

令和3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） 分担研究報告

建設工事における一人親方等の労働実態に係る 国外の行政施策調査

研究代表者 平岡伸隆 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・主任研究員
研究者分担 吉川直孝 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究分担者 大幢勝利 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・センター長

研究要旨

本分担研究では、建設業における一人親方等の労働実態に係る国外の行政施策を調査する。対象国は、英国、米国、オーストラリアを選定した。文献調査を主とし、各国行政機関の公開している情報や、論文・雑誌・webに掲載されている情報から一人親方等に対する労働安全衛生施策について調査し、以下の知見を得た。

英国では、税法上と労働安全の自営業者の定義が異なることがわかった。税法上は自営業者の方が得をすることが多く、安全衛生上も「雇用者」と同等の保護や権利が与えられている。自営業者のメリットが多いことから、景気拡大期には自営業者が増え、景気後退期には減るという循環が起きている。熟練技能者は自営業となり、賃金が値上がりし続けているため、非熟練技能者は移民で賄われていたが、EU脱退により深刻な人手不足となっている。非熟練技能者は季節労働を望み、正規雇用で働くことを希望していないため、非熟練技能者の確保をどうするかが問題となる。

米国では、英国とは逆で、景気拡大期に自営業者が減り、景気後退期に自営業者が増えるという逆循環をみせる。これは、米国の建設業では雇用者を厚遇し、自営業者は景気変動の調整弁として利用されていることに起因する。自営業者は税率も上がり、福利厚生や保護もなく、税制および社会制度的に脆弱な存在である。米国の安全衛生法（OSHA）は「自営業者は対象外」であることを名言している。

オーストラリアは近年10万人あたりの死亡率が半減しており、好成績を収めている。この要因として大きく寄与していると予想されるのが、労働安全衛生法にPCBU（person conducting a business or undertaking）という概念を導入である。これは職場で働く全ての者が、労働者やその仕事に影響を受ける可能性のある人々のために安全な職場環境を提供・維持する法的義務を追うことを明確にしている。PCBUには、会社、法人格のない団体や協会、個人事業主や自営業者が含まれる。雇用形態の枠組みを超えて個々が安全衛生の義務を果たすべきであることを法的に名言しており、画期的な概念である。

研究分担者

吉川直孝

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合
研究所

上席研究員

大幡勝利

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合
研究所

研究推進・国際センター長

A 研究目的

我が国では、一人親方等は労働安全衛生法上の労働者には当たらないため、同法の直接の保護対象には当たらないが、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、その業務の実情、災害の発生状況等からみて、技能を持った建設工事の担い手である一人親方等の安全及び健康の確保について、特段の対応が必要であると考えられる。

一人親方等の労働安全衛生に関する行政施策が記載された「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（以下、建設職人基本法という）」が平成 29 年 3 月 16 日に施行された。さらに建設職人基本法に基づく基本計画（平成 29 年 6 月閣議決定）に「一人親方等の安全及び健康の確保」が掲げられ、厚生労働省では、平成 30 年度から、一人親方等に対する研修や指導にかかる事業を実施している。

こうした背景を踏まえ、本研究では、次期防災計画（令和 5 年度開始）の策定作業等において、一人親方等の安全及び健康の確保対策に活用するための基礎的知見を得ることを目標とする。

一人親方等の労働安全衛生の行政施策のモデルとして既にこうした法令・施策が採られている可能性のある諸外国の法制度、運用方法およびその

実態について調査することが有効であると考えられる。そこで本分担研究では、一人親方等に対する労働安全衛生施策を既に実行している可能性が高く、なおかつ災害件数の少ない英国をはじめとして、その他欧州各国の建設現場における建設工事従事者に関する法制度とその運用の実情を把握することを目的とする。

B 研究方法

諸外国の行政政策やその実態について、文献調査を主とし各国行政機関の公開している情報や、論文・雑誌・web に掲載されている情報から一人親方等に対する労働安全衛生施策について調査する。

C 研究結果

C.1 はじめに

建設業労働災害防止協会のデータによると、我が国の 2016 年から 2020 年の 5 年間の建設業労働災害による死亡災害は約 290 人／年であり、そのうち一人親方の死亡者数は約 90 人／年である。事故類型では、「墜落・転落」が 60 % を占める。5 年間トータルでは、約 463 人の一人親方が亡くなっている。元請等事業者が一人親方を管理する際に遵守すべき事項としては「就労状況の把握」「作業間の連絡と調整」「新規入場者教育」「独り作業等の管理」があり、一人親方に講ずべき安全衛生対策としては「KY 活動と始業前点検」「資格の取得」「作業変更時の元請、協力会社への報告の徹底」がある。それでも 5 年間で 400 人以上の人命が失われたことは無視することのできない事実であり、一人親方の安全衛生を保護するためにはどのような施策が必要か、どのようなシステムを確立すべきか、早急に議論を進めていく必要がある。そのためには、まず諸外国の自営業者（「一人親方」を表す英語は self-employed が使われているため、以下「自営業者」と訳す）の法的／制度的な枠組みや動向を概観し、それがどう自営業

者の安全／不安全文化に繋がっているかを検討する。また、その国の法的／制度的な枠組みにおける自営業者の位置づけが、安全衛生管理に影響を与えることもある。

本稿で取り上げるのは、イギリス、アメリカ、オーストラリアの三か国である。イギリスは、労働災害の発生が長期的にみると減少しており、労働災害による死者数は2021 / 22年で123人、EUの中でも発生率が五番目に低い国であり、労働災害防止の観点から見ると概ね良好である。しかし、自営業者のデータのみに着目してみると、死亡者のうち3割以上が自営業者となっており、芳しい結果は得られなかった。また、イギリスの「自営業者」の定義は、安全衛生上のものと、税制上のものが異なっていることが特徴である。社会保障や雇用法の面では、「雇用者 (employee)」「就労者 (worker)」「自営業者 (self-employed)」の三者構造が取り入れられ、「就労者 (worker)」は自営業者であっても雇用主の管理下に置かれ、安全衛生上の保護や様々な権利を与えられる。しかし、税制上は「就労者」「自営業者」のみであり、「就労者」は実際にはほとんど一つの会社に雇用されているような働き方をしているにも関わらず、税制上雇用主が得をするために自営業者とされている場合がある。これがイギリスでは、偽装自営業者 (bogus self-employed) と呼ばれ、社会問題となっている。イギリスの「就労者」側にいる自営業者は、安全衛生上は正規雇用の人たちと同程度の保護を与えられているが、税制上は正規雇用の労働者に比べてかなり美味しい立場にいるといえる。それが、イギリスでの自営業者急増の要因の一つである。

これに対し、アメリカは、1970年の労働安全衛生法の一般義務条項 (the General Duty Clause) で、「雇用者を擁する雇用主 (employer)」と「雇用者 (employee)」のみが労働安全衛生の保護の対象とされており、これが元になって、現在でも自営業者は OSHA の適用対象外であるということを

明確にしている。イギリスでは「就労者」扱いの自営業者が様々な権利や保護を与えられ、パワーハラスメントや差別等からの保護が保証されていた。しかし、アメリカの自営業者は様々な保護や権利がはく奪されている状態であるうえに、ハラスメントなどの行為から守られることもない。税制的には得をするというよりもむしろ損をする仕組みとなっており、「自営業者になるのはペナルティ」とまで論評されている。その結果、建設業などでは、景気が悪くなると自営業者が増加し、景気拡大期には減少するという反循環的な傾向を示す。

上記二か国と比較して、オーストラリアの法律は画期的である。オーストラリアの安全衛生法では、「雇用主」／「雇用者」／「自営業者」の区別なく、職場の安全衛生管理を担う責任者として「PCBU (Person Conducting a Business or Undertaking)」という新しい概念を導入している。PCBUは、業務を行う場所、業務、形態に関係なく適用される広範な概念であるため、場合によってはボランティア団体もPCBUとして安全衛生の責任を持つことになる。家庭内で小規模な商業活動を行う場合や、職業上の危険な作業を行う場合なども適用となる。さらに、PCBUに対しては法的責任が課せられ、違反した場合は少なからず罰金や刑事罰が科せられるため、責任は強制的に持たされる。

このように、三か国を比較してみても、労働安全衛生における「自営業者」の位置づけや責任は全く異なり、各国の法律や税制のフレームワークが影響していることが分かる。本稿では、法律や税制の変遷の中で、各国の現在の「自営業者」の在り方について浮かび上がってくる課題を明らかにする。そのうえで、我が国で増加傾向にある「一人親方」に対する政策や社会的支援をいかに改善していくべきか、課題を発見し、解決するための一助となるよう提案を行う。

C.2 英国における自営業者

C.2.1 英国における労働災害

英国の安全衛生庁 (Health and Safety Executive; HSE) はグレート・ブリテンの労働災害データを公表しており¹⁾、このデータの概観を述べる。なお、ここでいうグレート・ブリテンとは、ブリテン島 (イングランド、スコットランド、ウェールズ) を指し、北アイルランドは含まない。

イギリスでは労働災害の発生率だけ見ると、長期的な周期でかなり減少している。HSE のデータによると、2020/21 の労働災害による死亡者数は 145 人であり、最新の 2021/22 の死亡者数はさらに減って 123 人であった^{*1}。図 C.1 は過去 10 年の死亡者数の推移、図 C.2 は過去 40 年の 10 万人あたりの死亡率を表したグラフであるが、長期的にみると労働者の死亡事故率は低下傾向にある。産業別の死亡者数の推移は 5 年間大きな変動はなく、一番多いのは建設業 (30 人)、それに続いて農林水産業 (22 人)、製造業 (22 人)、運輸倉庫 (16 人) であった。これは死者数をカウントしたものであるが、産業ごとに 10 万人あたりの死亡率を計算すると農林水産業が 8.03 人で際立って多くなる。建設業は 1.47 人、運輸倉庫は 1.08 人でこれに続く。

Eurostat が可能な限り標準化した EU の他国との比較データ (表 C.1) を見ても、2018 年の段階でイギリスは事故発生率が低い方から 5 番目であり、労働災害防止の状況は概ね良好な範囲に入るのが分かる。ただし、EU のデータは「死亡事故」の定義が独自のものを採用している可能性があるため、表下に記している注を参照されたい。

年齢層を見ると、死亡者の 24 % は 60 歳以上の高齢労働者である。この年齢層は労働者全体の 11 % しかいないことを考えると、死亡者数の中で高齢者はかなりの割合を占め、60~64 歳の労働者は全年齢層平均の約 2 倍、65 歳以上の労働者は全

年齢層平均の 4 倍を占める (下記の図 C.3 を参照のこと)。これは、どこの国でも似た傾向を示す。

C.2.2 自営業者数の推移

次にイギリスの自営業者数の推移を見てみる。Statista の発行しているデータによれば、2022 年 9 月の段階ではイギリスの自営業者は 430 万人にのぼる。2000 年 12 月には 320 万人しか存在しなかったことを考えると、急激に増加しているのが分かる。2020 年初頭は 500 万人の大台に乗ったものの、新型コロナウイルスによるパンデミックの影響で 80 万人ほど減少し、2015 年半ば以来の水準に落ち込んだ。(図 C.4 参照) この減少の理由については、イギリスの自営業者の税制上の位置づけと関わってくる点であるため、後に詳しく説明する。

自営業者の人口動態を見てみると、人数は一貫して女性よりも男性が多く、最近の数字では、男性が 276 万人、女性が 150 万人であった。自営業者のうち最も多い年齢層は 45~54 歳で 130 万人強に達しており、中高年層が最も高い。また、2020 年第三四半期時点で、イギリスの自営業者は 82 万 1 千人がロンドン近隣に拠点を置き、さらに 70 万 7 千人がサウス・イースト・イングランドの拠点を置いている。

新型コロナウイルスの大流行を受け、イギリス政府は企業や個人に対する経済的コストを軽減するためにさまざまな施策を導入した。自営業者の場合は、自営業者収入支援策 (Self-Employment Income-Support Scheme) が導入され、第一次は 270 万件、第二次は 240 万件、第三次では 170 万件の請求があった。2020 年 12 月 13 日時点で、これらの請求の総額は約 145 億ポンドとなった^{*2}。

また、業種別で見ると、2021 年第三四半期

^{*1}<https://www.hse.gov.uk/statistics/fatals.htm> (HSE: Work-related fatal injuries in Great Britain)

^{*2}[https://www.statista.com/statistics/318234/united-kingdom-self-employed#:~:text=As%20of%20September%202022%2C%20there,workers%20in%20the%20United%20Kingdom\(Statista: Number of self-employed workers in the UK 1992-2022](https://www.statista.com/statistics/318234/united-kingdom-self-employed#:~:text=As%20of%20September%202022%2C%20there,workers%20in%20the%20United%20Kingdom(Statista: Number of self-employed workers in the UK 1992-2022)”, published by Clark, D, 11/5/2022)

表 C.1 標準化事故発生率データ (10 万人あたり)

国名	2018	平均 (2015-2017)
アイルランド	0.45	0.96
ドイツ (1990 年まで FRG の旧領土)	0.55	0.69
フィンランド	0.56	0.66
マルタ	0.59	2.06
イギリス	0.61	0.52
スウェーデン	0.66	0.62
オランダ	0.77	0.72
スロバキア	0.79	1.13
デンマーク	0.93	0.72
ポーランド	1.03	0.92
イタリア	1.04	0.89
エストニア	1.12	1.66
欧州連合 (EU) 28 カ国 (2013 年～2020 年)	1.17	1.22
スロベニア	1.23	1.41
オーストリア	1.35	1.22
ハンガリー	1.45	1.55
チェコ	1.49	1.48
スペイン	1.49	1.71
ギリシャ	1.57	1.46
ベルギー	1.69	1.46
ポルトガル	1.73	2.53
ブルガリア	1.92	2.38
クロアチア	1.96	1.80
ルーマニア	2.59	3.24
ルクセンブルク	2.79	3.22
リトアニア	2.89	2.97
ラトビア	2.93	2.38
フランス	3.07	3.23
キプロス	3.76	0.30

注 1：交通事故及び業務上における何かしらの乗り物に搭乗中の事故は除いている。

注 2：比較のやり方に問題が生じる可能性はあるが、Eurostat により加盟国間の異なる労働人口の構造が考慮され、できるだけ標準化された形式で労働災害死亡事故のデータを産出されている。このデータは 12 の一般的な産業グループを対象としており、交通事故による死亡者数は、業務上の交通事故を記録しないイギリスとアイルランドを考慮し、計算から除外している。

注 3：全体として、労働災害による死亡者数は EU 全体で着実に減少してはいるが、加盟国の死亡者数や雇用水準の規模が小さいため、年ごとにかなりのばらつきがある場合もある。このことは、各国間の比較をする際に考慮しなければならない。

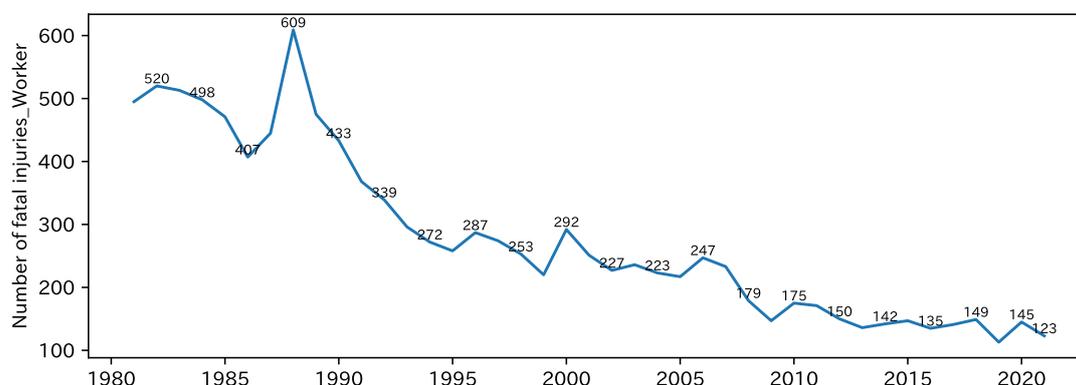


図 C.1 HSE が公表する全産業の労働者の死亡者数

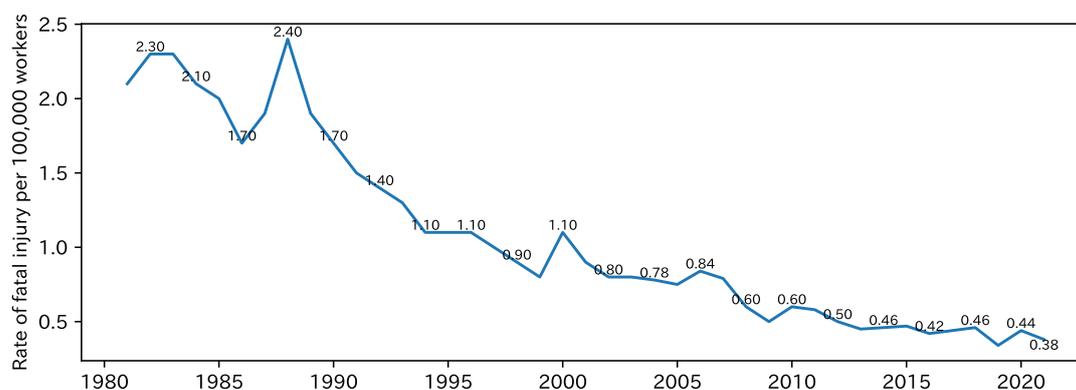


図 C.2 HSE が公表する全産業の労働者の 10 万人死亡率

時点で、イギリスの建設業に従事する自営業者は約 81 万人であり、全業種の中で一番多い。その次に多いのは、その他サービスを除くと、専門職＋科学技術職の自営業であり、約 56 万 3 千人を数える。（図 C.5 参照）ヨーロッパ全体で見ると、2019 年のデータではトルコの自営業者数が一番多く、約 543 万人、次いでイタリアが 462 万人、イギリスが 448 万人であった。（図 C.6 参照）

C.2.3 自営業者の労働災害

前述のとおり、ここ数十年という長期的スパンで見ると、イギリスの労働災害の発生率は減少し続けている。では、労働災害での死亡者数を雇用形態別に見たとき、自営業者の割合はどのくらいになるのだろうか。実は、イギリスは労働災害の

死亡者数自体は減少しているものの、自営業者の死亡者数に関しては芳しくない結果となっている。2017/18～2021/22 年の死亡者のうち 33 % が自営業者であり、さらに 2021/22 年はその比率が 34 % に増加しており、改善どころか悪化している。自営業者の全労働者に対する割合は 16 % であることを考えると、自営業者の労災死亡率はかなり高いと考えて良いだろう。死亡者のうちの自営業者の割合を産業別で見ると、農林水産業の 65 %、行政・支援サービスの死亡災害の 54 %、建設業は 36 %、製造業は 12 % であった（図 C.7 参照）。全産業の自営業者の死亡率は、雇用者（employee）の 2.5 倍であった。特に「農林水産業」と「行政・支援業」でその上昇は顕著なも

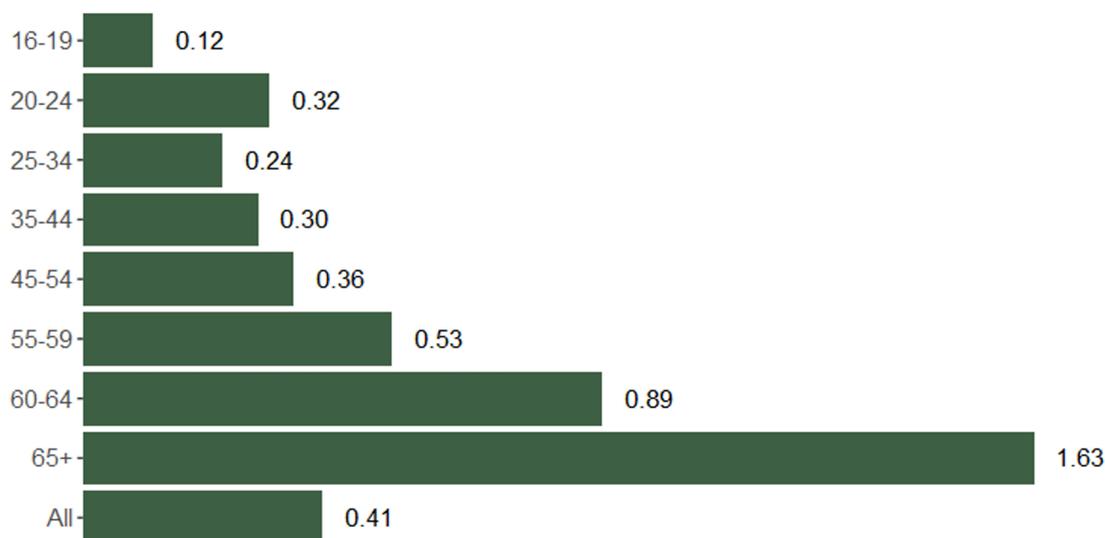


図 C.3 年齢層別労災死亡率 (2017/18～2021/22：10 万人あたり)

出典：HSE の資料 ”Workplace fatal injuries in Great Britain, 2022” より

のとなっている (図 C.8 参照)。しかし、建設業と製造業においては、雇用者と自営業者の死亡災害発生率が同等程度となっている。この理由としては、「雇用者と自営業者の労働人口の相対的な構成をある程度反映している」^{*3}と説明されている。つまり、農林水産業や行政・支援業等に比べると、製造業や建設業は雇用者の割合の方が多ことを示している。

ただし、この死亡事故率を雇用状況別に分析してみると、自営業者の状況は決して楽観的ではないことが分かる。London School of Economics and Political Science の Center for Economic Performance が 2022 年に発行したディスカッション・ペーパー^{*4}では、雇用者 (employee) と自営業者の事故率を分析しており、死亡事故は確かに長期的に減少しているが、その減少率は雇用者に比べて自営業者はかなり緩やかであると述べ

ている。また、自営業者のうち、雇用者のいない自営業者の事故率は、雇用者ありの自営業者よりも一貫して高いのが分かる (図 C.9 および図 C.10 参照)。1981 年の段階では死亡者のうち自営業者は 11 % (全労働者のうち自営業者の割合は 9 %) だったが、2020/21 が 34 % (全労働者のうち自営業者の割合は 16 %) というデータを比較すると、自営業者の労働災害リスクは以前よりも上昇していると考えられている。

C.2.4 法的枠組みの変遷

自営業者の定義 (HSE と HMRC)

イギリスの「自営業者」の定義は、税制上と安全衛生法上のものが異なることがポイントであると言える。下記は、安全衛生を司る HSE と、税制を司る HMRC の定義の違いである。安全衛生を司る HSE では、あくまでも「雇用契約」が「雇用者」と「自営業者」の違いであるのに対し、税制を司る HMRC では税金の納め方 (「雇用者」は月収から天引き、自営業者は自己申告である) をもって区別している。

^{*3} ”Workplace fatal injuries in Great Britain, 2022” , HSE, p. 14

^{*4} Brown, D & Wadsworth, J. (June 2022). Accidents will happen: (de)regulation of health and safety legislation, workplace accidents and self employment. Center for Economic Performance Discussion Paper.

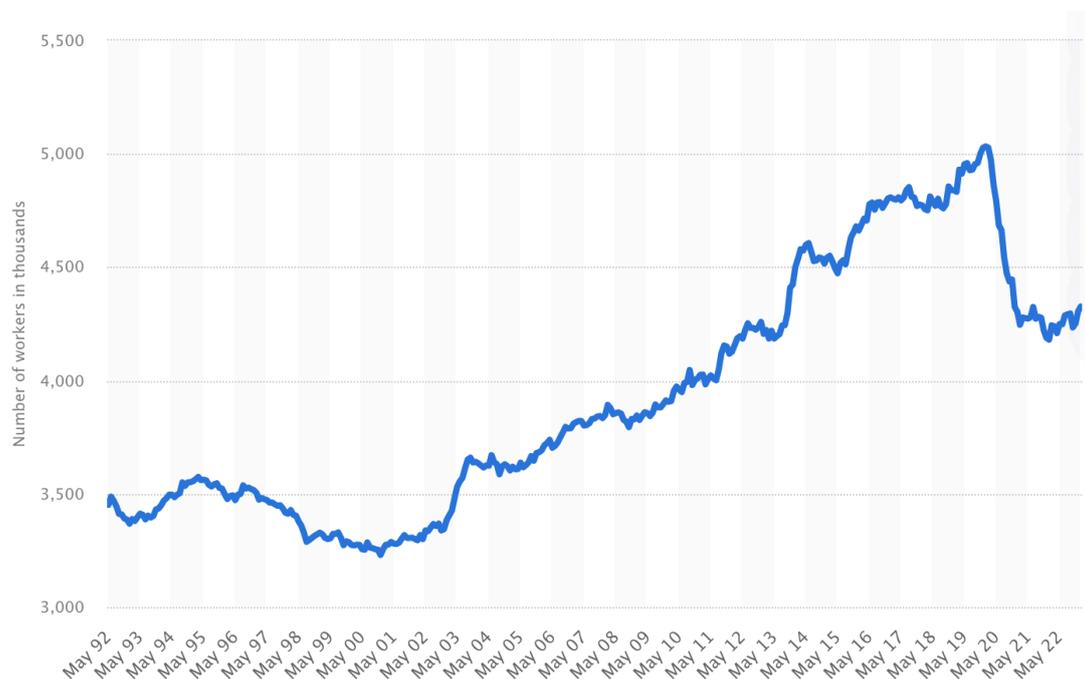


図 C.4 1992 年から 2022 年までの間のイギリスの自営業者数の推移

出典：Statista “Number of self-employed workers in the United Kingdom from May 1992 to September 2022”

1. HSE による定義 ^{*5}

- ・安全衛生上、雇用契約（下記参照）^{*6}の下で働いておらず、自分自身のためだけ（only for yourself）に働いていることを意味する。
- ・自営業者でありながら他人を雇用している場合は、法律（労働安全衛生法）が適用される。反対に、税務上は自営業となっても、安全衛生上は自営業にならない場合もある。これについては複雑な部分であり、HM Revenue & Customs（HMRC：歳入関税庁）が雇用形態に関するガイダンスを提供している。

HSE の定める「雇用契約」

出典：“HSE Contract of employment”

^{*5}<https://www.hse.gov.uk/self-employed/what-the-law-says.htm>(HSE:Whatthelawsays)

^{*6}<https://www.hse.gov.uk/enforce/enforcementguide/investigation/status-contract.htm>(HSE:Contractofemployment)

<https://www.hse.gov.uk/enforce/enforcementguide/investigation/status-contract.htm>

雇用契約とは何か

1. 「雇用者 (employee)」であるかを判断するうえで重要となってくるのは、次のような問題である→「雇用契約とは何か」
2. 「雇用契約」という用語は、法律上や判例法上、包括的に定義されているわけではない。長年にわたり、裁判所はある一定の関係が雇用関係に相当するかどうかを判断するために、様々な試験を行ってきた。裁判所が採用する現代的なアプローチは、雇用の問題に関連するすべての要因を考慮し、雇用契約の存在を示唆する要因と、そのような契約から外れてしまう要因を比較検討すること。
3. ある要因の有無が決定的になることは

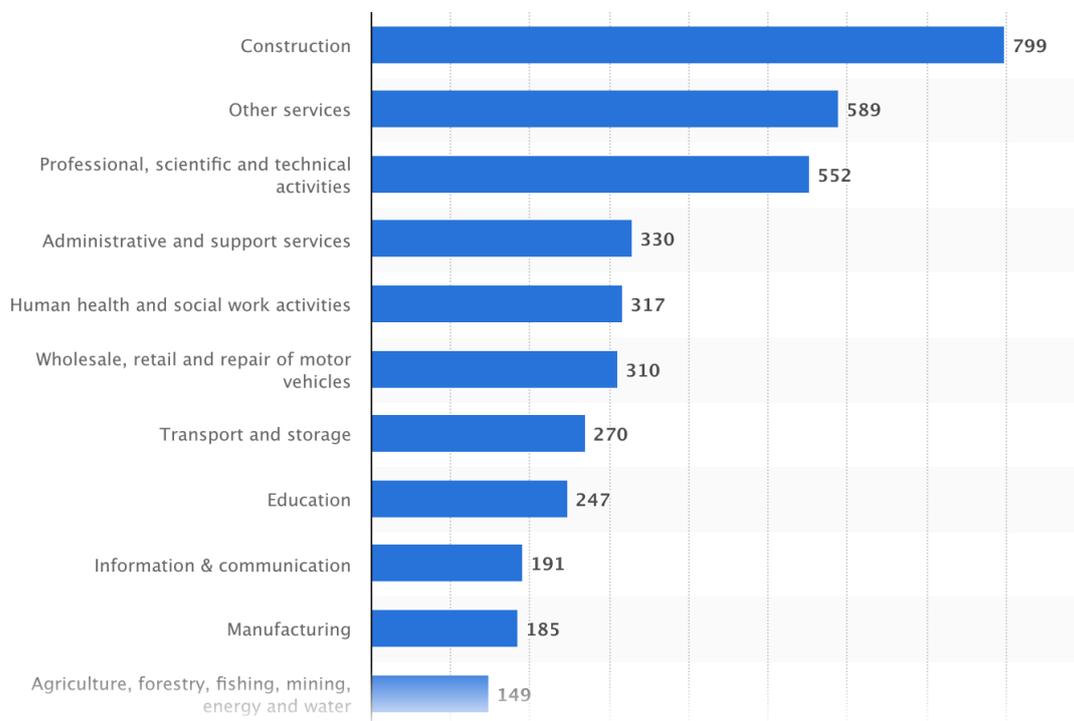


図 C.5 2021 年の自営業者数 業種別 (単位: 千)

出典: Statista “Number of people self-employed in the United Kingdom in 2021, by industry”

ない。関係者間の関係に関する全ての複合的な情報の影響に基づき、ある個人が雇用者であるかどうかを裁判所は判断する。

4. これは、「サービス契約」(つまり、ある人が他の人のために何らかの仕事またはサービスを行う義務を負うに過ぎず、両者の間に雇用関係が生じることはない)が存在することも分かっておかなければならない。「サービス契約」のもとで働く人は、通常は請負業者か自営業者である。
5. 雇用契約の有無に関連する要素を検討する場合には、書面による条件(書面による契約が存在する場合に限る)のみならず、当事者間の実際の状況についても関心を寄せる必要がある。なぜなら、契約

条項は、明示的(例:書面または口頭での合意)、または黙示的(例:実際の慣行からくるもの)があり得るからである。

雇用契約に関連する関連要因(就労者 worker に対して行使される支配の度合い)

6. 雇用の関係というのかねがね「主と従」の関係として知られていた。つまり、雇用主(employer)が命令をし、雇用者(employee)がそれを実施する権利を意味する。従って、雇用者は独立請負業者(independent contractor)や自営業者に比べると、かなり大きな統制(control)のもとにいる。
7. 従って、次のような問題が重要となってくる。「仕事のやり方」について命令を下

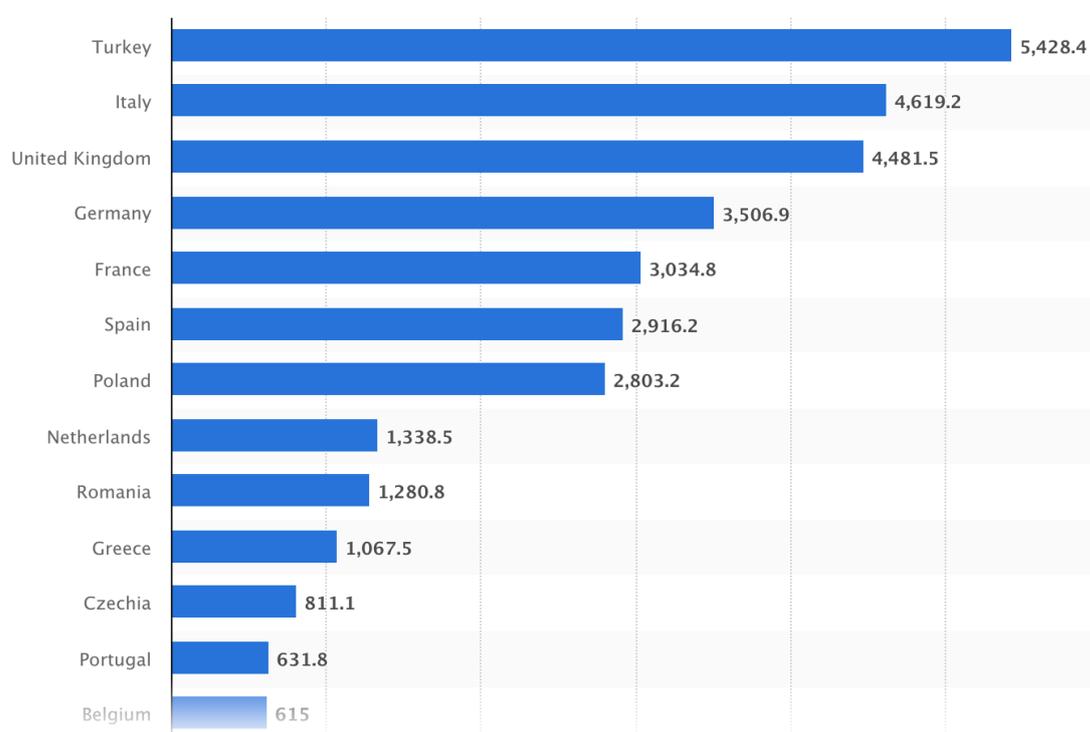


図 C.6 2019 年のヨーロッパの国別自営業者数 (単位：千)

