



プロフェッショナル & パラレル キャリア
フリーランス 協会

誰もが自分らしく働ける社会の実現へ
～フリーランスが創る新しい共助のかたち～

代表理事 平田麻莉

2018.1.24



1) フリーランスの実態

フリーランスの人口

2016年

1064万人

+5%

2017年

1122万人

フリーランスの経済規模

2016年

16.1兆円

(一人当たり158万円)

+15%

2017年

18.5兆円

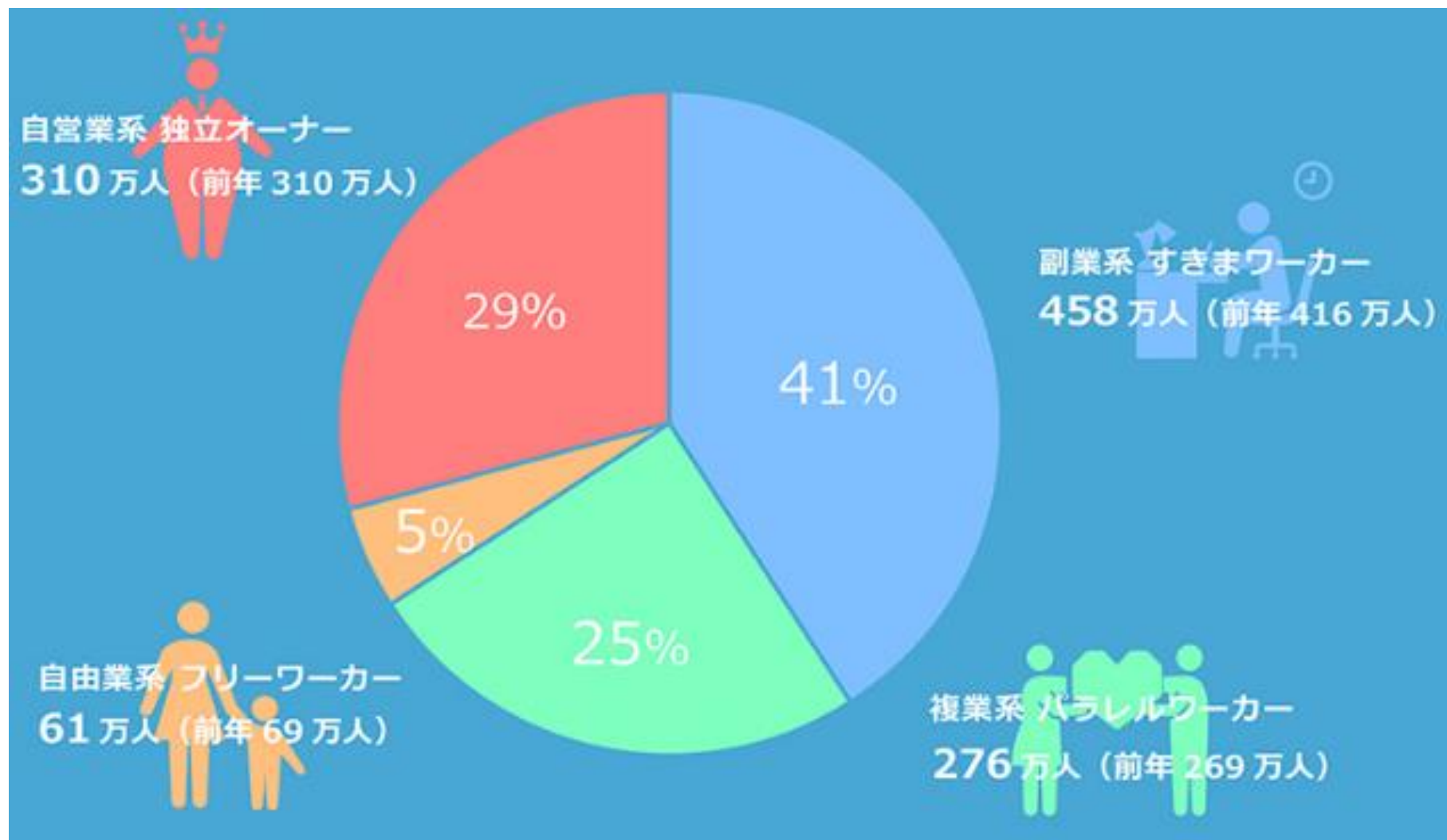
(一人当たり165万円)

出典：「フリーランスに関する実態調査 2017」ランサーズ株式会社（調査時期：2017年2月14日～18日 ※昨年は2016年2月14日～18日）



広義の「フリーランス」

1122万人のうち、雇用関係に依らない人は673万人



出典：「フリーランスに関する実態調査 2017」ランサーズ株式会社（調査時期：2017年2月14日～18日 ※昨年は2016年2月14日～18日）



「職種の多様化」と「就労形態のグラデーション化」



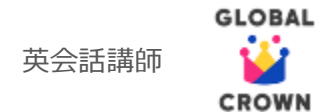
エンジニア・Webデザイナー

クリエイティブ
フリーランス

職人
フリーランス



ビジネス
フリーランス
(インディペンデ
ント・コントラクター)



