

Legal Newsletter

DT 弁護士法人

2024 年 9 月 26 日号

令和 6 年（2024 年）11 月 1 日施行「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法）について

Executive Summary

- 令和 6 年 11 月 1 日に、「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法）が施行されます。
- フリーランス法は、一人の「個人」として業務を受託するいわゆる「フリーランス」と、発注事業者との交渉力などの格差に鑑み、両者間の業務委託取引の適正化を図るとともに、フリーランスの就業環境の整備も図るものです。
- フリーランス法では、フリーランスに対して業務を委託する発注事業者に対し、**下請法に類似した義務**が課せられます。それに加え、以下の点にも注意が必要です。
 - 下請法では規制対象とならない、発注事業者の自家利用に向けられた製造・加工、情報成果物作成や役務の外注も、本法の規制対象となります。たとえば、**自社の広告宣伝資料作成の外注や、経理・人事など管理業務のアウトソース**も、フリーランスに発注する場合は本法の規制対象となります。
 - 建設業法で規制され、下請法では規制対象とならない、建設工事の発注についても、フリーランス（いわゆる「一人親方」など）に発注する場合は本法の規制対象となります。
 - 下請法にはなかった種類の規制が新たに導入されました。発注事業者は、継続的取引における中途解除や不更新の場合の事前予告・理由開示をはじめとする、本法で新たに導入された「**就業環境の整備**」に関する義務を遵守する必要があります。
 - 「**フリーランスからフリーランスに対する業務委託**」も規制対象となります。たとえば、ギグワーカー仲介プラットフォーム等の運営を行う事業者においては、ギグワークの発注者となるユーザーが本法を適切に遵守できる仕組みを構築する必要があります。

1. はじめに

令和 5 年（2023 年）4 月 28 日に、「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）（以下「フリーランス法」または単に「法」）が可決成立し、同年 5 月 12 日に公布されました。本法は、令和 6 年（2024 年）11 月 1 日に施行されます。

本ニュースレターでは、施行日の迫るフリーランス法について、その概要をご説明するとともに、特に注意すべきケースや、各企業において必要となる対応の例をご紹介します。

2. フリーランス法制定の背景および目的^{1,2}

近年、働き方の選択肢の一つとして、フリーランス、特に、デジタル社会の進展に伴う新しい働き方（いわゆるギグワーカー、クラウドワーカー等）が普及してきました。フリーランスを選択する背景は人によって様々であり、個々人がそれぞれのニーズに応じた働き方を柔軟に選択できる環境を整備することが重要となっています。

一方で、フリーランスが、発注事業者との関係で、一方的な発注取消、報酬の支払遅延、ハラスメントなど、様々な取引上のトラブルに直面しているという実態がみられ、これらトラブルの背景には、一人の「個人」として業務委託を受けるフリーランスと、「組織」として業務委託を行う発注事業者との間に、交渉力やその前提となる情報収集力の格差が生じやすいことがあると考えられています。

こういった背景から、今般、フリーランス法により、①発注事業者・フリーランス間の取引の適正化、および、②フリーランスの就業環境の整備が図られることとなりました。

フリーランス法の概要

対象となる受注者	役員1人のみの会社または個人で、従業員を使用しないもの
対象となる発注者	限定なし * 役員1人のみの会社や個人で従業員を使用しない発注者については義務が限定される
対象となる取引	発注者の事業のために、物品の製造、情報成果物の作成または役務の提供を委託すること * 自家利用役務も含まれる
発注者の義務 (取引適正化)	<ul style="list-style-type: none">書面等による取引条件の明示報酬支払期日の設定・期日内の支払（物品等受領日から60日以内）1か月以上の継続的取引における、受領拒否、報酬減額、返品、買ったたき、購入・利用強制、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直しの要請などの禁止
発注者の義務 (就業環境の整備)	<ul style="list-style-type: none">広告等で受注者を募集する際の的確な表示ハラスメント対策にかかる体制整備等6か月以上の継続的取引における、受注者者の育児介護等と業務の両立に対する配慮や、中途解除・不更新の場合の事前予告（30日前）・理由開示
違反時の対応	<ul style="list-style-type: none">公取委（中企庁）または厚労大臣による報告徴収・立入検査、勧告、命令、命令の公表、指導、助言50万円以下の罰金（一部については20万円以下の過料）