出典：Statista “Number of self-employed workers in selected European countries in 2019”

すことができるのは誰か？やるべき仕事の詳細について支配力が強ければ強いほど、その関係は雇用となる可能性が高くなる。

8. 一般的に自営業者は何をすべきか指示されるが、どのようにするかは指示されない。雇用者かどうかを決定する際に、何を、いつ、どのように、どこで、完全に決定を行ったかということを経験者は検討する。
9. だとしても、専門職や熟練工の雇用者については、雇われであっても仕事のやり方を決める裁量が大きく、そのような統制の問題があまり重要ではないことに注意しなければならない。

就労者 (worker) が雇用主の組織の一部と

して適切に考えられているかどうか

10. 雇用者は通常、雇用主の組織の一部であり、業務で不可欠な部分として仕事を行っている。それに対し、独立請負業者 (independent contractor) は組織に組み込まれてはおらず、付属的な存在である。考慮すべき点としては、就労者が自己の勘定で事業を行う者としてサービスを提供しているかということである。
11. また、以下も関連する。
 - ・ サービスを実施する者が自信の設備を提供しているかどうか。
 - ・ 自分自身のアシスタントを雇っているかどうか。
 - ・ どの程度の財政的リスクを負っているか。

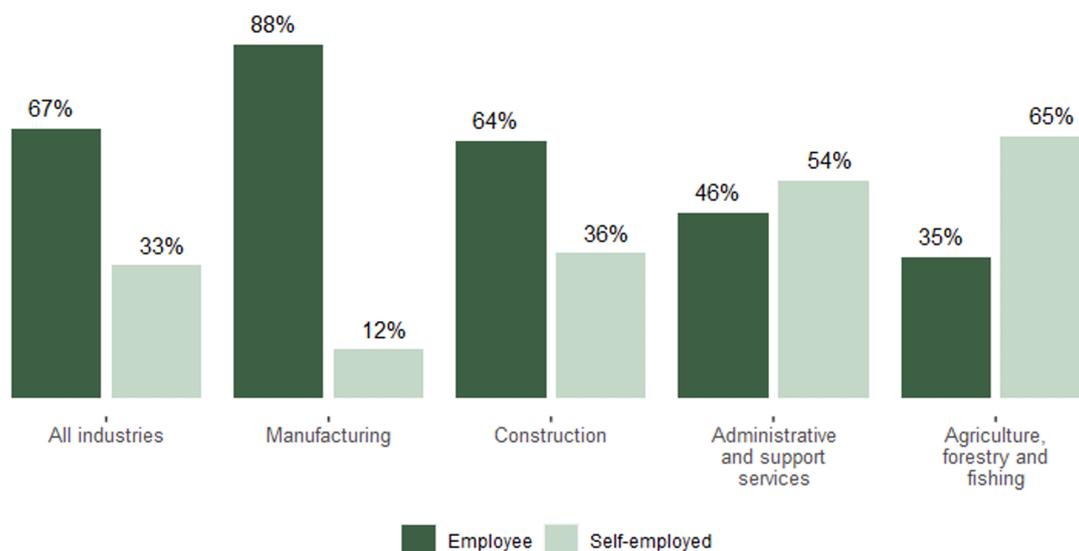


図 C.7 各産業の死亡者のうち自営業者の割合（2017/18～2021/22）。左から全産業，製造業，建設業，行政・支援業，農林水産業。

出典：HSE の資料 ” Workplace fatal injuries in Great Britain, 2022” より

- ・ 投資と経営にどの程度の責任を負っているか。
- ・ タスクの管理から利益を得る機会があるかどうか。

12. その者が自己勘定でビジネスを営んでいるかどうかという問題は、専門職や技術職（熟練工）の状況を考える際に特に重要になってくる。

「雇用主 (employer)」が就労者を解雇または停職にする権限があるかどうか

13. 解雇または停職の権限は、雇用関係にあることを示す。「雇用主 (employer)」が一定期間先んじて通知することで労働者のサービスを停止することができるのであれば、このことは独立請負業者としての雇用契約は「解雇」できないことを示している。

賃金・給与・休日出勤手当の支払いの有無

14. 就労者への給与支払い方法は、その者が雇われかどうかを示す有用な指標となる。通常、雇用者は定期的に給与（固定給）を支払われるが、必ずしもそうではない場合もある（例：歩合給の場合）。また、休日手当や傷病手当を受け取っている場合も雇用関係がある可能性を示唆する。一方で、仕事ごとの支払い（すなわち、完了した業務に基づいての支払い）の場合は、他の要因／評価基準によっては、雇用ではなくなる可能性もある。

仕事の時間や場所を決める人

15. その人の労働時間や労働をする時刻を決める権限は、雇用契約があることを示唆する。働く場所を指示する権限もまた、雇用契約を示唆するものである。

個人役務の提供の有無

16. 仕事の全行程を他の誰かに委任する権限

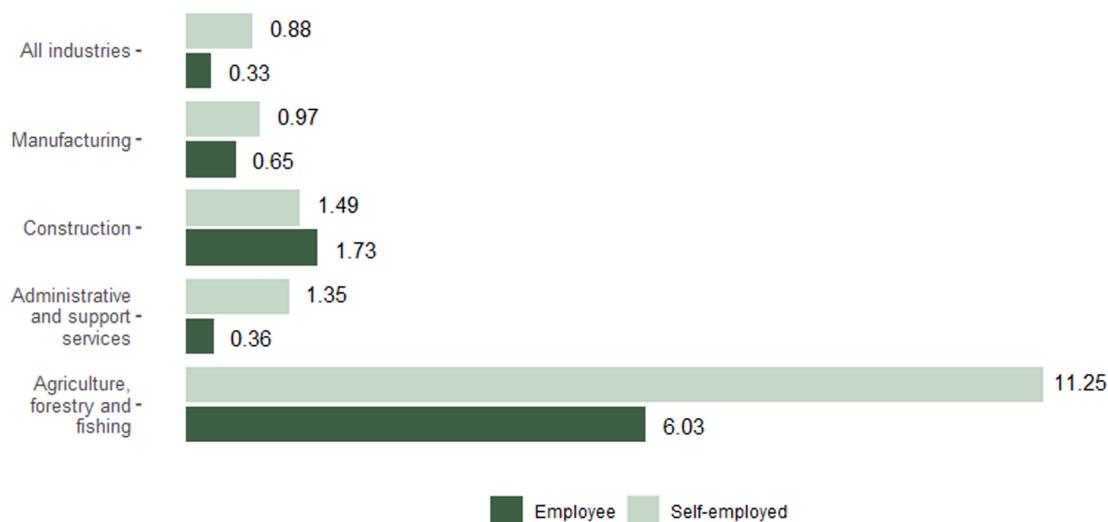


図 C.8 各産業の 10 万人中の死亡率 (2017/18~2021/22)

出典：HSE の資料 ” Workplace fatal injuries in Great Britain, 2022” より

がある場合、その人は通常、雇用者とはいえない。

労働の義務の範囲と相互義務について

17. 契約によって、ある人が他の人にフルタイムのサービスを提供する権利を与えている場合、雇用契約であることを示唆する。しかしながら、仕事をするかどうかの選択が、契約の一方の当事者に完全に委ねられている場合、これは雇用契約とはいえない。
18. 裁判所は、雇用の一時的な休止期間を繋ぐ継続的な（「グローバル」）雇用契約を結ぶことは可能であると言っている。これは、短期間での契約終了時に、雇用主側が雇用を提供し、雇用者側がそれを受け入れるという相互義務がある程度継続的に生じる場合にのみ適用される。裁判所は「雇用主」が在宅労働者に毎日仕事を提供し、完成した仕事に対価を徴収して支払うという状況が、当事者間で数年

にわたり定期的に行われていたということがあった場合に、そのような状況を認めた。関係性の長さ（3年間）と当事者間の取引の継続性および一定性は、本判決に至る重要なファクターであった。これらの原則は、臨時雇用者（casual worker）が雇用者であるかどうかを検討する際に関わってくる。

所得税・国民健康保険料の支払い

19. 「雇用主」が PAYE システムのもとで所得税と社会保険料を控除している場合、当事者たちは自分たちの関係を雇用とみなしているということを示唆する。全ての要因と同じように、このこと（または控除拒否）は関係性の本質を決定的に決めるものではない。
20. 所得税と社会保険料を PAYE システム以外で支払うという取り決めをした場合、それ自体で、受取人が自営業者であることを示唆するものではない。



図 C.9 自営業者、雇用者、全労働者別の労災事故率

出典：ディスカッション・ペーパーより（Labour Force Survey を論文筆者が計算したもの）

当事者の意向

21. 作成しようと考えている契約についての当事者たちの意図は考慮すべき関連要素ではあるが、他の全ての要素と同じく、契約の本質についての決定的なものというわけではない

労働安全：事例 Lane vs Shire Roofing Company Oxford Ltd (1995年)

22. 職場の労働安全衛生に関する事例として、Lane vs Shire Roofing Company Oxford Ltd がある。Lane 氏は、一人で商売をする建築業者／屋根職人／大工であった。税法上は自営業者として分類される。最初は顧客と直接契約していたが、仕事がなくなってしまい、他の請負

業者と仕事をするようになった。

23. 新しい会社である Shire Roofing 社は Lane 氏を日当を払って雇い、特定の屋根の仕事をさせた。この会社は新しく、長期雇用は望んでいなかったため、個々の仕事に対して人を雇うことがほとんどであった。屋根工事がほぼ完了した頃、Lane 氏はある個人邸宅のポーチの屋根の葺き替えを依頼された。
24. Shire Roofing 社は家主と £ 389 で合意。その後、現地を訪問し、設備や機器について話し合いがもたれ、Lane 氏には £ 200 を支払うということで合意した。足場を使うと採算が取れなくなるため、Lane 氏は架台やタワー型の足場を提案された。Lane 氏はこれを断り、自分の梯子で作



図 C.10 単独自営業者，雇用者有の自営業者，雇用者の労災事故率

出典：ディスカッション・ペーパーより（Labour Force Survey を論文筆者が計算したもの）

業をしたいと言った。

25. 作業の最中に Lane 氏は梯子から転落し，深刻な脳障害を負った。彼は Shire Roofing 社に雇用主としての注意義務（duty of care）を果たさなかったとして損害賠償を請求した。
26. 控訴裁での重要な問題は，Lane 氏が Shire Roofing 社の雇用者であったか，あるいは自営業者（独立請負業者）であったかという点であった。裁判所は，労働者と雇用者の間には，雇用関係にない方が，税制上の利点（労働者側），雇用者に対する法的義務の回避という利点（雇用者側）があることが認識されていることを指摘した。
27. 従って，労働安全の分野では，法律が雇用

者と独立請負業者を適切に分類することを保証する正当な政策的理由があった。

28. 裁判所は，各事例の事実関係に応じて考慮すべき多くの要因があることを認識した。裁判所はこの特殊な事例に関して，雇用者か独立請負業者かを判断するために使用することができる多くの質問または原則を確認した。それらは以下の通りである。

誰が管理しているのか？

管理の要素：何をすべきか，どのように実施するか，どんな手段で行うか，いつやるかを決めるのは誰なのか？それを実施するチーム（の雇用と解雇）を提供するのは誰か？使用する原料，設備，機械，

道具を提供するのは誰か？

誰の仕事なのか？

管理評価基準については仕事のやり方についての裁量権を持った熟練の雇用者の場合、決定的なものにはならないかもしれない。このような場合、問題は「誰の仕事だったのか」というところに拡大される。その労働者は自身の仕事をやっていたのか、それとも雇用者の仕事をやっていたのか？これは、管理評価基準と同様の要素（例えば、誰が設備を提供したか）が含まれるが、財政的リスクがどこにあるのか、労働者はタスクの遂行において健全な経営から利益を得る機会があったかどうか、またどの程度あったかということを見ることも含まれるかもしれない。

安全に対する全体的な責任者は誰だったのか？

この質問は、問題の作業を行っている人たちの安全全般に対して誰が責任を持つのかという文脈で考える必要がある。

29. これに基づき、控訴裁判所は、Lane氏がShire Roofing社の雇用者であると判定した。会社による管理の程度はLane氏を監督・指示する必要性によるものの、この住宅での仕事はShire Roofing社の仕事であり、Lane氏の仕事ではないことは明らかであると裁判所側は考えた。裁判所は、この事実関係は、一般的な建築契約の一部を履行するために専門の下請け業者が雇用されるというより、単に労働作業を行うために雇用主が労働者を雇用するものにはるかに近いと判断した。
30. この判決からわかることは、労働安全衛

生の観点から、ある人が雇用者であるか否かの問題を検討する場合、裁判所は、何が雇用を構成するかについて広い視野を持つことができるということである。Lane vs Shire Roofing判決にあるように、「職場の安全の問題に関しては、コモンローと法令が雇用者に課す責任のため、雇用者と被雇用者の関係が存在する場合、それを認めることに真の公共の利益がある」。

2. HMRC（歳入関税庁）の定義^{*7}

HSEによる定義では「雇用契約の有無」が焦点となっていたのに対し、HMRCの定義ではあくまでも「税の納め方」によるものが大きい。以下は、HMRCによる自営業者の定義である。HMRCでは雇用状況を確認するためのチェックページを公開している^{*8}。

経営を行う

次のような場合は自営業者と考えられる。

- ・ 自己勘定でビジネスを行い、その成功および失敗については自分で責任を持つ
- ・ 同時に複数の顧客を持つ
- ・ いつ、どこで、どのように働くか自分で決めることができる
- ・ 自費で人を雇い、仕事の手伝いをさせることができる
- ・ 仕事をするための主要な道具を提供する
- ・ 不満足な仕事については、自分の責任で、

^{*7}<https://www.gov.uk/working-for-yourself/what-counts-as-selfemployed>(HMRC: Working for yourself)

^{*8}<https://www.gov.uk/guidance/check-employment-status-for-tax>(HMRC: Check employment status for tax)

自分の時間で仕上げる

- ・自分の仕事に対して合意した定価を請求する
- ・商品やサービスを販売して利益を得る

これらの多くは、有限会社を所有しているが、HMRC から自営業者と分類されていない場合にも適用される。その代わりに、オーナーでもあり会社の雇用者でもあることになる。例えば日中は雇用主のために働き、夕方から自営業を営む場合は、雇用主と自営業者の両方になることができる。

商品やサービスを販売する

商品やサービスを販売する場合、自営業者（個人事業主）として分類される可能性がある。商取引をしている場合は自営業者である。以下のような場合、自営業者である可能性がある。

- ・利益を得るために定期的に販売を行っている
- ・利益を得るために販売用の物品を作成している
- ・ネット、車のトランクでの販売、案内広告などを通じて、定期的に商品を販売している
- ・人に商品を販売し、それによって手数料を得る
- ・自分が提供するサービスに対してお金が支払われる

たまにしか物品を販売しない場合や、不動産を貸したりする場合（オークションサイトや短期レンタルのアプリなど）、この収入をHMRC に報告する必要があるかどうかを確認すること。

出典：HMRC：Working for yourself, <https://www.gov.uk/working->

for-yourself/what-counts-as-selfemployed

雇用法／税法における定義（雇用法と社会保障・税法）

HSE と HMRC が独自に制定した自営業者の定義はあるものの、全ての法的分野において「自営業」という共通した定義があるわけではなく、税法や社会保障の面で少しずつ構築されつつある。イギリスの自営業者を定義するうえで難しいのは、税制や社会保障の面では「自営業者」として扱われていても、雇用法上は「就労者 (worker)」^{*9}として扱われている場合がある点である。ここでは Barnard と Georgiou の論文を参照して、イギリスの雇用法および社会保障・税法における「自営業者」の位置づけについて説明する^{*10}。

1. 雇用法での「自営業者」の位置づけ

- ・「自営業」という法的定義は存在せず
- ・「自営業者 (self-employed)」は「雇用者 (employee)」に含まれない残りのカテゴリーとして扱われており、雇用契約のもとで働いていない場合は「自営業者」としている
- ・「自営業者」と「雇用者」の区別は法律で定められているわけではなく、裁判所が判例法に基づいて策定する。
- ・イギリスの制度は「自営業者」と「雇用者」という区別を維持しながら「就労者 (worker)」という中間的なカテゴリーを含んで発展してきた。これは、1996 年の雇用権利法 (Em-

^{*9} 「worker」の本来の訳としては「労働者」が最もよく使われるものであるが、日本語の「労働者」から想起される労働形態とは異なるものであったため、就労者という和訳をあてている。

^{*10} Barnard, C & Georgiou, D. (September, 2021). Legal Regulation of Self-Employment in the United Kingdom. https://www.researchgate.net/publication/354921375_Legal_Regulation_of_Self-Employment_in_the_United_Kingdom

- ployment Rights Act: ERA) が230条3項で設けたものである。「就労者 (worker)」とは、「(a) 雇用契約 (言い換えれば「雇用者」), または (b) その他の契約 (明示または黙示を問わず, また (明示の場合) 口頭または書面を問わず) により, 契約の他の当事者のために仕事やサービスを行う, または個人的に行うことを約束した個人 (その地位は契約により, 個人が行う職業または事業の顧客または顧客ではない)」を締結またはその下で働く (または雇用が停止した場合は, その下で働く) 人)」
- ・判例では, 2010年平等法 (Equality Act) の定義がERA1996の「就労者 (worker)」と同一であるとしている。
 - ・イギリスのシステムでは「雇用者」「就労者」「自営業者」の三者構造が取り入れられており, 完全に自分一人で働いている場合は「自営業者」であり, 社会的保護の対象外となる。しかし, 事業主の管理・監督下にありながら労働を行う者は「就労者」に分類され, 一定の雇用保護が与えられる。
 - ・「就労者」は日本における派遣社員を考えるとイメージしやすいかもしれない。日本の派遣社員は, ある会社 (現場) で正社員同様に時間を共有し, その会社のルールに管理されている。しかし, 雇用主は派遣先の企業ではない。イギリスにおける「就労者」はそれの自営業者バージョンであると考えてよい。
- ## 2. 社会保障・税法での「自営業者」の位置づけ
- ・雇用法とは異なり, イギリスの社会保障と税法の制度では, 三分類を使っていない。税制と社会保障については古くから変わらず「雇用者」と「自営業者」の二分類を採用している。ただし, 税法や社会保障においては, 「雇用者」と「自営業者」を区別する明確な法的定義は存在しない。
 - ・2003年 Income Tax (Earnings & Pensions) Act (ITERA) では「雇用者」を以下のように定めている。「役務提供契約に基づく雇用, 見習い契約に基づく雇用, および, 国王に仕える雇用」
 - ・国民保険料 (NICs) に関しては, 1992年 Social Security Contributions and Benefits Act (SSCBA) では「雇用者」と「自営業者」を下記のように分類している。
 - a) 「雇用者」は「サービス契約のもとイギリス国内で有給雇用されている者」
 - b) 「自営業者」は「雇用者の雇用以外にイギリスで有給雇用されている者」
 - ・イギリスでは個人を分類するために使用する基準は, 判例法を通じて発展してきた。それによると, 以下のような指標が分類に関係してくることが分かった。1) 自力で働いている, 2) 金銭的リスクがある, 3) 労働活動に対する管理, 4) 代理人を雇う能力, 5) 仕事の割り当てを断る能力, 6) 道具や設備の提供, 7) 関係の独占性
 - ・HMRC は自分の雇用ステータスを確認することができるオンラインツールを開発し, 公開している。また, 雇用状況マニュアル (Employment Status Manual) で, 働いている人が「自分一人で働いている業務」なのか情報を提供している。
 - ・HMRC は脱税を防ぐために, 2000年に「オフペイロールルール (off-payroll: IR35)」を導入した。IR35とは, フリーランサーの労働実態が正社員と同等であるかチェックする義務が生じ, 同じ場合は, 正社員と同じ所得税や社会保障を徴収すべきというルールである。(林注: 日本の場合は, こういった働き方をする人たちは正社員よりも不利な条件を押し付けられることが多いが, イギリスの場合, フリーランサーは報酬が大変高いためにこういった形態にしておいた方が税務上有利

だったと考えられる^{*11)}

雇用法／税法における自営業者の権利

1. 雇用法上の括りから見た自営業者の権利

前節で述べたとおり、イギリスのシステムでは「雇用者」「就労者」「自営業者」の三者構造が採用されている。それぞれの雇用状況で与えられる権利については、イギリスの人材開発の会社であるCIPD社^{*12)}が出している資料で、表C.2の通りまとめられている。この資料によると、自営業者を保護する法律は具体的には以下である。表C.3から分かる通り、自営業者は不当解雇、法定傷病手当、法定産休・育休・有給休暇、退職金、最低賃金、休憩時間の確保等の社会的保護を享受する権利が与えられないのに対し、就労者は現場で働く労働者として必要な程度の社会的保護を受けることができる。同時に、最低通知期間、不当解雇から保護される権利、フレックス勤務を要求する権利、法定退職金を受け取る権利、緊急時に休暇を要求する権利など、コアな雇用者の持つ権利からは除外されている。自営業者は「職場の差別からの保護」「データ保護法に基づく権利」「内部告発からの保護」「職場の安全衛生」の権利のみが与えられている。完全に自分一人で働いている「自営業者」については社会的保護が手薄であるものの、建設業の場合はこのケースで当てはまる労働者は少ないと思われる。必ずどこかの現場に入り、建設業者等の現場で他の労働者と共に働くことが多いからだ。建設現場では、自営業者であろうと完全に一人で働くということは常識的に考えて少ないはずだ。

^{*11)}<https://wirelesswire.jp/2020/01/74009/> 「イギリス保守党勝利がテクノロジー業界に及ぼす影響(2)」, WirelessWire News. (1/25/2020)

^{*12)}<https://www.cipd.co.uk/> (The professional body for HR and people development / 専門職人材開発会社)

2. 税法上の括りから見た権利

イギリスの社会保障制度は、雇用主、雇用者、自営業者が支払う税収と国民保険料(NICs)によって賄われている。この保険料は、医療制度を支え、州年金や税額控除など、社会保障給付の支払いに充てられている。社会保障制度の財政負担は、原則として雇用者と自営業者が一括して負担することになっているが、その負担率は異なる。雇用者は、業務で得た収入に対し、所得税と primary Class I NICs を支払う。これは PAYE(Pay As Your Earn)のもと、賃金から自動的に差し引かれる。雇用主は雇用者の収入に対して secondary Class I NICs を支払う。自営業者はこれに対し、月の収入ではなく、商業活動から得られる年間利益に対して課税され、利益に応じて Class 2 および Class 4 の NICs を支払う。(利益が 8,623 ポンドを超える個人はクラス 4 の NICs を追加で支払う)ただし、自営業者の所得は透明性が低い。自営業者の場合は PAYE によって自動的に計算されるわけではなく、課税対象利益を決定し、HMRC に自己申告する。自営業者を雇えば、雇用主は secondary Class I NICs を支払う必要がなくなる。また雇用に係るあらゆるコストを削減することができる。

Croner-i^{*13)}の公開している記事によれば、安全衛生で指す自営業者と、税法で指す自営業者は異なる場合があるという^{*14)}。雇用法上は三つの立場(雇用者／就労者／自営業者)があるにも関わらず、税法上は二つの立場(雇用者／自営業者)しかないため、就労者は実際にはほとんど一つの会社に雇用されているような働き方をしているにも関わらず、税制上雇用主が得をするために自営業者として扱っている場合がある。これがイギリスでは、偽装自営業者(bogus self-employed)と

^{*13)}<https://www.croneri.co.uk/> イギリスの専門家によるニュースサイト

^{*14)}<https://app.croneri.co.uk/feature-articles/construction-and-self-employed?product=133> (Croner-i: Construction and self-employed)

表 C.2 自営業者の権利

職場の差別からの保護	平等法 2010 (Equality Act 2010) →「雇用契約, 見習い契約, 仕事をする個人的な契約に基づく雇用」とある。これは場合によっては自営業者も含む。
データ保護法に基づく権利	2018 年に施行されたデータ保護法 (GDPR: General Data Protection Regulation) →企業は, 収集したデータをどのように処理するかについて責任を負い, 個人の情報保護を目的とする。自営業者も保護の対象となる。
内部告発からの保護	医者, 歯医者, 眼科医, 薬剤師などは, 内部告発から保護される場合がある。
職場の安全衛生	安全衛生法のもと, 雇用者の義務は, 雇用者だけではなく, その事業の影響を受ける可能性のあるあらゆる人の健康, 安全, 福祉を守ることにある。これには自営業者も含まれる。雇用主は職場のリスクを評価し, そのリスクを軽減するために実行可能なことは全て実施する義務がある。自営業者についても, 安全衛生に関する法律が適用される可能性があることを認識する必要がある。自営業者は, 自分が行っている作業が他者に危険を及ぼす可能性があるかどうかを評価しなければならない。また, 自営業者が他者を雇用している場合は, 安全衛生法が適用されることを認識する必要がある。

出典: CIPD: "SELF-EMPLOYED CONTRACTORS Understanding the law" pp. 8-9.
https://www.cipd.co.uk/Images/self-employed-contractors-guide-web_tcm18-70390.pdf

呼ばれ, 社会問題となっている。

労働安全衛生法における自営業者の扱い

自営業者についてのイギリスの労働安全衛生法の変遷を振り返ってみる。イギリスの労働安全衛生法で自営業者について何らかの記述がなされたのは, 1974 年, 1999 年, 2015 年の 3 回である。表 C.4 に, 労働安全衛生法の自営業に関する改訂をまとめている。

1974 年は自営業者についての一般的な義務について概説したのみであったが, 1999 年の改定では, 自営業者もリスクアセスメントを実施することを法律で義務付けられた。そして, 最もエポックメイキングだったのは 2015 年の改正である。これは膨大な事務作業で忙殺されて「お役所仕事」となりつつあったイギリスの監査や規制を改善す

るために行われ, 自営業者に潜在的な影響を与えたと言われている^{*15}。しかし, 具体的にどのような影響を与えたかについてはまだ詳しく分析した論文が見つからなかった。

2015 年の改定では, 一部のハイリスクな業種を除いては, 自営業者は労働安全衛生法の対象外となった。

このような法律の改正または規制緩和が事故の発生率に影響を与えたかどうかについては, 前掲の Brown & Wardsworth の論文では, 英国労働力調査 (LFS) の四半期ごとに行われる調査^{*16}を

^{*15}Brown, D & Wadsworth, J. (June 2022). 前掲

^{*16}4 万世帯に対して行われる無作為の調査で, 労働災害に関する質問も含まれている。詳しくは HSE のページ (<https://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>) にまとめられている。

表 C.3 雇用形態ごとの権利

	雇用者	就労者	自営業者
不当解雇されない権利（2年勤務後）	○	×	×
雇用条件について書面で文書を受け取る権利	○	○	×
給与明細書	○	○	×
Statutory minimum notice（契約終了時の通告期間義務）	○	×	×
法定退職金（2年勤務後）	○	×	×
職場の差別からの保護	○	○	場合による
国の最低賃金／国の生活賃金（23歳以上）	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
日／週で休憩時間を確保する権利	○	○	×
年金の自動加入	○	○	×
懲戒または苦情処理に関する聴講会に同行する権利	○	○	×
データ保護法に基づく権利	○	○	○
内部告発からの保護	○	○	場合による
法定疾病手当金	○	場合による	×
法定産前産後休暇・養子縁組休暇・支援金	○	場合による	×
扶養家族のための休暇制度（無給）	○	×	×
フレキシブルな働き方を要求する権利	○	×	×
産前産後ケア休暇	○	×	×
労組での活動のための休暇	○	×	×
TUPE（事業譲渡法）のもとで保護	○	場合による	×
職場の安全衛生	○	○	○

出典：CIPD：“SELF-EMPLOYED CONTRACTORS Understanding the law” p. 8.

https://www.cipd.co.uk/Images/self-employed-contractors-guide-web_tcm18-70390.pdf

利用してハイリスク及びローリスクの自営業者の労働災害の傾向を分析している。その結果、1) ハイリスクはローリスクよりも事故率が高い、2) ハイリスクの平均事故率はローリスクの約3倍、3) ハイリスクは近年、事故率が低下傾向で、ローリスクは安定傾向となった（図 C.11 参照）。また、規制緩和後、ローリスクの自営業者による労働災害は0.8%ほど微増。ハイリスクの自営業者による事故は法改正後に増加したものの、その後急速に減少した。残念ながら、この結果から法改正が自営業者の事故率にどのように影響したかについて

では、明言することが難しい。しかし、1999年から2019年の間にイギリスの安全衛生違反の訴訟は50%以上減少しており、地方自治体の監査も劇的に減少した^{*17}。これは、2010年のヤング卿の狙いが、2015年の労働安全衛生法による規制緩和でさらに補強された形になったと考えられる。

さらに2020年にイギリスがEUから離脱し、EUの指令に準拠する必要がなくなったため、今後も規制緩和の導入は加速し、多方面に広がり複

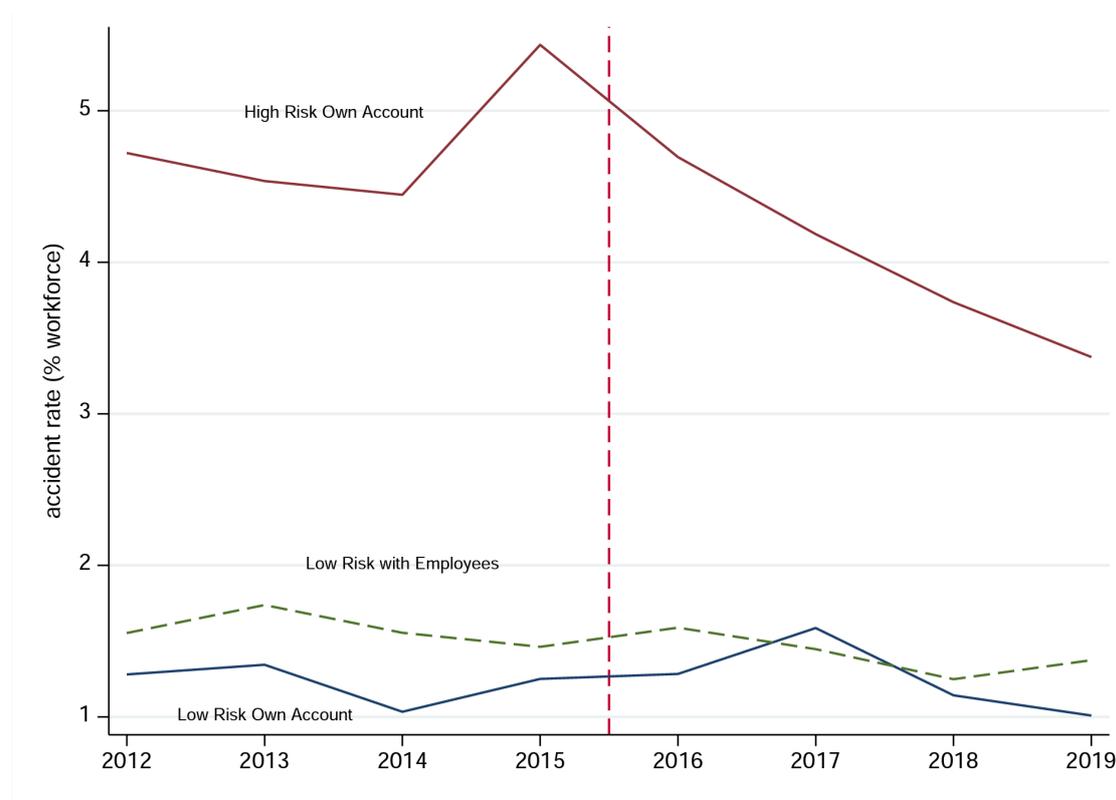
^{*17}Brown, D & Wadsworth, J. (June 2022). 前掲 p. 26

表 C.4 労働安全衛生法の自営業に関わる改訂

1974年	自営業の定義を「雇用契約の下で、他人を雇用するか否かにかかわらず、利益または報酬のために働く個人」とし、雇用主、自営業者、雇用者の一般的な義務を概説しているのみ。
1999年	雇用主、自営業者、雇用者が業務中に安全衛生を守るために何をすべきかを具体的に示している。この規則は、あらゆる業界の全ての雇用者、自営業者、雇用者に適用される。自営業者は、自身の健康と安全、および仕事の影響を受ける可能性のある人々の健康と安全に対するリスクアセスメントを行い、安全作業書などを作成する法的な注意義務を課される。自営業者本人がリスクアセスメントの有効性に疑問があると判断した場合、または重大な変化があった場合は、再度リスクアセスメントを見直す必要がある。
2015年	<p data-bbox="604 929 1358 1238">監査や罰金の適用に伴う業務の増大から、労働安全衛生法の規制を緩和した。「低リスク」と指定するセクターに属する自営業者を規制対象から除外。自分の仕事が他の労働者や公衆の健康や安全に危険を及ぼす可能性がなければ、安全衛生法は適用されないことになった。以下のようなリスクの高い産業で働く自営業者は免除対象にはならず、引き続き労働安全衛生法を遵守する。</p> <ul data-bbox="635 1272 1358 1682" style="list-style-type: none"> ・ 建設業 (CDM2015 の対象となる作業) ・ ガス (Gas Safety (Installation and Use) Regulations 1998 の対象となる作業) ・ 遺伝子組み換え生物を使用する作業 (Genetically Modified Organisms (Contained Use) Regulations 2014 の対象となる作業) ・ 鉄道業務 (Health and Safety (Enforcing Authority for Railways and Other Guided Transport Systems) Regulations 2006 の対象となる作業) <p data-bbox="604 1715 1358 1888">免除の対象となるのは美容師、フォトグラファー、服飾デザイナー、グラフィックデザイナー、オンラインショップ経営者、ジャーナリスト、小説家、会計士など。この規制緩和により、170万人の自営業者が労働安全衛生法の適用外となった。</p>

雑化してしまったイギリスの労働安全衛生規制が撤廃する流れは止まらないと予測される。しかし、煩雑な事務作業が減り、ハイリスク部

門にのみ監査やリソースを集中させることは、近年のイギリスの労働安全衛生においては望ましい流れである。



Source: LFS author calculations.

