

常駐フリーアンケート調査 & 聞き取り調査結果報告書

- 調査主体：ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）常駐フリー問題研究会
- 調査実施期間：アンケート調査 2022年3月7日～3月21日、5月6日～5月22日
聞き取り調査 2022年4月6日～6月5日
- 調査対象：出版ネッツ組合員、組合員の同僚、知人などに口コミで呼びかけた（下記の「常駐フリーの定義（仮）」に当てはまる人を対象とする）
- 調査手法：アンケート調査 インターネット調査
聞き取り調査 オンライン（Zoom）でのヒアリング、書面（メール）調査
- 回答者数：アンケート調査 33人
聞き取り調査 17人
- 調査目的：出版ネッツは、一方的な仕事の打ち切りへの規制やハラスメントの防止、セーフティネットの整備などを政府に要請している。「生身の働き手」である出版フリーランスが安心して働くためには、これらの権利保護・就業環境整備が必要であるからだ。とりわけ、常駐フリーと呼ばれる人たちは、雇用労働者とほとんど変わらないような働き方（就業先の指揮命令下で就業時間や就業場所を拘束されて働く）をしている。出版フリーランスの働き方は多様であるが、まずは、常駐フリーに対する労働法の保護（残業代や有給休暇、解雇規制など）や労働者と同様の労働保険・社会保険への加入などを求めていると考えている。そのために、常駐フリーの働き方の実態を把握したいと考え、アンケート調査と聞き取りを実施した。そこから見えてきた実態と当事者のニーズを踏まえ、今後の課題の提起などを行う。

「常駐フリーの定義（仮）」

- ①指定された場所（自宅を含む）で仕事を行っていること
 - ②1社について、1週間20時間以上、または月80時間以上就業していること
 - ③1か月以上の業務継続が見込まれること
-

2022年9月26日

ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）常駐フリー問題研究会

目次

Contents

第1章 アンケート調査結果

| | |
|------------------|----|
| 1.1 アンケート調査結果の概要 | 3 |
| 1.2 小括——主な事実発見 | 11 |

第2章 聞き取り調査結果

| | |
|--|----|
| 2.1 聞き取り調査結果の概要 | 12 |
| 2.2 校正者の働き方 | 12 |
| 2.2.1 聞き取り内容の分析 | 12 |
| 2.2.2 小括——主な事実発見 | 15 |
| 2.3 編集者の働き方 | 17 |
| 2.3.1 聞き取り内容の分析 | 17 |
| 2.3.2 小括——主な事実発見 | 19 |
| 2.4 カメラマン(TVの動画撮影・編集、広告写真撮影)、マンガ家のアシスタントの働き方 | 20 |
| 2.4.1 聞き取り内容の分析 | 20 |
| 2.4.2 小括——主な事実発見 | 22 |

第3章 今後の課題と要望

| | |
|-----------------------------------|----|
| 3.1 今後の課題 | 23 |
| 3.1.1 「判断基準」のどの部分を緩やかに解すべきか | 23 |
| 3.1.2 「労働者」とみなされないような形式に変更が行われている | 26 |
| 3.1.3 三面契約にどう対処するか | 26 |
| 3.1.4 常駐フリーが抱える問題 | 27 |
| 3.2 要望——「誤分類の修正」の取り組みを | 28 |

資料 聞き取り調査結果個人票

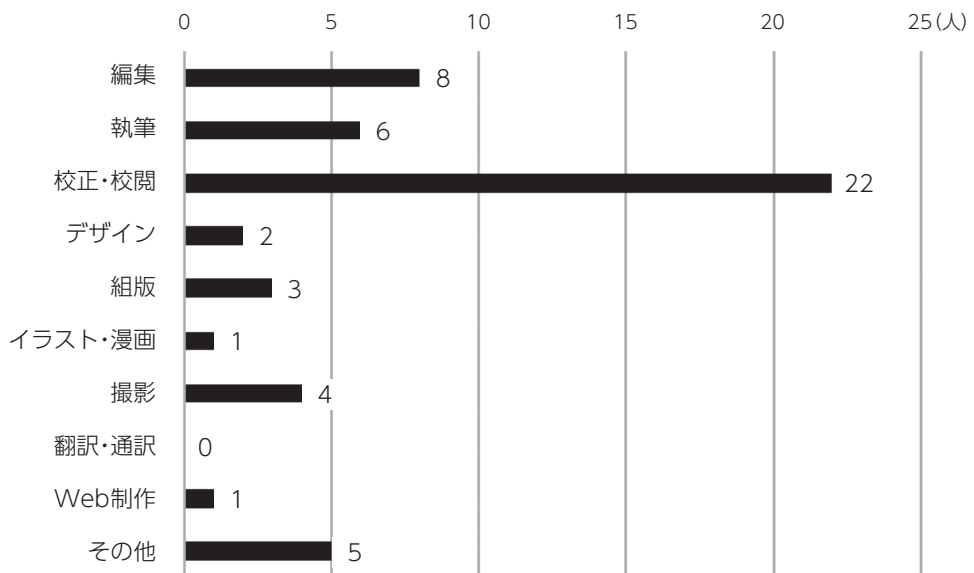
| |
|---|
| [2番]…30 / [4番]…32 / [5番]…34 / [8番]…36 / [9番]…38 / [10番]…40 / |
| [12番]…42 / [13番]…44 / [15番]…46 / [16番]…48 / [17番]…50 / [18番]…52 / |
| [21番]…54 / [22番]…56 / [24番]…58 / [26番]…60 / [28番]…62 |

第1章 アンケート調査結果

1.1 アンケート調査結果の概要

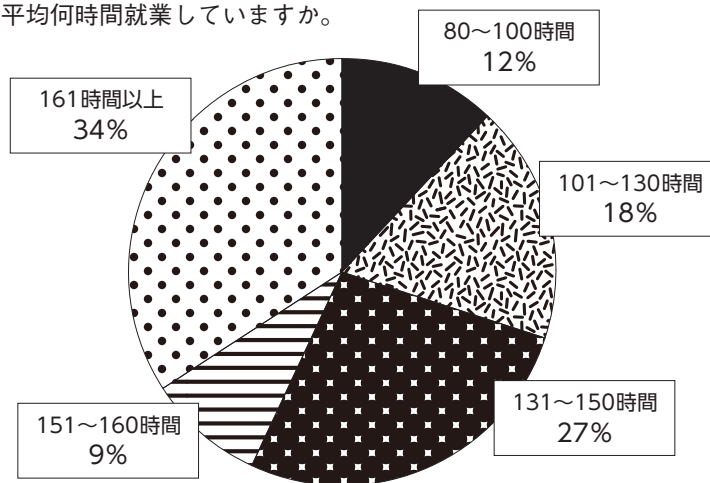
〔Q0〕これから回答されることを体験した期間を教えてください。(→回答は「資料 聞き取り調査結果個人票」に掲載)

〔Q1〕職能を教えてください。(複数回答可)



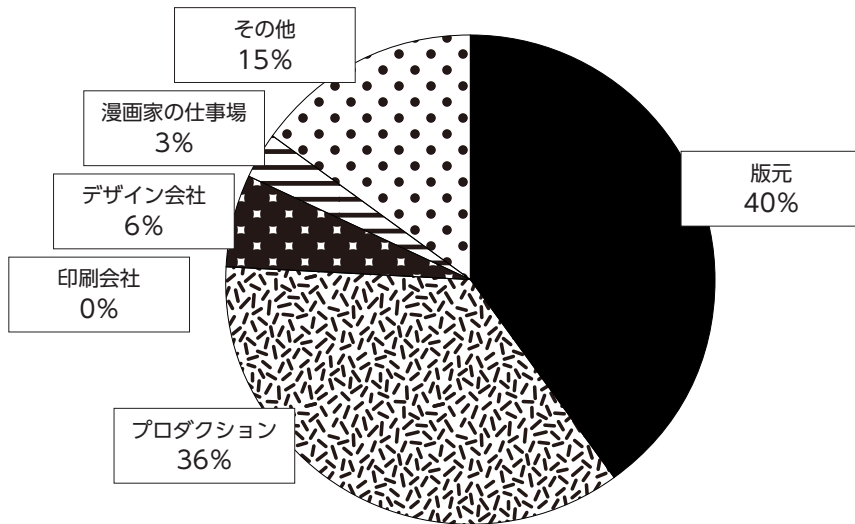
校正・校閲が22人と、最も多い。編集8人、執筆6人がこれに続く。

〔Q2〕1か月に平均何時間就業していますか。



70%が月131時間以上、34%が月161時間以上であり、専属性の高さが推測される。

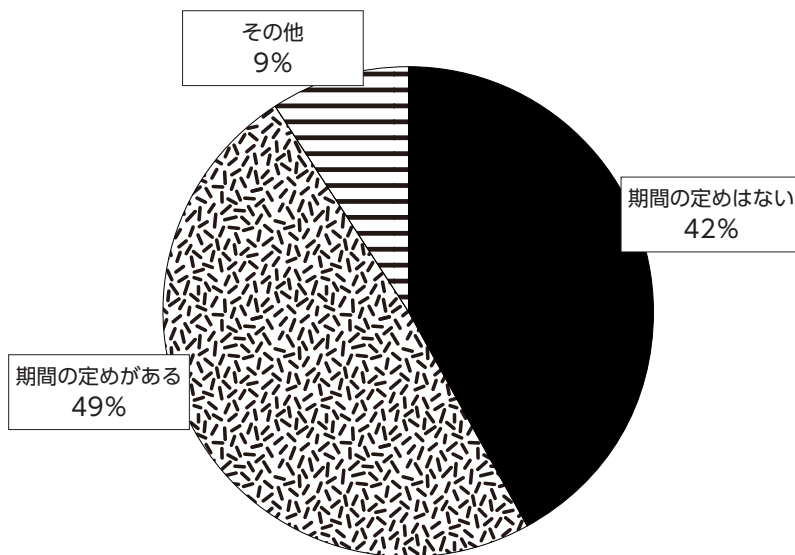
[Q3]業務委託契約(口頭での契約を含む)はどこと結んでいますか。(=報酬はどこから支払われていますか)



版元、プロダクションと答えた人の合計は76%。ただし、「プロダクションと契約」と答えた人の中には、プロダクションの事務所で働く人と、プロダクションから「派遣」されて別の会社(版元が多い)で働く、いわゆる「三面契約*」で働く人がいる。

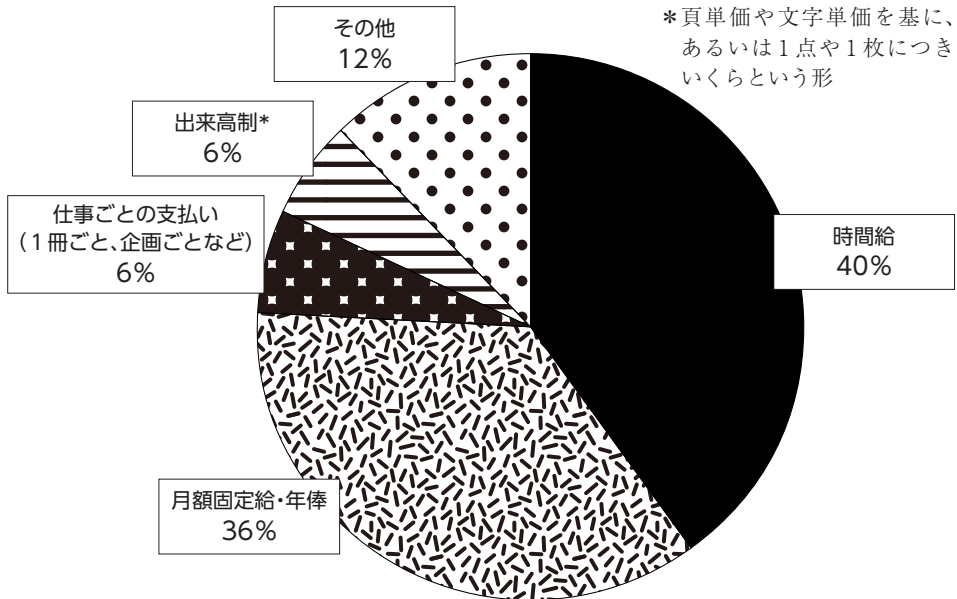
*本人(A)とプロダクション(B社)の間で業務委託契約を結び、プロダクション(B社)と版元(C社)とは業務委託契約を結ぶ。本人(A)と版元(C社)の間に契約関係はない(第3章3.1.3参照)。

[Q4]業務委託契約に、契約期間は定められていますか。



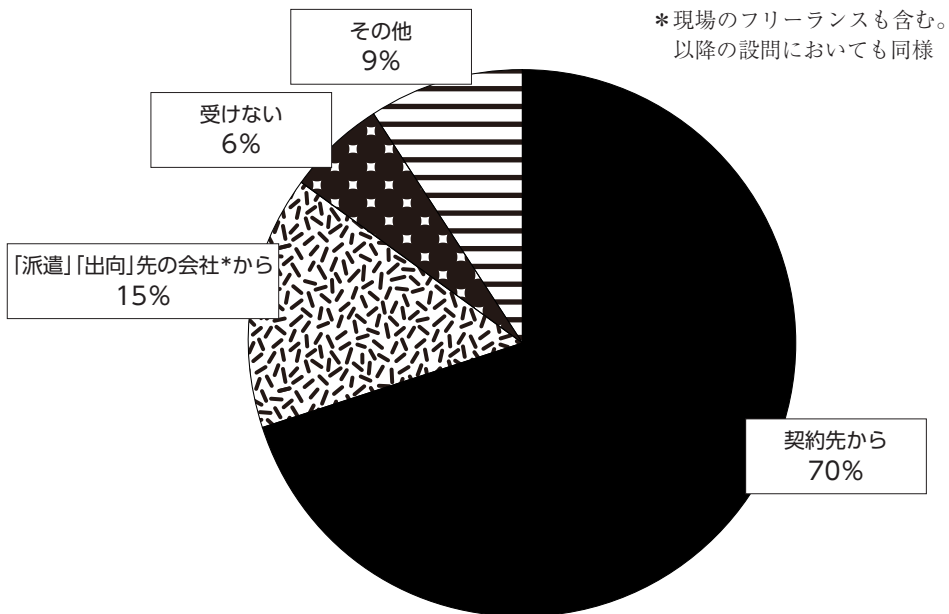
「期間の定めがある」は49%。「期間の定めがない」42%の中には、そもそも契約書がないケースが含まれる。

[Q5] 報酬の形態を教えてください。

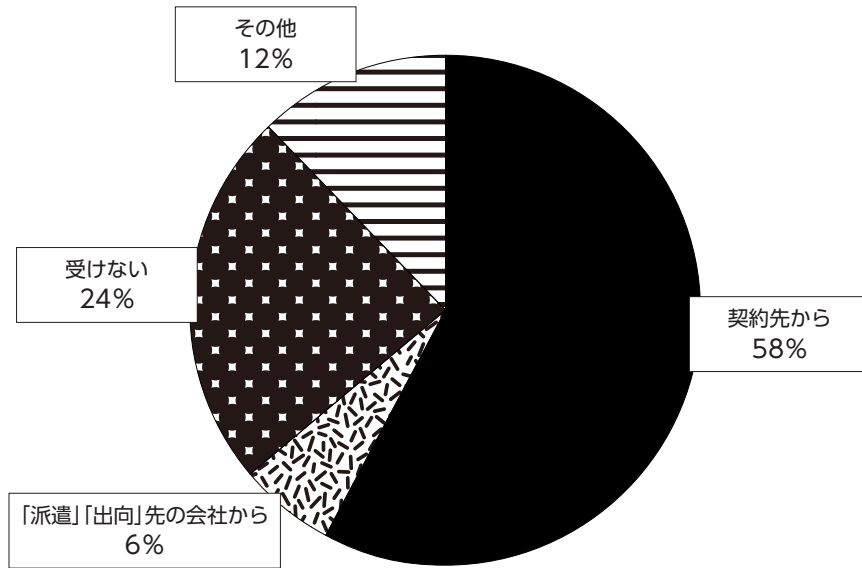


時間給（40%）は「労務対償性」が高い。月額固定給・年俸（36%）も、金額決定ベースが就労時間（拘束時間）により算出されていると考えられる場合は、「労務対償性」が高いと言えるのではないか（第2章 2.2.2 参照）。

[Q6] 就業場所の指示は誰から受けますか。

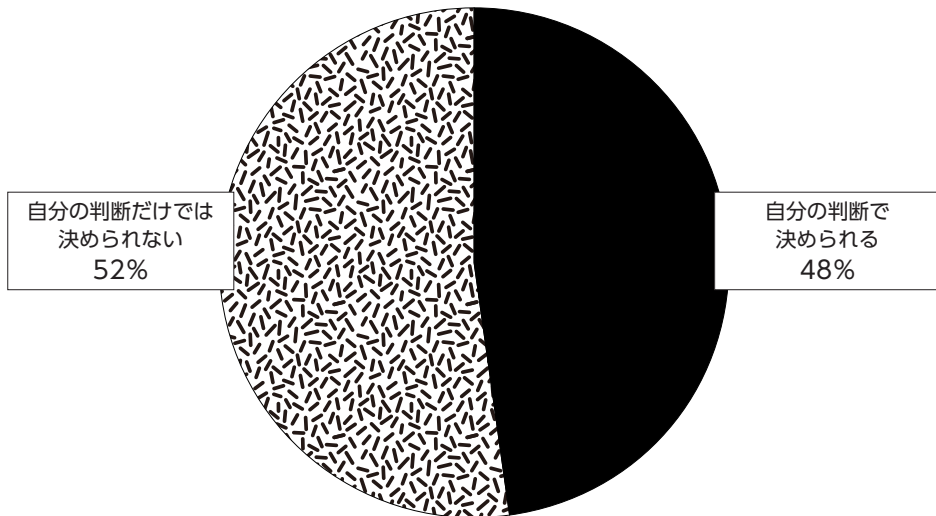


[Q7]就業時間の指示は誰から受けますか。



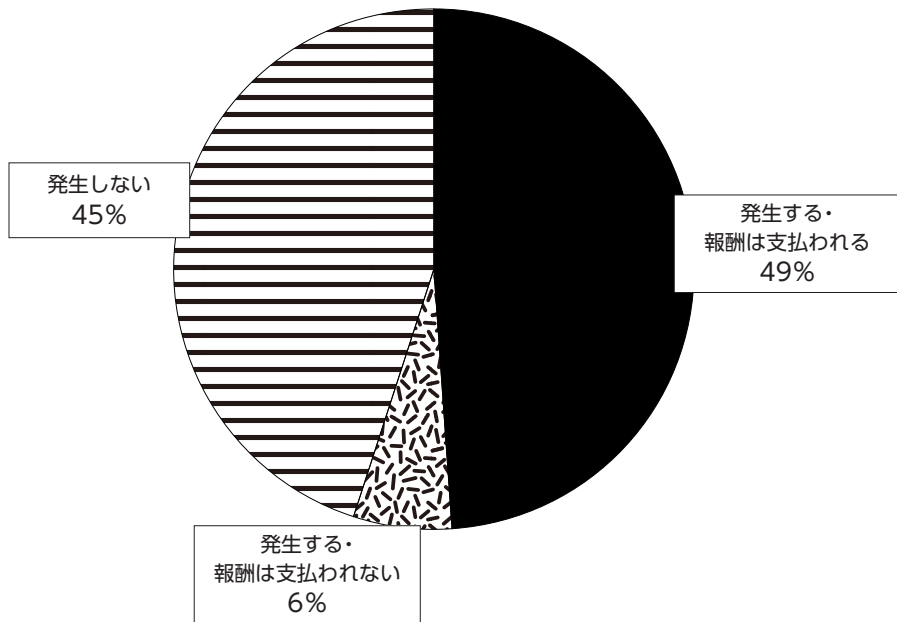
就業場所については、70%が契約先からの指示あり。15%が「派遣先」からの指示あり（三面契約の人）で、その合計は85%。就業時間については、58%が契約先からの指示あり。6%が「派遣先」からの指示あり（三面契約の人）で、その合計は64%となる。上記から、場所的・時間的拘束性の強い働き方をしている人が多いことがわかる。

[Q8]業務遂行上（業務遂行中）の指示（仕事の進め方、時間配分、順序、手法の選択など）について教えてください。



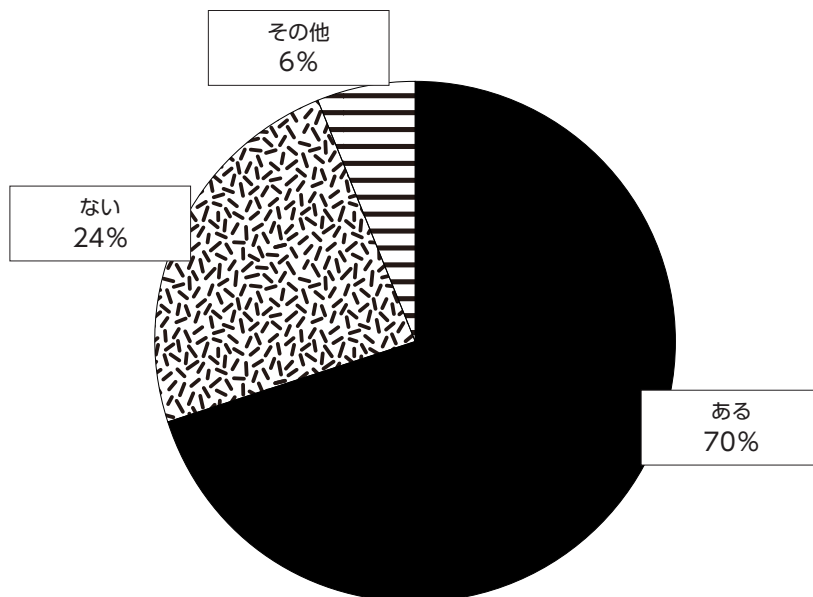
「自分の判断で決められる」と「自分の判断だけでは決められない」は半々。具体的にどのような指示が行われているかについては「第2章 聞き取り調査結果」を参照のこと。

[Q9] 仕事と仕事の間に待機時間が発生することはありますか。また、待機時間が発生する場合、待機時間の報酬は支払われますか。

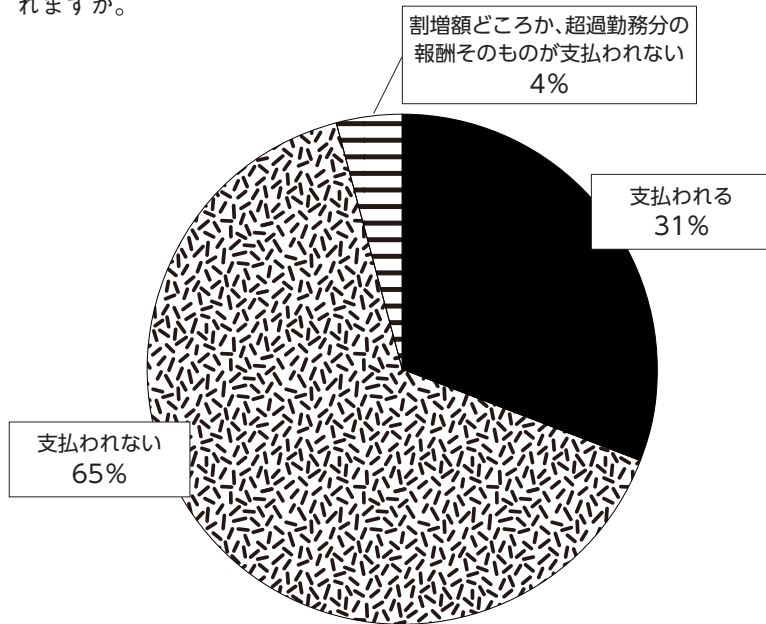


待機時間が「発生する」と「発生しない」はほぼ半々。待機時間が「発生する」が報酬は支払われるが49%を占める。待機時間についての考え方については、第2章2.2.2を参照してほしい。

[Q10] 1日8時間以上、週に40時間以上就業することはありますか。

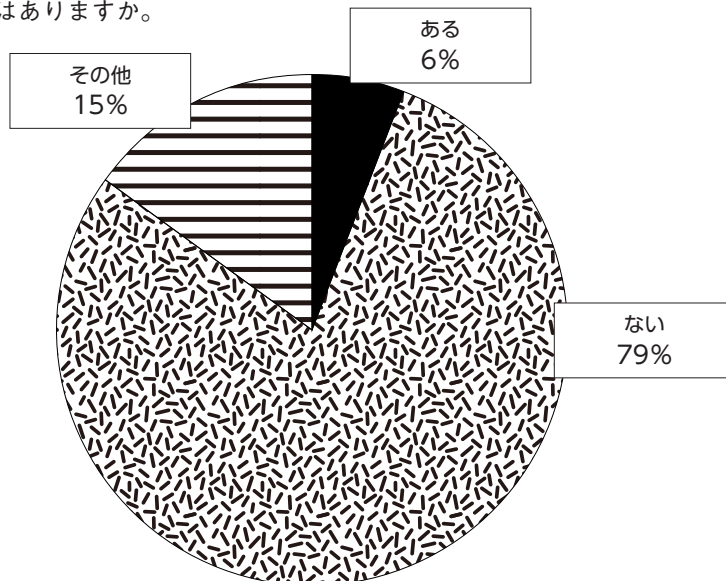


[Q10-2] Q10で「ある」と答えた方にお尋ねします。その場合、25%以上の割増額が支払われますか。



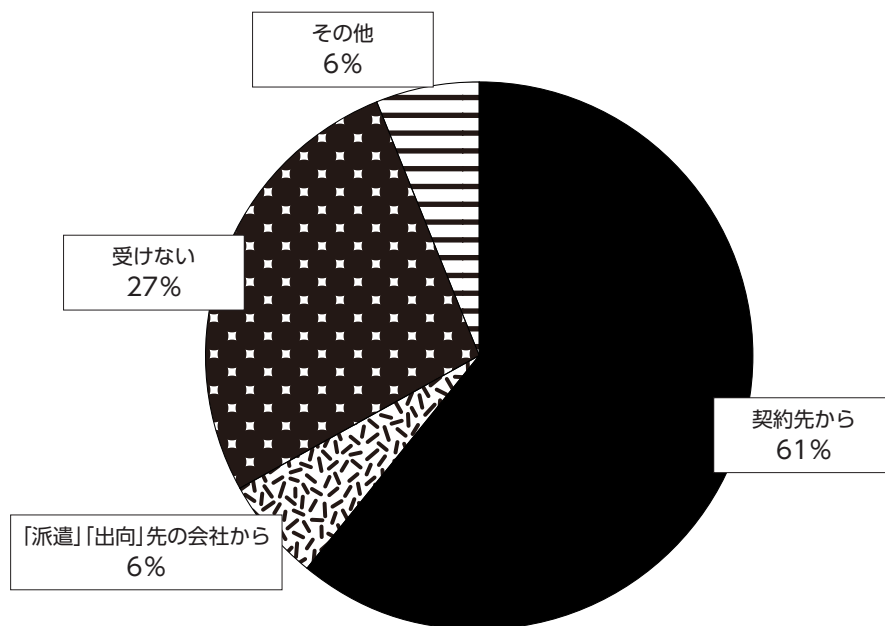
1日8時間以上、週に40時間以上就業することがあるのは70%に上る。にもかかわらず、残業代相当分の割増がないケースが上記70%内の65%に上る。

[Q11]有給休暇はありますか。



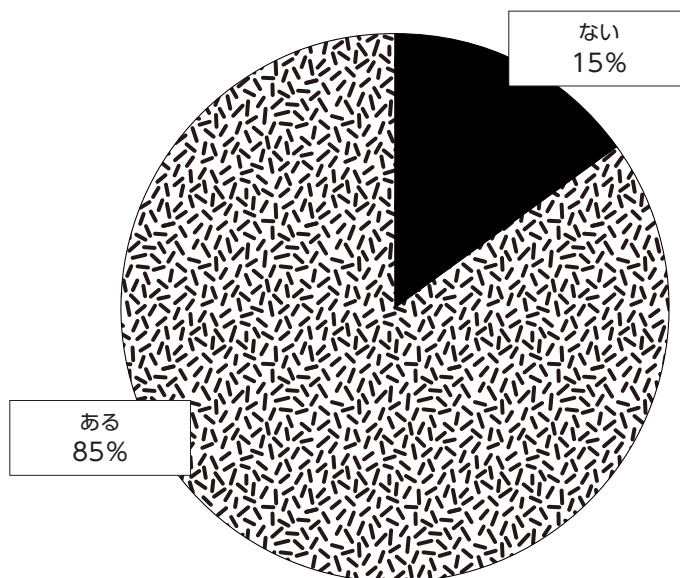
「ない」が79%。ただし「第2章 聞き取り調査結果」と照らし合わせると、「ある」または「その他」と答えた人の中には、「休んでも報酬は引かれない（月額固定制）」ことを「有給休暇がある」とみなしている人もいと推測される。

[Q12] 配置換えや就業時間(就業日、シフトなどを含む)の変更指示は誰から受けますか。



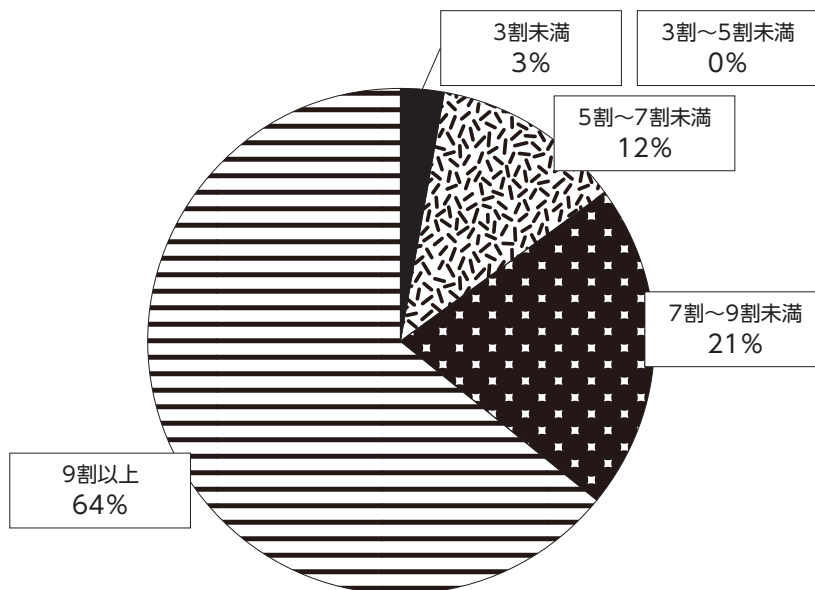
契約先あるいは「派遣先」から指示を受けると答えた人の合計は67%。

[Q13] 仕事に使用する器具(パソコンなど)のうち、先方が用意してくれるものはありますか。



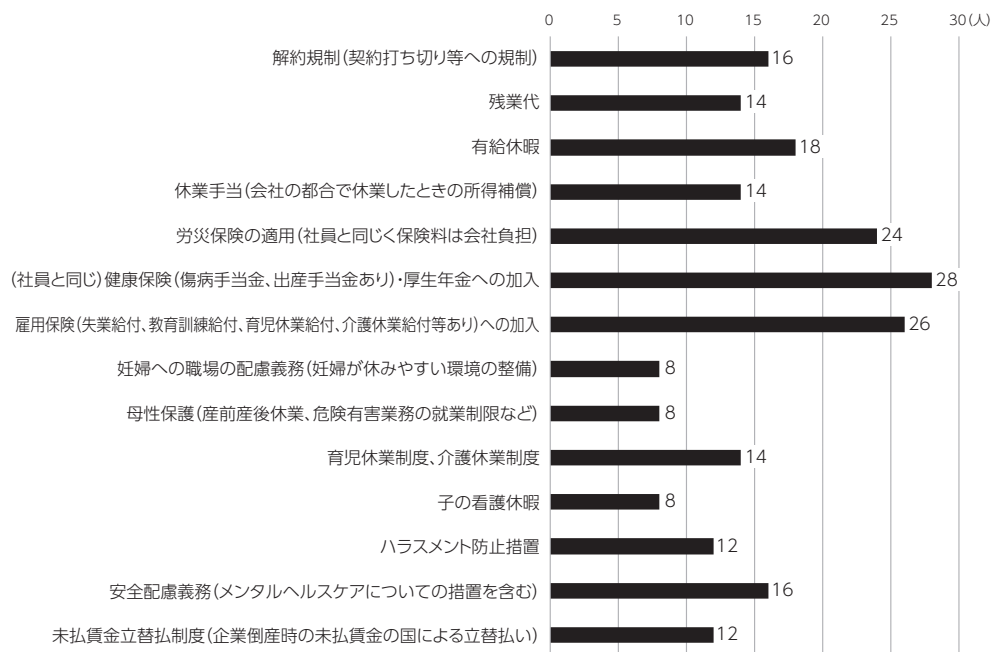
先方(会社)が用意する器具が「ある」と答えた人が85%に上る。「事業者性」は低いことがわかる。

[Q14] その仕事の収入は、あなたの年収の何割くらいを占めていますか。



年収の9割以上を占めるケースが64%、7割以上となると85%にも上る。一社専属性が高い。

[Q15] あればよいと思う権利・制度について、チェックをしてください。(複数回答可)



労災保険・健康保険・雇用保険に入りたいという人がそれぞれ20人以上。次に多いのが有給休暇で、解約規制と安全配慮義務がこれに続く。聞き取り調査では、「アンケート調査ではぜひとも欲しい権利・制度のみにチェックしたが、本当は全部欲しい」と答えた人が複数人いた。

[Q16]Q15以外で、あればよいと思う制度や職場の配慮などをお書きください。

[Q17]出版ネッツは、今後、「常駐フリーを労働者とみなす」ことを要求していきたいと考えています(そうするとQ15のような権利・セーフティネットが適用される)。「常駐フリーを労働者とみなす」という要求に関して、不安や質問がありましたらお寄せください。また、ご意見などを聞かせてください。

(→[Q16][Q17]の回答は、「資料 聞き取り調査結果個人票」において、「[Q15以降:要望等/その他特筆すべきこと]」の形でまとめて掲載)

1.2 小括——主な事実発見

- ① サンプル数は非常に少ないが、出版・メディア関連の常駐フリーは労働者性が高い働き方をしているといえる。
具体的には、[Q6][Q7]からは、場所的・時間的に拘束されて働いていることがわかる。また、労働者性判断基準の中核をなす[Q8]業務遂行上の指示については、「自分の判断で決められる」と「自分の判断だけでは決められない」は半々という結果になっている。しかし、「聞き取り調査結果」を見ると、「自分の判断で決められる」と答えた人の中には、どの仕事をするかの指示は受けるが、仕事の進め方や順序は自分で決められるケース、手法は定型化されていて、仕事を始めるときに指示を受け、以降はいちいち指示を受けずに進めるというケース、業務の性質上、社員でもフリーランスでも働き手が裁量をもって仕事を進めるケースがあるので、聞き取り調査結果と併せてみていく必要がある。
- ② [Q5]報酬形態では、時間給40%、月額固定給・年俸36%となっており、「労務対償性」が高い。
- ③ [Q13]仕事に使用する器具のうち先方(会社)が用意するものがあるかについて「ある」と答えた人が85%に上る。「事業者性」は低いことがわかる。
- ④ [Q2]1か月の平均就業時間は、70%が月131時間以上、34%が月161時間以上となっていること、[Q14]収入全体に占める割合では、年収の9割以上を占めるケースが64%、7割以上では85%に上ることから、一社専属性が高い働き方であるといえる。
- ⑤ 上記に見られるように、一般的に労働者性が高い働き方をしているにもかかわらず、残業代が支払われない、有給休暇制度がない、労働保険(雇用保険、労災保険)や社会保険(健康保険、厚生年金)に加入できないなどの実態がある。雇用労働者とあまり変わらない働き方をしている人については、労働法の保護および雇用労働者と同等のセーフティネットを適用するべきと思われる。

第2章

聞き取り調査結果

2.1 聞き取り調査結果の概要

聞き取り調査は、アンケート調査の回答時に、聞き取り調査の実施を承諾した回答者に対して行った。聞き取り調査票の番号は、アンケート調査における通し番号と共通のものを付した。Zoomによる聞き取りを基本としたが、ごく一部、書面による聞き取りが含まれる。聞き取り実施後、調査チームにおいて回答内容の要約を作成し、掲載の承諾を得たものが、本報告書後半の「資料 聞き取り調査結果個人票」である。

聞き取り対象者17人の職能内訳は次のとおり。

校正 8人、編集 6人（編集・組版、進行管理を含む）、撮影 2人（TVの動画撮影・編集、広告写真撮影各1人）、マンガ家アシスタント 1人

ここでは、校正、編集、その他の3つに分けて調査結果を見ていく。

2.2 校正者の働き方

2.2.1 聞き取り内容の分析

◆就業していた期間（〔Q0〕）

【10番】1994年～2020年、【15番】2005年～2008年、【9番】2006年～2009年、【5番】2009年～2019年、【18番】2012年～現在、【2番】2013年～現在、【17番】2018年～2022年、【21番】2011年～現在

◆契約（書）について（〔Q3〕〔Q4〕）

【15番】【9番】【5番】【18番】は契約書なし。【10番】【2番】は1年契約を更新。【17番】は、プロダクションと契約を結び、出版社に「出向」して働く「三面契約」。半年契約を更新。【21番】はプロダクションと契約を結び、印刷会社やデザイン事務所に「派遣」されて働く「三面契約」。契約書はなし。同じ「三面契約」でも【17番】が一つの版元で継続して働いているのに対し、【21番】はその都度「派遣先」が指示される。常駐フリーというより日雇い派遣に近い働き方である。

◆就業時間について（〔Q2〕〔Q10〕）

1か月の平均就業時間は、161時間以上が3人（【15番】【9番】【18番】）、151～160時間が1人（【17番】）、101～130時間が3人（【10番】【5番】【2番】）。

【10番】の就業時間は11時～17時（昼休み30分）で、契約先から1日5.5時間と指定されていた。残業は基本的にない。【10番】以外は、契約書がない人はもちろん、ある人も勤務時間は明文化されていないが、口頭で知らされたり、現場の慣行に従う形で指示を受けている。たとえば【15番】は、定時（11時～18時）はあったが、深夜残業もたびたび

び発生。深夜残業をした次の日は12時に出社するなど、定時はあつてなきものであつた。また、報酬は月額固定であるため、超過勤務をしても割増はもとより超過分の報酬そのものが支払われなかつた。【5番】【18番】【17番】は、1日8時間を超えた場合や休日出勤について割増があつた。【2番】の始業時間は事実上10時半。終業時間は仕事が終わるまでで、(2018年の働き方改革前までは)夜中の2時を過ぎることもあつた。報酬形態が時給制の時は割増があつたが、2018年以降は年俸制(月額固定)になつたため、割増はない。【21番】は10時～18時が基本で、週2～3日勤務。ただし、時期によつて変動する。

◆就業場所について((Q6))

就業場所の指示は、8人とも契約先から受けていた。また、【21番】以外は、就業先に自分のデスクがあつた〔Q13〕。【21番】は、仕事を受注する都度契約先から「派遣先」(就業場所)を指示される。したがつて、契約先にも「派遣先」にも自分のデスクはない。

◆配置換えや就業時間の変更指示について((Q12))

【10番】は、特に配置換えや就業時間の変更はなかつた。【10番】以外は、契約先または「派遣先」から就業時間などの変更指示を受けた。【2番】は、契約更新の時期に配置換えがあり、その指示は契約先から受けた。

◆業務遂行中の指示について((Q8))

【10番】:自分の判断では決められないが、仕事(原稿)が手元に来てからは自分の手順でできる。【15番】:自分の判断では決められない。仕事の手法も細かくルールが決められていた。【9番】:大雑把にこれをやってくださいという指示はあつたけれども、手順などは自分で考えてやっていた。【5番】:自分の判断では決められない。校正の仕事以外にも、事務所の掃除や電話番号があつた。【18番】:校正の仕方についても指示がある場合があつた。仕事の手順などは自分で決められる。校正の仕事以外に、事務所の掃除や電話番号があつた。納品を依頼されることもあつたほか、給料計算の事務作業も頼まれてやっていた。【2番】:どの仕事をするかは契約先の社員から割り振られる。校正の仕方については、先輩校正者のやり方をまねる一方で、社員からの教育も行われていた。【17番】:主な仕事は、データベースソフトを使うルーティーンの仕事。最初は教えてもらったが、その後はほぼ任せられるような状態で進めていた。「派遣先」の社員から原稿突き合わせや許諾の申請などの仕事を頼まれることもあり、それに関しては指示に従つた。【21番】:自分の判断では決められない。業務遂行についての指示は、「派遣先」の社員から指示を受ける。

