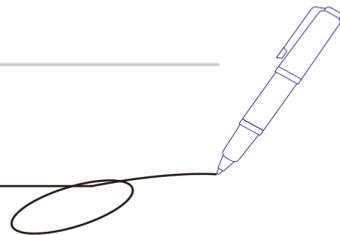


高田 真司
Shinii Takada



フリーランスに対する法的保護

～フリーランス保護法と労組法上の労働者性～



➤ Profile

1 はじめに

2023年4月28日、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下、「フリーランス保護法」又は単に「法」といいます。）が参議院本会議で可決・成立しました。

この法律は、①業務委託の相手方である事業者で、②従業員を使用しない個人か、代表者以外に役員がおらず、従業員を使用しない法人を「特定受託事業者」と定義し（法2条1項）、それに係る「取引の適正化」と「就業環境の整備」を図るもので（法1条）、公布の日から1年6月を超えない時期（遅くとも2024年秋頃まで）に施行される予定です（附則1条）。

特定受託事業者：	① 業務委託の相手方である事業者
	②-1 従業員を使用しない個人 又は
	②-2 代表者以外に役員がおらず、従業員を使用しない法人

この法律の目的のうち「取引の適正化」は第2章の経済法的な規律と、「就業環境の整備」は第3章の労働法的な規律と結びついており、この法律は、両者をハイブリットすることにより、全体として特定受託事業者の保護を図るものとなっています。

以下では、このフリーランス保護法を概観した上で、この法律と労働法（特に労組法）との適用関係について考えてみたいと思います。

2 フリーランス保護法の概要

(1) 適用対象

この法律が適用されるのは、上記の「特定受託事業者」に対する「業務委託」です。

「業務委託」については法2条3項に定義があり、「事業者がその事業のために他の事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造（加工を含む。）又は情報成果物の作成を委託すること」及び「事業者がその事業のために他の事業者から役務の提供を委託すること（他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含む。）。」とされています。

例えば、自家利用する役務の提供委託（具体的には、製造業者が客先渡しで販売する製品の運送業務委託等）は、下請法では、その適用対象である「製造委託等」や「役務の提供委託」に含まれないとされますが¹、この法律にいう「業務委託」には含まれ、特定受託事業者に対する業務委託として、この法律の適用を受ける可能性があります。

また、下請法と異なり、この法律の適用対象に資本金の要件はありません。よって、例えば、資本金が1000万円以下の企業が行う特定受託事業者への業務委託も、この法律の適用対象となります。

(2) 規律内容

この法律は、（フリーランスの保護として）「業種横断的に共通する必要最低限の規律を設け」るものであり²、企業（特定業務委託事業者）が特定受託事業者に業務委託を行う場合については、概ね、次のような規律を定めています。

ア 経済法的規律（法第2章）

¹ 下請法2条4項及び5項

² 令和4年10月12日「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」に対するパブリックコメントへの回答（以下、単に「パブコメ回答」といいます。）3頁。

(ア) 事業者の義務

給付内容等の明示 (法 3 条)

特定受託事業者に業務委託をした場合、原則として、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、書面又は電磁的方法³によって、給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を特定受託事業者に対して明示しなければならない⁴。

支払期日の設定等 (法 4 条)

報酬の支払期日は、給付内容について検査をするか否かを問わず、給付を受領した日（役務の提供を委託した場合には、当該役務の提供を受けた日）から起算して 60 日の期間内（他の事業者から業務委託を受け、その業務の全部又は一部を再委託した場合には、元委託業務の支払期日から起算して 30 日の期間内⁵）において、かつ、できるだけ短い期間内において、定めなければならない⁷。

委託者は、これらの支払期日までに報酬を支払わなければならない。ただし、特定受託事業者の責めに帰すべき事由により支払うことができなかつたときは、当該事由が消滅した日から起算して 60 日（3 項の場合には 30 日）以内に報酬を支払わなければならない。

(イ) 禁止事項 (法 5 条)

一定以上の長期間（期間は政令で定められます。）にわたる業務委託について、委託事業者は、次のような行為を行ってはけません。

禁止事項 (法 5 条)

（行為をすれば直ちに違反となる行為、法 5 条 1 項）

- ・ 特定受託事業者に帰責事由なき、受領拒絶、報酬減額、返品
- ・ 買ったたき
- ・ 正当な理由なき、物の購入、役務利用の強制

（特定受託事業者の利益を不当に害した場合に違反となる行為、同条 2 項）

- ・ 経済上の利益提供をさせること
- ・ 特定受託事業者に帰責事由なき、給付内容の変更又はやり直し

イ 労働法的規律 (法第 3 章)

