

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～令和4年度 総合研究報告書

研究代表者 横山 和仁

令和5(2023)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

総合研究報告書

<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 准教授

浦川 加代子

国際医療福祉大学 非常勤講師

順天堂大学医学部 非常勤講師

遠藤 源樹

順天堂大学医学部 准教授

北里大学医学部衛生学 非常勤講師

<研究協力者>

和田 裕雄

順天堂大学医学部

黒澤 美智子

順天堂大学医学部

北村 文彦

順天堂大学医学部

伊藤 弘明

順天堂大学医学部

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

順天堂大学大学院医学研究科

小林 桃子

北里大学医学部

目 次

I. 総合研究報告		
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		
横山 和仁		1
添付資料	企業向け調査票	102
成果物	フリーランスの支援事例集	113
II. 研究成果の刊行に関する一覧表		124

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

令和 2 年 12 月、「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、パブコメを経て、令和 3 年 3 月にガイドラインとして策定された。ここで、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。

本研究は、以下の 2 点を目的とし、4 つの研究に分けて行った。①当事者、即ちフリーランス、委託企業、フリーランス団体、マッチング事業者（再委託、エージェント、プラットフォーム）の実態調査と自主的安全衛生対策事例の収集・分析（アンケート調査等）により、「グッド・プラクティスの実例と特徴」、「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）（委託者側の産業医等、公的機関や民間資源の活用を含む）」「上記ガイドラインの認知度、実施状況、意見」を明らかにする。②国内外の情報収集・分析によりフリーランスの法的問題を整理する。

令和 3 年度は、フリーランス当事者に対するインターネット調査を行い、これを解析した。また、フリーランスと契約する事業所およびフリーランス登録団体・プラットフォームに対する調査票を作成し、加えて、法整備に関する国際的動向を調査した。

令和 4 年度は、中間評価結果を踏まえて、当事者については、「フリーター」と称されるギグ・ワーカー（プラットフォーム・ワーカー）に関する調査を行った。また、企業・登録団体に対する質問紙調査を実施し、法的動向についても追加研究を行った。

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、安全衛生対策の取り組みや、費用負担、補償、トラブル、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、令和 3 年度（2,750 名）および令和 4 年度（2,688 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ある。

フリーランスで働く方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、令和3年度に本研究班が関係者（厚生労働省、企業）からの意見を反映させて50項目からなる質問紙調査票を作成した。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、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、労働安全に関すること、ガイドラインに関すること、労災保険の特別加入制度について、安全衛生への取組、福利厚生についての内容等で構成される。

令和3年度～4年度に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た。令和4年度に調査方法は郵送法とし、調査対象をフリーランスに仕事を発注している事業所1,200社とし、対象選定方法として複数のインターネット求人広告より、「フリーランス」+「業務委託」で検索し、無作為に調査対象会社名を抽出して対象リストを作成した。また、研究分担者の紹介等でフリーランスに仕事を発注していると思われる約10社を対象リストに含めた。令和4年5月順天堂大学で倫理審査の承認及び実施許可を得た。調査票は回答期限を令和4年10月31日とし、受取人払いの返信用封筒を同封し令和4年9月16日に発送した。11月末日までの回収数は141社（回収率11.8%）、そのうちフリーランスに仕事を発注していたのは99社であった。本報告の集計結果は99社を対象とした。本調査結果からフリーランスに仕事を発注している企業（事業所）の実態が、ある程度明らかになったと考える。

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、令和3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。令和4年度は、フリーランス労働者が所属する団体や協会、人材斡旋企業に対して質問紙調査を実施し、業界団体が、所属構成員に対する安全衛生体制についてどのような取り組みを行っているかの実態調査を行った。フリーランスとして働く人が、仕事上の問題を相談できる窓口は、約半数の団体に設けられており、転倒や腰痛等の事故や災害の相談も含まれた。健康保険の加入案内や休業補償保険の案内等を行っているのは約半数だった。健康診断の紹介や補助を行う団体は約半数あったが、受診率に課題がある。個人で働く特性上、メンタルヘルス支援のニーズがありその補助を行う団体が見受けられた。「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」は、約半数の団体担当者が知っていたが、「労災保険の特別加入制度」（令和3年9月～）を会員に周知しているのは約3割にとどまった。各団体が、私傷病や業務上傷病発生時の休業やセーフティネット、発注元の無理な要求（納期、ハラスメント）と長時間労働、メンタルヘルス対策について会員に周知するとともに、支援策を講じていくことが必要と考えられる。

研究 4:

近年、世界的なデジタル労働プラットフォーム経済の拡大に伴い、フリーランスの中でもこうしたデジタル労働プラットフォームを介して働くいわゆる「プラットフォームワーカー」が急速に増えてきている。これに伴い海外ではデジタル労働プラットフォーム経済の健全な発展、またそこで働くプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備の議論が進んでいるが、その中でも最近ヨーロッパを中心として各国のプラットフォーム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 EU の取り組みである。そこで本研究では、わが国においても EU と同様、デジタル労働プラットフォーム経済が急速に拡大してきており、またデジタル労働プラットフォームを介して働くプラットフォームワーカーの保護の必要性も高まってきていることから、EU の取り組み状況について文献調査を行う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した。

研究の結果、EU では、①デジタル労働プラットフォームには多種多様なものがあり一定の類型化が可能なこと、また②そこで働くプラットフォームワーカーには、デジタル労働プラットフォームの特性上、「不明確な雇用形態」という課題や、「収入」・「労働条件」・「健康と安全」・「社会的保護」・「集団的権利」などの面で「リスク」を負っており、またその程度はデジタル労働プラットフォームの類型によっても異なること、③そのため、EU ではこうした特徴や課題ならびにリスクを踏まえた上で、プラットフォームワーカーの保護を図るために、雇用形態の決定やアルゴリズム管理に対する透明性の確保や人による監視、等の内容を含んだ法整備を進めていることが明らかとなった。

以上を踏まえると、現在日本においてもフリーランスの保護に向けた法整備に関する議論が進んでいるが、そこではフリーランスは一括りに捉えられており、デジタル労働プラットフォームの特性を踏まえ議論や検討はほとんど行われていないのが現状である。しかしながら、今後わが国においてもデジタル労働プラットフォーム経済が益々拡大し、フリーランスと呼ばれる者の中には、プラットフォームワークに従事する者が増えることが予想されることを踏まえると、一括りにフリーランスの法的保に関する議論や法整備を進めるのではなく、フリーランスの中でも、少なくともプラットフォームワーカーに関しては、別途その特性やわが国の状況に応じた法的保に関する議論や法整備を進めていくことが重要と考えられる。

<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 准教授

浦川 加代子

国際医療福祉大学 非常勤講師

順天堂大学医学部 非常勤講師

遠藤 源樹

順天堂大学医学部 准教授

北里大学医学部衛生学 非常勤講師

<研究協力者>

黒澤 美智子

順天堂大学医学部

和田 裕雄

順天堂大学医学部

北村 文彦

順天堂大学医学部

伊藤 弘明

順天堂大学医学部

石橋 桜子

順天堂大学大学院医学研究科

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

小林 桃子

北里大学医学部

石井 理奈

北里大学医学部

A. 研究の目的

本研究では、以下の 2 点を目的とし、4 つの研究に分けて行った。

- ① 当事者、即ちフリーランス、委託企業、フリーランス団体、マッチング事業者（再委託、エージェント、プラットフォーム）の実態調査と自主的安全衛生対策事例の収集・分析（アンケート調査等）により、「グッド・プラクティスの実例と特徴」「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）（委託者側の産業医等、公的機関や民間資源の活用を含む）」「ガイドラインの認知度、実施状況、意見」を明らかにする。
- ② 国内外の情報収集・分析によりフリーランスの法的問題を整理する。

研究 1:

1-A. 研究目的

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

令和 3 年度

- (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」¹⁾（内閣官房ほか、令和 3 年 3 月 26 日）の認知度、実施状況、意見。

令和 4 年度

- (1) 受けたことのある支援や内容、提供元と、その支援が役に立ったか
- (2) それぞれの支援項目に対する経験・感想（事例）

1-B. 研究方法

インターネット調査会社に登録したモニターのうち、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、結果を解析した。それぞれ回答が令和3年度（令和4年1月17～25日）は2,750名、令和4年度（令和5年1月16～17日）は2,688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、のすべてを満たす者とした。回答者の基本属性のほか、以下が主要な質問項目である。

令和3年度

(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

令和4年度

(1) 実情

- ①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）に関する支援
- ②職場環境に関する支援
- ③契約・トラブルが起こった時の支援
- ④労災の経験・対応
- ⑤スキル・キャリアアップに関する支援
- ⑥出産、育児、介護等に関する支援

(2) ニーズ（自由記述）

上記6項目の支援を受けた感想

1-C. 結果

令和3年度および令和4年度の研究方法より、フリーランスで働く2,750名、または2,688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。令和3年度は、女性が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23.9%、30～59歳が69.9%を占めた。

令和4年度は、女性が34.9%、男性が65.1%であった。年齢については、20代が6.8%、30代が21.8%、40代が27.5%、50代が23.4%、60歳以上が21.5%であった。

最終学歴は、どちらの年度も大学卒以上がほぼ半数を占め、短期大学・高等専門学校・専門学校、高等学校卒がそれぞれ約2割であった。

2) フリーランスとしての経歴

副業としてフリーランスをしている割合はどちらの年度も7%以下と低く、5年以上フリーランスとして働いている人が約7割を占めた。直近1年での取引企業は3社以下が6割以上であった（表2）。

3) 主な収入源となっている職種

主な収入源となっている職種は、クリエイティブ・Web・フォト系、営業・販売・小売系、その他が約1割程度であった（表3）。

令和3年度のその他（418件）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。

令和4年度のその他（429件）の内訳で多いものは、建設・建築関係（88件）、サービス（48件）、職人（28件）、不動産・アパート賃貸・管理（27件）などが挙げられた。

4) 年収

フリーランスとしての令和2年度年収は400万円未満が6割強、400～100万円未満が2割、100万円以上が4.4%であった(表4)。(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²⁾)

5) 労働時間、週当たり休日数

フリーランスとしての週当たりの労働時間は、40～59時間は4割強、40時間未満は約4割、60～79時間は約1割、80時間以上は1割弱であった(表5)。(労働基準法で定められている労働時間は週40時間)

フリーランスの週当たり休日数は、4割強の人が2日間の休みを取得しており、3割強が1日、一方3日以上以上の休日を取っている人は1割弱であった。また、反対に一日も休みを取らない人が1割強にも上った(表6)。

6) 仕事のある日の平均睡眠時間

フリーランスの仕事がある日の平均睡眠時間は、6～7時間未満が約3割と最も多く、次いで5～6時間未満が2割強、7～8時間未満が2割弱の順となっていた。概算6.3時間の睡眠をとっており、男性平均7.58時間、女性平均7.49時間(総務省統計局 令和3年社会生活基本調査結果³⁾)と比べ、睡眠時間が短かった(表7)。

7) 主な働き場所

主な働き場所は、自宅・自オフィスが7割であった(表8)。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9)。それ以外の内訳は自由記述より、「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。

8) フリーランスを始めた理由

フリーランスを始めた理由は、自分の裁量で仕事をするため(4割強)、働く時間/場所を自由にするため、より自分の能力/資格を生かすため(4割弱)、収入を増やすため、ワークライフバランスを良くするため(2割強)、子育てとの両立、介護との両立、自分の体調不良のため(1割強)、解雇、勤め先の倒産・廃業(1割弱)であった(表10)。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。

9) 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6割弱が自由時間、約5割が満足度、スキル・経験、4割弱が自己投資、3割強が生産性の増加を回答した。また、4割強が人間関係のストレス、4割弱が収入、働く時間、仕事の量や質に関するストレス、3割弱が家庭・家族と仕事の軋轢についてのストレスの減少を回答した(表11)。

10) 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9割強を占め(表12)、理由はメリットがない、登録しなくても仕事を得られる、費用が掛かるであった(表13)。自由記述では、「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」(5件)、「よくわからない」(7件)、「面倒だ」(3件)が挙げられていた。その他3.5%(87件)では自由記述にて「知らなかった」(24件)が挙げられていた。

11) 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4～5割、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14)。

12) 加入している健康保険

加入している健康保険は、地域の国民健康保険が6割強、次いで業界団体の国民健康保険2割弱であった(表15)。その他0.9%(26件)では自由記述にて、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。

13) 健康診断受診状況

健康診断をいつも、時々受けていると回答した合計は、市町村が行う健康診断受診が約4割と最も多く、特定健康診査が4割弱、自治体が行うがん検診が3割弱、人間ドック等は2割を切る結果となった。いずれも受けていない人は3割強であった(表16)。

14) 健康診断未受診の理由

表16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(6割弱)、時間がない(3割)、費用がない(3割弱)などが挙げられていた(表17)。その他は自由記述にて「必要ない」(15件)、「通院中」(9件)が挙げられていた。

15) 現在の健康状態

健康状態は、(まあ)よいが約5割、(あまり)よくないが2割弱であった(表18)。

16) 既往歴

既往歴については、腰痛(4割)、その他(2割強)、高血圧(2割)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4割強であった(表19)。

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

いずれかの病気に「かかったが治療/通院していない」約2割の人の未受診の理由は、面倒だから(4割強)、時間がない(2割強)、費用がない(2割強)、であった(表20)。そのほかの理由では、自由記述で「市販薬等、自分で対処する」(9件)が挙げられた。

18) 健康に関する支援について

健康に関する8つの支援「健康保険に関する案内・紹介」、「健康診断を受ける病院等紹介」、「健康診断にかかる費用のサポート」、「健康診断後の保健指導・健康相談」、「病気の診断・治療のための病院・健診期間の紹介」、「病気の診断・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」についての設問を設けた。

取引先・仕事先からの支援では、令和3年度の調査では支援の有無を問うており、新型コロナワクチンの接種のみ1割強があると回答し、そのほかの項目について、あると答えた人は1割を大きく下回った(表21)

令和4年度の調査では、いずれの項目についても、ないまたはあるかどうかわからないと回答した人が8割前後を占め、支援を受けた人の6割弱～6割強の人が、いずれの支援に対しても、あって(少し)役に立っていると回答した。

プラットフォーム・フリーランス団体、提供されている福利厚生パッケージに付帯している保険のサポートの有無について、8つのいずれ

の項目に対しても、8割強の人が、ないまたはあるかどうかわからないと回答し、支援を受けた人の中で5割～6割弱が、あって(少し)役に立っていると回答した。

国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合の健康に関する8つの支援について、ないまたはあるかどうかわからないと回答したのは、全体の半分程度にとどまり、取引先やプラットフォーム・フリーランス団体、住んでいる自治体に比べ、支援は手厚かった。いずれの支援も半分前後が、役に立っていると答えた。

現在住んでいる自治体の支援では、6割強の人が新型コロナワクチン接種の支援を受けており、その中の約7割が、役に立っていると答えた。新型コロナワクチン接種以外の項目については、5～6割ほどの人が、ないまたはあるかどうかわからないと回答し、支援があると回答した5～6割の人が、役に立っていると答え、満足度は他の支援提供元の中で最も高かった(表22)。

19) 健康に関する支援の要望

令和3年度の調査では、支援の提供元として取引先・仕事先、プラットフォーム・フリーランス団体より提供されている福利厚生パッケージに付帯している保険に求める支援について、令和4年度の調査では、取引先・仕事先、プラットフォーム・フリーランス団体に加えて、各健康保険組合、住んでいる自治体について設問を設けた。いずれの年度、支援の提供元に係らず傾向は似ており、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の2項目だけは、(大いに)要望したいが令和3年度は2割、4年度は3割弱、それ以外については、(大いに)要望したいが令和3年度は1割強、4年度は2割前後、またいずれの項目も、(あまり)要望したくないが3割前後を占めていた(表23)。

令和4年度の各健康保険組合に要望したい支

援について、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は、(大いに)要望したいが、それぞれ5割弱、それ以外の内容については、(大いに)要望したいが4割前後と、取引先やプラットフォーム・フリーランス団体の提供している支援に比べ、期待の度合いが10～15ポイントと大幅に高かった。

しかし、他の提供元よりは少ないものの、(あまり)要望したくないという回答も、いずれの項目でも1割強から2割弱を占めていた。

令和4年度の自治体に要望したい支援として、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は、(大いに)要望したいが約5割、それ以外についても、(大いに)要望したいが4割弱～5割弱と、各保険組合よりもさらに支援を望んでいた。しかしいずれの項目も、(あまり)要望したくないが1割強を占めていた(表24)。

20) 仕事・職業生活についての強い不安、悩み、ストレス

仕事・職業生活についての強い不安、悩み、ストレスについて、4割があると回答した(表25)。回答者がストレスを感じる事柄は、収入(7割)、仕事の安定性(4割強)、仕事の将来性・老後(3割弱)、仕事の量(2割強)だった(表26)。自由記述では、「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、家族・友人(3割弱)、仕事先・取引先の窓口・担当者(1割)、産業医以外の医師(1割弱)であった。

反対にカウンセラー・産業医(8割前後)、クリニック等の医師(7割強)、仕事先・取引先の窓口・担当者(6割強)の中には、相談できる人

はいないと回答した（表 27）。その他を選択した人の自由記述では、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 3 割強、されなかったが、楽になったが 6 割弱であった（表 28）。

22) ストレスチェックに関する支援について

令和 3 年度の調査では、ストレスチェックの実施について、受けたことはないは 84.7%、会社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 29）。

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 30）。

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（96.5%～97.2%）が受けていなかった（表 31）。

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 32）。

令和 4 年度の調査では、ストレスチェック、医師による面談指導、保健師等による保健指導、チェックリストによる疲労蓄積度確認の 4 つのストレスチェックに関する支援について、支援元、支援内容によつての数字のばらつきは少なく、支援のないところが 8 割以上で、かつ、あっても役に立っていないと感じる人が多かった（表 33）。

上述の 4 つの支援について、いずれも、（大いに）要望したいと答えた人が 2 割前後、（あまり）要望したくないが 2 割強と、サポートを望まない人が、要望したい人を割合にして 4～7 ポイント上回った（表 34）。これらの支援の要望先はいずれも、各健康保険組合が半数以上を占めた。次がその他で 3 割強、仕事先・取引先の企業、プラットフォーム・フリーランス団体は 1 割前後にとどまった（表 35）。

23) 有害業務作業

フリーランスの中で、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）を受けたことのない人は 8～9 割を占めた。職場の上司・責任者、仕事先・取引先の企業での教育・研修、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による教育を受けた人の中では、5 割強～6 割弱の人が役に立っていると回答した。その一方、登録団体・プラットフォームによる教育・研修、その他では、役に立っていると回答したのは、それぞれ 5 割弱、4 割弱であった（表 36）。

有害物質についての教育又は説明を要望した際の問いに対し、（大いに）要望したい、（あまり）要望したくないがどちらも約 2 割であったが、要望したくないの方がわずかに多かった（表 37）。

また、この教育を受けたい相手先として順に、その他（約 5 割）、登録団体・プラットフォーム（約 3 割）、仕事先・取引先（約 2 割）、一番低かったものが、職場の上司・責任者（約 1 割）（表 38）と、実際に受けて役に立った職場の上司・責任者は、受けたい相手先として回答されなかった。

24) 労災防止教育

令和 3 年度の調査では、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 13.8%が（表 41）、仕事内容・職場の変化に伴い 8.9%が（表 42）受けたと回答した。

上記、労災防止教育を受けた 118 名の中で、

この教育が（少し）役立ったと回答した人は76.3%であった（表43）。

令和4年度の調査では、フリーランスの中で、労災防止教育を受けたことのない人は8~9割を占め、仕事先・取引先の企業での教育・研修、あんしん財団・日本フルハップ公益財団法人などの機関が行う講習会、それ以外の研修等を受けた中で、役に立っていると回答したのは、それぞれ10.6%、6.4%、2.6%で、あるが（あまり）役に立っていないと回答した人は、約6割、約5割、4割弱であった（表44）。

労災防止教育を要望したいかの問いに対し、（大いに）要望したい、（あまり）要望したくない、どちらも約2割が回答したが、要望したくない人のほうがわずかに多かった（表45）。

この教育を受けたい相手先として、その他（5割）、登録団体・プラットフォーム（3割）、仕事先・取引先（3割弱）の順に多く（表46）、こちらも有害物質に関する教育と同様に、受けて役に立った仕事先・取引先は回答されづらかった。

25) 労災体験

令和3年度の回答者2,750名のうち、今まで労災体験のあった人は15.5%（370名）であった（表47）。労災の内容は、順に、転倒（128名）、切れ・こすれ（115名）、交通事故（102名）となっており、いずれの労災内容でも6割以上が休業無しと回答した（表48）。

令和4年度の回答者2,688名のうち、今まで労災体験があった人は17.9%（480名）であった（表49）。

治療費については、公的医療保険受給、自己負担分は私費（4割弱）、労災保険受給（3割弱）、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の順に多く、その他、仕事先・取引先の企業のサポートはいずれも約1割であった（表50）。

その他について自由記述より、「自己負担」（28名、5.8%）、「自然治癒」（3名）、「自分の保険」

（3名）などが挙げられた。

治療費についての支援を要望したいかの問いに対し、（大いに）要望したいが6割弱、（あまり）要望したくないが約1割であった（表51）。

また、この支援を受けたい相手先としては、仕事先・取引先（6割弱）、登録団体・プラットフォーム（約5割）、その他（約1割）の順に多く（表52）、その他支援元は自由記述より、「国・自治体」（69名、2.6%）、「保険会社」（23名）、「健康保険組合」（14名）であった。

26) 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53）。

運転の目的は、営業が48.9%、その他が27.1%、軽貨物・軽車両配送が12.5%（表54）であった。その他の内容は自由記述より、「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。

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55）。

27) 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56）。それぞれ有責割合50%以上の人身事故は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57）。

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、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58）。

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

59)。

28) 作業による負担軽減

作業による負担軽減について、アシストスーツなど、疲労軽減のため省力作業機械、協働ロボット、備品等の導入等のサポートを受けたことのない人は9割前後を占め、仕事先・取引先の企業、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス、その他で、あつて(少し)役に立っていると回答したのは8.7%、5.6%、2.0%で、あるが(あまり)役に立っていないと回答した人は5.3%、5.4%、4.0%であった(表60)。

作業による負担軽減についての支援を要望したいかの問いに対し、(大いに)要望したいが3割弱、(あまり)要望したくないが約2割であった(表61)。

また、この支援を受けたい相手先としては、仕事先・取引先(4割強)、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス、その他(3割強)であった(表62)。

29) 職場の快適さ

フリーランスの中で、ワーキングスペースの提供や備品の貸し出しなど、職場の快適さに関する支援を受けたことのない人は8~9割を占め、仕事先・取引先の企業、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス、その他で、あつて(少し)役に立っていると回答したのは13.1%、6.8%、2.4%、あるが(あまり)役に立っていないと回答した人は6.8%、6.8%、4.5%であった(表63)。

職場の快適さの支援を要望したいかの問いに対し、(大いに)要望したいと回答した人は約3割、(あまり)要望したくないが2割弱であった(表64)。

また、この支援を受けたい相手先としては、仕事先・取引先(5割弱)、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス、その他(4割弱)の順であった(表65)。

30) 設備使用についての支援

仕事先・取引先、プラットフォーム・フリーランス団体、その他の組織・団体、職場における設備使用等の休憩室・リフレッシュルーム等、シャワー室等の洗身施設、運動施設、緑地等、相談室等の支援について、受けたことのない人は約8~9割、受けたことのある人で、あつて(少し)役に立っている、あるが(あまり)役に立っていないと回答した人は半々であった(表66)。

設備についての支援を要望したいかの問いに対し、(大いに)要望したい、(あまり)要望したくないが2割強と、こちらもほぼ半々であった(表67)。

また、この支援を受けたい相手先としては、仕事先・取引先(4割強)、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス(約3割)、その他(4割弱)の順に多かった(表68)。自由記述より、その他の相手先として「自治体」(20件)が挙がっており、受けたい支援では、「休憩室」(40件)、「仮眠室」(30件)、「ジム・スポーツクラブ」(24件)、「食堂等の食事のとれる施設」(24件)、「マッサージやリフレッシュ施設」(21件)、「空調設備」(15件)、「個室や静かな環境」(14件)があげられた。

31) ガイドライン

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1割を切っていた(表69)。

フリーランスとして働く人達の、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、よくまたはたまにあると答えたのは、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が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が17.1%だった（表70）。

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100%、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71）。

32) 取引に関するトラブル等が起こった時

報酬未払い、理不尽なクレームによる一方的な報酬の減額など、取引に関するトラブル等が起こった時、支援を仕事先・取引先の企業から受けたことがないと答えた人は約8割、それ以外では9割弱に上った。

仕事先・取引先の企業の支援を受けた人の中で、役に立っていると回答したのは7割弱、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス、保険会社、弁護士・行政書士は5割強、公的相談機関（フリーランス・トラブル110番など）の支援は5割弱であった（表72）。

トラブル解決に向けての支援が受けられた割合、結果に対する満足度ともに、仕事先・取引先の企業が高かった。また、その他の組織については、自由記述にて、「労働組合」、「裁判所」等が挙がっていたが、6割が役に立たなかったと答えた。

トラブル等が起こった時の支援を要望したいかの問いに対し、（大いに）要望したいと答えた人は5割強、（あまり）要望したくないが1割強であった（表73）。

また、この支援を受けたい相手先としては、

仕事先・取引先が約4割と高く、公的相談機関、弁護士・行政書士がそれぞれ3割強であった（表74）。

33) 病気・ケガで働けなくなった時

傷病手当等、病気・ケガで働けなくなった時の補償（傷病手当等）について、受けたことがある人は、民間の所得補償保険のものが最も多く2割弱、仕事先・取引先の企業、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービスの支援が1割強であった。上記3つの供給元からの支援は、5割強が役に立っていると回答した。その他の支援を受けた人は5.3%で、自由記述で「健保組合の傷病手当」や「共済」が挙がっていたが、役に立っていると回答したのは約4割にとどまった（表75）。

補償を要望したいかの問いに対し、（大いに）要望したいと答えた人は6割強、（あまり）要望したくないが1割前後であった（表76）。

また、この支援を受けたい相手先としては、民間の所得補償保険が最も高く5割強、仕事先・取引先の企業、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービスが4割弱であった（表77）。

34) 子育てについての支援

令和4年度の回答者2,688名の中で、子供の数は0人が60.1%、2人が18.9%、1人が13.1%、3人が6.9%であった（表78）。

子育てに関する、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方、出産前後仕事相談、子供相談、育児休業、ファミリーサポートセンター、託児所付きコワーキングスペース、ベビーシッター・一時保育、保活に関係するサポート、その他サポートの9つの支援について質問した。

リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方の支援は、仕事先・取引先が一番浸透しており、2割弱の人が受けたことがあると回答したが、それ以外の支援元のプラットフォーム・フリーランス団体、国・自治体、その他の組織で

は、その他サポートを除くいずれの支援についてもない、あるかどうかわからないと回答した人が9割前後を占めた。

仕事先・取引先での、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方の支援について、(少し)役に立っていると回答したのは、支援があると回答した中の76%であった。出産前後仕事相談、育児休業について、役に立っていると回答した人の方が、役に立っていないと回答した人の3倍ほどであった。子供相談、ファミリーサポートセンター、託児所付きコワーキングスペース、ベビーシッター・一時保育、保活に関するサポートは、役に立っている、役に立っていないと回答した人の数は、おおむね半々であった。

プラットフォーム・フリーランス団体の支援について、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方は約1割の人が受け、そのうちの7割が、役に立っていると回答した。出産前後仕事相談、育児休業、子供相談は1割弱の人がありと回答し、役に立っていると回答した人が、役に立っていないと回答した人に比べ、わずかに多かった。ファミリーサポートセンター、託児所付きコワーキングスペース、ベビーシッター・一時保育、保活に関するサポートは、おおむね半数が、役に立っていると回答した。

国・自治体の支援では、子供相談を受けた人が、他の支援に比べ最も多かった。そのうち6割の人が、役に立っていると回答した。出産前後仕事相談、育児休業、ファミリーサポートセンター、ベビーシッター・一時保育、託児所付きコワーキングスペースは、半数ほどの人が役に立っていると回答した。保活に関するサポートは、役に立っていないと考える人が、役に立ったと感じた人よりもわずかに多かった。

その他の組織等の支援について、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方は、支援があると回答した中の7割強の人が、役に立っていると回答し、ベビーシッター・一時保育は7割弱の人が、役に立っていると回答した。それ

以外の支援に対しては、役に立っていると回答したのは6割前後であった(表79)。

子育てについての支援を要望したいかの問いに対し、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方以外のいずれの項目も、(あまり)要望したくないと答えた人が3割強で、(大いに)要望したいと答えた1~2割弱の人より多かった。リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方も、要望自体は2割強あるものの、要望したくない人のほうがわずかに多かった(表80)。