全員に質問しているわけではないが、基本的に仕事上のミスに対するペナルティはない。

◆報酬の形態について((Q5))

【10番】【9番】【5番】【18番】【17番】【21番】は時間給。ただし、【21番】は「派遣先」によつて時給額が変わる。【10番】は、契約更新時に会社から「時給を〇〇円上げます」と言われた(上がらなかつた年もある)。他は、時給額のアップはない。

【15番】は月額固定給。【2番】は2018年よりも前は時給制、その後年俸制(年俸を12等分し、支払いは毎月)になつた。

◆待機時間について（〔Q9〕）

【9番】【5番】【18番】【17番】は、なし。【15番】【10番】【2番】【21番】は、待機時間はあるが、その間の報酬は支払われた。

◆有給休暇について（〔Q11〕）

【10番】は、あり。【15番】【2番】は制度はないが、月額固定制や年俸制のため、休んでも報酬が引かれることはない。

◆仕事に使用する器具の支給について（〔Q13〕）

【21番】以外は、契約先や「派遣先」の会社に自分のデスクがあり、パソコンが用意されていた。辞書、資料なども用意された。【5番】は、会社名の入った名刺も作ってもらっていた。【21番】は、仕事を受注する都度「派遣先」が変わるため、すべて自前。

◆年収に占める割合について（〔Q14〕）

【9番】【2番】【21番】は7～9割未満。他は、9割以上。

◆要望について（〔Q15〕）、その他

【10番】：退職金、一時金（ボーナス）、避難訓練、（職場の）労組への加入など。【15番】：残業代、有給休暇、母性保護・育児休業、ハラスメント防止、研修・教育など。【9番】：すべて。会社が倒産して出版ネッツに相談。雇用保険に加入することができ、失業給付を受けられ助かった。【5番】：有給休暇、社会保険、労災保険加入、未払賃金立替払制度。【18番】：ほぼ全部。特に労災保険は必要。福利厚生施設もあればよい。【2番】：事実上フルタイム労働なのに、労災保険、雇用保険など何の補償もないのが不安。【17番】：有給休暇、社会保険加入、通勤交通費など。自分の働き方は「常駐フリー問題+派遣法違反」などが上乗せで生じていると考えている。【21番】：すべて。他に、プロダクション（契約先）に対する保護もしてほしい。プロダクションの経営が成り立つような（大手印刷会社など発注元との）発注—受注関係がないと、安心して働けない。

◆コロナ禍以降の働き方の変化

2020年2月のコロナ禍以降、働き方の変化が生じている。在宅ワークへの移行である。どのような条件・状況で働いている（いた）のかを見ていく。

【18番】：2020年3月以降、在宅ワークに。ただし、週に1回程度は納品のために会社に行く。在宅ワークでは、時間管理はなくなった。納期さえ守れば何時から始めてもよい。報酬の計算方式は時給制（作業時間×1500円）。【2番】：2020年3月に仕事がほぼ休みの状態。4月から5月にかけてタブレットを契約先から貸与され、在宅ワークが定着。ゲラのつき合わせが必要な部分の確認のために週1回出勤するだけになった。在宅ワークでは指示のやり取りのためにチャットは常時接続。始業・終業時間や時間管理の方法は出社時と同様。納品も、オンラインで行う。【17番】：2020年3月末、「派遣先」の社員もほぼ在宅ワークに移行（6月半ばまで）。2021年1月中旬から2月上旬も在宅ワークに。在宅では従来の仕事を同じやり方でやっていた。社員からの細かい仕事の依頼が来ることもあった。自宅

のPCで作業をしていたが、データベースの仕事は出版社で使っていた有料ソフトを使用するため、ライセンスのインストールキーを送ってもらい、使えるようにした。ただし、PCのスペックの違いで処理能力に差があったり、モニターの画面が小さくて作業性が劣るなどが原因で、会社で作業するには仕事がかどらず、残業することもあったが、残業代は支払われない。自宅での作業も時給計算で行われる。【21番】:指示されて「派遣先」に出向いて仕事をするというスタイルは変わらない。コロナ禍前は、ライターの仕事と「常駐フリー」の校正の仕事が半々だったが、コロナ禍後ライターの仕事が激減したので、校正の仕事が大半を占めるようになった。

2.2.2 小括——主な事実発見

- ① 聞き取りをした8名の校正者については、「指揮監督下の労働」であり、かつ「報酬の労務対償性」もある。契約先や「派遣先」の用意したパソコンなどの器具を使用していること（【21番】を除く）、一社専属性が高いことなどを総合すると、労働者性が非常に高いと言える。
- ② 「業務遂行中の指示について（〔Q8〕）」の記述を見ると、どの仕事をするかは就業先から指示されており、諾否の自由はない。仕事をする手順については「自分の判断で決められる」と答えた人がいるが、それは、校正という仕事が多定型化した仕事であることと関連している（むしろ、独創的なやり方は許されない仕事である）。ただし、会社独自の校正の仕方があるケースもあり、その場合は、就業したときにそれを教えられ、その後はそれに沿って自分の判断で進めることになる。したがって、純粋に「自分の判断で自由に」仕事を進めているという状態とは違うことを指摘しておく。

発注者等の依頼により、通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合は、労働者性が高いとみなされる要素となる（昭和60年「労働基準法の『労働者』の判断基準基準について」〔以下、「判断基準」〕より）が、【5番】【15番】が事務所の掃除や電話番を当番制で行っていたことなどは、これにあたる。

- ③ 「拘束性の有無」について。まず、就業場所については、8人とも就業場所の指示を受けている。2020年2月のコロナ禍以降も常駐フリーとして働いていた4名のうち、【21番】を除いて在宅ワークになっているが、「いつから在宅ワークで」という指示も、就業先から受けている。
- ④ 就業時間については、「契約書」がない人はもちろん、ある人の場合も「何時から何時まで勤務」と明文化されたものはない。しかし、口頭で知らされたり、現場の慣行に従う形で指示を受けている。「現場の慣行」には「仕事の指示を出す社員が出勤する時間に合わせて出勤する」ことも含む。

また、就業先の「定時」はあるものの、ゲラが出る時間が遅く、深夜まで仕事をした場合、次の日は1時間遅れていくなど、一見就業時間の拘束を受けていないかのように見える場合もある（【15番】）。しかし、ゲラがいつ出るかは本人にもわからず（コントロールできず）、ゲラを受け取ってからでないと仕事を開始できないという校正の仕事の性質上、実態は就業時間の拘束を受けていると言える。「（映画やテレビ番組の撮影などでは）いったん決まっていた撮影の時間帯が変動した場合に、これに応じなければならないことは、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる」（平成8年「労働者性検討専門

部会報告」〔芸能関係者について〕より）が、上記のケースはこれにあたると思われる。さらに、時給制の場合は、その月の報酬額を算出するために契約先へ就業時間の報告書（記録）を提出する。すなわち契約先は就業時間の管理をしているのである。【2番】は年俸制だが、時給制だったときと同様に報告書を提出している。ただし、以前は「出退勤簿」の要素の強い書式だったが、「作業にかかった時間の記録」の書式に変更されていることに留意が必要である。発注者（契約先）は、常駐フリーが「労働者」とみなされることを避けようとして、「時間管理をしていない」と見えるような形に変更していると思われる。だが、⑥で述べるように、時間管理をしているという本質は変わらない。

⑤ 常駐フリーで働く校正者には、代替性は認められていない。ただし、最近では業務委託契約書に「代替も可能である」と言った文言を入れているケースもあることに留意が必要である（これも、「労働者」とみなされることを避けるための形式上の変更と考えられる）。

⑥ 報酬の形態については、時間給が多い（8人中6人）。契約先または「派遣先」の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価であることから、「労務対償性」は高いと言える。

月額固定制（【15番】）と年俸制（【2番】）が各1人であるが、これについても、基本は就業時間をベースに決められていると推測される。【2番】は、2018年以前は時給制であり、そのときの時間（残業時間を含む）・金額をベースとして年俸が決められたという事実がある。

また、「判断基準」では、「報酬に固定給部分がある、…その額も生計を維持しうる程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、『労働者性』を補強するもの」となると書かれている。これに照らすと、報酬形態が月額固定制であることは労働者性を補強すると言える。

⑦ 「判断基準」（「フリーランスガイドライン」p.21）には、「仕事をしなかった時間に応じて報酬が減額されたり、いわゆる残業をした場合に追加の報酬が払われるような場合」は、報酬の労務対償性を肯定する要素となると書かれている。これに照らすと、【5番】【17番】【18番】は残業をした場合に割増がついており、労務対償性があるということになる。【2番】も、2018年以前に時給制だったときは割増がついていた。

⑧ 校正者の働き方においては、待機時間が発生することがある。「発生する」と答えた人全員が「待機時間中の報酬は支払われる」と答えている。⑦の「仕事をしなかった時間に応じて報酬が減額されたり」との関連で、このことをどう見るかについて触れておく。そもそも「待機時間」は、雇用労働者においても、休憩時間とは区別され、「使用者の指示があれば直ちに作業に従事しなければならず、そのような作業場の指揮監督下に置かれた時間は労働時間となる」とされている。校正の仕事で発生する「待機時間」についてもこれと同様にみなされる。つまり、待機時間は「就業時間」であるから報酬が発生するのは当然である。

⑨ 事業者性の有無については、【21番】を除く全員が、パソコン、デスクなどの器具を就業先が用意していることから、事業者性はないと言える。また、【5番】のように、会社名が入った名刺を持ち、対外的には「〇〇社員」として仕事をするケースもある（これは、編集やライターに多い）。

- ⑩ 専属性について。一社で151時間以上働く人、一社からの収入が7割以上の人が多いことから、聞き取りをした校正者は専属性が高いと言える。これは、労働者性を補強する要素となる。
- ⑪ コロナ禍以降の在宅ワークについて。常駐フリーではない校正者の中には、在宅で、請負の形で仕事をする人も多い。その働き方と、聞き取りに答えてくれた常駐フリーの校正者のコロナ禍以降における在宅ワークについての違いについても、触れておきたい。まずは、就業先の社員も同様に在宅ワークになったこと、「在宅ワークで」という指示は、就業先から受けたことがあげられる。

【2番】のようにタブレットを契約先から貸与され、指示のやり取りのためにチャットは常時接続、始業・終業時間や時間管理の方法は出社時と同様、というケースもあるが、大半は、自分のPCで作業を行い、時間管理も出社しているときより緩くなるケースだろう。昭和60年労基研報告「判断基準」の中に、「2 在宅勤務者」という項がある。ここでは、「業務遂行上の指揮監督の有無」について、「会社が業務の具体的内容及び遂行方法を指示し、業務の進捗状況を本人からの報告等により把握、管理している場合には、業務遂行過程で『使用者』の指揮監督を受けていると考えられ」とされている。これに照らすと、チャットやログ記録で管理されていなくても、会社からの指示があり、かつ本人からの報告により管理されている場合は、指揮監督が認められることとなる。報酬形態についても、一般的な在宅校正者が文字単価やページ単価、1冊（一仕事）いくらという形態が多いのに比べ、常駐フリーの校正者が行う在宅作業は時間給や固定月額制（年俸制）の形態のままであることも、大きな違いである。

- ⑫ 校正者には、「三面契約」を結んで働く人が多くいる。さらに、【17番】のように校正プロダクションと契約を結び、出版社に「派遣」されて比較的長期間働く形と、【21番】のように校正プロダクションと契約を結び、仕事が発生するたびに異なる「派遣先」（デザイン会社や印刷会社など）に行って働く形がある。【17番】は労働者派遣契約の登録型派遣と、【21番】は日雇い派遣と似た働き方であるが、校正プロダクションと校正者との契約が雇用契約ではなく業務委託契約であるなど、いくつか労働者派遣契約との違いがみられる。これについては、第3章3.1.3で述べる。

2.3 編集者の働き方

2.3.1 聞き取り内容の分析

◆就業していた期間（[Q0]）

【12番】1975年～2007年（中断期間あり）、【13番】1999年～2005年、【22番】1996年～2019年、【16番】2000年～2018年（中断期間あり）、【24番】2019年～2022年、【26番】2012年～2018年

◆契約（書）について（[Q3] [Q4]）

【12番】（版元と契約）契約書はなし。進行管理の仕事も。【13番】（新聞社と）自分の経営する会社と新聞社とが契約を交わし、釣り専門週刊紙の編集長として新聞社に出向する形。【22番】（版元と）1年契約を更新。メインの仕事は進行管理。【16番】（版元もし

くはプロダクションと) 契約書はなし。編集・執筆のほかデザイン・組版なども行う。【24番】(プロダクションと) 1年契約を更新。【26番】(版元と) 1年契約を更新。

◆就業時間について((Q2)(Q10))

【12番】:月～金の社員と同じ勤務時間。入稿・校了時期は深夜まで仕事をした。報酬はそれなりに上げてくれたが、双方に時間管理という概念はなく、気分で額が決まっていたと言える。同社・別の職場では社員より日数が少ないケースもあった。【13番】:時間的な拘束はほぼなし。就業時間は週40時間を超えていたが、就業時間が決まっていなかったので残業代は支払われない。【22番】:月131～150時間。残業や休日出勤をすることもあったが、報酬形態が月額固定制であるため、追加の報酬はなかった。【16番】:月161時間以上。時間的な拘束はないか、決められていても緩やかなケースが多かった。2017～2018年に就業していたプロダクションは、時間管理がある代わりに残業代割増もあった。【24番】:月161時間以上。就業時間は決まっていない。1日8時間以上働くことはあるが、追加の報酬はない。【26番】:月161時間以上。平日は11時から終電まで働いていた。報酬形態が月額固定制であるため、追加の報酬はなかった。

◆就業場所について((Q6))

全員、就業場所は指定されていた。ただし、【16番】は、一定程度信頼関係ができると(許可を得たうえで)自宅で作業することもあった。

◆配置換えや就業時間の変更指示について((Q12))

【26番】以外は、変更指示は受けないと答えている。

◆業務遂行中の指示について((Q8))

【26番】以外は「自分で決められる」と答えている。【26番】は、「自分の判断だけでは決められない」。休日のイベントの手伝いなど、契約上の業務以外の仕事を頼まれることもあった。

◆報酬の形態について((Q5))

【13番】【22番】【24番】【26番】は月額固定制。【12番】と【16番】は時期によって勤務先が異なるため、報酬形態も異なる。ただし、2010年頃までは、かなり報酬が高かったようである。

◆待機時間について((Q9))

【13番】【26番】は、待機時間は発生しない。他の4人は発生するが、その間の報酬は支払われた。

◆有給休暇について((Q11))

全員、有給休暇はなし。ただし、私用で休んでも減額されることはなかった。【16番】は、2017～2018年に働いていた会社では有給休暇が付与されたと答えている。

◆仕事に使用する器具の支給について（〔Q13〕）

全員、会社が支給するパソコンなどの器具を使用。就業先に自分のデスクもあった。【26番】は、会社名の入った名刺も用意された。【13番】と【22番】は、健康診断も会社の費用で受けられた。

◆年収に占める割合について（〔Q14〕）

【12番】と【16番】は時期によって勤務先が異なるため、一概には言えない。他の4人は9割以上。

◆要望について（〔Q15〕）、その他

【13番】：特に労災保険は必要。取材に外に出て事故に遭うかもしれないのに何も補償がない。退職金も欲しい。【16番】：未払賃金立替払制度。働いていた会社が倒産したが、報酬を取りっぱぐれた。【22番】：通勤交通費と残業代。【24番】：社会保険、労働保険への加入。【26番】：有給休暇、休業手当、社会保険、労働保険への加入。特に、国民年金では老後の不安あり。

2.3.2 小括——主な事実発見

① 校正者に比べ、編集者はかなり自由度が高く（【26番】以外）、「指揮監督下の労働」とは言えないようにも見える。しかし、【12番】と【22番】は1970年代後半から1990年代後半の雑誌隆盛の時代から大手版元で働いていたこと、【13番】は編集長（管理職）として新聞社に出向していたこと、【16番】は、2000年頃のフリーペーパーバブルの時期に、フリーペーパー立ち上げの仕事に多く携わっていたことを勘案する必要がある。そこで、【24番】と【26番】を現在の常駐フリー編集者の働き方のモデルケースとみなし、検討する。

その前にこの6人の働き方に共通することをあげておく。(1)就業場所は指定されていた。(2)報酬形態は月額固定制（【12番】と【16番】は時期によって異なる）。(3)長時間労働だが、残業代などはない。(4)就業先が支給するパソコンなどの器具を使用。就業先に自分のデスクもあった。

② 「業務遂行中の指示について（〔Q8〕）」の記述を見ると、【24番】は「自分の判断で決められる」とあるが、「細かなスケジュールや編集上の細かなことは自分で決める」とも書いている。これは、どの仕事をどのように進めるかの大まかな指示は就業先から受けるものの、仕事をする手順など細かな部分については「自分の判断で決められる」ということだと解される。

【24番】も【26番】も「契約上の業務以外の仕事を頼まれることもあった」が「断らない」「断れなかった」と答えている。これは、校正者についての「2.2.2 小括——主な事実発見」にも書いたように、労働者性が高いとみなされる要素となる。

「手順については自分で決められる」のは、編集はクリエイティブな要素があり、本人の裁量に任されることも多いからであろう。平成8年「労働者性検討専門部会報告」（芸能関係者の労働者性判断基準）によると、「芸術的・創造的な業務に従事する者については、業務の性質上、その遂行方法についてある程度本人の裁量にゆだねざるを得な

いことから、必ずしも演技・作業の細部に至るまでの指示を行わず、大まかな指示にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素となるものではない」と書かれており、編集の仕事はこれに当てはまると考えられる。

- ③ 拘束性の有無について。就業場所については、6人とも就業場所の指示を受けている。
- ④ 就業時間については、【24番】は「就業時間の指示は受けない」と回答しており、詳細な実態は不明であるが、指示を出す編集長の出社に合わせて出社していることも考えられる。そもそもフレックスタイム制などを導入している出版社も多く、社員編集者が決まった時刻に出社しないということもありうる。【26番】は、契約書には始業・終業時刻の定めはないが、職場の慣行に従う形で働いていた。これは、事実上就業時間の拘束を受けていると言える。
- ⑤ 報酬については、【24番】【26番】とも月額固定制である。「2.2.2 小括——主な事実発見」で述べたことと同様に、報酬形態が月額固定制であることは、労働者性を補強すると言える。
- ⑥ 事業者性の有無については、【24番】【26番】ともパソコン、デスクなどの器具を就業先から支給されていることから、事業者性はないと言える。【26番】は、会社名が入った名刺を持ち、対外的には「〇〇社社員」として仕事をしている。
- ⑦ 専属性について。【24番】【26番】とも一社で月161時間以上働いており、一社の収入の9割以上を占めることから、一社専属性が高く、労働者性を補強する要素となる。
- ⑧ 最後に、2000年以前の常駐フリーを体験した人の、常駐フリーの働き方についての印象的な言葉を紹介しておく。
 - かつて、「常勤原稿料」（常駐フリー）と呼ばれていた人のギャラは、社員の2倍近くであった。それは、「収入に保障がなく、健康も失業も自己責任だから」と言われていた（→現在、社員の2倍もギャラをもらっている常駐フリーはいないだろう。社員の給与は年々上がるが、常駐フリーの報酬は20年間ほぼ上がっていない）。
 - それなりの報酬と、他の仕事を兼業できる緩やかな拘束であることが、常駐フリーで働く前提であった。その代わりに保障がないのは当然と考えていた。今の常駐フリーはその前提条件が失われている。そうならば、労働者と同じように守られなければならないと思う。

2.4 カメラマン(TVの動画撮影・編集、広告写真撮影)、マンガ家のアシスタントの働き方

2.4.1 聞き取り内容の分析

◆就業していた期間([Q0])

