

# フリーランスの取引実態と課題

2020.7.31

厚生労働省 労働政策審議会  
労働条件分科会 労災保険部会



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6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)

36,433人

一般会員数  
(有料会員)

4,685人

法人会員数

211社

※2020年6月30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」



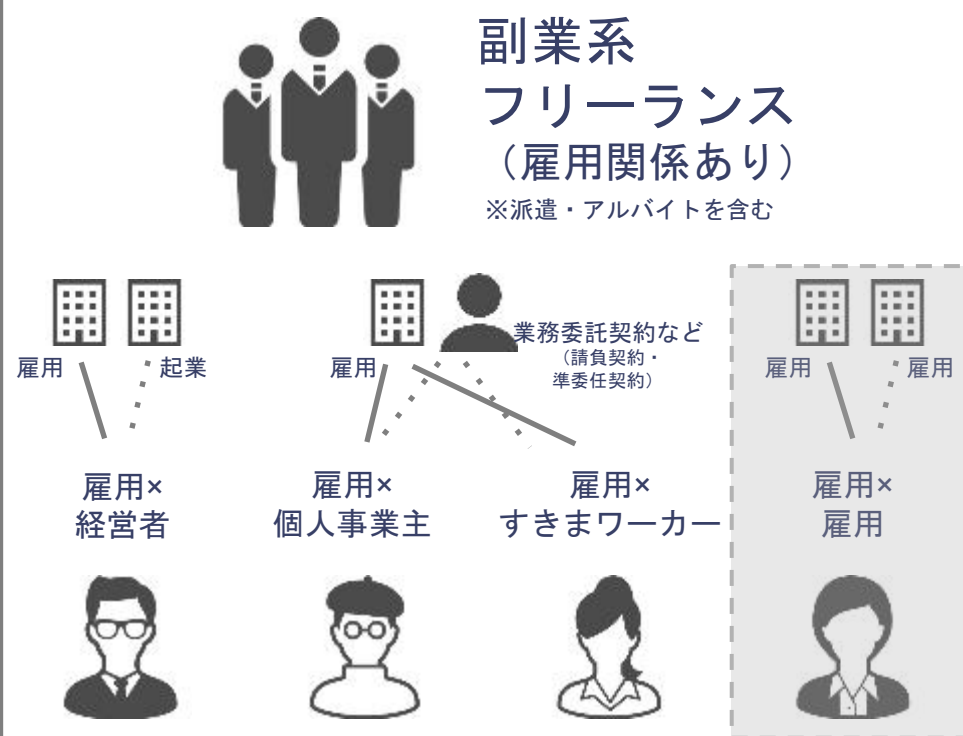
## パラキャリア推進PJ 副業解禁企業調査・副業セミナー



# フリーランスとは

「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  
会社の看板ではなく、自分の名前で



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

2020年の「広義のフリーランス」人口は462万人と試算

|                 | 内閣官房による統一調査<br>(関係省庁連携)                                                  | 内閣府                                                                      | 中小企業庁                                                                    | 厚生労働省                                                                                                         |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | 「フリーランス」                                                                 | 「フリーランス相当」                                                               | 「フリーランス」                                                                 | 「雇用類似の働き方の者」                                                                                                  |
| 対象              | ①自身で事業等を営んでいる<br>②従業員を雇用していない<br>③実店舗を持たない<br>④農林漁業従事者ではない<br>※法人の経営者を含む | ①自身で事業等を営んでいる<br>②従業員を雇用していない<br>③実店舗を持たない<br>④農林漁業従事者ではない<br>※法人の経営者を含む | ①自身で事業等を営んでいる<br>②従業員を雇用していない<br>③実店舗を持たない<br>④農林漁業従事者ではない<br>※法人の経営者を含む | ①自身で事業等を営んでいる<br>②従業員を常時使用していない<br>③個人事業主等で店主ではない<br>④農家や漁業者ではない<br>⑤業務の委託を受けている<br>⑥事業者が直接の取引先<br>※法人の経営者を含む |
| フリーランスの<br>試算人数 | 462万人<br>(本業 214万人／副業 248万人)                                             | 341万人<br>(本業178～228万人／副業112～163万人)<br>※なお定義の違いにより306～341万人と<br>幅をもって推計   | 472万人<br>(本業 324万人／副業 148万人)                                             | 367万人<br>※①～④に該当する者を試算したもの                                                                                    |
| サンプル            | 144,342人                                                                 | 50,000人                                                                  | 62,415人                                                                  | 18,377人                                                                                                       |
| 調査<br>期間        | 2020年2月10日～3月6日                                                          | 2019年 1月28日～ 3月 4日                                                       | 2019年1月11日～1月31日                                                         | 2019年1月15日～2月21日                                                                                              |
| 調査主体            | 内閣官房<br>日本経済再生総合事務局                                                      | 内閣府政策統括官<br>(経済分析担当)                                                     | リクルートワークス研究所                                                             | (独) 労働政策研究・研修機構                                                                                               |

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）  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf)

# フリーランス関連政策（支援・保護）のこれまで

経済産業省（中小企業庁）、厚生労働省、公正取引委員会等を中心に  
近年フリーランスの環境整備が進行してきた

| 賛否両論<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                                                 | 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<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html</a> |

# フリーランスは事業者であるという前提

この前提は、雇用類似検討会の共通認識としてまとまりつつある  
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  
(但し、一部の準従属労働者からは対策を求める声も→別の議論)

