

## 〈共同研究〉

「持続可能社会への転換と労働・社会保障法—ケイパビリティ構築の制度的保障による職業能力形成を中心に」

# 「雇用によらない働き方」とは何か

— すすめられる政策とその実態 —<sup>1)</sup>

高田好章\*

## 〔報告〕

基礎経済科学研究所所員の高田好章です。私は経済学から労働者の状態を研究していて、その限りでは労働法は関係あるのですが、法的な問題は専門外ですので、むしろ色々教えていただけたらありがたいです。駒澤大学経済学部と大学院で勉強した後、エアゾールの製造会社に32年間勤めました。入社当時は従業員40人ぐらいの小さな会社でしたが、化粧品製造に事業を上げて、退職するときには約300人になりました。そこでは、最初は営業、その後は総務の仕事をしていました。大学院時代に基礎経済科学研究所の所員になり、企業に就職してからは、森岡孝二先生が指導されていた研究会である基礎研大阪第三学科に入り、今日までそこで勉強しています。「働きつつ学ぶ」という事を実践する中で、森岡先生の編集で大阪第三学科の参加者が執筆して5冊の本を出版しています。最初の本では、私はエアゾールの業界分析をしましたが、その後の本では労働問題、非正規雇用の問題、最近はその中でも派遣労働問題、特に製造派遣を分析しています。私が勤めていた会社では、工場の製造ラインに派遣労働者を使って、その実態の分析もしてきました。

今回のテーマ「雇用によらない働き方」は、NPO法人働き方ASU-NETの2018年3月の「つどい」で、私が報告したものを土台に、森岡先生の推薦で雑誌『経済』2018年9月号に執筆する、

という経緯をたどりしました。このテーマは森岡先生から与えられたもので、最初は専門外と思ったのですが、調べていくと、結局、派遣労働と「雇用によらない働き方」は同じ資本の論理から出てくる、ということがわかりました。実は、雑誌『経済』のこの号には、森岡先生の論稿も掲載されているのですが、この雑誌が発売される数日前に先生は急逝されました。森岡先生の最後の論稿と私の小論が同じ雑誌に掲載されましたが、亡くなられた2日後の8月3日（先生の家族葬の日）に、私の手元にこの雑誌が送られてきて、40年近く教わってきた森岡先生からの最後のプレゼントのように思いました。

ここから、本題に入ります。

まず、働き方・働かせ方の流れを見ますと、1985年に労働者派遣法と男女雇用均等法の制定があります。その時には、有料職業紹介業も解禁されています。ここが戦後からの働き方・働かせ方の大きな転換の始まりです。その10年後に日経連が『新時代の日本の経営』を出します。当時これを私たち大阪第三学科がテキストとして読みました。これが大きな転換点であることは、その時には気が付かず、日経連はそんなことを考えているのだな、というぐらいの捉え方でした。むしろ、その通りに歴史は進んでいったのです。さらに10年後、小泉政権が構造改革を出します。雇用の流動化をすすめ、日本的雇用慣行を解体し、さらに規制緩和の流れが出てきます。その後は、いわゆる自己責任原則、集団的な労使関係ではなく個別

\*基礎経済科学研究所 所員

的な労使関係で行う、最近で言うと労働契約法ですが、こういう一つの流れが出てきました。

さらに、2016年になりますと、安倍政権が、「働き方改革」、本当は「働かせ方改革」ですが、それを打ち出してきました。これには、大きな流れとして正規雇用の多様化があり、そのひとつが限定正社員です。これに関連して森岡先生が「正社員」という用語が出たのはいつ頃なのか書かれています<sup>2)</sup>。実はそれほど古くはなく、1980年代に出てきたのです。それより前は、正規労働者と言わなくても、労働者と言えば正規だったのです。非正規労働者が増えたことで、「正社員」という言葉が出てきます。ところが、地域に限定、転勤はないが昇進しない、というように正社員も多様化してきました。それに対して、なんと「無限定正社員」なる言葉まで作られ、「正社員」には何も制限がないかのように表現されるようになりました。さらに、時間に縛られない働き方も規制緩和の一つです。自由に時間を決めて働くといいますが、実際自分で決めて、仕事をするということはできるのでしょうか。

私は、中小企業で仕事していましたが、事務所の人たちは夜の7時か7時半ごろにあと片付けをするのが普通の仕事のやり方で、誰も文句言わずに仕事をしていました。でも、よく考えてみれば、5時に帰るように仕事を段取りすればいいのです。もっとも、週休2日制に移行した時には、退社時間は5時15分になりました。事務所というのは、工場と違って普通は終業のチャイムは鳴らないのです。総務の責任者になってから、事務所でもチャイムを鳴るようにしました。女性の社員は帰るのですが、男性社員はなかなか帰りませんでした。7時ごろまで仕事をするのが普通になっていました。

仕事に追われていますから、自由に仕事をする時間を選ぶ、などということではできません。それを自由であるということで、今回の働き方改革関連法案で裁量労働制を営業職まで広げようとしたのです。調査データがおかしいということで、法案から取り下げましたが、実際には「働き方ASU-NET」で一緒に活動している松浦章さんが解明しているように、大手損害保険会社ではす

に、営業職に裁量労働制が行われていたのです<sup>3)</sup>。それは違法だということを国会で訴えて、撤回したということです。法律よりも先に事実が進んでいるのは、派遣労働もそうでした。派遣労働が2003年に改正され、製造現場で合法となりましたが、すでに業務請負という形で行われていました。現実の方が先を進んで法律の方が後をついてくるということです。

