

No. 1171 (2022. 2. 3)

フリーランスの保護をめぐる政策動向

はじめに

- I フリーランスの現状
 - II フリーランスの保護をめぐる近年の主な政策動向
 - III 残された検討課題
 - IV 諸外国の状況
- おわりに

キーワード：フリーランスの保護、労働者概念、雇用類似の働き方

- 多様な働き方の促進やギグエコノミーの担い手として、フリーランスへの期待が高まっている。他方、報酬の支払遅延、一方的な減額に遭うなど立場が弱く、労働法上の労働者とされない雇用類似型のフリーランスをどう保護するかが、喫緊の課題となっている。
- 政府はこれまで、事業者とフリーランスの取引について独占禁止法、下請法及び労働関係法令の適用関係の明確化等をしたガイドラインの策定、労災保険の特別加入制度の対象拡大等を行ってきた。その一方で、依然としてフリーランスの保護の更なる拡充等、社会の実態等を踏まえた労働者概念の見直しが検討課題として残されているところであり、諸外国の状況も参考にしながら、これらの課題に対して着実に対応していくことが求められている。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 つつみ けんぞう 堤 健造

第 1 1 7 1 号

はじめに

フリーランスの定義は様々であるが、政府が策定した「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」（以下「フリーランスガイドライン」という。）¹では、「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」と定義している。もっとも、フリーランスと一口に言っても、独立・自由な自営スタイルの働き方もあれば、いわゆる雇用類似の働き方もある。

多様な働き方の促進や、ギグエコノミー（インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負い、個人で働く就業形態）の担い手として、フリーランスへの期待が高まっている²。他方、フリーランスをめぐるのは、報酬の支払遅延、一方的な減額に遭うなど立場が弱く、労働法上の労働者とされない雇用類似の働き方の者（本稿では、発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者とする。以下「雇用類似就業者」という。）をどう保護するかが、喫緊の課題となっている。

本稿では、我が国におけるフリーランスの保護をめぐる政策動向等について、主に労働政策の観点から整理する。あわせて、諸外国の状況も紹介する。

I フリーランスの現状

1 規模

フリーランスは、世界的に増加傾向にあるとされる³。その要因として、①デジタル化の進展によって、インターネットを介した注文や指示を受けて個別に業務を提供するビジネスモデルが広がっていること（技術的要因）、②非正規雇用労働者等に対する社会的保護の拡充に伴い、より柔軟でコストの安い就業形態としてフリーランスの利用が広がっていること（需要側要因）、③特定の企業や時間・場所等に縛られない自由な働き方を希望、選択する人が増えていること（供給側要因）などが挙げられている⁴。

令和2（2020）年2～3月に内閣官房が実施した調査によれば、我が国におけるフリーランスの人数は462万人（本業としている者214万人、副業としている者248万人）と試算されている⁵。雇用類似就業者の人数については、労働政策研究・研修機構が、平成31（2019）年1～2月に実施した調査を基に試算を行ったところ、約228万人（本業としている者約169万人、副

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和4（2022）年1月25日である。

¹ 内閣官房ほか「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」2021.3.26. <https://www.as.go.jp/jp/houdou/pdf/210326_guideline.pdf>

² 山本洋平・萩原理史「拡大するギグエコノミーの担い手保護に向けて—「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」の公表とこれから—」『サーチ・ナウ』2021.6.30. 三菱UFJリサーチ&コンサルティングウェブサイト <https://www.murc.jp/report/rc/column/search_now/sn210630/>

³ 水町勇一郎「コロナ危機と労働法」『中央労働時報』1264号、2020.8、p.21.

⁴ 同上

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」2020.5、p.25. 首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/report.pdf>> 同調査においては、フリーランスを「①自身で事業等を営んでいる、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」と定義している。

業としている者約 59 万人)であった⁶。このうち、主に事業者を直接の取引先とする者は約 170 万人(本業としている者約 130 万人、副業としている者約 40 万人)である⁷。なお、コロナ禍においては、失業の増加や雇用不安の高まりにより、ギグワーカー(ギグエコノミーのような働き方をする人)が急増している⁸。

2 トラブル及び公的な支援や整備を求める事項

雇用類似就業者のうち、主に事業者を直接の取引先とする者について、上述の労働政策研究・研修機構の調査⁹によれば、「トラブルになった経験は特に無い」が 65.3% (本業、副業を含めた全体の数値。以下同じ。)である一方、トラブルを経験した者が取引先との間で最もよくあったトラブルは、表 1 のとおりである。トラブルへの対処法として最も多かったケースは「取引先と直接交渉した」が 52.5%を占めたものの、トラブルが「すべて解決した」のは 34.2%であった。また、業務請負等の仕事をする中で公的な支援や整備を求めたいと感じている事柄は、表 2 のとおりである。

表 1 経験のあったトラブルの中で最もよくあった
トラブル(上位 3 項目) (%)

報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった	18.7
仕事の内容・範囲について揉めた	17.4
報酬が一方的に減額された	13.3

(出典)「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理参考資料集」p.25. 厚生労働省ウェブサイト
<<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523648.pdf>>
を基に筆者作成。

表 2 公的な支援や整備を求める事項(「特になし」
(54.8%) 以外の上位 3 項目) (複数回答。%)

仕事が打ち切られた場合の支援	19.6
最低限支払うべき報酬額の策定	16.7
仕事が原因で負傷した・疾病になった場合の支援	15.2

(出典)「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理参考資料集」p.34. 厚生労働省ウェブサイト
<<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523648.pdf>>
を基に筆者作成。

3 労働法等の適用

我が国における労働法上の保護は、「労働基準法」(昭和 22 年法律第 49 号)等と「労働組合法」(昭和 24 年法律第 174 号)等とで範囲が若干異なるものの、一般には労働者か否かという二分法でその有無が決まる¹⁰。

労働基準法では、労働者を「職業の種類を問わず、事業又は事務所(中略)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定しており(第 9 条)、この規定に基づき、同法において労働者に当たるか否か(労働者性の有無)は、①労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか、②報酬が、指揮監督下における労働の対価として支払われているかどうか(これらは総称して使用従属性と呼ばれる。)によって判断される¹¹。具体的な判断要素は、労働省(当時)が設置した労働基準法研究

⁶ 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理」[2019.6.28], pp.2-3. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523635.pdf>> 等。

⁷ 同上, p.3.

