

フリーランスをめぐる法律問題

せいけい
成蹊大学法学部教授 原 昌登

はじめに

- ・「フリーランス」…多様な働き方の1つとして注目を集める
- ・本日の主な内容
 - ①フリーランスに関する基本事項・法的保護の枠組み
 - ②労働法による保護の事例紹介（ギグワーカーに関する Uber Japan 事件）
 - ③いわゆる「フリーランス新法」のポイント（2023年4月28日に国会で可決・成立）
- ・レジュメに沿った**解説+質疑応答**。短時間で幅広い内容に触れるため、レジュメは資料も兼ねて詳しく、説明は**ポイント**を絞って
 - ・レジュメ：重要箇所を太字／文字の大小で重要度を区別／発展的・補足的な内容は点線で囲み区別
 - ・法律の条文は重要なものに絞ってレジュメの**脚注**に掲載
 - レジュメの本文で法律のポイントを紹介、脚注は参考資料として適宜参照
 - （その他の条文はインターネットで検索・参照可能：「e-Gov（イーガブ）法令検索¹」）

【目次】

一 基本事項の確認.....	2
1 フリーランスをめぐる状況.....	2
2 フリーランスの法的な保護の概観.....	3
二 「労働者」としての保護（労働法による保護）.....	4
1 「労働者性」の判断枠組み.....	4
2 事例紹介：Uber Japan ほか1社事件の概要.....	8
三 フリーランスとしての保護（「労働法以外の保護」に注目）.....	11
1 フリーランスガイドラインによる保護.....	11
2 いわゆる「フリーランス新法」のポイント.....	14

¹ <https://elaws.e-gov.go.jp/> 脚注では、条文に出てくる数字は原文のまま漢数字で記載した。

一 基本事項の確認

1 フリーランスをめぐる状況

- ・フリーランスとは、実は多義的→雇用によらない働き方をしている人たち全般を指すことも
→フリーランスの人数も調査によって幅がある…おおむね 340 万人～472 万人²
内閣官房による 2020 年の調査では 462 万人（本業 214 万人、副業 248 万人）
(参考) 雇用労働者の数：5689 万人³
 - ・2021 年 3 月、フリーランスガイドライン（「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」⁴）が策定される
 - ・2023 年 4 月 28 日、いわゆるフリーランス新法（「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」⁵）が国会で成立（2023 年 5 月 12 日公布）
- 忘れてはならない注意点：「フリーランス」と呼ばれていても、実態が法律上の「労働者」に当たる場合、その法律で「労働者」として保護されること

【参考】フリーランスに関する近時の議論…「働き方改革」⁶が大きな起点

2017 年 3 月の「働き方改革実行計画」⁷に、「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。」と盛り込まれたことが、議論の実質的なスタートといえる

² 内閣官房日本経済再生総合事務局が 2020 年 5 月にまとめた「フリーランス実態調査結果」等が参考になる。同資料は「全世代型社会保障検討会議（第 7 回）」配布資料として公開されたが、現在では前掲の国立国会図書館「インターネット資料収集保存事業」の下記 URL から閲覧できる。

https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11740658/www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai7/siryuu.html

³ 総務省「労働力調査」の 2022 年平均の数値（2023 年 2 月 14 日公表）。

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>

⁴ ガイドラインの詳細については以下の厚生労働省 Web サイトを参照。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

⁵ 法律の条文、概要等は以下の厚生労働省 Web サイトを参照（1 つ前の注と同じ URL）。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

⁶ 「働き方改革」全般については、厚生労働省（厚労省）Web サイト「『働き方改革』の実現に向けて」を参照。<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

⁷ 首相官邸 Web サイト「働き方改革の実現」に、実行計画の本文や資料も掲載されている。

<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>

2 フリーランスの法的な保護の概観

①フリーランスガイドライン：独占禁止法など、いわゆる「**経済法**」の活用が中心

・**独占禁止法**⁸（独禁法。フリーランスは個人の事業者であるため、事業者間の取引に関する独禁法が適用される）

→独禁法とは…ひと言でいえば、**公正かつ自由な競争**を促進する法律（公正な競争を阻害するような行為・取引等を規制すると考えればよい）

・**下請法**⁹（発注者が資本金 1000 万円を超える法人事業者であれば、相手方が個人であっても適用されるため、フリーランスと一定規模以上の会社等の取引に適用）

