

フリーランス新法の概要・ フリーランスと内部通報制度との関係

令和6年9月26日
堂島法律事務所
弁護士 横瀬 大輝
弁護士 前野 陽平

本稿では、1において、フリーランス新法の概要について論じ、2において、フリーランスと内部通報制度の関係について論じる。以下、それぞれ詳述する。

1 フリーランス新法の概要

(1) はじめに

令和5年5月12日、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。以下「新法」という。）が公布され、令和6年5月31日、新法の政省令、ガイドライン、指針等が公布された。筆者（前野）は、令和4年10月末まで、特定任期付公務員として「内閣官房・新しい資本主義実現本部事務局・フリーランス保護法制準備室」に在籍し、新法の立案作業に携わった。本稿では、そのような経験も踏まえ、新法の概要を解説する。新法は令和6年11月1日に施行されるどころ、本稿を少しでも参考にしていただきつつ、新法への対応を進めていただければ幸いである。

(2) 立法の背景及び経緯

近年、働き方の多様化が進展するなかで、フリーランスとして働くことを選択する個人が増えている。一方で、報酬の支払遅延、一方的な仕事内容の変更、ハラスメント等のトラブルが生じているという実態がある。そこで、政府において様々な検討や議論を進めた結果、令和5年2月24日、新法案が可決成立し、同年5月12日に公布され、令和6年11月1日に施行されることとなった。

(3) 新法の目的及び実務的影響

新法の目的は、①フリーランス取引の適正化、及び、②フリーランスの就業環境の整備を図ることである（新法1条）。詳しくは後述するが、①は下請代金支払遅延防止法（以下「下請法」という。）に類似の規制であり、②は限定的ではあるもののフリーランスに対し労働者類似の保護を与えるものである。①・②のいずれとも、既に下請法対策やハラスメント防止対策等を取っている大企業であれば、基本的にはそれをフリーランスに横展開することで十分に対応できると考えられるため、新法の大企業に対する影響は比較的限定的といえる。新法はむしろ、そのような対策をこれまでに取ってこなかった（取る必要のなかった）中小企業やベンチャー企業に対して、大きな影響を与えるものといえるであろう。

(4) 新法の適用場面（新法2条）

新法の保護対象となるフリーランスは「特定受託事業者」と定義されており、「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、①従業員を使用しない個人、又は、②従業員を使用せず、かつ、一人の代表者以外に役員がいない法人をいうものとされている。要するに、新法は、個人であるか法人であるかに関わらず、「生身の一人の人間」を保護対象としているのである。

一方、新法の規制対象となる事業者は「特定業務委託事業者」と定義されており、「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者（＝フリーランスに対し業務委託をする事業者）であって、①従業員を使用する個人、又は、②従業員を使用しているか、若しくは、二人以上の役員がいる法人をいうものとされている。要するに、新法は、個人であるか法人であるかに関わらず、「二人以上の組織」を規制対象としているのである。

以上を整理すると、一部例外はあるものの、新法は基本的に、「二人以上の組織（＝発注者）」が「生身の一人の人間（＝フリーランス）」に対し業務委託をする場面を想定し、そのような場面においては両者の間で交渉力等に格差が生じやすいことを踏まえて、「二人以上の組織（＝発注者）」に一定の規制を課し、「生身の一人の人間（＝フリーランス）」の保護を図っていると理解すればわかりやすいであろう。

なお、委託事業者にとって、業務委託先が「特定受託事業者」に該当するか否かは判然としないことも多いであろうし、発注時には「特定受託事業者」ではなかったものの、後に従業員が退職したことによって「特定受託事業者」に該当するに至るという事態も十分に想定されると考えられる。そのため、あくまで私見ではあるが、「特定受託事業者」に該当する可能性のある零細事業者と取引を行う場合には、幅広く、以下に解説する規定を遵守することが法的には安全であると考えられる。

(5) フリーランス取引の適正化（新法第2章）

新法第2章では、フリーランス取引の適正化を図るために、下請法類似の規制を設けている。なお、以下では、わかりやすさの観点から、「特定業務委託事業者」を「委託者」、「特定受託事業者」を「フリーランス」と呼ぶこととする。