スポットコンサル・アドバイザー



文系スペシャリスト

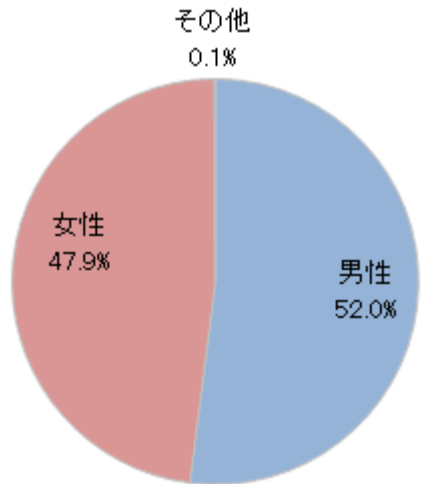




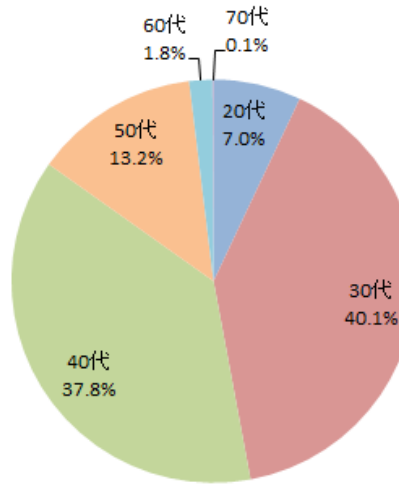
フリーランス白書2018（回答者属性）

（n=1141）

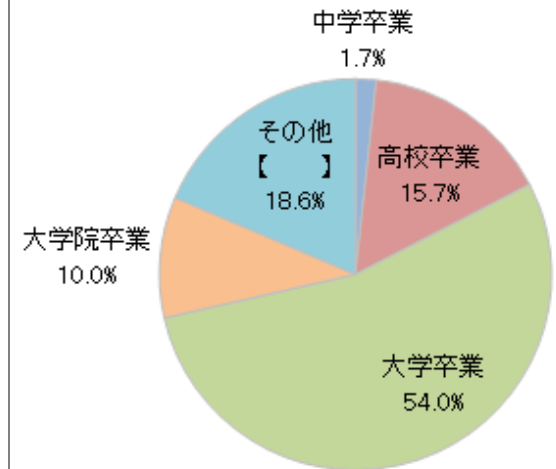
性別



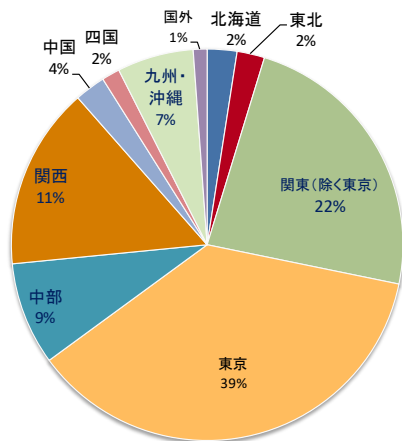
年齢



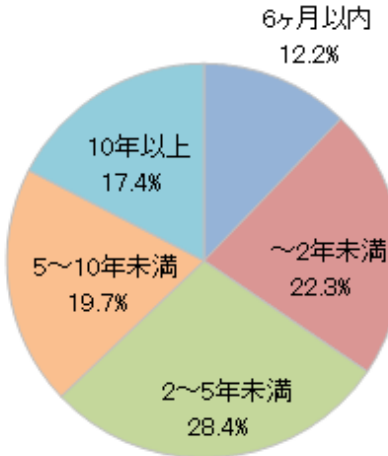
最終学歴



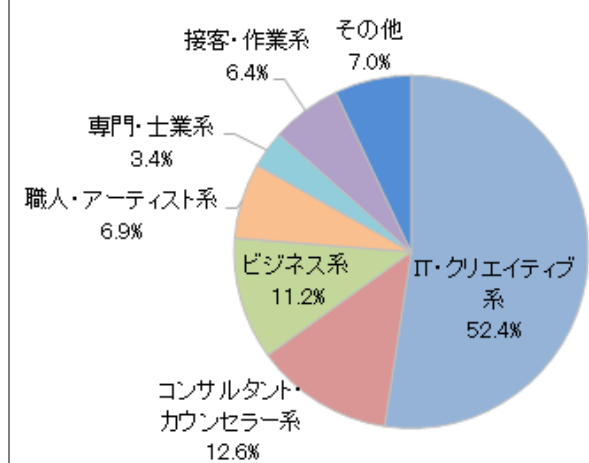
地域分布



開業後の期間



主な収入源となっている職種



出典：「フリーランス白書 2018」プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（調査時期：2017年10月2日～11月13日）