3. フリーランス法による規制の概要

(1) 適用対象者³

1) フリーランス

フリーランス法は、「個人」として業務委託を受けるフリーランスと、従業員を使用して「組織」として業務委託を行う発注事業者との交渉力などの格差を是正することを目的としていますので、適用対象となるフリーランスは、業務委託の相手方である事業者であって、(i) 個人であって従業員を使用しないもの、または (ii) 法人であって、代表者1名以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事もしくは監査役またはこれらに準ずる者）がなく、かつ、従業員を使用しないもの（**特定受託事業者**）となります（法2条1項）。簡単にいえば、「従業員を使用しない、個人または役員1名のみの会社⁴」と整理できるかと存じます。

1「[公取委フリーランス法 Q&A](#)」内「フリーランス・事業者間取引適正化等法 Q&A（PDF）」問1（公取委ウェブサイト）

2「[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）](#) 説明資料」3頁（内閣官房ウェブサイト（PDF））

3 前掲 Q&A 問2

4 この点につき、「一人会社」と説明されることもあるが、会社法の文献等で、株主1名の会社を「一人会社」と呼ぶことがあるため、混同しないよう注意が必要である。

ただし、個人や役員 1 名のみの会社が、週労働 20 時間未満の者や、30 日以下の雇用しか見込まれていない者のみを雇用している場合であれば、「従業員を使用しないもの」となり、特定受託事業者に該当します。また、事業に同居親族のみを使用している場合も、「従業員を使用」に該当しません⁵。

なお、NPO 法人や一般社団法人などの非営利団体⁶、土業⁷なども、上記に該当すれば、特定受託事業者となり得ます。

一方で、株式会社において、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の地位に就く個人に関しては、当該株式会社と個人との関係は、当該株式会社にとっては内部関係にすぎず、当該個人は他の事業者といえないので、フリーランス法の適用はないとされます⁸。

2) 発注事業者

発注事業者は、「**業務委託事業者**」（特定受託事業者に業務委託をする事業者）と定義されており（法 2 条 5 項）、その主体に特段の限定はありません。

ただし、フリーランス法上のほとんどの規制は、法 2 条 6 項に定める「**特定業務委託事業者**」（業務委託事業者であって、(i) 個人であって従業員を使用するもの、または (ii) 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）のみに適用されます。

したがって、個人や役員 1 名のみの会社で、従業員を使用しない業務委託事業者については、義務が大幅に限定されることとなります。

(2) 適用の対象となる取引

フリーランス法の適用対象取引である「**業務委託**」とは、事業者が、自らの事業のために、他の事業者、物品の製造・加工、情報成果物の作成または役務の提供（自らに役務の提供をさせることを含む）を委託することをいいます（法 2 条 3 項）。

なお、下請法上の「**修理委託**」は、フリーランス法では、「**役務の提供**」の委託の一つとして適用対象となります⁹。

また、建設業法で規制され、下請法では規制対象とならない、建設工事の発注についても、フリーランス（いわゆる「一人親方」など）に発注する場合はフリーランス法の規制対象となります¹⁰。

(3) 取引の適正化に関する発注事業者の義務

取引の適正化に関して、業務委託事業者には課せられる義務は、(i) 書面等による取引条件の明示（法 3 条）、(ii) 報酬支払期日の設定等（法 4 条）および (iii) 受領拒否、報酬減額、返品等の禁止（法 5 条）の 3 点です。

