

フリーランス・シンポジウム 2025
フリーランス法の施行状況をめぐる
法政策上の課題と芸能・クリエイティブ
分野の取組み

——経済法と労働法による対応——

(2025年11月22日：ウェビナー)

【主催者・編集責任者】 青山学院大学法学部教授 岡田直己

【登壇者】 公正取引委員会事務局経済取引局取引部
取引企画課フリーランス取引適正化室長 小林慎弥

レイ法律事務所代表弁護士 佐藤大和

一般社団法人日本芸能従事者協会代表理事・俳優 森崎めぐみ

弘前大学人文社会科学部教授 長谷河亜希子

学習院大学法学部教授 橋本陽子

基調講演 岡田直己「シンポジウムの目的と、芸能・クリエイティブ分野における昨今の動向」

このシンポジウムは、昨年6月に開催した国際シンポジウム「芸能クリエイティブ分野における取引適正化と法の役割」の後続版として、毎年、フリーランス法が施行された11月に、フリーランス法をめぐる問題を中心に、法制度上あるいは政策上の課題等について各界の専門家の皆様と検討し議論するものです。

本日は経済法と労働法それぞれの分野の研究者、実務家、特に公取委のフリーランス室長にご登壇頂いていますが、どのような問題意識で議論を進めるのか、また、経済法と労働法それぞれの分野における近年の動きはどうなっているのか、ということについて、簡単に見ておきたいと思います。

ご登壇者は経済法分野の方が中心で、経済法の議論としては、取引の適正化あるいは市場における競争の問題を検討することになりますが、芸能クリエイティブ分野におけるフリーランス、芸能従事者の皆様を念頭に置くと、その働き方、労働者という法的地位の有無など、取引の適正化や競争の問題に限られない様々な問題に直面しています。したがって、経済法と労働法の議論をよく理解し、両者の協力関係を通じてフリーランス、芸能従事者の皆様の取引や働き方に対応していく必要がある、そのような問題意識を持っています。

近年の両分野の動きをスライドで簡単に整理していますが、詳しい説明や議論はご登壇者のご講演とパネルディスカッションのトピックになろうかと思いますので、ここでは概要に触れておきます。

はじめに、経済法分野の動きです。1点目、いわゆるフリーランス法が昨年の11月1日に施行されました。昨年の国際シンポジウムは施行前のイベントでしたが、法制度を設計し、まもなく運用開始となるけれど、果たして適切かつ効果的に機能するのだろうか、手当てされるべき問題の予防や解決が有効になされるのだろうか等々、多様な疑問や不安がありました。しかし、今年の6月に3件、9月に1件、公取委がフリーランス違反の勧告を行っていますし、アニメーションなど特定の業種について集中調査を行って、45名に対し指導を行っています。詳しくは小林様からご説明があらうかと思います。

2点目、フリーランス法と深く関わるものとして、来年の元日に施行される改正

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

下請法の成立があります。公取委の非常に集中的な取り組みもあって、取適法というワードが次第に浸透しつつあるかと思いますが、取適法の規律がフリーランス法と重複するものを含んでいるとか、フリーランス（特定受託事業者）が取適法の中小受託事業者（下請法の下請事業者）に当たる場合もある。フリーランス法と取適法それぞれが手当てしていることもあれば、手当てが重複するものもあるわけですが、どのように実効的な規律を及ぼすのかということも課題です。

3点目、本日は登壇者全員が特定実演家ガイドラインという表現を使いますが、このガイドライン（内閣官房＝公取委「実演家等と芸能事務所、放送事業者等及びレコード会社との取引の適正化に関する指針」2025年9月）は独禁法上の指針として公表されていて、昨年12月の実態調査報告書を基礎としていますが、その内容を見たときに、取適法やフリーランス法に関わる問題も取り上げられています。今後の運用に向けた期待と課題があります。

次に、労働法分野の動きです。詳しくは森崎様のご報告で取り上げられるかと思いますが、昨年11月、労災保険特別加入制度の拡大が行われました。また、改正労働安全衛生法が今年5月に成立し、安全衛生上の一定の手当てがフリーランスにも行われることになっています。他方、今後どうなるかわからない部分が含まれている取組みとして、労災保険法の強制適用対象者をめぐる議論と、フリーランスの一部を労基法上の労働者として捉えるかどうかという議論があります。前者については、厚労省研究会が今年7月に中間報告書を公表していますが、今後、どのような結論になるのかということは予断を許しません。後者については、詳しくは橋本先生からご案内があらうかと思いますが、厚労省研究会が今年1月に報告書を公表し、その後、別の厚労省研究会が立ち上げられて、検討が進められています。フリーランスが事業者として経済法の規律を受ける一方、労働法からのアプローチも進んでいますので、経済法と労働法それぞれがどのようにフリーランスの取引や働き方に対してアプローチすべきか、どのように協力すべきかということは、総論も各論も検討していく必要があります。

経済法と労働法それぞれの分野における取組みが進展していることを踏まえて、本日のシンポジウムでは、フリーランスをめぐる法政策上の課題を改めて明らかにするとともに、今後どのような取組みが必要か、どのような考え方を採用すべきかということについて、ご登壇者の皆様と議論したいと考えております。ここまで、

経済法と労働法それぞれの分野における近年の動きを概観しましたが、少し掘り下げて、具体的な特徴や課題を整理したものが次のスライドです。

はじめに、経済法について。フリーランス法違反の勧告事例は4件ありますが、それらに共通することは、①違反事業者の取引の相手方に広がりが見られること、②取引条件等は明示しましょうということ、③報酬関係は適切に取り扱いましょうということ、つまり、極めて入門的な規律に違反しているという事実です。また、4件の勧告はフリーランス法の施行から約半年間で行われていますが、そのような公取委の相次ぐ対応は一種、社会的感銘力があるだろうということで、積極的に評価できると思います。ただ、4件の勧告は芸能クリエイティブ分野に偏っています。フリーランス法の運用の有り様や今後の運用の可能性をみたときに、他の業種や職種における取引の適正化も考える必要があります。

また、取適法とフリーランス法の規律は重複したり相違したりしていますが、そのような重複や相違にはどのような理論上・実務上の課題があるのかということも可能な限り考えてみたいと思います。さらに、「独禁法の出番は？」とありますが、独禁法は市場における公正かつ自由な競争の維持・促進を目的としている法律で、そのような競争は適正な取引の積み重ねによってなされるべきものですが、果たして、取引の適正化をめぐる問題を越えて競争上の問題がある、だから独禁法に基づいた行政処分を行う、そのような事案があるのかどうか。理論上はあろうかと思いますが、実務上、競争上の問題が生じるということは考えづらいのではないかと。具体的な問題としては、特定実演家ガイドラインが芸能事務所を中心とした芸能従事者、特に実演家の取引をめぐる問題について独禁法上の指針を示していますが、その内容の良し悪し、評価できるところと課題があるところ、公取委による今後の法執行に期待されることを考える必要があると思います。

次に、労働法について。厚労省研究会のことに先程触れましたが、デジタルプラットフォームエコノミーの時代において、就労形態が多様化しています。プラットフォーム就労が相当普及しつつありますが、フリーランスを労働者として法的に位置づけることができるのか、あるいは、そもそも事業者と労働者の法的関係性をどのように考えるのかということは大きな課題です。また、フリーランスに対する労働法のアプローチは諸外国でも様々な取組みがあり、特に欧州の取組みは注目に値すると考えていますが、それぞれの国・地域において、法域ごとにアプローチが異

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

なるという実態があるときに、日本の労働法はどのように対応していくのか、また、何か特有の課題はないのかということも気になります。詳しくは、橋本先生のお話を頂戴したいと考えております。

最後に、フリーランスをめぐる取引と働き方については、経済法と労働法がどのように協力し規律を及ぼしていくべきかという総合的課題があります。わが国では現状、「フリーランス＝事業者」が基本となっていますが、厚労省の議論にも見られるように、労働法からのアプローチも検討されています。フリーランスの事業者性と労働者性があるときに、経済法と労働法がどのような協力関係で取引や働き方に対して規律と保護を及ぼしていくべきか、特にパネルディスカッションを通じて、総合的課題に関する一定の考え方が見えてくればよいと期待しています。

講演 1 小林慎弥「フリーランス法の施行状況―指導・勧告の事例を中心に―」

私からはフリーランス法の施行状況について説明します。

はじめに、フリーランス法の概要等について簡単に触れます。フリーランス法は、基本的に、事業者、いわゆる発注者が、フリーランスに対して業務委託を行った場合における、発注者に対する義務や禁止事項を定めている法律です。「業務委託」とは業種・業界の限定がないため、発注者からフリーランスへ委託する幅広い業務が対象であることがこの法律の1つの特徴です。

発注者の義務や禁止事項については、取引の適正化パートと就業環境の整備パートに分かれていますが、今回の説明では基本的に取引の適正化パート、フリーランス法第2章について説明します。

発注者、この法律では「業務委託事業者」または「特定業務委託事業者」と呼ばれますが、発注者が従業員を雇っている組織であるかどうか、あるいは、フリーランスに対する業務委託の期間の長さによって、発注者に課される義務や禁止事項は異なります。ちなみに、この法律では、フリーランスは「特定受託事業者」と呼ばれますが、わかりやすさの観点から、今回の説明では基本的には発注者やフリーランスという文言を使います。

フリーランスに業務委託を行う発注者であれば、どのような発注者であっても、たとえば、フリーランスに業務委託を行うフリーランスであっても、取引条件の明示義務が課されます。この義務は、フリーランスに業務委託を行った場合には、直ちに、取引に関する条件を明示しなければならないというものです。発注者とフリーランスがお互いに取引条件をしっかりと認識することは、両者が対等な立場で取引を行うことの第一歩であり、フリーランス法において取引条件の明示義務は非常に重要な規定となっています。ちなみに、この義務をしっかりと果たしていなかったため、後々トラブルにつながってしまうケースもありますので、発注者としては、まずは取引条件の明示義務をしっかりと守っていただき、フリーランスとしても、自身の取引条件をしっかりと把握することが大事です。

そして、発注者が組織である場合、つまり、従業員を使用している場合には、取引条件の明示義務に加えて、期日における報酬の支払義務が課されます。この義務の内容としては、発注者は給付を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内に支払期日を定めて、その期日までに報酬を支払わなければなりません。

また、組織である発注者がフリーランスに対して一定期間以上の業務委託をした場合には、先程の2つの義務に加えて、禁止事項が課されます。具体的にみると、1か月以上の業務委託である場合、7つの禁止事項、つまり、受領拒否、報酬の減額、返品、買いたたき、購入・利用強制、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直し、これらの行為をしてはならないという禁止事項が課されます。

ここまで紹介した義務や禁止行為に違反した場合、取引の適正化パートであれば、公正取引委員会と中小企業庁が、違反行為に対する調査を行った上で、違反行為があれば、しっかりと是正してくださいという指導や勧告を行うこととなります。

