

コロナ危機による雇用と働き方の変貌と政策・運動の課題②

コロナ禍の働き方・働かせ方をめぐって ——「雇用によらない働き方」を中心に

伍賀 一道

はじめに

コロナ禍において政財界が推進している働き方・働かせ方は、「雇用によらない働き方」および「副業・兼業」である。ここでは、おもに前者に焦点をあてて考察する。

「雇用によらない働き方」（「雇用類似の働き方」）とは、さしあたり雇用関係にない働き方、個人事業主として働くことを意味する。最近では個人事業主を「フリーランス」と呼ぶことが増えているが、本稿では主として「個人事業主」を用いる。

ところで「個人事業主」の定義自体、まだ確定したものはない。近年実施されている種々の調査では個人事業主の指標として、1) 自身で事業などを営んでいる、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、5) 法人の経営者を含む、などをあげている。この指標に従えばコンビニのオーナーは除外されるが、オーナーはコンビニ本部に対する経済的従属度が強く、他の個人事業主と共通の困難をかかえている。

個人事業主は労働保護法制の適用を受けない働き方とされているが、これが正当か、それとも実態に反する扱いかは大きな問題である。小論ではこうした論点も取り上げることにしよう。

なお、コロナ禍の働き方・働かせ方として、シフト制労働についても取り上げる予定だったが、紙数の関係で省略する。

1 今日の「雇用によらない働き方」 （個人事業主化）

（1）コロナ禍で増加する個人事業主

コロナ禍で非正規雇用が大幅に減少しているのに対し¹、個人事業主は増加傾向にある。しかし、個人事業主の人数や職種、労働時間、収入などを示す公的統計は存在しないため、その実態を詳細に捉えることは困難である。「労働力調査」（以下、「労調」と略称する）では、個人事業主の多くは「非農林業・一般雇いなし業主」に分類されていると考えられる²。

同調査によれば、「非農林業・一般雇いなし業主」（内職者は含まない）は2019年から21

表1 フリーランス（個人事業主）の推計

	内閣官房による統一調査	内閣府	中小企業庁	厚生労働省
	「フリーランス」	「フリーランス相当」	「フリーランス」	「雇用類似の働き方の者」
対象	①自身で事業などを営んでいる 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 * 法人の経営者を含む	同左	同左	①自身で事業などを営んでいる ②従業員を常時雇用していない ③個人事業主などで店主ではない ④農家や漁業者ではない ⑤業務の委託を受けている ⑥事業者が直接の取引先 * 法人の経営者を含む
フリーランスの試算人数	462万人（本業 214万人 / 副業 248万人）	341万人（本業178～228万人 / 副業112～163万人） 定義の違いにより306～341万人と推計	472万人（本業324万人 / 副業148万人）	367万人 ①～④に該当する者を試算
サンプル	14万4342人	5万人	6万2415人	1万8377人
調査期間	2020年2月10日～3月6日	2019年1月28日～3月4日	2019年1月11日～1月31日	2019年1月15日～2月21日
調査主体	内閣官房日本経済再生総合事務局	内閣府政策統括官（経済分析担当）	リクルートワークス研究所	労働政策研究・研修機構

（出所）内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査」26頁。

年にかけて5万人増加し、328万人になった。個人事業主のほかに、アルバイトやパートなどを雇用していない商店主や工場主も非農林業・一般雇無し業主に含まれるが、コロナ禍で商店主や工場主が増えたとは考えにくいので、この増加分（5万人）の多くは個人事業主と見てよからう。ただし、「労調」は主な仕事について回答しているため、副業的に個人事業主として就労する人はこの数（328万人）には含まれない。

個人事業主に関してコロナ禍以前に実施した調査として、内閣府調査、中小企業庁調査、厚生労働省調査がある。実施時期に若干の違いはあるが、いずれも2019年1月～3月に集中している。各調査の概略は表1のとおりである。内閣府調査と中小企業庁調査は個人事業主（フリーランス）の対象に違いはないが、その試算人数にかなりの開きがある。個人事業主を本業

としている人だけでなく、副業従事者も含め約300万人～470万人になる。詳細はわからないが、この人数の差は調査方法の違いが影響していると考えられる³。

コロナ禍に実施された個人事業主調査としては、内閣官房日本経済再生総合事務局による「フリーランス実態調査」（以下、内閣官房調査と略称）がある。これは20年3月にWebモニターを用いたインターネットによる調査で、個人事業主数を462万人（本業従事者214万人、副業従事者248万人）と試算している。

「労調」（2020年平均）の派遣労働者の人数は138万人、契約社員279万人である。いまや個人事業主は派遣労働者および契約社員を合わせた人数に匹敵する規模になっている。

個人事業主の業務内容

では個人事業主はどのような業務に従事しているだろうか。表2は労働政策研究・研修機構

表2 個人事業主の主な業務内容

分野	具体的業務内容	比率
事務関連	データ入力作業	11.3
	文書入力、テープ起こし、反訳	2.4
	添削、校正、採点	1.5
	取引文書作成	0.6
	伝票書類整理	1.2
	コールセンター、問い合わせ対応化業務	0.7
	その他（事務関連）	1.3
	小計（事務関連）	19.0
デザイン、映像制作関連	デザイン、コンテンツ制作	2.6
	ネーミング、コピーライター	0.6
	カメラマン	1.0
	映像・画像・音楽制作、編集	1.6
	アニメーター、イラストレーター	1.1
	広告、ちらし作成、DTP	1.2
	その他（デザイン・映像制作関連）	0.7
	小計（デザイン、映像制作関連）	8.8
IT関連	ウェブサイト作成	1.5
	ウェブサイト上の情報更新等の作業	1.1
	ウェブサイトのシステム運営・管理	0.4
	情報検索、計算処理、プログラミング作業	0.8
	アプリやシステムの設計、ソフトウェア開発、SE	2.7
	ソフトウェアのバグチェック	0.2
	テクニカルサポート、オンラインのインストラクター	0.8
	その他（IT関連）	1.1
	小計（IT関連）	8.6
専門業務関連（医療、技術、講師、芸能、演奏など）	調査・研究、コンサルタント	5.0
	学校・塾等教育関係の講師、インストラクター	4.0
	調理・料理関係の講師、インストラクター	0.3
	上記以外の講師、インストラクター	2.0
	機械設計、電気技術・設計	1.7
	建築・土木設計、測量技術	3.8
	翻訳、通訳	2.1
	営業、販売（不動産、化粧品、保険、食品など）	5.8
	税務・法務等行政専門サービス	2.5
	原稿・ライティング・記事等執筆業務	4.1
	鍼灸、整体、マッサージ	1.3
	俳優、女優、モデル、司会など	0.7
	楽器演奏、歌唱	1.5
	その他（専門業務関連）	4.8
	小計（専門業務関連）	39.6
生活関連サービス、理容・美容	理容師、美容師	0.8
	スタイリスト、着付け、メイクアップアーティスト	0.1
	エステティシャン、ネイリスト	0.8
	接客サービス	3.5
	育児・介護サービス	0.9
	ペット関連サービス	0.4
	その他（生活関連サービス、理容・美容）	2.6
	小計（生活関連サービス、理容・美容）	9.1
現場作業関連（運輸、製造、修理、清掃など）	運輸、輸送、配送関係のドライバー	2.4
	ポスティング、ちらし配り	0.9
	製造、組立、生産工程	2.6
	整備・点検・修理	1.3
	建設・現場作業	2.4
	清掃、メンテナンス	2.1
	その他（現場作業関連）	3.4
	小計（現場作業関連）	15.1

（出所）労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（2017年）より作成。

（以下、JILPTと略す）の「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（2017年実施、以下「JILPT独立自営業者調査」と略す）が示している個人事業主の具体的業務内容であるが（「分野」の区分はJILPTによる）⁴、実に多岐にわたっている。50ある業務のなかで、最も多いのが事務関連分野の「データ入力作業」（11.3％）である。2位以下は、「営業、販売（不動産、化粧品、保険、食品など）」（5.8％）、「調査・研究、コンサルタント」（5.0％）、「その他（専門業務関連）」（4.8％）、「原稿・ライティング・記事等執筆業務」（4.1％）、「学校・塾等教育関係の講師、インストラクター」（4.0％）などである。

分野としては「専門業務関連」（39.6％）が4割を占め、これに「事務関連」（19.0％）、「現場作業関連」（15.1％）、「生活関連サービス、理容・美容」（9.1％）、「デザイン、映像制作関連」（8.8％）、「IT関連」（8.6％）が続く。「専門業務関連」に医師、看護師、弁護士、公認会計士などが含まれるのか、表2からは判然としない。かつて居酒屋や牛丼店のアルバイトが個人事業主形態で働かされていた例があったが、同表にない業務にも個人事業主が広がっていることにも注意が必要である。

表2の業務の中には、たとえば「コールセンター、問い合わせ対応化業務」や「学校・塾等教育関係の講師、インストラクター」のように就労先に雇用されていると考えられるものがある。すなわち実態は雇用関係のある労働者にもかかわらず、個人事業主として偽装されているケースが少なくない。この点については次項で詳しく検討する。

(2) 個人事業主という働き方・働かせ方

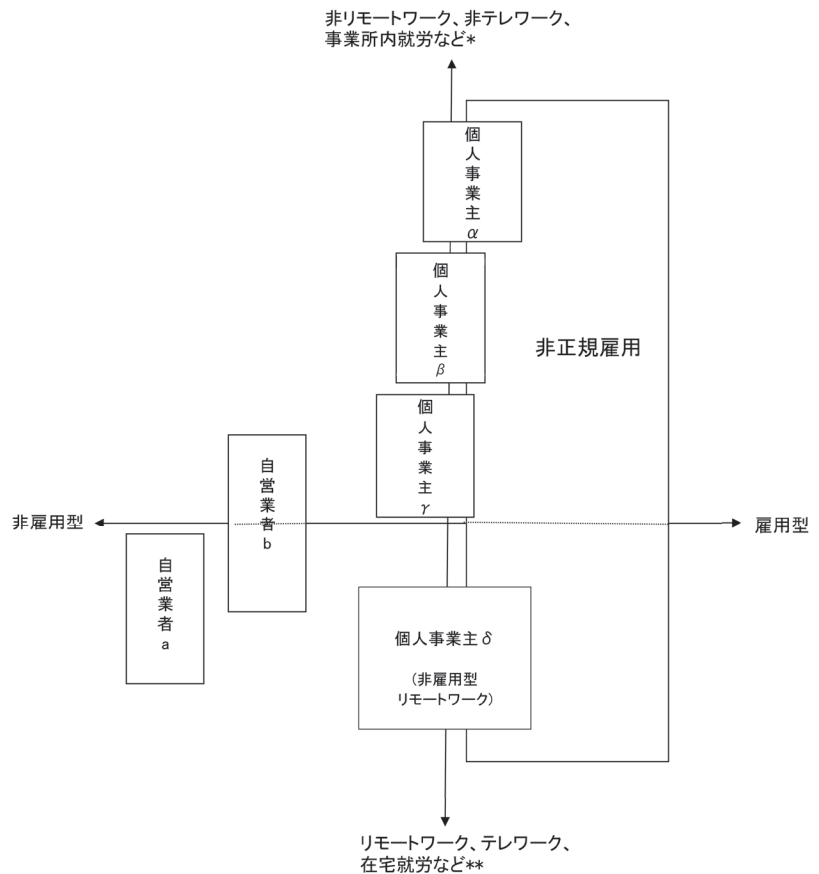
コロナ禍前から個人事業主化を推進する動きが、政府とくに経済産業省が主導する形で進んでいた。コロナ禍によって、個人事業主の多くが受注減に苦しむ一方、宅

配便の配達従事者のように通信販売の急増にもなって超多忙な状態に追い込まれた個人事業主もいる。ここでは個人事業主をいくつかのタイプに区分し、それぞれの特徴をみることにしよう⁵⁾。

① 偽装個人事業主——「誤分類」された事実上の雇用労働者

図1は個人事業主（フリーランス）の諸形態を分類するために作成したものである。縦軸はリモートワーク（テレワーク）か、それとも事

図1 〈雇用型 - 非雇用型〉／〈リモートワーク - 非リモートワーク〉の構図



(注*) 基本的に使用者に指示された就業場所（地域）で就労。就業者の意思で就業場所（地域）を選択できない。

(注**) 就業者の意思で就業場所（地域）を選択可能。

(出所) 筆者作成。なお、図の各部分の大きさは人数の大小を示していない。

業所内における就労かに関わる軸である。リモートワークの場合は自宅で業務に従事するか、シェアオフィスを利用するか、あるいは別の地域に住まいを移して作業をするかは本人の意思によって決めることができる。ウーバーイーツのような料理配達員の場合は、どこで従事するかは本人の自由意思にまかされているように見えるが、料理を受け取るレストランや、配達先は一定の地域内に限定されており、デジタル・プラットフォーム（ウーバーイーツ社な

ど)のアプリを介した就労ではあるが、業務自体は本来のリモートワークとは異なる。

図1の横軸は雇用か、非雇用かを基準としている。右方は雇用関係のある働き方、左方は雇用関係のない働き方である。

個人経営の工場主・商店主・農家のように、自営業者は自ら生産手段を所有し、単独であるいは家族従業者とともに、通例、自宅で事業を営んでいる(自営業者a)。開業医や弁護士、会計士のような専門職の人びとも従業上の地位からいえば自営業者に属する(自営業者b)。自営業者aに比べ高所得者が多く、自宅外に事業所を設けることもある。

これに対し、雇用労働者は使用者と雇用契約(労働契約)を締結して、その指揮命令下で就労し、対価として賃金を得ている。本来、自営業者と労働者は明確に区分されるが、実際には両者の違いが不明確な働き方・働かせ方が増えている。この中には、労働者であるにもかかわらず、使用者が意図的に雇用契約ではなく、業務委託契約(業務請負契約)を締結し、「雇用によらない働き方」として扱うケースがある。雇用労働者と異ならない働き方をしているにもかかわらず、使用者によって雇用契約ではなく請負契約の扱いにされている人びと(偽装請負個人事業主)である。

塾や学校、英会話教室の講師、タクシーや宅配便のドライバー、アニメーター、IT業界のSE、布団販売、電気計器工事作業員、ホテル支配人、ヨガ指導者、美容師・理容師など広範囲にわたる。さらに放送業界や出版業界では以前から構内常駐形態で個人事業主が就労している。社員と同じように毎日出勤し、「常駐フリー」と呼ばれている⁶。

これらは就労先企業への人的または経済的従

属性の強い非正規労働者と考えべきで、労働基準法や最低賃金法、あるいは少なくとも労働組合法が適用されるべき人々である。このような労働者性の濃厚なタイプを個人事業主aとしておこう(図1)。

これは個人事業主として「誤分類」されている働き方・働かせ方である。言い換えれば個人事業主aは「誤分類」された事実上の労働者である⁷。たとえば、ビジネスホテルチェーン「スーパーホテル」(東京)の支配人・副支配人のケースはその典型である。2人は膨大な量のマニュアルで業務がこと細かに指示され、住み込みで24時間拘束される就労を強いられていた。アルバイト従業員の人件費が支配人・副支配人の報酬から差し引かれ、時給換算200円程度になることもあった。2人は首都圏青年ユニオンに加入し、会社に長時間労働の是正や残業代の支払いを求めたところ、解雇され住まいも奪われた(20年3月)。いま労働者としての地位確認と解雇撤回を求めて東京地裁に提訴して闘っている。ここに至る過程で、労働基準監督署に是正を訴えたものの、「9割黒でも1割白なら個人事業主」と言われたという⁸。アメリカでは行政が積極的に「誤分類」の是正を図っているが、日本の労働行政は極めて消極的である。

「JILPT 独立自営業者調査」をもとにした前掲の表2の業務に従事する人びとのなかには、個人事業主aに該当するケースがかなり含まれていると考えられる。同調査によれば、主要な取引先(就労先の業者)のなかに、自分と同様の仕事をしている従業員がいたかという問いについて、「いた」との回答が40.5%、「いなかった」との回答が31.0%、「わからない」との回答が28.6%であった。これは独立自営業者(個

人事業主)が就労先の雇用労働者と大差ない働き方をしているケースが少なくとも4割はあることを示している。

先の「内閣官房調査」では36.8%が「業務の内容や遂行方法について、具体的指示を受けている」と答えている。「勤務場所や勤務時間が指定されている」(16.0%)、「自分が受けた仕事・業務の遂行を他の人に依頼することが認められていない」(14.2%)、「報酬が作業に要した時間数に基づき計算されている」(12.9%)などをあげた人もある(複数回答)。これらは「誤分類」を疑わせるデータである。

②雇い人を有する個人事業主—フランチャイズのオーナーの場合

次に、アルバイトやパートを雇用する個人事業主を取り上げよう。その典型はフランチャイズ形式で店舗経営に従事するコンビニのオーナーである。パートやアルバイトを雇い使用者としての側面を持ちつつも、売上げ総利益の40～50%をロイヤリティとしてコンビニ本部に支払わなければならない、営業日や営業時間帯(24時間営業が原則)をはじめ、商品の品揃え、陳列の仕方に至るまで本部から事細かに指示されており、所得や経営実態に即して見れば、使用者(フランチャイズ本部)の指揮下にある労働者としての性格が濃厚である。特に営業時間をめぐってオーナーの意思はまったく無視されており、健康面に深刻な影響を及ぼしている。その時間当たり所得はコンビニのアルバイトの時給にも及ばないこともあるという(個人事業主β)⁹。

オーナー制はコンビニだけでなく、クリーニング業界にも広がっている。大手企業はクリーニング工場の周囲に数十の取次店を置いて顧客の洗濯物を取り次ぐ方式をとっている。取次店

のオーナーを増やすために、大手企業はオーナー募集の際には収入面などでバラ色の宣伝をするが、それはアルバイトやパートを雇わずにオーナー1人で店を切り盛りする場合のことである¹⁰。

コンビニにも共通するが、オーナーの労働時間を減らすためにアルバイトを増やすならば、その人件費はオーナーの負担となり、自分の生活費を切りつめる結果になるため、容易ではない。コンビニで働くアルバイトやパートにとって最低賃金1500円の実現は緊急かつ切実な課題であるが、それはフランチャイズ加盟店が本部に上納するロイヤリティの軽減およびコンビニ独特の会計の仕組み(いわゆる「コンビニ会計」)¹¹を転換しなければオーナーの生計維持と競合する事態を招く。

③自営型個人事業主

特定の業者と専属契約を結ぶことなく、複数の業者と随時契約して就労するタイプの個人事業主の形態がある(個人事業主γ)。舞台照明デザイナー、音楽演奏家、俳優など文化芸術分野に多い。音楽家ユニオンに加盟する楽団員で曲目により臨時に楽団に加わる演奏家や、バック・ミュージシャン(プロデューサーの指示で演奏、演技する)の場合、たとえば本番の出演料は7万円支払われるが、練習期間はその半額、楽器の運送代などは個人負担の場合があるという。

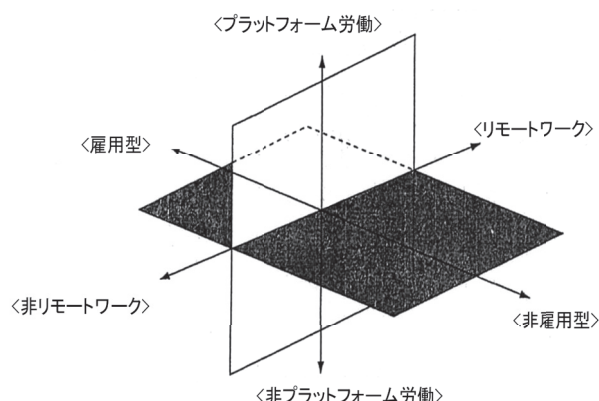
個人事業主はもちろんのこと、事務所と雇用関係のあるミュージシャンや俳優であっても、賃金額や支払い方法などについて文書による契約をとりかわさないことも多く、生活は安定していない。そのため、演奏活動をしながら自宅で音楽教室を開いて生徒を教えたり、なかには音楽とは関係のないタクシー運転手やスーパー

のパートのアルバイトで収入を確保するという人もいる。日本は文化や芸術を守るため、国の責任でこの分野で働く人びとを積極的に支えるという姿勢に立っていない。

これに対しフランスでは、舞台芸術・映画・テレビで働くフリーランスのうち、一定の条件（過去12か月の間に507時間の労働に従事）を満たしている場合、アンテルミタン（*intermittents du spectacle*、舞台芸術分野の断続的労働者）と呼ばれるみなし給与所得者として、民間労働者が加入する失業保険から、契約がない期間に給付を受け取ることができる。この制度によって、ほかの仕事の掛け持ちすることなく舞台のみの仕事で生計を立てることが可能となるという。コロナ禍でフランス政府はこの制度をさらに柔軟に運用する方針を決定した。フランス国民の一部に「特権的優遇」と批判する声があるものの、多数はこうした政策を肯定的に評価しているという¹²。

労働生産性や経済成長至上主義にとらわれ、芸術・文化を軽視している国と、これらについて深い理解を有する国の違いがこうしたところに現れている。

図2 個人事業主の就労パターン



（出所）筆者作成

④非雇用型ワーカー

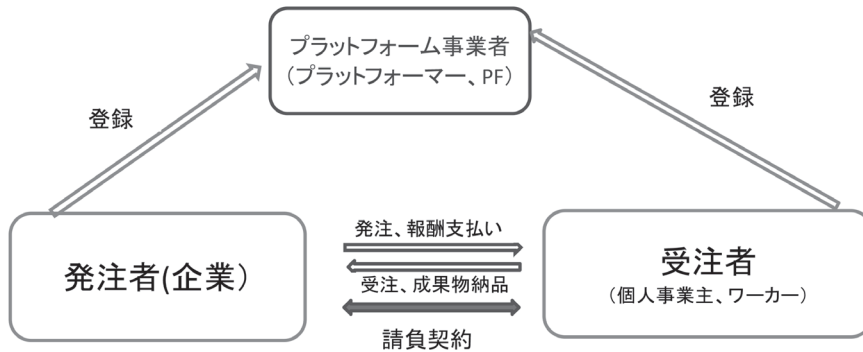
高度成長期から1980年代にかけて自営業者と労働者の間に内職（家内労働）に従事する人びとが多数存在し、その多くが製造業の末端工程の部品加工を担っていた¹³。90年代末以降、インターネットの普及にともなって、在宅労働は大きく変貌した。発注業者と個人事業主間の仕事の受発注はもっぱらネット経由になり、仕事内容も、データ入力、録音の文字データ化（テープ起こし）のような事務作業から、イラスト制作、アプリ開発やWebデザイン、CADによる製品の設計、市場分析、ライターなどの専門的業務に広がっていった（表2＝前出参照）。「時間・空間・企業に縛られない働き方」¹⁴とされる、インターネットを介した非雇用型ワーカーである（個人事業主 δ とする）。内職とは異なって家内労働法は適用されず、発注業者との関係は請負契約である。

かつては発注業者がネット上で業務の担い手（受注者）を募集し、それにワーカーが応募するという形態が一般的であったが、最近はプラットフォーム事業者と称される仲介業者が両者をネット上でマッチングする形態が主流になっている（デジタル・プラットフォーム労働）。次項ではこのタイプの個人事業主を取り上げよう。

（3）デジタル・プラットフォーム労働—個人事業主の新たな特徴

デジタル・プラットフォーム労働の出現によって、図1で示した個人事業主を捉えるための二次元の座標面は修正しなければならない。「雇用か、非雇用か」、「就労場所がリモートワークか、それとも事業所内就労のように場所的・空間的限定をと

図3 プラットフォームワーク（PF が仲介するだけの場合）



もなうか」に加えて、「プラットフォームを介する就労か、否か」の座標軸を加える必要がある（図2）。文で記述するのは難しいが、プラットフォーム労働の個人事業主は、8つに区分された空間のうち、手前上部右の箇所に位置している。

① 仲介機能を担うプラットフォーム業者

図3は、プラットフォーム事業者（プラットフォーム、以下PFと略称）が発注者と受注者（個人事業主、ワーカー）を仲介するサイトを運営するだけで、業務内容、成果品の仕様、納期、代金などの交渉は当事者同士で行う形態を示している¹⁵。業務請負契約は発注者と個人事業主（ワーカー）間で締結する。インターネット上でこれらの交渉が行われ、納品もネット経由で可能となるため、遠隔地にいる当事者同士でも受発注が可能である。地理的制約がないことが新たな特徴である¹⁶。

仲介サイトを運営する大手業者（クラウドワークス）のホームページ（以下、HPと略称）には業務分野別に発注者からの「仕事・求人情報」が多数掲載されている。業務内容は、「システム開発、アプリ・スマートフォン

表3 システム手数料（ランサーズ）

契約金額が100万円（税込）の場合

	手数料率	契約金額 (税込)	システム手数料 (税込)	報酬 (税込)
10万円以下の部分	20%	10万円	2万円	
10万円～20万円の部分	10%	10万円	1万円	
20万円超えの部分	5%	80万円	4万円	
合計		100万円	7万円	93万円

（出所）ランサーズのHPをもとに作成。

開発、HP制作・Webデザイン、ECサイト・ネットショップ構築、デザイン、動画・映像・アニメーション、音楽・音響・ナレーション、ビジネス・マーケティング・企画、ライティング・記事作成、事務・カンタン作業、写真・画像、3D-CG制作、ネーミング・アイデア、翻訳・通訳サービス、製品設計・開発、相談アドバイス、プロジェクト・保守運用メンバー募集」など多岐にわたっている。タイトルに「仕事・求人情報」とあるように、これらの中には業務の委託だけでなく、有料職業紹介とまぎらわしいものが含まれている。

注目すべきは仲介業者が課す「システム手数料」である。ワーカー（個人事業主）からのみ手数料を徴収し、発注者（業界ではクライアントと称している）からは取らない仕組みになっている。有料職業紹介事業では紹介業者は

主として求人側から手数料を取得し、求職者からの手数料取得は制限されている。個人事業主の場合、これとは正反対である。

システム手数料は契約金額によって料率が異なる。大手仲介業者「ランサーズ」や「クラウドワークス」のシステム手数料は、契約金額（税込）が10万円以下の部分は20%、10万円～20万円の部分は10%、20万円超の部分は5%としている。表3は契約金額が100万円の業務の場合の仲介業者が取得するシステム手数料および個人事業主の報酬を示している。前者7万円、後者は93万円である。

有料職業紹介事業で求職者から手数料を徴収できるのは、「芸作家」「モデル」「経営管理者」「科学技術者」「熟練技能者」¹⁷の職業に限定されている¹⁸。「経営管理者」「科学技術者」「熟練技能者」については、紹介により就職した場合の賃金額が年収700万円またはこれに相当する額を超える場合に限定されている。個人事業主の報酬が年700万円を超える者はごくわずかであろう。個人事業主と発注業者を仲介するサービスの中には有料職業紹介事業に類似のケースもあるが、PF（仲介業者）が取得するシステム手数料に対してこのような規制はない。

有料職業紹介事業で求職者から手数料を徴収できるのは、「芸作家」「モデル」「経営管理者」「科学技術者」「熟練技能者」¹⁷の職業に限定されている¹⁸。「経営管理者」「科学技術者」「熟練技能者」については、紹介により就職した場合の賃金額が年収700万円またはこれに相当する額を超える場合に限定されている。個人事業主の報酬が年700万円を超える者はごくわずかであろう。個人事業主と発注業者を仲介するサービスの中には有料職業紹介事業に類似のケースもあるが、PF（仲介業者）が取得するシステム手数料に対してこのような規制はない。

図4 プラットフォームワーク（PFが発注者から業務を請け負い、ワーカーに委託）

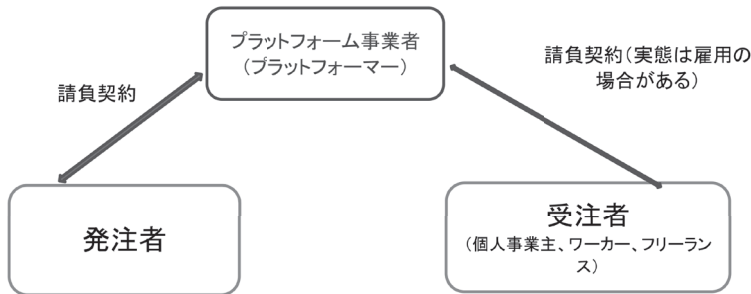
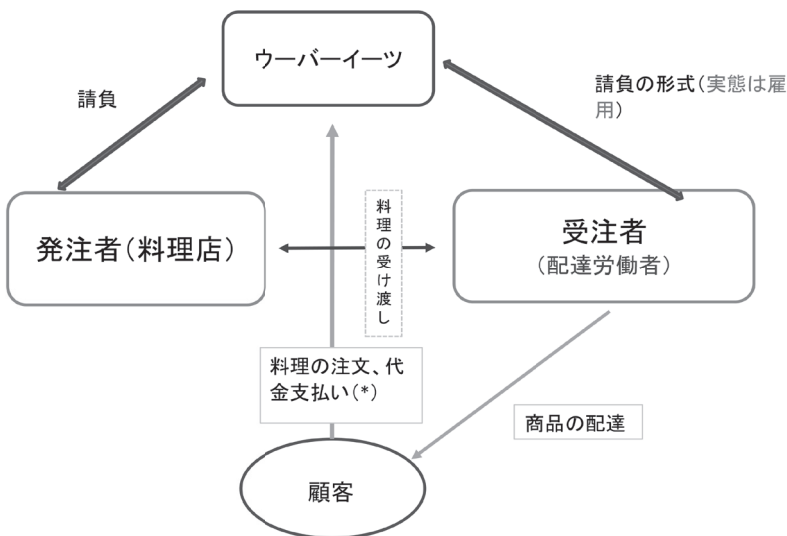


図5 ウーバーイーツの場合



(注*)顧客は料理代金をクレジットカードでウーバーイーツに支払うか、またはワーカーに現金で支払う。
(出所) ウーバーイーツのHPをもとに作成。

② 事実上の使用者となったプラットフォーム事業者

PFには仲介業務にとどまらず、PF自ら発注者から業務を請け負い、受託した業務をワーカーに委託する形態がある（図4）。この場合は、三者間の契約関係になる。

契約は全て業務請負とし、PFはワーカー（個人事業主）と雇用契約を結ぶことを回避している。だが、実態

を見れば、このようなワーカーの中には労働者が濃厚で、個人事業主 a と変わらないタイプも含まれている。

ウーバーイーツのような料理配達サービスの場合、図4の三者に加えて料理を注文する顧客が加わるため、複雑になるが、基本は図4と同じである（図5）。

ウーバーイーツ社は発注者（レストランなどの店舗）との間で、顧客からの料理の注文受け付けと代金（料理代+配達料）受領の業務、および配達サービスの業務を請け負う契約を結び、ワーカー（配達従事者）を使用して料理の配達を行っている。PFは店舗から手数料を徴収し、ワーカーに配達料を支払っている。この手数料と配達料の差額がPFの利益となるが、その中身は明らかにされていない。配達料には就労意欲を刺激するボーナスが設定されている一方、PFがアプリを通してワーカーに示した配達業務の依頼を断る回数がある限度を超えた場合、アプリの利用をストップされる、つまり解約されるという。だが、その詳細はワーカー自身もわからないという。これは「アルゴリズムによる労働者支配」という新しい搾取形態である。これに対する規制はEU委員会の「プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案」（2021年12月）が取り上げており、3（3）で検討したい。

図5の注記のとおり、顧客は料理代金をクレジットカードでウーバーイーツに支払う方法が一般的だが、ワーカーに現金で支払うこともできる。もし、ワーカーが受け取った現金が配達料を上回った場合、後日、ウーバーイーツによって清算される。次週の配達料から差し引く方法や、ワーカーのクレジットカードの口座から引き落とす方法が取られている。

なお、ウーバーイーツなど、食事配達従事者の実態およびウーバーイーツユニオンの取り組みについては本誌122号の土屋俊明論文「新型コロナウイルス禍における宅配ワーカーの現状と課題」が詳しい¹⁹。

③雇用仲介型のプラットフォーム事業者

プラットフォーム事業者（PF）の中には、個人事業主と発注業者の業務の仲介だけでなく、職業紹介（雇用仲介）分野に乗り出しているPFもある。2022年2月に求職者と求人企業を仲介する企業（LINE、ツナググループ、シェアフルなど5社）が業界団体（スポットワーク協会）を結成した²⁰。同協会のHPによれば、スポットワークとは、短時間または単発・短期間だけはたらき、「継続した雇用関係」のない就労形態を指している。雇用契約を結ばないギグワークと、短期雇用契約を結ぶ「単発バイト」の2種類に分類されるという²¹。

このタイプのPFは、1日単位のような短期間だけ労働者を使用したい求人企業と求職者をオンライン上で仲介する業務をおこなっている。日々職業紹介のように見えるが、実態は労働者派遣法が原則禁止している日雇い派遣に近い。自らをPFと位置づけることで、職業安定法や労働者派遣法の規制の回避を意図しているのではないか。

スポットワーク協会のメンバー企業であるシェアフル²²のHPには「ご利用企業様の募集から給与支払いまでの手続きの手間を削減」という文言とともに、募集・採用・雇用手続きに加え、労務代行サービス（勤怠管理・給与計算、前払い・給与振込代行）を行うという図が掲載されている。事実上の労働者派遣事業に限りなく近い。

2 「雇用によらない働き方」をめぐる論点

(1) なぜ個人事業主（フリーランス）は増えているのか

①雇用流動化のカナメとしての「雇用によらない働き方」

コロナ禍のもとで個人事業主の増加傾向がより顕著になっているが、個人事業主化はコロナ禍前から政府主導で推進されてきた。

第2次安倍政権は2012年末の発足当初から、「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざして、企業の競争力強化を実現すべく、日本の長期雇用慣行を解体し、雇用流動化を進める政策を押し出した（「雇用制度改革」）。たとえば不況時に企業による従業員の雇用維持を支援する雇用調整助成金制度を縮小し、代わりに人材ビジネスを活用し積極的に労働移動（リストラ）を進める企業を支援する労働移動支援助成金制度の利用を促進した。

だが国民の大多数は政府の思惑に反して、これまでどおり終身雇用（長期雇用慣行）を支持する声が根強い²³。政府が期待するように労働移動は進まなかった。そこで、こうした長期雇用を支持する意識を打破し流動化を促進する強力なテコとして、「働き方改革」のなかで新たに導入を図ったのが「雇用によらない働き方」であった。

経済産業省（以下、経産省）が所管する産業構造審議会の「新産業構造ビジョン（中間整理）」（2016年4月）は「第4次産業革命によって、就業構造や『企業と個人の関係』が劇的に変化していく」、「企業の国際競争力を維持・強化するとともに、個人も自身の能力・適性や意

思に沿った形で働くために、人材政策、労働市場や雇用制度の変革が不可欠ではないか。」と問題提起した。厚生労働省（以下、厚労省）の懇談会は「働き方の未来2035」（16年8月）の中で、AI化時代を展望して副業・兼業とともに個人事業主、つまり「雇用によらない働き方」に言及した。

しかし、この当時、企業経営者のなかにはまだ「働き方改革」のなかで、副業・兼業や個人事業主化を求める声はほとんどなかったと言ってよい。たとえば、日本経済新聞が2016年8月～9月に実施した主要企業経営者100人を対象にしたアンケートのなかで、政府の「働き方改革」に期待する内容（複数回答、3つまで）のなかに、「副業・兼業」や「個人事業主化」は選択肢にも含まれていなかったのである。このような状況を転換したのは、日本型長期雇用を解体し、雇用流動化を促進することで生産性の抜本的引き上げを図ろうとする経産省であった。

雇用関係にない個人事業主は労働法ではなく経済法が整序する世界である。その所管は厚労省ではなく経産省に移る。生存権、労働権に基づく政策を担う厚労省の力を削ぎ、経済成長第一主義の経産省の権益が増すことは経済界や新自由主義論者の意図するところである。

経産省は16年11月に『「雇用関係によらない働き方」に関する研究会』を発足させ、17年3月に研究会報告書を公表、このなかで初めて「雇用によらない働き方」を提起した。報告書は次のように述べている。

「これまで、企業においては、自社の事業にかかわる業務については、自社で雇用している人材によって業務を遂行するのが一般的であった。……急激な産業構造の転換とビジネスモデ

ルの変化等により、そういった『自前主義』には限界が訪れつつあり、外部人材の積極的活用が企業にとっても重要になりつつある。」

ここでいう「外部人材」とは副業・兼業従事者であり、また個人事業主のことでもある。企業がその時々の経営戦略に応じて設けるプロジェクトを担う人材を自社でまかなうのではなく、外部から調達し、プロジェクトが完了すれば外部人材は他に移動してもらうことで長期雇用によるコスト負担を免れることができる。

この直後に出された政府の「働き方改革実行計画」は「非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援」を掲げた。この実行計画を受けて厚労省は「柔軟な働き方に関する検討会」および「雇用類似の働き方に関する検討会」を発足させ（2017年10月）、雇用によらない「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（18年2月）などを公表した。

2018年6月に成立した働き方改革関連法は、国が講じなければならない施策として「多様な就業形態の普及」を挙げたが、このなかには「テレワークや副業・兼業」とならんで個人事業主が含まれている。安倍政権のもとで、経済界や規制緩和論者の意向をバックにして、経産省と厚労省が競うように雇用流動化を図るべく「雇用によらない働き方」の推進に乗り出した。こうした流れはコロナ禍の今日、さらに勢いを増している²⁴。

②労働力不足対策としての期待

このような経緯を経て20年3月に成立した改正高年齢者雇用安定法は70歳までの就業機会確保を企業の努力義務としたが、その就業機会確保の選択肢の中に「雇用関係のない働き方」を含めた。さらに、21年3月の「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するた

めのガイドライン」（内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚労省の連名、以下では「フリーランス・ガイドライン」と略す）は、フリーランスについて「多様な働き方の拡大、ギグ・エコノミー（インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負い、個人で働く就業形態）の拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などに貢献することが期待される」とし、この働き方・働かせ方を推奨している。

ここには政府が個人事業主化（フリーランス化）を推奨する意図が率直に示されている。すなわち、就労の場からリタイアしている高齢者を再び労働力人口に転換することで人手不足を緩和する要員として活用するとともに、社会保障経費の節約を図ろうとするものである。

③副業・兼業とセットに推進される個人事業主化

コロナ禍は副業・兼業や個人事業主化を促進する好機となっている。コロナ禍で休業を余儀なくされ経営困難に陥った企業は、従業員に対して他企業への出向や、副業奨励に乗り出した。人件費を縮小するためである。この副業の就労形態として個人事業主が積極的に活用された。

感染症対策のため人々の移動抑制によって業務の縮小を余儀なくされた運輸、旅行、宿泊、飲食サービス業などの企業は自社での就業時間を削減し、その分だけ賃金を減らす。その代わり労働者に対し副業を奨励するケースが相次いだ。以下はANAの事例である。

「全日本空輸（ANA）は従業員の副業範囲を広げ、勤務時間以外にほかの会社とも雇用契約を結べるようにする方針を固めた。パイロットや客室乗務員を含む全従業員1万5,000

人を対象とする。新型コロナウイルスまん延による業績悪化をうけ、一般社員の年収は3割減る見通し。副業制度を見直し、従業員がANA以外からも収入を得やすくする」(「日本経済新聞」電子版、20年10月10日付)。

JALやANAのような大企業は副業先として県庁や市役所などの職場を確保したが、企業規模によって副業先に差異がある²⁵。副業先の開拓を労働者本人の自己責任に委ねる事例も報じられている²⁶。

こうしてコロナ禍のもとでの副業解禁は本業における雇用調整の手段に姿を変えている。本業で就労日数や就労時間が減らされた労働者は、副業によって収入を補填しなければ生活困難となる。きわめて不安定な、細切れる仕事であっても甘受せざるをえない。個人事業主はそうした副業の場として活用されている。コロナ禍で感染回避のため需要が増加した通信販売の配達従事者やウーバーイーツのような料理配達員はその代表的職業である。

副業の労働時間計算の煩雑さ—個人事業主への誘導

「雇用によらない働き方」を推進するうえで、副業・兼業の容認は促進剤の役割を果たしている。厚労省は18年1月に定めた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を20年9月に改定した。当然、副業・兼業に従事する労働者も労基法の労働時間規制が及ぶ。同法第38条1項は「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」としており、副業・兼業の場合の労働時間管理の具体化が懸案であった。

改定ガイドラインによれば、使用者は副業・兼業に従事する労働者(以下、ダブルワーク労働者

と略称)の労働時間管理は労働者からの自己申告によって行う。紙数の都合上、詳細は省くが、労働者の自己申告を基礎としている以上、労働時間が過少申告となる恐れが多分にある。また、ダブルワーク労働者の安全配慮義務は本業・副業双方の使用者が負っているが、実際に過労死などが生じた場合、安全配慮義務違反の責任を双方の使用者がどのように負うのかなどの課題は残されている。

改定ガイドラインは、ダブルワーク労働者がフリーランス(個人事業主)として副業・兼業する場合、労働時間は通算されないと明記している。使用者(企業)は労働時間管理の煩雑さを免れるため、ダブルワーク労働者に対し個人事業主形態で副業・兼業するように誘導する可能性がある²⁷。

(2) 人びとが「雇用によらない働き方」を希望するのはなぜか

個人事業主という働き方について、多くの困難や問題点が指摘されている一方で、個人事業主を利用している業者だけでなく、個人事業主(フリーランス)自身や、当事者を組織しているユニオンのなかでも「雇用によらない働き方」自体については肯定的に評価する声が少なくない。なぜだろうか。

表1の内閣官房調査によれば、「フリーランスという働き方を選択した理由」について(複数回答)、「自分の仕事のスタイルで働きたいため」をあげた割合が57.8%と6割近くを占めている。第2位が「働く時間や場所を自由にするため」(39.7%)である。以下、「収入を増やすため」(31.7%)、「より自分の能力や資格を生かすため」(27.3%)、「挑戦したいこととやってみてみたいことがあるため」(13.5%)、「ワーク

ライフバランスを良くするため」(11.9%)が
続いている²⁸。3位の「収入を増やすため」
は、調査時期がコロナ感染症の拡大により休業
する事業所が出始めた時期だったことの影響が
考えられる。

フリーランスという働き方の満足度につい
て、回答者の7割以上は「仕事上の人間関
係」、「就業環境(働く時間や場所など)」、「プ
ライベートとの両立」、「達成感や充実感」に
「満足」と答えているものの、収入については
約6割強の人が不満を感じている(「不満」
46.4%、「非常に不満」16.2%)。

「フリーランスとして働く上での障壁」につ
いて、「収入が少ない・安定しない」という回
答が59.0%と、他の選択肢を圧倒している。こ
れに「1人で仕事を行うので、他人とのネット
ワークを広げる機会が少ない」(17.2%)、「仕
事がなかなか見つからない」(15.3%)、「仕事
が原因で負傷した・疾病になった場合の補償
がない」(12.7%)、「就業時間や休日に関する
規制がない」(11.1%)、「契約条件があいまい・
事前に明示されない」(10.7%)、「社会的信用
を得るのが難しく、フリーランスに対する偏見
や誤解がある」(10.7%)などが続いている(複
数回答で上位7位までを表示)。

働く時間帯や就業場所を含め、自分の裁量を
発揮して働くうえではフリーランス(個人事業
主)は満足度が高いが、仕事の安定性や収入
面、事故や病気などの際の補償の点では不満が
多いという実態が浮かび上がっている。

年収面からもこの不満は裏づけられる。主た
る生計者が本業として行うフリーランスの年収
は、200万円以上～300万円未満が19%と最も
多い。300万円未満の累計は51%と半数を超
えている。中澤秀一氏の調査が示すように、単

身者の最低生計費は全国どの地域でも共通して
年収300万円であるため²⁹、その水準ぎりぎり
か、それに達しない層がフリーランスのなかで
相当数に上ることがうかがえる。

この調査はWebモニターを用いたインター
ネット調査により実施している。物流業界の配
達従事者やコンビニオーナーのように、睡眠時
間を削ってまで働かないと仕事量をこなせず、
収入の確保が難しい人びとは、こうした調査に
回答する余裕すらないかもしれない。仕事上の
満足度の高さについて、割り引いて見る必要が
あるだろう。

とはいうものの、ウーバーイーツユニオンの
土屋俊明氏が述べているように、ユニオンは労
基法上の労働者性は求めているとはいえない。「働き方
そのものには異存ないが、業界全体の健全な
発展のためにも現場の配達員と企業が同じテー
ブルに着くよう要求」し、「労組法上の労働者
性」を求めている³⁰。

労基法の労働者性について³¹

では、「労基法の労働者性を希望しない」と
いう労働側の声をどのように考えればよいだろ
うか。問題とすべき第1の論点は今日の労基法
の労働者性の解釈が1985年の「労働基準法研
究会報告」に依拠している点についてである。
同報告は行政上の解釈だけでなく、司法判断に
も影響を及ぼしてきた。

敗戦直後に制定された労働組合法(1945年
12月)は労働者について「職業の種類を問わ
ず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつ
て生活する者をいう。」と規定した。47年4月
制定の労働基準法では労働者を「職業の種類を
問わず、事業又は事務所(以下「事業」とい
う。)に使用される者で、賃金を支払われる者
をいう。」としている。後者は「事業に使用」

という文言が入っている点、および「賃金を支払われる」と労組法よりも狭く限定している点が労組法と異なっている。脇田滋氏によれば、労基法制定から間もない時期には労働者性を広く捉える傾向にあったという。たとえば、京都市西陣地域の個人事業主形式の賃機業者（在宅就労）について京都労働基準審議会は労基法上の労働者と認めたのである（1948年）³²。

その後、労基法上の労働者性を狭く捉える傾向が強まっていった。労働大臣の私的諮問機関の労働基準法研究会が1985年に提出した「報告」がその方向をより鮮明に打ち出した。同報告は、労働者性の指標として、1）仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、2）業務遂行上の指揮監督の有無、3）勤務場所、勤務時間に関する拘束性の有無、4）労務提供の代替性の有無、5）報酬の労働対償性（使用者の指揮監督下で行う労働に対して支払うもの）、6）事業者性の有無（機械、器具の負担関係、報酬額）、7）専属性の程度、の7点を列記し、個別事例について「総合判断」とした。3）に示されるように、企業の事業所に就労する内勤従業員を典型と考えて労働者性を判断する「狭い労働者概念」を採用した一方、「契約形式を利用した使用者の責任逃れは許さない」という視点はきわめて希薄であった³³。

前述のように、「労基研報告」は労働者性をめぐる行政や司法の判断に影響を及ぼしてきたが、結果として労働者や労働組合も「労基研報告」の労働者性の判断の影響を少なからず受けているのではなかろうか。労基法の対象となるためには、「労基研報告」のこのような企業への拘束性の強い働き方をしなければならず、それは御免だという意識が働いているとすれば、

それは再検討する必要があるのではないか。労働基準法研究会はあくまでも労働大臣（当時）の私的諮問機関であって、国民的議論を十分反映したものではない。

もちろん、運動をすすめる立場として、まずは労組法が適用される労働者の地位を獲得し、団体交渉権を確保し、労働条件引き上げ交渉を実現することを優先するのは当然であろう。

第2の論点は、個人事業主形態で働いている人のなかに、使用者の指揮下で働くことに対する根強い忌避感がある点についてである。「働き方改革」が盛んに叫ばれているものの、日本の労働環境は改善されているとは到底言いがたい。たとえば、長時間労働やパワハラ・セクハラなどのハラスメントが引き起こす精神障害の労災補償の請求件数、支給決定件数はともに顕著な増加傾向にある。それぞれの件数は2018年度1,820件（465件）、19年度2,060件（509件）、20年度2,051件（608件）、21年度2,346件（629件）である（括弧内が支給決定件数）。こうした増加の要因として、21年6月に精神障害の労災補償認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントが明示された影響もあると思われるが³⁴、この増加はおもに職場環境の悪化を示していると捉えるべきであろう。

近年の健康保険（協会けんぽ）の傷病手当金の支給状況のなかで、精神疾患の比率が他の疾患を圧倒していることもこのことを裏づけている。

パワハラに象徴されるように、精神疾患を生み出す職場の環境の悪化は、雇用されて働くことへのためらいや忌避意識を高めているのではないか。収入や仕事の安定面で不満を抱えつつも、あえて個人事業主を選択する背景にはこの

ような現状がある。

雇用労働者の労働環境の悪化は個人事業主の働き方にとっても無関係ではない。そうであれば、パワハラなどを増幅させている日本の労働実態の根幹にメスをいれる必要がある。職場における労使の力関係が圧倒的に使用者優位になり、労働者を守るべき労働組合の機能が有効に働いていないため、労働者が個々人で対応するほかないという構造を転換しなければならない。「闘わなければ社会は壊れる」のである³⁵。

3 個人事業主の労働条件の改善に向けて

(1) 不安定就業としての個人事業主

前述の個人事業主 a のように就労実態から見ても雇用労働者と捉えるべき人びとが少なくないが、発注業者（事実上の使用者）は雇用関係の成立を認めようとはしない。このため、不当解雇や雇止めにも該当し、労働者として保護されるべきケースでも、個人事業主にとっては業務委託契約の終了という扱いをされ、保護を受けられないことが多い。労働者のように労働法に守られていないのである。雇用されていた人が、企業の指示で個人事業主に変更されたというケースもある³⁶。

コロナ禍における個人事業主の困難

コロナ禍はこうした個人事業主の生活を危機に陥れた。JILPT が 20 年 8 月に実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（1 次集計）結果」によれば、個人事業主（フリーランス）の回答者の 45.6% がコロナ禍によって売上高・収入が減少したと答えている。過去 3 か月間（20 年 5 月～7 月）の世帯全体の家計収支について、43.2% の世帯

が赤字で、黒字計の世帯比率（15.0%）との差は 28.2 ポイントに及んでいる。さらに 50.5% が「家での食費を切りつめた」（7 月分）と答えている。「雇われない自由な働き方」として推奨された個人事業主の暮らしは、コロナ禍で非正規雇用と同様に、あるいはそれ以上に厳しい現実にとらされたのである³⁷。

個人事業主は雇用関係にないため、使用者による休業手当の支給がないことに加え、当初、政府は持続化給付金の支給対象に個人事業主を含めていなかったため、苦境に追い込まれた。持続化給付金は、当初、コロナ禍の影響で売上げが前年同月比で 50% 以上減少している事業者に対し、法人は 200 万円、個人事業者は 100 万円を給付するものである。しかし、個人事業主は確定申告の際、事業所得ではなく、給与所得ないし雑所得として申告することが多く、そのために持続化給付金がもらえないと問題になった。20 年 5 月になって経産大臣が事業収入を給与所得や雑所得に計上している個人事業主も対象に含める方針に転換したことで、20 年 1～12 月のいずれか 1 か月の売上げが前年より半分以上減った場合に、100 万円を上限に前年との差額分を受給できることとなった。

濱口桂一郎氏が指摘しているように、「税務署から見て事業者ではなく労働者と判断されるような就業形態の者が、労働法や社会保障の適用上労働者ではないとされているために、雇用労働者向けの様々な保障から排除されていることの問題点」³⁸は早急に是正しなければならない。

(2) 個人事業主の保護をどうするか

欧米先進国や韓国などでは労働組合の取組みもあって個人事業主に対する法制度の整備が進

みつがある³⁹。これに比べ、日本の対応は数段階遅れている。先の「フリーランス・ガイドライン」(21年3月)はもっぱら独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法(下請法)による小規模事業者に対する保護措置および「現行法上『雇用』に該当する場合の判断基準」に言及するが、個人事業主として雇用類似の働き方をしているワーカーに対する労働法の視点からの保護については触れていない。

先述の個人事業主 α のように、雇用関係を隠蔽された偽装請負の労働者については、すぐにも労働法制や社会保険制度を適用し、保護を図ることが求められる。

個人事業主 δ のようなプラットフォーム労働者の場合、発注時の契約があいまいなため、納品した成果物をめぐってトラブルが生じることがある。発注者から途中で仕様変更を何度も求められたり、成果物の欠陥を理由に損害賠償を請求されることがある。このような、発注者が優越的地位を利用してワーカーに不当な圧力を加えた場合には、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法などの経済法は有効である。だが、仕事に起因する負傷・疾病や失職のリスク、最賃水準を下回る報酬などには対応できない。

ウーバーイーツのような料理配達員に対する配達中の事故による負傷(労働災害)への補償が懸案であったが、厚労省は21年9月よりIT技術者などとともに、「自転車を使用して貨物運送事業を行う者」(配達員など)も労災保険の特別加入の対象に加えた。雇用労働者であれば、労災保険の保険料は使用者の全額負担であるが、「特別加入」の場合、加入は当事者の任意にゆだねられ、保険料は全額自己負担である。これを理由に労災保険の加入を忌避する配達員もいる。事実上の使用者であるPFに保険

料の負担を求める課題が残されている。

労基法の適用対象について、先の「労基研報告」のような狭い解釈を転換し、拡張すべきではないか。労組法の労働者性が認められるワーカーについては、被用者保険(労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険)の適用対象とすべきである。

(3) 注目すべき EU の対応

EU、フランス、イタリア、アメリカ、韓国などでは、プラットフォーム労働を含む個人事業主に対する法政策的取り組みが進んでいる。ここではEUの対応に注目したい。

EUでは、日本よりも早くプラットフォーム労働の問題性に着目し、EUの行政機関であるEU委員会やEU議会が率先して研究に着手している。EU議会が2020年に公表したリポート(The platform economy and precarious work)⁴⁰は、プラットフォーム労働がかかえるリスクについて以下のように指摘した。

- 1) 仕事がない期間に、代わりの就労の選択肢が不十分で、収入が低く、断片的で不安定である。
- 2) 訓練やキャリア開発へのアクセスがほとんど、またはまったくないなど、労働条件の水準が低い。
- 3) 健康および安全リスクにさらされている。
- 4) 労働災害、失業、疾病などに対する社会的保護の範囲が狭い。
- 5) 団結権や従業員代表制への関与が低い。

こうした状況を受けて、EU委員会は21年12月、プラットフォーム労働に関して2つの措置を提起した⁴¹。1つはプラットフォーム労働に従事する人びとの労働条件を改善する指令

案 (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work) である⁴²。いま1つは、労働条件の改善を目的とする個人事業主 (solo self-employed persons) と取引業者 (発注業者) との間で締結された労働協約への EU 競争法の適用を明確にするガイドライン草案である⁴³。ここでの個人事業主にはデジタル労働プラットフォームを通じて働く人々も含まれる。PF と雇用関係のない個人事業主 (独立自営業者) であっても交渉力の点で発注業者と著しい不均衡に直面しており、これを是正する措置が必要となっている。

①プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案 (2021年12月)

EU 委員会によれば、21 年現在、デジタル・プラットフォームをとおして就労している人びとは 2,800 万人以上に上るが、このうち 550 万人は雇用統計の誤分類がもたらすリスクに直面している。この結果、労働者として享受できるはずの権利や保護を受けられないでいるという。

EU 委員会の今回の指令案はプラットフォーム事業者 (PF) が使用者に該当するかどうかについての明確な基準を提起した (第4条)。次の5項目のうち、少なくとも2つに該当すれば、その PF はプラットフォーム従事者の使用者に、そしてこの従事者は個人事業主ではなく労働者として「法的推定」されるとした。

- 1) PF がワーカーの報酬を決定または報酬上限を設けていること、
- 2) 服装や顧客への対応、または仕事の出来映えに関して規則を尊重するように要求すること、
- 3) 仕事の出来映えや成果の品質をチェック

すること、

- 4) 作業遂行面の裁量、労働時間の選択、休業期間、仕事の諾否、下請業者を使うことなどを決定する自由を制限すること、
- 5) 顧客層の確保、あるいは他の第3者のために業務を遂行する可能性を制限すること。

労働者と推定されたなら、労働者としての権利および社会保障上の権利を享受できる。具体的には最低賃金 (存在する場合)、団体交渉、労働時間規制、労働安全衛生、有給休暇の権利、労働災害に対する保護、失業手当と疾病手当、拠出制老齢年金を受給する権利などである。

指令案 (第5条) はこの「法的推定」に対して、反証する権利を当事者に認めている。加盟国は、第4条の法的推定に対して、司法または行政手続きによって反証する可能性を確保しなければならない。注目されるのは、PF だけでなく個人事業主についても、雇用関係存在の推定に反証することを認め、その仕組みを定めていることである。

PF が当該関係を雇用関係でないと主張する場合の举证責任は PF 側にあり、かつその立証期間においても雇用関係としての推定が停止することはない。個人事業主側が雇用関係でないと主張する場合、PF は保有する関連情報を提供するなどして手続きの適切な解決を支援しなければならない。

アルゴリズムによる管理をめぐって

本稿1 (3) で、ウーバーイーツの配達従事者の働きぶりが AI によって評価され、対応に問題があると判断されたならば、アプリのアカウントを突然停止され、働けなくなることに言及した。これはプラットフォーム労働者に対す

るアルゴリズムによる新たな搾取の形態で、解雇に相当する措置が一方的に、何の説明もなく強行されているのである。

プラットフォーム労働に関する今回の EU 指令案は、このような「アルゴリズムによる管理」を問題視し、その規制措置を提案している。この措置に関わる指令案の条項（第 6 条、7 条の一部、8 条）は、PF と雇用関係があるとされたワーカーだけでなく、雇用関係がないとされた個人事業主にも適用されるとしている。これは日本においてプラットフォーム労働に従事する個人事業主の保護措置を検討する際に参照すべき点である。

なお、「アルゴリズム」とは、辞書の説明では「計算や問題解決の手順のこと」とあるが、ここでは AI を活用した労働者や個人事業主に対する自動監視システムや自動意思決定システムの意味で用いられている。

第 6 条はアルゴリズムによる管理の透明性を求めている。具体的には、電子的手段を用いてプラットフォーム・ワーカーの作業ぶりを監視または評価する自動監視システムや、彼らの労働条件、仕事の配置、収入、労働安全衛生、契約上の地位（アカウントの制限、停止、終了を含む）に著しく影響する決定を下す自動意思決定システムについて、それらが使用されている事実、あるいは導入過程にあることをプラットフォーム・ワーカーに知らせること、自動意思決定システムを用いたアカウントの制限や停止などの決定をした場合、その理由についての情報をワーカー本人やワーカーの代表者あるいは労働当局の要求に応じて速やかに提供すること、仕事に本質的に関わらないようなワーカーの個人データを処理しないことなどを定めている。

第 7 条は自動システムに対する人間による監視の条項である。第 6 条の自動監視システムや自動意思決定システムが労働条件に及ぼしている影響について、PF が定期的に監視、評価することを加盟国は保証すべきと定めている。また加盟国は PF がこれらの監視、評価を行う人材を確保するように要求すべきとしている。

第 8 条は PF が自動意思決定システムをとって行った決定に対する人の手による再検討の規定である。具体的には以下のような措置を定めている。

- 1) PF が行った決定に至る状況や理由について明確にするために、PF 側の連絡担当者を PF はプラットフォーム・ワーカーに知らせることを加盟国は保証する。
- 2) 自動意思決定システムが行った、あるいは同システムの支援を受けて PF が行った、アカウントの制限や一時停止、終了などの決定、ワーカーが遂行した作業に対する報酬の支払いを拒否する決定、ワーカーの契約上の地位に関する決定などの理由について、PF は書面でワーカーに提供する。
- 3) ワーカーがこの説明に納得できない場合、PF に対し、その決定の再検討を要求する権利を有する。

21 年 12 月に EU 委員会が示したワーカーの保護に関わる提案には、以上のような内容の指令案に加えて、雇用関係のない個人事業主について、団体交渉・労働協約による労働条件改善を支援するガイドライン草案がある。次にこれを見よう。

②個人事業主の労働協約に対するEU競争法の適用に関するガイドライン草案

雇用関係のない個人事業主についても、取引

先（発注業者）との力関係が不均衡な場合、それを改善するため団体交渉し、労働協約を締結することがある。EU 委員会は、このような団体交渉や労働協約は、個人事業主の労働条件を改善するための重要な手段であると肯定的に捉えている⁴⁴。これに比べ日本の行政は、個人事業主を労基法上の労働者と位置づけないだけでなく、労組法上の労働者と捉えることについてもきわめて消極的である。EU と日本の違いは際立っている。

EU 委員会はガイドライン草案で、個人事業主の組織（組合）が取引先業者団体と締結する労働協約は EU 競争法（Article 101 TFEU）が排除する競争制限に該当しないとすの方針を打ち出した。個人事業主の労働条件には報酬、労働時間、就業形態、休日、休暇、仕事が行われる物理的空間、健康と安全、保険と社会保障などの事項が含まれる。

ガイドライン草案は、EU 競争法の適用対象とならない（つまり競争制限に該当しない）個人事業主として、次の 3 つのタイプを示している。

1) 経済的に従属状態にある個人事業主

1 つの取引業者から年間収入の 50% 以上を得ている場合は経済的依存関係にあるとみなし、このような個人事業主が複数で業者と交渉し、協定を締結する場合⁴⁵。

2) 取引先の労働者と一緒に働く個人事業主

取引先で当該事業所の労働者と「一緒に」（side by side）同一または類似の業務を行う個人事業主は、取引先の指示の下でサービスを提供し、取引先の活動の商業的リスクを負わず、当該経済活動の遂行に関して、いかなる独立性も享受しないため、労働者と同等の状況にある。この種の個人事業主が行政や司

法によって労働者に再分類されなかった場合でも、取引先と個人事業主間の労働条件に関する労働協約は、TFEU 第 101 条の適用外である。

3) デジタル労働プラットフォーム（以下、DLPF）をとおして働く個人事業主

DLPF を介した個人事業主の就労は、DLPF と雇用関係のある労働者と同じく DLPF に多くを依存している。提示された仕事が報酬面などで不満があっても個人事業主には交渉する余地がほとんど（あるいは全く）ない場合がある。DLPF は個人事業主に対し事前の情報提供や相談なしに、一方的に条件を押し付けることができる。

これらの 3 つのタイプのほかに、個人事業主が労働者に匹敵するほどでなくても、取引先との交渉力の面で個人事業主が弱い場合に締結された、個人事業主と取引先との労働協約も TFEU 第 101 条の適用外とされる。個人事業主が年間総売上高が 200 万ユーロを超える相手方と労働協約を締結する場合などがこれに該当する。

以上見たように、このガイドラインは、雇用関係のない個人事業主が取引先（発注業者）と労働条件に関する交渉を経て労働協約を締結することは EU 競争法の適用外であることを明らかにし、EU 競争法に抵触するケースと、抵触しないケースの違いを具体例を添えて示すことで、個人事業主の労働条件引き上げにつながる労働協約締結を促している。

③EU 指令案およびガイドライン案の日本への示唆

個人事業主という働き方・働かせ方は日本に限らず、欧米先進国でも広がっている。不安定就業としての側面を軽視し、雇用流動化や労働

力不足緩和の手段として捉える日本と、個人事業主の働き方が有するマイナス面を除去する基本的視点を打ち出したEUとの違いは大きい。

今回のEU指令案は、PFがプラットフォーム・ワーカーの使用者に該当するか否か、ワーカーはPFと雇用関係のある労働者に該当するか否かの判断基準を示した。また「法的推定」という方法を用いて、誤分類の是正を早期に実現するという方針を明確にしている。さらに、アルゴリズムによる管理という新たな搾取形態に対して、人間の手による再評価、再検討の必要と具体的措置を提起している。これは雇用関係のない個人事業主（ワーカー）についても適用されるとした。AIを活用したアルゴリズムによる管理はデジタル・プラットフォーム労働だけでなく、他の産業にも拡大するであろう。EU指令案はこれへの対応の手がかりとなるだろう。

同時に提案されたガイドライン草案は、個人事業主が取引先（発注業者）との間で団体交渉を経て締結した労働協約はEU競争法が禁止する競争制限に該当するか否かについての判断基準に関わるものである。これを提案したEU委員会の意図は、個人事業主が取引先と雇用関係がない場合でも、労働条件について団体交渉し、労働協約を締結することで個人事業主の労働条件改善を支援することにある。

つまり、今回の指令案とガイドライン草案は、個人事業主を保護するために、言わば二段構えの構造をなしている。前者はもっぱらプラットフォーム労働を対象にしたものだが、雇用関係の有無の判断基準を示すとともに、法的推定という方法によってプラットフォーム従事者の労働者性を積極的に認める視点に立っている。後者は取引先と雇用関係がない個人事業主

については団体交渉・労働協約締結という手段で労働条件の改善をはかることを支援する方針を打ち出した。

これに対し日本はどうだろうか。1985年の「労基法研究会報告」が示した狭い労働者性基準に今なおとらわれているため、労基法の対象となる労働者の範囲がEUのように広がらない。また雇用関係が明確でない場合、これを理由に取引先（発注業者）は個人事業主と交渉することを拒否している。今のままでは世界的流れから取り残されることになるだろう。

EU指令案、ガイドライン案はそう遠くない時期に採択、承認されるだろう。そうなれば、EUで営業している日本企業も当然この指令やガイドラインに従わなければならない。EUで可能なことが日本でできないわけがない。不安定就業状態のまま個人事業主を活用し続けることは遅かれ早かれ壁にぶつかるであろう。

（４）期待される個人事業主、プラットフォーム労働者の運動

EU指令案やガイドライン案を見て考えさせられるのは当事者の運動が不可欠であるということである。前述のとおり、ガイドライン案は取引先（発注業者）と雇用関係のない個人事業主について、取引先団体と団体交渉し、労働協約を締結することで労働条件の改善を図る活動を支援する立場にある。このことは、個人事業主同士の組織と運動がなければ、ガイドライン案が提起する仕組みを行使できないことを意味する。

日本の現状を打開するうえで特に求められるのはプラットフォーム労働者や個人事業主の運動である。いまそうした組織化や運動がさまざまな形態を取って生まれつつある。なかでも

注目されるのは「ヤマハ英語講師ユニオン」の闘いである。ヤマハ英語教室の講師は勤務時間や勤務場所、指導方法や教材を会社側（ヤマハミュージックジャパン）に指示され、税務上給与所得者（労働者）として処理されるなど実態は労働者にもかかわらず、同社と業務委託契約を結ぶ「個人事業主」とされ、社会保険、残業手当や有給休暇などもなかった。これに疑問を感じた講師 14 人がユニオンを結成、業務委託契約から労働契約への変更と講師の待遇改善を求めて会社と 20 回以上も交渉を重ねた。ユニオン加入者は全国に拡大し、支援者の協力もあって、21 年 7 月より希望者の直接雇用化が実現した（「しんぶん赤旗」2021 年 7 月 8 日付）。

アマゾンの配達労働者の中でもユニオン結成の動きがある。22 年 6 月に「東京ユニオン・アマゾン配達員組合横須賀支部」を結成した 10 人の配達員はアマゾンジャパンの配送を担う 1 次下請、2 次下請企業と業務委託契約を結ぶ個人事業主とされているが、アマゾンのアプリによって配達先や労働時間を管理されている事実上の労働者である。同ユニオンは、現状は偽装請負で、就労実態からすれば労働基準法上の労働者に当たるとしている。

組合員の話では約 2 年前に配達料が日当制に変わり、1 日に配る荷物が 2 倍近い 200 個程度に増え、長時間労働が常態化している。荷物は増えたが日当は変わらないため、ガソリン代や車の維持費が増え、生活を圧迫している。配達先の管理に AI が導入された約 1 年前から荷物が急増し、1 日 12 時間以上働いているという⁴⁶。同ユニオンは業務委託を締結している下請企業だけでなく、アマゾンジャパンにも団体交渉を申し入れている。

2022 年 5 月には複数の個人事業主のユニオンの委員長の呼びかけで「フリーランスユニオン」が結成された⁴⁷。設立宣言は、雇用労働者と比較したフリーランスの無権利状態を改善するために、フリーランスが連携する必要性を指摘、全国に分散しているフリーランスに加入を呼びかけている。

個人事業主やプラットフォーム労働者が直面している多様な問題を改革するには当事者による運動が不可欠である。いま日本で生まれている新たな運動の展開に注目したい。

（ごか かずみち・金沢大学名誉教授、会員）

〔付記〕

2022 年 9 月 13 日、内閣官房新しい資本主義実現本部事務局は、「フリーランス取引適正化法案」の国会提出に向けて、以下のような骨子を公表し、パブリックコメントの募集を行った。

①フリーランス（他人を使用していない者）に業務委託する業者は、業務内容、報酬額、契約の期間、契約終了の事由、契約を中途解除する際の費用などを記載した書面（メールでも可）を交付しなければならない。②契約の中途解約または不更新の際は解除日または期間満了日の 30 日前までに予告しなければならない。③業務委託を募集する際は虚偽の表示や誤解を生む表示をしてはならない。④業務委託業者は役務の提供を受けた日から 60 日以内に報酬を支払わなければならない。⑤業務委託業者はフリーランスの責めに帰すべき理由なく成果物の受領の拒否、報酬の減額、返品などをしてはならない。⑥業務委託業者はハラスメント対策を講じること、出産・育児・介護との両立に配慮

すること。⑦これらの事項に違反した業務委託業者に対して、助言、指導、勧告、公表、命令などの行政上の措置を設ける（①～⑦は筆者が要約した）。

従来の下請代金支払遅延等防止法（略称、下請法）では、フリーランスを含む中小零細業者保護のため、資本金 1,000 万円超の発注業者に対して上記の①、④、⑤の措置が設けられていたが、新法案では資本金 1,000 万円未満の業者にも規制対象を拡大する。

なお、「朝日新聞」（2022 年 9 月 15 日付）

は、政府は 22 年秋の臨時国会にこの新法案を提出する方針を固めたと報じている。

小論の 3（2）で言及したように、今回の政府の方針はあくまでも下請法などの経済法によってフリーランスの保護を図るもので、誤分類された個人事業主 α のような事実上の労働者に対する保護措置は放置したままである。日本で EU 委員会の「プラットフォーム労働者の労働条件改善指令案」（2021 年 12 月）のような提案がされるのはいつだろうか。

- 1 2019 年から 20 年にかけて、非正規雇用は 75 万人減少した（男性 26 万人、女性 50 万人の減）。また 20 年から 21 年にかけては 26 万人の減少（それぞれ 13 万人、12 万人の減）であった（「労働力調査（基本集計）」2019 年～21 年、第 I - 1 表）。
- 2 放送や出版、IT 業界などでは、個人事業主は発注業者の社内に長期間常駐して、正社員や他の非正規労働者と一緒に就労しているケースが多い。これらの人びとが、「労調」の回答者に選ばれた場合、「非農林業・一般雇いなし業主」ではなく、「契約社員」を選択している可能性がある。
- 3 内閣府調査は、独自に実施したアンケート調査（2019 年）と「就業構造基本調査」（2017 年）を組み合わせる個人事業主の人数を推計している。
- 4 個人事業主は複数の業務に従事することがあるが、表 2 は最も多く従事する業務について回答したものである。なお、同表の専門業務関連分野に「医療」とあるが、具体的業務に医師や看護師などは見当たらない。
- 5 この項で取り上げた個人事業主の具体例は、脇田滋編著『ディスガイズド・エンプロイメント ― 名ばかり個人事業主』（学習の友社、2020 年）を参照した。
- 6 北健一「セーフティネットを『新しい当たり前に』 ― フリーランスの窮状にみる構造的課題」（『都市問題』2020 年 8 月号）、参照。
- 7 就業形態を「誤分類」することで、労働者としての権利が奪われている実態は他の諸国でも広がっている。詳しくは脇田滋「第 64 回『誤分類（ごぶんるい）』という言葉を広げよう① ― 世界の動向を学ぶ」（働き方 AUS-NET、2021 年 11 月 10 日、<https://hatarakikata.net/16034/>）を参照。
- 8 「首都圏青年ユニオンニュースレター」2022 年 2 月 27 日号、「しんぶん赤旗」2020 年 5 月 29 日付、同、22 年 3 月 8 日付。
- 9 コンビニ加盟店ユニオンがフランチャイズ本部との団体交渉を求めた訴えに対して、岡山県労働委員会（2014 年 3 月）および東京都労働委員会（2015 年 4 月）は「コンビニオーナーは労働組合法上の労働者に該当する」との命令を出したが、中央労働委員会はこれを否定する逆転命令を出した。この決定を不服として、コンビニ加盟店ユニオンは行政訴訟に訴えたが、22 年 6 月東京地裁はこれをしりぞける判決を下した。
- 10 脇田編著、前掲書、72～79 頁、参照。
- 11 コンビニ本部は商品の過剰発注を促し、その結果、消費期限が迫った商品の廃棄量が増えれば、それだけコンビニ本部のロイヤリティ（チャージ）つまり利益が増え、逆にオーナーの収益が減る仕組みになっている。「コンビニ会計」についてはコンビニ加盟店ユニオン＋北健一『コンビニオーナーになってはいけない』（旬報社、2018 年）が詳しい。
- 12 文化・芸術分野の個人事業主については、藤井慎太郎「芸術文化から見たコロナ禍とフリーランスの課題」（『都市問題』2020 年 8 月号）を参照した。
- 13 内職（家内労働）については神尾京子『家内労働の世界』（学習の友社、2007 年）を参照されたい。
- 14 労働政策審議会「労働政策基本部会報告書」（2018 年 6 月）のなかで、このフレーズが用いられている。
- 15 仲介業界大手の「クラウドワークス」の HP には、報酬相場について、「相場はあくまでも一例となります。正確な料金は依頼するクラウドワーカーと交渉ください。」と記されている（アクセス日時：2022 年 7 月 26 日）。
- 16 たとえば、クラウドワークスのチラシ作成の募集サイトには「在宅・地方在住であっても、全国から集まるチラシ作成のお仕事の中から、あなたにぴったりのお仕事を探すことができます。」とある。

- 17 「熟練技能者」とは、「厚生労働省大臣の行う技能検定における特級若しくは1級の技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者」とされている。
- 18 この他に、「芸能家」「家政婦（夫）」「配せん人」「調理士」「モデル」「マネキン」の求職者から求職申込みを受理した場合に、1件につき690円（免税事業者は660円）を限度として受付手数料を徴収することができる。
- 19 ウーバーイーツについては、川上資人「ウーバーイーツの労働実態について」（『季刊・労働者の権利』324巻、2018年）もあわせて参照されたい。
- 20 スポットワーク協会のHPによれば、同協会理事に鎌田耕一氏（労働政策審議会・前会長、厚労省「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」座長）が就任している。<https://prt-times.jp/main/html/rd/p/000000123.000071591.html>（アクセス日時：2022年7月21日）参照。
- 21 スポットワーク協会の各社の登録者数は単純合計で約1,500万人、重複登録を除けば、「雇成型ギグワーカー」は国内で450万人になるという（『日本経済新聞』2022年2月12日付）。
- 22 シェアフルは、「テンプスタッフ」や転職サービス「doda」などを運営するパーソルグループと、クラウドソーシングサービス「Lancers」などを運営しているランサーズのジョイントベンチャーである。
- 23 日本労働政策・研修機構「第7回勤労生活に関する調査」（2015年実施）によれば、終身雇用を支持する割合は87.9%と過去最高を記録し、前回調査（2011年）に比べ、特に20代、30代で急上昇している。また、一つの企業に長く勤めキャリアを積むことを望む比率も過半数を超えた。ここでも20代でこの比率が最も高い。
- 24 この項は拙稿「『高齢者よ、休みな、もっと働け！』——全世代型社会保障改革と労働」（『医療・福祉研究』No.28、2020年）を一部引用している。
- 25 JALのグループ企業であるJALグランドサービスでは延べ約4,000人の社員が異業種に派遣され、1日最大で500人程度が農作業や宅配便の仕分け作業に従事しているという（『毎日新聞』2020年11月29日付）。
- 26 大手観光関連企業の正社員は副業でポスティングのアルバイトや、ウーバーイーツの配達員、ファストフード店の店員などをしているという（『中国新聞デジタル』2020年12月21日付）。
- 27 この項は、拙稿「コロナ禍の雇用・暮らしへの影響とその構造的背景、政策課題」（法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑』第91集、旬報社、2021年）の一部を引用している。
- 28 同調査では複数回答で上位6位までを表示している。
- 29 中澤秀一「生計費調査の到達点、最賃引き上げの機運」『経済』2021年10月号。
- 30 土屋俊明、前掲論文、46頁。
- 31 この項については、脇田滋「フリーランス・プラットフォーム労働をめぐる問題点と権利運動の課題」（『月刊全労連』2021年4月号）を参照した。
- 32 脇田、前掲論文、2頁。
- 33 脇田、前掲論文、3頁。
- 34 この「業務による心理的負荷評価表」の改正は、改正労働施策総合推進法の施行（21年6月）により、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたことにともなう措置である。
- 35 今野晴貴・藤田孝典編『闘わなければ社会は壊れる——対決と創造』の労働・福祉運動論（岩波書店、2019年）。
- 36 JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（2017年12月）によれば、仕事の受注方法についての問いに対して5.3%が「現在の取引先に雇用されていたが、独立自営業者としての契約に切り替わった」と回答している。この中には本人の意思に反して労働者から個人事業主に変更されたケースもあるのではないかと推察される。
- 37 この項は前掲拙稿「コロナ禍の雇用・暮らしへの影響とその構造的背景、政策課題」の一部を引用した。
- 38 濱口桂一郎「フリーランスという働き方の現状と課題」『都市問題』2020年8月号、11頁。
- 39 EU、フランス、イタリア、アメリカ、韓国など、プラットフォーム労働に対する海外の先進的取組みについては、脇田滋、前掲論文が詳細に紹介している。
- 40 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)（アクセス日時：2022年7月31日）。
- 41 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_6605（アクセス日時：2022年3月10日）。
- 42 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN>（アクセス日時：2022年2月1日）。この指令案については濱口桂一郎氏のブログ（hamachan ブログ（EU労働法政策雑記帳）2022年1月31日付を参照した（<http://eulabourlaw.cocolog-nifty.com/blog/2022/01/index.html>）；アクセス日時：2022年7月29日）。
- 43 このガイドライン草案はEUのHPより入手できる。https://competition-policy.ec.europa.eu/public-consultations/2021-collective-bargaining-2_en（アクセス日時：2022年7月31日）。
- 44 EU Commission, Antitrust: Commission invites comments on draft Guidelines about collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed people (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620, アクセス日時：2022年7月31日）。

45 EU ガイドラインは次のような具体例を示している。X 社は多数の個人事業主の建築家と契約し、プロジェクトを完成させる建築事務所である。建築家は、収入の 90% を X 社から得ている。彼らは、1 週間に最大 45 時間の労働時間、26 日の年次休暇、建築家の経験レベルに基づく特定の報酬率について定めた契約を X 社と集団で交渉し、締結している。一般に個人事業主の建築家は、他の独立した請負業者と同様に、TFEU 第 101 条における事業とみなされ、そのため同条は建築家間の契約にも適用される。しかし、この場合、個人事業主の建築家は経済的依存度の点で X 社の労働者と同等の状況にあると考えられるため、このような労働条件に関する、個人事業主と X 社との労働協約は TFEU 第 101 条の適用外となる。

46 「共同通信」オンライン記事（2022 年 6 月 13 日付）、「朝日新聞」同年 6 月 14 日付。

47 フリーランスユニオンへの参加を呼びかけているのはウーバーイーツユニオン、ヨガインストラクターユニオン、ヤマハ音楽講師ユニオンなどの執行委員長である。