

# 出版労連・ユニオン出版ネッツ 常駐フリーアンケート調査報告書

- 調査主体：出版労連、ユニオン出版ネッツ
- 調査実施期間：2022年12月16日～2023年2月20日
- 調査対象：出版社等に出向いて働くフリーランス（常駐フリー）  
※下記の「常駐フリーの定義（仮）」に当てはまる人
- 調査手法：インターネット調査（①出版労連加盟単組からアンケート調査の呼びかけ文〔オンライン調査フォームの二次元コード入り〕を配布、②出版労連・出版ネッツのホームページにアンケート調査フォームを掲載）
- 回答者数：42人
- 調査目的：フリーランスの働き方は多様だが、出版業界には「常駐フリー」と呼ばれる、雇用労働者とあまり変わらない働き方をしている人たちがいる。2022年9月、出版ネッツは「常駐フリーアンケート調査&聞き取り調査」を行い、報告書を公表した。サンプル数は少ないが、そこから常駐フリーのさまざまな実態、ニーズ、課題が見えてきた。常駐フリーの働き方の中には、「偽装請負」「労働者供給」の疑いのある、改善を要する働き方も見受けられる。常駐フリーの権利・条件の向上や課題解決のためには、まずは常駐フリーの実態を「見える化」する必要があることから、調査を行った。

---

## 【常駐フリーの定義（仮）】

常駐フリーとは、業務委託契約や請負契約を結んで働いている人で、以下の①～③のすべてに当てはまる人のことです。

- ① 指定された場所で仕事をしていること（基本は出版社等に出向いて社員の指示のもとで働いている人を指すが、コロナ禍により在宅勤務を許されている場合は指定された場所を自宅と考えてよい）
  - ② 1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
  - ③ 1カ月以上の業務継続が見込まれること
- 

2023年6月10日

日本出版労働組合連合会（出版労連）・ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）

# I

## アンケート調査集計結果

Q1

あなたが働いている会社名を教えてください。

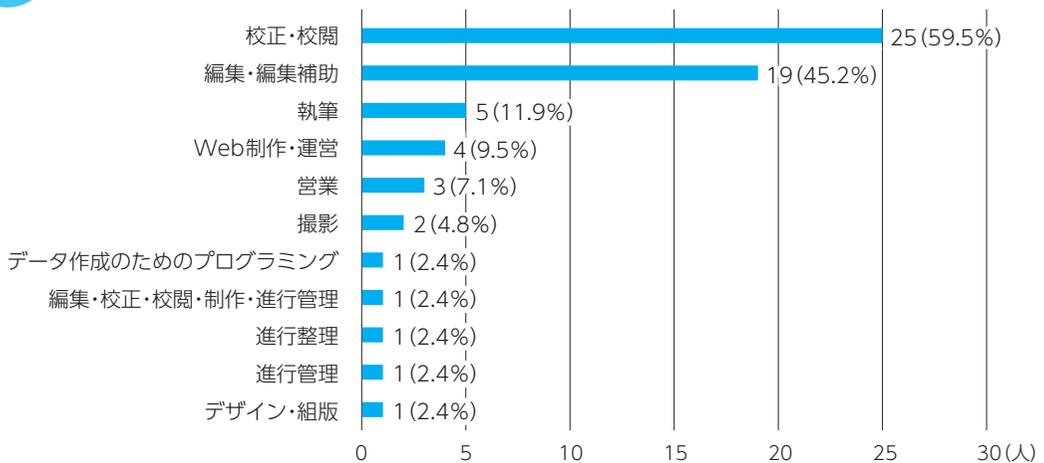
※例えばプロダクションA社から版元B出版社に「派遣」「出向」という形態であれば「B出版社」とお答えください。

(グラフは割愛する)

- ▶ 上位3社は、講談社 (11人)、小学館 (9人)、主婦と生活社 (3人)
- ▶ 以下、出版社7社 (8人)、プロダクション4社 (5人)、デジタルコンテンツなどの制作会社3社 (3人)、その他3 (「現在仕事をしていない」を含む)

Q2

職能を教えてください。(複数回答可)

