

労働基準関係法制研究会

フリーランス・ギグワーカーの 労働者性に係る現状と課題

2024年6月27日



プロフェッショナル & パラレルキャリア
フリーランス協会

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

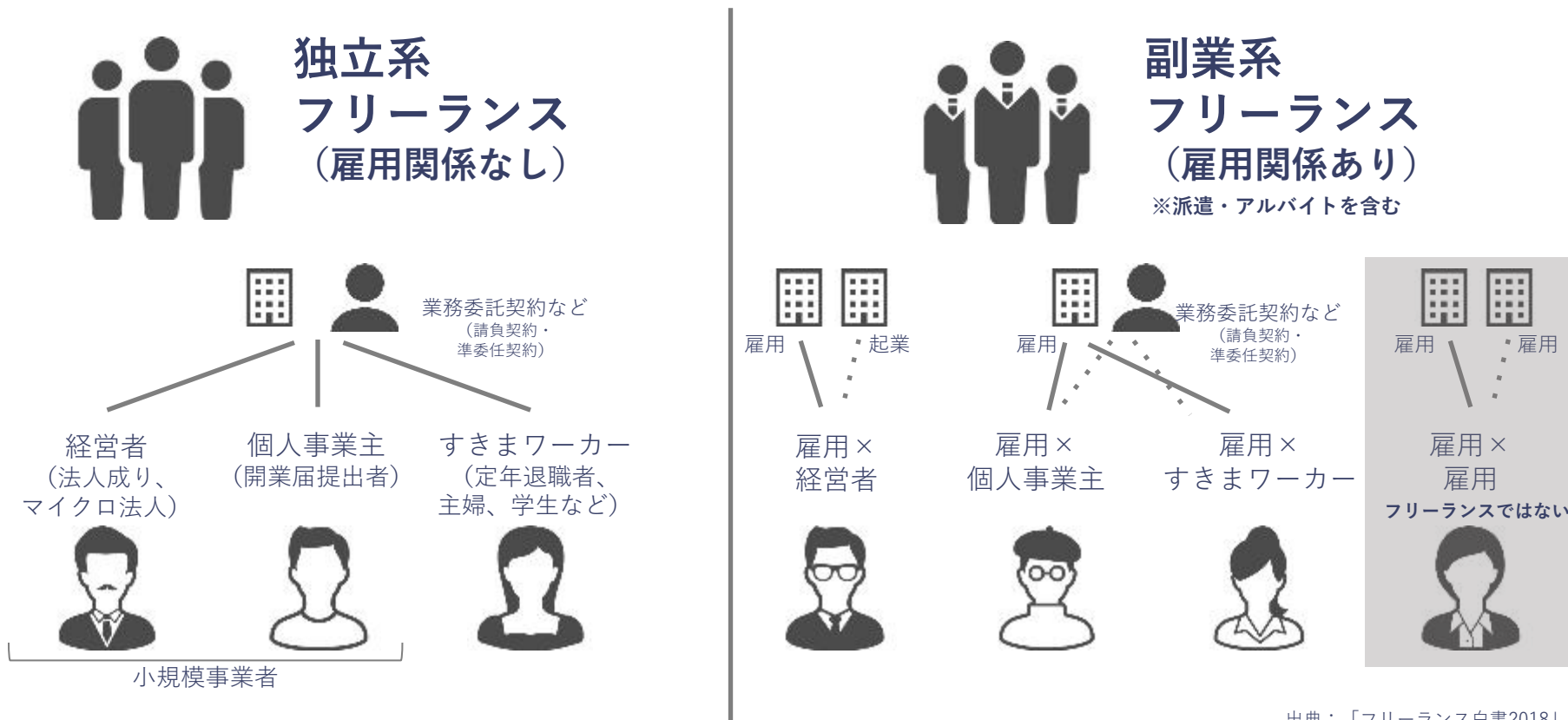


1. フリーランス・ギグワーカーとは

2. フリーランス・ギグワーカーの 労働者性に係る現状と課題 (偽装フリーランス問題)

3. 労働者性が無い場合にも必要と思われる フリーランス・ギグワーカーへの保護の在り方 (働き方に中立な社会保険制度)

「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」



基幹統計で257万人（本業209万人、副業48万人） 2023年就業構造基本調査
推計では462万人（本業214万人、副業248万人） 2020年内閣官房調査

多様化するフリーランス人材

フリーランスと一口に言っても、職種や働き方は千差万別



大前提：フリーランスは事業者

働き方の裁量（自律性）と経済自立性を前提に、
事業リスクを負う責任と覚悟を持った「**自律的な働き方**」

労働者 = 労働法による保護

- ・ 場所/時間/業務量/遂行方法の制約（指揮監督）
- ・ 特定取引先への経済的依存性が高く、雇用主が定めた就労規則や雇用条件で働く（経済的従属性）

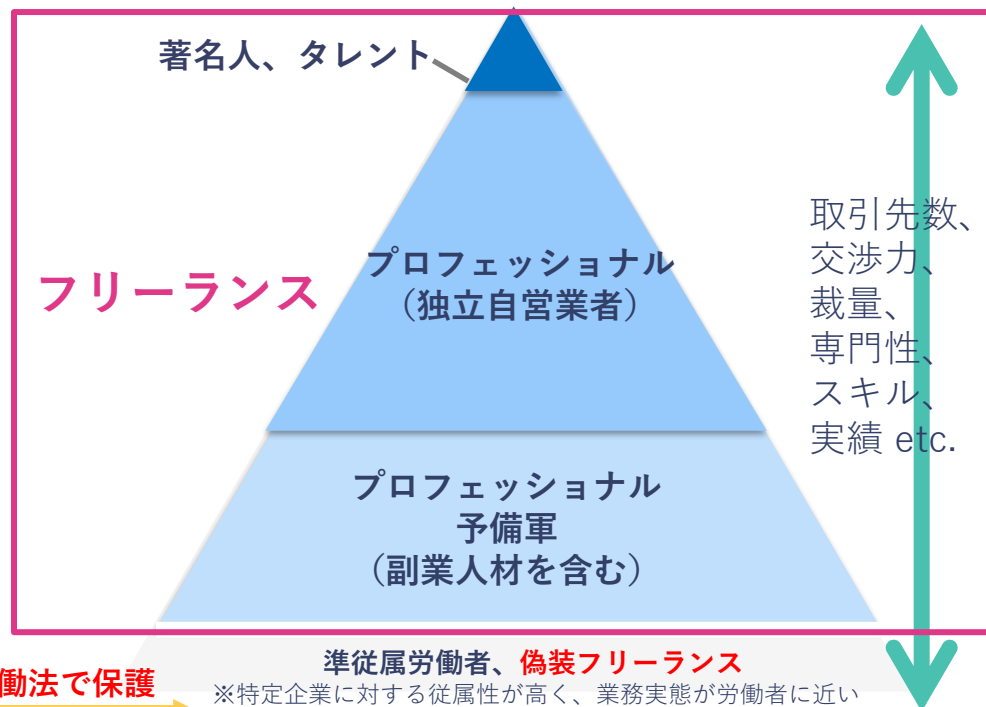
事業者 = 競争法による保護

- ・ 場所/時間/業務量/遂行方法の裁量あり（自律性）
- ・ 不特定多数の取引先と、双方合意した契約条件で働く（経済的自立性）

雇用制度

「働き方改革」で
各種制約は緩和傾向

- ・ 副業解禁
- ・ リモートワーク
- ・ 限定社員
- ・ 週休3日制
- ・ 裁量労働制…



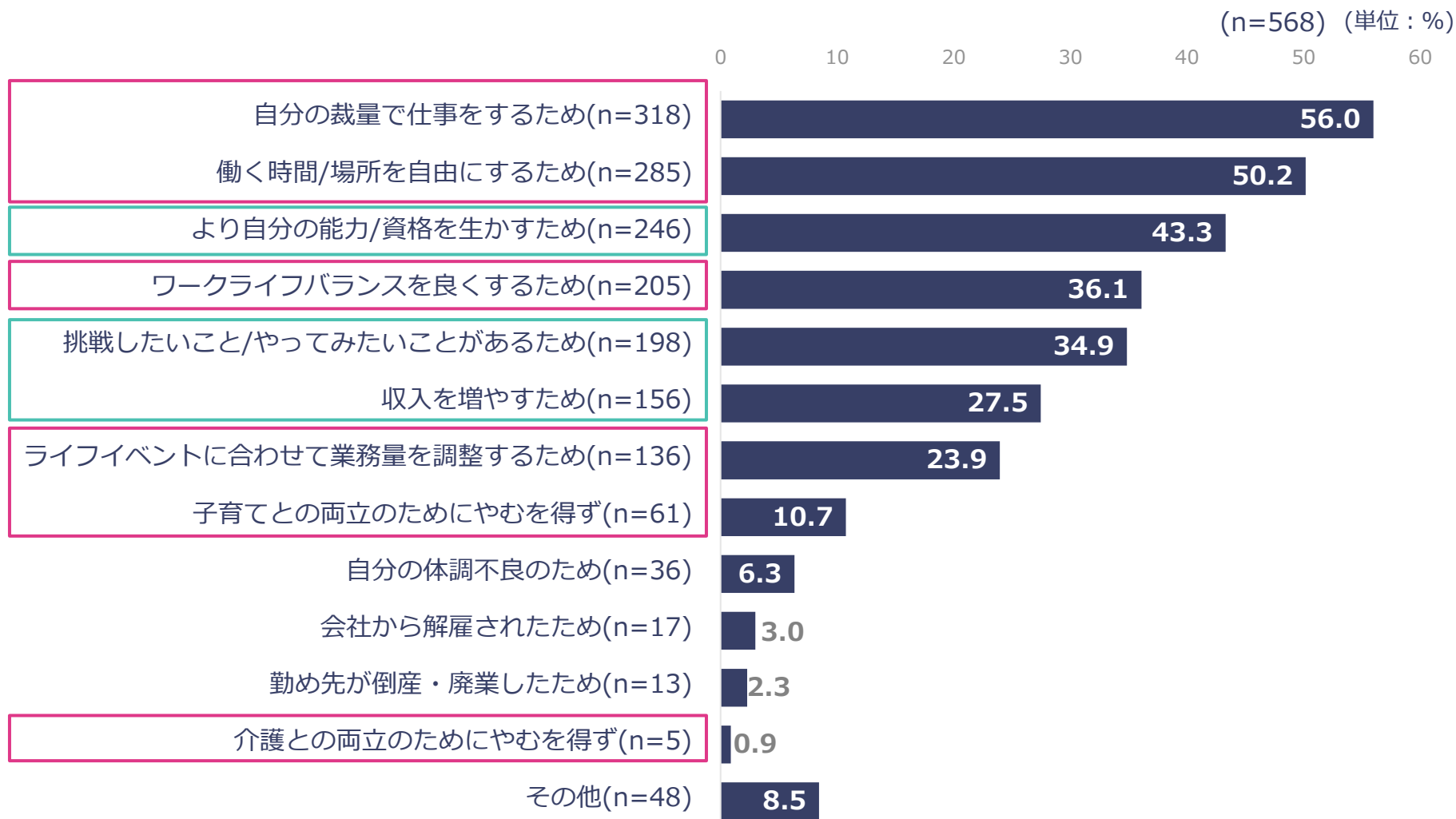
実態が労働者であれば労働法で保護

準従属労働者、偽装フリーランス

※特定企業に対する従属性が高く、業務実態が労働者に近い

フリーランスになった理由

働き方の裁量や柔軟性、専門領域でのキャリア形成などが主な理由



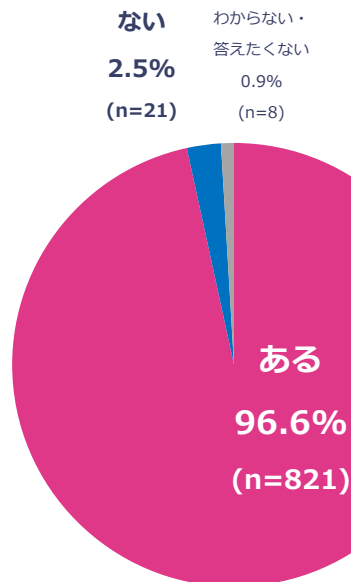
出典：「フリーランス白書2020」

https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_0612_hakusho.pdf

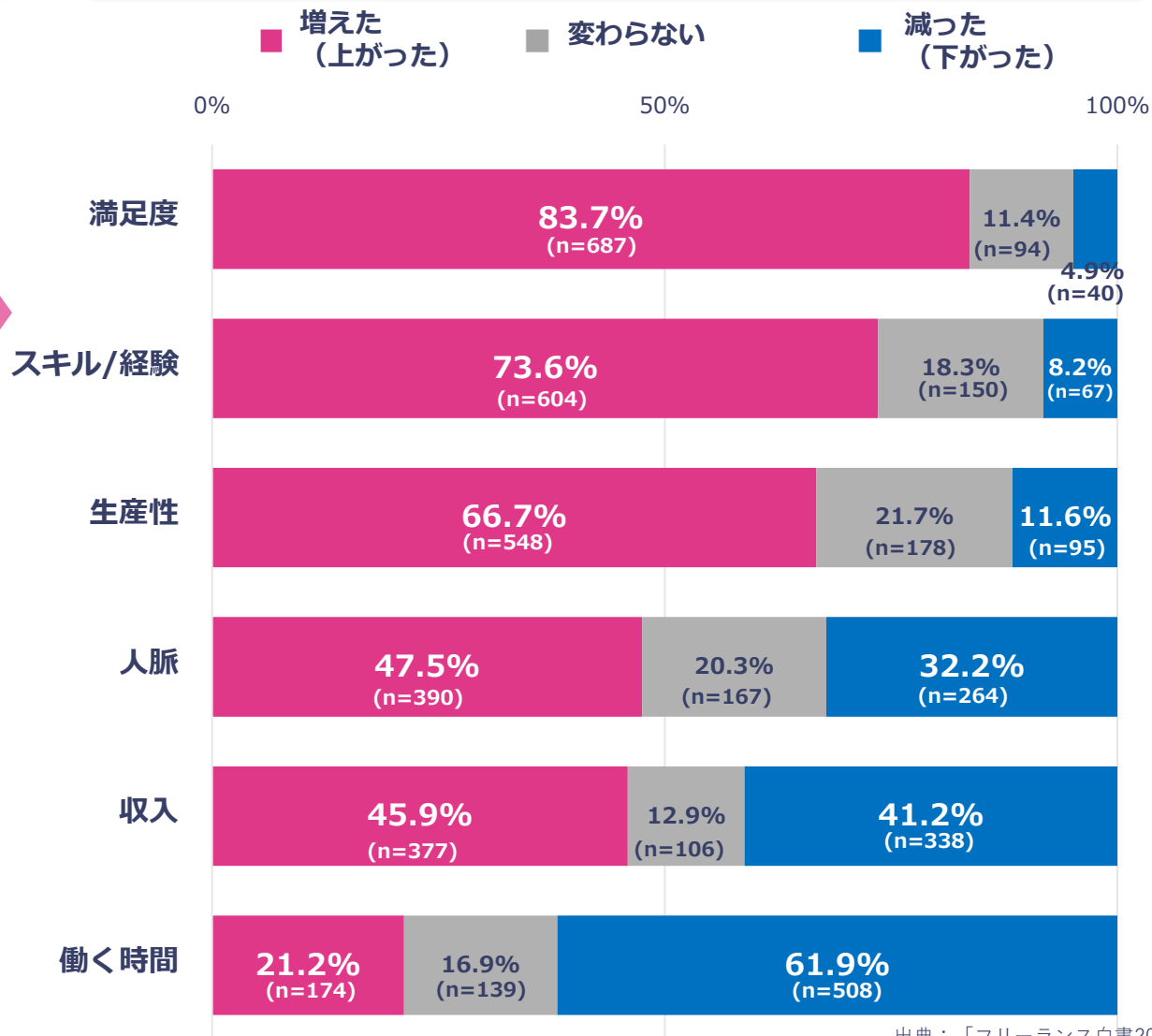
会社員からフリーランスになった人の変化

過去に一つの会社に所属していた経験

(n=850)



【会社に所属していた経験がある回答者】会社員時代との比較 (n=821)

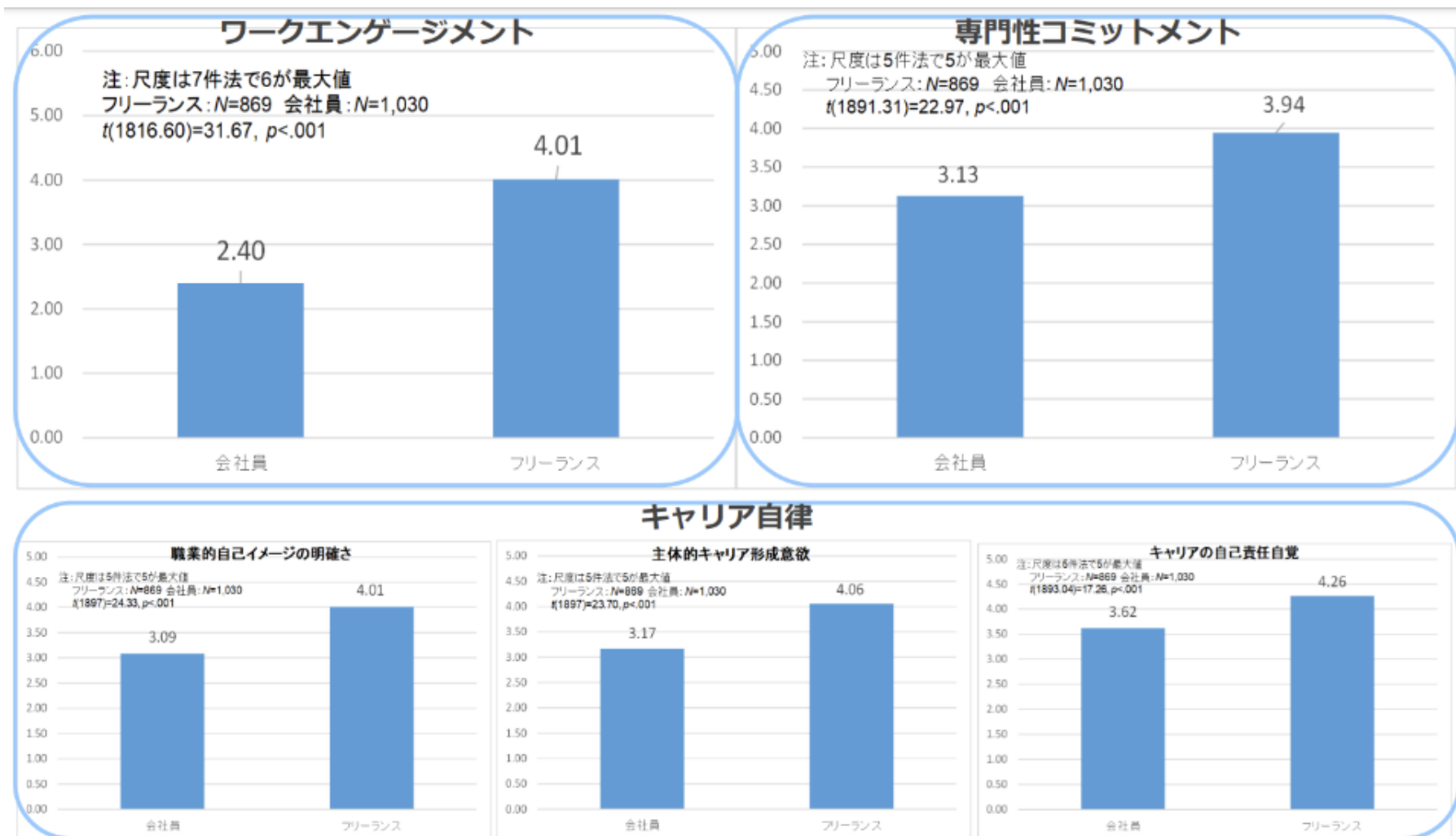


出典：「フリーランス白書2023」

<https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2023/03/FreelanceSurvey2023.pdf>

フリーランスのワークエンゲージメント

フリーランスの方が会社員と比較してワークエンゲージメントが高い



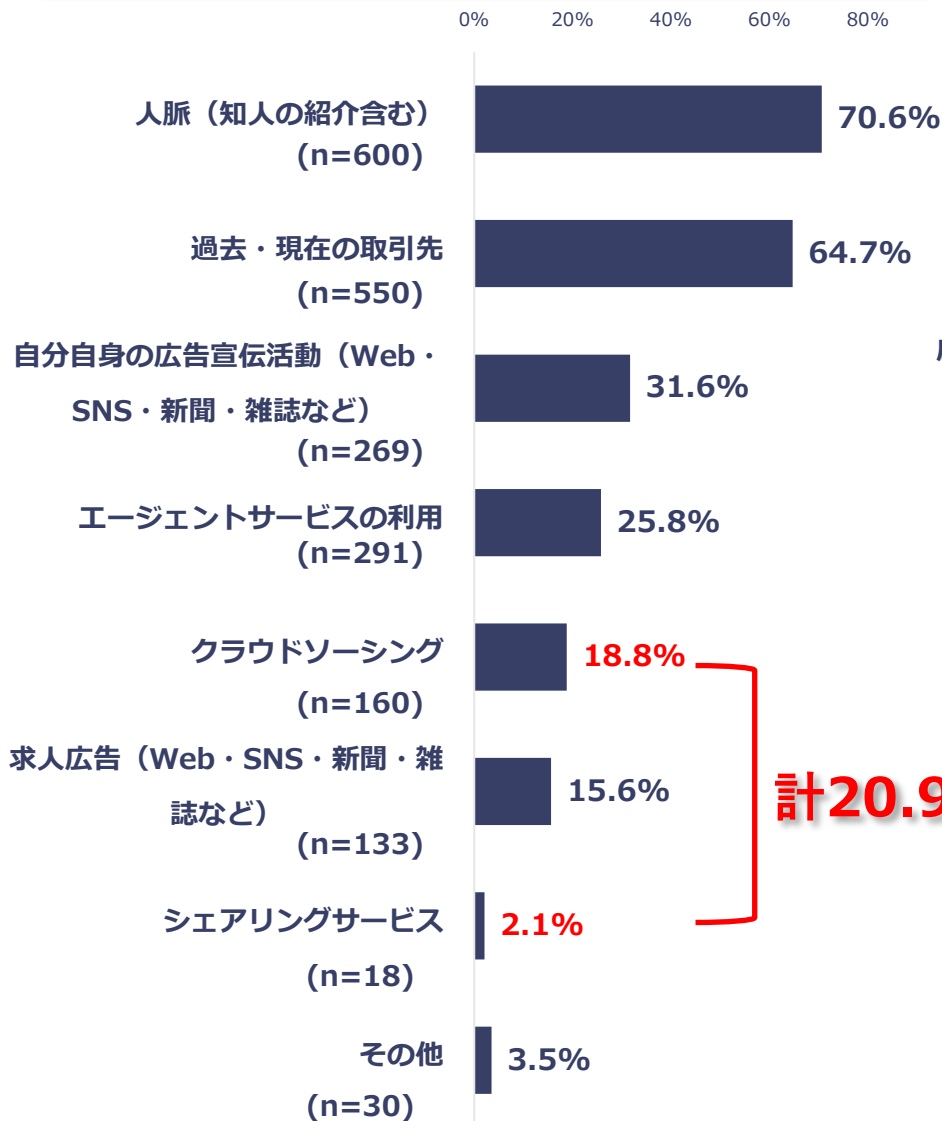
出典: 「フリーランス白書2019」法政大学恒貴教授との共同調査
https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2019/03/freelancehakusho2019_suvey20190306.pdf

- ◆ ギグエコノミーとギグワーク
- ✓ ギグエコノミー→デジタルプラットフォームと呼ばれるオンライン上で様々な取引をする仕組みの経済
- ✓ ギグワーク→**デジタルプラットフォーム**を利用する単発の仕事

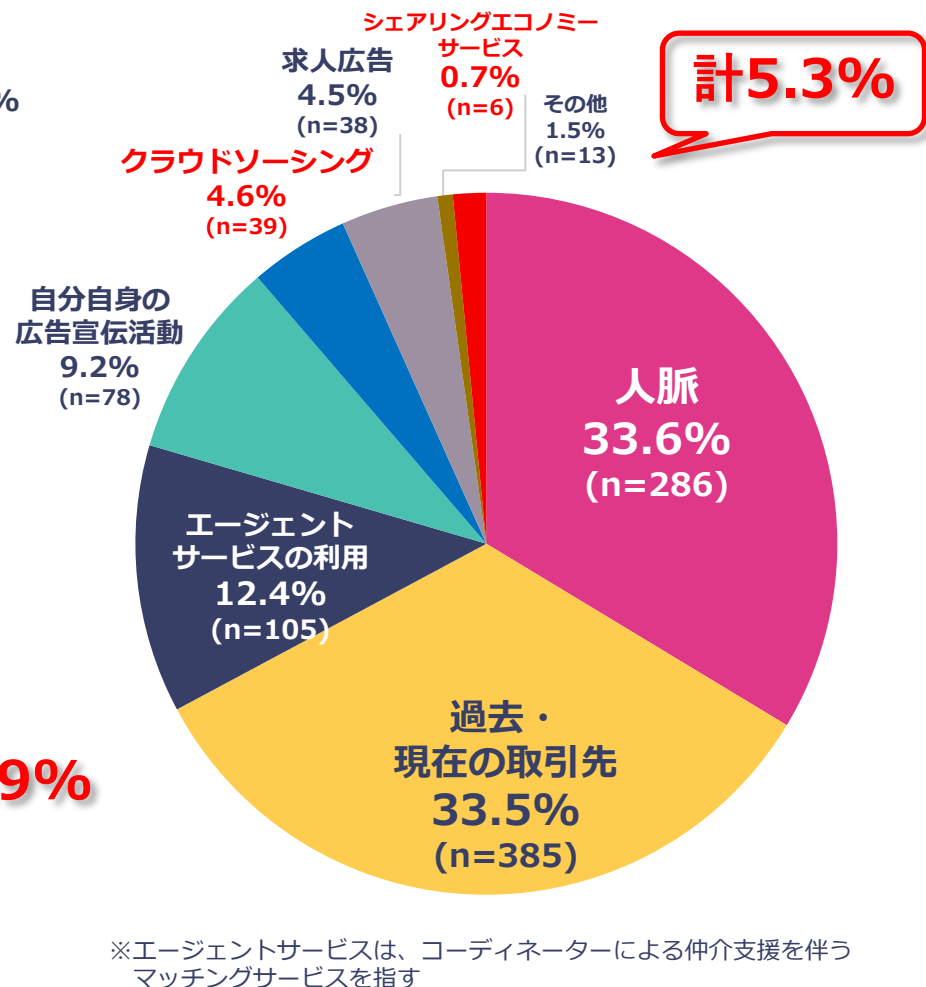
出所：石山恒貴「高い裁量性、経済的自立の鍵 ギグワーカーの未来」日本経済新聞2021年5月11日朝刊
経済教室 <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGH2980Q0Z20C21A3000000/>

仕事獲得経路とギグワーカーの割合

直近1年間で仕事獲得に繋がったことのあるもの
(複数回答) (n=850)



その中で、最も収入が得られる仕事の獲得経路
(単一回答) (n=850)



