

第2版出版にあたって

2023（令和5）年は、5月に「特定受託者の取引の適正化等に関する法」（フリーランス事業者間取引適正化等法、以下「フリーランス法」という）が国会で成立し、フリーランス保護に対する関心が広がった年でした。そして、本書は同年の11月に出版されました。その約1年後、出版社から第2版を出したいとの連絡を受けました。本書は幸いにも、多くの読者に手を取ってもらえたことに編者として出版したことの意義を感じました。ただ、本書は、フリーランス法の通常の解説書とは異なり、フリーランス保護に関する個別課題を取り上げて、様々な分野の研究者及び実務家が問題解決の方向性を検討するという研究書としての側面を持っています。そのため、改訂するとなれば、初版後の法令等の展開をふまえて一から検討し直す必要もあり、編者として改訂すべきかどうか戸惑いもありました。そこで、執筆者全員に改訂の是非を伺ったところ、全員から改訂に取り組みたいとの回答がありました。こうして、本書（第2版）は、初版と全く同じ執筆者で出版することとなりました。

第2版にあたって、以下の点を執筆者と共有しました。第一に、初版発行後、フリーランス法の下位法令が公正取引委員会、厚生労働省から発出されましたが、これをふまえた内容とすることです。例えば、フリーランス法施行令、施行規則、指針、解釈ガイドラインが公正取引委員会、厚生労働省から出ています。

併せて、フリーランス保護に関連する法令の改正がなされています。例えば、2025（令和7）年5月に労働安全衛生法が改正され、個人事業者の安全衛生確保に関する規定が新たに挿入されました。また、フリーランス法は下請法に倣って立法されましたが、下請法は同年5月に「中小受託取引適正化法」（以下「取適法」という）に改正されました。本書の刊行時には取適法は施行されていませんので、本書では、下請法をそのまま解説していますが、一部には下請法とともに取適法

の紹介もなされています。

第二には、初版の企画趣旨を維持するという事です。本書は、フリーランス法だけを対象とするのではなく、フリーランス保護に関係する個別テーマを抽出して、フリーランス法の適用だけではなく、労働法、経済法、民法の各法令の適用を探り、個別課題の解決を試みることを意図しています。言い換えれば、フリーランス保護の法政策全体を総合的に検討するという意図を本書は有しています。フリーランス保護を考える場合、一つの法領域だけではなく様々な法令の適用が求められます。例えば、労働者の概念、労働者に該当しない個人事業者の安全衛生、業務委託に係る契約の成立・展開・終了に関する問題、独占禁止法上の問題、フリーランスの仕事喪失における所得保障の問題などです。これらの課題をフリーランスの実態をふまえながら、この分野に詳しい研究者・実務家が深掘りして、場合によってはフリーランス法その他の関係法令の見直し又は立法的提言にも触れています。これまで、フリーランス法の施行に併せて多くの書籍が出版されていますが、編者の管見したところ、こうした企画趣旨の書籍は少ないように思います。第2版を出版する意義は失われていないと考える次第です。

なお、第2版では、本書の構成、各章の内容については、次ページにて詳しく解説していますので、これを参照してください。

最後に、この第2版でも、日本法令の三木治氏には原稿の整理、凡例の作成等編集上の細かな作業を丁寧に行っていただきました。この場を借りて感謝申し上げます。

令和7年6月

執筆者を代表して
編者 鎌田耕一・長谷川聡

本書の構成と各章の概要

専修大学 長谷川 聡

I 本書の構成

本書で論じられている事柄は多岐にわたり、関心に合う箇所や全体像をつかむには若干手間がかかる。そこで本章で、本書の概要と各章の相互関係を予め示して、本書を読むときの手がかりを提供してみたい。まず本書の構成を示してみよう。

フリーランスの保護のあり方を検討するにあたり考慮すべき事柄は、複数の法領域にまたがって存在する。本書は、まず、フリーランスという働き方の特徴と課題（第1部第1章）を示して、この論点の見取り図と、この論点に対する国の現時点での到達点といえるフリーランス法の目的と内容（第1部第2章）を示すことで、この論点の全体像を描き出すことを試みた。

その上で、フリーランスの保護に対する労働法（第2部第1章）、民法（同第2章）、経済法（同第3章）の向き合い方と適用範囲を検討し、個別契約・就業条件に関する保護（同第4章～第7章）と職業仲介等市場領域における保護（同第8章、第9章）について各論的に検討した。そして、これらの法が実際に対象とするフリーランスの就業実態とその問題性、紛争解決の実態とそこからわかる問題点を示し（第3部）、この論点の具体像をクリアにすることを試みた。

最後の第4部では、今後のフリーランス法制・法理の発展を期待して、本書が描こうとしたフリーランス保護のあり方に関する問題提起や政策提言を行った。

以上の各章（各論文）は、それぞれの執筆者の責任の下に執筆されている。そのため、例えば個別的労働関係法上の労働者の理解の仕方が各章で微妙に異なるなど、法的評価や事実認識に関する論述が各章の間で一致しないことがあることには留意されたい。また、同一の論点が複数の章で扱われていることもある。

II 各章の概要

1 フリーランスをめぐる法政策の現状

本書を包括的に理解するためには、第1部第1章・鎌田耕一「フリーランスの働き方 特徴と課題」を最初に読むことをお勧めする。鎌田論文（第1章）は、フリーランスの働き方とトラブルの実態を概説の上、フリーランスに対する法政策の展開と現状を解説し、保護すべきフリーランスの範囲や個別就業条件の現行法上の保護とその課題をコンパクトに整理している。これを通読することで、続く第2部の各論文が前提としているフリーランス問題のイメージと、各論文の相互関係と代表的な論点を理解することができる。

フリーランスに対する保護のあり方を考えるためには、就労の仕方や取引関係が多様かつ多面的なフリーランスの働き方がある程度類型化して理解することが有用である。この点、鎌田論文（第1章）は、フリーランスを、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に分類することを提言しており、結果をある程度予測可能な、実態に即した法制度と法解釈を構想するときの手がかりになる。

現在、フリーランスの契約条件保護の中心にあるのはフリーランス法である。第1部第2章・鎌田耕一「フリーランス法の目的と内容」は、フリーランス法の立法経緯を整理した後に、同法の目的や内容、解釈を国会における審議内容や各種下位法令に基づいて逐条的に整理した論文である。フリーランス法の各条文の解釈や問題点については第2部の各論文でも論じられるが、併せて鎌田論文（第2章）を読むことで、各条文の立法時の議論や意図を理解してより多角的かつ体系的に各条文を理解、解釈することが可能になる。

2 フリーランス保護の個別的課題

(1) フリーランス保護に関わる各法領域の概要と特徴

○労働法の適用領域

フリーランスに対する法的保護を論じるにあたっては、多種多様なフリーランスのうち、いかなる者の、いかなる就業条件について、いかなる内容の保護を論じるのか区別して論じることが必要になる。第2部第1章・北岡大介「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」は、フリーランスのうち「労働者」として個別的労働関係法（労基法や労契法等）上の保護を受けることができる者の範囲を画定する基準やその取扱いのあり方について、司法の場だけでなく、労働基準監督行政の場も含めて論じる点に特徴のある論文である。

北岡論文（第1章）は、労働基準行政上の労働者性を、労働者性判定の主要な基準として用いられてきた指揮命令関係の希薄化が進んでいるとの現状認識の下に、身分的拘束性に着目して判定すべきとする。その上で、労基法16条違反等身分的拘束性が認められうる事案については、労働相談や監督指導の対象とする場面では、「労働者性判断に至らない」事案でも積極的にこれらを講じるべきとする。対して、厳正な是正指導を行う場面では、「諾否の自由」等を考慮要素に含めて、厳格に労働者性を判断すべきとする。

労働者性の判断基準自体については、裁判例と諸学説を整理した上で、前述と同様の認識から、指揮監督関係を前提としつつ、「事業組織への組み入れ」や労働者性を否定する要素としての「顕著な事業者性」に着目すべきことを提言する。また、労働者性判断の明確化を意識して、行政における判断事例の積み重ねを裏付けとした「労働者性判断の推定・推認の方式」の導入や、フリーランスの働き方の多様性・可変性をふまえて「労働者性を判断する専門機関」の設置等を提言する。

○民法のルール

第2部第2章・芦野訓和「フリーランスの契約と民法ルール」は、フリーランスに対する民法上の保護の概要とあるべき解釈を論じるものである。フリーランス法が制定されたことにより、フリーランスの保護は専ら同法に基づいて行われると考えられがちである。だが、フリーランス法は必ずしもフリーランスが遭遇するトラブルを網羅しておらず、その私法的効力について同法自体が明示しているわけでもないこともあって、民法が機能する領域は数多く残されている。

あるフリーランスの民法上の保護を確認するためには、そのフリーランスの役務提供契約の法的性質を判定する必要がある。芦野論文もまず始めに、働くことに関わる民法上の契約類型——雇用契約、請負契約、委任契約——の概要や認定基準を整理する。この点については、役務提供者の負うべき主たる債務とその提供方法（雇用においては指揮監督命令下での役務の提供、請負においては自らの裁量にもとづく仕事の完成、委任においては自らの判断に基づく善管注意義務にしたがった他人の事務の処理）を基礎に、その要件・効果、当事者の目的・合意内容などを考慮して判定されるとする。フリーランスによく見られる「業務委託契約」は前記の典型契約のいずれかだけでなく、その混合と理解されることがあることも指摘される。

続けて芦野論文は、①契約の成立をめぐる問題、②契約の性質・内容をめぐる問題、③報酬支払をめぐる問題、④安全配慮をめぐる問題、⑤契約の終了をめぐる問題について、それぞれの問題状況と関連する民法の諸規定を説明し、各契約類型に与えられる保護の内容と解釈の方法を詳細に示す。中でも安全をめぐるトラブルには大項目を充て、発注者がフリーランスとの関係で安全配慮義務を負う条件である「特別な社会的接触関係」の判断基準を詳説し、問題となる場面・環境の変化や時間の経過が発注者の注意義務の高度化や安全配慮義務の内容の多様化に与える影響、安全配慮義務の具体的内容、適用要件等を論じる。

民法は、自由で対等・平等な当事者像を念頭に契約自由を実現する

法として、交渉力や経済力に差のある当事者像を念頭に労働者の生存を確保する法である労働法と対比的に理解されてきた。しかし、賃貸借契約や消費者契約に見られるように、民法でも自由で対等・平等な当事者像が崩れている場合には、これを前提とした法形成が行われていることがある。これをふまえて芦野論文は、信義則等を媒介に当事者の関係性や契約実態等をふまえた民法解釈を指向している。「労働者」と認められないフリーランスの就業条件保護を検討する視点を提供しつつ、民法と労働法の境界設定のあり方も問うている。

○経済法のルール

事業者であるフリーランスは、経済法の適用を受ける。第2部第3章・長谷河亜希子「フリーランスと経済法（独禁法・下請法・フリーランス法）」は、発注事業者によるフリーランスに対する不当な行為を、経済法や協同組合制度等の集団的交渉を用いてどこまで規制することができるか、その限界を探る論文である。

経済法上のフリーランスの保護に関わるのは、フリーランス法や下請法（2025（令和7）年改正により名称変更予定。以下略）、独禁法等である。長谷河論文は、下請法を概説しつつ、資本金基準による限定や役務提供委託における「自家使用」が対象外になる点で同法の保護範囲が限定的であること、これらの制限がないフリーランス法は相対的に広い適用範囲を有するものの、フリーランスガイドラインと比較すると規制対象が狭く、業務「委託」を規制対象とするが「仲介」は規制対象とならないという限界があることを指摘する。これらの不備を補完する手段として、独禁法の優越的地位の濫用規制の可能性を模索する。

長谷河論文では、優越的地位の濫用該当性判断に関する諸論点が網羅的に論じられる。優越的地位の認定においては、フリーランスに対し発注事業者等は通常優越的地位にあることや、報酬が後払いであることが発注事業者等の優越性を高めること等、当事者間に力の格差があるという事案類型の特徴が優越的地位の認定に一定の方向性を与えることが指摘される。そのうえで、発注事業者がフリーランスに対し不利益を課す

行為について、契約締結時の契約書の不交付や曖昧な契約内容・一方的決定、著しい低報酬、一方的な発注取消、発注者からの解約の各場面について、活用可能な独禁法の規定や諸法の解釈を論じる。他方で独禁法のエンフォースメントは下請法と対比して機動性不足等の問題を抱えることを指摘し、フリーランス法の規制対象の拡大等の可能性を指摘する。

また、独禁法は、労働者のみならず、中小零細事業者・農民・消費者等の団結をも認め、搾取に対抗する力を付与することを目指しているとして、フリーランスの保護における労組や協同組合等の活用可能性を示唆する。そのためには、独禁法に違反しないフリーランスの共同行為のガイドライン等における明示、労働者の労働条件確保とフリーランスの公正な競争条件や契約内容の確保の観点からの労働者・フリーランスの統一労使協定の活用等が求められると主張する。

(2) フリーランスの個別契約・就業条件の保護

○報酬保護

フリーランスの個別契約・就業条件保護に関する各論的な論文の一つ目は、第2部第4章・長谷川聡「フリーランスの報酬保護」である。多くのフリーランスの就業実態調査において、報酬は不満やトラブルのある就業条件の上位に入る。長谷川論文は、フリーランスに対する報酬保護制度を、市民法上の保護、経済法上の保護、労働者類似の保護に分類して概説した上で、フリーランス法の報酬保護に関わる条文について適用対象が個人であることを意識した解釈を提示し、立法論として、委託者が生存権的責務を負担すべき関係にあるフリーランスの一部について保障すべき報酬の支払確保の制度、最低報酬制度の具体像を提言する。

長谷川論文の問題意識は、労働法見合いの報酬保護制度を、いかなる範囲のフリーランスに、いかなる方法で実現することができるか、という点にある。前者については、役務提供契約に基づいてフリーランスをその事業の一部に組み込み、当該フリーランスの役務提供の成

果がその事業に帰属する関係にある場合に、その事業者に対してフリーランスの生存権保障を目的とした契約規制を受ける義務を課すべきと主張する。

後者については、論者により見解の分かれる最低報酬制度の導入可能性と必要性を肯定し、最低賃金制度の仕組みとイギリスの最賃法の仕組みを組み合わせた同制度の導入を提言する。委託者からの指揮命令がないフリーランスの最低報酬制度の設定には、最低賃金制度のような時間あたりの最低報酬設定が難しいという困難がある。これに対して、全体的には、標準的な作業能率や当事者間の取り決めとその事後的審査によって設定する最低報酬制度上の就業時間に基づく最低報酬の支払によって対処し、比較的単純な作業から構成され、出来高制が用いられる傾向にある相対的に低報酬の職種については、業務内容ごとの最低報酬を公的に設定する方法による対処が提言されている。

○安全衛生

就労時に働き手の安全衛生が確保されるべきことは当然である。働き手が労働者の場合は、これを指揮命令する使用者がその責任を負うことになるが、一応自身の判断で就労するフリーランスについては、その安全衛生の確保を誰がどのように担うべきか。第2部第5章・北岡大介「フリーランスの安全衛生政策」は、この論点を扱う論文である。

安衛法の適用対象者は、労基法（9条）のそれと同じ「労働者」である（安衛法2条2号）。判例は、業務委託契約に伴う「一定の指示」が認められる場合でもその受託者の労働者性を否定する傾向にあるところ、北岡論文（第5章）は、この傾向に疑問を投げかけて、安全衛生確保の文脈で、新たな保護範囲を論じるときの手がかりを示す。労基署による監督指導の実際では「労働者性判断に至らない」者の被災事故についても安全衛生上の口頭指導自体は一部行われていること、労働者に該当しない家内労働者に家内労働法に基づく委託者への安全衛生規定が存在すること、そして建設アスベスト神奈川第1陣訴訟最

高裁判決が示した、条文ごとの趣旨・目的をふまえて安衛法に基づく保護法益を労働者に該当しない者に拡張するという手法である。

北岡論文（第5章）は、続けて前記最高裁判決を受けて行われた政省令改正を概観し、厚労省に設置された「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」をふまえて行われた法改正を整理する。その上で、①検討会の人的適用範囲をめぐる議論には混乱が見られることから、安衛法上、個人事業者等を保護対象に含める規制根拠を整理する必要があること、②災害実態を把握し、的確な災害防止対策を立案する基盤となる災害報告制度を個人事業者等の就業災害について制度化し、この就業災害報告を行うインセンティブを高める仕組みも併せて導入すること、③個人事業者の安全衛生対策、過重労働防止対策支援の仕組み作りが求められ、そこでは安全衛生委員会や産業保健体制における個人事業者の位置付けをふまえたうえでの、その参加・支援の仕組み作りが重要であることを提言する。

