

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第36巻第7号通巻388号

連合総研レポート

2023年7月号

No. 388

特集

## フリーランスの海外事情 ～労働者概念と法的保護を中心に

解題

### 海外動向にみる「フリーランス新法」制定後の課題

麻生 裕子…………… 4

寄稿

### アメリカにおける「被用者」概念と フリーランス政策の動向

藤木 貴史…………… 7

### ドイツの個人自営業者をめぐる政策議論

松井 良和……………11

### イギリスの雇用上の法的地位に関する議論の動向

國武 英生……………15

### 韓国におけるフリーランスの実態と政労使の対応

呉 学殊……………19

巻頭言……………2

### 重要なのは名目値

特別寄稿……………24

### 批判されるより怖いこと

—「勤労者短観調査」の20年の比較

九段南だより……………28

### 今年の春闘結果は初任給に注目！

最近の書棚から…………… 30

広井 良典著

### 『科学と資本主義の未来 〈せめぎ合いの時代〉を超えて』

今月のデータ……………31

厚生労働省「労使間の交渉等に関する実態調査」

### 正社員以外の労働者に関する 労使間の話し合い状況

事務局だより…………… 32

ホームページもご覧ください

<https://www.rengo-soken.or.jp/>

# 重要なのは名目値

連合総研所長 市川正樹

普通の人にとっては、理解できて重要なのは実質値ではなく名目値である。特に、労働者は賃金は名目で増加しないと給与が上がった実感はない。古今東西、名目賃金は上がるのが通常で、1998年以降日本を襲った賃金の継続的な減少は異常事態であった。

最近、名目賃金は上昇しているものの、物価上昇がそれを上回っている。名目賃金を物価指数で割ったものが実質賃金であるが、その変化率は、名目賃金の変化率から物価上昇率を引いたものとなる。物価上昇率が名目賃金上昇率を上回れば、実質賃金変化率はマイナスとなる。このため、このところ実質賃金は減少が続いていて問題なのでプラスにしなければならないという主張がなされる。

しかし、実質賃金は経済学者やエコノミストの思考の産物であり、普通の人には実感がわからない。更に、デフレで物価が下がっていた近年は、実質賃金の変化率は名目賃金の変化率に物価の減少率の絶対値が上乘せされたことになる。実質賃金の変化率をプラスにという主張に固執すれば、名目賃金を下げよという主張につながりかねない(注)。例えば、令和3年は物価は0.3%の下落であったので、名目賃金を0.3%下落させても実質賃金はマイナスにならない(実際は、名目賃金は0.3%増加したので実質賃金は更に0.3%上乘せされて0.6%の増加となった)。

実質賃金のように賃下げにつながりかねない慣れない考え方に固執するより、単に、

物価が上がった場合には生活ができないからそれ以上に名目賃金も上げよという主張の方がすっきりする。

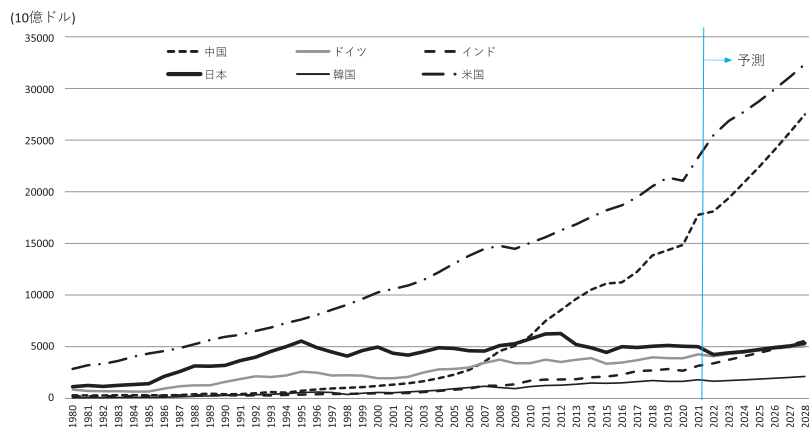
なお、古今東西、物価は上がってしまうのが通常である。実質賃金という代物は、名目賃金が上がっても、物価が上がった分は差し引いて考えた方がよい、程度の意味だと考えるべきである。

ちなみに、名目賃金が伸びなければ労働者の収入も伸びず、名目個人消費も伸びない。かくして消費が6割を占める名目GDPも伸びない。GDPの国際比較は名目GDPで行われる。下図はこれまでの各国の実績とIMFによる予測である。他国の名目GDPがのきなみ成長する中、我が国のGDPは横ばいのままであり、このままでは数年内にインドに抜かれることは確実な一方、ドイツに抜かれて更に世界5位に転落する可能性もある。一人当たり名目GDPの場合には、既に韓国は日本と同水準である。

それでよいのかは、経団連幹部を始めとする経営者の方々に自問していただきたいところである。

(注) かつての逆生産性基準原理では、名目賃上げ率＝実質労働生産性増加率＋物価上昇率となる。物価上昇率がマイナスの場合は、その分賃下げせよとなる。なお、実質労働生産性の方はDIO1月号でみたように、分子を生産能力とすれば企業の人的・物的・研究開発的投資不足により近年は低迷、分子を生産額とすれば政府の景気対策や企業の経営の不適切さにより低迷した。いずれにせよ「労働生産性」という言葉とはうらはらに労働者というより経営者・政府のせい为名目賃金も低迷してきた。

世界各国のGDPの実績と予測 (名目、ドル換算)



出所：IMF, "World Economic Outlook Database," 2023 April.

特集

# フリーランスの 海外事情 ～労働者概念と法的保護を 中心に

新型コロナウイルスの感染拡大以降、雇用によらない働き方、フリーランスへの関心が高まっている。柔軟な働き方が可能となる一方で、報酬の未払いや支払遅延、一方的減額、あいまいな契約、ハラスメントなど、仕事上のさまざまなトラブルを抱えるケースは後を絶たない。

こうしたトラブルを解決するため、2023年4月に「フリーランス新法」が成立し、契約条件の書面明示など発注者への遵守事項が盛り込まれた。しかし、就業者保護の観点からも、労働者概念の見直しや、セーフティネットの整備など根本的な課題が残っている。

本特集では、日本におけるフリーランスの議論をさらに深めるために、アメリカ、ドイツ、イギリス、韓国の4カ国をとりあげ、労働者性の判断基準やフリーランスの法的保護などの現状について検討したい。

## 解題

# 海外動向にみる 「フリーランス新法」制定後の課題

連合総研主任研究員  
麻生 裕子

## フリーランスの実態

近年、副業の増加やプラットフォームビジネスの進展を背景に、フリーランスは、柔軟性や利便性の高い働き方として関心が寄せられるようになった。フリーランスという用語の統一的な定義はないため、ここでは、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」をフリーランスと位置付けることとしたい<sup>1</sup>。

しかし一方で、契約や就業環境等をめぐって、さまざまな問題が顕在化している。連合調査によれば、「仕事上でトラブルを経験したことがある」と回答したフリーランスは46.1%にものぼる<sup>2</sup>。経験したトラブルの内容(複数回答)で最も多かったのが「不当に低い報酬額の決定」(31.0%)、つづいて「一方的な仕事の取消し」(28.4%)、「報酬の支払いの遅延」(25.8%)である。

## ガイドラインの策定

こうしたフリーランスをめぐる問題が深刻化するなか、数年前から政府は本格的な取り組みを開始している。2021年3月には、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省が合同で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を公表した。ガイドライン策定の契機になったのは2017年の「働き方改革実行計画」であり、その後、各関係省庁が検討を始めることとなった。

このガイドラインで示された内容のひとつは、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法の適用により、発注事業者が遵守すべき事項、および問題となる行

為である。具体的には、発注事業者は取引条件を明示する書面の交付を遵守しなければならないこと、報酬の支払遅延、報酬の一方的減額、やり直しの要請、一方的な発注取消しなどの行為は問題であることを明らかにしている。その他、仲介事業者についても、独禁法上、仲介サービスの規約変更による取引条件の一方的な変更は問題となる場合があると付けくわえられている。

もうひとつの内容は、労働関係法上の「労働者」に該当するか否かの判断基準である。そもそも、日本の労働関係法上の「労働者」の概念は2つある。ひとつは労働基準法第9条に規定された「労働者」であり、もうひとつは労働組合法第3条に規定された「労働者」である。例えば、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法上の「労働者」に該当すると判断される場合は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法などのルールが適用されるし、労働組合法上の「労働者」に該当すると判断される場合は、団体交渉が認められる。

しかしガイドラインにおいて、「労働者」に該当するか否かの判断基準は、1985年の「労働基準法研究会報告」および2011年の「労使関係法研究会報告書」で示された従来どおりの解釈にとどまっており、この点では進展がみられたわけではなかった。

## 「フリーランス新法」の問題点

ガイドライン策定から2年後、2023年4月には「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」(通称「フリーランス新法」)が成立した。特定受託事業者とは、フリーランスをさしている。フリーランスが安定的に業務に従事できる環境を整備するため、

業務委託をする事業者に対して、取引の適正化や就業環境の整備についての措置を講じることが法の趣旨である。

具体的には、委託内容や報酬額等の書面等での明示義務、成果物を受領した日から60日以内の報酬支払期日の設定・支払い義務、業務委託に関するフリーランスへの禁止行為(成果物の一方的な受領拒否、一方的な報酬減額などの禁止)、フリーランスの育児・介護等との両立に対する配慮義務などの規定が盛り込まれた。

一定の前進はみられるものの、附帯決議にもあるように、多くの問題が残されている。いずれも重要な課題ではあるが、ここでは3点にしぼって取りあげたい。

第一に、法律の実効性の確保である。フリーランスが従事している業界・業種はきわめて多岐にわたり、契約内容もさまざまである。実効性を確保するには、それぞれの実態をふまえた政省令、指針等が必要となる。

第二に、仲介事業者への規制の必要性である。上述のガイドラインでは、仲介事業者についても独禁法上の問題となる可能性があることを示唆していたが、フリーランス新法には、仲介事業者への規制が盛り込まれることはなかった。プラットフォーム企業を通じて業務を受託するクラウドワーカーが増加している実態を考慮すれば、仲介事業者への規制の検討は早急に行う必要がある。

第三に、労働者性の判断基準の見直しである。従来どおり、労働基準法上の「労働者」については使用従属性、労働組合法上の「労働者」については①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束などを判断基準とすべきか否か、再検討が必要な時期にきているといえよう。実態として労働者性が高いにもかかわらず、従来の判断基準では「労働者」に該当しないフリーランスは少なくないと考えられるからである。

また、「労働者」と類似する働き方をするフリーランスに対しては、労働および社会保障分野での法的保護も検討する必要がある。

今回の特集企画では、上述の第三の論点にしぼって、フリーランスをめぐる議論をさらに深めるために、アメリカ、ドイツ、イギリス、韓国における労働者概念と法的保護の現状を明らかにすることとした。以下では、それぞれの特徴について簡単に整理しておきたい。

## 諸外国の労働者概念

ここで取りあげた諸外国の労働者概念をみると、2つのタイプに分けられる。

ひとつはアメリカである。藤木論文によれば、連邦労働法、州労働法の保護を得るには、当該就労者が「被用者(employee)」であることが必要とされている。被用者か否かの判断基準には、コントロールテストおよび経済的実態テストの2つの基準がある。これらにくわえ、近年では、フリーランスに対する保護の拡充策として、ABCテストとよばれる基準を採用している州もあり、各州の失業保険法の適用についての判断に用いられることが多いという。

もうひとつはドイツ、イギリスである。いずれの国も、被用者と自営業者の間に、いわばフリーランスに対応する第3のカテゴリーを設けている。松井論文は、ドイツでは、労働者と事業者の間に「労働者類似の者」という概念が存在していること、労働者性の判断には人的従属性を重視し、労働者類似の者については経済的従属性を重視するという基本的な考え方があること、労働者類似の者に該当する場合でも十分な労働法上の保護がないことを明らかにしている。ただし近年では、民法改正により労働者の概念が定義化され、クラウドワーカーの労働者性が肯定されるなど、大きな動きもみられるという。

國武論文によれば、イギリスにおいては、被用者(employee)と自営業者(self-employed)の間に「労働者(worker)」という概念が存在している。「労働者」概念は、被用者概念を拡大し、雇用契約以外の契約類型も含む定義になっている。労働者概念を設定した背景には、単発的な就労を行うゼロ時間契約の増加があり、被用者から適用除外される者を保護する必要性が出てきたという事情がある。ただし近年では、労働者概念の見直しの議論もあるという。それは、被用者、労働者、自営業者の区分を維持しつつ、より明確化するために、労働者概念を「従属契約者(dependent contractor)」概念に変更しようという議論であるが、具体的に立法化には至っていない。

## フリーランスへの法的保護

フリーランスに対する法的保護についても、参考とすべき事例は数多い。

最低報酬規制は、アメリカのニューヨーク市やカリフォルニア州などで実際に設けられている。ドイツでも、研究報告書等で個人自営業者のための最低報酬規制に関する提案がなされているところである。



社会的保護、セーフティネットについては、韓国の事例が興味深い。呉論文によれば、新型コロナウイルスの感染拡大を機に、韓国政府は雇用保険の適用拡大を段階的に進めていった。第1段階は芸術従事者、第2段階は特殊形態勤労従事者、第3段階はプラットフォーム従事者である。多くの職種が段階的に雇用保険の対象職種に追加されて、一定の成果がみられている。

団体交渉の保障については、アメリカのシアトル市の条例で定められている事例がある。ただし、被用者でない者が団結して就労条件を交渉することが反トラスト法に抵触しないかという点が問題になるとされている。

## 労働組合の対応

最後に、海外の労働組合はフリーランスに関する諸課題にどのように対応しているのかをみておきたい。

イギリスでは、プラットフォーム企業と労働組合の労働協約の締結の動きがみられるという。例えば、プラットフォームを通じた料理配送サービスを行うデリバラーは、全国都市一般労働組合(GMB)と配送従事者に最低報酬の保障や団体交渉などを認める自主パートナーシップ協定を締結している。

韓国においては、フードデリバリーの産別レベルで画期的な労働協約が締結された。また、ナショナルセンターの韓国労総は独自に「韓国プラットフォームフリーランス共済会」を発足させた。フリーランスが共済会に加入するには会費を支払わなければならないが、共済会がまず行ったのは、配送従事者の安全教育、深夜休憩移動バスの運営であるという。

## おわりに

日本でも、すでに労働組合の取り組みは始まっている。一例にすぎないが、連合では「Wor-Qサポートセンター」を立ち上げ、フリーランスとして働く人々を対象に、困りごとの相談窓口、団体共済の提供などの取り組みを行っている。

今回の特集企画では、諸外国の労働者概念やフリーランスの法的保護について検討したが、今後、日本においても本格的な議論になることを期待したい。

- 1 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省「フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン」2021年3月、p.2。
- 2 連合「フリーランスの契約に関する調査2023」2023年1月公表。

