

6

特集  
1

## 改正 育児・介護休業法 企業に求められる介護支援

社会保険労務士 川嶋 英明

16

特集  
2

## 11月施行！フリーランス新法 省令・ガイドラインを踏まえた実務対応

弁護士 堀田 陽平（日比谷タックス&amp;ロー弁護士法人）

28

特集  
3

## 労働基準監督署による 司法処分の厳格化について(考察)

弁護士 中野 公義（なかのきみよし法律事務所）

36

### ■注目実務

#### R6.4.26最高裁判決を踏まえた 勤務地・職種限定合意の活用とトラブル回避のための実務対応

弁護士 近藤 秀一（野口&amp;パートナーズ法律事務所）

44

### ■両立支援

#### 職場の「子持ち様」問題解消のための対応策 ～育児中の従業員の働かせ方、馴染ませ方～

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 島 麻衣子

50

### ■外国人雇用

#### 不法就労助長罪が厳罰化！ 外国人を不法就労させた企業が負うペナルティ&防止策

弁護士・税理士・公認不正検査士 河田 好平（弁護士法人キャストグローバル）

56

#### 外国人労働者との適切なコミュニケーション方法

ジャパン・インターカルチュラル・コンサルティング  
コンサルタント エリオット・コンティ

62

### ■人材紹介

#### トラブル防止に役立つ人材紹介契約のチェックポイント

弁護士 森田 茂夫（弁護士法人グリーンリーフ法律事務所）

70

### ■安全衛生

#### 立ち仕事・座り仕事にまつわる法的知識と周辺知識

株式会社健康企業 代表取締役 医師・労働衛生コンサルタント 亀田 高志

## 連載

### 74 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部



### 76 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法 第206回 自由意思法理

神戸大学教授 大内 伸哉

### 86 経済学で考える人事労務・社会保険 第55回 外国人労働政策と育成就労制度

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

### 92 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用法 第10回 社内通知の文章作成と翻訳

社会保険労務士 加藤 秀幸

### 96 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第57回 社会福祉法人恩賜財団済生会事件  
(正規・非正規の格差是正を契機とした賃金減少を伴う就業規則の変更)

弁護士 光前 幸一

### 100 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答 第40回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り (13)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

## 相談室

#### 104 労働基準法

留学費用の返還と労基法16条

弁護士 岩本 充史

#### 105 労働契約

遅刻の多い従業員への対応

弁護士 加守田 枝里

#### 106 就業規則

有給休暇の事前申請の義務

弁護士 林 拓也

#### 107 社内規程

私的利用の疑いがある従業員へのPCやスマートフォン  
のモニタリング

弁護士 福井 大地

#### 108 多様な人材の活用

非常勤講師と同一労働同一賃金 (扶養手当の  
相違)

弁護士 石寄 裕美子

#### 109 労働時間

個々の従業員を対象とするフレックスタイム  
制の導入時における注意点

社会保険労務士 安部 敏志

#### 110 ハラスメント

高圧的な残業指示を避ける

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

#### 111 メンタルヘルス

健康日本21から考えるこころの健康対策  
精神科産業医 西上 貴志 (あすか産業医事務所)

#### 112 労働・社会保険の手続き

治療用装具に係る療養費の請求

特定社会保険労務士 奥村 広美

#### 113 労務に関わる税務

死亡した従業員へ支給される給与、退職金の  
取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 平山 裕子

🌸読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、  
読者アンケートにご協力ください。

🌸116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

## 特集1

# 改正 育児・介護休業法 企業に求められる介護支援

P6

社会保険労務士 川嶋 英明

## 特集2

# 11月施行！ フリーランス新法 省令・ガイドラインを踏まえた実務対応

P16

弁護士 堀田 陽平（日比谷タックス&ロー弁護士法人）

## 特集3

# 労働基準監督署による 司法処分の厳格化について（考察）

P28

弁護士 中野 公義（なかのきみよし法律事務所）

# 改正 育児・介護休業法 企業に求められる介護支援

社会保険労務士 川嶋 英明

令和6年の通常国会で改正された育児・介護休業法では、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずることが盛り込まれており、企業は今後、従業員に対し、介護に関する国の支援制度についての情報を提供し、介護が必要になった場合に、そうした制度を利用するかどうかを個別に意向確認しなければならないなど、介護支援への対応が今まで以上に求められることとなります。

