

# 梅ちゃん先生の 法律相談

第45回

## フリーランスの法律問題⑤

### —十分な報酬の支払がない場合の留意点 (その1)

梅本寛人 (弁護士)

#### 1 はじめに

今回以降、フリーランスが事業者から受注し仕事をしたものの、報酬の支払が十分とは言えない場合に関して解説していきます。

「報酬の支払が十分とはいえない場合」とは、具体的には、発注された業務を行ったが、発注事業者が業務内容に文句をつけるなどして報酬を全く支払わない、あるいは一方的に報酬を減額するといった場合が挙げられます。ほかにも、発注事業者との契約で合意された報酬額自体が不当に低額ではないかと疑われる場合もあります。

このような場合にフリーランスはどのような法的保護を受けられるのか？というのが今回のテーマです。

#### 2 「労働者」に該当する場合

##### ① 最低賃金の支払請求

フリーランスが法律上の「労働者」に該当する場合において(どのような場合に「労働者」と言えるのかについては、第42回の「梅ちゃん先生の法律相談」を参照してください)、当該フリーランスと発注事業者との間で報酬が明確に約定されていないとき、報酬額の約定はあるものの一時間当たりの報酬額が最低賃金額に満たないときには、まずは、最低賃金の報酬請求を行うことを検討しましょう。

最低賃金の額は時間によって定め

られます(最低賃金法3条)。最低賃金には、都道府県別に定められた地域別最低賃金(同法9条)と特定の産業について定められた特定最低賃金(同法15条)があります。ちなみに、現在(2022年7月)の東京都の最低賃金は、1,041円(2021年10月1日発効)となっています。

##### ② 割増賃金の支払請求

フリーランスが法律上の「労働者」に該当する場合においては、労働基準法37条の割増賃金の支払を請求することも可能です。割増賃金の対象となるのは、法定時間外労働、法定休日労働、深夜労働の三種類となります。契約書において定められた業務の条件(労働時間、休日等)を確認のうえで、長時間労働(深夜労働)になっている、休日にも労働している等の事情がある場合、割増賃金の請求が可能かどうか確認してみてください。

割増賃金は、

割増賃金=時間単価×時間外労働等の時間数×割増率

によって、算出します。

##### (1) 時間単価

たとえば、契約で報酬が時給制となっているフリーランスの場合、その時給の額が時間単価となります。月給制となっている場合、月給額を1か月の所

定労働時間数(月によって所定労働時間数が異なる場合は1年間における1か月の平均所定労働時間数)で割った金額が時間単価となります。歩合制の報酬となっている場合、賃金算定期間(締め日の翌日から締め日までの間)における賃金総額を当該期間における総労働時間数で割った額が時間単価となります。

なお、フリーランスと発注事業者との間の契約(業務委託契約等)において、契約上の労働時間(所定労働時間)、休日(所定休日)が定められていない場合(所定労働時間・所定休日が不明確な場合)は、労働基準法上の労働時間の定め(労働基準法32条)にしたがい、以下のような計算式で月平均の労働時間数を算出した裁判例(名古屋地裁令和元年6月7日判決)があります。

##### 【1年が365日の場合】

週40時間÷7日(1週)×365日÷12か月=173.80時間

##### 【1年が366日(閏年)の場合】

週40時間÷7日(1週)×366日÷12か月=174.28時間

##### (2) 時間外労働等の時間数

時間外労働と言うときの労働時間とは、実労働時間を言います。実労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、実労働時間に該当するか否かは、客観的に

定まるもの(契約や就業規則の定めによって左右されない)とされています。実際に業務に従事している時間が実労働時間になることは明らかですが、その前後の準備や片付けの時間、待機時間、その他の時間が実労働時間に該当するのかが、裁判等ではしばしば争われます。

割増賃金を請求する際の実労働時間の立証は、基本的に請求者(労働者)側で行う必要がありますので、タイムカード、入退館記録、メールの送受信時間、PCのログ等の証拠を整えて、主張していくことになります。

### (3) 割増率

割増率は、以下のとおりとなります。

法定時間外労働 (月60時間を超えない部分)	125% 以上
法定時間外労働 (月60時間を超える部分)	150% 以上 (※1)
法定休日労働	135% 以上
深夜労働(※2)	25% 以上

※1 中小事業主については適用がないものとされてきましたが、2023年4月1日からは中小事業主にも適用されることになります。

※2 深夜労働の割増は、法定時間外労働、法定休日労働の割増にさらに加算して適用されます。

### ③ 発注事業者がフリーランスの業務内容に文句を付ける場合

発注事業者が、フリーランスの行った業務内容に文句を付けて、報酬を支払わない、減額をするということがあります。

この場合、契約書を再度確認して業務の内容、求められた品質等を再度確認し、不当な要求には対抗することが重要ですが、仮に、フリーランスが法律上の「労働者」に該当すると言える場合、労働法上の原則を主張するこ

とも可能です。

### (1) 賃金全額支払の原則

労働者に対する賃金は、これを全額支払わなければなりません(労働基準法24条1項本文)。フリーランスが法律上の「労働者」に該当する場合のフリーランスが得る報酬は、労基法上の賃金としての意義を有するものですから、これを不当な理由により支払わないあるいは減額して支払うことは、この全額支払の原則に反し違法となります。そこで、このような労基法上の全額支払の原則を根拠に支払を請求することも検討すべきでしょう。

### (2) 損害賠償請求の制限

発注事業者がフリーランスの業務上のミス指摘し、フリーランスに損害賠償を請求するあるいは報酬からその分を差し引く、といった対応をすることがあります。

この場合、フリーランスが法律上の「労働者」に該当する場合は、**発注事業者による損害賠償請求等が制限されることがあります。**

判例では、使用者の労働者に対する損害賠償請求について「損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において」許されるとされています(最高裁昭和51年7月8日判決等)。これはどういうことかと言いますと、「使用者は、日頃労働者を雇用し、その労働によって利益を得てきた訳であるから、労働者のミス等によって損害が生じた場合もその全額を労働者にのみ負担させるのは公平ではない」という考え方(これを法律上の難しい表現ですが「報償責任の原則」と言います)です。

とすると、フリーランスが労働者と評価できる場合には、発注事業者からフリーランスに対する損害賠償請求(あるいは報酬の減額)についても、上記の判例の考え方にしたがって制限されるということになります。どの程度に制限されるかというのはケースバイケー

スですが、判例では、半分程度に制限するものも多数存在します。

### (3) 違約金・損害賠償の予定の禁止

発注事業者とフリーランスとの間の業務委託契約書等において、違約金や損害賠償の予定に関する条項が記載されていることがあります。

しかし、労働基準法では、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と規定されており(労基法16条)、フリーランスが法律上の「労働者」に該当する場合は、この労基法の規定が適用され、業務委託契約書における違約金や損害賠償の予定に関する条項は無効となります。

つまり、発注事業者が、契約書に基づいて違約金や予定された損害賠償を請求してきたとしても、フリーランスにおいて「労働者」性を主張・立証することで違約金や損害賠償の支払を拒否することも可能になるということです。

### 3 「労働者」に該当しない場合

フリーランスが労働者に該当しない場合には、下請法による保護が受けられないかを検討することとなりますが、今回はこの点を説明していきたくありません。