

「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」についての意見

2022年9月22日

全国労働組合総連合 事務局長 黒澤 幸一

東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F

03-5842-5611

webmaster@zenroren.gr.jp

以下では、修正箇所（論点）ごとの意見を並べるが、提出時には、「論点ごとに別様として1回答1意見」とするよう求められている。

表記の課題について、全労連としての意見を申し上げます。

該当箇所1

「1 現状と課題」の2つ目の「他方で、フリーランスは、報酬の支払遅延や一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が増えており、かつ、特定の発注者（依頼者）への依存度が高い傾向にある」とされているところについて、以下のように修正してください。

意見内容

トラブルの内容について、減額その他の問題事例を追加すること。

「報酬の支払遅延や一方的な仕事内容の変更、あらかじめ定めた報酬の減額や買い叩き、不当な労務提供や金銭提供、提案・企画の知的財産権の侵害といったトラブルを経験する方が増えている」。

「かつ、特定の発注者（依頼者）への依存度が高い傾向にある」については、「しかし、特定の発注者（依頼者）への依存度が高いことが多いため、仕事を失うことを恐れ、トラブルに関する苦情申し立てなどができず、泣き寝入りすることが多い」と修正すること。

前項の後に次の文章を追加すること。

「発注者に対して依存度が高く、交渉力の弱いフリーランスが増加している背景には、働く者のフリーランス志向の高まりだけでなく、事業者が労働法によって課される使用者責任をのがれるために、雇用労働者をフリーランスへと置き換えている問題もある。フリーランスに係る取引適正化と保護の強化は、労働者の雇用と労働条件の悪化を防止することにもつながる重要課題である」。

理由

法制制度の根拠を示す際、フリーランスが直面している課題をできるだけ具体的に列挙したほうが事態の深刻さと対処すべき内容が理解されやすい。また、問題のある取引慣行を列挙した方が、後段で示す「取引の禁止事項」について理解しやすい。

「発注者（依頼者）への依存度が高い」ことは、トラブルと並列される事象ではなく、トラブルの発生原因であり、かつ、トラブル解消がなされない要因でもあることを明記すべきである。

「新しい資本主義実現本部」には厚生労働大臣も参加している。今回の法制度の検討において、フリーランスの取引条件が雇用労働者にも影響することを考慮し、対策を打ち出すことは当然であり、また、重要なことである。厚生労働省では、「雇用類似の働き方」に関する保護政策の研究をしているほか、最近では、労働安全衛生法を個人事業主に適用するための省令改正を審議している。フリーランスの待遇改善には、取引の適正化だけでなく、労働法の一部適用も可能という視点を、今回の制度改正に取り入れるべきである。

該当箇所 2

「1 現状と課題」の3つ目の「本年6月に閣議決定された『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』においても、フリーランスは、下請代金支払遅延等防止法といった現行の取引法制では対象とならない方が多く、取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出することとされている」について、以下の記述を加えてください。

意見内容

「また、雇用類似のフリーランスについては、取引適正化の実効性を確保するためにも、労働法を適用することを検討する。労働者性の指標に一定程度該当する場合、雇用関係があり労働者であるものとみなし、事業主側が労働者性を否定する根拠を示さない限り、契約を解除できないものとする。」

理由

長文につき、後掲。

該当箇所 3

「2 方向性」の○2「このため、他人を使用する事業者（以下「事業者」という）が、フリーランス（業務委託の相手方である事業者で、他人を使用していない者）に業務を委託する際の遵守事項等を定める」とされているところを、以下のように修正してください。

意見内容

「他人を使用する事業者」を「事業者に変更」し、他人を使用していない事業者も対象とすること。

理由

他人を使用していない事業主が、重層下請け構造の中間に介在し、複数のフリーランスと再委託契約を結んで就業させるケースは多々ある。そうした場合にも不公正な取引が横行しているため、他人を使用していない事業主にも、公正取引のための遵守事項を守らせる必要がある。

該当箇所 4

「2 方向性（1）フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項（ア）業務委託の開始・終了に関する義務」において、以下の事項を として追加してください。

