

厚生労働科学研究費補助金
(労働安全衛生総合研究事業)

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と
意識の実態把握のための調査研究

令和3年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 横山 和仁

令和4(2022)年 5月

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と
意識の実態把握のための調査研究

総括・分担研究報告書

令和3年度（2年計画の1年目）

<研究代表者>

横山 和仁

国際医療福祉大学大学院医学研究科公衆衛生学専攻 教授

順天堂大学大学院医学研究科 客員教授

<研究分担者>

谷川 武

順天堂大学大学院医学研究科 教授

武藤 剛

北里大学医学部 講師

岡村 世里奈

国際医療福祉大学大学院医療経営管理分野 准教授

浦川 加代子

国際医療福祉大学赤坂心理・医療マネジメント学部心理学科 非常勤講師

公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター ストレス科学研究所 客員研究員

遠藤 源樹

順天堂大学医学部 准教授

<研究協力者>

和田 裕雄

順天堂大学大学医学部

黒澤 美智子

順天堂大学大学医学部

北村 文彦

順天堂大学大学医学部

伊藤 弘明

順天堂大学大学医学部

山崎 友丈

マインメンタルヘルス研究所

小島 健一

鳥飼総合法律事務所

大森 由紀

北里大学医学部

石井 理奈

北里大学医学部

石橋 桜子

順天堂大学大学院

目 次

I. 総括研究報告書	
フリーランスの業界団体における安全衛生対策と 意識の実態把握のための調査研究	1
横山 和仁	
II. 分担研究報告書	
1. フリーランス当事者の安全衛生と意識の実態把握のための調査研究	26
横山 和仁	
浦川 加代子	
2. フリーランスに仕事を発注している企業における安全衛生対策と 意識の実態把握のための調査研究	61
谷川 武	
遠藤 源樹	
(添付資料) フリーランス企業向け調査票	66
3. IT 業界等のフリーランス労働者の安全衛生に関する、 事業者・業界団体調査と分析	76
武藤 剛	
遠藤 源樹	
4. EU におけるギグワーカーの法的保護の在り方に関する研究	82
岡村 世里奈	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	91

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

総括研究報告書

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

<研究代表者>

横山 和仁 国際医療福祉大学大学院医学研究科公衆衛生学専攻 教授
順天堂大学大学院医学研究科 客員教授

研究要旨

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のために以下の研究を実施した。

研究 1:

フリーランスで働く人々の労働安全衛生の問題点を明らかにするために、フリーランス当事者の報酬、キャリアアップ、育児介護等との両立、健康管理、安全衛生対策の取り組みや、費用負担、補償、ガイドラインの実地状況等の実情とニーズを、インターネットパネル調査会社に登録したフリーランスに該当する働き方をしている人々を対象に質問票調査を行い、2,750名の回答をまとめた。

研究 2:

本研究の目的は、フリーランスで働く人々や関係者を対象に、働く上での安全衛生対策事例について収集と分析を行い、当事者・関係者のニーズを配慮した労働安全衛生施策への情報提供と提言を行うことである。具体的には、フリーランスで働く人々に仕事を発注している事業所が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容について質問紙調査を行う。今年度は調査票を作成した。調査票は仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスと感ずる事柄に関して相談を受ける窓口、会員のためのスキルアップ・キャリアアップや福利厚生制度のサポート、報酬、会員の健康管理に関するサービス、交通安全、労働安全に関すること、有害物質を取り扱う会員に関すること、ガイドラインに関する事、労災保険の特別加入制度について、会員の健康課題、安全衛生への取り組み、福利厚生や自主的な安全ガイドラインの作成などの取り組み等についての内容等で構成される。調査票は関係者（厚生労働省、企業）からの意見を反映させて作成した。現在、調査対象企業の抽出方法、調査方法、対象企業数について調整を進めている。実施計画は所属大学の倫理審査委員会で審査中である。

研究 3:

昨今の働き方の多様化に伴い、種々のフリーランス形態で従事する労働者に関する労働安全衛生上の課題が指摘されている。フリーランス労働者と取引関係がある企業や組織団体に対して本課題に関する実態調査を実施していくにあたり、今年度は、課題を浮き彫りとすべく関係者を抽

出し実施した IT 業界のインタビュー結果の分析を行った。多段階構造の元請け一下請け構造が常態化している IT 業界で、最末端でフリーランスとして請け負う労働者への実態調査により、第三次産業で元請け先に常駐する労働者についての労務時間や長時間残業の管理不徹底や、元請け一下請け間での安全衛生ルールの齟齬、さらに安全衛生管理担当者不在による下請け企業社員の被る不利益の実態が示唆された。一作業場に多段階構造の労務契約企業が混在しても、「同一作業場、同一安全衛生」として下請けフリーランスの末端まで、安全衛生の一本化を図ることが望まれる。次年度以降、フリーランス労働者の様々な業界に焦点をあてた実態分析を行っていく。

研究 4:

本研究では、フリーランスの中でも特に近年急速にその数が増えてきているギグワーカーに対する法的保護の在り方を検討するため、EU 欧州委員会が 2021 年 12 月に公表した「プラットフォーム労働における労働条件に関する指令案 (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work)」に関する文献の収集・分析等を行うことによって、日本への示唆を得ることを目的とした。

研究の結果、当該 EU 指令案では、ギグワーカーの保護を図るため、ギグエコノミーのビジネスモデルの特徴である自動監視・意思決定システムによるアルゴリズム管理等を踏まえた上で、偽装労働者を防止するための労働者性の判断枠組みを設けるとともに、ギグワーカーの安全や健康に関するための措置や労働や契約条件等の明確性の確保を実現しようとしていることが分かった。冒頭でも述べた通り、日本においても急速にギグワーカーの数が増えてきていること、またギグエコノミーに関しては、従来の就業形態とはまったく異なる新しい就業形態であることなどを踏まえれば、日本においても当該 EU 指令案のように、アルゴリズム管理などギグエコノミーの特徴を踏まえた上で、ギグワーカーの保護を目的とした新たな法的枠組みを設ける必要があるものと考えられる。

<研究分担者>

谷川 武

順天堂大学大学院医学研究科 教授

武藤 剛

北里大学医学部 講師

岡村 世里奈

国際医療福祉大学大学院医療経営管理分野 准教授

浦川 加代子

国際医療福祉大学赤坂心理・医療マネジメント学部心理学科 非常勤講師

公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター
ストレス科学研究所 客員研究員

遠藤 源樹

順天堂大学医学部 准教授

<研究協力者>

和田 裕雄

順天堂大学大学医学部

黒澤 美智子

順天堂大学大学医学部

北村 文彦

順天堂大学大学医学部

伊藤 弘明

順天堂大学大学医学部

山崎 友丈

マインメンタルヘルス研究所

小島 健一

鳥飼総合法律事務所

大森 由紀

北里大学医学部

石井 理奈

北里大学医学部

石橋 桜子

順天堂大学大学院

研究 1:

A. 研究目的

フリーランスの実態調査の収集・分析（アンケート調査）により、以下を明らかにする。

1. 必要とする支援やニーズ（安全衛生対策の取組や費用負担、補償の仕組み等の現状と今後への希望）
2. 「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」（内閣官房ほか、2021年3月26日）の認知度、実施状況、意見

B. 研究方法

インターネットパネル調査会社のパネルに登録したモニターのうち、15,000名程のフリーランスで働く者を対象とし、以下の質問項目を提供、調査実施を委託し、調査結果を解析した。回答が2,750名に達した時点で終了した。ここでフリーランスとは、①自身で事業等を営

んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない、のすべてを満たすこととした。

回答者の基本属性のほか、以下が主要な質問項目である。

1. 実情

- ①報酬額を適正と考えるか
- ②スキル・キャリアアップ制度
- ③出産、育児、介護等との両立
- ④健康管理（健康保険、健康診断、健康教育、メンタルヘルス対策等）
- ⑤仕事が原因の負傷・罹病、仕事が打ち切られた場合等の支援
- ⑥労災保険特別加入制度の利用
- ⑦労災の経験・対応
- ⑧その他、福利厚生制度

2. ニーズ（自由記述）

- ①上記ガイドラインの実施状況、評価
- ②委託企業へ望むこと
- ③行政に望むこと

C. 研究結果

フリーランスで働く、2,750名の回答結果を以下にまとめた。

1) 回答者属性

女性39.5%に比べ、男性が60.2%であった。年齢については、60歳以上が全体の2割強（23.9%）を、30～59歳が約7割（69.9%）を占めた。

2) フリーランスとしての経歴

回答者の副業としてフリーランスをしている割合は6.9%と低く、5年以上フリーランスとして働いている人が69.3%を占めた。直近1年での取引企業は3社以下が73.7%であった。

3) 労働時間

フリーランスとして週当たりの労働時間は、

40時間未満は67.2%、40～59時間は23.1%、60～79時間は6.0%、80時間以上は3.7%であった。(労働基準法で定められている労働時間1週40時間)

4) 年収

フリーランスとしての2020年度年収は400万未満が62.1%、400～1,000万未満が20%、1,000万以上が4.4%であった。(2020年の給与所得者年収平均値433万：国税庁 令和2年分 民間給与実態統計調査)

5) 主な収入源となっている職種

クリエイティブ・Web・フォト系12.7%、営業・販売・小売系11.7%、その他15.2%であった。その他418件中の内訳で多いものは、サービス65件、不動産、アパート賃貸・管理、投資60件、建設・建築関係52件などが挙げられた。

6) フリーランスを始めた理由

「自分の裁量で仕事をするため」45.7%、「働く時間/場所を自由にするため」36.8%、「より自分の能力/資格を生かすため」36.0%、「収入を増やすため」23.5%、「ワークライフバランスを良くするため」22.3%、「子育てとの両立」、「介護との両立」、「自分の体調不良」のためが14.1%、「解雇」、「勤め先の倒産・廃業」が7.5%であった。その他5.4% (148件)の中で多く挙げたものは、「家業継承」(29件)、「正社員としての雇用形態がない」(26件)、「定年退職」(19件)、「やむを得ず」(13件)であった。

7) フリーランスを始める前後の変化

フリーランスを始め、回答者の57.1%が「自由時間」、51.5%が「満足度」、48.6%が「スキル・経験」、35.9%が「自己投資」、31.4%が「生産性」の増加を、また、38.3%が「働く時

間」、42.5%が「人間関係のストレス」、36.4%が「仕事の量や質に関するストレス」、28.7%が「家庭・家族と仕事の軋轢についてのストレス」、39.4%が「収入」の減少を回答した。

8) フリーランス団体や仲介事業者への登録

フリーランス団体等には登録していない回答者が92.8%、理由として、「メリットがない」が57.6%、「登録しなくても、仕事を得られる」33.4%、「費用が掛かる」28.0%であった。自由回答では、「団体があることを知らなかった」24件、「登録しても仕事来ない」、「登録できる団体がない」がそれぞれ5件、「よくわからない」7件、「面倒だ」3件であった。その他3.5% (87件)では自由記載欄にて「知らなかった」(24件)が挙がっていた。

9) 満足度

「全般」、「労働時間」、「職場環境」、「取引先との契約内容」、「自身の健康状態」、「仕事上の人間関係」、「達成感・充実感」、「スキル・知識・経験の向上」、「家族のために使う時間」、「スキルアップや能力開発の時間」、「休息・趣味の時間」については、「非常に満足」、「満足」が回答者の44%～52.7%、「不満」、「非常に不満」が6.0%～13.4%を占めた。

「社会的地位」、「多様性にとんだ人脈形成」は、「非常に満足」、「満足」がそれぞれ24.3%、27.2%、「どちらでもない」がそれぞれ58.2%、58.1%、「不満」、「非常に不満」がそれぞれ17.5%、14.7%であった。

「福利厚生」、「収入」、「仕事による災害・病気の補償」は「非常に満足」、「満足」が11.4%～23.4%、「不満」、「非常に不満」が25.9%～38.6%であった。

10) 契約方法

契約方法は企業との直接契約が74.9%を占め、残りは請負・準委託契約であった。

11) 加入している健康診断

地域の国民健康保険が 64.6%、次いで業界団体の国民健康保険 (16.1%) であった。その他 0.9% (26 件) では自由記載欄にて「配偶者の健康保険」(7 件)、「生活保護」(3 件)、「建設国保」(3 件) が挙げられていた。

12) 健康診断受診状況

「いつも」、「時々受けている」の合計は、「市町村が行う健康診断受診」が最も多く 41.9%、「特定健康診査」が 36.2%、「自治体が行うがん検診」が 26.3%、人間ドック等は 20%を切る結果となった。いずれも受けていない人は 35.2% (968 名) であった。

13) 健康診断未受診の理由

健康診断未受診の 968 名について、未受診の理由は、「面倒だから」(57.1%)、「時間がない」(30.0%)、「費用がない」(25.5%) などが挙げられた。その他 4.8% (46 件) では自由記載欄にて「必要ない」(15 件)、「通院中」(9 件) が挙がっていた。

14) 現在の健康状態

健康状態は、「よい」、「まあよい」が 51.4%、「ふつう」が 31.4%、「あまりよくない」、「よくない」が 17.1%であった。

15) 既往歴

既往歴については、「腰痛」(39.7%)、「その他」(23.0%)、「高血圧」(20.1%) の順に多かった。いずれの疾患も、「かかったが、治療/通院していない」割合が、「かかったが、治った」、「現在治療/通院中」と比べ最も高く(「かかっていない」を除いた中で)、すべての疾患の合計に占める割合が 42.3%であった(「脳出血・脳梗塞」64.8%、「腎臓病」60.8%、「心臓病」57.5%、「がん」62.9%)。

16) いずれかの病気に「かかったが治療・通院していない」理由

いずれかの病気に「かかったが、治療/通院していない」584 名 (21.2%) の未受診の理由は、「面倒だから」(44.5%)、「時間がない」(22.6%)、「費用がない」(22.3%) などであった。そのほかの理由では、自由記載欄で「市販薬等、自分で対処する」(9 件) が挙げられた。

17) 取引先・仕事先からの健康に関する支援

支援があったのは、「健康保険に関する案内・紹介」、「健康診断を受ける病院・健診機関の紹介」、「健康診断にかかる費用のサポート」、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」、いずれの項目も 2.2%~6.3%と、「コロナワクチン接種」(10.6%) に比べ低かった。

18) 取引先・仕事先に要望したい支援

回答者の、取引先・仕事先へ求める支援は、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」については、「大いに要望したい」、「要望したい」が、それぞれ 21.3%、19.6%、「ワクチン接種」は 16.7%~17.0%、それ以外については、「大いに要望したい」、「要望したい」が、12.9%~13.7%、また、いずれの項目も、「あまり要望したくない」、「要望したくない」が 30.3%~33.1%を占めていた。

19) 所属団体・プラットフォームに要望したい支援

回答者の、所属団体・プラットフォームへ求める支援は、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」については、「大いに要望したい」、「要望したい」が、それぞれ 20.6%、19.0%、「ワク

チン接種」は15.4～16.4%、それ以外については、「大いに要望したい」、「要望したい」が、13.4%～14.5%、また、いずれの項目も、「あまり要望したくない」、「要望したくない」が28.6%～32.7%を占めていた。

20) 仕事・職業生活についての強い不安、悩み、ストレス

4割(40.7%)が、仕事、職業生活についての強い不安、悩み、ストレスがあると回答した。回答者がストレスを感じる事柄で該当する項目の主なものを3つ選択、順に、収入

(71.7%)、仕事の安定性(44.3%)、仕事の将来性(28.8%)、老後(26.2%)、仕事の量(22.7%)に強い不安、悩み、ストレスを感じていると回答。自由記載欄では、「精神的な支えがない」、「社会保障」などが挙げられた。

21) 仕事・職業生活に関する不安、悩み、ストレスについての相談

仕事の悩み、ストレス等の相談相手として挙げられたものは、順に「家族・友人」

(29.0%)、「仕事先・取引先の窓口・担当者」(10.9%)、「産業医以外の医師」(7.3%)であった。反対に「カウンセラー」(82.5%)、「産業医」(79.9%)、「クリニック等の医師」(73.2%)、「仕事先・取引先の窓口・担当者」(62.7%)の中には「相談できる人はいない」と回答した。「その他」を選択した人の自由記載欄では、相談相手として、「同業者」(25件)、「先輩」(19件)、「元同僚」(12件)などが挙げられた。

相談後のストレスの解消について「解消された」が34.2%、「されなかったが、楽になった」が57.7%であった。

22) ストレスチェック

ストレスチェックの実施について、「受けたことはない」回答者は84.7%、「会社勤めの時

は受けたが、今は受けていない」が10.8%、「今も受けている」が4.7%であった。

フリーランスのみの勤務でストレスチェックを受けている回答者(96名)のうち、86.5%が「取引先・仕事先で」受けていた。

アンケート回答者全体(2,750名)のうち、ストレスチェック後の指導は、ほとんどの人が(96.5%～97.2%)が受けていなかった。

何らかの指導を受けた回答者は、「取引先・仕事先」(41.6%～55.2%)、「取引先・仕事先以外」(44.8%～58.4%)で指導を受けていた。

23) 主な働き場所

主な働き場所は、「自宅・自オフィス」が1,939名(70.5%)、「自宅・自オフィス以外」が811名(29.5%)であった。「自宅・自オフィス以外」では、「企業・自治体等の事務所」(15.3%)、「教育・研究機関」(10.4%)、「建設現場」(9.9%)、「輸送・配送の現場」(7.0%)であった。その他29.5%の内訳は、自由記載欄より、顧客宅(43件)、案件ごとに異なる(23件)、店舗(21件)、客先(14件)などが挙げられた。

24) 有害業務作業

有害業務作業に従事している回答者は88名(「自宅・自オフィス以外」で働いているうちの11.1%)、有害業務作業に従事している回答者のなかでは「重量物の取扱い」4.4%、「粉塵発生」4.2%、「振動工具による身体への著しい振動」2.8%、「紫外線・赤外線にさらされる」2.8%が挙げられた。

有害業務作業に携わる回答者の中で、有害物質についての教育(取扱い上の注意及び事故時の応急措置等について)を受けた人は25名(19.4%)、そのうち、役立ったと回答したのは15.9%であった。

教育・説明をしたのは「仕事先・取引先の企業での教育・研修」(52.0%)、「機関が行う講

習会」(20.0%)、「職場の上司・責任者」(12.0%)であった。

GHSに基づくラベル(化学物質の危険性・有害性などを絵表示などで容器に表示しているもの)、SDS(安全データシート、化学物質の名称・性質や危険・有害性、応急措置、取扱・保管・廃棄方法などを記載しているもの)についてそれぞれ「知っている」回答者は32.6%、28.3%であった。

有害業務従事者88名の有害業務に関する健康診断は、いずれの項目も96.6%~98.9%が受けていなかった。

25) 職場の快適さ

自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者(811名)の職場の快適さについては、7割以上(70.1%~84.3%)が、「空気環境」、「温熱条件」、「視環境」、「音環境」、「空間作業等」、「トイレ」、「洗面所・更衣室」、「食堂等」、「給湯設備・談話室」、「休憩室」、「仮眠室・宿直室」いずれに対しても「快適」、「どちらかといえば快適」と答えた。

26) 作業による負担

自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者は、「不良姿勢作業(腰部、頸部に大きな負担がかかる等の不自然な姿勢)」

(30.8%)、「緊張作業等(高い緊張状態の持続や一定の姿勢の持続が求められる作業)」

(19.8%)、「重筋作業(荷物の持ち運び等を行う作業等、相当の筋力を要する作業)」

(18.5%)、「長時間作業(週40時間を超える、休日労働など)」(17.5%)、「高温作業等(高温・多湿や騒音等にさらされる作業)」

(16.3%)、「運転や運搬作業等(自動車やバイクの運転、自転車での運搬など)」(14.8%)の作業内容の順に負担を感じていた。

27) 職場の施設・場所の利用

自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者の、職場の施設・場所の利用について、90.9%が「相談室等」、87.1%が「運動施設、緑地等」、85.7%が「シャワー室等の洗身施設」、70.9%が「休憩室・リフレッシュルーム等」の使用が許されていないかった。

28) 労働災害防止対策

労働災害防止への関心について、自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者(811名)の39.1%(317名)が「非常に」、「少し関心がある」と回答した。

上記317名のうち職場の労働災害防止対策が「適切」と回答した人が33.4%、「適切ではない」と回答した人が23.3%であった。

また、労災防止教育は、働き始めた際には13.8%が、仕事内容・職場の変化に伴い8.9%が受けたと回答した。

上記、労災防止教育を受けた118名の中で、この教育が役立ったと回答した人は76.3%であった。

29) 「ヒヤリ・ハット体験」

「ヒヤリ・ハット体験」の有無について、経験があったのは、自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者(811名)のうち28.1%であった。

体験があった中で一番多かったものは、自動車、バイク、自転車などでの「運転や運搬に伴う危険」13.7%(111名)、以下、「物の置き方、作業場所の欠陥」6.8%(55名)、「自然的不安定な状態」5.5%(45名)であった。

この「ヒヤリ・ハット体験」を仕事先・取引先に報告したのは、体験のあった228名のうち52.6%(120名)で、仕事先・取引先の原因究明・事故防止のための措置など充分であったのが45.8%、対応はあったもの不十分であったのが45.0%、対応がなかったのが9.2%であった。

30) 労災体験

回答者 2,750 人で、今まで労災体験があった人は、13.5% (370 名) であった。それぞれの労災体験については、「転倒」が最多で 4.2% (128 名)、次いで、「切れ、こすれ」で 4.2% (115 名)、以下、道路での「交通事故」3.7% (102 名)、「墜落・転落」2.4% (65 名) であった。

労災経験のあった 370 名のうち、「転倒」(128 名) で休業を取ったのは 25.8%、「切れ、こすれ」(115 名) では 10.5%、道路での「交通事故」(102 名) は 29.4%、「墜落・転落」(65 名) は 41.5% であった。

治療費については、「全額私費」が 49.7%、「公的医療保険受給、自己負担分は私費」が 12.4%、「労災保険受給」は 9.7%、「全額仕事先・取引先負担」は 5.9% であった。

その労災について相談したことがある人は、370 名中 40 名 (37.8%) で、相談相手として、順に「仕事先・取引先の担当者」(18.1%)、「保険会社」(10.5%)、「クリニック・病院」(8.9%) が挙げられた。

相談をして役に立ったと回答した人は、それぞれ、「保険会社」79.5%、「クリニック・病院」78.8%、「仕事先・取引先の医師・保健師」76.9%、「仕事先・取引先の担当者」74.6%、反対に役に立たなかったのが、「同業者」63.6% であった。

31) 労災可能性

働く環境において、労災の可能性が「ある」、「少しある」と回答したのは、2,750 名のうち 513 名 (18.6%) であった。この 513 名のうち、24.6% が誰かに相談しており、相談相手として、順に「仕事先・取引先の担当者」(12.5%)、「同業者」(5.3%)、「保険会社」(3.9%) が挙げられた。

相談をして役に立ったと回答した人は、それぞれ、「仕事先・取引先の医師・保健師」

85.7%、「保険会社」80.0%、「その他」75.0%、「仕事先・取引先の担当者」71.9%、反対に役に立たなかったのが、「労働基準監督署」57.1% であった。

32) 車両運転

フリーランスの仕事で車両の運転・操縦をする人は、1,153 名 (41.9%) で、そのうち 74.8% が「普通自動車」の運転であった。

運転の目的は、「営業」が 48.9%、「その他」27.1%、「軽貨物・軽車両配送」が 12.5% であった。「その他」の内容は、「移動」79 件、「打合せなど、人に会うための移動」42 件、「通勤」33 件であった (自由記載)。

車両の運転をする人の中で、交通事故を対象とした保険に入っているのは 78.8%、分からないと回答した人は 5.6% であった。

36) 交通事故

仕事で運転をする回答者 1,153 名で交通事故の経験があった人は、15.5% (179 名) であった。それぞれ「有責割合 50% 以上の人身事故」が 36.3%、「物損事故」は 53.6%、「有責割合 50% 未満の人身事故」35.8% であった。

その事故について相談したことがある人は、38 名中 24 名 (63.2%) で、相談相手として、順に「保険会社」(42.1%)、「仕事先・取引先の担当者」(28.9%)、「弁護士・行政書士」(13.2%) が挙げられた。

相談をして役に立ったと回答した人は、「弁護士・行政書士」(80.0%)、「プラットフォーム・フリーランス団体」(75.0%)、「仕事先・取引先の担当者」(72.7%)、「保険会社」(62.5%) であった。

37) 運転についての不安

運転に不安が「ある」、「少しある」と答えた人は、全体のうち 29.3% (530 名) で、530 名の挙げた不安の内容は、「自分の運転技術に不

安がある」(32.6%)、「運転する距離が長い」(23.6%)、「交代のドライバーがいない」(16.2%)、「自分の健康状態に不安がある」(16.0%)、「運転・拘束時間が長い」(12.8%)であった。

38) ガイドライン

2021年3月26日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省が発表した「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「よく」または「少し」知っている人は239名(8.7%)であった。

このガイドラインの「フリーランス」の定義に当てはまるか、の問いに対し、「あてはまる」、「どちらかといえば、あてはまる」と回答した人は、67.6%、「どちらともいえない/わからない」は12.9%であった。

フリーランスとして働く人々が、このガイドラインから外れた「問題となる行為」についての経験の有無については、「発注者からの仕事が、病気のような特別な理由がないと断れない」が23.0%、「報酬が時間当たりいくらで決められる」が20.6%、「受けた仕事をするのに非常に時間がかかるため、他の発注者の仕事を受ける余裕が全くない」は20.1%、「発注者から、通常予定されている仕事の他に、契約や予定にない業務も命令されたり頼まれたりする」は17.1%が、「よく」または「たまにある」と答えた。

また、仕事・取引先との関係については、「契約内容が一方的に決められてしまう(契約内容を交渉する余地がない、報酬の算出基準や方法を発注者に一方的に決定されてしまう等)」が10.0%、「報酬が労務内容によって決まっている(時間外/休日手当に相当するものがある、報酬を業務時間に基づいて算出している、一定額の報酬の支払いが保証されている等)」が9.7%、その他の項目については、あて

はまらない、と回答した人がほとんど(96.0%~96.9%)であった。

39) 在宅テレワーク

回答者の中で、在宅テレワークに「該当する」のは、28.4%(780名)であった。780名の中で「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン(基発0712第3号)」について知っているとは回答した人は、いずれのガイドラインについても10.9%~12.9%であった。

また、仕事の発注者から、これらのガイドラインについての情報提供があったと回答したテレワーカーは、全体の7.1%で、そのうち半分以上は「役に立たなかった」(53.6%)と回答した。

40) 仕事のプレッシャーやストレス、問題の増加に対する反応 (Self-endangering Work Behavior)

プレッシャーやストレス、問題の増加に対し、「余暇の時も仕事の電話を受けられるようにする」ことが「よく」または「常にある」と回答した人が20.1%、「余暇でも(通常に加えて)働く」が17.2%、「余暇の時も自分の上司、同僚、顧客から連絡を受けられるようにする」が16.2%、「仕事をかたづけのために、カフェイン、ニコチン、アルコール、薬、その他を摂取する」12.5%、「パフォーマンスを上げるために、カフェイン、ニコチン、アルコール、薬、その他を摂取する」12.3%、「仕事をうまくやり抜くために、カフェイン、ニコチン、アルコール、薬、その他を摂取する」11.9%、「負担だと感じるペースで働く」が11.7%、「余暇の活動を取りやめて、その代わりに働く」11.0%、「自分には良くないと分かっているペースで働く」11.0%、「指示されな

くても、1日10時間以上働く」31.5%、「仕事のために、レクリエーション活動を断念する」30.7%、「病気でも職場に行く」8.9%であった。また反対に、「まったくない/非常にまれである」または「まれである」と回答した反応は、順に「医者に思いとどまるよう忠告されていても働く」(80.6%)、「重い病気の症状があっても働く」(78.0%)、「病気でも、勤務時間・シフトいっぱい働く」(77.7%)、「病気であるにもかかわらず、無理をして仕事に行く」(76.5%)、「病気でも職場に行く」(74.1%)であった。

41) フリーランスとして働くうえでの所感

今までの回答結果でも示されていたように、自由記載欄では、収入の不安定さ、少なさ 269 件、将来への不安 116 件に続き、社会保障に対する要望 98 件、社会保障以外のシステムに求める事柄 80 件、やりがい・満足が感じられる 81 件、立場が弱い 78 件などが挙げられた。

D. 考察および E. 結論

フリーランスとしての週当たりの労働時間は、労働基準法で定められている労働時間1週40時間を下回る人が主ではあったが、100時間を超える人も散見された。

仕事上の人間関係を含めた職場環境、仕事、プライベートにかかわる時間、自分の健康状態、達成感・充実感等については半数の人々が満足していた。その一方、収入、仕事による災害・病気の補償、福利厚生等に不満を抱える者も多かった。

健康診断を受けていない人が4割弱を占め、面倒、時間・お金がないとの回答が目立った。「必要がない」と考える人もいた。

健康状態が良くないという人が2割弱、病気に罹ったが病院を受診しない人も2割を占めた。未受診の理由は、健康診断と同様に、面倒、時間・お金がないことを理由に挙げる人が

多く、市販薬等、自分で対処するとのコメントが挙げられた。

回答者は取引先・仕事先、所属団体・プラットフォームに対して健康診断や健康維持のためのサポートを求めているものの、実際はワクチン接種に対する支援が1割ほどで、健康保険等、健康に対する支援はほとんど成されていないかった。

仕事上の強い不安、悩み、ストレスを感じている人々は4割を占め、収入や安定性、将来性、老後など、お金や今後に強い不安を抱えている人が多かった。精神的な支えがない、社会保障などのコメントも目立った。

ストレスチェックは8割強が受けたことがなく、フリーランスとして働く前から継続している例(5%弱)は、面接指導とともに主に取引先・仕事先で受けていた。

3割の回答者が自宅・自オフィス以外で働いており、うち有害業務作業従事者は1割を占めた。そのうち3、4%の人々が「重量物の取り扱い」や「粉塵発生」、「振動工具による身体への著しい振動」、「紫外線・赤外線にさらされる」作業に従事していた。

労働災害防止には、4割ほどの人が関心を持っているが、そのうち3割が職場の労働災害防止対策を適切と回答、2割が適切ではないと回答した。労災防止教育は14.5%の人が、何らかのタイミングで受け、このうち8割弱がこの教育が役立ったと答えた。

自宅・自オフィス以外で働く人の中で「ヒヤリ・ハット体験」があったのは3割弱に上り、圧倒的に「運転や運搬に伴う危険」が多かった。

仕事で車両の運転・操縦をする人は、フリーランス全体の4割ほどで、そのうち7割強が「普通自動車」を運転していた。交通事故を対象とした保険加入者は8割弱、未加入者は1.5割、残りは分からないと回答した。交通事故の経験があった人は15%であった。運転に不安

がある人は、全体の3割を占め、「自分の運転技術に不安がある」、以外は、取引先が交代要員を設ける等で環境を改善することによって不安を軽減できる内容であった。

「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」を知っている人は全体の1割に満たなかった。ガイドラインから外れた、以下の「問題となる行為」については、受注される側の立場の弱さを浮き彫りにする内容であり、「病気のような特別な理由がないと発注者からの仕事を断れない」、「報酬が時間当たりいくらで決められる」、「受けた仕事をするのに非常に時間がかかるため、他の発注者の仕事を受ける余裕が全くない」、「発注者から、通常予定されている仕事の他に、契約や予定にない業務も命令されたり頼まれたりする」等に対して2割前後の人が「よく」または「たまにある」と答えた。

また、仕事・取引先との関係については、「契約内容が一方向的に決められてしまう（契約内容を交渉する余地がない、報酬の算出基準や方法を発注者に一方的に決定されてしまう等）」、「報酬が労務内容によって決まっている（時間外/休日手当に相当するものがある、報酬を業務時間に基づいて算出している、一定額の報酬の支払いが保証されている等）」は1割の人が経験しており、その他の項目については、ほとんどの人があてはまらない、と回答した。

今までの回答結果でも示されていたように、自由記載欄では、多くの回答者が収入や将来への不安を感じていた。次いで、病気やけがで働けなくなった時の補償や、国民年金受給額、国民健康保険料等の社会保障システムに対する要望が目立ち、被雇用者として働く人々が受けている水準の社会保障を、フリーランサーは受けられていないことが明らかになった。

また、取引先との関係性、立場の弱さが対等な交渉を難しくしており、適切な報酬を受けら

れていない、待遇が改善されることなく働き続けることを余儀なくしていることがうかがわれた。

反対に、時間や、仕事の仕方、場所など、自分の裁量で自由に働くことが出来ていると感じている回答者が目立った。子育てや、介護、自分の病気やプライベートライフとの両立と、ワークライフバランスが実現できるというコメントもあった。

研究 2:

A. 目的

2020年12月に「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)が内閣官房、公取委、中小企業庁、厚労省連名で発表され、フリーランスとは「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」と定義された。事業者として独占禁止法・下請法により保護する一方で、実態が雇用の場合は労働法令を適用するとしている。

本研究の目的はフリーランスに仕事を発注している委託企業(運送業を含む)の実態調査を行い、以下を明らかにすることである。

1. グッド・プラクティスの実例と特徴
2. 必要とする支援やニーズ(安全衛生対策の取り組みや費用負担、補償の仕組み等の現状と今後への希望)(委託者側の産業医等、公的機関や民間資源の活用を含む)
3. 上記ガイドラインの認知度、実施状況、意見

B. 方法

フリーランスに仕事を発注している企業を対象に企業(事業所)が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容やガイドラインに関する事等の実態について、質問紙調査票を作成する。調査対象となる企業は中小企業白書、フリーランス白書などの既存の報告書、資料、文献

などに紹介されているフリーランスコミュニティ、求人サイト、フリーランスに関連した団体からフリーランスに仕事を発注している企業等を抽出する。対象企業リストを作成し、対象企業に調査票を送付する。情報公開文書を確認していただき、同意が得られた企業の担当者に調査票への記入と返送を依頼する。

(倫理面への配慮)

個人を識別できる情報(氏名、住所、電話番号など)は用いない。本研究の実施計画は順天堂大学倫理審査委員会にて審査中である。

C. 結果と D. 考察

フリーランスに仕事を発注している企業の実態について、仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスと感ずる事柄に関して相談を受ける窓口、会員のためのスキルアップ・キャリアアップや福利厚生制度のサポート、報酬、会員の健康管理に関するサービス、交通安全、労働安全に関する事、有害物質を取り扱う会員に関する事、ガイドラインに関する事、労災保険の特別加入制度について、会員の健康課題、安全衛生への取り組み、福利厚生や自主的な安全ガイドラインの作成などの取り組み等についての内容で構成される調査票案を作成し、関係者(厚生労働省、企業)からの意見を反映させた上で完成させた。調査票の項目は以下の通りである。

1. 事業所(営業所・支社)の所在都道府県名
2. 所属する業界(水産・農林業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス業、不動産業、運輸・情報通信業、商業、金融・保険業、サービス業、その他)
3. 会社の規模(従業員数)
4. 事業所(営業所・支社)からフリーランスの方への仕事の発注の有無
5. フリーランスの方に仕事を発注する場合の主要な契約方法(直接契約、仲介事業者または

マッチングサービス、SNS等のメディアを経由した直接契約(請負・準委任契約)、仲介事業者またはマッチングサービスを経由した再委託契約(請負・準委任契約))

6. 事業所が発注しているフリーランスの方の職業形態(個人事業主、特定企業・組織から雇用されていて、なおかつ法人経営者として副業している、等)

7. 直近1年で事業所が発注しているフリーランスの人数

8. 事業所が発注しているフリーランスの方に、1人1か月当たり平均何日分相当の仕事を発注しているか

9. 事業所がフリーランスの方に仕事を発注する際に想定している、1人1週間あたりの平均的な仕事の所要時間

10. 事業所がフリーランスの方に発注する仕事に、主に夜間(22:00~翌5:00)に行う仕事があるか

11. 事業所が発注しているフリーランスの方が加入している健康保険の把握の有無

(例:地域での国民健康保険、国民健康保険組合、健康保険組合、共済組合、健康保険組合、共済組合の任意継続、家族の健康保険の被扶養者、健康保険に加入しておらず民間の保険会社の保険契約、等)

12. 事業所が発注しているフリーランスの方が受けている定期的な健康診断、健康管理の把握の有無(例:市町村が行う一般健康診断、特定健康診査、取引先/仕事先の会社が行う健康診断、国民健康保険組合の健康診断、自治体が行うがん検診、民間の病院の健康診断、人間ドック、等)

13. 事業所が発注しているフリーランスの方が現在までにかかった病気や治療中の病気の把握の有無(心臓病、糖尿病、脳出血・脳梗塞、がん、精神疾患、高血圧、腎臓病、腰痛、睡眠時無呼吸症候群、その他、等)

14. 事業所の産業医や産業保健職が、フリーラ

ンスの方も対象としているか

15. 事業所の EAP (Employee Assistance Program、メンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラム) はフリーランスの方を対象としているか

16. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方への支援内容 (例: 健康保険に関する案内・紹介、定期健康診断実施、特殊健康診断の実施、がん検診の実施、人間ドックの実施、ストレスチェックの実施、健康診断を受ける病院・健診機関の紹介、健康診断にかかる費用のサポート、医師や保健師による健康診断後の保健指導や健康相談、病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介、病気の診断や治療のための費用のサポート、新型コロナワクチンの接種、新型コロナワクチン以外のワクチン接種、メンタルヘルスに関するサポート、その他)

17. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方から仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスと感じる事柄に関して相談を受ける窓口の有無

17-1. 窓口がある場合、これまでにどのような相談があったか (仕事の質の問題、仕事の量の問題、仕事への適性の問題、仕事上の人間関係の問題、収入の問題、契約の問題、仕事の安定性の問題、仕事の将来性の問題、老後の問題、事故や災害の問題、その他)

18. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、労働者に対する心理的な負担の程度を把握するストレスチェックを受けているか把握の有無

19. 労働安全衛生法の規定にもとづき、定められた上限を超えて休日・時間外労働を行った労働者に対して、本人が希望する場合は医師による面接指導を行わせることが事業所に義務付けられているが、事業所が仕事を発注しているフリーランスの方がこの面接指導を受けたことがあるか把握しているか

20. 事業所がフリーランスの方に仕事を発注す

る場合、有害業務 (法令で定める有害な業務あるいは作業方法や作業環境の管理が適切に行われていないと労働者の健康に影響を与えるおそれのある業務) 作業に従事していないことを把握しているか

21. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方に安全衛生教育を行っているか

22. 事業所が発注しているフリーランスの方の仕事に災害の可能性はあるか

23. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方から、仕事に伴う災害について相談されたことがあるか

24. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、過去 1 年間に労働災害につながるような「ひやり」としたり、「はっと」したりした経験について報告されたことがあるか

24-1. 上記が、どのような状態で起こったか

25. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方の仕事に伴う災害体験の有無 (墜落・転落、転倒、激突、落下、崩壊・倒壊、激突された、はさまれた・巻き込まれた、おぼれた、高温・低温物との接触、有害物との接触、感電、爆発、破裂、火災、交通事故、その他、なし)

26. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が仕事に伴う災害に遭った際の治療費取り決めの有無

27. フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度 (令和 3 年 9 月 1 日～)」の認知

28. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方向けの研修制度の有無

29. 2021 (令和 3) 年 3 月 26 日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省の合同で発表された「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」の認知

30. 事業所がフリーランスの方に発注している仕事の内容 (エンジニア・技術開発系、クリエイティブ・Web・フォト系、コンサルティング系、マーケティング・広報などの企画系、事

務・バックオフィス系、営業・販売・小売系、士業系、金融保険系、教育系、運輸・配送系、タクシー・ハイヤー乗務、バスの運転業務、製造・加工・修理工場での作業、廃棄物処理・回収、通訳翻訳系、出版・メディア系、映像制作系、美容ファッション系、人材系、インテリアコーディネーター・ハウスキーパーなどのライフサポート系、スポーツ・健康系、医療福祉系、飲食系、芸術系、その他)

31. 2018（平成30）年2月2日に厚生労働省が発表した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の認知

32. 自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」（厚生労働省「在宅就業者総合支援事業」）の認知

33. 2019（令和元年）7月12日に厚生労働省労働基準局より発表された「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン（基発0712第3号）」の認知

34. 貴事業所は「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」に基づき、情報機器作業の適切な実施方法等の健康を確保するための手法について、自営型テレワーカーへの情報提供をおこなっているか

35. 事業所がフリーランスの方に発注している仕事に車両の運転・操縦を伴うものがあるか（例：大型自動車、中型自動車、準中型自動車、普通自動車、大型自動二輪車、普通自動二輪車、大型特殊自動車、小型特殊自動車、原動機付自転車）

36. 車両の運転・操縦を伴う場合の仕事内容（軽貨物・軽車両配送、小型～大型トラックによる運搬・配送、トレーラードライバー、ダンプドライバー、寝台・霊柩車ドライバー、引越しドライバー兼スタッフ、タイヤチェンジャー作業兼乗務員、郵便車ドライバー、廃棄物収集運搬作業、キャリアカードライバー、バイク便・デリバリースタッフ、営業、仕事先・取引先、リース会社、その他）

37. 事業所がフリーランスの方に車の運転を伴う仕事を発注する際に、依頼した仕事の前に十分な休憩や睡眠時間を確保しているか

38. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が仕事で用いる車両が交通事故を対象とする保険に入っているか把握の有無

39. 事業所がフリーランスの方に発注した仕事で交通事故の経験があるか把握の有無（例：人身事故、物損事故）

40. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が仕事に関して起こした交通事故についての相談の有無

41. フリーランスの労働安全衛生の施策に向けての意見・提言

現在、調査対象企業の抽出方法、調査方法、対象企業数について調整を進めている。また、実施計画は所属大学の倫理審査委員会で審査中である。

E. 結論

本研究の目的は、フリーランスで働く人々や関係者を対象に、働く上での安全衛生対策事例について収集と分析を行い、当事者・関係者のニーズを配慮した労働安全衛生施策への情報提供と提言を行うことである。フリーランスで働く人々に仕事を発注している事業所が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容等について質問紙調査を行うこととし、今年度は調査票を作成した。調査票は仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスと感ずる事柄に関して相談を受ける窓口、会員のためのスキルアップ・キャリアアップや福利厚生制度のサポート、報酬、会員の健康管理に関するサービス、交通安全、労働安全に関すること、有害物質を取り扱う会員に関すること、ガイドラインに関する事、労災保険の特別加入制度について、会員の健康課題、安全衛生への取り組み、福利厚生や自主的な安全ガイドラインの作成などの取

り組み等の内容で構成される。

調査票は関係者（厚生労働省、企業）からの意見を反映させた。現在、調査対象企業の抽出方法、調査方法、対象企業数について調整を進めている。実施計画は所属大学の倫理審査委員会で審査中である。

研究 3:

A. 研究背景および目的

昨今の働き方改革の進展、労働形態の多様化により、フリーランス形態の労働形態が日本社会に浸透する一方、この労働形態の労働安全衛生上の課題が指摘されている。これとあいまって、近年、IT 産業をはじめとする新興第 3 次産業では、元請け一下請け（請負・業務委託）の多段階構造が常態化しており、最末端で仕事を受注する IT フリーランスの存在が指摘されている。IT 業界では、その業務形態として、元請のみ扱う企業が 26%、元請・下請両方が 50%、下請のみが 23%とされる¹⁾。多段階の下請けになるほど企業規模は小さく、労働安全衛生上の課題が多いことは想像に難くない。また、実態は労働者派遣にも関わらず請負契約となっている例もみられる。労働者が作業現場で顧客（元方）の指揮系統に入る状況では、労働安全衛生上の管理責任が明確でなく健康リスクが高くなりがちであるとの指摘は以前からなされてきた。これに対し、経済産業省では建設業法の事例（元請事業者等に対する要求）を挙げ、「請負・派遣の偽装防止のための、下請監督と労働監督の連携」を勧めている²⁾。IT とは別に、病院の中央材料室機能の外注化による院内型滅菌業受託サービスとして機器洗浄・滅菌・消毒処理業務、手術室の術前準備・室内清掃などについては、発注側が設備・作業場を管理し、業務従事者の条件等を「委託仕様書」により細かく規定している例が多く、下請け事業者が「労働者の業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行う」ことができているか、疑問となる場合がある。

鉄鋼業では「鉄鋼生産設備の非定常作業における安全衛生対策のためのガイドライン（平成 9 年、基発第 190 号）」、その他の製造業では、労働安全衛生法改正（平成 18 年施行）に伴い「製造業（造船業を除く）における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針（平成 18 年、基発第 0801010 号）」が公表され、「元方事業者の労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止する」ことが図られている。

このような建設業や製造業とは異なり、IT 業界をはじめとする現在の第 3 次産業における元請け一下請け構造（請負・業務委託）、特にいわゆる客先常駐の業務請負契約では、業務請負の多段階構造に起因する労働安全衛生上の課題が数多く存在すると示唆されてきた。また n 次受けの末端で、フリーランスとして個人事業活動を行うエンジニアについては、令和 3 年 3 月に「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」³⁾が経済産業省より公表されているがこれだけで問題が解決するとは考えにくい。

本研究では、フリーランス労働者と取引関係がある企業や業界団体に対しての実態調査を行うが、それにさきがけ、本年度は、IT 業界での元請け一下請け構造ならびにその最末端でフリーランス個人事業主として請負受注する場合の労働安全衛生上の問題点について、我々が以前（2018 年度）行ったインタビュー調査内容を再度分析し、課題の抽出をめざした。

B. 研究方法

東京都情報サービス産業健康保険組合や日本滅菌業協会傘下で協力が得られた企業を対象として、人事・総務担当者・衛生管理者、安全・衛生管理者に対するインタビューを実施した。質問項目は、①業務契約内容、②作業場における安全衛生上の指揮系統、③労働衛生 5 管理の状

況（特に過重労働対策、労災事故防止等）、④下請け企業として元請け（やエンドユーザー（発注顧客））が管理すべきと考える事項を中心とした。

また、日本でシステムエンジニアとして、特に請負受託業務として元請け（客先）常駐として働く技術者を対象として、ウェブを使用した自記式質問紙調査による横断研究を実施した。インターネット調査会社のモニター登録者のうち、日本語のウェブ調査を理解回答可能な2,485名から回答希望を得た。業務請負や委託としてのシステムエンジニアの仕事をしていない者などを除いて導入基準を満たした434名から回答を得た。対象者への研究説明は、ウェブ調査サイトの最初のページで行い、調査回答をもって同意取得とした。調査項目としては、年齢、性別、居住地、未既婚、教育歴、請負委託業務歴、雇用形態（正規・非正規）などの属性情報に加え、残業時間や労働時間の把握主体、元請け常駐先の作業環境、その安全衛生上の責任者の有無や実施主体、産業保健サービス活用状況や、睡眠（定量）等についての自記式質問紙調査を実施した。調査の参加者には文書で説明を行い同意を得た。調査は順天堂大学医学部倫理委員会で承認を得て実施した。この結果をもとに、n次受けの末端で、フリーランスとして個人事業活動を行うエンジニアを含めたIT業界の多段階構造における安全衛生上の課題の抽出を行った。

C. 研究結果

1. 3次、ひ孫（n次）受けとして委託業務を請け負う20人規模のシステム系IT企業人事担当者に対するインタビュー（社員約20名、ほぼ全員エンジニアは元請け常駐）

元請けですら人集めに苦慮している現状から、かつてのような極端な納期・労働時間については、必然的に減る傾向となっている。企業規模や元請けとの関係から、SESのような準委任契

約として、成果物というよりも、実労働時間での契約であり、その点から過度な元請けや上部からの要求を呑むことばかりという認識はない。しかし、元請け先への常駐の場合、元請けから末端の下請けまで、労務管理を一本化することや、元請け（や上部の1次、2次企業）の産業医が、（産業医選任義務の50人未満の企業が大半の）末端の常駐社員の過重労働面談等の対応を行うというアイディアは、セーフティネットとしての安心を生む。

2. システムエンジニアのメンタルヘルス・カウンセリング担当者に対するインタビュー

それぞれに契約関係の異なる複数の会社に所属する人間が混在しつつ、実務上は一つのチームとして仕事が進められるというのが、多くのITプロジェクトの現場の姿である。請負契約、準委任契約において「発注者は直接の指揮命令を行わない」というのが本来の原則だが、ITプロジェクトの現場では、契約関係に関わらず仕事上の指示、あるいは具体的な指示でないまでも、実質的には指示に極めて近いやりとりが行われることが常態化しているとされる。

結果として準委任契約であっても「派遣」に近い業務実態が生じているケースも多いとされ、労働者派遣法や職業安定法に照らして「グレー」であるという問題がしばしば指摘されている。この契約関係と労働実態を整合させることは、指示命令システムの混乱や曖昧さというストレス要因の一つを解消するために重要な課題と考えられる。

その意味で、発注者、ベンダー、下請け労働者それぞれにおいて、契約関係を適切に理解・共有し、コンプライアンス意識を持って業務に携わることができるための方策が必要である。ただ一方で、現実的には全体として一つの「チーム」として業務が進んでいる場面では、仕事上のコミュニケーションは、契約関係にとられずさまざまな形で行われざるを得ないという

実務上の要請もある。また「指揮命令」と「連絡」「情報共有」などを明確に分けることも実際には難しく、そこで厳格に契約関係に基づいた区分やコミュニケーションのルートにとらわれることは、円滑な人間関係、コミュニケーションという観点からもむしろ適当な方向性とは言いがたい。

そこで、原則としては契約関係に則った指揮系統を遵守しつつも、コミュニケーションを制限的に管理する方向に力を注ぐのではなく、請負、委託契約の場合、配慮が乏しくなりやすい労務上、安全上の情報も含めて、実質的な一つの「職場」として、相互に情報を共有し、配慮を深めることによってストレス問題の発生を防止していく形を作るという方向の方が実際的であろうと考える。

安全配慮義務の観点から検討すると、これら委託契約関係の元では、労務管理をはじめ一義的な安全管理責任は各所属企業にあることから、実際の勤務場所や職場組織の状況にかかわらず、発注者や元請けにおける全般的な安全配慮への意識は希薄になりやすいことが考えられる。しかしこれまでの多くの判例では、社外で働く請負労働者等について、法律上の契約関係の内容にかかわらず実質的に業務上使用従属の関係が生じていると認められる場合には安全配慮義務が認められている。現実には契約関係の原則を遵守する意識が希薄な現場ほど、請負労働者等に不適切な圧力がかけられたり、職務環境への配慮が低下しやすく、労働者のストレスリスクも高まりやすいことが考えられるが、そうした状況は、結局発注者や元請けにとっての大きなリスクでもあるという認識が必要となる。特に発注側の担当者や元請け、上位の受託側の担当者が、安全配慮義務上の当事者たりえるという認識を高めるための啓発・教育が重要と考えられる。

3. 多段階構造の請負受託として客先（元請け）

常駐作業に恒常的に従事したシステムエンジニア質問紙調査

回答者 434 名（男性 404 名）のうち、男性の 8 割、女性の 7 割以上は正規雇用、年齢は 40～50 代が大半を占めた。所属する（労働契約を結んでいる）企業規模は、男女とも大企業から中小、零細まで様々であった。月平均残業時間（企業への申告ではなく実時間）について、約 4 割は月 20 時間未満、約 9 割は月 60 時間未満だったが、3～5%ほど月 100 時間以上と回答した者がいた。

残業を含めた労働時間管理を誰がしているかについて、本来の在り方のおり、所属する（下請け）企業が管理をしているとの回答者は約半数であった。常駐先の元請けが管理しているとの回答者は 3 割、また、誰もしていない（自己管理）という回答が約 2 割あった。また、このような労働時間過多をきたすように業務量が多すぎたり、それに伴って体調不良となった場合に誰に相談するかについて質問すると、所属する下請け企業に相談するとの回答は 50.7%、常駐先の元請けに相談するとの回答は 30.2%、自己管理（誰にもしない）は 19.1%であった。

次に、特に元請け先への常駐が恒常的に生じている 337 名に対して尋ねたところ、その作業場（常駐先）の安全衛生管理を担当する人がいると回答したのは約半数であった。また、元請けの常駐先作業場で、なんらかの作業環境（温湿度、照度、空調、音、人口密度（気積））の不都合があった場合に改善できるか尋ねたところ、元請け（常駐先）の管理下のために改善できないが 68%、下請けから元請けへの要請により改善可能が 31%だった。さらに、その作業場で、事故や労災につながるような危険があった場合にどのように解決するか尋ねると、55%は元請け（常駐先）に相談して解決する、37%は下請け（所属企業）から元請けを通して解決する、8%は誰も頼りにならないので自分たちで解決するという回答だった。

337名に、産業医や産業看護職との関わりがどの程度あるか尋ねたところ、産業保健スタッフと面談や電話連絡等を行ったことがあるのは40%で、そのうち、元請け（常駐先）企業側のスタッフ、自身の所属する下請け企業側のスタッフ、いずれも同じ程度の割合で関わりがあった。内容としては、過重労働（長時間残業）面談や健診事後措置が最多を占め、自身の体調相談や、部下同僚の相談、職場環境の相談と続いた。産業医の存在を知っているが関わりがないが29%、存在すら知らないは31%の回答だった。

D. 考察

今回の調査結果分析から浮き彫りとなった課題の解決策には、「同一作業場、同一安全衛生」として、元請けから（多段階の）下請け末端まで、安全衛生の一本化を図ること、労務時間管理の共有を図ること、長時間残業面談などの対応は、常駐先の元請け企業の産業医等が対応すること等の対策が考えられる。また常駐委託者のヒヤリハットや事故報告などについて元請け企業側の安全衛生委員会での報告事案とし、可能な限り元請け側の安全衛生委員会に下請け企業の常駐先安全衛生管理担当者が参加することで、安全衛生上の課題を迅速かつ効率的に共有し解決することが望まれる。元請け一下請け社員間での認識の齟齬を解消すべく、メンタルヘルスやハラスメントなど安全衛生面に関わる教育は、元請けと下請で可能な限り共有のものとする（下請け社員が元請け側の教育機会を得る）ことも一案である。なお、安全衛生上の管理責任を、元請けの最上位企業からとするか、（納期切迫などの要因である）発注元、エンドユーザーからとするかは、賛否あると予想される。常駐期間（1ヶ月、3ヶ月等）によって実際の運用は影響すると思われるとともに、そもそも常駐しないテレワークやフリーランスの場合について、来年度以降に、より実態の詳細を検討して

いく。

COVID-19 パンデミック以降、飲食個別配送等、フリーランスやギグワーカーとしての働きかたが社会的な関心を呼んでいる。Morita et al. によるフリーランス・ギグワーカー労働者 591名に対するインターネット労働者に対する実態調査からは、ギグワーカー労働者はそうでない労働者に比べて、軽症労災（怪我）が Odds Ratio 3.4 倍（CI 2.8-4.1）、重症労災（怪我）が OR 8.4 倍（CI 6.4-10.8）と多い実態が示されている⁴⁾。これらを前提とし、次年度の企業・業界団体調査を計画していく。

研究 4:

A. 研究目的

2021年3月26日、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省は連名で、「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」を制定した⁵⁾。このガイドラインは、多様な働き方の促進やギグエコノミーの担い手として期待されているフリーランスが安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、保護ルールの整備を行う一環として策定されたものであり、フリーランスについては、「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」と定義した上で、その保護を図るため、事業者とフリーランスとの取引について、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにしている。

当該ガイドラインが、フリーランスの保護ルールの整備の一環として大きな役割を果たすことは明らかであるが、その一方で、フリーランスとって様々な職種や働き方があることを踏まえれば、その保護を図っていくためには、それぞれのフリーランスの置かれている状況や特徴に応じた法的保護枠組みを整備していく必要

がある。特に、近年、フリーランスの中でも、インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負うフードデリバリー配達業者をはじめとしたいわゆるギグワーカーの数が急速に増えてきているが、彼らについては不十分な社会的保護下にあり、早急にその保護ルールの整備が必要であるとされている。もっともこうした状況は諸外国でも同様であり、各国でギグワーカーの保護に向けた法整備の議論が進んでいるが⁶⁷⁾、その中でも最近ヨーロッパを中心として各国のギグワーカーの法的整備に大きな影響を与えていると考えられているのが、欧州連合（European Union: EU）の欧州委員会が2021年12月に公表した「プラットフォーム労働における労働条件に関する指令案（Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work）」（以下単に「当該 EU 指令案」と呼ぶ）である⁶⁸⁾。そこで本研究では、当該指令案の内容や構成などを分析することによってその特徴を明らかにするとともに日本への示唆を得ることを目的とする。

B. 研究方法

本研究では、EU 欧州委員会の WEB サイトの他、欧州委員会図書館の印刷物及び電子コレクションを検索するためのデータベース「Find-eR」ならびに EU の現行法令ならびに判例を検索するためのデータベース「EUR-Lex」を用いて文献の収集・分析を行った。そして、その上で、日本の法整備への示唆について検討を行った。

C. 研究結果

本研究の結果、当該 EU 指令案では、ギグワーカーの保護を図るため、ギグエコノミーのビジネスモデルの特徴である自動監視・意思決定システムによるアルゴリズム管理等を踏まえた上で、偽装労働者を防止するための労働者性の

判断枠組みを設けるとともに、ギグワーカーの安全や健康に関するための措置や労働や契約条件等の明確性の確保を実現しようとしていることが分かった。当該 EU 指令案の目次に沿ってその具体的な内容や特徴についてまとめると以下の通りとなる。

(1) 定義（第 2 条）

まず、当該 EU 指令案では、当該 EU 指令案の適用対象事業者となる「デジタル労働プラットフォーム」の他、「プラットフォームワーク」、「プラットフォームワーク従事者」、「プラットフォーム労働者」など、当該指令の規定を解釈するために必要な用語や概念を定義している。なお、当該 EU 指令案では、上述のとおり、プラットフォームワーク従事者のうち、雇用契約または雇用契約関係にある者を「プラットフォーム労働者」と呼んで、両者を区別している。

(2) 加盟国に対するプラットフォーム従事者における雇用形態の確認手続きの実施及び雇用関係に関する法的推定（第 2 章 雇用形態—第 3 条～5 条—）

EU 欧州委員会によれば、EU 域内におけるプラットフォーム経済の規模は過去 5 年間で約 500%成長し、域内のプラットフォームワーク従事者の数は 2,800 万人に達すると推計されている⁶⁹⁾。このうちの約 9 割の従事者は自営業者とみなされているが、この中には従属的で管理されたいわゆる労働者と同様の働き方をしながら労働者としての権利を認められていないことで、低い労働条件で働いていたり、労働者に保障されるべき十分な社会的保護を受けたりしていない者が少なくないとしている。

そこで、当該 EU 指令案では、第 3 条において、加盟国に対し、判例法を含めた自国の法律ならびに事実の優位性の原則に基づいて、自営業者として誤って分類されている可能性がある者が労働者としてみなされるべきかどうか確認

し、そうであれば労働者として再分類されるように適正な手続きを整備するように求めている。

そしてさらに、以下の5つの判断基準のうち少なくとも2つを満たす場合には、雇用関係が推定されるとしている（第4条）。

①報酬の水準を実質的に決定するか、またはその上限を設定している。

②プラットフォームワーク従事者に対して、外見やサービス受領者に対するサービスの提供方法、プラットフォームワークの遂行方法に関して特定の拘束力のある規則の順守を義務付けている。

③電子的その他の手段により、プラットフォームワークの遂行の監視やその成果の質の評価を行っている。

④罰則を設定することによって、プラットフォームワークを遂行する時間や遂行しない時間、プラットフォームワークを引き受けるか否か、また下請けや代理人を使用するか否かに関する裁量権を実質的に制限している。

⑤顧客の獲得や、第三者のためにプラットフォームワークを遂行する可能性を実質的に制限している。

なお、当該EU指令案は、加盟国に対して、デジタル労働プラットフォームが上述の法的推定を否定する場合には、反証できるように行政上ならびに法律上の手続きを定めなければならないとしている。但し、その場合の法的推定を否定する立証責任はデジタル労働プラットフォーム側にあるとしている。

このように当該EU指令案では、従来から課題となっていた「偽装自営業者」の問題を、①加盟国に対する適正な分類手続の実施の義務付けならびに②労働者性の具体的な判断枠組みの提示と法的推定の仕組みを導入することによって、改善していこうとしている。

(3) アルゴリズム管理（第3章—第6条～第10条）

今回対象となっているプラットフォームワークは、自動化されたシステムを使って、仕事の需要と供給を一致させるところにその特徴がある¹⁰⁾¹¹⁾。

この自動化されたシステムには、プラットフォーム労働者の仕事を監視・監督・評価する「自動監視システム」、ならびにプラットフォーム労働者の労働条件（労働の着手や収入、職業安全衛生、労働時間、昇格や契約状態（アカウントの制限や停止、終了も含む））に重大な影響を与える「自動意思決定システム」等によって構成されるが、このような自動システムによる管理は一般に「アルゴリズム管理」と呼ばれている。

アルゴリズム管理は、需要と供給のマッチングにおいて優れた効率性を生み出す一方で、デジタル労働プラットフォームとプラットフォーム労働者との関係を不明瞭なものとし、プラットフォーム労働者に悪影響を与えてしまう恐れがある¹²⁾。そのため、当該EU指令案では、アルゴリズム管理の透明性を確保することがプラットフォーム労働者の保護を図る上で重要な意味を有するとして、第3章において、アルゴリズム管理の透明性を確保するための規定を置いている。その具体的な規定の内容は次のとおりである。

①自動監視システム及び自動意思決定システムの使用及び特徴に関する情報の提供（第6条）

まず、プラットフォームワークの利用者にあたるデジタル労働プラットフォームに対して、①自動監視システムならびに自動意思決定システムの使用やその特徴についてプラットフォーム労働者に対し遅くとも最初の就業日までに文書（電子形態も可能）で提供しなければならない、②プラットフォーム労働者の代表者や労働当局から当該情報に関する要請があった場合には提供しなければならない、③契約の履行に本質的に関係ない個人データを処理してはならな

い、としている。

②人による自動監視システムの監視（第7条）

次に当該 EU 指令案では、デジタル労働プラットフォームに対して、自動監視・意思決定システムによって行われる個々の意思決定が労働条件に与える影響を定期的に監視・評価することを求めている。特に、デジタル労働プラットフォームは、プラットフォーム労働者の安全と健康に対する自動監視・意思決定システムのリスクを評価し、これらのシステムがいかなる方法でもプラットフォーム労働者に過度の圧力をかけたり、プラットフォーム労働者の身体的及び精神的健康を危険にさらしたりしないように予防策ならびに保護策を講ずる必要があるとしている。

また、同条は、デジタル労働プラットフォームが、この自動システムの監視のために十分な人的資源を確保する必要があることを規定している。

③人による重要な決定事項のレビュー（第8条）

また、当該 EU 指令案は、第8条において、プラットフォーム労働者は、自らの労働条件に重大な影響を与える自動システムの行った決定に関して説明を受ける権利があること、ならびにデジタル労働プラットフォームは、報酬の支払拒否やアカウントの制限・停止・終了などプラットフォーム労働者の契約上の地位に影響を与える決定を行った場合には、理由を示した文書を提供しなければならないことを規定している。

④情報提供及び協議（第9条）

さらに第9条では、デジタル労働プラットフォームが、自動監視・意思決定システムを新たに導入しようとする場合やそれらのシステムを大幅に変更しようとする場合には、プラットフォーム労働者の代表者または代表がない場合には個々のプラットフォーム労働者に情報提供

するとともに、これらの者との協議の場を確保しなければならないとしている。

また、プラットフォーム労働者の代表者または該当するプラットフォーム労働者が、情報提供及び協議の対象となっている事項を検討し、意見を形成するために必要な限りにおいて、自ら選択した専門家の家の支援を受けることができるとしている。なお、デジタル労働プラットフォームが加盟国に500人を超えるプラットフォーム労働者を擁する場合には、その専門家の費用は適切な範囲においてデジタル労働プラットフォームが負担するとしている。

⑤雇用関係のないプラットフォームワーク従事者の取り扱い（第10条）

そして最後に、当該 EU 指令案は、第6条から第9条の規定はプラットフォーム労働者を対象としたものであるが、第6条～第8条に関しては、労働者に特化した安全衛生に関する規定（第7条2項）を除いて、プラットフォーム従事者にも適用されるとしている。

以上のように、当該 EU 指令案の第3章では、プラットフォームワーク労働者の権利と職場の安全衛生等を守るためには、自動監視・意思決定システムが労働条件にあたる影響を人間がしっかりと監視すること、ならびにプラットフォーム労働者に対してアルゴリズム管理に関する情報提供ならびに協議の機会の確保等が重要であるとして、上記のような諸規定を定めている。

(4) プラットフォームワークの透明性（第4章—第11条、第12条—）

当該 EU 指令案では、アルゴリズム管理だけではなく、プラットフォームワーク自体に関しても透明性を担保することが重要であるとして、第11条において、使用者であるデジタル労働プラットフォームに対して、当該加盟国の法規や

手続きに従って、プラットフォーム労働者が実施した労働について、その労働が実施されている加盟国の管轄の労働当局及び社会保護当局に申告するとともに、関連データと当該当局と共有することを義務付けている。

また、第 12 条において、加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対して、当該加盟国の労働当局及び社会保護当局がプラットフォームワーク従事者の雇用形態に関する法的義務の遵守を徹底する必要がある場合、あるいはプラットフォームワーク従事者の代表者がその代表者としての職務を執行する必要がある場合、当該当局及び当該代表者に対して、定期的に当該デジタル労働プラットフォームが介するプラットフォームワーク従事者の数のほか、契約上の地位や契約関係に関する一般条件について提供させるようにしなければならないとしている。

(5) 救済措置及び執行（第 5 章—第 13 条～第 19 条—）

また、当該 EU 指令案では、救済措置及び執行に関する規定として、加盟国に対して、①プラットフォームワーク従事者が、当該指令から生じる権利を侵害された場合の効果的かつ紛争解決手段ならびに救済及び適切な補償を受ける権利を提供すること（第 13 条）、②プラットフォームワーク従事者の代表者が、当該指令から生じる権利又は義務について執行を求める司法・行政手続きに関与できるようにすること（第 14 条）、③プラットフォーム従事者が、デジタル労働プラットフォームのデジタルインフラ手段等を用いて相互に連絡・通信し、プラットフォームワーク従事者の代表者から連絡を受けられるようにするための措置を講ずること（第 15 条）、④プラットフォームワーク従事者の雇用形態の決定に関する請求手続きにおいて、国内の裁判所または管轄当局が関連する証拠についてデジタル労働プラットフォームに対して開示を命じられるようにすること（第 16 条）、⑤当該

指令に基づいた権利に関する苦情等を申し立てたプラットフォームワーク従事者に対して、デジタル労働プラットフォームが行う不利益な扱いや結果から、プラットフォームワーク従事者を保護するための措置を導入すること（第 17 条）、⑥プラットフォームワーク従事者が当該指令に定める権利を行使したことを理由とする解雇処分またはこれに相当する処分を禁止するために必要な措置を講ずること（第 18 条）等を定めている。

(6) 最終規定（第 6 章—第 20 条～第 24 条）

そして最後に第 6 章において、当該 EU 指令案では、当該指令は、加盟国内ですでに労働者に与えられている一般保護レベルを低下させる有効な根拠はならないものであるとともに、プラットフォーム労働者により有利な法律、規制又は行政規定を適用または導入するか、プラットフォーム労働者により有利な労働協約の適用を奨励または許可する加盟国の特権に影響を与えるものではないとして、当該指令を理由として既存の基準を引き下げること防止している（第 20 条）。

また、加盟国は、遅くとも発効から 2 年後までに当該指令の遵守に必要な国内の法律、規制及び行政規定を発効し、発効次第、欧州委員会に報告しなければならないとしている（第 21 条）。

D. 考察

本研究の結果、当該 EU 指令案では、ギグワーカーの保護を図るため、ギグエコノミーのビジネスモデルの特徴、すなわち自動監視・意思決定システムによるアルゴリズム管理等を踏まえた上で、偽装労働者を防止するための労働者の判断枠組みを設けるとともに、ギグワーカーの安全や健康に関するための措置や労働や契約条件等の明確性の確保を実現しようとしていることが分かった。

この点、日本の状況を見てみると、例えば、冒頭で述べた「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」では、偽装労働者を防止するために、労働基準法ならびに労働組合法において「労働者性」を判断するための基準について述べているが、ここでは指揮命令権の有無や報酬の対価性の有無等、従来からの労働者性に関する判断枠組みを紹介するのみで、当該 EU 指令案のように、アルゴリズム管理下における労働者性の判断基準については特に触れていない。

また、日本では、2020年5月に「特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律」が制定され、2021年2月1日から施行されている¹³⁾。この法律は、デジタルプラットフォームのうち、特に取引の透明性・公正性を高める必要性の高いプラットフォームを提供する事業者を「特定デジタルプラットフォーム提供者」として指定し、規律の対象とする。そして、当該特定デジタルプラットフォーム提供者に対して、取引条件等の情報の開示及び自主的な手続・体制の整備を行い、実施した措置や事業の概要について、毎年度、自己評価を付した報告書を提出することを義務付けている。デジタルプラットフォームの透明性・公平性を高めることを目的としている点では、当該 EU 指令案と似ているが、この法律が対象としているのはあくまでのその取引や取引関係者の保護であり、そこで働く従事者についてはまったく触れていない。

以上からも分かる通り、現在の日本には、ギグエコノミーの特徴を踏まえた上で、その従事者の保護を図るための法的枠組みは存在しないものと言わざるを得ない。しかし、フリーランスの中でも特にギグワーカーが増えていること、またギグエコノミーは従来の雇用形態とはまったく異なる新しい雇用形態であることなどを踏まえば、日本においても当該 EU 指令案のように、ギグエコノミーやギグワーカーの保護を

目的とした法的枠組みを設ける必要性が高まっているものと考えられる。

E. 結論

近年、わが国では、フリーランスが安心して働けるための環境整備に向けた取り組みが進められているが、一口にフリーランスといっても様々な職種や就業形態がある。特に最近急速に拡大しているギグエコノミーに関しては、従来の雇用形態とはまったく異なる新しい雇用形態であることなどを踏まえば、日本においても当該 EU 指令案のように、アルゴリズム管理などギグエコノミーの特徴を踏まえた上で、ギグワーカーの保護を目的とした新たな法的枠組みを設ける必要性があるものと考えられる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

論文発表

1. Y Morita, K Kandabashi, S Kajiki, G Muto, H Saito, T Tabuchi. Relationship between occupational injury and gig work experience in Japanese workers during COVID-19 pandemic: A cross-sectional internet survey. *Ind Health*, 2022, in press.
2. 武藤剛, 小島健一, 山崎友丈, 遠藤源樹, 石井里奈, 福田洋, 大森由紀, 横山和仁: 元請一
下請構造 (請負・業務委託) に起因する第3次
産業の労働安全衛生の課題と解決へ向けた展
望 —IT および医療業における実態調査. *産
業医学ジャーナル* 44: 90-97, 2021.

H. 知的財産権の出願・登録

特に記載すべきものなし

I. 引用・参考文献

- 1) 経済産業省・情報サービスソフトウェア産業

- における下請ガイドライン改定事業及び取引適正化に関する調査研究報告書（経済産業省委託調査報告書：平成 21 年度），2010
<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11249848/1>
- 2) IT 産業における下請の現状・課題について，経済産業省. 2015
https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shomu_ryutsu/joho_keizai/it_jinzai/pdf/002_07_00.pdf
- 3) 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. 経済産業省. 2021.
<https://www.meti.go.jp/press/2020/03/20210326005/20210326005.html>
- 4) Morita Y., Kandabashi K., Kajiki S., Saito H., Muto G., Tabuchi T.: Relationship between occupational injury and gig work experience in Japanese workers during COVID-19 pandemic: A cross-sectional internet survey. *Ind Health*, 2022, in press.
- 5) 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.内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁厚生労働省.2021.
https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/210326_guideline.pdf 2022.3.31
- 6) Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters. Platform work and the employment relationship. *ILO Working paper 27*. ILO 2021
https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang-en/index.htm
- 7) Hiebl, Christina, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. Forthcoming, *Comparative Labour Law & Policy Journal* 2021
<https://ssrn.com/abstract=3839603>
- 8) European Commission. 2021. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021) 762 final)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN>
- 9) De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. and Shamsfakhr F. Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. EU Publication. 2021
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en>
- 10) Willem Pieter de Groen, Zachary Kilhoffer and Karolien Lenaerts, et al. Employment and working conditions of selected types of platform work. Eurofound 2018
<http://eurofound.link/ef18001> 2022.3.31
- 11) European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions
 Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalization for the future of work 2021
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A761%3AFIN>
- 12) Harald HAUBEN (ed.), Karolien LENAERTS and Willem WAYAERT. European parliament 2020
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)

13) 経済産業省.デジタルプラットフォーム
[https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_ser
vice/digitalplatform/index.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/digitalplatform/index.html)

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

フリーランス当事者の安全衛生と意識の実態把握のための調査研究

<研究分担者>

横山 和仁 国際医療福祉大学大学院医学研究科公衆衛生学専攻 教授
順天堂大学大学院医学研究科 客員教授
浦川 加代子 国際医療福祉大学赤坂心理・医療マネジメント学部心理学科 非常勤講師
公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター ストレス科学研究所
客員研究員

研究要旨

フリーランスで働く人々の労働安全衛生の問題点を明らかにするために、フリーランス当事者の報酬、キャリアアップ、育児介護等との両立、健康管理、安全衛生対策の取り組みや、費用負担、補償、ガイドラインの実地状況等の実情とニーズを、インターネットパネル調査会社に登録したフリーランスに該当する働き方をしている人々を対象に質問票調査を行い、2,750名の回答をまとめた。

A. 研究目的

フリーランスの実態調査の収集・分析（アンケート調査）により、以下を明らかにする。

1. 必要とする支援やニーズ（安全衛生対策の取組や費用負担、補償の仕組み等の現状と今後への希望）
2. 「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」（内閣官房ほか、2021年3月26日）の認知度、実施状況、意見

B. 研究方法

インターネットパネル調査会社のパネルに登録したモニターのうち、15,000名程のフリーランスで働く者を対象とし、以下の質問項目を提供、調査実施を委託し、調査結果を解析した。回答が2,750名に達した時点で終了した。ここでフリーランスとは、①自身で事業等を営

んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない、のすべてを満たすこととした。

回答者の基本属性のほか、以下が主要な質問項目である。

1. 実情

- ①報酬額を適正と考えるか
- ②スキル・キャリアアップ制度
- ③出産、育児、介護等との両立
- ④健康管理（健康保険、健康診断、健康教育、メンタルヘルス対策等）
- ⑤仕事が原因の負傷・罹病、仕事が打ち切られた場合等の支援
- ⑥労災保険特別加入制度の利用
- ⑦労災の経験・対応
- ⑧その他、福利厚生制度

2. ニーズ（自由記述）

- ①上記ガイドラインの実施状況、評価

- ②委託企業へ望むこと
- ③行政に望むこと

C. 研究結果

フリーランスで働く、2,750名の回答結果を以下にまとめた。

1) 回答者属性

回答者の属性について表1に示した。女性39.5%に比べ、男性が60.2%であった。年齢については、60歳以上が全体の2割強

(23.9%)を、30～59歳が約7割(69.9%)を占めた。

2) フリーランスとしての経歴

回答者の副業としてフリーランスをしている割合は6.9%と低く、5年以上フリーランスとして働いている人が69.3%を占めた。直近1年での取引企業は3社以下が73.7%であった。

(表2)

3) 労働時間

フリーランスとして週当たりの労働時間は、40時間未満は67.2%、40～59時間は23.1%、60～79時間は6.0%、80時間以上は3.7%であった。(労働基準法で定められている労働時間1週40時間)(表3)

4) 年収

フリーランスとしての2020年度年収は400万未満が62.1%、400～1,000万未満が20%、1,000万以上が4.4%であった。(2020年の給与所得者年収平均値433万：国税庁 令和2年分 民間給与実態統計調査)(表4)

5) 主な収入源となっている職種

クリエイティブ・Web・フォト系12.7%、営業・販売・小売系11.7%、その他15.2%であった(表5)。その他418件中の内訳で多いもの

は、サービス65件、不動産、アパート賃貸・管理、投資60件、建設・建築関係52件などが挙げられた。

6) フリーランスを始めた理由

「自分の裁量で仕事をするため」45.7%、「働く時間/場所を自由にするため」36.8%、「より自分の能力/資格を生かすため」36.0%、「収入を増やすため」23.5%、「ワークライフバランスを良くするため」22.3%、「子育てとの両立」、「介護との両立」、「自分の体調不良」のためが14.1%、「解雇」、「勤め先の倒産・廃業」が7.5%であった(表6)。その他5.4%(148件)の中で多く挙げたものは、「家業継承」(29件)、「正社員としての雇用形態がない」(26件)、「定年退職」(19件)、「やむを得ず」(13件)であった。

7) フリーランスを始める前後の変化

フリーランスを始め、回答者の57.1%が「自由時間」、51.5%が「満足度」、48.6%が「スキル・経験」、35.9%が「自己投資」、31.4%が「生産性」の増加を、また、38.3%が「働く時間」、42.5%が「人間関係のストレス」、36.4%が「仕事の量や質に関するストレス」、28.7%が「家庭・家族と仕事の軋轢についてのストレス」、39.4%が「収入」の減少を回答した。(表7)

8) フリーランス団体や仲介事業者への登録

フリーランス団体等には登録していない回答者が92.8%(表8)、理由として、「メリットがない」が57.6%、「登録しなくても、仕事を得られる」33.4%、「費用が掛かる」28.0%であった(表9)。自由回答では、「団体があることを知らなかった」24件、「登録しても仕事に来ない」、「登録できる団体がない」がそれぞれ5件、「よくわからない」7件、「面倒だ」3件であった。その他3.5%(87件)では自由記載欄

にて「知らなかった」(24件)が挙がっていた。

9) 満足度

「全般」、「労働時間」、「職場環境」、「取引先との契約内容」、「自身の健康状態」、「仕事上の人間関係」、「達成感・充実感」、「スキル・知識・経験の向上」、「家族のために使う時間」、「スキルアップや能力開発の時間」、「休息・趣味の時間」については、「非常に満足」、「満足」が回答者の44%~52.7%、「不満」、「非常に不満」が6.0%~13.4%を占めた。

「社会的地位」、「多様性にとんだ人脈形成」は、「非常に満足」、「満足」がそれぞれ24.3%、27.2%、「どちらでもない」がそれぞれ58.2%、58.1%、「不満」、「非常に不満」がそれぞれ17.5%、14.7%であった。

「福利厚生」、「収入」、「仕事による災害・病気の補償」は「非常に満足」、「満足」が11.4%~23.4%、「不満」、「非常に不満」が25.9%~38.6%であった(表10)。

10) 契約方法

契約方法は企業との直接契約が74.9%を占め、残りは請負・準委託契約であった(表11)。

11) 加入している健康診断

地域の国民健康保険が64.6%、次いで業界団体の国民健康保険(16.1%)であった(表12)。その他0.9%(26件)では自由記載欄にて「配偶者の健康保険」(7件)、「生活保護」(3件)、「建設国保」(3件)が挙げられていた。

12) 健康診断受診状況

「いつも」、「時々受けている」の合計は、「市町村が行う健康診断受診」が最も多く41.9%、「特定健康診査」が36.2%、「自治体が

行うがん検診」が26.3%、人間ドック等は20%を切る結果となった。いずれも受けていない人は35.2%(968名)であった(表13)。

13) 健康診断未受診の理由

表13の健康診断未受診の968名について、未受診の理由は、「面倒だから」(57.1%)、「時間がない」(30.0%)、「費用がない」(25.5%)などが挙げられた(表14)。その他4.8%(46件)では自由記載欄にて「必要ない」(15件)、「通院中」(9件)が挙がっていた。

14) 現在の健康状態

健康状態は、「よい」、「まあよい」が51.4%、「ふつう」が31.4%、「あまりよくない」、「よくない」が17.1%であった(表15)。

15) 既往歴

既往歴については、「腰痛」(39.7%)、「その他」(23.0%)、「高血圧」(20.1%)の順に多かった。いずれの疾患も、「かかったが、治療/通院していない」割合が、「かかったが、治った」、「現在治療/通院中」と比べ最も高く(「かかっていない」を除いた中で)、すべての疾患の合計に占める割合が42.3%であった。「脳出血・脳梗塞」64.8%、「腎臓病」60.8%、「心臓病」57.5%、「がん」62.9%(表16)

16) いずれかの病気に「かかったが治療・通院していない」理由

いずれかの病気に「かかったが、治療/通院していない」584名(21.2%)の未受診の理由は、「面倒だから」(44.5%)、「時間がない」(22.6%)、「費用がない」(22.3%)などであった(表17)。そのほかの理由では、自由記載欄で「市販薬等、自分で対処する」(9件)が挙げられた。

17) 取引先・仕事先からの健康に関する支援

支援があったのは、「健康保険に関する案内・紹介」、「健康診断を受ける病院・健診機関の紹介」、「健康診断にかかる費用のサポート」、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」、いずれの項目も2.2%~6.3%と、「コロナワクチン接種」(10.6%)に比べ低かった(表18)。

18) 取引先・仕事先に要望したい支援

回答者の、取引先・仕事先へ求める支援は、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」については、「大いに要望したい」、「要望したい」が、それぞれ21.3%、19.6%、「ワクチン接種」は16.7%~17.0%、それ以外については、「大いに要望したい」、「要望したい」が、12.9%~13.7%、また、いずれの項目も、「あまり要望したくない」、「要望したくない」が30.3%~33.1%を占めていた(表19)。

19) 所属団体・プラットフォームに要望したい支援

回答者の、所属団体・プラットフォームへ求める支援は、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」については、「大いに要望したい」、「要望したい」が、それぞれ20.6%、19.0%、「ワクチン接種」は15.4~16.4%、それ以外については、「大いに要望したい」、「要望したい」が、13.4%~14.5%、また、いずれの項目も、「あまり要望したくない」、「要望したくない」が28.6%~32.7%を占めていた(表20)。

20) 仕事・職業生活についての強い不安、悩み、ストレス

4割(40.7%)が、仕事、職業生活についての強い不安、悩み、ストレスがあると回答した

(表21)。回答者がストレスを感じる事柄で該当する項目の主なものを3つ選択、順に、収入(71.7%)、仕事の安定性(44.3%)、仕事の将来性(28.8%)、老後(26.2%)、仕事の量(22.7%)に強い不安、悩み、ストレスを感じていると回答(表22)。自由記載欄では、「精神的な支えがない」、「社会保障」などが挙げられた。

21) 仕事・職業生活に関する不安、悩み、ストレスについての相談

仕事の悩み、ストレス等の相談相手として挙げられたものは、順に「家族・友人」(29.0%)、「仕事先・取引先の窓口・担当者」(10.9%)、「産業医以外の医師」(7.3%)であった。反対に「カウンセラー」(82.5%)、「産業医」(79.9%)、「クリニック等の医師」(73.2%)、「仕事先・取引先の窓口・担当者」(62.7%)の中には「相談できる人はいない」と回答した(表23)。「その他」を選択した人の自由記載欄では、相談相手として、「同業者」(25件)、「先輩」(19件)、「元同僚」(12件)などが挙げられた。

相談後のストレスの解消について「解消された」が34.2%、「されなかったが、楽になった」が57.7%であった(表24)。

22) ストレスチェック

ストレスチェックの実施について、「受けたことはない」回答者は84.7%、「会社勤めの時は受けたが、今は受けていない」が10.8%、「今も受けている」が4.7%であった(表25)。

フリーランスのみの勤務でストレスチェックを受けている回答者(96名)のうち、86.5%が「取引先・仕事先で」受けていた(表26)。

アンケート回答者全体(2,750名)のうち、ストレスチェック後の指導は、ほとんどの人が(96.5%~97.2%)が受けていなかった(表

27)。

何らかの指導を受けた回答者は、「取引先・仕事先」(41.6%~55.2%)、「取引先・仕事先以外」(44.8%~58.4%)で指導を受けていた(表28)。

23) 主な働き場所

主な働き場所は、「自宅・自オフィス」が1,939名(70.5%)、「自宅・自オフィス以外」が811名(29.5%)であった。「自宅・自オフィス以外」では、「企業・自治体等の事務所」(15.3%)、「教育・研究機関」(10.4%)、「建設現場」(9.9%)、「輸送・配送の現場」(7.0%)であった(表30)。その他29.5%の内訳は、自由記載欄より、顧客宅(43件)、案件ごとに異なる(23件)、店舗(21件)、客先(14件)などが挙げられた。

24) 有害業務作業

有害業務作業に従事している回答者は88名(「自宅・自オフィス以外」で働いているうちの11.1%)、有害業務作業に従事している回答者のなかでは「重量物の取扱い」4.4%、「粉塵発生」4.2%、「振動工具による身体への著しい振動」2.8%、「紫外線・赤外線にさらされる」2.8%が挙げられた(表31)。

有害業務作業に携わる回答者の中で、有害物質についての教育(取扱い上の注意及び事故時の応急措置等について)を受けた人は25名(19.4%)、そのうち、役立ったと回答したのは15.9%であった(表32)。

教育・説明をしたのは「仕事先・取引先の企業での教育・研修」(52.0%)、「機関が行う講習会」(20.0%)、「職場の上司・責任者」(12.0%)であった(表33)。

GHSに基づくラベル(化学物質の危険性・有害性などを絵表示などで容器に表示しているもの)、SDS(安全データシート、化学物質の名称・性質や危険・有害性、応急措置、取扱・

保管・廃棄方法などを記載しているもの)についてそれぞれ「知っている」回答者は32.6%、28.3%であった(表34)。

有害業務従事者88名の有害業務に関する健康診断は、いずれの項目も96.6%~98.9%が受けていなかった(表35)。

25) 職場の快適さ

自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者(811名)の職場の快適さについては、7割以上(70.1%~84.3%)が、「空気環境」、「温熱条件」、「視環境」、「音環境」、「空間作業等」、「トイレ」、「洗面所・更衣室」、「食堂等」、「給湯設備・談話室」、「休憩室」、「仮眠室・宿直室」いずれに対しても「快適」、「どちらかといえば快適」と答えた(表36)。

26) 作業による負担

自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者は、「不良姿勢作業(腰部、頸部に大きな負担がかかる等の不自然な姿勢)」(30.8%)、「緊張作業等(高い緊張状態の持続や一定の姿勢の持続が求められる作業)」(19.8%)、「重筋作業(荷物の持ち運び等を行う作業等、相当の筋力を要する作業)」(18.5%)、「長時間作業(週40時間を超える、休日労働など)」(17.5%)、「高温作業等(高温・多湿や騒音等にさらされる作業)」(16.3%)、「運転や運搬作業等(自動車やバイクの運転、自転車での運搬など)」(14.8%)の作業内容の順に負担を感じていた(表37)。

27) 職場の施設・場所の利用

自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者の、職場の施設・場所の利用について、90.9%が「相談室等」、87.1%が「運動施設、緑地等」、85.7%が「シャワー室等の洗身施設」、70.9%が「休憩室・リフレッシュルーム等」の使用が許されていない(表38)。

28) 労働災害防止対策

労働災害防止への関心について、自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者（811名）の39.1%（317名）が「非常に」、「少し関心がある」と回答した（表39）。

上記317名のうち職場の労働災害防止対策が「適切」と回答した人が33.4%、「適切ではない」と回答した人が23.3%であった（表40）。

また、労災防止教育は、働き始めた際には13.8%が（表41）、仕事内容・職場の変化に伴い8.9%が（表42）受けたと回答。

上記、労災防止教育を受けた118名の中で、この教育が役立ったと回答した人は76.3%であった（表43）。

29) 「ヒヤリ・ハット体験」

「ヒヤリ・ハット体験」の有無について、経験があったのは、自宅・自オフィス以外を主な働き場所としている回答者（811名）のうち28.1%であった。

体験があった中で一番多かったものは、自動車、バイク、自転車などでの「運転や運搬に伴う危険」13.7%（111名）、以下、「物の置き方、作業場所の欠陥」6.8%（55名）、「自然的不安定な状態」5.5%（45名）であった（表44）。

この「ヒヤリ・ハット体験」を仕事先・取引先に報告したのは、体験のあった228名のうち52.6%（120名）（表45）で、仕事先・取引先の原因究明・事故防止のための措置など充分であったのが45.8%、対応はあったもの不十分であったのが45.0%、対応がなかったのが9.2%であった（表46）。

30) 労災体験

回答者2,750名で、今まで労災体験があった人は、13.5%（370名）であった。それぞれの

労災体験については、「転倒」が最多で4.2%（128名）、次いで、「切れ、こすれ」で4.2%（115名）、以下、道路での「交通事故」3.7%（102名）、「墜落・転落」2.4%（65名）であった（表47）。

労災経験のあった370名のうち、「転倒」（128名）で休業を取ったのは25.8%、「切れ、こすれ」（115名）では10.5%、道路での「交通事故」（102名）は29.4%、「墜落・転落」（65名）は41.5%であった（表48）。

治療費については、「全額私費」が49.7%、「公的医療保険受給、自己負担分は私費」が12.4%、「労災保険受給」は9.7%、「全額仕事先・取引先負担」は5.9%であった（表49）。

その労災について相談したことがある人は、370名中40名（37.8%）で、相談相手として、順に「仕事先・取引先の担当者」

（18.1%）、「保険会社」（10.5%）、「クリニック・病院」（8.9%）が挙げられた（表50）。

相談をして役に立ったと回答した人は、それぞれ、「保険会社」79.5%、「クリニック・病院」78.8%、「仕事先・取引先の医師・保健師」76.9%、「仕事先・取引先の担当者」74.6%、反対に役に立たなかったのが、「同業者」63.6%であった（表51）。

31) 労災可能性

働く環境において、労災の可能性が「ある」、「少しある」と回答したのは、2,750名のうち513名（18.6%）であった（表52）。この513名のうち、24.6%が誰かに相談しており、相談相手として、順に「仕事先・取引先の担当者」（12.5%）、「同業者」（5.3%）、「保険会社」（3.9%）が挙げられた（表53）。

相談をして役に立ったと回答した人は、それぞれ、「仕事先・取引先の医師・保健師」85.7%、「保険会社」80.0%、「その他」75.0%、「仕事先・取引先の担当者」71.9%、反対に役に立たなかったのが、「労働基準監督

署」57.1%であった（表54）。

32) 車両運転

フリーランスの仕事で車両の運転・操縦をする人は、1,153名（41.9%）で、そのうち74.8%が「普通自動車」の運転であった（表55）。

運転の目的は、「営業」が48.9%、「その他」27.1%、「軽貨物・軽車両配送」が12.5%であった（表56）。「その他」の内容は、「移動」79件、「打合せなど、人に会うための移動」42件、「通勤」33件であった（自由記載）。

車両の運転をする人の中で、交通事故を対象とした保険に入っているのは78.8%、分からないと回答した人は5.6%であった（表57）。

36) 交通事故

仕事で運転をする回答者1,153名で交通事故の経験があった人は、15.5%（179名）であった（表58）。それぞれ「有責割合50%以上の人身事故」が36.3%、「物損事故」は53.6%、「有責割合50%未満の人身事故」35.8%であった（表59）。

その事故について相談したことがある人は、38名中24名（63.2%）で、相談相手として、順に「保険会社」（42.1%）、「仕事先・取引先の担当者」（28.9%）、「弁護士・行政書士」（13.2%）が挙げられた（表60）。

相談をして役に立ったと回答した人は、「弁護士・行政書士」（80.0%）、「プラットフォーム・フリーランス団体」（75.0%）、「仕事先・取引先の担当者」（72.7%）、「保険会社」（62.5%）であった（表61）。

37) 運転についての不安

運転に不安が「ある」、「少しある」と答えた人は、全体のうち29.3%（530名）で（表62）、530名の挙げた不安の内容は、「自分の運転技術に不安がある」（32.6%）、「運転する距

離が長い」（23.6%）、「交代のドライバーがいない」（16.2%）、「自分の健康状態に不安がある」（16.0%）、「運転・拘束時間が長い」12.8%であった（表63）。

38) ガイドライン

2021年3月26日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省が発表した「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「よく」または「少し」知っている人は239名（8.7%）であった（表64）。

このガイドラインの「フリーランス」の定義に当てはまるか、の問いに対し、「あてはまる」、「どちらかといえば、あてはまる」と回答した人は、67.6%、「どちらともいえないわからない」は12.9%であった（表65）。

フリーランスとして働く人々が、このガイドラインから外れた「問題となる行為」についての経験の有無については、「発注者からの仕事が、病気のような特別な理由がないと断れない」が23.0%、「報酬が時間当たりいくらで決められる」が20.6%、「受けた仕事をするのに非常に時間がかかるため、他の発注者の仕事を受ける余裕が全くない」は20.1%、「発注者から、通常予定されている仕事の他に、契約や予定にない業務も命令されたり頼まれたりする」は17.1%が、「よく」または「たまにある」と答えた（表66）。

また、仕事・取引先との関係については、「契約内容が一方的に決められてしまう（契約内容を交渉する余地がない、報酬の算出基準や方法を発注者に一方的に決定されてしまう等）」が10.0%、「報酬が労務内容によって決まっている（時間外/休日手当に相当するものがある、報酬を業務時間に基づいて算出している、一定額の報酬の支払いが保証されている等）」が9.7%、その他の項目については、あてはまらない、と回答した人がほとんど（96.0%

～96.9%)であった(表 67)。

39) 在宅テレワーク

回答者の中で、在宅テレワークに「該当する」のは、28.4% (780名)であった(表 68)。780名の中で「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン(基発 0712 第3号)」について知っていると回答した人は、いずれのガイドラインについても10.9%～12.9%であった(表 69)。

また、仕事の発注者から、これらのガイドラインについての情報提供があったと回答したテレワーカーは、全体の7.1%で、そのうち半分以上は「役に立たなかった」(53.6%)と回答した(表 70)。

40) 仕事のプレッシャーやストレス、問題の増加に対する反応 (Self-endangering Work Behavior)

プレッシャーやストレス、問題の増加に対し、「余暇の時も仕事の電話を受けられるようにする」ことが「よく」または「常にある」と回答した人が20.1%、「余暇でも(通常に加えて)働く」が17.2%、「余暇の時も自分の上司、同僚、顧客から連絡を受けられるようにする」が16.2%、「仕事をかたづけるために、カフェイン、ニコチン、アルコール、薬、その他を摂取する」12.5%、「パフォーマンスを上げるために、カフェイン、ニコチン、アルコール、薬、その他を摂取する」12.3%、「仕事をうまくやり抜くために、カフェイン、ニコチン、アルコール、薬、その他を摂取する」11.9%、「負担だと感じるペースで働く」が11.7%、「余暇の活動を取りやめて、その代わりに働く」11.0%、「自分には良くないと分かっているペースで働く」11.0%、「指示されなくても、1日10時間以上働く」31.5%、「仕事

のために、レクリエーション活動を断念する」30.7%、「病気でも職場に行く」8.9%であった。また反対に、「まったくない非常にまれである」または「まれである」と回答した反応は、順に「医者に思いとどまるよう忠告されていても働く」(80.6%)、「重い病気の症状があっても働く」(78.0%)、「病気でも、勤務時間・シフトいっぱい働く」(77.7%)、「病気であるにもかかわらず、無理をして仕事に行く」(76.5%)、「病気でも職場に行く」(74.1%)であった(表 71)。

41) フリーランスとして働くうえでの所感

今までの回答結果でも示されていたように、自由記載欄では、収入の不安定さ、少なさ269件、将来への不安116件に続き、社会保障に対する要望98件、社会保障以外のシステムに求める事柄80件、やりがい・満足が感じられる81件、立場が弱い78件などが挙げられた。

D. 考察および E. 結論

フリーランスとしての週当たりの労働時間は、労働基準法で定められている労働時間1週40時間を下回る人が主ではあったが、100時間を超える人も散見された。

仕事上の人間関係を含めた職場環境、仕事、プライベートにかかわる時間、自分の健康状態、達成感・充実感等については半数の人々が満足していた。その一方、収入、仕事による災害・病気の補償、福利厚生等に不満を抱える者も多かった。

健康診断を受けていない人が4割弱を占め、面倒、時間・お金がないとの回答が目立った。「必要がない」と考える人もいた。

健康状態が良くないという人が2割弱、病気に罹ったが病院を受診しない人も2割を占めた。未受診の理由は、健康診断と同様に、面倒、時間・お金がないことを理由に挙げる人が多く、市販薬等、自分で対処するとのコメント

が挙げられた。

回答者は取引先・仕事先、所属団体・プラットフォームに対して健康診断や健康維持のためのサポートを求めているものの、実際はワクチン接種に対する支援が1割ほどで、健康保険等、健康に対する支援はほとんど成されていなかった。

仕事上の強い不安、悩み、ストレスを感じている人々は4割を占め、収入や安定性、将来性、老後など、お金や今後強い不安を抱えている人が多かった。精神的な支えがない、社会保障などのコメントも目立った。

ストレスチェックは8割強が受けたことがなく、フリーランスとして働く前から継続している例(5%弱)は、面接指導とともに主に取引先・仕事先で受けていた。

3割の回答者が自宅・自オフィス以外で働いており、うち有害業務作業従事者は1割を占めた。そのうち3、4%の人々が「重量物の取り扱い」や「粉塵発生」、「振動工具による身体への著しい振動」、「紫外線・赤外線にさらされる」作業に従事していた。

労働災害防止には、4割ほどの人が関心を持っているが、そのうち3割が職場の労働災害防止対策を適切と回答、2割が適切ではないと回答した。労災防止教育は14.5%の人が、何らかのタイミングで受け、このうち8割弱がこの教育が役立ったと答えた。

自宅・自オフィス以外で働く人の中で「ヒヤリ・ハット体験」があったのは3割弱に上り、圧倒的に「運転や運搬に伴う危険」が多かった。

仕事で車両の運転・操縦をする人は、フリーランス全体の4割ほどで、そのうち7割強が「普通自動車」を運転していた。交通事故を対象とした保険加入者は8割弱、未加入者は1.5割、残りは分からないと回答した。交通事故の経験があった人は15%であった。運転に不安がある人は、全体の3割を占め、「自分の運転

技術に不安がある」、以外は、取引先が交代要員を設ける等で環境を改善することによって不安を軽減できる内容であった。

「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」を知っている人は全体の1割に満たなかった。ガイドラインから外れた、以下の「問題となる行為」については、受注される側の立場の弱さを浮き彫りにする内容であり、「病気のような特別な理由がないと発注者からの仕事を断れない」、「報酬が時間当たりいくらで決められる」、「受けた仕事をするのに非常に時間がかかるため、他の発注者の仕事を受ける余裕が全くない」、「発注者から、通常予定されている仕事の他に、契約や予定にない業務も命令されたり頼まれたりする」等に対して2割前後の人が「よく」または「たまにある」と答えた。

また、仕事・取引先との関係については、「契約内容が一方的に決められてしまう(契約内容を交渉する余地がない、報酬の算出基準や方法を発注者に一方的に決定されてしまう等)」、「報酬が労務内容によって決まっている(時間外/休日手当に相当するものがある、報酬を業務時間に基いて算出している、一定額の報酬の支払いが保証されている等)」は1割の人が経験しており、その他の項目については、ほとんどの人があてはまらない、と回答した。

今までの回答結果でも示されていたように、自由記載欄では、多くの回答者が収入や将来への不安を感じていた。次いで、病気やけがで働けなくなった時の補償や、国民年金受給額、国民健康保険料等の社会保障システムに対する要望が目立ち、被雇用者として働く人々が受けている水準の社会保障を、フリーランサーは受けられていないことが明らかになった。

また、取引先との関係性、立場の弱さが対等な交渉を難しくしており、適切な報酬を受けられていない、待遇が改善されることなく働き続

けることを余儀なくしていることがうかがわれた。

反対に、時間や、仕事の仕方、場所など、自分の裁量で自由に働くことが出来ていると感じている回答者が目立った。子育てや、介護、自分の病気やプライベートライフとの両立と、ワークライフバランスが実現できるというコメントもあった。

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

特に記載すべきものなし

表 1. 回答者の属性 (2,750 名= 100%)

	人数	%
性 :		
男性	1,656	60.2
女性	1,087	39.5
不明	7	0.3
年齢 (歳) :		
20 未満	1	0.0
20～24	43	1.6
25～29	128	4.7
30～34	245	8.9
35～39	351	12.8
40～44	269	9.8
45～49	382	13.9
50～54	339	12.3
55～59	335	12.2
60 以上	657	23.9
配偶者の有無 :		
あり	1,209	44.0
離婚・死別	344	12.5
未婚	1,197	43.5
子の有無 :		
いる	1,044	38.0
いない	1,700	61.8
妊娠中	6	0.2
住所 :		
北海道	101	3.7
東北	126	4.6
関東	1,237	45.0
中部	388	14.1
近畿	504	18.3
中国・四国	189	6.9
九州・沖縄	205	7.5
最終学歴 :		
小・中学校	72	2.6
高等学校	629	22.9
専修各種学校 (専門学校)	404	14.7
短期大学・高等専門学校	225	8.2
大学	1,234	44.9
大学院修士課程	145	5.3
大学院博士課程	41	1.5

表2. フリーランス経歴 (2,750名=100%)

	人数	%
現在の職業形態：		
個人事業主（開業届提出済）	1,432	52.1
個人事業主（開業届未提出）	1,085	39.5
特定企業・組織から雇用されていて、なおかつ個人事業主（開業届提出済）としても副業している	85	3.1
特定企業・組織から雇用されていて、なおかつ個人事業主（開業届未提出）としても副業している	105	3.8
その他	43	1.6
フリーランスを始めてからの期間：		
6ヶ月未満	63	2.3
6ヶ月～2年未満	290	10.5
2～5年未満	491	17.9
5～10年未満	562	20.4
10年以上	1,344	48.9
直近1年で、フリーランスとして取引した企業数：		
1社	1,342	48.8
2社	369	13.4
3社	315	11.5
4社	121	4.4
5社	185	6.7
6社	38	1.4
7社	21	0.8
8社	30	1.1
9社	7	0.3
10社以上	322	11.7

表3. 週あたり平均労働時間

	人数	%
フリーランスとして：		
20時間未満	802	29.2
20～29時間	452	16.4
30～39時間	594	21.6
40～59時間	635	23.1
60～79時間	164	6.0
80～99時間	45	1.6
100時間以上	58	2.1
合計	2,750	100.0
被雇用者として：		
20時間未満	197	7.2
20～29時間	96	3.5
30～39時間	123	4.5
40～59時間	102	3.7
60～79時間	15	0.5
80～99時間	10	0.4
100時間以上	12	0.4
被雇用者としては働いていない	2,195	79.8
合計	2,750	100.0

表 4. 年収 (2020 年度)

	人数	%
フリーランスとして :		
200 万未満	1,040	37.8
200～400 万未満	669	24.3
400～600 万未満	339	12.3
600～800 万未満	147	5.3
800～1000 万未満	88	3.2
1000～1200 万未満	44	1.6
1200～1500 万未満	24	0.9
1500～2000 万未満	16	0.6
2000 万円以上	36	1.3
わからない	107	3.9
無回答	240	8.7
合計	2,750	100.0
被雇用者として :		
200 万未満	247	9.0
200～400 万未満	151	5.5
400～600 万未満	80	2.9
600～800 万未満	33	1.2
800～1000 万未満	15	0.5
1000～1200 万未満	13	0.5
1200～1500 万未満	14	0.5
1500～2000 万未満	4	0.1
2000 万円以上	11	0.4
被雇用者としての収入はない	1,895	68.9
わからない	94	3.4
無回答	193	7.0
合計	2,750	100.0

表 5. フリーランスとしての主な職種

	人数	%
エンジニア・技術開発系	213	7.7
クリエイティブ・Web・フォト系	350	12.7
出版・メディア系	78	2.8
映像制作系	38	1.4
コンサルティング系	89	3.2
通訳翻訳系	51	1.9
美容ファッション系	91	3.3
企画系（マーケティング・広報など）	24	0.9
事務・バックオフィス系	125	4.5
人材系	21	0.8
ライフサポート系	17	0.6
営業・販売・小売系	321	11.7
スポーツ・健康系	68	2.5
医療福祉系	95	3.5
飲食系	66	2.4
士業系	150	5.5
金融保険系	65	2.4
教育系	196	7.1
芸術系	199	7.2
運輸・配送系（トラック、バン等の自動車使用）	51	1.9
運輸・配送系（自転車、バイク、スクーターの使用）	24	0.9
その他	418	15.2
合計	2,750	100.0

表 6. フリーランスを始めた理由（複数回答可）

	人数	%
収入を増やすため	645	23.5
より自分の能力/資格を生かすため	990	36.0
自分の裁量で仕事をするため	1,257	45.7
ワークライフバランスを良くするため	612	22.3
ライフイベントに合わせて業務量を調整するため	208	7.6
働く時間/場所を自由にするため	1,012	36.8
挑戦したいこと/やってみたいことがあるため	460	16.7
子育てとの両立のためにやむを得ず	85	3.1
介護との両立のためにやむを得ず	80	2.9
会社から解雇されたため	94	3.4
勤め先が倒産・廃業したため	114	4.1
自分の体調不良のため	224	8.1
その他	148	5.4

表 7. フリーランスを始める前後の変化 (2,750 名=100%)

	増え (上がった) た 数 (%)	変わらない 数 (%)	減 (下が) った 数 (%)
働く時間	591 (21.5)	1,106 (40.2)	1,053 (38.3)
人脈	869 (31.6)	1,267 (46.1)	614 (22.3)
収入	766 (27.9)	900 (32.7)	1,084 (39.4)
スキル/経験	1,336 (48.6)	1,242 (45.2)	172 (6.3)
満足度	1,415 (51.5)	1,121 (40.8)	214 (7.8)
生産性	863 (31.4)	1,547 (56.3)	340 (12.4)
自由時間	1,571 (57.1)	829 (30.1)	350 (12.7)
自己投資	988 (35.9)	1,512 (55.0)	250 (9.1)
ストレス (仕事の量や質)	558 (20.3)	1,192 (43.3)	1,000 (36.4)
ストレス (人間関係)	388 (14.1)	1,192 (43.3)	1,170 (42.5)
ストレス (家庭・家族と仕事の軋轢)	350 (12.7)	1,610 (58.5)	790 (28.7)

表 8. フリーランス団体や仲介事業者への登録 (複数回答可)

	数	%
フリーランス団体 (例、フリーランス協会)	56	2.0
仲介事業者 (プラットフォーム型、業務内容・契約など直接企業とやりとりする)	49	1.8
仲介事業者 (エージェント型、エージェントのあっせんを介して企業とやりとりする)	36	1.3
仲介事業者 (再委託型、仲介事業者が委託された仕事を、再委託として受ける)	30	1.1
仲介事業者 (メディア型、サイト、SNS 等で掲載している業務委託案件に直接応募)	38	1.4
いずれにも登録していない	2,553	92.8

表 9. フリーランス団体や仲介事業者に登録しない理由 (複数回答可)

	数	%
費用 (会費など) がかかる	716	28.0
メリットがない	1,471	57.6
登録しなくても、以前の勤務先 (会社) からフリーランスとしての仕事を得られる	320	12.5
登録しなくても、以前の勤務先 (会社) 以外の知人や友人からフリーランスとしての仕事を得られる	534	20.9
自分で開設したホームページでフリーランスとしての仕事を得られる	212	8.3
その他	87	3.4

表 10. 満足度 (2,750 名=100%)

	非常に満足 数 (%)	満足 数 (%)	どちらでもない 数 (%)	不満 数 (%)	非常に不満 数 (%)
全般	290 (10.5)	1,109 (40.3)	1,104 (40.1)	183 (6.7)	64 (2.3)
労働時間	342 (12.4)	1,098 (39.9)	1,027 (37.3)	216 (7.9)	67 (2.4)
職場環境 (照明、空調、換気など)	356 (12.9)	1,070 (38.9)	1,151 (41.9)	139 (5.1)	34 (1.2)
取引先との契約内容	190 (6.9)	797 (29.0)	1,456 (52.9)	243 (8.8)	64 (2.3)
自分の健康状態	309 (11.2)	974 (35.4)	1,101 (40.0)	271 (9.9)	95 (3.5)
福利厚生	85 (3.1)	314 (11.4)	1,639 (59.6)	491 (17.9)	221 (8.0)
仕事上の人間関係	322 (11.7)	902 (32.8)	1,346 (48.9)	128 (4.7)	52 (1.9)
達成感/充実感	444 (16.1)	1,007 (36.6)	1,109 (40.3)	139 (5.1)	51 (1.9)
スキル/知識/経験の向上	379 (13.8)	957 (34.8)	1,230 (44.7)	143 (5.2)	41 (1.5)
家族のために使う時間	333 (12.1)	877 (31.9)	1,365 (49.6)	125 (4.5)	50 (1.8)
スキルアップ、能力開発の時間	291 (10.6)	883 (32.1)	1,390 (50.5)	144 (5.2)	42 (1.5)
休息、趣味の時間	460 (16.7)	945 (34.4)	1,074 (39.1)	204 (7.4)	67 (2.4)
社会的地位	154 (5.6)	514 (18.7)	1,601 (58.2)	326 (11.9)	155 (5.6)
収入	164 (6.0)	478 (17.4)	1,047 (38.1)	691 (25.1)	370 (13.5)
多様性に富んだ人脈形成	178 (6.5)	570 (20.7)	1,597 (58.1)	298 (10.8)	107 (3.9)
仕事による災害・病気の補償	81 (2.9)	234 (8.5)	1,480 (53.8)	565 (20.5)	390 (14.2)
その他	6 (2.5)	10 (4.2)	203 (86.0)	4 (1.7)	13 (5.5)

