

1 はじめに

ICTの進展や人々の就業志向の変化などを背景にフリーランスという働き方への社会的関心が高まっていること、さらに、フリーランス新法の制定（「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・事業者間取引適正化等法）、通称「フリーランス法」。2024年11月より施行）などフリーランスとしての就業環境の整備もはかられつつあることを踏まえ、2024年度労働政策研究会議の統一論題は、「フリーランスの就業と法——自由かつ安心して働ける就業機会の実現に向けて」と題し、4つの報告並びに活発な議論がおこなわれた。

司会は佐野嘉秀氏（法政大学経営学部教授）、パネリストは仲修平氏（明治学院大学社会学部准教授）、松永伸太郎氏（長野大学企業情報学部准教授）、漆原肇氏（日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長）、石田信平氏（専修大学法科大学院教授）がそれぞれ務めた。

2 報告

(1) 仲報告

第一報告（以下、仲報告）は「副業時間からみるフリーランスの就業条件——個人年収の男女比較から」と題し、フリーランス就業者における働き方の自由度と就業条件の関係を明らかにすることを目的とされた。具体的には、副業時間が全体の就業時間に占める割合（働く時間をより自由に決めることができる就業時間の柔軟性を表す1つの代理指標）に着目した上で、これが個人年収や就業時間とどのような関係にあるかを明らかにするものである。

仲報告によれば、2022年の『就業構造基本調査』では、①フリーランスは男女共に低収入層をボリュームゾーンとしていること、②生計維持のために副業を保有する人々が他の就業形態に比べて多いこと、が明らかにされた。しかし、副業の保有とフリーランスの就業条件との関係は十分に検討されていない研究課題となっているという。

また、直接的な先行研究としての副業研究では次のことが明らかにされてきた。すなわち、①自営業や専門職では就業時間の柔軟性が高いほど副業保有率が高く、②本業が分析的な職業であるほど副業の保有が本業の賃金を高める（⇔本業が高収入の場合に、本業の

専門性を生かして副業を保有している）。次に自営業研究では、①戦後から現在にかけて徐々に専門職化しているということ、②専門・技術職であったとしても高所得とは限らないこと、が指摘されてきた。その上で、仲報告は、従来の副業研究と自営業研究、そしてフリーランスを結び付ける1つの鍵は、専門的な職業と収入の関係、副業とフリーランスの就業条件との関係を捉えることであるとする。

先行研究を踏まえ、フリーランスにおいて副業の保有は本業の収入を増やすことに寄与するのか、その影響は本業の専門的なスキルを生かすことでより大きくなるのか、を論点として分析する。

なお、仮説として仲報告は、副業時間の比率が高くなったとしても、収入の増加には結び付かない可能性があるが、ただし本業が専門職であればそのスキルを生かして副業による収入が増える可能性はあることを提示した。

使用するデータは、氏を含めた研究チームが実施した自営業者・フリーランス調査（ウェブ調査）であり、実施時期は2021年2月と2023年2月のもので、全国の25歳～69歳の男女を対象とした。サンプルサイズは7222（男性：5941、女性：1281）¹⁾。

モデルでは被説明変数に自然対数変換した個人年収を、説明変数に副業時間の比率（全就業時間に占める副業時間の割合）をとった。また、調整変数を専門・技術職（基準：それ以外の職業）とし、統制変数としては調査年、性別、年齢、学歴、婚姻状態、月間就業時間、就業年数を投入した。

分析結果として仲報告は、第一に、副業時間の比率が高いほど、男女共に個人年収が下がる傾向があり、とりわけ男性においてこの傾向は顕著であることを明らかにした。第二に、本業が専門・技術職であったとしても、副業時間の比率の高さは必ずしも年収を高めるわけではなく、むしろ低める可能性すらあることを指摘した。なお、影響の仕方においては、男女で相違が生じている。例えば、男性では副業時間の比率が高くなるにつれて収入は低くなる傾向であるのに対して、女性では副業時間の比率は収入にほとんど影響を与えない（非専門職では男性同様低くなる傾向がある）ことを明らかにした。

