

解題

海外動向にみる 「フリーランス新法」制定後の課題

連合総研主任研究員
麻生 裕子

フリーランスの実態

近年、副業の増加やプラットフォームビジネスの進展を背景に、フリーランスは、柔軟性や利便性の高い働き方として関心が寄せられるようになった。フリーランスという用語の統一的な定義はないため、ここでは、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主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を得る者」をフリーランスと位置付けることとしたい¹。

しかし一方で、契約や就業環境等をめぐって、さまざまな問題が顕在化している。連合調査によれば、「仕事上でトラブルを経験したことがある」と回答したフリーランスは46.1%にものぼる²。経験したトラブルの内容(複数回答)で最も多かったのが「不当に低い報酬額の決定」(31.0%)、つづいて「一方的な仕事の取消し」(28.4%)、「報酬の支払いの遅延」(25.8%)である。

ガイドラインの策定

こうしたフリーランスをめぐる問題が深刻化するなか、数年前から政府は本格的な取り組みを開始している。2021年3月には、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省が合同で「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」を公表した。ガイドライン策定の契機になったのは2017年の「働き方改革実行計画」であり、その後、各関係省庁が検討を始めることとなった。

このガイドラインで示された内容のひとつは、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法の適用により、発注事業者が遵守すべき事項、および問題となる行

為である。具体的には、発注事業者は取引条件を明示する書面の交付を遵守しなければならないこと、報酬の支払遅延、報酬の一方的減額、やり直しの要請、一方的な発注取消しなどの行為は問題であることを明らかにしている。その他、仲介事業者についても、独禁法上、仲介サービスの規約変更による取引条件の一方的な変更は問題となる場合があると付けくわえられている。

もうひとつの内容は、労働関係法上の「労働者」に該当するか否かの判断基準である。そもそも、日本の労働関係法上の「労働者」の概念は2つある。ひとつは労働基準法第9条に規定された「労働者」であり、もうひとつは労働組合法第3条に規定された「労働者」である。例えば、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法上の「労働者」に該当すると判断される場合は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法などのルールが適用されるし、労働組合法上の「労働者」に該当すると判断される場合は、団体交渉が認められる。

しかしガイドラインにおいて、「労働者」に該当するか否かの判断基準は、1985年の「労働基準法研究会報告」および2011年の「労使関係法研究会報告書」で示された従来どおりの解釈にとどまっており、この点では進展がみられたわけではなかった。

「フリーランス新法」の問題点

ガイドライン策定から2年後、2023年4月には「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」(通称「フリーランス新法」)が成立した。特定受託事業者とは、フリーランスをさしている。フリーランスが安定的に業務に従事できる環境を整備するため、

業務委託をする事業者に対して、取引の適正化や就業環境の整備についての措置を講じることが法の趣旨である。

具体的には、委託内容や報酬額等の書面等での明示義務、成果物を受領した日から60日以内の報酬支払期日の設定・支払い義務、業務委託に関するフリーランスへの禁止行為(成果物の一方的な受領拒否、一方的な報酬減額などの禁止)、フリーランスの育児・介護等との両立に対する配慮義務などの規定が盛り込まれた。

一定の前進はみられるものの、附帯決議にもあるように、多くの問題が残されている。いずれも重要な課題ではあるが、ここでは3点にしぼって取りあげたい。

第一に、法律の実効性の確保である。フリーランスが従事している業界・業種はきわめて多岐にわたり、契約内容もさまざまである。実効性を確保するには、それぞれの実態をふまえた政省令、指針等が必要となる。

第二に、仲介事業者への規制の必要性である。上述のガイドラインでは、仲介事業者についても独禁法上の問題となる可能性があることを示唆していたが、フリーランス新法には、仲介事業者への規制が盛り込まれることはなかった。プラットフォーム企業を通じて業務を受託するクラウドワーカーが増加している実態を考慮すれば、仲介事業者への規制の検討は早急に行う必要がある。

第三に、労働者性の判断基準の見直しである。従来どおり、労働基準法上の「労働者」については使用従属性、労働組合法上の「労働者」については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、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤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などを判断基準とすべきか否か、再検討が必要な時期にきているといえよう。実態として労働者性が高いにもかかわらず、従来の判断基準では「労働者」に該当しないフリーランスは少なくないと考えられるからである。