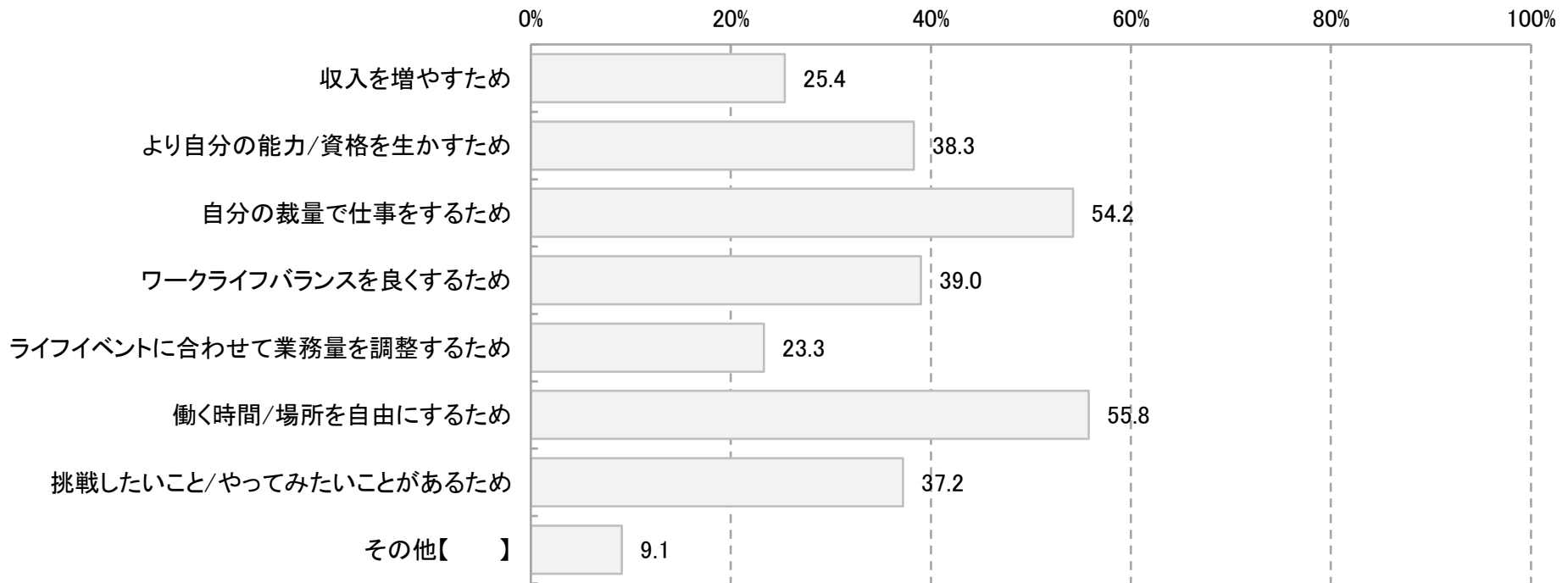
2) なぜ「フリーランス（個人請負）」なのか？

● なぜ今の働き方を始めたのか？

自由度や柔軟性、挑戦機会に魅力を感じている人が多い

[Q5]今の働き方を始めた理由をお知らせください。

(n=1141)



出典：「フリーランス白書 2018」プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（調査時期：2017年10月2日～11月13日）



2) なぜ「フリーランス（個人請負）」なのか？

● 発注主にとってのフリーランスの役割とは？

本来、専門知見・スキルの調達であるべきだが誤解や誤用も存在

専門知見・スキルの調達



- ・豊富な経験と知見を持つ人材を採用したいが採用力や予算が不足
- ・人材の多様性を広げ、イノベーションを創出したい

雇用の調整弁



- ・短期、中期のプロジェクトで一時的に専門人材が必要になった
- ・良い人材を採用できるまでの間、業務を繋いでくれる人が急ぎで必要

安価な労働力



- ・社会保険料を負担したくない
- ・経費を負担したくない
- ・交渉力や情報の非対称性を盾に、言い値（安い報酬）で働いてもらいたい



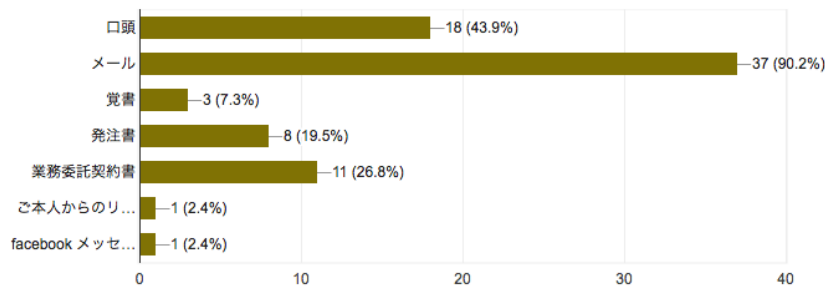
3) 契約書作成の有無

● 起こりがちな問題

- ・ 契約条件が明示されない、契約書がない
- ・ 過度なリテイク要請、支払遅延、一方的な契約変更や減額
- ・ タダ働き、囲い込み（取引先の排他条項）

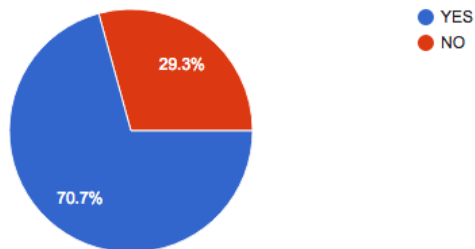
1) フリーランスのライターに仕事ををお願いする際、どのような形で依頼することが多いですか？

41 件の回答



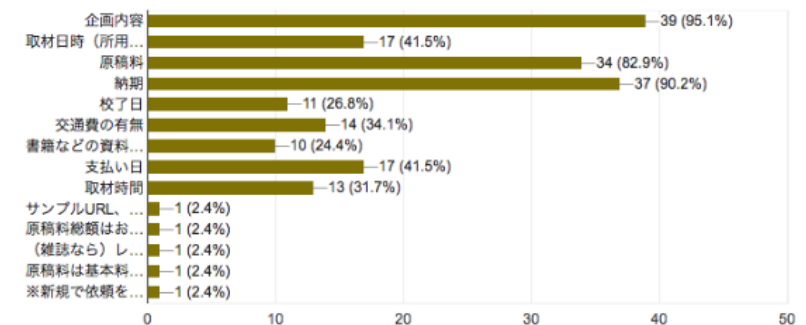
3) 今まで仕事を発注する際、発注書、覚書、業務委託契約書などの契約を結んだことはありますか？

