

規制改革推進会議  
働き方・人への投資WG

# フリーランス・ギグワーカーの 労働者性に係る現状と課題

2024年3月12日



誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ



# 1. フリーランス・ギグワーカーの 労働者性に係る現状と課題

- 1) 偽装フリーランス問題
- 2) 労働者性の判断基準の課題

# 2. 労働者性が無い場合にも必要と思われる フリーランス・ギグワーカーへの保護の在り方 (健康保険・年金保険／雇用保険)

# 大前提：フリーランスは事業者

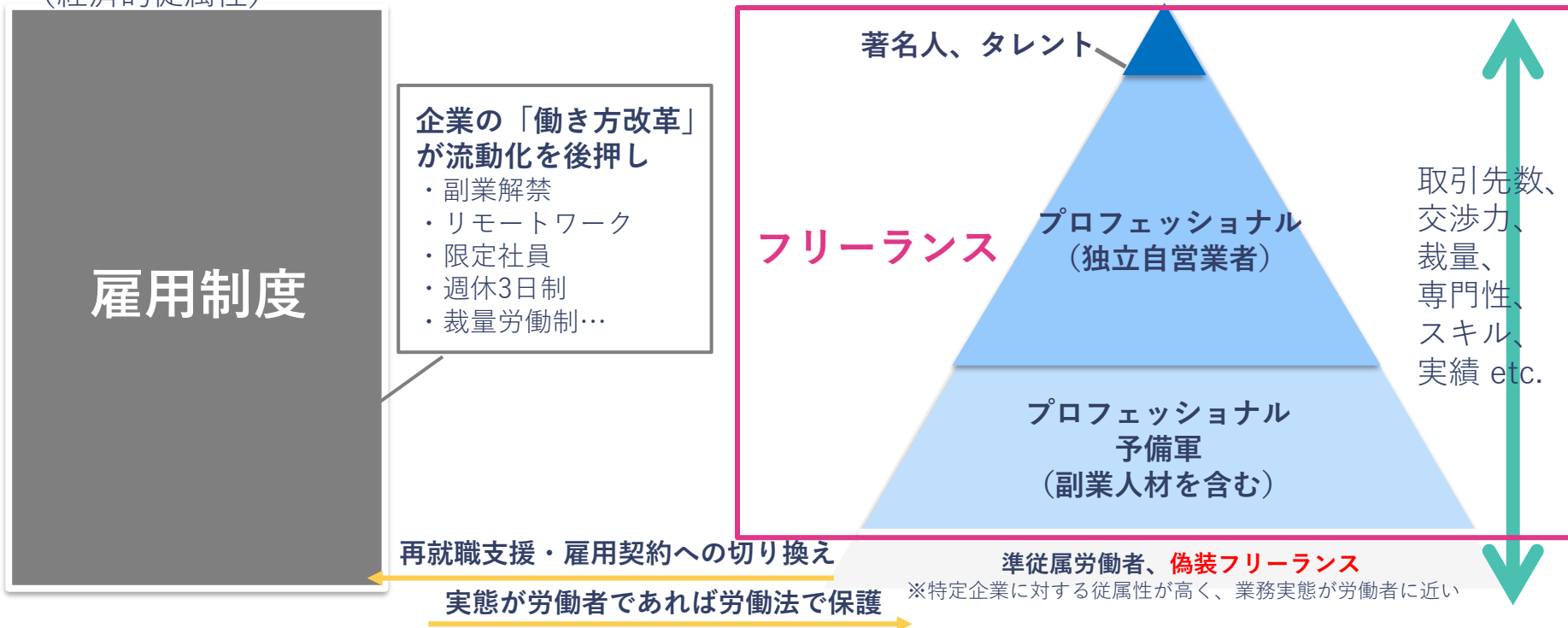
働き方の裁量（自律性）と経済自立性を前提に、  
事業リスクを負う責任と覚悟を持った「**自律的な働き方**」

**労働者** = 労働法による保護

- ・ 場所/時間/業務量の制約（人的従属性）
- ・ 特定取引先への経済的依存性が高く、雇用主が定めた就労規則や雇用条件で働く（経済的従属性）

**事業者** = 競争法による保護

- ・ 就労場所/時間/業務量の裁量あり（自律性）
- ・ 不特定多数の取引先と、双方合意した契約条件で働く（経済的自立性）



本来あるべき働き方の裁量（自律性）と経済自立性がなく、  
「**労基法と社保を気にしなくて良い、安価で融通の利く労働力**」に  
なっている実態が一部業界において生じている

<企業がフリーランス人材を業務委託で活用する理由>

専門知見・ スキルの調達 ○	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 必要な技術、ノウハウや人材の獲得</li><li>・ 従業員の業務量・負担の軽減</li><li>・ オープンイノベーション</li></ul>
雇用の調整弁 △	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 突発的・一時的な人手不足に対応</li><li>・ 人件費の変動費化</li></ul>
安価で融通の 利く労働力 ×	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 社会保険料を負担したくない</li><li>・ 労働基準法に縛られたくない</li><li>・ 成果を見てから、支払うかどうか 決めたい</li></ul>

# フリーランス・トラブル110番の相談内容

「労働者性」に関する相談は、相談件数全体の5.7%で6番目に多い  
「雇用から業務委託への切替」に関する相談も、1.3%存在する



(参考)「報酬の支払い」：報酬の全額不払い(11.9%)、支払遅延(7.5%)、一方的減額(7.3%)、著しく低い報酬(1.3%)、その他報酬の支払いに関する事項(1.5%)。  
「契約条件の明示」：書面等の不交付(6.0%)、条件・内容が不明確(7.3%)、不適格な募集情報(0.9%)、その他契約条件の明示に関する事項(2.3%)。  
「作業・成果物・納品」：受領拒否(0.4%)、成果物の返品(0.0%)、内容変更・やり直し(1.2%)、納品日の変更(0.1%)、知的財産権関係(1.1%)、  
その他作業・成果物・納品に関する事項(1.2%)。  
「その他」：アカウント停止、実費費用負担、情報漏洩、仕事がもらえないなど。

※N=13,411 (令和5年4月~12月の件数。ただし、1つの相談につき複数の相談内容が含まれる場合は各相談内容について1件とカウント。)

出典：「フリーランス・トラブル110番の相談及び和解あっせん件数」 (令和5年12月 厚生労働省)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001194256.pdf>

## ・劇団員（2020年）

入団後5年間は無給、その後は月6万円の支払いに。俳優としての出演・稽古に加え、音響・照明・道具制作など裏方業務や、劇団が開店したカフェバー店員としても不眠不休で勤務。退団後、未払い賃金支払いを求めて訴訟提起し、出演・稽古・裏方業務全般で労働者認定。

## ・アイドル（2023年）

適応障害と診断されアイドルグループを脱退した男性に対し、所属事務所が違約金支払いを求めて訴訟提起。「事務所の指示に従う」「承諾なしの脱退不可」等の内容と違反の違約金を含む専属マネジメント契約を締結していた。労働者性が認められ、違約金条項の無効と未払い賃金支払いが命じられた。

## ・軽貨物配達員（2023年）

アマゾンの下請け運送会社と業務委託契約を結び、日当制で朝8時から夜9時まで一日中配達。下請け運送会社がシフトを決定し、スマートフォンアプリで配達先や労務時間を管理。配達中に階段で滑って骨折し2ヶ月間の自宅療養となり、労基署から労災認定された。

## ・フォトグラファー（2023年）

半年更新の業務委託契約で、発注主が受注した広告写真の撮影や画像処理を担当。繁忙期は稼働時間が月200時間に達し、専業状態に。撮影場所や時間の拘束あり。報酬は撮影件数に関係なく毎月固定、カメラ以外の機材は会社から無償提供。現場に向かう途中の追突事故で負傷し、労基署が労働者認定し、労災保険料の支払いを通知。

## 軽貨物配達、文化芸術、エステ・リラクゼーション、放送・出版、 専門学校・スクール、旅行など (悪質なものに限らず、無知や誤解を背景としていることも)

### <大手マッサージチェーン店で10年以上就業する女性セラピストの例>

#### ●契約形態

- ・昨年10月に、施術の「請負契約」から「システム利用契約」に変更があった。  
セラピストは、表向きは「チェーン店が提供するシステムを借りて予約を受付しているシステム利用者」。  
施術料金からシステム利用料が差し引かれ、52%がセラピストの収入。

(稼働実績・評価によって、最大78%までランクアップ)

- ・朝晩の店舗清掃業務と本部への入金業務については、業務委託契約。但し、「〇時までに入金が無い場合は罰則」という規定があり、時間の制約がある。

#### ●「指揮監督下の労働」の判断基準 ①拘束性について

- ・表向きは「シフトに入りたい時間を自由にエントリーできる仕組み」と謳ってはいるものの、実際はシフト希望の申請と大きく変わらず、出勤時間の強要もある。
- ・エントリーした時間中は店舗内で待機していなければならない(中抜け禁止)、店舗を出たら契約違反。
- ・待機中は交代で受付業務を行うが、来客状況によって食事や休憩の時間が取れない日もざらにある。  
(あくまでセラピストが自主的にやっていること、という弁明がなされている)
- ・エントリーから1週間経過後のキャンセルを、3か月内に3回以上すると、その次の3ヶ月間の売上全体から3%減額されるペナルティがあり、実質的には申請したシフトどおりに働くことを強要されている。
- ・お客様と次のお客様の施術の間の10分間に、受付、ベッドへの案内、着替え、前の客のベッド片づけを行い、隙間なく断続的に業務を依頼されているような状態。予約していたお客様が5分遅刻すると、次の60分間は施術依頼が受けられず、1件分の報酬を失う。(それでも店舗には待機していなければならない)

#### ●「指揮監督下の労働」の判断基準 ②諾否の自由について

- ・お客様から予約が入ったら、必ず施術しなければならない(施術拒否の禁止)



## 例) フードデリバリー配達員の(労組上の)労働者認定に反対する声

**住みプロ地産選手** @sekunibematsuk

とりあえずユニオンが俺らの代表だと思ったことは一度もないそんなにも労働者の権利がほしいならハローワーク行って仕事探したほうがいいぞ



弁護士(右)と打ち合わせをする土屋俊朝執行委員長(中央)らウーバーイーツユニオンのメンバー東京都庁(池田まみ撮影)

◆一方的なルール変更で翻弄される配達員

審理では、労組「ウーバーイーツユニオン」(約30人)側が業務中のけがの補償の充実や報酬制度の透明化に向けて団交を要求。これに対し、ウーバー側は「会社

**UberGuild TOKYO** @UberKAtsukera

【緊急アンケート】

ウーバーイーツユニオン の【Uber配達員を雇用する1】に対するアンケートです。

[forms.gle/3Nwbh6sKi1Pigv...](https://forms.gle/3Nwbh6sKi1Pigv...)

数は力だお(-ω-)わ

docs.google.com  
UberEats配達員の労働者認定に反対します。  
昨年、ウーバーイーツユニオンと名乗るネットサークルが東京府労働委員会に対し「ウーバーイーツ配達員は労働者で...

47件のリツイート 26件の引用ツイート 100件のいいね

**UberGuild TOKYO** @UberKAtsukera 2月10日

返信先 @UberKAtsukeraさん

署名100名決まりました！

数は力ですお(-ω-)わ

UberEats配達員の労働者認定に反対します。

質問 100 回答 100 設定

**ウーバーイーツ配達員 ユッコ** @yonyon989

☆フードデリバリーの配達員へ  
大きな配達員の組合が2つあります。  
どちらを支持しますか？

ウーバーイーツユニオン	14%
UberGuild (グリッド)	7.4%
どちらも支持しない	50.1%
その他、聞かず	28.5%

1,131票・最終結果

午後11:59 - 2022年2月20日 · Twitter for iPhone

14件のリツイート 13件の引用ツイート 73件のいいね

**ウーバーイーツ配達員 ユッコ** @yonyon989 2月20日

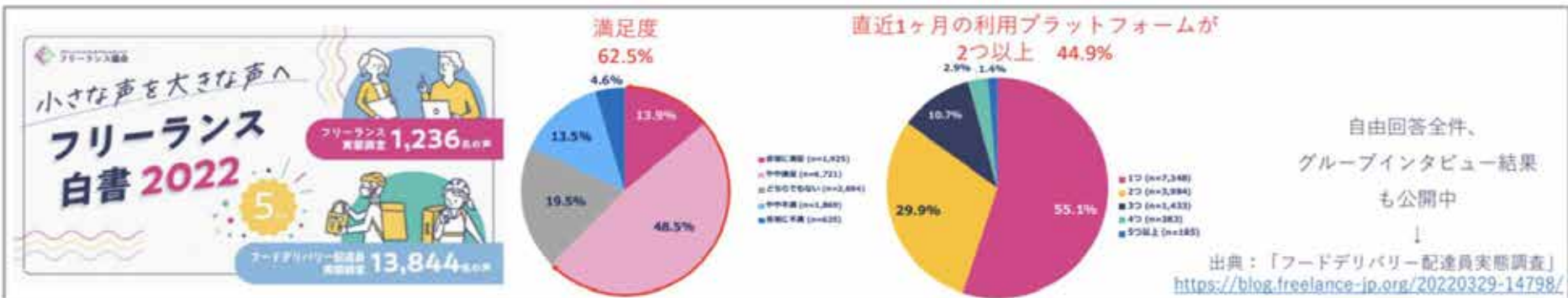
返信先 @yonyon989さん

無難な回答です。  
この際、はっきりさせましょう。笑

**ウーバーイーツ配達員 ユッコ** @yonyon989 2月20日

返信先 @yonyon989さん

投票数は力です。ひい





雇われない、自律した働き方を  
求めるフリーランスにとって、  
過剰な保護や規制は  
事業者としての創造性/主体性を  
損なう恐れがある一方で、  
「**偽装フリーランス**」については  
しっかり取り締まっていく必要がある