図 C.11 自営業者のリスク状況別の労働災害率（2012～2019年）

出典：Accidents will happen: (de)regulation of health and safety legislation, workplace accidents and self employment. Center for Economic Performance Discussion Paper. No. 1885.

CDM2015 における自営業者の義務

では、CDM2015（Construction（Design and Management）Regulations 2015（建設（設計及び管理）規則 2015年））で自営業者はどのように扱われているのだろうか。CDM2015では自営業者を「請負業者」に含むとし^{*18}、そのうえで下記の義務を課している。

1. 作業開始前に、CDM2015の義務を依頼人が認識しているか確認すること

^{*18}「請負業者とは、建設労働者を直接雇用する、または建設労働者に仕事を委託し、管理する者を指す。請負業者には、下請け、個々の自営業者、また建設作業を実施、管理、支配する企業が含まれる。請負業者は、健康へのリスクなく安全に作業を遂行するための技術、知識、経験、および必要がある場合は組織的能力を有していなければならない。」(<https://www.hse.gov.uk/construction/cdm/2015/contractors.htm>)

2. 自社と雇用者が行う全ての業務を計画、管理、監視し、それによって影響を受け得る人（一般人も含む）へのリスクと、その人たちを守るための方策について考慮すること
3. 雇用している、あるいは仕事を依頼している全ての労働者が、その業務を遂行するためのスキル、知識、訓練、および経験を有しているか、あるいはそれらを取得する過程にあるかを確認すること
4. 管理化にある全ての労働者が適切で現場固有の導入（induction）がなされていることを確認すること（元請業者が既に提供している場合は除く）
5. 管理化にある労働者に適切な監督、情報、指示を与えること
6. 現場での作業を開始は、不正な立入がないよ

う合理的な措置を徹底してから行うこと

7. 管理下にある労働者たちのために、適切な福利厚生施設が業務開始時より与えられているようにすること。また、作業中も維持すること。

上記の責任に加え、複数の請負業者が関与する場合は、以下を実施すること。

- (ア) プロジェクトチーム内の他業者の業務と自社の業務を調整すること
- (イ) 主な設計者 (principal designer) または主な請負業者 (principal contractor) の指示に従うこと
- (ウ) 建設段階計画 (construction phase plan) のうち、担当する作業に関連する部分を遵守すること

上記の義務を読む限り、CDM2015 においては、自営業者はあくまでも「雇用者を有する請負業者」を対象としており、雇用する雇用者に対する安全衛生義務を負うものと解釈できる。

C.2.5 偽装自営業者とは

法制上のカテゴリーの違いが何を生んだか

前節で説明したとおり、イギリスは雇用法上では三つの括り（「雇用者」「就労者」「自営業者」）があるにも関わらず、税制上では二つの括り（「雇用者」「自営業者」）しか存在しない。その結果、就労者は実際の労働形態としてはほとんど雇用されている状態であるにも関わらず、税制上は「自営業」として働き、そうすることで雇用主は社会保険料の支払いを免除され、就労者は所得税に支払いを免れることができる。

イギリスではこれを悪用しようとする雇用主は爆発的に増加し、やがて手動建設業 (manual construction) の労働者のうち 6 割が自営業という、ヨーロッパでも類を見ない自営業大国となったのである。このような偽装自営業者は、建設業にとどまらず、イギリスの他の分野にも広く行き渡っている。やがて自営業者は 500 万人の大台に

乗り、労働力人口の 13 % から 18 % へと急増した^{*19}。

これについて「偽装自営業者 (false self-employment)」であるとして、Seely はイギリス議会の報告資料 (Parliamentary briefing paper) で指摘している^{*20}。Seely によると、「建設業界は、数年前から【偽装自営業者】(自営業でありながら、雇用契約に基づいて働く個人) の存在が懸念事項となっている」としている。またさらに、建設業界はこの問題に対応するために、2009 年の予算で労働党が、『建設労働者とその労働者のために働く人々に正しく課税がされるよう、将来の立法を視野に入れて協議を行う』^{*21}と発表したのが、同年 7 月に協議文書が発表されたものの、議論が複雑になってしまったため立ち消えとなった。同サイトでは偽装自営業者について「毎日の仕事の進め方は雇用関係があるような形であるにも関わらず、所得税や国民健康保険の面では自営業者として扱われていることを指す」としている。さらに、「偽装自営業者の問題は、コンプライアンスを遵守している企業の競争力のみならず、労働者の社会保障給付の受給資格にも影響を与え、財政にもリスクをもたらす」と書かれている。その後、自営業者の定義や税制については議論が続いているものの、税率や軽減措置などの実施は検討されおらず、特に大きな変更はされていない模様だ。

しかし、偽装自営業者の採用による税金逃れにより、イギリスの財政は何百万ポンドにも及ぶ損

^{*19}<https://theconversation.com/coronavirus-exposes-britains-bogus-self-employment-problem-138459> (THE CONVERSATION : Coronavirus exposes Britain's bogus self-employment problem)

^{*20}<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn00196/> (Researching Briefing: Seely, A. "Self-employment in the construction industry". 8/23/2019)

^{*21}<https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20100407204417/>, http://www.hm-treasury.gov.uk/consult_false_selfemployment_construction.htm (HM TREASURY: Consultations & legislation, False self-employment in construction: taxation of workers)

失をもたらされている。建設業のみでも損失は15億ポンド（約2,342億円）を失っている計算となり、これが建設業の雇用主に対する巨額の補助金代わりとなってしまっている。

法律／税金による締め付け

偽装自営業者の悪用による損失を埋めるために、イギリス政府は建設業界に追加的な税金を課し、さらに偽装自営業者を雇用者として再分類させるための施策を行った。一つ目がIR35の発行である。

1. IR35の発行（2000年）^{*22}

イギリス政府は2000年に、仲介業者を通じてサービスを提供する人のための給与外労働規則（IR35）を発行した。請負業者が自営業者として直接クライアントに労働力を提供する場合、HMRCに雇用者として再分類する可能性がある。その場合、クライアントはPAYE（累進源泉課税）やNICS（社会保険料）の未払い分を請求されるリスクが生じる。また、自営業者がエージェントを通じて労働力を提供する場合に特別のルールが適用され、エージェントはPAYE/NICSを運用する義務が発生する。（図C.12参照）

これまでは多くの請負業者は、労働力を直接クライアントに提供するのではなく、PSC（パーソナル・サービス・カンパニー）を通じて契約してきた。それによって、請負業者は仕事が獲得しやすくなる、有限責任の利点を得やすくなる、節税ができるなど多くの利点があった。また、個人請負ではなくPSCを利用することで、請負業者が雇用法上の雇用者とみなされるリスクを減らすことができた。

しかし数年前、HMRCはPSCの利用による税金の損失を懸念し、さらに偽装雇用を取り締まる一環としてIR35を導入した。IR35は、個人がク

ライアントにPSCのような仲介者を介して労働力を提供した場合に適用される。IR35制定以前は、PAYEやNICSの責任を負うのはクライアントではなくPSCであった。しかしIR35が定められると、その適用を評価する責任を担うのはPSCや仲介業者ではなくクライアントとなる。クライアントがIR35の適用を決めた場合には、PSCと契約関係にある企業は、PSCに支払う料金からPAYE／NICを控除する。小規模なクライアントはこれら規則の適用を免除される（「小規模」の判断基準はanti-avoidance rulesなどを参照）。

また2021年より、Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003 (ITEPA 2003)が大・中規模の企業にも適用される。これらの規則を適用すると、PSCを経由してコンサルティングサービスを提供する個人は減少すると予測される。

2. レッドディーゼルリベートの廃止^{*23}

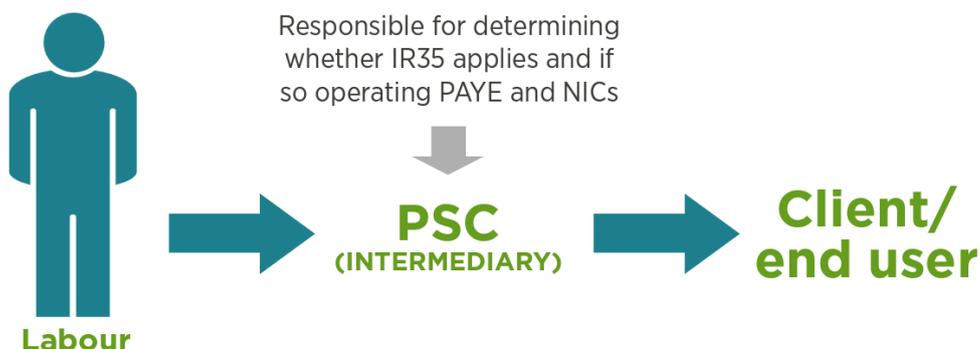
表向きは建設業の偽装自営業者に対する方策という記述はされていないが、政府は建設業に対して増税を試みており、それが間接的に自営業者に大きな影響を与えている。その一つがレッドディーゼルリベートの廃止である。

2016年6月、イギリスは世界の主要な経済国として最初に2050年までに地球温暖化に加担することをやめることを約束する法律を成立させた。この目標では、1990年から最低でも80%は削減するという従来の目標に対し、イギリスは2050年までに全ての温室効果ガスの排出をゼロにすることが求められる。これが、作業コストが上昇し続けている建設業界に大きな影響を与えようとしている。レッドディーゼルは、建設業で使用されるブルドーザーやクレーン、石油採掘用のドリルなどで使用するディーゼルである。イギリス全体で使用しているディーゼルの15%を占め、年間1400

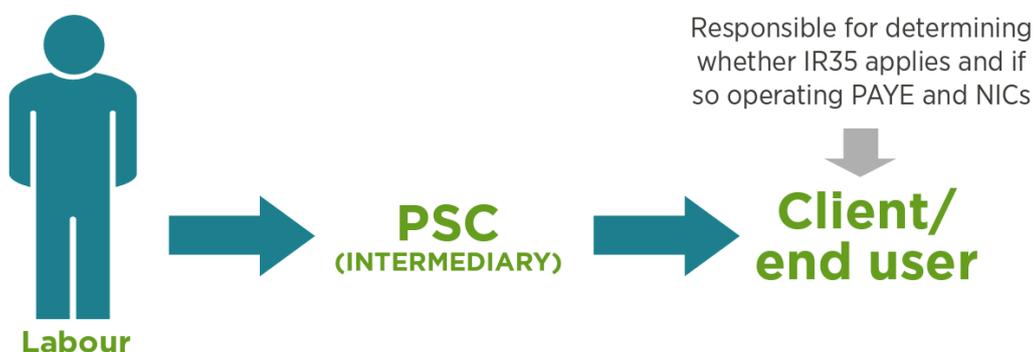
^{*22}https://www.cipd.co.uk/Images/self-employed-contractors-guide-web_tcm18-70390.pdf
前掲

^{*23}<https://www.gov.uk/government/publications/reform-of-red-diesel-entitlements/reform-of-red-diesel-and-other-rebated-fuels-entitlement>
(GOV.UK Policy paper: Reform of red diesel and other rebated fuels entitlement”, 11/29/2021)

IR35 - pre-April 2021



IR35 - post-April 2021. No UK agency in the labour supply chain



IR35 - post-April 2021. UK agency in the labour supply chain



図 C.12 IR35 の概略図

出典：CIPD：“SELF-EMPLOYED CONTRACTORS Understanding the law”

https://www.cipd.co.uk/Images/self-employed-contractors-guide-web_tcm18-70390.pdf

万トンの二酸化炭素を発生させる原因となっている。また、建設・インフラで使用されるレッドディーゼルは、2018年のロンドンにおける窒素酸化物の7%、PM10排出の8%を引き起こしてい

ると推測される。

そこでイギリス政府は、ほとんどのセクターからレッドディーゼル及びリベート（税金の払い戻し）付バイオディーゼルの使用の資格を2022年

4月に廃止すると発表。この変更により、レッドディーゼルを使用するほとんどのユーザーは、自動車のユーザーと同様に標準税率で課税された燃料を使用することになる。

レッドディーゼルリベートの廃止は、機器の使用だけではなく、配送など全てのプロセスに影響を与えるため、これが結果的に住宅建設のコストを増加させることになると考えられている。建設セクターの多くの事業者は、リベートの廃止を12か月間延期することを求めた^{*24}。

また、自営業者はレッドディーゼルリベートによって間接的に影響を受けると言われている。この措置により建設コストが跳ね上がり、建設業を営む自営業者が商売を継続させることはもはや不可能になる。自営業者は廃業し、建設プロジェクトが途中で止まってしまったり、完成しなかったりすることが既に何度も起きているとイギリス議会のディベートで指摘されている^{*25}。ロシアによるウクライナ侵攻の影響に続き、このタイミングでレッドディーゼルリベートを廃止することは、小規模事業者にとって最悪の出来事であったといえる。

3. VAT リバースチャージの適用^{*26}

2021年3月より、国内のVATリバースチャージは、建築・建設サービスのほとんどの供給品に対して適用されるよう定められた。

^{*24}<https://nacsba.org.uk/news/red-diesel-rebate-ends/> (National Custom & Self Build Association, RED DIESEL REBATE ENDS 1 APRIL, DESPITE CALLS FOR DELAYS BY CONSTRUCTION SECTOR, 3/29/2022)

^{*25}<https://hansard.parliament.uk/commons/2022-01-19/debates/777DFE79-7069-4EA4-B594-1847F7E26903/RebatedFuelRulesConstructionIndustry> (“Rebated Fuel Rules: Construction Industry”, UK Parliament debate on January 19, 2022, Volume 707)

^{*26}<https://www.gov.uk/guidance/vat-domestic-reverse-charge-for-building-and-construction-services> (GOV.UK Guidance: Check when you must use the VAT reverse charge for building and construction services, 6/7/2019) (Last updated 9/24/2020)

以下のような場合に標準税率および軽減税率のVATサービスが適用される。

- ・ イギリス国内でVAT登録している個人または法人
- ・ CIS (建築産業スキーム) に登録している場合
リバースチャージを使わなければいけない場合は以下。
 - ・ 建物又は構築物 (恒久的か否かを問わない) の建設, 変更, 修理, 拡張, 解体又は撤去 (洋上設置サービスを含む)
 - ・ 壁, 道路工事, 送電線, 電子通信機器, 航空機の滑走路, 鉄道, 内陸水路, 埠頭および港湾, パイプライン, 貯水池, 水道管, 井戸, 下水道, 工業プラントおよび土地排水, 海岸保護または防衛のための設備など, 土地の一部を形成するかまたは形成予定のあらゆる作品の建設, 改造, 修理, 拡張, 解体
 - ・ 建築物又は構築物への暖房・照明・空調・換気・電力供給・排水・衛生・給水又は防火システムの設置
 - ・ 建築物及び構造物の建設・変更・修理・拡張又は修復の過程で行われる内部清掃
 - ・ 建築物又は構造物の内部又は外部の塗装又は飾りつけ
 - ・ 上記の役務の不可欠な部分を形成する又はその準備若しくは完成の一部である役務 (整地・土木・掘削・トンネル掘削・基礎工事・足場の架設・敷地回復・造園及び道路その他のアクセス工事の提供など)

リバースチャージを使ってはいけない場合は以下。

- ・ 石油または天然ガスの掘削または採掘
- ・ 鉱物の採掘 (地下または地上での作業) およびそのためのトンネル工事, ボーリング工事, 地下工事の施工
- ・ 建築用又は工学用の部品・装置・材料・プラン

- ト又は機械の製造又はこれらの現場への運搬
- ・ 暖房用・照明用・空調用・換気用・電力供給用・排水用・衛生用・給水用又は防火設備用の構成部品の製造又はこれらの現場への配達
- ・ 建築家若しくは測量士又は建築・エンジニアリング・室内若しくは外部の装飾及び造園コンサルタントの専門的な業務
- ・ 彫刻・壁画等の芸術作品の制作・設置及び修理 看板及び広告の作成・設置及び修理
- ・ 座席、ブラインド、シャッターの設置
- ・ 防犯アラーム、閉回路テレビ、公共放送システムを含むセキュリティシステムの設置

正規雇用の推進

偽装自営業者が社会的な問題としてクローズアップされる中で、政府が取り逃している膨大な社会保険料や所得税を回収するためには、雇用主が偽装自営業者を正規雇用するのが一番の近道である。政府は、偽装自営業者を正規雇用に転換させるよう推進してきた。

2014年、政府は特に偽装自営業者の形態がはびこる建設業界において、雇用主による自営業者の悪用を禁止するために、エンゲイジャー（林注：engagers = 責任を負う者という意味。ここでは人材派遣会社や給与計算会社を指す）を介して稼働する建設労働者は自営業者として認めないことにした。しかし、この施策を導入した後、CIS^{*27}経由で稼働する建設労働者は18%増加しており、これは政府による偽装自営業者の取締りが機能していなかったことを表している。政府による取締り以降、建設業界は給与事務（または傘下）のサービス会社経由で多くの労働者を雇用する方向に移行した。そして2015年にはそのよう

^{*27}CISというのは建設業固有の税制であり、この制度のもと、労働者は自営業と分類され、源泉徴収がなされる。<https://www.gov.uk/what-is-the-construction-industry-scheme> 参照 (GOV.UK: Construction Industry Scheme (CIS))

なやり方で26万人に支払いが行われた^{*28}。

自営業者の正規雇用を推進するために、建設リーダーシップ評議会 (Construction Leadership Council: CLC) は2024年までに公共事業で自営業者を雇用するのをやめる計画を作成し、雇用主に今いる自営業者たちを直接雇用することを呼び掛けた。これは全建設労働者のおよそ半数に上る自営業者にとって大きな変化となる。この政策案の目標としては、2024年末までに、公共事業の契約で事前資格審査調査 (pre-qualification questionnaires) の実施や入札基準の設定を通じ、サプライチェーン全体で直接雇用を義務付けることである。このような直接雇用を進めていくことにより、適切な人材確保ができるようになり、その人材が適切なスキルを持つよう技能開発を行い、結果、部門全体として最高レベルの能力向上ができるとCLCは見積もる^{*29}。また、直接雇用により、スキル不足のみならず、人件費の高騰、生産性や品質の低下、新しい作業工程や技術の導入の遅れを克服することができるという^{*30}。

以下はCLCが正社員化のメリットを分かりやすく並べたものである。

CLCの提言する正規雇用の創出によって得られる建設業界の恩恵

直接雇用の建設労働者の割合が増加する

^{*28}<https://www.theconstructionindex.co.uk/news/view/can-half-the-uk-construction-industry-really-be-self-employed> (Theconstructionindex: Can half the UK construction industry really be self-employed? July 31, 2018)

^{*29}<https://iwork.co.uk/news/self-employed-people-not-allowed-on-public-sector-construction-projects/> (IWORK.CO.UK : Self-Employed People Not Allowed on Public Sector Construction Projects)

^{*30}Industry Skills Plan for the UK Construction Sector 2021-2025, Construction Leadership Council (https://www.constructionleadershipcouncil.co.uk/wp-content/uploads/2021/03/B06322_CLC_SkillsPlan_v27.pdf) p. 30

↓
見習い実習生 (apprenticeships) への投資が
増える
↓
安全, 福祉, 品質, 生産性, 革新性が向上
↓
建設業のキャリアに対する認識が改善する

出典: Industry Skills Plan for the UK
Construction Sector 2021-2025, Construction
Leadership Council, p30

表 C.5 は、近年実施された (実施中の) CLC による主な正規雇用転換プロジェクトをまとめたものである。ただし、正規雇用の推進は、企業に膨大なコストをもたらすのはこれまでの考察からも明らかである。まず政府の「補助金代わり」と揶揄されている NICs (雇用主の負担は 13.8%) の負担が増える。それにプラスして、正規雇用に伴う様々な福利厚生や手当など、大幅な支出増が見込まれる。建設会社が雇用者のスキルアップのためにこれだけの支出増を許容できるかと言えば、現実には難しい。

また、建設労働者側の立場になっても、正規雇用が必ずしも理想的な働き方ではない。ここで注意しておかなければならないことは、イギリスの自営業者の給与が日本の建設労働者のそれとは少しイメージが異なるということである。建設系の月刊誌を発行している Construction Enquirer 社の調べによると、建設業の一人親方の給与レートは、高いインフレ率を上回るものであるという。特に解体工, 左官, 配管工, 屋根葺き工, 足場工は、英国の公式インフレ率 (2021 年 5 月から 1 年間で 9.1% に上昇) を上回る週給を記録している。5 月の最新データでは、需要の高い自営業の下請け業者が引き続き収入を伸ばし、フリーランサーの平均週給が 918 ポンドに増加したため、労働料金は 4 月に比べて全体的に 2.8% 上昇した (表 C.6 参

照)*³¹。ここからも分かるように、イギリスにおける建設業自営業者はいわゆる 3K の低賃金労働者ではない。高いインフレ率を上回る週給を得られる専門職であり、なおかつプロジェクトベースで働き方を柔軟に選べる自律的な労働形態なのである。その点を考慮しなければ、イギリス政府側の「正規雇用転換で労働者と企業の両方にメリットをもたらす」という目論見がうまく機能していない点について説明することが難しくなる。我が国や、後に出てくるアメリカにおける建設業界の一人親方とは、労働者として立ち位置が異なっていることを把握しておくことが重要である。

C.2.6 コロナ禍で減少した自営業者

コロナ禍で、500 万人以上いた自営業者は 420 万人にまで減少した。一時的に景気が悪くなったにも関わらず、イギリスでは自営業者が減少した。これは、イギリスにおいては自営業者が失業時などの逃げ場として機能する低賃金労働者ではないということを意味している (アメリカではコロナ禍などの景気後退時には自営業者が増加する)。

数の上で消えてしまった 80 万人については、会社役員などのハイスキルワーカーに転職した者もいた。またイギリスの欧州連合離脱 (Brexit) も要因の一つとしてあると言われている。これは、イギリスが EU から離脱したことにより、EU 内の他の国からイギリスに働きに来ていた移民労働者がイギリス国内で自由に働くことができなくなることが原因ではないかと考えられる。イギリス政府は移民抑制に取り組んでおり、イギリスで就労を希望するすべての移民について、「地理的に中立」な技能に基づく評価で審査を行い、EU からの労働者への優遇措置は事実上廃止するとしている。そのため、EU からの移民労働者がイギリスで働くためには、まずビザを申請し、最低教育

*³¹<https://www.constructionenquirer.com/2022/06/23/wages-among-key-trades-keep-up-with-cost-of-living-rise/> (Construction Enquirer: Wages among key trades keep pace with cost of living rise, June 2022)

表 C.5 CLC による正規雇用転換プロジェクト

直接雇用を褒章する価値達成モデルの生成（政府・CLC / 2022年4月まで）
建設戦略（Construction Playbook）の実施を支援し、直接雇用の義務付けを組み込むための調達方針を改正するよう政府と協働
企業の雇用モデル転換の支援（CLC / 2022年12月まで）
政府の雇用状況チームと連絡を取り合い、今後の政策の目的を明確化する。業界の意識を高め、あらゆる規模の企業を支援するためのリソースを開発する。
企業の雇用モデル転換の支援（CLC / 2021年10月まで）
調達方針、契約要件、監視・執行の機構など、直接雇用のグッドプラクティスを収集する。
直接雇用のメリットに対する業界の認識改善（CLC / 2022年14月まで）
直接雇用のメリットの実現と課題の克服に焦点を当て、エビデンスベースを構築するために、産業界と広く連携する。

出典：Industry Skills Plan for the UK Construction Sector 2021-2025, Construction Leadership Council, p30

レベルや給与基準（年間3万ポンド）などの条件を満たす必要が出てくる。このプロセスは、非熟練労働者（unskilled workers）のイギリスでの就労をしづらくするため、建設業界の雇用に大きな障壁をもたらすとしている。建設業界では熟練労働者と非熟練労働者の両方が満遍なく必要であり、イギリスのEU離脱による非熟練労働者の不足は業界にとっての大きなダメージとなりかねない^{*32}。

しかし政府の furlough scheme（一時帰休制度：コロナ禍で働けない雇用者の賃金の大部分を政府の補助金で補う制度）を利用するために、自分の立場を「雇用者」としてリカテゴライズした者が多いと予測される^{*33}。政府は furlough scheme により平均月収の8割（上限117万円）まで支援することを発表。ただし、PAYE で給与支払いを受けていた者のみが対象になる^{*34}。PAYE とは、

Pay As Your Earn の略語であり、これを經由して給与の支払いを受ける雇用者および自営業者については、雇用主はその収入に対して NICs を支払う。雇用者は月の収入に対して、自営業者は商業活動から得られる年間利益に対して課税され、利益に応じて NICs を支払う。自営業者の場合は PAYE によって自動的に計算されるわけではなく、課税対象利益を決定し、HMRC に自己申告する^{*35}。PAYE によって月の収入から天引きされていた雇用者たちに比べて、自営業者は不透明な収入申告により、かなり得をしていたと考えられる。

しかし、それまで PAYE を使わず、偽装自営業者として働いていた者は、コロナ禍における政府による支援金を受け取ることができなかった。皮肉なことに、感染症の蔓延によって偽装自営業者が大幅に減少する結果となった。

^{*32}<https://www.changerecruitmentgroup.com/knowledge-centre/how-will-brexit-affect-the-construction-industry?query=construction> (CHANGE: How Will Brexit Affect the Construction Industry?)

^{*33}<https://publicnewstime.com/news/business/where-have-all-the-uks-self-employed-gone/> (Public New Times: Where have all the UK's self-employed gone?)

^{*34}<https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage->

[costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme](https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme) (GOV.UK: Guidance Check if you can claim for your employees' wages through the Coronavirus Job Retention Scheme)

^{*35}Barnard, C. & Georgiou G. (September 2021). Legal Regulation of Self-Employment in the United Kingdom. (https://www.researchgate.net/publication/354921375_Legal_Regulation_of_Self-Employment_in_the_United_Kingdom)

表 C.6 建設業自営業者の平均週給推移

業種	2021年5月	2022年5月	変化率
レンガ工	£ 897 (約 14 万 8,700 円)	£ 859 (約 14 万 2,219 円)	-4.2 %
土木工事	£ 828 (約 13 万 8,700 円)	£ 864 (約 14 万 3,046 円)	+4.3 %
解体工	£ 777 (約 12 万 8,642 円)	£ 864 (約 14 万 3,046 円)	+11.1 %
電気工事業	£ 1,063 (約 17 万 5,993 円)	£ 1,071 (約 17 万 7,318 円)	+0.7 %
設備・オペレータ派遣	£ 891 (約 14 万 7,517 円)	£ 935 (約 15 万 4,801 円)	+4.9 %
建設業	£ 889 (約 14 万 7,185 円)	£ 948 (約 15 万 6,954 円)	+6.6 %
保温工	£ 899 (約 14 万 8,989 円)	£ 918 (約 15 万 2,138 円)	+2.1 %
建具工	£ 1,011 (約 16 万 7,551 円)	£ 1,029 (約 17 万 5,534 円)	+1.8 %
機械・技術	£ 1,068 (約 17 万 6,997 円)	£ 1,011 (約 16 万 7,551 円)	-5.3 %
左官業	£ 741 (約 12 万 2,784 円)	£ 831 (約 13 万 7,697 円)	+12.2 %
配管工	£ 967 (約 16 万 232 円)	£ 1,065 (約 17 万 6,471 円)	+10.1 %
屋根職人	£ 698 (約 11 万 5,525 円)	£ 781 (約 12 万 9,262 円)	+11.9 %
足場・荷吊り	£ 725 (約 12 万 157 円)	£ 800 (約 13 万 2,587 円)	+10.3 %
店舗設備業	£ 1,060 (約 17 万 5,678 円)	£ 1,105 (約 18 万 3,136 円)	+4.3 %
専門工事業	£ 824 (約 13 万 6,565 円)	£ 841 (約 13 万 9,382 円)	+2.0 %
鉄骨・木造建築物架設	£ 882 (約 14 万 6,177 円)	£ 842 (約 13 万 9,548 円)	- 4.6 %
路面舗装業者	£ 818 (約 13 万 5,570 円)	£ 809 (約 13 万 4,079 円)	- 1.1 %

出典：Construction Enquirer 社調べ <https://www.constructionenquirer.com/2022/06/23/wages-among-key-trades-keep-up-with-cost-of-living-rise/>

C.2.7 移民労働者の排除と非熟練の自営業者の不足

ここまで扱ってきたイギリスの自営業者は、どちらかというと熟練であり、給与が高い人材であることが伺える。では、非熟練労働者の自営業者はイギリス国内ではどこに存在するのであろうか。特に建設業界などは多くの非熟練労働者の存在によって成り立っているはずである。

建設業界の非熟練労働を担っていたのは、EU 域内からやってくる移民であったことが、イギリスの EU 脱退 (Brexit) 以降の非熟練労働者の不足から推測できる。過去三年間の間に建設業で働く移民の数は 32 万 6 千人から 28 万人に減少した。2020 年の移民調査によると、EU 内の移動が

自由にできなくなったことに連動して、40 % の雇用主がイギリス国内の労働者のスキルアップの計画を作成し、30 % が PAYE による雇用を創出、16 % が実習生の育成に励むとしている。建設業界はどう労働力を増やしていくのか、イギリス以外の労働力への依存を減らしていくのかについて詳細な計画を立てている。ロンドンでは建設労働者のおよそ半数が移民であったため、移民の数が減少したことにより、政府は高賃金の経済を実現したいと考えている。また、建設業の労働者のスキルアップに引き続き投資をすることを目指した。しかし、その計画を進めようとする間にも、技能不足によるコストの上昇、移民労働者の採用困難、継続的な材料供給問題などが持ち上がり、建設業

界のコストアップは避けられなくなった^{*36}。実際、人手不足を補うために、建設会社は上限まで給料を上げている。ONSのデータによると、前年比賃金上昇率は、2021年5月に全国で+13.4%となっており、ある企業はこの賃金の上昇について「屋根を突き破る(“going through the roof”）」と表現している。非熟練労働者すら+30%の賃上げを実施した会社があるという。人手不足による賃金の上昇のスピードが速すぎるため、賃上げ前に見積りを出していた企業は、長期プロジェクトで赤字になっている。人材の確保のために人材派遣会社の利用を増やしているが、これも大きな負担となっている^{*37}。

しかし、下の図 C.13 は非英国生まれ／非英国籍(移民労働者)の数の推移であり、これは同時期の建設業全体の推移とほぼ連動しており、特にパンデミック時は建設業全体で減少していることが分かる。移民労働者の数は2007年の7.5%から、EU離脱の2016年の14.2%をピークに増加、2020年には13.4%に後退している。2020年のロンドンでは、建設労働者の半数が移民労働者であった。また、移民建設労働者は、イギリス国内の建設労働者よりもはるかに若年層の割合が高く、50歳以上の割合は低い。これは、イギリスにおける建設業自営業者の傾向と大きく違うところである。だが、パンデミックの影響で、25歳未満の移民建設労働者の割合は大幅に減少し、9%から3%へと低下した。さらに、移民建設労働者のうち約44%が自営業者として働いていたのに対し、イギリス国内の建設労働者で自営業者として働く割合は37%であった。2020年には政府の支援金の支給により自身を雇用者として定義しなおす者が多く現れたことに連動し、雇用者の移民労働者

者が5%増加、と同時に自営業者として認定される移民労働者が同じ割合減少した。これは、移民の建設労働者の雇用形態もパンデミックの影響で大きく変化したことを表している^{*38}。

