

## 「労働者」「使用者」の定義 ～フリーランスの労働者性について～

せいけい  
成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 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法的保護の全体像
  - ②「労働者」の定義（労働法による保護の有無）
  - ③フリーランス保護法のポイント
- ・レジュメに沿って進行（短時間で様々な内容に触れるため、レジュメは今後の資料の意味も兼ねて詳しく作成し、講演はポイントを絞って実施）
  - ・レジュメ：重要箇所を太字／文字の大小で重要度を区別／参考情報等は点線で囲む形で紹介
  - ・法律の条文は重要なものに絞って脚注に掲載（そのほかの条文について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」<sup>1)</sup>）

### 【目次】

一 フリーランスに関する法的保護の全体像 .....	2
1 フリーランスをめぐる状況 .....	2
2 法的に何が問題となるのか？（問題の所在） .....	3
二 「労働者」「使用者」の定義 .....	4
1 「労働者」か否か（労働者性）の判断枠組み .....	4
2 労基法・労契法上の労働者 .....	5
3 労組法上の労働者 .....	7
4 使用者 .....	9
三 フリーランスとしての保護 .....	10
1 フリーランス保護法のポイント .....	10
2 フリーランス保護法以外の注目すべき保護等 .....	13

---

<sup>1</sup> <https://laws.e-gov.go.jp/>

## ー フリーランスに関する法的保護の全体像

### 1 フリーランスをめぐる状況

- ①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

【参考】フリーランスの人数：調査によって幅があるが、250 万人程度とされている<sup>2</sup>  
(これに対し、雇用労働者の数は6,000 万人程度とされている)

- ②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」<sup>3</sup>）が2021年3月に定められた（2024年10月改定）  
→独占禁止法など、いわゆる「**経済法**」の活用で、フリーランスの保護を目指す  
（フリーランスが、他の企業やフリーランス等と、きちんと競争できる環境の実現を目指す）

- ・**独占禁止法**（独禁法<sup>4</sup>。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）
- ・**取適法**（中小受託取引適正化法<sup>5</sup>。下請法<sup>6</sup>が2025年5月に改正され、名称も変更された。2026年1月1日施行予定）  
→発注者が一定の要件を満たす場合、相手方が個人であっても適用されるため、フリーランスにも関係しうる（なお、改正で、下請事業者→中小受託事業者など、用語の見直しも行われている）  
→取適法（下請法）は、ひと言でいえば独禁法を補完する法律と位置付けられる（取適法への改正の際、協議に応じない一方的な代金決定の禁止が盛り込まれた点なども注目される）<sup>7</sup>

- ③**フリーランス保護法**（「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」<sup>8</sup>）が2023年に成立し、2024年11月1日から施行されている（後記三で詳述）

<sup>2</sup> 数字は総務省「就業構造基本調査」（おおむね5年ごとの実施で、最新のものは2022（令和4）年10月1日現在で実施されたもの）より。詳細は以下の総務省統計局 Web サイトを参照。https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/gaiyou.html

<sup>3</sup> 詳細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

<sup>4</sup> 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

<sup>5</sup> 正式名称：製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律

<sup>6</sup> 正式名称：下請代金支払遅延等防止法

<sup>7</sup> 詳細は、公正取引委員会の「取適法特設ページ」を参照。https://www.jftc.go.jp/toriteki\_2025/

<sup>8</sup> 法律の具体的な内容等は、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

【参考】フリーランスに関する近年の動向…「働き方改革」<sup>9</sup>が大きな起点

2017年3月の「働き方改革実行計画」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 法的に何が問題となるのか？（問題の所在）

・働き方の実態によっては、契約の形態（名称）が「業務委託」など雇用以外でも、労働法の各法律、具体的には労働基準法（労基法）や労働組合法（労組法）などで「労働者」として保護される可能性がある（詳しくは後述）

・ただし、労働法で保護されるためには、満たすべき（クリアすべき）要素が多い

①労働法で保護されるのは、どのような働き方の人たちなのか？

②労働法で労働者として保護されない場合は、どのような保護があるのか？

→以下、①、②の順に具体的に見ていく

### 【ワード解説】ギグワーカー

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<sup>10</sup>

・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あてはまる

<sup>9</sup> 「働き方改革」の全般や、「働き方改革実行計画」については、厚生労働省 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>

