

フリーランス法のポイント

2024年10月30日

弁護士 那 須 秀 一

弁護士 野 尻 奈 緒

業務分野	競争法・コンプライアンス・危機管理・不祥事対応・人事労務
テーマ	フリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）

設例 1

甲株式会社（資本金10億円、従業員100名）は、自社ウェブサイトの製作や販促物のデザイン作成業務を株式会社A（資本金100万円）に発注しています。こういったウェブサイト製作やデザイン作成業務を行う部署は甲株式会社にはありませんので、株式会社Aへの発注は、これまで、下請法の適用対象外として整理していました。

また、株式会社Aの取締役はX一人で、その他の役員はいないと聞いていますが、その親族であるY及びZが株式会社Aの仕事を手伝っているという話を聞いたことがあります。

本年11月に、フリーランス法が施行されるにあたり、対応が必要になるでしょうか。

設例 2

乙株式会社（資本金1億円、従業員50名）は、中古自動車の販売、修理等の事業を営んでいます。当社の外注先の一つに個人事業者Bがいます。Bには、①顧客から請け負った自動車修理業務を外注しているほか、②顧客に販売する前の中古自動車や自社のショールームに設置するための中古自動車の洗車業務を外注しています。これらの業務について、Bは、一人ではなく、複数名の職人で担当しているようですが、Bがそれらの職人を雇用しているのか、業務委託なのかといった契約関係は把握していません。

当社では、これまで、①については修理委託として下請法の適用があるという理解のもと、発注書などを揃えていました。一方、②の洗車については、金額も小さく、発注量もそれほど多くないため、発注書面といった堅苦しいことはなしで取引を継続していました。

①及び②のいずれも、月末締翌月末払いで、Bへの支払いは手形払いで手形期間は90日です。また、②の洗車にあたっては、当社指定の洗剤を使用してもらっていて、洗剤は当社からBに販売しています。

本年11月からフリーランス法が施行されるとのことですが、Bとの取引にあたって、何か留意点はあるでしょうか。

問題意識1 業務委託の範囲について

- フリーランス法における「業務委託」（法2条3項）とは、事業者がその事業のために他の事業者へ、製造委託、情報成果物作成委託、役務提供委託（修理委託は役務提供委託に含むという整理）を行うこととされます。
- 下請法の適用対象外である自家利用役務の委託もフリーランス法の適用対象になります。
- 自家利用品の製造委託、修理委託、情報成果物作成委託については、「業として」発注者が内製しているかどうかにかかわらず、フリーランス法の適用対象になります。
- 建設業者間の建設工事については、下請法のように適用を排除した規定はないため、フリーランス法の適用対象になります。
- 「業務委託」の範囲は、下請法の各委託取引よりも広いといえます。したがって、下請法の適用を受けていたフリーランス（特定業務受託事業者）との取引は、同時にフリーランス法の適用も受けることになります。

（設例について）

- 設例1は、下請法の適用が無い取引でしたが、フリーランス法の「業務委託」に該当することになります。
- 設例2は、①は下請法の適用があり、②は自家利用役務として下請法の適用が無い取引でしたが、①及び②いずれも、フリーランス法の「業務委託」に該当することになります。

問題意識2 取引先がフリーランスかどうかの見極め

1 特定業務受託事業者かどうか

- 法2条1項
この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。
 - 一 個人であって、従業員を使用しないもの
 - 二 法人であって、一の代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。）がなく、かつ、従業員を使用しないもの
- フリーランス法ガイドライン¹
 - 「従業員を使用」とは、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、②継続して31日以上雇用されることが見込まれる労働者（労働基準法上の労働者）を雇用することをいうとされます。
 - 事業に同居親族のみを使用している場合には、「従業員を使用」に該当しません。

¹ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」

➤ 想定される実務的対応

(設例における問題点)

