

PICKUP LAW NEWS

フリーランス新法とは？いつから？何が変わる？

フリーランス新法（正式名称：特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）が令和6年11月1日から施行されました。近年、働き方の変化によって、雇用ではなくフリーランスを選択する人が増加しています。

また、副業が一般化したことで、正社員で働きつつ副業でフリーランスとして働く人も増えています。フリーランスとしての働き方は、雇用にはない自由や高い報酬が見込めるため、働き手にとってもメリットのある働き方です。

一方で、企業や経営者にとっても社会保険料等の負担や労務管理の負担を抑えられるメリットがあります。

働き方の選択肢が増えることは、個人にとっても社会にとっても望ましい変化だと考えます。



Author

弁護士

荻野 哲也
OGINO TETSUYA

福岡県朝倉市出身。福岡で生まれ育った者として、福岡をより楽しく、より便利にしようと奮闘する企業経営者の皆さまを心より尊敬しております。

フリーランス新法の背景

フリーランスには厳しさもあります。

自ら仕事を獲得しなければならないほか、自らの責任で発注者から仕事を受注し、契約を締結しなければなりません。

しかも、雇用であれば労働関係法令による保護があったところ、フリーランス新法ができるまではフリーランスを保護する法律はほぼありませんでした。

このような状況下で、契約書がそもそも存在しない事例や約束した報酬が期限通りに支払われない問題、発注先から不当な嫌がらせやハラスメントなどを受けるといった問題が発生しました。

そこで、フリーランス保護のため、フリーランスを使用する事業者に対して給付内容の明示等を義務付けることなどを内容とするフリーランス新法が成立するに至りました。

どのような人に適用されるか？

特定受託事業者

フリーランス新法では、保護の対象と

なるフリーランスを「特定受託事業者」と定義しています（法2条1項）。

特定受託事業者に該当するのは以下の条件を満たす人です。

1. 個人事業主で従業員を使用していない者
2. 法人で代表者以外の役員がおらず、かつ従業員を使用していない者

ポイントは、従業員の有無です。

副業としてフリーランス活動を行う場合でも、その個人事業において従業員を雇用していなければ特定受託事業者に該当します。

発注事業者（特定業務委託事業者）

フリーランス新法の適用対象となるのは、フリーランス（特定受託事業者）に業務を委託する全ての事業者で、「業務委託事業者」と定義されます。

もともと、従業員を雇用しない事業者に課せられるのは新法のうち給付内容等の明示（法3条）のみです。

報酬の支払期日等の義務を課せられるのは従業員を雇用する事業者で「

特定業務委託事業者」と定義されます。

適用対象となる取引

フリーランス新法の適用対象となる取引は、事業者からフリーランスに業務を委託する取引で、フリーランスに対して消費者から業務を委託する取引は適用対象となりません。

また、対象となるのは、業務の委託を目的とする取引で、商品の販売を目的とする売買取引には適用されません。

なお、フリーランス新法のうち多くの規定は、従業員を雇用する事業者のみに適用されますが、フリーランス同士の取引であっても給付内容等の明示（法3条）は適用されるため注意が必要です。

事業者の義務

給付内容等の取引条件の明示

フリーランス新法では、事業者がフリーランスに業務を委託する際、直ちに取引条件を書面または電磁的方法で明示することが義務付けられています（法3条）。

給付内容等の取引条件の明示

発注事業者は以下の事項を明示する必要があります。

①業務委託事業者および特定受託事業者の名称

発注事業者とフリーランス、それぞれの名称

②業務委託をした日

発注事業者とフリーランスとの間で業務委託を合意した日

③特定受託事業者の給付の内容

フリーランスにお願いする業務の内容。給付の内容には品目、品種、数量(回数)、規格、使用等を明確に記載する必要があります。

④給付を受ける期日

いつまでに納品するのか、いつ作業するのか

⑤給付を受ける場所

どこに納品するのか、どこで作業をするのか

⑥給付の内容について検査する場合 は検査を完了する期日

⑦報酬の額および支払期日

具体的な報酬額を記載することが難しい場合は算定方法でも可能です。支払期日は、具体的な支払日を特定する必要があります。

⑧現金以外の方法で報酬を支払う場合は、支払方法に関すること

明示の方法

書面または電磁的方法(メール、チャット、SNSなど)で明示する必要があります。

この際の書面は、契約書や発注書として発行することが一般的ですが、名称にかかわらず必要な事項が明示されていれば良いとされます。

紙の書面ではなく、メールやチャットによる明示が可能です。

メールやチャットの場合は、明示事項が記載されたウェブサイトのURLやPDFを添付することで足りります。

もともと、フリーランスから書面の交付を求められたときは、原則として紙の書面を交付する必要があります。

明示のタイミング

業務委託について当事者間で合意した場合、「直ちに」明示事項を通知する必要があります。

未定事項の取り扱い

発注時に各事項を明示することが原則ですが、発注時に明示事項の内容が定められないことに正当な理由があるもの(未定事項)については、委託時に明示しないことができます。

