

2024年11月施行！
「フリーランス新法」中小企業が
確認しておきたいポイント

資料作成：コンテンツクリエイター 松金 千鶴子

目次

■ 1. はじめに	1
■ 2. 知っておきたい！フリーランスの定義・基礎知識 ...	1
■ 3. 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	2
■ 4. 独占禁止法・下請法上問題となる行為12個	3
■ 5. 「フリーランス新法」の概要	4
■ 6. 中小企業が確認しておきたい！フリーランス新法 の6つの対応ポイント	5
■ 7. まとめ	8

2024年11月施行！ 「フリーランス新法」中小企業が 確認しておきたいポイント

■ 1. はじめに

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、いよいよ2024年11月1日から施行となります。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なら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ます。負担が大きいといえるでしょう。そこで今回は、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。

■ 2. 知っておきたい！フリーランスの定義・基礎知識

2024年9月現在、「フリーランス新法」はまだ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」が策定されています。そこで■2では、ガイドラインをもとに、フリーランスの定義や基礎知識についてご説明いたします。

（※■2～4でご説明する内容は、「フリーランス新法」施行前（～2024年10月末日）において、フリーランスと取引をする場合のポイント、注意すべき事項となります。11月以降はこの内容にくわえて、「フリーランス新法」も遵守する必要があります。）

（1）「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”のことをいいます。

(2) 独占禁止法、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が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】

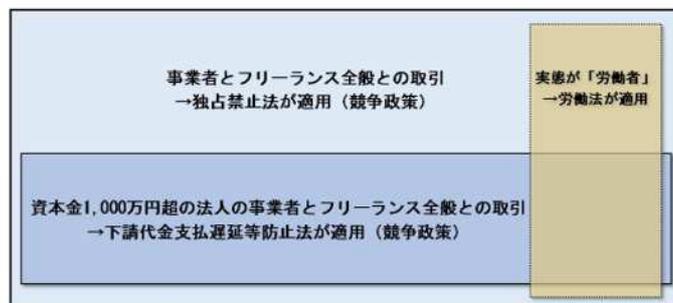
取引の発注者が資本金1,000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用されます。

【労働関係法令】

独占禁止法、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：厚生労働省「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」)

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。

■ 3. 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) 注意点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の間では“強者”対“弱者”の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、独占禁止法により規制されます。

(2) 注意点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、独占禁止法上不適切です。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。

■ 4. 独占禁止法・下請法上問題となる行為 12 個

次に、独占禁止法・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（買ったたき）
- ✓ 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、独占禁止法・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ります。なお、次の■5でも解説いたしますが、「フリーランス新法」の施行後、チェック項目と下表の2～4, 7～10の7点については禁止行為（新法第5条）となります。

違反した場合には、発注事業者は行政の調査を受けることになり、指導・助言や、必要な措置をとることを勧告されたり、勧告に従わない場合には、命令・企業名公表、さらに命令に従わない場合は罰金（50万円以下）が科されます。

独占禁止法・下請法上問題となる行為 12 個	フリーランス新法施行後、禁止事項となるもの
1. 報酬の支払い遅延	
2. 報酬の減額	○

3. 買ったたき	○
4. 不当な給付内容の変更、やり直し	○
5. 一方的な発注取消し	
6. 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い	
7. 受領拒否	○
8. 返品	○
9. 購入・利用強制	○
10. 不当な経済上の利益の提供要請	○
11. その他取引条件の一方的な設定・変更・実施	
12. 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	

■ 5. 「フリーランス新法」の概要

■ 5では、いよいよ11月から施行となる「フリーランス新法」の概要についてご説明いたします。

(1) フリーランス新法とは？

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なりがちで、「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った」「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ける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。

(2) 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が、法の適用対象になります。したがって、フリーランスに発注する中小企業もフリーランス新法を遵守する必要があります。

発注事業者については、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、下記「義務① 書面等による取引条件の明示」のみ適用対象となります。

