

「雇用関係によらない働き方」に関する研究会 概要

経済産業省 経済産業政策局
産業人材政策室

「雇用関係によらない働き方に関する研究会」について（概要）

- 人口減少の進行や技術革新の進展により、「働き方」に関して大きな見直しが迫られている中、「兼業・副業」や、「フリーランス」など、柔軟な働き方が注目されている。
- 世耕弘成 経済産業大臣の指示の下、このような柔軟な働き方が個人にとって“多様な働き方の選択肢の一つ”となるよう、雇用関係によらない働き方の環境整備を目的とした研究会（雇用関係によらない働き方に関する研究会）を経産省で開催し、働き手の実態調査と課題整理を実施した。

雇用関係によらない働き方に関する研究会

<委員>

高橋 俊介	慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任教授【座長】
中野 円佳	ジャーナリスト
中村 天江	リクルートワークス研究所 労働政策センター長
湯田 健一郎	一般社団法人クラウドソーシング協会 事務局長

<ゲスト：プラットフォーム>

栗生 万琴	株式会社パソナテック	取締役
須藤 憲司	KAIZEN PLATFORM	CEO
曾根 秀晶	ランサーズ株式会社	取締役
田中 優子	株式会社クラウドワークス	執行役員
田中 美和	株式会社Waris	代表取締役

<ゲスト：法学者>

大内 伸哉 神戸大学大学院 法学研究科 教授

※その他、「働き手」も研究会各回に招聘

<オブザーバー>（※平成28年度時の組織名称）

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課
厚生労働省 政策統括官付労働政策担当参事官室
中小企業庁 経営支援部 小規模企業振興課

➤ 第1回（平成28年 11月17日）

テーマ：働き手の教育訓練について

➤ 第2回（平成28年 12月19日）

テーマ：働き手にとって円滑に働くための環境整備のあり方について

➤ 第3回（平成28年 2月6日）

テーマ：Ⅰ「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
Ⅱ「雇用関係によらない働き手」をめぐる働き方の実態について

➤ 第4回（平成29年 3月10日）

テーマ：「雇用関係によらない働き方に関する研究会」報告書（案）について

➤ 報告書とりまとめ（平成29年 3月14日）

世耕経産大臣に報告

「雇用関係によらない働き方に関する研究会」の背景 ～働き手と企業との関係変化～

- 第4次産業革命等の進展によって、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、既存の枠を超えた知識の融合によっていかに付加価値を創造していくかといった動きが加速化している。
- これら「オープンイノベーション」の動きが旧来のビジネスプロセスを大きく変化させ、企業や業種の壁を超えた広範なプレーヤーが参加する競争時代に突入し、仕事は従来の「企業単位」から「プロジェクト単位」に変化し、働き手が企業と対等に仕事を進めていくことが予想される。（教育・人材政策、労働市場、雇用制度の変革が必要）
- こうした動きにより、技術の予見が更に難しくなる中で、各企業は、業務のあり方を見直し、外部人材も積極的に活用して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。

（参考）経産省 新産業構造ビジョン中間整理（平成28年4月） （参考）厚労省 働き方の未来2035（平成28年8月）

○労働市場・雇用制度の柔軟性向上

第4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、人材政策、労働市場や雇用制度の変革が不可欠。**

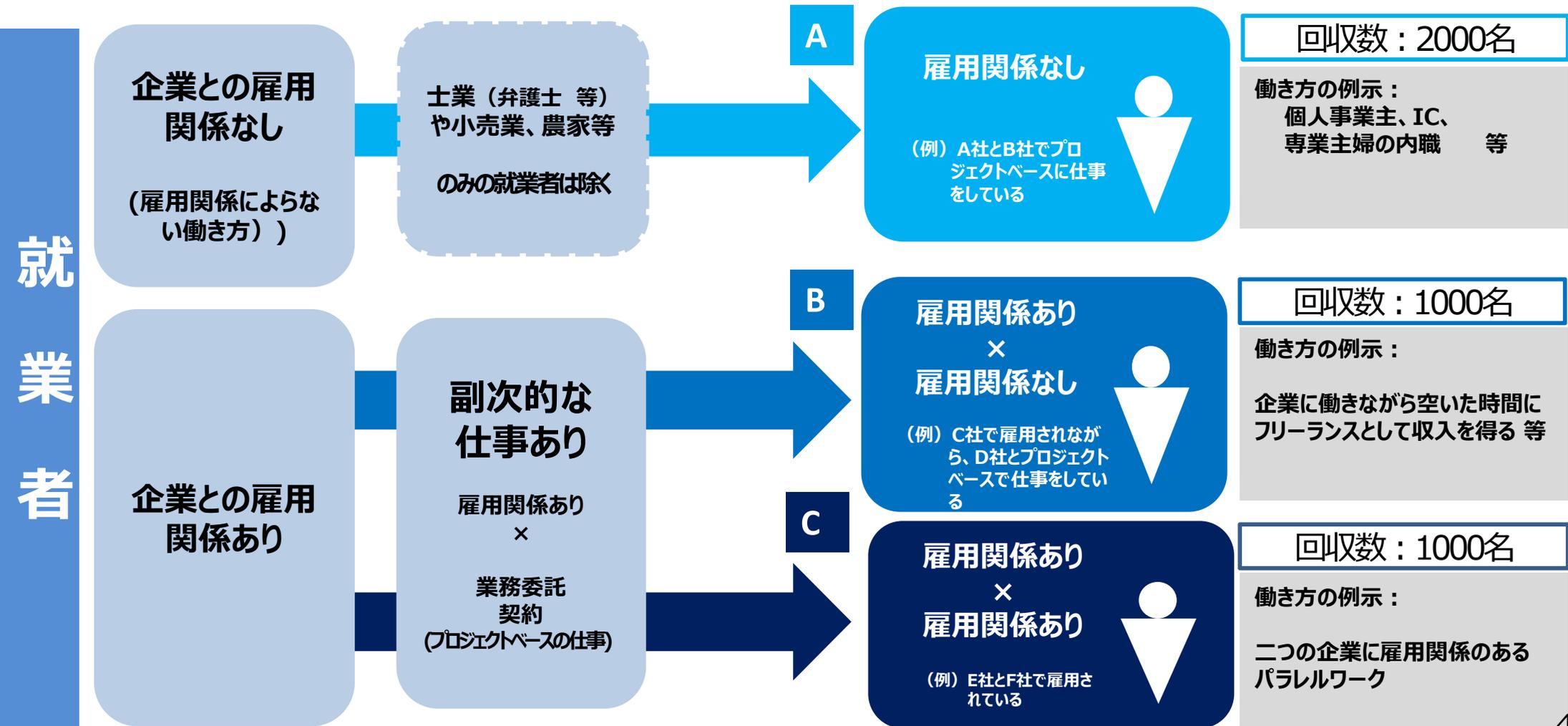
- ・ 「同一労働同一賃金」に生産性向上・競争力強化の観点を付与
- ・ 「産業政策」「雇用・労働政策」「教育・人材政策」を、一体化して議論する**省庁横断的な会議**を創設

- － 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。企業は、働く人にどれだけのチャンスや自己実現の場を与えるかが評価されるようになる。
- － 働いた「時間」だけで報酬を決めるのではない、**成果による評価**が一段と重要になる。
- － 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。多くの人が、複数の仕事をこなし、それによって収入を形成する。
- － 一つの職業に「就職」をしても、「**転職**」は柔軟に行える社会になっている必要がある。