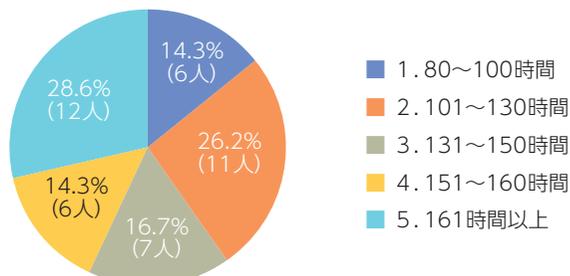


- ▶ 「校正・校閲」が25人と最も多く、「編集・編集補助」が19人と、これに続く。
- ▶ 「営業」にも常駐フリーがいることがわかった。

Q3

1カ月に平均何十時間就業していますか。

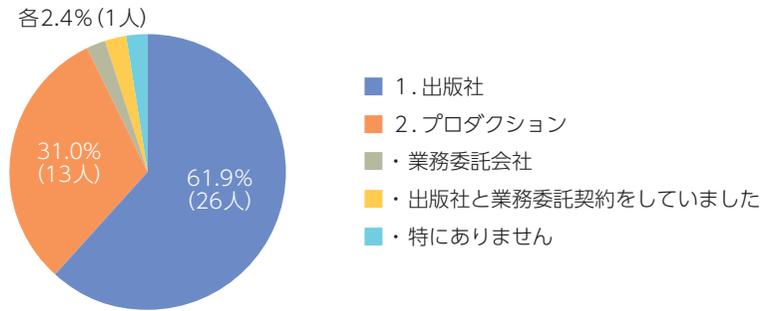
42responses



- ▶ 就業時間では、1カ月に「161時間以上」働く人が12人 (28.6%) と最も多い。

Q4

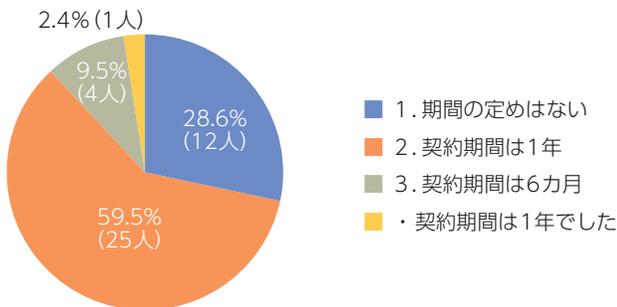
業務委託契約(口頭での契約を含む)はどこと結んでいますか  
(=報酬はどこから支払われていますか)。 42responses



- ▶ 出版社との「二者間契約」が26人(61.9%)と最も多い。
- ▶ 「2. プロダクション」と答えた人のうち、「三面関係(プロダクションと契約〔業務委託契約〕し、出版社等に「派遣」される)」で働く人は9人。

Q5

契約期間は定められていますか(口頭での契約を含む)。 42responses



- ▶ 「1年契約」で働く人が25人(59.5%)と最も多い。
- ▶ 「期間の定めがない」人も12人(28.6%)いた。

Q6

報酬の形態を教えてください。 42responses



- ▶ 「時間給」が多いだろうと予想していたが、「月額固定給・年俸」が20人(47.6%)と最も多かった。
- ▶ 校正プロダクションは、「時間給」で支払われている。
- ▶ 「その他」のところに「月額固定制+1冊ごとの支払い」という回答が4件あった。常駐フリーとしての仕事(校正)とは別に、フリーランスとしての仕事(宅校)も出している出版社があることがわかる。

Q7

就業場所の指示は誰から受けていますか。

42responses

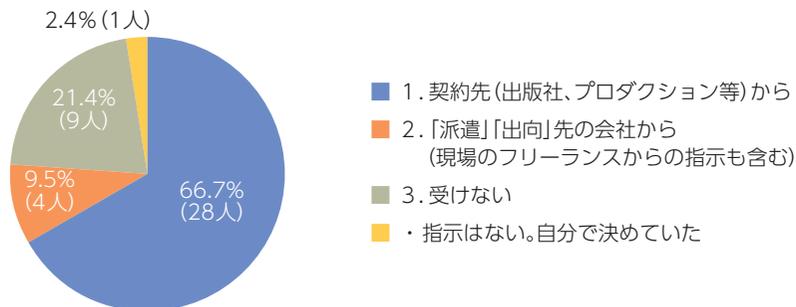


▶「契約先(出版社、プロダクション等)から指示を受ける」が34人(81.0%)と最も多い。これと、「派遣」「出向」先の会社から指示を受ける」を合計すると38人(90.5%)となる。

Q8

就業時間の指示は誰から受けていますか。

42responses



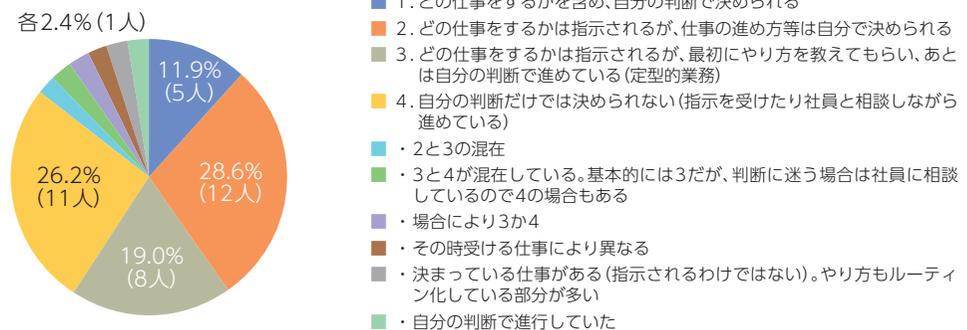
▶「契約先(出版社、プロダクション等)から指示を受ける」が28人(66.7%)と最も多い。これと、「派遣」「出向」先の会社から指示を受ける」を合計すると32人(76.2%)となる。