(3) 発注業者の義務項目

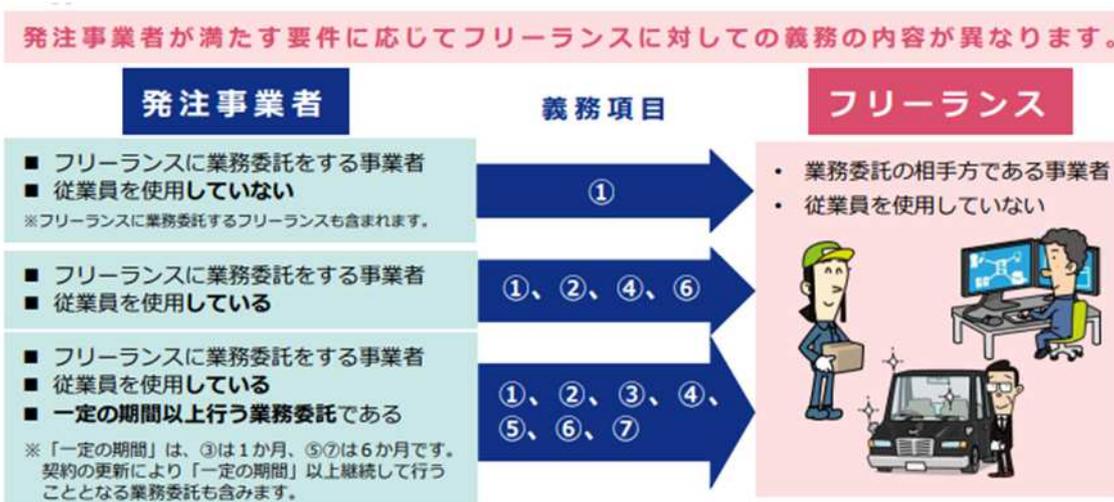
発注事業者がフリーランスに対して講じるべき義務項目は以下の7つです。

- | | |
|-----|-------------------|
| 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 |

(4) 発注事業者が「一定の期間以上行う業務委託をするか／しないか」で義務内容が異なる点に注意

“社員を使用する発注事業者”の義務は、フリーランスに「一定の期間以上行う業務委託をするか／しないか」によって内容が異なります。

- ・一定の期間以上行う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



(出典：厚生労働省「フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！」)

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。

■ 6. 中小企業が確認しておきたい！フリーランス新法の6つの対応ポイント

■ 5でフリーランス新法の概要・義務項目などについてご説明しましたが、■ 6では中小企業が確認しておきたいフリーランス新法の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

ポイント2：報酬の「60日以内」支払ルールの対応
 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
 ポイント4：募集情報を的確に表示
 ポイント5：フリーランスの就業環境の整備
 ポイント6：雇用形態の見直しを検討

以下より詳しく解説いたします。

ポイント1：取引条件を書面等で提供できるように整備

内閣官房が公表した「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律説明資料」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、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示することを義務づけています。

「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領／役務提供を受ける日」「給付を受領／役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」

