

# はじめに

## 本書の目的と編成

業務委託など雇用によらずに1人で仕事をする働き方、すなわち、フリーランスという働き方は以前から様々な分野で見られた。しかし、近年、企業による業務の外部化（アウトソーシング）、インターネットを用いた商取引（デジタル経済）及びAI（人工知能）の利用により急速に拡大している。

フリーランスについては、働き方の多様化、高齢者雇用の促進、社会保障の支え手の拡大などを通じて、わが国経済の推進力の一つとして期待されている<sup>1</sup>。他方で、フリーランスは発注事業者との交渉上の力関係の格差により不利な契約を強いられたり、形式的には労働関係法令の適用がないため、フリーランスの保護について労働者と比較して格差があると指摘されている。労働者であれば解雇規制、労働時間規制、最低賃金制度、失業手当など様々な保護が与えられるのに対して、フリーランスは、家内労働法による保護や労災保険特別加入制度などのごく一部を除いて、保護が与えられないからである。2019（令和元）年の新型コロナウイルス感染拡大による景気の悪化は、フリーランスの生活を直撃し、労働者との保護の格差をより際立たせることになった。

フリーランスの問題は以前から議論されてきたが<sup>2</sup>、本格化したのは、2017（平成29）年3月に政府が「働き方改革実行計画」の中で、非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方の実態を把握し、

- 
- 1 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省（2021）「フリーランスガイドライン」1頁、厚生労働省懇談会（2017）「働き方の未来 2035」8頁
  - 2 鎌田編著（2001）「契約労働の研究」（多賀出版）3～7頁、烏田陽一（2003）「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」『新時代の労働契約法理論』（信山社）36頁以下、大内伸哉（2004）「従属労働者と自営労働者の均衡を求めて」『労働関係法の現代的展開』（信山社）54～56頁、柳屋孝安（2005）『現代労働法と労働者概念』（信山社）307～311頁

法的保護の必要性を検討することを中長期的課題としてからであった。その後、政府の各省庁がそれぞれにフリーランスの実態調査を実施し、研究成果を公表したが、その後、政府は関係省庁が連携してフリーランス保護に当たることを決定し、2021年3月に内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省連名で、フリーランスに対する独占禁止法・下請法及び労働関係法令の適用の明確化と保護ルールを整備するため「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」（以下「フリーランスガイドライン」という）を公表した。さらに、政府は、2023（令和5）年の通常国会に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）（以下「フリーランス新法」という）を提出し、同法は同年4月28日参議院で可決成立した。

国のこうした動きとは別に、最高裁は、建設アスベスト被害に対する国の責任を争った事案において、安衛法の一部規定は一人親方など労働者以外の者をも保護対象とすべきであると判断した（建設アスベスト（神奈川1陣）訴訟・最終令和3年5月17日）。厚生労働省は、この最高裁判決を受けて、2022（令和4）年4月15日に、安衛法22条に基づく11の安全衛生関係規則の適用を労働者以外の者に拡張する省令改正を行い、さらに、現在、個人事業者の安全衛生の確保について検討している状況である。

本書は、フリーランスの実態と特徴をふまえて問題点を整理し、フリーランスに係る関係法令（フリーランス新法を含む）の適用の現状を解説するとともに、フリーランスに係る個別課題（取引の適正化をめぐる問題、偽装フリーランスの防止、報酬額の水準及び支払確保の問題、就業環境の整備、安全衛生、業務災害の補償、プラットフォームが介在する取引関係におけるフリーランスの保護など等）に関する法政策のあり方を検討するものである。これを通じて、フリーランスが安心して働きがいのある取引関係及び就業環境のあり方を提示することを目的としている。すなわち、本書は、①フリーランスの働き方の実態と特徴をふまえながら、②現在の法政策（フリーランス新法を

含む) がフリーランスを取り巻く問題に対して果たしている意義を検討し、③個別的な課題と解決の方向性を明らかにすることにより、フリーランス保護の法政策のあるべき姿を総合的に提示することを目的としている。

フリーランスを明確に定義した法令はこれまで存在しなかった。フリーランスガイドラインは、フリーランスは「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(農林水産従事者を除く)」と定義している。さらに、フリーランス新法は、同法の適用対象であるフリーランスを「業務委託の相手方である事業者で、他人を使用しない者」と定義している。

フリーランスガイドラインのフリーランスは、労働関係法令が適用される「労働者」と認められる場合も含むのに対して、フリーランス新法は、基本的に労働基準法上の労働者以外の者を対象とする点で異なっている。フリーランスは就業実態が多様で、現状では、それを明確に定義することは困難である。そうではあるが、本書の対象をフリーランスとする以上、ある程度の定義をしておく必要がある。本書は、フリーランスを「業務委託を受けて個人で業務を遂行し、報酬を受ける者」と一応の定義を与えている。これは、フリーランス新法の定義に類似するが、偽装フリーランス(業務委託で偽装されているが、労働者と認められる者)を含む点で、より広い。ただし、本書の各章の執筆者はこの広義の定義を共有しているが、個々の論文において若干の修正を加えていることに注意する必要がある。

本書は、大きくは、第1部でフリーランスの実態・特徴とこれをめぐる法政策の現状を取り扱う。すなわち、第1部第1章では、フリーランスという働き方の特徴と問題点を整理し、第2章でフリーランス新法の目的と内容を解説する。

第2部では、フリーランスをめぐる個別課題についてより掘り下げ、その上で、これに対する法政策(現行の法令の解釈を含め)を検討する。すなわち、第2部第1章は、フリーランスの法的地位をめぐる問題、すなわち、労基法及び労組法における労働者の概念とフリーラン

スの労働者性を判断する枠組みを検討し、第2章は、フリーランスが発注事業者と締結する業務委託契約に関する一般的な規範（民法）の検討、特に、報酬支払、解約と安全配慮義務について解説し、第3章は、独禁法、下請法の経済法がフリーランスの取引の適正化に果たす役割と、フリーランスの共同行為と独禁法の適用問題を検討している。第4章は、フリーランスの報酬の支払確保と最低報酬規制のあり方について、イギリスの最低賃金制度を参考に検討し、第5章はフリーランスの安全衛生対策について、厚生労働省が設置している「個人事業者に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」の議論状況をふまえて検討し、第6章は、フリーランスの業務災害に対する補償制度としての労災特別加入制度の意義と問題点、及びフリーランスに対する健康保険の適用（特に傷病手当金など）について、第7章は、ハラスメント防止と出産・育児・介護の両立配慮などのワークライフバランスのあり方について、第8章は、プラットフォームが仲介して働くフリーランス（ギグワーカーを含む）の保護のあり方について検討し、第9章は、フリーランスの仕事喪失時の生活保障のあり方を雇用保険制度と対比しながら検討している。

第3部では、より現場に近い位置から、フリーランスの抱える問題とその解決の具体的な方向について検討している。2021（令和3）年11月から、厚生労働省が第二東京弁護士会に委託しているフリーランス・トラブル110番は現在までに1万件を超える相談に応じてきた。第3部第1章は、フリーランス・トラブル110番において豊富な経験を有している弁護士が、相談事例からみたフリーランスの実態と課題を解説している。また、文化庁は2022（令和4）年7月に、文化芸術分野におけるフリーランスの契約の適正化を図るために「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン」を公表している。第2章は、このガイドライン策定の検討委員会委員であった芸能実演家が、文化芸術分野におけるフリーランス保護の歴史の変遷を整理しながら、この分野の芸術芸能従事者保護のための課題を検討している。

なお、各執筆者は本書の企画意図と法政策の基本的な方向性を共有

してきたが、それぞれの課題に対する具体的な法政策に関しては、各執筆者の間で相違がある。

最後に第4部は、各論文の内容を総覧して、フリーランス保護の現状と今後のあり方についてまとめている。本書の編者(鎌田及び長谷川)は、以下のように現状をみている。フリーランスの取引の適正化に関しては、フリーランス新法が業務内容の明示、報酬の支払期日、発注事業者の遵守事項を義務付けすることにより、一定程度法整備がなされたと評価している。就業環境についても、フリーランス新法が、募集情報の的確表示、育児介護等における両立配慮、ハラスメント防止、解約の事前予告制度等を導入したことにより一定程度前進したと評価できる。しかしながら、フリーランス新法は契約自由の原則を尊重し、発注事業者の過度の負担を回避するという立場から規制は抑制的で、最低報酬規制及び就業時間規制の見送り、プラットフォームを介して働くギグワーカーの保護、性別、年齢、障害を理由とした就業上の差別禁止の点で課題が残されていると考えている。そして、何よりも、偽装フリーランス問題については、全く手つかずのままになっている。この点では、国会の附帯決議でも指摘されているところである。

本書は、2021(令和3)年11月に日本法令の三木治氏と鎌田・長谷川・田中が本書の刊行を企画したところから始まった。その後、第1部・第2部の執筆者は何度も研究会を重ね、議論を深めてきた。出版スケジュールは、検討の過程で、安全衛生に関する省令改正、フリーランス新法の成立など本書のテーマに密接に関連する出来事が次々と生じたことにより、何度も練り直しを余儀なくされた。編者は、こうした企画案変更にもかかわらず、着実に執筆作業をしていただいた本書の執筆者に感謝するとともに、この間、研究会の運営を始めとして、本書の出版に係わる編集実務に真摯に対応していただいた日本法令の三木治氏に深く感謝したい。

令和5年10月

編者 鎌田耕一・長谷川聡

# 目 次

## 第1部 フリーランスをめぐる法政策の現状

### 第1章 フリーランスの働き方 特徴と課題

第1節	フリーランスの働き方の特徴と問題点	30
1.	フリーランスの働き方の実態	30
(1)	フリーランスの定義	30
(2)	フリーランスの人数と従事する業種	30
(3)	フリーランスという働き方を選択した理由	32
(4)	取引形態と特定依頼者への依存度	33
(5)	働き方の多様性	35
(6)	取引関係の多面性	39
2.	フリーランスが抱える問題	41
(1)	フリーランスが働く上での障害	41
(2)	フリーランス保護が必要な分野	42
(3)	フリーランスが経験するトラブル	43
第2節	フリーランス保護に関する政府の取組み	45
1.	政府の取組みの経緯	45
2.	フリーランスガイドライン	48
(1)	優越的地位の濫用規制・下請法の適用	48
(2)	独禁法と労組法の交錯	50
3.	労働基準法等の適用	52
4.	フリーランス新法	54

**第3節 フリーランス保護の基本的考え方と個別的課題** 56

1. フリーランス保護の基本的考え方……………56  
    (1) 保護すべきフリーランス 56  
    (2) 保護政策の基本的方向 58  
2. 保護すべき事項（保護の範囲）……………60  
    (1) 契約条件の明確化と適正化 60  
    (2) 報酬の水準と支払確保 63  
    (3) 就業環境整備と補償 65  
    (4) 仕事喪失時の所得補償 70  
    (5) 妊娠・出産・育児・介護における両立配慮(ワークライフバランス) 71  
3. 役務提供プラットフォームとフリーランス保護……………72  
4. 紛争が生じた場合の相談窓口等の実効性確保……………73

**第2章 フリーランス新法の目的と内容**

**第1節 立法の経緯** 78

**第2節 フリーランス新法の概要** 81

**第3節 目的、定義、関連法令との適用関係** 85

**第1条 (目的)**

1. 趣旨……………85  
2. 本法の保護対象となるフリーランス数……………87  
3. フリーランス新法と独禁法・下請法との関係……………87  
    (1) 独禁法・下請法のほかに新法を制定する理由 87  
    (2) 独禁法・下請法の適用関係 88  
4. 労働法との関係……………89  
    (1) 適用関係 89  
    (2) 労働者概念の拡大及び労働者性の立証責任の転換を求める

意見について	90
(3) 労災保険特別加入制度	92
5. 社会保障法との関係	92
6. 国境をまたがる業務委託への適用	93
<b>第2条 (定義)</b>	
1. 特定受託事業者	94
(1) 定義	94
(2) 「従業員を使用しないもの」	96
(3) 従業員の有無の判断時	97
(4) 判断の対象 (単位)	98
(5) 同族の親族の使用	98
(6) 再委託、派遣労働者の使用	98
2. 業務委託	99
(1) 業務委託の意味	100
(2) 情報成果物委託	101
(3) 役務提供委託	101
3. 業務委託事業者・特定業務委託事業者	103
(1) 定義	104
(2) 判断基準	104
4. 報酬	106
<b>第4節 事業者間取引の適正化等</b>	<b>108</b>
<b>第3条 (特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示等)</b>	
1. 業務委託時の明示等	108
(1) 趣旨	108
(2) 明示事項	109
(3) 本条の明示と契約との関係	111
(4) 明示方法	113
(5) 1項ただし書きの正当な理由	114
2. 書面交付	115
(1) 趣旨	115



(2) 「特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合」 116

#### 第4条（報酬の支払期日等）

1. 支払期日	116
(1) 趣旨	117
(2) 支払期日の起算日	118
2. 再委託における支払期日	119
3. 支払期日内の報酬支払義務	122
(1) 趣旨	122
(2) 報酬支払義務の法的性質	123
4. 再委託の場合における配慮	124

#### 第5条（特定業務委託事業者の遵守事項）

1. 趣旨	125
2. 継続性	126
3. 特定受託事業者の責に帰すべき事由	130
4. 違法な行為の類型	130
(1) 受領拒否の禁止	130
(2) 報酬減額の禁止	131
(3) 返品 of 禁止	133
(4) 通常支払われる対価に比し著しく低い報酬（買ったたき）の禁止	134
(5) 購入強制・利用強制の禁止	137
(6) 特定受託事業者に対する不当な経済的な利益の提供要請	137
(7) 責に帰すべき理由のない給付内容の変更及び給付受領後のやり直し	138

### 第5節 取引の適正化に向けた実効性確保 139

---

#### 第6条（申出等）

1. 趣旨	141
2. 申出の法的性格	141
3. 申出を理由とした不利益取扱いの禁止	142

<b>第7条（中小企業庁長官の請求）</b>	
1. 趣旨	143
2. 中小企業庁の調査	144
<b>第8条（勧告）</b>	
<b>第9条（命令）</b>	
<b>第10条（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の準用）</b>	
1. 趣旨	146
2. 勧告の法的性質	147
3. 勧告内容	147
4. 命令に関する手続	149
<b>第11条（報告及び検査）</b>	
1. 趣旨	150
2. 調査	151
<b>第6節 特定受託業務従事者の就業環境の整備</b>	<b>152</b>
<b>第12条（募集情報の的確な表示）</b>	
1. 趣旨	154
2. 的確表示義務	155
(1) 的確表示義務の対象となる募集情報の事項	155
(2) 虚偽の表示、誤解を生じさせる表示の禁止	156
(3) 正確でかつ最新の内容の表示	156
3. 募集情報提供における差別的取扱いについて	157
4. 本条の執行体制	157
<b>第13条（妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮）</b>	
1. 趣旨	159
2. 継続的業務委託	160
3. 配慮の内容等	161
4. 本条の執行体制	163
<b>第14条（業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等）</b>	
1. 趣旨	165

2. ハラスメントの態様	165
3. 相談及び体制整備	169
4. 不利益取扱いの禁止	171

#### 第16条（解除等の予告）

1. 趣旨	172
2. 事前予告の例外事由「やむを得ない事由」	174
3. 中途解除の理由の開示	174
4. 本条違反の効果	175

### 第7節 就業環境整備に関する規定の実効性確保 177

#### 第15条（指針）

#### 第17条（申出等）

1. 趣旨	178
2. 申出の法的性質	179
3. 調査	179

#### 第18条（勧告）

#### 第19条（命令等）

#### 第20条（報告及び検査）

#### 第23条（厚生労働大臣の権限の委任）

1. 勧告・命令	181
2. 調査	182

#### 第21条（特定受託事業者からの相談対応に係る体制の整備）

1. 趣旨	183
2. 相談体制の整備	183

#### 第22条（指導及び助言）

### 第8節 罰則 185

#### 第24条

#### 第25条（両罰規定）

#### 第26条

## 第2部 フリーランス保護の個別的課題

### 第1章 フリーランスの法的地位について —労働基準監督行政における課題と対応を中心に—

第1節 はじめに	190
第2節 フリーランス新法の適用対象と実効性確保	192
1. 特定受託事業者とは	192
2. フリーランス新法における行政対応と相談機関	193
3. 相談窓口・行政対応上の新たな課題	194
第3節 行政監督の見地から見た労働者性判断	195
1. 労働者性概念の意義とは	195
2. 労働基準監督署における指導権限と労働者性判断	196
3. 労働者性判断基準の概要	197
4. 労基法上の労働者性判断基準における各考慮要素	198
5. 労基法上の労働者性判断をめぐる課題とは	202
第4節 労働基準監督行政における監督指導実際の課題と対応	204
1. 労基署申告監督時における 「労働者性判断に至らなかった事案」とは	204
2. 不当な身分的拘束と労働者性判断	206
3. 身分的拘束が伴う偽装雇用問題への労基署対応可能性	208
第5節 労働者性判断基準自体の課題への対応	210
1. 労働者性判断基準の課題とは	210
2. 横浜南労基署長事件最高裁判決 (最一小判平8・11・28判タ927号85頁)	210

3. 藤沢労基署長事件（最一小判平19・6・28判タ1250号73頁）……	211
4. ソクハイ事件（労基法上の労働者性 東京高判平26・5・21労判1123号83頁）……	212
5. 業務受託従事者の労働者性判断の課題……	213

## 第6節 労働者性判断をめぐる議論状況と労基法上の労働者性判断の 明確化 216

---

1. 労働者性判断基準に対する学説の議論状況……	216
2. 企業組織への組み入れと労働者性に関する最近の学説動向…	217
3. 事業組織の組み入れと労基法上の労働者性判断……	219
4. 顕著な事業者性ないし事業者の独立性と労基法上の労働者性	221
5. 労働者性判断の明確化の実現手法……	222

## 第7節 労組法上の労働者とフリーランス新法 224

---

1. フリーランス新法における特定受託事業者と労組法上の 労働者……	224
2. 労組法上の労働者性判断について……	225
3. 「事業組織への組み入れ」などの基本的判断要素と 当てはめ例……	225
4. 補充的判断要素・消極的判断要素の定義と当てはめ例……	227
5. 労組法とフリーランス新法との関係性と今後の課題……	228

## 第8節 おわりに 230

---

# 第2章 フリーランスの契約と民法ルール

## 第1節 はじめに—フリーランスの働き方と民法 232

---

1. フリーランスの働き方をめぐる契約上の問題……	232
2. 働き方をめぐる民法上の契約……	233
(1) 雇用契約	234

- (2) 請負契約 235
- (3) 委任契約 236
- (4) 契約の性質決定と契約法規定の意義 236
- (5) 業務委託契約の性質 237

## **第2節 フリーランスをめぐるトラブルと民法規定** 239

---

- 1. 契約の成立をめぐるトラブル…………… 239
  - (1) 契約成立時期 239
  - (2) 契約内容に関する合意 240
- 2. 契約の性質・内容をめぐるトラブル…………… 243
  - (1) 明確にすべき内容 243
  - (2) 契約内容が不明確な場合 244
- 3. 報酬支払をめぐるトラブル…………… 246
  - (1) はじめに 246
  - (2) 報酬支払と契約が途中で終了した場合の部分的報酬請求 247
  - (3) 報酬の支払と成果の契約不適合 255
  - (4) 何らかの事由により役務提供ができなかった場合 259
- 4. 契約の終了をめぐる問題トラブル…………… 262
  - (1) 概要 262
  - (2) 任意解除・解約 263
  - (3) 債務不履行解除 270
  - (4) 約定解除・解約 272
  - (5) 更新拒絶 274

## **第3節 安全配慮をめぐるトラブル** 277

---

- 1. 労働契約上の安全配慮義務…………… 277
- 2. 民法理論における安全配慮義務…………… 277
  - (1) 安全配慮義務の存否と社会的接触関係 277
  - (2) 安全配慮義務の妥当する範囲 279
- 3. 安全配慮義務の重層性…………… 280
- 4. 安全配慮義務の具体的内容…………… 283

(1) 身体的安全のために役務提供の環境を整える義務	283
(2) 身体・精神の健康に配慮すべき義務	284
5. 安全配慮義務を免責する条項	286
6. 予見可能性	286
7. 安全配慮義務違反を理由とする損害賠償責任の法的性質	288
8. 安全配慮義務の履行請求	289
<b>第4節 おわりに</b>	<b>291</b>

### 第3章 フリーランスと経済法（独禁法・下請法・フリーランス新法）

#### 第1節 はじめに 294

1. 「フリーランスと経済法」その視点	294
2. 労働法と独禁法の関係性	296
3. 独禁法・下請法・フリーランス新法概説・適用関係	297

#### 第2節 フリーランスと「下請法」 299

1. 下請法の概要・運用・私法上の効力	299
2. フリーランスに対する下請法違反事例	301
3. 下請法の諸問題（極めて限定的な規制対象）	302
(1) 資本金基準による限定	302
(2) 役務提供における「自家使用（自己使用）」は下請法の対象外	303
4. 労働プラットフォームへの下請法適用の可否	304

#### 第3節 フリーランスと「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」 305

1. 対象者・下請法との比較	305
2. 「仲介」・「消費者からの発注」は規制対象外。継続的委託取引のみが不公正取引規制等の対象	307

## 第4節 フリーランスと「独禁法」

### 一下請法・フリーランス新法の不備をどこまで補えるか 312

---

1. 独禁法2条9項5号（優越的地位の濫用）の要件と  
独禁法のエンフォースメント・民事救済概説…………… 312
2. 優越的地位の認定に関する諸論点…………… 314
  - (1) 「発注事業者が優越的地位にある」場合とは 314
  - (2) 検討：基本的に発注事業者はフリーランスに対して  
優越した地位にあるのではないかと 315
3. フリーランスに対し不利益を課す行為：概説…………… 318
4. 契約書の不交付・曖昧な契約内容・一方的決定…………… 319
  - (1) 概 説 319
  - (2) フリーランス新法が求める明示項目は極めて限定的 321
  - (3) 各問題への対応 322
5. 「買ったたき」規制の問題点 …………… 329
6. ガイドライン「⑤一方的な発注取消し」の問題…………… 331
7. 解約及び解約違約金問題…………… 332
  - (1) 解約問題(1)各種ガイドライン上の記述 332
  - (2) 解約問題(2)各種事例 333
  - (3) 損害賠償・解約金問題 335
8. 独禁法のエンフォースメントに関する諸問題…………… 336

## 第5節 フリーランスの共同行為と独禁法 338

---

1. 独禁法の観点から考える「共同行為」の必要性…………… 338
  - (1) 労働者 338
  - (2) 中小零細事業者、個人事業主、農民、消費者等 339
2. フリーランスの共同行為について検討する際の視点…………… 343
  - (1) 労組や協同組合等を結成していないフリーランスの共同行為が原則  
独禁法違反となるわけではない 343
  - (2) 今日の労働市場の特徴から生じる問題 345