意見内容

「一括下請け（丸投げ再委託）の禁止

○ 事業者は、受託した業務を、いかなる方法をもつてするかを問わず、一括して他人に請け負わせてはならない。

理由

昨今、建設工事に限らず、様々な仕事において重層的な下請関係が形成され、フリーランスが末端で業務を請け負うケースが目立つ。発注者たる事業者が、元請事業者から一括下請け・丸投げ再委託を行い、利益だけを確保する行為は、下請となるフリーランスに適正な報酬等を得難くする原因となる。また、この構造が重層的になると、元請がすべての下請け事業者、フリーランスを監督できなくなり、事業内容の質の低下や、守秘義務事項の漏洩などの問題が生じる可能性が高くなる。

該当箇所 5

「2 方向性(1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項」の「(ウ)報酬の支払に関する義務」の「○ 事業者は、フリーランスに対し、役務等の提供を受けた日から 60 日以内に報酬を支払わなければならない」について、修文の上、その前後に、以下の事項を追加してください。

意見内容

原案 1 つ目の○の前に、「○ 国は、雇用労働者に適用する最低賃金の水準をもとに、成果物の一定の単位または時間を基準とした最低報酬を確立し、発注者たる事業者は、それを下回らない報酬を保障しなければならない」と記述すること。

「60 日以内」を「30 日以内」に修正すること。

原案 1 つ目の○の後に、「○ 30 日以内に報酬を支払わなかつたときは、フリーランスに対し、30 日を経過した日から支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該未払金額に公正取引委員会規則で定める率を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない」を追記すること。

理由

については、長文につき後掲。

については、フリーランスの多くは、雇用労働者と同様、貯蓄その他のストックに余裕がない。生活を支えるためには、仕事終了後、中小企業よりも早く、報酬を得る必要があるためである。

については、支払い遅延を防止するための措置として、下請代金支払遅延等防止法と同様の「遅延利息」規定を置くことが望ましいと考えるためである。

該当箇所 6

「2 方向性(1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項」の「(オ)就業環境の整備として事業者が取り組むべき事項 ハラスメント対策」において、「○ 事業者は、その使用する者等によるハラスメント行為について、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るもの等とする」とされているところを、以下のように修正し

てください。

意見内容

「○事業主は、事業主自身および使用する者によるフリーランスに対するハラスメント行為を防止するため、ハラスメントを行ってはならない旨の方針と防止措置を明確化して広報や研修・講習等により周知・啓発をはかるとともに、ハラスメントを行ったものに対する懲戒規定を定め、その内容をフリーランスに周知する。問題が起きた場合、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るものとする」と記述すること。

理 由

2020年6月、パワハラ防止措置義務の施行とあわせて打ち出された「ハラスメント防止対策」では、フリーランスにかかわるハラスメント防止は「行うことが望ましい」という程度の実効性の乏しい規定にされた。今回、フリーランス保護に資する新法を制定するにあたっては、雇用労働者に対する義務規定と同様の対応を、フリーランスに対しても求めるべきである。また、事業者が具体的に講ずべき措置は、下記の各指針に準じて定めるべきである。

・セクシュアル・ハラスメント：男女雇用機会均等法の指針（「事業者が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」平18・10・11厚労告615号）

・マタニティ・ハラスメント：男女雇用機会均等法の指針（「事業者が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」平28・8・2厚労告312号）

・ケア・ハラスメント：育児介護休業法の指針（「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業者が講ずべき措置に関する指針」平21・12・28厚労告509号、第二の14(2)）

・パワー・ハラスメント：労働施策総合推進法の指針（「事業者が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」令2・1・15厚労勧告5号）

該当箇所7

「2 方向性(2) 違反した場合の対応等」について、「○事業者が、上記(1)の遵守事項に違反した場合、行政上の措置として助言、指導、勧告、公表、命令を行うなど、必要な範囲で履行確保措置を設ける」とされているところを、以下のように修正してください。

意見内容

「○事業者が、上記(1)の遵守事項に違反した場合、行政上の措置として助言、指導、勧告、公表、命令を行うほか、罰金を科すなど、必要な履行確保措置を設ける」とすること。

理 由

事業者の中には、行政による指導、勧告を受けても、禁止行為の取り止めや、フリーランスの被った不利益の回復、再発防止策の実施などの改善対応を行わないものがあるため、企業名公表にとどまらない罰則が必要である。

該当箇所 8

「2 方向性(3)フリーランスの申告及び国が行う相談対応」について、「○ 事業者において、上記(1)の順守事項に違反する事実がある場合には、フリーランスは、その事実を国の行政機関に申告することができる」とされているところを、以下のように修正してください。