- 設例 1 について、一人法人に該当するか、他の役員が存在しないか、商業登記により確認する必要が生じます。
- 親族である Y 及び Z が株式会社 A の仕事を手伝っているとのことですが、「従業員を使用」に該当するかどうか明らかではありません。1 週間の所定労働時間などは発注者側からは明らかではなく、「労働者」に該当するか、「同居親族」に該当するかといった事項は、甲からは直ちに判断できません。
- 設例 2 について、B は複数名の職人と業務を担当していますが、「従業員を使用」に該当するかどうか明らかではありません。業務委託契約と称していても、実質的に労基法上の労働者性が認められるケースもあり得ます。

(対応方法は?)

- ◆ 下請法と異なり商業登記を見るだけでは、判断できません。
- ◆ 発注時に、確認書を取得するなどして、A や B に「従業員を使用」しているかどうかを確認するという手順を入れることが考えられます。
→ただし、発注の都度確認するのは煩雑。
- ◆ 基本契約書の中に、表明保証や確認条項を入れておき、変更があった場合の通知義務を設けるという方法が考えられます。
→A や B が通知を怠った場合や回答が誤っていた場合のリスクをどう判断するかが問題となります。A や B の回答が誤っていたため、甲及び乙においてフリーランス法の対応ができていなかったとしても、フリーランス法が適用されるという結論に変わりはありません。
- ◆ 明確に組織として実態を継続的に有していることを把握できる場合を除き、個人事業者や一人法人との取引については、フリーランス法の適用があるという前提で、対応を行うという方法が現実的とも言えます。

2 法 5 条、法 13 条、法 16 条の適用を受けるか (継続性要件)

➤ 期間 (政令)

- 法 5 条 (禁止事項) は、1 か月以上の期間継続
- 法 13 条 (育児介護等と業務の両立に対する配慮) 及び第 16 条 (中途解除等の事前予告・理由開示) は、6 か月以上の期間継続

➤ 期間の算定方法 (フリーランス法ガイドライン、厚労省指針²⁾)

- 基本契約 (行うことが予定される業務委託の給付の内容について、少なくともその

² 「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」

概要が定められている必要がある) が締結されている場合は、当該基本契約の期間で判断する。

- 基本契約なしの単発発注取引の場合、3条通知に記載した発注日から納期までの期間で判断する。
- 単発発注が繰り返される場合(「当該業務委託に係る契約の更新により」期間継続する場合)、
 - ㊦ 契約当事者が同一であり、給付内容が一定程度の同一性を有する(日本標準産業分類の小分類(3桁分類)を参照する)
 - ㊧ 前の業務委託に係る契約が終了した日(納期又は実際の納品日のいずれか遅い日)の翌日から、次の業務委託に係る契約までの期間が1か月未満であれば、最初の業務委託の発注日～最後の業務委託の納期で判断する。

➤ 想定される実務的対応

- A との取引について、フリーランス法の適用があるとして、仮に、年に数回の単発発注(発注から納期までは1か月半程度)という取引の場合、5条への対応が必要であるが、13条や16条までの対応は不要となる場合が多いと思われます。
 - ただし、1カ月の期間を空けずに発注が重なった結果、6か月の「契約の更新」があるとなると、結局13条や16条の対応も必要となります。
 - その場合、当初から6か月継続することが予定されていなかったのであれば、6か月经過することになる発注取引から適用があるということになります。
- B との取引について、フリーランス法の適用があるとして、仮に、基本契約が無い場合、①及び②の取引は、いずれも「自動車整備業」として同じ産業分類(小分類)に属するとすると、①及び②の取引をまとめて継続性があるかどうかを判断することになります。

