



労務相談

Vol.40

フリーランス新法の概要(後編)

Q uestion

弊社(建設業)では、複数のフリーランス(個人事業者)に業務の一部を委託しています。昨年11月のフリーランス法の施行により、対応すべき事項があればご教示ください。

A nswer

フリーランスに業務を委託する場合、業務の内容、報酬の額、支払期日など、指定された取引条件(8項目)について、書面等で明示する必要があります。また、委託期間が一定期間以上である場合、受領拒否、報酬減額などの7項目が禁止されるほか、育児介護と業務両立への配慮、中途解除等の事前予告・理由開示が義務化されます。

前編では、新法創設の背景や対象となる事業者、取引について解説しました。後編では、義務項目・禁止事項の具体的な内容、労働者性の判断基準、違反行為への対応などを解説します。

義務項目と禁止事項

本法で適用される義務項目と禁止事項は図表1のとおりとなりますが、業務委託期間が1カ月以上の場合

(3)禁止行為が追加され、委託期間が6カ月以上の場合(5)育児介護両立支援と(7)契約解除予告が追加されます。(1)の取引条件の書面明示義務は、フリーランス同士の取引の場合も対象となります(図表2)。

図表1:フリーランス法で適用される義務項目と禁止事項

義務項目・禁止行為	具体的な内容
(1)書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等(発注書、契約書、電子メール、SNS、チャット等)により、直ちに次の取引条件を明示すること(口頭での伝達は不可) ①発注者と受託者の名称、②業務委託をした日、③業務の内容、④給付を受領/役務提供を受ける日、⑤給付を受領/役務提供を受ける場所、⑥(検査を行う場合)検査完了日、⑦報酬の額および支払期日、⑧(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関すること
(2)報酬支払期日の設定・期日内の支払い	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
(3)禁止行為	フリーランスに対し、1カ月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ①受領拒否、②報酬の減額、③返品、④買ったたき、⑤購入・利用強制、⑥不当な経済上の利益の提供要請、⑦不当な給付内容の変更・やり直し
(4)募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと。また内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
(5)育児介護等と業務の両立に対する配慮	6カ月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
(6)ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること
(7)中途解除等の事前予告・理由開示	6カ月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと。また、予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

労働者性の判断基準

フリーランスとして働く方のなかには、実態として労働者に該当する働き方をしているにもかかわらず、形式上個人事業主として扱われ、労働基準関係法令に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

ます。労働者該当性に関する明確な判断基準はありませんが、図表3のチェックリストにあるような使用従属性(指揮命令関係、報酬の労働対償性)により、総合的に判断されます。

違法行為への対応

本法に違反する事実がある場合、

フリーランスは、行政機関(公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省)に対し申出をすることができ、行政機関は申出の内容に応じて、「指導・助言、勧告、命令・公表」を行うことができます。命令違反には50万円以下の罰金の規定があります。

なお、発注事業者は、フリーランスが行政機関の窓口で申出をしたことを理由に、契約解除や今後の取引を行わないようにするといった不利益な取扱いをしてはなりません(図表4)。

おわりに

形式的に業務委託契約を締結していても、実質的に労働者と判断される場合には、労働基準関係法令が適用され本法は適用されませんので、労働者性の判断について慎重に行う必要があります。義務項目の(1)取引条件書面明示、(5)育児介護両立支援、(6)ハラスメント対策、(7)契約解除予告は、労働基準関係法令において使用者に課している項目・役割と共通するものであり、個人のフリーランスが労働者に近いかたちで保護の対象となっていることがうかがえます。

図表2: 書面明示義務項目と禁止行為

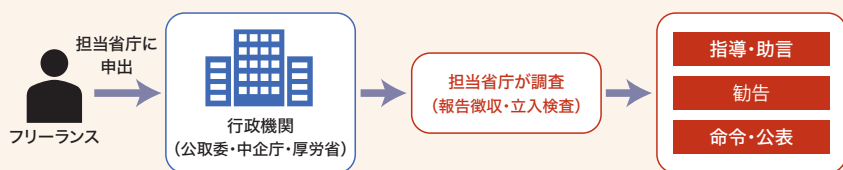
発注事業者の種類	義務項目・禁止行為
業務委託事業者(従業員を使用しない事業者、フリーランス含む)	(1)
特定業務委託事業者(従業員を使用している事業者)	(1) (2) (4) (6)
特定業務委託事業者が、一定期間以上、業務を委託する場合	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

図表3: チェックリスト(労働者性の判断基準)

〈チェックポイント1〉 依頼に対する諾否	
委託事業者から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか	A 自分に断る自由がある B 自分に断る自由はない
〈チェックポイント2〉 指揮監督	
日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか	A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する B 毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く
〈チェックポイント3〉 拘束性	
委託事業者から仕事の就業場所や就業時間(始業・終業時刻)を決められていますか	A 基本的には自分で決められる B 委託事業者から具体的に決められている
〈チェックポイント4〉 代替性	
あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりに人に行わせることはできますか	A 代役を立てることも認められている B 代役を立てることは認められていない
〈チェックポイント5〉 報酬の労働対償性	
報酬はどのように決められていますか	A 受注した仕事の出来高見合い B 日や時間あたりいくらで決まっている
〈チェックポイント6〉 資機材等の負担	
仕事で使う材料または機械・器具等は誰が用意していますか	A 自分で用意している B 委託事業者が用意している
〈チェックポイント7〉 報酬の額	
同種の仕事に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうですか	A 正規従業員よりも高額である B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる
〈チェックポイント8〉 専属性	
他の仕事に従事することは可能ですか	A 自由に他の委託事業者の仕事に従事できる B 実質的に他の委託事業者の仕事に制限され、特定の委託事業者の仕事だけに長期にわたって従事している

※ Aに該当する場合: 労働者性を否定する(フリーランス性を肯定する)方向に働く事情となります。
Bに該当する場合: 労働者性を肯定する(フリーランス性を否定する)方向に働く事情となります。

図表4: 違反行為の申出を行った場合の流れ



出典:「ここから始まるフリーランス・事業者間取引適正化等法」より抜粋

author

社会保険労務士法人
大野事務所代表社員

野田 好伸

(特定社会保険労務士)



大学卒業後、社労士法人コアサイドに入所し社労士としての基本を身に付ける。その後6年の勤務を経て、2004年4月に大野事務所に入所する。現在は代表社員として事務所運営を担いながら、人事労務相談、人事制度設計コンサルティングおよびIPO支援を中心とした労務診断(労務デュー・デリジェンス)に従事する。