41 件の回答



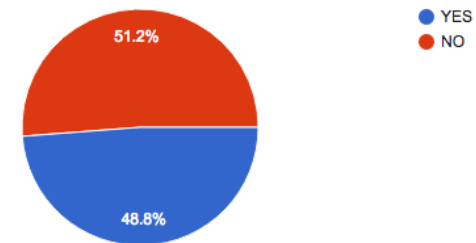
2) 発注時に、伝達している項目で当てはまるものがあれば教えてください。

41 件の回答



8) あなたが所属する部署や会社では、フリーランスのライターとの仕事をする上で必要となる著作権、下請法などの法律について知る機会がありますか？

41 件の回答

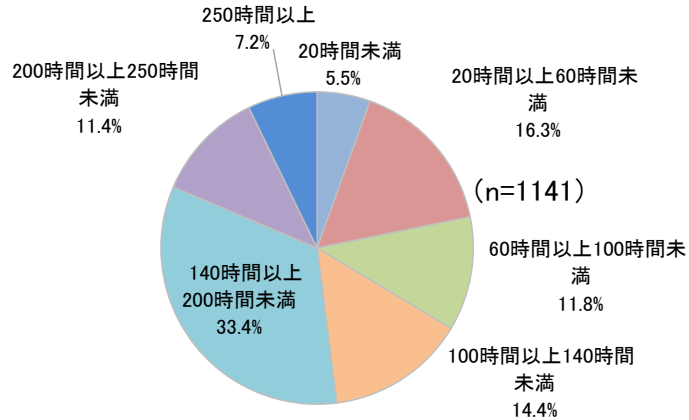




4) 報酬額・条件の契約交渉の実態

[Q1]月の平均勤務時間をお答えください。

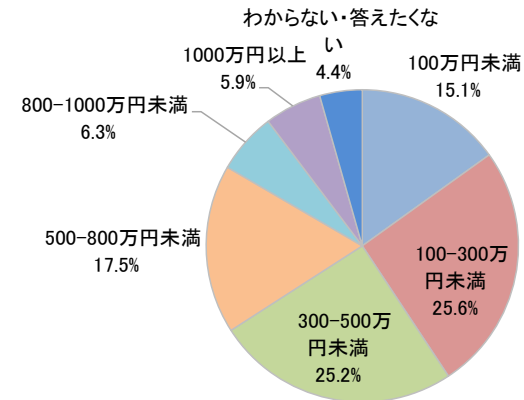
(n=1141)



[Q2]現在の収入をお知らせください。

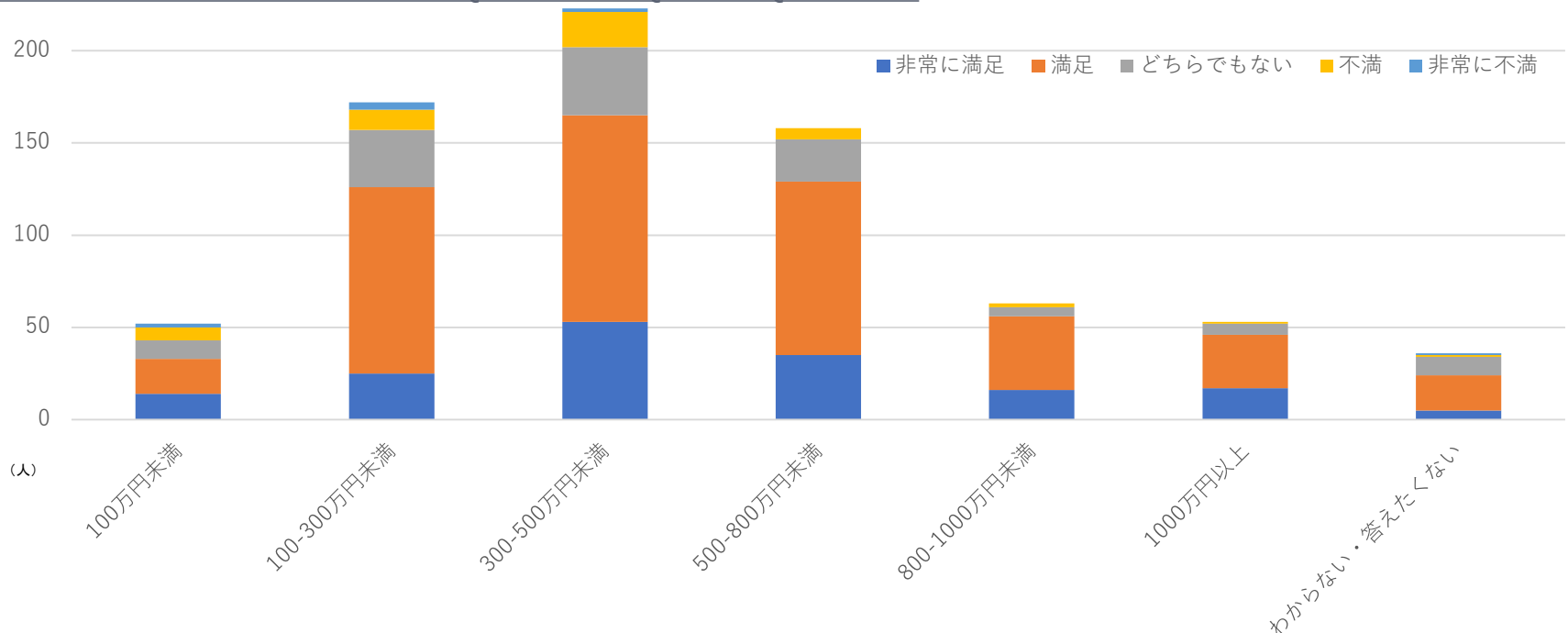
(世帯収入ではなく、個人の収入を回答ください。)

(n=1141)



※フルタイムフリーランスの実態 (Q1勤務時間×Q2年収×Q8満足度)

(n=757)



