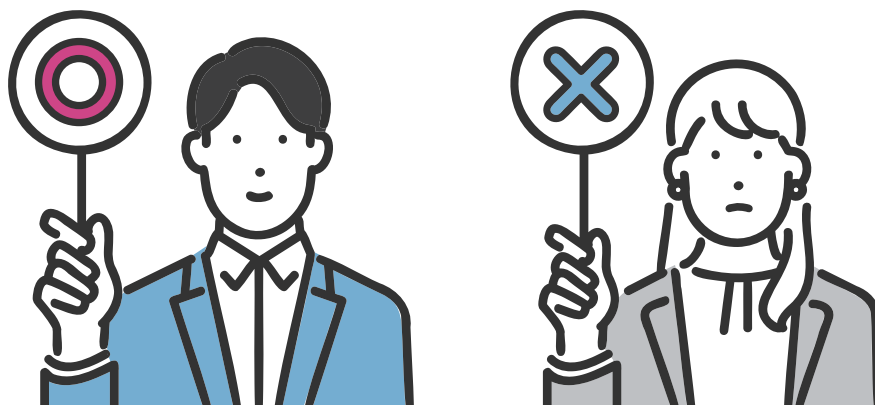


フリーランスおよびフリーランスと取引をする事業者の皆さまへ

偽装フリーランス防止 のための手引き



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

I. 業務委託とは

業務委託と雇用の違い	03
請負契約と準委任契約の違い	04

II. フリーランスに対する適用法の整理

フリーランス取引に適用される法律	04
------------------------	----

III. 労働者性の判断基準と要注意事例集

労働者性とは?	05
(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	06
(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	08

IV. フリーランスの稼働報告・把握の仕方の例

V. 偽装フリーランス防止のためのチェックリスト

1. 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、契約遂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について、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従事させ、その労務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」という主従関係が発生し、指揮監督を行います。

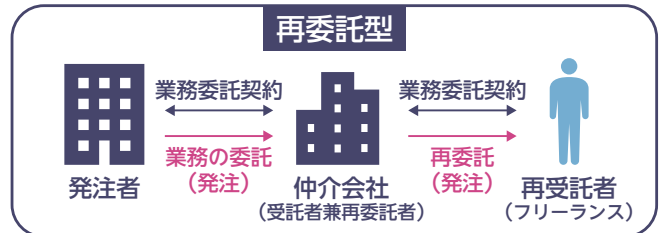
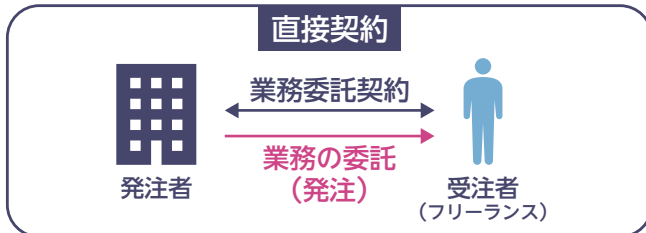
業務委託

- 受注者は**事業者**であり、**競争法**による保護を受ける
- 発注時に双方で合意した**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、契約遂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等など



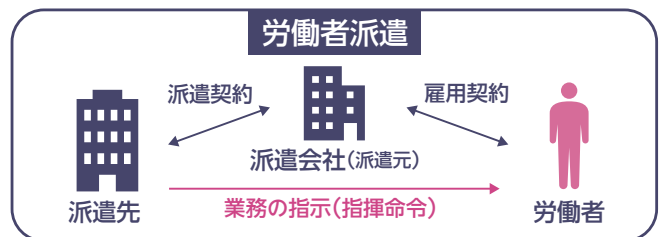
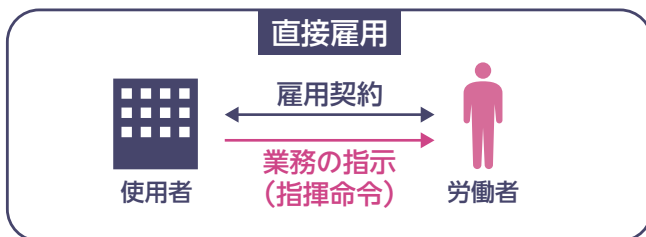
雇用