## 第4章 フリーランスの報酬の支払確保と最低報酬規制

第1節 はじめに	350
----------	-----

第2節 フリーランスの報酬の現況と問題点	351
----------------------	-----

1. 内閣官房日本経済再生総合事務局  
「フリーランス実態調査」(2020年) …………… 351
2. 労働政策研究・研修機構  
「雇用類似の働き方の者に関する調査」(2019年) …………… 352

第3節 現行法の到達点	354
-------------	-----

1. 労働者の賃金保護制度の概要…………… 354
2. フリーランスの報酬保護の概要…………… 355
  - (1) 市民法上の法制度 356
  - (2) 公正競争の促進を目的とした法制度 356
  - (3) 生存権等の保障を目的とした法制度 364
3. 小括：論点の所在…………… 366

第4節 検 討	369
---------	-----

1. 生存権等の保障を目的とする  
規制の対象とすべきフリーランス…………… 369
2. 報酬の支払確保制度の可能性…………… 371
  - (1) 就業条件明示義務と就業条件説明義務 371
  - (2) 報酬支払手続の規制 372
  - (3) 休業補償 373
3. 最低報酬制度の可能性…………… 373
  - (1) 最低報酬制度の枠組みと技術的課題 373
  - (2) 最低工賃モデルの概要 376
  - (3) イギリス最賃モデルの概要 378
  - (4) 最低報酬制度の技術的課題への対応 385

## 第5章 フリーランスの安全衛生政策

第1節 はじめに	392
第2節 労働安全衛生法におけるフリーランスの位置付け	393
1. 安衛法の目的と労働者性判断	393
2. 労基署における監督指導状況	394
3. 元方事業者規制とフリーランス	395
4. 労働安全衛生法から見た労働者性判断と「一定の指示」	397
5. 家内労働法の意義と安全衛生規定	398
第3節 神奈川第1陣建設アスベスト国賠訴訟と改正政省令の動向について	401
1. 神奈川第1陣建設アスベスト国賠訴訟の意義と発注者等の規制根拠	401
2. 改正政省令の概要	402
3. 検討会の議論状況	404
第4節 今後の政省令改正の動向	406
1. 個人事業者自身による対策	406
2. 注文者（発注者）による措置	407
3. 特定注文者等による対策	408
4. 過重労働・メンタルヘルス等の対策	411
5. 安全衛生経費の取扱い	413
第5節 今後のフリーランスの安全衛生政策に関する若干の検討	415
1. 安衛法上、フリーランスの保護対象拡大を行う法的根拠の整理	415
2. 災害報告の仕組みとインセンティブ付与の必要性	416
3. 個人事業者の安全衛生対策、過重労働防止対策の仕組み	417

**第6章 労災保険特別加入・医療保険****第1節 労災保険特別加入** 422

1. はじめに…………… 422
2. フリーランスの保護のための特別加入制度…………… 424
  - (1) 従来の特加入 424
  - (2) 2021（令和3）年以降の特加入の加入範囲の拡大 426
3. フリーランスと特別加入…………… 428
  - (1) フリーランスと「中小事業主等の特別加入」 428
  - (2) 「中小事業主等の特別加入」と  
「一人親方・特定作業の特加入」の加入範囲 429
  - (3) 「一人親方等の特別加入」と  
「中小事業主等の特別加入」の加入区分基準 430
  - (4) 特別加入の保険給付 430
4. フリーランスの労災補償としての特別加入の問題点…………… 432
  - (1) 複数の事業及び作業の特加入と保険料の重複納付 432
  - (2) 特別加入団体の事務と加入者の費用負担 435
5. 特別加入者の業務上外認定基準…………… 436
  - (1) 加入者の業務上外認定基準の特徴 436
  - (2) 「中小事業主等の特別加入」の業務上外認定基準 437
  - (3) 「一人親方・特定作業の特加入」の業務上外認定基準 438
6. フリーランスの安全対策と特別加入団体…………… 440
7. これからのフリーランスのための特別加入のあり方…………… 441
  - 特定受託事業者の特加入 441
8. フリーランスの特加入保険料負担…………… 444
9. 特別加入団体の強化…………… 445
  - (1) 「創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者」の特加入団体 445

(2) 特別加入団体への国庫支出	445
(3) 社会保険労務士との連携	446
10. まとめ	446
<b>第2節 医療保険制度</b>	<b>448</b>
1. はじめに	448
2. 健康保険制度上の基準	449
(1) 健康保険の被保険者基準	449
(2) 健康保険の被扶養者	449
3. 国民健康保険と健康保険の比較検討	450
(1) 健康保険任意継続加入と国民健康保険加入	450
(2) 国民健康保険組合	451
4. フリーランスと傷病手当金	453
5. フリーランスの医療保険のあり方	454
(1) 被用者健康保険と地域保険の一元化の問題点	454
(2) 事業主の保険料負担	454
(3) フリーランスの所得補足	455
(4) 国民健康保険組合再考	455
6. 特定受託事業者のライフリスク対策についての検討	457
(1) 国民健康保険による傷病手当金	457
(2) 国民健康保険による障害給付・死亡給付	457
(3) まとめ	458

<b>第7章 フリーランスに対するハラスメント防止と ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて</b>
--

<b>第1節 はじめに</b>	<b>460</b>
-----------------	------------

<b>第2節 ハラスメントへの法的対応</b>	<b>463</b>
-------------------------	------------

1. 雇用におけるハラスメントの法的位置付け	463
------------------------	-----

(1) セクハラと職場環境配慮義務	463
(2) マタハラ・ケアハラと不利益取扱いの禁止	465
(3) パワハラと精神障害	467
(4) その他のハラスメントーカスタマー・ハラスメントと SOGIハラスメント	470
2. フリーランスへのセクハラ・パワハラに関する裁判例……………	472
(1) 事実の概要	472
(2) 判 旨	473
(3) 本判決の位置付け	474

### **第3節 さまざまな境遇にある人のワーク・ライフ・バランス** 481

1. ワーク・ライフ・バランスの基本的考え方……………	481
2. 育児休業給付と雇用保険制度……………	483

### **第4節 フリーランス新法の検討** 485

1. フリーランス新法で用いられている用語……………	485
2. ワーク・ライフ・バランス関連規定とハラスメント関連規定 ……………	486
(1) ワーク・ライフ・バランス配慮義務について	486
(2) ハラスメント関連規定について	488
3. 紛争解決について……………	489

### **第5節 おわりに** 491

## **第8章 プラットフォームとフリーランス保護**

### **第1節 はじめに** 494

1. プラットフォームを介した労働力取引において 何が問題となっているのか……………	494
2. プラットフォーム就業とフリーランス保護の関係……………	495

3. プラットフォーム就業者等の呼称（用語）の整理……………	498
4. 当事者構造の特徴と法適用の問題……………	499
5. プラットフォームの3つの機能……………	501
6. プラットフォーム就業者の就労形態と直面している問題……	502

## 第2節 各論(プラットフォーム就業者の法的位置付けと労働法上の 論点) 504

---

1. 偽装雇用の矯正（誤分類の修正）	
— 「偽装雇用」と「従属的自営」の区別 — ……………	505
2. 職安法の適用とその限界（フリーランス新法との関係）……	507
(1) フリーランス新法と募集情報の的確表示	507
(2) 職安法による的確表示等	509
3. 職安法と雇用仲介事業規制の射程範囲……………	509
4. 「職業紹介」と「募集情報等提供」の区別 ……………	519
(1) 論点 募集情報提供事業者とプラットフォームの区別	520
(2) 論点 募集情報等提供事業たるプラットフォームは職業紹介に 該当するか	521
(3) 論点 職業紹介と募集情報等提供との区別基準	522
(4) 論点 フリーランスのマッチング事業者と 職安法上の規制の射程範囲	529
(5) 苦情処理体制の整備	534
5. プラットフォーム就業者を雇用する仲介事業者を介在させること により、発注者が労働法の適用を回避するケース（いわゆる偽装 請負のケースで、三面関係等を利用した使用者責任の回避の問題） ……………	534
(1) 論点 プラットフォーム就業者の労働者性	535
(2) 論点 仲介事業と発注者との関係を労働者派遣と評価できるか、 さらに派遣法40条の6の適用の可否	539
(3) 論点 プラットフォーマーとフリーランス間に 労組法の適用はあるか？	542

