

2025 年 8 月 18 日

厚生労働省

労働基準局 監督課御中
労働基準局 労働条件政策課御中
労働基準局 労働関係法課御中
労働基準局 労災管理課御中
職業安定局 雇用保険課御中
職業安定局 需給調整事業課御中

日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）
日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）フリーランス連絡会
映画演劇関連産業労組共闘会議（映演共闘）
映画演劇労働組合連合会（映演労連）
キャバ&アルバイトユニオン OWLs
全国一般三多摩労働組合
全国一般東京東部労働組合フリーランス支部
日本音楽家ユニオン
フリーランスユニオン
ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）

申 入 書

私たちは、フリーランス、委託・請負契約で働く労働者の権利確立にとりくむ労働組合と任意団体です。

2024 年 11 月から特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下、「フリーランス法」という）が施行されましたが、取りこぼされた課題があることが指摘されています。その一つは、厚生労働省「労働基準法における『労働者』に関する研究会」（岩村正彦座長）で検討が始まった労働基準法上の労働者性の判断に関わる問題です。

フリーランス法制定時には、以下の附帯決議が挙げられました。

十七 労働関係法令の適用対象外とされる働き方をする者の就業者保護の在り方について、本法の施行状況や就業実態等を踏まえ、本委員会において参考人から出された現場の意見も参考にしながら、労働者性の判断基準の枠組みが適切なものとなっているか否かについても不断に確認しつつ検討し、必要な措置を講ずること。

十八 労働基準法の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討するとともに、いわゆる偽装フリーランスや準従属労働者の保護のため、労働基準監督署等が迅速かつ適切に個別事案の状況を聴取、確認した上で、適切に対応できるよう十分な体制整備を図ること。

上記附帯決議を実現するために、具体的な政策・制度づくり、労働行政におけるとりくみを進めてほしいと考えています。

さらに、フリーランスとして働く人が増える中で、トラブルが発生したとき、労働組合に相談をしたり、労働組合を結成したりするケースが増えています。ここでは、労働組合法上の労働者性判断をめぐって、さまざまな壁が立ちはだかっています。

そこで、上記に関連して、現場においてどのような困りごとが起きているかをお伝えし、質問ならびに要望、意見を述べたいと思います。

【労基法上の労働者性に関連して】

1 「労働基準法における『労働者』に関する研究会」への要望

「労働基準法上の労働者性の判断基準見直し」を求めてきた私たちは、こうした検討の場が設置されたことを評価するとともに、本研究会で、当事者団体のヒアリングを行い、当事者の声を反映することを求めます。

2 労働行政（労基署、労働局等）が「誤分類の修正」をする役割を強化することを求めます。

- ① フリーランス法施行と合わせ、労働基準監督署に「労働者かもしれないフリーランス」のための相談窓口が設置されました。また、チェックシートも作成され、公表されました。この取り組み自体は評価していますが、相談を受け、労働者性ありと判断した場合、その後どのような対応をするのでしょうか。会社への調査・指導に入るのでしょうか。労基法は強行法規であることに鑑みて、労働基準監督署による企業への強い指導を行うことが必要です。
- ② カメラマン Y さんは、労基署で労働者性が認められ、労災認定がなされました。ところが、会社は労働保険料請求に対し、労働局に不服申し立てを行いました。その結論が出るまでは、労働者として認めないとして、労働法上の権利行使を阻んでいます。このような事例に対して、誤分類の修正を行う役割・権限を持つ労基署に、会社に対し何らかの指導をしてもらえないのでしょうか。
- ③ クロネコヤマトで働いていた A さんは、ハローワークに雇用保険被保険者資格取得の確認請求を行いました。雇用保険法では、公共職業安定所長が、この請求について確認をする権限を持っているとされています。ところが、ハローワークでは確認ができないとして、労基署に相談に行くように言われました。労基署の窓口では労働者性があるのではないかという判断を示しましたが、またハローワークに戻される、さらに労働局に回されるなど、たらいまわしが行われています。このような事例に対して、何らかの指導を求めたいと考えます。
- ④ ヤマト審査請求に関しては、結局、棄却決定が出ました。「審査官の判断は、真理を追求する裁判とは異なり、審査請求の対象となる雇用保険に係る行政処分が法令及び業務取扱要領などに違背していないかの点にとどまる」とし「現処分の判断は妥当」と結論づけられました。ところが雇用保険に関する業務取扱要領（令和 7 年 4 月 1 日以降）の <https://www.mhlw.go.jp/content/001467596.pdf> 20351「労働者性の判断を要する場合」に、個人事業主契約の実態上の労働者についての規定が見当たらず、棄却の判断根拠が不明です。そこで質問です。

・個人事業主契約の実態上の労働者の判断基準について、雇用保険の判断基準は「法令及び業務 取扱要領」のどこに定められていますか。

・法令及び業務取扱要領に定められていない個人事業主の労働者性の判断基準について、再審査請求ではどのような判断基準に基づき審査を行うのですか。

- ⑤ 労災申請に関して、本人から話を聞かないまま、主に会社の主張をもとに労基署が「労働者性なし」と判断する事例がみられます。労働者性判断は、契約形式や使用者の主観ではなく就労実態から行うべきものですから、「労働者性」判断にあたっては労働者本人（や同僚）から働き方の実態をていねいに聴きとることを求めます。

3 それぞれの業界の仕事の性質や労働実態に合った「業種別運用基準」の作成や労働者性判断を専門的に行う部署の設置を求めます。

- ① 現行の労働者性判断基準では、判断が難しい働き方が増えています。アニメーター、出版関連、エンジニアやデザイナーなどの IT 業界には「常駐フリー」が多数います。映像制作の現場でも、業務委託契約の形で指揮監督され長時間働く労働が常態化しています。それぞれの業界の仕事の性質や労働実態に合った「業種別運用基準」の作成をすることが、現行の判断基準のわかりにくさを改善することになると思われます。
- ② 判断の難しいケースは、労働局や厚労省の中に専門的な部署をつくり、そこで判断することを検討してください。たらいまわしをなくし、迅速・正確な判断が行われるようにするためです。