このうち、「(i) 書面等による取引条件の明示」については、個人や役員 1 名のみの会社を含む全ての業務委託事業者には義務が課せられますが、「(ii) 報酬支払期日の設定等」および「(iii) 受領拒否、報酬減額、返品等の禁止」については、特定業務委託事業者にのみ義務が課せられます。

また、「(iii) 受領拒否、報酬減額、返品等の禁止」については、1 か月以上継続して行われる業務委託のみが適用対象となります（施行令 1 条）。

1) 書面等による取引条件の明示（法 3 条）

業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等の定められた事項¹¹を書面または電磁的方法により明示する必要があります。

5 公取委・厚労省「[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](#)」（令和 6 年 5 月 31 日）（公取委ウェブサイト（PDF））

6 パブリックコメント結果「[特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行に伴い整備する関係政令等について](#)」（令和 6 年 5 月 31 日）別紙 2 の 1-2-3（7 頁）以下（e-Gov ポータルウェブサイト）

7 前掲パブリックコメント結果、別紙 2 の 1-2-23（14 頁）以下

8 前掲 Q&A 問 19。もっともその外延は明確でなく、会社において「相談役」や「顧問」などの役員類似のポジションに就く個人については、フリーランス法の適用対象となる可能性がある。

9 前掲 Q&A 問 25

10 厚労省「[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）パンフレット](#) [ここからはじめようフリーランス・事業者間取引適正化等法](#)」5 頁（厚労省ウェブサイト（PDF））

11 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（令和 6 年公正取引委員会規則第 3 号）1 条

「電磁的方法」としては、電子メールのほか、受信者を特定し第三者が閲覧できない方法であれば、SNS のメッセージ機能などを用いることも可能です。

2) 報酬支払期日の設定等（法 4 条）

特定業務委託事業者は、特定受託事業者への報酬支払日を、当該特定受託事業者からの給付を受領した日から 60 日以内（自らが第三者から受注した業務（の一部）を特定業務委託事業者に再委託をする場合は、当該第三者から自らへの支払期日から 30 日以内）に設定し、かつ実際に支払う必要があります。

3) 受領拒否、報酬減額、返品等の禁止（法 5 条）

特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対して 1 か月以上の期間¹²行う業務委託を行った場合には、以下の①～⑤の行為をしてはならず、また、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはなりません。

- ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
- ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
- ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
- ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
- ⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
- ⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
- ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、またはやり直させること

(4) 就業環境の整備に関する発注事業者の義務

就業環境の整備に関して、業務委託事業者に課せられる義務は、(i) 広告等における受託者募集情報の的確表示（法 12 条）、(ii) 妊娠、出産・育児、介護と業務の両立に対する配慮（法 13 条）、(iii) ハラスメント対策にかかる体制整備等（法 14 条）および (iv) 中途解除・不更新の場合の事前予告（法 16 条）の 4 点で、いずれも特定業務委託事業者のみ義務が課せられます。

また、「(ii) 妊娠、出産・育児、介護と業務の両立に対する配慮」および「(iv) 中途解除・不更新の場合の事前予告」については、業務委託のうち 6 か月以上継続するもの（**継続的業務委託**）¹³が主な適用対象となります（施行令 3 条）。

1) 広告等における受託者募集情報の的確表示（法 12 条）

特定業務委託事業者は、自らまたは他の事業者に委託して、新聞等刊行物やインターネット等による広告等により、特定受託事業者になろうとする者に対して広く勧誘する場合には、業務の内容等について、虚偽表示や誤解を招く表示を行ってはならず、正確かつ最新の情報に保つ必要があります。

2) 妊娠、出産・育児、介護と業務の両立に対する配慮（法 13 条）

特定業務委託事業者は、業務委託を行う相手方である特定受託事業者¹⁴からの申出に応じて、当該特定受託事業者が妊娠、出産・育児または介護と業務とを両立できるように配慮する努力義務を負います。もっとも、当該業務委託が継続的業務委託の場合は、（努力義務にとどまらず）当該配慮を実施する法的義務を負います。

