

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

総括研究報告書

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

<研究代表者>

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

研究要旨

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

研究 1:

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

研究 2:

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

研究 3:

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

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

研究 4:

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

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

<研究分担者>

谷川 武

順天堂大学大学院医学研究科 教授

武藤 剛

北里大学医学部 講師

岡村 世里奈

国際医療福祉大学大学院医療経営管理分野 准教授

浦川 加代子

国際医療福祉大学赤坂心理・医療マネジメント学部心理学科 非常勤講師

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

遠藤 源樹

順天堂大学医学部 准教授

<研究協力者>

和田 裕雄

順天堂大学大学医学部

黒澤 美智子

順天堂大学大学医学部

北村 文彦

順天堂大学大学医学部

伊藤 弘明

順天堂大学大学医学部

山崎 友丈

マインメンタルヘルス研究所

小島 健一

鳥飼総合法律事務所

大森 由紀

北里大学医学部

石井 理奈

北里大学医学部

石橋 桜子

順天堂大学大学院

研究 1:

A. 研究目的

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

1. 必要とする支援やニーズ（安全衛生対策の取組や費用負担、補償の仕組み等の現状と今後への希望）
2. 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（内閣官房ほか、2021年3月26日）の認知度、実施状況、意見

B. 研究方法

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

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

回答者の基本属性のほか、以下が主要な質問項目である。

1. 実情

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

2. ニーズ（自由記述）

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

C. 研究結果

フリーランスで働く、2,750名の回答結果を以下にまとめた。

1) 回答者属性

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

2) フリーランスとしての経歴

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

3) 労働時間

フリーランスとして週当たりの労働時間は、

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

4) 年収

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

5) 主な収入源となっている職種

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

6) フリーランスを始めた理由

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

7) フリーランスを始める前後の変化

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

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

8) フリーランス団体や仲介事業者への登録

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

9) 満足度

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

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

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

10) 契約方法

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

11) 加入している健康診断

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

12) 健康診断受診状況

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

13) 健康診断未受診の理由

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

14) 現在の健康状態

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

15) 既往歴

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

16) いずれかの病気に「かかったが治療・通院していない」理由

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

17) 取引先・仕事先からの健康に関する支援

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

18) 取引先・仕事先に要望したい支援

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

19) 所属団体・プラットフォームに要望したい支援

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

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

20) 仕事・職業生活についての強い不安、悩み、ストレス

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

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

21) 仕事・職業生活に関する不安、悩み、ストレスについての相談

仕事の悩み、ストレス等の相談相手として挙げられたものは、順に「家族・友人」

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

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

22) ストレスチェック

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

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

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

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

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

23) 主な働き場所

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

24) 有害業務作業

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

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

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

習会」(20.0%)、「職場の上司・責任者」(12.0%)であった。

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

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

25) 職場の快適さ

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

26) 作業による負担

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

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

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

(18.5%)、「長時間作業(週40時間を超える、休日労働など)」(17.5%)、「高温作業等

(高温・多湿や騒音等にさらされる作業)」

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

27) 職場の施設・場所の利用

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

28) 労働災害防止対策

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

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

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

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

29) 「ヒヤリ・ハット体験」

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

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

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

30) 労災体験

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

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

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

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

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

31) 労災可能性

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

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

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

32) 車両運転

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

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

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

36) 交通事故

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

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

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

37) 運転についての不安

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

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

38) ガイドライン

2021年3月26日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省が発表した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を「よく」または「少し」知っている人は239名(8.7%)であった。

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

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

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

はまらない、と回答した人がほとんど(96.0%~96.9%)であった。

39) 在宅テレワーク

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

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

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

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

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

41) フリーランスとして働くうえでの所感

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

D. 考察および E. 結論

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

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

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

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

多く、市販薬等、自分で対処するとのコメントが挙げられた。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

研究 2:

A. 目的

2020年12月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(案)が内閣官房、公取委、中小企業庁、厚労省連名で発表され、フリーランスとは「店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」と定義された。事業者として独占禁止法・下請法により保護する一方で、実態が雇用の場合は労働法令を適用するとしている。

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

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

B. 方法

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

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

(倫理面への配慮)

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

C. 結果と D. 考察

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

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

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

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

7. 直近1年で事業所が発注しているフリーランスの人数

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

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

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

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

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

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

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

14. 事業所の産業医や産業保健職が、フリーラ

ンスの方も対象としているか

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

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

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

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

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

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

20. 事業所がフリーランスの方に仕事を発注す

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

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

22. 事業所が発注しているフリーランスの方の仕事に災害の可能性はあるか

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

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

24-1. 上記が、どのような状態で起こったか

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

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

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

28. 事業所が仕事を発注しているフリーランスの方向けの研修制度の有無

29. 2021 (令和 3) 年 3 月 26 日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省の合同で発表された「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の認知

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

41. フリーランスの労働安全衛生の施策に向けての意見・提言

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

E. 結論

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

り組み等の内容で構成される。

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

研究 3:

A. 研究背景および目的

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

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

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

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

B. 研究方法

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

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

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

C. 研究結果

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. 多段階構造の請負受託として客先（元請け）

常駐作業に恒常的に従事したシステムエンジニア質問紙調査

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

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

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

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

D. 考察

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

いく。

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

研究 4:

A. 研究目的

2021年3月26日、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省は連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を制定した⁵⁾。このガイドラインは、多様な働き方の促進やギグエコノミーの担い手として期待されているフリーランスが安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、保護ルールの整備を行う一環として策定されたものであり、フリーランスについては、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」と定義した上で、その保護を図るため、事業者とフリーランスとの取引について、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにしている。

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

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

B. 研究方法

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

C. 研究結果

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

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

(1) 定義（第 2 条）

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

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

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

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

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

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

①報酬の水準を実質的に決定するか、またはその上限を設定している。

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

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

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

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

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

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

(3) アルゴリズム管理（第3章—第6条～第10条）

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

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

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

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

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

い、としている。

②人による自動監視システムの監視（第7条）

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

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

③人による重要な決定事項のレビュー（第8条）

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

④情報提供及び協議（第9条）

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

するとともに、これらの者との協議の場を確保しなければならないとしている。

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

⑤雇用関係のないプラットフォームワーク従事者の取り扱い（第10条）

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

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

(4) プラットフォームワークの透明性（第4章—第11条、第12条—）

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

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

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

(5) 救済措置及び執行（第 5 章—第 13 条～第 19 条—）

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

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

(6) 最終規定（第 6 章—第 20 条～第 24 条—）

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

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

D. 考察

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

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

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

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

目的とした法的枠組みを設ける必要性が高まっているものと考えられる。

E. 結論

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

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

論文発表

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

H. 知的財産権の出願・登録

特に記載すべきものなし

I. 引用・参考文献

- 1) 経済産業省・情報サービスソフトウェア産業

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

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