○就業上・外の傷病時の保護

発注者が安全衛生対策を適切に講じたとしても、フリーランスが就業上傷病を負うことを完全に防ぐことはできない。この傷病は労働者であれば労災保険制度によってカバーされるが、この制度の主たる対象ではないフリーランスには、いかなる保護の仕組みがあるべきか。また、業務外の傷病については、フリーランスは主に国民健康保険制度の対象となるが、これは適切か。第2部第6章・田中建一「労災保険特別加入・医療保険」は、これら2つのテーマを扱う論文である。

前者のフリーランスの就業上の傷病に対するフォローは、これまで一人親方・特定作業の特別加入制度の対象とする業種を一つひとつ増やすことで行われてきたが、「特定フリーランス事業」の特別加入制度の創設もこの流れの下にある。田中論文は、多様なフリーランスに対する包括的保護を実現するにはこの方法は現実的でなく、ほかにも現行法には、「中小事業主等の特別加入」と「一人親方・特定作業の特別加入」の区別が曖昧であること、複数の事業に従事するフリーラ

ンスがそれぞれについて特別加入することによって保険料を重複納付する必要があること、特別加入団体の事務負担とこの事務経費の特別加入者への負担が重いこと等の問題があると指摘する。そのうえで、田中論文は、創業支援等措置に基づく事業を行う高齢者の特別加入制度を参考にした、特定受託事業者向けの包括的加入方式による特別加入制度の導入を提言する。この制度創設後に残る前述の課題の一部には、複数の特別加入を行う場合についての保険料の案分払い制度や、税法上の法定福利費を活用し、一人親方が負担すべき保険料を安全経費として工事発注者に負担させる建築業法を参考にした保険料負担割合の再考、労働保険事務組合を参考にした特別加入団体への報奨金制度の整備と特定社会保険労務士との連携の検討を行うべきと提言する。

後者については、健康保険制度と国民健康保険制度との異同を整理した上で、現行法制ではフリーランスを直接対象とする医療制度がなく、特に傷病手当金制度が不十分な点に問題があると指摘する。この問題の解決方法として、フリーランスのための国民健康保険組合（多くが傷病手当金制度を備えている）を創設することを提言する。

○ハラスメント・ワークライフバランス

フリーランスも人である以上、就労にあたって人として尊重して扱われ、自身の生活のための時間を確保することが認められなければならない。にもかかわらず、発注事業者等からハラスメントを受け、出産・育児・介護もままならないフリーランスが存在する現実がある。これの解決のための糸口を探るのが、第2部第7章・菅野淑子「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」である。

菅野論文は、労働者に対するハラスメントに対して講じられてきた法的対応をセクハラ、マタハラ等ハラスメントの類型ごとに整理した上で、発注事業者によるフリーランスに対するハラスメントについて法的責任を認めたアムール事件判決を参考にフリーランスへのハラス

メント規制のあり方を論じる。そこでは、まず、フリーランスに労働者性が認められることで、労働法の枠組みによる救済が行われる場合があることが示される。そして、前記判決が、発注者がフリーランスに対して安全配慮義務を負うことと報酬不払を経済的パワハラと位置付けたことが手ごかりに、従来の労働契約関係に適用されてきたハラスメント法理の基本的な枠組みを念頭に置きつつ、フリーランス向けのハラスメント法理を検討すべきことを提言する。

この課題に対する筆者の考えのいくつかは、続く論述の中で明らかにされている。菅野論文は、フリーランスの保護と労働者の保護との平等を意識しつつ法13条及び14条の内容を整理、検証のうえ、フリーランスの保護について、ワーク・ライフ・バランスへの配慮について「納期の変更」が一例として示されたこと、パワハラ为例として「経済的ハラスメント」が挙げられたこと等の特徴があることを示す。そしてフリーランス法の課題として、ケアハラが法14条に含まれていない点、第三者からのマタハラ・パワハラ（カスハラ）規制が明確でない点、法に平等原則を定める条文がなく、母性保護規定も存在しない点を挙げる。

(3) フリーランスの市場領域における法的保護

○プラットフォームを媒介とする就労

Web上に用意されたプラットフォームを用いて発注者とフリーランスを結びつける仕組みは、手軽にフリーランスとして働く仕組みとして社会に定着している。第2部第8章・浅野高宏「プラットフォームとフリーランス保護（クラウドソーシングを含む）」は、このような仕組みの下にあるフリーランスの保護のあり方を、求人と求職のマッチングの仕組み等就労の入口に着目して論じるものである。

浅野論文は、その前半で、プラットフォーム（プラットフォーム運営者）に対する法規制を概観し、プラットフォームを介した就労の特徴や機能、例えば、プラットフォームの類型（仲介型・再委託型等）、3つの機能（「場」の提供、報酬決済、労働力評価）等を整理する。

ここでは、プラットフォームを用いたフリーランスの就業に関する問題構造を確認することができる。

後半では、プラットフォーム就労に関する法的論点について各論的に論じられる。「偽装雇用」と「従属的自営」の区別の仕方を整理した後、2021（令和4）年10月1日より完全施行された職安法の改正箇所を中心に「募集情報等提供」の再定義や求人等における的確表示の義務化等の規制内容を概説し、「職業紹介」と「募集情報等提供」の区別の基準等の諸論点の解釈のあり方が示される。ここでは、募集情報提供事業者とプラットフォームの区別、募集情報等提供事業者たるプラットフォームの職業紹介該当性が順を追って整理され、雇用仲介事業者の主体性等を考慮する職業紹介と募集情報等提供とを区別する基準について、AIによる求人やTimeeの例に触れつつ、この基準に関する指針と募集情報等提供事業の運営要領を用いて具体例を挙げながら説明される。また、「闇バイト」問題についてプラットフォームマーが負うべき責任に係るルールという今日的課題への言及もある。

さらに、仲介事業者又は下請事業者との関係におけるプラットフォーム就業者の労基法上の労働者性の判定のあり方、この労働者性を前提として仲介事業と発注者との関係を労働者派遣と評価する可能性（派遣法40条の6の適用問題を含む）、そしてプラットフォームマーに対してフリーランスが労組法上の労働者として労組法の適用を受ける可能性について、具体的な裁判例を引用しながら論じる。裁判所で一般的に用いられる労働者性の判断基準の下でそれぞれの可能性を肯定する余地があることを指摘しつつも、直接労働契約関係にない発注者に責任追及することの事実上・証拠上の困難をふまえ、一定の場合に雇用関係の存在を推定する規制を創設することを提言する。

○仕事の喪失時の所得保障

労働者が失業した場合には、雇用保険制度等によって生活の下支えがなされる。フリーランスが同様の状態に陥った場合にも同様の保護を講じるべきか。第2部第9章・林健太郎「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」は、この論点について、①現行法の解釈論と②立法論の2つの切り口から論じる研究である。

林論文は、現行法である雇用保険法の仕組みとその理論的基礎を概説することから出発する。その上で同法の人的適用対象である「雇用される労働者」該当性の判定にあたり、相手方からの報酬に生計を依存する程度を重視しつつ、同法の文言等をふまえて一定の使用従属性が存在するかどうかを検討されるべきという。これによれば、特定の発注者との間で専属的・継続的に取引を行うフリーランスが、「雇用される労働者」と評価される可能性が相対的に高くなる。しかし、この方法には事業者による誤分類を生み出しかねない等、必要な所得保障制度を必要な者に簡易迅速に適用するという雇用保険法の目的にそぐわない点に課題があり、立法的手当の必要性を指摘する。

立法論において林論文が手がかりとするのは、労働者の「失業」に対応するフリーランスにおける「仕事の喪失」の意味である。林論文は、これを、仕事の喪失の程度の高い順に、「事業の廃止」、「事業の一部喪失」、「個々の仕事の喪失」の三類型に分け、これらをフリーランスの所得状況に関する実証的観察に基づいて政策的に選択すべきとする。そして、フリーランス全体に広く仕事の喪失時の所得保障制度を講じることを想定しつつ、「事業の一部喪失」を選択したケースを念頭に置いて論を進め、(A)雇用保険法を活用しつつ、①雇用保険法への強制加入を堅持して制度の適用拡大を考えるのか、②任意の申し出を契機として雇用保険法を適用するのか、さらに③任意の申し出を契機として雇用保険法への加入を認めるのか、という各選択肢が有する特徴と課題、「仕事の喪失」という事態を解消する意思（と能力）を有するものの、それが実現していない状態が継続している状態を評価・認定する手続き・機関をどのように構想するか等の制度全体に関わる課題の所在を提示する。続けて(B)雇用保険法とは別の制度によって対応する手法として、フリーランスの（請負・委託に関わる）求人を行う公的な（無料）職業紹介・仲介の仕組みの構築や特定求職者支