(フリーランス全般の問題というよりは、  
ブラック企業の問題)



# 1. フリーランス・ギグワーカーの 労働者性に係る現状と課題

1) 偽装フリーランス問題

2) 労働者性の判断基準の課題

# 2. 労働者性が無い場合にも必要と思われる フリーランス・ギグワーカーへの保護の在り方 (健康保険・年金保険／雇用保険)

# フリーランスに対する適用法の整理

フリーランスとして業務委託契約を締結していても、  
労働者性が認められると判断され、実態として「労働者」に該当する場合は、  
労働関連法令が適用される

事業者全般と  
フリーランス全般との取引  
→独占禁止法が適用

事業者全般と  
従業員を使用しない BtoB フリーランスとの取引  
→フリーランス・事業者間取引適正化等法  
(フリーランス新法) が適用

資本金 1,000万円超の法人事業者と  
フリーランス全般との取引  
→下請法が適用

実態が「労働者」  
→労働法が適用

出典：「偽装フリーランス防止のための手引き」(フリーランス協会)

# グラデーション化する働き方

	労働者				フリーランス (462万人)						
	正規雇用		非正規雇用		一部に、準従属労働者を含む						
	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	フリーター	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務委託契約	業務内容による
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし	なし
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし	なし
報酬の値決めの裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1 (事務所)	複数 (プラットフォーム利用)	不特定多数	不特定多数	

※テレワーク促進により、徐々に制約から解放

出典：「フリーランス白書2020」（フリーランス協会）  
<https://blog.freelance-jp.org/20200612-9648/>

リモートワークの普及で、労働者の概念そのものが時代にそぐわなくなっていることの指摘も

## 2023年3～10月開催の「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書を受けて、2024年1月から「労働基準関係法制研究会」を開催

### 新しい時代の働き方に関する研究会 報告書 概要②

#### これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点

新しい時代における労働基準法制については、企業を取り巻く環境の変化や働き方の個別・多様化を踏まえ、以下の理念を念頭に必要な見直しを行うことが求められる

- マロ方** 1. 全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる社会を目指すということ
- 実実方** 2. 働く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備すること（様々な働き方に対応した規制）

#### 守る、支えるのための具体的な制度設計

- 労働基準法制として、働く人の心身の健康を確保することが大前提
- その上で、具体的な制度設計を検討するに当たって、押さえるべき考え方は以下のとおり
- ① 変化する環境下でも変わらない考え方を堅持すること
- ② 個人の選択にかかわらず、健康確保が十分に行える制度とすること
- ③ 個々の働く人の希望をくみ取り、反映することができる制度とすること
- ④ ライフステージ・キャリアステージ等に合わせ、個人の選択の変更が可能な制度とすること
- ⑤ 適正で実効性のある労使コミュニケーションを確保すること
- ⑥ シンプルでわかりやすく実効的な制度とすること
- ⑦ 労働基準法制における基本的概念が実情に合っているか確認すること**
- ⑧ 従来と同様の働き方をとする人が不利にならないようにすること
- 労働基準法制の適切な履行を確保するためには、労働基準監督署による事業場の臨検監督を主たる手法としてきた労働基準監督行政の在り方についても検討することが必要

出典:「労働基準に関する諸制度について」労働基準関係法制研究会 第1回資料(厚生労働省)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001194506.pdf>

#### <「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書より>

「変化する経済社会の中で、フリーランスなどの個人事業主の中には、業務に関する指示や働き方が労働者として働く人と類似している者もみられること、リモートワークが急速に広がるとともに、オフィスによらない事業を行う事業者が出現してきていることなどから、事業場単位で捉えきれない労働者が増加していることなどを考慮すると、「労働者」「事業」「事業場」等の労働基準法制における基本的概念についても、経済社会の変化に応じて在り方を考えていくことが必要である



## 労働基準関係法制研究会

回数	開催日	議題等	講師/講師要旨	資料等	開催案内
第2回	2024年2月21日 (令和6年2月21日)	● 労働基準関係法制について	-	-	▶ <a href="#">開催案内</a> <b>NEW</b> 2月13日
第1回	2024年1月23日 (令和6年1月23日)	● 労働基準関係法制について	-	▶ <a href="#">資料</a>	▶ <a href="#">開催案内</a>

### 趣旨・目的

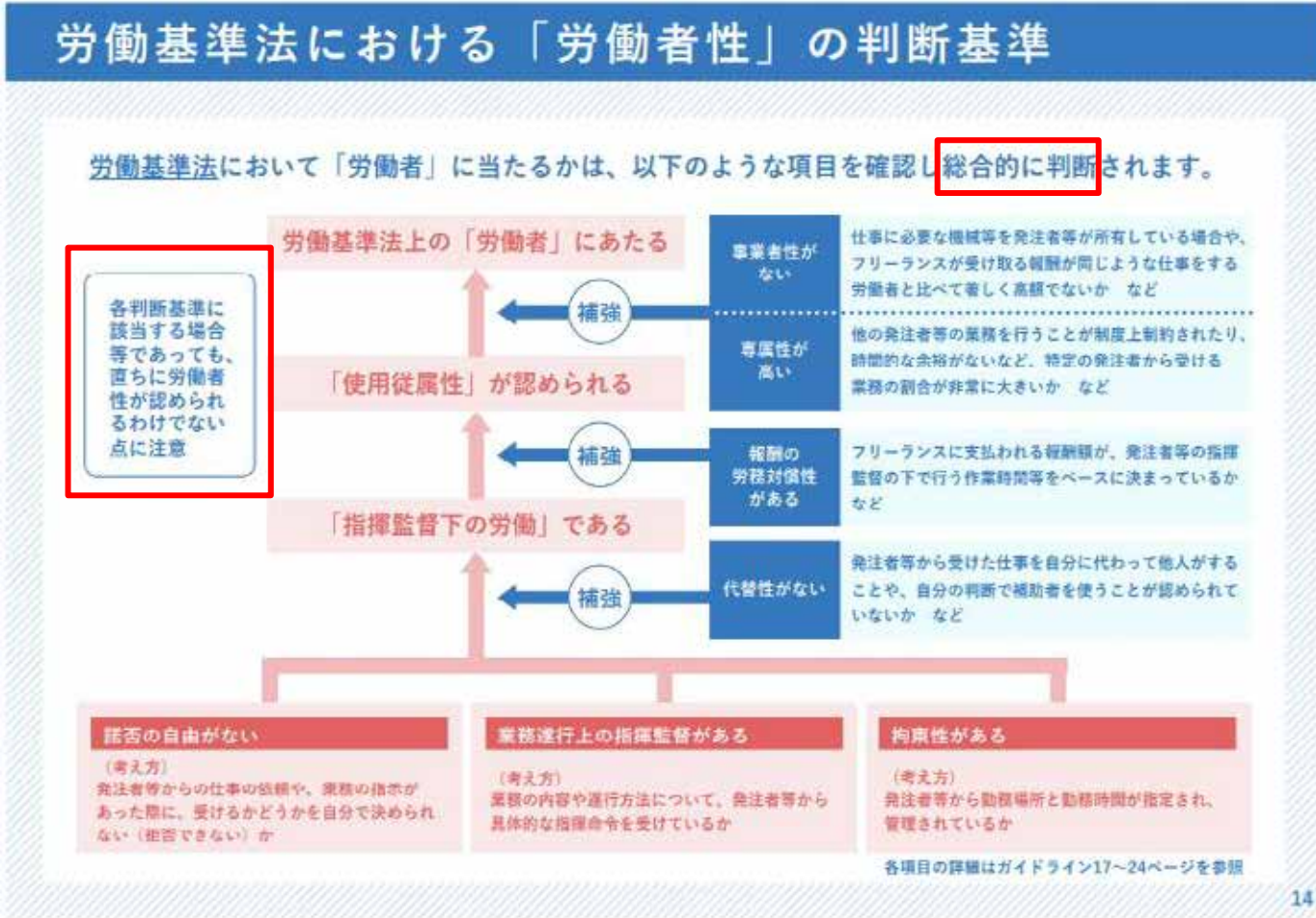
今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うこと

### 運営

厚生労働省労働基準局労働条件政策課



- ① 専門用語の解釈の難解さ
- ② 複数の判断基準の総合判断の曖昧さ
- ③ 各都道府県労働局が個々に判断（判断ブレの大きさ）





# オーバーコンプライアンスの問題も深刻

労働者性の判断基準が曖昧であるために、  
過剰に保守的なルールで発注者・フリーランス双方が働きづらくなることや、  
フリーランスへの発注控えが生じてしまっている



フリーランス協会では  
フリーランスの活躍の場を広げるため、  
フリーランス活用の啓発や求人相談対応、  
仲介事業者との連携も図っているが…

## 労働者性の判断基準の曖昧さからくる不安

偽装フリーランスに  
したくはないが、  
何に気を付ければ  
良いのか分からない

安全衛生対策や  
福利厚生を提供した  
いが、労働者性を  
疑われたら困るので、  
何もできない

フリーランスを  
飲み会に誘ったり、  
一緒にトイレに行っ  
たりするのは  
禁止！！

労基署の判断に  
一貫性がない(よう  
に見える)ので、  
怖くてフリーランス  
とは働けない

フリーランスへの再委託が  
「37号告示の規制対象」  
という誤解も多い

# 「偽装フリーランス防止のための手引き」

(2024年2月公開)



プロフェッショナル&パラレルキャリア  
フリーランス協会

## ▼特徴

- ・ 専門用語の解釈の難解さ  
→ ビジネス系フリーランスを対象とした事例を交えて、平易な言葉で解説
- ・ 複数の判断基準の総合的判断の曖昧さ  
→ 主な判断基準と補強的要素との強弱（重みづけ）を明確化
- ・ 厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて  
労働関係法専門官を務めていた弁護士による総合監修



## ▼目指すところ

- ・ フリーランスと取引をする発注者、仲介事業者
  - ┌ 無知・誤解による偽装フリーランス化の防止
  - ┌ 安心してフリーランスと取引できるように
  - ┌ オーバーコンプライアンスによる双方の疲弊や不都合からの脱却
- ・ フリーランス当事者
  - ┌ 不当な管理・指揮監督からの解放
  - ┌ 業務実態に即した適切な保護  
(実態が労働者であれば労基法の保護対象に)



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

## 個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（案）

長時間就業による健康障害の防止、メンタルヘルス不調の予防、  
一般健診費用の負担などを発注者に求める

→労働者性判断や「継続的業務委託」に関する混乱や誤解を助長し、  
健康管理を建前とした労務管理や、発注控え・契約解除を生む恐れ

### 4 注文者等が実施する事項

#### (4) 健康診断の受診に要する費用の配慮

##### 【特殊健康診断等の受診に要する費用の配慮】


- 労働安全衛生法第3条第3項においては、仕事を他人に請け負わせる者は、「安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を付さないように配慮しなければならない」旨が定められており、これには請負金額の費目等が含まれることを踏まえ、注文者等は、労働者であれば特殊健康診断等が必要となる危険有害業務を個人事業者等に注文する場合には、個人事業者等が特殊健康診断等と同様の検査を受診するのに要する費用の全部又は一部を負担するよう配慮すること。
- 個人事業者等が特定の一人の注文者からのみ注文を受けて、労働者であれば、特殊健康診断等が必要な業務を常時行っている場合で、当該注文に係る仕事の契約期間が6月以上である場合（6月未満の契約を繰り返して締結し、各々の契約期間の終期と始期の間の短時日の間隔を含めて通算することで6月以上となっている場合を含む。）には、当該期間において個人事業者等が特殊健康診断等と同様の検査を受診するのに要する費用の全額を当該注文者が負担すること。
- 個人事業者等が特定の一人の注文者から受注した仕事の契約期間が上記のように通算して6月以上とはならない場合であっても、個人事業者等が又は複数の注文者から注文を受けて、労働者であれば、特殊健康診断等が必要な業務を常時行っている場合は、例えば、個人事業者等としては、特殊健康診断等を受診するための費用を日単位に分割しておき、これに注文を受けた仕事に要した実働日に乗じた額をそれぞれの注文者に請求することも考えられるが、個人事業者等からこのような請求があった場合には誠実に応じることが望ましい。

##### 【一般健康診断の受診に要する費用の配慮】

- 注文者が個人事業者等に注文する際に、当該仕事に要する個人事業者等の作業時間が契約期間で平均して1週間につき40時間以上となることを見込まれ、かつ、期間が1年以上である契約又は一つの契約期間が1年に満たなくとも、更新等により、繰り返し契約を締結し、各々の契約期間の終期と始期の間の短時日の間隔を含めて通算することで1年以上となる契約である場合には、当該個人事業者等が一般健康診断と同様の検査を受診するのに要する費用を当該注文者に負担することが望ましい。
- なお、保険者が行う特定健康診査の対象になる40歳から74歳の個人事業者等は特定健康診査を受診することができるため、注文者等で個人事業者等が一般健康診断と同様の検査を受診するのに要する費用を負担する必要はない。

