

【労働基準法】

フリーランスの 労働者性の判断基準



大江橋法律事務所 弁護士
角野 真美

▶ PROFILE

mami.kadono@ohebashiri.com

第1 はじめに

近年、フリーランスという働き方が広がりを見せる中で、フリーランスを取り巻く法的枠組みや社会的認識が急速に変化しています。従来の独占禁止法や下請法による保護に加えて、2024年11月に施行されたフリーランス新法によって、フリーランスに対する保護が制度的に整備されることとなり、これまでの不安定な業務環境を改善しようとする動きが強まっています。この流れを受けて、フリーランスに依頼する側の企業においても、自らの優越的地位を再認識し、フリーランスに対する配慮を深める必要性が強調されるようになっていきます。

さらに、フリーランスの立場に関しては、単に自営業者としての保護にとどまらず、企業側の労働者として扱うべき場面も存在します。すなわち、フリーランスは本来、独立した個人事業主として活動することが基本ですが、業務の遂行方法や契約内容によっては、フリーランスが実質的に企業の管理下で業務を行っていることにより、フリーランスが発注者である企業の労働者としてみなされ、労働関係法令が適用される場合があります。

企業側の視点からは、フリーランスとして依頼をしたにもかかわらず、フリーランス側から労働者性を主張され、仮に裁判等^{注1}でこれが認定されると、社会保険料・労働保険料

注1 裁判以外に労働者性が問題となる場面としては、労働災害認定の場面が挙げられます。2024年11月1日から、フリーランスも労災保険の特別加入の対象となりましたが、保険料は自己負担であるため、企業の労働者として労働災害認定が受けられるかは依然として問題になる余地があります。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

の支払や労務管理を行う必要が生じるだけでなく、解雇権濫用法理が適用され、フリーランスとの契約を容易に終了できなくなるといった、予想外の負担を負うリスクがあります。

したがって、企業において、どのような場合にフリーランスについて労働者性が認められるかを把握することは、上記の不測のリスクを回避する上で重要となります。そこで本稿では、フリーランスの労働者性の判断要素や、近時注目すべき裁判例を整理することで、フリーランスの利用における留意点を明らかにしたいと思います。

第2 労働者性の判断要素

1 労働者性の判断基準の概要

フリーランスは法令上の用語ではなく、法的な定義が明確にあるものではありませんが、一般的には、個人事業主として、特定の企業に雇用されることなく、また他者を雇用することなく、個人の経験や能力を活かして収入を得る働き方を指します。フリーランスは、自分の仕事を自分で決定し、成果物やサービスを提供する点で、特定の企業の指揮命令を受けて勤務する労働者とは区別されます。他方で、前述のように、企業の指揮監督下でフリーランスが作業を行う際には、もはや独立した事業者ではなく、企業の労働者としてみなされるべき場合があります。

フリーランスがどのような場合に労働者に該当するかについては、従来、労働基準法研究会の報告書である「労働基準

法の『労働者』の判断基準について」(1985年12月19日。以下「研究会報告書」といいます。)が中心的な参考資料とされてきました。近年ではさらに、2021年に厚生労働省等が公表した「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GL」といいます。)においても、研究会報告書を踏まえ、労働者性を判断するための要素が具体例と共に改めて整理されていますので、以下ではこれらの研究会報告書・フリーランスGLにおける判断要素を検討していきます注2)。

2 使用者従属性

まず、労働者性についての判断要素は、労働基準法における労働者の定義を出発点としています。具体的には、「事業又は事務所に使用される者」で(指揮監督下の労働)、かつ、「賃金を支払われる者」(報酬の労務対価性)が労働者と定義されており(労働基準法9条)、これらの二つの要素を合わせて使用者従属性と呼びます。この使用者従属性が認められるかどうかは、形式的な契約形態にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断されます。

(1) 指揮監督下の労働

指揮監督下の労働といえるかについては、基本的に以下の(i)～(iv)の四つの要素から判断されます注3)。

(i)仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

発注者から仕事の依頼や業務を行うよう指示があっ

注2) フリーランスGLでは、労働基準法における労働者性と、労働組合法における労働者性を別個に整理していますが、本稿では、労働基準法における労働者性に絞って詳述します。

注3) フリーランスGL第6の3(1)

た場合に、それを受けるか受けないかを受注者が自ら決めることができないことは、指揮監督関係を肯定する重要な要素となります。

もっとも、発注者からのあらゆる作業の依頼への諾否の自由がなければならないというわけではなく、複数の作業からなる仕事を自らの判断で受注した結果、個々の作業単位では作業を断ることができない場合などには、契約内容等も考慮して諾否の自由が判断されることとなります。例えば、フリーランスのライターが、案件ごとに依頼を受注する際、案件内の原稿の作成、校正、修正といった細かい作業を断ることはできなくとも、案件の受注自体は自由に選択できるという場合には、諾否の自由があると考える余地があります。