援法に基づく仕組みの拡充を提言する。「特定の発注者との間で専属的・継続的に取引を行なう・仕事を得るフリーランス」については、所得保障の必要性という点で前者(A)の手法を採りうるものの、「複数の発注者と取引を行い、個々の発注者との間で単発的に取引を行なう・仕事を得るフリーランス」はこの点について異質な課題を抱えており、フリーランスとしての職業生活それ自体を支えていく(B)の手法を軸に制度の枠組みの議論を進めることが必要になるとする。

なお、補論では、雇用保険法の適用対象を拡大する2024（令和6）年の同法改正によっても本稿の論旨は変わらないこと、教育訓練受講のための新たな融資制度の創設に対して、労働者からフリーランスかを問わずに普遍的な能力開発システムを構築し、その一環として普遍的な教育訓練費用補償の仕組みを構築する方向性もあることを指摘する。

3 フリーランスの就労実態

○フリーランス全般の就労実態と課題

第2部は、主に法的側面からフリーランスの契約・就業条件保護の実態に迫るものであったが、第3部は、フリーランスの就業実態に着目してその問題状況を描き出すことを目的としている。

フリーランスが仕事を受ける上で発生したトラブルに関する相談窓口として「フリーランス・トラブル110番」（本事業）が整備されている。第3部第1章・山田康成「フリーランス法の適用の実態と課題—フリーランス・トラブル110番の活動から」は、制度開始から本事業に責任者として携わってきた筆者が、本事業の概要とフリーランス法施行後の本事業の運用状況、相談現場での同法の適用の実際を紹介しつつ、現場の視点から同法のあり方に問題提起を行う研究である。

フリーランス法施行による本事業の運用傾向の変化について、相談対象者の業種や年齢、相談内容については大きな変化はないものの、フリーランス法に禁止事項（例えば、不当な経済上の利益の提供要請や、不当な給付内容の変更）が定められたことを受けて、これらに該

当する事項についての相談が増えたという。また、フリーランスが、公取委等が行う指導の具体像をイメージできていないために、公取委等へのフリーランス法違反の申出が増えていない可能性があると考えられ、指導事例の具体的内容や指導までの標準的な処理期間を公表すべきことが提言される。

続けて、相談現場でのフリーランス法の適用の実際が条文別に整理され、それぞれの相談傾向や課題が指摘される。そこでは、例えば、法3条の明示義務の対象に発注者の住所や正確な氏名が含まれていないこと等により、和解あっせんや裁判所の法的手続きを選択することすらできない問題への対処の必要性、契約を繰り返し締結する発注事業主との関係で契約締結前にハラスメントが起きるリスクにフリーランス法の指針レベルでしか対処が講じられていないことの問題性などが指摘される。

○芸能従事者の就労実態と課題

山田論文は、フリーランスの就業実態とその問題性を広く取り上げるものであるが、第3部第2章・森崎めぐみ「芸術・芸能分野におけるフリーランスの実態と課題」は、いわゆる芸能従事者に対象を限定してこれの就業に関わる法制度と就業実態を整理した論文である。

森崎論文では、芸能従事者の就業条件保護に直接関わる法（フリーランス法、独禁法、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等）だけでなく、間接的に関わる法（著作権法や国立劇場法等）も整理されており、芸能従事者の就業条件の形成に関わる法を概観することができる。そしてこうした法制度の整備や実効性の確保に、芸能団体が関与していたことが明らかにされる。

芸能従事者の就業条件が悪化しやすい要因として、森崎論文は、重層的な下請構造や、発注者による健康確保措置等の就業環境管理の不存在等を挙げる。そして、芸能従事者の就業実態に関する調査等を活用して、移籍時のトラブル等、芸能従事者が遭遇するトラブルの具体像を示す。芸能従事者には、交渉力の弱さや、契約書の不存在と権利

の曖昧さ、不安定労働という問題性があり、この現状から労働環境を改善していく方法として、当事者を含めた官民一体の調査機関・サポート体制の整備や積極的なメンタルケア、クリエイターの著作権利者のデータベース等の透明性のあるデータベースを活用した、コロナ禍等非常時の芸能従事者保護対応体制の構築等を提言する。

4 フリーランス保護のこれから

終章である第4部・鎌田耕一「フリーランス保護のこれから」は、海外（主にILO）と国内のフリーランス保護に対するアプローチの仕方の違いを指摘しながら、今後のフリーランス保護法制を構想するときの留意点を提言するものである。

鎌田論文がILOでのフリーランス保護に係る議論において注目するのは、2016年に取りまとめられた報告書、「世界の非標準的雇用課題の把握と今後の発展」である。この報告書は、有期労働、派遣労働、従属的自営労働、パートタイム労働などを含む「非標準的雇用」の企業や社会への影響、この雇用への対応を整理したものである。鎌田論文は、この報告書が、自営的な働き手のフリーランス問題を、ここ数十年にわたって変化してきた働き方の問題として、非正規労働と同様の「働きがいのある人間らしい」働き方（ディーセントワーク）の欠如として捉えている点、この視点に基づいて、フリーランスの保護の問題についていわゆる誤分類の問題に関わる「偽装的自営」と、いわゆる雇用類似の働き方である「従属的自営」という切り口からアプローチしている点に着目する。対比される日本のフリーランス法等は、フリーランスを基本的に事業者として位置付けており、ディーセントワークの確保に十分な注意を向けていないことを批判しつつ、他方で特別加入制度の広がりや建設アスベスト訴訟を契機とする安全衛生対策の人的範囲の拡大などの形で、多様な法令を通じて、前記の取引上の保護のほかに、就業上の環境整備も加えたパッチワーク的な保護を講じていると評価する。

鎌田論文は、こうした分析視角から、大きく、①偽装フリーランス

への対策、②関係法令の重層的な適用関係の整理、③差別的取扱いの禁止の3つの問題提起を行う。例えば、前記ILOのアプローチとも重なる①では、労基法上の労働者概念の拡張のあり方を継続的に議論しつつ、フリーランスの働き方の特性をふまえて労働者性の判断基準を運用するためのガイドラインの作成と、労働行政の判断の統一化を意図した、労働者性を判断する専門的な手続きを設けることを喫緊の課題として提起している。

目次

第2版出版にあたって	1
本書の構成と各章の概要	3
凡例	42

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

第1節 フリーランスの働き方の特徴と問題点 48

1. フリーランスの働き方の実態 48
 - (1) フリーランスの定義 48
 - (2) フリーランスの人数と従事する業種 48
 - (3) フリーランスという働き方を選択した理由 50
 - (4) 取引形態と特定依頼者への依存度 51
 - (5) 働き方の多様性 53
 - (6) 取引関係の多面性 57
2. フリーランスが抱える問題 59
 - (1) フリーランスが働く上での障害 59
 - (2) フリーランス保護が必要な分野 60
 - (3) フリーランスが経験するトラブル 61

第2節 フリーランス保護に関する政府の取組み 63

1. 政府の取組みの経緯 63
2. フリーランスガイドライン 66
 - (1) 優越的地位の濫用規制・下請法の適用 66
 - (2) 独禁法と労組法の交錯 68

3. 労基法等の適用	70
4. フリーランス法	72

第3節 フリーランス保護の基本的考え方と個別的課題 74

1. フリーランス保護の基本的考え方	74
(1) 保護すべきフリーランス	74
(2) 保護政策の基本的方向	77
2. 保護すべき事項（保護の範囲）	79
(1) 契約条件の明確化と適正化	79
(2) 報酬の水準と支払確保	82
(3) 就業環境整備と補償	84
(4) 仕事喪失時の所得補償	89
(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）	90
3. 役務提供プラットフォームとフリーランス保護	91
4. 紛争が生じた場合の相談窓口等の実効性確保	93

第2章 フリーランス法の目的と内容

鎌田耕一

第1節 立法の経緯 96

第2節 フリーランス法の概要 99

第3節 目的、定義、関連法令との適用関係 103

第1条（目的）

1. 趣旨	103
2. 本法の保護対象となるフリーランス数	105
3. フリーランス法と独禁法・下請法との関係	105
(1) 独禁法・下請法のほかに新法を制定する理由	105
(2) 独禁法・下請法の適用関係	106
4. 労働法との関係	108

