令和５年度 奈良県労働委員会セミナー（労使関係セミナー）

フリーランスの労働者性
―フリーランスをめぐる法状況

山川和義（広島県労働委員会公益委員・会長）

概要

一　はじめに―問題状況
二　フリーランスをめぐる法状況
三　フリーランスの労働者性
　1　労働基準法上の労働者
　2　労働組合法上の労働者
四　労働者に当たらないフリーランスの保護
　1　フリーランス法
　2　独占禁止法・下請法
五　おわりに

一　はじめに

〈フリーランスの普及〉

〇　フリーランスの普及

→462万人（内閣官房調査2020年2～3月）。

⇒働き方の多様化の進展予想のもとでは，フリーランス人口の増加が予測されている（「人材と競争政策に関する検討会報告書」（以下「報告書」）参照）。

（なお，令和4年就業構造基本調査によると209万人となっている。2016年の経産省の委託調査では1,064万人（広義のフリーランスを対象。同社の2021-2022年版調査では1,577万人）と見込まれるとされている。）

〇　フリーランスとは？

→自ら従業員を雇わずに，個人で業務委託契約等に基づいて働く者

→労働（雇用）契約に基づいて働いていない者

⇒労働法が適用される労働者とよく似た（あるいはそのもの）特定事業者に対して専属的に役務提供等をするフリーランスから，独立自営業主のフリーランスのように，フリーランスのなかにも多様なものが含まれている。

一　はじめに

〈フリーランスの法的問題〉

〇各種トラブルの発生

→報酬支払が遅延。
→報酬減額，発注量などの仕様変更，発注取消。取引条件の一方的変更。
→価格交渉ができず不利益な内容を飲まざるを得ない。
→特定の発注者への依存，下請法による保護範囲が限定的など。
⇒フリーランスが発注事業者との関係で，交渉力および情報収集力の格差が生じやすく，取引上弱い立場に置かれやすい。
・仕事中の事故への休業補償がない。長時間の役務提供を余儀なくされる等。
⇒労働者として保護されるべき者がフリーランスとして扱われ，労働法の保護を受けられなくなっている（いわゆる偽装フリーランス）。

