

令和4年度「働き方改革研究会」（第6回）
「働き方改革」のなかで残された課題から
～フリーランス、ギグワーカーの保護をめぐる問題～

2022年12月15日

上支部 内藤 義弘

1 はじめに（課題認識）

- 「雇用によらない働き方」は非常に範囲が広くその態様も多種多様で一律に論じることが難しいとされており、従来から「労働者性」をめぐって様々な議論が展開され、また、学説、判例・裁判例も積み重ねられてきた。
- 「雇用によらない働き方」を一概に「フリーランス」と一括りにするのはやや乱暴な整理であり、その中には、一部に「労働者性」を伴う働き方をする者から、全く独立して経済活動を行う自営業者まで広い範囲が含まれ、それぞれ契約の性質や指揮命令（使用従属）関係、時間・場所の制約状況、社会保険等適用状況などが異なっている。
- 「働き方改革実行計画」においても、「雇用類似の働き方」という定義を設けて、その実態を把握し、法的保護の必要性を検討することを「中長期的課題」と位置づけ、その後、厚労省が設置した検討会や労働政策審議会等の場で議論、検討が加えられ、昨年3月には「フリーランスガイドライン」が策定されたが、残された課題は依然として多い。
- そうしたなか、ICTやAIに係る技術の急速な進展に伴い、インターネットを活用したオンライン上で取引を行う仕組み（デジタルプラットフォーム）が活発化し、それらに関わる新しい形の働き方（ギグワーカー）も注目されるようになった。
- また、この間広がった「新型コロナウイルスの感染防止」の観点から、テレワークやリモートワークが浸透するなど、個人の働き方のあり様も大きく変化を遂げており、指揮命令や使用従属、時間・場所の制約等といった概念にも揺らぎが生じている。
- もとより、ノマド、シェアオフィス等に代表される若い世代の働き方に対する意識の変化は従来から指摘されていたところであり、また、副業・兼業としても、さらに高齢者の働き方としてもフリーランスを選択する傾向が見られており、フリーランスをめぐる議論は今後も活発化することが予測される。
- こうしたことから、フリーランスとしての働き方における現段階での課題を整理し、今後の法的保護のあり方など将来に向けた方向性を検討してみることとしたい。

図表1 フリーランスの法的保護に係る検討経過（「働き方改革」以降）

- ▶2017年3月 「働き方改革実行計画」の中で、「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方の実態を把握し、法的保護の必要性を検討することを中長期的課題とする」と明記
- ▶2017年10月 厚労省が「雇用類似の働き方に関する検討会」を設置
雇用類似の働き方について実態を把握・分析し課題整理
- ▶2018年3月 「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書とりまとめ
- ▶2018年9月 労働政策審議会労働政策基本部会が報告書を取りまとめ
 - ・雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。
 - ・雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが大切である。
- ▶2019年6月 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」中間整理
 - ・雇用類似の働き方に関する論点は多岐にわたり、現段階では、各論点について議論の収斂には至っていない。
 - ・当面は、自営業者であって、労働者と類似した働き方をする者を中心に検討することが適当。優先すべき課題を中心に、ガイドラインによる対応か、法的な対応かといった手法も含め、スピード感を持って検討を行うことが適当である。
- ▶2020年6月 全世代型社会保障検討会第2次中間報告
- ▶2020年7月 「成長戦略実行計画」において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請法、労働関係法令の適用関係を明らかにする「ガイドライン」の策定を閣議決定
- ▶2021年3月 「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」（フリーランスガイドライン）策定
 - ～4者連名（内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省）～
- ▶2022年6月 「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、フリーランスに係る相談体制の充実を図るとともに、取引適正化のための法制度について検討することを明記
 - ～2022年9月 意見募集実施 622件～
- ▶2022年11月 ウーバージャパン事件（東京都労働委員会命令）
 - ～2022年12月 ウーバージャパン：中労委に再審査申立て

（出典）「労働政策研究会報告書 No.207 2021」（労働政策研究・研修機構）等から作成

2 【事例検討1】ウーバーイーツ配達員の労働者性をめぐる判断

○本件の意義

- ▶オンライン上のプラットフォームを介する「ギグワーカー」の「労組法上の労働者性」を認めた国内初の法的判断であり、「フリーランスガイドライン」に示された「判断基準」6項目に、配達員の業務実態を当てはめ、詳細な検討を行っていること

