



マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

マネジメントのための経営財務情報

第604号 この資料は全部お読みいただいて2分40秒です。

今回のテーマ： フリーランスと取引を行う際のガイドライン

多様な働き方、ギグ・エコノミーを背景として、フリーランスとしての働き方が脚光を浴びています。フリーランスの労働環境を整備するために、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省は、2021年3月26日に連名で、「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、「指針」）を公表しました。

労働関係法令に基づく雇用の判断基準

フリーランスとして請負契約や準委任契約で仕事をする場合でも労働関係法令の適用に当たっては、個々の働き方の実態に基づいて「労働者」かどうか（労働者性）が判断されます（指針第5）。

本指針は、「労働者性」を、労働基準法と労働組合法の両面から規定し、それぞれの判断基準が示されています。労働基準法上での労働者性が認められた者には労働時間や賃金などのルールが適用され、労働組合法上での労働者性が認められた場合、取引する企業は団体交渉を正当な理由なく拒んだりすることができなくなります。

労働基準法の「労働者性」の判断基準は、①労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、②報酬が指揮監督下における労働の対価として支払われているかどうかの二つの基準に整理され、これらを「使用従属性」と総称されています（指針第5.2）。①は例えば、フリーランスの業務遂行にあたって、取引する企業から具体的な指揮命令を受けていれば「使用従属性」は肯定されますが、仕事の依頼に対して受注の諾否を自ら決定できれば「使用従属性」は否定的に解されます。②は一例として報酬が「作業時間」をベースに決定され、「仕事の出来」による変動の幅が小さい場合には、「使用従属性」が補強されます（指針第5.3）。

なお、「使用従属性」を肯定する要素として、社会保険料の徴収と所得税の源泉徴収が行われていることが示されています（指針第5.3(2)③）。後者については、税務調査で業務委託先に対する支払いについて、その契約関係が雇用契約に相当すると認定され、源泉所得税の徴収処分を受ける状況にある場合も含まれると思われれます。

労働組合法における「労働者性」の基本的判断要素は、①（取引する企業の）業務遂行に不可欠な労働力として組織内に確保されているか、②労働条件や労務内容を（企業が）一方的・定型的に決定しているか、③報酬の労務対価性です（指針第5.4）。なお、労働組合法における「労働者性」は、労働基準法の基準よりも範囲が広く、業として公演を行う合唱団員は、「労働者性」が肯定されています（指針第5.5）。これは、「労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべき者が幅広く含まれる」ためと解釈されています。

お見逃しなく！

2021年4月1日から労災保険の「特別加入」の対象が広がり、労働契約ではない形態で芸能関係作業やアニメーション制作作業に従事している者と、柔道整復師等が新たに制度の対象となります。

既に2020年9月の法改正により、複数事業労働者に対する労災補償給付が手厚くなっており、ここには複数の就業について特別加入している場合も含まれます。

これらの法改正は、フリーランスの就業環境をより良くするための、本指針と歩調を合わせる動きと考えられます。