## 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)

⇒ 準従属労働者については労働政策上の保護も検討が必要

## 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)

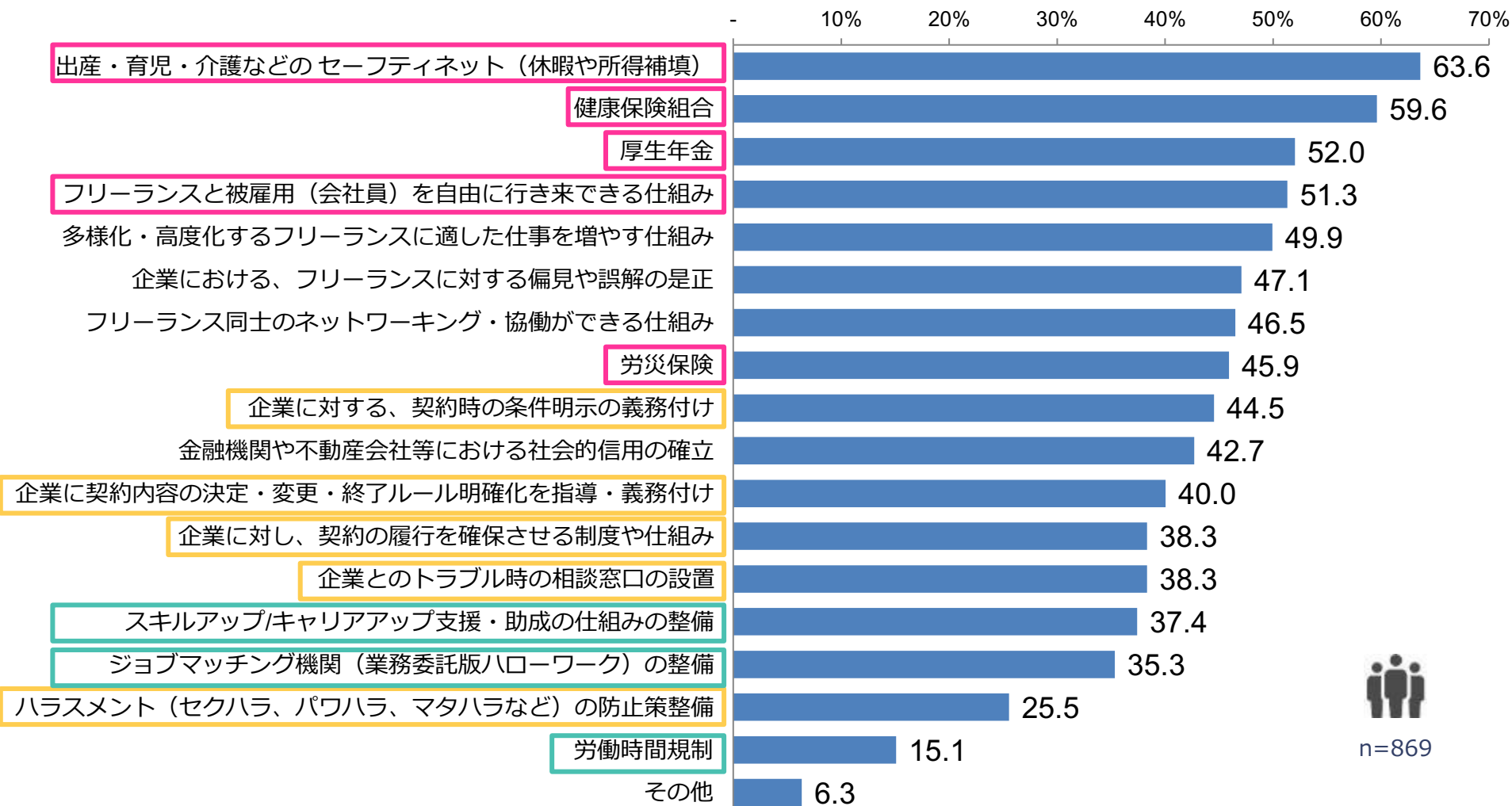
準従属労働者

※ 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…

# 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？

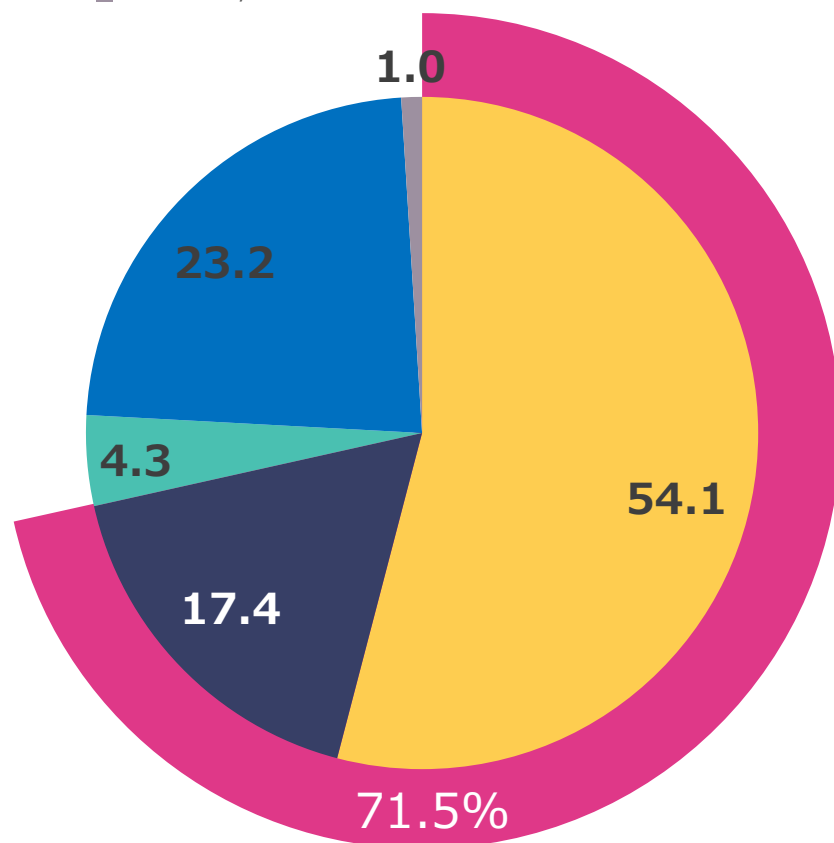


n=869

Q.新型コロナウイルス感染拡大により、在宅ワーク（テレワーク）を活用しましたか。(SA) (単位：%)

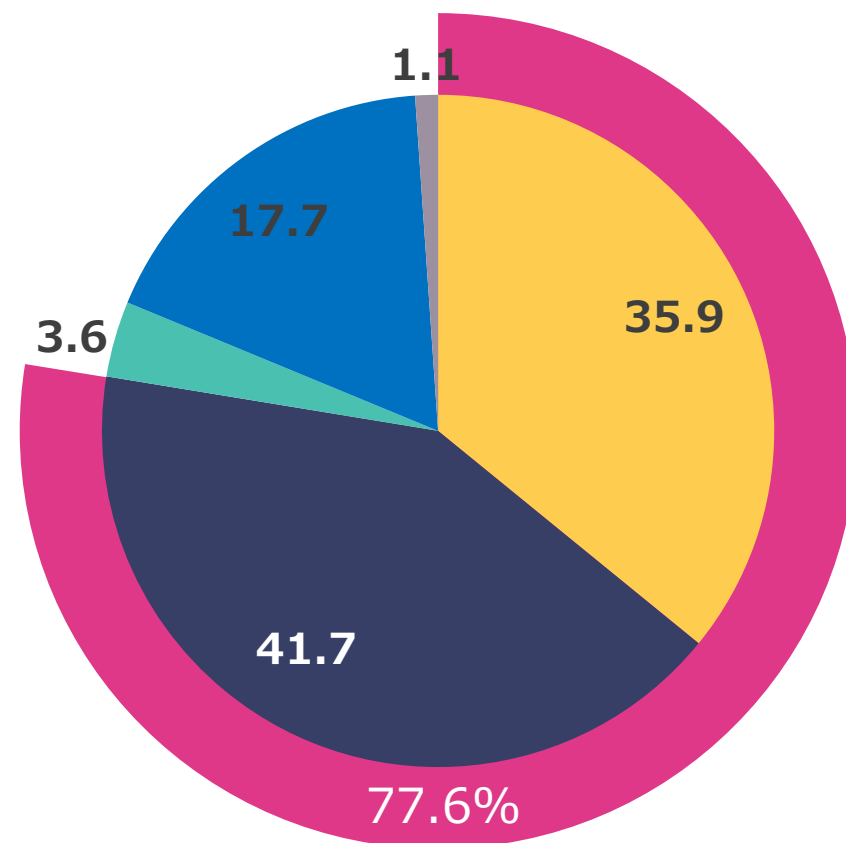
<フリーランス n=1611>

- コロナショック前からテレワークを活用していた 871
- コロナショックを機にテレワークを活用した 281
- コロナショックを機にテレワーク導入の検討を開始した 70
- テレワークを活用していない 373
- わからない/答えたくない 16



<会社員 n=549>

- コロナショック前からテレワークを活用していた 197
- コロナショックを機にテレワークを活用した 229
- コロナショックを機にテレワーク導入の検討を開始した 20
- テレワークを活用していない 97
- わからない/答えたくない 6

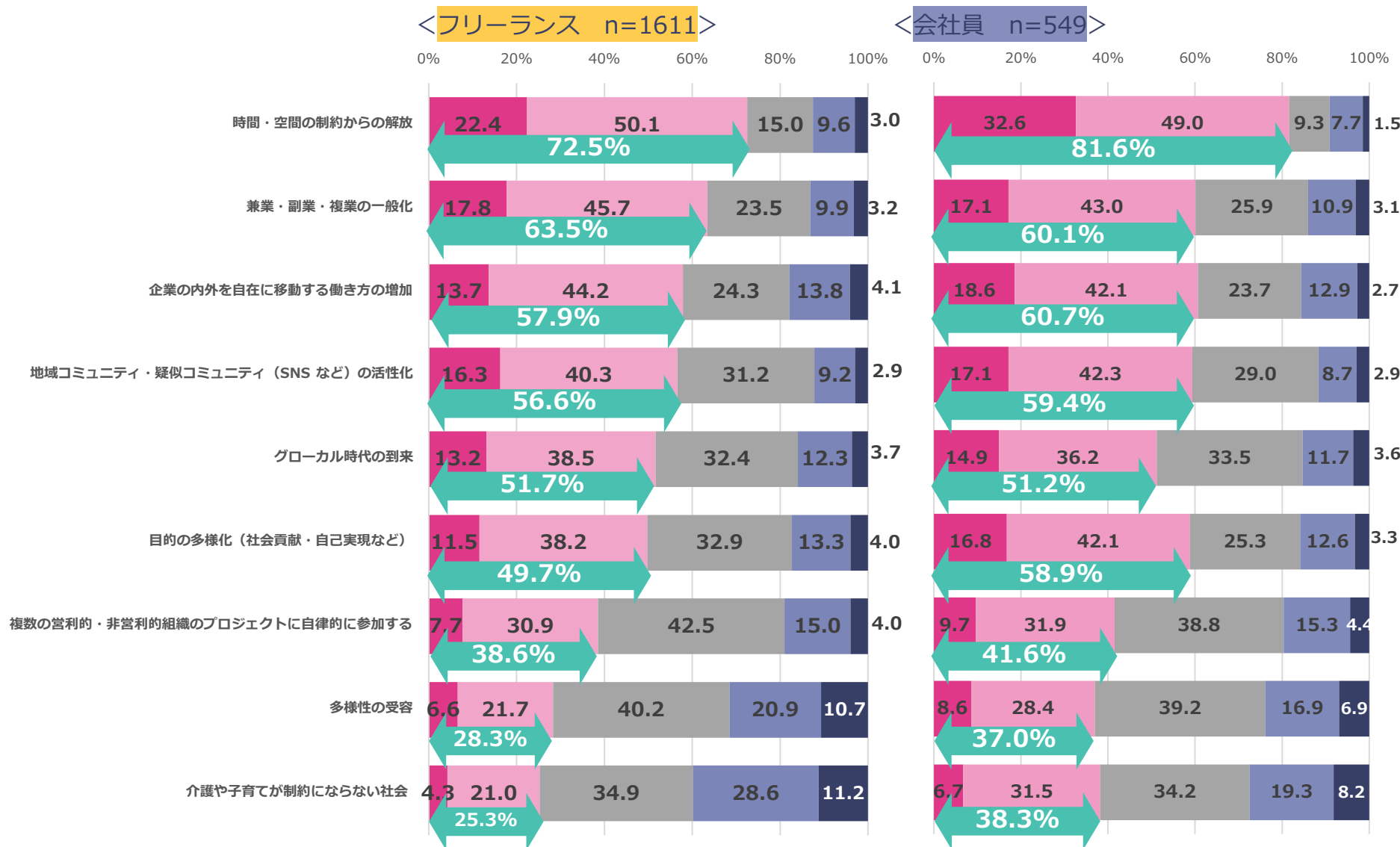


# ■ 【フリーランス：会社員】 アフターコロナ社会の働き方予測

Q.アフターコロナの世の中では、働き方はどのような方向に進むと思いますか。(SA)

■ とても進むと思う ■ やや進むと思う ■ どちらともいえない ■ どちらかという ■ まったく進まない

進まないと思う と思う



# グラデーション化する働き方

フリーランス（事業者）と会社員（労働者）はますます明確な差分を失い、  
グラデーション化していくと考えられる

| 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・<br>契約社員 | パート・<br>アルバイト | 日雇い・<br>非常勤 | 偽装フリー<br>ランス                     | 常駐フリー      | 事務所<br>所属    | ギグ<br>ワーカー             | 請負・<br>委託  | 自営          |
| 雇用契約                  | 雇用契約          | 雇用契約          | 雇用契約        | 業務委託<br>契約                       | 業務委託<br>契約 | マネジメン<br>ト契約 | 利用規約                   | 業務委託<br>契約 | 業務内容に<br>よる |
| 給与                    | 給与            | 給与            | 給与          | 給与～業務<br>委託報酬                    | 業務委託<br>報酬 | ギャラン<br>ティー  | 業務委託<br>報酬             | 業務委託<br>報酬 | 業務内容に<br>よる |
| 企業で加入                 | 企業で加入         | 勤務時間数<br>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       |
| あり                    | あり            | あり            | あり          | あり                               | あり～なし      | あり～なし        | なし                     | なし         | なし          |
| あり※                   | あり※           | あり※           | あり※         | あり※                              | あり※～<br>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 |               |               |             |                                  |            |              |                        |            |             |
| 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          |
| 1                     | 1             | 複数            | 不特定多数       | 1                                | 若干数        | 1<br>（事務所）   | 複数<br>（プラット<br>フォーム利用） | 不特定多数      | 不特定多数       |

