

4. フリーランスについて



Q23

残業代を請求したところ、フリーランスを理由に支払ってくれません。



A23

労働基準法で定められている残業代(割増賃金)は、会社と雇用契約を結んでいる「労働者」に支払われるものです。フリーランスは雇用契約ではなく、業務委託契約のため、この法律の対象外となります。

ただし、形式的に業務委託契約であっても、労働者性(下記参照)が認められれば、労働関係法規の適用を受ける可能性があります。



Q24

これまで継続して業務委託契約を締結していましたが、今回、突然に契約を一方的に解約するとの通知がありました。このため、収入が激減します。



A24

発注者の都合で、途中で契約が一方的に解約された場合、相手方に契約を解約されたことによる損害賠償請求ができる場合があります。

契約内容が請負契約の場合、請負人が仕事を完成するまでの間に契約を解除されたことによる損害賠償請求を(民法641条)、契約内容が委託契約の場合であれば、不利な時期に解約されたことによる損害賠償請求を(民法651条2項)、それぞれ求めることができます。

さらに、労働者性(下記参照)が認められれば、労働関係法規が適用され、解雇にあたる可能性があります。



フリーランスの労働者性の判断

フリーランスが労働関係法規の適用を受け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ます。

労働基準法第9条では、「労働者」を「事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定しています。労働基準法上の「労働者」に当たるか否か、つまり「労働者性」は、この規定に基づき、次の2つの基準で判断されます。

- 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、つまり、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

なお、労働者性がなくても、「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等法)が適用されます。

この法律は、フリーランスの方々と企業等の発注事業者との間の取引の適正化、またフリーランスの方々の就業環境の整備を目的として、令和6年11月1日に施行されました。

個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられています。