

フリーランス新法の概要

—関係政令等を踏まえて—

フリーランスとして働く個人事業者に対して、不合理な報酬の減額、一方的な仕事の打ち切り、ハラスメントなどが社会問題化している中、フリーランスの安定した労働環境の実現、発注者との取引、報酬支払いについての適正化、ハラスメント対策のための体制整備等を定めたフリーランス新法「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が本年11月1日より施行されることとなりました。

本特集では、フリーランス新法の詳細について、中小企業法律支援、働き方改革に精通された執筆者の方々にご執筆いただきました。同法は、受託者であるフリーランス側、委託者となる企業等いずれの立場から、取引実務に大きな影響を与える内容であることから、本特集は、会員の皆様が取引実務に関与する上で非常に有意義な内容となっております。

LIBRA 編集会議 富田 寛之

CONTENTS

第1	フリーランス新法制定の経緯及び定義条項	2頁
第2	フリーランス新法の詳細①—取引適正化	5頁
第3	フリーランス新法の詳細②—就業環境整備等	11頁

第1 フリーランス新法制定の経緯及び定義条項

中小企業法律支援センター委員 古賀 聡 (67期)

中小企業法律支援センター委員 松尾 真誉 (75期)

中小企業法律支援センター研修員 沖 直将 (76期)

福井弁護士会会員・2023年度中小企業法律支援センター働き方改革プロジェクトチーム座長 井上 陽介 (69期)

1 フリーランス新法制定の経緯について

近年、働き方の多様化が進展することで、「フリーランス」という働き方が普及し、内閣官房による統一調査によれば、全国のフリーランスの試算人数は462

万人にも上るといわれている*1。一方で、内閣官房による実態調査やフリーランス・トラブル110番*2などにおいて、フリーランスが取引先との関係で、報酬不払い、支払遅延、発注書の不発行、ハラスメントなどの様々な問題・トラブルを経験していることが報

告されている。

このような現状を受け、フリーランスと企業などの発注事業者の間の取引の適正化（第2を参照）、及びフリーランスの就業環境の整備（第3を参照）を実現するため、「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、令和5年4月28日に可決成立し、同年5月12日に公布された。そして、令和6年11月1日に施行予定である*3。

2 定義条項について

新法では、2条において各用語の定義が規定されている。本項では、2条に規定されている定義について解説する。

(1) 「特定受託事業者」（新法2条1項）

「特定受託事業者」とは、業務委託（後記(3)を参照）の相手方である事業者であって、①個人であって、従業員を使用しないもの、②法人であって、一の代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。以下同じ）がなく、かつ、従業員を使用しないもののいずれかに該当するものをいい、組織としての実態を有しないものをいう（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*4（以下「法律の考え方」という）3頁）。なお、新法では、下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という）と異なり、資本金要件が存在せず、後記の他の定義についても同様である。

ア まず、「事業者」とは、商業、工業、金融業その他の事業を行う者をいう（法律の考え方3頁）。

イ 本条項で最も問題となるのは、事業者が「従業員を使用」というのはどのような基準で判断されるのか、という点である。

この点について、法律の考え方は、以下のように説明している。

すなわち、「従業員を使用」とは、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、②継続して31日以上雇用されることが見込まれる労働者（労働基準法（以下「労基法」という）9条に規定する労働者をいう）を雇用することをいう。ただし、一定の条件を満たす場合*5は、派遣先とは雇用関係にない派遣労働者を使用する場合も、「従業員を使用」に該当する。なお、事業に同居親族のみを使用している場合には、「従業員を使用」に該当しない（法律の考え方3頁）。

ウ 上記の「特定受託事業者」の要件は、委託者の発注時点*6及び新法に違反し得る行為が行われた時点の両方の時点で満たしている必要がある。すなわち、発注時に「特定受託事業者」に該当しない場合は、仮に、発注後に「特定受託事業者」の要件を満たす状態になったとしても、新法の適用はない（「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（案）」等に対する意見の概要及びそれに対する考え方*7（以下「パブコメ」という）No.1-2-12・11頁）。また、発注時に「特定受託事業者」に該当していたものの、新法に違反し得る

*1：令和2年5月内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」参照

*2：厚生労働省より第二東京弁護士会が受託して運営しているフリーランス向け相談窓口のこと

*3：新法において「フリーランス」の語が用いられなかった理由について、第211回国会衆議院内閣委員会第10号三浦政府参考人の回答によれば、「フリーランスは一般に特定の組織に属さず個人で業務を行う方のことをいうが、今回の法案において保護対象となるフリーランスは、フリーランス全体ではなく、このうち事業者から業務委託を受けるフリーランスであることを明確にするために、フリーランスの名称を特定受託事業者とする整理をした。」とのことである。

*4：<https://www.mhlw.go.jp/content/001259281.pdf>

*5：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律2条4号に規定する派遣先として、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、②継続して31日以上労働者派遣の役務の提供を受けることが見込まれる派遣労働者を受け入れる場合をいう。

*6：新法施行前より契約が継続している場合は、新法施行後に契約を更新した時点となる（パブコメNo.4-14・211頁参照）。また、左記の場合以外も、契約が更新される場合（自動更新を含む）は、改めて業務委託があったと考え、その更新時点で要件該当性を改めて判断する（パブコメNo.1-2-15・12頁）。

*7：https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/may/02_fl_opinionandthinking.pdf

行為のあった時点において特定受託事業者の要件を満たさない状態となっていた場合にも、新法の適用はないと考えられる*8。

この要件の判断時期については、「特定業務委託事業者」（後記(6)参照）においても同様である（パブコメ No.1-2-12・11頁参照）。

(2) 「特定受託業務従事者」（新法2条2項）

新法上、「特定受託業務従事者」とは、「特定受託事業者である前項第一号に掲げる個人及び特定受託事業者である同項第二号に掲げる法人の代表者をいう」と規定されている。この点については、文言通り、上記(1)において解説した「特定受託事業者」における、個人（新法2条1項1号の場合）と法人の代表者（同2号の場合）を指す。

