

フリーランス保護法の概要

梅田総合法律事務所 弁護士 西口 健太
弁護士 松山 領

▶ POINT

- ① フリーランス保護法が2024年11月1日に施行される予定です。
- ② フリーランス保護法には、報酬の支払期限、発注に際しての禁止事項など、企業とフリーランスとが取引するにあたって適用されるルールが定められています。
- ③ 上記ルールに違反した場合、公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣から、勧告・命令・公表・罰則等が課される可能性があり、注意が必要です。

1 フリーランス保護法の施行予定日

- (1) 2024年11月1日、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（本書ではわかりやすく「フリーランス保護法」といいます。）が施行されることが予定されています。
- (2) フリーランス保護法は、①フリーランスと仕事を発注する事業者との間の取引の適正を図り、また、②フリーランスの就業環境の整備を図ることを目的としています。これは、昨今の働き方の多様化によりフリーランスという働き方が広まっていることを踏まえ、現在フリーランスがおかれている状況を改善し、フリーランスが安定して働くことができる環境を整備する必要性が高まっていることが背景にあります。
- (3) フリーランス保護法においては、基本的にフリーランスに仕事を発注する事業者（以下「発注事業者」といいます。）に対して、法律上様々な義務が課せられています。発注事業者が上記の義務に違反した場合、公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣から助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令の措置がとられる可能性があり、命令及び検査拒否等に対しては罰則等が課されます。

2 フリーランス保護法の対象となる当事者

さて、フリーランス保護法では、規制の当事者となるフリーランスと発注事業者について、次のとおり定義されています。

【フリーランス】

業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないもの¹

ここにいう「事業者」には、自然人（個人）のほか、1名の代表者以外に役員がいない法人も含まれます。法人の形式をとっていてもフリーランスにあたる可能性がある点に留意が必要です。

また、「従業員を使用しない」とは、週20時間以上かつ31日以上働く前提の従業員を雇用していない場合が想定されています（Q&A²・4頁）。そのため、当該「事業者」が短時間・短期間等の一時的に働く前提の従業員を雇用しているにすぎない場合、なおフリーランス保護法におけるフリーランスに該当することとなります。

【発注事業者】

フリーランスに業務委託をする事業者であって従業員を使用するもの³

ここにいう「事業者」には個人・法人を含みます。従業員を雇用しつつ、フリーランスに業務委託を行う企業（法人）であれば、基本的に発注事業者に該当することになると考えられます。

3 適正化のためのルール

フリーランス保護法においては、発注事業者がフリーランスと取引（業務の委託や発注）を行うにあたって守らなければならないルールが次のとおり定められています。

独禁法・下請法に近いルール	労働法に近いルール
㊦契約内容の明示（3条）	㊦募集情報の的確な表示（12条）
㊧報酬の支払期限（4条）	㊧出産・育児・介護への配慮（13条）
㊨発注事業者の禁止事項（5条）	㊨ハラスメントの禁止（14条）
	㊩解除等の予告（16条）

(1) ㊦契約内容の明示（3条）

発注事業者は、フリーランスに業務委託をする場合、給付の内容（委託する業務の内容）、

¹ フリーランス保護法では、「特定受託事業者」として定義されています（同法2条1項）。

² 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）Q&A（以下「Q&A」といいます。）（<https://www.mhlw.go.jp/content/001179815.pdf>）

³ フリーランス保護法では、「特定業務委託事業者」として定義されています（同法2条5項）。

報酬の額、支払期日その他の公正取引委員会規則で定める事項を書面または電磁的方法（メールや SNS 等）で明示しなければなりません。これは、発注した内容を明確にし、トラブルを防止するためです。発注事業者としては、フリーランスとの間の契約書等においてこれらの事項が明示されているか、確認する必要があります。

ただし、契約内容が定められないことにつき正当な理由があるものについては、その事項の内容が定められた後、直ちに契約内容を明示することでの対応も可能です。例えば、放送番組の作成の委託において、タイトル、放送時間、コンセプトについては決まっているものの、委託時点で、放送番組の具体的な内容については決定できず、「報酬の額」が定まっていなような場合には、正当な理由があるといえるでしょう（Q&A・7頁）。

(2) ①報酬の支払期限(4条)

発注事業者がフリーランスの給付（成果物等）を受け取った日から数えて60日の期間内に報酬の支払期日を定め、その支払期日までに報酬を支払わなければなりません。

なお、上記にかかわらず、発注する業務が再委託である場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内にフリーランスに対して報酬を支払う必要があります。

(3) ②発注事業者の禁止事項(5条)

フリーランス保護法においては、発注事業者がフリーランスと一定期間⁴継続して取引を行う場合、以下の7つの行為が禁止されています。これは、下請法（下請代金支払遅延等防止法）4条と同じ趣旨のルールといえます。

1. 受領拒否：フリーランスに責任がないのに、給付の受領を拒否すること
2. 報酬の減額：フリーランスに責任がないのに、発注後に報酬を減額すること
3. 返品：フリーランスに責任がないのに、発注した物品等を受領後に返品すること
4. 買ったたき：通常支払われる対価より著しく低い報酬を定めること
5. 購入・利用強制：正当な理由なく発注事業者が指定する物（製品、原材料等）や役務（保険、リース等）を強制して購入、利用させること
6. 不当な経済上の利益の提供要請：発注事業者が、自己のために、フリーランスから金銭や役務、その他の経済上の利益を不当に提供させること
7. 不当な給付内容の変更、やり直し：フリーランスに責任がないのに、追加費用を支払わず、発注の取消しや発注内容の変更を行い、あるいは、受領した後にやり直しや追加作業を行わせること

(4) ③募集情報の的確な表示(12条)

発注事業者は、広告等によりフリーランスの募集に関する情報⁵を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければなりません。

⁴ この「期間」の長さについて、フリーランス保護法施行令（案）では1か月とすることが予定されています。

⁵ この「情報」について、フリーランス保護法施行令（案）では「業務の内容」「業務に従事する場所、期間又は時間に関する事項」「報酬に関する事項」「契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）に関する事項」「特定受託事業者の募集を行う者に関する事項」とすることが予定されています。

せん。

(5) ㊦出産・育児・介護への配慮(13条)

発注事業者は、一定の期間⁶継続して取引を行うフリーランス に対し、フリーランスが育児介護等と両立して業務委託に係る業務を行えるよう、フリーランスからの申出に応じて必要な配慮をしなければなりません。その配慮の内容としては、例えば、フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、育児・介護等と両立できるよう、オンラインで業務をできるようにするといった対応が考えられます⁷。なお、この点についてはフリーランスからの「申出に応じて」配慮することになっていますので、すべてのフリーランスとの関係で配慮することまで求められるものではありません。

(6) ㊧ハラスメントの禁止(14条)

発注事業者は、フリーランスに対するハラスメント行為に係る相談対応等、必要な体制整備等の措置を講じなければなりません。例えば、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し自社の従業員に周知・啓発したり、ハラスメントを受けたフリーランスからの相談に適切に対応するために必要な体制を整備するなどの措置が想定されます⁸。

(7) ㊨解除等の予告(16条)

フリーランスへの継続的な業務委託⁹を中途解除する場合や契約期間満了後に更新しない場合には、原則として、中途解除日等の30日前までにフリーランスに対し予告しなければなりません。

また、フリーランスから契約の中途解除や不更新の理由の開示が請求された場合、発注事業者は理由を開示しなければなりません。

4 最後に

コンプライアンスの観点から、そしてビジネスパートナーであるフリーランスと中長期的な信頼関係を築くためにも、フリーランス保護法を遵守することが求められます。

今後、フリーランス保護法の施行に向けて、施行令・施行規則・ガイドラインが整備され、より詳細なルールが規定されていきます。本年11月1日に予定されているフリーランス保護法の施行に向け、引き続きその動向を注視する必要があります。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

⁶ この「期間」の長さについて、フリーランス保護法施行令(案)では6か月とすることが予定されています。

⁷ Q&A・13頁

⁸ Q&A・14頁

⁹ 「継続的」な業務委託となる期間の長さについて、フリーランス保護法施行令(案)では6か月とすることが予定されています。

COLUMN

「予防法務」に関心を持って取り組むなかで、働く人のメンタルヘルスクエアを重視するようになり、今般、一般社団法人日本産業カウンセラー協会が認定する「産業カウンセラー」という民間資格を取得しました。

産業カウンセラーは、メンタルヘルス対策・職場環境改善等の支援などがその役割ですが、今後は、弁護士の立場からはもちろん、時に「法務」の観点とは違った産業カウンセラーの目線も踏まえながら、「働くこと」にまつわる問題発生を未然に防止し、より良い職場環境づくりのサポートが出来たらと考えています。

余談ですが、資格取得の過程で、何度もカウンセリングの練習を行う際、職業柄もあるのか、「解決思考になりすぎている」、「カウンセリングではなくコーチングになってしまっている」、などのフィードバックをいただきました。知らず知らずに身についた自身の癖や話を聴くことの難しさに気づくとともに、まだまだ学びが必要だと実感した次第です。

(弁護士 石田真由美)

梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番27号 大阪堂島浜タワー4階

【2024年5月7日(火)より、大阪事務所は上記住所に事務所を移転いたしました】

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>