(1) 適用関係	108
(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	109
(3) 労災保険特別加入制度	110
5. 社会保障法との関係	111
6. 国境をまたがる業務委託への適用	112

第2条 (定義)

1. 特定受託事業者	114
(1) 定義	114
(2) 「従業員を使用しないもの」	116
(3) 「従業員を使用」の確認時期と方法	117
(4) 判断の対象 (単位)	118
(5) 同族の親族の使用	118
(6) 再委託、派遣労働者の使用	118
2. 業務委託	119
(1) 業務委託の意味	119
(2) 物品の製造・加工委託	120
(3) 情報成果物の作成委託	121
(4) 役務の提供委託	121
3. 業務委託事業者・特定業務委託事業者	123
(1) 定義	123
(2) 判断基準	124
4. 報酬	126

第4節 事業者間取引の適正化等

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)

1. 業務委託時の明示等	128
(1) 趣旨	128
(2) 明示すべき事項	129
(3) 本条の明示と契約との関係	132
(4) 取引条件の明示の方法と時期	133
(5) 業務委託時に内容が定められない事項がある場合	135

2. 書面交付	135
(1) 趣旨	135
(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	136

第4条（報酬の支払期日等）

1. 趣旨	138
2. 報酬の支払期日の設定義務	139
3. 再委託における支払期日の設定義務	141
4. 支払期日内の報酬支払義務	142
(1) 趣旨	142
(2) 支払期日内の報酬支払義務	143
(3) 報酬支払義務の法的性質	144
5. 再委託の場合における配慮	145

第5条（特定業務委託事業者の遵守事項）

1. 趣旨	146
2. 政令で定める期間	147
3. 特定受託事業者の責に帰すべき事由	150
4. 違法な行為の類型	150
(1) 受領拒否の禁止	150
(2) 報酬減額の禁止	151
(3) 返品 of 禁止	152
(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	153
(5) 購入強制・利用強制の禁止	156
(6) 不当な経済上の利益の提供要請の禁止	157
(7) 不当な給付内容の変更及び不当なやり直しの禁止	157

第5節 取引の適正化に向けた実効性確保 159

第6条（申出等）

1. 趣旨	161
2. 規定の内容	161
3. 申出を理由とした不利益取扱いの禁止	163

第7条（中小企業庁長官の請求）

1. 趣旨	164
2. 中企庁長官の調査	164

第8条 (勧告)

第9条 (命令)

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)

1. 趣旨	167
2. 勧告の法的性質	167
3. 勧告の内容	168
4. 命令の内容	169
5. 独禁法の準用	170

第11条 (報告及び検査)

1. 趣旨	171
2. 調査	172

第6節 特定受託業務従事者の就業環境の整備 173

第12条 (募集情報の的確な表示)

1. 趣旨	175
2. 的確表示義務	176
(1) 的確表示義務の対象となる募集情報の事項	176
(2) 虚偽の表示、誤解を生じさせる表示の禁止	177
(3) 正確でかつ最新の内容の表示	178
(4) 募集情報の提供方法	178
3. 募集情報提供における差別的取扱いについて	179
4. 本条の執行体制	180

第13条 (妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮)

1. 趣旨	181
2. 継続的業務委託	182
3. 配慮の内容等	183
4. 特定業務委託事業者による望ましくない取扱い	186

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)

1. 趣旨	187
-------	-----

2. ハラスメントの態様	188
(1) セクシャルハラスメント	189
(2) マタニティハラスメント	189
(3) パワーハラスメント	190
3. ハラスメントに対して講ずべき措置の内容	192
4. 不利益取扱いの禁止	194
第16条（解除等の予告）	
1. 趣旨	195
2. 規定の内容	196
3. 事前予告の例外事由「やむを得ない事由」	197
4. 解除理由の開示	198
5. 本条違反の効果	199
第7節 就業環境整備に関する規定の実効性確保	201
第15条（指針）	
第17条（申出等）	
1. 趣旨	202
2. 申出の法的性質	203
3. 調査	203
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	205
2. 報告徴収及び立入検査	206
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	207
2. 相談体制の整備	207
第22条（指導及び助言）	
第8節 罰則	209
第24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

北岡大介

第1節	はじめに	214
第2節	フリーランス法の適用対象と実効性確保	216
1.	特定受託事業者とは	216
2.	フリーランス法における行政対応と相談機関	217
3.	相談窓口・行政対応上の新たな課題	218
第3節	行政監督の見地から見た労働者性判断	219
1.	労働者性概念の意義とは	219
2.	労基署における指導権限と労働者性判断	220
3.	労働者性判断基準の概要	221
4.	労基法上の労働者性判断基準における各考慮要素	222
5.	フリーランス法施行後における施策動向	226
6.	労基法上の労働者性判断をめぐる課題とは	228
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	230
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	230
2.	不当な身分的拘束と労働者性判断	232
3.	身分的拘束が伴う偽装雇用問題への労基署対応の可能性	234

第5節 労働者性判断基準自体の課題への対応	236
1. 労働者性判断基準の課題とは……………	236
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）……………	236
3. 藤沢労基署長事件（最一小判平19・6・28判タ1250号73頁）……………	237
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）……………	238
5. 業務受託従事者の労働者性判断の課題……………	239
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	242
1. 労働者性判断基準に対する学説の議論状況……………	242
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…	243
3. 事業組織の組み入れと労基法上の労働者性判断……………	245
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	247
5. 労働者性判断の明確化の実現手法……………	248
第7節 労組法上の労働者とフリーランス法	250
1. フリーランス法における特定受託事業者と労組法上の 労働者……………	250
2. 労組法上の労働者性判断について……………	251
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……………	251
4. 補充的判断要素・消極的判断要素の定義と当てはめ例……………	253
5. 労組法とフリーランス法との関係性と今後の課題……………	254
第8節 おわりに	256

第2章 フリーランスの契約と民法ルール

芦野訓和

第1節 はじめに一フリーランスの働き方と民法 258

1. フリーランスの働き方をめぐる契約上の問題…………… 258
2. 働き方をめぐる民法上の契約…………… 259
 - (1) 雇用契約 260
 - (2) 請負契約 261
 - (3) 委任契約 262
 - (4) 契約の性質決定と契約法規定の意義 262
 - (5) 業務委託契約の性質 263

第2節 フリーランスをめぐるトラブルと民法規定 265

1. 契約の成立をめぐるトラブル…………… 265
 - (1) 契約成立時期 265
 - (2) 契約内容に関する合意 266
2. 契約の性質・内容をめぐるトラブル…………… 269
 - (1) 明確にすべき内容 269
 - (2) 契約内容が不明確な場合 270
3. 報酬支払をめぐるトラブル…………… 272
 - (1) はじめに 272
 - (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 273
 - (3) 報酬の支払と成果の契約不適合 281
 - (4) 何らかの事由により役務提供ができなかった場合 285
4. 契約の終了をめぐる問題トラブル…………… 288
 - (1) 概要 288
 - (2) 任意解除・解約 289
 - (3) 債務不履行解除 296
 - (4) 約定解除・解約 298
 - (5) 更新拒絶 301

第3節 安全配慮をめぐるトラブル	303
1. 労働契約上の安全配慮義務	303
2. 民法理論における安全配慮義務	303
(1) 安全配慮義務の存否と社会的接触関係	303
(2) 安全配慮義務の妥当する範囲	305
3. 安全配慮義務の重層性	306
4. 安全配慮義務の具体的内容	309
(1) 身体的安全のために役務提供の環境を整える義務	309
(2) 身体・精神の健康に配慮すべき義務	310
5. 安全配慮義務を免責する条項	312
6. 予見可能性	312
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	314
8. 安全配慮義務の履行請求	315
第4節 おわりに	317

第3章 フリーランスと経済法（独禁法・下請法・フリーランス法）

長谷河亜希子

第1節 はじめに	320
1. 「フリーランスと経済法」その視点	320
2. 労働法と独禁法の関係性	322
3. フリーランス法の立法経緯・適用関係・本章の構成	323
第2節 フリーランスと「下請法」	326
1. 下請法の概要・運用・私法上の効力	326
2. フリーランスに対する下請法違反事例	328
3. 下請法の諸問題（極めて限定的な規制対象）	330
(1) 資本金基準による限定	330