**短期：**  
**フリーランスの労働者性に関する  
適切な理解の普及啓発**

**中長期：**  
**労働者性の判断基準の明確化・標準化**



1. フリーランス・ギグワーカーの  
労働者性に係る現状と課題

1) 偽装フリーランス問題

2) 労働者性の判断基準の課題

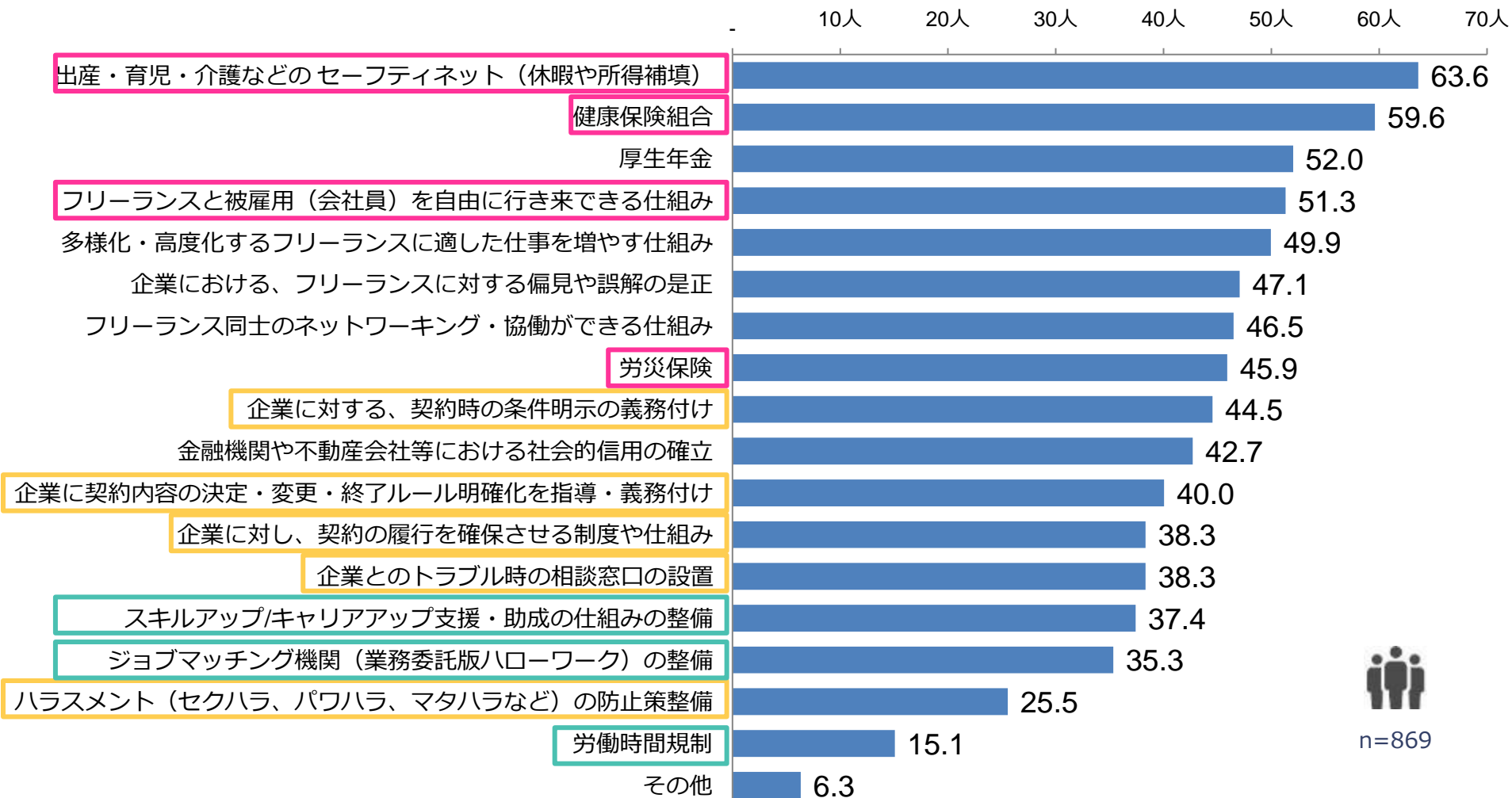
2. 労働者性が無い場合にも必要と思われる  
フリーランス・ギグワーカーへの保護の在り方  
(健康保険・年金保険／雇用保険)



# 最もニーズが多いのがライフリスク対策

Q. :フリーランスや副業をするといった新しい働き方を  
日本で選択しやすくするためには、何が重要だと思いますか？

- ライフリスク
- ビジネストラブル
- ビジネスリスク



n=869



働き方問わず誰もが平等に抱えているはずの「生命・身体のリスク」だが、  
会社員とフリーランスのセーフティネットに大きな格差

## 健康 リスク

### 健康保険

- 疾病手当金が無い  
(任意給付)
- 出産手当金が無い  
(任意給付)
- 保険料の経済的負担  
が大きい(国保は無職・高齢者と同じ  
プールに、法人成り  
は労使折半無し)
- 働き盛り世代の予防  
医療(健康診断・人  
間ドック)が不足

## 健康 リスク

### 労災保険

- 一部職種(※)に認め  
られた特別加入制度の  
保険料は自己負担
- 労災認定基準が就労実  
態にそぐわない可能性

※芸能従事者、アニメー  
ション制作従事者、柔道整  
復師、フードデリバリー配  
達員、IT系フリーランス  
↓  
今秋からすべての特定受託  
事業者が加入可能に

## 出産・介護 リスク

### 雇用保険

- 介護休業給付金が無  
い
- 育児休業給付金が無  
い
- 職業訓練給付金が無  
い

## 加齢 リスク

### 年金保険

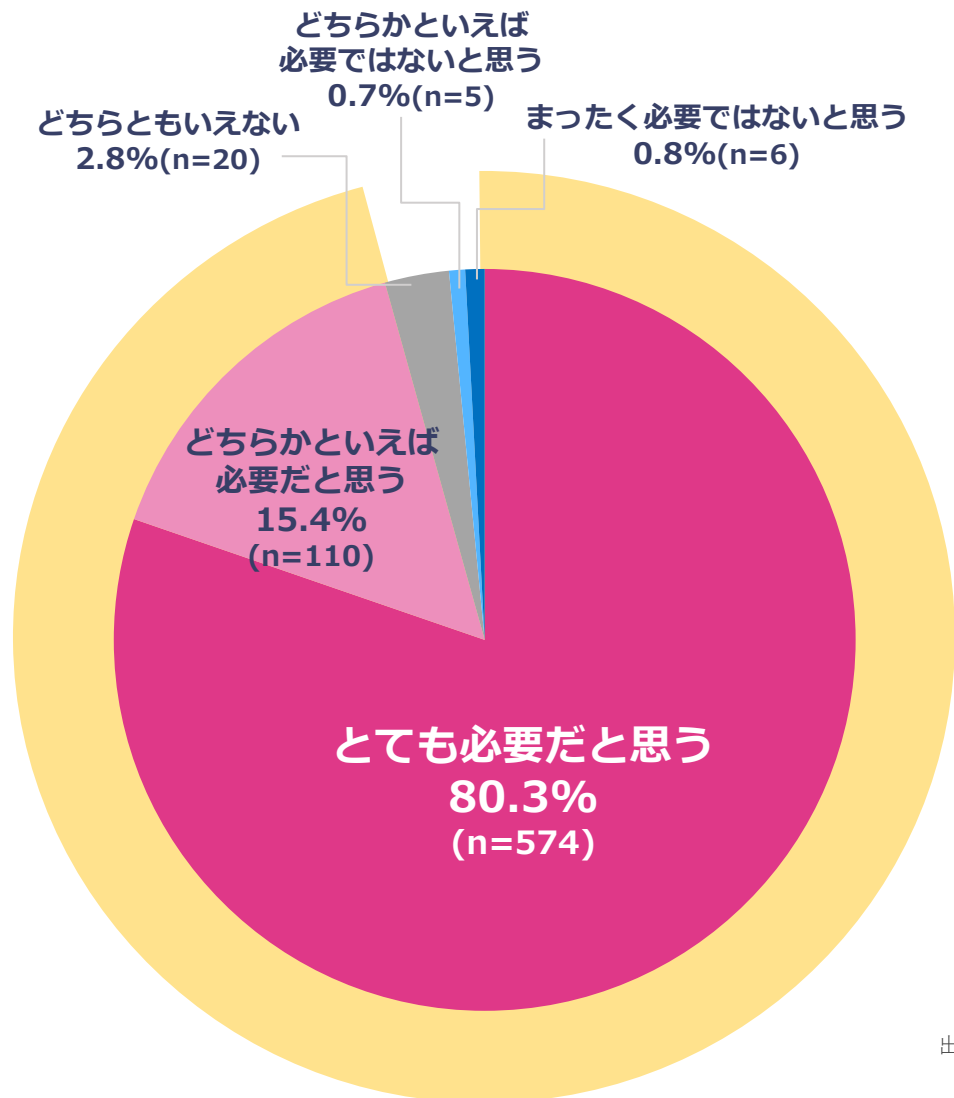
- 一階建て
- 遺族基礎年金の受給は  
18歳以下の子がいる  
場合のみ(会社員は配偶  
者のみでも受給可)
- 障害年金は障害等級1  
級または2級まで(会社  
員は3級でも受給可)

# 働き方に中立な社会保障制度のニーズ

Q.あなたは会社員・フリーランスなどの働き方の違いに関わらず、医療や雇用、老後の財源に対する社会保障が提供されることが必要だと思いますか。(単一回答)

(n=715 単位：%)

※小数点以下第二位四捨五入



働き方の違いに関わらず社会保障が  
提供される  
必要性を感じている  
フリーランス  
**95.7%**

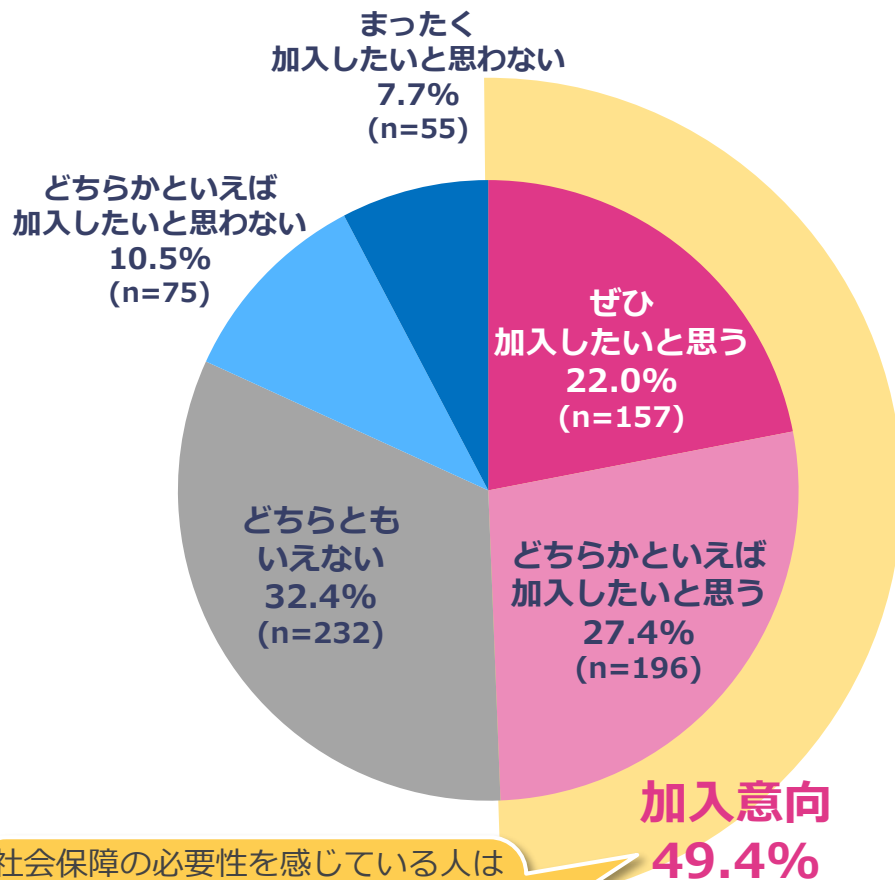
# 健保組合・厚生年金への加入意向（保険料試算に基づく）

(n=715 単位：%)

※小数点以下第二位四捨五入

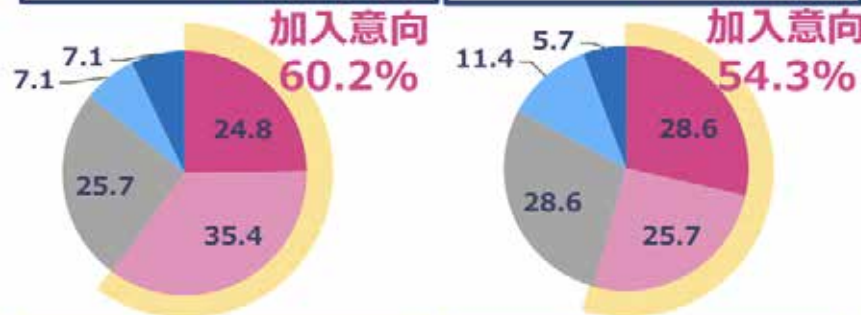
Q.個人事業主も自己負担でこのような健康保険（協会けんぽ）と厚生年金に加入できるとしたら、あなたは加入したいと思いますか。（単一回答）

