

コロナ禍でのメディア関連フリーランスの実態と課題

杉村 和美

ユニオン出版ネッツ副委員長

はじめに

2022年9月13日、政府は「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」を公表し、パブリックコメントを募集した。今臨時国会に、フリーランス新法案を上程するとの報道もある。2017年「働き方改革実行計画」に「柔軟な働き方」という言葉が登場し、厚労省に「雇用類似の働き方に関する検討会」が設置された。2018年には労政審労働政策基本部会報告に「雇用類似の働き方に関する保護」が書き込まれ、政府が“フリーランス保護”に動き出している。ところが、2020年2月、保護策が策定される前にコロナ禍に見舞われ、フリーランスは苦境に陥ることとなった。コロナ禍は収束する様子が見えず、物価高など経済状況の悪化も加わり、フリーランスの多くはいまだ苦境の中にある。はたしてフリーランス新法制定によって、安心して働ける環境は整うのだろうか。

本報告では、メディア関連業界を中心に、コロナ禍におけるフリーランスの実態、その中で浮き彫りになったフリーランス保護をめぐる課題について考えていく。出版ネッツは出版・Web関連フリーランスのユニオンだが、出版、放送、映画演劇、音楽、新聞などの労組で構成された日本マスコミ文化情報労組会議(通称:MIC)に参加している。2017年の「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(以下、連絡会)を立ち上げていた。2020年3月以降、連絡会としてさまざまな取り組みをしてきたので、その中で見えてきたことも併せて報告する。

1. フリーランスは「生身の働き手」

1) 給付型の経済支援と傷病手当金支給対象の拡大を要請

2020年2月に出されたイベント自粛要請は、映画演劇や音楽に携わるフリーランスに大きな打撃を与えた。国は支援策を打ち出すが、当初

は、雇用労働者の休業補償のための雇用調整助成金と中小事業者への資金繰り支援しかなかった。国はフリーランスも資金繰り支援の枠組みにのせようとしたが、連絡会では「収束が見通せない中で、返さなければならないお金は安易に借りられない」という声が上がった。そこで、3月5日、MICは国に対し「フリーランスは事業者というより生身の働き手。給付型支援に踏み込む対応を」と訴えた。この要請は広く報じられ、国はフリーランスへの初の給付型支援に踏み切った。フリーランス向けの学校臨時休校に伴う給付金である。さらに、持続化給付金制度の創設へとつながった。

給付型の経済的支援要請と並んで取り組んだのが、安全網の整備、特に傷病手当金の支給対象をフリーランスにも広げることである。同年3月、厚労省は新型コロナ対策として各国民健康保険組合などに「被用者」向けの傷病手当金の支給を促した(国が給付金を全額負担)。だが、同じ国保加入者にもかかわらず、フリーランスは対象外という不公平に直面。厚労省や東京都に対して何度も要請したが、結局実施されなかった(自治体独自の予算で傷病手当金を支給した自治体は、把握しただけで20ほどある)。

2) コロナ禍におけるフリーランスの実態調査

出版ネッツは2020年6月、出版関連フリーランスに対しコロナ影響アンケートを実施した¹⁾。続いて8月、コロナ禍が子育て中の女性に深刻な打撃を与えているとの報道を受け、筆者はメディア関連の子育て中のフリーランス16名に出産・育児に関する聞き取り²⁾を行った。

コロナ影響アンケート調査結果(回答者数369件)では、「キャンセルになった仕事はあるか」との質問に(複数回答可)、「クライアントなどの判断でキャンセルになった仕事があった」(40.1%)、「キャンセルではないが、予想していた仕事が来なかった」(39.6%)という回答が上位

を占めた。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)が支払われなかった」との回答は79.1%に上っている。そのほか、「予定されていた企画が延期や取りやめになった」「定期刊行物の刊行が延期、または休刊になった」「発注内容が変更になった」などの回答も多数見られた。