意見内容

「○ 事業者において、上記(1)の順守事項に違反する事実がある場合には、フリーランス及びその二親等までの親族、当該者の加入する労働組合は、その事実を国の行政機関に申告することができる」とすること。

理由

(1)の遵守事項に違反する事実があっても、仕事を失うことを恐れ、フリーランス自らが行政機関に申告することは非常に難しい。泣き寝入りを防ぐために、当該者の代理として親族や労働組合が申告した場合も申告を受理すべきである。

該当箇所 9

「2 方向性(1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項」の「(ア)業務委託の開始・終了に関する義務 業務委託の際の書面の交付等」の1つ目の「<記載事項>」において、「業務委託の内容、報酬額」の後に以下の事項を追加してください。

意見内容

「原則として1日8時間、週40時間で遂行できる業務量と、それにもとづくみなし就業時間」

理由

前提として、経済的従属性の観点から実態として労働者性のある雇用類似のフリーランスは、労働者と認め、厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(2017年1月20日)にもとづき労働時間管理を行われるべきである。

そのうえで、なお労働者と判断されないフリーランスについても、1日8時間、週40時間の就業で健康で文化的な最低限度の生活が保障される額の最低報酬を定めること(具体的な設定方法は別項目参照)によって、フリーランスの健康確保、家庭生活との両立がはかられるべきである。厚労省ガイドラインにおいて定められている、「成果物の納期(役務の提供である場合は、役務が提供される期日又は期間)については、自営型テレワーカーの作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定すること。その際には、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限(8時間)を作業時間の上限の目安とすること」という労働時間規制の発想を盛り込むことが必要である。

労働基準法第89条において、就業規則では、「労働時間」「賃金」「退職」に関する事項は「絶対的必要記載事項」として必ず記載しなければならないと定められている。この視点からも、「(ア)業務委託の開始・終了に関する義務 業務委託の際の書面の交付等」において業務委託の内容、報酬額等を「記載事項」とし、業務委託に係る契約の期間、契約の終了事由、契約の注と介助の際の費用等を「追加記載事項」としているのであれば、労働時間規

制を記載事項に追記することが適切である。

以上をふまえて、成果物一単位あたり、または時間・日・週・月などの時間あたりでの最低報酬を保障する原則にもとづき、原則として1日8時間、週40時間で遂行できる業務量とみなし労働時間が契約書に明示され、当該フリーランスに告知されるようにすべきである。

該当箇所 10

「2 方向性(1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項」の「(ア)業務委託の開始・終了に関する義務 業務委託の際の書面の交付等」の1つ目の「事業者が、フリーランスに対して業務委託を行うときは、以下の事項を記載した書面の交付又は電磁的記録の提供(メール等)をしなければならない。」の後に、以下の事項を追加してください。

意見内容

「事業者は、書面を国の行政官庁に届け出る義務を負う。」

理由

労働基準法第89条において、常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成し行政官庁(労働基準監督署長)に届け出ることが義務付けられている。労働者性が認められないフリーランスの場合、変形労働時間制に準じた制度によって就業すべき一定の時間を事前に定めたり、事業者が就業時間を把握したりする方式はなじまない可能性がある。このことから、例えば(原則として1日8時間、週40時間で遂行できる業務量にもとづき算出された)みなし就業時間を設定して、事前に合意し書面に明示することが考えられる。みなし労働時間制の場合、本来、労使協定締結や労使委員会による決議が必要である。しかし、フリーランスの場合、労使協定締結や労使委員会による決議という形式を採りにくいことから、事業者とフリーランスの個別合意とならざるをえないであろう。以上より、個別合意された書面において、「(1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項」のほか、就業時間がフリーランスの健康確保の観点から見て適切であるかどうかを労働行政がチェックし、違反した場合には指導・監督する方式をもって、労使協定方式、労使委員会方式に代替することを提案する。

該当箇所 11

「2 方向性(1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項」において、下記の通り変更してください。