(3) 「業務委託」（新法2条3項）

「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者①物品の製造（加工を含む）、②情報成果物の作成、又は③役務の提供を委託する行為をいう（法律の考え方3頁）。

まず、「その事業のため」に委託するとは、当該事業者が行う事業の用に供するために委託することという（法律の考え方3頁）。

そして、「業務委託」は、①物品の製造・加工委託（新法2条3項1号）、②情報成果物の作成委託（同号）、③役務の提供委託（同項2号）の3つの委託業務に分類できる。

これらの委託の具体的な内容については、法律の考え方3頁～5頁及びパブコメ No.1-2-35～1-2-41（20頁以下）を参考にされたい。もっとも、その具体的内容については、下請法における定義と重なる部分が多いため、下請法の定義が参考になる。ただし、役務の提供委託について、下請法上の「役務提供委

託」は、委託事業者が他者に提供する役務を委託することをいい*9、委託事業者が自ら用いる役務を委託することを含まないが、新法上の役務の提供委託は、委託事業者が他者に提供する役務に限らず、委託事業者が自ら用いる役務を提供することを含むことに注意が必要である（新法2条3項2号かつ書き、法律の考え方5頁）。また、下請法では建設業における下請取引は「役務提供委託」に該当しないとされているが、新法上の役務の提供委託には建設工事は含まれるという違いもある。

(4) 「情報成果物」（新法2条4項各号）

新法は、「情報成果物」を目的とした取引であることが必要である。「情報成果物」の具体例としては、プログラム、映画、放送番組等が定められており（詳細は法律の考え方4頁及び5頁を参照）、下請法と同様である。

(5) 「業務委託事業者」（新法2条5項）

「業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務を委託する、相手方となる事業者をいう。

受託者が受注する業務について、複数の事業者が介在することにより、いずれの事業者が委託者か判然としない場合（仲介やあっせんを自称する事業者が介在するような場合）は、実質的に特定受託事業者に業務委託をしているといえるかにより判断する*10。

(6) 「特定業務委託事業者」（新法2条6項）

「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であり、かつ、①個人であって、従業員を使用するもの、②法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもののいずれかに該当するものをいう。なお、「従業員の使用」は、2(1)イと同様に考えてよい。個別的判断においては、行政機関も特定業務委託事

*8：パブコメには、発注時に特定受託事業者であったが、新法に違反し得る行為が行われた時点で特定受託事業者でなくなったケースへの言及はないが、「特定業務委託事業者」該当性（パブコメ No.1-2-12・11頁参照）と同様に、同ケースでも「特定受託事業者」に該当しないと考えられる。

*9：なお、株式会社と取締役、会計参与、監査役、会計監査人や、いわゆる委任型の執行役員との間の契約関係は、当該株式会社の内部関係に過ぎず、これらの者は「他の事業者」に該当しない以上、新法上の「業務委託」には該当しない（パブコメ No.1-2-29・16頁）。

*10：具体的な判断方法としては、委託の内容（物品、情報成果物又は役務の内容、相手方事業者の選定、報酬の額の決定等）への関与の状況のほか、必要に応じて反対給付たる金銭債権の内容及び性格、債務不履行時の責任主体等を、契約及び取引実態から総合的に考慮するとされている（法律の考え方5頁、パブコメ No.1-2-44・25頁以下）。

業者に当たり得る（パプコメ No.1-2-45・27頁）。

(7) 報酬（新法2条7項）

「報酬」とは、業務委託事業者が業務委託をした場合に特定受託事業者の給付又は役務の提供に対し支払うべき代金をいう。報酬には、消費税・地方消費税も含まれる。

報酬の支払は、できる限り現金（銀行口座等への振込みを含む）によることが求められる。報酬を現金以外の方法で支払うことは禁止されていないが、特定受託事業者が容易に現金化できる等、特定受託事業者の利益が害されない方法^{*11}でなければならない。

3 独占禁止法及び下請法との適用関係等について

(1) 新法と独占禁止法との関係

新法と私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」という）のいずれにも違反する行為については、原則として新法を優先して適用し、新法8条に基づく勧告の対象となった行為と同一の行為について、重ねて独占禁止法が定める排除措置命令や課徴金納付命令を適用することはない（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^{*12}（以下「適用関係等の考え方」という）2項）。

(2) 新法と下請法との関係

新法と下請法のいずれにも違反する行為については、原則として新法を優先して適用し、新法8条に基づく勧告の対象となった行為について、重ねて下請法に基づく勧告をすることはない。ただし、新法と下請法のいずれにも違反する行為を行っている事業者が下請法のみにも違反する行為も行っている場合において、公正取引委員会の判断で、新法と下請法のいずれにも違反する行為についても下請法に基づき勧告することがある（適用関係等の考え方3項）。

第2 フリーランス新法の詳細 ①—取引適正化

中小企業法律支援センター働き方改革プロジェクトチーム座長 藤原 慎一郎（70期）
中小企業法律支援センター働き方改革プロジェクトチーム副座長 深野 葉月（73期）
中小企業法律支援センター委員 大村 直仁（75期）
中小企業法律支援センター委員 田中 詠斗（75期）

1 特定受託事業者の給付の内容 その他の事項の明示等（新法3条）

(1) 概要

業務委託事業者は、特定受託事業者に対して、業務委託をした場合、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法（メール等）により明示しなければならない（新法3条）。