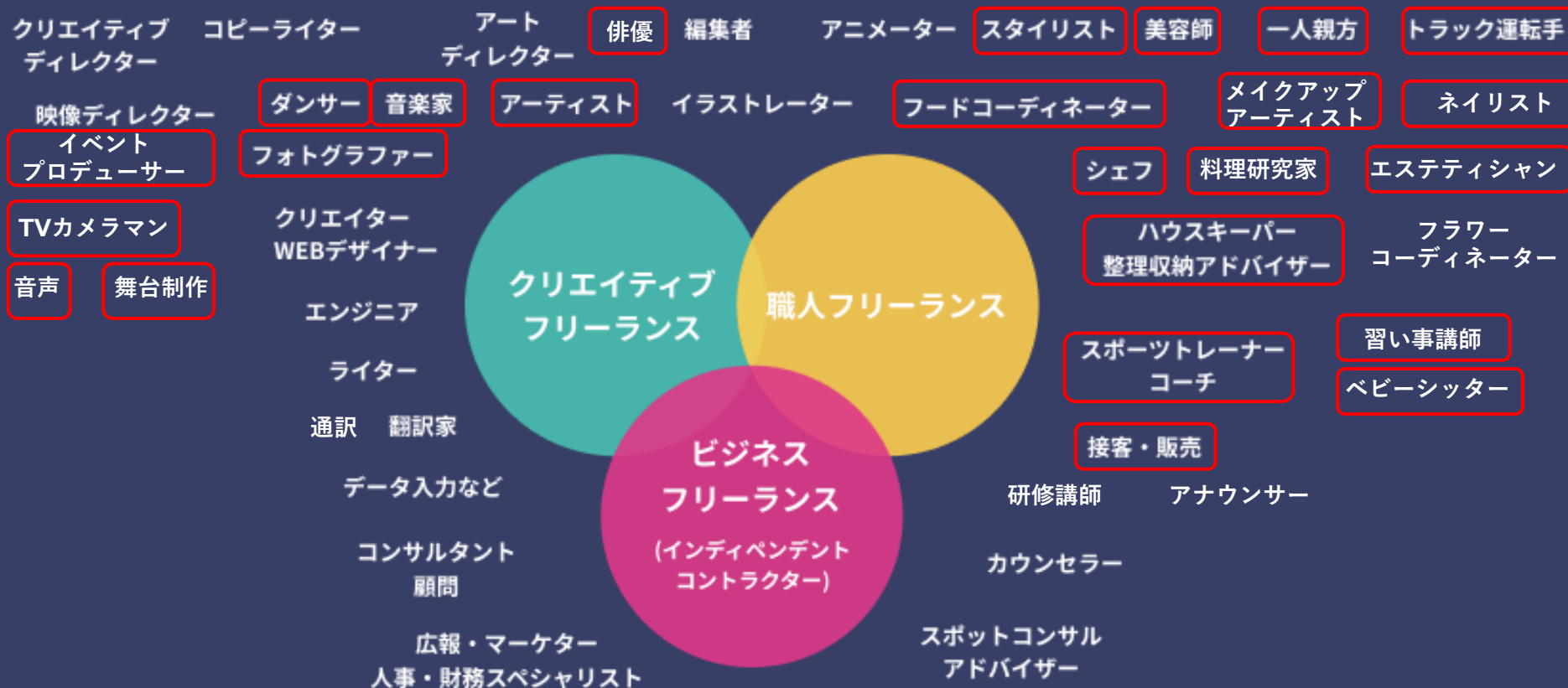
出典：「フリーランス白書2020 第1章はじめに」フリーランス協会

# フリーランスと労災保険

# フリーランスの多様性

職種によって労災保険のニーズは大きく異なる

ワークスタイルにより業務に起因する傷病の判定が困難と考えられる職種もある  
(赤枠は業務に起因する傷病か否かの判定が比較的容易だと考えられる職種)



定期/不定期で出社や打合せを伴うケースもあるが、  
リモートワークでは就労時間とプライベート時間がシームレスになりがち

## タスク型

- ・ バナーやロゴをデザインする
- ・ データ入力や翻訳業務を行う

⇒ 期間（人日）、作業内容、納品物が明確

## プロジェクト型

- ・ 人事制度の刷新
- ・ 新商品のキャンペーンを実施する

⇒ 期間（数か月～数年）、業務範囲、成果物が明確

## ミッション型

- ・ 企業の認知向上、ブランディング
- ・ 企業の人材開発（採用～育成）

⇒ 期間や成果物は限定せず、ミッションに基づき役割遂行

労災保険のニーズはビジネス系フリーランスでは少なく、  
クリエイティブ系や職人系フリーランスが加入者の中心となるのではないか

## ●営業コンサルタント（40代）

自分が自分の雇用主ですし、ニーズはあまり感じません。  
強いて言えば休業補償給付とその他の保険給付（障害補償給付など）はあった方がいいかなと思わなくもないですが、自分でも手当できるし、年金でも保障されているので、相当保険料が安くなって「共助」の意味合いが強くない限りは加入の動機にはならなそうです。

## ●ライター（30代）

家で仕事をしている限りは良いのですが、出張仕事は若干関わりますね。移動も多いので…入れたら良いかな、とはちょっと思っていました。  
一応、民間保険で今はカバーできていると思います。

## ●エンジニア（40代）

エンジニアの労災は、ほぼほぼメンタルヘルス関連で、その他は、あって交通事故くらいでしょうか。  
サーバーラックが倒れてきた？パソコンが爆発した？作ったロボットの反乱？等はあまりない気がします。  
というわけで、労災はあまり魅力を感じないですね。

## ●広報（30代）

基本的に自宅で仕事をしているため、仮に病気や怪我になっても、業務に起因することを証明するのが難しいように思います。労災認定される可能性が低いことを考えると、保険料を負担してまで入りたいとは思わないです。

