

1. フリーランスの労働者性判断基準等を整理した手引きが公開されました

2. 2024年度施行の労働保険・社会保険等改正情報

1. フリーランスの労働者性判断基準等を整理した手引きが公開されました

人材採用難が深刻な状況になっている現在、人材獲得の切り札として企業におけるフリーランス活用への期待が高まっています。しかしこのフリーランス活用において、見過ごすことができない事柄にフリーランスに労働者性が認められるか否か。ということです。本号では、今年2月に公開された一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会発行の資料を参考にフリーランスにおける労働者性の判断についてご案内をいたします。

I. 使用従属関係に関するチェック項目

①許諾の事由が確保できているか。

→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。

※締結済みの契約に含まれてい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る場合は、労働者性ありと判断される可能性があります。

要注意事例	・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契約業務にはなかった営業業務を行うように迫る。
許容範囲事例	・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。

②指揮監督のされている環境にないか

→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。

※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いる場合は、労働者性ありと判断される可能性があります。

要注意事例	・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される。 ・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。
許容範囲事例	・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。

③就業環境に拘束がないか

→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。

※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ている場合は、労働者性ありと判断される可能性があります。

要注意事例	・従業員の勤怠管理と同様にタイムカード打刻を取っている。 ・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。
許容範囲事例	・業務遂行上、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。 ・業務遂行上必要な打ち合わせについて、あらかじめ日程調整をした上で、出社を求める。

④業務に代替性はあるか

→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。

⑤報酬の決定方法に問題はないか

→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することに対する対価ではないと認められるか。

※労務提供した時間に対する対価ではなく、契約遂行に対する対価として報酬を管理し支払っていない場合は、労働者性ありと判断される可能性があります。

要注意事例	・従業員と区別なく時間単価で報酬を支払う。 ・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。
許容範囲事例	・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定めた時間単価と、業務遂行にかかる目安時間数から報酬を契約する場合。

II. 事業者性を判断するにあたり補強要素とされる事項に関するチェック項目

①機械、器具の負担関係はどうなっているか

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

※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。

許容範囲事例	・セキュリティ上の理由により、パソコンやソフト等の業務に必要な機材を貸与する場合。
--------	---

②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べて著しく高額になっているか。

※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。

III. 専属性が高すぎないかどうかに関するチェック項目

①契約が独占的になっていないか。

→特定の発注者への専属性が高くないと認められるか。

※フリーランスの独占契約は、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。

②その他

従業員と同じルールやシステムが適用されていないか。

要注意事例	・就業規則や服務規定の順守を求める。 ・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。
許容範囲事例	・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。 ・安全衛生の為に避難訓練への参加を呼びかける。

2. 2024年度施行の労働保険・社会保険等改正情報

2024年度の法改正について、実務レベルで注意が必要となる項目のいくつかについて、その概要をご紹介します。

職業安定法施行規則

■募集要項等の更新

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合や職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示する必要がありますが、2024年4月1日以降、以下項目が追加されました。

①従事すべき業務の変更の範囲

②就業場所の変更の範囲

③有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

本改正は、労働条件明示ルール改正とほぼ同じ内容となりますので、詳細はCOMMITMENT NEWS 令和6年2月号をご覧ください。

障害者雇用促進法

■障害者法定雇用率の段階的引き上げ

一般事業主（民間企業）に対する法定雇用率は、令和6年4月1日以降は 2.5% となり、従業員 40人以上 の企業は1人以上の障害者を雇用する必要があります

障害者差別解消法

■障害者への合理的配慮提供の義務化

令和6年4月1日より、事業者の障害者への合理的配慮の提供（改正前は努力義務）が義務化されました。障害者に対する合理的配慮の提供と、現行の不当な差別的取り扱い禁止に関する定めとの関係は以下のとおりです。

	不当な差別的取り扱い	合理的配慮の提供
取り扱い	禁止	努力義務→義務（令和6年4月1日～）
誰が		行政機関等や事業者
いつ		その事務または事業を行うに当たり
どうして・いつ	障害を理由として	障害者から意思の表明があった場合
どのように	障害者でない者と比較して	その実施に伴う負担が過重でないとき
何を	不当な（正当な理由のない）差別的取り扱いをすること	社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講じること

具体的な指針や資料は以下に記載がありますのでご覧ください。

- ・内閣府「関係府省庁所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taioshishin.html>

- ・内閣府「障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト」

<https://shougai-sha-sabetukai-shou.go.jp/>