

コロナ禍での メディア関連フリーランスの実態と課題

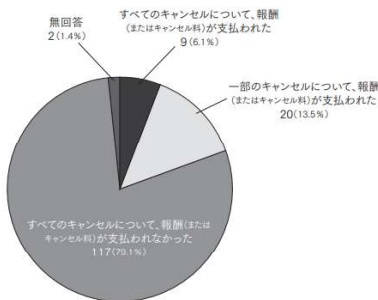
《目次》【1】コロナ禍のフリーランスへの影響

- 【2】フリーランスの妊娠・出産、育児と仕事の両立
- 【3】フリーランス保護をめぐる動向—政府の動きなど
- 【4】私たちの取り組み

2022年9月11日(日)
過労死防止学会 第8回大会 共同論議
杉村 和美(ユニオン出版ネット副執行委員長)

Q2-2. Q2-1.で、1.を選択した方のみお答えください。キャンセルになった仕事について、報酬またはキャンセル料の支払いはありましたか？

回答数：148件

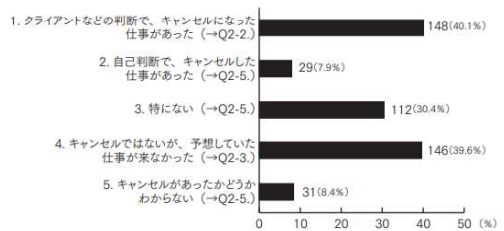


【1】コロナ禍のフリーランスへの影響

Q2-1. 2020年2月以降にキャンセルになった仕事はありますか？(複数回答可)

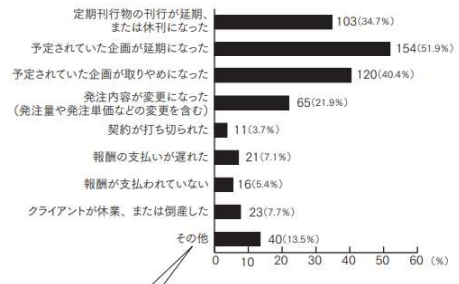
※「キャンセル」とは、いったん発注された仕事で、その後なくなったことを指します。

回答数：369件



Q2-5. コロナ禍の影響で次のようなことがありましたか？(複数回答可)

回答数：297件



出所：出版ネット「新型コロナウイルス感染拡大の影響に関するアンケート調査結果」(2020年6月)

雇用労働者とフリーランスの安全網比較

法制度	雇用	非雇用	法制度	雇用	非雇用
就業条件(契約条件)の明示	○	△	妊婦への職場の配慮義務(妊婦が休みやすい環境の整備)	○	×
解雇・雇止め(契約打ち切り)への規制	○	×	産性保護(産前産後休業、危険有害業務の就業制限など)、出産手当金	○	×
休業手当(会社の都合で休業したときの所得補償)	○	×	育児休業制度、介護休業制度(育児休業給付金、介護休業給付金を含む)	○	×
労災保険の休業補償など(仕事上だけがや病気になったとき)	○	△(※)	子の看護休暇	○	×
健康保険などの傷病手当金(私傷病で休んだときの所得保障)	○	×	ハラスメント防止措置	○	△
雇用保険の失業給付(失業したとき・仕事を探す間の所得保障など)	○	×	未払賃金立替払制度(企業倒産時の未払賃金の面による立替払い)	○	×
労働安全配慮義務(働き手が安全に働けるよう使用者が配慮する義務)	○	△	労働組合結成・活動	○	○