また、イギリスは移民労働者を雇ううえで、2020年のPoint Based System (PBS)を定め、これがさらに移民労働者の雇用を難しくしている。PBSは、就労ビザ、ビジネスビザ、就学ビザは、ある一定の基準を満たした申請者にのみ与えられるシステムであり、多くの基準を満たせば、それだけポイントもたくさん付与される。

政府のページ^{*39}によると、この制度があれば、イギリスの雇用主は様々な移民ルートを通じて世界中から移民労働者を採用することができるようになるという。しかし、適格な雇用者を国外から雇用するためには、スポンサー・ライセンスが必要となる。イギリス政府としては、まずは国内で労働力を賄うことを勧めており、海外からの労働力が必要な場合には、熟練労働者ルート(Skilled Worker route)のみ提供している。この制度では非熟練労働者を賄うことができないうえに、労働力を獲得には、以下のことを証明する必要がある。

- ・ 内務省(home office)認可のスポンサー(あなた)からのジョブオファーがあること
- ・ RQF3以上(Aレベル相当)のスキルレベルであること^{*40}
- ・ 要求される水準の英語を話せること
- ・ 適用される最低給与額の基準を満たすこと

^{*38}<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsp/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf> (citb: Migration and UK Construction 2021), p. 5

^{*39}以下, <https://www.gov.uk/government/publications/uk-points-based-immigration-system-employer-information/the-uks-points-based-immigration-system-an-introduction-for-employers> (GOV.UK: The UK's points-based immigration system: an introduction for employers (accessible version)), 2/25/2022を参照。

^{*40}RQF(Regulated qualifications framework)3は高卒レベルの英語力である。多くのイギリスの大学で、入学要件として求められる資格。

^{*36}<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsp/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf> (citb: Migration and UK Construction 2021), p. 3

^{*37}<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsp/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf> (citb: Migration and UK Construction 2021), p. 6

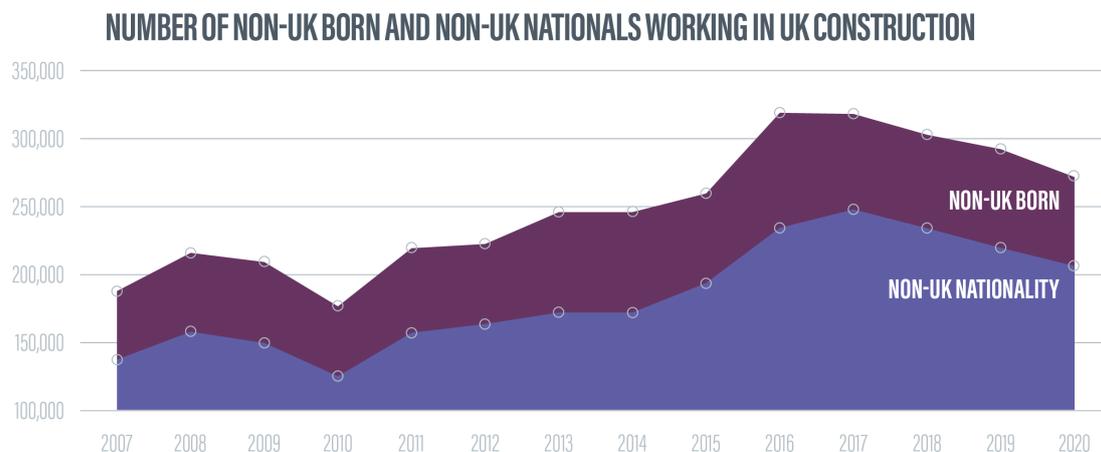


図 C.13 建設業における非英国生まれ／非英国籍（移民労働者）の数の推移

出典：citb 社 “Migration and UK Construction 2021” , p. 5

<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsps/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf>

(下記のいずれかの高い方)

- 一般的な給与基準額である 25,600 ポンド (約 426 万円)
- その職業の指定給与要件 (going rate と呼ばれる)

全ての応募者は、資格などの条件を低めの給与に適用することで、必要なポイント数を得ることができる。また、ジョブオファーが最低要求給与額を下回ったとしても (ただし 20,480 ポンド = 340 万は下回らないこと)、申請者が以下の条件を満たしていれば、資格を得ることができる可能性がある。

- ・ 特定の不足職種に対する仕事のオファー
- ・ その職種に関連する博士号
- ・ その職種に関連する STEM 分野の博士号

およそ 90,000 社が移民労働者を働かせていると試算されているにも関わらず、イギリスの雇用主で 2021 年 10 月の段階で実際にこの制度を使って移民を採用している者は 654 人しかいない。まず、中小の建設会社は費用の問題でスポンサー・ライセンスが取得できない。CITB と CLC は政府と協働して熟練労働者ルートを使って労働者不

足を解消しようとしている。その結果、左官、大工、レンガ工についてはうまくいっている。非熟練労働者の雇用を望む雇用主たちからは、PBS 制度は批判されている。非熟練労働者を雇用する雇用主たちが表明する懸念は以下のようなものである^{*41}。

- ・ PBS で求められる英語のレベルは、現場で十分やっつけていける英語力を持つ潜在的な労働者を排除してしまうものである
- ・ その移民労働者にとってその資格 (他国のもの) が、スポンサーをしてもらうのに適しているのか、雇用主は判断できない
- ・ 雇用主は、移民労働者を自営業として雇用する手段がない
- ・ 自営業のポジションにいる人を PAYE 経由の雇用者に転換するのはコストがかかる。さらに、ほとんどの移民労働者は夏の間は母国に帰るため、自営業ベースで働くことを希望しているのではないか
- ・ この制度は、建設業における短期の臨時労働者のニーズというものを考慮していない。全

^{*41}<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsps/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf> (citb: Migration and UK Construction 2021), p. 8

体的に移民労働者への依存度は下がっている
とあるが、建設業の雇用主が新しい PBS を
必要な時に利用できるようにしてほしい

このように、移民労働者は PAYE を経由して雇
用者として雇用することが求められており、自営
業者として非熟練労働者を気軽に雇用することが
できない。

C.2.8 イギリスの自営業者が関わる政策／法律

最後にイギリスの自営業者が関わる政策／法律
の一覧について表 C.7 まとめる。

表 C.7 イギリスの自営業者が関わる政策／法律の一覧

Year	政府施策・法律の改正等	詳細
1833	1833 年工場法の制定	工場監督官制度が設置され、工場への立入権や規則の制定権など、政府にきわめて大きな権限が与えられる。
1974	1974 年労働安全衛生法の制定	自営業の定義を「雇用契約の下で、他人を雇用するか否かにかかわらず、利益または報酬のために働く個人」とし、雇用主、自営業者、雇用者の一般的な義務を概説。雇用者を抱える自営業者については、労働安全衛生法の遵守を義務付けられた。
1980	報告義務の拡大	事故、病気、死亡事故の報告義務が自営業者に拡大。
1999	1999 年労働安全衛生法の制定	自営業者及びその仕事の影響を受ける人々へのリスクアセスメントを実施する義務。自営業者は合理的に実行可能な限りにおいて、自分の仕事に関連するリスクの防止や軽減に努める。この変更は、欧州連合指令 (European Union Directives) に準拠する必要性から生じた。
2000	IR35 の発行	イギリス政府は 2000 年に、仲介業者を通じてサービスを提供する人のための給与外労働規則 (IR35) を発行。請負業者が自営業者として直接クライアントに労働力を提供する場合、HMRC に雇用者として再分類する可能性がある。
2010	ヤング卿による労働安全衛生改革	安全衛生規則の分量の多さと複雑さが企業に与える負担は大きく、その負担を減らそうと考えたヤング卿は、比較的风险が低く、これまでのパフォーマンスが良好な業種については監査を不要とすることを提案。さらに、リスクの高い分野に監査を集中させることを目指した。これにより、HSE による年間の監査は 33,000 件から 22,000 件へと減少した。
2014	財政法の改訂	仲介業者は PAYE 拠出金を差し引かずに労働者に給与を支払う場合、NIC を支払い、四半期ごとに電子申告を行わなければならないと規定。
2014	HSE が「安全衛生をシンプルに (Health and safety made simple)」を公表	HSE は中小企業がより簡単に基本的な安全衛生管理を行うことができるよう、「安全衛生をシンプルに (Health and Safety Made Simple)」を発行。ウェブベースの指針を公開し、企業に対する事故や健康被害の報告要件を明確化・簡素化した。
2015	2015 年労働安全衛生法の制定	監査や罰金の適用に伴う業務の増大から、労働安全衛生法の規制を緩和した。「低リスク」と指定するセクターに属する自営業者を規制対象から除外。自分の仕事は他の労働者や公衆の健康や安全に危険を及ぼす可能性がなければ、安全衛生法は適用されないことになった。
2020	イギリスの EU 離脱	EU 内の移民労働者がイギリスの建設現場で働くことが難しくなり、非熟練労働者が足りなくなることが懸念される。
2020	コロナパンデミック	自営業者が 80 万人減少。コロナ禍特例の補助金目当てに自分の立場を雇用者として位置づけし直した者が多かったと予測される。
2021	VAT リバースチャージの開始	国内の VAT リバースチャージは、建築・建設サービスのほとんどの供給品に対して適用される。(サービスを受け取る側が納税をする)
2021	PBS の導入	就労ビザ、ビジネスビザ、就学ビザが一定の基準を満たした申請者にのみ与えられることを保証する制度を新設。多くの基準を満たすほど、より多くのポイントが付与される。申請者は最低点数を獲得していれば、ビザを申請することができる。イギリスの建設移民労働者の入国に影響。
2022	レッドディーゼルリベートの廃止	建設工事に使われているほとんどの車両にはレッドディーゼルが使用されている。政府は 2022 年 4 月より、このリベート (税金の払い戻し) を廃止すると発表。これにより、住宅建設コストが大幅に増加する可能性がある。自営業者はレッドディーゼルリベートにより間接的に影響を受けると言われており、跳ね上がった建設コストにより、自営業者の廃業が進むと予測されている。

C.3 アメリカにおける自営業者

C.3.1 アメリカにおける自営業者の推移

アメリカでは1940年代後半から、自営業者に関するデータを Current Population Survey (CPS) の一部として定期的に収集し続けてきた。CPS は、約6万世帯を対象に毎月行われるサンプル調査で、16歳以上の特定の組織に属していない労働者の雇用と失業に関するデータを提供している。1967年以降、BLSの自営業の公式推計は法人化していない自営業者のみを対象としている。法人化した自営業者を別個カウントすることは可能だが、法律上、自営業の雇用者となるため、公式統計では賃金・給与労働者としてカウントされている。この「統計スポットライト」では、法人化されていない自営業者と法人化された自営業者、および自営業者の下で働く有給雇用者に関するデータを含め、さまざまな人口統計的および社会経済的特性による自営業の最近の傾向について検証している。これによると、2015年に自営業者は1,500万人となっており、アメリカの全労働者数の10.1%を占める。自営業者の60%にあたる950万人は法人化しておらず、残りの550万人は法人化している(図C.14)。自営業者は通常、有限責任、税制上の優遇措置、資金調達機会拡大など、法人組織の伝統的なメリットを受けるために事業を法人化する。

自営業者率は、過去20年間で低下傾向にある。1994年の自営業率は12.1%だったが、2015年には10.1%に低下している。1994年から2015年にかけて、非法人自営業の割合は8.7%から6.4%に低下した。非法人自営業の長期的な減少は、自営業者が大きな割合を占める農業雇用全体の減少を部分的に反映している。また、法人格を持たない自営業の割合が低下しているのは、法人化している自営業者が増加している可能性もある。1994年から1999年にかけて、法人化した自営業者が雇用者全体に占める割合は3.2%から3.5%の間であったが、2000年から2008年にかけて、自営業

の法人化率は3.3%から4.0%に上昇した。その後、2010年には3.7%に減少し、2011年から15年にかけてはその水準で推移している(図C.15)。

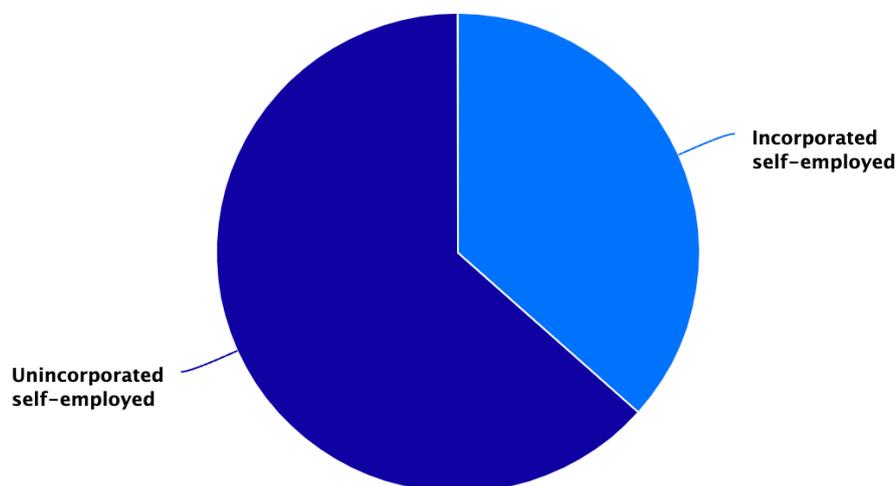
高齢者の自営業率は、2015年も引き続き若年者よりも高い。65歳以上の労働者の非法人化自営業率は、どの年齢層よりも高い(15.5%)のに対し、16歳から24歳の労働者の自営業率はかなり低い(1.9%)。その理由として、若年層では起業に必要な資金や経営スキルが蓄積されていないことが考えられるが、高齢者の多くは自らの努力や信用の利用によってこれらのリソースを獲得することが可能であろう。すべての年齢層で、法人化した自営業の割合は法人化していない場合よりも低かったが、法人化した自営業の割合も年齢とともに上昇した。(図C.16)

自営業の割合は、女性より男性の方が高い。2015年、法人格のない自営業者の仲間は、男性が7.4%であるのに対し、女性は5.2%であった。法人化された自営業者の割合は、男性が4.9%であるのに対して、女性は2.3%であった。男性は、自営業の割合が多い職業、例えば建設業や管理職に就く傾向が女性よりも強い。

自営業者は、学歴の両端に見られる。2015年、25歳以上の人のうち、法人化されていない自営業の割合は、高卒未満と専門職学位のある人が最も高く(それぞれ10.0%と9.1%)、学士号または修士号を持つ人が最も低かった(それぞれ6.2%と5.2%)。法人化された自営業者のうち、自営業の割合は、専門職学位を持つ人(12.2%)と博士号を持つ人(8.4%)が最高であった。一方、高卒未満の人の法人化された自営業の割合は2.1%と、かなり低い。

白人は引き続き、黒人やヒスパニック系よりも自営業を営む割合が高い。2015年、白人の法人化されていない自営業の割合は6.9%であるのに対し、黒人とヒスパニックの割合はそれぞれ3.6%と6.4%であった。アジア人の割合は5.6%であった。法人化された自営業の割合は、アジア人

Percent distribution of self-employment by incorporation status, annual averages, 2015



Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.

図 C.14 個人事業主の法人化の有無の割合 (2015 年)

出典: Spotlight on Statistics (U.S Bureau of Labor Statistics)

<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>

と白人で最も高かった (両グループとも 4.0 %)。

法人化していない自営業者のうち、外国生まれの労働者は 2015 年に自営業となる確率が米国生まれの労働者よりも高く、外国生まれの割合は 7.6 %であるのに対し、アメリカ生まれの労働者は 6.1 %であった。これに対し、法人化された自営業の割合は、2つのグループでほぼ同じであった。

退役軍人は非退役軍人よりも自営業を営んでいる可能性が高い。2015 年、退役軍人の法人化されていない自営業率は 7.1 %で、非退役軍人は 6.4 %であった。退役軍人の自営業率が高いのは、退役軍人集団の人口動態を部分的に反映している。例えば、退役軍人の雇用者は、非退役軍人に比べて男性の割合が非常に高く、男性の自営業率は女性の自営業率よりも高い。退役軍人の自営業率の高さは、退役軍人の年齢層が高いことも部分的に反映している。高齢の労働者は、若い労働者よりも自営業を営む可能性が高い。実際、退役軍人の中

で自営業の割合が最も高いのは、第二次世界大戦、朝鮮戦争、ベトナム戦争に従軍した人々で、これらの退役軍人の非法人自営業の割合は 15.3 %、法人自営業の割合は 8.7 %であった。これに対して、湾岸戦争時代の退役軍人 (年齢がかなり若い) は、自営業の割合が低く、法人化されていない自営業は 2.4 %、法人化されている自営業は 2.1 %であった。

自営業者は、多種多様な職業に存在する。例えば、2015 年の法人化されていない自営業の割合は、建設・採掘の職業 (14.8 %)、経営・ビジネス・金融の職業 (9.7 %)、販売・関連職業 (7.8 %) の労働者で最も高かった。法人化された企業経営者の自営業率は、法人化されていない自営業者とはやや異なるパターンであった。法人化された自営業者では、経営、ビジネス、金融の職種 (8.9 %)、販売、関連職種 (5.8 %) が最も高く、また、法人化された自営業者では、経営、ビジネス、金融の

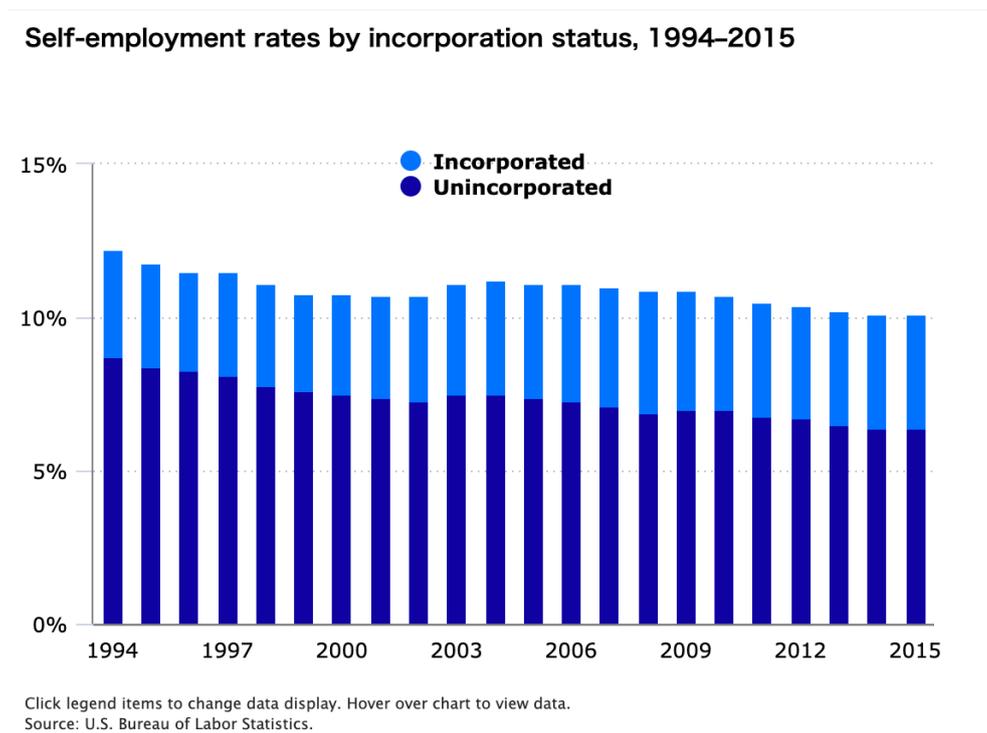


図 C.15 法人化／非法人化の自営業者率の推移（1994～2015 年）

出典：Spotlight on Statistics (U.S Bureau of Labor Statistics)

<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>

Self-employment rates by age, annual averages, 2015

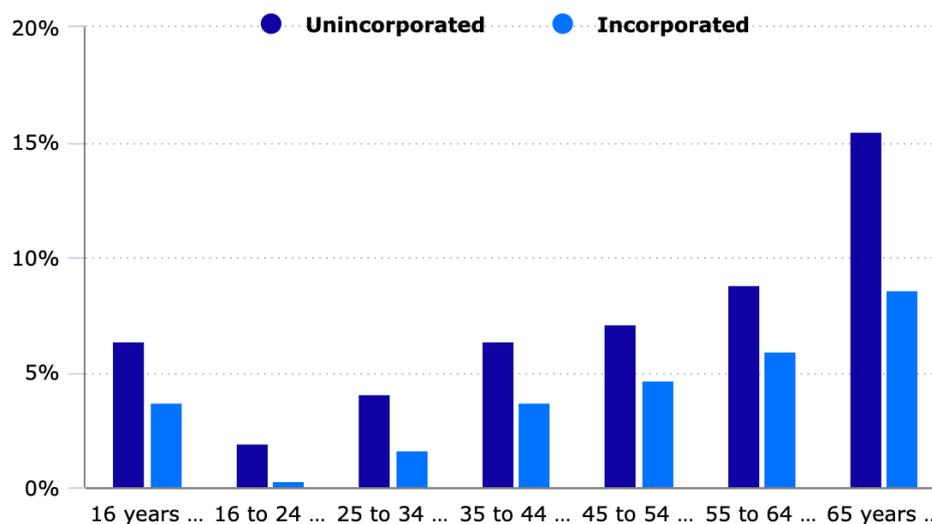


図 C.16 年齢別の自営業者率（2015 年）

出典：Spotlight on Statistics (U.S Bureau of Labor Statistics)

<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>

職種 (8.5 %), 販売, 関連職種 (5.8 %) が最も高くなっている。(図 C.17)

C.3.2 建設業における自営業者

2019 年の American Community Survey (ACS) で、建設業の自営業者率は過去最低を記録した。2021 年の段階で建設業従事者の 22 % (240 万人) が自営業者であり、過去最高を記録した 2010 年の 26 %からは 2 %低下している。National Association of Home builders の分析によると、この自営業者率の低下の要因の一つは景気にあるという。建設業の自営業者率は、景気後退期に上昇し、景気拡大期に下降するという反循環的な傾向を示すことが明らかになった。これは、建設業者の間で、建設活動が縮小傾向にあるときには、給料も減らすという一般的な慣行を反映している証拠である。逆に仕事の流れが安定しているときは、良い雇用条件を提示し、労働者を自営業者ではなく雇用者として雇おうとする。直近の住宅不況では、建設業の自営業者は 2006 年の 24 %から 2010 年の 26 %と過去最高を記録した。これは、安定した仕事量を確保できなくなった建設業者やリフォーム業者が、給与取得者を排除し、自営業者の仲間入りをすることでコスト管理を行ったものと思われる。また、不況時にリストラされた建設業の雇用者が、独立することで業界に留まることができたという可能性もある。2011 年以降は景気の回復があったため、給与取得者の雇用が増え、自営業者の数は減少し続けている^{*42}。建設業従事者の数と自営業者の割合の推移については、図 C.18 を参照のこと。

アメリカにおける民間建設企業に勤める雇用者の給与は、建設労働市場の逼迫と熟練労働者の不足が続くなか、他産業の収入を大幅に上回るペースで上昇し続けている。Bureau of Labor

Statistics (BLS) の最新のデータによると、2022 年 10 月の平均時給は 35.27 ドル (1 ドル 142 円で計算すると 5,012 円)、平均週給は 1,372 ドル (188,578 円) となっている (表 9)^{*43}。自営業者に関する平均収入のデータは正確なものが得られなかったが、景気が悪くなると自営業者雇用に切り替えるという流れから推測するに雇用者の給与よりは低いと考えられる。人手不足で建設労働者の給与を引き上げるという意味ではアメリカもイギリスも同様であるが、イギリスは自営業者の方をむしろ厚遇するのに対し、アメリカは雇用者の方に手厚い。これが、自営業者の数が景気のアップダウンと反循環する理由であることは想像に難くない。

表 C.8 民間企業の平均時給および平均週給

業種	平均時給	平均週給
民間企業合計	\$32.58	\$1,124.01
鉱業・伐採	\$36.56	\$1,689.07
建設	\$35.27	\$1,372.00
製造業	\$31.23	\$1,261.69
民間サービス提供	\$32.52	\$1,089.42
貿易・運輸・公益	\$28.00	\$952.00
卸売	\$35.52	\$1,378.18
小売	\$23.16	\$697.12
運輸・倉庫	\$28.43	\$1,097.40

出典：Bureau of Labor Statistics (BLS) のデータより作成

C.3.3 アメリカの死亡労働災害概況

Bureau of Labor Statistics が発表した労働災害に関する最新データ「2020 年死亡労働災害国勢調査 (NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2020)」によると、2020 年に発生した死亡労働災害の数は 4,764 件で、2019 年の 5,333 件から 10.7 %減少している。(図 C.19) 死亡労働災害は 10 万人あたり 3.4 人

^{*42}<https://www.nahb.org/blog/2021/05/construction-self-employment-rates-at-record-low/> (National Association of Home Builders: Construction Self-Employment Rates at Record Low), 5/24/2021

^{*43}<https://www.bls.gov/news.release/empsit.t19.htm> Bureau of Labor Statistics (BLS) Economic News Release, Table B-3 Average hourly and weekly earnings of all employees on private nonfarm payrolls by industry sector, seasonally adjusted

Self-employment rates by occupation, annual averages, 2015

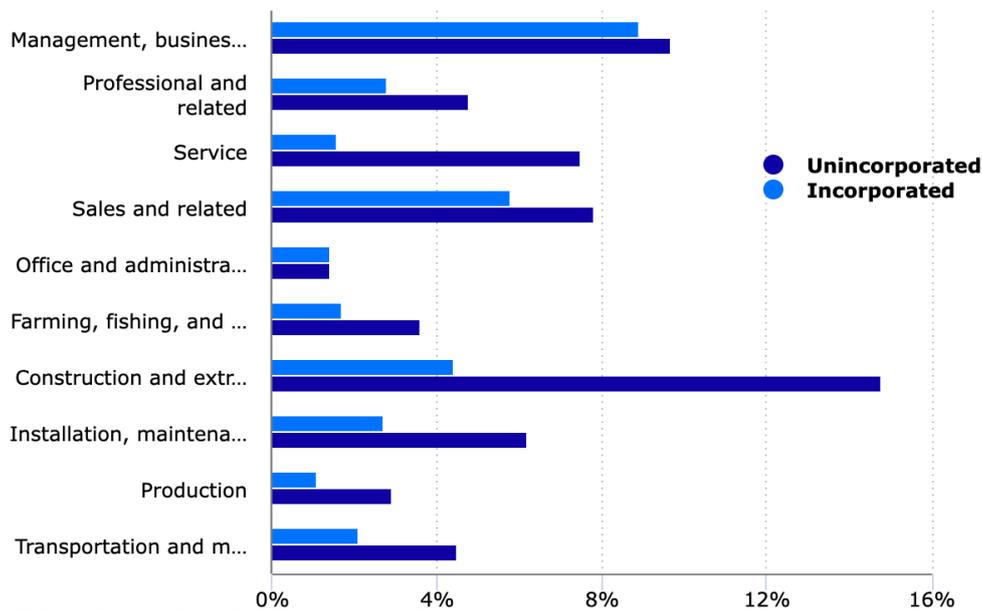


図 C.17 職業別自営業者率 (2015 年)

出典：Spotlight on Statistics (U.S Bureau of Labor Statistics)

<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>

Construction Employment

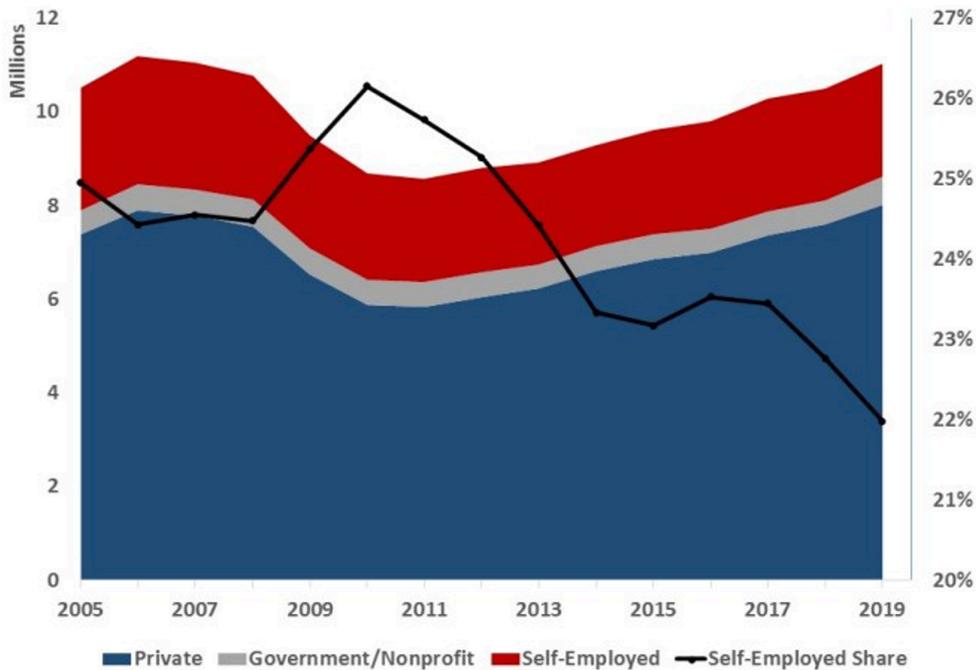


図 C.18 職業別自営業者率 (2015 年)

出典：HBI CONSTRUCTION LABOR MARKET REPORT (June 2022), p19

で、2019年の10万人あたり3.5人から比べると減少している。(図C.20)これは、死亡者数が一番低かった2013年の次に低い値である。計算上は、2020年は111分に一人が労働災害で死亡した計算になる。産業別で死亡率が一番高かったのは交通事故によるもので、1,778人が死亡し、労災事故の死亡者全体の37.3%を占めた。移民の労働者(ヒスパニック系)が死亡する割合も増え続けており、2019年には20.4%だったのに対し、2020年には22.5%に上昇した。自殺者数は2019年の307人から2020年の259人へと減少し、2015年以降最小となった。

死亡事故を引き起こした原因(図C.21)を見ると、2020年は交通事故が1,778件、人や動物による暴力が705件となった。サブカテゴリーの中で最も大きな割合を占める「人間による故意の傷害(intentional injuries by person)」は前年より14.5%減少し、651人となった。これに対し、有害物質や環境に晒されたことによる死亡者数は672人となり、2011年以来最大となった。このサブカテゴリーの中では、薬物の非医療的使用による過剰摂取の死亡者数が388人で57.7%を占め、2019年の48.8%よりも上昇した。

産業別にみると、輸送・資材運搬、建設・採掘の仕事が死亡労働災害のほぼ半分(47.4%)を占めており、それぞれ1,282人と976人が死亡している。販売と事務は、2019年は332人死亡、2020年は269人死亡となっており、労働災害による怪我は19.0%減少している。医療従事者の死亡者数は2019年の38人から15.8%増加し、44人。法務職の労働災害死亡者数は2019年97人から2020年115人へと増加。航空機のパイロットや航空系のエンジニアの死亡労働災害率は、10万人あたり61.8人から、34.3人に減少した。漁業・狩猟労働者の死亡災害率は、2020年は10万人あたり132.1人であり、このうち交通事故が死因の71.4%を占めた。死亡者のカテゴリーについては、以下の表C.9、表C.11を参照のこと。

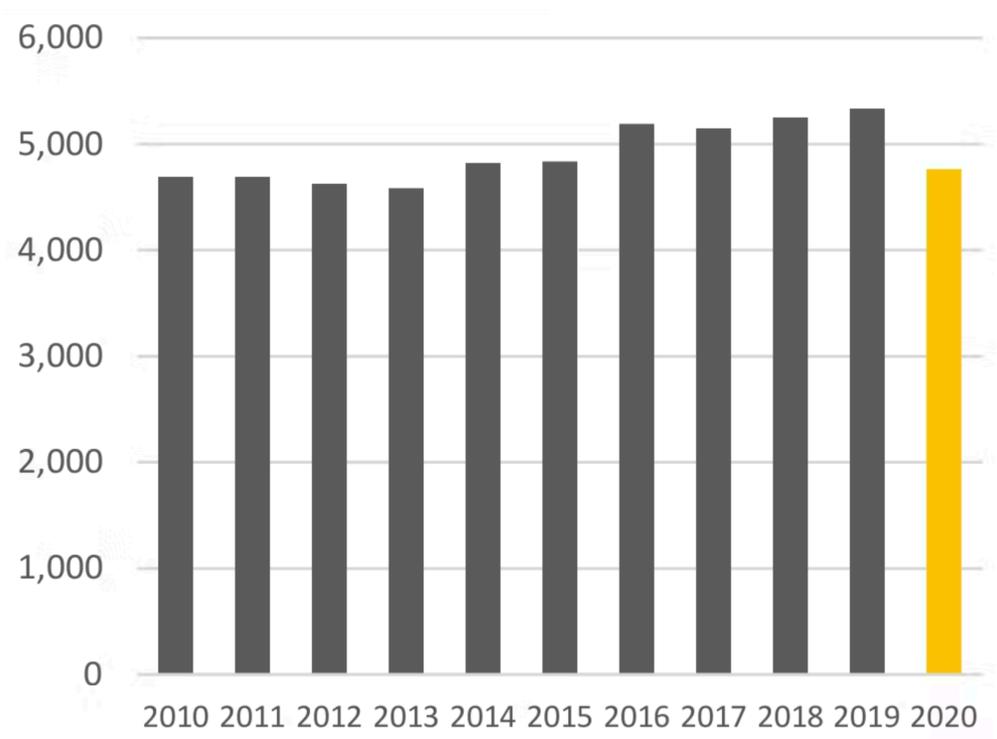


図 C.19 労働災害死亡者数の推移

出典：NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2020, Bureau of Labor Statistics