ア 取引条件の明示（新法3条）

委託者は、フリーランスに対し業務委託をした場合は、原則として直ちに、給付の内容、報酬の額、支払期日等を、書面又は電磁的方法¹によってフリーランスに明示しなければならない（新法3条1項）。また、委託者は、当該事項を電磁的方法により明示した場合においてフリーランスから当該事項を記載した書面の交付を求められたときは、原則として遅滞なく、これを交付しなければならない（同条2項）。なお、本条の規制は、当事者間の認識の齟齬を減らしてトラブルを未然に防止するという点において、発注事業者の利益にも資することから、「特定業務委託事業者」のみならず、「業務委託事業者」全般が適用対象になる（＝委託者側が「二人以上の組織」でなくても本条の規制対象になるため、フリー

¹ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方

([01_5_fl_jftcmhlwguidelines.pdf](#)) によれば、「電磁的方法」には、電子メールはもちろん、SNS上のメッセージ機能も含まれる。

ランスからフリーランスへの委託についても適用される。前記（4）も参照）ことに留意されたい。

イ 報酬の支払義務等（新法4条）

委託者がフリーランスに対し業務委託をした場合における報酬の支払期日は、当該委託者がフリーランスの給付を受領した日（役務提供委託の場合は役務の提供を受けた日。以下同じ。）から起算して60日の期間内において、かつ、できる限り短い期間内において、定められなければならない（新法4条1項）。また、報酬の支払期日が定められなかったときは給付を受領した日が、第1項の規定に違反して報酬の支払期日が定められたときは給付を受領した日から起算して60日を経過する日が、それぞれ報酬の支払期日と定められたものとみなされる（同条2項）。また、委託者は、フリーランスに帰責性があるような場合を除き、これらの支払期日までに報酬を支払わなければならない（同条5項）。

以上は下請法と類似する規制内容であるが、新法の目新しい点は、再委託についてのルールを設けた点である。すなわち、「元委託者→委託者（再委託者）→フリーランス（再受託者）」というように、委託者がフリーランスに再委託をする場合において、再委託である旨や元委託者の氏名・名称等を明示したときは、原則として元委託支払期日（元委託者が再委託者に対価を支払うべき日）から30日以内にフリーランスに対し報酬を支払う義務を負うこととされた（同条3項・4項）。委託者（再委託者）が、自らが元委託者から対価を受領するよりも相当前にフリーランスに報酬を先に支払う必要があることを恐れて、フリーランスへの再委託自体を忌避するなど、フリーランスの受注機会が損なわれることが懸念されるため、このようなルールが設けられたものである。

ウ 遵守事項（新法5条）

委託者がフリーランスに継続的な業務委託（1か月以上）を行う場合、以下の行為が禁止される。

- ① フリーランスの帰責事由がないのに給付の受領を拒むこと
- ② フリーランスの帰責事由がないのに報酬の額を減ずること
- ③ フリーランスの帰責事由がないのに給付の受領後に返品すること
- ④ 通常支払われる対価に比して著しく低い報酬の額を不当に定めること
- ⑤ 正当な理由がないのに自己の指定する物を強制して購入させ又は役務を強制して利用させること
- ⑥ 金銭等の経済上の利益を提供させて、フリーランスの利益を不当に害すること
- ⑦ フリーランスの帰責事由がないのに給付内容を変更させ又はやり直させて、フリーランスの利益を不当に害すること

(6) フリーランスの就業環境の整備（新法第3章）

新法第3章では、フリーランスの就業環境を整備するために、限定的ではあるものの、フリーランスに労働者類似の保護を与えている。

ア 募集情報の的確な表示（新法12条）

委託者は、新聞や雑誌等によりフリーランスの募集に関する情報を提供するときは、当

該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず（新法 12 条 1 項）、また、その際、提供する情報を正確かつ最新の内容に保たなければならない（同条 2 項）。職業安定法 5 条の 4 とほぼ同じ内容である。

イ 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮（新法 13 条）

委託者は、継続的な業務委託（6 か月以上）の相手方であるフリーランスからの申出に応じて、当該フリーランスが妊娠、出産若しくは育児又は介護と両立しつつ当該業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない（新法 13 条 1 項）。継続的ではない業務委託については、このような配慮をする努力義務が課される（同条 2 項）。必要な配慮を行うにあたっては、①配慮の申出の内容等の把握、②配慮の内容又は取り得る選択肢の検討、③配慮の内容の伝達及び実施が必要であるとされているが²、フリーランスの申出をすべからく受け入れる必要ではなく、建設的な対話と検討を行うことが重要であると考えられる。

ウ 業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等（新法 14 条）

委託者は、性的な言動等や妊娠・出産に関する言動等によってフリーランス³の就業環境を害さないよう、フリーランスの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない（新法 14 条 1 項）。また、フリーランスが相談を行ったこと等を理由として、契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない（同条 2 項）。⁴