ここからは、フリーランス法施行後1年の公正取引委員会における執行実績等について紹介します。令和6年度、正確には令和6年11月から令和7年3月末までに、公正取引委員会は54件の指導を行いました。そして、令和7年度上半期、令和7年4月から9月末までに、勧告を4件、指導を387件行っています。施行から1年弱の間で、合計445件の措置を行っています。なお、これらの勧告・指導事案について、行為類型別では、取引条件の明示義務違反と、期日における報酬の支払義務違反が大部分を占めていました。また、先程ご説明した禁止行為に違反すると認

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

定された事案もありました。

このように、措置件数自体も増えていますが、注目して頂きたいのは申出件数です。フリーランスの方々から「発注者からこのような違反の疑いのある行為を受けました」ということを公正取引委員会 HP の申出受付フォームから情報提供して頂いた件数ですが、令和6年度末までは92件だったところ、令和7年度上半期時点で210件となり、大きく増加しております。これは、先程述べた法執行に関する情報提供を含め、公正取引委員会の普及啓発活動により、フリーランス法が一定程度浸透してきたことの証左かなとも感じています。

続きまして、法執行に関する具体的な事案も紹介します。先程、令和6年度の指導件数は54件と申しましたが、このうち45件については、フリーランスとの取引が多い業界であるゲームソフトウェア業、アニメーション制作業、リラクゼーション業及びフィットネスクラブの事業者に対する指導事案であり、本年3月に指導の概要を公表しました。具体的な行為としては、取引条件の明示義務違反に関するもの、期日における報酬の支払義務違反に関するものが多数確認されました。

令和7年度の取組みとしては、公正取引委員会は上半期に4件の勧告を行っています。フリーランス法は、公正取引委員会が違反事業者に対し違反行為の是正及びその他の必要な措置を勧告することができると規定しています。先程ご説明した指導との違いですが、指導は、例えば、比較的軽微な違反行為や違反のおそれのある行為に対して行っているものです。他方、勧告は、違反行為の対象となるフリーランスの数が多い場合など、行為の悪質性が高い場合に行っているもので、その概要等を公表することにより、国民に対する情報提供を行い、違反行為の未然防止を図ることなどを目的としています。「大企業だから勧告をするのですか？」という質問を受けることがよくありますが、そうではなく、違反行為の悪質性等で判断しています。

4件の勧告事案について、これまで、出版業、音楽教室の運営業、番組制作業といった業界に対して勧告を行ってきました。それぞれの事案で違反行為の対象となったフリーランスは様々で、出版業の件ではフリーのライターやカメラマン、ヘアメイクといったフリーランスが、音楽教室の運営業の件では音楽教室の講師が、番組制作業の件では音声スタッフなどが違反行為の対象となっていました。違反行為について、4件の勧告事案に共通するのは、取引条件の明示義務違反と、期日におけ

る報酬の支払義務違反を認定していることです。取引条件の明示義務違反については、そもそも取引条件の明示自体を行わず、口頭での発注を行っていた事例が多くみられました。このようなこととなってしまった背景・理由としては、口頭での発注がこれまでの慣習等から一般的になってしまっていたこと、会社としてはフリーランス法を認識していつつも、法令への対応が発注の現場まで浸透できていなかったことなどが挙げられていました。

続いて、期日における報酬の支払義務違反についてですが、4件の勧告事案の名宛人となった各社は、そもそもフリーランスとの間で支払期日を定めていなかったという状況が多くみられました。期日における報酬の支払義務では、原則として給付を受領してから60日以内のできる限り短い期間内に支払期日を定めて、その期日までに報酬を支払わなければなりません、そもそも支払期日自体を定めていないという場合では、フリーランス法の規定に基づき、給付を受領した日、たとえば、業務委託をした物品を受領した日や、役務の提供を受けた日が支払期日として定められたものとみなされます。したがって、発注者が支払期日を定めていなかった場合、給付を受領した日に報酬を支払っていないければ、支払期日までに報酬を支払っていないかったとして、期日における報酬の支払義務に違反したこととなります。また、出版業の件では、原稿等が雑誌に掲載された日等を基準とする、いわゆる「掲載基準」の支払制度を取っていたことも問題となりました。このような違反につながった背景・理由としては、発注者としては、フリーランスとの間で、報酬がいつ頃支払われるかどうかについて共通認識があると考え、個別の発注ごとに改めて支払期日を定めるという意識がなかったこと、掲載基準という業界の慣習等から抜け出せず、フリーランス法遵守に関するアップデートができていなかったことなどが挙げられていました。

音楽教室の運営業の件では、取引条件の明示義務違反と期日における報酬の支払義務違反に加えて、音楽教室入会前の無料体験レッスンをフリーランスの方々に無償で行わせていたことで、フリーランスの利益を不当に害したとして、フリーランス法で禁止されている不当な経済上の利益の提供要請に該当すると認定されました。ちなみに、この禁止事項に当たるとかは、フリーランスに経済上の利益を提供させること、本件では、フリーランスに無償で無料体験レッスンをやらせてもらうことですが、それによって、「フリーランスの利益を不当に害する」かどうかで判断さ

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

れます。したがって、経済上の利益を提供することが、フリーランスにとって直接の利益となる場合には違反となりません。つまり、無料レッスンをフリーランスに無償でやってもらうことが全てフリーランス法上違法というわけではありません。本件においては、無料レッスンの実施後、無料レッスンを行った講師の生徒にならない場合もあること、また、必ずしも受講者が入会するわけではないなどの事情から、フリーランスの直接の利益になっていないため、違法と認定されたものです。ちなみに、この直接の利益ですが、将来の取引継続で有利になるからといった間接の利益は含まれませんのでご注意ください。

これらの勧告事例から見てくるものとしては、発注は口頭のみで行ってきた、報酬の支払は掲載日基準で行ってきたなど、これまでの業界の慣習等がそのままになってしまい、さらには、フリーランス法の認識が取引の現場まで十分に浸透していなかったということかと思います。公正取引委員会としては、フリーランス法の普及啓発活動にも非常に力を入れているのですが、法律の存在だけでなく、その内容についてもさらにしっかり周知していかなければならないと感じています。

さて、その普及啓発活動ですが、公正取引委員会は法執行と同様の力の入れ方で広報活動にも積極的に取り組んでいます。特にフリーランス取引適正化室では、これまでの公正取引委員会の「枠」に捕らわれず、様々な手法で広報活動を実施しています。フリーランス法は、業種・業界の限定もなく、これまでの業界の慣習では違反となる可能性があるなど、社会的影響も大きい法律であるため、周知・広報活動が非常に重要であると考えています。

令和6年度には、フリーランス法施行前から、説明会の開催や講師派遣など、様々な普及啓発活動を実施しました。また、「しきぶちゃん、太子くん」とタイアップした、皆さんに親しんでもらえるようなフリーランス法に関する特設サイトを設置するなど、フリーランス法を身近に感じてもらえるような努力を行ってきました。そのような取組を行うなかで、令和6年度においては、公正取引委員会だけで5,018件の相談に対応してきました。

令和7年度には、2回の広報強化期間を実施しており、第1回は夏に、第2回はまさに現在進行形で実施しております。フリーランス法に関するインターネット広告や公共交通機関における広告を目にした方もいらっしゃるかもしれません。また、第2回では、ビジネス映像メディア「PIVOT」において、公正取引委員会の職員が

フリーランス法のポイントを紹介した動画の配信も行っております。ちなみに、視聴回数は現時点で10万回を超えていて、非常に良い広報になっていると感じています。まだご覧になっていない方がいれば、30分程度の動画ですので、ぜひ一度ご視聴頂ければと思います。

このように、フリーランス法の普及啓発活動においては、XやFacebook、YouTubeといったメディアを積極的に活用することで、これまで公正取引委員会を知らなかったフリーランスの方々にも、フリーランス法を知ってもらいつつ、勧告事例に関連した周知活動を行うなど、勧告を受けた業界を含めた発注者の方々にもフリーランス法を知ってもらうということで、フリーランスの方々、発注者の方々両方にしっかりと届くよう、日々広報活動にも積極的に取り組んでいるところです。

講演2 佐藤大和「芸能・クリエイティブ分野の課題—マネジメント契約の本質を踏まえて—」

私は普段、実演家側の代理人を務めることが多いので、その立場から芸能・クリエイティブ分野の課題についてお話しします。

【特定実演家ガイドライン】フリーランス法の適用は特定実演家ガイドラインでも指摘されていますが、実務では、実演家等と芸能事務所、放送事業者等及びレコード会社との取引について、フリーランス法がどの取引に対して適用されるのか、いまだに当事者間の争点になっています。この点について、特定実演家ガイドラインが具体的な考え方を示さなかったことは、実演家の権利実現を阻害することにもつながりかねず、非常に残念であると思っています。実際、実演家と芸能事務所とのマネジメント契約について、芸能事務所が「フリーランス法は適用されない」と主張することは少なくありません。昨日もある芸能事務所との交渉があったのですが、特定実演家ガイドラインやフリーランス法について指摘しても、全く取り合ってくれませんでした。また、放送事業者等及びレコード会社が「芸能事務所と直接契約をしている以上、実演家との間の取引としてフリーランス法の適用があるものではない」と主張することもあります。実務では、フリーランス法の適用に関する混乱があって、いまだに解決に至っていません。

特定実演家ガイドラインが明確な方針や考え方を示すことができなかった主要な原因の1つは、内閣官房と公正取引委員会が、裁判所の考え方を知らず、マネジメント契約の本質・構造・法的性質を理解しないまま、ガイドラインを作成したことにあると考えています。

【マネジメント契約の本質】多くの芸能事務所が採用している基本的なマネジメント契約は、実演家が、自らの芸能活動を円滑に行うために、芸能事務所に対してマネジメント業務を委託する内容になっています。そのため、マネジメント契約の法的性質は、実演家が芸能事務所に対して法律行為以外の事務を委託することを目的とした準委任契約が中核となります。そのうえで、芸能事務所がマネジメント業務の一環である営業活動（エージェント活動）で獲得してくる個々の芸能活動について、芸能事務所が、契約当事者になり、制作会社や広告代理店等から当該芸能活動の委託を受け、これを実演家に委託する（再委託する）という法律関係が発生しています。

マネジメント契約の本質を理解するためには、このような2つの構成を適切に理解しなければなりません。すなわち、マネジメント業務については、実演家側が発注者の地位にある一方、個々の芸能活動に関しては、芸能事務所側が発注者（再委託者）の地位に立つことになります。そして、マネジメント契約は、先程触れたとおり、実演家が芸能事務所に対して法律行為以外の事務を委託することを目的とした準委任契約が中核でありつつ、マネジメント契約書では個々の芸能活動に関する条件（報酬など）も定めているため、当該個々の芸能活動の基本契約の性質も有しています。繰り返しになりますが、マネジメント契約には、①実演家を委託者としたマネジメント業務の委託に係る部分と、②芸能事務所を委託者とした個々の芸能活動の再委託に係る部分があります。

