

2023年

10月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOP
I
X

フリーランス新法と中小企業が早めに確認しておきたいポイント

- テーマ① 2023年10月現在のフリーランスと取引をする場合のルール
- テーマ② フリーランス新法の概要
- テーマ③ 新法の6つの対応ポイント

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

2023年5月12日に『フリーランス新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）』が公布されました。特定受託事業者とはいわゆるフリーランスのことを指し、この新法では、企業がフリーランスに業務委託をする際に守らなくてはいけない事項などが定められています。とくに資本金が1千万円に満たず、今まで『下請法』の適用が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作り上げる必要があり、負担が大きいといえるでしょう。そこで10月号では、フリーランスと取引をする場合のポイントと法改正対応についてご説明いたします。

テーマ① 2023年10月現在のフリーランスと取引をする場合のルール

今年の5月に公布された『フリーランス新法』は、公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日に施行することとされており、来年の秋頃までに施行される予定です。

2023年10月現在、新法は施行されていませんが、2021年3月26日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で『フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン（以下、「ガイドライン」といいます）』が策定されています。そこでテーマ①では、フリーランスの定義や基礎知識のほか、ガイドラインをもとにフリーランスと取引をする場合のルールについてご説明いたします。

■「フリーランス」の定義とは？

フリーランスとは法令上の用語ではなく、様々な定義がされています。ガイドラインでは「フリーランス」を「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。」と定義しています。

フリーランスと混同されやすいのが、「個人事業主」です。個人事業主は、法人を設立せずに独立して事業をしている人（※税務署に個人事業主開業届を提出する必要あり）を指しますが、フリーランスは税務上の区分ではなく、あくまでも“働き方”的ことをいいます。

■独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係について

ガイドラインでは、事業主とフリーランスの取引について、独占禁止法、下請法、労働関係法令との適用関係について明らかにされています。

【独占禁止法】

取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用されます。

【下請法】

取引の発注者が資本金1,000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用されます。

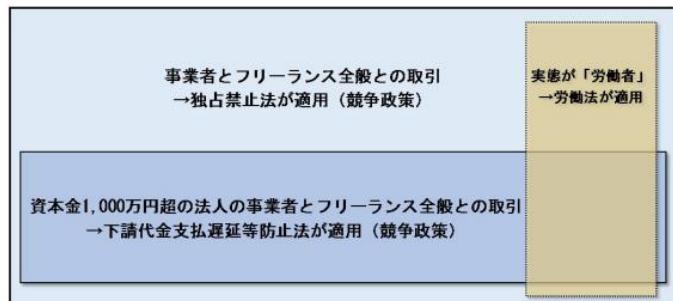
【労働関係法令】

独禁法、下請法の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指

揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上“雇用”に該当する場合には、労働関係法令が適用されます。

上記内容を図で示したのが、下図となります。

(図1：事業者とフリーランスとの取引に適用される法律関係)



(出典：フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン)

形式的にはフリーランスですが実態として労働者と変わらない「偽装フリーランス」の問題が昨今出てきています。業務の実態などから判断して「労働者」と認められる場合は、労働関係法令が適用されるため、発注する事業者の方は十分に留意が必要です。

■フリーランスと取引を行う発注事業者が注意する点2つ

次に、フリーランスと取引を行う発注事業者が注意する点を2つご説明いたします。

①優越的地位の濫用の禁止

取引において、発注事業者とフリーランスとの間では“強者”対“弱者”的関係になることがあります。優越的地位にある事業者がその地位を利用して、フリーランスに商慣習に照らして不当に不利益を与えることは優越的地位の濫用として、独禁法により規制されます。

②発注時の取引条件を明確にする

発注事業者が、発注時に取引条件を明確にする書面を交付しないことは、その時に取引条件を明確にすることが困難な事情があるなどの正当な理由がない限り、独禁法上不適切です。なお、下請法では、資本金1,000万円を超える発注事業者が、規制対象

