

フリーランスと労働組合の役割

おう はくすう
呉 学殊

●労働政策研究・研修機構・特任研究員

1. はじめに

就業者の働き方の多様化、IT技術の発展、消費者ニーズの多様化などにより、企業や団体などに雇われない働き手であるフリーランス¹が増加している。2020年、内閣官房等による調査²によると、462万人と推定されて、そのうち本業が214万人、副業が248万人である。本業のフリーランス年収は300万円未満が51%にのぼる。フリーランスという働き方を選択した理由としては、「自分の仕事のスタイルで働きたいため」が57.8%と最も多く、ついで「働く時間や場所を自由にするため」39.7%等であった。フリーランスとして働く上での障壁としては、「収入が少ない・安定しない」と回答したのが59.0%と圧倒的に多い。

基幹統計として初めてフリーランスを把握したとみられる2022年就業構造基本統計調査によると、フリーランス(本業)数は約209万人にのぼり、有

業者の3.1%を占める。フリーランスを選ぶ理由は、「専門的な技能等を生かせるから」が32.5%と最も多く、ついで「自分の都合のよい時間に働きたいから」29.5%である。前者は男性、後者は女性に最も多い回答があった。

本稿では、フリーランスに対し、労働組合がどのような役割をしているのかについて焦点を絞り、組織化を中心に考察することにする。連合や音楽家ユニオンの役割については別稿で取り上げられるのでここでは基本的に触れない。

2. 労働組合による フリーランスの組織化

フリーランスは、上記のとおり、自分のスタイルで働きたい、また、時間や場所を自由にしたいという考え方がある。そういう意味では今まで日本の労働組合によって組織されている労働者とは対照的である。日本の労働組合の主な組織形態は企業別労働組合であり、同組合が労働者の労働三

1. フリーランスの定義は内閣官房によると、実店舗を持たない、従業員を雇用していない、自身で事業等を営んでいる、農林漁業従事者ではないという4つの要件を満たす者である。
2. 内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」

権(団結権、交渉権、行動権)を排他的に行使しているが、加入形態はユニオンショップが一般的で入社と共に組合員となる。働く場所、時間、また、仕事の内容なども会社によって一方的に決められて使用従属性が強いのである。そういう意味で労働者の同一性が強く、企業別労働組合は組織化が容易である。

いっぽう、フリーランスの場合、特定の企業に拘束されず、自由に働く傾向があるので、労働組合が組織化することが困難である。組織化に当たっても、労働組合法上の労働者であるかどうかという判断が問われることもある。労働組合法上の労働者性の判断基準は、労働基準法上の労働者性³と違い、(1) 基本的判断要素として①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対償性であり、(2) 補充的判断要素としては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である。そして、(3) 消極的判断要素として⑥顕著な事業者性の有無である。

総じて、労組法上の労働者判断基準は労基法上の判断基準より緩い。そのためにフリーランスであっても労働組合を結成しているところはある。建設業の一人親方の労働組合である全建総連、音楽家の労働組合である音楽家ユニオン、プロ野球選手会等などが挙げられる。

最近では、ウーバーイーツ配達員の労働組合であるウーバーイーツユニオンが東京都労働委員会ですら労働組合として認められた。都労委は、2022年10月4日の命令書の中で、「配達パートナー(ウーバーイーツ配達員)が、ウーバーイーツ事業の

不可欠の業務である配達業務を円滑かつ安定的に遂行できるよう、ウーバーが、当該業務の遂行に様々な形で関与しているとみることができる。」とみて、労働者性の判断には次の要素を総合的に考慮して判断する必要があると示した。判断の結果、次のことが認められて、労働者性があったとの結論を下したのである⁴。すなわち、①配達員は事業の遂行に不可欠な労働力として確保され、事業組織に組み入れられている。②会社が契約内容を一方的・定型的に決定している。③配送料は労務の提供に対する対価である。④配達員にはアプリを稼働するかどうか、時間帯・場所についての自由があり、業務の依頼に応ずべき関係にあったとまではいえない。しかし、場合によっては、配達リクエストを拒否しづらい事情があった。⑤配達員は時間的、場所的拘束を受けているとはいえないものの、広い意味で会社の指揮監督下に置かれている。⑥配達員が顕著な事業者性を有しているとは認められない。

以上のように、フリーランスであっても労働組合を結成することができるのである。最近の組織化事例についてみてみることにする。

3. フリーランス組織化の事例

(1) 総合サポートユニオン (Amazon Flexユニオン・分会)

同ユニオンは、2024年1月16日、Amazon Flex分会を立ち上げて、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2,500