ただしその場合、未定理由や未定事項の内容が決まる予定日を明示し、決定後すぐに書面もしくはメール・チャット等で示すことが認められています。

報酬の支払期限と支払義務

発注事業者は、フリーランスから給付を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間で支払期日を定め、その日までに報酬を支払わなければなりません。

支払期日を明確にするとともに、支払までの期間を不当に長くすることを防止することで、フリーランスへの支払が適切になされることを目的としています。

発注事業者の禁止行為

フリーランス新法は、フリーランスに対して1ヶ月以上の業務委託をしている発注事業者に、以下の7つの禁止行為を課しています。

1. フリーランス側の責めに帰すべき理由のない成果物の受領拒否
2. フリーランス側の責めに帰すべき理由のない報酬の減額

3. フリーランス側の責めに帰すべき理由のない成果物などの返品
4. 相場に比べて著しく低い報酬の不当な決定
5. 正当な理由のない発注事業者指定商品の購入又は役務の利用の強制
6. 発注事業者のために、金銭、役務そのほかの経済上の利益の提供を要請すること
7. フリーランス側の責めに帰すべき理由のない給付内容の変更、またはやり直しの要請

いずれの場合も、発注事業者の一方的もしくは不当な理由でフリーランスが不利益を受けないための事項です。

この規定は、立場の弱いフリーランスを保護する目的があるため、これらの禁止行為についてはたとえフリーランスの了解を得たり、合意していても、これらの行為はフリーランス新法に違反することになります。

報酬の支払期限に関するルールや発注事業の禁止行為に関する規定は、下請法で定められています。

しかし、下請法は特定の業種及び一定規模の会社にしか適用されないところ、フリーランス新法は、これらの規定をフリーランスを使用する全ての事業者に適用するものです。

就業環境整備に努める

事業者と雇用関係にある労働者は、労働関係法令や裁判例の蓄積によって手厚い保護を受けていますが、今までフリーランスに対しては労働者のような保護はありませんでした。

フリーランス新法では、労働者に適用されてきた事項の一部をフリーランスにも適用するものです。

具体的には、事業者は以下の義務を負うこととなります。

募集情報の的確表示義務(法12条)

発注事業者は広告等でフリーランス

を募集する際は、その情報について、虚偽の表示また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。

育児介護等と業務の両立に対する配慮義務(法13条)

フリーランス新法では発注事業者に対してフリーランスの妊娠、出産、育児、介護と業務の両立に関する配慮義務を課しています。

事業者は、フリーランスから配慮に関する申出があった場合、まずはその申出内容を十分に把握し、その申出に対して取りうる配慮や選択肢を検討する必要があります。

その上で、事業者は取りうる配慮の内容を伝達・実施するか、配慮をすることができない場合は、不実施の旨を伝達し、その理由について、書面やメールの送付等により説明することが必要です。

事業者には、配慮を実施する義務まではありませんが、実施しない場合にはその理由を説明する必要があります。

ハラスメント対策に係る体制整備義務(法14条)

発注事業者は、ハラスメント(セクハラ、マタハラ、パワハラ)によりフリーランスの就業環境を害することがないよう相談対応のための体制整備その他の必要な措置を講じなければなりません。

また、フリーランスがハラスメントに関する相談を行ったことを理由として不利益な取扱いをしてはいけません。

具体的には、事業者の社内においてハラスメント防止に関する方針を明確化する、ハラスメントに関する社内研修を行う、ハラスメント相談の窓口を設置して周知する、などの対策が必要となります。

契約解除の予告義務(法15条)

