

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス新法）

～概要・今後の課題～

弁護士 笠置裕亮（日本労働弁護団常任幹事）

第1 法制定までの経過

- 1 前史（副業・兼業の解禁、フリーランス人口の急増）
- 2 コロナ禍における苦境
- 3 フリーランスガイドラインの策定（2021年3月）
- 4 2022年段階での立法の動きと挫折

第2 法案の概要

1 フリーランス新法の概要

フリーランス新法は、2023年4月28日の参議院本会議にて可決、成立。

フリーランス新法の概要は、下記のとおり。

●対象となる当事者・取引

○ この法律は、従業員を使用せず一人の「個人」として業務委託を受けるフリーランスと、従業員を使用して「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て、取引の適正化等を図ることが目的。

○ したがって、この法律の適用対象は以下のとおり。

「フリーランス」（特定受託事業者）・・・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

「発注事業者」（特定業務委託事業者）・・・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

※一般的に「フリーランス」と呼ばれる方には、この法律の定義に該当しない個人事業主等（「従業員を雇っている」「消費者を相手に取引をしている」等）も含まれるが、本法における「特定受託事業者」には該当しない。

※「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者（週労働20時間未満の者や、30日以下の雇用しか見込まれていない者のみを雇用している場合）は含まれない。

●特定受託事業者に係る取引の適正化

（1）業務委託をした場合は、給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならない。

（2）特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならない。（再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内）

（3）特定受託事業者との業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。

- ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
- ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
- ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
- ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること（買ったたき）
- ⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
- ⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
- ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

●特定受託業務従事者の就業環境の整備

（1）広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

(2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。

(3) 特定受託業務従事者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らないものとする。

(4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。

即時解除が認められるのは、下記のような例外的な場合に限られる。

- ① 天災等により、業務委託の実施が困難になったため契約を解除する場合
- ② 発注事業者の上流の発注者によるプロジェクトの突然のキャンセルにより、フリーランスとの契約を解除せざるを得ない場合
- ③ 解除をすることについてフリーランスの責めに帰すべき事由がある場合（フリーランスに契約不履行や不適切な行為があり業務委託を継続できない場合等）

●違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。

※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。

●国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずる。

2 フリーランス新法の基礎となった法律

フリーランス新法では、様々な既存の法律が基礎とされ、類似の規定が定められている。

(1) 特定受託事業者に係る取引の適正化（法第2章）について

業務委託をした場合の給付内容等の明示義務（3条）については下請法3条が、支払期日の設定義務（4条）については下請法2条の2が、業務委託の際の禁止行為（5条）については下請法4条が、それぞれ類似の規定を定めている。

但し、フリーランス新法では、下請法の規制がそのまま導入されているわけではない。

(2) 特定受託業務従事者の就業環境の整備（法第3章）について

募集時の的確情報明示義務（12条）については職安法5条の4が、妊娠・出産・育児・介護に対する配慮義務（13条）については労基法6章の2や育介法が、就業環境に関する措置義務（14条）については均等法11条・同11条の3や労働施策総合推進法30条の2が、契約解除に際しての対応・理由開示義務については労基法20条・同22条がそれぞれ類似の規定を定めている。

但し、フリーランス新法では、上記の労働関係法令がそのまま導入されているわけではない。

3 フリーランス新法と2022年法案等との相違

フリーランス新法と、これまで出てきたフリーランス保護に関する2022年法案等との相違点は、次のとおりである。

(1) 定義の拡大

フリーランスガイドラインでは、保護の対象となるフリーランスにつき、「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。これに対し、2022年法案では、定義が大幅に広がり、「業務委託の相手方である事業者で、他人を使用していない者」と定義されるようになり、フリーランス新法ではさらに広がり、個人であって、従業員を使用しないもの、または、法人であって、代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないものということになった。

このような適用範囲の拡大によって、従前たる独立事業者のみならず、他人の指揮命令下のもと労務提供を行っている労働者性を有する者も多く含まれることとなった。

(2) 継続的業務委託の場合の規制の削除

2022年法案では、事業者がフリーランスとの間で一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合、業務委託の内容や報酬額等に加え、契約期間、契約終了事由、中途解約を行う場合の費用等を追加で明示しなければならないとされていたが、フリーランス新法ではこれが削除（3条）。

※継続的業務委託契約の場合、フリーランスは発注者に対する経済的依存度が強まるため、突然中途解約されるような場合の規制をかけていくことが急務であるところ、新法ではこの点に関する規制が後退。

(3) 募集時における条件と変更した場合の変更内容明示義務の削除

2022年法案では、事業者が募集時に明示した事項と異なる内容で業務委託をする場合には、その旨を説明しなければならないとして、発注者に対し、職安法5条の3類似の変更内容明示義務が課せられていた。

ところがフリーランス新法では、この点が削除されてしまった（12条）。

募集時において虚偽の好条件でフリーランスを募集し、実際に仕入等の準備が整った段階で報酬等の不利益変更を行うという事例が想定されるところ、この点に関する規制が後退してしまい、職安法が不十分な形でしか参照されないこととなってしまった。

