

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「改正法情報」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

雇用均等関係

「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」について

「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」が令和3年3月26日に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定された。本ガイドラインは、事業者とフリーランスとの取り引きについて、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下、独占禁止法）、下請代金支払遅延等防止法（以下、下請法）、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これら法令に基づく問題行為を明確化することにより、フリーランスとして安心して働ける環境の整備を目指したものである。

本稿では、主にフリーランスに労働関係法令が適用される場合の判断基準について解説する。

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 3. 3.26 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省）

沖 智治 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. フリーランスとは

フリーランスとは法令上の用語ではなく、定義もさまざまであるが、本ガイドラインでは、「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者」を指すこととしている。

する場合がある。

労働関係法令における「労働者の概念」は、大別すると労働基準法（以下、労基法）に定める「労働者」と労働組合法（以下、労組法）に定める「労働者」の二つがあり、労組法における「労働者」のほうが広範と解されている。

2. 労働関係法令が適用される場合の判断基準

事業者（発注者）とフリーランスとの間で結ばれる契約は、一般的に請負契約や準委任契約であることが多いが、個々の働き方の実態によっては、契約の形式や名称にかかわらず、「労働者」に該当

[1] 労基法における「労働者性」の判断基準

労基法9条では、「労働者」を「事業又は事務所（中略）に使用される者で、賃金を支払われる者」と規定しており、フリーランスが労基法上の「労働者」と認められる場合、労働時間や賃金などに

関するルールが適用されるほか、労働安全衛生法、労働契約法等の個別的労働関係法令も適用される。

労基法上の「労働者」に当たるか否かは、以下の二つの基準で判断されることになる。

- (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、すなわち、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

この二つの基準を「使用従属性」とし、「使用従属性」が認められるかどうかは、[図表1]に示す項目により判断することとしている。

使用従属性は個々の就労の実態について、[図表1]に示した要素に対する判断などを勘案して、総合的に判断されることとなる。しかし、これだけでは判断が難しい場合、「労働者性」の判断を補強する要素として、[図表2]に示す要素も考慮される。

このほか、業務委託の際の選考過程が正社員の採用とほぼ同様である、報酬について源泉徴収している、労働保険が適用されている、服務規律が適用される、退職金や福利厚生がある、といった

実態があれば、労基法における「労働者性」の判断の補強要素とされる場合があるため、留意が必要である。

[2]労組法における「労働者性」の判断基準

労組法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」と規定している。フリーランスが労組法上の「労働者」に該当する場合、労組法のルール（正当な理由のない団体交渉の拒否の禁止等）が適用されることになる。

労組法上の「労働者」に該当するかは、[図表3]の「(1)基本的判断要素」で判断されることになる

図表2 労働者性の判断を補強する要素

- (1)事業者性の有無
 - ・仕事に必要な機械、器具等を、発注者等と受注者のどちらが負担しているか
 - ・仕事に対して発注者等から受け取る報酬の額が著しく高額ではないか
- (2)専属性の程度
 - 特定の発注者等への専属性が高いと認められるか

図表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
 - ①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
 - …発注者等から具体的な仕事の依頼や、業務に従事するよう指示があった場合などに、それを受けるか受けないかを受注者が自分で決めることができるか
 - ②業務遂行上の指揮監督の有無
 - …業務の内容や遂行方法について、発注者等から具体的な指揮命令を受けているかどうか
 - ③拘束性の有無
 - …発注者等から、勤務場所と勤務時間が指定され、管理されているか
 - ④代替性の有無（指揮監督関係の判断を補強する要素）
 - ・受注者本人に代わって他の人が労務を提供することが認められているか
 - ・受注者が自分の判断によって補助者を使うことが認められているか
- (2)「報酬の労務対償性」があること
 - 支払われる報酬の性格が、発注者等の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価と認められるか

が、一部満たされない場合であっても労働者性が直ちに否定されるものではなく、「(2)補充的判断要素」や「(3)消極的判断要素」を併せて総合判断することにより、労働者性が肯定される場合もある。