そこで、本稿では、今回の育児・介護休業法の改正内容を踏まえた、企業が実施すべき介護に関する実務対応について、書式例等を挙げながら解説していきます。

なお、本稿で紹介する書式例等については、今後行われる省令や指針の改正以降、行政側から書式例が公開されると思われます。そのため、本稿で紹介する書式等については、あくまで改正内容や改正法施行後の対応をイメージしやすくすることを目的に、育児休業等の類似の制度のものを参考に作成したものであることをご承知のうえ、省令改正後は厚生労働省が公表する書式やリーフレットもご確認いただくようお願いいたします。

## 1 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

今回の法改正では、労働者が家族の介護に直面した旨を申し出たときに、介護と仕

事の両立支援制度等について、個別の周知・意向確認を行うことが事業主に義務付けられました。

以下のものは、原稿執筆時点で省令改正案の中で記載されている労働者に対する個別周知・意向確認の方法や、周知すべき事項となります。

対象者	家族の介護の申出をした労働者
周知事項	① 次に掲げる制度および措置（ii からviを「介護両立支援制度等」という） i 介護休業に関する制度 ii 介護休暇に関する制度 iii 所定外労働の制限に関する制度 iv 時間外労働の制限に関する制度 v 深夜業の制限に関する制度 vi 介護のための所定労働時間の短縮等の措置 ② 介護休業および介護両立支援制度等の申出の申出先 ③ 介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ

本制度は令和3年改正により新設された育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考にした制度であり、その内容も基本的には育児休業のものを踏襲しています。そのため、会社の対応も、基本的には

SJS会員限定動画に筆者が解説するセミナー動画を収録!

社労士のための企業の介護支援の進め方

(詳細は巻頭の案内をご覧ください)

現在、育児休業で行っていることを踏襲すれば問題ないと考えられます。

加えて、介護に関する個別周知・意向確認書についても、育児のものが踏襲されることが予想されます。そのため、図表1で

は、厚生労働省が公表している育児に関する個別周知・意向確認書の記載例を参考に、筆者が介護に関して作成しました。冒頭でも述べた通り、改正法施行前までには、厚生労働省からも育児のものと同様に、介護

図表1 個別周知・意向確認書の例

<b>仕事と介護の両立を進めよう！</b>	
1. 介護休業をはじめとして、仕事と介護の両立のための様々な制度があります。	
<b>介護休業その他両立支援制度の対象者</b>	
対象者	<p>対象家族を介護する労働者。対象家族とは、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫のことをいいます。</p> <p>有期雇用労働者の方は、介護休業開始予定日から93日経過する日から6カ月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合、取得できます。</p> <p>&lt;対象外&gt;（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）</p> <p>①入社1年未満の労働者（※1） ②申出の日から93日以内に雇用期間が終了する労働者（※2）</p> <p>③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ④その他育児介護休業規程にて対象外としている労働者</p> <p>※1 介護休暇についてはこれに該当する場合も利用可能</p> <p>※2 介護休業以外の制度についてはこれに該当する場合も利用可能</p>
<b>介護休業その他両立支援制度の概要</b>	
①	介護休業
制度の概要	要介護状態にある対象家族の介護のために休業を取得できる制度です。
利用期間/回数	対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。
申出期限	原則、休業の1カ月前までに●●部□□係に申し出てください。
②	介護休暇
制度の概要	要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員が、①の介護休業とは別に、介護休暇を取得することができる制度です。
利用期間/回数	介護その他の世話をする家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日まで取得できます。
申出期限	事前に●●部□□係に申し出てください。
③	所定外労働の制限に関する制度
制度の概要	要介護状態にある対象家族を介護する従業員が請求した場合に、会社はその従業員を所定労働時間を超えて労働させることはありません。
利用期間/回数	1回につき、1カ月以上1年以内の期間、取得できます（回数制限はありません）。
申出期限	原則、制限開始予定日の1カ月前までに●●部□□係に申し出てください。