このようなマネジメント契約の本質と構成に関する理解に立つと、マネジメント業務の委託に係る部分に対しては民法の（準）委任契約の各条項を適用すべきであり、個々の芸能活動の基本契約の性質を有する部分に対しては、フリーランス法が適用され、取適法も適用され得ることになります。このようにマネジメント契約の構造を整理することはその契約の本質から最も合理的であり、また、民法651条1項が適用されることにより、実演家は主観的に信頼関係を失ったマネジメント契約関係から解放されやすくなり、個々の芸能活動に対してはフリーランス法が適用さ

れ、特定受託事業者として取引と働き方が保護されることになります。

特定実演家ガイドラインに先立って実施された実態調査の目的は、コンテンツの競争力の源泉がクリエイター個人に移りつつあるという認識の下、わが国のクリエイター個人の創造性を最大限発揮させるため、クリエイターへの適切な収益還元を阻害する取引関係等を解明することにあります。芸能分野に関する限り、マネジメント契約を先程述べたように理解することは、実演家の創造性を発揮させ、延いては、日本の芸能界の発展につながるものとなります。マネジメント契約に関する裁判所の最新の考えは、民法の準委任契約そのものに当たるというものではありませんが、準委任契約の規定を類推適用するという立場であり、私の考えに親和的なものとなっています（東京地決令和7年9月16日付け保全異議申立事件等。なお、東京地判令和6年7月8日（判時2610号89頁）は直接適用としている。）。芸能事務所は自己の計算と危険負担で業務を受託し、それを実演家に再委託するという取引構造もとるため、芸能事務所は商人の補助者（仲立人・間屋・代理商）と理解されるべきではありません。

ところで、マネジメント契約については、実演家側が個人会社を作っている場合やエージェント契約である場合などもあります。本日は講演時間との関係で詳細を省略しますが、それらの場合に対するフリーランス法の適用をめぐる問題も検討する必要があります。

なお、実演家について芸能事務所との関係で使用従属性が認められる場合、すなわち、芸能事務所の指示に対する実演家の諾否の自由等が実質的に制限されている場合には、実演家の労働者性を認めるか、労働基準法等を類推適用すべきであり、実際にそのように判断している判決もあります（大阪地判令和5年4月21日（労働法律旬報2036号24頁など）、東京地判令和5年3月28日（令和3年（ワ）第11078号））。これは個人的な意見ですが、特に未成年者の実演家については、労働者性が強くない場合であっても、労働に関する法令の法意に照らし、またはその類推適用によって保護すべきであろうと考えています。

【実務家から見る芸能・クリエイティブ分野の課題】以上のとおり、実務では、フリーランス法の適用について、そもそもどの取引に適用されるのかという段階から課題を残しており、実演家等がフリーランス法の十分な保護を受けられるのかどうか、不明確と言わざるを得ない状況にあります。特定実演家ガイドラインが明確な

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み方針や考え方を適切に明示すべきでした。

なお、今年1月、公正取引委員会に対して、フリーランス法違反や独占禁止法違反の事例を申告しましたが、いまだに処分に関する回答がありません。公正取引委員会が実態調査報告書99頁で「本報告書で指摘した独占禁止法上問題となる行為を含め、音楽・放送番組等の実演家を対象とした独占禁止法上の問題について注視するとともに、独占禁止法違反行為に対しては厳正・的確に対処していく」としていることに照らせば、非常に残念な対応であると考えています。公正取引委員会には、芸能・クリエイティブ分野における法令違反事案に対して厳正に対処して頂きたいと思います。

もう一言だけ触れておくと、特定実演家ガイドラインは、実演家側に有利な内容や裁判例の記載がない一方、芸能事務所側のビジネスに過度に配慮した内容になっていますし、マネジメント契約の本質・構造・法的性質に対する理解を明らかに欠いている記載が多いこと、芸能事務所の行為が実演家に与える影響等の深刻さを十分に考慮できていないこと、さらには、実演家に対して深刻な影響を与えかねない記載も散見されることなど、非常に残念なものになっていると言わざるを得ません。行政は専門家による相談窓口を設けていますが、このようなガイドラインを前提とした相談対応では、実演家など芸能人の権利保護は期待できないだろうと思います。また、私をご相談を受けるなかで「ガイドラインを見ましたよ」という方もおられますが、「どのようにマネジメント契約を見直せばよいのか、わからない」という声も非常に多く頂いています。特定実演家ガイドラインは直ちに改めるべきであり、有識者検討会における議論を尽くした上で、新しいガイドラインを策定すべきであると考えています。

最後に、モデル契約書の必要性にも触れておきたいと思います。韓国の公正取引委員会はマネジメント契約書のひな形を公開していますが、先程触れたような有識者検討会では、モデル契約書の作成と公表も行っていくべきだろうと考えています。いわゆる「芸能人」である実演家だけでなく、クリエイター、ユーチューバー、クリエイターでありユーチューバーでもある「実演家プラス」の方、消費者の側面が強いかもしれないライバーなど、それぞれの実演家をめぐる契約問題は非常に多くなっていますので、法的紛争の予防のためにも、モデル契約書の作成と普及を進めていくべきだろうと考えています。

講演3 森崎めぐみ「諸施策の施行後に残る、芸能従事者の法的課題の論点」

一般社団法人日本芸能従事者協会は、芸術・芸能分野のあらゆる職種の芸能従事者とフリーランスによって構成された互助組織で、団体会員を含めまして約5万2000名で構成されております。活動の方針といたしまして、セーフティーネット、健全な心身、適正な取引、安全な環境づくりを掲げております。私からは、フリーランス当事者団体として、諸施策の施行後に残る芸能従事者の法的課題の論点をご報告します。

本日は、現在の芸能従事者に対する法的保護を簡単におさらいし、今般の法整備など諸施策の施行後の実態、そして、いま残されている課題について検討します。日本には有用なコンテンツを創出する文化産業の輝かしい歴史があると思います。コンテンツの担い手である実演家および制作スタッフである芸能従事者への法的保護は、この数年で著しく進みました。今後も、わが国がコンテンツ大国として国際的に発展を続けるなか、世界基準のコンプライアンスでクリエイターの就業環境を整備するにはどんな施策が必要か、実態を踏まえて検討したいと思います。

現在の芸能従事者に対する法的保護を網羅的に整理しますと、労災保険は2021年の厚労省特別加入労災保険制度の対象拡大で、芸能従事者、アニメ制作従事者などが追加され、2025年には特定フリーランス事業が追加されました。

労働安全衛生に関しては、2021年、厚労省、経産省、総務省、文化庁から連名で「芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について」という通知が各当事者団体に出され、2024年には厚労省に設置された「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」の議論を踏まえて、個人事業者などの健康管理ガイドラインが出されました。

その後、労働安全衛生法の改正により、2025年安衛則612条が新設され、熱中症防止対策が事業主に義務化されました。一方、過労死等防止対策推進法によって調査されている白書が、新たに芸術・芸能分野を対象として、2023年には芸術家、実演家について、2024年には芸能スタッフについて実態調査結果を公表したところ、

2024年に芸術・芸能分野が過労死等防止対策の重点分野と閣議決定されました。

契約・取引については、2021年に文化庁に設置された「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議」の議論を踏まえて、2022年に当該分野で初の行政による契約ひな形を伴って契約のガイドラインが出されました。

この検討会にオブザーバー参加していた内閣官房、公取委、厚労省、中企庁から、2024年にフリーランス法、2025年に内閣官房と公取委から特定実演家ガイドラインが出されました。ハラスメント防止については、フリーランスの保護が抜け落ちていたところ、企業に4年遅れて、2024年にフリーランス法の14条により防止措置が設置されました。

このような諸施策が施行されている現状の実態をみると、たとえば、放送事業者と実演家の出演契約に関する調査でご協力したNPO ヒューマンライツ・ナウの「テレビ局の人権施策の実施状況に関するアンケート調査報告」では、出演契約の内容が放送事業者の優越的地位を濫用したもの、あるいは出演者に著しく不利なものとならないようにするため、ほとんどの放送事業者が人権に配慮しているという回答がありました。たとえば、放送事業者Aは一方的な条件の押し付けにならないよう努めている、Bは出演者・芸能事務所などとの事前協議で合意した内容を出演契約に反映するように取り組んでいる、Eは報酬などを一方的に決定することなどはなく、契約条項の修正要望があった場合も含めて、出演者側との協議を経た上で契約の締結を行っている、Gは出演の依頼決定に当たって条件などを双方で協議していると回答しています。その一方で、契約を書面で行わないことを明確に禁止している放送事業者は1つしかないことから、フリーランス法施行から6か月が経過した時点で、放送事業者と芸能実演家との書面による契約はまだ徹底されていないと考えられます。

2024年6月、厚労省が「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を策定しました。当協会のアンケートでは、就業中の事故がフリーランスの芸能実演家の73.1%、スタッフの70.2%で起きています。危険な業務として、2mを超える高所での演技や感電の恐れのある電気工事、危険箇所として、劇場の袖の暗い場所や奈落などの深い場所での作業があります。危険有害物質としては、かつて劇場スタジオや幕の防音に使われていたアスベストやマジェンタなどの染料を扱うこともあります。

また、「世帯年収は400万円未満が半数以上」と低収入であることから、兼業・副業をする人が多く、長時間就業になりがちである一方、健康診断の受診率は35.5%、ストレスチェックの受検率は10.4%と心身の健康管理が抜け落ちています。そのため、私たちは自主的に芸能従事者の健康管理に関するガイドラインを策定し取り組んでいます。

芸術・芸能実演家の過労死等防止対策白書によると、労働者性が認められる者は約半数です。たとえば、俳優は、ドラマの撮影で、監督から配役されて演技や動作を演出され、プロデューサー、脚本、衣装、メイクの各部署からセリフや外見を指示されて役作りをします。また、制作担当や数人の助監督、マネージャーから日時や場所について詳細な指揮命令を同時に受けています。時間と場所の拘束も多岐に渡ります。放送日は自己都合では絶対に変えられない成果物の納品日です。その期日に間に合うように、撮影前の各種リハーサルや打ち合わせ、地方ロケやスタジオなどの撮影場所と移動時間を拘束されます。

熱中症のアンケートでは、「現場などで熱中症になった経験がある」26.5%、「見聞きした」36.3%であったことから、約6割起きていると考えられます。私たちは熱中症防止対策のガイドラインやチェックリストを作成し、業務に関わる全ての人が同時に把握できるよう、そのまま台本として印刷に回せるものを配布しています。

