

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

<研究代表者>

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

研究要旨

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

研究 1:

フリーランスで働く人々の支援に関する状況・要望を明らかにするために、健康、労災防止教育、職場環境、取引によるトラブル、スキルアップ、育児介護等との両立等に関する支援の有無や、受けた支援に対する感想やニーズを、インターネットパネル調査会社に登録した、フリーランスに該当する働き方をしている人々を対象に質問票調査を行い、2,688名の回答をまとめた。

研究 2:

フリーランスで働く方に仕事を発注している事業所が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容について、本研究班が関係者（厚生労働省、企業）からの意見を反映させて作成した50項目からなる質問紙調査票を用いて、郵送法で調査を行った。

調査票は仕事や職業生活に関する不安、悩みやストレスと感ずる事柄に関して相談を受ける窓口、スキルアップ・キャリアアップや福利厚生制度のサポート、報酬、健康管理に関するサービス、交通安全、労働安全に関する事、ガイドラインに関する事、労災保険の特別加入制度について、健康課題、福利厚生、安全衛生への取組等についての内容等で構成される。

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

本調査結果からフリーランスに仕事を発注している企業（事業所）の実態が、ある程度明らかになったと考える。本調査で、特定のフリーランスに継続的に仕事を発注している事業所は全体の62%、フリーランス向けに研修制度を持つ事業所は32%であることがわかった。今後フリーランスへの安全衛生教育や、フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度」、厚労省のガイド

ラインの周知は上記のような事業所への働きかけから開始し、広めていくことが実態に則していると思われる。

研究 3:

働き方の多様化に伴い、種々のフリーランス形態で働く人の労働安全衛生上の課題が指摘されている。今年度は、彼らが所属する団体や協会、人材斡旋企業に対して質問紙調査を実施し、業界団体が、所属構成員に対する安全衛生体制についてどのような取組みを行っているかの実態調査を行った。フリーランスとして働く人が、仕事上の問題を相談できる窓口は、約半数の団体に設けられており、転倒や腰痛等の事故や災害の相談も含まれた。健康保険の加入案内を行っているのは4割、休業補償保険の案内等を行っているのは約6割の団体だった。一部少数の団体で、健康診断や人間ドックの実施や費用補助を行っていたが、受診率に課題がある。個人で働く特性上、メンタルヘルス支援のニーズがありその補助を行う団体が見受けられた。「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」は、約半数の団体担当者が知っていたが、「労災保険の特別加入制度」（令和3年9月～）を会員に周知しているのは約3割にとどまった。各団体が、私傷病や業務上傷病発生時の休業やセーフティネット、発注元の無理な要求（納期、ハラスメント）と長時間労働、メンタルヘルス対策について会員に周知するとともに、支援策を講じていくことが必要と考えられる。

研究 4:

EU では、デジタル労働プラットフォーム経済の拡大に伴い、その健全な発展ならびにそこで働くプラットフォームワーカーの保護を図るために法整備に向けた動きが活発になってきているが、それと同時にその法的保護の在り方を検討するために、デジタル労働プラットフォームワーカーの類型化やその業務に従事するプラットフォームワーカーが直面する課題やリスクに関する研究が進んでいる。そこで本研究では、わが国においてもEUと同様、デジタル労働プラットフォーム経済が急速に拡大してきており、またそこで働くフリーランスの保護の必要性も高まってきていることから、EUのこれらの研究状況を整理し、日本への示唆を得ることを目的とした。

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

<研究分担者>

谷川 武

順天堂大学大学院医学研究科 教授

武藤 剛

北里大学医学部 講師

岡村 世里奈

国際医療福祉大学大学院 准教授

浦川 加代子
国際医療福祉大学 非常勤講師
順天堂大学医学部 非常勤講師

<研究協力者>

石橋 桜子
順天堂大学大学院医学研究科

黒澤 美智子
順天堂大学医学部

遠藤 源樹
順天堂大学医学部
北里大学医学部衛生学

和田 裕雄
順天堂大学医学部

北村 文彦
順天堂大学医学部

伊藤 弘明
順天堂大学医学部

大森 由紀
北里大学医学部

小林 桃子
北里大学医学部

石井 理奈
北里大学医学部

研究 1:

1-A. 研究目的

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

1. 受けたことのある支援や内容、提供元

と、その支援が役に立ったか

2. それぞれの支援項目に対する経験・感想 （事例）

1-B. 研究方法

インターネットパネル調査会社のパネルに登録したモニターのうち、15,000名程のフリーランスで働く者を対象とし、以下の質問項目を提供、調査実施を委託し、調査結果を解析した。回答が2,688名に達した時点で終了した。ここでフリーランスとは、①自身で事業等を営んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない、のすべてを満たすこととした。回答者の基本属性のほか、以下が主要な質問項目である。

1. 実情

- ①健康管理（健康保険、健康診断、健康教育、メンタルヘルス対策等）に関する支援
- ②職場環境に関する支援
- ③契約・トラブルが起こった時の支援
- ④労災、交通事故の経験・対応
- ⑤スキル・キャリアアップに関する支援
- ⑥出産、育児、介護等に関する支援

2. ニーズ（自由記述）

健康、職場環境、契約・トラブル、労災・交通事故、育児・介護の支援を受けた経験の感想（事例）

1-C. 研究結果

フリーランスで働く、2,688名の回答結果を以下にまとめた。

1) 回答者属性

回答者の属性について、女性34.9%、男性が65.1%であった。年齢は、20代6.8%、30代21.8%、40代27.5%、50代23.4%、60歳以上21.5%であった。

最終学歴は、大学卒以上がほぼ半数を占め、短期大学・高等専門学校・専門学校が23.6%、

高等学校卒が 24.6%であった。

2) 職業形態

回答者の 6 割が開業届提出済の個人事業主、3 割が開業届未提出の個人事業主、4.4%が特定企業・組織に雇用されている個人事業主であった。

3) 主な収入源となっている職種

クリエイティブ・Web・フォト系、営業・販売・小売系、エンジニア・技術開発系がそれぞれ 1 割前後、士業、芸術系、運輸・配送系、美容ファッションと続いた。その他を選んだ 429 件中の内訳で多いものは、建設・建築関係 88 件、サービス 48 件、職人 28 件、不動産・アパート賃貸・管理 27 件などが挙げた。

4) 契約方法

契約方法は企業との直接契約が 6 割強を占め、残りは請負・準委託契約であった。

5) フリーランスを始めてからの期間、直近 1 年間の取引企業数

回答者の約半数がフリーランス歴 10 年以上、5～10 年未満、2～5 年未満がどちらもそれぞれ約 2 割、2 年未満が約 1 割を占めた。

直近 1 年間で取引があり、報酬を受けた企業数（プラットフォーム等を通じての場合、仕事を受けた企業数）は、全体の 3 割が 1 社、10 社以上が 2 割弱、その後 2 社、3 社と続いた。

6) 労働時間、週当たり休日数

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

フリーランスの週当たり休日数は、4 割強の人が 2 日間の休みを取得しており、3 割強が 1

日、一方 3 日以上の日を取っている人は 1 割弱であった。また、反対に 1 日も休みを取らない人が 1 割強にも上った。

7) 週当たりテレワーク日数

フリーランスの週当たりテレワーク日数は、3 日以上が全体の約 3 割、1 若しくは 2 日間は約 1 割、約 6 割がテレワークはしていなかった。

8) 仕事のある日の平均睡眠時間

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

9) 健康に関する支援について

健康に関する 8 つの支援「健康保険に関する案内・紹介」、「健康診断を受ける病院等紹介」、「健康診断にかかる費用のサポート」、「健康診断後の保健指導・健康相談」、「病気の診断・治療のための病院・健診機関の紹介」、「病気の診断・治療のための費用のサポート」、「新型コロナワクチンの接種」、「新型コロナワクチン以外のワクチン接種」についての設問を設けた。