(2) 役務提供委託における「自家使用（自己使用）」は 下請法の対象外	330
4. 労働プラットフォームへの下請法適用の可否	331
5. 下請法改正とサプライチェーン全体の公正取引の確保	332
第3節 フリーランス法の規制対象	334
1. 対象者・措置概要・下請法との比較	334
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 みが公正取引規制等の対象	337
第4節 下請法・フリーランス法の不備を独禁法で補えるか	341
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	341
2. 優越的地位の認定に関する諸論点	343
(1) 「発注事業者が優越的地位にある」場合とは	343
(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	344
3. フリーランスに対し不利益を課す行為：概説	348
4. 契約書の不交付・曖昧な契約内容・一方的決定	349
(1) 概説	349
(2) フリーランス法3条が求める明示項目は極めて限定的	350
(3) 各問題への対応	351
5. 「買ったたき」規制の問題点	358
(1) 買ったたき規制の傾向	358
(2) 「通常の報酬」が著しく低い場合と過大な業務量	359
6. ガイドライン「⑤一方的な発注取消し」の問題	361
7. 解約及び解約違約金問題	362
(1) フリーランス法は中途解除の事前予告規制のみ	362
(2) 様々な解約類型・強制・不当な要請	362
(3) 損害賠償・解約金問題と的確表示	364
(4) 競業避止義務	365
8. エンフォースメントの状況と諸問題	367

- (1) 法運用に関する諸論点 367
- (2) フリーランス法の運用状況 368

第5節 フリーランスの共同行為と独禁法 370

- 1. 独禁法の観点から考える「共同行為」の必要性…………… 370
 - (1) 独禁法上の労働者の取扱い 370
 - (2) 中小零細事業者、個人事業主、農民、消費者等の取扱い 371
- 2. フリーランスの共同行為について検討する際の視点…………… 375
 - (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 375
 - (2) 多様な働き方が混在する市場と誤分類問題・交渉力 378
 - (3) 個人事業主と労働者が混在する場合の交渉・協約のあり方 379

第4章 フリーランスの報酬保護

長谷川 聡

第1節 はじめに 386

第2節 フリーランスの報酬保護の仕組み 387

- 1. フリーランスの報酬保護の仕組みと適用関係…………… 387
- 2. 市民法上の報酬保護制度…………… 387
- 3. 経済法上の報酬保護制度…………… 388
 - (1) 特徴 388
 - (2) 優越的地位の濫用規制 389
 - (3) 下請法 389
- 4. 労働者類似の報酬保護制度（家内労働法）…………… 391

第3節 フリーランス法の報酬保護制度 394

- 1. フリーランス法の保護の視点…………… 394
 - (1) フリーランス法の適用対象者 394
 - (2) 期間要件とその合理性 395

(3) 優越的地位の濫用規制・下請法との規制の視点の異同	396
(4) フリーランス法違反行為の私法上の効力	397
2. 「報酬」の定義	398
3. 報酬の額及び支払期日（取引条件）の明示義務 （法3条7号）	399
(1) 総説	399
(2) 報酬の額・支払期日	401
(3) 諸経費等の扱い	403
4. 支払期日の制限（法4条）	404
(1) 制限の仕組み	404
(2) 私法上の効力	406
5. 報酬保護に関わる遵守事項（法5条）	407
(1) 報酬の減額の禁止（2号）	407
(2) 買ったたきの禁止（4号）	409

第4節 立法論的検討 411

1. 分析の視角	411
2. 労働法的法制度の適用対象当事者の考え方	412
3. 差別的報酬禁止制度の可能性	413
4. 報酬の支払確保制度の可能性	415
(1) 報酬支払手続の規制	415
(2) 契約条件明示義務と契約条件説明義務	415
5. 報酬に係る生活保障制度の可能性	418
(1) 休業補償制度の可能性	418
(2) 最低報酬制度の可能性	419

第5章 フリーランスの安全衛生政策

北岡大介

第1節 はじめに 430

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	431
1. 安衛法の目的と労働者性判断（法・政省令改正前）	431
2. 労基署における監督指導状況（法・政省令改正前）	432
3. 元方事業者規制とフリーランス	433
4. 安衛法から見た労働者性判断と「一定の指示」	435
5. 家内労働法の意義と安全衛生規定	436
第3節 建設アスベスト神奈川第1陣訴訟と改正政省令の動向について	439
1. 建設アスベスト神奈川第1陣訴訟の意義と発注者等の規制根拠	439
2. 2023（令和5）年施行の改正政省令の概要	440
3. 検討会の議論状況	442
第4節 検討会報告をふまえた法改正内容とその動向	444
1. 検討会報告に基づく2025（令和7）年4月施行の政省令改正	444
2. 個人事業者等の健康管理に関するガイドライン	446
3. 2025（令和7）年通常国会における改正法の背景と概要	448
4. 業務上災害の把握方法及び個人事業者自身の対策	449
5. 注文者等による措置	452
6. 改正安衛法におけるプラットフォーム事業者の位置付け	455
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	457
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	457
2. 災害報告の仕組みとインセンティブ付与の必要性	459
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	461
第6節 おわりに	462

第6章 労災保険特別加入・医療保険

田中健一

第1節 労災保険特別加入	464
1. はじめに	464
2. フリーランス保護のための特別加入制度	466
(1) 従来の特加入	466
(2) 2021（令和3）年以降の特加入の加入範囲の拡大	468
3. フリーランスと特別加入	470
(1) フリーランスと「中小事業主等の特別加入」	470
(2) 「中小事業主等の特別加入」と 「一人親方・特定作業の特別加入」の加入範囲	471
(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	472
(4) 特別加入の保険給付	473
4. フリーランスの労災補償としての特別加入の問題点	474
(1) 複数の事業及び作業の特別加入と保険料の重複納付	474
(2) 特別加入団体の事務と加入者の費用負担	478
5. 特別加入者の業務上外認定基準	478
(1) 加入者の業務上外認定基準の特徴	478
(2) 「中小事業主等の特別加入」の業務上外認定基準	479
(3) 「一人親方・特定作業の特別加入」の業務上外認定基準	480
6. フリーランスの安全対策と特別加入団体	482
7. これからのフリーランスのための特別加入のあり方	483
○ 特定受託事業者の特別加入	483
8. 「特定フリーランス事業」の特別加入の新設	486
(1) 加入対象事業	486
(2) 加入対象者	486
(3) 既存の特加入がない場合の業務遂行性	487
(4) 既存の特加入がある場合の業務遂行性	487
(5) 「特定フリーランス事業の特加入」の特別加入団体	488

9. フリーランスの特別加入保険料負担	489
10. 特別加入団体の強化	490
(1) 「創業支援等措置に基づく事業を行う高齢者」の特別加入団体	490
(2) 特別加入団体への国庫支出	491
(3) 社会保険労務士との連携	491
11. まとめ	492
第2節 医療保険制度	495
1. はじめに	495
2. 健康保険制度上の基準	496
(1) 健康保険の被保険者基準	496
(2) 健康保険の被扶養者	496
3. 国民健康保険と健康保険の比較検討	497
(1) 健康保険任意継続加入と国民健康保険加入	497
(2) 国民健康保険組合	498
4. フリーランスと傷病手当金	500
5. フリーランスの医療保険のあり方	501
(1) 被用者健康保険と地域保険の一元化の問題点	501
(2) 事業主の保険料負担	501
(3) フリーランスの所得補足	502
(4) 国民健康保険組合再考	502
6. 特定受託事業者のライフリスク対策についての検討	504
(1) 国民健康保険による傷病手当金	504
(2) 国民健康保険による障害給付・死亡給付	504
(3) まとめ	505

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
--

菅野淑子

第1節 はじめに

508

第2節 ハラスメントへの法的対応 511

1. 雇用におけるハラスメントの法的位置付け…………… 511
 - (1) セクハラと職場環境配慮義務 511
 - (2) マタハラ・ケアハラと不利益取扱いの禁止 513
 - (3) パワハラと精神障害 515
 - (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 518
2. フリーランスへのセクハラ・パワハラに関する裁判例…………… 520
 - (1) 事実の概要 520
 - (2) 判 旨 522
 - (3) 本判決の位置付け 523

第3節 様々な境遇にある人のワーク・ライフ・バランス 529

1. ワーク・ライフ・バランスの基本的考え方…………… 529
2. 育児休業給付と雇用保険制度…………… 530

第4節 フリーランス法の検討 533

1. フリーランス法の成立…………… 533
2. ワーク・ライフ・バランス規定とハラスメント関連規定…………… 533
 - (1) ワーク・ライフ・バランス配慮義務 534
 - (2) ハラスメント関連規定 537
3. ワーク・ライフ・バランス配慮義務規定とハラスメント
関連規定の特徴…………… 541