【4番】(TVの動画撮影・編集)2013年～2014年、【28番】(広告写真撮影)2020年～2022年、【8番】(マンガ家アシスタント)2005年～2017年

◆契約(書)について([Q3][Q4])

【4番】は制作会社と契約を結び(契約書はなし)、TV局(野球中継の仕事)で働く「三面契約」。1シーズン(約1年)契約。【28番】は写真撮影専門の会社との契約。半年契

約を更新。【8番】はマンガ家との契約だが、契約書はなし。

◆就業時間について（〔Q2〕〔Q10〕）

【4番】：月161時間以上。通常は9時から18時までだが、番組の放送時間によって変わる。1日8時間以上働くことはあるが、報酬形態が月額固定制のため、割増はない。【28番】：161時間以上。契約書に勤務時間は書かれていないが、10時始業、18時過ぎ終業（仕事が終わるまで）。残業割増はない。就業時間は業務月報で管理され（週1回提出）、アプリでスケジュール管理もされていた。【8番】：月100時間以上。1日9時間、週4日就業。連載締め切りの木曜は深夜まで仕事をしたが、割増はなかった。

◆就業場所について（〔Q6〕）

就業場所の指示は、3人とも契約先から受けていた。

◆配置換えや就業時間の変更指示について（〔Q12〕）

【4番】：スケジュール（シフト）の変更指示は、就業先（TV局）のディレクターから。【28番】：撮影日時、撮影場所の変更指示は、契約先から。

◆業務遂行中の指示について（〔Q8〕）

3人とも、「自分の判断だけでは決められない」「振られた仕事を断ることはできない」と答えている。【4番】【28番】は、契約上の業務以外の仕事を頼まれることもあったが、断れなかった。

◆報酬の形態について（〔Q5〕）

【4番】【8番】は月額固定制。【28番】は月額固定+オプション料（業務量によって変化）。月額固定額が全員一律にアップしたこともあったが、会社からの提案であって交渉した結果ではない。【8番】は、スタッフが辞めた場合、残りのスタッフの報酬がアップしたが、支払いの明細を見て気づく状態だった。

◆待機時間について（〔Q9〕）

【4番】【28番】は待機時間があったが、その間の報酬は引かれなかった。

◆有給休暇について（〔Q11〕）

3人ともなし。ただし、報酬形態が月額固定制のため、休んでも報酬が引かれることはない。

◆仕事に使用する器具の支給について（〔Q13〕）

【4番】は就業先会社が、【8番】は契約先（マンガ家）が用意したパソコンなどの器具を使用。自分のデスクもあった。【28番】は、カメラ以外は契約先会社が用意した器具を使用していた。

◆年収に占める割合について（〔Q14〕）

3人とも9割以上を占めていたと答えている。

◆要望について（〔Q15〕）、その他

【4番】：残業代、労災保険、安全配慮義務、ボーナス。【28番】：残業代、労働保険、ハラスメント防止措置、安全配慮義務。【8番】：残業代、社会保険・労働保険加入。

2.4.2 小括——主な事実発見

- ① 職能、働いている業界も放送、広告、出版（マンガ）というふうにはバラバラであるが、以下の点は共通している。(1)就業場所は指定されていた。(2)報酬形態は月額固定制（【28番】はこれにプラスしてオプション料がある）。(3)残業をすることもあるが、割増はない。(4)業務遂行中の指示について、自分の判断だけでは決められないし、振られた仕事を断ることはできない。(5)就業先が支給するパソコンなどの器具を使用（【28番】は、カメラは自前）。(6)一社からの収入が収入全体に占める割合は7割以上と答えており、一社専属性が高い。以上から、労働者性が高いと思われる。
- ② 放送業界や映画業界では、【4番】のようなスタッフは、TV局や映画製作会社から業務を請け負う会社と契約を結び、TV局や映画制作会社に向向ってそのディレクターなどから指示を受けて働く「三面契約」のケースが非常に多い。こうしたケースでは、安全・衛生管理に関する責任がどこにあるのかが不明瞭になるなどの問題が発生する。たとえば、【4番】【28番】のような撮影の現場では労災事故が多い。ゆえに2人とも要望として労災保険加入、安全配慮義務をあげている。実態は時間的場所的に拘束されて働いているのだから、これらの権利保障はぜひとも必要である。
- ③ 【28番】のような撮影の仕事もクリエイティブな要素があり、現場ではデザイナーやディレクターの指示に基づき、撮影自体は本人の裁量に任されることが多い。編集者についての「2.3.2 小括——主な事実発見」で述べたように、このようなケースは、平成8年「労働者性検討専門部会報告」（芸能関係者の労働者性判断基準）の「業務の性質上、その遂行方法についてある程度本人の裁量にゆだねざるを得ないことから、必ずしも演技・作業の細部に至るまでの指示を行わず、大まかな指示にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素となるものではない」に当てはまると考えられる。
- ④ 【8番】は、契約相手の漫画家自身が受け取る原稿料が少ないため、アシスタントの就業条件をよくしたいと思ってもできない事情があると書いている。校正者の【21番】も「プロダクションの経営が成り立つような（大手印刷会社など発注元との）発注—受注関係がないと、安心して働けない」と書いている（2.2.1の「◆要望について」参照）が、これと共通する問題である。

第3章 今後の課題と要望

ここまで、常駐フリーの実態とニーズについて見てきた。調査から見えてきたものは、第一に、常駐フリーの働き方は非常に労働者性が高いということである。第二に、職能別にみると校正者が多いということ。これは、校正という仕事が役務提供委託（3.1.4 参照）の形で行われることに関係していると思われる。第三に、常駐フリーには、二者間契約だけでなく、「三面契約」（3.1.3 参照）を結んで働く人がいるということ。「偽装請負」「労働者供給」の疑いのある改善を要する問題である。第四に、雇用労働者とほとんど同じように働いているにもかかわらず、残業代も有給休暇もなく、労働保険（雇用保険、労災保険）や社会保険（健康保険、厚生年金）にも加入できない状況に置かれていること。ゆえに、これらの権利・制度が欲しいという声が多く聞かれたことである。

2021年3月に策定された「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」）には、「フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合には『雇用』とみなされ、労働関係法が適用される」と書かれている。「雇用」かどうかを判断する基準として「ガイドライン」に掲載されているのが、1985年につくられた「労働基準法研究会報告」の「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（以下、「判断基準」）である。出版ネットは、これを「古くて狭いモノサシ」であり、これでは多くのフリーランスを労働法の保護やセーフティネットからはじくことになってしまうと批判し、現代の労働実態に合わせて「労働者」とみなす範囲を広げる方向で「判断基準」の見直しを行うべきであると提案してきた。しかし、常駐フリーに関しては、この「判断基準」に照らしても、「雇用労働者」と判断できるケースが多い。

そこで、政府に対して「判断基準」の抜本的な見直しという要求を掲げていることと並行して、ここでは、現行「判断基準」を緩やかに解釈することで、常駐フリーに労働法やセーフティネットの適用を及ぼす方法を考えていきたい。そのためには「判断基準」のどの部分をどのように解釈していくのがよいかという視点から、今後の課題を見ていく。

3.1 今後の課題

3.1.1 「判断基準」のどの部分を緩やかに解すべきか

①時間的拘束性について

「第2章 聞き取り調査結果」の「2.2.2 小括——主な事実発見」で述べたように、就業時間については、「業務委託契約書」に「何時から何時まで勤務」と明文化されていないことが多い。そのため、「時間的拘束性がない」と解されることがあるが、実態は、口頭で知らされたり、現場の慣行に従う形で指示を受けている。

「現場の慣行」には「仕事の指示を出す社員が出社する時間に合わせて出社する」ことが含まれる。これは、出版の現場では広く行われている。そもそもフレックスタイム制や裁量労働制などを導入している出版社もあり、社員が決まった時刻に出社しないという

ケースも多々ある。そうした実情を踏まえて判断しないと、間違っ「時間的拘束性がない」などとしてはじかれてしまう危険性がある。

また、校正者の場合、ゲラ（校正を行うための少部の印刷物）が出た時点から仕事が始まるという仕事の性質上、「定時はあってなきがごとし」で、終業時間も深夜になるケースがある。これは一見したところ就業時間の拘束を受けていないように見えるが、ゲラがいつ出るかは本人にもわからず（コントロールできず）、自由に出退勤をしているのではない。業務の進捗に縛られて仕事をしているのであり、事実上、就業時間の拘束を受けていると言える。

➡時間的拘束性については、上記のような現代の出版社の社員の働き方や、校正の仕事の性質も勘案して、緩やかに判断をするべきである。

②就業時間管理について

常駐フリーは、契約先または就業先による時間管理が行われていることが多い。時給制のケースでは、その月の報酬額を算出するために契約先へ就業時間の報告書（記録）を提出する。年俸制の校正者【2番】も、以前時給制だったときと同様に毎月報告書を提出している。ただし、以前は「出退勤簿」の要素の強い書式だったのが、年俸制になった2018年より「作業にかかった時間の記録」の書式に変更されている。発注者（契約先）は、常駐フリーが「労働者」とみなされることを避けようとして、「時間管理をしていない」と見えるような形に変更していると思われる。

カメラマン【26番】は、「業務月報」を提出している。この書式は、何時から何時まで、何の撮影をしたのかを記入するようになっている。会社側は「誰がどの撮影をしたかを把握するための業務報告である」と言うが、これは明らかに時間管理である。【26番】が働く会社では、個々のカメラマンのスケジュールがアプリで管理されていた。

➡就業時間の管理は、出退勤簿だけでなく、「業務報告書」やさまざまなアプリでも行われている実態を踏まえて、判断をすべきである。

③指揮命令について

○クリエイティブな要素のある仕事の場合

編集者やデザイナー、商業広告のカメラマンは、「仕事の仕方や手順については自分で決められる」と答えているが、これは指揮命令を受けないというのではない。どの仕事をどのように進めるのかの大まかな指示は受けているが、細かい部分は自分で決められると言っているのだと思われる。編集やデザインなどクリエイティブな要素のある仕事では、現場での仕事の仕方が本人の裁量に任されることも多い。社員編集者も、裁量性の高い仕事の仕方をしている人が多いことを考慮すべきである。平成8年「労働者性検討専門部会報告」（芸能関係者の労働者性判断基準）によると、「芸術的・創造的な業務に従事する者については、業務の性質上、その遂行方法についてある程度本人の裁量にゆだねざるを得ないことから、必ずしも演技・作業の細部に至るまでの指示を行わず、大まかな指示にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素となるものではない」と書かれているが、これに準ずるべきである。

➡クリエイティブな要素のある仕事については、現場での裁量性が高い場合でも、上記の

ような実情を勘案し、また「平成8年芸能関係者の労働者性判断基準」を参考にして判断すべきである。

○指揮監督か、「業務の特性」か

「ガイドライン」(p.19)には、「指揮監督関係を肯定する要素とは直ちにならない」ケースとして、「例えば建設工事などのように…業務従事の指示を拒否することが業務の性質上そもそもできない場合」があげられている。ここでいう「業務の性質」は、これまでしばしば、指揮監督を受けて働く労働者を労働者ではないと誤って判断する罣として機能してきた。

「業務の性質」と指揮監督との関係が争点になった重要な裁判例が瀬川労災（新宿労基署長〔映画撮影技師〕事件）である。同事件の1審判決（東京地判平成13年1月25日）は、「映画製作の性質ないし特殊性による面が大きく、『使用者』の指揮命令の必要からそのような拘束がなされているとは直ちに言い難い」と判断した。それに対し同事件2審判決（東京高判平成14年7月11日、確定）は「もともと使用者の指揮命令は、業務の性質や特殊性を含む業務の内容による必要性を通じて実現されることの方が多し」とし、指揮命令関係を正しく認定し、労働者性を肯定している。瀬川労災高裁判決が説くように、使用者の指揮監督は、業務の性質や特殊性を含む業務の内容からくる必要性に基づきながらなされるのが常である。

➡個々の業務にかかわる指揮監督は「業務の性質」に即して行われるため、使用者の指揮監督に「業務の性質」がかかわっているという当たり前の事実をもって指揮監督関係を安易に否定してはならない。時間・場所の指定や管理があれば、労働者性があると緩やかに解すべきである。

④在宅ワークについて

コロナ禍以降は常駐フリーも在宅ワークに移行するケースが増えている。そうすると「場所的拘束性がない」とみなされる恐れがあるが、「2.2.2 小括——主な事実発見」でも述べたように、まずは、就業先の社員も同様に在宅ワークになっているケースが多いこと、「在宅ワークで」という指示を、契約先や就業先から受けていることを強調しておきたい。

在宅ワークでは、自分のPCで作業を行い、時間管理も出社しているときより緩くなる傾向にあるだろう。昭和60年労基研報告「判断基準」の「2 在宅勤務者」では、「業務遂行上の指揮監督の有無」について、「会社が業務の具体的内容及び遂行方法を指示し、業務の進捗状況を本人からの報告等により把握、管理している場合には、業務遂行過程で『使用者』の指揮監督を受けていると考えられ」とされている。これに照らすと、チャットやログ記録で時間管理がされていなくても、会社からの指示があり、かつ本人からの報告により管理されている場合は、指揮監督が認められることとなる。報酬形態についても、聞き取り調査の回答者は、就業先で働いていたときと同じく時間給や固定月額制（年俸制）の形態のままと答えている。これも、労働者性が認められる要素となる。

現代は、ICT（情報通信技術）の発展もあり、必ずしも同じ場所・同じ時間にいなくても仕事ができるようになってきている。これは雇用労働者も同じで、昨今は政府が在宅ワークを推奨している状況にある。労基研報告「判断基準」が作成された昭和60年（1985年）には、

ようやくワープロが普及し始めたばかりであり、テレワークの前提となる、パソコンはもとよりインターネットなどは存在すらしていないことにも留意すべきである。一方、「具体的な指示命令」の様態も多様化している。就業先で上司（社員と同等の権限を与えられたフリーランスを含む）が直接指示するだけでなく、メッセージアプリを使ったり、事業所外においてGPS付携帯端末で指揮したり、細かい仕様書と検品を通じて管理するなど、指揮命令にはさまざまな形がありうる。

➡雇用労働者においても在宅ワークが推奨されたり、指揮命令にさまざまな態様があることを踏まえて、時間的場所的拘束や指揮命令の状況を緩やかに判断すべきである。

⑤専属性(=経済的依存度)について

調査では、常駐フリーは収入面でも一社専属性が高いことがわかった（「1.1 アンケート調査結果の概要」の〔Q14〕参照）。一社に経済的に依存していることは、発注元会社との力関係において圧倒的に弱い立場に立たされることとなり、生活の糧を得るために不利な条件を受け入れざるを得ないという状況が生まれる。下請会社にも一社専属のケースがあるが、フリーランスは労働の対価で生計を立てる「生身の働き手」であり、発注者との関係は、会社組織である下請会社とは異なることに留意が必要である。

「判断基準」において専属性は、「労働者性」の判断を補強する要素との位置づけになっているが、経済的依存度（経済的従属性）があれば、労働者性を肯定する方向に判断する重要な要素とすべきである（ただし、専属性が高くないからといって労働者性を否定することにはならない）。

➡専属性（=経済的依存度）を、労働者性を肯定する要素として重視すべきである。

3.1.2 「労働者」とみなされないような形式に変更が行われている

2018年頃以降、常駐フリーの契約や就業条件を、「労働者」とみなされないような形に改変するケースが増えているという話を複数人から聞いた。たとえば、報酬形態を時給制から年俸制に変更する、時間管理の書式を、「出退勤簿」の要素の強い書式から「作業にかかった時間の記録」に変更している、業務委託契約書に「代替も可能である」といった文言を入れるなどである。改変は、「判断基準」を意識して行われているようである。こうした動きへの対策として、就業条件の変遷を記録しておき、そうした過去の経緯にも目配りしておくことが大事だと思われる。

3.1.3 三面契約にどう対処するか

常駐フリーの中でも校正者には、「三面契約」を結んで働く人が多くいる（出版以外では、放送、映画業界にも多い）。三面契約とは、本人（A）とプロダクション（B社）の間で業務委託契約を結び、プロダクション（B社）と版元・印刷会社など（C社）とが業務委託契約を結ぶというもので、AはB社からC社に「派遣」され、C社の社員から直接業務指示を受けて働くという形態である。労働者派遣に似ているが、AとB社との契約は雇用契約ではなく、AとC社の間には契約関係はないというグレーな働き方である。また、B社は、ごく少数を除いて労働者派遣事業の許可を取っていない。

また、三面契約を結んで働く人の中には、校正者【17番】のように出版社に「派遣」

されて比較的長期間働く形と、校正者【21番】のように、仕事が発生するたびに異なる「派遣先」（デザイン会社や印刷会社など）に行き回す働き方がある。【17番】は労働者派遣契約の登録型派遣と、【21番】は日雇い派遣と似た働き方である。しかしどちらも、派遣労働者にはある労働法上の権利やセーフティネットがない。

出版業界では、雑誌の隆盛期*が始まる1970年代後半に校正プロダクションが誕生。フリーランスの校正者と出版社や印刷会社などのクライアントをマッチングさせ、クライアントに校正者を「派遣」する役割を担ってきた。

労働者派遣法が施行されたのは1986年。一部の校正プロダクションは労働者派遣事業の許可を取得したが、そのままの業態を続ける会社も多かった。その後2012年の労働者派遣法改正では日雇い派遣が禁止され、2015年の法改正では、派遣の利用は原則3年以内、「派遣労働者個人単位の規制」として、派遣先の同一組織単位の業務に同一の派遣労働者を派遣できるのも3年までとされた。このような規制強化を受け、派遣事業の許可を取っていたプロダクションの中には許可を返上したケースもあるという。同じ「派遣先」で長く働き続けてもらうには、業務委託契約の活用が第一の選択肢となっているのが現状だ。

「偽装請負」や「労働者供給」の疑いのある「三面契約」だが、どうすれば、三面契約で働く校正者にも労働法やセーフティネットの適用ができるのか。「派遣元」にあたる校正プロダクションか、「派遣先」にあたる版元・印刷会社のどちらかと雇用契約を結ぶことはできないだろうか。2012年、労働者派遣法に「労働契約申込みみなし制度」が創設された。派遣先等が偽装請負等違法派遣を受けた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、労働契約を申し込んだとみなす制度である。この制度を拡張適用するか、あるいはこれに準じた制度をつくれぬものだろうか。また、近年、プラットフォームワーク、クラウドワークの広がりにより、オンライン上の三面契約が社会的問題になっている。欧米ではプラットフォームワーカーを労働者と認める動きが加速している。また、日本でも労働法の専門家による研究も始まっている。こうした動きの中にも、解決のヒントがあるのではないかと考えている。

*紙の出版物売上は1970年代より右肩上がりとなり、そのピークは1996年である（公益社団法人全国出版協会・出版科学研究所のデータより）。

3.1.4 常駐フリーが抱える問題

現在、常駐フリー、特に校正者が抱えている問題・要望を三点あげておく。

一つ目は、発注者と二者間契約を結ぶ校正者は、労働者としての保護が受けられないだけでなく、個人事業主の取引上の権利を守る下請法の保護も受けられない。下請法の規制対象となる取引には、製造委託や情報成果物作成委託、役務提供委託などがあるが、校正は情報成果物作成にはあらず、「役務提供」となる。出版社から請け負った校正を、自らも校正業務に携わるプロダクションがフリー校正者に頼むなど「再委託」した場合は下請法の対象になるが、出版社が校正をフリー校正者に直接頼むのは「自社で利用する役務の提供を委託する取引」にあたり、下請法の対象外となるからである。このように、法のはざまに置かれている状態は、早急に改善が必要である。

二つ目は、三面契約を結んで働く校正者の要望として、校正プロダクションなどの中間業者の-margin率を公開してほしいというものがある。労働者派遣法において、派遣元の

マージン率の公表制度が導入されていることに鑑みても、まっとうな要求である。

三つ目は、発注元と直接契約を結ぶ校正者と、校正プロダクション経由で仕事をしている校正者の手取り額が同じになるような仕組み(発注元に責任を持たせる仕組み)をつくってほしいというものである。大手版元では、社員、直接契約の常駐フリー、三面契約の常駐フリーと一緒に働いている。ところが、三面契約では間に入っているプロダクションがマージンを取っているため、直接契約の常駐フリーとも報酬額が違ってくる。なおかつ、版元・プロダクションともに仕事単価を働き手に非公開にしているために、フリーランスがそれを是正する手段がない状態に置かれている。これを改善する仕組みづくりが必要である。

