

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

令和6年能登半島地震から思うファクトチェックの必要性

電力総連・産業政策局長 向井 武俊

【かがい発】

「もしトラ」が実現してしまったアメリカはどうなる？

ルイジアナ州立大学社会学部名誉教授 賀茂 美則

労調協理事、新年を語る

価値ある取り組みを絶やすことなく磨き続ける 4

連合・事務局長 清水 秀行

就任のご挨拶と、最近思うことあれこれ 6

電機連合・事務局長 橋本 修平

柔軟な発想力で、より一層、労働運動を発展 8

NTT労働組合中央本部・事務局長 十川 雅之

～ 本質を探りながら、みんなで頑張ろう～ 10

自治労・書記長 伊藤 功

海底炭鉱 軍艦島 12

日本郵政グループ労働組合（JP労組）・書記長 安達 正美

年初に思うこと 14

基幹労連・事務局長 石橋 学

特集 フリーランスと労働組合

① フリーランスと労働組合の役割 18

労働政策研究・研修機構・特任研究員 呉 学殊

② フリーランスで働く人たちへの取り組み 26

連合・フェアワーク推進局・局長 小林 妙

③ フリーランスのために職能労働組合ができること 33

日本音楽家ユニオン・全国本部代表運営委員 土屋 学

④ フリーランス法の要点 40

平成国際大学・専任講師 小林 大祐

ワンポイント・ブックレビュー

近藤絢子著『就職氷河期世代 データで読み解く所得・家族形成・格差』

中公新書(2024年)

令和6年能登半島地震から思う ファクトチェックの必要性

むかい 向井 たけとし 武俊

●電力総連・産業政策局長

私が社会人になった1990年後半頃、会社ではひとり1台のパソコンが貸与され、家庭にはインターネット回線や携帯電話が広まり始めており、「これからインターネットの普及に伴って、大量の情報が簡単に入手できるようになるから、情報の取捨選択が重要になってくる。」と言われていました。

令和6年能登半島地震の発生後、ネット上では原子力に関する誤った情報や情報の切り取り、不安を煽る言説が広がったこと、メディアでも安全上問題がない機器の破損などがあたかも重大な問題であるかのように度々報じられたことは、地元住民や国民の不安を煽ることとなりました。このような電力に係る一部の情報だけでなく、他のさまざまな情報が錯そうしたことは、被災者支援や復旧・復興へ影響を与えたのではないかと考えます。

一方で、被災地に「灯り」と「温もり」を届けるため、発災直後から全国の一般送配電事業者等の応援も含め、連日、約1,000人体制にて配電設備の復旧作業が行われました。発災から1か月後には土砂崩れ等により立入が困難な箇所や甚大な被害を受けた家屋等を除き、概ね復旧したため、全国からの応援派遣は解除となりました。また、発電設備や送変電設備についても、各事業者のもと順次、不具合の改修が行われていきました。

そんな中、現地で懸命に復旧作業にあたっている組合員から、迅速な復旧に向けた道路の早期啓開や作業環境の改善などの要望が上がって

くる一方、ネットやメディアで広まる住民不安を煽る情報に加え、停電長期化の原因が電力の供給網の脆さにあるかのような情報によって、復旧作業に対するモチベーションの低下や憤りを感じるとの声が上がってきました。これに対し、私たちは関係組織などへ現地の声を踏まえた正確な情報発信に努めて参りました。

誤った情報等による国民の不安や復旧・復興への影響を防ぐためには、情報が溢れる今日において、自らが情報を取捨選択しながら最終的に正しい情報をもって、情報の正確性・妥当性を検証（ファクトチェック）することが重要と考えます。

今回の災害時であれば、発電所等の状況について、事業者がホームページにて丁寧な情報発信を行い、業界団体は特設サイトを開設するなど対応が図られたことで、そこから報道では分からない情報、またその情報の解説などを入手することができました。

しかしながら、どういった情報を信じるかは個々の判断になりますし、原子力を含む電力・エネルギーに関する情報については、専門性が高いため理解することが難しい場合もあります。ALPS処理水の放水は、国際原子力機関（IAEA）による安全性の確認を受けながら進められているように、第三者がファクトチェックを行うことも必要なのかもしれませんが。

今回の災害を振り返り、情報が溢れる社会において何が真実なのか、ファクトチェックについて考える時期に来ていると考えます。



「もしトラ」が実現してしまった アメリカはどうなる？

かも よしのり
賀茂 美則

●ルイジアナ州立大学社会学部名誉教授

1980年冬、筆者が在籍していた西ワシントン大学のキャンパスに行くと、まるでお通夜のような雰囲気であったことが2回ある。2度目は12月9日、ジョン・レノンが射殺された翌朝である。

1度目はその1ヶ月前の11月5日、共和党のドナルド・レーガンが大統領選挙に勝利した翌日であった。

メルル・ストリーブ主演の「マディソン郡の橋」で、クリント・イーストウッドが演じたカメラマンの出身地とされ、ヒッピータウンと呼ばれたベリンハムという街の大学生ともなれば、そのほぼ全員が民主党支持のリベラルであり、レーガンの支持者などほぼ皆無であっただろう。キャンパス全体が陰鬱で、異様な静けさに包まれていた。

翻って2024年、ドナルド・トランプが当選した翌朝は、おそらく全米で見られたように、その結果を祝福するトランプ支持者が同じ大学のキャンパスで旗を掲げ、喜びに浸っていたはずだ。

ドナルド・トランプ76,898,763票（49.87%）、カマラ・ハリス74,391,431票（48.25%）。激戦とされた7州は全てトランプが勝利し、選挙人数は312対226と大差がついた。トランプの得票率は、当選した2016年の46.1%（落選したヒラリー・クリントンは48.2%）、落選した2020年の46.8%（当選したジョー・バイデン 51.3%）を大きく上回った。トランプ旋風は全米を吹き荒れたのだ。

同時に行われた上院議員選挙は共和党がそれま

での49から4議席増やして53、民主党は51議席から47へと逆転、下院も共和党が1議席減らしたものの、元々占めていた過半数を維持した。

つまるところ、トランプが勝ったというより、共和党が圧勝した選挙であったのだ。

もっとも、トランプとハリスの両候補の人選が全く影響しなかったとはいえない。2016年の大統領選でヒラリー・クリントンが落選した際、「少数民族のオバマは壁を乗り越えたが、女性のヒラリーにはまだ無理だった」という評言があったが、「性別の壁」がハリスにも立ちはだかったという見方もできよう。一言加えれば、「感情的になりやすい」ヒラリー、「リーダーシップが欠如している」ハリスというのは女性蔑視に基づいたステレオタイプでもある。

さて、昔から、アメリカは「自由と平等の国」と言われるが、よく考えるとこの2つ、基本的には対立する概念なのだ。

お金を儲ける自由は結果として不平等を生む。なるべく平等にするための装置が累進課税による所得の再分配であり、社会福祉である。「弱肉強食」の自由を認めるか、「弱者」が喰われずに平等に近づける手立てを加えるか、とも言えよう。

単純化してしまえば、共和党は「自由」を旗印にするので、小さい政府を標榜し、民主党は「平等」を掲げるので、政府の介入をよしとする。お金を儲ける自由、銃を所持する自由を主張する共

和党に対し、人種、民族、性別、障がい、性的指向、生活程度に関する平等を主張する民主党、ということもできる。

「強くなければ生きていけない。優しくなければ生きていく資格がない」とは、作家、レイモンド・チャンドラーの小説からの引用であるが、アメリカという国の歴史を語る場合にも当てはまる。国にも、有権者にも強さを求める共和党と、優しさを求める民主党というわけだ。

今回の選挙の一番の焦点となったのは「経済」だと言われる。確かに、アメリカで暮らしていると、「貧富の差」が増大してきているように感じる。「今だけ金だけ自分だけ」と揶揄された金満主義がはびこり、「ウォール街を占拠せよ」というスローガンを掲げてデモが行われたのが2011年であるが、この時期が分水嶺であった感がある。

裕福な層は株の運用や暗号通貨でますます富を肥やし、貧困層はそこから抜け出すのが困難という状態が続いた。これまでならば、「所得の再分配」などで二極化を是正しようとする力が働くところである。ところがその先頭に立つべき民主党が主張した「平等」が人種や民族や性的指向に関わる少数派に肩入れする、「アイデンティティポリティクス」に偏りすぎた。社会的に多数を占める「経済的な弱者」が見捨てられたと感じる有権者が多かったということだ。

そして、その反動として、保守派が「スケープゴート」を仕立て上げた、というのが筆者の見立てである。その「スケープゴート」こそが中南米からの移民であり、その表れがトランプ当選の大きなポイントとなったと言われる「移民排斥政策」である。人種的、民族的なマイノリティが増えたとは言え、いまだに白人はアメリカ全体の人口の過半数を占めているのだ。

新型コロナの蔓延から続いている物価上昇に悲鳴を上げる人たちが増えるにつれて、バイデン政権の的外れな政策に業を煮やした白人の有権者が、「優しさ」より「強さ」を求めてトランプや共和党のレトリックに同調するのは、リベラルを自認する筆者から見てもある意味必然であった。まさに、「米国を再び偉大な国に！」である。

さて、議会共和党の圧勝、および裁判官9人中6人を保守派が占める連邦最高裁により（アメリカでは判事も保守派とリベラルに色分けされるのだ）、移民政策の他にも、銃規制、妊娠中絶、外交政策など、トランプ大統領が望む議会運営および法律の改正が容易になる。歴史的に議会とホワイトハウスの主導権を握る政党（この場合は共和党）が敗退する確率が高い中間選挙が行われる2026年の末まではこの傾向が続く。

トランプ政権の中枢も次第に明らかになっているが、その人選を憂慮する専門家が数多い。一言で言えば、「適材適所」というより、「縁故資本主義」、もしくは「論功行賞」の色合いが濃い。ここまで指名されている中でも、富豪の実業家でX（旧ツイッター）の所有者、イーロン・マスク（政府効率化省長官）、金、女性問題、麻薬で問題を抱えるテレビ局のパーソナリティ（国防長官）、親ロシアと言われる国家情報長官候補、全てのワクチンに反対する保健福祉長官候補など、任命に必要な上院議員過半数による合意を得るのに揉めそうな候補が多い。

日本との関連で言えば、自分を「関税マン」と呼ぶトランプは中国をはじめとした世界各国からの輸入品に大きな関税をかけると脅しをかけているが、アメリカにおける物価上昇に直接影響するのでどこまで実現できるだろうか。前任期の実績から見ると掛け声止まりに終わるのではないかと思われる。

さらにはウクライナとロシアの戦争の調停に入るだろう。「世界の警察官」の立場を今まで以上に弱め、海外紛争の当事国には肩入れしない態度は12月初旬にシリアのアサド政権が打倒された時のコメント、「これは我々の戦いではない」にすでに明らかだ。もし万が一、中国が台湾の併合を試みた場合のトランプ政権の出方は日本にとっては最重要課題となるであろう。

とにもかくにも、トランプ政権の動きからは目が離せない4年間になることは間違いない。

労調協理事、新年を語る



しみず ひでゆき
清水 秀行

●連合・事務局長

価値ある取り組みを 絶やすことなく磨き続ける

新年おめでとうございます。

日頃より労調協の取り組みへご理解とご支援をいただいておりますこと、心より御礼申し上げます。皆さまにとって本年が充実した一年となりますことをお祈りしております。

去年は、元日に能登半島地震が発生し、多くの方々が困難な状況の中で新年を迎えることになりました。お正月の家族団らんの中を襲った大きな災害の光景に、日本中が衝撃を受けました。あれから一年が経過しましたが、今も記憶に新しいことと思います。そして、昨秋には豪雨災害も発生し、徐々に復旧し始めていた街並みに濁流が押し寄せるという光景に多くの方が胸を痛めました。

近年、一年を通して地震や風水害などの自然災害が各所で発生しています。特に、極端な大雨は地域を問わず発生している様子を目の当たりにすると、地球温暖化の影響ではないかと不安を覚えます。日本では猛暑が続き、四季を感じにくくなっているとも言われますし、そのような実感を私自身も感じる場合があります。将来にわたって持続可能な社会を維持することは待ったなしの課題であり、気候変動の影響を最小限に止めるために私たち一人ひとりが日々の生活の中で取り組めることを地道に行うことが重要であると思います。

戦後80年の節目を迎えて

さて、年頭にあたり、連合事務局長の立場

から、いくつかの視点で新年を展望してみたいと思います。

一つ目は、今年は戦後80年の節目ということです。先の大戦の惨禍を直接経験された方々が少なくなり、悲惨な実相を伝える役割は次の世代へと移っています。そのような中、世界のいたるところで武力を用いた争いが絶えません。対岸の火事と見過ごすのではなく、80年前の出来事に改めて立ち返り、私たちが果たすべき役割をいま一度、見つめなおし行動に結びつける一年にして参りたいと思います。

労働組合は、「民主主義と平和なくして労働運動なし」との信念のもと、常に平和を希求する様々な取り組みを行ってきました。平和の担い手として、これまでの取り組みに誇りを持ちながら、80年の節目を機に、さらに平和な世界の実現に力を尽くして参りたいと思います。

ジェンダー平等をグローバルスタンダードへ

二つ目は、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みは新たなステージを迎えることについてです。

連合は2030年までにジェンダー平等社会を実現するとの決意のもと、「連合ジェンダー平等推進計画」を策定し、取り組んで参りました。ゴールとなる2030年まで残り5年となり、昨年末からジェンダー平等推進計画



は、フェーズ2へと移行し、取り組みを加速させています。

残念ながら、日本のジェンダーギャップ指数は、依然として低迷し続けています。世界では、様々な取り組みにおいて男女同数の割合、すなわち50：50が当然のように実現しています。ジェンダー平等は、多様性の尊重の入り口としても重要な要素であると同時に、労働組合が重要視する人権問題でもあります。一つの性が社会的にも組織的にも役割を独占することは、社会の持続性はもちろんのこと、さらなる発展やその原動力となるイノベーションにとっても、決して有意義なことではありません。まさにこの点においても、ジェンダーにおける旧来からの性別役割分業に関する悪しき慣習を変えることができていません。“203050”の目標達成に向けて、わずか5年しかないという危機感を持ち、これまで以上に真剣に向き合い、結果を得られるよう力を尽くして参りたいと思います。

復活と再生、労働組合の価値を訴えよう

三つ目は、労働組合の組織率は、残念ながら年々、減少していることに真正面から向き合わなければならないということです。

このような状況は、労働組合に限らず、町内会や自治会、青年団、宗教団体、政党など、いわゆる中間団体と呼ばれる組織全般に衰退が見られると指摘されています。これまでは、

組合員の利害の最大公約数を追求することで、メンバーシップを感じてもらえることができていたのかもしれませんが、多様化する組合員のニーズにより丁寧に向き合わなければ、労働組合に加入している意味を見出してもらえなくなっているのだと思います。そして、同時に、労働組合に加入していない方々に対して労働組合はどう接していくのかということも問われているのだと思います。

そのためには、連合運動もその領域の幅を広げていくことが必要であると考えています。多様な価値観を共有できる方々との積極的な対話と連帯を進めて参ります。

私たちが取り組んできた労働運動、組合運動、組合活動は、確実に社会を支え、進歩させてきたことは間違いありません。今を担う私たちは、知恵を絞りながら労働組合のそのような価値をしっかりと保ち、多くの方々に訴える努力を惜しんではならないと思います。

今年の干支は、巳（へび）です。脱皮を繰り返すへびになぞらえ、「復活と再生」の年として位置付けられているそうです。その意味においても、労働組合の価値を広く知ってもらい、減少する組織率に歯止めをかけ、再び多くの働く者が集い、互いに協力しながら、労働組合が良い職場、良い社会をつくる原動力となるよう努力する一年にして参りますので、引き続き本年も連合へご期待をお寄せください。

はしもと しゅうへい
橋本 修平

●電機連合・事務局長

就任のご挨拶と、 最近思うことあれこれ

あけましておめでとうございます。

2025年が皆様とそのご家族にとって幸多い年となりますことをご祈念いたします。

昨年7月に開催された電機連合定期大会において事務局長に就任し、同月の労働調査協議会「2024年度定期総会」にて、新たに理事となりました橋本です。宜しく願いいたします。

さて、今回初めて本紙年頭の「労調協理事、新年を語る」への執筆依頼を受け、過去の理事の皆様の記事を拝読させていただきましたが、皆様のように読み応えのある内容を考えることなどとてもできないとの絶望的な思いを持ちつつ筆を執っております。

駄文・乱文大変申し訳ございませんが、軽く読み飛ばしていただければ幸いです。

昨年は、年初の能登半島の地震から始まり、各種の風水害等、非常に自然災害の多い年でした。能登半島においては、その後の豪雨被害も重なりいまだ復旧の目途が立っていない状況です。昨年末の補正予算も有効に活用しながら、一刻も早い復旧・復興につながるよう我々としても心に留めておくことが重要であると思います。

国際社会においても分断が進んだ1年でした。長引くロシアのウクライナ侵攻、中東情勢の悪化等、様々な悲劇はいまだに続いています。

2025年の干支は、「乙巳」です。「乙」は十干では第2位であり、困難があっても紆余曲折しながら進むことや、しなやかに伸びる

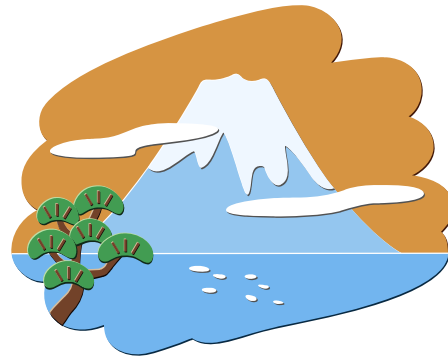
草木を表しており、「巳」は蛇のイメージから「再生と変化」を意味するとのこと。この2つの組み合わせである乙巳には、「努力を重ね、物事を安定させていく」といった縁起のよさを表しているとの考えもあるそうですので、是非世界中の人々の努力で困難を乗り越え、世界が安定していく1年であることを願いたいと思います。

間もなく2025年総合労働条件改善闘争が本格的にスタートします。

取り巻く環境をみますと、数年来続く物価高は2024年も継続し、2024年10月の消費者物価指数（総合）は2.3%のプラスでした。食料、家賃、光熱費などの基礎的支出項目についても、電気・ガス・ガソリンの高騰に対する政府による補助が再開されたものの、同月時点で前年同月比3.0%のプラスで推移しています。さらには頻繁に購入する品目を見ても総合指数を上回っており、生活を大きく圧迫しているとともに消費者が実際に感じる物価の上昇率はより高くなっていると言えます。

加えて、2024年闘争により賃上げが進んだにも関わらず実質賃金はマイナス傾向が継続しており、電機連合が実施した生活実態調査などからも生活水準改善の実感に繋がっていない状況であることが見て取れます。

電機連合は、これまで11年間連続で賃上げに取り組み、2024年闘争においても高い賃上げ額を獲得しましたが、上述した通り組合員の皆さんが生活水準改善を実感するまでには至っていないと思っています。賃金は生



活の基盤であり、組合員の皆さんの生活を守るためにも可処分所得の低下を早期に改善する必要があります。そして、日本全体の実質賃金を改善させるとともに、国際的に見劣りする日本の賃金を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していくことが必要と考えます。

中小企業の賃金水準改善には、労務費の適正な価格転嫁も欠かせません。電機連合としては、2023年度から2年連続で「価格転嫁のフォローアップ調査」を実施し、加盟組合の状況把握に努めています。その結果からは、昨年度より価格転嫁は一定程度進んでいるものの、十分とは言い難く、継続した取り組みが必要であることが伺えます。電機連合としての政党・省庁への提言活動などを通じた、一層の取り組み強化が必要と考えています。

いずれにしても、働く者のモチベーションの維持・向上と生活水準の改善をめざして、2025年闘争においても積極的な「人への投資」を求めるとともに、波及効果の最大化に取り組んでいきます。

話は唐突に変わりますが、最近で印象に残った書籍を紹介したいと思います。

それは、近藤一博氏 著「疲労とはなにか～すべてはウイルスが知っていた～」です。題名の通り最初は、「疲労感」と「疲労」の違いや生理的疲労と病的疲労、「疲労感」を無理に抑えることの危うさ等に触れられており、それらの内容も大変興味深いものです。しかしながら、本来はウイルス学を専門とす

る著者が、ヒトヘルペスウイルスと疲労の関連性、そしてそれらの研究の先に、うつ病が究極の病的疲労であり、その原因にウイルスが関連している可能性、さらには新型コロナウイルス後遺症の研究がその解明に重大な役割を果たしたといった想像外の話に展開していきます。

少し専門的な単語が多いので、私自身、一読しただけでは十分に理解することはできなかったのですが、「疲労」「うつ病」に関心のある方（ほとんどの方がそうだと思います）は、一読をお勧めしたいと思います。

その他、海外では疲労を訴えること自体が非常に恥ずかしく、自己管理ができていないものとみなされることから疲労の研究は軽視されており、日本での研究が先端であるなど意外な面にも触れられています。そういえば肩こりの概念が海外にはなく、日本に外国人が住むと肩こりになるといった話を以前聞いたことがあるので、日本人にとって疲労は、より身近なものなのかもしれません。

職場においてうつ病の発生を防いでいくことは、労使を問わず非常に重大な課題ですが、これまで決定的な対策を見いだせずにいることは周知のとおりかと思えます。

もちろん環境的な要因も大きいので、そもそもそのような職場環境にならないようにしていく取り組みは今後も必須ですが、もしこの研究成果が正しく、さらに進んでいくことで、うつ病の原因究明と根本的な治療方法が見つかるのであれば、非常に夢のある話であると思いました。

そごう まさゆき
十川 雅之

柔軟な発想力で、より一層、 労働運動を発展

●NTT労働組合中央本部
・事務局長

皆さん、新年あけましておめでとうございます。

NTT労働組合中央本部・事務局長の十川です。

昨年は辰年でした。2024春季生活闘争では、連合全体の最終集約結果として、ベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率が平均で5.10%となり、1991年以来、33年ぶりに5%を超える高水準になりました。また、石破首相就任から異例の短期決戦で、10月15日公示・27日投開票で行なわれた第50回衆議院議員選挙では、立憲民主党が改選前の98議席から大幅増となる148議席を確保し、与党を過半数割れに追い込みました。辰年にちなみ、昇り龍のように飛躍して力強く、前進した一年だったと言えるのではないのでしょうか。

2025年も皆さまにとってより良い一年になりますよう心よりお祈り申し上げます。

国際的に見劣りする

日本の賃金水準の引き上げを

連合が昨年11月開催の第94回中央委員会で決定した2025春季生活闘争方針では、「四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければならない。すべての働く人の持続的な生活向上を図り、新たなステージをわが国に定着させることをめざす」とした上で、すべての働く人の生活を持続的に向上させるため、全体の賃上げの目安を「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金力

一増維持相当分）を含め5%以上」とし、その実現をめざすとしています。

NTT労働組合としても、この連合方針を強く意識し、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会の新たなステージを定着させるための社会的役割・責任を果たしていきたいと考えています。

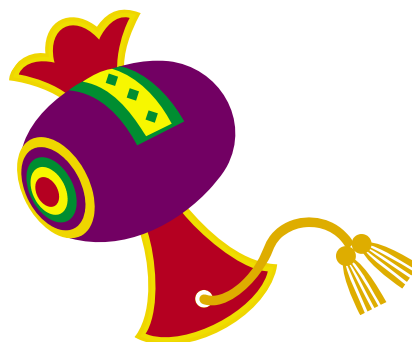
今や情報通信・情報サービスは、国民生活や経済活動において欠かすことのできないものとなっています。社会的課題の解決等にも貢献しつつ、事業運営を強力に推進し、NTTグループ事業の持続的な成長・発展を図っていくためには、組合員の努力と頑張りにより、組合員のモチベーション・エンゲージメント向上を図るための積極的な「人財への投資」が必要であり、すべての雇用形態の賃金の「底上げ」が必要不可欠であると強く認識しています。

したがって、①分配と成長の好循環につながる持続的な賃上げ、②組合員への適正な分配とNTTグループ事業の持続的な成長・発展、③人財の確保・定着、④すべての組合員の生活向上——等を総合的に勘案し、月例賃金改善に取り組むこととします。

国際的に見劣りする日本の賃金水準を引き上げ、経済社会の新たなステージを定着させるために、2025春季生活闘争の意義が極めて大きいことは言うまでもなく、連合に結集する仲間と共に全力で取り組む決意です。

労働組合自らの調査活動の重要性

昨年の新年あいさつでは、NTT労働組合



が一昨年5～6月にかけて実施した『働き方アンケート』について触れさせていただきました。このアンケート結果を分析し、政策検討を進め、2024春季生活闘争を通じた労使間論議を強化した結果、①心身共に不妊治療に専念したい組合員をサポートする休暇を新たに創設、②より一層、柔軟な勤務時間制度を実現するため、フレックスタイム制におけるフレキシブルタイムを拡大——するなど、組合員のニーズをふまえた一定の制度改善を実現することができました。そして、何より、①調査、②分析、③政策検討、④労使間論議、⑤制度改善——という一連の取り組みを通じ、改めて労働組合自らの調査活動の重要性を認識したところです。

昨年も、NTT労働組合として、4年に一度実施している「組合員の意識実態調査」、人事・賃金制度見直し後の運用状況や組合員の意識の変化等を把握するためのアンケートおよび第50回衆議院議員選挙に関する投票動向調査など、さまざまな調査活動を実施しました。

労働条件の維持・向上に限らず、労働組合が組織諸活動や政治活動を推進するためには、労働組合自らが職場実態や組合員の意識実態を把握し、これを分析し、具体的な取り組みを検討・実践していくことが極めて重要ではないでしょうか。

第27回参議院議員選挙に向けて

NTT労働組合は、政治が組合員の生活やNTTグループ事業と密接に関わることから、

勤労者・生活者・納税者の視点に立った政策および情報通信・情報サービス政策の実現に向け、政治活動を積極的に推進・展開しています。

第50回衆議院議員選挙の投票動向調査は、現在実施中であり、今後、分析することとしますが、①立憲民主党が小選挙区で大きく議席を増やした一方、比例区の得票数は0.6%の増にとどまっており、積極的な支持には至っていないことが想定されること、②SNSを活用したショート動画の拡散により、若者層等への浸透拡大が図られ、支持・支援の拡大に向けた有効なツールとの認識が広がっていること——をふまえつつ、十分に調査結果を分析し、今夏の第27回参議院議員選挙の取り組みにつなげたいと考えています。

以上、3点について触れさせていただきましたが、会員組織の皆さんと連携を図りながら、労働組合の活動をさらに推進するため、労働調査協議会の活動を進めていく考えです。これまで以上のご理解とご協力をいただきますようお願い申し上げます。

今年は、「巳年」ですが、「十干十二支」といって、42番目の「乙巳」にあたり、「再生や変化を繰り返しながら柔軟に発展していく」年になるとも言われています。働く者、労働組合を取り巻く環境は、変化し続けていますが、柔軟な発想力で、より一層、労働運動が発展するよう、多くの仲間の皆さんと共に挑戦していきたいと思っております。

どうかよろしく願いいたします。

いとう いさお
伊藤 功

●自治労・書記長

～ 本質を探りながら、 みんなで頑張ろう ～

今年「巳年」、私自身年男です。必ず良いことがあることを期待する一方で、結局自らが多くの人たちと連帯しながら「働きやすい、平和で安心して暮らせる社会」を地道に作っていく以外に手段はない事を確信し、今年一年、奮闘していきたいと思えます。

さて、私が最近気になることは、改めてネット社会の有り様に怖さを感じています。

その一つが、昨年末からその怖さを倍増させたのが、「闇バイト」です。具体的な仕事内容を提示もせず、高額な報酬と引き換えに違法な犯罪実行者を募集するバイト。SNSやネットの掲示板経由で簡単に応募できてしまうこともあって、知らず知らずに犯罪の加害者になってしまう。

その結果、「詐欺」「窃盗」に加担し、あるいは、自宅や店舗などに押し入り財産を奪うなど、平気で「強盗・殺人」まで犯しています。

その呼びかけの特徴は、「高額バイト」「ホワイト案件」「即日即金」などと言った甘い誘い文句。しかも、身近なSNS（X、Instagram等）コミュニティサイトなどを活用して呼びかけています。

募集情報も、①運ぶだけ、②荷物を受け取るだけ、③電話をかけるだけ等と、曖昧な内容しか記載されず、求人掲載元に問い合わせても教えてくれないケースがあるようです。

しかし、その実態は①運ぶだけ＝現金や薬

物などを指定の場所に届ける「運び屋」であること、②荷物を受け取るだけ＝現金やキャッシュカードを受け取る「受け子」であること、③電話をかけるだけ＝被害者に電話をして、現金を振り込むように誘導する「掛け子」であることが報じられています。

また、犯罪グループの指示役が、『闇バイト』応募者たちを、確実に犯罪に向かわせるための手段として、個人情報をもたてに脅迫する等、やむなく犯罪行為を実行しなければならない状況も作られているようです。

私自身、強調して問題にしたいのは、なぜ、若者を中心に“闇バイト”なる犯罪に手を染めてしまうのか。生活費や欲しい物のために、短期間で高収入を得ようと魅力的な条件のバイトに手を出そうとする社会的背景と要因。その意識を深掘した根本的対応についてです。

これまでの情報からすれば、借金を背負っている若者がターゲットになりやすく、例えば、オンラインカジノで借金を作ったら、それを取り戻すために、今度は投資。ただ、これも詐欺で、そこでさらに借金をしてしまい、雪だるま式に今度は闇金で借金。また借金が大きくなって、最後に“闇バイト”で強盗などをさせられる、というパターンが多いと伝えられています。

日本の将来を担う若者にとって現在の社会構造はどう映っているのか？若者自身の特徴



はどこにあるのか？

内閣府政府広報室の「社会意識に関する世論調査（令和6年3月公表）」によれば、あなたは現在の社会に全体として満足していますかとの問いに対して、満足していないと答えた18歳～29歳の世代が58.7%。30歳～39歳では64.5%という状況になっています。

また、満足していない点は何ですかとの問い（全世代）に対する回答で多いのが、①経済的なゆとりと見通しが持てない（63.2%）、②若者が社会での自立をめざしにくい（28.2%）、③子育てしにくい（28.6%）、④働きやすい環境が整っていない（25.8%）という状況のようです。

また、労働調査協議会で実施してきた「第5回次代のユニオンリーダー調査（2021年）」でも、「社会や働き方に対する意識」の一部を見てみると、前回調査（2014年）との対比では、①「雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ」との問いに対する回答は、賛成が伸びています。また、②「税などの個人負担を増やしてでも社会保障を充実すべき」への回答は、反対が伸びています。

さらに、若者意識の傾向として少し古いのですが、2019年度「子ども・若者の意識に関する調査（内閣府）」によると、求める支援の形態は？との問いに対し、「メールで相談する」「SNSで相談する」と答えた若者は62.2%。また、問題解決のための情報収

集方法は？との問いに対してもインターネットで検索する、掲示板やSNSで解決方法を質問、募集すると答えた割合が高い結果となっています。

2023年度「こども・若者の意識と生活に関する調査（内閣府）」では、15歳～39歳対象の回答で、困難に直面した主な原因を自分自身とした理由について、47.7%の若者が「人づきあいが苦手」と答えています。

こうしたデータだけでは漠然としていますが、改めて、本質をとらえ返し、若者をはじめ将来不安を解消できる社会構造を追求する。少なくとも、内閣府調査でその多くが求める「経済的なゆとりと将来展望が持てる社会づくり」、私自身が常に引用する「働きやすい、平和で安心して暮らせる社会」の具体化に繋がっていかねばならないと思います。

そのためには、より具体的な意識調査は欠かせず、その意見を集約しながら政策制度要求に結びつけていくことが重要。改めて、本協議会においても若者の意識調査を進めようと準備しています。その取り組みと分析結果も活用できればと思います。

最後に、今年も選挙の年です。衆議院選挙も囁かれる中、7月には必ず参議院選挙が予定されています。自治労は現役組合員、そして退職者会・先輩一人ひとりの力の総結集により、「岸まきこ」再選にむけ頑張ります。働く者の立場に立つ候補者擁立と議席の維持拡大に向け、ともに頑張らしましょう。

あだち まさみ
安達 正美

海底炭鉱 軍艦島

●日本郵政グループ労働組合
(JP労組)・書記長

新しい年を迎え、今年はどんな一年になるのか様々な思いを抱いていると思います。

昨年秋に、今では世界遺産に登録された炭鉱で有名な長崎の軍艦島（正式名 端島）を舞台にしたドラマが始まりました。

端島炭鉱の歴史は古く江戸時代後期、漁民が漁の合間に「磯掘り」としてあちこちに露出している石炭を採取していた事に始まり、明治初期に小規模な炭鉱としてスタート、明治中期には三菱が10万円（現在の約20億円）で買い取り、本格的に石炭の採掘がはじまりました。この頃日本では鉄道や船舶など、蒸気機関の燃料として石炭の需要が高まりはじめた時代。1930年代には家電が整った集合住宅でのくらしが当たり前だったそうです。

世界大戦後、労働環境が改善され、賃金の改善や福利厚生の実施も伴って人口も急速に増加していきます。1960年代は、世界最大の人口密度（当時の東京の約9倍）に。これは世界一の記録で、今現在も破られていないようです。

1960年代は、池田内閣により推し進められた「所得倍增計画」により、一億人の日本人のほとんどが中流の生活をしていると認識していた、いわゆる「一億総中流」時代。三種の神器（冷蔵庫、洗濯機、白黒テレビ）から新・三種の神器（ななめドラム式洗濯乾燥

機、ロボット掃除機、食器洗い乾燥機）が普及し、誰もが教育を受けることができ、同じ品質の衣服を誰もが着ることができるなど、格差が少ない時代が到来します。

1930年代の端島の生活水準にほとんどの日本人が追い付いた時代。

最盛期は狭い敷地に約5,300人の島民が生活していた端島は賃金の上昇と同時に炭坑の稼働率が低下。石炭から石油へのエネルギー源の移行が進み端島は1974年に閉山に至りました。

さて、一億総中流から1980年代高度成長期を経て1990年バブルが崩壊し、日本の労働環境に非正規雇用者の割合の増加や所得格差が生まれ始めます。厚生労働省のデータによると、2004年の31.4%に対して2023年では37.1%と20年で約6%増加しています。

また、少子高齢化が進むことで、労働力人口の減少や社会保障費の増大といった問題が顕在化し、2025年問題と言われる今年、団塊世代が後期高齢者となることで、日本の人口の約5人に1人が75歳以上の後期高齢者となり、65歳以上の高齢者が約3人に1人に達する見込みです。この高齢化の進行により、医療や介護、年金など、社会保障制度への影響が懸念されています。

一方で少子化が進行し、子ども（15歳未



満)の割合は低下し続けています。この現象は日本に限らず、多くの先進国で見られ世界の出生率の低下も危惧されています。とりわけ日本は、少子高齢化の進行速度が特に速いため、その対策に国内外の関心が高まっています。

そのため、あらゆる領域でDXが進みつつあり、デジタル技術は距離や時間の制約にとらわれず、不足する労働力をAIの活用で補うことができます。日本郵政グループにおいてもユニバーサルサービスの安定提供や、社会環境の変化に合ったサービスの提供が求められ、デジタル技術や自動化技術の活用を進めることで、業務の効率化と持続可能な事業基盤の確立を進めています。

相まって、AI技術の進展が私たちの労働環境に与える影響について、その変化に対して労働組合も準備が必要かと考えます。すでに、世界の一部の国ではAI技術をめぐる団体交渉が始まっています。これらの事例は、私たちが今後直面する可能性のある課題や解決策について貴重な示唆を与えてくれています。日本でも、同様の状況が訪れるのは時間の問題でしょう。先進的な事例から学び、どのように対応していくべきかを考えていかなければなりません。

AIをはじめとした様々な技術の進化は必

要であり、また止められない流れではありますが、その中でも労働者の権利と利益を守るために、労働組合の存在意義はますます重要になっていきます。

結びに、ドラマでは狭いながら様々工夫を凝らし、屋上やデッドスペースを生かした暮らしが現代にも活かされ、島内の生活ばかりでなく、労働組合や労働環境も描かれています。

「一島一家」と公務員である主人公が口にしますが、島民同士みんなが顔がわかり、同じ仕事を同じ環境でし、同じ風呂に入り、同じ建物に住み、祭りがあれば仕事を休んでみんなで楽しむ姿もありました。警察官は2人だけ。犯罪も起きなかったそうです。

何故、今回軍艦島にフューチャーしたかという、ドラマの少し前に軍艦島の視察に訪れていました。波の高さや風の有無など上陸の規定をクリアし、居住区などの施設を見る貴重な体験でした。台風での風水害にはみんなが助け合い乗り越えたそうです。

テレビに映し出されるCGで甦った活気溢れた島内は見る影もなく、観光者にいわゆるゴーストタウン化した端島の歴史を語る語りべの方からは、今の姿は本物ではないようなどこかもの悲しさが感じられました。

年初に思うこと

●基幹労連・事務局長

ご安全に

基幹労連の挨拶は「ご安全に」、これは働く仲間の安全を思いやる気持ちと自らの誓いでもあります。2025年が皆様にとって安全で穏やかな実り多き年となりますことをご祈念申し上げます。

～取り巻く環境～

海外経済は、長期化するロシアによるウクライナ侵攻や、それにとまなうエネルギー・物価の高騰、その引き締めに向けた金融政策、中国における不動産市況の停滞の継続、さらには新たな地政学リスクの顕在化などにより、依然として先行きの不透明感が継続しています。

日本経済については、実質GDP（速報値）は24半期連続のプラスとなるものの、消費マインドの改善は足踏み状態であり、GDPの半分以上を占める個人消費の状況は厳しい実態にあります。また、実質賃金は、9月速報でマイナスとなり、一旦はプラスに転じたが、再びマイナス圏へと突入しています。物価の高騰や円安傾向は改善されず、企業活動のみならず私たち働く者・生活者にも大きな影響を与え続けています。

～AP25春季取り組み～

団結！継続！「人への投資」で好循環

いよいよ春闘（基幹労連では「春季取り組み」と言います）が始まります。

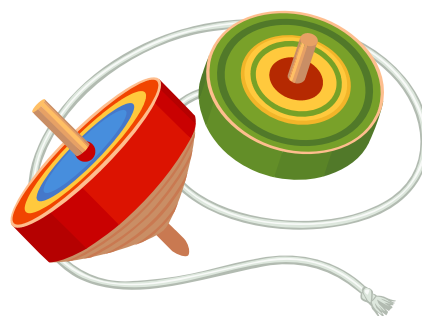
基幹労連は、2年を一つのパッケージとして取り組みを進めており、AP24春季取り組みは、労働条件全般の改善に取り組む「総

合改善年度」として取り組みました。その上で、賃金改善については、急激に変動している国際情勢に加え、国内の経済状況、物価や企業動向を見通すことが困難として、2024年度のみを要求としました。結果、基幹労連として過去最高の平均獲得額となりました。一方、規模別で比較すると規模が大きいほど獲得額の水準が高くなっており、規模間格差が引き続きの課題となる結果となりました。

今年は、年間一時金、格差改善を中心に取り組む「個別改善年度」となりますが、賃金改善についても、2024年度のみを要求としたことをふまえて取り組みを進めます。

労働力人口が減少するなか、全産業において人材不足となっており、人材獲得競争は熾烈を極めています。高技能・長期能力蓄積型産業である基幹産業にとって、将来にわたる優秀な人材の確保と定着は、産業・企業の発展と現場力の維持・強化の観点から重要な課題です。基幹産業で働く者が希望と誇りをもって「働きたい・働き続けたい」と思ってもらうためにも、それにふさわしい労働環境や労働条件の構築が不可欠であります。

取り組みの基本は、「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」の好循環の創造、加えて、日本経済の好循環を実現するためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁、働く者全ての労働条件の底上げ、「人への投資」に継続して取り組むことが不可欠です。そして、政策・制度実現をはかり、将来不安を解消することで、日本全体の消費を喚起しなければなりません。



AP25春季取り組みの成功に向け、相乗効果が発揮できるよう、基幹労連加盟組合全体が連携を密にした取り組みを展開していきます。

～政策実現に向けて～

私たちの基本理念は「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」の好循環の創造です。働く私たちの生活の安心・安定には、産業・企業の発展は不可欠であり、生活に直接かかわりのある課題を解決し、安心して暮らせる社会をつくることが求められています。産業政策・政策制度の課題は、労使の枠組みを超えた課題でもあることから、政治のプロセスを通じた課題解決が不可欠であり、産業別労働組合に求められる重要な活動の一つです。

基幹労連は、組織内議員「村田きょうこ」参議院議員をはじめ、ものづくり産業の重要性と私たちの求める政策について理解いただいている国会議員の方々の協力を得て、大臣要請や関係省庁の実務担当者との意見交換を行っています。

第27回参議院議員選挙において、基幹労連としてはJAMさんが擁立する候補予定者「郡山りょう」氏を基幹労連自らの候補予定者との位置付けで、政策実現活動を展開しています。労働政策の改善とあわせて「組合員とその家族の幸せ追求」に向けて全力で取り組む決意であります。

～結びに～

私たちの挨拶「ご安全に」の安全について

です。基幹労連は、2003年9月に統合・結成し22年目を迎えています。結成当時の安全成績は年間30人前後の死亡災害が発生していました。その後、各組合・各労使の懸命な取り組みもあり、減少傾向となってきました。それでも2023年は10件で10人の尊い仲間の命を失っています。死亡災害の撲滅にむけて、各種取り組みを推進してきましたが、2024年は13件で16人（12月6日現在）もの尊い仲間の命を失っています。

私たちの運動・取り組みの中心は「人」です。その中心である「人」を失えば、私たちの運動は成り立ちません。これからも運動の中心は「人」です。「働く仲間の安全と健康」です。皆で知恵を出し安全衛生の取り組みを進めてまいりますし、産別のみならず、加盟組合・構成組織・単組・支部、そして一人ひとりの安全衛生の取り組み・安全衛生の意識も重要です。

こうした安全と健康ベースに各種活動を展開し、基幹労連運動を前に進めてまいりますし、加盟組合皆さんの思いにゆだね、そしてお役に立てるように精進してまいります。

あらためて統合・結成の際に作られた基幹労連のロゴは、「地球規模の視野を持ち、連帯・創造・向上を旨とする」ものです。これからも厳しい時代、先の見通せない状況が続くかもしれませんが、先達の思いをしっかりと継承し、「頼れる産別・誇れる産別」にしていければと思います。

毎年、年初に思う「初心忘るべからず」で活動してまいります。共に頑張りましょう。

ご安全に

～～『労働調査』 隔月刊化のお知らせ～～

長らく月刊誌として発行してまいりました『労働調査』ですが、2025年度より隔月刊化とすることになりましたので、ご案内申し上げます。引き続き“労働組合のための調査情報誌”としての役割を継続的に果たしていくために、魅力ある誌面づくりに取り組んで参ります。今後とも、会員、購読者の皆さまのご愛読を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

【月刊誌】年11回発行
～2025年3月号

2025年春
移行します

【隔月刊誌】年6回発行
2025年5・6月号～

【2025年度以降の発行号】

5・6月号、7・8月号、9・10月号、11・12月号、1・2月号、3・4月号

【価格】

1冊1,100円、年間購読料6,600円（消費税含む）
（現在の月刊誌と1冊の単価は変わりません）

隔月刊化とあわせて紙の誌面とともに電子版（PDFファイル）の提供の準備も進めています。ぜひご活用ください。

〔隔月刊化に関する問い合わせ先 Eメール edit@rcky.gr.jp 電話 03(6257)3883〕

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円（送料、消費税込み）

最近号の特集一覧

2022年9月号 「家族」の変化と仕事、生活	2023年10月号 労働組合における政治活動の取り組み
10月号 コロナ下における勤労者の生活と意識	11月・12月号 I. 人事評価制度の見直しと労働組合
11月・12月号 I. 物価上昇の下での賃金交渉	II. 労調協の仕事、この1年
II. 労調協の仕事、この1年	2024年1月号 組織拡大のこれから
2023年1月号 教育費・奨学金の現状と課題	2月号 勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号 勤労者の生活の現状と課題	3月号 介護離職ゼロをめざして
3月号 労働時間 上限規制への対応	4月号 外国人労働者政策のこれから
4月号 貧困・セーフティーネット	5月号 賃金が上がる社会への転換
5月号 ビジネスと人権	6月号 学校現場における働き方改革
6月号 ハラスメントのない社会へ	7月号 ヨーロッパにおける最近の労働事情
7月号 介護労働者を	8月号 治療と仕事の両立
取り巻く問題状況と今後の課題	9月号 男女間賃金格差解消のために
8月号 「第5回 次代のユニオンリーダー	10月号 リスキリングの最前線
調査」－分析編－	11月・12月号 I. 自然災害と労働組合の取り組み
9月号 労働者協同組合という働き方	II. 労調協の仕事、この1年



特 集

フリーランスと労働組合

総務省統計局が基幹統計として初めて把握した
本業フリーランスの数は令和4年10月時点で約209万人である。

これは5年に1度実施されている就業構造基本調査の
結果から得られたものであるが、これ以外の調査をみても
本業フリーランスは200万人を超え、その数は増加傾向にある。

増加するフリーランスへの対応のため、
令和6年11月からいわゆるフリーランス法が施行された。
これによりフリーランスの働き方はどう変わるか、
また、労働組合ができることは何か、本号を通して考えて欲しい。

フリーランスと労働組合の役割

おう はくすう
呉 学殊

●労働政策研究・研修機構・特任研究員

1. はじめに

就業者の働き方の多様化、IT技術の発展、消費者ニーズの多様化などにより、企業や団体などに雇われない働き手であるフリーランス¹が増加している。2020年、内閣官房等による調査²によると、462万人と推定されて、そのうち本業が214万人、副業が248万人である。本業のフリーランス年収は300万円未満が51%にのぼる。フリーランスという働き方を選択した理由としては、「自分の仕事のスタイルで働きたいため」が57.8%と最も多く、ついで「働く時間や場所を自由にするため」39.7%等であった。フリーランスとして働く上での障壁としては、「収入が少ない・安定しない」と回答したのが59.0%と圧倒的に多い。

基幹統計として初めてフリーランスを把握したとみられる2022年就業構造基本統計調査によると、フリーランス(本業)数は約209万人にのぼり、有

業者の3.1%を占める。フリーランスを選ぶ理由は、「専門的な技能等を生かせるから」が32.5%と最も多く、ついで「自分の都合のよい時間に働きたいから」29.5%である。前者は男性、後者は女性に最も多い回答があった。

本稿では、フリーランスに対し、労働組合がどのような役割をしているのかについて焦点を絞り、組織化を中心に考察することにする。連合や音楽家ユニオンの役割については別稿で取り上げられるのでここでは基本的に触れない。

2. 労働組合による フリーランスの組織化

フリーランスは、上記のとおり、自分のスタイルで働きたい、また、時間や場所を自由にしたいという考え方がある。そういう意味では今まで日本の労働組合によって組織されている労働者とは対照的である。日本の労働組合の主な組織形態は企業別労働組合であり、同組合が労働者の労働三

1. フリーランスの定義は内閣官房によると、実店舗を持たない、従業員を雇用していない、自身で事業等を営んでいる、農林漁業従事者ではないという4つの要件を満たす者である。
2. 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」

権(団結権、交渉権、行動権)を排他的に行使しているが、加入形態はユニオンショップが一般的で入社と共に組合員となる。働く場所、時間、また、仕事の内容なども会社によって一方的に決められて使用従属性が強いのである。そういう意味で労働者の同一性が強く、企業別労働組合は組織化が容易である。

いっぽう、フリーランスの場合、特定の企業に拘束されず、自由に働く傾向があるので、労働組合が組織化することが困難である。組織化に当たっても、労働組合法上の労働者であるかどうかという判断が問われることもある。労働組合法上の労働者性の判断基準は、労働基準法上の労働者性³と違い、(1) 基本的判断要素として①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対償性であり、(2) 補強的判断要素としては④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供である。そして、(3) 消極的判断要素として⑥顕著な事業者性の有無である。

総じて、労組法上の労働者判断基準は労基法上の判断基準より緩い。そのためにフリーランスであっても労働組合を結成しているところはある。建設業の一人親方の労働組合である全建総連、音楽家の労働組合である音楽家ユニオン、プロ野球選手会等などが挙げられる。

最近では、ウーバーイーツ配達員の労働組合であるウーバーイーツユニオンが東京都労働委員会ですら労働組合として認められた。都労委は、2022年10月4日の命令書の中で、「配達パートナー(ウーバーイーツ配達員)が、ウーバーイーツ事業の