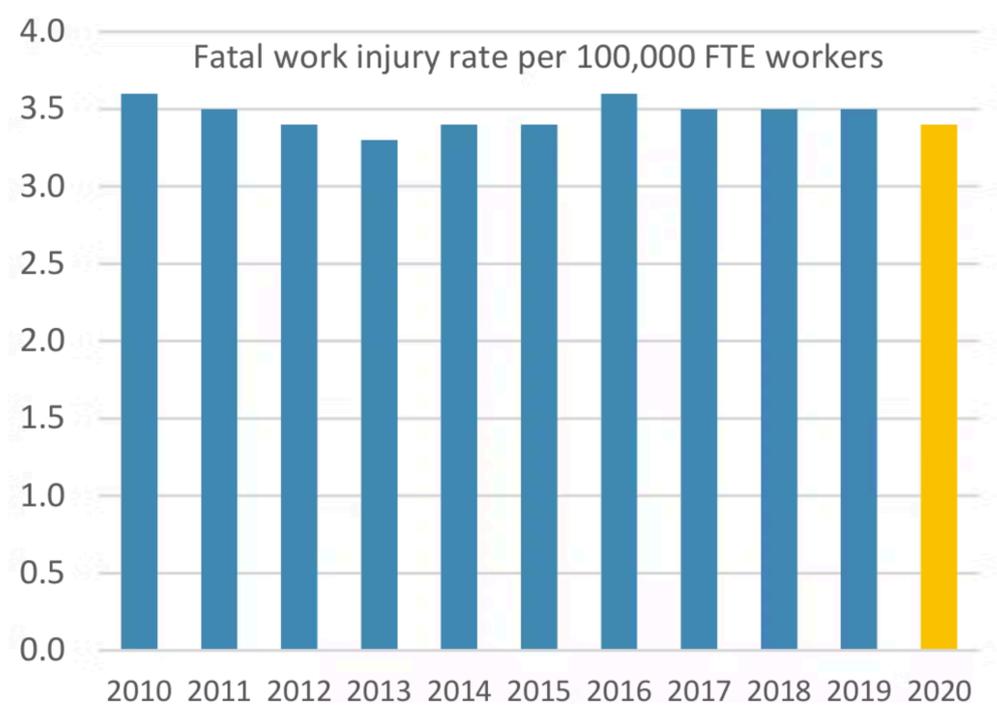


図 C.20 労働災害 10 万人あたり死亡者数の推移

出典：NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2020, Bureau of Labor Statistics

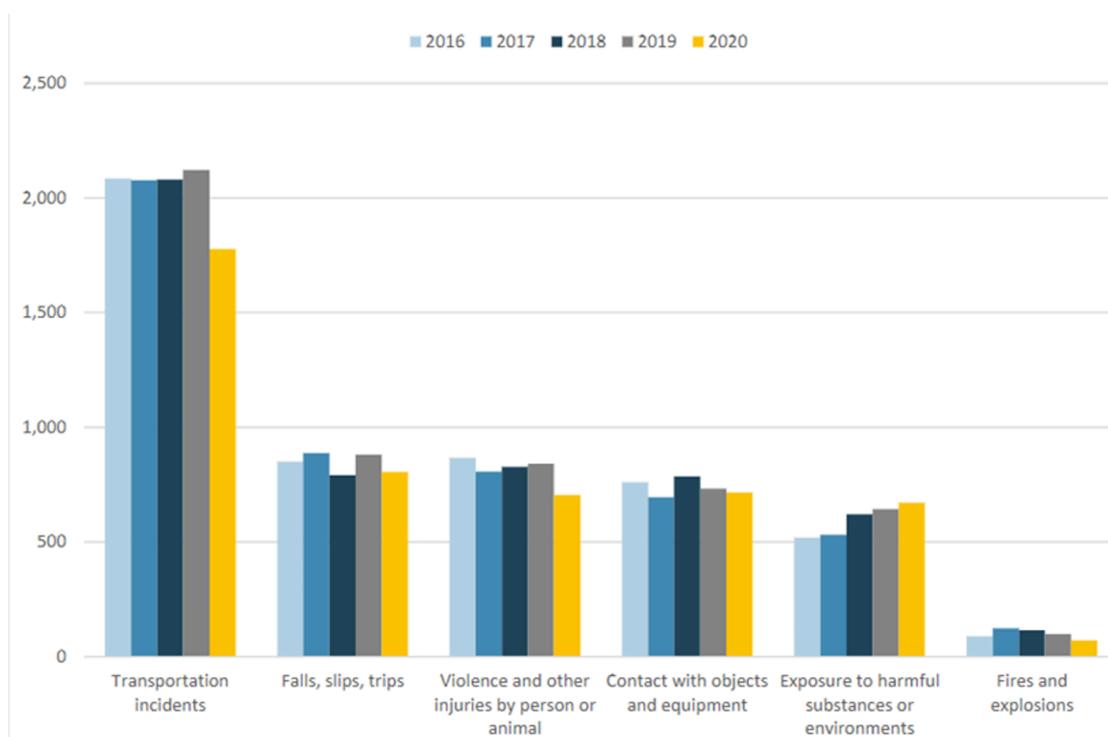


図 C.21 死亡事故を引き起こした原因 (2016～2020 年)

出典：NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2020, Bureau of Labor Statistics

表 C.9 2016年～2020年の労働災害死亡者数のカテゴリー別概況

特徴	2016	2017	2018	2019	2020
合計	5190	5147	5250	5333	4764
雇用状況					
賃金労働者（雇われ）	4098	4069	4178	4240	3864
自営業者	1092	1078	1072	1093	900
男女別					
女性	387	386	413	437	387
男性	4803	4761	4837	4896	4377
年齢					
16歳以下	13	15	13	17	14
16～17歳	17	7	9	17	12
18～19歳	43	62	56	50	66
20～24歳	310	293	282	325	260
25～34歳	834	872	946	866	833
35～44歳	979	907	966	967	898
45～54歳	1145	1059	1114	1082	954
55～64歳	1160	1155	1104	1212	1051
65歳以上	688	775	759	793	676
人種／エスニシティ					
白人（非ヒスパニック）	3481	3449	3405	3297	2898
黒人（非ヒスパニック）	587	530	615	634	541
ヒスパニック／ラテン系	879	903	615	634	541
ネイティブアメリカン	38	38	42	30	32
アジア系	160	144	153	181	150
ネイティブハワイアン／太平洋諸島民	7	17	10	14	8
他民族混合	15	9	14	22	14
その他人種／申告なし	23	57	50	67	49

出典：” News Release, U.S. Bureau of Labor Statistics” <https://www.bls.gov/news.release/pdf/cfoi.pdf>

表 C.10 2016 年～2020 年の労働災害死亡者数の原因別概況

特徴	2016	2017	2018	2019	2020
合計	5190	5147	5250	5333	4764
死亡原因となった出来事					
人間の暴力や動物の襲撃による怪我	866	807	828	841	705
人による故意の暴力	792	733	757	761	651
殺人	500	458	453	454	392
他者からの銃撃（意図的）	394	351	351	363	304
刺す，切る，切り裂く，突き刺す	38	47	44	42	50
自殺	291	275	304	307	259
交通事故	2083	2077	2080	2122	1778
飛行機事故	130	126	133	152	80
鉄道事故	50	48	48	47	32
歩行者と車両の事故	342	313	325	341	330
歩行者が作業区域で跳ねられる	58	56	58	56	57
船舶での事故	48	68	58	63	74
陸上オートバイによる道路の事故	1252	1299	1276	1270	1038
他車両との路上衝突	628	663	677	729	537
同方向で動いている同士の衝突	168	189	183	194	142
反対方向に動いている同士の衝突	199	214	243	258	198
垂直方向に動く同士の衝突	150	149	141	153	106
車以外の物との路上衝突	342	377	373	325	302
車両が車道脇の物や動物に衝突した	321	348	345	301	275
道路上の非衝突事故	278	252	222	212	196
急角度の曲がり／横転	238	197	170	164	155
原付車両を伴う道路外事故	245	209	225	236	206
道路外での非衝突事故	182	166	164	193	167
急角度の曲がり，道路外	120	111	105	128	101
火事または爆発	88	123	115	99	71
落下，滑り，転倒	849	887	791	880	805
同じ高さからの落下	134	151	154	146	136
低いところに向けて落下	697	713	615	711	645
倒壊した構造物や設備からの落下	65	48	50	37	36
表面または既存の開口部からの落下	87	85	83	95	63
有害物質や環境への曝露	518	531	621	642	672
電気への曝露	154	136	160	166	126
極端な温度への曝露	48	38	60	53	62
その有害物質への曝露	268	317	355	379	448
有害物質の吸い込み	39	43	42	59	50
物体や機器との接触	761	695	786	732	716
物質または機器にぶつかる	552	502	566	518	468
動力車による追突事故 非輸送業	232	197	215	205	174
落下物／落下機器にぶつかる	255	237	278	241	217
放出物／飛来物にぶつかる	15	28	32	26	37
機器／物に巻き込まれ，圧縮	117	108	137	120	142
走行中の機器／機械に巻き込まれ	103	76	106	93	89
倒壊した構造物，機器，材料にぶつかる，巻き込まれる，押しつぶされる	82	70	73	83	93

出典：” News Release, U.S. Bureau of Labor Statistics” <https://www.bls.gov/news.release/pdf/cfoi.pdf>

C.3.4 産業別の自営業者の労働災害 死亡災害における自営業者の割合が高い産業とその原因

上記のセンサスで取り上げた労働災害死亡者数の死亡原因だが、この中に自営業者がどれだけ含まれているかということについては、インターネット上で見つけ出せる限りでは、2018年のU.S. Bureau of Labor Statisticsのデータが最新であった。以下、公開されているデータから主要な産業を抽出し、各々の自営業者の割合を求めた。(表C.11)死亡件数の中での自営業者の割合が高い産業は、農林水産業(57%)、天然資源と鉱業(47%)、レジャー(37%)、財務(26%)、不動産(23%)、そして小売、専門職、行政・ゴミ処理(20%)が続く。

これらの自営業者の死亡原因についてのデータは、Pegulaによる20年前の論文が最新となる。ここで引用されている1995~2001年のデータでは、自営業者の死亡者の割合が高いのは、鉱業(42.3%)、農林水産業(32.5%)、輸送・公益(23.3%)、製造業(16.0%)であった。(表C.12)

20年前の論文データと比較しても、労働災害の死者に対する自営業者の割合が高い産業はそれほど大きく変化していない。むしろ現在は、財務・保険・不動産など、20年前は自営業者の死亡率が低かった業界でも死亡率が上昇している(2.9%→26/23%)。Pegulaの論文では、農林水産業の死亡率が高いのは、そもそもこの職種は、業態的に賃金労働者が少ないことが関係していると説明している。農林水産業における自営業者と賃金労働者の割合は5:1である。死亡率で換算すると、自営業者は賃金労働者の28倍となる。労働災害の種類を見ると、自営業者は賃金労働者よりも高速道路以外で横転した自動車死亡する確率が4倍も高い。自営業者の死亡者のうち、55歳以上の労働者は約3分の2を占める。これに対し、給与取得者の死亡者のうち、55歳以上の労働者は5分の2程度である。

小売・販売については、賃金労働者と自営業者は8:1の割合となっており、賃金労働者が圧倒的に多い。自営業者の死亡原因は、賃金労働者と比べて職場の暴力である割合が高い。小売の自営業者の死因のうち707人(64.5%)、賃金労働者の死因のうち930人(49.5%)が殺人であった。また、自傷行為(self-inflicted injuries)^{*44}での死亡も、自営業者の死亡要因の7.8%にのぼる。賃金労働者は自傷行為で死亡した人は4.5%であった。

飲食店や宿泊施設の経営者のうち、労働災害で死亡したのは、自営業者が239人、賃金労働者が242人である。人数としては同程度であるが、死亡率に換算すると自営業者が5倍以上となる^{*45}。

Pegula論文では、職業ごとにデータを分けて分析することで、自営業者が直面するリスクが異なっていることが分かると述べている。Pegulaの分析により、自営業者は賃金労働者よりも、殺人、高速道路以外での事故、物体による衝突事故、自傷による死亡が多かったことが分かった。小売・販売の自営業については、家族経営の小さな店は、大型店舗よりも警備が手薄なため、強盗などに狙われやすい。自営業者の農家は、安全性の劣る設備でやりくりする必要があるかもしれない。あるいは競争力を維持するために、安全性は無視するかもしれない。どちらにしても、企業に比べると、自営業者は時間も収入も余裕がなく、安全教育や設備に投資をする余力がほとんどないようだという。その他、労働時間についても自営業者の方が長く、それが疲労などを引き起こし、職場の事故に遭遇するリスクを高めている。

^{*44}Self-inflicted injuriesの定義は、「致命的な傷害になることを意図せず、故意に自分の身体に傷をつける行為のこと。通常、苦痛、怒り、その他の辛い感情に対処しようとして行う」とある。(https://www.medicalnewstoday.com/articles/self-inflicted-injury)

^{*45}https://www.bls.gov/opub/mlr/2004/03/art2full.pdf (Stephen M. Pegula “Occupational fatalities: self-employed workers and wage and salary workers”, Monthly Labor Review 2004) pp. 33-34.

表 C.11 死亡労働災害の雇用者／自営業者の割合（産業別） 2018 年

産業	死亡者	企業の賃金労働者	政府関係労働者	自営業者
全産業	5,250	3,707	471	1,072 (20 %)
製造業 (goods producing)	2,085	1,505	30	550 (26 %)
天然資源と鉱業	704	371	-	333 (47 %)
農林水産業	574	244	-	330 (57 %)
鉱業	130	127	-	3 (2 %)
建設業	1,038	808	30	200 (19 %)
製造業 (manufacturing)	343	326	-	17 (4 %)
サービス提供	3,165	2,202	441	522 (16 %)
貿易, 輸送, 公益	1,431	1,159	52	220 (15 %)
卸売	203	182	-	20 (9 %)
小売	275	217	-	57 (20 %)
輸送および倉庫保管	909	731	35	143 (16 %)
トラック輸送	607	505	-	102 (17 %)
財務系	108	80	-	28 (26 %)
不動産業	78	60	-	18 (23 %)
専門職	598	464	13	121 (20 %)
行政・ゴミ処理	508	393	11	104 (20 %)
教育・健康	218	147	50	21 (9 %)
医療・社会支援	149	124	11	14 (9 %)
レジャー産業	258	194	5	59 (23 %)
行政	321	-	320	- (0 %)

出典：U.S. Bureau of Labor Statistics <https://www.bls.gov/iif/fatal-injuries-tables/archive/fatal-occupational-injuries-table-a-3-2018.htm>

表 C.12 死亡労働災害の雇用者／自営業者の割合（産業別） 1995～2001 年

産業	自営業者の死亡者数	自営業者の死亡率 (%)	賃金労働者の死亡者数	賃金労働者の死亡率 (%)
農林水産業	3231	32.5	2190	16.3
小売業	1229	12.7	3005	2.1
建設業	1220	11.4	6709	14.5
サービス業	1048	3.5	4218	1.8
輸送・公益事業	698	23.3	5956	11.7
製造業	453	16.0	4395	3.2
卸売業	183	8.9	1495	4.5
財務・保険・不動産	134	2.9	566	1.1
鉱業	52	42.3	1010	25.5

出典：Stephen M. Pegula “Occupational fatalities: self-employed workers and wage and salary workers”
<https://www.bls.gov/opub/mlr/2004/03/art2full.pdf>

自営業者という不利な立場

前節の分析から分かるように、アメリカ社会における自営業者の立場は低い。Harvard Business

Review の記事^{*46}によると、「アメリカの労働市場

^{*46}<https://hbr.org/2018/07/how-u-s-law-needs-to-change-to-support-the-self-employed-and-gig-economy> (“How U.S. Law Needs to Change to Support the Self-Employed and Gig Economy”)

は、今や非正規の労働者が30~40%を占めているにも関わらず、正規雇用の雇用者だけが得をするようなシステムとなっている」という。同記事では、フルタイムの正社員以外は「ペナルティを与えられるシステム」だと表現している。正規雇用から外れてしまった人たちは、追加的な税金を課され、単一の雇用主の元で働く従来の雇用者にもみ与えられる手当、権利、保護がはく奪されるという。リスクを取って自営業者になったとしても、その結果税金が高くなり、福利厚生や保護が手薄になることをやがて思い知らされる。本記事では、以下のような税制・社会制度の改革を提案している。

1. 自営業税 (Self-Employed Tax) の撤廃

アメリカの政策では、リスクを負って自営業者になった人に、追加の課税をすることになっている。フルタイムの仕事に加えて副業を行う場合も同じである。アメリカでは社会保険と健康保険料は Payroll Taxes として、雇用主と雇用者が折半で負担する。しかし、自営業者は Self-Employment Tax という名のもと、雇用者側と雇用主側の社会保険と健康保険料をダブルで支払う。この税金は15.3%で、フルタイムか副業かに関わらず、独立して働く全ての人に課される。独立して働く労働者は、正社員の2倍の社会保険料を支払うことになる。

2. 健康保険減税を全ての人に拡大

連邦政府による国民健康保険の大幅な減税措置を受けられるのは、一つの雇用主の元で働く雇用者のみ。独立して働く労働者に与えられる減税は年間約70億ドルであるのに対し、正規雇用に対する減税は年間約3,000億ドルである。独立して働く労働者が支払う保

険料は事業費として控除されず、連邦税、収税、自営業税の支払いを含む税引き後の金額で支払われる。今のところ、ギグ・エコノミーで働く人々は、Affordable Care Act (医療保険制度改革法) の傘の下に身を置いている。ACAは保険の選択肢が地域によって大きく異なり、小規模な市場では選択肢が非常に限られており、保険料も割高である。しかし、ACAは自営業者含む経済的不安定な層にとって極めて重要な法律である。この制定により、健康保険を得る能力をフルタイムの仕事を持つ必要性と切り離したからである。今後は、現在雇用主に適用されている控除を減らし、これを自営業者の減税に回す必要がある。

3. 全ての労働者に保護を拡大

収入の保護

雇用者は何の落ち度もなく解雇された場合、雇用者の経済的安定は失業保険によって保護され、一定期間(六か月程度)はそれまでの収入の一定割合が雇用者に支給される。雇用主は、州の失業保険基金に定期的に支払いを行い、失業保険の費用を負担している。

それに対して、自営業者は自分に落ち度がなくても、収入が大幅に、あるいは持続的に減少する。それに対する経済的保護はない。

差別やハラスメントからの保護

MeToo運動の長く暗い影で、性的な注目を集める対象ではなく、人間として扱われることが、雇用者である場合にのみ法的に保護される労働市場を支え続けることは信じがたいことである^{*47}。

同記事では、「ハラスメントや差別のない環境で働く権利は、現在、独立した労働者には及んでいない。フルタイムの正規雇用を離れる場合は、コ

port the Self-Employed and Gig Economy”, Harvard Business Review) 7/23/2018

ンサルタントや独立した請負業者として同じ雇用主のために働くために戻った場合でも、それらの保護を放棄することになる。既存の規制は、雇用主が独立した労働者をあらゆる理由（性別、年齢、性的指向、人種を含む）での差別や嫌がらせを許容している」として、現在のアメリカの自営業者に対するあり方を批判している。

このように、アメリカでは税制を含む社会制度は、自営業者になると不利な立場にならざるを得なくなるような設計となっており、イギリスのように自営業者になると税制・社会制度的に得をするシステムにはなっていない。それ故に、景気が悪くなると自営業者が増え、景気が良くなると自営業者が減るといった反循環的な推移が見られると考えられる。それでは、アメリカにおいては法的に、自営業者はどのような位置づけにあるのだろうか。次の節では法的な面を分析してみる。

C.3.5 OSHA と自営業者

OSHA の対象外として規定

自営業者はアメリカの労働安全衛生法を遵守する必要があるのだろうか。OSHA のページに公開されている Q & A では、2001 年（2005 年に改訂）に以下のようなやり取りがある^{*48}。

2001 年 5 月 23 日

Mr. Dino V. Gigante
45 Wanders Drive
Hingham, MA 02043

Re: CPL 2-0.124 ("Multi-Employer Citation Policy") 自営業の請負業者について

^{*48}<https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/2001-05-23-3#:~:text=Answer%3A%20No.,abide%20by%20OSHA%20construction%20requirements.> (United States Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Application of OSHA requirements to self-employed construction workers)

Gigante 様

これは、2001 年 3 月 8 日に労働安全衛生局 (OSHA) に送られた貴殿の書簡に対応するものです。ご質問の内容は、以下の通りです。

質問 1: OSHA は、建設現場で働く自営業者を OSHA 建設基準違反の罪で起訴することができますか？

回答: いいえ。建設労働者が本当に自営業であり、雇用者でもない場合、OSHA は、その個人に OSHA 建設要件に従うよう要求する権限を持っていません。

質問 2: 自営業者の安全でないやり方に対応するために何ができますか？

回答: OSHA は、(雇用者のいない) 自営業の建設労働者に警告を発する権限を持っておりませんが、ゼネコンが現場で働くためにその個人を雇った場合、ゼネコンは契約により、OSHA 基準に示された慣行に従うようその個人に要求することが可能となります。つまり、OSHA のコンプライアンス権限の欠如は、ゼネコンが契約によって個人に対して職場の安全要件を制定することを制限するものではありません。しかし、OSHA は、そのような契約の要件を遵守するために個人を強制する権限を持っていないことに注意してください。

雇用者が自営業者によって発生させられた危険にさらされている場合、雇用者が OSHA の建設要件を満たされなければなりません。他者によって作り出された危険に関する雇

用者の義務の範囲は、(CPL 02-00-124 (formerly CPL 2-0.124)) ("Multi-Employer Citation Policy") で説明されています。

Russell B. Swanson, Director
Directorate of Construction
(2005年6月2日改訂)

この Q & A から解釈するに、アメリカの自営業者は OSHA を遵守する義務はなく、仮にコンプライアンス違反をしたとしても、それによって提訴されることはない。また、自営業者の危険行動については全面的に雇用主の責任であるとしている。2020年に米国労働省が発行した All About OSHA Act でも、図 C.22 のようにはっきりと記載がある。

他の欧米諸国の法律と比較してみても、ここまで明確に自営業者を労働安全衛生法の対象外として定義している国も珍しい。例えば隣国のカナダでは、労働安全衛生法の第 17 条で以下のように自営業者の義務を定めている。(表 C.13)

「雇用主」と「雇用者」のみで構成された労働安全衛生法

なぜアメリカの労働安全衛生法が自営業者を対象外と明確に規定しているのか。それは、1970年の労働安全衛生法の一般義務条項 (the General Duty Clause) を読むと分かりやすい (表 C.14)。一般義務条項で対象とされたのは、あくまでも「雇用者を擁する雇用主 (employer)」と「雇用者 (employee)」のみであった。これが、アメリカの労働安全衛生法が自営業者を対象外とする元となっている^{*49}。以下は、アメリカの労働安全衛生

法における、「雇用主」と「雇用者」の定義である。

雇用主 (employer) の定義

アメリカの労働安全衛生法では「雇用主 (employer)」は「ビジネスに影響を与える事業に従事し、雇用者を持つ者」と定義され、「雇用者 (employee)」は「ビジネスの影響を与える (雇用主の) 事業に雇用されている雇用者」と定義されている^{*50}。

さらに、裁判などではその人が「雇用主」であるかどうかというのは、1999 OSHA Multi-Employer Citation Policy^{*51}の五分類を元に決定する。これは、建設現場などにおいて、OSHA 規制に絡んで生じてくるトラブルで、誰が雇用主か決定するのが難しかったことから定義されたものである。建設現場は往々にして、雇用者が複数存在している。例えば、電気工事に下請が OSHA の基準に違反した場合、告発されるのは誰なのか考えてみると分かりやすい。下請け、ゼネコン、現場のオーナーの全員が何らかの意味で「雇用主」となる。この問題を解決するために公表されたのが上記指令である。この指令は、OSHA 基準に違反する危険な状況について、複数の雇用主が出頭を命じられる可能性があることを明確に宣言した。また、どの雇用主が責任を負うべきかを決定するためのカテゴリー別のプロセスも確立した。

1. OSHA のチームは、現場の各雇用主を 5 分類 (「創出雇用主 (Creating Employer)」「曝露雇用主 (Exposing Employer)」「是正雇用主 (Correcting Employer)」「管理雇用主 (Controlling Employer)」「それ以外 (None of the Above)」) する。もし雇用主が上記 4 つのカテゴリーのいずれかに該当する場合、OSHA 違反の可能性が出てくる (下記表 C.15 を参照)

^{*49}<https://na.bhs1.com/do-osha-regulations-apply-to-independent-contractors/> (BHS: Do OSHA Regulations Apply to Independent Contractors?) , 7/11/2019

^{*50}https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section_3 (OSHA Act of 1970, SEC. 3. Definition)

^{*51}<https://www.osha.gov/enforcement/directives/cpl-02-00-124>

Not Covered under the OSH Act

- The self-employed;
- Immediate family members of farm employers; and
- Workplace hazards regulated by another federal agency (for example, the Mine Safety and Health Administration, the Department of Energy, or the Coast Guard).

労働安全衛生法の対象外

- 自営業者
- 農場労働者の近親者
- 連邦政府の別機関が規制する職場のハザード（例：鉱山安全衛生局，エネルギー省，沿岸警備隊）

図 C.22 労働安全衛生法の対象外の文言

出典：All About OSHA” (2020), Occupational Safety and Health Administration U.S. Department of Labor, p. 8

2. 次に、雇用主（たち）が「創出」「曝露」「是正」「管理」に分類される場合に、OSHA 基準の義務を果たしているかどうかを解明する。義務を果たしていない場合は、その雇用主／雇用主のグループは OSHA の方針の下、出頭する必要がある。

「雇用者 (employee)」と「独立請負業者 (independent contractor)」

前述のとおり、「雇用者」は労働安全衛生法で「ビジネスの影響を与える（雇用主の）事業に雇用されている雇用者」と定義されている。だが、建設現場で働く労働者は、必ずしも「雇用者」とみなされているわけではなく、「独立請負業者 (independent contractor)」である場合がある。「独立請負業者 (independent contractor)」と「雇用者 (employee)」は別物として捉えられてい

る^{*52}。

なお、アメリカの建設現場における「独立請負業者 (independent contractor)」は、「自営業者 (self-employed)」も含まれる。では、「独立請負業者 (independent contractor)」と「雇用者 (employee)」はどのように区別されているのだろうか。

アメリカの法律で、「雇用者 (employee)」と「独立請負業者 (independent contractor)」のどちらであるかを判断するのは、コモンロー調査 (Common Law Test), 経済実態調査 (Economic Reality Test), あるいはこの二つを組み合わせるという3つのいずれかの方法で行われる。例えば、アメリカ合衆国内国歳入庁 (IRS: Internal Revenue Service) は、雇用主が給与から税金を源泉徴収するかどうかを判断するのに、コモンロー調査

^{*52}<https://na.bhs1.com/do-osha-regulations-apply-to-independent-contractors/> (前掲)

表 C.13 カナダの自営業者の労働安全衛生法遵守

Section 17 of the OHS Act states that a self-employed person shall:	(カナダの) 労働安全衛生法第 17 条では、自営業者は以下を行うよう記載されている
(a) take every reasonable precaution to protect the self-employed person's own occupational health and safety and that of other persons who may be affected by the self-employed person's undertaking;	(a) 自営業者自身の労働安全衛生、および自営業者の事業によって影響を受ける可能性のある他の人々の労働安全衛生を守るために、あらゆる合理的な予防措置を講じること
(b) cooperate with an employer, a committee or representative, if any, at a place at which the self-employed person conducts an undertaking, to protect the self-employed person's own occupational health and safety and that of other persons who may be affected by the undertaking	(b) 自営業者が事業を行う場所において、自営業者自身および事業によって影響を受ける可能性のある他の人々の労働安全衛生を守るために、雇用者、委員会、または代表者（もしあれば）に協力すること
(c) cooperate with any person performing a duty or exercising a power conferred by this Act or the regulations; and	(c) この法律または規則によって与えられた義務を遂行する人または権力を行使する人に協力すること
(d) comply with this Act and the regulations	(d) この法律および規則に従うこと

出典：Safety Matters @ WORK

http://www.wcb.pe.ca/DocumentManagement/Document/pub_selfemployedpreventionupdate.pdf

表 C.14 OSHA の一般義務条項

(a) Each employer –	(a) 各雇用主は
(1) shall furnish to each of his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to his employees;	雇用者に、死亡または重大な身体的危害を引き起こす、あるいは引き起こす可能性のある危険の存在しない雇用と職場を提供しなければならない。
(2) shall comply with occupational safety and health standards promulgated under this Act.	本法律にもとで公布された労働安全衛生基準を遵守するものとする。
(b) Each employee shall comply with occupational safety and health standards and all rules, regulations, and orders issued pursuant to this Act which are applicable to his own actions and conduct.	(b) 各雇用者は、労働安全衛生基準および本法律のもとで発行された、自身の行動および行為に適用されるすべての規則、規制、命令を遵守しなければならない。

出典：OSH Act of 1970 <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section5-duties>

(Common Law Test) を使う傾向がある。これは、雇用者の回答は必須であるが、独立請負業者（自営業者）は必須ではない。OSHA は、労働省の一部門であるので、経済実態調査（Economic

Reality Test) を使用するのが通常である。これらの調査には、「労働者の作業工程を管理しているのは誰か？」という質問がある。ここで回答する管理者が、給与を支払う人なのであれば、その

表 C.15 OSHA による雇用主の分類と義務

創出雇用主 (Creating Employer)	<p>【定義】OSHA 基準に違反する危険な状態を引き起こした雇用主</p> <p>【取るべき行動】違反するような状況を作り出してはならない。そのような雇用主は、たとえ危険に晒された雇用者が他の雇用主の雇用主だったとしても、出頭させることが可能。</p> <p>【例】主催者は、S 社の雇用者を PEL を超える空気汚染物質に曝露させたため、創出的雇用主となる。なぜなら、主催者は空気汚染物質の蓄積を予防する対策を実施しなかった。ドラム缶に蓋をすれば、OSHA の義務を果たすことができたはずである。</p>
曝露雇用主 (Exposing Employer)	<p>【定義】自分の雇用者がハザードに晒されている状態にしている雇用主。</p> <p>【取るべき行動】曝露雇用主が違反をしている場合、曝露雇用主として出頭をさせられる。他の雇用主が違反をしている場合、曝露雇用主は (1) 危険な状態を承知していた、またはその状態を発見するための合理的な努力を怠った、(2) 雇用者を保護する権限に見合った措置を取らなかった場合に、責任を問われる。曝露雇用主がハザードを是正する権限を持っている場合は、是正を実施しなければならない。権限を持たない場合でも、以下の項目の場合は出頭させられる可能性がある。(1) ハザードについて「創出雇用主」または「管理雇用主」に是正を求めなかった、(2) 雇用者にハザードを知らせなかった、(3) 適切な代替の保護措置を講じなかった。</p> <p>【例】雇用主である Sub S は、毎日終業時に P 社工場内に常在する大きな穴の周りの作業場を点検し、清掃する責任がある。OSHA の基準では穴の周りにガードレールが必要。しかし、穴の周りにはガードレールはなく、Sub S の雇用者は個人用落下保護具を使用可能であるにも関わらず、使用していなかった。Sub S はガードレールを設置する権限は持っておらず、工場運営者 P 社に設置を依頼。しかし、P 社はそれを拒否した。</p>
是正雇用主 (Correcting Employer)	<p>【定義】曝露する雇用者と同じ作業現場で共通の事業に従事し、ハザードの是正に責任を持つ雇用主。通常、ある雇用主が特定の安全/衛生機器や装置の設置および保守の責任を負わされる場合に発生する。</p> <p>【取るべき行動】是正雇用主は、違反の防止と発見について合理的な注意を払い、ハザードの是正という義務を果たすこと。</p> <p>【例】大工工事業者である雇用主 C は、15 階建ての大規模プロジェクトにおけるガードレールの設置および保守を依頼された。作業は全てのフロアで進行中。雇用主 C は午前中と午後全フロアを検査する。また、資材業者が周辺に資材を搬入するエリアは、そのエリアへの資材の搬入が終了した時点で検査する。他の下請け業者は、ガードレールの破損や紛失をゼネコンに報告することが義務付けられている。ゼネコンはその報告を雇用主 C にあげる。雇用主 C は破損を見つけ次第、あるいは報告を受け次第、すぐに修理をする。六階のガードレールを点検後、就労者が機材の移動で破損。しかし、誰もその破損について雇用主 C に報告を行わなかった。翌日の朝、OSHA の点検が実施された。雇用主 C の雇用者は誰もハザードに晒されていないが、他の雇用者は晒されていた。この場合、雇用主 C は是正雇用主であるものの、違反を合理的に知ることができなかったため、破損したガードレールの責任は問われない。</p>
管理雇用主 (Controlling Employer)	<p>【定義】安全衛生に関する違反を是正する、または他者に是正を求める力を含む、作業現場に対する一般的な監督権限を有する雇用主。管理は、契約により、または明確な契約上の規定がない場合は、実際の管理の行使により確立することができる。</p> <p>【取るべき行動】管理雇用主は、現場での違反行為を防止・発見するために合理的な注意を払う義務がある。この合理的配慮の義務を果たすために、管理雇用主が実施すべき措置の範囲は、自らの雇用者の保護に関して雇用主に要求されるものよりも少ない。つまり、管理雇用主は通例、雇用している雇用主ほどの頻度でハザードを検査する必要もなければ、適用基準や業界の専門知識について同じ程度である必要もないのである。管理雇用主が合理的配慮の基準を満たすために、どの程度の頻度、検査しなければならないか、影響を与える要因として以下のようなものがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトの規模 ・作業の性質とペース (作業の進行に伴い、ハザードの数や種類が変化する頻度も含む) ・管理雇用主が、管理雇用主の安全に関する歴史や安全対策、雇用主の専門性の程度についてどの程度知っているか ・管理雇用主が、他の雇用主がコンプライアンス違反の履歴があることを知っている場合、通常よりも多く検査することが必要となる。また管理雇用主が他の雇用主と働いたことがなく、その遵守履歴を知らない場合は、通常よりも多く検査する必要が出てくる。 ・他の雇用主が効果的な安全衛生の取組を実施しているということを、管理雇用主が強く主張する場合、検査は少なめの頻度が良い場合もある。他の雇用主による効果的な安全衛生努力の最も重要な指標は、一貫して高いレベルのコンプライアンスである。その他の指標としては、安全衛生要件の不遵守に対する効果的で段階的な強制の制度と、現場での定期的な安全ミーティングと安全研修が挙げられる。