(※) 労災保険の特別加給制度の適用範囲が広がられているが、保険料が就業負担であること、任意加入であることなど課題が大きい。

子育て中のフリーランスへの影響—事例

●仕事への影響

夜に子どもを寝かしつけて家事が終わってから仕事をするということが増え、毎日寝るのは2時以降。子どもの生活リズムを崩さないよう、朝も普通の時間に起きていたので、体がものすごくしんどかったです。(出版関係) ※他に同様の記述3件
休校明けのほうが仕事に影響があった。子どもの学校が短縮だったり開始が遅かったりと、日中長時間しか動けないということも。親がコロナのため子どもを預かることを嫌がったりもあり、仕事が生じらい状況が続いている。(映像関係、母子世帯)
リサイクルのチケットの払い戻しや、持続化給付金申請のための書類をつくるなど事務仕事が増え、演奏家としての仕事の時間が激減した。リモート配信の準備をしたいと思っても、子どもがいるため、自分の仕事の時間を取るのが難しい。(音楽関係)
学校が急遽休校となったため、その時点で動いていた仕事の予定変更などをせざるを得なくなった。(アナウンサー)

●ストレス(精神状態への影響)

4月に入ってから子どもとずっと二人の生活になり、予定していた卒園・入学に関するイベントなどがすべてキャンセルになり、精神的な影響があった。(映像関係、母子世帯)
家に子どもと一緒にいる自分のストレス増と、友達に会えないことによる子ども自身のストレス。(映像関係、母子世帯)

●育児等と仕事を両立するためにどのような対応をしたか

在宅仕事は増えているときなどに行い、大きな影響が出ないように進めた。(映像関係) ※他に同様の記述3件
親やファミリーサポーターや友人などを頼り、肩と分担しています。(映像関係、母子世帯)
母や友人の助けを得て、子どもを一人にしないようにしています。(アナウンサー)
子どもがいる場所ではなかなかかたどらず、5月中旬から2週間は日中の世話をお願いに任せて、仕事場に通った(夫も自宅を仕事場にしてフリーランス)。(出版関係)
経済的な負担については、各助成金の申請やひとり親家庭向けの支援を活用した。(映像関係、母子世帯)

子育て中のフリーランスへの影響—まとめ

●雇用労働者と共通の困りごと

・仕事への影響：

在宅ワークで仕事はかからないため、夜中に仕事をする

学校の時間短縮や学童・保育所開所により預けるところがなく、仕事に出るのが困難

・ストレス：自分のストレスと、子どものストレス

・家計への負担増、家事の負担増

●フリーランス特有の困りごと

・仕事がなくなった。激減した⇒生活の困窮

・休業・失業したときのセーフティネットがない

※「自主休業」した人もいる⇒実質は失業

・新型コロナウイルス感染症罹患または疑いの関連⇒労災保険、傷病手当金もない

【2】フリーランスの妊娠・出産、育児と仕事の両立

1) 困ったこと、欲しい(欲しかった)支援

●育児休業制度と、給付金など出産・育児休業補償

子どもが1歳になるまでは働かずに貯金を切り崩すつもりだったのですが、不妊治療でお金がかかってしまったので、すぐに働かないといけない状況でした。フリーランスの妊娠、出産、育児をサポートする保険があったらよかったと思います。(出版関係)
フリーライターの友人は、産後、仕事量を減らして収入面に打撃を受けたと聞いた。(出版関係)
妊娠・出産、育児でも仕事をするのであれば、ある程度決まった収入が得られ、時間の融通がきく環境が必要。(出版関係)
雇用保険に加入していないため、育児休業給付金が支給されないことを妊娠とともに知りました。(映像関係)
できれば1年間育児休暇がとれる(保障がある)制度が個人事業主にもできることを願っています。(映像関係)
(子どもが1歳までは結婚していたのですが)シングルマザーになってから、認可保育園に入れるまでは金銭面でも大変で、この業界は何も自分を守ってはいないんだという気持ちになりました。フリーランスにも産休・育休などと社員と同等の手当が出る制度や、シッターサービスや保育園を利用しやすくなるように制度が変わってほしいです。(映像関係、母子世帯)
とにかく保障がない。育児介護休業が適用されたとしても、休業中に自分以外の人間にすり替えられるという恐怖を抱えることになると思う。(映像関係)
産後1カ月前で復帰したのは、仕事をしないと収入がゼロになるから。また、人気商売という面もあり、誰かに代わってもらうことができない。ただし、所得保障があるなら、もう少し長く休んだかもしれない。(音楽関係)