**第9章 フリーランスの仕事の喪失時における  
所得保障制度の検討  
— 現行雇用保険法の構造分析を基点として**

<b>第1節 はじめに</b>	556
1. 本章の目的	556
2. 本章の主題の背景と検討に当たっての視点	556
3. 検討の手順	560
<b>第2節 現行雇用保険法の仕組み</b>	562
1. 雇用保険法の仕組みの特徴	562
2. 強制加入の法構造	562
3. 法の適用対象たる「被保険者」	564
4. 事業主及び国の保険料負担及び財政責任	567
5. 雇用保険法の想定する「失業」 ——基本手当の受給資格・額の決定方法——	569
(1) 基本手当の受給手続	569
(2) 雇用保険法における「失業」	570
(3) 基本手当の額の決定方法	571
6. 「被保険者」の範囲をめぐる解釈論とフリーランス	572
(1) ここまでの議論の若干の整理	572
(2) 雇用保険法における「雇用される労働者」の解釈	573
(3) フリーランスへの雇用保険法の適用可能性	575
(4) 解釈論による適用の限界	578

**第3節 フリーランスの仕事の喪失に対する所得保障制度を考える際の課題** 579

1. フリーランスにおける「仕事の喪失」とは  
どのような事象か? ..... 579
2. あり得る制度設計の選択肢と課題 ..... 582
  - (1) あり得る制度設計の選択肢 582
  - (2) 強制加入による法の適用 (パターン(A)①) 584
  - (3) 申出適用方式による適用 (パターン(A)②) 587
  - (4) 申出加入方式による制度加入 (パターン(A)③) 589
  - (5) 若干の整理と考えられる方向性 594
  - (6) その他の課題 596
3. フリーランスに特化した施策の必要性 ..... 598
  - (1) フリーランスの多様性と社会保険の方法の限界 598
  - (2) フリーランスとして働き続けることのできる  
職業生活の下支え 601

**第4節 おわりに** 605

**第3部 フリーランスの実態と課題**

**第1章 フリーランスの実態と課題  
—フリーランス・トラブル110番の活動から**

1. フリーランス・トラブル110番とは ..... 610
2. フリーランス・トラブル110番の相談傾向 ..... 612
  - (1) 相談対象について 612
  - (2) 相談対象者の業種・年齢 612
  - (3) 相談件数と主な相談の傾向 613
3. 典型的なトラブルの相談内容 ..... 614



(1) 報酬未払い	614
(2) 契約不交付・内容不明確	616
(3) 契約書に記載のない業務を強いられる場合	617
(4) 報酬の減額	618
(5) 一方的な契約解約	618
(6) フリーランスからの契約解除	619
(7) ハラスメント	620
(8) その他の不利な諸条件が設定されている場合	621
(9) 労働者性が問題となる相談	622
4. 和解あっせん（裁判外紛争解決手続）の実際	623
(1) 和解あっせんの方法・特徴	623
(2) 特徴	623
5. 課題	624
(1) 履行が先履行、報酬が後払いという契約構造に起因する問題	624
(2) 契約の途中解約について	625
(3) 労働者性が問題となる場合	626
(4) 行政機関からの指導のニーズ	627
6. おわりに	628

## 第2章 芸術・芸能分野におけるフリーランスの実態と課題

1. はじめに	632
2. 対象の範囲	633
(1) 文化芸術分野の範囲	634
(2) 芸能従事者等の範囲	634
3. 芸術・芸能従事者をめぐる取組みの経緯	635
(1) 政府の取組み	635
(2) 裁判例の動向と労働者性判断	648
(3) 芸能団体の取組み	651
4. 芸術・芸能従事者等の実態	655

(1) 芸術・芸能分野の事業の特徴	655
(2) 芸術・芸能分野の契約と当事者関係の実態	659
5. 芸術・芸能従事者等の課題	663
(1) 役務の特殊性	663
(2) 労働者性の特徴	664
(3) 事故防止と労災保険	665
(4) 個人事業者の弱点	668
(5) 著作権法の課題	670
6. おわりに	671

## 第4部 まとめ フリーランス保護の未来

### 第1章 各章の概要と相互関係

第1節 フリーランスをめぐる法政策の現状	676
第2節 フリーランス保護の個別的課題	678
1. フリーランス保護に関わる各法領域の概要と特徴	678
(1) 労働法の適用領域	678
(2) 民法のルール	679
(3) 経済法のルール	680
2. フリーランスの個別就業条件の保護	681
(1) 報酬支払・報酬額の確保	681
(2) 安全衛生	682
(3) 就業上・外の傷病時の保護	683
(4) ハラスメント、ワーク・ライフ・バランス	684
3. フリーランスの市場領域における法的保護	686
(1) プラットフォームを媒介とする就労	686
(2) 仕事の喪失時の所得保障	687

<b>第3節</b>	<b>フリーランスの就労実態</b>	689
1.	フリーランス全般の就労実態と課題	689
2.	芸能従事者の就労実態と課題	690

## **第2章 フリーランス保護の未来**

<b>第1節</b>	<b>フリーランス保護の国際的動向</b>	694
------------	-----------------------	-----

<b>第2節</b>	<b>日本におけるフリーランス保護の特徴</b>	699
------------	--------------------------	-----

<b>第3節</b>	<b>今後の取組みの留意点</b>	702
------------	-------------------	-----

1.	偽装フリーランスへの対策	702
2.	関係法令の重層的な適用における留意点	704
3.	フリーランスに対する差別的取扱いの禁止	705

## ●凡 例

本書の用語、法令の略語等は以下の通りです。

略語、語句	法律名
フリーランス新法	特定受託事業者に係る取引適正化等に関する法律
労基法	労働基準法
労契法	労働契約法
労組法	労働組合法
安衛法	労働安全衛生法
育介法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）
均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）
職安法	職業安定法
健保法	健康保険法
徴収法	労働保険の保険料の徴収等に関する法律（労働保険料徴収法）
労災保険法	労働者災害補償保険法
労働施策総合推進法 （パワハラ防止法）	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働総合施策推進法）
最賃法	最低賃金法
英最賃法	イギリス最低賃金法
独禁法（独占禁止法）	私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律
下請法	下請代金支払遅延等防止法
国賠法	国家賠償法
フリーランスガイドライン	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

## 第1部

# フリーランスをめぐる 法政策の現状

## 第1章

# フリーランスの働き方 特徴と課題

鎌田耕一

本章は、第2部、第3部で検討する問題の所在と現行法の適用に関する課題を概括的に示すことを目的としている。詳しく述べると、フリーランスの働き方の特徴と問題点を扱う第1節と、フリーランスに対する政府の取組みの経緯と法適用上の課題を総論的に取り扱う第2節、さらにフリーランスが安心して働くうえで必要な政策課題について基本的方向及び個別分野ごとの課題を提示する第3節から構成されている。

