

1-2 フリーランス

※本項では、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「パートタイム・有期雇用労働法」と、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」を「労働者派遣法」と表記。

1 フリーランスについて

(1) 現状と課題

デジタル化の進展による新たな働き方（臨時雇いとして単発の仕事を行う「ギグ・ワーカー」等）の広がり、副業・兼業の促進など、働き方が多様化する中で、労働者のニーズに応じて柔軟に働き方を選択できる環境を整備することが求められる中、「IT エンジニア」、「WEB デザイナー」、「翻訳家」、「ライター」、「カメラマン」などの「フリーランス」とよばれる働き方が注目されている。

しかし、個人で業務の委託を受けるフリーランスと業務を委託する発注事業者とでは交渉力や情報収集力で大きな格差が生じやすく、近年、発注事業者とフリーランスとの取引において、一方的な発注の取消や業務内容の変更、報酬の支払遅延や一方的な減額、発注事業者からのハラスメントなどのトラブルが問題となっている。

令和4年11月25日には、東京都労働委員会が飲食宅配代行サービスの「ウーバーイーツ」の配達員について「労働組合法上の労働者」と認める初の判断を示した（ウーバーイーツユニオンによる不当労働行為（団交拒否）の救済申立てに対するもの）。ウーバー配達員の労組法上の労働者性については、同法の趣旨に照らし、会社と配達員の間には労務供給関係と評価できる実態があるかどうかを含めて検討され、

- ア 配達員が事業に不可欠な労働力として確保され事業組織に組み入れられていたこと
- イ 契約内容（配送料等）は会社が一方的・定型的に決定し、配達員は個別に交渉できないこと
- ウ 配達員は業務の依頼に応ずべき関係（配達リクエストを拒否しづらい状況）にあること
- エ 報酬である配送料が労務対価性を有すること
- オ 広い意味での指揮監督下（事実上推奨経路に従わざるを得ない等）での労務提供であること
- カ 一定の時間的・場所的拘束（GPSによる位置情報の把握、配達完了の報告）があること
- キ 配達員は独自に固有の顧客を獲得することはなく、顕著な事業者性を有しないこと

等の判断要素から、同配達員は労働組合を結成して団体交渉を求める権利が保障されることとされた。

また、こうした状況に鑑み、フリーランスが安定的に働くことのできる環境を整備するため、国は【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(令和3年3月26日 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省)】を策定し、「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」(フリーランス)が独占禁止法及び下請代金支払遅延等防止法(下請法)の適用を受けること、また、フリーランスが実質的に「雇用」に該当する場合には労働関係法規を適用すべきこととされた。

さらに、フリーランスの取引の適正化及び就業環境の整備を図る目的で【「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化法)」(令和5年法律第25号)】が令和6年11月1日に施行された。

同法において、「フリーランス(特定受託事業者)」とは、「業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないもの」をいい、個人事業者や一人社長を含むものとされている。

〈特定受託事業者〉

業務委託の相手方であり以下のいずれかに該当するもの

- ・個人であって、従業員を使用しないもの
- ・法人であって、一の代表以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないもの

〈業務委託事業者〉

特定受託事業者に業務を委託する事業者であり以下のいずれかに該当するもの

- ・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

(2) 「フリーランス・事業者間取引適正化法」における特定受託事業者に係る取引の適正化

ア 給付の内容その他の事項の明示（第3条）

- ・事業者が特定受託事業者に対して業務委託を行うときは、「特定受託事業者の給付の内容」、「報酬の額」、「支払期日」等を書面または電磁的記録により明示しなければならない。

イ 報酬の支払期日等（第4条）

- ・事業者は特定受託事業者に対し、給付を受領した日から60日以内に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払わなければならない。かつ、報酬支払期日はできる限り短い期間内において定められなければならない。

ウ 特定業務委託事業者の遵守事項（第5条）

- ・特定業務受託者との今後政令で定める期間（3～6か月を予定）以上の「継続的業務委託」に関し、次の（ア）から（オ）までの行為をしてはならない。また、（カ）及び（キ）の行為によって、特定受託事業者の利益を不当に害してはならない。

（ア）特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく給付の受領を拒むこと

（イ）特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬の額を減ずること

（ウ）特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく給付を受領した後、その給付に係る物を引き取らせること

（エ）給付の内容と同種または類似の内容の給付に対し通常支払われる対価に比して著しく低い報酬の額を不当に定めること

（オ）給付の内容を均質にし、またはその改善を図るため必要がある場合その他正当な理由がある場合を除き、自己の指定する物を強制して購入させ、または役務を強制して利用させること

（カ）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

（キ）特定受託事業者の責に帰すべき事由なく給付の内容を変更させ、または給付を受領した後に給付をやり直させること

- ・公正取引委員会または中小企業庁長官、厚生労働大臣は、上記の申出があったときは、必要な調査を行い、その申出の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他必要な措置をとらなければならない。

- ・事業者は、上記の申出をしたことを理由として、当該特定受託事業者に対して取引の数量の削減、取引の停止その他の不利益な取扱いをしてはならない。

エ 募集情報の的確な表示（第12条）

- ・事業者が広告等により募集情報を提供するときは、その情報等を正確かつ最新の内容に保ち、虚偽の表示等をしてはならない。

オ 妊娠、出産若しくは育児または介護に対する配慮（第13条）

- ・事業者は、「継続的業務委託」を行う特定受託事業者からの申出に応じ、妊娠、出産若しくは育児または介護と両立しつつ当該継続的な業務に従事することができるよう、その者の妊娠、出産若しくは育児または介護の状況に応じた必要な配慮をするよう努めなければならない。

カ 業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等（第14条）

- ・事業者は、その行う業務委託に関して行われる次の各号に掲げる言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、特定受託事業者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