## ●リサーチャー（40代）

調査業務を在宅で行っている場合、保険料を自己負担してまで労災保険に入りたいという思いはないですかね。

## ●コンサルタント（30代）

そもそも労災を気にしたことがなかったです。  
保険料を払うくらいなら、自分で気をつける、その他の保険でカバーする感じです。

## ●労務・人事スペシャリスト（40代）

労災に加入したいとは思わないです。  
補償の問題ですね。労災ではない形で補償については考えるほうがいいかなあと思ったりしています。

## ●英会話講師（40代）

労災に入ろうという発想がありませんでした。個人で傷害保険などに入っているの、そちらでカバーされるかなと漠然とイメージしていました。

# ご参考：収入・ケガ・介護の保険（任意加入）

急な病気やケガで入院してしまった…  
仕事ができない為、収入がないのに出費がかさむ…



所得補償が受けられます！

退院しても自宅療養が1年以上も続き仕事ができない…



自宅療養でも大丈夫！

個別で加入されるより

**44.0% 割安!**  
団体割引20% 過去の損害率による割引30%

## 所得補償プラン

## 長期所得補償 (GLTD)プラン

個別で加入されるより

**20.0% 割安!**  
団体割引20%

事故によりケガをしてしまった…



自分はもちろん、  
家族も手厚い補償が受けれます！

個別で加入されるより

**40.5% 割安!**  
団体割引15% 過去の損害率による割引30%

## 傷害補償プラン

自分の両親が年をとり心配だな…



ご両親の介護に生じた費用も  
補償します！※

※親孝行サポートプランにご加入の場合

## 親孝行サポートプラン 介護サポートプラン

個別で加入されるより

**20.0% 割安!**  
団体割引20%

体のこと、両親の介護のこと、育児のことなどどこかに相談できないかな…



健康や介護育児のほか法律・税金相談も無料で受けられます！

## ご加入者さま向けサービス [SOMPO健康・生活サポートサービス]

# 職種級別リスク（月払保険料の差）

1口(保険金額1万円)あたり 基本補償月払保険料

| 職種級別                  |         | 1級   | 2級   | 3級   | 4級   | 家事<br>従事者 |
|-----------------------|---------|------|------|------|------|-----------|
| 加入タイプ                 |         | 1    | 2    | 3    | 4    | S1        |
| 満<br>年<br>齢<br>区<br>分 | 満15～19歳 | 31円  | 35円  | 41円  | 51円  | 20円       |
|                       | 満20～24歳 | 44円  | 51円  | 60円  | 73円  | 28円       |
|                       | 満25～29歳 | 50円  | 58円  | 68円  | 83円  | 32円       |
|                       | 満30～34歳 | 62円  | 71円  | 84円  | 102円 | 40円       |
|                       | 満35～39歳 | 77円  | 89円  | 104円 | 127円 | 49円       |
|                       | 満40～44歳 | 96円  | 111円 | 130円 | 159円 | 62円       |
|                       | 満45～49歳 | 115円 | 133円 | 155円 | 190円 | 74円       |
|                       | 満50～54歳 | 133円 | 153円 | 180円 | 220円 | 85円       |
|                       | 満55～59歳 | 143円 | 164円 | 192円 | 235円 | 91円       |
|                       | 満60～64歳 | 150円 | 173円 | 202円 | 248円 | 96円       |
| 満65～69歳               | 225円    | 259円 | 303円 | 371円 | 144円 |           |

＋  
オプション

入院初期費用補償特約月払保険料 保険金額5万円

| 職種級別      |         | 1級   | 2級   | 3級   | 4級   | 家事<br>従事者 |
|-----------|---------|------|------|------|------|-----------|
| 加入タイプ     |         | N1   | N2   | N3   | N4   | SN1       |
| 満年齢<br>区分 | 満15～19歳 | 100円 | 120円 | 135円 | 170円 | 100円      |
|           | 満20～24歳 | 125円 | 145円 | 170円 | 210円 | 125円      |
|           | 満25～29歳 | 130円 | 150円 | 175円 | 215円 | 130円      |
|           | 満30～34歳 | 135円 | 155円 | 185円 | 225円 | 135円      |
|           | 満35～39歳 | 155円 | 175円 | 205円 | 255円 | 155円      |
|           | 満40～44歳 | 180円 | 205円 | 245円 | 300円 | 180円      |
|           | 満45～49歳 | 220円 | 255円 | 295円 | 365円 | 220円      |
|           | 満50～54歳 | 275円 | 320円 | 375円 | 460円 | 275円      |
|           | 満55～59歳 | 305円 | 350円 | 410円 | 500円 | 305円      |
|           | 満60～64歳 | 380円 | 435円 | 510円 | 625円 | 380円      |
|           | 満65～69歳 | 570円 | 655円 | 765円 | 940円 | 570円      |

| 職種級別 | 職業・職種                                                                               | 職種級別 | 職業・職種                                                                 |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1級   | 事務職、営業職、管理職、小売・卸店主(危険物を取り扱っていない方)、オペレーター、システムエンジニア、照明スタッフ、介護福祉関係(無資格) など            | 3級   | 自動車運転者、自動車整備工、配管工、溶接工、技師(危険物を取り扱う方)、宅配に従事する者、クレーン運転者、ダイビングインストラクター など |
| 2級   | 調理師、美容師・理容師、電気工、技師(危険物を取り扱っていない方)、小売・卸店主(危険物を取り扱う方)、フォークリフト運転者(倉庫内)、ピアノ調律師、介護福祉士 など | 4級   | 害虫駆除従事者(屋外)、潜水作業者 など                                                  |

出典：2019年度「フリーランス協会の収入・ケガ・介護の保険」パンフレット P.5  
[https://www.freelance-jp.org/pdf/income\\_compensation.pdf](https://www.freelance-jp.org/pdf/income_compensation.pdf)

# ご清聴ありがとうございました

For more information, follow me!