全体(n=715)

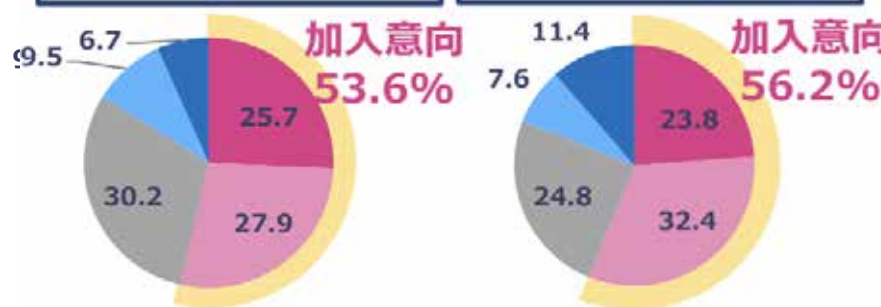


社会保障の必要性を感じている人は95.7%であるにも関わらず、法人成りすれば実質可能となる協会けんぽ・厚生年金への加入意向となると半数に減少

30代・配偶者有(n=113)      30代・配偶者無(n=70)



40代・配偶者有(n=179)      40代・配偶者無(n=105)



50代・配偶者有(n=106)      50代・配偶者無(n=72)



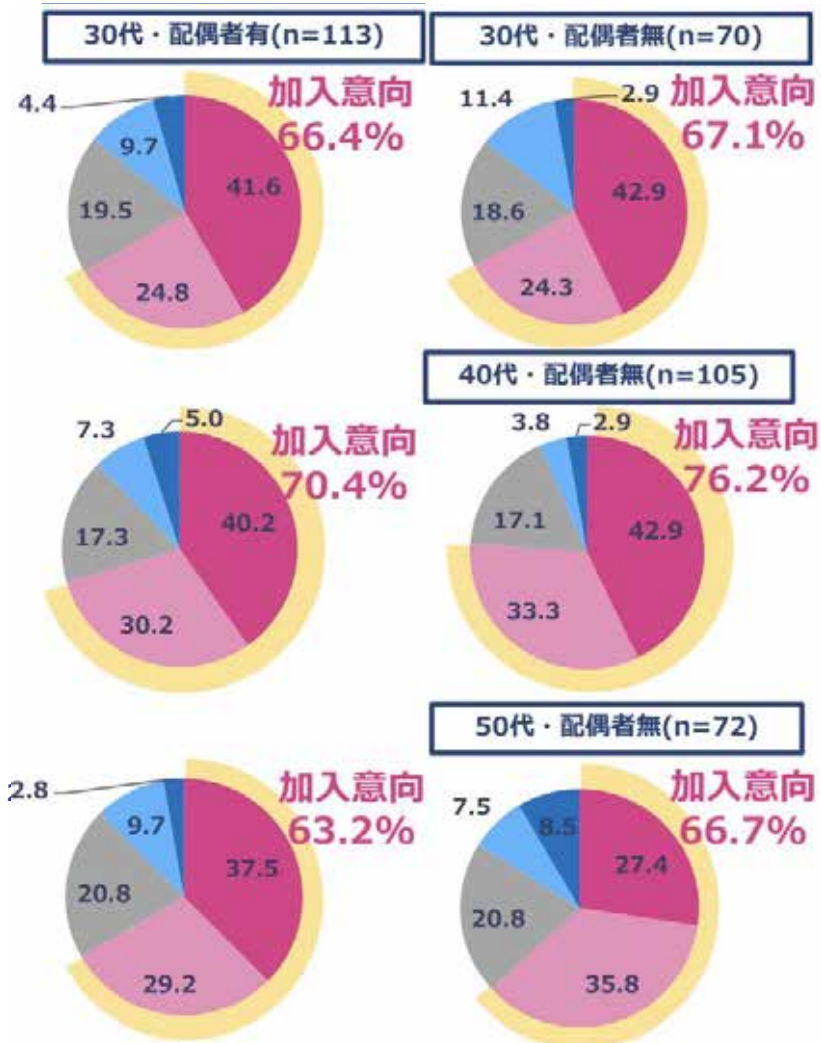
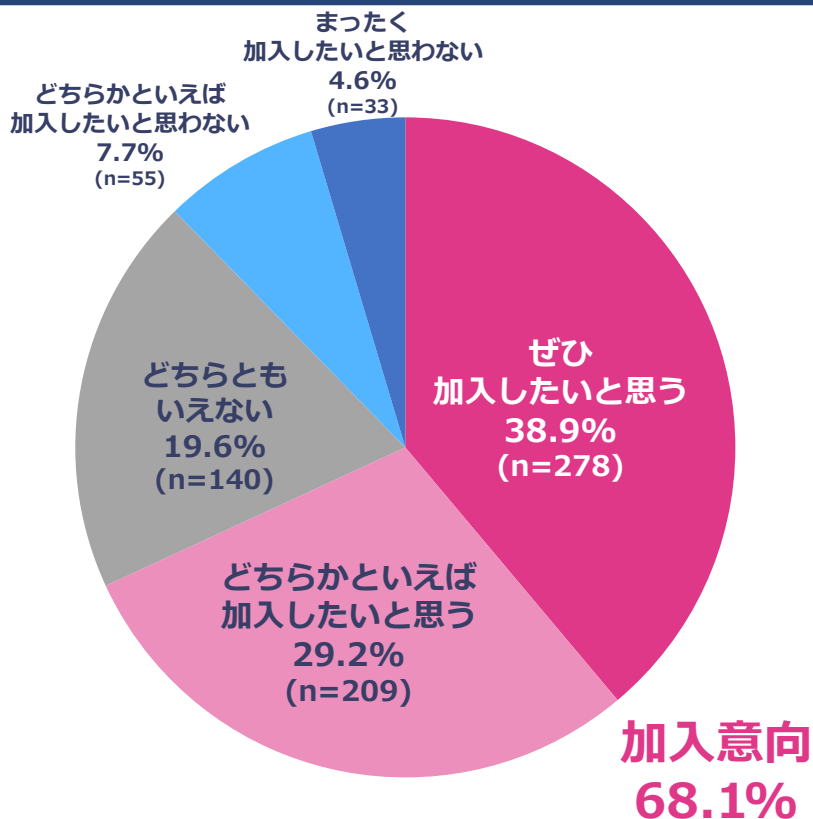
出典：フリーランス協会「フリーランス白書2021 第4部 社会保障に対する課題感」  
<https://blog.freelance-jp.org/20210325-12032/>

# 雇用保険への加入意向（保険料試算に基づく）

Q.フリーランスも自己負担で雇用保険金に加入できるとしたら、あなたは加入したいと思いますか。 (n=715 単位：%)  
(単一回答)

雇用保険シュミレーション			
支払う額	月額		年額
	雇用保険	3060	¥
年間支払い額合計			¥ 36,720

全体(n=715)



出典：フリーランス協会「フリーランス白書2021 第4部 社会保障に対する課題感」  
<https://blog.freelance-jp.org/20210325-12032/>

# 発注者への保険料負担を求めているわけではない

非連続的に不特定多数の事業者と取引するフリーランスは、  
発注者に社保負担してもらうような関係性ではない

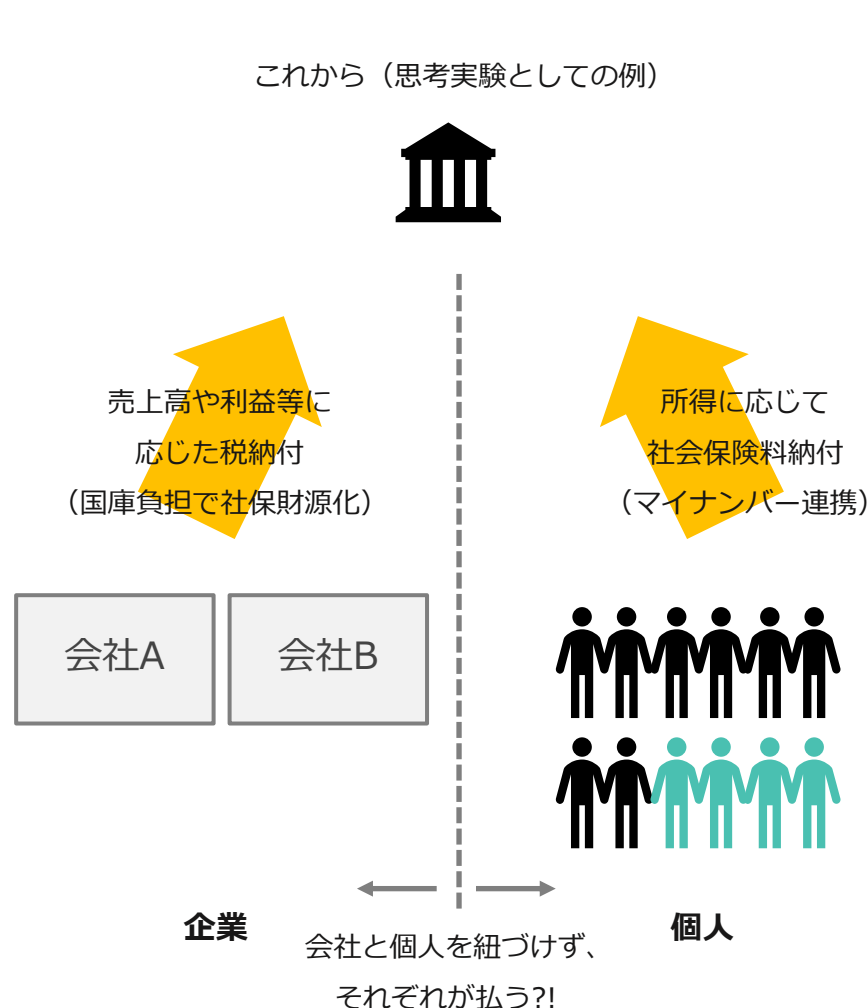
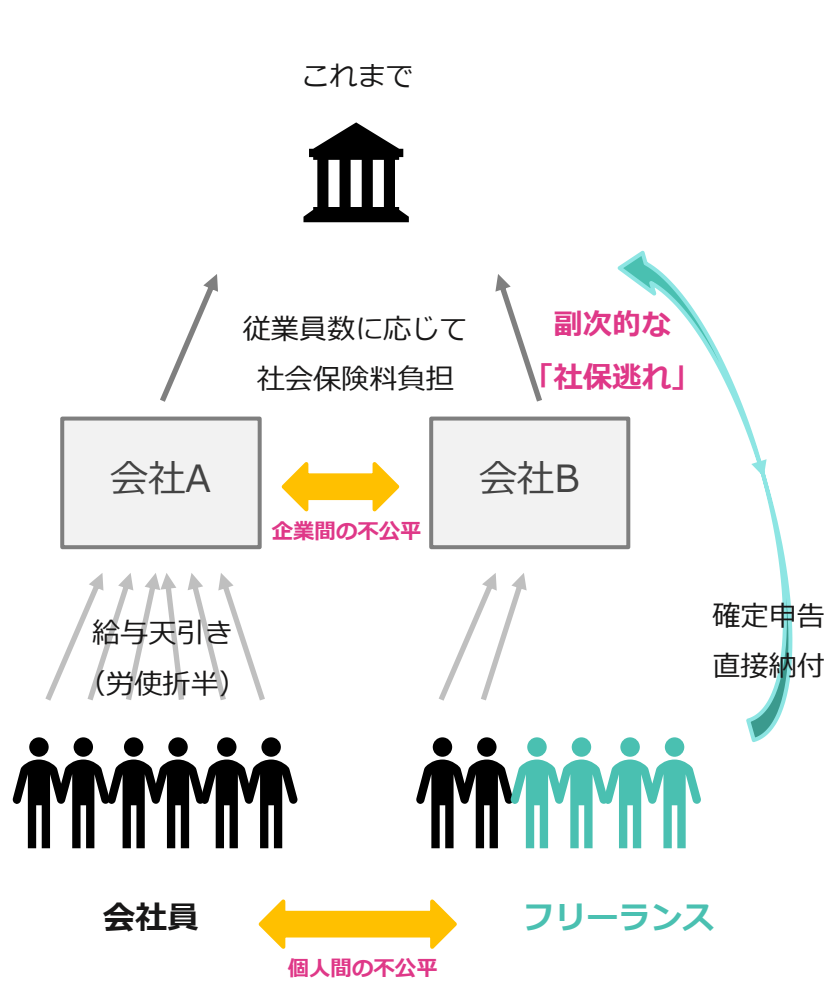


※1件は回答不備のため除外  
※小数点以下第二位四捨五入

出典：フリーランス協会「フリーランス白書2023 フリーランスと発注主との関係構築」  
<https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2023/03/FreelanceSurvey2023.pdf>

# 働き方に中立な社会保障制度構築に向けた課題意識

会社員、個人事業主、法人経営者など、すべての働く人が、  
各自の所得に応じて公平公正に社会保険料を納め、  
同じセーフティネットに参加できる、働き方に中立な仕組みはどうしたら作れるか？





