

労働組合は フリーランスとどう向き合うか

あそ　　ゆうこ
麻生　　裕子

●連合総合生活開発研究所 主任研究員

フリーランス新法の施行が今年11月に迫っている。あわせて、労災保険特別加入制度も適用対象が拡大される。法律的に少しずつ改善されているように思われるが、フリーランスとして働く人々が直面する問題、例えば、対等に契約が結べない、報酬が不当に低いといった実情をみれば、まだまだ不十分であることはいうまでもない。

だからこそ、労働組合の出番は多いはずだ。労働組合ならば、法律の制定や改正にむけた働きかけだけでなく、当事者を組織化し、労働条件改善のための交渉を行うこともできる。なかでも重要なのは、業界ごとの最低報酬の基準をつくることだ。つながりたくないフリーランスが数多く存在していることをふまえれば、いま一度、労働組合も向き合い方を考えなければならない時期にきているように思われる。

現在、連合総研では「フリーランスの実態に関する調査研究」を進めている。フリーランスを組織化している労働組合や組合員へのインタビュー調査を実施しているところだ。もちろん、フリーランスを視野に入れて真剣に取り組んでいる労働組合は多数あるが、日ごろ感じているのは、取り組む労組と取り組まない労組の温度差だ。

総務省統計局「就業構造基本調査」は、令和4年の調査結果から、本業フリーランスの実数が示されるようになった。ここでのフリーラン

スとは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主または一人社長であり、その仕事で収入を得る人をさす。有業者総数に占める本業フリーランスの割合は全体では約3%、産業別にみると、学術研究、専門・技術サービス業、建設業、不動産業、物品賃貸業が10%超、情報通信業、生活関連サービス業、娯楽業が5%前後と相対的に高い。もっと詳細に分析しなければ、これらの数値をどうみるかは難しいところだが、将来的に上昇傾向にならないとはかぎらない。

このことが意味しているのは、雇用契約から業務委託契約への置き換えの浸食だ。企業が雇用によるコストを抑制するため、この置き換えを拡大していけば、業界全体、ひいては社会全体が低収入になっていき、労働の劣化にもつながる。こうした危機感があるかどうか。けっして他人事ではない、そう思えるかどうか。これが温度差のひとつの原因かもしれない。

あらためて「連合評価委員会最終報告」を読み返したら、すでに20年以上前につきのような指摘をしていた。「正社員から非正社員に置き換えられているだけではなく、正社員から個人請負業者等への置き換えも進んでおり…」、「雇用労働者以外の労働者も包摂できる組織のあり方を模索する必要がある」。20年経った今、労働運動として、正規だけでなく非正規雇用も包摂したその先には、フリーランスが待っているのではないだろうか。