3.2 要望——「誤分類の修正」の取り組みを

常駐フリーは、実態は「労働者」であるにもかかわらず、「自営業者」扱いされているため、労働法上の権利もなくセーフティネットもない状況に置かれている。それを是正するには、「自営業者」から「労働者」への「誤分類の修正」が必要である。

「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*。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、私たちにとっては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。

最初に述べたように、「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。「3.1.1『判断基準』のどの部分を緩やかに解すべきか」を参考に、労働行政における積極的な取り組みを望むものである。

* 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—独・仏・英・米調査から—」131頁参照。

資料

聞き取り調査結果個人票

2番 月 101 時間以上、出社で校正に従事していたが (Q2)、コロナ禍で 8 割ほど自宅作業となる (Q6・Q15)。自宅作業時は会社からタブレットを貸与され (Q13)、チャットは常時接続 (Q15)。校正の質を担保するために自己判断で行う調べ物の費用は自己負担だが (Q8)、出社した場合には会社の PC や資料を使用できる (Q13)。報酬形態は 2018 年を境に時給制から年俸制へ移行。労災等の保険に加入できないのが不安で、いざという時欠勤しても差し支えないよう、残業はなるべく引き受け、極力休まない (Q15)。仮に私用で休んだ際に咎められるようなら、有休が無いのは不満と言える (Q11)。

〔Q0：期間〕 2013 年～現在。週刊・月刊誌や付物 (本の帯等或いは本文頁以外) を担当。

〔Q1：職能〕 校正・校閲

〔Q2：1 か月の平均就業時間〕 勤務先に常駐する時間は月に 101 時間以上。平均すると週 4 日勤務だが、雑誌の進行に合わせるため曜日固定ではなく、祝日出勤の場合もある。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 版元と直接結んでいる。勤務する部署名が書かれており、その校閲業務に従事するとの定めがある。媒体名までは契約書に謳われていない。

〔Q4：契約期間〕 1 年ごとの契約。期限が近づく都度継続を打診される。打ち切りになったことがまだないため、どういう条件で打ち切りになるかはわからない。ただし、期間満了前でも、双方話し合いの上、1 か月前の宣告で契約を打ち切れるという条項はある。

〔Q5：報酬の形態〕 2018 年よりも前は時給制。その後年俸制。時給制の時は、急用などで職場を抜けるとその分は支払われなかったが、待機時間分 (Q9 で後述) は支払われた。

〔Q6：就業場所の指示〕 契約先に出社して作業する。コロナ禍後は在宅が 8 割ほど。

〔Q7：就業時間の指示〕 契約書には就業時間に関する指示はないが、始業時間は事実上 10 時半である。終業時間に関しては、ゲラが出るまで待機を要請された結果、ゲラが出校せず定時で終わることも、出校して残業になることもある (Q10 も参照)。残業の必要があれば社員から声がかかる。以上の点は出社時も自宅作業時も同じである。どのゲラを何時間校正したという時間管理の紙を書いて提出する必要があり、そうした時間管理は時給制の時代はもちろん、年俸制となった今も行われている。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 見るべきゲラは、手が空いている人に社員が適宜振っていくやり方が採られており、フリーランスが代わりに割り振りをすることはない。業務の遂行方法については、同じ常駐フリーの立場で働いている他の校正者のやり方を自ら真似る一方で、最初の 1～2 年は、ゲラへの書き込み方など、社員から細かくフィードバックを受けた。今でも社員からフリーランスへの教育は行われているようだ。ただし、仕事をする中で、例えば調べ物が必要だから図書館に行かなければならないといったようなことは、誰かから指示されるのではなく、自分で判断する。あくまで自己責任の範疇でクオリティを上げるためにやっていることであり、それでプラスアルファの評価があるわけではない。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 待機時間も報酬は発生している。時間管理の紙 (Q7 参照) には待機時間を含めて記入してよいと言われ、実際に報酬も支払われていた。

〔Q10：1 日 8 時間以上 (週に 40 時間以上) の就業および割増額の有無〕 時給制の時代で週刊誌の仕事に従事していた頃は、夜中の 2 時を過ぎてからお疲れ様でした、ということが何日かあった。働き方改革によって 2018 年以降は、残ったとしても終電ぎりぎりの夜 11 時や 12 時頃までになり、残業は社員がやるようになったが、リモートワークが始まっ

たことでそれすらもなくなった。時給制の時は一定時間を超えると割増となり、祝日に出勤して校正を行った際にもプラスアルファがあった。今は年俸制であるため、仮に残業を引き受けても割増や追加の支払いはないが、残業を断ったことによるペナルティもない。

〔Q11：有給休暇の有無〕体調不良や家族の事情で欠勤や早退を申し出れば、どうぞ休むようにとは言われる。ただ、有給休暇のような感覚の休み方、すなわち月に1回勝手に暗黙の了解で休んだりとかはしていない。休んで何か言われぬにしろ、逆に何も明記がないからこちらも休まないということだ。2019年に私用で一定期間休んだことはあるが、もしその時お咎めがあったら、有給休暇が無いことに不満を覚えたかもしれない。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕契約先(版元)の部長より配置換えの指示がある。その指示があるのは契約更新の時期に合わせてである。断ることや希望を伝えることもできなくはないかもしれないが、不満はないので承諾したことしかない。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕出社時は資料やPCは用意してある。コロナ禍以降はタブレットを会社から貸与されている。在宅作業時の電気代、調べ物に使う携帯代、有料で調べ物ができるサイトの年間契約料、文具代などは自己負担。コロナ禍以降は特に、コンビニでコピーやプリントをする時の費用や、仕事のために要する通信費も自己負担である。Q8で答えた自己判断で図書館へ行くような場面での交通費は、出社時在宅時間問わず、別途請求することはない。自宅と会社を行き来する際の交通費は、時給制の時は実費相当分、年俸制移行後は見込まれる出社日数分が報酬に織り込まれている。それ以外では、Q10で答えた深夜残業時の帰宅タクシー代を除き、経理に領収書を渡して費用の清算をする場面はない。自分で領収書を保存し、確定申告の際に費用として計上している。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕約9割が常駐先からの収入であり、事前に指示された媒体での仕事の収入は7割。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕○コロナ禍の影響で2020年3月に一度、仕事がほぼ休みのようになった。同4月から5月にかけて、会社が皆の分のタブレットや電子ペンを発注し、自宅で校正するスタイルが定着。以前は平均週4日勤務(Q2参照)だったのが、ゲラでの突き合わせが必要な部分の確認のために週1回出勤するだけになった。社員の出勤率も低下したが、週刊誌のように進行がタイトな部署の社員や、フリーの校正者にゲラの送付等の手配を行う役割の社員はほぼ出社している。

○在宅作業時、指示のやりとりのためにチャットは常時接続。始業・終業時間や時間管理の方法は出社時と同様(Q7参照)。始業時間の10時半に社員が仕事を割り振り、以降の割り振りも出社時同様に社員が行うが(Q8参照)、作業中のゲラの納品は、指定期日までにオンラインで行えば問題ない。図書館に行けないこともあり、調べ物に手間を要する等で想定外に時間がかかっても、余程のことがない限り何時までに仕上げるとは言われない。

○フリーランスでも勤続年数により、技術面を評価されて報酬が上がる場合もあるが、賃金の男女差については不明。強いて言えば男性のほうが残業が多い傾向はある。自身も、万一欠勤しても大丈夫な雰囲気を出すため、普段は多少のサービス残業でも受けていた。

○パートタイム勤務ではなく、事実上フルタイム労働なのに、労災含め何の保障もないのが不安。校正という仕事は失敗の積み重ねであり、何か失敗したからといってペナルティを科されそうな雰囲気はないとはいえ、何らかの理由で契約終了となった時、失業給付がもらえるわけでもなく、すぐに仕事を探さないといけない事態に陥ることが不安である。

4番 職能は撮影、映像の編集。TV局一制作会社一回答者の三面契約だが、制作会社と回答者との間の契約書はない(Q3)。報酬形態は月額固定制(Q5)。就業時間は番組の放送時間によって変わる(Q7)。就業時間だけでなく、就業日もTV局が作成したシフトに基づいて働く(Q12)が、休みの日に仕事(契約上の業務以外のこともある)を頼まれ休めないこともある(Q8)。回答者は、常駐フリーは就業条件に関するしぼりだけではなく、「どの現場にも無理なことを言うてくる人がいるが、常駐して働いている以上どうにもならない(断ったり意見を言ったりできない)場合が多い」と、人間関係の難しさも指摘する。

[Q0:期間] 2013年4月～2014年3月

[Q1:職能] 撮影、映像の編集、TV番組制作

[Q2:1か月の平均就業時間] 161時間以上。基本は週5日のシフトだが、TV局での仕事なので業務があれば土曜日曜に作業をすることも。その場合代休を取得する(取れない場合もあり)。

[Q3:業務委託契約の契約先] TV局のスポーツ局(注:報酬の振り込み関係から見て、制作会社との契約だと思われる)。契約書はなし。TV局で働くにあたって、いつも仕事を請けている制作会社とTV局の契約があったと思う。自分と制作会社との契約書はない。

[Q4:契約期間] 一応1年。野球中継の仕事だったので、シーズンが約1年くらいだから。それが終わった後、もう1年お願いできますかという話がTV局のプロデューサーからあった。

[Q5:報酬の形態] 月額固定制。TV局から制作会社に振り込まれ、制作会社がいくらか抜いて、私の口座に振り込むという形。業界では一般的な形。

報酬が上がることはなかった。

[Q6:就業場所の指示] TV局のスポーツ局から指示される。局内で、机を1個もらって作業をしていた。

[Q7:就業時間の指示] 通常は9時から18時くらいまでだが、番組の放送時間によって変わる。野球のナイター中継の日は13時くらいに出勤して、試合が終わるまで。早ければ21時くらい。延長になった場合は22時を超えることもある。放送がないときはCMの管理をしていた。

[Q8:業務遂行中の指示] 自分の判断だけでは決められない。休もうと思っても、なにか頼まれたりすると休めない。あとで代休を取ろうとしても難しいこともあった。

「契約上の業務以外の仕事を頼まれることはあるか」に対しては、普通にある。休みの日に「これだけ作業をやっておけ」と言われて、「いやあ、それは……」と言ってみたものの言われたらやるしかない状況。

[Q9:待機時間中の報酬] 待機時間が発生することはあり、その間の報酬は支払われていた。月額固定給制なので。

[Q10:1日8時間以上(週に40時間以上)の就業および割増額の有無] 1日8時間以上働くことはある。割増額は支払われない。たぶん、一般的に言われる「みなし残業代」が含まれていたのだと思う。考え方は1日いくらという契約になる。1日は必ずしも24時間ではなくて30時間ということもある。それも1日という計算になる。

[Q11:有給休暇の有無] ない。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕シフトは、まずこちらが休みの希望を出して、それを見てTV局がシフトを決める。決まったらお知らせが来る。スケジュールの変更は、現場のディレクターから指示される。スケジュールは毎日出される。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕パソコン、事務用品一式、会社が準備したものを使っていた。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕9割以上。この仕事（局での中継番組作成業務）についていた時は、かけもちで仕事をするのは無理だったので。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕○あれば良いと思う権利・制度は、残業代、労災保険の適用、安全配慮義務、ボーナス。

○「『労働者』とみなす」ことについて。派遣社員のようになるのではないか。以前派遣で働いていたとき、行った先で「ほかの仕事もやってもらわないと困る」と言われ、「えっ？」となった。なんで小田原とか栃木へ行かないといけないの？と思い、派遣会社から派遣先に言ってもらったがだめだった。それで、その仕事は辞めた。個人が派遣先に直接交渉するのは難しい。派遣会社にはエージェント的機能を果たしてほしい。

○常駐フリーの場合も、どの現場にも無理なことを言うてくる人間が一人は必ずいるが、常駐して仕事をしている以上どうにもならない場合が多い。なので、例えばエージェントのような間に入って問題を解決する人が必要だと思う。

○フリーランスはいろいろな仕事をやれば、仕事も増やせるし経験も積める。自分の時間を作れるというメリットもある。でもトラブルがつきもの。そこに、仲介的・エージェント的なものがないと安心して働くのは難しい。アメリカでは、ユニオン（日本のユニオンとはちょっと違うが）がエージェント的機能も果たしている。

○私は、契約上の仕事、自分がやるべき仕事だけやっていたらいいという考え。契約にない仕事ややりたくない仕事をやらされるのであれば辞める。だから、こんなふうに自由にやっている人間と社員とでは給料や権利関係に差があっても、それは仕方ないと思っている。高い給料や（保険などの）保障が欲しい人は、社員になればよいと思う。

○そもそもフリーランスは「呼ばれてなんぼ」だと思う。「常駐フリー」もしかり。現場だけではなく、制作会社や広告会社などの取引先などで業務をすることは多々あるので、たまたま長期間同じ場所で、仕事をするのが「常駐フリー」という働き方であると思う。なので「同一労働 同一賃金」はなかなか難しいと思う。

5番 校正プロダクションの求人契約社員募集とあったので応募したが、実態は常駐フリーランスだった(Q15)ケース。そもそも契約書が存在しなかったが(Q4)、雇用ではなく業務委託であることを回答者が認識するきっかけとなったのは、年明けに源泉徴収票ではなく支払調書を受け取ったことである(Q15)。業務委託であったものの、校正業務以外に事務所の掃除や電話番号の仕事があったが、当番制なのでやらないわけにいかず(Q8)、会社に雇われているのと変わらないと感じた(Q15)。祝日や深夜の作業(Q5)および8時間を超えた分の割増額(Q10)はあったが、有給休暇はなかった(Q11)。

〔Q0：期間〕2009年5月～2019年

〔Q1：職能〕校正

〔Q2：1か月の平均就業時間〕100～130時間、週4。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕契約先はプロダクション。

〔Q4：契約期間〕期間の定めはなく、そもそも契約書がなかった。

〔Q5：報酬の形態〕報酬の形態は時間給。金額の上下はなし。祝日や深夜作業における割り増し(おそらく25%)はあった。

〔Q6：就業場所の指示〕仕事場の指示は契約先から。指定された机があり、そこで作業。

〔Q7：就業時間の指示〕就業時間の指示は契約先から。契約書はないが仕事開始は10時、終わりは18時。週4勤務は個人の希望で、他の人は週5勤務が多数。

〔Q8：業務遂行中の指示〕業務遂行上の指示については自分の判断では決められない。基本的に何をするか指示を受ける。「どっちがいい？」というような複数ある仕事のうち1つを選ぶよう提示された時に選ぶことはあった。

校正の仕事以外にも事務所の掃除や電話番号があった。当番制で皆がやっているのだからやらないわけにはいかない。

社長以外は全員業務委託。名刺を作ってもらっており、客先から請求書の催促があった場合は代わりに出すこともあった。

業務上のミスによるペナルティはなかった。

〔Q9：待機時間中の報酬〕待機時間は発生しない。

〔Q10：1日8時間以上(週に40時間以上)の就業および割増額の有無〕残業をすることはあるが基本はない。休日出勤は要請はされないが手持ちの仕事の納期の関係で社長に言うて行くことはあった。ハッキリとは覚えていないがその場合は料金割り増し分はあった。

〔Q11：有給休暇の有無〕有給休暇はなし。休むことで何か言われたりはしないが時給なのでその分は無給である。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕就業時間(就業日、シフトなど)の変更指示は契約先からあった。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕仕事で使用する器具のうち、会社で用意するのは机、椅子、PC、資料や筆記具などであった。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕その仕事の収入は年収の9割以上を占めていた。

〔Q15以降：要望等/その他特筆すべきこと〕○あれば良い権利・制度は、有給休暇、社

会保険、残業代、労災、未払賃金立替払制度。

○雇用に近い働き方、労働者性の高い職場だったので、これは会社に勤めているのと変わらないと感じられた。

○当初求人情報では契約社員とあったが働き始めてみたら契約書もなく、年明けに支払調書が来たことで業務委託なのだと判明した。フリーランスだと気づいたのは時間が経ってからだった。

○常駐フリーは出版業界では多い。ピンキリ。

8番 職能はマンガ家アシスタント。週4日勤務、就業時間は9時間（Q2）。報酬形態は月額固定給（Q5）。始業時間は10時（Q3）で、遅れたら遅刻扱いになった（Q7）。締め切り前の木曜日は22時～深夜1時まで働くこともある（Q10）が、割増はなかった。あればよい権利・制度としては、雇用保険や社会保険、残業代を挙げる（Q15以降）。徒弟制度の名残としてマンガ家はアシスタントを使っており、「労働法はなじまない」という意識が強い。一方で、マンガ家が受け取る原稿料が安く、アシスタントの労働条件を上げたくても上げられないという矛盾も指摘する。

〔Q0：期間〕 2005年9月～2017年4月

〔Q1：職能〕 マンガ家のアシスタント

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 100時間以上で、月曜から木曜までの週4日に固定されていた。たまに原稿の都合によって、休日（金・土・日のいずれか）に出勤することもあった。1日の労働時間は9時間。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 仕事を始めるにあたって、契約書はなかった。月額固定給ということで時間もずっと固定で、10時から18時30分ぐらいまで何年もやっていた。アルバイトみたいなものだろうと意識していた。働き始めた当時は、「本来であれば、契約書を結ばなくてはならない」といった労働法の知識がなかった。これは業務委託だとかフリーランスだとか、そういう意識もなかった。

〔Q4：契約期間〕 前述の通り契約書を結んでおらず、期間の定めもなかった。

〔Q5：報酬の形態〕 報酬は月給制になっていた。働き始めた当初はスタッフが10人ぐらいいたが、スタッフの個人的な理由により少しずつ辞めていって、自分が辞めた2017年には5人ぐらいになっていた。連載の本数が減ったこともあり人員の補充は不要だった。スタッフが辞めるごとに、少しずつ残ったスタッフの取り分が増えていった。「こうなれば上がる」といった明確な基準はなく、誰かが辞めると、「少し増えたな」と給与明細を見て気づく状態だった。社会保険はなく、個人で国民健康保険・国民年金に加入。雇用保険もなかった。

〔Q6：就業場所の指示〕 働いていたのはマンガ家の自宅。広めの部屋があって、そこでスタッフが机を並べて仕事をしていた。

〔Q7：就業時間の指示〕 決まった時間に来なきゃダメだし、その時間を過ぎたら遅刻扱いになっていた。そこは普通の職場と違いはなかった。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 仕事の内容は、先生の指示通りに描くことになっていて、限りなく会社員に近い働き方だった。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 毎週20ページぐらい原稿をあげて、締め切り間際の、もうすぐ原稿が全部あがるというときに、最後の人の作業が済んで、全部終わってからスタッフが一斉に帰るという感じだった。2、3時間待たされるようなことはまずなかった。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕 連載の締め切り日となる木曜日は18時30分には終わらないので、原稿があがるまでやっていた。22時、23時に終われば早いほうで、遅いと深夜1時ぐらいに終わって、みんなで帰っていた。ひとり女子で、家が遠いスタッフがいたため、彼女だけは終電に間に合うよう先に帰っていた。仕事が夜中に及んだからといって、その分報酬がアップすることはなかった。

〔Q11：有給休暇の有無〕 病気とか不幸があったといったやむを得ない事情で休むことは可能であったものの、有給休暇の制度はない。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕 5、6人の職場なので部署もなく、配置換えはなかった。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕 道具やPCなど業務に必要なものはマンガ家さんが用意した。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕 月曜から木曜まで通っていたため、9割以上の報酬はアシスタントの仕事から得ていた。それでも週3日休みがあるということで、「その時間で自分の作品を描きましょう」という形にはなっていた。たまにスタッフ自身が描いた単発の作品が雑誌などに載ると、それはその人の収入になっていた。その分は確定申告をしたりしていた。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕 ○マンガ家のアシスタントにとっては雇用保険や社会保険は重要だと思われ、さらに長時間労働になりがちな業界なので残業代が重要。時給計算の場合、9時間勤務が通常でそれが延びて13時間になったというときも割増はなかった。残業代をしっかりと払わなくてはならないという意識にマンガ業界がなれば、残業代の支出を抑えようと環境を変えていこうとなるはず。現状は、最低限の労働法のベースもない業界になっている。