取引先・仕事先からの支援では、いずれの項目についても、「ない」または「あるかどうか分からない」と回答した人が 8 割前後を占め、支援を受けた人の 6 割弱～6 割強の人が、いずれの支援に対しても「あって（少し）役に立っている」と回答した。

プラットフォーム・フリーランス団体、提供されている福利厚生パッケージに付帯している保険のサポートの有無について、8 つのいずれの項目に対しても、8 割強の人が、「ない」または「あるかどうか分からない」と回答し、支援

を受けた人の中で、5割～6割弱が「あって（少し）役に立っている」と回答した。

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

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

10) 健康に関する支援の要望

回答者の取引先・仕事先、プラットフォーム・フリーランス団体、提供されている福利厚生パッケージに付帯している保険に求める支援は、どちらも傾向が似ていて、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」の2項目だけは、「大いに要望したい」、「要望したい」を合わせたものが3割弱、それ以外については、「(大いに) 要望したい」が2割前後、また、いずれの項目も「あまり要望したくない」、「要望したくない」を合わせたものが3割前後を占めていた。

各健康保険組合に要望したい支援では、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」については、「(大いに) 要望したい」がそれぞれ5割弱、それ以外の内容については、「(大いに) 要望したい」が4割前後と、取引先やプラットフォーム・フリーランス団体の提供している支援に比

べ、期待の度合いが10～15ポイントと大幅に高かった。しかし、他の提供元よりは少ないものの、「(あまり) 要望したくない」という回答も、いずれの項目でも1割強から2割弱を占めていた。

自治体に要望したい支援では、「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」については、「(大いに) 要望したい」が約5割、それ以外についても、「(大いに) 要望したい」が4割弱から5割弱と、各保険組合よりもさらに支援を望んでいた。しかし、いずれの項目も「(あまり) 要望したくない」が1割強を占めていた。

11) ストレスチェックに関する支援について

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

上述の4つの支援について、いずれも「(大いに) 要望したい」と答えた人が2割前後、「(あまり) 要望したくない」が2割強と、サポートを望まない人が、要望したい人を割合にして4～7ポイント上回った(表14)。これらの支援の要望先は、いずれも「各健康保険組合」が半数以上を占めた。次が「その他」で3割強、「仕事先・取引先の企業」、「プラットフォーム・フリーランス団体」は1割前後にとどまった。

12) 有害業務作業

フリーランスの中で、有害物質についての教育(取扱い上の注意及び事故時の応急措置等について)を受けたことのない人は8～9割を占め、「職場の上司・責任者」、「仕事先・取引先の企業での教育・研修」、「一般社団法人安全衛生

マネジメント協会などの機関が行う講習会」による教育を受けた人の中では、5割強～6割弱の人が「役に立っている」と回答した。その一方、「登録団体・プラットフォームによる教育・研修」、「その他」では「役に立っている」と回答したのはそれぞれ5割弱、4割弱であった。

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

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

13) 労災防止教育

フリーランスの中で、労災防止教育を受けたことのない人は8～9割を占め、「仕事先・取引先の企業での教育・研修」、「あんしん財団・日本フルハップ公益財団法人などの機関が行う講習会」、「それ以外の研修等」を受けた中で「役に立っている」と回答したのは、それぞれ10.8%、6.4%、2.6%で「あるが(あまり)役に立っていない」と回答した人は7.1%、5.8%、4.5%であった。

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

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

14) 労災体験

回答者2,688人のうち、今まで労災体験があった人は、17.9% (480人) であった。

治療費については、順に「公的医療保険受給、自己負担分は私費」が4割弱、「労災保険受給」は3割弱、「公的医療保険受給、自己負担分は民間保険会社の傷害保険」、「その他」、「仕事先・取引先の企業のサポート」はいずれも約1割であった。「その他」については、自由記述より、自己負担28名(5.8%)、自然治療3名、自分の保険3名などが挙げられた。

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

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

15) 職場の快適さ

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

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

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

16) 作業による負担軽減

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

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

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

17) 設備使用についての支援

仕事先・取引先、プラットフォーム・フリーランス団体、その他の組織・団体、職場における設備使用等の「休憩室・リフレッシュルーム等」、「シャワー室等の洗身施設」、「運動施設、緑地等」、「相談室等」の支援について、受けたことのない人は約8~9割、受けたことのある人で、「あつて（少し）役に立っている」、「あるが（あまり）役に立っていない」と回答した人は半々であった。自由記述で、仕事先・取引先の支援での「その他の施設」は、酸素カプセル（1件）、事務所（1件）が挙がっていた。

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

また、この支援を受けたい相手先としては、「仕事先・取引先」4割強、「プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス」約3割、「その他」4割弱であった。自由記述よ

り、「その他」の相手先として自治体（20件）が挙がっており、「受けたい支援」では、休憩室（40件）、仮眠室（30件）、ジム・スポーツクラブ（24件）、食堂等の食事のとれる施設（24件）、マッサージやリフレッシュ施設（21件）、空調設備（15件）、個室や静かな環境（14件）の順にあげられた。

18) 取引に関するトラブル等が起こった時

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

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

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

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

また、この支援を受けたい相手先としては、「仕事先・取引先」が高く約4割、「公的相談機関」、「弁護士・行政書士」がそれぞれ3割強であった。

19) 病気・ケガで働けなくなった時

傷病手当等、病気・ケガで働けなくなった時の補償（傷病手当等）について、受けたことがある人は「民間の所得補償保険」のものが最も

多く 2 割弱、「仕事先・取引先の企業」、「プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス」の支援が 1 割強であった。上記 3 つの供給元からの支援は 5 割強が「役に立っている」と回答した。「その他」の支援を受けた人は 5.4%で、自由記述で健保組合の傷病手当や共済が挙がっていたが、「役に立っている」と回答したのは約 4 割にとどまった。

「補償を要望したいか」の問いに対し、「(大いに) 要望したい」と答えた人は 6 割強、「(あまり) 要望したくない」が 1 割前後であった(表 39)。

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

20) 子育てについての支援

回答者の中で、子供の数は、0 人が 60.1%、2 人が 18.9%、1 人が 13.1%、3 人が 6.9%であった。

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

「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」の支援は、仕事先・取引先が一番浸透しており、2 割弱の人が受けたことがあると回答したが、それ以外の支援元のプラットフォーム・フリーランス団体、国・自治体、その他の組織では、「その他サポート」を除くいずれの支援についても「ない」、「あるかどうかわからない」と回答した人が 9 割前後を占めた。

仕事先・取引先での「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」に「あって(少し)

役に立っている」と回答した人は、「ある」と回答した中の 76%であった。「出産前後仕事相談」、「育児休業」について、「役に立っている」と回答した人が「役に立っていない」と回答した人の 3 倍ほどであった。「子供相談」、「ファミリーサポートセンター」、「託児所付きコワーキングスペース」、「ベビーシッター・一時保育」、「保活に関するサポート」は「役に立っている」、「役に立っていない」と回答した人の数はおおむね半々であった。

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

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

その他の組織等の支援について、「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」は、「ある」と回答した中の 7 割強の人が「役に立っている」と回答し、「ベビーシッター・一時保育」は、7 割弱の人が「役に立っている」と回答した。それ以外の支援に対しては、「役に立っている」と回答したのは 6 割前後であった。