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、以下の2つの選択肢があります。

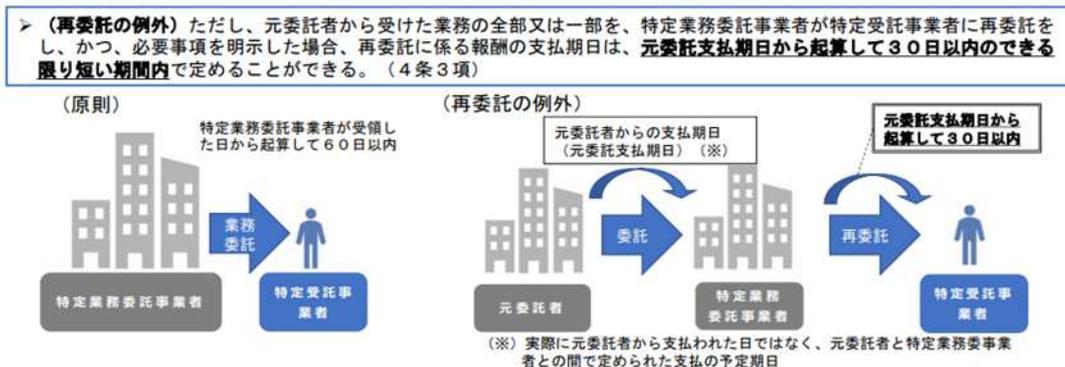
- ①書面での交付
- ②電磁的方法での提供（電子メール、SNS等）

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が、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」のできる限り早い日に報酬の支払期日を設定し、その支払期日以内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（元委託者）から受けた業務委託をフリーランスに“再委託”し、かつ、必要事項を明示した場合には、元委託者から支払いを受ける期日から起算して「30日」以内のできる限り早い日に報酬の支払期日を設定し、期日以内に報酬を支払わなければならないとされている点もあわせてご確認ください。



(出典 内閣官房 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 説明資料」)

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、1か月以上の業務委託をしたフリーランスに対して、「受領拒否」「報酬の減額」「返品」「買ったたき」「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（6か月以上）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。予告の日から解除日までにフリーランスから中途解除等の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もあわせてご確認ください。

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、内容を正確かつ最新のものに保ち、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。

<法違反となる表示例>

- ・意図的に実際の報酬額よりも高い額を表示する（虚偽表示）
- ・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で募集を行う（虚偽表示）
- ・報酬額の表示が、あくまで一例であるにもかかわらず、その旨を記載せず、当該報酬が確約されているかのように表示する（誤解を生じさせる表示）
- ・業務に用いるパソコンや専門の機材など、フリーランスが自ら用意する必要があるにもかかわらず、その旨を記載せず表示する（誤解を生じさせる表示）

・既に募集を終了しているにもかかわらず、削除せず表示し続ける（古い情報の表示）等

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づけられます。具体的には、「育児介護等の両立に対する配慮」や「ハラスメント対策に係る体制整備」です。

「育児介護等の両立に対する配慮」は、6か月以上の業務委託をするフリーランスが申し出た場合に、必要な配慮をする必要があります。配慮の例としては、「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更することや、「育児や介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること等です。なお、やむを得ず、必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが求められます。

「ハラスメント対策に係る体制整備」は、①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応などです。①～③については、労働法に基づき講じている社員のハラスメント対策と同様であり、すでに整備した社内体制やツールをフリーランス用として活用することも想定されています。

ポイント6：雇用形態の見直しを検討

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。

■ 7. まとめ

新型コロナウイルスの世界的流行により、働き方の多様化が進みました。この社会の変化にあわせて働く人の価値観も多様化し、仕事と育児・介護の両立などワークライフバランスを重視している層も増えています。今後ますますフリーランスという働き方が増えていく可能性があることから、フリーランスが不当な不利益を受けることなく、安定的に働ける環境を整えることが社会全体で求められています。

企業としても、即戦力の確保、優秀な人材・技術・ノウハウの補完、売上高の増加、新しい視点が得られるなど、フリーランスを活用するメリットが大いにあ

ります。企業側がしっかりとした体制を整えておくことで、フリーランスも安心して安定的に企業と取引を行えるようになります。フリーランスと取引を行っている企業さま、これからフリーランスと取引を行いたいと思っている企業さまは、上記でご説明した内容を留意しながら、社内の制度や体制を整えておかれることをお勧めします。

【著者プロフィール】松金 千鶴子（まつかね ちづこ）



コンテンツクリエイター。20年以上にわたり「社会保険」と「労務」の分野で活動。社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー（FP）、NLP（神経言語プログラミング）マスタープラクティショナーの資格を保有し、これらの専門知識とライティング能力を活かして、企業の成長と発展を支援するコンテンツを提供しています。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