●危険有害業務の制限などの母性保護

妊娠がわかってから、仕事を自棄した。高所作業や油性塗料の使用、埃や塵、塗料の舞っている環境のため。
(映像関係)

●子の看護休暇

知人は、子どもが病気で休みが多かったので、次年度の給与(年俸制)が減額を提示された。(出版関連)

●仕事と育児を両立できる就業環境

産後は、以前のように働ける自信がなく(地方ロケに行くことや、残業)、子どもが2歳3カ月になってから復帰した。
(映像関係)
不規則な就業形態が業界の慣習になっているため、24時間365日での対応を求められることも多々あり、各家庭のプライベートな時間に対する配慮が欠けているように感じる。たとえば、保育時間に制限があることや、日曜日は保育園・学校が休みになることへの理解を求めると同時に、子どものいる家庭・独身者問わずプライベートな時間を尊重することが社会的な認識になることを希望している。(映像関係、母子世帯)
基本的に出産育児の間、長期休業するしかない。出産後仕事に復帰するのは至難の業。(公演で?)1カ月間留守にするとか、深夜や早朝の撮影など時間的にも体力的にも過酷な仕事。搾乳はトイレで行うことになるが、ロケの場合はトイレがないこともある。だから、出産したら10年は復帰は無理と言われてきた。最近、ママレントの起用もある。(俳優)

●マタニティ・ハラスメント

子どもをもって働き続ける女性が少ない業界ですので、無理発言や心ない発言に苦しい思いをすることもありました。
(映像関係、母子世帯)
私が出産したときには、「妊娠していると周りが気を遣う。スポンサーまでが気を遣うのは困るので早く辞めてくれ」といわれた。(アナウンサー、母子世帯)

2) フリーランスの妊娠・出産、育児は自己責任でよいのか

●出産、育児と仕事の両立の課題

- 1 出産・育児休業時の所得補償
出産手当金、育児休業給付金など
- 2 就業環境の整備とマタハラ防止

〔参考〕「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態調査」に記載されたマタハラの事例
●妊娠の報告と同時に仕事を切られ、レッスン代行者を用意するよう言われた(スポーツインストラクター)
●小さな子どもがいる人間はリスクだと言われた(アナウンサー)
●仕事を続けたいなら妊娠はしてはいけないと言われた(プロデューサー)
●子どもがいて時間制限があると仕事をふれないと言われた(映像制作技術者)

3 保育園問題

「就労証明が難しい」「点数制なので優先順位が低くなる」など、子どもを保育園に入れにくいという声⇒労働政策と社会保障政策を一体的に見直す必要がある

【4】フリーランス保護をめぐる動向ー政府の動きなど

- 1)「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」公表
(2021年3月)

●「取引ルール」と「労働者性の判断基準」の二部構成

※独占禁止法、下請法と、労働関係法令との適用関係を示す

●フリーランスガイドラインの問題点

- ◇セーフティネットに言及していない
- ◇「契約解除への規制」が抜け落ちている
- ◇ハラスメント防止や安全衛生、妊娠・出産、育児・介護と仕事の両立などに触れていない
- ◇「(労基法上の)労働者性の判断基準」は、1985年につくられた基準を再掲
⇒古くて狭いモノサン
- ◇法的拘束力がない

【5】私たちの取り組み

1) コロナ禍で見えてきたもの

●「生身の働き手」(発注者(事業者)から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対象として報酬を得る者)であるにもかかわらず、労働法等で守られず、無権利・無保護状態に置かれている。

●とりわけ、安心して休めない → いのちと健康にかかわる人権問題

●「自己責任論」の問い返し → 「能力がない」「工夫が足りない」「努力が足りない」を内
在化

→ 就業環境の整備、働く者としての権利を主張してよい → 「生存権」をベースに

※「権利が欲しいのであれば、雇用労働者になればよい」への反論

→ ある校正者の言葉「校正者になりたかったのであって、フリーランスになりたかったわけではない」

●保育園について

産後4カ月で復帰予定がなければ保育園に入園できなくなる、というプレッシャーが大きかった。(映像関係)
最初に困ったのは保育園入園申請の書類作成です。自分で独自に書類をつくらしたり、窓口に通って自分の状況を説明したり、よく仕事をする会社の人に協力してもらったりと大変でした。(映像関係)
保育園に入るときや学童の条件が厳しく、また就労証明ができない。こういう働き方もあるということがマイナスイメージではなく、選択のひとつとしてあって、社会に周知されてほしいと思う。(音楽関係)
子どもを保育園に入れにくい。点数制なので、優先順位が低くなる。たとえば「週〇時間以上働いている」という証明が必要になる。労働時間を計るのが難しい。また、私の仕事は土日に行うことが多いが、保育園が子どもを預かってくれるのは月～金の9時～5時半が基本。今は、サービス業など多様な働き方をする人が増えているのだから、そうした働き方をする人が子どもを預けやすい保育園もつくってほしい。(音楽関係)
フリーランスであっても1年ほどの期間を育児としてみたいので、認可保育園入所の要件にしてほしいと思います。(アナウンサー)

●フリーランスにもセーフティネットを

フリーランスが加入できる社会保険のようなものが整備されれば、健康保険や年金、退職金(失業手当?)、休業補償なども少しはよくなるのではないかと思います。(出版関連)
個人事業主が入れる雇用保険があると思います。雇用保険ならば、育児休業給付金だけでなく、退職した際のハローワークでの研修などのサービスも受けられます。(映像関係)
フランスのように、ヘルパーさんやベビーシッターさんを派遣するなどしてほしい。それが、ストレスの軽減や、仕事やトレーニングをするために当然と感じられる環境づくりをしてほしい。(俳優)
育児休業給付金も前年度の収入に合わせて支払われるようにしてほしい。傷病手当金などもないので、病気など何があっても補償がないのがネック。自分自身が健康を崩し休まなければならなくなったときに収入と直結するため、その支援があればいい。人間ドッグの無料化、特定健診日は日給が出るなど。フリーランスの雇用保険のようなものがあればいいのと思う。(アナウンサー、母子世帯)

3)フリーランスにセーフティネットを

- 1 働く意思があるのに仕事がない(失業・取引先の休業・受注量の減少)
⇒休業手当や失業給付を
- 2 病気がけがで働けない
⇒労災保険や傷病手当金制度を
- 3 出産・育児や介護で働けない
⇒出産手当金や育児休業給付、介護休業給付、休む権利を保障する制度を

〔参考〕韓国で全国民対象雇用セーフティネットの構築

●芸術家に対して雇用保険の適用を拡大する法律が成立し、2020年12月から施行される。また、特殊形態労働従事者に適用を拡大する雇用保険法改正案が9月国会に提出される予定である。芸術家・特殊形態労働従事者の労務提供特性を勘案し、非自発的離職だけでなく、一定水準以上の所得減少によって離職する場合にも、賃金労働者と同様に月平均報酬の60%の失業給付を最大9カ月(120~270日)受給できるようにする。
●雇用保険の適用拡大に合せて、母性保護給付の対象も拡大し、2021年から芸術家・特殊形態労働従事者に出産前後給付を支給する。さらに、安定的な財源整備案を講じた上で、育児休職給付の対象を段階的に拡大する方針である。(JILPT「別労働トピック:2020年10月」より)https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/10/korea_02.html

2)フリーランス新法国会上程間近?

