

**「雇用関係によらない働き方」
に関する研究会**

報告書

平成 29 年 3 月

雇用関係によらない働き方に関する研究会 報告書

1 はじめに・・・P1

- 1.1 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会の背景
- 1.2 「雇用関係によらない働き方」とは
- 1.3 国内外における現状
- 1.4 本研究会のゴール、進め方

2 働き手の実態について・・・P10

- 2.1 調査概要
- 2.2 調査結果

3 教育訓練のあり方について・・・P27

- 3.1 キャリア・スキル形成の必要性背景
- 3.2 教育訓練の現状と課題
 - 3.2.1 働き手の能力・スキル形成意識
 - 3.2.2 能力・スキルに関するニーズのギャップ
 - 3.2.3 能力・スキル形成の手法
 - 3.2.4 働き手の負担
- 3.3 働き手の能力・スキルアップに向けた取組の方向性
 - 3.3.1 働き手の能力・スキル形成意識の啓発
 - 3.3.2 働き手と企業の能力・スキルギャップの解消
 - 3.3.3 能力・スキル形成の手法の多様化
 - 3.3.4 働き手の負担軽減

4 働き手が円滑に働くための環境整備のあり方について・・・P39

- 4.1 働き手の環境について
- 4.2 働き手の環境に関する現状と課題
 - 4.2.1 働き手の報酬
 - 4.2.2 働き手のセーフティネット
 - 4.2.3 働き手の社会的信用
 - 4.2.4 働き手の税制
- 4.3 働き手の環境を改善するための施策の方向性
 - 4.3.1 働き手の報酬の適正化
 - 4.3.2 セーフティネットの拡充
 - 4.3.3 社会的信用の向上
 - 4.3.4 税制を働き方に中立的なものにすること

5 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組みについて・・・P54

- 5.1 企業による活用の促進及び取引環境の健全化がなされることの意義
- 5.2 企業による活用の現状と課題
 - 5.2.1 外部人材活用に対する企業の認知度
 - 5.2.2 外部人材活用に向けた社内体制
 - 5.2.3 企業と働き手とのマッチングシステム
 - 5.2.4 企業と働き手との取引環境
- 5.3 企業による活用の促進及び取引環境の健全化に向けた取組みの方向性
 - 5.3.1 外部人材活用に対する企業の認知度の向上
 - 5.3.2 外部人材活用に向けた社内体制の整備
 - 5.3.3 企業と働き手とのマッチング機能の強化
 - 5.3.4 企業と働き手との取引環境の健全化
 - 5.3.5 雇用関係のない働き手が活用されている分野からの横展開
 - 5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について

6 まとめ・・・P74

- 6.1 「雇用関係によらない働き方」の意義と実態
- 6.2 「雇用関係によらない働き方」の実態
- 6.3 「雇用関係によらない働き方」の現状と課題、方向性
 - 6.3.1 教育訓練のあり方
 - 6.3.2 働き手の環境整備のあり方
 - 6.3.3 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組み
 - 6.3.4 「雇用関係によらない働き方」をめぐる今後の政策の方向性について

7 参考・・・P79

- ・働き手のカテゴリーによる分析（カテゴリーの軸について）
- ・フリーランス等活用企業 事例

1. はじめに

1.1 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会の背景

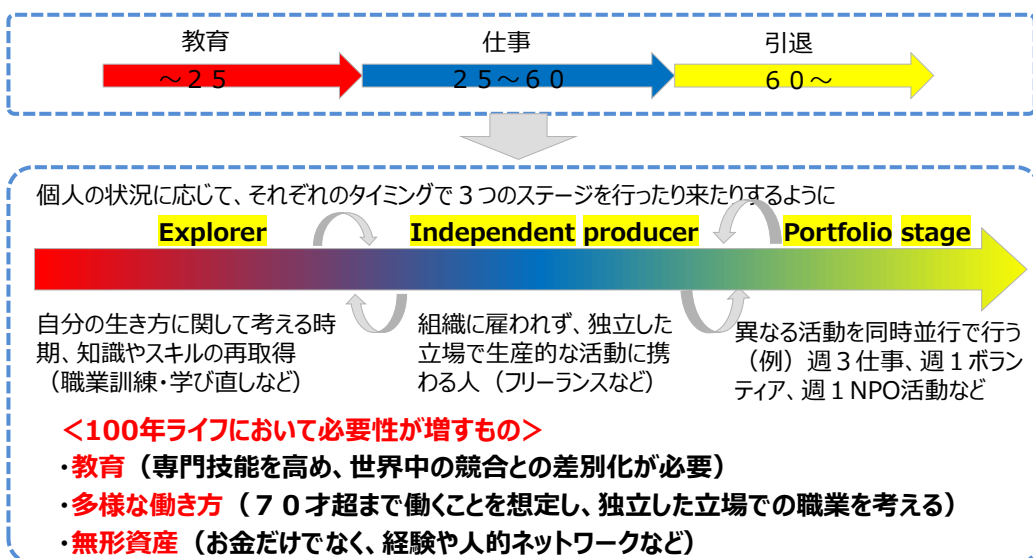
○ 働き方改革の位置づけ

「一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月）や「日本再興戦略 2016」（同）を受けて、「働き方改革」は安倍政権最大のチャレンジと位置づけられている。平成 28 年 9 月には、総理官邸において「働き方改革実現会議」が発足し、「テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方」など 9 つの項目について、年度末のとりまとめに向けて議論が進展している。

○ 働き方の「選択肢」を増やす

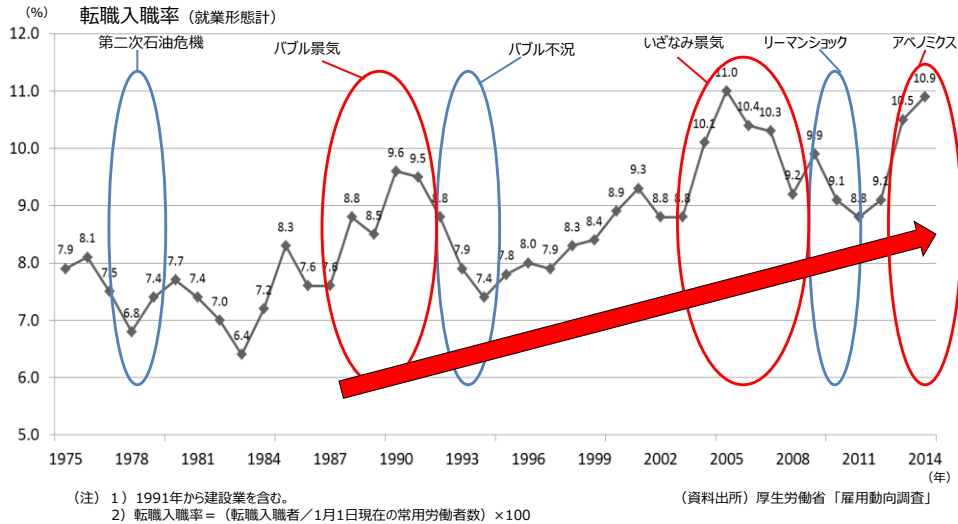
「一億総活躍社会」の実現に向けて、働き手一人ひとりが、出産・育児や介護などの自らのライフステージに合わせ、働き方を柔軟に選択できる社会を創り上げていくことが必要である。兼業・副業やテレワークに加え、時間と場所を選ばない「雇用関係によらない働き方」は、出産・育児や介護などにより時間的な制約が生じる働き手や、企業への従属関係によらず自らの意思で働きたい働き手にとって、重要な選択肢となりうる。このような働き方が一つの選択肢として確立していくことは、柔軟な働き方実現の鍵を握る。

リンダ・グラットン、アンドリュー・スコットの「LIFE SHIFT」（2016 年：東洋経済新報社刊）では、人が 100 年も“健康に”生きる社会が到来することを予見し、これまでの「教育→仕事→引退」という 3 つのステージが大きく変質する結果、知識やスキルを再取得する「Explorer」、組織に雇われず独立した立場の「Independent producer」、異なる活動を同時並行で行う「Portfolio stage」の 3 つのステージを行き来するようになり、教育、多様な働き方、無形資産の活用が必要が増すと述べている。働き手のライフステージに応じて、ある時は企業に雇用され、ある時は雇用関係によらず働く、ということを選択できるようにし、柔軟な働き方を広げることは、来たるべき長寿命社会においても重要である。



（参考）リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット著「LIFE SHIFT」（2016年）

実際、景気による変動はあるものの、転職率の長期的トレンドは増加傾向であり、新卒一括採用・終身雇用・年功序列が絶対的な前提であった時代に比べると、労働市場は少しずつ流動化してきていると言える。こうした中で、働き手自らがキャリア形成し、次のキャリアステップに進む際には、単に企業から企業への転職だけでなく、雇用関係によらない働き方も含めた多様な選択肢がある方が望ましい。



また、研究会においても、「長期的視点で“働く”という新概念の啓発が不可欠。初等教育から生涯教育に至るまで、学校・会社の良さが即ち人生の良さであるとの考え方の終焉や、仕事は与えられるものではないという事実、長寿時代でライフワークを見つけ磨き続ける幸福論を語っていくべき」との意見があった。

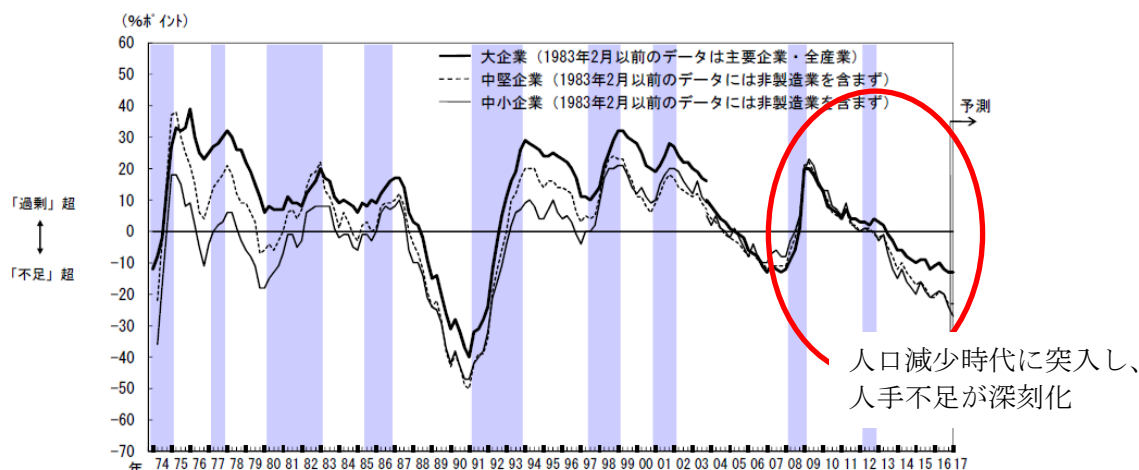
さらに、後述する雇用関係によらない働き手に関する実態調査において、雇用関係によらない働き手に対して今後の働き方の希望を尋ねると、引き続き「雇用関係によらない働き方を続けたい」という働き手が6割以上を占めた。他方で、こうした働き方を、雇用関係による働き方と「同等の選択肢」にするためには、未だ課題が山積している状況であり、これらの課題を解決していかなければならない。

○ 社会構造の変化への対応

日本は、少子高齢社会に突入しており、また、近年の経済指標によれば、人手不足が深刻化していることが示されている。今後、引き続き成長を続けていくためには、労働供給を増やす必要がある

これまではフルタイムの常用雇用が「当たり前」であったが、パートタイムだけでなく「雇用関係によらない働き方」が選択肢となっていくことで、女性や高齢者など、これまで労働参画に制約があった働き手の参画を増やすことができ、これまで活用できていなかった時間を労働時間とすることができる。このように、「雇用関係によらない働き方」は、労働供給の間口を広げる糸口となる。

▽雇用人員判断（全産業）の推移



（出典）日本銀行「第171回全国企業短期経済観測調査」（平成28年12月）

○ 働き手と企業との関係

第四次産業革命が進展すれば、仕事は従来の「企業単位」から「プロジェクト単位」に変化していく。そのような中で、雇用関係によらない働き方は注目を集めている。

経済産業省 産業構造審議会 新産業構造部会の「新産業構造ビジョン中間整理」（平成28年4月）においては、『第四次産業革命によって、就業構造や「企業と個人の関係」が劇的に変化していく中で、企業の国際競争力を維持・強化するとともに、個人も自身の能力・適性や意思に沿った形で働くために、教育・人材政策、労働市場や雇用制度の変革が不可欠ではないか。』と課題提起されている。

厚生労働省の「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」（平成28年8月）においては、『自立した個人が自律的に多様なスタイルで「働く」ことが求められる』『人は、一つの企業に「就社」という意識は希薄になる』『兼業や副業、あるいは複業は当たり前のこととなる』とされ、20年後の2035年を見据え、技術革新による経済・社会の変化なども踏まえた上で、多様な人材が一人ひとりの個性を活かして働くことができる未来の働き方が提案されている。

スイスのクラウス・シュワブ（世界経済フォーラムの主催者）は、「The Fourth Industrial Revolution」（2016年：日本経済新聞出版社）の中で、第四次産業革命がもたらす雇用への影響について、『今や、オンデマンド経済によって、私たちと労働との関係性や、それに内包される社会機構が根本的に変化している。』『「ヒューマン・クラウド」を活用する経営者が増えている。専門的な仕事が分解され、意欲的な労働者が世界各地から集まる、「バーチャル・クラウド」が機能する。新たなオンデマンド経済で、労働の提供者は、もはや従来の意味での「従業員」ではなく、特定業務を遂行する「個人労働者」となる。』としている。

これらにおいて示されているように、仕事の性質上、個人が企業と対等に仕事をしていくことが合理的な形となっていくと思われるが、社会がその流れに対応しきれていないのが現状である。個人が自身の能力・適性や意思に沿った形で働くために、人材政策、労働市場や雇用制度の変革が不可欠となっていく。

○ 急激な産業構造の転換とビジネスモデルの変化

2000年代に入り、消費市場や労働市場、情報圏のグローバル化／オープン化／知識経済化等の構造変化が進展し、「業種分類」や「国境」、「ものづくり／サービス」という既存の枠を超えた知識の融合によるオープンイノベーションが求められる時代となった。各企業は、全てを自社で賄おうとする従前の「自前主義」を見直し、いかに付加価値を創造する知識を獲得し、組み合わせていくかを追い求めてきた。

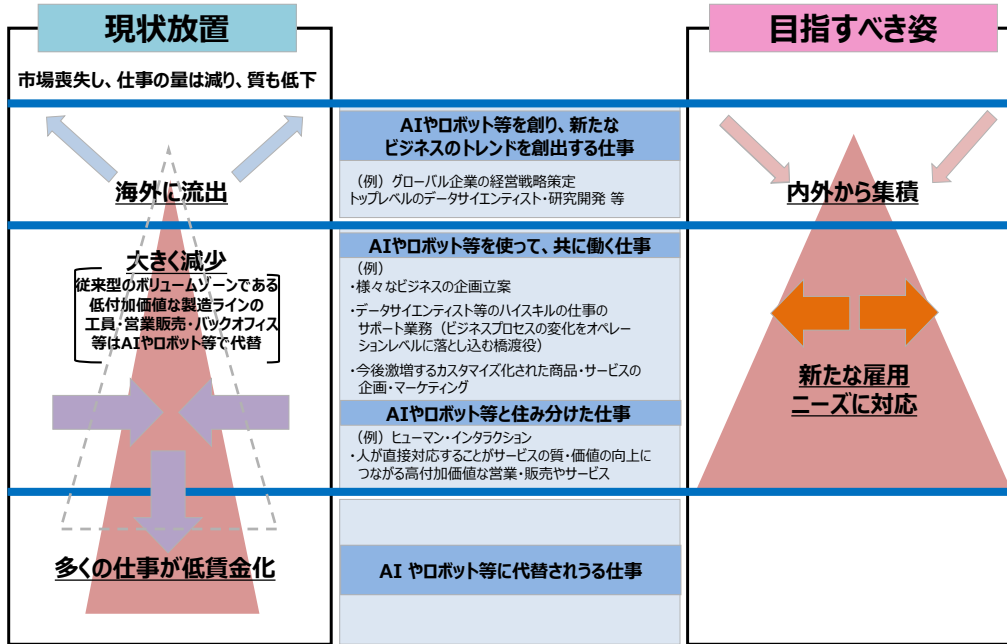
そのような中で、第四次産業革命の進展により、こういった動きが加速化している。技術の予見が更に難しくなる中で、旧来のビジネスプロセスが大きく変化し、企業や業種の壁を超えて、広範なプレーヤーが参加する競争時代に突入していく。こうした変化に対して、各企業は、これまで以上に外部人材も含めたリソースを上手に活用しながら柔軟に対応し、オープンイノベーションを促していくことが求められる。

この点、これまでは、職務の範囲が限定されない雇用契約に基づいた業務の進め方や、報酬を労働時間の長短により決めることが一般的となっていたため、アウトソースする業務の成果を適切に評価しきれていない面が多く、外部人材の活用も不十分であった。しかし、今後は、個々の職務や業務の仕方を見直し、外部に切り分けた方が効率的な業務は成果型の報酬で外部に切り出していくなど、従来の手法の見直しを進めていくことが求められる。

研究会においても、企業内の業務の見える化や業務の”切り出し”を行うことによってこそ、業務効率が大幅に改善し、顧客と向き合う時間が増え、継続的な顧客開拓に成功している例も報告された。

先述の「新産業構造ビジョン中間整理」においても、『AI やロボット等の出現により、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展。人手不足の解消につながる反面、バックオフィス業務等、我が国の雇用のボリュームゾーンである従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い。一方、第4次産業革命によるビジネスプロセスの変化は、ミドルスキルも含めて新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要。』とされている。

(参考) 第四次産業革命による就業構造の変化



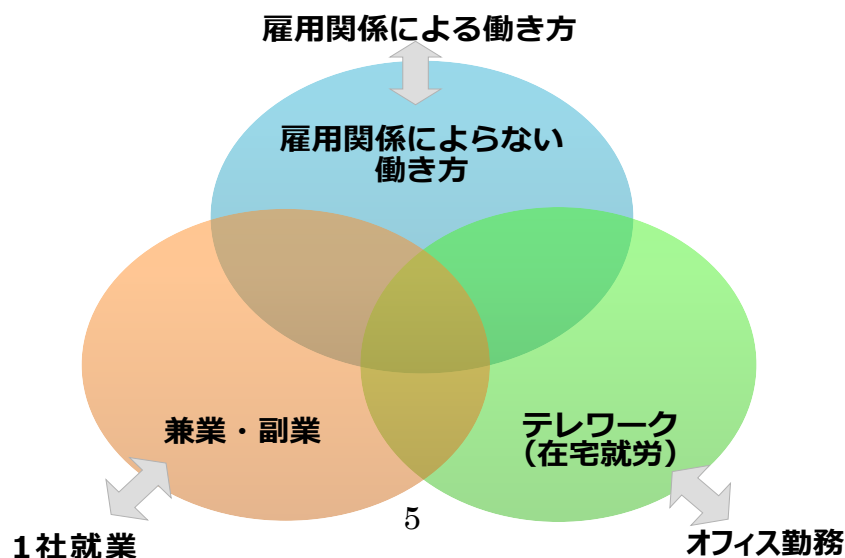
(出典) 新産業構造ビジョン 中間整理 (平成 28 年 4 月)

1.2 「雇用関係によらない働き方」とは

○ 日本型雇用システムの見直し

「働き方改革」においては、長時間労働の是正や同一労働同一賃金が注目されているが、働き方改革における課題のすべてに通じる背景として、終身雇用や年功序列を前提とした「日本型雇用システム」一本槍による弊害が挙げられる。硬直的な「雇用関係」にこだわるあまり、企業と働き手の双方にゆがみが生じていることの表れである。

そういった「日本型雇用システム」を見直す契機として、「雇用関係によらない働き方」をはじめとした柔軟な働き方が重要である。すなわち、これまでの“常識”であった、雇用関係による働き方、1社のみでの就業、オフィスでの勤務のそれぞれを変化させるものとして、「雇用関係によらない働き方」、「兼業・副業」、「テレワーク (在宅就労)」の3つが互いに折り重なり、「時間・場所・契約にとらわれない、柔軟な働き方」につながっていき、日本型雇用システムを見直す契機となるものである。



○ 雇用関係によらない働き方

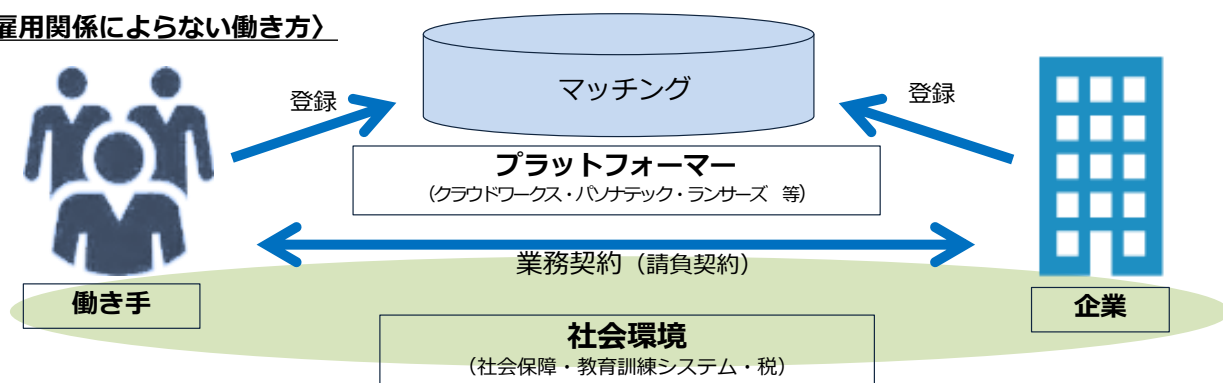
雇用契約（労働契約）とは、働き手が使用者（企業）の指揮命令の下で働き、それに対する報酬（賃金）を企業が働き手に支払う契約のことである。第四次産業革命等、ICT の活用の進展によって、働き手は時間や場所、雇用関係という従来の制約からより解放され、働き方を大きく見直す契機となりうる。

近年、企業が不特定多数の人に向けて業務委託先を募集する“クラウドソーシング”と言われるような就労形態の活用が広がるなど、請負を中心として、雇用契約によらない形で（企業の指揮命令を受けず）働く働き方が普及してきている。プラットフォームと呼ばれる事業者を介して、インターネット上で企業と働き手のマッチングが容易にできるようになったことが普及に拍車をかけている。また、プラットフォームを介さず直接企業と請負契約を結ぶ働き手や、複数の働き手で連携して企業の仕事を受注する働き手も存在する。

また、上述のような請負契約で受注する業務の内容も、単純なデータ入力作業といった業務から、専門性の高いシステム開発等の仕事まで、多岐にわたっている。現在は言語の壁が存在するため国内市場のみに閉じているが、海外におけるグローバル人材活用の流れを見るに、今後は海外も含めたグローバル市場において、請負形式による、雇用契約によらない働き方が広がっていく可能性が高い。

さらに、研究会においても、これまで従属的な労働を前提としてきた労働法が限界を迎えていることについて、「ICT の発達が高度かつ急速に広がり、労働の局面ではテレワーク化、リモートワーク化に帰依する。中でも、第四次産業革命によって IoT デジタル産業がより大きな位置を占めていく中で、雇成型ではなく、場所や時間の拘束がない自営型のテレワークが増えていく。AI やロボットが普及し、企業は仕事を外部に切り出すことが容易になり、より自営型テレワークが増えていく」との説明があった。

〈雇用関係によらない働き方〉



1.3 国内外における現状

○ 日本における現状

プラットフォームの1社であるランサーズの整理によれば、フリーランスには、1) 常時雇用されているが副業としてフリーランスの仕事を行う「副業系すきまワーカー」、2) 雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約する「複業系パラレルワーカー」、3) 特定の勤務先がない独立した「自由業系フリーワーカー」、4) 個人事業主・法人経営者で一人で経営している「自営業系独立オーナー」の4つのタイプが存在し、広義のフリーランスは2016年現在、1,064万人と推計されている。昨年比で17%増加したとのことであり、増加傾向がうかがえる。

→ 日本における広義のフリーランス数：1,064万人（昨年度比+17%）

フリーランスの4つのタイプ（※ランサーズ(株)による整理）			
副業系すきまワーカー	複業系パラレルワーカー	自由業系フリーワーカー	自営業系独立オーナー
416万人(39%)	269万人(25%)	69万人(6%)	310万人(29%)
常時雇用されているが副業としてフリーランスの仕事をごこなせるワーカー	雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約ベースで仕事をごこなすワーカー	特定の勤務先はないが独立したプロフェッショナル	個人事業主・法人経営者で、1人で経営をしているオーナー

出所：ランサーズ「フリーランス実態調査2016」

また、一般社団法人クラウドソーシング協会（以下「クラウドソーシング協会」という。）によると、クラウドソーシング事業者の登録累積アカウントは330万を超え、クラウドソーシング上で100種類超の業務が発注でき、業務内容に必要なスキルレベルや報酬価格も様々となっている。なお、研究会においては、「プラットフォームに登録していない層の存在も考えるべき」との指摘もあり、本研究会は、プラットフォームを通さず直接契約している働き手も含めた「雇用関係によらない働き方」全体について議論を行った。

※なお、フリーランスやインディペンデント・コントラクターなど、雇用関係によらない働き手が、認知度の向上やキャリアの形成支援、労働環境の改善に向けた政策提言等を行っていくことを目的に組織化する事例もあり、働き手を中心に組織された一般社団法人は、複数存在している。

これまでの実態調査として、総務省「平成24年就業構造基本調査」によれば、副業を営む者は234万3,900人存在し、有業者全体（6,442万人）の約3.6%を占める。

また、「雇用関係によらない働き方」の課題を示す調査として、「個人請負の労働実態と就業選択の決定要因」（周(2006)）によれば、正社員・非正規社員に比べ、雇用関係によらない「個人請負」は、仕事の自由度・非拘束度、仕事のやりがいの面では比較的高い満足度を示している一方、収入の水準や収入の安定性についての満足度が低い。また、「個人請負」の8割が業務委託先から全く福利厚生を受けていない。

同様に、「財団法人社会経済生産性本部『平成20年度在宅就業者人口推計調査』（厚生労働省委託事業）」によれば、在宅就業者と発注者側の関係について、「どちらかといえば依頼

主と比べ立場が弱い」、「依頼主と比べて立場がかなり弱い」と回答した在宅就業者の割合は33%を占めている。

しかし、これまで政府として包括的に「雇用関係によらない働き方」の実態を把握しておらず、まずは実態を把握し、何が課題なのかを整理していく必要がある。また、「雇用関係によらない働き方」の名称についても、後述のとおり、働き手自身にアンケートをとっても多種多様にわたることから、本報告書では「雇用関係によらない働き方」と呼ぶ。

○ 米国における現状

「Freelancing in America 2016」(Upwork Global Inc. and Freelancers Union)によると、米国では、労働力人口1億5,700万人のうち35%の5,500万人がフリーランスとして仕事を受注している。「雇用を持たないフリーランサー(インディペンデント・コントラクター)」が35%と最も多く、次いで「雇用関係のある主たる仕事を持ちつつ、他の収入源を持つ者」(28%)、「雇用関係を持ちつつ、アルバイトなどの副次的な収入源を持つ者」(25%)の順に多い。フリーランサーズユニオン(The Freelancers Union)は、2020年には労働人口の約50%がフリーランスとして働くと予想している。

また、「Five Reasons Half of You Will be Freelancers in 2020」(Forbes.com)では以下の5つを背景として挙げている。

- 1) インターネットによってフリーランスの価値が明確になった
- 2) 技術の進歩により、どこでも仕事ができるようになった
- 3) フリーランサーがフリーランサーを生み出すようになった
- 4) 人々は自分の生活を、自分でコントロールしたい
- 5) 大きな組織に所属しなくても、自分のブランディングができるようになった

前述の「Freelancing in America 2016」によると、アメリカではフリーランサーの半数以上が過去6ヶ月以内に教育訓練を受講しており、フリーランサー以外の層よりも多い割合で訓練を受講している。また、フリーランサー以外の層は職務要件のために受講する者が多い一方、フリーランサーは仕事の獲得を目的とした教育訓練受講が多い。

1.4 本研究会のゴール、進め方

○ 本研究の目的

上記のような現状を踏まえ、本研究会では、一人ひとりがより自身のスキルや能力を最大限活用でき、誰もが働き方にとらわれず平等に活躍できる社会を目指し、「雇用関係によらない働き方」を働き方の選択肢として確立させ、国、働き手、企業がそれぞれの役割分担の下にエコシステムを構築していくことを目的とする。

もっとも、現在起きているパラダイムシフトは非常に変化が早く、まずは実態を把握することが先決である。そのため、まずは、雇用関係によらない働き手の実態を把握し、その上で、働き手が自ら「雇用関係によらない働き方」を選択する際の課題を明らかにし、今後の政策の方向性を示していく。

○ 実態把握

上記のとおり、まずは、「雇用関係によらない働き方」の実態を調査するため、働き手 4 千人にアンケート調査を行うこととした。

「雇用関係が全くない働き手（士業などを除く）」2 千人、「雇用関係があるが副業としてフリーランスを行う働き手」1 千人、「雇用関係が複数以上あり兼業・副業を行う働き手」1 千人を調査し、課題を洗い出すこととした。

なお、研究会においては、上記アンケートに関する方針についても議論され、ある程度カテゴリーを分けて議論した方がよいのではないかという方向性が示された。

○ 論点

研究会において、事務局より以下の 3 つの論点が提示され、当該論点に沿って議論を進めた。

これらの論点を議論することで、働き手が、自ら「雇用関係によらない働き方」を選択する際に、個人であっても企業と対等な関係を構築するための課題や、企業側やプラットフォーマーとして取り組むべき課題を洗い出した次第である。

1. これまでのキャリア形成は、企業における OJT 中心であった中、企業に属さない働き手の能力・スキルを向上させるためには、どのようなキャリア形成システムを構築すべきか
⇒日本型雇用システムに代表されるように、企業に必ずしも所属しなくても自己のキャリアパスを描き、スキルを磨くことができるよう、自律的な働き方とできるようにすることが必要。
2. 「雇用関係によらない働き方」の働き手が円滑に働くために、どのような環境整備を行うべきか
⇒雇用関係にあるか否かで、社会保障・労働法制の面で、差異が生じている現状を踏まえて検討していくことが必要。
3. 現状、成長途上にある「雇用によらない働き方」に係る企業を健全に発展させるためには、どのような取組（企業による取組、業界としての取組、政策的支援等）が必要か
⇒雇用関係によらず働くためにも、企業（発注者）と対等なパートナーシップを構築することが不可欠であり、「取引慣行の健全化」と「企業の需要喚起」に資する取組が必要。

2. 働き手の実態について

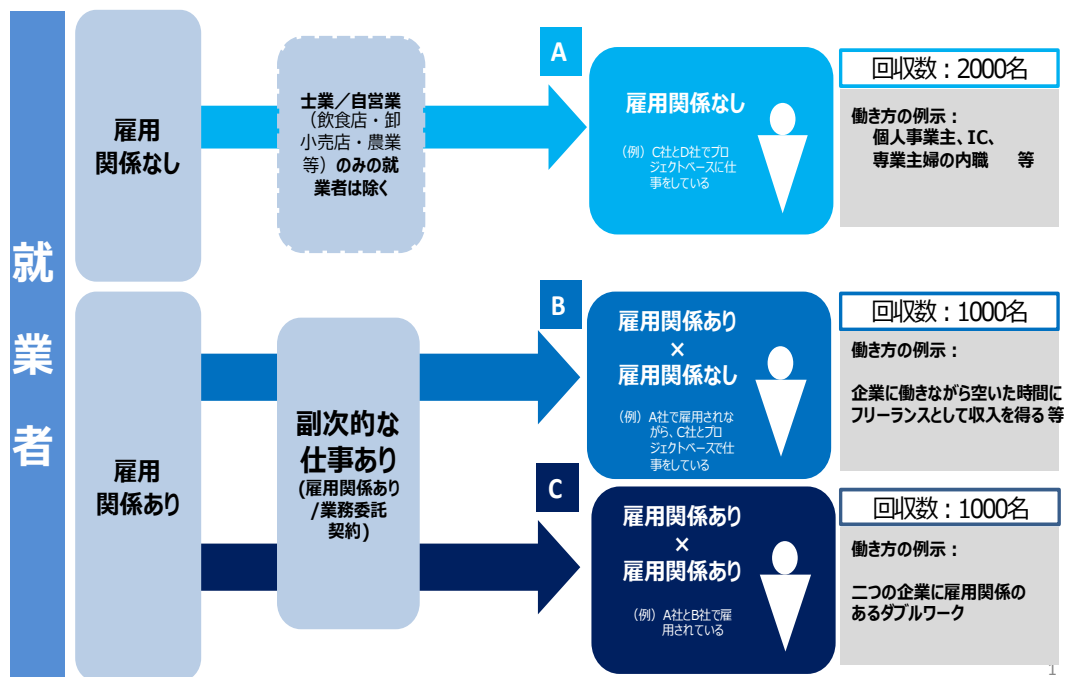
2.1 調査概要

前述のとおり、「雇用関係によらない働き方」の実態を把握するため、働き手 4 千人に対するアンケート調査を実施した。雇用関係によらない働き方には多様な様態があり、社会保障を含めた働き方の実態把握のためには、それぞれの働き方の様態から一定数の回答が必要であることから、以下 3 つの分類に区分し、各々 2000 名 / 1000 名 / 1000 名のサンプルを確保している。

まず A 層は「雇用関係なし」の層である。すなわち、個人事業主やインディペンデント・コントラクターなど雇用関係にない働き方をされている方々である。なお、士業 / 自営業 / 自営業主（飲食店・卸小売店・農業等）については、そのみで就業している働き方は本調査では対象外としている。例えば、弁護士で、弁護士業のみをしている層は除外しているが、弁護士業を行う傍ら、法資格に関する講師業などを副業的に行っている層は対象としている。

B 層「雇用関係あり × 雇用関係なし」は、雇用関係はありながらも雇用関係のない働き方をされている方々を対象している。たとえば一社で雇用関係をもって就業し、同時に空いている時間でプロジェクトを引き受ける契約をして働かれているといった働き方をしている層である。

C 層「雇用関係あり × 雇用関係あり」は雇用関係を複数の会社と結んで働いている層を対象としている。



・調査の概要は以下のとおり。

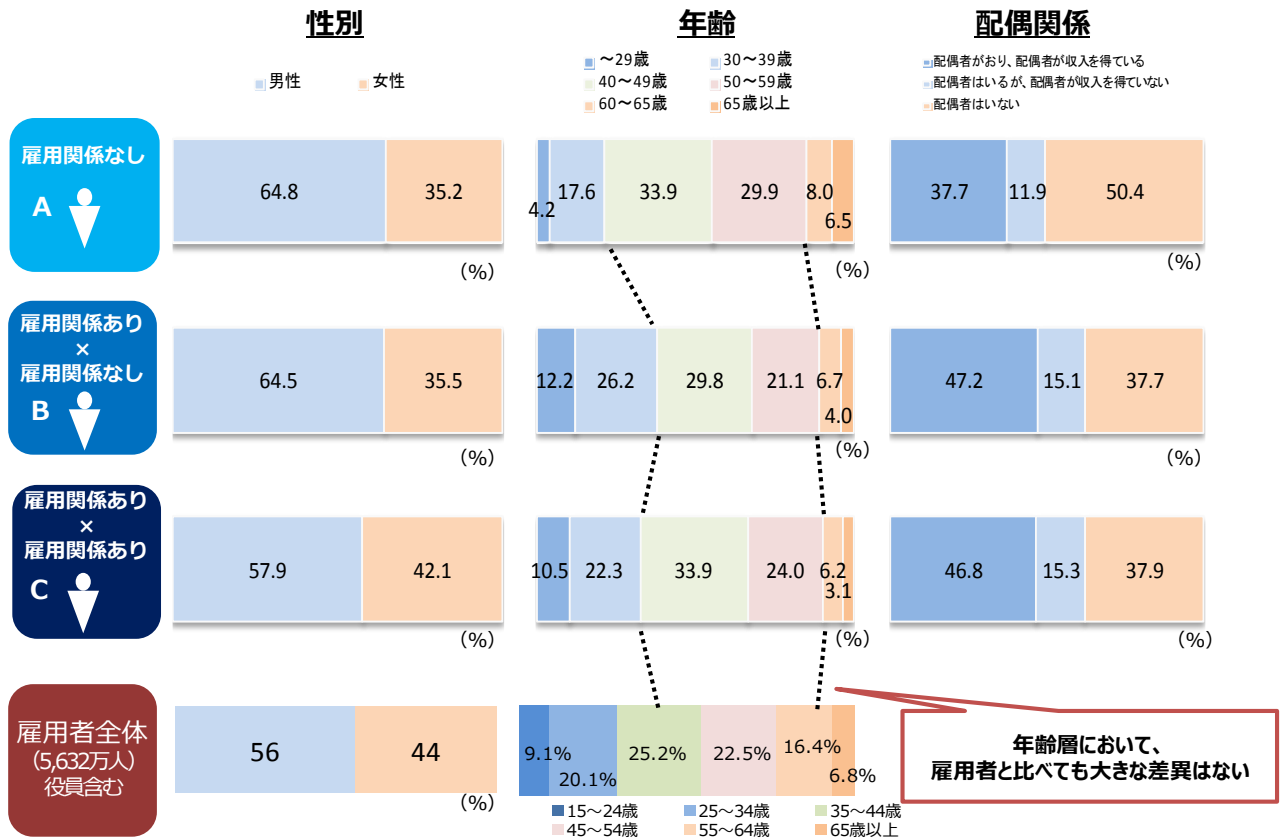
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> ・業務委託等雇用関係によらない働き方をしている就業者 ・兼業・副業をしている就業者 ・複数の企業と雇用関係にある就業者
調査方法	Web モニターを活用した WEB 調査
調査期間	平成 28 年 12 月 20 日～21 日
調査内容	<p>①現在の働き方について（個人属性、満足度、教育訓練・スキルアップの取組み、今後の働き方と課題、等）</p> <p>②業務委託契約について（1 件あたりの平均受注額、1 年間あたりの仕事・プロジェクト数、顧客獲得手段等）</p> <p>③兼業・副業について（就業規則における兼業副業規定、労働時間管理、労働災害の保証責任について、等）</p>
回収数	<p>約 4,000 名</p> <p>※割付については上述のとおり</p>
留意点	<p>本調査は、上記関係に基づく割付を実施した上でサンプルを回収しているため、単純集計結果の評価には留意が必要である。具体的には、A 層（雇用関係なし）と B 層（雇用関係あり×雇用関係なし）と C 層（雇用関係あり×雇用関係あり）間の比較については、単純な比較や解釈は出来ない。</p> <p>なお、各層内における比較については単純比較して差しつかえない。</p>

