

# フリーランスの現状認識と課題

2020.3.24

自民党 経済成長戦略本部



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

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

## 平田麻莉

一般社団法人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 代表理事  
PRアドバイザー、出版プロデューサー、ケースライター



福岡市出身。慶應義塾大学総合政策学部在学中にPR会社ビルコム of 創業期に参画。国内外50社以上において広報の戦略・企画・実働を担い、リンクアンドモチベーション、リクルートスタッフィング、インテリジェンス（現パーソル）等の広報経験を通じて企業と個人の関係性に対する関心を深める。ノースウェスタン大学ケロッグ経営大学院への交換留学を経て、2011年に慶應義塾大学大学院経営管理研究科修了。同大学ビジネス・スクール委員長室で広報・国際連携を担いつつ、同大学大学院政策・メディア研究科博士課程で学生と職員の二足の草鞋を履く（出産を機に退学）。

現在はフリーランスで広報や出版、ケースメソッド教材制作を行う傍ら、2017年1月にプロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会設立。プロボノの社会活動として、政策提言を始めとする8つのプロジェクト活動、フリーランス向けベネフィットプランの提供などを行い、新しい働き方のムーブメントづくりと環境整備に情熱を注ぐ。政府検討会の委員・有識者経験多数。

日本ビジネススクール・ケース・コンペティション(JBCC)発起人、初代実行委員長。パワーママプロジェクト「ワーママ・オブ・ザ・イヤー2015」、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2020」受賞。

# フリーランス協会とは

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ  
～自分の名前で仕事をしたい人のためのインフラ&コミュニティ～

フォロワー数  
(メルマガ、SNS)

25,576人

一般会員数  
(有料会員)

3,677人

法人会員数

222社

※2019年2月29日現在

## 活動内容

### ①互助の場づくり

- ・コミュニティ形成
- ・スキル&キャリアアップ支援

個人会員



### ②共助の仕組みづくり

- ・ベネフィットプラン  
(保険、福利厚生)
- ・フリーランスDB

法人会員

### ③公助への働きかけ

- ・政策提言
- ・自治体連携

行政・  
メディア

## 事務局運営

#全国4拠点、42名  
#全員 当事者  
#全員 複業  
#ほぼ全員ボランティア  
#フルリモート  
#プロジェクト型  
#ダイバーシティ

# フリーランス協会の主な活動内容

## ベネフィットプランPJ 日本初！フリーランス向け福利厚生



## 政策提言PJ 政府検討会委員・有識者協力



## 調査・白書PJ 「フリーランス白書」



## キャリア支援PJ 「キャリアアドバイザー養成講座」



## ジョブ創出PJ 「フリーランス求人ステーション」



## 地方創生PJ ワーケーションツアー・合宿



## 信頼資産PJ 「フリーランスDB」

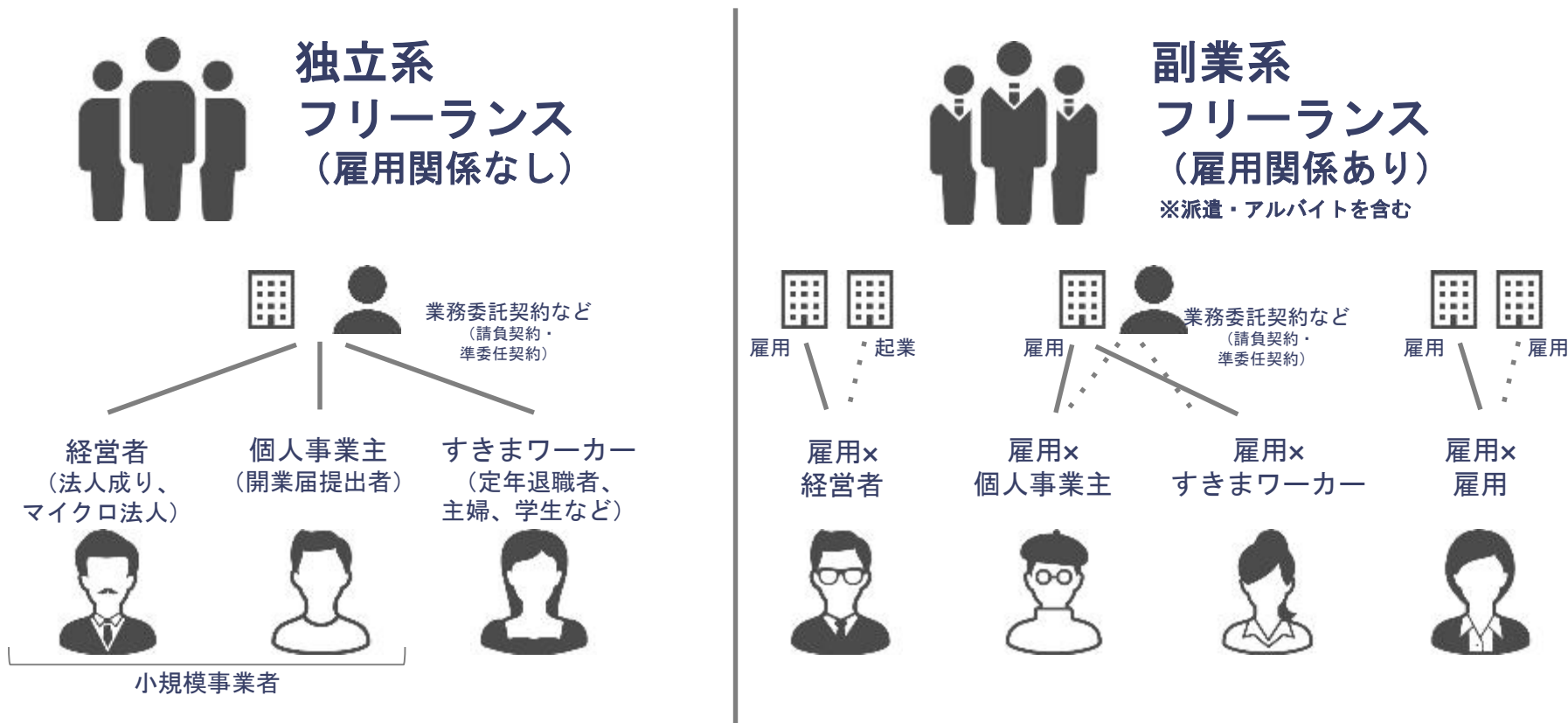


## パラキャリア推進PJ 副業解禁企業調査・副業セミナー



「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」

⇒ 雇用ではなく、業務委託で  
会社の看板ではなく、自分の名前で



出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

複合的な要因から、この3年の間にフリーランスへの注目が高まっている

**機会：**  
**独立・副業の敷居が低下**

**課題：**  
**労働人材不足と  
経済縮小**

↓

**多様な働き方が  
可能 & 求められる時代に**

一億総活躍

人生100年時代

副業解禁

スキルシェア

関係人口創出

70歳までの就労機会確保

オープンイノベーション



# フリーランス人口推計（厚生労働省）

2018年の広義のフリーランス人口は約390万人で、  
国内労働人口の約6%（副業・兼業人材を含む）

自身で事業等を営んでいる者

約538万人

雇われない働き方（※）

※「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」を選択した者

約188万人

法人の経営者、個人事業主で「店主」ではない者

（「法人（会社など）の経営者」「個人事業主」で、自身の店舗を構えて、主に一般の消費者を相手に、商品・サービスの販売や飲食の提供等を行っている「店主」ではない者）

約202万人

従業員を常時使用していない

※家族従業員のみ使用する場合を含む

約367万人

188万人 + 202万人

約228万人

主に「事業者」を直接の取引先（※）

※主な取引先が仲介事業者自身の者や仲介事業者を介しているが、主な相手先は「分からない」という者も含む

約170万人

主に「一般の消費者」を直接の取引先

約58万人

= 390万人



# フリーランス人口推計（内閣府）

2019年の「広義のフリーランス」人口は約**341万人**で、  
そのうち**112万人**が副業従事者

| No.           | 1   | 2  | 3   |
|---------------|---|--|---|
| 考え方           | 就業形態：自営業主（雇人なし<br>・実店舗なし）・内職<br><br>産業区分：農林漁業を除く<br><br><本業・副業区分><br>本業：おもな仕事上記就業<br>形態・産業区分<br>副業：副業・兼業上記就業<br>形態・産業区分 | 就業形態：自営業主（雇人なし<br>・実店舗なし）・内職<br><br>職業区分：農林漁業従事者を除く<br><br><本業・副業区分><br>本業：おもな仕事上記就業<br>形態・職業区分<br>副業：副業・兼業上記就業<br>形態・職業区分 | 就業形態：自営業主（雇人なし<br>・実店舗なし）・内職<br>・一人社長<br><br>職業区分：農林漁業従事者を除く<br><br><本業・副業区分><br>本業：おもな仕事上記就業<br>形態・職業区分<br>副業：副業・兼業上記就業<br>形態・職業区分 |
| 規模(約)<br>(試算) | 306万人<br>本業：200万人<br>副業：106万人   | 315万人<br>本業：207万人<br>副業：108万人  | 341万人<br>本業：228万人<br>副業：112万人   |

| 4  | 5  |
|--|--|
| ※就業形態・職業区分はNo.2と同じ。<br><br>本業を「仕事をおもにしている」者に<br>絞り込み。<br>（仕事がおもでない、家事・通学等が<br>おもの者は副業扱い） | ※就業形態・職業区分はNo.3と同じ。<br><br>本業を「仕事をおもにしている」者に<br>絞り込み。<br>（仕事がおもでない、家事・通学等が<br>おもの者は副業扱い） |
| 315万人<br>本業：158万人<br>副業：157万人  | 341万人<br>本業：178万人<br>副業：163万人  |

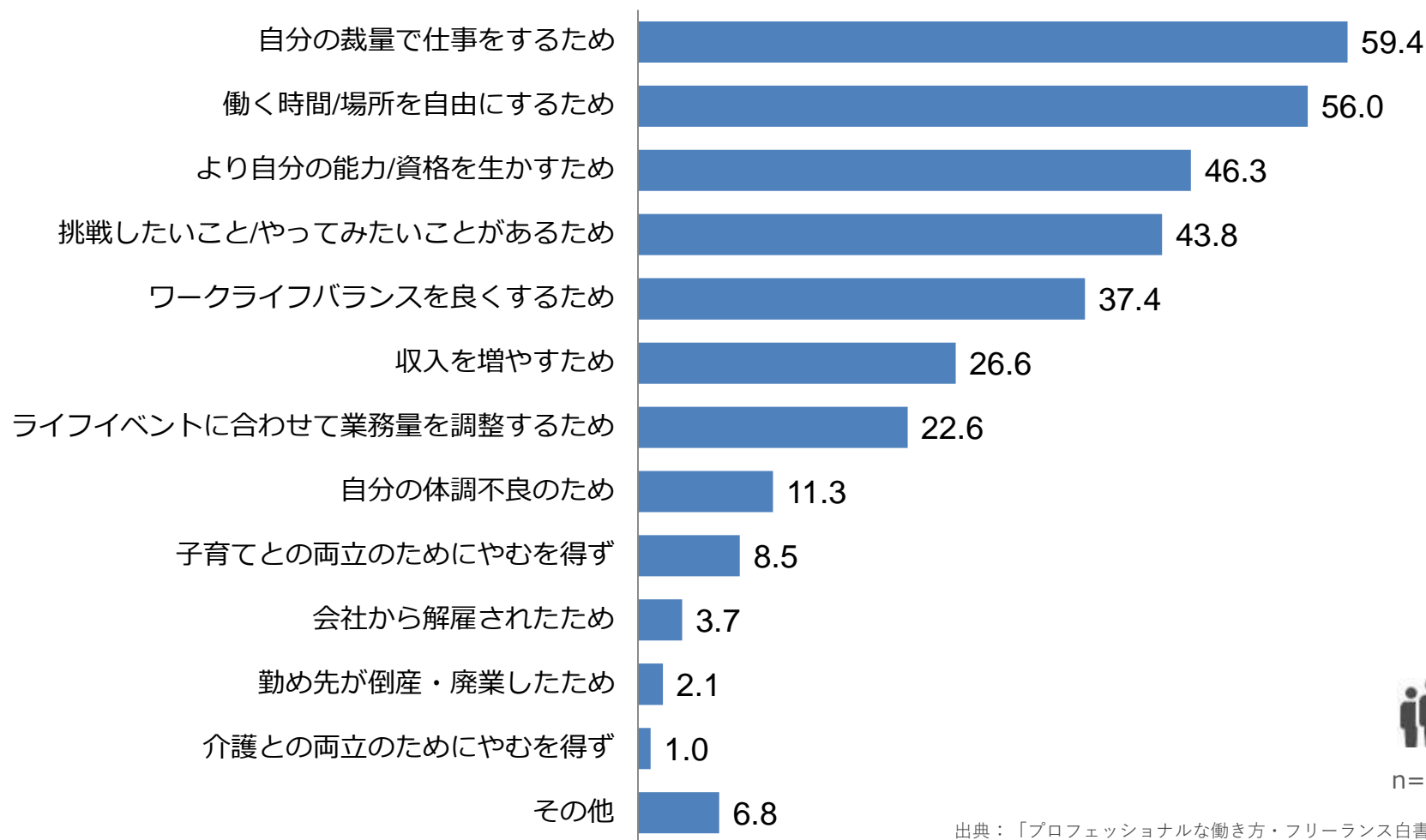
出典：「日本のフリーランスについて ―その規模や特徴、競業避止義務の状況や影響の分析―」内閣府 政策課題分析シリーズ  
 （2019年7月） <https://www5.cao.go.jp/keizai3/seisakukadai.html>



# 雇用類似の働き方を選択する理由（個人）

Q.今の働き方を始めた理由は？

→裁量、時間／場所の自由、能力発揮、挑戦、ワークライフバランス…



n=869

# 雇用類似の働き方を選択する理由（企業）

人材シェア（業務委託による人材活用）は企業にとって様々なメリットがある

## 人材シェアのメリット

### 必要な技術、ノウハウや人材の獲得

圧倒的な労働人材不足の中、高い専門性やスキルを持つ人材を探すのは困難で、年収も高騰しています。リモートワークを加味した業務委託であれば、首都圏を含む広範な成長企業で活躍する優秀な人材の力をシェアして活用できます。

### オープンイノベーション

これまで社内には存在しなかったような異質でユニークな人材。新たな視点やネットワークをもたらしてくれる人材。そんな人材と協創するところから、革新的なイノベーションは生まれます。

### 社員の業務量・負担の軽減

「働き方改革」で、過重労働是正が叫ばれています。外部人材の力やアイデアを取り入れることで社員の負担を軽減し、より高付加価値業務に集中してもらうことができます。

### 柔軟な人材活用

フリーランスの語源は「傭兵」です。副業・兼業は、必要な時に、必要な分だけ、自身のスキルや専門性を活かし即戦力として活躍する働き方です。人件費が変動費となり、激しい環境変化に柔軟に対応できます。

### 移住・事業承継のお試し期間

採用には、期待にそぐわなかったり相性が合わなかったりした時のリスクが付き物です。移住や事業承継のお試し期間としての副業・兼業を通じ、お互いに相性や環境を見極めた上で長期的な関係に移行することができます。

# 雇用類似の働き方を選択する理由（企業）

同一労働同一賃金が始まると、偽装フリーランスが増えるリスクも

## 専門知見・スキルの調達



- ・ 必要な技術、ノウハウや人材の獲得
- ・ 従業員の業務量・負担の軽減
- ・ オープンイノベーション

## 雇用の調整弁



- ・ 人件費の変動費化

## 安価で融通の効く労働力



- ・ 社会保険料を負担したくない
- ・ 労働基準法を気にしなくて良い
- ・ 成果に応じて支払うかどうか決めたい

# 前提：フリーランスは事業者で、労働者ではない

基本的には事業リスクを負う責任と覚悟を持った「自律的な働き方」である  
(雇用類似検討会の共通認識としてまとまりつつある)

但し、一部の準従属労働者（偽装フリーランス）からは対策を求める声も

## 労働者 = 労働法

- ・ 場所/時間/業務量の制約（人的従属性）
- ・ 特定取引先またはプラットフォームへの経済的依存性が高い、一方的な値決め（経済的従属性）

→保護の検討が必要

## 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
- ・ 限定社員
- ・ 裁量労働制…

雇用制度で吸収する後押し

労働者に準じた保護の検討

## 事業者 = 競争法

- ・ 就労場所/時間/業務量の裁量あり（自律性）
- ・ 不特定多数の取引先と交渉に基づき報酬合意（経済的自立性）

→過剰な保護や規制は創造性/主体性を損なう恐れ

著名人、タレント —

プロフェッショナル  
(独立自営業者)

プロフェッショナル  
予備軍  
(副業人材含む)

