

フリーランス について



福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 福田久徳

コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモチベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、フリーランスについてのお話です。

◆フリーランスの定義

「フリーランス」という言葉は、法令上の用語ではありません。一般的には、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人を指します。

◆フリーランスが自社の労働者と認定されることも

労働関係法で、「労働者」の考え方は大きく分けて2つあります。労働基準法第9条に規定する「労働者」と、労働組合法第3条に規定する「労働者」になります。

フリーランスなどの仕事の受注者が、請負・委託などの契約で仕事をする場合であっても、発注者等との関係で、労働基準法における「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金などに関するルールが適用されます。さらには、労働安全衛生法や、労働契約法等の個別的労働関係法令も、基本的に労働基準法における「労働者」に該当する者に適用されることとなります。

また、フリーランスなどの仕事の受注者が、発注者等との関係で、労働組合法における「労働者」と認められる場合は、団体交渉等について同法による保護を受けることができます。発注者等は、労働

組合からの団体交渉を正当な理由なく拒んだり、労働組合の組合員となったこと等を理由とする契約の解約などの不利益な取扱いをすることが禁止されます。

◆フリーランスに労働基準法が適用される場合

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。

労働基準法の「労働者」に当たるかどうか、つぎの2つの基準で判断されることとなります。

- ①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、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ②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

この2つの基準は、「使用従属性」と言われています。「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委託契約といった形式的な契約形式にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断されます。

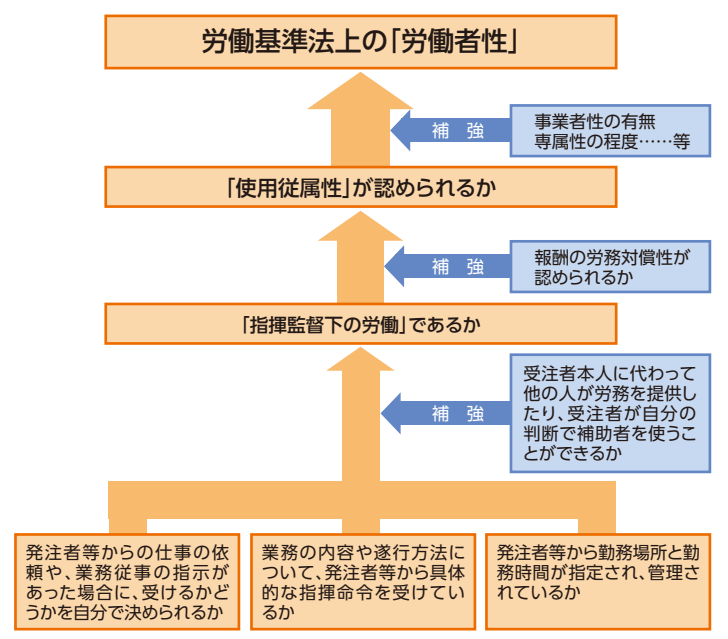
現在は、つぎのような項目について確認し、判断することとしています(以下「判断基準」という。)

(1)「使用従属性」に関する判断基準

- ①「指揮監督下の労働」であること
 - a.仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - b.業務遂行上の指揮監督の有無
 - c.拘束性の有無
 - d.代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)
- ②「報酬の労務対償性」があること

(2)「労働者性」の判断を補強する要素

- ①事業者性の有無
- ②専属性の程度



◆フリーランスに労働組合法が適用される場合

労働組合法第3条では、「労働者」を「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と規定しており、つぎの判断要素を用いて総合的に判断すべきものとされています。

(1)基本的判断要素

- ①事業組織への組み入れ
- ②契約内容の一方的・定型的決定
- ③報酬の労務対償性

(2)補充的判断要素

- ④業務の依頼に応ずべき関係
- ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

(3)消極的判断要素

- ⑥顕著な事業者性

労働組合法における「労働者」に当たるかどうかは、「労働者性」を判断するに当たって、上記の①から③を基本的判断要素としています。

①事業組織への組み入れは、労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されており、労働力の利用をめぐる団体交渉によって問題を解決すべき関係があることを示しています。

②契約内容の一方的・定型的決定は、相手方に対して労務供給者側に団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差があることを示しています。

③報酬の労務対償性は、労働組合法第3条の「労働者」の定義規定に明示された、「賃金、給料その他これに準ずる収入」に対応したもので、労務供給者が自らの労働力を提供して報酬を得ていることを示しています。

労働組合法の「労働者性」は、①から③までの基本的判断要素の一部が満たされない場合であっても直ちに否定されるものではありません。

④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束の補充的判断要素や⑥顕著な事業者性の消極的判断要素を併せて総合判断することにより肯定される場合も

あります。

また、各判断要素の具体的検討に当たっては、契約の形式のみにとられるのではなく、当事者の認識や契約の実際の運用を重視して判断することとなります。

◆独占禁止法や下請法上、問題となる場合もあります。

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者等が、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ます。

優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因とも考えられ、発注者等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です。また、下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者が書面をフリーランスに交付しない場合は、下請法第3条で定める書面の交付義務違反となります。

優越的地位の濫用につながり得る行為について、行為類型ごとに下請法の規制の対象となり得るも含め、つぎのように考え方を明確化しています。

- ①報酬の支払遅延
- ②報酬の減額
- ③著しく低い報酬の一方的な決定
- ④やり直しの要請
- ⑤一方的な発注取消し
- ⑥役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い
- ⑦役務の成果物の受領拒否
- ⑧役務の成果物の返品
- ⑨不要な商品又は役務の購入・利用強制
- ⑩不当な経済上の利益の提供要請
- ⑪合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定
- ⑫その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

クライアントから、高額な報酬をもらってクライアントに依頼があるフリーランスもありますが、退職金もなく公的年金の受給額も多くもなく、将来にわたり収入の安定が保障されていないので、結構不安を持つフリーランスも多いだろうな～と思います。

事業を営む側としては、フリーランスに仕事を委託する場合は、雇用関係が無く社会保険や労働保険の加入義務もなく、労使間のトラブルに巻

き込まれませんが、フリーランスの人を自社の従業員と同じような扱いをすることで多くあり、社会化問題となっています。

フリーランスより、業務実態が直接雇用の従業員と同じ扱いを受けていたとして、残業代の請求や業務中の事故の補償など、行政機関や裁判所に訴えられることがありますので、お気をつけください。

●社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所 代表 社会保険労務士 福田久徳
福岡県社会保険労務士会 労務管理会、賃金部会所属 厚生労働省委託事業及び派遣元責任者講習会主任講師
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高齢者雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階 TEL.092-726-8383 FAX.092-726-8384
ホームページ <https://fukuda-sr.com> E:mail info@fukuda-sr.com