3) ハラスメント対策にかかる体制整備等（法 14 条）

特定業務委託事業者は、業務委託を行う相手方である特定受託事業者¹⁵に対し、当該業務委託に関して、いわゆるセクハラ、マタハラおよびパワハラが生じないよう、適切な措置を講じる必要があります。

12 契約の更新により 1 か月以上となる場合も含む。

13 契約の更新により 6 か月以上となる場合も含む。

14 本条において、法人の場合はその代表者を指す。ただ、そうすると、別途定義されている「特定業務委託事業者」（次注ご参照）と実質的に同じ意味となるが、本条で「特定業務委託事業者」の語を用いなかった理由は不明である。

15 正確には、「当該特定受託事業者における特定受託業務従事者」だが、わかりやすさの観点から本文では省略した。就業環境整備に関する規定は労働法類似の規定であり、あくまでも実際に就業する個人の保護を図るものであるため、その保護対象者としては、「特定受託事業者」（定義に法人を含む）とは別に、「特定業務委託事業者」（特定受託事業者特定受託事業者である個人および特定受託事業者である法人の代表者）という用語が用意されているのである（法 2 条 2 項）。

4) 中途解除・不更新の場合の事前予告（法 16 条）

特定委託事業者は、継続的業務委託を中途解除または不更新とする場合は、30 日前に事前予告を行うとともに、当該特定受託事業者からの請求により、解除・不更新の理由を開示する必要があります。

(5) 違反時の対応

当局（取引の適正化に関する義務違反については公取委（および中企庁長官）、就業環境の整備に関する義務違反については厚労大臣）は、違反が疑われる業務委託事業者に対して、必要に応じ、報告徴収・立入検査を行い（法 11 条および 20 条）、違反を認識したときは勧告（法 8 条および 18 条）、さらに正当な理由なく勧告に従わない場合は措置命令およびその公表（法 9 条および 19 条）を行うことができます。ただし、ハラスメント対策に係る体制整備等（法 14 条）に関する違反については、報告徴収に限られ、違反を認識したときに勧告はできるものの、正当な理由なく勧告に従わない場合に措置命令を行うことはできません（公表のみ可能）（法 19 条 3 項）。

当局の命令に違反し、または報告徴収・立入検査について拒否や虚偽報告などを行った業務委託事業者には、50 万円以下の罰金が科せられ（法 24 条）、両罰規定も存在します（法 25 条）。ただし、それらのうち、ハラスメント対策に係る体制整備等に関する違反に基づくものについては、20 万円以下の過料となります（法 26 条）。

フリーランス法上の各規制の対象取引および対象者

規制目的	規制内容	対象取引	発注事業者	フリーランス
取引の適正化	書面等による取引内容の明示（3条）	業務委託	業務委託事業者 （限定なし）	
	報酬支払期日の設定・期日内の支払 （物品等受領日から60日以内） （4条）	業務委託		
	受領拒否、報酬減額、返品、買いたたき などの禁止（5条）	業務委託 （1か月以上）		
就業環境の整備	広告等における受託者募集情報の的確 表示（12条）	業務委託	特定業務委託 事業者	特定受託 事業者
	育児介護等と業務の両立への配慮 （13条）	継続的業務委託 （6か月以上） （その他の業務委託 の場合は努力義務）		
	ハラスメント対策にかかる体制整備等 （14条）	業務委託		
	中途解除・不更新の場合の事前予告 （30日前）・理由開示（16条）	継続的業務委託 （6か月以上）		

4. 他の法令との関係

(1) 独禁法および下請法との関係

フリーランス法では、フリーランスに対して業務を委託する業務委託事業者に対し、独禁法の特別法である下請法に類似した義務が課せられます。そのため、独禁法や下請法とフリーランス法の規制が重複し、いずれの法律にも違反する行為が生じる可能性があります。この場合は、原則としてフリーランス法が優先的に適用されるものとされています。特に、フリーランス法第 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、重ねて独禁法第 20 条の規定（排除措置命令）および同法第 20 条の 6 の規定（課徴金納付命令）が適用されることはないものとされています¹⁶。