準従属労働者

※業務実態が労働者に近く、事業者として本来あるべき経済的自立を為していない

取引先数、  
専門性、  
スキル、  
交渉力、  
実績、  
覚悟…

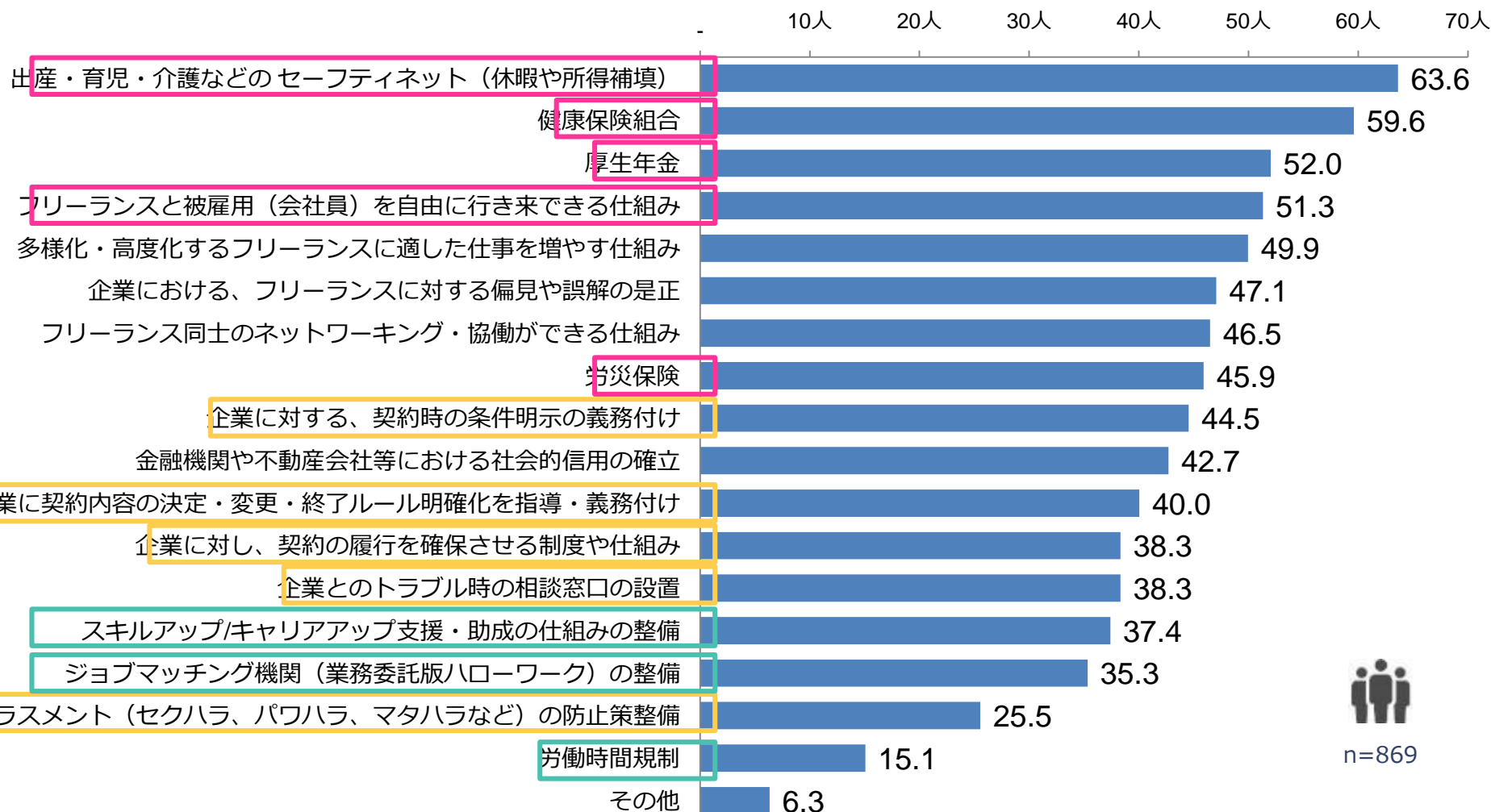
# 雇用類似検討会における議論の方向性

「業務トラブル対策」と「ライフリスク対策」は、  
すべての就労者に中立なルールやセーフティネットが求められている

| 不要<br>事業リスク対策<br>Business Risk | ← →<br>中立なルールやセーフティネットが必要<br>業務トラブル対策<br>Business Trouble | ライフリスク対策<br>Life Risk  |
|--------------------------------|---|--|
| 最低報酬                           | 契約条件の明示   | 出産・育児・介護などの<br>セーフティネット<br>(休暇や所得補填)   |
| 労働時間規制                         | 契約内容の決定・変更・終了<br>ルールの明確化                                  | 労災保険   |
| 失業保険                           | 契約の履行確保   | 健康保険組合   |
| ジョブマッチング機関<br>(業務委託版ハローワーク)    | ハラスメントの防止<br>(セクハラ、パワハラ、<br>マタハラなど)                       | 厚生年金   |
| スキルアップ/キャリアアップ<br>支援・助成        | トラブルの相談窓口   | 厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討<br>会報告書」の5（10）総括で挙げられた事<br>項等を基に、平田が加筆整理<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html</a> |

# 当事者たちの課題認識

Q. :フリーランスや副業をするといった新しい働き方を  
日本で選択しやすくするためには、何が必要だと思いますか？



n=869

# フリーランスにありがちな業務トラブル





# フリーランスの契約実態とトラブルに関する調査

フリーランス協会会員・フォロワーに対し2019年秋に調査を実施  
467名が回答

小さな声を大きな声へ

フリーランスを  
**不当な契約・取引**から守るため、  
あなたの声が必要です

## フリーランス白書2020 アンケート 第1弾

～フリーランスの契約実態とお困りごとを大調査～



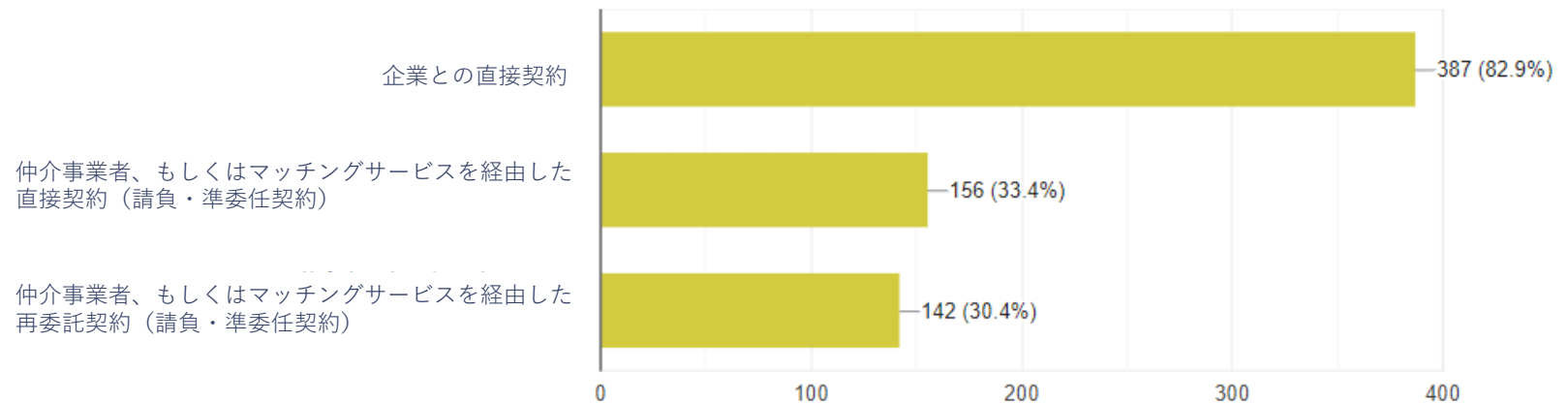
プロフェッショナル & パラレルキャリア  
フリーランス協会

アンケート締切

10/15(火)

# 契約条件の把握手段（フリーランス白書2020）

Q3-1.現在、受注されている業務委託契約の方法について教えてください。【複数回答可】

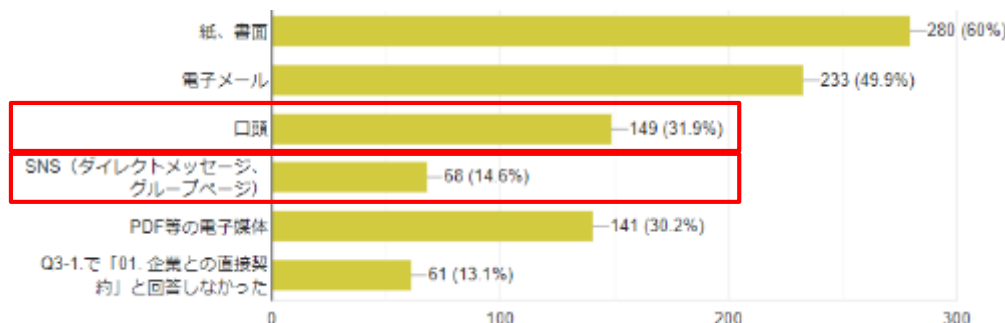


出典：フリーランス協会「フリーランスの契約実態とトラブルに関する調査」  
（調査時期：2019年9月6日～2019年10月15日）

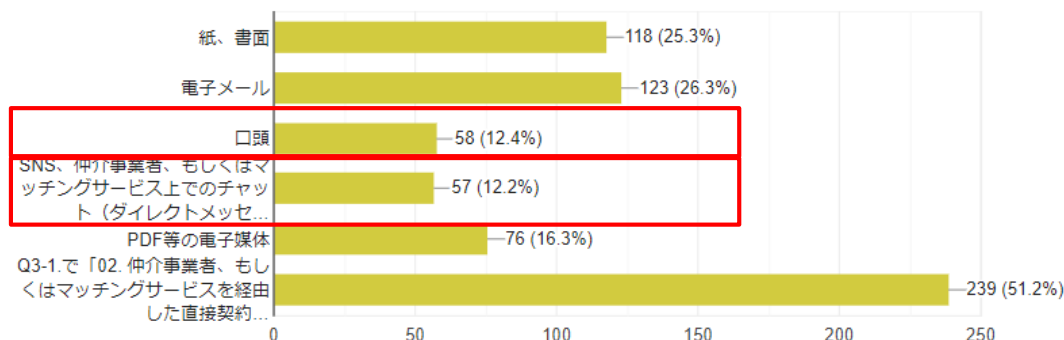
# 契約条件の把握手段（フリーランス白書2020）

Q3-2-1 契約締結時の契約内容の把握手段を教えてください。【複数回答可】

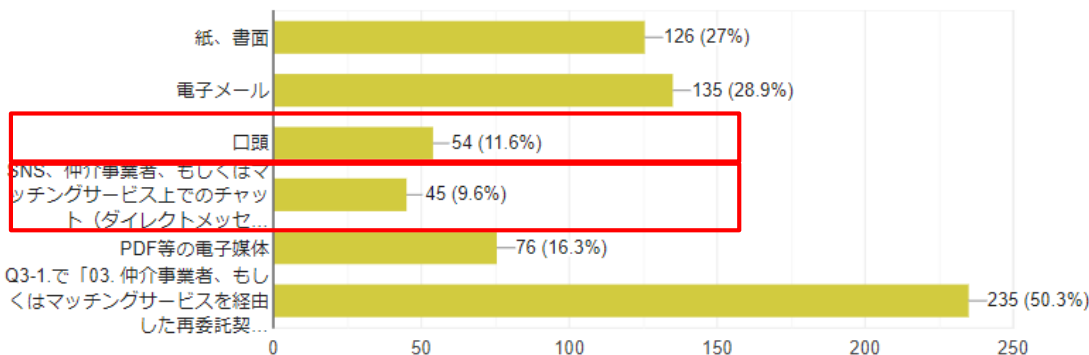
（Q3-1.で「01. 企業との直接契約」と回答した方）



（Q3-1.で「02. 仲介事業者、もしくはマッチングサービスを経由した直接契約（請負・準委任契約）」と回答した方）



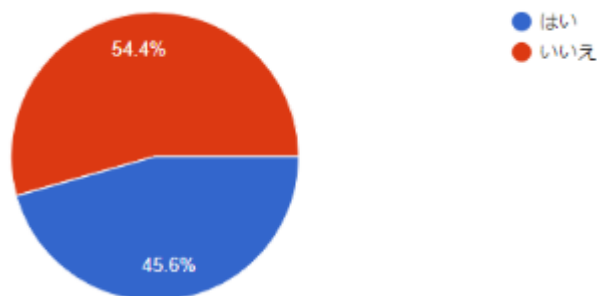
（Q3-1.で「02. 仲介事業者、もしくはマッチングサービスを経由した再委託契約（請負・準委任契約）」と回答した方）



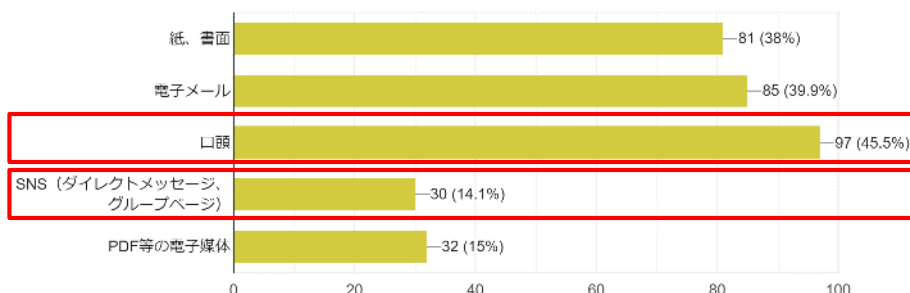
出典：フリーランス協会「フリーランスの契約実態とトラブルに関する調査」（調査時期：2019年9月6日～2019年10月15日）