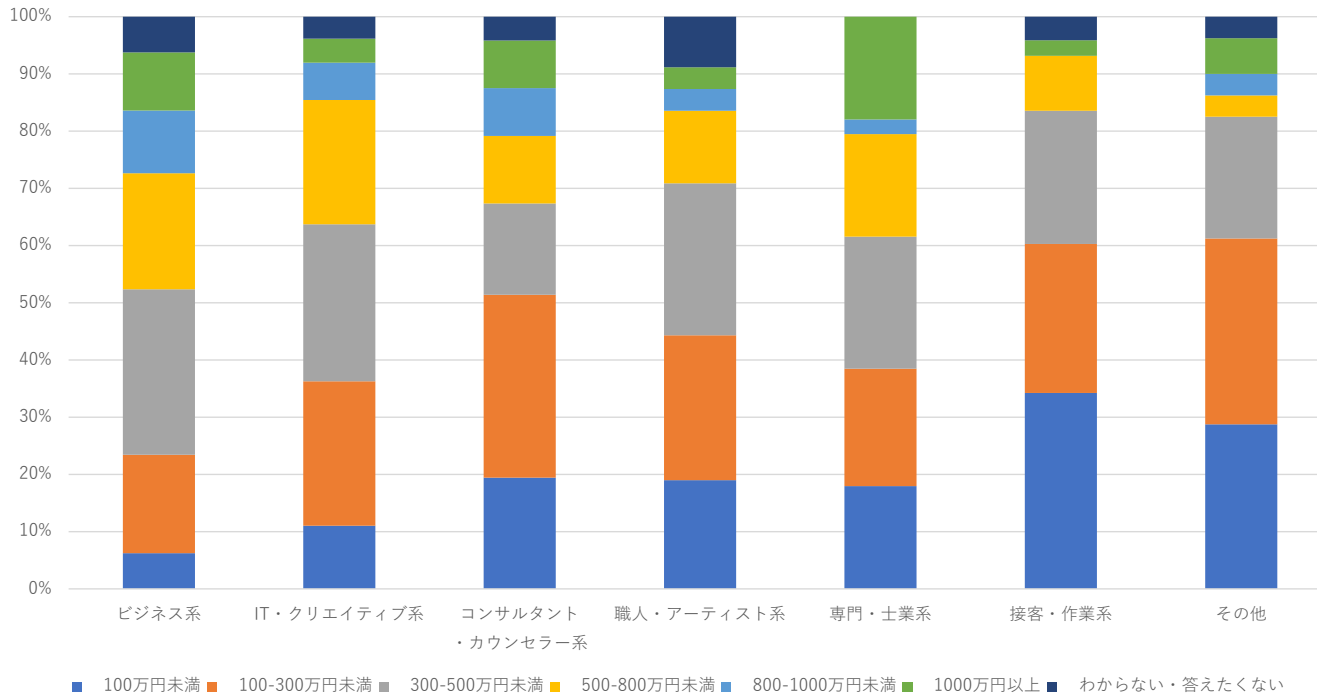
出典：「フリーランス白書 2018」プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（調査時期：2017年10月2日～11月13日）



4) 報酬額・条件の契約交渉の実態

● 業界、職種により大きく異なる

職種 × Q2年収



ビジネス系（経営企画、新規事業開発、人事、経理・財務、法務、広報、マーケティング、営業）
IT・クリエイティブ系（Web/グラフィックデザイナー、イラストレーター、エンジニア、編集者、翻訳・通訳）
コンサルタント・カウンセラー系（コンサルタント、カウンセラー、講師、スポーツトレーナー）
職人・アーティスト系（カメラマン、メイク・スタイリスト、美容師、調理師、アーティスト）
専門・士業系（弁護士、司法書士、行政書士、税理士、弁理士、公認会計士、社労士）
接客・作業系（店舗接客サービス、現場作業（例：工場、建設現場）、事務作業（例：データ入力））
その他