(1)基本的判断要素として、①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、労働力の利用を巡り団体交渉によって問題を解決すべき関係があること、②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の格差があること、③は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おり、要素を肯定する事情があれば、「労働者」に当たるとされている。なお、(2)補充的判断要素の④は、(1)基本的判断要素の①を補強するものとされ、(2)補充的判断要素の⑤は、(1)基本的判断要素の①～③を補完するものとされる。

さらに、(3)消極的判断要素の⑥（「顕著な事業者性」[図表4]）が認められる場合には、判断要素の総合判断の結果として「労働者性」が弱まる場合があるとされていることから、フリーランスを活用する上で考慮すべき事項である。

図表4 消極的判断要素における「顕著な事業者性」

- 自己の判断で損益を変動させる余地が広範にある
- 受託した業務で想定外の利益や損失が発生した場合、労務供給者自身に帰属する
- 実態上、受託した業務を他人に代行させることに制約がない
- 相手方から受託する事業以外に主たる事業を行っている
- 労務供給者が、一定規模の設備、資金等を保有している など

図表3 労組法における「労働者性」の判断基準
——基本的判断要素・補充的判断要素・消極的判断要素

(1)基本的判断要素

①事業組織への組み入れ

…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いるか

②契約内容の一方的・定型的決定

…契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか

③報酬の労務対価性

…労務供給者の報酬が労務供給に対する対価またはそれに類するものとしての性格を有するか

(2)補充的判断要素

④業務の依頼に必ずべき関係

…労務供給者が相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるか

⑤広い意味での指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束

…労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている広い意味で解することができるとか、労務の提供に当たり日時や場所について一定の拘束を受けているか

(3)消極的判断要素

⑥顕著な事業者性

…労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者とみられるか

3. その他のガイドライン記載事項

本ガイドラインでは、労働関係法令が適用される「労働者性の判断基準」以外に、フリーランスとの取り引きにおいて事業者が遵守すべき事項や独占禁止法上・下請法上問題となる行為類型等が記載されている。

一般的に、業務を発注する事業者と受注者とし

て業務を行うフリーランスとの間には、取引条件について情報量や交渉力の面で格差があり、フリーランスが不利になりやすい。独占禁止法により規制される「優越的地位の濫用」とされないよう、本ガイドラインを参考にしながら、自社の取り引きをあらためてチェックすることをお勧めしたい。

労災保険関係

複数事業労働者の休業(補償)等給付に係る部分算定日等の取り扱いについて

複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定および複数業務要因災害に係る労災保険制度を定めた改正労働者災害補償保険法(以下、労災保険法)が令和2年9月1日に施行され、それに伴い、同制度についての事務取り扱いを定めた通達(令 2. 8.21 基発0821第1)や、複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定の詳細について定めた通達(令 2. 8.21 基発0821第2)が発出されている。本通達(令 3. 3.18 基管発0318第1・基補発0318第6・基保発0318第1)は、上記改正および通達から変更点があるわけではなく、本取り扱いにおいて複数の都道府県労働局に疑義が寄せられていることを踏まえ、事務処理を行うに当たり、ポイントを整理したものとなっている。今回はこれらの内容について紹介する。

複数事業労働者の休業(補償)等給付に係る部分算定日等の取扱いについて(令 3. 3.18 基管発0318第1・基補発0318第6・基保発0318第1)

竹内雅史 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 複数事業労働者に係る休業(補償)等給付の支給要件について

前提として、休業補償給付、複数事業労働者休業給付または休業給付(以下、休業〔補償〕等給付)は、①「療養のため」、②「労働することができない」ために、③「賃金を受けない日」という3要件を満たした日の4日目から支給される(労災保険法14条1項本文)。

以下では、②「労働することができない」、③「賃金を受けない日」に関して複数事業労働者の取り扱いの詳細を確認していく[図表]。

【1】複数事業労働者における「労働することができない」とは

「労働することができない」とは、必ずしも負傷直前と同一の労働ができないという意味ではない。例えば、複数事業労働者が一つの事業場にて労働者として就労した場合は、原則「労働することができない」とは認められない。ただし、一つの事業場において就労しているが、他方の事業場において通院等のため、所定労働時間の全部または一部について労働することができない場合は、労災保険法14条1項本文の「労働することができない」