3. 労基法上の判断基準は実態に基づき、次の基準・要素を総合的に判断するとされている。

(1) 基本的判断基準：「使用従属性」①指揮監督下の労働、②報酬の労務対償性
(2) 補強要素：①事業者性の有無、②専属性の程度

4. ウーバー側は、2022年12月8日、「東京都労働委員会の判断は配達パートナーの方々が重視されるフレキシブルで独立した働き方などを十分に考慮しないものである」として、中央労働委員会での再審査の申し立てをした。

円以上に引き上げること、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である。同ユニオンは、その後引き続き、報酬の引き上げ、アルゴリズムの開示と業務量の制限を追求している。近年、急速な物価高騰により実質報酬額の低下が進行し、ドライバーは不安定な収入に追い込まれている。現在の報酬額から諸経費（配達車の購入・借用費、ガソリン代、保険代など）を差し引くと最賃を若干上回る程度であり、生活可能な報酬水準に達しないと考えて、配送ドライバーの報酬を1時間当たり2,500円以上に上げるように要求している。

また、各オファーの内容（荷物の個数や配送エリアなど）は配送ドライバー側に事前に開示されておらず、また、報酬・評価・アカウント停止の基準や決定方法についてもAmazonのアルゴリズムにより一方的に決められていて、不透明な状態である。そのために、ドライバーは将来自分の報酬がいくらになるか、また、アカウント停止になったらその理由は何なのかという不安を抱えている。それを解消するために荷物やオファーの内容、アカウント停止など労働条件に関するアルゴリズムの決定方法の開示、及び荷量の適正な上限の設定を要求しているのである。

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、スキル形成にも努めている。そのために、迅速な配達方法、高品質の配送スキル、長期間勤務のためのスキルの共有を図っている。また、法律や規定に基づき、会社側との交渉方法や問題解決の知識を共有しあい、ドライバーが自らの権利を理解し、主張できるように情報交換を行っている。以上のことを効果的

に行うために同ユニオンが毎月組合説明会を開催し、また、随時ご相談やお問い合わせに応じている。

同ユニオンの青木耕太郎共同代表が、同ユニオンのHPに寄せられた相談・意見などをとりまとめた資料(2024年11月末現在、160件)によると、「配送中に交通事故（物損、人身）を起こしたり遭ったりしたことはありますか？」という問いに対し、38.1%の配達員が「ある（物損のみで人は怪我していない）」と答え、6%前後は（人身を含む）事故に「ある」と答えた。4割台の配達員が交通事故に遭っているのである。事故の内容として、「雪道でのスリップ」、「住宅街の狭い路地で車両後部を電柱にぶつけた」、「犬と缶集めの自転車の人がコントロール出来ず、突っ込んできた」、「道でのスレ違いでの接触事故」等である。

配達中の事故を防ぐためには、どのような対策が必要であるかという問（複数回答）に対して、「配達する荷物数を減らす」が89.4%で回答者のほぼ9割が答えた。次いで「配達範囲の縮小」50.6%、「持ち帰りによる配達員の評価引き下げの廃止」46.9%、「賃金を上げる」42.5%、そして「時間指定配達の廃止」31.3%の順であった。自由記入欄には、「荷量が多いです。多いのに減車するから1人の持ち出し範囲が広がる」、「トータルの荷量だけでなく、荷室スペースに余剰がないほど積ませるのは危険」、「多すぎます。休憩も取れないし、安全確認も十分にできていないときも多く自分が嫌になります。怖くもなります。」という声が届いている。ある配達員は、最近の配達距離が平均150キロといい、具体的な配達距離を次のように示した。「最近の距離117.162.205.224.81.178.139.106.160.128.150.136.151」と書き、「広すぎ」と綴る。

同ユニオンは、このような問題を解決していくために、前記の通り、2024年1月、会社に対し団

交申し入れを行った。2週間後、会社側からは、「ユニオンの要求については、会社として、既に取り組んでいる。配達員は労組法の労働者に当たらない」という見解が述べられたという。同ユニオンは、そのような会社側の対応に対し、今のところ救済申し立てをしていない。それは、会社の対応をみてみると、最高裁の判決が出るまでに労働委員会の命令や裁判の判決が会社に不利なものであれば、受入れず、「地労委、中労委、さらに最高裁までやって10年かかる」と見込んでいるためだ。同ユニオンは、10年かからない解決方法を模索している。それは、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「声を聴かざるを得ない状況を作り出して、社会的な力で団交に持ち込めないか」というものである。同ユニオンの運動がどう実るかに目が離せない。