第5節 おわりに 543

第8章 プラットフォームとフリーランス保護 (クラウドソーシングを含む)

浅野高宏

第1節 はじめに 546

1. プラットフォーム、プラットフォーム事業者の意義…………… 546
2. プラットフォーマー（プラットフォーム運営者）に対する
法規制の概観…………… 548
3. 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…………… 549
4. プラットフォーム就業とフリーランス保護の関係…………… 551
5. プラットフォーム就業者とフリーランスの関係…………… 554
6. 当事者構造の特徴と法適用の問題…………… 555
7. プラットフォームの3つの機能…………… 556
8. 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…………… 557

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 論点を中心に) 560

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— …………… 563
2. 職安法の適用とその限界（フリーランス法との関係）…………… 565
 - (1) フリーランス法と募集情報の的確表示 565
 - (2) 職安法による的確表示等 567
3. 職安法と雇用仲介事業規制の射程範囲…………… 567
 - (1) 職安法の基本構造 567
 - (2) 「労働者の募集」に関する新たな規制 568
 - (3) 2022（令和4）年職安法の改正内容のポイント 570
4. 「職業紹介」と「募集情報等提供」の区別…………… 577
 - (1) 論点 募集情報提供事業者とプラットフォームの区別 578
 - (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 579

(3) 論点 職業紹介と募集情報等提供との区別基準	580
(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	587
(5) 苦情処理体制の整備	593
5. 闇バイト対策と的確表示（職安法5条の4、フリーランス法12条）	593
(1) 総務省により大手SNS事業者に対する「闇バイト」の 迅速削除などの要請	593
(2) 厚労省による「闇バイト」対策の通達発出	594
(3) 的確表示義務（法12条）違反の解釈と規制強化に伴う留意点	595
6. 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）	597
(1) 論点 プラットフォーム就業者の労働者性	598
(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	602
(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？	605

**第3節 おわりに(役務提供プラットフォーム型フリーランス保護の
法政策)** 614

**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 (付・補論)**

林 健太郎

第1節 はじめに 618

1. 本章の目的	618
2. 本章の主題の背景と検討に当たっての視点	618

3. 検討の手順	622
----------	-----

第2節 現行雇用保険法の仕組み 624

1. 雇用保険法の仕組みの特徴	624
2. 強制加入の法構造	624
3. 法の適用対象たる「被保険者」	626
4. 事業主及び国の保険料負担及び財政責任	629
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——	631
(1) 基本手当の受給手続	631
(2) 雇用保険法における「失業」	632
(3) 基本手当の額の決定方法	633
6. 「被保険者」の範囲をめぐる解釈論とフリーランス	634
(1) ここまでの議論の若干の整理	634
(2) 雇用保険法における「雇用される労働者」の解釈	635
(3) フリーランスへの雇用保険法の適用可能性	637
(4) 解釈論による適用の限界	639

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 641

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？	641
2. あり得る制度設計の選択肢と課題	644
(1) あり得る制度設計の選択肢	644
(2) 強制加入による法の適用（パターン(A)①）	646
(3) 申出適用方式による適用（パターン(A)②）	649
(4) 申出加入方式による制度加入（パターン(A)③）	651
(5) 若干の整理と考えられる方向性	656
(6) その他の課題	658
3. フリーランスに特化した施策の必要性	660
(1) フリーランスの多様性と社会保険の方法の限界	660
(2) フリーランスとして働き続けることのできる	

第4節 おわりに	667
-----------------	-----

○補 論	671
-------------	-----

1. 雇用保険法の適用対象の拡大…………… 671
2. 「教育訓練受講のための新たな融資制度」の創設について … 674

第3部 フリーランスの実態と課題

第1章 フリーランス法の適用の実態と課題 —フリーランス・トラブル110番の活動から

山田康成

第1節 フリーランス・トラブル110番の相談傾向	678
---------------------------------	-----

1. フリーランス・トラブル110番とは …………… 678
2. フリーランス法が施行されてからの本事業の相談傾向の変化
…………… 681
 - (1) 相談対象者について 681
 - (2) 相談対象者の業種・年齢 681
 - (3) 相談内容の傾向 682
3. 和解あっせん（裁判外紛争解決処理手続）の実際…………… 683
 - (1) 和解あっせんの方法・特徴 683
 - (2) 特 徴 683
4. フリーランス法違反の申出の支援…………… 684

第2節 相談現場でのフリーランス法の適用の実際	686
--------------------------------	-----

1. 取引条件明示（法3条）…………… 686
 - (1) 法施行後の状況 686
 - (2) フリーランス側もフリーランス法を十分活用できていない実態 686

(3) 費用の負担について	687
(4) 発注者の住所が明示義務の対象となっていない点について	687
2. 報酬の支払期限（法4条）	688
3. 禁止事項（法5条）に該当するような相談内容	689
(1) 相談内容の傾向	689
(2) 報酬の減額（法5条1項2号）	689
(3) 買ったたきの禁止（法5条1項4号）	690
(4) 不当な経済上の利益の提供要請（法5条2項1号）	691
(5) 一方的な契約解約（法5条1項1号、同条2項2号）	692
4. 就業環境整備	693
(1) 的確表示義務（法12条）	693
(2) ハラスメント対策に関する体制整備（法14条）	694
(3) 育児介護等と業務の両立に対する配慮（法13条）	695
(4) 中途解除の事前予告・理由開示（法16条）	696
5. フリーランス法では解決できない課題	697
(1) 労働者性の問題について	697
(2) 競業禁止義務条項	700
6. 最後に	701

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

森崎めぐみ

1. はじめに	704
2. 対象の範囲	705
(1) 文化芸術分野の範囲	706
(2) 芸能従事者等の範囲	706
3. 芸術・芸能従事者をめぐる取組みの経緯	707
(1) 政府の取組み	707
(2) 裁判例の動向と労働者性判断	722
(3) 芸能団体の取組み	724
4. 芸術・芸能従事者等の実態	729

(1) 芸術・芸能分野の事業の特徴	729
(2) 芸術・芸能分野の契約と当事者関係の実態	733
5. 芸術・芸能従事者等の課題	737
(1) 役務の特殊性	737
(2) 労働者性の特徴	738
(3) 事故防止と労災保険	738
(4) 個人事業者の弱点	741
(5) 著作権法の課題	743
6. おわりに	745

第4部 まとめ フリーランス保護の未来

鎌田耕一

第1節 フリーランス保護の国際的動向	752
第2節 日本におけるフリーランス保護の特徴	757
第3節 今後の取組みの留意点	760
1. 偽装フリーランスへの対策	760
2. 関係法令の重層的な適用における留意点	763
3. フリーランスに対する差別的取扱いの禁止	764

■凡 例■

I 本書では、特に断りがない限り、以下の表記を用いる。

法○条 フリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）○条

発注事業者 業務委託事業者、特定業務委託事業者
フリーランス 特定受託事業者、特定受託業務従事者

II 本書で用いた主な略称は、以下のとおりである。

1 法律

安衛法 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

安衛則 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

育介法 育児・介護休業法（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：平成3年法律第76号）

均等法 男女雇用機会均等法（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：昭和47年法律第113号）

健保法 健康保険法（大正11年法律第70号）

高年法 高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律：昭和46年法律第68号）

国賠法 国家賠償法（昭和22年法律第125号）

最賃法 最低賃金法（昭和34年法律第137号）

下請法 下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）

職安法 職業安定法（昭和22年法律第141号）

徴収法 労働保険徴収法（労働保険の保険料の徴収等に関する法律：昭和44年法律第84号）

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：昭和22年法律第54号）

取適法 中小受託取引適正化法：令和7年法律第41号

（旧：下請法）

派遣法 労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣

労働者の保護等に関する法律：昭和60年法律第88号)

フリーランス法 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律
(令和5年法律第25号)

労基法 労働基準法(昭和22年法律第49号)

労契法 労働契約法(平成19年法律第128号)

労災保険法 労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)

労災則 労働者災害補償保険法施行規則(昭和30年労働省令第22号)

労推法 労働施策総合推進法(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：昭和41年法律第132号)

労組法 労働組合法(昭和24年法律第174号)

