

梅ちゃん先生の 法律相談

第41回

フリーランスの法律問題① —フリーランスの法的 位置づけ

梅本寛人 (弁護士)

1 はじめに

これまでコロナ禍の労務対応について解説をして参りました。本コラムの執筆時点(2021年11月)では、理由の詳細は不明であるものの新規感染者数は劇的に減少しています。このままコロナ禍が順調に収束していくことを願うばかりですが、感染予防のための諸施策はまだ当面の間は継続されるものと予想されるところです。

今月号からは、話題を転じて、フリーランスをめぐる法律問題について解説をしていきます。これまでも、コロナ禍における労務対応をはじめ、労働問題に関するコラムを随時掲載してきました。ただ、労働問題に関する法的規制(労働基準法、労働契約法、労災保険法等)は、基本的には、会社(使用者)と従業員(労働者)間の法律関係を規律するものであり、従業員ではないフリーランスの方々とフリーランスに仕事を出す者との間の法律関係を規律するものではありません。

しかし、そもそも、「フリーランス」とは法的にはどのような意味をもつものなのか、「フリーランス」には、いっさい、法的規制は及ばないのか(何らの法的保護も受けないのか)、など疑問をおもちの方もいらっしゃるかもしれません。

「働き方改革」という言葉がメジャーなものとなる以前から、いわゆる終身雇用・年功序列賃金を基本とした「日本型経営」はもはや過去のものとなり、現代は、多様な働き方が存在します。

また、いわゆるギグ・エコノミーの拡大による経験ある高齢者の雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、フリーランスに注目が集まっています。

このような状況を踏まえ、政府(内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省)は、本年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・公表しました(以下このガイドラインを「フリーランスガイドライン」といいます)。

照明業界においても、フリーランスとして活躍されている方は多数存在しており、フリーランスをめぐる法律問題に関心をもたれている方も多いものと思われます。

今月号から、しばらくの間、フリーランスをめぐる法律問題について解説しますが、今回は、フリーランスとはどのような意味をもつ言葉なのか、フリーランスと労働者の違い、フリーランスに及びうる法的規制について、概説していきます。

2 フリーランスとは?

ここで、フリーランスの定義をご紹介します。

フリーランスガイドラインでは、フリーランスの定義について「『フリーランス』とは法令上の用語ではなく、定義は様々であるが、本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、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」と説明されています。

さらに、フリーランスガイドラインでは、上記定義の補足として、以下のとおり説明されています(フリーランスガイドライン・31頁)。

定義：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

○例えば、「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」が他に雇用契約の下で働く場合に、当該雇用契約における業務を行うときの雇用主との関係では、本ガイドラインにおける「フリーランス」とはしない。一方で事業者との業務委託契約(請負契約や準委任契約)だけでなく、消費者を相手に物品やサービスを販売する者については、本ガイドラインにおける「フリーランス」としている。

○「実店舗」については、専用の事務所・店舗を設けず、自宅の一部で小規模に事業を行う場合は「実店舗」に区分しないこととし、共有型のオープンスペースであるコワーキングスペースやネット上の店舗も実店舗としない。耕地や漁船を有して、耕作や漁業をする農林漁業従事者は「フリーランス」

とはしない。

○「雇人なし」については、従業員を雇わず自分だけで又は自分と同居の親族だけで個人経営の事業を営んでいる者とする。

たとえば、照明に関する自身の経験・知識・スキルを活かし、業務を受注して、自宅等で照明デザイン等を行う、劇場等の現場に入って業務を行う方で一人でそのような業務を行っている方は、上記の定義に該当する典型的なフリーランスといえることができるでしょう。他方、たとえば、上記のフリーランスの方が、ある照明の会社と雇用契約を締結し、その会社の業務に関しては従業員として働く場合は、その会社との関係では、フリーランスとしては扱われず労働者として扱われ、労働法の規制が適用されます(その会社の業務以外では、フリーランスとして扱われます)。