出典：OSHA Instruction, Directive Number CPL 2-0.124

<https://www.osha.gov/enforcement/directives/cpl-02-00-124>

労働者は「雇用者 (employee)」ということになる。給与支払い者が工程について指示をしない場合は、その労働者は「独立請負業者 (independent contractor)」である可能性が高い。コモンロー調査、および、経済実態調査では、二つの立場を区別するのにそれぞれ以下の点にフォーカスしている^{*53}。(経済実態調査で使用するファクターについては表 C.16, コモンロー調査で使用するファクターについては表 C.17 を参照)

裁判になった際などには、裁判所はこれらの要素全てに注目し、労働者がどちらの立場にあるかを決定する。そして、その労働者が雇用主と判断された場合には、OSHA の基準に違反していた場合に罰則の対象となる。

このように、自営業者は明確に労働安全衛生法の基準の対象外となっており、その代わりに建設現場などでは「自営業者」は「独立請負業者」に含みこまれて扱われている。裁判などで個人が「独立請負業者」か「雇用者」か判断する際には、このようにいくつかの基準を用いて判断される。アメリカの労働安全衛生法は、歴史的に「雇用主 (employer)」と「雇用者 (employee)」の二つの関係でのみ成立しており、イギリスのように中間的な存在 (worker) などは差し挟まれない。よって、労働災害における責任も、雇用主にのみかかってくるのがポイントである。

^{*53}<https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/art1full.pdf> (Charles J. Muhl, "What is an employee? The answer depends on the Federal law", Monthly Labor Review, January 2002, pp. 3-11)

表 C.16 経済実態調査で使われるファクター

労働者の立場を決めるうえで使われる要因（経済実態調査）		
要因	労働者は以下の場合「雇用者」	労働者は以下の場合「独立請負業者」
組み込み	労働者は、雇用者の通常業務の一部であるサービスを提供している	労働者は、雇用者の通常業務以外のサービスを提供している
設備投資	労働者は設備や機器に投資を行っていない	労働者は業務用の設備や機器にかなりの投資を行っている
コントロールする権利	経営者が、業務に対してある一定のタイプ/程度のコントロールする権限を保持している	経営者は、労働者の作業工程について、コントロールする権限は一切ない
リスク	労働者は利益を出したり損失を被ったりすることはない	労働者は利益を出す、あるいは、損失を被ることがある
スキル	業務には特別なスキルや判断は必要とされない	業務は特別なスキル、判断、発案が必要となる
継続する関係	労働者はその業務と、永続的、あるいは長期的な関係を持つ	業務との関係は一つのプロジェクトのみで、限定された期間となる

出典：Stephen M. Pegula “Occupational fatalities: self-employed workers and wage and salary workers”, Monthly Labor Review 2004, p. 7 <https://na.bhs1.com/do-osha-regulations-apply-to-independent-contractors/>

表 C.17 コモンロー調査で使われるファクター

労働者の立場を決めるうえで使われる要因（コモンロー調査）		
要因	労働者は以下の場合「雇用者」	労働者は以下の場合「独立請負業者」
コントロールする権利	雇用主は業務の詳細までコントロールする	労働者自身が業務の詳細をコントロールする
業務の種類	労働者は雇用主と異なる業務や職業には従事しない	労働者は雇用主と異なる業務を行う
監督	雇用主は労働者を監督する	業務は監督されずに行う
スキルレベル	スキルレベルは高くなくても良く、また特殊能力は必要はない	スキルレベルは専門性、特殊能力があり、かなりのトレーニングが必要
道具と資料	雇用主は道具、器具、作業場を提供する	労働者自身が作業場の道具、器具を準備し、雇用主以外の場所で仕事をする
継続する関係	労働者は長期的、継続的に雇用される	労働者は特定のプロジェクトのために限られた期間だけ雇用される
支払い方法	労働者は時給払い、あるいは他の労働時間に基づく計算を行い、支払額を決定する	プロジェクトごとの支払い
組み込み	業務は雇用主の通常業務の一部である	業務は雇用主の通常業務の一部というわけではない
意図	雇用主と労働者は「雇用主－雇用者」の関係にいる意向がある	雇用主と労働者は「雇用主－雇用者」の関係を作ろうとする意図はない
複数の会社での勤務	労働者は一人の雇用主にのみサービスを提供する	労働者は複数の事業にサービスを提供する

出典：Stephen M. Pegula “Occupational fatalities: self-employed workers and wage and salary workers”, Monthly Labor Review 2004, p. 8 <https://na.bhs1.com/do-osha-regulations-apply-to-independent-contractors/>

C.4 オーストラリアにおける自営業者

C.4.1 オーストラリアにおける自営業者の推移

オーストラリアの自営業者の割合は、全労働者の16.32% (2020年) というデータを出している。これは、「独立請負業者」「オーナー経営者 (雇用者有+無)」の合計人数であり、2021年は220万人になった (表C.18)。1990年代からの推移については図C.23を参照されたい。

また、民間の調査会社の発行した Economics Fact Sheet では、2021年2月の段階で138万8千人が雇用者のいない自営業者として働いているとしている。これは、オーストラリアの労働人口の10.6%にのぼる。産業別の内訳では、建設業が18%、専門サービス業が14.5%、農業が10%となる (表??)。75%が法人格のない企業を経営しており、62%が男性で、43%がパートタイムである。2020年はコロナ禍の影響で自営業者は減少し、正規雇用者 (有給休暇有の雇用者) よりも少なくなった。非正規雇用は自営業者よりもさらに減少した。だが、2021年には再び上昇傾向となった。オーストラリアの自営業者は、パートタイムで働く割合が高く、雇用者を持たないオーナー経営者の43%がパートタイムで働いていた (全雇用者の中でパートタイムは31%)。法人化されていない企業のオーナー経営者 (46%) は、法人化された企業の経営者 (33%) よりもパートタイムで働く割合が高い^{*54}。

このように、労働者数に占める自営業者の割合については、前出のイギリスやアメリカと大きな違いはないことが分かる。

C.4.2 オーストラリアの労働災害

オーストラリアの労働災害は、2021年にリリースされた最新データ^{*55}によると、2020年の労働

災害による死亡者数は194人 (男性186人・女性8人) であった。10万人あたりの死亡者数は1.5人であり、2007年のピーク時3.0人の半分にまで減少している。労働災害による死亡者数及び10万人あたりの死亡率の推移については、下記の図C.24を参照のこと。

労働者の死亡原因は、一位が「車両の衝突」(80人/41%)、二位に「動いているものとの衝突」(25人/13%)、三位に「高所からの落下」(22人/11%)が続く。産業別にみると、運輸、郵便、倉庫で49人 (10万人あたり7.8人)、農林水産業で46人 (10万人あたり13.1人)、建設業で36人 (10万人あたり3.1人)となる。死亡者の年齢層は、55~64歳の労働者が28%と最多。これは過去5年間のデータでも一貫しており、変化はない。また、65歳以上の労働者の死亡率は10万人あたり5.3人と最も高く、労働者全体の死亡率1.5人の4倍にのぼる。55歳から64歳の労働者の死亡率は10万人あたり2.9人と2番目に高かった。若年層はかなり少ない。

The Australian Work Health and Safety Strategy 2012-2022 (Australian Strategy) は、オーストラリアの安全衛生の改善を進めていくためのフレームワークを提供すべく立ち上げられた政府戦略である。健康で安全かつ生産的な労働生活というビジョンを達成するために、連邦政府、州・準州政府、産業界、労働組合、その他の組織間の協力的なアプローチを推進する。この戦略では事故防止のために最も必要な部分に活動を集中させられるよう、国家的な優先産業および条件を指定している。以下の優先産業は、死傷者の数が多い、あるいは割合が高い、あるいは性質上危険な産業とみなされる。

1. 農業
2. 道路運送業
3. 製造業

(“Work-related Traumatic Injury Fatalities, Australia, 2020”, safe work Australia, 2021)

^{*54}<https://www.aph.gov.au/DocumentStore.ashx?id=e2d53c89-e026-468d-9f8f-a742d4538efb&subId=706260> (“Economics Fact Sheet Self-employment in Australia in 2021”, AirGroup (April 2021))

^{*55}<https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-11/Work-related%20traumatic%20injury%20fatalities%20Australia%202020.pdf>

表 C.18 オーストラリアにおける自営業者数

Year	Independent Contractors [Definition from 2008]	Owner Managers (self-employed)		Total self-employed
		With employees	Without employees	
2021 Aug ¹⁶	1,003,600	805,800	1,391,900	2,197,700
2021 Aug ¹⁶	7.8%	6.2%	10.8%	17.0%
2019 Aug ¹⁵	1,049,300	756,700	1,397,500	2,154,200
2019 Aug ¹⁵	8.2%	5.9%	10.9%	16.8%
2016 Aug ¹³	1,028,800	729,400	1,288,000	2,017,400
2016 Aug ¹³	8.7%	6.2%	10.9%	17.1%
2015 Aug ¹²	1,012,200	764,700	1,310,200	2,074,900
2015 Aug ¹²	8.7%	6.6%	11.2%	17.8%
		Other Business operators [may employ others]		
2013 Nov ¹¹	986,400	1,013,500		1,999,900
2013 Nov ¹¹	8.5%	8.7%		17.2%
2012 Nov ⁹	980,000	1,000,000		1,980,000
2012 Nov ⁹	8.5%	8.7%		17.2%
2010 Nov ⁸	1,100,000	1,000,000		2,100,000
2010 Nov ⁸	10%	9.1%		19.1%
2009 Nov ⁷	1,000,000	975,000		1,975,000
2009 Nov ⁷	9.3%	9.1%		18.45%
2008 Nov ⁶	967,100	1,064,400		2,031,500
2008 Nov ⁶	9.1%	10%		19.1%
Definition used until 06	Own-account workers (or) Owner-managers of unincorporated enterprises	Employers (or) Owner-managers of incorporated enterprises		
2006 Nov ⁵	673,700	1,231,700		1,904,700
2006 Nov ⁵	6.6%	11.9%		18.8%
2004 Nov ⁴	7.2%	12.7%		19.9%
1998 Aug ³	7%	12.8%		19.8%
1998 Aug ²	8.6%	11.8%		20.4%
1978 Feb ²	6.7%	9.7%		16.4%

出典：Self-employed AUSTRALIA <https://selfemployedaustralia.com.au/independent-contractors-how-many/independent-contractors-how-many-in-australia/>

4. 建設業
5. 宿泊・飲食サービス業
6. 行政と安全
7. ヘルスケアおよび社会補助

2016年～2020年の間に、「農業」「運送業」「建設業」だけで死亡者の55%を占めている。この5年間の間の建設業の労働災害死亡者数は154件であった。大部分(58%)は、建設サービス業のsub-division (Building installation services, Other construction services, Building structure

services, Land development & site preparation services, Building completion services) で発生している。死亡者のうち25歳未満の若年労働者は、13%を占めている。他産業も含めた労働災害の大多数が高齢者の間で発生しているのに対し、建設業では異なる傾向が見られる。

労働災害の死亡件数は、ピーク時に比べて明らかに減少傾向にある。しかし、建設業については若年層の死亡者数が割合的に多く、強力で持続可能な労働安全衛生文化が根づかせるためには、ま

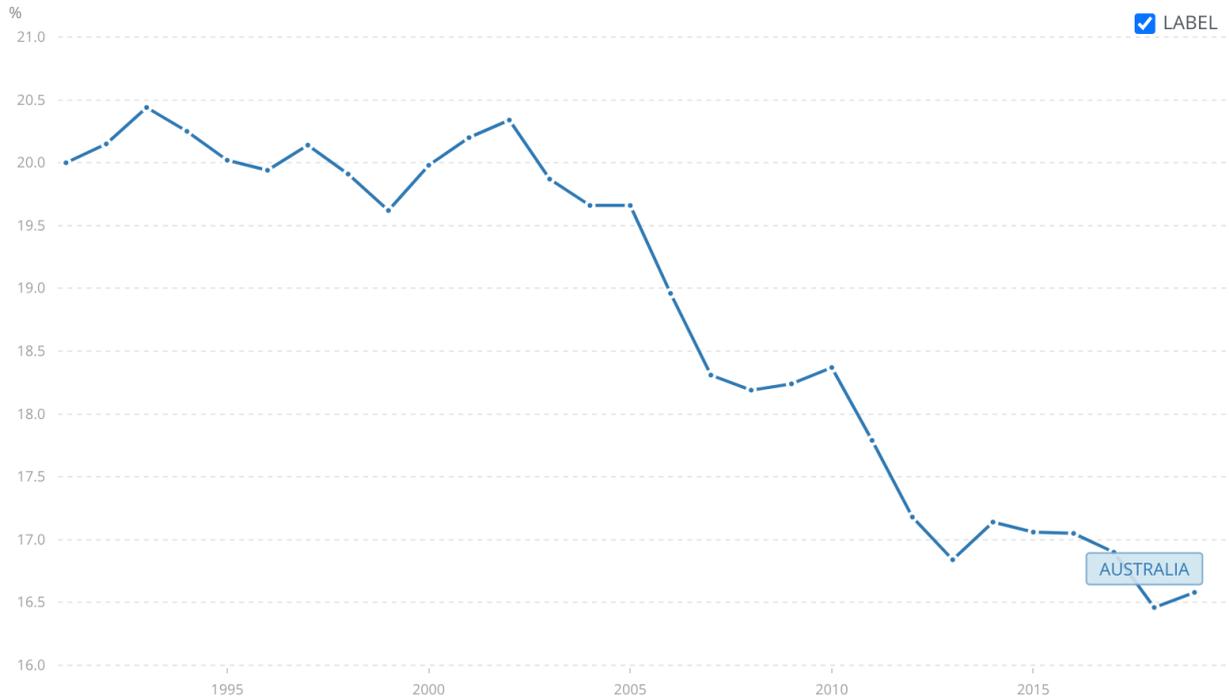


図 C.23 オーストラリアにおける自営業者数

出典：Self-employed AUSTRALIA <https://selfemployedaustralia.com.au/independent-contractors-how-many/independent-contractors-how-many-in-australia/>

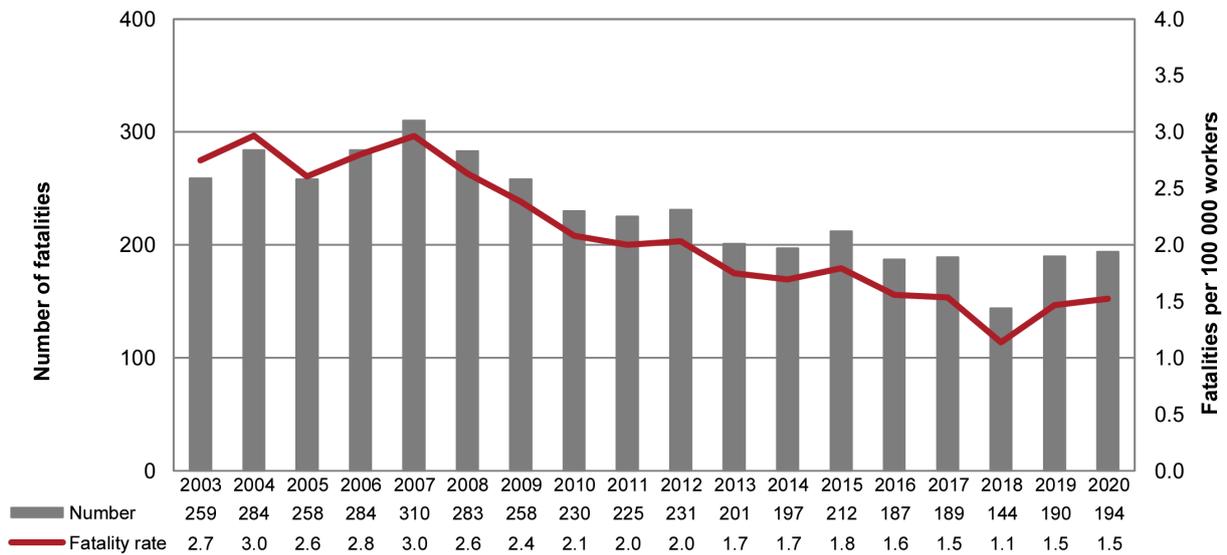


図 C.24 オーストラリアの労働災害死亡者数・10万人あたりの死亡率の推移

出典：“Work-related Traumatic Injury Fatalities, Australia, 2020”, safe work Australia, 2021

だやるべきことがたくさんあるように思われる。

C.4.3 PCBU という概念の導入

PCBU の定義 (2011 年労働安全衛生法)

オーストラリアは全ての人々が守られる安全衛生施策として様々な施策や対策を実行してきた

表 C.19 オーストラリアの自営業者の割合（産業別）

産業	全労働者数	雇用者を持たないオーナー経営者	オーナー経営者の割合
農業	338.9	146.4	43.2 %
鉱業	249.6	0.4	0.2 %
製造業	891.0	64.4	7.2 %
公益事業	153.0	4.2	2.7 %
建設業	1,152.3	246.9	21.4 %
卸売	387.0	26.0	6.7 %
小売	1,331.7	57.5	4.3 %
観光業	845.9	33.5	4.0 %
輸送／倉庫	601.1	109.1	15.8 %
IT, メディア, 通信	202.2	20.4	10.1 %
不動産賃貸	209.1	37.3	17.8 %
専門職	1,231.6	202.8	16.5 %
行政サービス	395.4	99.5	25.2 %
公共事業	859.6	4.3	0.5 %
教育研修	1,062.2	52.5	4.9 %
医療	1,817.6	115.1	6.3 %
芸術, 娯楽	245.8	33.6	13.7 %
その他サービス	510.0	109.3	21.4 %

出典：“Economics Fact Sheet Self-employment in Australia in 2021”, AirGroup

が、そのなかでも自営業者が関わってくる法律的な実践として、National Harmonisation of OHS Laws^{*56}のもと、「PCBU (person conducting a business or undertaking)」という概念を導入したことについて、本調査では特に深掘りして取り上げる。PCBU という新しいフレームワークを導入は、職場を管理・統制する者に明確かつ包括的な義務を与え、その義務を執行するための強力な基盤を提供する。労働安全衛生を効果的に実施するためには責任の明確化が重要であり、PCBU というフレームワークは、職場を管理するすべての者が労働者やその仕事の影響を受ける可能性の

ある全ての人々のために安全な職場環境を提供、かつ維持する明確な法的義務を負うことを明確にした。

PCBU は直訳すると「商取引または事業を営む者」ということであり、2011年の労働安全衛生法では、PCBU も、合理的に可能な限りにおいて、職場の労働者およびその他の人々の健康と安全を確保する第一義的な注意義務 (primary duty of care) を負うものとした。労働安全衛生法で、PCBU は以下のように定義されている。

2011年の労働安全衛生法
Subdivision 2 – Other important terms

(1) この法律において、商取引または事業を行う者とは、次のいずれかに該当する者という。

^{*56}National OHS は、連邦、クイーンズランド州、ニューサウスウェールズ州、オーストラリア首都特別地域、北部準州に共通した法律である。各管轄区域の法律は、「2011年労働安全衛生法 (Work Health and Safety Act 2011)」「2011年労働安全衛生規則 (Work Health and Safety Regulation 2011)」「行動規範—各地域で採用されているもの (Codes of Practice (as adopted in each jurisdiction))」がある。

(a) 商取引または事業を単独で行うか、または他者と共同で行うか。

(b) その商取引または事業が営利を目的として行われるか否か。

(2) 人の行う商取引または事業には、共同経営者又は法人でない団体の行う商取引または業務が含まれる。

(3) 共同経営者が行う場合には、この法律中「商取引または事業を行う者」とあるのは、当該商取引または事業を行う共同経営者の各経営者を指すものとする。

(4) その商取引または事業に専任で従事している場合、又はその商取引または事業の役員として従事する限りにおいて、その商取引または事業を行う者でないとする。

(5) 地方自治体の選出議員は、その立場において商取引または事業を行わない。

(6) 規則で、この法律又はこの法律の規定の適用上、ある者が商取引または事業を行う者でないとみなすことができる状況を定めることができる。

(7) ボランティア団体は、この法律の適用上、商取引または事業を行わない。

(8) この節において、ボランティア団体とは、1つ以上の地域社会の目的のために共に活動するボランティアの集団であって、単独または他のボランティアと共同して、ボランティア団体のために業務を遂行する者を雇用していないものをいう。

出典：Australian Government, "Work Health and Safety Act 2011", <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022C00082>

上記の定義では分かりにくいですが、Safe work Australia のページでは PCBU の定義を以下のように説明している。

PCBU (Person conducting a business or undertaking) という用語は、あらゆる種類の就労形態や構造を含んでいる。PCBU には、会社、法人格のない団体や協会、個人事業主や自営業者が含まれる。商取引または事業を行っている協力関係を結んでいる者は、個人としても集団としても PCBU と定義づけられる。

PCBU という用語は、「雇用者」として広く知られている組織または個人のことをいう。商取引または事業で労働者や役員として専任で従事している者は、PCBU ではない。

場合によっては、同じ職場での業務に複数の PCBU が存在し、同じ事柄に関して労働安全衛生法の下で義務を共有することになる。建設現場での元請けと下請けなどが一例だ。

出典：safe work Australia "Duties of a PCBU", <https://www.safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation/duties-under-whs-laws/duties-pcbu#:~:text=A\%20person%20conducting\%20a\%20business,of\%20work\%20such\%20as\%20visitors.>

以下のページでは、2011 年労働安全衛生法に記された「役員」「請負業者」「下請」「ボランティア」などの PCBU の定義と義務についてもまとめている。また、PCBU が安全衛生法を遵守しなかった場合に、どの程度のペナルティが発生するかについても例示してある。

AustLII Communitities "Rights and Responsibilities in Work Health and Safety" より

労働安全衛生における権利と責任

商取引または事業を管理する者とは？

商取引または事業を管理する者 (PCBU と呼ばれることもある) は、その人の商取引ま

たは事業を遂行するために、労働者を雇用する。PCBUには下請業者、主催団体、企業、合同会社、非法人組合、自営業者または単独の経営者を雇用する元請業者。「商取引または事業」には、非営利の事業およびACT政府による活動が含まれる。

労働者または役員としてのみ仕事に従事している場合や、雇用者を持たず、地域社会の目的のために運営されているボランティア団体については商取引または事業を管理する者の対象外。

商取引または事業を管理する者の義務とは？

商取引または事業を管理する者（PCBU）の主な労働安全衛生の義務は、安全な職場と安全な作業システムの提供により、労働者、顧客、訪問者の健康と安全を確保すること。商取引または事業を行う者は、特に以下のことを実施する必要がある。

- ・安全で健康的な職場環境を提供すること。
- ・安全な工場や構造物を提供し、維持すること。
- ・安全な作業システムを提供し、維持すること。
- ・工場、構造物、物質の安全な使用、取り扱い、保管、輸送を確保すること。
- ・工場は、その設備を操作する資格のある労働者のみが操作するようにすること。
- ・作業者の福利厚生のために適切な施設を提供すること。
- ・事故報告書や研修記録などの情報および記録を保持すること。
- ・健康や安全に対するリスクから人を守るために必要な情報、トレーニング、指示、監督を提供すること。
- ・病気や怪我を予防する目的で、労働者の健康状態や職場の状況を監視すること。

- ・労働者の安全に直接影響する事柄について、労働者と協議すること。
- ・最新の労働者災害補償方針があることを確認すること。

商取引または事業を行う者にとって重要な義務は、職場のハザードと安全作業手順について情報、指示、訓練を提供し、労働安全を確保することである。全ての新しく入った労働者は、導入研修を受けなければならない。導入研修の目的は、労働者が業務の開始時に組織の安全衛生システムに参加するための知識と技能を習得することにある。情報、指示、訓練の種類と量は職場によって異なり、口頭、書面、またはプレゼンテーションにより提供される。商取引または事業を行う者は、安全衛生の指示や手順が理解され、遵守されていることを確認するために、監督を行わなければならない。

また以下のような商取引または事業を管理する者にも追加的な義務がある。

- ・職場の管理または統制を行う者
- ・職場の備品、付属品、または工場を管理する者
- ・設備、物質、構造物の設計、製造、輸入、供給を行う者、または
- ・職場の設備や構造物の設置、建設、委託を行っている者

商取引または事業を行う者が安全衛生の義務を果たすのを支援するため、雇用主は適切な資格を有する者に助言を求めることができる。

適切な資格を有する者とは？

「適切な資格」とは、雇用者の安全衛生に影響を与える可能性ある問題について助言を行うための知識、技能、経験を有していることを意味する。その助言は、労働安全衛生の問

題に関する知識の現状を反映していなければならず、雇用主が職場のリスクを管理する際に、信頼できるものでなければならない。適切な資格を有する者は、労働安全衛生のあらゆる側面に精通している必要はないが、自らの能力の限界を認識し、さらなる専門知識が必要な場合には雇用者のためにそれを明らかにしなければならない。

適切な資格を有する者の義務とは？

適切な資格を有する者は、危険有害性の特定、評価されたリスクを除去または低減するための管理手段の導入、およびそれらの管理手段の監視と見直しの方法について雇用者に助言できなければならない。

必要とされる適切な資格を有する者のタイプは、職場の種類やハザードなどの状況による。以下が考慮されるもの。

- ・ 知識：研修を終えて、労働安全衛生または関連分野に関する関連知識を持っていることを証明できるだろうか？正式な資格がない場合は、他の手段で労働安全衛生の原則、法規制に関する知識の現状を理解していることを証明できるだろうか？
- ・ 業界経験：雇用主の業界で、同規模・同構造の雇用主とともに働き、同じような工場や設備を扱い、問題に対処し、可能な介入の影響を評価したことがあるか？
- ・ 専門的活動：助言しようとする労働安全衛生の分野で、最近の専門的活動を示すことができるか？どのぐらいの期間、専門家として活動してきたか？
- ・ 評判：評判が良く、仕事の質と実用性を証明できる審査人がいるか？
- ・ 専門家団体：会員になるための一定の知識、スキル、経験を有しているか、継続的な発展を要求してくる専門家団体の会員であるか？

- ・ コミュニケーション能力：ハザードやリスクをコントロールするために何が必要か説明し、分かりやすい報告書を書くことができるか？
- ・ 技術的専門技能：職場の状況を監視している場合、機器は適切、適格、正確であるか？機器を使用し、結果を分析するスキルがあるか？
- ・ 法規制の理解：労働安全衛生法に精通しているか？
- ・ リスク管理戦略：合理的に実行可能な限り、最高水準の保護を確保するという原則に合致するアプローチをとっているか？例えば、個人用保護具の使用やモニタリングなどの低水準の管理よりも、リスクの除去に重点を置くべきである。

役員とは？

商取引または事業は、安全衛生の取組の成否や、商取引または事業を行う者による労働安全衛生法の遵守を決定する重要な意思決定を行う個人によって運営されている。この者たちを、2011年労働安全衛生法では「役員」と表現する。

役員の義務とは？

- ・ 役員の安全衛生義務は、due diligence (正当な配慮)を行うことが要求される。due diligence (正当な配慮)では、下記のような合理的手順を実施する。
- ・ 労働安全衛生に関する知識を習得し、常に最新の状態にしておく
- ・ 仕事の性質と運用と、関連するハザードやリスクについて理解しておく
- ・ 商取引または事業を行う者が、安全衛生に対するリスクを取り除く、または最小化するために、適切なリソースやプロセスを有し、それを確実に使用できるよう

にすること

- ・ 商取引または事業を行う者が、業務上の事故、ハザード、リスクに関する情報を受け取り、検討し、適時に対応するための適切なプロセスを確実に有しているようにすること
- ・ 商取引または事業を行う者が、その義務や責務を遵守するためのプロセス（例えば、通知すべき事故の報告、労働者との協議、通知の遵守、適切な研修や指導の提供、安全衛生担当者の研修資格の確保など）を有し、それを確実に実施すること
- ・ 関連するリソースとプロセスの提供および使用を検証すること

役員は due diligence（正当な配慮）の要件を行使しなかった場合、個人的に責任を問われる可能性がある。

請負業者とは？

請負業者とは、ある組織、個人のために、決められた金額やレートで商品やサービスを提供し、あらゆる種類の仕事を行うために契約した企業、代理店、個人のことを指す。

請負業者は自営業、合同会社、または自社で労働者を雇用している場合も含む。請負業者と呼ばれる労働者は以下のとおり。

- ・ 建設現場のレンガ職人や大工などの下請業者
- ・ 下請業者の労働者（例：レンガ職人の労働者）
- ・ プロセスマーカー（An unskilled or semiskilled worker who is responsible for running processing machinery in a factory）、倉庫でのオーダピッカ、派遣の受付、派遣労働者など、労働者派遣または人材紹介会社によってサービスを提供する労働者

- ・ および、請負業者が管理・統制する職場で働く全ての者

元請業者の義務とは？

元請業者という用語は、請負業者に仕事を実施させる個人または組織に適用する。元請業者が請負業者に業務を委託する場合、元請業者は PCBU であり、職場を管理するものであるため、下請業者の雇用者となる。

このような環境下で、元請業者は請負業者と労働者（または請負業者が雇用する他の者）に対して、雇用主の法的責任を負う。これは、請負業者とその労働者が、元請の労働者として適用される。元請の義務は、元請が管理する事柄、または管理する能力を有する事柄のみ適用される。

例えば、電気工事業者は高所作業を委託している建築現場の元請は、高所の落下の危険性から請負業者を保護する義務を負う。元請は、適切な落下防止を実施するために、適切なシステムを導入し、必要な構造をしっかりと設置しなければならない。しかし、元請が専門知識を持たない電気工事の側面については、元請が工事の方法を管理する能力を有していない。

下請業者の義務とは？

多くの場合、職場の関係と職場の安全衛生義務は、特に複数の義務者が存在する場合は、複雑かつ重複している。請負業者は PCBU や職場の商取引または事業を管理する者の義務（労働者との関係において）と、労働者の義務（元請のための労働との関係において）の両方を負う必要がある。

自社で労働者を抱える請負業者は、労働者に対し PCBU または商取引または事業を管理する者の義務を保持し、労働者の身体的および精神的な健康と安全を確保すること。元請のために働く請負業者および請負業者の労

働者（または請負業者に従事する人々）は、元請のための仕事について、労働者の義務を負う。

例えば、大規模な複合施設の建設を統括するプロジェクトマネジメント会社（元請）が、現場オーナーのために多数の請負業者や下請業者を管理しているとする。独立した請負業者の労働者である電気技師が現場で作業しており、高所での作業が必要となっている。この場合、現場オーナー、プロジェクト管理会社、請負業者はすべて、請負業者の労働者である電気技師に、安全で健康へのリスクがない労働環境を提供する義務がある。