●「緊急提言 ～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～
(令和3年11月8日 新しい資本主義実現会議)

①新たなフリーランス保護法制の立法

コロナ禍では、フリーランスの方々に大きな影響が生じている。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、事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など、フリーランス保護のための新法を早期に国会に提出する。あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。また、フリーランスの方々が労災保険に加入できるよう、労災保険の特別加入の対象拡大を図る。

3) 私たちの立場

●競争法(独占禁止法、下請法など)だけではフリーランスは守れない

●「労働者性の判断基準」を見直し、「労働者」とみなす範囲を広げて、フリーランスにも労働法による保護とセーフティネットの適用を

2) 具体的な取り組みー時系列で

◇2017年 「働き方改革実行計画」閣議決定

厚労省「雇用類似の働き方に関する検討会」設置

◆2018年 日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)フリーランス連絡会発足

◆2019年秋 「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態調査」実施
労政審均等分科会にフリーランスへのハラスメント対策を要請

◇2020年1月 新型コロナウイルス感染拡大 → フリーランスが仕事を失う

◆2020年3月 フリーランスへの給付型支援を要請
傷病手当金の給付を要請 → 国は認めず。一部自治体が独自の予算で実施

◇2020年7月 「成長戦略実行計画」閣議決定

◆2020年7月 フリーライターAさん、ハラスメントに対する慰謝料、報酬請求で東京地裁に提訴

◇2020 年 11 月 厚労省「フリーランス・トラブル 110 番」開設(第二東京弁護士会が受託)

◇2021 年 3 月 「フリーランスガイドライン」公表

◆2021 年 9 月 「フリーランスガイドライン」に解約規制を盛り込むことを要請 → 「一方的契約解除・不更新」は雇用労働者にとつての「解雇」と同じ。※公正取引委員会の見解:「契約自由」の原則があるので、独禁法上の問題にするのは難しい

◇2021 年 11 月 新しい資本主義実現会議緊急提言、フリーランス新法策定を打ち出す

◆2022 年 常駐フリーからの相談が増える → 「誤分類の修正」の取り組み開始

◆2022 年 5 月 フリーライター A さんの裁判で、勝訴判決

◇2022 年 5 月 厚労省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」設置

◆2022 年 7 月 厚労省、内閣官房に、フリーランスへの安全配慮義務に関する要請

◆2022 年 9 月末 出版ネット「常駐フリー実態調査結果報告書」公表予定

17

3) 具体的な取り組みーフリーライター A さんの裁判をめぐる

●事案の内容・業務の依頼を受けた会社の代表からセクハラ・パワハラを受け、報酬も不払いに。発注元会社と代表に対して不払い報酬の支払いと慰謝料の請求を求めた事件

●判決内容:①セクハラ・パワハラについて、ほぼ供述証拠だけで事実を認定、②被告会社の安全配慮義務違反を認定、③「経済的嫌がらせ」をパワハラ行為として認定。報酬請求について全額認容、慰謝料についても(額は低いが)支払いを命じた。

●A さんの裁判を支援する中で気づいたこと

◇仕事を辞めることが多いが、フリーランスは労災保険、雇用保険に入っていないため、収入が途絶える → 声を上げる前に、生活の困窮、医療機関の受診をためらうなど

◇長時間労働があった → 労基法が適用されず、労働時間規制がない。1 日 8〜10 時間、土日の休みもなく働いた。※フリーランスへの労働時間規制は今後の課題

18

【参考資料】

■出版ネット「常駐フリーアンケート調査&聴き取り調査結果報告書

〔1 カ月の平均就業時間〕 回答者数 33 人

・131〜150 時間 27%

・151〜160 時間 9%

・161 時間以上 34%

※聴き取り調査では、「終電で帰ることもたびたびあった」と答えている人もいた。

■健康を害する人が多いため、出版ネットでは「健康診断を受けているか」の調査をしようとしているところである。

■その他のフリーランスの就業時間に関するデータ

4.フリーランスとして働いている時間(週あたり)



