

フリーランスの就業環境整備と偽装フリーランスの問題

- 第1 偽装フリーランスとは
- 第2 裁判例
- 第3 課題

岩田合同法律事務所
弁護士 中野 雅之

第1 偽装フリーランスとは

第1 偽装フリーランスとは

- **業務委託契約という形式の選択さえ行えば、労働関係法令の適用を回避できるとの誤解が一部に存在**
- **労働基準法等の個別労働関係法令が適用される「労働者」であるかどうかは、契約の形式にかかわらず、客観的にみて、「指揮監督下の労働」（諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、時間的・場所的拘束性の有無、代替性の有無が判断要素）、「報酬の労務対償性」等が認められるかどうかによって判断**

第1 偽装フリーランスとは

- 契約の形式が業務委託契約等であっても、裁判所や労働基準監督署における実態判断の結果として、発注事業者の指揮監督を受けて仕事に従事している「労働者」と判断されれば、労働関係法令が適用
- すなわち、発注事業者側が業務委託契約という契約形式を選択することによって、労働関係法令の適用を全ての場合において回避することができるわけではなく、実態が伴わなければ、労働関係法令が適用
 - *当然ながら、適正な業務委託もある

第1 偽装フリーランスとは

- 実態は雇用労働契約でありながら、業務委託契約を結んでいる場合について、「偽装フリーランス」と呼ばれる *「偽装業務委託」と呼ぶことも
- 意図的な誤分類によって業務委託契約を結び、労働関係法令の適用・使用者責任を回避しようとした企業は、社会的な問題にもなりかねない

【フリーランス法を審議した国会委員会附帯決議】

- ・「偽装フリーランスや準従属労働者の保護については、労働基準監督署等が積極的に聴取し確認すること」（衆内閣委）
- ・「いわゆる偽装フリーランスや準従属労働者の保護のため、労働基準監督署等が迅速かつ適切に個別事案の状況を聴取、確認した上で、適切に対応できるよう十分な体制整備を図ること」（参内閣委）

第1 偽装フリーランスとは

(参考) 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 昭和60.12.19

(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

第1 偽装フリーランスとは

(参考) 俳優及び技術スタッフについての労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討部会報告(抄) 平8.3

- ・ 例えば、特定の日時、場所を指定したロケ撮影参加の依頼のような、「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由を有していることは、指揮監督関係の存在を否定する要素となる。
- ・ 他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する一要素となる。
- ・ 俳優やスタッフが実際に演技、作業を行うに当たり、演技・作業の細部に至るまで指示がある場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。
- ・ 他方、・・・、必ずしも演技・作業の細部に至るまでの指示を行わず、大まかな指示にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素となるものではない。
- ・ 勤務場所がスタジオ、ロケーション現場に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。
- ・ 「使用者」の了解を得ずに自らの判断によって他の者に労務を提供させ、あるいは、補助者を使うことが認められている等労務提供に代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。

第1 偽装フリーランスとは

(参考)

- ◆ **業務委託契約 ～雇用労働契約との違い～**
 - **労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法等が適用されない**
 - **最低賃金法が適用されない**
 - **国の未払い賃金立替払い制度（賃金の支払いの確保等に関する法律）の適用がない**
 - **使用者の労災補償責任を社会保険化した労災保険の適用もない（使用者が保険料全額負担）**
 - *フリーランスも労災保険に特別加入は可能だが自ら保険料を負担
- ↓
- **今年11月からフリーランス法が施行され、「業務委託」についても一定の保護はなされるが、個人事業者としてのものであり労働者の場合の保護とは大きな差**

第2 裁判例

第2 裁判例

《肯定例》 映画・テレビ番組の制作会社や公演等の運営会社との関係

事件名	判断
①チボリ・ジャパン楽団員事件（岡山地判平13.5.16）	チボリ公園の専属吹奏楽団の楽団員と会社との出演業務委託契約について、①演奏回数、演奏日程・日時、演奏曲目、演奏順等は会社が一方的に決定するなど、会社の指揮監督下に業務を行っていること、②欠席・降板した場合はその回数に応じて違約金を支払わなければならないなど労務提供と報酬には対価性があること、③ほとんどの楽団員はアルバイトをすることなく会社からの報酬を主たる収入源として生計を立てていたこと等から、実質において労働契約であると認めるのが相当であるとするもの
②新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14.7.11）	フリーの映画撮影技師について、①制作プロ会社への専属性は低く、同社が事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること等の使用従属関係を疑わせる事情もあるが、他方、②監督の指示に従う義務があること、③報酬も労務提供期間を基準にして算定して支払われていること、④個々の仕事についての諾否の自由が制約されるとともに、時間的・場所的拘束性が高く労務提供の代替性がないこと等から、労働基準法上の労働者に当たり、労災保険法上の労働者に該当するとするもの