フリーランス向け  
福利厚生・保険

実態調査・白書

政策提言

キャリア支援

副業推進

副業人材活用

ワーケーション

多拠点居住

信頼資本

Facebook



Twitter



Instagram



# Appendix

## フリーランス・副業で 働くメリット

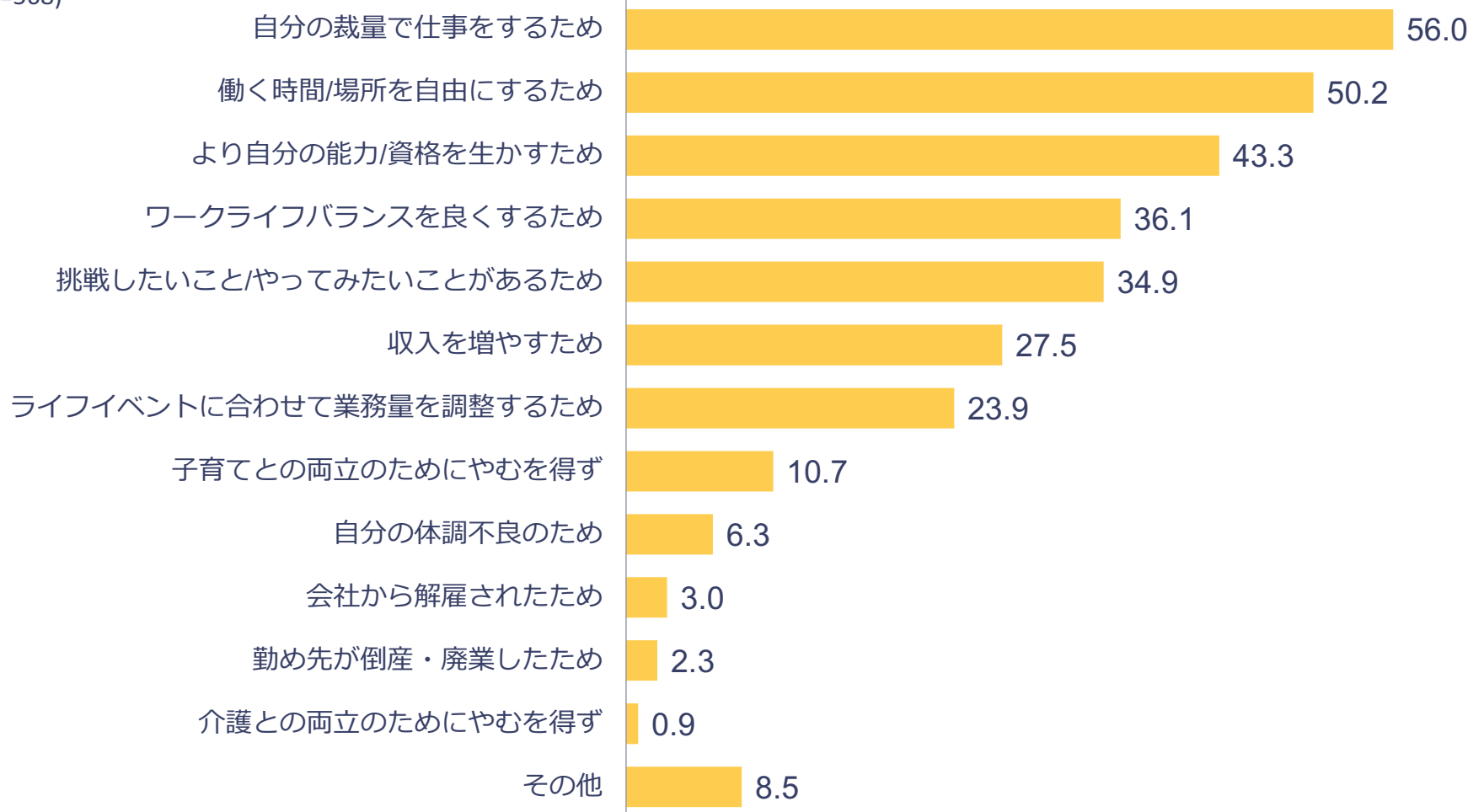
# フリーランスになった理由

Q19:今の働き方を始めた理由をお知らせください。(MA)

→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…

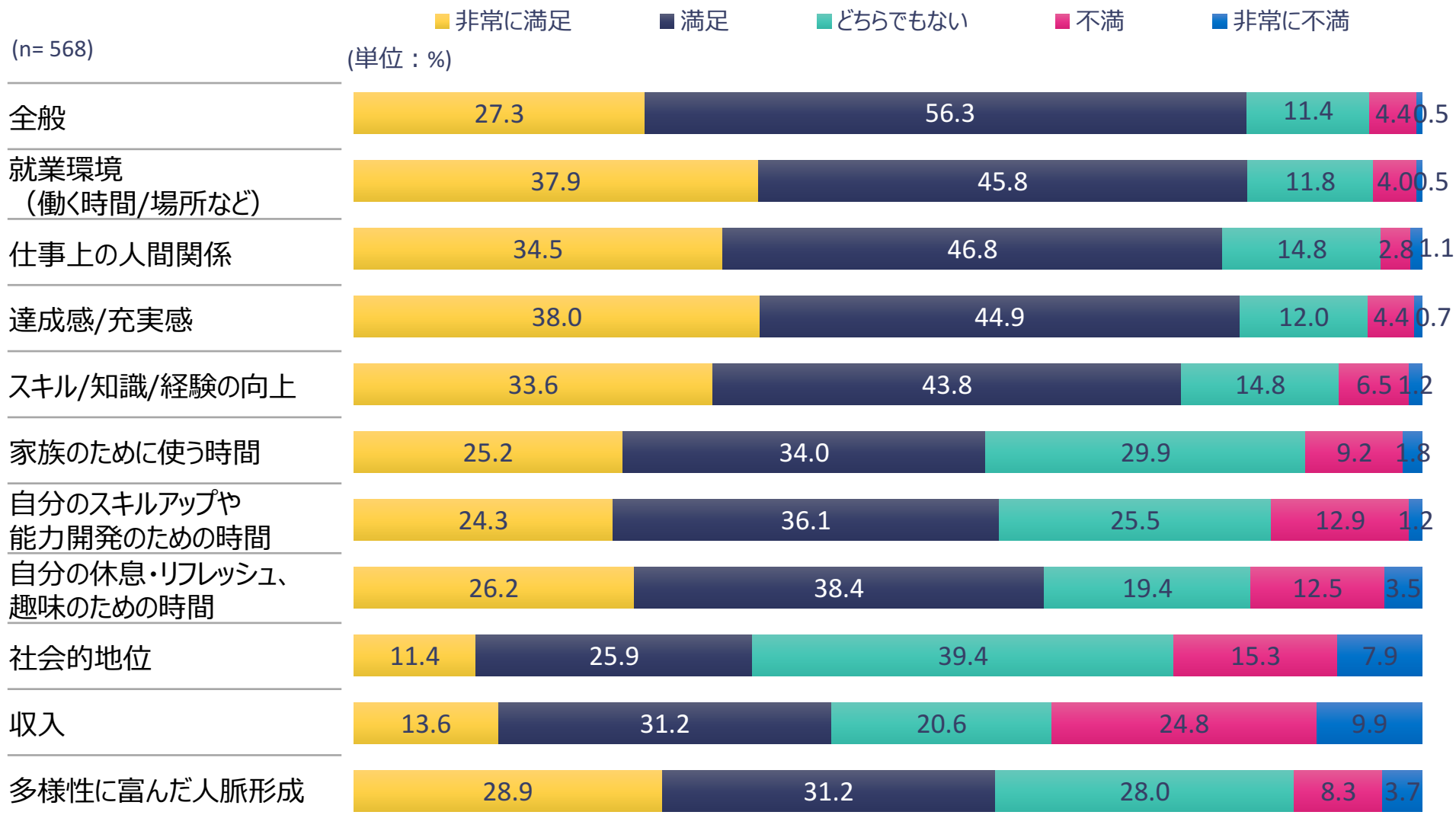
(n=568)

(単位：%)