④	時間外労働の制限に関する制度
制度の概要	要介護状態にある対象家族を介護する従業員が請求した場合に、会社はその従業員に、1カ月24時間、1年150時間を超えて、時間外労働をさせることはありません。
利用期間/回数	1回につき、1カ月以上1年以内の期間、取得できます(回数制限はありません)。
申出期限	原則、制限開始予定日の1カ月前までに●●部□□係に申し出てください。
⑤	深夜業の制限に関する制度
制度の概要	要介護状態にある対象家族を介護する従業員が請求した場合に、会社はその従業員に、午後10時から午前5時までの間に労働をさせることはありません。
利用期間/回数	1回につき、1カ月以上6カ月以内の期間、取得できます(回数制限はありません)。
申出期限	原則、制限開始予定日の1カ月前までに●●部□□係に申し出てください。
⑥	介護のための所定労働時間の短縮等の措置
制度の概要	要介護状態にある対象家族を介護する従業員が請求した場合に、短時間勤務ができる制度です。
利用期間/回数	3年の間で2回までの範囲内で利用可能です。
申出期限	原則、制限開始予定日の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。

2. 介護休業には、給付の支給があります。

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

3. 介護休業時の社会保険料について。

育児休業を取得した場合と異なり、介護休業時には社会保険料の免除措置はありません。そのため介護休業を取得したことにより、社会保険料を控除するだけの給与額がない月の社会保険料に関しては、後日、会社から請求を行います。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、年月日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休業以外の両立支援制度を取得する(取得する場合はその制度の番号をお願いします。複数可ですが、③と④は同時取得できません)。
	取得する意向はない。
	検討中

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆◆ ◆◆

に関する個別周知・意向確認書の記載例を公表すると思われませんが、それまではこちらを参考にいただければと思います。

なお、現在、改正に向けて検討が行われている省令案では、個別の周知の周知事項として、介護休業中の社会保険料の扱いは特に定めはありません。ただ、労働者が育児休業と同じ感覚で、介護休業中も社会保険料が免除されると勘違いしている場合、労使間トラブルの元となる可能性があるため、こうしたことを未然に防ぐためにも、上記の書式例では社会保険料のことを記載しています。

## 2 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供

こちらは育児休業等に前例となるような制度がない、介護休業独自の情報提供制度となりますが、その周知の内容および周知の方法については、基本的には1の内容が踏襲される予定です。ただ、本制度では1に加え「介護保険制度についても併せて周知することが望ましい」ことが、現在、改正に向けて検討が行われている指針案で記載が予定されていますので、できればこちらについても周知を行いたいところです。

また、本制度の特徴である「早い段階での介護に関する情報提供」という点をより重視するのであれば、他にも、例えば、両親が健在で介護について実感が湧かない労働者に対して、そうしたことがイメージしやすいような形での情報提供を行うことで、より法律の趣旨に沿った情報提供が可能になるのではと考えられます。

そのため、単に両立支援制度の紹介や説明をするだけでなく、追加で図表2のような内容で、介護そのものに関する情報提供もできるとなお良いでしょう。

## 図表2 介護両立支援制度等の早期の情報提供の追加情報

- 介護が必要になったとき、どこに相談すればよいか
- 介護が必要になったときに活用可能な制度とは
- 介護と介護保険制度の関係とは
- なぜ、介護休業という制度があるのか
- 突然、やってくる介護、でもその前にできることも
- 介護を見据えて、親と話し合っておくべきこと など

## 3 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備

今回の法改正で義務化される「仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備」ですが、こちらは1と同様に、育児ではすでに先行して義務化されているものです。そして、以下の通り、その内容についても育児のものが踏襲されています。