意見内容

2 方向性(1)事業者の遵守事項 「(ア)業務委託の開始・終了に関する義務 業務委託の際の書面の交付等」の1つ目の「<記載事項>」において、下記を追加すること。

「成果物の納期もしくは役務が提供される期日又は期間(1日8時間を作業時間の上限の目安にすること)」

「(ウ)報酬の支払に関する義務」の次に、「(エ)業務量と就業時間に関する義務」を

事項として追加し、「フリーランスに委託する業務量と納期の設定については、1日8時間、週40時間の就業時間で遂行できるものとする」と記載すること。

以降の事項については、記号を繰り下げること。

理由

フリーランスへの業務委託に関する条件整備をするにあたっては、当該フリーランスが再委託や他者を雇用することで業務負担を軽減することは考慮せず、一人の生活者が仕事をする、という前提に立つべきである。

厚労省が作成した、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の中にもふれられているように、成果物の納期（役務の提供である場合は、役務が提供される期日又は期間）については、フリーランスの作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定すること。その際には、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）を作業時間の上限の目安とすることが有用である。

なお、労働基準法第89条において、就業規則では、「労働時間」「賃金」「退職」に関する事項は「絶対的必要記載事項」として必ず記載しなければならないと定められている。この視点からも、「(ア)業務委託の開始・終了に関する義務 業務委託の際の書面の交付等」において業務委託の内容、報酬額等を「記載事項」とし、業務委託に係る契約の期間、契約の終了事由、契約の注と介助の際の費用等を「追加記載事項」としているのであれば、労働時間規制を記載事項に追記することが適切である。

以上をふまえて、成果物一単位あたり、または時間・日・週・月などの時間あたりでの最低報酬を保障する原則にもとづき、原則として1日8時間、週40時間で遂行できる業務量とみなし労働時間が契約書に明示され、当該フリーランスに告知されるようにすべきである。

該当箇所2 意見（再掲）と理由

意見内容

「また、雇用類似のフリーランスについては、取引適正化の実効性を確保するためにも、労働法を適用することを検討する」

理由

「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」では、「1 現状と課題」において、フリーランスは下請代金支払遅延等防止法といった現行の取引法では対象とならない方が多く、取引適正化のための法制度について検討が必要である旨が述べられている。しかし、本来労働法を適用すべき働き手に労働法の保護をかけず、「フリーランス」として就業させているケースや、労働委員会により労働組合法上の労働者性が認められたにもかかわらず、事業主が団体交渉を拒否するケースが相次いでいる。したがって、取引適正化だけでは働き手を保護する上で不十分と考える。以下に具体的なケースを取り上げて問題点を説明し、改正の方向性について提案する。

第一に、労働者性が認められるべき労働者に、労働法の保護をかけず、個人事業主として就業させるビジネス手法が広がっている。政府は「形式的には請負契約を締結して業務を行っていたとしても、実質的には発注者の指揮命令を受けて仕事に従事しているなどの実態があれば、労働基準法上の労働者と判断される」(例えば2021年6月10日厚生労働委員会での坂口卓厚生労働審議官の答弁)としている。しかし、労働相談の現場からは、労働基準監督署が、就業実態を調査する際に問題のある対応も見られるとの意見が寄せられている。

例えば、丸八 HD 傘下の販売事業会社の営業労働者は、労働契約から請負契約へと十分な説明なく強制的に変更された。始業時間や業務内容、営業方法等は正社員時代と同じで、顧客情報や売り上げ情報も会社に管理されているが、労働法に基づく使用者責任ははたされなくなった上、営業車リース代や燃料費、事務所経費が徴収されるようになった。

アニメ制作会社では、指揮命令や長時間に及ぶ拘束がありながら、多くのアニメーターが業務委託契約や請負契約での就業を余儀なくされ、机の使用料を払いながら働いている。

こうした事案について労働基準監督署に申告をしても、多くは、契約形式を理由に門前払いされている。調査がなされる場合でも、契約相手に問い合わせをする程度で、使用従属性に関する実態調査に基づく判断が示され、相手側に是正指導が入ることは稀である。契約相手は通常、労働者性を否定するため、申告をした当事者は「不満があれば裁判で」と言われるが、雇用類似(雇用を偽装された)個人事業主が司法に救済を求めるのはハードルが高く、多くは泣き寝入りとなる。裁判に進んだとしても、司法の救済も容易ではない。裁判所は、時間的・場所的拘束性、直接的な指導監督の強さに特に注目し、そのうえで、事業場内の一般労働者との拘束性の対比や契約上の形式的な合意、諾否の自由を重視する。そのため、当該就業者に、働く場所の決定や労働時間の使い方に関する外見上の拘束がない場合や、管理監督者と同じ事業場に拘束されて支持されて働くのでない場合には、労働者性が認定されない傾向が強い。労働法の脱法行為の横行を防ぐため、労働行政による積極的な判断と契約適正化等の介入が可能となるような、労働者性判断の運用改善が必要である。