(ii)業務遂行上の指揮監督の有無

発注者から業務内容や遂行方法について具体的な指示を受けていることは、指揮監督関係を肯定する重要な要素となります。具体的な作業工程が厳密に管理されている、定期的な報告が求められる、監督者からの細かい指示の下で業務を進めるといった事情がある場合には、この要素が肯定されやすくなります。

反対に、発注者からは最終的な成果物のみを求められ、作業工程を自身の裁量で計画・実施でき、納品後に内容だけが評価されるような作業形態であれば、業務遂行上の指揮監督はないと考えられます。

(iii)拘束性の有無

発注者から勤務場所と勤務時間が指定・管理されていることは、指揮監督関係を肯定する典型的な要素となります。

もっとも、業務について指揮命令を行う以外の目的で指定や管理が行われる場合には、指揮監督関係は直ち

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

には肯定されないと考えられます。例えば、特定の時間・場所で講演等のイベントを行うといった、業務の性質として時間・場所の指定が必須である案件や、近隣への騒音防止や安全確保の観点から作業時間が指定されている工事の案件などは、指揮監督以外の目的で場所・時間が指定されているといえます。

(iv) 代替性の有無

受注者本人に代わり、他の人が労務を提供することや、受注者本人の判断で補助者を使うことが認められている場合には、指揮監督関係を否定する方向の事情となります。この要素については、指揮監督関係の主要な判断基準ではなく、補助的な要素として位置づけられています。

(2) 報酬の労務対償性

受注者に対して支払われる報酬の性格が、報酬の名目を問わず、発注者の指揮監督下で一定時間労働を提供していることに対する対価と認められる場合には、指揮監督関係を肯定する重要な要素となります。

具体的には、報酬が主に作業時間をベースに決定されており、仕事の出来高による変動の幅が小さい場合や、報酬が時間給や日給など時間単位で計算される場合には、この要素が肯定されやすくなります。ただし、時間数×単価の出来高制において、受注者個人の能力ごとに単価が定められている場合には、時間単位で計算される報酬であっても、労務対償性は直ちには肯定されません。

(3) その他の補強要素

上記(1)(2)の要素のみでは労働者性の判断が難しい場合には、さらに以下の各要素も考慮して、労働者性を判断す

ることになります^{注)4}。

(i) 事業者性の有無

業務に必要な機械、器具等の作業用品を発注者が負担して受注者に貸与している場合には、独立した事業者としての性質を否定する事情となります。

反対に、受注者が高価な作業用品を自ら用意している場合には、事業者性を補強する要素となります。

また、受注者が発注者から受け取る報酬の額が、同種の業務に従事する労働者と比較して著しく高額な場合には、事業者性が肯定され、労働者性を否定する方向の要素となります。もっとも、高額な報酬が単に長時間作業したことに起因していて、作業単価自体は発注者の労働者と同程度の水準である場合には、事業者性を肯定する要素とはなりません。

(ii) 専属性の程度

特定の発注者への専属性が高く、他の発注者の業務を行うことが制度上又は事実上制約される場合や、報酬に固定給部分があるなど生活保障的要素が強い場合には、労働者性を肯定する補強要素となります。

第3 フリーランスの労働者性に関する裁判例

フリーランスや個人事業主の労働者性が争われた多くの裁判例においても、第2で述べた判断要素を考慮して、労働者性が検討されています。そこで、以下では、近時、企業がフリーランス又は個人事業主と取り扱っていた人物の労働者性が争われた裁判例を紹介し、第2で述べた判断要素がどのように具体的事例に当てはめられているかを見ていきます。

^{注)4} フリーランスGL第6の3(2)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

(1) 東京高判令和2年9月3日労判1236号35頁

(エアースタジオ事件・労働者性肯定)

本件は、舞台制作や映像制作を目的とする被告(被控訴人)が運営する劇団に所属していた原告(控訴人)が、最低賃金及び労働基準法に基づく割増賃金の支払いを求めて、劇団員としての労働者性を争った事件です。

原告は2009年に劇団に入団し、当初は金銭の支払いがなかったものの、2013年以降は月額6万円が支給されるようになり、劇団員としての業務は、公演の出演だけでなく、会場整理、仕込み、バラシ、衣装・小道具の準備など多岐にわたり、特に小道具課に所属した原告は、年間約90回に及ぶ公演に合わせた小道具の準備を、演出担当の指示の下で行っていました。

原審では、原告の業務のうち、裏方業務については労働者性を肯定しつつ、公演出演業務については、原告にとって公演への出演は任意であったこと、出演に対して支払われていたチケットバックは、役者としての集客能力に対する報酬であること等を理由に、労働者性を否定しました。

これに対して控訴審は、原告の労働者性について、劇団の各業務への諾否の自由、業務への時間的・場所的拘束、労務提供の対価の有無などを個別具体的に検討すべきであるとした上で、以下のとおり、原告の裏方業務と公演出演業務の両方について労働者性を肯定しました。