# 契約トラブル（フリーランス白書2020）

Q5-1. 企業との業務委託契約において、これまでに取引上のトラブルを経験したことがありますか。



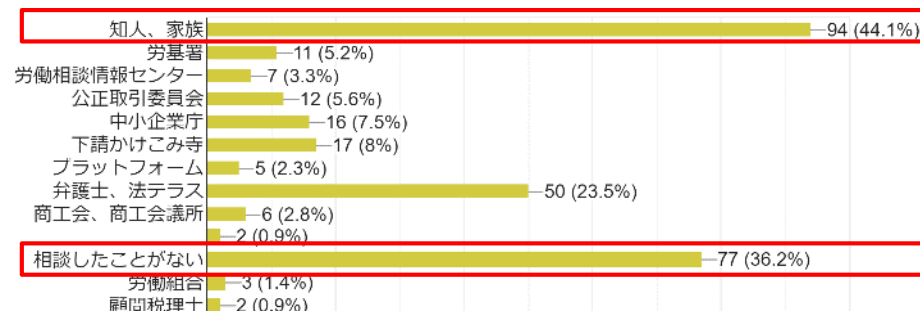
Q5-1-2. その時の契約締結時の手段について教えてください。【複数回答可】



Q5-1-1. 企業とのトラブルの原因について教えてください。【複数回答可】

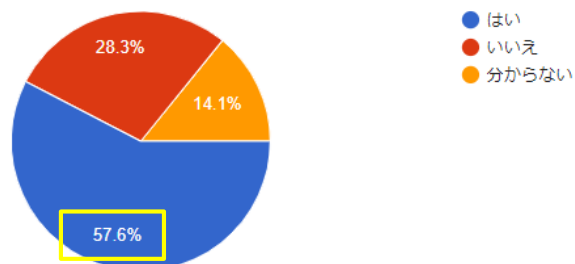
報酬の支払いが遅延される 43.7%  
 契約の一方的な変更を受ける 38%  
 あらかじめ定めた報酬を減額される 32.4%  
 買ったたきを受ける 28.2%  
 書面を作成し、交付してくれない 27.7%  
 不当な金銭、労務の提供をさせられる 23.9%  
 支払期日を定めてくれない 17.8%  
 提案や企画、作品等の関する知的財産権が侵害された 10.3%

Q5-1-3. トラブルがあった際の相談先について教えてください。【複数回答可】

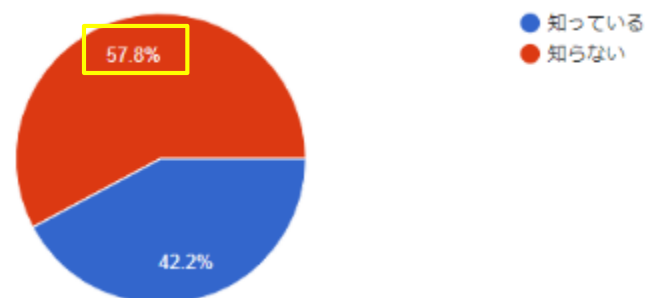


# 下請法の有効性（フリーランス白書2020）

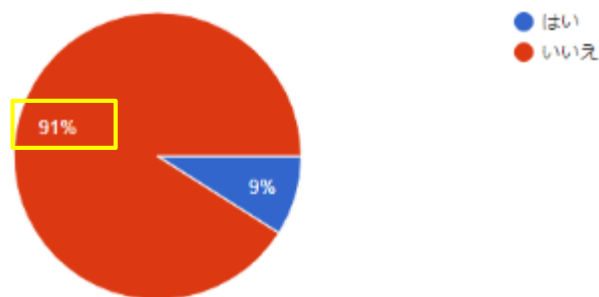
Q2-5.企業との業務委託契約において、これまでに資本金1000万以下の中小企業やベンチャー企業等と契約を締結したことがありますか。



Q4-1.発注企業の資本金が1000万円超の場合は、フリーランスの方も下請法の対象になるということを知っていますか。



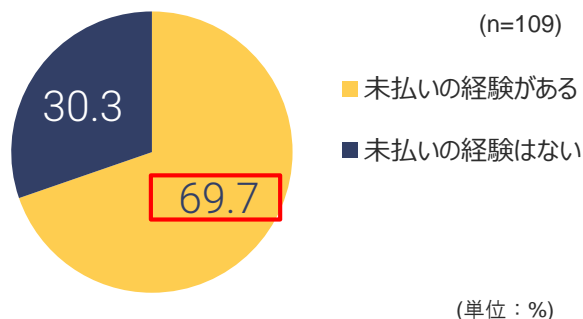
Q4-2-2.「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」に基づいて、発注の改善を要求したことはありますか。



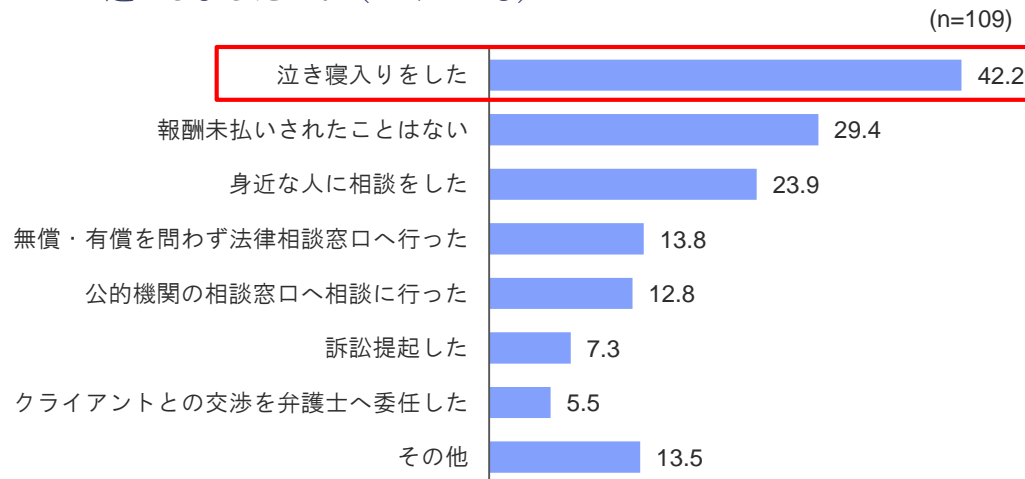
出典：フリーランス協会「フリーランスの契約実態とトラブルに関する調査」  
（調査時期：2019年9月6日～2019年10月15日）

# 参考) 報酬トラブルの実態 (#STOP未払い)

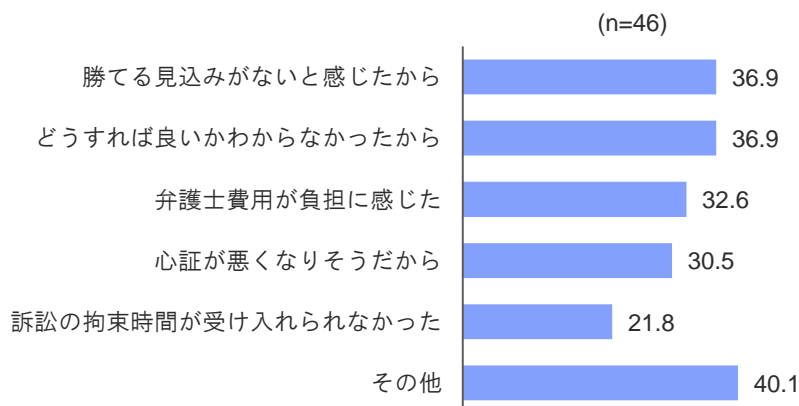
Q1:フリーランスになってから現在までの間で、「仕事をしたがクライアントが報酬を払ってくれない」という経験はありますか？  
(報酬の一部が未払いの場合も含みます。以下同様)



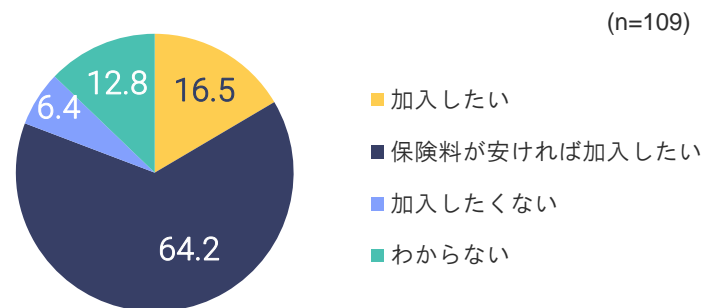
Q2:これまで、報酬未払いが起きた際にどのようなアクションを起こしましたか？ (いくつでも)



Q3: Q2「泣き寝入りをした」を選択された方は、どんなことが障害になりましたか？ (いくつでも)



Q4: 報酬未払いが発生したときに、弁護士費用無料で、督促状の送付、和解交渉や訴訟手続きなど実施してくれる保険商品があれば、加入したいと思いますか？



## 1. 契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等

- ・フリーランス白書2020を始めとする実態調査（本資料P.9-13）からもルール整備の必要性は明らか
- ・特に現行の下請法がカバーできていない部分のルール整備は急務（下請法改正とのハイブリッド?）

### 1-（3）契約の終了関係

- ・「遅延なく」事前予告することは、収入確保および機会損失防止の観点から重要
- ・打ち切り等の理由の明示を発注者に課すことは、形骸化・機会損失を招く恐れがある

### 2-（2）報酬の支払い確保

- ・期待に見合わないリスク回避策として、報酬設定時にベース報酬＋成果報酬と区分させることも考えられる
- ・減額や相殺は、フリーランス同士で受発注が行われることを踏まえるとあり得る
- ・病気、怪我、妊娠等の理由で仕事ができなくなった場合の報酬の取扱いについても方針を定めることが望ましい