一方、子育て中のメディア関連フリーランスに対する聞き取りでは、コロナ禍の仕事への影響について、「収入が激減、または収入なし」との回答が最多であったほか、「夜、子どもを寝かしつけて家事が終わってから仕事をするが増え、睡眠時間が減り、体がしんどかった」(出版関係)、「休校明けも、学校が短縮だったり開始が遅かったりと、日中数時間しか動けなかった」(映像関係)、「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とるのが難しい」(音楽関係)などの声が寄せられた。平常時における妊娠・出産、育児についても質問を行ったところ、「1カ月半で復帰したのは収入がゼロになるから。出産・育児中の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)、「不規則な就業形態が業界の慣習になっている。家庭生活に対する配慮が欠けている」(映像関係)、「妊婦がいると、スポンサーまでが気を遣うので困るといわれた」(アナウンサー)などの訴えもあった。コロナ禍以前からフリーランスの妊娠・出産、育児は「自己責任」とされ、仕事との両立について苦慮している実態が明らかになった。

3)「安心して休める」補償を——コロナ禍で可視化されたこと

出版・メディア関連のフリーランスは、雇用類似就業者が多い。「雇用類似就業者」とは、「雇用類似の働き方検討会」で用いられた名称であり、「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」と定義されている。自分の裁量で事業を営む「自営業者」というよりも「他人(発注者)の利益のために」「他人の指示のもとで」働き報酬(=生活費)を受け取る、限りなく労働者に近い存在である。感染症のリスクも、子育ての大切さ・大変

さも、仕事と収入が失われる際の痛みも、雇用労働者と変わらない「生身の働き手」である。にもかかわらず、日本の法制度は雇用／非雇用(自営業者)の2分法で成り立っており、雇用労働者は労働法等で守られているが、「自営業者」と位置づけられているフリーランスは無権利・無保護状態に置かれている。

先に紹介した2つの調査では、出産・育児だけでなく、病気やけが、仕事がない(失業・取引先の休業・受注量の減少)など働けないときのセーフティネットを求める声が上がった。「社会保険のようなものが整備されれば、健康保険や年金、失業手当、休業補償なども少しは良くなるのではないか」(出版関係)、「雇用保険があれば、育児休業給付金だけでなく、離職した際の研修などのサービスも受けられる」(映像関係)、「傷病手当金などもないので病気などになっても補償がないのがネック」(アナウンサー)など。

コロナ禍でフリーランスが仕事を失い、大幅な収入減になったことに対し、2020年には「持続化給付金」制度がつくられた。これによって救われたフリーランスが多いことも事実である。だが、「持続化給付金」制度はあくまでも緊急対策でしかない。コロナ禍で浮かび上がった課題は、今後また、こうしたリスクが発生したときにフリーランスが困難状況に陥らないようにセーフティネットを整備しておくことではないだろうか。安心して働ける環境というのは、安心して休める補償があって初めて成り立つ。「安心して休めること」は、命と健康にかかわる人権問題であると考えている。

ただ、コロナ禍がもたらした良い変化もある。それは、フリーランス自身に「自己責任論」の問い返しが始まったことである。これまでフリーランスは、仕事や収入(生活費)の確保も、リスクマネジメントも、出産や育児、病気などのライフリスクに関しても、自己責任で対処してきた。フリーランスもそれが当たり前だと思ってきた。特に、仕事がないのは自分の「能力がない」「工夫が足りない」「努力が足りない」からだ、というふうに。だが、コロナ禍で、自己責任でこの苦境を乗り切るには限界があることに、フリーランス自身も社会も気づき始めたのではないだろうか。就業環境の整備や働く者としての権利を主張してもよいのではな

いか、そう思い始めたフリーランスが、今、声を上げ始めている。

2. 「フリーランスガイドライン」をめぐる

2021年3月、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」(以下、「ガイドライン」)を公表した。これは、発注者との取引において、独占禁止法や下請法などの競争法によってフリーランスを保護するというものだ。私たちが再三要請してきたセーフティネットには言及していない。

