

フリーランス新法施行に際し労務として準備すること

令和6年11月1日に施行される「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(いわゆるフリーランス新法)」は以下の構成となっています。

- 第1章 対象となる当事者・取引の定義
- 第2章 特定受託事業者に係る取引の適正化
- 第3章 特定受託業務従事者の就業環境の整備
- 第4章、5章 雑則、罰則

本号では、厚生労働省が所管する第3章と、その前提となる第1章に注目して、業務委託を行う事業所として認識すべき内容を洗い出します。紙面の関係などから省略した内容(業務委託の運用や措置の詳細)については、別途ご確認いただくようお願いいたします。

1. 保護の対象

フリーランスと言われる方全員がこの法律による保護の対象になるわけではありません。同法では、その対象を特定受託事業者(特定受託事業従事者)としており、その定義は以下になります。

<特定受託事業者>

業務委託の相手方である①と②(副業者も対象)

- ① 従業員を使用しない個人
- ② 従業員を使用せず、代表者以外に他の役員がいない法人

「従業員を使用」している状態とは、週所定労働時間が20時間以上かつ継続雇用31日以上であり、これを満たさない場合には従業員を使用していない状態とされ、同法による保護の対象となります。(受け入れ派遣労働者も同様に判断します。)

業務委託先に派遣含む従業員がいるのか、いたら週所定労働時間や雇用期間の内容、法人の場合には他に役員がいないのか、などを適時に情報収集するのは困難と思われます。そのため、すべての業務委託先に対して同法で定める義務を果たすような運用にならざるを得ない可能性があります。

2. 就業環境の整備の義務内容

法での以下の内容は、総務人事部門が労務管

理として行うことと酷似しています。ところが業務委託の管理は必ずしも総務人事部門とは限りませんので、事業所によっては誰にどのような権限・責任を与えるのか再考が必要な場合があります。

(1) 募集情報の的確表示

特定受託事業者の募集に関する情報を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければなりません。相手が一人の契約交渉段階であればこの義務の対象とならないそうです。

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮

6か月以上の継続的業務の特定受託事業者からの申出に応じて、育児介護等と業務の両立ができるよう、必要な配慮をしなければなりません。(継続的業務委託以外は努力義務。)

配慮の内容について決まりはないものの、申出の無視や、検討しないことが法違反とされています。

(3) ハラスメント対策に係る体制整備等

労働者と同様に、セクハラ、パワハラ、妊娠出産等に関するハラスメントにより就業環境を害することのないよう、相談対応のための体制整備その他の必要な措置(ハラスメント禁止の方針の明確化、ハラスメント行為者への厳正対処の旨を就業規則等に記載、プライバシー保護の措置を講じ周知する、など)を講じなければなりません。

(4) 中途解除等の事前予告及び理由開示

契約の解除・不更新については、例外事由を除き、相手方である特定受託事業者に対し、少なくとも30日前までに解除予告をしなければなりません。また、予告日から契約満了までの間に請求があれば、解除等の理由を開示しなければなりません。

3. 労働者性との兼ね合い

特定受託事業者とされる方でも、労働者性があると判断された場合には、この法令ではなく労働諸法令の適用となります。労働者性は「指揮監督下の労働」「報酬の労務対償性」という基準により個別の事案ごとに総合的に判断されます。

ホームページ「開東社会」[かいとうしゃかい](https://www.kaito-sr.com/)で検索 <https://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ <https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は禁止しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1ビル 7階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711