ご参考)  
「偽装フリーランス防止  
のための手引き」

## I. 業務委託とは

### 業務委託と雇用の違い

業務委託契約は、自社の業務の一部を、専門性や経験を持つ外部の法人や個人（フリーランス）に委託し、契約履行に対する対価を払う契約です。主従関係ではなく事業者同士の対等な取引関係であるため、勤務場所・時間や業務手順、どのような業務を引き受けるかといった、フリーランス側に裁量があり、指揮監督を行うことはできません。一方、雇用契約は、就業規則や雇用契約書等で定められた条件で人材を労働に供すること、その労働提供について対価を払う契約です。雇用契約では「労働者」と「使用者」という主従関係が成立し、指揮監督を行います。

#### 業務委託

- 発注者は事業者であり、競争法による保護を受ける
- 発注者と互力で同意した契約条件に基づき業務を行う
- 勤務場所 / 時間 / 業務手順の指揮監督は不可

自社の業務の一部を、専門性や経験を持つ外部の法人や個人（フリーランス）に委託し、契約履行に対する対価を払う契約。

#### <関連法>

独占禁止法、下請法、フリーランス・事業者間取引適正化法など



#### 雇用

- 人材は労働者であり、労働法による保護を受ける
- 使用者が就業規則等で定められた条件に基づき働く
- 場所 / 時間 / 業務手順の指揮監督が可能

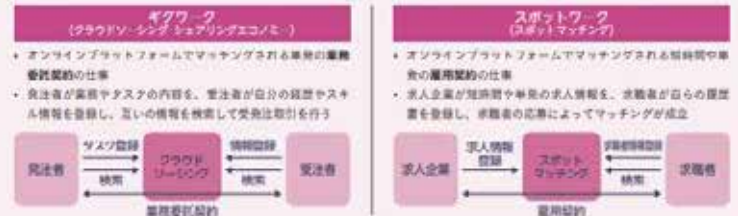
就業規則や雇用契約書等で定められた条件で人材を労働に供すること、その労働提供について対価を払う契約

#### <関連法>

労働基準法、労働契約法、労働者災害補償保険法、雇用安定法、労働安全衛生法、労働者派遣法など



### Q. ギグワークとスポットワークって違うんですか？ → A. 違います！



参考：国については厚生労働省「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会 報告書」2021年7月（参考）作成  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900005/0000031.pdf>

### 請負契約と準委任契約の違い

「業務委託契約」という言葉は、民法で定義される「請負契約」「委任契約」「準委任契約」の3つの契約形態の総称です。いずれも業務の遂行、その成果・納品物に対して対価が発生します。委任契約は弁護士等の法律行為を業務内容とする契約ですので、本ガイドラインではフリーランスに関係する「請負契約」と「準委任契約」について説明します。

請負契約は、受注者がある仕事を完成することを約束し、発注者がその仕事の完成（成果物）に対して報酬を支払うことを約束する契約です。成果物は有形・無形を問いませんが、受注者は契約不適合責任を負うため、仕事をしても免責要件を満たさない場合は修正が求められるたり、報酬が支払われないことがあります。

準委任契約は、受注者が（法律行為以外の）業務を遂行することを約束し、発注者がその業務提供に対して報酬を支払うことを約束する契約です。成果物は特に定めないため契約不適合責任は発生しませんが、受注者は善良な管理者を要することが求められます。

契約	業務委託契約		雇用契約 (参考)
	請負契約	準委任契約	
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受注者：仕事の完成（業務完了）や成果物の納品を約束する</li> <li>• 受注者は契約不適合責任を負う</li> </ul> 例：ECサイト制作、デザイン、翻訳など	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受注者：業務の遂行（業務提供）を約束する</li> <li>• 受注者は善良な管理者を負うが、契約不適合責任は無い</li> </ul> 例：コンサルティング、エンジニア業務など	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働者：労働に従事することを約束する</li> <li>• 労働者は就業規則や指揮監督に基づき働く</li> </ul>

## II. フリーランスに対する適用法の整理

### フリーランスとの取引に適用される法律

事業者であるフリーランスとの取引に關連する主な法律は、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（通称独占禁止法）、下請代金支払遅延等防止法（通称下請法）、特定業務委託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（通称フリーランス・事業者間取引適正化法 / フリーランス新法）です。労働基準法などの労働関連法令は、基本的に適用されません。しかし、フリーランスとして業務委託契約を締結していても、実質的に発注者の指揮監督下で仕事に従事しているなど、労働者性が認められると判断され、実態としてその者が「労働者」に該当する場合には、労働関連法令が適用されます。

事業者全般とフリーランス全般との取引 →独占禁止法が適用	実態が「労働者」 →労働法が適用
事業者全般と従業員を使用しないBtoBフリーランスとの取引 →フリーランス・事業者間取引適正化法（フリーランス新法）が適用	
資本金1,000万円超の法人事業者とフリーランス全般との取引 →下請法が適用	

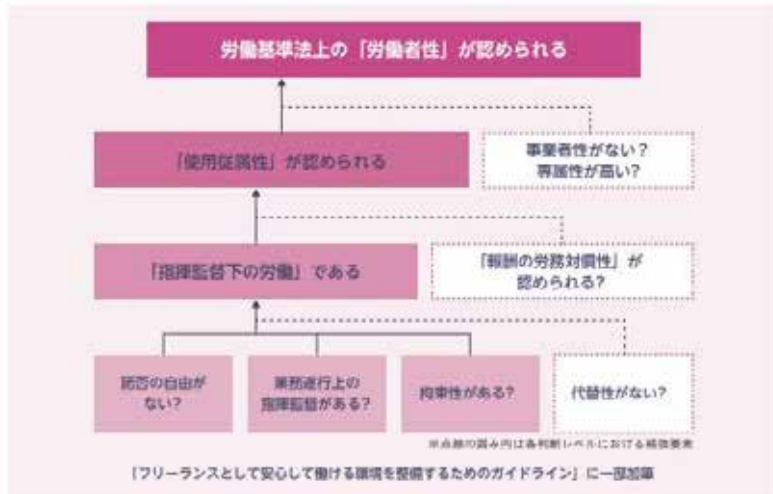
### Ⅲ. 労働者性の判断基準と要注意事例集

#### 労働者性とは？

労働基準法の「労働者」にあたるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性」が認められるかどうかによります。

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。これらを「使用従属性」に関する判断基準とします。

労働者性の主な判断材料となるのは、この「使用従属性」に関する判断基準ですが、労働者性の判断を補強する要素として、③事業者性の有無、④専属性の程度も挙げられています。



労働者性は、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労働提供の形態、報酬その他の要素から、上記のような項目をそれぞれ確認し、個別の事実ごとに総合的に判断されます。一つまたは複数の判断基準に該当する場合であっても、互いに労働者性が認められるわけではない点に注意が必要です。

本パートでは、フリーランスや派遣者として分りやすいように、「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」をベースに、平易な言葉での解釈や、実証性・許容範囲の行動例を紹介していきます。ただし、実証性の行動例に当てはまったからといって即ち労働者性が認められるとは限りません。許容範囲の行動例に当てはまっていた場合であっても、他の事項も踏まえて、労働者性が認められる場合もあります。つきましては、あくまで参考としてお役立てください。

⚠️ 事業者性の有無	労働者性を有する方向に動く事象として判断される可能性が高いです。
😊 労働者性の有無	その行為のみをもって労働者性が決定されることは考えられません。ただし、他の判断基準を総合考慮した場合に、労働者性の有無を判断する要素になり得る場合もあることをご留意ください。
🤖 AI/ロボット	そこまでやる必要はないと考えられる過剰な対応を例示しています。

なお仲介事業者においては、偽装フリーランス防止のため、自社の従業員教育を徹底するとともに、実際に取引を行う現場において労働者やフリーランスが、正しい理解のもと業務を遂行できるよう周知およびサポートを行ってください。

### (1) ここは絶対に気を付けよう！「使用従属性」に関する判断基準

#### ①「指揮監督下の労働」になっていませんか？

##### a. 意思の自由（仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する意思の自由の有無）

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、それを受けるか受けないかを発注者が自分で決められることができるか。



つまり 締結済みの契約に含まれない業務や、基本契約・個別契約問わず新たな契約を、断る選択がなく強いてはけません！



- ・営業成績の向上強化を意図していたフリーランスに対し、目標の達成に届かないことを理由に、自分で営業業務（売上の発生内容とは別の業務）を行うように迫る
- ・既存システムの改修を委託していたフリーランスに対し、新規アプリ開発や保守運用など、新たな案件を有償で追加させるなど



- ・新製品開発を委託していたフリーランスに対し、契約内容である現場業務の一端として、プレスリリースの企画制作やメディアアプローチを依頼する など
- ・依頼を複数回にわたることができない状態がある場合には、意思の自由がないと判断されるおそれがあります



- ・フリーランスが高まる可能性のあるあらゆる業務やアクションを、契約の目的達成に必要な範囲を超えて契約書に継続的にリストアップし、発注の依頼を意図して、など

##### b. 指揮監督の有無（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、発注者等から具体的な業務命令を受けていないか。



つまり 業務遂行の手順や進め方は、業務の性質上の理由がない限りフリーランスに一任すべく、本人が裁量や創造性を発揮する余地がないほど具体的に指定してはなりません！



- ・マニュアルや脚本が存在しており、その手順を遵守するよう指示する
- ・細かく継続的にタスクを依頼し続けることで、フリーランスの業務遂行への裁量をなくしてしまう など



- ・業務内で一般的・標準的に行ってきた手順を参考として示した上で、具体的な業務の進め方はフリーランスに委ねる
- ・システム開発やデザインなど、業務の性質上、一貫性や統一性が求められる場合に仕様書や設計書、レギュレーション等を示す
- ・業務の性質上、一定期間までの完了が求められる場合に納期を示す
- ・セキュリティや安全衛生上の観点からルールの遵守を定める（例えば機密データキーロールPCにダウンロードして作業していたのをやめさせるなど） など



- ・業務の進め方に関する質問や、業務の進捗確認の連絡などを禁じる
- ・飲み会や1対1のコミュニケーションを避ける
- ・リスク回避のために全てのコミュニケーションに仲介業者が介在してモニタリングするなど



### c. 拘束性の有無

44 発注者等から、勤務場所と勤務時間が指定され、管理されていないか。



**つまり** 業務の性質上必要な場合を除いて、フリーランスの勤務場所・時間を指定したり、労務・勤怠管理を行ったりしてはなりません！



- 日々の勤務時間を指定し、勤務時間や休憩時間の超過、開始・終了時間を求める
- 従業員の出勤管理と同様にタイムカード打刻やログをとっている
- 業務上どこでも可能な個人作業の依頼、出社を求める など



- 業務の性質上、業務遂行する場所や時間が指定される場合に、その場所や時間を適する
- 業務遂行に必要なものはをオフィスで行う際、あらかじめ日程調整した上で出社を求める
- 依頼した業務スケジュールとの兼ね合いで、作業実施口を指定する など

### d. 代位性の有無（指揮監督関係の判断を補強する目安）

44 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るか。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か。



- 双方同意の上で、第三者への再委託を発注者が承認した場合に限って可認とする など

### ② 「報酬の労務対償性」がありませんか？

44 支払われる報酬の性質が、発注者等の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対償ではないと認められるか。



**つまり** 労務提供した時間に対する対償でなく、契約遂行に対する対償として報酬を管理し、支払しましょう！



- 課金手法のように時間単位によって課金での支払いを行う
- 契約上の稼働時間と報酬を別枠で提示し、空いた時間を他の新たな業務で消化させる
- 従業員との区別なく時間単位で報酬を支払う など



- タイムチャージでの報酬設定が馴染むような専門性を備えた実行型自営型の業務委託において、フリーランスの専門性・経験値及び委託業務の難易度等を考慮して定めた時間単価と、業務遂行にかかる労務時間等を準じて月次報酬を定める契約、または、申告された実績時間単価を受けて支払報酬額を精算する契約とすること など

## (2) これも併せて気にしよう！ 労働基準法における「労働者性」の判断を補強する要素

### ① 「事業者性」はありますか？

#### a. 機材、道具、衣装等の負担関係

44 仕事に必要な機材、器具等を、発注者等と受注者のどちらが負担しているか。



**つまり** フリーランスが業務に必要な機材等を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、パソコンやソフト等の業務に必要な機材を発注者が負担する など

#### b. 報酬の額

44 仕事に対して発注者等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して著しく高額になっているか。



**つまり** フリーランスの報酬は、外注でなければ手に入らない専門性や、フリーランスが負っている事業リスクや経費・社会保障料負担等も踏まえ、同種の業務に従事する労働者の水準よりも明らかに高く設定されている方が労働者性を弱める方向に働くとされています

### ② 「専属性」が高すぎないですか？

#### 専属性の程度

44 特定の発注者等への専属性が高くないと認められるか。



**つまり** フリーランスとの独占契約は、結ばない方が労働者性を弱める方向に働くとされています  
\*フリーランスが他の事業者から業務を受注することを妨げないようにしましょう

### ③ 従業員と同じ扱いになっていませんか？

#### その他の注意事項

他の要素において「労働者性」が疑われている場合、従業員と同じルールやシステムを適用していることが判断を補強する要素となる可能性があります



- 就業規則や懲戒規程の遵守を求める
- 従業員と同様のシステムや管理手法で、給与明細を発行したり退職金を行ったりする など



- フリーランスの就業環境向上を目的に、社内規程等に基づき、有償又は無償で福利厚生と同等のサービスを提供すること
- 安全衛生のために避難訓練への参加を呼びかける
- 関連した業務の発展や全体情報開拓のために全社イベントや他部署とのミーティングに誘う など