フリーランス＝ギグワーカー＝Uberなのか？

国内のフードデリバリー配達員は20～30万人 ^{*1}

平均稼働時間が週40時間以上の配達員は2割 ^{*2}

フードデリバリー専業とみられる人は4～6万人

^{*1} 一般社団法人日本フードデリバリーサービス協会（JaFDA）

^{*2} 「フリーランス白書2022 第3章フードデリバリー配達員実態調査」

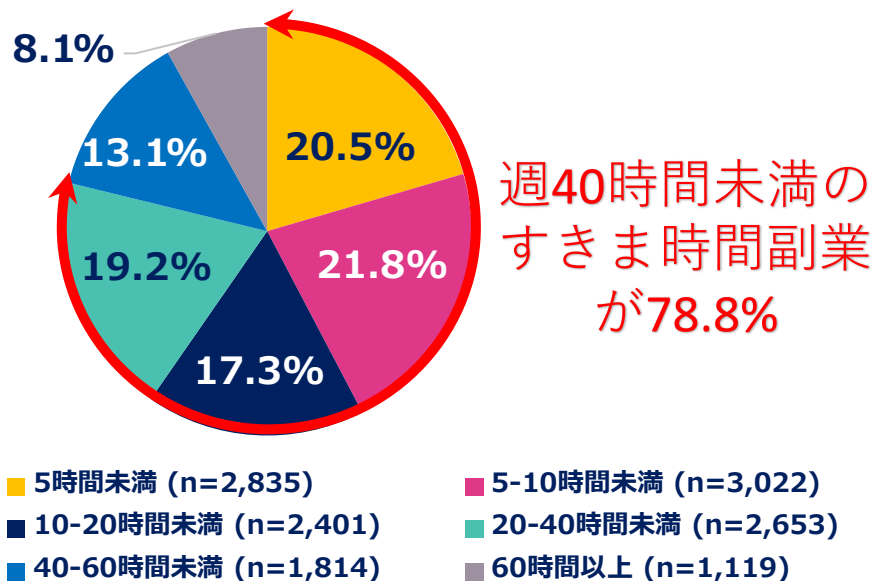
<https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2022/03/202302FreelanceSurvey2022.pdf>

国内のフリーランス人口は257万人 ^{*3}

フードデリバリー配達員を
主な収入源とする人は、
フリーランス全体の**1.5-2.3%**の規模感

^{*3} 総務省「2023年就業構造基本調査」

1週間の平均稼働時間



マスメディアの注目の高さが、
フリーランスやギグワーク全体像の理解を
ミスリードしている可能性は高い

1. フリーランス・ギグワーカーとは

2. フリーランス・ギグワーカーの
労働者性に係る現状と課題
(偽装フリーランス問題)

3. 労働者性が無い場合にも必要と思われる
フリーランス・ギグワーカーへの保護の在り方
(働き方に中立な社会保険制度)

フリーランスに対する適用法の整理

フリーランスとして業務委託契約を締結していても、
労働者性が認められると判断され、実態として「労働者」に該当する場合は、
労働関連法令が適用される

事業者全般と
フリーランス全般との取引
→独占禁止法が適用

事業者全般と
従業員を使用しない BtoB フリーランスとの取引
→フリーランス・事業者間取引適正化等法
(フリーランス新法) が適用

資本金 1,000万円超の法人事業者と
フリーランス全般との取引
→下請法が適用

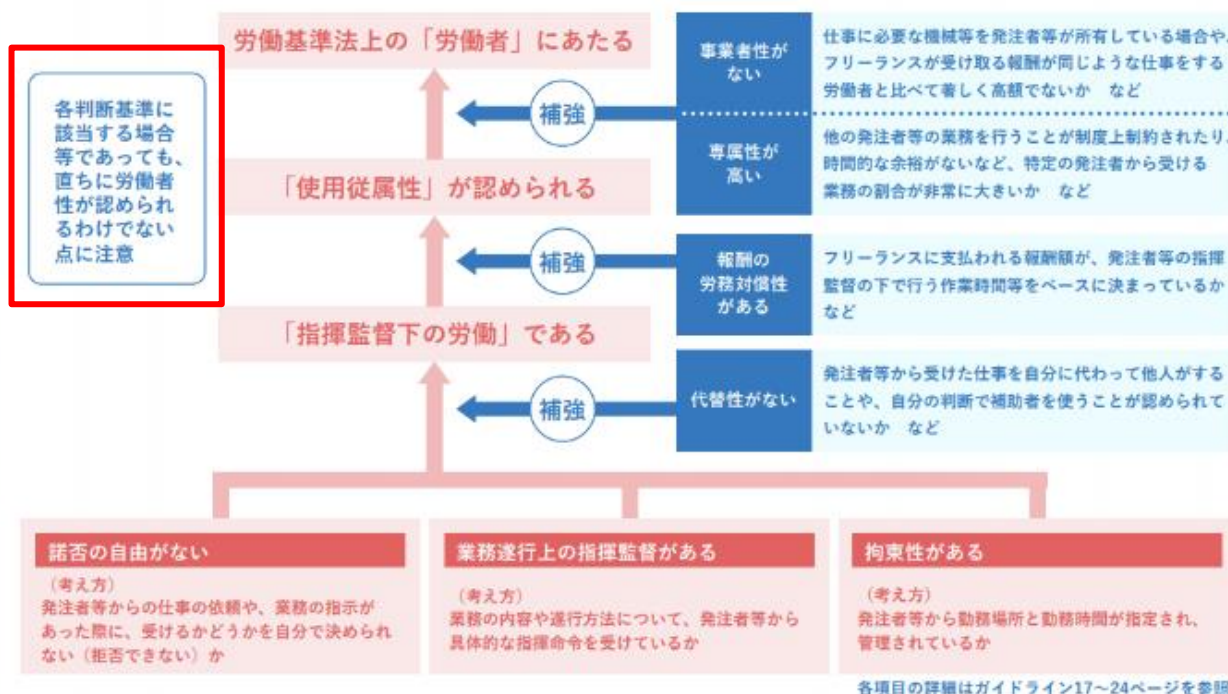
実態が「労働者」
→労働法が適用

出典：「偽装フリーランス防止のための手引き」（フリーランス協会）
<https://blog.freelance-jp.org/20240220-20849/>

- ①専門用語の解釈の難解さ
- ②複数の判断基準の総合判断の曖昧さ
- ③各都道府県労働局が個々に判断（判断ブレの大きさ）

労働基準法における「労働者性」の判断基準

労働基準法において「労働者」に当たるかは、以下のような項目を確認し総合的に判断されます。



グラデーション化する働き方

リモートワークの普及で、労働者の概念そのものが
時代にそぐわなくなっている

	労働者				事業者					
	正規雇用	非正規雇用			フリーランス（257万人）					
			フリーター		一部に、準従属労働者を含む					
	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務内容による
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし
報酬の値決めの裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1（事務所）	複数（プラットフォーム利用）	不特定多数	不特定多数

※テレワーク促進により、徐々に制約から解放

出典：「フリーランス白書2020」
<https://blog.freelance-jp.org/20200612-9648/>

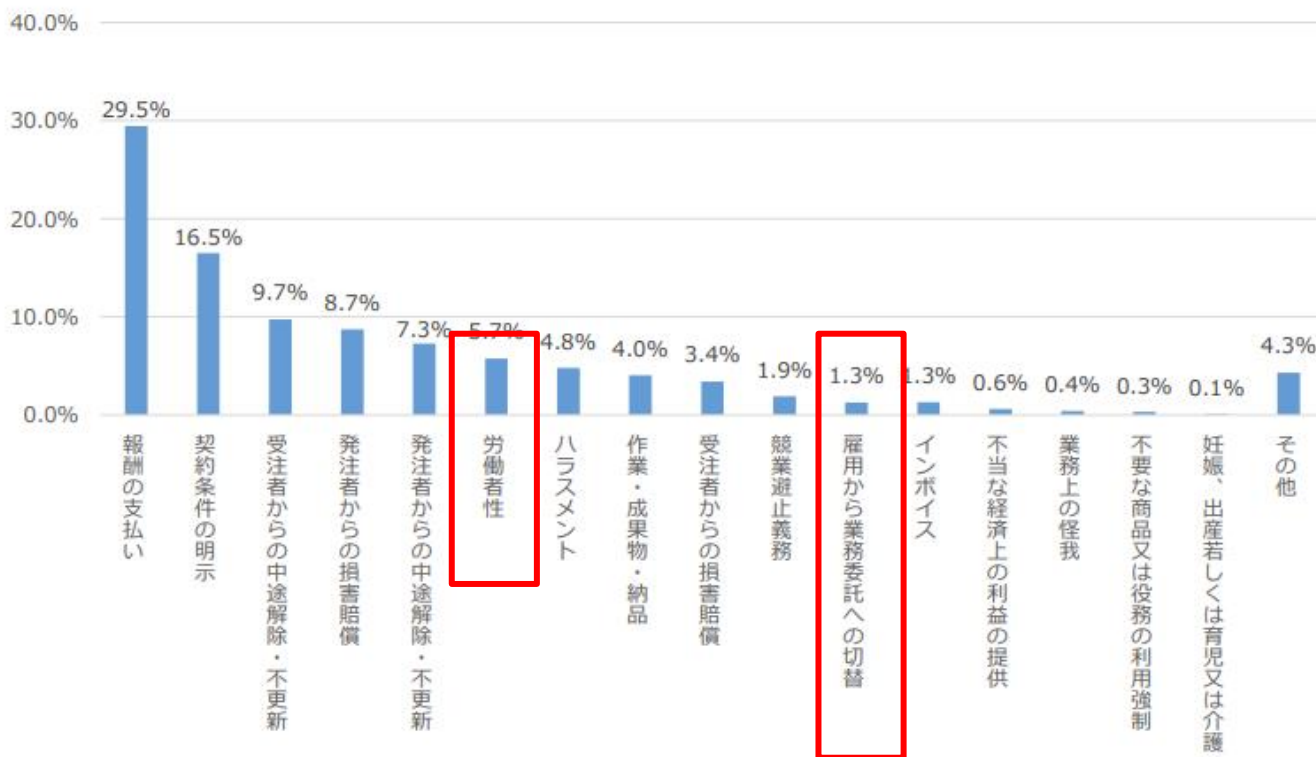
本来あるべき働き方の裁量（自律性）と経済自立性がなく、
「**労基法と社保を気にしないで良い、安価で融通の利く労働力**」に
なっている実態が一部業界において生じている
（悪質なものに限らず、無知や誤解を背景としていることも）

＜企業がフリーランス人材を業務委託で活用する理由＞

○	専門知見・ スキルの調達	・ 必要な技術、ノウハウや人材の獲得 ・ 従業員の業務量・負担の軽減 ・ オープンイノベーション
△	雇用の調整弁	・ 突発的・一時的な人手不足に対応 ・ 人件費の変動費化
×	安価で融通の 利く労働力	・ 社会保険料を負担したくない ・ 労働基準法に縛られたくない ・ 成果を見てから、支払うかどうか 決めたい

フリーランス・トラブル110番の相談内容

「労働者性」に関する相談は、相談件数全体の5.7%で6番目に多い
「雇用から業務委託への切替」に関する相談も、1.3%存在する



(参考)「報酬の支払い」：報酬の全額不払い(11.9%)、支払遅延(7.5%)、一方的減額(7.3%)、著しく低い報酬(1.3%)、その他報酬の支払いに関する事項(1.5%)。
「契約条件の明示」：書面等の不交付(6.0%)、条件・内容が不明確(7.3%)、不適格な募集情報(0.9%)、その他契約条件の明示に関する事項(2.3%)。
「作業・成果物・納品」：受領拒否(0.4%)、成果物の返品(0.0%)、内容変更・やり直し(1.2%)、納品日の変更(0.1%)、知的財産権関係(1.1%)、
その他作業・成果物・納品に関する事項(1.2%)。
「その他」：アカウント停止、実費費用負担、情報漏洩、仕事がもらえないなど。

※N=13,411（令和5年4月～12月の件数。ただし、1つの相談につき複数の相談内容が含まれる場合は各相談内容について1件とカウント。）

出典：「フリーランス・トラブル110番の相談及び和解あっせん件数」（令和5年12月 厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/content/001194256.pdf>

・劇団員（2020年）

入団後5年間は無給、その後は月6万円の支払いに。俳優としての出演・稽古に加え、音響・照明・道具制作など裏方業務や、劇団が開店したカフェバー店員としても不眠不休で勤務。退団後、未払い賃金支払いを求めて訴訟提起し、出演・稽古・裏方業務全般で労働者認定。

・アイドル（2023年）

適応障害と診断されアイドルグループを脱退した男性に対し、所属事務所が違約金支払いを求めて訴訟提起。「事務所の指示に従う」「承諾なしの脱退不可」等の内容と違反の違約金を含む専属マネジメント契約を締結していた。労働者性が認められ、違約金条項の無効と未払い賃金支払いが命じられた。

・軽貨物配達員（2023年）

アマゾンの下請け運送会社と業務委託契約を結び、日当制で朝8時から夜9時まで一日中配達。下請け運送会社がシフトを決定し、スマートフォンアプリで配達先や労務時間を管理。配達中に階段で滑って骨折し2ヶ月間の自宅療養となり、労基署から労災認定された。

・フォトグラファー（2023年）

半年更新の業務委託契約で、発注主が受注した広告写真の撮影や画像処理を担当。繁忙期は稼働時間が月200時間に達し、専業状態に。撮影場所や時間の拘束あり。報酬は撮影件数に関係なく毎月固定、カメラ以外の機材は会社から無償提供。現場に向かう途中の追突事故で負傷し、労基署が労働者認定し、労災保険料の支払いを通知。

業界毎に異なるフリーランスの実態

自律性が高い業界

偽装フリーランスが疑われる業界

ビジネス系

例)

