

すべての「フリーランス」をカバーする
努力

◎ 内閣官房、公取、中小企業庁、厚生労働
省が

共同歩調⇒スライド1, 2, 3

志村理事による当日追加資料

事業者（金銭対価提供側）とフリーランス（労務的成果提供側）との関係整理

◎ 独占禁止法適用側面

◎ 下請代金支払遅延等防止法適用側面

規制対象：

- ①製造委託、②修理委託、
- ③情報成果物作成委託、④役務提供委託

志村理事による当日追加資料

労働行政的アプローチ

◎労働者念頭政策からの「特認的」扱い

- 4 労災保険の特別加入
- 5 一人親方の安全対策
- 6 小学校休業等対応支援金
- 7 (6の内訳)

◎今後の課題整理

- 8 フリーランスの職業紹介

◎直接救済できるなら

- 9 労働者性の判断基準

志村理事による当日追加資料

北東アジア労働フォーラム
「プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係」

フリーランスの労働法政策

労働政策研究・研修機構

研究所長

濱口桂一郎

| 法政策の動向

1 雇用類似就業への政策

- 近年世界的に情報通信技術を活用した新たな就業形態が拡大（プラットフォーム経済、ギグ経済、クラウドワーク等々）
- 日本でもコロナ禍でウーバー・イーツが拡大
- 2017年「働き方改革実行計画」で、非雇用型テレワーク等雇用類似の働き方について「法的保護の必要性を中長期的課題として検討」
- 厚労省は同年「雇用類似の働き方に関する検討会」を開催し、労政審労働政策基本部会に報告
- 2018年から「雇用類似の働き方論点整理検討会」を開催し、JILPTの調査研究結果（後述）も示された

- 2019年6月の中間整理では、①労働者性の拡張、②中間的概念の創設、ではなく、③自営業者のうち一定の保護が必要な人に保護の内容を考慮して別途必要な措置を講ずる方向を提示
- ①雇用類似の仕事を行う者の募集の際のその条件の明示を促す方策、②委託する際や就業条件を変更する際に、委託者から雇用類似就業者への就業条件の明示を促す方策、③契約の終了について、委託者に対し事前に予告を求めることや契約の解除や打切りの事由に一定の制限を設けること、④報酬の支払確保について、報酬を一定期日までに支払うことを促す方策、⑤報酬額について、最低賃金や最低工賃を参考とした最低報酬の設定の要否、⑥安全衛生について、雇用類似就業者に対する危害を発生させる可能性のある設備や物品等を譲渡等する場合に危険防止のための措置を定めるなど、一定の措置を促す方策、⑦紛争が生じたときの相談窓口等、などを検討
- その後政府の方向が公取中心にシフトし、2020年12月「これまでの議論のご意見について」をまとめて終結

2 フリーランスガイドライン

- 2020年7月の「成長戦略実行計画」は、フリーランスの環境整備として実効性のあるガイドラインの策定を予定
- 2021年3月、「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」を策定
- 独占禁止法・下請法はフリーランスとの取引にも適用
- 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、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に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される
- 発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は独占禁止法上不適切、下請法違反
- 規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる
- フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けられていると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用（現行の判断基準を示すのみ）

3 新たなフリーランス保護法制の立法

- 2021年11月、岸田首相肝煎りの「新しい資本主義実現会議」が「非正規雇用労働者等への分配強化」の一環として「新たなフリーランス保護法制の立法」を提起
- 2022年9月、「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」に関するパブリックコメント募集（～9/27）
- ①業務委託の際の書面・電磁的記録の交付：業務委託の内容、報酬額等。事業者がフリーランスと一定期間以上継続的業務委託を行う場合は、契約期間、契約の終了事由、中途解約の際の費用も。
- ②契約の中途解約・不更新の際の事前予告：中途解約日又は契約期間満了日の30日前までに予告義務。フリーランスの求めがあれば契約の終了理由を開示。
- ③募集の際の的確表示：フリーランスの募集情報は正確・最新で、虚偽や誤解を生じさせる表示の禁止。
- ④条件明示と説明義務：募集に応じたフリーランスへの条件明示と、明示事項と異なる内容で業務委託をする場合の説明義務。
- ⑤報酬支払義務：役務の提供を受けた日から60日以内に報酬を支払う義務。
- ⑥フリーランスと取引する事業者の禁止行為：帰責事由なき受領拒否、報酬減額、返品、不当に低い報酬、指定する物の購入強制、利益提供要求、給付内容変更等。
- ⑦ハラスメント対策
- ⑧出産・育児・介護との両立への配慮