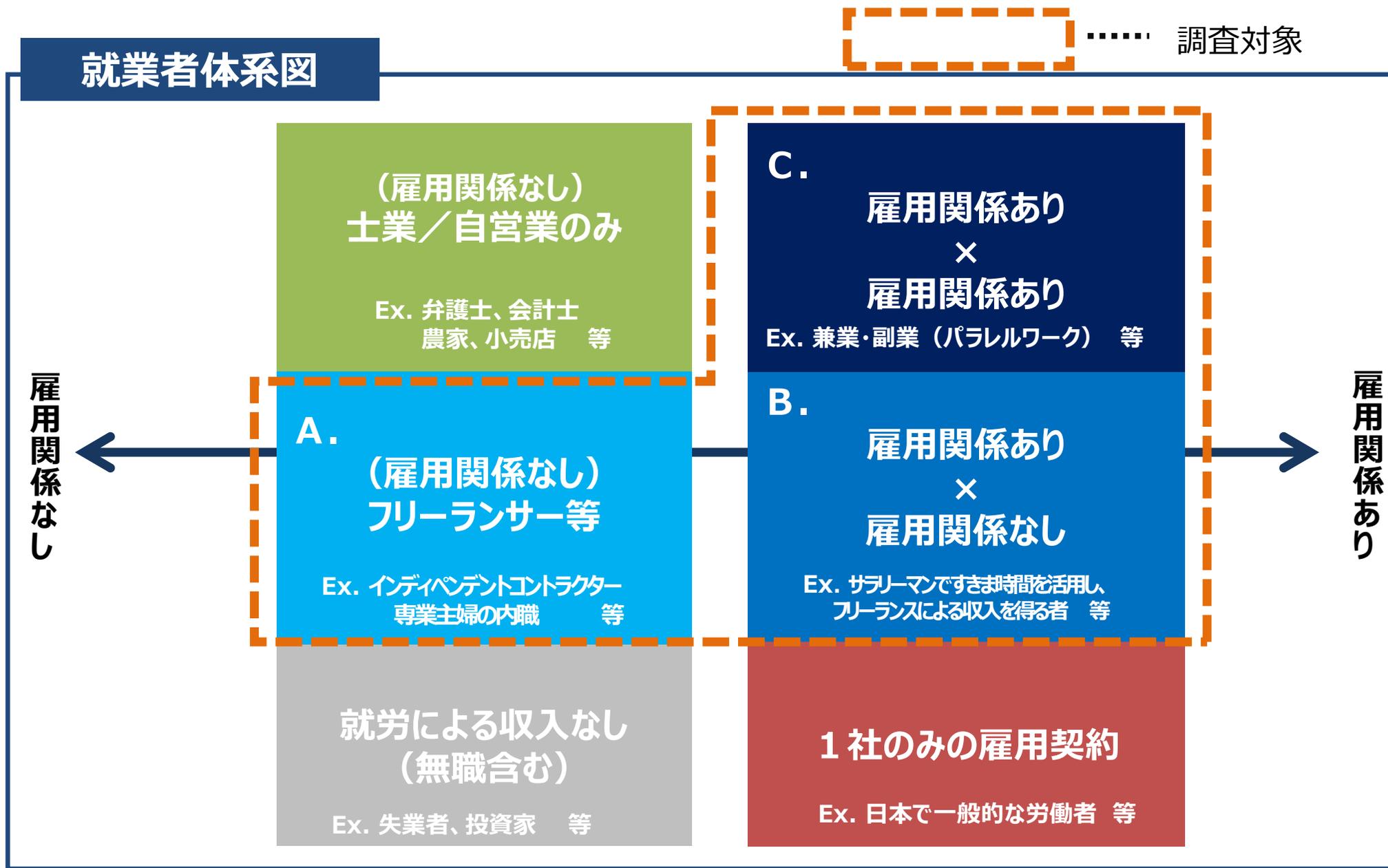
雇用関係によらない働き方 働き手の実態調査 概要

雇用関係によらない働き方の調査対象

- ▶ 「雇用関係によらない働き方」の調査にあたって、「雇用と兼業・副業している働き方」、及び「雇用の兼業・副業（パラレルワーク）」についても調査を行い、それぞれ約2000名／約1000名／約1000名の働き手から回答を得た。
- ▶ また、士業／自営業については、そのみで就業している働き方については、柔軟な働き方（雇用関係によらない働き方）とは定義せず、調査では対象外とした。



(参考) 調査対象範囲



調査結果の概要 <雇用関係によらない働き方 実態調査>

【働き手の就業状況・満足度について】

- 「雇用関係によらない働き方」「兼業・副業」の働き手は、**約半数が現在の働き方に「満足」「やや満足」と回答**（「不満」「やや不満」との回答は約2割。）。
- **週当たりの平均労働時間は、32.4時間。**
- 世帯の主たる生計者における**最も多い年収層は300～399万円であり、全体の約18%を占める。**
- また、**6割以上が「現在の働き方を今後も継続したい」と回答。**

【働き手のスキル形成について】

- **「雇用関係によらない働き手」の半数以上が、スキル形成に費用をかけていない。**
- **スキルについて、企業ニーズと働き手とのギャップ**があり、これに対応する教育訓練が必要。

【働き手の課題感について】

- 働き手が感じる、企業等がフリーランスを適切に活用するために必要な改善点として回答が多かったのは、**「企業が個人との契約をもっと柔軟に可能にすること」「企業がフリーランスに対して対等なパートナーとして接すること」**等。

【企業の活用実態について】

- **フリーランスを活用する企業は2割。**
- 活用に向けてのボトルネックは**「費用対効果が不明」「秘密等の流出懸念」「個人の社会的信用力」「発注先選定等の相談相手がいない」**等。

※ ただし、実際に活用してみると懸念が解消されとのデータもあり。

雇用関係によらない働き方の実態調査（項目一覧）

【働き手の就業状況・満足度について】

- ① 働き手の「労働時間」及び「年収」 . . . P 8
- ② 働き手における顧客獲得手段別の年収構成 . . . P 9
- ③ 働き手の満足度 . . . P 10
- ④ 働き手の満足度（理由） . . . P 11
- ⑤ 現在の働き方を選択した理由 . . . P 12
- ⑥ 働き手が考える今後の働き方の展望 . . . P 13

【働き手のスキル形成について】

- ⑦ 働き手のスキルアップ・自己啓発の実態 . . . P 14
- ⑧ 働き手と企業のスキルギャップ . . . P 15

【働き手の受注手段・フリーランスになるまでの経験者数について】

- ⑨ 働き手の仲介事業者（プラットフォーム等）登録状況 . . . P 16
- ⑩ フリーランスになるまでの経験社数 . . . P 17

【働き手の課題感について】

- ⑪ 働き手が感じる今後の働き方に対する課題 . . . P 18
- ⑫ 働き手が感じる企業の課題 . . . P 19
- ⑬ 働き手が望む環境整備 . . . P 20

【企業の活用実態について】

- ⑭ フリーランス等外部人材の企業の活用実態 . . . P 21
- ⑮ 企業が感じるフリーランス等外部人材活用のボトルネック . . . P 22
- ⑯ フリーランス等外部人材活用の有無による認識の違い . . . P 23

雇用関係によらない働き方の実態①

働き手の「労働時間」及び「年収」

➤ 「雇用関係によらない働き手」の労働時間は就業者全体と比較した場合、労働時間が短い。また、年収においては、雇用者全体と比較した場合、若干年収構成は低くなっている（これは「主たる生計者ではない層」の年収構成が影響していると思われる。）。

① 労働時間（週平均） 全体平均値

雇用関係なし

32.4 時間

就業者全体
(6,238万人)

38.9 時間

非農林業従業者の平均就業週間時間(数値は自営業者含む)
※非農林業従業者の就業時間：労働力調査（基本集計）平成28年（2016年）分(通年)



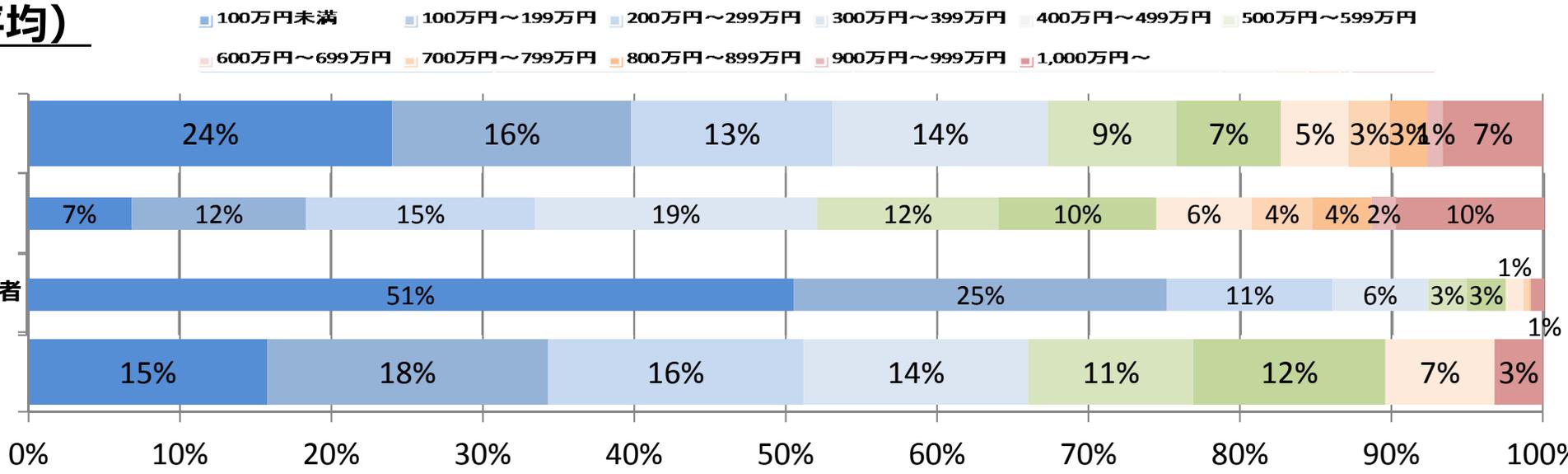
② 年収（平均）

雇用関係なし

うち「主たる生計者」

うち「主たる生計者でない」者

雇用者全体
(5,720万人)



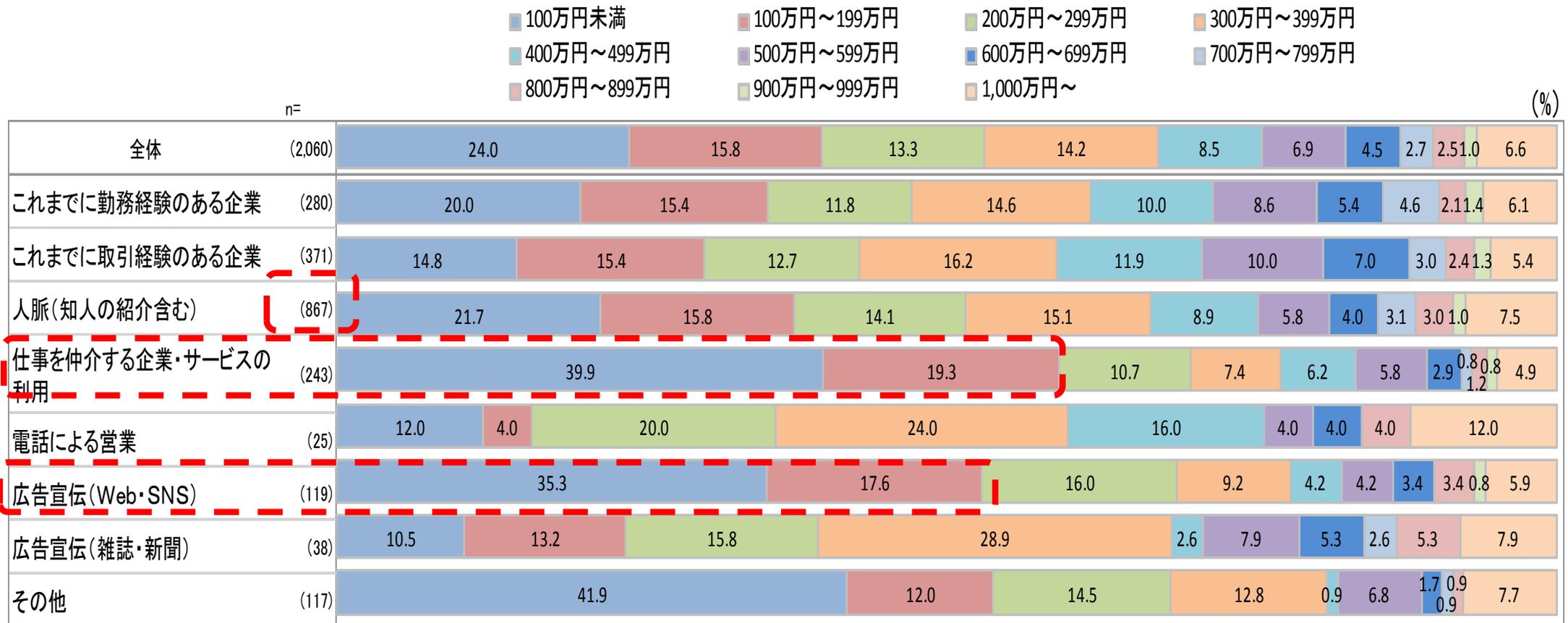
(出典) 新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査（平成28年度経産省委託事業）
 ※雇用者全体の労働時間は「労働力調査 平成28年平均（詳細）結果」を元に経産省作成
 ※非農林業従業者の就業時間は「労働力調査（基本集計）平成28年（2016年）分(通年)」を元に経産省作成