エ 解除等の予告（新法 16 条）

委託者は、継続的な業務委託（6 か月以上）に係る契約を解除（契約の不更新を含む。以下同じ。）しようとする場合には、少なくとも 30 日前までに、その予告をしなければならない（新法 16 条 1 項）。また、フリーランスが、予告がされた日から契約が満了する日までの間において、解除の理由の開示を請求した場合には、委託者は、原則として、遅滞なくこれを開示しなければならない（同条 2 項）。⁵

(7) 違反行為に対する対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、違反行為について助言、指導、

² 特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針（[01_4_fl_mhlwguidelines.pdf](https://www.jftc.go.jp/01_4_fl_mhlwguidelines.pdf) (jftc.go.jp)）

³ 正確には、特定受託業務従事者（＝特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者）

⁴ 具体的にどのような措置を講じるべきかについては、「特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針」

（[01_4_fl_mhlwguidelines.pdf](https://www.jftc.go.jp/01_4_fl_mhlwguidelines.pdf) (jftc.go.jp)）において詳細に定められている。

⁵ なお、本条に違反して解除をした場合（例えば 10 日前に予告をして解除した場合）に当該解除の効果はどうか等については法律上明らかではなく、今後の解釈に委ねられていると考えられる。

報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令等を行うことができ（新法 7～9 条、新法 11 条、法 17～20 条、新法 22 条）、命令違反等に対しては罰金が科せられる（新法 24～26 条）。

2 フリーランスと内部通報制度の関係

(1) 取引先事業者の役職員による通報と内部公益通報対応体制整備義務

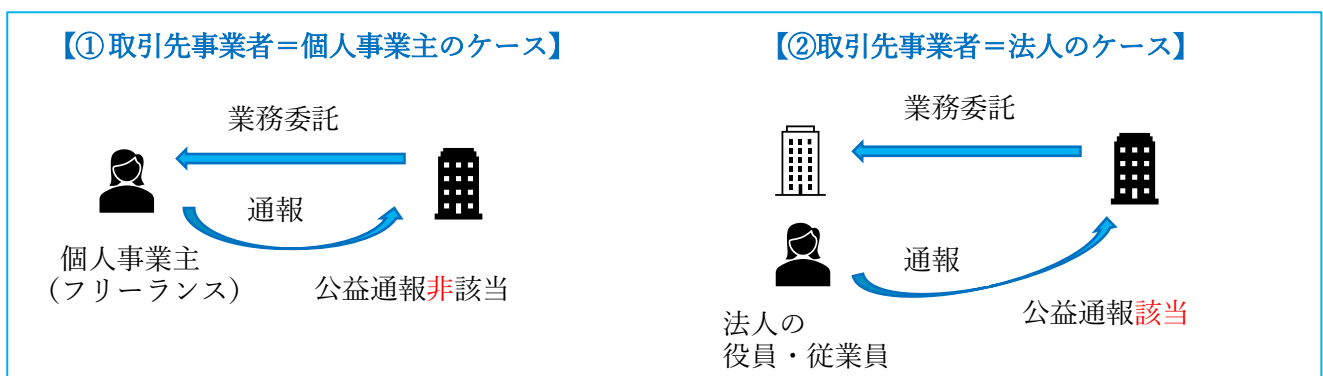
まず、前提として、取引先事業者の役職員による通報と内部公益通報対応体制整備義務の関係について説明する。

公益通報者保護法（以下「保護法」という。）は、取引先事業者の役職員による公益通報を定めている（保護法 2 条 1 項 3 号・4 号ロ）。例えば、A 社の取引先事業者である B 社の従業員 C が、A 社役職員による違法行為について、A 社の内部通報窓口などに公益通報をすることができ、一定の保護要件を満たす場合には、B 社から C に対する公益通報を理由とする不利益取り扱いが禁止されることになる。

また、保護法 11 条 2 項では、常時使用労働者数 300 人超の事業者には、内部公益通報対応体制整備義務が課せられている。体制整備義務を定める保護法 11 条 2 項が前提とする「第 3 条第 1 号及び第 6 条第 1 号に定める公益通報を受け」「第 3 条第 1 号及び第 6 条第 1 号に定める公益通報に応じ」とは、保護法 2 条 1 項 3 号・4 号ロの取引先事業者の役職員からの通報の場合も含まれると考えられる。すなわち、取引先事業者の役職員からの公益通報も内部公益通報に該当するので、これに対応することについても内部公益通報対応体制整備義務の対象となると考えられる。