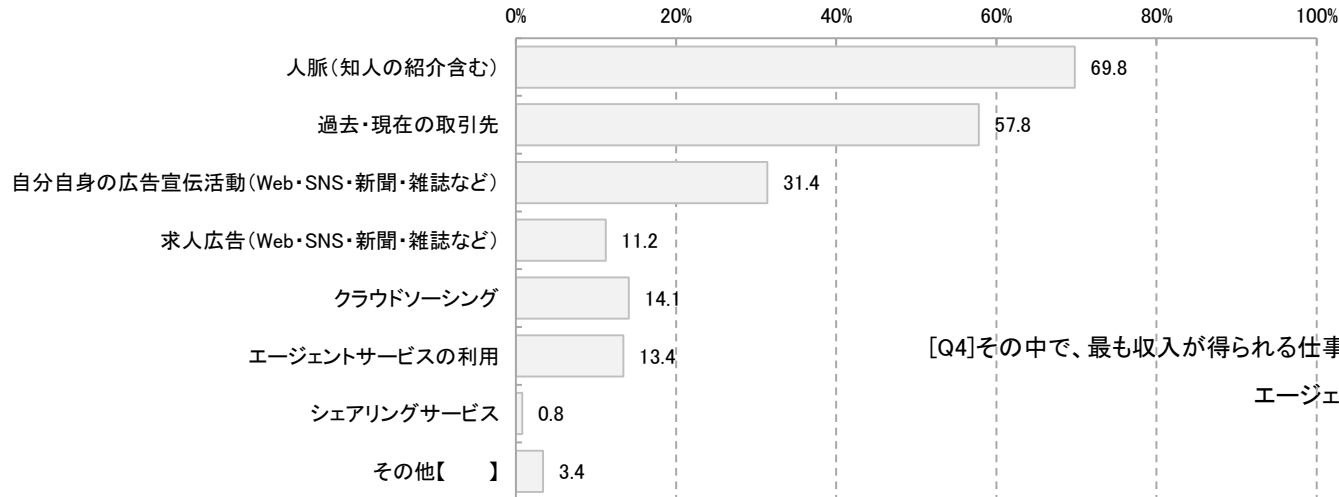


5) 受注ルートについて

● 仕事の獲得経路によって条件の交渉方法も様々

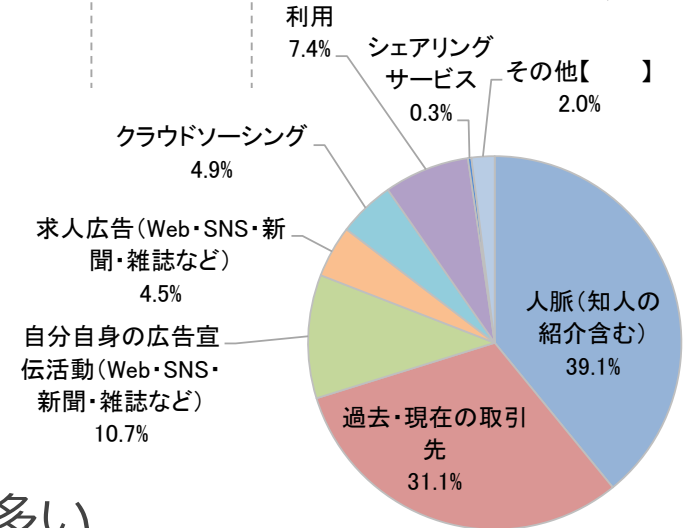
[Q3]仕事はどのようなところから見つけますか。

(n=1141)



[Q4]その中で、最も収入が得られる仕事はどのようなところから見つけたものですか。

エージェントサービスの利用 (n=1141)



- ・ 人脈、過去の取引先経由の場合は見積を提案し自分自身で交渉するが、言い値で引き受ける場合もある
- ・ クラウドソーシングやエージェント経由は仲介事業者が交渉を代理する場合もある
- ・ シェアリングサービスは規定による場合が多い

