



社労士 NEWS>>>

>>> 2024.10 Vol.167

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 新 法 > フリーランス新法のポイント
2. 労務管理 > 労働トラブルの最新事情

1. 新 法

フリーランス新法のポイント

今年11月1日、フリーランス新法（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が施行されます。この背景には、発注する側が一方向的に報酬を減額したり、納期を短縮したりといったトラブルが多発しているということがあります。新法は、こうしたトラブルを防ぎ、フリーランスが安心して働ける環境を整えることが目的です。本稿では、フリーランス新法についてお伝えします。

1. フリーランスとは

フリーランス新法におけるフリーランスとは、従業員を雇っていないフリーランスを指します。個人事業主だけでなく、法人化しているフリーランスも対象になります。「従業員」とは、週の所定労働20時間以上かつ31日以上雇用が見込まれる者です。

この定義からすると、同法で保護されるのは、一人で活動しているフリーランスか、短時間勤務のアルバイトを一時的に雇うフリーランスということになります。

ただ、フリーランスが従業員を雇っているかどうか、厳密に確認するのは難しいでしょう。実務的には、「零細のフリーランスに業務を発注する場合には同法の網がかかる」と考えて対応するのが現実的です。

また、同法の対象となるのは、企業とフリーランスの間の業務委託に限られます。例えば、企業がフリーランスのカメラマンに宣伝用の写真撮影を発注するケース、企業がフリーランスのウェブデザイナーにホームページ作成を依頼するケースなどです。

2. 7つの義務

業務を発注する側の事業者には、7つの義務が課されます。発注側の事業者が従業員を使用しているかどうかなどによって、課される義務の項目が下図のように異なります。下図の①～⑦の義務の具体的な内容については、次ページの通りです。

発注事業者

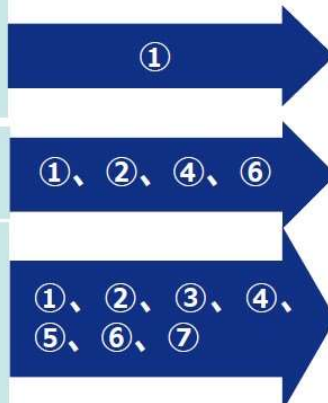
- フリーランスに業務委託をする事業者
 - 従業員を使用していない
- ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。

義務項目



フリーランス

- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない



義務項目	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、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「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」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	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か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 ●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
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 ・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か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 (例) ・「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 ・「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 など ※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必要。
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し、次の措置を講じること 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
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か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 ・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

※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!」より

3. さいごに

フリーランス新法では、違法行為があった場合、行政機関が調査を行い、発注事業者に対して指導・助言、勧告を行い、勧告に従わない場合には命令・公表をすることができます。命令違反には50万円以下の

罰金も定められており、旧来的慣習のもとで契約を取り交わすと大きなリスクが生じかねません。今後、トラブルを未然に防ぐためにも、自社の契約内容などを再確認し、現在の対応状況の把握と見直しを行いましょう。

2. 労務管理

労働トラブルの最新事情

厚生労働省は今年7月、「令和5年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。個別労働紛争解決制度は、企業と労働者の間の労働トラブルを解決するための公的制度です。労働基準監督署などで行われている総合労働相談、都道府県労働局長による助言・指導などの方法があり、労働者や企業が無料で利用できます。個別労働紛争解決制度の施行状況を分析すると、労働トラブルを防ぐためのポイントが浮かび上がり、大変参考になります。本稿では、公表資料のポイントを紹介しながら、近年の労働トラブルの傾向と企業が留意すべき点について解説していきます。

1. 労働相談121万件

令和5年度の総合労働相談は、121万412件に上りました。4年連続で120万件を超え、高止まりしています。この相談は、全国の労働基準監督署などにある「総

合労働相談コーナー」で無料で行われています。ケースによっては、相談員が2~3時間かけてじっくり話を聴くこともあり、労働トラブルの身近な駆け込み寺となっています。

相談がもととなって、労働基準監督署が企業に調査に入るケースもあり、「たかが無料の相談制度」と甘く見ないほうがよいでしょう。

令和5年度の総合労働相談121万412件の内訳（重複計上あり）は、「法制度の問い合わせ」83万4,829件（前年度比3.1%減）、「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」19万2,961件（前年度比2.4%増）、「民事上の個別労働関係紛争相談」26万6,162件（前年度比2.2%減）です。