(2) 明示義務主体と明示相手

明示義務の主体は、業務委託事業者である。新法が規定する他の義務と異なり、明示義務は、当事者間の認識の相違を減らし、トラブルを未然に防止するという観点から、特定受託事業者に発注する全ての発注事業者、つまり、発注事業者の従業員の有無又は複数名の役員の存否を問わず、また、フリーランス対フリーランスの場合も適用対象のため、注意が必要

*11：「利益が害されない方法」については、今後の事例の蓄積を待つとしており、現段階では明らかでない（パプコメ No.1-2-47・27頁以下）。

*12： https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/dai1/siryou9.pdf

である（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）Q&A *13（以下「Q&A」という）問2-2）。

明示相手は、特定受託事業者である。

(3) 適用場面

業務委託事業者と特定受託事業者との間で、業務委託をすることについて合意した場合に適用される。

なお、業務委託事業者と特定受託事業者の間で、一定期間にわたって同種の業務委託を複数行う場合において、個々の業務委託に一定期間共通して適用される事項（以下「共通事項」という）をあらかじめ取り決めることがあるが、この場合において「業務委託をした場合」とは、当該共通事項を取り決めた場合ではなく、後に個々の業務委託をすることについて合意した場合をいう（法律の考え方7頁）。

(4) 時期

業務委託をした場合は、直ちに適用される。「直ちに」とは、すぐにといい意味で、一切の遅れを許さないことをいう（法律の考え方7頁）。ただし、明示事項のうち、内容を定められないことにつき「正当な理由」があるもの（以下「未定事項」という）については、内容が定まった後直ちに明示すれば足りる。

「正当な理由」とは、取引の性質上、業務委託に係る契約を締結した時点ではその内容を決定することができないと客観的に認められる理由がある場合をいう。

具体的には、放送番組の作成委託において、タイトル、放送時間、コンセプトについては決まっているが、委託した時点では、放送番組の具体的な内容については決定できず、「報酬の額」が定まっていない場合などが挙げられる（Q&A問3）。

(5) 明示事項

明示事項は、特定受託事業者の給付の内容、報酬

の額、支払期日、その他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（以下「公取施行規則」という）1条1項各号で定める事項であり、以下の事項が挙げられている。

- 各事業者の名称その他の事業者を識別できる情報
- 委託日
- 給付の内容、受領日、受領場所
- 検査完了日（検査をする場合）
- 報酬額、支払期日
- 手形、一括決済方式、電子記録債権、デジタル払いに関する事項（該当する場合）

報酬額については、具体的な金額を記載することが困難なやむを得ない事情がある場合、報酬の具体的な金額を定めることとなる算定方法の明示で足りる（公取施行規則1条3項）。

未定事項がある場合、未定事項以外の事項のほか、未定事項の内容が定められない理由及び未定事項の内容を定めることとなる予定期日の明示をしなければならず（公取施行規則1条4項）、内容を定めた後は、当初の明示との関連性を確認できるようにして当該定めた内容を明示しなければならない（公取施行規則4条）。

共通事項があらかじめ明示された基本契約等がある場合、その旨を明らかにすることで足りる（公取施行規則3条）。

(6) 明示方法

明示は、①書面、又は、②メール等の電磁的方法で行う。下請法と異なり、発注事業者はいずれかの方法を選択できる（下請法では、原則書面交付による方法とされ、下請事業者の承諾を得た場合は電磁的方法が可能とされている）。

もっとも、電磁的方法により明示した事項について、特定受託事業者から、書面の交付を求められたときは、発注事業者は、遅滞なく、これを交付しな

* 13 : https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/dai1/siryou10.pdf

なければならない。ただし、特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合として、公取施行規則5条2項で定める次の場合は、この限りでない。

- 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次のいずれにも該当する場合
 - ・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こと
 - ・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こと
- ③ 既に法3条1項又は2項の規定に基づく書面の交付をしている場合

2 報酬の支払期日等（新法4条）

(1) 概要

新法4条はフリーランスと発注事業者との間の交渉力等の格差により、発注事業者が報酬の支払期日を不当に遅く設定するおそれがあり、フリーランスの利益を保護する必要があることから設けられた規定である（Q&A問4）。本条は、支払期日の規定（1項ないし4項）の他、支払義務（5項）や前払金（6項）についても規定がある。

(2) 新法4条各項の規定について

ア 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（1項・2項）

新法4条1項及び2項は支払期日（特定受託事業者の給付に係る報酬の支払日）に関する原則として位置づけられる規定である。この規定により、下請法の適用がない取引についても下請法2条の2と同様の規制が及ぶことになる。

アの場合、特定業務委託事業者が特定受託事業者からの給付の内容について検査をするかどうかを問わず、次の期間内に、支払期日を定める必要がある（1項）。

- ① 給付を受領した日から起算して60日（給付を受領した日を算入）の期間内において、かつ、できる限り短い期間内

①の規定に反し、支払期日を定めないときや、給付を受領した日から起算して60日を超えて支払期日を定めたときは、次のとおり、支払期日が法定される（2項）。

- ② 支払期日を定めなかったときは、給付を受領した日
- ③ 給付を受領した日から起算して60日を超えて支払期日を定めたときは、給付を受領した日から起算して60日を経過する日（経過した日の前日）

なお、「給付を受領した日」は、下請法と同様に業務委託の内容によって異なる。詳しくは法律の考え方19頁以下を参照されたい。

イ 他の事業者から業務委託を受けた特定業務委託事業者が、当該業務委託に係る業務の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合（3項・4項）

新法4条3項は1項の例外として再委託の場合の支払期日を定めた規定であり、4項は2項と同様の擬制規定となっている（ただし、2項とは期日の起算日等は異なる）。3項については、元委託支払期日を起算点とするという点に特徴があり、下請法に対応する規定はない。

