

「フリーランス新法」の意義と課題

2025 年 2 月 20 日

静岡県労働研究所 理事長・弁護士 萩原繁之

1. 「フリーランス新法」とは何か。その成立の背景

「フリーランス新法」というのは、すでに去年の 11 月から施行されているということを踏まえつつお話をするようにということでしたので準備をさせていただきました。よろしくお願いします。

早速ですが「フリーランス新法」とは何かということと、その成立の背景についてですが、新しい働き方をする人たちが増えているということで、スキマバイトということがだいぶ流行っていて、そのスキマバイトをする人は、はたして労働者と言えるのか。もちろん明らかに言えるという場合も大いにあるわけですが、そうとも言えないかもしれないというような新しい働き方があるということです。フリーランスが増大しているということとか、一国一城の主だということに、拘束がないということで憧れるというような傾向が感じられるというところがあります。

雇用によらないということは、これは労働者ではないということになるわけですが、そうすると労働者に与えられている労働法制、社会保障法制上の保護が及ばないということになるわけです。それが一国一城の主だという耳辺りのいい言葉の反面にあるわけですが、労働者に与えられている労働法制上の保護とか社会保障法制上の保護が及ばないということで、それを狙う企業も増えているのが実際問題としてあると思います。社会保険料の負担の節約とか、労災保険料の負担の節約とか、そういうために「あなたは労働者じゃないよ」というような形をとって、「あなたは下請けだ」と「委託だ」というような形で仕事を依頼するということがあります。

事例として労働問題の相談とは全く違う形の法律相談を受けた中で話を聞いたことですが、ある大手企業で労働者を退職させて、自営業者として独立させて、そして会社の従業員ではなくて、下請け企業、業務委託先企業として取引をやっている。仕事は今まで通りで、会社の中での仕事だということが起きているということを聞いています。おそらく社会保険料、労災保険料とかの負担、その他の労働法制上の保護の制約がないという形で仕事をさせるということが目論まれているということが明らかな感じがしています。

雇用によらない新しい働き方、フリーランスの事業者、一応独立した事業者という体裁になるわけですが、その人たちを保護する必要があるだろうということで、この「フリーランス新法」が登場したということが言えると思います。「フリーランス新法」の正式な名前は「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」という名前です。フリーランスを特定受託事業者という風に言っているわけですが、その特定受託事業者=フリーランスと取引する企業などに対する規制などを定めている法律であって、これは先ほどから言っていますように、去年の 11 月から施行されている法律です。

2. 「フリーランス新法」＝「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する法律」の内容

この法律はどんな中身なのかということに話を進めていきたいと思います。この法律の内容は面白いことに二元体制となっています。二元体制という言葉は私が作った名前ですが、取引の適正化という側面では公正取引委員会と中小企業庁が、「フリーランス新法」の第2章で管轄官庁ということで決められています。公正取引委員会ですから不公正取引の防止とか、中小企業庁ですから下請け業者の保護、ご存知の方も多いと思いますが下請法という法律がありまして、中小企業庁などが下請けいじめを防止するために作ってある法律ですが、こうした法律と同じように、その監督規制の体制もこういった法律に準じた形でやられているということです。

それからもう1つが就業環境の整備ということで、「フリーランス新法」第3条に定められていますが、これは厚生労働省が担当するということです。これは労働者保護に準ずる規制をしているということになっています。

二元体制が他にも法制度としてあるのかどうかよくわかりませんが、思い浮かぶのが保育園と幼稚園です。保育園が厚生労働省、幼稚園が文部科学省ですが、保育園と幼稚園はもともとできているので、この「フリーランス新法」が最初から1つの法律で二元体制をとっているという事とは違うわけです。少なくとも私はこれまでの法制度の中で、こんな二元体制をとっている法律は知らないです。もし他にもこういうのがあるということをご存知の方がいたら教えてください。

(1) 第2章 特定受託事業者に係る取引の適正化 (3条～11条)