→下請法は、独禁法を補完する法律と位置付けられる（下請事業者に対する不当な取扱い、例えば、代金の支払いの遅延、いわゆる「買ったたき」などを規制）

②**労働法**（労働基準法、労働組合法等）も適用の可能性はある¹⁰

③いわゆる**フリーランス新法**：成立したばかりのため、今後の情報に注意

→公布（今年の 5 月 12 日）から 1 年 6 か月を超えない範囲で施行

（施行は来年の秋頃か？…施行後、重要な意味を持つことは間違いないといえる）

⁸ 正式名称：私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律

⁹ 正式名称：下請代金支払遅延等防止法

¹⁰ 諸外国の状況を参照できる資料として、労働政策研究・研修機構（JILPT）「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向－独・仏・英・米調査から－（労働政策研究報告書 No.207）」（2021 年）がある。以下の JILPT の Web サイトで全文を参照することができる。

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/0207.html>

二 「労働者」としての保護（労働法による保護）

1 「労働者性」の判断枠組み

(1) 基本的な考え方の確認

①契約の形態が「労働契約（＝雇用契約）」ではない場合でも、その人が労基法などある法律の定義する「労働者」に当てはまれば、その法律で労働者として保護される
→その法律が定義する「労働者」に当たるかどうか（労働者性の有無）が問題に

②労働者かどうかは、働き方の実態をもとに判断される（各法律共通）

→例えば契約書のタイトルを「業務委託契約」とするだけで、労働法の各規制を免れることができるわけではない（労基法、労組法など各法律に共通の考え方）

③しかし実際には、たとえ法的に（客観的に）労働関係の各法律で「労働者」として保護される人であっても、業務委託契約や業務処理請負契約などを締結することで、当事者間では「労働者ではない」と扱われている場合がある
＝「誤分類」が生じている（本来は労働者、つまり、労働法の適用対象と分類されるべきであるのに、誤った分類となっている！！）

※問題の根は深い…フリーランス側が「自分は労働者ではない」と思い込んでおり、そもそも労働者としての保護を求めないことがある

（同時に、契約相手である企業等も、偽装の意図ではなく、知識不足で同じように思い込んでいる可能性も）

(2) 労基法・労契法上の「労働者」性【参考】

① 労基法上の定義：「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（9条）

② 労契法上の労働者の定義¹¹＝労基法上の労働者と基本的に同じ

【ポイント】 ④ 「使用」性＝使用者の「指揮命令」を受けて働いていること

⑤ 「賃金」性＝労働の「対償」として報酬を得ていること

③ 「使用」性に関する判断が特に重要：以下の具体的な判断要素を総合考慮

判例：横浜南労基署長（旭紙業）事件・最一小判平成8・11・28 労判714号14頁¹²

- | | |
|---|--|
| <p>① 業務遂行に関する具体的な指揮監督がある</p> <p>② 仕事の依頼等への諾否の自由がない</p> <p>③ 勤務時間・勤務場所の拘束がある</p> <p>④ 他人による代替可能性が低い（要は、自分自身でその労働をする）</p> | <p>（①～④の各要素が肯定されれば、使用性が肯定されるということ）</p> |
|---|--|

【参考】判断要素の続き：「賃金」性、及び、サブ的な判断要素

- ・ 「賃金」性が高まる要素
 - ⑤ 報酬額が（仕事の結果ではなく）労務提供の時間の長さに応じて決まる
- ・ その他、労働者性が高まるサブ的な要素
 - ⑥ 事業者性が低い（機械や器具を自分では持っていない、報酬が高額ではない）
 - ⑦ 専属性の程度が高い（他社の仕事を受けることが事実上制約されている）
 - ⑧ 公租公課が天引きされている（所得税〔公租〕の源泉徴収や社会保険料〔公課〕の控除がある）

¹¹ 労契法上の労働者の定義：「この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう」（労契法2条1項）。

¹² 自身でトラックを所有し、企業から運送の業務を受けていたトラック運転手が、労働者として保護されるかが争われ、労働者性を否定された。なお、厳密には労災保険法上の労働者に当たるか否かが争われたが、労災保険法と労基法で労働者の概念は等しいと解されているため、労基法上の労働者に関する基本判例としてよく紹介される事例である。