〈対応〉

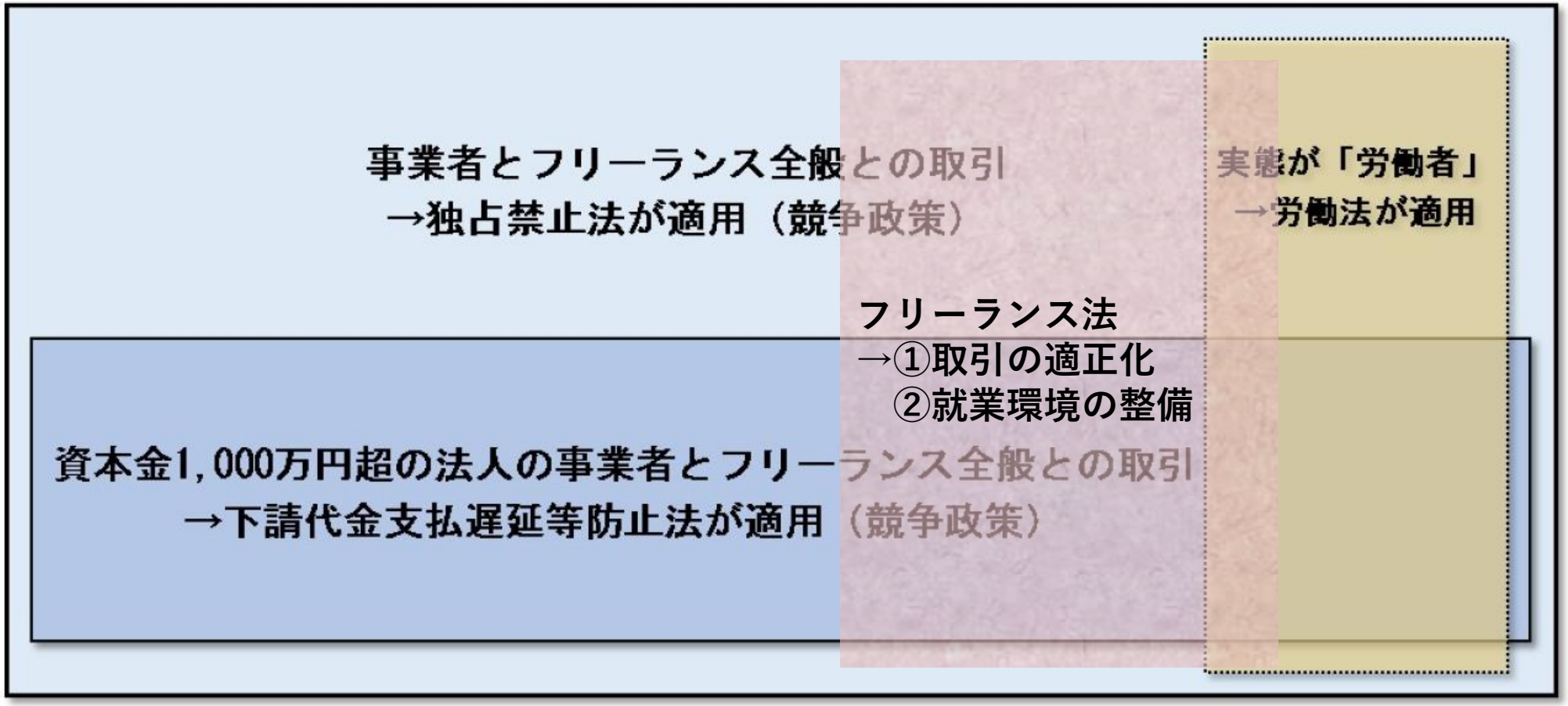
⇒独禁法・下請法規制。また，最近のフリーランスに関する対応「特定受託事業者取引適正化法」（いわゆる，フリーランス新法）2023年4月28日成立（2024年秋頃までに施行予定）
⇒偽装フリーランスについては，「労働者」に該当するかが問題となる。

二　フリーランスをめぐる法状況

〈フリーランスをめぐる法状況〉

・独禁法・下請法による規制と労働関係法令の適用に，フリーランス法が加わる。

（図１：事業者とフリーランスとの取引に適用される法律関係）「フリーランスガイドライン」より抜粋



※　重畳する部分があるが，適用関係については，後で整理。

二　フリーランスをめぐる法状況

〈フリーランスの規制・保護の概要〉

〇　独禁法・下請法による規制：不公正競争の防止，取引条件に関する規制

・独禁法

→優越的地位の濫用規制：優越的地位にある事業者による不公正な取引方法の排除措置命令や追徴金納付命令

・下請法

→親事業者の濫用行為の取締り：書面交付等の義務付け，受領拒否や支払遅延など禁止事項を定め，立入検査，勧告・公表など。

〇　労働法による規制：権利利益の保護，団結活動保障・団体交渉促進等

①　労働基準法，労働契約法などの個別的労働関係法

→労働時間の上限規制，賃金確保規制，労働条件変更法理，解雇規制など

②　労働組合法など集団的労働関係法（労使関係法）

→団体交渉，労働協約制度，不当労働行為救済制度

⇒労働者とされれば，労働法による規制が適用される。労働法規制が優先される。

※　フリーランス法

→取引の適正化，就業環境の整備。独禁法・下請法と労働法的規制の両側面

三　フリーランスの労働者性

※　フリーランスが労働者とされた場合，労働法上の保護を受けられるが，分野によって法的保護の内容が異なる。

〈分野ごとの労働者概念〉

①　個別的労働関係法：労基法・労契法等
②　集団的労働関係法（労使関係法）：労組法等
（労働市場法分野も）

→法目的に照らして，同じ「労働者」という用語を使っていても，その概念（内容）は異なる。当該法分野において，どのような者を保護対象とするべきかという観点から，「労働者」概念がつくられていく。

⇒①と②の労働者を比較すると，②の方が広く労働者性が認められている。

※　フリーランス（業務受託事業者）であっても，労働者に該当すれば労働法上の保護を受けられる（＝労働法の適用がある）。

三　フリーランスの労働者性

1　労働基準法上の労働者

(1)　労働者性の判断基準

9条『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**（なお，契約形式は問わない）

→どのように判断するか？

〈昭和60（1985）年労働基準法研究会報告参照〉

Ⅰ　使用従属性に関する要素

(a)　「指揮監督下の労働」に関する判断基準（「使用される者」か）

→①仕事の依頼，業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無，②業務遂行上の指揮監督の有無，③勤務場所・勤務時間の拘束性の有無，④労務提供の代替性の有無

(b)　報酬の労務対償性に関する判断基準（「賃金を支払われる者」か）

→報酬の算定・支払い方法（額，計算方法（時間給か），残業手当の有無等）等

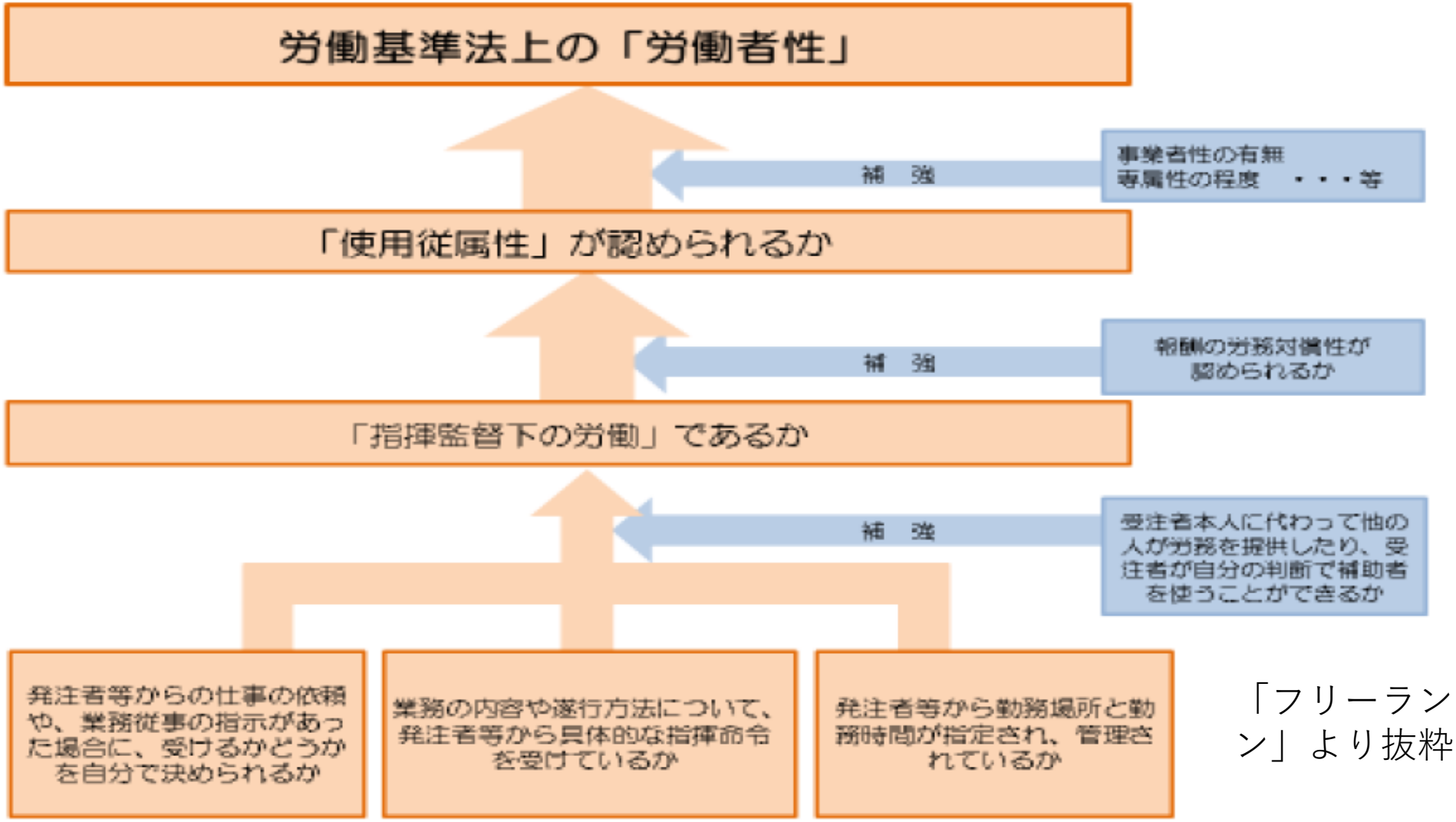
Ⅱ　労働者性判断の補強要素

→機械・器具の負担，報酬の額等に現れた事業者性の有無，専属性の程度等

⇒総合的に判断する。

三　フリーランスの労働者性

（図２：各判断基準の関係（労働基準法））



「フリーランスガイドライン」より抜粋

三　フリーランスの労働者性

1　労働基準法上の労働者

(2)　例

※　労働者に該当するかどうかを事前に予測することはなかなか難しい。

〇肯定例（最近のニュース報道より）

・アマゾンの配達員（労災認定。50日分の休業補償給付
https://www3.nhk.or.jp/news/html/20231004/k10014215281000.html））

・フリーランスのカメラマン（通勤災害。85日分の休業補償給付）
（https://www3.nhk.or.jp/news/html/20231115/k10014258991000.html）

〇否定例

・自転車便メッセンジャー（ソクハイ事件・東京高判平成26・5・21）
→契約更新拒絶に対し，解雇権濫用法理が類推適用されるべきと主張された例。なお，労組法上の労働者には当たるとされた（東京地判平成24・11・15）。