これらの支援の要望先として、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方は、仕事先・取引先の企業が3割強、出産前後仕事相談、子供相談、ファミリーサポートセンター、託児所付きコワーキングスペース、ベビーシッター・一時保育、保活に関するサポートは、各健康保険組合と答える人が3割弱であった。育児休業では、各健康保険組合が2割強、仕事先・取引先の企業が約2割であった(表81)。

自由記述のその他の要望したいサポートでは、「金銭的支援」(15件)、「急な預かりの対応」(11件)、「家事代行」(10件)、「急な休みの給料保障」(10件)、「子供が病気になった時の時間や仕事量の調整」(10件)など、子供の急な病気等の対応に関するものが目立った。

35) 介護についての支援

令和4年度の回答者2,688名の中で、身内の介護に携わる人の割合は15%(403名)であった(表82)。

仕事先・取引先の介護に関する支援について、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方が一番浸透しており、1/4の人が受けていた。そのうち7割の人が、あって(少し)役に立っていると回答した。その他サポート以外の支援は、ないまたは、あるかどうかわからないと回答した人が8割前後を占め、介護に伴う仕事相談、介護相談は、あると答えた人のなかの6割が、役に立っていると回答した。介護サービス、介

介護休業は、役に立っていると回答したのは半数ほどであった。

プラットフォーム・フリーランス団体の支援について、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方は、約2割の人が受けていた。役に立っていると回答したのは、うち6割強であった。その他サポートを除く支援は、ないまたは、あるかどうかわからないと回答した人が8割前後を占め、介護サービス、介護に伴う仕事相談、介護休業は、役に立っていると回答したのは約6割であった。介護相談は、支援を受けた5割の人が役に立っていると回答した。

国・自治体の支援について、介護サービス、介護相談は、約5割の人が受けたことがあり、約7割の人が役に立っていると回答した。介護に伴う仕事相談は、1/4の人が受けたことがあり、うち6割弱が役に立っていると回答した。介護休業、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方は、2割の人が受けたことがあり、うち4～5割の人が役に立っていると回答した。

(被介護者の) 公的・民間介護保険の支援については、介護サービス、介護相談は、4割強の人が受けたことがあり、7割強が役に立っていると回答、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方、介護に伴う仕事相談は、2割の人が受け、うち6割が役に立っていると回答した。介護休業は2割弱が受け、5割強が役に立っていると回答した。

それ以外の支援については、介護サービス、介護相談は、1/4の人が受け、うちそれぞれ8割弱、7割弱が役に立っていると回答、介護に伴う仕事相談、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方、介護休業は、2割弱の人が受け、うち6割が役に立っていると回答した(表83)。

介護についての支援を要望したいかの問いに対し、介護サービス、介護相談は半数の人が、(大いに) 要望したいと回答、2割弱の人が(あまり) 要望したくないと回答した。介護休業、介護に伴う仕事相談、リモートワーク、勤務時

間帯など柔軟な働き方は、4割が(大いに) 要望したい、2割が(あまり) 要望したくないと答えた(表84)。

また、これらの支援を受けたい相手先として、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方は、仕事先・取引先の企業が約4割、介護に伴う仕事相談、介護相談、介護サービス、介護休業は、各健康保険組合が4～5割と、最も多かった(表85)。

自由記述で挙げられた、その他の要望したいサポートでは、「休業・時短中の収入保障」(29件)、「金銭的支援」(11件)、「時間的余裕」(10件)、「被介護者が急に不調になった時の時間や仕事量の調整」(8件)など、金銭的支援、急な不調時の対応に関するものが目立った。

36) スキルアップ

スキルアップに関する仕事先・取引先の支援について、講習会等の開催、資格取得支援は18.6%、14.4%の人が受けたことがあり、その中の約6割が役に立っていると回答した。スキルアップ支援金・割引は、1割が受けたことがあり、うち半分があって(少し)役に立っていると回答した。

プラットフォーム・フリーランス団体、国・自治体の支援については、いずれの支援も1割前後が受け、半分が役に立っていると回答した。

その他の支援では、資格取得支援、講習会等の開催は、1割の人が受けたことがあり、半数の人が役に立っていると回答した。スキルアップ支援金・割引は6.8%の人が受けたことがあるが、うち3割のみが役に立っていると回答した(表86)。自由記述による支援の受け先は、「民間企業」(22件)、「所属する組合」(19件)、「同業の職業団体」(8件)等であった。

スキルアップについての支援を要望したいかの問いに対し、スキルアップ支援金・割引、資格取得支援は、約3割の人が(大いに) 要望したいと回答、2割強の人が、(あまり) 要望した

くないと回答した。講習会等の開催は、どちらも 1/4 の人が（大いに）要望したい、（あまり）要望したくないと答えた（表 87）。

また、これらの支援を受けたい相手先としては、仕事先・取引先、プラットフォーム・フリーランス団体と回答した人は、いずれの支援も 3 割程度、各健康保険組合と答えた人が、いずれの支援も 2 割前後、その他を挙げた人は、いずれの支援も 4 割前後であった（表 88）。

自由記述で挙げられた、要望したいサポートでは、「受講費、試験料等金銭面の支援」（237 件）、「IT 関連のスキル」（51 件）、「資格・スキルアップに関する相談・案内」（44 件）、「オンラインの講習会」（20 件）、「資格・スキルに応じた報酬・キャリアアップ」（19 件）、「確定申告のやり方等税金に関してのセミナー等」（19 件）と多岐にわたっていた。

37) 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、自由記述では、「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。

38) 支援内容・感想の事例

自由記述より、健康、職場環境、契約・トラブル、子育て・介護、労災、交通事故、その他の支援の良い経験・そうでない経験についてまとめた（表 89）。

1-D. 考察

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の、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。睡眠時間は、「令和 3 年社会生活基本調査結果」（総務省統計局）の平均

睡眠時間と比べ、1 時間強短かった。

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人が多かった。

健康についての実態では、健康診断を受けていない人が 4 割弱、健康状態が良くない、病気に罹ったが病院を受診しない人も 2 割を占め、その理由は、面倒、時間・お金がないとの回答が目立った。健康診断については必要がない、病院を受診しない人の中では、市販薬等、自分で対処するとのコメントが挙がった。

健康に関する支援について、各健康保険組合のサポートは、約半分の人がすべての項目について支援があると答え、そのうち半数以上の人々が役立ったと評価した。取引先やプラットフォーム・フリーランス団体、自治体の提供している支援に比べ手厚かった。

健康について要望したい支援では、どの提供先に対しても、健康診断にかかる、病気の診断や治療のための費用のサポートを最も求めているが、一貫して要望したくないと答える人が、要望したいと答える人よりも多かった。また、支援元に自治体をあげる人が特に多かった。

ストレスチェックの支援は、1 割前後の人がいずれの提供先からも受けていたが、役に立っていない、要望したくないと回答した人が多かった。

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、社会保障などの不安も目立った。

有害物質の教育に関しては、職場の上司・責任者、仕事先・取引先の企業での教育・研修、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からのものが、役に立ったと

回答していたが、職場の上司・責任者に教育を受けたいと考える回答者が、極端に少なかった。

労災防止教育は、1割強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が、支援を受けたくないと答える人が、受けたいという人よりも多かった。

労災体験は、2割弱の人が経験しており、治療費は、公的医療保険受給、自己負担分は私費、労災保険受給の合計が7割弱を占め、この支援を要望したいと答えた人が、6割弱あった。要望する提供先としては、順に仕事先・取引先（6割弱）、登録団体・プラットフォーム（約5割）であった。

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。

職場の快適さに関する支援、作業による負担軽減の支援を受けたことのない人は8~9割を占め、これらの支援を要望したいと回答した人は3割ほどであった。

職場における設備使用等について、休憩室・リフレッシュルーム等の使用が、支援、要望共に最も多く、実際の提供先、要望先ともに、仕事先・取引先の企業が挙がっていた。自由記述での支援内容については、休憩室や仮眠室、食事・飲食ができる施設、個室や静かな環境が多く挙げられた。

「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」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」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。これらの支援を受けたことのない人は8~9割を占め、要望したいと回答した人は3割ほどであった。

取引に関するトラブル解決に向けての支援の供給先、結果に対する満足度ともに、仕事先・取引先の企業のものが最も高く、公的相談機関、弁護士・行政書士がそれに続いた。また、トラブル等の支援の要望については、要望したいと答える回答者が半数を超え、他の支援に比べ必要とされている度合いが高かった。

傷病手当等、病気・ケガで働けなくなった時の補償については、要望したいと答える人が、他のいずれの支援よりも高く、実際に受けたことがある、または要望したい支援先は、民間の所得補償保険のものが最も多く、次いで仕事先・取引先の企業、プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービスであった。一方、役立ったという回答が割合として高かったのは仕事先・取引先の企業の補償であり、実際の満足度と要望先にねじれがみられた。

子育て支援について、リモートワーク、勤務

時間帯など柔軟な働き方が浸透しているのは、仕事先・取引先であったが、プラットフォーム・フリーランス団体、その他の支援を受けた人で、役に立つと感じた人も多かった。国・自治体では、子育て相談への満足度が高かった。それ以外の支援もまんべんなく提供されていたが、保活に関係するサポートを役に立っていないと考える人が多かった。その他の組織等は、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方以外にも、ベビーシッター・一時保育への満足度が高かった。

子育てについてのいずれの支援項目も、要望したくないと考える人が、要望したい人の割合より大幅に高かった。支援を受けたい相手先としては、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方は、仕事先・取引先の企業が多いが、それ以外のものは、各健康保険組合にほしいと答える人が多かった。自由記述での要望したい支援は、子供の急な病気等の対応に関するものが目立った。

介護についての支援は、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方の支援は、仕事先・取引先、プラットフォーム・フリーランス団体で、介護相談は国・自治体、介護保険で、介護サービスは、プラットフォーム・フリーランス団体、国・自治体、介護保険で提供されていることが他の団体と比べ多く、提供されたものについては、いずれも役に立ったと答える人が7割を占めた。要望先としては、リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方は、仕事先・取引先、その他は、各健康保険組合に要望したい人が多かった。その他の要望したいサポートの自由記述では、金銭的支援、急な不調時の対応に関するものが目立った。

スキルアップに関する支援については、受けたいことがあると回答した人が1割程度にとどまり、その中で半数ほどの人が役に立ったと答えた。要望したいと答えた人も、3割程度であった。自由記述で挙げられた、要望したいサポー

トが、金銭的なものから講習内容、スキルアップが収入に反映されることなど、多岐にわたっていたことより、提供される講習と、要望としてあげられる内容に隔たりがあると考えられた。

フリーランスとして働くうえでの所感に関する自由記述では、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。

1・E. 結論

令和3年度の調査により、フリーランス当事者の安全衛生と意識の、令和4年度の調査では、支援についての実態調査を行った結果、フリーランス当事者には、経済的な安定性や将来に不安があると答える人が多い一方、自助の意識が高く、健康や安全衛生、スキルアップ、子育て、介護等の様々な支援について、要望したくないと回答する人が多かった。

支援を要望したくないと回答する人の多い中、けがや病気で働けなくなった時、取引先とのトラブルの2項目については、支援を受けたいと答える人が比較的多かった。

健康診断受診を促すことによる疾患の早期発見、健康意識の向上と共に、けがや病気で働けなくなった時の支援、取引先との契約に仲介、

介入、トラブル時のサポートが特に求められていることが明らかとなった。

研究 2:

2-A. 研究目的

「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企業（事業所）を対象に、安全衛生対策の取組や費用負担、補償の仕組み等、必要とする支援やニーズ、発注者側の産業医等、公的機関や民間資源の活用、上記ガイドラインの認知度、実施状況、意見等、についての実態調査を行い、現状を明らかにすることである。

2-B. 研究方法

令和 3 年度にフリーランスで働く方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、本研究班が関係者（厚生労働省、企業）からの意見を反映させて 50 項目からなる質問紙調査票を作成した。

フリーランスとは、以下のすべてを満たす者である。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。

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じる事柄に関して相談を受ける窓口、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、労働安全に関すること、ガイド

ラインに関すること、労災保険の特別加入制度について、安全衛生への取組、福利厚生についての内容等で構成される。

令和 3 年度～4 年度に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た。

令和 4 年度に調査方法を郵送法、調査対象をフリーランスに仕事を発注している事業所 1,200 社とし、対象選定方法として複数のインターネット求人広告より、「フリーランス」+「業務委託」で検索し、無作為に調査対象会社名を抽出して対象リストを作成した。また、研究分担者の紹介等でフリーランスに仕事を発注していると思われる約 10 社を対象リストに含めた。令和 4 年 5 月順天堂大学で倫理審査の承認及び実施許可を得た。調査票は回答期限を令和 4 年 10 月 31 日とし、受取人払いの返信用封筒を同封し令和 4 年 9 月 16 日に発送した。

（倫理面への配慮）

令和 4 年 5 月 20 日順天堂大学で倫理審査の承認及び実施許可（E21-0362-M1）を得た。本調査で用いる調査票は会社名、担当者名共に無記名である。

2-C. 研究結果と 2-D. 考察

調査票の回答期限は令和 4 年 10 月末日であったが、最終的に 11 月末日まで回収された。回収数は 141 社（回収率 11.8%）、そのうちフリーランスに仕事を発注していたのは 99 社であった。各項目の集計結果は 99 社を対象とする。以下、調査票（参考資料）の質問項目に沿って報告する。

1) 回答した会社の属する業種（問 2）

回答した会社の属する業種で最も多かったのはサービス業 40 社（40.4%）、次いで情報通信業 21 社（21.2%）、運輸 14 社（14.1%）であった（表 90）。また、複数の業種にわたる会社が 5 社あった。業種別の特徴を明らかにするために

以下の6業種に分類して各質問項目について集計した。

- 業種1 建設業
- 業種2 製造業
- 業種3 運輸業
- 業種4 情報通信業
- 業種5 商業、不動産業、サービス業
- 業種6 その他、複数

2) 調査協力事業所（営業所・支社）の所在都道府県（問1）

調査票の回答は26都道府県からあり、最も多かったのは東京都(41社)、次いで福岡県(6社)、大阪府(6社)であった(表91)。

3) 会社の経営形態（問3）

会社の経営形態は全体の92.9%が株式会社であったが、一部に合資会社・合同会社、個人経営（個人事業）、有限会社があり、合名会社の回答はなかった(表92)。合資会社・合同会社は業種5（サービス業）、個人経営（個人事業）は業種5（サービス業）や業種3（運輸業）に見られたが、業種1（建設業）、業種2（製造業）、業種4（情報通信業）、業種6（その他、複数）の回答は株式会社が100%であった。

4) 会社の規模（会社全体の従業員数、営業所・支社の従業員数）（問4）

会社全体の従業員数は1~20万人、規模別業種分類別の分布を見ると、最も多かったのは10~100人未満(56.1%)、次いで10人未満(24.5%)であった(表93)。業種4（情報通信業）や業種5（サービス業）は従業員数10人未満の割合が他の業種より多く、運輸業は他の業種より会社全体の規模が大きい消す項にあった。営業所・支社の従業員数は該当する事業所のみ(50例)である。営業所・支社の従業員数は0~3,000人であった(表94)。

5) 会社の令和3年度の売り上げ（問5）

最も多かったのは売上5億円以上(34.3%)、次いで8,000万~1億9,999万円(19.2%)、4,000~7,999万円(16.2%)であった(表95)。業種別に見ると建設業、製造業、運輸業で売上5億円以上の割合が多かった。

6) フリーランスに仕事を発注する場合の主な契約方法（問7）

フリーランスに仕事を発注する場合の主要な契約方法については複数回答ありとして以下の3選択肢とした。

- 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）

フリーランスに仕事を発注する場合の主な契約方法は、全体では直接契約が87.9%と最も多く、次いで請負・準委任契約（直接契約）13.1%、請負・準委任契約（再委託契約）が11.1%であった(表96)。業種別に見ると建設業は直接契約のみであったが、他の業種では請負・準委任契約も行われていることがわかった。

7) 発注しているフリーランスの職業形態（問8）

フリーランスの職業形態で最も多かったのは、全体では個人事業主(70.7%)であったが、個人事業主と企業・組織から雇用、個人事業主とし

て副業の両方ありが 24.2%あった (表 97)。業種別に見ると業種 4 (情報通信業) では個人事業主の割合が高かったが、業種 3 (運輸業) や業種 6 (その他、複数) では個人事業主と企業・組織から雇用、個人事業主として副業の両方と回答した割合が他の業種よりも高かった。

8) 仕事を発注しているフリーランスとの関係 (問 9)

仕事を発注しているフリーランスとの関係について、1. 特定のフリーランスに継続的に仕事を発注しているが 62.2%と多かったが、2. 決まったフリーランスと契約していることはなく、発注ごとに契約相手を選定しているが 11.2%、1.と 2.の両方ありが 23.5%であった (表 98)。業種別に見ると業種 4 (情報通信業) や業種 6 (その他、複数) では、特定のフリーランスに継続的に仕事を発注している割合がやや高かった。

9) 仕事を発注するフリーランスの探し方 (問 10)

最も多かったのは 6. その他の 34.7%、次に 5. 仕事を発注しているフリーランスからの紹介 (18.4%)、次に 2. マッチングサイトを通じて直接契約の 15.3%、次に 4. 取引先企業等からの紹介 (12.2%)、3. フリーランス個人の Web サイトなどを通じて直接契約が 4.1%であった (表 99)。調査票では主に該当するものを 1つ選択としていたが選択肢の 2.と 3.、4.と 5.と 6.に各 1社が回答、2.と 5.に 3社、5.と 6.に 2社が回答し、無回答が 1社あった。業種別に見ると、業種 5 (サービス業) では 5. 仕事を発注しているフリーランスからの紹介が多かった。

10) 直近 1 年で仕事を発注しているフリーランスの人数 (問 11)

直近 1 年で仕事を発注しているフリーランスの人数は 10 人未満が 62.6%と最も多く、次に多かったのは 10~49 人の 24.2%、50 人以上は

12.2%であった (表 100)。業種別に見ると、1 年間の発注人数 10 人未満は業種 1 (建設業) や業種 4 (情報通信業) で多く、50 人以上に発注していた割合が高かったのは業種 6 (その他、複数) や業種 3 (運輸業) であった。

11) フリーランスに発注している仕事の内容 (問 12)

フリーランスに発注している仕事の内容については発注内容と業務内容について質問している。発注内容で最も多かったのが、クリエイティブ・Web・フォト系の 39.8%、次いで多かったのがエンジニア・技術開発系 (34.7%)、次いでコンサルティング系と企画系 (マーケティング・広報) の 17.3%であった (表 101)。金融保険系、タクシー・ハイヤー乗務、バスの運転業務、廃棄物処理・回収、スポーツ・健康系、医療福祉系、芸術系の発注はなかった。その他に記載されていた内容は、設計事務、美容師、翻訳等、SNS 発信、英文校正、建築に関わる専門工事、調査ポスティング、リラクゼーションサービス等であった。業種別に見ると、業種 2 (製造業) では、クリエイティブ・Web・フォト系の発注が 83.3%と多く、業種 4 (情報通信業) は、エンジニア・技術開発系の発注が 83.3%、業種 3 (運輸業) では運輸・配送系 (トラック、バン等の自動車使用) が 76.9%と多かった。

業務内容についての回答選択肢は以下である。

- ①単純な役務の提供 (販売、接客、作業、配送等)
- ②専門技能が必要な業務 (建設、製造、システム、デザイン、設計、芸能等)
- ③専門的な知識やノウハウが必要な業務 (企画、広報、コンサルティング等)
- ④その他

最も回答が多かったのは、専門技能が必要な業務で 53.5%、次いで専門的な知識やノウハウが必要な業務の 35.4%、次いで、単純な役務の提供 (25.3%)、であった (表 102)。その他に記

載されていたのは、取材、撮影、グラフィックデザイン、コーディネート、原稿作成時の専門的業務、美容業、介護の知識（講師）、ネットショップの画像等作成、輸送（トラックドライバー）、等であった。業種別に見ると、業種 4（情報通信業）では、専門技能が必要な業務が 88.9%と多く、業種 3（運輸業）では単純な役務の提供が 76.9%、業種 2（製造業）では専門的な知識やノウハウが必要な業務が 50.0%と多かった。

12) フリーランスに発注する仕事の就業時間、就業場所、業務に使用するものの貸与、提供（問 14）

全体で、〇時～〇時までなど、就業時間を指定しているものは 23.2%、就業場所を指定しているものは 29.3%、業務に使用する道具、設備、材料などを指定又は貸与・提供しているものは 32.3%であった（表 103）。また、該当するものはないと回答していたのは 52.5%であった。

13) フリーランスに仕事を発注する際の納期について（問 15～16）

フリーランスに仕事を発注する際の納期の決め方は 3. フリーランス側と相談しながら決めていくが全体で 49.5%と最も多く、次いで 1. 業務の内容ごとに要する時間を計算し割り出している（26.3%）、2. 発注者側の都合で決めていくのは 17.2%であった（表 104）。4. その他の欄に、プロジェクトの進行・納期・工事の工程、納期のある仕事はやらない等の記載があった。この項目は複数回答ありではなかったが、2.と 3.、1.と 2.と 3.の複数を選択していた回答が各 1 例あった。業種別に見ると、3. フリーランス側と相談しながら決めていくのは業種 2（製造業）で 100%であった。2. 発注者側の都合で決めていくのは業種 3（運輸業）や業種 4（情報通信業）でやや多かった。これは顧客からの納期が影響していると思われる。

フリーランスの長時間労働に配慮した納期に

ついて、貴事業所は、納期を決めるに当たり、フリーランスが長時間労働になるような無理な納期とならないよう、配慮していますかと質問をしている。全体では、フリーランスの業務の状況も踏まえて無理な納期とならないよう配慮しているが最も多く（87.9%）、特に配慮していないは 10.1%であった（表 105）。その他に、主にフリーランス側からの指定なのでわからないとの記載があった。業種別に見ると、業種 1（建設業）では、無理な納期とならないよう配慮しているが 100%、業種 6（その他、複数）では 93.3%、業種 5（サービス業）では 90.5%であった。

14) 夜間（22:00～翌 5:00）に行う仕事の発注（問 17）

主に夜間（22:00～翌 5:00）に行う仕事をフリーランスに発注しているかとの質問に対し、全体の 90.9%がいいえ、6.1%がはいと回答していた（表 106）。業種 1（建設業）、業種 2（製造業）、業種 4（情報通信業）は夜間に行う仕事の発注は 0 であった。

15) 仕事を発注しているフリーランスへの支援（問 18）

仕事を発注しているフリーランスに対する支援を、したことはないとの回答が全体で 75.8%と多かったが、一方で、新型コロナワクチン接種（7.1%）、メンタルヘルスに関するサポート（5.1%）、健康保険に関する案内・紹介（生命保険・傷害保険とは異なる）（4.0%）、定期健康診断の実施（3.0%）、病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介（3.0%）、ストレスチェックの実施（2.0%）、健康診断後の保健指導や健康相談（医師や保健師による）（2.0%）、健康診断にかかる費用のサポート（1.0%）、特殊健康診断の実施（1.0%）、病気の診断や治療のための費用のサポート（1.0%）、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）（1.0%）といっ

た支援を行っているとの回答もあった(表 107)。

16) 仕事を発注しているフリーランスが加入している健康保険の把握 (問 19)

健康保険の種類为例として以下を挙げた。

- ・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

仕事を発注しているフリーランスが健康保険に加入していることを把握しているかと質問したところ、全く把握していないが全体の 57.6%と多かったものの、一部把握が 28.3%、全て把握が 13.1%あった(表 108)。業種別に見ると、一部把握と全て把握を合わせた回答割合は業種 1(建設業)、業種 3(運輸業)、業種 5(サービス業)でやや多かった。

17) 仕事を発注しているフリーランスの定期的健康診断受診と健康管理の把握 (問 20)

例として以下を上げた。

- ・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(自費)
- ・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

仕事を発注しているフリーランスが定期的に健康診断等を受け、健康管理をしているかを把握しているかという問いに対し、全体で一部把握が 26.3%、全て把握が 4.0%あった(表 109)。全く把握していないが 68.7%であったものの、業

種別に見ると、一部把握と全て把握を合わせた回答は業種 1(建設業)や業種 3(運輸業)、業種 6(その他、複数)にやや多かった。

18) 事業所の産業医や産業保健職はフリーランスも対象としているか(問 21)

全体で、いいえ(事業所の産業医や産業保健職はフリーランスを対象としていない)が 86.9%と多かったが、対象としている事業所も 6.1%あった(表 110)。無回答の調査票には「産業医はいない」等の記載があった。業種別にみると、業種 3(運輸業)や業種 4(情報通信業)、業種 5(サービス業)、業種 6(その他、複数)で、多くはないが、事業所の産業医や産業保健職はフリーランスも対象としていると回答していた。

19) 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)はフリーランスも対象か(問 22)

事業所が、EAP を利用していないとの回答が全体で 70.7%と多かったが、はい(対象としている)の回答が 2%あり、いいえが 25.3%であった(表 111)。多くはなかったものの、業種 3(運輸業)と業種 5(サービス業)に、事業所の EAP がフリーランスも対象としていると回答があった。

20) 仕事を発注しているフリーランスからの相談窓口設置の有無と相談内容(問 23)

仕事を発注しているフリーランス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を設置しているかという問いに対し、設置していないと回答した割合が全体で 68.7%と多かったが、設置している事業所は 29.6%あった(表 112)。業種別にみると業種 3(運輸業)では 46.2%が設置しており、業種 4(情報通信業)や

業種 6（その他、複数）でも 3 割以上が設置していた。

窓口を設置している 29 社の相談内容は、全体では仕事の量の問題（69.0%）、収入の問題（65.5%）、仕事上の人間関係の問題（62.1%）が多かった（表 113）。業種別に見ると、業種 4（情報通信業）では全体で多い相談の他に、仕事の質の問題や契約の問題の相談も多かった。

21) ストレスチェック実施と就業時間、面接指導等の把握（問 24～26）

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る。仕事を発注しているフリーランスがストレスチェックを受けているかどうか、全体では把握していないが 79.8%と多かったが、ストレスチェックを受けていることを把握しているのは 7.1%あった（表 114）。また、ストレスチェックを受けていないことを把握しているのは 12.1%であった。業種別では業種 3（運輸）や業種 6（その他、複数）で把握している割合がやや高く、業種 4（情報通信業）や業種 5（サービス業）でも把握しているとの回答があった。

仕事を発注しているフリーランスの就業時間を把握しているのは全体の 55.6%であった（表 115）。業種別には業種 3（運輸業）の 76.9%が高く、業種 4（情報通信）61.1%や業種 5（サービス業）59.5%も把握している割合が高かった。

フリーランスが定められた上限を超えて休日・時間外労働を行った場合の面接指導や保健指導を受けたことの把握や、疲労蓄積ありと思われる場合の面接指導や相談窓口等の案内についての問いに対しては、全体で 88.9%が把握していないと回答していたが、医師または保健師の面接指導を受けたことを把握しているのは 8.1%、チェックリストなどによる疲労蓄積度を確認し、疲労蓄積ありと思われる場合は面接指

導や相談窓口等の案内を行っているのは 4%あった（表 116）。業種 3（運輸業）や業種 6（その他、複数）で面接指導や相談窓口の案内を行っている割合がやや多かった。

22) フリーランスにかかる 1 年間の安全衛生対策（健康診断、ストレスチェック等）費用（問 27）

1 年間にフリーランスの安全衛生対策（「労働者であれば事業者による義務となる」健康診断、ストレスチェックなど）にかかる費用について、売上げの何%までなら適切と思うかという質問に対し、全体で最も多かったのは 0.1%未満 30.3%、次に 1～2%未満の 23.2%であったが、2～5%未満との回答も 9.1%あった（表 117）。業種別には業種 5（サービス業）で 0.1%未満の回答が 38.1%と多かった。

仕事を発注している健康な方も含めた全フリーランスの 1 人当たりいくらまで適切と思うかという問いに対しては、全体で 5,000 円未満が最も多い 30.3%、金額が増加するほど選択割合は減少していたが、2 万円～5 万円未満と回答していたのは 10.1%あり、5 万円以上は 2.0%あった（表 118）。この 2 つの質問に対しては「専属でないので無理」、「回答できない」、「わからない」の記載があった。

23) 仕事を発注しているフリーランスへの安全衛生教育（問 28）

安全衛生教育の例を以下に示した。

- ・当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- ・整理、整頓及び清潔の保持に関すること
- ・事故時等における応急措置及び退避に関すること
- ・その他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

仕事を発注しているフリーランスへの安全衛生教育を、全ての人に行っていると回答したのは

全体で 23.2%、一部の人に行っている人は 19.2%で、合わせると 42.4%が何らかの安全衛生教育を行っていることがわかった（表 119）。業種別に見ると、業種 3（運輸業）では 46.2%が全ての人に安全衛生教育をしており、一部の人に行っていると合わせると 77.0%がなんらかの安全衛生教育を行っていることがわかった。

24) 仕事を発注しているフリーランスの長時間労働による健康障害やメンタルヘルス不調（問 29）

仕事を発注しているフリーランスの長時間労働による健康障害やメンタルヘルス不調は、全体でなしの回答が 71.7%と多く、ありは 2%であった（表 120）。しかし把握していないが 25.3%あった。業種別に見ると健康障害やメンタルヘルス不調を把握している割合は業種 5（サービス業）78.6%、業種 2（情報通信業）77.8%、業種 3（運輸業）76.9%に多かった。

25) 仕事を発注しているフリーランスの仕事の災害の可能性、仕事に伴う健康障害や災害の相談（問 30～31）

仕事を発注しているフリーランスの仕事に災害の可能性があると回答したのは全体で 8.1%、少しあるは 10%、あまりないが 28.3%、全くないが 50.5%であった（表 121）。この回答は業種別に大きく異なり、業種 3（運輸業）では、あると少しあるが 53.9%、全くないが 7.7%であったが、業種 2（情報通信業）では、あると少しあるが 0%、全くないが 77.8%であった。

仕事を発注しているフリーランスの仕事に伴う健康障害や災害についての相談の有無について、相談ありは全体で 8.1%であったが、業種別にみると業種 3（運輸業）では相談ありが 23.1%と多かった（表 122）。

26) 労働災害の把握、ヒヤリ・ハット経験の内容、災害の内容（問 32～34）

仕事を発注しているフリーランスの労働災害は全体では、全て把握しているが 14.1%、報告があった場合のみ把握しているが 37.4%、把握していないが 47.5%であった（表 123）。この回答は業種によって大きく異なり、全て把握しているが多かったのは業種 3（運輸業）の 30.8%であった。

仕事を発注しているフリーランスが、過去 1 年間に、仕事に伴う災害につながるような「ひやり」、「はっと」した経験についての報告、およびどのような状態で起こったかを確認したところ、全体では運転や運搬に伴う危険（自動車、バイク、自転車など）が 15.3%、ヒヤリ・ハット体験はなかったが 23.5%、報告はなかったが最も多い 61.2%であった（表 124）。業種別にみると、業種 3（運輸業）では運転や運搬に伴う危険（自動車、バイク、自転車など）の経験が 61.5%と多かった。

発注した仕事に伴う災害の体験について、全体では、発注した仕事に伴う災害はないが最も多く 70.7%、次いで把握していない（15.2%）、交通事故（道路）（10.1%）であった（表 125）。職種別に見ると、業種 5（サービス業）では、発注した仕事に伴う災害はないが 88.1%と多く、業種 3（運輸業）では、交通事故（道路）（46.2%）が多かった。

27) 仕事に伴う災害の治療費の負担についての取り決め、フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度」の認知、フリーランス向けの研修制度、公的ガイドラインの認知（問 35～38）

仕事を発注しているフリーランスが、仕事に伴う災害に遭った際の治療費の負担についての取り決めがありますかとの質問に対し、全体では 16.3%、いいえが 81.8%であった（表 126）。業種別に見ると、取り決めが多いのは、業種 3（運輸業）38.5%で、業種 4（情報通信業）では 5.6%と少なく、業種 5（サービス業）も

11.9%と少なかった。これは問 30 の仕事を発注しているフリーランスの仕事の災害の可能性の有無と関連している。

フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度」については、全体で知っているのは 22.4%、知らないが 77.8%であった（表 127）。業種別に見ると知っている割合は業種 1（建設業）の 60.0%、業種（運輸業）の 38.5%に多く、業種 4（情報通信業）では 11.1%と少なかった。

仕事を発注しているフリーランス向けの研修制度の有無について、全体で研修制度ありは 31.6%、なしは 68.7%であった（表 128）。業種別に見ると、業種 3（運輸業）ではフリーランス向けの研修制度ありが 69.2%と多く、業種 4（情報通信業）では 5.6%と少なかった。

令和 3 年 3 月 26 日、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」の認知については、全体で知っているのは 4.1%、知っているが読んだことはないが 25.5%、知らないが 70.7%であった（表 129）。業種別に見ると、業種 3（運輸業）、業種 4（情報通信業）、業種 5（サービス業）に知っているとの回答が認められた。

28) 厚労省自営型テレワークに関する総合支援サイト、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の認知、およびフリーランスへの情報提供（問 39～42）

フリーランスに発注している仕事に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の回答について集計した。テレワークに関するガイドライン、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の認知およびフリーランスへの情報提供について回答していたのは、76 事業所であった。業種別には業種 1（建設業）が 3 事業所（60.0%）、業種 2（製造業）が 4 事業所（60.0%）、業種 3（運輸業）が 7 事業所（53.8%）、業種 4（情報通信業）は全事業

所（100%）、業種 5（サービス業）は 31 事業所（73.8%）、業種 6（その他、複数）が 13 事業所（86.7%）であった。以下は回答のあった 76 事業所の結果である。

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」の認知について、全体では、よく知っているが 2.6%、少し知っている（14.5%）、あまり知らない（31.6%）、全く知らない（51.3%）であった（表 130）。業種別に見ると、よく知っているとし知っているのは、業種 4（情報通信業）で 16.7%、業種 5（サービス業）で 22.6%、業種 6（その他、複数）で 23.1%であった。

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」）の認知について、全体では、よく知っているが 1.3%、少し知っているが 6.6%、あまり知らない（27.6%）、全く知らないが 64.5%であった（表 131）。よく知っていると回答したのは業種 5（サービス業）で、よく知っているとし知っているの割合は、12.9%と他の職種より多かった。

「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「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）」（令和元年 7 月 12 日厚生労働省労働基準局より発表）の認知について、全体では、よく知っているが 2.6%、少し知っているが 9.2%、あまり知らない（25.0%）、全く知らない（63.2%）であった（表 132）。業種別に見ると、よく知っているとし知っているの割合は、業種 4（情報通信業）で 11.1%、業種 5（サービス業）で 12.9%、業種 6（その他、複数）で 15.4%であった。業種 2（製造業）でも少し知っているとの回答があった。

「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）」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。」と述べられている。発注するフリーランスへの本情報提供の有無について、全体でははいが 4.0%、いいえが 54.7%、わからないが 41.3%であった（表 133）。業種別に見ると業種 4（情報通信業）、業種 5（サービス業）、業種 6（その他、複数）に、はいの回答があった。

29) フリーランスに発注している仕事に車両の運転・操縦を伴う仕事を含む場合（問 43～49）

フリーランスに発注している仕事に車両の運転・操縦を伴うに該当していたのは 21 事業所であった。そのうち、業種 1（建設業）は 1 事業所（20.0%）、業種 2（製造業）は 0、業種 3（運輸業）は 11 事業所（84.6%）、業種 4（情報通信業）は 1 事業所（5.6%）、業種 5（サービス業）は 4 事業所（9.5%）、業種 6（その他、複数）は 4 事業所（26.7%）であった。以下に示すのは 21 事業所の回答である。

フリーランスに発注している仕事の車両の種類は普通自動車（乗車定員 11 人未満）が 71.4%と最も多かった（表 134）。

主な仕事内容で多かったのは軽貨物・軽車両配送 42.9%、その他 28.6%であった（表 135）。

調査票の問 45 で、フリーランスに車の運転を伴う仕事を発注する際、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と質問した。はいは 15 事業所（71.4%）、いいえは 5 事業所（23.8%）であった。

問 46 では、仕事を発注しているフリーランス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と質問し

た。はいは 19 事業所（90.5%）、いいえは 2 事業所（9.5%）であった。

問 47 は、仕事を発注しているフリーランスが、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と質問した。例として人身事故、物損事故、人身事故、物損事故（いずれも有責割合 50%未満）を挙げた。はいは 15 事業所（71.4%）、いいえは 6 事業所（28.6%）であった。

問 48 は、仕事を発注しているフリーランス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るかと質問した。はいは 10 事業所（47.6%）、いいえは 11 事業所（52.4%）であった。

問 49 で以下の経験の有無を質問した。該当数と割合を示す。病気のような特別な理由がないかぎり仕事を断らないよう依頼している 3 事業所（14.3%）、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を指示、管理している 8 事業所（38.1%）、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依頼することがある 1 事業所（4.8%）であった。

33) フリーランスの労働安全衛生の施策に向けて、不明な点、意見・提言（問 50）

調査票の最後に自由記述欄を設け、以下のご意見をいただいた。

(1) フリーランスの方の場合は成果物で仕事が決まるため、この方が体調不良や就業できなくなった場合は全く配慮していない。契約時に、こうした場合の配慮など実施すべき、もしくは検討すべきと考えた。

(2) フリーランスの方が自ら望んでいくつも業務を掛け持ちしている場合、1 事業所の責任を問われるのか。専任でお願いすることはないため、様々な状況の把握は難しいと考える。

(3) フリーランスの方とは Web 上のやり取りなので該当するものがよくわかりませんでした。

2-E. 結論

本調査で、特定のフリーランスに継続的に仕事を発注している事業所は全体の62%、フリーランス向けに研修制度を持つ事業所は32%であることがわかった。今後フリーランスへの安全衛生教育や、フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度」、厚労省のガイドラインの周知は上記のような事業所への働きかけから開始し、広めていくことが実態に則していると思われる。

研究3:

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—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⁴⁾。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⁵⁾。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—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」が公表されているが、これだけで問題が解決するとは考えにくい。またフリーランスで働く人の安全衛生について、COVID-19流行遷延によるテレワークやwebプラットフォームでの業務の増加とあいまって、近年の実態が明らかになってきている⁶⁻¹²⁾。

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、令和3年度は、IT業界での元請け—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、我々が行ったインタビュー調査を分析し、課題解決にむけた提言を行った。令和4年度は、前年度調

査を踏まえ、フリーランスとして働く人が所属する団体や協会、人材斡旋企業に対して質問紙調査を実施し、これらのプラットフォームや業界団体等が、所属構成員に対する安全衛生体制についてどのような取組みを行ってきているかその実態調査を実施した。

3-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、平成30年10月～平成31年3月にかけて、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、平成31年1～3月にかけて、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。令和3年度は、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。

令和4年度は、全国のIT・webデザイン/イラストレーター・芸術芸能・スポーツ・飲食デリバリー・翻訳家・司会業・専門職等の分野でフリーランスとして働く人により構成される（登録等）全国の313団体に対して、令和4年11月～令和5年3月にかけて、当該団体問い合わせ窓口質問紙を送付した。送付にあたっては順天堂大学医学部倫理委員会の審査承認を得た。

3-C. 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（表 136）。所属する（労働契約を結んでいる）企業規模は、男女とも企業規模は大企業から中小、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 137 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。

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 138 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。

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139）。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。

4) 全国のIT・webデザイン/イラストレーター・

芸術芸能・スポーツ・飲食デリバリー・翻訳家・司会業・専門職等の分野でフリーランスとして働く人により構成される（登録等）団体に対する質問紙調査

23団体から回答を得た（回収率7.3%）。回答業種の内訳は、芸術芸能（音楽家、芸術家、声優等）6団体、IT/webクリエイター4団体、司会/MC/ナレーター1団体、美容/ネイル関係2団体、建設1団体、それ以外はその他・不明だった。また、1団体はフリーランス不在のため、該当なしとの回答だった。ギグワーカーともいわれるwebプラットフォームによる飲食デリバリー等の団体からの回答は得られなかった。

団体構成員のフリーランスとして働く人から、仕事上の不安・悩み・ストレスについて相談する窓口の有無について尋ねると、12団体（55%）はありと回答した。相談の中身については、顧客との契約や仕事の量/質/将来安定性が主であったが、3団体は事故や災害に関する相談を受けていた。また仕事上の人間関係の問題を扱うと2団体は回答した（図1）。

団体が、フリーランスで働く構成員向けに提供する福利厚生として、健康保険の加入案内を行っているのは4割、休業補償保険の案内等を行っているのは約6割の団体だった。一方で、自由記述からは、「健康診断の受診が本人任せになる」「休業補償など就業不能時の補償がなく受診をためらう事例がある」といった声や、「新型コロナワクチンの接種機会を確保」した団体があった。

団体構成員向けの健康管理サービスについては、一部少数の団体で、健康診断や人間ドックの実施や費用補助を行っていた（図3）。新型コロナワクチン接種やメンタルヘルスサポート（カウンセリング費用補助）を行っている団体も少数だが存在した。芸能関係団体からは、メンタル不調者が多い一方で、「過重労働・長時間労働について、契約書に安全衛生事項がなく、ハラスメントが多い」「現在のストレスチェック

制度は芸能従事者にあつておらず独自に作成を検討している」といった意見が見受けられた。また、健康診断への補助をしても、実際の受診率が低いことが課題として挙げられていた。

芸能関係団体では、業務上の転倒や腰痛等の事故について把握していることもあるが、安全衛生教育や、保護具・用具の提供の紹介等をしている団体はきわめて少数だった。

各団体における、フリーランスとして働く人の健康確保上の課題としては、下記のような問題が浮き彫りとなった。

【長時間残業や過重労働の課題】

・たとえば、オーケストラが連続稼働することで、エキストラとして参加するフリーランス奏者の休みがとりづらい

➡ 連続稼働の制限を要請するが、困難なことが少なくない

【専門職特有の課題】

・演奏家の難聴

【私傷病に伴う休業とその補償】

・声優では、COVID-19 はじめ呼吸器疾患の影響が大きいのが、感染した場合にそれを発注元が許容しないことがある

【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～）】

・web クリエイターにおいて、腰痛や腱鞘炎などの業務上の健康障害が対象となるのか

・同制度施行後、安全衛生の教育普及につとめ、腰痛・転倒等の事故率が1割ほど減った

フリーランスと独占禁止法・労働法との関係について留意する事項を整理した、「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」（令和3年1月）について、11団体（48%）の担当者が知っていると回答した。

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～）について、会員・所属構成員に周知していると回答したのは、6団体（26%）にとどまった。

3-D. 考察

令和3年度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実とし、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。

令和4年度の団体調査からは、回答率の低さもあいまって、団体による安全衛生に対する取組の意識にかなり幅があることが浮き彫りとなった。課題意識のある団体では、私傷病や業務上傷病の発生時の休業やセーフティネット、発注元の無理な要求（納期、ハラスメント）と長時間労働、メンタルヘルス対策について取り組むことの重要性が認識されていた。一方で、健康診断の補助を行っていても、実際の受診率が低いことも指摘されている。実際、日本イラストレーション協会が、国内のクリエイティブ業界の個人事業者に行った実態調査¹³⁾でも、健康診断を毎年受けているのは35%（220/628人、有意な男女差なし）、2、3年に1度受けているのは32%（200/628人）、残りの33%は5年以上受けていないか全く受けていないとの回答だ

った。また同調査でも、会員クリエイターからの福利厚生への要望として、福利厚生（文芸美術国保）、休業補償や産休・育休、子育て/介護支援、メンタルヘルス対策が挙げられている。今回の調査では、回答団体にギグワーカーの飲食デリバリーが含まれない等、団体の業種が実態の全貌を反映していない点が限界となるが、発注元との関係性（下請法）を含め、安全衛生の課題について、より一層各団体が問題点の把握と改善の取組みをめざす必要が認識された。

研究 4:

4-A. 研究目的

近年、世界的なデジタル労働プラットフォーム経済の拡大に伴い、フリーランスの中でもこうしたデジタル労働プラットフォームを介して働くいわゆる「プラットフォームワーカー」が急速に増えてきている。これに伴い海外ではデジタル労働プラットフォーム経済の健全な発展、またそこで働くプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備の議論が進んでいるが、その中でも最近ヨーロッパを中心として各国のプラットフォーム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 EU の取り組みである。そこで本研究では、わが国においても EU と同様、デジタル労働プラットフォーム経済が急速に拡大してきており、またデジタル労働プラットフォームを介して働くプラットフォームワーカーの保護の必要性も高まってきていることから、EU の取り組み状況について文献調査を行う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した。

4-B. 研究方法

本研究では、EU 欧州委員会及び EU 欧州議会の 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」を用いて、EU のプラットフォームワーカーの保護に関連する文献、ならびに現在 EU で検討されているプラットフォームワーカーの保護に関する法律に該当する「プラットフォームワーク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）」¹⁴⁾（以下単に「EU 指令案」と呼ぶ）に関する文献を収集・分析してその特徴を明らかにした。

4-C. 結果

1) プラットフォームワークの概念整理と類型化に向けた取り組み

文献調査の結果、EU では、プラットフォームワーカー保護に向けて効果的な法整備の在り方を検討するために、プラットフォームワークについて概念整理や類型化、そこに内在する特有のリスク等についてあらかじめ検討を行っていることが明らかとなった。

すなわち EU においても、現在のところ、プラットフォームワークに関して普遍的な定義は存在しない。しかし、欧州委員会が EU 指令案を作成する際に参考にした欧州議会の報告書「プラットフォーム経済と不安定な労働（The platform economy and precarious work）」

（2021）では、プラットフォームワークを「幅広い分野で、デジタル労働プラットフォームを通じて、デジタル労働プラットフォーム上もしくはデジタル労働プラットフォームを媒介として提供されるすべての有給労働であり、仕事の形態は多様である。」と定義している¹⁵⁾。そしてその上で、図 4 に示した通り、プラットフォームワークには、少なくとも「デジタル労働プラットフォーム」、「プラットフォームワーカー」、「顧客」を含む三角関係または多角関係を前提としており、関係者間のサービス関係や契約関係が多数発生する可能性があるところに特徴が

あるとしている。

そして EU では、プラットフォームワークを以上のように定義した上で、デジタル労働プラットフォームにはさまざまな形態があることから、それぞれのプラットフォームに対する理解を深めるために、デジタル労働プラットフォームを類型化しようとする試みが行われている。例えば、EUROFOUND（2018）では、プラットフォームワークを「実行されるタスクの規模」、「サービス提供の形式」、「求められる技能レベル」、「仕事を割り当てる行為者」、「マッチングプロセス」という 5 つの決定要因から 10 種類に類型化している¹⁶⁾。さらに欧州委員会の 2020 年の調査研究では、この 5 つの決定要因の中でも特に以下の 3 つが重要であると結論づけている¹⁷⁾。

(1) サービス提供の形態

1 つ目の決定要因は、「サービス提供の形態」である。すなわち、プラットフォームワークには大別して「インターネット基盤型」と「地域基盤型」の 2 つがある。前者は、プラットフォームワーカーがデジタル労働プラットフォームを通じて顧客から依頼された仕事を遠隔で行うというものである。翻訳やデザインなどのサービスを提供するデジタル労働プラットフォームがこれに該当する。一方、後者は、特定の地域においてデジタル労働プラットフォームを通じてサービスを提供するというものであり、配車サービスや食事や日用品等のデリバリーサービスがこれに該当する。両者ではサービス提供のスタイルが大きく異なるため、プラットフォームワークの類型化を行う上で重要な決定要因の一つとなると考えられている。

(2) 技能レベル

2 つ目の決定要因は、プラットフォームワーカーが作業や指定された仕事を遂行する上で求められる「技能レベル」である。すなわち、食

事や日用品等のデリバリーサービスの特別の技能を有しない低技能レベルの者は誰にでも行うことが可能となるが、その一方で低報酬になったり、プラットフォームワーカー間での獲得競争が激しくなったりしがちである。一方、翻訳やデザイン等、一定以上の専門性や高い技能レベルが求められる仕事やサービスであれば報酬は低技能レベルのものより高く設定され、またプラットフォームワーカー間の獲得競争も低技能レベルのものほど激しくない。

このようにプラットフォームワーカーに求められる技能レベルによって、プラットフォームワーカーをめぐる状況も大きく異なってくるため、「技能レベル」もプラットフォームワークの類型化を行う上で重要な決定要因の一つとなると考えられている。

(3) 仕事の割り当て権限者

3 つ目の決定要因は、仕事の割り当て権限者が誰かということである。すなわち、上述したとおり、プラットフォームワークの当事者としては、「デジタル労働プラットフォーム」、「プラットフォームワーカー」、「顧客」の三者がいる。そして食事や日用品のデリバリーサービスのような場合にはデジタル労働プラットフォームがどのプラットフォームワーカーに仕事を割り当てるのか一方的に決定するのに対して、翻訳やデザインサービス等の場合には、デジタル労働プラットフォームはあくまでも仲介者に過ぎず顧客やプラットフォームワーカー自身が仕事の割り当てに関して一部もしくはすべての決定権限を有するといった具合に、プラットフォームワークによって仕事の割り当て権限者は異なってくる。そして、誰が仕事の割り当て権限を有しているかによって、デジタル労働プラットフォームとプラットフォームワーカーの関係性も異なってくる。そのため、「仕事の割り当て権限者」もプラットフォームワークの類型化を行う上で重要な決定要因と考えられている。

そして以上のような欧州員会報告書（2020）の考え方にに基づき、欧州議会報告書（2021）では、図 5 に示した通り、多種多様なプラットフォームワークを以下の 4 つに分類している。

(1) 地域基盤型・低技能タイプ

第 1 の類型は「地域基盤型・低技能タイプ」である。これは特定の地域においてデジタル労働プラットフォームを通じてプラットフォームワーカーが比較的誰にでも行うことができる低技能の作業や仕事を提供するタイプである。Uber の配車サービスや UberEATS のような食事や日用品のデリバリーサービスを提供するプラットフォームワークがこれに該当する。

(2) 地域基盤型・高技能タイプ

第 2 の類型は、「地域基盤型・高技能タイプ」である。これは第 1 類型と同様、特定の地域においてデジタル労働プラットフォームを通じてプラットフォームワーカーが作業や仕事を行うというものであるが、そこで行う仕事や作業は一定の専門性や高い技能を有するというものである。例えば、オランダの ListMinut というデジタル労働プラットフォームでは、特定の地域において顧客の要望に応じてプラットフォームワーカーによる家電修理や語学・楽器のレッスン、結婚式用の DJ など、高い技能や専門性を必要とする仕事や作業を提供している。そのため、ListMinut のようなデジタル労働プラットフォームはこの類型に該当するということになる。

(3) インターネット基盤型・低技能タイプ

第 3 の類型は、「インターネット基盤型・低技能タイプ」である。これは、プラットフォームワーカーがデジタル労働プラットフォームを通じて、比較的単純な作業や仕事を遠隔的に行うというものである。例えば、米国の Amazon

Mechanical Turk（AMT）では、プラットフォームワーカーがコンピューターだけでは作業が難しい作業や仕事、例えば、Podcast の文字おこしや店頭写真から一番良いものを選ぶといったものを顧客の要望に応じて提供している。AMT のようなタイプのプラットフォームワークは、この第 3 類型に該当するということになる。

(4) インターネット基盤型・高技能タイプ

第 4 の類型は、「インターネット基盤型・高技能タイプ」である。これは第 3 類型と同様、プラットフォームワーカーがデジタル労働プラットフォームを通じて遠隔的に作業や仕事を行うというものであるが、そこで提供される作業や仕事は一定の専門性や高技能を要するものということになる。例えば、99designs はロゴデザインサービスを提供しているインターネット基盤型のデジタル労働プラットフォームであるが、そこで提供されるロゴデザインサービスには一定の専門性や高技能が求められるためこの第 4 類型に該当することとなる。

2) プラットフォームワークにおける課題とリスク

さらに EU では、以上のようにプラットフォームワークについて概念整理や類型化を行った上で、プラットフォームに内在する特有の課題やリスクに関する検討を行っている。例えば、表 140 は欧州議会報告書（2021）によるプラットフォームワークの課題やリスクならびにプラットフォームワークの類型別にそのリスクの程度を整理したものである。この表からもわかるとおり、プラットフォームワークに関しては「不明確な雇用形態」という課題があり、また「収入」、「労働条件」、「健康と安全」、「社会的保護」、「集団的権利」という 5 つ側面においてリスクが認められるとしている。それぞれの具体的な内容は以下のとおりである。

(1) 不明確な雇用形態

EU の研究や関係者間では、プラットフォームワークの主な課題の 1 つは「不明確な雇用形態」であることが共通の理解となっている。すなわち、労働者が「被用者」であるか「自営業者」であるかは個々の労働者の権利や社会保護を決定する上で非常に重要になってくる。しかし、プラットフォームワークは、図 6 に示したような三角関係を基本構造しており、またさらに前述のような多様性を有することから、「被用者」と「自営業者」という伝統的な法的概念の境界を曖昧にしてしまっている。そのため、被用者と同様の働き方をしながら自営業者として扱われ、結果的に低い労働条件で働いていたり、労働者と保障されるべき十分な社会的保護を享受したりすることができない、いわゆる「偽装自営業者」の問題を起こすに至っている。

また、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り、この自動化されたシステムには、プラットフォームワーカーの仕事を監視・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、労働条件およびその変更に関する書面による適時の情報提供、説明を受ける権利、非公式の紛争解決および調停を含む法的救済、契約の中断および終了等の面で不明瞭・不完全ものとなってしまっている。そのため、プラットフォームワーカーの雇用形態に限らず、結果的に「不明確な雇用形態」を生み出す原因となってしまっている。

(2) リスク

①収入

1 つ目のリスクは、「収入」である。プラットフォームワークは、一般的に仕事を得て収入を得る機会としては優れている。しかし、その一方で、その特性上、a) 時間単位ではなく仕事単位で報酬が支払われるため、収入の予測が難しい、b) 仕事を探している時間や待っている時間は無給となるため、収入が不安定で低賃金になりやすい、c) デジタル労働プラットフォームに一定の費用（手数料等）を支払う費用がある、d) プラットフォームワークの準備のための費用を自分で賄う必要がある、等の特徴を有している。そのため、特に低技能レベルのプラットフォームワーカー等は、収入が不安定で低収入になるリスクが高いと考えられている。

②労働条件

2 つ目のリスクは「労働条件」である。すなわち、プラットフォームワーカーの中には、いつ、どこで、どれくらいの時間働くのか選べる者もいるが、その一方で、特に低技能レベルで仕事に従事する者は長時間働かなければ一定以上の収入を得られないなど、必ずしもプラットフォームワークの長所とされている柔軟性を享受できていない。また、Uber Eats に代表されるようなデリバリーサービスの場合には、プラットフォームワーカー間の競争や低水準の報酬などの要因もよって、短時間で多くの仕事を迅速にこなさなければならないというプレッシャーを伴う場合もある。さらにプラットフォームワーカーはプラットフォームから割り当てられる仕事に依存しているため、その割り当て状況に応じて労働時間が短くなったり、長くなったりするなど、自身によるワークバランスのコントロールが難しかったり、トレーニングやキャリア開発のための機会がほとんどなかったりするなど、労働条件に関しても様々な面で

スクを抱えていると考えられている。

③健康と安全

3つ目のリスクは、「健康と安全」である。すなわち、上述の通り、プラットフォームワーカーは自営業者として扱われることが多い。そのため、デジタル労働プラットフォームがプラットフォームワーカーに対して、健康や安全衛生に関する研修やトレーニングを行うことはほとんどない。また、特に低技能レベルのプラットフォームワーカーの中には、低年齢層の者が多いこともあり、健康や安全衛生に対するリスクやその管理方法に関する認識や関心が低い者も珍しくない。

さらに、上述のとおり、プラットフォームワークにおいては、デジタル労働プラットフォームとプラットフォームワーカー間の雇用形態が不明確な場合が少なくため、結果的に、誰がプラットフォームワーカーの健康や安全に関して責任を持つことになるのか、またそのためどのような体制を整備して実施すべきかという点についても明らかにされておらず、これがプラットフォームワーカーの健康や安全に関するリスクに繋がっていると考えられている。

④社会的保護

4つ目のリスクは「社会的保護」である。すなわち、上述したとおり、プラットフォームワークに関しては現在、多くのプラットフォームワーカー（偽装自営業者に該当する者も含めて）が自営業者として扱われている。そのため、一般の被用者が享受できるようや社会的保護（例えば、労働災害や病気、失業の場合の所得補償等）を享受できない弱い立場に置かれてしまっている。

⑤集団的権利

5つ目のリスクは、「集団的権利」である。すなわち、すなわち、一般の被用者であれば、被

用者が集団となることで、使用者と対等な立場で交渉できるよう「団結権」や「団体交渉権」、「団体行動権」等といった集団的権利が認められている。しかし、プラットフォームワークの場合、特にインターネット基盤型のプラットフォームワークの場合には国境を越えて複数国間で展開されていることも少なくないため、プラットフォームワーカーが集団となってデジタル労働プラットフォームと交渉していくのが容易ではない。そのため、「集団的権利」の観点からもリスクがあると考えられている。