4 労災保険の特別加入

- 建設業の一人親方は現場で業務災害に遭うリスク高いため、1947年の通達で任意組合を作って擬制適用
- 1965年労災保険法改正により、建設業の一人親方や家内労働者について特別加入制度を創設
- 就業者本人が労災保険料を負担する仕組み
- 2021年4月から、俳優、アニメーター、柔道整復師の3職種と高齢者創業支援措置を追加
- 2021年9月から、ITフリーランス、フードデリバリー（ex.ウーバーイーツ）を追加
- 2022年4月からあんまマッサージ指圧師、鍼灸師を追加

5 一人親方の安全衛生対策

- 2021年5月、建設アスベスト訴訟の最高裁判決
- 一人親方に対する国の責任が認定された
- 労働安全衛生法は、労働者に該当しない者が、労働者と同じ場所で働き、健康障害を生ずるおそれのある物を取り扱う場合に、労働者に該当しない者を当然に保護の対象外としているとは解し難い
- 厚生労働省は労政審安全衛生分科会の審議を経て、労働安全衛生規則を改正
- これまで（間接雇用関係も含めて）労働者に保護対象を限定してきた労働安全衛生法政策が、労働者ではない一人親方などの自営業者に対してもその保護を拡大することになる

6 小学校休業等対応支援金

- 2020年3月、コロナ禍で安倍元首相が学校の休業を宣言
- 雇用労働者向けに「小学校休業等対応助成金」を新設、年休とは別に有給の休暇を取得させた事業主への助成金として、1日あたり8330円（後に15000円）
- これに対し、子供を抱えて働いているのはフリーランスも同じではないかと批判
- 厚労省は急遽、フリーランス向けに「小学校休業等対応支援金」を新設、1日あたり4100円（後に7500円）、これも低すぎると批判
- その支給要件：①業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われていること、②発注者が存在し、業務従事・業務遂行の態様、業務の場所・日時等について、当該発注者から一定の指定を受けていること、③報酬が時間を基礎として計算されるなど、業務遂行に要する時間や業務遂行の結果に個人差が少ないことを前提とした報酬形態となっていること
- これは、労働者性の判断基準において、労働者と判断する方向に用いられる要件
- つまり、労働者に近いフリーランスを支援対象とする仕組み

7 フリーランスに失業給付？

- 小学校休業等対応助成金は、ごく限られた事態において、フリーランスにも雇用労働者と同じ「休業補償」
- では、失業補償は？
- そもそも、雇用契約の存否のように、休業と失業を法的に明確に区別しがたい
- とはいえ、経済的従属性から休業/失業のリスクは現実にある
- EUは2019年11月の「労働者及び自営業者の社会保障アクセス勧告」で、失業給付を含む6分野について、自営業者にも適用を要請
- 韓国は2020年5月、全国民雇用保険を目指し、当面一部の個人事業者に拡大を表明
- 2021年6月の「経済財政運営と改革の基本方針2021」（骨太方針）：非正規雇用労働者等やフリーランスといった経済・雇用情勢の影響を特に受けやすい方へのセーフティネットについて…その在り方を検討
- 2022年3月改正雇用保険法：労働者として離職して、いったん受給資格を得た人が、起業して自営業者になった後、廃業して再び求職活動を開始する場合には、昔の受給資格が生き残っていて、失業給付を受け取ることができるという制度が創設

8 フリーランスの職業紹介？

- 取り残されている領域：フリーランスの職業紹介
- 職業安定法上の「職業紹介」ではないにせよ、社会的にはれっきとした「職業」の「紹介」であり、とりわけ「求人」「求職」情報の扱いは、まったく無規制のままでも良いのか議論が必要
- フリーランスの人材ビジネスは、職業安定法に基づく個人情報保護指針の対象ではないが、個人情報保護法に基づく個人情報取扱業者ではありうる
- フリーランス「求職者」の個人情報、あるいは（リクナビ事件で明らかになったような）本人も知らない個人に関する情報をどのように保護するか、という問題は、早晚議論の対象となっていくのではないか
- 2022年3月改正職業安定法には盛り込まれていないが、参議院の附帯決議には：「業務委託や請負など雇用形態以外の仕事を仲介するサービスを利用する事業者の適切な見やめやフリーランス・トラブル110番に寄せられた相談内容等を踏まえて、必要な対策を検討すること」

9 労働者性の判断基準

- 労働法や社会保障で労働者保護が確立すると、境界領域の者が自らの「労働者性」を主張するケース
- 1985年、労働基準法研究会が「労働基準法の『労働者』の判断基準について」報告
- 使用従属性（指揮監督下の労働、賃金支払）をベースに、事業者性、専属性等を加えて総合判断
- 研究者による判例の整理なので、監督現場で使うには操作性が乏しい
- 2020年成長戦略、規制改革計画等で「わかりやすく周知」
- JILPTでも「労働者性に係る監督復命書等の内容分析」を調査研究（後述）

II フリーランスの実態

1 JILPTの雇用類似就業者調査

- 厚生労働省の要請を受け、2018年に実施した調査
- 雇用類似の働き方論点整理検討会第9回会合で報告し、同検討会中間整理の参考資料に収録（JILPT報告書としては未刊行）
- 雇用類似就業者（発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者）：JILPTの試算では228万人（うち本業とする者約169万人、副業とする者約59万人）、そのうち事業者を直接の相手にする者は170万人（うち本業が約130万人、副業が約40万人）

- 仕事内容：「建築・土木、測量技術者」が8.0%、「情報処理・通信技術者」が6.2%、「美術家・デザイナー等」が5.6%。副業だけで見ると「研究員、教員等」が7.7%、「入力」が6.2%、「記者・ライター」が6.1%、「歌手、俳優等」が5.3%
- 仕事の発注に当たっての契約条件の取り決め：
 - ①仕事の内容については、自営的な「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」が59.3%、雇用的な「発注事業者が一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」が22.4%
 - ②仕事の報酬については、雇用的な「発注事業者が一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」が38.4%、自営的な「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」が34.2%
- 就業時間や就業場所等の就業条件：自営的な「指示されることは、全くない（すべて自身の裁量で決めることができる）」が、就業日時は31.1%、就業場所は42.7%。雇用的な「業務の性質上、当然に指定される」が、就業日時は28.0%、就業場所は31.3%
- 取引先との間のトラブル：「報酬の支払が遅れた・期日に支払われなかった」18.7%、「仕事の内容・範囲について揉めた」17.4%、「報酬が一方的に減額された」13.3%で「セクハラ・パハラ等の嫌がらせを受けた」2.9%
- こうしたトラブルに対し、「取引先と直接交渉した」が52.5%、解決したのは34.2%
- 公的な支援や整備を求める事項：「仕事が打切られた場合の支援」19.6%、「最低限支払うべき報酬額の策定」16.7%、「仕事が原因で負傷・疾病の場合の支援」15.2%

2 労働者性に係る監督復命書の分析

- 2017年4月1日から2019年10月2日までの約2年半の期間内に、監督指導業務を通じて得られた個別事案に係る監督復命書及び申告処理台帳のうち、その中に「労働者性」「個人事業主」という文言が含まれているものの提供を受け、その内容分析を実施
- 2021年2月、労働政策研究報告書No.206『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』として刊行
- 監督復命書が80件、申告処理台帳が42件、両者併せて122件
- 裁判例のような詳細な質的データとWEB調査のような量的データの間を埋める中間的性格のデータとして有益