不可欠の業務である配達業務を円滑かつ安定的に遂行できるよう、ウーバーが、当該業務の遂行に様々な形で関与しているとみることができる。」とみて、労働者性の判断には次の要素を総合的に考慮して判断する必要があると示した。判断の結果、次のことが認められて、労働者性があったとの結論を下したのである⁴。すなわち、①配達員は事業の遂行に不可欠な労働力として確保され、事業組織に組み入れられている。②会社が契約内容を一方的・定型的に決定している。③配送料は労務の提供に対する対価である。④配達員にはアプリを稼働するかどうか、時間帯・場所についての自由があり、業務の依頼に応ずべき関係にあったとまではいえない。しかし、場合によっては、配達リクエストを拒否しづらい事情があった。⑤配達員は時間的、場所的拘束を受けているとはいえないものの、広い意味で会社の指揮監督下に置かれている。⑥配達員が顕著な事業者性を有しているとは認められない。

以上のように、フリーランスであっても労働組合を結成することができるのである。最近の組織化事例についてみてみることにする。

3. フリーランス組織化の事例

(1) 総合サポートユニオン (Amazon Flexユニオン・分会)

同ユニオンは、2024年1月16日、Amazon Flex分会を立ち上げて、会社に対し、アマゾンフレックスのオファー報酬を全国一律1時間当たり2,500

3. 労基法上の判断基準は実態に基づき、次の基準・要素を総合的に判断するとされている。

(1) 基本的判断基準：「使用従属性」①指揮監督下の労働、②報酬の労務対償性

(2) 補強要素：①事業者性の有無、②専属性の程度

4. ウーバー側は、2022年12月8日、「東京都労働委員会の判断は配達パートナーの方々が重視されるフレキシブルで独立した働き方などを十分に考慮しないものである」として、中央労働委員会での再審査の申し立てをした。

円以上に引き上げること、荷量に適正な上限を設けること、さらに荷量やオファーの内容、アカウント停止など、労働条件に関わるアルゴリズムやその決定方法を開示すること、すべてのアマゾンフレックスに登録している配送ドライバーを労災保険に加入させることである。同ユニオンは、その後引き続き、報酬の引き上げ、アルゴリズムの開示と業務量の制限を追求している。近年、急速な物価高騰により実質報酬額の低下が進行し、ドライバーは不安定な収入に追い込まれている。現在の報酬額から諸経費（配達車の購入・借用費、ガソリン代、保険代など）を差し引くと最賃を若干上回る程度であり、生活可能な報酬水準に達しないと考えて、配送ドライバーの報酬を1時間当たり2,500円以上に上げるように要求している。

また、各オファーの内容（荷物の個数や配送エリアなど）は配送ドライバー側に事前に開示されておらず、また、報酬・評価・アカウント停止の基準や決定方法についてもAmazonのアルゴリズムにより一方的に決められていて、不透明な状態である。そのために、ドライバーは将来自分の報酬がいくらになるか、また、アカウント停止になったらその理由は何なのかという不安を抱えている。それを解消するために荷物やオファーの内容、アカウント停止など労働条件に関するアルゴリズムの決定方法の開示、及び荷量の適正な上限の設定を要求しているのである。

同ユニオンは、会社に対する以上の要求にとどまらず、組合員同士の情報交換、スキル形成にも努めている。そのために、迅速な配達方法、高品質の配送スキル、長期間勤務のためのスキルの共有を図っている。また、法律や規定に基づき、会社側との交渉方法や問題解決の知識を共有しあい、ドライバーが自らの権利を理解し、主張できるように情報交換を行っている。以上のことを効果的

に行うために同ユニオンが毎月組合説明会を開催し、また、随時ご相談やお問い合わせに応じている。

同ユニオンの青木耕太郎共同代表が、同ユニオンのHPに寄せられた相談・意見などをとりまとめた資料(2024年11月末現在、160件)によると、「配送中に交通事故（物損、人身）を起こしたり遭ったりしたことはありますか？」という問いに対し、38.1%の配達員が「ある（物損のみで人は怪我していない）」と答え、6%前後は（人身を含む）事故に「ある」と答えた。4割台の配達員が交通事故に遭っているのである。事故の内容として、「雪道でのスリップ」、「住宅街の狭い路地で車両後部を電柱にぶつけた」、「犬と缶集めの自転車の人がコントロール出来ず、突っ込んできた」、「道でのスレ違いでの接触事故」等である。

配達中の事故を防ぐためには、どのような対策が必要であるかという問（複数回答）に対して、「配達する荷物数を減らす」が89.4%で回答者のほぼ9割が答えた。次いで「配達範囲の縮小」50.6%、「持ち帰りによる配達員の評価引き下げの廃止」46.9%、「賃金を上げる」42.5%、そして「時間指定配達の廃止」31.3%の順であった。自由記入欄には、「荷量が多いです。多いのに減車するから1人の持ち出し範囲が広がる」、「トータルの荷量だけでなく、荷室スペースに余剰がないほど積ませるのは危険」、「多すぎます。休憩も取れないし、安全確認も十分にできていないときも多く自分が嫌になります。怖くもなります。」という声が届いている。ある配達員は、最近の配達距離が平均150キロといい、具体的な配達距離を次のように示した。「最近の距離117.162.205.224.81.178.139.106.160.128.150.136.151」と書き、「広すぎ」と綴る。

同ユニオンは、このような問題を解決していくために、前記の通り、2024年1月、会社に対し団

交申し入れを行った。2週間後、会社側からは、「ユニオンの要求については、会社として、既に取り組んでいる。配達員は労組法の労働者に当たらない」という見解が述べられたという。同ユニオンは、そのような会社側の対応に対し、今のところ救済申し立てをしていない。それは、会社の対応をみてみると、最高裁の判決が出るまでに労働委員会の命令や裁判の判決が会社に不利なものであれば、受入れず、「地労委、中労委、さらに最高裁までやって10年かかる」と見込んでいるためだ。同ユニオンは、10年かからない解決方法を模索している。それは、配達員の過重労働、市民の安全問題を「可視化し、世論を喚起して」会社がユニオンや組合員の「声を聴かざるを得ない状況を作り出して、社会的な力で団交に持ち込めないか」というものである。同ユニオンの運動がどう実るかに目が離せない。

（2）東京ユニオン（アマゾン配達員組合横須賀支部及び他の問題解決）

東京ユニオンは、2022年6月13日、アマゾン配達員組合横須賀支部を結成した。同ユニオンによると、支部の組合員は横須賀市を配達拠点としている配達員十数名である。組合員はアマゾンジャパンの配送を請け負う横浜市の運送会社など3社との間で業務委託契約を締結しているが、実態は、アマゾン側や下請会社から指揮命令を受けており、直接雇用であると主張する。同ユニオンによると、組合員となったのは、いずれも個人事業主として横須賀市内を配達拠点としている20～60歳代の男女10人。同ユニオンは、10人は「アマゾン側や下請け会社から指揮命令を受けており、直接雇用されている労働者と実態は同じだ」と主張している。

組合員を含む配達員16人は、2024年5月24日、「週5日、1日12時間程度、配達で拘束され、ア

プリで配達の数やルートなどの指揮監督を受けていて、法律上の労働者にあたるにも関わらず残業代が支払われていない」と主張、そのうえで会社に対して未払いの残業代として1億1,680万円あまりの支払いを求めて横浜地方裁判所に訴えを起こした。ある配達員は、「1日200個以上の荷物を配り、12時間以上の労働で働き方に自由な裁量はない。業務委託契約という働き方を配送業界から無くしたい」と語った。

同ユニオンの関口達矢事務局長は「業務委託という形で労働を偽装した働き方が広がっている。配達員を労働者と整理することで違法な働き方を改善させていきたい」という決意を示した。裁判の行方が注目される。

同ユニオンは、日々、フリーランスの個別労働相談・問題解決も図っている。最近の解決事例を簡単にみると次のとおりである。第1事例は宅配員である。会社から軽ワゴンをリースし働き始めるとき、会社から「自動的に仕事に応募するシステムがあるので、リース料は簡単に払えますよ」などと言われていた。しかし、このシステムを使って入ってくるのは効率が悪く、料金が安い仕事ばかり。自分で選んで仕事に応募するようになった。身内に不幸があり、仕事をキャンセルしたら「いかなる理由でもキャンセルをした場合は一定期間、仕事への応募ができなくなる」と言われ、仕事ができない期間が発生。会社に電話を入れて抗議をしたところ、口論になり、リース車を返却して会社に見切りをつけたいと、2019年10月、同ユニオンに相談にきた。早速、会社に団体交渉を申し入れたが、拒否されたため、東京都労働委員会に不当労働行為の救済申し立てを行ったところ、和解で解決をみた。

第2事例は2D、3Dのキャラクターを使ってユーチューブで配信を行っている「Vチューバー」である。同Vチューバーは、あるキャラクターの

オーディションに合格したが、難癖をつけられて契約を解除されたことで2020年9月、同ユニオンに相談にきた。会社に対し、団体交渉を申し入れたところ、弁護士名で「労働者性については異論が…」みたいなことを書いた書面を送られたが、すんなりと団体交渉に応じ、契約解除を前提とした和解でスピード解決ができた。

第3事例は水泳インストラクターである。同インストラクターは、契約の打ち切りに遭い、2022年6月、同ユニオンに相談にきた。同ユニオンは、賃上げや一時金交渉などと合わせて、契約打ち切りの取り消しを求めて交渉を重ねると同時に、東京都労働委員会にあっせんを申請した。会社側は幸いにも交渉に応じ、契約解除を前提にした和解が成立し、無事に解決をすることができた。同社には同ユニオンの職場支部があり、それが迅速な解決につながったものと、同ユニオンは評価する。

第4事例は、東電用地業務委託員である。同委託員は、私有地に電柱を建てたり、地下に配線を通したりするときに、土地の所有者から利用の許可をもらう仕事を業務委託で行っている。業務の電子化が急激に進められたものの、導入当初にありがちな不具合が多々発生した。会社にその問題を指摘しても全く改善されず、また、報酬もあがっていないことから3人の委託員が2019年9月、同ユニオンに加入した。同ユニオンは、粘り強い交渉を行い、2024年、ここ数年にはなかった報酬アップや業務改善⁵も実現したという。

第5事例はコインランドリーの設置を手掛ける会社で働いていた者で、諸般の事情から労働契約から業務委託契約に切り替えられた。切り替え時期に手掛けた仕事があったが、「支払いは賃金と

業務委託料のどちらになるのか」という疑問の中、結局、会社からは何も支払われなかった。また、コインランドリーへの定期的な洗剤など備品の補充の際に仲立ちをしたが、本来支払われるはずの手数料も支払われていなかった。それに高速代やガソリン代などの諸経費も未支給のままであった。幾度となく会社に請求したものの、支給を拒まれて、2024年7月同ユニオンに相談にきた。同ユニオンは、同社に対し団交申し入れを行ったが、業務委託契約も正式に締結していなかったことが明らかになった。交渉の結果、その間、払われなかった諸経費などが払われたのである。

フリーランスは、労組法上の労働者判断基準を満たして、自ら労働組合を結成することができるが、東京ユニオンのような既存の労働組合に加入して問題解決を図ることも出来る。東京ユニオンのように個別労働紛争を解決する個人加盟ユニオンは、コミュニティ・ユニオン、連合の地域ユニオン、全労連のローカルユニオン、全労協の全国一般がある⁶。コミュニティ・ユニオンは、毎年全国交流集会を開いているが、2022年からは「フリーランス」という分科会を設けて、対応体制の整備に向けて情報交換などを行っている。

(3) フリーランスユニオン

2022年5月26日、フリーランスユニオンが設立宣言を行った。同ユニオンは、設立宣言の中で、労働法の保護を受けていないフリーランスの無権利状態の問題について、「当事者であるフリーランス自身がつながり、話し合い、社会に訴える場として、フリーランスユニオンを設立します。また、このフリーランスユニオンが、様々な業界・

5. 報酬単価がかなり細かく設定されているので、報酬が発生する業務であるのか、発生する場合はいくらかなのかを巡り、意見が食い違うことがあったが、団体交渉で話しをすることで整理が進んだことをいう。

6. 詳しくは呉学殊(2018)『労使関係のフロンティアー労働組合の羅針盤』【増補版】第3刷労働政策研究・研修機構の第10章と第11章を参照されたい。

立場・働き方で働くフリーランスをつなげるきっかけとなり、多種多様なフリーランス同士の交流、そして問題解決のために知恵を出し合うネットワークの場として広がっていくことにより、停滞した社会の構造を変えていく一助になることを期待しています。」と示した。

同ユニオンには、ウーバーイーツユニオン、ヨギーインストラクターユニオン、そしてヤマハ音楽講師ユニオンが名を連ねている。各ユニオンは小さく社会発信力が弱いので、一緒に集まることで、社会発信力を高めることができると期待している。同ユニオンが求めているのは、労災保険、雇用保険（失業手当）、傷病手当金等に相当する保護が受けられること、最低賃金のような最低保障や安全配慮義務のような健康確保措置が講じられること、産前産後の休暇や育児介護休業等の適用がなされること、実態に即した労働者性の判断・認定が行われること、労組法上の労働者性を認め発注企業側に団交応諾義務を認めること、労働者性の可否の立証責任を発注企業側に課すること、インボイス導入の反対である。

同ユニオンは要求を実現するために、他団体との連帯、反インボイス活動への協力はもちろんのこと、寄せられる相談への対応とフリーランスという働き方の周知も行っている。それに資するものであれば、マスコミなどの取材にも積極的に対応するとともに、集会・大会などにも参加している。

同ユニオンを構成している3つのユニオンを簡単に紹介すると次の通りである。

① ウーバーイーツユニオン

ウーバーイーツの配達員有志が2019年10月にユニオンを結成した。2020年1月、配達員に対し、事故調査プロジェクトを立ち上げて、同年7月に配達員による事故の被害者と共に問題点

を公表した。2021年5月、「配達員が事故に遭った場合、自己責任される。企業のシステムの中で労働力として使われているのに、企業が保険料も自己の責任も免れるのはおかしい」と主張し、労災特別加入に反対した。同ユニオンは、事故やケガの補償、運営の透明性、適切な報酬を求めている。団交拒否の会社側に対し、東京都労働委員会に不当労働行為の救済申し立てを行い、前記の通り、救済命令を受けたものの、会社側の不服申立により、中労委に係留されている。

② ヤマハ音楽講師ユニオン

ヤマハ音楽講師ユニオンは、2020年11月に結成され、ヤマハ音楽教室で働く講師の労働環境の改善に取り組んでいる。現在、ヤマハ音楽講師はヤマハ音楽振興会（以下、ヤマハ）と委任契約を結び、個人事業主として働いているが、ヤマハからはレッスン業務のみを委託され、発表会や講師会議などのレッスン以外の業務は特約店から依頼されている。しかし講師と特約店は契約関係にないにも関わらず、レッスン以外の業務の多くが無報酬（あるいは不当な報酬額）であるケースが散見される。その業務を断ると不利益を被る恐れから無報酬でも受け入れざるを得ない講師が多いという。対等な関係になっていないからである。そのために、ユニオンを中心に、講師が一致団結し、不平等な力関係・講師の不安定な立場の解消を目指している。

③ ヨギーインストラクターユニオン

ヨギーインストラクターユニオンは、2019年4月に結成された。会社は、2018年10月10日、ヨガ講師に対し、2019年3月以降にスタジオ・ヨギーでヨギーヨガのクラスを担当する場合に本件認定資格の取得・更新を必須の条件とする

旨（以下「適用拡大」という。）を通知するとともに、同年3月1日付けで全てのヨガ講師が本件認定資格の取得者となる旨、同資格の有効期間は1年間であり、資格更新の条件として継続教育ポイントの取得及び事務手数料の支払が必要となる旨等を案内した。適用拡大に反対する業務委託契約講師が組合を結成し、組合は、会社に対して本件制度の適用拡大の方針の撤回等を求めて2019年5月から翌年3月までの間に、6回にわたる団体交渉を行った。しかし、この間、組合の副執行委員長に担当のレギュラークラスの終了が伝えられた。その後、委員長らの3人に対して担当クラスの割当をしなかった。同ユニオンは、以上のような措置が不当労働行為に当たると考え、東京都労働委員会に救済申し立てを行った。その結果、2023年6月、救済命令が出された。

4. まとめ

本稿では、フリーランスの組織化及びユニオンの役割について最近の事例を中心に考察した。アマゾン配達員の組織化では、総合サポートユニオンがアマゾンと直接契約している配達員を対象に組織化し、東京ユニオンはアマゾンの2次、3次下請け会社と契約している配達員を対象に組織化した。いずれのユニオンもアマゾンに団交申し入れを行ったものの、拒否されている。前者は配達

員の声を集めて、過重労働や市民の安全問題を可視化し世論を喚起して会社が団交に応じるようにし、後者は主に未払い残業の請求を求めて訴訟を起こした。配達員の声は事業の発展にも資するものが多く、会社側はユニオンの団交要求に応じ、労使コミュニケーションを経営資源として生かすのが望ましいだろう⁷。東京ユニオンは、フリーランスを組合員として迎え入れ会社側との団交を通じて、フリーランスの抱えている個別労働紛争の解決にも大きな役割を果たしている。ウーバーイーツユニオン、ヤマハ音楽講師ユニオン、ヨギーインストラクターユニオンはつながりを広げて社会的発信力を高めるためにフリーランスユニオンを結成し、労災保険や雇用保険など労働者に適用されるセーフティネットの適用などを求めて活動している。ウーバーイーツユニオンとヨギーインストラクターユニオンは会社側の不当労働行為に対する救済申し立てを行い、東京都労働委員会から救済命令を勝ち取った。

フリーランスは、雇用労働者に比べて、労働三権を行使することが困難であるが、組織化に成功し組合の活動をしているところも、既述のとおり、ある。しかし、組織の存続と活動の拡大は容易ではない。フリーランスがもっと労働三権を行使していくためには労働基準法上、労働組合法上の労働者判断基準をもっと緩めていくという政策課題を解決すること、また、会社側が労働組合との労使コミュニケーションを経営資源として受け止めて生かしていくという発想の転換、さらには既存

7. 労使コミュニケーションの経営資源性については次の拙論を参照されたい。

呉学殊（2012）「労使関係論からみた従業員代表制のあり方—労使コミュニケーションの経営資源性を生かす」『日本労働研究雑誌』2013年1月号No. 630。

呉学殊（2014）「中小企業における労使関係の実態と方向性—労使コミュニケーションの経営資源性の発揮と従業員代表制の法制化—」『日本労働研究雑誌』8月号No. 649。

韓国のフード配達産業では、配達員の労働組合を認めて、組合員の声を産業の発展につなげるために2020年10月労働協約を締結した。詳しくは呉学殊（2020）「緊急コラム#023：韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約」を参照されたい。

(<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/023.html>)

の労働組合が積極的にフリーランスの組織化・組合活動を支援していくことが必要ではないか⁸。労働三権や労働基準法などの労働法の適用を受けないフリーランスが増加していくと雇用労働者の雇用や労働条件の維持・向上が難しくなるからで

ある⁹。

以上、政労使のフリーランスに対する課題の解決や発想の転換、支援により、フリーランスが安心して自分の能力を最大限発揮できる社会の実現が早まることを期待する。

8. 連合総研では2024年「フリーランスの実態に関する調査研究委員会」を立ち上げて、フリーランスの働き方・労働環境、契約関係、社会保障や雇用保険の適用などの実態を明らかにし、労働者性の課題や権利保護のあり方について課題整理および提言のまとめをめざしている。2025年、報告書がとりまとめられる予定であるが、それもフリーランス支援につながるものといえよう。

9. あるホテルでは、支配人・副支配人と業務委託契約をしているが、同支配人・副支配人の2人は労働者の約6人分の仕事をしている。それにより同ホテルの料金が低く、他ホテルの料金にも影響を及ぼし、労働者の雇用・労働条件にマイナスの影響を及ぼす恐れがある。具体的には呉学殊（2024）「フリーランスの実態と政策課題－労働者性の判断を中心に」『日本労働社会学会年報第35号』。

フリーランスで働く人たちへの取り組み

こばやし たえ
小林 妙

●連合・フェアワーク推進局・局長

日本労働組合総連合会（以下、連合）は、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざし、すべての働く人々が安心して仕事に従事できる環境を整えるための活動をしている。その中で、フリーランスという働き方における課題に正面から取り組み、フリーランスで働く人たちが抱える問題・課題を可視化し、それらの解決に向けた活動を展開している。今回は連合のフリーランスで働く人たちへの取り組みについて紹介する。

連合では、2019年に策定した「連合ビジョン」をもとに、フリーランスで働く就業者を「まもる・つなぐ・創り出す」ため、法整備と運動の強化に取り組んでいる。

連合がフリーランスで働く人たちを支える取り組みを本格的に始めたのは、2019年の定期大会から。運動面では、曖昧な雇用¹やフリーランスで働く人たちと緩やかに「つながる」ことから始めることとし、2020年にWEBサイト「Wor-Q（ワーク）」を立ち上げた。また、2020年の第8回中

央執行委員会で『曖昧な雇用』で働く就業者の法的保護に対する連合の考え方を示し、労働者概念の拡張も含めた法的保護の実現など、連合として、曖昧な雇用で働く人たちを「まもる」取り組みを確認している。

連合が取り組みを始めた背景には、当時、就業形態の多様化、IT化の進展、プラットフォームエコノミー（フードデリバリー、クラウドソーシングなど）の台頭などにより、雇用と自営の中間的な働き方や、委任や請負などのフリーランスが急増し、業務の委託・請負の方法も、相手方となる企業から直接委託または請負う形ではなく、仲介事業者を通じた仕事の受注、報酬の受領という形が増加。また、従来の労働関係法令では、保護の対象とならない事例も増えていた。

そのような状況のなか、新型コロナウイルス感染拡大により、曖昧な雇用の脆弱性が顕在化し、曖昧な雇用で働く人たちが安心して働くことができる環境整備が喫緊の課題となった。その後、政

1. 曖昧な雇用：事実上、従属的雇用関係にありながら、法規定の解釈やその適用に、法律に不備や空白があつて、その狭間に置かれるような労働者が存在する。これを曖昧な雇用と呼んでいる。ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）が欠如されることのないよう、就労実態から労働者性が認められる場合には労働関係の保護が受けられるようにすべきであるし、法律の不備や空白がある場合には、その隙間を埋める努力をしなければならない。

府は、2021年3月に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で「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」を策定。2023年4月にはガイドライン内容を補充し法律化した「フリーランス法」が成立し、2024年11月1日から施行されている。

この後は、運動面での活動を中心に紹介する。

運動面では、新たな仕組みで「つなぐ」活動を展開している。連合と曖昧な雇用やフリーランスで働く人たち（以下、フリーランス）と緩やかにつながる無料の会員制度「連合ネットワーク会員」を設立。先に述べたWEBサイト「Wor-Q」を開設した。フリーランスの皆さんが困っていることを共有したり、学習コンテンツなどをメールマガジンで配信している。

Wor-Qのサイトでは、フリーランスの皆さんの声を集める意見箱「Wor-Q Opinion Box」や、悩みごとの解決のヒントが見つけれられる「労働相談事例・用語集」、頼れる弁護士につなげる「弁護士相談サポート」、フリーランスの困りごと・疑問・悩みにこたえる特集記事「Wor-Q magazine」、フリーランスのための共済制度「Wor-Q共済」など、フリーランスに向けたコンテンツを用意して運営している。このWor-Qサイトの運営には、連合の取り組みに賛同してくれたフリーランスの方が、サイトの立ち上げから、フリーランスのためのお役立ち情報の配信などに協力してくれている。

ちなみに、「Wor-Q（ワーク）」の名称だが、働くの“work”と質問“question”を掛け合わせたもの。働く上で、疑問に思ったことなど何でも聞いてほしいとの思いでつけた名称である。

Wor-Qサイトでも紹介している「Wor-Q共済」は、全員が一律に加入する「基本共済」と、任意で加入する総合医療共済や賠償補償制度などの「オプション」で構成している。基本共済とオプションをあわせた総称が「Wor-Q共済」である。

このWor-Q共済は、フリーランスのための共済制度として、関係団体と議論を重ねて設計したものである。フリーランスの方が団体扱いで加入することができ、個人で加入する共済よりも手頃な掛金で万が一に備えることができる。連合ネットワーク会員がWor-Qライフサポートクラブ入会后に利用が可能となる。

Wor-Q共済は、2021年から運用を開始しているが、現在の加入者数は約70人。後述する労災保険の特別加入の取り組みとあわせて、フリーランスのセーフティネットの強化・拡充につながるため、強化していかなければならない取り組みの一つである。

ここまで、Wor-Qについて述べてきたが、Wor-Qサイトの運営が連合であると知っている人はどれだけいるだろう？これを機会に、Wor-Qを知らなかった方は、サイトを訪問していただきたい。まず、Wor-Qサイトでは、「連合」の文字やロゴマークがほとんど見られないことに気づくのではないだろうか。これは、事前にフリーランスの方に聞き取りをしたところ、「連合」や「労働組合」の印象を聞くと、「堅い」「デモ」「怖い」という印象を持つ人が多かった。フリーランスのためのサイトのため、開設当初は連合が目立たないような作りとして立ち上げた経緯がある。現在は、連合のホームページと連携し、連合の活動を紹介するなど、Wor-Qの活動が連合の活動であることを広めている。

フリーランスを支える取り組みを進めるにあたり、フリーランスの方々が働くことに対してどのように思っているのか、どのような悩みがあるのか、どのようなことを問題ととらえているかなど、意識と実態を把握するため、2021年に連合としてフリーランスを対象とした調査を行った。

2021年の調査結果では、報酬支払の遅延や一方的な仕事内容の変更など、仕事上のトラブルが多

連合「フリーランスの実態調査2021」

4大POINT

POINT 01

フリーランスの 仕事の実態

「この一年間にフリーランスの仕事で**トラブル**を経験した」

39.7%

トラブルTOP3

1. 報酬支払の遅延
2. 一方的な仕事内容の変更
3. 不当に低い報酬額

POINT 02

フリーランスの 不安や悩み

- 1位 収入が不安定・低い
- 2位 仕事が無くなったときの保障がない
- 3位 不十分な社会保障

男女・世代別では

30代女性「出産・育児の支援制度が不十分」の回答の多さが顕著

POINT 03

フリーランス としての働き方

働きやすくなるために必要だと思うこと

必要なことTOP4

1. フリーランスが利用できる福利厚生
2. 所得が補償される制度・仕組み
3. 雇用保険のような制度・仕組み
4. 団体扱いで加入できる共済・保険

POINT 04

フリーランス 同士の交流

「フリーランス同士が交流できる**コミュニティが必要**」

52.0%

20代女性の約40%
「妊娠・出産・育児への支援」に回答

・調査時期：2021年10月 | 調査対象：全国の20～59歳のフリーランス（本業） | 有効回答数：1,000

Copyright ©2024 RENGO. All rights reserved.

くあることが分かった。また、日常からフリーランス同士が交流できるコミュニティが必要だと思っている方が半数以上（52.0%）いることや、より働きやすくなるために福利厚生や、所得補償制度、共済・保険制度などの必要性を感じていることも分かった。

またWor-Qサイトには、フリーランス当事者からも、契約問題をはじめ、過重労働の問題、最低賃金以下の報酬問題など、悲痛な声が寄せられていた。連合として、こうした声を社会に広く訴えていくことは大変重要なことであると考え、2022年、4月を「フリーランス月間」と位置づけ、フリーランス当事者と有識者による公開座談会やフリーランス向けの弁護士による電話相談、メーデー中央式典での訴えなどを企画。フリーランスを取り巻く状況や抱えている課題を可視化させ、課題解決の必要性・重要性を世の中に訴える取り組みを行い、フリーランスのためのプラットフォーム機能の強化を図った。

フリーランスを支える取り組みを進めていく中、

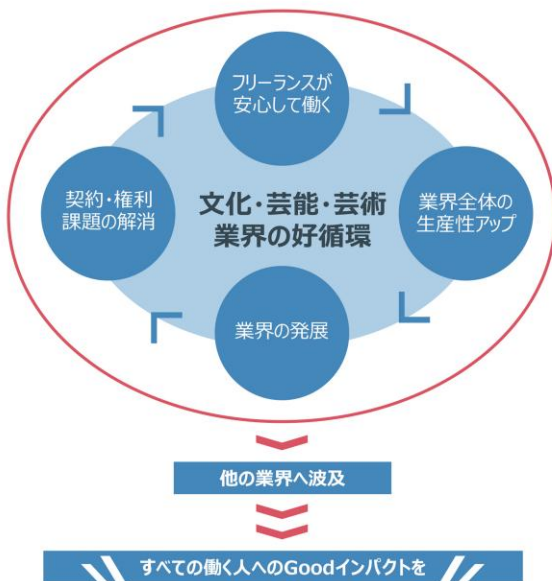
Wor-Qサイトや労働相談、フリーランス月間等を通じて、フリーランスで働く当事者ならではの様々な声が寄せられた。

フリーランスの課題解決には、フリーランス当事者のみならず、多方面の様々な立場の人々にも、フリーランスの抱える課題に対して問題意識を高めてもらい、社会に対して世論喚起していく活動が今後は必要になってくる。このような考えから、まずはフリーランスの現場の生の声を集めるために「Wor-Qアドバイザリーボード」を2022年10月に設置。構成メンバーには、フリーランス当事者やフリーランスに関係する団体、有識者・研究者・弁護士等に集まっていただき、フリーランスの課題解決に向けて、多方面の様々な立場から意見を聴く場として立ち上げた。

Wor-Qアドバイザリーボードでは、フリーランス月間の取り組みを通じて、特に、文化芸能芸術分野から「契約書がなく、口約束で仕事を請け負うことが多い」といった「契約問題」の課題解決の必要性が強く訴えられてことを踏まえ、まずは

この業界の問題解決に向けて意見交換をはじめ、発注側・受注側双方Win-Winの業界の好循環を創出していくことをめざして取り組むことを確認。その結果を他業界へも波及させ、結果的にすべての働く人への好影響を及ぼしていくことを目標として活動を開始した。

Win-Winの好循環を創出



文化芸能芸術分野の業界の実態をヒヤリングするとともに、アドバイザーボードのメンバーから、現場の実態や課題解決に向けた助言を受けて活動を進めた。あわせて、2022年12月に1,000人のフリーランスを対象に「フリーランスの契約に関する調査2023」を実施。調査結果では、「発注者と書面による契約を行っていない」割合は56%と半数を超え、「仕事でトラブルを経験」したフリーランスは46%にもものぼった。トラブルの内容は「不当に低い報酬額」「一方的な仕事内容の変更」「報酬の支払遅延」がトップを占めている。その他、若者をはじめ多くの人が「仲間やつながりが欲しい」と回答している。

アドバイザーボードの議論や業界団体へのヒヤリング、実態調査の結果を踏まえ、2023年5月に「フリーランスサミット2023」を開催。前年開催したフリーランス月間で出された問題解決に向けたアイデアを具現化するとともに、フリーランスを取り巻く実態を可視化。東京では開催期間4日間・25セッションを実施し、6月から9月には“地方サミット”を全国8ブロックでも開催し、

Wor-Qに寄せられたフリーランスの皆さんからの相談

<p>フィットネスインストラクター</p> <p>キャリアを重ねても報酬は横ばいで、相場もどんどん下がっている。一定の生活水準を保つためには、休みも取れない。ケガや病気で働けなくなったら、収入が無くなったら、年を取ったらと不安は尽きない。</p>	<p>通訳</p> <p>働く曜日や時間が固定され、就労実態は雇用労働者に近いが、同僚の非正規雇用労働者との待遇格差を感じる。コロナに感染してお休みしたときの傷手当もない。</p>	<p>ヘアメイク</p> <p>口約束の世界なので急に前日や当日にキャンセルされても補償がない。いざ声を上げたら、仕事を切られてしまうので、声をあげられない。フリーランスが気軽に相談できるところがほしい。</p>
<p>アニメーター</p> <p>契約書がなく、口約束が常態化。期間延長でも追加報酬なし。報酬の未払いもあり、パワハラは日常茶飯事。改善を求める声をあげると干されるのではないかと恐怖感に襲われ、多くの人が泣き寝入りしている。</p>	<p>フリーランス</p> <p>フリーランスということで足元を見られ、減額されたり、デザインを勝手に変更された。また著作権を無視して無断でイラストを二次使用される。</p>	<p>ヨガインストラクター</p> <p>ヨガスタジオから自社の有料研修の受講と毎年の資格更新料の支払いを強制され、組合を結成して交渉したところ、組合幹部4名がクラス担当をすべて外された。</p>
<p>スポーツジムインストラクター</p> <p>コロナ後は、代行を立てても休めばペナルティーで報酬減となった。ワクチン摂取によるお休みにペナルティーはないが、嫌味を言われる。パワハラを恐れてワクチンを打つタイミングを逃している人は多い。</p>	<p>Amazon配達ドライバー</p> <p>それまで荷物1個につき200円という報酬の契約が、AI導入後、固定の日給制に変わった。コースもAIに指定され、配達量と労働時間が激増し、実質報酬は下がってしまった。</p>	<p>フリーランス</p> <p>契約書があっても代金を踏み倒されるので罰則規定を設けてほしい。また資本金に関係なく下請け法の適用を。早くフリーランスを守る法律を作ってほしい。</p>

Copyright ©2024 RENGO. All rights reserved.