⁸ 「国内フリーランス 1670 万人」『日本経済新聞』2021.3.31.

⁹ 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理 参考資料集」pp.14-35. 厚生労働省ウェブサイト
<<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523648.pdf>>

¹⁰ 神吉知郁子「「労働者」とその保護の在り方—イギリスの Uber 事件をめぐる—」『Point of view』2021.5.14. jin-Jour ウェブサイト <https://www.rosei.jp/jinjour/article.php?entry_no=80114>

¹¹ 内閣官房ほか 前掲注(1), pp.17-18.

会の報告書（昭和 60（1985）年 12 月）¹²によって整理され、広く裁判所でも用いられている¹³。そして、この労働者概念は、「労働者災害補償保険法」（昭和 22 年法律第 50 号）、「最低賃金法」（昭和 34 年法律第 137 号）、「労働安全衛生法」（昭和 47 年法律第 57 号）、「雇用保険法」（昭和 49 年法律第 116 号）等の適用対象を画定する概念でもある¹⁴。

一般にフリーランスには、上述の労働基準法等は適用されない。ただし、労働者性の有無は、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて判断されるため、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仕事に従事していると判断される場合等には、上述の労働基準法等は適用される。また、「家内労働法」（昭和 45 年法律第 60 号）では、労働基準法上の労働者には該当しないが、自宅で物品の製造や加工等を行い、工賃を受け取る家内労働者について、その労働条件の向上と生活の安定を図るため、家内労働手帳の交付、最低工賃制度、安全衛生の確保等を定めている¹⁵。労働者災害補償保険法上の特別加入制度においても、労働基準法上の労働者に該当しない、①中小企業の事業主等、②大工等の労働者を使用しないで事業を行う一人親方等、③危険有害な作業に従事する家内労働者等の特定作業従事者、④海外派遣者について労災保険への任意加入を認め、労働者に準じた保護を及ぼしている¹⁶。もっとも、一般の労災保険の保険料は全額事業主が負担するが、一人親方等（②、③）の特別加入（第二種特別加入）の場合、保険料は一般的に一人親方等が負担する。

他方、労働組合法は、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」と定義している（第 3 条）。この定義は、労働者の経済的従属性に着目し、労働組合を組織し使用者と団体交渉を行う権利を保障すべき者の範囲を定めたものであり、使用されることを要件としていないため、労働基準法上の定義よりも広い範囲に及ぶ¹⁷。

このほか、フリーランスは、基本的には、健康保険及び厚生年金保険の対象とならない（国民健康保険や国民年金については対象となる。）。

こうした中、フリーランスへの労働法の適用をめぐるっては、①労働実態に照らすと、本来労働者として扱われるべき者が自営業者とされ労働法の適用を受けられていないという、偽装自営業者というべき問題と、②労働者には当たらないが真の自営業者ともいえない中間的存在を一律に自営業者と扱うことが、社会政策として妥当なのかという問題がある¹⁸。

¹² 「労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）」（第 1 回労使関係法研究会（平成 22 年 11 月 30 日）資料 5）1985.12.19. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbwatt/2r9852000000xgi8.pdf>>

¹³ 橋本陽子「フリーランスの契約規制—労働法、民法および経済法による保護と課題—」『法律時報』92(12), 2020, 11, p.68. 判断要素とは具体的に、①業務諾否の自由の有無、②業務遂行方法における具体的な指揮監督の有無、③時間的・場所的拘束性、④労務提供の代替性、⑤報酬の労務対称性、⑥事業者性の有無、⑦専属性、⑧税法・社会保険法上の取扱いなどである。労働者性の有無は、これらの判断要素による総合判断に基づいて行われる。

¹⁴ 水町勇一郎『詳解労働法 第 2 版』東京大学出版会, 2021, p.32. 「労働契約法」（平成 19 年法律第 128 号）の労働者概念は、労働基準法上の労働者概念と基本的に同一のものである。

¹⁵ 同上, p.443.

¹⁶ 同上, pp.442-443 等。

¹⁷ 「1. 労働関係法規の適用 (1) 「労働者」の定義」『雇用関係紛争判例集』労働政策研究・研修機構ウェブサイト <<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/01/01.html>> なお、ウーバーイーツユニオンは、令和 2（2020）年 3 月に、会社側が団体交渉に応じないのは労働組合法に違反するとして、東京都労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行っている（「ウーバー労組、救済申し立て」『朝日新聞』2020.3.17.）。

¹⁸ 川上資人「フリーランスの労働問題と法的課題」『労働法律旬報』1989 号, 2021.8. 上旬, p.17.