(3) 労組法上の労働者性

① 労組法上の定義：「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料
その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう」（3条）

→まず、定義が労基法・労契法と大きく異なる点に注目

理由：各法律は作られた目的が少しずつ異なるので、たとえ同じ語句（労・働・者）
を用いていたとしても、その概念（定義）が異なる場合がある（「概念の相対性」と呼ぶ）

→「労組法上の労働者」が集まった団体であれば、「労働組合」として保護されることに
（近年、労働組合に認められる団体交渉の権利を活用して、企業側と交渉したいというケースが
見られ、労組法上の労働者に対する関心が高まっている）

② 基本として、労組法の方が労働者の範囲が「広い」ことをおさえておく

→労基法上、労契法上の労働者は、労組法上も当然に労働者に当たる

イメージ：労組法の場合、使用者側に生じる責任が労基法などと比べて重くない（労働組合と
きちんと交渉するということに尽きる）ので、労働者の範囲を広く考えて構わない

③ 労組法上の労働者性に関する具体的な判断：以下の判断要素を総合考慮

(ア) 基本的判断要素があるかどうか：各要素がある＝労働者性を肯定する材料に

- ① 事業組織への組み入れ（不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されている）
- ② 契約内容の一方的・定型的決定（内容が交渉の結果ではなく会社側の提示の通りに決まる）
- ③ 報酬の労務対価性（働いた代わりに報酬を得ているといえる）

(イ) 補充的判断要素があるかどうか：労働者性を肯定するサブ的な材料となる

- ④ 業務の依頼に応じるべき関係（不可能というわけではないが、仕事を断りにくい）
- ⑤ 指揮監督関係（それほど厳格というわけではないが、時間的場所的拘束を受けている）
→④⑤は労基法の判断要素を参考にして（労基法ほど厳格に求められるわけではない）

(ウ) 消極的判断要素がないかどうか：事業者である＝労働者性を否定する材料に

- ⑥ 顕著な事業者性（利益を増やすべく会社から独立して経営判断を行うことができる）

④判断の具体例

i 会社と業務委託契約を締結し、修理点検業務を行っていたエンジニアの労働者性を肯定した例

国・中労委（INAXメンテナンス）事件・最三小判平成23・4・12 労判1026号27頁

国・中労委（ビクターサービスエンジニアリング）事件・最三小判平成24・2・21 民集66巻3号955頁、同事件差戻審・東京高判平成25・1・23 労判1070号87頁

→いずれも、判断要素①～⑤を肯定、⑥の消極的要素を否定

ii コンビニの店主について、フランチャイズの本部に対する労働者性を否定した例

国・中労委（セブンイレブン・ジャパン）事件・東京高判令和4・12・21 労判1283号5頁¹³

→①～⑤の各要素を否定、⑥は検討するまでもないとして（ただし「念のため」として検討し、⑥を肯定）労働者性を否定した地裁判決を、高裁も基本的に維持

iii 都道府県労委のレベルで、ギグワーカーの労働者性を肯定した例

Uber Japan ほか1社事件・東京都労委命令令和4・11・25 労判1280号19頁¹⁴（次頁）

【用語の説明】 ギグワーカー（ギグ：「一時的」という意味がある）

①ひと言でいえば、フリーランスの中に、ギグワーカーと呼ばれる人たちが含まれる

・ ギグワーカー：プラットフォームワーカーの一部を指す¹⁵

・ プラットフォームワーカー：プラットフォーム事業者を介して仕事を受ける

④ クラウドワーカー（オンラインで完結する。クラウドソーシング型） 例：Web制作

⑥ ギグワーカー（オンラインで完結しない。対面型） 例：フードデリバリー

②フリーランスとプラットフォームワーカーの違い

フリーランスは、プラットフォーム事業者を介さず、発注者と直接、契約を締結することがある

⇔プラットフォームワーカーは、プラットフォームを介した契約関係となる

③まとめると、フリーランスの中にプラットフォームワーカーがいて、プラットフォームワーカーの中にギグワーカーがいる→フリーランスに関する議論は、ギグワーカーにも基本的に当てはまる