の取引をフリーランスに発注する場合、取引条件を明確にした書面の交付が義務となっています。

■独禁法・下請法上問題となる行為12個

次に、独禁法・下請法上問題となる主な行為をチェック形式で12個ご紹介します。

- 1：報酬の支払が遅い（報酬の支払い遅延）
- 2：契約後にフリーランスに減額を要求する（報酬の減額）
- 3：著しく低い報酬額を一方的に決定する（買いたき）
- 4：やり直しを強要する（不当な給付内容の変更、やり直し）
- 5：一方的に発注を取消しする
- 6：著作権などを取り上げる等、役務の成果物に係る権利の一方的な取扱いをする
- 7：フリーランスに責任がないのに受領を拒否する（受領拒否）
- 8：成果物を購入した顧客から返品されたことを理由にフリーランスに返品する（返品）
- 9：不要な商品の購入を取引継続の条件にする（購入・利用強制）
- 10：契約の範囲外のサービス提供を求める（不当な経済上の利益の提供要請）
- 11：教育コストを理由に不利な条件を提示する（その他取引条件の一方的な設定・変更・実施）
- 12：フリーランスが案件に関わったことを一方的に公表してはいけないと言う（合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定）

上に列挙した行為は、独禁法・下請法上問題となる行為となるため、フリーランスと取引する際には注意する必要があるでしょう。なお、テーマ②でも解説いたしますが、『フリーランス新法』の施行後、上記2～4、7～10の7点については禁止行為（新法第5条）となり、違反すると罰則（50万円以下の罰金）があります。フリーランス側から申出があった場合に公正取引委員会の調査が入る可能性もあるため、業務を外注する企業は特に気を付ける必要があるでしょう。

テーマ② フリーランス新法の概要

テーマ①では『フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン』を中心に現時点において注意すべき事項についてご説明しました。テーマ②では、来年の秋頃施行予定となる『フリーランス新法』の概要についてご説明いたします。

■フリーランス新法とは？

『マーケティングフルサポート』の調査によればフリーランスの5人に1人が「取引先とトラブルを経験したことがある」と回答しています。フリーランスは労働者と異なり、労働基準法が適用されないため取引上の立場が弱く、「一方的に発注を取り消された」「報酬が支払い期日までに支払われなかつた」「ハラスメントを受けた」など取引上のトラブルが生じている実態があります。

フリーランスと、社員を使用して“組織”として業務委託を行う発注事業者との間において交渉力などに格差が生じることを踏まえ、フリーランスが安定的に働く環境を整備するために、フリーランス新法が公布されました。

フリーランス新法では、

①フリーランスと企業などの発注事業者の間の取引の適正化
②フリーランスの就業環境の整備
の2点を図ることを目的としています。

■中小企業も対象に！法律の対象となる当事者について

法律の対象となる当事者は次の2者となります。

- (1) フリーランス：業務委託の相手方である事業者で、社員を使用しないもの
- (2) 発注事業者：フリーランスに業務委託する事業者で、社員を使用するもの

注意点としては、下請法のように資本金1,000万円以下の企業には適用されない等といった要件がなく、フリーランスに発注するすべての企業について法の適用対象になります。発注事業者について、

社員を使用して“組織”として業務委託を行う事業者が対象となり、“社員を使用しない発注事業者”について基本的には適用外ですが、適用対象となる項目も一部あります（書面等による取引条件の明示のみ）。

■発注事業者の義務項目

発注事業者がフリーランスに対して講じるべき義務項目は以下の7つです。

- 義務① 書面等による取引条件の明示
- 義務② 報酬支払期日の設定・期日内の支払
- 義務③ 禁止事項
- 義務④ 募集情報の的確表示
- 義務⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮
- 義務⑥ ハラスメント対策に係る体制整備
- 義務⑦ 中途解除等の事前予告

■発注事業者が「継続的業務委託をするか／しないか」で義務内容が異なる点に注意

“社員を使用しない発注事業者”について基本的には適用外となり、「義務① 書面等による取引条件の明示」のみが適用となります。

なお、“社員を使用する発注事業者”については、フリーランスに「継続的業務委託をするか／しないか」によって義務内容が異なってきます。

- ・継続的業務委託をする発注事業者：すべての義務項目
- ・一時的に業務委託をする発注事業者：①、②、④、⑥の義務項目

そのため、自社がフリーランスの人とどのように付き合うかをご確認のうえ、義務項目の内容をチェックするようにしてください。

テーマ③ 新法の6つの対応ポイント

テーマ②でフリーランス新法の概要・義務項目等についてご説明しましたが、テーマ③では中小企業が早めに確認しておきたい新法の6つの対応ポイントについてご説明いたします。