(2) 「公益通報」の主体には、個人事業主たるフリーランスは含まれていないこと

さて、保護法において、公益通報の主体となり得るのは、取引先事業者そのものではなく、取引先事業者の“役員・従業員等”である⁶。取引先事業者が株式会社などの法人である場合には、取引先事業者の役員・従業員等が公益通報をすることができる、ということになる（下図の②のケース）。



⁶ 正確には、「当該事業に従事し、又は当該通報の日前一年以内に従事していた労働者若しくは労働者であった者又は派遣労働者若しくは派遣労働者であった者」と「当該事業に従事する役員」である。

他方で、個人で業務委託を受けている、いわゆるフリーランスの個人事業主については、「取引先事業者」そのものである。そのため、個人事業主であるフリーランスは保護法の公益通報の主体とはなっていない（上図の①のケース）。

この点については、継続的な取引関係にあるフリーランスや自営業者等の取引先事業者を保護の対象とすべきであるとする意見もあり、今後の法改正の動向に注意が必要である⁷。

(3) 個人事業主も取引先ラインの利用対象者に含めるのが望ましいこと

企業において、取引先事業者の役職員が、自社の不正行為等を通報することができる窓口（いわゆる“取引先ライン”）を設置している企業も多い。取引先ラインを設置することは、前記(1)のとおり、内部公益通報対応体制整備義務の履行の一環となる。また、前記1(6)ウのとおり、新法の適用を受ける委託者は、ハラスメントに関してフリーランスからの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備をする必要がある。フリーランスからのハラスメントに関する相談体制を整備するにあたって、ハラスメント以外のコンプライアンス問題に関して、取引先ラインを新規に構築したり、あるいは、既存の取引先ラインの体制を見直したりすることも考えられる。

ところで、前記(2)のように現行の公益通報者保護法では、個人事業主たるフリーランスは法律上「公益通報者」の対象とはなっていない。もっとも、一般に「フリーランス」と言われている人であっても、実は“法人成り”をしているというケースもあるし、前記1(4)のとおり、フリーランス新法では法人成りをしているケースについても特定受託事業者として個人事業主たるフリーランスと同様の保護を与えている。もし法人成りをしていて（この場合は、通常その会社の代表取締役役に就任している）、業務委託契約は当該法人との間で締結されている場合には、取引先事業者の「役員」として、「公益通報者」の対象となり得る。

しかしながら、取引先ラインの受付の現場において、「フリーランス」から通報があった場合に、「フリーランス」が法人成りをしていて当該法人との間で業務委託契約を締結しているのか、純粹に個人事業主である個人との間で業務委託契約を締結しているに過ぎないのかを、正確に区別することは困難であろう。このことからすれば、取引先ラインの利用対象者については、取引先事業者の役職員による通報だけでなく、個人事業主たる取引先事業者からの通報も受け付けるという制度設計とすることが考えられるし、むしろ、不正の早期発見・是正という内部通報制度の制度目的を達成するためにも、個人事業主たる取引先事業者からの通報も受け付けるという制度設計とするのが望ましいといえよう。

⁷ 令和6年9月2日に公表された公益通報者保護制度検討会の「中間論点整理」においても、「公益通報との関係においても、フリーランスは労働者と同様、事業に関連した不正を知り得る立場にあるが、労働者に準じる弱い立場にあることが多く、公益通報を理由とする契約の解除や取引の削減等の不利益取扱いを受ける懸念があること・・・を踏まえ、日本においても、保護される通報者の範囲にフリーランスを含めるべきとの意見があった」とされている。

また、現行の保護法上は、取引先事業者の役職員による公益通報の場合には、窓口担当者は保護法 12 条に基づき通報者特定情報について守秘義務を負うが、取引先事業者（個人事業主としてのフリーランス）による通報の場合は「公益通報」に該当しないため保護法 12 条に基づく守秘義務を負わない、という違いも生じる。取引先ラインの受付の現場においては、「個人事業主か」、「法人成りしているか」をあえて区別することはせず、いずれの場合についても通報者特定情報の取扱いを同じく慎重に行うべきであろう（これとは逆に、ことさら両者を区別して、「個人事業主による通報なので公益通報には該当せず、法律上の守秘義務も負わないから、通報者特定情報をぞんざいに扱ってよい」などという発想は、決してあってはならない。）。