どんなことが決められているかという具体的な中身です。まず1つは、この特定受託事業者に関する取引の適正化ということで、公正取引委員会と中小企業庁が分担する部分です。それが委託業者への義務付けということです。これ面白いですが、委託業者の中にもフリーランスの委託業者もあり得るわけで、フリーランスとフリーランスが取引する場合においても、相手のフリーランスを保護するために、フリーランスの委託業者はちゃんと決めておかなければいけないということがあるわけです。これは給付内容等の明示を書面または電磁的方法できちんとしなければならないということが決められてあるということです (3条)。

それから報酬の支払い期日が60日以内でなければならないということが決められています (4条)。労働基準法では給与の支払いは毎月1回以上払わないといけないことになっているのに比べると、60日というのは2ヶ月ですから長いということがあります。だから労働者に対する賃金の保護よりも緩くなっていて弱いとも言えますが、ただしこれは下請けの場合は従業員・労働者と違って独立自営業者だということで、労働者よりも自営業者・下請け業者に準じて60日と決められているという風に考えていいと思います。

それからいわゆる下請けいじめに似たようなフリーランスいじめみたいなことをしてはいけないということが遵守事項となっています (5条)。フリーランスの受託事業者には責任

がないのに、受け取りを拒否したり、報酬を減らしたり、引き取らせることというのは禁止しているということがあります。

それから次にそういった禁止の中身に違反するようなことがあった場合には、フリーランスの側は救済方法として公正取引委員会または中小企業庁長官への申し出ということをする事が許されています（6条）。中小企業庁長官に申し出がされた場合には、中小企業庁長官は公正取引委員会にそれに関わる請求をすることができるということになっていきます（7条）。公正取引委員会は委託している業者に対して、勧告（8条）をしたり命令（9条）をしたり、不公正な取引方法に関わる独占禁止法の準用ということがあります。その公正な取引とか下請けいじめを防止するというものに準ずる法規制になっているということになるわけです。これが取引の適正化に関わる法規制の内容です。その辺は労働法よりは下請け保護の法律なので、労働者の皆さんにはあまり馴染みがないかもしれません。

（2）第3章 特定受託業務従事者の就業環境の整備（12条～20条）

次は就業環境の整備に関する規制です。委託業者への義務付けですが、これは要するに使用者との労働関係において、使用者に義務付けられているのと同じような義務付けが委託業者になされているということで、1つは募集情報の的確な表示をしなければならないことです（12条）。それから妊娠、出産、育児、介護への配慮をしなければならないというようなこと（13条）、それから言動に起因する問題への措置というのは、要はハラスメントの防止をなささいということです（14条）。契約解除の予告や、契約解除の理由を開示しなければならないというような規制（16条）で、これは労働者に対する解雇予告の規定に準じたような規制があるということです。

こうしたものに対する違反については厚生労働大臣に申し出をして（17条）、厚生労働大臣から勧告（18条）、命令（19条）などをしたり、また報告及び検査をすること（20条）が決められているということになります。

（3）雑則

雑則として体制を整備しなければいけない（21条）ということとか、都道府県労働局長に委任するということが可能性として定められていたりします（23条）。

（4）罰則

違反したことについての罰則としては、罰金と過料（行政罰）だけだということで、これより重い罰則はないということです。拘禁刑とかいわゆる身柄を拘束するような罰則はないということになっています。

（補）

それからフリーランスが労災保険の特別加入の対象となりましたということで、これは

業務委託を受けているフリーランスが加入できるということになっています。特別加入をする際の窓口として厚生労働省がはっきり示しているのは連合フリーランス労災保険センターという所です。これは全労連も受け皿作りをしているのかどうかと思って調べてみましたが、今のところわかりません。そういう準備もしてるのかどうか、詳しい方がいたら教えて頂ければと思います。

これまで特別加入の受け皿に民主商工会がなっていました。だから民主商工会というのは、この連合フリーランス労災保険センターみたいな自営業者の特別加入の受け皿として、ずっと昔からやっているの、それとの関係でフリーランスが新しく特別加入の対象になったというのが、正直言っていまいちピンと来ないというのが私の率直な感覚です。以前から民商の会員のフリーランスは特別加入できたのではないのかなということが疑問としてあります。これも詳しい人がいたら教えてください。