今年の労働施策推進法の改正で、カスタマーハラスメントが防止措置の対象になりました。芸能従事者にとっての「カスタマー」は観客・ファンの方々ですが、舞台・ライブなどで対面したり握手会などをしたりすることもあり、密接なファンサービスが望まれます。アンケートでは芸能従事者の18%がカスハラを受けた経験があると答えています。誹謗中傷はカスハラ的一种と考えられますが、回答者の71.6%がインターネット上の誹謗中傷を受けている、87.8%が誹謗中傷によりストレスを感じている、18.3%が自殺を考えたことがあるという深刻な状況です。当協会では各省庁が推奨しているポスターを作成し呼びかけをしています。また、健康診断の受診率の低さへの対策として、会員が都合の良い日時に予約できる全国規模のクリニックと提携しました。

労災保険については、芸能従事者が対象になった2021年に加入窓口となる特別加入団体を設立しました。現在、全国から約1000人が加入していますが、毎日のように事故の報告があります。骨折などで医師から2か月程度の療養を指示されても人

手不足で休めなかったり、休業補償をもらっている方が少なかったりという大変痛ましい状況です。2024 年、これまで労災保険の対象ではなかった業種のフリーランスも対象になりました。当協会の加入者のほとんどが兼業・副業をしていることから、芸能以外（例：講師、作家、美術家など）の仕事についても当協会が労災保険に加入できるようにしてほしいという要望が多くあったため窓口を新設いたしました。名称を「フリーランス安心ネット労災保険」とし、これまで会員の労災をサポートしてきた経験から、現場に即した労災保険の活用と安全対策で、フリーランスの包括的なセーフティーネットを築くことを目標としています。具体的には、①当協会の従来の全国的な分布性を活かした全国対応、②個別の契約事情に応じた対応として、契約形態や受託方法が複雑なフリーランスの状況に寄り添い、契約書がない場合でも加入対象の判断基準を応用して支援すること、③伝統的慣習への配慮と危機意識の育成として、芸能に限らず、徒弟制度などが残る分野で見受けられる労災保険の馴染みにくい実態に対しても、労災保険と安全対策を適切に活用できるよう指導していくこと、④保健活動と災害防止の普及として、個人事業者に適した産業医との相談、芸能従事者に適したストレスチェック、各種心理士によるメンタルケア、ハラスメント対策及び加害者更生プログラム、自殺防止等のためのグリーフケア等の取り組みを、新しい加入者に広げていくこと、⑤安全意識の向上を推進するため、フリーランス全体に安全衛生・労災に対する理解と制度活用への意識を高めていこうと考えております。

さて、私は今月、日本労働法学会第 142 回大会のワークショップで、水島郁子先生、佐々木達也先生、鎌田耕一先生とともに、「芸能従事者に対する法的保護のあり方」について発表し議論いたしました。この発表では、芸能従事者のうち実演家を対象としていますが、資料としてまとめた「労働者であれば労働法により保護される内容の実態と、出来る対処および課題」を本報告の趣旨に沿って改編し、「問題点と実態及び諸施策の施行後に残る法的課題について」としてお示しします。

問題点は9つ挙げられます。①契約内容の不明確性。そもそも契約書がなく（87.3%が口頭契約）、契約内容が曖昧な場合、発注者の業務指示（例：問題のある演技指導、恋愛禁止）にどこまで従うべきかという問題があります。

②著しく低い報酬の額、報酬の不払い・支払遅延の問題。無報酬の仕事やパーティーもあり、様々な経費が実演家の負担とされる場合も多いです。最低賃金に相当する

最低報酬の制度ありません。コロナ禍ではイベントがなくなりましたが、取消料などの補償はありませんでした。経費負担、著作権譲渡等の代価請求、発注者側の都合によるイベント中止の場合の休業補償、天災など発注者側に責任がないイベント中止における補償請求などを考える必要があります。

③就業時間の問題。休日は週1日以下で、約8割が徹夜仕事を経験しています。長時間就業等による脳・心臓疾患が起きても、過労死の認定基準に合わないことが課題です。

④契約解除をめぐる問題。実演家が芸能事務所や制作会社等と協議できず、契約解除の際に違約金や損害賠償を求められる場合もあります。芸能事務所が実演家からの解除通告に対して損害賠償請求や違約金請求を行うことの有効性とははいかなるものか。また、フリーランス法16条は、実演家の場合、短期の出演契約がほとんどであるため該当しないことが課題です。

⑤児童労働をめぐる問題。児童や未成年者が子役やアイドルとして就業していますが、学業との両立ができないこともあります。子役やアイドルには労働者性が認められない場合が少なくありません(厚労省のいわゆる芸能タレント通達(昭和63年7月30日基収355号))。労働者性が認められる場合を含めて、児童や未成年者の実演家に対する就業上の保護が極めて少ないことは課題です。

⑥安全衛生をめぐる問題。トイレがない約6割、更衣室がない約8割、徹夜仕事の経験が約8割。アスベストや放射能等の掲示や保護がない現場の報告もあります。安衛法上の課題として、熱中症防止・運転者労働時間規制の対策をどう進めるか、重層請負構造の下で安全衛生管理者をどう設置するか、放送事業者、制作会社、芸能事務所は実演家に対してどのような内容の安全配慮義務を負担するのか。

⑦労働災害をめぐる問題。就業中の事故約7割、通勤中の事故約6割という実態があります。年々進化する撮影機器やデジタル化に伴って、リアルな演技や心理的表現が求められるなか、複雑な精神疾患が増える一方であるにもかかわらず、実演家のメンタルヘルスに関する研究は進んでいません。芸能従事者の労災保険特別加入制度における業務の範囲は適切なのか、フリーランス法の定義に合わない働き方をどう救済するのか。

⑧ハラスメントの問題。パワハラ93.2%、セクハラ73.5%、酒席の強要24.5%、レイプ11.0%など、重篤な被害が少なくありません。課題は2つあり、1つは多様な

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

職種・所属の者が混在するなかでハラスメント防止の管理体制をどう構築するか（例：相談窓口は放送事業者、制作会社、芸能事務所のいずれが設置するのか）、もう1つはハラスメント防止の措置義務は放送事業者、制作会社、芸能事務所のそれぞれでどう異なるのかということです。

⑨退職後の転職をめぐる問題。芸能事務所を退所した場合や一定のスポンサーから離れた場合などで、競業避止義務の有効性をどう考えるのか。

最後に、残された課題に関する私見です。契約書が浸透しない問題には粘り強く取り組む必要があります。契約書が当たり前の業界から見ると容易に想像できないかと思いますが、法整備などの「激震の最中」にある芸能分野において、一人ひとりの当事者が契約書無しで困ることがないようにしなければなりません。

462万人いるとされるフリーランスのうち270万人はフリーランス法が適合しないと言われています。特に農家と芸術家が適合しないとされています。現行法の定義でよいのかどうか、一考の価値はあるかと思います。ただし、多様性のあるフリーランスを一括りにするのは困難です。職種や契約の形態が千差万別です。当協会の労災会員だけでも約400の職種があります。この多様性と特殊性を当事者以外の方が理解するのは相当難しいと考えられます。

労災をいかに減らすか。芸術や芸能の仕事が労働として認識されてこなかった歴史のなかで、労災が蔓延していることは胸の痛む問題です。毎日事故が起こるような状況は1日も早く改善するべきであると思います。

ウェルビーイングの高さとやりがい搾取について。過労死等防止対策白書によると、ウェルビーイングが全体の約8割と高い結果が出ています。一方で、うつ傾向・不安は52.1%、自殺願望は42.7%に見られ、自殺者が若年層に多い傾向です。一刻も早く解決するべき課題です。

児童や未成年者である芸能従事者の保護について。どの業種でも禁止されている高所作業が行われています。繰り返しになりますが、児童や未成年者の保護が極めて少なく危険な状況です。

プラットフォーム就労は芸能分野でも増えています。スムーズで透明性のあるキャスティング、スタッフィングが委託側にも受託側にも歓迎されているようです。就業の際の契約や労災保険を整備することで、新しい働き方として発展性があるのではないかと考えられます。

講演4 長谷河亜希子「フリーランス問題の法政策上の課題—経済法の観点から」

本報告では、芸能クリエイティブ分野に焦点を当てつつ、経済法の観点からフリーランス問題に対する法執行の状況等につき検討していきます。

【1】この間、フリーランスに関連する法律等が増えてきました。フリーランス法、下請法、独禁法、そしてフリーランスガイドラインなどに加えて、芸能クリエイティブ分野においては、特定実演家ガイドライン、総務省の「放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン【第9版】」、文化庁の「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン（検討のまとめ）」、「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」、民放連の「民間放送におけるビジネスと人権対応ガイドブック」等、挙げきれません。

【2】まず、フリーランスに対する下請法違反事例（2021～2024年度）を見てみたいと思います。書面の交付義務違反、報酬の支払遅延、そして、予め書面で合意せずに振込手数料を下請代金の額から引いていたという減額の事例もあります。買ったときの事案としては、差別的に非常に低い下請代金の額を定めていた事例、一方的に十分な協議をせずに発注単価を約6～39%も減額していた事例があります。資料にある不当なやり直しの①は、VTuber動画等に用いるイラスト等の作成のやり直しを243回無償でさせていた事例、②は食品容器に添付するラベルのデザインを2万4600回無償でやり直しさせていた事例です。最後に、書類の作成保存義務違反の事例と、フリーランス問題には下請法でも対処できる部分があります。しかし、発注者の資本金が最低1,000万円を超えていないと下請法の規制対象とならない点などが関係して、多くのフリーランス問題は下請法では対処できません。

【3】そこでフリーランス法が制定され、既に4事業者に対して勧告が行われています。事業者によっては、多数のフリーランスと取引しており、例えば、光文社と小学館の事例ですと、出版社は、2千人や4千人のフリーランスと取引をしています。このような場合の処理の仕方が気になっていました。4件の勧告において、公取委は特定受託事業者（フリーランス）の数を限定して調査を行った上で、違反行為

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

者に対して、社内調査を実施すること、そして、他にも違反行為の対象となっていたフリーランスがいた場合には必要な措置を講じることを指示しています。違反事業者が誠実にその調査を行ったことを確認できるのか等、気になる点ではありますが、非常に効率的かつ現実的な事件処理の仕方ではあります。

【4】次に、連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査 2025」(2025・10・1)を参照しつつ、課題について考えてみます。まず、フリーランス法の認知度はかなり上がってきましたが、「内容もよく理解している」もしくは「少しなりと理解している」という理解率は39%にとどまっています。フリーランス法はフリーランスにとっては必須の知識ですので、理解率を上昇させていきたいと思っております。課題の二つ目は、口約束が少なくないという状況の改善が鈍いという点です。