2.2 調査結果

○ 働き手の性質・年収・労働時間

労働力調査(平成 27 年)における雇用者全体比較すると、比較的男性比率が高い。年齢層には大きな違いは見られない。

※ただし、労働力調査には非常勤や非正規等も含まれているため、A層・B層・C層と完全には整合性は取れない。

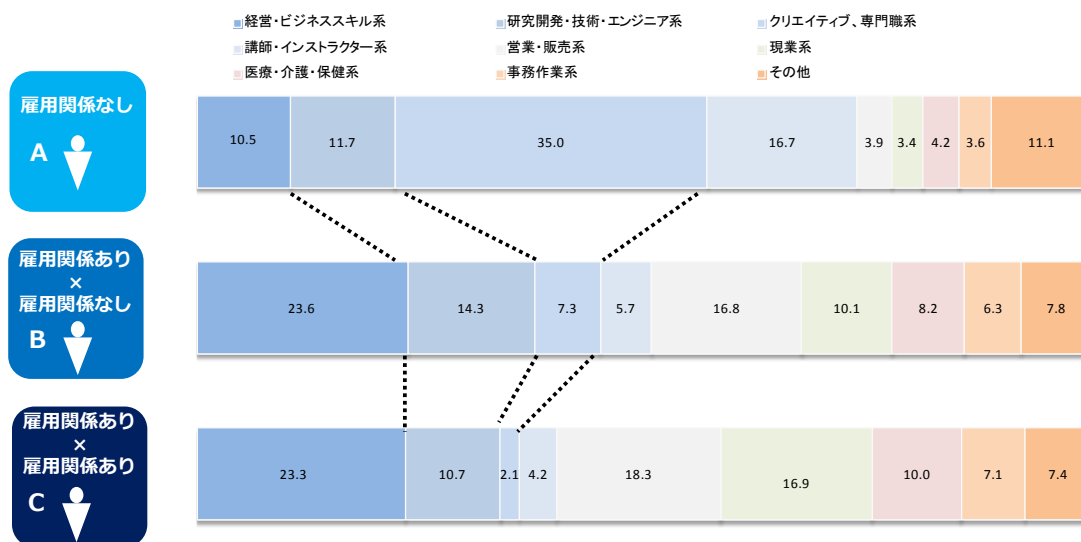


※雇用者のデータは「労働力調査 平成27年平均 (速報) 結果」を元に作成

○ 職種

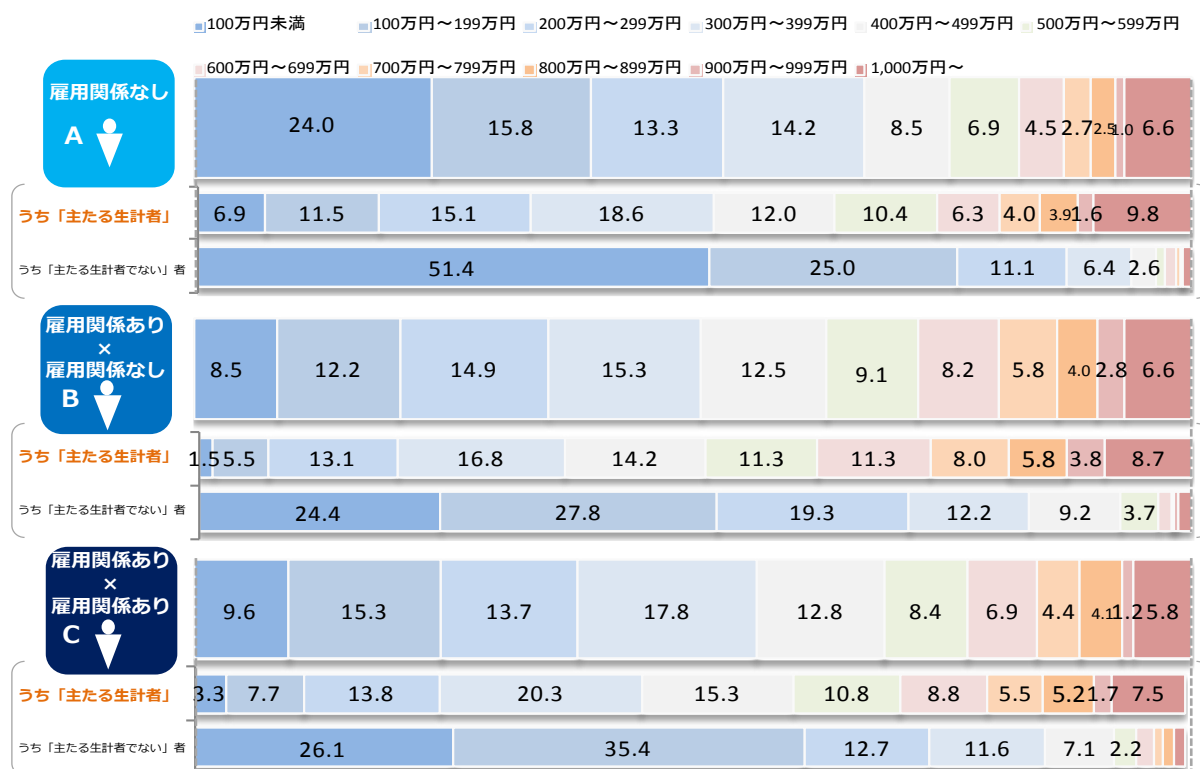
各グループ（「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」）ごとの職種は以下のとおり。

A層はクリエイティブ専門職が圧倒的に多い。他方、雇用関係ありであるB層やC層は経営、ビジネススキル系の能力を用いた職種の傾向がある。



○ 年収構成（過去一年間の年収）

各グループごとの過去一年間における年収は以下のとおり。A層は全体でみると約25%が「100万円未満」を占める。しかし、主たる生計者のみを確認すると、「300～399万円」層が18.6%と最も多く、B層・C層と比較して大きな差異は見られない



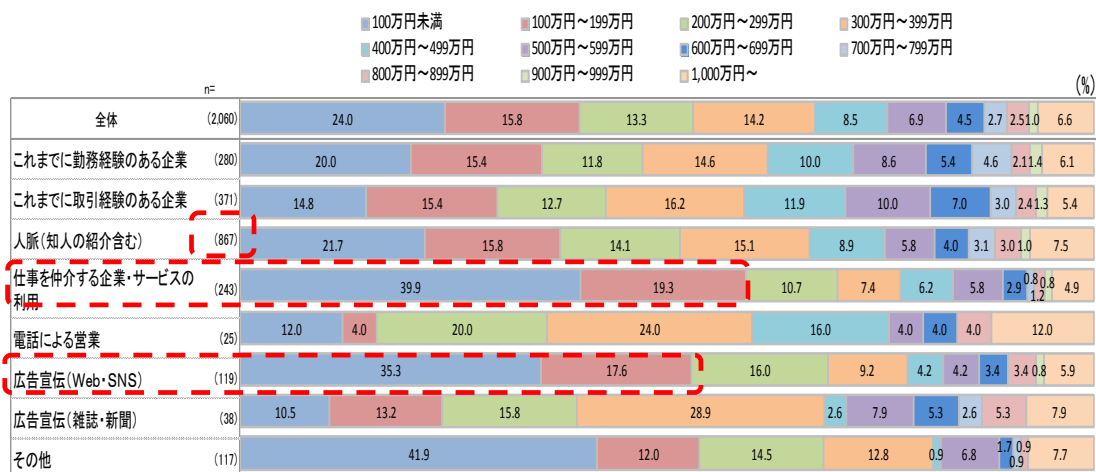
○ 顧客獲得手段別の年収構成

雇用関係にない働き方において、「仕事を仲介する企業・サービスの利用」を顧客獲得の主な手段とした層の6割は、年収が200万円未満である。

実数としては、「人脈」による仕事獲得が最も多い。

また、プラットフォームやweb・SNSを用いて顧客を獲得している層は、低年収層の割合が比較的高い。

「A.雇用関係なし」における年収（顧客獲得手段別）

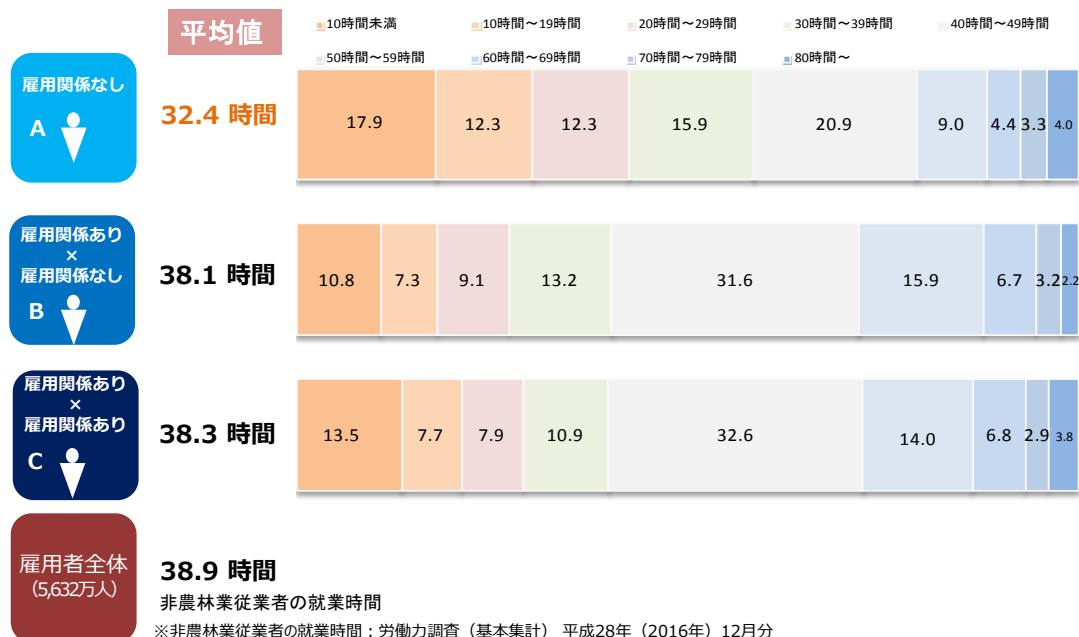


○ 週あたり総労働時間

各グループ（「A.雇用関係なし」「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」）ごとの週あたり総労働時間は以下のとおり。

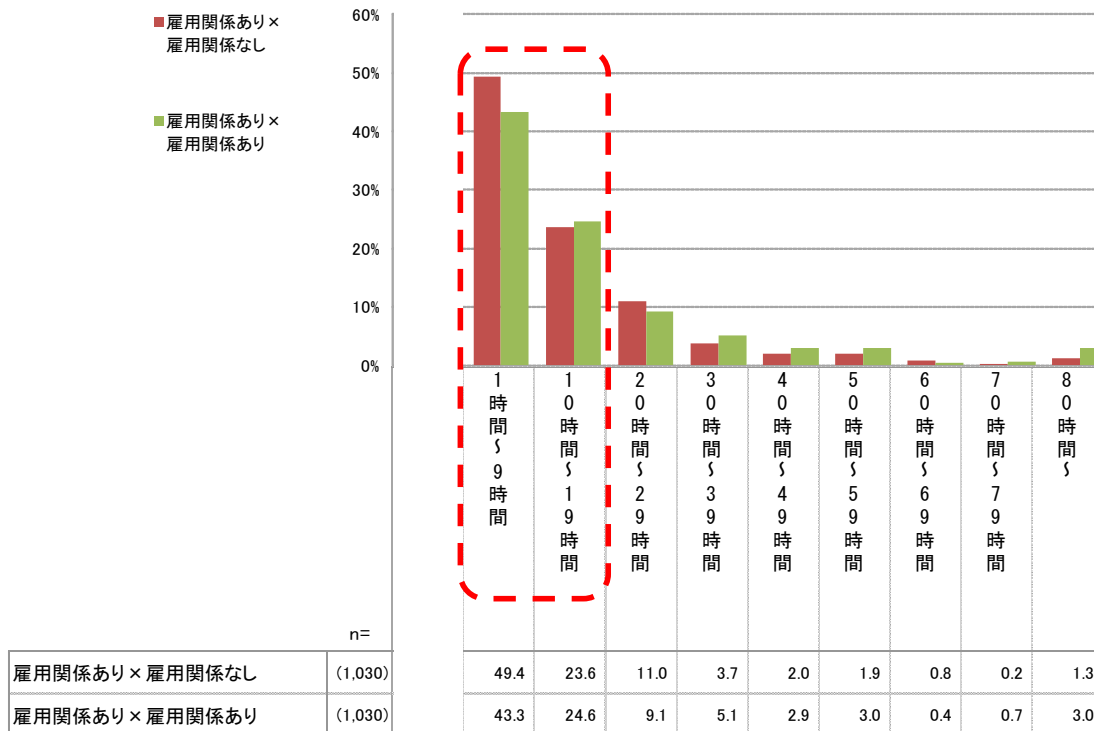
労働力調査に基づく雇用者全体平均（38.9時間）と比較しても、各グループと雇用者全体との間に大きな差異は見られない。

労働時間（週平均）



(参考) 兼業・副業先の週あたり平均労働時間

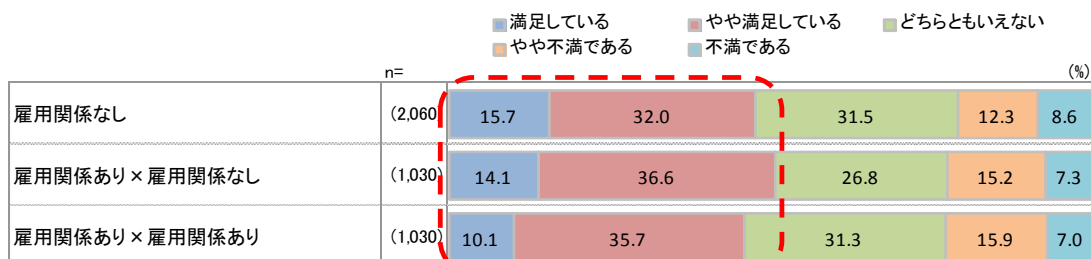
なお、兼業・副業先の労働時間（週平均）を確認すると、1時間～19時間がほとんどを占める。



○ 「柔軟な働き方」の満足度

現在の働き方の満足度については、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」すべての層において、「満足している」「やや満足している」が約半数を占める。

「どちらともいえない」は概ね3割程度、「やや不満である」「不満である」は2割程度となっている。



「雇用関係なし」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約48%
 「雇用関係あり×雇用関係なし」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約51%
 「雇用関係あり×雇用関係あり」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約46%

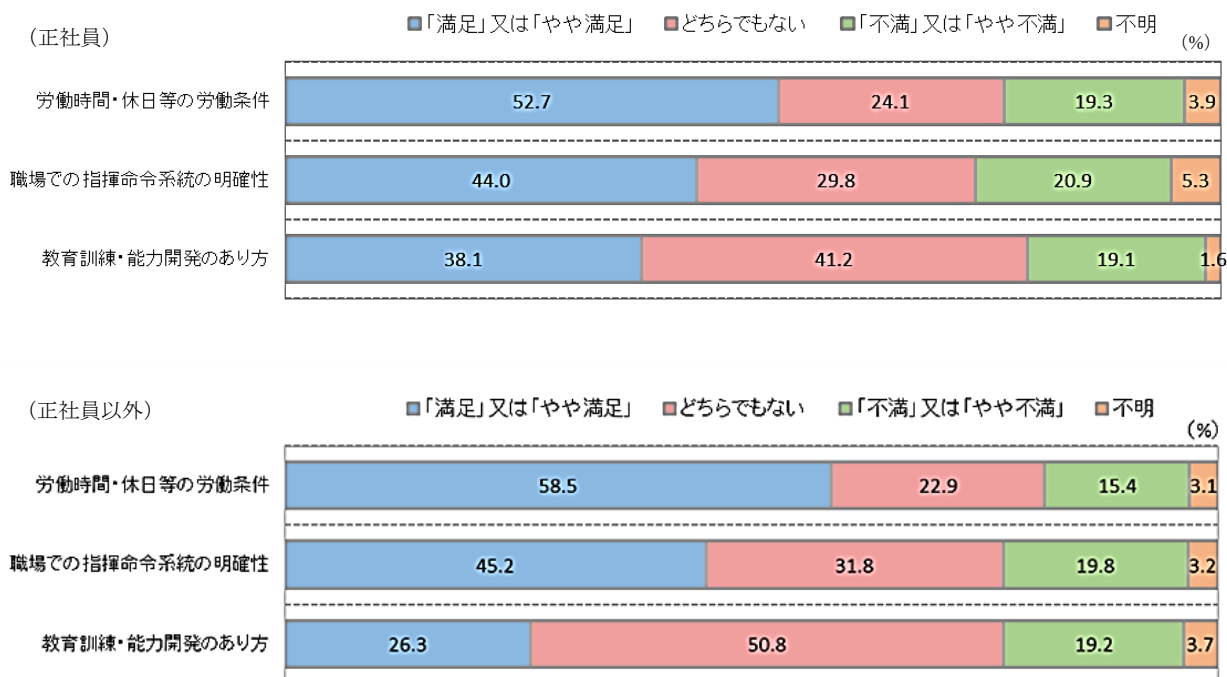
(参考) 雇用されている人の現在の働き方(※)への満足度について

前頁では「柔軟な働き方」を行っている層の働き方に関する満足度を紹介したが、雇用されている層の働き方に対する満足度はどうであろうか。

この点、平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査(厚生労働省)では、「労働時間・休日等の労働条件」「職場での指揮命令系統の明確性」「教育訓練・能力開発のあり方」の3点等について満足度を調査している。

その結果を確認すると、正社員においては、「労働時間・休日等の労働条件」については52.7%が、「職場での指揮命令系統の明確性」については44.0%が、「教育訓練・能力開発のあり方」については38.1%が「満足」又は「やや満足」と回答している。また、正社員以外の場合、「労働時間・休日等の労働条件」については58.5%が、「職場での指揮命令系統の明確性」については45.2%が、「教育訓練・能力開発のあり方」については26.3%が「満足」又は「やや満足」との回答であった。

調査対象も質問項目も異なるため単純比較はできないが、「教育訓練・能力開発のあり方」を除いた「労働時間・休日等の労働条件」「職場での指揮命令系統の明確性」等の働き方においては、「柔軟な働き方」層と雇用されている層とに明確な違いはない可能性が伺える。



(出典) 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

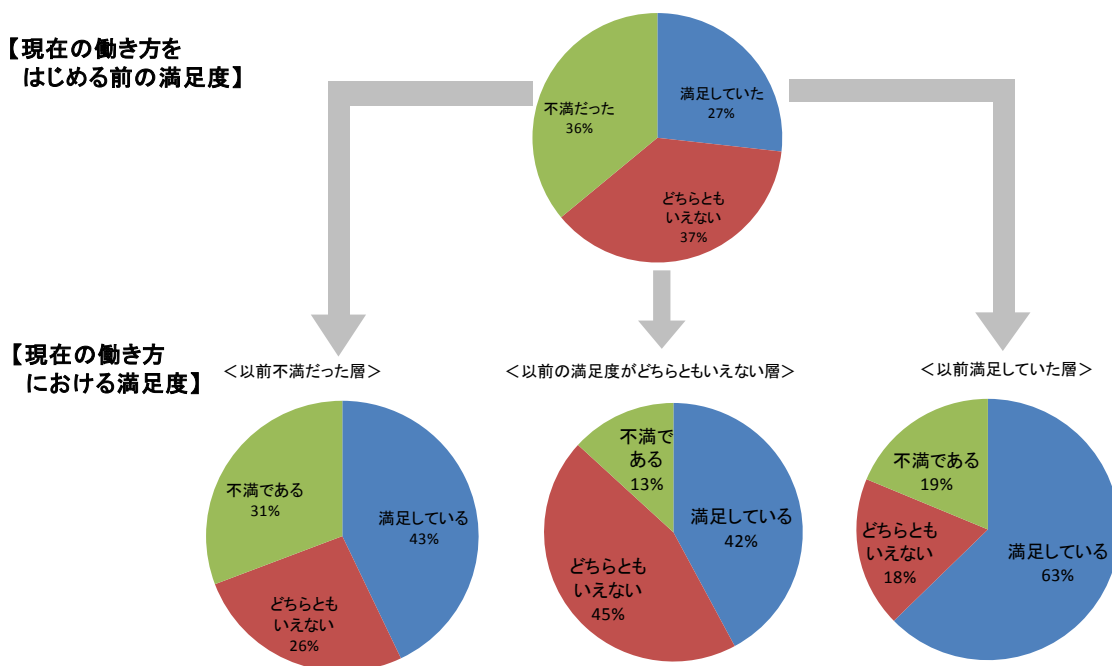
※なお、本回答項目におけるサンプル数は公開されていないが、上記「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」調査全体の有効回答数は34,511名である

(参考) 現在の働き方をはじめる前と現在の働き方における満足度の変化

現在の働き方をはじめる前の満足度別に、現在の満足を確認したのが下図である。まず、現在の働き方を始める前の満足度を確認すると、「満足していた」が最も低く（27%）、「不満だった」（36%）と「どちらともいえない」（37%）で7割近くを占めている。

これに対し、現在の働き方に対する満足度は、各層ともに「満足している」が5割近くを占めている。現在の働き方を始める前に「不満であった」層は現在の働き方に「満足している」割合が43%と16ポイント程度の上昇が確認できる。

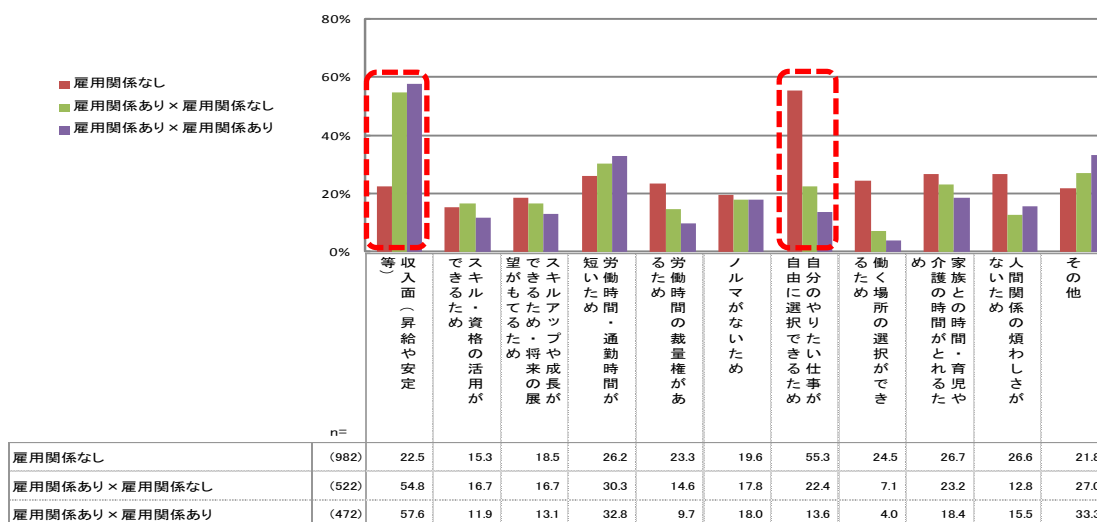
現在の働き方をはじめる前と現在の働き方における満足度の変化



○ 「柔軟な働き方」の満足度の理由

「満足している」「やや満足している」と回答した層にその理由を確認したところ、「A. 雇用関係なし」においては、6割が「自分のやりたい仕事自由选择できるため」と回答し最多となっている。

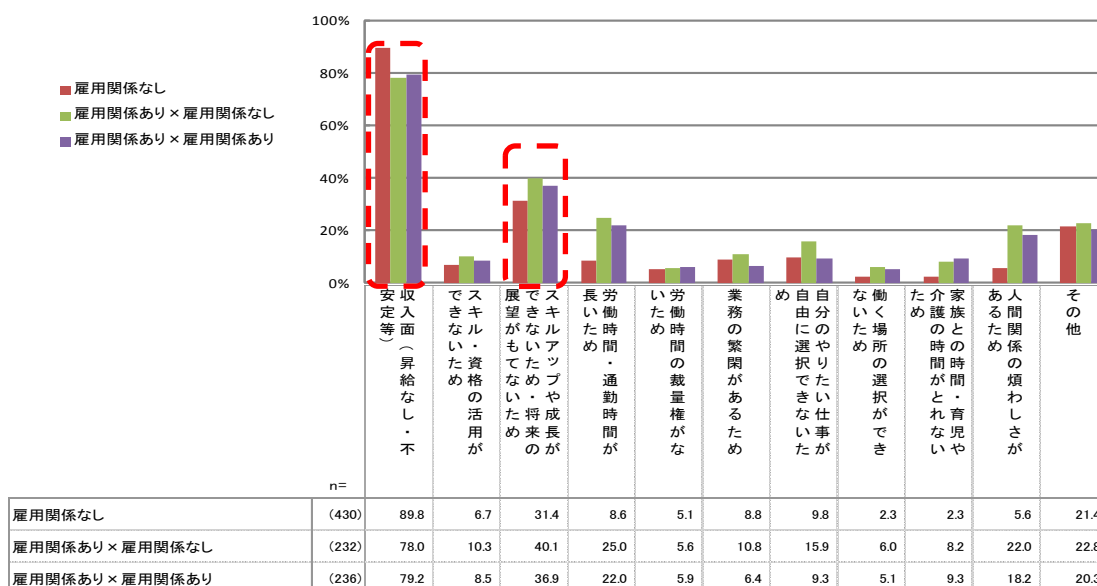
「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層においては、ともに半数以上が「収入面(昇給や安定等)」に回答し最多となっている。



○ 「柔軟な働き方」の不満理由

「不満である」「やや不満である」と回答した層にその理由を確認したところ、「A. 雇用関係なし」層は約9割、「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層では概ね8割が「収入面(昇給や安定等)」と回答し最多となっている。

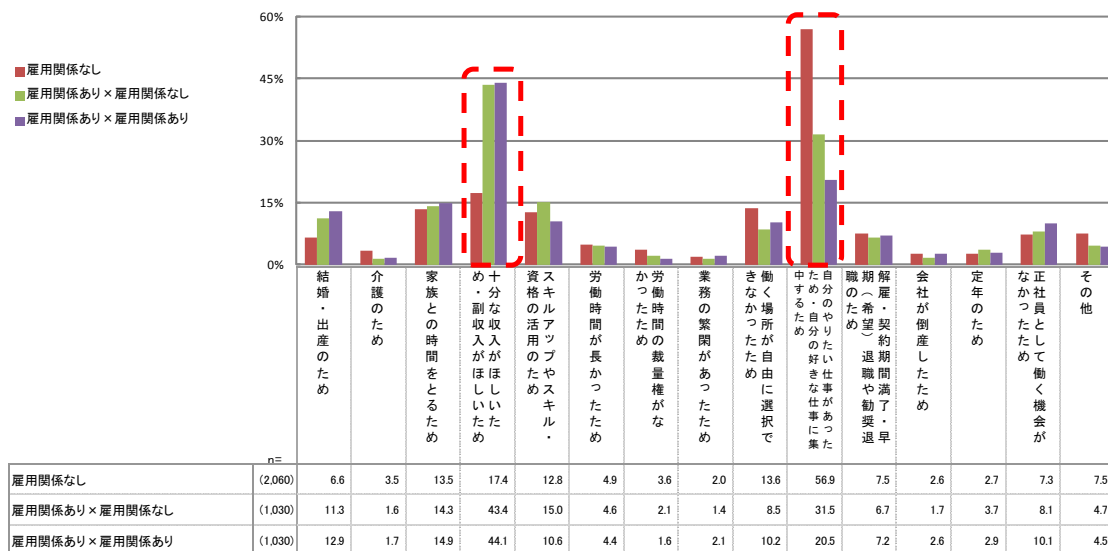
次いで「スキルアップや成長ができないため・将来の展望がもてないため」(3~4割程度)が挙げられた。



○ 現在の働き方を選択した理由

現在の働き方を選択した理由について、「A. 雇用関係なし」の6割が「自分のやりたい仕事があったため・自分の好きな仕事に集中するため」と回答し最多となっている。

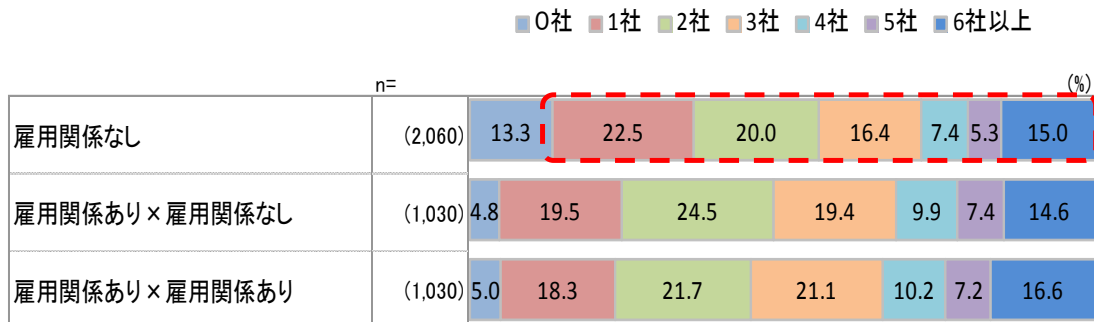
「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層では「十分な収入がほしかったため・副収入がほしかったため」が45%近くを占めている。



(参考) これまで雇用関係にあった社数

「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」双方ともに、1社-4社が6割以上を占める。

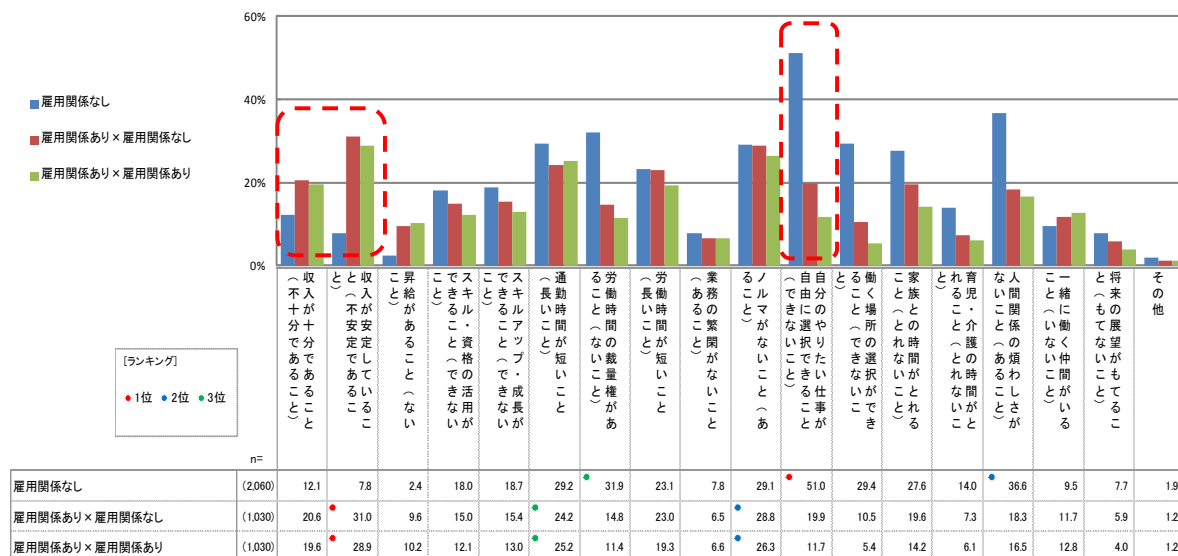
また、「A. 雇用関係なし」層においても、過去雇用関係にあった層が多数。雇用関係を一度も経験していない層（「0社」との回答）は13%に過ぎず、雇用経験を経ずに、雇用関係によらない働き方を選ぶ者は少ない。



○ 働き方のメリット

現在の働き方のメリットについて、「A. 雇用関係なし」の5割が「自分のやりたい仕事ができること」と回答し最多となっている。次いで「人間関係の煩わしさが少ないこと」が3割を占める。

「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層においてはともに「収入が安定していること」「収入が十分であること」が多く、各々約2割、約3割占める

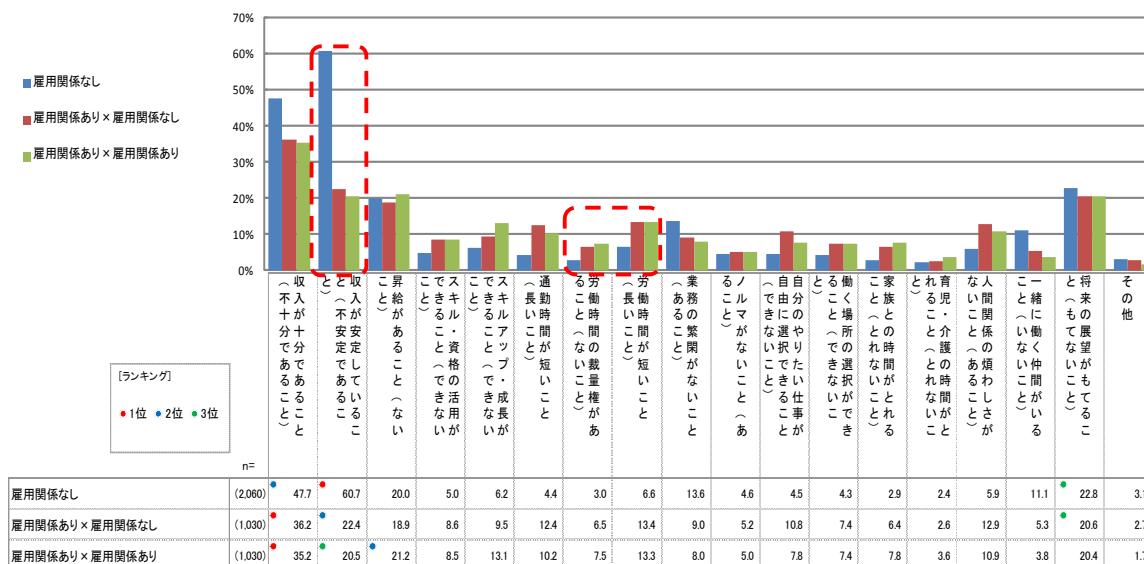


○ 働き方のデメリット

現在の働き方のデメリットについて、「A. 雇用関係なし」層では「収入が不安定であること」が6割と最も多く、次いで「収入が不十分であること」(約4割)となっている。

「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層においてはともに3割以上が「収入が不十分であること」に回答し最多となっている。「労働時間の裁量権がないこと」、「労働時間が長いこと」も1割程度の回答が見られる。

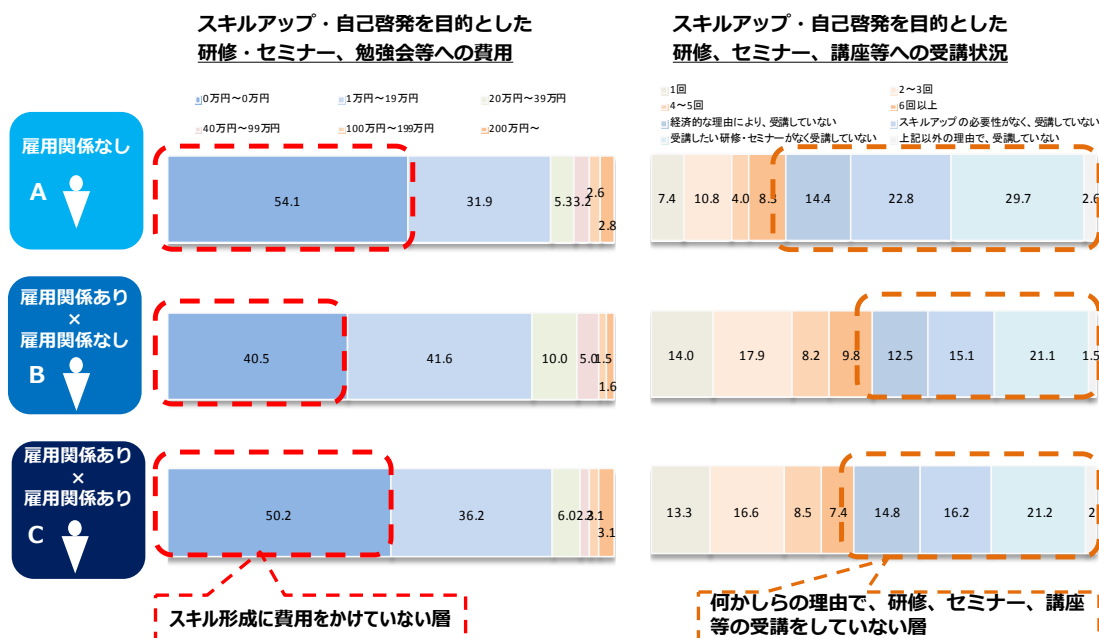
雇用関係によらない働き方においては、「労働時間」等ではなく、「収入の不安定さ」が最も大きなデメリットとしてとらえている働き手が多い。



○ スキルアップ・自己啓発

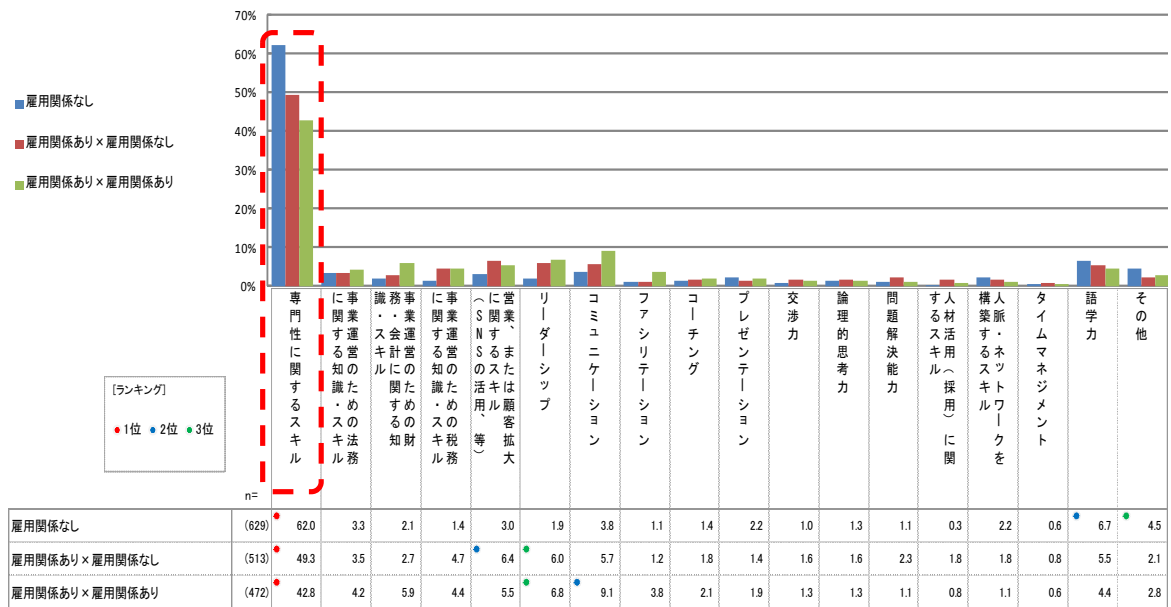
スキルアップ・自己啓発を目的とした研修・セミナー、勉強会等への費用を見ると、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層のすべてにおいて、ほぼ半数が「0万円」と回答している。

また、半数以上がスキル形成の講座等の受講をしておらず、受講しない理由として、「受講したい講座・セミナーがない」が多くを占めている。



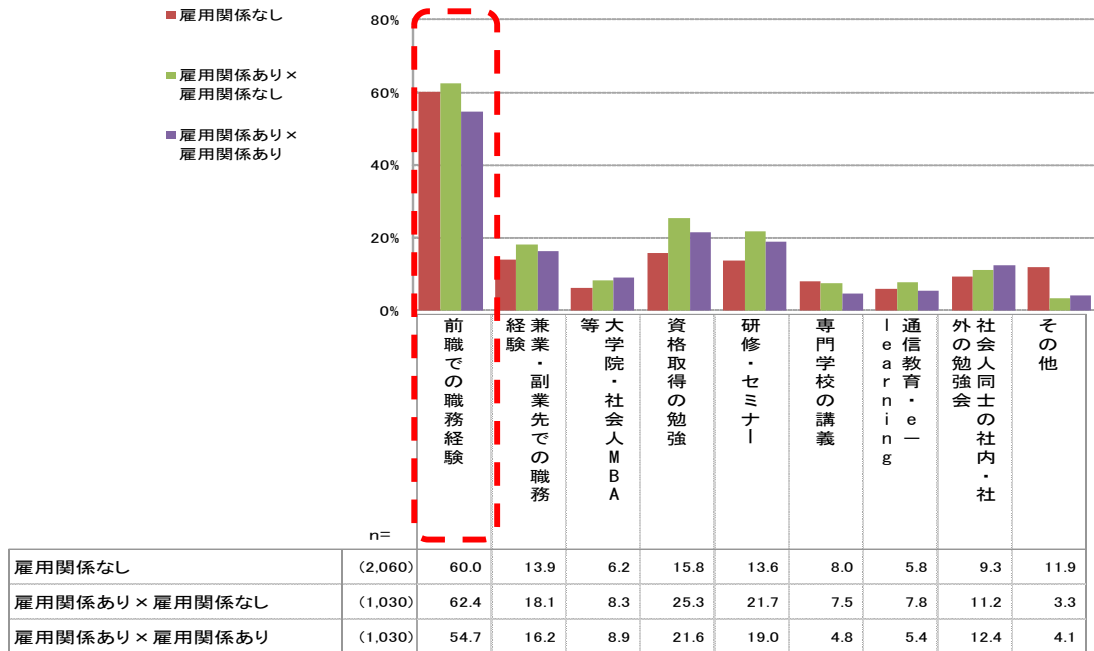
○ 働き手が有用だと思うスキル

働き手が現在の働き方を続けていくために最も有用だと認識しているスキルは、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層すべてにおいて、「専門性に関するスキル」となっている (A から順に 62.0%、49.3%、42.8%)。