雇用関係によらない働き方の実態②

働き手における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、主な顧客獲得の手段として「仕事を仲介する企業・サービス」を利用する層の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が、プラットフォームやweb・SNSを用いて顧客を獲得している中では、低い年収層の割合が大きい。

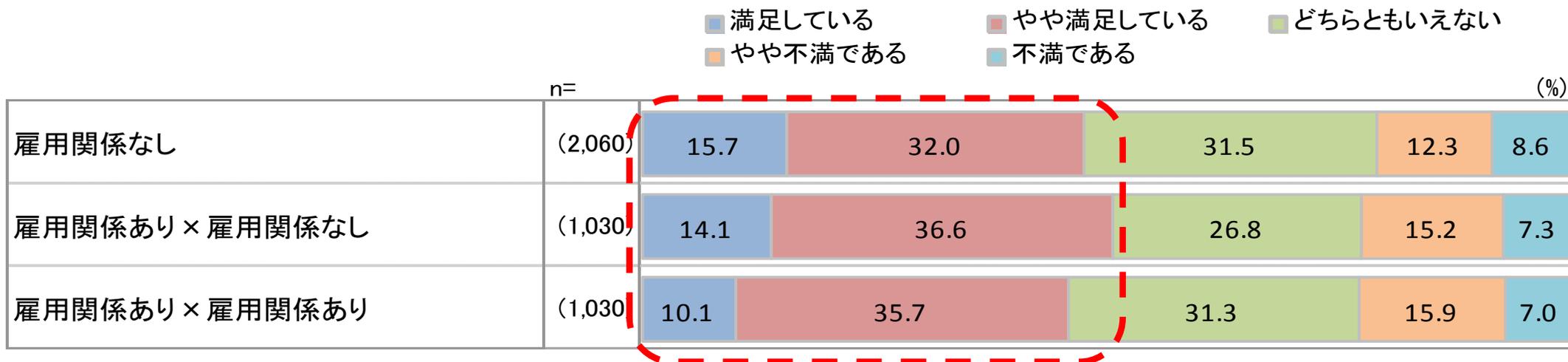
● 「雇用関係なし」における年収（顧客獲得手段別）



雇用関係によらない働き方の実態③ 働き手の満足度

- 現在の働き方の満足度について、「雇用関係なし」（外、「雇用関係あり×雇用関係なし」「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。
→ 柔軟な働き方を実践している働き手の約半数が、「現在の働き方に満足している」と回答
- 「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。

● 現在の働き方の満足度



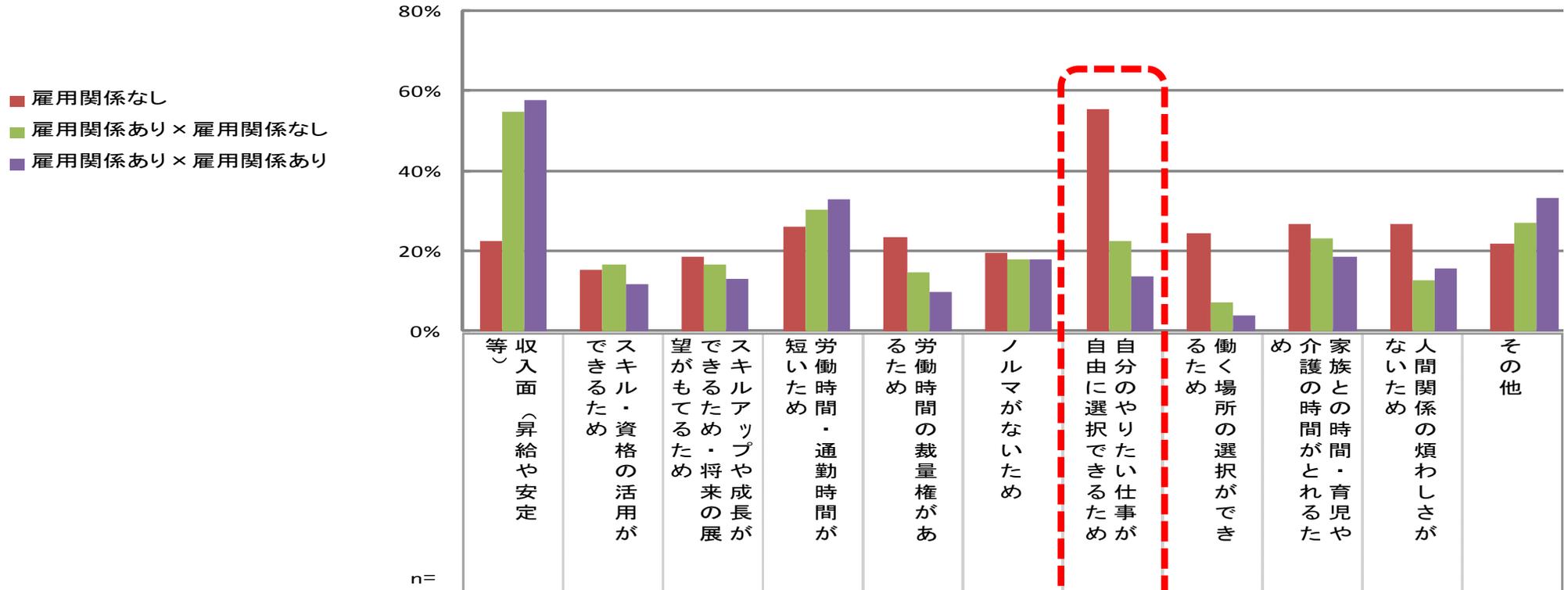
「雇用関係なし」（現在の働き方を満足と回答した割合） : 約 48%
 「雇用関係あり×雇用関係なし」（現在の働き方を満足と回答した割合） : 約 51%
 「雇用関係あり×雇用関係あり」（現在の働き方を満足と回答した割合） : 約 46%

雇用関係によらない働き方の実態④ 働き手の満足度（理由）

➤ 働き方に「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、「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。

● 満足度の理由について（複数回答）

※ 満足している・やや満足している層のみ対象



	n=	収入面（昇給や安定等）	スキル・資格の活用ができるため	スキルアップや成長が望めるため・将来の展開ができるため	短い労働時間・通勤時間が短いため	労働時間の裁量権があるため	ノルマがないため	自分のやりたい仕事自由选择できるため	働く場所の選択ができるため	介護の時間がとれるため	家族との時間・育児や時間があるため	人間関係の煩わしさが少ないため	その他
雇用関係なし	(982)	22.5	15.3	18.5	26.2	23.3	19.6	55.3	24.5	26.7	26.6	21.8	
雇用関係あり×雇用関係なし	(522)	54.8	16.7	16.7	30.3	14.6	17.8	22.4	7.1	23.2	12.8	27.0	
雇用関係あり×雇用関係あり	(472)	57.6	11.9	13.1	32.8	9.7	18.0	13.6	4.0	18.4	15.5	33.3	

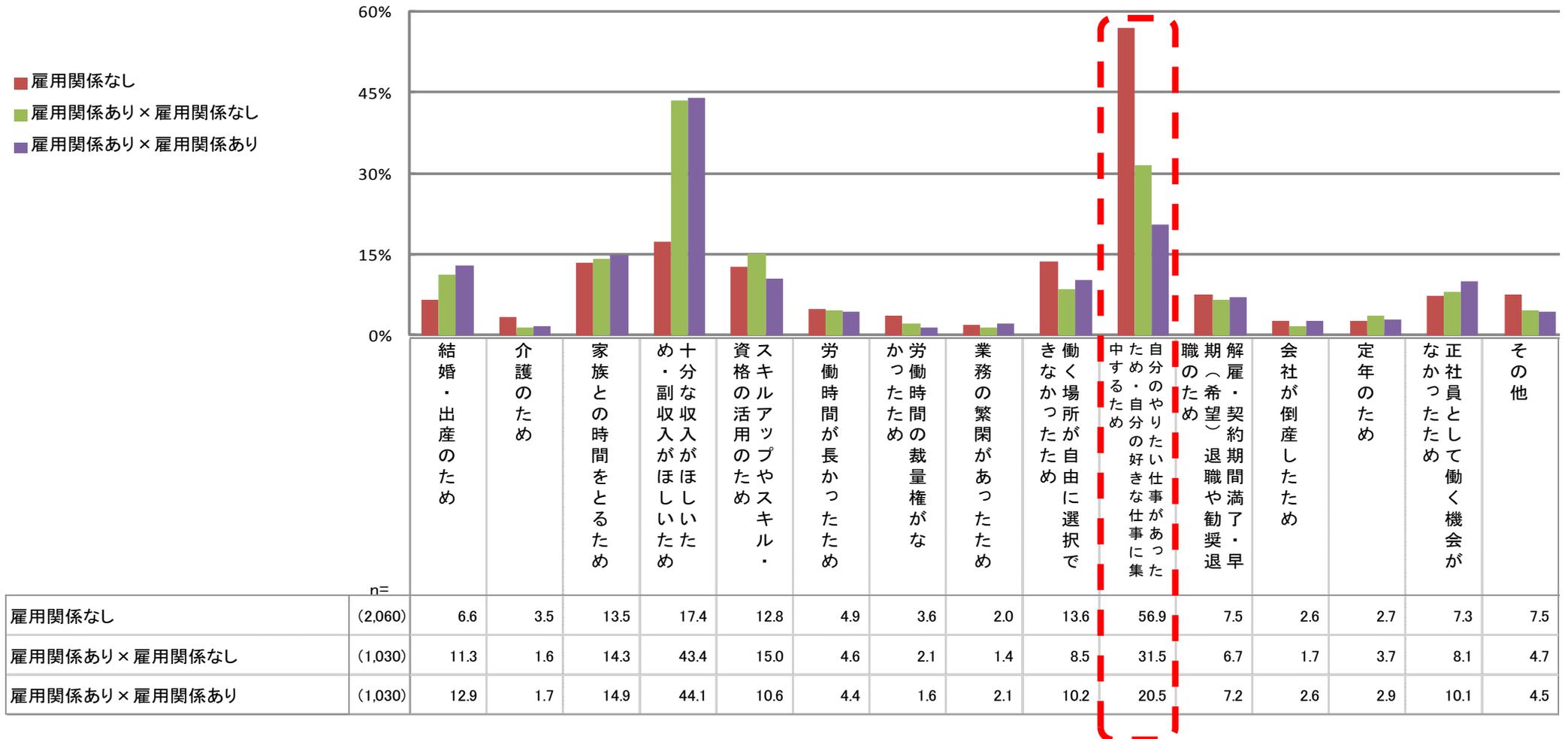
雇用関係によらない働き方の実態⑤

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、「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。

●「現在の働き方を選択した理由について、当てはまるものをお選びください。」(いくつでも)

※現在の働き方とは、主な仕事に加え、副次的な仕事を含めた働き方・ワークスタイルのことを指す



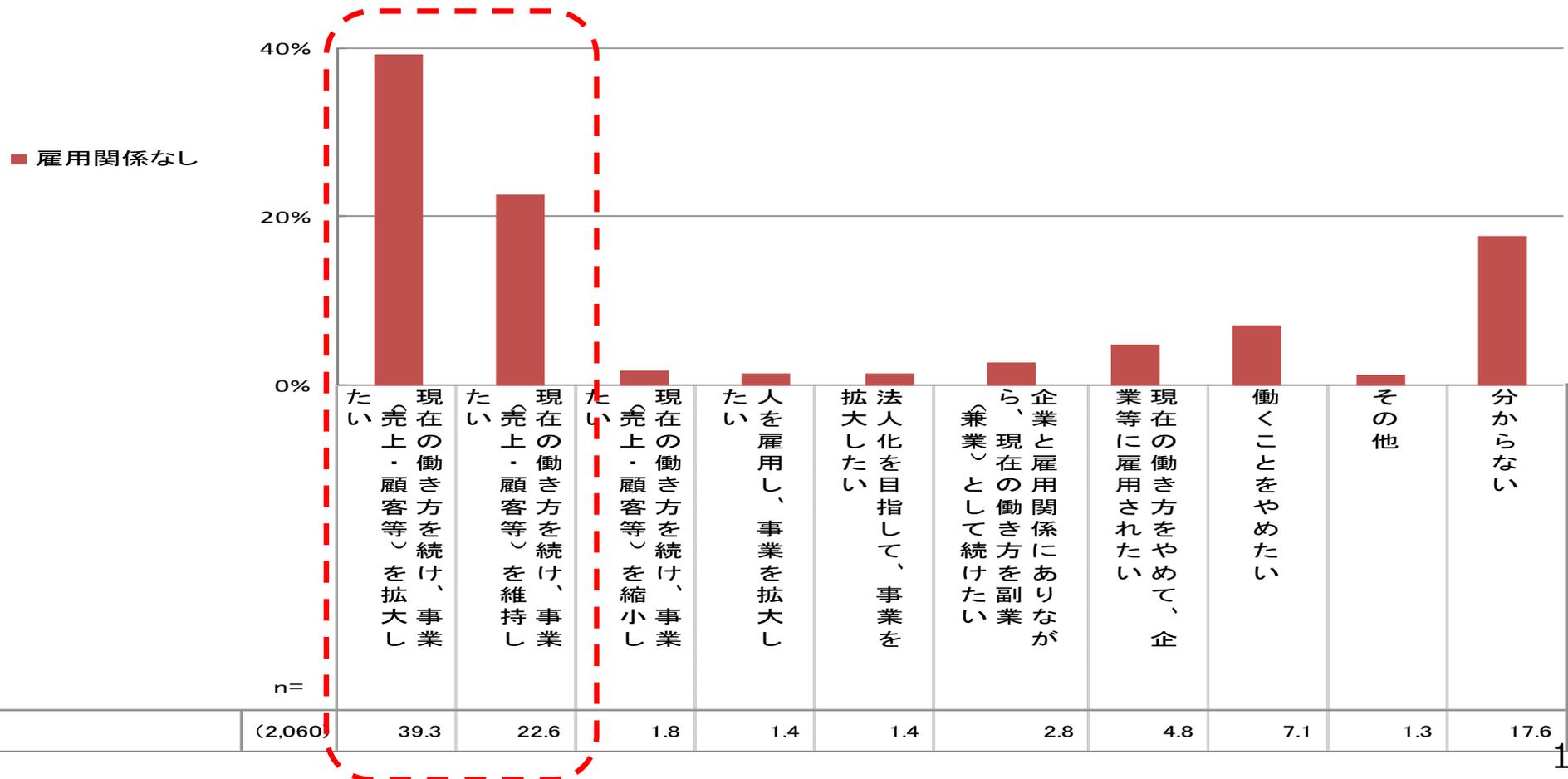
雇用関係によらない働き方の実態⑥

働き手が考える今後の働き方の展望

- 「雇用関係なし」において、最も多い回答としては「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。

●「今後の働き方についてあなたの考え方にもっとも近いものをお選びください。」（ひとつだけ）

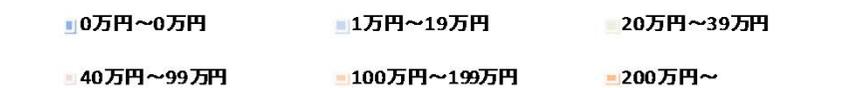
【雇用関係なし】



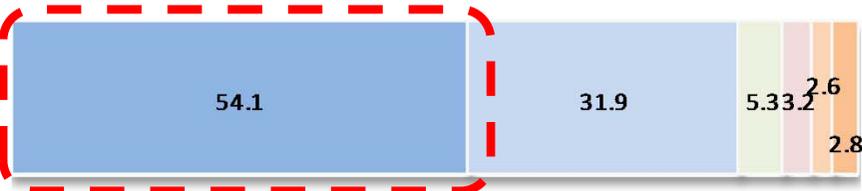
雇用関係によらない働き方の実態⑦ 働き手のスキルアップ・自己啓発の実態

➤ 「雇用関係によらない働き手」の半数以上が、スキル形成にほとんどお金をかけておらず、研修やセミナー等の機会に参加していない。

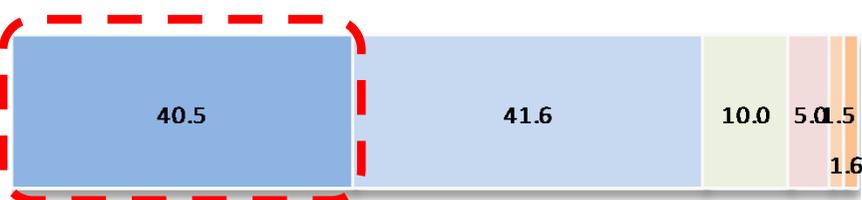
●スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修・セミナー、勉強会等への費用



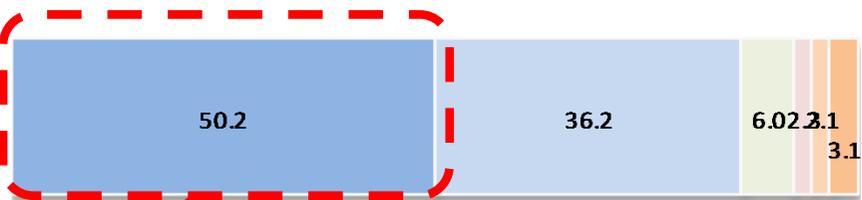
雇用関係なし
A



雇用関係あり
×
雇用関係なし
B

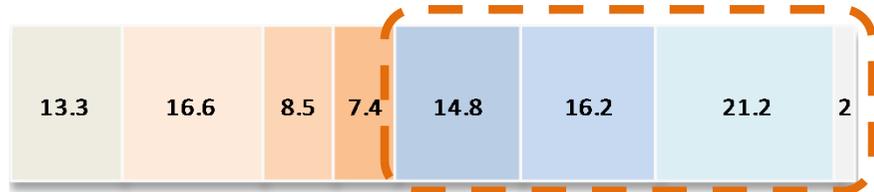
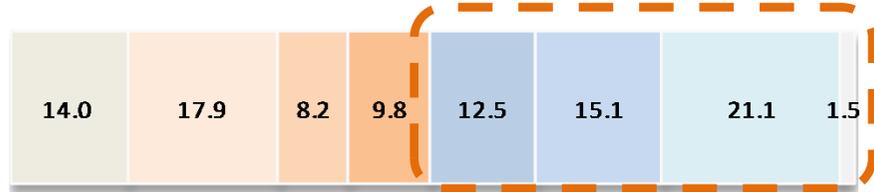


雇用関係あり
×
雇用関係あり
C



スキル形成に費用をかけていない層

●スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修、セミナー、講座等への受講状況

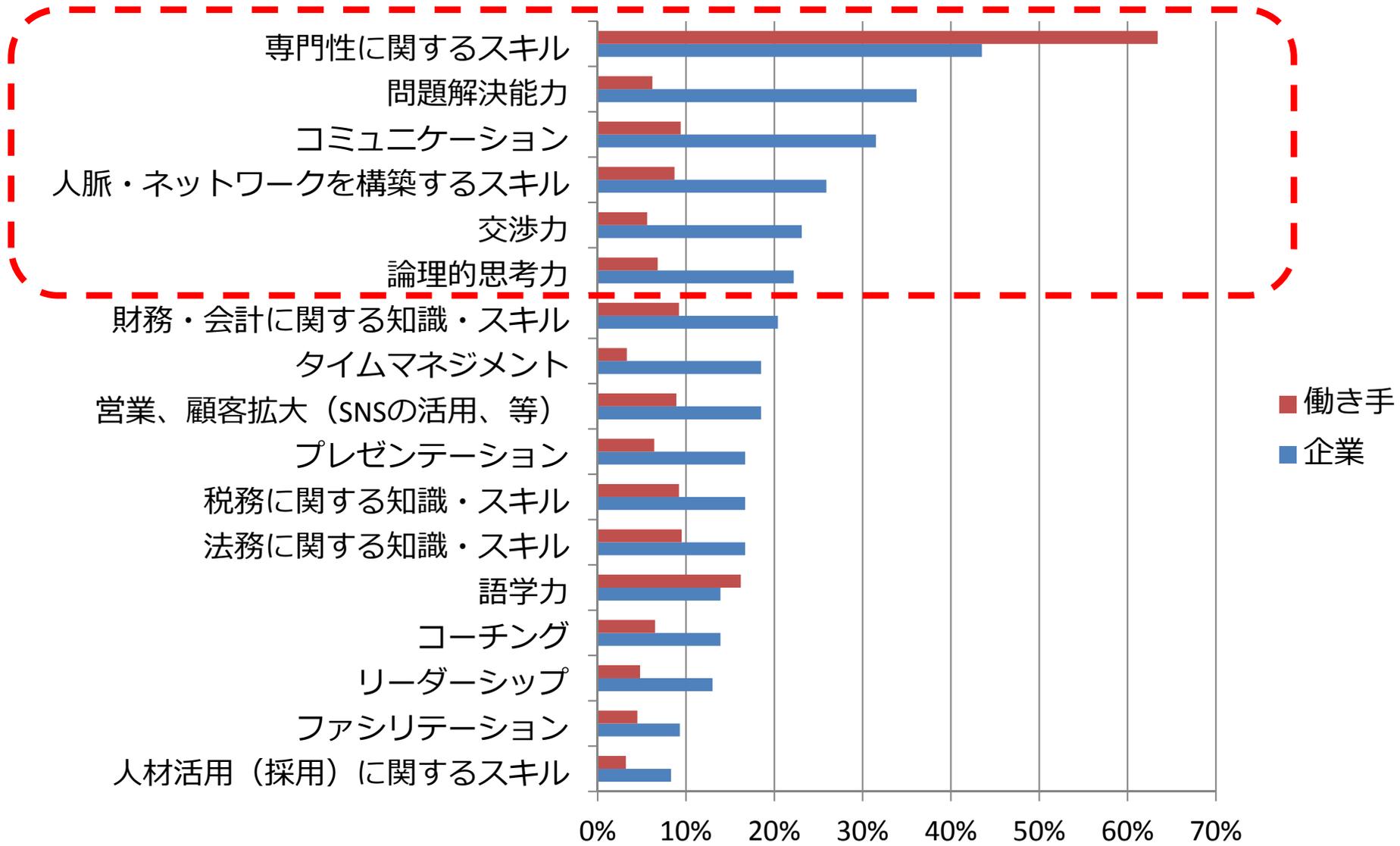


何かしらの理由で、研修、セミナー、講座等の受講をしていない層

雇用関係によらない働き方の実態⑧

働き手と企業のスキルギャップ

➤ 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」や「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」などであり、働き手とのギャップが存在。



(出典) 働き方改革に関する企業の実態調査 (平成28年度経産省委託事業)
 新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査 (平成28年度経産省委託事業)

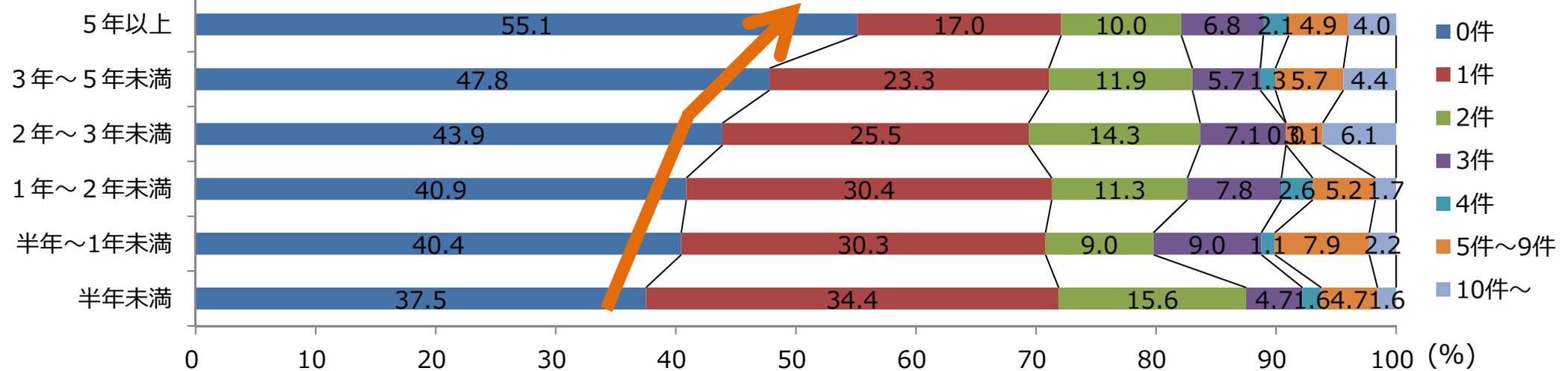
雇用関係によらない働き方の実態⑨

働き手の仲介事業者（プラットフォーム等）登録状況

▶ 「雇用関係によらない働き手」のプラットフォームの登録状況において、「継続年数」が短く、かつ、年齢が低いほど、プラットフォームやweb・SNSを用いて顧客を獲得している割合が増える。

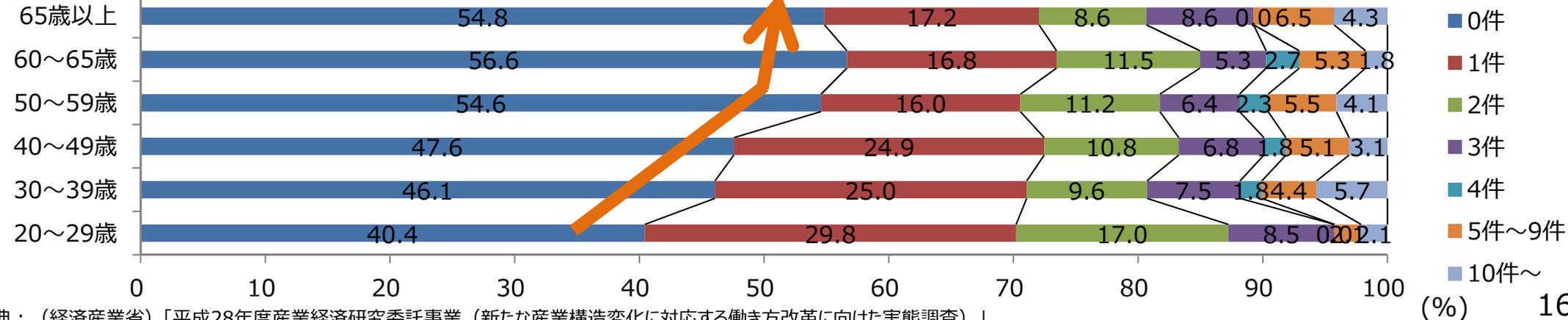
● 「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」 × 「継続年数」

(フリーランス継続年数)



● 「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」

(年齢)



雇用関係によらない働き方の実態⑩ フリーランスになるまでの経験社数

- 「雇用関係なし」層においては、過去には雇用関係の元で働いていた層が多数で、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。
※ 雇用関係を一度も経験していない層（「0社」との回答）は13%
- 「雇用関係あり×雇用関係なし」「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。

● これまでに雇用関係にあった企業数

※学生時代のアルバイト等での雇用は含まず

■ 0社 ■ 1社 ■ 2社 ■ 3社 ■ 4社 ■ 5社 ■ 6社以上



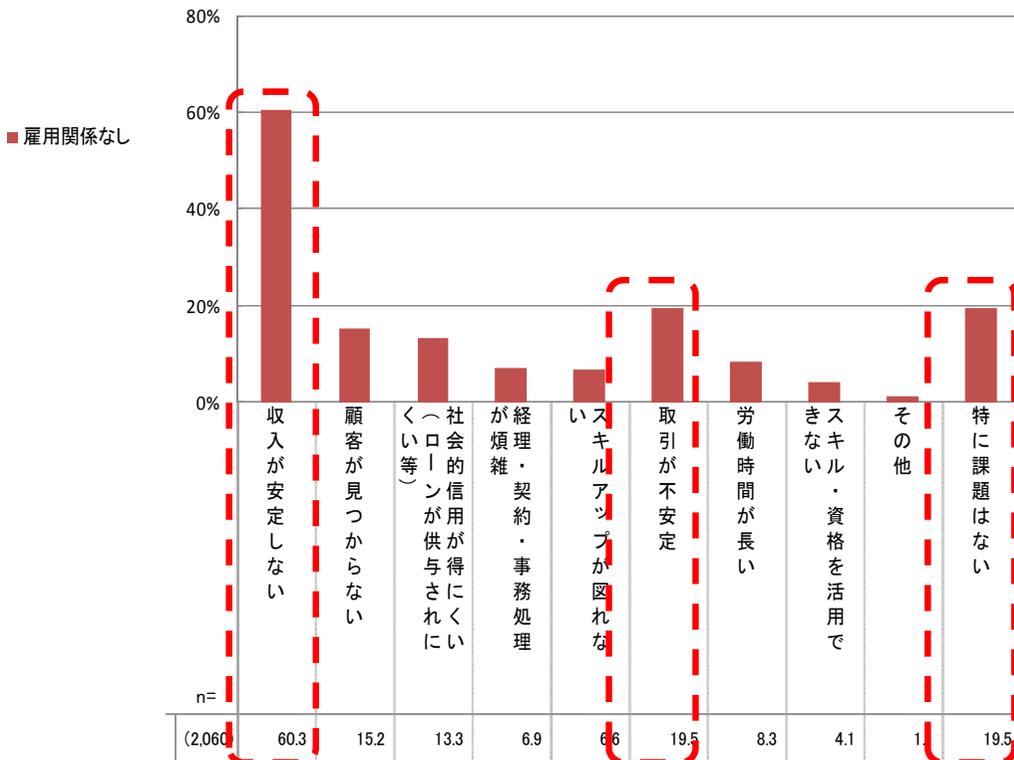
雇用関係によらない働き方の実態⑪

働き手が感じる今後の働き方に対する課題

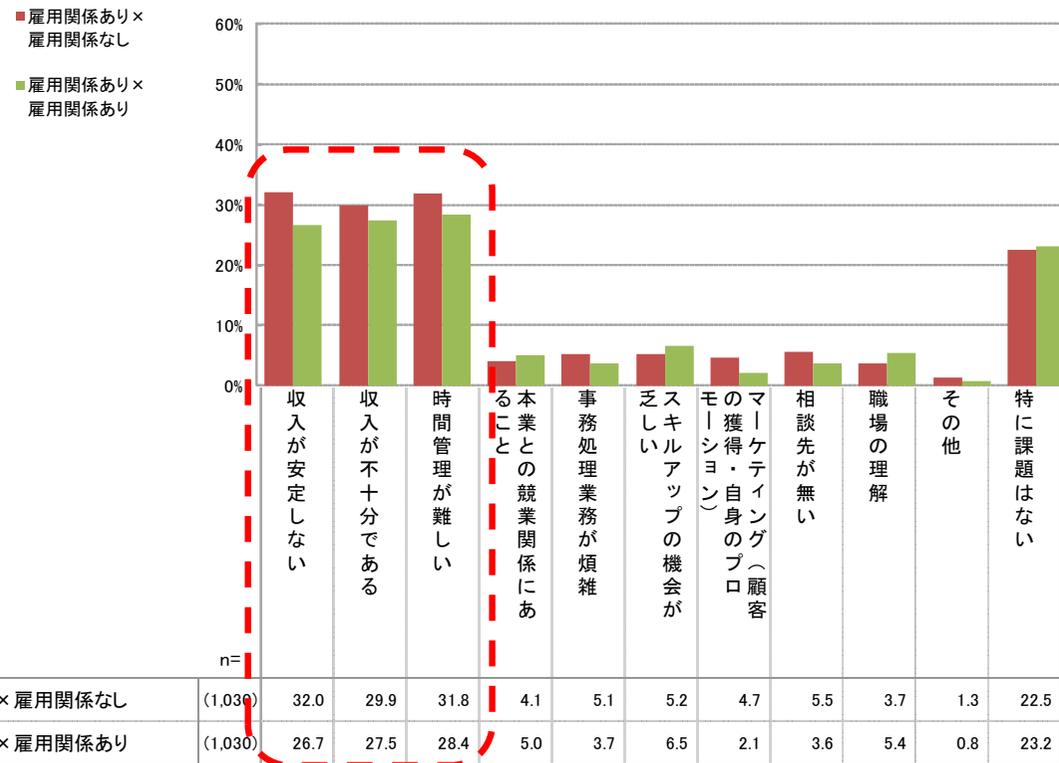
- 働き方の今後の課題について、「雇用関係なし」の働き手においては、**「収入が安定しない」、が最も多く、約60%の回答を占めた。**
- 次いで、「取引が不安定」、「特に課題はない」といった回答。

● 現在感じている課題について（複数回答）

【A.雇用関係なし】



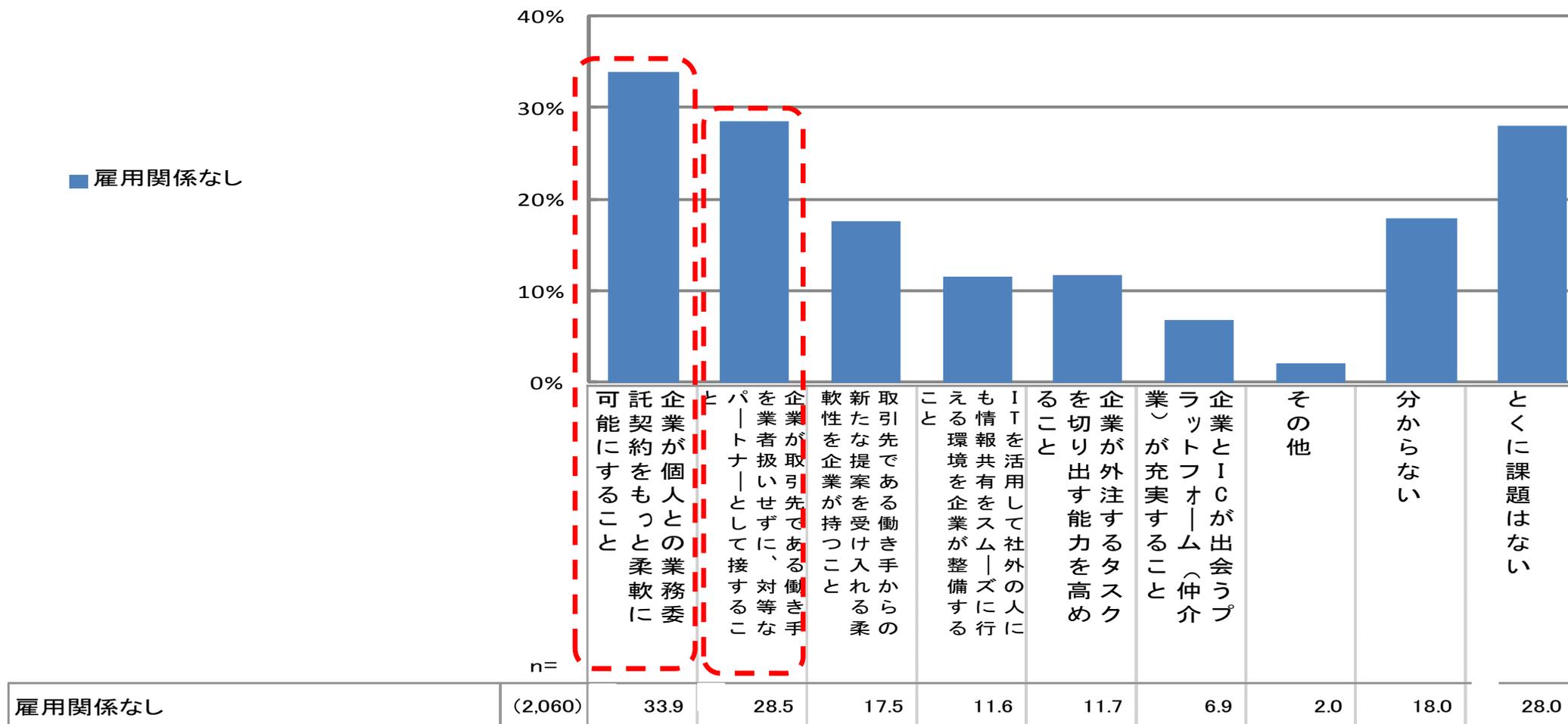
【B.雇用関係あり×雇用関係なし】【C.雇用関係あり×雇用関係あり】



雇用関係によらない働き方の実態⑫ 働き手が感じる企業の課題

➤ 「雇用関係によらない働き手」は、企業に対し、「個人との間でもより柔軟に委託契約を締結可能とすること」を求めている、次点としては「対等なパートナーシップの構築」を挙げている。

● 働き手が感じる「企業／クライアント先が上手くフリーランサー等の『雇用関係によらない働き手』」を活用していくために必要な改善点（複数回答）



雇用関係によらない働き方の実態⑬

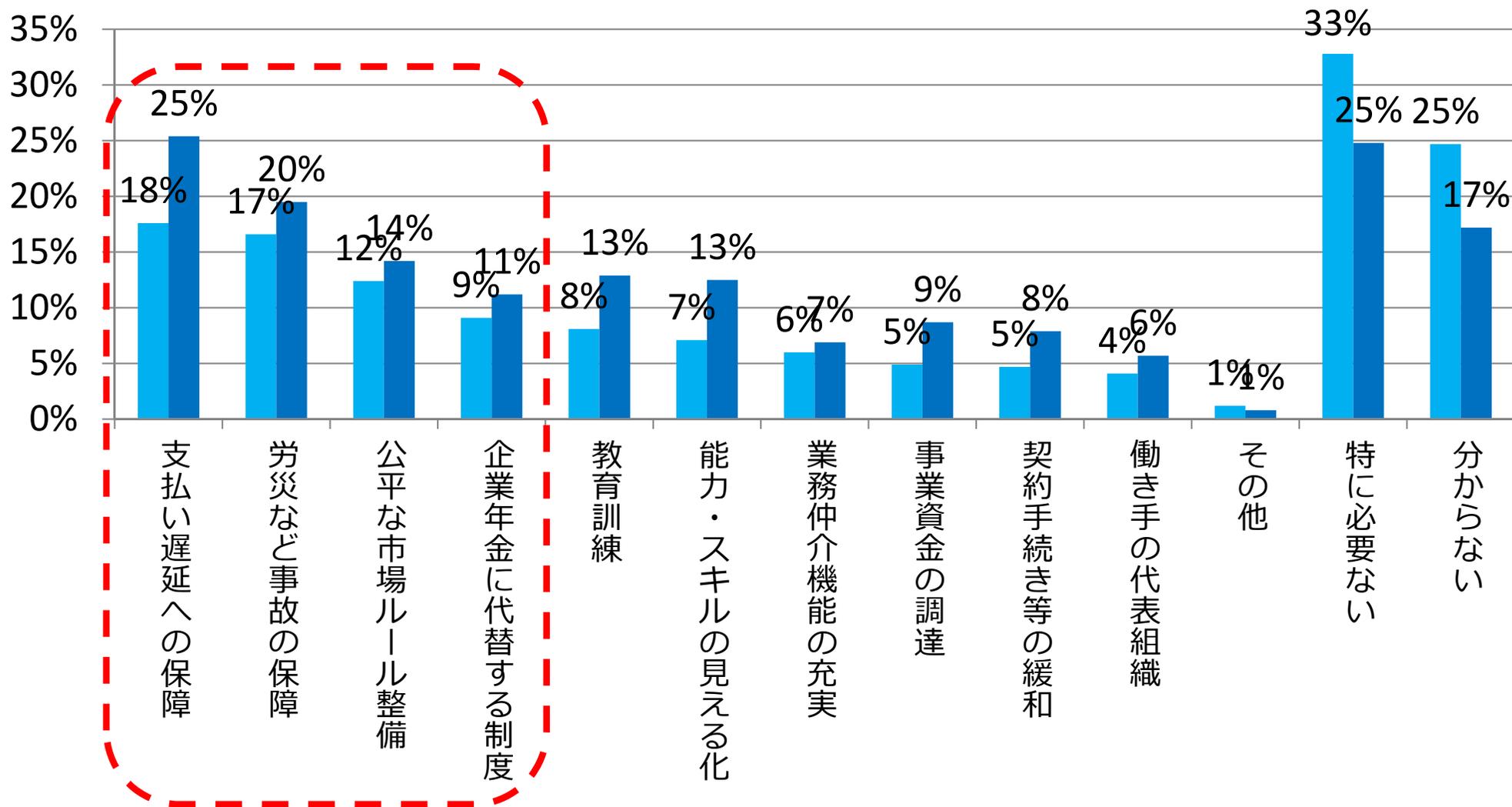
働き手が望む環境整備

➤ 働き手が望む環境整備としては、企業からの支払い遅延への保障や労災、公平な市場ルール整備、年金などの保障制度などが挙げられた。

● 今後加入したい保険、今後充実してほしいと考える分野（複数回答）

A 雇用関係なし

B 雇用あり×雇用なし

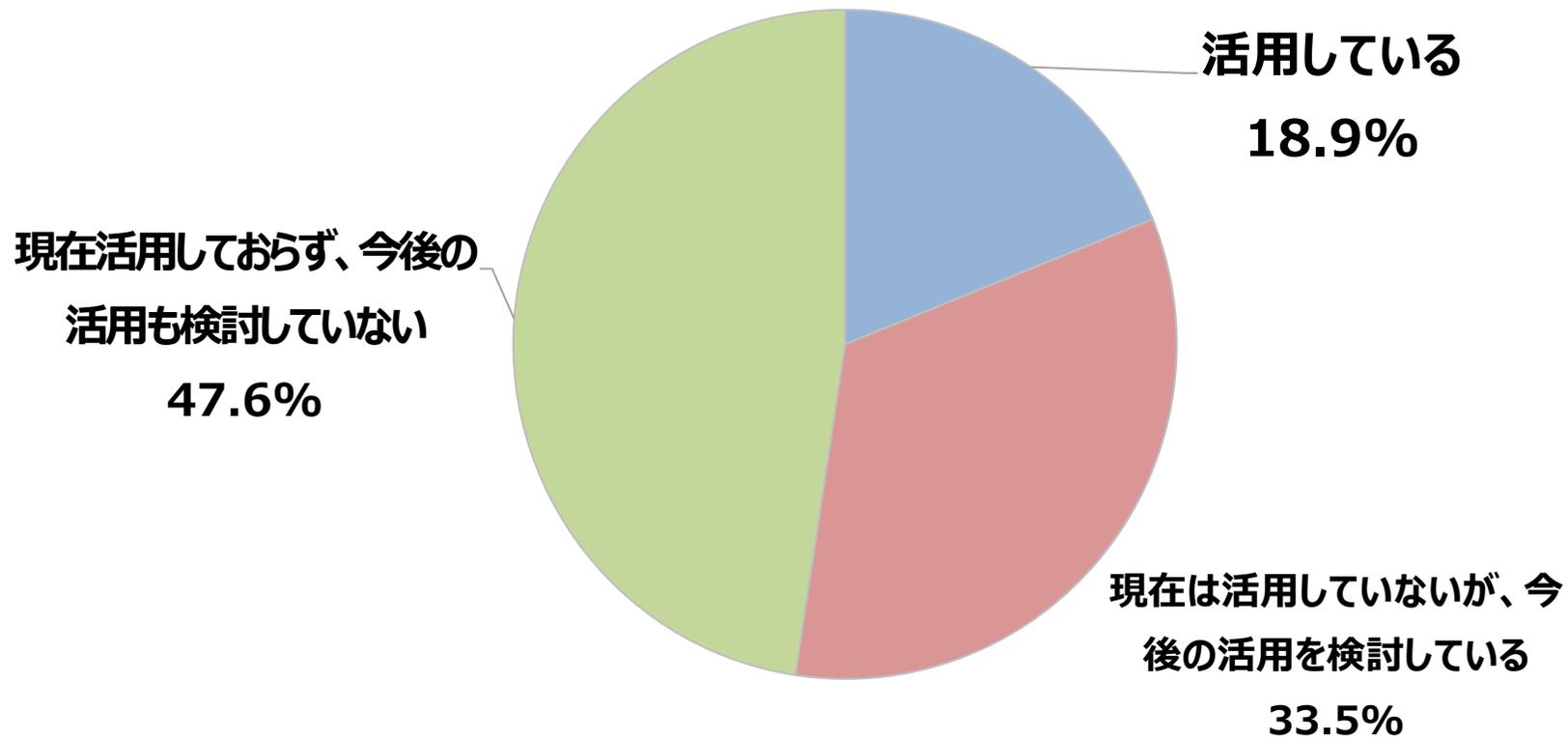


雇用関係によらない働き方の実態⑭

フリーランス等外部人材の企業の活用実態

➤ 企業向けに調査を行ったところ、フリーランスを活用している企業は2割ほどで、約半数が活用の検討もしていないと回答。

● 「現在、企業で社員（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割合」 (n=206)



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）」
調査対象：従業員規模が100名以上の企業における経営企画部／事業企画部の部長以上200名を対象

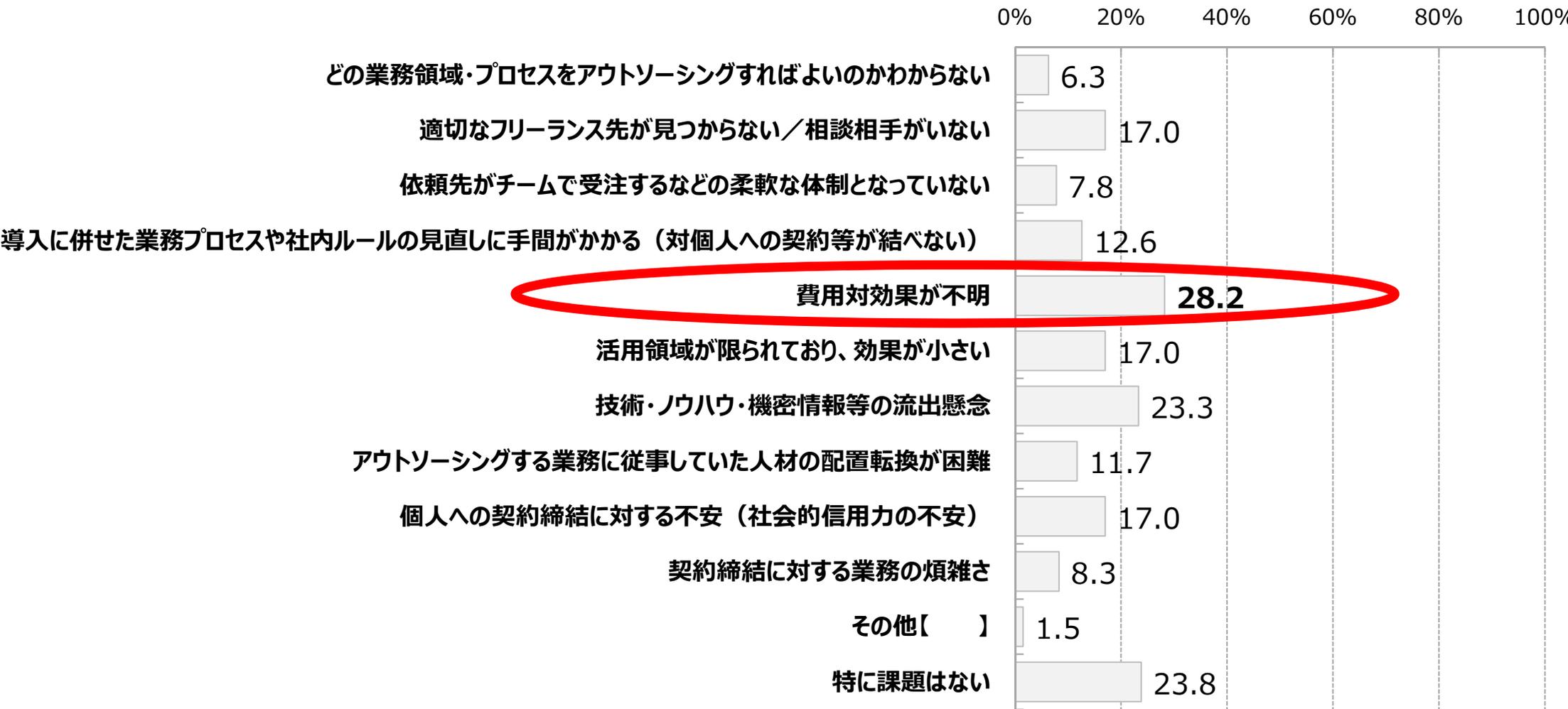
雇用関係によらない働き方の実態⑮

企業が感じるフリーランス等の外部人材活用のボトルネック

● 企業向け調査によれば、企業におけるアウトソース活用のボトルネックとして、「費用対効果が不明」を挙げた企業が一番多い（約30%）。

● 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、ボトルネックとなっている点（複数回答）

(n=206)

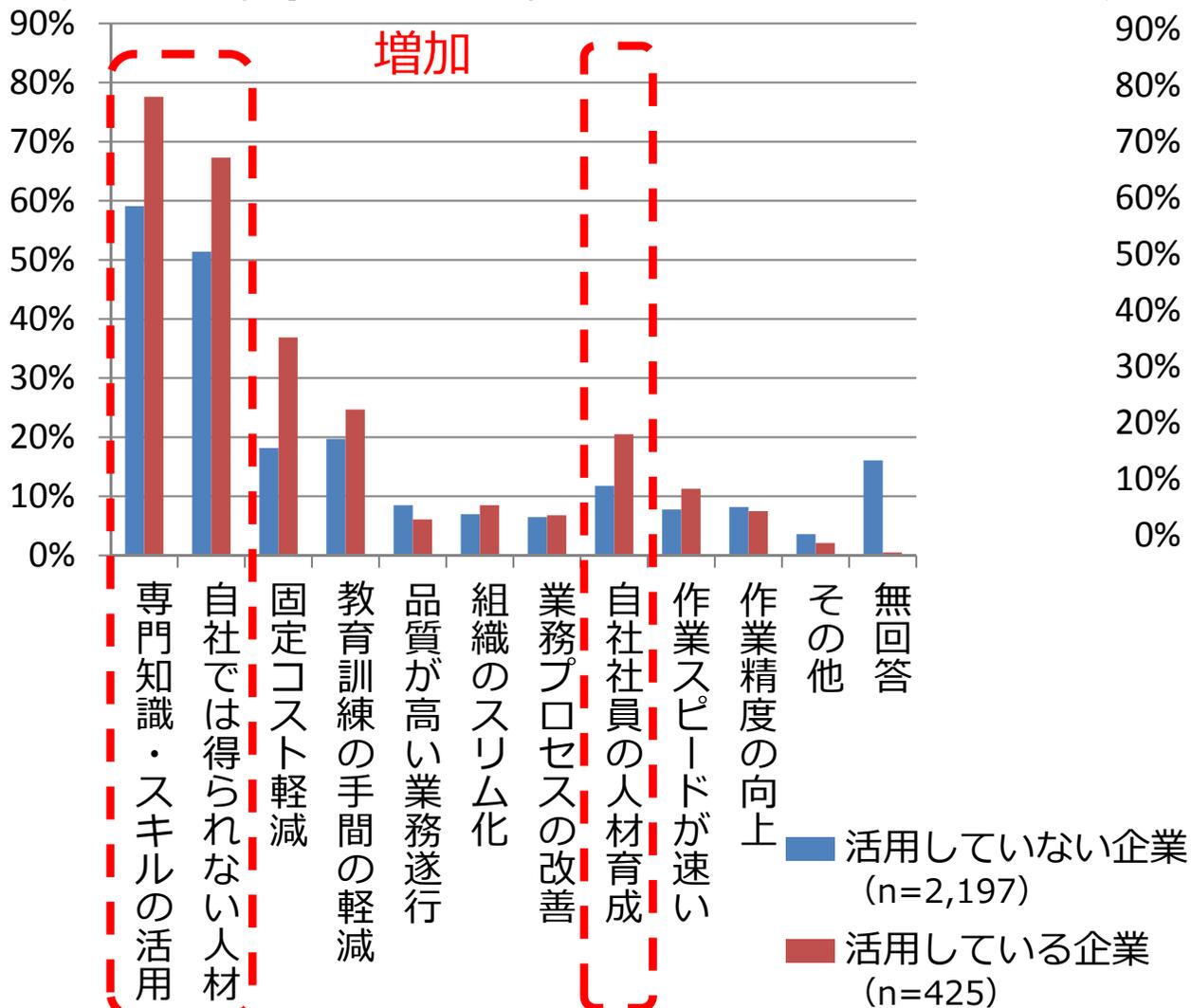


出典：（経済産業省）「平成28年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」

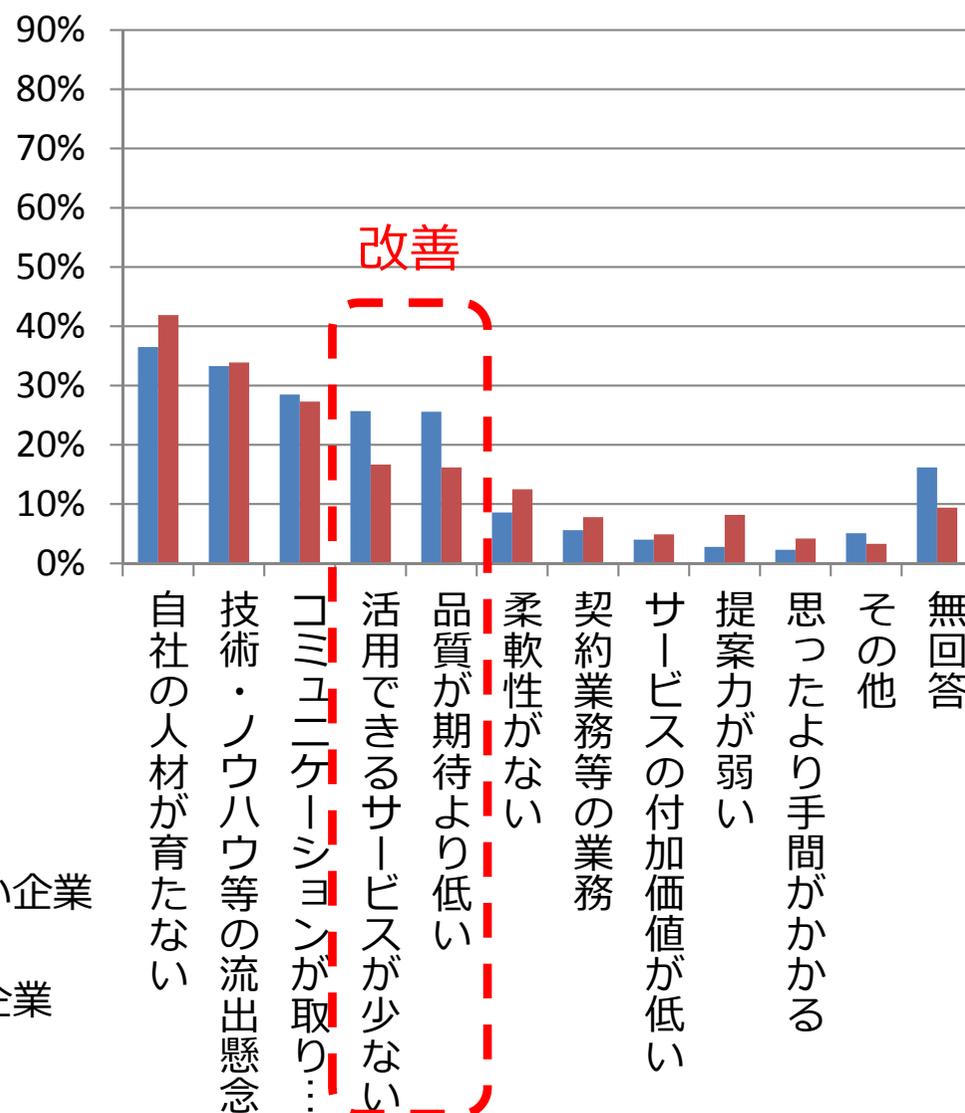
フリーランス等外部人材活用の有無による認識の違い

- “活用していない企業”と“活用している企業”を比較すると、メリットとして挙げている「専門的知識・スキルの活用」「自社で得られない人材の確保」「自社社員の育成」の回答数が増加している。
- デメリットとして挙げている「活用できるサービスが少ない」「品質が期待より低い」という回答は減少している。

＜活用のメリット＞（複数回答）



＜活用のデメリット＞（複数回答）



雇用関係によらない働き方における課題

- 研究会にて、「雇用関係によらない働き方」を働き方の選択肢とするためには、
「①働き手の社会環境の整備」「②教育訓練システムの整備」
「③企業・仲介事業者(プラットフォーム等)による取引改善」の3つの課題があると報告。

① 働き手の社会環境の整備

- ✓ 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。
- ✓ 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)等が適切でない場合もある。
- **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**

② 教育訓練システムの整備

- ✓ 我が国の働き手全体として、「キャリア・スキル形成意識」が低く、また、働き手と企業の間で求められる能力・スキルのギャップがある。
- ✓ 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、効果的な教育訓練が受けられていない。
- **中小企業・小規模事業者支援施策の周知を初め、仲介業者(プラットフォーム等)に加え、国・業界団体なども含めた多様な主体による能力・スキル形成のあり方を検討することが求められる**

③ 企業・仲介事業者(プラットフォーム等)による取引改善

- ✓ 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。
- ✓ 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。
- ✓ 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。
- **企業向けルールのガイドライン策定等や、外部人材の適切な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し、企業のマインドセットを変えることが求められる**