(ア) 性的な言動に対する特定受託事業者の対応によりその者に係る業務委託の条件について不利益を与え、またはその者の就業環境を害すること

(イ) 妊娠、出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること

(ウ) 取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託事業者の就業環境を害すること

- ・事業者は、特定受託業務従事者が上記のハラスメント行為について相談をしたことまたは当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、その者に対し、契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない。

キ 中途解除等の予告（第16条）

- ・事業者は、「継続的業務委託」を中途解約しようとする場合には、少なくとも30日前までにその予告をしなければならない。
- ・特定受託事業者が、契約が満了する日までの間に契約解約の理由の開示を請求した場合には、事業者は遅滞なくこれを開示しなければならない。

(3) 申出等（第6条、第17条）

- ・業務委託事業者から業務委託を受ける特定受託事業者は、上記（2）のア～ウに違反する事実がある場合には、公正取引委員会又は中小企業庁長官に対し、その旨を申し出て、適切な措置をとるべきことを求めることができる。
- ・特定業務委託事業者から業務委託を受け、又は受けようとする特定受託事業者は、上記（2）のエ～キに違反する事実がある場合には、厚生労働大臣にその旨を申し出て、適切な措置をとるべきことを求めることができる。
- ・業務委託事業者または特定業務委託事業者は、特定受託事業者が申出をしたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

申出の対象	違反事項
公正取引委員会又は 中小企業庁長官 (第6条)	○給付の内容その他の事項の明示等（第3条） ○報酬の支払期日等（第4条） ○特定業務委託事業者の順守事項（第5条）
厚生労働大臣 (第17条)	○募集情報の的確な表示（第12条） ○妊娠、出産若しくは育児又は会議に対する配慮（第13条） ○業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等（第14条） ○解除等の予告（第16条）

(4) 勧告、命令（第8条、第9条、第18条、第19条）

- ・公正取引委員会は、業務委託事業者が上記（2）のア～ウに違反したと認めるときまたは（3）の申出に対し不利益な取扱いを行ったと認めるときは、速やかに必要な措置をとるべきことを勧告することができる。また、正当な理由なく当該勧告に係る措置を取らなかったときは、当該勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができ、その旨を公表することができる。
- ・厚生労働大臣は、特定業務受託事業者が上記（2）のエ、カ、キまたは（3）に申出に対し不利益な取扱いを行ったと認めるときは、速やかに必要な措置をとるべきことを勧告することができる。また、正当な理由なく当該勧告（（2）のカに係るものを除く）に係る措置を取らなかったときは、当該勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができ、その旨を公表することができる（（2）のカに関しては、命令を経ずとも勧告に従わないときにその旨を公表できる）。

(5) 相談対応に係る体制の整備 (第 21 条)

- ・国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講じるものとする。

(6) フリーランス保護の方向性

- ・フリーランスとして委託契約を締結しながら、実質的には自由裁量がなく指揮命令を受けるといった「雇用」に当たる「偽装フリーランス」が問題となっているが、「フリーランス・事業者間取引適正化法」では解決が困難であり、今後さらに実効性のある対応（体制整備等）が求められる。
- ・厚生労働省は、令和 6 年 11 月からフリーランスや個人事業主が労災保険に加入できる特別加入制度を拡大し、企業等から業務委託を受ける場合や企業等から業務委託を受けた上で当該業務と同種の事業について消費者から委託を受ける場合に対象となる。
- ・労働安全衛生規則等の改正により、危険箇所での作業の一部を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、労働安全衛生法第 20 条等に関する作業場所に起因する危険性に対処するものに関する措置として、退避や危険箇所への立入禁止等の措置を実施することが事業者に義務付けられる（令和 7 年 4 月施行予定）【「労働衛生規則等の一部を改正する省令の施行等について」令 6.4.30 基発 0430 第 4 号】。

[労災保険については「No.31」参照]

[安全衛生については「No.32」参照]

(7) フリーランスの労働者性の判断

「労働者」に該当するかどうかについては、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、個々の働き方の実態に基づいて判断される。

労働基準法第 9 条では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の 2 つの基準で判断される。

- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して 労務を提供しているかどうか
- 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

全国の労働基準監督署は、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランス（業務委託を受ける事業者）からの労働基準法等の違反に関する相談窓口（受付時間：8 時 30 分～17 時 15 分（平日のみ））を設置している。

相談内容から労働基準法違反が疑われ、労働基準監督署へ申告（労働基準監督署に法違反として申し立てること）として調査した場合には、原則、労働者に当たるかどうかの判断を行うこととしている。

なお、フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する相談先は、内容が就業環境の整備に関するものは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、内容が取引の適正化に関するものについては公正取引委員会または中小企業庁となる。

☆ 「[特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律](https://www.jftc.go.jp/fllaw.html)」（公正取引委員会ホームページ）
<https://www.jftc.go.jp/fllaw.html>

☆ 「[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](https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000759477.pdf)（令和 3 年 3 月 26 日）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000759477.pdf>

- ☆ 「[フリーランス・トラブル110番](https://freelance110.jp/)」(厚生労働省) 0120-532-110
(平日 9 : 30~16 : 30)
<https://freelance110.jp/>
- ☆ 「[働き方の自己診断チェックリスト \(フリーランス向け\)](https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001283001.pdf)」(厚労省)
‘あなたの働き方をチェックしてみましょう’
<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001283001.pdf>
- ☆ 「[労働基準法における労働者性判断に係る参考資料集](https://www.mhlw.go.jp/content/001320609.pdf)」(令和 6 年 10 月時点 厚生労働省労働基準局)
<https://www.mhlw.go.jp/content/001320609.pdf>