世の中に課題解決の重要性を訴えた。

2024年もアドバイザーボードを設置し、前年から課題として掲げている契約問題ははじめ、買

たたき、著作権侵害、偽装雇用の問題など、フリーランスの抱える課題解決に向けた取り組みについて議論を重ねた。

連合「フリーランスの契約に関する調査2023」

仕事の実態・意識

1. フリーランスの仕事上でのトラブル経験

トラブルを経験したことがある **46.1%**

経験したトラブル経験TOP3

- 1位 不当に低い報酬額の決定
- 2位 一方的な仕事の取り消し
- 3位 報酬の支払いの遅延

2. ハラスメントを受けたことがあるか

ハラスメントを受けたことがある **31.1%**

受けたことがあるハラスメント

- 1位 契約で定めた範囲を超えた無理・無茶な要求
- ・
- ・

3. 仲間や横のつながりがほしいか

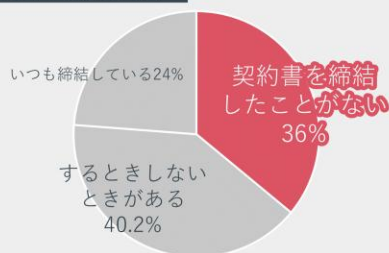
仕事上の情報交換や連携ができるフリーランスの仲間やつながりがほしい **62.0%** ※若年層に多い傾向

Copyright ©2024 RENGO. All rights reserved.

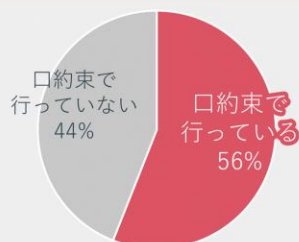
連合「フリーランスの契約に関する調査2023」

契約について

1. 契約書の締結経験



2. 口約束で業務内容の確認・合意をしているか



3. 書面で契約を締結した方がいいと思うか

適切な報酬や権利を守るためには書面で契約した方がいい **64.1%**

4. 理解・納得しないまま契約書を締結した理由

- 1位 合意しないと次の仕事をもらえないから
- 2位 十分な検討時間がないため、仕方なく
- 3位 発注者から一方的に押し付けられたから

5. どうすれば発注者との交渉力が高まると思うか

- 1位 フリーランスの立場を守るための法整備

Copyright ©2024 RENGO. All rights reserved.

アドバイザーボードでの議論内容をもとに、11月にフリーランスサミット2024を開催。課題解決に向けてどのような取り組みが必要なのか、今後の活動について有識者を交えてディスカッションを行った。ディスカッションと並行して、「**連合フリーランス労災保険センター**」、「**生成AIと著作権を考えるクリエイター交流会**」、「**映画業界で働く女性たちの現在**」の3つのブースを展開し、参加者同士が自由に意見交換を行った。クリエイター交流会の参加者から「フリーランスで働いていると、普段このように集まって話をする機会が少ない。集まる機会、場所を提供してもらったことに感謝している」という言葉をいただいた。実態調査でもフリーランスで働く人たちが「情報交換など交流できる場が必要である」と回答している。調査の結果を実感した瞬間でもあった。

フリーランスサミットの状況は、Wor-Qサイトの“レポート”に掲載しているので、ぜひ観ていただきたい。

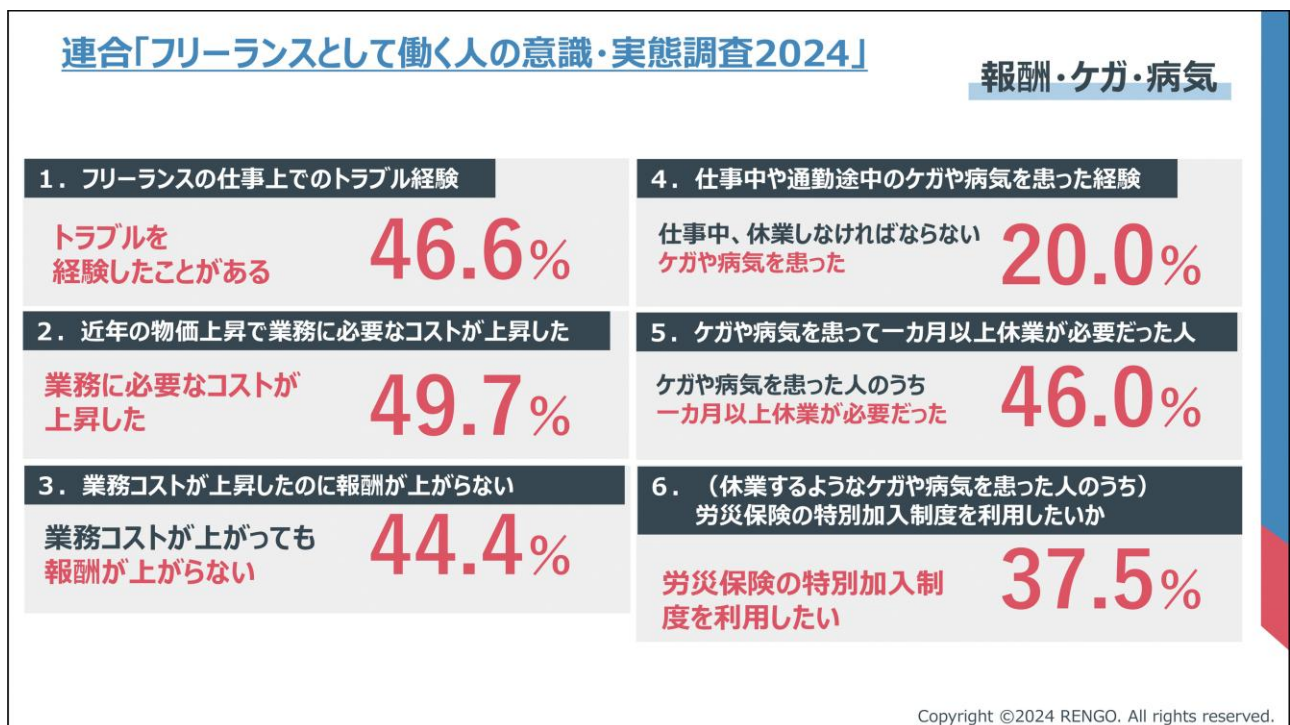
連合のフリーランスへの取り組みは、これだけ

ではない。

これまでは一部の業務・作業にしか適用されなかったため、労災保険に特別加入できなかったフリーランスが多くいたが、フリーランス法の施行に合わせて、全業種のフリーランスが労災保険に特別加入が可能となった。2024年11月1日から加入対象となった業種については、「**特定フリーランス事業**」と呼ばれる。

労災保険に特別加入するためには、特別加入団体を経由して加入することになっているが、この特定フリーランス事業の人たちを受け入れる特別加入団体がなかった。

仕事中のケガや病気の補償は、フリーランスで働く人の重要なセーフティネットであり、連合として、積極的に対応すべきとの判断に至り、社会的役割を発揮する観点から2024年8月に特別加入団体「**連合フリーランス労災保険センター**」を立ち上げた。2024年9月に東京労働局の承認を得て、2024年11月1日のフリーランス法施行日から運用を開始している。



実際、フリーランスの人たちから「仕事を休むと収入が入ってこなくなるので、病気やケガには注意して働いているが、安心して働ける制度があれば助かる」といった声が届いていた。

加入者数は現在500名を超えている。連合が今年6月に行った「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2024」で、工作中や通勤中にケガや病気を患った経験や、ケガや病気で1カ月以上休業した経験がある人は、労災保険の特別加入制度に対する関心はあるが、そもそも労災保険制度自体を知らないケースが非常に多いことが分かり、

加入促進活動とともに、オンラインによる説明会の開催や連合のホームページやSNS等のあらゆるツールを使って、制度の周知活動も並行して行っている。

連合のフリーランスへの取り組みについては、始まったばかり。すべての働く仲間の「必ずそばにいる存在」として、フリーランスのためのプラットフォームとしての機能を強化し、だれもが「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、取り組みを展開していく。

次号の特集は

「勤労者の生活の現状と今後の課題（仮題）」の予定です。

特集 3

フリーランスのために
職能労働組合ができることつちや
土屋 学

まなぶ

●日本音楽家ユニオン・全国本部代表運営委員

1. 組織紹介

この度は執筆の機会をいただき、感謝申し上げます。1998年8月号に音楽ユニオンの組織紹介を掲載させていただく機会がありました。本稿執筆にあたり当時の原稿を読み返したところ、演奏機会の確保、新しい技術による機械的失業など四半世紀を過ぎてもなお抱える課題の本質に大きな変化がないことに驚きました。

本稿では、フリーランスのために職能労働組合ができることをテーマに、音楽家を取りまく諸課

題と、それらへのとりくみを紹介します。

その前に、私たちをご存知ない方のために、簡単に組織紹介をします。

音楽ユニオンは1983年10月にプロの音楽家で構成する単一の職能労働組合として結成され、法人格を有しています。最大の特徴は、演奏家だけではなく、作詞・作曲・編曲から音響や事務などのスタッフに至るまで、音楽に関連するあらゆる職業に就くフリーランスもオーケストラ等で雇用契約を結んで働く音楽家も個人加盟している点です。

以来、働き方の別を超え「音楽家の社会的・経済的地位の向上」を目標に運動を推進し、2023年に結成40周年を迎えました。



タンゴとビッグバンドによる演奏（3・19「ミュージックの日」コンサート）

目標達成のための具体的な活動として、主に①基準演奏料（ミニマム・スケール）の締結、②国への文化政策提言、③市民と協力して生演奏の場を拡大することを、音楽家の組合らしく演奏を通じて実現を図っています。

その一例が、毎年3月に3（ミュー）1（ジッ）9（ク）の語呂合わせから、3・19「ミュージックの日」コンサートと銘打ち、音楽家の置かれた状況を広く社会に訴える活動を30年以上つづけています。

2. 文化芸術をとりまく環境 ～余暇・娯楽から産業への転換

2017年、国はそれまでの文化政策を一変しました。それまで文化は国民の余暇・娯楽として扱われてきましたが、2017年6月に内閣府立案の「経済財政運営と改革の基本方針2017」が閣議決定されると、文化は一夜にして「産業」へと転換しました。

これは増え続けるインバウンドによる経済効果を利用し、日本の文化資源を活用した「稼ぐ文化」を標榜し、文化GDPを2025年までにGDP比3%程度＝18兆円までに拡大することをめざすものでした。

音楽ユニオンは結成当時から、音楽家は音楽という産業に従事する労働者であり、労災など社会保障制度を適用すべきだと訴えてきました。その意味では、2003年に起きた新国立劇場合唱団員争議は、文字通り音楽家の労働者性をかけた大争議となりました。

国立の施設に付属する合唱団でありながら社会保障の適用はおろか、3年ごとのオーディションで団員を入れ替える偽装請負的な契約を締結していました。10年以上の裁判闘争を経て、最高裁判所において労組法上の労働者性を確認するにいた

りました。

このような長期裁判となった背景には、国が音楽家特有の働き方を把握してこなかったという遠因があると感じています。

2017年の政策転換により近年、文化庁予算に文化芸術分野で働く人々の実態調査費用が計上されるようになりつつあります。しかし、少ない予算と人手では限界があります。2024年度の文化庁予算は1,062億円、国家予算の0.09%に過ぎません。

そこで音楽ユニオンでは1990年代に「超党派音楽議員連盟」を組織し、「文化省」創設運動を進めてきました。現在は多ジャンルの芸術団体で組織する「文化芸術推進フォーラム」を事務局とし、音議連も「超党派文化芸術振興議員連盟」（以下、文芸議連）へと発展的に改組し「文化芸術省」の創設をめざしています。

以上、文化政策の変遷を概観しましたが、次項では具体的な課題について述べてゆきます。

一般会計に占める文化庁予算の割合

（単位：百万円）

	国家予算	文化庁予算	割合（%）
2014	113,213,800	103,592	0.092
2015	107,393,100	103,793	0.097
2016	109,937,900	103,965	0.095
2017	112,219,100	104,272	0.093
2018	109,721,500	107,729	0.098
2019	113,897,500	106,709	0.094
2020	115,533,300	106,715	0.092
2021	106,609,700	107,500	0.101
2022	107,596,400	107,555	0.100
2023	114,381,200	107,700	0.094
2024	112,071,700	106,200	0.095

毎年、増えてはいるものの、国家予算に占める割合は世界各国と比べて著しく低い

3. 昨今のフリーランスを とりまく環境と対応

1) コロナ禍と社会保障

① フリーランスの社会保障の脆弱性

音楽家の権利獲得の歴史は、必ずしも平坦ではありませんでした。組合結成につながった燃え上がるような権利意識も、法律の整備や社会常識の変化により、穏やか(?)だった時期もあります。

雰囲気が一変したのは2020年2月26日に政府から突如発表された新型コロナウイルス感染防止を目的とした「イベント自粛要請」と、「不要不急」という言葉、そして給付額に差をつけた「臨時休業保護者支援」でした。

政府は「要請」という言葉を使うことで支援策を示すことなく「三密」を口実にライブハウス・劇場を感染源と決めつけ、私たちは生業を失いました。

一方、海外に目を転じると、同時期のドイツやフランスでは、1970～80年代に整備された社会保障制度からフリーランスの芸術家たちへいち早く生活支援金が給付されると共に、文化大臣が文化芸術の必要性を訴える姿に、隔世の感を抱いたものです。

日本におけるフリーランスの社会保障の脆弱性は従前より指摘されてきたことではありましたが、コロナ禍で顕在化した危機を福に転ずべく、私たちはすぐさま音楽家の命と生業を守るとりくみを開始しました。

まずは声明を発出し、音楽家だけでなく文化芸術業界全体への経済的支援の必要性を訴えました。続いて、支援を引き出すには科学的根拠を持った数字が必要と考え、被害の実態調査を実施しました。

集計結果への反響は大きく、文芸議連をはじめ関係団体と連携して調査結果を関係省庁や各政党に示し、このままでは文化芸術の灯が消えるとして、前例のないことでしたが所得を失った文化芸術関係者への支援金支給を要請しました。

一連の行動は大きな成果を生み、紆余曲折を経て特別定額給付金や持続化給付金、月次支援金、さらには文化庁第二次補正予算で「文化芸術活動の継続支援事業」として506億円が計上されるに至りました。継続支援事業で音楽ユニオンは、申請に必要な「プロ認証」を発行する統括団体として微力ながら役目を果たしました。

その他、フリーランスで国民健康保険に加入している場合、コロナ罹患時に傷病手当金が支給されないことから、制度改定を求め厚労省へ要請するなど、フリーランスの声を代弁する活動を展開しました。

② 文化芸術関係者への社会保障のあり方を模索する議論

コロナの混乱がすこし落ち着くと、フリーランスの社会保障制度改善を求める機運が一気に盛り上がりました。

もともと1980年にユネスコが発表した「芸術家の地位に関する勧告」では、フリーランスの芸術家にも他の産業の労働者と同等の社会保障を提供することが勧告されています。日本も勧告を批准していますが、適切な施策が追いついていません。

実はコロナ禍に先立つ2019年、俳優を中心にフリーランスとして働く芸能従事者を対象とした労災特別加入制度の創設を求める運動が始動しました。

音楽ユニオンでも議論を重ね、労働者性の確立との間で葛藤もありましたが、俳優はアクシ

ョンにおいて事故が多いこと、音楽家も日々異なる現場で演奏するなど移動が多いことから、何も補償がない状態を少しでも是正するとりくみに賛同しました。

様々な評価があることは承知していますが、特別加入制度を足掛かりにフリーランスへの社会保障の必要性を訴え、労基法上の労働者と同等の制度適用をめざすこととしました。

2021年1月、芸能従事者等を対象とした労災特別加入制度が官報に公布されました。現在ではフリーランス法の施行にあわせ、全職種で特別加入が認められるようになりました。