- 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従事させ、その労務提供について対価を払う契約

<関連法>

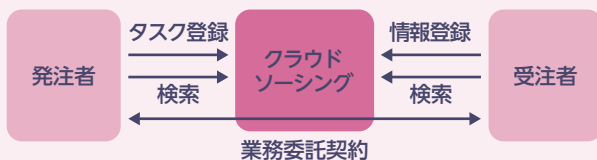
労働基準法、労働契約法、労働者災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者派遣法等など



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！

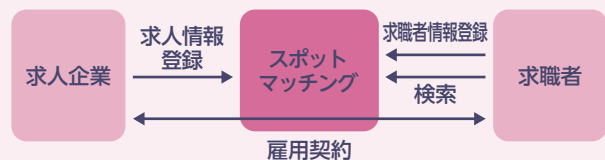
ギグワーク (クラウドソーシング・シェアリングエコノミー)

- オンラインプラットフォームでマッチングされる単発の**業務委託契約**の仕事
- 発注者が業務やタスクの内容を、受注者が自分の経歴やスキル情報を登録し、互いの情報を検索して受発注取引を行う



スポットワーク (スポットマッチング)

- オンラインプラットフォームでマッチングされる短時間や単発の**雇用契約**の仕事
- 求人企業が短時間や単発の求人情報を、求職者が自らの履歴書を登録し、求職者の応募によってマッチングが成立



参考：図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 を参考に作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000805361.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、発注者とその仕事の完成（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、仕事をしていても発注要件を満たさない場合は修正が求められたり、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、発注者とその役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、受注者は善管注意義務を果たす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"> 受注者：仕事の完成（業務完了や成果物納品）を約束する 受注者は契約不適合責任を負う <p>例：ECサイト制作、デザイン、翻訳など</p>	<ul style="list-style-type: none"> 受注者：業務の遂行（役務提供）を約束する 受注者は善管注意義務を負うが、契約不適合責任は無い <p>例：コンサルティング、エンジニア業務など</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働者：労働に従事することを約束する 労働者は就業規則や指揮監督に基づき働く

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関連する主な法律は、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）、特定受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等法 / 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	