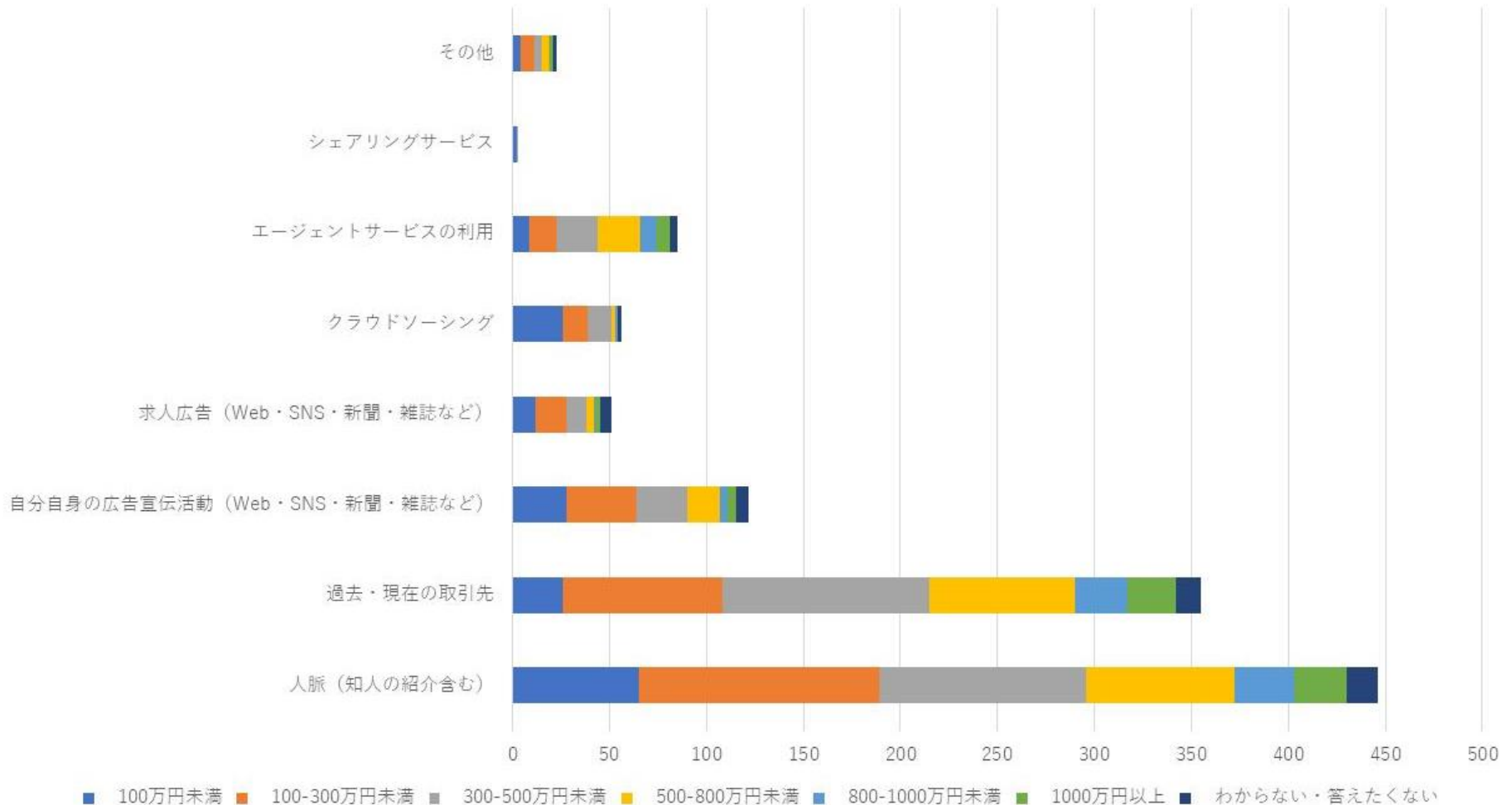


5) 受注ルートについて

● 主な仕事の獲得経路によって年収も様々

Q2年収×Q3仕事獲得手段

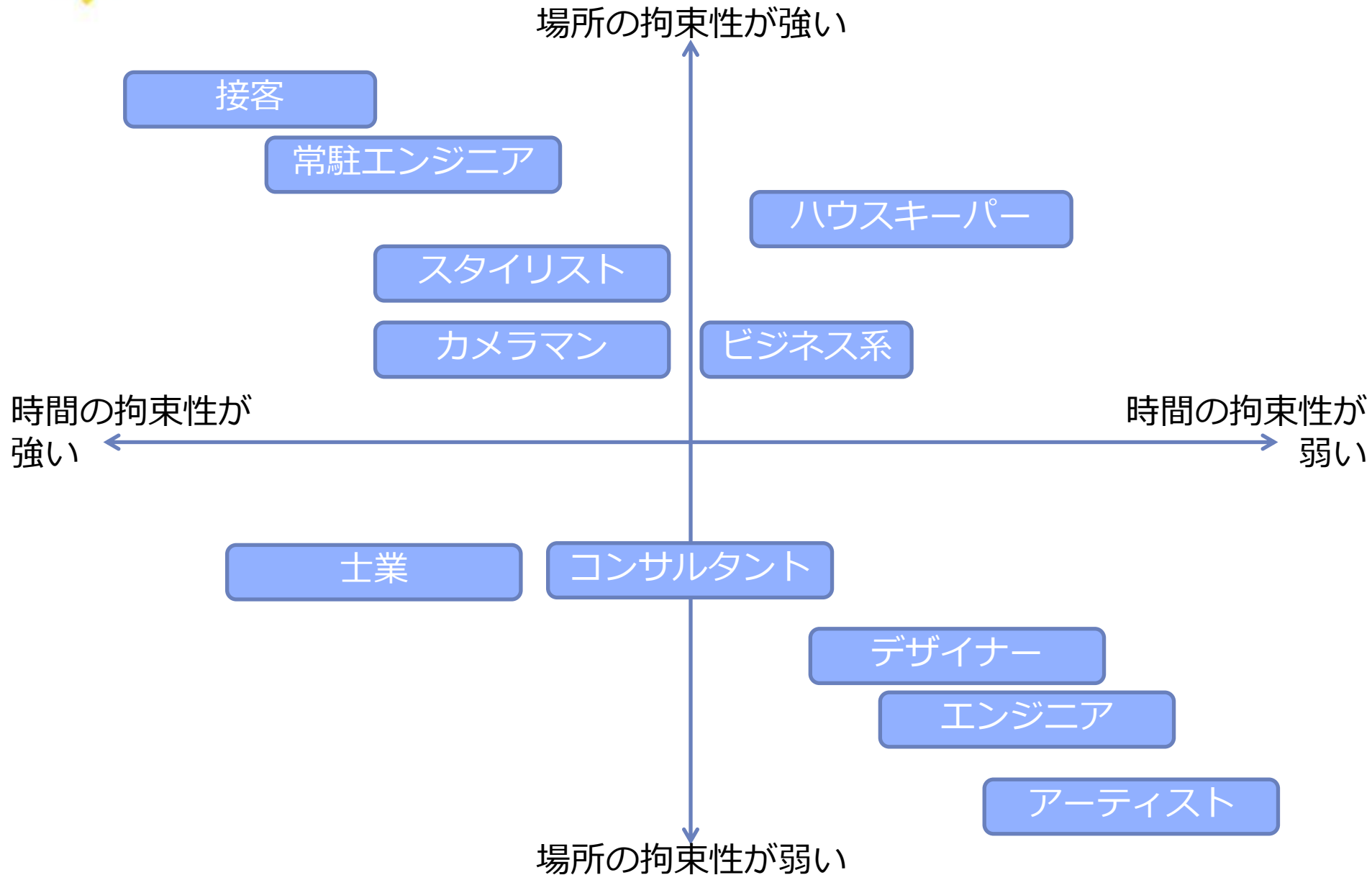
(n=1141)



出典：「フリーランス白書 2018」プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（調査時期：2017年10月2日～11月13日）



6) 仕事をする時間や場所





7) フリーランス（予備軍）が抱えるその他の課題

柔軟な働き方を選びたいのに、 踏み出せない・続けられない人が多い

■ 仕事の獲得

- ・収入が不安定
- ・仕事が見つからない
- ・業務量が平準化できない…

■ 社会的信用

- ・身分証明が難しい
- ・住宅ローンや融資で苦戦
- ・会社員と比較して相対的に格下に見られる…

■ 社会保障

- ・健康保険に予防医療観点が乏しい
（健康診断、人間ドッグが高い）
- ・職業訓練給付金が受給できない
- ・妊娠出産や介護に伴う休業と所得補償がない
- ・就労時間の管理・見極めが難しい
- ・保活で会社員と比べて不利
- ・企業経由の助成金が分配されない…