○判断に当たり特に考慮された要素

- ▶ウーバーが配達員に対してマニュアルを交付しこれに反した場合には、アカウント停止措置を行うことがあること、配達業務が正しく遂行されない場合には契約解消の示唆があること【労働者性の判断枠組み】
- ▶配達員に対する注文者と飲食店の評価がウーバーの設定する最低評価平均に達しない場合には、アカウント停止措置を行うことがあるとされており、相当強い統制効果があること【事業組織への組入れ】
- ▶「クエスト」と呼ばれるインセンティブが設定されており、配達員はその目標を達成するために一定期間事実上拘束されること【事業組織への組入れ】
- ▶配送料はウーバーが飲食店に代わって注文者から受領し、配達員に支払っており、飲食店は配送料の徴収及び支払いに関与していないことから、配達員の労務の提供に対する対価としての性格を有すること【報酬の労務対価性】
- ▶配達員は時間や場所の制約を受けないが、アプリ設定等で不利益取扱いを受ける可能性があり、依頼を拒否しづらい状況に置かれていたこと【業務の依頼に応ずべき関係】

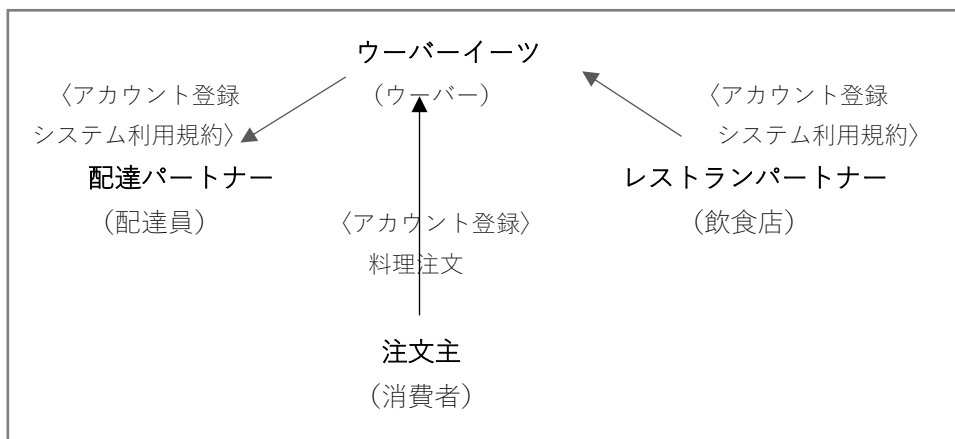
図表2 ウーバージャパン事件の概要

Uber Japan(ウーバージャパン) 事件 ＜東京都労働委員会令和4年1月25日命令＞

- 事件概要 ウーバーイーツの配達員で構成する労働組合が、令和元年10月に事故の際の補償等について団体交渉を申し入れたところ、配達パートナー(配達員)は労組法上の労働者ではないことを理由に拒否したものと
- 争点 (1) 配達員が**労組法上の労働者**にあたるか
(2) ウーバージャパンは、配達員である組合員との関係で労組法上の使用者に当たるか
(3) 組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否になるか
- 命令の概要 (1) について
ウーバーは、配達員に対し、**プラットフォームを提供するだけにとどまらず、配達業務の遂行に様々な形で関与している実態**がある。
①**事業組織への組み入れ** ②**契約内容の一方的・定型的決定** ③**報酬の労務対価性が認められる。**
④**業務の依頼に応ずべき関係** ⑤**一定の時間的場所的拘束は認められないものの、広い意味での指揮監督下の労務提供が認められ** ⑥**顕著な事業者性は認められない。**
これらの事情を総合的に勘案すれば、本件配達員は、**労組法上の労働者に当たる。**
(2) について
ウーバーは、(略) 配達員の労働条件等に関する団体交渉事件について、(略) 現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとみるのが相当であり、団体交渉に応ずるべき使用者の地位にある。
(3) について
配達員が、労組法上の労働者に当たることは、(1) で判断したとおりで(略) ウーバージャパンは(2) で判断したとおり(略) 団体交渉に応ずるべき使用者の地位にあるところ、同社は(略) 団体交渉申し入れに対して回答せず、団体交渉に応じていないのであるから、同社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(出典) 東京都労働委員会ホームページ掲載資料に基づき作成

(参考) ウーバーイーツのビジネスモデル



○注文・配達の仕組み

- ① 注文主→Uber：料理の注文
- ② Uber→飲食店：調理依頼（発注）
Uber→配達員：配達リクエスト
- ③ 配達員→飲食店：料理のピックアップ
- ④ 配達員→注文主：料理の配達

○Uber利用規約（抜粋）

「Uber自身は輸送サービスを提供しません。～本サービスの利用を通じてリクエストが行われる輸送サービスを提供するか否かは、輸送業者の裁量に委ねられます。～Uberと輸送業者との間には雇用関係は存在しません。」

○手数料支払い（東京都内の事例）

- ▶注文主 → Uber：150 円～300 円（定額） + 料理代金 10%
- ▶飲食店 → Uber：売上総額の 35%
- ▶配達員 → Uber：基本料金（飲食店からの受取料金 265 円（一律）
+ 注文主への受渡料金 125 円
+ 配達の距離料金 60 円/km） × 10% （配達員手取 90%）

○インセンティブの仕組み

- ▶ブースト：注文の多い曜日・時間帯に 1.1%加算
- ▶クエスト：一定時間内に配達した件数に応じて追加される報酬
- ▶ピーク料金：配達員が足りないエリアの配達に追加

○「配達員」の労働者性に関する検討

- ▶ウーバーの実態は飲食宅配代行サービスという物流サービスを提供する事業者
- ▶配達員の報酬はウーバーが一方的に決定しており、配達数の対価として配達員に支払われていることから対価性が認められる
 - 「労組法上」の労働者性の認定はさほど困難ではない
- ▶配達員にはウーバーからのリクエストを受け取るアプリをオン・オフにする自由があり、配送ルート決定など業務遂行方法について事細かな指示を受けておらず、プラットフォームの指揮監督下で業務遂行しているとは直ちに言えない可能性がある
 - 使用従属性が判断基準とされる「労基法上・労契法上」の労働者性の認定は簡単ではないが、次の点を考慮するとかなりの程度で「使用従属性」が存在するのではないか

○「使用従属性」の検討

- ▶アプリの応答率が低いと自動的にログオフされたり、パートナーセンターへの呼び出しがあったり、場合によってはアプリアカウントの利用停止の警告がある
 - 諾否の自由はほとんどない
 - (アプリのオン・オフの自由は日雇いの仕事をするかしないかという自由と同じ性格)
- ▶配達員はリクエストの段階で配送先を知らされておらず、ピックアップ時点で初めて知らされるため、キャンセルは事実上難しい
- ▶配達ルートの具体的指示はないが、それはタクシー運転手が配車センターから呼び出しを受け、顧客を送り届ける場合と変わらない
- ▶業務遂行の方法などは「配達パートナーガイド」(マニュアル)に沿って行うこととされており、飲食店や注文主からの評価が低いとウーバーイーツから連絡があり、アカウント停止の警告があるとされるなど、仕事の進め方もコントロールされている

(出典) 浜村彰「日本の Uber Eats をめぐる労働法上の課題」(「クラウドワークの進展と社会法の近未来」(労働開発研究会)) から要約

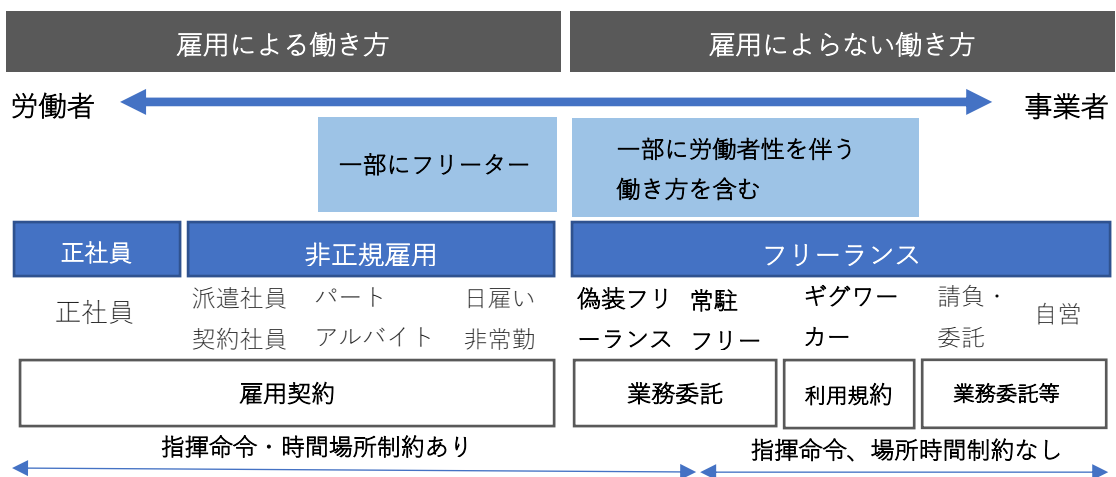
3 フリーランス問題の所在

- 多種多様な雇用・就業形態が拡がり、「フリーランス」に該当する者のなかで「雇用類似の働き方」をする者については、労働法の保護の対象にすべきではないかという議論が欧米各国で有力になっており、日本においても対応が急務となっていること
- 特に「プラットフォームエコノミー」の進展による新たなビジネスモデルとしてその存在が注目されている「ギグワーカー」への法的保護については、整理すべき課題が多く議論が十分に進んでいないこと
- また、取引において相対的に弱い立場に置かれる「フリーランス」は、労働法だけではなく、労働法以外の保護対象の観点からも検討を加え、それらを組み合わせた重層的なセーフティネットの仕組みを整えていく必要があること

4 フリーランスの定義・範囲

- フリーランスの定義（「フリーランスガイドライン」による）
「実店舗がなく、雇人もいない自営業者や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入得る者」
- ▶「実店舗」：専用の事務所・店舗を設けず、自宅の一部で小規模に事業を行う場合や、共有型のオープンスペースやネット上の店舗は「実店舗」には該当しない
- ▶「雇人なし」：従業員を雇わず自分だけで又は自分と同居の親族だけで個人経営の事業を営んでいる者

図表4 フリーランスに係る働き方の類型



(出典) 石山恒貴「日本経済新聞 経済教室 2021年5月11日付け」から作成

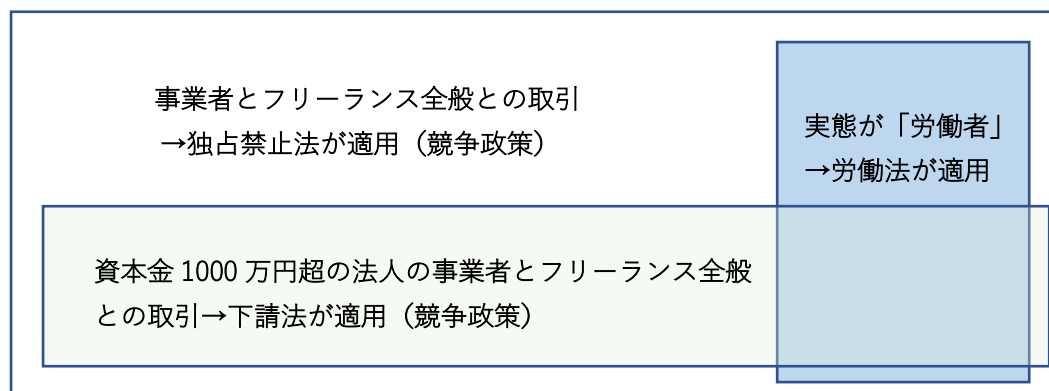
○フリーランスの人数規模

- ▶明確な範囲が確定していないことから、「公式統計数字」はない。
- ▶国勢調査（2020年）による「自営業者」：478万人
- ▶労働政策研究・研修機構（JILPT）推計による「雇用類似就業者数」：228万人（うち副業59万人）
- ▶内閣官房調査（2020年）：462万人
- ▶民間調査（ランサーズ株式会社2021年）：1670万人（うち自由業者859万人）

○独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係（「フリーランスガイド」による）

- ▶独占禁止法：取引発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用
→事業者とフリーランス全般の取引に適用
- ▶下請法：取引発注者が資本金1000万円超の法人事業者であれば相手方が個人でも適用
→一定の事業者とフリーランス全般の取引に適用
- ▶労働関係法令：フリーランスとして業務を行っていても実質的に取引発注事業者の指揮命令を受けていると判断される場合など、現行法上の「雇用」に該当（「労働者性」あり）→労働関係法令が適用

図表5 事業者とフリーランスとの取引に適用される法律関係



（出典）厚生労働省等「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」（フリーランスガイドライン）

5 「労働者概念」（労働者性）の整理

- これまでのフリーランスに関わる整理を踏まえると、取引発注者との関係においてフリーランスとして働く者が「労働者」に含まれるか否か、「労働者性」があるかないかで、法適用が変わってくることになる。
- 現在までの「労働者性」に関する議論として、「労基法上」「労組法上」「労契法上」の労働者概念、判断基準を整理すると次頁の図表6のとおりとなる。