「雇用によらない働き方」、あるいは「雇用類似の働き方」とかいろいろな名前で呼ばれた働き方の政策を進められています。最初に、厚生労働省で「働き方の未来2035」という懇談会が2016年の1月から8月まで行われました。今から20年後の働き方はどうなるのか、という話です。実際には現在もうあるのですが、雇用にしばられない働き方がこれから増え、それで一人一人が輝く、という働き方の未来像を描いています。この懇談会に続いて、今度は経済産業省が「雇用関係によらない働き方に関する研究会」を行い、さらにそれをまた受けて、厚生労働省が「雇用類似の働き方に関する検討会」を行う、というように2つの省がバトンタッチされて、政策作業が行われています。

まず、一番目の厚生労働省の「働き方の未来2035」懇談会では、20年後に、時間や空間に縛られない働き方が増えて、働く人が働くスタイルを自分で選択できるというように、自由な働き方が主流になると説いています。それに伴い企業の組織も変わり、個人事業主と従業員の関係が、つまり仕事をする人がフリーランスなのか、それとも雇われる従業員か、という境界が曖昧になる、ということを提言しています。その予想が本当に正しいのかどうかは、疑問だと思います。

次に経産省の「雇用関係によらない働き方」研究会では、世耕大臣が「安倍内閣にとって働き方改革は最大のチャレンジであり、兼業・副業やフリーランスだけでなく、時間・場所・契約にとられない柔軟な働き方が働き方改革の主眼になる」と研究会の最初に参加者に言っています。つまり、「雇用関係によらない働き方」が「働き方改革」の一つの目標である、ということなのです。この研究会の参加者は、リクルート、パソナなど

の人材ビジネス関係者、さらにクラウドワーキングの関係者も入っています。

次の厚生労働省の「雇用類似の働き方に関する検討会」では、そこにおける法的保護の必要性の問題を話し合っています。リクルート関係者やクラウドワーキング、フリーランス関係者が参加しています。労働者派遣法の2015年改正（改悪でしょうか）を推進した大学の先生も入っています。厚生労働省の会議なのに、ここには労働者の代表が入っていないのです。それは大きな問題で、働き方に関係のある問題に論じるのに、使用者側しか入っていないのです。

その後2018年9月に、厚生労働省は、労働関係の政策を審議する労働政策審議会に労働政策基本部会を新しく作り、ここでテレワーク・副業・兼業・雇用類似の働き方、時間・空間・企業に縛られない働き方などを話し合うことになりました。ということは、これから「雇用類似の働き方」について本気になって政策をすすめる第一歩が始まったのです。それがいいものになるのか悪いものになるかは分かりませんが、労働政策として審議される、ということが重要だと思えます。この基本部会のメンバーには、連合系の労働組合の人が二人入っています。15人の委員のうちの二人です。よくテレビに出てくる大学の先生や経営者も入って、その中に一応労働組合も入っている、いう構成です。企業側の人間がたくさん入って審議して、労働政策が出来上がっていくのです。

実は、多様な働き方の実態と課題で労働政策研究・研修機構（JILPT）がすでに研究成果を2007年に出していて（『多様な働き方の実態と課題』<sup>4)</sup>）、多様な働き方の中に派遣労働もあるし、よくよく見てみれば個人事業主の問題を調査しています。アンケートを取り、実態を調査しています。つまり、厚生労働省の外郭調査機関がすでに、10年以上まえに研究・調査しているのです。ここで問題にしているのは、「労働者性」、使用従属性です。例えば、仕事を依頼された場合に、日程にどれだけ裁量があるのかどうか、企業からの要請に対して、許諾・拒否ができるのかどうか、それと発注者から指揮監督を受けているのかどうか、それを問題にしています。実際にそういう現状があ

って調査を行っています。すでに現実はずすんでいるのです。

私が見聞きしたことの例ですが、ある工場の休憩室のような部屋で机を置いて作業服を着た二人が仕事をしていました。ところが、昼休みのチャイムが鳴っても作業をやめないのです。忙しそうにそのまま作業を続けています。後から、その工場の事務室で、「あの人たち、なぜ昼休みを取らないの？」と聞くと、「いや、あの人たちは従業員と違います、内職の人たちです。内職を家でやらないで、工場の中でしています」との答に、びっくりしました。内職をする場所を工場の中に確保して作業をしているのです。内職の資材や出来上がった製品を運ぶ必要もないのです。結局、このような内職の働き方は、今のフリーランスと同じです。だから、この人たちは休憩時間も関係なく、とにかく一個何銭ですから、休みも取らずに仕事をしているのです。家で内職していると子供がいて作業がやりにくいから、工場でさせてくれないという話があり、工場の休憩室で内職をしているとのこと。これは極端の例ですが、内職という「雇用によらない働き方」は昔からあります。

現在問題になっているのは、クラウドワーキングです。この働き方は個人（フリーランサーといいますが）が直接企業と契約して、発注を受けて仕事をして納品します。先ほどの工場の例でいえば、「仕事あるから来て」と仕事の提示があって、「わかりました、この仕事します」と応募して、工場から仕事を受けて、一生懸命組み立て作業します。「はい、何個できました、納品します」、これで一つの仕事が終わります。この仕事のやり取りに仲介業者がいます。ここではインターネット上で仕事のやり取りをします。どんな仕事をするのか。

