

フリーランスの現状と課題について



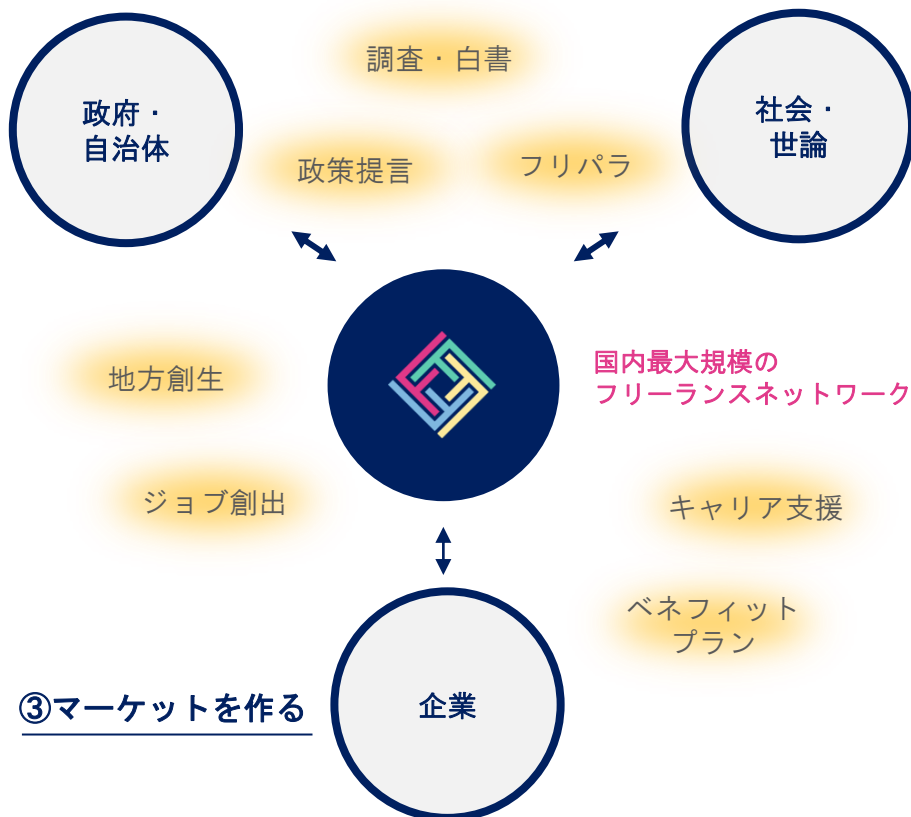
誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

「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

①政策を実現する

②認識を変える



③マーケットを作る

フリーランス向けベネフィットプラン

賠償責任保険（自動付帯・最大1億円）、収入・ケガ・介護の保険、報酬トラブル弁護士費用保険「フリーガル」、福利厚生サービスWELBOX、会計税務・法務サービス、WiFi、全国112箇所のコワーキング等の優待

コミュニティ・ネットワーク形成

4拠点（関東、東海、関西、福岡）を中心に、全国で活動中

政策提言

働き方に中立な社会保険制度、契約トラブル防止など、フリーランス・副業人材の環境整備のため提言を行い、関係省庁と連携して政策を実現

調査・白書

フリーランス白書（毎年1回発行）の他、地方での就労への関心、副業解禁企業の運用、契約トラブル、ハラスメントなど広範なテーマで調査

地方創生

ワーケーションツアーの企画・開催、マッチング合宿の企画・開催、関係人口創出に関するコンサルティング、自治体との連携協定

ジョブ創出

フリーランス活用コンシェルジュ「求人ステーション」、フリーランス版イエローページ「フリーランスDB」、フリーランスパートナーシップアワード開催（年1回）

キャリア支援

各種キャリアアップイベント開催（個人向け）、50代からの自律人材育成研修（法人向け）、フリーランス＆パラレルキャリア支援アドバイザー育成

情報発信

フリーランス向けオウンドメディア「フリパラ」

会員規模（フォロワー・一般会員・法人会員）

(フォロワー総数)

(一般会員数)

フォロワー総数
(有料会員、無料会員、SNSフォロワー)

一般会員数
(有料会員)

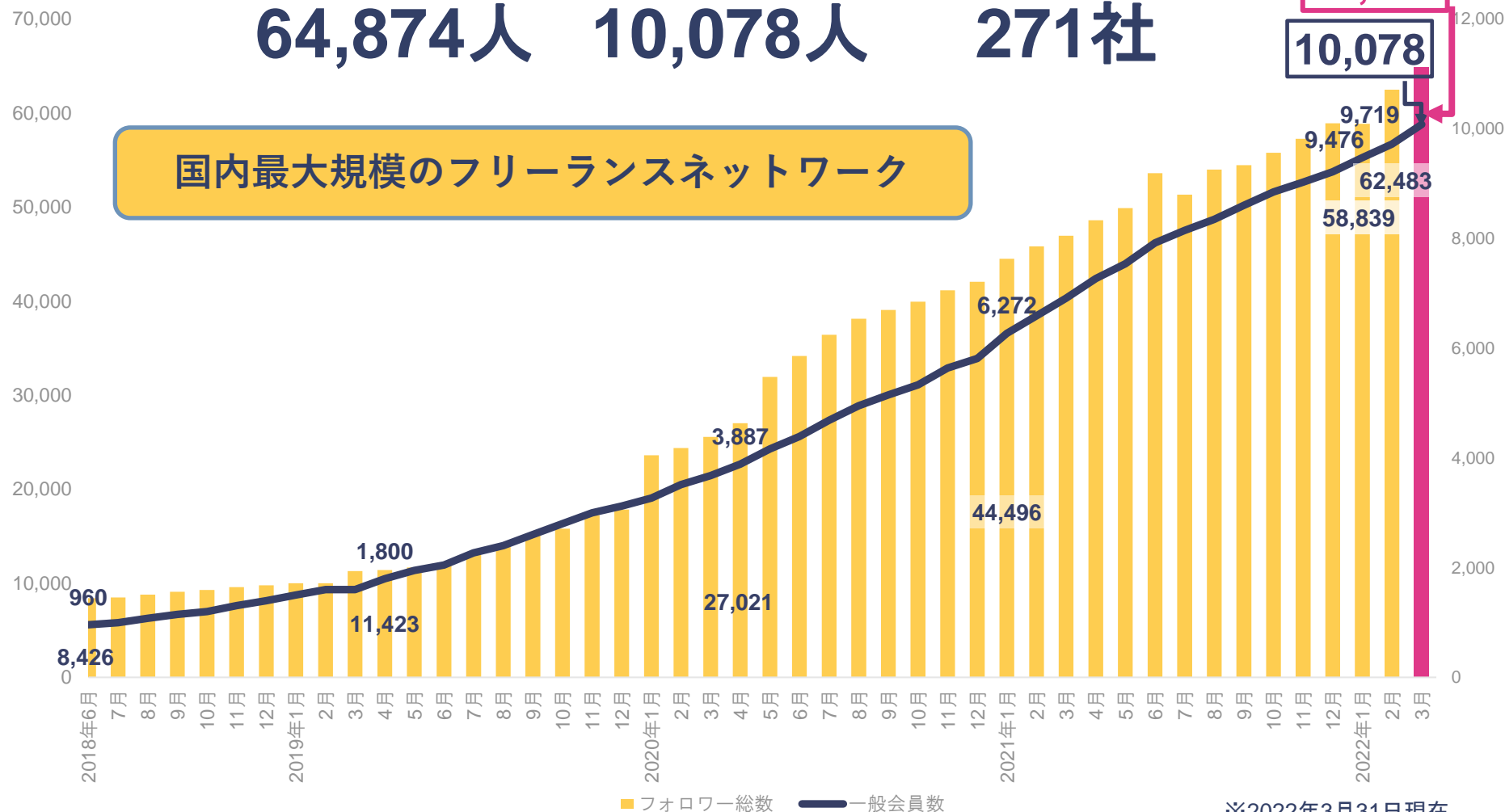
法人会員数
(提携コワーキングスペース含む)

64,874人

10,078人

271社

国内最大規模のフリーランスネットワーク



※2022年3月31日現在

フリーランス向け福利厚生制度

フリーランス協会が独自開発した「ベネフィットプラン」は
1万人を超える個人会員が利用しているほか、
OEM利用してフリーランス支援を行っている企業・団体も58社に上る



フリーランスとは

フリーランスと一口に言っても、人によって働き方や課題は千差万別
「フリーランス」は玉虫色の言葉である



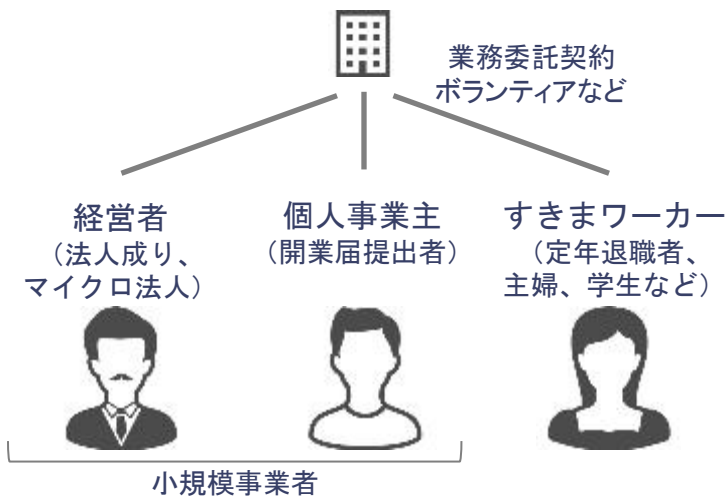
フリーランス（副業・兼業人材）の定義

「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・自営で働く
会社の看板ではなく、自分の名前で働く

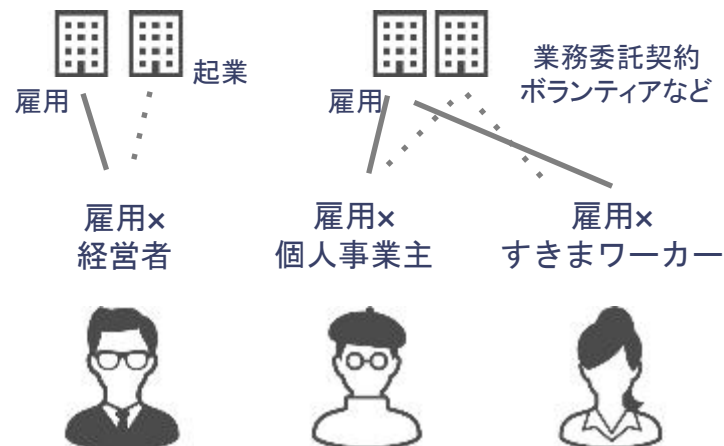


独立系フリーランス 雇用関係なし、兼業人材



副業系フリーランス 雇用関係あり、副業人材

※派遣・アルバイトを含む



フリーランスは事業者である

働き方の裁量（自律性）と経済自立性を前提に、
事業リスクを負う責任と覚悟を持った「自律的な働き方」

（一部の準従属労働者には対策が必要→それはまた別の議論）

労働者 = 労働法による保護

- ・ 場所/時間/業務量の制約（人的従属性）
- ・ 特定取引先への経済的依存性が高く、雇用主が定めた就労規則や雇用条件で働く（経済的従属性）

事業者 = 競争法による保護

- ・ 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、双方合意した契約条件で働く（経済的自立性）
- ・ 準従属労働者については労働法に準じた保護も要検討

雇用制度

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
- ・ 週休3日制
- ・ 裁量労働制…

フリーランス

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
（副業人材を含む）

取引先数、
交渉力、
裁量、
専門性、
スキル、
実績 etc.

雇用制度で吸収する支援や
労働者に準じた保護の検討が必要

準従属労働者

※特定企業に対する従属性が高く、業務実態が労働者に近い

フリーターとの違い

フリーランスは事業者で、フリーターは非正規労働者である
但し、働き方はグラデーション化しており雇用との境界線は曖昧に

	労働者 ←				→ 事業者					
	正規雇用	非正規雇用				フリーランス = 個人事業主・法人経営者・すきまワーカー（開業届無）				
			フリーター			一部に、準従属労働者を含む				
	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務内容による
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし
	← ※テレワーク促進により、徐々に制約から解放									
報酬の値決めの裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1（事務所）	複数（プラットフォーム利用）	不特定多数	不特定多数

フリーランス支援・保護 政策の歩み



小さな声を大きな声へ

「フリーランス白書」にご協力をお願いします



フリーランスの
声を集める



政府に届ける



制度設計に
協力する



政策を周知する



HUFFPOST

世界コロナウイルス NEWS これからの経済 特集 LIFE アートとカルチャー コラム SDCs

NEWS 2017年02月15日 18時31分 JST | 更新 2017年02月27日 23時37分 JST

【3月1日イベント開催】保育園落ちた「#フリーランスが保活に思うこと」新しい働き方・保育の形考える

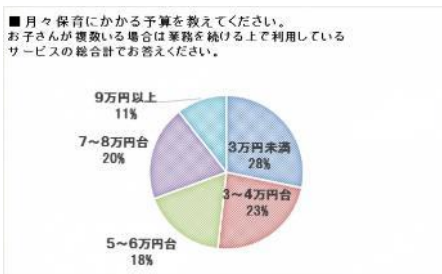
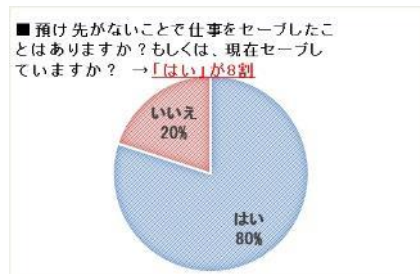
「働き方も多様なら、預け方も多様にならないと」（フリーランス協会、平田麻莉さん）

監修：金子 聖子
The Huffington Post

「保育園落ちた日本死ね」のブログが話題になってから1年、今年もTwitter上には子どもが保育園に入らなかったという悲鳴の書き込みが溢れている。苛め問題は、失業につながるかもしれない重大な問題だ。

保育園に落ちた女性を文字通りお悩みに抱えながら、フリーランスで複数の会社のPRプランナーをしている平田麻莉さんは、フリーランスで働く人が保育園に入るには、さらに高いハードルがあると話す。一方で、多様な働き方に対応した新しい保育の形をみ出す可能性を秘めた存在でもある。

ハフィントンポストは3月1日、平田さんが共同代表を務める「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」との共催で「フリーランスの保活」について考えるイベントを開催。どうすれば、私たちは自分にふさわしい多様な働き方、保育のあり方を創造することができるのか？まずは平田さんのライフスタイルから考えてみたい。

居宅内／居宅外で一律に点数差異を設けないこと、育休復帰者を優先する場合に育休を利用できない自営業者も同様に扱うこと等を、内閣府と厚生労働省から全国の自治体に通知

事務連絡
平成 29 年 12 月 28 日

各都道府県・指定都市・中核市
子ども・子育て支援新制度担当課 御中
保育担当課

内閣府子ども・子育て本部
参事官（子ども・子育て支援担当）
厚生労働省子ども家庭局保育課

多様な働き方に応じた保育所等の利用調整等に係る取扱いについて

保育施策の推進については、日頃より格別の御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。
今般、保護者の多様な働き方が広がっている現状に鑑み、保育所等の利用調整に関して、具体的な留意事項等を下記のとおりお示ししますので、内容を十分御了知の上、貴管内の市町村への周知を行うとともに、本内容の趣旨を踏まえて対応いただきますようお願いいたします。

記

児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 24 条第 3 項及び附則第 73 条第 1 項に規定する利用調整を行うに当たっては、保育所等の利用に係る優先度を踏まえるため、「子ども・子育て支援法に基づく支給認定等並びに特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業者の認定に係る留意事項等について」平成 26 年 9 月 10 日付け府政共生第 859 号・文・文科初第 651 号・福児発 0910 第 2 号内閣府・文部科学省・厚生労働省通知。以下「留意事項通知」という。等を踏まえ、独自に点数付けを行うなどの取扱いを行っている事例が多く見られるところである。

留意事項通知第 2 の 1 の（2）の（イ）において、「就労の形態については、居宅外での労働のほか、居宅内で当該児童と離れて日常の家事以外の労働をすることを常態としていること（自営業、在宅勤務等）も対象とする」と示しているところ、多様な働き方が広がっていることに鑑み、それぞれの保護者の就労状況をきめ細かく把握し、実態に応じた取扱いが可能となるような点数付けが望ましいことから、以下の点に留意すること。

参考：
「フリーランスの保活における課題解決に向け、厚労省と内閣府が全国自治体へ通知」
<https://blog.freelance-jp.org/20171230-1218/>

出典：内閣府／厚生労働省「多様な働き方に応じた保育所等の利用調整等に係る取扱いについて」
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/administer/office/pdf/s75.pdf>



ご存知でしたか？

経営者やフリーランスとして働く女性のうち
44.8%が「産後1ヶ月以内に仕事を開始」

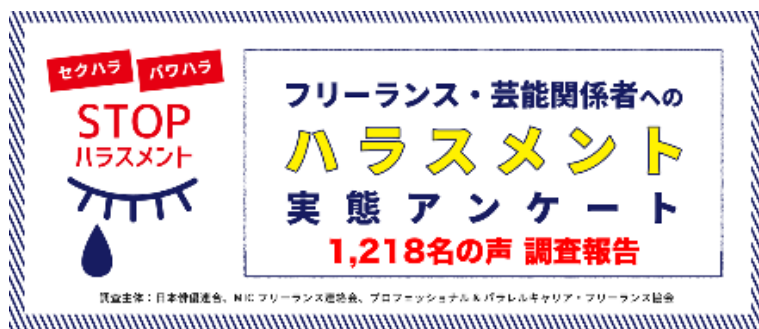
それには理由があります。

ぜひ貴方も一緒にChange.orgで声をあげてください。
<http://www.change.org/working-and-parenting>



参考：
「フリーランスと経営者の妊娠・出産・子育てに関する緊急アンケート調査」
<https://blog.freelance-jp.org/20180222-1519/>
「小さな声を大きな声へ。13900名の署名を厚生労働省に提出してみた」
<https://blog.freelance-jp.org/20180628-2220/>

参考：
「働き方に中立な社会保険制度ってどういうこと？」
<https://blog.freelance-jp.org/20190411-3664/>



職場におけるパワーハラスメント対策が
事業主の義務になりました！

～ セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
とともに対応をお願いします ～

パワーハラスメント関係及びセクシュアルハラスメント、
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関係の改正
については、2020年（令和2年）6月1日に施行されます

I 職場におけるパワーハラスメント	2
II 職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための関係者の責務	18
V 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等 に関するハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等	19
VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し 行うことが望ましい取組の内容	32
VI 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや 顧客等からの厳しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組	33
VII 対応例	34
IX 関連文書、索引	41

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

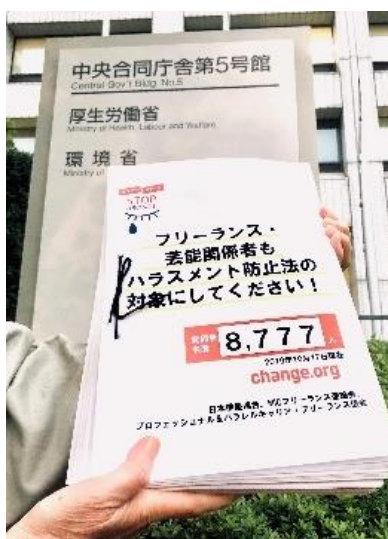
- 労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定（P18参照）の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。
- こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、その雇用する労働者以外の者（*）に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を進めましょう。
 - * 取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等）

<望ましい取組>

- (1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- (2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、Vの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うよう努めること。

出典：厚生労働省「パワーハラスメント対策が事業主の義務となりました！」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

参考：
フリーランス協会「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート調査結果」
<https://blog.freelance-jp.org/20190910-5309/>
フリーランス協会「ハラスメント防止指針の素案に関する緊急声明を出しました」
<https://blog.freelance-jp.org/20191023-5897/>



NHK NEWS WEB

フリーランスで働く人「7割がハラスメント経験」団体調査
2019年9月11日 4時10分

シェアする ?

個人で仕事を請け負う「フリーランス」で働く人のおよそ7割がパワハラやセクハラなど

3月9日に緊急要請を公開

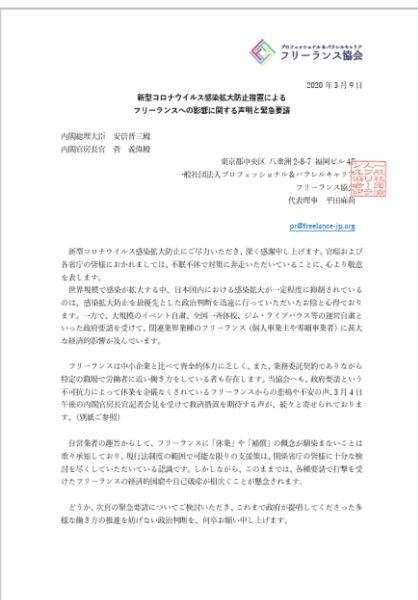


首相・大臣ヒアリング

自粛解除を除き、ほぼ満額回答

フリーランス向けの主な支援策（2020年4月27日時点）

事業者	給付	持続化給付金（個人事業主100万円、法人200万円の現金給付）
	融資	新型コロナウイルス感染症特別貸付制度（最大3千万円の無利子・無担保融資）等
	税制	中止等イベントのチケット払い戻し放棄の寄附金控除（イベント主催者向け）
	要請	フリーランスとの取引における適切な配慮要請（一方的な取引中止・変更の回避）
子育て世帯	給付	小学校休業等対応支援金（休校で契約履行できない人に日額4100円の支給）
	助成	企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の特例措置（月最大26万4千円の助成）
生活困窮者	給付	住居確保給付金（減収した人の家賃相当額を自治体から家主に支給）
	貸付	緊急小口資金、総合支援資金（段階的併用で最大4か月80万円/返済免除あり）



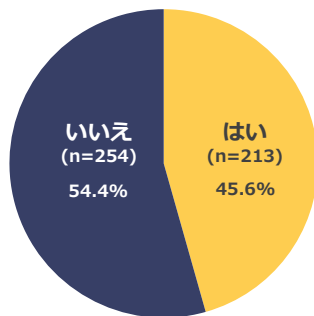
小さな声を大きな声へ
フリーランスを
不当な契約・取引から守るため、
あなたの声が必要です

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～

アンケート締切
10/15(火)

フリーランス協会

Q.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。
(SA/n= 467) (単位: %)



参考：
フリーランス白書2020 第5章 フリーランスの契約トラブル実態調査
https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_0612_hakusho.pdf
「自民党 経済成長戦略本部でお話ししてきました」
<https://blog.freelance-jp.org/20200325-7902/>

0120-532-110 (受付時間11:30～19:30/土日祝日も休)

メール相談

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

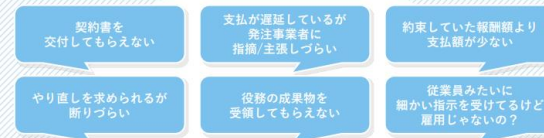
相談から解決まで、弁護士がワンストップでサポートします！
相談無料 秘密厳守 匿名相談可 対面・Web相談可 和解あっせん手続費用無料

フリーランス・トラブル110番
運営事業者：第二東京弁護士会
運営にあたっては、フリーランスに関する関係者（内閣府・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁）と連携しています。

このような皆さんが相談できます！

近年、個人の働き方が多様化し、雇用関係によらないさまざまな働き方が増えています。これらの方は、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーなどと呼ばれ、労働基準法上の労働者ではないとされています。ライターやデザイナーなどが代表的ですが、職種は多岐にわたり、互に次のような方があてはまります。また、形式上これらにあてはまっても、実態は労働者であると判断される場合もあります。このような雇用関係によらない多様な働き方を支えるために、私たちはこの相談事業を開始しました。ご自身が労働者に該当するかどうか判断がつかない場合も含め、まずはご相談ください。

フリーランスのお悩みに答えます！



フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン

概要版
内閣官房
公正取引委員会
中小企業庁
厚生労働省

参考：
フリーランス・トラブル110番 <https://freelance110.jp/>
フリーランスガイドラインパンフレット
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/portal/new_workstyle/freelanceleaflet.pdf

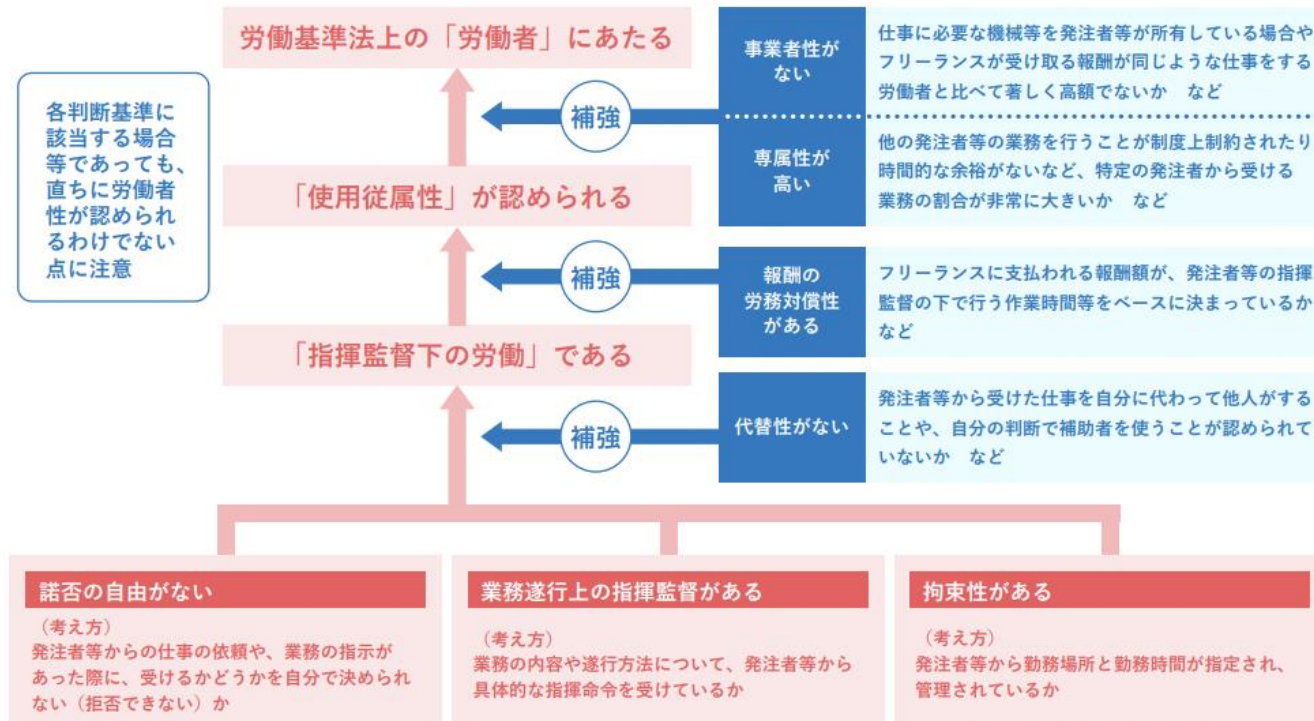
課題①

準従属労働者問題

フリーランスガイドラインでは、労働者性が認められれば、業務委託契約であっても労基法の対象になると整理されている

労働基準法における「労働者性」の判断基準

労働基準法において「労働者」に当たるかは、以下のような項目を確認し総合的に判断されます。



各項目の詳細はガイドライン17～24ページを参照

偽装フリーランス（偽装請負）の存在

本来あるべき働き方の裁量（自律性）と経済自立性がなく、
「労基法と社保を気にしなくて良い、安価で融通の利く労働力」に
なっている実態も一部において生じている

＜企業が業務委託で人材活用する理由＞

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



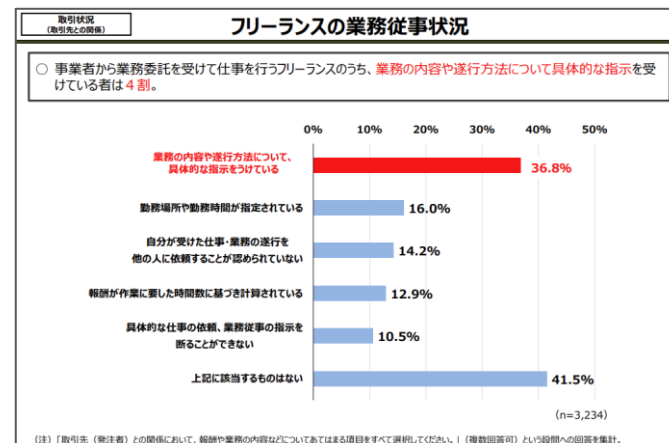
- ・ 突発的・一時的な人手不足に対応
- ・ 人件費の変動費化

安価で融通の 利く労働力



- ・ 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
- ・ 成果を見てから、支払うかどうか
決めたい

→実効性のある取り締まりの仕組化が急務



出典：「フリーランス実態調査結果」（令和2年5月 内閣官房日本経済再生総合事務局）



出典：朝日新聞（2020年5月28日）<https://www.asahi.com/articles/ASN5X635MN5XULFA01J.html>

一方で、労働者保護に対する根強い反対も

ギグワーカーの労働者保護化をめぐる SNSでは反対表明も散見されることに留意が必要



とりえずユニオンが俺らの代表だと思ったことは一度もないしそんなに労働者の権利がほしいならハローワーク行って仕事探したほうが良いぞ



弁護士（右）と打ち合わせをする土屋俊明執行委員長（中央）らウーバーイーツユニオンのメンバー（池田まみ撮影）

◆一方的なルール変更に翻弄される配達員

審理では、労組「ウーバーイーツユニオン」（約30人）側が業務中のけがの補償の充実や報酬制度の透明化に向けて団交を要求。これに対し、ウーバー側は「会社



【緊急】アンケート！

ウーバーイーツユニオン の【Uber配達員を雇用しろ！】に対するアンケートです。

forms.gle/3Nwbh6sKi1Pigv...

数は力だお(-w-)w



午前6:53 · 2022年2月17日 · Twitter for iPhone

47件のリツイート 26件の引用ツイート 100件のいいね



返信先 @UberXakiHeraさん

署名100名突破！

数は力ですお(-w-)w



☆フードデリバリーの配達員へ
大きな配達員の組合が2つあります。
どちらを支持しますか？



1,131票 · 最終結果

午前1:09 · 2022年2月20日 · Twitter for iPhone

14件のリツイート 13件の引用ツイート 73件のいいね



返信先 @yonyon989さん

更迭調査です。

この際、はっきりさせましょう。笑

👍 14

👍 1

👍 15

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

👍 1

ウーバーイーツユニオンは我々の代表ではない 勝手な行動はやめていただきたい

なんとしてもUber Eatsユニオンの主張が通らないようになって欲しい

望まれてないことをするのはやめてほしい

ウーバーユニオンは敵でしかない

自由な働き方万歳！

ウーバーイーツユニオンは配達員の利益にならない活動
ごっこをやめていただきたい

本来uberは他の仕事のスキマ時間で収入を得られることが魅力のはずでごく一部の適正、能力が高い人が自身の責任判断で主たる収入にすることを検討するものかと思っています。uber eats配達員の労働者認定に反対します。

ウーバーが雇用するとなれば配達員を辞めます。反対です。

全配達員の過半数の同意も得ず、勝手に代表を名乗り、事を進めようとするのは如何なものか

自分は組織での労働者という働き方が合わないで個人事業主になったキッカケがUberでした。自由な働き方を奪わないで。

ウーバーイーツユニオンは本当に害悪。自分達の為にや
ってるだけで配達員側のメリットなど何も考えてない。
人を不幸にし自分達を肥やしてるだけの組織で彼等の主張に耳を貸す必要はない

ユニオンに対して。活動していただいて構いませんが、
我々の邪魔だけはしないでほしいです。

基本的に配達員は個人事業主です。
その根拠を覆したら圧倒的な配達員不足になる事は予想に容易いです。

出典：UberGuild TOKYO (@UberXakiHera) が実施した
署名アンケート <https://twitter.com/UberXakiHera>

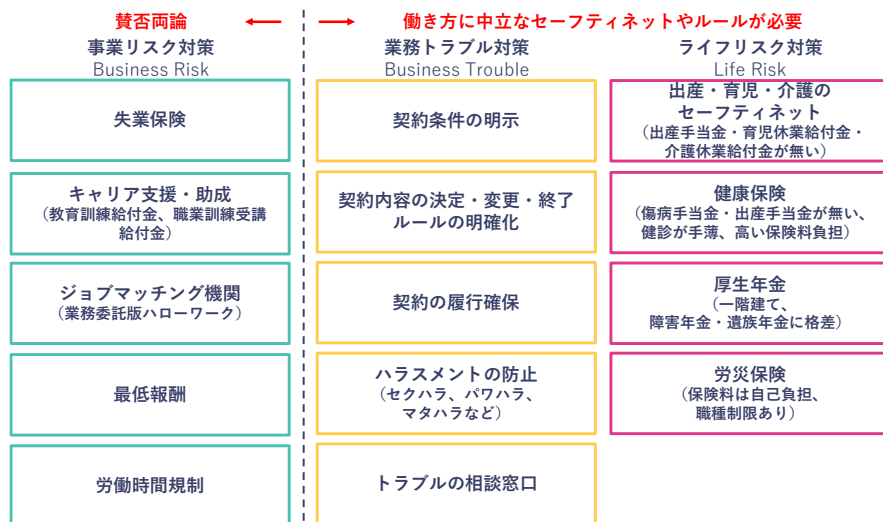
課題②

セーフティネット格差

当事者たちの課題意識と、フリーランス関連法

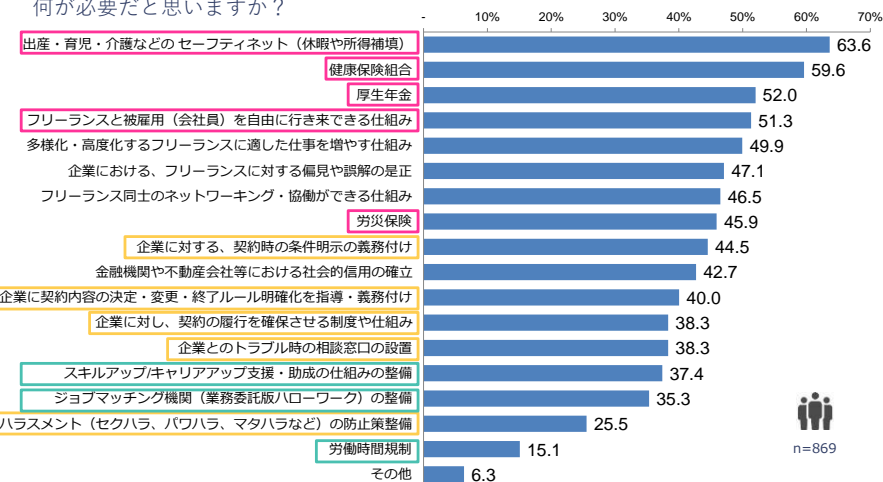
当事者たちの課題認識

事業リスクは自ら負うべしという考え方も根強い一方で、
契約ルール整備やライフリスク対策が求められている



出典：厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」(2018年3月)を基に加筆整理

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？



出典：フリーランス協会「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2019」

フリーランスに關係する法律やガイドライン

従来の民法、競争法 (独禁法・下請法) に加えて、
フリーランス向け契約ルール整備が進行

民法	請負契約 (民法632条) または準委任契約 (民法656条)。 契約書で契約内容の全容が分かるように作成する必要がある。
独占禁止法	「人材と競争政策に関する検討会」報告書において、企業が 「個人として働く者」と取引する際に独禁法上問題となる 行為が示された。
下請法	親事業者となる企業に対し、契約内容の書面交付や書類の作 成・保存等の義務や、様々な禁止事項が定められている。
2018.2 自営型テレワークの 適正な実施のための ガイドライン	業務委託での人材活用における留意点や守るべき事項につ いて定められている。業務委託契約書の雛形も紹介されている。
2021.3 フリーランスとして安心して 働ける環境を整備するための ガイドライン	競争法と労働関係法の適用関係を明らかにし、法令に基づ く問題行為を具体的に列挙した、実効性と一貫性のある ガイドライン。
TBD フリーランス新法 (仮)	事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止 行為の明定など、フリーランス保護のための新法が国会に提 出される予定。併せて公正取引委員会の執行体制整備も。

フリーランス新法の成立に向けた動き (新しい資本主義実現会議)

Ⅲ. 分配戦略 ～ 安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化 …… 12

1. 民間部門における中長期も含めた分配強化に向けた支援 …… 12

- (1) 新しい資本主義を背景とした事業環境に応じた賃上げの機運醸成 …… 12
- (2) 男女間の賃金格差の解消 …… 12
- (3) 労働分配率向上に向けて賃上げを行う企業に対する税制支援の強化 …… 13
- (4) 労働移動の円滑化と人的資本への投資の強化 …… 13
- (5) 非正規雇用労働者等への分配強化 …… 14
 - ① 新たなフリーランス保護法制の立法 …… 14
 - ② 厳しい環境にある非正規雇用の方々の労働移動の円滑化 …… 14
 - ③ 正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金の徹底及び最低賃金の経済状況
に応じた引き上げ、働き方改革 …… 14

(5) 非正規雇用労働者等への分配強化

① 新たなフリーランス保護法制の立法

コロナ禍では、フリーランスの方々には大きな影響が生じている。フリーランスと
して安心して働ける環境を整備するため、事業者がフリーランスと契約する際の、
契約の明確化や禁止行為の明定など、フリーランス保護のための新法を早期に国会
に提出する。あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。

また、フリーランスの方々が労災保険に加入できるよう、労災保険の特別加入の
対象拡大を図る。

出典：新しい資本主義実現会議「緊急提言 ～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」(2021年11月)

ライフリスクに備えるセーフティネットの脆弱性

働き方問わず誰もが平等に抱えているはずの「生命・身体のリスク」だが、
会社員とフリーランスのセーフティネットに大きな格差
→ 「一億総活躍」や「働き方の多様化」の推進を阻害するボトルネックに

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（健康診断・人間ドック）が不足
- 保険料の経済的負担が大きい

出産・介護 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

- 多くの職種は労災保険の対象外
- 一部職種に認められた特別加入制度の保険料は自己負担

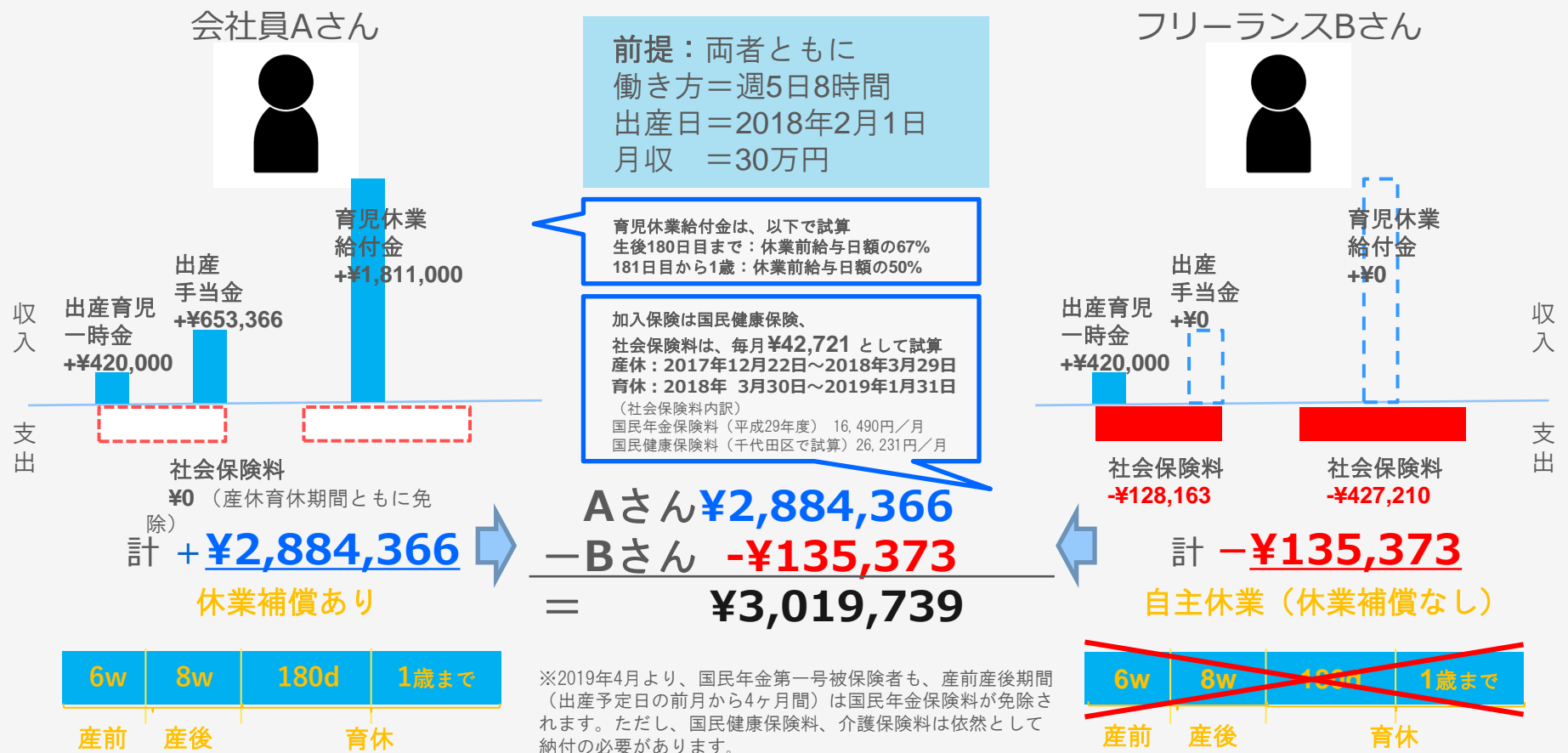
加齢 リスク

年金保険

- 一階建て
- 遺族基礎年金の受給は18歳以下の子がいる場合のみ（会社員の遺族厚生年金は配偶者のみでも受給可）
- 障害年金は障害等級1級または2級まで（会社員は3級でも受給可）

参考) 出産・育児のセーフティネット格差

会社員（要件を満たした派遣・パートなどの非正規社員含む）などの被雇用者と、フリーランス（個人事業主）や経営者などの雇用関係によらない働き方の従事者は、出産・育児に関する収支に約300万円の差が存在



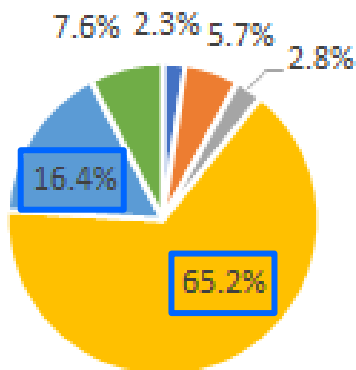
参考) 母体保護の概念に反した早すぎる復帰

妊娠・出産・育児を経て仕事を継続している人の復帰タイミングは、
産後2ヶ月以内が59.0%、産後1ヶ月以内でも44.8%にのぼる

※労基法で定められた産後休業期間は産後8週間(約2ヶ月)

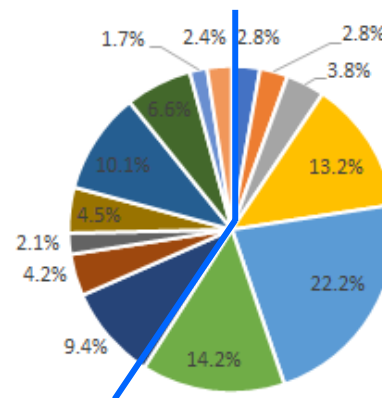
※業務時間が1日4時間／週3日以上の人に絞ると、産後1ヶ月以内に復帰した人は46.9%、産後2ヶ月以内に復帰した人は60.5%

【Q16】妊娠・出産・育児を機に仕事の状況がどうなったか教えてください。



- 1. 育児に専念するため自分から望んで仕事を辞めた
- 2. 両立の苦労から仕方なく仕事を辞めた
- 3. 取引先等から仕事の契約を切られ、辞めざるを得なくなった
- 4. 仕事は継続しているが仕事量が減った、減らした
- 5. 出産前と変わらない水準で仕事を継続できている
- Other

【Q17】Q16で4、5の「仕事を継続した」方にお聞きします。産後どのくらいで仕事復帰しましたか。ゆるやかなペースで仕事を再開したとしても、最初に仕事をした日でお答えください。



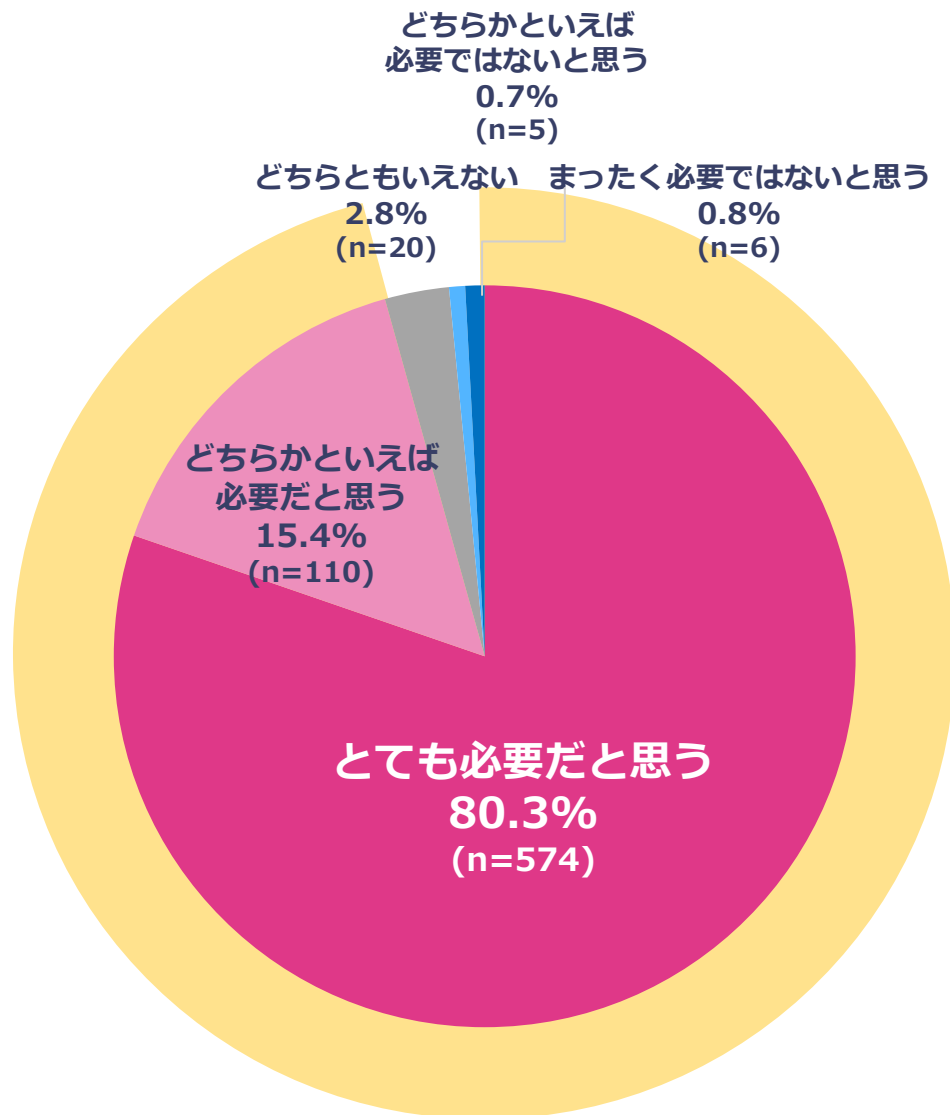
産後2ヶ月
以内が
59.0%

- 1. 出産当日
- 2. 出産翌日
- 3. 産後2~3日
- 4. 産後1週間
- 5. 産後1ヶ月
- 6. 産後2ヶ月
- 7. 産後3ヶ月
- 8. 産後4ヶ月
- 9. 産後5ヶ月
- 10. 産後半年
- 11. 産後半年~1年の間
- 12. 産後1年以上経って
- Other
- (無回答)

出典：フリーランスと経営者の妊娠・出産・子育てに関する緊急アンケート調査
<https://blog.freelance-jp.org/20180222-1519/>

■ 働き方によらない社会保障への意向

Q.あなたは会社員・フリーランスなどの働き方の違いに関わらず、医療や雇用、老後の財源に対する社会保障が提供されることが必要だと思いますか。(単一回答)



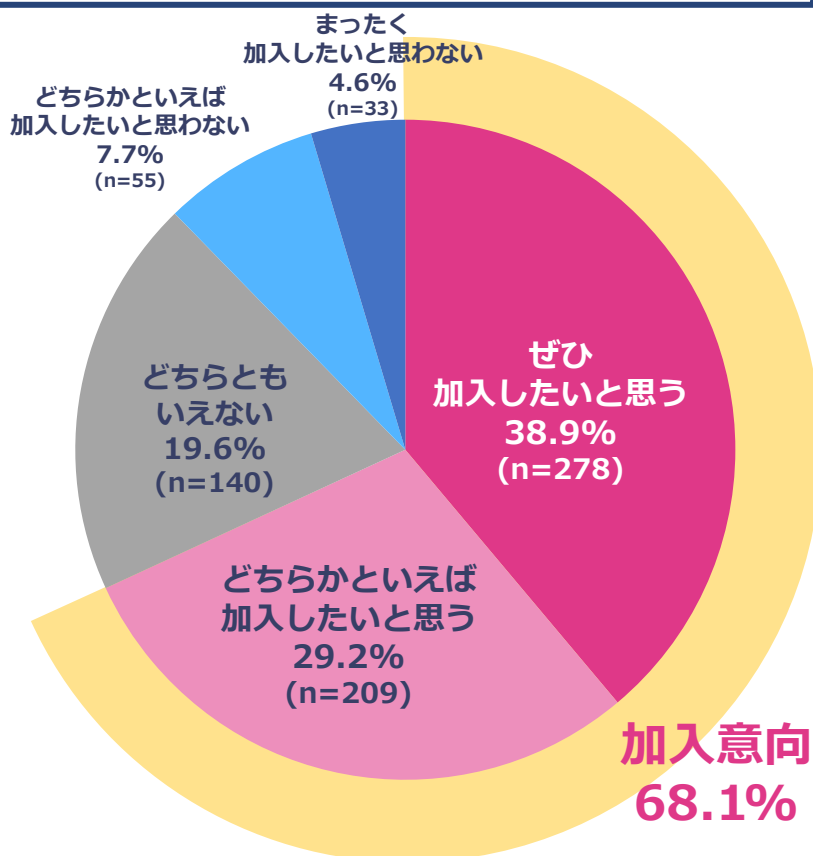
働き方の違いに関わらず社会保障が
提供される
必要性を感じている
フリーランス
95.7%

■ 雇用保険への加入意向（保険料試算に基づく）

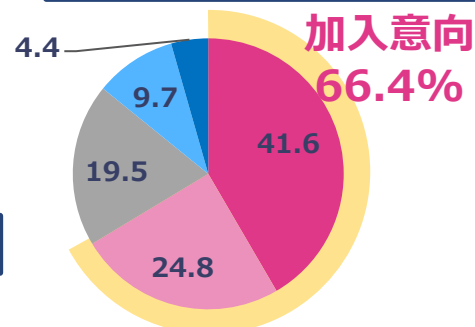
Q.フリーランスも自己負担で雇用保険金に加入できるとしたら、あなたは加入したいと思いますか。（単一回答）

雇用保険シュミレーション			
支払う額		月額	年額
	雇用保険	3060	¥ 36,720
年間支払い額合計			¥ 36,720

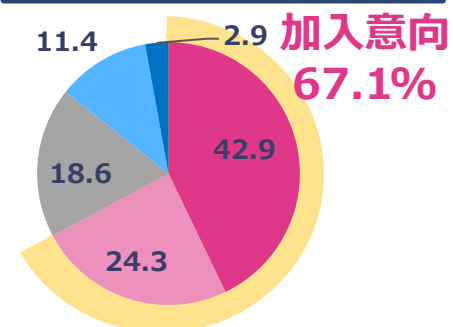
全体(n=715)



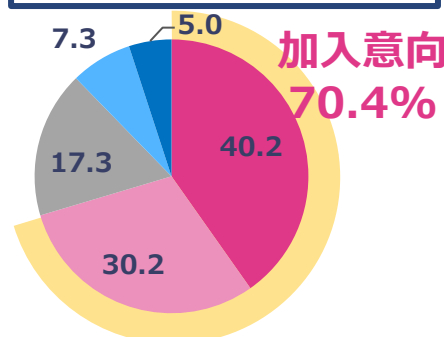
30代・配偶者有(n=113)



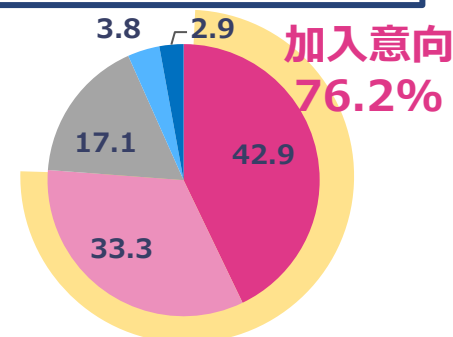
30代・配偶者無(n=70)



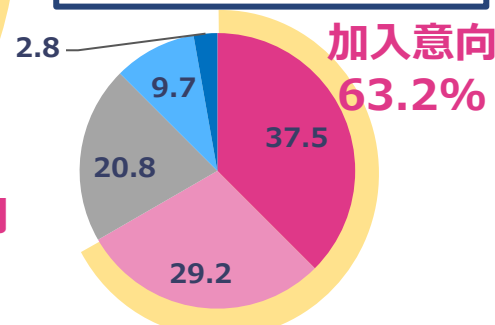
40代・配偶者有(n=179)



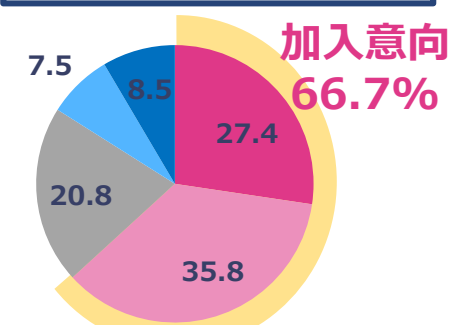
40代・配偶者無(n=105)



50代・配偶者有(n=106)



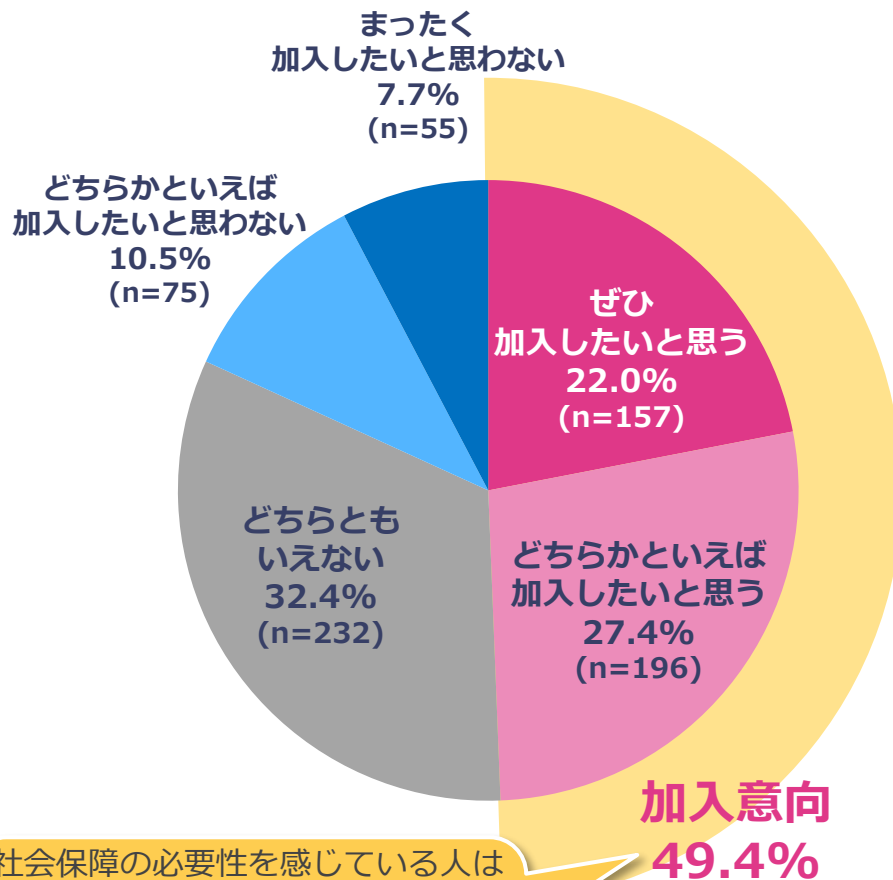
50代・配偶者無(n=72)



■ 協会けんぽ・厚生年金への加入意向（後述の保険料試算に基づく）

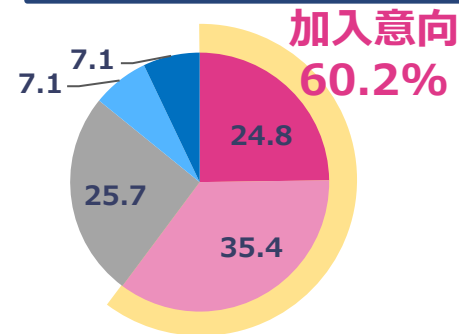
Q.個人事業主も自己負担でこのような健康保険（協会けんぽ）と厚生年金に加入できるとしたら、あなたは加入したいと思いますか。（単一回答）

全体(n=715)

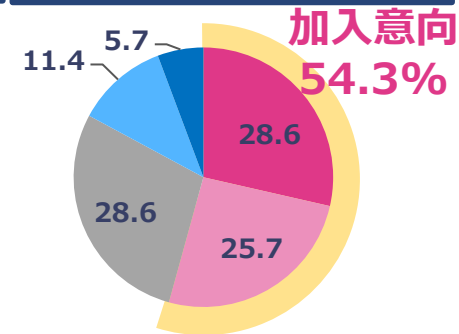


社会保障の必要性を感じている人は95.7%であるにも関わらず、法人成りすれば実質可能となる
協会けんぽ・厚生年金への加入意向となると半数に減少

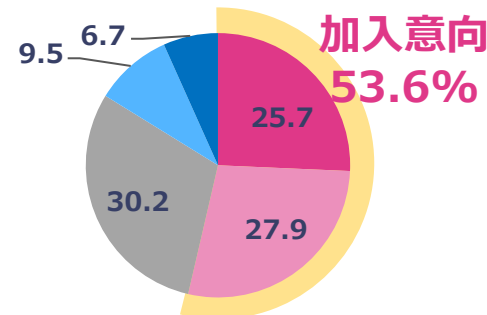
30代・配偶者有(n=113)



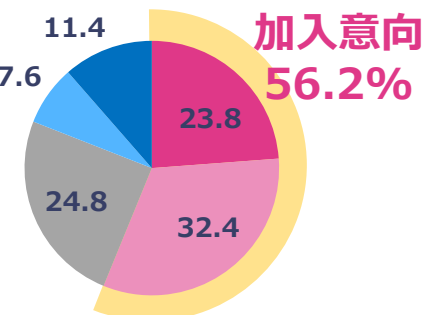
30代・配偶者無(n=70)



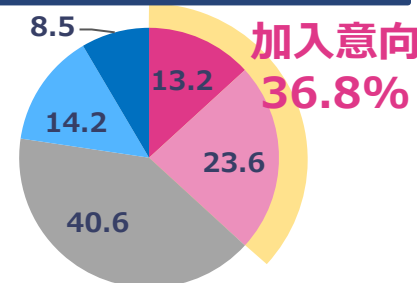
40代・配偶者有(n=179)



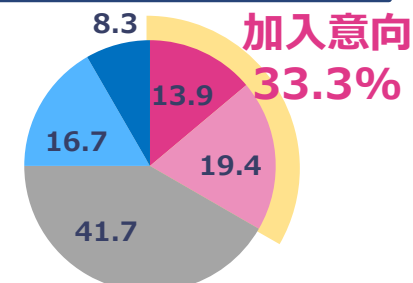
40代・配偶者無(n=105)



50代・配偶者有(n=106)



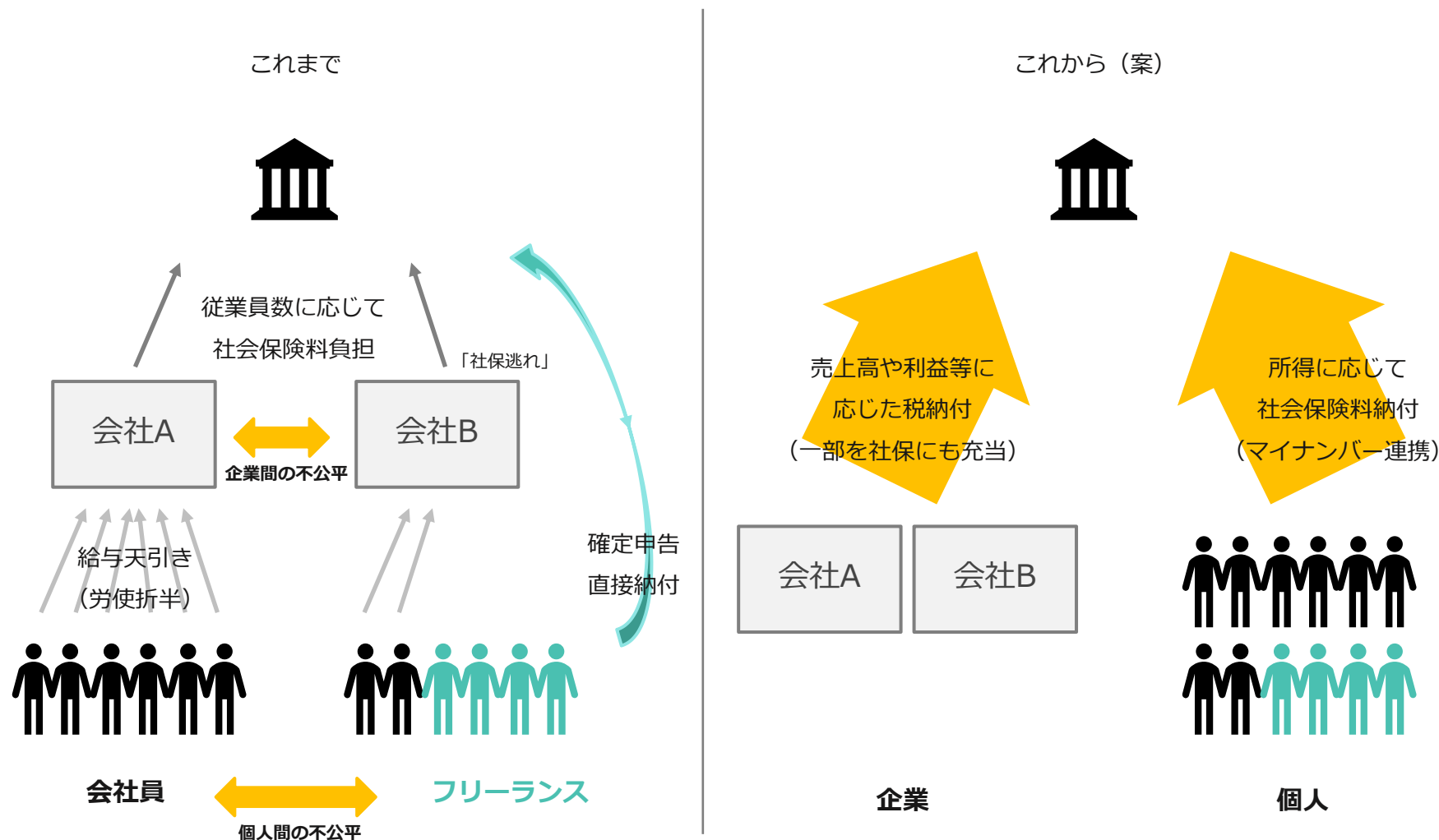
50代・配偶者無(n=72)



※小数点以下第二位四捨五入

社会保険料納付の仕組み

企業と個人の関係性が変わってきている中で、
社会保険料納付の仕組みもアップデートが求められているのでは



結論：「働き方に中立な社会保険制度」の実現を

業務トラブル対策は着実に進んでいる一方、ライフリスク対策が急務

賛否両論 事業リスク対策 Business Risk	← → 働き方に中立なセーフティネットやルールが必要	ライフリスク対策 Life Risk
失業保険	Going 契約条件の明示	NotYet 出産・育児・介護の セーフティネット (出産手当金・育児休業給付金・ 介護休業給付金が無い)
キャリア支援・助成 (教育訓練給付金、職業訓練受講 給付金)	Going 契約内容の決定・変更・終了 ルールの明確化	NotYet 健康保険 (傷病手当金・出産手当金が無い、 健診が手薄、高い保険料負担)
ジョブマッチング機関 (業務委託版ハローワーク)	Going 契約の履行確保	NotYet 厚生年金 (一階建て、 障害年金・遺族年金に格差)
最低報酬	Clear ハラスメントの防止 (セクハラ、パワハラ、 マタハラなど)	Going 労災保険 (保険料は自己負担、 職種制限あり)
労働時間規制	Clear トラブルの相談窓口	

2018年3月厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」の5（10）総括で挙げられた事項等を基に、平田が加筆整理
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html>