# アメリカにおける「被用者」 概念とフリーランス政策の動向

法政大学 法学部准教授  
藤木 貴史

## はじめに

本稿の目的は、アメリカ法を題材として、フリーランスの実態と、その権利保護をめぐる政策の一端を紹介することにある。以下ではまず、フリーランス・ユニオンが発表した2023年報告書をもとに、フリーランスの実態を紹介する(1)。次いで、フリーランスが労働法上の保護を享受できるか(いわゆる「被用者」性)を簡単に確認し(2)、最後に、労働法的保護の対象外となるフリーランスを保護するための政策的対応を検討する(3)。

## 1 フリーランスの実態

フリーランスは日常用語であり、アメリカにおいても法的な定義が設けられているわけではない。法的にみれば、労働法が適用されない独立契約者(independent contractor)が想定されるが、労働法が適用される被用者(employee)であっても、フリーラ

ンス的な働き方をしている者が含まれることは十分考えられる。

少し古いが、2017年の公的統計は表1のとおりである。コンティンジェント就労者とは、就労者自身の意思以外の理由からこの先の就労継続が期待できない就労者であって、自営業者(self-employed)や独立契約者を含んだ就労者である。フリーランスとただちに重なるものではない(むしろ日本の「非正規労働者」に近い概念といえる)が、一定数のフリーランスを含んでいると考えることができよう。

2014年よりUpWork社と協力して継続的にフリーランスの調査を行っている市民団体「フリーランス・ユニオン(freelance union)」によれば、就労者数にしておよそ6000万人、アメリカの労働力人口の39%がフリーランス的な働き方を経験している、と推計するものもある<sup>2</sup>。ただしこの推計におけるフリーランスの定義は、「過去12か月に補助的、一時的、プロジェクトベースまたは契約ベースでの仕事によって所得を得た人<sup>3</sup>」であり、かならずしも継続的な専任フリー

表1 コンティンジェント就労者の状況

就労形態	就労者数 (千人)	コンティンジェ ント就労者(%)	非コンティンジェ ント就労者(%)	就労者人口 比率(%)
代替的就労形態				
独立契約者	10,614	3.2	96.8	6.9
呼出就労者	2,579	21.1	78.9	1.7
派遣就労者	1,356	42.0	58.0	0.8
業務請負企業就労者	933	15.0	85.0	0.6
伝統的就労形態	137,853	3.1	96.9	—

出典：BLS, Contingent and Alternative Employment Arrangements, Table12より筆者作成 1

ランスのみを想定しているわけではない。

フリーランスのなかでも、「独立専門職(independent professionals)」につくフリーランスには、特に注目があつまっている。フリーランス・ユニオンの協力した2022年調査によれば<sup>4</sup>、同年の独立専門職は670万人に上り、労働力人口の4.1%を占めるとともに、その収入は2860億ドルとGDPの1%を占めている。インフレーションが進むアメリカにおいて、複数の収入源があることで経済的安定感が増したと感じる独立専門職フリーランサーも多く(84%)、また実際、そのうち26%は、自らの仕事料金の値上げに踏み切っている<sup>5</sup>。

## 2 被用者性の判断

アメリカにおいて、連邦労働法・州労働法の保護を得るためには、当該就労者が「被用者(employee)」として保護されることが必要となる。では、被用者か否かはいかなる基準によって判断されるか。先行研究の内容をまとめれば<sup>6</sup>、被用者性の判断基準は、大別して2つある。コントロールテストと、経済的実態テストである。

コントロールテストとは、コモンロー上の不法行為(従者の不法行為に対する主人の代位責任)の成否を判断するべく生まれた基準である。現在では、日本の労働組合法に相当する全国労働関係法(NLRA)はじめ、多くの法律——差別禁止法、職業安全衛生法、労働者調整・再訓練予告法など——において、適用対象者たる「被用者」を決定する基準として用いられており、その判断指標は多岐にわたる。一例を挙げれば、コントロールテストの出発点となった不法行為法リストートメントは<sup>7</sup>、「使用者が契約上、労働の細部に対してどの程度コントロールを及ぼしうるか」や「職の種類、当該地域において、その仕事を使用者の指揮のもとに行ったのか、それとも監督なしに専門家として行ったのか」といった要素を挙げている<sup>8</sup>。実際の運用においては、どの指標をどの程度重視するかにより、被用者の範囲は広くも狭くもなりうる。近時では、NLRAを運用する行政委員会(NLRB)が、政権交代のタイミングで被用者性の判断基準を二転三転させており、2023年6月には最新の命令が下されている<sup>9</sup>。

経済的実態テストとは、報酬債権保護のための州立法に淵源をもつ基準である。現在では、最低賃金や割増賃金等を規制する公正労働基準法(FLSA)や家族・医療休暇法(FMLA)における被用者性を判断するのに用いられている。例えば公正労働基準法においては、雇用を「労働の許可・黙認(to suffer or permit

to work)を含む」と定義しており<sup>10</sup>、コモンローに基礎を置く「被用者」性よりも、保護の範囲を広げている。この文言を解釈する基準が、経済的実態テストであり、おおむね、①提供される労務の態様に対する使用者(とされる者)のコントロールの程度にくわえ、②経営的技能を利用して損益を引受ける就労者の機会、③業務上必要な設備・資材や、就労補助者に対する就労者の投資、④就労において特別な技能が必要とされるか、⑤契約関係の継続性、⑥提供される役務が使用者(とされる者)の事業の不可欠の一部といえるか、といった要素が挙げられる<sup>11</sup>。

以上の2つにくわえ、近年では各州立法において、ABCテストと呼ばれる被用者性推定基準が用いられる例もみられる。典型を示したものといえるカリフォルニア州の規定は、次のように定めている。

報酬のために役務を提供する者は、使用者(hiring entity)が以下の諸要件のすべてを満たす旨証明しない限り、独立契約者ではなく被用者と推定される。

- (A) その者が、役務提供契約上もまた事実上も、役務の提供との関連で、使用者の管理及び監督(control and direction)から自由であること。
- (B) その者が提供する役務が、使用者の通常の事業過程外にあること
- (C) その者が、提供する役務と同様の性質を持つ、独立性の確立した職種、職業、事業に慣習的に従事していること

この基準に従えば、使用者とされる側が裁判を提起して(A)～(C)の反証に成功しない限り、就労者には、労働法上の保護が及ぶことになる。筆者の過去の文献調査によれば、ABCテストは全米の約20～25州で採用されており、主に各州の失業保険法が適用されるかの判断に用いられている<sup>12</sup>。

## 3 政策的対応

### (1) 被用者性を拡大する可能性

#### —ABCテストの動向

フリーランスといえども、就労実態において労働者と大差ないのであれば、労働法的な保護を及ぼすことが自然であろう。そのためには、フリーランスを「被用者」と分類することが必要となる。しかし、いわゆる誤分類(misclassification)——使用者が労働法的・社会保障法的な責任回避のために、本来被用者と分類すべき者を独立契約者と位置づける——により、労働法的な保護を受けられないフリーランスが存在



している。

先に述べたABCテストは、こうしたフリーランスに対する保護の拡充策として重要である。もっとも、ABCテストが全米レベルに定着するといえるか、見通しは必ずしも楽観的とはいえない。第一に、被用者性判断にABCテストを用いる動きは、州法においてこそ定着しつつあるものの、連邦法においてはいまだ定着を見ていない。ABCテストの導入を求める連邦法案が、現実化する可能性は高くない。

第二に、州によってはABCテストを否定する動きもみられる。典型としてのカリフォルニア州を見てみよう。カリフォルニア州におけるABCテスト導入のきっかけは、2018年のカリフォルニア州最高裁ダイナメックス判決である<sup>13</sup>。同判決は、ABCテストによって、トラックドライバーが、同州の賃金・労働時間規制が適用される被用者に当たるとの判断を下していた。同判決を受けて、カリフォルニア州議会は2019年に立法措置を講じ(法案番号からAB5と呼ばれる)、ABCテストを同州の労働関係法規全般に広く適用する旨を定めた。ところが2020年11月の住民投票により、通称Prop.22と呼ばれる法令が成立した。同法は、アプリを利用する運転手(app-based driver; 念頭に置かれているのは、典型的にはUberのドライバー)に適用対象を限定しているものの、一定の諸条件を満たした者を独立契約者と推定する規定を設けている点で、ABCテストとは正反対の政策となっている。その後2021年8月に、カリフォルニア州の地方裁判所は、同法が違憲立法であるとの判断を下していた<sup>14</sup>。もっとも、2023年3月、カリフォルニア州の控訴裁判所は、地裁の違憲判決を破棄し、Prop.22の合憲性を肯定するに至っている<sup>15</sup>。州最高裁の動向が注目される。

## (2) 最低条件の保護と集団的交渉の保障

ABCテストによる被用者性の拡張は、誤分類に対する最も望ましいアプローチといえる一方で、被用者に分類されない者に対しては保護を与えない。そこで、一部の州法や条例は、独立契約者に対しても一定の保護を与えるとのアプローチを採用している<sup>16</sup>。これらのアプローチは、保護内容の点で2つに分けることができよう。

第1に、独立契約者に対して最低就業条件を定めるタイプの州法・条例である。例えばニューヨーク市においては、食品配達プラットフォームで就労する配達員について、週1回の報酬の支払いや、食品の受け取り場所や目的地、距離などの情報開示をプラットフォームに義務付ける条例が定められている。カリフォルニア州法(Prop.22)でも、就労者の最低報酬

や就労時間の上限規制が定められている<sup>17</sup>。最近では、州知事による拒否権こそ行使されたものの、ミネソタ州においては、アプリ就労運転手について、1マイル当たりの最低賃金額(原則1.34ドル)と1分当たりの最低賃金額(0.34ドル)が設定されようとしている<sup>18</sup>。

第2に、独立契約者に対して団体交渉を保障し、労働条件設定への関与を強化するタイプの州法・条例であり、シアトル市の条例はその典型といえる。同条例は、市から交渉代表候補の認証を経た団体のうち、有資格ドライバーの過半数から支持を得た団体が、排他的交渉代表(EDR; Exclusive Driver's Representative)となることを定めており、排他的代表と使用者は双方が誠実交渉義務を負うこととされている<sup>19</sup>。この場合に問題となるのは、被用者でない者が集団を形成して就労条件(=労働力商品の販売条件)を交渉することが、反トラスト法に抵触しないのか、という点である。実際にシアトル市の条例においては、反トラスト法への抵触の懸念から、報酬を団交事項から除外する措置が講じられている<sup>20</sup>。

この点については、研究者らが、反トラスト法との抵触を回避する3つの可能性を指摘している<sup>21</sup>。第1の可能性は、レイバー・エグゼンプション<sup>22</sup>の拡張適用である。反トラスト法の規定は、必ずしも「被用者(employee)」という用語を用いていないことや、近時の連邦最高裁が、「雇用契約」を適用除外とした仲裁法について、「使用者と被用者の間の合意のみならず、独立契約者に役務の提供を求める合意についても」適用除外の対象となると判断したことと照らせば<sup>23</sup>、独立契約者の団体行動・団体交渉に対してもレイバー・エグゼンプションを適用できる可能性がある<sup>24</sup>。

第2の可能性は、言論の自由を保障した連邦憲法第1修正の活用である。労働者の集団行動をある種の表現行動と考えるならば、州は「政府や経済を変革し、憲法それ自体によって保障された権利を実効化するためになされる、非暴力的で、政治的動機に基づくボイコット」を制限することができない、とした判例がある<sup>25</sup>。それゆえ、ストライキを伴わない集団的抗議活動やロビーイング・請願などの行動については、たとえ独立契約者が行う場合であっても、反トラスト法の適用対象外と解釈する余地がある<sup>26</sup>。ただし、第1の可能性同様、射程が狭いことも指摘されている。

第3の可能性は、ステート・アクションの法理による免責の活用である。同法理は、民間において行われたのであれば競争抑制的と評価される行為であっても、州(state)の政策目的が明示的に示されている場合には反トラスト法の適用の対象外とするものである。この法理については、州ではなく地方自治体の条

例の場合には妥当しない恐れがあるほか、カリフォルニア州の動向から明らかなように、そもそも州法が独立契約者に特別な保護を与えないという恐れが指摘されている<sup>27</sup>。

このように、独立契約者について反トラスト法上の責任を除外する法理は、適用可能性が不透明である、射程が狭い、州が団体交渉奨励政策を採用するか否かという偶然に左右される、といった弱点を抱えている。今後の理論動向が注目される。

## 小括

川の水は高さを避けて低きに赴く。

有名な古典の一節であるが、川が海に流れでるまで、しばしば東にたわみ西にゆがむように、物事は必ずしも順序通りに展開するとは限らない。フリーランスをめぐるアメリカ法の動向は、まさにこの一典型といえるように思われる。とりわけ、被用者性の判断や政策的対応は政治的動向に左右されることが多く、今後の展開も見通しが十分に立つわけではない。

希望があるとすれば、連邦法よりもむしろ州法であろう。連邦レベルでの合意形成がかなり難しいのに対し、特定の州レベル・地方自治体レベルにおいては、政策立案の可能な多数派を形成できることからである。労働組合も州レベルでの活動に力を入れており、一部の州では保護立法を勝ち取ることに成功している。

このように、アメリカ法は単一の層でとらえられるものではなく、複数の層が重なったものであり、しかもその動向は一本道というわけにはいかない。継続的な調査が求められるゆえんである。筆者の能力不足ゆえ、2023年6月時点の検討は不十分なものとどまるが、今後の更なる研究を期したい。

1 就労者人口比率は、調査実施時(2017年5月)の就労者人口(153,001千人)で当該類型の就労者数を除いた値であり、就労者人口には独立契約者や自営業者も含まれる。https://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf (2018; last visited on Nov. 28, 2020). 初出は藤木貴史「2020年代を迎えたアメリカにおけるプラットフォーム経済の現在」浜村彰ほか編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』(労働開発研究会、2021年) 203頁。

2 UpWork, *Freelance Forward 2022* (Dec. 13, 2022), https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2022 (last visited on Jun. 14, 2023).

3 その他の推計も含め、リクルートワークス研究所『米国のフリーランス』(2022年5月) [坂本佐和子執筆] https://www.works-i.com/research/works-report/item/freelance\_us.pdf参照 (最終閲覧日: 2023年6月14日)

4 EMILY WATERS, ROCKBRIDGE ASSOCIATES, INC., *THE INDEPENDENT WORKFORCE: SIZING THE TOP MARKETS IN THE UNITED STATES FOR CREATEVE, TECHNICAL AND PROFESSIONAL SERVICES* (2023), available

at, https://business.fiverr.com/freelance-impact (last visited on Jun 15, 2023).

5 *Id.* at 5.

6 竹内(奥野)寿「アメリカ法」石田信平ほか著『デジタルプラットフォームと労働法: 労働者概念の生成と展開』(東京大学出版会、2022年) 183頁以下。藤木貴史「アメリカ法におけるプラットフォームワーカーの被用者性の素描」労働法律旬報2004号(2022年) 27頁。

7 RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY § 220 (AM. LAW. INST. 1958).

8 その他の要素やバリエーションについて、竹内(奥野)・前掲注6) 199-209頁および216-217頁、藤木・前掲注6) 29頁参照。

9 *The Atlanta Opera, Inc.* 372 N.L.R.B. No.95 (Jun. 13, 2023). NLRB, *Board Modifies Independent Contractor Standard under National Labor Relations Act* (Jun.13, 2023), https://www.nlrb.gov/news-outreach/news-story/board-modifies-independent-contractor-standard-under-national-labor (last visited on Jun. 15, 2023).

10 29 U.S.C. § 203 (g) (2020).

11 解釈のバリエーションについて、竹内(奥野)・前掲注6) 209-216頁、藤木・前掲注6) 30頁参照。

12 藤木・前掲注6) 33頁。雇用関係法や差別禁止法上の被用者性判断においてABCテストを採用した州は6州程度であった。なお、筆者の調査に対する不備の指摘とアップデートについて、竹内・前掲注6) 229頁註197も併せて参照されたい。

13 *Dynamex Operations W. v. Superior Court*, 4 Cal. 5th 903 (2018). 沼田雅之「オンデマンドで稼働するドライバーの被用者性」季刊労働法271号(2020年) 165頁参照。

14 この間の経緯につき、竹内(奥野)・前掲注6) 218-227頁、藤木・前掲注6) 32-33頁。

15 *Castellanos v. State of California*, 89 Cal. App. 5th 131 (Cal. 2023).

16 独立契約者のうち、特別な保護が与えられる者が生まれるという点で、このアプローチは「第三カテゴリーの創出」アプローチ(被用者と独立契約者の間に中間類型を設ける)と類似性を持つ。しかし、「第三カテゴリーの創出」論においては、独立契約者は一切の労働法的保護が否定された状態に置かれるのであり、保護の対象となる独立契約者は一部に留まる。これに対し、このアプローチでは、アプリ就労者や配達従事者など一定の範囲の独立契約者全員に保護を及ぼすことが志向されており、この点で第三カテゴリーの創出論とは理念的な区別が可能ないように思われる。

17 ただし、アプリ利用運転手が業務に従事した時間につき最低賃金の120%、業務に従事した距離1マイルあたり30セントが保障されるのみであり、いわゆる待機時間については最低報酬の対象となっていない。

18 Peter Morgan, *News & Commentary* (May 23, 2023), ON LABOR, https://onlabor.org/may-22-2023/ (last visited on Jun 16, 2023). Greg Volynsky, *News & Commentary* (May 26, 2023), ON LABOR, https://onlabor.org/may-26-2023/ (last visited on Jun 16, 2023).

19 詳細につき、藤木・前掲注1) 参照。

20 *Seattle, Wash., Mun. C. Ch.6.310 § 6.310.735* (2020).

21 Cynthia Estlund & Wilma B. Liebman, *Collective Bargaining beyond Employment in the United States*, 42 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 371 (2021).

22 15 U.S.C. § (2020).

23 *New Prime Inc. v. Oliveira*, 139 S.Ct. 532, 539 (2019).

24 ただし、現時点での見直しはあくまで不透明なものに留まること、あわせて指摘されている。Estlund & Liebman, *supra* note 21 at 370-380.

25 *NAACP v. Claiborne Hardware Co.*, 458 U.S. 886, 914 (1982).

26 Estlund & Liebman, *supra* note 21 at 380-383.

27 *Id.* at 383-386.

# ドイツの個人自営業者をめぐる政策議論

茨城大学 人文社会科学部講師  
松井 良和

## 1 はじめに

日本と同様にドイツにおいても、個人自営業者を法律上定義したものは存在せず、その実態を正確に把握することは困難である。しかし、ドイツ労働法における議論の中で、個人自営業者が法的に問題になることがこれまでに度々あった。

ドイツ法の議論においてはかつて、Freie Mitarbeiter(自由協働者)の労働者性が問題となった。ドイツ法では伝統的に、労働者性の判断にとって重要なのは人的な従属性の有無である。しかし、ドイツ法においては経済的従属性を重視する「労働者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Person)」の概念が存在し、労働者と事業者の間に存在する第三の категорияとして、日本にも多く紹介されてきた<sup>1</sup>。

ドイツ法において、労働者性の判断は人的従属性を重視する一方、労働者類似の者については経済的従属性を重視するという基本的な考えが示されてきたが、2017年、民法611a条に労働者に関する定義規定が置かれ、労働者性の判断に関する法的状況に大きな変化が生じている。

同条において労働者の概念が定義化された後、2020年12月1日の「クラウドワーカー判決」において、クラウドワーカーが解雇制限法上の労働者に該当するとの判断がされている。連邦労働裁判所がクラウドワーカーの労働者性を肯定する一方、連邦労働社会省はフリーランサーの保護のあり方に関して独自の見解を示している。

このように、フリーランサーの労働者性、法的保護のあり方について、ドイツ法において注目すべき動きが見られ、我が国においても参考になる点が多く

あるものと思われる。以下では、労働者性に関するこれまでのドイツ法における議論を整理した後、クラウドワーカー判決の概要とその意義、さらに、連邦労働社会省が示した報告書の概要を紹介し、ドイツにおけるフリーランサーの法的保護のあり方について検討を行う。

## 2 労働者性に関するこれまでの議論動向と民法611a条の制定

日本と同様ドイツでは、労働者性の問題は、労働法規を適用するための要件になっている<sup>2</sup>。ドイツ法においても統一的な労働法典が存在しないことから、かつて、解雇制限法や労働裁判所法等の個別法規の適用関係が問題となる場面において、労働者性が問題にされてきた。そして連邦労働裁判所の判例によると、労働者性の判断にとって重要なのは、人的従属性だと理解されてきた<sup>3</sup>。

そして、人的従属性のメルクマールとなるのは、①指揮命令拘束性、②時間的な拘束、③場所的な拘束、④税・社会保険上の取り扱い、⑤正規雇用の労働者との比較、⑥副業としての活動、⑦専門の義務付け、⑧補助労働力の利用と考えられてきた<sup>4</sup>。

ドイツ法において労働者の概念が大きな問題となり、労働者概念をめぐる議論のリーディングケースとなったのが、いわゆる「自由協働者訴訟」である。この訴訟は従来、フリーで就労していたメディアの自由協働者らが、1970年代以降、放送局の正規雇用者と同じ立場にあり、実態は労働者に他ならないことを主張して、期間の定めのない労働関係の確認訴訟



を提起したものである<sup>5</sup>。一連の自由協働者訴訟の中で連邦労働裁判所は内容形成に関与しない協働者の労働者性を肯定するに至ったが、問題になったのは人的従属性に関するメルクマールの有無であった。

労働関係の確認が問題となった自由協働者訴訟において、連邦労働裁判所は人的従属性の有無について主に検討を行ってきた。自由協働者訴訟以外の事例においても、連邦労働裁判所は人的従属性の有無を問題にしている<sup>6</sup>。しかし、労働者性が問題となる事案の中には、労働者類似の者かどうか問題になった事例が存在する<sup>7</sup>。

労働者類似の者とは、労働協約法12a条に定義されており、同条によると、「経済的に従属し、かつ、労働者との比較において社会的保護の必要がある者が、雇用又は請負契約に基づき、他人のために労働し、債務となる人的な給付を労働者の協働なしに履行する場合」、労働者類似の者に該当し、労働協約法の適用があると定めている。

より具体的には、労働者類似の者に該当するためには、①自己の労働力を投入し、本質的に労働者を使用しないこと、②経済的従属性が存在すること、③労働者と同程度の社会的保護の必要性、④雇用契約又は請負契約に基づくことが要件となる<sup>8</sup>。

労働者類似の者という概念は、経済的従属性を重視する概念だとされる。実際の判例では、経済的従属性ではなく、労働者と同程度の社会的保護の必要性が考慮されている<sup>9</sup>。労働者と同程度の社会的保護の必要性を考慮する労働者類似の者は、法適用の有無という観点からは不明確な概念となっている<sup>10</sup>。また、労働者類似の者に該当することが認められたとしても、明文の規定がない以上、労働法規の類推適用は否定されることから、十分な労働法上の保護が与えられない点にも問題がある。

判例が労働者性の判断において人的従属性を重視する立場を堅持し、また、経済的従属性を重視する労働者類似の者に該当する場合にも十分な労働法上の保護が与えられないという法的状況が続く中、2017年、民法典の改正により、民法611a条が規定された。

同条は「労働契約」という表題で、「労働契約によって、労働者は、他人に使用されて、指揮命令に拘束された、他人決定の労働を、人的従属性において、提供する義務を負う」ことを定めている(1項1文)。さらに同項は続けて、「指揮命令権は、活動の内容、実施、時間及び場所に及びうる」こと(2文)、そして、「本質的に自由に自己の活動を形成することなく、自己の労働時間を決定できない者は、指揮命令に拘束されている」こと(3文)、「この場合、人的従属性の程度は、

それぞれの活動の特性による」こと(4文)を定めている。

同条を定める意図としては、契約類型の1つとして民法典に労働契約を定めることがある。そのため、民法611a条の表題は「労働者」ではなく、「労働契約」となっており、労働契約についての概念規定の中に、契約当事者である労働者を含む形になっている<sup>11</sup>。

そして、同条の労働者の概念に関して人的従属性は従来、指揮命令や他人決定性に基づき判断される上位概念であったところ、民法611a条は人的従属性と指揮命令拘束性を併置して定めている。人的従属性を重視する伝統的な労働者性判断に対して、新たに規定された民法611a条がどのように理解されるのか、この点が問題になったのが次にみる「クラウドワーカー判決」である。

### 3 連邦労働裁判所の「クラウドワーカー判決」

2020年12月1日の判決<sup>12</sup>において連邦労働裁判所は、クラウドワーカーが解雇制限法上の労働者であることを認めた。この事件の被告はいわゆる「クラウドソーシング企業」であり、原告は2017年12月4日以降、被告との間で基本契約を締結し、主にガソリンスタンドの監督に関する業務を行っていた。この業務を遂行するに当たり、原告は被告のスマートフォン用アプリを使用していた。そして、このアプリを通じて、顧客に委託の募集が行われ、委託を引き受けると、クラウドソーサーと顧客との間で契約関係が成立した。

ところが、2018年4月10日に、被告の代表者が原告に対してメールで、委託を提示することはないと伝えたことから、原告は、クラウドワーカーは労働者であると主張して、通常解雇の有効性等を争った。

連邦労働裁判所はラント労働裁判所と同様に、原告と被告との間の基本契約それ自体では労働契約は成立しないと述べた。しかし、原告と被告との法的関係は、個々の委託を処理することではなく、継続的な労働に着目するものであったことや、アプリの機能は、独立した利用者に個々の委託を与えるのではなく、期間を定めて編入された就労者への指示であったこと等を認め、クラウドワーカーである原告の労働関係を認めた。その判断の際、連邦労働裁判所は特に、委託はアプリを通じて行われ、個人用のアカウントを開設しなければならず、受託者は委託を第三者には遂行させることができなかったこと、受託者は委

託を引き受ける義務は存在せず、アプリにも委託を拒否する機能が備えられていたが、このことから労働関係の存在が否定されるわけではないことを指摘している。

連邦労働裁判所のクラウドワーカー判決では、611a条に規定されている、人的従属性、指揮命令拘束性、他人決定性というそれぞれの要件を具体的にどのように評価したのか、必ずしも明らかではない。こうした指摘に関して、欧州司法裁判所の先決裁定は、指揮命令拘束性、編入(=他人決定性、組織的従属性)、自己の計算で行う事業主としての自由がないことという3つの点を評価しており<sup>13</sup>、これらに基づいて労働者性を判断することで、プラットフォームエコノミーの特殊性を正しく評価できるとの指摘がある<sup>14</sup>。

## 4 連邦労働社会省による政策提案

連邦労働裁判所の新しい動向に対して、連邦労働社会省は、プラットフォーム就労に対する保護のあり方について提案している。

クラウドワーカーの法的保護についてはすでに、2016年ドイツ法曹会議・社会法部会において、クラウドワーカーの一部が極めて低い報酬しか得られていないことが問題視され<sup>15</sup>、個人自営業者のための報酬規制を設けることが提言された。同報告書の中でKrause教授は、クラウドワーカーの労働者性がアプリオリには否定されないとしつつも、ドイツ労働法の多数説によると労働者性は否定されること、労働者類似の者として労働法上の保護を及ぼす場合にも経済的従属性が求められ、クラウドワーカーについてはこれを肯定することも難しいことが指摘されている<sup>16</sup>。クラウドワーカーの法的地位は独立自営業者であることを前提に、同教授は家内労働法を現代化させ、労働時間法や労働安全衛生法、賃金規制等の家内労働に特殊な保護をクラウドワーカーにも及ぼすべきこと等を提案している。

また、フーゴ・ジンツハイマー研究所は2018年に「労働者を雇用しない自営業者(個人自営業者)のための最低報酬条件に関する法律草案」を公表し、連邦労働社会省の委託研究として、「(個人)自営業者、クラウドワーカー及びその他プラットフォーム就労者の適切な社会保護の確保と公正な報酬の保障」とのタイトルの研究報告書が発表された。

同報告書はBayreuther教授の作成によるもので、個人自営業者に関して強行性のある最低報酬規制を設け、これによって、個人自営業者が適切な水準で生計を確保することを提案している。具体的な最低報

酬規制として、個人自営業者の最低報酬としては、①労働提供の時間数に応じたものであること、社会保険料等の負担を考慮し、②最低報酬の額は法定の最低賃金の額に25%を上乗せしたものであること等が提案されている<sup>17</sup>。

こうした提案がなされる中、連邦労働社会省は2020年11月27日に、プラットフォーム就労に関する特別法を制定することを提案している<sup>18</sup>。その中で連邦労働社会省は、①プラットフォーム就労者に対してプラットフォームマーが負う責任を強化すること、②労働者と同程度に保護の必要があるプラットフォーム就労者の社会的保護を強化すること、③プラットフォーム就労者が労働裁判上の訴えを提起することを容易にすること、④公正な就労条件を確保すること、⑤契約条件の審査を可能にすること、⑥(省庁の)報告や統計の義務を導入することでプラットフォーム就労の透明化を進めることを掲げている。

連邦労働社会省が、プラットフォーム就労に関する特別な規制を提案していることについて、Wank教授は、「プラットフォーム労働のための独自の特別法を制定することは有意義である」と評価している<sup>19</sup>。

## 5 おわりに

ドイツでは、民法611a条に労働者の概念が定義され、クラウドワーカーの労働者性が肯定されるなど、労働者性の判断に関する法的状況に大きな動きが見られる。クラウドワーカーの保護のあり方に関してドイツでは、プラットフォーム事業者が自主的な規制を設けるなどの動きが見られたが<sup>20</sup>、現在では司法が、労働法上の保護を及ぼそうとしている。労働者性に関する議論に動きが見られる中、連邦労働社会省はさらに、プラットフォーム就労に関する特別な規制を設けることを提案している。

このようにドイツでは、プラットフォーム就労を含む個人自営業者の実情に合わせて、司法上、労働者性の判断に関する議論を深めていく一方、立法政策として、必要な保護のあり方を検討していこうとする2つの動きが見られる。労働法による法的保護をクラウドワーカーに広げるという司法の動きと、政策的に必要な保護を検討するというドイツの手法は、我が国にも参考になる部分が多くあるように思われる。

日本では、2021年にフリーランスガイドラインが発表され<sup>21</sup>、2023年4月にフリーランス新法が可決している。同法は、フリーランサーの契約条件の書面化(3条)や報酬規制(6条)を内容とする取引の適正化



や就業環境の整備(12条以下)を定めている。

個人自営業者の法的保護のあり方については引き続き、労働者性判断枠組みに関する検討をしながら、必要な法的保護を整備するというやり方が日本にとっても現実的な方法であるように思われる。個人自営業者の労働者性や法的保護のあり方に関して、外国法の議論が参考になりうると考えられるため、今後も、ドイツ法の動向を注視することにしたい。

- 1 鎌田耕一『労務サービス契約の研究:業務委託契約・業務請負契約の研究』(2002年、流通経済大学)など。
- 2 Arbeitsrecht Handbuch,18 Aufl., Bearbeitet von Ahrendt, Koch, Linck, Treber, Vogeslang, München, 2019, § 8.Arbeitnehmer, Rn.1 (Vogeslang).
- 3 Arbeitsrecht Handbuch,18 Aufl., Bearbeitet von Ahrendt, Koch, Linck, Treber, Vogeslang, München, 2019, § 8.Arbeitnehmer, Rn.6 (Vogeslang).
- 4 人的従属性のメルクマールについては、橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(三)」法学協会雑誌120巻10号(2003年)1893頁。
- 5 一連の自由協働者訴訟については、橋本陽子・前掲論文4)1897頁以下を参照。
- 6 例えば、「偽装自営業者」の例であるトラック運転手の労働者性が問題になったものとして、BAG Urt.vom 15.11.1997,
- 7 NZA 1999, S.110.
- 8 労働者類似の者に関する詳細については、橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(四)」法学協会雑誌120巻11号2156頁以下。
- 9 BAG Urt.vom 2.10.1990,
- 10 この点を指摘するものとして、橋本陽子・前掲論文8)2162頁。
- 11 BT-Drucksache 18/10064, S.17.
- 12 BAG Urt.vom 1.12.2020,NZA 2021, S.552.
- 13 EuGH 4.12.2014, NZA 2015, S.55.
- 14 ロルフ・ヴァンク/橋本陽子訳「連邦労働裁判所のクラウドワーカー判決」季刊労働法278号(2022年)97頁。
- 15 ハンス・ベックラー財団の調査によると、約7割のクラウドワーカーが月額500€未満で就労している。こうした現状については、連合総研「働き方の多様化と公正な分配 2018~2019年度経済情勢報告」(2018年)117頁を参照。
- 16 同鑑定報告書については、山本陽太「“労働4.0とドイツ労働法-Krause鑑定意見を中心に」JILPT Discussion Paper19-02(2019年)43頁以下。
- 17 同研究報告書については、後藤究「個人自営業者の契約条件をめぐる国家的規制の可能性と限界-近時の欧州司法裁判所判決を1つの契機として」比較法雑誌55巻2号(2021年)120頁以下。
- 18 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Eckpunktepapier, Faire Arbeit in der Plattformökonomie,27.11.2020.
- 19 ロルフ・ヴァンク/橋本陽子訳・前掲論文14)100頁。
- 20 プラットフォーム事業者の自主的規制に関しては、山本陽太「クラウドワーカーの保護のために労働組合は何をなし得るか?ドイツにおける2つの取り組み例から」ビジネス・レーパー・トレンド2018年6月号28頁以下参照。
- 21 同ガイドラインについては、大山盛義「『フリーランスガイドライン』の検討」労働法律旬報1989号(2021年)6頁以下など。

# イギリスの雇用上の法的地位に関する議論の動向



小樽商科大学 商学部教授  
國武 英生

## 1 はじめに

世界各国でオンデマンドでの働き方が拡大している。

デジタル技術の進展に伴いニーズのマッチングが容易になった。これまでは、労使双方にとって長期的な契約関係を結ぶことにメリットがあったが、業種によっては、必要に応じてサービスや専門性をオンデマンドで調達する流れが強まっている。象徴的なのは、サービス提供者と顧客間の取引を仲介するデジタルプラットフォームの台頭である。労働者と自営業者の境界がますます曖昧になるとともに、複数の仕事を掛け持ちする働き方も一般化している。

わが国では、2023年4月28日に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス新法)」が参議院で可決され、成立から1年6か月以内に施行されることとなった。ギグ・エコノミーやフリーランスなども含め、多様化する働き方に応じた法政策が求められている。

イギリスは、第3のカテゴリーを雇用上の法的地位として設定してきた国の1つである。本稿では、イギリスの雇用上の法的地位に関する議論の動向について検討することにより、わが国のこれからの法政策を考える上で必要な視点は何かを考えたい<sup>1</sup>。

## 2 イギリスにおける労働法の適用関係

イギリスでは、雇用契約の概念が労働法の適用対象を画定するうえで重要な位置づけが与えられている<sup>2</sup>。

イギリスの特徴をあらかじめまとめておくと、雇用上の法的地位は、基本的には雇用契約の存否に基づいて決定され、その具体的な判断基準はコモン・ロー上において発展してきた。そして、制定法上の区分は、歴史的な経過を経て二分法的な区分から三分法へと移行したといわれる<sup>3</sup>。すなわち、制定法において、被用者(employee)と自営業者(self-employed)の区別がなされたのは1970年代からであり、1990年代から第3のカテゴリーと呼ばれる労働者(worker)概念が使われるようになった。イギリスの制定法上の適用対象は、被用者(employee)、労働者(worker)、自営業者(self-employed)に基本的に区分されている。以下では、イギリスの特徴をもう少し立ち入って説明してみたい。

### (1) 雇用契約の概念

イギリスでは、雇用契約の概念によって雇用上の地位を確定してきた。制定法上、雇用契約とは、「雇傭契約(contract of service)ないし徒弟契約(apprenticeship contract)を意味し、その明示のものか黙示のものかを問わず、また、口頭によるか書面によるかを問わない」と定義される(1996年雇用権法第230条第2項)。

そして、被用者(employee)とは、「雇用契約(contract of employment)を締結し、または雇用契約に基づいて労働する者(また、雇用終了後においては、雇用契約に基づいて労働した者)」である(1996年雇用権法第230条第1項)。

被用者性の判断においては、歴史的に大別して4つの基準が使用されてきた。すなわち、「管理性基準(control test)」、「統合基準(integration test)」、「経済的実態基準(economic reality test)」、「義務の相互性基準(mutuality of obligation test)」である。近年で

は、義務の相互性基準が使用される傾向にある。

## (2) 労働者(worker)概念

イギリスは、1990年代から第3のカテゴリである労働者(worker)概念を採用することにより、法適用の適正化を試みてきた。

労働者(worker)とは、「次の契約を締結したはそれに基づいて労働する(すでに雇用が終了している場合には、それに基づいて労働していた)個人である。(a)雇用契約(contract of employment)または、(b)明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭または書面を問わず、その者がその専門家または事業の仕事の顧客ではない契約の相手方当事者に個人として労働またはサービスを行い、または果たすことを約するその他の契約」と定められている(1996年雇用権法第230条第3項)。

この労働者概念は、大きく2つの点で被用者概念と異なっている。

第1は、雇用契約以外の契約類型を含んでいることである。すなわち、労働者とは、(a)雇用契約を含んだうえで、(b)のその他の契約も対象となる。(b)の契約については、通称として「limb(b)」と称されることが多いが、この契約に該当するかどうか労働者概念を設定した重要な意義になる。労働者概念は、被用者概念を拡大し、雇用契約以外の類型を取り込む定義となっている。

第2は、労働者概念の要件として個人による労務提供がなされていることが必要とされていることである。基本的には、1つの使用者に対してサービスを提供していることが想定されている。

労働者概念を設定した趣旨は、「従属的な事業主(dependent entrepreneurs)」をその法適用の範囲に含めようとするものである<sup>4</sup>。イギリス特有の背景としては、単発的な就労や短期的な就労を行ういわゆるゼロ時間契約(zero-hours contracts)の拡大があり、また、コモン・ロー上のテストである義務の相互性基準によって適用除外される者を保護する必要があるという事情もある。

労働者概念が採用されている制定法としては、1998年全国最低賃金法、1998年労働時間規則、2000年パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則などがある。労働者に与えられる権利としては、雇用条件明細書、賃金の違法控除、全国最低賃金の支払い(1998年労働時間規則)、週平均48時間以下で働くこと、本人の選択でこの権利をオプトアウトする権利、苦情、懲戒処分、解雇手続きの同僚同伴、有給休暇・休憩・休息時間の権利、公益情報開示保護、パートタイム就労

者が比較可能なフルタイムの就労者よりも不利に取扱われない権利などである。

労働者(worker)の判断基準については、第1に、その仕事が契約に基づいてなされなければならない、第2に、個人は、その契約によって何らかの仕事又はサービスを自身で行い又は遂行することを引き受けなければならない、第3に、その契約に基づき、彼はその契約の相手当事者のためにそうしなければならない、かつ、その契約上相手方の地位が当該個人によって実施される専門職または事業の依頼人又は顧客であってはならないと判断されている<sup>5</sup>。

## (3) 制定法上の他の類型

差別立法の分野では「雇用(employment)」概念が採用されている<sup>6</sup>。

1975年性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)では、「雇用(employment)」とは、「雇用契約、徒弟契約、または何らかの仕事(work)または労務(labour)を自分自身で行う契約に基づく雇用を意味する」と定義される(82条1項)。この概念を採用したことにより、雇用契約以外の契約に基づいて就労する者の一部が適用対象に含まれる。雇用概念を採用した法律としては、1970年平等賃金法(Equal Pay Act 1970)、1975年性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)、1976年人種関係法(Race Relations Act 1976)、1995年障害差別禁止法(Disability Discrimination Act 1995)、2010年平等法(Equality Act 2010)などがある。

また、「雇用外の者」を適用の対象とするものもある。1974年職場安全衛生法(Health and Safety at Work Act 1974)3条は、「すべての事業者は、合理的に実行可能な範囲において、その企業によって影響を受けるその雇用外の者が、それによってその安全衛生が危険にさらされないように、その企業を運営しなければならない」と規定し、被用者以外にも法律の適用が及ぶことを明示する規定もある。

## 3 ビジネスモデルの変容と社会的影響

イギリスでは、1990年代から第3のカテゴリである労働者(worker)概念が使用され、制定法上の権利が雇用契約以外の契約にも適用されるようになったが、これで問題が解決したわけではない。むしろ、最近では、ビジネスモデルの変容が急速に進んでおり、社会的影響も少なくない。特徴的な点を3点ほど指摘したい。

第1は、仕事のモジュール化と取引コストの減少である。プラットフォームによるビジネスは、仕事をモジュール化することにより、働く者の代替を容易にする。アルゴリズムとAIにより、このようなプラットフォームは、少ない労力で労働力を管理できるようになっている<sup>7</sup>。

第2は、プラットフォームを介して働く者の増加である。イギリスの調査では、少なくとも毎週、プラットフォーム作業に関与する英国の労働人口の規模が、2016年から2019年の間に4.7から9.6%に増加したとされている<sup>8</sup>。

第3は、労働力の非雇用化である。イギリスにおける雇用保護の枠組みは、雇用契約で働く者を前提としていたが、プラットフォームを介した働き方は、雇用契約以外で働く者の増加を意味し、社会的および雇用保護を縮小させることになる。

## 4 イギリスにおける最近の動向

イギリスにおける最近の動向としては、次のような点が指摘できる。

第1は、2021年のUber事件最高裁判決である。2021年2月19日、イギリスの最高裁判所は、ライドシェアサービスのUber運転手を労働者(worker)に該当するとして、最低賃金、休暇手当等の権利があると判断した<sup>9</sup>。判断する際には、被用者概念を拡大することを意図して目的論的解釈がなされたところに特徴がある<sup>10</sup>。報道によれば、この判決を受けて、Uberで働くイギリスの運転手について、最低賃金、休暇手当等を適用する労働者(worker)として取り扱うことを発表した。

第2は、プラットフォーム企業と労働組合による労働協約締結の動きである。イギリスを含めたヨーロッパでの労働組合運動は、自営業者を対象とした労働協約を締結し、自営業者の特定の労働条件について団体交渉を認めることにより、自営業者の労働条件の改善に向けた取り組みがなされている。

たとえば、Uberは2021年5月26日、イギリスの同社のドライバーを同国最大の労働組合の一つである全国都市一般労働組合(GMB)が代表することで合意した。また、2022年5月には、プラットフォームを通じた料理配送サービスを行うデリバリー(Deliveroo)は、GMBと配送従事者に最低報酬の保証や団体交渉などを認める自主パートナーシップ協定を締結した。デリバリーは、GMBを、配送従事者を代表する唯一の労組とみなして承認し、団体交渉や協議を目的とした合同パートナーシップ委員会を設

置するなどしているという。

関連して、労働組合の「承認(recognition)」をめぐる事件の動向についても触れておきたい。イギリスでは、使用者に対して労働組合の承認を求めるのが一般的であり、制定法においても承認手続(statutory recognition procedure)が2000年に整備された(1992年労働組合・労使関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)附則A)。承認は労使が自主的に行うのが原則であるが、合意に至らなかった場合には、労働組合は、行政機関である中央仲裁委員会(Central Arbitration Committee)に判断を求めることができる。

こうした状況において、ギグ・エコノミーで働く者を対象とした労働組合である英国独立労働組合(Independent Worker of Great Britain)は、デリバリーとの間で労働組合の承認を得ようとし、中央仲裁委員会に判断を求めたが、同委員会は、ライダーが自由に代わりの者を用いることができる「代替条項」の存在などを理由にして、1992年労働組合・労使関係(統合)法296条第1項における労働者に該当しないとして労働組合の申請を却下した<sup>11</sup>。この判断は2021年の控訴院において維持され<sup>12</sup>、最高裁判所において係争中である。Uber事件最高裁判決との関連を含め、判断の行方が注目される。

第3は、労働者概念の見直しの議論である。たとえば、こうした議論のなかで参考になるのが、マシュー・テイラー(Matthew Taylor)の提言である。シンクタンクRSAのマシュー・テイラーは、2017年に「テイラー報告書(Taylor Review)」を公表し、新たな提言を行っている<sup>13</sup>。同報告書は、被用者、労働者、自営業者の3つに区分する現在の枠組みを維持しつつ、より明確化するために労働者(worker)概念を「従属契約者(dependent contractor)」概念に変更することを提案している。「従属契約者」として概念を変更するのは、明確な判断基準を付与することにより法の適用を巡る紛争の混乱を少なくし、労働者の権利を必要とするものに適切な保護を与えるためであるとし、「被用者ではないが、純粋に自営業者でもない」という個人を保護することに重点を置いている。テイラー報告書は、政府関係者や研究者に大いに注目されたが、現時点で具体的な立法的対応には至っていない。

## 5 イギリスの特徴

以上、イギリスの雇用上の法的地位について概観したが、イギリスの特徴は、次のようにまとめることができよう。



第1に、法的枠組みとしては、被用者 (employee)、労働者 (worker)、自営業者 (self-employed) の3つのカテゴリーによって規律している。法律の目的に応じて制定法上の保護範囲を変えているところに特徴がある。

第2に、被用者 (employee) の判断基準は、妥当な結論を導くために時代とともに変化してきたが、近年では、契約の約因である義務の相互性を重視する傾向が生まれた。労働者 (worker) 概念の判断にあたっては、被用者概念を拡張するという立法趣旨を考慮して、目的論的解釈を行い、妥当な結論を導こうとしている。

第3に、テイラー報告書 (Taylor Review) の議論にみられるように、被用者性、労働者性の判断基準は、必ずしも明確ではないという批判がある。多様な判断要素や目的論的解釈が判断の際に行われており、柔軟性がある一方で予測可能性に乏しいという問題点が指摘されている。

第4に、代表する労働組合とプラットフォーム企業が協定を結んで、最低報酬の保証や労働条件等を協議する動きがみられる。労働組合の活動として注目される動きであるが、こうした取り組みが有効かどうかは、イギリスの動向を見極めていく必要がある。

わが国においても、工場労働の製造業モデルからサービス業へと主要業種が変化しているとともに、デジタル技術の進展により、プラットフォームを介して働く者やフリーランスなど、働き方は多様化している。指揮命令を中心とした現行の労働者性の判断枠組みは、実態と大きく乖離しつつあるように思われる。

もっとも、ギグ・エコノミーなどの新たな働き方について、労働法上のルールを全面的に適用することは、かえって働き方を制約してしまう可能性があることにも留意する必要がある。働き方の利便性を許容しつつ、働き方に応じた法的権利を付与していく議論が不可欠であると思われる。また、働き方の実態としては、雇用であるにもかかわらず、個人事業主等に偽装して脱法を意図する動きが少なくないのも大きな問題である。

わが国では、フリーランス新法の成立がなされたが、労働法の適用がないことを前提とした規制のアプローチを採用した結果、労働者概念の見直しをめぐる議論は進展していない。イギリスや他国の動向をふまえて、労働法の適用のあり方を本格的に見直す議論が求められている。

- 1 労働法の適用範囲やプラットフォーム労働に関する研究として、拙著『労働契約の基礎と法構造—労働契約と労働者概念をめぐる日英米比較法研究—』(日本評論社、2019年)、労働政策研究・研修機構編『労働法の人的適用対象の比較法的考察』JILPT資料シリーズNo214 (労働政策研究・研修機構、2019年)、浜村彰=石田眞=毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』(労働開発研究会、2021年)、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年)。また、イギリス法の動向に関する最近の論考として、アン・デービス「イギリスにおけるギグ・エコノミー」労働法律旬報1944号 (2019年) 12頁、小宮文人「イギリス労働法の適用対象たる『労働者』概念に関する一考察」労働法律旬報2021号 (2022年) 47頁、滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワーカーの労働者性に係る政策動向」労働法律旬報2004号 (2022年) 40頁、沼田雅之「プラットフォーム労働に従事する就労者の労働者性-欧米の動向との比較を中心に」労働法律旬報2004号 (2022年) 6頁等。
- 2 雇用契約の歴史的展開については、石田眞『近代雇用契約法の形成』(日本評論社、1994年)、小宮文人『イングランド雇用関係法史』(旬報社、2022年)。イギリスの雇用契約に関する研究として、新屋敷恵美子『労働契約成立の法構造』(信山社、2016年)。
- 3 Mark Freedland, and Jeremias Prassl (2017), 'Employees, Workers, and the 'Sharing Economy': Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom', University of Oxford Legal Research Paper Series No. 19.
- 4 Guy Davidov, 'Who is Worker?' (2005) 34 Industrial Law Journal 57.
- 5 Barlow and another v PE Jones Contractors Ltd [2002] EAT/1086/00.
- 6 イギリスの差別禁止法における適用範囲については、長谷川聡「イギリスにおける差別禁止法と労働者の人的適用範囲」季刊労働法241号 (2013年) 71頁。
- 7 Orly Lobel, 'Coase and the Platform Economy', San Diego Legal Studies Paper No. 17-318.
- 8 Platform work in the UK 2016-2019 (<https://feps-europe.eu/publication/682-platform-work-in-the-uk-2016-2019/>).
- 9 Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5.
- 10 同事件を検討した論考として、石田信平「クラウドワーカーの労働者性と労働者の脆弱性を起点とした目的論的解釈：イギリスUber事件最高裁判決」季刊労働法274号 (2021年) 174頁。
- 11 Independent Workers Union of Great Britain v Rooffoods Ltd t/a Deliveroo [2017] TURI/985 ([https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/663126/Acceptance\\_Decision.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf)). 同事案を検討したものとして、新屋敷恵美子「イギリス労働法における『アプリ』を通じた労務提供と集団的労働関係法上の労働者概念の意義と限界」法政研究85巻2号 (2018年) 309頁。
- 12 The Independent Workers Union of Great Britain v The Central Arbitration Committee and Rooffoods Ltd t/a Deliveroo [2021] EWCA Civ 952.
- 13 Matthew Taylor, 'Good work: the Taylor review of modern working practices' ([https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf)).



# 韓国における フリーランスの実態と 政労使の対応



労働政策研究・研修機構  
特任研究員  
呉 学殊

## 1 はじめに

韓国でも就業形態の多様化、希望就職の困難、価値観の多様化、さらにはIT技術の発達などにより、雇用労働者ではない形で働くフリーランスが増えつつある。しかし、フリーランスに関する包括的な実態調査はあまりおこなわれておらず、全容把握には限界がある。本稿では、既存調査の内容を用いてフリーランスの実態を明らかにした上、フリーランスの抱える問題の解決に向けた政労使の対応を紹介し、何らかの日本への示唆となることを期待する。

## 2 フリーランスの実態

韓国では、フリーランスの定義を行った上、実態調査を行った政府の公式な調査は見当たらないが、韓国統計庁の「経済活動人口調査」からフリーランスの人数を割り出すことは可能である。同調査によると、フリーランスとみられる「従業員を雇用しない自営業者」は2018年398.7万人、19年406.8万人、20年415.9万人、21年420.6万人、そして22年426.7万人と毎年微増している。同自営業者は、2022年全就労者2808.9万人の15.2%に当たる。また、同調査の「勤労形態別付加調査」によると、「特殊形態勤労従事者」(以下、「特雇」)<sup>1</sup>は2022年8月56.1万人と、同月全就労者2902.5万人の1.9%に当たる。上記の自営業者は「非賃金労働者」の中に含まれて、「特雇」は「賃金労働者」の中に含まれている。そのため、両者は重複しておらず、合計は2022年482.8万人と、全就労者の約17.1%に当たる。

フリーランスに関する韓国政府の公式な調査がない中、何人かの研究者がフリーランス規模を推定しているが、金ジョンジンらは、既存の諸研究を踏まえ

て、フリーランス規模の推定モデルを5つに分けて実態を分析している(金ジョンジンら 2021a)。

【モデル1】:非賃金労働者の中で従業員を雇用しない1人自営業者として報酬及び労働時間を自ら決める者

【モデル2】:【モデル1】+非賃金労働者の中で従業員を雇用しない1人自営業者として、韓国標準職業大分類上、管理職及び専門職

【モデル3】:1人自営業者

【モデル4】:【モデル3】+特雇

【モデル5】:【モデル4】+臨時・日雇労働者の中、専門職及び管理職

金ジョンジンらは、上記の「経済活動人口調査」及び韓国労働研究院の「韓国労働パネル調査」<sup>2</sup>のデータを用いて、5つのモデルごとの実態・比較を行っている。主な内容を見てみることにする。まず、フリーランスの規模は、【モデル1】から【モデル5】に行くほど、大きくなっている。それは、【モデル1】と【モデル2】の定義が「報酬及び労働時間を自ら決める者」とされてその該当者に限られるからだとみられる。経年的にみると、両モデルのフリーランスは減少したが、特に【モデル1】は、2009年951千人から2018年194千人へ79.6%も減った。【モデル2】は【モデル1】ほどではないが、同期間46.2%も減少した。両モデルとも減ったのは「報酬及び労働時間を自ら決める者」が少なくなったことによるものであり、その意味で、就業条件の自己決定力のあるフリーランスが減ったともいえる。【モデル3】から【モデル5】は、従業員を雇っていない1人自営業者がメインであるが、【モデル4】はそれに特雇、【モデル5】は臨時・日雇労働者の中の専門職及び管理職を加えたモデルである。【モデル3】、【モデル4】、【モデル5】は、フリーランスの規模が2009年

より2018年のほうがそれぞれ2.2%、2.8%、11.7%多くなった。【モデル5】は、臨時・日雇労働者の専門職及び管理職が含まれているので、フリーランスの範囲をはみ出しているといえる。そういう意味で、フリーランスの実態に最も近いのは【モデル3】と【モデル4】といえよう。それを中心に月平均所得、週平均就業時間、経験年数についてみてみると、2018年【モデル3】の月平均所得は257万ウォンと2009年の179万ウォンより43.6%増加した(「表1」参照)。【モデル4】は同期間43.5%増加であった。いっぽう、全就業者の月平均所得は同期間35.6%増加に留まったので、フリーランスの所得が労働者より多く上がったといえる<sup>3</sup>。とはいうものの、月平均所得の絶対水準は、【モデル4】の場合、全就業者より低く、2009年16.1%、2018年11.2%低いのである。週平均就業時間は、【モデル4】が2009年50.1時間から2018年46.4時間に3.7時間短縮されたが、全就業者も同期間4.7時間短縮された。その結果、【モデル4】の週平均就業時間は、全就業者より2009年0.6時間長かったが、2018年は1.6時間と、もっと長くなった。しかし、両者の差はそれほど大きくない。フリーランスの経験年数(【モデル4】基準)は、2009年12.4年、2018年12.9年と9年の間0.5年長くなった。全就業者は同期間8.4年と9.0年と、0.6年長くなった。いずれの年もフリーランスの経験年数が全就業者より長いが、両者の差は若干小さくなった。

以上、フリーランスの5つのモデルを用いて、規模、月平均所得、週平均就業時間、経験年数の変化及び全就業者との簡単な比較を行ったが、【モデル4】がフリーランスの実態を最もよく現わしていると思われる。【モデル4】を中心にみてみると、2009年から2018年の9年の間、規模は2.8%、月平均所得は43.5%増加し、週平均就業時間は3.7時間短縮、経験年数は0.5年長くなった。概ね労働条件は改善してきたといえるが、

全就業者に比べてみると、まだ低い。

金ジョンジンらは、2020年職種別フリーランス調査を行ったが<sup>4</sup>、その内容についてもみてみることにする(金ジョンジンら 2021b)。フリーランス職種は「芸術家型」、「特雇型」、「プラットフォーム型」、「独立自由契約型」、「個人事業者型」である。フリーランスになる前の就業形態は、正社員36.1%、仕事の未経験32.8%、非正規賃金労働者19.9%、非賃金労働者7.7%、フリーランス3.5%の割合であった。フリーランスという就業形態の選択が自発的であったと答えたのは59.2%、非自発的であったのが40.6%である。自発的選択の最も多い理由は「自由な時間の活用」が39.7%にのぼった。そのほか、「家事と労働の併行」6.5%、「高い所得の仕事」3.7%、「仕事の探しやすさ」3.2%、「業務経験とキャリアを積むため」2.7%、「収入増加」1.8%、「学業などのための臨時的仕事」1.6%であった。回答率が最も多い「自由な時間の活用」を多く選択した職種は「プラットフォーム型」47.4%、次いで「個人事業者型」46.3%、「独立自由契約型」42.3%などの順であった。いっぽう、非自発的にフリーランスを選択した理由として最も多いのは「職業特性」22.5%、「賃金労働者としての仕事の不足」8.1%、「組織生活の適応が難しい」6.8%、「健康上の問題」2.6%であった。「職業特性」を最も選択した職種は「芸術家型」で、回答率は60.9%と平均より約3倍にのぼる。

職種別フリーランスの就業実態をみてみる。まず、月平均所得は全体平均が183万ウォンであるが、職種別には「特雇型」が214万ウォンと最も高く「芸術家型」が134万ウォンと最も低い(「表2」参照)。週就業時間は職種ごとに大きな差がなく、33時間前後である。仕事への満足度をみると、総合的には50%～60%と職種別に大きな差はないが、「個人事業者型」58.6%と最も高い。報酬では「芸術家型」が最も低い

表1 韓国のフリーランスモデルごとの規模及び就業実態

	規模 (単位: 千人)		月平均所得 (単位: 万ウォン)		週平均就業時間		経験年数	
	2009年	2018年	2009年	2018年	2009年	2018年	2009年	2018年
【モデル1】	951	194	166	128	45	24.5	10.6	13
【モデル2】	1240	667	172	251	44.4	34.8	9.5	10.4
【モデル3】	3560	3638	179	257	50.5	46.7	13.2	13.7
【モデル4】	3893	4000	177	254	50.1	46.4	12.4	12.9
【モデル5】	4271	4699	171	242	49.6	45.9	11.6	11.5
全就業者	23688	26822	211	286	49.5	44.8	8.4	9

注) 金ジョンジンらの論文では、2009年から2018年までにデータが収録されているが、2つの時点だけでも大きな流れを把握する上、問題はないと思われる。

出所: 金ジョンジンら (2021a) から筆者が整理した。

表2 職種別フリーランスの就業実態

	月平均所得 (万ウォン)	週就業 時間	満足度			社会保険未加入率				報酬 未払い	報酬の 一方的削減	一方的 解約
			総合	報酬	就業安定	雇用保険	年金保険	健康保険	労災保険			
芸術家型	134	31.6	54.3	38	30.4	95.7	75.4	39.1	68.1	17	19.6	28.9
特雇型	214	32.8	55.2	48.4	38.9	87.7	61.9	23.5	74.2	10.2	15.6	19.7
プラットフォーム型	172	33	53.5	44.7	39.4	90.9	66.9	29.1	75.4	10.1	14.3	17.4
独立自由契約型	160	33.9	56.6	42.9	38.1	91.7	68.6	26.9	76.3	12.7	11	18.8
個人事業者型	194	35	58.6	46.6	44.1	90	40	20	81.3	16	12.2	16.7
全体	183	33.3	55.6	45.1	38.6	90.3	64.1	26.4	75.2	11.9	13.9	19.4

出所：金ジョンジンら（2021b）から筆者が整理。

38%であるが、残りの職種は40%台である。就業の安定でも「芸術家型」が最も低くて30.4%であるが、残りの職種は38%前後であり、その中で「個人事業者型」が44.1%と最も高い。社会保険の未加入率は、雇用保険が全体平均で90.3%と最も高く、次いで労災保険75.2%、年金保険64.1%、健康保険26.4%である。5つの職種を比較してみると、「個人事業者型」の未加入率が他の職種より低いのは年金保険、健康保険であり、逆に高いのは雇用保険と労災保険である。「芸術家型」の未加入率は、他の職種より年金保険が高く、労災保険が低いのが目立つ。「特雇型」、「プラットフォーム型」、「独立自由契約型」では未加入率がほぼ同じである。報酬の未払い、報酬の一方的削減、一方的解約という不当な取扱いを受けたことがあると回答した人の割合は、いずれの職種で10%台であるが、特に高いのは「芸術家型」である。

### 3 フリーランスに対する 政労使の対応

#### (1) セーフティネットの拡大<sup>5</sup>

フリーランスは労働者と違って強制的に社会保険が適用されないことが多い。そのため、セーフティネットから抜けている。韓国では、コロナを機にセーフティネットの拡大が図られたが、特に雇用保険である。

文在寅前大統領は、2020年5月10日、就任3周年を機に行った「対国民特別演説」の中で「全国民雇用保険時代の基礎を敷く」と表明した。韓国政府は、それを受けて、2020年12月23日「全国民雇用保険ロードマップ」を発表したが、コロナのような危機の時にセーフティネットから排除されている脆弱階層にその被害が集中し、予期せぬ経済・社会の危機から脆弱階層を心強く保護する、制度化されたセーフティネットの強化が急がれると、全国民雇用保険制度の導入の必要性を明らかにした。推進に当たっては一定以上の所得がある全ての就業者に対し、所得情報を基盤に死角地帯がなく、保護の至急性と現実的管理能力

を考慮し、段階的に適用範囲の拡大を図ることにした。第1段階は芸術従事者である。2020年12月10日、雇用保険を適用することにしたが、約1年の間、加入者数は持続的に増加して、2021年12月2日現在、9万5,000人にのぼった<sup>6</sup>。雇用保険加入者の割合を芸能分野で見ると、放送の芸能(28.7%)、音楽(16.4%)、映画(10.9%)、演劇(9.4%)、国楽(5.1%)、美術(4.4%)などの順であった。

第2段階は特雇である。それに向けて、2020年12月10日、雇用保険法・保険料徴収法が国会を通過し、2021年7月から施行された。加入対象者は、月報酬額が8万円以上の者である<sup>7</sup>。特雇への適用拡大に当たっては、労災適用職種<sup>8</sup>を中心に「保護の必要性」<sup>9</sup>、「管理可能性」<sup>10</sup>、「社会的影響力」<sup>11</sup>を考慮し、適用の優先順位を決定することにした。それに沿って、2021年7月から雇用保険が適用されたのは次の特雇である。保険設計士、クレジットカード会員募集人、貸出募集人、学習誌教師、訪問教師、宅配運転手、貸与製品の訪問点検員、家電設置技師、訪問販売員、持ち込み貨物車運転手、建設機械操縦士、放課後講師である。雇用保険料は労使がそれぞれ特雇報酬の0.7%である<sup>12</sup>。2021年末までに雇用保険に加入した特雇は約56万人にのぼる。2021年11月までの特雇加入者の中、最も高い割合を占めているのが保険設計士で、全加入者の57.8%にのぼった。ついで訪問販売員10.5%、宅配運転手9.3%、学習誌教師7.5%などの順であった<sup>13</sup>。

第3段階はプラットフォーム従事者である<sup>14</sup>。韓国では従来から非対面事業が発達していたが、新型コロナウイルスの影響でいっそう拡大している。最近はプラットフォームを介して非対面事業が行われている。プラットフォーム従事者は多様な形態がある。プラットフォーム事業者—配達員—顧客という形態もあれば、それに加えて配達員と顧客の間に代行業者が入る形態もある。2021年12月までにプラットフォーム従事者の中で優先的に雇用保険適用対象となる分野を決め適用に向けて必要な法的措置(施行令の改定など)を行うことにした。実際、2022年1月からプラッ



トフォーム従事者の中で、クイックサービス運転手や配達員と代理運転手が優先的に雇用保険の対象職種に加わった。加入対象者は1か月以上の労務提供の契約を結び、月報酬額が8万円以上の従事者であるが、1か月未満の労務提供契約<sup>15</sup>の場合、報酬額と関係なくその都度労務提供を行う者である。

プラットフォーム従事者の雇用保険適用のために、雇用保険法が改正されて、同法の第77条に第7項が追加された。同項では、雇用労働大臣の要請に従い、プラットフォーム事業者が、従事者との労務提供契約の開始日または終了日、労務提供者の名前、報酬などの情報を提供することが義務づけられた。プラットフォーム従事者は二重の被保険資格も許される。雇用保険料は、従事者の報酬額が10万円未満であれば一律に931円(下限額)である。労使が同額を負担することになるが、保険料は事業主が一括して支払う。保険料の上限額は、2年前の保険加入者の平均保険料の10倍以内に告知することになっている。1か月未満の労務提供者の場合、報酬額の60%を基準に保険料を算定する。

以上の雇用保険の保険料は、月所得が一定水準(2022年の場合260万ウォン)以下であり、また、10人未満の企業で働いていると、労使それぞれに保険料の80%が最大3年間支援される。

韓国の国会<sup>16</sup>は、プラットフォーム従事者の保護を図るために、2021年3月18日「プラットフォーム従事者保護及び支援等に関する法律案」を発議した。同法律案には、プラットフォーム事業者に、従事者との対等で公正な契約締結及び書面契約書の提供、契約書の定めのない業務要求の禁止、解約の際に15日前まで解約理由及び解約時期などの記された書面の提供などを義務づける内容が含まれている。しかし、同法律案はプラットフォーム従事者の労働組合など労働側の反対により国会を通過することができていない。反対の主な理由は、同法制定により労働者性が否定されるおそれがあるということである。韓国の国家人権委員会も同法案に対し、プラットフォーム従事者の労働者性推定及びその反証は使用者の責任とすべきであるなどの提言をしている。

なお、2022年7月、キャディー、ソフトウェア、貨物車持ち込み運転手などが雇用保険の適用に加わった。

## (2) 集団的労使関係の構築

フリーランスは基本的に労働三権が与えられていないが、自ら労働組合を結成し、事業主や政府などと交渉する場合もある。貨物連帯が代表的である。2002年労働組合として結成された貨物連帯は対政府闘争

を展開したが、その中で注目すべきは、2018年3月「貨物自動車運輸事業法」の改正により「安全運賃制」<sup>17</sup>の導入を勝ち取ったことである。しかし、時限措置として導入されていた安全運賃制は、現在の政府・与党の反対により、延長されずに時限切れとなってしまった。また、政労使の対話も事実上途切れている。

フードデリバリー産業では労使が歩み寄り2020年10月産別レベルで画期的な労働協約が締結された<sup>18</sup>。引き続き、同産業の最大手企業における労働協約も締結された。

ところが、フリーランスが本格的に労働三権を行使していくためには、「労働組合及び労働関係調整法」の改正が必要であると、労働側は主張している。現在、国会で同法の改正案が審議されている。主な内容は、使用者を、労働条件及び組合活動について実質的に支配力・影響力を及ぼす地位にある者とし、直接の雇用関係にない者も使用者とみなされること(同法2条)、また、正当ではないとみなされる労働争議による損害賠償を組合幹部などの個人に請求することに制限を設ける内容(同法3条)である<sup>19</sup>。同改正案が国会を通過するか、また、通過しても大統領が拒否権を講じる可能性が高く実現には大きなハードルが残されている。

集団的労使関係の構築は労働者よりといわれた文在寅政府の期間(2017年～22年)積極的に展開されたが、2022年5月からスタートした尹錫悦政府では集団的労使関係の機能喪失が生じている。以上のフリーランス権利闘争を積極的に行っている民主労総を、現政府が敵視しているからである。

## (3) 労働組合の共済制度などの構築・運営

労働組合の最大ナショナルセンターである韓国労総は、フリーランスのために2021年「韓国プラットフォームフリーランス共済会」を立ち上げた。同共済会は、労働者主導の職業訓練体系の構築、安全な労働環境の造成、代案的健康管理システムの提案、ネットワークの形成を主要活動目標と定めた。最初の事業として、配達ライダーの安全教育と深夜休憩移動バスの運営を行った。フリーランスが同共済会に加入すると月5千ウォンの会費を支払うことになるが、会員には年間最大105万ウォン分の見返りが与えられる。例えば、指定医療機関での健診の際に、1回目10万ウォン、2回目20万ウォンを限度に支援される。

## 4 おわりに

韓国では雇用労働者ではないフリーランスが増加している。特に、コロナの影響やIT技術の進展に伴

いプラットフォーム従事者が急増している。しかし、フリーランスの全容を把握できるほどの調査・研究がなされていない。その中で、金ジョンジンらの調査・研究によると、フリーランスは職種ごとに違いがあるが、全就労者に比べて所得などの労働条件が低いだけでなく、社会保障の加入率も低い。

韓国政府は、コロナを機に、フリーランスにセーフティネットの拡大を図った。特に雇用保険の場合、全国民を加入対象にするという目標の下、芸能従事者、特雇、プラットフォーム従事者などに段階的に拡大し一定の実績をあげている。保険加入拡大のために、保険料の支援も最大3年間80%を労使に支援している。ところが、プラットフォーム従事者保護のための法律の制定は、労働者側の反対に遭い、実現していない。また、フリーランスの労働三権の付与・強化につながる労組法改正もその実現が不透明である。それに現政府の労働組合(特に民主労総)に対する敵視的政策により、その間、形成されてきた集団的労使関係の機能喪失も生じ、フリーランス保護は後退している。韓国労総は独自にフリーランスのための共済会を立ち上げているが、どこまで成果を上げるか注目されている。

韓国では、フリーランスのセーフティネットの拡大、集団的労使関係の構築などで進展がみられたが、政権交代により後退が心配されている。日本では、2023年4月28日、「フリーランス新法」が制定されたものの、セーフティネットや集団的労使関係の構築が大きな課題となっているが、韓国の事例から何らかの示唆を得ることを期待して止まない。

- 1 「特殊形態勤労従事者」というカテゴリで調査されているが、略して「特雇」と呼ばれる。同略称は、昔、「特殊形態雇用労働者」と呼ばれたことがゆえんとみられる。調査票の定義では、「特雇」とは、「独自の事務室、店舗または作業場を保有しない中、非独立的な形態で業務を遂行するが、勤労提供の方法、労働時間などは独自に決定する。個人的に募集、販売、配達、運送などの業務を通じて、顧客を探したり迎えたりしながら商品やサービスを提供し、働いた分所得を得る勤務形態」と定義されている。
- 2 韓国労働研究院は、毎年、世帯調査(アンケート調査)を行い、同世帯の家族(15歳以上)に対する労働実態を明らかにしている。調査回答者数は、毎年若干増減するが、約5500世帯の1万1000人である。なお、韓国労働研究院は1989年設立された政府系の労働シンクタンクである。
- 3 就業者の中に、労働者以外に「従業員を雇っている自営業者」も含まれている。
- 4 同調査は、2020年10月から11月にかけて実施したオンライン調査である。調査対象者1015人の中から985人の有効回答票を得た。回答者の属性についてみると、性別では男性341人、女性644人、年齢では20代199人、30代340人、40代286人、50代以上160人である。
- 5 この部分は労働政策研究・研修機構(2022)から多く引用した。
- 6 雇用労働部「報道資料：芸術家雇用保険1周年、コロナ19危機時における雇用安全網の役割」(2021年12月10日)。

- 7 2022年1月からは複数の事業主からもらった報酬額の合計が月80万ウォン以上の者も対象者となった。
- 8 労災保険に適用となった特雇(14職種)を時期別にみると次のとおりである。ちなみに、労災保険料は労使折半である。2008年7月労災適用職種：①保険設計士、②建設機械操縦士(生コン運転手のみ)、③学習誌教師、④ゴルフ場のキャディー、2012年5月労災適用職種：⑤宅配運転士、⑥クイックサービス運転士、2016年7月労災適用職種：⑦貸出募集人、⑧クレジットカード会員募集人、⑨代理運転手、2019年1月労災適用職種：上記の②建設機械操縦士(生コン運転手を含め対象者を拡大)、2020年7月労災適用職種：⑩訪問販売員、⑪貸与製品の訪問点検員、⑫訪問教師、⑬家電設置技師、⑭持ち込み貨物車運転手である。なお、2023年7月1日から、労災保険の専属性要件が全面廃止される。今までフリーランスが労災保険に加入しても特定の事業主に専属していることが補償を受ける要件であったが、専属性要件の廃止により、複数の事業主の下で働いても補償を受けることができるようになった。それに伴い、新たに労災保険に加入し補償を受けられる被保険者は約92万5千と見込まれる(韓国勤労福祉公団「報道資料：2023年7月1日、労災保険の適用がもっと広がります」(2023年6月6日))。
- 9 労働市場における脆弱性(所得が低い、従属性が強い)、諸社会保障制度の適用の実態など。
- 10 所得把握の程度、対象者の特定及び従事実態の確認の可能性など。
- 11 従事者の規模、事業主の製品・サービスのマーケット支配力など。
- 12 2022年7月までは0.8%である。
- 13 雇用労働部「報道資料：特雇雇用保険50万人加入」(2021年11月23日)。
- 14 プラットフォーム従事者は2022年795千人と推計されて全就業者の3.0%を占めている。2021年の661千人より132千人(20.3%)増加した(金ジョンヨン2022)。
- 15 書面契約だけでなく書面契約がなくても実態として労務提供が行われれば当該の労務提供者も対象者となる。
- 16 国会議員20人による発議。代表者は張ミンチョル議員。
- 17 安全運賃制は、貨物運転手の過労を防ぐために労働者、荷主、運送会社が中央レベルで安全運賃委員会を開催し運賃の枠組を決定すると、各地域の支部では、地域特性に合わせて運賃の履行を諮る制度である。生コン、コンテナ運動手からスタートした。
- 18 詳しくは呉学殊(2020)「韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約」JILPT緊急コラムNo.023 (<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/023.html>)
- 19 改正案は「黄色い封筒法」とも呼ばれる。2014年、韓国の裁判所が双龍自動車のストに参加した労働者達に47億ウォンの損害賠償を命じる判決を下したが、賠償金に賄うために、ある市民がマスコミに4万7000ウォンの入った封筒を渡したが、その後、多くの市民(4万7000人余り)が同様の行動を行った。それを機に、使用者の労働争議に対する損害賠償に制限する法律案が提出されたが、同法案を「黄色い封筒法」と呼ぶようになった。現在も損害賠償の制限があるが、それをもっと強める改正案である。

#### 【参考文献】

- 金ジョンジンら(2021a)『フリーランス労働実態と特徴I—規模の推定、労働状況—』KLSIイシューペーパー第154号(2021-13号)(韓国語)
- 金ジョンジンら(2021b)『フリーランス労働実態と特徴I—規模の推定、労働状況—』KLSIイシューペーパー第155号(2021-14号)(韓国語)
- 金ジョンヨン(2022)「最近プラットフォーム従事者の労働市場の変化と示唆点」韓国雇用情報院『主要雇用イシュー深層分析』(韓国語)
- 国家人権委員会(2021)『プラットフォーム従事者保護及び支援等に関する法律案』に対する意見表明(韓国語)
- 労働政策研究・研修機構(2022)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』JILPT資料シリーズNo.258(執筆担当者：呉学殊)



# 批判されるより怖いこと —「勤労者短観調査」の20年の比較

法政大学 キャリアデザイン学部教授 梅崎 修

## この約20年の変化

連合総合生活開発研究所(連合総研)では、毎年2回、『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート(勤労者短観)』を実施している。組合員を対象にしたものではなく、勤労者全体を対象にした調査である。だからこそ、「労働組合の側から見た」という偏りを外して、働く人たちの職場や生活を把握することができる貴重な情報源なのである。労働組合員以外も対象である調査の数字は、これからの労働組合運動へのメッセージなのである。

勤労者短観は、2001年に第1回が実施されて以降、毎年2回定期的に調査が行われている。2022年10月には第44回目の調査が行われた。厳密には同じ配布手続き、同じ質問ではないのだが、長期傾向を探ることができる貴重なデータセットである。

勤労者短観の中で私が最も注目しているのは、2003年に行われた第5回目調査である。この時に設けられたオリジナルな質問項目を使って、中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か—労働組合活性化への道』が刊行されている(特に第1,3章)。この編著本の問題意識は、書名にも示されている。2005年時点の労働組合運動の方針選択は、すでに組合の衰退が前提になっていた。このまま衰退し続けるか、それとも衰退から再生するかという二つの道しか残されていなかったのである。では、副題にもある労働組合活性化は、その後どのような結論にたどり着いたのだろうか。

組合組織率に関してはその結果が明らかである。2003年には19.6%であった推定組織率は、2022年には16.5%に低下している。この事実は重く受け止めなければならない。しかし同時に、数字の一人歩きは危険である。われわれは、一つの「数字」を見ることだけで結論を出してしまう。

この組織率低下の後ろには、どのような声が見られているのだろうか。そこで昨年度(2022年)の調査では、2003年度と同じ質問項目を勤労者に問いかけた

のである(なお、この質問項目の追加は、連合総研「理解・共感・参加を推進する労働組合の未来に関する調査研究」の一環として行われた。より詳細な分析は最終報告書で発表する予定である)。

はじめに約20年間を比較する前に、それぞれの調査概要を確認しておく。まず、両調査の大きな違いは、郵送からWEBに配布回収方法が変わったことである。次に、2003年が全国政令指定都市の20代~50代に配布されたのに対して、2022年では全国の20代~60代前半が対象となった。2003年当時は、定年退職が60歳の企業が多かったが、現在は65歳まで延長されたからであろう。比較を行うために、2022年のデータセットから60才以上の回答者を除外した。

なお、この20年間の回答者の特性として、女性回答者が増えたこと(40.96%→46.47%)、40-50代の中高年が増えたこと(49.44%→54.76%)、高学歴化が進んだこと(大学卒と大学院卒の合計: 35.27%→46.93%)が確認された。

## 20年前の小さな希望

2003年調査の分析は、労働組合活性化案をどのように考えていたのであろうか。それを知るためには、『衰退か再生か』を読むしかないが、その当時、労働組合の調査を続けていた私は、この書籍の中の次のような記述には励まされた。そこには労働組合運動に対する可能性が述べられていたからである。

「未組織労働者の7割弱は労働組合は必要だと考えている。彼ら必要派は労働組合に大いなる期待をもっている。だが、必要だと感じることに加入したいという気持ちをもつことの間には、少なくないギャップがある。組合加入のコストを過大に見積もっていることが、このギャップを生む一つの原因である。したがって、このギャップを埋めていくことが組織化を成功させていくための一つの方法である。」(43頁)

7割弱という数字は、労働組合運動を励ます力強

いメッセージであった。つまり、労働組合は必要とされているが、その一方で、その参加コストは大きいと認識されていたのである。この分析結果は、非現実な理想ではなく、いかに労働組合運動に参加しやすくするかという具体的な目標を生み出した。

もちろん、実際に参加コストを「過大に見積もっているのか」、それとも「本当に過大なのか」は、慎重な検討を必要とする。短時間労働者の増大、勤務地の分散によって参加のコストは大きくなると考えられる。しかし、仮にそうであったとしても、必要や期待の灯があるならば、参加コストの削減を目指せば、労働組合運動の活性化は成功する。私自身もこの解釈に何度も励まされた。著者としてまとめた『日本のキャリア形成と労使関係－調査の労働経済学』では、目立たないかもしれない労働組合の効果を実証した。

労働組合には、効果もある、もちろん期待もある。だからこそ、あと一步の工夫という目標は、この20年前の労働組合運動の「小さな希望」であった。

そして、20年が経った。われわれの目の前にはどのような現実があり、どのような希望を生み出し得るのであろうか。

## 浮上する「わからない」

いよいよ20年前と現在を比較してみよう。

はじめに、「勤め先に労働組合がありますか」とい

う質問を確認したい(表1)。労働組合はあるが、自分が入っていない場合もあるし、そもそも会社に労働組合がない場合もある。「労働組合がある」という回答には、ほとんど変化はなく、若干低下しているだけだが、その一方で「労働組合がない」という回答は大幅に低下した。このような結果が生まれた理由は、2022年調査は「労働組合があるかどうかわからない」と答えた人が増えたからである(9.71→21.81%)。この「わからない」の多さは、職場における労働組合の存在感のなさを意味しているのではないか。

続けて「あなたは、労働組合は必要だと思いますか。」という質問を深掘りしてみたい(表2)。2003年調査に「わからない」という選択肢はないが、2022年調査には「わからない」は存在し、その割合は27.74%であった。

まず、2022年調査で「わからない」を選択した人の数は、分析前の私の想定以上に多かった。この質問で問われている労働組合とは、一般的な労働組合を意味している。そう考えると、労働組合が「必要だ」という肯定でもなく、「ない方がよい」という否定でもなく、「わからない」という回答の多さは異様ではないか。ただし、ここで「わからない」を選んだ回答者をサンプルからは除いて分析すると、労働組合はぜひ必要だという回答は25.37%へと増える。それは、20年前の同じ選択肢より大きい割合(21.24→25.37%)である。

表1 労働組合の有無

勤め先の組合の有無	2003年		2022年	
	回答数	割合%	回答数	割合%
労働組合がある	654	39.19	1,474	37.17
労働組合がない	853	51.11	1,627	41.02
労働組合があるかどうかわからない	162	9.71	865	21.81
	1,669	100	3,966	100

表2 労働組合の必要性

	2003年		2022年			
	回答数	割合%	回答数	割合%	回答数	割合%
労働組合は是非必要だ	376	21.24	727	18.33	727	25.37
労働組合はどちらかといえばあった方がよい	901	50.90	1,286	32.43	1,286	44.87
労働組合はあってもなくてもよい	447	25.25	675	17.02	675	23.55
労働組合はない方がよい	46	2.60	178	4.49	178	6.21
わからない			1,100	27.74		
Total	1,770	100	3,966	100	2,866	100

「わからない」という選択は、知識として労働組合を知らないという意味ではない。関心を持っていないというのが、この数字が示す本音なのだ、と私は判断する。

## ヴォイス（発言）の無力感

労働組合の必要性に続けて、労働組合の影響についてどのように認識しているかを考えてみたい。調査では、「労働組合の活動は、組合のある企業にどのような影響を与えていると思いますか。」という質問と、「労働組合の活動は、組合員にどのような影響を与えていると思いますか。」という質問がある。前者は、企業側への影響、後者は労働者側（組合員）への影響に対する認識を聞いている。これら二つは複数回答の質問なので、それぞれの選択肢について選ばれた割合を示した。

なお、ここでの影響と呼ばれるのは、労働組合のヴォイス（発言）の力である。ハーシュマンの発言—退出モデル(voice-exit model)を労働組合研究に応用したフリーマンとメドフ実証研究は、労働者の要望を労働組合が交渉して叶えることができれば、労働組合の存在条件となり得るが、もし発言の力が低く評価されれば、退出＝離職が増えることを検証した。すなわち、ヴォイス（発言）の力とは、労働組合の存立条件だったのである。

表3は、労働組合の企業への影響を比較したもの

である（回答数は1792(2003年)、3966(2022年)）。14項目の具体的な影響があり、「その他」と「何も影響をあたえない」という2つの項目もある。

まず、14項目のうち「正社員の賃金があがる」、「男女間の雇用面での平等がすすむ」、「セクシャル・ハラスメントが防止される」の3つだけが割合が大きくなったが、他の11項目は減少していた。この中でも「正社員の賃金があがる」は、正社員という限定が付いているので、非正規に対しては上がらないという批判的な意味合いも持っている。さらに、「何も影響をあたえない」という項目が、1.8%から36.1%まで急増している。

続けて表4は、組合員に対する影響を比較したものである（回答数は表3と同じ）。13の具体的な項目と、「その他」と「何も影響を与えない」がある。「仕事の負荷が減る」が増加、「組合員の働きぶりが公正に評価される」が変化なしだった以外、その他の11項目でその割合は縮小した。さらに、この質問においても、「何も影響を与えない」が10.6%から35.7%に大幅に増加していた。

上記の結果は、労働組合のヴォイス（発言）の力の低下とまとめることができる。その上で、「何も影響を与えない」という数字に、勤労者の「気分」を読み込めるのではないか。すなわち、一つひとつの効果について考える前に、労働組合の存在自体を「何も影響を与えない」と一刀両断したい気持ちが隠れていると

表3 企業への影響

企業への影響	回答割合 (%)	
	2003年	2022年
1 企業業績があがる	30.6	7.6
2 企業イメージがよくなる	41.1	14.2
3 経営に従業員の意見が反映される	27.9	22.1
4 企業倫理が保たれる	17.7	13.4
5 人員削減に歯止めがかかる	14.3	9.3
6 成果主義の行き過ぎに歯止めがかかる	12.9	8.2
7 不公正な人事考課が少なくなる	20.4	14.1
8 正社員の賃金があがる	4.1	22.8
9 パートなどの賃金があがる	18.0	12.8
10 正社員とパートなどとの間の労働条件の格差が縮小する	34.8	11.5
11 男女間の雇用面での平等がすすむ	7.1	8.9
12 福利厚生制度や職場環境が改善される	28.2	24.9
13 社内のコミュニケーションがよくなる	43.9	5.2
14 セクシャル・ハラスメントが防止される	0.8	10.8
15 その他（具体的に）	10.6	0.8
16 何も影響をあたえない	1.8	36.1

解釈する。「べつに、あってもなくても…」という無力感の声をこの数字から感じるのだ。

労働組合運動にとって、批判されたり、絶望されたりする方がまだよい。おそらくそこには強い期待が隠されているからである。かつて労働組合にもっと期待があった時には、その期待にいかに応えるかが問題になっていた。しかし、その期待が縮少してしまっているのである。ただし、先述した通り、「わからない」という回答を除外すると、「労働組合が是非必要だ」という回答割合が増える。このことは再度確認しておきたい。むろん、「わからない」から「是非必要だ」に変わるとは限らないが、「ない方がよい」と言われてもよいのではないかと思う。

## 橋を架けるコミュニケーション・デザイン

最後に、「わかったこと」を確認し、これから「考えたいこと」を探したい。

先ほど私は、「わからない」の多さを「無知」ではなく、「無関心」と解釈した。そして、「何も影響を与えない」の多さを「批判」ではなく「無力感」と解釈した。数字からそのようなメッセージを受け取った理由は、そう考えた方がこれから労働組合運動に必要な具体

的な取り組みが見つかると思うからである。「無関心」と「無力感」に働きかける取り組みとは、どのようなものなのであろうか。

相手を「無知」と考えれば啓蒙(教育)が、「批判」と考えれば議論(説得)が目指される。それも時には必要なのであろうが、そのような態度が労働組合運動を限定させていると思う。私は、共感や関心を集めるための外に開かれたコミュニケーションがデザインされなければならないと考えている。

労働組合は、内側に濃密なコミュニケーションの場をつくるのが得意であった。ところが、境界を少し超えて、コミュニケーションの範囲を拡張するような取り組みが苦手になってしまったのかもしれない。

コミュニケーションの内側は、何度でも、少しずつでも拡張しうるのだ。外側に橋を架けるようなコミュニケーションのデザインの可能性が、今後の労働組合運動の小さな希望なのだ。

### 【参考文献】

- 梅崎修 (2021) 『日本のキャリア形成と労使関係—調査の労働経済学』(慶應義塾大学出版会)
- 中村圭介・連合総合生活開発研究所編 (2005) 『衰退と再生か—労働組合活性化への道』(勁草書房)
- Freeman, R. B. and Medoff, J.L. (1984) “What Do Unions Do?,” NewYork: Basic Books. (島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』日本生産性本部, 1987年)

表4 組合員への影響

労働組合員への影響	回答割合 (%)	
	2003年	2022年
1 雇用が安定する	30.6	25.6
2 賃金水準が維持・改善される	41.1	29.9
3 ボーナスが維持・改善される	27.9	22.1
4 退職金が維持・改善される	17.7	11.7
5 倒産時などいざという時に役立つ	14.3	7.9
6 経営に関する情報が入手できる	12.9	6.6
7 有給休暇がとりやすくなる	20.4	17.2
8 仕事の負荷が減る	4.1	7.4
9 サービス残業が少なくなる	18.0	14.0
10 不公正な労働条件格差が少なくなる	34.8	16.3
11 組合員の働きぶりが公正に評価される	7.1	7.1
12 組合員の意見や要求が経営に反映される	28.2	11.6
13 組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる	43.9	14.9
14 その他 (具体的に)	0.8	0.8
15 何も影響を与えない	10.6	35.7



# 九段南だより

連合総研事務局長(専務理事) 新谷 信幸

## 今年の春闘結果は初任給に注目!

連合は6月1日に「2023春季生活闘争 中間まとめ～評価と課題～」を発表しました。

今年の春闘は、トヨタが労使交渉初日に満額回答をしたことが象徴するように、多くの労使交渉で満額回答をはじめ、高い賃上げの回答が続きました。連合は、「中間まとめ」で、平均賃上げ方式の組合の回答は、「平均10,923 円・3.67%(昨年同時期比 4,763円増・1.57 ポイント増)」と発表し、「連合が初めて春闘に取り組んだ2014年以降で最も高く、ほぼ30年ぶりとなる賃上げが実現した」と総括しています。賃上げ(ベア)と定期昇給を加えると、「定昇込みの賃上げ率は2022年度の物価上昇分を上回ったものの、賃上げ分は2.14%となっている」と分析し、今年の春闘は「未来につながる転換点となり得るものと受け止める」としています。物価上昇を受けて実質賃金のマイナスが続いており、勤労者の実感は、「賃金の増加幅よりも物価上昇幅の方が大きい」と回答した割合が前回調査を上回り6割超え(2023年4月調査 連合総研「第45回勤労者短観」)となっていて、来年以降も継続的な賃上げが実現できるかが周知の課題となっています。

さて、日本の人口減少が固定化したのは今から12年前の2011年とされています。生産年齢人口も同時に減少していましたが、労働力人口や就業者数は緩

やかに上昇してきました。これを支えたのが女性の労働参加率の向上と、高齢男性の就労継続と言われています。しかし、比較的到低賃金とされるこれら労働供給増も限界を迎えつつあった中で、コロナ禍明けの経済活動再開と相まって、最近の人出不足が深刻となっています。

このため、外部労働市場との関係が密接なパート・アルバイトの賃上げが続くと同時に、内部労働市場との接点である正社員の初任給についても、5万円引上げたメガバンクなど、今春闘で大幅引上げを行った企業が少なくありません。これまで初任給は同じ業界内で引上げ額や水準を揃える業界もありましたが、初任給に従来にない変化が起こりつつあります。

電機の春闘(30歳設計開発基幹労働者)は、大手各社が満額回答の7,000円の引上げでした。しかし、初任給はどうでしょう。表は電機大手の過去3年間の初任給引上げの状況です。2021年までは、ほぼ各社が引上げ額、水準も同一でしたが、昨年からは引上げ額・水準とも各社で異なり、今年はさらに拡大しています。

人手不足がこれまでの業界の慣行を突き崩し、各社の採用戦略が前面に出た引上げとなっています。新入社員をはじめスキル習得過程にある若年労働者は、年功的賃金管理が行われていますので、初任給をこれほど上げると、賃金体系を維持するためには、おそらく20代後半までかなりの賃金補正が必要になると思われます。初任給の大幅引上げによって、若年労働者賃金の劇的な底上げを実現する過程にあるのかもしれません。

すでに来年の初任給を大幅に引上げることを採用HPで公開している企業も出ています。電機では、他社が未定とする中で、富士通が来年の初任給を2万円引上げて25.5万円とする予定と採用HPで公開しています。各社異なる初任給の大幅引上げが今後もたらず変化に注目していきたいと思います。

電機大手の初任給推移

	2023年		2022年		2021年	
	引上額	水準	引上額	水準	引上額	水準
パナソニック	13,000	240,000	10,000	227,000	1,500	217,000
日立製作所	5,000	232,000	10,000	227,000	1,500	217,000
富士通	5,000	235,000	3,500	230,000	1,500	226,500
東芝	5,000	232,000	10,000	227,000	1,500	217,000
三菱電機	5,000	232,000	10,000	227,000	1,500	217,000
日本電気	10,000	237,000	10,000	227,000	1,500	217,000
シャープ	10,000	241,500	7,000	231,500	3,000	224,500
村田製作所	13,000	240,000	8,000	225,000	1,500	217,000
OKI	25,000	250,000	8,000	225,000	1,500	217,000

出所：各社採用HPの募集要項



## < 連合総研の新刊ご案内 >



# セーフティ ネットと集団

新たなつながりを求めて

玄田有史+連合総研【編】

■定価2090円（10%税込） 46判並製264 p 2023年5月19日刊行  
ISBN978-4-296-11811-3 C0033 発行 日経BP 日本経済新聞出版  
\*書店でお求めください

### < 新刊ご案内 >

このたび、連合総研では「with/afterコロナの雇用・生活のセーフティネットに関する調査研究委員会」の研究成果として、玄田有史+連合総研編『セーフティネットと集団』を刊行いたしました。

本書では、労働経済学、社会保障、労働法、人事管理などの気鋭の研究者が、コロナ禍で浮き彫りになった従来のセーフティネットの問題を明らかにするとともに、今求められる安全網について、国内外で注目されたユニークな取り組み事例なども紹介しながら、最新のデータと調査をもとに明らかにします。

雇用が不安定な人のほうがセーフティネットも脆弱であるという問題を、どう解決するか。従来の措置に欠けているものは何か。「多様性」の尊重が分断や孤立を加速させるという新たなジレンマにどう対処するか。そのための必要な「集団」のあり方とは？ ぜひご一読ください。

### ■目次

- 序章 安全とつながりの手応えを得るために 玄田有史（東京大学社会科学研究所教授）
- 第1章 雇用のセーフティネットを編む：中間層に届かない支援 酒井正（法政大学経済学部教授）
- 第2章 生活のセーフティネットを編む：誰もが利用できる安全網へ 田中聡一郎（駒澤大学経済学部准教授）
- 第3章 セーフティネットの基盤を考える：必要な人に制度を届けるために 平川則男（連合総研副所長）
- 第4章 職場の新たな「つながり」と発言：多様性のジレンマを乗り越える 松浦民恵（法政大学教授）
- 第5章 セーフティネットとしての集団：法と自治の視点から 神吉知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科准教授）
- 第6章 ドイツの事例に学ぶ：「限界ギリギリのデリバリー運動」とは 後藤究（長崎県立大学地域創造学部専任講師）
- 終章 これからのセーフティネットと集団のあり方 玄田有史

### ■編者と執筆者

**玄田有史** 東京大学社会科学研究所教授。専門は労働経済学。主な著書に『ジョブ・クリエイション』（日本経済新聞出版）、『仕事のなかの曖昧な不安』（中央公論新社）、編著書に『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』『仕事から見た「2020年」』（以上、慶應義塾大学出版会）など。

**連合総研** 労働組合「連合」のシンクタンク。勤労者とその家族の生活向上、経済の健全な発展と雇用の安定に寄与することを目的に、国内外の経済・社会・産業・労働・福祉問題など、幅広い分野での調査・研究活動を進める。

『科学と資本主義の未来〈せめぎ合いの時代〉を超えて』

# 成熟社会における科学・技術、そして経済社会のあり方とは？

連合総研主幹研究員 石黒 生子



**広井 良典著**  
東洋経済新報社  
定価 2,000円 (税別)

本書は、著者による『人口減少社会のデザイン』(2019年)と『無と意識の人類史—私たちはどこへ向かうのか』(2021年)の架橋となる性格のものである。著者の関心事である社会システムや制度・政策に関するテーマと死生観をめぐるテーマに至る哲学的・思想的な考察という異領域である2つのテーマを結びつけながら進化させ、新たな展望を開くことを目的とした3部作をなすとも言える。

私たちが生きる現在という時代は、次のような2つのベクトルの“せめぎ合い”の時代としてとらえることができる。ひとつは「スーパー資本主義」あるいは「スーパー情報化」とも呼べるような方向である。すべてがデジタル化されて「効率化」が進み、人々がそこに一定の利便性を見いだす一方で、スピードと利潤をめぐる競争が極

限まで展開し、労働の断片化や格差の拡大と並行して、資源・エネルギーの争奪戦が進行し、その帰結として気候変動などの環境危機がさらに加速化していくような方向である。もうひとつは、「ポスト資本主義」あるいは「ポスト情報化」と呼ぶような方向である。人々が地球資源あるいは環境の有限性ということに関心を向け始めるとともに、「限らない拡大・成長」よりも「持続可能性」に軸足を置いた経済社会のあり方を志向し、併せてそこでの分配の公正という課題や、コミュニティないし相互扶助的な価値、ひいては人間にとっての“幸福”や豊かさの意味を再考していくような動きである。以上のようなまったく異なる方向に向かうベクトルは、今後どのように進み、最終的にどのような像を結んでいくことになるのか。科学と社会の新たなビジョンを提案するのが本書の目的である。

著者は「昭和」という時代は一言で言えば“集団で一本の道を登る時代”であり、ともかく物質的な富の拡大を目指し、強い同調性のもとで、“一本の道”を登っていったと言える。次の「平成」の時代には、その途中から日本の総人口が減少に転じ、新たな社会的現実と「昭和的思考」との間のギャップが拡大していったと言えるだろう。山登りにたとえるなら、(人口や経済が増加を続ける)「登り」においては、ゴールは山頂という唯一の場所だったが、山頂まで至れば視界はいわば“360度開ける”のであり、各人は好きな道を選び、歩んでいけばよいのである。目的地その

ものが多様化していくわけだ。

さらに視点をグローバルなレベルに移し、世界の「戦争死者数」の推移を概観してみると、20世紀は世界人口の増加が最も大きかった世紀であり、その時代に戦争死者数もピークに達したのである。現在は世界人口の増加から成熟・安定化に向かう「過渡期」であり、それは文字どおり2つのベクトルの〈せめぎ合いの時代〉でもあるということだ。ひたすら領土や資源消費等の「限らない拡大」を求めるベクトルと、「持続可能性」を志向するベクトルである。

科学や技術を「競争力強化」「生産性向上」といった(狭い)目的に限定せず、むしろそこから解き放っていくことは、実はこれからの時代の科学・技術や経済社会の発展そのものにとってもプラスに働くと著者は主張する。“短期的な利潤拡大”や“目先の成果”ばかりを追い求めていけば、そもそもイノベーションなど生まれない。真のイノベーションとは、むしろそうした短期的利益をめぐる競争を超えたところにあるのだ。個人が自由度の高い形で自分の人生をデザインし、「好きなこと」を追求していくことが個人の幸福や「イノベーション」にもプラスに働く。それは成熟社会における科学と技術のありようや意味、より広くはそこでの人間の「創造性」や「豊かさ」とは何かを問いかけている。

本書が、多くの人にとって「競争力」「生産性」「経済成長」という人類の進歩発展のベクトルの呪縛から解き放たれる何らかのヒントになればと考えている。

厚生労働省「労使間の交渉等に関する実態調査」

# 正社員以外の労働者に関する労使間の話し合い状況

厚生労働省は、6月28日、「令和4年労使間の交渉等に関する実態調査」を公表した。この調査は、民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合を対象に、2~3年ごとに実施されている。労使関係についての認識や労働協約の締結状況、労使間の交渉状況に関して幅広くたずねているが、そのなかでも正社員以外の労働者に関する状況を取りあげたい。

まず、正社員以外の労働者の組合加入資格の有無(事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合が回答)についてみると、「組合加入資格がある」と回答したのは、パートタイム労働者で42.0%(2017年34.3%)、有期契約労働者で40.9%(同36.5%)、嘱託労働者で38.2%(同38.0%)、派遣労働者で5.0%(同7.2%)であった。

2017年から2022年にかけて、パートタイム労働者、有期契約労働者の組合加入資格がある労働組合が増加している。この背景には、働き方改革によって施行されたパートタイム・有期雇用労働法の影響があるといえる。

それをよくあらわしているのが、以下の図表である。図表は、過去1年間に使用者側と正社員以外の労働者に

関する話し合いが持たれた割合について、2015年から2022年までの時系列で示している。2022年の「話し合いが持たれた」計は49.4%であり、それ以前と比較してもあまり大きな変化はみられない。約半数の労働組合が正社員以外の労働者について労使間で何らかの話し合いをしていることになる。

さらに、事項別の内容をみると、「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)の労働条件」が66.2%で最も高く、つぎに「同一労働同一賃金に関する事項」が55.2%と高い。これらは、2020年、21年頃から大幅に上昇しており、明らかに同一労働同一賃金のルールへの対応が関係している。

一方、話し合いが持たれた割合が低いのは「正社員募集の際の正社員以外の労働者(派遣労働者を含む)への通知」(23.9%)、「派遣労働者に関する事項」(25.7%)、「教育訓練に関する事項」(28.2%)である。これらは、労働組合の十分な取り組みが進まなかった領域と考えられる。とくに、正社員以外の労働者の教育訓練は、今後ますます労働組合の対応が求められる課題となるだろう。

(連合総研主任研究員 麻生 裕子)

図表 過去1年間に使用者側と正社員以外の労働者に関する話し合いが持たれた割合

(単位：%)

過去1年間に使用者側と正社員以外の労働者に関する話し合いが持たれた計	事項別(複数回答、話し合いが持たれた計を100とした)												
	パートタイム労働者の雇入れに関する事項	有期契約労働者の雇入れに関する事項	嘱託労働者の雇入れに関する事項	正社員以外の労働者(派遣労働者を含む)の正社員への登用制度	正社員募集の際の正社員以外の労働者(派遣労働者を含む)への通知	正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)の労働条件	賃金に関する事項	教育訓練に関する事項	福利厚生に関する事項	雇止めに関する事項・更新・	契約の締結・更新・	派遣労働者に関する事項	同一労働同一賃金に関する事項
2015年	48.9	23.5	24.6	—	24.2	10.8	35.3	29.6	16.5	22.4	19.4	16.4	—
2017年	46.3	15.0	17.9	—	26.3	10.3	32.8	27.1	14.0	16.8	13.6	8.9	12.8
2020年	56.6	20.0	17.5	—	23.8	13.0	38.5	31.9	17.9	26.7	19.6	13.5	40.7
2021年	55.1	30.0	28.7	—	36.7	19.3	71.2	57.5	24.6	39.8	32.0	23.7	61.3
2022年	49.4	35.5	36.5	34.6	38.7	23.9	66.2	52.9	28.2	44.8	34.4	25.7	55.2

出所：厚生労働省「労使間の交渉等に関する実態調査」より作成。

## INFORMATION

### 【5月の主な行事】

- 5月8日 第21回「良い会社」であることの情報開示と労働者の立場からの責任投資原則促進に関する調査研究委員会  
(主査：水口 剛 高崎経済大学学長)
- 9日 第10回「理解・共感・参加を推進する労働組合の未来」に関する調査研究委員会  
(主査：玄田 有史 東京大学社会科学研究所所長)
- 10日 所内・研究部門会議  
第11回日本の未来塾「労働運動の来し方—その光と影、そして当面する課題」  
(講師：高木 剛 連合元会長)
- 24日 企画会議  
第10回日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究委員会  
(主査：清水 敏 早稲田大学名誉教授)
- 所内・研究部門会議
- 26日 連合・連合総研 第2回定期連絡会
- 30日 第1回企業年金(主にDB)および健康保険組合の運営に対する労働組合による関与とガバナンスに関する調査研究委員会  
(主査：駒村 康平 慶応義塾大学教授)
- 第8回産業構造の大きな変化と新型コロナウイルス感染症拡大を契機とした、就労支援と能力開発の一体的な仕組みの実現に向けた調査研究委員会  
(主査：戎野 淑子 立正大学経済学部教授)
- 31日 所内勉強会(講師：平川副所長)

発行人／市川 正樹  
発行日／2023年7月1日  
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所  
〒102-0074  
東京都千代田区九段南 2-3-14  
靖国九段南ビル5階  
TEL 03-5210-0851  
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ  
〒100-0011  
東京都千代田区内幸町 1-3-1  
幸ビルディング6階  
TEL 03-4330-0741  
FAX 03-4330-0730

ISSN 2758-6030

editor

今年5月に開催された「フリーランスと「労働者」に該当しそうなケースばかりでした。今回の特集企画では、フリーランスの海外事情に精通した4人の専門家の方々にご寄稿いただきました。いずれも示唆に富む論稿ですので、ぜひご一読ください。

(大熊猫)