# 第1節 フリーランスの働き方の 特徴と問題点

## 1. フリーランスの働き方の実態

### (1) フリーランスの定義

フリーランスの定義は、法律上確立した定義はなされておらず、各種の調査研究、フリーランスガイドライン、フリーランス新法で異なっている。フリーランスガイドラインでは、フリーランスを「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する。」と定義し、労働関係法令上の労働者を含んでいる。フリーランス新法では、フリーランスのうち保護すべき者（「特定受託事業者」という）を、業務委託の相手方である事業者であって、①個人であって、従業員を使用しないもの、又は②法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないもの、のいずれかに該当するものと定義し、労基法上の労働者を除外している。

本書では、フリーランスを、発注事業者から仕事の委託を受けるなどして主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者と定義し、労働関係法令の適用される労働者を含んでいる。表現は異なるが、フリーランスガイドラインのそれより若干狭く、フリーランス新法より広く捉えている。ただし、本書の各章で論じているフリーランスについては、保護の内容に応じて、執筆者が独自に定義している場合もあるので、注意を要する。

### (2) フリーランスの人数と従事する業種

フリーランスとして働いている者の数は、各調査が行っているフリーランスの定義により異なっているが、2020（令和2）年2月～3

月に内閣官房が関係省庁（公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省）と連携して行ったウェブ調査（以下「フリーランス実態調査結果」という）によれば、462万人（本業214万人、副業248万人）と推計されている<sup>1</sup>（「フリーランス実態調査結果」では、フリーランスを①自身で事業等を営んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない者で、法人の経営者を含むと定義している）。

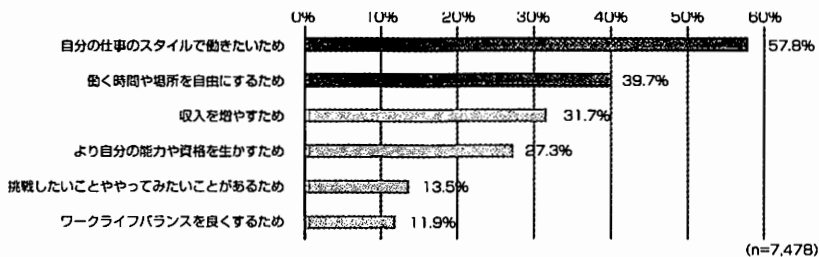
また、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が2021年7月20日から8月20日まで共同して行った、フリーランスの取引の実態に関するアンケート調査（以下では「フリーランス取引実態調査結果」<sup>2</sup>という）をみると、フリーランス（この調査では対象をフリーランスガイドラインの定義する者としている）の従事している業種（単一回答）は、事務関連、映像制作関連、IT関連、専門業務関連、生活関連サービス、現場作業関連など広範囲に及んでいることがわかる。職種を細かく見ると、比較的従事者数が多いのは、営業、講師・インストラクター、建設・現場作業、デザイン・コンテンツ制作、配送・配達であった（次ページ図表1-1-1参照）。

- 
- 1 内閣官房「フリーランス実態調査結果」（2020年2月10日～3月6日、Webモニターを用いたインターネット調査）<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/report.pdf>（2023年10月21日確認）
  - 2 この調査は、2021年2月～3月にかけて内閣官房が行った実態調査とは異なり、この調査結果は、内閣官房「新しい資本主義実現会議」第5回（2022年4月12日）の資料として公表されている。[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/kaigi/dai5/shiryou1.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai5/shiryou1.pdf)（2023年10月21日確認）





## ●図表1-1-2 選択した理由



(注)「フリーランスとしての働き方を選択した理由について、当てはまるものをお選びください。」(複数回答可)という設問への回答のうち上位6項目を集計。

(出所：内閣官房「新しい資本主義実現会議」第5回(2022年4月12日)資料)

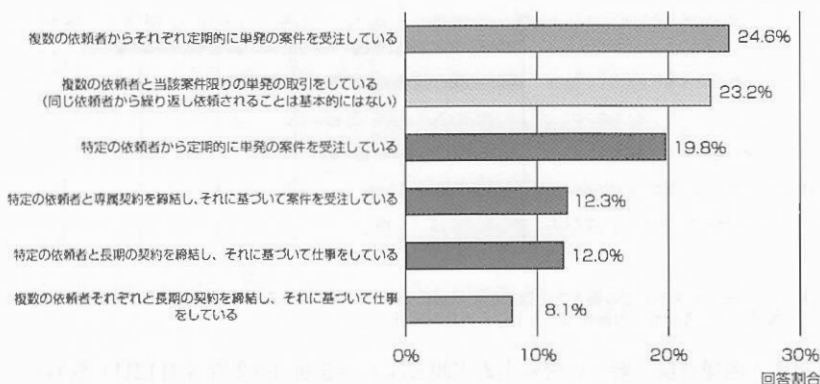
ンスを続ける上でいくつかの障害があると認識している。このように働き方自体については満足度が高いが、個々の就業条件をみると、課題を抱えていることがうかがわれる。

### (4) 取引形態と特定依頼者への依存度

フリーランスの取引形態を、依頼者との関係性及び仕事依頼の単発性・継続的という切り口でみると、次ページ図表1-1-3の通りである(内閣官房「フリーランス取引実態調査結果」による)。

「複数の依頼者から定期的に単発の案件を受注している者」(24.6%)と「複数の依頼者と当該案件限りの単発の取引をしている者(同じ依頼者から繰り返し依頼されることは基本的にない)」(23.2%)を足すと、複数の依頼者からスポット的に仕事仲介を受ける者は5割弱であった。これに対して、「特定の依頼者から定期的に単発の案件を受注している者」(19.8%)、「特定の依頼者と専属契約を締結し、それに基づいて仕事をしている者」(12.3%)、「特定の依頼者と長期の契約を締結し、それに基づいて仕事をしている者」(12.0%)の各割合を合算すると44.1%となる。これから、4割強のフリーランスは、なんらかの形で特定の依頼者と継続的な取引関係にあることが分かる。

### ●図表1-1-3 フリーランスの取引形態



(注) フリーランスは「実店舗はなく、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（農林水産従事者は除く）」と定義。「あなたが行う取引の形態のうち最も近いものはどれですか。」(単一回答)という設問への回答を集計(回答数:7,188)。

(出所:内閣官房「新しい資本主義実現会議」第5回(2022年4月12日)資料)

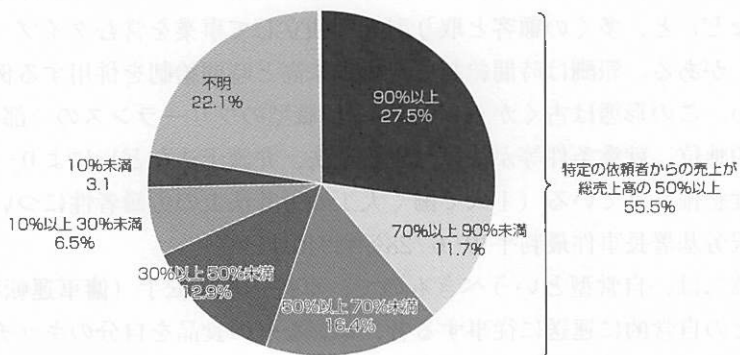
フリーランスの特定の依頼者への依存度をみてみよう。次ページ図表1-1-4によれば、フリーランスの売上依存度をみると、特定依頼者(発注者)に売上の50%以上を依存している者が5割を超えていて、特定依頼者への経済的依存度の高さがうかがわれる。

こうしてみると、特定依頼者との依存関係にあるフリーランスが少なくない。

フリーランス新法の国会審議をみると、政府参考人は、内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査(未公開)において、主な取引先との契約期間が長くなるほど、取引先から不利益な行為を受けやすいという実態があり、「一般に、契約期間が長くなるほど、発注事業者と受注事業者との間で経済的な依存関係が生じ、それを利用して不利益を受けやすい傾向にある」と発言している<sup>3</sup>。