（2）東京ユニオン（アマゾン配達員組合横須賀支部及び他の問題解決）

東京ユニオンは、2022年6月13日、アマゾン配達員組合横須賀支部を結成した。同ユニオンによると、支部の組合員は横須賀市を配達拠点としている配達員十数名である。組合員はアマゾンジャパンの配送を請け負う横浜市の運送会社など3社との間で業務委託契約を締結しているが、実態は、アマゾン側や下請会社から指揮命令を受けており、直接雇用であると主張する。同ユニオンによると、組合員となったのは、いずれも個人事業主として横須賀市内を配達拠点としている20～60歳代の男女10人。同ユニオンは、10人は「アマゾン側や下請け会社から指揮命令を受けており、直接雇用されている労働者と実態は同じだ」と主張している。

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関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1億1,680万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。ある配達員は、「1日200個以上の荷物を配り、12時間以上の労働で働き方に自由な裁量はない。業務委託契約という働き方を配送業界から無くしたい」と語った。

同ユニオンの関口達矢事務局長は「業務委託という形で労働を偽装した働き方が広がっている。配達員を労働者と整理することで違法な働き方を改善させていきたい」という決意を示した。裁判の行方が注目される。

同ユニオンは、日々、フリーランスの個別労働相談・問題解決も図っている。最近の解決事例を簡単にみると次のとおりである。第1事例は宅配員である。会社から軽ワゴンをリースし働き始めるとき、会社から「自動的に仕事に応募するシステムがあるので、リース料は簡単に払えますよ」などと言われていた。しかし、このシステムを使って入ってくるのは効率が悪く、料金が安い仕事ばかり。自分で選んで仕事に応募するようになった。身内に不幸があり、仕事をキャンセルしたら「いかなる理由でもキャンセルをした場合は一定期間、仕事への応募ができなくなる」と言われ、仕事ができない期間が発生。会社に電話を入れて抗議をしたところ、口論になり、リース車を返却して会社に見切りをつけたいと、2019年10月、同ユニオンに相談にきた。早速、会社に団体交渉を申し入れたが、拒否されたため、東京都労働委員会に不当労働行為の救済申し立てを行ったところ、和解で解決をみた。

第2事例は2D、3Dのキャラクターを使ってユーチューブで配信を行っている「Vチューバー」である。同Vチューバーは、あるキャラクターの

オーディションに合格したが、難癖をつけられて契約を解除されたことで2020年9月、同ユニオンに相談にきた。会社に対し、団体交渉を申し入れたところ、弁護士名で「労働者性については異論が…」みたいなことを書いた書面を送られたが、すんなりと団体交渉に応じ、契約解除を前提とした和解でスピード解決ができた。

第3事例は水泳インストラクターである。同インストラクターは、契約の打ち切りに遭い、2022年6月、同ユニオンに相談にきた。同ユニオンは、賃上げや一時金交渉などと合わせて、契約打ち切りの取り消しを求めて交渉を重ねると同時に、東京都労働委員会にあっせんを申請した。会社側は幸いにも交渉に応じ、契約解除を前提にした和解が成立し、無事に解決をすることができた。同社には同ユニオンの職場支部があり、それが迅速な解決につながったものと、同ユニオンは評価する。

第4事例は、東電用地業務委託員である。同委託員は、私有地に電柱を建てたり、地下に配線を通したりするときに、土地の所有者から利用の許可をもらう仕事を業務委託で行っている。業務の電子化が急激に進められたものの、導入当初にありがちな不具合が多々発生した。会社にその問題を指摘しても全く改善されず、また、報酬もあがっていないことから3人の委託員が2019年9月、同ユニオンに加入した。同ユニオンは、粘り強い交渉を行い、2024年、ここ数年にはなかった報酬アップや業務改善⁵も実現したという。

第5事例はコインランドリーの設置を手掛ける会社で働いていた者で、諸般の事情から労働契約から業務委託契約に切り替えられた。切り替え時期に手掛けた仕事があったが、「支払いは賃金と

業務委託料のどちらになるのか」という疑問の中、結局、会社からは何も支払われなかった。また、コインランドリーへの定期的な洗剤など備品の補充の際に仲立ちをしたが、本来支払われるはずの手数料も支払われていなかった。それに高速代やガソリン代などの諸経費も未支給のままであった。幾度となく会社に請求したものの、支給を拒まれて、2024年7月同ユニオンに相談にきた。同ユニオンは、同社に対し団交申し入れを行ったが、業務委託契約も正式に締結していなかったことが明らかになった。交渉の結果、その間、払われなかった諸経費などが払われたのである。

