

連合によるフリーランス支援の取り組み

漆原 肇

(日本労働組合総連合会 (連合))

連合は、「曖昧な雇用」で働く就業者の保護について、「労働者」概念を社会の実態に合わせて見直し・拡充するとともに、「契約条件の明示」や「報酬額の適正化」など契約に関するルールの明確化の法整備をはかる必要があることを「連合の考え方」として確認し(2020年5月20日：第8回中央執行委員会)、取り組みを開始した。ネット調査や労働相談などを通じ、業種・職種ごとにフリーランスが抱える課題を整理・検討を行いつつ、フリーランスを支援するためのウェブサイト「Wor-Q (ワーク)」を立ち上げ、相談の受付や弁護士サポート窓口、団体共済の加入など具体的な支援活動を行っている。さらに、これまで労災保険の特別加入が認められなかったフリーランスの特別加入に向け、2024年8月に「特定フリーランス事業」を対象とした労災保険の特別加入団体を設立し、加入者の災害防止教育の実施などの支援にも着手した。連合は、これまでも働く者が必要な保護を受け、安心・安全に働ける社会の実現をめざし取り組みを進めてきた。また、今後も「曖昧な雇用」で働く者が置かれている状況を改善する観点から、「労働者概念」の見直しを含め、すべての働く者のセーフティネット機能の強化と充実に向け取り組みを進めていく。

目次

- I はじめに
- II 連合「Wor-Q (ワーク)」によるフリーランス支援と各種調査について
- III 「曖昧な雇用」で働く者への支援の取り組み
- IV 労働者性の判断基準の見直しと法的保護の拡大
- V フリーランスの働き方と特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス法)について
- VI 労災特別加入制度の加入対象者の拡大と連合の特別加入団体の結成

I はじめに

就業形態の多様化や、プラットフォームエコノミーの広がりなどにより、形式上フリーランス

(業務委託)とされる、いわゆる「曖昧な雇用」で働く就業者が増加傾向にあると言われており、「個人事業者」とされることから、労働者保護法制が適用されず、働く上でのルールも十分に整備されていない。

日本国内のフリーランスや曖昧な雇用での就業者数の公式の統計はないが、厚生労働省の試算によれば、フリーランスは209万人(『令和4年就業構造基本調査』のうち有業者で本業がフリーランスの人数)にもものぼるとされている。また、内閣官房の試算によれば462万人程度(2020年：うち本業が214万人程度、副業が248万人程度)ともされており、いずれにしても、かなりの就業者数に達していると思われる。

発注事業者と比べ立場の弱いフリーランスが不当に扱われないため「特定受託事業者に係る取引

の適正化等に関する法律案」(フリーランス法)が制定されるなど、フリーランスとして働く者のための「ルール」が整備されつつある。

これまでフリーランスを保護する法律がほとんどなかったことを勘案すれば、今回のフリーランス法は画期的であり、今後、十分に周知・広報を行いつつ、法律の実効性を高めていく必要がある。

連合は、結成30年の節目(2019年10月)に、「働くことを軸とする安心社会の実現をめざす」ことを含めた「連合ビジョン」を掲げた。

連合は、以前から裁判闘争など「曖昧な雇用」で働く者の支援を行ってきたが、「連合ビジョン」を受け、これまで以上に「曖昧な雇用」で働く者の法的保護の実現や、集团的労使関係による課題解決の促進に向けた取り組みを加速しつつある。

本稿では、この連合の運動方針にもとづいたフリーランスや曖昧な雇用で働く者への支援や取り組みを中心に解説したい。

II 連合「Wor-Q(ワーク)」によるフリーランス支援と各種調査について

フリーランスや「曖昧な雇用」に対する連合の政策面での対応は以下の3点ある。

1. 実態として労働者性が認められる者に対しては、確実に労働関係法令の適用がはかられるよう、行政として適正な指導・監督が実施されるべきである。
2. 現行の「労働者」概念では捉えられない「曖昧な雇用」の就労者が増加していることから、「労働者」概念は拡大する方向で見直しが必要である。
3. 請負契約で就業する者の契約条件の明示や報酬額の適正化、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等の法整備をはかる必要がある。

また、運動面の対応では、「曖昧な雇用」で働く就業者からの相談活動や、そうした相談の解決の手段として組織化につなげることである。

相談活動や、その後の組織化を見据え、連合

は、「非正規労働センター」を発展的に解消して、「フェアワーク推進センター」を設置し、従来のパート・有期労働者にとどまらず、フリーランスや外国人も取り組みの対象とした。フリーランス支援の取り組みとしては、働く者の課題や疑問を共に解決していくウェブサイト「働く(Work)みんなの連合サポートQ(愛称:Wor-Q)」を開設し、まずは「連合ネットワーク会員¹⁾」を中心としたゆるやかにつながる仕組みづくりを行うと同時に、その実態を把握するため、2020年から数次にわたりフリーランスを対象とした調査を実施した。

Wor-Qがウェブサイトで開催しているサービスは、

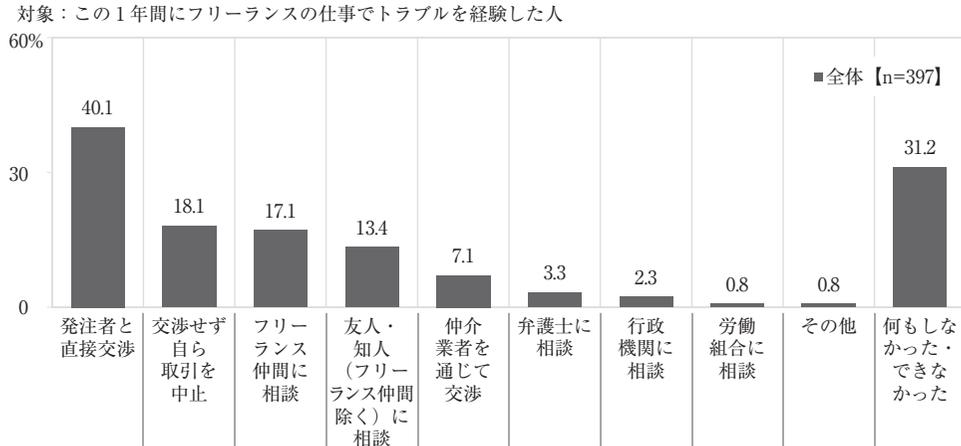
- ・弁護士相談サポート窓口の利用(初回30分までなら無料)
- ・電話およびLINEによる労働相談
- ・相談事例集・Q&A(日本労働弁護団作成)閲覧
- ・フリーランスの困りごと・疑問・悩みにこたえるWebマガジン「ワークMagazine」の受信
- ・誰もが働きやすい社会の実現に向けて声を集める「ワークOpinion Box」
- ・働く人の助けになるサイトのリンク集

などであり、フリーランスであれば誰でもこれらのサービスを無料で利用できる(雇用労働者は通常の連合のサイト等が利用可)。

まず、フリーランスの業務上のトラブル対応については、「発注者と直接交渉」が突出して高いものの、次いで、「交渉せず自ら取引を中止」(18.1%)、「フリーランス仲間に相談」(17.1%)、「友人・知人(フリーランス仲間除く)に相談」(13.4%)が続く。一方、「何もしなかった・できなかった」が31.2%と高いことにも留意が必要である(図1)。

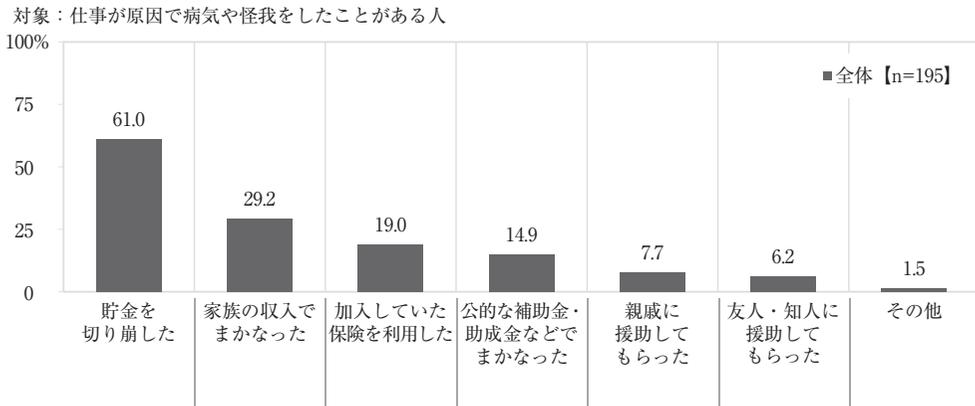
「仕事が原因の病気や怪我の経験がある」と回答した者は19.5%となり、特に、ものづくり・物流関連では28.8%となっている。なお、仕事が原因で病気や怪我をしたときの生活費の工面方法については、「貯金の切り崩し」が最も高く、「家族の収入」と「加入していた保険を利用」が続いている(図2)。

図1 フリーランスの仕事でトラブルが起こった際、どのように対処したか [複数回答形式]



出所：連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2021」6頁。

図2 仕事が原因で病気・怪我をしたとき、病気や怪我の間、どのように生活費をまかなったか [複数回答形式]



出所：連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2021」7頁。

フリーランス同士が交流できるコミュニティの必要性について、トラブルの経験や病気・怪我の経験別に聞いてみると、必要性を感じている人の割合は、トラブルの経験がある人では62.0%、病気・怪我の経験がある人では63.1%と、トラブルの経験がない人や病気・怪我の経験がない人と比べて10ポイント以上高い(図3)。

そのうえで、フリーランスを続ける上での不安や悩みを聞いたところ、「収入が不安定・低い」が最も高い。「仕事がなくなったときの保障がない」「社会保障(医療保険・年金等)が不十分」「仕事の受注が難しい」「社会的信用が低い」が続いている(図4)。

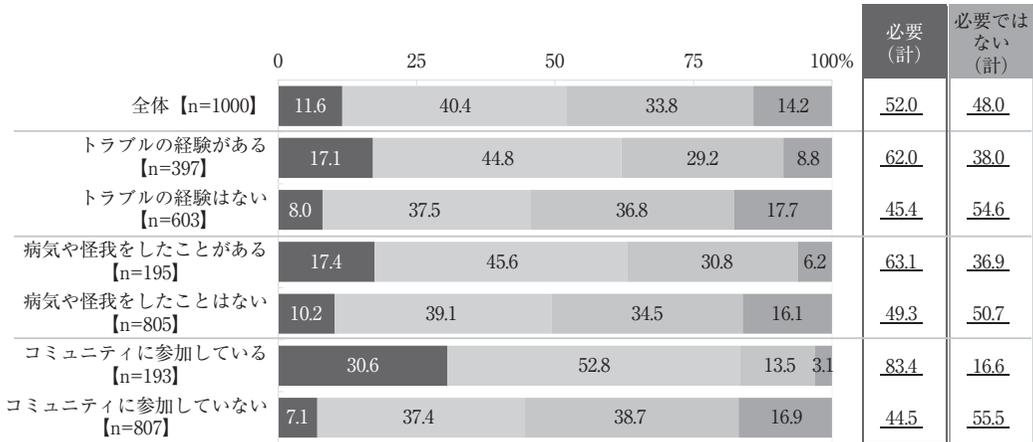
フリーランスがより働きやすくなるために必要だと思うことを聞いたところ、「フリーランスが

利用できる福利厚生」(43.6%)が最も高くなり、「所得が補償される制度・仕組み(病気やケガで働けなくなった際の所得補償)」(35.7%)、「雇用保険のような制度・仕組み(失業中の生活の安定を図るための仕組み)」(32.9%)、「フリーランスが団体扱いで加入できる共済・保険」(29.7%)、「確定申告に役立つ情報の提供」(19.3%)が続いた(図5)。

これら調査に加え、連合が実施をしてきた電話やLINEによる労働相談などの状況も勘案すると、「フリーランス」として働く者を一括りで定義することは難しく、業種・業態ごとに多様性の幅が大きい。また、専門性の高さや労働者性の高さなどにより、直面する課題・問題や、希望する解決方法が異なる場合が少なくないと考えられる。

フリーランスの中には、自身が身に着けたスキ

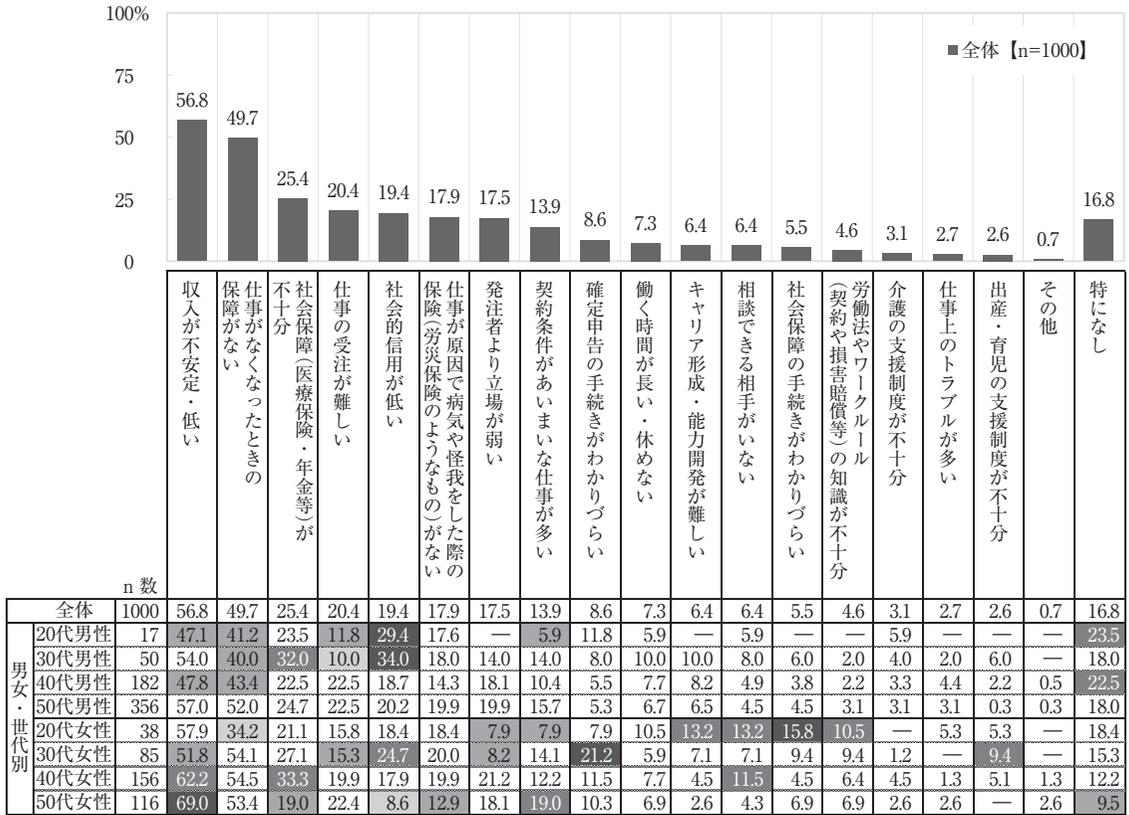
図3 フリーランス同士が交流できるコミュニティをどのくらい必要だと思うか [単一回答形式]



■非常に必要 ■やや必要 ■あまり必要ではない ■全く必要ではない

出所：連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2021」10頁。

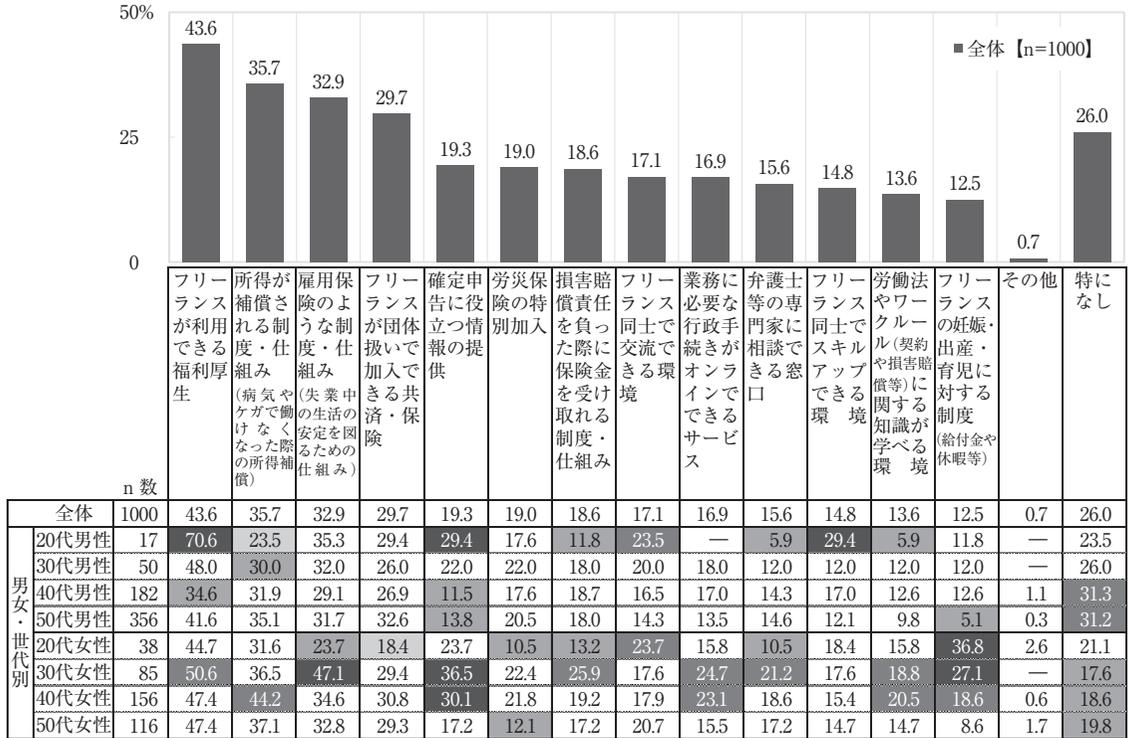
図4 フリーランスを続ける上での不安や悩み [複数回答形式]



■全体比+10pt以上 ■全体比+5pt以上 ■全体比-5pt以下 ■全体比-10pt以下 (%)

出所：連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2021」13頁。

図5 フリーランスがより働きやすくなるために必要だと思うこと [複数回答形式]



■全体比 +10pt 以上 ■全体比 +5pt 以上 ■全体比 -5pt 以下 ■全体比 -10pt 以下 (%)

出所：連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2021」14頁。

ルを活用し、時間的・組織的制約を受けず、高い報酬の業務を選び就業している者や、本業を雇用労働者として就労しながら、さらなるスキル向上を目指し「フリーランス」として副業・兼業する者もいる。

その一方で、雇用労働などの本業の収入のみでは生計を維持できず、やむを得ず副業・兼業として請負契約による就業を選択した者や、企業などの「組織」になじめず、あるいは就労上のトラブルを経験した過去から、組織に属さず「フリーランス」といった働き方を選んだ者なども相当数いると考えられる。

支援などのニーズについて、業務の専門性が高く、発注者との交渉力が高いフリーランスでは、著作権など「権利保護」に対するニーズなどが高い一方で、専門性がそれほど高くなく、労働者性の高い者ほど、報酬額の決定などについて発注者に対する交渉力が弱い。また、専門性の高さにかかわらず、雇用保険・労災保険・社会保険への

加入のニーズは、一定程度あることが分かった。

Ⅲ 「曖昧な雇用」で働く者への支援の取り組み

連合結成30年の「連合ビジョン」を策定する以前より、連合は加盟する構成組織や地方連合会からの要請を受け、労働組合による裁判闘争などの支援を実施してきた。具体的には、争議行為中の組合員の生活支援や、会社解散無効訴訟の支援、労働審判を開始するための支援、不当解雇撤回闘争支援などである。

ここで、「曖昧な雇用」「使用者性が明確でない職場」で働く者への連合・構成組織・地方連合会による支援の事例として、「全ベルコ労働組合の支援」を紹介したい。

冠婚葬祭大手「ベルコ」(実務を代理店に業務委託するビジネスモデル)では「業務委託契約」にもとづく就業者が多く、全従業員約7000名

(2017年時点)のうち、正社員は約30名で、あとの数千名は、パートタイム労働者および業務委託として契約し勤務していた。実に従業員の99.5%を「業務委託契約」か「委託先代理店で雇用された労働者」とすることで、雇用責任を回避する「仕組み」であった。

2014年7月に「ベルコ」の札幌市内の代理店で働く労働者から連合北海道に労働相談があり、2014年12月には組合結成準備委員会を結成して、各支部で組合結成と勧誘の情宣活動を開始した。

2015年1月には、ベルコ本社に労組の結成情報が伝わり、本社営業本部長が支部等を訪問し、組合結成を阻止するため動き出した。2015年1月に「全ベルコ労働組合」を結成すると、ベルコ社は結成に関与した2人と代理店との業務委託契約を解除した。

ベルコ社へ団体交渉を申し入れたが、使用者性を否定して団体交渉は拒否されたため、2015年6月に北海道労働委員会へ申し立てた(2019年6月に命令交付)。その後、2015年7月には札幌地裁へ提訴した(2018年9月、棄却)。

連合は、業務委託契約を濫用し「使用者責任」を逃れようとするビジネスモデルを決して許さないと認識のもと、全ベルコ労働組合および上部団体である情報労連、連合北海道とともに、上記の裁判や労働委員会に対応するとともに、幅広く社会に訴える運動を展開してきた。

第一審の札幌地裁では原告側敗訴(2018年9月)となったが、北海道労働委員会でのベルコの使用者性を認めた救済命令(2019年6月)もあり、札幌高裁においては和解が成立(2022年1月)した。

さらに、中央労働委員会に不当労働行為救済申し立てについても和解が成立(2022年3月)し、原告となった2人の労働者は職場復帰が認められるとともに、離職中に得られるはずだった賃金相当額が支払われることになった。

この「ベルコモデル」を「問題ない」とすることは、労働基準法などの労働法制による保護や、最低賃金が一切適用されない請負契約で就業する者が増加することにつながる恐れがあり、看過できない。また、このような業務委託契約が濫用さ

れることで、雇用契約で働く仕組みにも影響が及びかねない。ベルコ労組への支援は、ベルコで働く者だけでなく、日本の雇用を守るための社会的な取り組みであった。

また、連合は政策面では、労働基準関係法制について、労働者保護の基本原則を堅持しつつ、働く者の安心・安全の底上げを求めていく。また、「曖昧な雇用」への施策として、社会実態や国際動向を踏まえ、より多くの者が労働者としての労働法の保護を享受することができるよう「労働者性の判断基準の見直し」について実現をめざしていく。

IV 労働者性の判断基準の見直しと法的保護の拡大

労働者とフリーランスについて、法的保護という観点から比較すると、雇用の継続・安定や労働条件、集团的労使関係に加え、労働保険や社会保険に違いがある。

冒頭、連合のフリーランスや曖昧な雇用に対する連合の政策面・運動面の対応として、「労働者概念は、拡大する方向で見直しが必要」と述べた。現在の「労働者」概念は、1985年に、当時の労働省の「労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)」において示されたものであり、すでに35年余りが経過している。

そのため、現在の「曖昧な雇用」で働く就業者の保護をはかるためには、この間の経済・社会環境の変化や、労働市場の変化、働き方の変化を勘案したうえで、より多くの者が労働者としての労働法の保護を享受することができるよう使用従属性を柱とする労働者性の判断基準については、見直しを行うべきである、というのが連合の考え方である。

労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうかを判断されるが、働く者自身が「労働者」かどうかの確認を求めないと、そもそも判断はされない。

また、使用者が、労働関係法令上の使用者責任

や、労働保険・社会保険料負担の回避を目的に、意図的に「偽装雇用」として就業させるとすれば問題である。労働法制の中で、労働者性とともな使用者性についても検討が必要である。

政府は、「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」を定め、プラットフォーム事業者を念頭に、取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、規約の変更を一方的に行うことにより、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは優越的な地位の濫用となるとしているが、その実効性には疑問がある。

そのため、仲介事業者に対しても、「報酬の減額」や「手数料の引き上げ」「適正な業務の発注」などについて、適正な報酬が得られるための一定の規制も必要ではないか。

フリーランスとして働く者が直面している課題は、雇用労働者を含めた「働き方」全体に直結する課題ともいえるため、今後も連合として、働く者を保護する観点から「運動面」と「政策面」の両面で取り組みをすすめていく。

V フリーランスの働き方と特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）について

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下フリーランス法）」が2023年4月28日に国会で可決・成立し、2024年11月1日に施行された。

フリーランス法は、請負契約で就業する者が安定的に働けるよう、取引の適正化など環境整備を目的としている。「働く者の保護強化」につながる法律であることから、連合は「重点法案」と位置付け、その成立を求めてきた。国会における与野党の質疑を通じ、衆議院で18項目、参議院で19項目の附帯決議が付された。本法律は、フリーランスの保護・支援に向けた一歩であり、全会一致で成立したことは連合として評価したい。

また、11月の法律の施行に向け、公正取引委員会においては「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」、厚生労働省においては、

「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」が設置され、フリーランス法の政省令の策定に向けた議論が行われた。連合も両検討会に参画し、就業環境の整備に係る政省令などについて、「働く者」の保護を求めてきた。

一方、フリーランスの保護に対する国民の「イメージ」はどうであろうか。連合が2024年に実施した「ワークルールに関する調査」において、20～59歳の男女を対象に「フリーランスも労働者なので労働時間や給料など最低限は法律で守られる」が、正解か不正解か聞いたところ、なんと「正解」と回答した者が62.1%に達した。回答者にはフリーランスで就業している者が含まれているにもかかわらず、その過半数が「労働関係の法律に守られている」と誤解しているという結果であった。

こうした誤解を生じさせないためには、学生時代からのワークルール教育の一層の推進とともに、フリーランス法の周知・広報に取り組むことが重要となる。

連合が2022年12月に実施した「請負契約に関する調査」においても、フリーランスに過去1年間で経験したトラブルを聞いたところ、「不当に低い報酬額の決定」「一方的な仕事の取消し」「報酬支払の遅延」などが主要な要因であった。

フリーランス法による保護は、十分ではないものの、フリーランスとして働く者を守るうえでの「第一歩」にはなりうるし、その実効性が発揮されれば、こうした契約上のトラブルに対しては一定程度効果があると考えている。

もちろん、業種・職種によっては、長きにわたり積み重ねられてきた慣習や取り決めなどもあることから、すぐに問題の解決とならない場合も考えられる。連合は、フリーランス法の実効性を高める観点からも、契約書のひな型の展開や、法律の周知・広報、就業相談などWor-Qの活動を通じ、フリーランス支援の取り組みを進めていく。

VI 労災特別加入制度の加入対象者の拡大と連合の特別加入団体の結成

政府労災保険は、「労働者の保護（業務上の負傷

や疾病、通勤中の負傷、障害または死亡等に対する補償」を目的とした制度であるが、その対象は労働基準法に規定されている労働者である。フリーランスなどの個人事業主は労働基準法の労働者ではないため、基本的に労災保険に加入することはできない。

しかし、請負契約で働く者の中にも、業務の実態や災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することがふさわしい者もいるため、労災保険制度本来の建前を損なわない範囲内で、特別に任意加入することを認め、労災保険による保護をはかることとしたのが「労災保険特別加入制度」である。

労災保険特別加入制度には、加入できる者の範囲により、「中小事業者」「一人親方」「特定作業従事者」「海外派遣者」と4つの区分があり、2023年現在では、約194万人が特別加入により労災保険に加入している。しかし、すべての業種においてフリーランスで働く者が加入できるわけではなかった。例えば、特別加入ができる者のうち「特定作業従事者」については、アニメーション制作作業従事者や、情報処理システムに係る作業従事者など業種・職種による区分が限定されており、それ以外の業種・職種で就業する者は加入することができなかった。

この「業種・職種」により加入が制限されているという課題を解決する観点から、2024年4月に可決・成立したフリーランス法の国会審議を通じて、衆参両院に以下の附帯決議が付された。

参議院附帯決議

十六 労災保険の特別加入制度について、希望する全ての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大するとともに、労災保険特別加入者が利用できるメンタルヘルス等の相談窓口の体制を一層拡充すること。

この法律の成立および附帯決議を受け、その実現に向けて、労働政策審議会労働基準分科会労災保険部会において、「特別加入の範囲を拡大すること」についての検討が行われ（第109回、第110回部会）、「労働者災害補償保険法施行規則及

び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案」が確認された（特定フリーランス事業を行う者に係る特別加入の新設：労災則第46条の17第12号関係）。

また、新たに拡大する業種の特別加入にあたっては、フリーランス法が規定している「企業等から業務委託を受けた特定受託事業者（B to B）」に限定せずに、「企業等から業務委託を受けて事業と同種の事業を消費者から委託を受けて行う者（B to C）意向のある者」の一部も対象となった²⁾。

「専ら消費者から業務委託のみを対象としている者（B to C）」の場合は、加入できない可能性もあるが、この省令改正により、業務の受注先の一部が消費者であるフリーランスにも特別加入・補償が可能となったことは意義がある。

なお、新たに拡大された特別加入の業種・職種（以下：特定フリーランス事業）においても、フリーランス個人が直接労災保険に加入することはできず、従来通り特定作業従事者の団体（特別加入団体³⁾）の構成員であることが加入要件となっている。

また、特別加入制度では、業種・職種の「境界」が課題となる。例えば、清掃業では、純粋な清掃作業だけではなく、住宅などのクロスの補修などの内装工事とも考えられる業務を行う場合もある。こうした業務の内容が建設業の特別加入の作業と同じ場合、この者は建設業でも特別加入が可能であり、同時に特定フリーランス事業でも「清掃業」として特別加入が可能ともいえる。

このように業種・職種の区分が限定的であり、しかも業種・職種間の「重複」も存在する。さらに、ひとつの団体に加入していればすべての業務中の補償につながるとも言い切れない。

こうした課題については、今後検討も必要になるが、まずは、幅広く特別加入を可能とする「受け皿」が必要となる。

そこで、連合がすべての働く仲間の「必ずそばにいる存在」として、社会的な役割を發揮する観点から、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、また、フリーランスとして働く者のセーフティネット機能の拡大・充実と、働く者が安心

して安全に働ける環境整備をすすめるため、「連合フリーランス労災保険センター（特定フリーランス事業特別加入団体）」を設立することとした。

なお、特定フリーランス事業の対象業務は広範囲にわたることから、その特別加入団体は、極めて広範な業務を行う加入希望者に対する相談や、加入後の支援に当たることとなる。また、当該者の業務内容や被災実態について広く精通している必要があり、これを裏打ちする活動実績も求められる。その団体の要件としては、例えば、

- ・全国を単位として団体を運営すること。その際には、47都道府県に加入を希望する者が訪問可能な事務所を設けること。
- ・加入を希望する者等に対し、加入、脱退、災害発生時の労災給付請求等の各種支援を行うこと。
- ・加入者に対して、適切に災害防止のための教育を行うこと。

などが課されている。また、災害防止のための教育については、その結果報告などが課された⁴⁾。

もちろん、災害防止教育の実施は「特定フリーランス事業特別加入団体」にだけに課せられたものではなく、既存の特別加入団体においても同様であるが、災害防止の取り組みの徹底が求められる。

「連合フリーランス労災保険センター」では、加入・補償の手続きなどの取次を行うだけでなく、加入者に対して Wor-Q を通じた情報発信、相談受付はもとより、通勤災害の予防やメンタルヘルス対策など、多くの業種に共通する災害防止教育をベースとし、さらに、業種・職種ごとの職業性疾患・負傷に関する教育など、連合フリーランス労災保険センターに加入いただくフリーランスの業種・業態に合わせて教育を実施していく予定だ。さらに、今後の実施状況を踏まえつつ、徐々に業種・職種ごとの災害防止教育の範囲・内

容を充実させていく。

連合は、労働組合として、また、労働組合のナショナルセンターとして、すべての働く者、働くことを希望する者が、安心して働くことのできる社会の実現が必要であると訴えてきた。

パートやアルバイトで働く者、フリーランスを含む曖昧な雇用で働く者、外国人労働者など、同じ職場で働く仲間であることは変わらない。連合は、フリーランスといった請負契約で働く者であっても、公正な就業条件・就業環境のもとで、社会的・経済的に自立することができる社会の実現を求めている。今後とも、フリーランスや曖昧な雇用で働く者を含め、すべての働く者の安心と安全の確保に向けた運動を展開していきたい。

- 1) フリーランスや個人事業主として、業務委託や請負といった形で仕事を受けて働いている者は誰でも入会可能で、入会金や会費は無料。連合の組合員ではないが、他のフリーランスとのゆるやかなつながる場であり、「Wor-Qのメールマガジン」などが配信される。
- 2) 「業務委託事業者以外の者（いわゆる消費者）のみから委託を受けて事業を行う者であっても、業務委託事業者（いわゆる事業者）から業務委託を受けて事業を行う意向を有する場合には、対象となること。」（令6・4・26基発0426第2号）
- 3) 特別加入団体とは、労働局の承認を受け、労災保険の特別加入を希望する者の事務手続きなどを行う団体である。特別加入制度においては、特別加入団体を事業主、特定作業従事者を労働者とみなして労災保険の適用を行う。
- 4) 「全国を単位として団体を運営すること。その際には、都道府県ごとに加入を希望する者が訪問可能な事務所を設けること。」「災害防止のための教育は、少なくとも年に1回以上、加入者に対して、当該団体が主催する災害防止等に関する研修会等（双方向の質疑応答を含むオンライン形式を含む。）への参加の機会を提供するものであること。」「加入者に対する適切な災害防止のための教育の確認については、別途通知するところにより特別加入団体に報告させること。」「特定フリーランス事業の特別加入の承認を受けた団体に対しては、厚生労働省労働基準局から、労災部会において、災害防止措置等に関して説明を依頼することが予定されていること。」（令6・4・26基発0426第2号）

うるしはら・はじめ 日本労働組合総連合会（連合）総合政策推進局労働法制局局長。