▶「(指示は)受けない」という人も9人(21.4%)と、思ったより多かった。在宅勤務が広がっていることも影響しているかもしれない。

Q9

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。

42responses



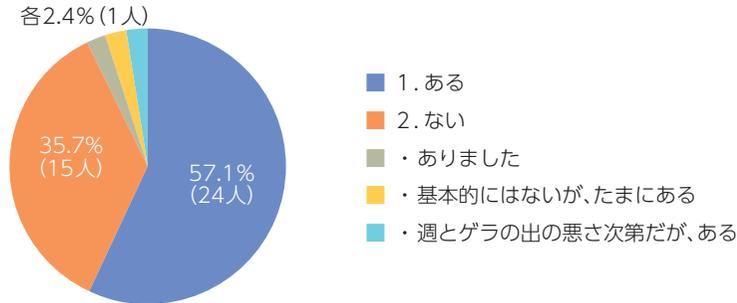
▶「どの仕事をするかを含め、自分の判断で決められる」は、5人(11.9%)と少数派である。

▶ Q9への回答については、「Ⅲ まとめと今後のとりくみ」の12ページを参照のこと。

### Q10-1

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。

42responses



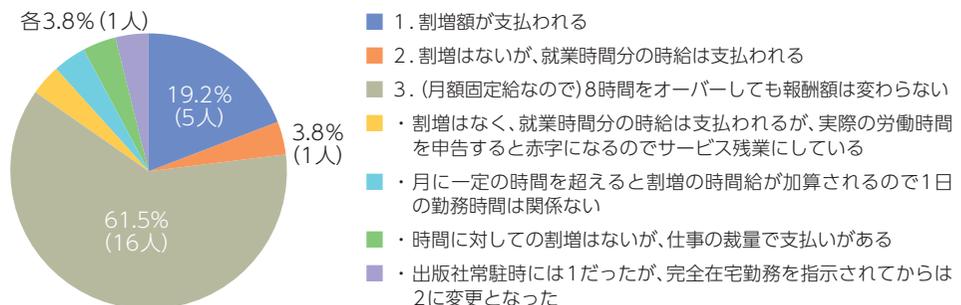
▶「その他」の「たまにある」等を含めると27人（64.3%）と、残業をすることのある人が過半数を占める。

### Q10-2

Q10で「1. 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。

26responses



▶「(月額固定給なので)8時間をオーバーしても報酬額は変わらない」が16人（61.5%）と過半数を占めた。割増額どころか、8時間をオーバーして働いた分は無報酬ということ。

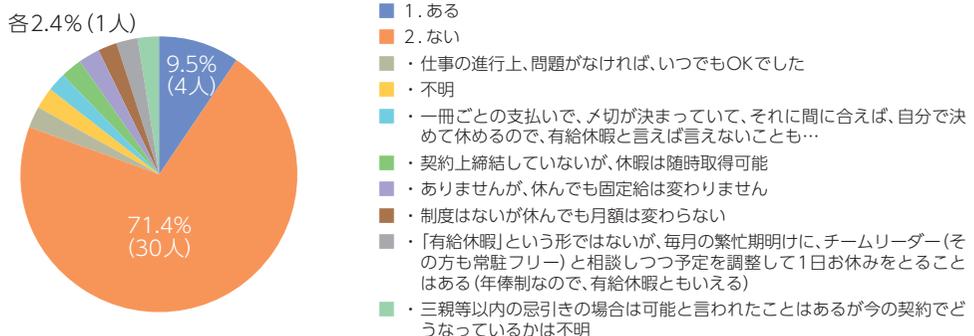
▶上記と「割増はないが、就業時間分の時給は支払われる」を合わせると、「割増額が支払われない」は18人（69.2%）。