問題意識3 下請法とフリーランス法との関係

1 概要

- 設例1のようなこれまで下請法適用外の取引先については、フリーランス法が求める対応を新たに実施するという対応が必要となります。

具体的には、(1)取引条件明示、(2)支払期日設定・支払義務、(3)禁止事項、(4)募集情報の的確表示、(5)育児介護等と業務の両立に対する配慮、(6)ハラスメント対策に係る体制整備、(7)中途解除の事前予告・理由開示といった対応です。
- 設例2のようなケースについては、既存の下請法に基づく対応との関係が気になりますが、次のように考えられます。
 - 公取委が示している「適用関係等の考え方」では、「本法と下請法のいずれにも違反する行為については、原則として本法を優先して適用し、本法8条に基づく勧告の対象となった行為について、重ねて下請法7条に基づき勧告することはない。ただし、本法

と下請法のいずれにも違反する行為を行っている事業者が下請法のみには違反する行為を行っている場合において、当該事業者のこれらの行為の全体について下請法を適用することが適当であると公正取引委員会が考えるときには、本法と下請法のいずれにも違反する行為についても下請法第7条に基づき勧告することがある。」とされています。
 →双方に違反する行為についてはフリーランス法を優先適用としており、下請法の適用を排除しているものではないため、下請法とフリーランス法、双方の規制をクリアする対応が必要になります。

2 下請法3条書面と取引条件の明示義務の関係

必要記載事項

(1)	発注事業者及び受注事業者の名称等
(2)	業務委託をした日
(3)	給付・役務の内容
(4)	給付・役務提供の期日（期間を定める場合はその期間）
(5)	給付・役務提供の場所
(6)	報酬の額
(7)	報酬の支払期日
(8)	（検査する場合は）検査完了日
(9)	支払方法（手形、ファクタリング方式、電子記録債権、資金移動〔資金移動業者の名称・支払額〕）
(10)	（再委託の場合の特例を使用する場合）再委託である旨、元委託者の名称等、元委託業務の対価の支払い期日

- 下請法3条書面の記載内容とほぼ重複するため（緑マーカー部分を除く）、下請法3条書面を交付している場合、フリーランス法への対応としても不足はないと思われます。
 →ただし、電磁的方法で3条書面を交付している場合、法3条2項の書面交付請求に対応する必要はあると思われます。
- フリーランス法のみが適用される設例1や設例2②について、デジタル払いを採用したいというような場合には、下請法3条書面とは異なる記載が必要です（法4条3項の再委託の例外を採用したい場合も異なる記載が必要ですが、設例1や設例2②は再委託ではありません。）。

3 支払期日等の関係

- デジタル払いは、現状の下請法では認められていないため、下請法も適用される取引では採用できないと思われます。
- 再委託の例外（法4条3項）は、下請法適用取引では、支払遅延になるため採用できないという帰結になると考えます。

4 禁止事項の関係

(1)	受領拒否の禁止	(5条1項1号)
(2)	減額の禁止	(5条1項2号)
(3)	返品の禁止	(5条1項3号)
(4)	買ったたきの禁止	(5条1項4号)
(5)	物の購入強制・役務の利用強制の禁止	(5条1項5号)
(6)	不当な経済上の利益の提供要請の禁止	(5条2項1号)
(7)	不当なやり直し等の禁止	(5条2項2号)
(8)	支払遅延の禁止	(4条5項)