II フリーランスの保護をめぐる近年の主な政策動向

1 厚生労働省の動向

「働き方改革実行計画」（平成 29（2017）年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）¹⁹において、雇用類似の働き方の実態を把握し、有識者会議を設置して法的保護の必要性を中長期的課題として検討するとされたことを受け、厚生労働省では、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行うために、平成 29（2017）年 10 月から「雇用類似の働き方に関する検討会」が開催され、平成 30（2018）年 3 月に報告書²⁰がまとめられた。また、その後の労働政策審議会労働政策基本部会における議論及び同部会報告書²¹を受け、平成 30（2018）年 10 月から「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が開催され、令和元（2019）年 6 月に中間整理²²が公表された。

中間整理では、現在の労働基準法上の労働者性が認められない者について、労働政策上の保護の在り方としては、①労働者性を拡張して保護を及ぼす方法、②自営業者のうち保護が必要な対象者を労働者と自営業者との間の中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法、③労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法が考えられるとしている。もっとも、中間整理では、概念の見直しは、これまでの労働者性の判断基準を抜本的に再検討することとなるため、短期的には結論を得ることは困難と考えられるとし、当面は、自営業者であって、労働者と類似した働き方をする者を中心に検討することが適当であるとしている。そして、保護の在り方を検討すべき対象者につき、雇用類似就業者を中心として考えることが適当であるとの方向性を示した。また、保護の内容について各検討課題を三つに整理した（表 3）²³。

¹⁹ 「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>>

²⁰ 雇用類似の働き方に関する検討会「「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書」2018.3.30. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11909500-Koyoukankyokintoukyoku-Soumuka/0000201113.pdf>>

²¹ 「労働政策審議会労働政策基本部会報告書—進化する時代の中で、進化する働き方のために—」（平成 30 年 9 月 5 日労働政策審議会了承）同上 <<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000349763.pdf>>

²² 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理」前掲注(6)

²³ なお、検討課題のうちの「発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策」については、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）を改正して、事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組を示す（令和 2（2020）年 1 月告示、同年 6 月適用）などの対策が既に講じられている。また、「就業条件」の安全衛生関係について、令和 3（2021）年 5 月の建設アスベスト訴訟に関する最高裁判決を受け、厚生労働省は同年度中に労働安全衛生法に基づく省令を改正し、一人親方等も安全対策の対象にすると報じられている（「建設現場“一人親方”の安全確保 発注企業に対策義務化 厚労省」2021.12.22. NHK ウェブサイト <<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20211222/k10013399341000.html>>）。

表3 雇用類似の働き方の保護に関する検討課題

① 本検討会*で特に優先的に取り組むべき課題	② 専門的・技術的な検討の場において優先的に取り組むべき課題	③ ①・②の検討状況や雇用類似の働き方の広がりなども踏まえつつ必要に応じ検討すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> ・契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等 ・報酬の支払確保、報酬額の適正化等 ・就業条件 ・紛争が生じた際の相談窓口等 	<ul style="list-style-type: none"> ・発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策 ・仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援（セーフティネット関係） 	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルアップ・キャリアアップ ・発注者との集団的な交渉 ・セーフティネット関係 仕事打ち切られた場合の支援等、社会保障等、出産・育児・介護等との両立 ・マッチング支援

* 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会。

(出典) 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 中間整理について」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523663.pdf>> を基に筆者作成。

2 経済産業省及び公正取引委員会の動向

厚生労働省の検討会等のほか、経済産業省に設置された「雇用関係によらない働き方」に関する研究会²⁴も、平成29(2017)年3月に報告書²⁴を取りまとめている。当該報告書は、雇用関係によらない働き方について、教育訓練、働き手の環境整備及び企業等による取引改善の必要性を提言するとともに、中長期的には、労働法制や社会保障の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められると指摘した。

また、公正取引委員会においても、平成30(2018)年2月に「人材と競争政策に関する検討会報告書」²⁵を取りまとめている。同報告書では、企業のフリーランスへの発注取引において、報酬支払の遅れや減額等の行為のほか、フリーランスを過剰に囲い込み他企業との契約を制限する行為が優越的地位の濫用²⁶として独占禁止法（「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」昭和22年法律第54号）上問題となる場合の考え方等を整理している。

3 フリーランスガイドラインの策定等

その後、「全世代型社会保障検討会議第2次中間報告」（令和2(2020)年6月25日）²⁷及び「成長戦略実行計画」（令和2(2020)年7月17日閣議決定）²⁸を踏まえ、令和3(2021)年3月に関係省庁連名でフリーランスガイドラインが策定された。同ガイドラインでは、事業者とフリーランスとの取引には独占禁止法が適用され、下請取引における親（発注）事業者の義務（書面交付義務等）や禁止行為を定めた下請法（「下請代金支払遅延等防止法」昭和31年法律第120号）も、一定の事業者とフリーランスとの取引に適用される旨を明記した。その上で、

²⁴ 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書 2017.3. 経済産業省ウェブサイト <<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170330001-2.pdf>>

²⁵ 公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書」2018.2.15. <https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index_files/180215jinzai01.pdf>

²⁶ 自己の取引上の地位が相手方に優越している一方の当事者が、取引の相手方に対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らし不当に不利益を与える行為。

²⁷ 全世代型社会保障検討会議「全世代型社会保障検討会議第2次中間報告」2020.6.25. 首相官邸ウェブサイト <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/pdf/cyukanhoukoku_r020625.pdf>

²⁸ 「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日閣議決定）内閣官房ウェブサイト <<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/ap2020.pdf>>