<sup>10</sup> 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。

## 二 「労働者」「使用者」の定義

### 1 「労働者」か否か（労働者性）の判断枠組み<sup>11</sup>

#### (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」にあてはまれば、その法律で労働者として保護される  
⇔たとえ何か「仕事」をして「働いていた」としても、その人が労基法などある法律の定義する「労働者」にあてはまらなければ、その法律による保護はない  
→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）
- ・なぜ、当事者が（労働者か否かなどについて）自由に決定できないのか？  
→労基法、労組法などの法律が、「強行」的な性格を持っているため（＝強行法規）  
強行法規…それに反する契約や規則は許さないという強い性格を持っている  
例：労基法は、働く際の最低基準を保障…当事者の意思だけで「労基法は適用されない」と決めることは許されないということ

- 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)

---

<sup>11</sup> フリーランスガイドラインの第6（ガイドライン26頁以下）では、労働者性の判断基準について記述されており、参考になるものと思われる。

## 2 労基法・労契法上の労働者

(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）

※なお、労働契約法（労契法）上の労働者の定義<sup>12</sup>＝労基法上の労働者と基本的に同じ

- 【ポイント】 ・「使用」性＝使用者の「指揮命令」を受けて働いていること  
・「賃金」性＝労働の「対償」として報酬を得ていること

参考：1985（昭和60）年労働基準法研究会報告「労働基準法の「労働者」の判断基準について」<sup>13</sup>

(2) 「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<sup>14</sup>等

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

(3) 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（「労働者性」の判断を補強する要素）

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）

<sup>12</sup> 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）

<sup>13</sup> 詳細は以下の厚生労働省 Web サイト（「労働基準法における「労働者」とは」）を参照。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/index02.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index02.html)

<sup>14</sup> 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（労働者災害補償保険法）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。

#### (4) 具体的な判断事例（「フリーランス」のイメージに比較的近い事例）

##### ①個人事業主に近いケース

###### ㊦トラック持込みの備車運転手：否定例<sup>15</sup>

事案の特徴（以下同様に、各事例について主な特徴を記載）：業務の性質上必要とされる指示  
以外に、特段の指揮監督がない／報酬が出来高払い／トラックが自己所有である

###### ㊧大工：否定例<sup>16</sup>

作業手順等について自分で判断できる／所定の作業時刻に拘束されない／報酬が出来高払い／  
大工道具一式を持ち込み

###### ㊨バイシクルメッセンジャー：肯定例・否定例<sup>17</sup>

自転車荷物を配送するバイシクルメッセンジャー：否定

その窓口役で、営業所の所長と呼ばれ、自らもメッセンジャー業務を行う：肯定

###### ㊩保険外務員：否定例<sup>18</sup>

証券会社の外務員として株式の売買の媒介等を行う／報酬が出来高払い

##### ②業務が専門的といえるケース

###### ㊦劇団員：肯定例<sup>19</sup>

公演への出演、演出、稽古等、及び、音響、照明等の裏方業務について、指揮命令があり、  
諾否の自由がなく、時間・場所の拘束がある

###### ㊧芸能タレント：肯定例<sup>20</sup>

専属タレント契約を締結し、アイドルとして芸能活動を行う

###### ㊨英会話学校の外国人講師：肯定例<sup>21</sup>

指揮監督を受けて労務を提供／専属性が高い／報酬が労務の対価といえる

###### ㊩映画撮影技師：肯定例<sup>22</sup>

映画監督の指揮監督下で、諾否の事由がなく、時間的・場所的拘束を受け、他人による代替可能  
性がなく、機材は自己所有ではない

<sup>15</sup> 前掲・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。

<sup>16</sup> 藤沢労基署長（大工負傷）事件・最一小判平成19・6・28 労判940号11頁。

<sup>17</sup> ソクハイ事件・東京地判平成22・4・28 労判1010号25頁。なお、通達（平成19・9・27 基発0927004号）は、バイシクルメッセンジャー及びバイクライダーについて、東京労働局長からの照会に対し、東京労働局が調査した就労の実態に関して、労基法上の労働者性を肯定している。

<sup>18</sup> 山崎証券事件・最一小判昭和36・5・25 民集15巻5号1322頁。

<sup>19</sup> エアースタジオ事件・東京高判令和2・9・3 労判1236号35頁。

<sup>20</sup> 元アイドルほか（グループB）事件・東京地判平成28・7・7 労判1148号69頁。

<sup>21</sup> NOVA事件・名古屋高判令和2・10・23 労判1237号18頁。

<sup>22</sup> 新宿労基署長（映画撮影技師）事件・東京高判平成14・7・11 労判832号13頁。

### 3 労組法上の労働者

【設例】XはメーカーA社の子会社であるY社と業務委託契約を締結し、CE（カスタマーエンジニア）としてA社製品の修理点検業務を行っている。XらCEによって組織された労働組合が労働条件につきY社に団体交渉を求めたところ、Y社は、Xらは個人事業主であって同社の社員ではなく、労組法上の労働者に該当しないと主張して、団交を拒否した。Xらは労組法上の保護を受けられるのだろうか？