安全対策を提供することは、作業場所や作業工程を誰が管理するかによって異なる。電気工事士が作業を開始する前に合意しておく必要がある。

雇用主とは？

労働者の雇用主は、その者の商取引または事業において業務を遂行する労働者を雇用する者を含む。商取引または事業には、非営利組織、地方自治体、州政府、準州政府が行う活動が含まれる。PCBUには以下が含まれる。

- ・ 雇用主
- ・ 自営業者
- ・ 自治体
- ・ 下請業者
- ・ フランチャイザー（および）
- ・ 元請業者

下請業者は、自身が雇用主であると同時に、元請業者の労働者であるということがあり得る。

就労者（worker）とは？

労働者（worker）とは、雇用者、人材派遣、ボランティア、見習い、職業体験の学生、下請業者、請負業者、商取引または事業を行う

人のために仕事をする人のことを示す。

労働者の義務とは？

労働者は、自分自身の健康と安全に適切な注意を払い、他人の健康と安全に悪影響を及ぼさないようにしなければならない。また、労働者は、商取引または事業を行う者が与える適切な指示に従わなければならない、その方針と手順に協力しなければならない。

労働者は、以下を通じて安全衛生の義務を果たすことができる。

- ・ 適切な訓練と指示を受けるよう努めること。
- ・ 商取引または事業を行う者が提供する安全衛生の指示に従うこと。
- ・ 個人用保護具や衣類を正しく着用すること。
- ・ 機器を安全に、かつ意図された目的のために使用するよう注意すること。
- ・ ハザードを報告すること。
- ・ 業務に関連した怪我や健康への悪影響について報告すること。
- ・ 安全衛生の問題に関して、商取引または事業を行う者と協力すること。

ボランティアとは？

ボランティアとは、事業への参加や業務の引き受けを自由に申し出る人。または無給で組織のために働く人のこと。

ボランティアの義務とは？

ボランティアは、自分自身と他者の安全衛生について、合理的な配慮をしなければならない。商取引または事業を行う者に雇用されている場合は労働者となり、安全衛生に関連するあらゆる適切な指示、方針、手順に従わなければならない。ボランティアの役員である場合は、安全衛生の義務に従わなければならないものの、役員として違反を訴えられる

ことはない。ただし、「労働者」または「その他」としての義務を遵守していない場合は、責任を問われる可能性がある。

雇用的な環境でボランティアであるためには、「労働者」の定義を満たす必要がある。労働者とは、報酬の有無に関わらず、商取引または事業を行う者との取り決めのもと、商取引または事業に関連して仕事を遂行する個人のことを指す。

雇用的な環境で働くボランティアは労働者であり、そのように扱われなければならない。仕事に関して健康、安全、福利厚生に直接影響を与える全ての事柄について、合理的に実行可能な限り、相談にあずからねばならない。

雇用的な環境で働くボランティアは、2011年労働安全衛生法の下ですべての労働者に適用される義務を遵守する必要がある。具体的には以下を遵守する。

- ・ 2011年労働安全衛生法を遵守するために、義務を負う者が講じる措置に協力すること
- ・ 業務に従事する者が行う労働安全に関する指示に協力すること
- ・ 職場で労働安全のために支給される機器を適切に使用すること
- ・ 仕事に関するリスク、病気、怪我に気づいた場合に報告を行うこと

2011年労働安全衛生法によって「労働者」として保護される可能性が高い、雇用的な環境でのボランティアは以下のような者がいる。

- ・ 学校の食堂を手伝っている保護者
- ・ チャリティーのための募金活動をしている者
- ・ 車椅子で食事を運ぶ者
- ・ 宗教団体の運営に携わる者

- ・ チャリティーのための電話カウンセラー
- ・ 個人でガレージセールを行う者
- ・ ベビーシッター
- ・ アマチュアスポーツのコーチをしている保護者
- ・ 高齢の親族の介護をする者
- ・ 近所の人に食料品を届ける者

全ての労働者の安全、健康、福利厚生が確保されることが不可欠である。全ての者は、仕事に対して報酬が有るかどうかに関わらず、安全に出勤し、帰宅することができるということに自信を持つべきである。ボランティアはコミュニティに大切な貢献を行っており、ボランティア活動やボランティアの利用を妨げることなく、保護されなければならない。

危険な作業を拒否する権利

全ての労働者は、危険であると合理的に判断できる仕事、および（または）自分や他人を重大な傷害や危険にさらす仕事を拒否する権利を持っている。労働者は、上司、商取引または事業を行う者、安全衛生担当者に自らの懸念事項を知らせておかなければならない。その問題が解決手順を使っても解決できない場合、当事者は Access Canberra（林注：政府機関）の労働安全衛生検査官に職場に立ち会うよう要請することができる。

合理的な理由で仕事を拒否する労働者は、通常と同じ給与およびその他の手当（ある場合）を受ける権利がある。ただし合理的な代替労働を拒否した労働者、または商取引または事業を行う者の許可なく職場を離れた労働者については、通常の給与を受ける権利は与えられない。

職場における「その他」とは？

「その他」には、顧客（client）、客（customer）、訪問者が含まれる。職場にいる間は「その他」には次のような義務を遵守する。

- ・自身と他者の健康と安全に気を配ること
- ・他者の健康や安全に悪影響を与えないよう、合理的な配慮をすること
- ・商取引または事業を行う者から与えられた合理的な指示には、合理的に可能な限り従うこと

安全配慮義務の不履行

2011年労働安全衛生法第2条に基づき、労働安全衛生法の義務に従わない場合、以下の違反と罰則を受ける可能性がある。

カテゴリ1の違反：無謀な行為 (reckless conduct)

2011年労働安全衛生法第31条では、以下の場合に、カテゴリ1の犯罪になると書いている。

- ・その者が安全衛生の義務を負っている場合
- ・その者が、個人を死亡または重症のリスクに晒す行為を行った場合
- ・その者が、そのリスクについて意に介さない場合

以下のペナルティ (最大で) が課せられる。

- ・個人の場合、\$300,000 (約 2,800 万円)、5年の懲役、またはその両方
- ・商取引または事業を行う者の個人、あるいは役員の場合、\$600,000 (約 5,600 万円)、5年の懲役、またはその両方
- ・企業の場合、\$3,000,000 (約 2 億 8000 万円)

カテゴリ2の違反：安全衛生義務の不履行 (failure to comply with health and safety duty)

2011年労働安全衛生法第32条では、以下の場合に、カテゴリ2の犯罪となると書いている。

- ・その者が安全衛生の義務を負っている場合
- ・その者がその義務を遵守しなかった場合
- ・その不履行により、個人を死亡または重傷、疾病のリスクに晒す場合

以下のペナルティ (最大で) が課せられる。

- ・個人の場合、\$150,000 (約 1,400 万円)
- ・商取引または事業を行う者の個人、あるいは役員の場合、\$300,000 (約 2,800 万円)
- ・企業の場合、\$1,500,000 (約 1 億 4000 万円)

カテゴリ3の犯罪：安全衛生義務の不履行

2011年労働安全衛生法第33条では、以下の場合に、カテゴリ3の犯罪となると書いている。

- ・その者が安全衛生の義務を負っている場合
- ・その者がその義務を遵守しなかった場合

以下のペナルティ (最大で) が課せられる。

- ・個人の場合、\$50,000 (約 470 万円)
- ・商取引または事業を行う者の個人、あるいは役員の場合、\$100,000 (約 930 万円)
- ・企業の場合、\$500,000 (約 4,670 万円)

出典：<https://austlii.community/foswiki/ACTLawHbk/RightsAndResponsibilitiesInWorkHealthAndSafety>

「第一義的な注意義務」とは

PCBUの義務とされる、「第一義的な注意義務 (primary duty of care)」については下記のように定義されている。

Australian Government “PCBUs” より

第一義的な注意義務は PCBU に対し、合理的に実行可能な限り、以下を確実にすることを要求する。

- ・ 安全な作業環境の提供及び維持
- ・ 安全な作業環境の提供と維持
- ・ 安全な作業システムの提供及び維持
- ・ プラント、構造物、物質の安全な使用、取り扱い、保管。
- ・ 利用しやすい適切な施設の提供（例：洗面所、ロッカー、食堂の利用など）
- ・ 指導、訓練、情報、監督の提供
- ・ 職場における労働者の健康および条件の監視
- ・ 施設に滞在する労働者の健康と安全を確保するために、自社が所有または管理・統制する宿泊施設の維持管理を行うこと。

「合理的に実行可能」の定義

「合理的に実行可能」とは、労働安全衛生法において、以下を含むすべての関連事項を考慮し、秤にかけて、特定の時点で合理的に実行できること、または実行可能であったことと定義されている。

- ・ ハザードやリスクが発生する可能性
- ・ 結果として生じる可能性のある被害の程度
- ・ ハザード又はリスク及びリスクを取り除く又は最小化する方法について、義務所有者が知っていること又は合理的に知るべきこと。
- ・ リスクを除去又は最小化する方法の利用可能性及び適合性
- ・ 利用可能な方法のコスト（そのコストがリスクに対して著しく不釣り合いであるか否かを含む）

労働者およびその他の者に対する第一義的な注意義務

PCBU は、合理的に実行可能な限り、PCBU に従事している、または従事させられている労働者、および業務を遂行する上で PCBU に影響または監督されている労働者の健康と安全を、労働者が商取引または事業で業務を行っている間は、保証しなければならない。

「労働者 (worker)」とは、雇用者、請負業者、下請け業者、労働者派遣、在宅労働者、実習生、研修生、職業体験学生、ボランティアなど、PCBU のためにあらゆる立場で仕事をする人と労働安全衛生法で定義されている。

PCBU は、合理的に実行可能な限り、商取引または事業の一部として行われる業務により、他の人の健康と安全が危険にさらされないことを保証しなければならない。その他の者 (other persons) には、顧客、クライアント、配達員、訪問者、一般市民が含まれる。

デューディリジェンスの行使

PCBU の幹部役員は、労働安全衛生法に基づき、PCBU が労働安全衛生法の義務を遵守しているか確認するために、デューディリジェンスを行う義務がある。

役員のデューディリジェンスとは？^{*57}

役員のデューディリジェンスは具体的には以下のような段階を踏むことが求められる。

- ・ 労働安全衛生に関する最新情報を取得すること。
- ・ 業務の性質やオペレーション、関係するハザードやリスクについて理解すること。
- ・ PCBU が以下を有していることを確認すること。
 - － 安全衛生に関するリスクを取り除く／低減するために、適切なリソース

と工程を使う。

- － 事故、ハザード、リスクに関する情報を受け取り、検討に入れ、適時に対応するための適切なプロセス。
- － 任務と義務を遵守するプロセス（通達が必要な事故を報告、労働者との協議、通達の遵守、研修と指導の実施、HSR の研修資格の確保など）を踏んでいること。

出典： Australian Government Comcare <https://www.comcare.gov.au/roles/pcbu>

下請け関係と PCBU

Safe work australia の公開している Factsheet^{*58}の説明によると、下請け関係における PCBU の位置づけは、独立請負業者（個人事業主など）は、PCBU でもあり就労者（worker）でもある。独立請負業者は、PCBU のために仕事をするために PCBU と契約を結んだ場合は「就労者」である。例えば、小売りから顧客に商品を届けるために物流の会社と契約したオーナートラックの運転手は「就労者」である。この場合、契約上の上位に位置する PCBU は、個々の請負業者の活動に影響を与えたり指示を与えたりする場合、労働者としての個々の請負業者に第一義的な注意義務を負う。また同様に、個人の請負業者は、自営業者として事業を行う（商品提供のためにサービスを契約する）ため、PCBU となる。PCBU として、個々の請負業者も合理的に実行可能な限り、下請け関係の中で下請け業者や就労者の健康と安全を確保する義務がある。また、自分自身の健康と安全を確保する義務もある。

キーポイントは、「個々の請負業者は就労者であり、さらに上位の全ての企業が義務を負うと同時

に、PCBU として自分自身およびさらに下位の他の就労者に対しても義務を負うことがあり得る」ということである。（図 C.25 を参照）

自営業業（self-employed）については、下記のように記載がある。

「自営業の場合、PCBU であり、自分自身の安全（自らの商取引において業務を行っている間）および他者の安全に対する第一義的な注意義務を負う。自営業者が他の PCBU のために働いている場合（例えば、人材派遣会社と契約している自営業の溶接工）、その PCBU の就労者でもある。例えば、自営業の溶接工は、合理的に実行可能な限り、就労者や他の人々の健康と安全が自分の仕事によって危険に晒されないようにしなければならない。また、雇用する就労者や下請け業者に対しても PCBU の義務を負う。自営業の溶接工は、職場の安全衛生リスクを管理するために、合理的に実行可能な限り、他の請負業者や派遣会社と協議、協力、調整しなければならない」（前掲 Factsheet, p. 5）

一つの職場には通例、複数の企業や事業体に関わってくる。建設業などはその典型である。そのような場合、同じ場所で働きながらも、複数の PCBU が関与している場合がある。例えば以下の事例 1・2 のような場合である。

PCBU と就労者の事例 1

例 1

複数のテナントが入ったショッピングセンターの経営者、ショッピングセンターのマネジャー、ショッピングセンターでショップを営む人たち、清掃の人、警備の人、ショッピングカート回収などの補助的な商取引を行う人

例 2)

建設現場の元請、その下請、下請のさらに下請（多くは自営業者）、元請けに発注する発注者

例 3)

^{*58}<https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/whs-duties-contractual-chain-factsheet> (WHS duties in contractual chain: Factsheet, p.4)

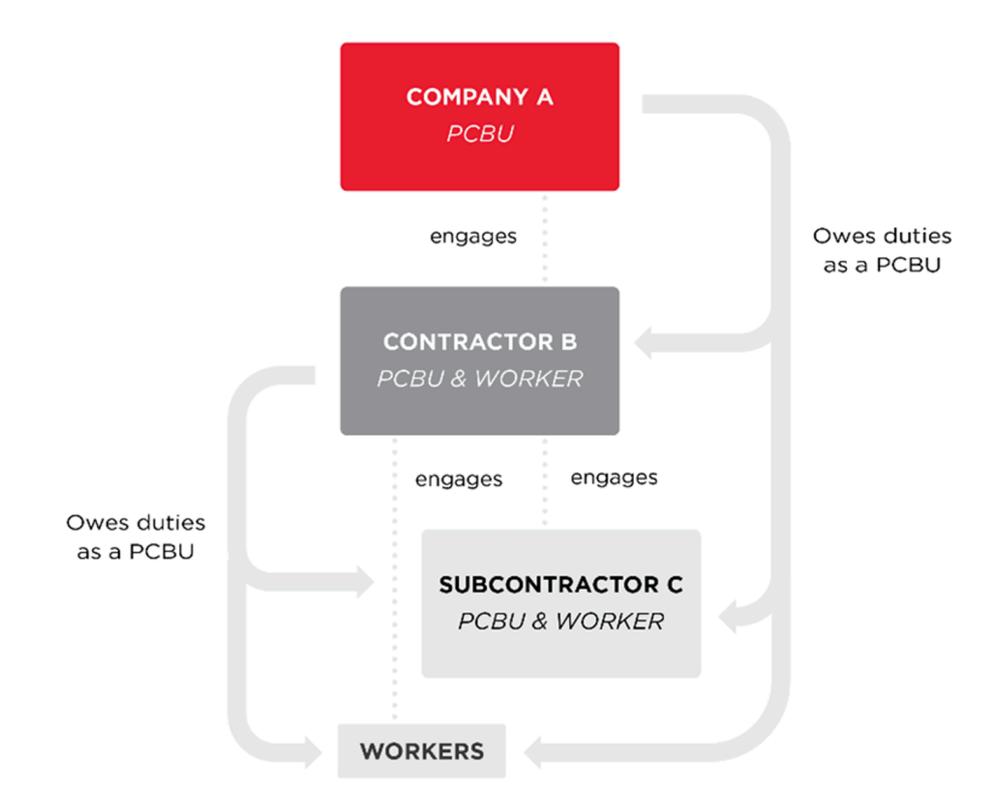


図 C.25 元請・下請の関係と PCBU・就労者 (worker) の関係

出典：WHS duties in contractual chain: Factsheet

<https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/whs-duties-contractual-chain-factsheet>

ガソリンスタンドの経営者，ガソリンスタンドのオペレータ（経営者と別の場合），整備士（別の事業を営む場合），ガソリンスタンドでガスボンベを提供している者，併設のファーストフード店のオペレータ

出典：The meaning of 'person conducting a business or undertaking'，Safe work australia, pp.4-5

PCBU と就労者の事例 2

例 4

EM コンストラクション社は，教育省から地元の学校の改修工事を請け負うことになった。

このプロジェクトは 50 万ドルの見積もりが出された。教育省（NSW 州の一部）が PCBU であり，労働安全衛生法のもと，合理

的に実行可能な限り，従事する請負業者，または教育省が影響を与えたり，指示を行ったりする請負業者を含む，労働者の安全を確保する義務を負う。

同省は，EM コンストラクション社を建設プロジェクトの主たる契約者（Principal Contractor）として任命。EM コンストラクション社は，請負業者の管理を含む，プロジェクトの日常的な安全管理の責任を負う。EM コンストラクション社は，主たる契約者（Principal Contractor）として，職場の外に自分たちの社名と契約の詳細を示す看板（sign）を設置すること。また，職場のための書面による安全衛生管理計画を作成し，労働者に通知すること。

教育省は EM コンストラクション社に対

し、同社はプロジェクトに日常的に責任を持つことになるので、同省に相談することなく、必要に応じて請負業者との契約について決定することができるかと伝えている。同省は、定期的なプロジェクトミーティングや労働安全衛生に関するディスカッションを含む、監督体制を敷いている。

EM コンストラクション社は、建設工事を請け負う PCBU と、建設プロジェクトを管理する主たる契約者 (Principal Contractor) と、両方の義務を負う。

EM コンストラクション社が雇う全ての個々の請負業者は PCBU であり、以下の義務を負う。

- ・ 業務から派生する全ての安全衛生リスクを、合理的に実行可能な限り、管理する
- ・ 安全衛生の事柄について、主たる契約者 (Principal Contractor) およびその他の個々の請負業者と話し合いをし、協力し、調整を行う
- ・ 安全衛生の管理計画について理解を深め、主たる契約者 (Principal Contractor) が発行する現場安全衛生規則を遵守すること

EM コンストラクション社に雇用され、あるいは雇用させられ、または EM コンストラクション社の影響を受け、もしくは指示される全ての個々の請負業者は、EM コンストラクション社 (主たる契約者) の労働者である。

EM コンストラクション社および全ての個々の請負業者は、互いに、またその作業によって安全に影響を及ぼし得るその他の人々に対し義務を負う。

各アクター

Independent Contractor 1 (独立請負業者 1) Archie's Kitchens PTY Ltd.

EM コンストラクション社は、学校の新しいキッチンを設置するために Archie's Kitchens Pty Ltd を起用。Archie's Kitchens は PCBU であり、合理的に実行可能な限り、労働者 (下請け業者を含む) の健康と安全を確保し、他者が作業によって危険にさらされないようにする第一義的な義務を負っている。

Archie's Kitchens の労働者は、EM コンストラクション社の労働者でもある。EM コンストラクションは、Archie's Kitchens と契約してキッチン工事を行う際に、これらの労働者を従事させたので、これらの労働者に対して義務を負っている。EM コンストラクション社は、合理的に実行可能な限り、アーチーズ・キッチンの雇用者の健康と安全を確保し、彼らに影響を与える労働安全衛生の問題について協議しなければならない。

Archie's Kitchens の雇用者は、自分自身の安全のために合理的に可能な注意を払い、他人の健康と安全を危険にさらさないように、作業場をつまづきや滑りの危険がないようにするなど、注意を払わなければならない。

Independent Contractor 2 (独立請負業者 2) SIM Plumbing and Electrical Pty Ltd

Archie's Kitchens は、配管や電気工事を行う専門知識がないため、プロジェクトの一部を他の企業に下請けに出すことについて EM コンストラクション社に相談した。EM コンストラクション社は同意する。その結果、SIM Plumbing and Electrical Pty Ltd (SIM) が Archie's Kitchens の下請けとして、キッチン設置のための配管・電気工事を請け負うことになった。

SIM は PCBU であり、その労働者 (下請け業者を含む) の健康と安全を確保し、合理

的に実行可能な限り、その作業により他者が危険にさらされないようにする第一義的な義務がある。

SIM の就労者は、Archie's Kitchens が配管と電気工事を行うために従事させられたので、Archie's Kitchens の労働者でもある。Archie's Kitchens は、SIM の労働者の健康と安全を確保するために、合理的に実行可能なすべての措置（例：キャビネット設置時の粉塵への曝露のリスク管理）を取らなければならない。

SIM の雇用者は、Archie's Kitchens が改装工事の一部を SIM に依頼することに合意した EM コンストラクション社によって業務に従事しているので、EM コンストラクション社の労働者でもある。EM コンストラクション社は、SIM の労働者の健康と安全を確保し、彼らに影響を与える安全衛生事項について協議しなければならない。

SIM の労働者は、自分自身の安全のために合理的な注意を払わなければならない。自分の仕事によって他人の健康と安全を危険にさらさないように合理的な注意を払わなければならない。

Sole Trader（自営業者）Star Tiling

EM コンストラクション社は、学校のバスルームのタイルを交換するために、Star Tiling にお願いした。Star Tiling は個人事業主 Joe Star の屋号である。

Joe Star は PCBU であり、労働者（雇用する見習いまたは請負業者）の健康と安全を確保し、合理的に実行可能な限り、自分の取引における作業によって他者の健康と安全が危険に晒されないように注意する第一義的な義務を負う。

Star Tiling の労働者は、タイル張りの仕事をするために EM コンストラクション社に

従事させられているため、EM コンストラクション社の労働者でもある。EM コンストラクション社は、Star Tiling の健康と安全を保証し、彼らに影響する安全事項に関して協議しなければならない。Star Tiling の労働者は Archie's Kitchens の労働者ではない。なぜなら、Archie's Kitchens の仕事はしておらず、その作業は Archie's Kitchens によって影響や指示を受けることがないからである。

Star Tiling の雇用者は、自身の安全について合理的な注意を払い、自身の業務によって他者の健康と安全を危険に晒すことのないよう、合理的な注意を払わなければならない。

出典：WHS duties in contractual chain: Fact-sheet, pp.5-7

上記の PCBU と就労者の事例 2 を図化すると、図 C.26 となる。

また、一つの事業体が複数の場所で運営されることもある。関連する建築規制当局の承認が必要とされる作業の場合、オーナー・ビルダー（自ら建築工事を運営する建築主のこと）が PCBU となり、作業場にいる労働者やその他の人に対して義務を負う可能性がある。その他、家主が投資用不動産の工事を行った場合、その不動産にいる人に安全衛生のリスクを与えてしまう場合、その家主も PCBU となる。

これらの事例を整理して分かることは、オーストラリアでは PCBU と就労者（worker）を分けて考えており、さらに業者によっては PCBU と就労者の両方の立場となり得る。PCBU は合理的な可能な限り就労者の安全衛生について考慮する第一義的な義務があり、万が一就労者に危険が及んだ場合には賠償責任が生じる。自営業者も PCBU として影響を与える人間の安全衛生を守る義務があり、また顧客のために働いている限りは就労者としての位置づけにもなる。他国では「雇用主」と「就労者」という括りが主であるなか、

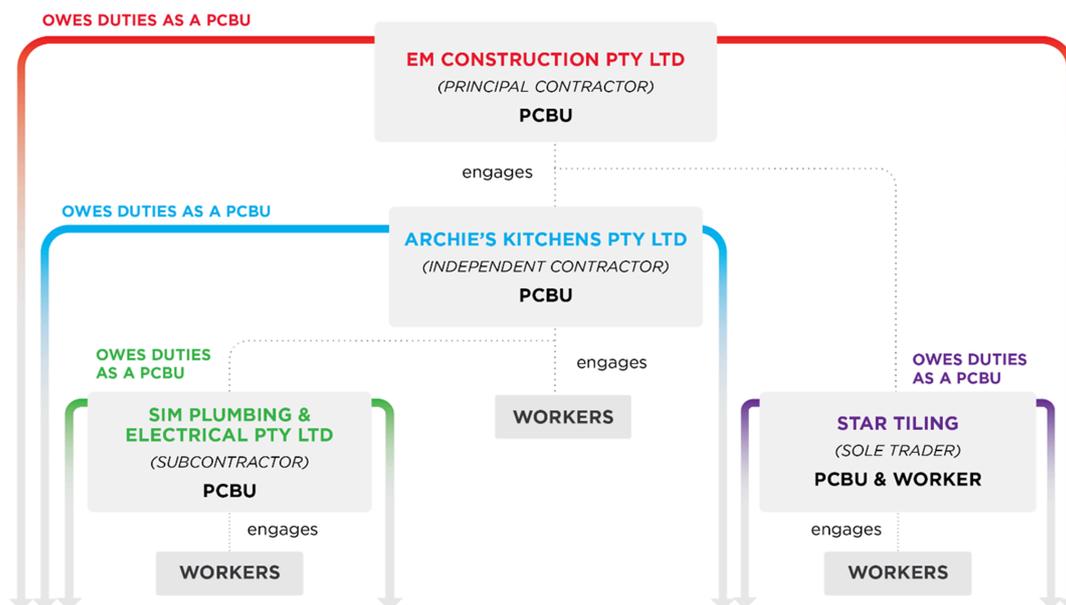


図 C.26 EM コンストラクションおよびその下に位置するコントラクターが契約上の連鎖で負うべき義務（PCBU と就労者の事例 2 の図化）

出典：WHS duties in contractual chain: Factsheet

<https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/whs-duties-contractual-chain-factsheet>

オーストラリア（及びニュージーランド）では、雇用形態の枠を超えて PCBU という枠組みを作り、安全衛生の義務を果たす義務があることを法的に明言した。また、請負業者や自営業者のみならず、ボランティアやコミュニティ活動等にもその法的拘束力を持たせたという意味で、非常に画期的な法律であったと言える。

発注者（client）および設計者（designer）の責任

前節では、建設現場の事例の中で元請け／下請けが PCBU として機能していることを説明した。では、設計者（designer）など、直接現場で作業をせず、一定の工程にのみ関わってくる業者は、どのような責任を負うのであろうか。Safe work australia のページで、設計者も労働安全衛生について責任を負う旨明記されており、建築工事にて PCBU の一つとして一定の責任を負う^{*59}。

^{*59}<https://www.safeworkaustralia.gov.au/safety-topic/managing-health-and-safety/safe-design> (“Safe design” , safe work australia)

安全設計とは

PCBU として、職場における安全設計を考慮する義務がある。

安全設計とは、設計の初期段階から管理方針を導入し、設計された製品のライフサイクルを通じて健康と安全に対するリスクを排除する。それが合理的に実行不可能な場合は最小化するよう努める。

建物、構造物、機械設備、工具、車両はすべて、それらを使用する人々を病気や怪我から守るために安全な設計が必要である。

安全設計は PCBU が下記について決定し、確認する段階（コンセプトの段階）から始まる。

- ・ 設計と意図された目的
- ・ 材料
- ・ 構築、維持、操作、解体、廃棄の方法
- ・ 準拠すべき法律、規範、規格

労働安全衛生の義務

職場の全ての人間が、模範的な労働安全衛生法のもと、労働安全衛生を守る義務を負う。もし以下のものであれば、特定の義務を課される。

- ・ PCBU
- ・ プラント、物質、構造物の設計者、製造者、輸入者、供給者、設置者である場合
- ・ 役員

模範的な労働安全衛生規則は、安全設計に適用される義務について概説している。これには、プラントの設計や建設作業を委託する者に対する具体的な要件が含まれる。詳細については safe work australia 発行の「Handbook - Principles of good work design」「Model Code of Practice: Safe design of structures」を参照されたい。

PCBU として、以下のことが合理的に実行可能である。

- ・ 職場の労働者や他の人の健康と安全を確保すること。
- ・ 安全衛生の問題に直接影響を受ける（または受ける可能性がある）労働者、および安全衛生代表者（HSR）がいる場合、その者と協議すること
- ・ 他のすべての関連する義務者と協議し、協力し、活動を調整すること

同じく safe work Australia が発行した「Safe design of structures – Code of Practice」では、設計者は upstream duty holder（上流の義務保持者）として定義され、労働安全衛生法のもとで安全衛生義務を負う一人であると定義している。

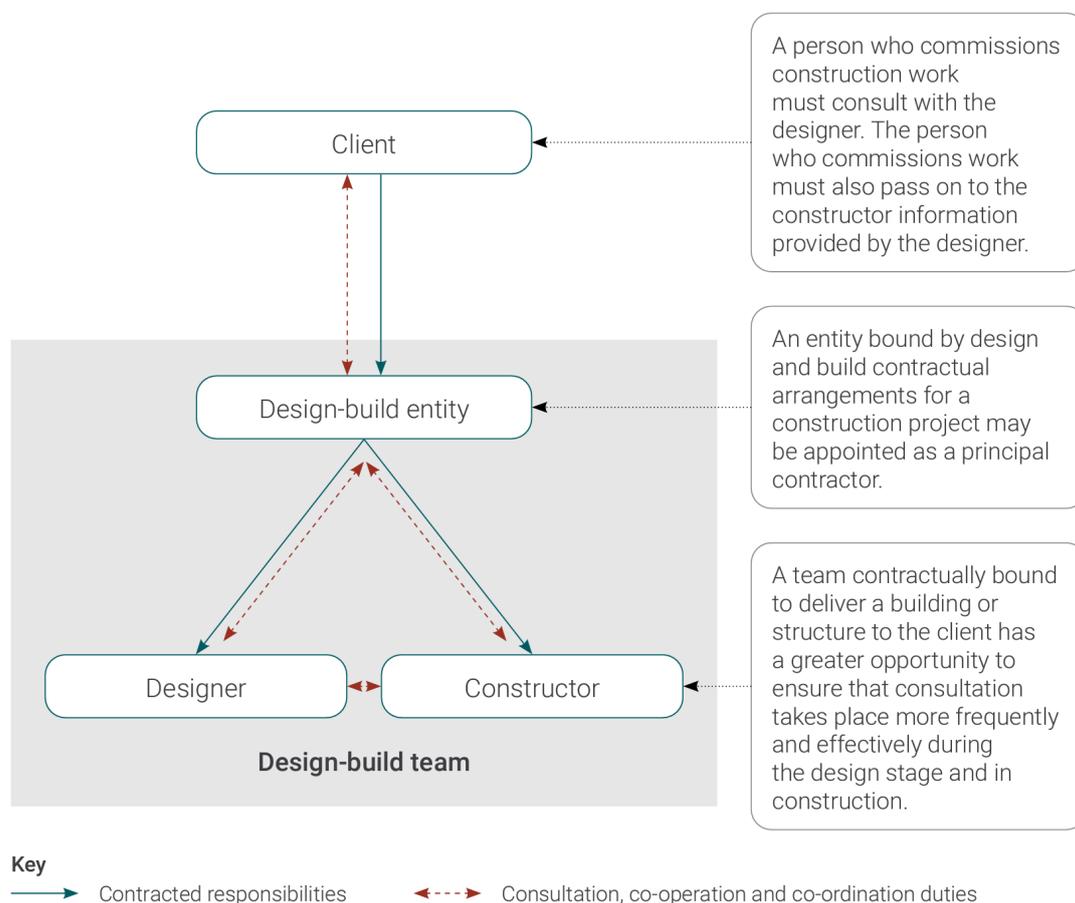
そして、設計者にとっての「合理的に実行可能」ということが何かについては、「一般的な設計基

準や、設計者が構造物を設計した時点で知られていた危険やリスクを考慮することで決める」としている。そして、設計者は、実際の建設作業のマネジメントをしていない場合でも、合理的に実行可能であれば、建設作業を管理・支配している者と協議、協力、調整することによって、例えば、以下のようにその義務を果たすことができるとしている。

- ・ 従来の設計にリスクマネジメントのプロセスを適用し、設計への新しい／革新的なアプローチによってリスクが排除／最小化され、本質的にもっと安全な建築物／構造物をもたらすかどうかを検討すること。
- ・ 建築物の建設者又は使用者に、従来とは異なる設計から生じる特定された危険に関する情報を提供すること。
- ・ 構造物を安全に建設する方法に関するガイダンスを提供すること、又は、
- ・ 以上のことを、工事の安全の専門家と連携して実施すること。

出典：“Safe design of structures, Code of Practice”, October 2018, safe work australia, p. 8

また、契約や現場によって発注者と設計者の PCBU としての責任は異なっており、同ガイドラインの付録では、それぞれ違ったパターンについて当事者同士の「契約上の責任 (contracted responsibilities)」と「協議・協力・調整義務 (Consultation, co-operation, and co-ordination duties)」の関係性について図にしている。以下の図 C.27～図 C.31 を参照。