○マンガ業界という職人の世界における、徒弟制度の名残として、マンガ家はアシスタントを使っている。「労働法はなじまない」という意識が根強い。

○ごくまれに契約書を交わすという話を聞いたこともあるが、交わさない人がほとんど。自身が10年以上勤めていたマンガ家の職場でも、アシスタントに社会保険を払おうかという話が上がったこともあったが、その時点では結局実現しなかった。

○90%以上のマンガ家は売れている人ではなく、お金がないなかで無理やり雇っているというところがあるので、やっぱりマンガ家一人ひとりがスタッフを雇って、密度の高い絵をコンスタントに作っていくというシステム自体に無理がある。マンガ家だってアシスタントに対して、もっといい労働条件を与えたいという気持ちは持っていると思われる。

○マンガ業界として、だいたいこの程度の水準の絵を描かなくてはならないという、その水準がすごく高いところにあるにもかかわらず、その割にはマンガ家自身が（雑誌連載時に）受け取る原稿料が少なめとなっていて、単行本になったときの印税がたくさん入らないと、とてもペイできないという構造になっている。マンガ家たちに「考えろ」と言っても、「自分たちにそんなことを言われても……」という感じだと思う。

○マンガ業界にはアシスタントを派遣するプロダクションのような存在はほぼ皆無だけど、あってもおかしくないと感じる。

9番 デザイン会社において、当初は週2、3日の勤務であったが（Q4）、のちに月曜から金曜（Q2）の10時から18時まで（Q7）勤務するようになり、忙しい時は休日出勤を要請されていた（Q12）ものの、口頭で契約したのみで書面は交わされず（Q4）、就業規則も存在しなかった（Q15）ケースである。辞書などが必要だと申し出た場合には、その購入資金は会社が負担していた（Q13）一方で、時に1日8時間以上働くこともあったが割増賃金は支払われず（Q10）、有給休暇も無かった（Q11）。労働基準法が適用されない働き方であることは、のちに会社が倒産したときに実感することとなった（Q15）。

〔Q0：期間〕 2006年1月～2009年6月

〔Q1：職能〕 校正・校閲、組版

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 161時間以上。基本的に月曜から金曜の勤務で、土曜日曜祝日は休み。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 デザイン会社。カタログとか取説などのデザインをしている会社だった。3、4人働いていたが、他の人たちも業務委託だったのではないかと思う。

〔Q4：契約期間〕 期間の定めはない。契約書はなく、口頭で。知人からの紹介で、最初はスポット的にデータ入力の仕事をお願いした。そのうち週に2、3日やるようになり、だんだん仕事をしに行く日が増える中、「毎日来てよ」と言われ、週5日働くようになった。

〔Q5：報酬の形態〕 時間給。

〔Q6：就業場所の指示〕 契約先から。

〔Q7：就業時間の指示〕 契約先から。基本は朝10時から夕方18時くらいまでだった。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 自分の判断で決められる。大雑把にこれをやってくださいという指示はあったけれども、具体的に何をどういう順序でというのは、自分で考えてやっていた。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 待機時間が発生することはない。組版と校正と両方やっていたのは自分一人で、他の人は組版オンリー。校正の仕事を優先してやって、校正がないときは組版もするという感じだったので、仕事が途切れることはなかった。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕 1日8時間以上就業することはあったが、25%以上の割増額は支払われなかった。

〔Q11：有給休暇の有無〕 ない。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕 配置換えなどはなかった。忙しいときは休日に出勤してほしいと言われることはあった。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕 パソコン、参考書。辞書などを買ってほしいと言ったら、お金を出すから自分で買ってきてと言われた。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕 7～9割未満。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕 ○あれば良いと思う権利・制度は、ここに書かれているものすべて。

○会社が倒産して、出版ネットのトラブル対策チームに相談をした。その結果、雇用保険に加入することができ、失業給付を受けられ助かった。相談に行ったとき、「退職金はもらえないんでしょうか」と聞いた記憶がある。退職金は会社の就業規則によると言われ、そのときはじめて、就業規則も契約書もなく労働基準法が適用されるかどうか意識した

いまま、ここまで働いてきたんだなと思った。

10 番

回答者よりウェブ掲載の承諾が得られなかったため、割愛

回答者よりウェブ掲載の承諾が得られなかったため、割愛

12番 社員採用で働いていた編集部（Q15）を退職後、同じ版元の別部署を含む複数の職場において、中断期間がありつつも約30年間にわたり（Q0）常駐フリーとして勤務したケース。回答者の経験の範囲ではあるが、1960年代後半の時点では、フリーランスのギャラが社員を上回ったり、フリーランスであっても後に社員として登用される現象が見られ、1980年代後半の時点では、繁閑の差が激しい校正職にも普段は社員校正者が充てられ、フリーランスの校正者は繁忙期に臨時に呼ばれるに留まる（Q15）等、主に2000年代以降の出版業界におけるフリーランスの扱われ方とは対照的とも言える点が目立つ。

〔Q0：期間〕1975年～2007年（中断期間あり・時期によって職場が異なる）

〔Q1：職能〕編集・校正

〔Q2：1か月の平均就業時間〕職場によっては、社員より日数が少ないケースもあった。1988年に版元の編集部進行デスクを務めた際は、入稿時期中心の、月に2週間ほどの勤務。2006年8月～07年4月に勤務した広島編プロでは、月に10日から2週間ほどの勤務。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕契約書は、いずれの場合も作っていない。

〔Q4：契約期間〕そもそも、業務委託契約であるとか、契約という意識は皆無であった。

〔Q5：報酬の形態〕我が世代では、「常勤原稿料」という呼び方をしていた。一例として、1990年3月～92年9月に勤務した編集部では、月単位で5万から10万の範囲で報酬が上がることもあり、それは「取材費清算」という名目であった。なお、月のうち一部しか勤務しない職場では、報酬の額は勤務日数に比例する形でそれなりであった。

〔Q6：就業場所の指示〕いずれの場合でも、仕事先の編集部に出向いていた。

〔Q7：就業時間の指示〕社員同様、月～金の通常勤務時間。入稿・校了時期は深夜まで。

〔Q8：業務遂行中の指示〕仕事内容は社員と変わらず、振られた仕事を断ることもできず、そのような仕事を振ってこなかった。ペナルティを受けたことはない。

〔Q9：待機時間中の報酬〕稿料については、上がることはあっても下げられたことはない（＝待機時間の発生による報酬の減額もない）。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕入稿・校了時期は深夜までの勤務。稿料はそれなりに上げてくれた。時間管理という概念はなく、何時間勤務したかを編集部として把握するわけでも自分で記録するわけでもなく、気分次第で額が決まっていたと言える。

〔Q11：有給休暇の有無〕有給休暇という制度とは異なるが、申告すれば、業務に支障がない限り、すべて問題なく休むことができた。何日までという決まりはなく、あくまでも相談の上で決めていた。深夜までの勤務があったときなどに稿料が上げられた（Q10）のとは対照的に、休むことで稿料が下げられることはなかった。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕配置換えや就業時間の変更に該当するか定かではないが、月刊誌の進行を担当していたときに、進行に被さることがわかっていたにもかかわらず、外国への取材へ「行ってこい」と言われたことがある。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕Q12で言及した外国取材にあたっては、社員として働いていた当時（Q15の最後で言及）の先輩からフィルムを数十本もらい、帰国後、社内のラボで現像したが、無料であった。そういう（＝フリーランスという立場であっても、仕事に使う器具を自分で用意する必要がない）会社であった。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕時期によって職場が異なるため一概には言えないが、月のうち半分程度の出社だった時期は、フリーランスとしてさらに別の仕事もしていた。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕○昔は新聞やテレビも含め、どこの社も出入り自由の傾向があった。編集部へ売り込みに来たフリーランスが、整理部の空いている机に座っていたら「こんなの絵にして」などと頼まれるケースまであったとも聞くほどだが、あるとき大物備品の盗難があり、以来、セキュリティ云々となったようである。そうなる前は、フリーランスの人事的なことに会社は直接関与せず、編集部が、編集部の予算の枠組みで判断してフリーランスを使っていたと思われる。

○版元の編集部進行デスクを務めていた1988年頃（Q2）、自分のように月のうち2週間程度しか出社しない働き方をしていた人は、同じ職場にはおそらくいなかった。月刊誌であっても常勤するフリーランスの校正者はおらず、社員校正者が1名か2名いたほかは、外注の校正者が校了時のみ会社に来てくれるのみであった。

○進行という仕事は結構暇（Q9でいうところの「待機時間」）ができる職種であり、時間つぶしにパチンコなどすることもあったが、仕事に支障がない限り、まさにフリーにしてくれていた。その職場においては元社員という立場だったので、自ら勝手にフリーにしていたと言えるかもしれない。ビジネスライクではなく、人情味ある時代だったのかもしれない。

○以上は、常駐フリーとして働いていた1975年～2007年の状況であるが、参考までに、社員採用で週刊誌の編集部にいた1967年当時の状況を付け加えるならば、「常勤原稿料」という形態で編集部にいたフリーランスは、カメラ4人、事務職1名、整理校正2名、書き文字職1名、「自主的常勤」のイラストレーター1名（他に学生アルバイトが4名いた）。こうしたフリーランスの人たちのギャラは、当時、社員であった自分の倍近くであった。先輩曰く、「彼らは収入に何の保証もない、健康も失業も全部自己責任、全部自分で面倒見なきゃならない。われわれは会社が面倒見てくれる。その分だよ」。なお、彼らのうちそのまま仕事を続けていた人は、のちに全員社員に登用されたはずである。

13番 法人成りしている。契約先は新聞社で、自身の会社と契約を結んでいる (Q3)。仕事場は新聞社のオフィス (Q6)。釣り専門週刊紙の編集長としてスタッフに指示を出す立場にあった (Q8)。週1回の全体会議への出席以外は、時間的な拘束はほぼなかった (Q7)。仕事に使用する器具で新聞社が用意していたのは、ガソリン代、船賃、釣り具代、冬の防寒用ウェアなど (Q13)。社員並みに働いているのであれば、社員と同じ保障があるほうがよいとの考えを持っている (Q15以降)。若い頃は仕事を掛け持ちして夜中まで働いていたが「長時間労働は自分で自分の首を絞める」との言葉には実感がこもる。

〔Q0：期間〕 1999年11月～2005年3月

〔Q1：職能〕 編集・執筆・撮影。釣り専門週刊紙の編集長。スタッフの採用、スポンサー開拓のため営業活動、イベントの企画立案も行った。

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 161時間以上。取材のときは24時間体制。海外取材、旅行会社と組んだツアーもあり。数日間かかることもあった。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 契約先は新聞社。自分の経営する会社と新聞社と契約を交わした。

〔Q4：契約期間〕 契約期間の定めは実質、なきに等しい。1年ごとの契約更新だが、特に申し出がない限り、自動的に更新されていった。

〔Q5：報酬の形態〕 報酬は月額を決めて会社へ支払われていた。儲かっていたので報酬額を上げるように要求したが上がらなかった。

〔Q6：就業場所の指示〕 仕事場は新聞社のオフィス。私が出向するという形をとった。

〔Q7：就業時間の指示〕 就業時間の指示を受けることはなかった。ただし、新聞社の上層部は、私には日中はオフィスにいてスタッフに指示を出してほしい感じだった。私自身の就業時間等は決まっていない。週に1度全体会議があり、それに出ればあとは自由だった。時間的な拘束はほぼなし。編集長は会社にはいないほうがいい。昼間は外に出てスポンサー開拓のため営業活動、夜は接待。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 業務遂行上の指示は自分の判断で決められる。編集長として私がスタッフに指示を出した。外部ライターへの報酬についても私が決めた。手続き上、上司である部長や役員の決裁が必要だったが、ほとんど通った。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 仕事と仕事の間に待機時間は発生しない。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕 1日の就業時間は変則的。外での取材時間を含めれば、週40時間超。私の場合、就業時間が決まっていなかったため、残業代は支払われない。編集長が社内にいると、他のスタッフが帰りにくいので、私はなるべく早く帰った。スタッフは残業が多かった（残業代あり）。スタッフの残業が多いことが社内問題になり、「スタッフになるべく残業させないでくれ」と、役員によく言われた。おそらく、「スタッフに残業させないで、お前が残って仕事をしろ」と言いたかったのだろう。こちらは、「儲かっているのだから人を増やせ」が本音だった。スタッフは、残業すれば収入が増えるので、早く帰ることに、それほど積極的ではなかったようにも思う。

〔Q11：有給休暇の有無〕 有給休暇なし。新聞は木曜日発行。金・土から動き出し、月・火で取材・執筆・入稿。締め切り明けの水曜日に休んだ。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕 就業時間等の変更指示は受けない。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕 仕事に使用する器具では、取材用自動車（スタッフのみ）、ガソリン代、冬の取材専用のウェア。その他健康診断（1日人間ドック）の経費も。最初、新聞社から部下のスタッフについても「車は自分で用意してほしい」と言われたが、交渉して新聞社にリースで用意してもらった。健康診断の費用は新聞社からの提案。私もスタッフも受けることができた。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕 新聞社からの収入は、1000万円程度で会社に入る。会社には社員が1人いて、アルバイトも1人いた。会社の収入は、ほかにもあった。私の給与は500万円程度（当時の収入が一番よかった）。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕 ○すべてに○をつけた。正社員並みに働いているのであれば、正社員と同じ権利保障があったほうがいい。ただし、正社員から見れば「フリーランスは自由になっているのだから、そこまでしてもらうのはおかしい」と考えるので、難しい。

○特に労災保険は必要。取材に外に出て事故にあうかもしれないのに、何も補償がない。次に退職金。長く働いたのだから、仕事を辞めた後はほしい。

○編集長という管理職的な仕事だったので、自分のことよりもスタッフの待遇改善に努力した。スタッフは当初フリーランスだったが、新聞社に頼んで契約社員にしてもらった。

○フリーとしての自由さ、正社員としての拘束とのバランスについて。フリーランスは1つの仕事だけやっていると不安。それが切られたら終わりだから。私は周囲の仲間に「2つ、3つ仕事をしろ」とアドバイスしてきた。

○もう一つ、時間が自由であることについては、若い頃は夜中まで働いて、2つ3つ掛け持ちするのが当たり前だった。ただし、いずれは長時間労働により自分で自分の首を絞めてしまうと思う。

○フリーランスには賞味期限がある。仕事を出す側の人にとっては、相手が自分よりかなり年上だと頼みにくい。だから、若い人同士、なるべく年齢が近くて話が合いそうな人たちが仕事を取りやすい。

15番 版元の校閲室に週5日出勤し(Q2)、長い時には1日16時間にも及ぶ作業をこなすこともしばしばであった(Q10)ものの、報酬は月額固定制(Q5)であったがゆえに、定時(Q2)を超えて勤務した分は、割増額がつかないどころか無報酬であった(Q10)。徹夜作業になるとわかって断ることは事実上できず(Q12)、また朱入れの仕方をはじめ、会社で厳密に決められたルールにはすべて従う必要があった(Q8)。「書類上、あなたはここにいない」(Q1)と言われ、校閲室長の計報も知らされなかったが、のちの日雇い派遣禁止に伴う苦境に比べれば、常駐フリー時代は天国だったと回想する(Q15)。

〔Q0：期間〕 2005年2月～2008年3月

〔Q1：職能〕 校正・校閲（大手出版社の文芸単行本専門）

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 161時間以上。就業は「月～金 11時～18時(定時)」となっていたが、これを超えることはざらにあった。深夜に及ぶことも。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 報酬は版元から。とはいえ、契約を結んでいない。「月～金 11時～18時」で働くという実態をもって契約が成立している状態。

〔Q4：契約期間〕 期間の定めなし。

〔Q5：報酬の形態〕 月額固定制。報酬の取り決めもなし。事情を知る社員から「月額●●円のはず」と聞いた。実際に振り込まれてみてはじめてわかった。人事権のある人からは聞いていない。ちなみに、同社の労組によれば、その金額は最低ランク。

〔Q6：就業場所の指示〕 契約先から指示。

〔Q7：就業時間の指示〕 定時（11時～18時）はあったが、深夜残業もたびたび発生。そのため、「今日は帰りが午前0時になったので、明日の出勤は1時間遅らせて12時にします」と勝手に宣言することはあった。とはいえ、1時にいなければ「遅刻」とみなされる雰囲気はあった。就業時間の記録はつけていない。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 自分の判断で決められない。朱入れのやり方が事細かく、厳密に決められていた。他社にはない独自のルール。その通りにやらなければならなかった。また、著者校を印刷所に赤字を戻すための正ゲラにはいけなかった。そのまま戻せると思われるものでも、全部校閲室で転記しなければならなかった。著者校の転記作業で徹夜になったりした。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 待機時間が発生することはあり、その間の報酬は支払われていた。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕 1日8時間以上、週40時間以上の就業あり。定時(11:00～18:00)はあってなきもの。その通りになるのは、何も仕事がないときくらい。朝7時～23時が5日連続であったりした。たまに、朝4時までかかるとわかったときは、午後3時に出勤したりした。残業代なし。超過勤務分の報酬そのものが支払われない。月額固定、増えることはまったくなかった。

〔Q11：有給休暇の有無〕 休暇制度はないが、月2日程度は自己申告で休んだ。これが事実上の有給休暇。仕事の様子をみて休みを取った。自分の都合では取れなかった。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕 著者校が戻ってきた場合には、その時点から徹夜してでも即座に転記作業を始めて正ゲラを作成するという暗黙の了解があり、それが事実上の業務指示の役割。「時間を変更しない（＝定時で業務を終える）」という自己判断は

不可能。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕筆記具、パソコン、書籍、級数表など会社から支給。辞書類、資料類は充実、図書館並みで、自由に使えた。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕9割以上。専属だったので10割。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕○常駐フリーの事情を知る社員から「書類上、あなたはここにいないことになっている。それを十分留意の上振る舞うように」と言われた。

○残業代と有給休暇がほしい。報酬が定額で何の保障もないのはきつかった。自腹で国民健康保険料を払わねばならず、手元に残る額がかなり減る。

○妊婦への配慮義務、母性保護、育児休業についてはどんな働き方であってもあるべき。
○ハラスメント防止措置、何よりも必要だと思う。私は「いないことになっている」存在なので、校閲室長（男性）が事故死したことも知らされなかった。

○研修や教育を受ける制度もあればよい。常駐フリーは会社から見ると作業要員。社員と同じような研修・教育が受けられる制度があればよかった。

○「労務管理コストを負担するくらいなら、今いる常駐フリーを社員に置き換えよう」という考えのもと、必要な労働力を新入社員等で補充する会社が出てくるかもしれない。逆に現状、常駐フリーで働いている人が失職するかもしれないことが懸念材料である。

○常駐フリーで働いていた時間は辛い時間だったが、後になり「あのときは天国だったな」と思ったことがある。2012年民主党政権のとき、日雇い派遣が禁止になった（週20時間未満、あるいは契約期間全体で31日に達してないものが禁止）。当時、派遣会社を通じて商業印刷の校正をやっており、私の身近で失職者が多数出た。派遣会社に所属し、いろんな会社でがんばってきたのに、水泡に帰して、次の仕事もなくなった。その規制がなされた時、ハローワークでの求人が時給700円台とか、すごい値段が下がった。しかし、私の知る限りで、この10年の中でその頃が一番ハローワークで校正の求人が出ていた時期。いろんな企業が「これがチャンス」とばかりに、生活できないような金額で雇おうとしていた。その中の1社に頼み込んで採用してもらったが、時給5円上げるのに嫌な顔をされた。「うちは最低賃金しか払わない」とたびたび言われた。校正という仕事の価値が、規制が入ったことで激減した。最近になってようやくましな時給でやってくれるプロダクションにアルバイトで入ることができた。入社した人の中には、私と同じように、派遣で商業印刷をやっていた人もいた。男性で、年は私より上。10年経っても仕事の安定していない。それだけで生活はきついので、在宅仕事も継続してやっている。だから、常駐フリーに対してどういう方策をとるのか。経営者が、フリーランスそのものがいらないと考えたら。経営判断にまで法律で枠をはめることはできない。議論の行方によってはまずいことになると思っている。

