

今秋から適用される フリーランスに業務委託する際の 事業者側の義務と実務対応

企業と取引する際に弱い立場に立たされるフリーランス等を保護するため、フリーランス保護新法がことし11月1日に施行されます。新たに発注者側に課される義務と、実務上の留意点を解説します。

宇賀神国際法律事務所
弁護士・ニューヨーク州弁護士
宇賀神 崇

フリーランス保護新法の あらまし

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律25号。以下、「新法」または「法」といいます）は、個人やいわゆる「一人会社」で業務委託を受ける事業者たるフリーランスを「特定受託事業者」と位置づけたうえ、フリーランスに業務委託する委託者に対して下請法と同様の規制を課すほか、限定的に労働者類似の保護を与え、これらの違反に広く行政の指導を可能とするものです。

同法とその下位法令（政省令、指針、ガイドライン）が2024年11月1日に施行されることから、同法への対応は喫緊の課題となっています。

図表1に、新法の規制・保護の項目を、企業への影響度と共に示しました。

すでに下請法対策やハラスメント防止対策等をとっている大企業については、そうした対策をフリーランスに拡張することで対応できることも多いため、新法対応の負担が大きいとはいえません。

図表1 新法の規制・保護と企業への影響度

項 目		影響度	
		大企業	中小企業
① 下請法と同様の規制	(1) 契約条件明示義務	○	◎
	(2) 60日・30日以内の報酬支払	○	◎
	(3) 報酬減額、買いたたき等の禁止	○	◎
② 労働者類似の保護	(1) 契約解除・不更新の30日前予告義務	○	◎
	(2) ハラスメント防止措置義務	○	◎
	(3) 妊娠、出産、育児介護への配慮義務	○	○
	(4) 募集情報の的確表示義務	○	◎

※特に影響の大きいものを◎で示す

他方、資本金が1000万円以下で下請法の適用がなかったなどの理由から、そうした対策をしてこなかった中小企業にとっては、新法対応のための社内制度をゼロからつくり上げる必要があるの
で、大きな負担となります。

適用対象となる フリーランス

新法の適用対象となるフリーランスは、「特定受託事業者」として、次のとおり定義されます（2条1項）。

- ① 「業務委託」の相手方である「事業者」の個人であって、「従業員」を使用しないもの（2条1項1号）
- ② 「業務委託」の相手方である「事業者」の法人であって、1人の代表者以外に役員がおらず、かつ、「従業員」を使用しないもの（同項2号）

この定義によると、「業務委託」の範囲に制限がないなど、極めて広範な零細事業者が「特定受託事業者」に該当し得ます。

「従業員」の定義には注意が必要です。「従業員」とは、週所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる労働者をいいます（ガイドライン第1部1(1)）。

派遣労働者も含まれる場合がありますが、同居の親族は「従業員」に含まれません（同）。

目の前のフリーランスが「特定

受託事業者」か確定するのは困難です。また、「特定受託事業者」かどうかを判定しても、その後従業員等を雇用したり、いったん雇用した従業員等が退職したりすると、「特定受託事業者」に該当するかどうかは容易に変化します。したがって、実務的には、個別の取引ごとに「特定受託事業者」か否かを確認するのではなく、広く個人を含む零細事業者と取引をする場合一般について、新法に対応しておくことが現実的です。

新法の 規制・保護の内容

新法では、①下請法と同様の規制がフリーランスとの取引にも適用されるとともに、②一般の労働者に対する法的な保護と類似する保護が、フリーランスに対しても及ぶようになります。以下、順に解説します。

① 下請法と同様の規制

(1) 契約条件明示義務

発注者がフリーランスに業務委託をした場合には、直ちに契約条件を書面や電磁的方法で明示する

義務を負います（法3条）。下請法3条とはほぼ同じ規制です。なお、この義務のみ、発注者がフリーランスでも適用されます。法3条により義務づけられる明示事項は、次のとおりです（公取規則1、3、4、6条）。

- ① 受託者・委託者の名称など受託者・委託者を識別できる情報
- ② 業務委託をした日（合意日）
- ③ フリーランスの給付・役務の内容
- ④ 給付受領・役務提供の日・期間
- ⑤ 給付受領・役務提供の場所
- ⑥ 給付・役務に検査をする場合、その完了期日
- ⑦ 報酬額（報酬の具体額の記載が困難な場合、報酬の算定方法）
- ⑧ 報酬支払期日
- ⑨ 手形交付、債権譲渡担保方式・ファクタリング方式・併存的債務引受方式、電子記録債権、デジタル払いで報酬を支払う場合に必要事項
- ⑩ 未定事項がある場合、内容を定められない理由および内