以上

著者プロフィール

弁護士・公認不正検査士 **横瀬 大輝**

堂島法律事務所（大阪事務所）
大阪府中央区北浜 2-3-9 入商八木ビル

E-mail : t-yokose@dojima.gr.jp
<https://www.dojima.gr.jp/>

略歴

- | | |
|---------|------------------------------------------------|
| 2013 年 | 弁護士登録（修習新 65 期）
弁護士法人ほくと総合法律事務所入所（第一東京弁護士会） |
| 2020 年 | 堂島法律事務所入所（大阪弁護士会） |
| 2023 年～ | 大府職員基本条例に基づく違反行為の通報に係る専門委員(外部通報窓口) |

主な取扱い分野

内部通報制度構築支援・外部窓口受託、危機管理・不祥事対応、コンプライアンスを専門分野の一つとする。上場企業、スタートアップ企業、中小企業などの様々なステージの企業の内部通報制度の構築や外部窓口受託に関与経験を持つ。各種不祥事（会計不正、品質不正、横領、ハラスメントなど）に関する第三者調査委員会・特別調査委員会・社内調査委員会などについても多数の関与経験を持つ。

近時の主な著作・論稿

- 「これからの内部通報システム」金融財政事情研究会・共著（2017 年 6 月）
- 「中小企業の社内調査」金融財政事情研究会・共著（2019 年 2 月）
- 「Q&A 改正公益通報者保護法」金融財政事情研究会・共著（2022 年 7 月）
- 「内部通報システムのすべて」金融財政事情研究会・共著（2023 年 9 月）
- 「通報守秘義務の法定でどう対応する？改正公益通報者保護法のポイントと実務への影響」経理情報・No.1586（2020 年 8 月・共著）
- 「企業価値向上のためのガバナンスの整備と不祥事防止⑦効果的なガバナンスによって不祥事を防止する」銀行法務 21・NO.878（2021 年 12 月）
- 「改正公益通報者保護法・消費者庁指針を踏まえた実務対応」金融法務事情 2022 年 3 月 10 日号（2022 年 3 月・共著）
- 「経営陣から独立した通報窓口のポイント」経理情報・No.1640（2022 年 4 月）

著者プロフィール

弁護士 前野 陽平

堂島法律事務所（大阪事務所）
大阪市中央区北浜 2-3-9 入商八木ビル

E-mail : y.maeno@dojima.gr.jp
<https://www.dojima.gr.jp/>

略歴

- | | |
|--------|----------------------------------------------------------------------|
| 2015 年 | 弁護士登録（修習新 68 期）
堂島法律事務所入所（大阪弁護士会） |
| 2018 年 | 三井物産株式会社へ出向 |
| 2020 年 | 経済産業省・中小企業庁へ出向。内閣官房・新しい資本主義実現本部事務局・フリーランス法制準備室を併任し、フリーランス新法の立案作業を担当。 |
| 2022 年 | 堂島法律事務所に復帰 |

主な取扱い分野

会社法・コーポレート、M&A、労働法、下請法、知的財産法など

近時の主な著作・論稿

- 『新入社員の親から「子どもを退職させます」と申し入れ 法的に有効?』（弁護士ドットコムニュース 2024年9月14日）
- 「中小企業と労働問題～フリーランスとの契約～」(大阪商工会議所機関紙「大商ニュース」/「ビジネス法務Q&A」(2023年7月10日号))
- 「中小企業と契約～契約締結時の問題点～」(大阪商工会議所機関紙「大商ニュース」・「ビジネス法務Q&A」(2024年7月10日号))
- 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の概要」(共著 2023年7月 NBL NO.1246 2023.7.15号 35頁 商事法務)
- 「産業競争力強化法等の一部を改正する等の法律」(共著 2022年2月 「時の法令」2022年(令和4年)2月28日号〔第2140号〕雅粒社)
- 「令和3年産業競争力強化法改正の解説―事業再構築、事業再編、事業再生の円滑化等を中心に―」(共著 2021年10月 「季刊 事業再生と債権管理」秋号 NO.174 116頁 金融財政事情研究会)
- 「バーチャル組合総会/理事会開催に関する実務指針」の概要 (NBLNo.1201/2021.9.1 46頁 商事法務)
- 特集 実務担当者の「生の声」に学ぶ 債権保全・回収の対応マニュアル (共著 ビジネス法務 2019年11月号 54頁 中央経済社)

以上

掲載日：2024年10月17日