16番 2000年～2010年は1つの会社で働いたのではなく、例えば1社で3か月働き、また別の会社で3か月働くという形(Q14)。「常駐」であってもほかの仕事を兼業できることを条件にしていた(Q4)。就業時間は拘束されないことが多く(Q7)、仕事の仕方自分で決められるとの答え(Q8)。あれば良い制度は未払賃金立替払制度。会社が倒産した時社員ではないので報酬が確保できなかったから(Q15以降)。2000年頃はフリーペーパーバブルでギャラもよかったが、今はそうではないので社保への加入は必要。ある程度の報酬や自由度が認められるのが「常駐フリー」ではないかとも述べている。

[Q0：期間] 2000年～2010年、2017年～2018年。2017～2018年は大きい編集プロダクションにいた。2000年頃はフリーペーパーバブル。立ち上げやリニューアルの仕事が多かった。

[Q1：職能] 編集・執筆・デザイン・組版・撮影・Web制作

[Q2：1か月の平均就業時間] 161時間以上。3か月間くらいガッツと仕事をして1か月休むという形でやっていた。その3か月間はありえないくらいの時間働いていた。仕事を課せられたからというのではなくて、短い期間に稼ぎたかった。

[Q3：業務委託契約の契約先] 版元もしくはプロダクション。

[Q4：契約期間] ほとんど定めはなかった。契約書自体もなし。口約束が多かった。口約束の場合の条件は、期間とギャラ、ほかの仕事を受けていいか、ということ。支払い条件が〇か月先ということはあまり気にしなかった。「ほかの仕事は困ります」と言われたときは断った。

[Q5：報酬の形態] 1つの仕事ごとに支払われる。ただし、中には1か月〇十万円という仕事もあった。当時やっていたのは月刊は1冊、ほとんどが季刊、隔月刊なので、2か月に1回。ただ、2か月経てば入ってくる、季刊なら3か月経てば入ってくる。最近はずぐに支払われるようになった。フリーペーパーバブルの頃はギャラもよかった。

[Q6：就業場所の指示] 契約先からの指示。常駐フリーの場合、基本的に版元で仕事をす。ただし、自宅の方が環境がいいことが多いので、やや手の込んだことをやらなければいけないけれど、まだ時間があるときは自宅で作業した。一定程度信頼関係ができると、そのような形でやっていた。

[Q7：就業時間の指示] 時間に拘束されていないケースが多かった。決められていても緩やかな場合が多い。初めは「〇時～〇時までいてください」と言われる。しかし、そのようにならない。仕事がちんと取まれば文句は言われない。

[Q8：業務遂行中の指示] 自分の判断で決められる。ただし、最初は先方の指示に従ってやっているが、信頼関係が築かれていくと任せてもらえる。2000年代後半になると、40代の僕が現場の人たちより年上になってきた。ベテラン扱いされるようになった。

[Q9：待機時間中の報酬] 発生する。報酬は支払われる(2017～2018年)。

[Q10：1日8時間以上(週に40時間以上)の就業および割増額の有無] ある(2017年～2018年)。

[Q11：有給休暇の有無] 半年後に有給休暇をもらった(2017～2018年)。それ以外の会社では有給休暇はなかった。

[Q12：配置換えや就業時間の変更指示] 契約先(版元)と交渉の上でやった。変更ができないと断った。別の仕事で打ち合わせ等が発生したら、いつでも出られるようにしてい

た。別の仕事の取材にも行かせてもらった。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕 基本的にすべて支給された。ただし、専用のツールで自分が独自の判断で必要と思ったものは持参した。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕 時期によって異なる。2000年代初めフリーペーパーバブルの頃（1年半～2年）は7割くらい（3割は他の仕事）。ただし、それは一時期。基本的に自分の仕事（フリーランス）があって、3か月だけ常駐フリーやります、というような形。僕の場合は、フリーでやっていたほうが稼ぐことができた。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕 ○あればよいと思う制度は未払賃金立替払制度。一度会社がつぶれた経験がある。ほとんど取りっぱぐれた。もらえたのは30万円程度。60数万円はもらえなかった。その年はほかにも20万円ぐらい取りっぱぐれた。常駐フリーの場合は社員じゃないから債権が優先されないとすると、やはり厳しいと思う。今の常駐フリーは僕や僕より上の世代の人に対する扱いとは全然違う。事実上の労働者であれば守られなければならないと思う。

○以前はそれなりの報酬を確保することが「常駐」の前提で、さらに他の仕事を兼業できるように緩やかな拘束の仕事以外は受けなかった。その代わりに保障が少ないのは当然と考えていた。それをカバーできるだけの報酬と他の仕事との兼業だったため。2017～2018年のときは社員と同じような拘束で、自分の仕事はかなり制限したうえ、給料面も少なかったが、社員と同じような保障にしてもらえた（いずれ就職することを提案されていたので）。集英社、小学館など関係の深い大きな制作会社だったので、基本的に大手のような権利・制度を受けられた。

○20数年ぶりに社保に入った（社員として働いている）。前はお金をためななきゃいけないと思っていたけど、今は、仮にお金が全然たまらないにしても、なんとか生きていける金額を保障されるめどがたったな、と感じている。特にこれからのフリーランスには社保への加入は必要だと思う。今はそんなにいい仕事がないので、保障がないと大変。

○「常駐」であっても、ある程度の報酬や自由度が認められる契約こそが、「常駐フリー」の形ではないだろうか。自分の自由度をコントロールできないのなら「常駐」はもはやフリーランスではないと思う。

○2008年くらいに1年ぐらい広告プロダクションに在籍していたことがある。個人でやっているデザイン・制作プロダクションで、3人でやっていた。月給制で常駐フリーの働き方だった。ただし、常に仕事があるわけではない。仕事がないときは何をしたいかわからない。居づらくなって辞めてしまった。そこでは、契約も交わし、けっこうな額をもらっていた。繁忙期は忙しかったし、出張もあり、拘束はあった。自分の仕事もやれた。しかし、暇なときはすごく暇なので、申し訳なくなった。

○僕は自由な働き方がほしいからフリーランスになった。自分の取材したいテーマがあって、勉強したい分野があって、それをさせてもらえないから社員をやめてフリーランスになった。でも今の人たちは、常駐フリーといっても事実上何時間も拘束されている。アルバイトなり就職なりができないからフリーランサーになっている人たちがいる。フリーランスという働き方を選ぶ過程が違うと思う。そこはちゃんと分けて考えないと。

○常駐フリーのことを考えるなら、具体的な戦略を立てていかないと未来がないと思う。

17番 出版社一校正プロダクション—回答者の三面契約。報酬の形態は時間給（Q5）、残業した場合は25%の割増あり（Q10）。就業時間は、コロナ禍前は9時～17時が定時（Q2）。主な仕事はデータベースソフトを使うルーティンの仕事。基本的に自分の判断で進められたが、出版社の社員から他の仕事を頼まれることもあった（Q8）。自分の働き方の実態は「派遣労働」ではないかと指摘する（Q15以降）。コロナ禍以降は約2か月半在宅ワークでその間も報酬は時給計算。自分のPCを使っていたが、仕事に使うソフトは出版社からライセンスのインストールキーを送ってもらい、自宅のPCで使えるようにした。

〔Q0：期間〕 2018年6月19日～2022年2月28日

〔Q1：職能〕 校正・編集補助

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 1か月平均で151～160時間。「出向」先の医学系出版社の定時が9時から5時、実働7時間。土曜、日曜、祝日は休み。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 最初に校正プロダクションで働き始める時には、業務委託契約書を交わしていた。その後出版社に「出向」して常駐で働くことになった時は契約書はなく、口約束だけだった。

〔Q4：契約期間〕 校正プロダクションとの契約は、半年ごとの更新。

〔Q5：報酬の形態〕 報酬の形態は時間給。校正プロダクションの社内で働いていた時より、出版社で働く時に100円アップからスタートし、その2か月後さらに100円上がった。ここからは変化はない。出版社で働き始めて1年5か月ほど経った頃に1か月余り、編集補助の範囲を超えるのではないかとと思われる、やや高度なデータ処理作業を行っていたことがあった。同じ時給で行うのは何か違うのではないかと思い、校正プロダクションの社長に相談。出版社の課長に時給アップの交渉をしてもらったが、それは認められなかった。また、4年近く同じ本（マニュアル）の業務をしているので、業務への理解や作業の習熟度もそれなりに上がっていると思う。にもかかわらず、そういう点が一切勘案されないのは悔しい。たぶん校正プロダクションは出版社からいろいろな仕事を請けているため、業務委託をしている人の時給アップなどについては交渉力が弱いのだろうと推察している。

〔Q6：就業場所の指示〕 出版社内では他部署で仕事をするように言われることはなかった。コロナ禍の影響で一時期在宅ワークになった（後述）。

〔Q7：就業時間の指示〕 出社時刻の選択はできたが、実働7時間を求められていたため「出向」先の定時に合わせ9時～17時勤務を選んだ。同じ校正プロダクションから同じ課に「出向」している人の中には9時半～17時半の勤務にしている人もいた。コロナ禍で「出向」先出版社から一時在宅ワークが指示され（後述）、その後出社に戻った。出社時刻は7時～10時で任意に決められることになったため、自分は8時出社にして8時～16時で働くことにした。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 主な仕事はルーティーンの仕事が2つ。どちらもデータベースソフトを使う作業。一つは薬の識別コードをまとめているデータベースのメンテナンス作業。常にデータベースを最新の状態にしている。もう一つは前出のマニュアルの本文を項目ごとにレコードとして出力したデータを開き、表記ゆれや誤植のチェックをする作業。他の仕事がないければこれを進めるという位置づけの作業となっている。途中で担当の社員が異動となったが、それゆえ自分のほうがデータベースに詳しいという状況になった。ほ

ほ任されるような状態で、細かいことに関しては質問することもあったが、普段の仕事はほとんど自分の判断で進めることが多かった。2つのルーティーン以外は、原稿突き合わせや許諾の申請、表計算ソフトでのアンケート集計といった細かい仕事を社員から頼まれることがあり、それに関しては指示をそのまま受けて行っていた。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 待機時間が発生することはない。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕 仕事のキリがよいところまでやって帰る感じだったので、30分から1時間ぐらい残業することもあった。25%の割増あり。

〔Q11：有給休暇の有無〕 有給休暇はなく、休めば所得が減ることは確実で、なるべく休みは取らないようにしていた。どうしてもという場合は許可を取らなければいけないということはないものの、約1週間前には事前に伝えた上で休むようにしていた。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕 コロナ禍以降の在宅ワークへの変更（後述）、および在宅から出社に戻ったときの出社時間の任意変更（Q7参照）は、出版社の社員の働き方に準じる（注：出版社からの指示といえる？）形で行われた。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕 普段使う鉛筆や赤ペン、付箋などは自分のものを使っていたが、大量に蛍光ペンを使うときがあり、そのときの蛍光ペンは会社から支給された。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕 7～9割未満。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕 ○有給休暇の付与や社会保険の加入など社員に準じた保護をしてほしいと思っている。通勤交通費も自己負担なので、それも会社負担にしてほしい。

○自分の出版社での働き方の実態は「派遣」ではないか。仮に出版社との直接の業務委託だったとしても、社員から細かい指示を出されたら偽装請負になる。自分のように業務委託であり、しかも他の会社に派遣されているという働き方は、常駐フリー問題+派遣法違反などが上乗せで生じている。

〔コロナ禍以降の変化〕 ○2020年3月末に、出版社の社員もほぼ在宅に移行した状況になった。そこで3月末から6月半ばまで2か月半、さらに翌2021年1月中旬から2月上旬までの3週間は完全に在宅で働いていた。

○在宅のときは、ほとんどルーティーンの仕事に従来と同じやり方でやっていたが、出版社社員から確認作業など細かな仕事の依頼が来ることもあった。

○在宅だと仕事ははかどらず、残業に該当する時間になることもあったが、会社で作業をしていたときにこなしていた件数を目安にする考えがあったため、結果としてサービス残業をすることになった。はかどらないのは集中力の問題もあるものの、会社のPCと自宅のPCとではスペックの違いで処理能力に差があったり、インターネットで確認をする作業にタイムラグのせいで時間を要したり、モニターの画面が小さくて作業性が劣ったりしていたことも要因に挙げられる。

○自宅のPCで作業をしていたが、データベースの仕事は出版社で使っていた有料ソフトを使用するため、ライセンスのインストールキーを送ってもらい、家のPCでも使えるようにした。

○自宅での作業も時給計算で、通信費や水光熱費などの別途支給はなかった。

18番 10年前に校正プロダクションに転職し、現在も常駐フリーとして働く。校正業務以外に、納品、掃除当番、電話当番、給料計算の事務作業の手伝いなどを行うことがあり、それらの業務に対しても時給は支払われている（Q8）。1か月の就業時間が200時間を超えることもあるが、1日あたり8時間を超えたり、深夜や休日に仕事をしたりした際には、会社員同様に割増額が支払われた（Q10）。現在の働き方に自由度はあるが、会社の指示で動いているにもかかわらず、何かあったときに保険が下りないことに疑問を感じている（Q15）。

〔Q0：期間〕 2012年9月～現在

〔Q1：職能〕 校正・校閲

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 150時間～200時間。コロナ禍前は週5日勤務。コロナ禍以降は基本在宅。校正業務以外の事務作業がある時期は入社時刻を前倒するように命じられていた。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 契約先はプロダクション。

〔Q4：契約期間〕 期間の定めはない。契約書もない。

〔Q5：報酬の形態〕 報酬の形態は時間給。金額の上下はしていない。

〔Q6：就業場所の指示〕 仕事場の指示は契約先から。自分の机が用意されている。

〔Q7：就業時間の指示〕 就業時間の指示はある。人によって違うが決まっている。10時～18時勤務が基本。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 業務遂行上の指示については自分の判断で決められる部分と指示がある場合とがある。指示とは、例えば「今回は調べ物を丹念にやってほしい」とか「この辺りは調べ物はそんなに厚くやらなくてもいい」とか、版元の編集者からの指示が代表を通してこちらに下りてくるとか。仕事の遂行方法（手順など）は自分で判断している。校正以外には掃除当番や電話当番もある。これは週替わりでやっていた。働き始めた当初は特に納品が多かった。今も納品を依頼されるときはあるが、自分の校正の仕事が忙しいときは断ることができる。状況による上、断っても他の人に仕事が行くだけでそれはみんな同じだと思われる。断っても何か（ペナルティなどが）あるわけではない。他にも給料計算の事務作業の手伝いもやっていた。その分の時給は発生している。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 待機時間は基本発生しない。まれに仕事の切れ目で30分待機などはあるが時給は発生している。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕 残業をすることはある。多いときは1か月の就業時間が200時間を超えるときもある。1日8時間を超えたら25%以上の割増額は支払われる。深夜は3割5分増し、日曜は1.5倍だったように思う。

〔Q11：有給休暇の有無〕 有給休暇はない。自由に休むことはできるがその分収入は減る。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕 就業時間（就業日、シフトなど）の変更指示は所属プロダクションで事務作業の手伝いのため、30分～1時間早く出勤している時期があった。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕 仕事で使用する器具のうち、会社で用意するのはパソコン、辞書、文房具類、各種資料。ただし、20人いる中でパソコンが3～4

台と少なく、自前で持ち込んでいる人もいる。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕 その仕事の収入は年収の10割を占めている。他から仕事を取ってきたことはない。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕 ○あれば良い権利・制度としては解約規制、有給休暇、労災保険、健康保険・厚生年金への加入、雇用保険、妊婦への職場の配慮義務、母性保護、育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇、ハラスメント防止措置、安全配慮義務、未払賃金立替払制度。

○従業員が使える福利厚生施設もあればよい。

○上記制度は正社員並みのものがあればどれもほしい。出勤する途中で交通事故を起こした人もいたので、労災保険はあったほうがよい。以前運送業界にいたが、ウーバーの人たちなどは会社の指示で動いているわけだから会社が面倒見てくれるのが筋。今の仕事で納品に行く場合も、指示した側が補償や面倒を見るべきだと思っている。労災が利かないから、入院するような事故や、仕事を休まないといけない怪我となるとやはり全部自分がかぶるとするのは本当はおかしい。

○「常駐フリーを『労働者』とみなす」ことになった場合の懸念事項としては、自由に休みが取れなくなるのではないかということ。以前、働いていた職場は、他の人との兼ね合いで自由に休みが取れなかった。それに比べれば、現在の働き方には自由度はあると思う。

○2020年3月以降、基本在宅になった。コロナが収まっている時期は、以前のように出勤したり、在宅の時期でも週に1回、あるいは月に2、3回は納品のために会社に行く。

○在宅ワークの時は、時間管理はなくなった。納期さえ守れば、何時から始めてもよいし、夜間でも土日にやっても基本的に構わない。報酬の計算方式は、作業時間×1500円。

21番 契約している校正プロダクションから指示を受けて発注元へ行って仕事をする形（三面契約）。主な仕事の発注元は大手印刷会社とデザイン事務所（Q6）。時期によって、仕事量の変動が激しい。常駐フリーのように連日仕事があるときもあれば、まったくない時期もある（Q2）。特に、コロナ禍に突入し、仕事が激減した。定義では「常駐フリー」よりも、日雇い派遣ではないか。景気がよければ毎日仕事がある、ただし何かあればすべてゼロになってしまい、景気が回復すればポツポツ仕事がある、という極めて不安定な形態。まさに何の保護もないサバイバル・フリーランスに近い。

〔Q0：期間〕 2011年3月～現在まで

〔Q1：職能〕 校正・校閲

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 80～100時間。週2日～3日。ただし、時期によって変動。年度末などの繁忙期（1月終わり～3月半ば）は毎日、しかしそれ以外のときは週2、週1のときもある。常駐フリーというよりも、日雇い派遣に近いスタイル。就業時間は基本10～18時（休憩1時間）、7時間労働。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 校正プロダクション。

〔Q4：契約期間〕 なし。契約そのものを交わしていない。口約束。

〔Q5：報酬の形態〕 時間給。「派遣先」（発注元）によって時給が変わる。

〔Q6：就業場所の指示〕 契約先から指示。主な「派遣先」は大手印刷会社とデザイン事務所。

〔Q7：就業時間の指示〕 契約先から指示。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 自分の判断で決められない。「派遣先」の社員から指示を受ける。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 発生する。報酬は支払われる。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕 なし。忙しい時は、土、日、祝日に仕事をすることもある。休日の場合、時給は100円アップする。

〔Q11：有給休暇の有無〕 ない。週5で連日仕事をしてきたとき、有給休暇がほしかったが、要求したことはない。ほしいと思っていたら、その仕事が終わってしまったこと、週5で働いていた時期と、仕事のない時期の落差が激しかったことも、訴えなかった理由の一つ。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕 契約先から。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕 ない。文房具も自分で用意。たまに社長から、校正につかうダーマトが支給された。付箋、辞書類も自前（商業印刷の校正なので、電子辞書は使わず、ネット検索でできる範囲でOK）。とはいえ、付箋とダーマト、文房具ぐらい用意してほしい。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕 7割～9割。ただし、この数字はコロナ禍後。コロナ前はライターと校正の仕事は半々。ライターの仕事が忙しい時は空いたときに校正、ライターが暇になると連日校正をやる感じで仕事を回していた。しかし、コロナ禍になってからは、ライター業では、2020年10月ぐらいまでは仕事が継続していたが、以後取材はストップ、新規の案件も決まらない状態が続いている。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕 ○回答した時期はあまりよく考えていな

かったが、全部ほしい。今は全部チェックしたい。

○あればよい制度として、校正プロダクションに対する保護。どこも中小零細規模で、発注元からいいように扱われている。こちらにミスがあると、下請法違反として摘発されてもおかしくないことを要求される。また、従来の金額よりも低い額を提示して、それに応じざるを得ないような圧力をかけてくる。現状で、時給 1500 円は維持されているが、それ以上はとて上まらない状況。発注元も、1500 円以上は上げない方針で金額を決めているようにしか思えない。

○仕事上のペナルティもある。同僚のケース。土日に依頼されたが、彼は夜勤もやっているため、最初は断った。しかし、「誰もやる人がいないから」と泣きつかれ、仕方なく受けた。しかし、発注元の担当者は土日で休み、代わりに別の人間が出てきた。仕事内容をきちんと説明できなかつたのと、予想よりも作業量が多く、ミスが多発。しかし、ミスを理由に、2 日分の賃金は支払われなかつた。発注元は支払わず、プロダクションもそれに対して抗議もしなかつた。