容を定める予定期日

⑪ 未定事項を後に明示する場合、当初明示事項との関連性を確認できる記載事項

⑫ 基本契約等がある場合、それによる旨

⑬ 再委託の30日ルール（後述）を適用する場合、再委託である旨、元委託者の名称、元委託支払期日

明示方法は、書面のほか、電子メールとSNSが許容されます（公取規則2条、ガイドライン第2部第1の1(5)イ）。

フリーランス（を含む零細事業者）に対して発注を行なう際に、これらの事項を明示できるよう、契約書、発注書、利用規約等の書式を整備し、これらを交付する仕組みづくりが求められます。

下請法への対応ができているのであれば、その対象をフリーランスに拡張し、文面を適宜修正することで対応できるでしょう。

(2) 60日・30日以内の報酬支払義務

フリーランスに業務委託をした場合には、給付受領日・役務提供日から起算して60日以内に報酬を支払う義務があります（法4条1

項、2項)。下請法2条の2とほぼ同じ規制です。

ただし、「元委託者→受託者(再委託者)→フリーランス(再受託者)」のようにフリーランスに再委託する場合、下請法にはない別の規制があります。

再委託であることや元委託支払期日(元委託業務の対価の支払期日)など一定の情報をフリーランスに明示したときは、元委託支払期日から起算して30日以内にフリーランスに報酬を支払う義務があります(法4条3項、4項)。

さらに、元委託者から前払金を受けた受託者(再委託者)は、フリーランス(再受託者)に対して必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮が求められます(同条6項)。

契約条件明示の書式や交付手続きを社内で定める際に、報酬支払期日についても、60日ルールを遵守するよう担当者に徹底することが求められます。

再委託の30日ルールに沿った対応をすることも考えられますが、下請法にない規制で新たに対応を考える必要があるうえ、実務対応がかえって煩雑になってしまうので、あえて再委託の場合に支払サ

イトを後ろにずらす必要がなければ、法4条3項・4項の処理を行わず、60日ルールでの対応に統一すればよいでしょう。

(3) 報酬減額、買いたたき等の禁止

フリーランスに対して継続的業務委託をする場合、**図表2**の7種類の行為が禁止されます(法5条1項、2項)。下請法4条とほぼ同じ規制です。

法文上は明示されていませんが、発注者の一方的な発注取消しは、図表2①給付受領拒絶や⑦給付内容変更として禁止される点には、特に注意してください。

この規制は、1か月以上継続する業務委託に限り適用されますが(施行令^{※3}1条)、業務委託をした日(合意日)から給付受領日・役務提供日等の期間でカウントするため(ガイドライン第2部第2の2(1)ア)、実際には、ほぼすべての場合で当該規制が適用されることになるでしょう。

フリーランス(を含む零細事業者)に対してこれら禁止行為をしないよう、定期的に社内研修を行なうなどの対応が望まれます。

下請法への対応ができていれば、その対象をフリーランスに拡

張すれば足りります。

② 労働者類似の保護

(1) 契約解除・不更新の30日前予告義務

フリーランスとの「継続的業務委託」を解除または不更新とする場合は、原則として少なくとも30日前までに予告をする義務があります(法16条1項)。

ここでいう「継続的業務委託」とは、6か月以上継続するものといえます(施行令3条)。

ただし、次の事由があれば、例外的に委託者の即時解除が認められます(法16条1項ただし書、厚^{※4}労規則4条)。

- ① 災害その他やむを得ない事由により予告が困難な場合
- ② 元委託が解除され、フリーランスに再委託した業務の大部分が不要となった場合など、直ちに契約を解除することが必要な場合
- ③ 基本契約はあるものの、30日以下の個別契約を解除する場合
- ④ フリーランスの責めに帰すべき事由がある場合(かなり

厳格に解釈される)

- ⑤ 基本契約はあるものの、フリーランスの事情により相当期間業務委託をしていない場合

発注者は、予告日から契約が満了する日までの間にフリーランスから請求があった場合は、遅滞なく契約解除・不更新の理由を開示する義務を負います(法16条2項)。

フリーランス(を含む零細事業者)に交付する契約書、発注書その他の契約条件明示書式上に、契約を解除または不更新とする際は、30日以上前に予告をすべき旨を記載しておけば、十分な対応といえるでしょう。

(2) ハラスメント防止措置義務

「特定業務委託事業者」は、フリーランスに対するセクハラ・パワハラ・マタハラについて、フリーランスの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備・その他の必要な措置を講じる義務があります(法14条1項)。

また、フリーランスがハラスメントに関する相談を行なったこと等を理由とする不利益な取扱いが禁止されています(同条2項)。

図表2 報酬減額、買いたたき等の禁止(法5条1項、2項)

禁止事項		左記行為に関する解説
① フリーランスの帰責事由のない 給付受領拒絶(役務提供以外)	1項1号	発注の取消し、納期の延期などで納品物を受け取らない場合も受領拒否に当たる(ガイドライン第2部第2の2(2)アイ)
② フリーランスの帰責事由のない 報酬減額	1項2号	名目や方法、金額にかかわらず減額行為が禁止される。減額についてあらかじめ合意があったとしても、フリーランスに帰責事由なく減額した場合は違反となる(ガイドライン第2部第2の2(2)イ)
③ フリーランスの帰責事由のない 返品(役務提供以外)	1項3号	
④ 通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額を不当に定めること(買いたたき)	1項4号	以下のような要素を総合考慮して買いたたきに該当するか決する(ガイドライン第2部第2の2(2)エイ) (a) 対価の決定方法 (b) 差別的であるかなど対価の決定内容 (c) 同種または類似品等の市価との乖離状況 (d) 給付に必要な原材料等の価格動向
⑤ 正当な理由なき物・役務の強制	1項5号	
⑥ フリーランスに経済上の利益を提供させ、その利益を不当に害すること	2項1号	報酬の支払いとは独立して行なわれる、協賛金等の金銭や作業への労務の提供等が該当する。たとえば、フリーランスの直接の利益とならない場合やフリーランスの利益との関係を明確にしないで提供させる場合に問題となる(ガイドライン第2部第2の2(2)カ)
⑦ フリーランスの帰責事由なく給付内容を変更またはやり直させ、その利益を不当に害すること	2項2号	発注の取消しも給付内容の変更に含まれる。当初の委託内容にない追加的作業の費用を発注者が負担しないことは、フリーランスの利益を不当に害することになる(ガイドライン第2部第2の2(2)キ)

① ハラスメントを行なっては

企業規模を問わず、すべての「特定業務委託事業者」に義務が課される点には、留意が必要です。取るべき措置の具体的内容は、大まかに次のとおりです(詳細は指針第4の5参照)。

③ 対応

ならない旨の方針の明確化、周知・啓発
② 相談に適切に対応するため
に必要な体制の整備
③ ハラスメントが発生した場合の事後の迅速かつ適切な対応

男女雇用機会均等法(セクハラ・マタハラ)、労働施策総合推進法(パワハラ)、育児・介護休業法(マタハラ)とそれらに基づく指針によって、すでに上記と同一内容のハラスメント防止措置を講じる義務が定められており、新法における措置も、これらと同一内容になっています。

したがって、労働者に現状講じているハラスメント対策を、フリーランスへも拡張することで対応できるものと思われまます。

逆に、現時点でハラスメント対策を行なっていない企業は現行の労働関係法規に違反している可能性が高いので、早急な対応が求められます。

(3) 妊娠、出産、育児・介護への配慮義務

フリーランスから申出があれば、その妊娠、出産、育児・介護と両立して業務に従事できるよう、「育児・介護等の状況に応じた必要な配慮」が求められます(法13条)。6か月以上の継続的業務委託の場合には義務ですが(施行令3条、その他の場合(単発や短期の業務委託等))

にも努力義務とされています。必要な配慮として次の対応を順々にこなうべきことが、指針第3に示されています。

- ・ 配慮の申出の内容等の把握
- ・ 配慮の内容や取り得る選択肢の検討
- ・ 配慮の内容の伝達と実施または配慮の不実施の伝達と理由の説明

(4) 募集情報の的確表示義務

広告等でフリーランスの募集情報を提供するとき、虚偽または誤解を生じさせる表示をしてはならず、情報を正確かつ最新の内容に保つ義務があります(的確表示義務、法12条)。職業安定法5条の4とはほぼ同様の規制です。

当事者の合意に基づき、募集情報から実際に契約する際の取引条件を変更する場合は、この規定に違反するものではありません(指針第2の2(2))。

しかし、求人と実際の契約書の内容が異なると、トラブルが生じがちです。募集を行なう際には、契約書、発注書等の内容をあらかじめ固めておき、その内容のまま募集することが、トラブル防止の観点からも望ましいでしょう。▲

うがじん たかし 森 濱田松本法律事務所、香港 Gai Solutions、東京大学法科大学院末修者指導講師などを
経て、2023年より現職。著書に『フリーランスハンドブック』(共著、労働開発研究会、2021年)など。

※5 特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針