

厚生労働科学研究費補助金
(労働安全衛生総合研究事業)
分担研究報告書

AI による人事労務管理の変化、非雇用化の進展 と安衛法政策上の課題

分担研究者
近畿大学法学部教授
東北大学大学院医学系研究科客員教授（産業医学分野）
日本産業保健法学会代表理事
三柴 丈典

研究要旨

日本の労働安全衛生法は、従来の災害防止や有害物質対策といった「狭義の安全管理」にとどまらず、過重労働に伴う疲労・精神的ストレスへの対応、生活習慣病の予防、さらには私傷病者の就労支援まで含む「健康確保の総合政策」へと射程を拡大してきた。健康リスクは、有害物だけでなく、長時間労働や労働密度、配置・評価・処遇、職場関係といった「働き方そのもの」からも生成される以上、安全衛生は労務管理（Worker's Management）や人事制度（HRM：Human Resource Management）の設計と切り離せなくなる。労働安全衛生法の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発 602 号）は、すでに「一般労働条件と安全衛生の密接な関連性」を指摘しており、AI 時代にはこの連関が一層あらわになる。

AI（Artificial Intelligence：人工知能）が人事労務管理にもたらす変化は、①採用等の選別、②人事評価、③労務管理一般、④人事部員の認識、の 4 視点で整理できる。採用では、ソフトバンクが新卒採用のエントリーシート選考に AI（IBM Watson）を導入し処理時間を大幅に削減した例のように、定型作業の高速化という利益が確認できる。一方で、AI は過去データの偏りを増幅し得る。アマゾン社の採用 AI が女性差別的な評価傾向を示した事例が象徴するように、効率化と同時に「バイアス再生産」の危険を抱える。さらに国内実証でも、AI 面接を経験した応募者は「人間のみの面接より個性が正しく評価されない」と感じ、納得感が下がる傾向が示されており、AI が当事者の主観的信頼を毀損しうる点を看過できない。

人事評価では、勤怠・業績データに加え、ウェアラブル（wearable device：装着型センサー）で得た心拍数等の生体データを組み合わせて AI 解析する手法が現れ、「客観性・

公平性の向上」が期待される反面、アルゴリズムの不透明性や監視の強化が不信や労使関係の悪化につながり得る。日本 IBM では、AI による評価・賃金調整をめぐる紛争が発生し、都労委での和解協定において、AI 評価項目の提示や、不利益処遇時に AI 提案内容の開示・説明が合意された。これは、AI の推論過程を完全に可視化できなくとも、「何を見ているか」「不利益局面で何が提案されたか」の可視化により、ブラックボックスの害を低減する動きとも解し得る。

労務管理一般については、JILPT（労働政策研究・研修機構）の国際比較調査が、AI 導入後のタスク変化を、①完全自動化、②部分的自動化、③補完的効率化、④新規タスク創出、の 4 類型に整理している。注視すべきは④で、勤怠管理やシフト編成などの従前からある定型的な作業は AI により迅速化される一方、AI 監視（AI による労働者の働きぶり等の監視）やデータ分析（AI 導入で自動化された勤怠管理や生産管理などから得られる大量のデータを整理・解析し、業務効率化、人員配置の最適化、安全衛生リスクの把握等に活用する業務）といった新しいタスクが創出され、労務管理の質に変化をもたらしている。これらは AI の手を借りつつ、人間が統括される。

労働者向けの Web 調査でも、仕事のパフォーマンスや管理の公平性、職場の安全性が改善したという回答が一定程度みられるが、業種・職種により、メリットとデメリットの分布に差異がある。人事部員調査では、AI の強みは定型業務の効率化や数値処理の正確性に集中する一方、「人間らしさや個性の尊重」「職務上の矜持（professional pride）」は、AI では代替困難と見られている。

では、AI・デジタル化は「働き方」自体をどう変えるか。大内教授が指摘するように、情報化社会の労働では、「情報（information）を収集し、分析（analysis）し、その結果に基づき行動（action）する」ことが重要になる。特にデジタル産業では知識付加価値の創出が中核となり、場所や時間の拘束が弱い働き方が展望される一方、社会的保護の設計も雇用契約に固定せず、協同組合的枠組み（中小企業等協同組合法等）を活用して支える選択肢があるとされる。また、規制の形としては、基準を示しつつ逸脱の余地を残すナッジ型（libertarian paternalism）の設計が有力になり得る、

健康管理についてはウェアラブルと AI を用いたヘルス・テック（health tech）がコラボヘルス（collabo-health）と連携し得る。また、AI 時代には、労働時間管理と健康確保を連携させる必要がある。報告者は、2005 年に疲労・ストレスという「質的観点」から労働時間規制を再設計する提案を行ったことがある。これは、長時間労働が一律に有害なのではなく、仕事内容や適性との相性で健康影響が変わるなら、ストレスチェック等を用いて仕事の質を調整する方向を示唆するものだった。ストレスチェックは後に法制度化されたが、量（時間数）依存から質（仕事の密度・負担）へと比重を移す発想はなお未完であり、ウェアラブルと AI の普及は、技術的にはその実装可能性を高める。

AI は非雇用化を進める可能性が高い。その背景は、①定型業務の自動化、②労働市場の二極化（「高スキルの知識集約型業務」と「低スキルのサービス業務」の需要拡大と、

「中程度の技能を要する事務・管理業務」の縮小)、③プラットフォーム就業 (Platform Work) の拡大、の3点と解される。

非雇用就業者 (フリーランス) は専門職型・自営型・業務委託型・フランチャイズ型・非雇用テレワーク型・デジタルプラットフォーム型など多様であり、同列に扱えない。とりわけプラットフォーム就業では、AI／アルゴリズムが仕事の割当・単価・評価・停止を担うため、名目は独立でも実態は強い統制が働くという逆説が生じる。よって、従来の「労働者」概念 (雇用契約に結びついた人的従属性中心) だけでは保護の輪郭が定まりにくい。

そこで、諸外国の法制度や判例法理、日本の労働法学説は、労働者性 (労働者該当性) の判断枠組みを、人的従属性 (personal subordination: 指揮命令への服従の程度) と経済的従属性 (economic dependence: 特定発注者への〔事業ないし生計〕依存の程度) の二軸で捉え直し、さらに、①管理 (management: 仕事の仕方や条件の指示・監督)、②統合性 (integration: 事業の仕組みへの組込み)、③事業者性 (business ownership: 設備・損益負担・顧客・価格交渉力等の自立性) という三視点で実態を読む必要を指摘するようになってきている。

日本の判例・実務は、人的従属性を軸に、指揮命令、報酬の労務対償性、労務代替性、事業者性などを総合考慮してきたが、プラットフォームでは指示主体が人ではなくシステムであり、人的従属性の“目印”だけでは従属の実像が見えにくい。プラットフォームでは、(1) 割当 (dispatch: ログイン状態・位置情報・完了率等で仕事割当の優先度が自動判定される)、(2) 単価 (pricing: 動的価格で交渉余地が乏しい)、(3) 評価 (rating: スコアが次の割当や単価に反映される)、(4) 停止 (deactivation: 条件に達するとアカウント停止=取引排除) という一連の仕掛けが「デジタル従属性 (digital subordination)」を生んでいる。そこで、就業者を大きく、①雇用労働者 (employee)、②依存的自営 (dependent self-employed/雇用類似就業者)、③真に独立した自営 (genuinely self-employed) という三層に整理し、保護の濃淡を設計すべきだと指摘されている。

日本の法学者による比較法研究では、EU、フランス、イギリス、アメリカ、ドイツの動きが調査されている。ほぼ共通して「形式より実態」へ重心が移りつつ、立証構造 (推定) と適用領域 (最低賃金・労災・安全衛生等) を調整して“中間地帯”を拾い上げる傾向が指摘されている。具体的には、EU ではプラットフォーム就業をめぐる雇用推定やアルゴリズム管理の透明化が図られ、イギリスでは employee/worker/self-employed の三類型のうち worker に最低賃金・労働時間・平等などの基礎的保護が及ぶ構造が採られ、Uber 事件では契約文言より実態の統制を重視して worker 性が肯定された (他方で Deliveroo 事件では労務代替性が重視され、組合法上の労働者性が否定された)。アメリカでは法律ごとに判断枠組みが異なるが、連邦法では、FLSA における経済的実態テスト (economic realities test: 「名目上の契約形態ではなく、実際の経済的関係が労働者をどの程度“雇用者に依存させているか”」を判断するもの) や NLRA の common law test (伝

統的な「指揮命令関係（control）」を中心に雇用関係を絞り込むテストであり、経済的実態テスト（economic realities test）よりも「雇用」と認定される範囲が狭くなる）が議論を牽引している。州法レベルでは、カリフォルニア州最高裁判所で示された ABC テストが議論を牽引している。これは、A：指揮命令から独立しているか（Absence of control）、B：使用者の通常業務とは異なる業務か（Business of the employer）、C：独立した事業を営んでいるか（Customarily engaged in an independently established business）、の 3 要件をすべて満たさない限り労働者と推定するものである。さらにプラットフォーム運転手については、independent contractor と位置づけつつ、最低報酬、健康保険の補助、対物・対人保険、一定の差別抑制や安全対策等を適用する方針を採る動きもある。ドイツでは、雇用労働者の外側に雇用類似者（arbeitnehmerähnliche Person）を置き、依存的自営に部分的保護を与える。総じて、人的×経済的従属性の二軸を基礎にしつつ、実態判断を精緻化し、推定や保護領域の広げ方で“中間地帯”を救済する試みと理解できる。

では、非雇用化に対する日本の法政策的対応の到達点はどうか。労働関連法ではフリーランス新法の新設やガイドラインの公表がなされてきたが、立法上の包括的対応は限定的だった。ただし安全衛生については、2025 年改正で「作業従事者」概念が導入され、個人事業者にも元方事業者らによる統括管理の対象化、注文者による物の安全確保の対象化、危険作業に従事する場合の教育の確保などが法定された。もっとも、安衛法の基本規定（法第 20 条から 25 条の 2 のうち第 25 条の 2 以外）は依然として「事業者による労働者保護」の構造を維持しており、特に規則レベルで個人事業者の保護を図った個別規定と本法の基本規定の間に“ねじれ”が生じている。このねじれを解消し、プラットフォーム事業者や大規模発注者など「リスクを設計・制御できる主体」へいかに責任を配分するかが次の課題になる。

なお、個人事業者の就業条件の実質的保護は契約（取引）の安定と不可分であり、法的にはフリーランス新法、下請法、家内労働法、中協法等がその基盤を支える。今後は、安全衛生・取引適正・社会保障を連結させ、AI 時代の多層的保護体制を構築することが求められる。

A. 研究目的

本研究は、AI が安全衛生に与える影響を明らかにし、今後の法政策を展望することを目的としている。具体的には、

- ①産業における AI の導入が安全衛生にもたらすメリットとデメリット、
- ②前者を最大化し後者を最小化するため

の物的・人的な要件、

③従来の事業者を中心的な名宛人とする責任体系をどう修正すべきか（AI のプログラマー、学習するデータの作成者、導入の決定者、ユーザー（管理者）等の責任配分をどうするか）、

④①②を踏まえた③以外の現行の安全衛生規制の限界と改正提案、

⑤AIWM （ AI based Worker's

Management：労働者の採用、配置、懲戒、解雇等）に関する規制のありよう、

⑥AI の活用により非雇用化が進む場合、どのような労働安全衛生法政策が求められるか、

を明らかにすることを目的としており、この分担報告書は、そのうち日本で公表された文献を通じて⑤⑥を明らかにすることを目的としている。

B. 研究方法

文献レビューの手法を用いた。対象文献には、労働政策研究・研修機構（JILPT）の国内外調査報告書や厚生労働省作成資料、AI 導入事例を取り上げた実務誌・政策レポートに加え、学術誌に発表された AI と人事労務管理（採用・評価・労務管理・プラットフォーム就業等）、AI と労働法学に関する研究論文や研究書が含まれる。

この作業に際しては AI（ChatGPT 5）を活用した。まずは文献収集に際して上掲の報告書を探索させた。そこで示されたものと、元より筆者が承知しているものの原典を渉猟して内容を把握したうえで、原典と筆者が選択した重要箇所を AI に学習させ、適切な回答が導かれるまで適当な指示を与えて、課題に対する回答を出力させ、その内容を筆者が査読して正確性を確認すると共に、適宜（大幅に）修文しつつ私見を加える手順を採用した。

C. 調査結果

1. はじめに

近年、労働安全衛生法は、従来の災害防止や有害物質対策といった狭義の安全管理にとどまらず、業務上外を問わず、**健康障害の一次予防から三次予防、ひいては仕事を通じた健康づくりに至る幅広い対策**を担う方向へと進化している。すなわち、過重労働による疲労や精神的ストレスへの対応、生活習慣病の予防、さらには私傷病を抱える労働者の就労支援までが法政策の射程に含まれて来ている。こうした流れの中で、労働安全衛生法の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発 602 号「労働安全衛生法の施行について」¹⁾）が強調していた「一般労働条件と安全衛生との密接な関連性」が改めて浮き彫りになっている。長時間労働や労働密度の高まりは健康リスクとの関係が深く、その管理は労務管理（Worker's Management）や人事制度（HRM）の在り方と切り離せなくなっている。

このように、労働安全衛生法の枠組みが、就労者の「働き方そのものへの介入」を強める一方、AI（Artificial Intelligence）の導入は人事労務管理に大きな転換をもたらしている。

他方で、デジタル化社会において、就労者の働き方自体も変化している。大内は、『勤

¹ 本施行通達は、「労働者の安全と健康を確保するためには、作業環境の整備や作業方法の改善のみならず、労働時間その他の

一般労働条件が密接に関連することに留意する必要がある」、と述べていた。

勉は美德か？－幸福に働き、生きるヒント』（光文社新書、2016 年）において、情報化社会における労働では、「情報(information)を収集し、それを分析 (analysis) し、その結果に基づき行動 (action) を起こすことが重要」となる旨を述べ(大内, 2016, 246 頁)、AI やデジタルトランスフォーメーション(*)が産業や雇用契約、働き方に及ぼす影響を論じた。ここでは、従来の労使関係に立脚したものとは若干異なる、デジタル時代の知識労働に即した新しい働き方が展望されている。同氏は、デジタル産業では知識付加価値の創出が中核課題であり、そのためには働き手が場所や時間の拘束を受けず、自らのスタイルで働くことが前提となると説く。

しかし、それが多勢の労働者の働き方となるまでには、まだ時間を要するだろう。

そこで以下では、先ず、働き方の変化に先行して生じ得る、AI 導入による一般労働者向けの人事労務管理の変化について、①採用等の人の選別、②人事評価、③労務管理一般、④人事部員の認識、という 4 つの観点から検討する。ここでは就労自体への AI の影響を射程とし、AI による雇用代替の可能性がもたらす雇用不安等の課題は、別項目で採り上げる。

その上で、AI がもたらす働き方の変化と労働法及び安衛法上の対応について検討する。

*「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」6（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）の定義を踏まえれば、企業が ICT を活用し、急速な環境変化に対応するため、新しい組織、製品、ビジネスモデ

ル等を形成することで、競争優位を図ること、と説明できるだろう。

2. AI 導入による人事労務管理 (HRM、Worker's Management) の変化

1) 採用等の人の選別

AI はまず、採用プロセスで大きな役割を果たすようになった。日本では、ソフトバンクが新卒採用のエントリーシート選考に AI システム「IBM Watson」（米国 IBM 社が開発した自然言語処理と機械学習を統合するプラットフォーム）を導入し、処理時間を従来の 25%に削減できたと報告されている（softbankWEB サイト）。

しかし、効率化の恩恵とは裏腹に、AI はバイアスを再生産する危険を孕む。アマゾン社の採用 AI が、過去の応募者データを学習する過程で女性差別的な評価を行った事例はその典型である（黒田、2022: p.62）。さらに、日本国内の実証実験でも、AI を用いた面接を経験した応募者は、「人間のみの面接よりも個性が正しく評価されていない」と感じ、納得感が低下する傾向が確認されている（伊藤ほか、2021）。このことは、AI が応募者の主観的経験や信頼感を損なう可能性を示している。

2) 人事評価

人事評価は従来、多分に管理職の主観に依存してきた。しかし近年では、勤怠データ、業績データ、さらにウェアラブルデバイス（wearable device：従業員が装着するセンサー機器）で取得した心拍数や血圧などの生体データを組み合わせ、AIが解析を行う手法が広がっている（黒田、2022: p.59）。これにより、公平性や客観性の向上が期待されるが、アルゴリズムが不透明であるため、また監視の強化等により、従業員の不信感や労使関係の悪化を引き起こす懸念も生じている。

例えば、日本IBMでは、AIによる人事評価と給与調整をめぐり、労働組合（JMITU 日本IBM支部）との紛争が生じた。その後、東京都労働委員会で成立した和解協定において、AIによる評価項目の提示と、不利益処遇時におけるAI提案内容の開示・説明義務を企業側が負うこと等が確認された（水口、2024: pp.22-24）。これによってAIの判断の不透明性が完全に解消されるわけではないが、例えば示された評価項目に沿った上司との協議や、AIの判断の分析に繋がるため、その透明性確保へ向けた動きの一環と評価することはできるだろう。

3) 労務管理一般

AIは、2) 3)にとどまらず、労務管理一般で活用され始めている。労働政策研究・研修機構（JILPT）の国際比較調査は、AI導入後のタスク変化を「完全自動化」、「部分的自動化」、「補完的効率化」、「新規タスク創

出」の四類型に整理している（JILPT、2024: pp.53-60）。例えば、勤怠管理やシフト編成などの従前からある定型的な作業はAIにより迅速化される一方、AI監視（AIによる労働者の働きぶり等の監視）やデータ分析（*）といった新しいタスクが創出され、労務管理の質に変化をもたらしている。

また、JILPTの国内調査によれば、AI導入により「仕事のパフォーマンス」、「管理の公平性」、「職場の安全性（**）」などに改善がみられたと回答した割合が、悪化と答えた割合を上回った（JILPT、2025: p.60）。ただし改善効果は一様ではなく、業種や職種によりメリットとデメリットの分布に大きな差異があることも指摘されている。

* データ分析：AI導入に伴い自動化された勤怠管理や生産管理などから得られる大量のデータを整理・解析し、業務効率化や人員配置の最適化、安全衛生リスクの把握等に活用する業務。従来は存在しなかったデータ分析や改善提案などのタスクを創出し、労務管理の質的変容を導く。

** AIのリスク予知による危険作業の回避、作業環境の改善、事故やヒューマンエラーの減少などを指す。

4) 人事部員の認識

増永・高橋による人事部員824名を対象とした調査では、AIに対する期待と懸念が交錯している。AIに肯定的な評価が集中したのは、「定型業務の効率化」や「数値処理の正確性確保」などの領域である。他方で、「人間らしさや個性の尊重」、「職務上の矜持（professional pride）（*）」については、

AIでは代替困難であるとの回答が多かった（増永・高橋、2022: pp.37-40）。これは、AI導入が業務の効率化をもたらす一方で、人間相手の機微が求められる業務での代替は困難であることを示す。

＊人を扱う仕事に伴う職務上の誇り。人事部員のモチベーションとなり、相手にも多分に伝わるもの。

5) 小括

労働安全衛生法が「働き方そのもの」への介入を強める現代において、AIの活用は労働条件一般と安全衛生の相互依存性を一層顕著にしている。そこで、AIの導入がHRM（Human Resource Management：人事労務管理）にもたらす変化が重要性を持つ。現段階では、採用、評価、その他労務管理一般の効率化と客観性を高める一方で、人間相手の機微な対応や判断が難しいと認識されており、応募者や従業員の納得感や信頼感を損なうリスクを伴う。

今後、AIを用いたHRMの設計には、透明性、説明責任、プライバシー保護を組み込むとともに、その利用に関する労使間での協議や信頼関係の形成が求められる。

参考文献

- ・大内伸哉『勤勉は美德か？－幸福に働き、生きるヒント』（光文社新書、2016年）。
- ・黒田兼一『AIと人事労務管理』明大商学論叢 104 巻 2 号、2022 年、pp.148-153。
- ・伊藤公一朗・横井大樹・山下遼・浅野智哉「AI 人事採用における納得阻害要因の解明に向けたサーベイ実験」日本 AI 学会第 35

回大会抄録、2021 年。

・ softbankWEB サイト .
<https://www.softbank.jp/biz/services/ai/ibm-watson/case02/>（2025 年 10 月 12 日アクセス）

・水口洋介「日本 IBM の AI を用いた人事評価に関する初の都労委での和解協定成立」労働法律旬報 2066 号、2024 年、pp.20-25.

・労働政策研究・研修機構（JILPT）『職場における AI 技術の活用と従業員への影響（JILPT 研究報告書 No.228）』2024 年。

・労働政策研究・研修機構（JILPT）『AI の職場導入による働き方への影響等に関する調査（労働者 Web アンケート）結果（JILPT 研究報告書 No.256）』2025.

・増永良文・高橋周平「AI による人事業務の代替・補完可能性」グローバルビジネスジャーナル 10 巻 1 号、2024 年、pp.31-42.

・三柴丈典「令和 7 年改正労働安全衛生法を踏まえた産業保健対策に関する提言」『産業医学ジャーナル』48 巻 5 号、2025 年、pp.468-471.

3. AI 導入による働き方の変化と労働法の変化

1) 大内教授が示唆する働き方の変化とあらたな社会規制

前述の通り、大内は、『勤勉は美德か？－幸福に働き、生きるヒント』（光文社新書、2016 年）において、情報化社会における労

働では、「情報（information）を収集し、それを分析（analysis）し、その結果に基づき行動（action）を起こすことが重要」となる旨を述べ（大内，2016，246 頁）、AI やデジタルトランスフォーメーションが産業や雇用契約、働き方に及ぼす影響を論じた。ここでは、従来の労使関係に立脚したものとは若干異なる、デジタル時代の知識労働に即した新しい働き方が展望されている。同氏は、デジタル産業では知識付加価値の創出が中核課題であり、そのためには**働き手が場所や時間の拘束を受けず、自らのスタイルで働くことが前提**となると説いている。

その際、個人の自由を拡大する一方で、社会的保護を確保するためには、**中小企業等協同組合法**や**労働者協同組合法**による互助的な協同組合の組織化が有効な選択肢であるとし、必ずしも雇用契約にこだわる必要はないと述べる。すなわち、AI とデジタル化の進展により、労働契約は請負契約に近づき、働き方の自由が拡大するので、保護の仕組みは**協同組合法的枠組み**で補うべきだと提言している。

また、**知識労働と肉体労働の峻別**を重視し、知識労働では、労働時間管理や健康管理は個人の自己責任に委ねられるべきだとする。その際、ウェアラブルデバイス（wearable device：身体に装着して生体データを収集する機器）を用い、AI により健康管理を行う「ヘルス・テック（health tech）」を導入し、健保組合によるコラボヘルス（collabo-health：健康保険組合と企業が連携して健康増進を図る仕組み）と組み合わせることを推奨する。

これらは、従来型の温情主義的・干渉主義的な規制とも、完全な新自由主義とも異な

り、ナッジ（nudge）を用いたリバタリアン・パターナリズム（libertarian paternalism）の手法であり、それこそが 21 世紀型労働規制の核心だという。すなわち、政府が望ましい基準を示しつつ、当事者に選択と逸脱の余地を残す、ネガティブオプション的な規制手法だという。

さらに大内は、労働法の定義を「労働を提供する個人に法的サポートを与えるもの」と捉え直し、支配従属関係の有無を超えて働く者を対象に再設計すべきだと主張する。例えば、従前の労働法の中の必ずしも従属関係を前提としない規定（労働基準法第 24 条〔賃金全額払原則〕、第 26 条〔休業手当〕、最低賃金法、労働契約法第 3 条〔均衡均等待遇原則等〕など、取引条件や報酬に関する規律）を取り出し、下請法や特定商取引法の枠組みを参考にしながら再統合することで、請負や委託の形態で働く個人事業者にも適用できる「新たな労働法」を構想すべきだと論じる。

大内は、正規・非正規格差や男女間格差といった従来の労働問題は、AI とデジタル化によって人間の労働が知的作業に集中していく過程で収縮していく可能性があると予測する。ただし、過去データに基づく統計的差別が AI によって再生産される危険性があるため、その点はプログラム設計で制御すべきだとも指摘している（以上、大内，2016、大内，2020）。

要するに、大内の立場は、**デジタル社会において労働を「知的洗練度」に基づいて再編する発想**であり、雇用契約の有無よりも、**個人の知識労働をどう法的に支えるか**が焦点になる。その結果、働き方は自由になる一方で、社会的保護は協同組合や社会保険の横

断的制度を通じて担保し、規制はナッジを用いた選択型の仕組みによって整えるという構図が、AI時代に向けた働き方の変化だとされている。

健康管理については、AIが生成する勤怠データや生体情報を活用し、それをモニタリングしていて逸脱が発生した場合（：健康リスクが確認された場合）には本人への説明、記録、産業医の関与等を事業者には義務付けるべきとする（筆者も同旨を述べている〔三柴、2025〕）。こうした「基準提示＋選択可能」の枠組み（すなわち、望ましい労働条件〔一定の労働時間制限など〕や健康条件〔ストレスチェックの点数など〕をあらかじめデフォルトとして制度的に設定したうえで、そこから逸脱する自由を、一定の手続〔産業医による健康リスクの評価、本人同意等〕を経て本人や労使に認めること）〔例示は三柴〕が、AIの効率性と労働者の自由を両立させるという。

2) 2005年三柴提案：質的観点（健康面）からの労働時間規制

AIによる採用、人事評価、勤怠管理などの人事労務管理のデジタル化は、一般的な労働条件決定と安全衛生の関係を再認識させている。これまで労働法は、**労働基準法による一般労働条件の規制と、労働安全衛生法による健康障害防止**を別個に取り扱ってきた（むろん、安衛法は労基法から分離独立した経緯があり、第1条が労基法との関係を示唆しているが、技術的立法として、特殊な位置づけに置かれてきた）。しかしAIに

基づく労務管理（AIWM：AI based Worker's Management）の下では、労働時間の長短とは別次元で、労働の質や密度の増減が生じ、それが疲労やストレスに影響するため、改めて両者を一体的にとらえ直す必要が生じている。

先述した通り、1972年の安衛法施行通達（昭和47年9月18日基発602号）は、既に「労働時間等の一般労働条件と安全衛生は密接に関連する」と明記していた。近年のAIとアルゴリズムによる管理は、この繋がりを再び強調させている。

知的集約型労働の広まりを前提に、労働の質量と健康の連動を最初に法政策学的に論じたのは三柴である。三柴は、『労働時間の立法的規制と自主的規制』（2005年、日本労働法学会誌106号）において、単なる労働時間の長短だけでなく、**疲労やストレスという質的観点から労働時間規制を再設計すべきだ**と説いた。すなわち、長時間労働が一律に有害なのではなく、仕事内容や労働者の適性との「相性」によって健康影響は異なり、規制は質的要素を取り込むべきだという視点である。ここで三柴は、産業ストレス研究で開発されたストレスチェックを労働時間規制と結び付け、労使自治を活用して、集团的調査（職場単位）と個別調査（特定労働者対象）の双方で疲労・ストレスを把握し、仕事の質量の調整に結びつけるべきだと提言した。その後、ストレスチェックは法的に義務づけられたが（政策的な脈絡では、従前から存在したメンタルヘルズ指針の一部の法制度への格上げという色彩が濃い）、労働時間数のみに依存せず、「仕事の質量管理」を労働時間規制に代替させる考え