イの場合、特定業務委託事業者が、特定受託事業者に一定の事項*14を明示したときは、次の期間内に、支払期日を定めることができる（3項）。

*14：①再委託である旨、②元委託者の商号、氏名若しくは名称又は事業者別に付与された番号、記号その他の符号であって元委託者を識別できるもの及び③元委託業務の対価の支払期日（公取施行規則6条）

- ① 元委託支払期日から起算して30日（元委託支払期日を算入）の期間内において、かつ、できる限り短い期間内

①の規定に反し、支払期日を定めないとときや、元委託支払期日から起算して30日を超えて支払期日を定めたときは、次のとおり、支払期日が法定される（4項）。

- ② 支払期日を定めなかったときは、元委託支払期日
③ 元委託支払期日から起算して30日を超えて支払期日を定めたときは、元委託支払期日から起算して30日を経過する日（経過した日の前日）

3項の趣旨は、イの場合に、一律に1項を適用することで特定業務委託事業者の資金繰り悪化や特定受託事業者への発注控えが生ずることを防止し、同項の場合に比べて支払期日の延期を可能とすることにある。そのため、「元委託支払期日から起算して30日の期間」が、ア①の期間より前に経過するとしても、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対する報酬の支払期日はア①の期間内において定めれば足りるとされている（法律の考え方22頁）。

また、元委託者が、特定業務委託事業者に対し元委託支払期日として定めていた期日より早く元委託業務の対価を支払った場合であっても、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対する再委託に係る報酬の支払期日が前倒しとなるものではない（法律の考え方22頁）。

なお、特定業務委託事業者が、特定受託事業者に一定の事項を明示しないときは、ア③のとおり、給付を受領した日から起算して60日を経過する日が報酬の支払期日とみなされる。

ウ 支払義務（5項）

新法4条5項は、1項若しくは3項により定められた期日又は2項若しくは4項の支払期日までに、特定業務委託事業者が報酬を支払う義務を定めた規定である。ただし、特定受託事業者の責めに帰すべき事由に

より支払ができなかったときは、当該事由が消滅した日から起算して60日以内（3項の再委託の場合は30日以内）に報酬を支払う義務がある（5項ただし書）。

この「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とは、例えば、特定受託事業者が誤った口座番号を特定業務委託事業者に伝えていたため、特定業務委託事業者が支払期日までに報酬について払込みを実施していたにもかかわらず、口座番号の誤りのために支払期日までに特定受託事業者が実際には報酬を受け取ることができなかった場合などが該当する（法律の考え方23頁）。

エ 再委託時の前払金（6項）

新法4条6項は、3項（再委託）の場合に、特定業務委託事業者が、元委託者から前払金の支払いを受けたとき、特定受託事業者に対し資材の調達その他の業務委託に係る業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切に配慮する義務を定めた規定である。下請法に対応する規定はないが、建設業法24条の3第3項（建設工事の請負契約における下請代金の支払に関する規定）に類似の規定がある。

6項にいう「前払金」とは、業務委託の対価の支払期日より前に支払われる金銭のうち、業務委託の相手方事業者（再委託先を含む）が、当該業務の遂行に要し、又は要した費用の全部又は一部として支払われるもので、名目は問わない（法律の考え方23頁）。

どのような配慮が適切と言えるかは個別具体的な事情によるが、例えば、業務委託に係る業務の着手に当たって、特定業務委託事業者自身は費用を要せず、特定受託事業者のみが費用を要する場合には、通常、特定業務委託事業者が元委託者から受けた前払金を必要とする合理的な理由はないことから、特定受託事業者に元委託者から支払を受けた前払金の全部を支払うことが望ましいといえよう（法律の考え方24頁）。

また、特定業務委託事業者は、業務委託に係る業務の着手に当たって自身も相当の費用を負担する場合であっても、特定受託事業者が要する費用の額等を踏まえ、特定受託事業者に過度な負担を課すこととならないように特定受託事業者との間で十分に協議

して前払金の支払額を定めるといった配慮が必要になる（法律の考え方25頁）。

ないため、受領拒否（新法5条1項1号）及び返品（同項3号）の適用がない。

3 特定業務委託事業者の遵守事項（新法5条）

(1) 概要

特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し、1か月以上の期間行う業務委託をした場合、後記(3)記載の行為をしてはならない（新法5条、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（以下「施行令」という）1条）。なお、役務提供の業務委託に関しては、原則として受領という概念が

(2) 1か月以上の期間の算定・始期と終期の概要

本条は、取引関係が長くなるほど経済的な依存関係が生じやすくなり、受注者が不利益な行為を受けやすくなるという実態がある一方で、発注者に過度な負担が生じないようにするという観点から、1か月以上の期間行う業務委託をした場合という期間要件を設けた。この期間要件は、下請法にはない新法の特徴的な要件である。期間の算定等の概要は以下のとおりであるが、詳細は法律の考え方を参照されたい（法律の考え方25頁以下）。

【1か月以上の期間行う業務委託】

	新法5条の対象となる例（法律の考え方26頁以下）
単一の業務委託 又は 基本契約による場合	①単一の業務委託が1か月以上の期間（予定も含む）である場合 ②基本契約（※業務委託の給付の概要の記載が必要）が1か月以上の期間である場合 ③業務委託契約又は基本契約において契約終了日を定めなかった場合（この場合、いずれも1か月以上の期間とされる）
契約の更新により 継続して行う場合 （※）	①業務委託を通算して1か月以上継続して行うことになる場合 ②基本契約が1か月以上継続する場合、それ以降の基本契約に基づき締結される業務委託は適用対象

（※）前後の契約が、①契約当事者が同一であり、その給付又は役務提供の内容が一定程度の同一性*15を有し、かつ、②前の業務委託契約又は基本契約の終了日翌日から、次の業務委託契約又は基本契約の締結日の前日までの期間の日数が1か月未満であるものをいう（法律の考え方27頁）。