課題の三つ目は、フリーランス業界では、買いたたき規制、価格転嫁政策が機能していないという点です。連合の調査によりますと、2024年12月以前と比較して、報酬が変わらない、引き下げられたとしたのが89.8%となっています。帝国データバンクの「『アニメ制作業界』の倒産・休廃業解散動向(2025年1～9月)」(2025・11・5)によりますと、元請レベルのみならず、相当数の小規模なアニメ制作会社やフリーのアニメーターなどが市場から退出したと見られると。そして、コストを転嫁できず、利益なき繁忙状態に陥っていると指摘されています。買いたたき規制や価格転嫁政策、これらは下流へのしわ寄せ防止機能がありますので、それら規制が機能しないと、その業界では利益なき繁忙状態に陥って、担い手が次々と退出していくということになるのではないのでしょうか。

【5】次に、近年の芸能クリエイティブ関連の紛争について、どのような事例があるのか、そして、特定実演家ガイドラインの内容が判例よりも後退した内容となっていないかといった点を検討するために概観してみましょう。

〔ア〕まず、競業避止義務や芸名の使用制限に関する諸事例です。バンド FEST VAINQUEUR の知財高判令4・12・26(令4(ネ)10059号)では、元の所属芸能事務所がバンドのメンバーらに対して課していた契約終了後の競業避止義務の有効性が争点の一つでした。判決では、本件競業避止条項によるXらの実演活動の制約とYの事務所の先行投資回収には何ら関係がないこと、先行投資回収の必要があるとしても、金銭的な解決等が可能であることなどから、当該条項は公序良俗に反して無効と判示されております。東京地判令4・12・8(令3(ワ)13043号)では、契約

終了後も無期限に芸名の使用に関する諾否の権限を事務所に認めている部分は社会的相当性を欠くとして、公序良俗に反し無効とされております。

〔イ〕ハラスメント関連の諸事案では、ハラスメントに加えて報酬等の未払いの問題が争われている場合が多いです。東京地判令2・3・25(平30(ワ)20291号)は、ギター奏者に対する所属芸能マネジメント会社の代表者Aによるパワハラをめぐる係争です。Aによる解約を匂わす発言は、その内容、対応等が相当性を欠くものであって、本件の実演家契約に伴う付随義務に違反するものであるとされています。東京地判令4・5・25(令2(ワ)17431号)のアムール他事件は有名な事件ですが、エステ会社の代表者による美容ライターへのセクハラ、そして経済的不利益を課すパワハラ(報酬の支払いを正当な理由なく拒否した)に関して、その代表者の責任だけではなく、会社の責任も認定されています。出版社の社員である書籍の編集責任者が、フリーランスの編集者を侮辱する内容のメールを多数の関係者に送信したことが問題となった東京地判令7・4・7(令4(ワ)17536号)でも、社員と出版社双方の責任が認定されています(高裁で和解)。このように、実際の加害者に加えて、その使用者の責任も認定されていることが少なくありません。

〔ウ〕解約が問題となった諸判決では、解約違約金の請求を伴う場合が非常に多くなっています。まず、YouTuberと所属事務所間のマネジメント契約に関して(東京地判令6・7・8(令5(ワ)70722号))、裁判所は、民法656条が準用する651条の規定により、いつでも本契約を解除することができるとしています。大阪地判令5・4・21(令2(ワ)10940号)はアイドルが労働者と認められて、違約金条項が労働基準法16条違反で無効とされた事件です。東京地判令5・3・28(令3(ワ)11078号)では、アイドルの労働者性は否定されましたが、実態を見ると諾否の自由が実際上ないということで、労働基準法附則137条の類推適用をして解約を認めています。他にも、アイドルやタレントからの契約解除が争点となった東京地判平27・9・9(平26(ワ)25782号)や、東京地判平28・1・18(判タ1438号231頁)でも、雇用契約類似の契約だとして、雇用契約におけるやむを得ない事由による即時解約の規定である民法628条を使って、その契約からタレントらを解放しています。労働者であるとは言えないが、その契約内容等に大きな問題がある場合、できる限り早くその契約から解放した方がよいという判断が背景にあるように見受けられます。

東京地判令4・11・29(令3(ワ)11918号・令4(ワ)4871号)は、タレントの報

酬から何が経費として控除されるのかが不明確で紛争になり、解約に至った事例です。判決は、経費の範囲については、当事者間に明確な合意があるもの、または本件専属契約の性質上当然に必要な経費であると認められるものに限定されると解すべきとしております。東京地判令 3・10・13 (令 2 (ワ) 6973 号) は、所属事務所が Twitter 上で所属タレント X が契約違反をしたため契約を解除したと投稿をしましたが、それが真実ではなかったとされた事案です。ネットで検索しますと、同様の事案が相当数見つかります。最後は日経新聞 (2025・2・14) で報道された事案です。VTuber が、契約から 1 ヶ月で 380 時間の労働により適応障害を発症し、解約しようとしたところ、所属事務所から解約違約金 500 万円を請求されました。事務所側の敗訴で終了しております。

【6】特定実演家ガイドラインに移ります。〔ア〕まず、本ガイドラインは、実演家への適切な収益還元やコンテンツ産業関係の健全な活動等に関する取引関係の推進の観点及び独禁法に照らして具体的な考え方を示すとしています (1 頁)。そして、芸能事務所による育成等の費用と適切な水準の収益の確保、回収が、日本型プロダクションシステムにおいては、高いレベルのコンテンツ提供実現のために必要であると述べた上で、それに加えて高水準の実演が行われるためには、実演家の能力が発揮される必要があるとも述べており (2 頁)、そのバランスをどう取るかが重要な論点です。

〔イ〕本ガイドラインの特徴について見ていきます。まずは、若年者への配慮の必要性を何度も強調しており、積極的な法執行を期待したいところです。例えば、行為「⑪業務の強制」では、特に若年者の場合、芸能事務所との力関係から業務の強制が起きやすいと考えられ、特に留意が必要だとしています。行為「⑫契約を書面により行わないこと」では、重要な契約内容について、特に芸能事務所の側から積極的に実演家、特に若年者である実演家に対して、その目的を含め十分にかつ分かりやすく説明するべきといったように、特に特にと繰り返し強調しています。

〔ウ〕最初にこのガイドラインを読んだときに、他の公取委のガイドラインと比べて非常に厳しい調子で書いてあると感じました。まず、本指針に記載の 17 の採るべき行動に沿わない行動をして独禁法に違反する場合には、公取委は厳正に対処していくと記述している (4 頁) ほか、様々な箇所ですら許容されないとか、許容されるものではないと書いてあります。行為「③競業避止義務等」では、原則として契約上、

競業避止義務を規定しないことに加え、既存の契約で定められている場合は、その条項を削除すること、とまで書いてあります。効力のない競業避止義務であったとしても、契約に書き込んであるだけで対象となる労働者やタレントなどを委縮させる効果が生じますので、私は、効力の認められない競業避止義務は契約に書き込むこと自体を認めるべきではないと考えており、このような記述になったことを評価したいと思います。

次に行為「⑤移籍・独立を希望する実演家に対する妨害」や「⑥移籍・独立した実演家に対する妨害」でも、妨害は許容されるものではないと、強い言葉が使われていますが、競業避止義務関連の判例を参照したり、独立を妨害する行為は当然ながら許されない行為であると考えたりしていくと、この業界の現状を考慮して、厳しい調子で書かざるを得なかったということかと考えております。

〔エ〕次の特徴として、とにかく事前に十分に協議して、そして事前に契約で規定をして、それから十分な説明もしなさいと。さらに内容が合理的でなければいけませんと、それが様々なところで求められています。例えば行為「⑨芸名・グループ名の使用制限」では、合理的な理由がない限り、芸名等の使用の制限を行わず、制限する場合においても、制限の方法は合理的な範囲の使用料の支払い等の代替的な手段も含めて合理的なものとし、その理由について実演家に十分に説明し、実演家と協議することとしており、合理的という言葉が何度も出てきますが、その内容については今後の課題だと思います。それから、実演家の方にも契約内容をよく理解した上で契約するようにと、注意を求めている点も特徴です。

【7】最後に、今後の課題等について、〔ア〕まずは様々な業種に関するフリーランス法の施行が望まれるところです。自分の業種が規制されて初めて、自分もフリーランス法の対象だと気づく方が少なくないようです。

〔イ〕次に、「偽装フリーランス問題」と重なる部分が多いですが、「契約と実態が異なる問題」です。まずフリーランス法12条が求めている募集情報の的確表示に反する表示はもってのほかですが、それだけではなく、例えばフリーランスのお仕事仲介サイトと銘打っており、業務委託契約であるにもかかわらず、就業時間などの就業条件に関し従業員であるかのような条件が提示されている案件が相当数掲載されているようです。フリーランス仲介サイトと謳う以上、そのような内容で募集を出してきた発注事業者に対して、これは従業員とどう違うのか、うちはフリーラン

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

ス仲介サイトですと、それぐらいのことは尋ねてもよいのではないかと思います。

〔ウ〕募集内容の正確性とも大きく関係しますが、一般社団法人フリーランス協会「フリーランス白書 2025」(2025・3・31)や他の調査でも、あらかじめ契約で定められていた以外の仕事をさせられるという回答が多く見受けられます。電話対応や様々な雑用、中には従業員と一緒に大掃除させられたというのもありました。専門的な技能を持ったフリーランスを安上がりを使い勝手の良い労働力として、体よくいろいろ使うという委託者が少なくない。契約で決めていない行為をさせ、それに対する報酬を支払わないと、不当な経済上の利益の提供要請や報酬の減額、買いたたきなどに該当する可能性が高いです。フリーランスがフリーランスであるためには、こういった行為も規制する必要があるのではないかと考えています。

〔エ〕解約と解約違約金の問題も重要です。フリーランスは、労働者のような保護を受けられないというリスクを負っている半面、働き方の自由度が高いのが特徴のはずです。ところが、フリーランスの方から辞めようとしたところ、高額な解約違約金の支払いを求められたという事例が少なくありません。労働者のような保護のないフリーランスにとっては、違約金なしの解約が最終手段だと思います。やむを得ない事由があるときには、解約違約金なしでフリーランスから解約できるとしておかないと、フリーランスの就業環境が改善していかないのではないかと危惧しています。

〔オ〕次に、労働プラットフォーム(PF)が委託者の場合には、そのPFがフリーランス法の規制対象になります。そして、そこに登録して働いているフリーランス等の就業環境等について、PFが配慮することが求められます。例えば、飲食物のデリバリー等で配達員が飲食店や消費者からハラスメントされるといった行為が少なくないようですので対応が望まれるところです。他方、PFが仲介業者である場合には、委託事業者ではないため、フリーランス法の規制の対象外ですが、PFの利用契約などに、フリーランスの著作権などに直接影響を与える規定を置いている場合もあります。フリーランス法には施行後3年の見直し規定が置かれていますので、その際には仲介型PFの規制についても再度検討していただきたいと思います。