雇用環境整備のための事項	以下のうちいずれかを実施（複数の実施が望ましい）
	① 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
	② 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備
	③ 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供
	④ 介護に関する両立支援制度および両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

上記の①～④のより具体的な内容については、まだ確とした情報は出ていませんが、とはいえ、基本的には育児のものが踏襲されると考えられます。

そのため、以下では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のものを参考に、介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備の具体例についてまとめましたの

で、正式に省令が改正されるまではこちらを参考にしていただければと思います。

雇用環境整備のための事項の具体例	① 「研修」 対象は全労働者が望ましいが、少なくとも管理職は研修を受けたことがある状態しておく必要がある。
	② 「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設ける必要がある。また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制の整備も必要。
	③ 「両立支援制度の利用事例の収集・提供」 自社の介護に関する両立支援制度の利用事例の収集、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにする。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の介護休業の申出を控えさせることにつながらないように配慮が必要。

④ 「介護休業に関する制度と介護休業取得促進に関する方針の周知」 介護休業に関する制度と介護休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載。
---

上記のうち、②の「相談体制の整備」に関する周知についての書式例は図表3の通りです。

こちらは、育児に関する窓口の周知がきちんと済んでいて、かつ両者の窓口が同じという場合を想定していますが、相談窓口が育児と介護で異なる場合や、育児の相談窓口の周知がまだの場合はそれに適した内容に変更する必要があります。

③の自社の利用事例の収集、事例の掲載については、育児のもので厚生労働省が書式を公開しています。図表4は、それを参考に筆者が介護に当てはめて作成したものとなりますが、参考にしていただければと思います。

④の「介護休業に関する制度と介護休業

図表3 介護休業等に関する相談のための体制整備についての書式例

	令和 年 月 日
全労働者 様	事業所名： 代表者氏名：
<b>介護休業等に関する相談のための体制整備について</b>	
<p>以下の通り、介護休業等を取得しやすい雇用環境を整備するために相談に応じる窓口を設置しましたので、お気軽にご相談ください。（相談窓口は現在、設置している育児休業等に関する窓口と共通です。）</p>	
<p>◆相談窓口：〇〇課 担当者 〇〇〇〇 電話（ ）〇〇〇-〇〇〇〇 内線 No.〇〇〇 メールアドレス XXXXX @ZZZZZ</p>	
（空白スペースに親しみやすいイラスト等があるとよいでしょう）	



# 11月施行！フリーランス新法 省令・ガイドラインを踏まえた実務対応

弁護士 堀田 陽平 (日比谷タックス&ロー弁護士法人)

## ① 11月施行のフリーランス新法

令和5年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下、「フリーランス新法」という）が成立し、同年5月12日に公布されました。

フリーランスと発注事業者との取引トラブルに関しては、すでに「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」（令和3年3月。以下「フリーランスガイドライン」という）が策定されており、独禁法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）と下請法（下請代金支払遅延等防止法）の解釈として、事業者からフリーランスに対する発注に対しては独禁法上の優越的地位の濫用の適用や下請法の適用があり得ること、また、働き方の実態に照らして労働者性が肯定される場合には労働関係法令が適用されることが明確にされていました。

しかし、フリーランスガイドラインは、あくまで現行法制度上の解釈を前提にしたものであることから、下請法の適用がない場合には書面交付等の取引条件の明示を義務付けられないことや、下請構造にない業務委託には適用できないこと、労働者性が認められなければ労働法的な保護がない等の課題があり、これらの課題を受けて成立したのがフリーランス新法になります。