【1か月以上の始期及び終期（初日算入）】

	始期	終期
単一の業務委託	契約締結日 （3条通知「業務委託をした日」）	①3条通知の給付受領日・役務提供日（期間の場合、最終日） ②両方で別途当該業務委託契約の終了日を定めた場合は同日 のいずれか遅い日
基本契約による場合	基本契約の締結日	基本契約が終了する日
契約の更新により 継続して行う場合	「最初の」業務委託又は基本契約の始期 （上記）	「最後の」業務委託又は基本契約の終期 （上記）

*15：給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有するかは、機能、効用、態様等を考慮要素として判断する。その際は、原則として日本標準産業分類の小分類（3桁分類）を参照し、前後の業務委託に係る給付等の内容が同一の分類に属するか否かで判断する。それが適当ではないと考えられる事情がある場合には、上記の考慮要素から、個別に判断する。適当ではないと考えられる事情とは、例えば、当事者間のこれまでの契約や当該特定業務委託事業者における同種の業務委託に係る契約の状況等に鑑み、通常、前後の業務委託は一体のものとしてなされている状況がある場合などである（法律の考え方27頁）。

(3) 各禁止行為

本条では、次の①乃至⑦の禁止行為を定めている。たとえ特定受託事業者の了解を得ていても、また特定業務委託事業者に違法性の意識がなくとも、禁止行為を行った場合は本条違反となる（法律の考え方28頁）。

- ① 受領拒否の禁止（新法5条1項1号）
- ② 報酬の減額の禁止（新法5条1項2号）
- ③ 返品 of 禁止（新法5条1項3号）
- ④ 買ったたきの禁止（新法5条1項4号）
- ⑤ 購入・利用強制の禁止（新法5条1項5号）
- ⑥ 不当な経済上の利益の提供要請の禁止（新法5条2項1号）
- ⑦ 不当な給付内容の変更及び不当なやり直しの禁止（新法5条2項2号）

基本的には、下請法4条（親事業者の遵守事項）と同様の規定となっている。

新法では、下請法と異なり、支払遅延に関して、禁止行為（本条）ではなく、新法4条において期日通りの支払義務という形で明記した。また報復措置に関しても、禁止行為（本条）ではなく、公取委等への申し出等を定める6条において禁止している。他方で、新法では、原材料費等の負担（下請法4条2項1号）や割引困難な手形の交付（下請法4条2項2号）といった禁止行為は規定されていない。

各禁止行為に関する詳細・具体例等については紙面の関係上紹介が難しいため、法律の考え方28頁以下を参照されたい。法律の考え方の内容は、大部分が下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準（令

和6年5月改正）や下請取引適正化推進講習会テキストと同様のものとなっている。

4 第二章（特定受託事業者に係る取引適正化）の規定に違反した場合

(1) 違反の事実の申出等

特定受託事業者は、公正取引委員会又は中小企業庁長官に対し、違反の事実を申し出て適切な措置を取るべきことを求めることができる（新法6条1項）。

この申出があった場合、公正取引委員会又は中小企業庁長官は、必要な調査（報告徴収・立入検査（新法11条）等）を行い、事実確認ができた場合には適切な措置を講じる（同条2項）。

なお、業務委託事業者による、当該申出を理由とした特定受託事業者への不利益取扱いは禁止されている（同条3項）。

(2) 新法3条・4条5項・5条・6条3項に違反したと認める場合の措置

指導・助言（新法22条）→勧告（新法8条各項）→命令（新法9条1項）・公表（同条2項）→命令違反の罰則（新法24条1号）というように段階を追う規定となっている。罰則は、50万円以下の罰金とされている。

下請法も同様に、違反がある場合、勧告・公表→独占禁止法に基づく措置命令・課徴金納付命令というように段階を追う措置が取られるが、取引条件の明示義務については、新法と異なり、罰則までに段階を追う規定はない。罰則の内容は50万円以下の罰金（下請法10条1号）であり、新法と同様の金額である。

第3 フリーランス新法の詳細②—就業環境整備等

中小企業法律支援センター副本部長 濱田 和成 (54期)
 中小企業法律支援センター委員 小峯 健介 (57期)
 中小企業法律支援センター働き方改革プロジェクトチーム副座長 間嶋 修平 (71期)
 中小企業法律支援センター委員 高橋 恵美 (73期)
 中小企業法律支援センター委員 金田 大助 (75期)

1 募集情報の的確表示義務(新法12条)

特定業務委託事業者は、広告等*16により、業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報(以下「募集情報」という)を提供するときは、当該募集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)、正確かつ最新の内容に保たなければならない(同条2項)。

(1) 「業務委託に係る特定受託事業者の募集」について

「業務委託に係る特定受託事業者の募集」とは、特定受託事業者に業務委託をしようとする者が自ら又は他の事業者に委託して、特定受託事業者になろうとする者に対して広告等により広く勧誘することをいう。結果として、募集に応じた者が特定受託事業者ではなかった場合であったとしても、募集情報の提供時点において特定受託事業者に業務委託をすることが想定されていた場合は、本条の「募集」に該当する(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*17(以下「指針」という)第2の1(2)・2頁以下)。

(2) 的確表示の対象となる募集情報の具体的な内容について

募集情報の具体的な内容としては、①業務の内容、

②業務に従事する場所、期間又は時間に関する事項、③報酬に関する事項、④契約の解除(更新拒絶も含む)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が挙げられ(施行令2条)、指針においてそれぞれの具体例が挙げられている(指針第2の1(4)・4頁以下)。

また、特定業務委託事業者が募集情報を提供するに当たっては、当事者間の募集情報に関する認識の齟齬をなくすために、指針第2の1(4)に掲げている事項を可能な限り含めて提供するとともに、募集に応じた者に対しても当該事項(当該事項を変更する場合には変更内容)を明示することが望ましい(指針第2の5・9頁)。