また、「労働者」と類似する働き方をするフリーランスに対しては、労働および社会保障分野での法的保護も検討する必要がある。

今回の特集企画では、上述の第三の論点にしぼって、フリーランスをめぐる議論をさらに深めるために、アメリカ、ドイツ、イギリス、韓国における労働者概念と法的保護の現状を明らかにすることとした。以下では、それぞれの特徴について簡単に整理しておきたい。

諸外国の労働者概念

ここで取りあげた諸外国の労働者概念をみると、2つのタイプに分けられる。

ひとつはアメリカである。藤木論文によれば、連邦労働法、州労働法の保護を得るには、当該就労者が「被用者(employee)」であることが必要とされている。被用者か否かの判断基準には、コントロールテストおよび経済的実態テストの2つの基準がある。これらにくわえ、近年では、フリーランスに対する保護の拡充策として、ABCテストとよばれる基準を採用している州もあり、各州の失業保険法の適用についての判断に用いられることが多いという。

もうひとつはドイツ、イギリスである。いずれの国も、被用者と自営業者の間に、いわばフリーランスに対応する第3のカテゴリーを設けている。松井論文は、ドイツでは、労働者と事業者の間に「労働者類似の者」という概念が存在していること、労働者性の判断には人的従属性を重視し、労働者類似の者については経済的従属性を重視するという基本的な考え方があること、労働者類似の者に該当する場合でも十分な労働法上の保護がないことを明らかにしている。ただし近年では、民法改正により労働者の概念が定義化され、クラウドワーカーの労働者性が肯定されるなど、大きな動きもみられるという。

國武論文によれば、イギリスにおいては、被用者(employee)と自営業者(self-employed)の間に「労働者(worker)」という概念が存在している。「労働者」概念は、被用者概念を拡大し、雇用契約以外の契約類型も含む定義になっている。労働者概念を設定した背景には、単発的な就労を行うゼロ時間契約の増加があり、被用者から適用除外される者を保護する必要性が出てきたという事情がある。ただし近年では、労働者概念の見直しの議論もあるという。それは、被用者、労働者、自営業者の区分を維持しつつ、より明確化するために、労働者概念を「従属契約者(dependent contractor)」概念に変更しようという議論であるが、具体的に立法化には至っていない。

フリーランスへの法的保護

フリーランスに対する法的保護についても、参考とすべき事例は数多い。

最低報酬規制は、アメリカのニューヨーク市やカリフォルニア州などで実際に設けられている。ドイツでも、研究報告書等で個人自営業者のための最低報酬規制に関する提案がなされているところである。

社会的保護、セーフティネットについては、韓国の事例が興味深い。呉論文によれば、新型コロナウイルスの感染拡大を機に、韓国政府は雇用保険の適用拡大を段階的に進めていった。第1段階は芸術従事者、第2段階は特殊形態勤労従事者、第3段階はプラットフォーム従事者である。多くの職種が段階的に雇用保険の対象職種に追加されて、一定の成果がみられている。

団体交渉の保障については、アメリカのシアトル市の条例で定められている事例がある。ただし、被用者でない者が団結して就労条件を交渉することが反トラスト法に抵触しないかという点が問題になるとされている。

労働組合の対応

最後に、海外の労働組合はフリーランスに関する諸課題にどのように対応しているのかをみておきたい。

イギリスでは、プラットフォーム企業と労働組合の労働協約の締結の動きがみられるという。例えば、プラットフォームを通じた料理配送サービスを行うデリバリーは、全国都市一般労働組合(GMB)と配送従事者に最低報酬の保障や団体交渉などを認める自主パートナーシップ協定を締結している。

韓国においては、フードデリバリーの産別レベルで画期的な労働協約が締結された。また、ナショナルセンターの韓国労総は独自に「韓国プラットフォームフリーランス共済会」を発足させた。フリーランスが共済会に加入するには会費を支払わなければならないが、共済会がまず行ったのは、配送従事者の安全教育、深夜休憩移動バスの運営であるという。

おわりに

日本でも、すでに労働組合の取り組みは始まっている。一例にすぎないが、連合では「Wor-Qサポートセンター」を立ち上げ、フリーランスとして働く人々を対象に、困りごとの相談窓口、団体共済の提供などの取り組みを行っている。

今回の特集企画では、諸外国の労働者概念やフリーランスの法的保護について検討したが、今後、日本においても本格的な議論になることを期待したい。

- 1 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省「フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン」2021年3月、p.2。
- 2 連合「フリーランスの契約に関する調査2023」2023年1月公表。