▶「その他」の「在宅勤務を指示されてからは割増がなくなった」というのも問題。

### Q11

有給休暇はありますか。

42responses

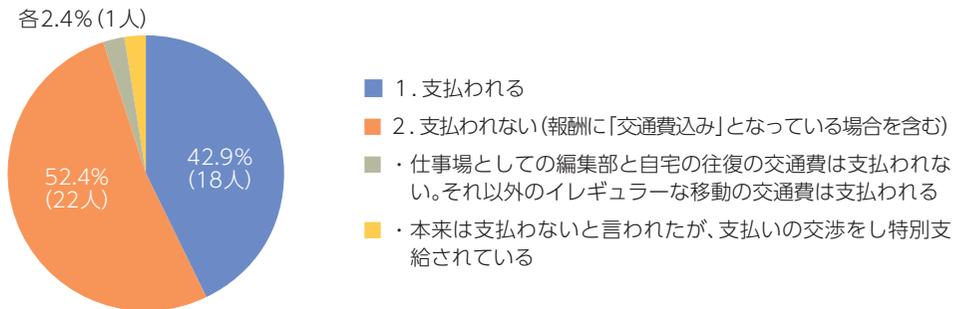


▶「(有給休暇は) ない」は30人（71.4%）と最も多かった。

▶有給休暇はないが、月額固定給なので、休んでも報酬は変わらないことから、有給休暇と言えないこともないと答えた人もいます。

Q12

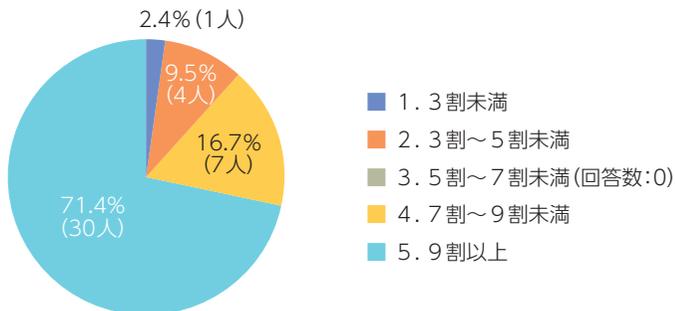
交通費は支払われますか。※支払われる場合でも、条件付きの場合は「その他」の欄に入力してください。 42responses



▶支払われないが22人(52.4%)であった。

Q13

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。 42responses



▶「9割以上」が30人(71.4%)を占めた。「7割以上」は88.1%となり、その会社への経済的依存度は大きいことがわかる。

## II

### 自由記述欄まとめ

#### 〔契約に関するコメント〕

- ▶ 募集があった時に「正社員・契約社員」と書かれていたので応募したが、内定後になって「専門職だから業務委託で」と言われて（前職を退職することを伝えた後だったので）不本意ですが渋々業務委託で働いています。
- ▶ コロナ禍前は毎日クライアント先に出社していました。時間も報酬も固定でしたが、かなり残業しても一銭ももらえず、休みも「休日出勤したらその分は休んでいい」程度だったので3年目の更新時に交渉。しかしのりくらしとそのまま1年間無視されました。4年目の更新時ようやく「何件までは固定、それ以下でも報酬額は変わらないことを死守（時間を拘束されているので）、それ以上なら件数により追加報酬」と、自由に休める日を月1日程度もらうよう交渉して勝ち取りました。
- ▶ 常駐フリーの文化は出版社や編集部により異なる。毎日社員のように決まった時間の出勤が求められる場合には、せめて契約時にきちんと説明がほしい。
- ▶ 実質的に派遣社員と同様の働き方をしているのに、派遣社員では通常認められている有給休暇の付与、交通費の支給、各種社会保険への加入などの待遇が得られないことに強い不満を感じている。
- ▶ 出版社は、おおむね契約に関する知識（民法・労働基準法）が薄いので、どこかの団体が何か働きかけをしてほしいと思います。
- ▶ 常駐からはずされるとき、告知が1週間前という人が近年チラホラ出始めていてかなりコワイ。契約打ち切りの告知は1カ月前でも全然足りないよねと仲間うちでは言い合っている。
- ▶ 立場があやふやです。「会社にとって」都合がいいほうに振られます。たとえば、昨年の契約書には明記されていなかったのに、60歳を過ぎると社員同様の割合で減給されるとか。そういう場面になると社員の待遇を当てはめる。
- ▶ 契約更新の前1～2か月は不安で胃が痛くなるが、契約が1年に変更されてからは、それが毎年やってくるのでちっとも安心して働けないと（何人かと）言っている。

#### 〔報酬に関するコメント〕

- ▶ 常駐フリーとして同一企業で働き15年以上になりますが、業務内容も就業時間も社員とほぼ同じ。新人指導や部下の育成・マネジメントを担っていた時期もありました。それにもかかわらず正社員との待遇差は大きく、基本給(ギャラ)は低く据え置かれたまま。健康保険料も年金保険料もすべて自腹を切らねばならず、賞与も交通費も支払われていません。社内雇用身分制は歴然。同一労働同一賃金とは何だったのか、「名ばかり事業主」