(3) 募集情報に係る「虚偽の表示」について

新法は、募集情報を提供するに当たって虚偽の表示をすることを禁止している。

ただし、当事者間の合意に基づき、募集情報とは異なる契約条件としたとしても、虚偽表示には該当しない(指針第2の2(2)・6頁)。

(4) 募集情報に係る「誤解を生じさせる表示」について

新法は、募集情報を提供するに当たって、誤解を生じさせる表示をすることを禁止している。誤解を招くか否かは、一般的・客観的に判断される(指針第2の3(1)・7頁)。

例えば、関係会社を有する場合、当該関係会社と

*16：①新聞、雑誌に掲載する広告、②文書の掲出・頒布、③書面の交付、④ファックス、⑤電子メール・メッセージアプリ等(メッセージ機能があるSNSを含む)、⑥放送、有線放送等(テレビ、ラジオ、オンデマンド放送、ホームページ、クラウドソーシングサービスのプラットフォーム等)。指針第2の1(3)・3頁以下。

*17：https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/dai1/siryou7.pdf

混同されることがないように、業務委託を行う予定の者を明確にするなど、誤解を生じさせないように、表示方法や内容に留意する必要がある（指針第2の3(2)・7頁）。

(5) 募集情報に係る「正確かつ最新」の表示について

新法は、募集情報を正確かつ最新の内容に保つことを義務付けている。

そのため、募集が終了した場合や募集情報の内容を変更した場合、速やかに当該募集情報の提供の終了又は変更をする必要がある。また、募集情報を提供した時点を明確にする必要がある（指針第2の4・8頁）。

(6) 第三者に募集情報の提供を委託した場合の注意点

第三者に募集情報の提供を委託した場合で、虚偽表示や誤解を生じさせる表示、内容の変更があったときは、当該受託者に修正を依頼する必要がある。

なお、当該受託者が、繰り返しの修正依頼に対し、修正を行わなかった場合、当該特定業務委託事業者は、新法12条に違反したことはない（指針第2の2(3)・6頁、指針第2の3(3)・7頁以下、指針第2の4・8頁以下）。

2 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮義務（新法13条）

(1) 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮の概要

労働者の妊娠・出産若しくは育児又は介護（以下「育児介護等」という）については、使用者は、労働者の申出を受けた場合、法定の各基準に従い、休業や短時間勤務等の措置を取ることが、労基法、雇用の

分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という）又は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等で義務付けられている。

フリーランスの場合も育児介護等に対する就業環境の整備の必要性があることから、新法では、特定業務委託事業者は、継続的業務委託（6か月以上の期間行う業務委託又は当該業務委託に係る契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託、施行令3条、指針第3の1(3)・10頁以下）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて*18、当該特定受託事業者が育児介護等と両立しつつ当該継続的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講じることを義務付けた（新法13条1項）。他方で、継続的業務委託以外の業務委託の場合には、必要な配慮をすることを努力義務とした（同条2項）。

なお、継続的業務委託の期間の算定については本特集第2の3(2)を参照されたい（以下同様）。

(2) 特定業務委託事業者がすべき育児介護等に対する配慮の具体的内容

必要な配慮の具体的な内容としては、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、④配慮の不実施の場合の伝達・理由の説明が求められる（指針第3の2(1)・13頁以下）。

また、これらの配慮が円滑に行われるようにするために、①配慮の申出が可能であることや、申出の窓口・担当者、配慮の申出手続等を周知すること、②育児介護等に否定的な言動が頻繁に行われるといった配慮の申出を行いきにくい状況がある場合にはそれを解消するための取組を行うこと等の育児介護等への理解促進に努めることが望ましい（指針第3の2(1)・13頁以下）。

*18：当該配慮義務は、特定業務委託事業者に対して、特定受託事業者の申出に応じて、対応を講じることを求めるものであり、取引を行う全ての特定受託事業者の育児介護等の事由を予め把握して配慮することまでを求めるものではない点に留意が必要である（内閣官房新しい資本主義実現本部事務局他『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7月3日更新）14頁）。

その上で、個別事情に応じて、個別に対応を検討することが必要である。指針において配慮を実施する場合の具体例が示されているため、参考にされたい（指針第3の2(2)・16頁以下）。

(3) 特定業務委託事業者による望ましくない取扱い

他方で、特定業務委託事業者による、①申出を阻害する行為や、②申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由とする契約の解除その他の不利益な取扱いは、望ましくない取扱いであるとされている。②については、指針に該当例と非該当例が示されているため、参考にされたい（指針第3の3・18頁以下）。

特定業務委託事業者が望ましくない取扱いをしたこと自体が新法違反になることはないが、新法施行後に当該取扱いがあった場合には、特定業務委託事業者調査が行われた上で、助言が行われることがあり得る（パブコメ No.3-2-33・145頁以下）。

なお、①妊娠又は出産等に関し特定受託事業者からの申出を阻害することは、新法14条のハラスメントに該当する場合があります（パブコメ No.3-2-32・145頁）、②報酬の不払い・減額といった不利益な取扱いは、新法4条（報酬の支払期日等）又は5条（特定業務委託事業者の遵守事項）に違反する場合があります（指針第3の3・18頁以下）。

3 ハラスメント防止措置を講じる義務（新法14条）

(1) 特定業務委託事業者が講ずべきハラスメント防止措置の概要（新法14条1項）

ア 労働者の場合、職場における①セクシュアルハラスメント、②妊娠・出産等に関するハラスメント、③パワーハラスメントについて、男女雇用機会均等法、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の労働関係法令や各防止指針において事業主が雇用管理上講じるべき措置等が定められている。フリーランスの場合もこれらのハラスメントは許されるべきでないことから、新法は、特定業務委託事業者に

