

フリーランス新法施行

労働者性認め権利保障を

11月1日から「フリーランス 事業者間取引適正化等法」(いわゆる「フリーランス新法」)が施行された。この法律は、フリーランスと発注事業者間の取引の適正化を図りフリーランスが安心して働ける環境整備を図ることが目的とされている。フリーランスは、働き方の自由度が高い反面、発注者との力関係から一方的な仕事のキャンセルや報酬の不払いなど不利な条件を強いられやすいため、その権利擁護が課題となっていた。フリーランスとは、企業に雇われないで一人で仕事を受注して報酬(委託料)を受けとる「個人請負」といわれる人たちだ。政府によれば 2020 年のフリーランス人口は約 462 万人(本業 214 万人、副業248万人)と試算されている。

◆発注者の義務等明示

同法は、発注者の義務として、①書面などによる取引条件の明示、②報酬支払期日の設定と期日内の支払い、③募集情報の的確表示、④中途解除などの事前予告と理由の開示などを定めている。また、発注者に対して成果物の受領拒否や報酬の減額等7つの禁止行為を例示し、ハラスメント対策の整備なども盛り込まれた。

これまでフリーランスは、立場の弱さから厳しい仕事環境に置かれてきたため、法律で適正なルールを整備した意義は大きい。しかし、発注者が従業員のない「一人社長」の場合は罰則規定が適用されないなど問題も多く、今後どこまで実効性を高めていけるかが課題だ。



雇用労働者とフリーランスの違い	雇用労働者	フリーランス
	雇用契約	業務委託、請負契約など
契約の形	雇用契約	業務委託、請負契約など
適用される主な法律	労働基準法、最低賃金法、労働契約法、労働安全衛生法	独占禁止法、下請法、フリーランス保護新法
労災保険	適用される	原則、適用されない①
雇用保険	適用される	原則、適用されない②
健康保険	事業所の健康保険組合など	国民健康保険
公的年金	厚生年金に加入	国民年金のみ加入

①は特別加入制度の利用や、労働実態が雇用に当たる場合を除く。②は労働実態が雇用に当たる場合を除く

◆「偽装フリーランス」を正す 取り組み大切

労働契約による労働者は、労働基準法等の保護を受け残業代や年次有給休暇、社会保険の対象になるが、フリーランスの場合は請負契約のためそうした保護がない。使用者にとっては、社会保険料の負担を逃れられるうえ、出退勤管理等からフリーになれるフリーランスには大きな魅力がある。

最近、ウーバーイーツやアマゾン配達員等の新しい働き方が増え、実際は労働者ありながらフリーランスとされているケースが問題になっている。形式上は請負契約となっても、発注者から細かく指示命令を受け、自身の裁量で働けないこのようなケースは労働者であっていわば「偽装フリーランス」と言って良い。

◆「自由な働き方」の幻想

新法が施行されてもこのような実態が放置されたままでは問題の解決にはならない。世界的には、労働者と認めるべきだとする司法判断が広がっており、日本でも今後のたたかいが重要になっている。

フリーランス新法制定の背景には、「多様な働き方」を推奨する政府の政策がある。労働者は、かつての「フリーター」と同様、「自由な働き方」などという幻想に惑わされないように注意する必要がある。

(ひょうごユニオンより 働く人の相談室 山西)