### 2-（3）報酬額の適正化

- ・最低報酬の設定は、報酬相場の下振れ、経営戦略の創造性を損なうことが懸念される
- ・標準的な報酬額等の設定は、職種によっては有効
- ・報酬額の設定理由は、報酬設定ロジックの説明があれば望ましい（P.16参照）



## 3-（2）.就業時間

- 就業時間の制限は当事者の要望は強くない（フリーランス白書2019の調査結果に基づく）
- 特定取引先またはプラットフォームに対して人的従属性が高い人や、単純作業型の人（⇔知的作業型）に対しては、規制の検討も必要（そもそも労働者として扱われるべきという声も）

## 3-（2）.損害賠償額の予定等

- 金額の制限が難しいケースも想定される（対人事故など）
- 予定額が分かるものについては事前説明を促すことで、受託するか否かの判断に役立つのではないか

## 4.紛争が生じた際の相談窓口等

- 労働者と雇用類似就業者の区分が曖昧になってきていること（兼業、移行など）や、当事者がその差異を自認しにくいことを踏まえ、労働相談窓口においても業務委託契約の相談にワンストップで対応できることが望ましい

# 新型コロナウイルス感染症拡大 で浮かび上がった課題

# 影響を受けているフリーランスは大まかに3種

- A.単発仕事のキャンセルや顧客減少で、売上が減少した人々
- B.子どもの預け先がなく休業せざるを得ない／業務に支障が出ている人々
- C.休業状態にあり、再開目途が立たない人々

※面積は大まかな人数規模イメージ

## 大規模イベント自粛要請

## 全国一斉休校要請

イベント中止・延期で、単発の仕事がキャンセルになり、  
売上が減少している（他の収入源もある）

### A：強力な資金繰り支援

イベント中止・延期で、単発の仕事がキャンセルになり、  
売上が減少し、かつ支払済経費で損害を被っている

イベント中止・延期で、定期・定常的な仕事なくなり、  
休業状態にあり、再開の目処も立たない

### C：生活福祉資金貸付制度の特例措置

取引先の休業で、定期的な仕事なくなり、  
休業状態にあり、再開の目処も立たない

## フィットネス・ライブハウス等の運営自粛要請

主婦が主な顧客なので、  
売上が減少している

子どもの預け先がなく、  
休業せざるを得ない  
／業務に支障が出ている  
（主に小学校低学年、  
未就学児の保護者）

### B：小学校休業等対応支援金

子どもが主な顧客なので、  
休業状態にあり、  
再開の目処も立たない

ひとり親世帯など

# フリーランス協会に寄せられたコメント①全国一斉休校要請

- ・シングルファーザーで小学生を抱えるため休業を余儀なくされている（エンジニア）
- ・一斉休校のため、入っていた仕事を断った、オンラインに変更（価格やすくなった）、対面の仕事を入れられない、着付師の仕事はイベント自体取りやめや延期で激減（着付師）
- ・区の施設の水泳教室のため、学校が休みになったら開催は難しい状態に。3月中旬までの予定の教室が2/28からすべて休講となり、4月から開始予定が5月からになりました。指導のないときは監視業務でしたが、一般開放も中止のため、そちらの仕事もなくなりました。（水泳指導）
- ・学校休校に伴い習字教室も臨時休講せざる得なく、収入がなくなる。それでもテナント家賃や光熱費がかかる為、赤字。（習字教室の先生）
- ・卒業式の中止により、卒業袴の当日撮影のキャンセル（またはキャンセルの可能性）・スポーツ大会の中止により、雑誌での取材、撮影のキャンセル・各種イベント、講演会等の中止により、撮影のキャンセル（フォトグラファー）
- ・小学校低学年の子供が休校により毎日家にいるため（学童は13時以降開園）仕事ができる時間が非常に限られる。その分は仕事を断る（＝収入減）＋深夜早朝に仕事をする事で対応せざるを得ない状況。

・普段繁忙店で有名な美容室で働かせて頂いてるのですが、（朝オープン前に20名弱とか並びます）休校措置が出た次の日から朝も3人並べば良い方、帰るまでも今までの3分の1程度のお客様しか担当出来ず、歩合で決まるので収入が全然見込めません。これがいつまで続くのかの不安と政府はどこまで保障してくれるのか…不安でなりません。小学生の子供二人育てながらのシングルの家庭なので生活かかってます。（美容師）

・コロナの影響で、見込んでいた客数が、かなり減っています。小さなお子さんのいるお客様も多いので、今回の休校により、外出出来なく、無論、ネイルサロンにも出掛けられないお客様方等が、その原因となっていると思われます。3/8(日)の時点で、来週の予約数はゼロです。中小企業等に出されている補助の内容等は、前年の同月との売上と比較して…とありますが、私自身、経営は9年になりますが、去年は、子供が待機児童となってしまった為、主人が仕事が休みの日しか営業出来なかったのが事実です。ですので、前年と比べられると、どうしようもありません。（ネイリスト）

・3月に入り、お客様の来店が著しく減った。当店は主婦の方が多いので、学校が休校になり子供が家にいる理由で家から出られないというのも理由にあると思います。給料は歩合の為、スタッフ一同非常に困っております。（リラクゼーション）

# フリーランス協会に寄せられたコメント②大規模イベント自粛要請

エッセショナル&パラレルキャリア  
フリーランス協会

・3月のコンサートは全キャンセル、4月のコンサートは半分キャンセル、5月も2本キャンセルが決まっています。（コンサート制作業）

・すべての仕事がキャンセルになり無収入になりました。収束が見えないため4月の仕事もすでにキャンセルになり2ヶ月強、無収入になります。（ピアニスト）

・現場となる音楽公演が、一方的にしかも2現場キャンセルされ、翌月の生活費や資金がない。（サウンドデザイナー）

・3月予定の学会、その他イベント中止により、仕事依頼案件が全てキャンセルでゼロ収入（映像 音響 オペレーター）

・3月中のイベント中止、延期に伴い仕事がキャンセルに。ダンススタジオも1ヶ月休講になったため、収入源の3分の2がゼロになってしまいます。4月頭に予定されているワークショップも、今の状況で決行出来るか判断が難しく、精神的にもストレスを感じています。（ダンサー、ダンスインストラクター）

・イベントMC中止、披露宴司会延期。新入社会人研修、スキル研修中止（フリーアナウンサー）

・海外イベントがなくなり旅費に（キャンセル等）大きなマイナスが出ました。国内イベントも激減しています。（ライター）

・3月に入っていた通訳の仕事が今のところ4月に延期。イベントの中止などが発生しています。延期を提案された日付が空いていたのでよかったのですが、もしも学校行事などと被る場合、延期したことで仕事が減っていました。なお延期されると来月入る予定の収入が、翌々月になり、そういったことも影響がでます。（通訳・翻訳）

・3月だけで講演が17件中止になり、年収の半分が失われた。（講師）

・出展先のイベントが開催中止になりました。既に経費を支払っていて返金がない物もあり支出のみでマイナスになってしまいます。（講師）

・3月の研修および付随する打ち合わせがキャンセル・延期に。4月以降もまだスケジュールが見えていない状況。プラス、学校の休校により、子供（息子・8歳）の預け先に奮闘。収入源だが支出が増える状態。（人材（組織開発・コーチング））

・旦那さんは、複数のスクールで英会話講師をしています。今回のコロナウィルスの影響で、授業が休講になり収入が激減してしまった。この状態が続けば生活出来なくなってしまう。（英会話講師）

・クライアントの取引先が、イベント中止など、そのためチラシや販促物が無くなり仕事が回されなくなった（グラフィックデザイナー）

# フリーランス協会に寄せられたコメント③運営自粛要請ほか

・施設が3月前半は利用できず、後半も利用再開のめどが立たないこと、活動自粛を要請するという政府の方針に合わせる形で、所属しているクラブの3月中の全教室レッスン（週6レッスン）が中止になりました。また小学校や放課後事業でのレッスン（週4回）もすべて中止になりました。生徒の皆さんの新年度の更新手続きもできないまま、活動がすべて止まった状態です。3月無収入は確定。いつまで無収入なのかまったく見通しがつきません。（スポーツインストラクター）

・政府の自粛要請により、フィットネスクラブのスタジオレッスンがほぼ閉鎖になり、2週間丸々休みになりました。ありがたい事に給与補償をしてくださる会社様もいらっしゃいましたがごく少数です。約半月分の給料がなくなり、また状況によっては自粛期間延長の可能性もあるとの事でこの先が不安です。給与補償がないというのを知った上でフリーランスの道に進んだのでその為の貯金でしばらくは生活出来ますが、業務再開の目処が絶たれてしまうような事態になると非常に不安です。（フィットネスインストラクター）

・2月末から3月末まで、突然仕事が無くなりました。自治体が主に開催している介護予防運動教室が全て休止となり、報酬が全て補償されないという現況。小2の子供もお二人暮しです。生活が貧困です。（フリーインストラクター）

・子供がいる世帯だけの補償の線引きはやめて頂きたい！不公平極まりない。子供がいる世帯も補償無いならまだわかる。そんな不公平な分配するならそのお金で病院や隔離施設の一つでも用意して備えて欲しい。私はフィットネスクラブが三月から休業の為現在収入ゼロです。子供が居ないからの理由で私のような子供を持たない家庭が全て被害を被るのはおかしい。もちろん協力はするが、不公平過ぎるのはやめてください。フィットネス業界が名出しされ一番被害を被ってるのは末端の外部講師陣です。スポーツクラブは月会費や休会費を現在もお客様から吸い上げています。なんとかしてください。生活出来ません。（フィットネスインストラクター）