※　劇団員の労働者性を部分的に肯定した例（エアースタジオ事件・東京高判令和2・9・3）がある。出演・稽古・裏方など各業務について使用従属性を検討した例。

三　フリーランスの労働者性

2　労働組合法上の労働者

(1)　労働者性の判断基準

3条『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。

→労基法上の労働者とは異なり「使用される」要件なし。失業者も労働者に該当。

→どのように判断するか？

〈参考：平成23（2011）年労使関係法研究会報告書〉

※　後掲（下線）の三つの最高裁判決を受けて示された基準

Ⅰ　基本的判断要素

①事業組織への組み入れ，②契約内容の一方的・定型的決定，③報酬の労務対価性

Ⅱ　補充的判断要素

④業務の依頼に応ずべき関係（仕事の諾否の自由），⑤広い意味での指揮監督下の労務提供，一定の時間的場所的拘束性

Ⅲ　消極的判断要素

⑥顕著な事業者性

三　フリーランスの労働者性

（図３：各判断要素の関係（労働組合法））

「フリーランスガイドライン」より抜粋

三　フリーランスの労働者性

2　労働組合法上の労働者

(2)　例（肯定）

・楽団員（CBC管弦楽団労組事件・最1小判昭和51・5・6）
・プロ野球選手（日本プロ野球選手会・都労委決定昭和60・11・5。労組法上の労働組合であることが認められている。）

・オペラ合唱団員（新国立劇場運営財団事件・最3小判平成23・4・12）
・住宅設備機器の修理補修等の従事者（業務委託。INAXメンテナンス事件・最3小判平成23・4・12）
・音響機器修理等の従事者（業務委託。ビクターサービスエンジニアリング事件・最3小判平成24・2・21。差戻審・東京高判平成25・1・23）
→これらは労組法上の労働者性を否定した高裁判決をいずれも覆したもの。

※　労使関係法研究会報告書では基本的判断要素，補充的判断要素，消極的判断要素と整理されているが，最高裁では特にそのような扱いはしておらず，総合判断。

三　フリーランスの労働者性

3　小括

・労基法上の労働者と労組法上の労働者は異なるが，後者が広い。
→労組法上の労働者に該当するとされた場合でも，労基法上の労働者には該当しないとされるケースがある。
※　フリーランスが労働法上の保護を受けにくいが妥当だろうか？
→保護を広く認めるべきという観点からは，いくつかの対応がありうる（後述）。