コンサルタント、エンジニア、デザイナー、人事、広報、営業、クリエイティブディレクター、コピーライター、研修講師、通訳、事務代行など

- ・雇用で働く選択肢もある中、**自らの意思で独立**
- ・高い専門性、スペシャリスト
- ・**値決めや働き方の裁量あり**
- ・取引先は不特定多数で代替可能性高い（諾否の自由あり）

文化芸術・アーティスト

例)

劇団員、芸人、モデル、舞踏家、バレリーナ、シンガー、オペラ歌手、画家、アーティスト、漫画家、作家

- ・雇用で働く選択肢がほぼない
- ・事務所や団に所属する職種も
- ・売れたら裁量も交渉力も得られるが、売れるまでの競争が激しく「代わりは履いて捨てる程いる」ため**従属的になりがち**
- ・アシスタント・見習い期間に指揮監督が疑われるケースも

コンテンツ制作

例)

脚本、照明、音声、映像編集、美術、装飾、大道具、小道具、音響、ヘアメイク、スタイリスト、衣裳など

- ・雇用で働く選択肢が少ない
- ・多重下請け構造で、発注者も**小規模/一人親方**が多い
- ・師弟関係、「組」など狭い人間関係の中で働く（「**専属フリー**」という囲い込みあり）
- ・現場に長期間・長時間拘束されがち

軽貨物

例)

軽貨物ドライバー

- ・「独立を支援」「自分のペースで稼げる」等との謳い文句で、**登録料や車両費等を支払う**
- ・**ペナルティや違約金、ノルマ**等の仕組みにより、実質的な指揮監督下に置かれていることも
- ・**アプリ**による指揮監督も疑われている
- ・多重下請け構造で、発注者も**小規模/一人親方**が多い

ギグワーカー

例)

フードデリバリー配達員、家事代行、ベビーシッター、便利屋など

- ・複数のプラットフォームを好みやスタイルに応じて使い分け
- ・顧客とは**単発取引**
- ・いつでも始め/辞められる（裁量、諾否の自由あり）
- ・スキマ時間ワーカー（副業・主婦・学生等）が多い
- ・値決めはプラットフォームに依るケースもある

放送・出版メディア

例)

プロデューサー、ディレクター、アナウンサー、カメラマン、雑誌・書籍編集者、ライター、フォトグラファーなど

- ・雇用で働く選択肢もあるが、従来から**キャリアパスの一つとしてフリーランス化**してきた
- ・制作費減少に伴い**外注化、業務委託への切り替え**が進行
- ・取引先の代替可能性低い（少数の企業が力を持つ狭い業界）
- ・働き方の裁量は比較的ある

講師・通訳案内士など

例)

習い事や専門学校の講師、フィットネス・ヨガインストラクター、旅行の通訳案内士など

- ・不安定なシフト勤務
- ・生徒や旅行者の**需要に合わせて、供給を調整**される（必要な時に必要なだけ開講/閉講）
- ・発注者側の規定で報酬が決まっていることが多い
- ・フリーランス/事業者の自覚がなく、**バイト・パート感覚**の人も多い

美容・リラクゼーション

例)

エステティシャン、セラピスト、ネイリスト、美容師など

- ・「独立を支援」「自分のペースで稼げる」等との謳い文句で、**資格取得費や教材費等を支払う**
- ・**ペナルティや違約金、ノルマ**等の仕組みにより、実質的な指揮監督下に置かれていることも
- ・店舗や資格団体の規定で価格が決まっていることもある
- ・訪問販売等の一部**FCビジネス**にも似た構造あり

<大手マッサージチェーン店で10年以上就業する女性セラピストの例>

●契約形態

- ・昨年10月に、施術の「請負契約」から「システム利用契約」に変更があった。
セラピストは、表向きは「チェーン店が提供するシステムを借りて予約を受付しているシステム利用者」。
施術料金からシステム利用料が差し引かれ、52%がセラピストの収入。
（稼働実績・評価によって、最大78%までランクアップ）
- ・朝晩の店舗清掃業務と本部への入金業務については、業務委託契約。但し、「〇時までに入金が無い場合は罰則」という規定があり、時間の制約がある。

●「指揮監督下の労働」の判断基準 ①拘束性について

- ・表向きは「シフトに入りたい時間を自由にエントリーできる仕組み」と謳ってはいるものの、実際はシフト希望の申請と大きく変わらず、出勤時間の強要もある。
- ・エントリーした時間中は店舗内で待機していなければならない（中抜け禁止）、店舗を出たら契約違反。
- ・待機中は交代で受付業務を行うが、来客状況によって食事や休憩の時間が取れない日もざらにある。
（あくまでセラピストが自主的にやっていること、という弁明がなされている）
- ・エントリーから1週間経過後のキャンセルを、3か月内に3回以上すると、その次の3ヶ月間の売上全体から3%減額されるペナルティがあり、実質的には申請したシフトどおりに働くことを強要されている。
- ・お客様と次のお客様の施術の間の10分間に、受付、ベッドへの案内、着替え、前の客のベッド片づけを行い、隙間なく断続的に業務を依頼されているような状態。予約していたお客様が5分遅刻すると、次の60分間は施術依頼が受けられず、1件分の報酬を失う。（それでも店舗には待機していなければならない）

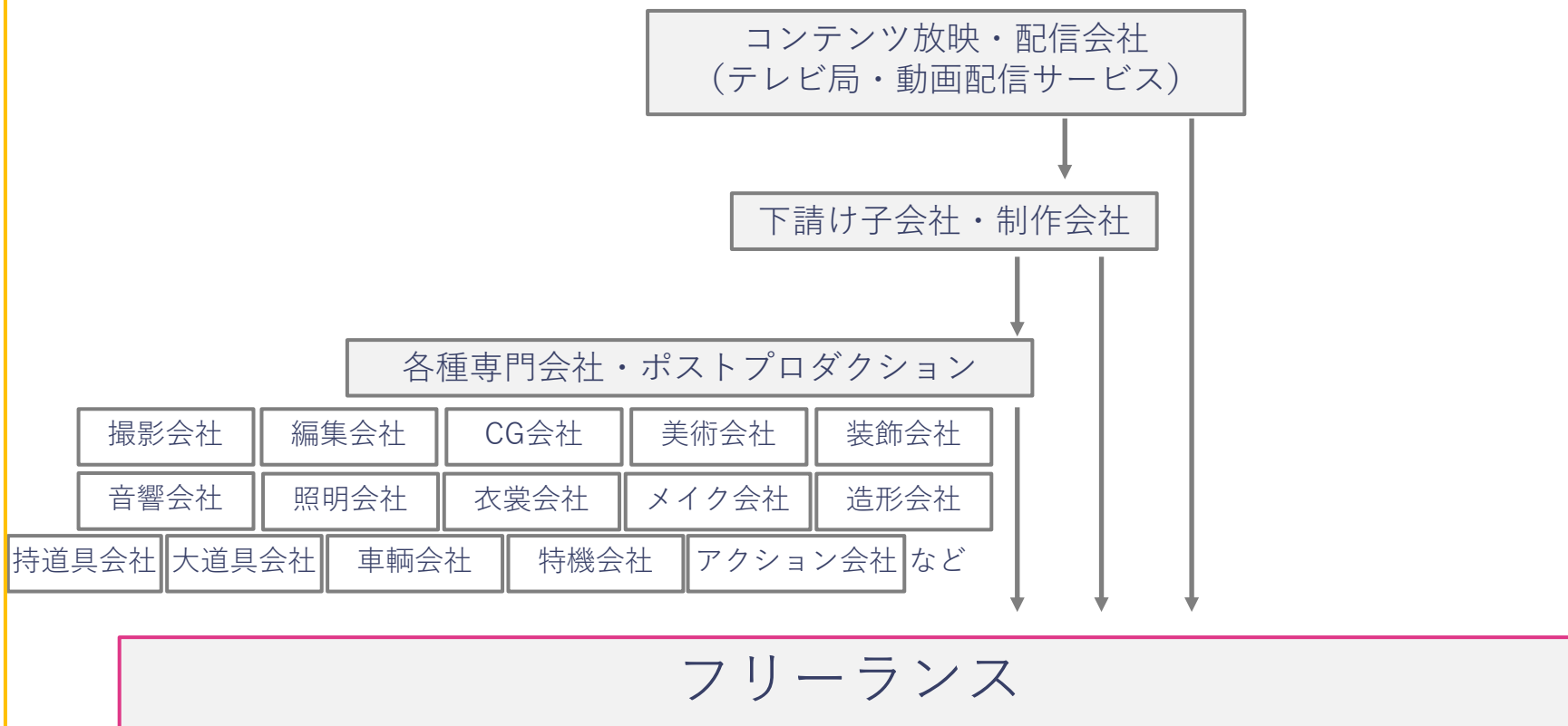
●「指揮監督下の労働」の判断基準 ②諾否の自由について

- ・お客様から予約が入ったら、必ず施術しなければならない（施術拒否の禁止）

参考：業界毎の実態（コンテンツ制作）

<ドラマ制作における多重下請構造イメージ>

※コンテンツ制作の発注フローは、ドラマ、バラエティ、報道、アニメ、映画などで異なる



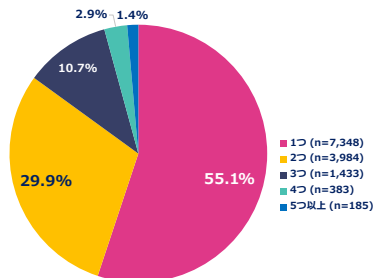
プロデューサー、ディレクター、カメラマン、照明、音声、編集、美術、装飾、大道具、小道具、持道具、楽曲（テーマソングなど）、音響製作、脚本、ヘアメイク、スタイリスト、衣裳など

出典：NPO法人映画業界で働く女性を守る会（swfi）による資料を基に発表者加筆

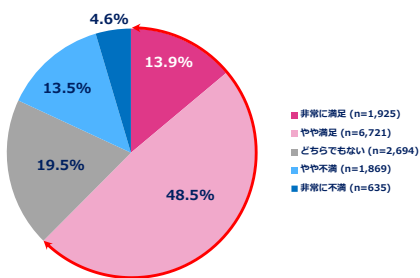
参考：業界毎の実態（フードデリバリー配達）

<フードデリバリー配達員実態調査>

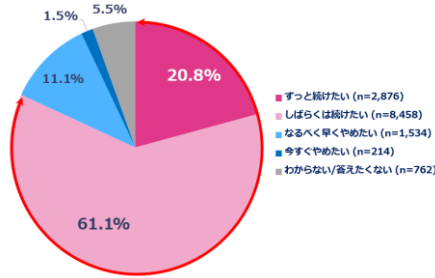
直近1ヶ月の利用プラットフォームが
2つ以上 44.9%



満足度
62.5%



継続意向
81.9%



自由回答全件、グループインタビュー結果も公開中

<https://blog.freelance-jp.org/20220329-14798/>



2024年7～8月に再調査を実施予定

<フードデリバリー配達員の（労組上の）労働者認定に反対する声>



姓@プロ地蔵選手
@sakeubereatsuk

とりあえずユニオンが俺らの代表だと思ったことは一度もないしそんなに労働者の権利がほしいならハローワーク行って仕事探したほうがいいぞ



弁護士（右）と打ち合わせをする土屋俊明執行委員長（中央）らウーバーイーツユニオンのメンバー＝東京都庁（池田まみ撮影）

◆一方的なルール変更で翻弄される配達員

審理では、労組「ウーバーイーツユニオン」（約30人）側が業務中のけがの補償の充実や報酬制度の透明化



UberGuild TOKYO
@UberXakiHera

【緊急アンケート】

ウーバーイーツユニオン の【Uber配達員を雇用しろ！】に対してのアンケートです。

forms.gle/3Nwbh6sKi1Pigv...

数は力だお(´ω`)う



午前6:53 - 2022年2月17日 - Twitter for iPhone

47 件のリツイート 26 件の引用ツイート 100 件のいいね



返信先: @UberXakiHeraさん
署名100名突破！

数は力ですお(´ω`)う

UberEats配達員の労働者認定に反対します。

質問 回答 100 設定



ウーバーイーツ配達員 ユッコ
@yonyon989

☆フードデリバリーの配達員へ
大きな配達員の組合が2つあります。
どちらを支持しますか？

ウーバーイーツユニオン	14%
UberGuild (グリッド)	7.4%
どちらも支持しない	50.1%
その他、聞かず、	28.5%

1,131票 - 最終結果

午前1:09 - 2022年2月20日 - Twitter for iPhone

14 件のリツイート 13 件の引用ツイート 73 件のいいね



返信先: @yonyon989さん
意見調査です。
この際、はっきりさせましょう。笑

返信先: @yonyon989さん
投票数は力です。つム

1 15

オーバーコンプライアンスの問題も深刻

労働者性の判断基準が曖昧であるために、
過剰に保守的なルールで発注者・フリーランス双方が働きづらくなることや、
フリーランスへの発注控えが生じてしまっている



フリーランス協会では
フリーランスの活躍の場を広げるため、
フリーランス活用の啓発や求人相談対応、
仲介事業者との連携も図っているが...