がいかに法的に守られない存在であるかを痛感させられます。

- ▶ 契約先である版元は業績悪化を理由に「原稿料の削減」を言い出し、取り引き先の外部ライターに対し原稿料の一律カットか、あるいは「発注するページ数が増えるほど原稿料の単価が下がる」という不可解な契約を強いています。下請法に抵触するのでは？と懸念していますし、外部ライターに対する説明を主に担うのは常駐フリー編集者です。「名ばかり事業主」が下請けいじめに加担する役回りを演じさせられているようで、版元の姿勢は醜悪の一言に尽きます。こうした状況はどこをどうすれば改善可能なのか、具体策を知りたいです。
- ▶ フリーランスの待遇向上は、喫緊の課題だと思っています。
- ▶ 同じ媒体の同じ仕事をしている人同士は、契約先が異なっても手取りが同じになるように発注社に責任を持たせてほしい。
- ▶ 自分に関しては他社定年後の労働なので文句はないが、50歳以下であるなら、将来を見据えた生活設計は難しい働き方と考える。
- ▶ 派遣の方はその会社の方針で働くのでしょうか。たまたまOBで仕事を頼まれてやっている私のような身分だと、年金にプラスされる部分なので、安い時給でも仕事していますが、これが会社の基準となってしまったらまずいと思います。
- ▶ 交通費が出ないのがきつい。もう少し時給があがってほしい（この数年変わらず、交通費ともどもプロダクション側の問題だと思います）。
- ▶ 在宅勤務をさせるならかさむ光熱水費等をカバーできるくらいの在宅手当を出してほしい。
- ▶ 最低賃金や鉄道運賃が上がったらその分時給も上げてほしい。
- ▶ ベストセラーが出て潤っても黒字決算でも報酬が1円も上がらないのでモチベーションも上がりません。
- ▶ 月額固定給なので、頑張っても頑張らなくても評価されず、モチベーションが維持しにくい。
- ▶ もう何年も報酬が上がっていないが、物価や税金が上がった時くらい一律に報酬を上げてほしい。
- ▶ 年俸制になって残業・深夜・休日割り増しがなくなった。仕事熱心な人ほど割を食う反面、時間で切られることもあり、仕事のクオリティや各人のモチベーションに影響している可能性がある。
- ▶ とにかくいい加減報酬を上げてもらいたい。フリーランスは道楽でやってるわけではなく、仕事料で生計を立てている生身の生活者であることを認め、何年も同額で使うとか、一方的に報酬を切り下げていると思わないで。
- ▶ 常駐以外の仕事を発注するときは単価を明示してほしい。特にプロダクションから来ているスタッフには、自社スタッフと同レベルの報酬がきちんと支払われているかをスタッフ本人に確認して、安くされていたらきっちりプロダクションを指導してほしい。

- ▶せめて通勤交通費は支給して欲しい。アルバイトの方が福利厚生が良いのが不思議。
- ▶何年も報酬が上がらない、安いことについて、発注社とプロダクションで責任のなすりつけあいはやめて、どちらの会社も共にフリーランスの生活を守る意識を持ってもらいたい。
- ▶今テレワーク組は光熱費がべらぼうにかかるので結局出社に戻りがち。テレワークはコロナ感染リスク軽減のために導入されたのに、在宅手当がないために自分の身を守れない。「フリーは経費で落とせる」は現実的ではない。在宅勤務に手当を出している出版社もあるので見習ってほしい。

### 〔社会保障に関するコメント〕

- ▶実質契約社員みたいなものなので健康保険じゃなくて雇用保険に入りたい……それができないなら給料割り増ししてくれ……時給 1200 ⇒ 1400 円くらいがいい……。
- ▶出版健康保険に入れると良いと思う。福利厚生がないのが辛い。長期働いている人には、社員登用制度などがあると良いのと思う。
- ▶最初からだまされたような感じで契約せざるを得なかったもので、本心は社会保障のある働き方をしたいので当初から転職を考えていますが年齢もありませんがなかなか難しく、報酬額もひくいためインボイス制度が始まったら生活できなくなる確率が高く、八方塞がりの状況です。
- ▶健康保険に加入できたらいいと思う（できれば年金も）（無理を承知で）。
- ▶厚生年金に入れたらよかったなあと思います。
- ▶出社で働くなら労災保険、在宅勤務なら在宅手当が必要。

### 〔休暇に関するコメント〕

- ▶親戚が亡くなったとき忌引き休暇を願い出たらダメと言われた。有給休暇もないのに身内が死んでも帰省することもできないのは人権侵害ではないか。
- ▶夏季休暇を何日とれるのか明確に周知してほしい。フリーの人は皆驚くほど一年中休まないの、まとまった休みがほしくても言い出せない。
- ▶あと有給休暇も必要。
- ▶ブリッジホリデーなど社員さんと同じように取らせていただいています。とてもありがたい職場です。
- ▶有給があるとありがたいです。
- ▶稼働日数に応じた有給休暇を設定してほしい。夏季休暇も会社の休みがないところでは、積極的に取るようにとのアナウンスがほしい（周りのフリーが休まないから、聞いてもらわないと言出しにくい）。