-----  
・新規予約が全く入らず、既存の予約に対してもキャンセルが多発しています。そのため、購入した施設のローンの返済が滞る懸念があります。（宿泊業）

・国内ツアーが中止になり仕事が一切なくなりました（バスガイド）

・仕事が8割減した（民泊清掃）

・サービス業をメインに顧客に抱えているため、キャンセルで現状収入60%減（デザイン業）

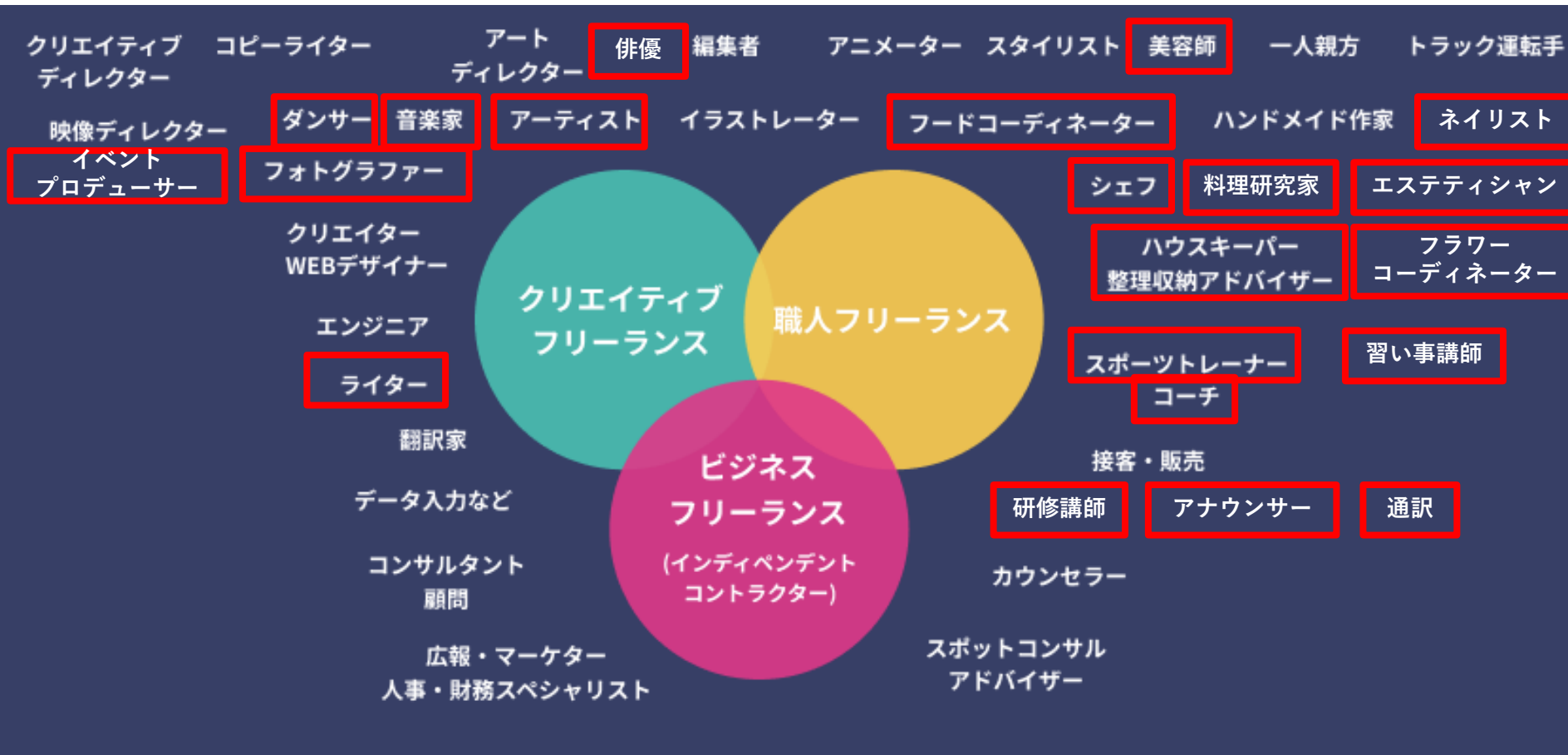


- ①職種・就労形態の多様性
- ②就労時間・年収の多様性
- ③契約実態が証明困難（口約束の横行）
- ④業務実態が常に変動（波がある）
- ⑤兼業・副業による収入源分散



# 支援策設計のジレンマ①職種・就労形態の多様性

- 職種によって影響の有無の差が大きく、一口には語れない
- ほとんど影響がなく定常運行のフリーランスも多数（リモートワーク慣れ）

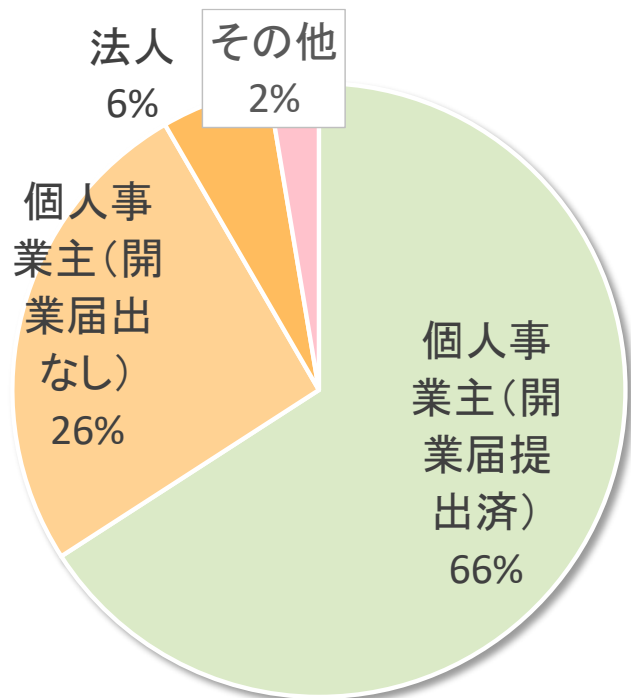


出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

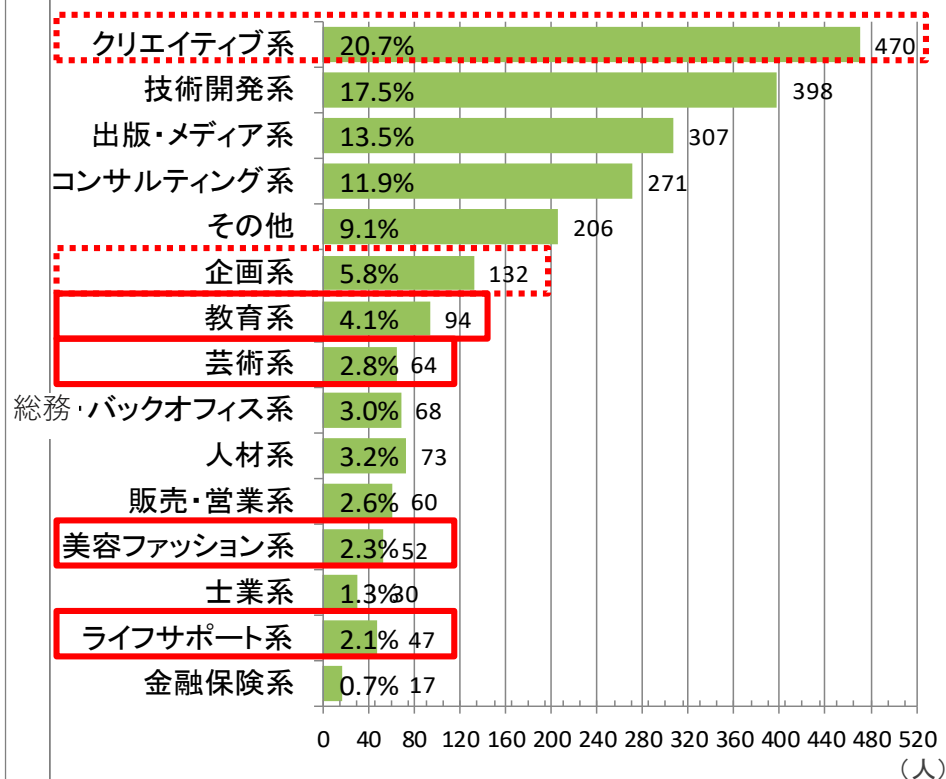
# 支援策設計のジレンマ①職種・就労形態の多様性

- 法人経営者、個人事業主、開業届未提出の人が混在
- 今回影響が直撃している職種は、全体からするとマジョリティではない可能性

## 開業状況



## 一般会員の職種分布



フリーランス協会一般会員（有料会員）属性

# 支援策設計のジレンマ①職種・就労形態の多様性

- 内閣府統計における業界の分布
- 現状は、就労人数や実態を漠然としか捕捉できない

## フリーランス (No.5)

考え方 本業・副業区分：本業は「仕事をおもにしている」者のみ、就業形態：自営業主（実店舗なし・雇人なし）・内職・一人社長、職業：農林漁業従事者以外

(単位：千人、%)

| 産業              | 本業    |        |        |        |        |        |         | 副業    |        |        |        |        |        |         |
|-----------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|                 | 29歳以下 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～59歳 | 60～69歳 | 70～74歳 | 合計      | 29歳以下 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～59歳 | 60～69歳 | 70～74歳 | 合計      |
| 農林漁業            | 5.0   | 8.7    | 9.2    | 13.3   | 17.0   | 6.1    | 59.3    | 7.0   | 5.5    | 9.9    | 9.3    | 12.8   | 4.9    | 49.3    |
| 鉱業・採石業・砂利採取業    | 0.0   | 0.8    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.8     | 1.6   | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 1.6     |
| 建設業             | 9.2   | 50.7   | 113.7  | 82.6   | 120.8  | 22.8   | 399.6   | 0.0   | 10.1   | 7.0    | 10.9   | 20.0   | 20.1   | 68.1    |
| 製造業             | 3.5   | 10.8   | 14.7   | 21.7   | 41.4   | 15.4   | 107.6   | 23.2  | 37.6   | 43.8   | 31.5   | 20.9   | 11.3   | 168.4   |
| 電気・ガス・水道業       | 0.6   | 7.0    | 8.6    | 8.7    | 17.8   | 2.1    | 44.8    | 0.0   | 0.8    | 3.8    | 1.6    | 9.5    | 2.3    | 18.0    |
| 情報通信業           | 9.3   | 25.7   | 33.9   | 50.6   | 38.3   | 9.9    | 167.7   | 59.2  | 55.7   | 38.2   | 30.5   | 28.5   | 12.9   | 225.0   |
| 運輸業・郵便業         | 1.3   | 8.7    | 31.4   | 37.1   | 50.2   | 18.4   | 147.1   | 3.5   | 1.6    | 4.5    | 5.3    | 8.7    | 3.1    | 26.7    |
| 卸売業・小売業         | 4.0   | 17.8   | 34.8   | 40.9   | 60.0   | 23.5   | 181.0   | 16.0  | 23.9   | 39.2   | 28.1   | 43.6   | 25.8   | 176.6   |
| 金融業・保険業         | 1.4   | 4.7    | 7.6    | 21.8   | 28.9   | 6.3    | 70.8    | 1.4   | 2.3    | 1.5    | 3.9    | 13.1   | 8.7    | 30.9    |
| 不動産業・物品賃貸業      | 0.0   | 3.2    | 11.4   | 21.6   | 24.2   | 14.2   | 74.6    | 3.2   | 5.6    | 13.0   | 22.3   | 41.0   | 11.4   | 96.5    |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 4.7   | 11.5   | 20.4   | 44.4   | 75.9   | 22.5   | 179.5   | 8.6   | 21.8   | 16.5   | 24.7   | 26.9   | 18.8   | 117.3   |
| 宿泊業、飲食サービス業     | 0.8   | 3.2    | 5.5    | 3.1    | 7.0    | 0.0    | 19.6    | 7.8   | 7.0    | 7.6    | 4.5    | 5.4    | 3.2    | 35.5    |
| 生活関連サービス業       | 9.6   | 27.3   | 26.3   | 26.5   | 17.5   | 0.8    | 108.0   | 25.0  | 38.6   | 27.5   | 17.0   | 17.0   | 3.3    | 128.3   |
| 教育・学習支援業        | 5.2   | 7.5    | 26.8   | 19.9   | 22.3   | 4.0    | 85.7    | 10.0  | 13.0   | 36.3   | 30.8   | 29.3   | 13.0   | 132.5   |
| 医療・福祉           | 0.0   | 0.8    | 6.1    | 7.5    | 9.7    | 1.2    | 25.2    | 6.2   | 2.4    | 9.2    | 3.8    | 6.1    | 3.9    | 31.6    |
| 郵便局・協同組合        | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 1.2    | 0.0    | 1.2     | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 2.3    | 0.0    | 0.0    | 2.3     |
| 事業サービス・各種団体、宗教等 | 1.3   | 9.4    | 13.0   | 14.8   | 30.5   | 3.6    | 72.6    | 12.0  | 7.9    | 8.8    | 13.7   | 17.4   | 5.8    | 65.6    |
| 公務              | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 0.8    | 1.5    | 0.6    | 2.9     | 2.1   | 2.7    | 0.0    | 0.0    | 1.1    | 0.8    | 6.7     |
| 分類不能            | 3.2   | 0.9    | 0.0    | 2.1    | 8.5    | 13.8   | 28.4    | 85.6  | 61.0   | 30.3   | 15.7   | 35.7   | 21.4   | 249.8   |
| 合計              | 59.2  | 198.8  | 363.2  | 417.6  | 572.6  | 165.0  | 1,776.4 | 272.3 | 297.4  | 297.1  | 255.9  | 337.1  | 170.7  | 1,630.7 |
| %               | 3.3%  | 11.2%  | 20.4%  | 23.5%  | 32.2%  | 9.3%   | 100%    | 16.7% | 18.2%  | 18.2%  | 15.7%  | 20.7%  | 10.5%  | 100%    |

出典：「日本のフリーランスについてーその規模や特徴、競争避止義務の状況や影響の分析ー」内閣府 政策課題分析シリーズ (2019年7月) <https://www5.cao.go.jp/keizai3/seisakukadai.html>

# 支援策設計のジレンマ①職種・就労形態の多様性

- 内閣府統計における業種の分布
- 現状は、就労人数や実態を漠然としか捕捉できない

## フリーランス (No.5)

考え方 本業・副業区分：本業は「仕事をおもにしている」者のみ、就業形態：自営業主（実店舗なし・雇人なし）・内職・一人社長、職業：農林漁業従事者以外

(単位：千人、%)

| 職業           | 本業    |        |        |        |        |        |         |       | 副業    |        |        |        |        |        |         |       |
|--------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|
|              | 29歳以下 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～59歳 | 60～69歳 | 70～74歳 | 合計      | %     | 29歳以下 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～59歳 | 60～69歳 | 70～74歳 | 合計      | %     |
| 管理的職業従事者     | 6.1   | 20.5   | 33.2   | 34.4   | 36.4   | 28.2   | 158.7   | 8.9%  | 5.2   | 12.8   | 26.1   | 18.5   | 27.5   | 7.9    | 98.0    | 6.0%  |
| 専門的・技術的職業従事者 | 20.7  | 80.1   | 131.3  | 166.4  | 220.8  | 51.5   | 670.8   | 37.8% | 50.4  | 71.8   | 84.1   | 93.5   | 105.7  | 64.9   | 470.3   | 28.8% |
| 事務従事者        | 3.9   | 2.3    | 8.2    | 6.2    | 13.3   | 2.7    | 36.6    | 2.1%  | 27.4  | 27.4   | 20.0   | 23.7   | 23.6   | 5.6    | 127.5   | 7.8%  |
| 販売従事者        | 5.8   | 24.9   | 38.8   | 64.9   | 99.5   | 24.0   | 258.0   | 14.5% | 18.3  | 20.7   | 39.7   | 21.6   | 50.1   | 27.5   | 177.8   | 10.9% |
| サービス職業従事者    | 10.9  | 24.4   | 46.6   | 44.8   | 61.5   | 13.5   | 201.8   | 11.4% | 57.0  | 63.6   | 45.7   | 45.5   | 42.5   | 17.2   | 271.4   | 16.6% |
| 保安職業従事者      | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 0.8    | 0.0    | 0.8    | 1.6     | 0.1%  | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 1.5    | 1.5     | 0.1%  |
| 農林漁業従事者      | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0     | 0.0%  | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0    | 0.0     | 0.0%  |
| 生産工程従事者      | 0.0   | 3.8    | 6.2    | 10.2   | 24.2   | 5.4    | 49.7    | 2.8%  | 16.3  | 21.8   | 24.9   | 23.4   | 12.7   | 3.1    | 102.2   | 6.3%  |
| 輸送・機械運転従事者   | 1.3   | 7.9    | 28.2   | 33.1   | 48.2   | 15.0   | 133.8   | 7.5%  | 1.5   | 4.7    | 5.9    | 2.3    | 8.6    | 0.0    | 23.1    | 1.4%  |
| 建設・採掘従事者     | 4.8   | 27.8   | 61.4   | 41.6   | 51.3   | 5.2    | 192.0   | 10.8% | 0.0   | 4.0    | 3.9    | 5.6    | 11.5   | 10.3   | 35.3    | 2.2%  |
| 運搬・清掃・包装等従事者 | 1.5   | 5.6    | 7.9    | 12.5   | 5.9    | 1.9    | 35.3    | 2.0%  | 20.0  | 14.3   | 12.9   | 9.8    | 11.1   | 2.0    | 70.0    | 4.3%  |
| 分類不能の職業      | 4.1   | 1.6    | 1.6    | 2.8    | 11.5   | 16.6   | 38.1    | 2.1%  | 76.2  | 56.3   | 34.0   | 12.2   | 43.9   | 30.9   | 253.5   | 15.5% |
| 合計           | 59.2  | 198.8  | 363.2  | 417.6  | 572.6  | 165.0  | 1,776.4 | 100%  | 272.3 | 297.4  | 297.1  | 255.9  | 337.1  | 170.7  | 1,630.7 | 100%  |
| %            | 3.3%  | 11.2%  | 20.4%  | 23.5%  | 32.2%  | 9.3%   | 100%    |       | 16.7% | 18.2%  | 18.2%  | 15.7%  | 20.7%  | 10.5%  | 100%    |       |

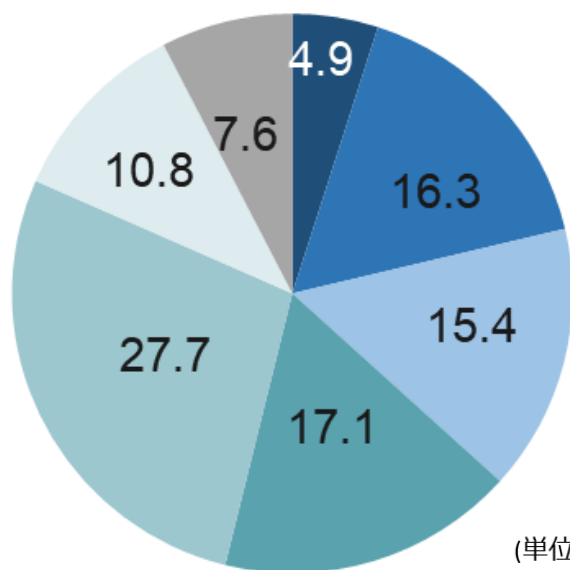
出典：「日本のフリーランスについてーその規模や特徴、競争避止義務の状況や影響の分析ー」内閣府 政策課題分析シリーズ (2019年7月) <https://www5.cao.go.jp/keizai3/seisakukadai.html>

# 支援策設計のジレンマ②就労時間・年収の多様性

- フリーランスは会社員よりも就労時間のバラツキが大きく、  
いわゆる時短の働き方を選択している人の割合が会社員より多い

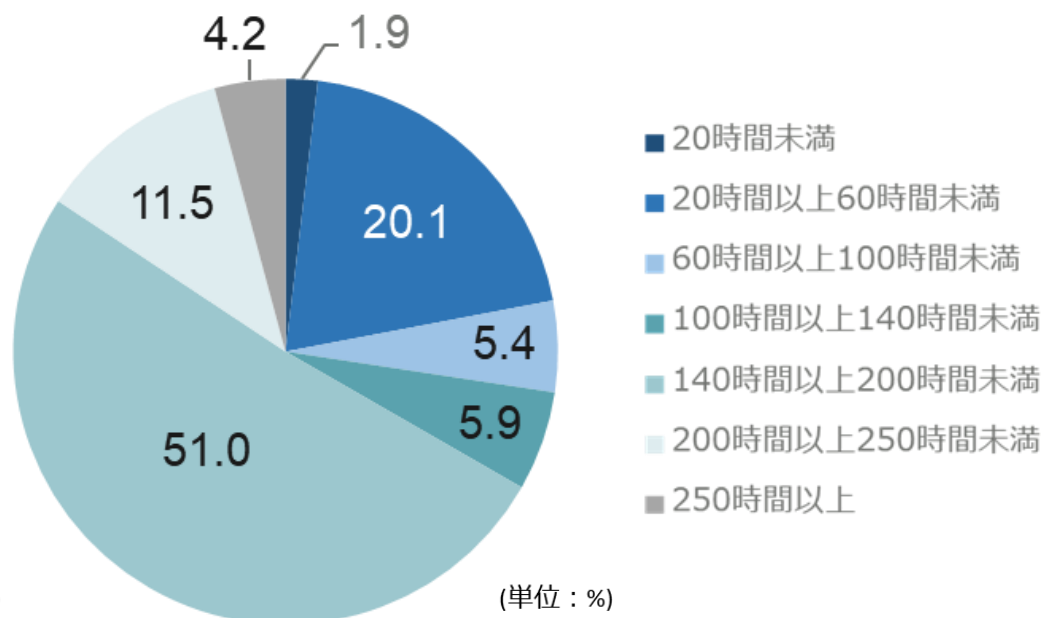
[フリーランス]

(n=869)



[会社員]

(n=1,030)

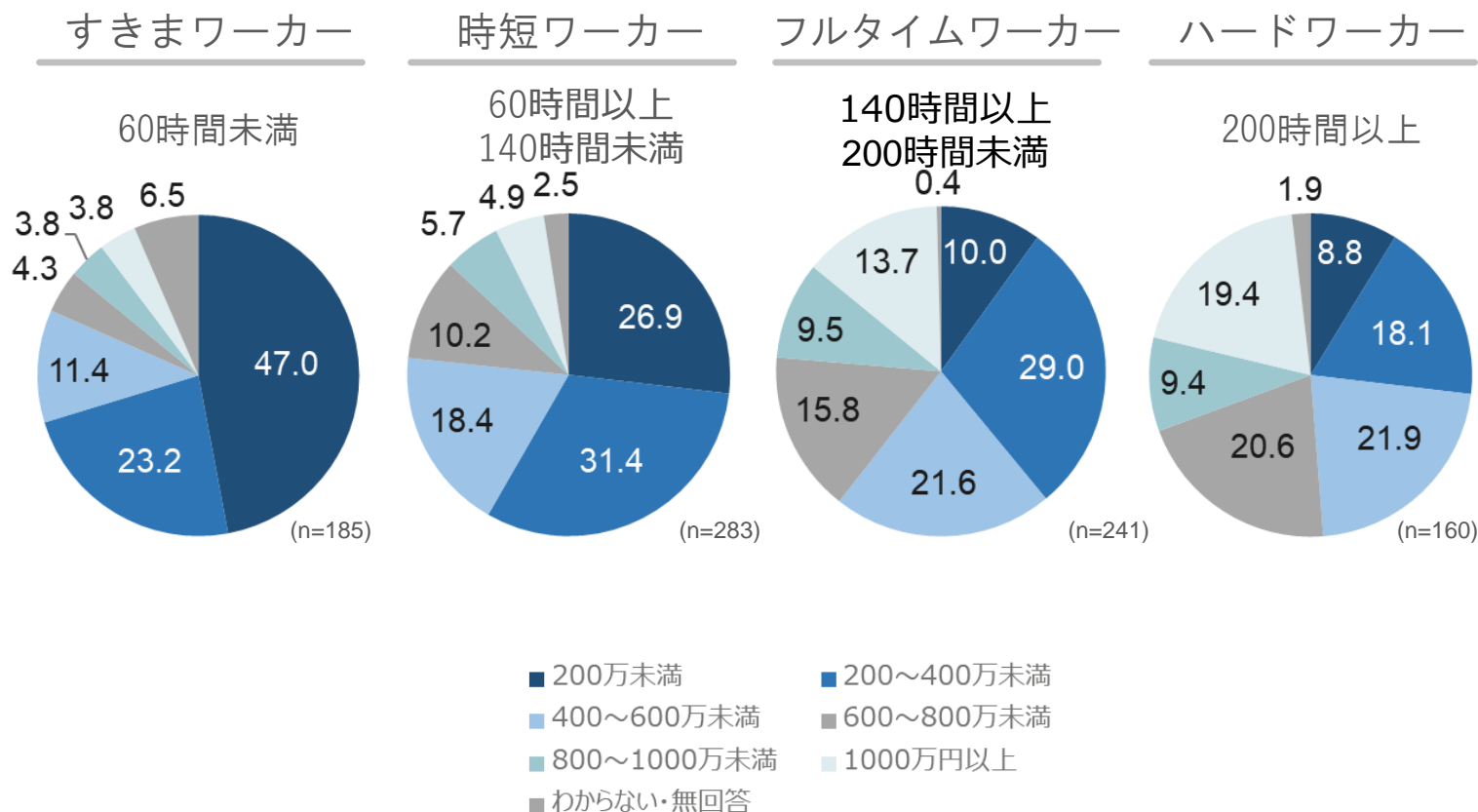


出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2019」

# 支援策設計のジレンマ②就労時間・年収の多様性

- フリーランスは就労時間によって、年収の個人差が激しい  
(もちろんスキルや経験値、関係性も大いに影響)

(単位：%)

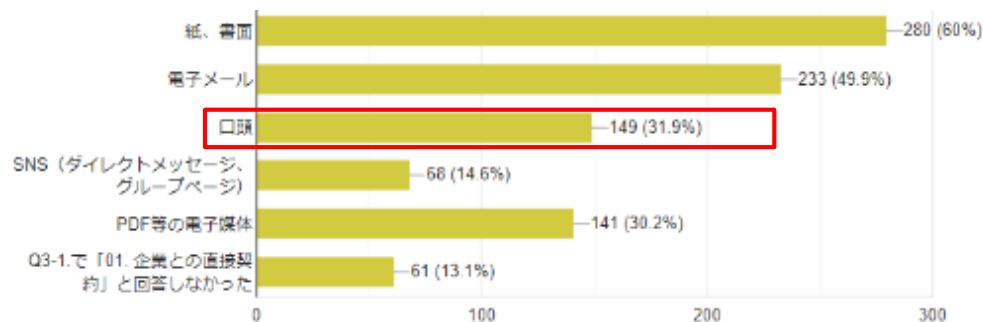


出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2019」

# 支援策設計のジレンマ③契約実態が証明困難

- 口約束が横行しており、電話一本でキャンセルされることも
- 仮に補償を検討するにしても、「補償対象となる金額（＝A：本来得られる予定だった報酬額－B：得られなくなった報酬額）」の証明が難しい

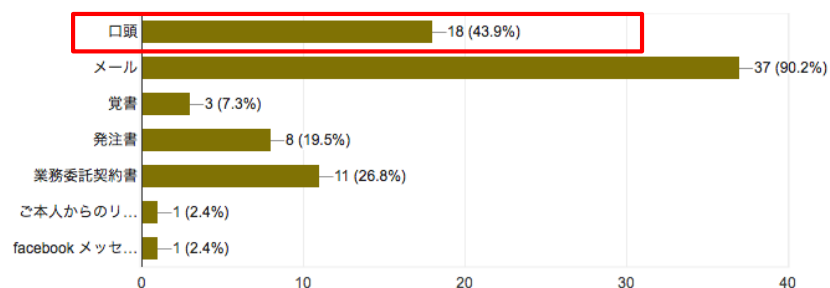
Q.企業との直接契約締結時における、契約内容の把握手段を教えてください。【複数回答可】



出典：「フリーランス白書2020」（※2020年4月公開予定） 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：2019年9月6日～2019年10月15日）

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？

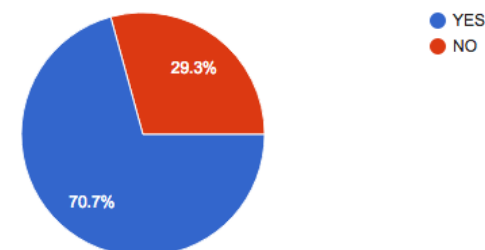
41 件の回答



出典：「編集者に対するアンケート」 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16日～11月2日）

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





## ④業務実態が常に変動（波がある）

- 休業状態の個人事業主も存在（開業届は更新制ではない）
- 2019年度の確定申告実績は、現在働いていることの証明にはならない

## ⑤兼業・副業による収入源分散

- 特定取引先の仕事がキャンセルになったことが証明できても、その時間に他の仕事を入れなかったことの証明にはならない

**⇒ フリーランスの多様な実態を捕捉できていないため、  
制度設計（対象者の特定、損失報酬額の算定）が  
困難となっている**

# ライフリスクの脆弱性も浮き彫りに

- 新型コロナウイルス感染症拡大により特需に沸くシッター業界、フードデリバリー業界は「ギグワーカー」がウイルス罹患リスクに身を晒して働いている

## 健康 リスク

### 健康保険

- 疾病手当金が無い（任意給付）
- 出産手当金が無い（任意給付）
- 働き盛り世代の予防医療に割く財源の余裕がない
- 経済的負担が大きい

## 妊娠・出産 リスク

### 雇用保険

- 介護休業給付金がない
- 育児休業給付金がない
- 職業訓練給付金がない

## 介護 リスク

### 労災保険

- 病気やケガで働けなくなった瞬間に収入が途絶える

## 加齢 リスク

### 年金保険

- 一階建て年金で老後の備えは会社員と大きな差

## ◆ 短期

- ①自粛の対象の定義、エリア限定
- ②今後も休業が続く一部職種への給付型支援
- ③ベビーシッター助成金の利用を可能に
- ④個人事業主全般への住民税・社会保険料の減免
- ⑤一律給付のタイミング考慮  
(影響が直撃した興業界、観光業界、飲食業界の需要拡大施策に)

## ◆ 中長期

- ①契約ルールを整備
- ②就労・売上実態の捕捉（マイナンバー連携など）
- ②国民健康保険における傷病手当金給付、  
労災保険の特別加入制度の対象者拡大