第二に、労働者保護法制を免れようとする最近のビジネス手法に対し、従来の労働者性判断の在り方(1985年「労働基準法研究会報告」に基づく判断)では実質的な使用従属性を見抜くことができない。例えば、スーパーホテルの支配人は、業務遂行にあたり守るべき事項を1400頁にわたるマニュアルにより示され、24時間ホテルに拘束されて働き、業務に関する諾否の自由がない。しかし、労働基準監督署は、現場における直接の指揮命令がないため、労働者性を認めない。旧来のような指揮命令の形態ではなくとも、実態として拘束性が高く、業務遂行の手段まで規定される場合は、労働者と認めるべきである。このほかにも、食事のデリバリーサービス業のように、スマートフォンのアプリの利用提供をしているだけと称して使用者責任を逃れながら、実態としては労働者を指揮命令して働かせ、利益をあげる事業も普及している。時代にあわせ、巧みに労働法をかいくぐろうとするビジネス手法に対応し、古くなった労働者性判断基準の要素や解釈を改定し、従来よりも労働者性を広く認めていかなければ、適正な労働者保護はできない。

第三に、労働組合法上の労働者性判断を求める争議も増えている。しかし、労働委員会で労組法上の労働者性が認められても、当事者が団体交渉権を実質的に行使できず、救われていない事例が多い。例えば、ワットラインサービス社の事例では、当該企業と請負契約をかわして働いてきた労働者が、東京都労働委員会によって労組法上の労働者と判断された。同社は団体交渉応諾の命令を受けたが、その後も団交拒否を続けるばかりか、組合員に仕事を回さない手に出た。最高裁まで争い、兵糧攻めで労働組合を潰すという攻撃である。労働委員会命令は公布日から効力が生じるとする労働組合法 27 条 12 第 4 項、使用者は遅滞なくその命令を履行しなければならないとする労働委員会規則第 45 条 1 項に対する、こうした違反を許しては労働組合法は機能しない。強制力をもって履行させるべく、労組法の改正が必要である。

最高裁が争議権について説明する際、「経済的劣位にある勤労者」〔註 1〕であるとか、「使用者に対して社会的経済的劣位にあると認められる労働者」〔註 2〕と表現してきた。そこに示されているように、労働者性を問題とする際、もっとも重視すべき要素は「経済的従属性」であり、その点は、労働組合法上の労働者と、労働基準法上の労働者に共通している。その上で、労働組合法上の労働者は、同法第 3 条の定義において「使用される者」という文言を避け、使用従属性の定義を外すことで、労働基準法の保護を受ける対象よりも、幅広く労働者性を認めている。こうした法の趣旨に立ち返り、労働組合を結成する権利は、広く認められるべきものであることは確認されなければならない。

また、近年の情勢変化への対応という面からも、労組法上の労働者性判断のあり方を見直すべきである。いわゆるギグ・ワーカーは、経済的従属性と交渉力の低さ、実態としての使用従属性ゆえに、団結権と団体交渉権はもちろんのこと、労働基準法上の労働者として認められるべきであると考えられる。ところが、クラウド・ソーシング事業者を仲介として、特定の取引先とばかりでなく、単発で多様な契約相手からの仕事を受注して働くという実態があるため、判断要素のうち「事業組織の組み入れ」を重視すると、労働者ではないとみなされることになる。

政府も、「雇用類似」の「フリーランス」への保護の必要性を認識し、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚労省は 2021 年 3 月に「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」を策定した。しかし、同ガイドラインは、既存の労働者性判断基準をそのままに、その枠から外れるフリーランスに対して、下請法、独禁法がどうかかわるかを解説したに過ぎない。これでは、上記でふれた、違法・脱法的な収奪手法から、労働者や「雇用類似」の就業者を救うことはできない。この状態のまま、「働き方改革フェーズ」と称し、「フリーランス」の普及・拡大を進めることは、労働法をあってなきが如くする、危険な政策である。