## 〔その他〕

- ▶ ハラスメントの相談窓口がないか、あっても全く周知されていないのは問題だと思う。周りで働くフリーランスは誰も窓口を知らない。
- ▶ 歴史的に労働者が勝ち取ってきた権利をチャラにできる働かせ方で、企業にとって都合が良すぎると思う。他の業界でもよくある働き方なのか知りたい。もし他業界にも蔓延しているなら労働基準法の意味がないと思うが。
- ▶ フリーランス同士に上下関係を作るようなことをせずに、仕事の指示はちゃんと社員がすべき。
- ▶ フリーランスとは名ばかりの労務形態なので、せめて労働法の及ぶ存在として扱っていただけのようにしてほしい。
- ▶ 働き方に大きな影響があるような変更は1カ月以上前に教えてほしい。
- ▶ 同じ常駐フリーでも昼休みが1時間以上あるらしい人と30分しかもらえない人がいる。勤務時間は関係なさそうなので、何を根拠に決めているのか説明してほしい。
- ▶ フリーランスにも安全なストライキの権利があればいいのと思う。
- ▶ 本来社員がすべき業務までフリーに丸投げしている部分がある。
- ▶ 常駐フリーは働いている会社の労働組合に入れるようにするか、労組が定期的に現場のフリーの要望を汲み上げてほしい。
- ▶ 以前は編集プロダクションにフリーランス登録をしていたのですが、基本的に依頼は前日の夕方になって、時給制だったので、仕事の頻度も月収もまちまちで不安定でした。現在の出版社で常駐フリーになってからは、働く時間と場所が固定化されて仕事のペースがはっきりし、年俸制で一年ごとの再契約時に昇給も見込めるので、経済的にも心理面でもかなり安定しました。現状とくに不満はありませんが、まだ常駐フリーになって2年半ほどなので、先々で見えてくる課題などはあるかと思います。また、長く勤めることを前提にはしていますが契約自体は1年単位なので、社会や会社の状況が変わればどうなるかわからないということは常に頭の隅に置くようにしています。
- ▶ フリーランスにも人事異動を強制するならば全員の希望を聞いてから考えて。でないと不公平です。
- ▶ 常駐につき、会社で使用するパソコンの貸与希望。
- ▶ 仕事がないときに放っておかれるのが辛いです。
- ▶ フリーランスをもっと大事にしてください。フリーがいなければ同じ量・質の発行物を出すことはできないのだから。
- ▶ 事務所の所属をやめた場合、1年間はそれまで派遣されていた出版社で働くことができないという暗黙なのか会社同士の正式な条件なのかかわからない決まりがあるらしいですがこれは正当なものなのでしょうか。
- ▶ フリーランス同士に上下関係を作らずに仕事の指示は社員がすべき。
- ▶ 常駐フリーをしていた時の状態を回答しました。

# Ⅲ

## 調査結果のまとめと今後のとりくみ

### (1) アンケート調査について

#### ① 調査の意義と反省

まずは、この調査に回答してくださった常駐フリーの皆さんに感謝を申し上げたい。さらに、この調査を職場の常駐フリーに呼びかけてくださった出版労連傘下の単組の皆さんにも、心より感謝を申し上げます。

本調査の回答者数は42人と少なかったが、出版社の労働組合の協力を得て調査を実施したというところに一つ目の意義があった。組合の方々に、常駐フリーとして働く人がいるかどうか職場をチェックしてもらえたことは、大きな成果である。結果的に常駐フリーがいない職場も多かったが、常駐フリーがいる職場では、組合（員）から常駐フリーにアンケート調査への協力を呼びかけるチラシを渡してもらった。この調査は、常駐フリーの就業条件・就業環境に関する調査であり、常駐フリーが日ごろ感じている声を聴くものである。常駐フリーのなかには、組合（員）から初めて、同じ職場で働く仲間として認識されたと感じた人も多かったのではないだろうか。出版ネッツとしても、「常駐フリー」の定義（仮）を行うことを手始めに、常駐フリーの実態を可視化し、「労働問題」としてとらえて改善の途を探る第一歩になったと考えている。

二つ目の意義は、自由記述欄に常駐フリーの声がたくさん寄せられたことである。2022年に出版ネッツは、ネッツ組合員を中心に常駐フリー（過去に常駐フリーとして働いたことのある人を含む）の聞き取り調査を行ったが（<https://union-nets.org/examine>）、それにも匹敵する量と内容であった。人は、「聴いてもらえる」という機会・働きかけがあって初めて思っていることを話すものだ。これまで語られてこなかった声に耳を傾けようとする運動が立ち上がったことで、これらの声が発せられたのだと思う。出版社の労働組合の方々には、この声をしっかり聴いていただきたい。また、常駐フリーの方々にとっては、「こんなふうに思っていたのは自分一人ではなかった」という発見があるだろう。