「ガイドライン」の後半には、請負契約などの契約形態であっても、働き方の実態によって「労働者」かどうか判断されるとして、「(労働基準法上の)労働者性の判断基準」が掲載されている。しかし、これは1985年につくられた古くて狭いモノサシのまま。ICT(情報通信技術)の発展により、現在は必ずしも上司(指示する人)と同じ場所・同じ時間にいなくても仕事ができるようになっている。これは、雇用労働者も同じで、昨今政府が推奨する在宅テレワークはその典型だろう。また、指揮命令(指示)の態様も多様化している。こうした35年間の変化を踏まえない「基準」で判断されたのでは、メディア関連フリーランスの多くは「労働者」とみなされず、労働法の保護・セーフティネットからはじかれてしまう。これでは、安心して働くことなどできない。

また、「ガイドライン」にはハラスメント防止や安全衛生、妊娠・出産、育児、介護と仕事の両立にも触れていない。さらに、雇用労働者にとっての解雇規制にあたる「契約解除・不更新への規制」が抜け落ちていることも大きな欠陥である。2021年9月、MICフリーランス連絡会は、「ガイドライン」を所管する公正取引委員会、厚労省、中小企業庁などに対し、「ガイドライン」の規定に解約規制を盛り込むよう要請した。

出版ネッツや連絡会は、競争法だけではフリーランスの仕事と生活は守れないこと、「労働者性の判断基準」を現代の労働実態に合わせて見直し、「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を適用すること、という方向性で運動を進めている。

3. 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

1) フリーランスに対しても安全配慮義務があることを認めた画期的な判決

上記の取り組みと並行して、出版ネッツはフリーライターAさんの裁判支援を進めていた。Aさんが相談に来たのは、2019年10月末のこと。相談内容は、仕事(ウェブ運用・記事執筆)を請けていたエステサロンB社の経営者C氏から、セクハラ、パワハラ、報酬不払いの被害に遭ったというものである。出版ネッツがB社に申し込んだ団体交渉は不調に終わり、2020年7月、AさんはB社とC氏を相手取り、未払い報酬の支払いとセクハラ・パワハラ被害への慰謝料を求めて東京地裁に提訴した。

2022年5月、東京地裁は報酬請求について全額認容、セクハラ・パワハラについてもほぼ原告側の主張を認めた勝訴判決を言い渡した。この判決の意義として、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したこと、②被告会社の安全配慮義務違反を認定したこと、③報酬を担保に取った「経済的嫌がらせ」をパワハラ行為として認定したことがあげられる。とりわけ、セクハラについて被告会社(発注者)の安全配慮義務違反が認められたのは、日本で初めてのことであり、フリーランスにとって画期的な判決であった³⁾。

この判決を受けて、2022年7月、出版ネッツは厚生労働省と内閣官房に、フリーランスへの安全配慮義務について周知啓発すること、「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」での検討、フリーランス保護法案への盛り込みなどを要請した。

本稿では、裁判に直接かかわる内容ではなく、裁判支援の中で気づいた2点について言及する。

2) フリーランスの就業時間の把握・規制は今後の課題

判決文では「B社の指揮監督の下で労務を提供していた」と明記されたが、実際にAさんは、C氏の指示を受けながら、1日8～12日時間、土日の休みもなく働いていた。契約書に就業時間の指定はないものの、そのくらい働かなくてはこな

せない業務量だったのである。この裁判は、あくまでもセクハラ・パワハラを争ったものであり、長時間労働は問題にしていけないが、Aさんがうつ状態になった要因の一つに、長時間労働もあったのではないかと筆者は推測している。

フリーランスには労基法が適用されず、労働時間規制がない。それをよいことに、1日8時間ではこなせないほどの業務量を発注する会社も少なくない。フリーランスの側も、仕事が不安定であることから(断ったら次から仕事が来ないのではないかとという恐れから)、そのような仕事であっても無理を承知で請けてしまう現実がある。

