

協会通信

VOL. 105
令和4年 7月号
(年6回発行)



一般社団法人 三重中小企業経営者協会

〒510-0001 四日市市八田1丁目13-17

☎TEL : 059-334-7807 📠FAX : 059-334-7808

🌐ホームページ : <http://www.mie-keikyo.jp/> ✉E-MAIL : info@mie-keikyo.jp

新しい働き方として注目を集めているテレワーク、そして、雇用によらない働き方としてのフリーランスについて法的な留意点を整理してみました。

第1部 テレワーク

第1としてテレワークについては、今日のコロナ禍において既に多くの企業で開始されています。2021年3月には厚生労働省による新ガイドラインが策定され、地方創生或いは働き方改革と相まって新しい働き方として一定の位置を占めるものと考えられます。

今般は、テレワークに関する法的なポイント4つ掲げ、実務における指針として参考にさせていただきたいと思います。

1、導入時の問題

- ・対象業務 先入観にとらわれずに検討する
- ・対象者 正規、非正規にとらわれずに検討する
導入社員の導入の経験・熟達度

2、労働時間の管理

- ・基本的な考え方 テレワークだから全く別のルール（労基法上）があるわけではない
- ・機器の使用等客観的な方法による把握
- ・自己申告制による把握も可能
必要に応じて実態調査の実施（特に問題がない限り実地調査までは不要）
適正な自己申告であるか注意が必要
- ・中抜け時間 中抜け時間を把握し、休憩時間として扱う。把握できない場合は労働時間として扱う
- ・移動時間（勤務時間の一部のみテレワークを行う場合）
移動中に業務に従事していない場合は休憩時間或いは通勤時間（不就労時間）
- ・事業場外みなし労働時間制
労働時間の算定が困難な場合は所定労働時間を勤務したものとする
〔 困難な場合とはP C等で把握できない場合
自己の判断でP C等から離れることができ実労働時間の把握ができない場合
上司の指示が随時具体的に行われていない場合 〕
- ・長時間労働の防止
使用者は労働者の安全、健康に配慮する義務
安全衛生法に定める健康管理義務

3、費用負担

- ・使用者が原則として負担

4、成果の評価等

- ・基本的な考え方 今まで以上に、仕事の成果を公正に評価する必要がある
- ・テレワークならではの注意点
テレワークを選択したことのマイナス評価をしない
勤務時間外にメール等に対応しなかったことによるマイナス評価をしない
- ・人材の育成 オンライン研修の導入
通信機器への研修
自律的な仕事をできるように指導

第2部 フリーランス

第2としてフリーランスについてですが、本年6月にアマゾン専属配達員10人が労働組合を結成したとのニュースが入ってきました。フリーランスとは日本語で言うと「個人事業主」と訳されていて、民事上は労働者ではありません。個々の委託契約によって業務を委託されている者です。従って、関係する法律は、独占禁止法、下請法であり、労働基準法を適用するには司法の判断や新たな法律が必要だと考えられます。

政府（内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省）はフリーランスについての定義を「実店舗がなく、雇人もいない自営業者や一人社長であって、自己の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」としています。

しかしながら、実態は所定のノルマを成し遂げなければ排除されるという過酷な状況に置かれている現実があります。そこでフリーランス10人が労働組合を結成したことがニュースとなりました。

労働組合法第3条では労働者を「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」とし、労働基準法第9条は「職業の種類を問わず、事業に使用される者で賃金を支払われる者」として、労働者の概念を広く捉えています。従って、今後他のフリーランスが労働組合を結成して団体交渉を活発に行われることが予想されます。

2021年3月政府は「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」を示し、公正な取引を指導しています。

1、法令の適用関係

- ・独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人であっても適用される
- ・下請法は、取引の発注者が資本金1000万円超えの法人の事業者であれば、相手方が個人であっても適用される
- ・これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けていると判断される場合など、現行法の「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。（筆者私見あり）

2、ガイドラインの考え方

- ・基本的には、独禁法・下請法で保護する
（情報量や交渉力の格差から、フリーランスは取引条件が一方的に不利になりやすい）
（発注事業者が不当な不利益を与えれば、フリーランスが競争者との関係でも不利となる）

- ・公正な競争の確保という観点から独禁法を活用する

独禁法・下請法上の問題行為の類型	
①	報酬の支払遅延
②	報酬の減額
③	著しく低い報酬の一方的な決定
④	やり直しの要請
⑤	一方的な発注の取消し
⑥	役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い
⑦	役務の成果物の受領拒否
⑧	役務の成果物の返品
⑨	不要な商品または役務の購入・利益強要
⑩	不当な経済上の利益の提供要請
⑪	合理的な必要範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定
⑫	その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

3、労働法の適用

- ・独禁法と労働法の両方が適用される場合は労働法を適用される可能性

使用従属性の判断基準

- 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

労働者性の判断補強要素

- ①事業者性の有無（材料、機械等をだれが負担しているか）
- ②専属性の程度
- ③諾否の自由があるか

- ・労働組合法における労働者性の判断要素

基本的判断要

- ①事業組織への組み入れ
- ②契約内容の一方的・定型的決定
- ③報酬の労務対償性

補充的判断要素

- ①業務の依頼に必ずべき関係
- ②広い意味での指揮監督下の労務の提供

消極的判断要素

- ①顕著な事業者性

筆者私見

一つのフロア内に自社でない労働者が混在する制度として、労働者派遣制度や出向制度があります。フリーランスも同様で自社でない労働者が同じフロアにいる場合や同じフロアではないが一定のセクションを業務委託としている場合もあるのですが、労働者派遣制度にせよ出向社員制度にせよ労働者派遣法や労働基準法の適用があり、又多くの裁判例もあります。しかしながら、フリーランスたる業務委託契約を否定した判決は、多くはありません。新しい働き方という観点から考えると今後いろいろな法令が整備される可能性があります。

一方、現在の中小企業での現状は多くの業務委託契約があるのも事実です。地方の起業者の多くは、最初は特定の業務委託契約から始まり、徐々に独立性をなして発展してきた事業者もたくさん見受けられますので業務委託を一方的に排除するものではないと考えています。

しかしながら、個人との委託契約で前記3で記載したような場合は、労働者性が認められることも否定できません。たとえ契約書が業務委託契約で、従業員とは扱ってなかったとしても責任を生ずることとなる可能性もあり、問題点に注意して紛争にならないようにしていただきたいと思います。