表 11. 契約方法

	数	%
企業との直接契約	2,059	74.9
仲介事業者、マッチングサービス経由の 直接契約 (請負・準委任契約)	449	16.3
再委託契約 (請負・準委任契約)	242	8.8
合計	2,750	100.0

表 12. 加入している健康保険

	数	%
地域の国民健康保険	1,777	64.6
国民健康保険組合 (業界団体の国民健康保険)	442	16.1
健康保険組合・共済組合 (現在、被雇用者としても働いている方)	135	4.9
これまで健康保険組合・共済組合の任意継続	75	2.7
健康保険には加入しておらず、家族の健康保険の被扶養者となっている	256	9.3
健康保険には加入しておらず、民間の保険会社の保険 (生命保険の疾病特約など)	39	1.4
その他	26	0.9
合計	2,750	100.0

表 13. 健康診断受診状況 (2,750 名=100%)

	いつも 数 (%)	時々 数 (%)	受けていない 数 (%)
市町村が行う一般健康診断	527 (19.2)	625 (22.7)	1,598 (58.1)
特定健康診査 (地域の国民健康保険)	495 (18.0)	500 (18.2)	1,755 (63.8)
国民健康保険組合 (業界団体の国民健康保険) の健康診断・人間ドック	164 (6.0)	295 (10.7)	2,291 (83.3)
民間の病院の健康診断・人間ドック (自分で支払う)	169 (6.1)	360 (13.1)	2,221 (80.8)
取引先/仕事先の会社が行う健康診断	107 (3.9)	156 (5.7)	2,487 (90.4)
自治体が行うがん検診	297 (10.8)	427 (15.5)	2,026 (73.7)
その他の健康診断	112 (4.1)	325 (11.8)	2,313 (84.1)

*いずれも受けていない : 968 名 (35.2%)

表 14. 健康診断未受診の理由 (複数回答可)

	数	%
時間がない	290	30.0
費用がない	247	25.5
どこで受けたらよいかわからない	166	17.1
面倒だから	553	57.1
結果を取引先に知られたくない	15	1.5
病気が見つかるのが不安	107	11.1
その他	46	4.8
合計	968	100.0

表 15. 現在の健康状態

	数	%
よい	617	22.4
まあよい	798	29.0
ふつう	864	31.4
あまりよくない	357	13.0
よくない	114	4.1
合計	2,750	100.0

表 16. 既往歴 (2,750 名=100%)

	かかったことが ない 数 (%)	かかったが治った 数 (%)	現在治療中/通院中 数 (%)	かかったが、治療/ 通院していない 数 (%)
心臓病	2,517 (91.5)	46 (1.7)	53 (1.9)	134 (4.9)
糖尿病	2,463 (89.6)	32 (1.2)	129 (4.7)	126 (4.6)
脳出血・脳梗塞	2,557 (93.0)	38 (1.4)	30 (1.1)	125 (4.5)
がん	2,491 (90.6)	76 (2.8)	46 (1.7)	137 (5.0)
精神疾患	2,349 (85.4)	105 (3.8)	138 (5.0)	158 (5.7)
高血圧	2,198 (79.9)	55 (2.0)	319 (11.6)	178 (6.5)
腎臓病	2,533 (92.1)	52 (1.9)	33 (1.2)	132 (4.8)
腰痛	1,657 (60.3)	477 (17.3)	165 (6.0)	451 (16.4)
その他	2,117 (77.0)	201 (7.3)	235 (8.5)	197 (7.2)

表 17. いずれかの病気に「かかったが治療・通院していない」*理由（複数回答可）

	数	%
時間がない	132	22.6
費用がない	130	22.3
受診場所がわからない	63	10.8
面倒だから	260	44.5
病気であることを取引先に知られたくない	16	2.7
その他	124	21.2

*いずれかの病気に「かかったが、治療/通院していない」584名

表 18. 取引先・仕事先からの健康に関する支援（2,750名=100%）

	ある 数 (%)	ない 数 (%)
健康保険に関する案内・紹介	156 (5.7)	2,594 (94.3)
健康診断を受ける病院・健診機関の紹介	134 (4.9)	2,616 (95.1)
健康診断にかかる費用のサポート	138 (5.0)	2,612 (95.0)
健康診断後の保健指導や健康相談	96 (3.5)	2,654 (96.5)
病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介	96 (3.5)	2,654 (96.5)
病気の診断や治療のための費用のサポート	83 (3.0)	2,667 (97.0)
新型コロナワクチンの接種	291 (10.6)	2,459 (89.4)
新型コロナワクチン以外のワクチン接種	174 (6.3)	2,576 (93.7)
その他	60 (2.2)	2,690 (97.8)

表 19. 取引先・仕事先に要望したい支援（2,750名=100%）

	大いに 要望したい 数 (%)	要望したい 数 (%)	どちらでも]よい 数 (%)	あまり要望 したくない 数 (%)	要望したく ない 数 (%)
健康保険に関する案内・紹介	100 (3.6)	256 (9.3)	1,509 (54.9)	198 (7.2)	687 (25.0)
健康診断を受ける病院・健診機関の紹介	86 (3.1)	279 (10.1)	1,475 (53.6)	228 (8.3)	682 (24.8)
健康診断にかかる費用のサポート	211 (7.7)	374 (13.6)	1,330 (48.4)	180 (6.5)	655 (23.8)
健康診断後の保健指導やその他の健康相談	110 (4.0)	258 (9.4)	1,483 (53.9)	216 (7.9)	683 (24.8)
病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介	107 (3.9)	266 (9.7)	1,484 (54.0)	205 (7.5)	688 (25.0)
病気の診断や治療のための費用のサポート	183 (6.7)	355 (12.9)	1,379 (50.1)	181 (6.6)	652 (23.7)
新型コロナワクチンの接種	165 (6.0)	322 (11.7)	1,358 (49.4)	193 (7.0)	712 (25.9)
新型コロナワクチン以外のワクチン接種	155 (5.6)	313 (11.4)	1,378 (50.1)	198 (7.2)	706 (25.7)
その他	76 (2.8)	131 (4.8)	1,635 (59.5)	179 (6.5)	729 (26.5)

表 20. 所属団体・プラットフォームに要望したい支援 (2,750 名=100%)

	大いに要望 したい	要望したい	どちらでも よい	あまり要望 したくない	要望したく ない
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
健康保険に関する案内・紹介	101 (3.7)	279 (10.1)	1,551 (56.4)	180 (6.5)	639 (23.2)
健康診断を受ける病院・健診機関の紹介	91 (3.3)	308 (11.2)	1,527 (55.5)	186 (6.8)	638 (23.2)
健康診断にかかる費用のサポート	183 (6.7)	382 (13.9)	1,399 (50.9)	175 (6.4)	611 (22.2)
健康診断後の保健指導やその他の健康相談	98 (3.6)	269 (9.8)	1,560 (56.7)	189 (6.9)	634 (23.1)
病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介	93 (3.4)	287 (10.4)	1,552 (56.4)	183 (6.7)	635 (23.1)
病気の診断や治療のための費用のサポート	174 (6.3)	350 (12.7)	1,438 (52.3)	169 (6.1)	619 (22.5)
新型コロナワクチンの接種	137 (5.0)	314 (11.4)	1,423 (51.7)	189 (6.9)	687 (25.0)
新型コロナワクチン以外のワクチン接種	127 (4.6)	296 (10.8)	1,448 (52.7)	200 (7.3)	679 (24.7)
その他	41 (1.5)	91 (3.3)	1,718 (62.5)	170 (6.2)	730 (26.5)

表 21. 仕事・職業生活についての強い不安、悩み、ストレス

	数	%
ある	1,118	40.7
ない	1,632	59.3
合計	2,750	100.0

表 22. ストレスを感じる事柄で該当する項目 (主なもの 3 つ以内)

	数	%
仕事の質	178	15.9
仕事の量	254	22.7
仕事への適性	50	4.5
仕事上の人間関係	100	8.9
収入	802	71.7
契約	115	10.3
仕事の安定性	495	44.3
仕事の将来性	322	28.8
老後	293	26.2
事故や災害の経験	55	4.9
ハラスメント (セクハラ、パワハラ等)	25	2.2
その他	33	3.0

表 23. 仕事・職業生活に関する不安、悩み、ストレスについて相談できる人と実際の相談の有無 (2,750 名=100%)

	相談できる人がいて、 実際に 相談したことがある	相談できる人は いるが、 相談したことはない	相談できる人はいない
	数 (%)	数 (%)	数 (%)
仕事先・取引先の窓口・担当者	301 (10.9)	724 (26.3)	1,725 (62.7)
家族・友人	798 (29.0)	1,001 (36.4)	951 (34.6)
取引先・仕事先の医師 (産業医)	105 (3.8)	448 (16.3)	2,197 (79.9)
上記以外の医師 (クリニック等)	200 (7.3)	538 (19.6)	2,012 (73.2)
カウンセラー等	86 (3.1)	396 (14.4)	2,268 (82.5)
その他	46 (1.7)	391 (14.2)	2,313 (84.1)

表 24. 相談後ストレスの解消

	数	%
解消された	319	34.2
されなかったが、楽になった	538	57.7
されず、楽にならなかった	75	8.0
合計	932	100.0

表 25. ストレスチェック

	数	%
会社勤めの時に受け、今も受けている。	96	3.5
会社勤めの時は受けたが、今は受けていない。	292	10.6
雇用先で受けている（フリーランス以外に被雇用者として勤務）	34	1.2
受けたことはない	2,328	84.7
合計	2,750	100.0

表 26. ストレスチェック実施主

	数	%
取引先・仕事先	83	86.5
上記以外	13	13.5
合計	96	100.0

表 27. ストレスチェック後の指導（2,750名=100%）

	ある 数 (%)	ない 数 (%)
医師による面接指導	96 (3.5)	2,654 (96.5)
保健師等による保健指導	77 (2.8)	2,673 (97.2)
チェックリストによる疲労蓄積度確認	91 (3.3)	2,659 (96.7)
その他	30 (1.1)	2,720 (98.9)

表 28. 指導の実施者

	取引先・仕事先 数 (%)	取引先・仕事先以外 数 (%)	合計 数 (%)
医師による面接指導	53 (55.2)	43 (44.8)	96 (100.0)
保健師等による保健指導	32 (41.6)	45 (58.4)	77 (100.0)
チェックリストによる疲労蓄積度確認	45 (49.5)	46 (50.5)	91 (100.0)
その他	14 (46.7)	16 (53.3)	30 (100.0)

表 29. 主な働き場所

	数	%
自宅・自オフィス	1,939	70.5
自宅・自オフィス以外	811	29.5
合計	2,750	100.0

表 30. 主な働き場所（自宅・自オフィス以外）

	数	%
企業・自治体等の事務所	124	15.3
製造・加工・修理の現場	30	3.7
建設現場	80	9.9
販売の現場	49	6.0
船舶・港湾	0	0.0
教育・研究機関	84	10.4
劇場・演芸場	45	5.5
介護・福祉施設	7	0.9
クリニック・病院	15	1.8
廃棄物処理・回収の現場	0	0.0
運輸・配送の現場	57	7.0
倉庫	6	0.7
飲食店	41	5.1
シェアオフィス	34	4.2
その他	239	29.5
合計	811	100.0

表 31. 有害業務作業（複数回答可）

	数	%
鉛の取扱い	2	0.2
粉じん発生	34	4.2
有機溶剤の取扱い	17	2.1
特定化学物質の製造又は取扱い	5	0.6
放射線にさらされる	3	0.4
除染等業務、特定線量下	0	0.0
強烈な騒音	13	1.6
振動工具による身体への著しい振動	23	2.8
紫外線、赤外線にさらされる	23	2.8
重量物の取扱い	36	4.4
酸素欠乏のおそれ	9	1.1
その他の有害性がある化学物質の製造又は取扱い	5	0.6
上記のいずれにも従事していない	723	89.1
合計	811	100.0

表 32. 有害物質についての教育又は説明（取扱い上の注意及び事故時の応急措置等について）

	数	%
受けたことがあり、役立った	14	15.9
受けたが、役立たなかった	11	12.5
受けたことがない	63	71.6
合計	88	100.0

表 33. 教育・説明者

	数	%
職場の上司・責任者	3	12.0
仕事先・取引先の企業での教育・研修	13	52.0
登録団体・プラットフォームによる教育・研修	2	8.0
一般社団法人安全衛生マネジメント協会などの機関が行う講習会	5	20.0
その他	2	8.0
合計	25	100.0

表 34. 化学物質取扱い業務者 (46=100%)

	はい 数 (%)	いいえ 数 (%)
GHS* ¹ に基づくラベルを知っている	15 (32.6)	31 (67.4)
SDS* ² を知っている	13 (28.3)	33 (71.7)

*¹ 化学物質の危険性・有害性などを絵表示などで容器に表示

*² 安全データシート、化学物質の名称・性質や危険・有害性、応急措置、取扱・保管・廃棄方法などを記載

表 35. 有害業務に従事の以下の健康診断の受診の有無 (88 名=100%)

	ある 数 (%)	ない 数 (%)
鉛健康診断	1 (1.1)	87 (98.9)
四アルキル鉛健康診断	2 (2.3)	86 (97.7)
酸取扱者等の歯科健康診断	3 (3.4)	85 (96.6)
石綿健康診断	3 (3.4)	85 (96.6)
じん肺健康診断	2 (2.3)	86 (97.7)
有機溶剤健康診断	3 (3.4)	85 (96.6)
特定化学物質健康診断	3 (3.4)	85 (96.6)
電離放射線健康診断	2 (2.3)	86 (97.7)
除染等電離放射線健康診断	3 (3.4)	85 (96.6)
騒音作業健康診断	3 (3.4)	85 (96.6)
振動業務健康診断	2 (2.3)	86 (97.7)
紫外線/赤外線関連業健診	3 (3.4)	85 (96.6)
レーザー光線健康診断	3 (3.4)	85 (96.6)
高気圧健康診断	2 (2.3)	86 (97.7)
情報機器作業健康診断 (以前の VDT 健康診断に相当)	3 (3.4)	85 (96.6)
引金付工具健康診断	1 (1.1)	87 (98.9)
深夜業対象の定期に実施 (半年以内毎) される健康診断	3 (3.4)	85 (96.6)
その他	2 (2.3)	86 (97.7)

※本質問では、指導勧奨による健康診断も含んでいる

表 36. 職場の快適さ (811 名=100%)

	快適である	どちらかと いえば 快適である	どちらかと いえば 不快である	不快である
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
空気環境	263 (32.4)	397 (49.0)	126 (15.5)	25 (3.1)
温熱条件	228 (28.1)	396 (48.8)	148 (18.2)	39 (4.8)
視環境	249 (30.7)	435 (53.6)	108 (13.3)	19 (2.3)
音環境	249 (30.7)	434 (53.5)	109 (13.4)	19 (2.3)
作業空間等	230 (28.4)	450 (55.5)	114 (14.1)	17 (2.1)
トイレ	230 (28.4)	436 (53.8)	118 (14.5)	27 (3.3)
洗面所・更衣室	213 (26.3)	434 (53.5)	135 (16.6)	29 (3.6)
食堂等	180 (22.2)	428 (52.8)	165 (20.3)	38 (4.7)
給湯設備・談話室	176 (21.7)	435 (53.6)	167 (20.6)	33 (4.1)
休憩室	171 (21.1)	423 (52.2)	175 (21.6)	42 (5.2)
仮眠室・宿直室	152 (18.7)	417 (51.4)	188 (23.2)	54 (6.7)

表 37. 作業による負担 (811 名=100%)

	感じている	少し、 感じている	あまり 感じていない	ほとんど/まったく 感じていない
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
不良姿勢作業* ¹	68 (8.4)	182 (22.4)	289 (35.6)	272 (33.5)
重筋作業* ²	35 (4.3)	115 (14.2)	296 (36.5)	365 (45.0)
高温作業等* ³	29 (3.6)	103 (12.7)	277 (34.2)	402 (49.6)
緊張作業等* ⁴	37 (4.6)	123 (15.2)	284 (35.0)	367 (45.3)
機械操作等* ⁵	8 (1.0)	67 (8.3)	280 (34.5)	456 (56.2)
長時間労働* ⁶	36 (4.4)	106 (13.1)	276 (34.0)	393 (48.5)
運転や運搬作業等* ⁷	26 (3.2)	94 (11.6)	264 (32.6)	427 (52.7)
夜勤・シフト、交代勤務など	16 (2.0)	68 (8.4)	234 (28.9)	493 (60.8)

*¹腰部、頸部に大きな負担がかかる等の不自然な姿勢*²荷物の持ち運び等をいつも行う作業等、相当の筋力を要する作業*³高温・多湿や騒音等にさらされる作業*⁴高い緊張状態の持続や一定の姿勢の持続が求められる作業*⁵操作がしにくい機械設備等の操作*⁶週 40 時間を超える、休日労働など*⁷自動車やバイクの運転、自転車での運搬など

表 38. 職場の施設・場所の利用 (811 名=100%)

	はい	いいえ
	数 (%)	数 (%)
休憩室・リフレッシュルーム等	236 (29.1)	575 (70.9)
シャワー室等の洗身施設	116 (14.3)	695 (85.7)
相談室等	74 (9.1)	737 (90.9)
運動施設、緑地等	105 (12.9)	706 (87.1)

表 39. 労働災害防止対策への関心

	数	%
非常に関心がある	59	7.3
少し関心がある	258	31.8
あまり関心がない	317	39.1
全く関心がない	177	21.8
合計	811	100.0

表 40. 職場の労働災害防止対策について（表 39. 非常に/少し関心がある 317 名）

	数	%
適切である	106	33.4
適切ではない	74	23.3
どちらともいえない	137	43.2

表 41. 働き始めた際の労災防止教育

	数	%
受けた	112	13.8
受けなかった	699	86.2
合計	811	100.0

表 42. 仕事の内容/職場の変化に伴う労災防止教育

	数	%
受けた	72	8.9
受けなかった	459	56.6
職場は変わっていない	280	34.5
合計	811	100.0

表 43. 労災防止教育は役立っているか（表 41.、42.で教育を受けた 118 名）

	数	%
役立っている	32	27.1
少し役立っている	58	49.2
あまり役立っていない	27	22.9
役立っていない	1	0.8
合計	811	100.0

表 44. 「ヒヤリ・ハット体験」の有無・状態（複数回答可）

	数	%
物自体の欠陥（故障の未処理、整備不良等）	37	4.6
防護措置、安全装置の欠陥（防護、安全装置がない、又は不完全）	29	3.6
物の置き方、作業場所の欠陥（物の置き場所の不適切、建物の欠陥等）	55	6.8
保護具、服装等の不備（保護具の使用を指定していない等）	28	3.5
作業環境の欠陥（換気の欠陥、照明設備の欠陥、高温・低温等）	19	2.3
第三者（物）による不安全な状態	41	5.1
自然的不安定な状態（気象状態、自然の危険等）	45	5.5
作業方法の不備（不適切な工具、機械装置の使用、手順の誤り等）	40	4.9
犬、ハチなど動物・昆虫などによる脅威	31	3.8
運転や運搬に伴う危険（自動車、バイク、自転車など）	111	13.7
その他	4	0.5
ヒヤリ・ハット体験がなかった	583	71.9
合計	811	100.0

表 45. 「ヒヤリ・ハット体験」の仕事先・取引先への報告（表 44. 体験のあった 228 名）

	数	%
すべて報告	39	17.1
事例により報告	81	35.5
報告しなかった	108	47.4

表 46. 報告に対する、仕事先・取引先の原因の究明・事故防止のための措置（表 45. 報告した 120 名）

	数	%
原因の究明・設備の改善など十分な対応	55	45.8
対応したが、不十分	54	45.0
対応なし	11	9.2

表 47. 労災体験の有無 (複数回答可) (2,750 名=100%)

	数	%
墜落・転落	65	2.4
転倒	128	4.7
激突	25	0.9
飛来・落下	26	0.9
崩壊・倒壊	17	0.6
激突され	15	0.5
はさまれ・巻き込まれ	34	1.2
切れ・こすれ	115	4.2
踏抜き	9	0.3
おぼれ	2	0.1
高温・低温物との接触	39	1.4
有害物との接触	15	0.5
感電	28	1.0
爆発	1	0.0
破裂	5	0.2
火災	15	0.5
交通事故 (道路)	102	3.7
交通事故 (その他)	31	1.1
動作の反動・無理な動作	54	2.0
その他	13	0.5
労災体験なし	2,380	86.5

表 48. 労災経験 (表 47. 体験のあった 370 名)

	休業無し 数 (%)	4 日未満の休業 数 (%)	4 日以上 の休業 数 (%)	合計 数 (%)
墜落・転落	38 (58.5)	11 (16.9)	16 (24.6)	65 (100.0)
転倒	95 (74.2)	17 (13.3)	16 (12.5)	128 (100.0)
激突	21 (84.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	25 (100.0)
飛来・落下	20 (76.9)	5 (19.2)	1 (3.8)	26 (100.0)
崩壊・倒壊	11 (64.7)	4 (23.5)	2 (11.8)	17 (100.0)
激突され	10 (66.7)	2 (13.3)	3 (20.0)	15 (100.0)
はさまれ・巻き込まれ	28 (82.4)	5 (14.7)	1 (2.9)	34 (100.0)
切れ・こすれ	103 (89.6)	8 (7.0)	4 (3.5)	115 (100.0)
踏抜き	7 (77.8)	2 (22.2)	0 (0.0)	9 (100.0)
おぼれ	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
高温・低温物との接触	37 (94.9)	2 (5.1)	0 (0.0)	39 (100.0)
有害物との接触	12 (80.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	15 (100.0)
感電	25 (89.3)	1 (3.6)	2 (7.1)	28 (100.0)
爆発	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
破裂	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
火災	13 (86.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
交通事故 (道路)	72 (70.6)	12 (11.8)	18 (17.6)	102 (100.0)
交通事故 (その他)	22 (71.0)	6 (19.4)	3 (9.7)	31 (100.0)
動作の反動・無理な動作	42 (77.8)	7 (13.0)	5 (9.3)	54 (100.0)
その他	7 (53.8)	3 (23.1)	3 (23.1)	13 (100.0)

表 49. 治療費

	数	%
労災保険「特別加入」受給	36	9.7
公的医療保険受給、自己負担分は私費	46	12.4
公的医療保険受給、自己負担分は民間保険会社の傷害保険	36	9.7
全額仕事先・取引先負担	22	5.9
全額私費	184	49.7
その他	46	12.4
合計	370	100.0

表 50. 労災後の相談（複数回答可）

	数	%
仕事先・取引先の担当者	67	18.1
仕事先・取引先の医師・保健師	13	3.5
プラットフォーム・フリーランス団体	16	4.3
労働基準監督署	13	3.5
保険会社	39	10.5
弁護士・行政書士	14	3.8
同業者	11	3.0
クリニック・病院	33	8.9
その他	2	0.5
以上のいずれにも相談したことはない	230	62.2
合計	370	100.0

表 51. 相談して役立ったか

	相談して、 役立った	相談したが、 役立た なかった	合計
	数 (%)	数 (%)	数 (%)
仕事先・取引先の担当者	50 (74.6)	17 (25.4)	67 (100.0)
仕事先・取引先の医師・保健師	10 (76.9)	3 (23.1)	13 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	12 (75.0)	4 (25.0)	16 (100.0)
労働基準監督署	9 (69.2)	4 (30.8)	13 (100.0)
保険会社	31 (79.5)	8 (20.5)	39 (100.0)
弁護士・行政書士	10 (71.4)	4 (28.6)	14 (100.0)
同業者	4 (36.4)	7 (63.6)	11 (100.0)
クリニック・病院	26 (78.8)	7 (21.2)	33 (100.0)
その他	0 (0.0)	2 (100.0)	2 (100.0)

表 52. 労災の可能性の有無（2,750名=100%）

	数	%
ある	147	5.3
少しある	366	13.3
あまりない	1,107	40.3
全くない	1,130	41.1

表 53. 労災可能性についての相談（複数回答可）

	数	%
仕事先・取引先の担当者	64	12.5
仕事先・取引先の医師・保健師	14	2.7
プラットフォーム・フリーランス団体	19	3.7
労働基準監督署	14	2.7
保険会社	20	3.9
弁護士・行政書士	8	1.6
同業者	27	5.3
クリニック・病院	15	2.9
その他	4	0.8
以上のいずれにも相談したことはない	387	75.4
合計	513	100.0

表 54. 相談して役立ったか

	相談して、 役立った	相談したが、 役立た なかった	合計
	数 (%)	数 (%)	数 (%)
仕事先・取引先の担当者	46 (71.9)	18 (28.1)	64 (100.0)
仕事先・取引先の医師・保健師	12 (85.7)	2 (14.3)	14 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	13 (68.4)	6 (31.6)	19 (100.0)
労働基準監督署	6 (42.9)	8 (57.1)	14 (100.0)
保険会社	16 (80.0)	4 (20.0)	20 (100.0)
弁護士・行政書士	4 (50.0)	4 (50.0)	8 (100.0)
同業者	15 (55.6)	12 (44.4)	27 (100.0)
クリニック・病院	9 (60.0)	6 (40.0)	15 (100.0)
その他	3 (75.0)	1 (25.0)	4 (100.0)

表 55. 車両の運転・操縦（2,750 名=100%）

	数	%
大型自動車（車両総重量 11 トン以上または最大積載量 6.5 トン以上、乗員定員 30 人以上）	17	0.6
中型自動車（車両総重量 7.5 トン以上 11 トン未満または最大積載量 4.5 トン以上 6.5 トン未満、乗車定員 11 人以上 30 人未満）	65	2.4
準中型自動車（車両総重量 3.5 トン以上 7.5 トン未満または最大積載量 2 トン以上 4.5 トン未満、乗車定員 11 人未満）	49	1.8
普通自動車（上記のいずれにもあてはまらず、乗車定員 11 人未満）	862	31.3
大型自動二輪車（排気量 400cc 超）	5	0.2
普通自動二輪車（排気量 50cc 超 400cc 以下）	48	1.7
大型特殊自動車	1	0.0
小型特殊自動車	3	0.1
原動機付自転車（排気量 50cc 以下）	28	1.0
自転車（電動アシスト付きを含む）	75	2.7
フリーランスの仕事で車両の運転・操縦をしない	1,597	58.1