ご参考)  
ギグワーカーについて

**基幹統計で257万人**（本業209万人、副業48万人）

2023年就業構造基本調査

**推計では462万人**（本業214万人、副業248万人）

2020年内閣官房調査



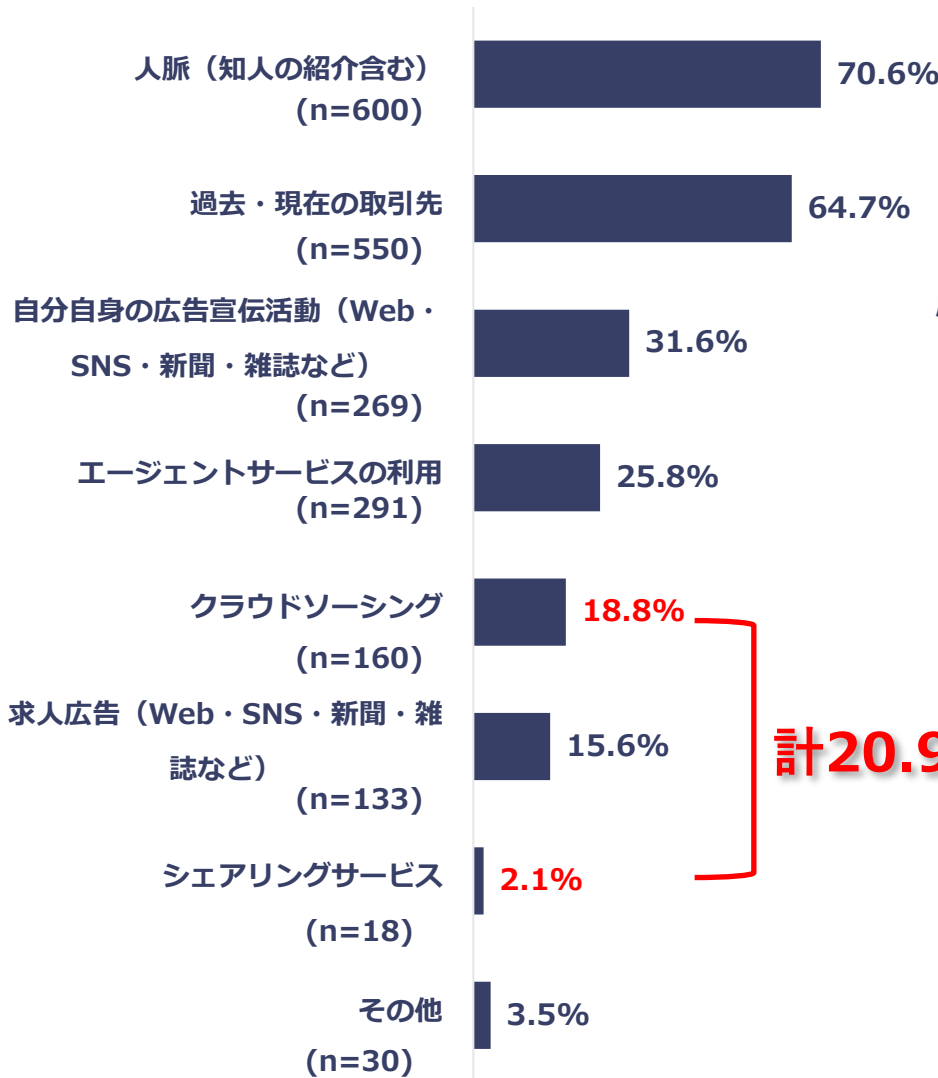
**果たして、ギグワーカーの規模感は？**



# 仕事獲得経路とギグワーカーの割合

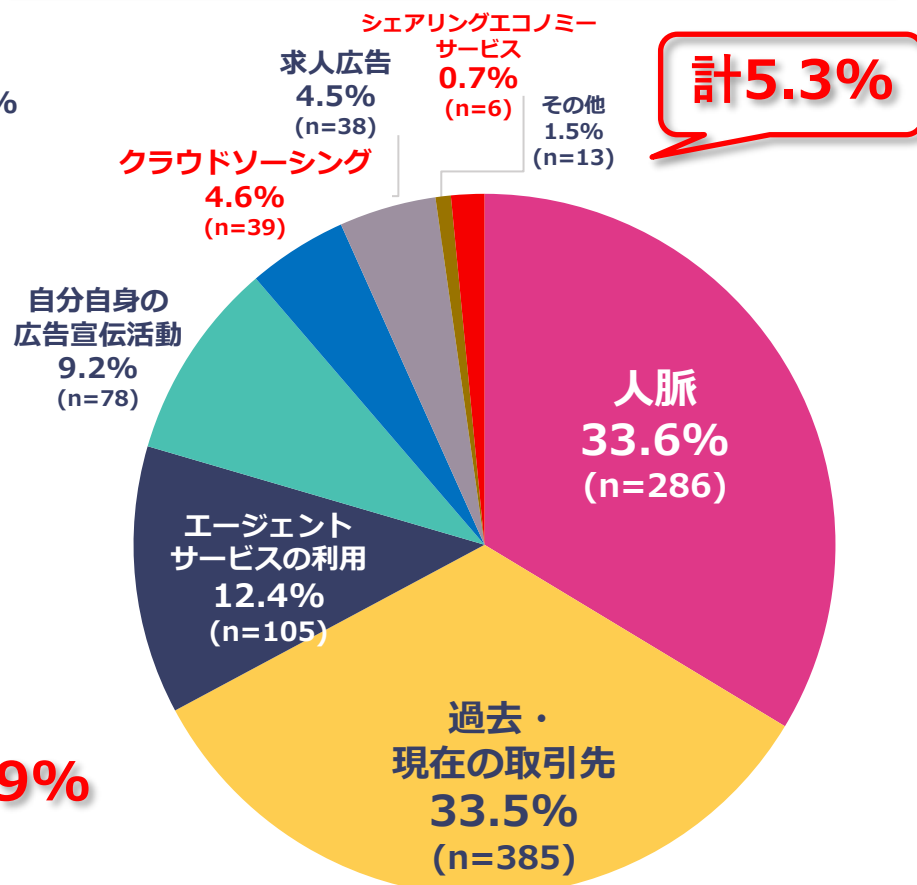
直近1年間で仕事獲得に繋がったことのあるもの  
(複数回答) (n=850)

0% 20% 40% 60% 80%



計20.9%

その中で、最も収入が得られる仕事の獲得経路  
(単一回答) (n=850)



計5.3%

※エージェントサービスは、コーディネーターによる仲介支援を伴うマッチングサービスを指す

# フリーランス=ギグワーカー=Uberなのか？

国内のフードデリバリー配達員は20~30万人 \*1

平均稼働時間が週40時間以上の配達員は21.2% \*2

専業とみられる人は4~6万人

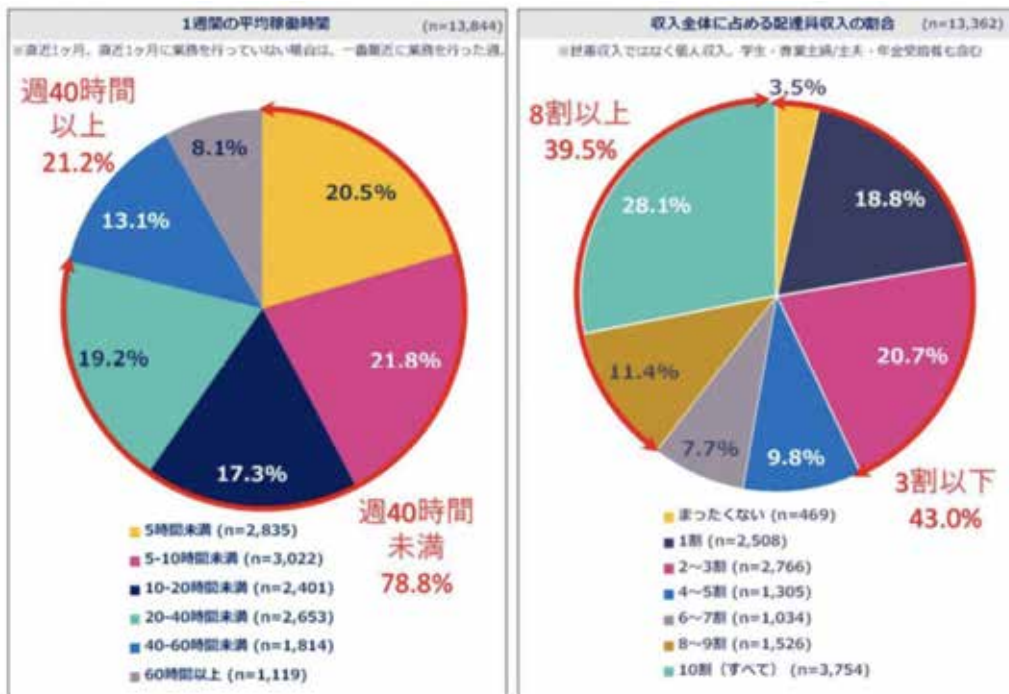
\*1 一般社団法人日本フードデリバリーサービス協会 (JaFDA)