〈労働者に該当しない場合の個別的な対応〉
・法の趣旨に照らした保護対象の拡大（労働安全衛生法22条）
→労働者だけでなく，同じ場所で働く労働者以外の者（一人親方・下請人等）にも労働者と同等の保護措置を実施すること（2023年4月1日から）
・特別加入制度による保護（労働者災害補償保険法）
→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できるように（2021年9月から）。
⇒労働法の保護（適用）の拡大，特別規制の実施というアプローチがあり得る。

三　フリーランスの労働者性

〈留意点〉

○　労基法上の労働者性

○　労組法上の労働者性

四　労働者に当たらないフリーランスの保護

※　労働者に当たらないフリーランスには，独禁法・下請法，フリーランス法の規制が及ぶ。

1　フリーランス法

※　趣旨

→フリーランスと発注事業者との間で交渉力や情報収集力の格差が生じやすいことから，①特定の発注事業者への依存，②報酬遅延や減額等取引条件を発注事業者が主導的決定しやすくなる等を踏まえて，取引の適正化と就業環境の整備を図る。

〇　規制対象

・フリーランス（従業員を使用していない）と発注事業者（フリーランスに業務を委託する企業。従業員を使用）との取引

→個人事業主と企業の取引を対象としている。

〇　規制・保護の内容

・取引の適正化：①書面等による取引条件の明示，②報酬の支払期日の設定・期日内の支払，③禁止事項（フリーランスに責任がないのに発注した物品等を受け取らない，報酬の減額，返品等）

・就業環境の整備：④募集情報の的確な表示，⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮，⑥ハラスメント対策に係る体制整備，⑦中途解除等の事前予告

四　労働者に当たらないフリーランスの保護

義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、**書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示**すること
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて**60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払う**こと
③ 禁止事項	フリーランスに対し、**継続的業務委託をした場合**に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、**フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止**されます。
④ 募集情報の的確表示	**広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際**に、 **・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならない**こと **・内容を正確かつ最新のものに保たなければならない**こと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	**継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならない**こと 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	**フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じる**こと 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を決める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ 中途解除等の事前予告	**継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならない**こと

発注事業者

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用**していない** → ①

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用**している** → ①, ②, ④, ⑥

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用**している**
- **継続的業務委託※をする** → ①～⑦

※　発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務内容が異なる。
フリーランス法リーフレットより抜粋（厚労省HPより）。

四　労働者に当たらないフリーランスの保護

2　独禁法・下請法

○　規制対象

・独禁法→取引の発注者が事業者であれば，相手方が個人の場合でも適用されるため，フリーランス法よりも対象が広い。
・下請法→取引の発注者が資本金1,000万円超の法人の事業者との取引に限られる。フリーランス法よりも対象が狭い。（委託内容も限定的）

○　規制・保護の内容

→独禁法上，フリーランスに優越的地位にある発注事業者が，フリーランスに対し，その地位を利用して，正常な商慣習に照らして不当な不利益を与えることが，規制される。また下請法では禁止行為が具体的に定められている。
⇒報酬支払遅延，減額，著しく低い報酬の一方的な決定，やり直しの要請等（フリーランスガイドライン参照）

四　労働者に当たらないフリーランスの保護

3　関係整理

・労働法が優先。労働法が適用されない場合は，下請法→フリーランス法→独禁法。

4　小括

→契約内容の一方的変更規制，報酬支払確保，解除予告等，労働法による規制に類似する規制が見られる。役務提供契約に対する保護のあり方を考えるきっかけか。

〈留意点〉

〇　フリーランス法の課題からみる対応

五　おわりに

○　まとめに代えて

- **課題①　働き方の自由選択と健康確保との調和：フリーランス保護のあり方**

- **課題②　取引条件交渉規制の必要性の検討**

五　おわりに

○　ギグワーカーについて