方²は、まだ実現していない。ウェアラブルと AI による健康指標の管理分析により、技術的には可能な状況が近づいていると解される。

なお、先述した通り、AI が採用や人事評価に導入されると、公平性や客観性の向上が期待される一方、アルゴリズムのブラックボックス性が「納得感の低下」や「差別的判断の再生産」をもたらすリスクもある。これらは労働者の精神的ストレスにも関係する。

² 近年の論考として、以下を参照されたい。

1. Wang, S. (2022). *What matters more for employees' mental health: job quality or job quantity?* Social Indicators Research, 164, 407–429. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02957-7>

（欧州労働条件調査データに基づき、労働時間の長さは精神的健康に有意な影響を与えず、むしろ仕事の質〔裁量、職場関係、意義、要求水準など〕が精神的健康の決定要因であることを実証した論文）

2. Henseke, G. (2017). *Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality and wages on self-reported health in Britain.* Applied Economics Letters, 25(16), 1167–1171. <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1420876>

（英国データを用い、雇用の質〔不安定

3) 小括

労働法は今後、職域への AI 導入の拡大により、大内が唱えた「基準を示しつつ選ばせる」ナッジ型制度設計と、三柴が唱えた「量的な労働時間規制に代わる質的労働条件管理」へと変容していく可能性がある。これは、「働き方の質」を守る方向への制度的進化ともいえる。

参考文献

- ・大内伸哉『勤勉は美德か？－幸福に働き、生きるヒント』（光文社新書, 2016 年）.
- ・大内伸哉『デジタル変革後の「労働」と

性、低裁量、高要求など〕が健康悪化と関連することを分析。長時間労働や賃金水準よりも仕事の質の側面が健康を規定する可能性を示した論文）

3. Madsen, I. E. H., Nyberg, S. T., Magnusson Hanson, L. L., Ferrie, J. E., Ahonen, E., Alfredsson, L., ... & Kivimäki, M. (2017). *Job strain as a risk factor for clinical depression: systematic review and meta-analysis with additional individual participant data.* Psychological Medicine, 47(8), 1342–1356. <https://doi.org/10.1017/S003329171600355X>

（「ジョブストレイン」など心理社会的職場要因と健康リスク（うつ病や心血管疾患）との関連を統合的に評価。労働時間そのものよりも、仕事の質にかかわるストレス要因が健康障害の主要因であると結論づけた総説・メタ分析）

「法」』（日本法令，2020 年）。

・三柴丈典「労働時間の立法的規制と自主的規制—仕事の質量規制の視点から」『日本労働法学会誌』106 号，2005 年，126–139 頁。

・三柴丈典，2025。「労働時間と健康確保——労働基準法と労働安全衛生法の接合をめぐる」リクルートワークス研究所，2025 年 3 月 4 日公開。 https://www.works-i.com/research/health_safety_interview_mishiba

Wang, S. (2022). What matters more for employees' mental health: job quality or job quantity? *Social Indicators Research*, 164(2), 407–429. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02957-7>

Henseke, G. (2017). Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality and wages on self-reported health in Britain. *Applied Economics Letters*, 25(16), 1167–1171. <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1420876>

Madsen, I. E. H., Nyberg, S. T., Magnusson Hanson, L. L., Ferrie, J. E., Ahonen, E., Alfredsson, L., ... & Kivimäki, M. (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. *Psychological Medicine*, 47(8), 1342–1356. <https://doi.org/10.1017/S003329171600355X>

4. AI 導入により非雇用化は進むか、進む場合、労働法と労働安全衛生法にはどのような対応が求められるか？

1) AI 時代に非雇用化は進むか

1-1) はじめに

AI (Artificial Intelligence, 人工知能) の進展は、雇用関係そのものの形態に影響を及ぼしている。従来、労働法は「雇用契約に基づく労使関係と労働者保護」を基軸として構築されてきたが、AI による業務の自動化・代替が進展することで、使用者が労働者を直接雇用する必要性が相対的に低下し、請負契約やフリーランス契約を通じた「非雇用的就業形態」が拡大すると指摘されている（大内、2020: p.282。同旨：三柴、2025）。

なお、一概にフリーランスと言っても、以下のように多様な類型があると指摘されている（鎌田、2019 等）。

①専門職型（大工、俳優、音楽芸術家、士業など）

②自営型（車持ち込み運転手、食品製造販売者など）

③業務委託型（NHK 受信料集金人、販売・メンテ受託者、保険代理店など）

④フランチャイズ型（コンビニ、クリーニングなど）

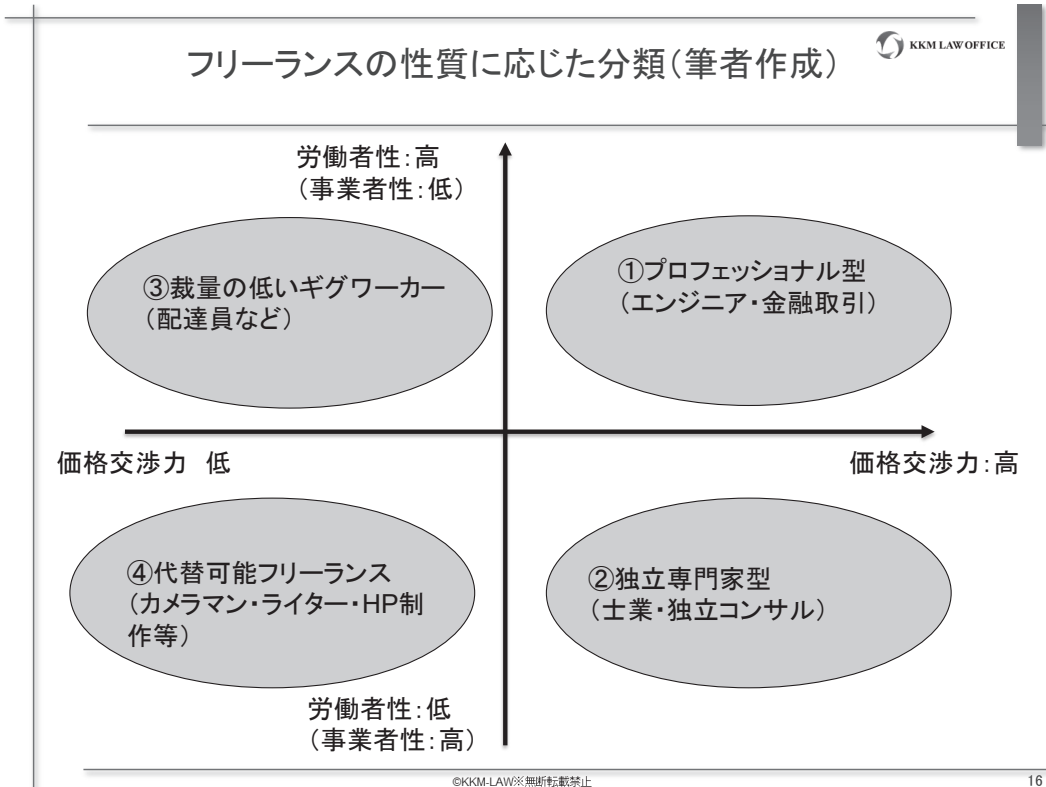
⑤非雇用テレワーク型（在宅ワーカー、フリーライター、デザイナーなど）

⑥デジタルプラットフォーム型（Uber、

クラウドソーシングなど）

倉重は、価格交渉力と労働者性（事業者

性）の2軸を立て、これらを以下のように分類している。



(作図：倉重公太郎弁護士。同人の許可を得て転載)

ここでは、その背景について、①定型業務の自動化、②労働市場の二極化、③プラットフォーム就業の拡大、という三つの視角から論じる。

1-2) 定型業務の自動化

AIは特に、繰り返し作業や判断ルールが明確な定型業務において高い代替可能性を発揮する。IoTやAIを導入した企業では、事務職や補助的労務職の削減が顕著に見られるとの指摘もある（岩本・田上、2018: p.28）。労働市場の二重構造、すなわち正規雇用者が中核業務を担い、非正規雇用者が補助的定型業務を担う構造においては、AI

導入により非正規雇用部分が最も打撃を受けるとも予測されている（増永・高橋、2022: p.33）。これらの分析は、既存の雇用保護制度が最も脆弱な層に影響が集中する可能性を示唆している。

1-3) 労働市場の二極化

AIは、単に定型業務を代替するだけでなく、労働市場全体に二極化（polarization）をもたらすと論じられている。Autor（2015: p.9-14）は、米国におけるデータ分析を通じ、AIやICTの導入が「高スキルの知識集約型業務」と「低スキルのサービス業務」の需要を拡大させる一方で、「中程度の技能を要す

る事務・管理業務」を縮小させることを明らかにした。

日本でも同様の傾向が観察されており、AI 時代には「高度専門職」と「単純労働職」が残存し、中間層の雇用が相対的に消失していく可能性が高いとされる（Carl Benedikt Frey & Michael Osborne, 2015）。これは、いわゆる「雇用の空洞化」を招き、雇用契約によらない多様な働き方の増大につながる。

1-4) プラットフォーム就業の拡大

AI とアルゴリズムによるマッチング技術は、Uber や Amazon Mechanical Turk などに代表されるプラットフォーム就業（Platform Work）（*）の拡大を支えてきた。独立時営業者としたままで社会的保護を図る国、労働者を employee と worker の 2 層にして後者に取り込む国など、国によって様々な対応がなされている。

プラットフォームは、AI アルゴリズムによって労働者のタスク配分や評価を自動化しており、形式的には非雇用でありながら、実質的には「労務管理」が強く作用するという逆説を孕む。このような構造は、非雇用化の外観を取りながら、労働法的保護を必要とする領域を拡大させる面もある。

* プラットフォーム就業：Uber や Uber Eats などに代表されるオンライン仲介型の就労形態で、アプリやウェブ上のアルゴリズムが仕事の配分、評価、報酬、監視を担う働き方を指す。労働者は雇用契約を結ばず、個人事業主として扱われることが多い。

1-5) 小括

以上の分析からも、AI 時代には定型業務の自動化を契機に非正規労働が削減されると共に、労働市場の中間層が空洞化し、さらにプラットフォーム就業が拡大することで、**非雇用化が進展する可能性は高い**。ただし、その「非雇用」には形式的なものもあり、アルゴリズムによる厳格な管理や評価が存在するもの等、労働者保護法制の枠組みの応用が必要なものもある。その枠組みでは対応が困難なものもある。逆に、必要以上の対応を抑制すべきものもある。そこで次節では、「AI 時代における労働者概念の再構築」について論じる。

参考文献

- ・鎌田耕一『フリーランスの法的保護』（日本労働研究雑誌, 2019 年, 第 709 号, pp.4-16.
- ・岩本 晃一・田上 悠太『人工知能 AI 等が雇用に与える影響；日本の実態』RIETI Policy Discussion Paper Series, 2018 年.
- ・増永良文・高橋周平「AI による人事業務の代替・補完可能性」グローバルビジネスジャーナル 10 巻 1 号、2024 年、pp.31-42.
- ・大内伸哉『AI 時代の「働き方」と「法」—2035 年の労働法を考える』日本法令、2020 年.
- ・三柴丈典「労働時間と健康確保——労働基準法と労働安全衛生法の接合をめぐって」リクルートワークス研究所, 2025 年 3 月 4 日 公開 . https://www.works-i.com/research/health_safety_interview_mishiba

・Autor, David. “Why Are There Still So

Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation.” *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 2015, pp.3-30.

・ Carl Benedikt Frey & Michael Osborne. 日本におけるコンピューター化と仕事の未来. 野村総合研究所, 2015 年.