① 裏方業務について

裁判所は以下の事情から、裏方業務については諾否の自由がなく、時間的・場所的拘束があったと認定しました。

- 入団契約において劇団員は裏方業務に積極的に参加することとされ、被告も相当な回数の裏方業務に参加していた。
- 音響照明作業には、被告が決定する担当の割り振りに従い参加していた。
- 原告は小道具課に所属し、小道具業務を長期間担当し

ないことが許される状況にはなかった。

- 原告は公演日程に合わせて小道具を準備するほか、演出担当の指示に従い小道具を変更することも求められていた。

また、以下の事情から、労務対償性についても肯定しました。

- 劇団員は公演に出演しない月は月4日の休日を取ることを奨励されていた。
- 劇団とアルバイトの両立が難しいことから、月額6万円の支給が始まった。
- 劇団は、現在では、裏方業務についてアルバイトを雇っている。

② 公演出演業務について

裁判所は、以下の事情から、公演出演業務についても指揮命令関係を認めました。

- 劇団員は公演出演を希望して入団しており、公演出演の依頼を断るとは考えがたく、諾否の自由がなかったこと
- 原告は被告における業務が多忙なために他の劇団の公演出演やアルバイトを行えない状況にあったこと
- 勤務時間・場所や出演する公演は全て被告が決定しており、被告の指示に従って公演出演業務に従事するとされていたこと

本判決では、個別の業務ごとに労働者性が検討されています。1人のフリーランスが、性質の異なる複数の業務を受注する機会は、クラウドソーシングの発達等により今後も増加すると見込まれ、企業側は、同一のフリーランスに発注する各業務について、労働者性を認定されることがないように、業務遂行方法や契約条件に留意する必要があります。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

(2)名古屋高判令和2年10月23日労判1237号18頁
(NOVA事件・労働者性肯定)

本件は、語学スクールを運営する被告(控訴人)との間で業務委託契約を締結し、英会話講師として英会話レッスンを行っていた原告(被控訴人)6名が、被告との間の契約は実質的には労働契約であるとして、年次有給休暇取得権の侵害や健康保険加入義務懈怠に基づく不法行為の成立を争った事件です。

当時、被告においては、雇用講師と業務委託講師が混在して勤務しており、原告らは被告において、約11か月～1年8か月間業務委託講師として就労していました。

原審は、原告らが空き時間には社内業務に従事していたこと、雇用講師と同様の服装指示・指導を受けていたこと、レッスン実施に諾否の自由がないこと、勤務時間・場所の拘束があったこと、報酬に労務対償性があること等を理由に、原告らの労働者性を肯定しました。

控訴審も、原審の判断を維持し、以下のとおり、控訴審で追加主張された事情について各種判断要素を詳細に認定し、労働者性を肯定しました。

①業務遂行上の指揮監督について

- 被告は、業務委託講師に対し、被告が指定したテキスト・マニュアルに沿った教授法を行うことを義務付けており、雇用講師と同程度の業務遂行上の指揮監督を行っている。
- 業務委託講師は、契約事項として、レッスンの空き時間に清掃、販促活動等の諸作業を行うことを義務付けられており、これを行うか否かの選択ができたとは認められない。
- レッスンの時間帯と校舎は、契約により定められており、その時間帯に予約があればレッスンを行わなければならないとされていたことから、業務の性質により時間的・場所的拘束性があったものではない。

- 業務委託講師の契約上、再委託は可能とされていたものの、実際の運用上は再委託は容易には行えなかったものであるから、労働者性を否定する要素には足りない。

②報酬の労務対償性について

- 業務委託講師の報酬はコマ数を基準としており、一定時間労務を提供したことに対する対価というべきである。
- 業務委託講師の対価は、雇用講師の給与より高額とはいえない。

③その他の事情について

- 業務委託講師も雇用講師も共に兼業が可能であるから、兼業が可能であることは直ちに労働者性を否定する要素とはならない。
- 原告らは週5日、34コマから40コマを受け持っており、被告への専属性があったと言わざるを得ない。

本判決は、各判断要素の認定において、雇用講師と業務委託講師の勤務条件の類似性が重視されています。企業においては、同じ性質の業務について、本判決のようにフリーランスと労働者を併用する場合には、労働者性が認定されないよう、両社の労働条件について差別化を図る必要があります。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

第4 おわりに

以上のとおり、フリーランスの労働者性については、表面的な契約形式ではなく、実態に基づく労務提供状況が重視されることとなります。フリーランスに依頼する企業においては、契約の締結や業務遂行の各段階において、上記の研究報告書やフリーランスGL、裁判例に現れる各種の判断要素に留意し、フリーランスについて適切な契約上・実態上の独立性を確保することが求められます。

以上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。