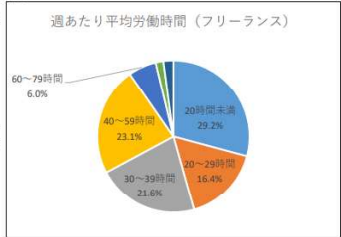
19

出所:連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査 2021」

■厚労省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」の資料

表3-1 フリーランスとしての週あたり平均労働時間

	人数	%
20時間未満	802	29.2%
20〜29時間	452	16.4%
30〜39時間	594	21.6%
40〜49時間	635	23.1%
50〜59時間	164	6.0%
60〜69時間	45	1.6%
70〜79時間	58	2.1%
80〜89時間		
90〜99時間		
100〜		
合計	2,750	



出所:「フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究(危険有害作業、果汁・メンタル・健診関連抜粋)」(検討会資料3〜6)

20

図表 4 自営業者の長時間就労が必要となる理由



出所:「自営業者の就労時間、健康管理等の実態について」(検討会資料5〜5)

21

◇ハラスメント対策の中の被害者ケアとしての労災補償制度

①ハラスメント予防措置 ②ハラスメントが起こったときの相談・解決の体制 ③被害者のケア(特に労災補償制度)、のいずれもない状況に置かれている

【参考資料】

■精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧 ※()内は女性の件数

〔パワーハラスメント〕

令和 2 年度(2020 年度) 決定件数:180(82) うち支給決定件数:99(43)

令和 3 年度(2021 年度) 決定件数:242(113) うち支給決定件数:125(58)

〔セクシュアルハラスメント〕

令和 2 年度(2020 年度) 決定件数:90(85) うち支給決定件数:44(41)

令和 3 年度(2021 年度) 決定件数:97(94) うち支給決定件数:60(57)

※労災保険特別加入制度加入者の労災認定に関する研究は今後の課題

※特別加入制度の問題性

※JILPT「労働者に係る監督復命書等の内容分析」(2021 年 2 月)によると、労基署の監督復命書及び申告処理台帳に記載された事案の内容は、賃金未払いが 54 件(44.3%)、続いて労働安全衛生が 40 件(32.8%)となっている。

※労働者をめぐる裁判では、労災事案と契約打ち切り事案が多い印象である。

22

4)「誤分類の修正」の取り組み

●「誤分類の修正」とは:米国カリフォルニア州最高裁判所が、ダイナメックス社と契約する運転手が雇用労働者か個人請負労働者であるかの判断に、「ABC テスト」という 3 つの要件(業務手法について発注元から指示を受けているか、など)を課し、その結果、個人請負労働者とされていた原告を雇用労働者への区分変更した判決を出した。この裁判では、原告をまず「労働者」と推定し、3 つの要件を満たすことの立証責任を使用者(発注者)側に負わせた(「法的推定」の導入と立証責任の転換)。その影響は大きく、米国の複数の州でこの手法が導入され、「誤分類の修正」が官民協働で取り組まれている。さらには欧州各国にも広がっている。

* JILPT 調査シリーズ No. 207 「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向ー独・仏・英・米調査からー」131 頁参照。

●欧米では、コロナ禍に直面して、積極的にフリーランス保護の施策を講じていった。

【参考】米国連邦政府・労働省による「誤分類」の弊害

①労働法や社会保障法に関連する権利保障、失業保険などの保険料を使用者が負担しない。そのため、労働者の権利を違法に奪うことになる。

②法律を遵守する企業が競争上不利になり、市場での競争が不公平で正義に反するものになる。

③財務省、社会保障基金、失業保険基金、労災補償基金に使用者負担分が収められず、多大な損失を与え、すべての納税者、社会・経済全体を蝕むことになる。

* 葛田滋「雇用によらない働き方」『働く者のいのちと健康』2022 年 5 月号、3 頁参照

23

●日本では、労働者性の高い働き方をする人も含めて「個人事業主」とみなし、競争法での保護ですまそうとしている?