優越的地位の濫用につながり得る行為について、行為類型ごとに下請法の規制の対象となり得るものも含め、その考え方を明確化している。また、発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面を交付しないことは、正当な理由がない限り、独占禁止法上不適切であるとした。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仕事に従事していると判断される場合等には、労働関係法令が適用されることも明記した（「I-3」で述べた偽装自営業者というべき問題への対応）。

さらに、下請法について、政府は書面の交付を義務付ける事業者の対象を拡大する方針を固め、令和4（2022）年の常会に関連法案を提出する方向で調整しているとされる²⁹。

このほか、厚生労働省では令和2（2020）年11月から、関係省庁と連携し、フリーランスと発注事業者等との間にトラブルが生じた際にワンストップで相談できる相談窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置している。

4 労災保険の特別加入制度の対象拡大

前述の「全世代型社会保障検討会議第2次中間報告」及び「成長戦略実行計画」に、フリーランスの保護のため、労災保険の特別加入制度の対象拡大等について検討する旨が盛り込まれたことを踏まえ、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において議論された結果、令和3（2021）年4月から、芸能従事者、アニメーション制作従事者、柔道整復師、創業支援等措置³⁰に基づく事業を行う高齢者について、新たに特別加入制度の対象に加えられることとなった。その後も、同年9月から自転車配達員³¹及びITフリーランスが対象として追加され、令和4（2022）年4月からはあん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師も追加される予定である（上記3回の対象拡大はいずれも、第二種特別加入（保険料は一般的に特別加入者が負担）の対象者を拡大）。

III 残された検討課題

1 保護の更なる拡充等

(1) 労災保険

労災保険の特別加入制度の自転車配達員への適用は、日本フードデリバリーサービス協会（JaFDA）の要望により実現したものであるが、労働組合であるウーバーイーツユニオンからは、企業が保険料を負担する本来の労災保険の適用を求める声が上がっている³²。また、特別加入制度への加入は任意で、働き手が自ら保険料を負担するため、利用が広がらない可能性がある

²⁹ 「フリーと契約書 義務拡大」『読売新聞』2021.8.11.

³⁰ 令和2（2020）年3月の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号）の改正により、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置（①定年引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年廃止、④継続的に業務委託契約する制度の導入、⑤社会貢献活動に継続的に従事できる制度の導入のいずれか）を講ずることが事業主の努力義務となったが（令和3（2021）年4月施行）、創業支援等措置とは、高齢者就業確保措置のうち、雇用によらない④、⑤の措置を指す。

³¹ 自動車及び原動機付自転車を使用して貨物運送事業を行う者は、特別加入制度の対象となっている。

³² 「労災特別加入に宅配代行ら検討」『朝日新聞』2021.5.15; 「フリーの配達員も労災保険の対象に」『朝日新聞』2021.6.19.

とも指摘されている³³。特別加入制度の自転車配達員への適用の検討過程においては、保険料負担は安全経費として上乘せし、配達員が実質的に負担しなくてもよい仕組みにする考え方もあるとの意見が労働者側から出された³⁴。これに対して JaFDA は、事業者ごとに事業モデルが異なっていることや、複数のプラットフォームに登録している配達員もかなり多く見られることを挙げた上で、実現に向けて検討すべき課題が相当多くあると述べている³⁵。

(2) 失業時の所得保障

前掲の表 2 のとおり、フリーランスの側からは、仕事が打ち切られた場合の支援を求める声が一定程度ある。しかし、自営業者の失業リスクに対する保障については、①自営業者にとって失業を労働者の場合と同列に考えてよいか問題となる、②仮に雇用保険の対象を拡大した場合、任意加入か強制加入か、保険料は全額自己負担か委託者も一部負担するかなど検討すべき課題が多くあると指摘されている³⁶。また、フリーランスに雇用保険を適用し、失業等給付を支給することは困難であるものの、業務発注者とフリーランスとの間で任意加入の保険制度を構想することは可能であり、今後は任意加入のフリーランス保険に対して国がいかなる関与をしていくかが論点になるとの見解もある³⁷。

(3) 最低報酬額の設定

仕事が打ち切られた場合の支援に加え、最低限支払うべき報酬額の策定を求める声も一定程度ある(前掲の表 2)。しかしながら、最低賃金のようなものを定めると、それに引きずられて報酬額が下がる懸念が示されている³⁸。さらに、①最低賃金のような時間単位で設定する際に想定されるのは、委託者が就業時間を管理する働き方ではない、②家内労働法における最低工賃のように物品等の一定の単位で設定する際には、その一定の単位を、例えば、デザイン等の創造的な成果物の作成等も想定される中で、どのように考えるかという問題が生じる、といった技術的な課題もある³⁹。こうした中、最低工賃のような仕組みを、それが必要とされ機能し得る職業に限定して検討すべきとの意見がある⁴⁰。また、インターネット上のマッチングサイトを通じて仕事を受注・納品する個人の就業者であるクラウドワーカーの報酬について、プラッ

³³ 「フリーの配達員も労災保険の対象に」『朝日新聞』 同上

³⁴ 「第 97 回労災保険部会 特別加入制度に係る主なご意見(令和 3 年 5 月 14 日開催)」(第 98 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会 資料 1) 2021.6.18. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000794149.pdf>>

³⁵ 「第 98 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会議事録」2021.6.18. 同上 <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20001.html>

³⁶ 鎌田耕一「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」『日本労働研究雑誌』61(5), 2019.5, p.15. <<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/05/pdf/004-016.pdf>>

³⁷ 丸谷浩介「フリーランスの所得保障」『個人金融』16(2), 2021.夏, p.69. <https://www.yu-cho-f.jp/wp-content/uploads/2021summer_articles07.pdf>

³⁸ 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理」前掲注(6), p.16.

³⁹ 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 これまで(令和元年 6 月中旬整理以降)の議論のご意見について」p.16. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000712058.pdf>>

⁴⁰ 菅野和夫「「労働法の未来」への書き置き」『労働経済判例速報』2439 号, 2021.4.10, p.16.

トフォーム事業者⁴¹やその連合組織による、自主的な最低報酬額の設定⁴²を促すような政策を検討すべきとの提言もある⁴³。

(4) その他

以上のほか、①フリーランスガイドラインでは、契約の終了や更新について言及されておらず、この点での紛争予防として当該ガイドラインは機能しない⁴⁴、②ギグワーカーについて、雇用保険の教育訓練給付⁴⁵はどのような働き方であっても安全網として必要なため、厚生労働省は検討を急ぐべきである⁴⁶、③現行制度では、フリーランスが65歳以降に受給する公的年金は、満額であっても月額約6万5000円（令和3（2021）年度）の基礎年金のみであり、将来、貧困に陥る人が続出するおそれがある⁴⁷といった指摘もある。

2 労働者概念の見直し

フリーランスガイドラインについては、フリーランスの契約トラブルの網羅的な抑止が期待される、口約束や偽装自営業者の発生を防ぐ効果があると、その策定を肯定的に評価する見解がある⁴⁸。その一方で、①フリーランスガイドラインの内容は、従来の考え方をまとめたものすぎない、②コロナ禍も含めた社会の実態、就業形態の多様化等を踏まえれば、労働者概念の見直しと拡充こそ最優先に行うべきとの指摘がある⁴⁹。また、労働者概念の拡張、中間的な概念（第3のカテゴリ）の設定、及び雇用関係を示す指標が一部でも存在する場合に雇用関係の存在を法的に推定するというアプローチ⁵⁰を総合的に検討することにより、労働者概念をデジタル化等の社会変化に適合するように見直すことが求められているとの意見もある⁵¹。もっとも、前述のとおり、労働者概念の拡張については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」の中間整理において、短期的には結論を得ることは困難とされている（II-1）。また、①使用従属性ではなく経済的従属性を重視するのであれば、労働者概念の外延が広がり、自営

⁴¹ 業務の発注者がインターネット上のウェブサイト上で受注者を公募し仕事を発注する場合に、発注者と受注者の間を仲介する事業者のことであり、業務の発注・受注のプラットフォームとなるマッチングサイト等の運営・管理等を行っている者。もっとも、プラットフォーム事業者は、業務の発注者と受注者を単に仲介するだけなのか、そうではなく発注者に対する特定のサービスを提供する事業者なのか、必ずしも明らかでない（労働政策研究・研修機構編『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』2021, p.21. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/documents/0207.pdf>>）。

⁴² 最低報酬額について企業に注意を促す仕組みを整備しているプラットフォーム事業者も既にある（「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書」前掲注(24), p.72.）。

⁴³ 連合総合生活開発研究所編『働き方の多様化と法的保護のあり方—個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から：「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告書—』2017, pp.3, 8. <<https://www.rengo-soken.or.jp/work/201712-01.pdf>>

⁴⁴ 大山盛義「『フリーランスガイドライン』の検討」『労働法律旬報』1989号, 2021.8.上旬, p.12.

⁴⁵ 労働者の自発的なキャリアアップを支援するため、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した際の、訓練経費の一部を雇用保険により給付するもの。

⁴⁶ 「社説 ギグワーカーの保護策を急げ」『日本経済新聞』2021.5.9.

⁴⁷ 「フリーランス保護に本腰」『読売新聞』2020.7.17.

⁴⁸ 平田麻莉「フリーランスガイドラインの評価と課題」『公正取引』849号, 2021.7, pp.25-26.

⁴⁹ 相原康伸「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」に対する談話」2021.3.26. 日本労働組合総連合会ウェブサイト <https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article_detail.php?id=1141>

⁵⁰ ILO 第198号勧告（雇用関係に関する勧告）が、このアプローチに言及している。

⁵¹ 國武英生「全世代型社会保障検討会議フリーランスガイドライン案の意義と課題」『季刊労働法』272号, 2021.春季, pp.34-35.

業者との境界がますます曖昧になる⁵²、②フリーランスの職業や就労態様は多様であることから、その要請する保護の内容も多様であって、労働者概念の一律の拡張はこの保護要請の多様性に合致しない⁵³といった指摘がある。中間的な概念の設定についても、①労働者と第3のカテゴリを区別するために、ますます指揮命令への拘束を示す判断要素の充足に関する判断が厳格になり、労働基準法上の労働者性が狭く解される可能性がある⁵⁴、②労働者、第3のカテゴリ、自営業者の境界画定は、労働者と自営業者との区別以上に困難になる⁵⁵、③労働者概念の一律の拡張が保護要請の多様性に合致しないという前述の指摘は、中間的な概念の設定にも同様に当てはまる⁵⁶といった見解がある。

IV 諸外国の状況

以下では、欧米主要国における労働者概念及び近年の主な政策動向について紹介する。

1 アメリカ

(1) 労働者概念

アメリカでは、基本的にコントロールテスト又は経済的実態テストによって、労働者か独立請負業者 (independent contractor. 発注者から仕事を請け負い、自分で役務を提供する自営業者) かが画定される⁵⁷。コントロールテストとは、就業者の労務遂行に対して使用者が指揮命令を行っているか又は行う権限を有するか否かを中心に、諸要素を総合的に考慮して労働者性の有無を判断するものである⁵⁸。経済的実態テストとは、就業者が使用者に経済的に依存しているか否かを、諸要素を総合的に考慮して労働者性の有無を判断するもので、最低賃金、週40時間を超える労働に対する時間外手当の支払などを規制する公正労働基準法等で用いられている⁵⁹。

(2) 近年の主な政策動向

雇用類似の働き方への政策対応は、主として、本来であれば労働者であるのに独立請負業者とされている者を労働者の区分に戻す「誤分類の修正」の範疇で扱われている⁶⁰。

誤分類の修正につき、最近注目を集めた政策動向として、カリフォルニア州におけるいわゆるギグ法の成立⁶¹がある。ギグ法とは、同州最高裁判所の独立請負業者に関するいわゆる ABC

⁵² 鎌田 前掲注(36), p.11.