3) EU 指令案の概要

EU では、以上のようにプラットフォームワークの概念整理や類型化、ならびにそれに伴うプラットフォームワークの課題やリスクについて整理した上で、冒頭でも述べた通り、現在、プラットフォームワーカーの保護を目的とした EU 指令案の立法手続きを進めている。表 141 は、この 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、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、EU 指令案の規定を解釈するために必要な用語や概念を表 96 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カーのうち、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」と呼び、それ以外の者を「プラットフォーム従事者」と呼ぶこと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—）

また、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ず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。そして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。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使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ぬとしている。

(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ぬとしている (第 21 条)

4-D. 考察

以上のとおり、EU では、デジタル労働プラットフォーム経済の拡大に伴い、その健全な発展ならびにそこで働くプラットフォームワーカーの保護を図るために法整備に向けた動きが活発

になってきているが、それと同時にその法的保護の在り方を検討するために、デジタル労働プラットフォームワークの類型化やその業務に従事するプラットフォームワーカーが直面する課題やリスクに関する研究が進んでいた。そして、これらの研究から、①デジタル労働プラットフォームには多種多様なものがあり一定の類型化が可能なこと、②また、そこで働くプラットフォームワーカーには、プラットフォームワークの特性上、「不明確な雇用形態」という課題や、「収入」・「労働条件」・「健康と安全」・「社会的保護」・「集団的権利」などの面で「リスク」を負っており、またその程度はデジタル労働プラットフォームの類型によっても異なることが明らかとなっている。そのため、EU ではこうした問題に対処するため、プラットフォームワーカーの保護を目的とした EU 指令案では、雇用形態の決定やアルゴリズム管理に対する透明性の確保や人による監視、等の内容を含んだ法整備を進めていることが明らかとなった。

これを踏まえて日本の状況を見てみると、現在、日本にはフリーランスの形態で仕事をする者が 462 万人ぐらいいるといわれている¹⁸⁾。そして、このフリーランスに関しては、報酬の支払遅延や一方的な仕事の内容の変更といったトラブルを経験する者が増えてきていることが指摘されている。そこで 2022 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、①従業員を伴わない創業形態であるフリーランスの取引法制化の整備を推進していくとともに、フリーランス・ギグワーカー（プラットフォームワーカー）の社会保険の適用について、被用者性等をどのようにとらえるかについて検討していくことをうたっている。

こうした方向性自体は時代の流れに沿ったものとして評価できるが、わが国では、「フリーランス」を「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、その保護に向けてガイドラインの制定や法整備を進めていっている。しかしながら、現在、わが国においてフリーランスとして扱われている者の中には、Uber Eats のデリバリースタッフのように、いわゆるプラットフォームワーカー（ギグワーカー）に属する者も多々含まれ、本研究で明らかになったようなリスクを有していると考えられるが、現在、わが国で行われている議論は「フリーランス」を一括りで捉え、プラットフォームワークの特性を踏まえた上での法的保護の在り方や法整備に関する議論がほとんど行われていないよう感じられる。そもそもわが国でプラットフォームワーカーがどれくらいいるのかその統計的なデータ自体もないものと考えられる。

以上のような状況ならびに今後わが国においてもデジタル労働プラットフォーム経済が益々拡大し、フリーランスと呼ばれる者の中には、プラットフォームワークに従事する者が増えることが予想されることを踏まえると、一括りにフリーランスの法的保に関する議論や法整備を進めるのではなく、フリーランスの中でも、少なくともプラットフォームワーカーに関しては、別途その特性やわが国の状況に応じた法的保に関する議論や法整備を進めていくことが重要と考えられる。

4・E. 結論

本研究の結果、EU では、①デジタル労働プラットフォームには多種多様なものがあり一定の類型化が可能なこと、また②そこで働くプラットフォームワーカーには、デジタル労働プラットフォームの特性上、「不明確な雇用形態」という課題や、「収入」・「労働条件」・「健康と安全」・「社会的保護」・「集団的権利」などの面で「リスク」を負っており、またその程度はデジタル労働プラットフォームの類型によっても異なること、③そのため、EU ではこうした特徴を踏ま

えた上でプラットフォームワーカーの保護を図るために、雇用関係の推定やアルゴリズム管理の透明性の確保、人によるレビュー等の内容を含んだ法整備を進めていることが明らかとなった。

これに対して現在、日本では、フリーランスの保護に向けた法整備等に関する議論が進んでいるが、そこではフリーランスは一括りに捉えられており、デジタル労働プラットフォームの特性を踏まえ議論や検討はほとんど行われていないのが現状である。しかしながら、今後わが国においてもデジタル労働プラットフォーム経済が益々拡大し、フリーランスと呼ばれる者の中には、プラットフォームワークに従事する者が増えることが予想されることを踏まえると、一括りにフリーランスの法的保に関する議論や法整備を進めるのではなく、フリーランスの中でも、少なくともプラットフォームワーカーに関しては、別途その特性やわが国の状況に応じた法的保に関する議論や法整備を進めていくことが重要と考えられる。

B. 健康危険情報

なし

C. 研究発表

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.

3. 横山和仁: フリーランスの労働安全衛生 - 2021年度厚生労働科学研究より. *保健の科学* 65:76-81, 2023.
4. G Muto, A Nakata, D-U Park, K Yokoyama: Occupational safety and health of flexible work style. *Ind Health* 60: 293-294, 2022.
5. 武藤剛, 守田祐作, 神田橋宏治: "Healthy and Safe Telework: Technical Brief - Geneva, 2021" 健康で安全なテレワークに向けたWHO/ILOガイダンス2021の解説と考察. *日本産業保健法学会誌* 1:34-41, 2022.
6. 岡村世里奈: EUにおけるデジタル労働プラットフォームワーカーの法的保護に向けた取り組み. *保健の科学* 65: 89-92, 2023.

学会発表

1. 横山和仁: フリーランスの労働安全衛生 - 2021/2年度厚生労働科学研究から. 第96回産業衛生学会, 宇都宮, 5/10-12, 2023.

D. 知的財産権の出願・登録

特に記載するべきものなし

E. 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: 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. 令和3年3月26日.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000759477.pdf>
2. 国税庁: 令和2年分 民間給与実態統計調査. 令和3年9月.
<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2020/minkan.htm>
3. 総務省統計局: 令和3年社会生活基本調査結果. 令和4年8月31日.
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/k>

- ekka.html
4. 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>
 5. 経済産業省: IT産業における下請の現状・課題について. 2015. https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shomu_ryutsu/joho_keizai/it_jinzai/pdf/002_07_00.pdf
 6. 横山和仁: フリーランスの労働安全衛生. 保健の科学 65: 76-81, 2023.
 7. 守田祐作: ギグワーカーの安全衛生. 保健の科学 65: 82-88, 2023.
 8. 岡村世里奈: EUにおけるデジタル労働プラットフォームワーカーの法的保護に向けた取り組み. 保健の科学 65: 89-92, 2023.
 9. 齊藤宏之: テレワーカーの作業環境管理. 保健の科学 65: 93-98, 2023.
 10. 武藤剛, 石橋桜子, 石井理奈, 神田橋宏治, 花里真道: 多様な働き方に応じた産業保健活動のデザイン. 保健の科学 65: 105-111, 2023.
 11. 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.
 12. 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—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.
 13. 協同組合 日本イラストレーション協会: 2020クリエイター実態調査アンケート結果報告書.
 14. European Commission: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. (COM(2021) 762 final). 2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN>
 15. European parliament: Improving the working conditions of platform workers Pre-legislative synthesis of national, regional and local positions on the European Commission's initiative. December 2021. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2021\)698839](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2021)698839)
 16. Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf.
 17. European Commission: Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. 2020. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
 18. 内閣官房: 新しい資本主義の グランドデザイン及び実行計画—人・技術・スタートアップへの投資の実現—. 令和4年6月7日. https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf

表 1. 回答者の属性

	令和 3 年度 (2750=100%)		令和 4 年度 (2688=100%)	
	数	%	数	%
性：				
男性	1656	60.2	1750	65.1
女性	1087	39.5	938	34.9
不明	7	0.3	0	0.0
年齢：				
20 歳未満	1	0.0	1	0.0
20 歳～24 歳	43	1.6	53	2.0
25 歳～29 歳	128	4.7	130	4.8
30 歳～34 歳	245	8.9	273	10.2
35 歳～39 歳	351	12.8	313	11.6
40 歳～44 歳	269	9.8	348	12.9
45 歳～49 歳	382	13.9	392	14.6
50 歳～54 歳	339	12.3	343	12.8
55 歳～59 歳	335	12.2	284	10.6
60 歳以上	657	23.9	551	20.5
配偶者の有無：				
あり	1209	44.0	1261	46.9
離婚・死別	344	12.5	284	10.6
未婚	1197	43.5	1143	42.5
子の有無：				
いる	1044	38.0	1085	40.4
いない	1700	61.8	1587	59.0
妊娠中	6	0.2	16	0.6
住所：				
北海道	101	3.7	95	3.5
東北	126	4.6	226	8.3
関東	1237	45.0	1222	45.4
中部	388	14.1	410	15.2
近畿	504	18.3	452	16.8
中国・四国	189	6.9	164	6.2
九州・沖縄	205	7.5	214	7.9
最終学歴：				
小・中学校	72	2.6	95	3.5
高等学校	629	22.9	661	24.6
専修各種学校（専門学校）	404	14.7	410	15.3
短期大学・高等専門学校	225	8.2	223	8.3
大学	1234	44.9	1144	42.6
大学院修士課程	145	5.3	124	4.6
大学院博士課程	41	1.5	31	1.2

表 2. フリーランス経歴

	令和 3 年度 (2750=100%)		令和 4 年度 (2688=100%)	
	数	%	数	%
現在の職業形態：				
個人事業主（開業届提出済）	1432	52.1	1668	62.1
個人事業主（開業届未提出）	1085	39.5	871	32.4
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	59	2.2
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	59	2.2
その他	43	1.6	31	1.2
フリーランスを始めてからの期間：				
6ヶ月未満	63	2.3	58	2.2
6ヶ月～2年未満	290	10.5	237	8.8
2～5年未満	491	17.9	506	18.8
5～10年未満	562	20.4	566	21.1
10年以上	1344	48.9	1321	49.1
直近1年で、フリーランスとして取引した企業数：				
1社	1342	48.8	908	33.8
2社	369	13.4	409	15.2
3社	315	11.5	382	14.2
4社	121	4.4	147	5.5
5社	185	6.7	249	9.3
6社	38	1.4	45	1.7
7社	21	0.8	28	1.0
8社	30	1.1	24	0.9
9社	7	0.3	8	0.3
10社以上	322	11.7	488	18.2

表 3. フリーランスとしての主な収入源

	令和 3 年度 (2750=100%)		令和 4 年度 (2688=100%)	
	数	%	数	%
エンジニア・技術開発系	213	7.7	258	9.6
クリエイティブ・Web・フォト系	350	12.7	350	13.0
出版・メディア系	78	2.8	90	3.3
映像制作系	38	1.4	41	1.5
コンサルティング系	89	3.2	74	2.8
通訳翻訳系	51	1.9	40	1.5
美容ファッション系	91	3.3	117	4.4
企画系（マーケティング・広報など）	24	0.9	16	0.6
事務・バックオフィス系	125	4.5	51	1.9
人材系	21	0.8	18	0.7
ライフサポート系（インテリアコーディネーター・ ハウスキーパーなど）	17	0.6	21	0.8
営業・販売・小売系	321	11.7	317	11.8
スポーツ・健康系	68	2.5	69	2.6
医療福祉系	95	3.5	48	1.8
飲食系	66	2.4	98	3.6
士業系	150	5.5	172	6.4
金融保険系	65	2.4	82	3.1
教育系	196	7.1	111	4.1
芸術系	199	7.2	152	5.7
運輸・配送系（トラック、バン等の自動車使用）	51	1.9	95	3.5
運輸・配送系（自転車、バイク、スクーターの使用）	24	0.9	39	1.5
その他	418	15.2	429	16.0

表 4. 2020 年度の年収（2750=100%）

	数	%
フリーランスとして：		
200 万円未満	1040	37.8
200～400 万円未満	669	24.3
400～600 万円未満	339	12.3
600～800 万円未満	147	5.3
800～1000 万円未満	88	3.2
1000～1200 万円未満	44	1.6
1200～1500 万円未満	24	0.9
1500～2000 万円未満	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
特定組織・企業に雇用されている場合は、被雇用者として：		
被雇用者としての収入はない	1895	68.9
200 万円未満	247	9.0
200～400 万円未満	151	5.5
400～600 万円未満	80	2.9
600～800 万円未満	33	1.2
800～1000 万円未満	15	0.5
1000～1200 万円未満	13	0.5
1200～1500 万円未満	14	0.5
1500～2000 万円未満	4	0.1
2000 万円以上	11	0.4
わからない	94	3.4
無回答	193	7.0

表 5. 週あたり平均労働時間 (2688=100%)

	数	%
フリーランスとして :		
30 時間未満	0	0.0
30～39 時間	1081	40.2
40～49 時間	870	32.4
50～59 時間	353	13.1
60～69 時間	154	5.7
70～79 時間	89	3.3
80 時間以上	141	5.2
特定組織・企業に雇用されている場合は、被雇用者として :		
被雇用者としては働いていない	2098	78.1
30 時間未満	188	7.0
30～39 時間	160	5.9
40～49 時間	122	4.6
50～59 時間	41	1.5
60～69 時間	25	1.3
70～79 時間	12	0.4
80 時間以上	42	1.6
合計労働時間 :		
30 時間未満	0	0.0
30～39 時間	960	35.7
40～49 時間	846	31.5
50～59 時間	377	14.0
60～69 時間	188	7.0
70～79 時間	124	4.6
80～89 時間	71	2.6
90～99 時間	24	0.9
100 時間以上	98	3.6

表 6. 週あたりの休日数 (2688=100%)

	数	%
0 日	377	14.0
1 日	903	33.6
2 日	1207	44.9
3 日以上	201	7.5

表 7. 仕事がある日の平均睡眠時間 (2688=100%)

	数	%
4 時間未満	74	2.8
4～5 時間未満	301	11.2
5～6 時間未満	684	25.4
6～7 時間未満	907	33.7
7～8 時間未満	530	19.7
8 時間以上	192	7.1

表 8. 主な働き場所 (2750=100%)

	数	%
自宅・自オフィス	1939	70.5
自宅・自オフィス以外	811	29.5

表 9. 自宅・自オフィス以外の主な働き場所 (811=100%)

	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

表 10. フリーランスを始めた理由 (複数回答可)

	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	1257	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	1012	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 11. フリーランスを始める前後の変化 (2750=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)	1106 (40.2)	1053 (38.3)
人脈	869 (31.6)	1267 (46.1)	614 (22.3)
収入	766 (27.9)	900 (32.7)	1084 (39.4)
スキル/経験	1336 (48.6)	1242 (45.2)	172 (6.3)
満足度	1415 (51.5)	1121 (40.8)	214 (7.8)
生産性	863 (31.4)	1547 (56.3)	340 (12.4)
自由時間	1571 (57.1)	829 (30.1)	350 (12.7)
自己投資	988 (35.9)	1512 (55.0)	250 (9.1)
ストレス (仕事の量や質)	558 (20.3)	1192 (43.3)	1000 (36.4)
ストレス (人間関係)	388 (14.1)	1192 (43.3)	1170 (42.5)
ストレス (家庭・家族と仕事の軋轢)	350 (12.7)	1610 (58.5)	790 (28.7)

表 12. 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	2553	92.8

表 13. 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	1471	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 14. 満足度 (2750=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)	1109 (40.3)	1104 (40.1)	183 (6.7)	64 (2.3)
労働時間	342 (12.4)	1098 (39.9)	1027 (37.3)	216 (7.9)	67 (2.4)
職場環境 (照明、空調、換気など)	356 (12.9)	1070 (38.9)	1151 (41.9)	139 (5.1)	34 (1.2)
取引先との契約内容	190 (6.9)	797 (29.0)	1456 (52.9)	243 (8.8)	64 (2.3)
自分の健康状態	309 (11.2)	974 (35.4)	1101 (40.0)	271 (9.9)	95 (3.5)
福利厚生	85 (3.1)	314 (11.4)	1639 (59.6)	491 (17.9)	221 (8.0)
仕事上の人間関係	322 (11.7)	902 (32.8)	1346 (48.9)	128 (4.7)	52 (1.9)
達成感/充実感	444 (16.1)	1007 (36.6)	1109 (40.3)	139 (5.1)	51 (1.9)
スキル/知識/経験の向上	379 (13.8)	957 (34.8)	1230 (44.7)	143 (5.2)	41 (1.5)
家族のために使う時間	333 (12.1)	877 (31.9)	1365 (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)	1390 (50.5)	144 (5.2)	42 (1.5)
休息、趣味の時間	460 (16.7)	945 (34.4)	1074 (39.1)	204 (7.4)	67 (2.4)
社会的地位	154 (5.6)	514 (18.7)	1601 (58.2)	326 (11.9)	155 (5.6)
収入	164 (6.0)	478 (17.4)	1047 (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)	1597 (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)	1480 (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 15. 加入している健康保険 (2750=100%)

	数	%
地域の国民健康保険	1777	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

表 16. 健康診断受診状況 (2750=100%)

	いつも受ける 数 (%)	時々受ける 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)	1598 (58.1)
特定健康診査 (地域の国民健康保険)	495 (18.0)	500 (18.2)	1755 (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)	2291 (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)	2221 (80.8)
取引先/仕事先の会社が行う健康診断	107 (3.9)	156 (5.7)	2487 (90.4)
自治体が行うがん検診	297 (10.8)	427 (15.5)	2026 (73.7)
その他の健康診断	112 (4.1)	325 (11.8)	2313 (84.1)

*いずれも受けていない：968名 (35.2%)

表 17. 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

表 18. 現在の健康状態（2750=100%）

	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

表 19. 既往歴（2750=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	2517 (91.5)	46 (1.7)	53 (1.9)	134 (4.9)
糖尿病	2463 (89.6)	32 (1.2)	129 (4.7)	126 (4.6)
脳出血・脳梗塞	2557 (93.0)	38 (1.4)	30 (1.1)	125 (4.5)
がん	2491 (90.6)	76 (2.8)	46 (1.7)	137 (5.0)
精神疾患	2349 (85.4)	105 (3.8)	138 (5.0)	158 (5.7)
高血圧	2198 (79.9)	55 (2.0)	319 (11.6)	178 (6.5)
腎臓病	2533 (92.1)	52 (1.9)	33 (1.2)	132 (4.8)
腰痛	1657 (60.3)	477 (17.3)	165 (6.0)	451 (16.4)
その他	2117 (77.0)	201 (7.3)	235 (8.5)	197 (7.2)

表 20. 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 21. 令和 3 年度 取引先・仕事先からの健康に関する支援 (2750=100%)

	ある 数 (%)	ない 数 (%)
健康保険に関する案内・紹介	156 (5.7)	2594 (94.3)
健康診断を受ける病院・健診機関の紹介	134 (4.9)	2616 (95.1)
健康診断にかかる費用のサポート	138 (5.0)	2612 (95.0)
健康診断後の保健指導や健康相談	96 (3.5)	2654 (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)	2654 (96.5)
病気の診断や治療のための費用のサポート	83 (3.0)	2667 (97.0)
新型コロナワクチンの接種	291 (10.6)	2459 (89.4)
新型コロナワクチン以外のワクチン接種	174 (6.3)	2576 (93.7)
その他	60 (2.2)	2690 (97.8)

表22. 令和4年度 健康に関する支援 (2688=100%)

サポートの提供先	あつて 役に 立っている 数 (%)	あつて 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立っていない 数 (%)	あるが 役に 立っていない 数 (%)	ない 数 (%)	あるか どうか わからない 数 (%)
健康保険に関する案内・紹介						
取引先・仕事先	195 (7.3)	135 (5.0)	110 (4.1)	67 (2.5)	2040 (75.9)	141 (5.2)
プラットフォーム・フリーランス団体、またはそれらが提供している福利厚生パッケージサービス (付帯している保険)	132 (4.9)	139 (5.2)	115 (4.3)	68 (2.5)	2035 (75.7)	199 (7.4)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	358 (13.3)	424 (15.8)	387 (14.4)	286 (10.6)	1233 (45.9)	-
現在住んでいる自治体	344 (12.8)	409 (15.2)	266 (9.9)	274 (10.2)	842 (31.3)	553 (20.6)
健康診断を受ける病院・健診機関の紹介						
取引先・仕事先	190 (7.1)	151 (5.6)	116 (4.3)	71 (2.6)	2028 (75.4)	132 (4.9)
プラットフォーム・フリーランス団体	122 (4.5)	131 (4.9)	125 (4.7)	80 (3.0)	2025 (75.3)	205 (7.6)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	328 (12.2)	421 (15.7)	364 (13.5)	252 (9.4)	1323 (49.2)	-
現在住んでいる自治体	345 (12.8)	388 (14.4)	298 (11.1)	266 (9.9)	872 (32.4)	519 (19.3)
健康診断にかかる費用のサポート						
取引先・仕事先	175 (6.5)	124 (4.6)	106 (3.9)	64 (2.4)	2083 (77.5)	136 (5.1)
プラットフォーム・フリーランス団体	120 (4.5)	115 (4.3)	117 (4.4)	63 (2.3)	2069 (77.0)	204 (7.6)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	363 (13.5)	381 (14.2)	295 (11.0)	273 (10.2)	1376 (51.2)	-
現在住んでいる自治体	328 (12.2)	359 (13.4)	263 (9.8)	225 (8.4)	939 (34.9)	574 (21.4)
健康診断後の保健指導・健康相談						
取引先・仕事先	132 (4.9)	120 (4.5)	101 (3.8)	85 (3.2)	2092 (77.8)	158 (5.9)
プラットフォーム・フリーランス団体	102 (3.8)	114 (4.2)	112 (4.2)	82 (3.1)	2060 (76.6)	218 (8.1)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	231 (8.6)	330 (12.3)	330 (12.3)	321 (11.9)	1476 (54.9)	-
現在住んでいる自治体	246 (9.2)	301 (11.2)	294 (10.9)	242 (9.0)	950 (35.3)	655 (24.4)
病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介						
取引先・仕事先	130 (4.8)	113 (4.2)	108 (4.0)	69 (2.6)	2112 (78.6)	156 (5.8)
プラットフォーム・フリーランス団体	93 (3.5)	105 (3.9)	122 (4.5)	78 (2.9)	2079 (77.3)	211 (7.8)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	205 (7.6)	290 (10.8)	286 (10.6)	291 (10.8)	1616 (60.1)	-
現在住んでいる自治体	223 (8.3)	283 (10.5)	250 (9.3)	205 (7.6)	1025 (38.1)	702 (26.1)
病気の診断や治療のための費用のサポート						
取引先・仕事先	118 (4.4)	112 (4.2)	109 (4.1)	74 (2.8)	2118 (78.8)	157 (5.8)
プラットフォーム・フリーランス団体	101 (3.8)	102 (3.8)	128 (4.8)	57 (2.1)	2083 (77.5)	217 (8.1)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	242 (9.0)	298 (11.1)	263 (9.8)	294 (10.9)	1591 (59.2)	-
現在住んでいる自治体	220 (8.2)	277 (10.3)	217 (8.1)	185 (6.9)	1068 (39.7)	721 (26.8)
新型コロナワクチンの接種						
取引先・仕事先	197 (7.3)	142 (5.3)	117 (4.4)	95 (3.5)	1998 (74.3)	139 (5.2)
プラットフォーム・フリーランス団体	137 (5.1)	123 (4.6)	107 (4.0)	81 (3.0)	2031 (75.6)	209 (7.8)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	376 (14.0)	379 (14.1)	254 (9.4)	289 (10.8)	1390 (51.7)	-
現在住んでいる自治体	735 (27.3)	467 (17.4)	223 (8.3)	269 (10.0)	624 (23.2)	370 (13.8)
新型コロナワクチン以外のワクチン接種						
取引先・仕事先	146 (5.4)	115 (4.3)	121 (4.5)	85 (3.2)	2070 (77.0)	151 (5.6)
プラットフォーム・フリーランス団体	112 (4.2)	103 (3.8)	123 (4.6)	71 (2.6)	2057 (76.5)	222 (8.3)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	245 (9.1)	318 (11.8)	276 (10.3)	304 (11.3)	1545 (57.5)	-
現在住んでいる自治体	375 (14.0)	374 (13.9)	267 (9.9)	243 (9.0)	842 (31.3)	587 (21.8)

表23. 令和3年度 健康に関する支援を要望したいか (2750=100%)

サポートの提供先	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					
取引先・仕事先	100 (3.6)	256 (9.3)	1509 (54.9)	198 (7.2)	687 (25.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	101 (3.7)	279 (10.1)	1551 (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					
取引先・仕事先	86 (3.1)	279 (10.1)	1475 (53.6)	228 (8.3)	682 (24.8)
プラットフォーム・フリーランス団体	91 (3.3)	308 (11.2)	1527 (55.5)	186 (6.8)	638 (23.2)
健康診断にかかる費用のサポート					
取引先・仕事先	211 (7.7)	374 (13.6)	1330 (48.4)	180 (6.5)	655 (23.8)
プラットフォーム・フリーランス団体	183 (6.7)	382 (13.9)	1399 (50.9)	175 (6.4)	611 (22.2)
健康診断後の保健指導・健康相談					
取引先・仕事先	110 (4.0)	258 (9.4)	1483 (53.9)	216 (7.9)	683 (24.8)
プラットフォーム・フリーランス団体	98 (3.6)	269 (9.8)	1560 (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					
取引先・仕事先	107 (3.9)	266 (9.7)	1484 (54.0)	205 (7.5)	688 (25.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	93 (3.4)	287 (10.4)	1552 (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					
取引先・仕事先	183 (6.7)	355 (12.9)	1379 (50.1)	181 (6.6)	652 (23.7)
プラットフォーム・フリーランス団体	174 (6.3)	350 (12.7)	1438 (52.3)	169 (6.1)	619 (22.5)
新型コロナワクチンの接種					
取引先・仕事先	165 (6.0)	322 (11.7)	1358 (49.4)	193 (7.0)	712 (25.9)
プラットフォーム・フリーランス団体	137 (5.0)	314 (11.4)	1423 (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					
取引先・仕事先	155 (5.6)	313 (11.4)	1378 (50.1)	198 (7.2)	706 (25.7)
プラットフォーム・フリーランス団体	127 (4.6)	296 (10.8)	1448 (52.7)	200 (7.3)	679 (24.7)
その他					
取引先・仕事先	76 (2.8)	131 (4.8)	1635 (59.5)	179 (6.5)	729 (26.5)
プラットフォーム・フリーランス団体	41 (1.5)	91 (3.3)	1718 (62.5)	170 (6.2)	730 (26.5)

表24. 健康に関する支援を要望したいか (2688=100%)

サポートの提供先	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					
取引先・仕事先	196 (7.3)	338 (12.6)	1341 (49.9)	245 (9.1)	568 (21.1)
プラットフォーム・フリーランス団体	205 (7.6)	381 (14.2)	1384 (51.5)	204 (7.6)	514 (19.1)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	406 (15.1)	678 (25.2)	1210 (45.0)	131 (4.9)	263 (9.8)
現在住んでいる自治体	477 (17.7)	701 (26.1)	1156 (43.0)	128 (4.8)	226 (8.4)
健康診断を受ける病院・健診機関の紹介					
取引先・仕事先	194 (7.2)	349 (13.0)	1325 (49.3)	255 (9.5)	565 (21.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	191 (7.1)	375 (14.0)	1396 (51.9)	212 (7.9)	514 (19.1)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	402 (15.0)	676 (25.1)	1208 (44.9)	142 (5.3)	260 (9.7)
現在住んでいる自治体	488 (18.2)	700 (26.0)	1146 (42.6)	130 (4.8)	224 (8.3)
健康診断にかかる費用のサポート					
取引先・仕事先	349 (13.0)	395 (14.7)	1177 (43.8)	228 (8.5)	539 (20.1)
プラットフォーム・フリーランス団体	312 (11.6)	407 (15.1)	1273 (47.4)	202 (7.5)	494 (18.4)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	636 (23.7)	668 (24.9)	1015 (37.8)	133 (4.9)	236 (8.8)
現在住んでいる自治体	722 (26.9)	697 (25.9)	953 (35.5)	117 (4.4)	199 (7.4)
健康診断後の保健指導・健康相談					
取引先・仕事先	190 (7.1)	348 (12.9)	1333 (49.6)	251 (9.3)	566 (21.1)
プラットフォーム・フリーランス団体	183 (6.8)	363 (13.5)	1415 (52.6)	217 (8.1)	510 (19.0)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	387 (14.4)	639 (23.8)	1239 (46.1)	150 (5.6)	273 (10.2)
現在住んでいる自治体	450 (16.7)	656 (24.4)	1201 (44.7)	144 (5.4)	237 (8.8)
病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介					
取引先・仕事先	200 (7.4)	348 (12.9)	1325 (49.3)	250 (9.3)	565 (21.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	186 (6.9)	386 (14.4)	1384 (51.5)	213 (7.9)	519 (19.3)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	394 (14.7)	644 (24.0)	1241 (46.2)	143 (5.3)	266 (9.9)
現在住んでいる自治体	468 (17.4)	682 (25.4)	1161 (43.2)	146 (5.4)	231 (8.6)
病気の診断や治療のための費用のサポート					
取引先・仕事先	337 (12.5)	380 (14.1)	1192 (44.3)	233 (8.7)	546 (20.3)
プラットフォーム・フリーランス団体	296 (11.0)	399 (14.8)	1293 (48.1)	197 (7.3)	503 (18.7)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	602 (22.4)	667 (24.8)	1046 (38.9)	132 (4.9)	241 (9.0)
現在住んでいる自治体	709 (26.4)	694 (25.8)	956 (35.6)	122 (4.5)	207 (7.7)
新型コロナワクチンの接種					
取引先・仕事先	255 (9.5)	323 (12.0)	1263 (47.0)	231 (8.6)	616 (22.9)
プラットフォーム・フリーランス団体	229 (8.5)	327 (12.2)	1349 (50.2)	210 (7.8)	573 (21.3)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	483 (18.0)	552 (20.5)	1178 (43.8)	149 (5.5)	326 (12.1)
現在住んでいる自治体	628 (23.4)	632 (23.5)	1006 (37.4)	138 (5.1)	284 (10.6)
新型コロナワクチン以外のワクチン接種					
取引先・仕事先	254 (9.4)	337 (12.5)	1252 (46.6)	236 (8.8)	609 (22.7)
プラットフォーム・フリーランス団体	228 (8.5)	337 (12.5)	1345 (50.0)	213 (7.9)	565 (21.0)
国民健康保険、協会健康保険、または健康保険組合	469 (17.4)	570 (21.2)	1184 (44.0)	154 (5.7)	311 (11.6)
現在住んでいる自治体	579 (21.5)	645 (24.0)	1064 (39.6)	131 (4.9)	269 (10.0)

表 25. 仕事・職業生活についての強い不安、悩み、ストレス (2750=100%)

	数	%
ある	1118	40.7
ない	1632	59.3

表 26. 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 27. 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 (2750=100%)

	相談できる人が いて、実際に 相談したことがある 数 (%)	相談できる人は いるが、 相談したことはない 数 (%)	相談できる人は いない 数 (%)
仕事先・取引先の窓口・担当者	301 (10.9)	724 (26.3)	1725 (62.7)
家族・友人	798 (29.0)	1001 (36.4)	951 (34.6)
取引先・仕事先の医師 (産業医)	105 (3.8)	448 (16.3)	2197 (79.9)
上記以外の医師 (クリニック等)	200 (7.3)	538 (19.6)	2012 (73.2)
カウンセラー等	86 (3.1)	396 (14.4)	2268 (82.5)
その他	46 (1.7)	391 (14.2)	2313 (84.1)

表 28. 相談後ストレスの解消 (932=100%)

	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

表 29. ストレスチェック (2750=100%)

	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	2328	84.7

表 30. ストレスチェック実施主 (96=100%)

	数	%
取引先・仕事先	83	86.5
上記以外	13	13.5

表 31. ストレスチェック後の指導 (2750=100%)

	ある 数 (%)	ない 数 (%)
医師による面接指導	96 (3.5)	2654
保健師等による保健指導	77 (2.8)	2673
チェックリストによる疲労蓄積度確認	91 (3.3)	2659
その他	30 (1.1)	2720

表 32. 指導の実施者

	取引先・仕事先 数 (%)	取引先・仕事先 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33. ストレスチェックに関する支援の有無 (2688=100%)

サポートの提供先	あつて 役に 立っている 数 (%)	あつて 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立っていない 数 (%)	あるが 役に 立っていない 数 (%)	ない 数 (%)	あるか どうか わからない 数 (%)
ストレスチェック						
取引先・仕事先	65 (2.4)	85 (3.2)	102 (3.8)	96 (3.6)	2194 (81.6)	146 (5.4)
プラットフォーム・フリーランス団体	58 (2.2)	64 (2.4)	87 (3.2)	73 (2.7)	2186 (81.3)	220 (8.2)
現在住んでいる自治体	51 (1.9)	73 (2.7)	92 (3.4)	72 (2.7)	1931 (71.8)	469 (17.4)
医師による面接指導						
取引先・仕事先	50 (1.9)	89 (3.3)	90 (3.3)	64 (2.4)	2240 (83.3)	155 (5.8)
プラットフォーム・フリーランス団体	39 (1.5)	86 (3.2)	99 (3.7)	54 (2.0)	2188 (81.4)	222 (8.3)
現在住んでいる自治体	52 (1.9)	85 (3.2)	116 (4.3)	75 (2.8)	1893 (70.4)	467 (17.4)
保健師等による保健指導						
取引先・仕事先	45 (1.7)	72 (2.7)	96 (3.6)	71 (2.6)	2247 (83.6)	157 (5.8)
プラットフォーム・フリーランス団体	39 (1.5)	74 (2.8)	85 (3.2)	73 (2.7)	2191 (81.5)	226 (8.4)
現在住んでいる自治体	62 (2.3)	92 (3.4)	120 (4.5)	101 (3.8)	1843 (68.6)	470 (17.5)
チェックリストによる疲労蓄積度確認						
取引先・仕事先	48 (1.8)	71 (2.6)	103 (3.8)	78 (2.9)	2218 (82.5)	170 (6.3)
プラットフォーム・フリーランス団体	44 (1.6)	61 (2.3)	104 (3.9)	65 (2.4)	2195 (81.7)	219 (8.1)
現在住んでいる自治体	38 (1.4)	74 (2.8)	111 (4.1)	78 (2.9)	1903 (70.8)	484 (18.0)

表34. 要望したい支援 (2688=100%)

サポートの提供先	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 (%)
ストレスチェック	183 (6.8)	341 (12.7)	1488 (55.4)	314 (11.7)	362 (13.5)
医師による面接指導	187 (7.0)	349 (13.0)	1471 (54.7)	322 (12.0)	359 (13.4)
保健師等による保健指導	174 (6.5)	333 (12.4)	1475 (54.9)	338 (12.6)	368 (13.7)
チェックリストによる疲労蓄積度確認	199 (7.4)	358 (13.3)	1467 (54.6)	299 (11.1)	365 (13.6)

表35. 以下のサポートをどこから受けたいか (2688=100%)

	仕事先・取引 先の企業 数 (%)	プラット フォーム・ フリーランス 団体 数 (%)	各 健康保険組合 数 (%)	その他 数 (%)
ストレスチェック	363 (13.5)	314 (11.7)	1397 (52.0)	881 (32.8)
医師による面接指導	257 (9.6)	275 (10.2)	1480 (55.1)	881 (32.8)
保健師等による保健指導	251 (9.3)	272 (10.1)	1490 (55.4)	877 (32.6)
チェックリストによる疲労蓄積度確認	310 (11.5)	312 (11.6)	1422 (52.9)	885 (32.9)

表36. 有害物質についての教育又は説明（取り扱い上の注意及び事故等の応急措置等）の有無 (2688=100%)

	あって 役に 立っている 数 (%)	あって 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立って いない 数 (%)	あるが 役に 立って いない 数 (%)	ない 数 (%)
職場の上司・責任者	92 (3.4)	144 (5.4)	96 (3.6)	64 (2.4)	2292 (85.3)
仕事先・取引先の企業での教育・研修	92 (3.4)	164 (6.1)	116 (4.3)	76 (2.8)	2240 (83.3)
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	75 (2.8)	135 (5.5)	113 (4.2)	72 (2.7)	2293 (85.3)
登録団体・プラットフォームによる教育・研修	64 (2.4)	118 (4.4)	119 (4.4)	69 (2.6)	2318 (86.2)
その他	22 (1.0)	41 (1.8)	66 (2.9)	35 (1.5)	2117 (92.8)

表 37. 有害物質についての教育又は説明を要望したいか (2688=100%)

	数	%
大いに要望したい	137	5.1
要望したい	422	15.7
どちらでもよい	1494	55.6
あまり要望したくない	235	8.7
要望したくない	400	14.9

表 38. 有害物質についての教育又は説明をどこから受けたいか

	数	%
職場の上司・責任者	304	11.3
仕事先・取引先の企業	634	23.6
登録団体・プラットフォーム	804	29.9
その他	1319	49.1

表 39. 労働災害防止対策への関心 (811=100%)

	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

表 40. 職場の労働災害防止対策について (表 39. で非常に/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. 令和 3 年度 働き始めた際の労災防止教育 (811=100%)

	数	%
受けた	112	13.8
受けなかった	699	86.2

表 42. 令和 3 年度 仕事の内容/職場の変化に伴う労災防止教育 (811=100%)

	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

表 43. 令和 3 年度 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

表44. 令和4年度 労災防止教育を受けたことがあるか (2688=100%)

	あつて 役に 立っている 数 (%)	あつて 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立って いない 数 (%)	あるが 役に 立って いない 数 (%)	ない 数 (%)
仕事先・取引先の企業での教育・ 研修	114 (4.2)	178 (6.6)	125 (4.7)	64 (2.4)	2207 (82.1)
あんしん財団・日本フルハップ公 益財団法人などの機関が行う講 習会	62 (2.3)	109 (4.1)	110 (4.1)	45 (1.7)	2362 (87.9)
その他の研修等	27 (1.1)	36 (1.5)	67 (2.8)	41 (1.7)	2199 (92.8)

表 45. 労災防止教育を要望したいか (2688=100%)

	数	%
大いに要望したい	148	5.5
要望したい	452	16.8
どちらでもよい	1450	53.9
あまり要望したくない	210	7.8
要望したくない	428	15.9

表 46. 労災防止教育をどこから受けたいか

	数	%
仕事先・取引先の企業	744	27.7
プラットフォーム・フリーランス団体	813	30.2
その他	1398	52.0

表 47. 令和3年度 職場で仕事に伴う災害の体験 (自分自身のケガなど) の有無 (2750=100%)

	数	%
ある	370	13.5
ない	2380	86.5

表 48. 労災経験（令和 3 年度 体験のあった 370 名、複数回答あり）

	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. 職場で仕事に伴う災害の体験（自分自身のケガなど）の有無（2688=100%）

	数	%
ある	480	17.9
ない	2208	82.1

表 50. 治療費負担先（480=100%）

	数	%
労災保険「特別加入」受給	142	29.6
公的医療保険受給、自己負担分は私費	179	37.3
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	51	10.6
仕事先・取引先の企業のサポート	48	10.0
プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス	9	1.9
その他	51	10.6

表 51. 治療費についての支援を要望したいか（2688=100%）

	数	%
大いに要望したい	641	23.8
要望したい	891	33.1
どちらでもよい	819	30.5
あまり要望したくない	93	3.5
要望したくない	244	9.1

表 52. 治療費についての支援をどこから受けたいか

	数	%
仕事先・取引先の企業	1505	56.0
プラットフォーム・フリーランス団体	1348	50.1
その他	249	9.3

表 53. 車両の運転・操縦 (2750=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	1597	58.1

表 54. 車両の運転・操縦の内容 (1153=100%)

	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

表 55. 交通事故を対象とする保険加入 (1153=100%)

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

表 56. 交通事故の経験 (1153=100%)

	数	%
あり	179	15.5
なし	974	84.5

表 57. 事故の種類、時期 (179=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 58. 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

表 59. 相談が役立ったか

	相談して、 役立った 数 (%)	相談したが、 役立た なかった 数 (%)	合計 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60. 作業による負担軽減について、以下より支援を受けているか (2688=100%)

(例：アシストスーツなど、疲労軽減のため省力作業機械、協働ロボット、備品等の導入)

サポートの提供先	あって 役に 立っている 数 (%)	あって 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立って いない 数 (%)	あるが 役に 立って いない 数 (%)	ない 数 (%)
仕事先・取引先の企業	97 (3.6)	138 (5.1)	105 (3.9)	37 (1.4)	2311 (86.0)
プラットフォーム・フリー ランス団体提供のサービス	58 (2.2)	92 (3.4)	106 (3.9)	41 (1.5)	2391 (89.0)
その他	18 (0.8)	26 (1.2)	62 (2.8)	26 (1.2)	2090 (94.1)

表 61. 作業による負担軽減についての支援を要望するか (2688=100%)

	数	%
大いに要望したい	265	9.9
要望したい	480	17.9
どちらでもよい	1418	52.8
あまり要望したくない	175	6.5
要望したくない	350	13.0

表 62. 作業による負担軽減についての支援をどこから受けたいか

	数	%
仕事先・取引先の企業	1226	45.6
プラットフォーム・フリーランス団体	938	34.9
その他	960	35.7

表63. 職場の快適さに関する支援を受けた（受けていた）ことがあるか
（例：リモートの場合、ワーキングスペースの提供や備品の貸し出しなど） (2688=100%)

サポートの提供先	あって	あって	あるが	あるが	ない
	役に	少し役に	あまり役に	役に	
	立っている	立っている	立っていない	立っていない	
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
仕事先・取引先の企業	175 (6.5)	178 (6.6)	123 (4.6)	59 (2.2)	2153 (80.1)
プラットフォーム・フリー ランス団体提供のサービス	72 (2.7)	110 (4.1)	123 (4.6)	58 (2.2)	2325 (86.5)
その他	22 (1.0)	32 (1.4)	61 (2.8)	37 (1.7)	2066 (93.1)

表 64. 職場の快適さについての支援を要望するか (2688=100%)

	数	%
大いに要望したい	286	10.6
要望したい	554	20.6
どちらでもよい	1365	50.8
あまり要望したくない	153	5.7
要望したくない	330	12.3

表 65. 職場の快適さについての支援をどこから受けたいか

	数	%
仕事先・取引先の企業	1214	45.2
プラットフォーム・フリーランス団体	954	35.5
その他	947	35.2

表66. 職場の設備の使用など何かしらの支援がある（あった）か

サポートの提供先	あって 役に 立っている 数 (%)	あって 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立って いない 数 (%)	あるが 役に 立って いない 数 (%)	ない 数 (%)
休憩室・リフレッシュルーム等					
取引先・仕事先	180 (6.7)	186 (6.9)	116 (4.3)	80 (3.0)	2126 (79.1)
プラットフォーム・ フリーランス団体	85 (3.2)	100 (3.7)	75 (2.8)	47 (1.7)	2381 (88.6)
その他	69 (2.6)	102 (3.8)	72 (2.7)	40 (1.5)	2405 (89.5)
シャワー室等の洗身施設					
取引先・仕事先	93 (3.5)	112 (4.2)	81 (3.0)	53 (2.0)	2349 (87.4)
プラットフォーム・ フリーランス団体	65 (2.4)	78 (2.9)	76 (2.8)	36 (1.3)	2433 (90.5)
その他	55 (2.0)	81 (3.0)	69 (2.6)	33 (1.2)	2450 (91.1)
相談室等					
取引先・仕事先	64 (2.4)	91 (3.4)	97 (3.6)	70 (2.6)	2366 (88.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	52 (1.9)	77 (2.9)	77 (2.9)	57 (2.1)	2425 (90.2)
その他	39 (1.5)	91 (3.4)	77 (2.9)	41 (1.5)	2440 (90.8)
運動施設、緑地等					
取引先・仕事先	74 (2.8)	94 (3.5)	82 (3.1)	64 (2.4)	2374 (88.3)
プラットフォーム・ フリーランス団体	50 (1.9)	67 (2.5)	77 (2.9)	57 (2.1)	2437 (90.7)
その他	48 (1.8)	71 (2.6)	68 (2.5)	50 (1.9)	2451 (91.2)
その他の設備					
取引先・仕事先	14 (0.6)	28 (1.3)	48 (2.2)	26 (1.2)	2104 (94.8)
プラットフォーム・ フリーランス団体	14 (0.6)	25 (1.1)	44 (2.0)	20 (0.9)	2128 (95.4)
その他	12 (0.5)	29 (1.3)	38 (1.7)	22 (1.0)	2129 (95.5)

表 67. 設備についての支援を要望するか (2688=100%)

	数	%
大いに要望したい	245	9.1
要望したい	432	16.1
どちらでもよい	1390	51.7
あまり要望したくない	206	7.7
要望したくない	415	15.4

表 68. 設備についての支援をどこから受けたいか

	数	%
仕事先・取引先の企業	1218	45.3
プラットフォーム・フリーランス団体	889	33.1
その他	1032	38.4

表 69. ガイドライン*を知っているか (2750=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	1811	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」

令和3年3月26日厚生労働省が発表

表 70. 以下の経験の有無 (2750=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)	1323 (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)	1780 (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)	1563 (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)	1603 (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)	1959 (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)	1436 (52.2)

表 71. 仕事・取引先との関係 (2750=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	1886	68.6

表72. 取引に関するトラブル等が起こった時、以下より支援を受けたことはあるか
 (例：報酬未払い、理不尽なクレームによる一方的な報酬の減額など) (2688=100%)

	あつて 役に 立っている 数 (%)	あつて 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立って いない 数 (%)	あるが 役に 立って いない 数 (%)	ない 数 (%)
仕事先・取引先の企業	153 (5.7)	172 (6.4)	93 (3.5)	79 (2.9)	2191 (81.5)
プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス	59 (2.2)	117 (4.4)	95 (3.5)	55 (2.0)	2362 (87.9)
保険会社	74 (2.8)	104 (3.9)	89 (3.3)	65 (2.4)	2356 (87.6)
弁護士・行政書士	73 (2.7)	121 (4.5)	88 (3.3)	67 (2.5)	2339 (87.0)
公的相談機関 (フリーランス・トラブル110番など)	50 (1.9)	82 (3.1)	89 (3.3)	72 (2.7)	2395 (89.1)
その他	12 (0.5)	25 (1.1)	42 (1.9)	26 (1.2)	2085 (95.2)

表 73. トラブル等が起こった時のサポートを要望するか (2688=100%)

	数	%
大いに要望したい	603	22.4
要望したい	873	32.5
どちらでもよい	880	32.7
あまり要望したくない	88	3.3
要望したくない	244	9.1

表 74. トラブル等が起こった時のサポートをどこから受けたいか

	数	%
仕事先・取引先の企業	1112	41.4
プラットフォーム・フリーランス団体のサービス	853	31.7
保険会社	709	26.4
弁護士・行政書士	931	34.6
公的相談機関 (フリーランス・トラブル 110 番など)	937	34.9
その他	426	15.8

表75. 病気・ケガで働けなくなった時の補償 (傷病手当等) の有無 (2688=100%)

	あつて 役に 立っている 数 (%)	あつて 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立って いない 数 (%)	あるが 役に 立って いない 数 (%)	ない 数 (%)
仕事先・取引先の企業	120 (4.5)	94 (3.5)	93 (3.5)	60 (2.2)	2321 (86.3)
プラットフォーム・フリーランス団体のサービス (付帯している保険も含む)	78 (2.9)	106 (3.9)	89 (3.3)	65 (2.4)	2350 (87.4)
民間の所得補償保険	126 (4.7)	151 (5.6)	148 (5.5)	88 (3.3)	2175 (80.9)
その他	21 (1.0)	28 (1.3)	41 (1.9)	27 (1.2)	2076 (94.7)

表 76. 病気・ケガで働けなくなった時の補償（傷病手当等）を要望するか（2688=100%）

	数	%
大いに要望したい	870	32.4
要望したい	864	32.1
どちらでもよい	693	25.8
あまり要望したくない	62	2.3
要望したくない	199	7.4

表 77. 病気・ケガで働けなくなった時の補償（傷病手当等）をどこから受けたいか

	数	%
仕事先・取引先の企業	1030	38.3
プラットフォーム・フリーランス団体のサービス （付帯している保険も含む）	945	35.2
民間の所得補償保険	1469	54.7
その他	589	21.9

表 78. 子供の数（2688=100%）

	数	%
0人	1616	60.1
1人	353	13.1
2人	507	18.9
3人	185	6.9
4人	20	0.7
5人	7	0.3

表 79. 子育てに係る以下のサポート等を受けたことはあるか

サポートの提供先	あつて 役に 立っている 数 (%)	あつて 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立っていない 数 (%)	あるが 役に 立っていない 数 (%)	ない 数 (%)	あるか どうか わからない 数 (%)	合計 数 (%)
リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方							
取引先・仕事先	89 (8.2)	52 (4.8)	25 (2.3)	23 (2.1)	770 (71.0)	126 (11.6)	1085 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	46 (4.2)	33 (3.0)	19 (1.8)	19 (1.8)	851 (78.4)	117 (10.8)	1085 (100.0)
国・自治体	-	-	-	-	-	-	-
その他	36 (3.3)	39 (3.6)	11 (1.0)	15 (1.4)	878 (80.9)	106 (9.8)	1085 (100.0)
出産前後仕事相談							
取引先・仕事先	29 (2.7)	54 (5.0)	19 (1.8)	22 (2.0)	810 (74.7)	151 (13.9)	1085 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	24 (2.2)	33 (3.0)	23 (2.1)	13 (1.2)	871 (80.3)	121 (11.2)	1085 (100.0)
国・自治体	31 (2.9)	42 (3.9)	23 (2.1)	36 (3.3)	813 (74.9)	140 (12.9)	1085 (100.0)
その他	23 (2.1)	37 (3.4)	19 (1.8)	12 (1.1)	883 (81.4)	111 (10.2)	1085 (100.0)
子供相談							
取引先・仕事先	30 (2.8)	32 (2.9)	26 (2.4)	24 (2.2)	820 (75.6)	153 (14.1)	1085 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	23 (2.1)	32 (2.9)	16 (1.5)	26 (2.4)	870 (80.2)	118 (10.9)	1085 (100.0)
国・自治体	36 (3.3)	67 (6.2)	43 (4.0)	32 (2.9)	782 (72.1)	125 (11.5)	1085 (100.0)
その他	26 (2.4)	34 (3.1)	17 (1.6)	24 (2.2)	879 (81.0)	105 (9.7)	1085 (100.0)
育児休業							
取引先・仕事先	35 (3.2)	43 (4.0)	23 (2.1)	25 (2.3)	815 (75.1)	144 (13.3)	1085 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	24 (2.2)	33 (3.0)	24 (2.2)	15 (1.4)	865 (79.7)	124 (11.4)	1085 (100.0)
国・自治体	30 (2.8)	40 (3.7)	29 (2.7)	30 (2.8)	825 (76.0)	131 (12.1)	1085 (100.0)
その他	26 (2.4)	33 (3.0)	18 (1.7)	15 (1.4)	882 (81.3)	111 (10.2)	1085 (100.0)
ファミリーサポートセンター							
取引先・仕事先	15 (1.4)	37 (3.4)	22 (2.0)	20 (1.8)	831 (76.6)	160 (14.7)	1085 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	19 (1.8)	27 (2.5)	22 (2.0)	19 (1.8)	874 (80.6)	124 (11.4)	1085 (100.0)
国・自治体	32 (2.9)	43 (4.0)	29 (2.7)	47 (4.3)	794 (73.2)	140 (12.9)	1085 (100.0)
その他	20 (1.8)	31 (2.9)	23 (2.1)	15 (1.4)	887 (81.8)	109 (10.0)	1085 (100.0)
託児所付きコワーキングスペース							
取引先・仕事先	17 (1.6)	30 (2.8)	22 (2.0)	13 (1.2)	844 (77.8)	159 (14.7)	1085 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	16 (1.5)	28 (2.6)	22 (2.0)	17 (1.6)	878 (80.9)	124 (11.4)	1085 (100.0)
国・自治体	17 (1.6)	36 (3.3)	26 (2.4)	24 (2.2)	825 (76.0)	157 (14.5)	1085 (100.0)
その他	20 (1.8)	28 (2.6)	20 (1.8)	13 (1.2)	892 (82.2)	112 (10.3)	1085 (100.0)
ベビーシッター・一時保育							
取引先・仕事先	16 (1.5)	30 (2.8)	26 (2.4)	21 (1.9)	837 (77.1)	155 (14.3)	1085 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	17 (1.6)	29 (2.7)	24 (2.2)	16 (1.5)	873 (80.5)	126 (11.6)	1085 (100.0)
国・自治体	29 (2.7)	42 (3.9)	36 (3.3)	34 (3.1)	804 (74.1)	140 (12.9)	1085 (100.0)
その他	30 (2.8)	36 (3.3)	15 (1.4)	16 (1.5)	879 (81.0)	109 (10.0)	1085 (100.0)
保活に関するサポート							
取引先・仕事先	18 (1.7)	27 (2.5)	25 (2.3)	19 (1.8)	835 (77.0)	161 (14.8)	1085 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	18 (1.7)	24 (2.2)	21 (1.9)	24 (2.2)	868 (80.0)	130 (12.0)	1085 (100.0)
国・自治体	20 (1.8)	41 (3.8)	27 (2.5)	37 (3.4)	807 (74.4)	153 (14.1)	1085 (100.0)
その他	24 (2.2)	24 (2.2)	16 (1.5)	16 (1.5)	894 (82.4)	111 (10.2)	1085 (100.0)
その他のサポート							
取引先・仕事先	4 (0.4)	7 (0.8)	14 (1.6)	10 (1.1)	695 (77.4)	168 (18.7)	898 (100.0)
プラットフォーム・ フリーランス団体	8 (0.9)	4 (0.4)	16 (1.8)	11 (1.2)	734 (80.6)	138 (15.1)	911 (100.0)
国・自治体	7 (0.8)	5 (0.6)	16 (1.8)	13 (1.5)	689 (77.2)	163 (18.3)	893 (100.0)
その他	9 (1.0)	6 (0.7)	14 (1.6)	10 (1.1)	732 (81.9)	123 (13.8)	894 (100.0)

表80. 以下のサポートを要望するか (1085=100%)

サポートの提供先	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 (%)
リモートワーク、勤務時間帯など 柔軟な働き方	126 (11.6)	131 (12.1)	516 (47.6)	96 (8.8)	216 (19.9)
出産前後仕事相談	72 (6.6)	104 (9.6)	542 (50.0)	106 (9.8)	261 (24.1)
子供相談	79 (7.3)	105 (9.7)	534 (49.2)	109 (10.0)	258 (23.8)
育児休業	100 (9.2)	107 (9.9)	514 (47.4)	107 (9.9)	257 (23.7)
ファミリーサポートセンター	80 (7.5)	102 (9.4)	535 (49.3)	108 (10.0)	260 (24.0)
託児所付きコワーキングスペース	85 (7.8)	98 (9.0)	528 (48.7)	109 (10.0)	265 (24.4)
ベビーシッター・一時保育	97 (8.9)	113 (10.4)	501 (46.2)	112 (10.3)	262 (24.1)
保活に関するサポート	75 (6.9)	104 (9.6)	544 (50.1)	101 (9.3)	261 (24.1)
その他のサポート	66 (6.1)	71 (6.5)	574 (52.9)	100 (9.2)	274 (25.3)

表81. 以下のサポートをどこに要望するか (1085=100%)

	仕事先・取引 先の企業	プラットフォーム・ フリーランス 団体	各 健康保険組合	その他
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
リモートワーク、勤務時間帯など柔軟 な働き方	375 (34.6)	147 (13.5)	207 (19.1)	356 (32.8)
出産前後仕事相談	229 (21.1)	138 (12.7)	300 (27.6)	418 (38.5)
子供相談	177 (16.3)	143 (13.2)	322 (29.7)	443 (40.8)
育児休業	244 (22.5)	139 (12.8)	274 (25.3)	428 (39.4)
ファミリーサポートセンター	170 (15.7)	143 (13.2)	320 (29.5)	452 (41.7)
託児所付きコワーキングスペース	197 (18.2)	149 (13.7)	289 (26.6)	450 (41.5)
ベビーシッター・一時保育	174 (16.0)	145 (13.4)	306 (28.2)	460 (42.4)
保活に関するサポート	166 (15.3)	156 (14.4)	316 (29.1)	447 (41.2)

表 82. 身内等の介護の有無 (2688=100%)