自由記述は、「契約」「報酬」「社会保障」「休暇」「その他」に分類した。常駐フリーの現場の問題・課題は、多岐にわたっていることがわかった。私たち（出版労連と出版ネッツ）は、これらの声を受け止め、常駐フリーの皆さんとともに、改善に向けた取り組みに歩を進めたいと思う。

反省点としては、組合のなかで議論をしてもらったにもかかわらず、常駐フリーに呼びかけるまでには至らなかったという報告が複数あったことである。これまでほとんどの組合は常駐フリーの存在を把握していなかったと思う。そうした状況下で、常駐フリーにアンケートを呼びかけるチラシを届けることは、大変な苦労があったことは想像に難くない。

呼びかける方法やチラシの内容についても、改善の余地が多々あったと思われる。より多くの常駐フリーの声を拾い上げるためにも、今後の課題としたい。

細かいところでは、質問項目の1番目に「働いている会社名を教えてください」を入れたことで、回答を躊躇する人がいたのでは？という指摘を受けた。運動を進めるには、どの出版社でどういう職種の人がどんなふうにいるのかを具体的に知りたいという目的があったのだが、これについてももう少し工夫の余地があったのではないかと考えている。

## ② 集計結果から見えてきたもの

設問項目ごとにコメントを入れたので、重複は避けるが、特筆したいことは次の3点である。

### 1) 月額固定給の弊害

Q6 報酬の形態を尋ねた設問では、「月額固定給・年俸」という回答が最も多かった。月額固定給とは、1日8時間以上働いても報酬額は変わらない、つまり8時間以上働いた分は、割増どころか無報酬ということである。2022年9月の出版ネッツ「常駐フリーアンケート調査&聞き取り調査報告書（以下、聞き取り調査報告書）」によると、2018年頃より、時給から月額固定給に改変するケースが増えているという。この改変は「労働者性判断基準(\*)」の「報酬の労務対償性があるか」を意識して行われているのではないかと推測しているが、結果として「定額働かせ放題」となっていることは大きな問題である。

### 2) 有給休暇をめぐる問題

Q11 有給休暇の有無を尋ねた設問では、「ない」と答えた人が30人(71.4%)と最も多かった。一方で、(制度としての)有給休暇はないが、月額固定給なので休んでも報酬は変わらないことから「有給休暇と言えないこともない」と答えた人も複数人いる。しかし、「実質上の有給休暇」の場合は、1年に何日休みをとってもよいかかわからず、常に気をつかいながらとっているという。次年度の年俸を減らされないようにするには、何日までセーフなのかという不安がつきまとうとも。風邪をひいて休むのは抵抗感が少ないかもしれないが、旅行のために1週間の休暇をとるのは躊躇する人が多いだろう。やはり、権利として有給休暇がとれるようにすることが必要である。

### 3) 「業務上の指示」について

労働者かどうかを判断するには「労働者性の判断基準(\*)」が用いられるが、なかでも「業務遂行上の指揮監督があるか」は、「諾否の自由があるか」「時間的・場所的拘束性があるか」と並び、重要な判断要素とされている。これに対する設問項目がQ9である。「1 どの仕事をするかを含め、自分の判断で決められる」は5人(11.9%)と少数派で、「4 自分の判断では決められない」が11人(26.2%)。「2 どの仕事をするかは指示されるが、仕

事の進め方等は自分で決められる」「3 どの仕事をするかは指示されるが、最初にやり方を教えてもらい、あとは自分の判断で進めている」の合計が 20 人（47.6%）と約半数を占める。

請負であっても、仕事を受注するときには仕事内容についての指示を受ける。その指示と、「業務遂行上の指示（指揮命令）」は区別がつけにくいという問題がある。さらに、執筆・編集、校正、デザイン、撮影など出版関連の仕事は裁量性が高く、手順、遂行方法などの細かい指示を受けないことが多い。このことをもって、「業務遂行上の指揮監督がない」とされ、労働者ではないとみなされることもあった。だが、この 30 年間に、社員も含め、出版・WEB 業界の働き方は大きく変化している。1985 年に作られた古くて狭い「労働者性の判断基準」に当てはめて判断するのではなく、働き方の実態や仕事の性質を丁寧に見て、その業界の仕事の性質や労働実態にあった「判断基準」を作成するよう求めていくことが必要だと思われる。この調査を第一歩として、出版・WEB 業界の働き方の実態を把握していきたいと考えている。

そのほか、発注先への経済的依存度が大きい（Q13）ことも含め、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が再確認できた。