図表6 労働関係法令における「労働者性」の範囲・判断基準

法区分	労基法	労組法	労契法
条文・規定内容	<u>労基法9条</u> 職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者	<u>労組法3条</u> 職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者	<u>労契法2条1項</u> 使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者
労働者概念	使用従属関係 (人的従属性)	経済的従属性	労基法と基本的に同一
労働者性判断基準(従来)	「1985年労基法研究会報告」 1 <u>使用性(指揮監督下の労働)</u> ▶依頼に対する諾否の自由 ▶業務遂行上の指揮監督 ▶拘束性(勤務場所・時間) ▶代替性 2 <u>報酬の労務対償性</u> 3 <u>補強要素</u> ▶事業者性 ▶専属性 ▶その他 (採用、委託等の選考過程、源泉徴収、社会保険、退職金、福利厚生等)	「2011年厚労省労使関係法研究会報告書」 1 <u>基本的判断要素</u> ▶事業組織への組入れ ▶契約内容の一方的・定型的決定 ▶報酬の労務対償性 2 <u>補充的判断要素</u> ▶業務の依頼に必ずべき関係 ▶広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束 3 <u>消極的要素</u> ▶顕著な事業者性	労基法上の判断基準がそのまま当てはまる
判例	▶横浜南労基署長(旭紙業)事件 最一小判H8.11.18 ▶関西医科大学研修医(未払賃金)事件 最二小判H17.6.3	▶国・中労委(新国立劇場運営財団)事件 最二小判H23.4.12 ▶国・中労委(INAXメンテナンス)事件 最二小判H23.4.12	▶ソクハイ事件 東京高判H26.5.21
判断基準(現行)	「雇用」に該当する場合の「判断基準」として 「フリーランスガイドライン」に明記 (内容は上記判断基準(従来)を踏襲)		

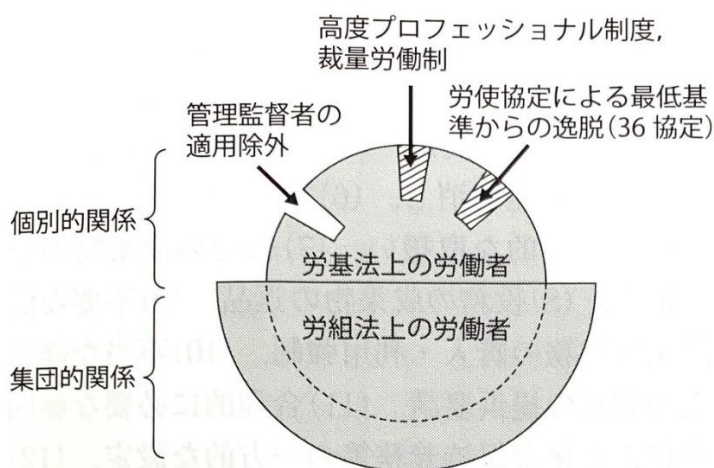
(出典) 各種参考文献から作成

参照：民法623条「雇用」

一方が「労働に従事」し、相手方が「これに対してその報酬を与える」ことを約する契約と定義

- 図表6によると、「労組法上」の「労働者概念」（労働者性）は、「労基法上」「労契法上」のそれよりも広い概念であることが分かる。2の「事例検討1」で取り上げた「ウーバーイーツ配達員」の事案も、上記の「判断基準」に沿って発注事業者との関係や発注方法、配達員の働き方の実態等を細かく検討されたものであるといえる。
- フリーランスとして請負契約や準委任契約などで仕事を請ける場合であっても、労働関係法令の適用にあつては、契約の形式や名称にとらわれることなく、個々の「働き方」の実態に応じて、労働関係法令の適用を行っていくことになる。
- こうした適用関係について、図表7のように「労基法・労契法の労働者概念を基準」に考えると、集団的労働関係については諸外国において労働者と自営業者の中間概念を導入して労働法の規制を拡張しているのと類似の状況となっている」と指摘する研究者（荒木尚志東京大学教授）もいる。

図表7 現在の労働法の適用範囲



(出典) 荒木尚志「プラットフォームワーカーの法的保護と結論的考察」
(ジュリスト 2022年6月号)

- 荒木尚志教授によると、「そうすると日本において雇用類似業者について喫緊に保護を及ぼす必要性の高い領域は、主として個別的関係法の分野となろう」（前掲）として、労災問題、ハラスメント等の人格侵害からの保護、契約内容の明確性確保、契約解除・不更新問題への対処、報酬支払の確保・適正化、紛争解決等の問題を挙げている。