■ ネットワーク

- ・ブレスト、相談相手がいない
- ・大きな仕事が受けられない
- ・病気・事故などの際の代わりがいない
- ・孤独…

■ 専門スキル

- ・スキル向上は自己責任（OJTや研修はない）
- ・技術革新やトレンドのキャッチアップが困難
- ・フィードバックを得にくい…

■ 間接スキル

- ・経理・法務の知識がない
- ・プロジェクト管理、顧客マネジメントで苦戦
- ・営業やマーケティングで苦戦
- ・確定申告に不安
- ・マイナンバーの提出が面倒
- ・コンプライアンスに疎い…



8) 行政に望むこと

- 1 対等なパートナーシップを実現する取引環境整備
- 2 「準従属労働者」に対する保護
- 3 自助・共助によるスキル・キャリア形成の促進
- 4 働き方に中立な社会保障の実現（不均衡の是正）



①対等なパートナーシップを実現する取引環境整備

● 課題解決の方向性

情報の非対称性、交渉力格差により、企業間取引では生じにくい問題が多発。プロフェッショナル人材の自律・自立を促すため、個人も一事業者として発注主と公正取引できる環境整備が必要。

● 法規制の見直し

- ・ 下請法：資本金1000万円以下の企業は法の対象外
- ・ 独禁法：「優越的地位」は、取引先数や代替可能性だけでなく、情報の非対称性と交渉力の格差を考慮することが望ましい
例) 消費者契約法

● フリーランス個人に対する注意喚起、サポート

- ・ フリーランス向けの契約に関する知見提供、法務サポート
- ・ 「優越的地位の濫用になりうる行為」など身を守る法的知識の理解浸透

● 公的なジョブマッチング

- ・ ハローワークに類似した、業務委託版のマッチング機能を自治体で運営
- ・ トラブル時の駆け込み寺、相談窓口としての機能も



② 「準従属労働者」に対する保護

「フリーランス」を一括りにせず、「プロフェッショナル人材」には自立のためのルール、「準従属労働者」には保護のためのルール整備が必要。雇用形態レベルの流動化が進めば、「非自発的フリーランス」を中心とした準従属労働者は減る可能性がある。

労働者＝労働法

- ・場所、時間、業務内容の制約（人的従属性）
 - ・経済的依存度が高い（経済的従属性）
- 保護が必要

事業者＝競争法

- ・就労場所、時間、業務を自らコントロール（自律性）
 - ・報酬は交渉に基づき合意（経済的自立性※）
- 主体的、創造的な営みに「保護」や「規制」の概念は馴染まない（取引の公正さと透明性が前提）

雇用システム

企業の「働き方改革」が流動化を後押し

- ・副業解禁
- ・リモートワーク
- ・週休3日
- ・裁量労働制…

雇用形態レベルの流動化

労働者性の適用範囲拡大

プロフェッショナル （自営就労者）



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

予備軍

準従属労働者

※事業者として本来あるべき姿である
経済的自立を為していない

著名人、タレント

専門性、
スキル、
交渉力



③ 自助・共助によるスキル・キャリア形成を公助で支援

企業内OJTに頼らず、自己責任でスキル・キャリア形成を行うフリーランスが今後も増加し続けることを鑑みると、日本の人材力を維持向上するためには、自己投資やコミュニティ運営に対する税控除や助成など、経済的な公的支援の余地があると考えられる。

● 専門スキルと間接スキル

- ・ 専門スキル：特定の職域に関する専門知識やスキル（職能）
- ・ 間接スキル：法務・会計、マーケティング・営業力、交渉力、PM力など

	自助	共助
専門スキル	講座・スクール、資格取得、読書、セルフOJT（経験を積む）	職種コミュニティにおける勉強会、情報交換、協業を通じた切磋琢磨
間接スキル	業務支援ツール・サービス、セミナー、読書、コーチング、コンサルティング	セミナー、ワークショップ



自己投資の税控除、経費扱いを認める

フリーランスコミュニティや支援団体への助成、場の提供

公助



③ 自助・共助によるスキル・キャリア形成の課題

● 前提としてのOJT

- ・現在の日本の多くの高等教育では、OJTなしに0→1で専門スキルを身につけるのは困難（一部の理系、専門職大学院、職業専門学校等は別）
- ・OJTの担い手は？
流動化が進むと、企業のOJTインセンティブは減少
→これからのOJTは誰が担うのか？
企業、師匠、先輩、マッチングプラットフォーム…？

● 「ジョブディスクリプション型」採用と育成

- ・キャリアを「人事に丸投げ」するのではなく、一人ひとりが自律してキャリアと向き合う必要性
- ・企業もプロフェッショナル人材の育成を促進

● 企業の人材育成インセンティブ設計

- ・「自社にも回り回って、他社で育ったプロ人材がやってくる」というのはユートピアか？
→より合理的な理由、インセンティブ設計やエコシステムが必要



④働き方に中立な社会保障の実現（不均衡の是正）

「失業」リスクは織り込み済。しかし、子育てや介護、キャリア形成の権利や支援が同じように「働いている」にも関わらず、就業形態によって異なるのは何故なのか？

		正社員	非正規社員	経営者・役員	フリーランス
雇用保険	失業保険	○	△	×	×
	育児休業給付・ 介護給付	○	△	×	×
	職業訓練給付	○	△	×	×
労災保険	所得補償	○	○	×	×
	傷病補償	○	○	×	×
健康保険	被用者	○	○	○	×
					(国民健康保険)
年金保険	厚生年金	○	△	○	×
					(国民年金)
労働法	育児・介護休業	○	△	×	×
その他	キャリアアップ助 成金	×	○	×	×



プロフェッショナル & パラレル キャリア
フリーランス 協会

誰もが自分らしく働ける社会の実現へ
～フリーランスが創る新しい共助のかたち～

ご清聴ありがとうございました