第3 主要な問題点

- 1 労働者性を有するものに対する適用の拡大
- 2 参照された法律や2022年法案からの後退

(1) 下請法4条1項2号で定められた、報酬不払・遅滞への規制が入れられていない（5条）。

(2) 5条が適用対象となる業務委託は、あくまでも政令で定める期間以上の期間(更新された場合を含む)にわたって行われる業務委託である。これにつき、2022年法案の際に行われたパブリックコメントの結果では、「実効性は担保しつつフリーランスに業務委託を行う事業者にとって過度な負担とならない規制とする必要があり、フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項のうち一定の規律については、発注事業者に経済的に依存し、従属的な立場に置かれるおそれがあると考えられる継続的な業務委託を締結している場合の義務とすることが適切と考えています。」と記載されており、政令で定める期間が過度に長くなることで、適用対象が過度に狭くなることが懸念される。政令の定め方がいかなるものになるか要注目。

(3) 下請法7条では法違反があった場合、監督官庁が「勧告するものとする」との表現になっているが、新法では「することができる」(8条、9条、11条)となっており、監督官庁の裁量がより広い規定の仕方となっている。

また、新法では行政処分(新法9条に基づく命令など)に従わなかった場合の罰則はあるが(新法第5章参照)、罰金刑を定める下請法(同法10条、12条は、3条書面の交付違反につき罰金刑を定めている。)と異なり、条件明示義務に違反した場合の罰則はない。

(4) 新法12条は、募集時における条件の的確表示義務を定めている。

前述のとおり、これは職安法の規定を参考に定められたものであるが、2022年法案と異なり、新法では職安法には2017年改正時に新設された変更内容明示義務が落とされてしまっている。

(5) 2022年法案からの後退点は前述のとおり。

3 契約内容明示義務が抜け落ちていること

新法3条1項は、下記のとおり定めている。

業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、

支払期日その他の事項を、書面又は電磁的方法（電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって公正取引委員会規則で定めるものをいう。以下この条において同じ。）により特定受託事業者に対し明示しなければならない。

これは下請法3条の規定と同種の規定であり、発注時の条件明示義務を課すもの。新法12条では職安法を参考に募集時の募集条件明示義務が定められている。業務委託は募集、契約締結、契約を踏まえての発注という過程をたどるところ、最も肝心な契約締結時の契約内容明示義務は、新法では何らの規定もない。そのため、例えば募集時には業務委託事業者Aが月額報酬30万円での募集を行ったにもかかわらず、契約時にそのとおりの契約書が作られず、仕入れなどの業務開始に必要な準備が整った段階になって初めて、月額報酬がなぜか20万円に減額されていたというようなトラブルが生じかねない。

→国会審議の中での指摘を踏まえ、参議院の付帯決議の中で、「業務委託に係る契約締結時における契約内容の明確化の必要性について、本委員会において参考人から出された意見も参考にしながら検討すること。」との条項が入った。実効性のある保護を実現するためには、可及的速やかに法改正が行われるべきポイント。

4 就業環境整備に関する一連の附帯決議

就業環境整備については、国会審議の中で多くの附帯決議がなされた。速やかに立法等の措置や適切な運用が図られるべき点であるし、労働側として積極的に活用していくべき点である。

- (1) 過重労働防止のため、衆議院附帯決議では「業務委託契約を締結するに当たっては、特定受託業務従事者の安全と衛生に配慮し、心身の健康を害する就業時間数等にならない期日を設定するよう、必要な措置を講ずること。」とされ、参議院でも同様の決議がなされた。
- (2) 継続的業務委託の場合の中途解除時の規制のあり方として、衆議院附帯決議では「長期に継続的に契約している場合の契約の保護として、本法の施行状況等

を踏まえつつ、中途解除時等の事前予告の在り方について検討すること。」とされ、参議院でも同種の決議がなされた。

- (3) フリーランスの中にはプラットフォーム事業者等仲介事業者を利用する場合があります。あることも踏まえ、衆議院附帯決議では「仲介事業者を通じて業務を受託する特定受託事業者もいることを踏まえ、業務委託を仲介する事業者の実態を把握するとともに、質の確保の観点から、本法の適用対象とならない仲介事業者に対する規制の必要性について検討すること。」とされ、参議院でも同種の決議がなされた。
- (4) 労災制度の適用について、参議院附帯決議では「労災保険の特別加入制度について、希望する全ての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大するとともに、労災保険特別加入者が利用できるメンタルヘルス等の相談窓口の体制を一層拡充すること。」とされた。他方、労働者性が認められる場合には特別加入ではなく通常の労災制度が利用できることが周知されるべき。
- (5) ハラスメント対策や相談体制等については、衆議院附帯決議では「ハラスメント再発防止対策を特定業務委託事業者の義務とすることを指針等において明確化するとともに、事案に係る事実関係の調査やハラスメント防止対策に係る研修等の在り方を検討すること。また、特定受託事業者を対象とし、和解あっせん機能を有するフリーランス・トラブル110番において適切な相談対応を図ること。」とされ、参議院附帯決議でも同種の決議が行われるとともに、「特定業務委託事業者が特定受託事業者から育児介護等の状況に係る申出を受けた際に、当該申出を理由としてその者にとって望ましくない行為が行われることのないよう、指針等において明確化するとともに、当該申出に係る状況に応じて必要な配慮をしなければならない旨を周知徹底する等により、特定受託事業者が申出をしやすい環境の整備に取り組むこと。」との決議が加わった。