●労働行政(労基署、労働局、ハローワーク)の「労働者性判断」をめぐる動き

◇働き方の実態に基づいてではなく、形式的・副次的要素で判断

◇「灰色です」として判断しない など

※労働者性が認められにくくなった、判断に時間がかかる、労基署が判断をしないケースが増えたのは 2018 年ごろから

※政府のフリーランス政策と、労基署等での労働者性判断をめぐる対応の変化を対比させながら経年的に見ていく必要がある

●日本でも「誤分類の修正」の運動を

「労働者性の判断基準」の使用従属性を外すなど「判断基準の見直し」を求めるのと並行して、現行「労働者性の判断基準」をゆるく解釈するよう求めていく

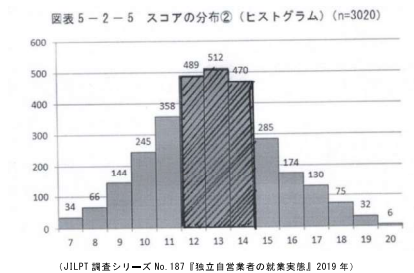
◇「判断基準」のみなおし+「法的推定」+立証責任の転換を立法化

◇労働行政による「誤分類」を修正する役割の強化

◇労働組合結成、団体交渉に涉る「雇用」化

24

●「労働者性の判断基準」に対応する「労働者性スコア」の分布



総スコア 7～11を「労働者性スコア低」、12～14 を「労働者性スコア中」、15～20 を「労働者性スコア高」とすると、「中」が 58.1%と過半数を占め、「低」が 28.0%、「高」が 13.8%。
「中」の人たちが「労働者」とみなされず、労働法の保護や労働者と同様のセーフティネットの適用を受けられない。

25

5)進む個人事業主化に歯止めを

●改正高年齢雇用安定法

70 歳までの雇用確保措置のオプションに「業務委託契約を結んで働くこと」が加わった

●タニタや電通で実施された社員の個人事業主化

●プラットフォームワーカーの増加

●雇用労働の就業環境の劣化

こうした流れが加速すると、社会保険料など労働コストの削減を狙う企業も出てくる。

労働法の存在意義が薄れ、雇用が融解する恐れも。

安易な使用者責任逃れを許さないこと。

フリーランス保護の問題は、働く人全体にかかわる問題である。

26

【自己紹介】

●杉村和美 ユニオン出版ネットワーク副執行委員長、フリー編集者

- ・「委託型就業者の労働組合の目的と実態」『季刊労働法』241号（2013年夏季）
- ・「フリーランスへのハラスメント実態と防止対策」『季刊労働法』268号（2020年春季）
- ・「コロナ禍でのメディア関連フリーランスの実態」『女性労働研究第65号 コロナ禍のフリーランス』（2021年3月）
- ・「フリーランスの働き方と保護の課題」『経済』313号（2021年10月）ほか

●ユニオン出版ネットワーク(略称:出版ネッツ)

出版・Web関連で働くフリーランサーのユニオン。ライター、編集者、校正者、デザイナー、イラストレーター、フォトグラファーなどが加入している。1987年結成の職能ユニオンで、就業条件の維持および向上、経済的・社会的地位の向上、著作権をはじめとする諸権利の擁護と拡大をはかっていくことを主たる目的として活動している。出版労連加盟。

現在、フリーライターAさんのセクハラ・パワハラ・報酬不払い裁判を支援している。

出版ネッツ公式サイト: <https://union-nets.org/>

Aさんの裁判を支援する会ブログ: <https://withyou-nets.hatenablog.com/>

●日本マスコミ文化情報労組会議(略称:MIC)フリーランス連絡会

MICは出版や新聞、放送、映画演劇、音楽などの労組の集まりで、いずれの労組もフリーランスの組合員を擁している。厚労省「雇用類似の働き方に関する検討会」開催を受け、2018年6月、MICフリーランス連絡会を立ち上げ、活動している。

2021総選挙では、フリーランスの保護に関する政党アンケートを実施した。

MIC公式サイト: <https://www.union-net.or.jp/mic/>

27