労働者性の判断基準の曖昧さからくる不安

偽装フリーランスに
したくはないが、
何に気を付ければ
良いのか分からない

安全衛生対策や
福利厚生を提供した
いが、労働者性を
疑われたら困るので、
何もできない

フリーランスを
飲み会に誘ったり、
一緒にトイレに行っ
たりするのは
禁止！！

労基署の判断に
一貫性がない(よう
に見える)ので、
怖くてフリーランス
とは働けない

フリーランスへの再委託が
「37号告示の規制対象」
という誤解も多い

「偽装フリーランス防止のための手引き」

(2024年2月公開)



プロフェッショナルとパラレルキャリア
フリーランス協会

▼特徴

- ・ビジネス系フリーランスを対象とした事例を交えて、平易な言葉で解説
- ・主な判断基準と補強的要素との強弱（重みづけ）を明確化
- ・厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて
労働関係法専門官を務めていた弁護士による総合監修



▼目指すところ

- ・フリーランスと取引をする発注者、仲介事業者
 - └ 無知・誤解による偽装フリーランス化の防止
 - └ 安心してフリーランスと取引できるように
 - └ オーバーコンプライアンスによる双方の疲弊や不都合からの脱却
- ・フリーランス当事者
 - └ 不当な管理・指揮監督からの解放
 - └ 業務実態に即した適切な保護
(実態が労働者であれば労基法の保護対象に)



出典：「偽装フリーランス防止のための手引き」（フリーランス協会）
<https://blog.freelance-jp.org/20240220-20849/>

「偽装フリーランス防止のための手引き」①

I. 業務委託とは

業務委託と雇用の違い

業務委託契約は、自社の業務の一部を、専門性や経験を持つ外部の法人や個人（フリーランス）に委託し、契約履行に対する対価を払う契約です。主従関係ではなく事業者同士の対等な取引関係であるため、勤務場所・時間や業務手順、どのような業務を引き受けるかについて、フリーランス側に裁量があり、指揮監督を行うことはできません。一方、雇用契約は、就業規則や雇用契約書等で定められた条件で人材を労働に従事させ、その労務提供について対価を払う契約です。雇用契約では「労働者」と「使用者」という主従関係が発生し、指揮監督を行います。

業務委託

- ・受注者は事業者であり、競争法による保護を受ける
- ・発注時に双方で合意した契約条件に基づき業務を行う
- ・勤務場所 / 時間 / 業務手順の指揮監督は不可

自社の業務の一部を、専門性や経験を持つ外部の法人や個人（フリーランス）に委託し、契約履行に対する対価を払う契約

<関連法>

独占禁止法、下請法、フリーランス・事業者間取引適正化法等



雇用

- ・人材は労働者であり、労働法による保護を受ける
- ・使用者が就業規則等で定めた条件に基づき働く
- ・場所 / 時間 / 業務手順の指揮監督が可能

就業規則や雇用契約書等で定められた条件で人材を労働に従事させ、その労務提供について対価を払う契約

<関連法>

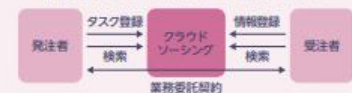
労働基準法、労働契約法、労働者災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者派遣法など



Q. ギグワークとスポットワークって違うんですか？ → A. 違います！

ギグワーク (クラウドソーシング・シェアリングエコノミー)

- ・オンラインプラットフォームでマッチングされる単発の業務委託契約の仕事
- ・発注者が業務やタスクの内容を、受注者が自分の経歴やスキル情報を登録し、互いの情報を検索して受発注取引を行う



参考：国については厚生労働省「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会 報告書」2021年7月を参考に作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000805361.pdf>

請負契約と準委任契約の違い

「業務委託契約」という言葉は、民法で定義される「請負契約」「委任契約」「準委任契約」の3つの契約形態の総称です。いずれも業務の遂行、その成果・納品物に対して対価が発生します。委任契約は弁護士等の法律行為を業務内容とする契約ですので、本ガイドラインではフリーランスに関係する「請負契約」と「準委任契約」について説明します。

請負契約は、受注者がある仕事を完成することを約束し、発注者がその仕事の完成（成果物）に対して報酬を支払うことを約束する契約です。成果物は有形・無形を問いませんが、受注者は契約不適合責任を負うため、仕事をしても発注要件を満たさない場合は修正が求められたり、報酬が支払われないことがあります。

準委任契約は、受注者が（法律行為以外の）業務を遂行することを約束し、発注者がその役務提供に対して報酬を支払うことを約束する契約です。成果物は特に定めないため契約不適合責任は発生しませんが、受注者は善管注意義務を果たすことが求められます。

契約	業務委託契約		雇用契約 (参考)
	請負契約	準委任契約	
内容	・受注者：仕事の完成（業務完了や成果物納品）を約束する ・受注者は契約不適合責任を負う 例：ECサイト制作、デザイン、翻訳など	・受注者：業務の遂行（役務提供）を約束する ・受注者は善管注意義務を負うが、契約不適合責任は無い 例：コンサルティング、エンジニア業務など	・労働者：労働に従事することを約束する ・労働者は就業規則や指揮監督に基づき働く

II. フリーランスに対する適用法の整理

フリーランスとの取引に適用される法律

事業者であるフリーランスとの取引に関連する主な法律は、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（通称独占禁止法）、下請代金支払遅延等防止法（通称下請法）、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（通称フリーランス・事業者間取引適正化法等 / フリーランス新法）です。労働基準法などの労働関連法令は、基本的に適用されません。しかし、フリーランスとして業務委託契約を締結していても、実質的に発注者の指揮監督下で仕事に従事しているなど、労働者性が認められると判断され、実態としてその者が「労働者」に該当する場合には、労働関連法令が適用されます。

事業者全般とフリーランス全般との取引 →独占禁止法が適用	実態が「労働者」 →労働法が適用
事業者全般と従業員を使用しないBtoBフリーランスとの取引 →フリーランス・事業者間取引適正化法等（フリーランス新法）が適用	
資本金1,000万円超の法人事業者とフリーランス全般との取引 →下請法が適用	

「偽装フリーランス防止のための手引き」②

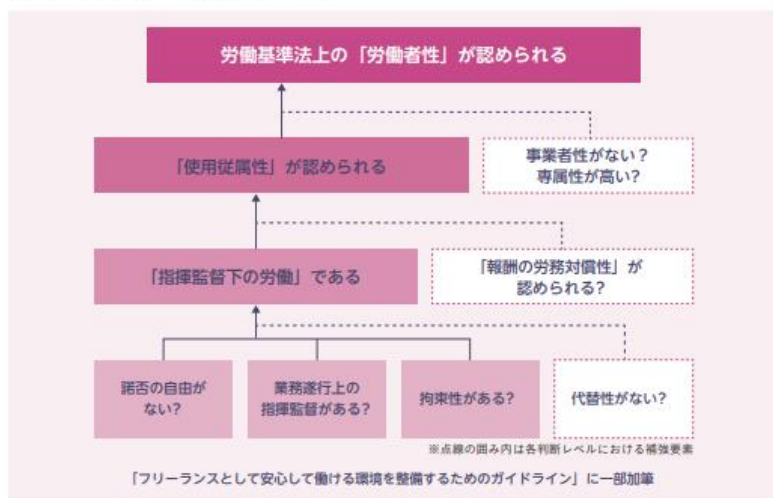
Ⅲ. 労働者性の判断基準と要注意事例集

労働者性とは？

労働基準法の「労働者」にあたるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性」が認められるかどうかによります。

労働者性は、労働基準法第9条の規定に基づき、①「指揮監督下の労働」であること、②「報酬の労務対償性」があることという2つの基準で判断されます。これらを「使用従属性」に関する判断基準といいます。

労働者性の主な判断材料となるのは、この「使用従属性」に関する判断基準ですが、労働者性の判断を補強する要素として、①事業者性の有無、②専属性の程度も挙げられています。



労働者性は、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、上記のような項目をそれぞれ確認し、個別の事実ごとに総合的に判断されます。一つまたは複数の判断基準に該当する場合であっても、直ちに労働者性が認められるわけではない点に注意が必要です。

本パートでは、フリーランスや発注者にとって分かりやすいように、「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」をベースに、平易な言葉での解釈や、要注意・許容範囲の行動例を紹介していきます。ただし、要注意の行動例に当てはまったからといって即ち労働者性が認められるとは限りませんし、許容範囲の行動例に当てはまっていた場合であっても、他の事情も踏まえて、労働者性が認められる場合もあります。つきましては、あくまで参考としてお役立てください。

解説	⚠️ 要注意事例	労働者性を肯定する方向に働く事情として判断される可能性が高いです。
	😊 許容範囲事例	その行為のみをもって労働者性が肯定されることは考えづらいです。ただし、他の判断基準等を総合考慮した場合に、労働者性の肯定を後押しする要素になり得る場合もあることをご留意ください。
	🤔 やりすぎかも？	そこまでやる必要はないと考えられる過剰な対応を例示しています。

なお仲介事業者においては、偽装フリーランス防止のため、自社の従業員教育を徹底するとともに、実際に取引を行う現場において発注者やフリーランスが、正しい理解のもと業務を遂行できるよう周知およびサポートを行ってください。

（1）ここは絶対に気を付けよう！「使用従属性」に関する判断基準

①「指揮監督下の労働」になっていませんか？

a. 話否の自由（仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する話否の自由の有無）

“発注者等から具体的な仕事の依頼や、業務に従事するよう指示があった場合などに、それを受けるか受けないかを受注者が自分で決めることができるか。”



つまり 締結済みの契約に含まれない業務や、基本契約・個別契約
問わず新たな契約を、断る選択肢なく強いはいけません！

⚠️ 要注意事例

- 営業組織の育成強化を委託していたフリーランスに対し、目標の営業成績に届かないことを理由に、自身で営業業務（元の発注内容とは別の業務）を行うように迫る
- 既存システムの改修を委託していたフリーランスに対し、新規アプリ開発や保守運用など、新たな案件を有無を言わず強いる など

😊 許容範囲事例

- 新製品広報を委託していたフリーランスに対し、契約内容である広報業務の一環として、プレスリリースの追加配信やメディアアプローチを依頼する など
- ※依頼を実質的に拒否することができない実態がある場合には、許諾の自由がないと判断されるおそれがあります

🤔 やりすぎかも？

- フリーランスが実施する可能性のあるあらゆる業務やアクションを、契約の目的達成に必要な範囲を超えて契約書に網羅的にリストアップし、合意の履歴を書面で残す など

b. 指揮監督の有無（業務遂行上の指揮監督の有無）

“業務の内容や遂行方法について、発注者等から具体的な指揮命令を受けていないか。”



つまり 業務遂行の手順や進め方は、業務の性質上の理由がない限りフリーランスに一任すべきで、本人が裁量や創造性を発揮する余地がないほど具体的に指定してはなりません！

⚠️ 要注意事例

- マニュアルや台本が存在しており、その手順を遵守するよう指導する
- 隙間なく継続的にタスクを依頼し続けることで、フリーランスの業務遂行への裁量をなくしてしまう など

😊 許容範囲事例

- 組織内で一般的な・従来行ってきた手順を参考として示した上で、具体的な業務の進め方はフリーランスに委ねる
- システム開発やデザインなど、業務の性質上、一貫性や統一感が求められる場合に仕様書や設計書、レギュレーション等を示す
- 業務の性質上、一定期限までの完了が求められる場合に納期を示す
- セキュリティや安全衛生上等の観点からルールの遵守を求める（例えば機密データをローカル PC にダウンロードして作業していたのをやめさせるなど） など

🤔 やりすぎかも？

- 業務の進め方に関する質問や、業務の進捗確認の連絡などを禁じる
- 飲み会や1対1のコミュニケーションを避ける
- リスク回避のために全てのコミュニケーションに仲介事業者が介在・モニタリングする など

「偽装フリーランス防止のための手引き」③

c. 拘束性の有無

“発注者等から、勤務場所と勤務時間が指定され、管理されていないか。”



つまり 業務の性質上必要な場合を除いて、フリーランスの勤務場所・時間を指定したり、労務・勤怠管理を行ったりしてはなりません！



⚠️ 要注意の例

- 日々の勤務時間を指定し、勤務時間や休憩時間の徹底、開始・終了報告を求める
- 従業員の勤怠管理と同様にタイムカード打刻やログをとっている
- 業務上どこでも可能な個人作業の際も、出社を求める など



😊 許容範囲の例

- 業務の性質上、業務遂行する場所や時間が限定される場合に、その場所や時間を連絡する
- 業務遂行に必要な MTG をオフィスで行う際、あらかじめ日報調整した上で出社を求める
- 依頼した業務スケジュールとの兼ね合いで、作業実施日を指定する など

d. 代替性の有無（指揮監督関係の判断を補強する要素）

“受注者本人に代わって他の人が労務を提供することが認められているか。受注者が自分の判断によって補助者を使うことが認められているか。”



😊 許容範囲の例

- 双方合意の上で、第三者への再委託を発注者が承認した場合に限って可能とする など

② 「報酬の労務対償性」がありませんか？

“支払われる報酬の性格が、発注者等の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価ではないと認められるか。”



つまり 労務提供した時間に対する対価でなく、契約遂行に対する対価として報酬を管理し、支払いましょう！



⚠️ 要注意の例

- 深夜手当のように時間帯等によって割増での支払いを行う
- 契約上の稼働目安時間を拘束時間と捉え、余った時間を他の新たな業務で消化させる
- 従業員との区別なく時間単価で報酬を支払う など



😊 許容範囲の例

- タイムチャージでの報酬設定が馴染むような専門性を生かした履行割合型の業務委託において、フリーランスの専門性・経験値及び委託業務の難易度等を考慮して定めた時間単価と、業務遂行にかかる目安時間数を乗じて月次報酬額を定める契約、または、申告された実稼働時間数を乗じて支払報酬額を精算する契約とすること など

（2）これも併せて気にしよう！ 労働基準法における「労働者性」の判断を補強する要素

① 「事業者性」はありますか？

a. 機械、器具、衣装等の負担関係

“仕事に必要な機械、器具等を、発注者等と受注者のどちらが負担しているか。”



つまり フリーランスが業務に必要な機材等を自ら揃えて使用している場合は、労働者性を弱める方向に働くと考えられています



😊 許容範囲の例

- セキュリティ上の理由等により、パソコンやソフト等の業務に必要な機材を発注者が貸与する など

b. 報酬の額

“仕事に対して発注者等から受け取る報酬の額が同種の業務に従事する労働者と比して著しく高額になっているか。”