# フリーランスの働き方の満足度

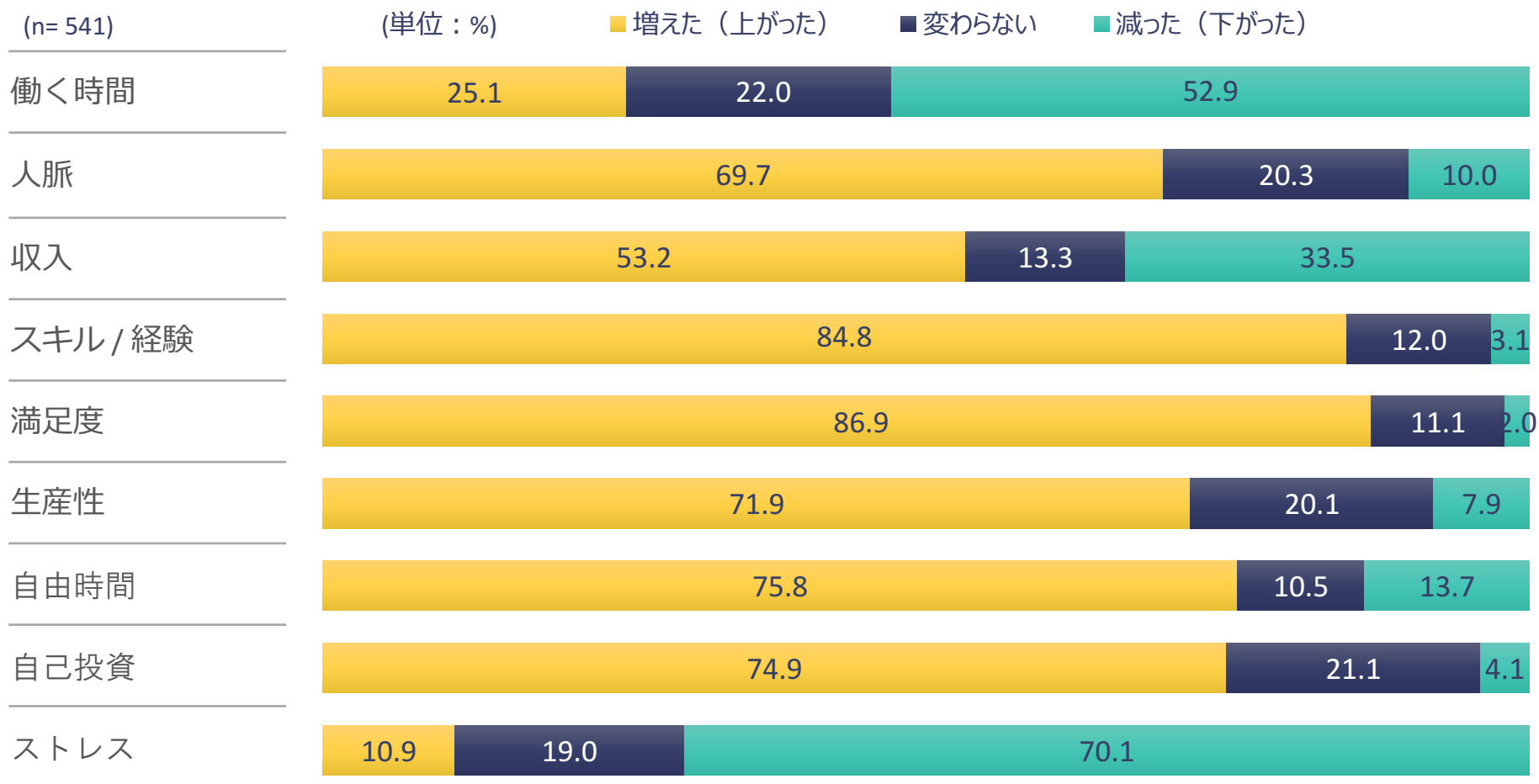
Q23:今の働き方で、下記項目それぞれの満足度はどの程度ですか。それぞれお答えください。  
(SA)



出典：「フリーランス白書2020」フリーランス協会

# フリーランスが会社員時代を振り返ると

Q22:前問で「1つの会社に所属していたことがある」と回答された方に伺います。  
会社員時代に比べて、増えた（上がった）/減った（下がった）ものをそれぞれお答えください。  
（SA）