- フリーランス法5条（禁止事項）が適用されるのは、1か月以上の期間継続が必要（継続性要件あり）。
- 割引困難手形の交付の禁止（下請法4条2項2号）は、フリーランス法では禁止事項ではありません。
 - 設例2で手形期間90日の手形を交付していますが、2024年11月以降は、①の下請法適用取引では、指導対象となります（60日以内である必要あり）。
 - ②の取引については、下請法は適用されませんが、フリーランス法ガイドラインでは報酬の支払いはできる限り現金によるものとし、現金以外の場合には、特定受託事業者が報酬を容易に現金化することが可能である等特定受託事業者の利益が害されない方法でなければならないとされていることに注意が必要です。下請中小企業振興法の振興基準も意識するならば、60日に揃えるのが適切です。
- 有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止（下請法4条2項1号）は、フリーランス法では禁止事項ではありません。
- 支払遅延について、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由により支払うことができなかったとき」（法4条5項）という文言が存在します。フリーランス法ガイドラインでは、誤った口座番号が指定された場合が挙げられています。また、支払遅延について、下請法のような遅延利息の規定はありません。
- その他、フリーランス法ガイドラインを見る限り、禁止事項の考え方について下請法とほぼ同様と思われます。
 - 既存の下請法対象取引（設例2の①の取引）については、公正取引の観点では、従前どおりの対応で足りるものと思われます。
 - 新たにフリーランス法が適用される取引（設例1及び設例2の②の取引）については、禁止事項に違反していないか、取引内容についての確認が必要です。例えば、知的財産権の帰属について明確にした上で単価を決めているかという観点や、Bによる洗剤の購入が、購入・利用強制の禁止（法5条1項5号）に該当しないかという観点になります。

5 その他

- (4)募集情報の的確表示、(5)育児介護等と業務の両立に対する配慮、(6)ハラスメント対策に係る体制整備、(7)中途解除の事前予告・理由開示については、既存の下請法適用取引においても、新たに対応が必要となる事項とります。

問題意識4 就業環境の整備に関する規制内容

1 募集事項の的確表示

- 概要
広告等で募集情報を提供する際には、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず（法12条1項）、正確かつ最新の内容に保たなければならないとされます（法12条2項）。
 - 対象となる募集情報は以下のとおりですが、およそ募集対象として考えられる事項は対象となると考えた方がよいといえます。
 - i) 業務内容（成果物の内容又は役務提供の内容、業務に必要な能力又は資格、検収基準、不良品の取扱いに関する定め、成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲、違約金に関する定め等）
 - ii) 業務に従事する場所、期間及び時間に関する事項（業務を遂行する際に想定される場所、納期、期間、時間等）
 - iii) 報酬に関する事項（報酬の額（算定方法も含む）、支払期日、支払方法、交通費や材料費等の諸経費（報酬から控除されるものも含む）、成果物の知的財産権の譲渡・許諾の対価等）
 - iv) 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（契約の解除事由、中途解除の際の費用・違約金に関する定め等）
 - v) 特定受託事業者の募集を行う者に関する事項（特定業務委託事業者となる者の名称や業績等）
- 厚労省指針上は、募集にあたってはこれらの募集情報を可能な限り含めて提供することが望ましく、募集に応じた者に対しても募集事項を明示し、当該事項を変更する場合には変更内容を明示することが望ましいとされます。
- また、誤解を生じさせる表示かどうかは、一般的・客観的に誤解を生じさせるかどうかで判断されます。
- 当事者間の合意に基づき募集情報から契約条件を変更することとなった場合は虚偽表示に該当しません。

2 育児介護等と業務の両立に対する配慮

➤ 概要

継続的業務委託³の相手方である特定業務受託事業者の申出に応じ、育児介護等と両立しつつ当該業務に従事できるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならないとされます（法13条1項）。

- ここでいう「育児」とは、未就学児を養育することを指すとされます。
- 「必要な配慮」の具体的な内容は以下のとおりです。申出内容に応じる義務があるわけではなく、対応を実施しないこととする 것도違法ではありません。ただし、不実施とする場合には、その旨の伝達と理由の説明が必要となります。
 - 配慮の申出の内容等の把握
 - 配慮の内容又は採りうる選択肢の検討
 - 配慮の内容の伝達及び実施
 - 配慮の不実施の場合の伝達・理由の説明
- 厚労省指針によれば、以下のような取扱いは望ましくないとされます。

(例)

 - 申出に際して膨大な資料を提出させるなど、煩雑又は加重的負担となる手続を設けること。
 - 申出を行うことは迷惑であるといった申出をためらう要因となる言動をすること。
 - 申出をしたことのみを理由として、不利益な取扱い（契約の解除、取引の停止、報酬の減額等）を行うこと。