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

これらの支援を要望したい先としては、「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」は「仕事先・取引先の企業」が 3 割強、「出産前後仕事相談」、「子供相談」、「ファミリーサポートセンター」、「託児所付きコワーキングスペース」、「ベビーシッター・一時保育」、「保活に関係するサポート」は、「各健康保険組合」にほしいと答える人が 3 割弱であった。「育児休業」では、「各健康保険組合」が 2 割強、「仕事先・取引先の企業」が約 2 割であった。

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

21) 介護についての支援

回答者の中で、身内の介護に携わる人の割合は 15% (403 人) であった。

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

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

国・自治体の支援について、「介護サービス」、「介護相談」は約 5 割の人が受けたことがあり、約 7 割の人が「役に立っている」と回答した。

「介護に伴う仕事相談」は 1/4 の人が受けたことがあり、うち 6 割弱が「役に立っている」と回答した。「介護休業」、「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」は 2 割の人が受けたことがあり、うち 4~5 割の人が「役に立っている」と回答した。

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

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

「介護についての支援を要望したいか」の問いに対し、「介護サービス」、「介護相談」は半数の人が「(大いに) 要望したい」と回答、2 割弱の人が「(あまり) 要望したくない」と回答した。

「介護休業」、「介護に伴う仕事相談」、「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」は4割が「(大いに) 要望したい」、2割が「(あまり) 要望したくない」と答えた。

また、これらの支援を受けたい相手先としては、「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」は「仕事先・取引先の企業」が約4割、「介護に伴う仕事相談」、「介護相談」、「介護サービス」、「介護休業」は「各健康保険組合」が4~5割と最も多かった。自由記述のその他の要望したいサポートでは、休業・時短中の収入保障(29件) 金銭的支援(11件)、時間的余裕(10件)、被介護者が急に不調になった時の時間や仕事量の調整(8件)など、金銭的支援、急な不調時の対応に関するものが目立った。

22) スキルアップ

スキルアップに関する仕事先・取引先の支援について、「講習会等の開催」、「資格取得支援」は18.8%、14.4%の人が受けたことがあり、その中の約6割が「役に立っている」と回答した。「スキルアップ支援金・割引」は1割が受けたことがあり、うち半分が「あって(少し)役に立っている」と回答した。

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

その他の支援では、「資格取得支援」、「講習会等の開催」は、1割の人が受けたことがあり、半数の人が「役に立っている」と回答した。「スキルアップ支援金・割引」は8.8%の人が受けたことがあるが、うち3割のみが「役に立っている」と回答した。自由記述による支援の受け先は、民間企業(22件)、所属する組合(19件)、同業の職業団体(8件)等であった。

「スキルアップについての支援を要望したい

か」の問いに対し、「スキルアップ支援金・割引」、「資格取得支援」は約3割の人が「(大いに) 要望したい」と回答、2割強の人が「(あまり) 要望したくない」と回答した。「講習会等の開催」は、どちらも1/4の人が「(大いに) 要望したい」、「(あまり) 要望したくない」と答えた。

また、これらの支援を受けたい相手先としては、「仕事先・取引先の企業」、「プラットフォーム・フリーランス団体提供のサービス」と回答した人は、いずれの支援も3割程度、「各健康保険組合」と回答した人は、いずれの支援も2割前後、「その他」を挙げた人は、いずれの支援も4割前後であった。

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

23) 支援内容・感想の事例

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

1-D. 考察および 1-E. 結論

フリーランスとしての週当たりの労働時間は、労働基準法で定められている労働時間の週40時間を下回る人が4割を占めていたが、80時間を超える人も見られた。

休日は週2日以上取れている人が全体の半数を超えるものの、1日も休みを取らない人も1割強いた。

睡眠時間については、「令和3年社会生活基本調査結果」(総務省統計局)の男性平均7.58時

間、女性平均 7.49 時間と比べ、1 時間強短かった。

健康に関する支援について、各健康保険組合のサポートは、全体の約半分の人がすべての項目について支援があると答えており、取引先やプラットフォーム・フリーランス団体、自治体の提供している支援に比べ、手厚いことが明らかになった。いずれの支援も半分かそれ以上の人が役立ったと評価した。

健康について要望したい支援では、どの提供先に対しても「健康診断にかかる費用のサポート」、「病気の診断や治療のための費用のサポート」の 2 項目のみが 3 割弱で最も多かったものの、一貫して「要望したくない」と答える人が、「要望したい」と答える人よりも多かった。また、支援の要望先を自治体と答える人が 4 割前後を占め、特に期待が高かった。

ストレスチェックの支援は、いずれの提供先も、1 割前後の人が受けており、その中で「役に立っていない」、「要望したくない」と回答した人が多かった。

有害物質の教育に関しては、「職場の上司・責任者」、「仕事先・取引先の企業での教育・研修」、「一般社団法人安全衛生マネジメント協会などの機関が行う講習会」からのものが役に立たと回答されているものの、「職場の上司・責任者」に教育を受けたいと考える回答者が極端に少なかった。

労災防止教育については、役に立たと回答した人が、役に立たなかったと回答した人の割合を上回るものの、支援を受けたくないと答える人の割合が、受けたいという人よりも高かった。

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

ォーム」約 5 割であった。

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

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

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

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

子育て支援について、「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」が浸透しているのは「仕事先・取引先」であったが、「プラットフォーム・フリーランス団体」、「その他」の支援を受けた人で役に立つと感じた人も多かった。

「国・自治体」では「子育て相談」への満足度が高かった。それ以外の支援もまんべんなく提供されていたが、「保活に係るサポート」を役に立っていないと考える人が多かった。「その他」の組織等は、「リモートワーク、勤務時間

帯など柔軟な働き方」以外にも「ベビーシッター・一時保育」への満足度が高かった。

子育てについてのいずれの支援項目も「要望したくない」と考える人が、「要望したい」人の割合より大幅に高かった。

支援を受けたい相手先としては、「リモートワーク、勤務時間帯など柔軟な働き方」は「仕事先・取引先の企業」が多いが、それ以外のもは「各健康保険組合」にほしいと答える人が多かった。自由記述での要望したい支援は、子供の急な病気等の対応に関するものが目立った。

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

スキルアップに関する支援については、受けたことがあると回答した人が、1割程度にとどまり、その中で半数ほどの人が役に立ったと答えた。要望したいと答えた人も、3割程度であった。自由記述で挙げられた、要望したいサポートが金銭的なものから講習内容、スキルアップが収入に反映されることなど、多岐にわたっていたことから、提供される講習と、要望としてあげられる内容に隔たりがあると考えられた。

健康や職場環境、介護や子育てに関する支援では良い経験をした人が多い一方、取引・契約ではよくない経験をした人が多かった。

研究 2:

2-A. 目的

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

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

2-B. 方法

1. フリーランスとは、以下のすべてを満たす者である。①自身で事業等を営んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない。
2. フリーランスで働く方に対して企業が行っている労働安全衛生に関する取り組みの内容について郵送にて質問紙調査を行うこととし、50項目からなる調査票を作成した。
3. 本調査で用いる調査票は会社名、担当者名共に無記名とした。
4. 調査対象はフリーランスに仕事を発注している事業所1,200社とした。
5. 対象選定方法は複数のインターネット求人広告より、「フリーランス」+「業務委託」で検索し、無作為に調査対象会社名を抽出して対象リストを作成した。研究分担者の紹介等でフリーランスに仕事を発注していると思われる約10社を対象リストに含めた。
6. 宛名を企業総務課責任者様とし、依頼状（回

答期限10/31)、調査票(50項目)、および受取人払いの返信用封筒を同封し、令和4年9月16日に発送した。

(倫理面への配慮)