例えば企業などのホームページの画面を作るとか、大量のデータをパソコンに入力してネット上で納品する。全てインターネット上で行います。実際に会うことはありません。マッチングプラットフォームというのが仲介業者です。有名なのがランサーズです。仕事の仲介業ですから、仕事をしてほしい企業がランサーズのサイトに仕事を登録し、仕事を探す人がこの会員になってサイ

トで仕事を見つけ、サイト上で契約し、仕事をして納品します。企業からの仕事の報酬の支払いは、ランサーズを通します。ランサーズが手数料を差し引いて仕事をした人に支払います(図1参照)。仕事の間に入って手数料を取る、ということでは派遣会社と同じです。派遣労働の場合も、仕事をした会社からではなく、派遣会社から手数料を引かれて、給料が支払われます。昔からある仕事の仲介業のインターネットの現代版です。インターネット上に仕事をする、ということで、テレワークでもあります。

それでは、このような個人請負の人、あるいはフリーランスの人はどのくらいいるのでしょうか。それを示すのは難しいです。労働力調査の2017年の速報値が出ています。15歳以上の就業者は6,530万人で、その中で雇用者は5,800万人です。それではフリーランスの人はどこにいるかという、直接数字ができません。この調査では、自営業者は528万人で、その家族従業員は151万人がいますが、これは商店や小さな工場をしている人です。それから内職者は11万人にいます。ここからは正確な個人請負・フリーランスの人数はわかりません。

個人請負・フリーランスについての公的な統計資料はありません。在宅ワークを推計した少し古い論文では、40万人と推計しています(神谷隆之[1999]<sup>5)</sup>)。個人業務ということでの推計は100万

人(諏訪康雄[2018]<sup>6)</sup>)と、114万人(山田久[2007]<sup>7)</sup>)というのがあります。それ以外に、個人請負を約600万人と推計した論文があります(坂幸夫[2017]<sup>8)</sup>)。これは、労働力調査と国勢調査を詳細に分析して出された数字で、ある程度蓋然性があると思います。

クラウドワーキングの仲介をしている先ほどのランサーズが毎年インターネット上にフリーランスの人数を発表しています<sup>9)</sup>。それによると、2018年では1,119万人となっています。この数字がどのような調査や方法から算出したのか不明ですが、彼らは日々フリーランサーと仕事の仲介業務をしているので、その市場規模からおおよその人数がわかるのでしょうか。これはフリーランスの人数ですが、そのうちのクラウドワーカー、つまりネット上でフリーランスとして翻訳やデータ入力の仕事やネット上で受注している人数を、ランサーズのような仲介業者の上位5社の登録者数や聞き取り調査をもとに、日本経済新聞社が集計したもので、2018年末には500万人を超え4年間で3倍になっていると、報道しています<sup>10)</sup>。いずれにしても、約500万人がこのようなネット上の仕事をしていて、また約1千万人以上のフリーランサーがいる、というのが今の姿だということがわかります。ランサーズの表では、日米の比較をされていて、2018年では日本が1,119万人に対して、アメリカは5,730万人のフリーランサーがい

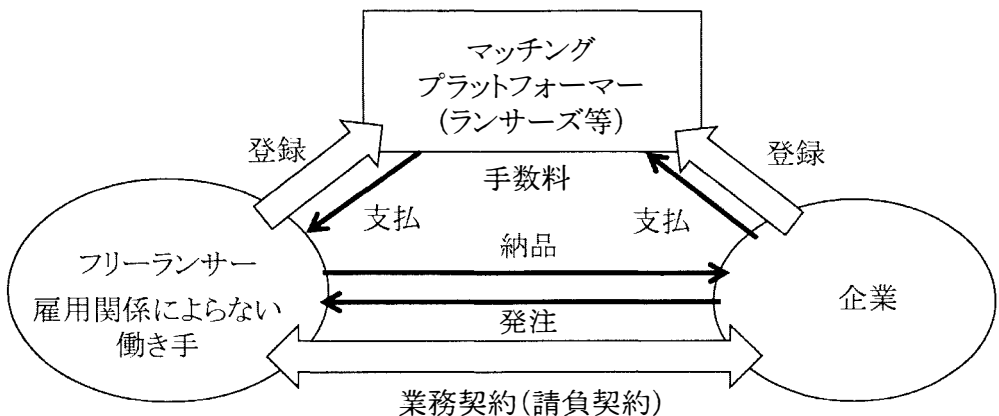


図1 クラウドワーキング関連図

出所：経済産業省「雇用関係によらない働き方に関する研究会」報告書資料を元に、改変・追記

て、その市場規模（表では「経済規模」と表現）は、日本では20.1兆円、アメリカでは154兆円と算出しています。

このフリーランサーは、とても新しい業種のように思えますが、これまでも、「業務委託契約」「請負契約」「個人業務請負」をして、「業務委託員」や「一人親方」などの形で働いている人が多くいました。職種も様々で、フリーの編集者、フリーのアナウンサーやデザイナー、旅行の添乗員、観光ガイド、生命保険の外交員、フランチャイズの店長、ホスト、バイク便ライダー、建設現場の鉄筋工・建築士、コンピューター技術者などです。

その中に、新たな働き方として出てきたのが、クラウドワーキングと呼ばれるもので、その人たちをクラウドワーカーと呼びます。

先ほど言いましたように、この働き方の姿は、インターネット上のサイトで仕事を受注納品、ということです。講演会の録音を文字にして入力、様々な部署の事務伝票データ入力、ライターとして商品の企画書や宣伝文句を作成、インターネットのホームページデザイン、ネットショップ運営、などです。それらは、高度な専門知識が必要な仕事から、データ入力のように単純作業まで、その業務知識の上下は幅広く、高度な専門家から単に打ち込むだけという労働まであります。このような働き方のおそらく日本における初期の例として、藤田実『戦後日本の労使関係』に、1980年代後半に、日本電気のソフトウェア生産体制図の中に、実験段階として「主婦の在宅プログラマー」が出てきます<sup>11)</sup>。このころは、まだインターネットがない時代、ようやくパソコン通信が始まった時代で、首都圏労働市場を前提にしています。その時からすでに今日のクラウドワーキングの原型を考え、実験していたのです。

『週刊東洋経済』の2013年9月14日号に、「新成長ビジネス100」という特集があり、その中で新しい働き方として先ほどのランサーズが取り上げられています。これからは、フリーランサーと企業をつなぐビジネスが成長する、と予想したのですが、大当たりというところですか。翌年2014年にランサーズは『時間と場所にとらわれない新しい働き方』と題する冊子を出し、フリーランサーの

仕事と生活を紹介しています<sup>12)</sup>。「裁量の大きいフリーランスだから、仕事も趣味も楽しめる」（イラスト・広告漫画制作）、「今しかない時間を家族と過ごす充実した生活」（システム開発）、「やりたい仕事をやりたい時間にでき、今の働き方が自分にとって理想のスタイル」（Web制作）、「“仕事”と“子育て”両方と、Win-Winの関係を保つことで、楽しい毎日を送れています」（デザイナー）などと、夢のような素晴らしい働き方であることが、満足顔の写真と共に紹介されています。これが本当であれば、すごいです。「仕事以外も充実の日々、趣味は昆虫、映画やギターも好きです」（デザイナー）と、夢のような働き方です。そして、『週刊 AERA』2018年7月2日号の表紙には「フリーランスで年収600万」と書かれ、東京の山手線のドアには、「フリーランスなら月100万円も目指せます！ レバテック」のステッカー広告があるのを見つけました。

ここで現実に戻り、それではフリーランスの報酬はどのくらいなのか。労働組合組織の連合が2016年12月にアンケート調査をしています。その結果は、クラウドワーキング専門の平均月収は、73,268円です<sup>13)</sup>。専業であっても月10万円も稼げないのです。平均の月収ですから、上記のランサーズの本のように多く稼ぐ人もいますが、このように平均月収額が7万円程度になるのは、大部分が低賃金であることを示しています。あるWebライターは、化粧品紹介の記事を1時間かけて1本書き、その報酬は手数料が引かれて、なんと87円でした<sup>14)</sup>。つまり、時給87円となり、パート時給の10分の1にしかならないのです。ここでは専業者と副業者が仕事を取り合うために、低賃金に陥ると解説しています。労働時間についてのアンケートでは<sup>15)</sup>、あるライターは一日13時間仕事をして、昼は30分しか休憩できない。翻訳の仕事では、毎日8時間から12時間働き、年末年始の休みは関係ないという働き方。校閲の仕事の人は2つのアルバイトで毎日15時間仕事し、1か月間休めないことがある、とのことです。

ということで、先ほどのランサーズの本にあるような、夢のような働き方ではないのです。労働政策研究・研修機構が2017年12月に「フリーラン

スの満足度調査」をしていて、そこでは仕事全体の満足度は、「満足」と「ある程度満足」を合わせて68%の人が満足と答えているのですが、収入では、同様に48.5%の人しか満足していないのです。それは、年収200万円未満の人が6割にもなっていて、さらに50万円未満の人が4割もいて、400万円以上の人は21.5%にとどまっていることによります<sup>16)</sup>。これを見ますと、先ほどの連合の調査で、クラウドワーキング專業の人の平均月収が7万円代、というのがうなずけます。夢のような働き方は誰にも実現するというわけではないのです。

働き方の安定・ゆとりについて、伍賀一道さんが座標軸を使ってそれぞれの働き方を図で示しています<sup>17)</sup>。横軸の右に「ゆとり・安全」、左に「長時間・過密・拘束」を置き、縦軸の上に「安定・高賃金」、下に「失業・低賃金」を置き、右上に行くほど「安定・高賃金」で「ゆとり・安全」な働き方になり、左下に行くほど「失業・低賃金」「長時間・過密・拘束」である働き方ということになります。いろいろな働き方をそれぞれ

に配置して、一番右上には「ディーセントワーク」と言われる「まともな働き方」となり、大企業正社員は少し左だが上にあり、非正規労働者は左下のところにあります。なんと「個人請負」が一番左下に置かれているのです。つまり「個人請負」は、数ある働き方の中で、失業の危険があり（既に企業に所属していませんが）、低賃金であって、なお長時間労働と過密な労働で拘束されている、という姿で描かれているのです（図2参照）。

このように「個人請負」という働き方は、大きく広がってきましたが、突然出てきたものではありません。戦前から続く内職が個人請負なのです。戦後も、高度成長で主婦がパートに出るまでは、家で内職仕事にしていたのです。それがインターネット社会になって、先祖返りするように、ネット請負・ネット内職が広がってきたのです。建設業では「一人親方」という呼び名で、個人請負制度が長く続いてきました。これが廃れるどころか、柴田徹平さんによると、建設業では最近ではむしろ大きく広がっていることが指摘されています<sup>18)</sup>。

ここで大きな問題は、企業に雇われた働き方と

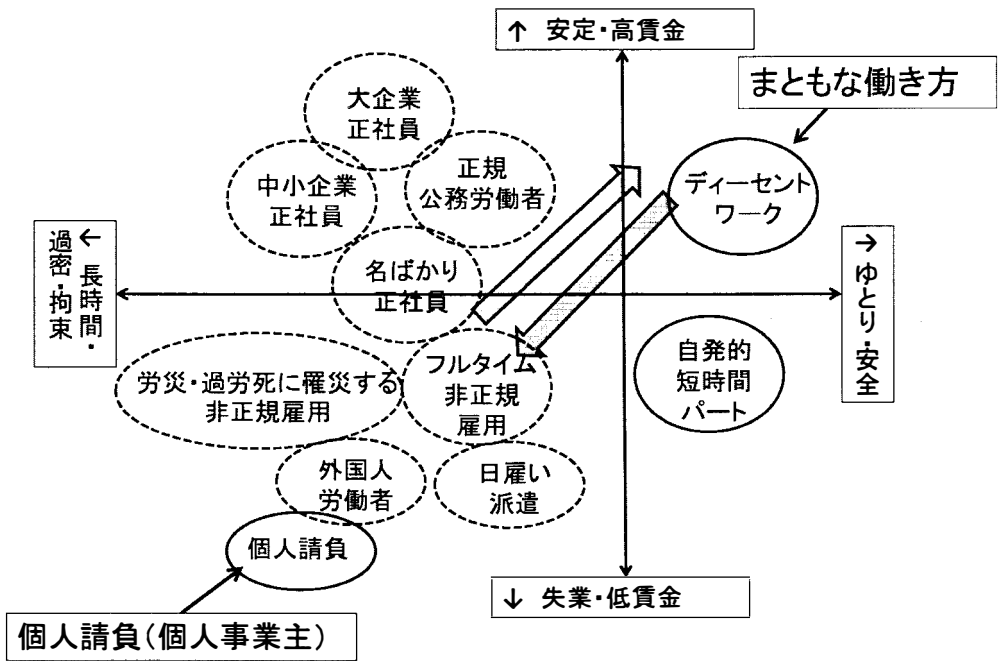


図2 働き方のゆとり・安定の座標軸図

出所：伍賀一道『非正規大国』日本の雇用と労働』の図を改編

は権利状態が大きく違っている、ということです。否、むしろ無権利状態ということが言えます。雇用者ではありませんから、労働関係法規の外部に置かれ、労働基準法・労使関係法・最低賃金法は一切適用されません。健康保険などの社会保険・年金保険は、企業に勤めていれば、半分は企業が負担します。それに対して個人請負の人は、それらは全額自己負担となります。年金も国民年金のみで、将来の受取額が低額となります。解雇規制もないし、失業保険もありません。労働時間規制もなく、時間外労働・休日労働・深夜労働手当は当然ありません。有給休暇なるものもありません。

そのような問題があり、厚生労働省や経済産業省が審議会を作って、どのように対応するのかを論じているのです。そこで出てきたフリーランサーへの対策は、公正取引委員会が独占禁止法の対応での運用指針をしめし<sup>19)</sup>、さらに最低報酬については労働法での保護も検討しているとのことです<sup>20)</sup>。しかし、中小企業への保護として独禁法が、現在でもそれほど機能しているとは思われず、なおさら非権利の個人請負にまで独禁法が現実機能するのかどうか、不明です。最低報酬においても、報酬額が仕事自体の請負の契約事項であるために、労働法の適用は難しいことでしょう。むしろILO基準にあるように<sup>21)</sup>、仕事の状態において、指揮監督の状態、対価が適正かどうか、という「労働者性」の問題です。働き方が、個人請負の範疇ではなく、むしろ「労働者性」が高いことから、本来は雇用すべき働き方であり、「偽装された雇用」である、という政策姿勢が求められます。事態は、先にみたように、個人請負を提唱するような政策への転換を行っています。

以上の結果、クラウドワーカーは決して所得は高くなく、長時間労働と短時間労働の両極端に強いられ、専門と副業が競合するために、低所得になってしまいます。この働き方の広がりの中では、マッチングプラットフォームである仲介業者だけがもうかる仕組みであり、それはまさに派遣業界と同じ構図であり、人材ビジネス業の新たなビジネスチャンスとして注目されている、ということです。

ここで、働き方に大きな変化があるという話に

進みます。なぜフリーランサーのような働き方が出てきたのか、あるいはそれが出てきたことで、働き方の考え方が大きく変化させられてきたのか、という問題です。

最近出た、大学生向けに働き方について書かれた本をみます。村山昇『働き方の哲学』<sup>22)</sup>では、これからの働き方は「個」と「プロジェクト」の時代だと説きます。主な業務はプロジェクト化されて、あるプロジェクトに参加する人たちはそのプロジェクトが終われば解散して、また新たなプロジェクトへ、と渡り歩く「個」の職業人を描き出します。さらに「雇用」という概念までなくなり、適正な人に業務が委託される、というように需要と供給のマッチングが一般的になる、とまで書いています。ここでのプロジェクトに集まる人は、社内の人材だけでなく、社外の人材まで含めて考えられています。したがって、これからは如何に自己が対応できるかどうか、「働く個」がその主体として考えられています。

確かに、何か目標のある仕事をする場合には、社内でそのようなチームを作り、社外の知恵も借りるでしょう。しかし、ここでは働く人の「個」のみが強調されていて、企業としての労働者が働く場では、それぞれの場で働く人たちの間で協業と分業が継続的に行われている、という観点が抜けています。労働者が集まり、互いに共有する場があり、ともに働くことで仕事が促進される、という観点が重要です。さらにそこには、労働者の保護、彼／彼女の稼ぎで生活をしている、という観点がありません。確かに「自己実現」という仕事の喜びはありますが、自らの生活が維持できないような状態でまともな仕事ができるのでしょうか。家族やそこで育つ子供のことはどうなっているのでしょうか。そこが安定していて、初めて仕事ができるのではないのでしょうか。利益のみを追求する、という資本主義企業のもとでは、理不尽な要求やとんでもないことが突き付けられて、仕事ができなくなり、路頭に迷うことまであるかもしれませぬ。その時に、労働者としての仕事と生活を守ってくれるものが、これまで長い歴史と時間をかけて築きあげられた労働法制なのです。それらをないがしろにして、「個」として生きよ、

というのは、大学生への教えては片手落ちというより、まず前提が間違っています。

このような考え方の基礎を与えた本があります。ダニエル・ピンク『フリーエージェント社会の到来—「雇われない生き方」は何を変えるか』(2001年)です<sup>23)</sup>。この本のサブタイトル通りのことをここでは主張しています。映画製作の例を出して、これまでの映画製作はある会社の下で作られてきたが、これからの映画製作では、プロジェクトごとに監督・撮影・照明・衣装などの職種の人たちが集まって映画を製作し、それが終われば解散して、次のプロジェクト行く。このような形がこれからの企業での仕事のやり方になる、ということです。従来の組織が縦社会であり、与えられたものを管理の下で仕事するという硬直的なものであるのに対して、フリーエージェントの組織では横の弱いつながりで、自主的に運営され流動的な機能を持っていると、対比して描いています。

ここにあるように、アメリカでは雇われない働き方が広がっています。そのような働き方をインデペンデント・コントラクターと呼びます<sup>24)</sup>。今ではスマートフォンを利用し、例えば個人が自家用車でタクシー業務をするウーバーや配達業務をするウーバー・イーツのように、シェアリング・エコノミー(ギク・エコノミーともいいます)の拡大によって、「雇われて働く」労働者に代わって、個人請負労働者が顧客にサービスを提供しているのです。このような流れをアメリカの連邦労働省は問題視しています。残業代や労働時間といった厚生労働基準法による規制や、年金・健康保険などの社会保障負担を逃れるために、事業主が雇用している労働者の区分を個人請負に切り替えることが横行しているのです。これは労働者の労働条件が悪くなるだけでなく、税収の低下や国の社会保障負担の増加にもつながりかねないということで、労働者として扱うように指導しているとのことです<sup>25)</sup>。フリーランスで働く人たちも動いています。ニューヨーク市はこのようなフリーランサーの賃金(報酬)を守るために、最低賃金を規定した「フリーランサー賃金条例」を制定しました(2016年11月)。この条例が制定されたのは、フリーランスの人たちの組合であるフリーラ

ンサーズ・ユニオンによる制度政策要求活動と運動の結果によります<sup>26)</sup>。

働く人たちが団結して労働組合を作った歴史があります。働く人たちが集まり、自分たちの権利・仕事・生活を守る運動体としてギルド・組合が労働組合の始まりです。そもそも労働組合は職人組合として始まりました。もともとは中世のギルドからの伝統をもつ職種別組合、クラフトユニオンです。イギリスでは19世紀の初め、激しい闘いの末に、事実上の団結権を獲得し、19世紀末には法律的にも労働組合が認められました。例えば、合同機械工組合は1851年に発足しましたが、熟練工の組織で、組合員は全国を移動して組合の幹旋でその町に空席があれば就職し、さらに相互保険制度を持っていて、社会保険として機能しています。その後、特殊技能を持たず、どんな職業でも誰でも入れる労働組合として一般組合、ジェネラルユニオンが19世紀末に結成されます。このように労働組合は、企業横断的な職種別組合が始まりなのです。現在の個人請負の問題には、雇用者から個人請負への転換を防ぎ、その労働者性を認めるという、権利獲得運動がまず必要です。ILO基準や判例によって指揮監督・対価などから、「労働者性」が認められれば、労働法の適用が可能となります。そのうえで、個人請負として働く人たちが集まって、自分たちの仕事・権利・生活を守るための組合・ユニオンが必要です。ここでは、仕事や暮らしの安定、料金・賃金・労働条件の改善、健康保険・労働保険・共済制度などが整備された互助組合としての活動が重要になります。

ここでは、2つの事例をあげます。一つは「全京都建築労働組合」(京建労)です。建設労働者の仕事や暮らしの安定、賃金・労働条件の改善を図るために、国民健康保険・労働保険・共済制度があり、技術・技能や福祉と生活の向上のために、助け合いの活動をしています。建設産業で働き、京都府内に住んでいるか、京都府内の事業所で働いている人で構成され、親方や職人を問わず、労働者だけでなく、一人親方や中小企業主も加入するという幅広い構成になっています。もうひとつは、「日本音楽家ユニオン」(音楽ユニオン)です。



音楽家の個人加盟による組織で、オーケストラの団員やフリーの演奏家、作曲家、音楽教室の先生など、クラシックからポピュラー音楽などに携わる人々のユニオンで、音楽家の働く権利を守り、会員の福利厚生制度を持っています。このような形で、個人請負の人たちが団結すれば、働く権利と生活を守る活動が可能となるのです<sup>27)</sup>。

このフリーランス・個人請負と関連している問題は、副業です。副業が大企業でも解禁される報道が最近出ています<sup>28)</sup>。厚生労働省も副業を盛り込んだ就業規則の新たなガイドラインを出しています。フリーランサーの人は、会社に職を持ちながら、ネット上の仕事を副業とする、という姿が見えてきます<sup>29)</sup>。

報告の最後に言いたいことは、個人請負・フリーランスの問題には、使用従属性・「労働者性」により個人請負への転換を許さず、8時間働いて普通の生活できる賃金・報酬を求め、働く人の権利と仕事・生活を守ることが、重要な論点としてあげられる、ということです。働き方・働かせ方に最近起こったこと、起こりつつあることは、まず「雇用の外部化」により派遣・請負労働者が創出され、「雇用の多様化」で非正規・派遣労働者が活用され、「雇用の流動化」により解雇規制が緩和され、「正規雇用の多様化」で限定正社員が創出され、「時間にしばられない働かせ方」で裁量労働・高プロ制（高度プロフェッショナル制）が生み出され、「雇用によらない働かせ方」によって個人請負が広がっている、ということです。

以上で私からの報告を終わります。

（以下、報告後の質疑応答の概略です。多くの論点が出されましたが、テーマに重要に関連するところのみ、その論点を要約します）

#### [質疑応答の要約・論点]

• 仲介業者に使用者性を認めるかどうか。派遣の場合は、雇用契約は雇用元であるが、指揮命令関係では派遣先が使用者であり、実態としては派遣先との雇用関係が偽装されていると考えられる。報告にあるのは、自営業者としてコンピューターによる新しい業態であるが、仕事を紹

介する仲介業者は使用者であり、仕事を引き受けるのは労働者であって、それは雇用が偽装されているという視点から、このようなありかた自体を規制する必要がある。

- 個人請負・個人事業主という働き方は、例えば塾やピアノ教室、英会話の先生など、家庭の内職だけでなく、大きく広がっている働き方の一つであって、フリーランスの問題は古くからある問題であるが、このような働き方は、基本的に労働者であるかどうか、労働法を適用するかどうか、大きく論点にしていく必要がある。
- 「雇用によらない働き方」は果たして未来の働き方なのか。「雇用」概念がなくなるということは、「自由な」労働者がいなくなるということでは、資本主義制度の資本家と労働者という階級関係をなくしてしまう、つまり自ら資本主義の否定になる。しかし、ここで問題にするのは、このような働き方は雇用概念の否定ではなく、雇用概念の偽装であるということが重要だ。本来、雇用すべき労働者を雇用ではないという姿にして、使用者責任を逃れるための一つの姿としてある、というべきである。
- 質疑の中で、この問題は相対的過剰人口の問題ではないか、とのご指摘がありました。実はその論点を重要だと考えていましたが、報告ではこの論点が抜けていました。資本主義にとっては常に産業予備軍という労働力を調整するクッションが必要であり、そこには、失業者・半失業者などのような存在、有期雇用者の存在が必要で、そのひとつとして個人請負も含まれます。産業予備軍の現代的な姿がフリーランス・個人請負として出てきた、ということです。
- プロジェクトごとに集まって仕事をする、仕事が終わったら解散する、それでは仕事が終わった時に生活はどうするのか、一人前に仕事ができる能力をどこで養っていくのか、という問題が出てくる。逆に言うと、資本の側も必要な時だけ人を集める、というのは非常にリスクで、果たして企業として成り立つのか、労働の未来は結果的に使い捨てにする、という姿しか見えない。
- 働く人たちが自分たちの権利を守るためには、

団結することが必要である。派遣は働く場所が異なるということで団結権が奪われている。フリーランスも同じ問題に突き当たる。自分たちが団結をして仕事・生活の権利を守り取る必要がある。

- 日雇い派遣・登録派遣は実態としては職業紹介である。派遣会社に就職したいから派遣会社に出向くのではなく、どこかで仕事をしたいから、派遣会社に仕事を紹介してもらうのである。派遣会社は人材ビジネスとして派遣業も職業紹介業もしている。昔でいえば、「口入屋」である。フリーランスを仲介するプラットホームは、人材ビジネスの新たな業種である。
- プラットホームという仕事のマッチング業務は、本来公的なサービスとして職安（職業安定所＝ハローワーク）が独占し無償で行っていた。この公的な職業紹介業務が民営化され、資本の側での儲けの手段のひとつになっている。さらに、職安の中に人材ビジネスがすでに入り込んでいる。
- 山崎憲「新しいビジネスモデルの虚像—国際的な対応動向」（『経済』2018年9月号）によると、アメリカではフリーランスは増えていないで、むしろ減っている、という。この点は重要な問題点として今後の課題としたい。

## 注

- 1) この小論は、2018年12月26日、京都社会法研究会（キャンパスプラザ京都・龍谷大学教室）における研究報告の反訳をもとに報告・質疑応答をまとめたものです。
- 2) 森岡孝二『雇用身分社会』岩波新書、2015年10月、第4章「正社員の誕生と消滅」
- 3) 松浦章「働き方改革」の本質と労働基準法「改正」の危険性、『季論21』39号、2018年冬号
- 4) 労働政策研究・研修機構編『多様な働き方の実態と課題』労働政策研究・研修機構、2007年3月
- 5) 神谷隆之『在宅ワーク解体新書』、日本労働研究機構、1999年8月
- 6) 諏訪康雄「副業・兼業、テレワーク、そして高齢者就業」、『日本労働研究雑誌』694、2018年5月
- 7) 山田久「個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の視点から「インディペンデント・コントラクター」を中心に」、『日本労働研究雑誌』566、2007年9月
- 8) 坂幸夫「個人請負の生活と仕事」、富山大学紀要『富大経済論集』第63巻第1号、2017年7月
- 9) <https://www.lancers.co.jp/news/pr/14679/> [2019年3月23日閲覧]
- 10) 「日本経済新聞」2018年7月13日付夕刊
- 11) 藤田実『戦後日本の労使関係：戦後技術革新と労使関係の変化』大月書店、2017年6月、126ページ
- 12) 『時間と場所にとらわれない新しい働き方—フリーランス27万人等身大のライフスタイル』ランサーズ、2014年4月。最近の同様な本は、『フリーランス&“副業”で働く完全ガイド』（日経MOO K、日本経済新聞出版社、2018年7月）がある。そこでは、「会社に縛られない、自律的な働き方を実現」や「好きを仕事に楽しむ生き方」「稼げるフリーランスはここが違う」などの言葉が並んでいる。
- 13) <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20161222.pdf> [2019年3月23日閲覧]
- 14) 「間違いだらけの副業選び」『週刊ダイヤモンド』2018年3月10日号
- 15) 吉良よし子「フリーランスは本当に自由な働き方か?」、『女性のひろば』2017年8月号
- 16) 「日本経済新聞」2018年4月20日付
- 17) 伍賀一道『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社、2014年10月、46ページ
- 18) 柴田徹平『建設業一人親方と不安定就業』東信堂、2017年3月
- 19) 「日本経済新聞」2018年2月16日付
- 20) 「日本経済新聞」2018年2月20日付
- 21) 「労働者性」のILO基準については以下を参照：鎌田耕一「雇用関係の範囲（労働者性）—ILO討議と日本」、『大原社会問題研究所雑誌』No.545、2004年4月。労働法の専門家は、フリーランスという働き方は究極の規制緩和であり、このように働く人びとの保護のためには、むしろ従来の労働法の仕組みを可能なかぎり拡張適用することが求められる、と主張している（矢野昌浩「雇用によらない働き方は人間を幸福にするか」『法学セミナー』2018年7月号、35および37ページ）。森岡孝二氏は、個人請負を「偽装雇用」と名付けて、労働分野の規制緩和により、「自己責任・自助努力」を元に「働き方の個別化」と「個人の自律性重視」が「雇用によらない働き方」の推進まで行き着いた、と述べている（森岡孝二『雇用身分社会』、188-9ページ、および191ページ）。
- 22) 村山昇『働き方の哲学—360度の視点で仕事を考える』ディスカヴァー・トゥエンティワン、2018年3月
- 23) ダニエル・ピンク『フリーエージェント社会の到来—「雇われない生き方」は何を変えるか』玄田有史解説・池村千秋訳、ダイヤモンド社、2002年。原書は、Daniel Pink “Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself” 2001/4
- 24) インディペンデント・コントラクターについては、仲野（菊池）組子『アメリカの非正規雇用』（桜井書店／青木書店、2000年）の第5章「インディペンデ

- ント・コントラクター」を参照。
- 25) 労働政策研究・研修機構「個人請負労働者の誤分類を正して雇用労働者に戻す試み」国別労働トピック、アメリカ、2016年10月。
- 26) 労働政策研究・研修機構「フリーランサー賃金条例—ニューヨーク市で成立へ」国別労働トピック、アメリカ、2017年2月
- 27) 当報告後、契約上は個人事業主である英語教室の講師が、残業代・有給なく、社会保険などが適用されず、実態は企業からの指示で働く労働者であると、団体交渉を求めたことが報じられています：「ヤマハ委任講師「実態は労働者」英語教室の14人労働組合結成」（「朝日新聞」2019年1月20日付）。その後の報道では、すでに30年以上前から国税局の指導により源泉徴収され、それは英語教室の指導方法や教材指定により講師の裁量は限られ、国税当局は個人事業主に当たらないと判断された、とのこと（「日本経済新聞」2019年2月28日付夕刊）。このヤマハ委任講師問題は、森岡孝二先生が亡くなる直前の2018年7月下旬に、NOP 法人働き方 ASU-NET に相談があり、先生が関わられた最後の労働相談です。また、クリーニング取次店主がオーナーであるが労組を結成した報道があり（「朝日新聞」2019年2月11日付）、さらに2019年2月下旬から報道されているコンビニ・セブンイレブンの24時間営業の短縮問題では、コンビニ店主がユニオン結成して団交を申し入れたことに対して、地方労働委員会は団交命令を出し、逆に中央労働委員会は団交権を否定する、というように判断が分かれています（「朝日新聞」2019年3月16日付）。
- 28) 例えば、「副業容認で社員育成 コニカミノルタは DeNA 人材流動化後押し」（「日本経済新聞」2017年12月28日付）
- 29) 特集「人生を再選択する副業」『週刊ダイヤモンド』2018年3月10日参照