¹³ 労働者性を否定した中央労働委員会（中労委）の命令（平成31・2・6 労判1209号15頁）の取消が求められた訴訟で、労働者性を否定した地裁判決（東京地判令和4・6・6 労判1271号5頁）を一部補正しつつほぼそのまま引用する形で、高裁も労働者性を否定した。

¹⁴ 東京都労委命令について、詳細は東京都Webサイトでも参照可能。

<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2022/11/25/14.html>

¹⁵ 以下の整理は、荒木尚志「プラットフォームワーカーの法的保護の総論的考察」ジュリスト1572号14頁以下（2022年）を参考にした。

2 事例紹介：Uber Japan ほか 1 社事件の概要

(1) 事案の概要等

- ・ ウーバーイーツの仕組み：注文者がアプリで飲食店に注文→飲食店が注文に応じる→配達パートナーに配達リクエストが送信→配達パートナーがアプリでリクエストに応じる→配達パートナーは飲食店に移動、飲食物を受け取り注文者に配達
- ・ 2019（令和元）年 10 月、配達パートナーらが組合結成。ウーバー側に団交申入れ→ウーバー側は団交を拒否
10 月 8 日にウーバー・ジャパンへ、11 月 25 日にウーバー・ホールディング・ジャパン（後のウーバー・イーツ・ジャパン）へ（ウーバー・イーツ・ジャパンが契約の締結等を含む事業の運営主体、ウーバー・ジャパンは配達員対応等を分担）
- ・ 争点：①配達パートナーが労組法上の労働者に当たるか、②ウーバー（ウーバー・ジャパン）が労組法上の使用者に当たるか、③団交拒否の正当性

(2) 判断のポイント（以下、下線部を中心に確認）

(a) 配達パートナーの労組法上の労働者性

●ポイント：前掲の 6 つの判断要素に沿った判断を行い、労働者性を肯定

「ウーバーは、配達パートナーに対し、プラットフォームを提供するだけにとどまらず、配達業務の遂行に様々な形で関与している実態があり、配達パートナーは、そのようなウーバーの関与の下に配達業務を行っていることからすると、本件において、配達パートナーが純然たる「顧客」(プラットフォームの利用者)にすぎないとみることは困難であり、配達パートナーが、ウーバーイーツ事業全体の中で、その事業を運営するウーバーに労務を供給していると評価できる可能性のあることが強く推認される。」

①事業組織への組入れ：肯定

「…ウーバーイーツ事業は、利用者をアプリ上で結び付け、飲食店が提供する飲食物を注文者に届けるサービスを行っているところ、配達パートナーが飲食物を注文者に配達する割合は、注文全体のうち 99%を占めており、事業を成立させ収益を上げるためには、多くの配達パートナーを確保する必要があり、会社らは、評価制度やアカウント停止措置等により、配達パートナーの行動を統制し、配達業務の円滑かつ安定的な遂行を維持しているとみられる。このほか、一部の配達パートナーについて、第三者に対し自己の組織の一部として取り扱ったり、インセンティブを設けて事実上専属的に従事する配達パートナーを一定数確保したりもしている。以上のことからすると、ウーバーイーツ事業は、配達パートナーの労務提供なしには機能せず、配達パートナーは、会社らの事業の遂行に不可欠な労働力として 確保され、事業組織に組み入れられていたといふべきである。」

②契約内容の一方的・定型的決定：肯定

「契約内容の決定及び変更のいずれにおいても、対等な関係性は認められず、会社らが一方的・定型的に決定している」

③報酬の労務対価性：肯定

「…契約では、会社らは、技術サービス提供業者であって配送サービスを提供するものではなく、配送に関しては配達パートナーと飲食店との間で直接的な取引関係が生じ、配達パートナーは、配送料を飲食店に請求すると規定されている。しかし、配送料に係る金銭の流れをみると、ウーバー・イツ・ジャパンが、代理権限に基づき、飲食店に代わって、注文者から受領し、配達パートナーに支払っており、飲食店は、配送料の徴収及び支払に関与していない」

「契約上は飲食店が配送料を支払うことになっているとしても、実態としては、ウーバー・イツ・ジャパンが配達パートナーに対し配送料を支払っているとみるのが相当である」

「以上要するに、ウーバー・イツ・ジャパンが配達パートナーに支払う配送料は、配送基本料とインセンティブと称する追加報酬であり、いずれも、配達パートナーが自ら行う労務の提供に対する対価としての性格を有するものである」

