

フリーランスの現状と課題について



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

活動概要

「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



調査・白書
政策提言

②認識を変える



フリパラ



国内最大規模の
フリーランスネットワーク

キャリア支援

ベネフィット
プラン

③マーケットを作る



ジョブ創出

キャリア支援

ベネフィット
プラン

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)

64,874人

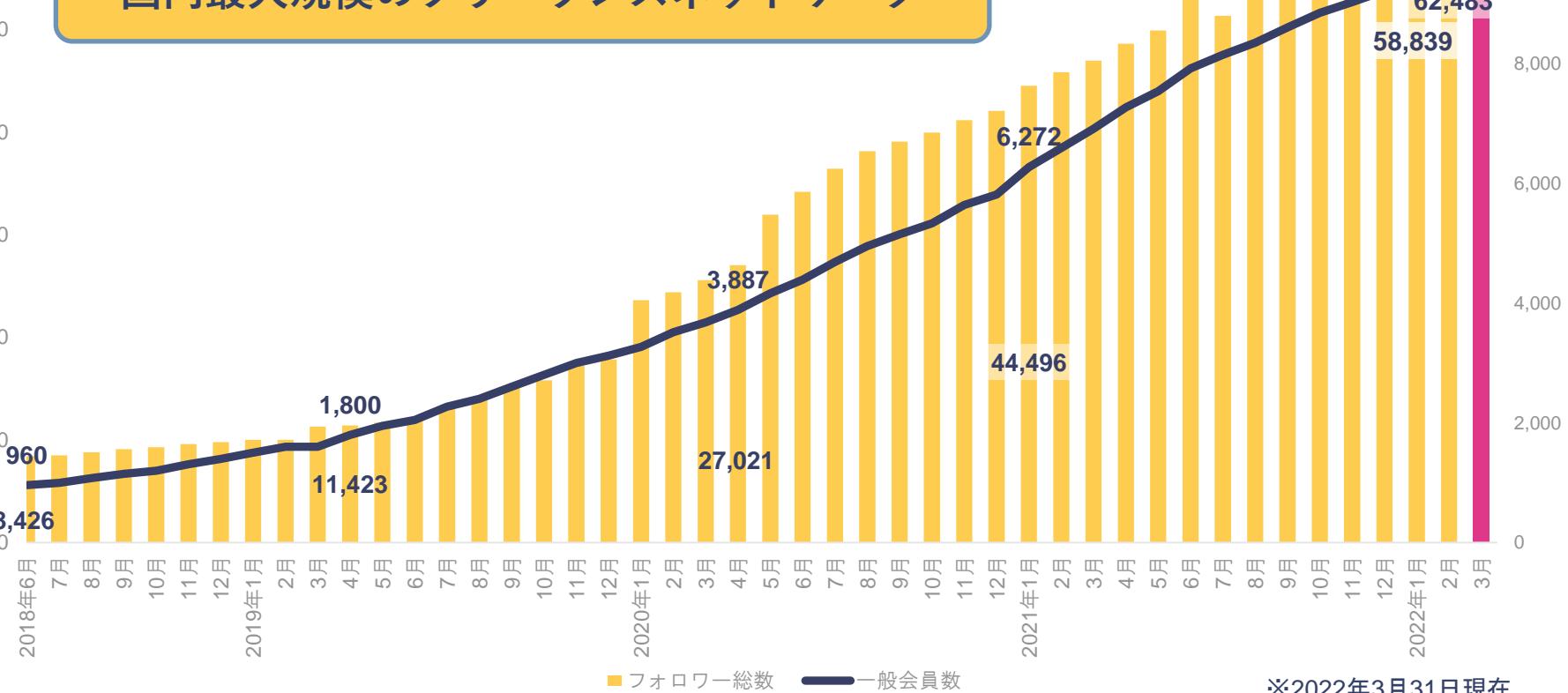
一般会員数
(有料会員)

10,078人

法人会員数
(提携コワーキングスペース含む)