フリーランス新法の施行日は令和6年11

月1日とされており、以下に述べる通り、フリーランス新法の適用範囲は相当に広く、企業の取引実務に与える影響も大きいものとなっています。

そこで、本稿では、公表された政省令および指針を踏まえたフリーランス新法の内容と、フリーランス活用の注意点について解説します。

## ② フリーランス新法の適用範囲

### (1) 概要

フリーランス新法は、概括的に言えば、「業務委託事業者」または「特定業務委託事業者」から「特定受託事業者」に対して「業務委託」を行う場合に適用される法律です。

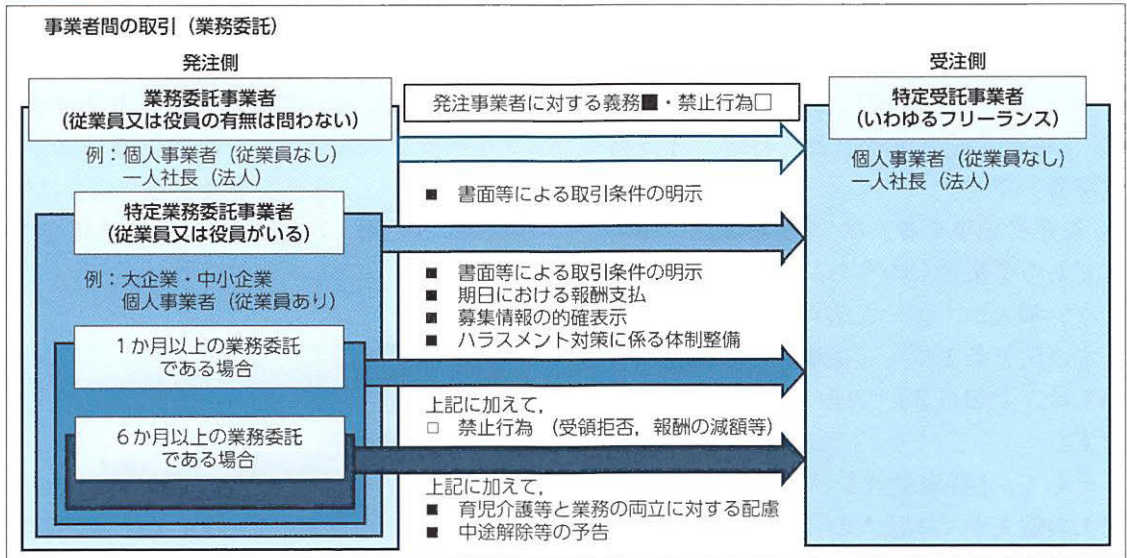
もっとも、発注者の従業員の有無や業務委託の期間に応じて規制内容が過重されていく規制構造になっています。

また、フリーランス新法には、関係下位法令やガイドライン等が複数出されており、これらを併せて読み込む必要があります（本稿では、それぞれ以下の通りの略称を用います）。

#### 【関係下位法令等】

- ① 施行令：特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令

図表1 フリーランス新法の全体像



（内閣官房新しい資本主義実現本部事務局、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省「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・事業者間取引適正化等法）【令和6年11月1日施行】説明資料」（令和6年6月版）より）

- ② 公取委規則：公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則
- ③ 厚労省規則：厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則
- ④ 指針：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
- ⑤ 解釈ガイドライン：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
- ⑥ 執行ガイドライン：特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と独占禁止法及び下請法との適用関係等の考え方
- ⑦ Q&A：特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律Q&A

## （2）「業務委託事業者」、 「特定業務委託事業者」

フリーランス新法では、「業務委託事業者」を、「特定受託事業者に業務委託をする事業者」（法2条5項）と定義しています。また、「特定業務委託事業者」は、業務委託事業者のうち、①従業員を使用する個人か、②法人であって、二以上の役員があり、または従業員を使用するものがこれに該当します（法2条第6項）。

要は、1人で業務を受けているか、従業員または2人以上の役員がいるか否かという違いになります。下請法と異なり、資本金は無関係であることがポイントです。

ここでいう「従業員」の定義は法律上明記されていませんが、解釈ガイドラインでは、週所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる場合を指すとされており、例えば、週所定労働時間が15時間の労働者は、「従業員」に含まれません。