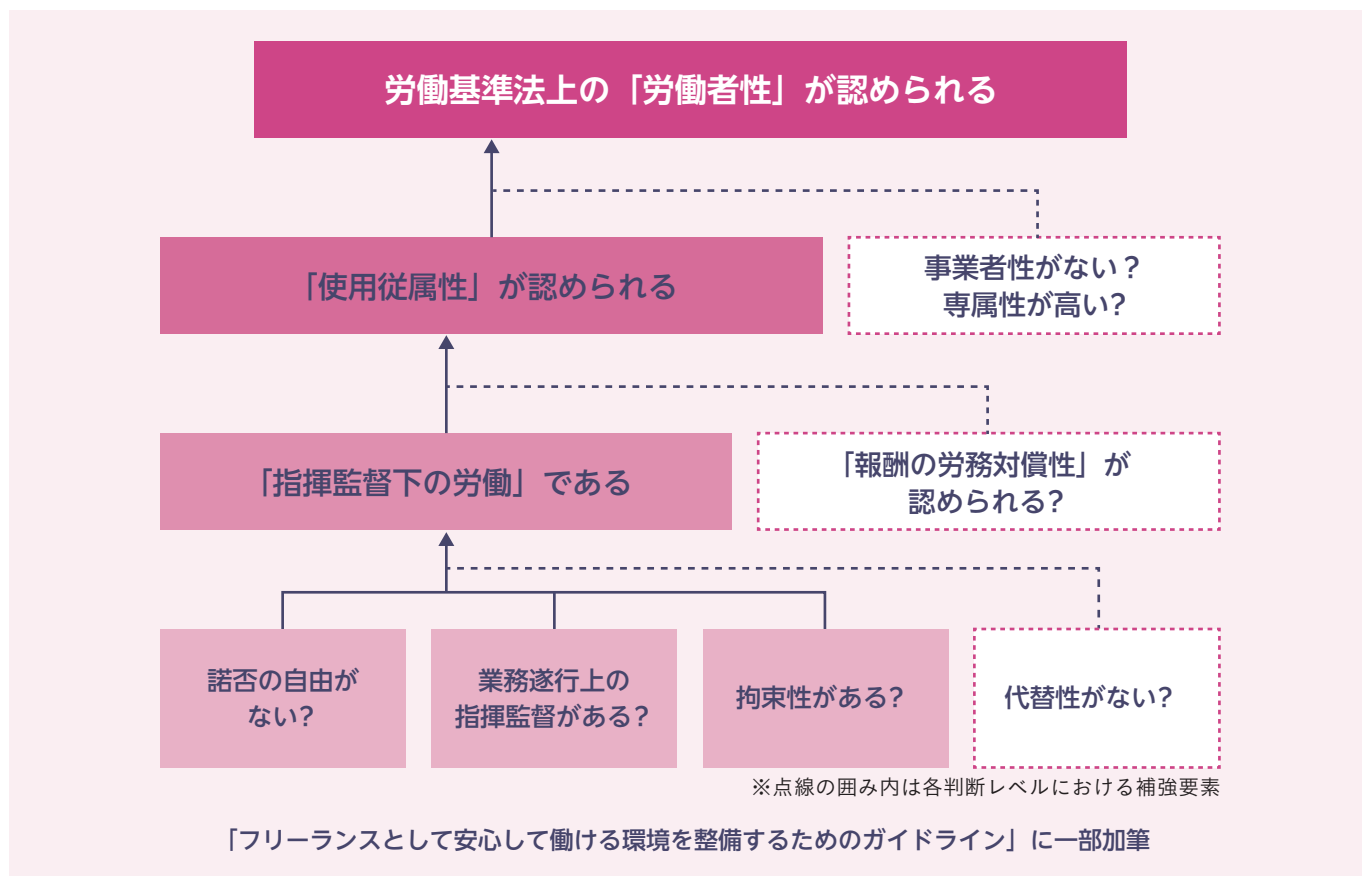
Ⅲ. 労働者性の判断基準と要注意事例集

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といいます。

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、①事業者性の有無、②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、労務提供の形態、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、個別の事案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、直ち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、フリーランスや発注者にとって分かりやすいように、「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、要注意・許容範囲の行動例を紹介していきます。ただし、要注意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し、許容範囲の行動例に当てはまっていた場合であっても、他の事情も踏まえて、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。

解説



×× 注意の例 労働者性を肯定する方向に働く事情として判断される可能性が高いです。

😊 許容範囲の例 その行為のみをもって労働者性が肯定されることは考えづらいです。ただし、他の判断基準等を総合考慮した場合に、労働者性の肯定を後押しする要素になり得る場合もあることをご留意ください。

😊 やりすぎかも!? 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発注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. 諾否の自由（仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無）

“ 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受注者が自分で決めることができるか。 ”



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、断る選択肢なく強いてはいけません！



要注意の例

- ・ 営業組織の育成強化を委託していたフリーランスに対し、目標の営業成績に届かないことを理由に、自身で営業業務（元の発注内容とは別の業務）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、新たな案件を有無を言わず強いる など



許容範囲の例

- ・ 新製品広報を委託していたフリーランスに対し、契約内容である広報業務の一環として、プレスリリースの追加配信やメディアアプローチを依頼する など

*依頼を実質的に拒否することができない実態がある場合には、許諾の自由がないと判断されるおそれがあります

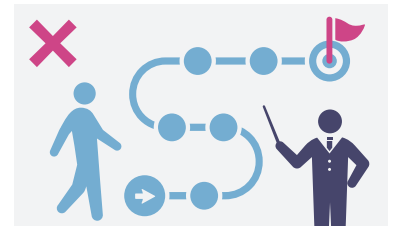


やりすぎかも!?

- ・ フリーランスが実施す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網羅的にリストアップし、合意の履歴を書面で残す 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指揮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きで、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！



要注意の例

- ・ マニュアルや台本が存在しており、その手順を遵守するよう指導する
- ・ 隙間なく断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



許容範囲の例

- ・ 組織内で一般的・従来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、一貫性や統一感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、一定期限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等の観点からルールの遵守を求める（例えば機密データをローカル 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



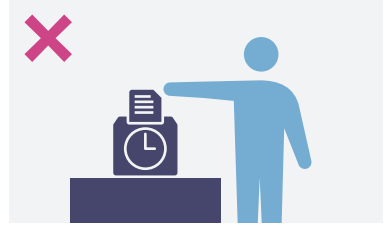
やりすぎかも!?