3 ハラスメント対策に係る対策整備

➤ 概要

業務委託におけるハラスメント（セクハラ、マタハラ、パワハラ）により特定業務受託事業者の就業環境を害することのないよう、また、その者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なければならず（法14条1項）、相談等を行ったことを理由として不利益な取扱いをしてはならないとされます（法14条2項）。

- 「必要な措置」の具体的な内容は以下のとおりです。
 - ① 方針等の明確化、その周知啓発
(具体的には)

³ ここでは6か月以上の継続が必要とされます。ただし、6か月を超えない業務委託先に対しても努力義務を負う（法13条2項）ことに留意が必要です。

- ・ ハラスメントの内容及びハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者等に周知啓発すること。
- ・ ハラスメント行為を行った者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他に規定し、労働者等に周知啓発すること。
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
(具体的には)
 - ・ 相談窓口（新設、既設の窓口の活用を含む）を定めて特定受託業務従事者に周知する。
 - ・ 窓口の担当者が相談に対して適切に対応できるようにすること。
- ③ 事後の迅速かつ適切な対応
(具体的には)
 - ・ 事実関係を迅速かつ正確に把握すること。
 - ・ 事実が確認できた場合には被害者に配慮する措置を適正に行うこと。
 - ・ 事実が確認できた場合には行為者に対する措置を適正に行うこと。
 - ・ 再発防止に向けた措置を講ずること。
- ④ その他これらに併せて講ずべき措置
(具体的には)
 - ・ 相談者・行為者等のプライバシー保護のための必要な措置を講じ、周知すること。
 - ・ 相談等をしたことを理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知啓発すること。

4 中途解除の事前予告・理由開示

➤ 概要

継続的業務委託⁴にかかる契約の解除（契約期間満了後に更新しないことを含む）をしようとする場合には、少なくとも30日前までにその予告をしなければならないとされます（法16条1項）。

- ここでいう「解除」とは、特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除や更新拒絶をいいますので、フリーランス側からの解除や更新拒絶は含まれません。
- 予告の方法は、書面だけでなく、FAX、電子メールでも構わないとされます。
- フリーランスとの業務委託契約において、無催告解除を可能とする条項があるなど、予告不要と定めていたとしても、直ちに予告不要となるのではなく、以下のような例外事由に該当する場合にのみ予告不要となります。なお、特にフリーランスの責めに帰すべき事由に何が該当するかについては、今後も引き続き議論の集積が待たれます。

⁴ ここでは6か月以上の継続が必要とされます。

(例外事由)

- ・ 災害その他やむを得ない事由により予告困難な場合。
- ・ 再委託によりフリーランスに委託した場合で、元委託業務にかかる契約の全部又は一部が解除され、再委託業務の大部分が不要になった場合、その他直ちに解除が必要であると認められる場合。
- ・ 基本契約を締結している場合等において、契約期間が30日以下の個別契約の解除をする場合。
- ・ フリーランスの責めに帰すべき事由（犯罪行為、経歴や能力の詐称、悪質な行為を故意に行い改善がみられないこと等）により直ちに契約の解除をすることが必要であると認められる場合。
- ・ 基本契約を締結している場合において、フリーランス側の事情で概ね6か月以上基本契約に基づく業務委託をしていない場合。

以上

本コラムは、一般的な情報提供を目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。コラム内の意見等については執筆者個人の見解によるものであり、当事務所を代表しての見解ではありません。個別具体的な問題については、必ず弁護士にご相談ください。

きっかわ法律事務所

大阪事務所

〒530-0005 大阪市北区中之島3丁目2番4号 中之島フェスティバルタワー・ウエスト11階
TEL:06-6201-2970 FAX:06-6201-2980

東京事務所

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2丁目2番2号 富国生命ビル15階
TEL:03-3580-6767 FAX:03-3580-6766