### (3) 「特定受託事業者」、「特定受託業務従事者」

フリーランス新法によって守られるのは、「特定受託事業者」と「特定受託業務従事者」です。

「特定受託事業者」は、「業務委託の相手方である事業者」のうち、①従業員を使用しない個人か、②一人法人がこれに該当します（法2条1項）。「従業員」の定義については、上記（2）で述べたところと同じです。

そして、「特定受託業務従事者」は、上記①の個人か、②法人の代表者を指します（法2条2項）。

要は、一人で業務委託を受けて事業を行っている者が「特定受託事業者」として保護されることとなります。

### (4) 「業務委託」

次に、フリーランス新法の対象となる「業務委託」は、事業者がその事業のために、①物品の製造・加工、②情報成果物の作成、または③役務の提供を委託する行為を指します（法2条3項）。下請法で定められている「修理委託」は「役務提供」の委託に含まれていま（Q&A参照）。

業務委託の内容としては、下請法の対象と類似しています。しかし、下請法は、例えば、発注者自身も製造・加工等を業として請け負っている場合に、さらにその目的物の物品や半製品等の製造・加工を委託する場合、すなわち、下請構造にあることが基本となっています。

これに対して、フリーランス新法では、上記類型の業務の委託を「事業のため」に行っていればよいため、下請構造ではなく、単なる外部への発注行為であっても「業務委託」に該当することになります。

### (5) BtoCには適用されない

フリーランスの中には、家事代行のようにBtoC取引を行っている例もありますが、フリーランス新法は、いわば「事業者が、事業者に対し、業務を委託する」場合に適用されるため、BtoB取引にのみ適用されます。

## 3 取引適正化に関する規制

### (1) 取引条件の明示義務（法3条）

「業務委託事業者」（≠特定業務委託事業者）が、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、以下の事項を書面または電磁的方法により明示しなければなりません（法3条1項、公取委規則1条1項）。

- ① 業務委託事業者および特定受託事業者の商号、氏名もしくは名称または事業者別に付された番号、記号その他の符号であって業務委託事業者および特定受託事業者を識別できるもの
- ② 業務委託をした日
- ③ 特定受託事業者の給付（提供される役務）の内容
- ④ 特定受託事業者の給付を受領し、または役務の提供を受ける期日等
- ⑤ 特定受託事業者の給付を受領し、または役務の提供を受ける場所
- ⑥ 特定受託事業者の給付の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日
- ⑦ 報酬の額
- ⑧ 支払期日
- ⑨ 現金以外の方法で報酬を支払う場合の明示事項

従業員を雇用していない「業務委託事業者」も取引条件の明示義務を負いますので、いわばフリーランスからフリーランスに対する発注にも適用されます。

また、下請法と異なり、書面の交付は必須とされておらず、電磁的方法（メール、SMS、SNSのメッセージ機能等、「受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信により送信する方法」（公取委規則2条1項1号））が許容されています。

もっとも、電磁的方法による明示を行った場合で、特定受託事業者から書面の交付の求めがあった場合には、遅滞なく、書面を交付する必要があります。ただし、以下の場合には、特定受託事業者の保護に支障を生ずることはないとして、書面交付をする必要はないとされています（法3条2項ただし書、公取委規則5条第2項）。

- ① 特定受託事業者からの電磁的方法による提供の求めに応じて、明示をした場合
- ② 業務委託事業者により作成された定型約款を内容とする業務委託がインターネットのみを利用する方法により締結された契約に係るものであるとともに、当該定型約款がインターネットを利用して特定受託事業者が閲覧することができる状態に置かれている場合
- ③ すでに書面の交付をしている場合

取引条件の明示は、「業務委託をした」後、直ちに行うものとされていますが、発注者にとっても、さらに上流の工程において仕様などの詳細な条件が決まっておらず、明示が困難な場合もあります。このように、明示事項を定められないことにつき正当な理由がある場合には、取引条件を定められない理由と未定事項の内容を定める予定期