第2 裁判例

《肯定例》 映画・テレビ番組の制作会社や公演等の運営会社との関係

事件名	判断
<p>③エアースタジオ事件 (東京高判 令 2.9.3)</p>	<p>劇団員について、本件では従事した業務が多様なものであるところから、劇団における各業務について、諾否の自由を有していたか、その業務を行うに際し時間的・場所的な拘束があったか、労務を提供したことに対する対価が支払われていたかなどの諸点から個別具体的に検討すべきとしたうえで、①大道具、小道具及び音響証明(裏方業務)、②公演への出演、演出及び稽古、③受付・会場整理、倉庫への移動・掃除等のその他の業務について、争いのないカフェ業務とともに、労基法上の労働者に該当するというべきであるとするもの</p>

第2 裁判例

《否定例》 映画・テレビ番組の制作会社や公演等の運営会社との関係

事件名	判断
<p>①東宝事件 (東京地判 昭57.6.24)</p>	<p>映画の照明技術者・録音技術者について、①社員である助手から技術者になる際に退職金を支給されて退職し、助手よりもかなり優遇された条件で契約を締結していること、②税法上事業主として申告し事業所得と認められること、③会社の仕事に従事中を除いて他の会社の仕事も自由にできること等から、本件契約は雇用契約であると認めることはできないとするもの</p>
<p>②新国立劇場運営財団事件 (東京高判 平19.5.16)</p>	<p>オペラ公演に出演する合唱団員の契約メンバー出演基本契約は労働契約であるとの主張について、①個別公演出演契約を締結して初めて、特定の公演及び必要な稽古に参加する義務が生じ、報酬を請求する権利が発生するものというべきこと、②個別の出演申し込みに対して契約メンバーは最終的に諾否の自由を有していたというべきこと、③契約メンバー出演基本契約は、継続的に売買取引をする場合において、売買の基本となる支払条件等をあらかじめ定めておく「基本契約」のようなものと理解されること等から、労働契約関係が成立しているといえないことは明らかであるとするもの</p>

第2 裁判例

《肯定例》 プロダクションとの関係で労働者性を判断した裁判例

事件名	判断
<p>①スター芸能企画事件 (東京地判 平 6.9.8)</p>	<p>芸能プロダクションと歌手志願者との間の芸能関係契約について、一方的指揮命令に従って芸能出演等に出演し、その対価として定額の賃金を受けるといふべきであるから、実質において雇用契約(労働契約)にほかならず、労働基準法の適用を受けるといふべきであるとするもの</p>
<p>②J社ほか1社事件 (東京地判 平 25.3.8)</p>	<p>専属芸術家契約により芸能活動を行っていた事案について、①通知された業務は、数回を除き当該業務に携わり、出演料は会社に支払われ原告が受領したことはないこと、②会社を介することなく芸能活動を行うことについて厳しい制約を受けるといふ契約内容になっていること等から、本件契約は労働契約であるとするもの</p>

第2 裁判例

《否定例》 プロダクションとの関係で労働者性を判断した裁判例

事件名	判断
<p>①Hプロジェクト事件 (東京地判 令3.9.7)</p> <p>(東京高判 令4.2.16) 控訴棄却</p>	<p>「農業アイドル」として活動するタレントの発掘・育成に関する業務を行う会社と専属マネジメント契約等を結んだ者の労働基準法上の労働者であるとの主張について、①システム上で「参加」選択をして初めてイベント等への参加が義務付けられるものであり、タレント活動を行うか否かについて諾否の自由を有していたというべきであること、②報酬は励みとなるように収益の一部を分配するものとしての性質が強く、労務に対する報酬としての性質は弱いというべきであること等から、労働基準法上の労働者であると認めることはできないとするもの</p>

第3 課題

第3 課題

- ◆ **俳優・技術スタッフ等の芸能関係者の労働基準法上の労働者性**
 - ✓ **個別の事例ごとに、諾否の自由、指揮監督の有無や報酬の労務対価性などをもとにした使用従属性に関する実態評価を基本としつつ、事業者性の有無、専属性の程度を加味して判断**
 - ✓ **肯定例も否定例もあるという状況**
 - ✓ **多様な関係性があるため一概には言えないが、実態を踏まえて類型化し、適切な契約の在り方を、関係者が見い出していくことが重要**
 - ✓ **特に、未成年者、若年者に配慮した対策を検討することが重要**

第3 課題

(参考) 国土交通省；建設業の一人親方についての「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の改訂 2022.3.30 [建設市場整備：社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン - 国土交通省 \(mlit.go.jp\)](https://www.mlit.go.jp/construction/press/20220330_01.html)

