

## フリーランスは労働者性が認められることがあります

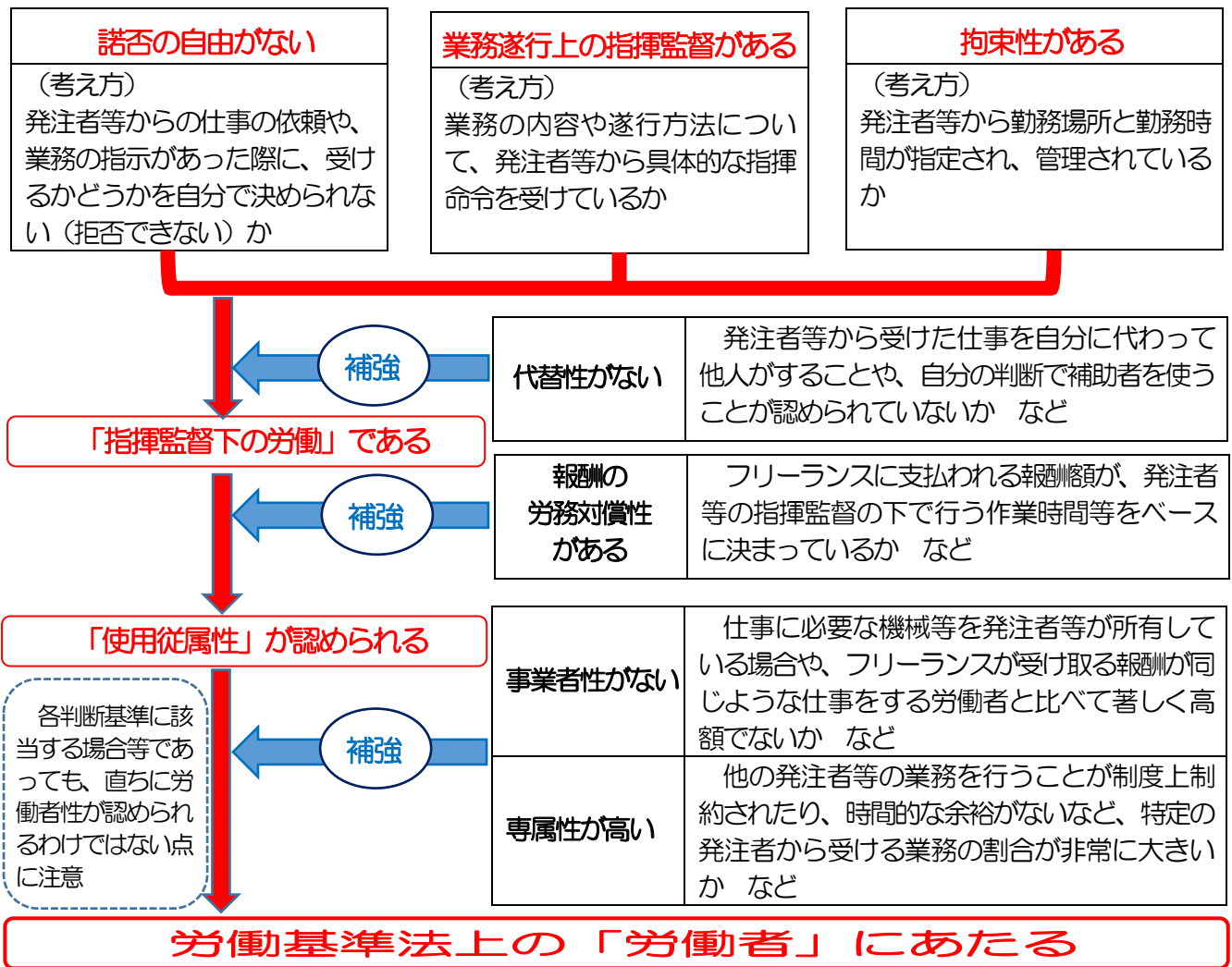
フリーランスは、特定の企業や団体、組織に専従しておらず、業務委託により自らの技能を提供することにより社会的に独立した個人事業主です。日本国内におけるフリーランスは、2020年時点の推計では325万人程度いると考えられています。フリーランスは、見かけ上雇用関係になくても、労働者性が認められることがあり、その場合は労働関係法令の保護を受けることになります。

### 1. 労働基準法上の労働者に当たる場合

労働基準法上の労働者に当たる場合は、労働基準法の労働時間や賃金、年次有給休暇、災害補償義務などに関するルールが適用されます。労働安全衛生法、労働契約法等の個別的労働関係法令も基本的に適用されます。

### 2. 労働基準法における「労働者性」の判断基準

労働基準法において「労働者」に当たるかは、以下のような項目を確認し総合的に判断されます。



### 3. 労働基準法における「労働者性」の判断基準

以下のような実態がある方は、労働基準法上の「労働者」に当たる場合があります。

- 発注者からの仕事は、病気のような特別な理由がないと断れない
- 発注者から、通常予定されている仕事の他に、契約や予定にない業務も命令されたり頼まれたりする
- 始業や終業の時刻が決まられていて、始業に遅れると「遅刻」として報酬が減らされる
- 運送の経路や方法、出発時刻といった、業務の遂行に関することは、全部発注者から指示され、管理されている
- 報酬は「時間当たりいくら」で決まっている
- 受けた仕事をするのに非常に時間がかかるため、他の発注者の仕事を受ける余裕が全くない

(厚労省作成のガイドラインから引用しています。000766340.pdf (mhlw.go.jp))