つまり フリーランスの報酬は、外注でなければ手に入らない専門性や、フリーランスが負っている事業リスクや経費・社会保険料負担等も踏まえ、同種の業務に従事する労働者の水準よりも明らかに高く設定されている方が労働者性を弱める方向に働くと考えられています

② 「専属性」が高すぎないですか？

専属性の程度

“特定の発注者等への専属性が高くないと認められるか。”



つまり フリーランスとの独占契約は、結ばない方が労働者性を弱める方向に働くと考えられています

※フリーランスが他の事業者から業務を受託することを妨げないようにしましょう

③ 従業員と同じ扱いになっていませんか？

その他の注意事項

他の要素において「労働者性」が疑われている場合、従業員と同じルールやシステムを適用していることが判断を補強する要素となる可能性があります



⚠️ 要注意の例

- 就業規則や服務規程の遵守を求める
- 従業員と同様のシステムや管理手法で、給与明細を発行したり源泉徴収を行ったりする など



😊 許容範囲の例

- フリーランスの就業環境向上を目的に、社内規則等に基づき、有償又は無償で福利厚生と同等のサービスを提供する
- 安全衛生のために避難訓練への参加を呼びかける
- 発注した業務の背景や全体像理解のために全社イベントや他部署のミーティングに誘う など

雇われない、**自律した働き方を求めるフリーランス**にとって、
過剰な保護や規制は事業者としての創造性/主体性を損なう恐れがある

一方で、「**偽装フリーランス**」については
しっかり取り締まっていく必要がある
(フリーランス全般の問題というよりは、ブラック企業／ブラック業界の問題)

短期：
フリーランスの労働者性に関する
適切な理解の普及啓発

中長期：
労働者性の判断基準の明確化・標準化

1. フリーランス・ギグワーカーとは

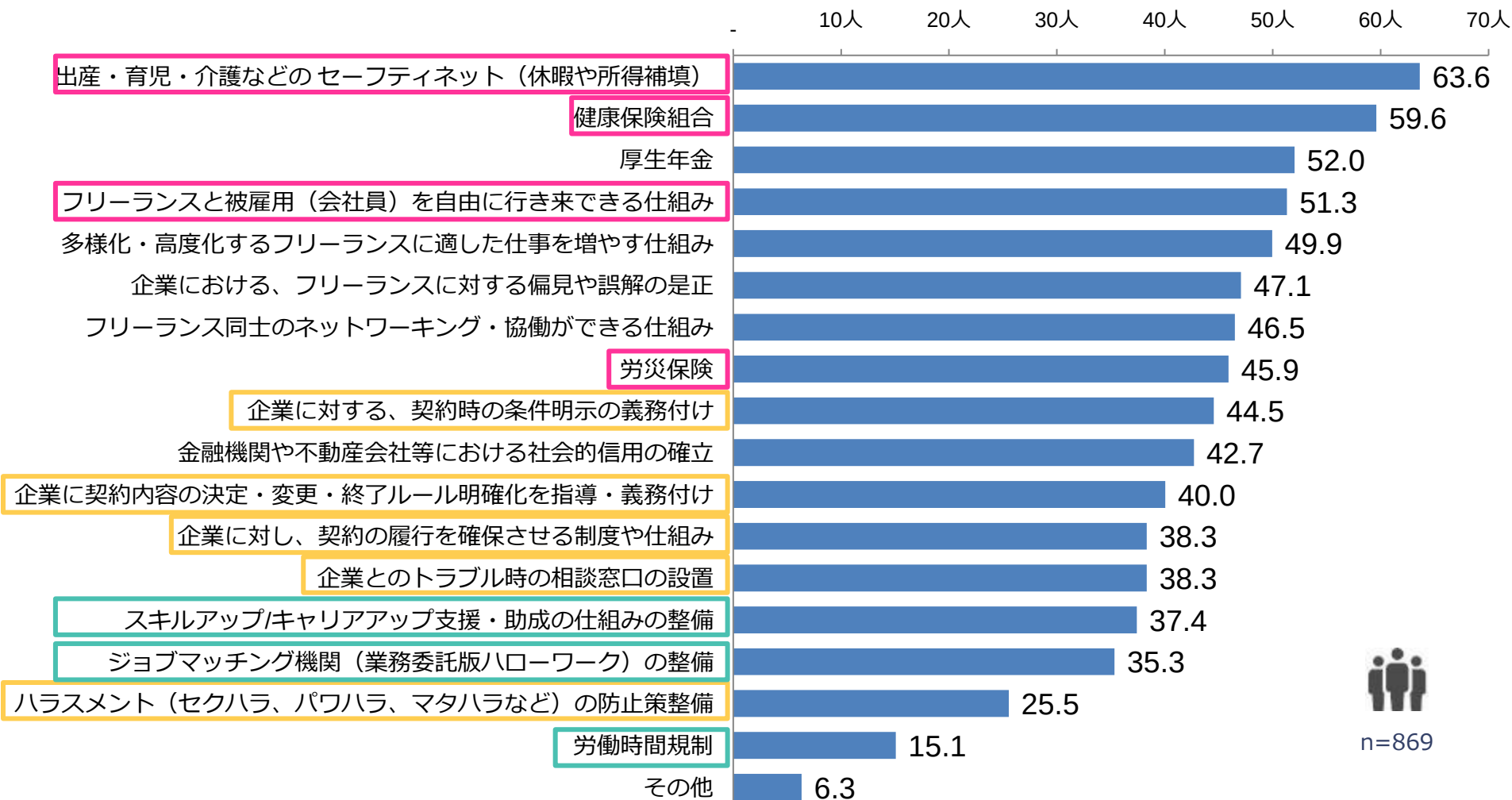
2. フリーランス・ギグワーカーの
労働者性に係る現状と課題
(偽装フリーランス問題)

3. 労働者性が無い場合にも必要と思われる
フリーランス・ギグワーカーへの保護の在り方
(働き方に中立な社会保険制度)

最もニーズが多いのがライフリスク対策

Q. :フリーランスや副業をするといった新しい働き方を
日本で選択しやすくするためには、何が必要だと思いますか？

- ライフリスク
- ビジネストラブル
- ビジネスリスク



n=869

ライフリスクに備えるセーフティネットの脆弱性

働き方問わず誰もが平等に抱えているはずの「生命・身体のリスク」だが、
会社員とフリーランスのセーフティネットに大きな格差

健康 リスク

健康保険

- 疾病手当金が無い
(任意給付)
- 出産手当金が無い
(任意給付)
- 保険料の経済的負担
が大きい(国保は無
職・高齢者と同じ
プールに、法人成り
は労使折半無し)
- 働き盛り世代の予防
医療(健康診断・人
間ドック)が不足

健康 リスク

労災保険

- 一部職種(※)に認め
られた特別加入制度の
保険料は自己負担
- 労災認定基準が就労実
態にそぐわない可能性

※芸能従事者、アニメー
ション制作従事者、柔道整
復師、フードデリバリー配
達員、IT系フリーランス
↓
今秋からすべての特定受託
事業者が加入可能に

出産・介護 リスク

雇用保険

- 介護休業給付金が無
い
- 育児休業給付金が無
い
- 職業訓練給付金が無
い

加齢 リスク

年金保険

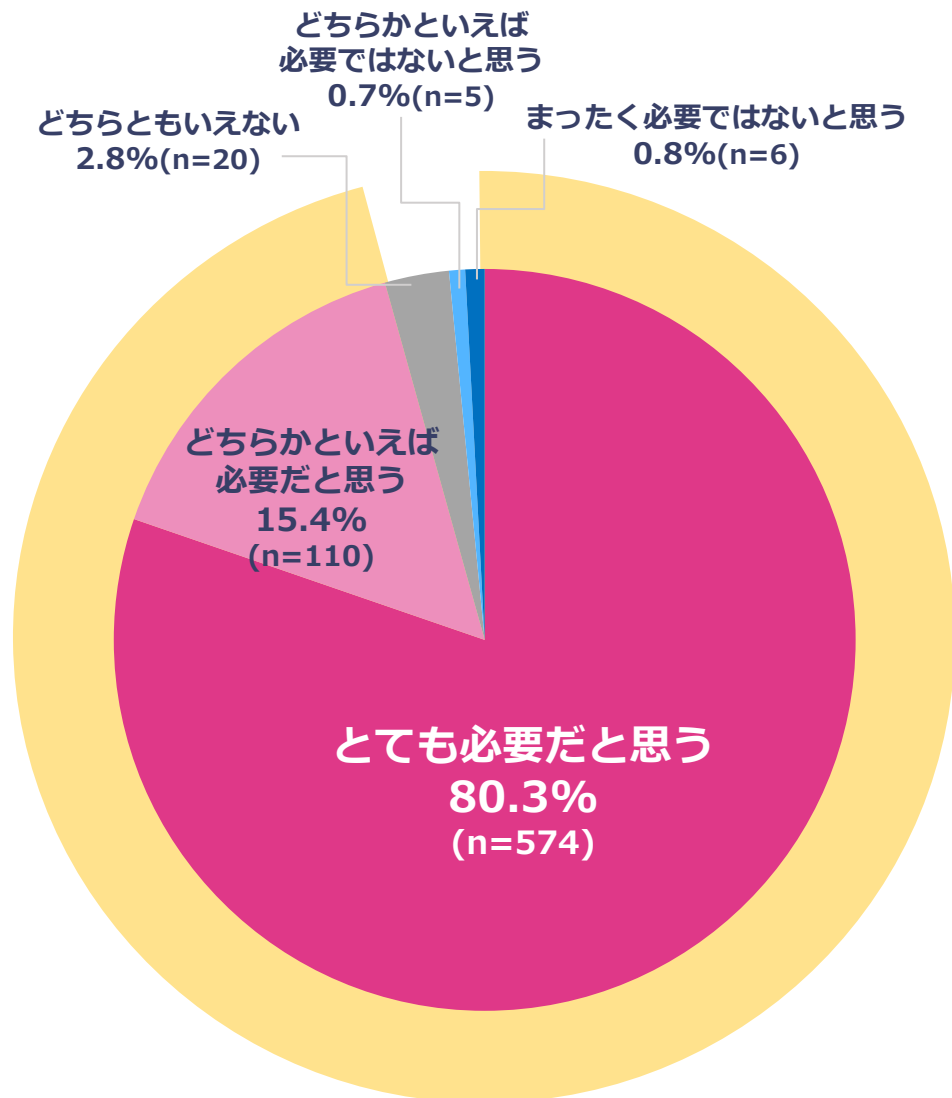
- 一階建て
- 遺族基礎年金の受給は
18歳以下の子がいる
場合のみ(会社員は配偶
者のみでも受給可)
- 障害年金は障害等級1
級または2級まで(会
社員は3級でも受給可)

働き方に中立な社会保障制度のニーズ

Q.あなたは会社員・フリーランスなどの働き方の違いに関わらず、
医療や雇用、老後の財源に対する社会保障が提供されることが必要だと思いますか。（単一回答）

(n=715 単位：%)

※小数点以下第二位四捨五入



働き方の違いに関わらず社会保障が
提供される
必要性を感じている
フリーランス
95.7%

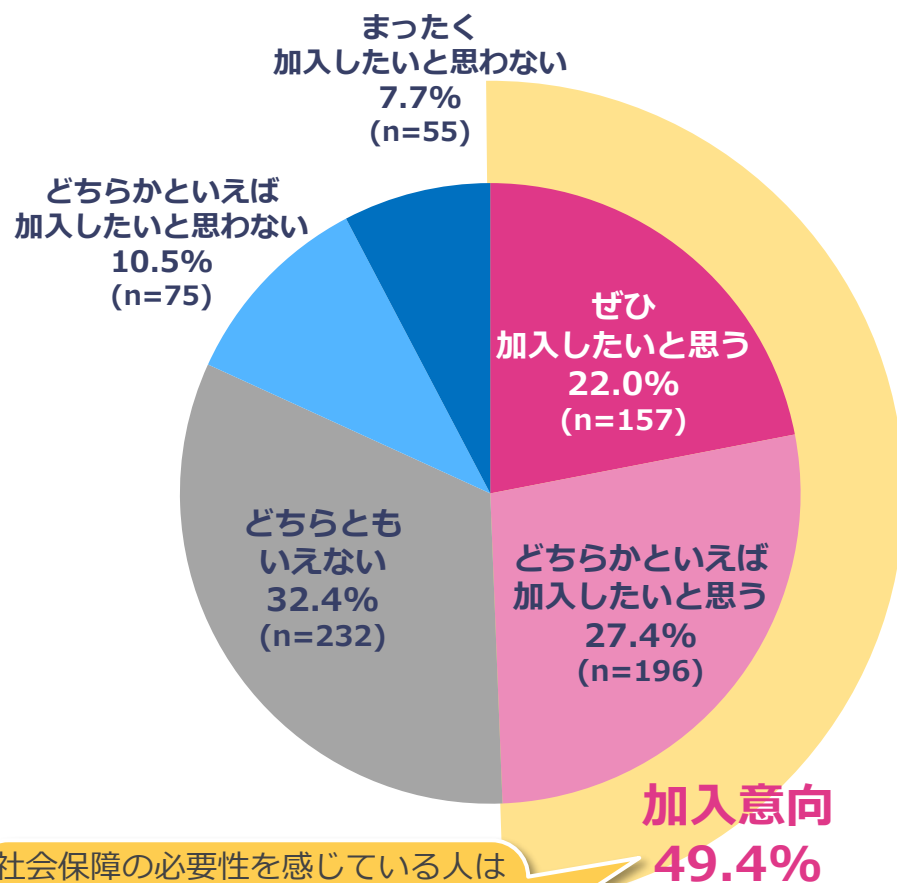
健保組合・厚生年金への加入意向（保険料試算に基づく）

(n=715 単位：%)