〔カ〕最後に、公取委・知的財産取引適正化ワーキンググループによる調査等、芸能クリエイティブ分野に関連するであろう各種調査にも注目したいと思います。

講演5 橋本陽子「フリーランスと労働者性」

労働法学の立場から、フリーランス法の評価と残された課題についてご報告いたします。

私の報告の構成ですが、まずフリーランス法について労働法学からの評価を簡単に申し上げます。本報告でいうフリーランスとは、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省の連名で発出されたフリーランスガイドライン（2021年）におけるフリーランスの定義に従っております。「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」という定義ですが、フリーランス法の特定受託事業者の定義にそのまま継承されているものです。誰も雇用しておらず、自ら役務を提供する自営業者という点がポイントで、個人事業主とも呼ばれています。

次に、フリーランスの労働者性について検討を行う予定です。ここでは、特に「フリーランス法の適用されるフリーランスは本当に自営業者なのか？」という問題、いわゆる労働者性と呼ばれる問題ですが、特に芸能分野について裁判例の判断の特徴をご報告したいと思います。最後に、フリーランス法が制定されたことによって、労働者性の判断にどのような影響がもたらされるのかについて考察したいと思います。

スライド3では、フリーランス法の概要を表にまとめました。フリーランス法は、経済法と労働法が組み合わせられた非常にユニークな法律で、経済法の部分は公正取引委員会が、労働法の部分は厚生労働省、すなわち労働局が執行機関となっています。経済法の規制は、下請法、2025年改正で中小受託取引適正化法、通称「取適法」に改称されることになりましたが、下請法とフリーランス法の規制は全く同じではないのですが、基本的に下請法の規制がすべてのフリーランスに及ぼされることになったという意義が認められます。すでに公正取引委員会による多くの指導事例が公表されていますが、専ら3条の取引条件の明示義務違反が指導や勧告の対象になっています。

労働法の部分は、ハラスメントの体制整備の措置義務については高く評価されて

いると思いますが、全体としては十分な保護が定められたとは言えないと思います。労働者であれば保障される最低賃金や不当な解雇からの保護などはフリーランスには認められません。フリーランス法の施行とあわせて、労災保険への特別加入がすべてのフリーランスに開かれることになりました。しかし、労働者であれば、労災保険の保険料は使用者が負担するのに対して、特別加入ではフリーランスが自ら負担しなければなりません。連合は、すでに特別加入が認められていた業種以外の業種に従事するフリーランスの特別加入団体「連合フリーランス労災保険センター」を設立しましたが、保険料は、給付基礎日額をいくらにするかによって変わりますが、最低でも1年間で1万円ぐらいの保険料や会費がかかるようです。

フリーランス法は、公正取引委員会と労働局が行政指導によって履行を確保するという公法的色彩の強い法律ですが、フリーランス法の制定前から、第二東京弁護士会が国の受託事業としてフリーランスからの相談業務・フリーランス110番を行っています。約120人以上の弁護士が交代で相談に対応していると聞いています。あっせんも行われていますが、任意の制度ですので、発注者はあっせんに応じる義務を負いません。あっせんの機能を強化するため、公的な紛争処理機関が必要ではないかとも思いますが、大半の相談は助言だけで終了しているそうです。フリーランス110番がフリーランスのトラブル解決のために重要な役割を果たしていることを指摘したいと思います。

次に、労働法学者という立場からフリーランス法をどのように評価できるのかを申し上げたいと思います。フリーランス法は、最近、国際的に注目されている「ユニバーサル・アプローチ」に基づく立法であると評価できるのではないかと考えています。ユニバーサル・アプローチとは、労働者性を問わずにフリーランスに適用される法規制を意味します。個人事業主の取引条件を規制する労働協約が競争法のカルテル禁止に違反しないことを示したEUの競争法ガイドライン(OJ C 374/2)や、近時の、放送局で働くフリーランスに対する委託の終了が性的指向を理由とする差別に当たると判断したEU司法裁判所の差別禁止法に関する先決裁定(Case C-356/21, JK, EU:C:2023:9)がユニバーサル・アプローチの例として挙げられています。

厳密に言えば、フリーランス法は、労基法上の労働者には適用されないことが国会の質疑で明らかとなっています。つまり、労働者性を問わずに適用されるわけで

はないので、ユニバーサル・アプローチに基づく立法ではないというべきかもしれません。しかし、公正取引委員会がフリーランス法の適用に当たって労働者性の判断を行っているとはいえないと理解していますし、フリーランス法違反の事実を認識しながら、当該フリーランスが労働者かもしれないからという理由で対応しないということは望ましくないわけです。そこで、私はフリーランス法はユニバーサル・アプローチに基づく立法であると評価しています。

ユニバーサル・アプローチは、いわゆる「第3カテゴリー」は失敗であるという共通認識が広まるなかで注目されるようになりました。「第3カテゴリー」は、たとえば、ドイツでは「労働者類似の者」と呼ばれていますが、主に専属性を要件として、労働協約の適用や年休権など一部の労働法上の法律の適用が認められる、労働者と自営業者の中間に位置する法的カテゴリーです。労働者のように指揮命令に拘束されているとはいえないが、一人の発注者に専属しているなど、経済的に従属している個人事業主を、労働者と自営業者の中間に位置する「第3カテゴリー」に位置づけ、一部の労働法上の法律の適用を認めようという議論は、昔からあるのですが、私は否定的です。というのは、ドイツの「労働者類似の者」の検討からは、このような概念を実定法上設けても、あまり有益ではないといえるからです。

まず、「第3カテゴリー」に認められる保護は、労働者には及びません。これは論理必然的ではないのですが、経験上、どうしてもこうなってしまうということなのかと思います。次に、「第3カテゴリー」を設けてしまうと、労働者と自営業者の二分法から、労働者、労働者類似の者および自営業者の三分法が必要になります。そうすると、どうしても労働者の範囲が狭く解釈される傾向になります。ドイツがそうでした。

しかし、2020年12月1日に、ドイツ連邦労働裁判所がクラウドワーカーを労働者であると判断した判決(9 AZR102/20, BAGE 173, 111-137.)は画期的でした。原審は労働者性を否定していましたし、学説でも、プラットフォームワーカーは労働者類似の者であると解する見解が有力だったからです。プラットフォームワーカーについては、ドイツと同じように「第3カテゴリー」を有するスペインで、2020年9月25日にフードデリバリーの配達員の労働者性が最高裁で認められたのですが(Case 4746/2019)、この事件でも、原審はフードデリバリーの配達員は「第3カテゴリー」であると判断していました。そのほか、フランス、イギリスでもプラット

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

フォームワーカーの労働者性を肯定する最上級審の判断が出て、これらの判例が2024年のEUのプラットフォーム労働指令2024/2831号制定の原動力になったのです。

ユニバーサル・アプローチの話に戻りますが、ユニバーサル・アプローチは「第3カテゴリー」のような境界確定の問題は不要となるという点でメリットがあるものの、ユニバーサル・アプローチによる法規制の保護水準が十分でなければ有用であるとはいえません。現行のフリーランス法による保護は十分とはいえず、労働者性の問題は残されています。

次に、フリーランスの労働者性の問題を検討したいと思います。労働者性とは何かですが、労働法が適用される「労働者」の定義および判断基準（判断要素）とは何かという問題で、労働法の「鍵」とあるといわれています。労働者性という鍵が合う働き方にも労働法の世界が開かれるのです。

労働者の定義には、個別的労働法と集団的労働法の二つの定義があり、現在、これらは異なると考えられています。個別的労働法では労働基準法9条で「使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と定義され、集団的労働法では労働組合法3条で「賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。」と定義されています。立法資料を見る限りは、労基法と労組法の労働者の違いは、労基法は現在雇用されている人しか含まれないが、労組法には失業者も含むということしか明らかではないのですが、労基法が適用されず、1970年に特別法が制定された家内労働者やプロ野球やプロサッカーの選手会が労働組合と認められるなど、実務的に労組法上の労働者の方が広いという取扱いが定着し、判例では、2011～2012年に3つの最高裁判決が出されて、労組法上の労働者は労基法よりも広く認められるという見解が通説・判例となりました。

具体的な労働者性の判断要素は、レジュメに示しましたが、労基法については1985年の労基研報告で整理された「使用従属性」と総称される諸要素の総合判断によって労働者性が確定されることになっています。業務諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、時間的・場所的拘束性などです。現在、労基研報告における労働者性の判断要素については、厚労省で見直しのための研究会が開かれているところです。

こちらのスライドでは、労基法上の労働者性の判断要素の関係を整理した厚労省

作成の図と、厚労省の労働者性のチェックリストを挙げておきました。労基署では現在、労働者性の相談窓口も置かれていますが、私が連合総研の「労働者概念の在り方に関する調査研究委員会」のヒアリングで中央労基署を訪問したときの印象では、労基署は労働者性の判断について非常に慎重で、労働者性を積極的に認めて指導しているとは言い難いと思いました。署長の話で印象的だったのは、「労基法は刑罰法規であるから、労働者性を認めて、事業主に罰則を科すことには慎重でなければならない」というお話で、これは昔から言われていることなのですが、私は、ドイツなど諸外国ではこのような話は聞いたことがないはずと不思議に思っていることです。ドイツでも、労基法のように、安全衛生や労働時間の規制は労働保護法と呼ばれ、罰則付きです。しかし、労働保護法は刑法でもあるから、労働者性の判断が狭く行われなければならないという話は聞いたことがありません。むしろ、近年、ヨーロッパでは、最低賃金や社会保険料の不払いが大きな問題となっており、このような労働は闇労働やインフォーマルレーバーと呼ばれ積極的に取り締まられています。偽装自営業は闇労働の典型例です。このような問題意識は現在の日本には欠落していると思いますが、今後の労働行政の重要な課題となるのではないのでしょうか。

次に、労働者性が争われた芸能・クリエイティブ分野の裁判例を簡単にご紹介したいと思います。専属マネジメント契約を締結していた実演家の労働者性が争われた事例では、労働者性の肯定例と否定例が混在しますが、明確な事案の違いを認めることは困難ではないかと思っています。ファーストシンク事件（大阪高判令和6・2・21LEX/DB2562218）では、アイドルの労働者性が認められ、違約金の定めが労基法16条違反で無効と判断されたのに対して、Hプロジェクト事件（東京高判令和4・2・16LEX/DB25593268）では、同じくアイドルについて、最低賃金法の適用が否定されました。Hプロジェクト事件は、佐藤大和先生が担当された事件ですが、被告である芸能プロダクションが「アイドル活動は、労働ではなく、クラブ活動のようなものだ」というような主張をしたのですが、これが認められてしまい、労働者性の判断要素の1つである諾否の自由があったことを——この判断は明らかに誤っていて、活動を強制されていたと思うのですが——強調して、労働者性が否定されています。

芸能分野では、芸能事務所による過度の拘束も問題になりますので、実演家側か

らの中途解除の可否についても争われますが、この場合、裁判所は、理由づけは様々ですが、労働者性を問わずに中途解除を認めています。SKY ENTERTAINMENT 事件（東京地判令和5・3・28LEX/DB25596567）では、H プロジェクト事件とやや似ているのですが、タレント活動による収入が僅かであり、芸能事務所から報酬が支払われたことはなかったことから「労務の対価として賃金を得ることを目的としたものとは認められず、これを労働契約と評価することは困難である」と述べつつも、「被告らは原告（代表者）の強固な指揮命令下にあった」ことを認めて、有期雇用において1年経過後はいつでも退職できるという労基法附則137条の類推適用が認められています。