表 56. 車両の運転・操縦の内容

	数	%
軽貨物・軽車両配送	144	12.5
小型～大型トラックによる運搬・配送	51	4.4
トレーラー（牽引）ドライバー	8	0.7
ダンプドライバー	10	0.9
寝台・霊柩車ドライバー	3	0.3
引越しドライバー兼スタッフ	5	0.4
タイヤチェンジャーカー作業兼乗務員	2	0.2
郵便車ドライバー	4	0.3
廃棄物収集運搬作業	3	0.3
キャリアカー（車両運搬車）ドライバー	6	0.5
バイク便・デリバリースタッフ	29	2.5
営業	564	48.9
リース会社	11	1.0
その他	313	27.1
合計	1153	100.0

表 57. 交通事故を対象とする保険加入

	数	%
あり	908	78.8
なし	180	15.6
わからない	65	5.6
合計	1153	100.0

表 58. 交通事故の経験

	数	%
あり	179	15.5
なし	974	84.5
合計	1153	100.0

表 59. 事故の種類、時期（179名=100%）

	1年以内 数 (%)	1年から5年前 数 (%)	5年以上前 数 (%)	事故はない 数 (%)
人身事故（有責割合 50%超）	12 (6.7)	20 (11.2)	33 (18.4)	114 (63.7)
物損事故（有責割合 50%超）	13 (7.3)	36 (20.1)	47 (26.3)	83 (46.4)
人身事故（有責割合 50%未満）	10 (5.6)	17 (9.5)	37 (20.7)	115 (64.2)

表 60. 事故処理についての相談（複数回答可）

	数	%
仕事先・取引先の担当者	11	28.9
プラットフォーム・フリーランス団体	4	10.5
保険会社	16	42.1
弁護士・行政書士	5	13.2
同業者	2	5.3
その他	1	2.6
いずれも相談したことはない	14	36.8
合計	38	100.0

表 61. 相談が役立ったか

	相談して、 役立った	相談したが、 役立た なかった	合計
	数 (%)	数 (%)	数 (%)
仕事先・取引先の担当者	8 (72.7)	3 (27.3)	11 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	3 (75.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
保険会社	10 (62.5)	6 (37.5)	16 (100.0)
弁護士・行政書士	4 (80.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
同業者	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
その他	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)

表 62. 仕事上の運転について不安 (2,750 名=100%)

	数	%
ある	153	5.6
少しある	377	13.7
あまりない	869	31.6
全くない	1,351	49.1

表 63. 不安の内容 (複数回答可)

	数	%
運転する距離が長い	125	23.6
運転・拘束時間が長い	68	12.8
休憩をとる時間がない	65	12.3
夜間運転が多い	35	6.6
高速道路の運転が多い	28	5.3
交代のドライバーがいない	86	16.2
運転以外の作業が多い	53	10.0
運行計画が管理されていない	17	3.2
保険が十分でない	56	10.6
仕事先・取引先が相談に乗ってくれない	26	4.9
自分の健康状態に不安がある	85	16.0
自分の運転技術に不安がある	173	32.6
その他	38	7.2
合計	530	100.0

表 64. ガイドライン*を知っているか (2,750 名=100%)

	数	%
よく知っている	49	1.8
少し知っている	190	6.9
あまりよく知らない	700	25.5
全く知らない	1,811	65.9

*「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」2021年3月26日厚生労働省が発表

表 65. フリーランスの定義*にあてはまるか (2,750 名=100%)

	数	%
あてはまる	1229	44.7
どちらかといえば、あてはまる	631	22.9
どちらかといえば、あてはまらない	284	10.3
全くあてはまらない	251	9.1
どちらともいえない/わからない	355	12.9

*フリーランスの定義とは、①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない、のすべてを満たすこととした

表 66. 以下の経験の有無 (2,750 名=100%)

	よくある 数 (%)	たまにある 数 (%)	あまりない 数 (%)	ほとんど/ まったくない 数 (%)
発注者からの仕事が、病気のような特別な理由がないと断れない	215 (7.8)	418 (15.2)	794 (28.9)	1,323 (48.1)
運送の経路や方法、出発時刻といった、業務の遂行に関することが、全部発注者から指示され、管理される	90 (3.3)	221 (8.0)	659 (24.0)	1,780 (64.7)
発注者から、通常予定されている仕事の他に、契約や予定にない業務も命令されたり頼まれたりする	92 (3.3)	379 (13.8)	716 (26.0)	1,563 (56.8)
報酬が「時間当たりいくら」で決められる	269 (9.8)	296 (10.8)	582 (21.2)	1,603 (58.3)
始業や終業の時刻が決められていて、始業に遅れると「遅刻」として報酬が減らされる	66 (2.4)	162 (5.9)	563 (20.5)	1,959 (71.2)
受けた仕事をするのに非常に時間がかかるため、他の発注者の仕事を受ける余裕が全くない	119 (4.3)	435 (15.8)	760 (27.6)	1,436 (52.2)

表 67. 仕事・取引先との関係 (2,750 名=100%)

	数	%
事業組織に組み入れられている (評価/研修制度がある、業務地域や業務日を割り振られ、制服の着用/身分証の携行が求められる等)	110	4.0
契約内容が一方的に決められてしまう (契約内容を交渉する余地がない、報酬の算出基準や方法を発注者に一方的に決定されてしまう等)	299	10.9
報酬が労務内容によって決まっている (時間外/休日手当に相当するものがある、報酬を業務時間に基づいて算出している、一定額の報酬の支払いが保証されている等)	267	9.7
業務の依頼に応じざるを得ない (実際の運用や認識上、業務の依頼を拒否できない、依頼を拒否する他の会社等がほぼいない、依頼を断ると他の仕事に悪影響が生じる等)	102	3.7
仕事先・取引先の指揮監督下で働いたり、時間や場所が拘束される (マニュアル等により作業手順や心構えや接客態度等が指示されている、発注者等に仕事の様子を監督されている、業務量や日時や場所が定められている)	86	3.1
以上のいずれもあてはまらない	1,886	68.6

表 68. 在宅テレワークに該当 (2,750 名=100%)

	数	%
該当する	780	28.4
該当しない	1,658	60.3
わからない	312	11.3

表 69. 以下ガイドライン等を知っているか (780 名=100%)

	よく 知っている 数 (%)	少し 知っている 数 (%)	あまり よく知らない 数 (%)	全く知らない 数 (%)
「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」* ¹	32 (4.1)	69 (8.8)	191 (24.5)	488 (62.6)
自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」* ²	22 (2.8)	63 (8.1)	148 (19.0)	547 (70.1)
「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン (基発 0712 第 3 号)」	37 (4.7)	54 (6.9)	150 (19.2)	539 (69.1)
このようなガイドライン等があること	26 (3.3)	58 (7.4)	160 (20.5)	536 (68.7)

*¹ 2018 (平成 30) 年 2 月 2 日厚生労働省が発表

*² 厚生労働省「在宅就業者総合支援事業」

表 70. 発注者からのガイドラインの情報提供 (780 名=100%)

	数	%
受けたことがあるし、役立った	26	3.3
受けたことがあるが、役立たなかった	30	3.8
受けたことがない	627	80.4
わからない	97	12.4

表 71. 仕事上のプレッシャーやストレス、問題の増加に直面したときに、以下の反応（自己を危険にさらす働き方）を示す頻度（2,750名=100%）

	まったくない/ 非常にまれである	まれである	ときどきある	よくある	非常によくある
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
負担だと感じるペース	914 (33.2)	804 (29.2)	793 (28.8)	162 (5.9)	77 (2.8)
長期的には維持できないペース	1,183 (43.0)	755 (27.5)	586 (21.3)	165 (6.0)	61 (2.2)
自分には良くないと分かっているペース	1,147 (41.7)	734 (26.7)	609 (22.1)	181 (6.6)	79 (2.9)
余暇の時も自分の上司、同僚、顧客から連絡を受けられるようにする	1,236 (44.9)	529 (19.2)	540 (19.6)	262 (9.5)	183 (6.7)
余暇の時も仕事の電話を受けられるようにする	1,042 (37.9)	543 (19.7)	612 (22.3)	330 (12.0)	223 (8.1)
余暇でも（通常に加えて）働く指示されなくても、1日10時間以上働く	1,003 (36.5)	591 (21.5)	685 (24.9)	282 (10.3)	189 (6.9)
余暇の活動を取りやめて、その代わりに働く	1,180 (42.9)	664 (24.1)	604 (22.0)	205 (7.5)	97 (3.5)
仕事のために、十分な睡眠を断念する	1,255 (45.6)	685 (24.9)	539 (19.6)	186 (6.8)	85 (3.1)
仕事のために、レクリエーション活動を断念する	1,214 (44.1)	692 (25.2)	573 (20.8)	169 (7.1)	75 (2.7)
仕事のために、プライベートの約束を取りやめる	1,227 (44.6)	715 (26.0)	571 (20.8)	163 (5.9)	74 (2.7)
仕事のために、家族とのレクリエーションを断念する	1,319 (48.0)	697 (25.3)	518 (18.8)	142 (5.2)	74 (2.7)
仕事のために、レジャーによる癒しを断念する	1,276 (46.4)	696 (25.3)	541 (19.7)	161 (5.9)	76 (2.8)
病気でも職場に行く	1,470 (53.5)	567 (20.6)	468 (17.0)	153 (5.6)	92 (3.3)
医者に思いとどまるよう忠告されていても働く	1,826 (66.4)	391 (14.2)	348 (12.7)	117 (4.3)	68 (2.5)
重い病気の症状があっても働く	1,693 (61.6)	452 (16.4)	408 (14.8)	116 (4.2)	81 (2.9)
病気でも、勤務時間・シフトいっぱい働く	1,682 (61.2)	453 (16.5)	423 (15.4)	113 (4.1)	79 (2.9)
病気であるにもかかわらず、無理をして仕事に行く	1,620 (58.9)	484 (17.6)	434 (15.8)	128 (4.7)	84 (3.1)
以下の目的のために、カフェイン、ニコチン、アルコール、薬、その他を摂取する					
仕事のパフォーマンスを上げる	1,368 (49.7)	443 (16.1)	600 (21.8)	223 (8.1)	116 (4.2)
仕事をうまくやりぬく	1,374 (50.0)	433 (15.7)	616 (22.4)	227 (8.3)	100 (3.6)
仕事をかたづけ	1,358 (49.4)	430 (15.6)	617 (22.4)	240 (8.7)	105 (3.8)

表 72. フリーランスとして働くうえで感じていること・望むこと（自由記載）

	件数
収入が不安定、少ない（単価が低い、適切な報酬が欲しいなど）	269
将来への不安、いつまで働けるか	116
社会保障（詳細別表）	98
社会保障以外の社会システムに求める事柄（詳細別表）	80
やりがいを感じる、満足している	81
立場が弱い（搾取される、契約の交渉ができない、契約書自体がない、待遇が改善されない等含む）	78
自由な裁量	74
社会的地位（賃貸の審査なども）	34
時間の自由がきく	24
全て自己責任	22
コロナにより、先行きが見えない	17
悩みを相談できる場所・人がいない	16
自分のペースで働ける	14
ストレスが少ない	13
仕事と家事、子育て、病気との両立ができる。ワークライフバランス	12
仕事が取れない、維持、新規開拓が難しい	11
時間がない、やりくりが難しい	11
孤独	9
もっと仕事がほしい	9
現状を維持したい	9
インボイス制度反対、不安	8
仕事とプライベートの境目が無い、つけづらい	8
健康第一	7

表 72.（別表 1） 社会保障に求める内容

	件数
病気、怪我などで働けなくなったときの補償	26
国民年金のもらえる額が少ない	21
社会保障が不十分	18
健康保険が高いから社会保険に入りたい	16
保険の充実	5
労災に関しての補償	4
雇用保険に入れない	3
人間ドック、予防接種等補助	2
妊娠・育児休業中の手当	1
セーフティネット	2
計	98

表 72. (別表 2) 社会保障以外で求める内容

	件数
補償、保証がない（内容不明瞭）	12
税金が高すぎる	14
コロナで仕事が激減。補助金を出して欲しい。	14
福利厚生がない、足りない	7
最低賃金の保証がない（最低賃金以下で働くことになっている）	19
年収が下がった時などの補償が欲しい（景気も含めて）	3
収入が得られない際の補償体制を整えてほしい	9
国からの援助、補助が増えるとありがたい	2
計	80

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

フリーランスに仕事を発注している企業における安全衛生対策と
意識の実態把握のための調査研究

<研究分担者>

谷川 武 順天堂大学大学院医学研究科 教授
遠藤 源樹 順天堂大学医学部 准教授

研究要旨

本研究の目的は、フリーランスで働く人々や関係者を対象に、働く上での安全衛生対策事例について収集と分析を行い、当事者・関係者のニーズを配慮した労働安全衛生施策への情報提供と提言を行うことである。具体的には、フリーランスで働く人々に仕事を発注している事業所が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容について質問紙調査を行う。今年度は調査票を作成した。調査票は仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスとを感じる事柄に関して相談を受ける窓口、会員のためのスキルアップ・キャリアアップや福利厚生制度のサポート、報酬、会員の健康管理に関するサービス、交通安全、労働安全に関すること、有害物質を取り扱う会員に関すること、ガイドラインに関する事、労災保険の特別加入制度について、会員の健康課題、安全衛生への取り組み、福利厚生や自主的な安全ガイドラインの作成などの取り組み等についての内容等で構成される。調査票は関係者（厚生労働省、企業）からの意見を反映させて作成した。現在、調査対象企業の抽出方法、調査方法、対象企業数について調整を進めている。実施計画は所属大学の倫理審査委員会で審査中である。

<研究協力者>

和田 裕雄
順天堂大学大学医学部

黒澤 美智子
順天堂大学大学医学部

北村 文彦
順天堂大学大学医学部

伊藤 弘明
順天堂大学大学医学部

A. 目的

2020年12月に「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）が内閣官房、公取委、中小企業庁、厚労省連名で発表され、フリーランスとは「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」と定義された。事業者として独占禁止法・下請法により保護する一方で、実態が雇用の場合は労働法令を適用するとしている。

本研究の目的はフリーランスに仕事を発注している委託企業（運送業を含む）の実態調査を行い、以下を明らかにすることである。

1. グッド・プラクティスの実例と特徴
2. 必要とする支援やニーズ（安全衛生対策の取り組みや費用負担、補償の仕組み等の現状と今後への希望）（委託者側の産業医等、公的機関や民間資源の活用を含む）
3. 上記ガイドラインの認知度、実施状況、意見

B. 方法

フリーランスに仕事を発注している企業を対象に企業（事業所）が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容やガイドラインに関する事等の実態について、質問紙調査票を作成する。調査対象となる企業は中小企業白書、フリーランス白書などの既存の報告書、資料、文献などに紹介されているフリーランスコミュニティ、求人サイト、フリーランスに関連した団体からフリーランスに仕事を発注している企業等を抽出する。対象企業リストを作成し、対象企業に調査票を送付する。情報公開文書を確認していただき、同意が得られた企業の担当者に調査票への記入と返送を依頼する。

（倫理面への配慮）

個人を識別できる情報（氏名、住所、電話番号など）は用いない。本研究の実施計画は順天堂大学倫理審査委員会で審査中である。

C. 結果とD. 考察

フリーランスに仕事を発注している企業の実態について、仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスとを感じる事柄に関して相談を受ける窓口、会員のためのスキルアップ・キャリアアップや福利厚生制度のサポート、報酬、会員の健康管理に関するサービス、交通安全、労働安全に関すること、有害物質を取り扱う会員に関すること、ガイドラインに関する事、労災保険の特別加入制度について、会員の健康課題、安全衛生への取り組み、福利厚生や自主的な安全ガイドラインの作成などの取り組み等についての内容で構成される調査票案を作成し、関係者（厚生

労働省、企業）からの意見を反映させた上で完成させた（添付資料：フリーランス企業向け調査票）。調査票の項目は以下の通りである。

1. 事業所（営業所・支社）の所在都道府県名
2. 所属する業界（水産・農林業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス業、不動産業、運輸・情報通信業、商業、金融・保険業、サービス業、その他）
3. 会社の規模（従業員数）
4. 事業所（営業所・支社）からフリーランスの方への仕事の発注の有無
5. フリーランスの方に仕事を発注する場合の主要な契約方法（直接契約、仲介事業者またはマッチングサービス、SNS等のメディアを経由した直接契約（請負・準委任契約）、仲介事業者またはマッチングサービスを経由した再委託契約（請負・準委任契約））
6. 事業所が発注しているフリーランスの方の職業形態（個人事業主、特定企業・組織から雇用されていて、なおかつ法人経営者として副業している、等）
7. 直近1年で事業所が発注しているフリーランスの人数
8. 事業所が発注しているフリーランスの方に、1人1か月当たり平均何日分相当の仕事を発注しているか
9. 事業所がフリーランスの方に仕事を発注する際に想定している、1人1週間あたりの平均的な仕事の所要時間
10. 事業所がフリーランスの方に発注する仕事に、主に夜間（22:00～翌5:00）に行う仕事があるか
11. 事業所が発注しているフリーランスの方が加入している健康保険の把握の有無（例：地域の国民健康保険、国民健康保険組合、健康保険組合、共済組合、健康保険組合、共済組合の任意継続、家族の健康保険の被扶養者、健康保険に加入しておらず民間の保険会社の保険契約、等）

12. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が受けている定期的な健康診断、健康管理の把握の有無(例:市町村が行う一般健康診断、特定健康診査、取引先/仕事先の会社が行う健康診断、国民健康保険組合の健康診断、自治体が行うがん検診、民間の病院の健康診断、人間ドック、等)

13. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が現在までにかかった病気や治療中の病気の把握の有無(心臓病、糖尿病、脳出血・脳梗塞、がん、精神疾患、高血圧、腎臓病、腰痛、睡眠時無呼吸症候群、その他、等)

14. 事業所の産業医や産業保健職が、フリーランスの方も対象としているか

15. 事業所の EAP (Employee Assistance Program、メンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラム) はフリーランスの方を対象としているか

16. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方への支援内容(例:健康保険に関する案内・紹介、定期健康診断実施、特殊健康診断の実施、がん検診の実施、人間ドックの実施、ストレスチェックの実施、健康診断を受ける病院・健診機関の紹介、健康診断にかかる費用のサポート、医師や保健師による健康診断後の保健指導や健康相談、病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介、病気の診断や治療のための費用のサポート、新型コロナワクチンの接種、新型コロナワクチン以外のワクチン接種、メンタルヘルスに関するサポート、その他)

17. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方から仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスと感じる事柄に関して相談を受ける窓口の有無

17-1. 窓口がある場合、これまでにどのような相談があったか(仕事の質の問題、仕事の量の問題、仕事への適性の問題、仕事上の人間関係の問題、収入の問題、契約の問題、仕事の安定性の問題、仕事の将来性の問題、老後の問題、

事故や災害の問題、その他)

18. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、労働者に対する心理的な負担の程度を把握するストレスチェックを受けているか把握の有無

19. 労働安全衛生法の規定にもとづき、定められた上限を超えて休日・時間外労働を行った労働者に対して、本人が希望する場合は医師による面接指導を行わせることが事業所に義務付けられているが、事業所が仕事を発注しているフリーランスの方がこの面接指導を受けたことがあるか把握しているか

20. 事業所がフリーランスの方に仕事を発注する場合、有害業務(法令で定める有害な業務あるいは作業方法や作業環境の管理が適切に行われていないと労働者の健康に影響を与えるおそれのある業務)作業に従事していないことを把握しているか

21. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方に安全衛生教育を行っているか

22. 事業所が発注しているフリーランスの方の仕事に災害の可能性があるか

23. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方から、仕事に伴う災害について相談されたことがあるか

24. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、過去1年間に労働災害につながるような「ひやり」としたり、「はっと」としたりした経験について報告されたことがあるか

24-1. 上記が、どのような状態で起こったか

25. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方の仕事に伴う災害体験の有無(墜落・転落、転倒、激突、落下、崩壊・倒壊、激突された、はさまれた・巻き込まれた、おぼれた、高温・低温物との接触、有害物との接触、感電、爆発、破裂、火災、交通事故、その他、なし)

26. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が仕事に伴う災害に遭った際の治療費取り決めの有無

27. フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度（令和3年9月1日～）」の認知

28. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方向けの研修制度の有無

29. 2021（令和3）年3月26日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省の合同で発表された「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」の認知

30. 事業所がフリーランスの方に発注している仕事の内容（エンジニア・技術開発系、クリエイティブ・Web・フォト系、コンサルティング系、マーケティング・広報などの企画系、事務・バックオフィス系、営業・販売・小売系、士業系、金融保険系、教育系、運輸・配送系、タクシー・ハイヤー乗務、バスの運転業務、製造・加工・修理工場での作業、廃棄物処理・回収、通訳翻訳系、出版・メディア系、映像制作系、美容ファッション系、人材系、インテリアコーディネーター・ハウスキーパーなどのライフサポート系、スポーツ・健康系、医療福祉系、飲食系、芸術系、その他）

31. 2018（平成30）年2月2日に厚生労働省が発表した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の認知

32. 自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」（厚生労働省「在宅就業者総合支援事業」）の認知

33. 2019（令和元年）7月12日に厚生労働省労働基準局より発表された「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン（基発0712第3号）」の認知

34. 貴事業所は「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」に基づき、情報機器作業の適切な実施方法等の健康を確保するための手法について、自営型テレワーカーへの情報提供をおこなっているか

35. 事業所がフリーランスの方に発注している仕事に車両の運転・操縦を伴うものがあるか

（例：大型自動車、中型自動車、準中型自動車、普通自動車、大型自動二輪車、普通自動二輪車、大型特殊自動車、小型特殊自動車、原動機付自転車）

36. 車両の運転・操縦を伴う場合の仕事内容（軽貨物・軽車両配送、小型～大型トラックによる運搬・配送、トレーラードライバー、ダンプドライバー、寝台・霊柩車ドライバー、引越しドライバー兼スタッフ、タイヤチェンジャーカー作業兼乗務員、郵便車ドライバー、廃棄物収集運搬作業、キャリアカードドライバー、バイク便・デリバリースタッフ、営業、仕事先・取引先、リース会社、その他）

37. 事業所がフリーランスの方に車の運転を伴う仕事を発注する際に、依頼した仕事の前に十分な休憩や睡眠時間を確保しているか

38. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が仕事で用いる車両が交通事故を対象とする保険に入っているか把握の有無

39. 事業所がフリーランスの方に発注した仕事で交通事故の経験があるか把握の有無（例：人身事故、物損事故）

40. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が仕事に関して起こした交通事故についての相談の有無

41. フリーランスの労働安全衛生の施策に向けての意見・提言

現在、調査対象企業の抽出方法、調査方法、対象企業数について調整を進めている。また、実施計画は所属大学の倫理審査委員会にて審査中である。

E. 結論

本研究の目的は、フリーランスで働く人々や関係者を対象に、働く上での安全衛生対策事例について収集と分析を行い、当事者・関係者のニーズを配慮した労働安全衛生施策への情報提供と提言を行うことである。フリーランスで働

く人々に仕事を発注している事業所が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容等について質問紙調査を行うこととし、今年度は調査票（添付資料）を作成した。調査票は仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスと感ずる事柄に関して相談を受ける窓口、会員のためのスキルアップ・キャリアアップや福利厚生制度のサポート、報酬、会員の健康管理に関するサービス、交通安全、労働安全に関すること、有害物質を取り扱う会員に関すること、ガイドラインに関する事、労災保険の特別加入制度について、会員の健康課題、安全衛生への取り組み、福利厚生や自主的な安全ガイドラインの作成などの取り組み等の内容で構成される。

調査票は関係者（厚生労働省、企業）からの意見を反映させた。現在、調査対象企業の抽出方法、調査方法、対象企業数について調整を進めている。実施計画は所属大学の倫理審査委員会で審査中である。

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願、登録

特に記載すべきものなし

(添付資料)

厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業
フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究
へのご協力をお願い(調査依頼書)

このたび、厚生科学労働研究費補助金による労働安全衛生総合研究事業として、「フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究」を実施することになりました。

本研究の目的は、フリーランスで働く方や関係者の方々を対象に、働く上での安全衛生対策事例について収集と分析を行い、当事者・関係者のニーズを配慮した労働安全衛生施策への情報提供と提言を行うことです。ご多忙中のところ大変恐れ入りますが、本研究の趣旨をご理解の上、調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

研究方法・期間

本研究では、フリーランスで働く方に対して貴事業所が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容について質問紙調査を行います。

- 1) 調査期間：令和4年5月～令和4年12月
- 2) 調査対象：フリーランスの方に仕事を発注している事業所
- 3) 回答をお願いしたい方：総務・人事担当者など回答可能な方
- 4) 調査票にご記入の上、返送をお願いします。

調査票への回答には、約15～20分程度の時間を要するため、ご負担をおかけします。

本調査の結果は、統計的に処理した後、厚生労働省に提供し、学術団体の総会や学術雑誌などで発表することがあります。得られたデータは当該研究以外の目的には使用しません。返信された回答用紙は、機密書類として責任をもって取り扱い保管します。

本調査に関してご不明な点や質問がある場合は、下記の調査担当者までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

調査担当者：黒澤美智子

所属：順天堂大学医学部衛生学・公衆衛生学講座

住所：113-8421 東京都文京区本郷2-1-1

電話番号：03-5802-1047

e-mail：eisei@juntendo.ac.jp

契約企業向け調査票

記入日 令和 年 月 日

貴事業所(営業所・支社)について、以下の質問にお答えください。

問 1. 貴事業所(営業所・支社)が所在する都道府県をご記載下さい。

所在地 (都道府県名: _____)

問 2. 貴社の属する業界は次のうち、どれですか。該当する番号に○をして下さい。

- | | | |
|-----------|-------------|-----------|
| 1. 水産・農林業 | 5. 電気・ガス業 | 9. 不動産業 |
| 2. 鉱業 | 6. 運輸・情報通信業 | 10. サービス業 |
| 3. 建設業 | 7. 商業 | 11. その他 |
| 4. 製造業 | 8. 金融・保険業 | |

問 3. 貴社の規模を教えてください。(該当するところを記入下さい。)

会社全体で従業員は約 _____ 人
貴営業所・支社 _____ 人

フリーランスとは、以下のすべてを満たす方です。

- ①自身で事業等を営んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない。

問 4. 貴事業所(営業所・支社)はフリーランスの方に仕事を発注していますか。

1. 発注している 2. いいえ

↓

発注している場合は次ページの間 5 以降の質問にお答えください。

問5. フリーランスの方に仕事を発注する場合の契約方法について、主要なものを回答してください。(複数回答可)

1. 貴社との直接契約
2. 仲介事業者またはマッチングサービス、SNS等のメディアを経由した直接契約
(請負・準委任契約) (例：仲介事業者が、フリーランスの方と発注者との間であっせんを行い、又はインターネットを介して直接仕事の受発注ができるサービスの提供を行った上で、フリーランスの方が、発注者から仕事の注文を受け、成果物の納品などをするタイプ)
3. 仲介事業者またはマッチングサービスを経由した再委託契約
(請負・準委任契約) (例：仲介事業者が、発注者から業務の委託を受け、その業務に関する仕事をフリーランスの方に再委託し、成果物等を取りまとめるなどして発注者に成果物の納品などをするタイプ)