⁵³ 菅野 前掲注(40)

⁵⁴ 橋本陽子『労働者の基本概念—労働者性の判断要素と判断方法—』弘文堂, 2021, p.373.

⁵⁵ 同上

⁵⁶ 菅野 前掲注(40)

⁵⁷ 労働政策研究・研修機構『労働法の人的適用対象の比較法的考察』2019, pp.56-57. <<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2019/documents/214.pdf>> 等。州の労働者災害補償法における労働者性の有無の判断に際しては、同法の目的に基づき、従来であれば独立請負業者として扱われ得る者を適用下に収めるため、就業者が行う職務が使用者の事業の不可欠な一部を成しているか否かによって労働者性の有無を判断する基準を用いる州がある (同, p.60.)。

⁵⁸ 同上, p.56.

⁵⁹ 同上, pp.56-57, 60. 公正労働基準法における労働者性の判断基準について、トランプ前政権下の2021年1月に規則が制定された (同年3月施行)。この規則はビジネス寄りであり、ギグワーカーを独立請負業者に分類することを容易にするとされていたが、バイデン政権下の同年3月、施行を延期する規則を発した。さらに、同年5月には、これを撤回する規則を発した (同月施行) (中川かおり「ギグワーカーに関する連邦規則の撤回」『ジュリスト』1560号, 2021.7, p.68.)。

⁶⁰ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(41), pp.11-12.

⁶¹ Worker status: employees and independent contractors, Chapter 296 of the Laws of 2019. <<https://leginfo.legislature>.

テスト（企業側が一定の要件⁶²を立証しない限り、就業者を労働者とするもの）を成文化したもので、2020年1月から施行された⁶³。しかしその後、①アプリケーションを通じたライドシェア⁶⁴やデリバリーのドライバーを独立請負業者として扱うこと、②ライドシェア事業やデリバリー事業を営む企業に一定の就業者保護措置⁶⁵を講じることを義務付けることなどが盛り込まれた「プロポジション 22」⁶⁶が、ウーバー・テクノロジーズ等の主導する提案支持団体が積極的な宣伝活動を展開する中、住民投票で賛成多数で成立した（2020年12月発効）⁶⁷。もともと、2021年8月に、カリフォルニア州アラメダ郡の高等裁判所が「プロポジション 22」を違憲とする判決を出している⁶⁸。

他方、独立請負業者のままで保護を強化する動きとして、書面による契約締結義務（800ドル以上の契約の場合）、報酬の支払遅延の禁止等を定めたニューヨーク市の「フリーランサー賃金条例」の施行（2017年5月）等がある⁶⁹。

2 イギリス

(1) 労働者概念

イギリスでは、最低賃金や労働時間規制等、一部の権利が保障される⁷⁰就労者（worker）という概念が存在している。例えば、労働者（employee）と就労者の権利義務に関する様々な規定が置かれている1996年雇用権利法においては、就労者を「①雇用契約を締結した個人、若しくは雇用契約に基づいて働く（働いていた）個人、又は②個人が行っている職業や事業の顧客ではない者のために、個人的に仕事やサービスを行うことを約束するその他の契約（明示的黙示的、口頭書面を問わない。）を締結した個人、若しくはその契約に基づいて働く（働いていた）個人」と定義し、特に①に該当する就労者を労働者と定義している⁷¹。雇用契約であるか否かは、①コントロール（使用者による指揮命令）、②義務の相互性（就業者の労務提供義務と使

ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>

⁶² 一定の要件とは、①就業者は、職務遂行に関して、契約上も実際においても企業側のコントロールや指示を受けず自由であること、②就業者は、企業側の通常業務の範囲外の業務を行っていること、③就業者は、常態的に、企業側に対して提供する労務と同じ性質の取引、職務、ビジネスを独立して行っていることである。

⁶³ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(41), pp.14, 132 等。

⁶⁴ 一般のドライバーが自家用車を使って、配車アプリケーション等を介して出会った利用者を有料で目的地まで送迎するサービス。

⁶⁵ 最低報酬保証（最低賃金の120%まで保証）、健康保険料の負担、ドライバーが仕事に怪我をした場合の費用負担、労働時間の上限規制等。

⁶⁶ “Text of Proposed Laws,” pp.30-39. California Secretary of State Website <<https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl.pdf>>

⁶⁷ “Proposition 22: Exempts app-based transportation and delivery companies from providing employee benefits to certain drivers. Initiative statute,” pp.1-2. Legislative Analyst’s Office Website <<https://lao.ca.gov/ballot/2020/Prop22-110320.pdf>>; 「「ギグ・ワーカーは個人請負」カリフォルニア州住民投票で賛成多数」2020.11. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/11/usa_01.html> 等。

⁶⁸ 「ギグ・ワーカーを個人請負と扱う法令に違憲判決 カリフォルニア州裁判所」『Business labor trend』2021.10, p.68. <<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/10/066-081.pdf>>