16 公取委「[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](https://www.jftc.go.jp/file/fl_jftcguidelines.pdf)」（令和 6 年 5 月 31 日付）（https://www.jftc.go.jp/file/fl_jftcguidelines.pdf）の 2 および 3。（公取委ウェブサイト（PDF））

(2) 労働法との関係

フリーランスは、業務委託者との間には雇用契約を締結せず、請負契約や準委任契約などの契約に基づいて業務を行うため、一般には、労働者に該当せず、労働基準法等の労働関係法令が適用されません。

しかしながら、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうか判断されることになること、上記のように形式的には雇用契約を締結していないフリーランスであっても、業務委託者との間に使用従属性が認められ、「労働者」と認められることは有り得、その場合には業務委託者と当該フリーランスとの関係には、フリーランス法ではなく、労働関係法令が適用されることになります。

5. フリーランス法の適用に関して注意が必要となるケース

前述のとおりフリーランス法の規制は下請法と類似しており、規制の重複が生じ得ますが、その一方で、下請法では規制対象とならない、発注者の自家利用に向けられた製造・加工、情報成果物作成や役務の外注も、フリーランス法の規制対象となることには注意が必要です。

また、下請法にはなかった「就業環境の整備」に関する義務も導入されました。

したがって、自社からの発注取引に関して、従来どおり下請法を遵守するのみでは、新たな法規制をカバーできないおそれがあります。

また、建設業法で規制され、下請法では規制対象とならない、建設工事の発注についても、フリーランス（いわゆる「一人親方」など）に発注する場合はフリーランス法の規制対象となります。建設業界においてもフリーランス法への対応が求められます。

その他に、フリーランス法では、「フリーランスからフリーランスに対する業務委託」も規制対象となります。たとえば、ギグワーカー仲介プラットフォーム等の運営を行う事業者においては、ギグワークの発注者となるユーザーがフリーランス法 3 条に規定する書面等による取引条件の明示を適切に遵守できる仕組みを構築する必要があります。

6. 各企業において必要となる対応の例

従来の下請法においては、概ね事業部門による営業活動に紐づいた下請取引が規制対象となっていたため、主に事業部門からの発注に絞って下請法遵守対応を行っていた企業も多かったのではないかと思います。これに対し、フリーランス法では、上記のように、発注者の自家利用に向けられた製造・加工、情報成果物作成や役務の外注も、フリーランス法の規制対象となります。これにより、従来の下請法遵守対応の範囲には入らない、自社の広告宣伝資料作成の外注や、経理・人事など管理部門からの社内業務アウトソースの発注などについても、下請法対応と同様のチェック体制を敷いていく必要が出てくるものと思われます。

こういった点も踏まえ、フリーランスを含む外注業者への発注、検収、支払い等に関するルーティン、システム、社内規程、マニュアル、雛型等の見直しを進めることが考えらえるところです。

また、フリーランスの就業環境の整備のための体制導入も必要です。この点は、従来は自社従業員向けであった、内部通報窓口などを含むコンプライアンスプログラム、あるいは育児介護等の支援制度などといったものを、自社が業務委託しているフリーランスにも一部適用できるよう修正していくことで対応できる部分もあるかと思われます。

以上の点については、関係部署による対応を進めるとともに、自社役職員向けの研修を速やかに実施し、関係者の意識をアップデートしていくことも重要と思われます。

(DT 弁護士法人 菅 尋史、吉 田 哲)

【凡例】

- 「公取委」： 公正取引委員会
- 「中企庁」： 中小企業庁
- 「厚労省」： 厚生労働省
- 「フリーランス法」または「法」： 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（（令和 5 年度法律第 25 号）
- 「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」（令和 6 年政令第 200 号）

