

笠置裕亮／弁護士(日本労働弁護団常任幹事)

フリーランス新法

柱1 とりひきの適正化 (取引法を参照)

書面かデータで契約内容明示。支払い期限設定 60 日以内
受領拒否、報酬減額、返品、買ったたき などの禁止
サービス利用や物品購入の強制は✖

柱2 労働環境の整備 (労働法を参照した部分)

育児・介護休業配慮、ハラスメント措置義務
中途解約予告 30 日以上(労基法の解雇予告類似)

今後相談体制の整備など付帯決議

- ①過重労働防止 今までにない観点でフリーランス保護
- ②中途解除時等の事前予告の在り方について検討する
- ③プラットフォーム事業者等仲介事業者について今後検討していく
- ④参議院附帯決議では「労災保険の特別加入制度について、希望する全ての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大する 通常労災加入が本来的には重要
- ⑤ハラスメント対策 マタハラ・パワハラ防止の観点で

平山賢太郎／筑波大学大学院准教授(独禁法)

タテとヨコの問題

タテ 下請法=下請代金法 代金支払遅延 14.6%もの遅延利息 公取委の仕事 6割はこの遅延関連
中途解除 フリーランス法 30 日前の予告条文。例外アリ→国の WEB ガイド 下請け関係の中で予
告なし解除を認める記述アリ

ヨコ 相談件数:受託弁護士会に既に 1 万件以上 しかし強制権なし

個人事業主 どうしが協同すると、独禁法上「カルテル」 VS 労働法・労働組合法・農協
フリーランス法はこの課題には沈黙を貫いている

EX ヨーロッパでは独禁法に抵触しない となってきた

パネルディスカッション

平山賢太郎／筑波大学大学院准教授(独禁法)

笠置泰平／弁護士(独禁法実務家)

河野広宣／連合総合組織局長

フリーランスの方

菅俊治・笠置裕亮／弁護士(日本労働弁護団常任幹事)



フリーランス新法制定の意義は？

- ・笠置裕亮 労働法の観点からすると、第3章「就業環境整備」がポイント。安全配慮義務の明確化さらに介護・育児などライフイベントに関連して
問題：適応範囲、労働法令適応をやぶる免罪符になってはいけない。労基法・労災法などで
☆偽装フリーランス：労働者性のわくぐみ 38年枠組み変わっていない。
- ・平山賢太郎 下請法のコピー？ 大きな穴がある。代金支払遅延には大きな穴。発注者の負担軽減？
ヨコの連携、フリーランス法では触れられていない。今後の立法・解釈に期待
- ・河野広宣 連合としての評価、2022.12 1000名のフリーランス対象にネット調査した。
全会一致で可決成立したことは評価するが、仲介業者への規制など不十分
- ・はなわ フリーランスにスポットが当たった。ヨガスタジオ業務委託者がすべて回している。労働組合：都
労委で労働組合として認められた。団結権に沈黙したフリーランス新法は不十分。契約書にな
んでも入れられてしまっている。

フリーランス法つかえるのか？

- ・菅俊治 発注直後に契約の中身明示義務、明示されれば不利益変更できない。発注者側も対抗措置と
るのでは。標準契約の中で、知的財産権放棄など。
危ない契約を察知し、いつまでに何をするか書かれているか。あまりに包括的な義務規定なら
拒むことが必要。発注者から譲歩引き出せるか：他の契約者の情報必要。
- ・平山賢太郎 頑張って交渉しましょう→いろいろなケースを考えないと。下請け法違反・フリーランス法違反
＝申告あるが、報復心配。
1対1の交渉→報復怖いと思う人多い。不利益な契約繰り返してもタイミング見計らって。
1対多 集団で見直しを求めることは有効 組合結成有効 ノウハウの集約が大切では。
- ・河野広宣 労働組合がセンター機能になう：
書面明示は前進、口頭も有用な場合あり。職種ごとの標準契約書は必要。
- ・ながさか ウーバーイーツユニオン
契約は2つ。配達員になるかどうか 同意しなければ配達員になれない
もう一つは 配達金額：アプリでその都度決まる 従来の距離比例から変わっている。
サポートセンターに相談できるが、そのサポートセンターも業務委託別会社。

今後の課題克服に必要なことは？

- ・菅俊治 多重下請け構造の末端。ビジネスと人権の考え入れて上流企業が責任を果たすこと重要。
海外ではやってる。韓国 66種類の標準契約書が映画・演劇部門に作られている。中途解約は
手付倍返し など。これら学んで普及図る必要あり。
- ・笠置泰平 契約書は大事、でも対等な関係にない？ 不当契約する会社は生き延びられない社会をつくる。
フリーランス新法 広く・薄く という法律。横の力で社会の常識変えていく必要。
- ・河野広宣 禁止事項 3-5条の実効性確保課題。韓国の標準契約書：芸術家福祉法ができ国策で進め
られてきた。
- ・はなわ ビジネスと人権の話が出たが、契約は言われたとおりにするしかないと思っている人多い。商品
だから会社にたてつくなんてとんでもない、という人多い。これに対して労働組合で社会常識かえ
ていく取組重要

フリーランス組織化？

- ・菅俊治 標準契約、労働組合の保護、米脚本家組合など見ると、労働協約が分厚くて充実。個々の契
約書は薄い。労働協約、幅広く交渉力のある人ない人含めて束ねて交渉。

労働協約締結がカルテルにあたるとして交渉拒否する事例、この問題の解決が必須

- ・平山賢太郎 労働法と独占禁止法、伝統的には社会法と呼ばれてきた。大きな会社強いものと、どう弱いものが対等になれるか。強い立場の企業が個々の労働者・農家を買いたたくことを防ぐために、団結していいよ、という法律。一つの会社との契約に依存関係にある人、労働者と同じ部屋で働いている人＝これは労働者 ということにしなければ。
- ・河野広宣 2022.12 連合ネットワーク会員：組合員ではないが、フリーランスの人 800 人が参加している。個人事業主やフリーランス、組合作っても交渉応じない。→労組結成：法人格獲得して労働者性認めさせる、現在進行中の例もある。
- ・ながさか ウーバーイーツユニオン コロナでオンライン化。働き方バラバラ、専業から隙間時間副業まで、団結することが難しい。労働者性、今中労委、最高裁まで行くだらう。

実際の相談先

- ・笠置裕亮 マスコミ関係などの相談多い が現状の契約書、解約解除発注者いかん、民法以下の契約ばかり。契約についてはぜひ弁護士へ、トラブルになったら労働組合へ
- ・平山賢太郎 契約：簡潔かつ一方的なものが多い。これが一般的になっているので、こんな契約が「常識」になっている。行政の相談、勧告や処分は企業にとって脅威。個々も整備必要。
- ・河野広宣 合同窓口できるというが、たらいまわしにならないように。

最後は感想、決意を

- ・菅俊治 フリーランスとされる大半は労働者、AI が自動的に仕事・報酬を決める状況、世界では最後に誰かがつけを払わなくてはならないから社会保障など整備求められる。
- ・笠置泰平 労働者性が認められないフリーランス、フリーランスがフリーランスから業務発注受けている例など、契約内容をしっかりさせること重要。
- ・河野広宣 労働者性の判断基準見直しが早急に必要。働き方が変わってきている。40 年の労働者人生で、時にフリーランス、時に非正規など、様々。これをカバーする方策が必要。
- ・はなわ 発注控えのはなし、重要。フリーランスでも、労災の特別加入全額負担では入れない。
- ・ながさか 相談先、「アカウントが突然とまりました」相談多い、どこに相談すればいいかわからない。

今後も不断に考えていこう