

雇用のあり方 取り組み方



第47回

— 会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える —

『フリーランス新法施行に向けて 働き方の変化と実務上の留意点』

株式会社ヒューマンリソースみらい
代表取締役 荒木康之
(特定社会保険労務士)

近年、働き方の多様化に伴い、フリーランスとして働く人々が増加しています。私は最近、配送業務を行うフリーランスの方々による交通事故を立て続けに目撃し、改めてフリーランスの働き方について考える機会を得ました。

フリーランスの定義と特徴

フリーランスとは、国の定義によれば、実店舗がなく、従業員を持たない自営業主や一人社長であつて、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者を指します。ここでいう「実店舗がない」とは、「大規模な資本・設備を擁しない」という意味と解釈されています。フリーランスには、専業として働く場合だけでなく、副業として従事する場合も

含まれます。

フリーランスとして働くことには、大きなメリットがあります。最も特徴的なのは、時間や場所に捉われない自由で柔軟な働き方が可能な点です。自分のペースで仕事ができ、ワークライフバランスを調整しやすく、リモートワークなども可能です。また、自分のスキルや興味に合わせて様々な仕事に挑戦でき、複数のプロジェクトや顧客と関わることで、新たな成長機会を得ることができ

ます。収入面では、自分の成果が直接収入に結びつくため、高いモチベーションを維持しやすく、経験や実績を積むことで高単価案件の獲得も期待できます。人間関係においても、従来の会社組織で見られるような上司や同僚とのストレスが少なく、自

己判断で仕事を進められる点も魅力です。

一方で、フリーランスには注意すべき課題もあります。最も大きな課題は収入の不安定性です。仕事の獲得状況によって収入が大きく変動し、経済状況の悪化時には仕事が減少するリスクがあります。また、報酬の支払いまでに時間がかかることもあり、資金繰りに苦労する可能性もあります。

社会保障の面では、健康保険は国民健康保険となり保険料負担が増加する可能性があります。年金は国民年金のみとなるため、将来受け取れる年金額が減少します。雇用保険の対象外となるため、仕事がなくなった際の失業給付も受けられません。

このような課題に対応するため、2024年11月から「フリーランス

法」(特定のフリーランスに係る契約及び報酬の適正化等に関する法律)が施行されました。この法律は、フリーランスの労働環境を整備し、取引条件の適正化を図ることを目的としています。



新法の主要ポイントと企業の対応

法律の主要なポイントは、契約内容の明示化です。発注者は、業務内容、納期、報酬、支払方法などを書面（電子書面含む）で明示する義務があります。また、報酬の支払期日や方法を明確にすることが求められ、不当な支払遅延や一方的な減額を防ぐための規定も設けられています。

トラブル発生時には、苦情処理制度や仲裁制度を通じて迅速な対応が可能となります。報酬未払いへの法的支援も強化され、フリーランスの権利保護が充実します。

この法律に違反した場合、公正取引委員会、中小企業庁長官、厚生労働大臣による助言、指導、立入検査、勧告などの措置が取られ、命令違反や検査拒否には50万円の罰金が科されます。

雇用関係との違いと留意点

企業がフリーランスと契約する際は、雇用関係との違いを明確に理解することが重要です。フリーランスには業務の指揮命令権が及ばず、社会保険や労働保険の加入義務もありません。一方で、フリーランスは複

数のクライアントと契約する自由があり、契約内容も自己判断で交渉できます。

今後の展望

フリーランス法の施行により、働き方の選択肢が広がり、より安定した取引環境が整備されることが期待されます。企業側も契約内容や報酬支払いの透明性を確保し、フリーランスとの良好なビジネス関係構築に努めることが求められます。

今後、さらに働き方の多様化が進む中で、フリーランスという働き方

がより一層重要性を増していくことでしょう。企業とフリーランス双方が、この新しい法制度を理解し、適切に対応していくことが、健全な取引関係の構築につながると考えられます。