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

2-C. 結果と2-D. 考察

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

以下、企業向け調査票(添付資料)の質問項目に沿って報告する。

1) 回答した会社の属する業種

最も多かったのはサービス業40社(40.4%)、次いで情報通信業21社(21.2%)、運輸14社(14.1%)であった。また、複数の業種にわたる会社が5社あった。業種別の特徴を明らかにするために以下の6業種に分類して各質問項目について集計した。1. 建設業、2. 製造業、3. 運輸、4. 情報通信業、5. 商業、不動産業、サービス業、6. その他、複数。

2) 調査協力事業所(営業所・支社)の所在都道府県

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

3) 会社の経営形態

会社の経営形態は全体の92.9%が株式会社であったが、一部に合資会社・合同会社、個人経営(個人事業)、有限会社があり、合名会社の回答はなかった。合資会社・合同会社は業種5(サ

ービス業)、個人経営(個人事業)は業種5(サービス業)や業種3(運輸業)に見られたが、業種1(建設業)、業種2(製造業)、業種4(情報通信業)、業種6(その他、複数)の回答は株式会社100%であった。

4) 会社の規模(会社全体の従業員数、営業所・支社の従業員数)

会社全体の従業員数は1~20万人で、最も多かったのは10~100人未満(56.1%)、次いで10人未満(24.5%)であった。業種4(情報通信業)や業種5(サービス業)は従業員数10人未満の割合が他の業種より多く、運輸業は他の業種より会社全体の規模が大きい傾向にあった。営業所・支社の従業員数は該当する事業所のみの回答(50例)である。

5) 会社の令和3年度の売り上げ

最も多かったのは売上5億円以上(34.3%)、次いで8000万~1億9999万円(19.2%)、4000~7999万円(16.2%)であった。業種別に見ると建設業、製造業、運輸業で売上5億円以上の割合が多かった。

6) フリーランスに仕事を発注する場合の主な契約方法

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

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

(例：仲介事業者が、発注者から業務の委託を受け、その業務に関する仕事をフリーランスの方に再委託し、成果物等を取りまとめるなどして発注者に成果物の納品などをするタイプ)

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

7) 発注しているフリーランスの職業形態

フリーランスの職業形態で最も多かったのは、全体では「個人事業主」(70.7%)であったが、「個人事業主」と「企業・組織から雇用、個人事業主として副業」の両方ありが 24.2%あった。業種別に見ると業種 4(情報通信業)では個人事業主の割合が高かったが、業種 3(運輸業)や業種 6(その他、複数)では「個人事業主」と「企業・組織から雇用、個人事業主として副業」の両方と回答した割合が他の業種よりも高かった。

8) 仕事を発注しているフリーランスとの関係

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

9) 仕事を発注するフリーランスの探し方

最も多かったのは 6.「その他」の 34.7%、次に 5.「仕事を発注しているフリーランスからの紹介」18.4%、次に 2.「マッチングサイトを通じて直接契約」の 15.3%、次に 4.「取引先企業等

からの紹介」12.2%、3.「フリーランス個人の Web サイトなどを通じて直接契約」が 4.1%であった。調査票では主に該当するものを 1 つ選択としていたが、選択肢の 2.と 3.、4.と 5.と 6.に各 1 社が回答、2.と 5.に 3 社、5.と 6.に 2 社が回答し、無回答が 1 社あった。業種別に見ると、業種 5(サービス業)では「仕事を発注しているフリーランスからの紹介」が多かった。

10) 直近 1 年で仕事を発注しているフリーランスの人数

直近 1 年で仕事を発注しているフリーランスの人数は 10 人未満が 62.2%と最も多く、次に多かったのは 10~49 人の 24.2%、50 人以上は 12.2%であった。業種別に見ると、1 年間の発注人数 10 人未満は業種 1(建設業)や業種 4(情報通信業)で多く、50 人以上に発注していた割合が高かったのは業種 6(その他、複数)や業種 3(運輸業)であった。

11) フリーランスに発注している仕事の内容

フリーランスに発注している仕事の内容については①発注内容と②業務内容について質問している。発注内容で最も多かったのが「クリエイティブ・Web・フォト系」の 39.8%、次いで多かったのが「エンジニア・技術開発系」34.7%、次いで「コンサルティング系」と「企画系(マーケティング・広報)」の 17.3%であった。金融保険系、タクシー・ハイヤー乗務、バスの運転業務、廃棄物処理・回収、スポーツ・健康系、医療福祉系、芸術系の発注はなかった。「その他」に記載されていた内容は設計事務、美容師、翻訳等、SNS 発信、英文校正、建築に関わる専門工事、調査ポスティング、リラクゼーションサービス等であった。業種別に見ると、業種 2(製造業)では「クリエイティブ・Web・フォト系」の発注が 83.3%と多く、業種 4(情報通信業)は「エンジニア・技術開発系」の発注が 83.3%、業種 3(運輸業)では運輸・配送系(トラック、

バン等の自動車使用)が76.9%と多かった。

業務内容についての回答選択肢は以下である。

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

最も回答が多かったのは「専門技能が必要な業務」で53.5%、次いで「専門的な知識やノウハウが必要な業務」の35.4%、ついで、「単純な役務の提供」25.3%、であった。その他に記載されていたのは、取材、撮影、グラフィックデザイン、コーディネート、原稿作成時の専門的業務、美容業、介護の知識(講師)、ネットショップの画像等作成、輸送(トラックドライバー)、等であった。業種別に見ると、業種4(情報通信業)では2. 「専門技能が必要な業務」が88.9%と多く、業種3(運輸業)では「単純な役務の提供」が76.9%、業種2(製造業)では「専門的な知識やノウハウが必要な業務」が50.0%と多かった。

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

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

13) フリーランスに仕事を発注する際の納期について

フリーランスに仕事を発注する際の納期の決め方は3. 「フリーランス側と相談しながら決めている」が全体で49.5%と最も多く、次いで1. 「業務の内容ごとに要する時間を計算し割り出している」26.3%、2. 「発注者側の都合で決めている」は17.2%であった。4. 「その他」の欄にプ

ロジェクトの進行・納期・工事の工程、納期のある仕事はやらない等の記載があった。この項目は複数回答ありではなかったが、2.と3.、1.と2.と3.の複数を選択していた回答が各1例あった。業種別に見ると「フリーランス側と相談しながら決めている」のは業種2(製造業)では100%であった。「発注者側の都合で決めている」のは業種3(運輸業)や業種4(情報通信業)でやや多かった。これは顧客からの納期期限が影響していると思われる。

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

14) 夜間(22:00～翌5:00)に行う仕事の発注

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

15) 仕事を発注しているフリーランスへの支援

仕事を発注しているフリーランスに対する支援を「したことはない」との回答が全体で75.8%と多かったが、一方で、「新型コロナワクチン接種」7.1%、「メンタルヘルスに関するサポート」5.1%、「健康保険に関する案内・紹介(生命保険・

傷害保険とは異なる)」4.0%、「定期健康診断の実施」3.0%、「病気の診断や治療のための病院・健診機関の紹介」3.0%、「ストレスチェックの実施」2.0%、「健康診断後の保健指導や健康相談（医師や保健師による）」2.0%、「健康診断にかかる費用のサポート」1.0%、「特殊健康診断の実施」1.0%、「病気の診断や治療のための費用のサポート」1.0%、「新型コロナワクチン以外のワクチン接種（インフルエンザ等）」1.0%、といった支援を行っているとの回答もあった。