2) AI 時代における労働者概念はどのように確定すべきか。労働者概念を多層化すべきか。すべきとすれば、労働安全衛生法上の労働者はどの層に位置づけられるべきか。

2-1) 石田ほか書の示唆

日本を含め、多くの国で、安衛法の基本的な適用対象は未だ労働者なので、諸外国での労働者性について概観する。

石田ほか『デジタルプラットフォームと労働法』（東京大学出版会, 2022 年）は、諸外国における労働者概念の生成過程と、デジタル時代への対応を比較法的に詳細に分析し、日本法への示唆を与えている。そこでは、国ごとに労働者等の範囲が異なることが示されている。たとえば、**労働者概念を一元的に定める国（フランス）、複数のカテゴリーを認める国（アメリカ）、あるいは、労働者とは別に雇用類似のカテゴリーを設ける国（ドイツ）**などに分かれる。また、独立自営業者であっても一定の保護を与える国

もある。

労働者性の判断基準は、従来から**人的従属性（personal subordination：指揮命令への服従の程度）と経済的従属性（economic dependence：特定発注者への〔事業ないし生計〕依存の程度）**のいずれか、あるいは双方を用いてきた。しかし、どちらを重視するかは時代や国ごとに揺れがあり、最終的には相手方から仕事の仕方や条件についての指示（管理）を受けているか、事業の仕組みに組み入れられているか（統合性）、就労者の事業者性の有無（*自身の会計、リスク負担、顧客、裁量で就業しているか。そうであれば、労働者性が否定され易くなる）といった実態を総合的に審査する傾向が強まっている。結論としては、人的従属性と経済的従属性の双方を重視する方向に収斂しつつあるように理解できる。

さらに、判断基準を**形式的・操作的に適用するか、事案の実態を重視するか**という対立軸も存在するが、基準の精緻化を進めつつも、最終的には実態判断を重んじる考え方が趨勢とされる。

立証責任の分配にも違いがある。アメリカの州の中には、**雇用類似の就業者を一応「労働者」と推定し、その反証責任をプラットフォーム側に課す方式**を採用する例がある一方、一応**「独立自営業者」と推定し、そのための要件を立法で詳細に定めることでハードルを上げる方式**をとる州もある。前者の典型として注目されるのが、カリフォルニア州最高裁が導入し、その後同州および他州に波及した **ABC テスト** である（2-4 を参照されたい）。

各国の立法動向としては、こうした判断基準や推定構造を基盤にしながら、**失業保**

険、最低賃金、労災補償、安全衛生といった分野で保護範囲を広げよう（英国での worker 概念など）とする傾向がみられる。プラットフォーム労働に代表される「中間的な働き方」など、雇用契約の枠を超えた広がりの中で、どのように社会的保護を付与するかが比較法的課題となっている。

以下では、石田ほか書が示す諸外国の動きをより詳しく述べる。

2-2) はじめに

AI（Artificial Intelligence：人工知能）とプラットフォーム経済が重なるところ（*）では、「名目は**自営（self-employed）**だが、**実質は強い統制のもとで働く**」人々が急速に増えている。アプリを開けば仕事が割り当てられ、一定時間内に応答しないと評価が下がる。単価（報酬）はシステムが決め、低評価が続けばアカウントが停止される。こうした**アルゴリズム管理（algorithmic management）**のもとでは、上司の口頭命令も就業規則もないが、働く人から見れば、「いつ・どこで・いくらで・どの仕事をするのか」がアプリの設計に一体的に組み込まれ、**事実上の従属**が生まれている。

この現実に対して、「労働者をどう定義するか」を形式（雇用／自営）だけで決めるのは、無理がある。比較法の議論を踏まえると、二つの従属性、すなわち「**人的従属性（personal subordination）**」と「**経済的従属性（economic dependence）**」を併せて捉え、その実体をさらに3つの観点から細かく分析する必要がある。3つの観点とは、①**管理（management）**＝仕事の仕方・条件について具体的な**指示・監督**を受けるか、②**統合性（integration）**＝事業の仕組みに組み込ま

れているか、③**事業者性（business ownership）**＝設備・損益・顧客・価格交渉力など**自立した事業基盤**を持つか、である。

この2つの従属性と3視点で現実を読み解くと、名目の「契約類型」によらず、**実態に即した保護**の輪郭が描ける（石田ほか「第1章」「第3章」〔水町担当〕、2022）。

* オンライン・プラットフォームが提供する就業の場において、AI やアルゴリズムが労働者やフリーランスの業務管理を担う状況。

用語解説

アルゴリズム管理：行動ログや評価データに基づき、**仕事の割当・単価（報酬）・評価・停止**をアプリ／社内システムが自動・半自動で決める管理手法。

人的従属性：使用者の**指揮命令・勤務上の拘束（時間、場所、作業方法など）・懲戒・評価**に服する度合い。

経済的従属性：単一又は主要な発注者への**依存、価格・支払期日**などの一方的決定にさらされる度合い。要は、相手方への事業ないし生計の依存度。

2-3) 従来の日本の労働者概念の意義と限界

日本の判例・実務は、**人的従属性**を軸に、①**指揮命令**、②**報酬の労務対償性（*）**、③**代替性**、④**事業者性（設備・損益負担、顧客分散、価格交渉力等）**を**総合考慮**して労働者性を認定してきた。大量の雇用を前提とした工場勤務や事務では妥当した。

しかし、プラットフォーム就業や AI 管理では、指示は人ではなくシステムから届く。

例えば、

- ・ **割当 (dispatch)** : ログイン状態・位置情報・過去の完了率等から、**注文の優先度**が自動判定される。

- ・ **単価 (pricing)** : 需要変動や履歴データに応じた**動的価格**が提示され、交渉余地は乏しい。

- ・ **評価 (rating)** : 顧客評価や注文への応答速度が**スコア**に集約され、それが**次の割当や単価**に反映される。

- ・ **停止 (deactivation)** : 一定条件（低スコア、高いキャンセル率等）に達すると**アカウントが停止される**（取引関係から排除される）。

この一連の仕掛けのもとでは、**人的従属性の“目印”だけを照らしても、従属の実像が見えにくい**。例えば、デジタルプラットフォームで働く配達員は、「好きなときに稼働できる」と説明されるが、稼働しない時間が長いとスコアが下がり、次の割当が減少するので、実質的な稼働強制が働く。これは、アルゴリズム管理がもたらす「デジタル従属性 (digital subordination)」の典型である。よって、**経済的従属性**にも照らし、さらに**管理／統合性／事業者性**の3視点で分析する必要がある（石田ほか「第1章」「第3章」〔水町担当〕, 2022）。

* 労務対償性：成果物への報酬や業務委託料ではなく、勤務時間や労務の提供に応じて支払われていること。

2-4) 比較法の現在地：EU・フランス・イギリス・アメリカ・ドイツの動向

諸外国は、**形式**よりも**実態**を基準としつつ、**立証の構造（推定）**や**適用領域の幅**を調

整して、「中間地帯」をすくい上げて来た。主要な到達点は以下の通り。

1) EU（欧州連合）の枠組み

EU (European Union, 欧州連合) では、欧州委員会 (European Commission : EU の行政執行機関) が 2021 年 12 月 9 日に「プラットフォーム労働における労働条件改善のための指令案 (Proposed Directive on Improving Working Conditions in Platform Work)」を提示し、2024 年に EU Platform Work Directive (Directive (EU) 2024/2831) として発令された。

この指令の要点は以下の2点である。

第1に、雇用推定 (presumption of employment) の仕組みを設けた。すなわち、プラットフォームが報酬決定、業務配分、監督などの「使用者的機能」を備えている場合、その就業者を労働者と推定することとした。これは、プラットフォーム内部の情報にアクセスしにくい就業者側の不利を補正し、反証責任をプラットフォーム側に課す立証設計である。

第2に、**アルゴリズム管理の透明化義務**を導入した。これは、プラットフォームが行うタスク配分や報酬決定の仕組みについて、意思決定基準の説明義務、一定の人間による関与の義務を課すと共に、さらに就業者が異議申立てを行う権利を保障するものである。アルゴリズムが就業者を管理する「情報非対称性」の構造を是正する意義を持つ。

これらは、形式上「自営業」とされるプラットフォーム就業者に対しても、実態として労働者に近い従属関係に置かれる場合には保護を与えるための制度設計であり、EU による域内各国の一体的な規律の試みであ

る（石田ほか「第 6 章」〔水町担当〕,2022）。

2) フランスの枠組み

フランスの労働法制において、労働者性の判断は伝統的に**労働契約（contrat de travail）**を軸に展開されてきた。そして、その労働契約の成否を判定する核心的な基準が、古くから用いられてきた「法的従属関係（**lien de subordination juridique**）」である。これは、労働者が使用者の指揮命令に服し、その監督下で労務を提供する関係を意味する。フランスの裁判所は、この法的従属関係の有無を最も基本的な判断枠組みとして、労働者性を判断してきた。

もっとも、プラットフォーム経済の拡大により、名目的には「独立自営業者（**travailleur indépendant**）」とされる者が、実態としてはプラットフォームのアルゴリズム管理のもとで強い統制を受ける事態が増えている。そこで、フランスは、伝統的な「従属関係」基準を維持しつつも、その外縁に位置する就業者に対して一定の保護を付与する方向を模索してきた。具体的には、**社会保険制度への加入の機会を拡大**したり、**団体交渉の余地を認める**など、従来の労働契約モデルの外側に位置する働き手にも部分的な社会的保護を与える仕組みが形成されつつある。

これは、労働契約性≡従属関係というフランス固有の基準を中核に据えながら、その周辺に保護を拡張するという漸進的アプローチと評価できる。この試みは EU 全体で進む**雇用推定（presumption of employment）**や**アルゴリズム透明化義務**等の制度改革の流れとも連動しており、両者は呼応し合いながら発展している。雇用推

定は未だ国内法化されていないが、**アルゴリズム透明化義務**については、2016 年の「デジタル共和国法（**Loi pour une République numérique**）」が、プラットフォームに対し「アルゴリズムの主要な原理をユーザーに通知する義務」を課す条項を盛り込むなどして、むしろ EU の指令発令の動きに先行したことが窺われる（石田ほか「第 3 章」〔水町担当〕,2022。ただし、雇用推定とアルゴリズム透明化義務の国内での動きは三柴調べ）。

3) イギリスの枠組み

イギリスでは、従前から就業者を **employee（雇用労働者）／worker（労働者類似）／self-employed（自営業者）** の三類型に区分して来た。すなわち、19 世紀から 20 世紀にかけて、自営業と雇用労働者の間に存在する中間的な人々（零細請負人、依存的自営業者など）の扱いが問題化し、**employee／worker／self-employed** の三類型が整理されてきた。このうち **worker** にも、最低賃金（**National Minimum Wage Act 1998**）、労働時間・有給休暇（**Working Time Regulations 1998**）、雇用平等（**Equality Act 2010**）といった基本的保護が及ぶのがイギリスの特徴である。

2021 年の最高裁判決 **Uber BV v Aslam**（〔2021〕UKSC 5, 2021 年 2 月 19 日）は、Uber のドライバーについて、料金設定、業務配分、評価、制裁といったアプリによる統制（control）の全体像を重視し、契約書の文言ではなく実態に基づいて **worker** 性を肯定した。ここに、形式よりも実態を重視するイギリス司法の姿勢が鮮明に表れている。もっとも、その後、Deliveroo の自転車配達

員がプラットフォームに対する団体交渉権を持つかが争点となった Deliveroo 事件（Independent Workers Union of Great Britain v. Central Arbitration Committee and RooFoods Ltd (t/a Deliveroo) [2018] EWHC 3342 (Admin)）では、彼らが自由に他人に仕事を代替させられたこと等を重視して、労働組合法上の worker には当たらないと判断された（石田ほか「第4章」〔石田担当〕, 2022）。

4) アメリカの枠組み

アメリカでは、連邦レベルでも法律ごとに労働者性の判断基準が異なります。たとえば、FLSA (Fair Labor Standards Act) では経済的実態テスト (economic realities test)、NLRA (National Labor Relations Act) では common law test を用いるなど、複数のテストが併存している。このうち前者は、「名目上の契約形態ではなく、実際の経済的関係が労働者をどの程度“雇用者に依存させているか”」を判断するものであり、従属性の判断基準を「経済的依存 (economic dependence)」に置く点に特徴がある。

裁判所は、次のような要素を総合的に考慮する。

- ①使用者が仕事の内容や方法をどの程度コントロールしているか (degree of control)
- ②労働者が利益や損失の機会をどの程度持っているか (opportunity for profit or loss)
- ③労働者が自らの設備や投資をどの程度行っているか (investment in equipment or materials)
- ④労務が使用者の事業にどの程度統合されているか (integral part of the business)
- ⑤労働関係の継続性や恒常性

(permanency of the relationship)

⑥必要な技能の水準 (skill and initiative)

これらの要素から、労働者が「実質的に雇用主に経済的に依存している」と判断されれば、形式上の請負・委託であっても employee と認定される。

後者は、伝統的な英米法の契約関係論に基づき、**使用者の指揮命令権 (right to control)** を中心に雇用関係を判断するものである。裁判所は、次のような要素を考慮して「独立した事業者か使用者の支配下にある雇用労働者か」を判定する。

①使用者が仕事の手順や方法をどの程度指示・管理しているか

②使用者が労働者に労働手段をどの程度提供しているか、場所の支配力をどの程度持っているか

③労働者がどの程度自己の技能や判断に基づいて独立して業務を行っているか

④契約の期間や報酬の方法（時間給か成果給か等）

⑤双方の関係の恒常性や排他性

すなわち、NLRA の common law test は、**伝統的な「指揮命令関係 (control)」を中心に雇用関係を絞り込むテスト**であり、経済的実態テスト (economic realities test) よりも「雇用」と認定される範囲が狭くなる。

こうした前提のもと、2018年に、カリフォルニア州最高裁は、*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court* (2018年4月30日, 4 Cal.5th 903) でいわゆる **ABC テスト** を採用した。これは、

A：指揮命令から独立しているか (Absence of control)、

B：使用者の通常業務とは異なる業務か (Business of the employer)、

C：独立した事業を営んでいるか
(Customarily engaged in an independently established business)

の3要件をすべて満たさない限り労働者と推定するものである。

この基準は州法にも取り込まれ、**California Assembly Bill No.5 (AB5, 2019年)** が制定された。AB5は、例外（音楽家、新聞配達など）を列挙しつつ、ABC原則を採用して、従属的な自営業者についても、雇用推定の方針に舵を切った。従属性が認められれば、最低賃金、残業手当、失業保険、労災補償、差別禁止など、フルセットの労働法上の保護が及ぶ。

しかし、2020年の住民投票で、配車・配達アプリの運転手を対象にした **Proposition 22 (App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative)** が可決された。これは、配車・配達プラットフォームのドライバーに限って AB5 の枠外に置き、法的には independent contractor のまま扱うという「特則」を作るものだった。ただし、アプリ事業者に対し、①最低収入フロア（例：現に乗車等に従事している時間＝“engaged time”に対し、地域最低賃金の一定倍率と費用補填を上乗せする）、②健康保険補助（従事時間に応じた保険料の補助）、③労災に相当する災害への補償（傷害・死亡給付）、④対人・対物保険、⑤一定の差別防止や安全対策等の限定的な保護（セーフティネット）を義務づけた。要するに、雇用に切り替えて団結権や失業保険といった中核的保護は及ばせないが、独立自営業者としつつも最低限のセーフティネットを設けた（石田ほか「第5章」〔竹内〔奥野〕担当〕, 2022）。

5) ドイツの枠組み

ドイツ法は、Arbeitnehmer（雇用労働者）の外縁に arbeitnehmerähnliche Person（雇用類似者／依存的自営）というカテゴリーを設けている。これは、形式上は自営業であっても、特定の発注者に経済的に強く依存している就業者であり、雇用労働者に対する一部の保護（労働時間規制、休暇、最低水準の報酬など）が拡張される。いわば、雇用と自営の中間に位置する層を拾い上げるための制度的工夫である（石田ほか「第2章」〔橋本担当〕）。

6) 観察される共通の方向性

1. 基本的には人的×経済的従属性の2軸に立ちつつ、
2. 管理／統合性／事業者性の3視点で実態重視の判断を行い、
3. 立証構造（推定）を調整し、
4. 適用領域（最低賃金・労災・安全衛生など）の“幅”を広げて「中間地帯」を拾い上げる。

参考文献（章執筆者を明記）

・石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法』東京大学出版会，2022。

— 第1章／第3章／第6章（水町勇一郎）：日本法、EU法、フランス法。

— 第2章（橋本陽子）：ドイツ法。

— 第4章（石田信平）：イギリス法。

— 第5章（竹内〔奥野〕寿）：アメリカ法。

2-5) 国内学説と制度動向

(1) 日本の学説：2つの従属性＋実態重視という骨格

日本でも、名目は**自営（self-employed）**であっても、**アルゴリズム管理（algorithmic management）**を通じて仕事の割当、単価、評価、停止をプラットフォーム側が一体的にコントロールし、働き手が**実質的に従属**する「中間地帯」が厚みを増している。この「中間地帯」を、**雇用類似就業者**あるいは**依存的自営（dependent self-employed）**として把える議論も出てきている（鎌田、2019）。

こうした動きを受け、日本の学説でも、AI（Artificial Intelligence：人工知能）とプラットフォームがもたらす就業構造の変化に対応するため、上掲のような比較法制度研究などを参考にして、**人的従属性（personal subordination）**と**経済的従属性（economic dependence）**を併せて評価し、さらに**管理（management）／統合性（integration）／事業者性（business ownership）**の3視点で**実態を丹念に読む**という労働者の判断枠組みが共有されつつある（石田ほか「第1章」「第3章」〔水町担当〕、2022）。

その結果、就労者は概ね以下の3層に区分できると考えられるようになって来ている。

第1層：雇用労働者（employee）

人的従属性が顕著な者（勤務時間・場所・方法の拘束、懲戒・服務規律、労務を拒否した場合の実質的な制裁など）。

第2層：依存的自営（dependent self-employed／雇用類似就業者）

契約形式は自営・請負だが、**経済的従属性（単一又は主要な発注者への依存、価格・支払期日などの一方的決定にさらされる度合**

い。要は、相手方への事業ないし生計の依存度）や**事業的従属性（プラットフォーム規約・アルゴリズムへの統合〔integration〕、仕事の割当、評価、停止の自動化など、事業の仕組みに組み入れられているか）**が中程度以上に認められる者。

第3層：独立自営（genuinely self-employed）

自ら複数顧客、価格交渉力、設備を保有し、就労の代替性もあるなど、**従属性が低い者**。

その上で、従来の労働法による労働者保護の枠組みの適切な適用と合わせ、フリーランス新法、下請法、独占禁止法等による取引の適正、労災保険、健康保険等の社会保障の適用を、第1層→第2層→第3層の順で濃淡をつけて図ることが、保護設計として適当との考え方が示されている（鎌田 耕一・長谷川 聡（編）、2025.，とりわけ経済法・社会保障関係各章〔第2章第4節、第5節等〕。三柴 b、2025 も同旨）。

(2) 国内の法政策の動向：取引の適正化と安全衛生対策

法制度面では、まず、**取引の適正化（経済産業省所管）と就業条件の改善（厚生労働省所管）**を目的とする「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（いわゆるフリーランス新法，2023年法律第25号）」が成立した。この法律は、**従業員を使用せず個人で業務委託を受ける者（特定受託事業者）**と、これに業務を委託する**発注事業者**との**取引関係の透明化**を図るもので、主たる目的は**経済法的な取引の公正化**にあり、直接の労働条件規制ではない。

同法は、発注事業者に対し、契約内容の透

明化と取引の公正確保のために次の義務を課している。

第 1 に、**契約条件**の書面又は電磁的記録による**明示義務**（業務内容、報酬額、支払期日、成果物の取扱い等）を定め、契約時点で情報の非対称を是正する仕組みを整えた。

第 2 に、**報酬支払期日の設定義務**および 60 日以内の支払原則を明示し、遅延払いや不払いを防止している。

第 3 に、**不当な取引行為の禁止**を掲げ、具体的には、(1) 正当な理由のない発注取消し・解約の禁止、(2) 成果物の受領拒否や返品強要の禁止、(3) 報酬額の一方的減額の禁止、(4) 受託者に対する経済的優越地位の濫用（商品等の供給拒否、関係事業者からの供給拒否の根回し、不当な不利益の押しつけ等）の禁止、(5) 再委託の強制や必要以上の指揮監督の禁止、などが挙げられる。これらの定めは、下請代金支払遅延等防止法の規律を参照しつつ、個人請負関係にも適用すべきものを適用可能なように形成したものである。

さらに、発注者には、ハラスメント防止への配慮義務（育児・介護・妊娠・出産に関する不当な取扱いの禁止を含む）や、契約解除・取引停止の際の事前予告義務（原則 30 日前）が課されている。

フリーランス新法の適用対象となる発注者は、「業務委託事業者」と「特定業務委託事業者」の 2 種類だが、同法は、組織化された事業者と個人事業者との格差の救済を図る趣旨から、後者を主な名宛人としている。「特定業務委託事業者」は、従業員を使用する個人と 2 人以上の役員がいるか従業員を使用する法人を指す（第 2 条第 6 項第 1 号、第 2 号）。要するに、フリーランスで

はない発注事業者であり、契約条件明示のほか、報酬支払期限、種々の行為の禁止、契約解除等の予告、ハラスメント対策、妊娠出産育児等への配慮等が課される。フリーランスを含む業務委託事業者にも、契約条件明示義務のみ課される。

このように、本法は、従来「契約自由」の名の下に放置されていたフリーランス取引に、取引の適正化とそれらを通じた就業条件の保護のための体系的な規律をもたらした。しかし、取引安定化のための規律は弱く、受託者が次の仕事が欲しいからこそ無理な働き方をする可能性を考えれば、現行規制のままでの就業条件保護は困難であろう。

他方で、**労働安全衛生法**（Industrial Safety and Health Act）は、**建設アスベスト**（神奈川第 1 陣）訴訟最判（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁等）に触発されて、一連の規則改正の後、2025 年に本法が改正された（令和 7 年法律第 33 号）。

本改正では、**個人事業者**や現場作業に従事する事業主本人・役員といった層に安全衛生的な保護と自身や周囲を保護するための諸措置の義務づけを及ぼす方向に踏み出した。

とりわけ、「事業を行う者」（労働者を使用するか否かを問わず、事業を営む主体）と「作業従事者」（労働者の他、請負等で当該事業の現場作業に従事する個人事業者、通常の事業者、小規模法人事業の代表者や役員などの自然人）という概念を新たに設け、複数の事業者の労働者らが混在して働くひとまとまりの場所（一の場所）の統括管理（連絡調整、危険防止の管理等）や、一の場所にとらわれず、建設物等の物の安全確保

（危険をもたらす物にかかる掲示、立入禁止、使用制限等）、雇い入れ時・作業条件変更時教育や危険有害業務に就かせる際の特別教育の実施といった中核条項の保護範囲を彼らに広げたこと、彼らにもそうした措置に応じる義務を課したことが特筆される。一定の危険作業が行われる場所については、作業場所管理責任者という概念が新設され、その保護対象にも作業従事者が含まれた。

たとえば、配車プラットフォーム経由で運送業務を受注する個人ドライバーが、複数事業者の雇用労働者や個人事業主が混在し、危険機械が稼働する物流ヤードで荷役補助を行う場面を考える。改正前は、**自営のため、掲示・立入禁止・退避等の措置の保護対象や教育の対象から漏れる可能性が高かった**。改正後は、元方事業者による**統括管理（連絡調整、危険防止の管理等）**の対象とされ、**危険機械の使用制限が労働者と同場所で作業する作業従事者**にも及ぶ他、雇入れ時・作業条件変更時教育や**特別教育の実施**及び本人の受講が求められることとなった。

これは、建設業や製造業における労使関係の規律を中心に残しつつも、三柴が唱えたリスク創出者管理責任負担原則（リスクの情報と管理権限を持つ者が管理責任を負うべきとする考え方）の法制化へ向けて第一歩を踏み出したとも言える。しかし、安衛法の基本基準である法第20条から第25条の2は、第25条の2の保護対象が作業従事者とされた他、依然として事業者による労働者保護の定めとなっており、紐付く規則条項が先行して作業従事者保護を定めるなど、ねじれが生じているし、健康管理等への対応などは概ね努力義務やガイドラインでの誘導になっている（三柴丈典 a, 2025）。

もっとも、健康管理は、一律の義務化にはなじまない。まずは健康の定義を、精神的、身体的、社会的健康の全てとするウェルビーイング志向の理想的定義から、そのいずれを重視するかを専門家との協議に基づいて「選択すること」という現実的なものへと再定義し、仕事や人との相性合わせ（配置や職務割当）を誘う人事労務的な観点が必要と思われる（三柴丈典 b, 2025）。

2-6) 小括

AIとプラットフォーム経済の進展により、形式上は自営業者であっても、アルゴリズムによる作業指示・評価・報酬決定などの管理下で働く「中間的就業者」が急増している。その結果、労働者概念を雇用契約の有無によって画一的に区分することは困難となった。

比較法上は、EUの雇用推定制度やフランスの法的従属関係理論、イギリスの worker 概念、米国の economic realities test や ABC テスト、ドイツの雇用類似者保護など、人的従属性と経済的従属性を併せて判断する枠組みが共通して発展している。日本でもこの潮流を受け、管理・統合性・事業者性の三視点から実態を精査し、employee / dependent self-employed / self-employed の三層構造で保護の濃淡を設計する考え方が共有されつつある。

労働安全衛生法上の労働者は、三柴が唱えるリスク創出者管理責任負担原則（リスクの情報と管理権限を持つ者が管理責任を負担すべきとの考え方）を念頭に、人的従属性の強い第1層を中心に、第2層の依存的自営や第3層であっても包摂する方向で再定義されるべき段階にある。

参考文献

・石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法』東京大学出版会，2022。

・鎌田耕一（2019）。「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」『日本労働研究雑誌』706号，2019，pp.4-16。

・鎌田耕一・長谷川聡（編）『フリーランスの働き方と法〔第2版〕』日本法令，2025。

・三柴丈典 a「令和7年の安衛法改正について」『日本産業保健法学会誌』4巻2号，2025。

・三柴丈典 b「労働時間と健康確保——労働基準法と労働安全衛生法の接合をめぐって」リクルートワークス研究所，2025年3月4日公開．https://www.works-i.com/research/health_safety_interview_mishiba

3) 個人事業者に対する安全衛生施策

は、具体的にはどのように講じるべきか

3-1) 学説：義務主体の拡張原理——リスク創出者管理責任負担原則

個人事業者（フリーランス・ギグワーカーを含む）を安全衛生政策の対象とするうえで、まず整理すべきは、「誰に」管理義務（名宛人としての義務）を負わせるのかという原理である。三柴は、「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する

試論」で、リスク創出者管理責任負担原則を提示した。すなわち、業務上のリスクを創出したり、その情報にアクセスし、かつ制御できる立場にある主体が、合理的に可能な範囲で予防・調整の管理義務を負うべきだとするものである（三柴 2020, p. 7）。

この原則は後続のギグワーカーに関する論文で制度的に具体化され、プラットフォーム事業者や大規模発注者など、就業条件・作業フローを実質的に設計・運用する側に、①リスクアセスメント（危険の把握・評価・低減策の選定）、②結果と低減策の就労者への周知、③安全衛生に関する団体的協議への誠実対応を一般的義務として割り当てるべきだ等の提案を行った（三柴・倉重・中澤 2022, p.65）。ここでの着眼点は、契約名目ではなく、「支配・管理可能性（リスクを左右できる力）」に義務を結び付けることにあった。

なお、家内労働法（1970年）は、委託者に機械・原材料等の安全確保、リスク情報の提供、長時間抑制への配慮等を課すという「雇用外保護」の先例であり、その構造は現代的な就労にも応用できる（北岡、2025, pp.436-438）。

なお、民事上の安全配慮義務に関する裁判例は、特別の社会的接触関係や支配・管理可能性がある限り、雇用契約がなくても安全配慮義務を肯定し得る旨の判断を蓄積しており、立法の空白を部分的に埋める役割を果たしている（三柴、2017、三柴、2014）。根無しの規則やガイドラインも、こうした法理による民事上の解決や予防効果を期待していると考えられる。

3-2) 令和 7 年安衛法改正の概要

令和 7 年の労働安全衛生法改正（令和 7 年法律第 33 号）にも、リスク創出者管理責任負担原則は反映されている。本改正の背景には 2 つの流れがあった。第 1 に、副業・兼業・ギグワークの広まりで、労働契約の外側でリスクに曝される就業者が増えたこと。第 2 に、前掲の令和 3 年の建設アスベスト訴訟最高裁判決で、職場環境整備や危険情報の伝達等の規制趣旨は非労働者（一人親方等）にも及び得ると判示されたことである。

もっとも、安衛法の心臓部である第 20 条～第 25 条の 2（危害防止の基本規範）は、第 25 条の 2 の保護対象が作業従事者とされた他、「事業者が労働者を保護する」という伝統的構造を維持している。今回の改正は、この基本構造を温存したまま、定義・準用（*）・規則を整備ないし変更して現場実装を先行させるという二層構造の解決策が採られた。そのため、体系としては、「名宛人は事業者、保護対象は労働者」という条項と、労働者も個人事業者も含む「作業従事者等を保護」する新設条項・規則がまだらに並存する、いわば“ねじれ”の状態にある（三柴 2025, pp.3-4〔ページ数は予定〕）。

* 準用：ここでは、作業従事者等の新たな対象を保護する規定に、既存の事業者が労働者を保護する旨の規定を準用するという趣旨。

この改正の中核は、「作業従事者」という保護対象概念の新設にある。これは、雇用労働者に限らず、請負契約等に基づき現場で作業する個人事業者——事業主本人、小規

模事業者の代表者・役員などの自然人——を指す。多くの場合に「労働者と同じ場所でも作業すること」との要件を付すことで、以下の面的保護が及ぶよう整備された（三柴 2025, pp.4-10〔ページ数は予定〕）。

・混在現場（同一場所で複数の事業者の人員が同時並行で作業する現場）における統括管理（危険情報の共有・連絡調整・退避手順の指示等による体系的な安全管理）の対象とする（法第 30 条、第 30 条の 2 など）。作業従事者にも、管理への対応義務を課す。

・建設物等（建設物・設備・危険機械等）やリースされる物（重機、建築物）の安全確保（法 31 条・33 条・34 条・43 条・45 条）：それらの物の安全化、リスクの伝達等による保護を、作業従事者に拡張した。また、基準未充足の危険機械は、作業従事者に使用させることを禁止し、作業従事者による使用も禁止した。

・教育については、危険有害業務に就く作業従事役員等（現場作業に実際に従事する事業主本人・法人代表者・役員）に雇入れ時・作業条件変更時教育、特別教育の受講義務や安全衛生水準向上教育の受講の努力義務を課す（法第 59 条 4 項、第 60 条の 2）。

・申告・報告については、作業従事者にも申告権を認め、休業 4 日以上死傷等の報告ルート（特定注文者・場所管理者経由で監督署へ）を設計する（法第 97 条、法文は枠組みだけ定めており、予定の詳細は「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書」〔令和 5 年 10 月 27 日〕に示されている）。

では、本改正で、措置義務の名宛人は修正

されたか。

本改正の中心となった混在作業現場の統括管理の名宛人は、従前から、**元方（特定元方）事業者、注文者、特定の機械や建築物の貸与者（リース業者）**だった。また、保護対象が作業従事者に変更された第 25 条の 2（災害時救助における二次被害防止措置の定め）も、名宛人は事業者のままである。また、特別教育等の実施の対象者として労働者の他に**作業従事役員等（現場作業に従事する事業主本人や法人役員）**が加えられた第 59 条および第 60 条の 2 も同様である。

結局、令和 7 年改正で名宛人が新たに拡張されたのは「**作業場所管理事業者**」に限られる（法第 26 条、第 33 条第 3 項のように、保護対象に対応義務を求める規定を除く）。それ以外では、**義務の保護対象が「労働者」から「作業従事者」へと拡張された規定でも、名宛人そのものは従前どおりとされた**。ただし、元方（特定元方）事業者の場合、その定義が「労働者」の混在作業現場を統括管理する者とされていたので、「労働者」が「作業従事者」に変更されることで、意味する範囲が若干拡大した。

例示すれば以下の通り。

・**元方（特定元方）事業者**（法第 15 条、第 30 条、第 30 条の 2 等）

従来から、複数事業者の労働者が混在して働く同一の場所（一の場所）での**統括管理**を担う名宛人であった。本改正では、**混在作業の認定要件**が、「元方の労働者と関係請負人の労働者」が混在して働く状況から、その「**いずれかと請負等の関係にある者（＝作業従事者）**」が混在して働く状況へと拡張されたため、意味する範囲が若干拡大された。

・**注文者**（法第 31 条、第 31 条の 4）

従前から、建築物、設備、原材料（建築物等）の管理者に、それらの管理義務を課したり（第 31 条）、その**請負人に対する違法・危険な作業指示（＊正確には、その指示により、直接の請負人やそれより後次の請負人の労働者が違法・危険な作業を行うこととなる指示）**を禁じた定め（第 31 条の 4）の名宛人であった。本改正で、管理する建築物等を使用させる者の関係請負人の「労働者」や、指示により安衛法違反を生じるおそれのある直接の請負人やそれより後次の請負人の「労働者」が、同じく「**作業従事者**」へと拡張された。これらは、規制の保護対象を拡張する趣旨である。

・**重機、建築物等の貸与者（リース業者）**

（法第 33 条、第 34 条）

従来から、**貸与物の安全確保やリスクの伝達**などの義務を負う名宛人であった。本改正により、**貸与先（受リース者）が「事業者」から個人事業者も含む「事業を行う者」へと拡張し、リース業者による措置の保護対象が拡張されると同時に、重機リースがオペレータ付きで行われる際には、そのオペレータに自身が認識するリスク情報の提供義務を負う者の範囲が拡張されることにもなった**。

・**作業場所管理事業者**（法第 30 条の 4）

令和 7 年改正で新設された名宛人である。契約関係ではなく、混在作業が行われる「場所の管理」という実態に基づき、連絡調整の統括管理義務を負う。すなわち、1つの発注者により分割発注されているか、縦方向に重層的請負構造があるか等に関わりなく、同一場所で異なる事業者の作業従事者が混在していて、そのうち誰かが危険作業を行う場合、その場所を管理する者に管理責任

を負わせることとしたものである。従前の元方と関係請負人間の縦の関係の規律では拾いにくい横断的な場のリスクを、**場所管理**の視点で補完したものであり、本条の適用の前提となる混在作業の定義が、作業場所管理事業者の作業従事者と請負人の作業従事者の混在作業とされたので、その保護対象に作業従事者が含まれることとなった。

・事業者（法第 25 条の 2、法第 59 条・第 60 条の 2）

従前は、建設業等における災害時救助の際、労働者の二次災害を防止するため、事業者が有資格の管理者を選任し、機械設置や訓練等の措置を講じることを定めていた。本改正により、この救護の対象が作業従事者（現場作業に従事する法人役員等を含む）へ拡大されると共に、重層的請負関係下での二次被害防止について、**元方事業者等による統括管理を定めた法第 30 条の 3**の保護対象も同様に作業従事者へと改められた。

また、従前は、法第 59 条は、事業者が労働者に対し、雇い入れ時教育（第 1 項）、作業内容変更時教育（第 2 項）、特別教育（第 3 項）を実施する義務を定めていたが、改正で新設された第 4 項で、労働者と同じ場所で就業する限り、作業従事役員等（現場作業に従事する個人事業者本人・法人役員）にも同様の教育を受ける義務が課され、さらに、法第 60 条の 2 では、法第 59 条所定の諸教育並びに法第 60 条所定の職長等教育が課されない場合、危険有害業務の就業者（労働者に限定されていない）に対して安全衛生水準向上教育の実施努力義務を定めていたが、その第 2 項に作業従事役員等がそれを受講する努力義務が追加された（以上につき、三柴、2025,p.4-10〔ページ数は予定〕

を参照した）。

以上の通り、保護対象等に作業従事者らが修正された規定でも名宛人の変更はなく（名宛人の意味内容が若干拡大したものはあるが）、**名宛人が新設されたのは、作業場所管理事業者に限られる。**

本節の最後に、本改正による現場の変化を具体例で示す。

ある物流ヤード（混在現場）で、1 次下請 A 社の労働者と、2 次下請 B 社と請負契約を締結した**個人事業者（代表者本人）C が同じ場所で荷役補助の作業に従事した。この現場では、A 社が管理するフォークリフト等の危険機械が稼働していた。**

この前提では、**保護対象の作業従事者への拡張により、元方事業者／作業場所管理事業者が連絡調整等をもって現場の統括安全管理を行い、A 社等の注文者は違法・危険な指示を禁止される。**また、個人事業者 C の側では、立入禁止、退避措置への対応、**基準未充足機械の使用禁止、特別教育等の受講義務（作業従事役員等）・安全衛生水準向上教育の受講努力義務**などを履行する必要が生じる。

また、災害が生じれば、直近の**注文者である B 社に報告する権利**を持つ。これを受け、B 社は監督署に報告せねばならない。

3-3) 小括

個人事業者を含む多様な働き方に対応するため、労働安全衛生法は 2025 年改正で、リスク創出者管理責任負担原則を基礎に、再構築へと歩み始めた。これは、リスクの情報と制御手段を有する主体が、合理的に可能な範囲で安全衛生管理義務を負うとする

考え方である（三柴 2020, p.7）。

改正の中核は、労働者に限らず請負契約等で現場に従事する個人事業者を含む「作業従事者」の概念を新設し、混在現場の統括管理、物の安全、教育、災害時の救護措置などの保護対象を拡張した点にある。ただし、名宛人の多くは従前どおり事業者のままであり、労使関係を規律の中心とする体系の基本構造は維持された。新設された名宛人は、混在作業者のうち誰かが危険な作業を行う現場の「作業場所管理事業者」であり、横断的な危険管理責任を担う。これにより、雇用・非雇用を問わず危険源に接する者を面的に保護し、現場全体で安全水準を底上げする方向へ踏み出したと評価できる。

参考文献

- ・三柴丈典, 2014, 「安全配慮義務の意義・適用範囲」『労働法の争点〈第4版〉法学教室』有斐閣：128-130.
- ・三柴丈典, 2017, 「使用者の健康・安全配慮義務」『講座労働法の再生 第3巻 労働条件論の課題』日本評論社：273-296.
- ・三柴丈典, 2020, 「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」『労働法学研究会報』No.272：4-15.
- ・三柴丈典・倉重公太郎・中澤祥子, 2022, 「ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について—日本の状況と展望—」

³ 目下、産業ストレスを「リスク」と論じる傾向がある。他方、三柴は、ストレスを化学物質等と同列の“普遍的危険”として扱うのは適切でない³と指摘する。すなわち、過重な長時間労働や悪質なハラスメントのように有害性が明白な課題は法規制（一次

『日本産業保健法学会誌』1（2）：43-67.

・三柴丈典, 2025, 「令和7年の安衛法改正について」『日本産業保健法学会誌』4（2）：1-19.

・北岡大介, 2025, 「フリーランスの安全衛生政策」鎌田耕一・長谷川聡編『フリーランスの働き方と法』日本法令：pp.430-462.

5. 個人事業者の就業条件の実質的保護と契約（取引）の安定保障の関係

1) 関係づけの枠組み——「取引の安定」

が「就業条件の実質」を支える

個人事業者（フリーランス・ギグワーカーを含む）は、少なくとも外観上、民法上の請負契約や委託契約など、非雇用契約に基づく働き方であり、形式上は「契約自由」に委ねられてきた（社会的保護規制の適用対象外であった）。しかし実務では、一方的な契約条件の変更、報酬の不払いや遅延、ハラスメント、契約の突然の打ち切り等が生じやすく、これが報酬の不安定、労働時間の過密化、メンタルヘルス不調³などを招き得る。

予防）で統制すべきだが、それ以外の広い領域は、配置・職務設計・動機づけ・教育などの人事労務管理によって、個別適合（個人と仕事、人の相性合わせ）を図るのが実務的だとする（Mishiba 2024）。

これらは心身の健康問題、それらに起因する労働災害などとして、安全衛生にも関係する。したがって、**就業条件の実質的保護は契約（取引）の安定保障**によってはじめて実効性を持つ。既存の経済法や準労働法が定める支払期日の遵守、対価の最低水準の確保、解約の予見可能性も、間接的ながらその制度的保障と言える。

2) 適用法の概要と「取引安定」の実効性

（1）フリーランス新法

正式名称は「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（2023 年法律第 25 号）であり、取引の透明化と公正確保を目的とする経済法的規制法である（一部に準労働法的規制を含む）。保護対象は、**従業員を使用しない個人または代表一人の法人（特定受託事業者）に限定され、組織的事業者（特定業務委託事業者）との取引を規律する**。すなわち、規律される発注者側は、業務委託事業者または特定業務委託事業者（従業員を有する個人、または役員 2 名以上の法人）であり、主たる名宛人は後者である。**保護対象は BtoB（Business to Business）取引に限定され、消費者が個人に依頼する取引（CtoC）や成果物を販売する自営業は除外される。**

契約条件の明示（第 3 条）、報酬支払期日の上限（業務完了後原則 60 日以内、第 4 条）、不当行為（不合理な受領拒否・報酬減額・返品強要・買ったたき・やり直し強制等）の禁止（第 5 条）、契約解除・更新拒絶の予告（第 16 条）、ハラスメント・妊娠出産への配慮

（第 13 条、第 14 条）、募集情報の的確表示義務（第 12 条）などを定める。

これらは取引の予見可能性を高め、就業者の生活・健康の安定を間接的に支えるが、**保護対象が「従業員なし」に限定**されており、一人でも補助者を雇う零細事業者は適用外である。**履行確保は行政的エンフォースメント（報告・検査〔第 11 条〕、勧告〔第 8 条〕、命令〔第 9 条〕、公表等〔第 19 条〕等）に依存**しており、下請法と異なり、**契約の締結、解除などを強制し得ないし、一般に行政による企業名公表は減多になされない**。そして何より、**違反申告者が取引停止などの報復を受けるリスクに対する制度的担保がない**。よって、**履行確保の実効性は今後の課題**となっている。

（2）下請法

下請法は、**下請事業者の利益保護**を目的とし、**独占禁止法の特別法・補完法**として機能する。運用は公正取引委員会および中小企業庁によって統一的行われており、フリーランス新法と共通する定めが多く、解釈の共通性も高く、**個人事業者との取引にも広く適用できる**。

対象は「下請取引」であり、

- ・**親事業者と下請事業者の関係は、資本金の多寡や常時使用労働者数、法人・個人の別によって区分される（親事業者は資本金 1,000 万円超が原則）。**

- ・**下請事業者は、業として受託を行う者であり、個人事業者や代表 1 人の法人も含まれる。**

取引内容は、①製造委託 ②修理委託 ③情報成果物作成（プログラム作成に限る）

委託 ④役務提供委託、の 4 類型であり、その目的には、販売、自家使用、再委託などが広く含まれるため、**フリーランス新法の特定受託事業者も、本法の下請事業者に該当し得る**。両法が重複適用される場合、原則として**フリーランス法が優先**されるが、より**厳しい規律が適用**される。

下請法は、取引の透明性と予見可能性を確保するため、次のような規制を設けている。

①**書面交付義務（第 3 条）**：給付内容、受領期日、代金額、支払期日などの必要事項を記載した書面（いわゆる「3 条書面」）の交付を義務づけ。

②**支払期日の定め（第 2 条の 2）**：受領後 60 日以内に支払うことを強制し、合意による延長も認めない。

③**書類作成・保存義務（第 5 条）**：電磁的記録で 2 年間保存。

④**遅延利息支払義務（第 4 条の 2）**：受領日から 60 日経過後の支払遅延に利息発生。

⑤**不当行為の禁止（第 4 条）**：受領拒否、支払遅延、報酬減額、返品、買ったたき、購入・利用強制、報復、不当な利益提供要請、不当な給付内容変更・やり直しなど 15 類型を禁止。

これらの規制の中には、**返品の禁止のように強行性を持つものもあり**（池田・倉重編，2025，p.75）、個人事業者にとっても取引の安定化に貢献する。

もっとも、本法の主な**履行確保手段は、以下のような行政的エンフォースメントである**。すなわち、

①公正取引委員会および中小企業庁は、親事業者・下請事業者に対し**報告徴収・立入検査・物件検査**を行う権限を持つ（第 9 条）。

②違反が認められた場合、公取委による**勧告制度（第 7 条）**により是正措置が取られ、**企業名が公表**される。勧告されれば公取の WEB サイトで公表されるため、大きな抑止力になっている。

③中小企業庁長官も独自に調査を行い、公取委に勧告を求めることができる（第 6 条）。

④刑事罰も存在し（第 10～12 条）、代表者・行為者・法人に**両罰規定**が適用される。

⑤自発的な違反申告には、**勧告免除制度（下請法リニエーション）**が認められている。2023 年度（令和 5 年度）の実績では、

・調査対象：親事業者 8 万社・下請事業者 33 万社

・違反指導件数：8,268 件（前年より増加）

・主な違反：支払遅延 3,995 件、減額 1,090 件、買ったたき 879 件

・原状回復総額：約 37 億円

とされ、**行政的是正による実効性が確認されている**（池田・倉重編，2025，p.83 に掲載された公正取引委員会事務総局による**WEB 公表データ「公正取引委員会の最近の活動状況」**）。

このように、下請法は、支払期日（60 日ルール）と遅延利息義務による**資金繰りの安定**、書面交付・保存義務による**契約内容の明確化**、不当行為禁止と行政的是正による**取引の予見可能性の確保等**を通じて、個人事業者にとっても、一定程度、「取引安定の制度的基盤」を提供している。

もっとも、下請法には**資本金要件と業種要件**が設けられているため、CtoB(Customer to Business)型取引は概ね適用外となる。また、違反申告をした下請事業者が**取引停止などの報復を受けるリスク**

も依然として高く、実効的救済制度は存在しない。

（3）独占禁止法

独占禁止法は、公正で自由な競争を促進するための法律で、私的独占（新参者の排除や支配）、不当な取引制限（カルテルによる取引相場の操作など）、優越的地位の濫用（自身による商品等の供給拒否、関係事業者からの供給拒否の根回し、取引相手との関係での優越的な立場を悪用した不当な不利益の押しつけ）等を制限している。

履行確保手段として、公正取引委員会による排除措置命令（第 20 条）、課徴金納付命令（第 20 条の 2～第 20 条の 6）、被害者による加害事業者や事業者団体への損害賠償等請求（第 25 条、第 26 条、民法相当法条）、契約無効（民法第 90 条）、差止請求（第 24 条）がなされ得るが、刑事罰はない。

優越的地位の濫用は、取引相手との関係での取引上の優越的地位（≠一般的な市場でのパワー）を利用して不利益行為を行うことであり、課徴金の対象となる。フリーランスは経済的基盤が弱く取引相手に依存せざるを得ない構造にあるため、発注者側の交渉力が相対的に強くなり易いため、取引相手の優越的地位の成立を後押しする可能性がある（公正取引委員会・競争政策研究センター報告書, 2018, p.26）。不利益行為とは、購入・利用強制、経済上の利益の提供要請、受領拒否・返品、代金の支払遅延、減額等を指すが、実際の判断は必要性や合理性に基づいて事案ごとにされる。経済上の利益の提供要請については、協賛金の負担や労務の提供などが問題になり易いが、供出側にもたらされる利益や自由意志の有無等が

判断要素となる。公正競争阻害性については、商慣習に沿っていても該当し得る。すなわち、独占禁止法上、「優越的地位の濫用」というためには、単に発注者が取引先に不利益を与えたというだけではなく、その行為が、市場全体における公正な競争を阻害するおそれがある（「公正競争阻害性」を有する）必要があるが、たとえば、業界で「納品後に一部値引きをする」慣習があったとしても、その判断に影響しない。フリーランスについては、そのような慣習が、現に多数のフリーランスに影響しているか、放置すれば影響することになるか等が「公正競争阻害性」の判断要素となる。

独禁法最大の問題は、エンフォースメントである。規定上は、一定の違反につき、排除措置命令、課徴金納付命令といった行政処分、確約手続での確約計画の認定（違反嫌疑がある場合に、公正取引委員会からの通知を受けて、事業者が提出する確約計画が十分・確実と認定されれば確約契約を締結して排除措置命令を免れる制度〔第 48 条の 2 以下〕）のほか、警告や注意が定められている。重大な独禁法違反である不当な取引制限（カルテル等）、私的独占（新参者の排除や支配）には刑事罰が設けられている。

しかし、独禁法に基づく法的措置件数は少ない（2023 年の排除措置命令は 4 件しかなく、フリーランス法の禁止事項と重複する優越的地位の濫用事案は含まれていない等）。ただし、優越的地位の濫用は重視されていて、2023 年に注意が 67 件、2022 年、2023 年と 10 社以上の企業名が公表された。不当廉売（不当な価格差を設けて他事業者の事業を困難に陥らせる行為〔第 2 条 9 項 2 号等〕）でも 317 件の注意があった（独占

禁止法上の「優先的地位の濫用」に関する緊急調査の結果について〔2022 年 12 月 27 日〕、独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査の結果について〔2023 年 12 月 27 日〕）。

本法違反の被害者は、独禁法第 25 条に基づき、行政処分（排除命令又は課徴金命令）が下された後、課外事業者や事業者団体に対して損害賠償請求ができる。彼らの賠償責任は無過失責任である（池田・倉重編，2025，pp.54-63）。

（4）家内労働法

家内労働法は、工場法制定後に同法の適用や労働者の傷病にかかる責任回避を図って、女工らに自宅で内職させ、自営業者扱いしたことに対し、安全衛生など一定の社会的保護の必要から制定された。委託者を名宛人として、労働者でない受託者（内職者）に対して、最低工賃の保障（第 8 条）や委託打切予告（第 5 条）、業務内容・工賃・支払期日等を明記した手帳の発行（第 3 条）、就業時間制限（第 4 条）を義務づけた、我が国初の準労働法である。フリーランス新

法には最低報酬規定がなく、契約打切りの予告も 30 日間にとどまるため、家内労働法の制度構造——報酬保障と契約安定を一体化した立法モデル——は、今なお重要な示唆を与える。

ただし、主な規制対象が危険有害物を取り扱う内職（製造、加工等）とされており、改正されない限り、現代的な就労には適応しない。

（5）中小企業等協同組合法（中協法）⁴

中小企業等協同組合法は、日本の労働分野ではあまり注目されてこなかったが、特に団交可能性をもたらす点で個人事業者にも活用価値がある。

個人事業者が協同組合を設立すれば、その組合員と取引関係がある事業者には、当該協同組合との間で、取引条件を始め、業務遂行に付随する就業条件等幅広い事項につき、団体協約締結を目的に、団交応諾義務が課される（第 9 条の 2 第 12 項）。交渉が不調なら、あっせんや調停を申請できる（第 9 条の 2 の 2）。

ただし、交渉拒否されても制裁がない。協同組合が抗議活動や争議行為等を行った場

⁴ 近年（2020 年）、公益的な事業（訪問介護、学童保育、不就労状態にある若者の自立支援等）に主体的に従事する就労者（worker）に対して、労働者（laborer）としての保護を図る議員立法（労働者協同組合法（2020 年法律第 78 号）（労協法））が成立し、一部を除き、2022 年 10 月 1 日の施行が予定されている。UK で、Robert Owen が設立し、日本でも独自の発展を遂げた生活協同組合（Consumers' co-

operative）を法制度化しようとするもので、多くの部分で、中小企業等協同組合法の定めを引き継いでいるが、組合員を個人に限定し、労働者協同組合との関係で、労働者としての保護を図る点（経営参加者兼労働者という法的位置づけを認める点）に最大の特徴がある。強制力に乏しいが、今後、一部のギグワーカーによる活用拡大の可能性もある（三柴・倉重・中澤，2022，p.60、橋本，2021）。

合に民事損害賠償請求や契約打ち切りからの救済や刑事免責を受けられない。紛争解決手段も任意の「あっせん」にとどまり、相手方が無視すれば終了するし、担当機関は主務官庁であり、紛争解決の専門機関ではない。協同組合設立認可のハードルも高い。

しかし、集团的交渉により、職種・業種・地域等の特性に応じた就業条件設定が可能となる。個人事業者の就業上の課題のうち、契約内容の決定・変更等のルールの不備、履行確保の困難、セーフティネットの脆弱性など（西村・前浦, 2019）は、集团的交渉でなければ解決が難しい。

中協法の適用対象は、独禁法の適用除外となる。

その適用対象は、協同組合の組合員資格を持つ組織であり、組合地区内で商工業等を営む、①資本金額等が 3 億円以下の法人事業者、②常時使用労働者数 300 人以下の（法人に限らない）事業者、③公取が認定した事業者、のいずれかであり、①②の基準を超える者が加入していても協同組合になり得るが、1 者でも①か②の基準を超える者が加入していれば、中協法の適用はない＝独禁法の適用とした公正取引委員会の審決もある（池田・倉重編, 2025, pp.100-104）。

（6）民商法上の契約法理

民法は、信義則（第 1 条 2 項）、公序良俗（第 90 条）、債務不履行（第 415 条）により、個人事業者との契約の**突然の打ち切りや一方的条件変更**を抑制し得る。継続的契約関係では、代理店契約や基本契約の解約について**信義則上の制限**を認めた判例もあり（大阪地判平成 7 年 11 月 7 日判例時報 1566 号 85 頁等）、これを個人事業者との契

約に準用する見解が実務上有力である。

商法も個人事業者に適用され得る。同法の適用は、商人による商行為に適用される。フリーランスなどの自然人が商人とされるには、業として商行為をなしていることが示される必要がある。商人とは、自己の名で業として商行為をなす者（第 4 条第 1 項）であり、会社がその事業のためになす行為は商行為となる（会社法第 5 条）。商行為には、絶対的商行為、営業的商行為、附属的商行為があり、例えば、他人のために行う製造・加工、作業や労務の請負などを営業として行う場合、営業的商行為に当たる（第 502 条）。

本法が適用されると、相当報酬請求（第 512 条）等が可能になる。商法第 512 条の**相当報酬請求権**は、報酬条項が曖昧な場合でも「相当額」を認定できる規定である。個人事業者の取引では、報酬に関する当事者間の明示の合意が交わされない場合も少なくないが、商法第 512 条には、商人がその営業範囲内で他人のために行う行為をした時は、相当報酬を請求できる旨規定している。相当性の判断に際しては、業界の基準、相当な見積額、協議内容、かけた工数や時間等が勘案される（池田・倉重編, 2025, pp.107-109）。個人事業者への適用に際しては、契約の有無を問わず、営業範囲内で他人のために行うことが求められるとする判例がある（最 1 小判昭和 44 年 6 月 26 日民集 23 巻 7 号 1264 頁〔*〕など）。

* 2 つの不動産取引業者が売り希望と買い希望の顧客から別個の委託を受けて仲介していたところ、両顧客が取引業者を外して直接取引をしてしまったため、取引業者が、

（委託を受けた顧客はもちろん、）委託を受けていない顧客に対しても手数料を請求できるかが争われた事案。最高裁は、「委託を受けない相手方当事者に対し同法 512 条に基づく報酬請求権を取得するためには、客観的にみて、当該業者が相手方当事者のためにする意思をもつて仲介行為をしたものと認められることを要し、単に委託者のためする意思をもつてした仲介行為によって契約が成立し、その仲介行為の反射的利益が相手方当事者にも及ぶというだけでは足りない」と述べた。

（7）行政のガイドライン

2021 年に公表され、2024 年に改定されたフリーランス・ガイドライン（内閣官房等「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、契約条件明示、支払期日の遵守、募集情報の的確な表示、ハラスメント防止等の周知を図っている。仲介事業者が遵守すべき事項も定めている。取引条件の標準化などを通じて取引安定を支えるが、啓発目的であり法的拘束力は弱い（違反時の制裁や救済が欠けている）。

（8）小括

個人事業者にとっての取引の予見可能性、資金繰りの安定、不当行為の抑止という観点では、**下請法**が最も実効性が高い。3 条書面で条件を可視化し、**60 日支払期限と遅延利息**で資金繰りを守り、**返品・減額・買ったき等の 15 類型の禁止**を行政調査・勧告・公表等で実装しているからである。保護対象は個人事業者にも及び、対象全体の実績（令和 5 年の親事業者 8 万社対象の調査で、

指導 8,268 件、原状回復総額約 37 億円）も示されている。他方、**資本金・対象取引の要件**ゆえに個人事業者から企業への役務の提供は適用対象から外れやすく、違反申告後の**報復リスクに対する実効的セーフガードが薄い**等の弱点がある。

フリーランス新法は、適用対象を BtoB（Business to Business：事業者間取引等）に絞りつつ、**契約条件の明示、60 日内の支払期限、不当行為禁止、解約予告**等の規制を整備して、自ら雇用する従業員を使用しない**特定受託事業者**の取引の予見可能性を高めている。ただし、**保護対象が狭い（補助者を 1 人雇えば対象外になり得る）、履行確保は報告徴収・勧告・命令・公表といった行政措置依存で、契約の締結や継続を直接強制できない、申告者保護が弱い**等の課題がある。

独占禁止法は、比較的強い履行確保手段（排除措置・課徴金等の強い行政処分、重大事案には刑事処分）を持ち、特に**優越的地位の濫用**による不利益の是正のため、注意、企業名公表などの運用が図られてきた。とはいえ、「**公正競争阻害性**」の立証負担が重く、排除措置などの強い**措置の件数が少ない**うえ、損害賠償は**行政処分後**が原則で、**迅速な取引安定**の装置としての効力は強くない。

家内労働法は委託者を名宛人として**最低工賃や打切予告**等を義務づけた点で示唆的だが、主に危険有害物を取り扱う内職を前提としており、**現代の就労形態には殆ど適合しない**。**中協法**は、個人事業者らが構成する協同組合を通じた**団体交渉**に道を開くものの、**応諾拒否への制裁や実効的救済が弱い**。**民商法理**（信義則・継続契約の解約制限・商法 512 条の相当報酬請求権等）は補

助的な**個別紛争の救済手段**となり得るが、事案依存で秩序からの相当の逸脱が前提となり、制度的安定は限定的である。**行政ガイドライン**は標準化と予防に資するが、法的拘束力が弱い。

総合的にみて、現行の法制度は、保護対象、名宛人など**適用範囲の空白**、**申告後の報復・取引打ち切りへの抑止力の脆弱さ**、**ソフトウェア依存**等の課題を抱えている。

3) 鎌田＝長谷川編著・倉重編著の示唆

鎌田＝長谷川編著は、上掲の法制度の実効性を高める（：趣旨を実現する）ための方策を、以下のように提言している。

・最低報酬の保障と報酬支払の確保

①未払や支払遅延の抑止の徹底（報酬支払期日、報酬減額や返品禁止等の実効性の強化）、②業種・地域ごとの**最低報酬ガイドライン**の整備、③プラットフォーム等を通じた仕事の報酬の**相場の可視化**とデータ公開、④裁判に依存しない**迅速・簡易なADR**の常設化など。〔第2部・第4章〔長谷川担当〕〕

・共同行為の保護と独禁法・経済法の再設計

「労働に近い就業関係」にあるフリーランスには、**団体交渉**など一定の共同行為を適法化する明示的な仕組み（独禁法の適用除外・緩和や新立法）。加えて、優越的地位濫用の立証や認定をフリーランスにとって**現実に期待できる水準へ緩和・明確化**する。〔第2部・第3章〔長谷河担当〕〕

・契約の標準化・書面化と民法ルールの明確化

多くのフリーランス取引が、基本契約（継続的取引関係の合意と取引の共通事項、債権担保措置の定め）をベースに個別契約（注文書と請書などで簡略化されることが多い）を締結していくスタイルが多い。この際、仕事を発注する義務が生じるかは、基本契約の趣旨の解釈次第なので、その解釈を支援するため、業務内容・成果物・報酬・納期・受注者が生み出した知的財産権の帰属・解約等を**標準書式**で明示する。また、請負／準委任の峻別、ハラスメント該当性や受注者の一方的な損害賠償責任や発注者の免責にかかる相当性の担保（第三者による審査保障等）につき、契約で明文化したり、司法で修正解釈するなどして、**民法上の原理を具体化する**。〔第2部・第2章〔芦野担当〕〕
なお、池田＝倉重編著（池田・倉重編，2025，p.31）は、民法上の一般規定（信義則、権利濫用等）の解釈適用により、取引相手には、合理的な分量の発注義務が生じると解し得る旨を述べる。

・プラットフォームの規律（透明化・説明義務・解約保護）

①評価や仕事配分の**アルゴリズムの基本構造や報酬決定根拠の説明責任**、②アカウント停止・低評価・契約解除の理由開示等（契約解除等については予告）、③就業条件を明示する**書面交付の義務化**、④利用者との**団体交渉**の認可——等を通じて、プラットフォームの仲介モデルに**対する対等性と予見可能性**を導入する。〔第2部・第8章〔浅野担当〕〕

・安全衛生（OSH）規制の再編

労働者概念に拘泥しない**災害防止・健康障害対策**の網掛けの拡充（三柴が提唱するリスク創出者管理責任負担原則の適用）。仕

事に伴う危険情報の提供、**過重労働の予防**（納期や業務量設計等による）、**ハラスメント防止措置**、**安全衛生費の発注費用への組み込み等の法定**。〔第2部・第5章〔北岡担当〕〕

・**社会保障の充実化**

労災保険の**特別加入枠の拡充**、国民健康保険制度における**傷病手当金等の休業時の所得補償の拡大**など、**セーフティネットの整備を進める**。〔第2部・第6章〔田中担当〕〕

・**ハラスメント規制と解約保護・救済ルートの強化**

ケアハラなど様々な種類のハラスメントの**明示的禁止と防止のための措置（防止の体制整備、契約条件の明確化による支配関係の抑制等）**や育児介護等の事情にかかる配慮（業務内容や納期、作業場所などの調整等）の義務化、これらの義務違反の下での**解約無効と不利益変更の抑止、専門的なADRや労働審判に準じた簡易迅速な審理手続（準司法手続）**の創設など（違反後の**報復回避と即効救済**を重視する趣旨）。〔第2部・第7章〔菅野担当〕〕

・**労働者性判断のアップデートと専門機関**

人的従属性（指揮命令関係や拘束性）に偏らず、「組織への組み入れ」や「事業者性」の評価、**人身拘束的条項（違約金・過大な損害賠償等）**などを重視した判断枠組の刷新、**業種別 Q&A・通達や専門判定機関の整備**。〔第2部・第1章〔北岡担当〕〕

倉重編著は、経済法や民商法制度の役割を重視し、そのエンフォースメントを高めるための方策を、以下のように提言してい

る。

・**対象認定の継ぎ目**：フリーランス新法の適用対象となるフリーランス（特定受託事業者）の「従業員なし」要件の認定の適正化。例えば、**委託時と問題行為時の双方で「従業員なし」の場合に限って適用ありと**されると委託後に従業員なしとなった場合の適用がなくなる等の不合理が生じるので、**委託時点に過度に寄せない運用**が適当（池田・倉重編，2025，pp.124-129）。

・**プラットフォームの法的責任**：基本的には仲介にとどまるが、悪質な相手の紹介や苦情不対応などでは**安全配慮義務違反**と構成したり、場合により**雇用擬制**も可能（同，pp.32-33）。

・**下請法の精緻な運用**：3条書面（親事業者から下請事業者への委託条件を示した書面）の**必要記載事項（給付内容、納期、代金額、支払期日など）**、**60日内の支払、買いたたき・減額・返品禁止**などの運用の精緻化。現に強化されている公正取引委員会・中小企業庁による行政措置（**報告徴収・立入検査・勧告・公表**）や**原状回復額の公表**の継続的な運用（同，p.84 ほか）。

・**継続契約の解約制限法理の活用**：フリーランス契約が**基本契約+個別契約**で構成されることが多い現実を踏まえ、**解約・不更新**を信義則等で制限した判例の射程を、フリーランスの**継続的役務契約**にも及ぼす（同，pp.30-32 ほか）。

4) 小括——関係の結論と今後の課題

個人事業者の**就業条件の実質的保護**は、**契約（取引）の安定保障**によって支えられ

る。現行法では、フリーランス新法と下請法が、（前者が優先適用の前提で）契約条件の透明化、解約予告、不当行為（買いたたき、返品、購入強制など）の禁止等で取引の適正を図り、独禁法が優越的地位濫用等の規制によって事業上の公正競争の確保を図り（フリーランス新法は努力義務ながらハラスメント防止、育児介護への配慮等による就業条件の改善も図る）、中協法が小規模事業者同士の互助や取引相手との協議の枠組みを提供し、家内労働法が内職者らの物的安全確保や、最低工賃・打切予告等の確保（ただし管理レベル）を図っている。また、労災保険特別加入制度の拡大も図られ、収入面での基礎的セーフティネットの整備が進んでいる。

しかし、契約（取引）の安定保障を担保する法制度はないに等しい。法違反の申告後の報復防止は下請法の規制があるし（第4条第1項第7号）、民商法上、継続的契約の解約に対する信義則等の一般原則の適用で、一定程度の抑制が可能だが、雇用における解雇権濫用規制のような永続的、実質的な救済は困難である。

違反申告も、行政が守秘したところで、実質的には仕事を失う覚悟が必要になる。

やはり、最低限、仕事を受注する個人事業者らの団結を促すため、委託者に他の委託先を伝えさせ、団結の機会を与えること、違反告発等については、行政による事前審査等の一定条件下で一定期間の締約強制できる制度を設けるか、行政による補償制度（労働関係における賃金立替払い制度等に近いもの）を設ける等の措置が必要だろう。

個人事業者が結成した団体が、注文者のほか、斡旋業者ら適切な交渉相手を選択し

て団体交渉を行えるような制度、強制権限をもって注文者らへの監督指導を行える専門的な行政機関を設置し、個人事業者団体が、守秘条件下で、そうした監督指導を促せるような制度も必要であろう。

・参考文献

・池田 穀・倉重 公太郎（編）. 2025.『フリーランスとの取引と企業対応』有斐閣。
 ・鎌田 耕一・長谷川 聡（編）『フリーランスの働き方と法〔第2版〕』日本法令, 2025年.

第2部第1章 北岡大介（基準監督行政との関係）

－第2章 芦野訓和（民法ルール）

－第3章 長谷河亜希子（経済法）

－第4章 長谷川聡（報酬保護）

－第5章 北岡大介（安全衛生政策）

－第6章 田中建一（労災保険・医療保険）

－第7章 菅野淑子（ハラスメント防止・ワークライフバランス）

－第8章 浅野高宏（プラットフォーム等）

・公正取引委員会 競争政策研究センター. 2018.『人材と競争政策に関する検討会報告書』公正取引委員会 競争政策研究センター.

・三柴丈典・倉重公太郎・中澤祥子. 2022.「ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について—日本の状況と展望—」『日本産業保健法学会誌』1（2）：43-67.

・橋本陽子. 2021.「労働者協同組合法—新しい法制度の概要と理論的課題」『ジュリ

スト』No.1558, pp.72-78.

・西村 純・前浦 穂高. 2019『「独立自営業者」の就業実態』（JILPT 調査シリーズ No.187）労働政策研究・研修機構.

・石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎. 2022.『デジタルプラットフォームと労働法』東京大学出版会.

・Mishiba, Takenori. 2024. “The Legal Regulation of Psychological Hazards at Work: The Hypothesis regarding the Benefits of the Mental Health Approach Compared to the Psychosocial Risk (PSR) Approach).” *Journal of Work Health and Safety Regulation* 2: 97–109.

DE. 考察及び結論

要約所掲の通り。

F. 研究発表

1. 論文発表

三柴丈典. 2025. 「安全衛生規制の変革：Industry 4.0 時代における戦略的対応」産業保健法学会誌 4(1), pp.265-280 (Takenori Mishiba. 2025. Transforming Occupational Health and Safety Regulation: Strategic Pathways in the Era of Industry 4.0. *Journal of Work Health and Safety Regulation* 3(2). 151-169 の第2次出版)

2. 学会発表

Takenori Mishiba. The Future of OHS Regulation in the AI Era: A Japanese Perspective

Online International Conference “OHS Policy in the AI Era” (organized by JAOHL and Japan NIOSH)

July 10, 2025 – Online

日本の厚生労働省、労働安全衛生総合研究所のほか、EU-OSHA、HSE、Germany 建設業労災保険組合が参加したオンライン国際カンファレンス。

報告者が企画統括した。

カンファレンスレポートは、

Journal of Work Health and Safety Regulation 4(2)に掲載

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohlev/4/2/4_cor.25-008/_article/-char/en

同会議とカンファレンスレポートは、EU-OSHA のWEB サイトに掲載

<https://osha.europa.eu/en/oshnews/exploring-osh-policy-ai-era-conference-report-out-now>

Takenori Mishiba. The Future of OHS Regulation in the AI Era: Results of the Social Survey Conducted in Japan

Safety, Health and Well-being at the World Expo 2025 in Osaka, Japan

July 16, 2025 – INTEX Osaka, Japan

Takenori Mishiba. Legal Framework for Occupational Mental Health in Japan

Safety, Health and Well-being at the World Expo 2025 in Osaka, Japan

July 18, 2025 – INTEX Osaka, Japan

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

H. 引用文献

文中に記載