発注事業者は、6ヶ月以上の期間で行う業務委託について、契約の解除または不更新をしようとする場合、例外事

由に該当する場合を除いて、解除日または契約満了日から30日前までにその旨をフリーランスに対して予告しなければなりません。

また、予告がされた日から契約が満了するまでの間に、フリーランスが解除の理由を発注事業者に請求した場合、発注事業者は、例外事由に該当する場合を除いて、遅滞なく開示しなければなりません。

継続的な業務委託については、取引の継続に対するフリーランスの期待を保護するため、予告義務が設けられたものです。

なお、例外事由としては、以下のような事由があたります。

- 災害などのやむを得ない事由により予告が困難な場合
- フリーランスに再委託している場合で、上流の事業者の契約解除などにより直ちに解除せざるを得ない場合
- 業務委託の期間が30日以下など短期間である場合
- フリーランスの責めに帰すべき事由がある場合
- 基本契約がある場合で、フリーランスの事情で相当な期間、個別契約が締結されていない場合

違反した場合

新法に基づく行政対応・罰則

フリーランス新法に違反すると疑われた場合、まずは行政による助言、指導が行われ、必要な場合には報告が必要になったり、立入検査が行われることがあります。

その後、フリーランス新法の違反があると判断された場合には、是正・防止勧告がなされ、それでも是正されない場合には、是正命令が下されます。

さらに命令にも違反した場合には、50万円以下の罰金が課せられる他、事業者名が公表される可能性があります。

罰金の金額だけ見ればそれほど大き

くないものの、公表によるイメージの低下や行政対応のために余計な業務が生じることのダメージは小さくありません。

民事上の責任

上記の罰則とは別に、フリーランス新法に反する不当な扱いを受けたとしてフリーランス自身からの民事上の賠償請求等を受ける可能性があります。

事業者にも今後求められる対応

フリーランス新法によってフリーランスの立場が保護されることになりましたが、その反面、事業者にはフリーランスに対して必要な措置・配慮を講じることが必要となります。

具体的には、以下のような対応が必要となります。

- フリーランスへの発注に関する発注書・契約書の見直し
- フリーランスへの必要な配慮やハラスメント予防体制の構築
- 満足な仕事をしてくれないフリーランスについて契約解消をする場合のリスク軽減

これらの対応については、是非たくみ法律事務所の弁護士にお気軽にご相談ください。

はじめに

2022年6月に改正公益通報者保護法が施行されました。

公益通報者保護法は内部告発を行った労働者を保護する法律で、企業の不祥事を早期に発見して是正し、被害を防止することを目的としています。

今回は中小企業において内部通報窓口（ヘルプライン）を導入する意義について解説いたします。

ヘルプラインとは

昨今、コンプライアンス強化の観点から内部通報窓口（ヘルプライン）を設置する企業が増えています。

弊所でも、複数の顧問先様からご依頼をいただきヘルプラインの外部委託窓口となっています。

ヘルプラインに通報されることが想定される相談として、パワハラやセクハラ等のハラスメント、経理等における不正行為、犯罪行為などがあります。

ヘルプライン導入のメリットは、これらの問題を早期に把握して必要な調査を行い、対策を講じることができる点です。

労基署、警察、裁判所などに持ち込まれる前に事態を解決することができれば会社にとって大きな利点があります。

また、違法行為への抑止力としての機能や、組織の自浄作用の向上も期待できます。

さらに、労働者にとって安心できる職場作りという観点からも、導入するメリットは大きいと思われます。

中小企業でヘルプラインが必要な理由

現在、公益通報者保護法では、従業員数300人を超える事業者に対して内部通報に適切に対応するための必要な

体制整備を義務付けており、300人以下の企業は努力義務に留まっています。

しかし、問題の早期発見という観点で見れば中小企業でもヘルプラインを導入する意義は十分にあります。

消費者庁の調査によると、事業者が不正を発見する端緒は内部通報が58.8%と最も高くなっています。

一方、「上司による日常的なチェック」は31.5%に留まっており、いかに内部通報がリスクの早期発見に有効であるかがわかります。

ヘルプライン導入の実態

消費者庁によると、「内部窓口を導入している」と回答した事業者は全体の46.3%で、50人以下の事業所では9.3%、51人～100人の事業所では24.5%、101人～300人の事業所では40.2%と、事業所の規模が大きくなればなるほど導入率が高くなっています。

業種別の導入率を見ると、金融業が91.5%で圧倒的に高く、製造業（58.4%）、卸売・小売業（48.4%）、情報通信・運輸業（47.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（45.7%）、不動産業（43.4%）が続いています。