本ニュースレターは、執筆時点（2024 年 9 月 26 日）の情報に基づきます。

執筆者プロフィール

 <p>菅 尋史 / Hiroshi Suga DT 弁護士法人 弁護士</p>	 <p>吉田 哲 / Satoshi Yoshida DT 弁護士法人 弁護士</p>
<p>西村あさひ法律事務所のパートナー(2007-2021)、その前身のあさひ法律事務所のパートナー(2001-2007)として、国内外の様々な業種の企業に対し、法律サービスを提供してきた。2022年1月にDT 弁護士法人のパートナーとして参画。</p> <p>独禁法分野では、当局による審査への対応、民事訴訟、公取委への違反申告、事業会社における独禁法コンプライアンス体制の構築などを取り扱っている。独禁法と知的財産法の交錯する分野でのアドバイスも多く提供している。</p> <p>The Best Lawyers in Japan 2025 の Antitrust/ Competition Law 分野において“Best Lawyers”に選出された。</p> <p>主な実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カルテル課徴金についての役員責任追及対応案件 ・消防救急デジタル無線に関する入札談合被疑事件及び発注者からの損害賠償請求訴訟事件 ・北陸新幹線消融雪設備に関する入札談合事件 ・ゆうパック不当廉売差止請求事件の被告代理人 ・立入検査がなされた外資系コンピュータ・メーカーの再販売価格維持被疑審査事件の代理人 ・自動車部品の国際カルテル事件（複数件） 	<p>2009年株式会社東芝入社。米国現地法人での約4年間の駐在を含め、約10年にわたり、国内外のM&A・事業再編・契約案件対応、日米輸出規制対応、会社法・独占禁止法・下請法等に関する法的助言、コンプライアンス案件対応、独占禁止法を含む社内教育実施などに従事した。</p> <p>2020年DT 弁護士法人入所。独占禁止法・下請法案件（意見書作成、企業結合規制対応など）、国内外のM&A・組織再編案件、契約案件、株式報酬案件、その他企業法務案件に従事している。</p>

お問い合わせ

DT 弁護士法人 東京事務所

所在地 〒100-0005 東京都千代田区丸の内 3-3-1 新東京ビル

Tel 03-6870-3300 (代)

大阪事務所

所在地 〒541-0042 大阪府大阪市中央区今橋 4-1-1 淀屋橋三井ビルディング

Tel 06-7711-2540

email dtlegal@tohmatu.co.jp

会社概要 www.deloitte.com/jp/dt-legal

法務サービス www.deloitte.com/jp/ja/services/legal

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイトネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ リスクアドバイザー 合同会社、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士法人、DT 弁護士法人およびデロイト トーマツ グループ 合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスクアドバイザー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、税務、法務等を提供しています。また、国内約 30 都市に約 2 万人の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト、www.deloitte.com/jp をご覧ください。

Deloitte (デロイト) とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド ("DTTL")、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して "デロイト ネットワーク") のひとつまたは複数指します。DTTL (または "Deloitte Global") ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドは DTTL のメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィック における 100 を超える都市（オーストラランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte (デロイト) は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、リスクアドバイザー、税務・法務などに関連する最先端のサービスを、Fortune Global 500® の約 9 割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来 175 年余りの歴史を有し、150 を超える国・地域にわたって活動を展開しています。"Making an impact that matters" をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの 45 万人超の人材の活動の詳細については、www.deloitte.com をご覧ください。

本資料は、関連税法およびその他の有効な典拠に従い、例示の事例についての現時点における一般的な解釈について述べたものです。デロイトネットワークは、本資料により専門的アドバイスまたはサービスを提供するものではありません。貴社の財務または事業に影響を及ぼす可能性のある一切の決定または行為を行う前に、必ず資格のある専門家のアドバイスを受ける必要があります。また本資料中における意見にわたる部分は筆者の私見であり、デロイトネットワークの公式見解ではありません。デロイトネットワークの各法人は、本資料に依拠することにより利用者が被った損失について一切責任を負わないものとします。

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301