次に、簡単に特定実演家ガイドラインについて労働法の立場からコメントをしたいと思います。公正取引委員会が下請法とフリーランス法に基づいて策定したもので、当たり前かもしれないのですが、実演家が自営業者であることが前提とされている点が気になります。例えば、24頁では、「実演家と芸能事務所は、それぞれ独立した事業者であり、雇用関係にはないことから…」と、実演家が自営業者であると明確に書かれています。このガイドラインは、全体としては、実態調査に基づき、トラブルになりやすい問題についてきめ細かな規定が定められており、今後の実務にとって重要な指針となるものだと思いますが、当然ながら、実演家に私法上の権利を付与するものではありません。しかし、たとえば「移籍・独立に係る金銭的給付の要求」の問題は、ファーストシンク事件で争われた問題と同じであり、労基法16条を適用すれば無効となります。民法の一般条項を通じて私法上の効力を認めることは可能かもしれませんが、違法性が確実に認められる契約上の規定の効力を否定するためには、やはり端的に労働者性を認める必要があるといえます。

最後に、フリーランス法が今後の労働者性の判断に及ぼす影響について簡単に検討したいと思います。東京大学名誉教授で中央労働委員会会長を務めておられる荒木尚志教授の論文、「労働法と競争法の交錯問題再考」武井寛・矢野昌浩・緒方桂子・山川和義編『和田肇先生古稀記念論集 労働法の正義を求めて』（日本評論社、2023年）867頁に掲載されているフリーランス法と労働者性の関係に関するイメージ図をお示ししていますが、荒木先生がここでは注目すべき見解を述べていらっしゃいます。荒木先生は、フリーランス法や労災保険の特別加入等の「特別規制」が充実すれば、個別法・集団法にまたがる統一的労働者概念を観念することも可能とな

りうると仰っています。このご見解は、社会改革は漸進的に行うべきであるというお考えに立ったうえで、少しずつ立法を積み重ねることで、広くて統一的な労働者概念が将来的に実現するというのを仰っているのだと理解しています。広くて統一的な労働者概念を志向する点で支持し得るものですが、「特別規制」の評価には疑問もあります。たしかに、日本の労働立法の多くは少しずつ立法を行うことで発展してきました。高齢者雇用に関する高年齢者雇用安定法が典型的で、1980年代から少しずつ定年年齢を60歳に引き上げた後、65歳までの雇用確保措置を義務付け、現在は70歳までの就業確保措置が努力義務となっています。しかし、労働法の「鍵」である労働者概念については、同じようにはいかないように思います。すでに述べたとおり、「第3カテゴリー」の立法の経験から、「特別規制」が一旦成立し、このような「特別規制」が適用される者だという取扱いが行われてしまうと、むしろそのような者には「特別規制」があるから労働者性を認める必要はないという方向に向かう危険性があります。実際、労災保険に特別加入しているフリーランスが労働災害にあったときに、労働者性を判断する必要はもうありません。特別加入者ということで対応されることでしょう。また、特別加入するときに、労働者だから特別加入を認めないという取扱いが行われることも考えにくいことです。しかし、「第3カテゴリー」の存在にもかかわらず、プラットフォームワーカーの労働者性を肯定したスペイン、ドイツの最上級審のような例もありますので、それほど悲観しなくてもよいのかもしれませんが。私からの報告は以上です。

パネルディスカッション

○岡田直己

特に取り上げて議論を深めたいことが2つあります。1つは労働者性です。公取委の指針等では、フリーランスは労働者ではなく個人事業主である、経済法が対処していくというスタンスが明確になっていますが、その一方で、裁判等で明らかになる現場の実態を見ると、個人事業主ではなく労働者であるということも少なくありません。制度設計において事業者と労働者のどちらか一方に引きつける、特に経済法に引きつけて考えるということが実態に適合しない場合は往々に

してあるかと思います。プラットフォーム就労が芸能クリエイティブ分野でも普及しつつあり、労災保険特別加入制度、年少者（児童労働）の問題、安全衛生の問題、ハラスメントの問題などがあるときに、それらの問題が現場の実態に適合するように予防されたり解決されたりするために、フリーランスの労働者性をどのように考えるべきかということについて、それぞれのお立場から少し掘り下げたご意見を頂きたいと思います。

○橋本陽子

私は現行の解釈でも労組法と同じように労基法上の労働者性を考えることは十分に可能であると思っていて、労働者性は広く解釈すべきであると考えています。最近の裁判例を網羅的に調べているところですが、肯定例と否定例は半々です。裁判所は労基法上の労働者として全く認めないという方向にありません。しかし、芸能分野に限って言えば、Hプロジェクト事件は本当になぜ労働者性が認められなかったのかという事案ですし、裁判所の判断の傾向としては厳しい、簡単には認めてもらえないこともあります。これはやはり問題であり、労働者性を認めるべきだろうと思っています。佐藤先生のご説明にあった二層構造というものは、お話を聴いてなるほどと思いましたが、その第一層、実演家が芸能事務所にマネジメントを委任しているという部分は、労働者と使用者の関係とは全く違うと思います。

使用従属性が認められれば、労基法上の労働者に当たります。Hプロジェクト事件などを見ても、労働者性が議論になることは十分にあり得るので、労働者性を認めて保護することは必要だろうと思います。ただ、労働者としての保護とは何かと問われれば、解雇や最低賃金、労働時間などがありますが、アイドルなど芸能分野の実演家に適用することは実務に適合しないということがあれば、労働者性を認めるのは行き過ぎだということがあれば、ぜひお聞きしたい思います。

○佐藤大和

労働者性は個別具体的に見ていくべきだろうと考えています。マネジメント契約については、実演家が円滑に芸能活動を行うために芸能事務所に対してマネジメント業務を委託する、委任するという契約であると捉えていますが、現実には、マネジメント契約の締結後のことですが、専属契約でもありますので、実演家が芸能事務所から指揮監督を受ける、仕事の諾否の自由がない等というケースは散

見されます。そのような場合は実演家の労働者性が認められるべきだろうと思っています。私はHプロジェクト事件を担当しましたが、児童を含む未成年者である芸能従事者が自分の判断で仕事を断ることはできない、そのような場合は散見されますし、フリーランス法は児童を含む未成年者である芸能従事者を特別に保護するものではありませんので、政策的に考えてみても、そのような芸能従事者は労働者として保護していくべきだろうと思います。アメリカなど諸外国をみると、州単位の取組ではありますが、児童を含む未成年者を保護している例はあります。労働者性の認定が難しいということであれば、何らかの立法で保護していくべきだろうと考えています。

芸能事務所が実演家を労働者として扱っているという例はあまり見たことはありません。社会保険料を控除している給与明細書などが手元に出てくることもあります。事業者として扱っているのか、労働者として扱っているのか、それさえも理解していない芸能事務所もあります。ただ、先日驚いたことは、ある民間放送事業者の番組を観ていたときに、「この子役は夜は出演できません」というテロップが出たのです。放送事業者はこれまでその辺りのことを濁していたのですが、「子役は労働者だ」というバラエティー番組のテロップを見て、放送事業者も思い切ったかと、時代は変わってきているのかなという印象を受けました。しかしながら、裁判官の理解が追いついていないという現実もありますし、芸能分野の実態について当事者の声を聞きながら理解していく必要がありますので、弁護士も陳述書や報告書の提出を通じて裁判官の理解を促していきたいと思っています。

もう1つ、問題提起ですが、事業者性と労働者性という区別のほかに、消費者性も注目すべきことであると思います。「実演家」の幅は非常に広くて、「受講生」のようなスクール系やライバーがまさにそうだと思いますが、消費者とほとんど変わらず、情報の非対称性もある。消費者契約法の適用で救うことはできるのではないかと、ということを経験はしています。

○岡田直己

実演家など芸能従事者から多様な法律相談を受けておられるなかで、当事者の手元にある文書など裁判上の証拠になりそうな物を見たり、当事者のお話を伺ったりして、「この人は労働者だろう」と考えることになる割合は結構多いでしょうか。

○佐藤大和

児童を含む未成年者の子役やアイドルの場合は指揮監督が非常に強いので労働者性を認めやすい一方で、自分で作詞作曲・歌唱をしているミュージシャン、自ら企画し撮影等をしているユーチューバーなどは、諾否の自由が比較的認められやすいので労働者性を認めづらいと思います。実際の相談において、私が労働者性を肯定できそうだと感じることは多くなく、10件に1〜2件という印象です。

○岡田直己

労災保険特別加入制度のことなどがありますが、森崎様、労働者性についてはいかがでしょうか。

○森崎めぐみ

ここまでのご議論には頷けることが多いのですが、「芸能クリエイティブ分野の労働者とはどういう存在なのか」という定義は簡単ではないというのがポイントで、就労時間や提供役務の実態、使用従属性をどのように評価するのか等々を適切にみて考えていけば、実態に適合した定義が可能になるのではないかと思います。諾否の自由について言えば、親の死に目に会えない、葬儀に出席できないという人は周りに多いですし、そういう現実をしっかり捉えていくべきであると思います。

労災保険特別加入制度については、文化庁のガイドラインが「保険料の支払いは、発注者と受注者の間で協議してください」という趣旨を示していて、私共の団体では相当な数の方が発注者から保険料を支払って頂いています。この関係の取組みも進めているところです。

○岡田直己

プラットフォーム就労の問題について。芸能クリエイティブ分野においても、プラットフォームで実演家を募集したりスタッフィングしたりということが普及しつつあります。そして、その募集情報を見ると、これはフリーランスの募集ではなく労働者の募集ではないのかということが散見されます。フリーランス法との関係では、プラットフォーム事業者は業務委託事業者、特定業務委託事業者に当たるのかどうかということが法律の施行前から議論されています。また、法律の施行後において、プラットフォーム事業者をめぐる具体的な問題とか、当局から何らかの見解の公表があったとか、そのようなことはありません。このよ

うな状況で、プラットフォーム就労をするフリーランスについて、フリーランス法の対応のあり方を念頭に置いて、経済法と労働法それぞれでどのように捉えることができるのか。

○小林慎弥

プラットフォーム事業者、いわゆる仲介事業者については、いろいろな議論がありました。公取委の見解、フリーランス法上の考え方としては、仲介事業者も業務委託事業者に該当する可能性がある、フリーランス法が適用される可能性はあるということです。具体的にみると、仲介事業者がフリーランスに対して業務委託や再委託をしているかどうか、フリーランスの給付の内容等に対して実質的に関与しているかどうか、そのような実態を見て判断し対応する、このような考え方を採用しています。