問6. 貴事業所が発注しているフリーランスの方の職業形態に最も当てはまるのはどれですか。

1. 個人事業主
2. 特定企業・組織から雇用されていて、なおかつ法人経営者として副業している
3. 上記1.2.の両方あり
4. わからない

問7. 直近1年で、貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方は何人ですか。

1. なし
2. 1～9人
3. 10～49人
4. 50人以上

問8. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方に、1人1か月当たり平均で何日分相当の仕事を発注していますか。

1. 0～1日
2. 2～4日
3. 5～9日
4. 10～19日
5. 20～24日
6. 25日以上

問9. 貴事業所がフリーランスの方に仕事を発注する際に想定している、1人1週間あたりの平均的な仕事の所要時間をお答えください。

1. 20時間未満
2. 20時間以上30時間未満
3. 30時間以上40時間未満
4. 40時間以上60時間未満
5. 60時間以上80時間未満
6. 80時間以上100時間未満
7. 100時間以上

問 10. 貴事業所がフリーランスの方に発注する仕事に、主に夜間(22:00～翌 5:00)に行う仕事はありますか。

1. ある 2. ない

問 11. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が加入している健康保険の種類を把握されていますか。

- 例: ・地域の国民健康保険 ・国民健康保険組合（業界団体の国民健康保険）
・健康保険組合、共済組合 ・健康保険組合、共済組合の任意継続
・健康保険に加入しておらず、家族の健康保険の被扶養者となっている
・健康保険に加入しておらず、民間の保険会社の保険を契約している

1. 全て把握している。 2. 一部把握している。 3. 全く把握していない。

問 12. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が以下のような定期的な健康診断を受け、健康管理をしているか把握されていますか。

- 例: ・市町村が行う一般健康診断 ・特定健康診査（地域の国民健康保険）
・取引先/仕事先の会社が行う健康診断 ・自治体が行うがん検診
・民間の病院の健康診断、人間ドック ・国民健康保険組合（業界団体の国民健康保険）の健康診断、人間ドック
（自費）

1. 全て把握している。 2. 一部把握している。 3. 全く把握していない。

問 13. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が現在までにかかったことがある病気や治療中の病気を把握されていますか。ありの場合は把握されている病名全てに○をして下さい。

- | | |
|------------|---------------------------------|
| 1. 心臓病 | 7. 腎臓病 |
| 2. 糖尿病 | 8. 腰痛 |
| 3. 脳出血・脳梗塞 | 9. 睡眠時無呼吸症候群 |
| 4. がん | 10. その他（ ） |
| 5. 精神疾患 | 11. 病気の把握はしていない |
| 6. 高血圧 | |

問 14. 貴事業所の産業医や産業保健職はフリーランスの方も対象としていますか。

1. はい 2. いいえ

問 15. 貴事業所の EAP(Employee Assistance Program、メンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラム)はフリーランスの方も対象としていますか。

1. はい 2. いいえ

問 16. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方に以下の支援をしたことがありますか。
ありの場合は番号全てに○をして下さい。

- | | |
|--|--|
| 1. 健康保険に関する案内・紹介
(生命保険・傷害保険とは異なります) | 9. 健康診断後の保健指導や健康相談
(医師や保健師による) |
| 2. 定期健康診断の実施 | 10. 病気の診断や治療のための病院・健診機関
の紹介 |
| 3. 特殊健康診断の実施 | 11. 病気の診断や治療のための費用のサポート |
| 4. がん検診の実施 | 12. 新型コロナワクチンの接種 |
| 5. 人間ドックの実施 | 13. 新型コロナワクチン以外のワクチン接種
(インフルエンザ等) |
| 6. ストレスチェックの実施 | 14. メンタルヘルスに関するサポート |
| 7. 健康診断を受ける病院・健診機関の紹介 | 15. その他 () |
| 8. 健康診断にかかる費用のサポート | 16. 上記の支援をしたことはない。 |

問 17. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方から仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスとなっていると感じる事柄に関して相談を受ける窓口はありますか。

1. 相談を受ける窓口がある 2. ない

↓

窓口がある場合、これまでにどのような相談がありましたか？該当する記号に○をつけてください
(複数回答可)。

- | | | |
|----------------|--------------|--------------------------------------|
| 1. 仕事の質の問題 | 5. 収入の問題 | 9. 老後の問題 |
| 2. 仕事の量の問題 | 6. 契約の問題 | 10. 事故や災害の問題 |
| 3. 仕事への適性の問題 | 7. 仕事の安定性の問題 | 11. その他 |
| 4. 仕事上の人間関係の問題 | 8. 仕事の将来性の問題 | () |

問 18. わが国では、労働安全衛生法の規定にもとづき、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場は、労働者に対する心理的な負担の程度を把握するストレスチェックの実施が、義務付けられています。貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、これを受けているか把握されていますか？最も当てはまるものに○をして下さい。

1. ストレスチェックを受けていることを把握している
2. ストレスチェックを受けていないことを把握している
3. 把握していない

問 19. わが国では、労働安全衛生法の規定にもとづき、定められた上限を超えて休日・時間外労働を行った労働者に対して、本人が希望する場合は医師による面接指導を行わせることなどが事業者に義務付けられています。

貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が以下を受けたことがあるか把握されていますか？ あてはまるものすべてに○をして下さい。

1. 医師による面接指導を受けたことがあるか把握している。
2. 保健師等による保健指導を受けたことがあるか把握している。
3. チェックリストなどによる疲労蓄積度を確認している。
4. 把握していない。

問 20. 貴事業所がフリーランスに仕事を発注される場合、以下のような有害業務（法令で定める有害な業務あるいは作業方法や作業環境の管理が適切に行われていないと労働者の健康に影響を与えるおそれのある業務）作業に従事していないことを把握されていますか？

- ・鉛を取り扱う場所での業務
- ・粉じんが発生する場所での業務
- ・有機溶剤を取り扱う場所での業務
- ・特定化学物質を製造又は取り扱う場所での業務
- ・放射線にさらされる場所での業務
- ・除染等業務、特定線量下業務
- ・強烈な騒音を発する場所での業務
- ・振動工具による身体に著しい振動を与える業務
- ・紫外線、赤外線にさらされる業務
- ・重量物を取り扱う業務
- ・酸素欠乏のおそれがある業務
- ・その他の有害性がある化学物質を製造又は取り扱う作業

1. 全て把握している。
2. 一部把握している。
3. 全く把握していない。

問 21. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方に安全衛生教育をされていますか？

1. 全ての人にしている。
2. 一部のの人にしている。
3. 全くしていない。

問 22. 貴事業所が発注しているフリーランスの方の仕事は、災害の可能性がありますか？

1. ある
2. 少しある
3. あまりない
4. 全くない

問 23. 貴事業所が発注しているフリーランス(個人事業主)の方から、仕事に伴う災害について相談されたことはありますか？

1. はい
2. いいえ

問 24. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、過去1年間において、労働災害につながるような「ひやり」としたり、「はっと」したりした経験について報告されたことはありましたか。また、どのような状態でそれが起こったか該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 物自体の欠陥（故障の未処理、整備不良等）
2. 防護措置、安全装置の欠陥（防護、安全装置がない、又は不完全）
3. 物の置き方、作業場所の欠陥（物の置き場所の不適切、建物の欠陥等）
4. 保護具、服装等の不備（保護具の使用を指定していない等）
5. 作業環境の欠陥（換気の欠陥、照明設備の欠陥、高温・低温等）
6. 第三者（物）による不安全な状態
7. 自然的不安定な状態（気象状態、自然の危険等）
8. 作業方法の不備（不適切な工具、機械装置の使用、手順の誤り等）
9. 犬、ハチなど動物・昆虫などによる脅威
10. 運転や運搬に伴う危険（自動車、バイク、自転車など）
11. その他（ ）
12. ヒヤリ・ハット体験はなかった
13. 報告はなかった

問 25. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、仕事に伴う災害の体験（ケガなど）をしたことがありますか？ 該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. 墜落・転落 | 10. 有害物との接触 |
| 2. 転倒 | 11. 感電 |
| 3. 激突 | 12. 爆発 |
| 4. 落下 | 13. 破裂 |
| 5. 崩壊・倒壊 | 14. 火災 |
| 6. 激突された | 15. 交通事故（道路） |
| 7. はさまれた・巻き込まれた | 16. その他（ ） |
| 8. おぼれた | 17. 発注した仕事に伴う災害はない |
| 9. 高温・低温物との接触 | 18. 把握していない |

問 26. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、仕事に伴う災害に遭った際の治療費の取り決めはありますか。

1. はい
2. いいえ

問 27. フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度（令和3年9月1日～）」があることをご存じですか？

1. 知っている
2. 知らない

問 28. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方向けに研修制度はありますか。

1. はい 2. いいえ

問 29. 2021（令和3）年3月26日に「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」が、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省の合同で発表されました（<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/20210326guideline.html>）。

このガイドラインを知っていますか？

1. 知っている 2. 知っているが、読んだことはない 3. 知らない

問 30. 貴事業所がフリーランスの方に発注している仕事の内容をお答えください。（複数回答可）

- | | |
|------------------------------|--------------------------------------|
| 1. エンジニア・技術開発系 | 14. 製造・加工・修理工場での作業 |
| 2. クリエイティブ・Web・フォト系 | 15. 廃棄物処理・回収 |
| 3. コンサルティング系 | 16. 通訳翻訳系 |
| 4. 企画系（マーケティング・広報など） | 17. 出版・メディア系 |
| 5. 事務・バックオフィス系 | 18. 映像制作系 |
| 6. 営業・販売・小売系 | 19. 美容ファッション系 |
| 7. 土業系 | 20. 人材系 |
| 8. 金融保険系 | 21. ライフサポート系（インテリアコーディネート・ハウスキーパーなど） |
| 9. 教育系 | 22. スポーツ・健康系 |
| 10. 運輸・配送系（トラック、バン等の自動車使用） | 23. 医療福祉系 |
| 11. 運輸・配送系（自転車、バイク、スクーターの使用） | 24. 飲食系 |
| 12. タクシー・ハイヤー乗務 | 25. 芸術系 |
| 13. バスの運転業務 | 26. その他() |

貴事業所がフリーランスの方に発注している仕事に以下を含む場合は該当の質問にご回答ください。

○パーソナルコンピュータ等情報機器を用いる仕事を含む場合は問 31～34にお答えください。

○車両の運転・操縦を伴う仕事を含む場合は問 35～40にお答えください。

問 31. 2018（平成30）年2月2日に厚生労働省が発表した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を知っていますか？

1. よく知っている 2. 少し知っている 3. あまり知らない 4. 全く知らない

問 32. 自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」(厚生労働省「在宅就業者総合支援事業」)を知っていますか？

1. よく知っている 2. 少し知っている 3. あまり知らない 4. 全く知らない

問 33. 2019 (令和元年) 7 月 12 日に「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン (基発 0712 第 3 号)」が厚生労働省労働基準局より発表されました。これは、従来の「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン (基発第 0405001 号)」に代わって、パーソナルコンピュータ等情報機器を使用して行う作業の労働衛生管理について定めたものです。この「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン (基発 0712 第 3 号)」をご存じですか？

1. よく知っている 2. 少し知っている 3. あまり知らない 4. 全く知らない

問 34. 上記ガイドラインでは、自営型テレワーカーに対する配慮事項として、「注文者 (発注者) は、『自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン』に基づき、情報機器作業の適切な実施方法等の健康を確保するための手法について、自営型テレワーカーに情報提供することが望ましい。また、情報提供の際は、必要に応じて情報機器ガイドラインを参考にし、情報提供することが望ましい。」と述べられています。

貴事業所は発注するフリーランスの方にこれらの情報提供をされていますか？

1. はい 2. いいえ 3. わからない

以下、問 35～40 は貴社がフリーランスの方に発注している仕事に車両の運転・操縦を伴う場合にお答えください。

問 35. 貴事業所がフリーランスの方に発注している仕事に、以下の車両の運転・操縦を伴うものがありますか？ 主に使うものひとつに○をつけてください。

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. 大型自動車 (車両総重量 11 トン以上または最大積載量 6.5 トン以上、乗員定員 30 人以上) | 6. 普通自動二輪車 (排気量 50cc 超 400cc 以下) |
| 2. 中型自動車 (車両総重量 7.5 トン以上 11 トン未満 または最大積載量 4.5 トン以上 6.5 トン未満、乗車定員 11 人以上 30 人未満) | 7. 大型特殊自動車 |
| 3. 準中型自動車 (車両総重量 3.5 トン以上 7.5 トン未満または最大積載量 2 トン以上 4.5 トン未満、乗車定員 11 人未満) | 8. 小型特殊自動車 |
| 4. 普通自動車 (上記のいずれにもあてはまらず、乗車定員 11 人未満) | 9. 原動機付自転車 (排気量 50cc 以下) |
| 5. 大型自動二輪車 (排気量 400cc 超) | |

問 35 で1～9に○があれば次ページの間 36 にお答えください。

問 36. 主にどのような仕事内容ですか？ 一つ選んでください。

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 軽貨物・軽車両配送 | 9. 廃棄物収集運搬作業 |
| 2. 小型～大型トラックによる運搬・配送 | 10. キャリアカー（車両運搬車）ドライバー |
| 3. トレーラー（牽引）ドライバー | 11. バイク便・デリバリースタッフ |
| 4. ダンプドライバー | 12. 営業 |
| 5. 寝台・霊柩車ドライバー | 13. 仕事先・取引先 |
| 6. 引越しドライバー兼スタッフ | 14. リース会社 |
| 7. タイヤチェンジャーカー作業兼乗務員 | 15. その他() |
| 8. 郵便車ドライバー | |

問 37. 貴事業所がフリーランスの方に車の運転を伴う仕事を発注する際に、依頼した仕事の前に十分な休憩や睡眠時間を確保しているか確認していますか。

1. はい 2. いいえ

問 38. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が仕事で用いる車両が交通事故を対象とする保険に入っているか把握されていますか？

1. はい 2. いいえ

問 39. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が、フリーランスの仕事で交通事故の経験があるか把握されていますか？

例: 人身事故、物損事故、人身事故、物損事故（いずれも有責割合 50%未満）

1. はい 2. いいえ

問 40. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの方が仕事に関して起こした交通事故について相談されたことはありますか。

1. はい 2. いいえ

問 41. フリーランスの労働安全衛生の施策に向けて、何かご不明な点、御意見・御提言がございましたら、御記入をお願い致します。

以上で質問は終わりです。本調査へのご協力に感謝申し上げます。

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究
IT 業界等のフリーランス労働者の安全衛生に関する、事業者・業界団体調査と分析

<研究分担者>

武藤 剛 北里大学医学部衛生学 講師
遠藤 源樹 順天堂大学医学部衛生学・公衆衛生学講座（公衆衛生学） 准教授

研究要旨

昨今の働き方の多様化に伴い、種々のフリーランス形態で従事する労働者に関する労働安全衛生上の課題が指摘されている。フリーランス労働者と取引関係がある企業や組織団体に対して本課題に関する実態調査を実施していくにあたり、今年度は、課題を浮き彫りとすべく関係者を抽出し実施した IT 業界のインタビュー結果の分析を行った。多段階構造の元請け一下請け構造が常態化している IT 業界で、最末端でフリーランスとして請け負う労働者への実態調査により、第三次産業で元請け先に常駐する労働者についての労務時間や長時間残業の管理不徹底や、元請け一下請け間での安全衛生ルールの齟齬、さらに安全衛生管理担当者不在による下請け企業社員の被る不利益の実態が示唆された。一作業場に多段階構造の労務契約企業が混在しても、「同一作業場、同一安全衛生」として下請けフリーランスの末端まで、安全衛生の一本化を図ることが望まれる。次年度以降、フリーランス労働者の様々な業界に焦点をあてた実態分析を行っていく。

<研究協力者>

山崎 友丈
マインメンタルヘルス研究所

小島 健一
鳥飼総合法律事務所

大森 由紀
北里大学医学部

石井 理奈
北里大学医学部

石橋 桜子
順天堂大学大学院

A. 研究背景および目的

昨今の働き方改革の進展、労働形態の多様化により、フリーランス形態の労働形態が日本社会に浸透する一方、この労働形態の労働安全衛生上の課題が指摘されている。これとあいまって、近年、IT 産業をはじめとする新興第 3 次産業では、元請け一下請け（請負・業務委託）の多段階構造が常態化しており、最末端で仕事を受注する IT フリーランスの存在が指摘されている。IT 業界では、その業務形態として、元請のみ扱う企業が 26%、元請・下請両方が 50%、下請のみが 23%とされる¹⁾。多段階の下請けになるほど企業規模は小さく、労働安全衛生上の課題が多いことは想像に難くない。また、実態は労働者派遣にも関わらず請負契約となっている例もみられる。労働者が作業現場で顧客（元

方)の指揮系統に入る状況では、労働安全衛生上の管理責任が明確でなく健康リスクが高くなりがちであるとの指摘は以前からなされてきた。これに対し、経済産業省では建設業法の事例(元請事業者等に対する要求)を挙げ、「請負・派遣の偽装防止のための、下請監督と労働監督の連携」を勧めている²⁾。ITとは別に、病院の中央材料室機能の外注化による院内型滅菌業受託サービスとして機器洗浄・滅菌・消毒処理業務、手術室の術前準備・室内清掃などについては、発注側が設備・作業場を管理し、業務従事者の条件等を「委託仕様書」により細かく規定している例が多く、下請け事業者が「労働者の業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行う」ことができているか、疑問となる場合がある。

鉄鋼業では「鉄鋼生産設備の非常作業における安全衛生対策のためのガイドライン(平成9年、基発第190号)」、その他の製造業では、労働安全衛生法改正(平成18年施行)に伴い「製造業(造船業を除く)における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針(平成18年、基発第0801010号)」が公表され、「元方事業者の労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止する」ことが図られている。

このような建設業や製造業とは異なり、IT業界をはじめとする現在の第3次産業における元請け一下請け構造(請負・業務委託)、特にいわゆる客先常駐の業務請負契約では、業務請負の多段階構造に起因する労働安全衛生上の課題が数多く存在すると示唆されてきた。またn次受けの末端で、フリーランスとして個人事業活動を行うエンジニアについては、令和3年3月に「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」³⁾が経済産業省より公表されているがこれだけで問題が解決するとは考えにくい。

本研究では、フリーランス労働者と取引関係

がある企業や業界団体に対しての実態調査を行うが、それにさきがけ、本年度は、IT業界での元請け一下請け構造ならびにその最末端でフリーランス個人事業主として請負受注する場合の労働安全衛生上の問題点について、我々が以前(2018年度)行ったインタビュー調査内容を再度分析し、課題の抽出をめざした。

B. 研究方法

東京都情報サービス産業健康保険組合や日本滅菌業協会傘下で協力が得られた企業を対象として、人事・総務担当者・衛生管理者、安全・衛生管理者に対するインタビューを実施した。質問項目は、①業務契約内容、②作業場における安全衛生上の指揮系統、③労働衛生5管理の状況(特に過重労働対策、労災事故防止等)、④下請け企業として元請け(やエンドユーザー(発注顧客))が管理すべきと考える事項を中心とした。

また、日本でシステムエンジニアとして、特に請負受託業務として元請け(客先)常駐として働く技術者を対象として、ウェブを使用した自記式質問紙調査による横断研究を実施した。インターネット調査会社のモニター登録者のうち、日本語のウェブ調査を理解回答可能な2,485名から回答希望を得た。業務請負や委託としてのシステムエンジニアの仕事をしていない者などを除いて導入基準を満たした434名から回答を得た。対象者への研究説明は、ウェブ調査サイトの最初のページで行い、調査回答をもって同意取得とした。調査項目としては、年齢、性別、居住地、未既婚、教育歴、請負委託業務歴、雇用形態(正規・非正規)などの属性情報に加え、残業時間や労働時間の把握主体、元請け常駐先の作業環境、その安全衛生上の責任者の有無や実施主体、産業保健サービス活用状況や、睡眠(定量)等についての自記式質問紙調査を実施した。調査の参加者には文書で説明を行い同意を得た。調査は順天堂大学医学部倫

理委員会で承認を得て実施した。この結果をもとに、n 次受けの末端で、フリーランスとして個人事業活動を行うエンジニアを含めた IT 業界の多段階構造における安全衛生上の課題の抽出を行った。

C. 研究結果

1. 3 次、ひ孫 (n 次) 受けとして委託業務を請け負う 20 人規模のシステム系 IT 企業人事担当者に対するインタビュー (社員約 20 名、ほぼ全員エンジニアは元請け常駐)

元請けですら人集めに苦慮している現状から、かつてのような極端な納期・労働時間については、必然的に減る傾向となっている。企業規模や元請けとの関係から、SES のような準委任契約として、成果物というよりも、実労働時間での契約であり、その点から過度な元請けや上部からの要求を呑むことばかりという認識はない。しかし、元請け先への常駐の場合、元請けから末端の下請けまで、労務管理を一本化することや、元請け (や上部の 1 次、2 次企業) の産業医が、(産業医選任義務の 50 人未満の企業が大半の) 末端の常駐社員の過重労働面談等の対応を行うというアイデアは、セーフティネットとしての安心を生む。

2. システムエンジニアのメンタルヘルス・カウンセリング担当者に対するインタビュー

それぞれに契約関係の異なる複数の会社に所属する人間が混在しつつ、実務上は一つのチームとして仕事が進められるというのが、多くの IT プロジェクトの現場の姿である。請負契約、準委任契約において「発注者は直接の指揮命令を行わない」というのが本来の原則だが、IT プロジェクトの現場では、契約関係に関わらず仕事上の指示、あるいは具体的な指示でないまでも、実質的には指示に極めて近いやりとりが行われることが常態化しているとされる。

結果として準委任契約であっても「派遣」に

近い業務実態が生じているケースも多いとされ、労働者派遣法や職業安定法に照らして「グレー」であるという問題がしばしば指摘されている。この契約関係と労働実態を整合させることは、指示命令系統の混乱や曖昧さというストレス要因の一つを解消するために重要な課題と考えられる。

その意味で、発注者、ベンダー、下請け労働者それぞれにおいて、契約関係を適切に理解・共有し、コンプライアンス意識を持って業務に携わることができるための方策が必要である。ただ一方で、現実的には全体として一つの「チーム」として業務が進んでいる場面では、仕事上のコミュニケーションは、契約関係にとらわれずさまざまな形で行われざるを得ないという実務上の要請もある。また「指揮命令」と「連絡」「情報共有」などを明確に分けることも実際には難しく、そこで厳格に契約関係に基づいた区分やコミュニケーションのルートにとらわれることは、円滑な人間関係、コミュニケーションという観点からもむしろ適当な方向性とは言いがたい。

そこで、原則としては契約関係に則った指揮系統を遵守しつつも、コミュニケーションを制限的に管理する方向に力を注ぐのではなく、請負、委託契約の場合、配慮が乏しくなりやすい労務上、安全上の情報も含めて、実質的な一つの「職場」として、相互に情報を共有し、配慮を深めることによってストレス問題の発生を防止していく形を作るという方向の方が実際的であろうと考える。

安全配慮義務の観点から検討すると、これら委託契約関係の元では、労務管理をはじめ一義的な安全管理責任は各所属企業にあることから、実際の勤務場所や職場組織の状況にかかわらず、発注者や元請けにおける全般的な安全配慮への意識は希薄になりやすいことが考えられる。しかしこれまでの多くの判例では、社外で働く請負労働者等について、法律上の契約関係の内容

にかかわらず実質的に業務上使用従属の関係が生じていると認められる場合には安全配慮義務が認められている。現実には契約関係の原則を遵守する意識が希薄な現場ほど、請負労働者等に不適切な圧力がかけられたり、職務環境への配慮が低下しやすく、労働者のストレスリスクも高まりやすいことが考えられるが、そうした状況は、結局発注者や元請けにとっての大きなリスクでもあるという認識が必要となる。特に発注側の担当者や元請け、上位の受託側の担当者が、安全配慮義務上の当事者たりえるという認識を高めるための啓発・教育が重要と考えられる。

3. 多段階構造の請負受託として客先（元請け）常駐作業に恒常的に従事したシステムエンジニア質問紙調査

回答者 434 名（男性 404 名）のうち、男性の 8 割、女性の 7 割以上は正規雇用、年齢は 40～50 代が大半を占めた。所属する（労働契約を結んでいる）企業規模は、男女とも大企業から中小、零細まで様々であった。月平均残業時間（企業への申告ではなく実時間）を表 2 に示す。約 4 割は月 20 時間未満、約 9 割は月 60 時間未満だったが、3～5%ほど月 100 時間以上と回答した者がいた。

表 1. 回答者の内訳

		正規の社員・職員	非正規雇用（有期の雇用）	事業経営	フリーランス、内職など
計 (n=434)	%	81.8	6.2	5.8	6.2
男 n=404	%	82.2	5.7	6.2	5.9
女 n=30	%	76.7	13.3	0.0	10.0

表 2. 月平均残業時間（実労働時間）

		20 時間未満	20 ～ 39 時間	40 ～ 59 時間	60 ～ 79 時間	80 ～ 99 時間	100 ～ 119 時間	120 時間以上
計	%	41.2	27.9	19.4	6.0	2.1	2.3	1.2
男 n=404	%	40.8	28.5	19.6	5.7	2.2	2.2	1.0
女 n=30	%	46.7	20.0	16.7	10.0	0.0	3.3	3.3

残業を含めた労働時間管理を誰がしているかについての結果を表 3 に示す。本来の在り方とおり、所属する（下請け）企業が管理をしているとの回答者は約半数であった。常駐先の元請けが管理しているとの回答者は 3 割、また、誰もしていない（自己管理）という回答が約 2 割あった。また、このような労働時間過多をきたすように業務量が多すぎたり、それに伴って体調不良となった場合に誰に相談するかについて質問すると、所属する下請け企業に相談するとの回答は 50.7%、常駐先の元請けに相談するとの回答は 30.2%、自己管理（誰にもしない）は 19.1%であった。

表 3. 誰が労働時間管理をしているか

		常駐先の企業（元請け）	自分が所属する企業（下請け）	誰もしない（自己管理）
計	%	31.8	47.7	20.5
男 n=404	%	31.4	47.8	20.8
女 n=30	%	36.7	46.7	16.7

次に、特に元請け先への常駐が恒常的に生じている 337 名に対して尋ねたところ、その作業場（常駐先）の安全衛生管理を担当する人がいると回答したのは約半数であった（表 4）。また、元請けの常駐先作業場で、なんらかの作業環境（温湿度、照度、空調、音、人口密度（気積））の不都合があった場合に改善できるか尋ねたところ、元請け（常駐先）の管理下のために改善できないが 68%、下請けから元請けへの要請により改善可能が 31%だった。さらに、その作業場で、事故や労災につながるような危険があった場合にどのように解決するか尋ねると、55%は元請け（常駐先）に相談して解決する、37%は下請け（所属企業）から元請けを通して解決する、8%は誰も頼りにならないので自分たちで解決するという回答だった。

337 名に、産業医や産業看護職との関わりがどの程度あるか尋ねたところ、産業保健スタッフと面談や電話連絡等を行ったことがあるのは

40%で、そのうち、元請け（常駐先）企業側のスタッフ、自身の所属する下請け企業側のスタッフ、いずれも同じ程度の割合で関わりがあった。内容としては、過重労働（長時間残業）面談や健診事後措置が最多を占め、自身の体調相談や、部下同僚の相談、職場環境の相談と続いた。産業医の存在を知っているが関わりがないが29%、存在すら知らないは31%の回答だった。

表 4. 元請け（常駐先）作業場に、安全衛生管理の担当者があるか

				いる	いない
計		%		49.9	50.1
男	n=312	%		49.4	50.6
女	n=25	%		56.0	44.0

D. 考察

今回の調査結果分析から浮き彫りとなった課題の解決策には、「同一作業場、同一安全衛生」として、元請けから（多段階の）下請け末端まで、安全衛生の一本化を図ること、労務時間管理の共有を図ること、長時間残業面談などの対応は、常駐先の元請け企業の産業医等が対応すること等の対策が考えられる。また常駐委託者のヒヤリハットや事故報告などについて元請け企業側の安全衛生委員会での報告事案とし、可能な限り元請け側の安全衛生委員会に下請け企業の常駐先安全衛生管理担当者が参加することで、安全衛生上の課題を迅速かつ効率的に共有し解決することが望まれる。元請け一下請け社員間での認識の齟齬を解消すべく、メンタルヘルスやハラスメントなど安全衛生面に関わる教育は、元請けと下請で可能な限り共有のものとする（下請け社員が元請け側の教育機会を得る）ことも一案である。なお、安全衛生上の管理責任を、元請けの最上位企業からとするか、（納期切迫などの要因である）発注元、エンドユーザーからとするかは、賛否あると予想される。常

駐期間（1ヶ月、3ヶ月等）によって実際の運用は影響すると思われるとともに、そもそも常駐しないテレワークやフリーランスの場合について、来年度以降に、より実態の詳細を検討していく。

COVID-19 パンデミック以降、飲食個別配送等、フリーランスやギグワーカーとしての働きかたが社会的な関心を呼んでいる。Morita et al. によるフリーランス・ギグワーカー労働者 591 名に対するインターネット労働者に対する実態調査からは、ギグワーカー労働者はそうでない労働者に比べて、軽症労災（怪我）が Odds Ratio 3.4 倍 (CI 2.8-4.1)、重症労災（怪我）が OR 8.4 倍 (CI 6.4-10.8) と多い実態が示されている⁴⁾。これらを前提とし、次年度の企業・業界団体調査を計画していく。

G. 研究発表

和文英文雑誌

1. Y Morita, K Kandabashi, S Kajiki, G Muto, H Saito, T Tabuchi. Relationship between occupational injury and gig work experience in Japanese workers during COVID-19 pandemic: A cross-sectional internet survey. *Ind Health*, 2022, in press.
2. 武藤剛, 小島健一, 山崎友丈, 遠藤源樹, 石井里奈, 福田洋, 大森由紀, 横山和仁: 元請一下請構造（請負・業務委託）に起因する第3次産業の労働安全衛生の課題と解決へ向けた展望 —IT および医療業における実態調査. *産業医学ジャーナル* 44: 90-97, 2021.