271社

国内最大規模のフリーランスネットワーク

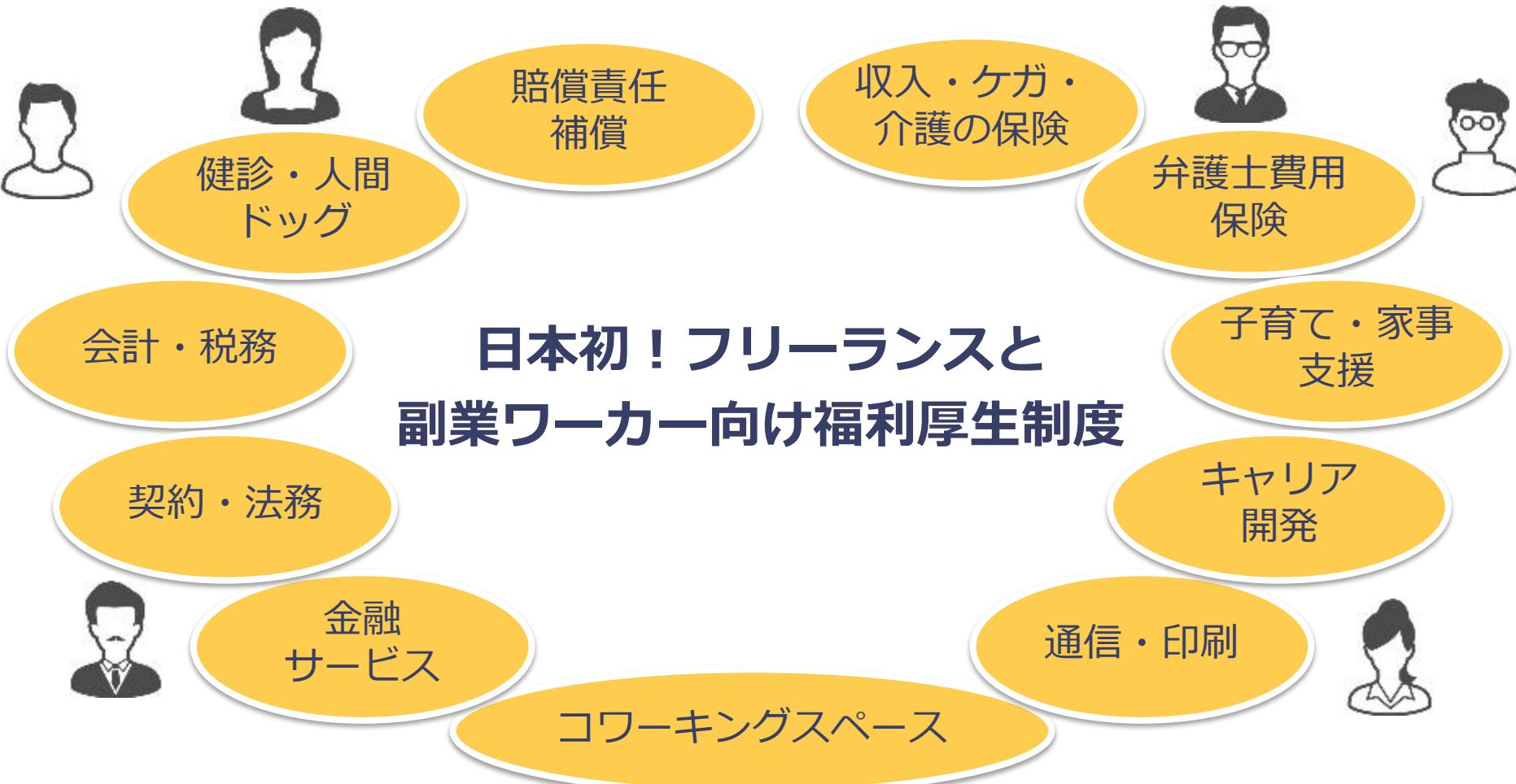


※2022年3月31日現在

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

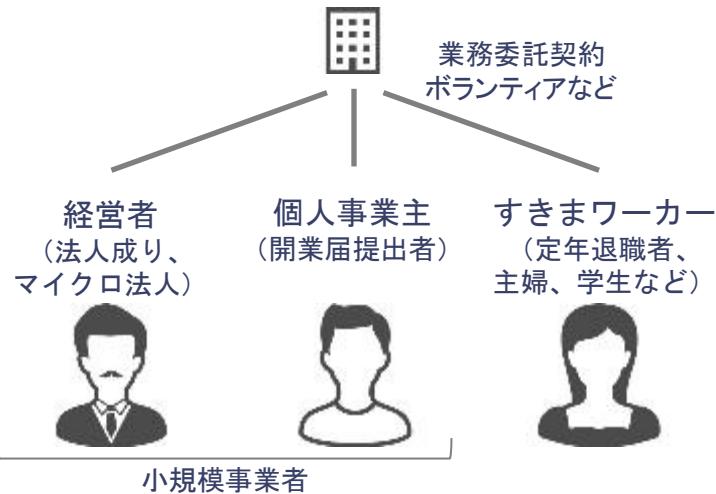


「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」

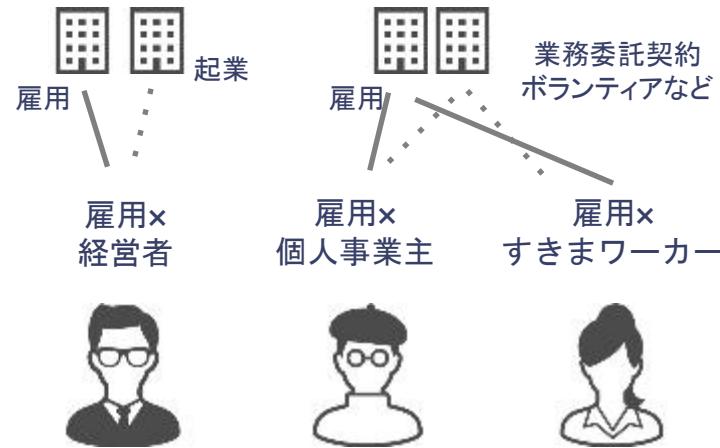
雇用ではなく、業務委託・自営で働く
会社の看板ではなく、自分の名前で働く



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



出典：「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

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.

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

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

フリーターとの違い

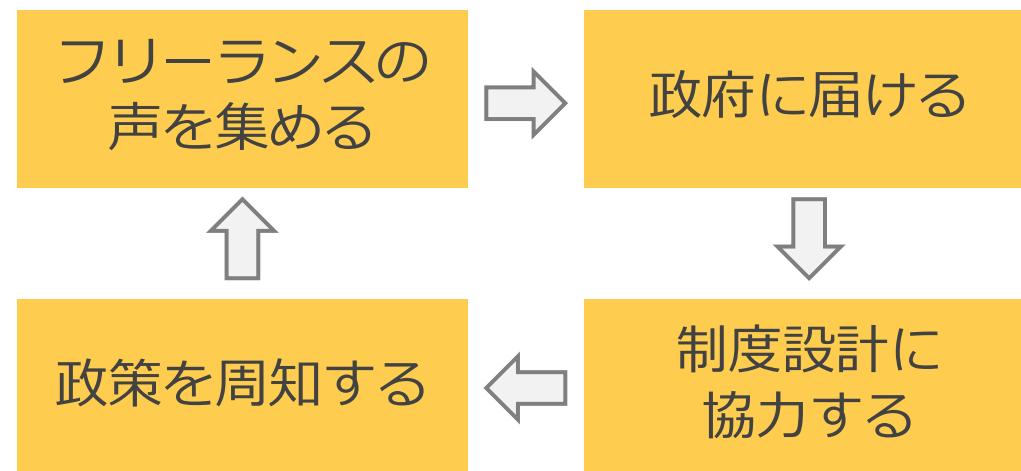
フリーランスは事業者で、フリーターは非正規労働者である
但し、働き方はグラデーション化しており雇用との境界線は曖昧に

フリーランスと事業者の関係性										
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）					
取引先との契約		フリーター			一部に、準従属労働者を含む					
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※ ※テレワーク促進により、徐々に制約から解放	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし
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

出典：フリーランス白書2020 第1章 はじめに
https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_0612_hakusho.pdf

フリーランス支援・保護 政策の歩み

私たちの活動



HUFFPOST

NEWS 2017年03月15日 10時31分 JST 更新 2017年03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）

星谷由紀子
The Huffington Post

「保育園落ちた日本死ぬ」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れなかったという悲惨な声が流れている。待機児童は、実質につながりかねない重大な問題だ。

保育園に落ちた長女を文字通りお腹に抱えながら、フリーランスで複数の会社のマネージャ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語る。一方で、多様な働き方に応じた新しい保育の形を生み出す可能性を始めた存在でもある。

ハフポストトピックスは3月1日、平田さんが共同代表を務める「ブロッフェッショナル＆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く。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だろうか？まずは平田さんのライフスタイルから考えてみたい。

Yoko Ochiai - Huffington Post Japan

■預け先がないことで仕事をセーブしたことありますか？もしくは、現在セーブしていますか？ →「はい」が8割

いいえ 20%
はい 80%

■月々保育にかかる予算を教えてください。
お子さんが複数いる場合は業務を統合する上で利用しているサービスの総合計でお答えください。

予算範囲	割合
9万円以上	11%
7~8万円台	20%
3万円未満	28%
3~4万円台	23%
5~6万円台	18%

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/>

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
自営業者も同様に取り扱うこと等を、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なうに当たっては、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確認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・26文科初第651号・雇児発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)のアの(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、居室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。

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>

過去5年間の環境整備のあゆみ② 出産・子育てのセーフティネット整備（Not Yet）



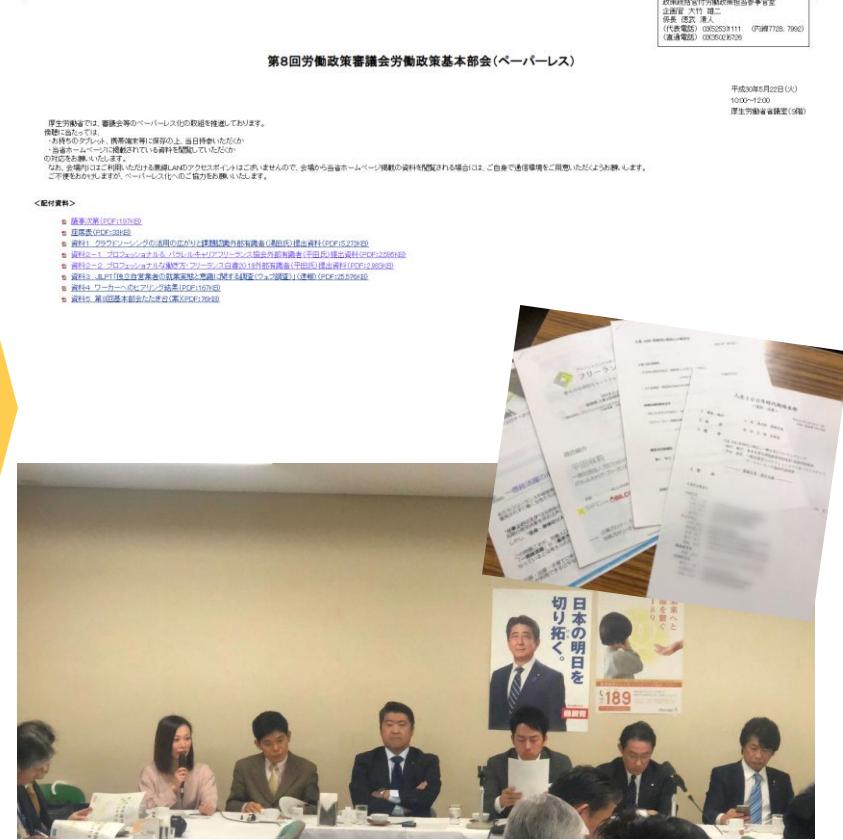
参考：

「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/>

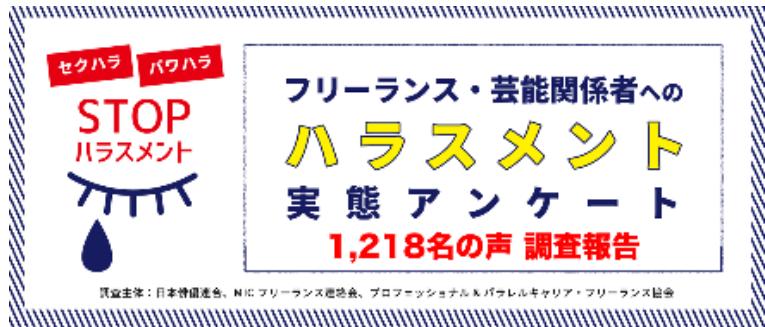


参考：

「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/>

過去5年間の環境整備のあゆみ③ ハラスメント防止対策の強化（2020.6）



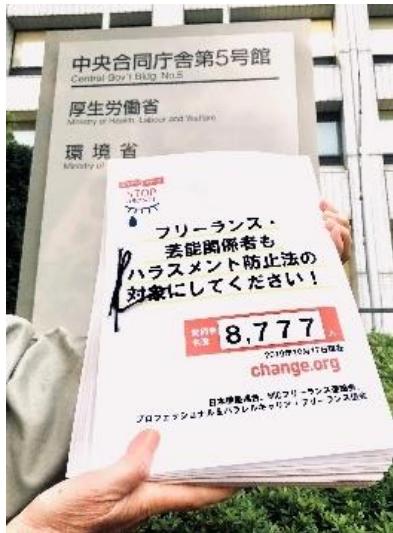
NHK NEWS WEB メニュー ▼

フリーランスで働く人たちでつくる団体の調査
回答した1,200人余のうち72%が
「パワハラやセクハラなどの被害受けた」

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



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アルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に係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アルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメント防止のための事業者が雇用管理制度等すべき措置等 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際し
行なうことが望ましい取組 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
顧客からの不適な言動等に対する言動に際し行なうことが望ましい取組 33
VII 対応例 34
IX 関連条文、指針 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際し行なう ことが望ましい取組の内容

- 労働施策規程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労働者を含む。）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に注意を払うよう配慮することともに、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が。
- 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、以下の取組を行な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なうしない旨の方針の明確化等を行なう際に、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) これらの人たち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の雇用管理制度等すべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行なうように努めること。

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/kouyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

過去5年間の環境整備のあゆみ ④コロナ支援策（2020.4）

3月9日に緊急要請を公開



首相・大臣ヒアリング

新型コロナウイルス感染拡大防止措置による
フリーランスへの影響に関する声明と緊急要請

内閣總理大臣 安倍晋三様
内閣官房長官 菅 義偉様

東京都中央区八重洲2-6-7 銀河ビル4F
一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア
代表理事 田中義和

pr@freelance.jp.org

新型コロナウイルス感染拡大防止に尽力いただき、深く感謝申し上げます。皆様より
各都道府県におかれましては、手堅かつ丁寧に想いを込めて対策を行なっていただいていることに、心より敬意
を表します。

世界規模で感染者が拡大する中、日本国内における感染拡大が一定程度に抑制されている
のは、感染者自らも含め先として行政判断を迅速に行なっていただいたお陰などと心得ております。一方で、大規模のイベント自粛、全国一律休業（ソーシャル・ライザーウォーク）の実質的自粛と
いった政策変更を受けて、団塊衆営業者のフリーランス（個人事業主や零細事業者）は最大
的な経済的影響を及ぼしています。

フリーランスは中小企業と比べて資金の体力に乏しく、また、業務委託契約でないながら
特定の顧客や会員数に近づけ方をしてる者も存在します。当面会へも、政府規制という
不規則性によって体を全く動かさないフリーランスからの悲鳴や不安の中、3月14日
午後の内閣官房記者会見を見て經濟消費を制御する事が、続々と寄せられておりま
す。（別紙ご参照）

自粛の実態を踏まえ、フリーランスは「出来」や「時間」の概念が保たないことは
既知としており、現行規制の範囲で可能な限りの支援策は、関係省庁の協力を十分に検討を
してくださいといつたいたい認識です。しかししながら、このままでは、各申請書類で打撃を受け
かけたフリーランスの精神的負担や自己発展の阻害につながることを懸念されます。

どうか、次の緊急要請についてご検討いただき、これまでの政策を提供してくださった多
様な方々の道徳を妨げない政策判断を、何卒お願い申し上げます。

無利子無担保の10万円融資では、フリーランス・自営業者の悲鳴が鳴り止まない理由

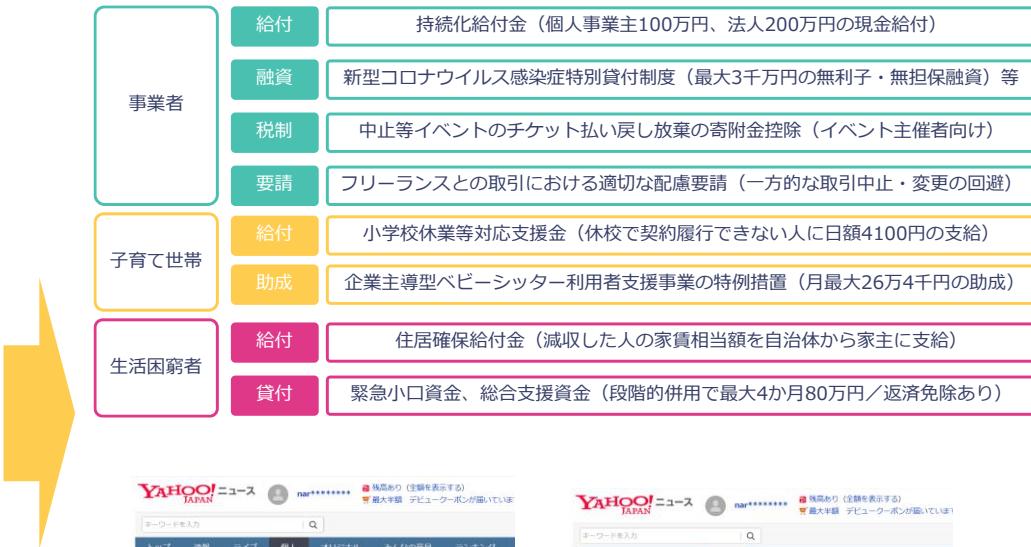
平野麻衣子（プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 代表）
3月14日 14:21

A person playing a piano.



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）



YAHOO! ニュース nar***** 残高あり（金額を表示する）

新着記事 オーラー篇 コメントデーター一篇



YAHOO! ニュース nar***** 残高あり（金額を表示する）

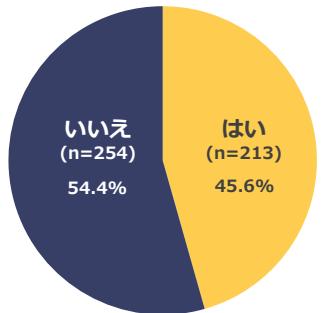
新着記事 オーラー篇 コメントデーター一篇



過去5年間の環境整備のあゆみ⑤ 契約トラブル対策（2020.11、2021.3）



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したか。
(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/>



このような皆さんに相談できます！

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・デザイナーなどが代表的ですが、職種は多岐にわたり、主に次のような方が当てはまります。

また、形式上、これにあてはまっていますも、実態は労働者であと判断される場合もあります。このような雇用関係にとらわれず多様な働き方をする方のために、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のかどうか判断がつかない場合も含め、まずはお相談ください。



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

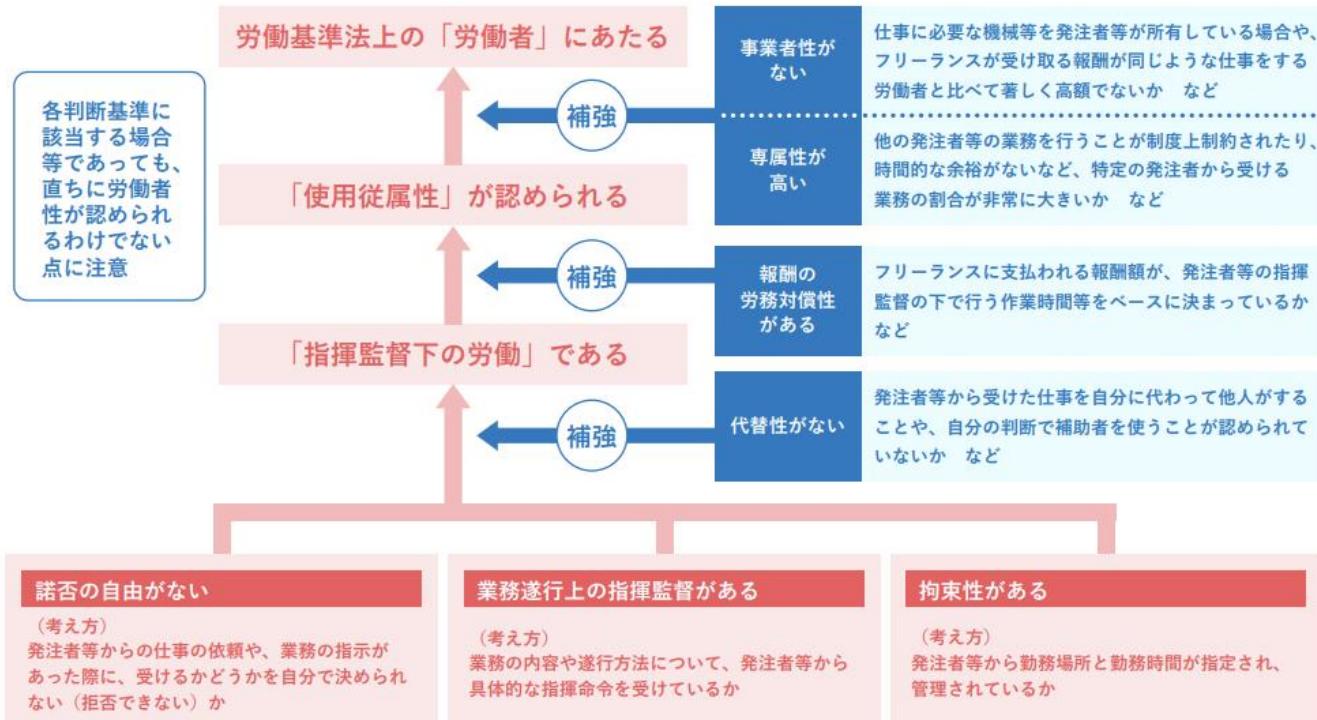
課題①

準從屬勞働者問題

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。



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」になってしま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

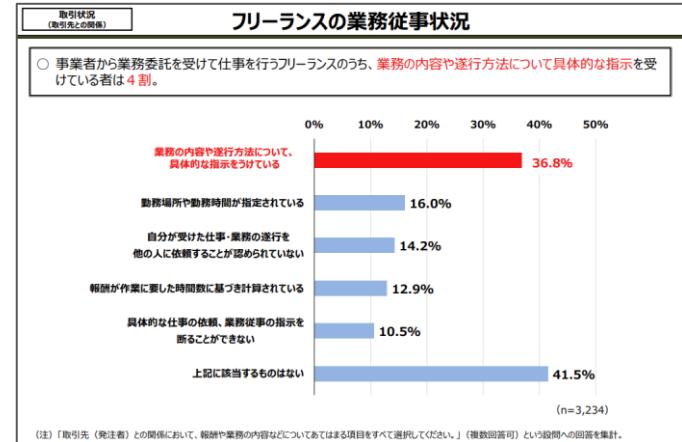
雇用の調整弁


- ・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）

朝日新聞 DIGITAL

トップ 社会 経済 政治 国際 スポーツ オピニオン IT・科学 文化・芸能

朝日新聞デジタル > 記事

スーパーホテル支配人ら「やり方ひどい」運営会社を提訴

吉田貴司 2020年5月28日 18時48分

シェア ツイート ブックマーク メール ブラウザ 印刷



ホテルチェーン「スーパーホテル」（大阪市西区）で業務委託契約で働いていたホテル支配人らが28日、運営会社を相手取り、労働者としての地位確認と、未払い残業代や慰謝料など計6241万円の支払いを求める訴えを東京地裁に起こした。

提訴したのは、「スーパーホテル」JR上野入谷口の支配人（46）と副支配人（30）。28日に厚生労働省で記者会見した2人や代理人弁護士によると、2人はホテル側との契約で住民票をホテルの住所に移して住み込み、2018年9月から働いていた。今年3月24日にホテル側の副社長らが

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り SNSでは反対表明も散見されることに留意が必要

蛙@プロ地選手
@sakeubereatsfuk

とりあ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あ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いいぞ



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
——バーライツユニオンのメンバー=東京都庁（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

☆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？

ワーバイツユニオン 14.1%

UberGuild（グリッド） 7.4%

どちらも支持しない 50.1%

その他、間違用。 28.5%

1,131票・最終結果

午前10:09 - 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

ワーバイツユニオン @yonyon989 · 2月20日
返信先: @yonyon989さん
意図純直です。
この際、はっきりさせましょう。笑

    14 

ワーバイツユニオン @yonyon989 · 2月20日
返信先: @yonyon989さん
投票数は力です。ワム

   1  15 

UberEats配達員の労働者認定に反対します。

質問 回答 100 設定

100 件の回答

回答を受付中

概要 質問 個別

ウーバーイーツユニオンは配達員の
100 件の回答

● 代表ではない



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の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。

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

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

的で、配達員は個人事業主です。
根底を覆したら圧倒的な配達員不足になる事は予想し難いです。

ウーバ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

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

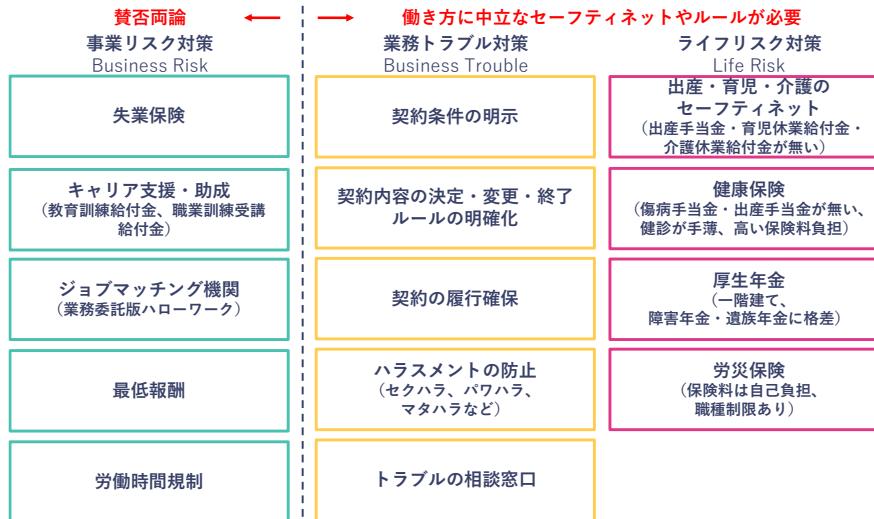
課題②

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

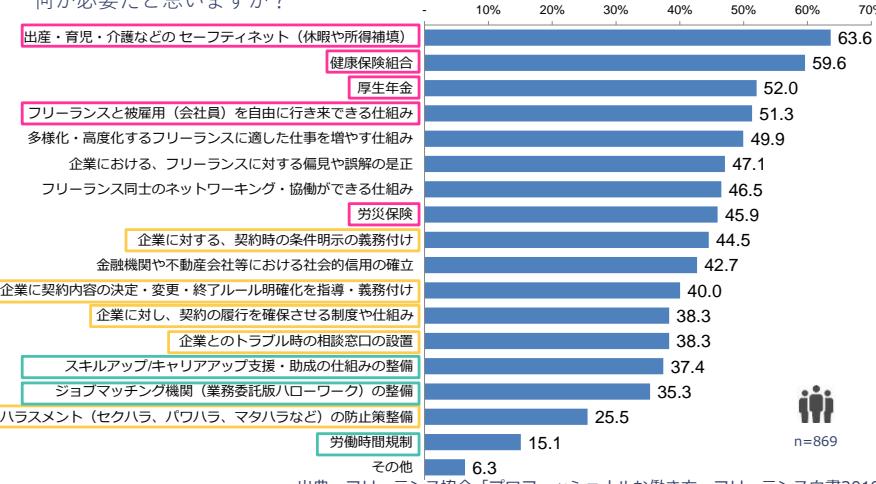
当事者たちの課題認識

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」

フリーランスに関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」と取引する際に独占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。業務委託契約書の難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、実効性と一覧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、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源への投資の強化 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

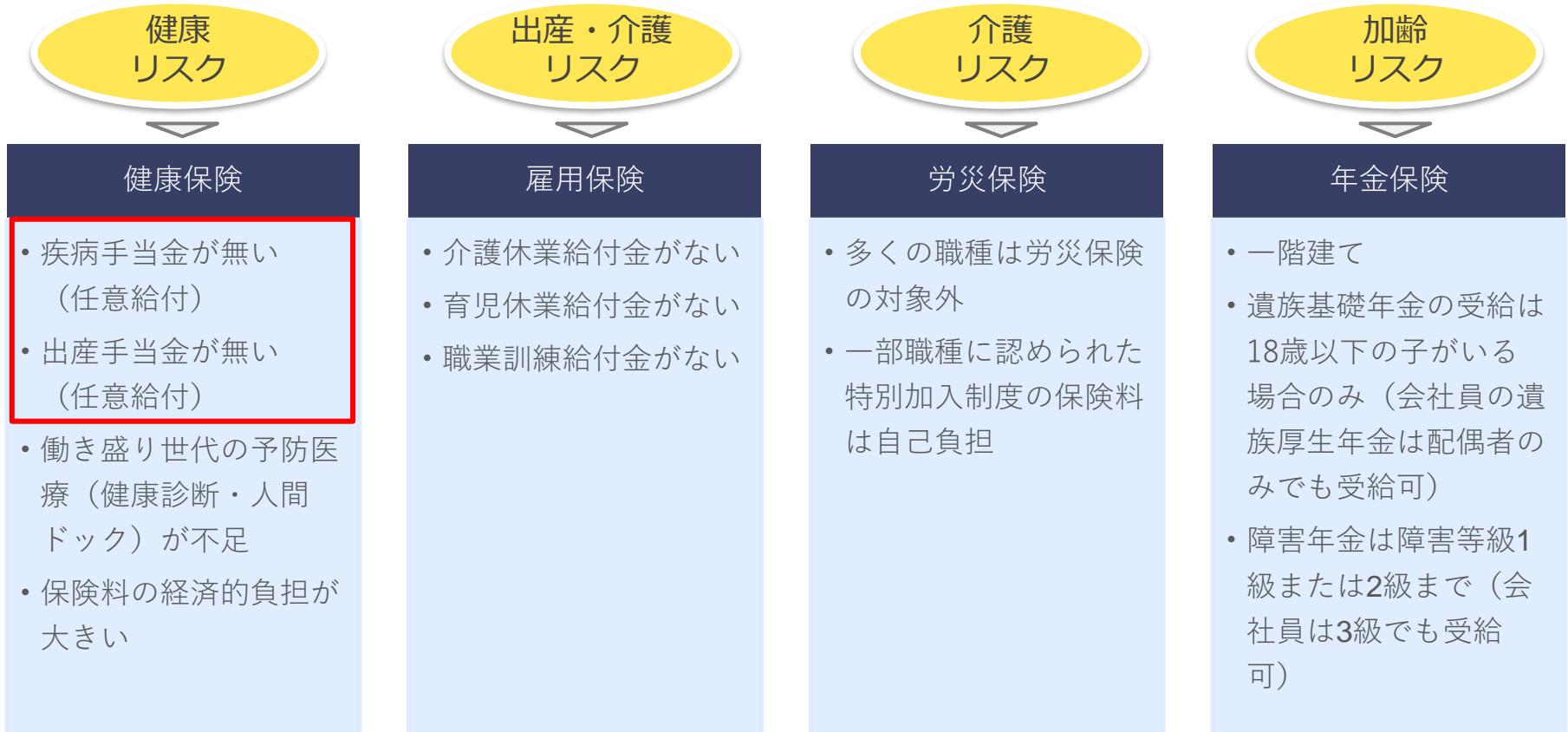
①新たなフリーランス保護法制の立法

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、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。

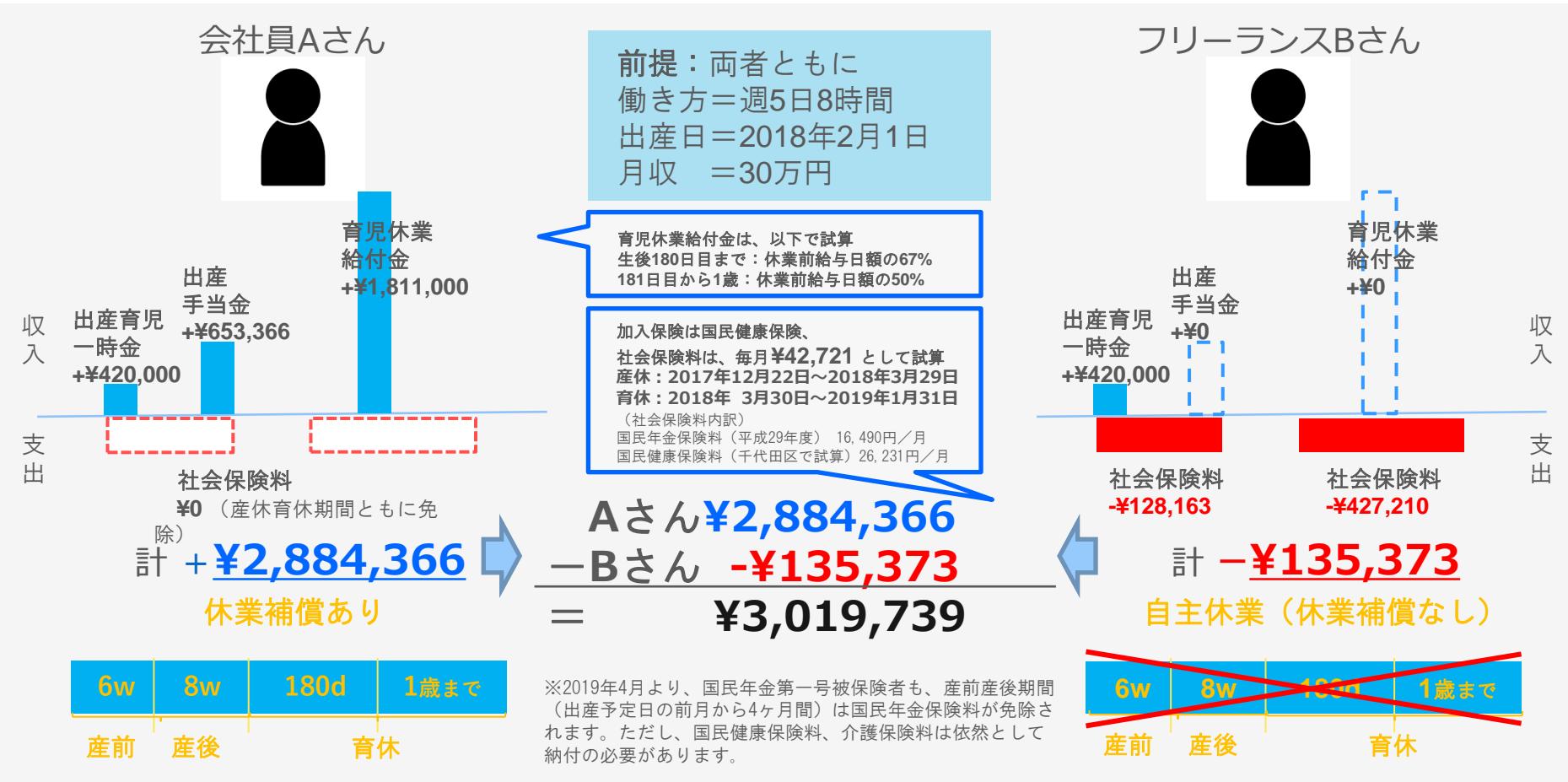
出典：新しい資本主義実現会議「緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」(2021年11月)

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



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



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/>

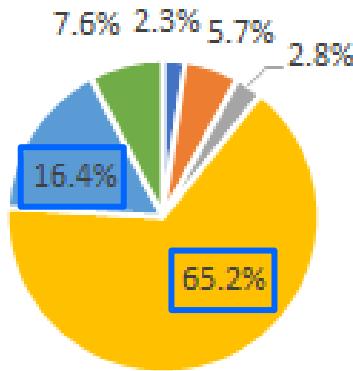
参考) 母体保護の概念に反した早すぎる復帰

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)

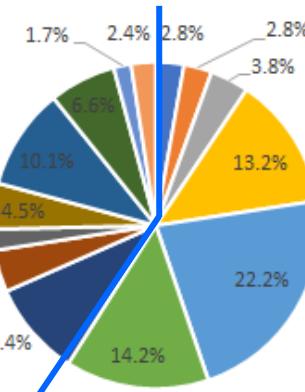
※業務時間が1日4時間／週3日以上の人に対する調査結果

【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で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. 仕事を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。



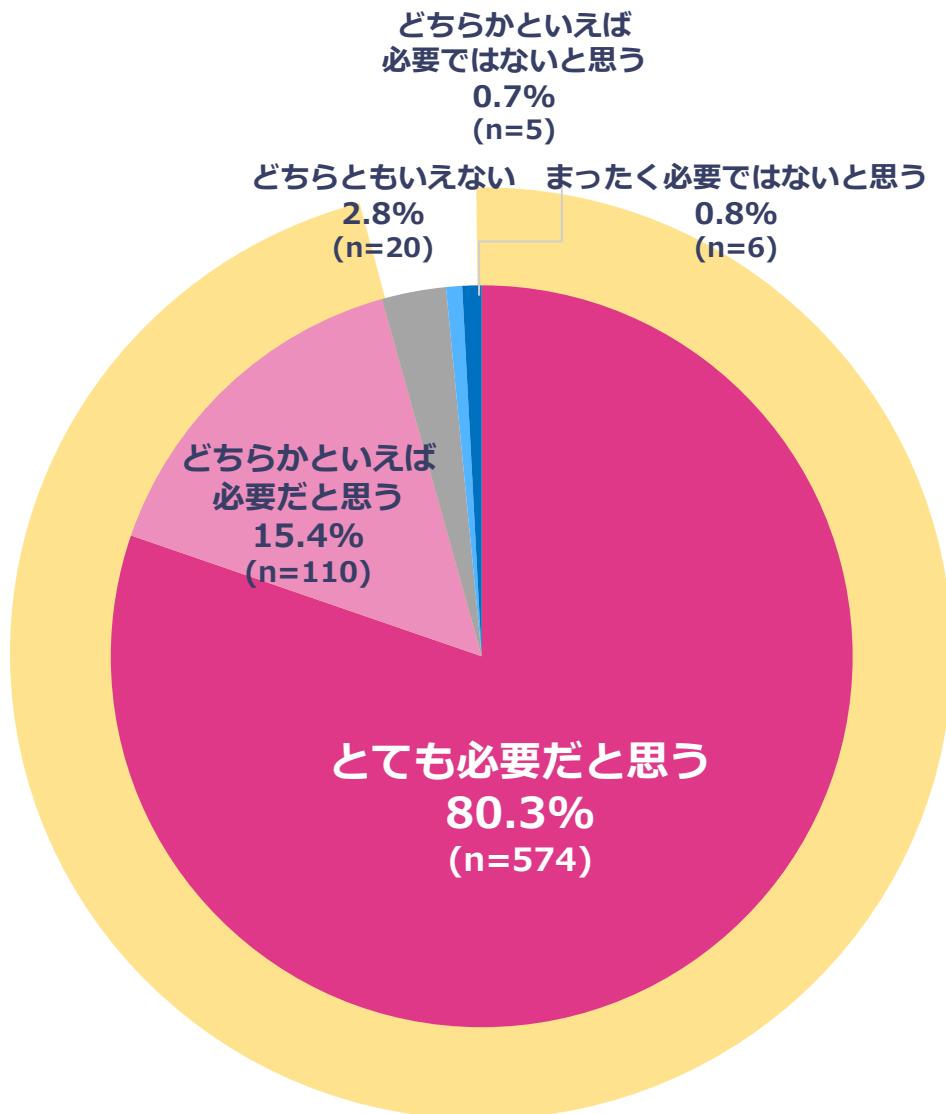
産後2ヶ月
以内が
59.0%

- 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%

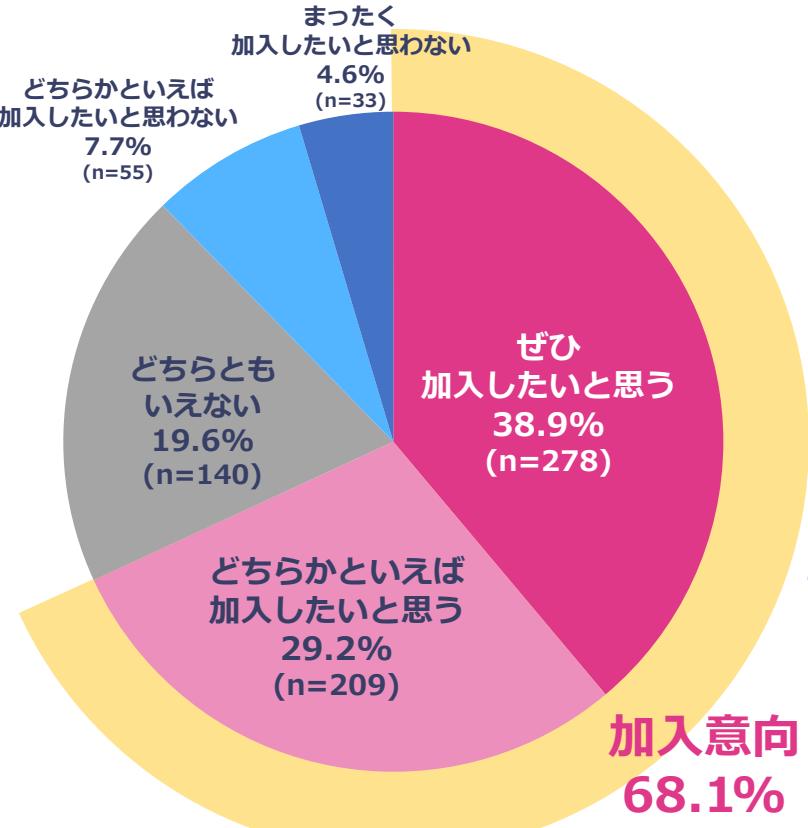
■ 雇用保険への加入意向（保険料試算に基づく）

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）

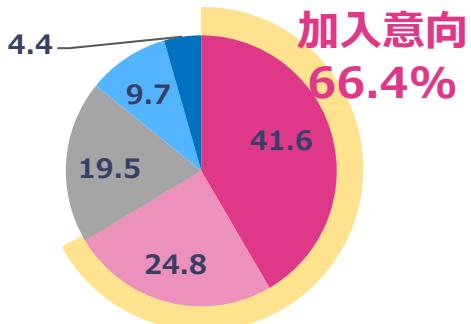
雇用保険シュミレーション

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

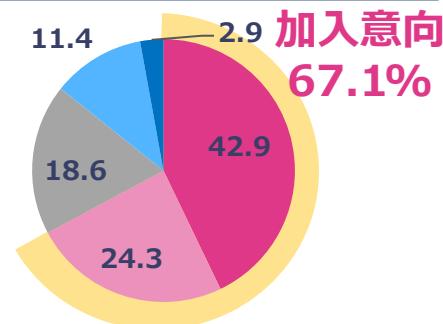
全体(n=715)



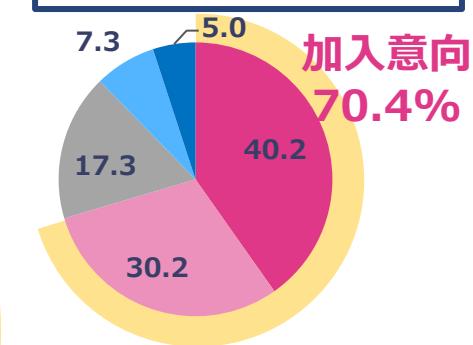
30代・配偶者有(n=113)



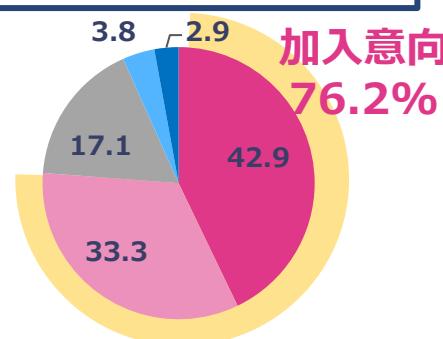
30代・配偶者無(n=70)



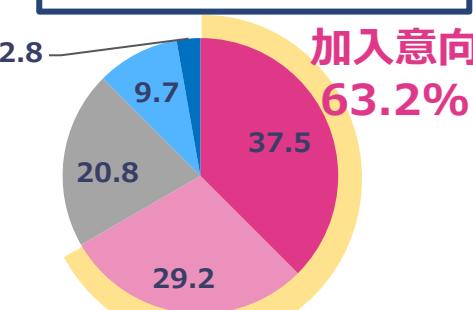
40代・配偶者有(n=179)



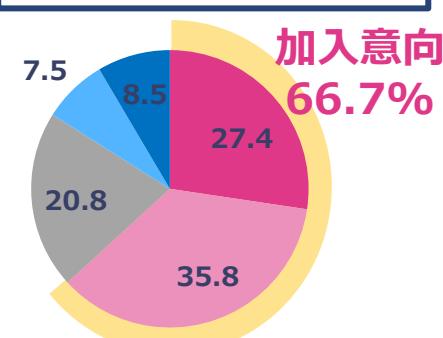
40代・配偶者無(n=105)



50代・配偶者有(n=106)



50代・配偶者無(n=72)

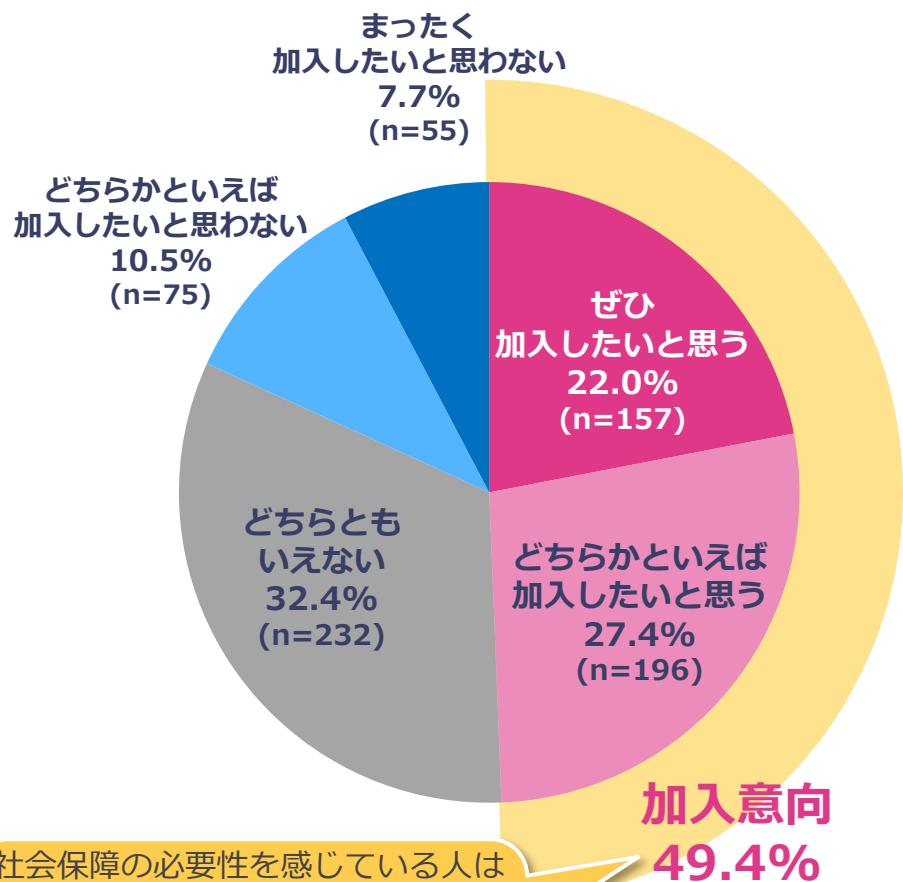


■ 協会けんぽ・厚生年金への加入意向（後述の保険料試算に基づく）

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）

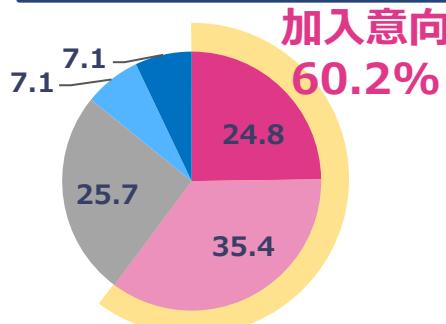
（n=715 単位：%）

全体(n=715)

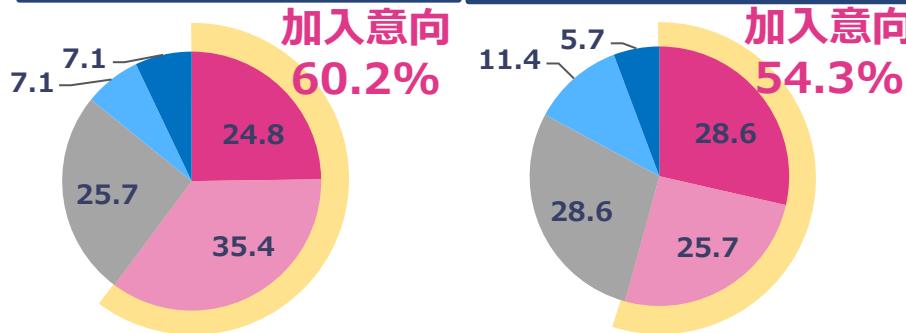


社会保障の必要性を感じている人は
95.7%であるにも関わらず、
法人成りすれば実質可能となる
協会けんぽ・厚生年金への
加入意向となると半数に減少

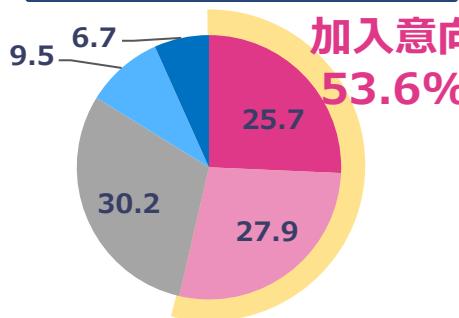
30代・配偶者有(n=113)



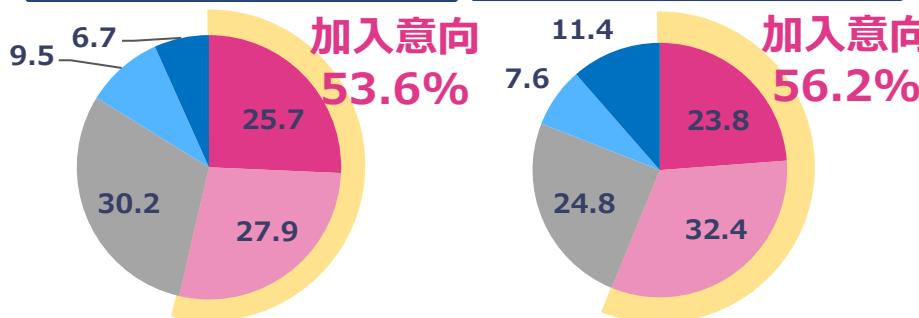
30代・配偶者無(n=70)



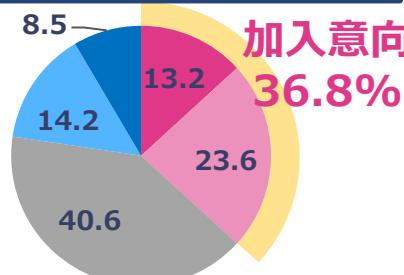
40代・配偶者有(n=179)



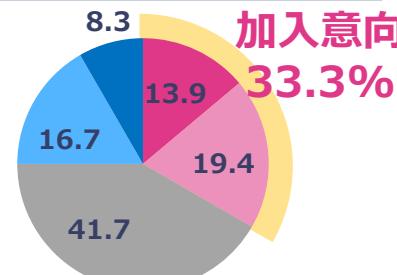
40代・配偶者無(n=105)



50代・配偶者有(n=106)

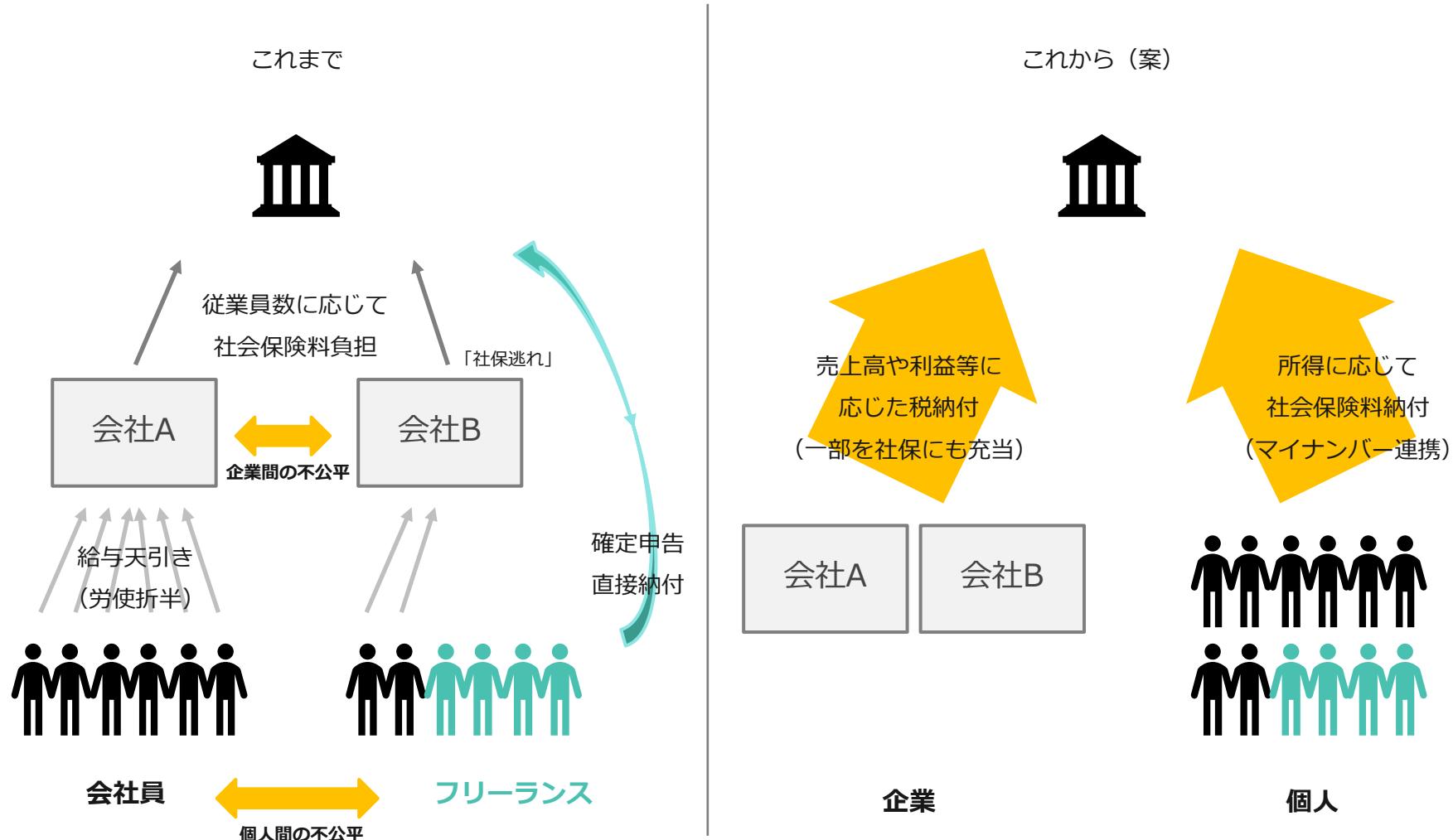


50代・配偶者無(n=72)



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

