

今日の諸報告をふまえた 政策提言への補助線

第82回社会運動ユニオニズム研究会（11月10日、明治大学）

「自由な働き方」の落とし穴～雇用によらない働き方の現状と課題

北健一（出版労連 kitaken1965@gmail.com）

出版労連と日本マス コミ文化情報労組会 議（MIC）で (自己紹介のかわりに)

- 出版ネットでのトラブル（労働）相談
- その解決のための交渉
- 啓発のためのセミナー
- 日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）でフリーランス連絡会（6月から4回開催）
- 組合外のシンポ等で発言



1、現場報告の示唆

①ウーバーイーツ 鈴木堅登さん 気軽に始められるがリスクが高い

- 登録するとすぐに働ける。
- アプリ活用。近くにいる配達員に店から連絡
- バイク・自転車で行き、料理を受け取り配達先に運ぶ
- 基本報酬+距離比例（ウーバーが手数料取る）。当初は時給2000円、最近は1000円いくかどうか。下げられている。
- 応答率が下がると停止。「諾否の自由」あるようではない。
- けがをしても補償なし。加害者になつても個人のせい。

1、②出版フリーランス 広浜綾子さん 生活できない収入では生業といえない

- 出版社等に常駐する人も（常駐フリー）。不安定。
- 華やかなイメージあるが、生活できないと正業といえない
- クラウドソーシングは、毎日案件は届くが低単価が目立つ
単価のいい仕事には受注希望者が多数になり受注まで面倒
- 契約書を交わさず、報酬不払いでも争いにくい
- 報酬額の約3倍もの「ミスの賠償」を求められた例
- ハラスメントにあっても声をあげにくい（厚労省に要望）
- フリーランスの組合があり、要求や交渉もしている

1、③SE 河野幸恵さん

隣の人がどこの会社の人かわからない

- 受託開発では、エンジニアを客先などに常駐させる
- 多重請負によって下にいくほど報酬が下がる
- 偽装請負が横行。労務管理あいまいに。隣の人の所属や契約がわからない。
- 契約書がない
- 作業報告はタイムシート。月220～230時間働くが残業代も交通費も出ないが標準拘束時間を割ると引かれる
- 責任者が不在

1、④コンビニオーナー 吉村英二さん チェーンの看板出すかわりに重い“年貢”

- 本部と加盟店は「クジラとウイルス」
- 経営者なのか労働者なのか
- 特殊な会計によって廃棄（1.5～2万円／日）が店持ち
- 社会保険負担が重い。都内95%が労働法違反。
- 「見切り」妨害 公取委勧告後も本部が巧みな圧力
- 「本部と“点”ではなく“面”で話そう」とユニオン結成。団交権めぐり中労委で命令待ち。
- フランチャイズ法制定を求めている

海外報告からの示唆 “下”からのたたかいを既存労組が支援

- 海外の裁判、立法動向 川上資人さん
 - 労働者性めぐる二分法を回避し保護（仏・労働法典改正）
 - 立証責任を転換する判決（米・ダイナメックス判決）
- 「ライドシェア」との攻防 浦田誠さん
 - インドはじめ、担い手のストが増えている
 - IPOにまい進するウーバー、ねずみ講的との指摘も
- ニューヨーク市の条例制定 青野恵美子さん
 - 「組織化+団交」が難しいケース→オンコールワーク規制や報酬支払確保の条例制定
 - ソーシャルメディアでの発信、デモ。地域住民の協力。

2、働き方のパターンごとの課題 偽装型／雇用類似／真実の自営



パターンごとの事例

偽装型 ベルコ、丸八真綿の販社、東陽ガス、SEの一部、常駐フリーの一部

雇用類似 ウーバーイーツ、SEの一部、常駐フリーの一部、コンビニオーナー

真実の自営 士業（専門性の高い個人事業主）、独立した飲食店など

オール・オア・ナッシングを超える

- 「雇用でない」とされれば、労働法と雇用労働者むけセーフティネットがすべて使えず（労働組合法を除く）、ほぼノールール、無権利に。いわばオール・オア・ナッシング。そこで.....
- **偽装型** 労働法をきちんと守らせる
- **雇用類似** 労基法上の労働者の判断基準（=1985年労基研報告）を見直し、労基法上の労働者の範囲を広げる（17年12月連合総研報告、18年4月MIC声明）。別の方法として、「第3のカテゴリー」の創設（鎌田耕一・東洋大名誉教授）。課題ごとの立法解決も。
- **真実の自営** 労働法は適用できないが、ノールール、無権利ではいけない。経済法の遵守のほか、業態に応じた立法も（フランチャイズ規正法など）、協同組合による規制（日本俳優連合など）も。
- **社会保障**は就労形態中立的な拡充が望まれる

3、具体的な課題、 要求①労災

現状：労災保険＝労基法上の労働者に限定（例外：特別加入）

韓国：雇用類似の働き手（特殊形態業務従事者）に広げる法改正

建設アスベスト訴訟の到達：国は一人親方の被災・損害に賠償責任（写真は福建労HPから▶）

保険コストを誰が：プラットフォーマーの社会的責任（川上さん報告）が参考に



3、具体的な課題、要求②

出産・育児・介護支援とハラスメント防止

- 出産、育児、介護は就労形態、就労の有無と関係なく誰もが直面する

就労形態中立的な社会保障の拡充が必要

フリーランスの女性たちの声をうけ年金法改正
(産前産後の保険料免除、19年4月~)

- ハラスメント防止

雇用によらない働き手にも被害深刻

防止の枠組みをどう広げるか



3、具体的な課題、要求

③報酬不払い、低報酬（低単価）

- 不払いの一因＝あいまいな契約（口頭契約など）
→書面契約の義務化（NY条例、日本の下請法）+司法の活用
細かい仕事でもいちいち契約？ ITも改善に寄与
- 低報酬→最低報酬基準の設定、はそう簡単でなく
独禁法（優越的地位濫用の禁止）、下請法（買いたたきの禁止）
業界別ガイドライン
労使規制ないし「いいモデル」の創出と普及（要探求）
公共発注に関しては公契約条例（法）

3、具体的な課題、要求

④ 「やめる自由」の実質的確保

○多額の違約金、過度な競業禁止義務などによって、働き手側からの解約を強く制約（吉村さんの報告＝フランチャイズ、芸能事務所も）

→発注者側、フランチャイズ本部側に競争原理が適切に働くかず、ブラックな発注者、本部がなかなか淘汰されない＝不条理の温床

○公取委も関心 「人材と競争政策に関する検討会」報告書（2018年2月15日）

それを踏まえた論考 菅俊治「独禁法を使った労働運動の可能性」（「労働法律旬報」1913号16ページ～）

見える化+つながる

「落とし穴」をふさぐために必要なこと

- まだまだ“わからていない”感→問題の見える化（可視化）
- 雇用労働者に比べ圧倒的に低い組織率→仲間がつながる
- 官邸・経産省+業界主導の政策決定→働き手の声の反映（森崎さん報告参照）

