

## 特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会（第1回資料）

# フリーランス・トラブル110番の相談傾向からみた 就業環境の整備の課題

2023年9月11日

第二東京弁護士会 フリーランス・トラブル110番統括責任者

委員：山田 康成（弁護士）

# フリーランス・トラブル110番の特徴

**紛争解決**のための相談に全面的に弁護士が関与

**ADR（裁判外紛争解決手続）**（和解あっせん）  
の実施

# 紛争解決のための相談

フリーランスからトラブルとなっている経緯を聞き取った上、

契約内容を踏まえ、問題となっている点の法的見解を示す

その上で、紛争解決のためにフリーランスが取り得る手段の選択肢を示す

それぞれの手段のメリット、デメリットを教授した上で、とりうる手段の最適解を示す

選択した手段を実行するための適切な機関と、その手続きを紹介する

# 電話相談・メール相談の実施方法

必要に応じて、契約書を送ってもらって、それを見ながら相談を行う場合もある

電話やメールでも具体的に踏み込んだ相談対応も可能

# フリーランスからの相談の特徴 (雇用の相談と比較して)

契約内容の聞き取りに時間がかかる

- ・ 仕事の内容の把握
- ・ 報酬の決め方の把握 (明確でない場合も多い)
- ・ 契約書がない場合がある

トラブルの原因の聞き取り

- ・ 契約の解釈も問題となる

紛争解決の手段の選択

- ・ 交渉、裁判手続 (少額訴訟等)、ADR (和解あっせん)

# 紛争解決のための手段

問題となる未払報酬額は、20万～30万円以内の場合が多い

発注者も、これぐらいの金額だから、どうせ訴訟とかしてこないだろうと考えている節も

生活の糧となる報酬を請求し、実際に回収する経済的・時間・精神的負担は大きい

報酬の支払確保のためには、少額訴訟か、和解あっせん（ADR・裁判外紛争解決手続）かの二択になる場合が多い

行政から発注者に指導してもらいたいという要望が寄せられることもある

# 契約当事者の特徴

発注者は小さい規模の会社が多い

個人（フリーランス）からの発注もある

発注者の所在が分からないという相談もある

フリーランス・発注者とも法律・契約になじみがない方が多い

相談者であるフリーランスは

- ・ 特定の組織に属さない働き方を望んでいる方
- ・ 発注者から業務委託契約を示されたので、業務委託契約に基づいて働いているにすぎない方

の大きく分ければ二通りに分かれる

# 相談者属性（年齢）について

相談者の年齢層は、内閣官房が行ったフリーランス実態調査の年齢層より若い世代が多い

他に収入がなく、本業として行うフリーランスの方の相談が多い

# 相談者属性（業種）について

運送 ほとんどが自動車を使った商品の配送（宅配）

大手会社の孫請け

→ 発注者に専属して働く方からの相談が多い

→ 労働者性について問題となりうる働き方もある

次いでフードデリバリー

→ アプリなどで複数登録されている方からの相談が多い

c f

システム開発ウェブ作成関係

建設関係

# トラブルの原因

契約内容の認識のミスマッチ

フリーランスからみると、仕事をしてみたら、発注者の募集時の説明と違った

発注者からみると、仕事の出来が思ったものではなかった

仕事を請けたものの発注者の事前の説明とは違ったので契約を解消したい

→ 解約を申し入れても発注者が辞めさせてくれない

※ 今辞めたら損害賠償請求をされると言われた

辞めた後、支払われるはずだった報酬を支払ってくれない

## 運送業で多い紛争類型

朝早くから夜遅くまで、一つの発注者の元で、配達時間の指定を受けながら、家庭に荷物を配送する働き方

報酬から色々な費用が控除される相談が多い

車のリース料、ガソリン代、ペナルティ、事故の損害賠償

期間内のフリーランスからの契約解約に対する違約金条項が入っている

報酬に関する事前の説明と実際に受け取る金額に齟齬が生じたためのトラブル

※ 配達個数で報酬が決定する場合、担当エリアがどこになるかにより報酬が異なる。

→発注者が決める配達エリアの配点次第で報酬金額が変動する

# 店舗で従事する職種（セラピスト・マッサージ等）に多い紛争類型

労働者性が問題となる場合

- 時間の拘束があるが、報酬は出来高払い
- 窓口とか、金銭管理までさせられる

技能の取得のための費用を負担させられる場合がある

※問題が顕在化するのは、辞める時

辞めるのであれば、技能を取得した費用として200万円支払え等

- 思い切って辞めたら、最後の報酬は支払われない

拘束されるが、お客を配点してくれない（報酬は出来高払い）

色々な経費まで負担させられる（例：コロナ対策の消耗品等）

# フリーランスへの委託契約の構造上の問題

報酬後払いの立場である上に

賃金全額払いの原則（労働基準法 24 条）

賠償予定の禁止（労働基準法 16 条）

の適用がない

→ 期待していた金額の報酬が支払われないという相談

## 募集情報の的確な表示（第12条）

紛争の原因は、契約内容の認識のミスマッチ

フリーランスからみると、仕事をしてみたら、発注者の事前の説明と違った

相談内容の分類のうち、「不適格な募集情報」は0.7%となっているが、法施行されていない段階のため、相談の際の聞き取りが、その部分にまで踏み込んで聞いていない

発注者からの募集時の説明とは違ったという不満を抱えた相談の数は非常に多い

※受託者であるフリーランスからの契約解除の相談件数の多さに繋がっている

# 妊娠、出産、育児・介護に対する配慮（第13条）

妊娠、出産を機に、仕事のメンバーから外されることを心配する相談が多い

→ チームに入って行う仕事

出版社の編集、番組制作スタッフ、舞台・演劇関係

# ハラスメント（第14条）

発注者との人間関係が固定化されている職場

チームで働く現場（編集、番組制作、芸能関係）

業界、地元での評判が気になるので意見をいえない

正社員と同じ感覚の業務指示

SNS、メールなどによるハラスメントもある

発注者に対して、改善を申し入れる先がない、話を聞いてくれないという相談

# 解除する場合の予告義務（第16条）

契約期間内なのに、突然、契約を打ち切る

※受注者の方だけ解約前の事前予告条項があるが発注者にはない。発注者のみ即時に期間内解約できるといふ条項が入っている

契約解消と併せて、報酬の未払の問題がセットとなる場合も多い

c f 労働者の場合の解雇

当該契約の専属性が高いとダメージが大きい

※他の業務をすぐに受けられない業種（演者等）、契約更新シーズンがある業種もダメージが大きい（講師、スポーツの指導等）

フードデリバリーの場合は、登録されたアカウントを一方向的に停止されたという相談が多い。

※フリーランスからの異議を聞いてくれないという不満が寄せられることが多い

作業開始直前のキャンセルという問題もある