対し、上記ハラスメントについて、フリーランスからの相談対応に必要な体制整備等を義務付けた。

イ 具体的には、新法14条1項は、特定業務委託事業者は、当該業務委託に係る特定受託業務従事者に対して当該「業務委託に関して行われる」、①性的な言動（セクシュアルハラスメント、同条1項1号）、②妊娠・出産・それらに起因する症状による業務不能・能率低下、妊娠・出産への配慮の申出若しくは配慮を受けたことに関する言動（妊娠・出産等に関するハラスメント、同2号、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（以下「厚労省施行規則」という）2条）、③取引上の優越的な関係を背景とした言動（パワーハラスメント、同3号）により、特定受託業務従事者の就業環境を害することなどの状況に至ることのないよう、その特定受託業務従事者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならないとする。

ウ 「業務委託に関して行われる」（新法14条1項）とは、特定受託業務従事者が当該業務委託に係る業務を遂行する場所又は場面で行われるものをいうとされ、通常業務の遂行場所以外の場所であっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行している場所であればこれに該当する（指針第4の1(4)・23頁）。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該特定受託業務従事者の業務遂行場所又は場面と認められる場合、これに該当する（パブコメ No.3-3-6・148頁以下）。

(2) 業務委託における3つのハラスメントの内容

ア 業務委託におけるセクシュアルハラスメントの内容

業務委託におけるセクシュアルハラスメントは、性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によって業務委託の条件について不利益を受けるもの（対価型セクシュアルハラスメント）と性的な言動によっ

て特定受託業務従事者の就業環境が害されるもの（環境型セクシュアルハラスメント）の2類型がある。同性に向けられたものであってもセクシュアルハラスメントに該当し、性的言動を行う主体は、特定業務委託事業者やその従業員に限られるものではなく、業務委託に係る契約を遂行するにあたり関係性が発生する者、例えば、特定業務委託事業者の取引先なども主体となり得る（指針第4の2(1)及び(2)・24頁以下）。指針において、類型ごとに典型例が示されているため、参考にされたい（指針第4の2(3)及び(4)・25頁以下）。

イ 業務委託における妊娠・出産等に関するハラスメントの内容

業務委託における妊娠・出産等に関するハラスメントは、妊娠したこと、出産したこと、それらに起因する症状による業務委託に係る業務不能又は業務効率の低下に関する言動により就業環境が害されるもの（状態への嫌がらせ型）、妊娠・出産に関して新法13条規定の配慮の申出をしたこと又は配慮を受けたことに関する言動により就業環境が害されるもの（配慮申出等への嫌がらせ型）の2類型がある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものについてはこのハラスメントには該当しない（指針第4の3(1)・27頁）。指針において、類型ごとに典型例が示されているため、参考にされたい（指針第4の3(2)及び(3)・27頁以下）。

ウ 業務委託におけるパワーハラスメントの内容

業務委託におけるパワーハラスメントは、業務委託に関して行われる①取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、②業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③特定受託業務従事者の就業環境を害するもので、①から③の全てを満たすものをいう。「就業環境を害する」の判断にあたっては、平均的な特定受託業務従事者の感じ方を基準とする（指針第4の4(4)・34頁）。代表的な言動について、指針は、事業主が職場における

優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針と同様に、6つの類型を挙げ、該当例と非該当例をそれぞれ具体的に挙げているため、参考にされたい（指針第4の4(5)・34頁以下）。

(3) 具体的なハラスメント防止措置の内容

ア 特定業務委託事業者が「講ずべき措置」（指針第4の5・41頁以下）

①方針等の明確化及び周知・啓発	<ul style="list-style-type: none"> i ハラスメントの内容及び禁止方針の明確化と社内周知・啓発 ii ハラスメント行為者に対して厳正に対処する旨の方針及び対処の内容の規定と社内周知・啓発
②相談（苦情を含む）	<ul style="list-style-type: none"> i 相談窓口の設置と特定受託業務従事者への周知 ii 相談窓口担当者による相談への適切な対応体制整備
③事後の迅速かつ適切な対応	<ul style="list-style-type: none"> i 事案の事実関係の迅速かつ正確な把握 ii 事実が確認できた場合の被害者への配慮措置や行為者への措置 iii 再発防止措置
④併せて講ずべき措置	<ul style="list-style-type: none"> i 相談者・行為者のプライバシー保護措置 ii 不利益な取扱い禁止を定め、特定受託業務従事者への周知・啓発

以上の措置は、特定業務委託事業者の多くが、事業主として労働関係法令に基づいて既に講じているハラスメント防止措置と同様の内容であるため、当該措置の対象を特定受託業務従事者にも拡張し、既存の社内体制やツールを活用することで対応可能であると思われる。

イ 特定業務委託事業者が行うことが「望ましい取組」

業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動及び、他の事業者等からの特定受託業務従事者へのパワーハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントは、新法14条1項の措置義務の対象とならない（パプコメNo.3-3-59・175頁、パプコメNo.3-3-63・

176頁)。しかし、契約交渉中の者は特定業務委託事業者との間で交渉力等の格差が生じやすく、取引上弱い立場に置かれる蓋然性が高いこと、特定受託業務従事者が業務委託に係る契約を遂行するに当たって特定業務委託事業者等以外の者と関係性が生じ得ることに鑑み（パプコメNo.3-3-59・175頁）、特定業務委託事業者が行うことが「望ましい取組」として、①業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関する取組及び②元委託事業者を含む他の事業者等からの特定受託業務従事者へのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組が定められている（指針第4の6及び7・53頁以下）。具体的な内容は指針を参照されたい。

(4) 不利益取扱いの禁止（新法14条2項）

新法14条2項は、特定業務委託事業者が、特定受託業務従事者が同条1項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、その者（その者が新法2条1項2号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをすることを禁止している。