【和訳】

1 発注者 (client)

工事を依頼する者は、設計者と協議しなければならない。また、仕事を依頼する者は、設計者から提供された情報を施工者に伝えなければならない。

2 設計施工業者 (Design-build entity)

建設プロジェクトの設計・施工契約に拘束される企業は、主契約者として指名されることがある。

3 建設業者 (Constructor)

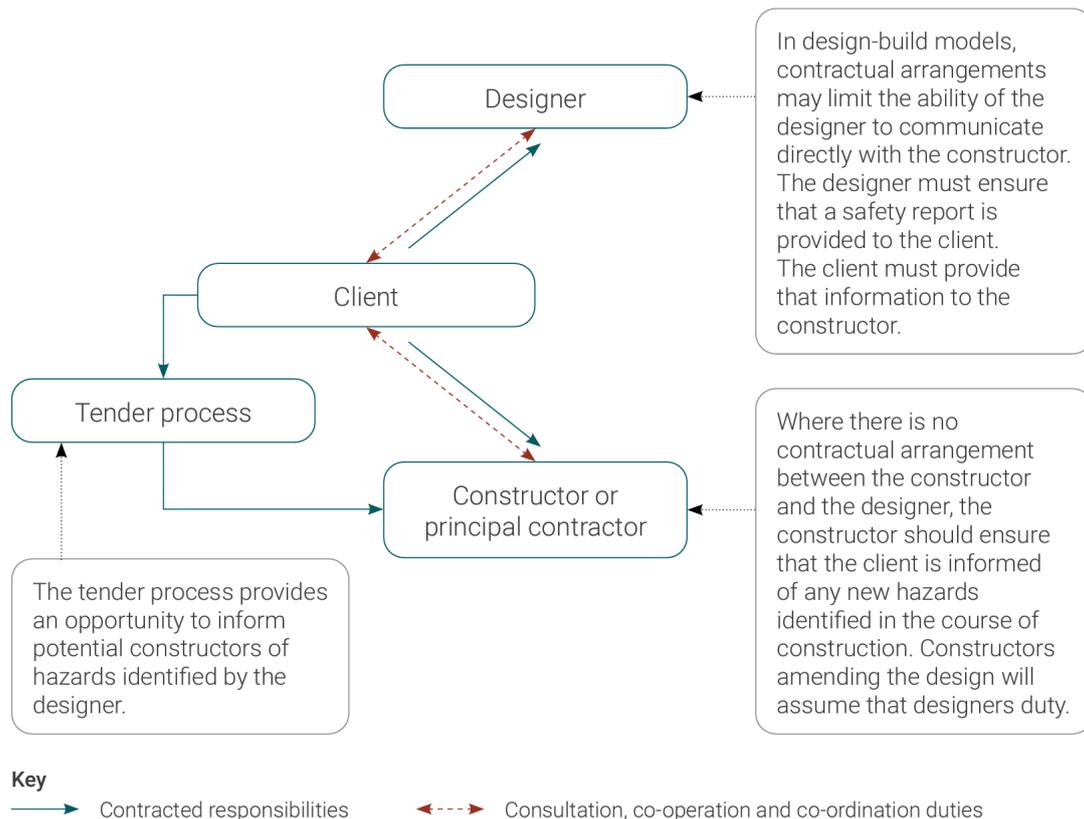
建築物や構造物を施主に引き渡す契約をしているチームは、設計段階や建設段階において、より頻繁に、より効果的に協議を行うようにすることを確認する機会が多くある。

4 設計者 (Designer)

図 C.27 設計施工の場合の責任体系

出典：“Safe design of structures, Code of Practice”

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf



【和訳】

1 設計者 (Designer)

設計施工モデルでは、契約上の取り決めにより、設計者が建設業者と直接コミュニケーションをとることが制限される場合がある。設計者は、安全報告書を必ず発注者に提供しなければならない。発注者は、その情報を建設業者に提供しなければならない。

2 発注者 (Client)

3 建設業者または主たる建設業者 (Constructor or Principal Constructor)

建設業者と設計者の間に契約上の取り決めがない場合、建設業者は、施工の過程で判明した新たな危険について、発注者に必ず報告しなければならない。設計を修正する建設業者は、設計者の義務を負うことになる。

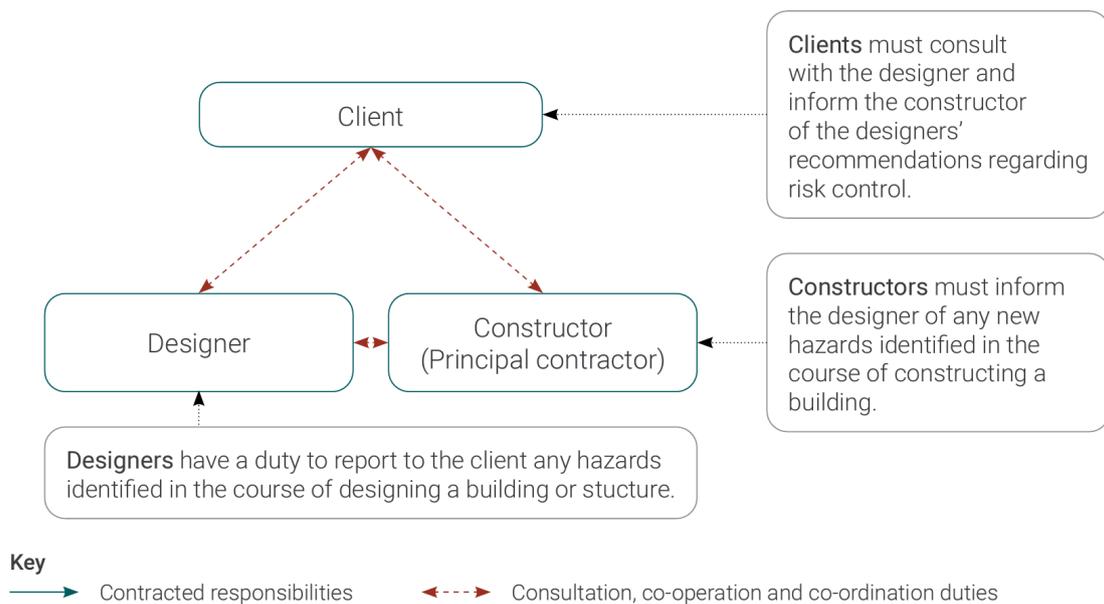
4 入札手続き

入札手続きは、設計者が特定したハザードを建設業者候補に知らせる機会を提供する。

図 C.28 設計と施工が別々に実施される責任体系

出典：“Safe design of structures, Code of Practice”

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf



【和訳】

1 発注者 (client)

発注者は、設計者と協議し、リスク管理に関する設計者の提案事項を建設業者に伝えなければならない。

2 建設業者 (Constructor)

建設業者は、建築物を建設する過程で新たに判明した危険について、設計者に報告しなければならない。

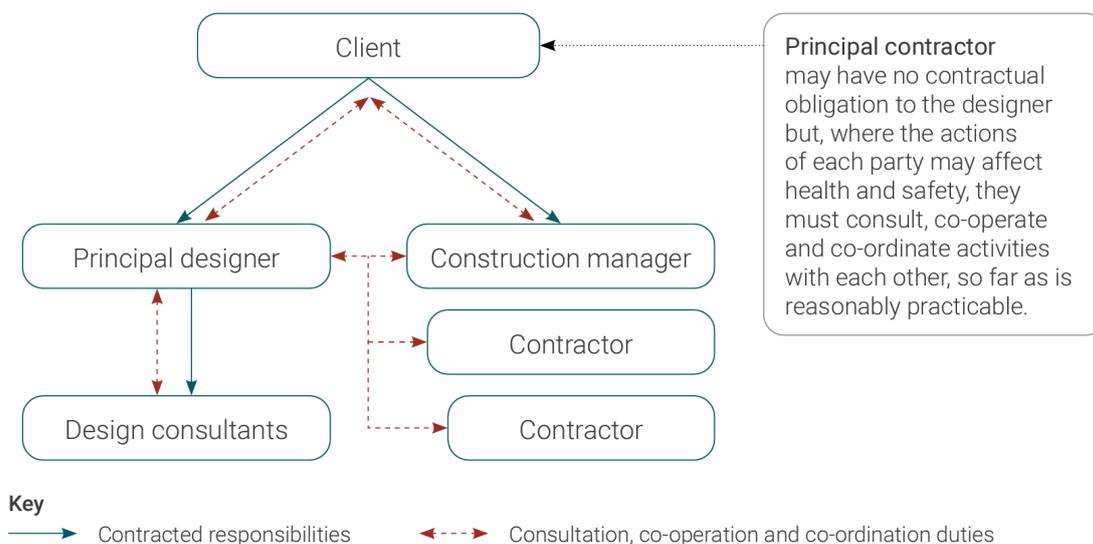
3 設計者 (Designer)

設計者は、建築物や構造物の設計の過程で発見された危険性を発注者に報告する義務がある。

図 C.29 (オーストラリア国内の住宅や集合住宅など) 設計と施工が一体となっている場合

出典: "Safe design of structures, Code of Practice"

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf



【和訳】

- 1 発注者 (client)
- 2 主たる設計者 (Principal designer)
- 3 設計コンサル (Design consultants)
- 4 建設マネジャー (主たる請負業者)

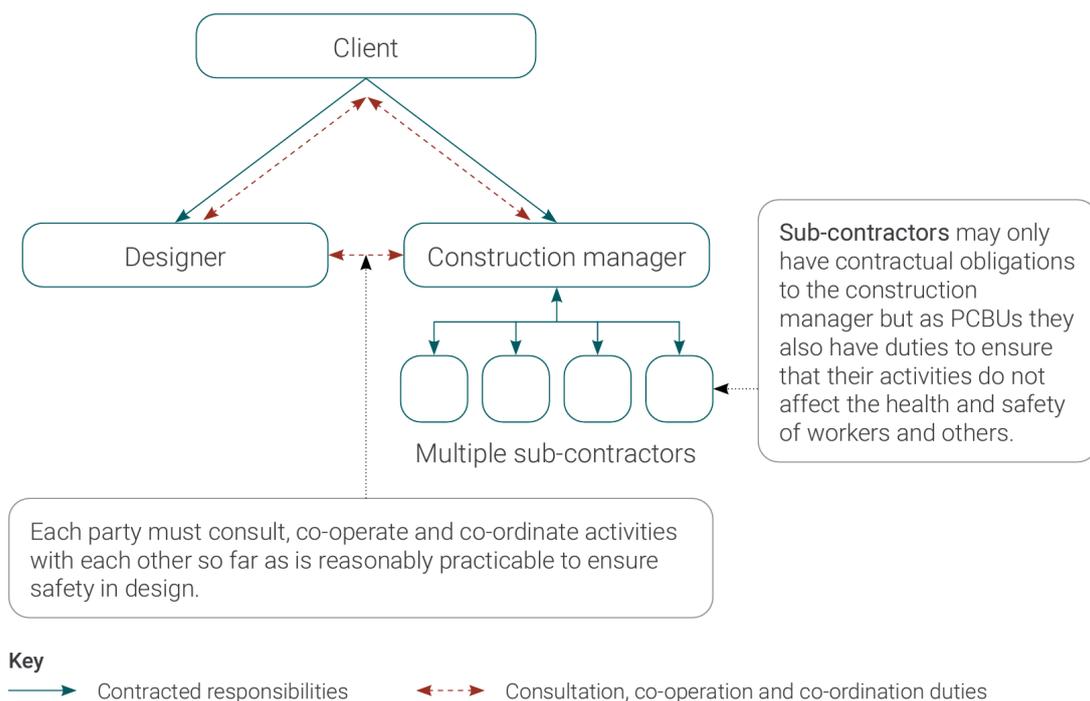
主たる請負業者は設計者に対して契約上の義務を負わないが、各当事者の行動が安全衛生に影響を与える可能性がある場合、合理的に実行可能な限り、互いに協議、協力、協調して活動を行わなければならない。

- 5 下請け (Contractor)

図 C.30 (病院や空港ターミナルなどの複雑な建設プロジェクト) 専門業者がほとんどの作業を請け負う場合

出典: "Safe design of structures, Code of Practice"

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf



【和訳】

1 発注者 (client)

2 設計者 (Designer) ⇔ 建設マネジャー (Construction manager)

各当事者は、設計上の安全性を確保するために、合理的に実行可能な限り、互いに協議し、協力し、活動を調整する必要がある。

3 複数の下請け業者 (Multiple sub-contractors)

下請業者は、建設業者との契約上の義務しか負わないかもしれないが、PCBUとして、その活動が労働者やその他の人々の健康と安全に影響を与えないようにする義務も負っている。

図 C.31 (大規模な建設プロジェクト) 管理を専門の施工管理者が担う場合がある

出典: "Safe design of structures, Code of Practice"

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf

D 考察

D.1 イギリスにおける自営業者（まとめ）

イギリスにおける自営業者について得られた知見・考察を以下にまとめる。

- ・税法上は自営業者でいた方が、雇用者という立場よりも得をすることが多い
- ・税法上は自営業者として申告し、少ない税金納入で済んでいるにも関わらず、建設現場等ではほとんど雇用者と変わらない立場の場合がある。これは「偽装自営業者」と呼ばれ、イギリス政府にとって頭の痛い存在
- ・安全衛生の観点においては、「雇用者」「就労者 (worker)」「自営業者」の三つの立場が含まれており、「雇用者」と「就労者」にはほぼ同等の保護や権利が与えられる。ただしこの場合の「就労者」は「偽装自営業者」を意味する。
- ・税金の取り逃しに頭を痛めた政府は、自営業者の正社員化を図ろうとしている。しかし、自営業者でいることのメリットの方が大きく、政策はうまく運んでいない。
- ・自営業者であることのメリットが大きい一つの証拠となるのが、景気が良くなると自営業者が増え、景気が悪くなると減るという循環的な動きとなっていること。アメリカは逆である。
- ・熟練労働者については国内でも賃金が値上がりし続ける専門職。非熟練労働者は移民で賄われていた。EU 脱退により、イギリスは深刻な非熟練労働者不足に陥っている。
- ・海外から移民の労働者を入れるための要件が非常に厳しくされている。学位や高卒程度の英語レベルが求められる。さらに、その方法で雇うことができるのは熟練労働者のみである。
- ・イギリスの雇用主が自営業者として非熟練労働者を雇う方法がなくなってしまった。移民

の非熟練労働者は季節労働を希望する者が多く、正規雇用で働くことは希望していない。

- ・今後もお得な働き方として建設現場での自営業者は定着し続けるであろう。ただし、熟練労働者についてはそれで回るが、非熟練労働者の自営業者については移民依存からどう抜けていくかが課題。

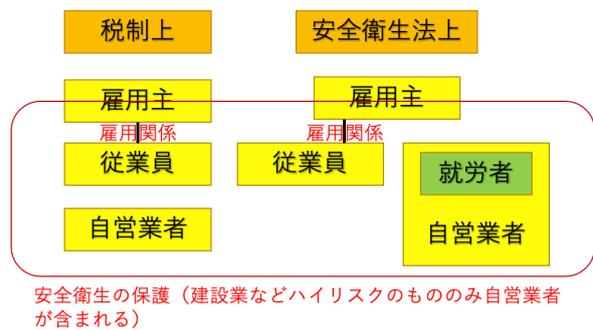


図 D.1 英国における自営業者の立ち位置

D.2 アメリカにおける自営業者（まとめ）

アメリカにおける自営業者について得られた知見・考察を以下にまとめる。

- ・イギリスとは逆で、アメリカの建設業の自営業者は景気が良くなると減少し、悪くなると増加するという反循環的な増減傾向を見せる。これは、アメリカの建設業界では雇用者を厚遇し、自営業者は景気変動の調整弁として利用されていることが予想できる。
- ・自営業者の死亡率が高い産業は、農林水産業、天然資源と鉱業、レジャー、財務、不動産、小売り、専門職、行政・ゴミ処理。企業に比べると、時間も収入にも余裕がなく、安全教育や設備に投資する余力がほとんどないことが原因であることが多い。
- ・正規雇用だけが優遇され、自営業者は税率もあがり、福利厚生や保護もなく、税制／社会制度的に脆弱な存在。イギリスも就労者ではない自営業者については保護が薄いですが、パワハラや差別からは保護される。アメリカはこ

- れすらもない。
- OSHA は雇用者のみを保護の対象としており、「自営業者は対象外」と明言している。これは、1970 年の労働安全衛生法の一般義務条項にまで遡る。
 - 裁判等で雇用者を守らなかった件で責任を問われるのは雇用主。建設業などで「誰が雇用主なのか分からない」というケースが多いため、”1999 OSHA Multi-Employer Citation Policy” で雇用主を五種類に分けて定義。いずれかに当てはまる場合は、雇用者の安全を守らなかった際に処罰の対象となる。
 - アメリカの法律では「独立請負業者」と「自営業」は同義として捉えられ、「雇用者」と「独立請負業者」のどちらであるかを判断するために、コモンロー調査や経済実態調査が使われる。労働災害における責任は、雇用者を雇用する雇用主にのみかかってくる。

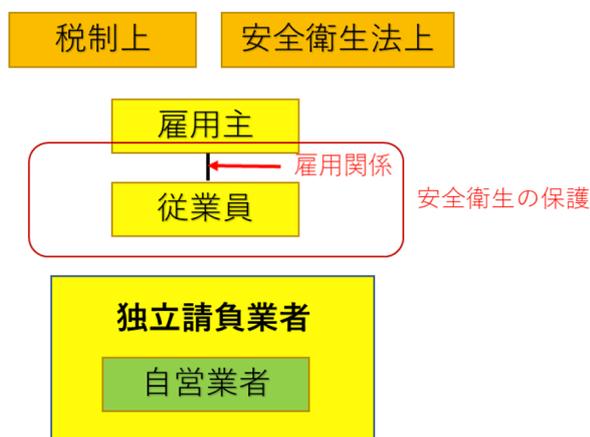


図 D.2 米国における自営業者の立ち位置

D.3 オーストラリアにおける自営業者（まとめ）

オーストラリアにおける自営業者について得られた知見・考察を以下にまとめる。

- オーストラリアの労働災害による 10 万人あたりの死亡者数は 1.5 人であり、2007 年のピーク時の半分にまで減少している。死亡者の年齢別の割合を見ると 55 歳～64 歳が多。ただし、建設業では 25 歳未満の若年労働者の死亡者が 13 % を占め、他産業とは異なる傾向。
- 安全衛生を効果的に実施するには各々の責任を明確化し、管理・統括する者に明確に義務を与えることである。そのために、オーストラリアでは労働安全衛生法に PCBU という新しい概念を導入した。
- PCBU (person conducting a business or undertaking) というフレームワークを導入したことにより、職場で働く全ての者が、労働者やその仕事に影響を受ける可能性のある人々のために安全な職場環境を提供・維持する法的義務を負うことが明確になった。
- PCBU には、会社、法人格のない団体や協会、個人事業主や自営業者が含まれる。商取引または事業を行っている協力関係を結んでいる者は、個人としても集団としても PCBU と定義づけられる。
- PCBU は、「第一義的な注意義務」を負う。守らなかった場合は処罰の対象となる。
- 建設業などの下請け関係では関係の整理が複雑になってくるが、独立請負業者（自営業者含む）は、元請け業者にとっては就労者であるが、スタッフや自分自身の安全衛生を守る義務があるという意味では PCBU でもある。
- 雇用形態の枠を超えて「PCBU」として個々が安全衛生の義務を果たすべきであることを法律的に明言。画期的な概念である。

- オーストラリアの労働災害による 10 万人あたりの死亡者数は 1.5 人であり、2007 年のピーク時の半分にまで減少している。死亡者の年齢別の割合を見ると 55 歳～64 歳が最

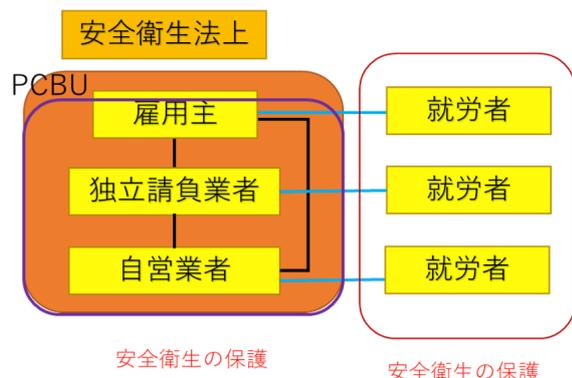


図 D.3 オーストラリアにおける自営業者の立ち位置

E 結論

本調査では、イギリス、アメリカ、オーストラリアの三か国において、自営業者が法的／制度的にどのように位置づけられているかについて、各々の国の概況についてデータを集め、考察を行った。

その結果、自営業者の増減だけでは語りきれない背後にある様々な要因や状況を把握することができた。イギリスは建設業の自営業者は日本の派遣労働者に形態が近く、給与が高いうえにある程度の保障や保護が期待できる。所得税や法人税などの優遇措置も設けられており、会社の雇用者として同じ現場で働くよりも「お得」な存在である。このお得さ故に税金逃れの自営業者は急増している。また、2015年の労働安全衛生法の改訂により、ローリスクの自営業者は従来必要とされていた監査や報告の義務が免除されるようになった。これにより政府はハイリスクな業種・業態にのみ監査対象として集中的にケアすることができるようになり、事務作業が大幅に軽減された。しかし、今回の調査で比較的恵まれた立場であるとして登場する建設自営業者たちの多くは熟練労働者である。非熟練労働者の待遇については課題が多く、EU離脱前は移民頼みの状態であった。移民労働者は英語が話せない場合が多く、環境の変化や長時間の労働によるストレスなども多いと考えられ、現場での安全管理がより一層難しくな

ると思われる。イギリスはEU離脱後、非熟練労働者を国内で賄おうとしているが、必ずしもうまくいっていない。今後は熟練の自営業者のみならず、非熟練の自営業者の待遇改善を進めつつ、企業にとっても労働者にとってもwin-winな関係を構築していくことが課題となる。

アメリカは「自営業者は保護の対象外」と政府関係機関のウェブページで明確に宣言している。ただし、自営業者が雇用する雇用者については、OSHAによって定められた安全基準が適用される。自営業者が安全基準を守らなかったことによりその雇用者が不利益を被った場合は、自営業者が罰せられる。この場合は、自営業者は「雇用主」にあたるからである。アメリカの法律では、「誰が雇用主か」ということについてはかなり厳密に定義が定められている。これは、「雇用主」と「雇用者」の二項対立的な設定で法律が構築されてきた表れである。このような法体系では、自営業者は景気が悪いときの使い捨て人材として扱われてしまう危険性が出てくる。実際、アメリカでは景気と反循環的に自営業者数が増減する。これらの問題は、建設業に限ったことではなく、アメリカ全体における労働市場の課題の一つとして取り上げられている。イギリスが自営業者にとって生きやすい法・税制であるがために「偽自営業者」に悩んでいるのとは対照的に、アメリカでは自営業者の保護が不十分なうえに税制上の負担も大きく「自営業転向はペナルティ」とまで言われている。アメリカでも移民労働者が建設現場では多くを占めており、イギリスやフランスのように自国内の労働者を好待遇で雇う代わりに移民労働者を締め出すのではなく、低待遇の移民労働者を使い捨てる形が見えてくる。自営業者への待遇は、自営業者に対する待遇は、その国の政治的な背景や法律、政策に大きく影響を受けることが分かる。

しかし、このような政治的背景や政策による影響を排し、働く者たち全員に一律で一定の責任を定めているのがオーストラリアの労働安全衛生法

における PCBU である。オーストラリアの労働安全衛生法では、会社で働く雇用者であろうと、自営業者であろうと、ボランティアや見習いなど立場は関係なく、自分の行動や決定が他者の安全や健康に影響を与える可能性がある場合には、一定の責任を負うことになっている。誰が法的責任と義務を負うのかを明確化し、雇用者とそうではないものの区別なく、職場の健康と安全は守られるべきであるということを法律で規定したことは、恐らくデメリットよりもはるかにメリットが上回る結果をもたらす。また、PCBU が策定されたことにより、企業やその他の団体が法的義務を理解し、異なるセクターや産業間であっても、安全衛生法の適用について一貫して認識を持つことができる。安全な文化を構築するうえで、この「基準の一貫性」というのは非常に重要になってくるため、今後は自営業者ありきで日本の法体系の構築を検討する際に、参考となるはずである。

F 研究発表

F.1 論文発表

該当なし

F.2 学会発表

1. 大幢勝利, 高橋弘樹, 吉川直孝, 平岡伸隆 (2021) 建設業における安全衛生対策の海外の制度. 安全工学シンポジウム 2021, 講演予稿集, pp. 168-169.
2. 平岡伸隆, 吉川直孝, 大幢勝利 (2022) 英国の建設業における Self-employed の労働安全衛生について, 安全工学シンポジウム 2022, pp. 290 - 293.
3. 平岡伸隆, 林真紀, 吉川直孝, 大幢勝利 (2023) オーストラリアの建設業における個人事業主の労働安全衛生について, 安全工学シンポジウム 2023.

G 知的所有権の取得状況

該当なし

H 付録 フランスにおける自営業者 (参考)

フランス語で情報が公開されていることが多く、あくまで参考程度に記載する。

H.1 フランスにおける自営業者の推移

GlobalData が公開しているデータによると、フランスの自営業者数は 2021 年の段階で 350 万人であり、前年比で 4.4 % 増となる。2010 年から 2021 年の間に、18.2 % 増加している。(図 30) OECD の資料によると、2017 年の段階でのフランス全体の自営業者率は、EU 平均 (13.7 %) を 2.8 ポイント下回った 10.9 % であった。

H.1.1 フランスの自営業者に関する施策 建設現場でのフランス語使用の義務化 (移民の自営業者の締め出し)

2016 年、フランスの 4 つの地方といくつかの都市で、建設業に従事するすべての就労者がフランス語を話すことができなければならないという条項が行政細則に導入された。これはモリエール条項と呼ばれ、就労者が職場の安全に関する規則を学べるように、フランス語を理解し話すことを求めるものだ。就労者がフランス語を話せない場合、使用者は翻訳者／通訳者を雇わなければならない。

さらに、この条項には、地元の雇用を保護・促進し、さらには就労者の配転に対抗するための決定が付されている。公共工事の入札者は、派遣労働者を雇用しないことを証明する宣誓書を提出しなければならない。派遣労働者を雇用するつもりなら事前通知が必要である。企業家は、違反すると罰則を受けるだけでなく、この新しい制限の結果、工事の完成が大幅に遅れることになる^{*60}。

同地域の vice president である Jérôme

Chartier 氏は以下のように述べている^{*61}。

「この条項は必要だ。誰もフランス語を話せない状態でチームを携えてやってくる外国企業を標的にしている。このような企業には改善をして頂く必要がある」

17 世紀の劇作家にちなんで名づけられた「モリエール条項 (Molière clause)」は、公的資金による建築プロジェクトに携わる企業に対して、作業言語としてフランス語を使用することを義務付ける。この条項を支持する者は、請負業者が一時的に海外から安い労働者を連れてきて仕事をさせることが難しくなるため、地元の労働者の雇用機会や条件が改善されることを望んでいる。また、この条項の目的のもう一つは、フランスの中小企業に地方の公共工事をたくさん発注することにある。支持者は、地域経済を活性化させることができると考える。しかし反対派は、この条項が差別的であり、フランスにやってくる外国人労働者を不利な立場に置くと主張。ノルマンディーやオーベルニュ＝ローヌ＝アルプ (Auvergne-Rhône-Alpes) など、フランスの他の地域でもすでに同等の規定が導入されている。

BTP カード所持の義務化

フランスでは、建設・公共事業部門の現場で働く全ての人々が BTP カードを所持することが義務付けられている。BTP とは Batiment et Travaux Publics の略であり、「建設・公共事業」を意味する。フランスの Union des Caisses de France CIBTP^{*62}が発行しており、労働者の個人情報と写真つき身分証明書、さらに専門が載っている。建設労働者は監査の際に要請があれば必ず提示しなければならない。これにより、建設現場で起こ

^{*60}https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2017-001557_EN.html (“European Union Parliamentary question”, Molière clause in French regions and the freedom to provide services)

^{*61}<https://www.rfi.fr/en/france/20170310-paris-region-orders-french-be-spoken-construction-sites> (“Paris region orders French be spoken on construction sites”, RFI, 10/3/2017)

^{*62}「フランスの 20 万人の建設業者と 160 万人の建設産業従事者のために、企業経営者が指揮・管理する全国ネットワーク」とある。<https://www.cibtp.fr/>

France: Number of Self-Employed Workers

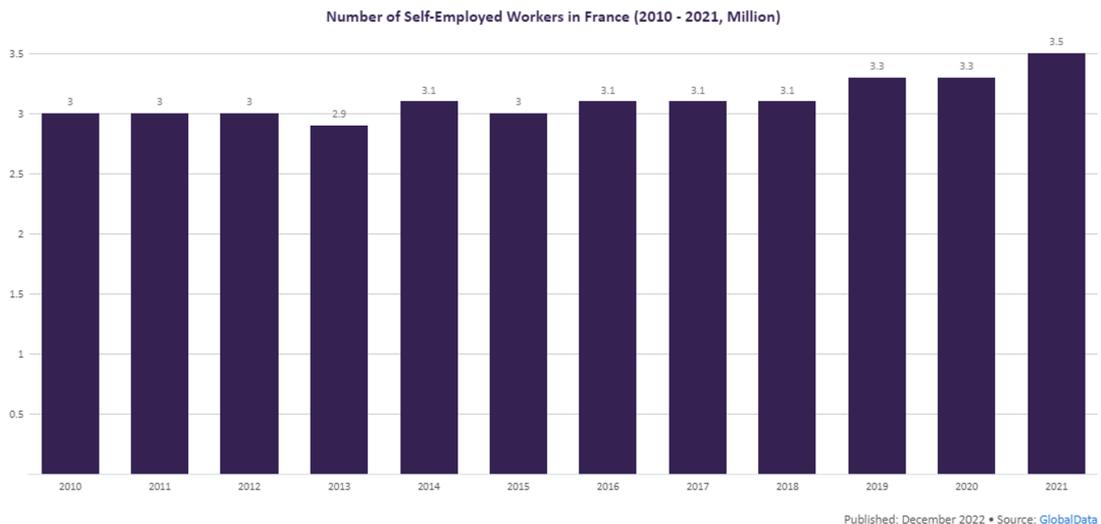


図 H.1 2010 年～2021 年 フランスの自営業者数推移

出典：GlobalData

り得る不正を防止し、違法労働を撲滅する狙い。

BTP カードは、フランス労働法第 R.8291-1 条に記載されている活動を行う労働者は、全員所持しなければならない。これら活動には以下のものがある^{*63}。

- ・ 掘削
- ・ 土工
- ・ 排水
- ・ 建設作業
- ・ プレハブ部材・内装又は外装の建具又は設備の設置及び解体
- ・ 修復または改修
- ・ 取り壊し又は解体
- ・ 工作物の清掃・保守又は修理
- ・ 分解修理又は修復,
- ・ これらの作業および直接関連するすべての作業に関連する塗装および清掃

BTP カード所持の義務は、フランスで設立された企業だけに適用されるわけではなく、海外で設立され、フランスに労働者を派遣している外国

企業も対象となる。また、派遣労働者もこの規定の対象となる。

一方、以下の雇用者は BTP カードの保持義務が免除される^{*64}。

- ・ 建築士、不動産診断士、気象予報士、安全衛生管理者（CSPS）、運転手、配達員などの職種に従事する建設現場の雇用者（employee）
- ・ 現場に常駐していても現場での任務を伴わない職種の雇用者（例：給与管理、リスク管理、IT メンテナンス、予防・セキュリティ、購買・供給部門、在庫管理担当者など）
- ・ 研修生（ただし、講師が研修生であることを証明する書類を提示できる場合に限る）

建設・公共事業の工事のために労働者を派遣する派遣元事業主は、CIBTP のウェブ上で BTP カードの発行を申し込む必要がある。BTP カードは、記載されている雇用期間の間は有効となる。期限が切れると、自動的に更新される。BTP カードの申請義務を違反した場合、雇用主は行政処分

^{*63}<https://arlettipartners.com/btp-card-in-france/> (“BTP Card in France”, Arletti & Partners)

^{*64}<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F33599?lang=en> (Entreprendre.Service-Public Fr：フランス企業庁)

の対象となる。罰金の上限は、雇用者一人あたり4,000ユーロ（約55万）、最初の違反の日から2年以内に再度違反した場合は8,000ユーロ（約110万）となる。

このようなカードはヨーロッパの他の国でも導入されており、イタリアでは建設現場における人員の管理や安全性の向上を目的としたCIS（Carta d'Identità dei Lavoratori del Settore Edilizia）カードの導入、スイスでは、労働者の健康保険、退職金、労災保険などの管理を行うAVS（Assurance-vieillesse et survivants）カードが導入されている。