16) 仕事を発注しているフリーランスが加入している健康保険の把握

健康保険の種類为例として以下を挙げた。

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

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

17) 仕事を発注しているフリーランスの定期的健康診断受診と健康管理の把握

例として以下を挙げた。

- ・市町村が行う一般健康診断
- ・特定健康診査（地域の国民健康保険）

- ・取引先/仕事先の会社が行う健康診断
- ・自治体が行うがん検診
- ・民間の病院の健康診断、人間ドック（自費）
- ・国民健康保険組合（業界団体の国民健康保険）の健康診断、人間ドック

仕事を発注しているフリーランスが定期的に健康診断等を受け健康管理をしているかを把握しているかという問いに対し全体で「一部把握」が26.3%、「全て把握」が4.0%あった。「全く把握していない」が68.7%であったものの、業種別に見ると「一部把握」と「全て把握」を合わせた回答は業種1（建設業）や業種3（運輸業）、業種6（その他、複数）にやや多かった。

18) 事業所の産業医や産業保健職はフリーランスも対象としているか

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

19) 事業所の EAP（Employee Assistance Program、メンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラム）はフリーランスも対象か

事業所が「EAPを利用していない」との回答が全体で70.7%と多かったが、「はい（対象としている）」の回答が2.0%あり、「いいえ」が25.3%であった。多くはなかったものの、業種3（運輸業）と業種5（サービス業）に事業所のEAPがフリーランスも対象としていると回答があった。

20) 仕事を発注しているフリーランスからの相談窓口設置の有無と相談内容

「仕事を発注しているフリーランスから仕事

や職業生活に関する不安、悩みやストレスとなっていると感じる事柄に関して相談を受ける窓口を設置しているか」という問に対し、「設置していない」と回答した割合が全体で 68.7%と多かったが、設置している事業所は 29.3%あった。業種別にみると業種 3（運輸業）では 46.2%が設置しており、業種 4（情報通信業）や業種 6（その他、複数）でも 3 割以上が設置していた。

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

21) ストレスチェック実施と就業時間、面接指導等の把握

わが国では、労働安全衛生法の規定にもとづき、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場は、労働者に対する心理的な負担の程度を把握するストレスチェックの実施が、義務付けられている。仕事を発注しているフリーランスがストレスチェックを受けているかどうか、全体では「把握していない」が 79.8%と多かったが、「ストレスチェックを受けていることを把握している」のは 7.1%あった。また、「ストレスチェックを受けていないことを把握している」は 12.1%であった。業種別では業種 3（運輸）や業種 6（その他、複数）で把握している割合がやや高く、業種 4（情報通信業）や業種 5（サービス業）でも「把握している」との回答があった（表 24）。

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

フリーランスが定められた上限を超えて休日・時間外労働を行った場合の面接指導や保健

指導を受けたことの把握や、疲労蓄積ありと思われる場合の面接指導や相談窓口等の案内についての問いに対しては、全体で 88.9%が把握していないと回答していたが、医師または保健師の面接指導を受けたことを把握しているのは 6.1%、「チェックリストなどによる疲労蓄積度を確認し、疲労蓄積ありと思われる場合は面接指導や相談窓口等の案内を行っている」のは 4.0%あった。業種 3（運輸業）や業種 6（その他、複数）で面接指導や相談窓口の案内を行っている割合がやや多かった。

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

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

「仕事を発注している健康な方も含めた全フリーランスの 1 人当たりいくらまで適切と思うか」という問いに対しては、全体で 5,000 円未満が最も多い 33.2%、金額が増加するほど選択割合は減少していたが、2 万円~5 万円未満と回答していたのは 10.1%あり、5 万円以上は 2.0%あった。この 2 つの質問に対しては「専属でないので無理」、「回答できない」、「わからない」の記載があった。

23) 仕事を発注しているフリーランスへの安全衛生教育

安全衛生教育の例を以下に示した。

- ・当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。
- ・整理、整頓及び清潔の保持に関すること。

- ・事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- ・その他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。

仕事を発注しているフリーランスへの安全衛生教育を「全ての人にしている」回答したのは全体で23.2%、「一部の人にしている」は19.2%で、合わせると42.4%が何らかの安全衛生教育を行っていることがわかった。業種別に見ると、業種3（運輸業）では46.2%が全ての人に安全衛生教育をしており、「一部の人にしている」と合わせると77.0%がなんらかの安全衛生教育を行っていることがわかった。

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

仕事を発注しているフリーランスの長時間労働による健康障害やメンタルヘルス不調は、全体で「なし」の回答が71.7%と多く、「あり」は2.0%であった。しかし「把握していない」が25.3%あった。業種別に見ると健康障害やメンタルヘルス不調を把握している割合は業種5（サービス業）78.6%、業種2（情報通信業）77.8%、業種3（運輸業）76.9%に多かった。

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

仕事を発注しているフリーランスの仕事に災害の可能性が「ある」と回答したのは全体で8.1%、「少しある」は10.0%、「あまりない」が28.3%、「全くない」が50.5%であった。この回答は業種別に大きく異なり、業種3（運輸業）では「ある」と「少しある」が53.9%、「全くない」が7.7%であったが、業種2（情報通信業）では「ある」と「少しある」が0.0%、「全くない」が77.8%であった。

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

て、相談ありは全体で8.1%であったが、業種別にみると業種3（運輸業）では相談ありが23.1%と多かった。

26) 労働災害の把握、「ヒヤリ・ハット」経験の内容、災害の内容

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

仕事を発注しているフリーランスが、過去1年間に、仕事に伴う災害につながるような「ひやり」、「はつと」した経験についての報告、およびどのような状態で起こったかについて、全体では「運転や運搬に伴う危険（自動車、バイク、自転車など）」が15.2%、「ヒヤリ・ハット体験はなかった」が23.2%、「報告はなかった」が最も多い61.6%であった。業種別にみると、業種3（運輸業）では「運転や運搬に伴う危険（自動車、バイク、自転車など）」の経験が61.5%と多かった。

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

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

仕事を発注しているフリーランスが、仕事に伴う災害に遭った際の治療費の負担についての

取り決めがありますかとの質問に対し、全体で「はい」が16.3%、「いいえ」が81.8%であった(表35)。業種別に見ると取り決めが多いのは業種3(運輸業)38.5%で、業種4(情報通信業)では5.6%と少なく、業種5(サービス業)も11.9%と少なかった。

フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度」について、全体で「知っている」は22.4%、「知らない」が77.8%であった。業種別に見ると知っている割合は業種1(建設業)60.0%、業種3(運輸業)38.5%に多く、業種4(情報通信業)では11.1%と少なかった。この制度を更に周知していくことが課題である。

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

令和3年3月26日、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁および厚生労働省の合同で発表された「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の認知について、全体で「知っている」は4.0%、「知っているが読んだことはない」が25.3%、「知らない」が70.7%であった。業種別に見ると、業種3(運輸業)、業種4(情報通信業)、業種5(サービス業)に「知っている」との回答が認められた。

28) 厚労省自営型テレワークに関する総合支援サイト、情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインの認知、およびフリーランスへの情報提供

フリーランスに発注している仕事にパーソナルコンピュータ等情報機器を用いる仕事を含む場合、テレワークに関するガイドライン、情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインの認知およびフリーランスへの情報提供

について回答していたのは、76事業所であった。業種別には業種1(建設業)が3事業所(60.0%)、業種2(製造業)が4事業所(60.0%)、業種3(運輸業)が7事業所(53.8%)、業種4(情報通信業)は全事業所(100%)、業種5(サービス業)は31事業所(73.8%)、業種6(その他、複数)が13事業所(86.7%)であった。以下は回答のあった76事業所の結果である。