\*2 「フリーランス白書2022 第3章フードデリバリー配達員実態調査」フリーランス協会

国内のフリーランス人口は257万人 \*3

フードデリバリー配達員を  
主な収入源とする人は、  
フリーランス全体の**1.5-2.3%**の規模感

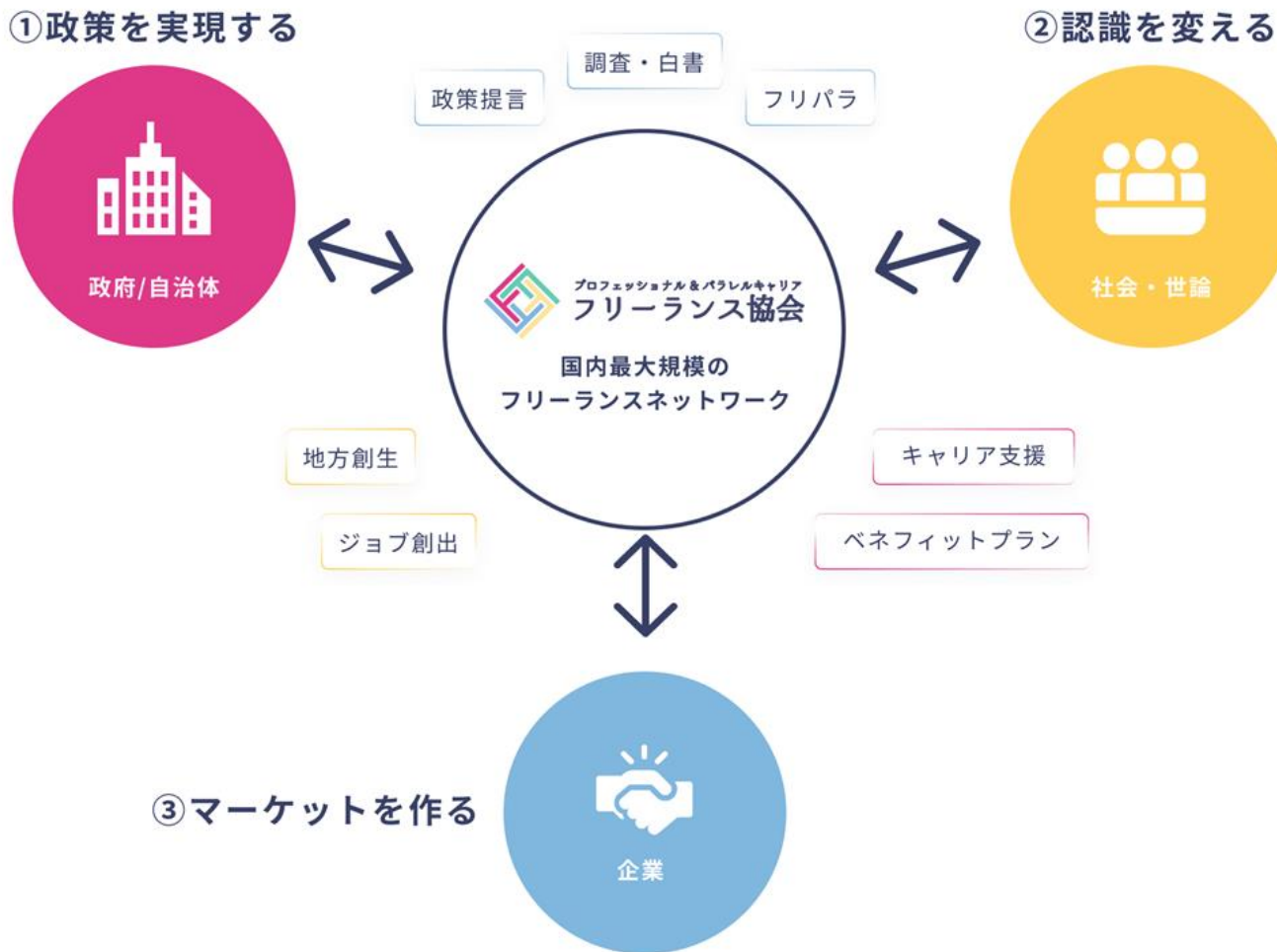
\*3 総務省「2023年就業構造基本調査」



マスメディアの注目の高さが、  
フリーランスやギグワーク全体像の理解を  
ミスリードしている可能性は高い

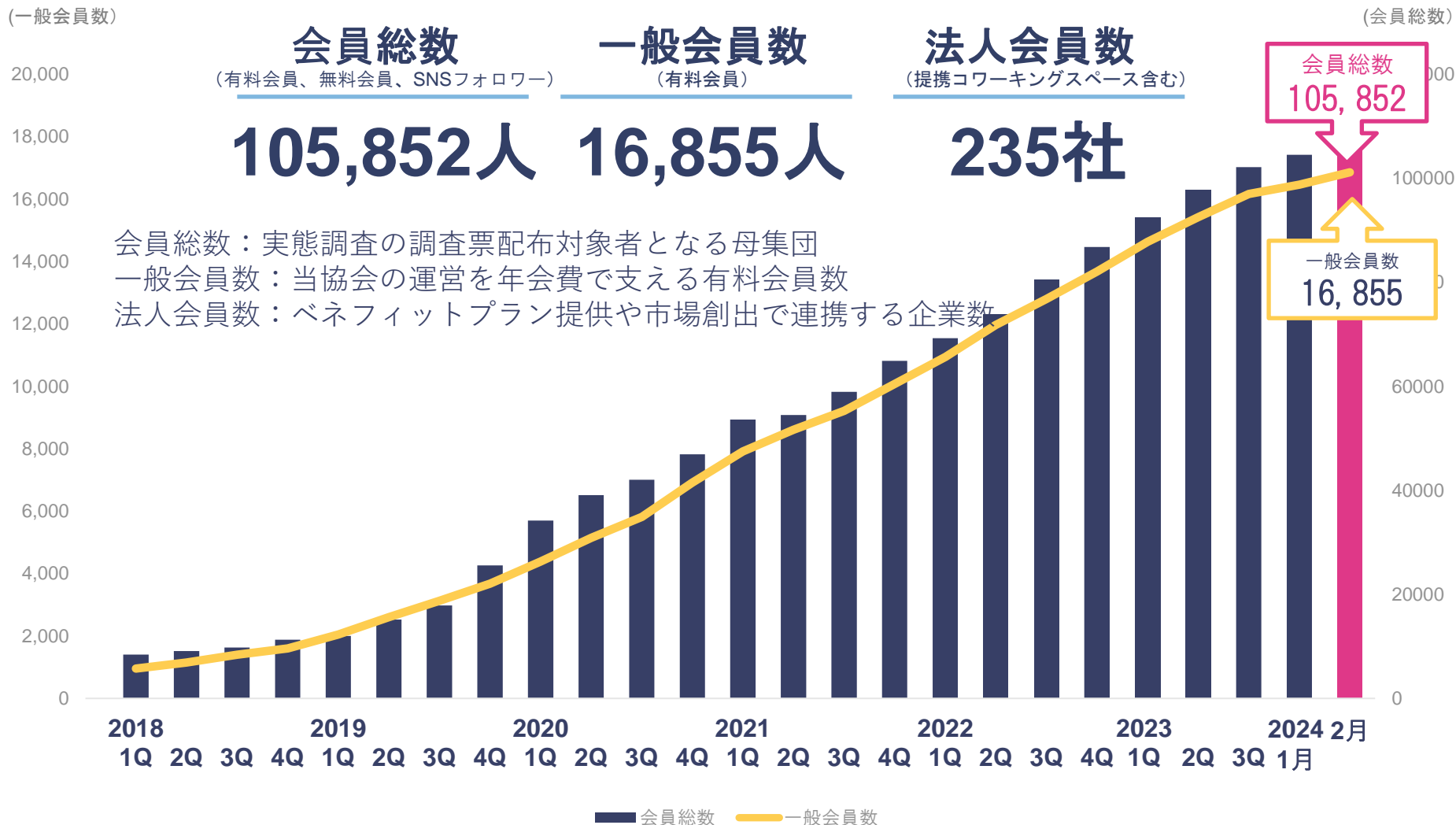
ご参考)  
フリーランス協会について

## 誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ



# フリーランス協会の会員規模

より多くの、より多様なフリーランスの声を集めるため、  
調査票配布対象者の拡大を目指しています



※2024年2月29日現在

# ベネフィットプラン一覧

## 無料会員でも使える スタンダードベネフィット一覧



### リスキリング (IBM SkillsBuild)

ビギナーからプロフェッショナルまで、  
6000以上のコースが受講し放題！



### コミュニティ (Teamlancer)

同業種・同エリアなど、フリーランス仲間と  
出会える、つながる



### コワーキングスペース

全国の提携コワーキングスペースを特別  
価格でお得に利用できます

#### 税務



確定申告支援



クラウド会計



税理士サポート

#### ライフ



住宅



wi-fi・携帯電話



家事代行・  
シッター

#### マネー



銀行口座



報酬先払い



クレジットカード

#### キャリア・デザイン



キャリア相談



webサイト制作



仕事紹介

#### 法務・契約



法務相談



登記支援



バーチャル  
オフィス

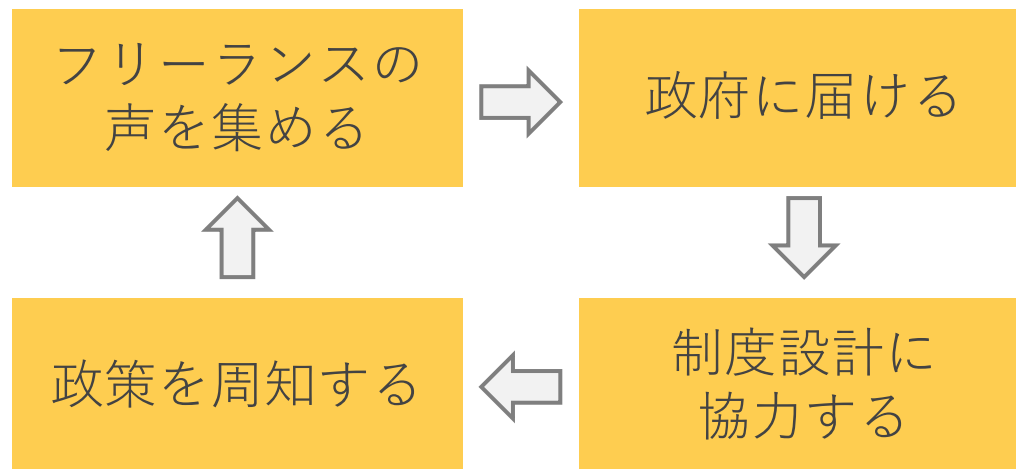
## 一般会員だけが使える プレミアムベネフィット一覧

- 賠償責任保険
- 弁護士費用保険
- 収入・ケガ・介護の保険
- キャリア相談
- WELBOX 福利厚生
- Zoom特割&アップグレード
- 法務・税務相談

© cocrea

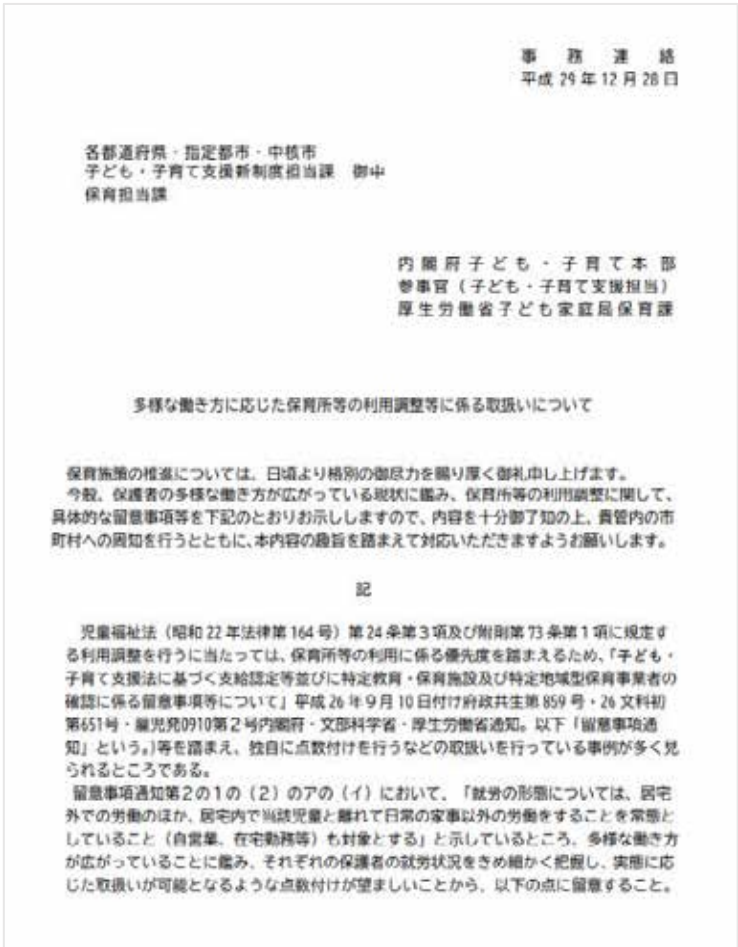


## フリーランスの多様な課題やニーズを可視化





内閣府・厚生労働省より全国自治体へ  
フリーランスへの配慮を求める通知



参考：  
「フリーランスの保活における課題解決に向け、厚生労働省と内閣府が全国自治体へ通知」  
<https://blog.freelance-jp.org/20171230-1218/>

参考：  
内閣府／厚生労働省「多様な働き方に応じた保育所等の利用調整等に係る取扱いについて」  
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/administer/office/pdf/s75.pdf>



ご存知でしたか??

経営者やフリーランスとして働く女性のうち  
**44.8%**が「産後1ヶ月以内に仕事を開始」

それには理由があります。

ぜひ貴方も一緒にChange.orgで声をあげてください。  
<http://www.change.org/working-and-parenting>



国民健康保険・国民年金保険の保険料免除

「国民健康保険」加入の女性、産前産後の保険料免除へ。一体どう変わる？

「朝日新聞 デジタル」の記事スクリーンショット。産前産後の国民健康保険料免除に関する内容が示されています。



ペンディング...



参考：  
「フリーランスと経営者の妊娠・出産・子育てに関する緊急アンケート調査」  
<https://blog.freelance-jp.org/20180222-1519/>  
「小さな声を大きな声へ。13900名の署名を厚生労働省に提出してみた」  
<https://blog.freelance-jp.org/20180628-2220/>  
「働き方に中立な社会保険制度ってどういうこと？」  
<https://blog.freelance-jp.org/20190411-3664/>

参考：  
HUFFPOST 2022/11/22  
[https://www.huffpost.jp/entry/story\\_jp\\_637c1a35e4b0a97fec7fc8ad](https://www.huffpost.jp/entry/story_jp_637c1a35e4b0a97fec7fc8ad)  
朝日新聞デジタル 2022/11/24  
<https://digital.asahi.com/articles/ASQCS6KPSQCSUTFL00G.html>



ハラスメント防止措置の中で  
フリーランス・就活生に対する取組に言及



職場におけるパワーハラスメント対策が  
事業主の義務になりました！  
～ セクシュアルハラスメント対策や  
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対応  
と右に対応をお願いします ～

パワーハラスメント関係及びセクシュアルハラスメント、  
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関係の改正  
については、2020年（令和2年）6月1日に施行されます。

I 職場におけるパワーハラスメント	2
II 職場におけるセクシュアルハラスメント	3
III 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための関係者の役割	18
V 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等 に関するハラスメント防止のための事業主が雇用管理とすべき取組	18
VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する取組に関し 行うことが望ましい取組の例	22
VII 事業主が自らの雇用する労働者からのパワーハラスメントや セクシュアルハラスメント防止を行うことが望ましい取組	23
III 関係者	31
III 関係者	41

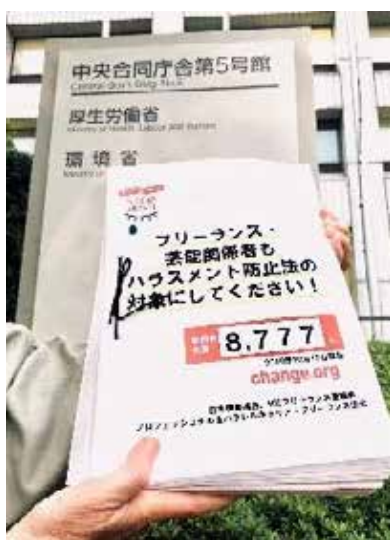
厚生労働省 労働局労働関係雇用環境・均等部（室）

VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する取組に関し行う  
ことが望ましい取組の内容

- 労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定（P18参照）の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する取組のみならず、労働者以外の者に対する取組についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮することともに、事業主自身や労働者もその取組に注意を払うよう努めることが望ましいものとす。
- こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、その雇用する労働者以外の者（\*）に対する取組について、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を求めましょ。

<望ましい取組>

- (1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する取組についても同様の方針を示すこと。
- (2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、Vの雇用管理上すべき取組を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うよう努めること。



参考：  
フリーランス協会「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート調査結果」  
<https://blog.freelance-jp.org/20190910-5309/>  
フリーランス協会「ハラスメント防止指針の素案に関する緊急声明を出しました」  
<https://blog.freelance-jp.org/20191023-5897/>

参考：  
厚生労働省「パワーハラスメント対策が事業主の義務となりました！」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

2020年3月9日に緊急要請を公開



首相・大臣ヒアリング 1回  
議員・政府高官ヒアリング 6回  
記者会見 1回  
メディア露出 51件  
政府担当者との調整 毎日



自粛解除を除き、ほぼ満額回答

フリーランス向けの主な支援策 (2020年4月27日時点)