	数	%
ある	403	15.0
ない	2285	85.0

表83. 介護に係る以下のサポート等を受けたことはあるか

サポートの提供先	あつて 役に 立っている 数 (%)	あつて 少し役に 立っている 数 (%)	あるが あまり役に 立っていない 数 (%)	あるが 役に 立っていない 数 (%)	ない 数 (%)	あるか どうか わからない 数 (%)	合計 数 (%)
リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方							
取引先・仕事先	39 (9.7)	34 (8.4)	16 (4.0)	13 (3.2)	256 (63.5)	45 (11.2)	403 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	26 (6.5)	23 (5.7)	17 (4.2)	13 (3.2)	288 (71.5)	36 (8.9)	403 (100.0)
公的・民間介護保険	27 (6.7)	17 (4.2)	15 (3.7)	17 (4.2)	289 (71.7)	38 (9.4)	403 (100.0)
国・自治体	23 (5.7)	16 (4.0)	28 (6.9)	16 (4.0)	276 (68.5)	44 (10.9)	403 (100.0)
その他	20 (5.0)	20 (5.0)	13 (3.2)	12 (3.0)	301 (74.7)	37 (9.2)	403 (100.0)
介護に伴う仕事相談							
取引先・仕事先	23 (5.7)	24 (6.0)	14 (3.5)	14 (3.5)	280 (69.5)	48 (11.9)	403 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	19 (4.7)	23 (5.7)	19 (4.7)	10 (2.5)	295 (73.2)	37 (9.2)	403 (100.0)
公的・民間介護保険	25 (6.2)	27 (6.7)	17 (4.2)	16 (4.0)	280 (69.5)	38 (9.4)	403 (100.0)
国・自治体	25 (6.2)	30 (7.4)	23 (5.7)	19 (4.7)	270 (67.0)	36 (8.9)	403 (100.0)
その他	21 (5.2)	22 (5.5)	16 (4.0)	11 (2.7)	297 (73.7)	36 (8.9)	403 (100.0)
介護相談							
取引先・仕事先	23 (5.7)	23 (5.7)	16 (4.0)	14 (3.5)	278 (69.0)	49 (12.2)	403 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	18 (4.5)	18 (4.5)	21 (5.2)	15 (3.7)	294 (73.0)	37 (9.2)	403 (100.0)
公的・民間介護保険	53 (13.2)	64 (15.9)	25 (6.2)	22 (5.5)	210 (52.1)	29 (7.2)	403 (100.0)
国・自治体	59 (14.6)	70 (17.4)	27 (6.7)	29 (7.2)	191 (47.4)	27 (6.7)	403 (100.0)
その他	29 (7.2)	40 (9.9)	16 (4.0)	14 (3.5)	270 (67.0)	34 (8.4)	403 (100.0)
介護サービス							
取引先・仕事先	21 (5.2)	21 (5.2)	17 (4.2)	19 (4.7)	276 (68.5)	49 (12.2)	403 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	19 (4.7)	26 (6.5)	14 (3.5)	15 (3.7)	290 (72.0)	39 (9.7)	403 (100.0)
公的・民間介護保険	65 (16.1)	73 (18.1)	23 (5.7)	23 (5.7)	194 (48.1)	25 (6.2)	403 (100.0)
国・自治体	77 (19.1)	67 (16.6)	30 (7.4)	25 (6.2)	181 (44.9)	23 (5.7)	403 (100.0)
その他	36 (8.9)	44 (10.9)	8 (2.0)	17 (4.2)	263 (65.3)	35 (8.7)	403 (100.0)
介護休業							
取引先・仕事先	19 (4.7)	19 (4.7)	12 (3.0)	23 (5.7)	276 (68.5)	54 (13.4)	403 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	17 (4.2)	20 (5.0)	11 (2.7)	14 (3.5)	304 (75.4)	37 (9.2)	403 (100.0)
公的・民間介護保険	17 (4.2)	21 (5.2)	18 (4.5)	14 (3.5)	290 (72.0)	43 (10.7)	403 (100.0)
国・自治体	21 (5.2)	21 (5.2)	15 (3.7)	23 (5.7)	283 (70.2)	40 (9.9)	403 (100.0)
その他	17 (4.2)	18 (4.5)	9 (2.2)	18 (4.5)	302 (74.9)	39 (9.7)	403 (100.0)
その他のサポート							
取引先・仕事先	5 (1.6)	3 (1.0)	8 (2.6)	6 (1.9)	229 (73.2)	62 (19.8)	313 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	4 (1.3)	3 (0.9)	5 (1.6)	7 (2.2)	249 (77.8)	52 (16.3)	320 (100.0)
公的・民間介護保険	6 (1.9)	5 (1.6)	7 (2.2)	9 (2.9)	231 (73.8)	55 (17.6)	313 (100.0)
国・自治体	9 (2.8)	6 (1.9)	7 (2.2)	12 (3.8)	226 (71.3)	57 (18.0)	317 (100.0)
その他	6 (1.9)	4 (1.3)	9 (2.8)	4 (1.3)	240 (75.9)	53 (16.8)	316 (100.0)

表84. 以下のサポートを要望するか

サポートの提供先	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 (%)	合計 数 (%)
リモートワーク、勤務時間帯 など柔軟な働き方	67 (16.6)	97 (24.1)	155 (38.5)	27 (6.7)	57 (14.1)	403 (100.0)
介護に伴う仕事相談	58 (14.4)	110 (27.3)	152 (37.7)	33 (8.2)	50 (12.4)	403 (100.0)
介護相談	76 (18.9)	125 (31.0)	135 (33.5)	24 (6.0)	43 (10.7)	403 (100.0)
介護サービス	99 (24.6)	125 (31.0)	117 (29.0)	22 (5.5)	40 (9.9)	403 (100.0)
介護休業	67 (16.6)	105 (26.1)	144 (35.7)	37 (9.2)	50 (12.4)	403 (100.0)
その他のサポート	26 (8.4)	22 (7.1)	165 (53.1)	32 (10.3)	66 (21.2)	311 (100.0)

表85. 以下のサポートをどこに要望するか (403=100%)

	仕事先・取引 先の企業 数 (%)	プラット フォーム・ フリーランス 団体 数 (%)	各 健康保険組合 数 (%)	その他 数 (%)
リモートワーク、勤務時間帯など 柔軟な働き方	173 (42.9)	90 (22.3)	113 (28.0)	132 (32.8)
介護に伴う仕事相談	94 (23.3)	103 (25.6)	166 (41.2)	139 (34.5)
介護相談	68 (16.9)	79 (19.6)	206 (51.1)	146 (36.2)
介護サービス	62 (15.4)	85 (21.1)	212 (52.6)	146 (36.2)
介護休業	110 (27.3)	82 (20.3)	176 (43.7)	143 (35.5)
その他のサポート	69 (17.1)	81 (20.1)	163 (40.4)	185 (45.9)

表86. スキルアップに関する以下の支援を受けたことはあるか

サポートの提供先	あって役に立っている 数 (%)	あって少し役に立っている 数 (%)	あるがあまり役に立っていない 数 (%)	あるが役に立っていない 数 (%)	ない 数 (%)	あるかどうか わからない 数 (%)	合計 数 (%)
資格取得支援							
取引先・仕事先	118 (4.4)	112 (4.2)	73 (2.7)	83 (3.1)	1873 (69.7)	429 (16.0)	2688 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	59 (2.2)	66 (2.5)	61 (2.3)	64 (2.4)	2046 (76.1)	392 (14.6)	2688 (100.0)
国・自治体	63 (2.3)	71 (2.6)	74 (2.8)	69 (2.6)	1992 (74.1)	419 (15.6)	2688 (100.0)
その他	70 (2.6)	82 (3.1)	56 (2.1)	59 (2.2)	2059 (76.6)	362 (13.5)	2688 (100.0)
スキルアップ支援金・割引							
取引先・仕事先	79 (2.9)	85 (3.2)	87 (3.2)	65 (2.4)	1939 (72.1)	433 (16.1)	2688 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	52 (1.9)	82 (3.1)	66 (2.5)	51 (1.9)	2049 (76.2)	388 (14.4)	2688 (100.0)
国・自治体	50 (1.9)	69 (2.6)	60 (2.2)	64 (2.4)	2023 (75.3)	422 (15.7)	2688 (100.0)
その他	50 (1.9)	64 (2.4)	74 (2.8)	45 (1.7)	2095 (77.9)	360 (13.4)	2688 (100.0)
講習会等の開催							
取引先・仕事先	136 (5.1)	157 (5.8)	108 (4.0)	105 (3.9)	1765 (65.7)	417 (15.5)	2688 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	84 (3.1)	96 (3.6)	79 (2.9)	89 (3.3)	1958 (72.8)	382 (14.2)	2688 (100.0)
国・自治体	57 (2.1)	76 (2.8)	66 (2.5)	87 (3.2)	1983 (73.8)	419 (15.6)	2688 (100.0)
その他	75 (2.8)	80 (3.0)	64 (2.4)	68 (2.5)	2039 (75.9)	362 (13.5)	2688 (100.0)
その他の支援							
取引先・仕事先	10 (0.5)	11 (0.5)	34 (1.5)	23 (1.0)	1625 (74.0)	493 (22.4)	2196 (100.0)
プラットフォーム・フリーランス団体	11 (0.5)	13 (0.6)	31 (1.4)	26 (1.2)	1723 (77.8)	410 (18.5)	2214 (100.0)
国・自治体	13 (0.6)	18 (0.8)	27 (1.2)	28 (1.3)	1717 (77.5)	413 (18.6)	2216 (100.0)
その他	12 (0.5)	12 (0.5)	27 (1.2)	20 (0.9)	1783 (80.2)	370 (16.6)	2224 (100.0)

表87. 以下のサポートを要望するか (2152=100%)

サポートの提供先	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 (%)
資格取得支援	317 (11.8)	440 (16.4)	1239 (46.1)	293 (10.9)	399 (14.8)
スキルアップ支援金・割引	334 (12.4)	493 (18.3)	1178 (43.8)	300 (11.2)	383 (14.2)
講習会等の開催	270 (10.0)	420 (15.6)	1283 (47.7)	307 (11.4)	408 (15.2)
その他の支援	81 (3.8)	108 (5.0)	1192 (55.4)	273 (12.7)	498 (23.1)

表88. 以下のサポートをどこに要望するか (2688=100%)

	仕事先・取引先の企業 数 (%)	プラットフォーム・フリーランス団体 数 (%)	各健康保険組合 数 (%)	その他 数 (%)
資格取得支援	877 (32.6)	856 (31.8)	551 (20.5)	1124 (41.8)
スキルアップ支援金・割引	844 (31.4)	894 (33.3)	570 (21.2)	1129 (42.0)
講習会等の開催	820 (30.5)	872 (32.4)	535 (19.9)	1144 (42.6)

表 89. 支援内容・感想事例

支援内容	良い経験	良くない経験
健康	<p>① 妊娠初期に悪阻で体調が良くない日が続いた時、スケジュールをすぐ調整してもらえた。体調が回復するまで待ってもらえてありがたかった。(女性/30代前半/大卒/占い師)</p> <p>② からだの調子が良くない時に、レギュラーの仕事を断らなくてはならなくなったが、快く受け入れてくれて、代わりの人を立ててくれた。私が回復したのちは、もとの仕事を変わらず任せてくれたことは、とても感謝している。(女性/50代後半/大卒/出版・メディア系)</p> <p>③ コロナが広まり始めた頃、ワクチン接種がいつになるかと不安な中で、登録していた団体がいち早く、フリーランス向けの職域接種を実施してくれた。コロナ感染が不安な時期だったので、少し安心できた。(男性/30代前半/修士卒/通訳翻訳系)</p> <p>④ 市から1日で終わる健康診断の通知があり、負担額も少なかった。ありがたかった。(男性/30代前半/専門学校卒/営業・販売・小売系)</p> <p>⑤ 市の支援で毎年健康診断を受けており、婦人科系のがんや大腸がんの検査も受けられるので助かっている。(女性/40代前半/大卒/クリエイティブ・Web・フォト系)</p> <p>⑥ 2021年5月に癌が見つかった。6月に入院し、手術を受けたが、手術前の検査等のため、勤務中に時間を融通してもらえた。また、手術後に治療を受けていたが、仕事復帰後の最初の2カ月は、半分の仕事量と、在宅勤務と出社の併用にしてもらった。仕事復帰時に、フルタイムではなく半分の時間から始められて、少しずつ体をならしていった。免疫力も下がっていたが、在宅勤務やサテライトオフィスを利用して、仕事をする事が出来、コロナウイルス対策にもなり、安心して仕事に復帰することが出来た。(男性/50代後半/修士卒/クリエイティブ・Web・フォト系)</p>	<p>① 病気やケガなどをしてしまうと、収入がマイナスになってしまう。(男性/30代前半/専門学校卒/ペット系)</p> <p>② 熱があつて体調が悪いのにもかかわらず、仕事を休めなかった。(女性/50代前半/大卒/エンジニア・技術開発系)</p> <p>③ フリーランスなので、健康を保つための費用がいきさいない。仕事先でコロナの濃厚接触者になり、その後、一週間以上仕事をキャンセルすることになったが、何の補償もしてもらえなかった。(男性/50代後半/修士卒/通訳翻訳系)</p> <p>④ 一度大病をし、経過検査を続けていくのに対し、長い間検査費用や治療に支援をしてほしいのと、休んだ時の補償をしてほしい。(男性/60歳以上/大卒/エンジニア・技術開発系)</p>

<p>職場環境</p>	<p>① 2020年4月から在宅勤務が続いているが、取引先から作業用のPCと取引先ネットワークへの接続環境を提供してもらっている。(男性/50代後半/大卒/エンジニア・技術開発系)</p> <p>② 同業の先輩たちの仕事場をシェアしてもらったり、同職種でギルド的に集まる事で、3Dプリンターなどの様々な機械など、仕事にまつわる道具や空間を共有する事でコストが良く、意見交換や知識の交換で刺激となった。(男性/30代前半/大卒/空間の設計・デザイン)</p>	<p>① イベントの通訳で、公演会場に行っても控室を用意してもらえないことがある。大勢のスタッフがいる中に、テーブルと椅子を見つけて通訳のための調べ物をして準備するが、集中できない。(男性/50代後半/修士卒/通訳翻訳系)</p> <p>② 事務所がないので、自宅の住所がバレてしまう。レンタルスペースでもあればと思います。(男性/20代後半/専門学校卒/便利屋)</p>
<p>取引・契約</p>	<p>① 発注時点でプラットフォームが報酬を預かるので、金銭的トラブルがない。(男性/30代前半/大卒/クリエイティブ・Web・フォト系)</p> <p>② クライアント企業側が納期などで無理な注文をしてきた際には、代わりに忠告や交渉をしてくれる。責任を一人に負わず、一緒に背負ってくれるのでストレスが少ない。(女性/30代後半/大卒/事務・バックオフィス系)</p> <p>③ 事あるごとに収入が増える方向に契約を巻き直してくれる。(男性/30代後半/修士卒/講師)</p> <p>④ ある事案のソフトウェア開発費に関して、現場担当者からアドバイスをもらい、想定よりも多い開発費で契約できた。開発費に関しては見積りが難しい面があり、助言により、予想よりもいい契約ができた。(男性/60歳以上/高卒/エンジニア・技術開発系)</p>	<p>① 突然の契約打ち切り。相手からの説得で断念した。最終的には弁護士が必要。(女性/60歳以上/短大・高専卒/出版メディア系)</p> <p>② 当初の契約は、拘束時間の明記なし(自由裁量)。その後、別業務を委託され、拘束時間ありのシフト勤務が入ったが、契約変更がなく、時給換算すると県最低賃金を下回る。(女性/50代前半/大卒/営業・販売・小売系)</p> <p>③ 請求書を送付し受領された後、期日になっても支払いがなく、クライアントと音信不通になった。関係者をあたって仲介してもらうことで事なきを得たが、支払い関係のことはしっかりと対応してほしいし、連絡のつく状態を保ってほしい。(女性/20代後半/高卒/エンジニア・技術開発系)</p> <p>④ クライアントから、一方的に「いくらで」と発注されるケースがほとんどで、交渉の余地はない。また取引・契約に関する支援は一切ない。一方的な契約を押し付けてくるクライアントが多いが、そういう際に交渉してくれる団体があればいいが、聞いたことがない。(男性/50代後半/修士卒/通訳翻訳系)</p> <p>⑤ 悪天候による業務中止を、当日の朝に現地で決定することがあり、それに対して何ら保証・キャンセル料等がない。対等な取引を望む。(男性/30代後半/大卒/クリエイティブ・Web・フォト系)</p>

<p>育児 ・ 介護</p>	<p>① 介護が必要になった際、しっかりと地域の施設が話を聞いてくれ、支援してくれた。末期癌の親の面倒を見ながら介護している時も、とても心強かった。(男性/50代後半/高卒/人材系)</p> <p>② クライアントの都合で、産後1ヶ月で復帰することになってしまったが、スケジュール調整をしてもらったおかげで子育てしながら働くことができた。(女性/30代前半/大卒/占い師)</p> <p>③ テレワークを原則として、子育てをしやすい環境が与えられている。公的な補償のない中で、専門職だからなんとかやれている感じです。(男性/30代後半/修士卒/作業系)</p> <p>④ 子どもの発熱やケガの時、すぐ仕事を抜かれる。子どもも健康です。助かっています。ストレスフリー。(女性/30代後半/高卒/エンジニア・技術開発系)</p> <p>⑤ 子供が体調悪い時、保育園の行事、誕生日やプライベートで出かける時、「家族を優先してくれ」と「仕事よりも家族や自分を優先して!」と言っていつでも休みをくれる。その分、仕事する時は完璧にこなすように努力している。仕事よりも家族を優先してくれ。こちらでフォローする。何度かならこの職場でも言ってくれるが、頻度が多いと、また?って気持ちが必ず見えてくる。子供が小さいと頻繁に風邪をひいたり熱を出したり…。2人目を妊娠、出産する事で心のケアを。そんな時に家族を優先してくれといつでも言ってくれて、とても心が救われた。(女性/20代後半/高卒/クリエイティブ・Web・フォト系)</p>	<p>① 育児が始まると依頼を受けにくい。フリーランスも保育所に預けやすくして欲しい。(女性/30代後半/高卒/出版・メディア系)</p> <p>② 育休がない、先が不安。お客様が離れてしまうのではないかと。産後復帰の時期を悩む。(女性/30代後半/専門学校卒/ネイリスト)</p> <p>③ 子どもが新型コロナにかかった時に、濃厚接触者として仕事を休まざるを得なかったが、どこからも何の支援もなく、自営業で有給があるわけでもなく、ただただ無収入の1週間となり生活が成り立たなかった。(女性/40代後半/大卒/営業・販売・小売系(ECネット販売))</p> <p>④ 講師の仕事をしていると、介護で急に体調が悪くなったとき代わりがないので困ってしまう。仕事と介護の両立が難しい。(男性/50代後半/大卒/コンサルティング系)</p>
<p>労災 防止 ・ 発生後</p>	<p>① 労災保険も出してくれる。労災保険手続きが敏速。(男性/60歳以上/短大・高専卒/電気工事請負)</p> <p>② 事前に危険箇所を点検し、労災組合にも入っている。労災が起きにくくなっている。(男性/30代前半/大卒/飲食系)</p>	<p>① 最初、取引先は怪我を隠して労災隠しをしようとしていました。しかし、元請け上長に見つかってしまい、隠す事が出来なくなり、労災保険を使う事になりました。なかなか労災保険を使ってくれなかったのが、自分の中では辛かった。(男性/30代後半/専門卒/製造技術職)</p> <p>② 工場や現場で一度起こったことに対し、対策や教育を常にしてほしい。労災補償金の最低金額のレベルを倍にしてほしい。(男性/60歳以上/大卒/エンジニア・技術開発系)</p>

<p>交通 事故 防止 ・ 発生後</p>	<p>① 事故対応から休日支援。安心して治療に専念できた。(男性/50代後半/大卒/士業系)</p> <p>② ドライブレコーダーの設置支援がある。ドラレコの取り付けは前からしようと思っていたので助かる。(男性/30代前半/大卒/飲食系)</p>	<p>① 保険に入っているがやはり心配。(男性/20代後半/専門学校卒/便利屋)</p>
<p>その他</p>	<p>① 国と都道府県のコロナ支援事業のおかげで、事業を継続させることができました。コロナ禍で、なかなか収入が上がらない時に支援して下さったのがありがたかったです。(女性/30代前半/大卒/占い師)</p> <p>② 顧問先企業で実施されている従業員向けの福利厚生としての、忘年会旅行やそのほかの行事に、経営顧問として招待してもらっている。リフレッシュできることと、従業員さんとの縁をつくれることとで満足している。こういう機会を持ってもらえることで、クライアント企業の経営者だけでなく、従業員の皆様との距離感が縮まり、仕事がやりやすくなるのでうれしいことだ。(男性/50代後半/大卒/コンサルティング系)</p> <p>③ 昨年仕事量が少なくなった時に行政に相談したら、親切に対応してくれて、コロナの持続化給付金を受ける事ができました。(男性/50代前半/高卒/WEBデザイン)</p>	<p>① 事業主向けの確定申告説明会を受けに行きました。あまりフリーランス向けではなく、行く必要がない内容でした。今時は事業主でフリーランスの方は多いと思います。もう少しフリーランスに優しい確定申告説明会があると助かります。(女性/20代前半/大卒/芸術系)</p>

表 90. 回答した会社の属する業種

	数	%
水産・農林業	1	1.0
鉱業	0	0.0
建設業	6	6.1
製造業	7	7.1
電気・ガス業	0	0.0
運輸	14	14.1
情報通信業	21	21.2
商業	4	4.0
金融・保険業	0	0.0
不動産業	2	2.0
サービス業	40	40.4
その他	10	10.1

注) 複数回答あり。

サービス業には美容サロン、観光の記載あり。

その他に出版社 1 社を含む。

表 91. 調査協力事業所（営業所・支社）の所在都道府県

都道府県	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
北海道	3	2	1	0	0	0	0
岩手	1	0	0	0	0	1	0
秋田	1	0	0	0	0	1	0
宮城県	1	0	0	0	1	0	0
山形県	1	0	0	0	1	0	0
栃木県	2	0	0	0	0	1	1
茨城県	1	0	0	0	1	0	0
埼玉県	2	0	0	1	0	1	0
千葉県	2	0	0	1	0	1	0
東京都	41	0	3	3	10	18	7
神奈川県	3	0	0	0	1	2	0
長野県	4	1	0	0	0	3	0
静岡県	1	0	0	1	0	0	0
石川県	1	0	0	0	0	1	0
山梨県	1	0	0	0	0	1	0
愛知県	5	0	1	1	1	1	1
三重県	1	0	0	0	0	1	0
岐阜県	1	0	1	0	0	0	0
京都府	2	1	0	0	0	1	0
大阪府	6	0	0	1	1	3	1
兵庫県	2	0	0	0	1	1	0
香川県	1	0	0	1	0	0	0
福岡県	6	0	0	2	0	2	2
長崎県	1	0	0	0	0	0	1
熊本県	3	0	0	1	0	1	1
大分県	1	0	0	0	0	1	0
鹿児島県	1	0	0	0	0	1	0
東京と福岡	1	0	0	0	1	0	0
愛知と静岡	1	1	0	0	0	0	0
長野と東京	1	0	0	0	0	0	1
東京と神奈川	1	0	0	1	0	0	0
合計	99	5	6	13	18	42	15

表 92. 会社の経営形態

経営形態	全体	業種 1	業種 2	業種 3	業種 4	業種 5	業種 6
	数 (%)	(建設業) 数 (%)	(製造業) 数 (%)	(運輸業) 数 (%)	(情報通信業) 数 (%)	(サービス業) 数 (%)	(その他、複数) 数 (%)
株式会社	92 (92.9)	5 (100.0)	6 (100.0)	11 (84.6)	18 (100.0)	37 (88.1)	15 (100.0)
有限会社	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合名会社	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合資会社・ 合同会社	3 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.1)	0 (0.0)
個人経営 (個人事業)	3 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	2 (4.8)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 93. 会社全体の従業員数

従業員数	全体	業種 1	業種 2	業種 3	業種 4	業種 5	業種 6
	数 (%)	(建設業) 数 (%)	(製造業) 数 (%)	(運輸業) 数 (%)	(情報通信業) 数 (%)	(サービス業) 数 (%)	(その他、複数) 数 (%)
10 人未満	24 (24.5)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	7 (38.9)	12 (28.6)	3 (20.0)
10～100 人未満	55 (56.1)	4 (80.0)	2 (80.0)	5 (41.7)	11 (61.1)	24 (57.1)	9 (60.0)
100～ 1000 人未満	8 (8.2)	0 (0.0)	1 (0.0)	3 (25.0)	0 (0.0)	3 (7.1)	1 (6.7)
1000～ 1 万人未満	4 (4.1)	0 (0.0)	2 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	1 (6.7)
1 万人以上	7 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (33.3)	0 (0.0)	2 (4.8)	1 (6.7)
合計	98 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	12 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

注) 無回答を除く

表 94. 営業所・支社の従業員数

従業員数	全体	業種 1	業種 2	業種 3	業種 4	業種 5	業種 6
	数 (%)	(建設業) 数 (%)	(製造業) 数 (%)	(運輸業) 数 (%)	(情報通信業) 数 (%)	(サービス業) 数 (%)	(その他、複数) 数 (%)
10 人未満	12 (24.0)	1 (50.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	5 (23.8)	4 (40.0)
10～100 人未満	28 (56.0)	1 (50.0)	1 (25.0)	7 (77.8)	3 (75.0)	12 (57.1)	4 (40.0)
100～ 1000 人未満	7 (14.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	3 (7.1)	1 (100.0)
1000～ 1 万人未満	3 (6.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (2.4)	1 (100.0)
合計	50 (100.0)	2 (100.0)	4 (100.0)	9 (100.0)	4 (100.0)	21 (100.0)	10 (100.0)

注) 無回答を除く

表 95. 会社の令和3年度の売り上げ

売上	全体		業種 1 (建設業)		業種 2 (製造業)		業種 3 (運輸業)		業種 4 (情報通信業)		業種 5 (サービス業)		業種 6 (その他、複数)	
	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)
500万円未満	4	(4.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(7.7)	2	(11.1)	1	(2.4)	0	(0.0)
500～999万円	1	(1.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.6)	0	(0.0)	0	(0.0)
1000～ 1999万円	2	(2.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(4.8)	0	(0.0)
2000～ 3999万円	7	(7.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(15.4)	1	(5.6)	4	(9.5)	0	(0.0)
4000～ 7999万円	16	(16.2)	1	(20.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(27.8)	7	(16.7)	3	(20.0)
8000万～ 1億9999万円	19	(19.2)	0	(0.0)	2	(33.3)	2	(15.4)	3	(16.7)	9	(21.4)	2	(13.3)
2億～ 4億9999万円	13	(13.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(11.1)	8	(19.0)	3	(20.0)
5億円以上	33	(34.3)	4	(80.0)	4	(66.7)	8	(61.5)	4	(22.2)	9	(21.4)	5	(33.3)
無回答	3	(3.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(4.8)	1	(6.7)
合計	99	(100.0)	5	(100.0)	6	(100.0)	13	(100.0)	18	(100.0)	42	(100.0)	15	(100.0)

表 96. フリーランスに仕事を発注する場合の主要な契約方法（複数回答あり）

従業員数	全体		業種 1 (建設業)		業種 2 (製造業)		業種 3 (運輸業)		業種 4 (情報通信業)		業種 5 (サービス業)		業種 6 (その他、複数)	
	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)
直接契約	87	(87.9)	5	(100.0)	4	(66.7)	13	(100.0)	15	(83.3)	36	(85.7)	14	(93.3)
請負・準委任契 約（直接契約）	13	(13.1)	0	(0.0)	2	(33.3)	1	(7.7)	2	(11.1)	5	(11.9)	3	(20.0)
請負・準委任契 約（再委託契約）	11	(11.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(7.7)	3	(16.7)	5	(11.9)	2	(13.3)
合計	99		5		6		13		18		42		15	

表 97. フリーランスの職業形態

職業形態	全体		業種 1 (建設業)		業種 2 (製造業)		業種 3 (運輸業)		業種 4 (情報通信業)		業種 5 (サービス業)		業種 6 (その他、複数)	
	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)
1. 個人事業主	70	(70.7)	5	(100.0)	4	(66.7)	8	(61.5)	16	(88.9)	29	(69.0)	8	(53.3)
2. 企業・組織か ら雇用、個人事 業主として副業	4	(4.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.6)	2	(4.8)	1	(6.7)
1.と 2.の両方あ り	24	(24.2)	0	(0.0)	1	(16.7)	5	(38.5)	1	(5.6)	11	(26.2)	6	(40.0)
わからない	1	(1.0)	0	(0.0)	1	(16.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
合計	99	(100.0)	5	(100.0)	6	(100.0)	13	(100.0)	18	(100.0)	42	(100.0)	15	(100.0)

表 98. 仕事を発注しているフリーランスとの関係

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
1. 特定のフリーランスに継続的に発注	61 (62.2)	3 (60.0)	3 (50.0)	7 (53.8)	12 (66.7)	27 (64.3)	10 (66.7)
2. 発注ごとに契約相手を選定	11 (11.2)	1 (20.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	2 (11.1)	6 (14.3)	1 (6.7)
1.と 2.の両方あり	23 (23.5)	1 (20.0)	2 (33.3)	6 (46.2)	3 (16.7)	7 (16.7)	4 (26.7)
無回答	3 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	2 (4.8)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 99. フリーランスの探し方 (主に該当するもの 1つ選択)