3.新法への疑問、問題点

(1) そもそも

次に新法への疑問や問題点の指摘をさせていただきます。そもそも大前提の大問題として、今我が国において偽装請負とか偽装業務委託があちこちで蔓延しているわけです。そういう中で労働者に当たる人、つまり他人の指揮命令下で仕事をしている人は、この「フリーランス新法」の保護という前に、労働者を保護する法律によって保護されるべきなのに、そうならないということになってはまずいということを最初に考えるべきだと思います。それと裏腹の問題ですが、特定受託事業者として定義付けされている人の中には、労働者に当たる人、つまり他人の指揮命令下で労務提供を行う人も該当する余地がある、そういう定義付けになっているということが非常に大きい問題としてあると思います。だからこの「フリーランス新法」の保護を考える前に、まず労働者に当たる者には労働者保護をきちんと労働者保護法の対象として保護すべきではないかということがあります。この「フリーランス新法」も労働者保護法と全く同等の保護がされているのであれば別に良いですが、そうでないというところに大きい問題があると思います。

(2) 法内容の不十分点

第12条は募集情報を的確に表示しなければならないとあるわけですが、その間に契約内容を明示する義務ということもきちんと明示されなければならないけれども、それを明示しなければならないという規定がないということが労働弁護団の批判の中にありました。しかし個人的には給付内容を明示する義務(第3条)というのが、契約内容を明示する義務と同一ではないのかなということで疑問に思っています。

次に「フリーランス新法」第5条には下請法4条1項二号に当たる規定(不払い禁止)がないということですが、「フリーランス新法」第5条は、下請法第4条をコピーしたようなものですが、下請法には「下請代金をその支払期日の経過後なお支払わないこと。」とい

う二号があるのに、「フリーランス新法」の方には二号に当たる規定がないということです。

（３）実施体制の不安

次にこの辺は個人的な印象ですが、そもそも実施体制への不安です。取引の適正化については公正取引委員会と中小企業庁が担当する、就業環境の整備については厚生労働省が担当するという二元制で大丈夫なのか、たらい回しとか、責任のなすり合いとか、そういうことが起きたりするという心配がありはしないのかというような感じもします。中小企業庁というのはそもそも経済産業省の外局で、経済産業省と言ったら見方によっては財界の代弁者みたいな役所だという悪口も言えるような所で、財界の代弁者みたいな役所に労働者・フリーランスの保護というようなことが期待できるのだろうかというような心配がなきにしもあらずです。

次に人員体制が足りているのかということですが、労働基準監督署みたいに人が足りているというわけではないと思いますが、それほど充実してないということで、先ほど言いましたが第 21 条は体制整備について謳っており、第 23 条は「都道府県労働局長への委任の可能性」ということで、これは人員体制が足りてないということの告白になっているのかなという印象があります。

（４）結論

結論として、この法律はまだまだ不十分であって、これから改正してより良くしていくべき法律だと言えらると思ひますが、こんな法律はない方がマシというやうな悪法というわけでもなからうという印象があります。

4. 今後の課題と展望

（１）労働者概念の明確化と労働者保護のさらなる徹底

今後の課題と展望ですが、1 つは労働者概念を明確化して労働者保護をさらに徹底していくということが重要であると思ひます。先ほども言ひましたやうにフリーランスという中には労働者に当たり得る人も入っているから、その労働者に当たり得る人は労働者としてきちんと保護していくということが必要ではないかということです。

（２）法改正のための運動、働きかけ

それから法改正、要は「フリーランス新法」での保護の水準を労働者並みに上げていくというやうな運動や働きかけが必要ではないかという問題です。

（３）労働者とフリーランスとの協力、連携強化

それから 3 つ目は労働者とフリーランスとが、お互いにその足を引っ張り合うのではなくて、協力し連携を強化していくということが重要ではないかということです。そういう

中でフリーランスに手を広げていこうということで、全国の民主商工会なんかはそういう活動を必ずしも成功しているわけでもないでしょうが、そういう取り組みを一応しているということなどからして、1つの受け皿として民主商工会なんかを考えられるのかなと思います。そういう形で協力・連携強化をしていくということが課題になっていくと思います。ありがとうございました。