④業務に依頼に応ずべき関係：（一応）否定

「業務の依頼に応ずべき関係にあったとまではいうことができないが、場合によっては、配達パートナーの認識として、配達クエストを拒否しづらい状況に置かれるような事情もあった」

⑤指揮監督関係：時間的場所的拘束は否定しつつ、広い意味での指揮監督を肯定

「配達パートナーは、業務を行う時間帯及び場所について会社らからの拘束を受けているということはできないものの、広い意味で会社らの指揮監督下に置かれて、配達業務を遂行しているとみることができる」

⑥顕著な事業者性：否定（※労働者性を肯定する方向の判断ということ）

「配達パートナーは、バイクや自転車等の配達手段を自ら保有しているものの、独自に固有の顧客を獲得したり、他人労働力を利用することはできず、自己の才覚で利得する機会はほとんどないし、配送事業のリスクを負っているともいえないことから、配達パートナーが顕著な事業者性を有しているということとはできない」

→結論として、配達パートナー（ギグワーカー）の労組法上の労働者性を肯定

(b) ウーバー・ジャパンの使用者性：肯定

「ウーバー・ジャパン事業について、登録や契約の手続から、運用の説明・サポート、各種問合せまで、実質的に配達パートナーへの対応を行っているウーバー・ジャパンは、配達パートナーの労働条件等に関する…団体交渉事項について、配達パートナーとの契約の当事者であるウーバー・ジャパンと共に、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとみるのが相当であり、団体交渉に応ずるべき使用者の地位にあるというべきである」

(c) 団交拒否：いずれも正当な理由のない団交拒否に当たる

(3) 事件の評価

- ・ 従来の判断枠組み（判断要素）に沿った判断
- ・ 実態を反映したものと評価しうる
→特に報酬について、契約上の定めではなく実質的な金銭の流れ等を検討
- ・ 私見：労組法との関係で労働者性を認めた本件の結論に賛成できる

※本件は中労委における再審査へ…再審査の動向等、引き続き注目される

三 フリーランスとしての保護（「労働法以外の保護」に注目）

1 フリーランスガイドラインによる保護

(1) ガイドラインの基本的な考え方

①基本的には、独禁法（+下請法）で保護する

・情報量や交渉力の格差から、フリーランスは取引条件が一方的に不利になりやすい

・発注事業者が不当な不利益を与えれば、フリーランスが競争者との関係でも不利に（競合する他の会社や他のフリーランス等との競争に負けてしまう）

→公正な競争の確保という観点から、独禁法（下請法）を活用

（弱者保護が前面に出ている労働法とコンセプトが若干異なることに留意）

②独禁法は様々な「優越的地位の濫用」¹⁶を「不公正な取引方法」¹⁷に当たるとして禁止

→行った場合、公正取引委員会（公取委）による、排除措置命令等の対象になる

③フリーランスガイドラインにおける「フリーランス」の定義

「実店舗がなく、雇人（やといにん）もいない自営業者や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」¹⁸

【参考】ガイドライン上の定義にあてはまるか否か

例ア：アシスタントを雇って小規模の事務所を経営している →×あてはまらない

例イ：専用の店舗を有し、1人で経営・運営している →×あてはまらない

例ウ：自宅の一部を事務所として事業を行っている →○あてはまる

例エ：コワーキングスペースを利用しつつネットショップを運営している →○あてはまる

¹⁶ 独禁法2条9項5号：自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、次のいずれかに該当する行為をすること。

イ 継続して取引する相手方（新たに継続して取引しようとする相手方を含む。ロにおいて同じ。）に対して、当該取引に係る商品又は役務以外の商品又は役務を購入させること。

ロ 継続して取引する相手方に対して、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。

ハ 取引の相手方からの取引に係る商品の受領を拒み、取引の相手方から取引に係る商品を受領した後当該商品を当該取引の相手方に引き取らせ、取引の相手方に対して取引の対価の支払を遅らせ、若しくはその額を減じ、その他取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定し、若しくは変更し、又は取引を実施すること。