売上	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
1. エージェント会社と契約して斡旋をうけている	7 (7.1)	1 (8.3)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (9.5)	2 (13.3)
2. マッチングサイトを通じて直接契約	15 (15.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	2 (15.4)	3 (16.7)	5 (11.9)	4 (26.7)
3. フリーランス個人の Web サイトなどを通じて直接契約	4 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (11.1)	1 (2.4)	0 (0.0)
4. 取引先企業等からの紹介	12 (12.2)	2 (16.7)	0 (0.0)	2 (15.4)	2 (11.1)	4 (9.5)	2 (13.3)
5. 仕事を発注しているフリーランスからの紹介	18 (18.4)	1 (8.3)	1 (16.7)	0 (0.0)	4 (22.2)	12 (28.6)	0 (0.0)
6. その他	34 (34.7)	1 (45.8)	3 (50.0)	7 (53.8)	6 (33.3)	11 (26.2)	6 (40.0)
2.と 3.	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
2.と 5.	3 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.8)	1 (6.7)
5.と 6.	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
4.と 5.と 6.	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
無回答	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 100. 直近 1 年で仕事を発注しているフリーランスの人数

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
1~9 人	61 (62.2)	5 (100.0)	3 (50.0)	6 (46.2)	15 (83.3)	25 (59.5)	7 (46.7)
10~49 人	24 (24.2)	0 (0.0)	2 (33.3)	4 (30.8)	3 (16.7)	11 (26.2)	4 (26.7)
50 人以上	12 (12.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (23.1)	0 (0.0)	5 (11.1)	4 (26.7)
無回答	2 (2.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 101. フリーランスに発注している仕事の内容① (複数回答あり)

	全体	業種 1	業種 2	業種 3	業種 4	業種 5	業種 6
	数 (%)	(建設業) 数 (%)	(製造業) 数 (%)	(運輸業) 数 (%)	(情報通信業) 数 (%)	(サービス業) 数 (%)	(その他、複数) 数 (%)
エンジニア・技術開発系	34 (34.7)	1 (20.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	15 (83.3)	10 (23.8)	7 (46.7)
クリエイティブ・Web・フォト系	39 (39.8)	1 (20.0)	5 (83.3)	1 (7.7)	9 (50.0)	18 (42.9)	6 (40.0)
コンサルティング系	17 (17.3)	1 (20.0)	2 (33.3)	1 (7.7)	1 (5.6)	7 (16.7)	5 (33.3)
企画系(マーケティング・広報)	17 (17.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (19.0)	8 (53.3)
事務・バックオフィス系	7 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	3 (7.1)	2 (13.3)
営業・販売・小売系	9 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (11.1)	4 (9.5)	2 (13.3)
士業系	3 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.1)	0 (0.0)
金融保険系	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
教育系	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	1 (6.7)
運輸・配送系(トラック、バン等の自動車使用)	13 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (76.9)	0 (0.0)	1 (2.4)	2 (13.3)
運輸・配送系(自転車、バイク、スクーター使用)	5 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (30.8)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
タクシー・ハイヤー乗務	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
バスの運転業務	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
製造・加工・修理工場での作業	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
廃棄物処理・回収	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
通訳翻訳系	4 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.1)	1 (6.7)
出版・メディア系	5 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	2 (4.8)	2 (13.3)
映像制作系	8 (8.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (14.3)	2 (13.3)
美容ファッション系	3 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.1)	0 (0.0)
人材系	3 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.8)	1 (6.7)
ライフサポート系(インテリアコーディネーター・ハウスキーパー)	1 (1.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
スポーツ・健康系	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
医療福祉系	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食系	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
芸術系	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	11 (11.2)	1 (20.0)	1 (16.7)	1 (7.7)	0 (0.0)	8 (19.0)	0 (0.0)
合計	99	5	6	13	18	42	15

表 102. フリーランスに発注する仕事の内容②（複数回答あり）

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
単純な役務の提供	25 (25.3)	0 (0.0)	2 (33.3)	10 (76.9)	1 (5.6)	7 (16.7)	5 (33.3)
専門技能が必要な業務	53 (53.5)	3 (60.0)	1 (16.7)	1 (7.7)	16 (88.9)	25 (59.5)	7 (46.7)
専門的な知識やノウハウが必要な業務	35 (35.4)	1 (20.0)	3 (50.0)	3 (23.1)	3 (16.7)	19 (45.2)	6 (40.0)
その他	6 (6.1)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	3 (7.1)	1 (6.7)
合計	99	5	6	13	18	42	15

表 103. フリーランスに発注する仕事の就業・業務（複数回答あり）

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
〇時～〇時までなど、就業時間を指定しているもの	23 (23.2)	0 (0.0)	1 (16.7)	5 (38.5)	5 (27.8)	11 (26.2)	1 (6.7)
就業場所を指定しているもの	29 (29.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	4 (30.8)	6 (33.3)	14 (33.3)	4 (26.7)
業務に使用する道具、設備、材料などを指定又は貸与・提供しているもの	32 (32.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	6 (46.2)	8 (44.4)	12 (28.6)	5 (33.3)
該当するものはない	52 (52.5)	5 (100.0)	4 (66.7)	3 (23.1)	8 (44.4)	25 (59.5)	7 (46.7)
合計	99	5	6	13	18	42	15

表 104. フリーランスに仕事を発注する際の納期の決め方

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
1. 業務の内容ごとに要する時間を計算し割り出している	26 (26.3)	1 (20.0)	0 (0.0)	4 (30.8)	2 (11.1)	14 (33.3)	5 (33.3)
2. 発注者側の都合	17 (17.2)	1 (20.0)	0 (0.0)	4 (30.8)	5 (27.8)	7 (16.7)	0 (0.0)
3. フリーランス側と相談し決めている	49 (49.5)	3 (60.0)	6 (100.0)	5 (38.5)	10 (55.6)	16 (38.1)	9 (60.0)
4. その他	5 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (11.9)	0 (0.0)
上記 2. と 3.	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
上記 1. と 2. と 3.	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 105. フリーランスの長時間労働に配慮した納期

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
無理な納期とならないよう配慮 特に配慮していない	87 (87.9)	5 (100.0)	4 (66.7)	11 (84.6)	15 (83.3)	38 (90.5)	14 (93.3)
その他	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 106. 夜間に行う仕事の発注

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
はい	6 (6.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	2 (4.8)	2 (13.3)
いいえ	90 (90.9)	5 (100.0)	6 (100.0)	10 (76.9)	17 (94.4)	39 (92.9)	13 (86.7)
無回答	3 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (5.6)	1 (2.4)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 107. 仕事を発注しているフリーランスへの支援（複数回答あり）

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
健康保険に関する案内・紹介（生命保険・傷害保険とは異なる）	4 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	1 (2.4)	1 (6.7)
定期健康診断の実施	3 (3.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
特殊健康診断の実施	1 (1.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
がん検診の実施	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
人間ドックの実施	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
ストレスチェックの実施	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
健康診断を受ける病院・健診機関の紹介	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
健康診断にかかる費用のサポート	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
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 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介	3 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.1)	0 (0.0)
病気の診断や治療のための費用のサポート	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
新型コロナワクチン接種	7 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (5.6)	2 (4.8)	2 (13.3)
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）	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
メンタルヘルスに関するサポート	5 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	1 (2.4)	2 (13.3)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
上記支援をしたことはない	75 (75.8)	3 (60.0)	5 (83.3)	9 (69.2)	14 (77.8)	34 (81.0)	10 (66.7)
合計	99	5	6	13	18	42	15

表 108. 仕事を発注しているフリーランスが加入している健康保険の把握

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
全て把握	13 (13.1)	2 (40.0)	0 (0.0)	3 (23.1)	1 (5.6)	4 (9.5)	3 (20.0)
一部把握	28 (28.3)	1 (20.0)	2 (33.3)	3 (23.1)	4 (22.2)	15 (35.7)	3 (20.0)
把握していない	57 (57.6)	2 (40.0)	4 (66.7)	6 (46.2)	13 (72.2)	23 (54.8)	9 (60.0)
無回答	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 109. 仕事を発注しているフリーランスの定期的健康診断受診と健康管理の把握の有無

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
全て把握	4 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	2 (13.3)
一部把握	26 (26.3)	2 (40.0)	1 (16.7)	4 (30.8)	3 (16.7)	12 (28.6)	4 (26.7)
把握していない	68 (68.7)	3 (60.0)	5 (83.3)	7 (53.8)	15 (83.3)	29 (69.0)	9 (60.0)
無回答	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 110. 事業所の産業医や産業保健職はフリーランスも対象としているか

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
はい	6 (6.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (5.6)	2 (4.8)	1 (6.7)
いいえ	86 (86.9)	4 (80.0)	6 (100.0)	9 (69.2)	15 (83.3)	38 (90.5)	14 (93.3)
無回答	7 (7.1)	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	2 (11.1)	2 (4.8)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 111. 事業所の EAP (メンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラム) のフリーランス対象の有無

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
はい	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
いいえ	25 (25.3)	2 (40.0)	3 (50.0)	6 (46.2)	1 (5.6)	9 (21.4)	4 (26.7)
EAP の利用 なし	70 (70.7)	3 (60.0)	3 (50.0)	5 (38.5)	16 (88.9)	32 (76.2)	11 (73.3)
無回答	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 112. 仕事を発注しているフリーランスからの相談窓口設置の有無

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
相談窓口設置	29 (29.3)	1 (20.0)	0 (0.0)	6 (46.2)	6 (33.3)	10 (23.8)	6 (40.0)
設置していない	68 (68.7)	4 (80.0)	6 (100.0)	6 (46.2)	12 (66.7)	31 (73.8)	9 (60.0)
無回答	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 113. 窓口があると回答した 29 例の相談内容 (複数回答あり)

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
仕事の質の問題	12 (41.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	4 (66.7)	6 (60.0)	1 (16.7)
仕事の量の問題	20 (69.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	4 (66.7)	4 (66.7)	7 (70.0)	4 (66.7)
仕事への適性の問題	8 (27.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	5 (50.0)	0 (0.0)
仕事上の人間関係の問題	18 (62.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (50.0)	5 (83.3)	8 (80.0)	2 (33.3)
収入の問題	19 (65.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (50.0)	3 (50.0)	9 (90.0)	4 (66.7)
契約の問題	13 (44.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	4 (66.7)	5 (50.0)	3 (50.0)
仕事の安定性の問題	10 (34.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	5 (50.0)	1 (16.7)
仕事の将来性の問題	5 (17.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	2 (20.0)	1 (16.7)
老後の問題	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
事故や災害の問題	4 (13.8)	1 (100.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	29	1	0	6	6	10	6

表 114. 仕事を発注しているフリーランスのストレスチェックの把握

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
ストレスチェックを受けていることを把握	7 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (5.6)	2 (4.8)	2 (13.3)
ストレスチェックを受けていないことを把握	12 (12.1)	0 (0.0)	2 (33.3)	2 (15.4)	2 (11.1)	5 (11.9)	1 (6.7)
把握していない	79 (79.8)	5 (100.0)	4 (66.7)	8 (61.5)	15 (83.3)	35 (83.3)	12 (80.0)
無回答	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 115. 仕事を発注しているフリーランスの就業時間の把握

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
把握している	55 (55.6)	0 (0.0)	1 (16.7)	10 (76.9)	11 (61.1)	25 (59.5)	8 (53.3)
把握していない	42 (42.4)	5 (100.0)	4 (66.7)	3 (23.1)	6 (33.3)	17 (40.5)	7 (46.7)
無回答	2 (2.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 116. 上限を超えた休日・時間外労働に対する面接指導等の把握 (複数回答あり)

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
医師の面接指導を受けたことを把握	6 (6.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	2 (4.8)	2 (13.3)
保健師等の保健指導を受けたことを把握	2 (2.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
疲労蓄積に対する面接指導や相談窓口等の案内把握していない	4 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (5.6)	1 (2.4)	1 (6.7)
合計	99	5	6	13	18	42	15

表 117. フリーランスにかける 1 年間の安全衛生対策費用は売り上げの何%までなら適切と思うか

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
0.1%未満	30 (30.3)	1 (20.0)	1 (16.7)	5 (38.5)	5 (27.8)	16 (38.1)	2 (13.3)
0.1~0.5%未満	14 (14.1)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (7.7)	3 (16.7)	4 (9.5)	4 (26.7)
0.5~1%未満	13 (13.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	2 (11.1)	8 (19.0)	1 (6.7)
1~2%未満	23 (23.2)	2 (40.0)	2 (33.3)	3 (23.1)	4 (22.2)	6 (14.3)	6 (40.0)
2~5%未満	9 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (11.1)	5 (11.9)	1 (6.7)
5%以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	10 (10.1)	2 (40.0)	1 (16.7)	1 (7.7)	2 (11.1)	3 (7.1)	1 (6.7)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 118. 仕事を発注している全フリーランスの1人当たりいくらまで適切と思うか

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
5000 円未満	33 (33.2)	1 (20.0)	3 (50.0)	6 (46.2)	4 (22.2)	14 (33.3)	5 (33.3)
5000～							
1 万円未満	30 (30.3)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (38.5)	4 (22.2)	18 (42.9)	2 (13.3)
1 万円～							
2 万円未満	16 (16.2)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	6 (33.3)	5 (11.9)	4 (6.7)
2 万円～							
5 万円未満	10 (10.1)	1 (20.0)	1 (16.7)	2 (15.4)	1 (5.6)	3 (7.1)	2 (13.3)
5 万円以上	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	1 (6.7)
無回答	8 (8.1)	2 (40.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	2 (11.1)	1 (2.4)	1 (6.7)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 119. 仕事を発注しているフリーランスへの安全衛生教育

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
全ての人にして いる	23 (23.2)	1 (20.0)	1 (16.7)	6 (46.2)	0 (0.0)	12 (28.6)	3 (20.0)
一部の人にして いる	19 (19.2)	1 (20.0)	0 (0.0)	4 (30.8)	4 (22.2)	6 (14.3)	4 (26.7)
全くしていない	55 (55.6)	3 (60.0)	5 (83.3)	3 (23.1)	13 (72.2)	23 (54.8)	8 (53.3)
無回答	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (2.4)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 120. 仕事を発注しているフリーランスの長時間労働による健康障害やメンタルヘルス不調

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
ある	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (2.4)	0 (0.0)
なし	71 (71.7)	2 (40.0)	4 (66.7)	10 (76.9)	13 (72.2)	32 (76.2)	10 (66.7)
把握していない	25 (25.3)	3 (60.0)	2 (33.3)	3 (23.1)	3 (16.7)	9 (21.4)	5 (33.3)
無回答	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 121. 仕事を発注しているフリーランスの仕事の災害の可能性

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
ある	8 (8.1)	2 (40.0)	0 (0.0)	3 (23.1)	0 (0.0)	1 (2.4)	2 (13.3)
少しある	10 (10.1)	0 (0.0)	1 (16.7)	4 (30.8)	0 (0.0)	3 (7.1)	2 (13.3)
あまりない	28 (28.3)	0 (0.0)	3 (50.0)	4 (30.8)	2 (11.1)	14 (33.3)	5 (33.3)
全くない	50 (50.5)	3 (60.0)	2 (33.3)	1 (7.7)	14 (77.8)	24 (57.1)	6 (40.0)
無回答	3 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 122. 仕事を発注しているフリーランスの仕事に伴う健康障害や災害についての相談の有無

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
はい	8 (8.1)	1 (20.0)	0 (0.0)	3 (23.1)	1 (5.6)	2 (4.8)	1 (6.7)
いいえ	90 (90.9)	4 (80.0)	6 (100.0)	10 (76.9)	16 (88.9)	40 (95.2)	14 (93.3)
無回答	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 123. 仕事を発注しているフリーランスの労働災害の把握

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
全て把握	14 (14.1)	1 (20.0)	1 (16.7)	4 (30.8)	1 (5.6)	5 (11.9)	2 (13.3)
報告があった場合のみ把握	37 (37.4)	1 (20.0)	1 (16.7)	7 (53.8)	9 (50.0)	16 (38.1)	3 (20.0)
把握していない	47 (47.5)	3 (60.0)	4 (66.7)	2 (15.4)	7 (38.9)	21 (50.0)	10 (66.7)
無回答	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 124. 仕事を発注しているフリーランスの、過去1年間の仕事に伴う災害につながるような「ひやり」、「はっと」経験の報告（複数回答あり）

	全体	業種 1	業種 2	業種 3	業種 4	業種 5	業種 6
	数 (%)	(建設業) 数 (%)	(製造業) 数 (%)	(運輸業) 数 (%)	(情報通信業) 数 (%)	(サービス業) 数 (%)	(その他、複数) 数 (%)
物自体の欠陥(故障の未処理、整備不良等)	3 (3.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
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 (3.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.8)	0 (0.0)
物の置き方、作業場所の欠陥	3 (3.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
保護具、服装等の不備(保護具の使用を指定していない等)	2 (2.0)	1 (20.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
作業環境の欠陥(換気の欠陥、照明設備の欠陥、高温・低温等)	2 (2.0)	1 (20.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
第三者(物)による不安全な状態	3 (3.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.8)	0 (0.0)
自然的不安定な状態(気象、自然の危険等)	5 (5.1)	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	2 (4.8)	0 (0.0)
作業方法の不適(不適切な工具、機械装置の使用、手順の誤り等)	4 (4.0)	1 (20.0)	1 (16.7)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
犬、ハチなど動物・昆虫による脅威	3 (3.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
運転や運搬に伴う危険(自動車、バイク、自転車など)	15 (15.2)	1 (20.0)	0 (0.0)	8 (61.5)	0 (0.0)	3 (7.1)	3 (20.0)
その他	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)
ヒヤリ・ハット体験はなかった	23 (23.2)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	4 (22.2)	14 (33.3)	3 (20.0)
報告はなかった	61 (61.6)	3 (60.0)	5 (83.3)	4 (30.8)	15 (83.3)	26 (61.9)	8 (53.3)
合計	99	5	6	13	18	42	15

表 125. 発注した仕事に伴う災害の体験（複数回答あり）

	全体	業種 1	業種 2	業種 3	業種 4	業種 5	業種 6
	数 (%)	(建設業) 数 (%)	(製造業) 数 (%)	(運輸業) 数 (%)	(情報通信業) 数 (%)	(サービス業) 数 (%)	(その他、複数) 数 (%)
墜落・転落	2 (2.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
転倒	5 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	1 (2.4)	2 (13.3)
激突	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
落下	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
崩壊・倒壊	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
激突された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
はさまれた・巻き込まれた	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
おぼれた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
高温・低温物との接触	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
有害物との接触	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
感電	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
爆発	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
破裂	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
火災	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
交通事故（道路）	10 (10.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (46.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (26.7)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
発注した仕事に伴う災害はない	70 (70.7)	6 (60.0)	4 (66.7)	5 (38.5)	14 (77.8)	37 (88.1)	7 (46.7)
把握していない	15 (15.2)	1 (20.0)	1 (16.7)	2 (15.4)	4 (22.2)	4 (9.5)	3 (20.0)
合計	99	5	6	13	18	42	15

表 126. 仕事に伴う災害に遭った際の治療費の負担についての取り決めの有無

	全体	業種 1	業種 2	業種 3	業種 4	業種 5	業種 6
	数 (%)	(建設業) 数 (%)	(製造業) 数 (%)	(運輸業) 数 (%)	(情報通信業) 数 (%)	(サービス業) 数 (%)	(その他、複数) 数 (%)
はい	16 (16.3)	1 (20.0)	1 (16.7)	5 (38.5)	1 (5.6)	5 (11.9)	3 (20.0)
いいえ	81 (81.8)	3 (60.0)	5 (83.3)	8 (61.5)	17 (94.4)	36 (85.7)	12 (80.0)
無回答	2 (2.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 127. フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度」の認知

	全体	業種 1	業種 2	業種 3	業種 4	業種 5	業種 6
	数 (%)	(建設業) 数 (%)	(製造業) 数 (%)	(運輸業) 数 (%)	(情報通信業) 数 (%)	(サービス業) 数 (%)	(その他、複数) 数 (%)
知っている	22 (22.4)	3 (60.0)	1 (16.7)	5 (38.5)	2 (11.1)	7 (16.7)	4 (26.7)
知らない	77 (77.8)	2 (40.0)	5 (83.3)	8 (61.5)	16 (88.9)	36 (83.3)	11 (73.3)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 128. 仕事を発注しているフリーランス向け研修制度の有無

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
あり	31 (31.6)	1 (20.0)	1 (16.7)	9 (69.2)	1 (5.6)	12 (28.6)	7 (46.7)
なし	68 (68.7)	4 (80.0)	5 (83.3)	4 (30.8)	17 (94.4)	30 (71.4)	8 (53.3)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 129. 令和 3 年「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

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
知っている	4 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (5.6)	2 (4.8)	0 (0.0)
知っているが、 読んだことはない	25 (25.3)	1 (20.0)	1 (16.7)	5 (38.5)	1 (5.6)	13 (31.0)	4 (26.7)
知らない	70 (70.7)	4 (80.0)	5 (83.3)	7 (53.8)	16 (88.9)	27 (64.3)	11 (73.3)
合計	99 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	13 (100.0)	18 (100.0)	42 (100.0)	15 (100.0)

表 130. 平成 30 年厚生労働省「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

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
よく知っている	2 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (3.2)	0 (0.0)
少し知っている	11 (14.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	6 (19.4)	3 (23.1)
あまり知らない	24 (31.6)	1 (33.3)	2 (50.0)	2 (28.6)	3 (16.7)	11 (35.5)	5 (38.5)
全く知らない	39 (51.3)	2 (66.7)	2 (50.0)	5 (71.4)	12 (66.7)	13 (41.9)	5 (38.5)
合計	76 (100.0)	3 (100.0)	4 (100.0)	7 (100.0)	18 (100.0)	31 (100.0)	13 (100.0)

表 131. 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」の認知

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
よく知っている	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	0 (0.0)
少し知っている	5 (6.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	3 (9.7)	1 (7.7)
あまり知らない	21 (27.6)	1 (33.3)	1 (25.0)	2 (28.6)	2 (11.1)	11 (35.5)	4 (30.8)
全く知らない	49 (64.5)	2 (66.7)	3 (75.0)	5 (71.4)	15 (83.3)	16 (51.6)	8 (61.5)
合計	76 (100.0)	3 (100.0)	4 (100.0)	7 (100.0)	18 (100.0)	31 (100.0)	13 (100.0)

表 132. 令和元年労働基準局発表「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」の認知

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
よく知っている	2 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	1 (7.7)
少し知っている	7 (9.2)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	3 (9.7)	1 (7.7)
あまり知らない	19 (25.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	2 (28.6)	3 (16.7)	10 (32.2)	3 (23.1)
全く知らない	48 (63.2)	2 (66.7)	3 (75.0)	5 (71.4)	13 (72.2)	17 (54.8)	8 (61.5)
合計	76 (100.0)	3 (100.0)	4 (100.0)	7 (100.0)	18 (100.0)	31 (100.0)	13 (100.0)

表 133. 「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」に基づく情報提供の有無

	全体	業種 1 (建設業)	業種 2 (製造業)	業種 3 (運輸業)	業種 4 (情報通信業)	業種 5 (サービス業)	業種 6 (その他、複数)
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
はい	3 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (3.2)	1 (7.7)
いいえ	41 (54.7)	1 (50.0)	3 (75.0)	3 (42.9)	9 (50.0)	17 (54.8)	8 (61.5)
わからない	31 (41.3)	1 (50.0)	1 (25.0)	4 (57.1)	8 (44.4)	13 (41.9)	4 (30.8)
合計	75 (100.0)	2 (100.0)	4 (100.0)	7 (100.0)	18 (100.0)	31 (100.0)	13 (100.0)

注) 無回答 1 例を除く

表 134. フリーランスに発注している仕事に、以下の車両の運転・操縦を伴うものはあるか

車両の種類	数 (%)
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)	1 (4.8)
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)	0 (0.0)
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)	2 (9.5)
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)	15 (71.4)
5. 大型自動二輪車 (排気量 400cc 超)	0 (0.0)
6. 普通自動二輪車 (排気量 50cc 超 400cc 以下)	1 (4.8)
7. 大型特殊自動車	0 (0.0)
8. 小型特殊自動車	0 (0.0)
9. 原動機付自転車 (排気量 50cc 以下)	1 (4.8)
6.と 9.	1 (4.8)

表 135. 主にどのような仕事内容か

車両の種類	数 (%)
軽貨物・軽車両配送	9 (42.9)
小型～大型トラックによる運搬・配送	3 (14.3)
トレーラー (牽引) ドライバー	0 (0.0)
ダンプドライバー	0 (0.0)
寝台・霊柩車ドライバー	0 (0.0)
引越しドライバー兼スタッフ	0 (0.0)
タイヤチェンジャーカー作業兼乗務員	0 (0.0)
郵便車ドライバー	0 (0.0)
廃棄物収集運搬作業	0 (0.0)
キャリアカー (車両運搬車) ドライバー	0 (0.0)
バイク便・デリバリースタッフ	2 (9.5)
営業	0 (0.0)
仕事先・取引先	3 (14.3)
リース会社	0 (0.0)
その他	6 (28.6)

(分母は回答のあった 21 例)

その他の記載内容: 回送、販売、ポスティング、運転代行

表 136. 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
	%	%	%	%
男 (404=100%)	82.2	5.7	6.2	5.9
女 (30=100%)	76.7	13.3	0.0	10.0
合計 (434=100%)	81.8	6.2	5.8	6.2

表 137. 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
	%	%	%	%	%	%	%
男 (404=100%)	40.8	28.5	19.6	5.7	2.2	2.2	1.0
女 (30=100%)	46.7	20.0	16.7	10.0	0.0	3.3	3.3
合計 (434=100%)	41.2	27.9	19.4	6.0	2.1	2.3	1.2

表 138. 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)
	%	%	%
男 (404=100%)	31.4	47.8	20.8
女 (30=100%)	36.7	46.7	16.7
合計 (434=100%)	31.8	47.7	20.5

表 139. 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
	%	%
男 (312=100%)	49.4	50.6
女 (25=100%)	56.0	44.0
合計 (337=100%)	49.9	50.1

