

連合総研シンポジウム2026.01.27@連合会館 3 F & Zoom

フリーランスの権利保護と労働組合

呉学殊

労働政策研究・研修機構特任研究員

hs.oh362@jil.go.jp

目次

- I 研究委員会の紹介
- II フリーランスの実態と労働組合
 - 1. フードデリバリー配達員（ウーバーイーツユニオン）
 - 2. 配達ドライバー
 - 3. 一人親方
 - 4. 演奏家
- III 韓国のフリーランスの実態と 政労使の対応
- IV フリーランス権利保護に向けて

Ⅰ 紹介：連合総研「フリーランスの実態に関する調査研究委員会」

研究委員会の体制と開催経過（研究期間：2023年10月～2025年9月）

1. 研究委員会体制（カッコ内は執筆分担、役職名は2025年9月末時点）
主査 呉学殊 労働政策研究・研修機構特任研究員（総論、第2章、第6章）
委員 後藤 究 成城大学法学部准教授（第5章、第7章）
 若月 利之 連合運動企画局長
 越智 陽介 連合フェアワーク推進局部員（第1章）

事務局

- 平川 則男 元連合総研事務局長、自治総研事務局長（第8章）
伊藤 彰久 連合総研副所長
元 容立 連合総研主任研究員
多田健太郎 元連合総研主任研究員
柘植真紀子 連合総研研究員
鶴岡 純 連合総研研究員
麻生 裕子 連合総研主任研究員（第3章、第4章）

2. 調査目的

フリーランスの働き方、労働条件・環境、契約関係、社会保障等の実態、およびフリーランスを組織化する労働組合の取り組みについて、事例研究により明らかにし、フリーランスが直面する課題を解決するための提言につなげることを目的。

3. 調査方法・対象

労働組合を選定する際には、とくにフリーランスの働き方として問題が大きいと思われる3分野（①プラットフォーム型就労が中心となっている分野、②労働災害のリスクが高い分野、③文化・芸能・芸術分野）のいずれかに該当するように考慮し、当該労働組合と組合員に対しヒアリング調査を実施。

【労働組合】

	報告書掲載	ヒアリング日程	方法
ウーバーイーツユニオン	第1章	2024年6月19日	Zoom
東京ユニオン・アマゾン配達員組合横須賀支部	第2章	2024年6月24日	対面
総合サポートユニオン・Amazon Flexユニオン		2024年7月4日	Zoom
全建総連	第3章	2024年7月16日	対面
日本音楽家ユニオン	第4章	2024年7月3日	対面
GALG、連合東京	第5章	①2024年7月17日	①対面
		②2025年1月10日	②対面

【個人】

	報告書掲載	分野・業界	ヒアリング日程	方法
配達員Aさん	第1章	配達	2024年10月10日	対面
配達員Bさん			2024年11月14日	Zoom
配達ドライバーCさん	第2章		2024年6月24日	対面
配達ドライバーDさん			2024年7月22日	対面
配達ドライバーEさん			2024年6月24日	対面
配達ドライバーFさん			2024年8月21日	Zoom
大工Gさん	第3章	建設	2024年10月31日	対面
ガス配管工Hさん			2024年12月15日	対面
トランペット奏者Iさん	第4章	文化・芸能・芸術	2024年10月22日	Zoom
コントラバス奏者Jさん			2024年10月29日	Zoom
歌手Lさん	第5章		2024年9月9日	Zoom
俳優Nさん			2024年9月13日	Zoom

II フリーランスの実態と労働組合

1. フードデリバリー配達員（ウーバーイーツユニオン）第1章

(1) 配達員A：シェアサイクルにて、安全を重視し配達リクエストの諾否を決定、月20日就労月収4～5万円、経費（サイクル、自動車保険、医療保険）月約1万円で手取り約3～4万円、副業としてドラッグストアでの品出しなど