6【事例検討2】ソクハイ事件

事 案	労働契約法上の労働者 (東京高判 H26.5.12)	労働組合法上の労働者 (中労委 H22.7.7)
事案概要	▶自転車等による書類等の配送業務を行っていた会社と運送請負契約等を締結し、業務に従事していた配送員(メッセンジャー)が、契約を打ち切られたことから、解雇権濫用(労契法 16 条)を主張した事案	▶左記会社の団体交渉義務違反が争われた事案
結 論	<u>否定</u>	<u>肯定</u>
判断要旨	<p>1 <u>使用従属性は肯定できない</u></p> <p>▶配送員が稼働日・時間を自ら決定することができ、配送依頼を拒否することも妨げておらず、自由度は比較的高いこと</p> <p>▶配送員への一定の指示は受託業務の性質によるところが大きく、使用従属関係を肯定する事情として積極的に評価すべきものがあるとはいえないこと</p> <p>▶拘束性の程度も強いものとはいえないこと</p> <p>2 <u>労務対償性</u></p> <p>▶労働契約関係に特有なほどでもないこと</p> <p>3 <u>事業者性</u></p> <p>▶配送員の事業者性が高いとまで評価することができないものの、事業者性がないともいえないこと</p> <p>4 <u>専属性</u></p> <p>▶稼働時間を含めて比較的自由に決定し労働力を処分できること(控訴審もこの結論を維持)</p>	<p>▶配送員は会社の事業遂行に不可欠な労働力を恒常的に供給する者として会社の<u>事業組織に組み込まれていること</u></p> <p>▶配達員の報酬等の契約内容は会社が<u>一方的・定型的・集团的に決定していること</u></p> <p>▶配達員の収入は書類等配送業務に係る<u>労務供給に対する対価</u>であるとみるのが相当であること</p> <p>▶配送員は配送手段の一部を所有し、経費を負担しているが、事業性を基礎づけるものとはいえず、自己の才覚で利得する機会は全くなく<u>事業者性は認めがたいこと</u></p> <p>→配送員は労働契約又は労働契約に類する契約によって労務を提供して収入を得る者として、使用者との対等な交渉を確保するための<u>労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切</u>であると認められること</p>

(出典)「ビジネスガイド」(2021年5月)を参考に作成

7 「ギグワーカー」に係る固有の問題

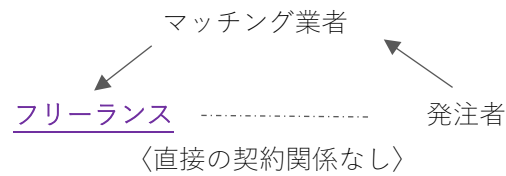
- オンライン上に構築された「プラットフォーム」を介して働く者が若者を中心に増えており、今回のコロナ禍においてその数は増加していると言われている。
- 多くの課題は「フリーランス」と共通したところがあるが、その発注方法や発注に関わる主体の数、働き方の態様、アルゴリズムを用いた評価などから生じる「ギグワーカー」固有の問題も多い。

▶「ギグワーカー」の語源：

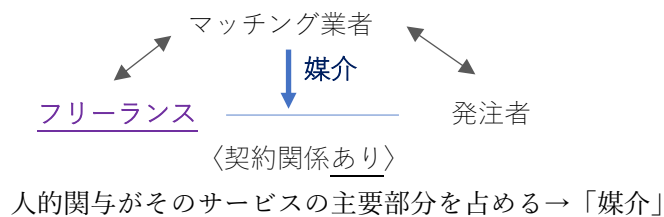
ライブハウスでの短い演奏セッションやクラブでの一度限りの演奏を意味するスラング『ギグ (gig)』に由来する

図表8 マッチング業者等の類型

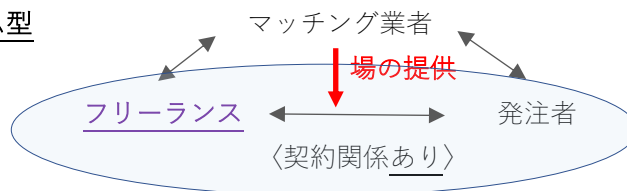
再委託型



媒介型



プラットフォーム型



機械的なシステム（場）の提供がそのサービスの主要部分を占める→「プラットフォーム」

▶プラットフォーム型の類型

- 「非対面型」クラウドワーク：クラウドワーク、ココナラなど
- 「対面型」クラウドワーク：ウーバーイーツ (Uber Eats) など

○ギグワーカー固有の問題

▶利用契約の複雑さ

プラットフォームを介して役務を提供する3者（ウーバーイーツの場合は4者）の関係の間で、それぞれ利用契約等が締結されているが、契約上のトラブルが発生した場合にプラットフォーム事業者が消費者等（顧客）に対して責任を負うのかどうか、負うとしたらどういう根拠に基づくのかといった取引ルールが確定されていないこと（プラットフォーム事業は「場の提供者」に過ぎないとの議論）