(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っ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（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の判断要素：以下の①～⑥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とおりに決まる）
- 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（断るのが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いる（労基法の場合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) 具体的な判断事例

(厚生労働省の2011(平成23)年「労使関係法研究会報告書」<sup>23</sup>も参考になる)

##### ①エンジニア：肯定例<sup>24</sup>

会社と業務委託契約を締結し、修理点検業務を行っている

→判断要素①～⑤を肯定、⑥の消極的要素を否定

##### ②コンビニの店主：否定例<sup>25</sup> (フランチャイズの本部に対する労働者性)

→判断要素①～⑤を否定し、事業者性を備えているとして、労働者性を否定

---

<sup>23</sup> 詳細は以下の厚生労働省 Web サイトを参照。 <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf.html>

<sup>24</sup> 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 卷 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。

<sup>25</sup> 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。



## 4 使用者

### (1) 労働契約（法）上の使用者

基本は「労働者」について判断し、労働契約の相手方と考えればよい

### (2) 労基法上の使用者

社長、役員のみならず、上級の管理職等も含みうる広い概念

①労基法上の定義：「この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」（労基法 10 条）

②労基法違反による行政監督や刑事罰→労基法違反の労働を故意に命じた管理職等が対象となりうる（「行為者罰」制度。管理職等の中には、労働者であると同時に、使用者として責任を負う人もいるということ）  
例：時間外労働を命じる権限を有する課長が、違法残業と知りつつ部下に命じた場合

③管理職等が責任を負うときに会社が「おとがめ無し」なのも変な話なので、**会社も**責任を負う（労基法 121 条<sup>26</sup>）→管理職等と会社の両方を罰するので、「両罰規定」と呼ばれる

### (3) 労組法上の使用者

原則として、「労働組合に加入し団体交渉を求めている労働者」と労働契約等を結んでいる「相手方の会社」が労組法上の使用者（→**団体交渉の義務**などを負う）

---

<sup>26</sup> 労基法 121 条 1 項：この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主（事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人（法定代理人が法人であるときは、その代表者）を事業主とする。次項において同じ。）が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

### 三 フリーランスとしての保護

#### 1 フリーランス保護法のポイント

##### (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…」である）  
→労働者として保護されないフリーランスに対する保護を充実させたものといえる
- ・経済法と労働法の**両方の視点**を持つ「**ハイブリッド**」な法律  
→フリーランスと企業の**取引の適正化**（競争できる環境の実現）：経済法の視点  
→個人がフリーランスとして**安定的に働ける環境の整備**：労働法の視点

##### (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）**

###### 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

(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**な場合（期間が 1 か月以上の場合）<sup>27</sup>、下記**①～⑤**の  
禁止、及び、**⑥・⑦**で特定受託事業者の利益を**不当に害することの禁止**（5 条）

- 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）**

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 年の職業安定法の改正<sup>28</sup>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（期間が 6 か月以上の場合）<sup>29</sup>は**配慮義務**  
※「継続的」と扱う期間が上記（3）③とは異なる点に注意
- ・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

<sup>27</sup> 政令（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）1 条を参照。

<sup>28</sup> 詳細は以下の厚生労働省 Web サイトを参照。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html)

<sup>29</sup> 政令（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）3 条を参照。

- ④業務委託が継続的な場合（期間が6か月以上の場合）<sup>30</sup>、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）に対する解雇予告等に類似のイメージ

- (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、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<sup>31</sup>（6条、17条）
- ・国は相談対応などの必要な措置を講じる（21条）

<sup>30</sup> フリーランス保護法13条（前頁（4）②）と同じ期間である。

<sup>31</sup> 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。

## 2 フリーランス保護法以外の注目すべき保護等

### (1) 労災保険の特別加入

- ①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  
(要は、「労働者」ではない者に対し、労働法の保護を一部分だけ及ぼす仕組み)  
→労働者と異なり、保険料を自ら負担しなければならない<sup>32</sup>、何かあったときに労災でカバーされる（労災保険給付が受けられる）ことに意味がある

- ②特別加入の対象は拡大されてきており、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」が特別加入の対象とされていた