「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」は、競争法の適用では不足であることを認識しているのであれば、契約形式にとらわれず、実態に即して、労基法・労組法上の労働者性を認め、実効性のある法的な保護をはかる施策を盛り込むべきである。さらに労組法上の労働者性の範疇からはずれ、個人事業主とみなすべき場合であっても、交渉力

が弱く、経済的従属性が高いケースについては、労働市場に悪影響を及ぼす可能性があるため、なんらかの法的保護をかけるべきである。

なお、労働法からのアプローチによる、雇用類似のフリーランスの保護の方法については、以下の事項が必要と考える。

1．労働者保護法制の実効性ある適用の徹底

少なくとも、現行の労基研報告に基づく労働者性判断の枠組みにおいても、当然に労働者と認められる働き手が、労働法によって確実に保護されるよう、労働行政機関の申告受理の在り方や実態調査の在り方を改善すること。実態をふまえた労働者性判断を行い、労基法の違反に対しては、労働者保護をかける方向で指導・是正勧告、罰則の適用を行うこと。過去の違反についても法違反の確実な是正を通じて労働債権の保護をはかること。こうした方向性の切り替えについて、社会に周知徹底すること。

2．労働者性の判断基準の見直し

ILO が 2006 年に示した「雇用関係勧告」の原則では、使用従属性が「あいまいな雇用関係」のもとで働く人に対しても、労働法による保護をできるだけ広くかけるものとしている。これを参考として、労働者性の判断基準を見直し、労働者保護の適用範囲を広げること。

労働基準法上の労働者性判断にあたっては、「場所・時間の拘束性」や、「業務遂行についての監督・指示」の仕方として、作業の直接的な監視や時間管理、就業場所の指定等にこだわり過ぎないものとする。最近の経営者の手法をふまえ、判断要素をすべてみとすことを要件とせず、いくつかの要素について、あてはまるものがあれば、実態として労働者性が存在するものとみなすこと。加えて、労働市場への影響を考慮し、合意された契約の形式に関わらず、「事実上の拘束」の有無に基づいて実態判断を行うこと。

労働組合法上の労働者性を判断するにあたっては、「事業組織の組み入れ」や「補足的判断要素」にこだわり過ぎることなく、自らの労働力を提供して報酬を得ている働き手に「経済的従属性」が認められるならば、労働組合を結成し、団体交渉を行う「労働組合法上の労働者」であることを認め、立場の弱い個々の働き手が集団的な労使関係をもって、契約内容を改善しうものとするを政策の基本とすること。そうした原則的な視点に立ち、契約条件の一方的決定の有無や、地位・報酬の安定性に着目し、付随的に仕事の諾否の自由、専属性の有無や程度、事業者性の有無や程度といった要素も加味して、労働者性を判断すること。

3．使用者への立証責任の転嫁

前項の労働者性の指標について一定程度該当する場合、司法において、雇用関係があり労働者であるものと推定すること。その法的推定の方法としては、米・カリフォルニア州最高裁判所が示した「ABC テスト法」(2018 年ダイナメクス事件判決、2019 年州法、2020 年 1 月施行)を採用すること。その方法とは、労働者であることの訴えがあった場合、労働者性

の指標のいくつかに該当する場合は、その当事者をまずは「労働者」とみなし、契約の相手側（事業者・使用者側）が、次の3つのテストについて労働者性を否定する証拠を示し、独立事業主であることを立証しなければならないというものである。

（A）労務提供者が、会社による支配や指揮命令から自由であること

（B）労務提供者が、会社の通常の業務過程とは別に仕事を完成させていること

（C）労務提供者が、取引、職業または業務において独立していること

このABCテストをすべて立証できなければ、当事者は労働者とされ、雇用関係があるものと判定される。証明するまでは、解雇となる可能性があるため、契約解除はできないものとする。この方法は、立場の弱い「労働者」側への保護の視点と、「契約形式を利用した使用者の責任逃れ」が横行する、昨今の現状をふまえると望ましい仕組みである。