事業者	給付	持続化給付金 (個人事業主100万円、法人200万円の現金給付)
	融資	新型コロナウイルス感染症特別貸付制度 (最大3千万円の無利子・無担保融資) 等
	税制	中止等イベントのチケット払い戻し放棄の高附金控除 (イベント主催者向け)
	要請	フリーランスとの取引における適切な配慮要請 (一方的な取引中止・変更の回避)
子育て世帯	給付	小学校休業等対応支援金 (休校で契約履行できない人に日額4100円の支給)
	助成	企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の特例措置 (月最大26万4千円の助成)
生活困窮者	給付	住居確保給付金 (減収した人の家賃相当額を自治体から家主に支給)
	貸付	緊急小口資金、総合支援資金 (段階的併用で最大4か月80万円/返済免除あり)





小さな声を大きな声へ  
フリーランスを  
不当な契約・取引から守るため、  
あなたの声が必要です

フリーランス白書2020 アンケート 第1弾  
～フリーランスの契約実態とお困りごとを大調査～

アンケート締切  
10/15(火)

フリーランス協会



参考：  
フリーランス白書2020 第5章 フリーランスの契約トラブル実態調査  
[https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020\\_0612\\_hakusho.pdf](https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_0612_hakusho.pdf)  
「自民党 経済成長戦略本部でお話してきました」  
<https://blog.freelance-jp.org/20200325-7902/>  
「フリーランスが安心して働ける契約ルールの法案提出まで、もう少し」  
<https://blog.freelance-jp.org/20230210-17495/>

フリーランス・トラブル110番の開設と  
フリーランスガイドラインの策定

0120-532-110

フリーランス 個人事業主の皆様  
契約のお仕事上のトラブルに  
お悩みの方へ

フリーランス・トラブル110番

このような皆さんが相談できます！

フリーランスの働きやすさ向上！

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・トラブル110番  
<https://freelance110.jp/>  
内閣官房ほか「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.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/portal/new\\_workstyle/freelanceleaflet.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/portal/new_workstyle/freelanceleaflet.pdf)

フリーランス新法の立法

Y!ニュース

「フリーランス新法」成立後も残る課題 労務給付金ゼロ、偽装請負...フリーランス協会が法案の意義を説明

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

日本経済新聞

フリーランス新法の効果は 果敢にも施行、専門家に聞く

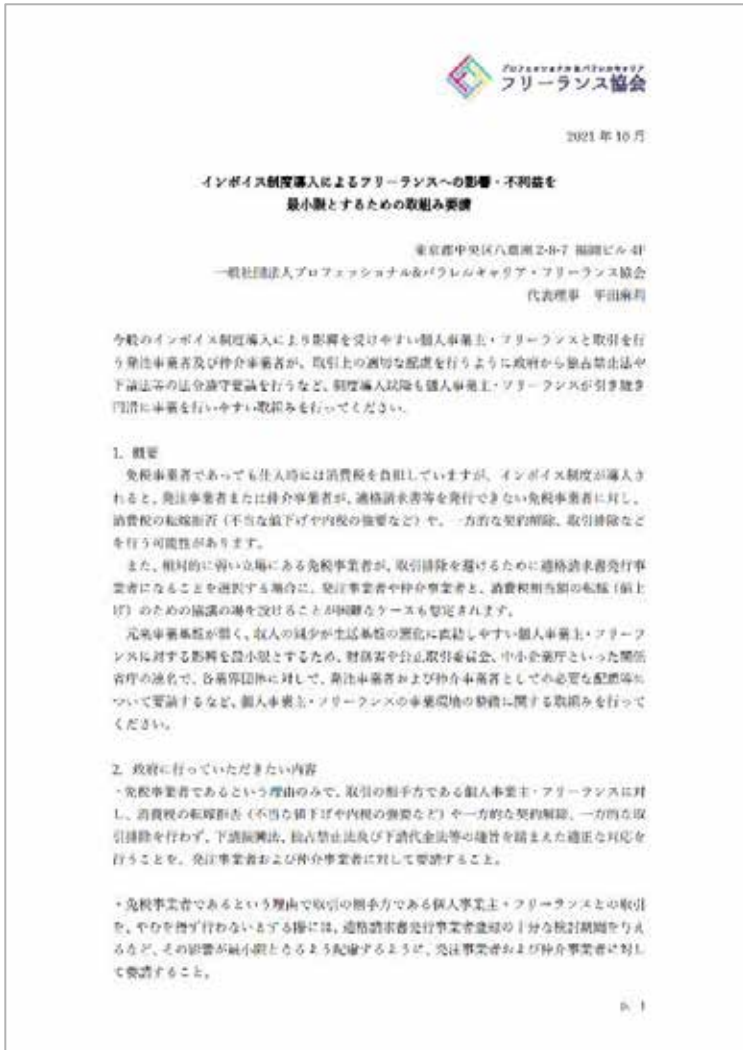
フリーランス協会・早稲田、労働政策研究・研修機構・法政大

新法に賛同し、フリーランスを4割は政府から守るため、フリーランス・事業の発展を促す法案が4日、衆議院で成立した。フリーランスと取引する企業にも見直しを促す。ハラスメントの防止措置も盛り込まれたことが高く評価されている。フリーランスは働きやすくなるのか、その課題も残った。

新法に賛同し、フリーランスを4割は政府から守るため、フリーランス・事業の発展を促す法案が4日、衆議院で成立した。フリーランスと取引する企業にも見直しを促す。ハラスメントの防止措置も盛り込まれたことが高く評価されている。フリーランスは働きやすくなるのか、その課題も残った。

フリーランス協会「フリーランス新法に関する記者会見を行いました」  
<https://blog.freelance-jp.org/20230428-18408/>





独禁法・下請法による取り締まり方針 (Q&A) の整理と広報周知



財務省「インボイス制度後の免税事業者との取引に係る下請法等の考え方」  
[https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/summary/consumption/20220119menzeiga\\_4.pdf](https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/20220119menzeiga_4.pdf)  
 財務省「免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する Q & A」  
[https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/summary/consumption/20220119menzeiga\\_2.pdf](https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/20220119menzeiga_2.pdf)

負担軽減措置、補助金拡充などの支援措置

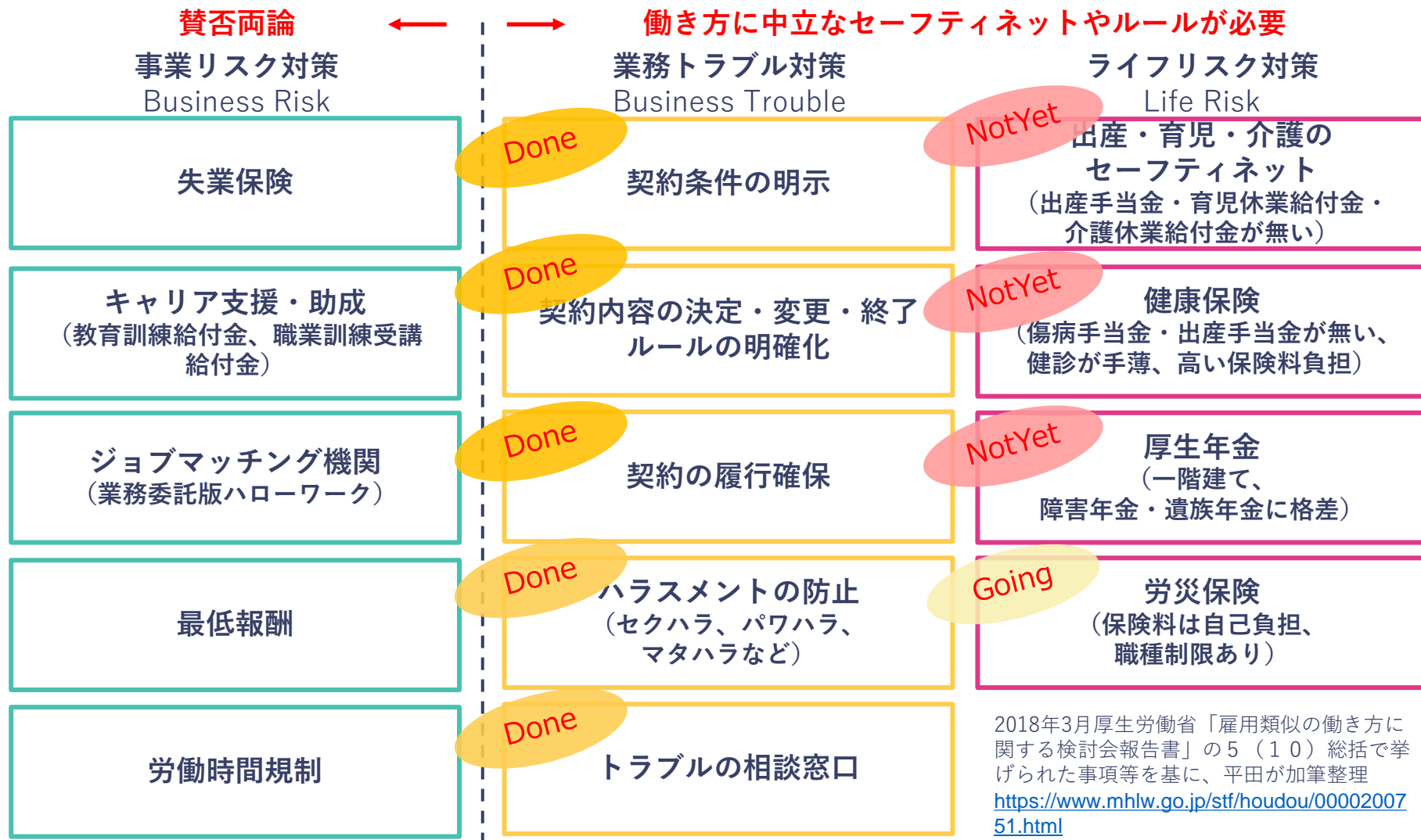
免税事業者がインボイス発行事業者に登録した場合、

- ・消費税込税額は売上税額の2割 (売上全体の2%)
- ・持続化補助金の補助上限額が一律50万円加算
- ・中小企業は、1万円未満の課税仕入れについては、インボイス不要で仕入れ税額控除可

フリーランス協会「インボイス制度導入によるフリーランスへの影響・不利益を最小限とするための取組み要請」(2021年10月)  
<https://blog.freelance-jp.org/20211028-13859/>

財務省「インボイス制度、支援措置があるって本当!?!」  
[https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/summary/consumption/invoice/index.html](https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/invoice/index.html)

## 今秋の「フリーランス新法」施行で、業務トラブル対策が進む期待



# フリーランスの環境整備の進捗（詳細）

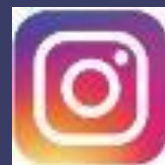
		フリーランス協会設立前				フリーランス協会設立後
各種セーフティネット		正社員	非正規社員	法人経営者	個人事業主	フリーランス向け対策 赤字：政府、黒字：フリーランス協会
健康	健康診断・人間ドック	○	△	△	△	WELBOX優待
	傷病手当金（健康保険）	○	△	○	×	収入・ヶ <sup>*</sup> ・介護の保険
	労災保険	○	△	×	×	<b>特別加入拡大（NEW!）</b> 、収入・ヶ <sup>*</sup> ・介護の保険
出産・育児	休業・母体保護の配慮	○	△	×	×	<b>フリーランス新法（NEW!）</b>
	出産手当金（健康保険）	○	△	○	×	
	育児休業給付金（雇用保険）	○	△	×	×	経済的支援制度の新設
	社会保険料免除	○	△	×	×	国民年金保険料の免除、健康保険料の免除
介護	保育園へのアクセス	○	△	△	△	保活の不利是正、WELBOX優待
	介護休業給付金	○	△	×	×	収入・ヶ <sup>*</sup> ・介護の保険
	資産形成	○	○	○	○	
安定収入	国民年金	○	○	○	○	
	厚生年金	○	△	○	×	国民年金基金（加入促進）
	資産形成（iDeCo、NISA）	○	○	○	○	
	失業保険	○	△	×	×	創業者の受給期間延長
契約トラブル	職業訓練給付、リスクリング投資	○	△	×	×	IBM SkillsBuild（Udemy for SkillsBuild）ほか
	仕事獲得支援	○	○	×	×	フリーランスDB
	キャリア相談（キャリアドック）	○	△	×	×	フリーランスキャリアドック
ハラスメント	契約条件明示・履行確保等（労働法制）	○	○	×	×	<b>フリーランス新法（NEW!）</b>
	相談窓口（労働基準監督署）	○	○	×	×	フリーランス・トラブル110番
	賠償責任保険	—	—	—	—	フリーランス向け賠償責任保険
	弁護士費用保険	—	—	—	—	フリーガル（弁護士費用保険）
コロナ対策	収入減の救済措置	—	—	—	—	持続化給付金、緊急小口資金、総合支援基金
	休校に伴う子育て支援	—	—	—	—	ベビーシッター助成、小学校休業等対応支援金

# 誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

自分の名前で仕事をしたい  
人のための  
インフラ&コミュニティ



プロフェッショナル&パラレルキャリア  
フリーランス協会



## 推進プロジェクト

調査・白書

政策提言

キャリア  
支援

パラレル  
キャリア  
推進

ジョブ創出

地方創生

信頼資産

フリーランス・副業ワーカー向け

ベネフィットプラン

副業・兼業人材活用に興味のある企業向け

お人ステーション