分析結果を踏まえて、①副業の保有は必ずしも個人の年収向上につながらないこと、②長時間労働を強いるリスクがあることが示された。特に女性フリーラン

スの収入は非正規雇用と同程度であり、ジェンダーに基づく収入格差が依然として存在する可能性が指摘された。また、フリーランスは労働保険の対象外であるため、就業におけるリスクが高まることが示唆される。これらの分析結果から、仲報告は最後に、フリーランスが「自由かつ安心して働ける就業機会」の選択肢となるためには、労働政策や法制度の観点から働く個人々々を守る仕組みが必要であると結論づけた。

(2) 松永報告

第二報告（以下、松永報告）は「フリーランサーはいかにして過密労働に対処しているのか——アニメーターの実践からみるフリーランス労働の持続可能性の確保」と題し、日本のアニメ産業で働くアニメーターをフリーランスの事例として、フリーランサーが自らのキャリアの中でどのようにして自らの業務をコントロールしようとしているのかについて明らかにすることを目的とした。

松永報告によれば、フリーランサーの働き方をめぐっては、それが裁量性の高い自由な働き方であるのか、あるいは不安定な働き方であるのかという二項対立的な議論となることが多い。二項対立的な議論の中では、実際にフリーランサーそれぞれが置かれているキャリアやライフコースといった職業生活上の文脈や、仕事の配分や労働過程の在り方などが捨象されがちになるという問題がある、と問題提起した。

分析で依拠する資料は、2019年から2023年にかけて氏がおこなったアニメーターへのインタビュー調査から得られた語りである。具体的には、キャリアやライフコースに関する質問に対してアニメーター自らが語った日常的な労働時間や生活リズム、職業生活の持続可能性を考慮しながらの働き方の見直しについての記録である。

松永報告は次の3点について指摘した。第一に、アニメーターに対して発注元から課される締切は、労働が過密化してしまう一因であると同時に、逆に必要以上の労力をその仕事に費やさなくてもよいことを正当化する「資源」としても機能している。商業アニメ制作は集団的な分業のもとでおこなわれており、高い質を求められる仕事であっても全体へのスケジュールに影響を及ぼすような時間の費やし方は肯定的に評価されないことと関連して、実際にはより労力を投入することが可能であっても締切に合わせて一定程度の質が

保てていけばよいという考え方が、とりわけ中堅のアニメーターにおいてみられる。さらに、締切は作品ごとに個別に設定されるが、アニメーター側で職務ごとの作業期間の相場観が形成されており、その相場観に基づいて請け負う作業量が多くなりすぎないように統制することもしばしばあるという。

第二に、発注元の担当者との関係の構築は労働の過密化に関して両義的な性格を有している。発注元の担当者と仕事上の信頼関係を築いておくことは、継続的な仕事の獲得につながるためアニメーターの初期キャリアにおいて特に重要である。ただし、キャリアを積み重ねて構築した関係性が多くなっていくと複数の発注元からのオファーを受けようになり、すべてを受注すると労働が過密化してしまうと同時に、アニメーター自身に関わりたいと思っている仕事を受注する余裕がもてなくなるという問題に直面するようになる。こうした問題に対しては、複数の発注元のなかから優先順位を決めておいて受注するという方法や、スケジュールを細かく調整しながら、複数の発注元からの仕事を代わる代わる受注して長期的に取引がない状態を避けるといった方法を用いて、アニメーターたちは対処をおこなう。

第三に、職業生活の持続可能性や生活との両立を考慮しつつ、多くのアニメーターが関わる職務である原画以外の職務（例えば演出や絵コンテ）や、育児のために在宅で遂行できる作画監督の仕事への転換を模索する者も多く存在する。

松永報告は分析結果として、①アニメーターは自らの労働が過密化するリスクに日常的な仕事の中で直面しつつ、それぞれにそのリスクに対処することを試みていること、②職務に幅があることを利用し、より長期的に働き続けられる見通しを持てる仕事に移行して対応しようとしていることを示した。ギグワーク的な働き方をしている労働者は、発注者や管理者との従属関係が高まり結果として裁量が失われてしまうことが懸念されており、アニメーターの例でもそのようなリスクは一定確認されるものの、それに対処する交渉力も存在しているとして結論づけた。

(3) 漆原報告

第三報告（以下、漆原報告）は「連合によるフリーランス支援の取り組み」と題し、①連合が実施しているフリーランスに関する調査結果からみえてきたフ

リーランスの特徴、②労働者性が高いにもかかわらず契約上が請負契約であるために労働者として認められないことによる問題、③フリーランス新法に伴う労災保険特別加入の推進、の3点について実務家の視点から報告した。

まず、連合「フリーランスの契約に関する調査」(2022年12月調査実施)は、フリーランスおよび自営業者の労働条件に対する認識や、契約実態、収入に対する満足度、ならびにクラウドソーシング利用時の課題を多面的に分析したものである。同調査は、6割程度の回答者が、フリーランスであっても最低限の労働法規が適用されていると認識しており、フリーランサーの労働保護に対する誤解が一定存在する可能性があることを示唆した。加えて、収入が300万円未満のフリーランスが過半数を占める一方、仕事内容には満足しているが、収入に対しては満足していないという回答が多く見られた。

契約面では、書面による契約を望む声が64.1%に上り、特に口約束での契約が多いことが指摘されている。また、フリーランス間での情報共有や支援ネットワークの構築はニーズがあり、クラウドソーシング利用者の約7割がこのようなネットワークを活用している実態が明らかとなった。クラウドソーシング利用者における主な不安要素としては、収入の不安定さが挙げられ、特に若年層ほどトラブル経験率が高いことが確認された。

この調査結果を踏まえ、連合はフリーランスの支援強化に向けて、これまで非正規労働者を取り組みの対象としてきた部局を改編し、外国人労働者やフリーランスなどの労働問題に対応する「フェアワーク推進センター」を設立し、社会的に果たす役割の再構築を図っている。

漆原報告は、さらに、フリーランスの労働環境改善に向けた連合の取り組みとして、2021年に発足した「Wor-Qサポートセンター」を紹介した。Wor-Qは、フリーランスの支援のための法整備の必要性や契約問題、収入の不安定さに対する相談窓口やサポート機能を強化している。具体的には、フリーランス間のネットワーク構築、共済制度の導入、労災特別加入の拡充を目指し、フリーランスが抱える多様な課題に対応する仕組みが整備されつつある。

また、連合はフリーランスの労働者性やスキルの程度に応じて、労働環境における不安定要素や報酬の低

さなど、異なるニーズに応える対応策を検討している。特に、労働者性が高く報酬が低い層に対する支援を重視し、労働法制の適用拡大や労働者性の見直しを推進していく方針を掲げている。

次に、フリーランスの集団的な労使関係構築に向けたサポートを開始したことを紹介した。フリーランスが労働組合を組織し、労働条件の改善を図るための専門的な知識提供や相談の窓口も整備され、実際の支援活動が進行中である。

具体例として、連合は2015年に、札幌地裁で冠婚葬祭関連会社ベルコの請負労働者の支援をした。ベルコ本社の直接指示のもとで代理店を通じて業務が進行されているにもかかわらず、請負契約によって労働法の適用が避けられていたことに対し、ベルコ本社の使用者性や労組法上の労働者としての地位確認を求める訴訟を支援した。このケースは「使用者責任逃れ」の問題を浮き彫りにし、連合が曖昧な雇用関係の保護を訴えるきっかけとなったという。

さらに、連合はプラットフォーム労働や曖昧な雇用形態のフリーランスに対する法的保護の拡充を目指し、労働法制の見直しや最低報酬額の設定を提案している。特に、経済的従属性が高いフリーランスに対して、労災保険の特別加入制度の活用を進めている。現在、建設業やアニメーターといった一部の職種にのみ認められている特別加入を、イラストレーターや翻訳家など他の職種にも広げるよう検討中である。

漆原報告は、最後に、2024年8月末にはこれまで特別加入できなかったフリーランスを対象として設立した「連合フリーランス労災保険センター」を紹介した。センターは、特別加入団体としてフリーランスの労災保険加入を支援する体制を整えたことを報告した。全国規模で対応できる(相談)体制を整え、個々の業種のリスクに応じた支援や安全衛生教育を提供すること、さらに、本業が雇用労働者で、副業・兼業がフリーランスである場合の労災の補償にも資することを示し、むすびに代えた。

(4) 石田報告

第四報告(以下、石田報告)は「フリーランスの自由と保護」と題し、フリーランス新法を労働者概念の拡張と競争の権利保障の点から検討し、フリーランスの保護の在り方について示した。

現在の労働者概念は、労働基準法や労働契約法と

いった個別的な関係を規制するものと、労働組合法のような集団的な関係を規律する法律とに区別されている。前者に関する判断においては、仕事の依頼に対する諾否の自由の有無、指揮監督の有無、勤務時間や場所の拘束の有無が中心で、後者では契約内容の一方的・定型的決定（労働条件が一方的に決定され、事実上、個別交渉の余地がないこと）や報酬の労務対価性（報酬が仕事の完成に対するものというより、業務量や時間に基づいて算出されたり、一定額の支払いが保証されている場合のこと）が考慮される。敷衍すれば、個別法では指揮命令関係・人的従属性が重視され、集団法では経済的な従属性が重視されてきたといえる。

問題は、上記の労働者概念に該当しない者に対する保護の在り方であり、事業組織の支配下に置かれていないようなフリーランスに対する保護の在り方が問われている。そこで石田報告は、労働者の保護を志向する労働法と一般消費者の利益を志向する経済法とを相互に別の法領域として捉えるのではなく、協働関係にある法律と位置付けて、解釈する必要があることを指摘した。

事業者はもとより経済法の対象であり、大企業からの不当な扱いについて零細事業者は独占禁止法などの競争法で保護されてきたが、労働組合に経済法が適用されると、労働者が団結をして会社と交渉すること自体が賃金カルテルとして理解されるため、労働者が自身の賃金を上げることができなくなってしまう。したがって、労働組合は、歴史的に経済法の適用から除外されてきた（e.g. イギリスの取引制限の法理や米国の反トラスト法）。また、在職中の労働者は会社に対して競争禁止義務を負っており、競争禁止義務によって会社の利益に反する行動をおこなうことを基本的には禁じられているため、もともと自由に競争をおこなえる主体ではない。経済法である競争法は事業者と労働者を一体的な関係にあるものとして把握し、労働者に対する適用を除外してきたのである。したがって、経済法と労働法は、一般法と特別法の間にあると解することができる。

しかし、石田報告によれば両法の関係は子細にみればより複雑であるという。例えば、労働契約終了後の競争禁止義務（従業員が同じ事業をおこなっている競合企業への転職や、新たに同業種で起業することを禁止）が挙げられる。現在、事業者間の賃金カルテル、

引き抜き禁止協定、労働契約終了後の競争禁止特約などに競争法を適用していく傾向が世界的に生じてきている。また、労働契約終了後においては、労働者と事業者とを一体とする見方は採られなくなってきており、社会的な競争秩序を担保するために経済法の適用が求められる視点が生じる。労働組合や契約関係にある労働者については経済法の適用は除外されるが、事業者間の労働市場カルテルや労働者に対する契約終了後の競争制限については、経済法は適用されるのである。

このように、経済法と労働法は一方が他方を排除するというものではなく、相互に協働しながら、社会的な競争秩序を確保するものであるとみることができるといえる。

石田報告は、フリーランス新法にも労働法と経済法の協働関係が表れているとして、その意義を指摘した。例えば、書面等による取引条件の明示、報酬支払期日の設定などは特定受託事業者に対して適用されるものだが、自由で公正な取引を適正な取引関係の実現でもって成立させるという法の意図は下請法と類似するような規制内容であり、独占禁止法の下位の法規範として位置付けられる。監督官庁は公正取引委員会・中小企業庁であり、経済法の側面である。他方で、特定受託業務従事者に適用されるハラスメントの対策義務や育児介護に対する配慮、中途解除等の事前予告・理由開示など、労働法的要素が部分的に含まれている（監督官庁は厚生労働省）。つまり、フリーランス新法は、経済法を主軸としつつも、労働法的要素も含んでいるのである。

イギリスの事例に視点を移せば、イギリスの労働者（worker）は、雇用契約締結者だけではなく、個人が、契約の他方当事者のために労務やサービスを本人自身がおこなうこと（to do or perform personally any work or service）を引き受ける契約で、契約の他方当事者が事業遂行者の顧客の地位になく、あるいは高度専門職の顧客の地位にない場合も労働者であるとされており（1996年雇用権利法230条）、個人としての就労者を含むものである。さらに、イギリス労働党においてかねてから提案されてきた労働者概念は、「WorkerまたはEmployeeとは、労働を提供するために、他者に仕事に従事させられている（is engaged by another to provide labour）個人（individual）」であって、自己の計算の下で事業を営んでいない真正な自営業者でない者としている。

以上のような概念は、他人労働力を利用しない個人としての就労者を労働者概念に含める視点であり、フリーランス新法の従業員を使用しない個人と類似している。日本においても、他人労働力を利用しない個人としての就労（パーソナルワーク）という視点をを用いて、労働者概念を再考すべきであるとした。

石田報告は、最後に、フリーランスの自由な取引を経済法で担保しつつ、自分自身で就労をおこなっているという意味に照らして、パーソナルワークと経済的従属性と人的従属性の3局面で労働法を捉え、経済的依存性と人的従属性がないがパーソナルワークをしている者に対しても労働法の適用が可能であることを示し、報告を結んだ。

3 パネルディスカッション

第一に、司会の佐野氏からパネリスト全員に対する個別質問をおこなった。

まず、佐野氏は仲氏に対して、副業時間の比率が高いほど男女共に個人年収が下がる傾向（特に男性で顕著）があることについて、フリーランスの認識する副業は、本業とは大きく仕事の性格が異なる（だからこそ調査票上「主な仕事」以外と認識している）ために本業でのスキルを活かしにくい可能性や、女性では本業の収入が低めで影響が少ないことや、ワークライフバランスが保てる短めの労働時間内で比較的単価が高いところで副業の範囲を決定していることの可能性について質問した。

仲氏は指摘内容に同意した上で、①女性では専門技術職の中でも特に個人教師（e.g. ピアノ教師、塾の教師、ヨガやカイロプラティックのインストラクターなど）のカテゴリーのサンプルサイズが非常に大きく、それらの職業では副業をしても収入が高まらない可能性があること、②女性は世帯収入の多寡に応じて就業選択をしやすいこと、を指摘した。

次に佐野氏は松永氏に対して、アニメーターの事例に関して、労働の過密化の回避につながる締切に合わせて一定程度の質が保てていればよいという考え方（とりわけ中堅においてみられる）や、発注元担当者との良好な関係構築のノウハウはどのような過程で得られるのかについて質問した。

松永氏からは、インフォーマルな職業コミュニティがノウハウを継承している場合や、一人一人の就業の経験の中でスキルや相場観を身に付けている場合があ

ることが説明された。

次に佐野氏は漆原氏に対して、Wor-Qの緩やかにつながるウェブサイトの機能について、フリーランスにとってどのような点が重要か質問した。

漆原氏はWor-Qの活用事例として、インボイス等の税制の対応について情報共有がなされていることや、業種業態を問わずどのように委託事業を受注しているのかについてのノウハウ共有がなされていることなどを列挙した。

次に佐野氏は石田報告における概念の確認をした上で、石田氏に対して、パーソナルワークを援用し労働者概念を拡大してフリーランスにも適用していく場合、フリーランス新法の位置付けや条文などは実質的に変わっていく必要があるのかについて質問した。

これに対しては、まず、石田氏からは時代とともに「会社からのコントロール」のニュアンスや要件自体が変わっており適合しなくなっていることが指摘された。氏によれば、最近、イングランドのサッカーにおいて、レフェリーの労働者性が問題となったという。具体的には、レフェリーは極めて裁量のある仕事であり、審判行為自体には指揮命令はないが、間違った審判をすれば試合後に制裁があることからコントロール下にあると解釈できる。労働者性というのも、工場労働のような典型的な伝統的なイメージから離れ、仕事の裁量はあってもコントロール下に置かれているフリーランスのような存在を緩やかに認めていくという意味においては、概念や基準の見直しも必要である、とした。また特に、安全衛生や団結権などに関して労働法の適用の可能性を示唆した。さらに、取引先からの自律性が高く、仕事の裁量もあるフリーランスの場合は、真の意味での自由なのであって、その自由を保障するには経済法を活用していくのが基本であることが示された。

佐野氏と石田氏の議論に対して、松永氏はアニメーターも含めてフリーランス新法に期待が集まっていることを述べつつ、他方で新法が労使関係的な構図——発注者側からのフリーランスに対する配慮という構図——に立脚していること、労働者保護の部分が不十分であり利益団体の基盤がない中で不十分であることを指摘し、フリーランスの多様な職業世界に馴染むのか、という疑問を投げかけた。

これに対して漆原氏からは、新法は、契約に関する取り決めに加え、特定受託業務従事者に対して企業側

が最低限守らなければならないもの（例えばハラスメントに関する事項）のみを定めているのであって、それは重要であるものの、フリーランスの保護については、あくまでも第一歩である新法の今後の更なる発展を目指していることを示した。

次に佐野氏は漆原氏に対して、アニメーターが発注元担当者と良好な関係構築をするノウハウをインフォーマルな職業コミュニティの中で継承していることと関連して、同様のことが連合の枠組みで構築可能なのかについて質問した。

漆原氏からは、職業ごとのコミュニティがすでにあるところとないところがあり、さらに、競争相手が多ければ多いほど受注しづらくなる業界もあれば、スキルがあっても経験がなく安く受注する人がいれば価格競争の原理で案件がそのフリーランスに集中してしまう場合もあることが説明された。漆原氏によれば、苛烈な競争が起こりうる状況においては「みんなこういう要件でいこう」「こういうふうにいこうよ」とやっている事例もあるという。また、技術の継承に関しては、同業フリーランスコミュニティの中でおこなわれることもあれば、前職（雇用労働者）で培ったものを活かしているフリーランスもいるため識別が困難で、スキルや処世術における同業フリーランスコミュニティの機能を明確に評価することは難しい。ただし、連合の場合はアドバイザーボードというフリーランスの方が集まる場を設けたり、毎年フリーランスサミットというイベントを大々的に開催したりなど取り組んでいることが紹介された。

また、この点に関しては石田氏から団結権の活用の可能性が示唆された。他方で、フリーランス新法の課題認識として頻繁に挙げられる報酬水準（最低報酬の規制）に関しては、経済法の文脈に依拠すれば公正取引委員会が担うことになるが、事業者を前提にすると難しい。しかし、労働者性を拡張させ、最低賃金法を適用させる道筋は比較的可能性が高いとした。

石田氏の指摘に対して松永氏からは、報酬の決定原理があまりにも不透明なプラットフォーム労働についても検討が必要であることが付言された。

また、佐野氏からはスキルや処世術について、フリーランスについては、雇用労働者と同じように企業側がコストを払ってOJTやOff-JTをするわけにはいかないため、インフォーマルな仕組みの構築の支援、あるいは既にある枠組みに対して支援をすることが重

要であることが指摘された。

佐野氏からパネルディスカッションの取りまとめがおこなわれ、次にフロア質問に移行した。

まず早稲田大学の竹内（奥野）寿氏（労働法）から、漆原氏に対して、業界ごとに焦点を当てた取り組みの実施経験について質問がなされた。

漆原氏からは、芸能従事者を中心に意見交換をしていることや、表には現れていないが水面下で接触している業界は数多くあることが示された。

加えて、竹内（奥野）氏からフリーランス新法の立法意図と論点提示がおこなわれた。すなわち、今回のフリーランス新法はフリーランスを労働法の適用対象である労働者としては捉えていないものであるが、法が何も保護を与えていないことは問題であるといった問題意識のもとで立法化された。この点、経済法の1つである下請法を基礎にできたフリーランス新法が施行され、改正されていく中では、それに伴い、労働法の守備範囲が悪い意味で狭くなっていく可能性もある。むしろ労働法が本来カバーすべき範囲の就労者をカバーすることを前提に、労働法がカバーしきれないところをフリーランス新法がカバーしていくという、積極的な形で活用がなされていくことが重要である。また、フリーランス新法がそうであるように、日本ではフリーランスを非常に大きくりにして法的対応をしているが、米国では、Uberドライバーなどの運転手といったように、ギグワーカー・プラットフォーム労働者を想定した労働者保護が、その対象をより特定した形でおこなわれている例もあり、そうした形の法政策の可能性も検討する必要がある、とした。

次に労働政策研究・研修機構の池田心豪氏からは2点質問がなされた。1点目はフリーランスの増加について労使関係論的な把握をした場合、本来ならば雇用されるべきスキル労働者が外部人材の調達方法として【直接雇用】→【間接雇用】→【請負契約】のような形で徐々に外部化されていき、雇われなくなった末のものとして捉えるべきなのか、あるいは、雇用になじまない働き方・職務の性質が増えてきているというように捉えるべきなのかについて疑問が投げかけられた。2点目はフリーランスのキャリアについて、受注を受ける中で仕事の規模を拡大していくことが描けるフリーランスと、Uber配達員のようにそうでないフリーランスの区別をすることによって労働問題の分析は明確になっていくのか否か、について疑問が投げか

けられた。

1点目の質問については石田氏から、偽装請負の問題のような場合は積極的に労働者性を認めていくべきであること、認定基準の見直しについての技術的な議論も必要であることが示された。

2点目について、松永氏はウィナー・テイクス・オール概念を引用しつつ、報酬の不均衡についてハリウッド映画の現場では適用されるが、日本のアニメーターについては適用されず、億万長者を目指すことができるようなキャリアの構造にはないことが示された。この点については佐野氏から、将来的に明るい展望を描いていたとしても、その時点で不利だったり、過度な労働が強いられたりしている場合は当然保護されなければならないことが喚起された。

以上の議論を踏まえ、佐藤厚氏（JIRRA 会長・法政大学）がシンポジウム全体についての感想を述べた。労働政策研究会議は伝統的に集团的労使関係に依拠しながら、人事労務管理（HRM）の変化、非正規の増加、女性労働者の増加（労働力化）のような供給

構造の変化を雇用・労働問題として捉えてきた。今回のフリーランスのような存在は、雇用労働者ではないが労働問題を抱える存在として捉えているのであって、そういった意味合いにおいて JIRRA も新たなフロンティアに手を伸ばし始めていると理解している。今後、JIRRA の特徴でもある学際的な場を活用しながら、政策的にどう課題として取り上げて対応していったらいいのかということを議論していくことが求められている、と総括的な提案をおこなった。

これを受け佐野氏より、フリーランスをめぐる問題は実践的にも学術的にも、これからますます議論を深めていくべきテーマであることが確認され、本日の報告と議論が広くその契機となることを期待するとして、シンポジウムが締めくくられた。

- 1) 討議概要と論文のサンプルサイズが異なるのは、パネルディスカッションの質疑を踏まえて分析を再検討したことによるもの。

（本田恒平 立教大学経済学部助教）