4．団交応諾義務、労働委員会命令の履行義務

当事者に労働委員会命令を直ちに履行させるよう、労働行政機関に指導すること。履行しない使用者に対し、罰則を適用可能とするよう、法令改正などの手立てをとること。

5．労働組合法上の「労働者」概念の修正

近年における「新しい働き方」と上記で確認した法の趣旨をふまえ、労働組合法上の労働者性を判断するにあたっては、「事業組織の組み入れ」や「補充的判断要素」にこだわり過ぎることなく、自らの労働力を提供して報酬を得ている働き手に「経済的従属性」が認められるならば、労働組合を結成し、団体交渉を行う「労働組合法上の労働者」であることを認め、立場の弱い個々の働き手が集団的な労使関係をもって、契約内容を改善することを、広く後押しすること。

そうした原則的な視点に立った上で、契約条件の一方的決定の有無や地位・報酬の安定性に着目し、付随的に仕事の諾否の自由、専属性の有無や程度、事業者性の有無や程度といった要素も加味して、労働者性を判断すること。

以上

註1：全逵東京中郵事件（公務員の労働基本権）・最大判小 41.10.26 刑集 20 卷 8 号 901 頁

註2：丸島水門事件（使用者のロックアウト権）・最三小判昭 50.4.25 民集 29 卷 4 号 481 頁

該当箇所5 意見（再掲）と理由

意見内容

「○ 国は、雇用労働者に適用する最低賃金の水準をもとに、成果物の一定の単位または時間を基準とした最低報酬を確立し、発注者たる事業者は、それを下回らない報酬を保障しな

なければならない」とすること。

理 由

「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」は契約内容の適正化の観点からトラブル防止の方向性を記述している。他方で、フリーランスの「生活保障」(生存権)を視野に入れた法制度構築については言及が不十分である。

同文書では、業務委託の際に報酬額を記載した書面を交付することを義務付けることとし、フリーランスに対し、役務等の提供を受けた日から 60 日以内に報酬を支払わなければならないことを義務付けた点は、下請代金支払遅延等防止法をふまえれば、当然のことといえる。しかし、こうした手続面の規制にとどまらず、報酬額の水準の規制(最低報酬制度)が必要と考える。最低報酬制度の意義は、一定水準以上の報酬支払を公正競争の場として設定するとともに就業者の生存を保障することと、最低賃金制度の実効性を確保することにある。

一つの方法は、最低工賃(家内労働法第 8 条、第 14 条)に類似した制度をフリーランスに適用する方法(家内労働モデル)である。報酬相場が形成されている定型的作業については最低報酬額の設定が可能であり、それが法定最低賃金を下回らないものとしてはどうか。

もう一つの方法は、就業時間を考慮する最低報酬制度(イギリス最賃モデル)である。フリーランスにも時間給で設定された最低賃金を適用するための労働時間を考えるにあたり、イギリスの最賃制度(National Minimum Wage Act 1998)が参考になる。

まず、出来高労働(output work)については、イギリスでは全従業員あるいは代表者を基礎に一般の労働者が当該業務を時間あたり平均してこなせる製造数や処理数などの業務量を算出している。その方法を以下に例示する。

平均的な労働者が 1 時間あたり 10 の成果物を作ることができるとする。

申立人が週ごとに支払われ、週に 100 の成果物を作ったとする。

この 100 の成果物を作成するためには、平均的な労働者は 10 時間を要する。

この 10 時間に 1.2(係数)をかけて、12 時間という数字を導く。(仕事の能率の低い就業者も含めた保護のため、1.2 としている。)

この 12 時間に通常の時間当たりの最賃額をかけて、当該申立人に支払われるべき最低賃金額を決定する。

次に、時給制や月給制、出来高制で報酬が支払われていない場合の「不測定労働」(unmeasured work)についてである。この場合、イギリスでは、労使間で「一日当たりの平均賃金に関する取り決め(daily average agreement)」が書面で交わされる。契約上求められる役務提供義務を全て果たすために必要な 1 日あたりの労働時間を労使で取り決め、内容の妥当性について必要に応じて審判所、監督機関でチェックを行うというものである。

以上の家内労働モデルとイギリス最賃モデルを組み合わせ、最低報酬額を設定することを提案する。フリーランスは労働時間法制が適用されない中、長時間労働のリスクが高い。一定の単位ごとないし時間あたりの最低報酬額を設定し、原則として 1 日 8 時間、週 40 時間働けば健康で文化的な最低限度の生活を送ることのできる最低報酬額を設定することで、

長時間労働とそれに伴う労災、疾病、過労死・過労自死等の発生を抑制し、家庭生活との両立が可能になる。