▶裁判所の管轄問題

プラットフォームを介した労働関係では「国境」を越えて利用契約等が締結されることがあり、トラブルが発生した場合の管轄裁判所がどこになるかという問題があること

（日本に住むギグワーカーが外国法人のプラットフォーム事業者に登録しているケース等）

- ・「対面型」では利用規約で労務提供地（日本）とする場合が多い
- ・「非対面型」では事業者の本拠地（海外）とする場合が多い

8 フリーランスに係る社会保障の方向性

○現状

「労働者」に該当しない者には被用者保険、労働保険の適用なし（特例）

▶労災保険特別加入制度

一人親方、芸能関係作業従事者、自転車を使用する貨物運送事業者、ITフリーランスなど

▶家内労働法

最低工賃、安全衛生の確保等

○今後の方向性（選択肢）

▶実態として「労働者性」を有するフリーランス

各種の労働者保護法令が適用されるべき

- ・被用者保険（健康保険、厚生年金保険）
- ・労働保険（雇用保険、労災保険）

▶労基法上の「労働者性」を有しないフリーランス

- ・労働者と同様の保護を必要とする一部の者を被用者保険や労働保険に取り込む方法
- ・被用者に適用される社会保障と別に「フリーランス」に関する特別な社会保障制度を構築していく方法
- ・広く国民一般を対象とした社会保障給付の仕組みの中に取り込んでいく方法（ベーシックインカムなど）
- ・民間保険（GMO「フリーナンス」、フリーランス協会など）の普及を推進していく方法

9 各国のフリーランス対応の動向

○欧米各国の動向調査を見るとそれぞれの法体系に沿って様々な対応を行っており、いくつかの「類型」に分類することができる。今後の日本の政策のあり方（アプローチ方法）を示唆している。また、「ギグワーカー」についても、各国で既に議論されたり、裁判例があったりすることから、日本にとって貴重な参考となる。

国名等	労働者概念・対応事例	類型
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ▶人的に従属して、かつ、他者の指揮命令により役務を行っているか（経済的依存は考慮されていない） ▶労働者とフリーランスの中間に位置する第三のカテゴリーとして「労働者類似の者」という概念 ▶「労働者類似の者」に該当すると年金加入（個人負担）、労働協約締結、労働裁判所の紛争解決等の対象 ▶ギグワーカーの労働者性否定の裁判例 	中間概念導入
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ▶法の規定は存在せず、判例により永続的・階級的な従属的關係（法的従属性）があれば「労働者」と認定 ▶経済的依存は考慮要素の一つとされ、実態を見て判断 ▶プラットフォーム就労者を保護する法令制定（2016年） ▶配送業務就労者を保護する法令制定（2019年） ▶プラットフォーム就労者について労働性を認定する裁判例（2020年） 	特別規制
英国	<ul style="list-style-type: none"> ▶「労働者」（employee）とフリーランスの間に中間的カテゴリー「就労者」（worker）を導入し労働法令を適用 ▶ウーバードライバーの「就労者性」を認定する判例（2021年） ▶「テイラー報告書」に基づく法改正（2020年）により労働条件通知書の義務化等待遇改善 	中間概念導入
米国	<ul style="list-style-type: none"> ▶連邦法の規定はなく「独立請負事業者」の概念あり ▶雇用類似労働への政策対応として「誤分類の是正」という考え方を採用 ▶カリフォルニア州：労働者性判断に「ABCテスト」の導入（2018年） ▶ニューヨーク市：フリーランス賃金条例（2016年） ▶ウーバー就労者について各州で肯定・否定双方の判例あり 	誤分類の是正 労働者概念 拡張
E U	<ul style="list-style-type: none"> ▶欧州司法裁判所がウーバーのライドシェアを不正競争行為と認定（2017年） ▶欧州理事会が「就労者」（worker）に対する2022年8月までの国内法整備に関するEU指令交付（2019年） ▶PFワーカー（ギグワーカー）労働条件指令案（2021年） ▶オンライン仲介サービスのプロバイター規制導入（2019年） 	労働者概念 拡張

（出典）「労働政策研究報告書 No.207 2021」（労働政策研究・研修機構）
「フリーランスハンドブック」（労働開発研究会）を参考に作成

○荒木尚志教授は、こうした取組に係るアプローチの方法を次の4つの「類型」に整理できると指摘している。(前掲「ジュリスト」2022年6月号)

- ① 誤分類の是正：働き方の多様化によって労働者と非労働者の境界があいまいとなり、客観的には労働者である者が非労働者扱いされている「誤分類」が生じているため、その是正によって問題解決を図ろうとするアプローチ
例) 米国連邦法
- ② 労働者概念拡張：伝統的な労働者概念では労働者と評価されない雇用類似就業者に、労働法概念を拡張しようとするアプローチ
例) カリフォルニア州「ABCテスト」
EU「PFワーカー(ギグワーカー)労働条件指令案」
- ③ 中間概念導入：労働者と自営業者の中間に位置する雇用類似就業者を、労働者とは異なるカテゴリーとして位置づけ、労働法規制を部分的に適用するアプローチ
例) ドイツ「労働者類似の者」
英国「労働者(Worker)概念」
- ④ 特別規制：保護の必要な雇用類似就業者に対して必要な「特別の規制」を用意し適用しようとするアプローチ
例) 日本「労災保険特別加入」
フランス「プラットフォーム就労者保護法」