2022年9月、出版ネッツは「常駐フリーアンケート調査&聴き取り調査結果報告書」を公表した⁴⁾。アンケート調査で「1カ月の平均就業時間」をたずねたところ、34%が161時間以上と答えている。聞き取り調査では、「終電で帰ることもたびたびあった」と答えている人が複数人いた。その他のフリーランスの就業時間に関するデータを見ても、約3割程度は週40時間以上(月160時間以上)働いているという回答になっている。たとえば、連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2021」では29%が、「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」(厚労省「個人事業者に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」資料3-6)では32.8%が週40時間以上と答えている。

出版フリーランスの仕事は繁閑の差があること、複数の発注者から仕事を請けることがあるなど、就業時間を把握し、それを規制することは非常に難しい。だからと言って、それを放置しておいてよいものだろうか。映画制作の現場にも多くのフリーランスが働いているが、2021年4月、経済産業省が「映画制作現場の適正化に関する報告書」を発表した。この中に、「就業時間は13時間/日以内。13時間を超える場合は、10時間以上のインターバルもしくは翌日の休業の確保」が盛り込まれている。この取り組みの実施状況なども参考にして、フリーランスの長時間労働を規制していくことは今後の課題であろう。

3) ハラスメント被害者ケアとしての労災補償の必要性

もう一つは、労災補償についてである。フリーランスがハラスメント被害に遭い、仕事ができなくなっても、雇用保険の失業給付を受けることができず、労災補償もないため、たちまち生活に困窮することとなる。Aさんの場合は加えて、それまで働いた分の報酬が不払いになっていたため、貯金が底をつき、カードで買い物をした分の引き落としができない、医療機関を受診するお金がないなどの状況に陥った。

セクハラ・パワハラは労働災害である。雇用労働者は、セクハラやパワハラが原因でメンタル不調になり働けなくなった場合、労災保険の療養給付や休業給付を受けることができる。だが、フリーランスにはこうしたセーフティネットがない。これでは、セクハラ・パワハラに声をあげたくてもあげられない。

国は、フリーランスは労災保険特別加入制度へ、という方針であるが、特別加入制度は保険料が全額自己負担であること、任意加入であること、保険料に応じての補償であることなど、民間保険のように自己責任色の濃い制度設計となっており(補償内容は民間保険よりも厚いが)、多くの課題を残している。何より、本来労災補償は、労務提供によって利益を受けている側(発注者)が負担すべきではないだろうか。

雇用労働者の精神障害の出来事別決定及び支給決定数のデータを見ても、増加の一途をたどっていることがわかる。フリーランスは、労働者性があると判断できるケース以外は労災申請をしない。ゆえにデータもないわけだが、これを放置してよいのか、大きな疑問である。

ハラスメント対策の面からは、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(罰則・制裁を含む)、③被害者のケアが必要だが、特に、被害者ケアとしての労災補償制度の必要性を強く訴えたいと考えている。

4. 「誤分類の修正」の取り組みを

1) 「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」の評価

最初に記したように、2022年9月13日、政府は「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」を公表した。これまで、フリーランスの

働く上での条件・環境を守る法律はほとんどなかったため、法的効力のある取引適正化のための法律ができることは、一歩前進である。また、「法制度の方向性」に、取引上の事項だけでなく、事業者が取り組むべき事項として「ハラスメント対策」と「出産・育児・介護との両立への配慮」が盛り込まれた。フリーランスが安心して働き生活していくうえで欠かせないこうした課題が盛り込まれたことを評価したい。とりわけ、ハラスメント対策については、出版ネッツは2018年より政府に要望書を提出してきたが、その成果ともいえるだろう。

だが、「法制度の方向性」は不十分であいまいな点が多い。その一つとして、「契約解除・不更新」についての事項があげられる。「ガイドライン」にはなかった、契約解除・不更新に際しての30日前の予告と、契約の終了理由の説明が盛り込まれたことは一歩前進ではあるが、これは一方的な契約解除・不更新の「規制」とは言えない。「契約解除や不更新には、合理的理由が必要」を盛り込むべきであると考えている。他にも、「ハラスメント対策」が入ったものの、どのような対策になるかは不明である。均等法やパワハラ防止法などの指針には事業主の管理上講ずべき措置が定められている。これら雇用労働者へのハラスメント対策の措置をすべて、フリーランスに対しても講じるように求めたい。

