

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【フリーランス・業務委託】

- フリーランス、業務委託とは
- 労働者との違いと注意点（雇用契約と業務委託契約）
- フリーランス新法と労災保険の特別加入対象拡大

1 フリーランス、業務委託とは

近年、働き方の多様化にともない柔軟な働き方が可能なフリーランスに注目が集まっています。フリーランスとして働く人は内閣官房のフリーランス実態調査結果(2020年)によると約462万人いると言われていて、フリーランスの数は増加傾向にあります。

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/report.pdf>

「フリーランス」と似たような言葉として「業務委託」といった言葉もよく耳にしますが、それぞれの意味や違いについて解説いたします。

■フリーランスと業務委託の違い

「フリーランス」は働き方やその働き方をする人を表す言葉で、「業務委託」は契約形態を表す言葉です。そもそも表しているものが異なるということに注意しましょう。

■フリーランスとは

フリーランスとは、『特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人』を表す言葉です。（フリーランス協会「フリーランス白書」より）

会社員は会社と雇用契約を結んで働きますが、フリーランスは個人として独立して働きます。会社員が「労働者」であるのに対し、フリーランスは「個人事業主」と考えるとイメージしやすいでしょう。

フリーランスは、会社員のような固定的な給与ではなく、請け負った仕事量が収入に直接影響しますが、その一方で、働く時間や場所などの制約がなく自由度が高いことや、自身の専門知識やスキルを活かすことができるのが特徴です。

職種としてはITエンジニアやデザイナー、カメラマンといった職種に比較的多くみられますが、最近ではバックオフィス系の職種でもフリーランスとして働く人が増えてきています。

■業務委託とは

業務委託とは、企業（発注者側）が別の企業やフリーランスなど（受注者側）に業務を委託する契約のことを指します。

一般的に「業務委託契約」と呼ばれますが、実は「業務委託契約」という言葉は法律上存在しません。法律用語では、業務委託契約は次の3つの契約に分類されます。

1. 請負契約

発注者が受注者に対してある業務を委託し、受注者はその業務を完成させることで報酬が発生する契約のことです。請負契約では、「仕事の成果物」に対して報酬が発生します。

2. 委任契約

発注者が受注者に法律行為の遂行を委託し、受注者はその業務を遂行することで報酬を受け取る契約のことです。請負契約との違いは「仕事の遂行」に対して報酬が支払われる点です。仕事の成果物の有無にかかわらず、業務を行った時間や作業工数等に対して報酬が発生します。

3. 準委任契約

発注者が受注者に法律行為以外の業務の遂行を委託し、受注者はその業務を遂行することで報酬を受け取る契約のことです。委任契約と異なる点は、委託する業務が法律行為かどうかです。

担当：菊池

2 労働者との違いと注意点（雇用契約と業務委託契約）

企業が結ぶ業務遂行に関する契約には、使用者と労働者という主従関係がある「雇用契約」と主従関係がない「業務委託契約」の大きく2つに分けられます。

「雇用契約」は、一方が労働に従事し、もう一方が労働に対価を払う契約です。つまり、企業と雇用契約を結んだ上で働く人はその使用者の指揮命令の下で働く労働者となるため、労働基準法や労働契約法などの法律が適用されます。

一方、「業務委託契約」とは、独立した事業者間で、一方が特定の業務を委託し、もう一方がこれを承諾する契約のことです。業務委託契約には主従関係がなく、事業者間の契約として扱われるため、労働基準法等の労働法が適用されません。

ただ、形式上は業務委託契約でも、その実態が雇用契約とみなされる場合は、実態に基づいて「労働者性」が認められることがあります。労働基準法上の「労働者」とみなされた場合は労働基準法や労働契約法等の労働法が適用されることになり、最低賃金や残業代の支払い等の諸問題が生じることになるので注意が必要です。

では、「労働者性」とはどのようなものでしょうか。

労働者性は労働基準法第9条の規定に基づき、①「指揮監督下の労働」であること、②「報酬の労務対償性」があることという2つの基準で判断されます。この2つの基準を総称して、「使用従属性」といいます。

【1】「使用従属性」に関する判断基準

① 労働が他人の指揮監督下において行われているか

(1) 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

発注者等から具体的な仕事の依頼や業務に従事するよう指示があった場合などに、それを受けか受けないか判断する自由が受注者側にない場合は労働者とみなされる可能性があります。

(2) 業務遂行上の指揮監督の有無

業務の内容や遂行方法について、使用者として具体的な指揮命令が及んでいると、使用者の指揮監督下にある労働者と同じであると判断されるおそれがあります。マニュアルや台本が存在し、その手順どおりに行うよう指導する場合なども要注意です。

(3) 拘束性の有無

勤務場所や勤務時間を指定・管理していると、指揮監督関係に近いと判断されやすくなります。勤務時間や休憩時間の都度、開始・終了の報告を求めたり、タイムカードの打刻やログを取っている場合は要注意です。業務の性質上、業務遂行する場所や時間が限定される場合に、その場所や時間を連絡することは許容範囲とされています。

(4) 代替性の有無（指揮監督関係の判断を補強する要素）

受注者本人に代わって他の人が労務を提供することが認められていたり、受注者が自分の判断によって補助者を使うことが認められている場合は、労働者性を否定する要素の一つになります。