- ・ 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事業者が介在・モニタリングする など

c. 拘束性の有無

“ 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！



×× 要注意の例

- 日々の勤務時間を指定し、勤務時間や休憩時間の都度、開始・終了報告を求める
- 従業員の勤怠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際も、出社を求める など

😊 許容範囲の例

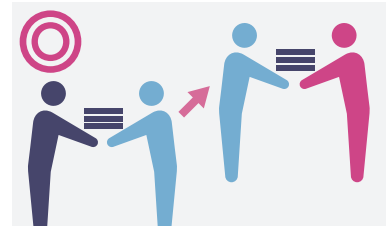
- 業務の性質上、業務遂行する場所や時間が限定される場合に、その場所や時間を連絡する
- 業務遂行に必要な MTG をオフィスで行う際、あらかじめ日程調整した上で出社を求める
- 依頼した業務スケジュールとの兼ね合いで、作業実施日を指定する など

d. 代替性の有無（指揮監督関係の判断を補強する要素）

“ 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。 ”

😊 許容範囲の例

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



② 「報酬の労務対償性」がありませんか？

“ 支払われる報酬の性格が、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価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価でなく、契約遂行に対する対価として報酬を管理し、支払いましょう！



×× 要注意の例

- 深夜手当のように時間帯等によって割増での支払いを行う
- 契約上の稼働目安時間を拘束時間と捉え、余っ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価で報酬を支払う など

😊 許容範囲の例

- タイムチャージでの報酬設定が馴染むような専門性を生かした履行割合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、業務遂行にかかる目安時間数を乗じて月次報酬額を定める契約、または、申告された実稼働時間数を乗じ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

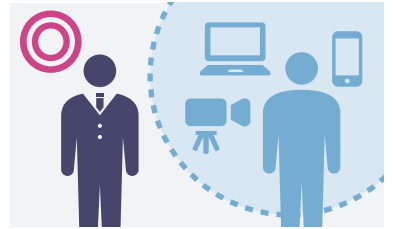
① 「事業者性」はありますか？

a. 機械、器具、衣裳等の負担関係

“ 仕事に必要な機械、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



許容範囲の例

- ・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貸与する など

b. 報酬の額

“ 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・社会保険料負担等も踏まえ、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？

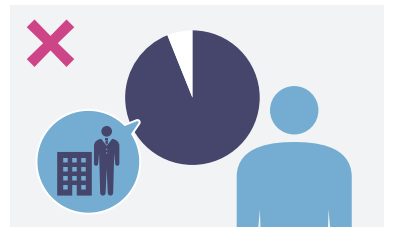
専属性の程度

“ 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託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



要注意の例

- ・就業規則やサービス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源泉徴収を行ったりする など



許容範囲の例

- ・フリーランスの就業環境向上を目的に、社内規則等に基づき、有償又は無償で福利厚生と同等のサービスを提供する
- ・安全衛生のために避難訓練への参加を呼びかける
- ・発注した業務の背景や全体像理解のために全社イベントや他部署のミーティングに誘う など

IV. フリーランスの稼働報告・把握の仕方の例

業務進捗確認、スケジュールの確認、履行割合型の業務における稼働時間報告等の目的でフリーランスに対して稼働報告を求める場合、労働者に対して行うような労務・勤怠管理とは区別して行う必要があります。目的に合わせて以下フォーマットを参考にしてください。

① 業務進捗の確認を行う場合

業務進捗、プロジェクトマイルストーンの達成度合いを確認することを目的として、対象となる期間に実施した業務内容やその結果について報告を求める

発注者名：			
業務名：			
業務委託期間：	20〇〇年〇月〇日～20〇〇年〇月〇日		
対象年月	〇月〇日～ 〇月〇日	〇月〇日～ 〇月〇日	〇月〇日～ 〇月〇日
業務内容	1. 〇〇〇〇 2. 〇〇〇〇 3. 〇〇〇〇		
業務回数 (回)			
備考			

② 履行割合型の業務において稼働時間の報告を受ける場合

<h3>業務報告書</h3>						
対象年月	20〇〇年〇月					
発注者名						
業務従事者						
●業務時間 / 業務内容						
月	日	曜日	開始時刻	終了時刻	休憩時間	業務時間
09	01	月				
09	02	火				
09	03	水				
09	04	木				
09	05	金				
09	06	土				
09	07	日				
09	08	月				
09	09	火				