○長谷河亜希子

最近、スキマバイトやスポットワークに関する議論は相当行われていると思いますが、フリーランスのプラットフォーム就労に関する調査や議論はあまり行われていないようで、非常に気になっています。先程、消費者性というお話がありましたが、消費者性はプラットフォーム就労で表れる側面だろうと考えていて、たとえば、フードデリバリーの場合、「この仕事を受けますか?」と表示されてからイエスかノーかを決めるまでの時間がとても短い、非常に焦らせる設計になっています。ダークパターンの問題が消費者法の分野で議論されていると思いますが、このようなプラットフォーム就労者を非常に焦らせる手法はどうなのだろうかと。消費者たる就労者に対して様々なサービスや場面で使われていると感じることがあります。

○橋本陽子

クラウドワーカーの労働者性を認めたドイツの判決があります。その事案では、個人がいろいろな小売店へ出掛けて様々なメーカーの商品の写真を撮る、商品の陳列状況を撮影するというクラウドワークが行われていて、それがゲーム感覚の仕事として設計されているようです。ゲーミフィケーションという表現が使われていますが、その仕事をするポイントが貯まるので、クラウドワーカーにとっては一生懸命働くインセンティブになる。そして、そのような働き方、働かせ方はクラウドワーカーに対する拘束になるという裁判所の判断があったのです。と

でも印象的な判決です。消費者をゲーム感覚で働かせること、それが労働法上の労働者に当たると認めることになる、そのような可能性があるのだと理解しています。

○岡田直己

プラットフォーム就労について、仲介事業者がフリーランス法の適用を受ける可能性はあるということですが、フリーランスとみられる人が真に事業者（特定受託事業者）であるのか、労働者であるのか、あるいは、消費者であるに過ぎないのではないかという具合に、外形的判断で就労者の法的地位を一律に定めることはできない、フリーランス法で手当てできるとは限らないという難しさ、そういうことはあるだろうということが分かりました。

さて、特定実演家ガイドラインの話をしましょう。これは基本的には独禁法上の指針ですが、一定の問題に対してはフリーランス法や取適法の適用もあるということが明記されています。ガイドライン自体をどのように評価するか。競業避止義務と職業選択の自由の関係をどのように捉えればよいか、という参加登録者の事前質問を頂いていますので、どなたか触れて頂ければと思います。

○長谷河亜希子

芸能事務所が実演家などフリーランスに対してどれだけの投資を行ったのか、これが問われるというのが第一であると思います。秘密保持契約ではダメなのですかと、その辺りが問題になると思います。芸能クリエイティブ分野を考えたときに、芸能事務所と専属契約等を結んでいる実演家の全員が売れるわけではないので、芸能事務所としては、特定の売れた実演家の稼ぎで何とかなっているということがあるでしょう。製品等のメーカーの場合も、あの商品はあまり売れないけれど、この商品は爆発的にヒットしている、だから会社の経営が成り立っているというようなこともあるでしょう。製品等のモノはそれでよいのですが、芸能クリエイティブ分野の場合、特定の实演家が売れたからといって、その実演家に対して拘束をかける、芸能事務所が儲かるようにさせる、ということは許されるべきでないでしょう。モノではなく人ですから。いろいろな難しい問題があるかと思いますが、私は特定実演家ガイドラインの競業避止義務に対する考え方に賛同しております。

○佐藤大和

競業避止義務については、まず2つのことが考えられるのではないかと。1つは芸能事務所との専属契約の継続中における競業避止義務であり、もう1つは芸能事務所の退所後における競業避止義務です。後者について、実演家の活動全般に対する競業避止義務が課せられている場合、実演家は全く活動できなくなり、収入を得られなくなってしまうので、職業選択の自由、営業の自由を著しく侵害するものであると思います。長谷河先生のご指摘のとおり、秘密保持契約で代替できるわけですから、私は競業避止義務そのものについて消極的に捉えています。また、芸能事務所の育成費用など投下資本の回収については、マネジメント契約における芸能事務所と実演家の報酬割合の是正で対応すべきだろうと考えています。森崎様から反対意見が出るかもしれませんが、芸能事務所2:実演家8、芸能事務所3:実演家7という報酬割合が多いときに、従来は経営が成り立っていた芸能事務所が現在は苦しくなっていて、潰れてしまう芸能事務所も散見されます。芸能事務所は従業員を雇っていて、従業員らの生活もありますので、実演家の活動に拘束をかけるとか、実演家の知的財産権をすべて奪うとか、そういう方法によるのではなく、報酬割合を見直して健全な事務所経営を行う、または、芸能事務所のマネジメント業務の内容や質を高めることによって、事務所の魅力を向上させ、その事務所と契約する実演家を増やしていく。そのような努力を通じて、実演家の育成費用など投下資本を回収していくべきだろうと思います。

それから、実演家の専属義務ですが、正直に申し上げれば、無効とすべきであると思います。実演家としては、たとえば、お笑いの仕事であれば事務所Aにお願いし、俳優であれば事務所B、アーティストであれば事務所Cにお願いするように、個別の芸能活動に合わせて芸能事務所を選択できるほうが、自分の能力やスキルを向上させることができると思います。特定の芸能事務所に実演家の活動全般を委ねるというのは、もはや時代にそぐわないと思います。

○森崎めぐみ

特定実演家ガイドラインが作られて、独禁法上の論点が見えただことは非常に画期的なことですので、それ自体は評価できると思います。もちろん、この部分はこうすべきだ等の要望や議論はありますが、競業避止義務についても、たとえばアメリカのサンセット法など、参考になるものはあると思いますし、先程ご指

フリーランス法の施行状況をめぐる法政策上の課題と芸能・クリエイティブ分野の取組み

摘した定義のことなどを細かく考えれば、実態に沿ったルールを作ることは可能であると思います。先程の高齢者の就労のことも（特定実演家ガイドラインから）抜け落ちていますが、そのようなことを含めて、ルールによる保護を必要とすることはあると思います。

○岡田直己

公正取引 2025 年 4 月号に掲載されている私の論稿では、競業避止義務条項についてもっと踏み込んだ対応が必要だという趣旨を書きました。特定実演家ガイドラインでは、競業避止義務条項は原則として用いるべきではないし、不当なものは削除すべきだという趣旨が明記されていますが、フリーランス法の施行後 3 年以内の見直しが予定されているときに、たとえば、5 条 2 項の遵守事項の 1 つとして、競業避止義務条項がフリーランス（特定受託事業者）の利益を不当に害する場合はダメだということを手当てできればと考えています。

○小林慎弥

競業避止義務については、特定実演家ガイドラインにおいて、フリーランス法ではなく主に独禁法上の考え方を示していますが、芸能従事者の保護はフリーランス法でもしっかり対応しなければならないということで、フリーランス法上の考え方も特定実演家ガイドラインで触れられています。フリーランス法の見直しについては、公取委において、これまで 440 件ほどの指導等を行ってきましたが、このような法執行を積み重ねていくなかで生じた問題点等について、しっかり対応しなければならないと考えています。現時点では検討中ということで具体的なことをお答えしづらいのですが、フリーランス法を運用していくなかで、競業避止義務を含めて論点となる場合には、それらも検討対象になるだろうと考えています。

○岡田直己

私個人は前向きに検討するという趣旨のお話を頂いたと思います。公取委の取組みに大変強く期待したいと思います。

フリーランス法全般の課題、特に、中小企業等の人事担当者や労務担当者に求められることは何なのか、留意すべきことは一体何なのかということについて、公取委として強調しておきたいことがございましたら、ぜひ一言頂きたいと思います。

○小林慎弥

人事・労務の観点からということであれば、フリーランス法の就業環境整備パートに関することが多いかもしれませんが、公取委としては、フリーランス法の取引条件の明示義務が重要であるということです。中小事業者も発注者であればしっかりこれを遵守して頂き、芸能従事者が当事者である場合もそうですが、受注者であるフリーランスの皆様もしっかり取引条件を確認して頂き、発注者と受注者の双方が取引条件を理解した上で業務を行うということ、これが非常に大事なことであると思います。公取委として一番強調しておきたいことはフリーランス法の第3条、取引条件の明示義務をしっかり遵守して頂きたいということです。

○岡田直己

「基本中の基本」からしっかりやろうということですね。小林室長以外のパネリストの皆様から本日のまとめ、強調したいポイントなどについて、一言頂きたいと思います。

○佐藤大和

実務では様々な課題が出てきます。1つひとつの事件と真摯に向き合いながらも、AI（人工知能）をめぐることなど、新しい問題を裁判所に問うていきたいと思ひますし、その法的判断については学者・研究者の皆様へ検討や評価をして頂きたいと思ひます。それぞれの取組みを通じて、芸能クリエイティブ分野をさらに盛り上げて、健全な就労環境、実務家・実演家の皆様へ笑顔になれるような環境、そのようなものを作っていければと思ひています。

○森崎めぐみ

本日の議論を経て思いを強くしたことは、小林室長のお言葉にもありましたが、現場では非常に尽力してフリーランス法を守るように、知るようへと指導しているのですが、そもそも「この取引の成果物は何なのか」というような議論になってしまう状況があります。法律上の定義を明確化すること、新たな定義を設けていくことが、さらに一歩進むことになるだろうと思ひます。

○長谷河亜希子

この分野の研究はまだまだ始まったばかりだと感じています。研究者の立場から言えることは、多くの研究者に興味を持って頂くようにして、研究の裾野が広がるようにしていきたいと思ひております。

○橋本陽子

フリーランス法は非常に重要な法律であると思いますが、「フリーランス法ができたから、フリーランスはもはや労働者ではない」というような考え方にならず、労働者性の問題について、ぜひ発注者と受注者の双方に強く認識して頂きたいと思います。

○岡田直己

最後に主催者としてご挨拶いたします。私自身は公取委に設置されたフリーランス法検討会で委員を務めました。検討会のやりとりにもありましたし、現在の実態を見てもやはりそうだと思うことは、公取委が非常に積極的かつ強力な広報周知活動を展開していることです。一般的な事業者と違って、フリーランスにはいわゆる業界団体や産業団体があまりないので、当局側から特定のチャネルで法令の遵守や周知徹底を効果的に働きかけることは難しいと思います。それゆえに、発注者による取引条件の明示が徹底されないなど、様々な問題が見受けられることになっているのだろーうと思います。取引の当事者が基本中の基本を徹底することはもちろん大事ですが、学者・研究者、弁護士の先生方、現場の実務を担っている皆様が協力して議論を進めていく、具体的なアクションにつなげる取り組みを続けていくという、地道で時間がかかるかもしれませんが、法律の理解と現実への反映にとって必要不可欠であると思いますので、本日のようなシンポジウムを継続していくことによって、ルールの普及とその目的の実現に貢献できればと考えております。

以 上

(本稿は、青山学院大学法学部附置判例研究所 2025 年度プロジェクト(テーマ)による研究成果の一部である。)