

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

<研究分担者>

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

研究要旨

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

<研究協力者>

山崎 友丈
マインメンタルヘルス研究所

小島 健一
鳥飼総合法律事務所

大森 由紀
北里大学医学部

石井 理奈
北里大学医学部

石橋 桜子
順天堂大学大学院

A. 研究背景および目的

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

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

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

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

本研究では、フリーランス労働者と取引関係

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

B. 研究方法

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

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

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

C. 研究結果

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

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

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

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

結果として準委任契約であっても「派遣」に

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

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

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

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

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

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

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

表 1. 回答者の内訳

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

表 2. 月平均残業時間（実労働時間）

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

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

表 3. 誰が労働時間管理をしているか

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

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

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

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

表 4. 元請け（常駐先）作業場に、安全衛生管理の担当者があるか

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

D. 考察

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

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

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

G. 研究発表

和文英文雑誌

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

H. 知的財産権の出願・登録

特に記載すべきものなし

I. 参考文献

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

委託調査報告書：平成 21 年度) , 2010

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

2. IT 産業における下請の現状・課題について, 経済産業省. 2015

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

3. フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン. 経済産業省. 2021.

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

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