3 フリーランスの法的規制の概略

フリーランスガイドラインにおける上記定義に該当するフリーランスと、業務を発注した事業者(発注事業者)との間では、独占禁止法・下請法等の経済法、民法・商法等の民事一般法が適用されます。もっとも、両者間に労働法の規制は適用されません。

しかし、形式上は上記のフリーランスであっても(例えば、事業者と業務委託契約等を締結して業務を受注し業務を提供するという契約形態をとる場合など)、実質的には、独立して業務を提供するのではなく、発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、フリーランスが「労働者」と評価しうる場合、発注事業者とフリーランスとの間に労働法の規制が適用されます。

フリーランスの方は大いに注意すべき点ですが「フリーランス」だからといって、それで全く労働法の規制による保護が受けられないというものではありません。フリーランスが法律上の「労働者」と評価できる場合、フリーランスという名称に関係なく、労

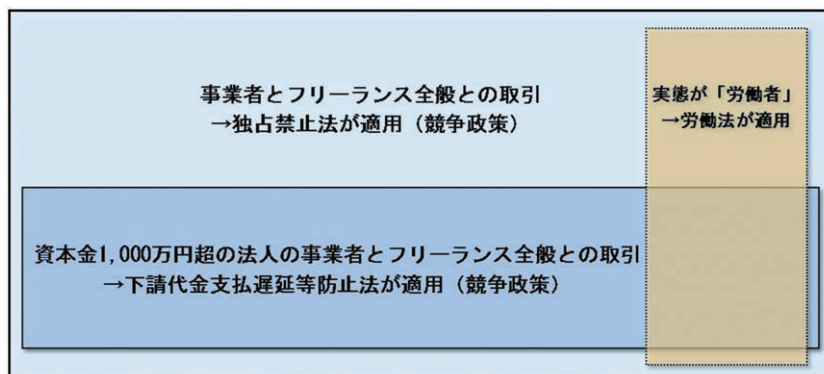


図 事業者とフリーランスとの取引に適用される法律関係
※出典 内閣官房等「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」

働法の規制の適用があり得ます。そして、「労働者」に該当するか否かは、**実態に即して客観的に判断**されます。発注事業者とフリーランスの方が合意して(契約して)「労働者」ではないとしても、実態として「労働者」ならば、労働法の規制が適用されるのです。

労働法の規制が適用される場合、たとえば、契約上、最低賃金額に満たないような著しく低い報酬であっても、その報酬の定めは無効であり、発注事業者は最低賃金額を支給することが義務づけられます(最低賃金法4条2項)。時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金の請求も可能となります(労働基準法37条、同法13条)。しかし、労働法の規制がなければ、契約において定められた報酬金しか請求できないのが原則です。ほかにも、業務に従事中に事故が起り負傷した場合、労働法の規制が適用されれば労災保険給付を受けられるのに対し、適用がなければ、特別加入の場合を除き、労災保険給付を受けることもできません。

他方、フリーランスには、労働法の規制の適用がないのが原則であるため、いわゆる**長時間労働規制の適用もありません**。発注事業者の立場からみた場合、長時間労働規制に関係なく、自由に業務を委託できる点は、フリーランスの魅力と言える部分でしょう。しかし、前記のとおり、フリーランスに対する労働法の規制の適用の有無は、実態に即して客観的に判断されますから、当該フリーランスに

つき、その実態から見て労働法の規制が適用されると、長時間労働規制も適用されてしまいますから、フリーランスを長時間業務に従事させていた発注事業者は労基法違反となってしまう、思わぬリスクを受けることとなります。**発注事業者としても、フリーランスに労働法の規制が適用されるのか否かは、大いに注意すべき点である**といえるでしょう。

今回は、フリーランスが、労働法の規制を受ける「労働者」に該当する場合とはいかなる場合か、その判断基準について説明をしたいと思います。