- ③そして、2024年11月のフリーランス保護法の施行とともに、同法で保護されるフリーランスについて、特別加入が可能になった<sup>33</sup>

### (2) 相談窓口：「フリーランス・トラブル110番」<sup>34</sup>

- ・2020年11月から、厚生労働省の委託で弁護士会（第二東京弁護士会）が開設
- ・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、専用の相談窓口の設置には大きな意味がある

---

<sup>32</sup> 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とは異なり）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。1つ後の注のWebサイトも参照。

<sup>33</sup> 制度の詳細については、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/roudoukijun/rousai/kanyu.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/kanyu.html) なお、労災保険法施行規則46条の17も参照。

<sup>34</sup> <https://freelance110.jp/>

(3) フリーランスガイドラインによる保護【参考資料】

(a) ガイドラインの基本的な考え方

① 基本的には、経済法（独禁法（＋下請法（取適法））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、経済法を活用  
(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 ガイドラインにおけるフリーランスの定義<sup>35</sup>

「実店舗がなく、雇人もいない自営業主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」

③ 独禁法は様々な「優越的地位の濫用」<sup>36</sup>を「不公正な取引方法」<sup>37</sup>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

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

- ① 発注内容（取引の対象となる役務等の具体的内容）や品質に係る評価の基準、② 納期、  
③ 報酬の額、④ 支払期日、⑤ 支払方法等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)

<sup>35</sup> フリーランスガイドラインの第2の1（ガイドライン5頁）を参照。

<sup>36</sup> 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。

<sup>37</sup> 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。

(c) 問題行動（優越的地位の濫用に当たりうる行為）として以下を列挙

- 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役務の成果物に係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

## おわりに

- ・フリーランス保護法の意義
- ・「労働者性」に関する議論の動向
  - 現在、いわゆる有識者会議（「労働基準法における「労働者」に関する研究会」<sup>38</sup>）において、労基法上の労働者性について幅広い視点から議論が行われている
- ・フリーランスの法的保護のこれから

---

<sup>38</sup> 詳細は以下の厚生労働省 Web サイトを参照。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_558547\\_00032.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00032.html)

#### 【資料案内】

##### (1) 労働者性、フリーランスに関する書籍等

- ①橋本陽子『労働法はフリーランスを守れるか』(筑摩書房(ちくま新書)、2024)
- ②橋本陽子『労働者の基本概念ー労働者性の判断要素と判断方法』(弘文堂、2021)
- ③川口美貴『新版 労働者概念の再構成』(関西大学出版部、2024)
- ④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ー独・仏・英・米調査からー(労働政策研究報告書 No.207)」<sup>39</sup>(2021)
- ⑤石田信平ほか『デジタルプラットフォームと労働法』(東京大学出版会、2022)
- ⑥公正取引委員会事務総局経済取引局取引部取引企画課フリーランス取引適正化室・厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室『フリーランス・事業者間取引適正化等法』(商事法務、2024)
- ⑦那須勇太・益原大亮編著『実務逐条解説 フリーランス・事業者間取引適正化等法』(中央経済社、2024)
- ⑧大内伸哉ほか『フリーランス法制を考えるーデジタル時代の働き方と法』(弘文堂、2025)

##### (2) 労働法全体に関する教科書

- ①『労働法(第13版)』菅野和夫・山川隆一(弘文堂、2024)
- ②『詳解 労働法(第4版)』水町勇一郎(東京大学出版会、2025)
- ③『労働法(第5版)』荒木尚志(有斐閣、2022)

#### 【講師紹介】原 昌登(はら まさと) 成蹊大学(せいけいだいがく)法学部教授

- ・1976年宮城県生まれ。1999年3月東北大学法学部卒業、同年4月東北大学法学部助手。2004年4月成蹊大学法学部に着任。専任講師、助教授、准教授を経て2013年より教授。労働法専攻。
- ・労働政策審議会(労働条件分科会、同一労働同一賃金部会等)の公益委員として労働基準法の改正や同一労働同一賃金の見直し等に関わるほか、中央労働委員会地方調整委員、国家公務員総合職採用試験や労働基準監督官採用試験の試験専門委員等も務める。講演や研修の講師等も多数経験。
- ・主な研究テーマはハラスメントの法律問題。厚生労働省ハラスメント防止対策企画委員会委員、東京都カスタマー・ハラスメント防止対策推進会議委員等も務める。
- ・最新の著書に『あなたのキャリアと労働法』(有斐閣、2025年12月)。著書や論文など、研究業績等の詳細は<https://researchmap.jp/read0191541>を参照。

<sup>39</sup> <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/0207.html> で全文を参照することができる。