※小数点以下第二位四捨五入

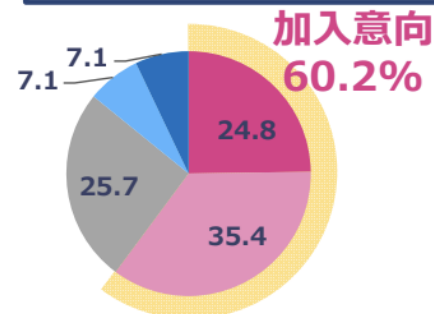
Q.個人事業主も自己負担でこのような健康保険（協会けんぽ）と厚生年金に加入できるとしたら、あなたは加入したいと思いますか。（単一回答）

全体(n=715)

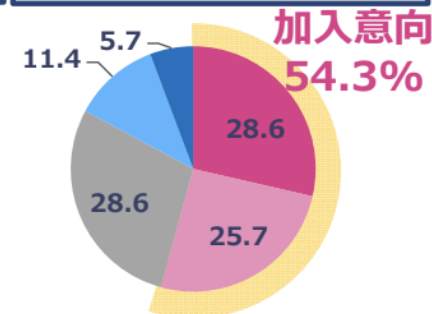


社会保障の必要性を感じている人は95.7%であるにも関わらず、法人成りすれば実質可能となる
協会けんぽ・厚生年金への加入意向となると半数に減少

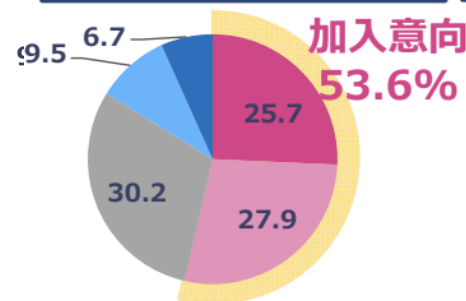
30代・配偶者有(n=113)



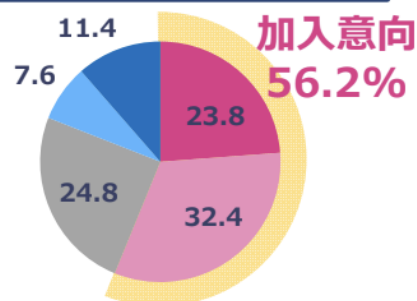
30代・配偶者無(n=70)



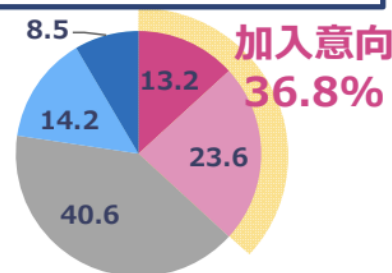
40代・配偶者有(n=179)



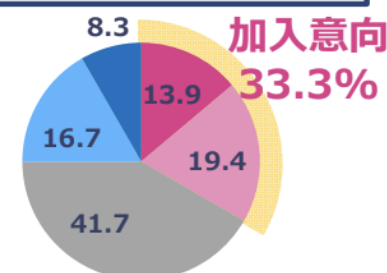
40代・配偶者無(n=105)



50代・配偶者有(n=106)



50代・配偶者無(n=72)



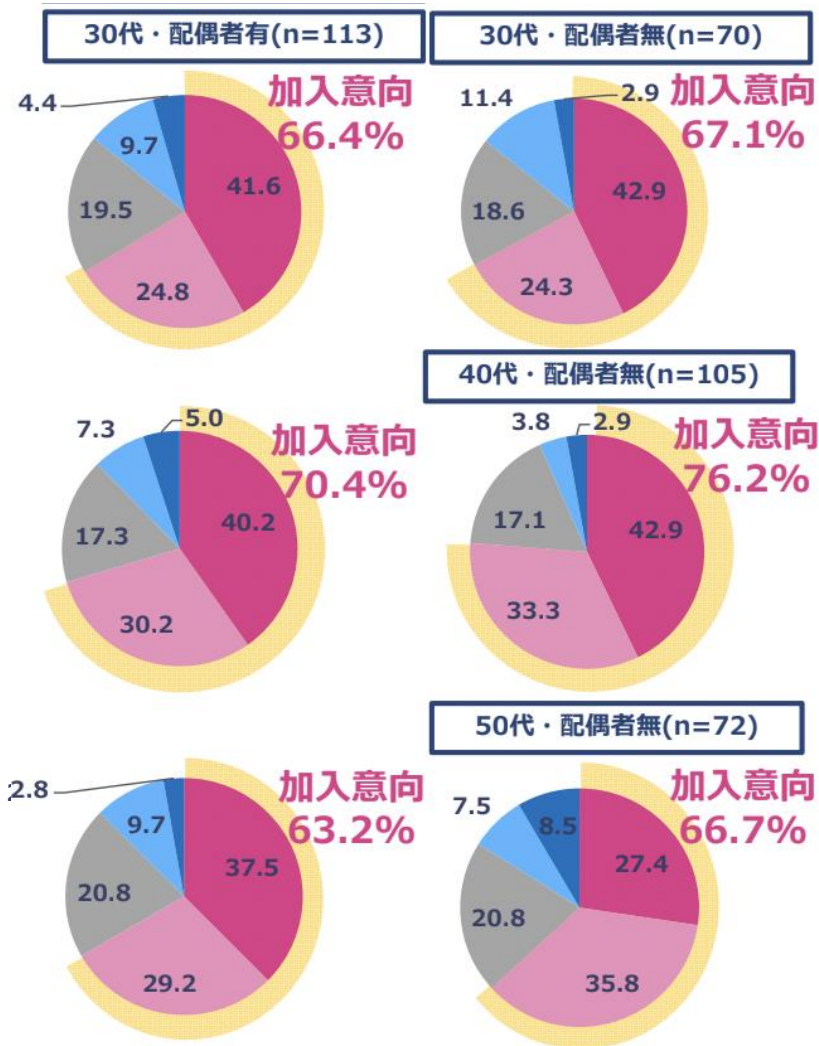
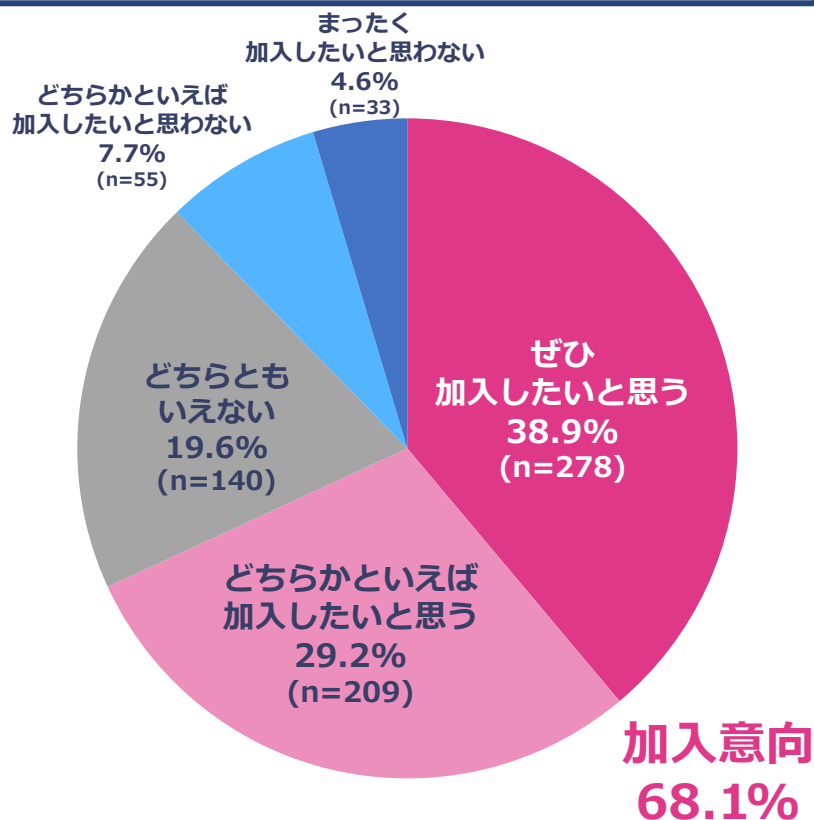
出典：「フリーランス白書2021」

<https://blog.freelance-jp.org/20210325-12032/>

雇用保険への加入意向（保険料試算に基づく）

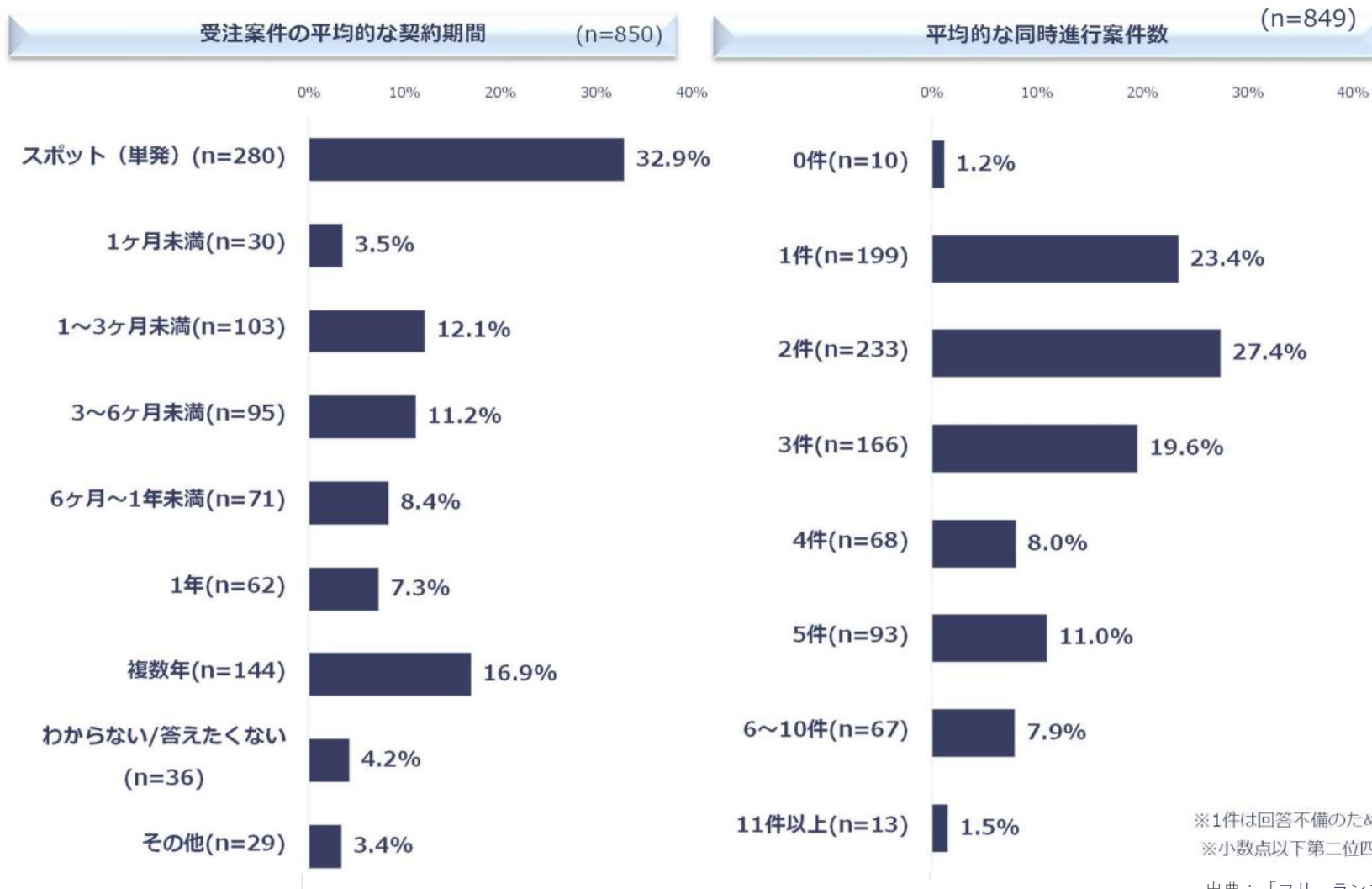
Q.フリーランスも自己負担で雇用保険金に加入できるとしたら、あなたは加入したいと思いますか。（単一回答） (n=715 単位：%)