4 労働者性判断基準の見直しについて

労働者性判断基準については、現在、「労働基準法における『労働者』に関する研究会」で議論されていますが、当事者および当事者から相談を受けている立場からの意見を述べます。

- ① ICT の発展により、社員も含めて就業形態が変化しています。時間的・場所的拘束のあり方についても、指揮命令のあり方についても、見直し（緩和）が必要です。
- ② 「諾否の自由」については、労基署での判断にはばらつきがあり、判断に疑義が出されているケースが多々あります。コンビニオーナーのように、現行法上「事業者」とされる働き方でも契約に縛られ諾否の自由などないこともあり、「諾否の自由」が労働者性の有無の判断に有効か疑問です。判断基準から外すべきではないでしょうか。
- ③ 「補助的要素」は、使用者が容易に操作できるものであり、労基法という強行法規の適用範囲を画する判断基準とするのは適切ではありません。判断基準から削除すべきです（「労組法上の労働者性」に関する判断ですが、国・中労委〈ビクターエンジニアリング〉事件・最高裁判決 平成 24・2・21 も、源泉徴収や社会保険料控除の有無につき、同趣旨の判示）。
- ④ 「経済的従属性」を判断基準に組み込むことを検討してください。諸外国では、人的な指揮命令関係だけでなく、経済的な依存についても判断基準に取り入れることを検討しているそうです。労働基準法における「労働者」に関する研究会でも取り上げられましたが、特に EU が経済的従属性を考慮すべきと表明しています。事業組織に組み込まれて働き、収入の半分以上をその事業組織から得ている人は多数います。このような働き方をする人も労働者としてみなすようにしてください。その際、勤務日数や就業時間、発注量を減らすなどの方法で「経済的従属性」を見かけ上引き下げる脱法行為が使用者（発注者）によって行われないよ

うにする方策を併せて採ってください。

5 立証責任の転換について

労働基準関係法制研究会でも議論されていますが、推定方式（米国カルフォルニア州の AB5 や、EU の「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令案」）の導入をしてください。これと併せて、立証責任の転換の導入も求めます。フリーランスが労働者であることを証明するのは、負担が大きいです。労働者性判断を問う訴訟が少ないのは、そのためだと思われます。

現在の基準に照らすと「グレーゾーン」とされている就業者を、労働者として認定し、保護することが必要です。労働保険、厚生年金・医療保険に入りたいというニーズは大きいです。

労働者からフリーランスへと働き方を変更する・入れ替えるような流れがあります。東京都内のある会社では、労働組合が賃上げを要求、獲得した直後、会社を解散し、新会社が「フリーランス契約」で求人しています。こうした動きに歯止めをかける必要があると思いますが、いかがでしょうか。

6 三面関係の契約について

労働法学者の間でも、三面関係の契約の下での働き方が議論になっています。ウーバーイーツのようなデジタルプラットフォームを介する働き方が典型的ですが、デジタルプラットフォームではなく、請負会社やプロダクションを介して働くケースもあります。ベルコ事件やハンプティ商会ほか 1 社事件（AQ ソリューションズ事件）などが裁判で争われています。

出版業界や IT 業界のエンジニアやデザイナーでも、プロダクションと業務委託契約を結んだ人が、出版社等に「派遣」され、出版社等の社員から指揮命令を受けて働くという、労働者派遣に似た就業形態が横行しています。

このような働き方をする就業者から相談があった場合は、労基署と需給調整事業課が連携して対応し、「労働契約申込みみなし制度」を活用して、「派遣先」に雇用されるように、対応・指導をしてください。現在は、裁判を起こすしか方法がありません。このような脱法行為に対しては、労働行政の窓口において是正されるよう求めます。

ただし、「派遣元」「派遣先」に調査・指導に入るとき、働く人を切ることで問題がなかったことにする、というような対応がなされないように配慮することが必要です。企業は、「問題のある契約は解除する」という対応を取りがちです。働く人を守り、実態に合わせて「雇用」という形で働き続けられるような方策をとってください。

【労組法上の労働者性に関連して】

1 労組法上の労働者性の判断要素について

厚労省・労使関係法研究会報告が「労組法上の労働者性」判断で参照、活用されていますが、6 要素を厳格な要件のように捉え、少しでもあてはまらない部分があると労働者性が否定される労委命令例、下級審裁判例も散見されます。

事業組織への組み入れ、契約内容の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性が判断の基本であり、その 3 要素が満たされれば他の要素が必ずしも満たされなくても「労組法上の労働者性」が認められることを改めて示してください（国・中労委〈ファミリーマート〉事件・東京地裁判決

令和5年5月25日も同趣旨)。

また、「6要素に沿った総合的判断」ではなく、契約形式等からまず「事業者性あり」と判断し、結論ありきで他の要素を切り捨てるケースも稀にあります。労働者と事業者の境目にいる者の「労組法上の労働者性」判断において、多少の事業者性を理由に団結権から排除することは憲法28条、労組法の趣旨に反します。「事業者性」を過度に重視すべきでないことを改めて示してください。

2 審理迅速化について

不当労働行為救済申し立て事件の審査迅速化は全国の労働委員会で課題とされていますが、「労働者性」を争点に含む事件では審査期間の長期化が顕著です。団交さえ拒否されたまま救済されないことの不利益は甚大です。

「労働者性」を争点に含む事件において、どのように審理迅速化を図っていくか。課題認識や検討状況を教えてください。