(\*) 労働基準法における「労働者性」の判断基準（「労働基準法研究会報告」1985 年）

(1) 「使用従属性」に関する判断基準

1 「指揮監督下の労働」であること

- a. 仕事の依頼、業務十字の指示等に対する諾否の自由の有無
- b. 業務遂行上の指揮監督の有無
- c. 拘束性の有無
- d. 代替性の有無（指揮監督関係を補強する要素）

2 「報酬の労務対償性」があること

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素

- 1 事業者性の有無
- 2 専属性の程度

### ③ 自由記述欄から見えてきたもの

「契約」に関しては、「募集時には『正社員・契約社員』と書かれていたのに『専門職だから業務委託で』と言われた」「決まった時間の出勤が求められる場合には、契約時にきちんと説明が欲しい」「契約打ち切りの告知が 1 週間前」など、労働法が適用される雇用労働者であればあり得ないことが、常駐フリーに対しては行われていることが明らかになった。

「報酬」については、「15 年以上同一企業で働いても、ギャラは低く据え置かれたまま」「物価や税金が上がった時くらい一律に報酬を上げてほしい」などの声があった。物価高で労働者の賃上げが話題になっているが、常駐フリーは蚊帳の外に置かれている。常駐フリー

は月々の報酬によって生計を立てている生身の生活者であることを知ってほしい。

「社会保障」については、雇用保険、労災保険、職場の健康保険、厚生年金に入りたいという声が多かった。常駐フリーは生身の働き手。病気やケガもするし、妊娠・出産・育児や介護が必要になることも雇用労働者と同じである。こうしたセーフティネットの整備は、喫緊の課題である。

「休暇」については、「有給休暇もないのに身内が亡くなくても帰省することもできないのは人権侵害ではないか」などの意見があった。②の2)でも書いたが、まとまった休みが欲しくても言い出せないという。不満や疑問がないのではなく、「言い出せない」のだということを知ってほしい。

「その他」では、「歴史的に労働者が勝ち取ってきた権利をチャラにできる働かせ方」「(こういう働き方が)他業界にも蔓延しているなら労働基準法の意味がないと思う」「フリーランスをもっと大事にしてください。フリーランスがいなければ同じ量・質の発行物を出すことはできないのだから」など、全体的・構造的問題についての指摘もあった。そのほか、「どこをどうすれば改善可能なのか、具体策を知りたい」「(出版社は契約等に関する知識が十分でないので)どこかの団体が働きかけをしてほしい」「安全なストライキの権利があればいいのと思う」「働いている会社の労働組合に入れるようにするか、労組が定期的に現場のフリーの要望をくみ上げてほしい」など、改善したいという強い気持ちや、どのようにすれば変えていけるのかに関する意見も出された。

## (2) 今後の取り組みについて

- ◆出版社社員の皆さんへ：ともかく読んでください。出版・WEBの業界にはこんなにもたくさん常駐フリーが働いているということ、現状の働き方に不満や疑問がないのではなく、「言い出せないのだ」ということを知ってほしい。
- ◆常駐フリーの皆さんへ：横のつながりが少ない人も多いと思うが、これを読んでもらうと、同じように思っている人がいるんだなということがわかんと思う。一人一人の小さな声をつなぎ合わせて大きな声にしていくために、まずは、つながりありませんか？

# Slack ワークスペース

## 「常駐フリーしゃべり場」を設置します！

### 1. 「しゃべり場」の設置目的は？

「しゃべり場」は、常駐フリーとして働いている方々が、情報交換や気軽な相談ができる場として設置します。

### 2. 「しゃべり場」の主宰者は？

「しゃべり場」の主宰者は、ユニオン出版ネットワーク（通称：出版ネッツ）常駐フリー問題研究会です。

### 3. 「しゃべり場」の参加資格は？

「しゃべり場」に参加できるのは、次の条件のうち1つ以上を満たす方です。

(1) 現在、「『常駐フリー』の定義（仮）」（本報告書表紙参照）に当てはまる働き方をしている方

(2) 出版ネッツ「常駐フリー問題研究会」メンバー

(3) その他、「しゃべり場」管理者が参加を認めた方。たとえば、次のような方です。

① つい最近まで常駐フリーとして働いており、現役の常駐フリーに対し、有益な情報を提供したいと考えている方

② 「『常駐フリー』の定義（仮）」には当てはまらないものの、それに近い働き方をしている方

## 「常駐フリーしゃべり場」参加申込フォーム



<https://onl.sc/wh5ZqRw>

または



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdKCFRZmSQiZBlkSTbN563mnqelLqElyqnXHw33wZMYr08IA/viewform>

※なお、出版ネッツでは、フリーランスのトラブル相談の窓口も設けています。トラブルに遭った方はこちらにご連絡ください。



◆トラブル相談窓口：<https://union-nets.org/consul-2>