「法制度の問い合わせ」の中には、賃金、時間外労働、年次有給休暇、休憩などについて、勤務先の対応に不満を持つ労働者が法令の細かい点を質問してくるケースが少なくありません。

「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」は、賃金未払い、最低賃金違反、違法な時間外労働などです。

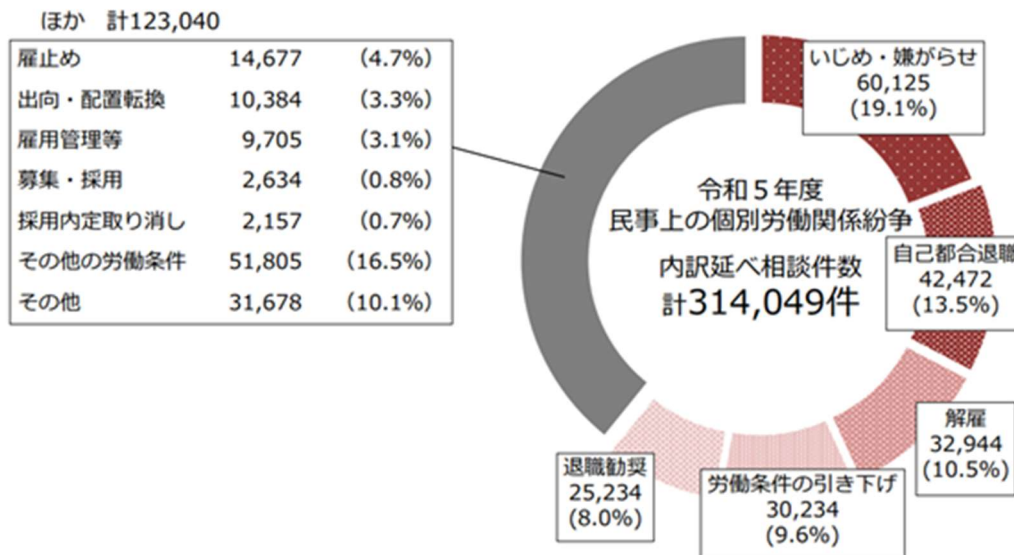
企業が刑事責任を問われる可能性もあるので、注意が必要です。

2. いじめ・嫌がらせがトップ

「民事上の個別労働関係紛争相談」は、「いじめ・嫌がらせ」（6万125件）、「自己都合退職」（4万2,472件）、「解雇」（3万2,944件）など、労働トラブルの宝庫であり、企業が気をつけるべきポイントと言えます。詳しい内訳は、下図のようになっています。

どのトラブルも民事上の争いなので、訴訟に発展するリスクがあります。特に「いじめ・嫌がらせ」は、事実関係の把握に時間と労力がかかり、企業の本来業務に支障を及ぼしかねません。上のグラフに記載されたトラブルに注意するだけでも、労務管理上のリスクを大幅に減らすことができます。

■ 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数



※厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

3. さいごに

個別労働紛争解決制度は、相談件数の状況を見ても、広く認知されていることが伺えます。これを踏まえると、社内の労働トラブルを放置していると、大きな問題に発展する可能性があると言えるでしょう。

企業の健全な運営のためにも、前述の気をつけるべきポイントを今一度確認いただくとともに、判断に迷うことがございましたら、お気軽に弊所にご相談ください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「労働トラブルの最新事情」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 「都道府県労働局長による助言・指導」とは、どのような制度ですか。

A. 「労働条件その他労働関係に関する事項について」の紛争に対して、都道府県労働局長が紛争当事者に対して、問題点と解決の方向を示す制度です。

この紛争の具体的な内容としては、例えば「解雇、配置転換、出向、雇止め、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争」「いじめ・嫌がらせ等の職場環境に関する紛争」「募集・採用に関する紛争」等が挙げられます。