3 全体的状況

- 業種：建設業が54件（44.3%）、飲食店・接客娯楽業が16件（13.1%）、運輸業が11件（9.0%）、商業が10件（8.2%）
- 職種：一人親方が56人（45.9%）、運転手が13人（10.7%）、接客職が13人（10.7%）、理美容師が9人（7.4%）、営業・販売職が7人（5.7%）、情報通信技術者が4人（3.3%）、料理人が3人（2.5%）
- 事案の内容：賃金未払いが54件（44.3%）、労働安全衛生が40件（32.8%）
- 労働者性の判断状況：労働者性ありとする事案が27件（22.1%）、労働者性なしとする事案が37件（30.3%）、労働者性の判断に至らなかった事案が58件（47.5%）

4 職種別の特徴

- 一、あるいは広下
 人親方(56件)：建設業における重層請負の末端に、おいては、雇用契約である
 あるいは広下
 親かまておと
 方請たおと
 (56件)契約よ
 建設業か負も
 にお業者し研
 ける者とも報
 重層身て確告
 請に働での判
 負おいた断
 のいた断
 末てりな基
 端も、ど準
 に判雇、に
 お然用渾よ
 いと労働一
 て区働一
 は、別者体一
 義、さとの
 雇れしな
 用せず働
 契、働き判
 約あ方断
 であたが
- 一、フオカ係面
 人親方(56件)：建設業における重層請負の末端に、おいては、雇用契約である
 フオカ係面
 親一請上
 方マ負に
 のル契、と
 入な約組
 職人か織持
 の間判原
 経関然理
 緯係とと形
 がにし市
 親基難場
 族づい原
 関い実理
 係て態が
 や行を渾
 知れみ化
 人、て出
 友、いし
 人、るて
 関こい形
 係とる、
 なが(雇
 多、く初
 極、的
 め、そな
 て、れ共
 イが同請
 ン雇体負
 用的契
 的関な
- 一、人親方(56件)：建設業における重層請負の末端に、おいては、雇用契約である
 人親方(56件)：建設業における重層請負の末端に、おいては、雇用契約である
 親労働者
 方働者
 の者性
 場合なし
 労働者
 災保
 険の
 判断
 特別
 加入
 が性
 かなり
 広く
 行わ
 れない
 原因
 ため、
 こい

- 運転手(13件)：傭車運転手に限らず、会社がトラック等を所有し、それを運転手に貸し出して運送業務を委託する形を取っているケースが多い（全13件のうち、10件は会社所有）
- 傭車運転手は「高価なトラック等を自ら所有するのであるから、一応、「事業者性」があるものと推認される」（労基研報告）が、「傭人」では妥当するか？
- 接客職(13件)：キャバクラやパブ等、歓乐的飲食店の店内で夕方から深夜に至るまで接客しなければならないという業務上の必要性から、報酬を時給で定めている（＝労働者性ありの要素）一方、接客の具体的態様はいちいち事業場側の指揮監督下でない
- 申告者本人や事業場との連絡が円滑にいかないケースが多い

- 理美容師(9件)：店舗と開店時間という形で空間的・時間的拘束性が一定程度ある（＝労働者性ありの要素）が、「師」のつく職業であることから、サービスの個別性が高く、いちいちの指揮命令が希薄であるため、個人事業主との形式が親和的に
- 営業・販売職(7件)：非店舗型の外勤営業・販売職の場合、時間的・空間的拘束性が乏しいことが個人事業主であるとの形式を親和的に
- 外勤営業職は雇用労働者であっても事業場外労働のみなし労働時間制が適用されるので、あえて個人事業主という法形式を取る必要性がそれほど高くなかった面も、
- 情報通信技術者(4件)：専門業務型裁量労働制が適用されるので、あえて個人事業主という法形式を取る必要性がそれほど高くなかった面も