フリーランスは、労組法上の労働者判断基準を満たして、自ら労働組合を結成することができるが、東京ユニオンのような既存の労働組合に加入して問題解決を図ることも出来る。東京ユニオンのように個別労働紛争を解決する個人加盟ユニオンは、コミュニティ・ユニオン、連合の地域ユニオン、全労連のローカルユニオン、全労協の全国一般がある⁶。コミュニティ・ユニオンは、毎年全国交流集会を開いているが、2022年からは「フリーランス」という分科会を設けて、対応体制の整備に向けて情報交換などを行っている。

(3) フリーランスユニオン

2022年5月26日、フリーランスユニオンが設立宣言を行った。同ユニオンは、設立宣言の中で、労働法の保護を受けていないフリーランスの無権利状態の問題について、「当事者であるフリーランス自身がつながり、話し合い、社会に訴える場として、フリーランスユニオンを設立します。また、このフリーランスユニオンが、様々な業界・

5. 報酬単価がかなり細かく設定されているので、報酬が発生する業務であるのか、発生する場合はいくらかなのかを巡り、意見が食い違うことがあったが、団体交渉で話しをすることで整理が進んだことをいう。

6. 詳しくは呉学殊(2018)『労使関係のフロンティアー労働組合の羅針盤』【増補版】第3刷労働政策研究・研修機構の第10章と第11章を参照されたい。

立場・働き方で働くフリーランスをつなげるきっかけとなり、多種多様なフリーランス同士の交流、そして問題解決のために知恵を出し合うネットワークの場として広がっていくことにより、停滞した社会の構造を変えていく一助になることを期待しています。」と示した。

同ユニオンには、ウーバーイーツユニオン、ヨギーインストラクターユニオン、そしてヤマハ音楽講師ユニオンが名を連ねている。各ユニオンは小さく社会発信力が弱いので、一緒に集まることで、社会発信力を高めることができると期待している。同ユニオンが求めているのは、労災保険、雇用保険（失業手当）、傷病手当金等に相当する保護が受けられること、最低賃金のような最低保障や安全配慮義務のような健康確保措置が講じられること、産前産後の休暇や育児介護休業等の適用がなされること、実態に即した労働者性の判断・認定が行われること、労組法上の労働者性を認め発注企業側に団交応諾義務を認めること、労働者性の可否の立証責任を発注企業側に課すること、インボイス導入の反対である。

同ユニオンは要求を実現するために、他団体との連帯、反インボイス活動への協力はもちろんのこと、寄せられる相談への対応とフリーランスという働き方の周知も行っている。それに資するものであれば、マスコミなどの取材にも積極的に対応するとともに、集会・大会などにも参加している。

同ユニオンを構成している3つのユニオンを簡単に紹介すると次の通りである。

① ウーバーイーツユニオン

ウーバーイーツの配達員有志が2019年10月にユニオンを結成した。2020年1月、配達員に対し、事故調査プロジェクトを立ち上げて、同年7月に配達員による事故の被害者と共に問題点

を公表した。2021年5月、「配達員が事故に遭った場合、自己責任される。企業のシステムの中で労働力として使われているのに、企業が保険料も自己の責任も免れるのはおかしい」と主張し、労災特別加入に反対した。同ユニオンは、事故やケガの補償、運営の透明性、適切な報酬を求めている。団交拒否の会社側に対し、東京都労働委員会に不当労働行為の救済申し立てを行い、前記の通り、救済命令を受けたものの、会社側の不服申立により、中労委に係留されている。

② ヤマハ音楽講師ユニオン

ヤマハ音楽講師ユニオンは、2020年11月に結成され、ヤマハ音楽教室で働く講師の労働環境の改善に取り組んでいる。現在、ヤマハ音楽講師はヤマハ音楽振興会（以下、ヤマハ）と委任契約を結び、個人事業主として働いているが、ヤマハからはレッスン業務のみを委託され、発表会や講師会議などのレッスン以外の業務は特約店から依頼されている。しかし講師と特約店は契約関係にないにも関わらず、レッスン以外の業務の多くが無報酬（あるいは不当な報酬額）であるケースが散見される。その業務を断ると不利益を被る恐れから無報酬でも受け入れざるを得ない講師が多いという。対等な関係になっていないからである。そのために、ユニオンを中心に、講師が一致団結し、不平等な力関係・講師の不安定な立場の解消を目指している。

③ ヨギーインストラクターユニオン

ヨギーインストラクターユニオンは、2019年4月に結成された。会社は、2018年10月10日、ヨガ講師に対し、2019年3月以降にスタジオ・ヨギーでヨギーヨガのクラスを担当する場合に本件認定資格の取得・更新を必須の条件とする