導入目的は「違法行為その他様々な経営上のリスクの未然防止・早期発見に資するため」が88.0%で最も多く、「従業員が安心して通報ができる環境を整備するため」（60.7%）、「企業の社会的責任（CSR）を果たしていく上で必要であるため」（41.1%）が続いています。

このように現状では中小企業で内部通報制度が浸透しているとはいいきませんが、法改正の影響もあり、今後は導入企業が増えると思われます。

ヘルプライン導入のポイント

ヘルプラインはただ設置すればいい

というものではありません。

せっかくヘルプラインを設置しても、従業員が会社からの報復を恐れて通報できないような仕組みになってしまっているなど、十分に機能していなければ意味がありません。

ヘルプラインをしっかりと機能させるためには次のポイントを押さえる必要があります。を記載する必要があります。

規程づくり

まずはヘルプラインに関する内部規程（内部通報制度規程）を作成する必要があります。

内部通報制度規程に定めるべきなのは次の事項です。

- ヘルプライン設置の目的
- 通報窓口
- 通報の対象となる事実
- 通報の方法
- 通報内容の検討・調査
- 調査において配慮すべき事項
- 是正措置
- 社内処分
- 関係者の責務

通報者又は調査に協力した者が自ら不正行為に関与していた場合、その者に対する処分は減免することもできますという規定を設けることもあります（これを「リニエンシー制度」といいます。）

通報先の設定

ヘルプラインを導入している会社で、その会社の経営幹部や人事部長が通報窓口となっていることがあります。

しかし、これはあまり好ましいことではありません。

なぜならハラスメントや不正行為は管理者層が当事者となることが多いからです。

また、通報窓口が自社内にあると従

業員が「本当に秘密を守ってくれるのか」「自分の立場は守られるのか」と不安を抱き、「通報しづらい」と感じることは想像が付きまします。

ヘルプラインの実効性を担保するためには、第三者を窓口として設定し、経営幹部から独立性を有する通報ルートを確認することが重要です。

また、ハラスメントや不正行為について日常的に対応し、当該分野に精通している弁護士等の専門家に委ねるのが望ましいといえます。

通報時の対応

通報があったときには、内部規程に基づいて調査を行い、是正措置や社内処分を検討する必要があります。

公益通報者保護法では公益通報を理由とした解雇や降格、減給などが禁止されていますので、その点に十分注意する必要があります。

したがって、弁護士等の専門家に調査を委ねるべきといえます。

弁護士の対応

例として、職場においてハラスメントが発生したとの通報が被害者からなされた場合、調査を依頼された弁護士はどのように調査をするべきでしょうか。

まず、弁護士としては、客観的な証拠（監視カメラ等の画像、被害者による録音データ等）の有無を調査し、証拠が存在していれば取得し、内容について調査します。

次に、当事者である被害者及び加害者、目撃者である第三者等から事情を聴取します。

その上で、客観的な証拠や当事者等の供述内容から事実を認定します。なお、状況により、先に被害者等から事情を聴取すべき場合もありますので、調査の順序についても慎重に判断する必要があります。

最後に、認定した事実を基に処分の必要性や仮に処分をする場合の相当性について裁判例等を基に調査します。

最後に

ヘルプラインの整備は企業の売上に直接結び付くものではないため、一見すると無駄なコストを掛けるように思えるかもしれません。

しかし、企業内部の問題を早期に発見して問題が大きくなる前に解決できたり、コンプライアンス違反により致命的なダメージを受ける状況を回避できるといった効果が期待できます。

ヘルプラインの設置に関心をお持ちの方はお気軽に弊所の弁護士にご相談ください。

解決事例



弁護士費用



※このコラムは、ニュースレターVol.62に掲載した記事に最新の情報を追記したものです。

年末のご挨拶

2024年もあっという間に過ぎ、残すところわずかとなりました。

今年は、国内外での経済やテクノロジーの変化が特に印象的でした。

ChatGPTに代表されるAI技術やDXの発展が進み、ビジネスのあり方にも大きな影響を与えました。

中小企業においても、変化に柔軟に対応することが成長のために不可欠になりつつあると感じます。

来年も新たなチャレンジが予想されますが、引き続き顧問先企業様のサポート体制を充実させし、共に成長していけるよう尽力してまいります。

来年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

新しい年が皆様にとって素晴らしい一年となりますよう、お祈りいたします