¹⁷ 独禁法19条：事業者は、不公正な取引方法を用いてはならない。

¹⁸ ガイドライン第2の1

(2) 発注時の「書面の交付」を事業者に求める (→いわゆる口約束はトラブルの元だから)

①発注内容

②納期等

③報酬の額

④報酬の支払期日

⑤支払方法

⑥その他特記事項がある場合は特記事項

以上を書面に盛り込むことが求められる

(ガイドラインは、正当な理由なく交付しなければ独禁法上「不適切」と明記¹⁹⁾)

(3) 問題行動 (優越的地位の濫用に当たりうる行為) として次の 12 点を列挙

①報酬の支払遅延

②報酬の減額

③著しく低い報酬の一方的な決定

④やり直しの要請

⑤一方的な発注取消し

⑥役務の成果物にかかる権利の一方的な取扱い (フリーランスが著作権を有するのに、成果物を二次利用したときの対価を配分しないなど)

⑦役務の成果物の受領拒否

⑧役務の成果物の返品

⑨不要な商品又は役務の購入・利用強制

⑩不当な経済上の利益の提供要請 (協力金等の負担や、契約内容に含まれない行為の要求など)

⑪合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定

⑫その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

¹⁹ さらに、下請法の適用がある場合は、文書の交付を義務付けた同法 3 条違反にも当たりうる。

【参考 1】 相談窓口としての「フリーランス・トラブル 110 番」²⁰

- ・ 2020 年 11 月から、厚労省の委託で弁護士会（第二東京弁護士会）が開設（法的紛争の解決に、弁護士の知見が活用されることが期待される）
- ・ フリーランスは、困ったときにどこへ相談すればよいか、よくわからない面もあるので、相談窓口の創設には大きな意味がある

【参考 2】 その他の保護：労災保険の特別加入の対象者拡大

- ・ 特別加入：労災保険法上の「労働者」（＝前述の労基法上の「労働者」）に該当しない自営業者等に、労災保険への加入を特別に認める制度 例：運送業、建設業（一人親方）、中小企業の経営者等
- ・ 2021 年 9 月から、「自転車を使用して貨物運送事業を行う者」、「IT フリーランス」が特別加入の対象に²¹→労働者と異なり保険料を自ら負担しなければならない²²、何かあった時に労災でカバーされる（労災保険給付が受けられる） ことにはやはり大きな意味がある

²⁰ <https://freelance110.jp/>

²¹ 近年、特別加入の対象拡大が次々に進められている。詳細は以下の厚労省 Web サイトを参照。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/kanyu_r3.4.1_0001.html

²² 労災保険は、使用者の労災補償義務を担保する保険であるため、保険料は（他の社会保険料の多くが労使ともに負担するのは異なり）使用者が負担する。特別加入の場合には「使用者」が存在しないため、加入者が自ら負担することになる。詳細は以下の厚労省 Web サイトも参照。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/index.html

2 いわゆる「フリーランス新法」のポイント

(1) 基本的な考え方

- ・企業などの事業者から業務委託で仕事を受けるフリーランスを「**特定受託事業者**」と定義し、法的な保護を創設
→法律名も「特定受託事業者に係る取引の適正化等…」とされている
- ・フリーランスと企業の**取引の適正化**、個人がフリーランスとして**安定的に働ける環境**の整備などが目指されている→「**経済法**」と「**労働法**」の**両方の視点**を持つ
- ・**2023年4月に成立したばかり**で、現時点では**未施行**→施行までは前掲のフリーランスガイドラインが保護の中心（なお、施行に向けた今後の情報にも要注目）

(2) 対象者：「フリーランス」全員ではなく、対象者が**限定**されている点に注意

①法律では「**特定受託事業者**」を以下のように定義（2条1項）

- ・**個人**であって、従業員²³を使用しないもの もしくは
- ・**法人**であって、代表者以外に他の役員がなく、従業員を使用しないもの
→個人事業主、法人（例：会社を設立）を問わず、1人でやっている場合は対象

②仕事を発注する側については1人か否かで区別し、責任にも差（2条5項、6項）

④「**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

→個人が1人でやっている場合も含まれる

⑤「**特定業務委託事業者**」…上記④の定義とは反対に、以下のように定義されている

- ・**個人**であって、従業員を使用するもの
- ・**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
→「**特定業務委託事業者**」には、まったくの個人は含まれない