特別加入制度創設と並行して、コロナ禍を教訓に前出の文化芸術推進フォーラムと文芸議連が協力し、ドイツ・フランス・韓国などを参考に、フリーランスの社会保障制度のあり方について議論しています。労災やキャンセル時の収入保障などハードルは高いですが、フリーランスが安心して活動に集中できるよう知恵を出し合っています。

2) インボイス制度

「三密回避」「おうち時間」の徹底により、エンターテインメント業界のコロナ禍からの復興は遅々として進まず、自粛要請から2年経った2022年の興行実績は2019年比で6割程度に止まっています。そこに追い打ちをかけたのが、適格請求書等保存方式、いわゆるインボイス制度です。

そもそも音楽家は労務の対価として演奏料を受け取っていることから、それは労基法上の賃金と考えるべきだという私たちの声も、国会での「消費税は預り税ではないため益税は存在しない」との答弁（令和5年2月10日、衆議院内閣委員会・金子財務大臣政務官（当時））も、益税批判の圧倒的世論の前にかき消されそうになりました。

2022年10月、制度の認知度や予想される影響に

ついてアンケート調査を実施し、集計結果を関係省庁等へ提出しました。その他、関係団体と協力しながら制度廃止を訴えてきました。残念ながら制度廃止には至りませんでした。それでも2022年12月の「令和5年度税制改正の大綱」において「激変緩和措置」が設けられ、一定の効果を発揮しました。

後述するフリーランス法でも触れますが、パワーバランスが不均衡な状態で発注者と受注者が消費税の扱いについて議論することはとても困難で、そこには行政による一定の介入が不可欠だと考えています。

2024年4月、改めてアンケートを実施しましたが、前回同様、制度への不満は高い数値を示しています。今後も労働者性の確立と合わせて、対応してゆきたいと考えています。

3) フリーランス法

文化芸術分野におけるフリーランスの働き方の改革は、思わぬ方向からやってきました。2020年6月、全世代型社会保障検討会で「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（案）」策定の方針が決定し、同年12月にパブリックコメントが募集されました。

続いて2022年9月に「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」、2024年5月には「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（案）」に対する意見募集が行われ、同年11月にフリーランス法（以下、フ法）が施行されました。

産業へと転向して7年を経て、ようやく商取引の原点である契約のあり方にたどり着きました。しかしその内容は、必ずしも十分なものとは言い切れない面が多々あります。

最大の課題は、従来の口約束から近代化し契約書文化を根付かせようとする意図は良いのですが、

インボイス制度同様、発注者と受注者の力の差を当事者間の話し合いに委ねている点にあります。

韓国では文化芸術を9分野65種に分け、国が介入する形で「標準契約書」を作成し、パワーバランスの均衡を図っています。その成果は目覚ましいものがあり、2023年度の韓国における知的財産の貿易収支は約300億円の黒字を記録しています。

もうひとつは、中間事業者を挟んだ場合の契約のあり方に言及していない点です。文化芸術分野は多くの専門家が多層的に協力し合うことで優れた作品を作り上げるという特性があります。しかし、フ法では三面契約や中間事業者の存在を十分に想定していないため、産業固有の課題には効果を発揮することができずにいます。

三つ目の課題は、キャンセル規定、社会保障にいったい触れていない点です。現在、宿泊業をはじめ飲食店など各種サービス業において、キャンセル料規定は常識となっています。

しかし文化芸術分野では、台風などによる興行中止や番組制作費の削減による出演料の減額や未払といった最終的なリスクは、出演者に押し付けられがちです。日々の活動による収入が頼りのフリーランスにとっては、文字通り死活問題です。しかし、フリーランスの音楽家のような弱い立場では、「次の機会に声をかけるから」という社交辞令を信じ、受け入れざるを得ないのが現状です。

さんざん悪口を述べてきましたが、フ法には他にはない良い点もあります。その最たるものが、ハラスメント防止を規定したことです。

2019年6月に「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正されました（2020年6月1日施行）。これにより事業主にハラスメント防止措置が義務化されましたが、フリーランスへの防止措置は努力義務に止まっています。

私たちは関連団体と協力して、先に記した二度にわたるパブリックコメントをはじめ、厚労省への申入れなど機会あるごとにハラスメント防止の徹底を要請してきました。成立したフ法の条文をみると課題がない訳ではありませんが、法律施行令を含めハラスメント防止が成文化されたことは、大いに評価したいと考えています。

最後に、フ法において私たちが訴えたいことは、本法の趣旨を体現するには、発注者側の理解が不可欠だということです。

フ法施行の直前、とある大手出版社が労務費を最大で約40%引き下げることを受注者に迫る事件が発生しました。フリーランスと雇用労働者は就労条件が異なるだけで、ともにひとつのものを創造する仲間であることを常に意識していただきたいと願っています。

音楽ユニオンでは現在、あるべき契約書の雛形、そして契約書の要点をまとめたチェックシートの作成を進めており、少しでも安心して活動できる契約内容を提唱してゆきます。

また、3年後の法律改訂に向け、会員からの実態聴取、関係団体との勉強会などを通じて意見の集約を図り、発注者・受注者双方が納得して契約を結べる環境を醸成してゆきたいと考えています。

4) AI技術と音楽文化

本稿冒頭、1998年と本質的に変わらない課題が継続していると述べましたが、ここまでは就労環境について述べてきましたが、続いては機械的失業についてお話しします。

技術の進歩により本来、音楽家がすべきことが機械にとって代わられることを「機械的失業」と呼びます。古くはレコードの登場、カラオケの発明、そして1990年代はコンピューターの進歩でした。

その度に音楽家は、著作権および実演家の権利

を守る著作権隣接権を改定し、経済的補償を受けられる仕組みを構築してきました。それにより創造→利用→享受の「創造のサイクル」が生まれ、私たちはそれらを糧に生活し、活動を継続してきました。

しかし2018年、著作権法30条の4が改訂され、そのサイクルは崩壊の危機に瀕しています。ここ数年で急激に身近な技術となった人工知能＝AI。著作権法30条の4は、AI開発段階においては権利者が自衛の策を講じない限り、無断・無償で必要な範囲において著作物を利用できるとしました。

Chat GPTの出現、そして2023年のG7広島サミットで主要議題のひとつとしてAI利用のあり方が議論されると、にわかに社会的注目を集めました。

文化庁においても同年7月に第23期文化審議会著作権分科会法制度小委員会において、生成AIと著作権に関する論点整理が開始されました。しかし、ここでの審議は、現行の著作権法とAI技術の関係を整理し「(法の) 解釈に当たっての一定の考えを示す」ことに止まり、現状の課題に法律が追いつく機会を逸してしまいました。

なぜなら、著作権法30条の4は海賊版サイトの利用を制限していないため、いくら権利者が利用制限の措置を講じたとしても効果は限定的なものです。著作物を保護し、文化の発展に寄与することを目的に定められた著作権法を根底から否定する事態を放置した中で、文化は発展し得るのでしょうか？

もちろん、新しい技術により、これまで表現することができなかったことが可能になることもあるでしょう。重労働であった作業が軽減されることで、創造に充てる時間が増えることもあるでしょう。しかし生成AI技術は、演奏も含めた音楽家のあらゆる仕事が、表現する心を持たない機械

にとって代わられる可能性を秘めており、大きな脅威となっています。

EUでは、AIという未知の技術が人間と共存し得るものなのか、という根本的疑念から議論を重ね、AIの用途にあわせ開発の段階を制限することを検討しています。デカルトが説く「我思う、故に神あり」という方法論的懐疑は、文化が社会に対して疑問を呈する役割と通底しており、文化の社会的役割への理解の差に、我々が果たすべき役割がまだまだあると実感します。

また、機械的失業に対応する新たな経済的補償制度については、議論の緒にも就いていません。音楽ユニオンとしては、いかに経済的権利を守りながら新しい技術を活用し、作品を創造できるのかに着目し、これからの音楽文化のあり方を模索して参ります。

4. まとめ

～職能労働組合ができること

以上、フリーランスをとりまく環境と音楽ユニオンのとりくみを紹介してきました。最後に改めて、職能労働組合がフリーランスのためにできることをまとめたいと思います。

ひとつは、コロナ禍で体験したように、社会そして世界との窓口であるということです。

特定の所属集団を持たないフリーランスの音楽家には、身の回りで起きている課題を他者と共有したり、解決したりする術が限られています。音楽ユニオンには音楽に関するあらゆる役割のプロフェッショナルが所属しており、それらの課題を専門知識や経験を持つ仲間の支援を得て解決したり、社会や政治へ声を届けたりすることができます。



表現の不自由展を巡り
助成打ち切りを決定した文科省への抗議行動

それは時として、世界的課題への挑戦も含まれます。音楽ユニオンはアジアを代表して、国際音楽家連盟（FIM/フランス・パリに本部を置く世界70の国と地域の音楽ユニオンで構成される国際組織。ILOやUNI-ME Iにパートナーとして参画し、音楽家の国際的課題の解決にとりくむ）の執行国の一員として、人種や性別、門地などへの差別に世界レベルでとりくんでいます。



オンライン上にあふれるコンテンツにかかる著作権・著作隣接権のあり方を各国の音楽ユニオンと議論（@国連大学）

もうひとつは、新しい法律の解説や制度活用法などの情報提供と、国へ労働環境や課題等を知らせる統括団体としての役割です。

音楽家の置かれた社会的状況や法的不備を敏感に察知して掬い上げる。さらに、文化芸術に携わる人々が社会機構に不可欠な要素として認識されるよう努めることで、音楽家の社会的・経済的地位を向上させることが職能労働組合としての最大の役割と考えています。

フリーランス法の要点

こばやし だいすけ
小林 大祐 ●平成国際大学・専任講師

はじめに

本稿に与えられた役割は、2023年4月28日に可決成立し、同年5月12日に公布され、2024年11月1日に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス法」）の要点を紹介することである。

令和4年就業構造基本調査によれば、「フリーランス」¹の総数は257万人であり、これが有業者に占める割合は3.8%とされている²。

フリーランスをめぐるのは、働く実態から判断

すると、労働法が適用される「労働者」ではないかという問題（「誤分類」問題）がある。特に、労働力のマッチングをオンラインで行うプラットフォームを介して自営業として就労するスタイルが国際的にも問題とされ、各国が様々な対応をとっている。特に2024年のEUプラットフォーム就労指令は、労働者性の推定規定の導入を試みる点で注目される³。しかし、フリーランス法は、労働者性の判断基準や判断手法については問題とせず、また必ずしもプラットフォーム就労に限定せず、自営業者としてのフリーランスに独自の保護を与えるものである⁴。

本稿は、まず、フリーランス法の保護対象につ

1. ここでの「フリーランス」は、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」と定義されている。その一方で、フリーランス法は、「特定受託事業者/特定受託業務従事者」を後述するように定義したうえで、その適用対象としている。本稿では、「特定受託事業者/特定受託業務従事者」を指してフリーランスという言葉を用いる。
2. 総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」（令和5年7月）。なお、当該調査以外にも、国は、「フリーランス」を対象とした実態調査を行っている。例えば、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」（令和2年5月）は、14万人ほどのサンプル数に基づいた調査に基づいて、「フリーランス」の人数を467万人（本業は214万人、副業は248万人）と試算している。
3. 脇田滋「プラットフォーム労働者保護をめぐる新動向」労働法律旬報2060号（2024年）20頁以下、浦田誠「EUプラットフォーム労働者指令の成立とその『立役者たち』」季刊労働者の権利355号（2024年）30頁以下等。また、ILOでは、2025年（第113回）及び2026年（第114回）の総会でプラットフォーム・エコノミーにおけるディーセントワークを議題として話し合われることが予定している。
4. 荒木尚志「労働法の視点から見たフリーランス法の意義と課題」公正取引878号（2023年）19頁は、フリーランス法を「フリーランスに対して、労働法・競争法のいずれとも異なる特別の保護を立法によって設立したもの」といえ、「特別規制アプローチが採用された」とする。

いて指摘し、次に、フリーランス法は誰がどのような保護を与えることを義務づけているかについて、フリーランス法が予定する履行確保手段にも触れながら指摘していく。

1. フリーランス法は 誰を保護する法律か

フリーランス法は、「特定受託事業者/特定受託業務従事者」（フリーランス）を保護対象とする。「特定受託事業者」とは、一定の業務委託の相手方である事業者（個人又は法人）であって、従業員を使用しないもの⁵（法人である場合は、一の代表者以外に他の役員がないことも必要となる。）である⁶。要するに、一定の業務委託を受ける個人事業主や一人社長の会社がこれにあたる。業種の限定はなされていない。

ハラスメント防止措置に関するもののように自然人としての側面に着目し、これを保護対象として示す必要がある部分があるため、「特定受託業務従事者」という概念が用いられていることがある⁷。「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者が個人の場合はその個人、これが法人の場合

はその法人の代表者のことをいう。

フリーランス法における「業務委託」は、事業者がその事業のために他の事業者、物品の製造・加工、情報成果物の作成、又は役務の提供（自らに役務の提供をさせることを含む。）を委託することである（2条3項）。したがって、製品の売買取引をする者はフリーランス法の対象ではない。また、消費者との取引もこの法律の対象にはならない。

フリーランスが、実態上、労基法上の労働者にあたる場合は、フリーランス法は適用されず、労基法が適用される⁸。ただし、副業でフリーランスとして就業する場合、その限りでフリーランス法が適用される。他方で、フリーランス法は、独禁法や下請法の適用を排除しない。ただし、独禁法が適用されるためには優越的地位の濫用の存在をフリーランスが証明する必要がある。下請法が適用されるためには、資本金要件を満たす必要があり、また、その適用対象は下請取引に限定され、発注事業者が自ら用いる役務の提供が含まれない。行政は、フリーランス法と独禁法及び下請法における違反行為が重複している場合、フリーランス法の規定を優先して適用している⁹。

5. 「従業員を使用する」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、継続31日以上雇用されることが見込まれる労働者を雇用することを意味する（公正取引委員会・厚生労働省「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する考え方」（2024年5月31日））。同様の時間・期間、派遣労働者を受け入れることも「従業員を使用する」に該当する（同「考え方」）。この一定の短時間又は短期間の労働者を除く取り扱い、雇用保険法における被保険者の適用除外の要件を参考としている（雇用保険法4条1項、同法6条1号2号）。なお、濱口桂一郎「政省令等から見るフリーランス新法」先見労務管理62巻1732号（2024年）2頁以下は、2024年5月の雇用保険法改正（施行は2028年10月）によって週10時間以上と改正されたこととの関係で、早晚見直しがなされよう指摘する。

6. フリーランス法は、主に「個人」としてのフリーランスと「組織」としての発注事業者間の構造的な交渉力や情報収集力の格差に着目して規制を行っている。大内伸哉「フリーランス政策はどうあるべきか」季刊労働法287号（2024年）2頁以下は、「従業員使用基準」について、フリーランスへの保護の正当化し、規制の限界を画するものとして批判的に論じている。

7. 公正取引委員会事務総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＝厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室『フリーランス・事業者間取引適正化等法』（商事法務、2024年）34頁。

8. 第211回国会参議院内閣委員会2023年4月27日宮本悦子政府参考人答弁。同国会衆議院内閣委員会（2023年4月5日）及び参議院内閣委員会（2023年4月27日）の附帯決議では、労基法上の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討することや、偽装フリーランスや準従属労働者の保護について、労働基準監督署等が聴取、確認する旨が言及されている。

9. 前掲注7）著書220頁以下。

2. フリーランス法は誰がどのような保護を与えることを義務づけているか

(1) フリーランス法の特徴

フリーランス法の特徴は、①「業務委託をする者」と「継続的な業務委託」という二つの視点からフリーランスに与えられる保護の内容に濃淡をつけていること、②経済法（下請法）が参考とされた「取引の適正化」に関する規定と労働法が参考とされた「就業環境の整備」に関する規定を含んでいること¹⁰、③履行確保手段として行政の介入や刑事罰等の制裁が予定されていること、にある。

まず、フリーランス法は、フリーランスに業務委託をする事業者（業務委託事業者）に義務を課すが、特に、業務委託事業者のうち「個人であって、従業員を使用するもの」又は「法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの」を「特定業務委託事業者」と概念化して、より豊富な内容の義務を課す¹¹。

プラットフォーム就労におけるプラットフォームが業務委託事業者かが問題となりうる。仲介事業者が発注者から受注した業務をフリーランスに再委託するものは業務委託事業者に該当する¹²。また、実質的に仲介事業者からフリーランスに業