ポイント1：取引条件を書面等で提供できるように整備

実態調査（令和3年 内閣官房ほか）では、フリーランスの約4割が記載の不十分な発注書しか受け取っていないか、発注書を受領していないケースが見られたことから、新法では発注事業者がフリーランスに業務委託をした場合、「給付の内容（委託する業務の内容）」、「報酬の額」、「支払期日」、公正取引委員会規則で定めるその他の事項の明示を義務付けています。現在、フリーランスとの取引において書面等で提供していない場合には対応が必要となります。

明示の方法としては、次の2つの選択肢があります。

①書面での交付

②電磁的方法での提供（電子メール、SNS等）

なお、業務委託をした場合は、直ちに、上記の取引条件の明示を行う必要があります。ただし、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、直ちに明示することも可能となります。

ポイント2：報酬の「60日以内」支払ルールの対応

「フリーランス・トラブル110番」では、報酬の支払いに関する相談が多く寄せられている実態があり、フリーランスの利益を保護する必要があります。そのため、発注事業者が発注した物品等（成果物等）を受け取った日から数えて「60日以内」に報酬の支払期日を設定し、その支払期日までに報酬を支払わなければなりません。現在の運用と異なっている場合には対応が必要です。

例外として、発注事業者が、他の者から受けた業務委託をフリーランスに“再委託”する場合は、他の者から発注事業者への報酬の支払期日から起算して「30日以内」に、報酬を支払わなければならぬとされている点もあわせてご確認ください。

ポイント3：フリーランスの利益を損なう不当な扱いの禁止

一般的に、契約期間が長期化するほど、発注事業

者とフリーランス等の受注事業者との間に経済的な依存関係が生じ、発注事業者から不利益な取扱いを受けやすい傾向にあります。フリーランス保護の観点から、テーマ①「独禁法・下請法上問題となる行為12個」の中でもご説明した「受領拒否」「報酬の減額」「返品」「買いたたき」「購入・利用強制」「不当な経済上の利益の提供要請」「不当な給付内容の変更、やり直し」の7つの行為が禁止されています。

また、継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととする場合は、原則として「30日前」までに予告する必要があります。

ポイント4：募集情報を的確に表示

広告等に掲載されたフリーランスの募集情報と実際の取引条件が異なることにより、フリーランスと発注事業者との間で取引条件を巡るトラブルが発生したり、フリーランスがより希望に沿った別の業務を受注する機会を失ってしまうことを防止することを目的として設けられたのが、こちらのルールです。

求人広告（求人票）を出す際に虚偽の内容を書くと罰則（職業安定法）があり、正確性が求められるものですが、フリーランスを募集する情報においても的確に表示する必要があることを念頭においておきましょう。

ポイント5：フリーランスの就業環境の整備

フリーランスにはこれまで労働基準法等の労働関係法令が適用されていませんでしたが、新法によって就業環境の整備が企業に義務付けられます。具体的には、継続的業務委託についてフリーランスへの「育児介護等の両立に対する配慮」や「ハラスメントに対する相談対応」等就業環境の整備をすることが必要です。

「育児介護等の両立に対する配慮」の具体例としては、育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようになりますといった対応が想定されます。

「ハラスメントに対する相談対応」の具体例としては、社員への研修の実施や、相談に適切に対応するためには必要な体制の整備、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が想定されま

す。

ポイント6：雇用形態の見直しも検討

企業のなかには、当初の契約内容にはない多岐にわたった業務をフリーランスに任せているケースもあります。もし、自社の社員とそれほど変わらない依頼内容・成果物となっている場合には、自社雇用を検討してみるのも一案です。ただし、給与や就業日数等、自社の雇用条件では調整できない場合もあるため、慎重に交渉を進める必要があるでしょう。

以上、新法対応へ中小企業が早めに確認しておきたいポイントについてご説明いたしました。

事務所からの一言

コロナ禍を機に窮状があらわになったフリーランス。労働関係法令が適用外のため、私ども社労士も専門外でした。(自分自身はフリーランスですが^^;) 新法ができるということで、改めて準備が必要であることがわかりました。

私もまだまだ勉強不足ですが、”就業環境の整備”のあたりはご相談にのれるかと思います。書類の整備、支払い条件の規定なども、早めの準備が大切ですね。

(芦原)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>