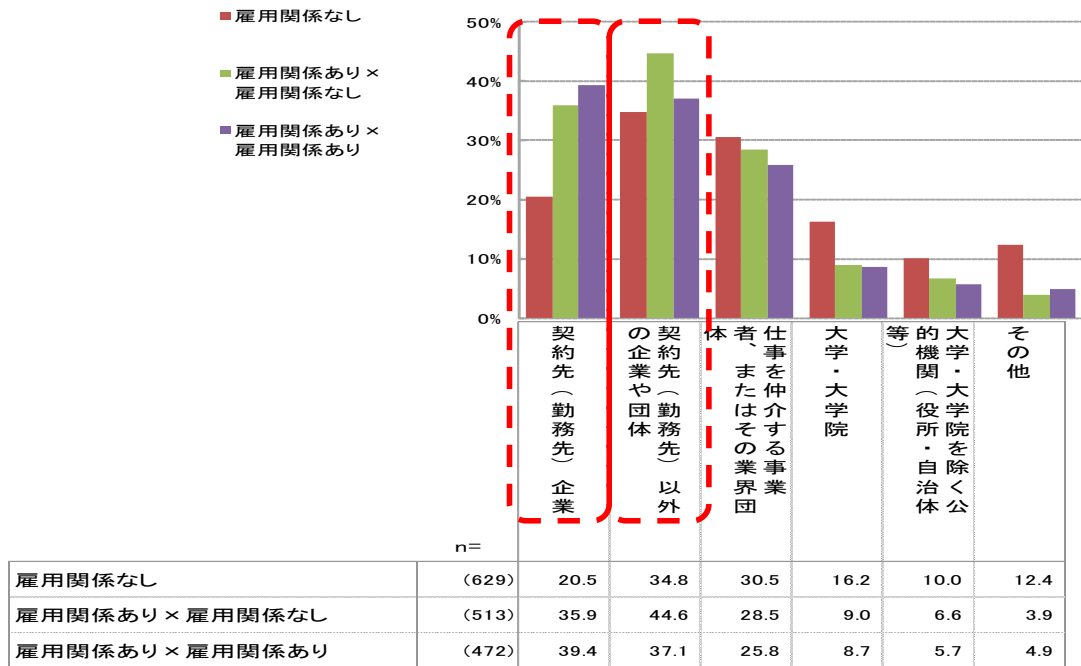
○ これまで有用であった能力・スキルの修学機会

これまでの有用であった能力・スキル形成の機会としては、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層のすべてにおいて、「前職での職務経験」との回答が半数以上を占めている。



○ 働き手が受けたセミナー・研修の主催者

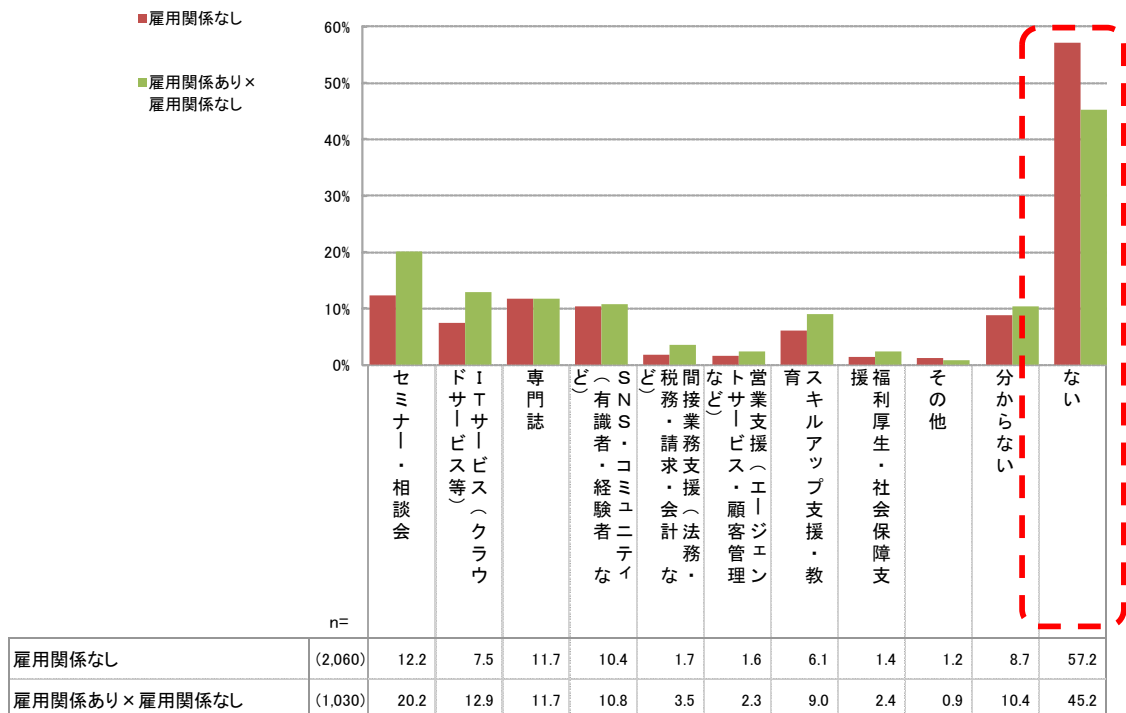
実数としては少ないが、働き手が受けたセミナー・研修は、企業からの提供が多い。



○ 現在活用しているスキルアップ関連のサービス

現在活用しているスキルアップ関連のサービスを確認したところ、「A.雇用関係なし」層で 57.2%、「B.雇用関係あり×雇用関係なし」層で 45.2%と、「受けていない」が最も多くを占めている。

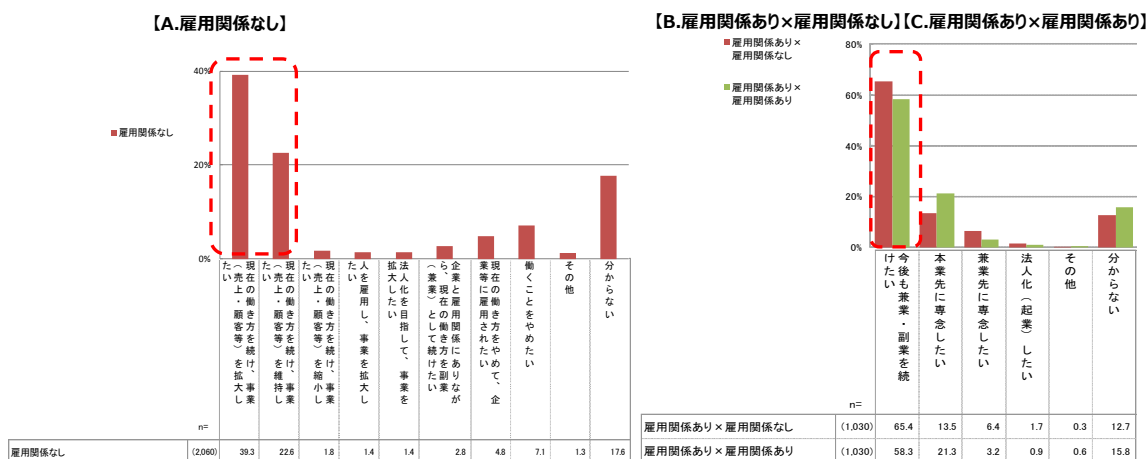
一方で、「セミナー・相談会」という回答も、A層で約1割、B層で約2割見られる。



○ 今後の働き方の希望

今後の働き方の希望について、「A. 雇用関係なし」層の最多は「現在の働き方を続け、事業（売上・顧客等）を拡大したい」であり約 4 割を占める。次いで「現在の働き方を続け、事業（売上・顧客等）を維持したい」が 2 割となっており、現在の働き方を続け、拡大ないし維持を希望する層が 6 割以上を占める。

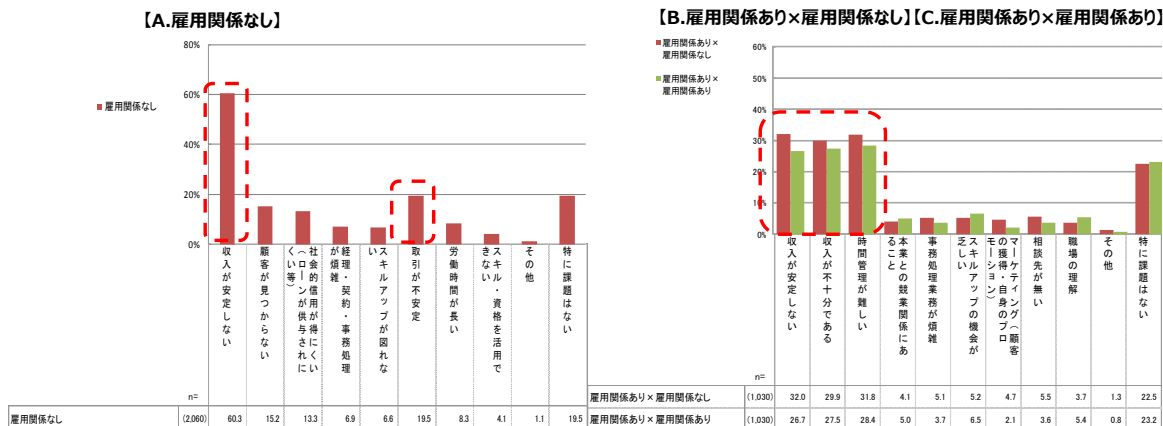
「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層では、ともに「今後も兼業・副業を続けたい」との回答が最多で、割合は半数以上を占めており、「雇用関係なし」及び「兼業・副業」働き手のいずれも、半数以上が「現在の働き方を続ける」ことを希望している



○ 今後の働き方に対する課題

今後の働き方の課題について「A. 雇用関係なし」層の 6 割が「収入が安定しない」と回答し最多となっている。次いで 2 割が「取引が不安定」や「特に課題はない」と回答している。

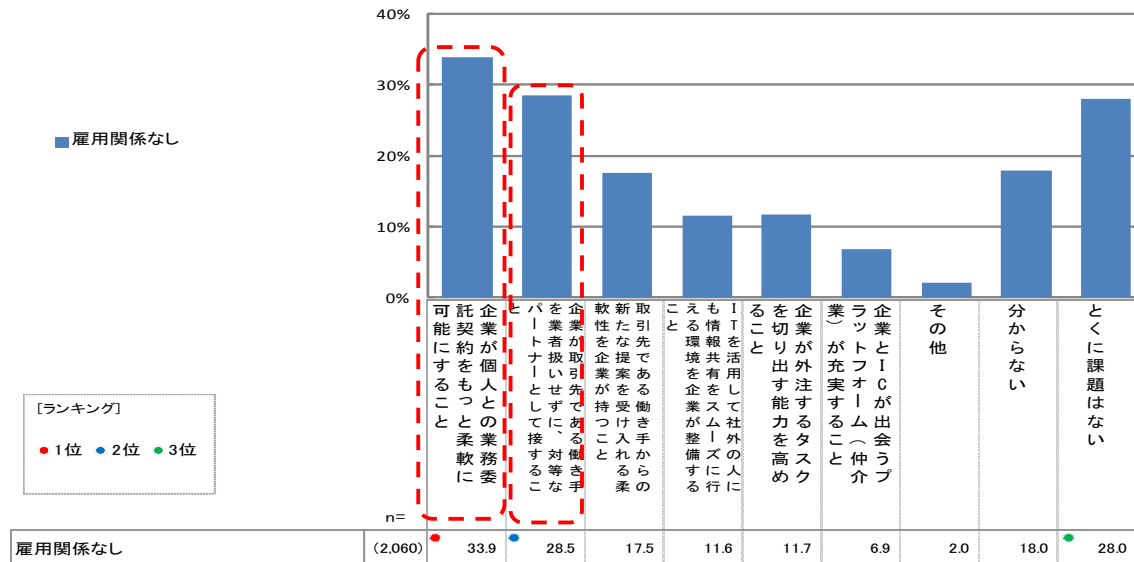
「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層においてはともに、「収入が安定しない」「収入が不十分である」に加えて、「時間管理が厳しい」との回答が多く、2~3 割を占めている。「特に課題はない」との回答も 2 割程度みられる。



○ 雇用関係によらない働き手が望む改善点

「A. 雇用関係なし」層に企業側に望む改善点を確認したところ、「企業が個人との業務委託契約をもっと柔軟に可能にすること」が 33.9%、「企業が取引先である働き手を業者扱いせず、対等なパートナーとして接すること」が 28.5%となっている。

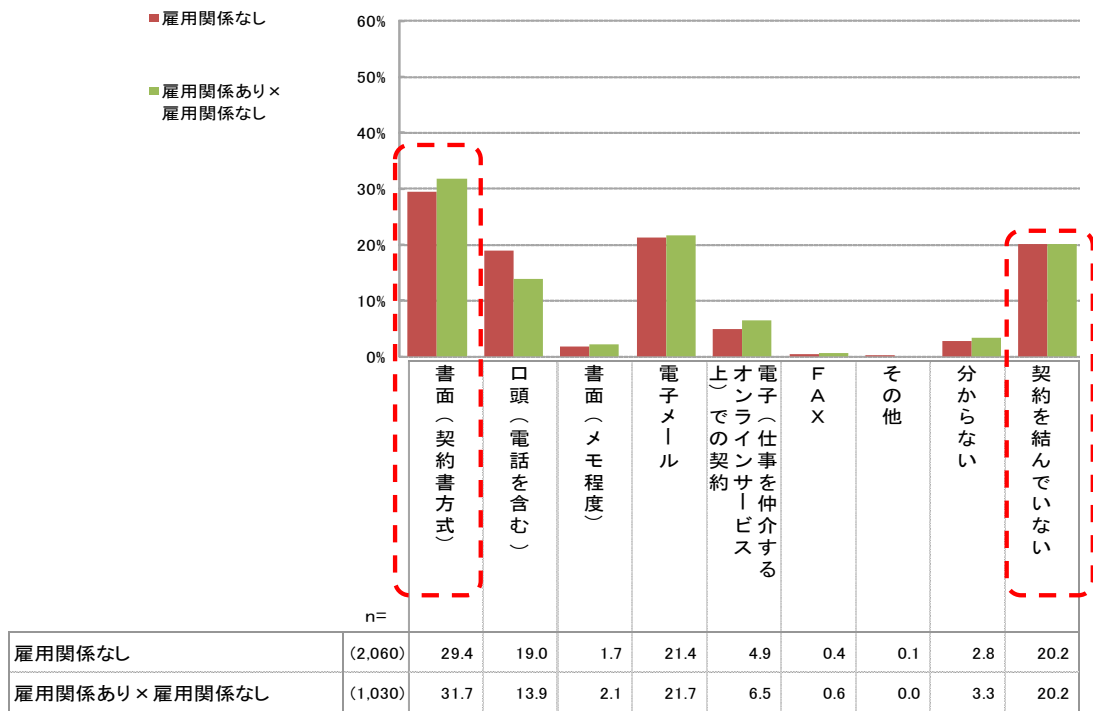
雇用関係によらない働き手は、企業に対して「柔軟的な委託契約体制」や「対等なパートナーシップ」を求めている。



○ 雇用関係によらない働き方の業務委託契約の方法

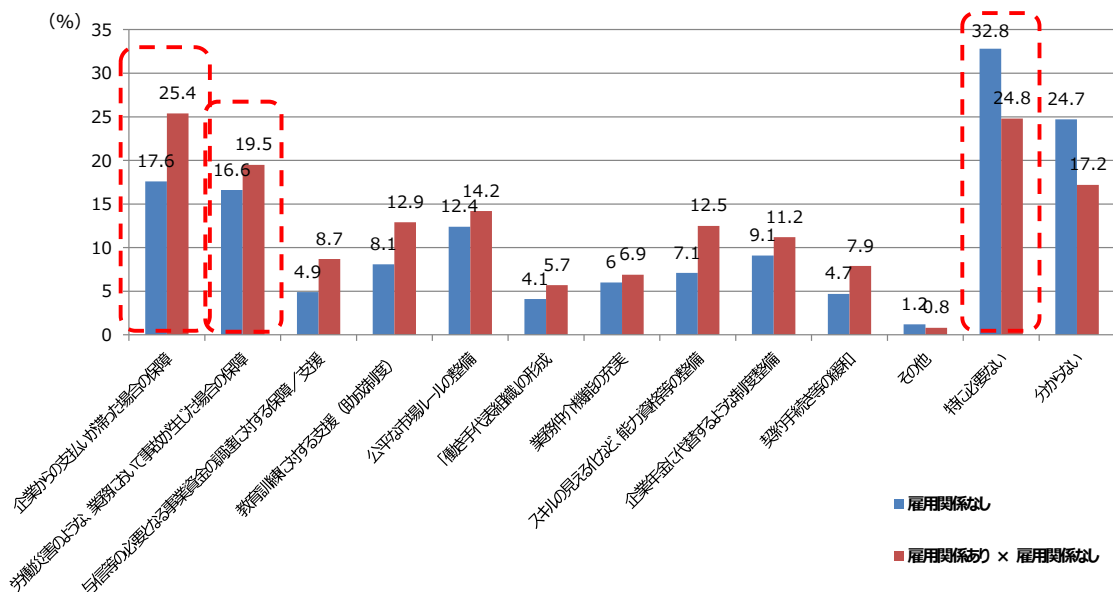
業務委託契約の締結方法については、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」層ともに書面での形式が比較的多いが、約 30%に過ぎない。

A、B 層ともに「契約を結んでいない」との回答も 20%近くあることから、取引法制の周知・遵守徹底が求められる。



○ 雇用関係によらない働き手が望む環境整備の分野

働き手の環境整備については、「特に必要ない」が最も多いものの、企業からの支払いが滞った場合・労働災害時の保障を求める声も多い。



3. 教育訓練のあり方について

3.1 背景

「雇用関係によらない働き方」を働き方の選択肢として確立させていくためには、企業に属さずとも、自身の就業により安定した生計をたてられるよう、働き手個人が自ら能力・スキルを継続的に形成していくことが必要となる。

研究会においても、「専門知識・専門技能については個人で自発的に自己啓発に取り組んでいる」旨の発言や「専門性の陳腐化が起こり得る中、企業に属さず安定した生計を立てていくためには、新たな専門性を継続的に開拓・構築することが一層必要」との指摘があった。

3.2 教育訓練の現状と課題

3.2.1 働き手の能力・スキル形成意識

○ 日本人の能力・スキル形成意識

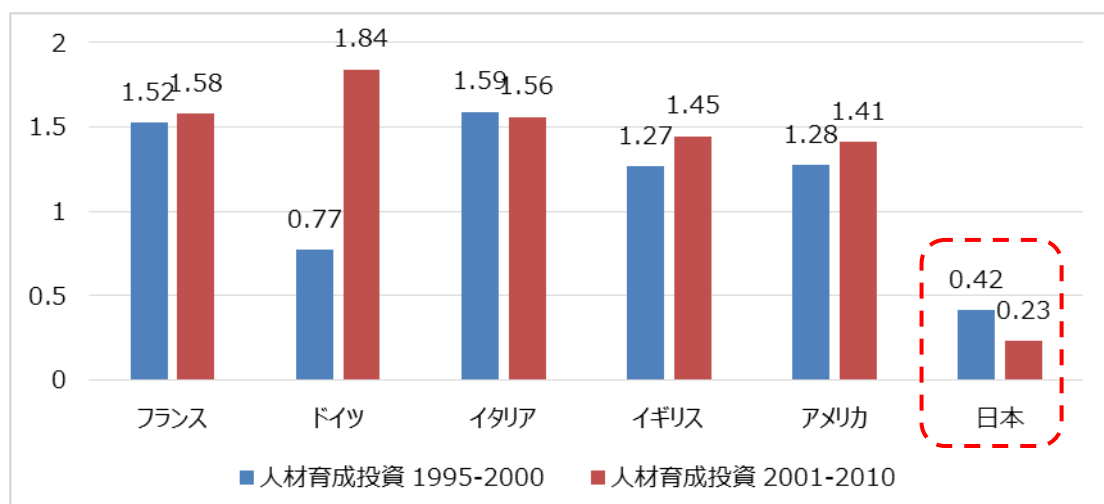
能力・スキルを形成する意識の低さは、「雇用関係によらない働き方」に限らず、雇用者を含めた、我が国の働き手全体に対して指摘されることである。

これまで、企業に就職した働き手の人材育成は、企業主導で行われてきた実態があった。これは、自社で必要な人材は自社で育成・確保するという「自前主義」の表れであり、こうした企業内育成を主とした日本型雇用システムでは、長寿命社会の到来や、それに伴って高まる「ライフステージに応じた柔軟な働き方」の必要性への対応が困難となる可能性が高い。

また、このような企業主導型の「受け身の能力・スキル形成」の影響により、自身がどういったキャリアを積み、能力・スキルを形成していきたいのか、またどのような能力・スキルを持っているのかについて、働き手の意識・認識が乏しいともいえる。

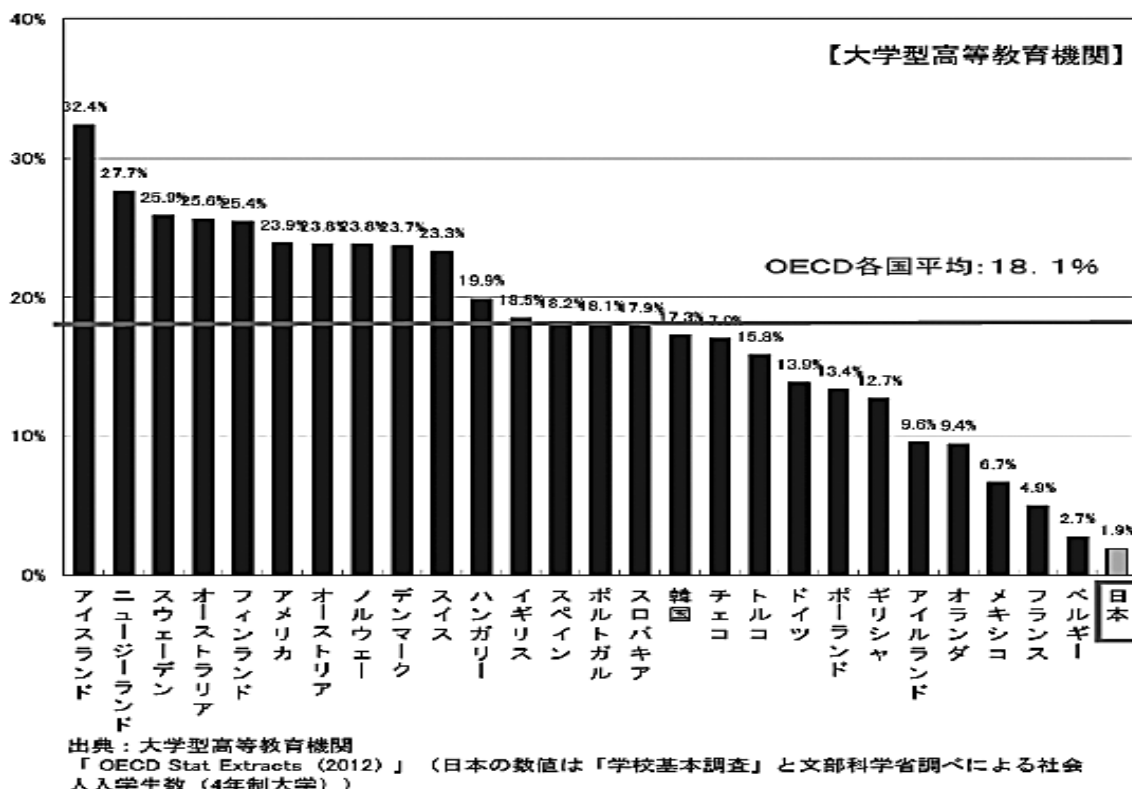
これは、様々なデータでも表されている。例えば、「人材育成投資（OJT 以外）/GDP 比率の国際比較」における海外との比較から見ても、日本は低い水準に位置していることが分かる。また、「25 歳以上の大学型高等教育機関の入学率」（学び直し）から見ても、日本は 1.9% であり、OECD の各国平均から見て、大きく下回っている。

人材育成投資（OJT 以外）/GDP 比率の国際比較（%）



(出典) Corrado, Carol Jonathan Haskel, Cecilia Jona-Lasinio, and Massimiliano Iommi (2013), “Innovation and Intangible Investment in Europe, Japan and the US,” Discussion Paper 2013/1 Imperial College Business School, Chun, Miyagawa, Pyo, and Tonogi (2015) “Do Intangibles Contribute to Productivity Growth in East Asia Countries? -Evidence from Korea and Japan-” RIETI Discussion Paper 15-e-055

高等教育機関への進学における 25 歳以上の入学者の割合（国際比較）

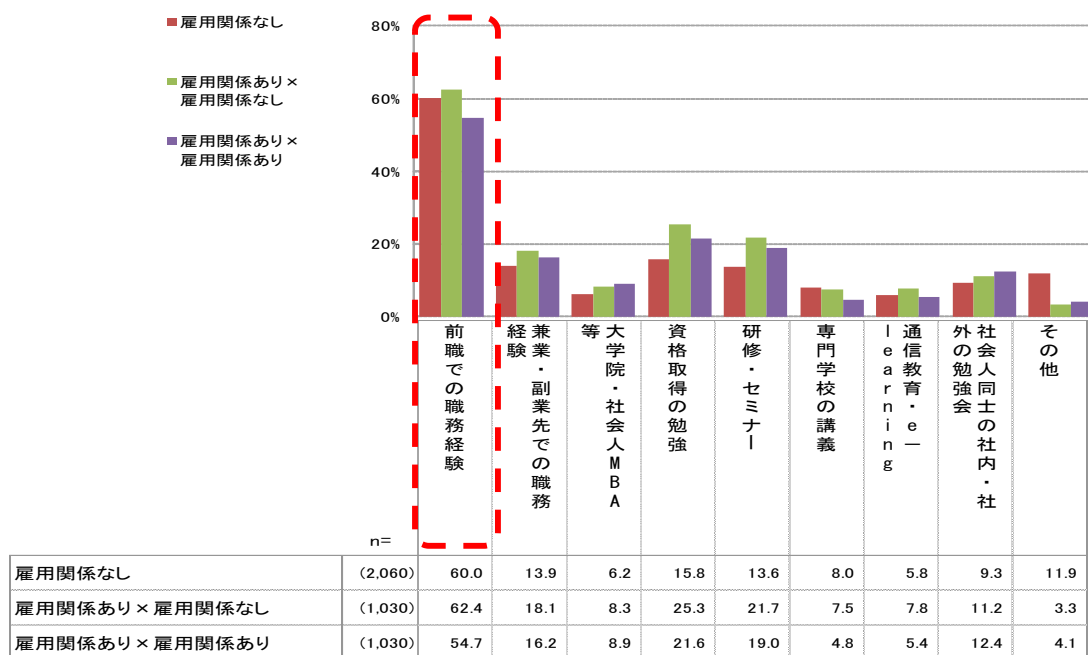


○ 雇用関係によらない働き手の能力・スキル形成

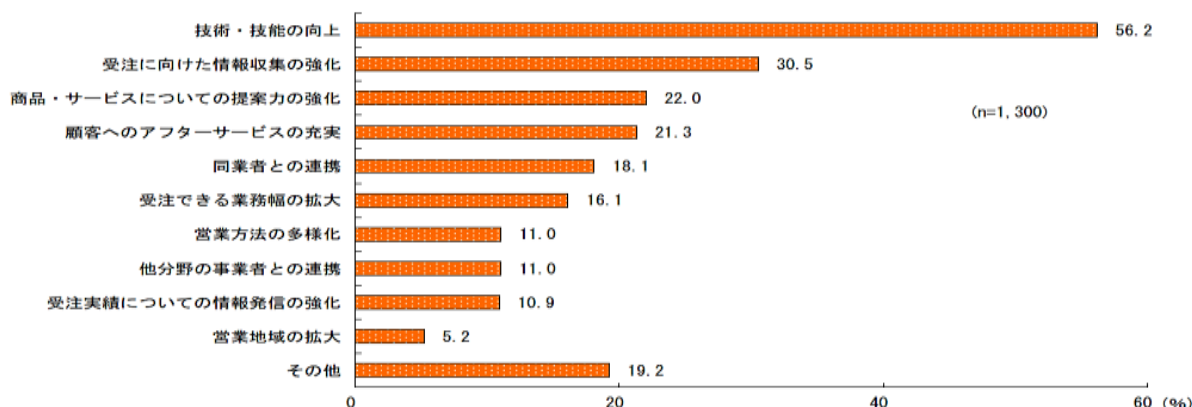
働き手に対するアンケート調査によれば、「これまで有用であった能力・スキルの修学機会」としては「前職での職務経験」との回答が半数以上を占めているなど、新たに能力・スキルを獲得、向上させるのではなく、就業により培ったスキルのみでキャリアを経ようとする傾向がある。しかしながら、スキルトレンドが一定ではない現状を踏まえると、継続した能力・スキル形成の意識が必要である。

ただし、雇用関係によらない働き手が持つ能力・スキル形成の意識に関しては、『2016年度 小規模企業白書』によれば、仕事の受注に向けた取組みとして、半数以上が「技術・技能の向上」と回答しており、一応は、自身の能力・スキル形成を重要視している傾向が確認できる。もっとも、抽象的にその重要性を認識しているのみでは不十分であり、実際に能力・スキルを形成していく（行動につなげる）意識を持ち、これを高めることが重要になる。

これまで有用であった能力・スキルの修学機会（いくつでも）



仕事の受注に向けたフリーランスの取組（複数回答）

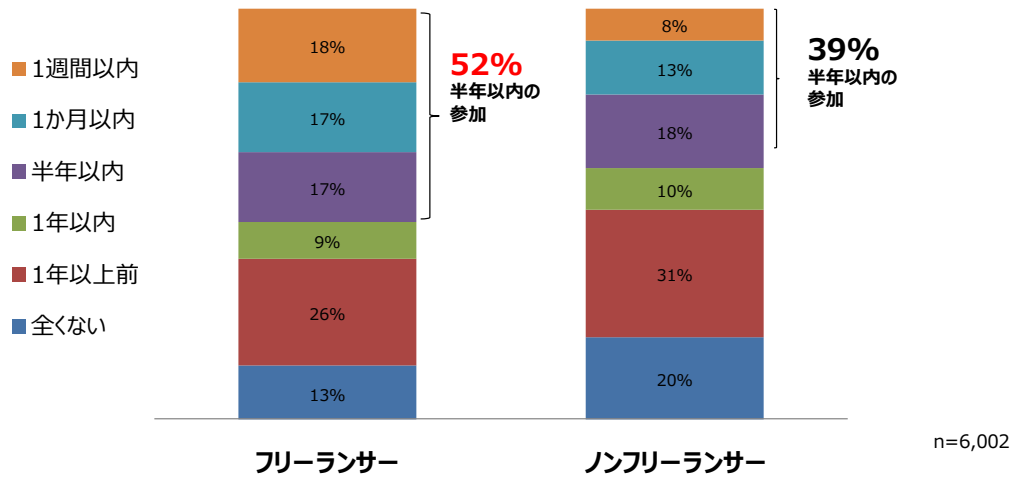


（出典）中小企業庁(2016)『2016年度 小規模企業白書』

併せて、研究会では、専門性のスキルのトレンドは数年で変わることも指摘されており、今後、働き手の豊かなキャリア形成や自由な働き方を促進させていくためには、以前までは企業に任せていたそれぞれの能力・スキル形成について、働き手自身が主体的に考えていく必要がある。

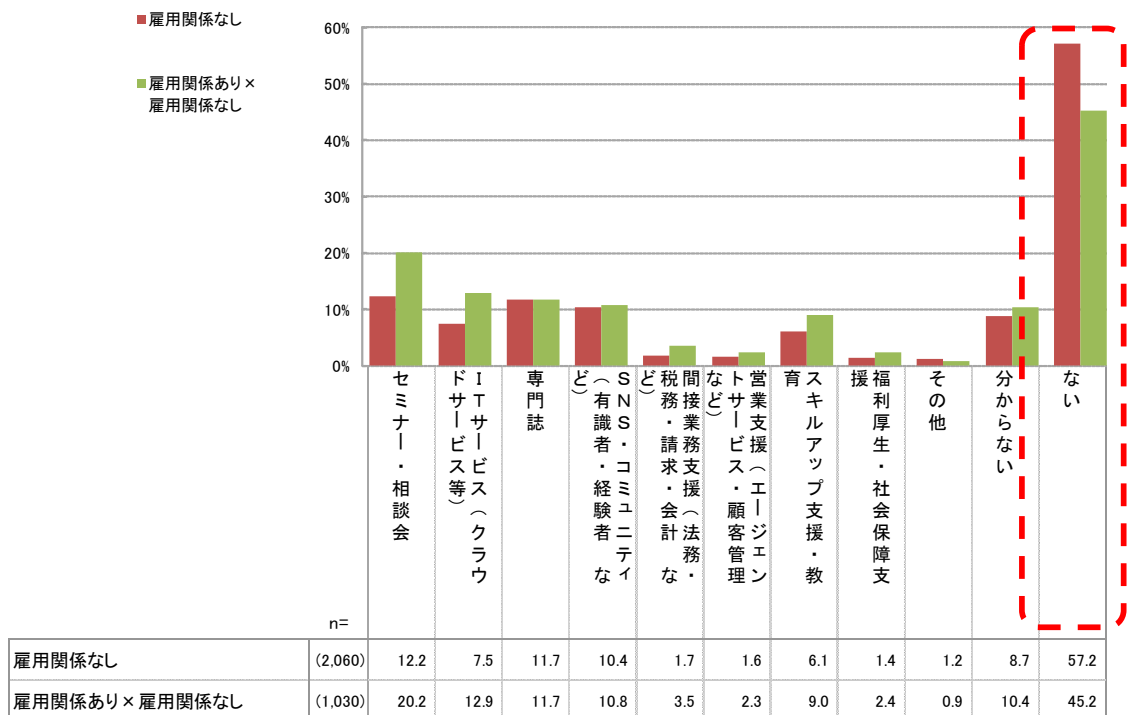
なお、アメリカでは、半年以内にスキルアップを受けた働き手の割合が、フリーランサーだと半数以上である一方、ノンフリーランサーは4割弱であるという調査結果が出ている。これは、リスクが大きいフリーランサーほど、自らの能力・スキルを高める努力をしているということを示唆している。一方、日本では、雇用関係によらない働き手の方が「スキルアップ関連のサービスを活用していない」ことが調査により判明しており、この一点をもって、日本では、スキル形成に対する意識や行動がアメリカと比較して低いことが分かる。

直近スキル開発に関連する教育訓練をいつ受講したか



(出典)Freelancing in America 2016— Upwork Global Inc. and Freelancers Union をもとに事務局作成

現在活用しているスキルアップ関連のサービス (再掲)



○ 第四次産業革命による就業構造の変化

「1.1 『雇用関係によらない働き方』に関する研究会の背景」において述べたとおり、「新産業構造ビジョン中間整理」においては、「第4次産業革命によるビジネスプロセスの変化は、ミドルスキルも含めて新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転

換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要。」とされている。

AI やロボット等によってロースキル・低コストな業務が代替されていき、企業が外部人材の活用によってこのような急激な変化に対応していく中で、雇用関係によらない働き手は、企業内部の人材育成によっては補えないような、新たな成長分野に関するスキルを積極的に身につけることが求められる。

3.2.2 能力・スキルに関するニーズのギャップ

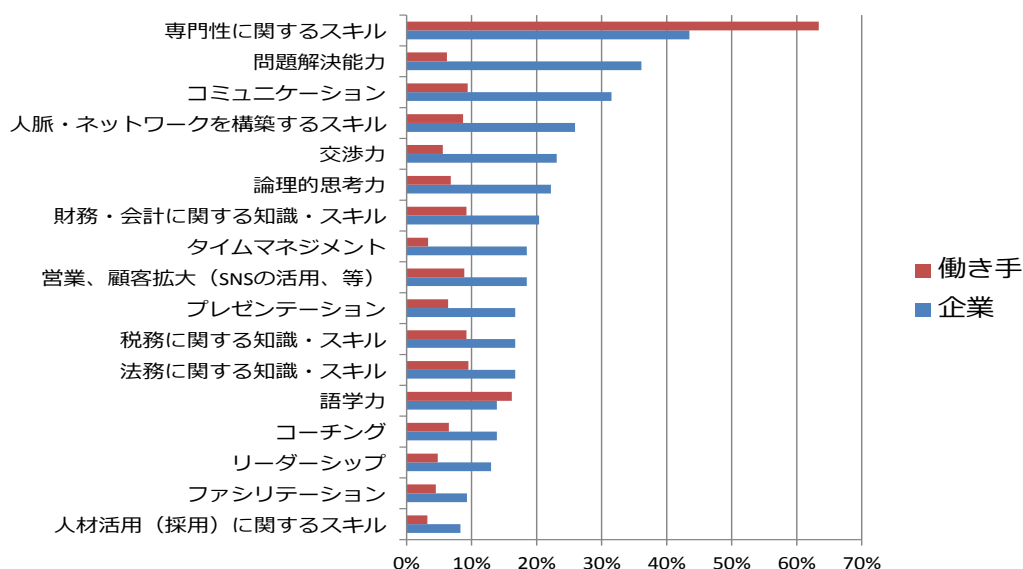
○ 働き手の能力・スキル形成と企業が求める能力・スキル

本研究会の働き手向けアンケートに加え、「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」において、企業の経営層にアンケートをとった結果、働き手が向上させようとしている能力・スキルと、企業が求める能力・スキルとの間に、ギャップがあることが判明した。具体的には、働き手が「今後、研修・セミナーを受講したい内容」と、企業が「フリーランス等に求める能力・スキル」を比較したところ、「専門性に関するスキル」は双方で回答比率が高いものの、「問題解決能力」、「コミュニケーション」、「人脈・ネットワークを構築するスキル」、「交渉力」、「論理的思考力」、「タイムマネジメント」など、企業が求めているものの、働き手が向上を図ろうとしていない能力・スキルが多く存在することが明らかになった。

また、研究会においても、「仕事・顧客獲得のための営業力」や「顧客内部のキーマン等見極めなどの組織認識力」などといった顧客開拓・維持のためのスキルも必要だという指摘が多数あった。これらは、企業に属していれば、（個人では有していなくても）組織が有しているのであれば足りる能力・スキルではあるが、独立した個人として安定した生計を立て続けるためには、個人として持つておくことが求められる能力・スキルである。

働き手が今後向上させる能力・スキルと、企業のニーズ比較

働き手向けアンケート「今後研修・セミナーを受講したい内容」（いくつでも） n=629
 企業向けアンケート「フリーランス等に求める能力・スキル」（いくつでも） n=108

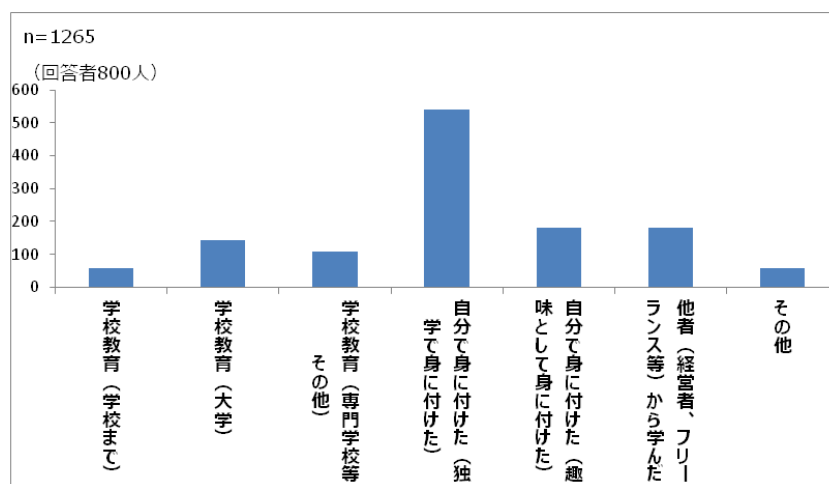


3.2.3 能力・スキル形成の手法

○ 働き手の能力・スキル形成の実態

中小企業庁「小規模事業者の事業活動の実態把握調査」によれば、“フリーランス等の働き手がスキルをどのように身に付けたか”との問いに対しては、学校教育等ではなく、「自分で身に付けた（独学で身に付けた）」と回答した者が半数以上であった。