務委託をしているといえる場合についても業務委託事業者に該当する¹³。

次に、フリーランス法には、「継続的な業務委託」を適用要件としない規定と「継続的な業務委託」（政令により設定される。現在は1ヶ月以上と6ヶ月以上の二つのパターンがある。）を適用要件とする規定がある。取引先への経済的な依存を示す指標とされている¹⁴。この適用要件を満たすためには、実際に契約が一定の期間を存続する必要はなく、一定期間、業務委託が継続することを見込んで契約を締結した場合、その契約の成立時点から適用要件を満たしたことになる。業務委託が連続する場合、契約当事者が同一であり、給付・役務の提供の内容にある程度の同一性があるとき、連続する契約の間に1ヶ月以上の空白期間がなければ、前後の契約期間が通算される。

以下では、「取引の適正化」に関する規定と「就業環境の整備」に関する規定に分けて、それぞれの規定の内容を確認したうえで、フリーランス法が予定する履行確保手段について述べる。

(2) 取引の適正化に関する規定

① 業務委託時の明示義務（業務委託事業者）

業務委託事業者は、業務委託をした場合は、フリーランスに対し特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面の交付又は電磁的方法により明示しなければならない（3条1項）。電

10. 小西康之「フリーランス法の内容と提示する課題」ジュリスト1589号（2023年）64頁は、「労働法アプローチから事業者との取引の規制のあり方を検討する途が本法による『仕切り』により閉ざされているような印象を受ける」と指摘する。

11. 「従業員を使用する」の解釈については、前掲注5）参照。

12. 前掲注7）著書41頁。なお、前掲注10）論文60頁も同様の指摘をする。

13. 第211回国会衆議院内閣委員会2023年4月5日三浦章政府参考人答弁。前掲注7）著書41頁。同書は、業務委託性の有無について、「委託の内容（物品、情報成果物または役務の内容、相手方事業者の選定、報酬の額の決定等）への関与の状況のほか、必要に応じて反対給付たる金銭債権の内容および性格、債務不履行時の責任主体等を、契約および取引実態から総合的に考慮した上で判断される」と指摘する。また、フリーランス法の制定時、衆議院内閣委員会及び参議院内閣委員会において、仲介事業者の実態把握とフリーランス法の適用対象とならない仲介事業者に対する規制の必要性についての検討を求める旨の附帯決議がなされている。

14. 前注7）著書91頁。

磁的方法による明示でも構わないが、特定受託事業者から書面の交付を求められた場合は、原則として、遅滞なく、これに応じなければならない（同条2項）。また、原則として、業務委託事業者は、業務委託をした場合に直ちにこの明示をしなければならないが、内容が定められないことに正当理由があるときは、内容が定められた後直ちに、明示をすればよい。この規定は、トラブルの未然防止を目的とする。特定業務委託事業者ではない業務委託事業者に課される義務は、この明示義務のみである。

② 報酬支払期日設定義務と期日を遵守した報酬支払義務（特定業務委託事業者）

特定業務委託事業者は、フリーランスから給付や役務提供を受領した日（以下「受領日」）から「60日」以内かつできる限り短い期間内に報酬支払期日を設定し、その期日に報酬を支払わなければならない（4条1項、5項）。そして、この報酬支払期日が設定されない場合には「受領日」が、上記に反した定めがなされた場合には「受領日」から起算して「60日」を経過する日が、報酬の支払期日と定められたものとみなされ、特定業務委託事業者は、そのみなされた期日までに報酬を支払わなければならない（法4条2項、同5項）。ただし、特定業務委託事業者がフリーランスの責めに帰すべき事由により報酬を支払うことができなかつたときは、当該事由が消滅した日から起算して「60日」以内に支払わなければならない（4条5項）。

なお、元委託者から業務委託を受けた特定業務委託事業者がフリーランスに再委託する場合には、元委託者からの報酬の支払がフリーラン

スへの報酬の原資となることを踏まえ、上述の内容のうち、「受領日」は「元委託者から支払いを受ける期日」に、「60日」は「30日」となる（4条3項、4項、5項）。ただし、この場合、特定業務委託事業者は、元委託者から前払金の支払を受けたときは、フリーランスに対して、業務委託に係る業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮をしなければならないとされている（4条6項）。

③ 遵守事項（特定業務委託事業者＋1ヶ月以上の継続的業務委託）

1ヶ月以上の継続的な業務委託である場合、特定業務委託事業者は、以下の行為をしてはならない（5条）¹⁵。

- (ア) フリーランスの責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
- (イ) フリーランスの責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
- (ウ) フリーランスの責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
- (エ) 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
- (オ) 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
- (カ) 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させる行為によって、フリーランスの利益を不当に害すること
- (キ) フリーランスの責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させる行為によって、フリーランスの利益を不当に害すること

15. 役務の提供を委託する業務委託の場合、業務委託の目的となる行為の性質を考慮し、(ア)～(ウ)の行為は禁止されていない。

(3) 就業環境の整備に関する規定

① 広告等による募集情報提供時における的確表示義務（特定業務委託事業者）

特定業務委託事業者は、広告等により、その行う業務委託に係るフリーランスの募集に関する一定の情報を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、その情報につき正確かつ最新の内容に保たなければならない（12条）。

② 育児介護等と業務委託を両立するための配慮義務（特定業務委託事業者＋6ヶ月以上の継続的業務委託）

6ヶ月以上の継続的業務委託である場合、特定業務委託事業者は、フリーランスの申出に応じて、フリーランスが、妊娠、出産若しくは育児（小学校未就学児の養育）又は介護（要介護状態にある家族の介護その他の世話）と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない（13条1項）。具体的な配慮については、厚生労働大臣指針が規定している。6ヶ月以上の継続的業務委託でない場合、特定業務委託事業者は、上記のような配慮をする努力義務をおう（同条2項）。

③ ハラスメント防止措置義務（特定業務委託事業者）

特定業務委託事業者は、フリーランスに対し、当該業務委託に関して行われるセクハラ、マタハラ、パワハラについて、ハラスメント防止措置を講じなければならない（14条1項）。この措置の内容については、厚生労働省指針が規定している。また、特定業務委託事業者は、フリーランスによる相談又は当該相談への対応に協

力した際に事実を述べたことを理由として、フリーランスに対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない（14条2項）。

④ 中途解除等の30日前の予告義務と解除理由開示請求応諾義務（特定業務委託事業者＋6ヶ月以上の継続的業務委託）

6ヶ月以上の継続的業務委託の場合、特定業務委託事業者は、当該業務委託に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）をしようとする場合には、当該契約の相手方であるフリーランスに対し、少なくとも30日前までに、その予告をしなければならない（16条1項本文）。ただし、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合等、厚生労働省令で定める場合は、この限りでない（同項但書）。また、フリーランスが、この予告がされた日から契約が満了する日までの間において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該フリーランスに対し、遅滞なくこれを開示しなければならない（法16条2項本文）。ただし、第三者の利益を害するおそれがある場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない（同項但書）。

(4) フリーランス法が予定する履行確保手段

フリーランス法のうち、取引の適正化に関する規定は公正取引委員会と中小企業庁が、就業環境の整備に関する規定は厚生労働省が所管している。

フリーランスは、フリーランス法違反の事実がある場合、所管官庁に申出をすることができる（6条1項、17条1項）。申出があった場合、所管官庁は、必要な調査を行い、その申出の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置そ

の他適当な措置をとらなければならない（6条2項、17条2項）。業務委託事業者は、この申出を理由に当該フリーランスに対して不利益取扱いをしてはならない（6条3項）。

取引の適正化に関する規定については公正取引委員会が、就業環境の整備に関する規定については厚生労働大臣が、業務委託事業者に対して、必要な措置を勧告することができる（8条、18条）。ただし、上記育児介護等と業務委託を両立するための配慮義務違反は勧告の対象ではない。公正取引委員会又は厚生労働大臣は、勧告を受けた者が、正当な理由なく、当該勧告に係る措置をとらなかったとき、当該勧告を受けた者に対し、当該勧告に係る措置をとるべきことを命令することができ、また、当該命令をした場合には、その旨を公表することができる（9条、19条1項、同条2項）。ただし、ハラスメント防止措置義務違反については、企業名公表の対象となるが、命令の対象にはならない（19条3項）。中小企業庁長官は、フリーランス法に基づいて勧告や命令をする権限を有していないが、公正取引委員会に対して、適当な措置を請求することができる（7条）。

中小企業庁長官及び公正取引委員会、厚生労働大臣は、業務委託事業者、特定業務委託事業者、フリーランスその他の関係者に対し、業務委託に関し報告をさせ、又はその職員に、これらの者の事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができる（11条、20条）。この報告徴収及び立入検査は、それぞれ必要な限度において認められる。ハラスメント防止措置義務違反については、特定業務委託事業者に対する報告徴収のみが認められ、立入検査は認められていない（20条2項）。

フリーランス法は、上記（2）及び（3）で示した各種義務に違反したことから直ちに制裁へと繋げるものではない。しかし、業務委託事業者が

行政による命令に違反した場合や、報告徴収や立入検査の対象となった者が報告を拒否したり、虚偽の報告をしたり、検査を拒否したりした場合、当該違反行為をした者は、50万円以下の罰金に処される（24条）。法人の代表者又は法人若しくは人の従業者が、その法人又は人の業務に関し、当該違反行為をしたときは、行為者だけでなく、その法人又は人も50万円以下の罰金の対象となる（両罰規定：25条）。ただし、ハラスメント防止措置義務違反に際して、厚生労働大臣が特定業務委託事業者に報告徴収を行なった場合に、当該報告を拒否した者又は虚偽の報告をした者は、罰金ではなく20万円以下の過料の対象となり、両罰規定は適用されない（26条）。

国は、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとされている（21条）。厚生労働省の委託事業として第二東京弁護士会が「フリーランストラブル110番」を実施している。

結びに代えて

フリーランス法は、業界を限定することなく、行政の介入による履行確保制度を伴って、フリーランスに一定の保護を与えた。その保護内容は、業務委託事業者の「組織性」と業務委託の「継続性」という視点から濃淡をつけたものとなっている。果たして、この保護内容で十分か、適切な濃淡であるのか、行政による履行確保は適切に機能するのか、今後の運用とそれを踏まえた検証が期待される。

フリーランス法は、経済法的内容の規制と労働法的内容の規制を併せ持つ。果たしてフリーランスの保護にあたって、経済法的内容の規制が望ましいのだろうか。他人労働力を使用せずに自ら就労する者であるフリーランスに対する保護のあ

り方をめぐっては、自由な競争の確保という視点を働く人の良好な就業環境の確保という視点からアジャストしていくことが考えられる。

2022年9月の欧州委員会「個人自営業者の労働条件に関する集団協定へのEU競争法の適用に関する指針」は、雇用契約を結んでいない又は雇用関係にない者で当該役務の提供を主として自らの個人的労働力に頼る者である個人自営業者（solo-employed person）のうち一定の者について、特にビジネス・サービスやパーソナル・サービスの下請化及び外部委託、生産過程のデジタル化、オンライン・プラットフォーム・エコノミーの台頭といった背景において、交渉力を欠き、自らの労働条件に影響力を行使することが困難な場面があることを指摘するとともに、集団交渉がこうした個人自営業者の労働条件を改善する重要な手段となり得るとする。そして、同指令は、①相手方事業者に経済的に依存している個人自営業者、

②同じ相手方事業者のために労働者と一緒に同一または類似の業務を行う個人自営業者及び③一定の労働プラットフォームを介して就労する個人自営業者について、複数の者又はその代表と相手方事業者や労働PFとの間で労働条件に関する集団協定が競争制限的協定・協調的行為を規制するEU機能条約101条の適用範囲外であるとする。

日本の例ではないが、このような集団協定によるフリーランスの保護の可能性を目の当たりにすると、フリーランスが主体となって各業界の特性を踏まえた働く者の生活の視点に立った保護を充実していくことが期待される。一方で、既存の労働組合もそれを遠方から眺めているというわけにはいかないだろう。安く使いやすい労働力としてフリーランスが使われてしまうことは、同じ労働市場で働く者の雇用や労働条件に影響しうるからである¹⁶。

16. 藤木貴史「プラットフォームワーカーに対する集団法上の保護」日本労働法学会誌135号（2022年）51頁。なお、日本労働組合総連合会によるフリーランス支援の枠組みとして、「Wor-Q」がある。このような取り組みは、労働組合がフリーランスを支援するというだけではなく、いわゆる誤分類を発見し、是正することにつながるという意義も有するだろう。

近藤絢子 著『就職氷河期世代 データで読み解く所得・家族形成・格差』

中公新書（2024年）

不安定な雇用形態の人が多く賃金が低い、経済的に不安定なので家庭が築けない、正社員でないと子供が持てないから少子化が進む・・・就職氷河期世代についてはこのように語られることが多い。このうち、雇用形態や賃金については政府の公表する統計データから確認できるのに対し、家族形成との関連性や人口動態に及ぼす影響については、（個別の事例・取材などではない）客観的なデータから全体像をとらえたものは多くないという。この点、労働経済学の研究者である著者は、公的統計などの各種調査データから、就職氷河期世代の実態を客観的にとらえ、通説的なイメージと実態との乖離を検証している。

本書では、1993年～2004年に高校や大学などを卒業した世代を「就職氷河期世代」としたうえで、バブル崩壊直後の1993年～1998年卒を「氷河期前期世代」、金融危機の影響を受けた1999年～2004年卒を「氷河期後期世代」としてさらに区分している。また、就職氷河期より上の世代として1987年～1992年卒を「バブル世代」、下の世代としてリーマンショックの影響が顕在化する前の2005年～2009年卒を「ポスト氷河期世代」、リーマンショックや東日本大震災の影響を受けた2010年～2013年卒を「リーマン震災世代」と定義しており、こういった世代とも対比することで就職氷河期世代の実態を明らかにしている。以下、各章について簡単に紹介する。

第1章「労働市場における立ち位置」では、就職氷河期世代とその前後の世代を比較し、就職氷河期世代なかでも氷河期後期世代では上の世代に比べて卒業後長期にわたって雇用が不安定で年収が低いこと、氷河期世代よりも下の世代は景気回復期に卒業した世代も含めて雇用が不安定で年収が低いままであることなどを確認している。

第2章「氷河期世代の家族形成」では、氷河期世代の家族形成（結婚や出産）の動向を確認している。就職氷河期が世代の経済的な窮状が未婚化・少子化を加速させたとの論があるが、実際は就職氷河期より前から出生率の低下、20代・30代の未婚率の上昇は始まっていたこと、就職氷河期後期世代はその上の世代より40歳までに産む子供の数は多かったことが明らかとなった。

第3章「女性の働き方はどう変わったか」では、新卒市場における男女格差の推移や、結婚や出産による退職行動の変化、中年に差し掛かった現在の状況を詳しくみている。新卒時点で就職氷河期であった影響は男性よりも女性でより強かったが、就業率・正規雇用率の世代差は数年で解消していること、フルタイム雇用者の年収の世代間格差や同世代内の男女間格差は縮小していないことなどが示されている。

第4章「世代内格差や無業者は増加したのか」では、就職氷河期を招いたバブル崩壊以降の経済格差の拡大による貧困層の増加や、就職氷河期によるニートやひきこもりの増加について検証している。就職氷河期世代以降は所得分布の下位層がさらに下がることによって世代内の所得格差が拡大傾向にあること、厳しい状況に置かれている人の割合は若い世代ほど増えていて年齢が上がっても減少しないことなどが示されている。

第5章「地域による影響の違いと地域間移動」では、就職氷河期の影響に地域差があるか、地域間の移動に影響しているか、という点に焦点をあてており、就職氷河期のインパクトには地域差があったこと、地域間の賃金格差は就職氷河期に拡大し、特にフルタイム雇用者で顕著であったことなどが明らかになった。

終章「セーフティネット拡充と雇用政策の必要性」では、経済的に親に依存する層の拡大や、若年期の不安定雇用がもたらす老後の生活不安に焦点を当てて、今後深刻化していく問題について論じている。

本書は、“客観的なデータによる現状把握”という姿勢で一貫している。そのため、図表の数値を確認しながら読み進めることになるが、図表の数や文章中の数値での記述があまり多くならないように工夫されている印象である。本書では、世間の認識とデータで確認された事実と乖離がいくつも示されており、改めて、客観的なデータによる検証の重要性を強く認識することができた。（浅香 徹）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>