注意点

- 指定した時間に勤務しているかという観点で管理することは、労働者性を肯定する要素となるため望ましくありません。例えば、業務開始や終了について都度報告させたり、タイムカードを切らせたりするのは望ましくありません。
- 雇用契約に基づく勤務でなく、業務委託契約に基づく業務遂行であるため、「出勤・退勤」という言葉ではなく、「(業務) 開始・終了」という言葉を使うことが望ましいです。

V. 偽装フリーランス防止のためのチェックリスト

フリーランスに業務を委託する立場にある発注者や仲介事業者は、フリーランスを労働者として扱うことがないように、契約前に以下のチェック項目を確認してください。

発注者・仲介事業者向け

①～③についてはAであることを必ず確認してください。

① 諾否の自由 フリーランスに対し、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、断る選択肢なく強いていませんか？	A <input type="checkbox"/> フリーランスに新たな業務や契約を引き受けるかどうかを決める裁量がある
	B <input type="checkbox"/> フリーランスには新たな業務や契約を断る裁量がなく、発注者や仲介事業者が強要している
② 指揮監督 業務遂行の手順や進め方は、フリーランスに一任されていますか？	A <input type="checkbox"/> 業務の性質上の理由がない限り、フリーランスに一任している
	B <input type="checkbox"/> 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いる
③ 拘束性 フリーランスの勤務場所や勤務時間を指定していませんか？	A <input type="checkbox"/> 業務の性質上必要な場合を除いて、フリーランスに自身の勤務時間や場所を決める裁量がある
	B <input type="checkbox"/> 業務の性質上の必要性の有無にかかわらず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いる

上記①～③は労働者性の判断にあたって特に重要な要素ではありますが、④～⑧の項目についても労働者性の判断を左右する要素であり、Aの対応が望ましく、Bの対応は避けるべき対応です。

④ 代替性 業務サポートする人材をフリーランスの判断で起用したり、再委託したりすることを容認していますか？	A <input type="checkbox"/> 契約締結時に合意された範囲において、発注者の期待に応えられる場合は容認している
	B <input type="checkbox"/> 機密保持や個人情報保護、および発注者の期待に応えられない等の合理的な理由がないにも関わらず、一切容認しない
⑤ 報酬の労務対償性 フリーランスの報酬額はどのように決めていますか？	A <input type="checkbox"/> フリーランスの経験値や業務難易度を考慮しつつ、業務や成果物に対する対価としての報酬額を定めている
	B <input type="checkbox"/> 時間帯等によって割増賃金を支払う、事前に見積もっていた時間が余った場合に他の新たな業務で消化させるなど、報酬額が時間拘束に対する対価の意味合いを帯びている
⑥ 機材の負担 フリーランスが業務遂行のために利用するパソコンやソフトなどの備品の所有者は誰ですか？	A <input type="checkbox"/> セキュリティ等の合理的な理由がある場合を除いて、フリーランスが自分自身の所有物を使用している
	B <input type="checkbox"/> セキュリティ等の合理的な理由がないにも関わらず、発注者や仲介事業者が用意したものを使用するよう指定している
⑦ 報酬の額 発注企業に雇用されている従業員の給与水準と比べて、フリーランスの報酬水準は高くなっていますか？	A <input type="checkbox"/> 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・社会保険料負担等も踏まえ、時間単価で考えた場合に従業員より高い水準で設定されている
	B <input type="checkbox"/> 従業員と同水準もしくは低い水準に設定されている
⑧ 専属性 フリーランスに対し、他社の業務を受けることを妨げているかどうか？	A <input type="checkbox"/> フリーランスが自身の裁量で他社/他の仲介事業者経由の案件を受けられる
	B <input type="checkbox"/> 合理的理由のない専業契約等により、フリーランスが自身の裁量で他社/他の仲介事業者経由の案件を受けられない

MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing.

発行者 一般社団法人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
設立 2017年1月26日(同年4月20日に一般社団法人化)
所在地 〒104-0031 東京都中央区京橋2-13-10 京橋MIDビル4F DIAGONAL RUN TOKYO内



2024.02.20版