○もう 1 件。契約しているプロダクションが担当した印刷物にミスが発生、どこで起こったか洗い出すため、数人がこれまでの経緯をチェックしたが、その分の賃金はプロダクションには支払われていない。発注元は「お宅でミスをしたのだから、うちは出さない」とのこと。発注元がプロダクションの社長に対して「うちは払わないから！」と電話で怒鳴りつけているのを目の前で聞いた。

○その他、下版検査といって印刷前の最終検査の仕事を受けていた時期がある。忙しくなると、発注元の担当者がプロダクションの社長に電話をかけて「ちょっと手伝ってくれ」と呼ぶ。そこで、社長が来て、作業を手伝う。作業は無料。それが営業活動だと言っていた。仕事をもらう代わりに、ただ働きもしていた。そうやって仕事をとり、「うちは他社より安くても文句は言いません。何でもやります」とアピールしていた。

○発注元の手印刷会社の場合、コロナ禍になってから社員はほぼテレワーク、しかし校正者は会社に向向いての仕事になった。

○発注する部署では経費節減が至上命題。業界で時給が高いと言われている某校正プロダクションなどに仕事が発注されなくなり、敬遠されると聞いた。時給が安いところに仕事が流れているのではないか。時給 1500 円でもコンスタントに仕事があり、無理難題を吹かけられなければやれると思う。しかし、何かあったときペナルティがあったり、お金を支払ってもらえなかつたり、金額の低さが発注の基準になったりとか、きちんと会社を回していけるような形での発注が業界内で一般的にならないと、安心して働けない。

22番 およそ四半世紀にわたり（Q0）同一の版元で常駐フリーとして勤務していた回答者は、消耗品の購入等は自身の判断で行うことができ（Q13）、印刷等の発注先を決めることがある（Q8）など、年齢も手伝い、社員とほぼ対等にものが言えた（Q3）。印刷所や製本所とやりとりするスケジュールを自身で調整し進行に支障がないようにすれば、途中外出（Q7）や休むこと（Q11）はでき、それによる報酬の減額もなく（Q9・Q11）、業務委託ならではの自由さはあった（Q15）が、逆に残業や休日出勤をしても追加の報酬はなく（Q10）、残業代や交通費が支給されるに越したことはないとも感じていた（Q15）。

〔Q0：期間〕 1996年～2019年

〔Q1：職能〕 進行管理・制作・校正。進行管理がメイン。

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 131～150時間。ウィークデー、月曜から金曜までは社員と同様に勤務。必要があれば土日も出勤。編集からの原稿が遅れたりした場合には手当てをしないといけないということがあるので、強制的に社員からあしなさいこうしなさいと言われたというよりも自身の判断でそうしていた。どちらかというところが社員に指示したような関係であった。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 版元と直接結んでいた。契約書には別紙があり、そこには「制作、進行、校正、管理に関する業務」「それに付随する補助的業務」「甲が（会社）委嘱した業務」の三つが仕事内容として書かれており、要するに、全部が全部、たいていのことはやっていたということだ。指示とか連絡については、上下関係の観点からいうと、どちらかというとは私はそれは受けておらず、課長なり部長なりにも、ほぼ意見としては対等でものが言える関係になっており、それは自身の年齢もあったと思う。

〔Q4：契約期間〕 1年単位。4月から翌年の3月までというのが1年間の契約期間で、毎年2月くらいになると、来年度どうしますか、来年もよろしくという感じで、会社の総務から連絡が来て、契約更新ということをしていました。

〔Q5：報酬の形態〕 月額固定制。報酬はほぼ一定で変わっていない。業務委託料という名目で、10%源泉徴収されるような形での支払いだった。消費税率が改定された際に報酬が上がるということにはなかった。

〔Q6：就業場所の指示〕 契約先から指示されており、もっぱら社内で仕事をしていました。自宅で作業するということはなかった。

〔Q7：就業時間の指示〕 契約書には始業時間や終業時間に関する定めはなかった。印刷所・製本所との関係を整えておけば、その間仕事が進むこともあり、外出しますと告げた上で途中外出することもあった。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 自分の判断で決められる。これあなたに任せるから、あなたの裁量で、という言われ方をしたことはある。この本は発注先も決めてとか、印刷所をどこにしましょう、とか。印刷所の力量、こういうところは強いとか、こういうところは弱いとかを把握していたため、自ら発注先を決めることもあった。普通は、業務委託ではそこまではやらないと思うが、自分には任されていた。

営業上いつまでにはほしいと言われれば、そのための要望やゲキを発注先にかけたりもした。契約書に具体的に書かれていない仕事であっても、制作に付随することであれば自ら買って出てやった。

事故や失敗があった場合、自身がペナルティを受けることはなく、例えば印刷所や製本所の失敗であれば事故の「報告書」を出してもらい、それをみんなで共有した。原因や損害額を伝えて報告し、今後こういうことがないようにこういう対策をしましょうとマニュアルを訂正したりしたが、それによって自身の報酬が減らされるようなことはない。事故は事故としてとらえるのも、自分の仕事の役目だった。

【Q9：待機時間中の報酬】待機時間が発生することはあり、その間の報酬は支払われていた。途中で外出したとしても、その間の報酬が減ったりすることもなかった。

【Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無】進行を間に合わせるために夜遅くまでやることもあれば、土曜日曜に仕事をすることも、もちろんあった。その必要性の判断は自身でしていたが、追加で報酬が発生することはない、完全に月額固定、完全に同額の支払いであった。

【Q11：有給休暇の有無】有給休暇や休日の定めは契約書になかったが、進行に支障がなければ自身の判断で休むことはでき、それによって報酬が減るということもなかった。

【Q12：配置換えや就業時間の変更指示】配置や就業時間の変更指示を受けることはなかった。

なお同じ職場において、業務委託ではなく派遣の労働者については、社員に専属でついて相棒関係を築いているような立場の人がいて、そのような人は社員の異動に伴って一緒に異動するということがあった。

【Q13：仕事に使用する器具の支給の有無】必要なものは、買ってくださいとか買いますとか言って、出金伝票から発注書まで自分で切り、上司にあたる社員の判子ほもらうが、インクから色見本から紙見本から、必要なものの取り寄せは全部自分自身でやることができた。

【Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合】年収のすべてがこの仕事からの収入であった。

【Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと】○業務委託であっても通勤交通費の支給を求めたい。もっとも自分の場合、引っ越しなどをしたことがないため、交通費相当が見込み額として報酬の中に含まれていたかどうかはわからない。

○健康診断が社員と同様に受けられたのは、大変画期的で幸運なことであった。

○途中外出が認められるなど、業務委託ならではの自由さはあったものの、時として残業時間が大変な長時間に及ぶことがあり、そういう意味では、残業代があるに越したことはないと感じたことはある。

○発注関係が全部パソコンに移行し、かなり頑張っついてはいったが、苦労はした。まわりのみんなに教えてもらって、ペーパーレス時代についていくことができた。

○契約は1年ごとだったが、5年10年と続いていったのは、全集や辞典のような足の長い仕事に携わることができたからというのもあると思う。そこは幸運であった。

○自分自身もこの仕事が好きだったので、会社に働きかけて、編集者や制作の社員を集めて技術講習会をやったり、こういう本作りをしましょうという機会を作ってもらったこともできた。

24番 出版社—編集プロダクション—回答者の三面契約。就業場所は「出向」先の出版社の編集長から指示を受ける（Q6）が、就業時間の指示は受けない（Q7）。報酬の形態は年俸制（Q5）。1日8時間以上働くことはあるが、追加の報酬はない（Q10）。パソコンは会社で用意してくれるものを使っている（Q13）。あればよいと思う権利・制度は、健康保険・厚生年金、雇用保険への加入（Q15以降）。コロナ禍以降は、在宅ワークを推奨されているが、家より会社（出版社）のほうが仕事が進むので、在宅ワークはほんのわずかな期間だけで、編集室に通っている。

〔Q0：期間〕 2019年11月～2022年5月

〔Q1：職能〕 編集

〔Q2：1か月の平均就業時間〕 161時間以上。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕 契約先は、編集プロダクション。契約書はあった。

〔Q4：契約期間〕 契約期間は1年。契約更新は、お互いに申し入れがない場合、自動更新である。その他契約書には、通常業務の履行、秘密保持などの基準が記載されている。

〔Q5：報酬の形態〕 年俸制。ただし、決まった額が1か月に1回振り込まれる。

報酬は上がることがある。仕事をしている出版社の編集長と交渉し、編集長が編集プロダクション（契約先）に上げるよう言ってくれた。

〔Q6：就業場所の指示〕（「出向」先の）出版社の編集長から指示される。

〔Q7：就業時間の指示〕 就業時間の指示は、受けない。一日の就業の開始時刻・終了時刻も決まっていない。

〔Q8：業務遂行中の指示〕 自分の判断で決められる。細かなスケジュールや編集上の細かいことなどは自分で決めている。

契約上の業務以外の仕事を頼まれることはある。断らないだろうという前提で頼まれるので、断ることはなく、ついでにやってしまう。

「振られた仕事自体を断ることができるか」については、編集長と相談して決めるので、そうした事態は今のところない。

〔Q9：待機時間中の報酬〕 待機時間が発生することはある。待機時間に対して別途報酬が払われることはないものの、予定されていた報酬が減額されることもない。

〔Q10：1日8時間以上（週に40時間以上）の就業および割増額の有無〕 1日8時間以上働くことはある。しかし、そもそもタイムカードを押していないので、追加の報酬はない。

〔Q11：有給休暇の有無〕 有給休暇はない。ただし、私用で休んだ場合も予定額がそのまま支払われた。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕 配置や就業時間の変更指示を受けることはなかった。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕 パソコンは、会社で用意してくれるものを使っている。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕 年収の9割以上。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕 ○あればよいと思う権利・制度は、健康保険・厚生年金への加入、雇用保険への加入。

○可能な範囲で在宅作業でもよいと編集長などから言われている（推奨されている）が、

家より会社（出版社）のほうが仕事が進むので、編集室に通っている。

○コロナ禍以降の変化について。就業場所の変化があったか：在宅を推奨されたが、ほんのわずかの期間だけで、編集室に通うことになった。コロナ禍への対応で、仕事先の社員との取り扱いに差をつけられることがあったか：ワクチン注射などは、職場接種に入らなかった。

26番 出版社との直接契約。平日は11時から終電まで働き(Q7)、土日に働くこともあったが報酬は月額固定制のため(Q5)、割増等はなかった(Q10)。業務の遂行については自分の判断だけでは決められない(Q8)。また、イベントの手伝いなど契約上の業務以外の仕事を頼まれることもあった(Q8)。出版社にデスクがあり、パソコン、名刺、文房具などは会社が用意したものを使用(Q13)。あればよい権利・制度は有給休暇のほか労災保険、健康保険、厚生年金への加入(Q15以降)。国民年金は老後に支給される年金が少なくなるが、働いている間は老後のことにまで目が向かないのが実情と指摘。

〔Q0：期間〕2012年12月～2018年8月

〔Q1：職能〕編集

〔Q2：1か月の平均就業時間〕161時間以上。基本的に月曜から金曜だが、土曜日曜に働くことも多かった。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕版元との契約。と言っても編集部ごとの採用なので、編集長との契約だった。

〔Q4：契約期間〕1年契約。毎回書面を交わしていた。解約するときは、お互いに1か月前に通告することとなっていた。

〔Q5：報酬の形態〕月額固定制。報酬額はずっと変わらず。上がることはなかった。

〔Q6：就業場所の指示〕契約先から指示されていた。

〔Q7：就業時間の指示〕契約書には始業時間や終業時間に関する定めはなかった。おおよそその始業時間はあったが、無視していた。だいたい11時くらいに行って、終電まで働いていた。自分よりもっと働いている人(しょっちゅう会社に泊まり込んでいる人)がいたので、それが普通だと思っていた。体力のある人しか働けない職場だった。

〔Q8：業務遂行中の指示〕自分の判断だけでは決められない。契約上の業務以外の仕事を頼まれることもあった。たとえば、イベントの手伝いなど。土日の開催で、交通費は出たが手当も弁当代も出してくれなかった。いやだったが、無理やり行かされた。

「仕事をする上でペナルティはあるか？」について。取材対象者からクレームがあったことを理由に契約を打ち切られた。契約更新の3日前の打ち切り。契約書には「1か月前通告」の定めがあるにもかかわらず、契約書を無視したひどい仕打ちだった。

〔Q9：待機時間中の報酬〕待機時間が発生することはない。

〔Q10：1日8時間以上(週に40時間以上)の就業および割増額の有無〕毎日終電まで働いていた。土曜日曜に仕事をすることもあった。完全に月額固定給だったので、追加の報酬はなかった。ほかの出版社では、深夜まで働くときは夜の食事代が出るそうだが、それも出なかった。

〔Q11：有給休暇の有無〕ない。そもそも休んだのは正月だけ。休みという概念自体がなかった。洗脳されている状態で、それが変だと気がつかない。おかしいなと思ったとしても、思考能力が低下していて抜け出せない状態だった。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕契約先から指示された。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕パソコン、プリンター、机、いす、名刺、文房具など会社が用意したものを使っていた。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕9割以上。

〔Q15以降:要望等/その他特筆すべきこと〕 ○あれば良いと思う権利・制度は、有給休暇。休業手当。労災保険、健康保険、厚生年金への加入。

○国民年金なので、老後の年金はとて少なくなると思う。しかし、働いている間はそのことに目を向けていない人も多いのではないだろうか。

○『「労働者」とみなす」ことについて。常駐フリーは契約社員より収入が高い。「労働者」となることで収入が低くなるようだったら、別に今のままでかまわないと思う人がいるかもしれない。

○正社員は、残業規制があり20時ごろには帰っていた。同じ職場の仲間なのに、一方は20時に帰り、業務委託は0時まで働いているというのは、差別だと思う。正社員を守るために私たちが働かされていると感じていた。

○正社員のなかには、常駐フリーに上から目線で指図する人がいた。自分たちのほうが優秀でなければいけないという思い込みがあったのではないか。同じ仲間だと思って仕事をするほうが楽。優秀でなければならぬと思って生きているのはつらいと思う。そんなふうに生きていると、うつ病などになりやすいのではないか。

28番 繁忙期と閑散期があり、繁忙期は1日10時間・週5～6日働くことも(Q2)。就業場所、就業時間の指示は契約先から受ける(Q6、Q7)。特に就業時間はアプリで個人のスケジュール管理がされ、業務月報の提出(週1回)も求められる(Q7)。仕事で使用する器具のうち、カメラ以外のパソコン、撮影機材などは会社が用意したものを使用(Q13)。あればよい制度は残業代、労災保険・雇用保険加入、ハラスメント防止措置など。特に撮影の仕事は事故の危険性が高いので労災保険は必要(Q15以降)。拘束された働き方をする場合は、保障も万全にしてもらわないと安心・安全に働けないと指摘。

〔Q0：期間〕2020年11月～2022年4月

〔Q1：職能〕撮影

〔Q2：1か月の平均就業時間〕161時間以上。繁忙期は1日10時間×週5、あるいは週6のことも。閑散期は1日8時間×週4。

〔Q3：業務委託契約の契約先〕契約先は写真撮影専門の会社。

〔Q4：契約期間〕期間の定めがある。契約は半年更新。契約書をもっていたが、2022年3月からの契約書はもらっていない。自動更新ということになると思う。

〔Q5：報酬の形態〕報酬の形態は、月額固定+オプション料。オプション料は業務量によって変化するが、これを歩合ととらえるのは難しいところ。働けば働くほどもらえるわけではない(複雑な仕組み)。月額固定部分は、2021年9月から5000円アップした。全員一律アップで、交渉した結果ではない。社長によれば、モチベーションアップのため上げることにしたとのこと。

〔Q6：就業場所の指示〕撮影場所の指示は契約先(社長)から。契約先会社の事務所兼スタジオがあり、基本はそこで仕事をする。指示されて別のスタジオ等に行くこともある。

〔Q7：就業時間の指示〕就業時間の指示は契約先(社長)から。契約書には書かれていないが、仕事開始は10時、終わりは18時過ぎ。15時に撮影が終わったとしても、18時頃まではいなければいけないような社内の雰囲気はあった。就業時間は、業務月報で管理されている(週1回提出)。アプリでスケジュール管理もされている。

〔Q8：業務遂行中の指示〕業務遂行上の指示については、自分の判断で決めたり断ったりできない。本来のカメラマンの仕事以外では、上司の飲み会での記念撮影・編集を頼まれたことがある。やりたくなかったが断れないのが実状。本業で振られた仕事を断ることもできない。

「仕事をする上でペナルティはあるか？」について。クライアントがクレームを入れてきたとおぼしきことで罰のような扱いをされている。仕事を減らされたり、無視されたりしている。

〔Q9：待機時間中の報酬〕待機時間は発生するが、報酬は支払われる。1日に2件の撮影であっても、3件撮影があったとしても、その日1日の仕事としてカウントされるので。

〔Q10：1日8時間以上(週に40時間以上)の就業および割増額の有無〕残業をすることはある。25%以上の割増額は支払われない。

〔Q11：有給休暇の有無〕有給休暇あり(注：有給休暇と言えるかは疑問)。月額でくくられているので、私用で休んでも月額固定分は減額されない。

〔Q12：配置換えや就業時間の変更指示〕就業時間(就業日、シフトなど)の変更指示は

契約先（社長）から。

〔Q13：仕事に使用する器具の支給の有無〕仕事で使用する器具のうち、会社で用意するものはパソコン、撮影機材（ライト等）。カメラは自前。

〔Q14：この仕事からの収入が年収に占める割合〕その仕事の収入は年収の9割以上を占めている。

〔Q15以降：要望等／その他特筆すべきこと〕○あれば良い権利・制度は、残業代、労災保険・雇用保険への加入、ハラスメント防止措置、安全配慮義務。

○残業代については、社長の考えには残業代という概念がない。「クリエイティブな世界、一つの仕事をいいものに完成させるためには、夜遅くなっても仕方がない」という考え方。

○労災保険加入は、カメラマンの仕事については事故の危険が高いため。

○ハラスメント防止措置については、パワハラが強い。みんなが逆らえない。意見を言うにしても、社長の考えに沿ったものでないと言えない。そうでないと「考えが違う」と排除されてしまう。それをどうにかしなければいけないと思う。

○安全配慮義務もそこにつながる。

○交通費等について。外で撮影するときの交通費は会社かクライアントに請求するので、自分が負担することはない。車で移動するときは、ガソリン代、高速代はクライアントに請求する。ただし、車は自前。通勤交通費については、月額固定給にスタジオへの通勤定期代が含まれている。

○『『労働者』とみなす』ことについて。あくまでも業務契約なので、頼まれた仕事に対して一生懸命やる。それ以外のところでは、自分の時間、仕事のための勉強、ストレス発散の時間をとるなどメリハリのある仕事の仕方が好ましい。社員みたいに就業時間が決められて毎日仕事、という働き方は自分には合わない。メリハリのある仕事がしたい。

○セーフティネット（保険等）については、保障してほしい。今のようにくくられている（拘束が強い）会社では、保障がないと働き方と相違してしまう。気持ちの面でもどかしさがある。今のような働き方では保障も万全にしてもらわないと、こちらも安心・安全に働けず、100%力を出し切れないうと思う。

- アンケート調査及び聞き取り調査にご協力いただいた皆様に、御礼申し上げます。
- この報告を、印刷物、論文、サイト、ブログ等に引用される場合、出版ネットにご一報いただくと幸いです。

「常駐フリーアンケート調査&聞き取り調査結果報告書」は、出版ネット公式サイトから見ることができます。

<https://union-nets.org/>

常駐フリーアンケート調査&聞き取り調査結果報告書

2022年9月26日発行

編集 出版ネット常駐フリー問題研究会

発行 出版労連・ユニオン出版ネットワーク（出版ネット）

〒113-0033 東京都文京区本郷4-37-18

いろは本郷ビル2F

メール：info@union-nets.org

電話：03-3816-2911（出版労連）

URL：<https://union-nets.org/>