⁶⁹ “Freelance isn’t free act: Frequently asked questions,” 05/14/2018, p.1. New York City Website <<https://www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/workers/FAQs-Freelance.pdf>> 等。

⁷⁰ “Employment status.” GOV.UK Website <<https://www.gov.uk/employment-status/worker>>

⁷¹ Employment Rights Act 1996 (c.18), s. 230(1), (3); 田村祐子「【イギリス】ウーバー社ドライバーの労働者としての権利をめぐる最高裁判決」『外国の立法』No. 288-1, 2021.7, p.36. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11693554_po_02880113.pdf?contentNo=1> 等。なお、就労者としての権利を求めて配車サービス会社のウーバー社のドライバーが同社を訴えていたが、最高裁判所は2021年2月、そのドライバーを就労者と認める判決を下した（田村 同）。

用者の賃金支払義務、将来の使用による就労機会の提供とそれを受領する就業者の相互的な義務)、③本人自身による労務提供かどうかを中心的な要素としつつ、諸要素が総合的に考慮されて判断される⁷²。

(2) 近年の主な政策動向

首相の要請に基づき 2017 年 7 月に取りまとめられたテイラー報告書⁷³において、①就業者の法的地位に関する判断基準を明確にするために、法律で主要原則を定めるとともに、規則や指針を活用してその詳細を定めるべき、②就労者（上述の定義の②）を依存的契約者（dependent contractor）という名称に変えるべき、③代替者による労務供給を許容する契約条項を定めて労働法の適用回避をする事案に対処するために、依存的契約者の判断においては、自身による労務供給は重視せず、指揮命令基準をより重視すべき、④現在は労働者に限られている労働条件を記載した書面の交付を依存的契約者にも適用拡大すべき、⑤就業者の法的地位が争われる事案では立証責任を転換し、当該就業者が問題となっている権利・規制の適用対象ではないことを事業者側に証明させるべきと提言されている⁷⁴。これらのうち、④については法改正がなされ⁷⁵、就労者にまで適用拡大されている（2020 年 4 月施行）。

3 フランス

(1) 労働者概念

フランスでは、労働者は労働契約の当事者と理解されている⁷⁶。労働契約概念の中核となるのは法的従属性であり、その基本的な要素は指示、統制及び制裁である⁷⁷。他方、労働者に類似する一定の就業者については、労働法典の規定によって労働者とみなす、あるいは一定の労働法規の適用を定める措置が講じられており、前者の例として職業ジャーナリスト等、後者の例としてフランチャイズ等がある⁷⁸。

(2) 近年の主な政策動向

プラットフォーム事業者が、それを利用する就業者に対して、①就業者が任意で労災保険に加入する場合の一定の保険料の負担、②就業者が行う法定の職業訓練の拠出金や職業経験認定制度の費用の負担、③就業者の組合結成・加入や団体行動の保障等の社会的責任を負うことを定めたいわゆるエル・コムリ法⁷⁹が、2016 年 8 月に制定されている⁸⁰。2019 年 12 月に公布され

⁷² 石田信平「クラウドワーカーの労働者性と労働者の脆弱性を起点とした目的論的解釈」『季刊労働法』274号, 2021. 秋季, pp.171-173 等。

⁷³ *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, July 2017. GOV.UK Website <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf>

⁷⁴ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(41), pp.98-99.

⁷⁵ The Employment Rights (Miscellaneous Amendments) Regulations 2019 (SI 2019/731)

⁷⁶ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(41), p.54.

⁷⁷ 同上, p.6 等。

⁷⁸ 同上, pp.6-7, 74-75.

⁷⁹ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

⁸⁰ 水町勇一郎「第 10 章 労働法—「プラットフォーム」型就業と「労働契約」概念の変容—」岩村正彦ほか編『現代フランス法の論点』東京大学出版会, 2021, p.331 等。

た交通政策基本法⁸¹においては、プラットフォーム事業者は、就業者との間の条件を規定する憲章を制定することによって、就業者との雇用関係を問われなくすることができる規定が設けられた⁸²。

これらの規定は、自営業としてのプラットフォーム労働に適用されるものであるが、プラットフォーム就業者を労働者と認めた二つの破毀院（最高裁）判決⁸³を受けて、フランスでは同就業者の法的地位をめぐる議論が続いており、同就業者に労働者の法的地位を与えるためにポルタージュ・サラリアルという契約形態⁸⁴を用いることなど、様々な可能性が検討されている⁸⁵。

4 ドイツ

(1) 労働者概念

労働者 (Arbeitnehmer) の一般的な法的概念は民法典に定められており (第 611a 条第 1 項)⁸⁶、労働契約に基づき他者のために、人的な従属の下、指揮命令に服しつつ、他人決定的な労働を給付することの義務を負う者が労働者とみなされる⁸⁷。また、第 3 のカテゴリとして、労働者類似の者 (arbeitnehmerähnliche Personen) 等⁸⁸の概念もあり⁸⁹、労働協約法では、労働者類似の者を「経済的に従属しており、労働者と比較可能な程度に社会的保護の必要性がある者」と定義している (第 12a 条)⁹⁰。労働者類似の者には、法定最低限の年次有給休暇、介護時間や家族介護時間、労働安全等の請求権があり、労働協約の締結等も可能である⁹¹。労働者は人的従属性の強さで特徴付けられるのに対し、労働者類似の者は経済的従属性の強さで特徴付けられる⁹²。