団体構成員のフリーランスとして働く人から、仕事上の不安、悩み、ストレスについて相談する窓口はあるか

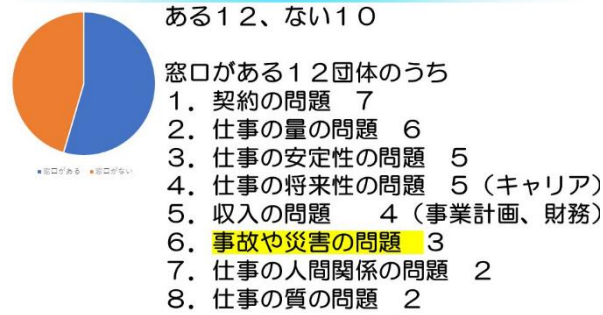


図 1. 団体構成員向けの相談窓口の有無

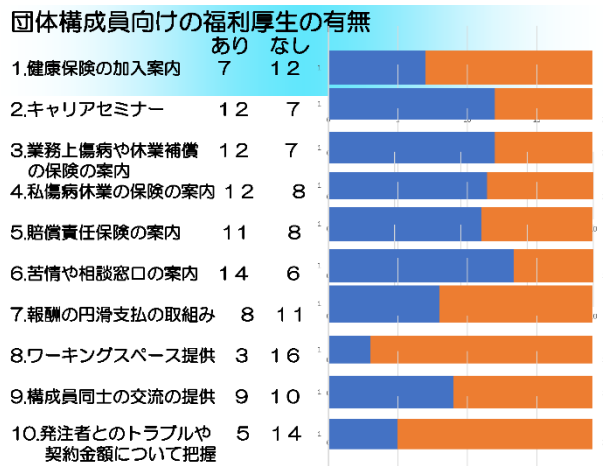


図 2. 団体構成員向けの福利厚生の有無



図 3. 団体構成員向けの健康管理サービスの有無

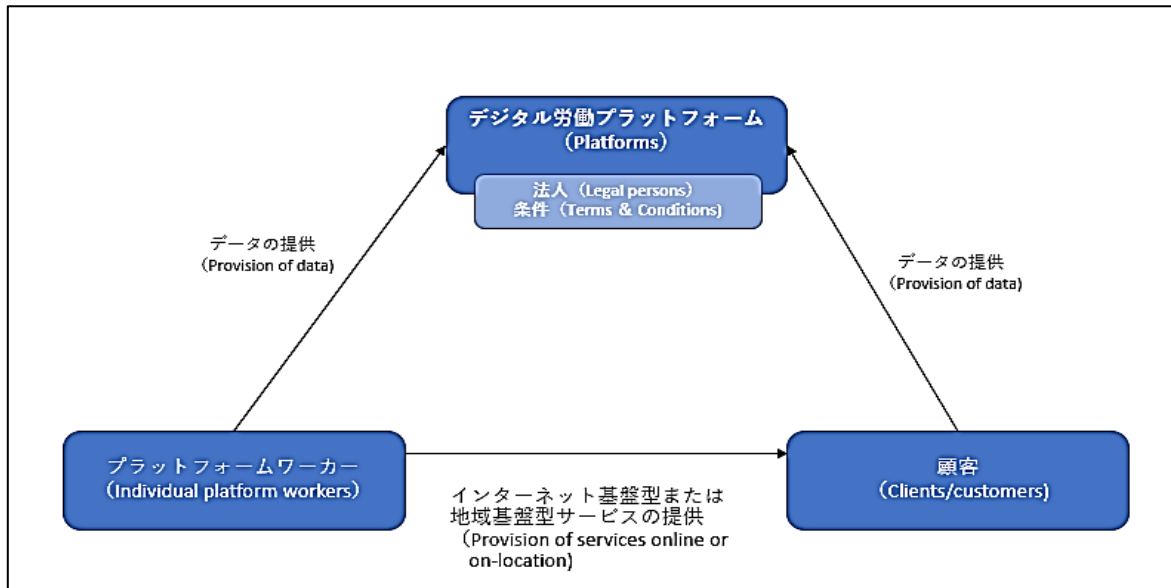


図 4. プラットフォームワークの基本概念（出所：欧州議会報告書（2021）14 頁の図を基に作成）

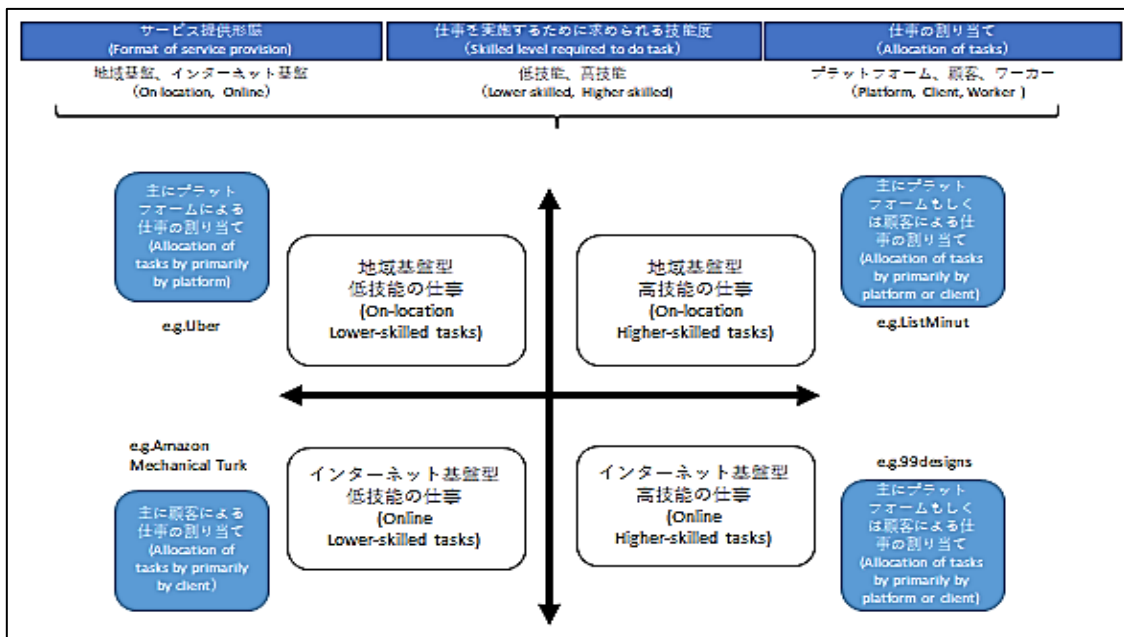


図 5. プラットフォームワークの 4 つの類型（出所：欧州議会報告書（2021）15 頁の図を基に作成）

表 140. プラットフォームワークをめぐる課題やリスク
 (出所：欧州議会報告書 (2021) 50 頁の表を基に作成)

プラットフォームワークにおける課題とリスク Challenges and risks of precariousness in platform work	プラットフォームワークの類型 Type of platform worker			
	低技能・地域基盤型 Low-skilled on location	高技能・地域基盤型 High-skilled on location	低技能・インターネット基盤型 Low-skilled online	高技能・インターネット基盤型 High skilled online
不明瞭な雇用状況 Unclear employment status	高	中～高	高	中～高
一方的な条件の強制及び契約書の不在や不明確さ (条件およびその変更に関する書面による適切な情報提供、説明を受ける権利、差別的紛争解決および賠償を含む法的救済、契約の中断および終了、アルゴリズムによる管理および自動意思決定) Unilateral enforcement of terms and conditions and absent or unclear written contracts Timely provision of written information on terms and conditions and on their changes; right to explanation; legal redress, including in for mal dispute settlement and mediation; contract interruption and termination ; algorithmic management and automated decision making	高	中～高	高	中～高
不安定さのリスク Risks of precariousness				
(i) 収入 Income 賞金 (按用者又は労働者) 一稼ぎ又は収入 (自営業者)	高	中	高	中
(ii) 労働条件 Working Conditions				
労働時間、労働強度、迅速性に対するプレッシャー Working time, work intensity, speed pressure	高	中～高	高	中～高
研修・キャリア開発 Training and career development	高	中～高	高	中～高
(iii) 健康と安全 Health and safety 情報、保護具、設備、リスクアセスメント、トレーニング、執行	高	中	中～高	中
(iv) 社会的保護 Social Protection				
職業上の事故や病気 Work accidents and professional diseases	高	中～高	中～高	中
短期間のリスク Short term risks 病気や失業した場合の所得代替	高	中～高	高	中～高
長期間のリスク Long term risks 障害や老齢、要介護状態となった場合の所得代替	高	中	高	中
家族及び児童給付 Family and child benefits	中～高	中	高	中
最低収入保障 Minimum income scheme	高	中	高	中
ワークライフバランス Work-life balance	低～高	低	中	低～中
(v) 集団的権利 Representation/collective rights	中～高	中	高	中～高

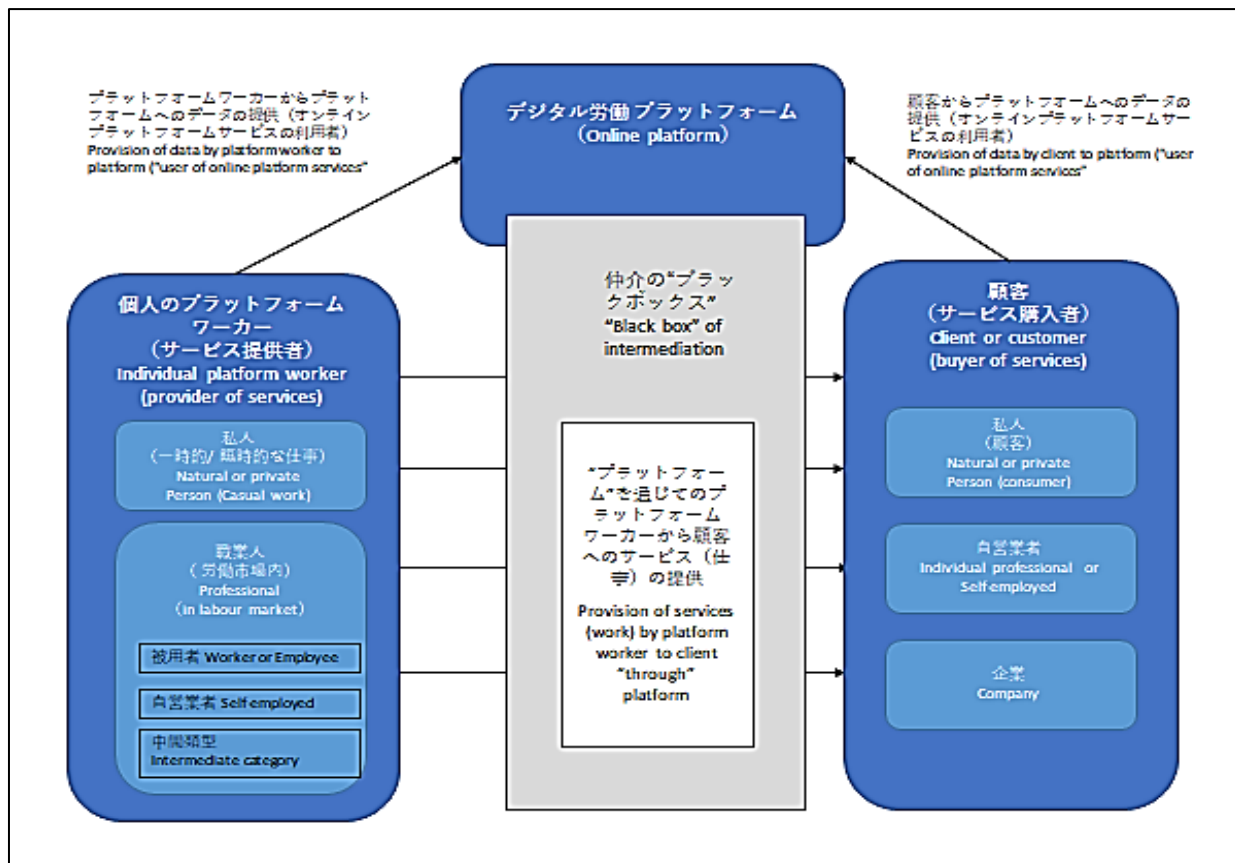


図 6. プラットフォームワークの基本構造 (出所: 欧州議会報告書 (2021) 16 頁の図を基に作成)

表 141. EU 指令案の目次（出所：EU 指令案を基に作成）

Chapter 1 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 142. 用語の定義（出所：EU 指令案を基に作成）

用語	
① デジタル労働プラットフォーム (digital labour platform)	次の3つの要件をすべて満たす自然人または法人。 (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提供されていること (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 (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
② プラットフォームワーク (platform work)	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、個人とサービス受給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
③ プラットフォームワーク従事者 (person performing platform work)	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にかかわらず、プラットフォームワークを提供する個人
④ プラットフォーム労働者 (platform worker)	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

(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

企業向け調査票

記入日 令和 年 月

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. 貴社の属する業種は次のうち、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. 金融・保険業 |
| 2. 鉱業 | 6. 運輸 | 10. 不動産業 |
| 3. 建設業 | 7. 情報通信業 | 11. サービス業 |
| 4. 製造業 | 8. 商業 | 12. その他 |

問 3. 貴社の経営形態を教えてください。(該当する番号に○をして下さい。)

- | | | |
|---------|--------------|----------------|
| 1. 株式会社 | 3. 合名会社 | 5. 個人経営 (個人事業) |
| 2. 有限会社 | 4. 合資会社・合同会社 | |

問 4. 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

問 5. 貴社の 2021 年度の売り上げはどれくらいでしたか。該当する番号に○をして下さい。

- | | | |
|-----------------|-----------------------|--------------------|
| 1. 500 万円未満 | 4. 2000～3999 万円 | 7. 2 億～4 億 9999 万円 |
| 2. 500～999 万円 | 5. 4000～7999 万円 | 8. 5 億円以上 |
| 3. 1000～1999 万円 | 6. 8000 万～1 億 9999 万円 | |

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 6. 貴事業所(営業所・支社)は過去 1 年間に、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 7 以降の質問にお答えください。発注していない場合は次ページ以降のご回答は不要です。

問7. 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8. 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. 専ら個人事業主
2. 特定企業・組織から雇用されていて、なおかつ個人事業主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9. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスとの関係は、以下のいずれが該当しますか。

1. 特定のフリーランスに継続的に仕事を発注している。
2. 決まったフリーランスと契約していることはなく、発注ごとに、契約相手を選定している。
3. 上記1及び2の両方ともある。

問10. 仕事を発注するフリーランスはどのように探していますか（主に該当するもの以下のいずれかから1つ選択）。

1. エージェント会社と契約してフリーランスの斡旋をうけている
2. マッチングサイトを通じてフリーランスと直接契約している
3. フリーランス個人のWebサイトなどを通じて直接契約している
4. 取引先企業等からの紹介
5. 仕事を発注しているフリーランスからの紹介
6. その他

問11. 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. 1～9人
2. 10～49人
3. 50人以上

問 12. 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. 士業系 | 20. 人材系 |
| 8. 金融保険系 | 21. ライフサポート系(インテリア
コーディネーター・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() |

問 13. 貴事業所がフリーランスに発注する仕事は、どのような内容の仕事が多いですか。
(複数選択可)

1. 単純な役務の提供(販売、接客、作業、配送等)
2. 専門技能が必要な業務(建設、製造、システム、デザイン、設計、芸能等)
3. 専門的な知識やノウハウが必要な業務(企画、広報、コンサルティング等)
4. その他()

問 14. 貴事業所がフリーランスに発注する仕事のうち、以下に該当するものはありますか。
(複数選択可)

1. ○時～○時までなど、就業時間を指定しているもの
2. 就業場所を指定しているもの
3. 業務に使用する道具、設備、材料などを指定又は貸与・提供しているもの
4. 該当するものはない

問 15. フリーランスに仕事を発注する際に、納期はどのように決めていますか。

1. 業務の内容ごとに要する時間等を計算して割り出している
2. 発注者側の都合で決めている
3. フリーランス側と相談しながら決めている
4. その他()

問 16. 貴事業所は、納期を決めるに当たり、フリーランスが長時間労働になるような無理な納期と
ならないよう、配慮していますか。

1. フリーランスの業務の状況も踏まえて無理な納期としないよう配慮している
2. 特に配慮していない
3. その他 ()

問 17. 貴事業所は主に夜間(22:00～翌 5:00)に行う仕事をフリーランスの方に発注していますか。

1. はい
2. いいえ

問 18. 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 19. 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 25. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの就業時間は把握されていますか。

1. 把握している
2. 把握していない

問 26. 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は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、疲労蓄積ありと思われる場合は面接指導や相談窓口等の案内を行っている。
4. 把握していない

貴社が仕事を発注しているフリーランスの方の安全衛生対策（「労働者であれば事業者による義務となる」健康診断、ストレスチェックなど）に、1年間にかかる費用についてお尋ねします。

問 27-1. 売り上げの何%までなら適切だと思いますか。（ひとつだけ選んでください）

- | | |
|---------------|-----------|
| 1. 0.1%未満 | 4. 1~2%未満 |
| 2. 0.1~0.5%未満 | 5. 2~5%未満 |
| 3. 0.5~1%未満 | 6. 5%以上 |

問 27-2. 仕事を発注しているフリーランスの方1人当たりならいくらまでなら適切だと思いますか。病気の方のみでなく健康な方も含めた全フリーランスの方についてです。（ひとつだけ選んでください）

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 5,000円未満 | 4. 2万円~5万円未満 |
| 2. 5000~1万円未満 | 5. 5万円以上 |
| 3. 1万円~2万円未満 | |

問 28. 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。

- 例
- ・当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。
 - ・整理、整頓及び清潔の保持に関すること。
 - ・事故時等における応急措置及び退避に関すること。
 - ・その他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。

1. 全ての人にしている 2. 一部の人にしている 3. 全くしていない

問 29. 貴事業所が発注しているフリーランスの方が、長時間労働により健康障害になったり、メンタルヘルス不調になったことがありますか。

1. ある 2. ない 3. 把握していない

問 30. 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 31. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランス(個人事業主)の方から、仕事に伴う健康障害や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 32. 貴事業所が仕事を発注しているフリーランスの労働災害は把握していますか。

1. 全て把握している
2. フリーランスから報告があった場合のみ把握している
3. 特に把握していない

問 37. 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 38. 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

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 39～42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 43～49にお答えください。

該当しない場合は問 50 に進んで下さい。

問 39. 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 40. 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」<https://homeworkers.mhlw.go.jp/>）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 41. 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 42. 上記ガイドライン(問 41)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

問 43～49 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。該当しない場合は問 50 に進んで下さい。

問 43. 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 43 で1～9に○があれば問 44 にお答えください。

問 44. 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 45. 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 46. 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 47. 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 48. 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 49. 以下のような経験はありますか。

1. 病気のような特別な理由がないかぎり仕事を断らないよう依頼している
2. 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を指示、管理している
3. 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依頼することがある

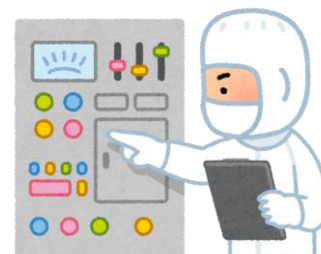
問 50. フリーランスの労働安全衛生の施策に向けて、ご不明な点、御意見・御提言がございましたら、御記載下さい。

以上で質問は終了です。本調査へのご協力に感謝申し上げます。

フリーランスの支援事例集



- 健康、職場環境
- 取引・契約
- 育児・介護
- 労災防止・発生後
- 交通事故予防・発生後
- その他の支援



についての良い経験、良くない経験の事例



この事例集は、令和3～4年度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（21JA1006）」により作成した。事例収集はインターネット調査（2023年1月16～17日）に拠った。

健康に関する支援 (良い経験)

妊娠初期に悪阻で体調が良くない日が続いた時、スケジュールをすぐ調整してもらえた。体調が回復するまで待ってもらえてありがたかった。

女性/30代前半/大卒/占い師

からだの調子が良くない時に、レギュラーの仕事を断らなくてはならなかったが、快く受け入れてくれて代わりの人を立ててくれた。私が回復したのちは、もとに仕事を変わず任せてくれたことはとても感謝している。

女性/50代後半/大卒/出版・メディア系

コロナが広まり始めた頃、ワクチン接種がいつになるかと不安な中で、登録していた団体がいち早くフリーランス向けの職域接種を実施してくれた。コロナ感染が不安な時期だったので少し安心できた。

男性/30代前半/修士卒/通訳翻訳系

市から1日で終わる健康診断の通知があり、負担額も少なかった。ありがたかった。

男性/30代前半/専門学校卒/営業・販売・小売系

市の支援で毎年健康診断を受けており、婦人科系のがんや大腸がんの検査も受けられるので助かっている。

女性/40代前半/大卒/クリエイティブ・Web・フォト系

2021年5月に癌が見つかった。6月に入院し、手術を受けたが、手術前の検査等のために勤務中に時間を融通してもらえた。また、手術後に治療を受けていたが、仕事復帰後の最初の2カ月は、半分の仕事量で、在宅勤務と出社の併用にしてもらった。仕事復帰時に、フルタイムではなく半分の時間から始められて、少しずつ体をならしていくことができた。免疫力も下がっていたが、在宅勤務やサテライトオフィスを利用して、仕事をする事が出来、コロナウィルス対策にもなり、安心して仕事に復帰することが出来た。

男性/50代後半/修士卒/クリエイティブ・Web・フォト系



健康に関する支援 (良くない経験)

病気やケガなどをしてしまうと収入がマイナスになってしまう。
男性/30代前半/専門学校卒/ペット系

熱があって体調が悪いにもかかわらず、仕事を休めなかった。
女性/50代前半/大卒/エンジニア・技術開発系

フリーランスなので健康を保つための費用がいっさいない。仕事先でコロナの濃厚接触者になり、その後、一週間以上仕事をキャンセルすることになったが、何の補償もしてもらえなかった。

男性/50代後半/修士卒/通訳翻訳系

一度大病をし、経過検査を続けていくのに対し、長い間検査費用や治療に支援をしてほしいのと、休んだ時の補償をしてほしい。

男性/60歳以上/大卒/エンジニア・技術開発系



職場環境に関する支援

良い経験



2020年4月から在宅勤務が続いているが、取引先から作業用のPCと取引先ネットワークへの接続環境を提供してもらっている。

男性/50代後半/大卒/エンジニア・技術開発系

同業の先輩たちの仕事場をシェアさせてもらったり、同職種でギルド的に集まる事で3Dプリンターなどの様々な機械など、仕事にまつわる道具や空間を共有する事でコスパが良く、意見交換や知識の交換で刺激となった。

男性/30代前半/大卒/空間の設計・デザイン

良くない経験

事務所がないので自宅の住所がバレてしまう。レンタルスペースでもあればと思います。

男性/20代後半/専門学校卒/便利屋

イベントの通訳で公演会場に行っても、控室を用意してもらえないことがある。大勢のスタッフがいる中で、テーブルと椅子を見つけて通訳のための調べ物をして準備するが、集中できない。

男性/50代後半/修士卒/通訳翻訳系



取引・契約に関する支援

(良い経験)



発注時点でプラットフォームが報酬を預かるので、金銭的トラブルがない。

男性/30代前半/大卒/クリエイティブ・Web・フォト系

クライアント企業側が納期などで無理な注文をしてきた際には、代わりに忠告や交渉をしてくれる。責任を一人に負わず、一緒に背負ってくれるのでストレスが少ない。

女性/30代後半/大卒/事務・バックオフィス系

事あるごとに収入が増える方向に契約を巻き直してくれる。

男性/30代後半/修士卒/講師



ある事案のソフトウェア開発費に関して現場担当者からアドバイスを貰い、想定よりも多い開発費で契約できた。開発費に関しては見積が難しい面があり、助言により予想よりもいい契約ができた。

男性/60歳以上/高卒/エンジニア・技術開発系

取引・契約に関する支援

(良くない経験)

突然の契約打ち切り。相手からの説得で断念した。最終的には弁護士が必要。
女性/60歳以上/短大・高専卒/出版メディア系

当初の契約は拘束時間の明記なし(自由裁量)。その後、別業務を委託され、拘束時間ありのシフト勤務が入ったが契約変更がなく、時給換算すると県最低賃金を下回る。

女性/50代前半/大卒/営業・販売・小売系

請求書を送付し受領された後、期日になっても支払いがなく、クライアントと音信不通になった。関係者をあたって仲介してもらうことで事なきを得たが、支払い関係のことはしっかりと対応してほしいし、連絡が付く状態を保ってほしい。

女性/20代後半/高卒/エンジニア・技術開発系

クライアントから一方的に「いくらで」と発注されるケースがほとんどで、交渉の余地はない。また取引・契約に関する支援は一切ない。一方的な契約を押し付けてくるクライアントが多いが、そういう際に交渉してくれる団体があればいいが、聞いたことがない。

男性/50代後半/修士卒/通訳翻訳系

悪天候による業務中止を、当日の朝に現地で決定することがあり、それに対して何ら保証・キャンセル料等がない。対等な取引を望む。

男性/30代後半/大卒/クリエイティブ・Web・フォト系



育児・介護に関する支援

(良い経験)



介護が必要になった際、しっかりと地域の施設が話を聞いてくれ支援してくれた。良く話を聞いてくれ、末期癌の親の面倒を見ながら介護している時とても心強かった。

男性/50代後半/高卒/人材系

クライアントの都合で、産後1ヶ月で復帰することになってしまったが、スケジュール調整をしてもらったおかげで子育てしながら働くことができた。

女性/30代前半/大卒/占い師



テレワークを原則として、子育てをしやすい環境が与えられている。公的な補償のない中で、専門職だからなんとかやれている感じです。

男性/30代後半/修士卒/作業系

子どもの発熱やケガの時、すぐ仕事を抜けられる。子どもも健康です。助かっています。ストレスフリー。

女性/30代後半/高卒/エンジニア・技術開発系

子供の体調が悪い時、保育園の行事、誕生日やプライベートで出かける時、「家族を優先してくれ」、「仕事よりも家族や自分を優先して!」と言って、いつでも休みをくれる。その分、仕事する時は完璧にこなすように努力している。「仕事よりも家族を優先してくれ。こちらでフォローする。」何度かならどこの職場でも言ってくれるが、頻度が多いと、また?って気持ちが見えてくる。子供が小さいと頻りに風邪をひいたり熱を出したり...。2人目を妊娠、出産する事で心のケアを。そんな時に家族優先してくれといつでも言ってくれてとても心が救われた。

女性/20代後半/高卒/クリエイティブ・Web・フォト系

育児・介護に関する支援

(良くない経験)



育児が始まると依頼を受けにくい。フリーランスも保育所に預けやすくしてほしい。
女性/30代後半/高卒/出版・メディア系

育休がない、先が不安 お客様が離れてしまうのではないかと。産後復帰の時期を悩む。
女性/30代後半/専門学校卒/ネイリスト

子どもが新型コロナにかかった時に、濃厚接触者として仕事を休まざるを得なかったがどこからも何の支援もなく、自営業で有給があるわけでもなく、ただただ無収入の1週間となり生活が成り立たなかった。

女性/40代後半/大卒/営業・販売・小売系(ECネット販売)

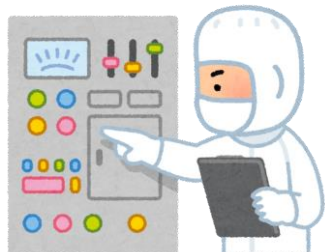
講師の仕事をしていると、介護で急に体調が悪くなったとき代わりがないので困ってしまう。仕事と介護の両立が難しい。

男性/50代後半/大卒/コンサルティング系



労災防止・発生後に関する支援

良い経験



労災保険も出してくれる。労災保険手続きが敏速。

男性/60歳以上/短大・高専卒/電気工事請負

事前に危険箇所を点検し、労災組合にも入っている。労災が起きにくくなっている。

男性/30代前半/大卒/飲食系

工場や現場で一度起こったことに対し、対策や教育を常にしてほしい。労災補償金の最低金額のレベルを倍にしてほしい。

男性/60歳以上/大卒/エンジニア・技術開発系

最初、取引先は怪我を隠して労災を隠そうとしました。しかし元請け上長に見つかってしまい、隠す事が出来なくなり労災保険を使う事になりました。なかなか労災保険を使ってくれなかったのが自分の中では辛かった。

男性/30代後半/専門卒/製造技術職

良くない経験



交通事故予防・発生後に関する支援

良い経験



事故対応から休日支援。安心して治療に専念できた。

男性/50代後半/大卒/士業系

ドライブレコーダーの設置支援がある。ドラレコの取り付けは前からしようと思っていたので助かる。

男性/30代前半/大卒/飲食系

良くない経験

保険に入っているがやはり心配。

男性/20代後半/専門学校卒/便利屋



その他に関する支援

良い経験



国と都道府県のコロナ支援事業のおかげで、事業を継続させることができました。コロナ禍で、なかなか収入が上がらない時に支援して下さったのがありがたかったです。
女性/30代前半/大卒/占い師

顧問先企業で実施されている、従業員向けの福利厚生としての忘年会旅行や、その他の行事に、経営顧問として招待してもらっている。リフレッシュできることと、従業員さんとの縁を作れるので満足している。こういう機会を持ってもらえることで、クライアント企業の経営者だけでなく、従業員の皆様との距離感が縮まり、仕事がやりやすくなるのでうれしいことだ。

男性/50代後半/大卒/コンサルティング系

昨年、仕事量が少なくなった時に行政に相談したら親切に対応してくれて、コロナの持続化給付金を受ける事ができました。

男性/50代前半/高卒/WEBデザイン

良くない経験

事業主向けの確定申告説明会を受けに行きました。しかし、フリーランス向けではなく、行く必要がない内容でした。今時は事業主でフリーランスの方は多いと思います。もう少しフリーランスに優しい確定申告説明会があると助かります。

女性/20代前半/大卒/芸術系



Ⅱ. 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	令和4年度	東京	2022年	1～90
横山 和仁 谷川 武 武藤 剛 岡村 世里奈 浦川 加代子	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4年度総括・分担研究報告書	令和5年度	東京	2023年	1～124
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) 総合研究報告書 (本冊子)	令和5年度	東京	2023年	1～125

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.
3. 横山和仁: フリーランスの労働安全衛生-2021年度厚生労働科学研究より. *保健の科学* 65: 76-81, 2022.
4. G Muto, A Nakata, D-U Park, K Yokoyama: Occupational safety and health of flexible work style. *Ind Health* 60: 293-294, 2022.
5. 武藤剛, 守田祐作, 神田橋宏治: "Healthy and Safe Telework: Technical Brief -Geneva, 2021" 健康で安全なテレワークに向けた WHO/ILO ガイダンス 2021 の解説と考察. *日本産業保健法学会誌* 1: 34-41, 2022.
6. 岡村世里奈: EUにおけるデジタル労働プラットフォームワーカーの法的保護に向けた取り組み. *保健の*

科学 65: 89-92, 2023.

学会発表

1. 横山和仁：フリーランスの労働安全衛生ー2021/2年度厚生労働科学研究から。第96回産業衛生学会，宇都宮，5/10-12, 2023.