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

報酬が給与と同じ扱いになっている場合は労働者とみなされる可能性があります。例えば、報酬が時間単価で計算されていたり、深夜手当のように時間帯等によって割増で支払われていたり、遅刻・早退・欠勤について報酬から控除されていたりすると一定時間の労務提供の対価である給与と同じとみなされ、労働者とみなされる可能性が高まります。また、報酬から所得税を源泉徴収したり住民税の特別徴収をすることも NG です。

「使用従属性」は、以上のような要素に対する判断などを勘案して総合的に判断されることとなりますが、これらだけでは判断が難しい場合には、さらに以下のような要素も考慮されます。

【2】「労働者性」の判断を補強する要素

① 事業者性の有無

仕事に必要な機械、器具等を、受注者側が自ら揃えて使用している場合は、労働者性を弱める方向に働くとされています。セキュリティ上の理由等により、PC やソフト等の業務に必要な機材を発注者が貸与することは許容範囲内といえます。

また、フリーランスの報酬は、その専門性やフリーランスが負っている事業リスクや経費、社会保険料の負担等も考慮し、同種の業務に従事する労働者の水準よりも高く設定されていると、労働者性を弱める要素となり得ます。

② 専属性の程度

フリーランスとの間で独占契約を結ばない方が労働者性は弱まるとされています。

この詳細については、「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）」の17～24ページにまとめられていますのでご参照ください。

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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000759477.pdf>

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概要版（パンフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000766340.pdf>

このガイドラインには「労働組合法における『労働者性』の判断要素」についての記載もありますので、情報整理のために是非ご一読ください。

以上、雇用契約か業務委託契約かの判断は、「使用従属性」が認められるかどうか大きなポイントとなります。業務委託契約を締結する際は「雇用逃れ」を指摘されることのないよう、判断基準を理解し適切な方法で行いましょう。フリーランス協会からフリーランスの労働者性の判断基準等を整理した「偽装フリーランス防止のための手引き」が公開されています。この手引きの10ページには偽装フリーランス防止のためのチェックリストも載っていますので、契約前にこのようなリストを利用して確認するのもよいでしょう。

偽装フリーランス防止のための手引き

<https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2024/02/gisou-freelancer-prevention.pdf>

担当：巻下

3 フリーランス新法と労災保険の特別加入対象拡大

■フリーランス新法

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以降、フリーランス新法）」とは、フリーランスの方が働きやすい環境を整備するために定められた法律です。

この法律の対象となるフリーランスは、業務委託をされる側で、労働者を雇用していない人で、法律内では「特定受託事業者」と定義しています。

一方で、業務委託を依頼する側で、常時雇用する労働者を持つ事業者を「特定業務委託事業者」と言います。

今後は、特定業務委託事業者が特定受託事業者に業務委託を依頼する場合は、以下の「取引の適正化」と「就業環境の整備」の対応が求められることとなります。

1. 取引の適正化

① 書面等での条件明示

業務委託を依頼する場合、「委託する業務の内容」、「報酬の額」、「支払期日等の事項」を書面等により明示しなければいけません。メールや Web ページ、電子ファイルなどの方法で送付する場合は、ファイル等へ書面を出力できる方法でなければなりません。

② 成果物等の受領日から 60 日以内の報酬支払

委託した業務の納品を受けた日から 60 日以内で支払期日を設定し、その期日内に支払うことが求められます。

③ 禁止事項の定め

継続的業務委託に際し、下記の禁止事項が定められました。

- (1) フリーランスの責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
- (2) フリーランスの責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
- (3) フリーランスの責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
- (4) 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
- (5) 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
- (6) 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
- (7) フリーランスの責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

2. 就業環境の整備

- ① 募集情報を提供するときには、虚偽表示をしてはならず、正確かつ最新情報に保たなければならない
- ② 継続的業務委託を受けるフリーランスが妊娠、出産、育児介護等と両立しながら業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならない
- ③ フリーランスに対するハラスメントの相談窓口設置等の体制整備の措置を講じなければならない
- ④ 継続的業務委託を中途解約する場合には、原則解約日の 30 日前までに予告しなければならない

今年の秋ごろには施行される予定となっておりますので、今のうちに契約書の雛形などを用意し、禁止事項が行われていないかなどの確認が必要となります。

(出典) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/001101551.pdf>

■労災保険特別加入（※1）の対象拡大

フリーランスの方々が安心して働けるよう、現在一部の業種に限定されている労災保険の特別加入を、2024年の秋ごろまでに原則全業種へ対象を拡大する方針が示されています。

今回で特別加入が可能となるのは、フリーランス新法の対象同様、労働者を持たず、業務委託を受けるフリーランス・個人事業主等で、今まで特別加入対象となっていた業種（※2）は除きます。

保険料率は一律3/1000となる見込みです。

(※1) 特別加入とは

労災保険は、本来、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外でも、労働者と同じように保護することが必要であると認められる一定の方に、労災保険の任意加入を認める制度です。

(※2) 現在特別加入対象となっていた業種

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/library/yamanashi-roudoukyoku/rousaihosyo/tokubetukanyu.pdf>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/kanyu_r3.4.1_00001.html

URLをご覧ください。

担当：杉田

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2024年4月9日(火)『70歳雇用時代に合わせた定年再雇用制度の再構築』

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10508>

■2024年4月25日(木)『人事労務担当者の基礎知識』

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10541>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷2-1-6 青山エイティーンビル2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp> Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office