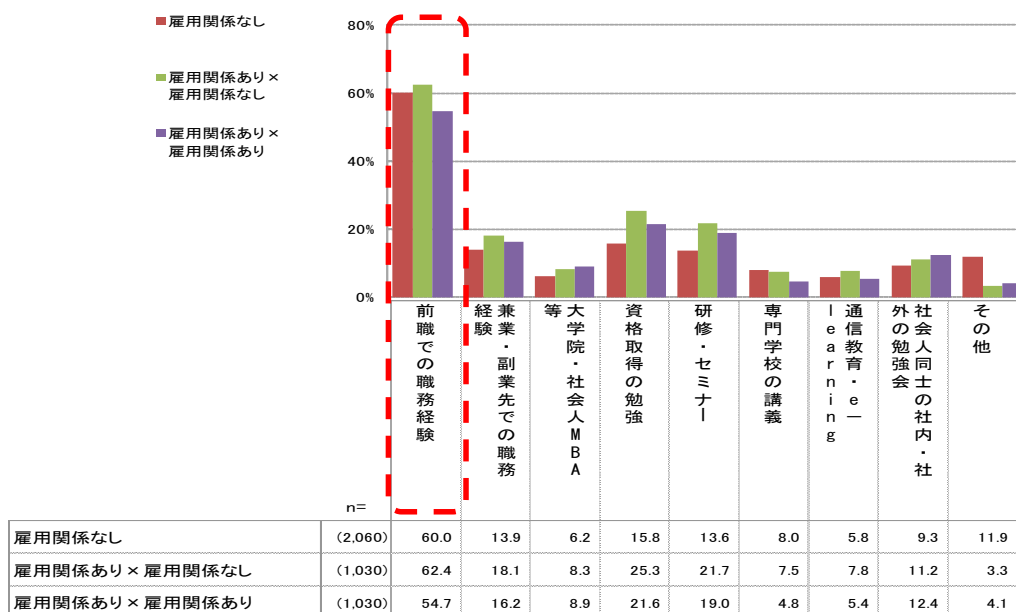
フリーランスとして必要となる知識・技能をどのように身に付けたか(いくつでも)



(出典) 中小企業庁(2016年)「小規模事業者の事業活動の実態把握調査」

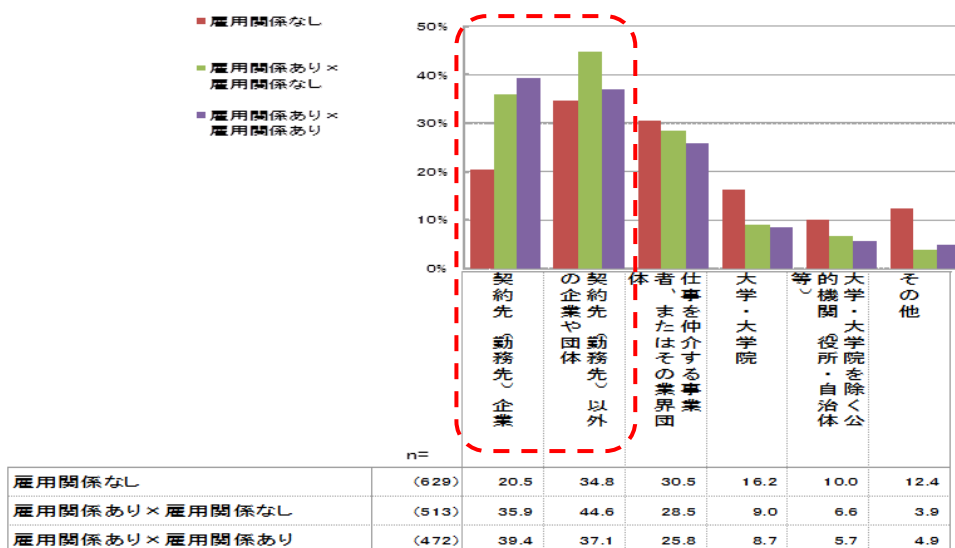
また、前述のとおり、働き手に対するアンケート調査によれば、これまでで有用であった能力・スキルの修学機会としては、「前職の職務経験」との回答が6割と最も高い結果となっている一方、その他、「研修・セミナー」等の回答の割合が低く、雇用関係によらない働き手として、セミナーの受講や大学院等教育機関への通学等により新たに能力・スキル形成を図っている割合は少ないという実態が明らかとなった。

これまで有用であった能力・スキルの修学機会（いくつでも）



さらに、受講した研修やセミナーの主催者についても確認したところ、第三者の企業、プラットフォームに続いて、契約先やかつて勤務先であった企業と回答する割合が多かった。雇用関係によらない働き方においても、企業の「人材育成」が役割を果たしていることが分かる。

過去1年間における研修・セミナーの主催者（いくつでも）



ただし、企業へのヒアリングによると、外部人材の活用の目的として、「専門性の高い人材を即時に得られること」との回答が多く挙げられており、企業として、フリーランス等の外部人材を対象にした人材育成を積極的に行っているわけではないと思われる。必要に応じて、フリーランス等の外部人材を対象にした人材育成を行う際も、主としては、委託業務で

必要となるスキル形成のためのものであり、企業による人材育成は、個々の雇用関係によらない働き手にとっては、自由なキャリアパスを描く手段とはなっていない。

○ 教育訓練の主体

先述のように、働き手が向上させようとしている能力・スキルと、企業が求める能力・スキルニーズとの間に乖離があることが示しているとおり、雇用関係によらない働き手としては、業務の受注あるいは遂行に当たって重要な能力・スキルを向上させるための教育訓練を受けていない（受けられていない）という実態がある。働き手自身において、企業から求められる能力・スキルを把握し、これを向上させようとする能力・スキル形成意識を持つことが重要であるとともに、契約企業以外の主体においても、提供する研修・講座等の中身を検討することが必要となる。

この点、プラットフォームが、所属している働き手に対して、教育訓練の支援や講座・セミナーの提供を行っている場合もある（上記の「過去1年間における研修・セミナーの主催者」の質問においても、「仕事を仲介する事業者、またはその業界団体」と回答した割合が比較的高い。）。しかしながら、講座内容については、エントリーレベル向けのものが多く、多様なスキルを形成するための教育インフラとしては不十分である可能性がある。

国が提供しているものとしては、求職者支援訓練（雇用保険未受給者対象）が能力・スキル形成のための1つの手段と言えるが、本制度はあくまで雇用に結びつけるための支援であり、政策目標及び講座内容が必ずしも「雇用関係によらない働き手」にとって適したものになっていない。

なお、研究会では、特に日本における教育訓練システムの課題として、教育投資に対するリターンの低さが指摘された。すなわち、資格取得や技能習得等を行ったとしても、それが就職や賃金上昇に結びつきにくいという課題が指摘されている。

さらに、教育訓練の講座・セミナーの拡充に加えて、仕事経験とセットになった育成機会・成長機会の提供が必要である。ローミンガーの70:20:10の法則（Model for Learning and Development）としても知られるように、人の成長は研修・講習といった学習・研修（Formal learning）以上に、先輩等による薫陶（Social learning）や仕事上の実務や経験・実践（Experience）を通して学ぶ面が大きい。研究会においては、特にエントリーレベルのフリーランサーに対して、（個人1人では、受託できる業務のレベルに限界があるため）まずはチームとして仕事を経験し、あわせて、ストレッチ機会や先輩・リーダーにあたるフリーランサーからの薫陶も得るという育成体系が提示され、その必要性が強く指摘された。

なお、その他にも、研究会においては、エントリーレベル向けの講習・技能習得支援が、講習後の仕事獲得と結びつくことで、より効果的な育成をもたらしているという仕組みが提示された。実際、ある講座の受講生同士が受講卒業後チームを組み、業務を受託している事例等が報告されている。こうした仕組みは、（教育投資に対する費用対効果を高めることで）教育投資意欲を高めるとともに、技能取得後においては、仕事経験とセットになった育成機会の提供に繋がる。

○ 海外における能力・スキル形成の手法

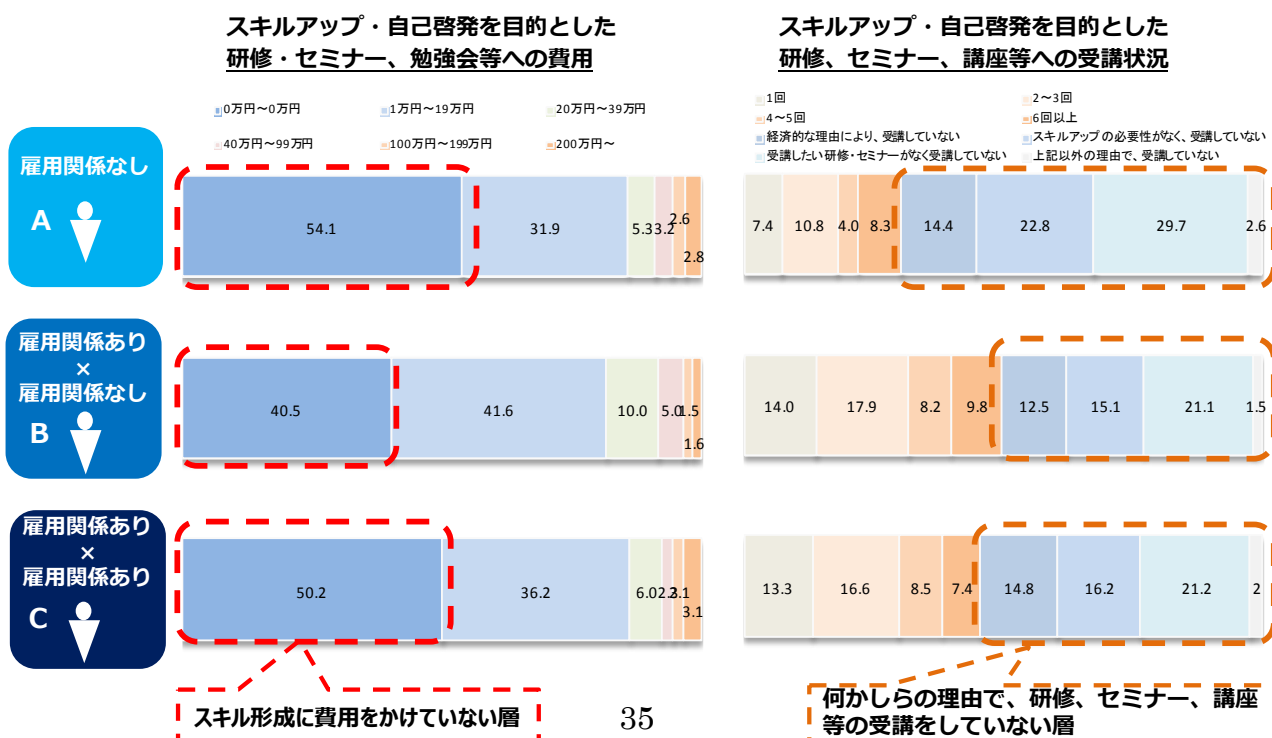
欧米では、多くのフリーランス等の人材を抱える業界（映像・デザイン業界等）において、民間企業や業界団体が教育訓練講座を実施している。研究会においても、ある一定のプロフェッショナルに対する教育・育成は、その道のプロフェッショナルによる目利きや薫陶が有効であることから、「プロがプロを教える」仕組みとして、欧米でみられるプロの業界団体やギルドのような組織の必要性が強く言及された。特に、欧州では、プロによって組織された集団が自ら後進を育てるとともに、資格等の認定・認証を行うことで、働き手のクオリティを担保した育成システムが体系化されている。

また、エントリーレベルに対しての教育も業界団体等によって実施されている。例えば、アメリカやイギリスの出版通信業界では、フリーランス編集者・ライター・クリエイティブ系職種等による業界団体が、フリーランス向けに教育訓練プログラムを提供している。その内容としては、単なる講義のみならず、オンライン形式や実地ワークショップ形式等も提供されているほか、認証サービスも提供されている。また、イギリスでは、フリーランスの活用が多いTV業界で独自に職業訓練用の基金が設立されており、TV産業に関係する教育訓練サービス（編集技術、著作権法、カメラワーク、ドラマのストーリー作成手法等）が実施されている。

3.2.4 働き手の負担

○ 働き手の費用負担の実態

働き手に対するアンケート調査において、過去1年でスキルアップ・自己啓発にかけた費用について調査したところ、半数以上の働き手が「スキル形成に費用をかけていない」ことが判明した。また、費用をかけずに研修・セミナー等を受講した事例も多いと思われるが、経済的な理由で受講していない層も、全体の中では14%程度存在する（受講していない層の中に占める比率は約20%である。）。



3.3 働き手の能力・スキルアップに向けた取組みの方向性

3.3.1 働き手の能力・スキル形成意識の啓発

まずは、働き手個人の能力・スキル形成に対する意識を高めていき、自発的に能力・スキル形成を行う土壌作りが必要である。個人と企業の関係が変化し、企業に属することが当たり前でなくなる社会が到来するであろうことも踏まえると、特に「雇用関係によらない働き手」については、自身のキャリアを（企業等に頼らず）自身で形成するという「自律したキャリア意識」を持つことが必要である。

そのためには、働き手が有する能力・スキルが外部的に示されるとともに、その向上によって、得られる評価や報酬が適切に変化していくといった、能力・スキルの見える化や、企業側においてそれを適切に評価する仕組みを構築していく必要がある。また、研修やセミナー等において、どのような能力・スキルを高めることができるのか、その研修やセミナー等を受講したことによって、どれだけ評価や報酬に結びついたのか、といった、効果の見える化も必要である。

3.3.2 働き手と企業の能力・スキルギャップの解消

能力・スキル形成にあたっては、働き手自らが専門分野と考える「専門性に関するスキル」だけではなく、企業のニーズが高い能力・スキルについても着目すべきである。企業が求めるスキルは、「問題解決能力」、「コミュニケーション」、「人脈・ネットワークを構築するスキル」、「交渉力」、「論理的思考力」等であり、専門性に関するスキルに加えて、社会人としての基礎的な能力・スキルが身につけているかも重視している。特に、フリーランス等の外部人材を活用していない企業の方が、多様なスキルを求める傾向は高い。

企業にとっては、それらの能力・スキルの有無が、業務の受発注がいかにスムーズにいくか、また求める効果が出るかを測る指標になっているとも言える。企業から受注を高めるためには、働き手は、これらの能力・スキルを向上させるとともに、それによって、業務がスムーズに進められること、求められている効果を出せることを、企業にうまく示していく必要がある。

また、働き手に対するアンケート調査によると、スキルに見合った報酬を得られていると回答した働き手は、有用なスキルとして、「事業運営のための法務に関するスキル」を比較的多く挙げている。働き手が安定した収入を得るためには、自らが専門と考える能力・スキル以外の分野においても、事業運営に役立つような能力・スキルを形成していくことが重要である。

ただし、単に働き手だけに、企業のニーズに合わせた能力・スキルを身に着けることを期待するのではなく、プラットフォームや官民の教育訓練機関による教育訓練メニューの充実や、発注側企業における業務慣行の見直し、企業との交渉・コミュニケーションにおけるプラットフォームの役割見直しなどを併せて図っていく必要がある。また、働き手が複数集って互いを補い合うことで、業務を円滑に進めることも有効な方策である。

○ 能力・スキル形成のメニュー・重要性周知

どのような能力・スキル形成をすればいいか、また、その重要性について認識していない働き手も多く存在することから、官民双方において、能力・スキル形成メニューを作成して提供することも手法の一つとして考えられる。

○ 働き手が能力・スキル形成を相談できる主体

プラットフォームが、言っての教育訓練の主体となりうることは想定されるが、それだけではなく、所属する働き手が能力・スキル向上を図りたい場合の具体的な相談を受けられるようにすることも重要である。また、プラットフォームに所属していなくても、能力・スキル向上に関する相談をできるようにするためには、プラットフォーム以外の主体にも能力・スキル向上に向けての相談の窓口があることが望ましい。

3.3.3 能力・スキル形成の手法の多様化

○ 中小企業・小規模事業者支援施策の周知

既存の中小企業・小規模事業者支援施策の中には、雇用関係によらない働き手が活用できるものが多くあり、能力・スキル形成の支援策として、十分に有効なものも存在する。しかし、働き手に活用されていない実態もあることから、まずは、官民によってその周知徹底に取り組むことも重要である。

特に、自らを「小規模事業者」であると認識していない働き手も多数いるものとみられ、こうした実態も踏まえつつ、事業名や事業説明、その周知先など、改善した上で、施策の広報強化を行っていき、必要に応じて、よりフリーランスの特徴にあった支援策について検討することも必要である。

○ 多様な主体による教育訓練の検討

雇用関係によらない働き手は、スキルレベル・家庭環境等の観点から様々なカテゴリーの働き手が存在することから、教育訓練の提供においては、それぞれに応じた提供が望まれる。働き手が継続して効果的な教育訓練を受けるためには、海外の実態を踏まえても、働き手の教育訓練の担い手を、必ずしも民間教育ベンダー等含めた企業のみには負わせるのではなく、国・業界団体なども含めた多様な主体により、環境づくりを行っていくべきである。

その際、雇用関係によらない働き手同士の連携による情報交換も非常に重要なツールとなりうる。研究会においては、先輩の働き手が、新たに「雇用関係によらない働き方」を始めた働き手に教えるなど、働き手が互いに助け合う「共助」の有効性・重要性について指摘があった。

また、プラットフォームにおいても、多くの働き手が所属する団体であるがゆえに、所属している働き手のニーズを把握し、能力・スキルのレベル毎で必要となる様々な教育訓練を斡旋・紹介等の支援を行い、より多岐に亘る教育訓練への支援にも対応できるようにしていくことが望ましい。

国による取組みについては、今後、雇用関係によらない働き手も含めた教育訓練のあり方

について、検討することが望まれる。

加えて、それぞれの業界においても、多様な働き方が増加している今、業界全体の発展を目指し、教育訓練の講座内容の設計や講師派遣を積極的に行うなどのマインドセットを持つことが重要である。

○ 民間教育ベンダーの振興

働き手における継続的な教育訓練が可能となる環境づくりにおいて、短期的には、民間教育ベンダーの重要度は高い。既に、無料でセミナーやオンラインでの講座提供を実施している事業者もいる一方で、それらのコンテンツを働き手が有効活用できていない指摘もある。それらの活用促進を促すとともに、今後、教育ベンダーが業界全体として発展していくような仕組み作りの検討も必要となる。

3.3.4 働き手の負担軽減

○ 負担軽減支援のあり方の検討

雇用者は、雇用保険に加入している場合には、厚生労働大臣の指定した教育訓練を受けた際に、雇用保険からの支援を受けることができるが、雇用関係によらない働き手は、雇用者と比べ、教育訓練の負担軽減の支援策については十分に整備されていないのが現状である。前述のとおり、現在の非雇用者に対する支援についても、失業対策が主目的であり、「雇用関係によらない働き方」において収入を得ている働き手は、支援を受けることが難しい。

働き手の声として、自身が選んだ教育訓練であれば、得られる効果についても期待できるとの声もある。上述の多様な訓練実施主体者のあり方と踏まえ、雇用関係の有無にとらわれず、働く意思のある者に対してはスキル支援を受けられるような仕組みを検討していく必要がある。

また、前記「3.2.4 働き手の負担」の「働き手の費用負担の実態」のとおり、働き手が教育訓練を受講していない理由を見ると、特にスキルが低い働き手において、「経済的な理由により受講していない」と回答した割合も相当程度あることから、既にある支援策や無料で活用できる訓練の周知を強化していくことはもちろん、今後は、特に、スキルの低い働き手のキャリア・スキル形成の経費負担の軽減となるような支援について検討していくことが必要である。

教育訓練の講座の中身についても、働き手のスキルレベル・生活環境に応じた設計をする必要があり、高いスキルを有する働き手自身が講師となるなど、訓練により得られる効果・魅力を分かりやすくすることも重要である。

4. 働き手が円滑に働くための環境整備のあり方について

4.1 働き手の環境について

「雇用関係によらない働き方」の働き手は、労働法制の対象としての「労働者」と異なり、業務の遂行に関して企業からの指揮命令を受けず、働く時間や場所等も自律的に決められる。また、企業との取引関係においては、通常取引当事者同様、企業と対等な立場に立っているものと想定されている。他方で、その自律性・非従属性の裏返しとして、「労働者」と比較すると、法律面や社会保障面での保護は薄いものとなっている。

もともと、「雇用関係によらない働き方」の働き手であっても、例えば、事故等による休業時における所得喪失リスクが存在することは「労働者」と変わりがないし、企業（発注者）に対して（特に価格交渉力等の経済的な面において）従属的關係に立たざるを得ない者も存在しているというのが実態である。したがって、働き手全体が一律に要保護性が低いことを前提として、その働く環境を形作ることは、必ずしも働き手一人ひとりの実態にそぐうものではなく、適当とは言いがたい。

これを踏まえつつ、「雇用関係によらない働き方」の働き手が、そのメリットである自律性を失わない範囲で、より円滑に働けるようにするために必要な環境整備のあり方について検討する。

4.2 働き手の環境に関する現状と課題

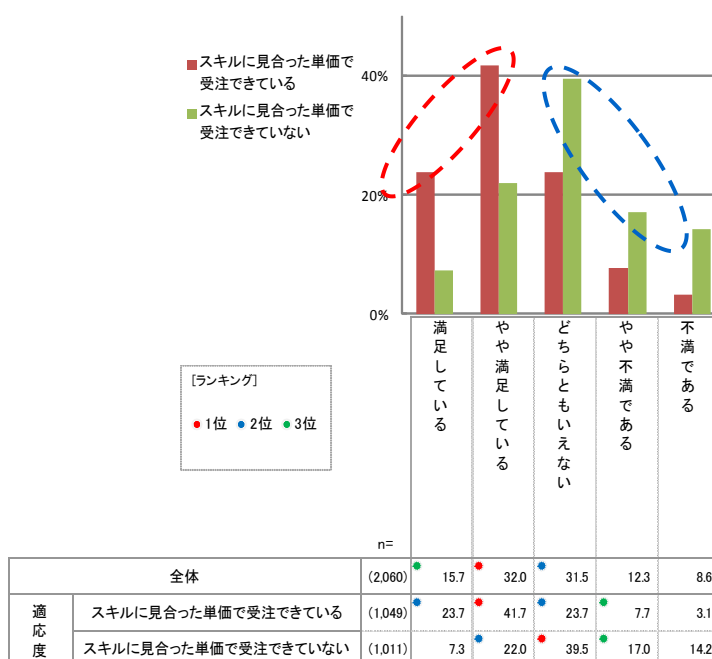
4.2.1 働き手の報酬

○ 報酬（受注単価）の低額さ

「雇用関係によらない働き方」においては、報酬（受注単価）が低額であることが問題にされることがある。

実際、働き手に対するアンケート調査において、雇用関係によらない働き手に対し、「現在の働き方のデメリット」をたずねたところ、前記調査結果のとおり、「収入が不十分であること」が、「収入が不安定であること」に次いで多く回答された。また、「スキルに見合った単価で受注できている」と感じているか否かをたずねたところ、およそ半数は「スキルに見合った単価で受注できていない」と回答している。なお、スキルに見合った単価で受注できているかどうかは、現在の働き方への満足度とも相関が見られる。すなわち、現在の働き方に満足している層では、スキルに見合った単価で受注できていると感じている人のほうが多く、他方、現在の働き方に不満がある層では、スキルに見合った単価で受注できていないと感じている人のほうが多い。

「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×満足度」

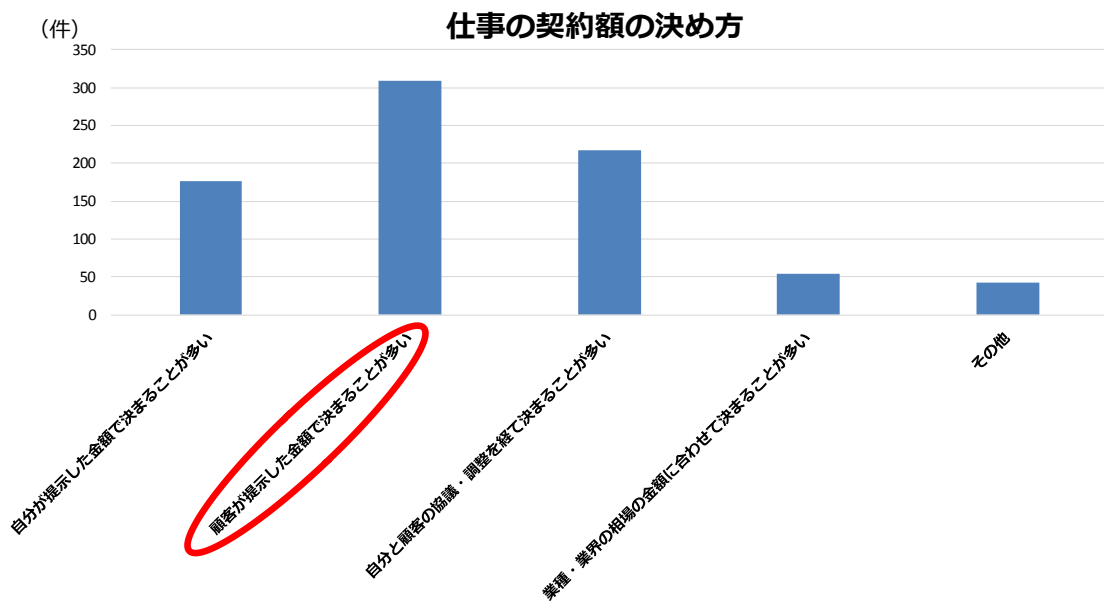


研究会においても、「クリエイティブな分野における一定のスキルがないと生活を完全に成り立たせる収入を得ていくのは現時点ではむずかしいのではないかという風を感じております。」と、報酬の低額さを不安視する意見が出された。

この点、法律上は、雇用関係のある「労働者」であれば、最低賃金法や労働基準法等の適用があり、賃金の最低額や労働時間等の規制のほか、長時間・休日労働や深夜労働には割増賃金が支払われるといった種々の保護が及ぶが、雇用関係によらない働き手の場合、基本的にはそれらの労働関係法による保護の対象からは外れる（なお、雇用関係によらない働き手の労働時間については、後述。）。その結果、雇用関係によらない働き手の中には、「労働者」よりも低い契約条件（特に報酬）で働かざるを得なくなっている者も存在するというのが実態であると考えられる。

そもそも、雇用関係によらない働き手が、労働者が受けているような手厚い保護を受けられないのは、雇用関係によらない働き手は、労働者と使用者との関係と異なり、発注者への使用従属性がない（対等な取引関係である）と観念されているためである。しかし、現実には、雇用関係によらない働き手であっても、発注者に対し、（特に経済的な面において）従属的立場にあり、低い契約条件で業務を行うことを余儀なくされている場合もあると思われる。実際、「平成26年度小規模企業等の事業活動に関する調査」（中小企業庁）によれば、仕事の契約金額の決定においては、働き手が提示した金額で決まることもないわけではないが、発注者が提示した金額で決まることの方がより多いようであり、働き手が価格決定権のイニシアティブを持っていない場合が多い。研究会においても、「個人対企業の図式で仕事の交渉をする際にやはり力の差というものを感じております。」との意見が出された。

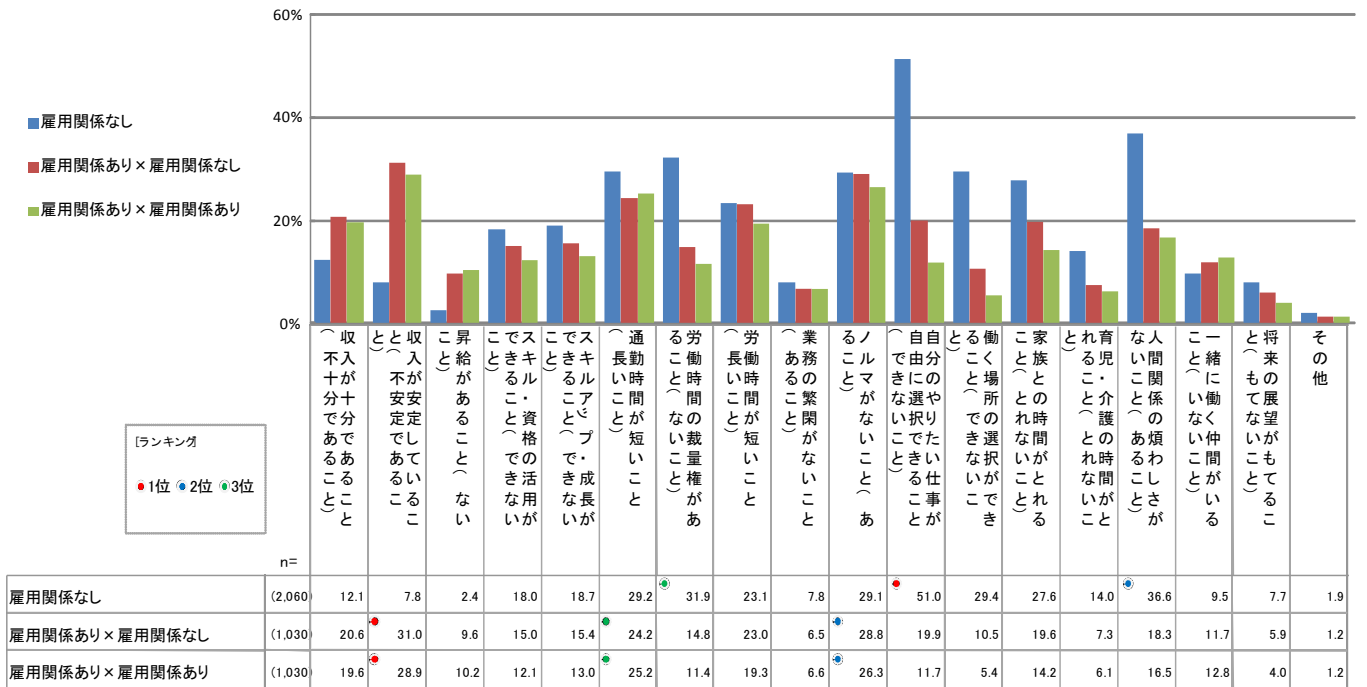
こうした状況を踏まえると、雇用関係によらない働き手についても、何らかの保護を及ぼす必要性はあると思われる。



(出典) 中小企業庁 (2014) 「平成 26 年度小規模企業等の事業活動に関する調査」

他方で、雇用関係によらない働き手は、従属性がないことの裏返しとして、業務の遂行に関して発注者の指揮命令に服することなく、また時間や場所についても拘束されず、自律的な働き方が可能なのであり、このことは、「雇用関係によらない働き方」の大きなメリットであるといえる。働き手に対するアンケート調査においても、雇用関係によらない働き手は、「現在の働き方のメリット」として、51%が「自分のやりたい仕事が自由に選択できること」と回答しており、また、そのほか、「労働時間の裁量権があること」、「働く場所の選択ができること」、「家族との時間がとれること」といった回答をしている働き手の割合が、労働者に比べて多くなっている。

働き方のメリット



研究会においても、会社員とは異なる働き方により、家での子育てと両立できたという声も複数確認されている。

従属性を前提として働き手の保護を強めることは、こうした働き方の自律性を失わせる可能性もあることに留意が必要である。

○ (参考) 労働時間について

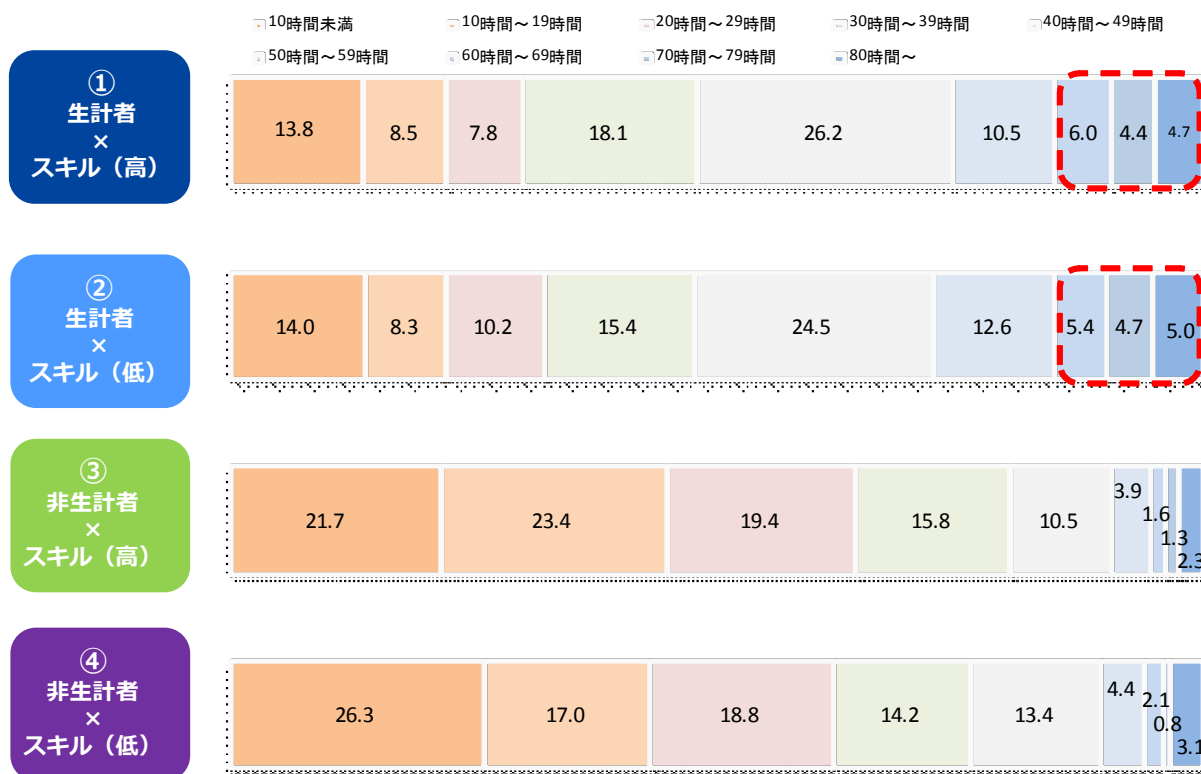
なお、労働時間については、働き手に対するアンケート調査によれば、雇用関係によらない働き手の週平均労働時間は32.4時間であり、労働者全体の平均である38.9時間と比べても、特に長いということはない(むしろ短い)という結果が出た。もっとも、属性別に見ると、主たる生計者の中では、週平均労働時間が60時間以上である人が約15%存在しており、ある程度長い時間の労働実態が存在しないわけではない。

労働時間（週平均）



研究会においても、雇用関係によらない働き手の中では、「自らの労働時間をコントロールできている」との意見が多くを占めていた（ただし、「はじめの1年ほどは『仕事をいただいている』という意識（つまり従属意識）が強かったためコントロールは難しかった」、「強制されていませんが、発注元に従属しています。」との意見も出されていた。）。

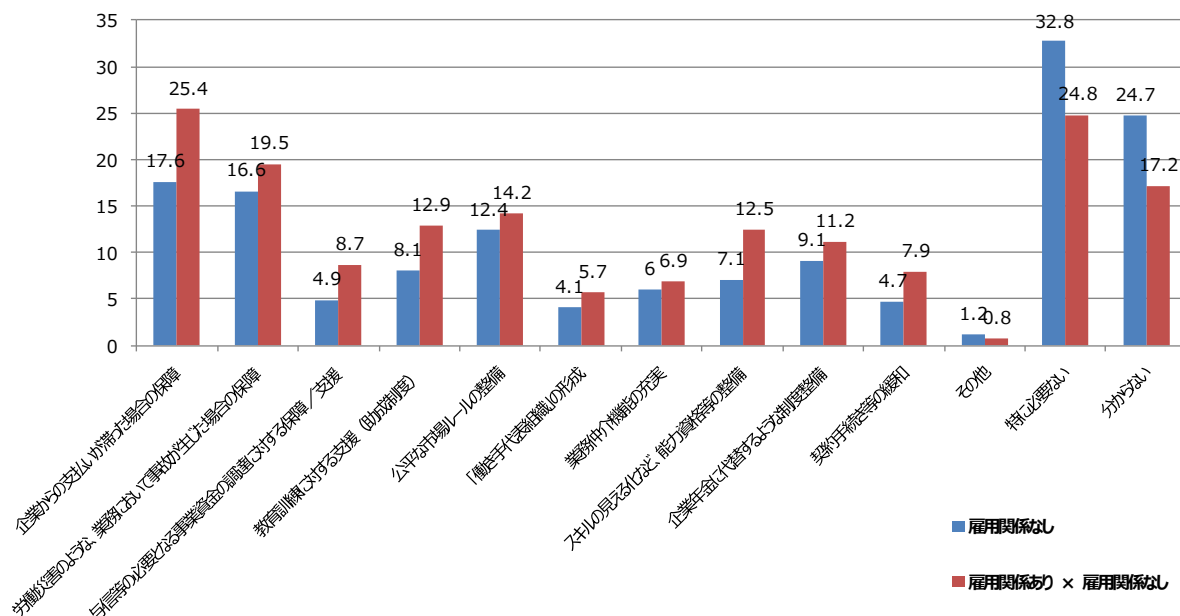
労働時間(週)



○ 報酬回収の不確実性

また、働き手に対するアンケート調査においては、「働き手が望む環境整備の分野」として、「企業から支払いが滞った場合の保障」が比較的多く挙げられた。

働き手が望む環境整備の分野



研究会においても、「報酬の不払いが起こったときに交渉も個人対企業となれば難航するのではないかと感じています。」との意見が出された。

また、平成24年度厚生労働省委託事業「在宅就業調査報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))によれば、在宅ワーカーが経験したトラブル内容として、「報酬の支払い遅延」が、「仕事内容の一方的変更」に次ぐ2位となっている。

発注者との関係における立場の弱さ(交渉力の低さ)が原因の一つと考えられる。

在宅ワーカーが経験したトラブル内容

	(n=1,239) (単位:%)	
	無し	有り
作業開始前の一方的な仕事の取り消し	85.2	14.8
(デザインの変更など)仕事内容の一方的な変更	74.9	25.1
(報酬の減額など)契約内容の一方的な変更	86.4	13.6
不当な成果物の受領拒否や、やり直し指示の繰り返し	88.5	11.5
不当に低い報酬額の決定	84.7	15.3
報酬の支払い遅延	82.1	17.9
報酬の不払い	90.7	9.3
商品の売り付け等、経済上の利益の提供要請	98.0	2.0
仕事量の過多等による納期末達	93.2	6.8
病気等による納期末達	95.5	4.5
スキルの不足等による契約不履行	98.1	1.9
情報漏洩その他セキュリティに関するトラブル	98.7	1.3

(出典)平成24年度三菱UFJリサーチ&コンサルティング『在宅ワーカーの就業意識に関する調査』

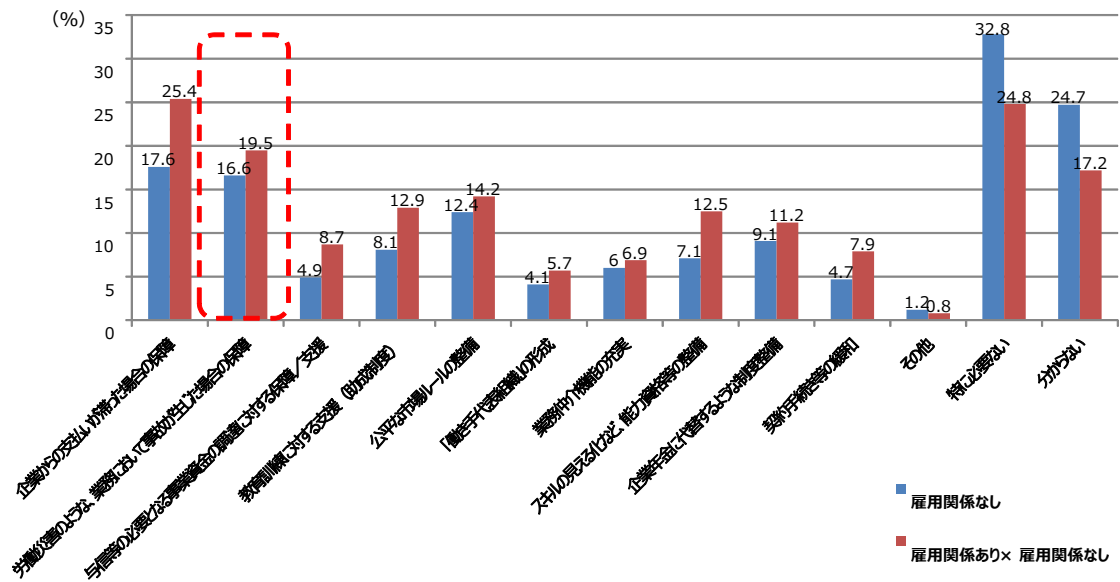
4.2.2 働き手のセーフティネット

「雇用関係によらない働き方」における大きな問題点として、セーフティネットの不十分さも挙げられる。

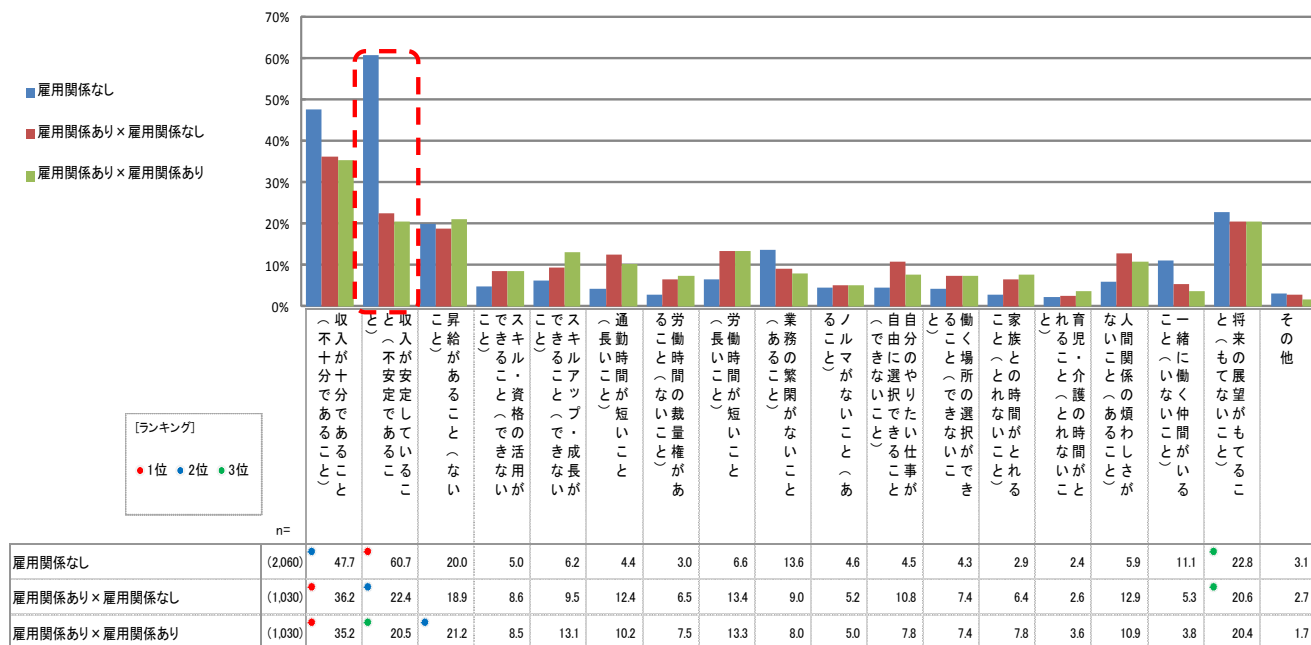
○ 休業時の公的な補償制度（労災保険・産休育休制度）の不足

働き手に対するアンケート調査において、雇用関係によらない働き手に対し、「環境整備を望む分野」をたずねたところ、「労働災害のような、業務において事故が生じた場合の保障」との回答が多く挙げられた。また、同アンケート調査において、同じく雇用関係によらない働き手に対し、自身の「働き方のデメリット」及び「今後の課題」をたずねたところ、いずれの質問に対しても、約60%が、「収入が不安定であること」「収入が安定しないこと」と回答した（いずれも、回答の中で最多であった。）。