○その上でさらに労働法以外の法分野の規制を視野に入れたアプローチを挙げている。

- ⑤ 他法・ソフトロー：競争法(独占禁止法・下請法)、社会保障法、税法等の法規制、ソフトロー、業界団体による自主規制、当事者間の交渉促進、適切な紛争解決手続制度の整備、評価等に基づく関係者の選択という市場機能の活用等によるアプローチ

(参考) カリフォルニア州「ABCテスト」概要

2018年 カリフォルニア州最高裁判所が Dynamex 事件判決で採用

2020年 カリフォルニア州が「AB5法」として州法施行

- ・「3要件」のすべてにつき発注者が立証しない限り、「独立事業者」ではなく「労働者」と判断される
- ▶ 「3要件」① 役務提供に関し契約上も事実上も使用者の指揮命令から自由であること
- ② 提供する役務が使用者の通常の業務の範囲外であること
- ③ 当該役務と同性質の、独立に確立された、取引、職業、事業に日常的に従事していること
- ・適用外業種：医療専門職、弁護士、証券ブローカーなど多数業種を指定
→ 一般の「判断基準」を用いて「労働者性」を判断

10 まとめに代えて（今後の方向性）

- フリーランスとして活躍している人のなかには、特に若い人を中心として、そもそも「労働者」としての働き方を選ばず（回避して）自由に働きたいという信念（思い）のもとで働く人（自発的フリーランス）も多いと思われる。
- 一方、企業という組織になじめずやむを得ず働く人や企業で働くことを希望しながら何らかの理由でそうした機会が得られなかった人（不本意フリーランス）、そもそも希望する職種にはその働き方しかない人（職種のフリーランス）など、多様なバックグラウンドを持っている。
- また、連合総研が実施した調査（2017年）によると、56パーセントのフリーランスが「現在の働き方に満足している」といい、「受けたい保護の内容」として、17.6パーセントが「最低報酬額」を、7.9パーセントが「トラブル時の相談の仕組み」を求めている。主な取引先からの「教育訓練の機会提供」については、80.8パーセントが「特にない」としている。さらに、「ワークエンゲージメント」（仕事への熱意）の指標が雇用労働者より高いという調査結果も出ている。
- こうした状況に注目しながら、その人の働き方に適した労働法制等の保護（規制）を考えていかなければならず、均一的・画一的な労働法制等の適用はフリーランスの希望に必ずしも沿わないというミスマッチが生じる可能性があり、細やかな個別的対応が適切であると考えられる。
- そうしたなか、海外の先進事例を参考にしつつ、日本のフリーランスが置かれた多様な事情を考慮したうえで、「労働者概念の拡張」といった考え方（例えばカリフォルニア州で採用された「ABCテスト」など）に従い、「簡明な判断基準」を設け、該当事案ごとに判断していく手法を積み重ね、包括的な対策としていくことが想定される。
- その際、「フリーランスガイドライン」に示された「判断基準」がベースになることは当然であるが、忘れていけないのは、労働法制等の適用によって、労使ともにメリットがある、フリーランス本来の多様な働き方の利点をないがしろにはいけないという視点である。
- フリーランスに関わっては、取引適正化の法制度検討、事業所得の認定、インボイス制度の適用、育児期間の給付制度等、新たな問題が続々と提起されているが、今回はそこまではふれることができなかった。今後の検討テーマとしたい。

（了）

(参考文献資料等)

水町勇一郎「詳解労働法第2版」(東京大学出版会)

石山恒基「ギグワーカーの未来」(日本経済新聞 2021年5月11日付け)

「コロナ禍における個人と企業の変容」(慶應義塾大学出版会)

「働き方の多様化と法的保護のあり方」(公益財団法人連合総合生活開発研究所)

「労働政策研究会報告書 No.207 2021」(労働政策研究・研修機構)

「フリーランスハンドブック」(労働開発研究会)

「クラウドワークの進展と社会法の近未来」(労働開発研究会)

「雇用・就業をめぐる諸政策の重層化と労働法の役割」

(公益財団法人労働問題リサーチセンター)

「ジュリスト」2022年6月号

「ビジネスガイド」2021年5月号

厚生労働省ホームページ「フリーランスガイドライン」

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

東京都労働委員会ホームページ「ウーバーイーツ事件命令書」

https://www.toroui.metro.tokyo.lg.jp/image/2022/meirei2-24_besshi.html

(参考)「フリーランス・トラブル110番」 <https://freelance110.jp> 0120-532-110

- ▶第二東京弁護士会が厚生労働省から受託して運営する相談窓口
- ▶電話、メールによる一般相談に加え、個別相談、関係機関の紹介、ADRによる和解あっせん手続を実施
- ▶費用は無料