

# いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

## 第41回 「フリーランス」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

フリーランスという用語は、柔軟な働き方の一形態として近年ますます目にする機会が増えています。一方で、具体的な内容がわからずに使われがちな用語でもあります。

### フリーランスとは働き方を示す用語

まず押さえておきたいのは、フリーランスは法律上の用語ではないという点です。そのため情報によってフリーランスをさす範囲や対象者が異なっている状況ですが、「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」<sup>※1</sup>をみると、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者を指す」とあります。内閣官房の統一調査では、①自身で事業等を営んでいる（自営業である）、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない、という「働き方」の要件を満たすものをフリーランスとして対象者数を試算しています。

**個人事業主**と混同されがちですが、個人事業主は、自身で事業を営むに際して、法人を設立せずに、税務署に対して「**個人事業の開業・廃業等届出書**」を提出したものが対象となる「税法上」の区分をさします。一方で、①～④の「働

き方」の要件を満たせば企業などの法人（人間〈自然人〉と同様の権利・義務を持つ組織）経営者であってもフリーランスに含まれます。また、従業員を雇用していても個人事業主の対象となりませんが、フリーランスの対象には含まれません。個人事業主とフリーランスはイメージとしては似ていますが、区分の目的や対象者が必ずしも一致せず、別物として使用すべき用語ということになります。

### 雇用との違いを理解することが重要

近年、自身で選択する人が増えているといわれるフリーランスですが、企業に雇用される従業員（以下、「従業員」とは大きく異なる点がいくつもあり、理解しておくことが非常に重要です。以下に人事関連に絞った違いをあげてみます。

一つめは、企業からの報酬の支払われ方の違いです。従業員には企業との**雇用契約**に基づき労働の対価として毎月定められた給与が支払われます。フリーランスについては、企業とは雇用契約を結ばず、業務の内容や報酬の額、支払い時期などを定めた**業務委託契約**に基づき、報酬が支払われることとなります。業務委託契約は法律上では、**請負契約**<sup>※2</sup>と**準委任契約**<sup>※3</sup>に分かれています。準委任契約の場合は仕事が完成

※1 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省『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』（令和3年3月26日）

※2 請負契約……当事者の一方が「ある仕事を完成する」ことを約束し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約束する契約

※3 準委任契約……当事者の一方が「法律行為以外の事実行為をする」ことを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することを内容とする契約

しなくても定められた業務を遂行していれば報酬は支払われますが、請負契約は仕事が完成しないうちに報酬が支払われません。契約内容によっては報酬が支払われない時期もあるという点が従業員と異なります。

二つめは、従業員には労働条件に関する最低条件などを定めた**労働基準法**が適用されますが、フリーランスは企業と雇用契約を結ばず労働者に原則該当しない<sup>※4</sup>ため、労働基準法の適用対象外となる点です。例えば、従業員については時間外労働や休日についての規制が存在しますが、フリーランスについては規制対象外となるため、業務が終わらなければ何時間でも働くことや、時間単価が**最低賃金**を下回ることもありえます。

三つめは、加入できる公的保険の違いです。健康保険については従業員は企業が属する**健康保険組合**に加入し、保険料の支払いは企業と本人で折半です。フリーランスは都道府県・市区町村が運営する国民健康保険への加入が基本で、保険料も全額自身で支払う必要があります。年金保険については、従業員は国民年金に上乘せする形で厚生年金に加入となりますが（一部適用外あり）、フリーランスは法人化しないかぎり厚生年金には加入できません。将来受け取れる年金を上乘せしたい場合には**国民年金基金**に加入するなど、自身で対応をとる必要があります。

す。また、従業員は**雇用保険**（労働者が失業、休業した場合に手当が支給される）や**労災保険**（労働者の業務上の事由または通勤による労働者の傷病等に対して必要な保険給付が行われる）の対象ですが、フリーランスはともに対象外（労災保険については特別加入あり）です。

### フリーランスの課題と対応

これまで見たように、フリーランスは労働者保護制度の適用対象外となるなどの課題も多く、政府も実態把握とその対応を進めてきました。

フリーランスの諸問題が浮き彫りになった「フリーランス実態調査結果」<sup>※5</sup>の資料を参照すると、労働者保護制度の適用以外にも課題が見えてきます。一つの課題は、収入の不安定さ・少なさです。同調査のなかで収入が少ない・安定しないという回答は6割、フリーランスの年収として最も多いのが本業で200万円以上300万円未満（19%）、副業で100万円未満（74%）という決して高いとはいえない年収です。次に課題となるのが、取引先とのトラブル経験がある者37.7%（トラブル内容として、「発注の時点で報酬や業務内容などが明示されなかった」37.0%、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」28.8%）のうち、トラブ

ルについて「交渉せずに受け入れた」が21.3%、「交渉せず、自分から取引を中止した」が10.0%という、発注側にかたよった力関係です。

これらの状況を改善し、フリーランスが安定的に働く環境を整備するために、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）」が2023年5月12日に公布（2024年秋ごろ施行予定）。同法により、以下の点が義務となりました。

- ①書面等による取引条件の明示
- ②報酬支払期日の設定・期日内の支払
- ③禁止事項（フリーランスに責任がないのに発注した物品等を受け取らない、発注時に決めた報酬額を後で減額すること等の禁止）
- ④募集情報の的確表示
- ⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ⑥ハラスメント対策に係る体制整備
- ⑦中途解除等の事前予告

日本のフリーランス人口は、2020年時点で462万人というかなりの数に上ります。**70歳までの就業機会の確保**の選択肢として「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」もあり、フリーランスは今後も増えていくことが想定されます。そのため、フリーランスの保護に関する制度や施策のいっそこの拡充が望まれます。

今回は、「**最低賃金**」について解説します。

※4 雇用契約を結んでいなくても、業務内容や遂行方法、勤務場所と勤務時間などについて具体的な指示や拘束を発注者側から受けているなど、法律上の「労働者」にあたる（労働者性がある）場合もある

※5 内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」（令和2年5月）