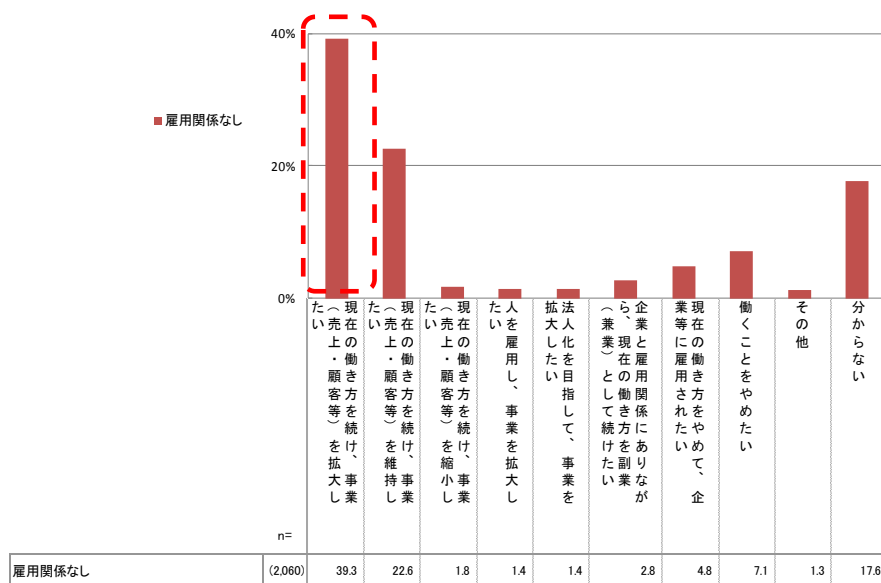
環境整備を望む分野



働き方のデメリット



今後の課題



さらに、研究会においても、雇用関係によらない働き手に対し、「雇用時代と比べて、不利益（不安）な点はどういうところか。」という質問をしたところ、「休職補償」との回答が最も多く、具体的な意見としても、「雇用形態で就業中であれば病気になられても給付金があったり、救済措置がとられますが、フリーの場合は全くありません。仕事が切れてこなければ何の保障もない、病気怪我で仕事ができなくなれば明日からは保証がないということになります。」「やむを得ず休業しなければならぬ状況になったとき、もう少し補償がほしい。」「病気をはじめ“やむを得ない状況”における何らかの補償があると良いなと思います。」「これから子どもを考える身としては、育休・産休について不安があります。」といったものが出され、病気や怪我、又は出産・育児に伴う休業時の補償制度が不足していることが多く指摘された。

実際に、社会保障制度上、労働者と雇用関係によらない働き手（個人事業主）とでは、取扱いに差異がある。具体的には以下のとおりであり、労働者であれば支給される休業時の各種補償が、個人事業主には、ほとんど支給されない。

	労働者	個人事業主
労災時の休業補償 【労災保険】	○ (支給対象)	原則× (一部の個人事業主を対象とした特別加入制度により任意加入をした者のみが支給対象)
傷病手当金（労災以外での傷病で休んだ期間中の補償） 【健康保険】	○ (支給対象)	原則× (いわゆる法定必須給付ではなく任意給付であり、ほとんど支給されていない)
出産手当金（出産前後に休んだ期間中の補償） 【健康保険】	○ (支給対象)	原則× (同上)
育児休業給付（育児休業期間中の補償） 【雇用保険】	○ (支給対象)	× (雇用保険に加入できず)

このように、雇用関係によらない働き手は、休業とともに収入が途絶してしまうというリスクがある。

○ 受注減又は廃業時の公的な保障制度の不足

また、上記のとおり、「雇用関係によらない働き方」のデメリット・課題としては、収入の不安定さが挙げられるが、その理由としては、その収入が業務受注の有無に依存しており、固定収入を得づらいという点もあると思われる。そして、十分な受注が得られなくなれば、その分収益は悪化してしまうのであって、場合によっては廃業せざるを得なくなり、全く収入が得られなくなることもありうる。

この点、労働者であれば、失業によって収入がなくなったとしても、その後の一定期間、生活の安定と再就職の促進を目的として、雇用保険から基本手当（失業給付）が支給される。これに対して、雇用関係によらない働き手（個人事業主）は、雇用保険に加入できないため、受注がなく収入がなくなったとしても、あるいは廃業をして収入がなくなったとしても、失業給付の支給を受けることができず、その他の公的なセーフティネットも、特段存在しない。

このように、雇用関係によらない働き手は、業務受注の状況次第で、収入が減少し、場合によっては収入が途絶してしまうというリスクがある。

○ 小括

以上のとおり、雇用関係によらない働き手は、怪我や病気、若しくは出産や育児で休業し、又は受注状況が悪化若しくは事業を廃業し、事業収入を失った場合に、公的な支援がほとんど得られず、収入が途絶してしまうという点で、セーフティネットが不十分である。このことは、収入の不安定さの一因にもなっていると思われる。

(参考) 海外の状況

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 基本的には、民間保険に任意で加入する必要がある ✓ 医療に関しては、一部、連邦政府および州政府より助成がある ✓ 年金に関しては、個人が社会保障費を納入する 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 医療に関しては、税金を財源とする国民保健サービスから、全住民がほぼ無償で医療サービスを受けることができる ✓ しかし、その他については任意での加入が必要 ✓ 個人への規制として、特別な要件が自営業者に課せられるが、それ以上の区別は事業者個人には適用されない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自営業者は、以下のように分類される 【工芸・その他】 法定年金保険での保障が義務 【芸術家、ジャーナリスト】 独立した社会保障制度 【伝統的に独立開業が一般的な専門職(弁護士、医師、会計士等)】 共同組合が提供する社会保障制度(共同組合の結成が許されている場合のみ)負担額や支給内容もメンバーの代表が独自に決定する ✓ 自営業者も、任意で保険料を負担することで法定年金保険に加入可能 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自営業者対象の社会的保障は、下記の職種ごとに個別の社会保障制度が適用される 【工芸、小売り・製造】 【伝統的に独立開業が一般的な専門職】 ✓ こうした制度のほとんどは、同じ基金が運営する強制加入の補足制度で補われる

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
医療保険	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 被用者は勤務先の提供する医療保険に加入する ✓ 自営業者は各自に合った医療保険を探し、加入する 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 国民保健サービスとして、自営業者を含む全住民がヘルスケアを原則、無料で利用できる 	<ul style="list-style-type: none"> 【工芸・その他】 工芸の職人および小売業者には、個別の法定保護制度は整備されていない 【芸術家、ジャーナリスト】 法定疾病保険への加入は義務付けられていない 【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合のシステム毎に保障内容を決定 	<ul style="list-style-type: none"> 【工芸、小売・製造、専門職】 被用者と同等 <現金支給> 専門職に対して病欠保険現金手当の制度はない
年金	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 個人が加入し、加入者本人のみを保障(扶養家族の保障無し) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自営業者は、被用者同様の拠出制(公的)基本退職年金の対象となるが、通常は、所得比例の公的年金の対象とはならない 	<ul style="list-style-type: none"> 【工芸・その他】 自宅で事業を営む職人と小売業者は、法定年金保険の加入義務があり、その他の小売事業者も任意加入できる。受給資格取得期間は5年 【芸術家、ジャーナリスト】 法定年金保険加入義務あり 【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合システム毎に保障内容を決定 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 個別制度のある専門職を除き、工芸家、小売業者、製造業者の制度に適用されるルールは、一般制度と同一である ✓ また、ポイント制の強制加入補足年金がある

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
雇用保険	対象外	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自営業者を対象とした保護制度はない ✓ 失業した場合は、所得調査制求職者給付を申請する 	<p>【工芸・その他 ／芸術家、ジャーナリスト】 強制加入の雇用保険はない 十分な収入と資産がない場合は、原則、 求職者向けの標準手当の対象</p> <p>【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合システム毎に保障内 容を決定</p>	※ 雇用保険制度はない
労災保険	対象外	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自営業者を対象とした保護制度はない 	<p>【工芸・その他】 強制加入の労災保険はない</p> <p>【芸術家、ジャーナリスト】 独立した労災保険はない</p> <p>【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合システム毎に保障 内容を決定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 労災は、一般病欠保険の枠組み で補償される ✓ また、一般の労災保険制度に任意 加入もできる

(出典) Mutual Information System on Social Protection 「Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland Social protection of the self-employed, Situation on 1 January 2014」 各国ページ 「Unemployment」 「Accidents at work and occupational diseases」

4.2.3 働き手の社会的信用

働き手に対するアンケート調査においては、「働き手が望む環境整備」として、社会的信用の確保が（特に、企業との価格交渉力が低いようなロースキル層から）挙げられた。また、研究会では、「立ち上がり時期に資金が必要である。初期の運転資金ローンがあればと感じた。」「個人事業主でも相応の実力があれば株式会社みたいにある程度信用を担保してくれる制度がほしい。」と意見が出された。

このように、「雇用関係によらない働き方」に対しては、社会的信用が低く、働き手が事業資金あるいは住宅資金の融資を得にくいという問題があるようである。収入の不安定さや、資金繰りの見えにくさ（見せる手段に関する知識の乏しさ）が原因の一つと考えられる。

4.2.4 働き手の税制

現行の所得税法は、所得をその源泉や性質に応じて区分し、所得の種類に応じた負担調整を行っている。例えば、労働者が勤務先から受け取る給与・賞与などは給与所得に、事業から生じる収入は事業所得に分類され、それぞれ異なる負担調整を行っている。

4.3 働き手の環境を改善するための施策の方向性

4.3.1 働き手の報酬の適正化

○ 報酬（受注単価）の水準について

前述のとおり、雇用関係によらない働き手に対しては、労働法制による保護は、基本的には及ばない。他方、（雇用関係ではない）通常取引関係においては、一定の要件のもとで、下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）による規制が及ぶ。著しく低い対価を不当に定めることは、下請法により禁止されているため（下請法4条1項5号）、まずは下請法の遵守が発注者には求められる。

しかし、下請法が適用されるのは一定範囲の取引に限られる（例えば、「翻訳文の作成」を発注する場合でも、下請法の適用対象となる場合とならない場合がある。）。すなわち、「雇用関係によらない働き方」に基づくもののうち、すべての取引において、不当な対価を設定することそれ自体が禁止されるわけではない。本来、対等な当事者間であれば、そのような不当な対価を提示された場合には、価格交渉をするか、受注自体を拒否すればよいということになるが、雇用関係によらない働き手については、労働者同様、企業（発注者）との関係で対等な関係に立てないがゆえに、結果として、不当な対価であっても受け入れざるを得ないことは多々あると思われる。したがって、そのような雇用関係によらない働き手については、その従属的立場を踏まえて、一定の範囲で労働法制による保護を及ぼすことが、中長期的には検討されてよいと思われる。

ただし、そのような保護を及ぼせると、逆に労働時間や場所の柔軟性・自立性という「雇用関係によらない働き方」の大きなメリットを失わせることになりかねない。雇用関係によらない働き手の企業（発注者）に対する従属性の程度は大小さまざまであり（全く従属性がなく、対等な立場に立つ働き手も存在すると思われる。）、検討に当たっては、慎重な考慮が必要である。この点、研究会でも、そういった保護が必要な層とそうでない層とがある、との意見が出されており、雇用関係によらない働き手を一律同じに捉えることは適切ではない。

また、報酬額をはじめとした働き手の契約条件を改善するという観点からは、企業と働き手との取引環境の健全化を図る施策（後記「5.3.4 企業と働き手との取引環境の健全化」参照）や、働き手に代わって（働き手個人の交渉力の限界を埋めるために）プラットフォームが働き手の契約条件の適正化を図ること（後記「5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について」参照）、働き手のスキル向上（前記「3.3 働き手の能力・スキルアップに向けた取組みの方向性」参照）を通じて働き手個人の交渉力が底上げされることも重要であると思われる。この点、不当な報酬設定とならないための対策として、民間のプラットフォーム会社のディレクターやコーディネーターが介在することによって企業（発注者）への交渉力を高めている事例が紹介されるとともに、そうした仕組みに対する感謝の声も直接聞こえており、プラットフォーム等が果たすことの出来る役割は大きいと思われ、これらのプラットフォーム等による自主的な取組みも期待される場所である。

なお、ここまでの議論は、雇用関係によらない働き手が、労働法の適用対象である「労働者」ではないことが前提である。労働法の適用や社会保険料の負担を回避するために、実質は労働者であるのに労働者とみなさないことによって、本来受けられるべき保護を働き手が

受けられないという事態が生じないようにすべきことは当然であり、そのような形で「雇用関係によらない働き方」が悪用されることのないようにしなければならない。

○ 報酬回収の確実化について

下請法においては、代金の支払期日は、成果物を受領した日から60日以内かつ出来る限り短い期間内にしなければならないと定められており、また、代金の支払い遅延が禁止されている（下請法2条の2、4条1項2号）。したがって、下請法の適用対象である取引においては、まずはその遵守が求められる。

また、前述のとおり、下請法ではカバーしきれない取引も存在することも踏まえると、実際に支払いの遅延あるいは不履行が生じた場合のための金銭的補償手段が設けられることも望ましい（なお、既に企業向けには、代金受領遅延の場合をカバーする民間保険が存在する。）。

なお、報酬の回収については、発注者との関係における立場の弱さ（交渉力の低さ）が原因とも考えられる。そうすると、上記同様、スキル向上や取引環境の整備も解決策になると思われる。また、成果物に求められる質や、納品等に関してトラブルが起きたときの考えを契約書等において明確化しておくことで、報酬支払いに関するリスクを緩和しておくことも重要と思われる（後記「5.3.4 企業と働き手との取引環境の健全化」も参照）。

4.3.2 セーフティネットの拡充

前述のとおり、雇用関係によらない働き手は、休業時の公的な補償制度が不十分であるという点や、受注減又は廃業時の公的な保障制度が不足しているといった点で、セーフティネットが不十分である。しかし、休業時等における収入途絶リスクに対して、何らかの備えをする必要があるという点においては、労働者となんら変わりがない。また、そのリスクは、当該働き手が家計の主たる生計者である場合には、より深刻な問題になる。

そのような課題を解決するための施策として、以下のものが考えられる。なお、以下に加えて、中長期的には、社会保障等の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる。

○ 休業時の補償制度の充実について

休業時の公的な補償制度の不足を補充するものとしては、民間の保険が考えられる。雇用関係のない働き手（個人事業主）が利用可能である保険商品も既に一部存在しており（一部の事業者団体向けに提供されているものも既に存在する。）、今後、そういった民間保険の種類がさらに広がるとともに、保険料の点も含めてより使いやすいものとなることが望ましい。また、それらが広く展開・周知され、多くの働き手が気軽に活用できる環境が形成されることも重要である（なお、上記のようなすでに事業者団体向けに提供されている例においては、保険料について団体割引も行われているようであり、団体向けの保険であれば、働き手が個人で加入するより、割安で利用できるようである。）。

○ 廃業時のリスク軽減について

廃業後の生活資金を形成するための手法の1つである小規模企業共済制度を活用することで、廃業に伴って生活資金が不足するリスクを軽減させることが考えられる。

小規模企業共済制度とは、事業を営んでいる間に資金の積み立てを行っておくことで、事業を廃業する等したときに、一定の共済金を受領できる制度である（いわば退職金制度である。）。これによって、事業を廃業した際には、共済金により、生活がある程度保障されるとともに、転職や別事業の立ち上げに向けた準備が可能になる。

同制度の対象者は、小規模企業の経営者であり、また、常時使用する従業員の数が一定数以下の個人事業主も含まれる。すなわち、小規模「企業」の経営者のみを対象とするものではなく、雇用関係によらない働き手（個人事業を営んでいる者）については、その多くが加入可能である。

このように、小規模企業共済制度の内容（それが廃業後のための生活資金の積み立てに有効であること）と、まさに雇用関係によらない働き手が制度の対象者に含まれていることを広く周知し、その活用を促すことが有用である。

4.3.3 社会的信用の向上

収入の不安定さが一因と思われるので、まずはこの点の課題を解決し、「雇用関係によらない働き方」を働き手の選択肢の一つとして確立することが重要である。

その上で、官民一体となって「雇用関係によらない働き方」が働く選択肢の一つとして確立されていることを一般に知らしめ、また、その働き方に伴うリスクを過大評価しないようアピールしていくことが有用と思われる。また、企業での活用促進が進めば（後記「5. 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組みについて」参照）、社会的信用も向上していくと考えられる。

なお、こういった働き手が少額からでも利用できる融資制度も存在するので、そういったものの周知も有用であるが、さらに、雇用関係によらない働き手に対してもリスクを過大評価せず融資し、当該働き手がその利用を妨げられないような、新たな金融サービスが提供されることも期待される。

4.3.4 税制を働き方に中立的なものにすること

働き方が多様化している現代に合わせ、検討が進められてよいと思われる。

なお、以下のとおり、すでに政府税制調査会でも税制見直しの提言がなされているところである。

経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する中間報告
(平成28年11月14日 税制調査会)

3. 働き方の多様化等を踏まえた諸控除の見直し

・・・働き方は様々な面で多様化している。

例えば、請負契約等に基づいて働き、使用従属性の高さという点でむしろ雇用者に近い自営業主の数は、雇用者数と比較すれば少数であるものの、自営業主全体に占める割合が高まっていることも指摘されている。給与所得と事業所得を明確に分ける意義が薄れてきていることに加え、今後、ICT化の進展等により働き方の多様化が進展すると見込まれることを踏まえれば、こうした所得分類による税制上の取扱いの差を解消することが一層重要になるものと考えられる。・・・諸外国の制度も参考にしながら、給与所得控除や公的年金等控除のような「所得計算上の控除」と、基礎控除のような「人的控除」のあり方を全体として見直すことを検討すべきである。こうした見直しを通じ、人的な事情に応じた配慮を行うとともに、個々人のライフスタイルに合わせて多様な働き方を自由に選択できるようにすることに寄与することが期待される。

5. 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組みについて

5.1 企業による活用の促進及び取引環境の健全化がなされることの意義

○ 働き手に対する意義

「雇用関係によらない働き方」を働き手にとっての選択肢の一つとして確立するためには、発注者側である企業の取組みも重要である。

すなわち、まず、働き手にとっての問題として、市場での取引数の問題がある。この点、働き手に対するアンケート調査において、雇用関係によらない働き手に対し、事業に関する今後の展望をたずねたところ、「事業を拡大したい」との回答が最も多かった。また、今後の課題についてもたずねたところ、「顧客が見つからない」、「取引が安定しない」との回答が多くなされた（最も多かったのは、「収入が安定しない」との回答であった。）。このように、働き手からすれば、企業からの受注をさらに増やしたいと考えている一方で、なかなか顧客を見つけることができないがゆえに、受注を増やすことができず、取引が安定しない（ひいては、収入、生活が安定しない）というのが現状であると思われる。

このような状況が改善されるためには、企業がフリーランス等の外部人材を人的リソースの一つとして活用するようになり、雇用関係によらない働き手への発注が活性化されることが望ましい。

雇用関係によらない働き方の課題・今後の展望

		現在感じている課題	今後の展望	今後の課題
① 生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（47.5%）	事業を拡大したい （37.6%）	収入が安定しない（51.6%）
	2位	特に課題はない （26.3%）	事業を維持したい （31.0%）	特に課題はない （28.3%）
	3位	取引が不安定（16.5%）	分からない（15.5%）	取引が不安定（15.4%）
② 生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（70.3%）	事業を拡大したい （41.3%）	収入が安定しない（71.8%）
	2位	取引が不安定 （22.5%）	分からない（20.9%）	顧客が見つからない （24.0%）
	3位	顧客が見つからない （19.7%）	事業を維持したい （14.9%）	取引が不安定 （21.9%）
③ 非生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（57.9%）	事業を拡大したい （40.8%）	収入が安定しない（68.4%）
	2位	特に課題はない（21.4%）	事業を維持したい （28.9%）	特に課題はない（19.1%）
	3位	取引が不安定 （19.1%）	分からない（12.2%）	顧客が見つからない （14.1%）
④ 非生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（71.9%）	事業を拡大したい （39.2%）	収入が安定しない（74.5%）
	2位	顧客が見つからない （22.9%）	分からない（18.8%）	顧客が見つからない （24.7%）
	3位	取引が不安定 （21.1%）	事業を維持したい （14.9%）	取引が不安定 （19.8%）

また、取引環境の問題もある。後述するとおり、企業と働き手との取引環境については、未だ十分に整備されているとはいえない。健全な取引環境を整備し、雇用関係のない働き手の契約条件が適正化されるためには、企業側の積極的な取組みが欠かせない。

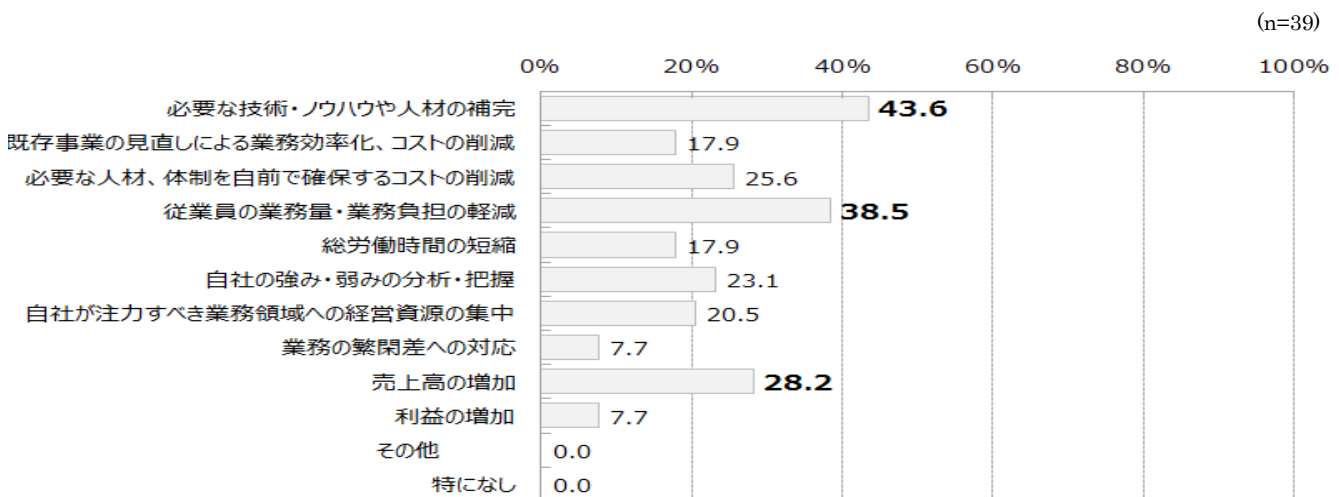
○ 企業に対する意義

他方で、企業が活用に向けた取組みをすることは、企業自身にとっても効果がある。

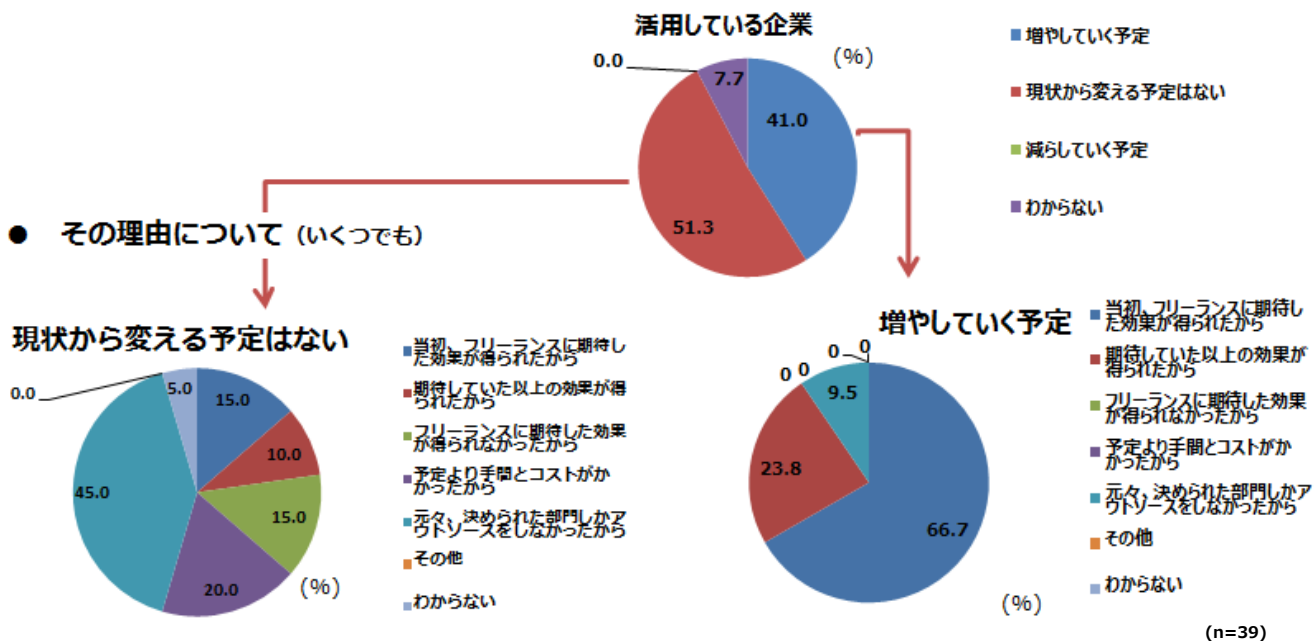
これまで、企業においては、自社の事業にかかわる業務については、自社で雇用している人材によって業務を遂行するのが一般的であった。しかし、前述のとおり、急激な産業構造の転換とビジネスモデルの変化等により、そういった「自前主義」には限界が訪れつつあり、外部人材の積極的活用が企業にとっても重要になりつつある。

この点、フリーランス等の外部人材をすでに活用している企業に対する調査（「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」）においては、「フリーランス人材（アウトソーシング）の活用により、企業が得られると考える効果」として、主に「必要な技術・ノウハウや人材の補完」、「従業員の業務量・業務負担の軽減」、「売上高の増加」といったものが挙げられた。

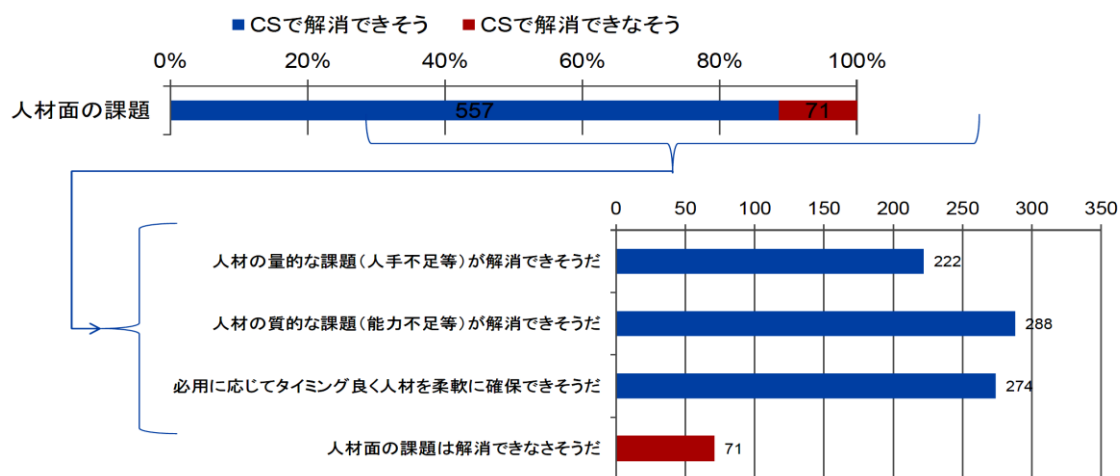
フリーランス人材（アウトソーシング）の活用により、企業が得られると考える効果（いくつでも）



また、企業向け調査（「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」）において、現在既に外部人材を活用している企業に対し、今後の活用状況の展望を質問したところ、今後活用を減らしていくと回答した企業は 1 社もなく、他方で、41% が今後活用をさらに増やしていくと回答しており、実際に外部人材を活用した企業においては、十分な効果が実感されていると考えられる（なお、今後活用をさらに増やしていくと回答した企業のうち、9 割以上が、「期待した効果又は期待した以上の効果が得られた」と回答している。）。



クラウドソーシング協会が行った、クラウドソーシングへの発注体験プログラム（中小企業庁委託事業）においても、アンケート回答者のうち90%近くが、クラウドソーシング（CS）によって人材面の課題が解消できそうと回答している。



(出典) 一般社団法人クラウドソーシング協会「中小企業におけるクラウドソーシング活用の課題と解決の方向性」

フリーランス等の外部人材を活用している企業にヒアリングを実施したところにおいても、外部人材の活用において、企業が期待する効果(メリット)として、主に、「企業内では確保できない専門性の高い人材を得られる」、「必要な人材を必要な期間にオンタイムに得られる」、「雇用者と比べ、必要な費用がかからない(社会保障・人材育成費を含む)」、「(外部人材からの)新たな課題・解決策の提示等により、成果物の品質が、発注時の期待よりも上回る場合がある(オープンイノベーションの期待)」といったものが挙げられた。また、他にも「フリーランスの方が、プロ意識が強い」という意見も出された。

研究会においても、国際管理会計や国際税務に精通した外部人材を効果的に活用することでグローバルコスト管理体制の見直しに成功した企業や、外部へのアウトソースにより社員がコア業務に専念できるようになった結果、1人あたりのクライアント数が2倍以上になった企業などが紹介された。

また、取引環境の健全化は、市場の健全な発展を促し、良質な働き手を供給することにもつながるため、当然ながら、企業自身にとっても有益である。

○ 小括

以上のとおり、「雇用関係によらない働き方」の働き手の活用が促進され、また、その取引環境が整備されることは、働き手と企業の双方にとって有益である。

もっとも、後述のとおり、現状では必ずしも多くの企業が活用しているわけではないため、企業自らにおいて、活用に向けた一定の取組が期待される。

また、企業と働き手との間で健全な取引環境を形成し、対等なパートナーシップを構築するためには、多くの場合交渉上優位に立つ企業側の取組み（また、企業と働き手の間に立つプラットフォーマーの取組み）が欠かせない。

これらを踏まえ、外部人材の活用に向けて企業が行うことが望ましい取組み（また、プラットフォーマーに期待される取組み）について、検討する。

5.2 企業による活用の現状と課題

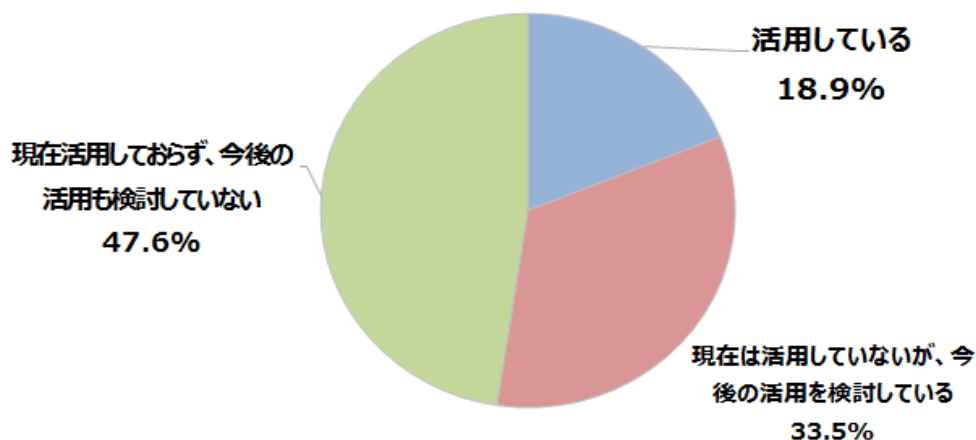
5.2.1 外部人材活用に対する企業の認知度

伝統的な日本企業は、新卒一括採用、OJT中心の教育、終身雇用等に代表されるように、「雇用」による人的リソース確保に頼ってきた。企業向け調査（「平成28年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」）によると、フリーランス人材を「活用している」と回答した企業は18.9%に留まり、他方で、「現在活用しておらず、今後の活用も検討していない」と回答した企業は47.6%と、半数近くに上った。

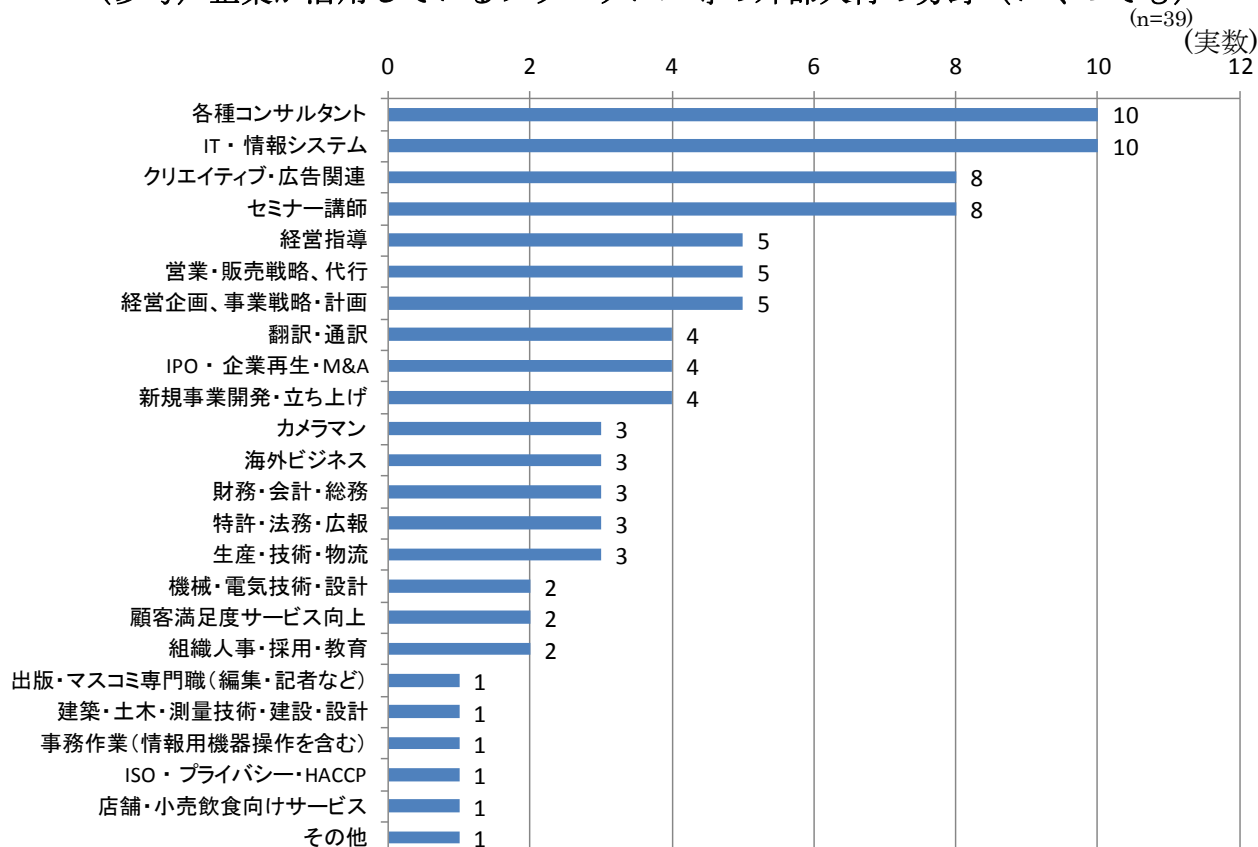
企業による積極的活用は、十分に進んでいるとはいえない状況である。

現在、自社の社員（雇用関係にある者）以外のフリーランス人材（IC（インディペンデント・コントラクター）、アライアンス、クラウドワーカー、個人事業主等）を活用して業務をアウトソースしている企業の割合

(n=206)



(参考) 企業が活用しているフリーランス等の外部人材の分野（いくつでも）

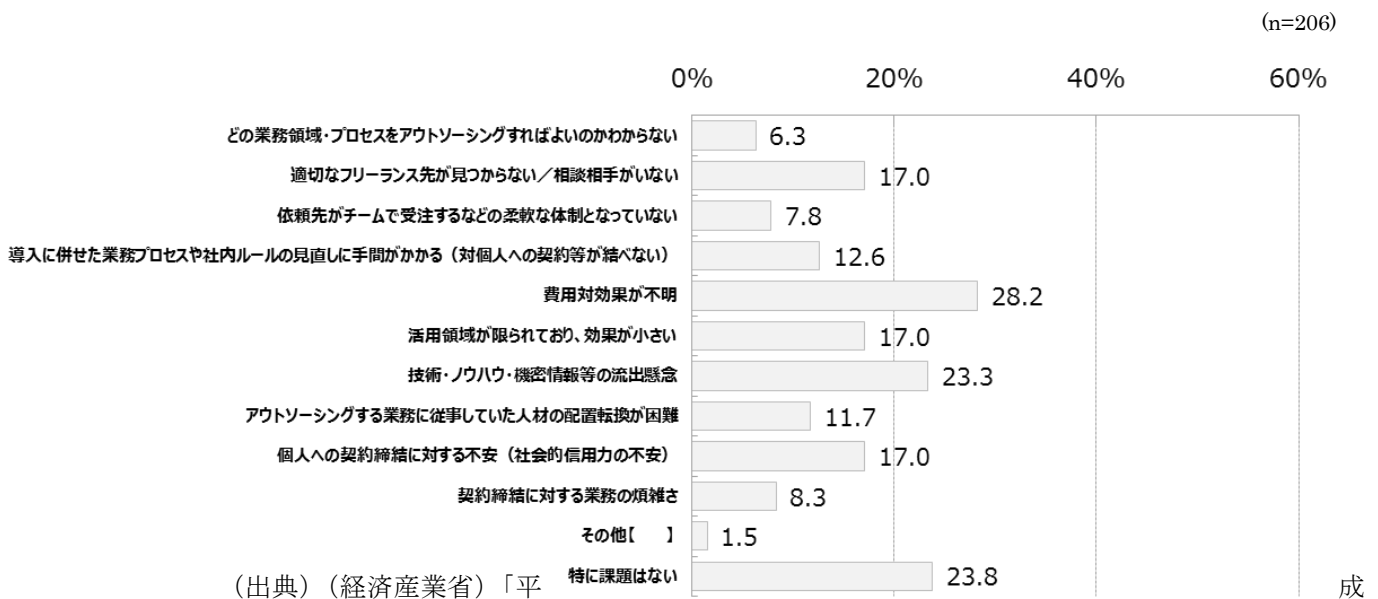


また、企業向けのアンケート調査において、「フリーランス等の活用による業務のアウトソースについて、何がボトルネックとなっているか」をたずねたところ、「費用対効果が不