アカウント停止2回、理由わからない。労災特別未加入—保険料負担のため、不安定生活、ただし通院などの都合に適している仕事

(2) 配達員B:110cc中古バイク、安全を重視し雨の日は稼働しない。本業は行政書士、真夏・真冬の繁忙期週5万円、春・秋の閑散期週3万円、経費（ガソリン代、保険など）毎月約3.2万円で毎月の手取り繁忙期約17万円、閑散期約9万円

配達中の足首捻挫2回、アカウント停止の心配のため報告なし
自身の都合に合わせて稼働できる点で働きやすさを感じる

(3) ウーバーイーツユニオン

2019年10月結成、活動の目標は「事故やケガの補償」「運営の透明性」「適切な報酬」の実現

毎月1回オンラインにて定例会を実施、決まった内容や大きな問題が起きた場合、会社に声明文の送付や記者会見を行い解決に努める。

2019年10月から3度の団交申し入れを行うものの、会社側は、「労働基準法上の労働者ではないため、話し合いに応じません」という回答のみ。そのため、同ユニオンは、2020年3月16日に東京都労働委員会に対し、Uber Japanらへの団体交渉を求めた救済申し立てを行い、2022年5月30日結審。

2022年11月25日に東京都労働委員会は会社側にウーバーイーツユニオンと誠実に団体交渉に応じなければならないという「命令書」を交付。ウーバーイーツ配達員は労働組合法上の労働者として認められる。それに対し会社側は不服として2022年12月7日に中央労働委員会に再審申し立てへ

フードデリバリー配達は、柔軟な働き方を希望する人の受け皿であるが、予告なく報酬単価の一方的な変更、報酬基準の不透明、突然アカウント停止などの問題があり、安心して就労する環境が整っているとは言い難い側面あり

2. 配達ドライバー（第2章）

#アマゾンと直接契約のアマゾンフレックス、委託会社と委託契約しているデリバリープロバイダー（デリプロ）。いずれもアプリのラビットを使用

1) Amazon Flex（配達ドライバーFさん）

男性で26歳、40万円で中古の貨物車を借金して購入

就業のきっかけは第1に、高い収入YouTubeで1か月100万円ぐらいの収入も。第2に、ネームバリューで世界的な企業で働いてみたい。第3に、体力に自信があった。学生時代にバスケットボール

アプリを開くと約2週間の配達拠点、曜日、時間帯（5時間・7時間）、報酬がセットで表示、時間当たり1,637円。その中から選択、2～3分に1個の荷物を配達、早く配達したら帰宅できるが、実際は配達が終わらないので帰宅できない。

報酬は月176時間稼働した場合、 $1,673\text{円} \times 176\text{時間} = 29\text{万}4,448\text{円}$ であるが、経費が10万1,923円とそれを差し引くと、19万2,525円となり、1時間当たり1,094円。最賃をわずかに上回る水準

評価制度があって誤配、遅配、直前キャンセルなどの場合に悪い評価になる。しかし具体的な評価の中身は曖昧である。アカウント停止の心配もあり、高い評価のために追い込まれる。配達の仕事をしてみると、「人間を消耗させる仕事」という印象。自由度の高さという魅力があるものの、仕事の不安定さ、事故のリスク、収入の不安定さ、労働時間の長さや有休のなさということで将来性がない。

Amazon Flexユニオン（総合サポートユニオンの1支部）

同ユニオンは、2024年1月16日に結成、前年の10月～11月頃、とにかく荷物の量が多過ぎる、非常に危険であるという相談があり、その対応のため結成。

同ユニオンは、結成日、会社に対し、Amazon Flexのオファー報酬を全国一律1時間当たり2,500円以上に引き上げること、荷量に適正な上限を設けること、さらに荷量やオファーの内容、アカウント停止など、労働条件に関わるアルゴリズムやその決定方法を開示すること、配送ドライバーを労災保険に加入させることを要求。「団体交渉は受けない。労組法の労働者に当たらない」

組合効果：組合員同士交流により迅速な配達方法、高品質の配達スキル、長期間勤務のためのスキルの共有

社会的な力による団交への期待：配達員の過重労働、市民の安全問題を「可視化し、世論を喚起して」会社がユニオンや組合員の「声を聴かざるを得ない状況を作り出して、社会的な力で団交に持ち込めないか」

2) デリプロ

横須賀のある配送センター（1次下請け・2次下請け、指揮命令は全部1次下請け）

配達パターン：早番は8時20分から14時50分まで6.5時間、昼休みを挟み、15時50分から21時20分までの5.5時間のプラン、遅番8時40分から15時10分までの6.5時間、昼休みを挟み16時10分開始から21時40分までの5.5時間のプラン。いずれも12時間。

日当1万9,000円を12時間で割ると1,583円、そこから車の維持費など（ガソリン代等）の費用約500円を差し引くと、大体、時給1,000円くらいになり、地域最賃を下回る水準。月額で約28万円

2021年6月AI導入後、1日の荷量が約束の120個から約200個へ、また、報酬も1個170円から、日当1万8,000円へ（2024年11月から1,000円アップ）。労働条件の悪化に伴い健康や生活に影響

(1) 配達ドライバーCさん：59歳の男性、約10年間介護経営者、その後いくつかの配達会社を経て、2020年3月に現在の2次下請け。2021年9月に配達中事故にあう

(2) 配達ドライバーDさん：54歳の女性、過去10年間大手配達会社の後、2021年7月から現在の1次下請け

(3) 配達ドライバーEさん：45歳の男性、16年間警備会社の管理職を経て、2020年1月から現在の2次下請け

業務遂行：配達の曜日やパターンも指定。朝礼、中抜き、応援などの指揮命令を受ける。配達のルートはアプリ上に表示されているが、必ずしも従う必要がない。従わないこともあるが、それは経験を生かして制限時間内にもつと効果・効率的に配達するための工夫であり、自由度が高いというものではない。そういう工夫をしないと制限時間内に配達が困難な場合がある。いわゆる「強いられた自由」

Eさん：行き詰まった環境からフリーランスになって伸び伸びと働きたいと考えていたが、実際はとんでもない環境であって旅行も正月もない不自由な働き方をさせられる。期待外れの就労

3. 一人親方（第3章）

Gさんは大工、Hさんはガス配管工

第1に、専属性については、Gさんは自由に請け負うことができるが、Hさんは特定の1社に登録されており、その1社としか取引ができない。この差は職種の違いが原因とみられる。

第2に、拘束性については、Gさんは就業時間を自ら決めているが、Hさんは現場自体に就業時間のルールがある。これは、前者は戸建て住宅、後者はマンションという現場の違いによるもの。

第3に、仕事で使用する材料や機械・器具等は誰が用意・負担しているかという点については、Gさんは取引先企業が用意してくれるため、経費には含まれない。Hさんは指定された材料を買い取り、工事代金の支払い時に材料費と一緒に振り込まれる。これは職種の違いによるところが大きい。

共通点：仕事の依頼に対する諾否の自由、日々の仕事量や配分、仕事の進め方の裁量あり

全建総連は労働者、一人親方、事業主が混在、多重的な下請構造が、交渉や協約締結を困難に。その中で処遇改善運動を展開中。

4. 演奏家（第4章）

Iさんトランペット奏者、Jさんコントラバス奏者

Iさんはレコーディング、コンサート・ライブ演奏中心の仕事

Jさんはレッスン中心の仕事

専属事務所に属していない。仕事の依頼に対する諾否の自由あり、応諾の場合、取引先との打ち合わせにより、仕事量や配分、進め方などが決まりそれに従う。

Jさんのレッスンの場合、裁量性が高い。

報酬：Iさんはレコーディング時給、ライブハウスチャージバック

Jさんはオーケストラのエキストラ日給、リハーサルにも支給

楽器は自前のものであり会場へ持ち込む。生演奏の仕事は、40歳を過ぎると依頼が少なくなる。年齢とともに経験も豊富になり技術も向上しているのに、それに見合った仕事の機会が減少していく。

日本音楽家ユニオン：NHK、在京民放5社、一般社団法人日本レコード協会それぞれと交渉し、基準演奏料（ミニマム・スケジュール）を設定し、ダンピングの動き。労災を抑制する適正契約の推進、納付税率の引き下げ、AI導入による音楽家権利侵害の防止、生演奏の振興などを求める活動

III 韓国のフリーランスの実態と政労使の対応（第6章）

1) セーフティネットの強化＝全国民雇用保険：2020年12月23日韓国政府「全国民雇用保険ロードマップ」発表、保護の必要性、管理可能性、社会的影響力の基準から段階的に適用拡大：2020年10月芸能従事者、1段階：労災保険適用14職種の特雇2021年7月から、2段階：大手プラットフォーム事業の就労者2022年1月から、3段階：その他の特雇・プラットフォーム事業就労者2022年7月から。加入拡大のために保険料の支援を最大3年間労使それぞれに80%支援

実績：「特雇」（一人事業者）2023年7月まで加入者約137万人、「芸能従事者」2023年11月まで加入者約21万人

2) 文化芸術分野への支援：芸術家福祉法・権利保障法の制定、雇用保険・労災保険加入手続きの支援、標準契約書の普及（契約者に国民年金保険料1年間50%支援）。2024年調査によると、過去1年間書面契約者49.6%中、標準契約書の活用者割合は71.7%。2025年7月現在、12分野78種類の標準契約書

文化芸術コンテンツ産業の「誘発効果」1.8倍：自動車、テレビ、化粧品、フードなどの産業の輸出額が文化芸術コンテンツの1.8倍。ex)即席ラーメン輸出額（2022年）：日本100億円、韓国12億ドル、100億円を1億ドルとみなしても12倍。

3) 集团的労使関係の構築

- ・フードデリバリー産業：2020年10月産別レベルの労働協約

- ・映画産業：2005年映画産業労働組合の結成、2007年産別労働協約締結、2010年標準契約書の導入、2014年「韓国映画産業労使政履行協定」の締結により、映画撮影現場での未払い賃金、ハラスメントなどの予防、映画人申聞鼓。映画製作従事者の平均年収2022年3,020万ウォン（←2012年1,107万ウォン）、標準契約書の締結2022年73.2%（←2012年29.1%）

4) 李在明大統領の政策：働く者の基本法（ハラスメントをされない権利、プライバシー保護、安全・健康な環境で働ける権利、働きに応じて公正に報われる権利、ワーク・ライフ・バランスの権利、雇用・労災・健康・年金などの社会保障を受ける権利、さらには生涯教育・職業能力開発の支援を受ける権利など）の動き

韓国の文化芸術産業の動向

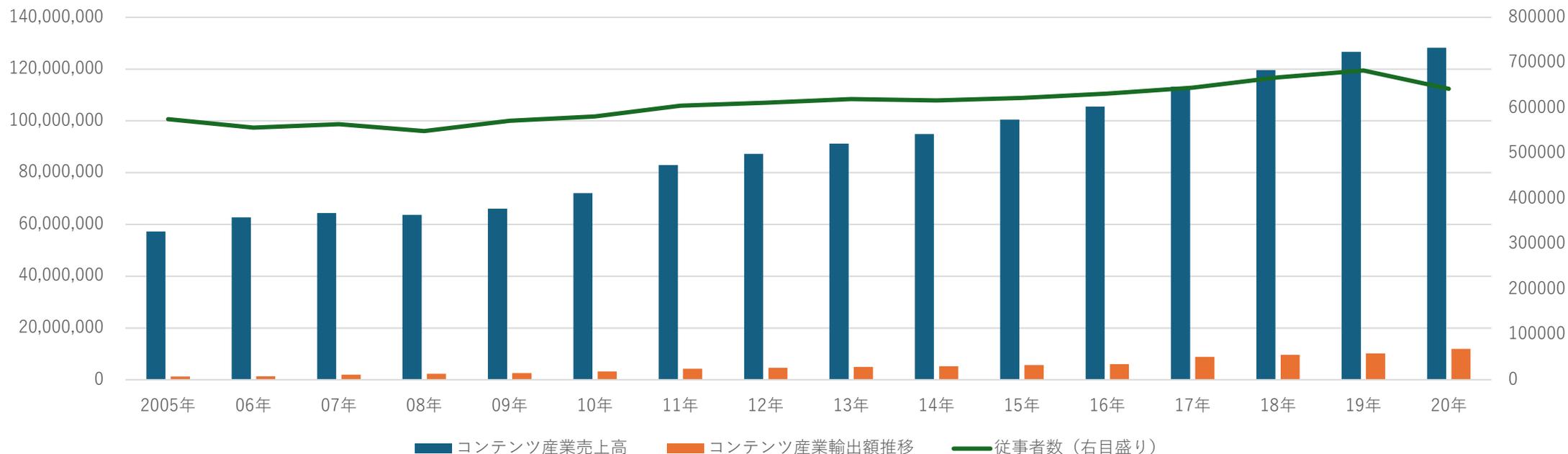
出所：韓国文化体育観光部HP
 「資料空間－主要統計指標－文化産業－コンテンツ産業調査」
 コンテンツ産業総括

15年間：売上高2.24倍、輸出額9.17倍、従事者数1.12倍

労働者1人当たり売上高2005年約996万円から2020年1998万円と2倍増加。

	売上高	輸出額	従事者数
2005年	5兆7289億円	1301億円	575060
2010年	7兆2120億円	3226億円	581276
2015年	10兆486億円	5661億円	621928
2020年	12兆8287億円	1兆1924億円	642086

コンテンツ産業の売上高、輸出額、従事者数の推移（単位：百万ウォン、名）



IV フリーランス権利保護に向けて

1. フリーランス政策への示唆

(1) 取引関係の対等性確保

2024年11月施行したフリーランス法は取引適正化と就労環境整備がメイン。取引の対等性確保にむけては標準契約書の導入も必要ではないか。優先度の高いところ（文化芸術分野）から始めたらどうか。

(2) 誤分類の是正及び労働者性の判断基準の緩和

厚労省は2023年12月、「労働基準法上の労働者に該当すると判断された事例（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）」で認められた労働者性を、当事者だけでなく同類職種労働者に適用すべきではないか

また、同省は2024年10月「働き方の自己診断チェックリスト」を公表したが、それに沿って実態調査を行い、誤分類の是正を図るという積極的な対応が必要ではないか。

労働者性の判断基準の見直しにおいては、具体的な指揮命令に従うよりは労働者の自主性・自発性を重視する人事労務管理や労働者の働き方の変化などを踏まえるべきではないか。

そして労基法上の労働者性がある場合はもちろんのこと、判断が分かれる場合であっても、厚生年金法上の「使用される者」として、厚生年金の被保険者とするものの検討が必要ではないか（第8章）。

(3) セーフティネットの強化：all or nothingではなく必要に応じた対応 (as needed)

フリーランスは、仕事の不安定、報酬の不安定や低さ、労働災害への露出などで労働者より不利な立場。しかし、労働者ではないということで、基本的に労働法の保護を受けていない。労働者と認められなくても保護の必要性に応じた対策 (ex. 労災保険) が必要ではないか。保護の実効性を上げるための支援も。

2. 集团的労使関係の構築

労働費用は正社員 > 非正規労働者 > フリーランス、フリーランスの増加により労働者の雇用や処遇にマイナスの影響の恐れ。それを防ぐためにフリーランスの集团的労使関係の構築が必要。連合の支援。事業主も労働組合・労使関係の経営資源性を鑑み、組合の結成と正常な労使関係の構築に前向きに対応し、集团的労使関係の構築により当該企業・産業の発展と労働条件の向上という好循環を！

ご清聴頂き

誠にありがとうございます！！