平成30年2月2日に厚生労働省が発表した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の認知について、全体では「よく知っている」が2.6%、「少し知っている」14.5%、「あまり知らない」31.6%、「全く知らない」51.3%であった。業種別に見ると、「よく知っている」と「少し知っている」は業種4(情報通信業)で16.7%、業種5(サービス業)で22.6%、業種6(その他、複数)で23.1%であった。

自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」(厚生労働省)「在宅就業者総合支援事業」の認知について、全体では「よく知っている」が1.3%、「少し知っている」が6.6%、「あまり知らない」27.6%、「全く知らない」が64.5%であった。「よく知っている」と回答したのは業種5(サービス業)で、「よく知っている」と「少し知っている」の割合は12.9%と他の職種より多かった。

「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン(基発第0405001号)」に代わって、パーソナルコンピュータ等情報機器を使用して行う作業の労働衛生管理について定めた「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン(基発0712第3号)」(令和元年7月12日厚生労働省労働基準局より発表)の認知について、全体では「よく知っている」2.6%、「少し知っている」9.2%、「あまり知らない」25.0%、「全く知らない」63.2%であった。業種別に見ると、「よく知っている」と「少し知っている」の割合は、業種4(情報通信業)で11.1%、業種5(サービス業)で12.9%、業種6(その他、

複数)で15.4%であった。業種2(製造業)でも少し知っているとの回答があった。

「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン(基発0712第3号)」は、自営型テレワーカーに対する配慮事項として、「注文者(発注者)は、『自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン』に基づき、情報機器作業の適切な実施方法等の健康を確保するための手法について、自営型テレワーカーに情報提供することが望ましい。また、情報提供の際は、必要に応じて情報機器ガイドラインを参考にし、情報提供することが望ましい。」と述べられている。発注するフリーランスへの本情報提供の有無について、全体では「はい」が4.0%、「いいえ」が54.7%、「わからない」が41.3%であった。業種別に見ると業種4(情報通信業)、業種5(サービス業)、業種6(その他、複数)に「はい」の回答があった。

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

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

以下に示すのは21事業所の回答である。

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

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

「フリーランスに車の運転を伴う仕事を発注する際、依頼した仕事の前に十分な休憩や睡眠時間を確保しているか確認していますか」との質問に、「はい」は15事業所(71.4%)、「いい

え」は5事業所(23.8%)であった。

「仕事を発注しているフリーランスが仕事で用いる車両が交通事故を対象とする保険に入っているか把握されていますか」との質問に、「はい」は19事業所(90.5%)、「いいえ」は2事業所(9.5%)であった。

「仕事を発注しているフリーランスが、フリーランスの仕事で交通事故の経験があるか把握されていますか」との質問は、例として人身事故、物損事故、人身事故、物損事故(いずれも有責割合50%未満)を挙げた。「はい」は15事業所(71.4%)、「いいえ」は6事業所(28.6%)であった。

「仕事を発注しているフリーランスが仕事に関して起こした交通事故について相談されたことはあるか」との質問に、「はい」は10事業所(47.6%)、「いいえ」は11事業所(52.4%)であった。

以下の経験の有無について、該当数と割合を示す。「病気のような特別な理由がないかぎり仕事を断らないよう依頼している」3事業所(14.3%)、「運送の経路や方法、出発時刻といった業務の遂行に関することを指示、管理している」8事業所(38.1%)、「通常予定されている仕事の他に、契約や予定にない業務も依頼することがある」1事業所(4.8%)であった。

30) フリーランスの労働安全衛生の施策に向けて不明な点、意見・提言

調査票の最後に自由記載欄を設け、以下のご意見をいただいた。

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

(2) フリーランスの方が自ら望んでいくつも業務を掛け持ちしている場合、1事業所の責任を問われるのか。専任でお願いすることはないた

め、様々な状況の把握は難しいと考える。(業種:サービス業)

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

(業種:建設業)

2-E. 結論

フリーランスに仕事を発注している企業(事業所)を対象に、安全衛生対策の取組や費用負担、補償の仕組み等、必要とする支援やニーズ、発注者側の産業医等、公的機関や民間資源の活用、ガイドラインの認知度、実施状況等についての実態調査を行った。

複数のインターネット求人広告より、「フリーランス」+「業務委託」で検索し、無作為に調査対象会社名を抽出してリストを作成し、研究分担者の紹介等でフリーランスに仕事を発注していると思われる約 10 社をリストに含め、計 1,200 社(事業所)を調査対象とし、郵送にて質問紙調査を行った。

調査票の回答期限を令和 4 年 10 月 31 日とし、令和 4 年 9 月 16 日に発送した。令和 4 年 11 月末日までに 141 社から回答(回収率 11.8%)があり、そのうちフリーランスに仕事を発注していたのは 99 社であった。各項目の集計結果は 99 社を対象とした。今回の調査結果からフリーランスに仕事を発注している企業(事業所)の実態が、ある程度明らかになったと考える。

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

研究 3:

3-A. 研究背景および目的

昨今の働き方改革の進展、労働形態の多様化により、フリーランス形態の労働形態が日本社会に浸透する一方、この労働形態の労働安全衛生上の課題が指摘されている。これとあいまって、近年、IT 産業をはじめとする新興第 3 次産業では、元請け一下請け(請負・業務委託)の多段階構造が常態化しており、最末端で仕事を受注する IT フリーランスの存在が指摘されている。IT 業界では、その業務形態として、元請のみ扱う企業が 26%、元請・下請両方が 50%、下請のみが 23%とされる。多段階の下請けになるほど企業規模は小さく、労働安全衛生上の課題が多いことは想像に難くない。また、実態は労働者派遣にも関わらず請負契約となっている例もみられる。労働者が作業現場で顧客(元方)の指揮系統に入る状況では、労働安全衛生上の管理責任が明確でなく健康リスクが高くなりがちであるとの指摘は以前からなされてきた。これに対し、経済産業省では建設業法の事例(元請事業者等に対する要求)を挙げ、「請負・派遣の偽装防止のための、下請監督と労働監督の連携」を勧めている。IT とは別に、病院の中央材料室機能の外注化による院内型滅菌業受託サービスとして機器洗浄・滅菌・消毒処理業務、手術室の術前準備・室内清掃などについては、発注側が設備・作業場を管理し、業務従事者の条件等を「委託仕様書」により細かく規定している例が多く、下請け事業者が「労働者の業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行う」ことができているか、疑問となる場合がある。鉄鋼業では「鉄鋼生産設備の非定常作業における安全衛生対策のためのガイドライン(平成 9 年、基発第 190 号)」、その他の製造業では、労働安全衛生法改正(平成 18 年施行)に伴い「製造業(造船業を除く)における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針(平成 18 年、基発第 0801010 号)」が公表され、「元方事業者

の労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止する」ことが図られている。このような建設業や製造業とは異なり、IT 業界をはじめとする現在の第 3 次産業における元請け一下請け構造（請負・業務委託）、特にいわゆる客先常駐の業務請負契約では、業務請負の多段階構造に起因する労働安全衛生上の課題が数多く存在すると示唆されてきた。また n 次受けの末端で、フリーランスとして個人事業活動を行うエンジニアについては、令和 3 年 3 月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が経済産業省より公表されているがこれだけで問題が解決するとは考えにくい。またフリーランスで働く人の安全衛生について、COVID-19 流行遷延によるテレワークや web プラットフォームでの業務の増加とあいまって、近年の実態が明らかになってきている。これらを踏まえて、昨年度の本研究分担ではこの問題についての実態調査と課題解決にむけた提言を行った。