そして、すでに述べたことであるが、取引適正化のための法制度だけではフリーランスの権利・働く環境を守ることができないことを改めて強調したい。コロナ禍でのフリーランスの苦難は、セーフティネットが乏しいことが主な原因だった。「取引適正化」という枠組みでは限界があり、労働法的・社会保障的保護も政策課題とすべきである。

もう一点、出版フリーランスの中には、「常駐フリー」と呼ばれる働き方をする人たちがいる。本来労働者として労働法の適用を受けるべきであるにもかかわらず、労働者として扱われていないという実態がある。こうした人たちも含めて一律に「自営業者」と整理し、フリーランス新法での保護で事足れりとなることを危惧している。フリーランス新法の制定と並行して、実態として労働者にあ

たる人には労働法を適用すること、さらに、労働者の判断基準を見直し、労働者の概念を広げて労働法的保護を及ぼすような法整備を進めていくべきであると考えている。

2) 「誤分類の修正」をどのように進めるか

海外では、フリーランスやプラットフォームワーカーに対して、「労働者の範囲」を広げ、労働法による保護を及ぼす取り組みが進められている。とりわけ注目したいのが「誤分類の修正」という方法である。

「誤分類の修正」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に区分変更する判決を出したことで広く知られるようになった⁵⁾。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。つまり、「労働者」ではないと言うのであれば、それを発注者側が立証せよというものだ。「法的推定」の導入と立証責任の転換という、目から鱗が落ちるような判決である。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。

「2. 『フリーランスガイドライン』をめぐる」で述べたように、「ガイドライン」には、契約は業務委託等でも実態が雇用なら労働関係法令が適用されると記載されているが、これに実効性を持たせるには、「法的推定」の導入と立証責任の転換が必要である。そのための立法化が望まれる。

もう一つは、労働行政(労働基準監督署、労働局、ハローワークなど)が、「誤分類」を修正する役割を強化することである。現在、労基署等では労働者概念が狭く判断される傾向が見られる。メディア関連に多い“グレーゾーン”にあるフリーランスを「労働者」ではなく「事業者」とみなしたり、「判断ができない」とする対応があること⁶⁾も報告されている。労働行政には、“グレーゾーン”にあるフリーランスを「労働者」とみなし、労働法や社

会保険・労働保険の適用などの保護が受けられるように、積極的な取り組みを望むものである。ユニオンの側からも、今後、「誤分類の修正」に向けた取り組みを積み上げていきたいと考えている。

共通論題の中で、石井まこと氏より「誤分類の修正は、労働法の線引き問題である」とのご指摘をいただいた。筆者も同感である。雇用・非雇用の境界の自明性は揺らぎ始めている。フリーランス保護の問題は、従来の労働法、社会保障法、さらには税制度も含めた社会の枠組みを見直す試金石なのである。

注

1. 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)。出版ネットの公式サイトで見ることができる。<https://union-nets.org/>

2. 杉村和美「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(2021年3月)参照。
3. ジュリスト、2022年11月号、p.144-147外を参照。
4. 「常駐フリー」とは、出版社や印刷会社に出向いて、その社員や管理職の指示を受けながら働くフリーランスのこと。「報告書」は出版ネットの公式サイトで見ることができる。
5. 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—独・仏・英・米調査から—」131頁参照。
6. 労働政策研究・研修機構『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』(2021年2月)では、「おもな事実発見」として、「労働者性の判断状況は、全122件のうち労働者性ありとする事案が27件(22.1%)、労働者性なしとする事案が37件(30.3%)、労働者性の判断に至らなかった事案が58件(47.5%)となっており、半数近くが労働者性の判断に至っていない」と書かれている。