

令和7年
2025年
4月号

ニュースレター

弁護士法人今津法律事務所

弁護士法人
今津法律事務所
IMAZU LAW OFFICES
〒100-0004
東京都千代田区
大手町 1-6-1
大手町ビル 8階
☎ 03-5224-3235
info@imazulaw.com

平素より格別のご高配を賜り、心よりお礼申し上げます。今年1回目のニュースレターをお届け致します。ご興味のある所だけ、ご笑覧頂ければ幸いです。
弁護士 今津 泰輝

フリーランス法に関するQ&A①

令和6年11月に施行されたフリーランス法について、Q&A形式でご紹介させていただきます。全2回程度を予定しています。

Q なぜフリーランス法が制定されたのですか。
A フリーランスという働き方が普及する一方で、報酬の未払い、一方的な契約内容の変更等に関する相談事例も増加しています。

その背景には、従業員を使用せず一人として業務委託を受けるフリーランスと、組織たる発注事業者との間には、交渉力や情報収集力の格差が生じやすいことがあると考えられます。そこで、下請法に倣った取引の適正化措置を講じるとともに、ハラスメント防止体制等の労働法類似の規律を設けることにより、フリーランスの就業環境を整備することを目的として、フリーランス法が制定されました。

Q 「フリーランス」とは？
A ここでは「フリーランス」とは、①事業者から業務委託を受けている者であること、②個人一人で業務を行う者であること、と定義されています。なお、法人であっても、他の役員や従業員がおらず、一人で業務を行っている場合も「フリーランス」に該当します。

Q 下請法との違いは？
A フリーランス法は、下請法より適用範囲が広がっています。下請法は、発注事業者の資本金が1000万円を超える場合にしか適用されず、また、発注事業者が自ら用いる役員（自家利用役員）の委託には適用されません。これに対し、フリーランス法には資本金の要件がなく、また、同法は自家利用役員等の委託にも適用されます。

Q 取引条件として何を明示する必要がありますか？（「3条通知」）
A フリーランスに対し業務委託を要する場合は、直ちに書面又はメール等で、①給付内容、②報酬額、③支払期日、④業務委託事業者・フリーランスの名称、⑤業務委託をした日、⑥給付を受領する日・場所、⑦検査完了日等の項目を明示する必要があります。基本的には、下請法の3条書面の必要記載事項と同じです。

Q 報酬支払期日はいつまでに設定すればよいですか？
A 給付の受領日から60日以内の期日を定め、その期日までに支払う必要があります。ただし、再委託の場合、元委託者からの支払期日から30日以内の期日を定めることも可能です。この場合、3条通知において、再委託である旨等を明示する必要があります。

時事ニュース／戸籍の氏名のフリガナ記載

戸籍法の一部改正を含む「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律等の一部を改正する法律」が、本年5月26日に施行されます。

従前、氏名のフリガナは戸籍上公証されていませんでしたが、改正法の施行により、戸籍の記載事項に、新たに氏名のフリガナが追加されます。これに伴い、施行日から順次、本籍地の市区町村長から、戸籍に記載される予定の氏名のフリガナが通知されるため、通知内容の確認が必要です。もし通知に記載されたフリガナが誤っている場合は、その旨を届け出る必要があります。通知の内容が正しい場合は、届出をしなくても、令和8年5月26日以降、通知に記載されたフリガナがそのまま戸籍に記載されます。

育児・介護休業法の改正

本年4月から段階的に施行された育児・介護休業法改正のポイントをご紹介します。

◆子の看護休暇の見直し

従来、看護休暇の対象は、小学校就学前の子を養育する労働者に限定されていましたが、改正により、子の範囲が小学校3年修了前まで拡大しました。また、取得事由に、感染症に伴う学級閉鎖や入学式・卒園式への参加が追加されました。そのため、これらの点について就業規則の見直しが必要です。なお、「看護休暇」は「看護等休暇」と名称が変更されました。

◆介護休暇の見直し

看護休暇の見直しと同様、勤続6か月未満の労働者を、労使協定に基づいて看護休暇の取得対象外とすることができなくなりました。勤続6か月未満の労働者を労使協定で除外していた場合は、労使協定の再締結・就業規則の見直しが必要です。

◆残業免除の対象拡大

従前は、残業免除の対象は、3歳未満の子を養育する労働者に限られていましたが、改正により、小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大されました。

◆個別の意向確認等の義務化

事業主は、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、介護休業制度の内容等を個別に告知する必要があります。自社の状況に応じて講じる措置を選択することも認められます。この措置は本年10月から施行されます。

◆育児取得状況の公表義務拡大

育児取得状況の公表義務の対象が、常時雇用する労働者数1000人超の企業から、300人超の企業まで拡大されました。新たに公表義務の対象となる場合は、初回公表期限を確認し、育児取得割合の計算方法を把握する必要があります。

事務局便り

「企業実務」への執筆

弊所弁護士今津及び坂本が執筆した「スムーズに進行するために「株主総会」の準備・運営にまつわるQ&A」が掲載された「企業実務」（2025年4月号/No.900）が日本実業出版社より出版されました。非上場企業における株主総会を対象として、株主総会の準備・運営における実務上のポイントを、Q&A形式で解説しております。皆様のご参考となれば幸いです。