旨（以下「適用拡大」という。）を通知するとともに、同年3月1日付けで全てのヨガ講師が本件認定資格の取得者となる旨、同資格の有効期間は1年間であり、資格更新の条件として継続教育ポイントの取得及び事務手数料の支払が必要となる旨等を案内した。適用拡大に反対する業務委託契約講師が組合を結成し、組合は、会社に対して本件制度の適用拡大の方針の撤回等を求めて2019年5月から翌年3月までの間に、6回にわたる団体交渉を行った。しかし、この間、組合の副執行委員長に担当のレギュラークラスの終了が伝えられた。その後、委員長らの3人に対して担当クラスの割当をしなかった。同ユニオンは、以上のような措置が不当労働行為に当たると考え、東京都労働委員会に救済申し立てを行った。その結果、2023年6月、救済命令が出された。

4. まとめ

本稿では、フリーランスの組織化及びユニオンの役割について最近の事例を中心に考察した。アマゾン配達員の組織化では、総合サポートユニオンがアマゾンと直接契約している配達員を対象に組織化し、東京ユニオンはアマゾンの2次、3次下請け会社と契約している配達員を対象に組織化した。いずれのユニオンもアマゾンに団交申し入れを行ったものの、拒否されている。前者は配達

員の声を集めて、過重労働や市民の安全問題を可視化し世論を喚起して会社が団交に応じるようにし、後者は主に未払い残業の請求を求めて訴訟を起こした。配達員の声は事業の発展にも資するものが多く、会社側はユニオンの団交要求に応じ、労使コミュニケーションを経営資源として生かすのが望ましいだろう⁷。東京ユニオンは、フリーランスを組合員として迎え入れ会社側との団交を通じて、フリーランスの抱えている個別労働紛争の解決にも大きな役割を果たしている。ウーバーイーツユニオン、ヤマハ音楽講師ユニオン、ヨガインストラクターユニオンはつながりを広げて社会的発信力を高めるためにフリーランスユニオンを結成し、労災保険や雇用保険など労働者に適用されるセーフティネットの適用などを求めて活動している。ウーバーイーツユニオンとヨガインストラクターユニオンは会社側の不当労働行為に対する救済申し立てを行い、東京都労働委員会から救済命令を勝ち取った。

フリーランスは、雇用労働者に比べて、労働三権を行使することが困難であるが、組織化に成功し組合の活動をしているところも、既述のとおり、ある。しかし、組織の存続と活動の拡大は容易ではない。フリーランスがもっと労働三権を行使していくためには労働基準法上、労働組合法上の労働者判断基準をもっと緩めていくという政策課題を解決すること、また、会社側が労働組合との労使コミュニケーションを経営資源として受け止めて生かしていくという発想の転換、さらには既存

7. 労使コミュニケーションの経営資源性については次の拙論を参照されたい。

呉学殊（2012）「労使関係論からみた従業員代表制のあり方—労使コミュニケーションの経営資源性を生かす」『日本労働研究雑誌』2013年1月号No. 630。

呉学殊（2014）「中小企業における労使関係の実態と方向性—労使コミュニケーションの経営資源性の発揮と従業員代表制の法制化—」『日本労働研究雑誌』8月号No. 649。

韓国のフード配達産業では、配達員の労働組合を認めて、組合員の声を産業の発展につなげるために2020年10月労働協約を締結した。詳しくは呉学殊（2020）「緊急コラム#023：韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約」を参照されたい。

(<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/023.html>)

の労働組合が積極的にフリーランスの組織化・組合活動を支援していくことが必要ではないか⁸。労働三権や労働基準法などの労働法の適用を受けないフリーランスが増加していくと雇用労働者の雇用や労働条件の維持・向上が難しくなるからで

ある⁹。

以上、政労使のフリーランスに対する課題の解決や発想の転換、支援により、フリーランスが安心して自分の能力を最大限発揮できる社会の実現が早まることを期待する。

8. 連合総研では2024年「フリーランスの実態に関する調査研究委員会」を立ち上げて、フリーランスの働き方・労働環境、契約関係、社会保障や雇用保険の適用などの実態を明らかにし、労働者性の課題や権利保護のあり方について課題整理および提言のまとめをめざしている。2025年、報告書がとりまとめられる予定であるが、それもフリーランス支援につながるものといえよう。

9. あるホテルでは、支配人・副支配人と業務委託契約をしているが、同支配人・副支配人の2人は労働者の約6人分の仕事をしている。それにより同ホテルの料金が低く、他ホテルの料金にも影響を及ぼし、労働者の雇用・労働条件にマイナスの影響を及ぼす恐れがある。具体的には呉学殊（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』。