(3) **取引の適正化（法律の第2章）…経済法の視点**

①**契約内容等の明示**：書面または電磁的方法で以下を明示することを義務付け（3条）

- ・給付の内容、報酬の額、支払期日等
→企業などの「**特定業務委託事業者**」に限らず、**まったくの個人**が含まれる「**業務委託事業者**」が発注する場合も対象である点に注意

²³ 厚生労働省 Web サイト（レジュメ 2 頁の注 5）によると、週の所定労働時間が 20 時間以上、かつ、31 日以上の雇用が見込まれる場合に「従業員」と扱うことが想定されているようである。

(以下は基本的に「特定」業務委託事業者が対象)

②報酬支払期日の制限：給付の受領（納品等）から **60 日以内**で定める義務（4 条）

→まったく定めなかった場合は受領日、60 日以内で定めなかったときは受領から 60 日経過日を
支払期日とみなすことも条文で定められている（4 条 2 項）

③禁止行為：業務委託が継続的²⁴な場合、下記①～⑤を禁止、及び、⑥・⑦で特定受託
事業者の利益を不当に害することを禁止（5 条）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">①特定受託事業者の責めに帰すべき理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理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理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理由なく給付の内容を変更させ、又はやり直させること |
|--|

(4) **就業環境の整備（法律の第 3 章）…労働法の視点**

①募集情報等の**的確表示義務**（虚偽の表示や誤解を生じさせる表示の禁止、及び、
募集情報等を正確かつ最新の内容に保つこと）（12 条）

→2022 年改正職業安定法も意識した内容

②妊娠・出産・育児・介護への配慮（13 条）

→業務委託が継続的な場合は配慮義務、継続的ではない場合は配慮の努力義務

③ハラスメントへの対応（14 条）

- ・セクハラ、マタハラ、パワハラに関する**措置義務**（相談対応のための体制の整備等）
- ・相談したことや相談対応（ヒアリング等）への協力を理由とする不利益取扱いの禁止

→企業内におけるパワハラ等の防止措置義務に沿った内容

④業務委託が継続的な場合、中途解除・不更新の事前予告義務（30 日前までの予告）、
及び、特定受託事業者が請求した場合の契約の解除理由の開示義務（16 条）

→従業員（労働者）に対する解雇予告に類似のイメージ

²⁴ 具体的な期間については政令で定めることとされている（本頁の（4）②、④も同じ）。

(5) 違反時の対応 (7条以下、18条以下)

- ・行政による助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令が可能

→事項に応じて、厚生労働省 (条文上は厚生労働大臣) だけでなく、公正取引委員会、中小企業庁 (条文上は中小企業庁長官) に必要な権限を付与

前記 (3) 関係…公正取引委員会または中小企業庁長官

前記 (4) 関係…厚生労働大臣

- ・勧告に応ずることを求める「命令」への違反、報告・検査への拒否等には刑事罰も

(6) 申出、国による相談対応

- ・特定業務委託事業者等が法律に違反した場合²⁵、特定受託事業者は行政にその旨の申出を行い、適切な措置を取るべきことを求めることができる (6条、17条)
- ・国は相談対応などの必要な措置を講じる (21条)

(7) 「フリーランス新法」の評価

①従来の学説²⁶等の問題意識 (下記) を反映: 「一步前進」と評価できる

- ・働き方の実態に照らして必要な保護を明らかにし、それらの保護を行うこと
- ・特に以下の点の保護が重要

①契約条件の明示、維持 (一方的変更の規制等)、確実な実施 (報酬の確実な支払等)

②ハラスメントの防止

③契約の解約、不更新

②事業者 (発注者) の負担増…短期的にはフリーランスへの発注を敬遠する可能性も?

③なぜフリーランスに発注するのか、あらためて問い直す必要性があるといえる (専門的な技能の活用? / 仕事量の調整弁? / コストダウン?)

おわりに

²⁵ 前記 (3) 関係は業務委託事業者が対象で、申出先は公正取引委員会または中小企業庁長官 (6条)、前記 (4) 関係は特定業務委託事業者が対象で、申出先は厚生労働大臣 (17条) とされている。

²⁶ レジユメ 7 頁の注 15・荒木 20 頁以下も参考にした。