(2) 近年の主な政策動向

近年、クラウドワーカーの保護に向けた政策の在り方について、検討がなされている。連邦労働社会省は、2016 年 11 月に公表した白書「労働 4.0」⁹³において、家内労働法による保護と

⁸¹ LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

⁸² 「破棄院、ウーバーと運転手の間に雇用関係を認める判決」2020.7. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/07/france_02.html>

⁸³ 2018 年 11 月 28 日及び 2020 年 3 月 4 日の判決。

⁸⁴ 十分な専門知識を持つ就業者 (サラリエ・ポルテ) が顧客を獲得し、顧客がサラリエ・ポルテの所属する会社 (ポルタージュ会社) に代金を支払い、ポルタージュ会社が、社会保険料や経費、手数料を引いた後に、サラリエ・ポルテに報酬を支払うシステム。

⁸⁵ European Commission, “Commission staff working document. Impact assessment report. Accompanying the document: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union,” SWD(2021) 396 final/2, 10.12.2021, p.150. <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25007&langId=en>> 等。

⁸⁶ 民法典第 611a 条第 1 項における労働契約の定義により、間接的に定められている。

⁸⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht*, Ausgabe 2019/2020,” Nürnberg: BW Bildung und Wissen Verlag, 2019, p.10; 労働政策研究・研修機構編『現代ドイツ労働法令集 I 一個別的労働関係法一』2020, p.3. <<https://www.jil.go.jp/institute/siry/2020/documents/225.pdf>>

⁸⁸ 年金保険が適用される労働者類似の自営業者 (arbeitnehmerähnliche Selbständige) 等。

⁸⁹ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(41), pp.4-5.

⁹⁰ 労働政策研究・研修機構編『現代ドイツ労働法令集 II 一集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法一』2021, pp.7-8. <<https://www.jil.go.jp/institute/siry/2021/documents/238.pdf>>

⁹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *op.cit.*(87), p.15 等。

⁹² 労働政策研究・研修機構編『諸外国における家内労働制度—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』2019, p.27. <<https://www.jil.go.jp/institute/siry/2019/documents/219.pdf>>

⁹³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Weissbuch Arbeiten 4.0*, März 2017. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=1>

同様の方法が考えられると提言している。また、2019年9月に同省が公表した政策文書⁹⁴において、①労働者性に関する立証責任のプラットフォーム事業者への転換、②社会法典が定めるドイツ年金保険者連合が一元的に労働者性を判断するシステムの迅速化・簡易化、③労働組合に対するデジタル立入権（プラットフォーム上において組織化のための活動を行い得る権利）の付与を提案している⁹⁵。直近では、2020年11月に同省が発表したクラウドワーカーの保護に向けた方針⁹⁶において、労働法上の基本的な保護規制（例えば、疾病時の賃金継続支払、母性保護及び休暇に関する規制）を準用することを提案しているほか、プラットフォーム事業者による労災保険の保険料負担という選択肢を検討する予定であると述べている⁹⁷。

おわりに

雇用類似型のフリーランスをどう保護するかが喫緊の課題となっている中で、政府はこれまで、フリーランスガイドラインの策定、労災保険の特別加入制度の対象拡大等を行ってきた⁹⁸。その一方で、依然としてフリーランスの保護の更なる拡充等、社会の実態等を踏まえた労働者概念の見直しが検討課題として残されている。一方、諸外国に目を向けると、イギリスやドイツには第3のカテゴリがあり、フランスでは労働者に類似する一定の就業者について、労働法典の規定によって労働者とみなすなどの措置が講じられている。近年の政策動向としては、フランスでプラットフォーム就業者の保護のための立法的措置が講じられたこと、アメリカのカリフォルニア州におけるギグ法及び「プロポジション 22」の成立が注目すべきものであろう。このほか、EUでは2021年12月に、五つの要件⁹⁹のうち少なくとも二つが満たされていれば、プラットフォーム事業者と同就業者との契約関係は雇用関係であると法的に推定されることなどが盛り込まれた指令案が、欧州委員会から提案されている¹⁰⁰。今後もフリーランスは増加することが予想される中で、政府には、諸外国の状況も参考にしながら、これらの課題への着実な対応が求められていると言えよう。

⁹⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Anpacken: Ergebnisbericht Handlungsempfehlungen*, September 2019. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsmarkt/ergebnisbericht-anpacken.pdf?__blob=publicationFile&v=1>

⁹⁵ 労働政策研究・研修機構編『第四次産業革命と労働法政策—“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題—』2021, pp.89, 92. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/documents/0209.pdf>> 等。

⁹⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1>

⁹⁷ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(95), pp.91-93.

⁹⁸ このほか、コロナ禍においては、小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者への支援金や、持続化給付金（一定の要件を満たす個人事業主（フリーランスを含む。）には最大100万円を支給）の創設といった支援策が講じられている（「自粛直撃 守られぬフリーランス」『朝日新聞』2020.5.24等）。

⁹⁹ 五つの要件とは、①報酬の水準又は上限を設定している、②電子的手段で仕事の遂行を監視している、③労働時間・休暇を決める自由、仕事を受諾するか否かの自由、又は委託業者を利用（再発注）する若しくは代替者を利用する自由を制限している、④服装、サービスの受け手に対する振る舞い、又は仕事の遂行に関して、特定の拘束力のある規則を設けている、⑤顧客基盤を構築する、又は第三者のために仕事をする可能性を制限していることである。

¹⁰⁰ “Questions and answers: Improving working conditions in platform work,” 9 December 2021. European Commission Website <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/qanda_21_6606/QANDA_21_6606_EN.pdf> 等。