明」との回答が最多であった。また、このように回答した企業の割合は、現時点で外部人材を活用していない企業において、より多かった。

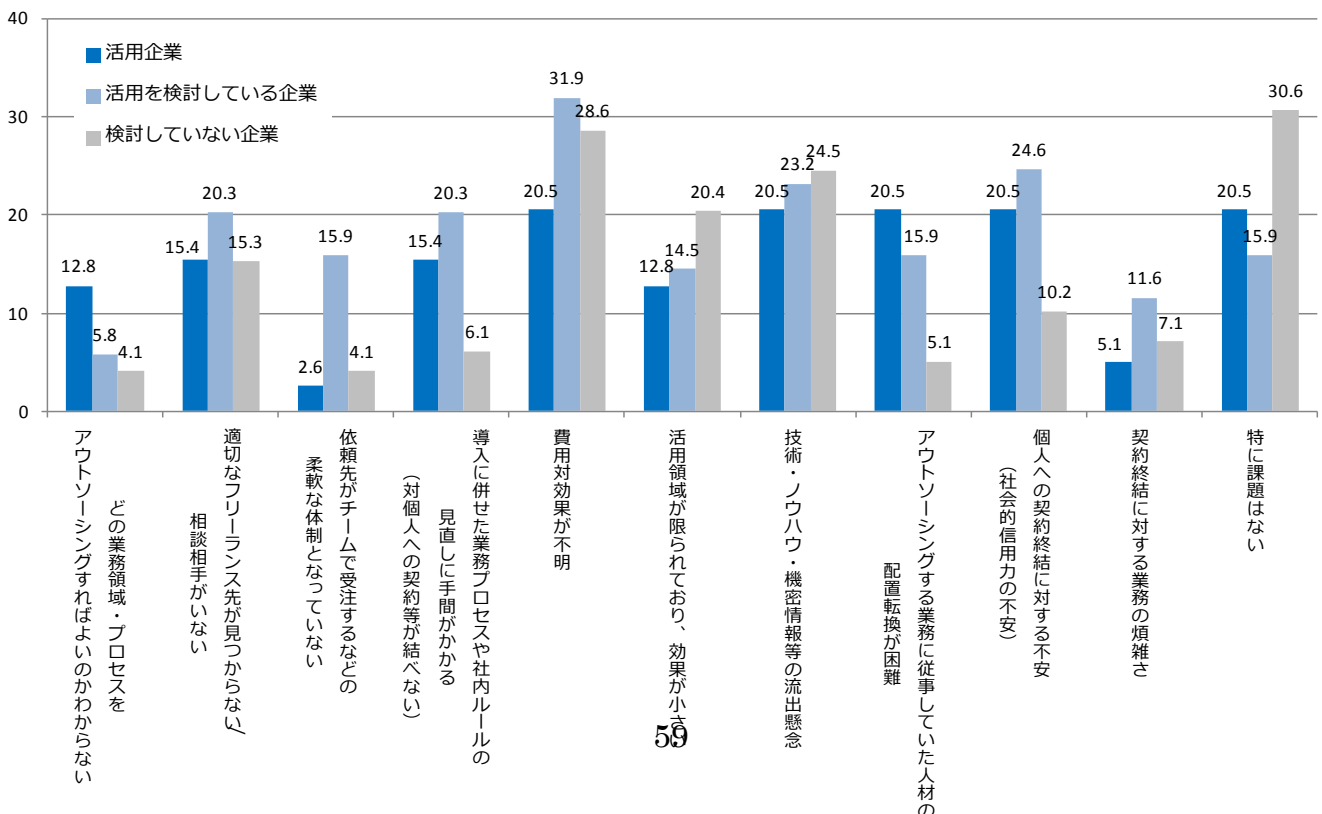
さらに、「現在外部人材を活用しておらず、今後の活用も検討していない」企業に対する同じ質問においては、「特に課題はない」と回答した割合が最も高く（次点で「費用対効果が不明」）、そもそも外部人材を活用することの意味や有効性を把握していない企業が相当数存在する可能性がある。

「フリーランス等の活用による業務のアウトソースについて、何がボトルネックとなっているか」（いくつでも）



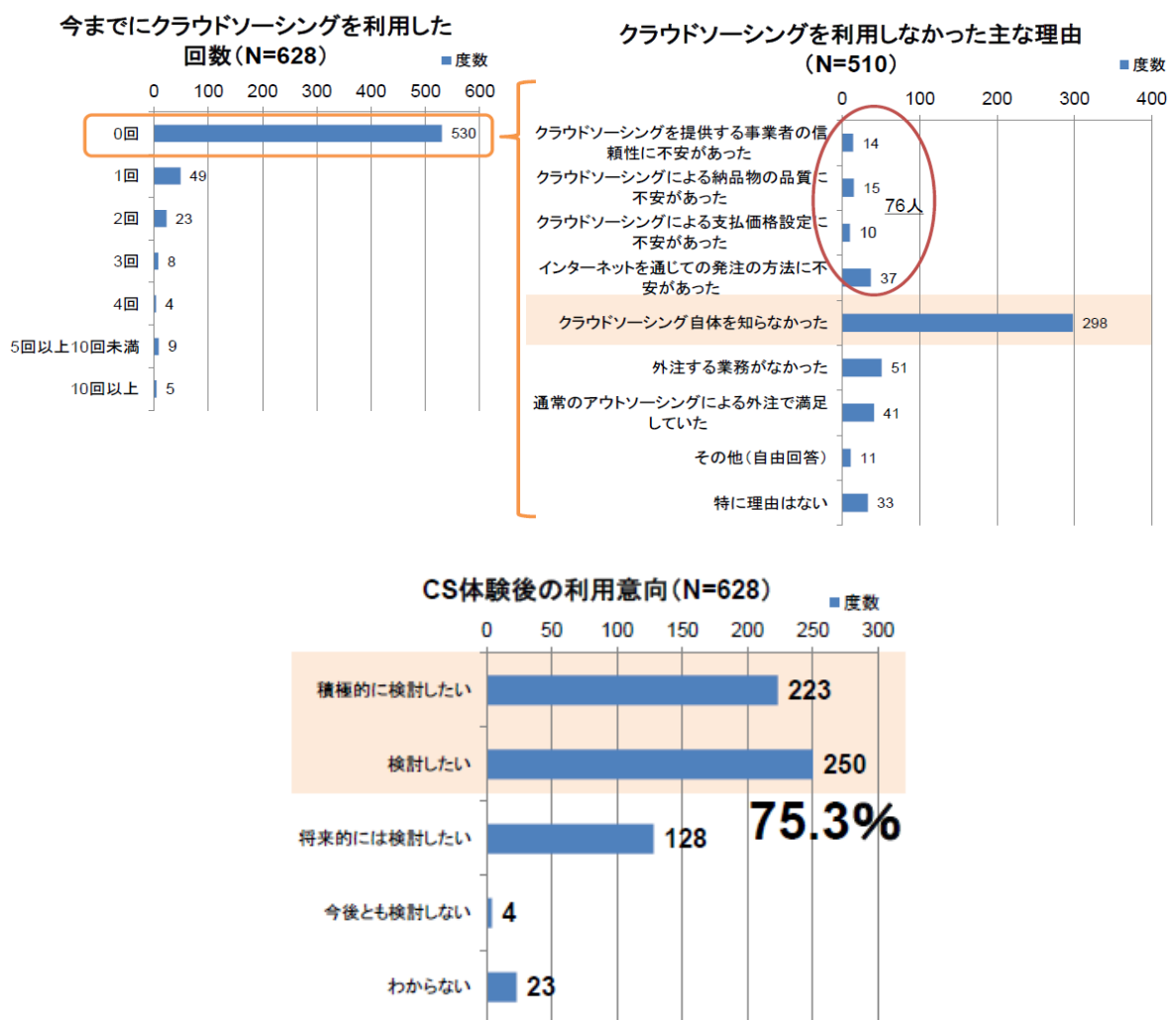
（出典）（経済産業省）「平成28年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」

活用状況別の「企業のボトルネック」について



この点、クラウドソーシング協会が行った、クラウドソーシングへの発注体験プログラム（中小企業委託事業）においては、参加企業のほとんどがそれまでクラウドソーシングを利用したことがなかったのであるが、その理由としては、クラウドソーシングの利用自体に何らかの不安があったからというよりは、そもそも「クラウドソーシング自体を知らなかった」との回答が60%近くを占めており、やはり外部人材を活用することへの認知度が低いことが想像される。

他方で、当該体験プログラムを経た後における、今後の利用意向については、75%以上が「積極的に検討したい」又は「検討したい」と回答しており、企業にとって、外部人材の利用は、一度経験しさえすれば、課題解決に向けた積極的な選択肢の一つになりうるということが示唆されている。



(出典) 一般社団法人クラウドソーシング協会「中小企業におけるクラウドソーシング活用の課題と解決の方向性」

このように、外部人材の活用については、その費用対効果が見えていないのみならず、そもそも外部人材の活用が課題解決に役立つこと自体の認識が企業間に十分にいきわたっていないと思われる。研究会においても、「外部人材へのアウトソースが、企業（特

に人事部) から、外部リソースの選択肢として認識されていないのではないか」という課題が提起されたところである。

また、その周知が図られれば(ひいては一度でも利用する企業が増えれば)、企業による活用は進むはずであると思われ、現状、周知が十分に行われていないことは大きな課題である。

なお、フリーランス等の外部人材を活用している企業にヒアリングを実施したところ、外部人材の活用において企業を感じる課題(デメリット)としては、ほかに、「事業継続性に対するリスクがある(専門性が高い故に、人材が非代替的になりやすい)」、「雇用者と比べ、発注時や業務進捗管理時においてコミュニケーションコストがかかる」、といった意見があった。

5.2.2 外部人材活用に向けた社内体制

日本企業では、以下のような点において、そもそも外部人材に業務をアウトソースできるような社内体制となっていないということが指摘できる。

○ 社内の業務を切り出す体制の未整備

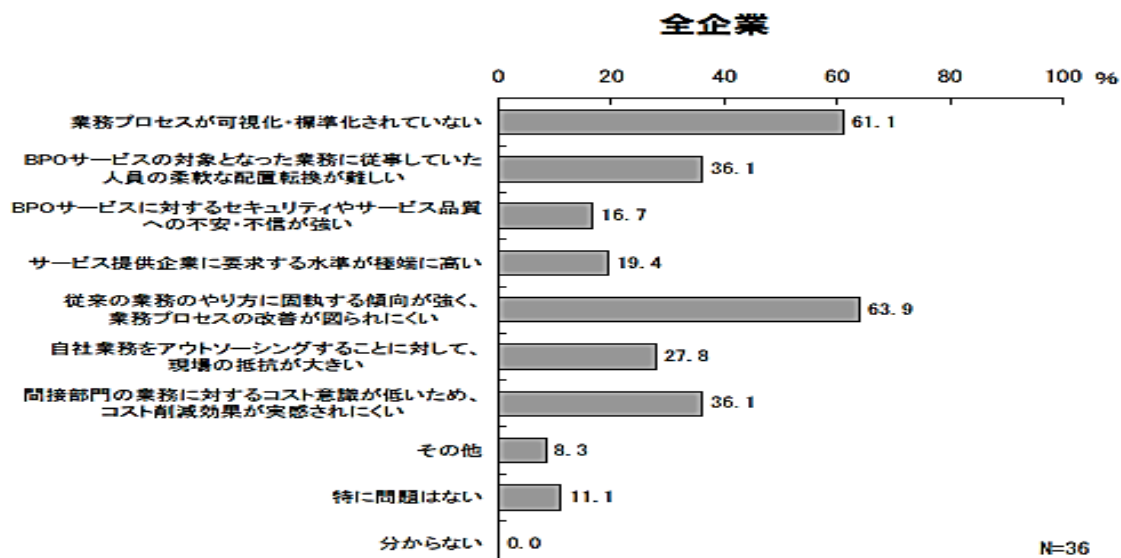
外部に業務をアウトソースするには、そもそもアウトソースする業務を特定しなければならないため、業務の切り出しが必要となる。しかし、従来の日本企業においては、いわゆる「無限定職務正社員」に代表されるように、ジョブ・ディスクリプションが未整備であるなど、業務を切り出す体制が十分ではないことが多い。また、これに起因して、特定の職務ごとにあげた成果に対する評価基準が確立していないため、アウトソースをしたとしてもその業務の成果を適切に評価できないこととなる。日本企業に多いこれらの事情によって、外部人材へのアウトソースが促進されていないものと思われる。

研究会においても、「発注しようとしても、発注の仕方や業務切り出しの仕方が分からないために、外部人材へ発注できない企業もある」ということが指摘されている。

BPO ベンダー企業に向けた過去の調査においても、アウトソーシングにおける企業側の問題点として、「従来の業務のやり方に固執する傾向が強く、業務プロセスの改善が図られにくい」と回答した企業の割合が約64%と最も多く、次いで、「業務プロセスが可視化・標準化されていない」が約61%と多数に上っている。

企業内業務の見える化・切り出し、業務単位での成果評価手法の確立は、フリーランス等の外部人材の活用に限った話ではなく、業務効率の健全化にも大いに関係し、労働生産性の向上や長時間労働の是正など、日本企業における働き方全体にかかる課題でもある。

BPO サービスの提供にあたってのユーザー企業側の問題点



経済産業省 平成20年度サービスイノベーション創出支援事業（サービス産業能力評価システム構築支援事業）－BPOに関する調査研究

○ 発注スキルの不足

平成24年度厚生労働省委託事業「在宅就業調査報告書」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)）によれば、在宅ワーカーが経験したトラブル内容として、「仕事内容の一方的変更」が最も多く挙げられている（その他の回答と比べても高めの比率である。）。その原因としては、そもそも企業側（発注者）側が、求める成果物の内容を十分に働き手に伝え切れていないという、発注スキルの不足によるところが相当程度あると思われる。

在宅ワーカーが経験したトラブル内容

(n=1,239)

(単位:%)

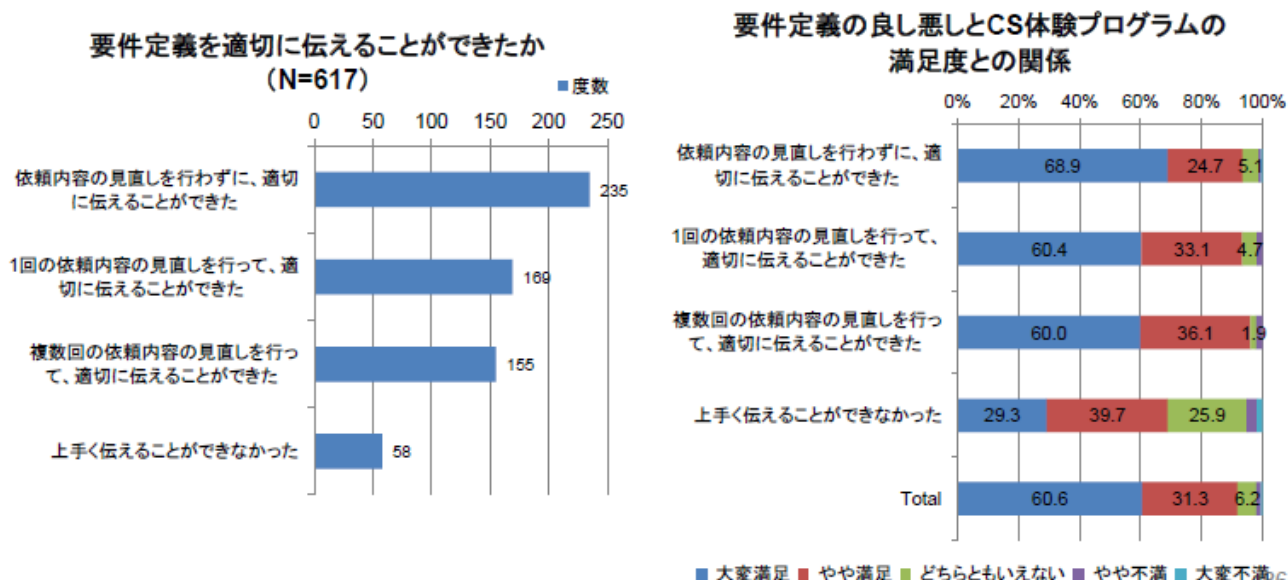
	無し	有り
作業開始前の一方的な仕事の取り消し	85.2	14.8
(デザインの変更など)仕事内容の一方的な変更	74.9	25.1
(報酬の減額など)契約内容の一方的な変更	86.4	13.6
不当な成果物の受領拒否や、やり直し指示の繰り返し	88.5	11.5
不当に低い報酬額の決定	84.7	15.3
報酬の支払い遅延	82.1	17.9
報酬の不払い	90.7	9.3
商品の売り付け等、経済上の利益の提供要請	98.0	2.0
仕事量の過多等による納期未達	93.2	6.8
病気等による納期未達	95.5	4.5
スキルの不足等による契約不履行	98.1	1.9
情報漏洩その他セキュリティに関するトラブル	98.7	1.3

(出典)平成24年度三菱UFJリサーチ&コンサルティング「在宅ワーカーの就業意識に関する調査」

このような発注スキルの不足は、企業と働き手の双方にとって不利益である。まず、企業側に関しては、クラウドソーシング協会が行った、クラウドソーシングへの発注体験プログラム（中小企業庁委託事業）においては、発注内容の要件定義（発注内容の特定・明確化）

がうまくできず、自身の要望を受注者側にうまく伝えられなかった企業ほど、結果への満足度が低い傾向が示された。このように、発注スキルの不足は、自身の要望と成果物の品質の間に乖離を生じさせることにつながるのである。

要件定義と満足度



(出典) 一般社団法人クラウドソーシング協会「中小企業におけるクラウドソーシング活用の課題と解決の方向性」

他方、働き手にとっても、企業の要望を十分に伝えられていなかったがゆえに、成果物はその要望に沿わず、それを理由として繰り返しやり直しを求められることは、当然ながら、大きな負担となる。

なお、このような発注スキルの不足は、前述した「社内業務を切り出す体制の未整備」に端を発するものとも言える。すなわち、社内業務の特定・明確化ができていないがゆえに、発注にあたっては、発注内容の特定・明確化の不十分を生じる。また、この場合、業務の管理・評価手法も不十分なものであるため、働き手への適切な管理・評価ができないこととなる。この点、研究会においても、業務の切り出しがうまくなされていなかったがゆえに、無限定に業務を行わなければならないようになったという事例が紹介され、また、一般的に、日本では、外部人材の業務の進捗や成果を把握しているのは事業部であり、他方で外部人材の管理・評価をするのは人事部であることが多く、そのために外部人材をうまく活用できていないのでは、という意見も出された。

○ 個人と契約する体制の未整備

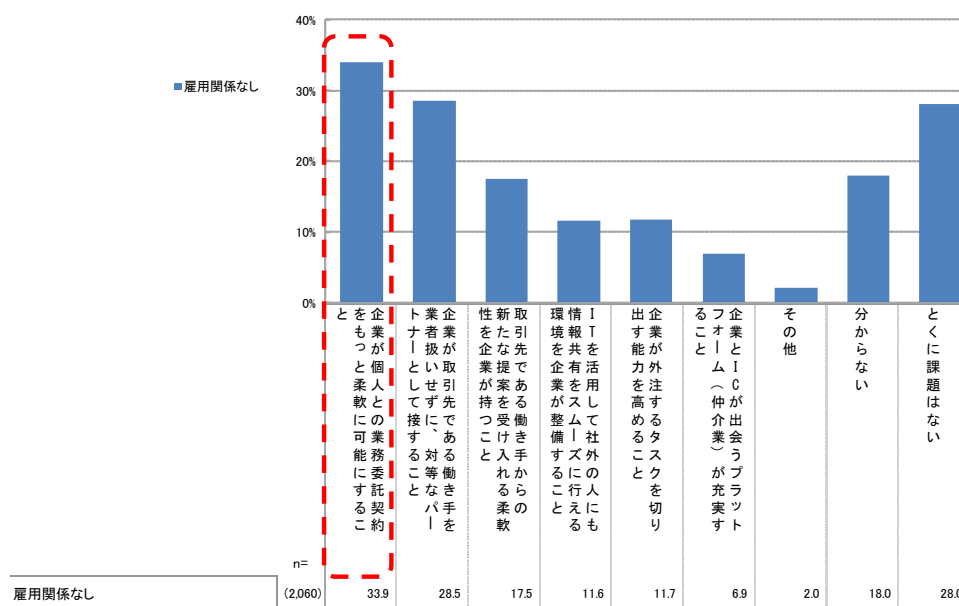
特に大企業において顕著であるが、法人化していない個人との間では、社内規定上、業務委託契約を締結できないこととしている企業が多い。ヒアリングによれば、その理由としては、主に、「個人だと信用（資力やキャッシュフロー、あるいは事業継続性や納品物の品質）が担保できない」ということが挙げられている。また、個人と契約する場合に生じる、企業のバックオフィス業務が煩雑であるため、そのコストに鑑み、契約締結を避けがちになるとの声もある（例えば、契約書式の個人向け修正、与信確認、新規口座のチェック、マイナン

バーや源泉徴収関係作業等が生じる。)

これに対しては、働き手に対するアンケート調査においても、雇用関係によらない働き手が企業側に望む改善点として、「企業が個人との業務委託契約をもっと柔軟に可能にすること」が最も多く回答された。また、研究会においても、「個人事業主とは組めないので会社組織にしてほしいと言われた。それはできなかったので、結局、契約社員待遇での契約となった。」という事例も紹介された。

このように、働き手からも、その改善が求められているといえる。

雇用関係のない働き手が企業側に望む改善点



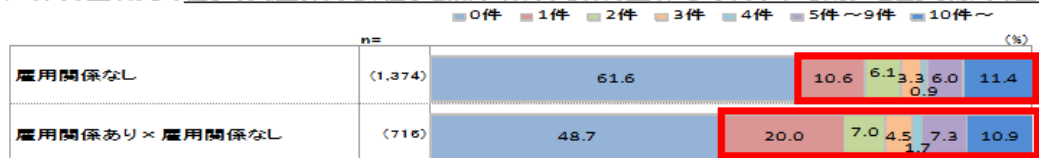
5.2.3 企業と働き手とのマッチングシステム

働き手に対するアンケート調査における、働き手の受注方法の調査結果を企業側から見ると、働き手の獲得手法については、クラウドソーシング事業者によって代表されるプラットフォームを通じた人材確保もあるが、現時点では、縁故・協働実績によるマッチングの方が多くあると思われる。

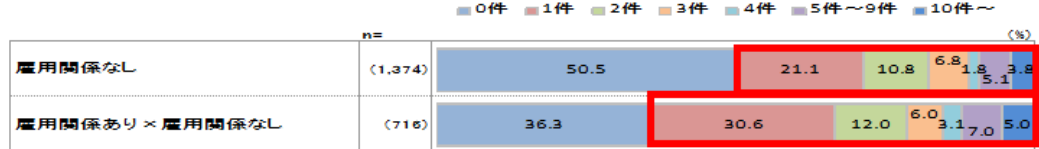
また、雇用関係によらない働き手の約半数が何かしらのプラットフォームに所属しているものの、仕事を受注した数のうち約60%はプラットフォーム等を仲介しない形で受注したものである。また、それぞれの働き手は、「雇用関係によらない働き方」の継続年数が長いほど、プラットフォームに登録している割合が少ない傾向がある。

したがって、企業側からすると、発注したい業務があっても、その業務内容に応じて柔軟に、適切な人材にアクセスできていない可能性がある。

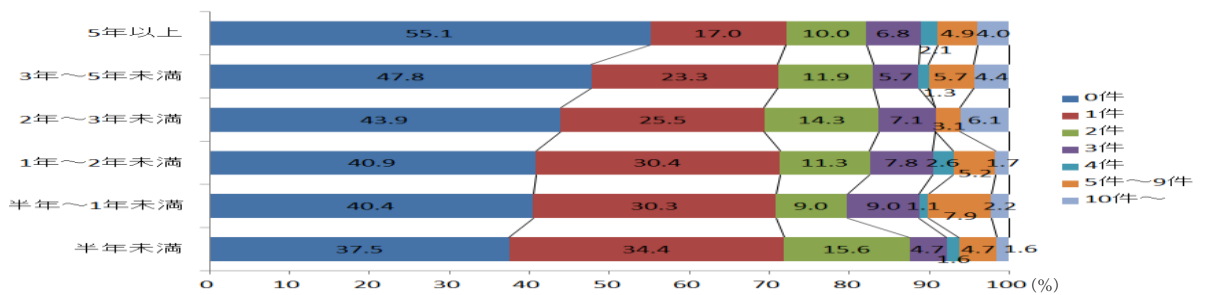
●「過去1年間の企業からの仕事の受注数のうち、仕事を紹介・仲介する仲介企業（プラットフォーム等）を通して得た受注数」



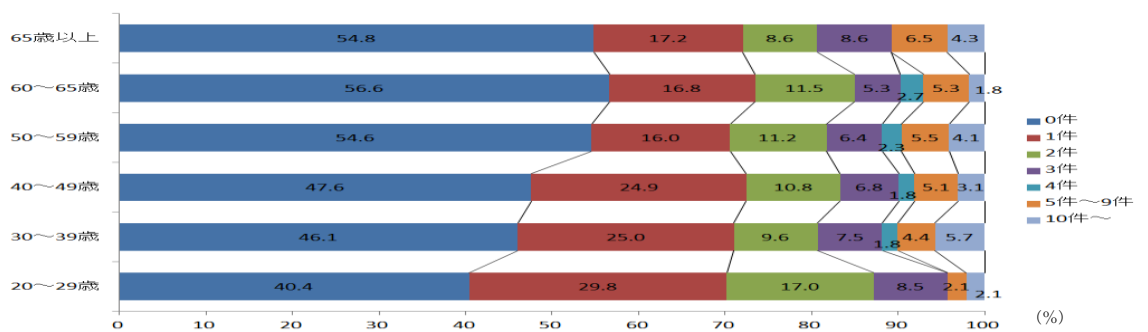
●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」



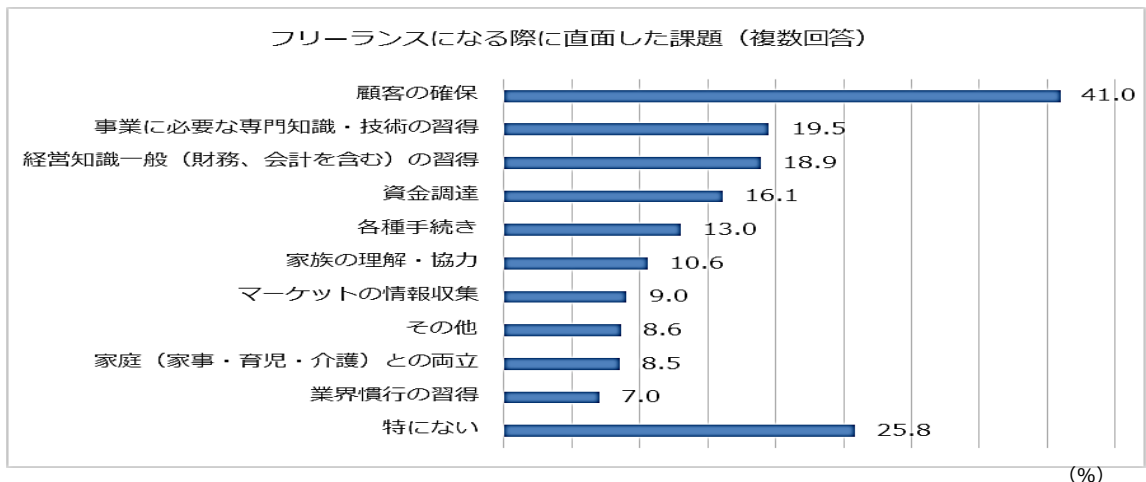
●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」 × 「継続年数」



●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」 × 「年齢」



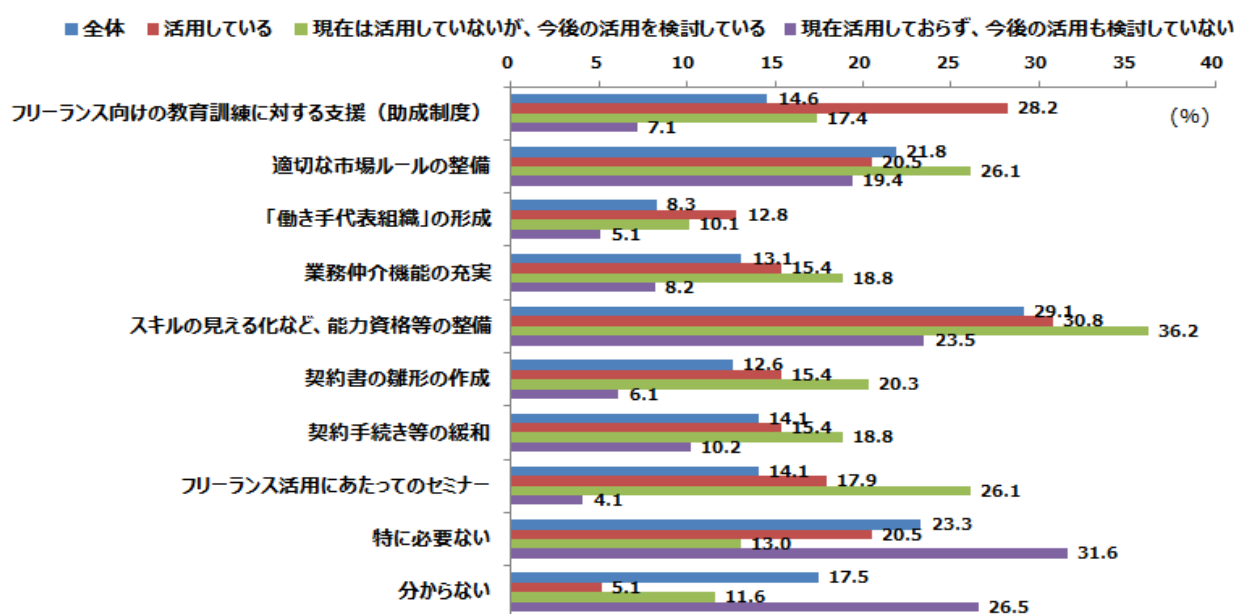
実際、中小企業庁「小規模事業者の事業活動の実態把握調査～フリーランス事業者調査編」においては、「フリーランスになる際に直面した課題」をたずねたところ、最も回答の多かった課題は「顧客の確保」となっている。企業と働き手のマッチングシステムの浸透は、働き手側からみても喫緊の課題だといえる。



(出典) 中小企業庁「小規模事業者の事業活動の実態把握調査～フリーランス事業者調査編」(2015年2月)

別調査（「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」）において、企業に対して、「フリーランス等の外部人材の活用にあたって、充実してほしい分野」を質問したところ、「スキルに見える化など、能力資格等の整備」が最も多く回答されており、やはり、企業側としては、発注したい業務があっても、その業務を適切に実施できるような外部人材をうまく見つけることができていないことが伺われる。

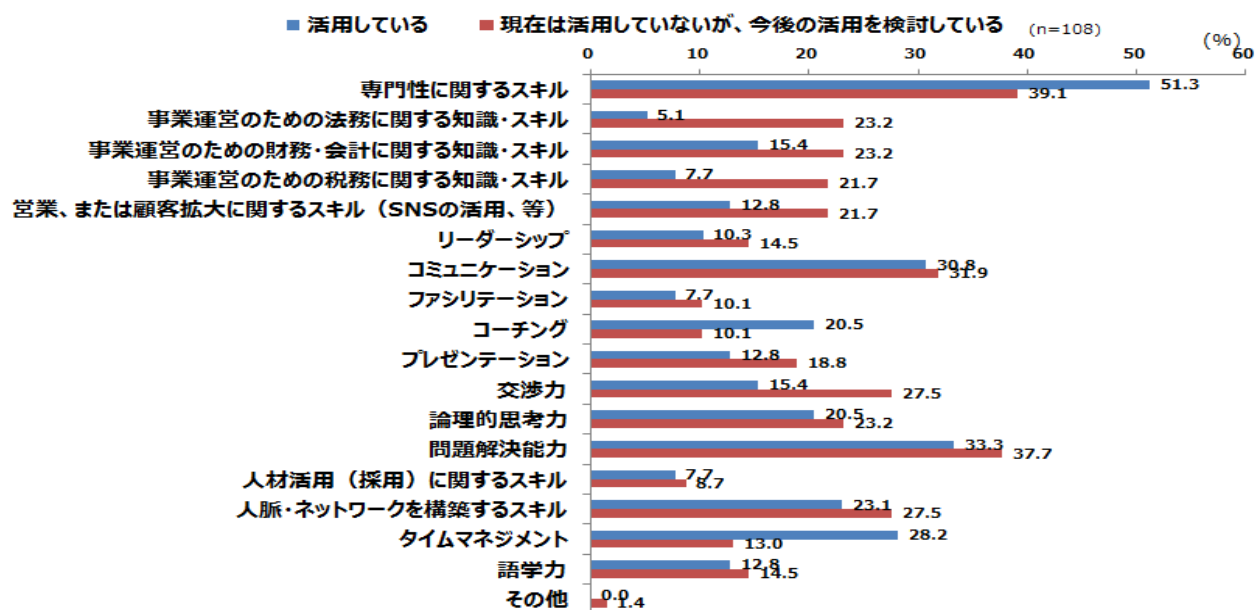
企業がフリーランス等の外部人材の活用にあたって、充実してほしい分野（いくつかでも）



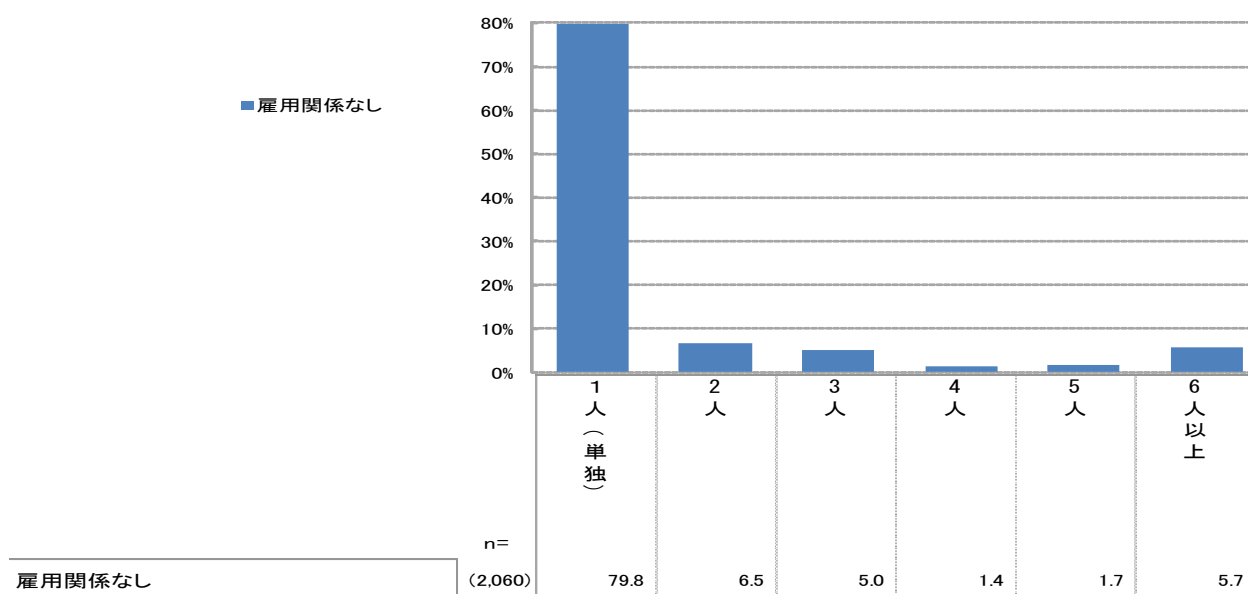
（出典）（経済産業省）「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」

また、企業が外部人材に求めるスキルとしては、「専門性に関するスキル」が最も多いが、その他、「コミュニケーション」、「交渉力」、「人脈・ネットワークを構築するスキル」、「問題解決能力」と多岐に亘る。さらに、「今後の活用を検討している企業」の方が、求めているスキルの種類が多い傾向がある。そのため、まだ活用していない企業が活用を促進ようになるためには、働き手が多様なスキルを有している必要があるが、実際には、働き手1人でこれらのスキルを身に付けることは難しいと思われる（専門性に関するスキルのみを見ても、1プロジェクトに複数分野の専門スキルが必要な場合もあり、そのすべてを一人でまかなうのは困難である。）。研究会においては、このような背景のもと、近時では、働き手1人での受注ではなく、チームで受注して、それぞれが得意とするスキルを発揮しながら業務を遂行する場合も多く見られると指摘があった。もっとも、働き手に対するアンケート調査によれば、日本ではチームでの受注は少ないのが現状である（約70%が一人で受注するケースが最も多いと回答）。

活用状況別の企業が求めているスキル（いくつでも）



最もケースとして多くある、仕事・プロジェクトに取り組む際の人数



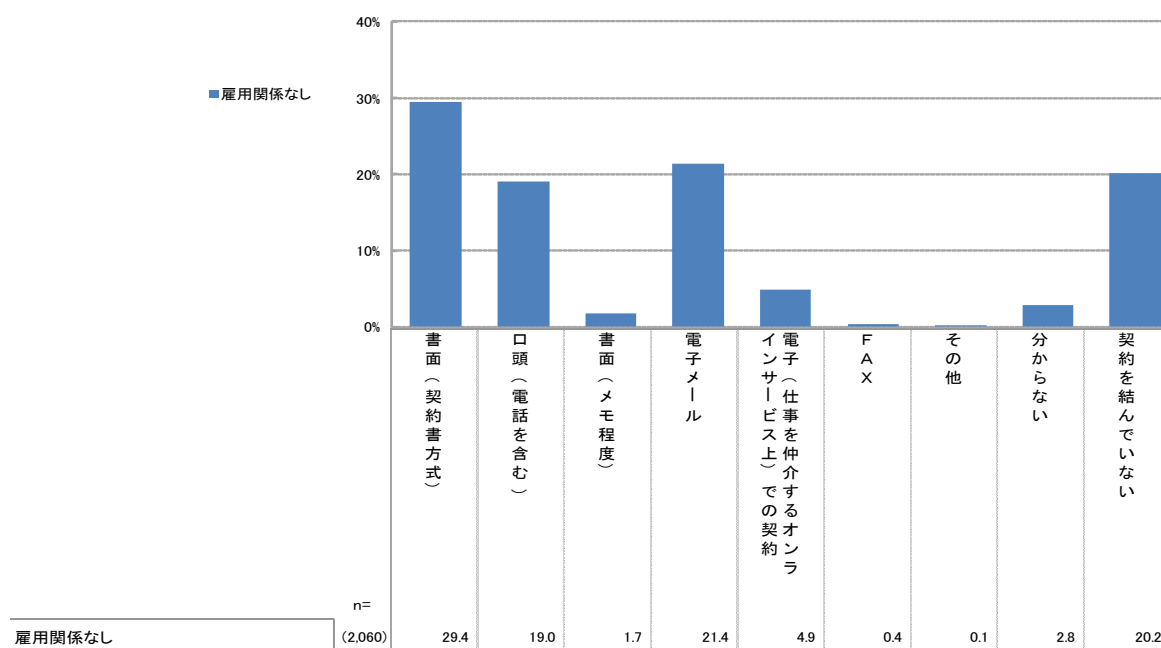
5.2.4 企業と働き手との取引環境

雇用関係によらない働き手が、安定してその働き方を続けていくためには、企業（発注者）との間での健全な取引環境を整備・維持していく必要がある。

この点、前記「4.2.1 働き手の報酬」のとおり、「雇用関係によらない働き方」においては、（スキルに見合わない）受注単価の低さや、報酬の支払い遅延や仕事内容の一方的変更等のトラブルが働き手側から問題にされることがある（なお、当然ながら、そういった問題のすべてにおいて企業側に責任があるとするものではない。）。市場として発展途上であり、

また、労働法制の適用が基本的にはないこともあり、不適切な条件での取引が排除される仕組みや合意内容が確実に履行される仕組み等が未だ十分に整備できていないことは否定できないと思われる。