募集情報の的確な表示 (法 12 条)

広告等により募集に関する情報（政令で定められる事項に限る。）を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、それを正確かつ最新の内容に保たなければならない。

³ 委託者が、電磁的方法で給付内容等を明示した特定受託事業者から書面交付要求を受けた場合には、原則として、遅滞なく、公正取引委員会規則で定めるところにより、書面を交付しなければなりません（法 3 条 2 項）。

⁴ その内容を定められないことにつき正当な理由があるものについては、その明示を要しませんが、この場合には、当該事項の内容が定められた後、直ちに明示しなければなりません（法 3 条 1 項ただし書）。

⁵ 法 3 条 1 項の規定により、再委託である旨、元委託者の氏名又は名称、元委託業務の対価の支払期日その他の公正取引委員会規則で定める事項を明示した場合に限るとされています（法 4 条 3 項）。

⁶ 元委託者から前払金を受領した場合には、再委託した特定受託事業者に対して、業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮をすることも義務付けられています（法 4 条 6 項）。

⁷ こうした支払期日が適切に定められなかった場合には、一定の日を支払期日とみなす旨の規定も整備されています（法 4 条 2 項、同条 4 項）。

妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮（法 13 条 1 項、2 項）

一定期間（政令で定められる。）以上の業務委託（以下「継続的業務委託」といいます。）の相手方である特定受託事業者から申出があった場合には、それに応じて、当該特定受託事業者が育児介護等と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない。

継続的業務委託でない場合にも、同様の配慮をするよう努めなければならない。

ハラスメントに関する措置（法 14 条 1 項、2 項）

いわゆるセクハラ、パワハラ、マタハラ等の状況に至ることがない、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。

こうした相談を行ったこと等を理由として、その者に対し不利益な取り扱いをしてはならない。

解除等の予告（法 16 条 1 項、2 項）

継続的業務委託に係る契約を解除しようとするときは、原則として、30 日前までに予告しなければならない。

予告された日から契約満了の日までの間に解除理由の開示を請求された場合には、原則として、遅滞なくそれを開示しなければならない。

(3) 履行確保の手段

この法律については、公正取引員会、中小企業庁長官、厚生労働大臣が、この法律の施行に必要があると認めるときには指導及び助言ができることとされるほか（法 22 条）、所管庁ごとに報告の徴収や検査（法 11 条、法 20 条）、請求（法 7 条）、勧告（法 8 条、法 18 条）、命令（法 9 条、法、19 条）といった履行確保手段が定められています。

命令に違反した場合や報告を怠った場合等には、50 万円以下の罰金を科される可能性があり、法人と個人の両罰規定も定められています（法 24 条、25 条）。また、特定受託事業者は、この法律への違反を所管の行政庁に申し出ることができ、そこで違反が認定されれば、当該行政庁は適当な措置を講じなければならないとされています（法 6 条）。

なお、この法律は、法違反があった場合に、業務委託契約を無効にする等の私法上の効力を定めたものではありません（パブコメ回答 17 頁参照）。

(4) 今後の実務対応

この法律への対応としては、まず自社に特定受託事業者にあたり得る者への業務委託契約がどの程度あるのかを確認した上で、当該取引において、法律が定める義務、特に取引条件の明示、支払期日、ハラスメント防止、解除等予告をどのように履行していくかを検討することになるかと思えます。

相手方が特定受託事業者該当するか否かを正確に把握するためには、個別に相手方に確認するほかにないよう思われます（下請法の資本金要件と異なり、登記等で確認できるものではありません。）。そこで、個別にそうした確認を行うということも考えられますが、そこまでは行わずに、特定受託事業者にあたる可能性がある相手方との契約は、包括的に取引条件の明示や支払期日遵守等の対象とするという可能性もあろうかと思えます。

なお、この法律に定められている義務の詳しい内容等については、今後の公正取引委員会規則や厚生労働省令等を待つ必要があり、実務対応の詳細についても、こうした政省令、更にはガイドライン等の公表を待って検討を進めるのが肝要だろうと思えます。

3 特定受託事業者に対する労働法の適用

(1) それでは、この法律の適用対象となる「特定受託事業者」について、更に労働関係法が適

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

用される可能性はあるのでしょうか。

結論から言えば、労働基準法や労働契約法等は、原則として適用されないと解される一方、労働組合法については適用される可能性があり、特定受託事業者が労働組合を結成し、使用者に対して待遇改善のための団体交渉等を求めてくるということは考えられるところです。

- (2) 一般に、労働法の適用対象たる「労働者」については、労働基準法及び労働契約法等と、労働組合法で、範囲が異なります。

前者の「労基法上の労働者」とは、「事業または事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」（労基法 9 条）であり、基本的には使用従属関係の有無、すなわち、①労働が他人の指揮監督下において行われているか、②そうした労働の対価として報酬が支払われているか、といった点を中心に判断されることとなります⁸。この法律の特定受託事業者は「業務委託の相手方である事業者」であり、基本的には、こうした使用従属関係を伴う労働者ではないと考えられます。

他方で、後者の「労組法上の労働者」は、単に「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（労組法 3 条）であり、集団的な団体交渉による保護が図られるべきか否かという観点から、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的、定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤時間的場所的拘束性、⑥顕著な事業者性を総合的に考慮して判断されます⁹。よって、使用従属関係を伴わない特定受託事業者であっても、事業組織への組入れや契約内容の一方的、定型的決定等の要素を満たせば、労組法上の労働者として、労組法の適用を受ける可能性はあると考えられます。

労基法上の労働者 (労基法 9 条)	特定受託事業者は、基本的には、労基法上の労働者にはあたらない。
労組法上の労働者 (労組法 3 条)	特定受託事業者が、労組法上の労働者にあたる可能性はある。

- (3) これまでに最高裁は、住宅設備機器の修理補修業務を委託された技術者¹⁰、音響機器の修理補修業務を委託された個人代行店¹¹、出演契約に基づき舞台上がる合唱団員¹²等を労組法上の労働者と認めてきました。

下級審裁判例としては、業務委託契約に基づき、自転車による荷物の配達を行うメッセンジャーについて労組法上の労働者性を肯定した例や¹³、プロ野球選手について労組法上の労働者であることが前提となる判断をした例がありました¹⁴。昨年、東京都労働委員会は、いわゆるギグワーカーであるUberイーツの配達員について、労組法上の労働者性を認める命令を出しています¹⁵。

なお、フランチャイズ契約を締結するコンビニエンスストアのオーナーが、労組法上の労働者にあたるか否かが争われた事件において、初審にあたる岡山県労働委員会は労組法上の労働者性を認める命令を出していましたが、その後、中労委が労働者性を否定する命令を出

⁸ 昭和 60 年 12 月 19 日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」

⁹ 平成 23 年 7 月労使関係法研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」

¹⁰ 最判平成 23 年 4 月 12 日 (INAX メンテナンス事件労判 1026 号 27 頁)

¹¹ 最判平成 24 年 2 月 21 日 (ビクターサービスエンジニアリング事件労判 1043 号 5 頁)

¹² 最判平成 23 年 4 月 12 日 (新国立劇場運営財団事件労判 1026 号 6 頁)

¹³ 東京地判平成 24 年 11 月 15 日 (ソクハイ事件労判 1079 号 128 頁)

¹⁴ 東京高決平成 16 年 9 月 8 日 (日本プロフェッショナル野球組織 (団交応諾仮処分) 事件労判 879 号 90 頁)

¹⁵ 東京都労委令和 4 年 10 月 4 日命令

(<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2022/11/25/14.html>)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

し、昨年、東京地裁も中労委と同様に労働者性を否定する司法判断を示しました¹⁶。

こうした判決等に現れた職種のうち、コンビニエンスストアのオーナーについては、一般的にはアルバイト店員等を使用して店舗運営にあたっている場合が多いと思いますが、他方で、個人で修理業務や配送業務を受託する者等については、従業員を使用せずに単独で稼働していることも多いと思われ、そうした場合には、（労組法上の労働者のみならず）フリーランス保護法上の特定受託事業者にも該当する可能性があると考えられます。

- (4) 以上のように、フリーランス保護法の施行後、同法の特定受託事業者にあたる者については、同法に基づく保護にとどまらず、依然として、労働組合を結成して、待遇の改善等を求め団体交渉の申入れを行うという可能性も十分に考えられるところです。よって、特にこうした者との契約を多く有する企業においては、フリーランス保護法に基づく実務対応とともに、労組法上の労働者性を前提とした主張を受ける可能性についても、引き続き留意を要するものと考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

¹⁶ 東京地裁令和4年6月6日労判1271号5頁