2 フリーランス法関係の政令・省令・規則など

役務委託取引ガイドライン 公正取引委員会「役務の委託取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の指針」(最終改正：平成29年6月16日)

解釈ガイドライン 公正取引委員会＝厚生労働省「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」(令和6年5月31日)

健康管理ガイドライン 厚生労働省「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」(令和6年5月28日)

Q&A 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法) Q & A (令和6年12月18日時点)

公取委規則 公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則(公正取引委員会規則第3号(令和6年5月31日))

厚労省規則 厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則(厚生労働省令第94号(令和6年5月31日))

厚労省指針 特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び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に関して適切に対処するための指針（厚生労働省告示第212号（令和6年5月31日））

施行令 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（令和6年5月31日政令第200号）

下請法運用基準 公正取引委員会「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」（最終改正：令和6年5月27日）

下請法講習会テキスト 公正取引委員会＝中小企業庁「下請取引適正化推進講習会テキスト」（令和6年11月）

下請法3条書面規則 下請代金支払遅延等防止法第3条の書面の記載事項等に関する規則（公正取引委員会規則第7号（平成15年12月11日））

執行指針 公正取引委員会「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と独占禁止法及び下請法との適用関係等の考え方」（令和6年5月31日）

第2章違反事件対応方針 公正取引委員会「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第2章違反事件に係る公正取引委員会の対応について」（令和6年10月1日）

バブコメ 公正取引委員会等「『特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（案）』等に対する意見の概要及びそれに対する考え方」（令和6年5月31日）

フリーランスガイドライン 公正取引委員会等「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」（令和3年3月26日策定、令和6年10月18日改定）

文化芸術分野ガイドライン 文化庁「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」（令和4年

7月27日策定、令和6年10月29日改訂)

優越ガイドライン 公正取引委員会「優越的地位の濫用に関する独占
禁止法上の考え方」(最終改正:平成29年6月16日)

3 官公署など

経産省 経済産業省

公取委 公正取引委員会

公取委検討会 公正取引委員会「特定受託事業者に係る取引の適正化
に関する検討会」

厚労省 厚生労働省

厚労省検討会 厚生労働省「特定受託事業者の就業環境の整備に関す
る検討会」

参院内閣委 第211回通常国会参議院内閣委員会

参院本会議 第211回通常国会参議院本会議

衆院内閣委 第211回通常国会衆議院内閣委員会

衆院本会議 第211回通常国会衆議院本会議

中企庁 中小企業庁

文科省 文部科学省

労基署 労働基準監督署

4 裁判例集

刑集 最高裁判所刑事判例集

集民 最高裁判所裁判集民事

判時 判例時報

判夕 判例タイムズ

裁判集民 最高裁判所裁判集民事

民集 最高裁判所民事判例集

労経速 労働経済判例速報

労判 労働判例

5 文 献

季労 季刊労働法（労働開発研究会）

公取委・厚労省 公正取引委員会事務総局経済取引局取引規格化フリーランス取引適正化室 厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室『フリーランス・事業者間取引適正化等法』（商事法務、2024年）

鎌田・岡田 鎌田耕一・岡田直己編著『Q & A フリーランス「フリーランス法解説」 ス法の解説』（三省堂、2025年）

第二東京弁護士会 第二東京弁護士会・労働問題検討委員会「フリーランス法実務対応」 編『Q & A 実務家のためのフリーランス法のポイントと実務対応』（新日本法規、2024年）

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。フリーランス法では、フリーランスのうち保護すべき者（これをフリーランス法では「特定受託事業者」と定義している）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、発注事業者から業務の委託を受けるなどして主として個人で業務を行い、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

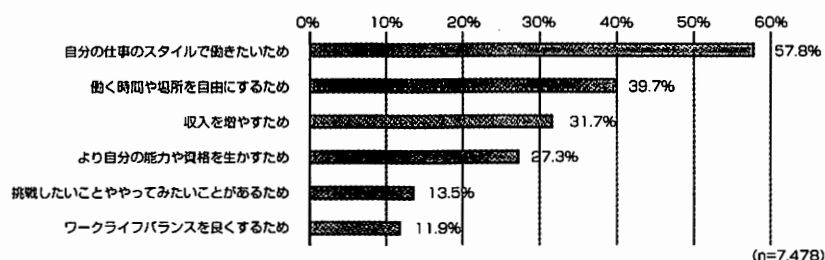
フリーランスとして働いている者の数は、各調査が行っているフリーランスの定義により異なっているが、2020（令和2）年2月～3

月に内閣官房が関係省庁（公取委・中企庁・厚労省）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¹（「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）。さらに、「令和4年就業構造基本調査」によれば、フリーランス（実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者）の数は209万人（有業者に占める割合は3.1%）であった。

また、内閣官房・公取委・中企庁・厚労省が2021（令和3）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」²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。業種を細かく見ると、①事務関連（文書作成、データ入力等）（約7%）、②デザイン、映像制作関連（約14%）、③IT関連（システム設計、ウェブサイト開発等）（約9%）、④専門業務（インストラクター、通訳、営業等）（約31%）、⑤生活サービス関連（接客、日用品販売等）（約8%）、⑥現場作業関連（運輸、建設等）（約15%）となっており（以上「その他」と回答した者を除いた値）、①～⑥の業種で現状をほぼ網羅している（全体の約84%）。（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>（2025年3月30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（2025年3月30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)

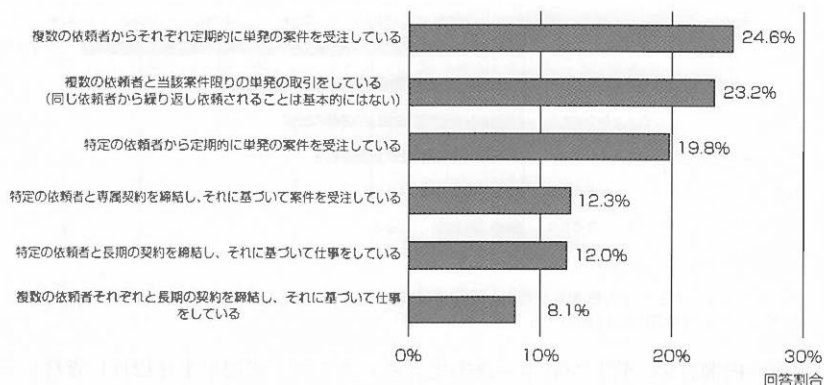
を続ける上でいくつかの障害があると認識している。このように働き方自体については満足度が高いが、個々の就業条件をみると、課題を抱えていることがうかがわれる。

(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わかる。

● 図表1-1-3 フリーランスの取引形態



(注)「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。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(「令和4年度フリーランス実態調査結果」)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³。

3 小林浩史政府参考人(衆院内閣委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。

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。報酬は時間給制又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。

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、発注事業者の取引関係を維持しながら自分で業務を行う。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の発注事業者の指示を受けたりしている。この類型のフリーランスは古くから存在し、法律及び判例により一定程度整理されているが（車持込み運転手において横浜南労基署長（旭紙業）事件最判平8・11・28労判714号14頁、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労判940号11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、発注事業者の定めたマニュアルに従って発注事業者の業務を行い、顧

4 このようなフリーランスの分類は各類型の一部の特徴から類型化したものであり、実態は類型間に明確に境界線を引くことができない場合や6類型にあてはまらないものもある。同様に、役務提供プラットフォームも多様である。ILO作成のWorld Employment and Social Outlook ; Therole of Digital Labour Platforms in Transform in the world of Work ,2021.は、デジタルを用いた役務提供プラットフォームを詳しく分析して参考になる。https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (2025年3月30日確認)

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、発注事業者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・業務の提供を一定数の労働者を使用して行いが、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、岡山県労働委員会が労働者性を認め、その後中央労働委員会が労働者性を否定し、労働組合が棄却命令の取り消しを求めて提訴したが、第一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

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、共編著）、『概説 労働市場法 [第2版]』（三省堂、2021年）、『Q&A フリーランス法の解説』（三省堂、2025年、共編著）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、『労働契約法論』（成文堂、2024年、共編著）、『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）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」の事務責任者。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、『ケーススタディでわかる フリーランス・事業者間取引適正化等法の実務対応』（第一法規、2024年、共著）、『Q&A 実務家のためのフリーランス法のポイントと実務対応』（新日本法規、2024年、共著）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や「ファインディング・ニモ」日本語吹き替え版等に出演。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『芸能界を変えるーたった一人から始まった働き方改革』（岩波書店、2024年）ほか。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」選出。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