日をまず明示し、未定事項が定まった後、直ちにこれを補充する明示を行うことになります。

## （2）報酬支払期日（法4条）

### ① 60日の報酬支払期日

特定業務委託事業者は、給付内容を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内に報酬支払期日を定める必要があります（法4条1項）、①支払期日が定められていない場合には受領した日、②受領日から起算して60日を超えた報酬支払期日が定められている場合には受領した日から起算して60日を経過した日が、報酬支払日として設定されたものとみなされます（法4条2項）。

### ② 30日の報酬支払期日

この60日の報酬支払日は、下請法と同様のルールですが、フリーランス新法では、下請法にない特殊なルールとして、再委託の場合の30日の報酬支払期日の規定があります。

すなわち、特定業務委託事業者が、他の事業者（元委託者）から発注を受けており、これを特定受託事業者に再委託した場合で、①再委託である旨、②元委託者の商号等、③元委託業務の対価の支払期日、を明示した場合には、「元委託支払期日」（≠実際に元委託者から報酬が払われた日）から起算して30日以内のできる限り短い期間内で定めることができます（法4条3項）。①支払期日が定められていない場合は元委託支払期日が、②30日を超える報酬の支払期日が定められている場合は元委託支払期日から起算して30日を経過する日が、報酬支払期日として設定されたものとみなされます（法4条4項）。

### (3) 遵守事項（禁止行為）（法5条）

特定受託事業者との業務委託の期間が「1カ月以上」である場合には、**図表2**の行為を行ってはならないとされています（施行令1条）。

- ① 単発での業務委託の場合  
始期：業務委託日  
終期：給付受領日または業務委託契約終了日
- ② 基本契約がある場合  
始期：基本契約締結日  
終期：基本契約終了日

また、業務委託契約の更新がある場合も、契約更新前後の業務委託について、①当事者が同一であり、給付または役務提供の内容が一定程度の同一性を有すること、②空白期間が1カ月未満であることの要件を満たすことで、業務委託の期間が通算され、期間が1カ月以上となる業務委託について、遵守行為の適用があります（解釈ガイドライン参照）。

業務委託の期間が1カ月以上というのは、相当に短い期間ですので、多くの場合、これに該当すると考えてよいでしょう。

**図表2** 遵守行為（禁止行為）

遵守行為（禁止行為）	概要
受領拒否の禁止（5条1項1号）	注文した物品または情報成果物の受領を拒むこと
報酬の減額の禁止（5条1項2号）	あらかじめ定めた報酬を減額すること
返品禁止（5条1項3号）	受け取った物を返品すること
買ったたきの禁止（5条1項4号）	類似品等の価格または市価に比べて著しく低い報酬を不当に定めること
購入・利用強制の禁止（5条1項5号）	特定業務委託事業者が指定する物・役務を強制的に購入・利用させること
不当な経済上の利益の提供要請の禁止（5条2項1号）	特定受託事業者から金銭、労務の提供等をさせること
不当な給付内容の変更および不当なやり直しの禁止（5条2項2号）	費用を負担せずに注文内容を変更し、または受領後にやり直しをさせること

## 4 就業環境の整備に関する規制

### (1) 募集情報の的確表示義務（法12条）

特定業務委託事業者は、新聞、雑誌、メール、SNSのメッセージ機能等の広告等により特定受託事業者の募集を行うときは、以下に定める情報について、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（法12条1項）、その情報を正確かつ最新の内容に保たなければなりません（法12条2項）。

- ① 業務の内容
- ② 業務に従事する場所・期間・時間に関する事項
- ③ 報酬に関する事項
- ④ 契約の解除・不更新に関する事項
- ⑤ 特定受託事業者の募集を行う者に関する事項

例えば、実際に委託を行う際には、より低い報酬額とする意図があるにもかかわらず、募集の段階ではより高額の報酬を示すといった行為は、虚偽の表示として禁止されます。

これは、職業安定法上の「求人等に関する情報の的確な表示」（同法5条の4）の