3 小林浩史政府参考人(第211回国会衆議院内閣委員会4月5日No.019)。なお、発言内容は、国立国会図書館の「国会会議録検索システム」による。Noは、このシステムにおける発言者の発言順序を指す。

●図表1-1-4 特定の依頼者の依存度



(注) フリーランスは「実店舗はなく、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（農林水産従事者は除く）」と定義。「あなたの仕事の依頼者のうち、あなたの売上金額が最も大きい者に対する売上金額があなたのフリーランス・自営業主としての総売上高（受け取った報酬の総額）に占める割合をお答えください。」（単一回答）という設問への回答を集計（回答数：4,243）。

(出所：内閣官房「新しい資本主義実現会議」第5回（2022年4月12日）資料）

## (5) 働き方の多様性

フリーランスの従事する業種が多種多様であることは先述の通りだが、就業形態も多様であり、これがフリーランスの特徴の一つである。フリーランスの就業形態は多様であるが、筆者は、主に就業のいくつかの特性（業務内容、業務指示・場所・時間の拘束性、事業組織への組み入れ、経営費用の負担、業務遂行に必要な機材の保有、報酬の支払い方など）に着目すると、フリーランスを6つの類型に分類することができると考えている。すなわち、①専門職型、②自営型、③委託型、④フランチャイズ型、⑤非雇用テレワーカー型、⑥役務提供プラットフォーム型がそれである<sup>4</sup>。以下、やや詳しく説明する。

第一は、専門職型というべきもので、大工などの専門職能、俳優・音楽家などの芸能実演家、ソフトウェア開発などIT関連サービスを提供する技術者、調査・分析・研究に従事する者、通訳、そして税理士などのいわゆる士業がこれに当たる。特徴としては、業務内容・方

法に一定程度裁量をもち、その中には、発注事業者の事業組織に組み入れられて、他の労働者と共同して業務を遂行するタイプ（芸能実演家など）と、多くの顧客と取り引きし独立して事業を営むタイプ（士業）がある。報酬は時間給制または出来高と時間給制を併用する例が多い。この形態は古くから存在し、専門職型のフリーランスの一部は、法的地位、就業条件等が法律（建設業法、弁護士法など）により一定程度整備されている（1人で働く大工の労基法上の労働者性について藤沢労基署長事件最判平19・6・28判例940号11頁）。

第二は、自営型というべきもので、車持込み運転手（備車運転手）などの自営的に運送に従事する者、パンなどの食品を自分のキッチンカーを用いて移動販売する者で、特徴としては、業務遂行に必要な資材・機材を自ら保有し、原料・燃料などの経費を負担しながら、発注企業の取引関係を維持しながら自分で役務を提供する。報酬は主に出来高で算定されている。サービス・商品の提供先は企業にとどまらず消費者も含むが、多くは仕事をあっせんしたり、業務に必要な資材原料を継続的に提供する特定発注事業者の指示を受けたりしている。車持込み運転手などは古くから存在し、法律及び判例により一定程度整理されているが（横浜南労基署長（旭紙業）事件最判平8・11・28判例714号14頁）、最近は、軽貨物輸送を担うドライバーが拡大している。

第三は、業務委託型というべきもので、NHK受信料集金受託者、製品の販売又はメンテナンスの受託者、保険等の個人代理店、バイク便などがこれに当たる。特徴としては、一定の営業地域を指定され、発注企業の定めたマニュアルに従って発注企業の業務を行い、顧客と相談して就業時間を自ら決定し、終了後は業務遂行の報告を行い、発

---

4 これは、あくまでも抽出された特徴から分類したもので、実態はいくつかの類型にまたがる事例もみられる。また、この類型以外のフリーランスも見られる。役務提供プラットフォーム型については、ILO, World Employment and Social Outlook: The role of Digital Labour Platforms in Transforming the world of Work,2021.を参考にした。[https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm)（2023年10月21日確認）

注企業の指示に従って金銭等の管理を行う。比較的新しいタイプで、裁判で労働者性を争うケースが続出し、最近、労組法上の労働者性について最高裁判例（国・中労委（INAXメンテナンス）事件・最二小判平23・4・12別冊中労時報1406号28頁）が出て、その法的地位については整理されつつある。NHK受信料集金受託者の労基法上の労働者性について、NHK神戸放送局事件・大阪高判平27・9・11（労判1130号22頁）がある。

第四は、フランチャイズ型というべきもので、コンビニなどのフランチャイズ加盟店オーナー、ホテルチェーンの運営管理者がこれに当たる。特徴としては、経営に一定程度の裁量をもち、商品の販売・役務の提供を一定数の労働者を使用して行うが、商品の発注、営業時間、売上げ等の会計処理について本部の指示に従い、売上げから諸経費・ロイヤリティなどを控除して残りが報酬となる。コンビニ加盟店主の労組法上の労働者性について、岡山県労働委員会で労働者性を認め、その後中央労働委員会（中労委）で労働者性を否定し、労働組合が棄却命令の取り消しを求めて提訴したが、第1審裁判所は中労委命令を維持し、最近公表された控訴審判決も同様であった（中労委（セブン-イレブン・ジャパン団交拒否）事件・東京高判令4・12・21）（なお、最高裁は2023（令和5）年7月12日に本件上告を棄却し、確定している。）。

第五は、非雇用型テレワーク型というべきもので、雑誌等の編集・執筆を行うメディア関連のフリーランス、在宅でホームページの編集及びコンテンツ制作に従事する者などがこれに当たる。特徴としては、発注事業者からの委託を受けて、IT機器を用いて、時間や場所にとらわれずに業務を個人で遂行し、出来高により報酬を受ける。これは比較的新しい類型であり、拡大している。最近、エステティックサロンを経営する企業との間でウェブサイトのコンテンツ制作に係る業務委託契約を締結し、当該業務を行ったにもかかわらず、被告会社から報酬が支払われないと主張して準委任契約に基づく報酬の支払いを求めるとともに、被告会社の代表者からハラスメント行為を受けたとし

て、被告代表者に対しては不法行為に基づく損害賠償を請求する事案において、フリーランス側が勝訴した事例がある（アムール事件・東京地判令4・5・25労判1269号15頁）。

第六に、IT技術・システムを用いたデジタル・プラットフォームにより仕事を仲介されるワーカーが、不特定多数の顧客に向けて、複数の製品やサービスを提供するタイプである。具体的には、クラウドソーシング<sup>5</sup>により仲介されるクラウドワーカー、又はライドシェア<sup>6</sup>のドライバーである。これらは、プラットフォームを仲介する点で、構造上、委託者・仲介会社（プラットフォーム）・ワーカーの三者関係を伴う。もっとも、他の委託型就業者においても、三者関係を伴う場合もあり、この形態の特徴は、IT技術を用いたデジタル・プラットフォームにより仲介するという点にある。最近、プラットフォームを利用して業務を遂行する配達パートナーが組織する労働組合による団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして申し立てた事案において、東京都労働委員会は、配達パートナーの労組法上の労働者性を認めて、プラットフォームの不当労働行為を認める判断を行った（ウーバー・ジャパン事件・都労委令4・11・25、係争中）。

さらに、複雑にしているのは、発注事業者との取引形態、業種に応じて、事業者性が強いタイプと経済的依存性が強いタイプがみられる。これは保護の内容にも差異をもたらす。

上記の6つの類型はあくまでも理念型であって、実際にはいくつかの類型にまたがるものもあり、また、6つの類型に限定されるものでもない。

---

5 クラウドソーシングとは不特定の人（クラウド＝群衆）に業務を外部委託（アウトソーシング）するという意味の造語であり、発注者がインターネット上のウェブサイト受注者を公募し、仕事を発注することができる働き方の仕組みである。