H. 知的財産権の出願・登録

特に記載すべきものなし

I. 参考文献

1. 経済産業省・情報サービスソフトウェア産業における下請ガイドライン改定事業及び取引適正化に関する調査研究報告書（経済産業省

委託調査報告書：平成 21 年度) , 2010

<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11249848/1>

2. IT 産業における下請の現状・課題について, 経済産業省. 2015

https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shomu_ryutsu/joho_keizai/it_jinzai/pdf/002_07_00.pdf

3. 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. 経済産業省. 2021.

<https://www.meti.go.jp/press/2020/03/20210326005/20210326005.html>

4. Morita Y., Kandabashi K., Kajiki S., Saito H., Muto G., Tabuchi T.: Relationship between occupational injury and gig work experience in Japanese workers during COVID-19 pandemic: A cross-sectional internet survey. *Ind Health*, 2022, in press.

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

EUにおけるギグワーカーの法的保護の在り方に関する研究

<研究分担者>

岡村 世里奈 国際医療福祉大学大学院医療経営管理分野 准教授

研究要旨

本研究では、フリーランスの中でも特に近年急速にその数が増えてきているギグワーカーに対する法的保護の在り方を検討するため、EU欧州委員会が2021年12月に公表した「プラットフォーム労働における労働条件に関する指令案（Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work）」に関する文献の収集・分析等を行うことによって、日本への示唆を得ることを目的とした。

研究の結果、当該EU指令案では、ギグワーカーの保護を図るため、ギグエコノミーのビジネスモデルの特徴である自動監視・意思決定システムによるアルゴリズム管理等を踏まえた上で、偽装労働者を防止するための労働者性の判断枠組みを設けるとともに、ギグワーカーの安全や健康に関するための措置や労働や契約条件等の明確性の確保を実現しようとしていることが分かった。冒頭でも述べた通り、日本においても急速にギグワーカーの数が増えてきていること、またギグエコノミーに関しては、従来の就業形態とはまったく異なる新しい就業形態であることなどを踏まえれば、日本においても当該EU指令案のように、アルゴリズム管理などギグエコノミーの特徴を踏まえた上で、ギグワーカーの保護を目的とした新たな法的枠組みを設ける必要があるものと考えられる。

A. 研究目的

2021年3月26日、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省は連名で、「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」を制定した¹⁾。このガイドラインは、多様な働き方の促進やギグエコノミーの担い手として期待されているフリーランスが安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、保護ルールの整備を行う一環として策定されたものであり、フリーランスについては、「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」と定義した上で、その保護を図るため、事業者とフリーランスとの取引について、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにしている。

当該ガイドラインが、フリーランスの保護ルールの整備の一環として大きな役割を果たすことは明らかであるが、その一方で、フリーランスとあって様々な職種や働き方があることを踏まえれば、その保護を図っていくためには、それぞれのフリーランスの置かれている状況や特

徴に応じた法的保護枠組みを整備していく必要がある。特に、近年、フリーランスの中でも、インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負うフードデリバリー配達業者をはじめとしたいわゆるギグワーカーの数が急速に増えてきているが、彼らについては不十分な社会的保護下にあり、早急にその保護ルールの整備が必要であるとされている。もっともこうした状況は諸外国でも同様であり、各国でギグワーカーの保護に向けた法整備の議論が進んでいるが

23)、その中でも最近ヨーロッパを中心として各国のギグワーカーの法的整備に大きな影響を与えると考えられているのが、欧州連合

(European Union: EU) の欧州委員会が 2021 年 12 月に公表した「プラットフォーム労働における労働条件に関する指令案 (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work)」(以下単に「当該 EU 指令案」と呼ぶ) である 4)。そこで本研究では、当該指令案の内容や構成などを分析することによってその特徴を明らかにするとともに日本への示唆を得ることを目的とする。

B. 研究方法

本研究では、EU 欧州委員会の WEB サイトの他、欧州委員会図書館の印刷物及び電子コレクションを検索するためのデータベース

「Find-eR」ならびに EU の現行法令ならびに判例を検索するためのデータベース「EUR-Lex」を用いて文献の収集・分析を行った。そして、その上で、日本の法整備への示唆について検討を行った。

C. 研究結果

本研究の結果、当該 EU 指令案では、ギグワーカーの保護を図るため、ギグエコノミーのビジネスモデルの特徴である自動監視・意思決定システムによるアルゴリズム管理等を踏まえた

上で、偽装労働者を防止するための労働者性の判断枠組みを設けるとともに、ギグワーカーの安全や健康に関するための措置や労働や契約条件等の明確性の確保を実現しようとしていることが分かった。表 1 は、当該 EU 指令案の構成を示したものであるが、この目次に沿ってその具体的な内容や特徴についてまとめると以下の通りとなる。

(1) 定義 (第 2 条)

まず、当該 EU 指令案では、当該 EU 指令案の適用対象事業者となる「デジタル労働プラットフォーム」の他、「プラットフォームワーク」、「プラットフォームワーク従事者」、「プラットフォーム労働者」など、当該指令の規定を解釈するために必要な用語や概念を表 2 のとおり定義している。なお、当該 EU 指令案では、上述のとおり、プラットフォームワーク従事者のうち、雇用契約または雇用契約関係にある者を「プラットフォーム労働者」と呼んで、両者を区別している。

(2) 加盟国に対するプラットフォーム従事者における雇用形態の確認手続きの実施及び雇用関係に関する法的推定 (第 2 章 雇用形態—第 3 条～5 条—)

EU 欧州委員会によれば、EU 域内におけるプラットフォーム経済の規模は過去 5 年間で約 500% 成長し、域内のプラットフォームワーク従事者の数は 2,800 万人に達すると推計されている 5)。このうちの約 9 割の従事者は自営業者とみなされているが、この中には従属的で管理されたいわゆる労働者と同様の働き方をしながら労働者としての権利を認められていないことで、低い労働条件で働いていたり、労働者に保障されるべき十分な社会的保護を受けたりしていない者が少なくないとしている。

そこで、当該 EU 指令案では、第 3 条において、加盟国に対し、判例法を含めた自国の法律

ならびに事実の優位性の原則に基づいて、自営業者として誤って分類されている可能性がある者が労働者としてみなされるべきかどうかを確認し、そうであれば労働者として再分類されるように適正な手続きを整備するように求めている。

そしてさらに、以下の5つの判断基準のうち少なくとも2つを満たす場合には、雇用関係が推定されるとしている（第4条）。

- ①報酬の水準を実質的に決定するか、またはその上限を設定している。
- ②プラットフォームワーク従事者に対して、外見やサービス受領者に対するサービスの提供方法、プラットフォームワークの遂行方法に関して特定の拘束力のある規則の順守を義務付けている。
- ③電子的その他の手段により、プラットフォームワークの遂行の監視やその成果の質の評価を行っている。
- ④罰則を設定することによって、プラットフォームワークを遂行する時間や遂行しない時間、プラットフォームワークを引き受けるか否か、また下請けや代理人を使用するか否かに関する裁量権を実質的に制限している。
- ⑤顧客の獲得や、第三者のためにプラットフォームワークを遂行する可能性を実質的に制限している。

なお、当該EU指令案は、加盟国に対して、デジタル労働プラットフォームが上述の法的推定を否定する場合には、反証できるように行政上ならびに法律上の手続きを定めなければならないとしている。但し、その場合の法的推定を否定する立証責任はデジタル労働プラットフォーム側にあるとしている。

このように当該EU指令案では、従来から課題となっていた「偽装自営業者」の問題を、①加盟国に対する適正な分類手続の実施の義務付けならびに②労働者性の具体的な判断枠組みの提示と法的推定の仕組みを導入することによっ

て、改善していこうとしている。

(3) アルゴリズム管理（第3章—第6条～第10条）

今回対象となっているプラットフォームワークは、自動化されたシステムを使って、仕事の需要と供給を一致させるところにその特徴がある⁶⁷⁾。

この自動化されたシステムには、プラットフォーム労働者の仕事を監視・監督・評価する「自動監視システム」、ならびにプラットフォーム労働者の労働条件（労働の着手や収入、職業安全衛生、労働時間、昇格や契約状態（アカウントの制限や停止、終了も含む））に重大な影響を与える「自動意思決定システム」等によって構成されるが、このような自動システムによる管理は一般に「アルゴリズム管理」と呼ばれている。

アルゴリズム管理は、需要と供給のマッチングにおいて優れた効率性を生み出す一方で、デジタル労働プラットフォームとプラットフォーム労働者との関係を不明瞭なものとし、プラットフォーム労働者に悪影響を与えてしまう恐れがある⁶⁸⁾。そのため、当該EU指令案では、アルゴリズム管理の透明性を確保することがプラットフォーム労働者の保護を図る上で重要な意味を有するとして、第3章において、アルゴリズム管理の透明性を確保するための規定を置いている。その具体的な規定の内容は次のとおりである。

①自動監視システム及び自動意思決定システムの使用及び特徴に関する情報の提供（第6条）

まず、プラットフォームワークの利用者にあたるデジタル労働プラットフォームに対して、①自動監視システムならびに自動意思決定システムの使用やその特徴についてプラットフォーム労働者に対し遅くとも最初の就業日までに文

書（電子形態も可能）で提供しなければならない、②プラットフォーム労働者の代表者や労働当局から当該情報に関する要請があった場合には提供しなければならない、③契約の履行に本質的に関係ない個人データを処理してはならない、としている。

②人による自動監視システムの監視（第7条）

次に当該 EU 指令案では、デジタル労働プラットフォームに対して、自動監視・意思決定システムによって行われる個々の意思決定が労働条件に与える影響を定期的に監視・評価することを求めている。特に、デジタル労働プラットフォームは、プラットフォーム労働者の安全と健康に対する自動監視・意思決定システムのリスクを評価し、これらのシステムがいかなる方法でもプラットフォーム労働者に過度の圧力をかけたり、プラットフォーム労働者の身体的及び精神的健康を危険にさらしたりしないように予防策ならびに保護策を講ずる必要があるとしている。

また、同条は、デジタル労働プラットフォームが、この自動システムの監視のために十分な人的資源を確保する必要があることを規定している。

③人による重要な決定事項のレビュー（第8条）

また、当該 EU 指令案は、第8条において、プラットフォーム労働者は、自らの労働条件に重大な影響を与える自動システムの行った決定に関して説明を受ける権利があること、ならびにデジタル労働プラットフォームは、報酬の支払拒否やアカウントの制限・停止・終了などプラットフォーム労働者の契約上の地位に影響を与える決定を行った場合には、理由を示した文書を提供しなければならないことを規定している。

④情報提供及び協議（第9条）

さらに第9条では、デジタル労働プラットフォームが、自動監視・意思決定システムを新たに導入しようとする場合やそれらのシステムを大幅に変更しようとする場合には、プラットフォーム労働者の代表者または代表者がいない場合には個々のプラットフォーム労働者に情報提供するとともに、これらの者との協議の場を確保しなければならないとしている。

また、プラットフォーム労働者の代表者または該当するプラットフォーム労働者が、情報提供及び協議の対象となっている事項を検討し、意見を形成するために必要な限りにおいて、自ら選択した専門家の家の支援を受けることができるとしている。なお、デジタル労働プラットフォームが加盟国に500人を超えるプラットフォーム労働者を擁する場合には、その専門家の費用は適切な範囲においてデジタル労働プラットフォームが負担するとしている。

⑤雇用関係のないプラットフォームワーク従事者の取り扱い（第10条）

そして最後に、当該 EU 指令案は、第6条から第9条の規定はプラットフォーム労働者を対象としたものであるが、第6条～第8条に関しては、労働者に特化した安全衛生に関する規定（第7条2項）を除いて、プラットフォーム従事者にも適用されるとしている。

以上のように、当該 EU 指令案の第3章では、プラットフォームワーク労働者の権利と職場の安全衛生等を守るためには、自動監視・意思決定システムが労働条件に与える影響を人間がしっかりと監視すること、ならびにプラットフォーム労働者に対してアルゴリズム管理に関する情報提供ならびに協議の機会の確保等が重要であるとして、上記のような諸規定を定めている。

(4) プラットフォームワークの透明性（第4章—第11条、第12条—）

当該EU指令案では、アルゴリズム管理だけではなく、プラットフォームワーク自体に関しても透明性を担保することが重要であるとして、第11条において、使用者であるデジタル労働プラットフォームに対して、当該加盟国の法規や手続きに従って、プラットフォーム労働者が実施した労働について、その労働が実施されている加盟国の管轄の労働当局及び社会保護当局に申告するとともに、関連データと当該当局と共有することを義務付けている。

また、第12条において、加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対して、当該加盟国の労働当局及び社会保護当局がプラットフォームワーク従事者の雇用形態に関する法的義務の遵守を徹底する必要がある場合、あるいはプラットフォームワーク従事者の代表者がその代表者としての職務を執行する必要がある場合、当該当局及び当該代表者に対して、定期的に当該デジタル労働プラットフォームが介するプラットフォームワーク従事者の数のほか、契約上の地位や契約関係に関する一般条件について提供させるようにしなければならないとしている。

(5) 救済措置及び執行（第5章—第13条～第19条—）

また、当該EU指令案では、救済措置及び執行に関する規定として、加盟国に対して、①プラットフォームワーク従事者が、当該指令から生じる権利を侵害された場合の効果的かつ紛争解決手段ならびに救済及び適切な補償を受ける権利を提供すること（第13条）、②プラットフォームワーク従事者の代表者が、当該指令から生じる権利又は義務について執行を求める司法・行政手続きに関与できるようにすること

（第14条）、③プラットフォーム従事者が、デジタル労働プラットフォームのデジタルインフ

ラ手段等を用いて相互に連絡・通信し、プラットフォームワーク従事者の代表者から連絡を受けられるようにするための措置を講ずること

（第15条）、④プラットフォームワーク従事者の雇用形態の決定に関する請求手続きにおいて、国内の裁判所または管轄当局が関連する証拠についてデジタル労働プラットフォームに対して開示を命じられるようにすること（第16条）、⑤当該指令に基づいた権利に関する苦情等を申し立てたプラットフォームワーク従事者に対して、デジタル労働プラットフォームが行う不利益な扱いや結果から、プラットフォームワーク従事者を保護するための措置を導入すること（第17条）、⑥プラットフォームワーク従事者が当該指令に定める権利を行使したことを理由とする解雇処分またはこれに相当する処分を禁止するために必要な措置を講ずること（第18条）等を定めている。

(6) 最終規定（第6章—第20条～第24条）

そして最後に第6章において、当該EU指令案では、当該指令は、加盟国内ですでに労働者に与えられている一般保護レベルを低下させる有効な根拠はならないものであるとともに、プラットフォーム労働者により有利な法律、規制又は行政規定を適用または導入するか、プラットフォーム労働者により有利な労働協約の適用を奨励または許可する加盟国の特権に影響を与えるものではないとして、当該指令を理由として既存の基準を引き下げること防止している（第20条）。

また、加盟国は、遅くとも発効から2年後までに当該指令の遵守に必要な国内の法律、規制及び行政規定を発効し、発効次第、欧州委員会に報告しなければならないとしている（第21条）。

D. 考察

本研究の結果、当該EU指令案では、ギグワ

ーカーの保護を図るため、ギグエコノミーのビジネスモデルの特徴、すなわち自動監視・意思決定システムによるアルゴリズム管理等を踏まえた上で、偽装労働者を防止するための労働者性の判断枠組みを設けるとともに、ギグワーカーの安全や健康に関するための措置や労働や契約条件等の明確性の確保を実現しようとしていることが分かった。

この点、日本の状況を見てみると、例えば、冒頭で述べた「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」では、偽装労働者を防止するために、労働基準法ならびに労働組合法において「労働者性」を判断するための基準について述べているが、ここでは指揮命令権の有無や報酬の対価性の有無等、従来からの労働者性に関する判断枠組みを紹介するのみで、当該 EU 指令案のように、アルゴリズム管理下における労働者性の判断基準については特に触れていない。

また、日本では、2020年5月に「特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律」が制定され、2021年2月1日から施行されている⁹⁾。この法律は、デジタルプラットフォームのうち、特に取引の透明性・公正性を高める必要性の高いプラットフォームを提供する事業者を「特定デジタルプラットフォーム提供者」として指定し、規律の対象とする。そして、当該特定デジタルプラットフォーム提供者に対して、取引条件等の情報の開示及び自主的な手続・体制の整備を行い、実施した措置や事業の概要について、毎年度、自己評価を付した報告書を提出することを義務付けている。デジタルプラットフォームの透明性・公平性を高めることを目的としている点では、当該 EU 指令案と似ているが、この法律が対象としているのはあくまでのその取引や取引関係者の保護であり、そこで働く従事者についてはまったく触れていない。

以上からも分かる通り、現在の日本には、ギ

グエコノミーの特徴を踏まえた上で、その従事者の保護を図るための法的枠組みは存在しないものと言わざるを得ない。しかし、フリーランスの中でも特にギグワーカーが増えていること、またギグエコノミーは従来の雇用形態とはまったく異なる新しい雇用形態であることなどを踏まえれば、日本においても当該 EU 指令案のように、ギグエコノミーやギグワーカーの保護を目的とした法的枠組みを設ける必要性が高まっているものと考えられる。

E. 結論

近年、わが国では、フリーランスが安心して働けるための環境整備に向けた取り組みが進められているが、一口にフリーランスといっても様々な職種や就業形態がある。特に最近急速に拡大しているギグエコノミーに関しては、従来の雇用形態とはまったく異なる新しい雇用形態であることなどを踏まえれば、日本においても当該 EU 指令案のように、アルゴリズム管理などギグエコノミーの特徴を踏まえた上で、ギグワーカーの保護を目的とした新たな法的枠組みを設ける必要性があるものと考えられる。

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

特に記載するべきものなし

I. 引用・参考文献

1. 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁厚生労働省.2021.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.
https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/210326_guideline.pdf
2. Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias

- Wouters. Platform work and the employment relationship. ILO Working paper 27. ILO 2021
https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang-en/index.htm
3. Hiebl, Christina, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal 2021
<https://ssrn.com/abstract=3839603>
4. European Commission. 2021. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021) 762 final)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN>
5. De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. and Shamsfakhr F. Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. EU Publication. 2021
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en>
6. Willem Pieter de Groen, Zachary Kilhoffer and Karolien Lenaerts, et al. Employment and working conditions of selected types of platform work. Eurofound 2018
<http://eurofound.link/ef18001>
7. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions
 Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalization for the future of work 2021
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A761%3AFIN>
8. Harald HAUBEN (ed.), Karolien LENAERTS and Willem WAYAERT. European parliament 2020
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
9. 経済産業省. デジタルプラットフォーム
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/digitalplatform/index.html

表 1. EU 指令案の構成

Chapter I GENERAL PROVISIONS	第 I 章 総則
Art. 1 Subject matter and scope	第 1 条 主題および適用範囲
Art. 2 Definitions	第 2 条 定義
CHAPTER II EMPLOYMENT STATUS	第 II 章 雇用形態
Art. 3 Correct determination of the employment status	第 3 条 雇用形態の的確な決定
Art. 4 Legal presumption	第 4 条 法律上の推定
Art. 5 Possibility to rebut the legal presumption	第 5 条 法律上の推定に対する反証の可能性
CHAPTER III ALGORITHMIC MANAGEMENT	第 III 章 アルゴリズムによる管理
Art. 6 Transparency on and use of automated monitoring and decision-making systems	第 6 条 自動監視システムおよび自動意思決定システムの透明性及び使用
Art. 7 Human monitoring of automated systems	第 7 条 人間による自動システムの監視
Art. 8 Human review of significant decisions	第 8 条 人間による重要決定事項のレビュー
Art. 9 Information and consultation	第 9 条 情報提供および協議
Art. 10 Persons performing platform work who do not have an employment relationship	第 10 条 雇用関係のないプラットフォーム実働者
CHAPTER IV TRANSPARENCY ON PLATFORM WORK	第 IV 章 プラットフォームワークの透明性
Art. 11 Declaration of platform work	第 11 条 プラットフォームワークの宣言
Art. 12 Access to relevant information on platform work	第 12 条 プラットフォームワークへの関連情報へのアクセス
CHAPTER V REMEDIES AND ENFORCEMENT	第 V 章 救済措置及び執行
Art. 13 Right to redress	第 13 条 是正の権利
Art. 14 Procedures on behalf or in support of persons performing platform work	第 14 条 プラットフォーム従事者を代理または支援する手続
Art. 15 Communication channels for persons performing platform work	第 15 条 プラットフォーム従事者の通信手段
Art. 16 Access to evidence	第 16 条 証拠へのアクセス
Art. 17 Protection against adverse treatment or consequences	第 17 条 不利な扱いまたは結果からの保護
Art. 18 Protection from dismissal	第 18 条 解雇からの保護
Art. 19 Supervision and penalties	第 19 条 監督および罰則
CHAPTER VI FINAL PROVISIONS	第 VI 章 最終規定
Art. 20 Non-regression and more favorable provisions	第 20 条 回帰の禁止およびより有利な規定
Art. 21 Transposition and implementation	第 21 条 差替えおよび実施
Art. 22 Review by the Commission	第 22 条 欧州委員会による審査
Art. 23 Entry into force	第 23 条 発効
Art. 24 Addressees	第 24 条 名宛人

表 2. 主な用語とその定義

用語	定義
①デジタル労働プラットフォーム (digital labour platform)	<p>次の3つの要件をすべて満たす自然人または法人。</p> <p>(a) 当該サービスの少なくともその一部がウェブサイトまたはモバイルアプリケーションなどの電子的手段を通じて遠隔的に供されていること</p> <p>(b) 当該サービスがサービス受給者の要請に応じて提供されていること</p> <p>(c) 労働がオンラインで実施されるか、特定の場所で実施されるかを問わず、当該サービスが必要かつ不可欠な要素として従事者による労働のとりまとめに関与していること</p>
②プラットフォームワーク (platform work)	<p>デジタル労働プラットフォームを介してとりまとめられ、個人とサービス受領者との契約関係の有無を問わず、デジタル労働プラットフォームと当該個人との契約関係に基づき当該個人により欧州連合内で提供される労働</p>
③プラットフォームワーク従事者 (person performing platform work)	<p>プラットフォームワークを提供する個人とデジタル労働プラットフォームとの関係が契約上どのように指定されているかにかかわらず、プラットフォームワークを提供する個人</p>
④プラットフォーム労働者 (platform worker)	<p>司法裁判所の判例法も考慮した上で、加盟国で施行されている法律、労働協約または慣行により雇用契約または雇用関係を有するプラットフォームワーク従事者</p>

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

報告書

発表者氏名	報告書名	巻号	出版地	出版年	ページ
横山 和仁 谷川 武 武藤 剛 岡村 世里奈 浦川 加代子 遠藤 源樹	フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究 厚生労働科学研究費補助金 (労働安全衛生総合研究事業) 令和3年度総括・分担研究報告書(本冊子)	令和4年度	東京	2022年	1~91

雑誌

1. Y Morita, K Kandabashi, S Kajiki, G Muto, H Saito, T Tabuchi. Relationship between occupational injury and gig work experience in Japanese workers during COVID-19 pandemic: A cross-sectional internet survey. *Ind Health*, 2022, in press.
2. 武藤剛, 小島健一, 山崎友丈, 遠藤源樹, 石井里奈, 福田洋, 大森由紀, 横山和仁: 元請一下請構造(請負・業務委託)に起因する第3次産業の労働安全衛生の課題と解決へ向けた展望 -ITおよび医療業における実態調査. *産業医学ジャーナル* 44: 90-97, 2021.

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 国際医療福祉大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 大友 邦

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 安全衛生総合研究事業
- 研究課題名 フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 大学院医学研究科公衆衛生学専攻・教授
(氏名・フリガナ) 横山 和仁・ヨコヤマ カズヒト

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	国際医療福祉大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 順天堂大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 新井 一

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 大学院医学研究科 教授
(氏名・フリガナ) 谷川 武 (タニガワ タケシ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 北里大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 島袋 香子

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 安全衛生総合研究事業

2. 研究課題名 フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 医学部・講師

(氏名・フリガナ) 武藤 剛・ムトウ ゴウ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4年3月31日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 国際医療福祉大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 大友 邦

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 安全衛生総合研究事業

2. 研究課題名 フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 大学院医療経営管理分野・准教授

(氏名・フリガナ) 岡村 世里奈・オカムラ セリナ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4年3月31日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 国際医療福祉大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 大友 邦

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 安全衛生総合研究事業

2. 研究課題名 フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 赤坂心理・医療マネジメント学部心理学科・非常勤講師

(氏名・フリガナ) 浦川 加代子・ウラカワ カヨコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	国際医療福祉大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する口にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 順天堂大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 新井 一

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 医学部 准教授
(氏名・フリガナ) 遠藤 源樹 (エンドウ モトキ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。