

## 「フリーランス新法」11月施行、実態と発注企業の留意点

11月から「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス新法）が施行されました。新しい働き方として注目される一方、雇用されている労働者に比べると不利な立場に置かれがちなフリーランスの保護に向け、契約内容の“見える化”によってトラブルを防止するのが目的です。新法の主要な柱は（1）依頼側は依頼内容や報酬額などを書面かメールでフリーランスに明示する（2）依頼側は給付（依頼した仕事）を受け取ってから60日以内に報酬を支払う（再委託の場合は30日以内）（3）一方的に給付を受け取らない、報酬を減額、給付の返品、著しく低い報酬の設定（買ったたき）、理由のない契約変更、依頼側行為の禁止などとなっています。

**虚**偽の募集情報を禁止し、フリーランスが育児・介護の両立を申し出た場合は必要な配慮を義務付け、ハラスメント対応の相談窓口の設置、中途解除の場合は30日前までに予告することも義務付けました。罰則規定も設け、違反事例については国が助言、立ち入り検査、社名公表、命令などができるほか、罰金刑もあります。

フリーランスは企業などに雇用されず、自由な働き方ができる「個人事業主」の一種で、近年、急増していますが、統計的にはまだ確定していません。総務省が23年に発表した数字は本業がフリーランスの人は約209万人で、副業のみは48万人と計257万人ですが、内閣官房の調査では462万人に増えます。一方、クラウドソーシング大手のランサーズによると、小遣い稼ぎから自営業者まで網羅すると1577万人に膨れ上がります。

内閣官房の22年当時の調査によると、年収は「100万～400万円未満」が38%ほどを占め、「100万円未満」も14%ありました。「500万～1000万円以上」は22%程度に過ぎず、雇用者よりは総じて低い傾向にあります。

新法に関して公正取引委員会と厚生労働省が5月に実施した「フリーランス取引の状況」実態調査では、新法の内容を知っている人は委託側で45%、フリーランスで24%程度とかなり低い認知度でした。新法で義務化される肝心の「取引条件の明示」については、フリーランスの45%が「明示されなかったことがある」「明示されたことがない」と回答。委託側も「明示しなかったことがある」「明示したことがない」が17%ありました。

報酬についても、フリーランスの28%が「60日以内に支払われなかったことがある」「60日以内に支払われたことがない」と回答。また、著しく低い報酬額を提示される「買ったたき」について、フリーランスの67%が「十分な協議はなく、一方的に決められたことがある」「十分な協議で決められたことはない」と回答しています。

厚労省が設置している「フリーランス・トラブル110番」によると、過去1年間に寄せられた相談件数は毎月700～800件ほどで推移していますが、新法の施行時期が近くなるにつれて増え、7月は1062件、8月も1032件と10

00件を超えています。そのうち弁護士らが仲介した和解件数はわずか20件以下の月が多く、トラブル内容のむずかしさを浮き彫りにしています。

しかし、施行時期が近くなると、さすがに当事者意識も高まり、マイナビが8月下旬に実施した独立系フリーランス調査では、取引先との金額・納期・内容について交渉余地があるかどうか尋ねたところ、「交渉余地がある」と答えた人は「金額」で62%、「納期」で72%、「仕事内容」については75%に上り、「いずれについても余地がない」との答えは18%程度でした。

逆に、交渉余地のない職種では「通訳・翻訳系」が26%で最も高く、「ITエンジニア・開発系」が20%、「クリエイティブ系」が19%などで目立ちました。また、新法への期待度では35%が「期待できる」と答え、「期待できない」の20%を上回ったものの、「発注元との交渉力の向上」では26%、「育児・介護が容易になる」は19%が「期待できない」と答え、いずれも「期待できる」を上回っています。新法施行後の課題も、この辺にありそうです。

仕事の自由度や私生活の幸福度などではフリーランスの満足度は6割超と高く、フリーランスがさらに身近な選択肢となる可能性は十分あるものの、発注元の優位性については新法施行ですぐに変わるわけではなく、「弱い立場は変わらない」と感じているフリーランスも少なくありません。仕事に見合った環境を企業とフリーランス双方が考えることで、より安心して働けることにつながる、と期待されています。

### フリーランスの「労働者性」相談窓口

厚生労働省は10月25日、フリーランス新法の施行に合わせて、全国の労働基準監督署に「労働者性に疑義のある方の労働基準法等違反相談窓口」を設置すると発表しました。「労働者性」とは、就業者が自営か被雇用を区別する概念で、フリーランスは本来なら個人自営業者で労基法などの適用外になりますが、労働時間や報酬などで企業など委託側の指示を受けて働く場合などは「労働者」とみなされ、契約形式や名称にかかわらず保護の対象になる可能性があります。契約面などが曖昧でトラブルも多いため、厚労省がフリーランス保護の一環として相談窓口を設けるものです。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース