



フリーランスは労働組合をつくって 会社と交渉できるのか

呉 学 殊

(労働政策研究・研修機構特任研究員)

1 フリーランスと労働組合

最近、フリーランスに対する関心が高まっている。さてフリーランス (freelance) とは誰を指しているのだろうか。法的な定義はなく、実態把握等のために行政的な定義を行う場合がある。例えば、2020年2~3月に行った内閣官房の調査¹⁾では①自身で事業等を営んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない、という要件を全部満たしている者をフリーランスとみなしている。内閣官房ほか2022年8月に行った調査²⁾では、「本業又は副業において自身で事業等を営んでおり、同居の家族を除き、従業員を雇用していない個人事業主」を「フリーランス」とみなした。2024年11月に施行された特定受託事業主に係る取引の適正化等に関する法律 (通称フリーランス法) の第2条では、「特定受託事業主」とは、業務委託の相手方である事業主であって、個人であって、従業員を使用しないもの、あるいは法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないものと定義されており、それに当たる者がいわゆるフリーランスといえる。

ちなみに、2022年、本業がフリーランスの数は209万人と有業者に占める割合は3.1%であり³⁾、建設業や学術研究、専門・技術サービス業で働く人が多い。

以上の定義を踏まえてみると、フリーランスとは従業員や実店舗を持たず、自身で事業等を営む個人・法人といえる。ここで問題となるのが「自身で事業等を営む」ことの内容がどのようなものである。人や法人から指示命令を受けないで自主・主体的に事業等を営むという内容が考えられる。そういう意味では労働者と対照的であり、フリーランスをより実態的に知るために労働者の概念 (労働者性) についてみてみる必要がある。

労働基準法では、「労働者」とは、職業の種類を問

わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われるもの (第9条) と定義されている。しかし、同法では労働者に関する具体的定義がない。そこで厚生労働省では、1985年『労働基準法研究会報告』において労働者の判断基準を示した。主な内容は次の通りである。労働者性があると判断されるためには、(1)「使用従属性」に関する判断基準を満たすことが必要であり、それには①「指揮監督下の労働」であること、具体的に a. 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、b. 業務遂行上の指揮監督の有無、c. 拘束性の有無、d. 代替性の有無で、a. 無、b. 有、c. 有、d. 無の程度が強いと労働者性があると判断される。また、②「報酬の労務対償性」があると労働者性が認められる可能性が高い。それに (2)「労働者性」の判断を補強する要素として、①事業者性の有無、②専属性の程度、③その他があるが、事業者性がなく、専属性が強いと労働者性が認められる可能性がある。以上の判断基準に基づき、個別の事案ごとに総合的に判断して労働者性が確認されている。

フリーランスは、労働者性の判断基準からみて基本的に労働者性がないものである。いっぽう、労働者性の判断基準は、労働基準法上のもの以外に、労働組合法上のものもある。労働組合法では、「労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と定義されており、労働基準法上の労働者よりも広く解釈されている。すなわち、「使用される」ことが必ずしも要件とされないのである。厚生労働省の労使関係法研究会⁴⁾によると、労働組合法上の労働者の基本的判断要素としては、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型の決定、③報酬の労務対償性を総合勘案して労働者性を判断するものとされている。それに補充的判断要素は④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供・一定の時間的場所的拘束である。こ

これらの判断要素を満たしていれば、フリーランスであっても労働組合を作り、会社側と交渉することができる。

2 フリーランスの労働組合

(1) 労働組合法上の労働者性の是認

フリーランスの労働組合法上の労働者性を認める最高裁の判決が複数あり、代表的には新国立劇場事件(2011年4月12日判決)、INAXメンテナンス事件(2011年4月12日判決)、ビクターサービスエンジニアリング事件(2012年2月21日判決)がある⁵⁾。判決では労働組合法上の労働者性の基本的判断要素と補充的判断要素が考慮されフリーランスも労働組合を結成することができる⁶⁾とされた。

ところが、労働組合法上の労働者性は、労働組合が主に使用者との団体交渉を行う際に、拒否される等の不当労働行為⁶⁾を受けた場合、労働委員会に救済申し立てをする時等に必要である。当該の労働組合が労働組合法に適合している場合⁷⁾、救済申し立てを行い、救済命令などのサービスを受けることができる。また、正当な行為(ストライキなど)であれば、刑事上(同法第1条)と民事上の免責(同法第8条)を受けることになるが、その際には労働組合法上の組合でなければならない。しかし、フリーランスであっても労働組合を自由に結成することができるし、使用者側が応じてくれば、団体交渉を行うこともできる。ただし、より強い交渉力を発揮するため、また、法人登録のためには労働組合法上の労働組合である必要がある。

(2) フリーランスの労働組合の事例

①日本音楽家ユニオン⁸⁾

日本音楽家ユニオン(以下、「音楽ユニオン」)は、1983年10月に日本演奏家協会と日本音楽家労働組合の組織合同により発足した、音楽家の個人加盟による全国組織である。約4500人の組合員の中で、約半数はオーケストラ楽団に雇われている雇用労働者、残りの半数はフリーランスである。

音楽ユニオンは、発足以来、NHK、在京民放各社、レコード協会などと交渉を行い、基準演奏料(ミニマム・スケール)を決めている。2025年度基準演奏料は、NHKの場合、拘束時間ごとに「映像あり」「映像なし」で金額が定められている。例えば、拘束時間2時間の場合、映像あり1万9000円、映像なし1万

8500円である。

民放各社との春闘について考察することにしたい。交渉は、基本的には音楽ユニオンの担当役員が各社に赴き、要求書を直接渡したうえで要求内容の説明を行う。その後、各社は回答について検討した後、音楽ユニオンの事務所に赴き回答する。音楽ユニオンは、その回答内容について受諾するかどうかについて検討し、結論を出す。このような対面交渉は、コロナ禍以降、直接の面談を避け、オンライン会議によって交渉を希望する会社も増えてきており、事情を考慮して、オンラインで会議をする場合もあるという。

2024年と2025年の春闘について具体的にみてみる。2024年の春闘では、音楽ユニオンは2月29日及び3月14日に各社に対し基準演奏料を2万円に引き上げるように要求した。その結果、B社は3月29日に1万9665円から1万9750円に引き上げると回答した。しかし、残りの4社は据え置きと回答した。音楽ユニオンは6月10日その4社に対し、一斉に再要求を行った。その際、申入書には、要求額だけでなく、有額回答を導くために演奏家の実態を示した。すなわち、「一連のコロナ禍により、演奏家の生活は大きく疲弊しております。仕事の減少はもちろんの事、円安、物価高の影響により、弦楽器のメンテナンス等、演奏を行ううえで必要不可欠な費用は高騰しており、演奏活動を継続するには収入増が必要です。また、演奏家は、演奏料をはじめとした収入から生活費を捻出し、社会保障料を支払って生活しております。再度の検討をお願いします。演奏条件の向上は、演奏家のモチベーションを引き上げるだけでなく、結果として音の質の向上に繋がることとなります」。こうした再要求の申し入れに対し、C社、D社、E社は、1万9800円に、A社は1万9750円に引き上げると回答した(表参照)。音楽ユニオンはそれを受け入れて妥結したが、交渉力発揮の結果である。

2025年春闘の際に、音楽ユニオンは、民放各社に対し、前年と同様に基準演奏料の引上げ(2万円)を要求し交渉を行った。その結果、次のような回答を受けた。5社の回答内容は「据え置き」と結果的に同じであったが、その理由は各社で異なる。D社とE社は、番組制作費の据え置きや減少の中で、昨年、基準演奏料の引上げをしたことを強調したが、B社は厳しい番組制作費の中で著作物の使用料の据え置きと同様の措置をとること、C社は減収・減益が見込まれるこ

表 2024 春闘在京民放からの回答内容

	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社
提出日	2024/2/28 (6/10 再要求)	2024/3/14	2024/2/29 (6/10 再要求)	2024/2/29 (6/10 再要求)	2024/2/29 (6/10 再要求)
回答日	2024/3/29 (8/28 再回答)	2024/3/29	2024/4/11 (8/29 再回答)	2024/3/28 (8/21 再回答)	2024/3/29 (9/2 再回答)
基準出演料 引上げ (20,000 円)	・据え置き回答の後、 下記再回答。 ・19,700 円から、 19,750 円に引上げ。	・19,665 円から、 19,750 円に引上げ。	・据え置き回答の後、 下記再回答。 ・19,665 円 19,800 円に引上げ。	・据え置き回答の後、 下記再回答。 C 社と同じ	・据え置き回答の後、 下記再回答。 C 社と同じ。

出所：音楽ユニオン提供資料

とが強調された。A 社は具体的な理由は示していない。音楽ユニオンは、2 年連続での増額は難しいだろうとの判断から、各社の回答を受け入れることにした。

音楽ユニオンが、各社に対し、基準演奏料を要求して回答を受けるのは、基準演奏料の設定がない場合、各社の事情や思惑によって、また、仕事の時々によって報酬の増減が生じる可能性があり、「今回は予算が少ないから」といった理由などでダンピングされる恐れがあるからである。それを阻止し、少しでも報酬の増額を目指して音楽家の生活を「報酬の安定」という面で支援する意味で、基準演奏料を決めている。基準演奏料は、あくまでも最低額であるので、それ以上の演奏料は演奏する楽器や当事者達の交渉により自由に決められており、基準額を超えるケースは少なくない。例えばトランペットやギターなど、弦楽器以外の演奏家は、基本的に最低 1 時間 1 万円といった金額となることが標準となっているという。

音楽ユニオンは、毎年、基準演奏料だけではなく、出演時間のオーバーに対する割増料、再放送料の支払いなどの要求を行っている。以上のような要求・交渉を通じて、組合員の生活安定・向上を図っている。とともに結果的に音の質の向上を実現し、市民の文化的な生活を支えている。

また、音楽ユニオンは、対会社交渉にとどまらず、行政などに対し要請や意見書を出して組合員の社会的地位向上を目指している。例えば、2009 年行政刷新会議の「事業仕分け」に関しては、芸術活動への公的助成削減の動きが芸術文化振興に多大な悪影響を及ぼすと再考を要請した。また、同年 11 月 15 日には文化庁や厚生労働省を訪ねて、新国立劇場争議（労働者性の判断を巡るもの）の早期解決を促す要請書を手渡した。そして、社会活動も少なくない。東日本大震災の際に、音楽ユニオンの東北地本は、「スマイルプロ

ジェクト」という小学校でのボランティア演奏を 32 校で行った⁹⁾。

②プロ野球選手会

労働組合としてのプロ野球選手会は、1984 年に発足して東京都労働委員会に労働組合の資格審査請求を行い、1985 年それが認められて労働組合として法人登録された。毎年契約交渉の際に選手の立場が弱く、対等な立場で球団と交渉するには労働組合しかなかった¹⁰⁾と判断し、1966 年以降、組合結成を試みたが、約 20 年の歳月が経って実現されたのである。同選手会は、球団合併阻止のために、2004 年 9 月 18 日と 19 日、ストライキを決行した。選手会は、「行動を起こすときの原点は、『ファンあつてのプロ野球』ということ。その意味では、球団存続と 2 リーグ制を望むファンが圧倒的に多い。このまま、合併・球団再編の流れを見過ごしてしまうほうが、ファン離れが起きるんじゃないかと考えています¹¹⁾」。ストライキは、その原点を守る行動であったといえる。しかし、ストライキの決行は決してたやすいものではなかった。ストライキの直前、日本野球機構（NPB）とギリギリの交渉をするものの、「壁の大きさを実感した」、球団数を減らすこと（呉）を「話し合うこともなく、強引に進めようということだけは阻止しなければならないという思いを強くして」、「5 年後、10 年後の野球界を考えて決断」したストライキであった。「ストライキを実行したことで、何かが動いたという手応え」を感じたという。ストライキの 4 日後である 23 日、NPB と選手会の合意書が締結された。「NPB は、来季（2005 年シーズン）に、セ・パ 12 球団に戻すことを視野に入れ、……NPB の参加資格の取得に関する審査を速やかに進め、適切に対応する」等の 7 項目に及ぶ。選手会が合意に至った背景を次のように示す。「最終的には、近鉄、オリックスの統合は止められま

せんでしたが、来季に向けてパ・リーグを6球団にする努力をお約束いただいたこと、また将来に向けてはそれ以上に増やすことに道を開いていただきました。お互いに球界をよりよく発展させていこうという部分においても、最大限に努力していこう、ルールを作っていこうということになりましたので、選手会としては妥結という結論に至りました¹²⁾。6月13日、近鉄・オリックスの球団合併基本合意から103日目の決着であった。

プロ野球選手会は、そのほかにも野球場の安全対策、12球団最低年俸制の導入、年金額の20%アップ、FA制度の導入、移籍手当の導入、1軍の追加報酬の導入、クライマックスシリーズの提案、WBCにおけるスポンサー権利の獲得など数え切れないほど多い実績をあげてきたのである¹³⁾。

現在のような12球団によるセ・パ2リーグ制はストライキの効果といえるし、プロ野球の発展に資するものであったといえよう。

③プラットフォーム関係の労働組合の事例¹⁴⁾

最近、IT技術の発展や消費者ニーズの多様化などにより、フードデリバリー、オンラインショッピング・荷物配達などを行うプラットフォーム事業が展開されている。そこで働く就労者による労働組合もいくつか結成されている。

ア. ウーバーイーツユニオン¹⁵⁾

ウーバーイーツユニオンは、ウーバーイーツの配達員を組織化している労働組合である。2019年10月3日に結成されたが、目標は「事故やケガの補償」「運営の透明性」「適切な報酬」の実現である。

会社側への団体交渉の申し入れの内容は、適切な報酬（報酬の算出基準の明確化）やアカウントの一方的な停止手続きをやめること、アカウント停止に関する弁明の機会等を求めることなどである。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」という回答のみである。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 への団体交渉を求める救済申し立てを行ったところ、2022年11月25日に都労委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」を交付した。

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たのである。しかし、会社側は、それを不服として2022年12月7日に中央労働委員会に再審申し立てを行い、現在、係争中である。まだ、最終的に法適合組合と認められていない。

同ユニオンが、組合活動のメリットとして全国の配達員とのつながり、人前での話術向上、共感者との交流による見識の広がり等を挙げている。

フードデリバリー配達員は、柔軟な働き方を希望する人の受け皿であるが、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く、こうした問題の解決をユニオンが目指している。

ユニオンがそのような現場の声を会社に訴えているが、会社はその声と真摯に向き合い、健全な労使関係の下、持続可能なビジネスモデルを追求すべきではないか。

イ. アマゾンフレックスユニオン

アマゾンの荷物を配達する配達員は、アマゾンと直接委託契約をするアマゾンフレックスと、アマゾンと配達委託契約締結の下請け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）に大別される。前者を組織しているのがアマゾンフレックスユニオンであり、後者を組織しているのが東京ユニオン・アマゾン配達員組合横須賀支部である。いずれの配達員もラビットというアプリを使用している。

アマゾンフレックスユニオンは、総合サポートユニオンの一支部として2024年1月16日に結成された。同ユニオンは、結成日、会社に対し、アマゾンフレックスのオファー報酬を全国一律1時間当たり2500円以上に引き上げること（東北地域の場合、現在1時間当たり約1700円）、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、すべてのアマゾンフレックスに登録している配送ドライバーを労災保険に加入させることを要求した。同ユニオンは、その後も引き続き、同様の要求をするものの、会社側は労組法の労働者に当たらないという法律の見解を述べ、ユニオンの団交を拒否している。

同ユニオンは、会社に対する以上の要求にとどまらず、組合員同士の情報交換、スキル形成・アップにも

努めて、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を図っている。

また、同ユニオンはHPに寄せられた相談・意見などを分析して社会的に発信する。特に配達員の過重労働、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「声を聴かざるをえない状況を作り出して、社会的な力で団交に持ち込みたい」と決意している。なお、ユニオンが社会的に問題提起すると業務量の減少がみられるという間接的な組合効果も感じられるという。

ウ. 東京ユニオン・アマゾン配達員組合横須賀支部

東京ユニオン・アマゾン配達員組合横須賀支部（以下、組合）は、2022年6月13日、神奈川県横須賀市の配送センター組合員10人で偽装請負を無くしたいと決意し結成された。

同組合は、2022年9月1日、アマゾンジャパン合同会社及び下請け会社に対し、支部の結成を通知すると共に、要求書を提出した。要求項目は14項目に及ぶ。主なものは、「業務委託契約」の是正、荷量の適正化、労働協約の締結などである。しかし、会社側は、翌年6月20日付の回答書において、配達員は従業員ではないとし、要求を拒否した。7月20日、組合の再度の要求書及び団体交渉の申し入れに対しては何の回答も示されなかった。そのため、組合は、2024年1月26日、使用者側が労働条件改善などについて団体交渉に応じなかったとして、東京都労働委員会に救済を申し立てた。現在、審査中である。

また、組合員を含む配達員16人は、2024年5月24日、「週5日、1日12時間程度、配達で拘束され、アプリで配達の数やルートなどの指揮監督を受けていて、法律上の労働者にあたるにもかかわらず残業代が支払われていない」と主張、そのうえで会社に対して未払いの残業代として1億1680万円あまりの支払いを求めて横浜地方裁判所に訴えを起こした。

会社側は組合の団交要求に対し、正式には応じていないが、任意で応じている。その結果、次のような改善、すなわち組合効果が見られる。雨の時、下請け会社によるビニール袋の用意、ダミーコードによる違法経営の是正、言葉遣いの改善、中抜きによる荷量の減少、休憩の確保、応援の廃止などである。

以上、プラットフォーム就労者の労働組合以外にも多様なフリーランスの労働組合が活動している¹⁶⁾。

3 まとめ——フリーランスの労働組合の必要性と組合効果

フリーランスは多種多様で一概に論じることができない。フリーランスは、主に自分の仕事のスタイルで働きたい、働く時間や場所を自由にするため¹⁷⁾、あるいは専門的な技能等を生かせるから¹⁸⁾現在の働き方を選択しているが、収入が少ない・安定しないという働く上での障害¹⁹⁾を感じている。コロナ期の2019～2021年の3年間、年収の推移で「ほとんど変わらない」と回答した割合は、正社員57.5%、非正社員58.6%、フリーランス42.5%であるが、「低下・横ばい」と答えた割合は、それぞれ21.4%、21.9%、39.5%である²⁰⁾。全体的にフリーランスは労働者より弱い存在といえよう²¹⁾。

労働組合は使用者との交渉において対等の立場にたつために憲法及び労働組合法で労働者の権利として保障されているが、フリーランスは労働組合法上の労働者性に当たらないと基本的に労働組合を作ることが難しい。作っても交渉力を発揮しがたい。また、使用者より弱い立場の労働者を保護するためにある労働基準法等はフリーランスには適用されない。フリーランスは労働者より弱い存在であるにもかかわらず、労働者に適用される保護はいっさい受けられないのである。そのうえ、年金保険料や健康保険料は全額本人負担となるだけでなく、年金額も少なく、生涯の収入・生活が安定しないといって過言ではない。事業主側はフリーランスを使うほうが労働者より費用が安いので、今後フリーランスを多く使う可能性が高い。それに伴い、労働者の地位や労働組合の交渉力も弱まっていく恐れがある。

このような問題を解決するためには、就労形態に中立的な費用構造を整備する必要がある。例えば、フリーランスを使う事業主に年金保険料などの社会保障費用の使用負担分を徴収するとともに労働者のように労働組合を作り交渉力を発揮できるようにすべきである。憲法第27条は「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う」とされているが、続く第28条では「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」という労働三権が定められている。しかし、フリーランスには基本的に排除されている。フリーランスは国民の中にも含まれないのか。勤労の義務を負うが、労働三権が正当に与

えられていないので、いっそう弱い立場に立たされてしまうのである。

いっぽう、既述したように、一部のフリーランスは事業主と対等に交渉するために労働組合を作ったが、労働組合法上、法適合組合もあれば法非適合組合もある。前者に当たる音楽ユニオンとプロ野球選手会は組合員の処遇維持・向上や活躍の場の維持・確保、それに業界の発展に大きな役割を果たした。後者に当たるウーバーイーツユニオン、アマゾンフレックスユニオン、東京ユニオン・アマゾン配達員組合横須賀支部も少なからぬ組合効果をあげている。それは働きやすい職場環境の醸成、事業主や事業の発展にとっても好ましい内容である。

労働者より弱い存在であるフリーランスも事業主と自由に交渉できる法的整備が急がれることを期待する。また、フリーランスが、事業主との交渉上、制約されている現在の環境であるが、労働組合を結成して法適合組合を勝ち取る。法適合組合にならなくても交渉する道を探っていけば、一定の組合効果を引き出す可能性があり、また、法的整備を促すのにも資するだろう。労働組合がフリーランスを代表して会社と交渉することが日常的に行われる日が早まることを期待する。

- 1) 内閣官房日本経済再生総合事務局 (2020)『フリーランス実態調査結果』。
- 2) 内閣官房・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁『令和4年度フリーランス実態調査結果』。
- 3) 総務省 (2023)『令和4年就業構造基本調査』。
- 4) 『労使関係法研究会報告書 (労働組合法上の労働者性の判断基準について)』。
- 5) 菅野和夫・山川隆一 (2024)『労働法 第十三版』弘文堂では上記の最高裁の3判決の判断内容を簡潔に取りまとめられている。
- 6) 労働組合法の第7条に定められている次のような使用者側の行為である。第1に労働組合への加入、結成や正当な行為に対する解雇などの不利益な取扱い、第2に、正当な理由のない団交拒否、第3に、労働組合への支配・介入、第4に、労働委員会などでの証拠提示や発言などを理由とする解雇などの不利益な取扱いである。
- 7) 法適合組合の要件は、労働者の主体組織、自主性、労働条件の維持・改善その他経済的地位の向上を図るという目的性、団体性、規約上の要件 (名称、所在地、組合員の組合運営への権利など) を満たすことが求められる。
- 8) 貴重な資料提供や説明をしてくださった音楽ユニオン及び担当者に対しこの場を借りて謝意を表したい。
- 9) 日本音楽家ユニオン (2015)『未来にとどけ、音。音楽ユニオンのあゆみ』。
- 10) 『月刊連合』2016年3月号 (「日本のプロ野球を守ったものは?—そこに労働組合の原点がある【「日本プロ野球選

手会」結成30周年特別対談①)』。

- 11) 古田敦也会長・日本プロ野球選手会 (2004)『決意!合併・1リーグ制 NO!宣言』双葉社。
- 12) 日本プロ野球選手会 (2005)『勝者も敗者もなく2004年日本プロ野球選手会の103日間』ぴあ株式会社。
- 13) プロ野球選手会の松原徹前事務局長。2013年6月23日埼玉大学「労使関係論特講 (担当講師: 呉学殊)」の講義内容。故松原事務局長から労働組合としてのプロ野球選手会の存在意義について公私とも複数回にわたり力強く語っていただいた。この場を借りて感謝申し上げる。
- 14) この部分は筆者が主査として取りまとめた次の報告書から引用した。連合総研 (2025)『フリーランスの権利保護と労働組合——フリーランスの実態に関する調査研究報告書』。
- 15) ウーバーイーツ配達員への管理方式はよく変わるが、2020年頃の実態については、呉学殊 (2024)「フリーランスの実態と政策課題——労働者性の判断を中心に」『日本労働社会学会年報第35号: 特集 労働社会の変容とワーキングプア』を参照されたい。
- 16) フリーランスユニオン、ヤマハ音楽講師ユニオン、ヨギーインストラクターユニオンについては呉学殊 (2025)「フリーランスと労働組合の役割」『労働調査』2025年1月号を参照されたい。また、1960年結成で最も歴史の長い全建総連は次のような活動を行っている。地域組織によっては、1985年から春・秋の年2回、大手ゼネコン・住宅企業と企業交渉を実施し、現場従事者の賃金・単価引上げ、労働安全衛生を中心とした現場の改善要求、建設業退職金共済制度 (建退共) の普及促進、建設キャリアアップシステム (CCUS) の普及促進、不払い問題が発生した際の元請責任による解決、組合との確認書・パートナーシップ協約の締結、などを要求項目として掲げている。また、一部の住宅企業、ゼネコンとは、確認書、パートナーシップ協約を締結し、産業別労働協約を展望した取り組みを進めている。その他、政府の20審議会等に参加し組合員を代表して意見を述べる (2026年2月16日全建総連からの提供情報。記して感謝申し上げます)。
- 17) 上記の内閣官房の調査によると、選択割合 (複数回答) は、それぞれ57.8%、39.7%であった。
- 18) 本業としてフリーランスを選んだ理由 (単一回答) として最も多く32.5%であった。奥野重徳 (2023)「基幹統計として初めて把握したフリーランスの働き方——令和4年就業構造基本調査の結果から」総務省統計局『統計 Today No. 197』。いっぽう、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という消極的な理由で選んだ人の割合は3.5%と少ないが存在する。例えば、オーケストラ (雇用労働者として) への就職を目指しているものの、採用に至らないため仕方なく当面はフリーランスで生活している。音楽業界はこのような事例がかなりの数で存在するという。
- 19) 上記の内閣官房の調査 (複数回答) ではフリーランスの59.0%があげた。
- 20) 労働政策研究・研修機構 (2022)『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第7回)』 (一次集計) 結果。
- 21) 2025年6月に行った連合の調査によると、2024年12月以前と比較して報酬が「変わらない」「引き下げられた」と答えたフリーランスは89.8%にのぼった (連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査」)。

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構特任研究員。主に『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』(労働政策研究・研修機構, 2012年)。産業社会学専攻。