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

3-B. 研究方法

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

3-C. 研究結果

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

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

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

団体構成員向けの健康管理サービスについては、一部少数の団体で、健康診断や人間ドックの実施や費用補助を行っていた。新型コロナワクチン接種やメンタルヘルスサポート（カウンセリング費用補助）を行っている団体も少数が存在した。芸能関係団体からは、メンタル不調者が多い一方で、「過重労働・長時間労働について、契約書に安全衛生事項がなく、ハラスメントが多い」「現在のストレスチェック制度は芸能従事者にあつておらず独自に作成を検討している」といった意見がみうけられた。また、健康診断への補助をしても、実際の受診率が低いことが課題として挙げられていた。

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

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

【長時間残業や過重労働の課題】

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

➡ 連続稼働の制限を要請するが、困難なことが少なくない

【専門職特有の課題】

・演奏家の難聴

【私傷病に伴う休業とその補償】

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

【フリーランスが加入できる労災保険の特別加入制度（令和3年9月～）】

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

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

フリーランスと独占禁止法・労働法との関係について留意する事項を整理した、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（令和3年1月）について、11団体（48%）の担当者が知っていると回答した。

フリーランスが加入できる「労災保険の特別加入制度」（令和3年9月～）について、会員・所属構成員に周知していると回答したのは、6団体（26%）にとどまった。

3-D. 考察

今回の団体調査からは、回答率の低さともあいまって、団体による安全衛生に対する取組の

意識にかなり幅があることが浮き彫りとなった。課題意識のある団体では、私傷病や業務上傷病の発生時の休業やセーフティネット、発注元の無理な要求（納期、ハラスメント）と長時間労働、メンタルヘルス対策について取り組むことの重要性が認識されていた。一方で、健康診断の補助を行っていても、実際の受診率が低いことも指摘されている。実際、日本イラストレーション協会が、国内のクリエイティブ業界の個人事業者に行った実態調査でも、健康診断を毎年受けているのは35%（220/628人、有意な男女差なし）、2、3年に1度受けているのは32%（200/628人）、残りの33%は5年以上受けていないか全く受けていないとの回答だった。また同調査でも、会員クリエイターからの福利厚生への要望として、福利厚生（文芸美術国保）、休業補償や産休・育休、子育て/介護支援、メンタルヘルス対策が挙げられている。今回の調査では、回答団体にギグワーカーの飲食デリバリーが含まれない等、団体の業種が実態の全貌を反映していない点が限界となるが、発注元との関係性（下請法）を含め、安全衛生の課題について、より一層各団体が問題点の把握と改善の取組みをめざす必要が認識された。

研究4:

4-A. 研究目的

近年、世界的なデジタル労働プラットフォーム経済の拡大に伴い、フリーランスの中でもこうしたデジタル労働プラットフォームを介して働くいわゆる「プラットフォームワーカー」が急速に増えてきている。また、プラットフォームワーカーの急増に伴い、欧米諸国ではデジタル労働プラットフォーム経済の健全な発展、またそこで働くプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備の議論が進んでいるが、その中でも最近ヨーロッパを中心として各国のプラットフォームワーカーの法的整備に大きな影響を

与えると考えられているのが、欧州連合 (European Union: EU) の欧州委員会が 2021 年 12 月に公表した「プラットフォームワークにおける労働条件に関する指令案

(Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work)」(以下単に「EU 指令案」と呼ぶ) である。そこで昨年度の分担研究では、当該指令案の概要や特徴について整理を行ったが、EU では、当該指令案を通じてプラットフォームワーカーの保護に向けた法的整備を進める一方で、効果的な法的整備の在り方を明らかにするために、デジタル労働プラットフォームワークの類型やその特有の課題やリスクに関する研究が進んでいる。

そこで本研究では、わが国においても EU と同様、デジタル労働プラットフォーム経済が急速に拡大してきており、またデジタル労働プラットフォームを介して働くフリーランスの保護の必要性も高まってきていることから、EU のこれらの研究状況について文献調査を行い、日本への示唆を得ることを目的とした。

4-B. 研究方法

本研究では、EU 欧州委員会及び EU 欧州議会の WEB サイトの他、欧州委員会図書館の印刷物及び電子コレクションを検索するためのデータベース「Find-eR」を用いて、EU のデジタル労働プラットフォームワークの類型やその特有の課題やリスクに関する文献の収集・分析を行い、その上で日本への示唆について検討を行った。

4-C. 研究結果

1. プラットフォームワークの概念と類型化

EU においても、現在のところ、プラットフォームワークに関して普遍的な定義は存在しない。しかし、欧州委員会が EU 指令案を作成する際に参考にした欧州議会の報告書「プラット

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

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

(1) サービス提供の形態

1 つ目の決定要因は、「サービス提供の形態」である。すなわち、プラットフォームワークには大別して「インターネット基盤型」と「地域基盤型」の 2 つがある。前者は、プラットフォームワーカーがデジタル労働プラットフォームを通じて顧客から依頼された仕事を遠隔で行うというものである。翻訳やデザインなどのサービスを提供するデジタル労働プラットフ

フォームがこれに該当する。一方、後者は、特定の地域においてデジタル労働プラットフォームを通じてサービスを提供するというものであり、配車サービスや食事や日用品等のデリバリーサービスがこれに該当する。両者ではサービス提供のスタイルが大きく異なるため、プラットフォームワークの類型化を行う上で重要な決定要因の一つとなると考えられている。

(2) 技能レベル

2つ目の決定要因は、プラットフォームワーカーが作業や指定された仕事を遂行する上で求められる「技能レベル」である。すなわち、食事や日用品等のデリバリーサービスのような特別な技能を有しない低技能レベルのものは、誰にでも行うことが可能となるが、その一方で低報酬になったり、プラットフォームワーカー間での獲得競争が激しくなったりしがちである。一方、翻訳やデザイン等、一定以上の専門性や高い技能レベルが求められる仕事やサービスであれば報酬は低技能レベルのものより高く設定され、またプラットフォームワーカー間の獲得競争も低技能レベルのものほど激しくない。

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

(3) 仕事の割り当て権限者

3つ目の決定要因は、仕事の割り当て権限者が誰かということである。すなわち、上述したとおり、プラットフォームワークの当事者としては、「デジタル労働プラットフォーム」、「プラットフォームワーカー」、「顧客」の三者がいる。そして食事や日用品のデリバリーサービスのような場合にはデジタル労働プラットフォームがどのプラットフォームワーカーに仕事を割

り当てるのか一方的に決定するのに対して、翻訳やデザインサービス等の場合には、デジタル労働プラットフォームはあくまでも仲介者に過ぎず顧客やプラットフォームワーカー自身が仕事の割り当てに関して一部もしくはすべての決定権限を有するといった具合に、プラットフォームワークによって仕事の割り当て権限者は異なってくる。そして、誰が仕事の割り当て権限を有しているかによって、デジタル労働プラットフォームとプラットフォームワーカーの関係性も異なってくる。そのため、「仕事の割り当て権限者」もプラットフォームワークの類型化を行う上で重要な決定要因と考えられている。

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

(1) 地域基盤型・低技能タイプ

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

(2) 地域基盤型・高技能タイプ

第2の類型は、「地域基盤型・高技能タイプ」である。これは第1類型と同様、特定の地域においてデジタル労働プラットフォームを通じてプラットフォームワーカーが作業や仕事を行うというものであるが、そこで行う仕事や作業は一定の専門性や高い技能を有するというものである。例えば、オランダのListMinutというデジタル労働プラットフォームでは、特定の地域において顧客の要望に応じてプラットフ

ホームワーカーによる家電修理や語学・楽器のレッスン、結婚式用のDJなど、高い技能や専門性を必要とする仕事や作業を提供している。そのため、ListMinutのようなデジタル労働プラットフォームはこの類型に該当するということになる。