また、働き手に対するアンケート調査において、「雇用関係によらない働き方」の業務委託契約の方法としてもっともあてはまるものをたずねたところ、書面での形式が比較的多いが、それでも約30%であり、他方、「契約を結んでいない」との回答が20%近くあった。また、研究会においても、企業（発注者）の不当な支払い遅延や契約書の未整備が指摘されたところである。このように、そもそも契約（契約書）を締結していない、すなわち、契約において、報酬の支払義務の発生事由や支払時期、成果物の内容・程度、問題発生時の責任分担等を明確化していないことが、上記のような、報酬の支払い遅延や仕事内容の一方的変更といったトラブルが実際に生じてしまう大きな理由として指摘できると思われる。



5.3 企業による活用の促進及び取引環境の健全化に向けた取組みの方向性

5.3.1 外部人材活用に対する企業の認知度の向上

調査結果を踏まえると、そもそもフリーランス等の外部人材については「今後の活用も検討していない」と回答した企業が半数近く存在しており、まずはこの状況を打破する必要がある。この点、企業の声をより具体的に見ると、前述のとおり、外部人材を活用することの費用対効果が十分に見えていないのみならず、そもそも外部人材の活用が課題解決に役立つこと自体の認識が企業間に十分にいきわたっていないという問題がある。

このような問題を解決するためには、外部人材の活用により得られた積極的効果を事例とともに幅広く周知することが有用である。また、その際には、「社会構造・産業構造等が大きく変化していること」を強調することにより、従来行われていた社内リソースの活用のみではもはや課題解決に不十分であることを示すことも重要である。

こういった方策により、社内リソースだけに頼る企業のマインドセットを変え、リソース

の選択肢の一つにフリーランス等の外部人材（雇用関係によらない働き手）が含まれるようにしていく必要がある。

なお、企業の中の「どこ」に向けて周知していくべきかに関して、研究会においては、「企業によって、外部人材の採用・管理を人事部がやるところもあれば、事業部がやるところもある。」「外部人材の情報を人事部が仕入れる会社であれば、事業部に対して、外部人材を活用することの有用性を広めるべき。」との意見が出された。外部人材の採用に当たる部門が企業によって異なることと、実際に社内のプロジェクトや課題解決に当たるのは事業部門が中心であることを踏まえると、人事部門にだけ周知するのでは不足であることに留意が必要である。

5.3.2 外部人材活用に向けた社内体制の整備

○ 社内の業務を切り出す体制の整備

各企業においては、外部に業務をアウトソースする前提として、企業内業務の見える化・切り出しや、業務単位での成果評価手法が確立されていることが重要である。こういった体制が定立されていないのであれば、今後整備されていくことが望ましい。研究会においても、「外部に発注する際には、単なる業務のみを伝えるだけでなく、業務背景をしっかりと説明した上で依頼するとともに、成果物には細かくフィードバックを実行するような工夫も外注先との Win-Win の関係性を築く上で有効である」との意見も示されたところである。

なお、外部への業務のアウトソースをきっかけとして、普段の社内業務の遂行においても、企業内業務の見える化・切り出しや、業務単位での成果評価手法が適用されるようにすることは、前述のとおり、業務効率の健全化や、労働生産性の向上、長時間労働の是正にも寄与しうる。そのような見直しを進めることは、外部人材を活用しやすくするのみならず、企業全体にとって有用である。

○ 発注スキルの向上

発注スキルを向上すること、つまり、発注内容を特定・明確化することは、企業と働き手の双方にとって重要といえる。これを実現するためには、上記の社内業務の切り出しとも関連するが、社内においても、普段から、業務内容を特定・明確化しておくことが有用である。

なお、発注内容の特定・明確化、また、業務の進捗管理、成果物の評価は、人事部門ではなく、当該発注業務に関する知見を有している業務部門の方が適切に行える場合もある。研究会においても、「人事部門が外部人材の管理や評価を行うことは難しいのではないか。」「外資系企業では、外部人材に関する人事の裁量を現場に委譲しており、それゆえに外部人材を活用できているのではないか。」との意見があったところである。このように、外部人材に関する人事業務を、事業部門に任せるとすることも考えられると思われる。

○ 個人と契約する体制の整備

個人を相手とする際の信用上の不安に対しては、損害賠償リスクを軽減する等、その不安を解消するべく、例えば、プラットフォームや民間保険会社等と連携して、個人の信用不

安を補填するような保険商品が開発されることが望まれる。

また、バックオフィス業務の煩雑さを軽減するためには、直接的には手続フローの整備が考えられるが、そもそも外部人材を活用することの費用対効果が見えにくいゆえに、バックオフィス業務のコストが目立つということであれば、前述の「費用対効果の認知度の向上」が有効な対策となりうる。

なお、あくまで個人と契約することが困難であるということであれば、プラットフォームを間に挟むことで解決することも考えられるところである（後記「**5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について**」参照）。

○ 社内の意識改革

いずれにしても、「まずは使ってみる」ということも有用といえる。研究会においても、活用の際はトップ層が活用し徐々にその下の層が活用していくといったように、まずは「慣れる」段階を踏みながら、外部人材活用を進める手順を踏むことで、スムーズな活用を図る企業が紹介された。

5.3.3 企業と働き手とのマッチング機能の強化

前述のとおり、企業側からすると、発注したい業務が生じたときに適切な人材にアクセスできていない可能性がある。これを解消するためには、アクセス可能な人材のプールが存在することと、人材ごとの能力・スキル等が見える化されていることが重要であるところ、その双方の機能を併せ持つものとして、プラットフォームの存在がある。こういったプラットフォームのような存在が、企業と働き手とのマッチングをより効率的なものにしていくことが望ましい（後記「**5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について**」も参照）。

また、働き手1人で受注するのではなく、チームとして受注することで、各人のスキルを持ち寄って、より適切に業務を遂行できる場合もある。働き手と企業の双方にそのような手法を周知していくとともに、マッチングにおいて、チームでの受注もありうることを前提にした仕組みにすることが有用である。

なお、企業と働き手とのマッチングがより効率的に行われるようにすることは、営業力が乏しいロースキル層に対して業務が発注されやすくなることにもつながり、働き手の収入の安定にも寄与するものである。

5.3.4 企業と働き手との取引環境の健全化

前記「**4.2.1 働き手の報酬**」のとおり、企業と雇用関係によらない働き手との間の取引関係については、民法・商法のほか、一部の取引については下請法の適用があるものの、労働法制の適用は、基本的にはない。このように、働き手を保護するための法制度が十分ではないことを踏まえると、取引環境の健全化のためには、取引関係者における自主的な取組みが果たすべき役割は非常に大きい。また、多くの場合交渉上優位に立つ企業側の積極的な取組みも期待されるところである。

まずは、下請法をはじめとした当然遵守すべき法制度が遵守されるよう、企業側の取組みが期待される。また、企業のみならず、働き手も加えた双方のリーガルリテラシーの向上が有用であり、遵守すべき法律の内容等が広く周知されることが望ましい。

また、トラブルの発生を事前に回避し、またトラブル発生時の解決基準を示しておくためにも、そのような内容も記載した契約書の締結が進められることが望ましい（ただし、「雇用関係によらない働き方」が進展している背景にもあるとおり、業務上のやり取りがインターネット上でのみ（手軽に）行われることも増えている中で、契約書締結のような手間がない方が、より業務の受発注が進む可能性もあることに留意が必要である。）。

今後、ガイドライン等によって、「雇用関係によらない働き方」の取引について企業が遵守すべき（あるいは遵守することが望ましい）内容を示していくことが考えられる。

なお、取引環境の健全化においては、企業と働き手をつなぐプラットフォームの役割も重要になってくると思われる（後記「5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について」参照）。

5.3.5 雇用関係のない働き手が活用されている分野からの横展開

上記のとおり、雇用関係によらない働き手が活用されることの促進及び「雇用関係によらない働き方」に関する取引環境の健全化が図られることが望ましいところ、企業の業種や働き手の職種等の各分野によっては、そういった活用促進又は取引環境の健全化が既に進んでおり、あるいは進めやすい分野が存在するものと思われる。このような傾向に注目し、まずはそういった分野で事例を積み上げ、その他の分野に横展開していくことが有用と思われる。

5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について

○ マッチング

クラウドソーシング事業者に代表されるプラットフォームが果たすことのできる役割の一つは、「雇用関係のない働き手」と「企業」のマッチングである。企業は多様な人材を把握する人材プールとして、働き手は受注機会の拡大のため、プラットフォームに参画する。すなわち、企業としては、どのような人材が必要かを提示すれば、それに見合う人材をプラットフォームが提示したり、自身が有するデータより検索できることから、必要な人材を低コストで見つけることができ、他方、働き手としては、自ら発注者を探索する営業活動を行うコストを削減できるのである。

また、前述のとおり、特に大企業においては、社内規定上、個人との間では業務委託契約を締結できないことが多いところ、プラットフォームを間に挟んで契約をする（プラットフォームが企業から受託し、働き手に再委託をする形とする）ことで、そういった内部的な問題を解決し、マッチングにおける柔軟性の向上にも寄与している。

さらに、この際、間に入ったプラットフォームが、情報漏洩リスクの遮断や働き手からの成果物に対する品質保証、さらには業務の進捗管理も担う場合があり、企業側が負うリスクや管理コストを削減するために大きな意味を有している。

今後、プラットフォームが有するこのような機能がさらに拡充されるとともに、企業によるプラットフォームの利用が増えていけば、企業による外部人材の活用及び雇用関係によらない働き手の業務拡大が進むと思われる。

○ 働き手の契約条件の適正化・スキルの向上

プラットフォームによっては、例えば最低報酬額について企業に注意を促す仕組みを整備すること等によって、企業と働き手の契約内容の決定プロセスにも関与している。また、プラットフォームが企業から直接請け負う形をとる場合には、契約条件についてはプラットフォームが交渉する場合もある。本来であれば、企業と働き手個人が対等なパートナーシップを構築することが望ましいが、現状では、企業が交渉上優位に立つことが多い中で、プラットフォームが契約内容に関与することは、企業と働き手との交渉力格差を埋めることにも寄与している。

さらに、働き手が発注者を評価する仕組みを設けているプラットフォームも存在しており、契約条件や履行の過程において悪質な発注者は、これによって排除されることがある。

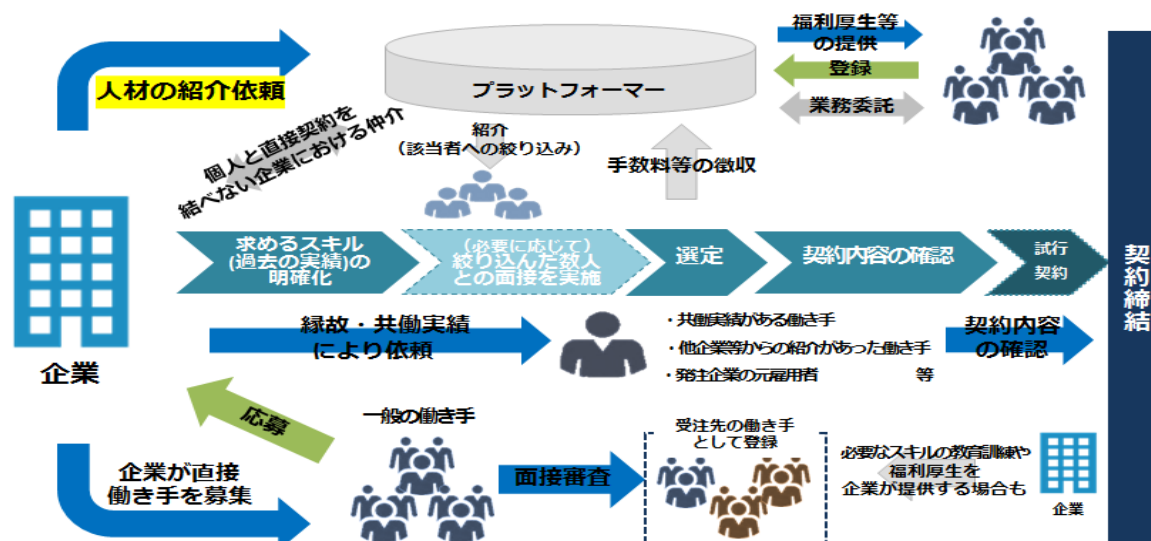
また、プラットフォームによっては、働き手の教育訓練支援を行ってそのスキルアップを図ったり、各種の福利厚生を付与する等、登録している働き手に対して多様な支援を行っている。

このように、プラットフォームは、働き手の契約条件の適正化やスキルの向上に寄与している側面もあり、その機能の拡充は、「雇用関係によらない働き方」が確立した選択肢となるために重要になると思われる。

(参考) 企業がプラットフォームに期待する効果

企業がプラットフォームに期待する効果	
➤	獲得が難しい人材も、プラットフォーム経由であれば、欲しいスキル・実績を提示すれば、適当な人材を紹介してもらえる。
➤	起業との直接的な契約をプラットフォームと行い、情報漏洩や品質に対する保証等をプラットフォームが担ってくれる。
➤	法人化されていない個人との業務委託は、特に大企業では、直接契約を結べない場合が多く、プラットフォームが仲介することで、様々な個人の働き手と契約を結ぶことができる。

〈参考図〉(経済産業省作成)



○ 小括

上述のとおり、プラットフォームは「雇用関係によらない働き方」をめぐるプレーヤーや市場環境において、非常に重要な機能を有している側面がある。「雇用関係によらない働き方」が展開されている業種自体は多岐にわたっており、業種横断的に何らかの取組みをするのは難しい可能性がある中で、「業界」の自主的な取組みとして、プラットフォームに期待される役割には大きなものがある。プラットフォームにおいては、例えば、悪質な発注者を市場から排除するような仕組みや、不当な契約条件で業務委託契約が締結されないような業界内の自主的運用ルールを設けていくことが期待される。

他方で、それだけ重要な役割を果たしうることの反面として、プラットフォーム自身の質も維持・向上される必要がある。悪質なプラットフォームを排除したり、あるいは優良なプラットフォームが対外的に明らかにされるような仕組み等が作られることが望ましい。

なお、前述のとおり、プラットフォームを介さずに業務を受注する働き手も相当数存在しているのが実態であることを踏まえれば、プラットフォームに頼らない、企業自身による取組みや、働き手を取り巻く社会全体としての取組みが、なお重要である。例えば、雇用関係によらない働き手を対象とした相談窓口などの機能の充実を、社会システム全体で模索することも有用と思われる。

6. まとめ

6.1 「雇用関係によらない働き方」の意義と実態

第四次産業革命や少子高齢化等の社会構造の到来を踏まえると、新卒一括採用・終身雇用・年功序列等の従来の日本型雇用の「働き方」ではなく、人生100年時代で働き手が自らのライフステージに合った働き方ができるよう、柔軟な働き方を選択できる社会を創り上げていくことが必要である。また、企業にとっても、単純な人材確保の手法に留まらず、オープンイノベーションの観点からも必要性が指摘されており、「雇用関係によらない働き方」は企業・働き手双方にとって有用な選択肢となる可能性がある。この柔軟な働き方のうち、時間と場所を選ばない「雇用関係によらない働き方」は重要な選択肢となりうる。海外・日本での先行調査においてもフリーランスの数が増加していることが示されており、このような働き方を望む働き手が増えていることが分かる。

他方で、日本においては、「日本型雇用システム」に対極にある「雇用関係によらない働き方」は未だ黎明期である。働き手が働き方を決定する際の選択肢として、「雇用関係によらない働き方」を「雇用関係による働き方」と同等なものにしていくためには、「雇用を前提とした諸制度・慣習」により生じている課題を解決することが必要であり、個人、企業、社会システムそれぞれが変革していくことが重要になる。

本研究会の目標は、「雇用関係によらない働き方」を働き方の選択肢として確立していくことである。「雇用関係による働き方」と同等の選択肢としていくためには、どのような課題が内在しているのか、まずは、働き手の実態を調査した。

6.2 「雇用関係によらない働き方」の実態

働き手に対するアンケート調査の結果、雇用関係によらない働き手の年収については、主たる生計者の最も多い年収層は300～399万円（20%弱）を占め、週当たりの労働時間の全働き手の平均も32.4時間と、通常の雇用者と比べても大きな差は見受けられなかった。また、今後も「現在の働き方を続け、拡大ないし維持を希望する層」が60%以上を占め、現状の働き方に対する満足度も約半数が「満足している」と回答している（不満を抱いている層は約20%）など、働き手自身も現在の働き方にポジティブな印象を持っていることが分かる。

他方で、調査・研究会での議論により、これら「雇用関係によらない働き方」をめぐる課題も多く存在していることも判明した。

特に、「雇用関係によらない働き方における教育訓練」、「雇用関係によらない働き手の環境」、「雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組み」において課題が存在することが分かった。これらの課題の多くは、「雇用を前提とした諸制度・慣習」により生じている弊害である。

また、「雇用関係によらない働き手」の中においても、働く目的（キャリアパス）によって、様々な働き方が選択されており、それぞれに応じて課題も異なる。一律な施策ではなく、それぞれの働き方の現状及び課題に適した施策が求められる。

6.3 「雇用関係によらない働き方」の現状と課題、方向性

〈「雇用関係によらない働き手」の 카테고리と必要な打ち手〉

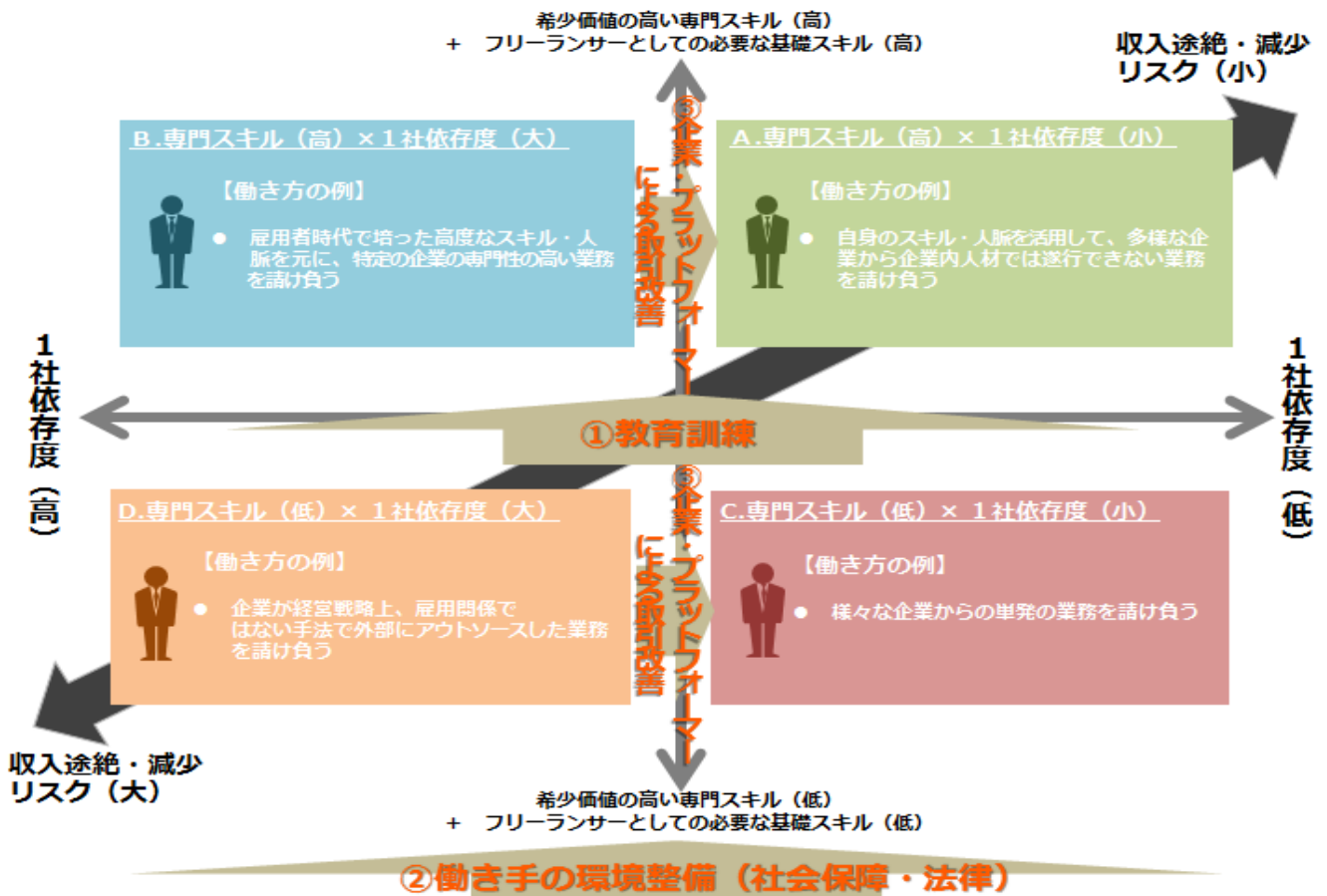
「雇用関係によらない働き方」と一言と言っても、それぞれの能力・スキルやこれまでのキャリアや「働くこと」に対する意識、置かれている環境によって、抱えている課題は異なっており、打つべき政策の方向性も異なってくる。

まさに種々様々であるため、どのような軸で切っても正確な分類を行うことは困難ではあるが、他方で様々な課題の整理をしていくためには、何らかのフレームワークでカテゴリー化していくことも有用である。

このため、研究会の議論やアンケート調査結果等を踏まえ、「労働」が生活の基盤を支える根幹であることから、一番重要視すべき視点は「収入途絶・減少リスク」であると捉え、この視点から整理した一つの仮説として、以下の二軸でカテゴリー化を試みた。

- スキル：「希少価値の高い（コモデティ化されにくい）専門スキル」と「フリーランスとして継続的に収入を得ていくための基礎スキル」の二つをポイントとする。これらを持ち合わせていれば、収入途絶・減少リスクは減少していくと想定。
- 一社依存度：顧客として一社（あるいは少数社）にどれだけ依存しているかを別の軸と設定した。この度合いが高ければ、これらの一社（少数社）との契約が打ち切りとなった場合の収入途絶・減少リスクは高まっていくと想定。

上記の「スキル」を高めるための主たる政策的打ち手は「教育訓練」であり、「一社依存度」を低減するための主たる政策的打ち手はプラットフォームも含めた「企業の活用促進」となる。また、特に収入途絶・減少リスクが高い働き手を対象の中心として、そもそもの「働き手の環境整備」も政策的打ち手の柱となる。このような考えから、「教育訓練」、「働き手の環境整備」、「企業の活用促進」を政策的打ち手の三本柱と整理した。



6.3.1 教育訓練のあり方

働き手が自ら能力・スキルを継続的に形成する必要がある。しかし、我が国の働き手全体の「能力・スキル形成意識」が低く、また、働き手と企業との間において、求められる能力・スキルについてのギャップが存在する。

能力・スキルの教育訓練においては、働き手だけに、企業のニーズに合わせた能力・スキルの訓練を期待するのではなく、プラットフォームや国・業界団体など多様な主体が教育訓練の場を提供することや、働き手の経費負担の軽減についても検討が必要である。

	現状と課題	方向性
1. 働き手の能力・スキル形成意識	◆ 「雇用関係によらない働き方」に限らず、 <u>我が国の働き手全体として、『能力・スキル形成意識』が低い。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「自律したキャリア形成意識」を啓発 ➢ プラットフォーマーや発注側企業において、能力・スキルを適切に評価する仕組み、教育訓練による効果の見える化などが必要。
2. 能力・スキルに関するニーズのギャップ	◆ 働き手と企業の間で、 <u>求められる能力・スキルのギャップ</u> がある。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 専門性以外に、業務を円滑に進める「交渉力」「人脈」「問題解決」などの基礎力を重視。 ➢ 能力・スキル形成メニューの周知や、働き手が相談できる窓口（プラットフォームなど）
3. 能力・スキル形成の手法	◆ 独学や前職の職務経験による能力・スキル形成が大半を占め、 <u>効果的な教育訓練が受けられていない。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 国による中小企業・小規模事業者支援施策の周知 ➢ プラットフォーマーに加え、国・業界団体なども含めた多様な主体による能力・スキル形成 ➢ 民間教育ベンダーの振興
4. 費用負担	◆ 働き手の半数以上がスキル形成に費用をかけておらず、 <u>経済的な理由も一定割合。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ コストのあり方の検討

6.3.2 働き手の環境整備のあり方

「雇用関係によらない働き方」の働き手は、労働法制の対象としての「労働者」と異なり、本来的に自律的・非従属的である。他方で、その裏返しとして、働くための環境整備が不十分といえる。

働き手の個々の状況や属性によっては、何らかの保護を及ぼすことが必要な場合もあるため、一定の保護を拡充することで、働き手がより円滑に働ける環境を整備することが適切である。

	現状と課題	方向性
1. 働き手の報酬	◆ <u>交渉上の立場が弱く、労働法制の適用がないこともあり、報酬（受注単価）が低額な場合がある。報酬支払い遅延のトラブルもある。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 下請法の適用対象であれば、その遵守を求める ➢ 報酬支払遅延等をカバーする金銭的補償手段の開発
2. 働き手のセーフティネット	◆ <u>病気や出産・育児での休業や、受注の悪化や廃業等により収入を失う場合における、公的支援が不十分。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 新たな民間保険の創設の検討・周知・活用による、休業時の補償制度の充実 ➢ 廃業後の生活資金を積み立てる制度である小規模企業共済制度の活用が可能であることを周知
3. 働き手の社会的信用	◆ <u>社会的信用が低く、事業資金あるいは住宅資金の融資を得にくい。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「雇用関係によらない働き方」の地位の確立 ➢ 働き手のリスクを過大評価せず、適切に融資するような、新たな金融サービスの提供
4. 働き手の税制	◆ <u>給与所得と事業所得で異なる分類がなされている。</u>	➢ 働き方が多様化している現在にあわせ、働き方に中立的な税制に向けて検討

6.3.3 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組み

「雇用関係によらない働き方」においては、企業によって働き手が活用されるようになり、また、取引環境が整備されていくことは、働き手と企業の双方にとって有益である。

それらの取組みが既に進んでおり、あるいは進みやすい分野から、好事例を横展開していくことが有用である。

「業界」の取組みとして、プラットフォーマーが果たすことのできる役割も重要といえる。

	現状と課題	方向性
1. 外部人材活用に対する企業の認知度	◆ <u>企業は、外部人材を活用することの費用対効果が見えておらず、また、そもそも手段自体への認知度が低い。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 外部人材の活用によって得られた積極的効果を事例とともに幅広く周知 ➢ 企業のマインドセットを変える
2. 外部人材活用に向けた社内体制	◆ <u>業務を発注するにあたり、業務を切り出す体制や発注スキルが不十分。また、個人と契約する体制が未整備。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 業務の見える化・切り出しや、業務単位での成果評価手法の確立、発注内容の明確化 ➢ 社内の意識改革
3. 企業と働き手とのマッチングシステム	◆ <u>企業が、発注業務に応じた適切な人材にアクセスできていない可能性がある。</u>	➢ 人材プールを有し、人材ごとの能力等が見える化されている、 プラットフォーマーの活用
4. 企業と働き手との取引環境の健全化	◆ <u>不適切な条件での取引が排除される仕組みや、合意内容が確実に履行される仕組みが未整備。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ トラブル防止のため、事前の契約書締結 ➢ 政府のガイドライン等による、企業が遵守すべき内容等の明示 ➢ プラットフォーマーによる、自主的な優良事業者認定制度やガイドラインの創設・運用

6.3.4 「雇用関係によらない働き方」をめぐる今後の政策の方向性について

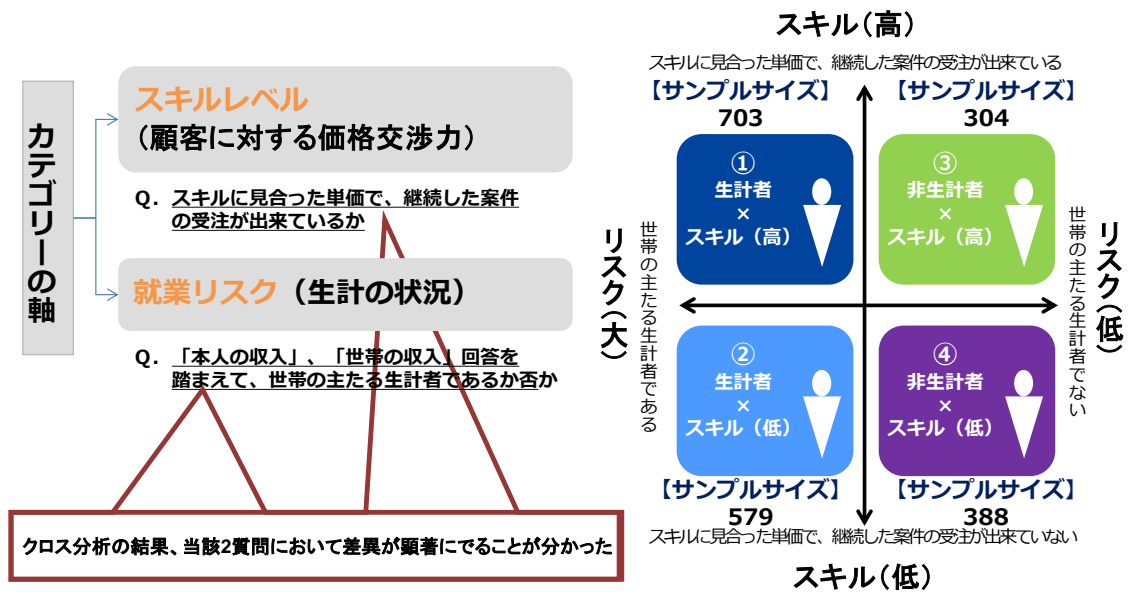
第四次産業革命の進展に伴い、「雇用関係によらない働き方」のニーズや、働き手に求められる能力・スキル、業務の取引手法等は日々急速に変化していく。今後も、必要に応じ、施策を見直し、追加していく必要がある。特に、「4.3.1 働き手の報酬の適正化」、「4.3.2 セーフティネットの拡充」で述べたとおり、中長期的には、労働法制や社会保障の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる。

7. 参考

○ 働き手のカテゴリーによる分析（カテゴリーの軸について）

これまでの研究会における議論を踏まえると、「雇用関係によらない働き手」は多様であり抱えている課題も異なることから、実態や課題を把握するためには、働き手をカテゴライズして議論していくことが重要である。

「6.3 『雇用関係によらない働き方』の現状と課題、方向性」においては、スキルと1社依存度の二軸をもってカテゴライズしたが、これとは別に、①スキルレベル（顧客に対する価格交渉）、②就業リスク（生計の状況）の2軸による分析も行ったので、参考として論じる。



○ カテゴリー別の特徴（サマリー）

4つの各カテゴリにおける特徴の概要は以下のとおり。

①生計者×スキル（高）



- 男性比率77%。
相対的に60歳以上や経営ビジネススキル系職種が占める割合が高い。
- 年収も総じて高く、1,000万円以上が14%占める。
- 働き方の課題について、「収入が安定しない」が最大であるものの他層と比べると最も低い(48%)。反対に「特に課題はない」と回答した割合(26%)が最も高い。
- 契約方法として「書面による契約書方式」が3割強と他の層に比べて高い。
- 有用なスキルについて「専門性に関するスキル」に次いで「事業運営のための法務に関する知識・スキル」を挙げている上、12%が「事業運営のための法務に関する知識・スキル」をテーマとしたセミナー等を受講したいと回答。

③非生計者×スキル（高）



- 女性比率75%。35-49歳など若い層が半数近くを占める。
- 「年収100万円未満」が44%を占めるが、週平均労働時間は「10-19時間」「10時間未満」など短時間層が多い(計45%)。
- 「特に課題はない」との回答項目も相対的に高い。
- ①と同様、契約方法として「書面による契約書方式」層が3割強。他層に比べて高い。
- 自己啓発のための投資額が相対的に高く、セミナー等の受講回数も多い。「経済的な理由により研修・セミナーを受講していない」層は非常に低く、1割に満たない。

②生計者×スキル（低）



- 男性比率79%と最多。40-54歳が半数を占める。
- 週平均で30-49時間働く層が4割を占めるものの、その半数は年収は100-399万(計53%)となっている。
- 満足している層は少数。「やや不安である」割合が相対的に高い。
- 課題としては、「顧客が見つからない」や「社会的信用が得にくい」との回答割合が相対的に高い。
- 「人脈・ネットワークを構築するスキル取得」や「営業または顧客拡大に関するスキル」取得を望む層が他層に比べて高いものの、自己啓発のための投資額「0万円」が最も高く、6割を占める。受講していない理由について「経済的な理由」を上げる割合も最も高い。
- 契約において不公平に感じたこととして「報酬額・報酬決定方法」と回答した層が相対的に高い。

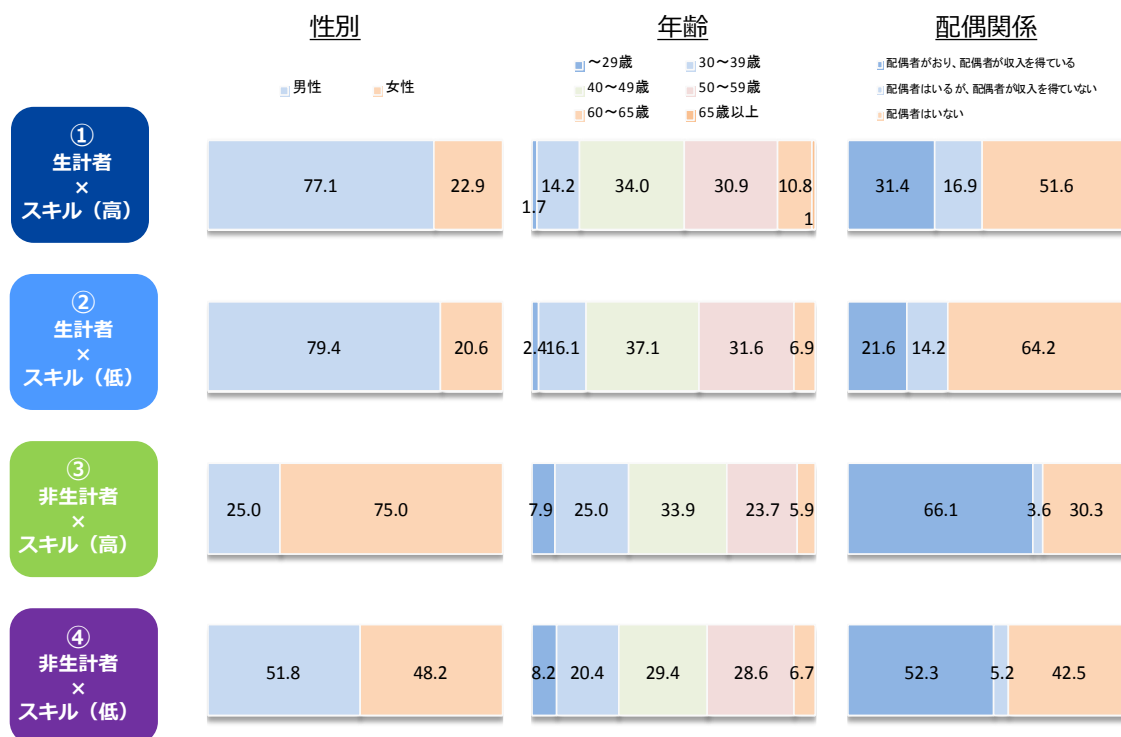
④非生計者×スキル（低）



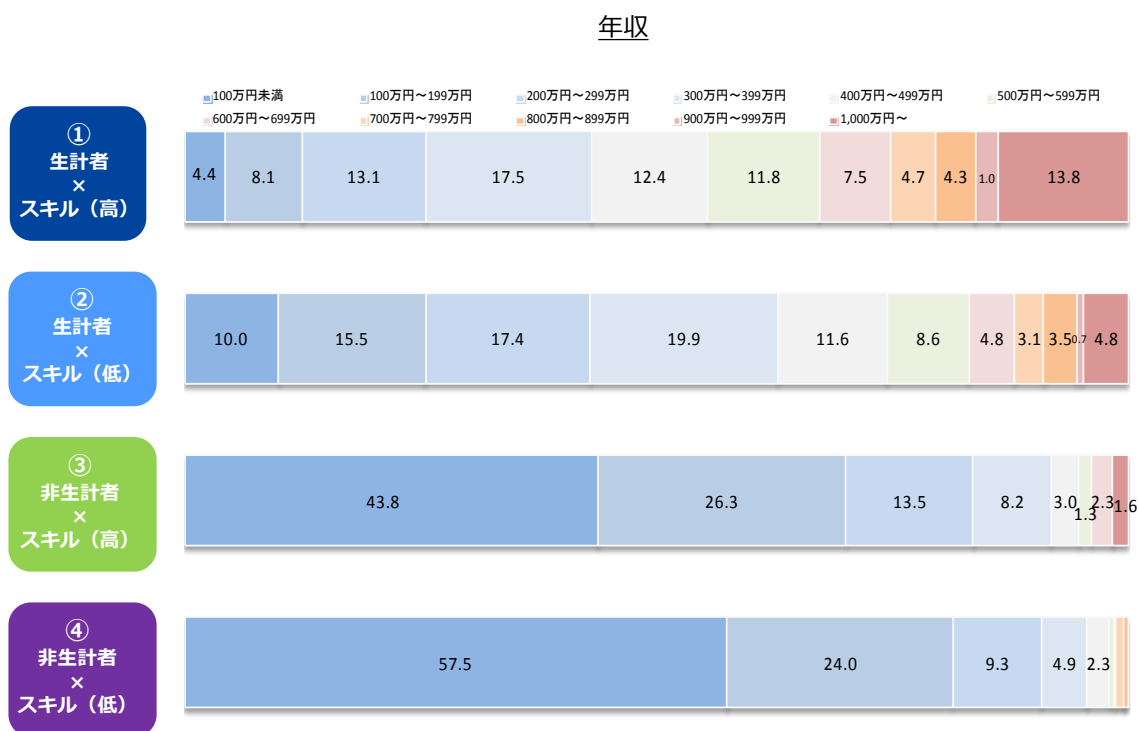
- 単価が見合っていないと感じているからか満足度が低く、「やや不安である」回答割合が相対的に高い。
- 課題として「顧客が見つからない」回答割合も相対的に高い。
- 年収は100万円未満が6割近くを占めるものの、週平均労働時間は「10時間未満」や「10-19時間」など短時間労働者が相対的に多い。
- 自己啓発のための投資額「0万円」が高く6割弱を占める。受講していない理由については「経済的な理由」(18%)以上に「スキルアップの必要性がない」(21%)が高い。
- 契約において不公平に感じたこととして「報酬額・報酬決定方法」と回答した層が相対的に高い。