雇用保険シュミレーション			
支払う額		月額	年額
雇用保険		3060	¥ 36,720
年間支払い額合計			¥ 36,720



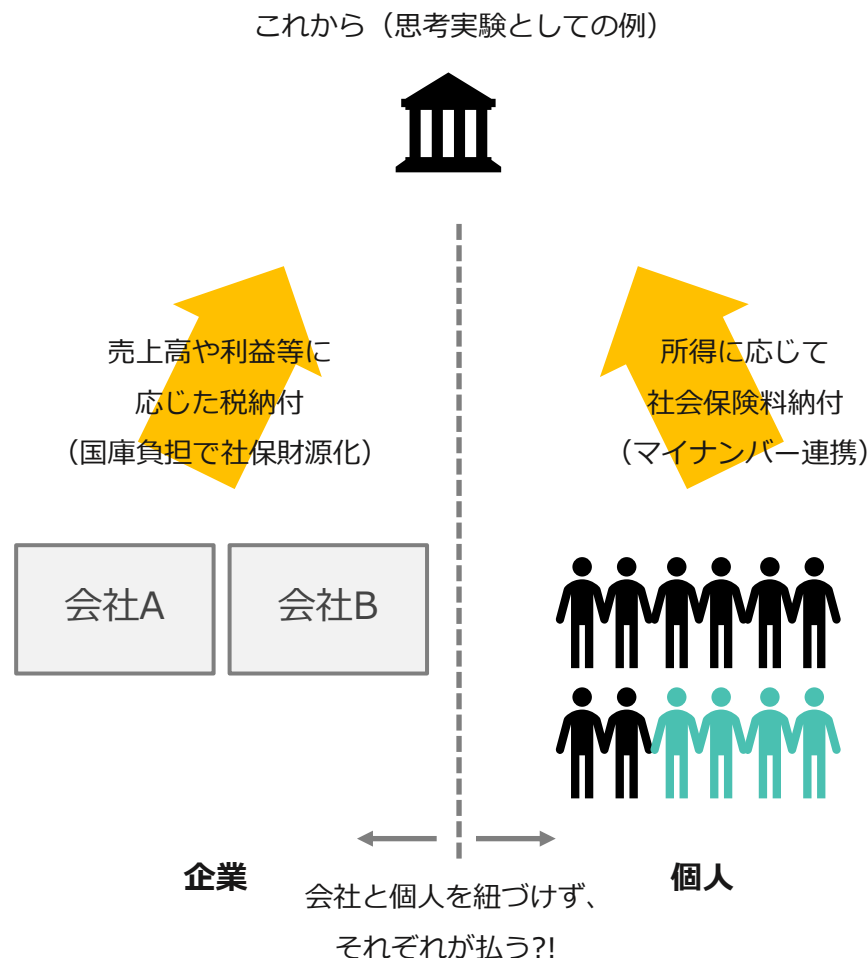
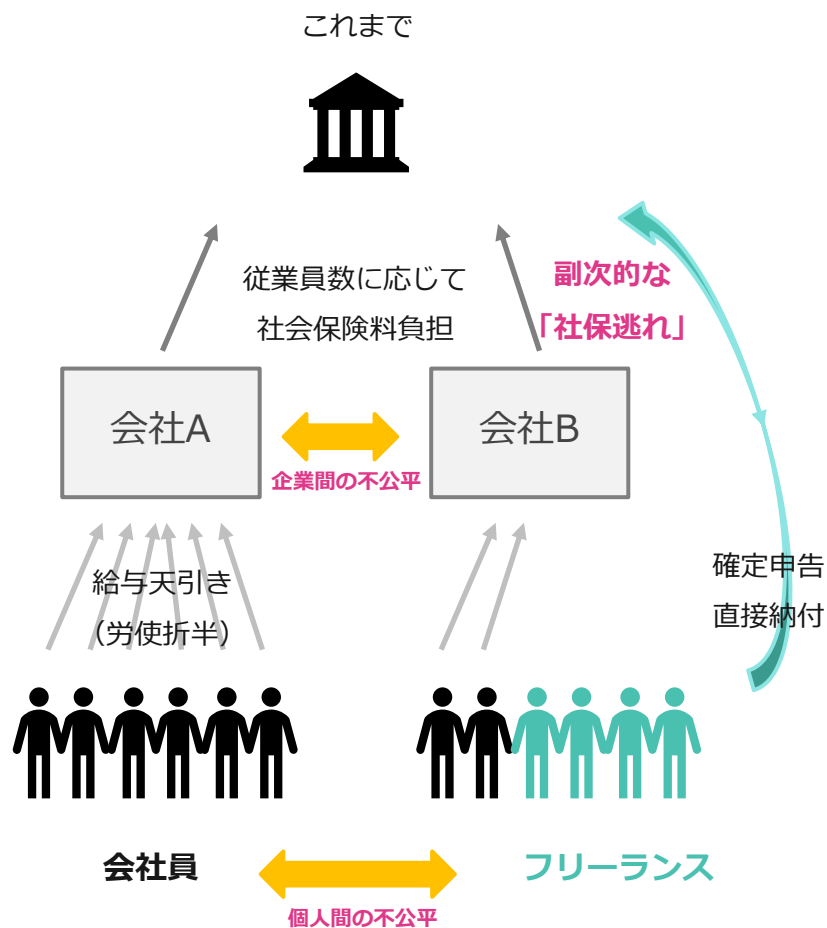
発注者への保険料負担を求めているわけではない

非連続的に不特定多数の事業者と取引するフリーランスは、
発注者に社保負担してもらうような関係性ではない



働き方に中立な社会保障制度構築に向けて（まとめ）

会社員、個人事業主、法人経営者など、すべての働く人が、
各自の所得に応じて公平公正に社会保険料を納め、
同じセーフティネットに参加できる、働き方に中立な仕組みはどうしたら作れるか？



ご参考)
フリーランス協会について

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ



会員規模

(一般会員数)

(会員総数)

会員総数
(有料会員、無料会員、SNSフォロワー)

一般会員数
(有料会員)

法人会員数
(提携コワーキングスペース含む)

107,966人

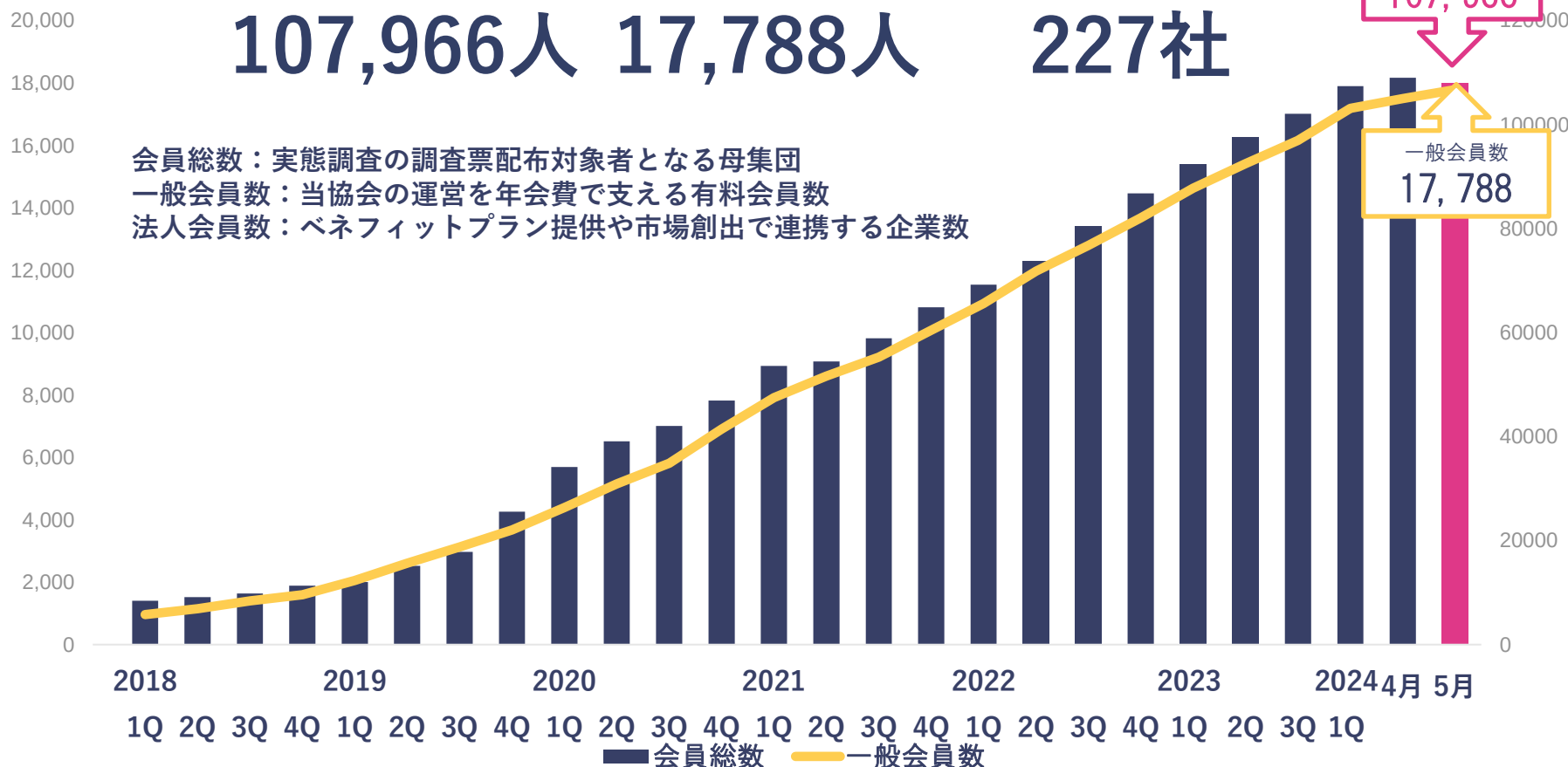
17,788人

227社

会員総数
107,966

一般会員数
17,788

会員総数：実態調査の調査票配布対象者となる母集団
一般会員数：当協会の運営を年会費で支える有料会員数
法人会員数：ベネフィットプラン提供や市場創出で連携する企業数



※2024年5月31日現在

ベネフィットプラン一覧

無料会員でも使える スタンダードベネフィット一覧



リスキリング (IBM SkillsBuild)

ビギナーからプロフェッショナルまで、
6000以上のコースが受講し放題！



コミュニティ (Teamlancer)

同業種・同エリアなど、フリーランス仲間と出会う、つながる



コワーキングスペース

全国の提携コワーキングスペースを特別価格でお得に利用できます

税務



確定申告支援



クラウド会計



税理士サポート

ライフ



住宅



wi-fi・携帯電話



家事代行・
シッター

マネー



銀行口座



報酬先払い



クレジットカード

キャリア・デザイン



キャリア相談



webサイト制作



仕事紹介

法務・契約



法務相談



登記支援



バーチャル
オフィス

一般会員だけが使える プレミアムベネフィット一覧



賠償責任保険

弁護士費用保険



収入・ケガ・介護
の保険



キャリア相談



福利厚生



Zoom特割 &
アップグレード



法務・税務相談

フリーランスの多様な課題やニーズを可視化



小さな声を大きな声へ

「フリーランス白書」にご協力をお願いします



フリーランスの
声を集める



政府に届ける



制度設計に
協力する



政策を周知する



フリーランスの環境整備の進捗

今秋の「フリーランス新法」施行で、業務トラブル対策が進む期待

賛否両論 事業リスク対策 Business Risk	働き方に中立なセーフティネットやルールが必要 業務トラブル対策 Business Trouble	ライフリスク対策 Life Risk
失業保険	Done 契約条件の明示	NotYet 出産・育児・介護のセーフティネット (出産手当金・育児休業給付金・介護休業給付金が無い)
キャリア支援・助成 (教育訓練給付金、職業訓練受講給付金)	Done 契約内容の決定・変更・終了 ルールの明確化	NotYet 健康保険 (傷病手当金・出産手当金が無い、健診が手薄、高い保険料負担)
ジョブマッチング機関 (業務委託版ハローワーク)	Done 契約の履行確保	NotYet 厚生年金 (一階建て、障害年金・遺族年金に格差)
最低報酬	Done ハラスメントの防止 (セクハラ、パワハラ、マタハラなど)	Going 労災保険 (保険料は自己負担、職種制限あり)
労働時間規制	Done トラブルの相談窓口	

2018年3月厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」の5（10）総括で挙げられた事項等を基に、平田が加筆整理
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html>

フリーランスの環境整備の進捗（詳細）

		フリーランス協会設立前				フリーランス協会設立後
各種セーフティネット		正社員	非正規社員	法人経営者	個人事業主	フリーランス向け対策 赤字：政府、黒字：フリーランス協会
健康	健康診断・人間ドック	○	△	△	△	WELBOX優待
	傷病手当金（健康保険）	○	△	○	×	収入・㌰・介護の保険
	労災保険	○	△	×	×	特別加入拡大（NEW!）、収入・㌰・介護の保険
出産・育児	休業・母体保護の配慮	○	△	×	×	フリーランス新法（NEW!）
	出産手当金（健康保険）	○	△	○	×	
	育児休業給付金（雇用保険）	○	△	×	×	経済的支援制度の新設
	社会保険料免除	○	△	×	×	国民年金保険料の免除、健康保険料の免除
	保育園へのアクセス	○	△	△	△	保活の不利是正、WELBOX優待
介護	介護休業給付金	○	△	×	×	収入・㌰・介護の保険
資産形成	国民年金	○	○	○	○	
	厚生年金	○	△	○	×	国民年金基金（加入促進）
	資産形成（iDeCo、NISA）	○	○	○	○	
安定収入	失業保険	○	△	×	×	創業者の受給期間延長
	職業訓練給付、リスクリング投資	○	△	×	×	IBM SkillsBuild（Udemy for SkillsBuild）ほか
	仕事獲得支援	○	○	×	×	フリーランスDB
	キャリア相談（キャリアドック）	○	△	×	×	フリーランスキャリアドック
契約トラブル	契約条件明示・履行確保等（労働法制）	○	○	×	×	フリーランス新法（NEW!）
	相談窓口（労働基準監督署）	○	○	×	×	フリーランス・トラブル110番
	賠償責任保険	—	—	—	—	フリーランス向け賠償責任保険
	弁護士費用保険	—	—	—	—	フリーガル（弁護士費用保険）
ハラスメント	ハラスメント防止措置	○	○	×	×	パワハラ防止措置、フリーランス新法（NEW!）
コロナ対策	収入減の救済措置	—	—	—	—	持続化給付金、緊急小口資金、総合支援基金
	休校に伴う子育て支援	—	—	—	—	ベビーシッター助成、小学校休業等対応支援金

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

自分の名前で仕事をしたい
人のための
インフラ & コミュニティ



プロフェッショナル & パラレルキャリア
フリーランス協会



推進
プロジェクト

調査・白書

政策提言

キャリア
支援

パラレル
キャリア
推進

ジョブ創出

地方創生

フリーランス・副業ワーカー向け

ベネフィットプラン

多彩な保険や優待がギュッと詰まった
フリーランスのための福利厚生。年間
1万円で安心も！お得も！快適も！

プロ人材・副業人材をお探しの企業向け

お人ステーション

業務委託人材活用の無料相談・一括問
合せ窓口。契約や活用方法の疑問にお
答えし、最適な求人方法をご案内！