(3) インターネット基盤型・低技能タイプ

第3の類型は、「インターネット基盤型・低技能タイプ」である。これは、プラットフォームワーカーがデジタル労働プラットフォームを通じて、比較的単純な作業や仕事を遠隔的に行うというものである。例えば、米国のAmazon Mechanical Turk (AMT) では、プラットフォームワーカーがコンピューターだけでは作業が難しい作業や仕事、例えば、Podcastの文字おこしや店頭写真から一番良いものを選ぶといったものを顧客の要望に応じて提供している。AMTのようなタイプのプラットフォームワークは、この第3類型に該当するということになる。

(4) インターネット基盤型・高技能タイプ

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

2. プラットフォームワークにおける課題とリスク

またEUでは、以上のようにプラットフォー

ムワークの類型化について検討を行うとともに、効果的なプラットフォームワーカーの法的保護の在り方を検討するために、その課題やリスクについて分析を行っている。例えば、欧州議会報告書(2021)によるプラットフォームワークの課題やリスクならびにプラットフォームワークの類型別にそのリスクの程度を整理したのから、プラットフォームワークに関しては「不明確な雇用形態」という課題があり、また「収入」、「労働条件」、「健康と安全」、「社会的保護」、「集団的権利」という5つ側面においてリスクが認められるとしている。それぞれの具体的内容は以下のとおりである。

(1) 不明確な雇用形態

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

また、プラットフォームワークは、自動化されたシステムを使って、仕事の需要と供給を一致させるところにその特徴があり、この自動化されたシステムには、プラットフォームワーカーの仕事を監視・監督・評価する「自動監視システム」、ならびにプラットフォーム労働者の労働条件(労働の着手や収入、職業安全衛生、労働時間、昇格や契約状態(アカウントの制限

や停止、終了も含む))に重大な影響を与える「自動意思決定システム」等によって構成されるが、このような自動システムによる管理は一般に「アルゴリズム管理」と呼ばれている。アルゴリズム管理は、需要と供給のマッチングにおいて優れた効率性を生み出す一方で、労働条件およびその変更に関する書面による適時の情報提供、説明を受ける権利、非公式の紛争解決および調停を含む法的救済、契約の中断および終了等の面で不明瞭・不完全ものとなっている。そのため、プラットフォームワーカーの雇用形態に限らず、結果的に「不明確な雇用形態」を生み出す原因となっている。

(2) リスク

①収入

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

②労働条件

2つ目のリスクは「労働条件」である。すなわち、プラットフォームワーカーの中には、いつ、どこで、どれくらいの時間働くのか選べる者もいるが、その一方で、特に低技能レベルで仕事に従事する者は長時間働かなければ一定以上の

収入を得られないなど、必ずしもプラットフォームワークの長所とされている柔軟性を享受できているとは限らない。また、Uber Eatsに代表されるようなデリバリーサービスの場合には、プラットフォームワーカー間の競争や低水準の報酬などの要因によって、短時間で多くの仕事を迅速にこなさなければならないというプレッシャーを伴う場合もある。さらにプラットフォームワーカーはプラットフォームから割り当てられる仕事に依存しているため、その割り当て状況に応じて労働時間が短くなったり、長くなったりするなど、自身によるワークバランスのコントロールが難しかったり、トレーニングやキャリア開発のための機会がほとんどなかったりするなど、労働条件に関しても様々な面でリスクを抱えていると考えられている。

③健康と安全

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

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

④社会的保護

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

⑤集団的権利

5つ目のリスクは、「集団的権利」である。すなわち、一般の被用者であれば、被用者が集団となることで、使用者と対等な立場で交渉できるような「団結権」や「団体交渉権」、「団体行動権」等といった集団的権利が認められている。しかし、プラットフォームワークの場合、特にインターネット基盤型のプラットフォームワークの場合には国境を越えて複数国間で展開されていることも少なくないため、プラットフォームワーカーが集団となってデジタル労働プラットフォームと交渉していくのが容易ではない。そのため、「集団的権利」の観点からもリスクがあると考えられている。

以上のように、プラットフォームワークに従事するプラットフォームワーカーには、プラットフォームワークという労働形態に内在する特有のリスクがある。そのため、EU 指令案では、こうしたプラットフォームワーク特有のリスクを踏まえた上で、プラットフォームワーカーの保護をはかるために、雇用形態の判断枠組みに関する規定やアルゴリズム管理やプラットフォームワークに関する透明性の確保に関する規定等がおかれている。

4-D. 考察

上述のとおり、EU では、デジタル労働プラ

ットフォーム経済の拡大に伴い、その健全な発展ならびにそこで働くプラットフォームワーカーの保護を図るために法整備に向けた動きが活発になってきているが、それと同時にその法的保護の在り方を検討するために、デジタル労働プラットフォームワークの類型化やその業務に従事するプラットフォームワーカーが直面する課題やリスクに関する研究が進んでいる。そして、これらの研究から、①デジタル労働プラットフォームには多種多様なものがあり一定の類型化が可能なこと、②また、そこで働くプラットフォームワーカーには、プラットフォームワークの特性上、「不明確な雇用形態」という課題や、「収入」・「労働条件」・「健康と安全」・「社会的保護」・「集団的権利」などの面で「リスク」を負っており、またその程度はデジタル労働プラットフォームの類型によっても異なることが明らかとなっている。そのため、EU ではこうしたプラットフォームワークの特徴を踏まえた上でプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備を進めていた。

これを踏まえて日本の状況を見てみると、現在、日本にはフリーランスの形態で仕事をする者が 462 万人ぐらいいるといわれている。そして、このフリーランスに関しては、報酬の支払遅延や一方的な仕事の内容の変更といったトラブルを経験する者が増えてきていることが指摘されている。そこで令和 4 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、①従業員を伴わない創業形態であるフリーランスの取引法制化の整備を推進していくとともに、フリーランス・ギグワーカー（プラットフォームワーカー）の社会保険の適用について、被用者性等をどのようにとらえるかについて検討していくことをうたっている。

こうした方向性自体は時代の流れに沿ったものとして評価できるが、わが国では、「フリーランス」を「実店舗がなく、雇人もいない自営

業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」と定義した上で、その保護に向けてガイドラインの制定や法整備を進めていっている。しかしながら、現在、わが国においてフリーランスとして扱われている者の中には、Uber Eats のデリバリースタッフのように、いわゆるプラットフォームワーカー（ギグワーカー）に属する者も多々含まれ、本研究で明らかになったようなリスクを有していると考えられるが、現在、わが国で行われている議論は「フリーランス」を一括りで捉え、プラットフォームワークの特性を踏まえた上での法的保護の在り方や法整備に関する議論がほとんど行われていないよう感じられる。そもそもわが国でプラットフォームワーカーがどれくらいいるのかその統計的なデータ自体もないものと考えられる。

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

4-E. 結論

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

異なること、③そのため、EU ではこうした特徴を踏まえた上でプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備を進めていることが明らかとなった。

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

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

論文発表

1. 横山和仁：フリーランスの労働安全衛生－2021年度厚生労働科学研究より．保健の科学 65:76-81, 2022.
2. G Muto, A Nakata, D-U Park, K Yokoyama: Occupational safety and health of flexible work style. Ind Health 60: 293-294, 2022.
3. 武藤剛, 守田祐作, 神田橋宏治: "Healthy and Safe Telework: Technical Brief - Geneva, 2021" 健康で安全なテレワークに向けた WHO/ILO ガイダンス 2021 の解説と考察. 日本産業保健法学会誌 1:34-41, 2022.

学会発表

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

H. 知的財産権の出願・登録状況

特に記載すべきものなし