○ カテゴリー別属性（性別・年齢・配偶関係）

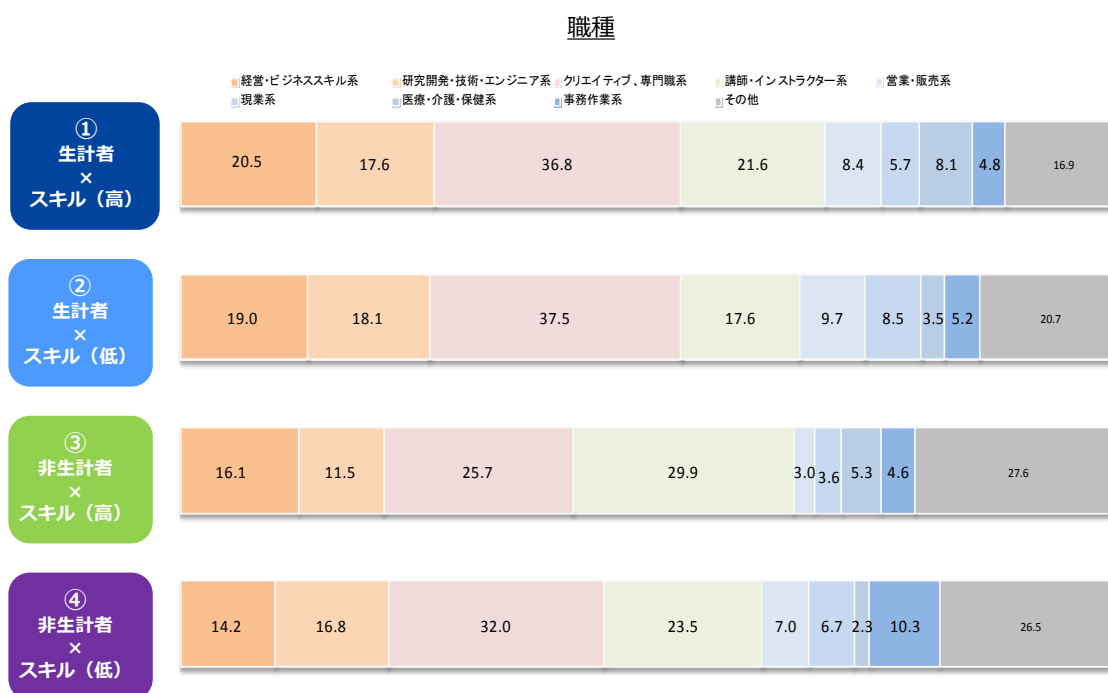
各カテゴリーごとにおける属性（性別・年齢・配偶関係）の違いは以下のとおり。



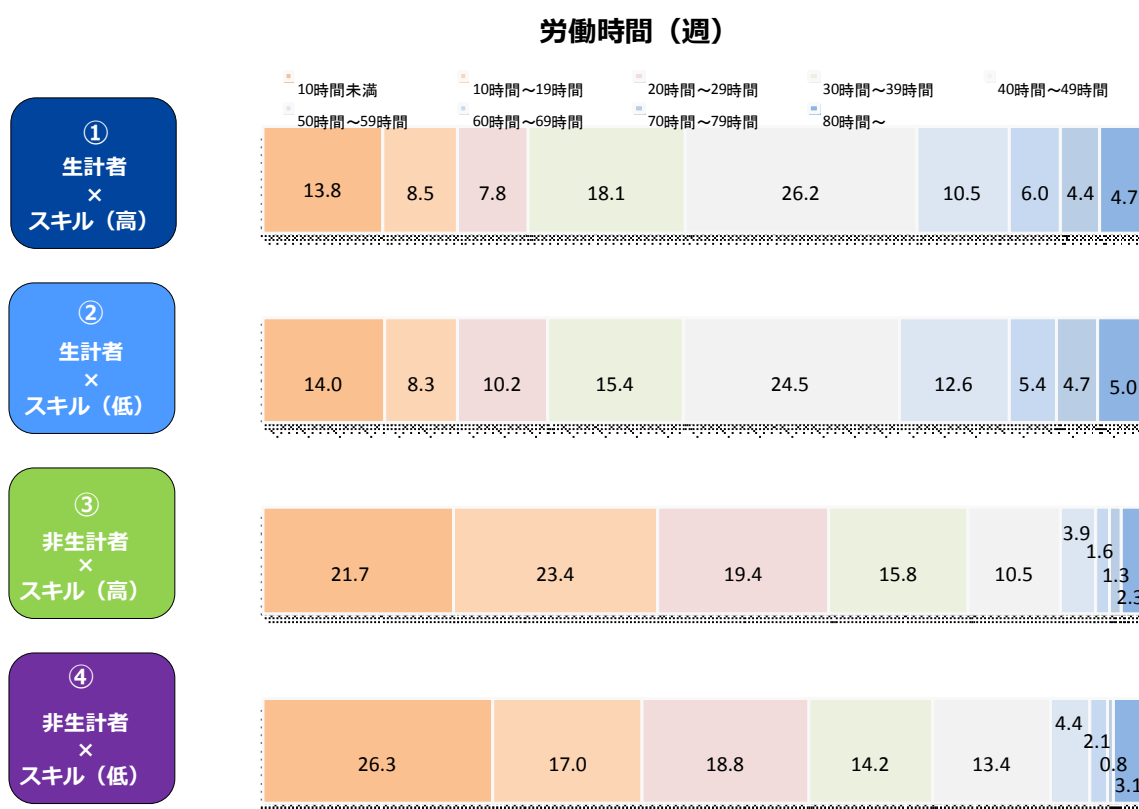
○ カテゴリー別属性（年収）



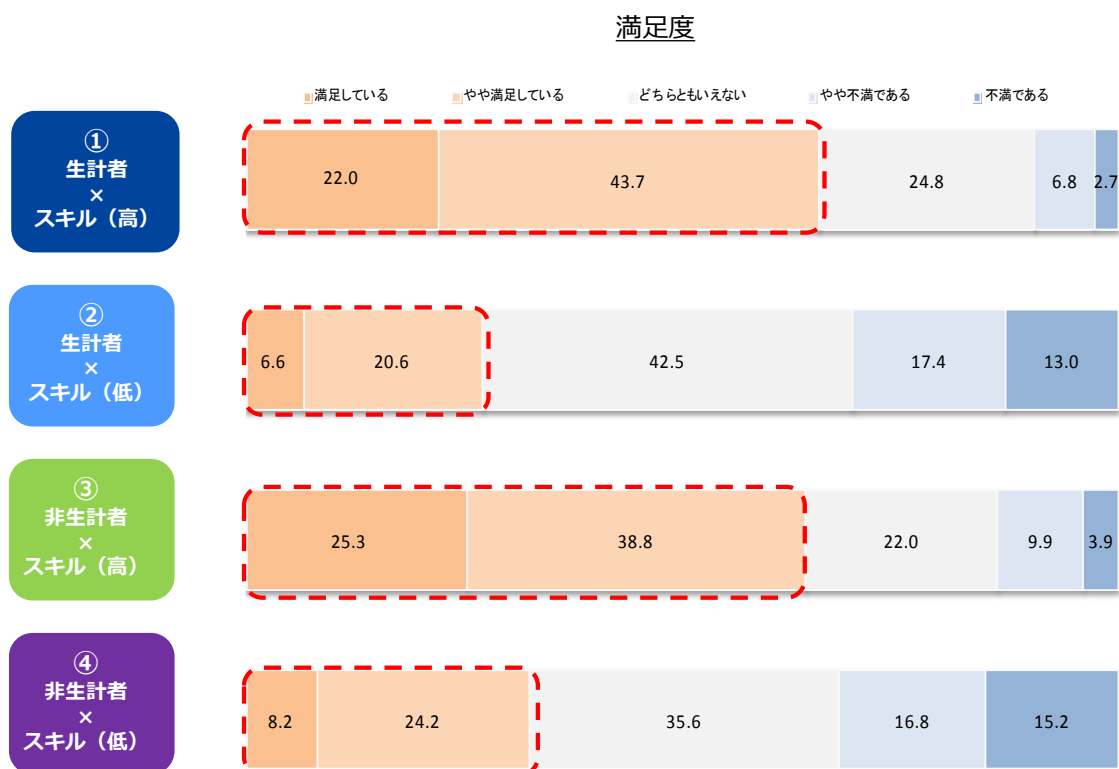
○ カテゴリー別属性（職種）



○ カテゴリー別属性（週あたり平均労働時間）

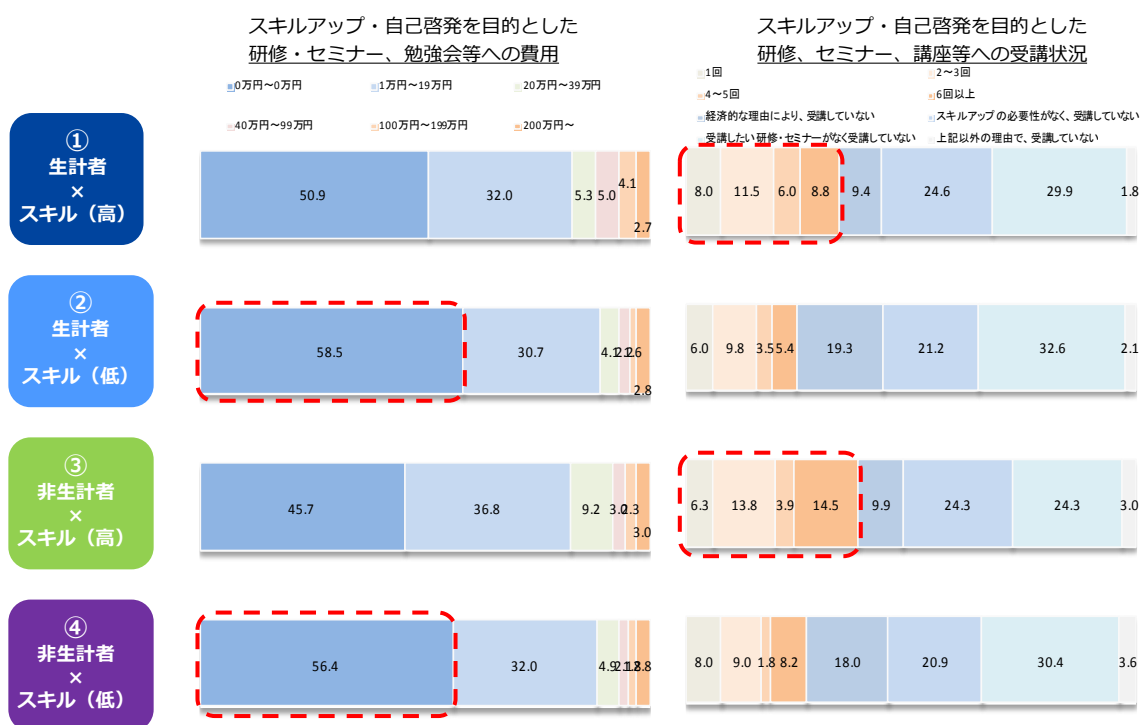


○ カテゴリー別属性（満足度）



○ カテゴリー別属性（スキルアップ・自己啓発の費用や受講等）

各カテゴリーごとにおけるスキルアップ・自己啓発を目的として費用や受講状況に関する違いは以下のとおり。



○ カテゴリー別の特徴（課題・今後の展望の整理）

各セグメントごとにおける課題・今後の展望の違いは以下のとおり。

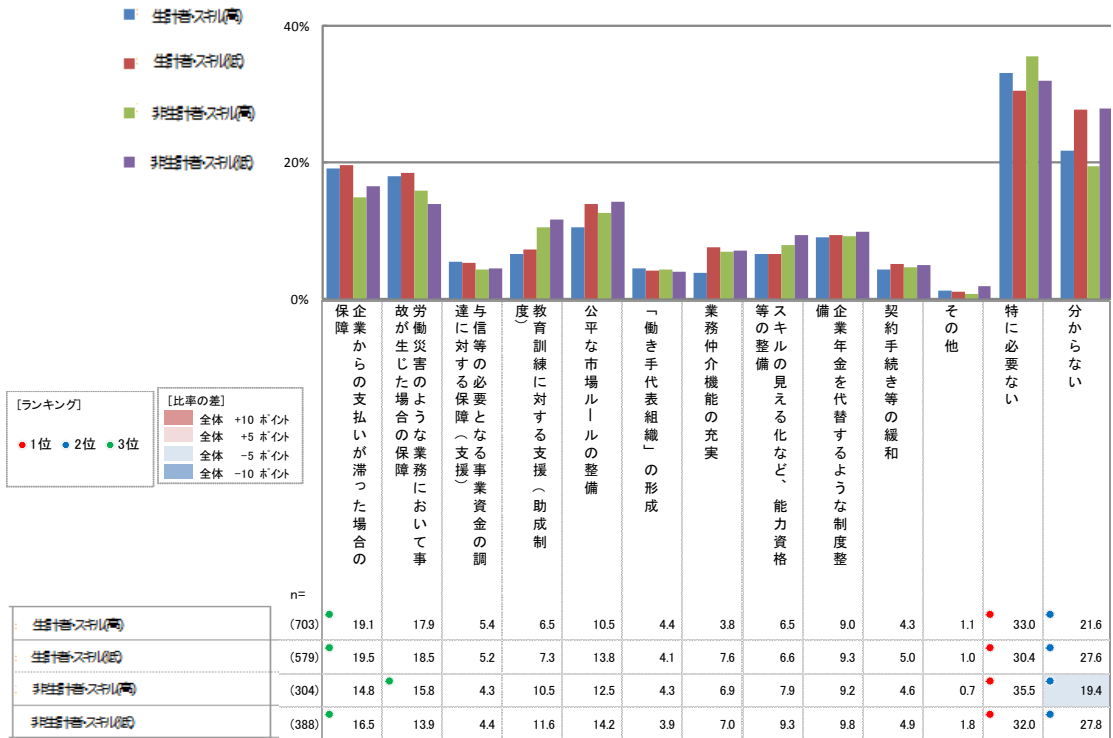
		現在感じている課題	今後の展望	今後の課題
① 生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（47.5%）	<u>事業を拡大したい</u> （37.6%）	収入が安定しない（51.6%）
	2位	<u>特に課題はない</u> （26.3%）	事業を維持したい（31.0%）	<u>特に課題はない</u> （28.3%）
	3位	取引が不安定（16.5%）	分からない（15.5%）	取引が不安定（15.4%）
② 生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（70.3%）	<u>事業を拡大したい</u> （41.3%）	収入が安定しない（71.8%）
	2位	<u>取引が不安定</u> （22.5%）	分からない（20.9%）	<u>顧客が見つからない</u> （24.0%）
	3位	<u>顧客が見つからない</u> （19.7%）	事業を維持したい（14.9%）	<u>取引が不安定</u> （21.9%）
③ 非生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（57.9%）	<u>事業を拡大したい</u> （40.8%）	収入が安定しない（68.4%）
	2位	特に課題はない（21.4%）	事業を維持したい（28.9%）	特に課題はない（19.1%）
	3位	<u>取引が不安定</u> （19.1%）	分からない（12.2%）	<u>顧客が見つからない</u> （14.1%）
④ 非生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（71.9%）	<u>事業を拡大したい</u> （39.2%）	収入が安定しない（74.5%）
	2位	<u>顧客が見つからない</u> （22.9%）	分からない（18.8%）	<u>顧客が見つからない</u> （24.7%）
	3位	<u>取引が不安定</u> （21.1%）	事業を維持したい（14.9%）	<u>取引が不安定</u> （19.8%）

○ カテゴリー別の特徴（必要なスキル）

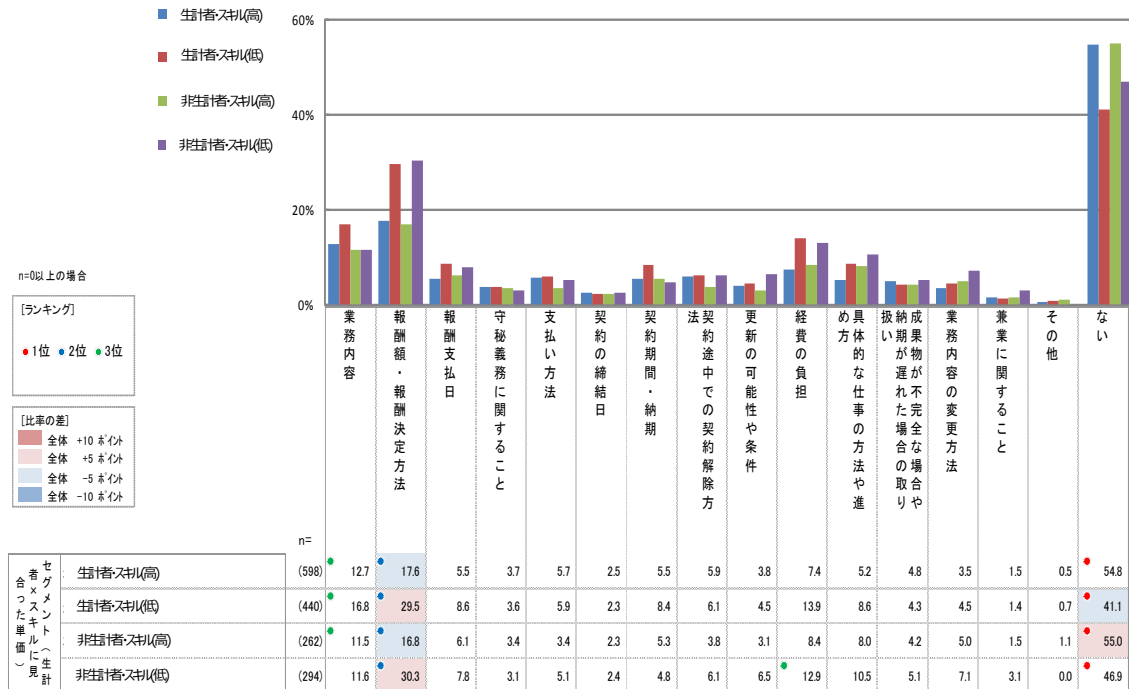
各セグメントごとにおける必要なスキルに関する違いは以下のとおり。

		有用であったセミナー	受講したいセミナー
① 生計者 × スキル（高）	1位	<u>専門性に関するスキル</u> （64.3%）	<u>専門性に関するスキル</u> （66.4%）
	2位	事業運営のための法務に関する知識・スキル（5.0%）	語学力（14.1%）
	3位	コミュニケーション（5.0%） 語学力（5.0%）	事業運営のための法務に関する知識・スキル（12.0%）
② 生計者 × スキル（低）	1位	<u>専門性に関するスキル</u> （60.1%）	<u>専門性に関するスキル</u> （60.8%）
	2位	語学力（6.3%）	語学力（18.2%）
	3位	<u>営業、または顧客拡大に関するスキル（SNSの活用、等）</u> （4.2%）	人脈・ネットワークを構築するスキル（16.1%）
③ 非生計者 × スキル（高）	1位	<u>専門性に関するスキル</u> （63.2%）	<u>専門性に関するスキル</u> （65.0%）
	2位	語学力（6.8%）	語学力（17.1%）
	3位	事業運営のための財務・会計に関する知識・スキル（6.0%）	人脈・ネットワークを構築するスキル（9.4%） コミュニケーション（9.4%）
④ 非生計者 × スキル（低）	1位	<u>営業、または顧客拡大に関するスキル</u> （63.2%）	<u>専門性に関するスキル</u> （61.0%）
	2位	語学力（10.5%）	語学力（18.1%）
	3位	営業、または顧客拡大に関するスキル（SNSの活用、等）（4.8%）	事業運営のための税務に関する知識・スキル（10.5%）

○ カテゴリー別の特徴（「雇用関係によらない働き手」が望む環境整備の分野）



○ カテゴリー別の特徴（不公平に感じた契約内容）



○ 調査結果から見える課題



教育・人材育成について

I. 「スキル(低) × 生計者」への教育訓練支援

◆ カテゴリーによる分析では、「スキル(低)・生計者」において、「**経済的な理由により研修・セミナーを受講していない**」層が、2割と他のカテゴリーに比べて相対的に高い。

→ 経済的理由により研修等を受けていない層（スキルに見合った単価でないと回答している層）のスキルアップの機会をどのように創出するかが課題。（非生計者の方が、むしろセミナー・研修を積極的に受講している傾向がある）

◆ 「スキル(低)・生計者」においては、今後の展望について「**分からない**」と回答する者も多い

→ 教育訓練の内容等のメニュー出し（必要な訓練講座の提示）も効果的ではないか。

研究会でも同様の指摘あり

II. 「スキル(低)」層への良質な取引先とのマッチングや、取引先獲得のための営業スキル取得支援

◆ カテゴリーによる分析では、「スキル(低)層」において、「**顧客が見つからない**」層が2割を占め、これは他のカテゴリーに比べて、相対的に高い。

→ **価格競争にのみこまれ、適切にスキルを評価していない顧客と固定的な関係に埋没している可能性**がある。

第2回研究会でも、フリーランサーから同様の指摘あり

◆ カテゴリーによる分析によれば、「スキル(低)・生計者」において、

「**人脈・ネットワークを構築するスキル**」取得を望む層が**16%**、

「**営業、または顧客拡大に関するスキル**」取得を望む層が**13%**と他のカテゴリーに比べて、相対的に高い。

→ 同レベルのスキルを要する業務を継続的に行うことのみでは、フリーランサーのスキルを伸長・拡大できないのではないかと。ストレッチする機会（少し難易度の高い仕事をする機会）が雇用者に比べると少ない可能性がある。

※ 結果として、受注単価が上がらない、もしくは参入者多数により値崩れを起こしてしまう可能性もある。

研究会でも同様の指摘あり

働く環境（社会システム）の改善

III. 「スキル(低)・生計者」の社会的信用の得にくさを踏まえたセーフティネットの整備

IV. 企業からの支払いが滞った場合の保障及び労働災害時の保障の充実

◆ カテゴリーによる分析では、「スキル(低)・生計者」において、現在の課題として「**社会的信用が得にくい（ローンが供与されにくい等）**」層が2割弱と他のカテゴリーに比べて相対的に高い結果が出た。

◆ また、スキルの高低問わず、望む環境整備の分野として「**企業からの支払いが滞った場合の保障**」「**労働災害時の保障**」が2割弱の回答あった。

→ 労災等の所得補償やローン等の問題だけでなく、取引先と個人が契約を結ぶ際に、契約不履行時等の「損害賠償等」についても問題になる可能性があることから、保険・共済等も含めた、働き手のセーフティネットの充実が必要。

健全な「雇用によらない働き方」に係る取引環境の改善

V. 着実な契約締結と契約条項（特に報酬額・報酬決定方法）の明確化

◆ カテゴリーによる分析では、「スキル（高）」において、契約方法として「**書面による契約書方式**」層が3割強と他のカテゴリーに比べて、相対的に高い一方で、「**スキル（低）**」層において、契約において不公平に感じたこととしては「**報酬額・報酬決定方法**」と回答した層が相対的に高い。

→ 業務委託の契約締結の際、書面等による契約締結を遵守させるとともに、「**報酬額・報酬決定方法**」について適切なプロセスを踏むよう企業を規定するガイドライン等が必要。

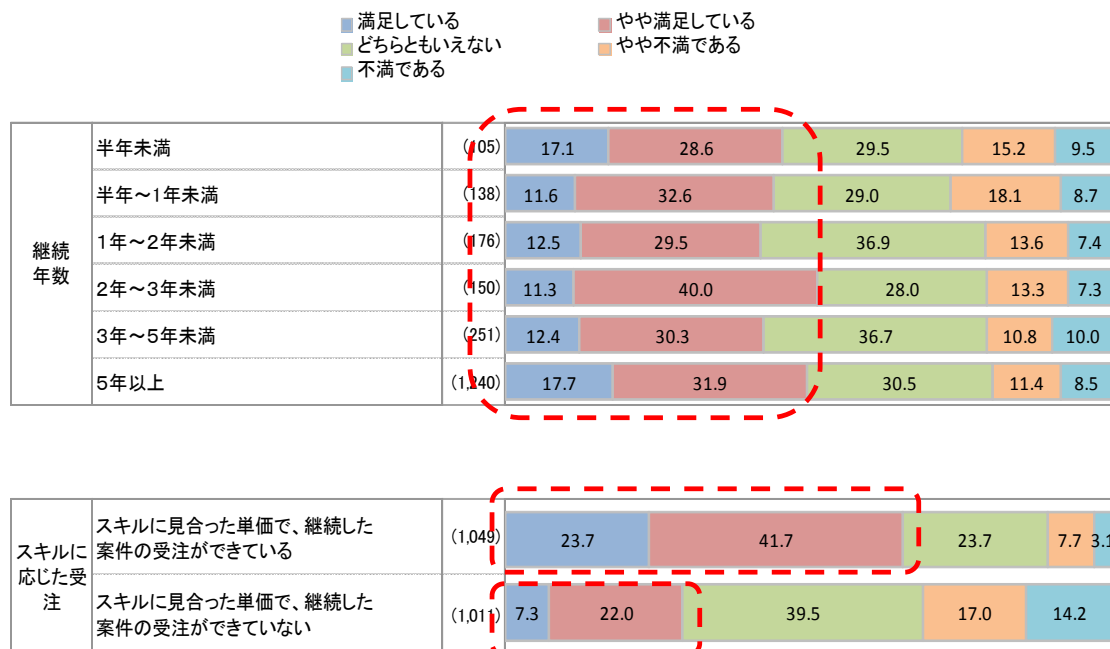
※ また、フリーランサー個人のリテラシー向上や、取引先企業等も順守するように、職業団体（働き手代表組織等）が積極的に周知・広報するのも方策の一つ。

第2回研究会でも指摘あり

(※参考) カテゴリーの軸の検証 1

働き方の適応度と現在の働き方に関する満足度との関係を見た分析結果は以下のとおり。

継続年数では、満足度との相関は確認できないが、スキルに見合った単価で受注ができていないか否かを確認したところ、「できている」者ほど、満足度が高いことがわかる。

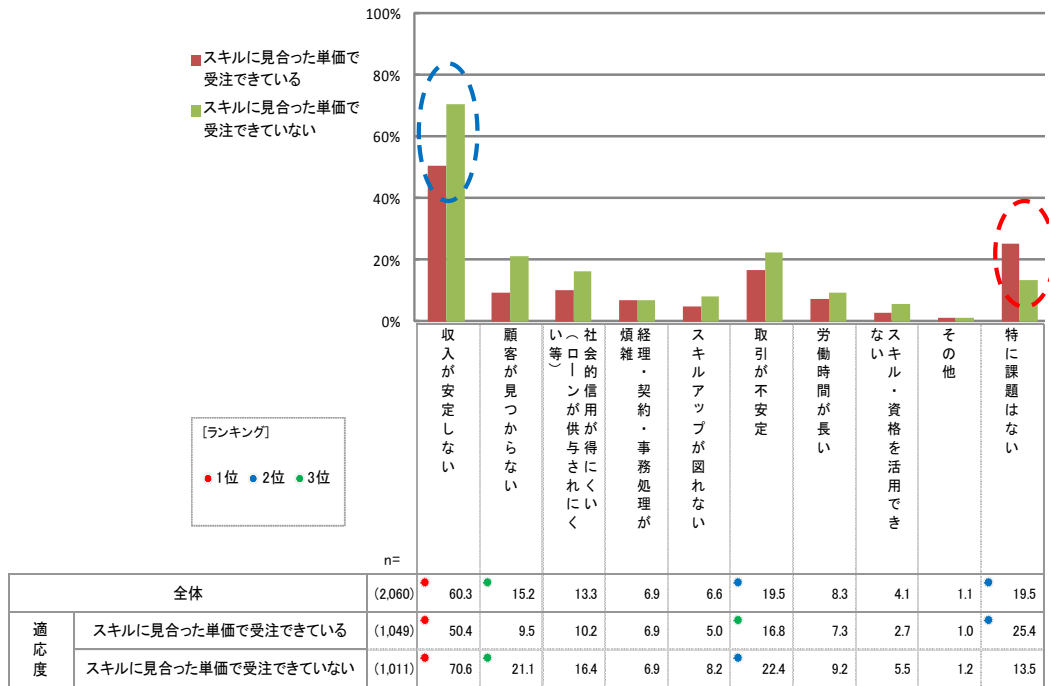


(※参考) カテゴリーの軸の検証 2

「スキルに見合った単価で受注できていない」層は、受注できている層に比べ、約 20 ポイント収入面の課題が高い。

一方で、「スキルに見合った単価で受注出来ている」層は、受注できていない層に比べ、「特に課題はない」が約 12 ポイント高くなっている。

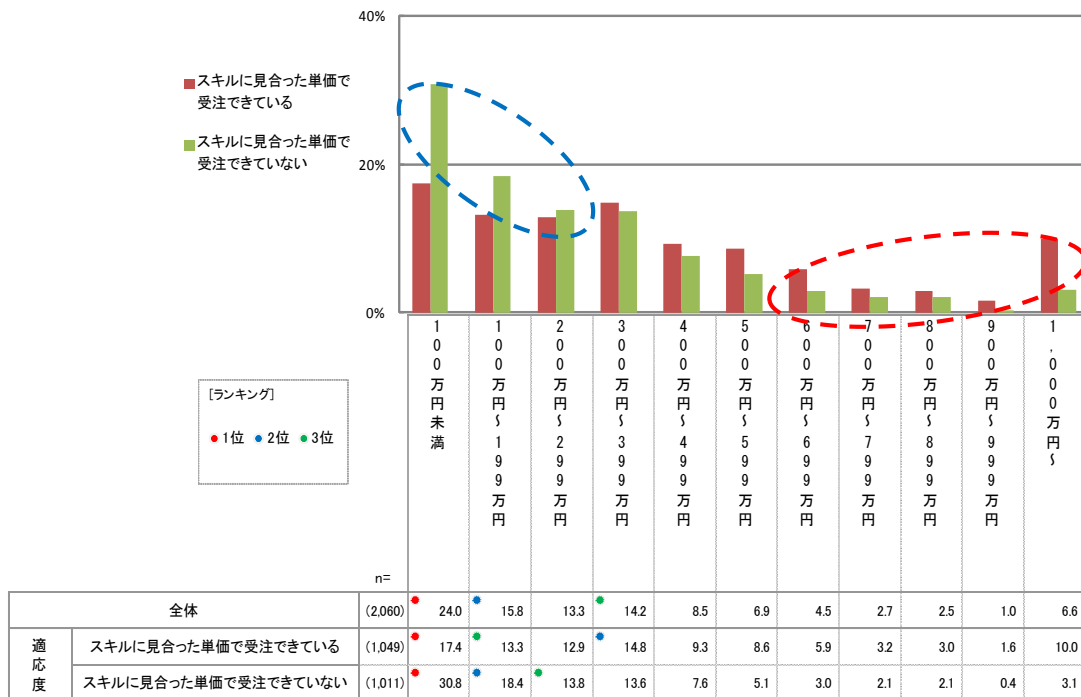
「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×課題」



(※参考) カテゴリーの軸の検証3

「スキルに見合った単価で受注できている」層は、受注できていない層に比べ、収入が高い。

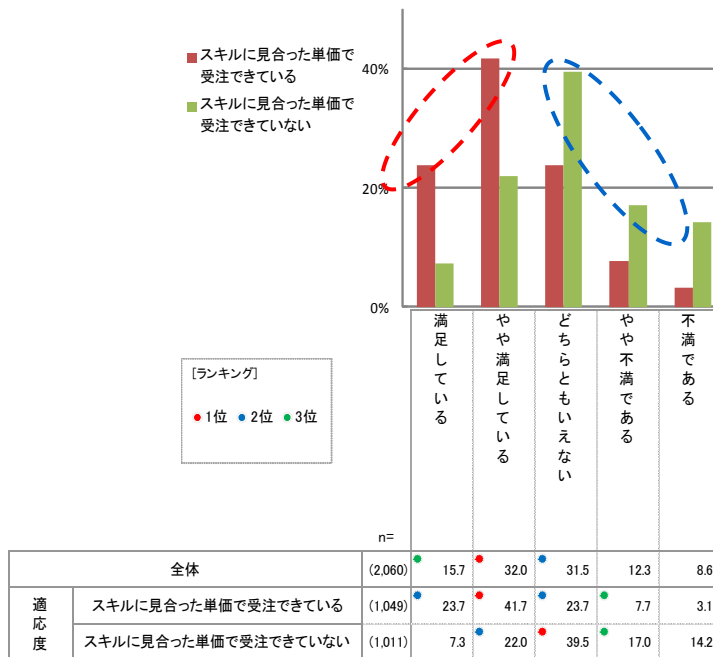
「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×年収」



(※参考) カテゴリーの軸の検証4

「スキルに見合った単価で受注できている」層は、受注できていない層に比べ、満足度が高い。

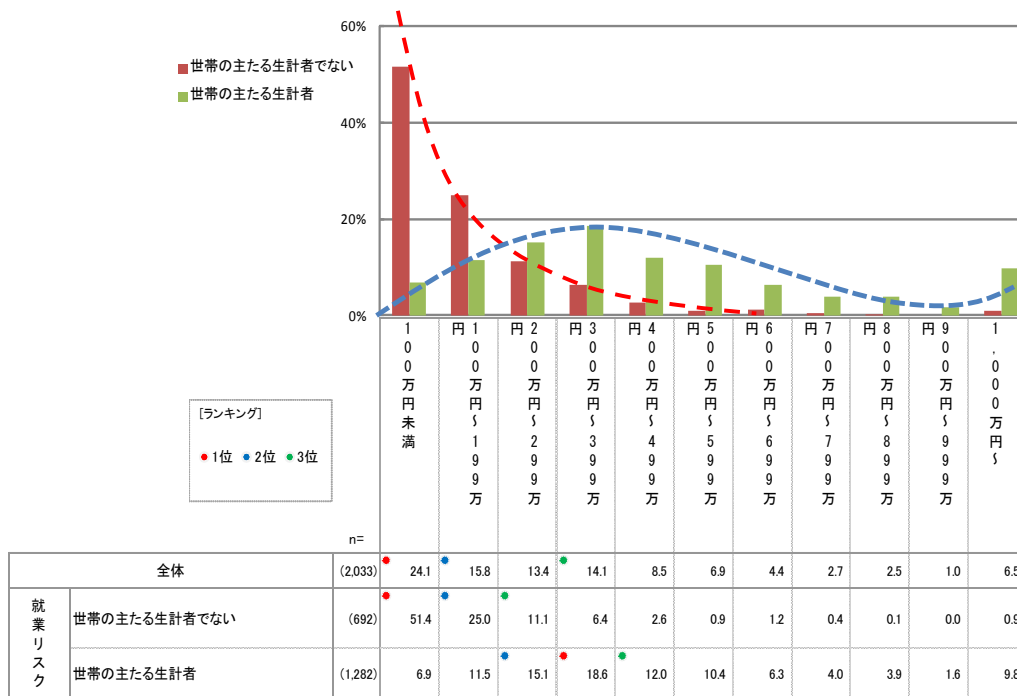
「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×満足度」



(※参考) カテゴリーの軸の検証5

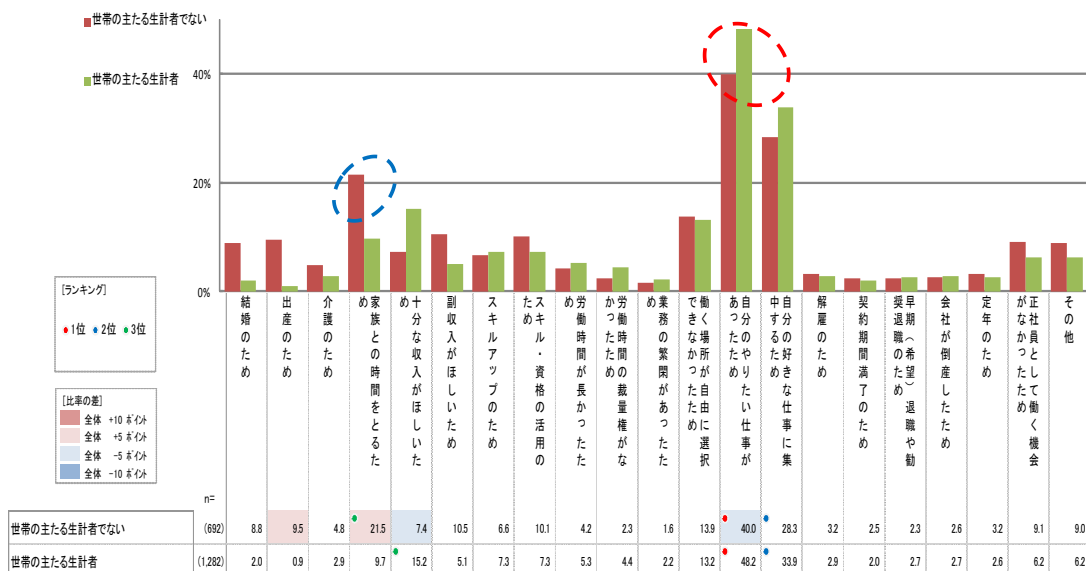
「世帯の主たる生計者か」否かによって、収入の分布が異なる。「世帯の主たる生計者」は、「300万-399万」を頂点として左右に対象に裾野が広がるような分布をしている。他方、「世帯の主たる生計者でない」層は、「100万未満」が最も多く、収入が上がるほど割合が下がるような非対称な分布となっている。

「就業リスク（主たる生計者か否か）×年収」



(※参考) セグメントの軸の検証6

「世帯の主たる生計者か」否かによって、現在の働き方を選択した理由が異なる。「世帯の主たる生計者」は、「自分のやりたい仕事があったため」とする者が多く、「世帯の主たる生計者でない者」は「家族との時間をとるため」とする者が多い。また、結婚、出産を機に現在の働き方を選択した者が多い。



フリーランス等活用企業

事例集

雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ①

〈戦略的な市場分析を担う人材として活用〉

活用分野

- 各種マネジメントレポート作成
- グローバルコスト管理態勢の見直し

みずほ証券株式会社

MIZUHO

活用に至った背景

- プロジェクト発足に際し、国際管理会計、国際税務に高い専門性を持ち、金融機関にて類似プロジェクトの推進経験がある人材を早急に必要としていた



活用によるメリット

- 時間を要する採用プロセスを経ずして、短期間で即戦力の人材活用が可能
- 社外第三者の客観的な視点から現行プロセス見直しを実現
- 高い専門性、スキルの取り込みを通じて人材育成、現場力強化を実現

活用における主な工夫点

- ✓ プロジェクトのステージ進行とコンサルタントのアベイラビリティに応じて、四半期毎に業務内容と契約日数を機動的に調整。四半期の中間でレビューすることで、相互にとって計画的かつ効率的なプロジェクト推進を実現

雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ② 〈新規事業製品の商品開発に活用〉

パイオニア株式会社

活用分野

- 新規製品の商品開発における価値創造と認知拡大のための戦略立案
- to C向け商品企画案の作成

活用に至った背景

- 男性従業員が多く、新規事業である「美容・化粧」の課題に共感できる女性中心のマーケティングチームを社内
で組成することに課題があった。

活用によるメリット

- 自社で着目している課題について、顧客価値調査を行う上で有用なアンケートを制作
- アンケートを実施・結果分析により必要最低限の能力を兼ね備えたプロダクトの条件を再定義

活用における主な工夫点

- ✓ ハイスキルフリーランサーを活用するうえでの適切な業務マネジメントとコミュニケーション強化

雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ③ 〈高度なクリエイター・エンジニアとして活用〉

活用分野

- スマートフォンアプリ開発におけるプログラミング業務
およびイラスト/デザイン業務

株式会社サイバーエージェント



活用に至った背景

- 事業拡大に伴い、雇用形態問わず、技術力の高い人材を求めていた



活用によるメリット

- **開発プロジェクトの円滑な進行**
→ 雇用形態を問わないことで適切なタイミングで採用が進んだ
- **優秀なフリーランス人材の活用**
→ 特に技術者においては自身のスキルを武器にフリーランスで働いている人材が多い

活用における主な工夫点

- ✓ 可能な限りの情報共有を行い、チームとしての一体感、巻き込みを意識し、本人のやる気を引き出すよう努めている

雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ④

〈全国約4万2千人が活躍 業績好調の原動力として活用〉

株式会社 ポーラ

活用分野

- ショップオーナー／ビューティーディレクター
- ショップ経営や、エステやカウンセリングを通じた化粧品のご提案をする人材の全員が委託販売契約による個人事業主

活用に至った背景

- 創業（昭和4年）当時、女性の社会進出は進んでおらず、働く時間や環境に制約がある女性が多かった。このため**自分の働ける時間に仕事をしてもらう働き方として採用**



活用によるメリット

- 地域社会に貢献し、働く女性のロールモデルになるような女性リーダー誕生までのバックアップができています
- 複数のショップを取りまとめ、年商1億円以上のグループをマネジメントする女性リーダーも

活用における主な工夫点

- ✓ 事業をはじめるにあたって必要な業務（登記、給与計算等）を会社が行うほか、必要な美容・経営の知識や技術習得の場を多数設けている。また軌道に乗るまで（最長24ヶ月）一定収入を保証する支援制度がある。



雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ⑤ 〈高品質のソフト開発に貢献する外部パートナーとして活用〉

活用分野

free株式会社



- クラウドソーシングの活用し、社内のリソース不足をカバー
- Webサイト制作

活用に至った背景

- 専用サイトを作りたいという考えはあったが、当時は社内の専門の人材いない為、断念せざる得ない状況だった



活用によるメリット

- 外部パートナーの活用により、高品質な納品物の制作が可能に
- オンライン上で完結させることで、効率的に短時間での仕事を実現

活用における主な工夫点

- ✓ 依頼時に、しっかりと発注者と受注者の認識を合わせることで、「何を、誰が、いつまでに、どのようにして」という認識を受注者と擦り合せ、仕事を開始した



活用分野

株式会社ガイアックス

- 社内外向け資料作成や記事作成、バナー制作等のコンテンツ作成業務

活用に至った背景

- 多くの時間が費やされていた事務的な業務（社内向け資料作成）の業務効率化を目的に活用を開始



活用によるメリット

- 業務効率が大幅に改善し、顧客と向き合う時間や課題解決に費やす時間が大幅に増加した
- 社外リソースの活用により、社員の個人のエンパワーメント強化に寄与
(一人分以上の仕事ができる業務マネジメント能力が身に付くなど、市場価値の高いビジネスパーソンの育成に繋がった)

活用における主な工夫点

- ✓ 事前に他社からはどのような仕事を受け、発注金額はいくらかをヒヤリングした上で、その他社よりも高い報酬を提示
- ✓ 発注にあたっては依頼背景や使用用途を含め説明するなど、働き手と良質な関係性の構築を