4 契約解除・不更新の場合の 30日前予告義務等（新法16条）

(1) 契約解除・不更新の場合の30日前予告（新法16条1項本文）

労働者を解雇する場合、使用者は、原則として、30日前の予告（解雇予告）か解雇予告手当の支払が必要である（労基法20条）。これに対して、フリーランスとの契約を終了させる場合には、契約条項で特段の手当てをしていなければ、委託者側は、請負契約であれ、準委任契約であれ、別途損害賠償請求を受ける余地はあり得るものの、いつでも契約を解除することが可能である（民法641条、651条）。しかし、これでは、フリーランスが不安定な立場に置かれるとの批判があった。

そこで、新法16条1項本文は、特定業務委託事業者が、期間6か月以上の継続的業務委託契約（新法13条1項、施行令3条）について、契約解除をする場合や期間満了後に更新をしない場合、特定受託事業者に対し、原則として、少なくとも30日前までの事前予告を義務付けた。予告の方法は、書面の交付、ファクシミリの送信、電子メール等の送信である（厚労省施行規則3条1項）。

新法により、少なくとも期間6か月以上の継続的な特定受託事業者については、予告なく契約を打ち切られるという不利益は回避できる。もっとも、期間6か月未満の特定受託事業者については、引き続き保護の対象外である。また、新法は、労基法のように解雇予告手当の規定を設けていない。加えて、新法は、解除・不更新の場合の予告を義務付けるにとどまり、労働者の場合のように解除・不更新に正当な理由を要求する旨の規定（労契法17条、19条）や、解雇権濫用法理類似の規定（労契法16条）は設けていない。労働者の場合と比較すると、フリーランスの保護は限定的である。

(2) 予告が不要な場合（新法16条1項ただし書）

例外として、災害その他やむを得ない事由により予告が困難な場合（厚労省施行規則4条1号）、元請事業者からの再委託業務の場合で、元委託事業者と元請事業者との契約が解除されて再委託業務の大部分が不要となった場合など直ちに再委託業務の契約を解除することが必要と認められる場合（同2号）、基本契約に基づいて業務委託を行う場合や契約更新により継続して業務委託契約を行う場合で、契約期間30日以下の業務委託契約を解除する場合（同3号）、特定受託事業者の責めに帰すべき事由により直ちに契約を解除することが必要と認められる場合（同4号）、基本契約を締結している場合で、特定受託事業者の事情により、相当な期間（概ね6か月以上。法律の考え方47頁）、基本契約に基づく業務委託をしていない場合（同5号）については、予告が不要とされている（新法16条1項ただし書）。

(3) 契約解除・不更新の理由の開示(新法16条2項本文)

労働契約の場合、使用者は、解雇予告日から退職日の間に労働者から解雇理由についての証明書の請求を受けた場合、遅滞なく交付する必要がある(労基法22条2項)。これに対して、フリーランスとの契約終了についてはこのような定めはなかった。

そこで、新法16条2項本文は、同条1項の予告がされた日から契約満了日までの間に特定受託事業者から契約解除・契約不更新の理由の開示を求められた場合、特定業務委託事業者に、原則として、遅滞なく理由の開示を義務づけた。開示の方法は、書面の交付、ファクシミリの送信、電子メール等の送信である(厚労省施行規則5条1項)。

(4) 開示が不要な場合(新法16条2項ただし書)

例外として、第三者の利益を害するおそれがある場合(厚労省施行規則6条1号)、他の法令に違反することとなる場合(同2号。例えば、法律上の守秘義務に違反する場合。法律の考え方48頁)については、開示が不要とされている(新法16条2項ただし書)。

5 第三章(就業環境整備等)の規定に違反した場合の対応

(1) 違反の事実の申出等

第二章の規定に違反した場合と同様、特定受託事業者は、厚生労働大臣に対し、違反の事実を申し出て適切な措置を取るべきことを求めることができる(新法17条1項)。

この申出があった場合、厚生労働大臣は、必要な調査(報告徴収^{*19}・立入検査(新法20条)等)を行い、事実確認ができた場合には適切な措置を講じる(同条2項)。

なお、業務委託事業者による、当該申出を理由とした特定受託事業者への不利益取扱いは禁止されている(同条3項が6条3項を準用)。

(2) 新法12条・14条・16条・17条3項準用の6条3項に違反したと認める場合の措置

第二章の規定に違反した場合と同様、指導・助言(新法22条)→勧告(新法18条)^{*20}→命令(新法19条1項)^{*21}・公表(同条2項)^{*22}→命令違反の罰則(新法24条1号)というように段階を追う規定となっている。罰則は、50万円以下の罰金とされている^{*23}。

参考資料

上記既に引用する資料以外に、下記資料も適宜参照されたい。

- 2023年度東京弁護士会夏期合研分科会『『フリーランス保護新法』の概要と実務上の留意点〜フリーランスからはどう見えているのか?〜』資料(東京弁護士会会員サイト内)
https://www.toben.or.jp/members/iinkai/chusho/news/2023_2.html
- フリーランス新法の法文
<https://www.mhlw.go.jp/content/001101537.pdf>
- 厚生労働省特設ページ(法文その他の資料)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

*19:新法14条(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)に係る場合は、報告徴収のみ可能(新法20条2項)。

*20:新法13条(妊娠、出産若しくは育児または介護に対する配慮)違反は勧告の対象外(新法18条)。

*21:新法14条に係るものは命令の対象外(新法19条1項)。

*22:前注記載のとおり、新法14条に係るものは命令の対象外であるが、正当な理由なく勧告に従わない場合には、その旨を公表することができる(新法19条3項)。

*23:新法14条に係る報告徴収に対し、報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料とされている(新法26条)。