- ✓ 元請企業の役割と責任として、作業員が、工事を請け負う個人事業主として現場に入場するのか、実態が雇用契約を締結すべきと考えられる雇用労働者として現場に入場するのか十分確認することが必要
- ✓ 実態が雇用労働者であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせていることが疑われる例として、①年齢が10代の技能者で一人親方として扱われているもの、②経験年数が3年未満の技能者で一人親方として扱われているもの、③働き方自己診断チェックリストで指揮監督、拘束性等について確認した結果、雇用労働者に当てはまる働き方をしているもの、を示し、元請け企業に対し、下請企業に雇用契約の締結を促すこと等を求めている。

第3 課題

(参考) 国交省「一人親方の適正な働き方に関する説明会」資料より

一人親方と社員の違いをご存じですか？

	一人親方	社員
仕事の進め方	自分の判断で行う	会社の具体的な指示に従う
報酬の受け取り方	工事を完成させたら受け取る	給与として毎月受け取る
働く時間・休日	自分の判断で決める	会社の就業規則などで決まっている
資機材	自分で用意したものを使用	会社から支給されたものを使用
工事の完成責任	一人親方の責任	会社の責任
労災保険	自己負担	会社が負担
社会保険	国民健康保険・国民年金に加入 保険料は全額自己負担	協会けんぽ・厚生年金に加入 保険料は会社が半額負担



事業者の皆さん！
契約する一人親方の働き方が、右側（社員）のようになっていますか？

一人親方が社員と同じような働き方をしている場合、建設企業は一人親方と雇用契約を締結し、社会保険の加入手続きをとる必要があります。

※過去には一人親方の労働者性が認められた裁判例もあります。

契約が雇用契約か請負契約であるかに関わらず、働き方の実態を確認して、適切な契約を結ぶことが重要です。

第3 課題

(参考) 国交省「一人親方の適正な働き方に関する説明会」資料より

適正な働き方の実現ために一人親方がとるべき行動

働き方の自己診断チェックリスト	
現在のあなたの働き方について、該当する方の□に✓印を入れてください。	
Point 1 依頼に対する諾否 仕事先から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか？	A <input type="checkbox"/> 自分に断る自由がある B <input type="checkbox"/> 自分に断る自由はない
Point 2 指揮監督 日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか？	A <input type="checkbox"/> 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する B <input type="checkbox"/> 毎日、会社から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く
Point 3 拘束性 仕事先から仕事の就業時間(始業・終業)を決められていますか？	A <input type="checkbox"/> 基本的には自分で決められる B <input type="checkbox"/> 会社などから具体的に決められている
Point 4 代替性 あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか？	A <input type="checkbox"/> 代役を立てることも認められている B <input type="checkbox"/> 代役を立てることは認められていない
Point 5 報酬の労務対償性 あなたの報酬(工事代金又は資金)はどのように決められていますか？	A <input type="checkbox"/> 工事の出来高見合い B <input type="checkbox"/> 日や時間あたりいくらで決まっている
Point 6 資機材等の負担 仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか？	A <input type="checkbox"/> 自分で用意している B <input type="checkbox"/> 会社が用意している
Point 7 報酬の額 同種の業務に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか？	A <input type="checkbox"/> 正規従業員よりも高額である B <input type="checkbox"/> 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる
Point 8 専属性 他社の業務に従事することは可能ですか？	A <input type="checkbox"/> 自由に他社の業務に従事できる B <input type="checkbox"/> 実質的に他社の業務を制限され、特定の会社の仕事だけに長期にわたって従事している

働き方自己診断チェックリスト

①働き方自己診断チェックリストで自分の働き方を確認しましょう

Bに多く当てはまる場合は、労働者(社員)としてふさわしい働き方になっているかもしれません。

②契約の手続、内容を見直しましょう

- ・工事着工前に見積書を取り交わしていますか。
- ・報酬をしっかりと請求できるように書面で契約していますか。

【次のような契約には注意！】

- 報酬が労働時間・日数によって変動する。
←請負契約の一人親方は工事の完成に対して報酬を受け取ります。
- 契約金額に労災保険特別加入の費用や支給されない資機材の必要経費などが反映されず、雇用されている同種の技能者と同額程度の報酬になっている。

労働者(社員)と同じ働き方になっていると思ったときは、お近くの労働基準監督署へお問い合わせください。



一人親方リーフレット

(働き方自己診断チェックリスト付き)

その他問い合わせ先

あいまいな契約や報酬の未払い等のトラブル

➡フリーランストラブル110番

0120-532-110

建設業法違反に関する通報

➡駆け込みホットライン

0570-018-241

ご清聴ありがとうございました。