6 ライドシェアとは、スマートフォンのアプリケーションを用いたシステム（プラットフォーム）を利用して、運転者と乗客を仲介するサービスを提供する事業形態をいう。

## 編者・著者略歴

### ■編者

鎌田 耕一（かまた こういち）

東洋大学名誉教授

労働法専攻。中央大学大学院博士前期課程修了（法学修士）。流通経済大学法学部教授、東洋大学法学部教授をへて2018年から名誉教授。公職としては、厚生労働省労働政策審議会会長、中央労働委員会会長代理、厚生労働省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」座長を務めた。主な著作・論文として、「労働者派遣法 [第2版]」（三省堂、2022年、編著）、「概説 労働市場法 [第2版]」（三省堂、2021年）、「就業形態の変化とフリーランスの法的保護」日本法律家協会『法の支配』No.207（2022年10月）など

長谷川 聡（はせがわ さとし）

専修大学法学部教授

労働法専攻。中央大学大学院博士後期課程修了（博士・法学）。中央学院大学専任講師・准教授、専修大学准教授を経て2018年4月より現職。主な著作・論文として、「労働法」（弘文堂、2020年、共著）、「非雇用型就業者に対する就業条件保護法の適用範囲」労委労協760号（2020年）、「非雇用型役務提供者に対する個別的労働法の適用範囲」東洋法学61巻3号（2018年）、「委託型就業者の法的保護－最低報酬保障、解約・契約更新規制を中心に－」日本労働法学会誌130号（2017年）など

### ■著者

北岡 大介（きたおか だいすけ）

東洋大学法学部企業法学科准教授・特定社会保険労務士（元労働基準監督官）

最近の論文として、「雇用類似と労働安全衛生法」日本労働法学会誌136号40頁以下、「労災支給決定処分に対する特定事業主からの取消訴訟と労災メリット制」季刊労働法282号140頁以下など。著書として、「同一労働同一賃金」はやわかり、「働き方改革」まるわかり」（日本経済新聞出版社）など多数

## 芦野 訓和 (あしの のりかず)

専修大学法学部教授

明治大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得退学後、駿河台大学法学部専任講師、同助教授、東洋大学法学部助教授、同教授を経て、2020年4月より現職。これまで、厚生労働省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」委員、文化庁「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議」委員などを勤める。主な著作・論文として、「デジタルプラットフォームの法的構造と提供者の法的責任」日本法学88巻4号(2023年)、「ドイツにおける新型コロナ・パンデミックの影響を緩和するための民法施行法の改正」東洋法学64巻2号(2021年)、「「雇用」「請負」「委任」の境界と雇用契約規定の有用性」日本労働研究雑誌700号(2018年)など

## 長谷河 亜希子 (はせがわ あきこ)

弘前大学人文社会科学部准教授

専門分野：経済法。主な著作・論文として、「ギグ・ワーカーと経済法」法律時報91巻3号76-79頁、「日本におけるフランチャイズ法制定の必要性－諸外国のFC規制から学ぶべきもの－」中小商工業研究145号53～61頁、「優越的地位の濫用規制とフランチャイズ問題：改正フランチャイズ・ガイドラインを素材として」公正取引854号12-17頁、「米国のフランチャイズ契約におけるno-poach条項について」土田和博ほか編『現代経済法の課題と理論 金井貴嗣先生古稀祝賀論文集』（弘文堂）137～153頁、「労働市場におけるフェアネス－競争法の観点から－」日本経済法学会年報43号16～34頁など

## 田中 建一 (たなか けんいち)

東洋大学ライフデザイン学部非常勤講師

主な著作・論文として、「特別加入制度の対象拡大の動向と課題—令和3年3月9日基発0309第1号と令和3年8月3日基発0803第1号通達の検討を中心として—」日本労働法学会誌135号（法律文化社、2022年）、「フリーランスの特別加入と補償を中心として」季刊労働法276号（2022年）、「裁判例・通達から読み解く労災保険特別加入の実務Q&A」（日本法令、2014年、共著）



## 菅野 淑子 (かんの としこ)

厚生労働省労働保険審査会常勤委員 (2022年～)、元北海道教育大学札幌校教授

専門分野：労働法学。主な著作・論文として、「日本の育児休業法・育児介護休業法制定過程にみる理念の変容—ワーク・ライフ・バランスの時代に」『社会法の再構築』(旬報社、2011年)、「家族的責任から両立支援へ—裁判例で見る家族的責任とワーク・ライフ・バランス」島田陽一、三成美保、米津孝司、菅野淑子編著『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献』(旬報社、2019年)、「育児休業に関する最近の判例動向—ジャパンビジネスラボ事件を振り返って」(季刊労働法274号、2021年)「男性の育児休業取得に関する研究」道幸哲也他編著『社会法の中の自立と連帯』(旬報社、2022年)、「ポスト・コロナのワーク・ライフ・バランス—理念と働き方の変遷を背景に」島田陽一先生古希記念論集『働く社会の変容と生活保障の法』(旬報社、2023年)など

## 浅野 高宏 (あさの たかひろ)

1976年生まれ。早稲田大学法学部卒、北海道大学大学院修士課程修了、同博士課程単位取得退学。2000年司法試験合格、2002年10月に第一東京弁護士会(安西法律事務所)で弁護士として勤務し、2006年より札幌弁護士会に登録替え。野田信彦法律事務所勤務を経て、2014年ユナイテッド・コモンズ法律事務所設立、代表弁護士就任。札幌簡易裁判所民事調停官、北海道紛争調整委員会あっせん委員のほか、北海道大学法科大学客員准教授を務め、2011年より北海学園大学法学部准教授、2017年4月1日より北海学園大学法学部教授(現職)。専門は労働法。著書として、『労働法の基本第2版』(法律文化社、2021年、共編著)など

## 林 健太郎 (はやし けんたろう)

慶應義塾大学産業研究所専任講師

社会保障法・労働法専攻。早稲田大学法学研究科博士後期課程修了(博士(法学))。北星学園大学社会福祉学部を経て現職。主な著作・論文として『所得保障法制成立史論』(信山社出版、2022年)、「兼業・副業を行う労働者と雇用保険法の課題」季刊労働法第269号32-41頁(2020年)、「有業の低賃金・低所得層をいかなる存在として把握すべきか」菊池馨実ほか編『働く社会の変容と生活保障の法』51-63頁(旬報社、2023年)など

## 山田 康成 (やまだ やすなり)

ひかり総合法律事務所パートナー弁護士

1987年一橋大学社会学部卒業。日本貨物鉄道株式会社勤務（1993年～2004年）。2007年学習院大学法科大学院終了。2009年弁護士登録。現在、第二東京弁護士会労働問題検討委員会副委員長。第二東京弁護士会が運営する「フリーランス・トラブル110番」の統括責任者。厚生労働省主催の特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会委員。国際基督教大学非常勤講師（社会保障法）。主な著者として、『フリーランスハンドブック』（労働開発研究会、2021年、共著）「発注事業者が理解すべきフリーランス新法の内容と留意点」会社法務A2Z 2023年9月号、など

## 森崎 めぐみ (もりさき めぐみ)

俳優。一般社団法人日本芸能従事者協会代表理事。全国芸能従事者労災保険センター理事長。共立女子大学非常勤講師

映画「人間交差点」主演デビュー、黒沢清、是枝裕和などの監督作品に出演。TV「暴れん坊将軍」「相棒」、舞台「必殺仕事人」など多数出演。代表作に国際ゆうばり映画祭ファンタランド大賞受賞、仏国ドービルアジア国際映画祭、独国マンハイム国際映画祭など正式出品の映画「CHARON」主演。著書に「芸能従事者の安全衛生と労災補償」季刊労働法第276号74-87頁、労働の科学「芸能従事者の今」連載。2022年公益財団法人パブリックリソース財団「女性リーダー」受賞。文化庁文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議委員