# 会社員が副業・兼業に挑戦する理由

## ①収入（小遣い稼ぎ、リスク分散）

- ・すきま時間で小遣い稼ぎや収入補填ができる
- ・一つの収入源に依存することなく、リスク分散できる

## ②スキルアップ(倍速経験、経営者視点)

- ・同時にマルチタスクをこなすことで、倍速で経験値が増える
- ・営業、契約、確定申告など幅広い業務をすべて一人でこなす

## ③自分を知る(キャリア棚卸し、強み発見)

- ・意外なことが実は自分の強みとして評価される(されない)気づき

## ④他者を知る(他流試合、人脈拡大)

- ・自社の常識＝他社の非常識に気づき、視野が広がる
- ・普段の仕事では出会わない人たちと協業し、信頼資本を蓄積

## ⑤自己実現(好きを仕事に)

- ・本業で収入を確保しながら、やってみたかったことに挑戦できる
- ・やりたい仕事が増える場合、一つに絞ることなく掛け持ちできる

# 企業が副業を解禁する理由

## ①優秀な人材の採用と定着

- ・優秀な人材を採用するためのアピールポイントに
- ・優秀な社員を繋ぎとめるために副業の選択肢を提示

## ②人材育成

- ・専門性やスキル向上のための練磨
- ・リーダーシップ体験や経営者視点の会得

## ③オープンイノベーション促進

- ・社外での経験や人脈を事業に活かしてもらう
- ・イノベーションマインド、起業家精神の醸成

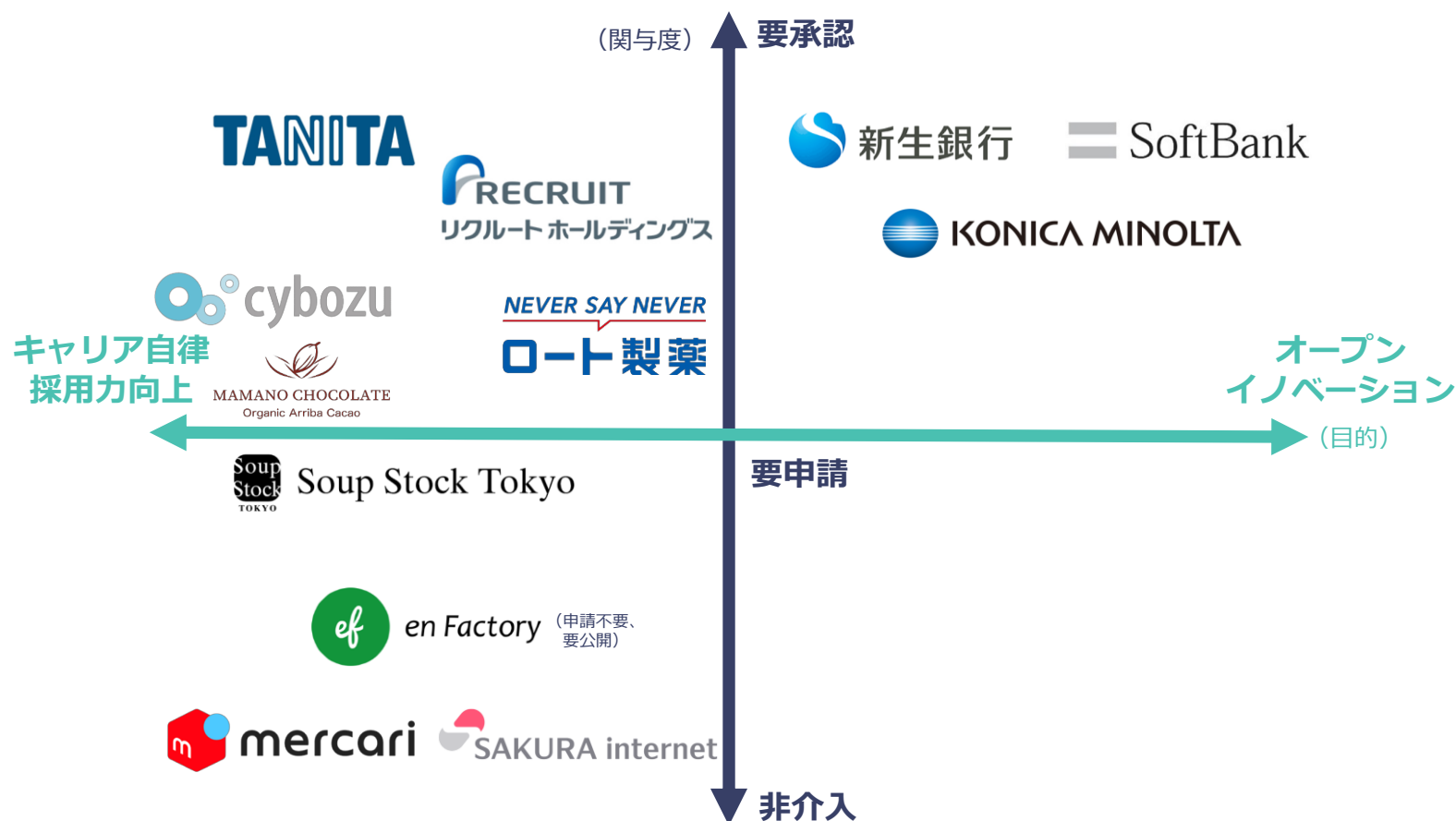
## ④前向きな退職支援

- ・65歳以上も自立して「90歳まで稼げる人材」の育成
- ・役職定年制導入と併せて副業解禁し、セカンドキャリア模索を推奨

# 副業解禁企業の制度導入・運用実態調査①

➤ 一口に「副業解禁」と言えども目的や関与度は十社十色であった。

- ・何のための副業解禁／推進なのか、経営層や人事担当者が十分な議論と擦り合わせを行った上で、従業員に周知徹底することが大切である。
- ・関与度には、各社の人材に対するスタンスや考え方が如実に表れているが、同時に、厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に記載された労働時間通算に関する記述について、様々な解釈が可能なのが観察できた。



出典：「2019年度 副業解禁企業12社の運用制度に関するヒアリング調査」フリーランス協会

# 副業解禁企業の制度導入・運用実態調査②

- 「副業解禁」は組織人事戦略のシステムデザイン全体の一部である。
  - ・副業解禁に伴う制度やルールは、各社の持つ企業風土や評価制度、採用している人材の傾向といった前提と一体となってはじめて意味を成す。
  - ・トップダウンにしろ、ボトムアップにしろ、副業解禁を議題に挙げて経営層や人事担当者が議論を交わし、組織と従業員の関係性や組織の境界線、コンプライアンスについて自社なりの見解を持つことは、今後の組織人事戦略を検討していく上で大いに意味があると言える。
- 副業解禁に対するよくある懸念への対応方法は、各社に共通して下記のような取り組み・考え方が見られた。

## ◆ 過重労働

- ・二重雇用（副業先での雇用契約）の禁止
- ・労働時間制限
- ・（業務委託の場合）就業時間外は自己責任という割り切り

## ◆ コンプライアンス

- ・日頃からのコンプライアンス対策を徹底（副業特有のリスクではない）
- ・NG項目をシンプルかつ明確に設定し、最低限のリスクヘッジ

## ◆ 本業への支障

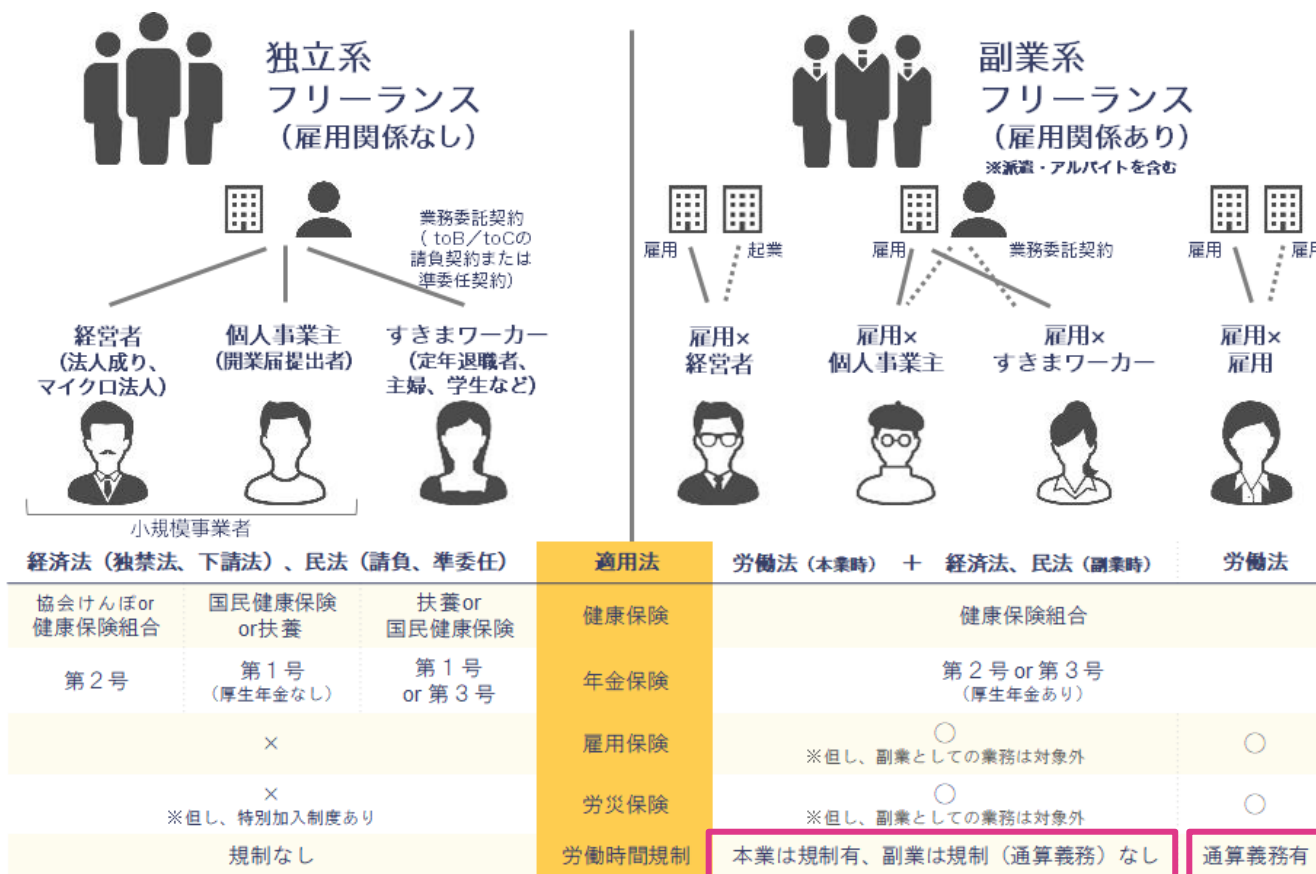
- ・評価制度で管理（明確な目標設定、成果ベースの評価、裁量労働など）

## ◆ 人材流出

- ・企業と従業員の対等なパートナーシップ（選び、選ばれる関係）が前提
- ・縛る方向ではなく、選ばれる方向で努力する

# 副業時の労働時間通算に関する誤解

業務委託契約であれば、労働時間の通算は不要



※労働時間の通算義務の根拠

- ・労働基準法 第三十八条  
「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」
- ・1948年 厚生労働省通達  
「「事業場を異にする場合」とは、事業主を異にする場合をも含む」

→2019年5月の内閣府 規制改革推進会議にて「働き方の多様化に資するルール整備について」審議

<https://www6.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/committee/20190510/190510honkaigi03.pdf>

# Appendix

## フリーランス・副業人材の 活用可能性

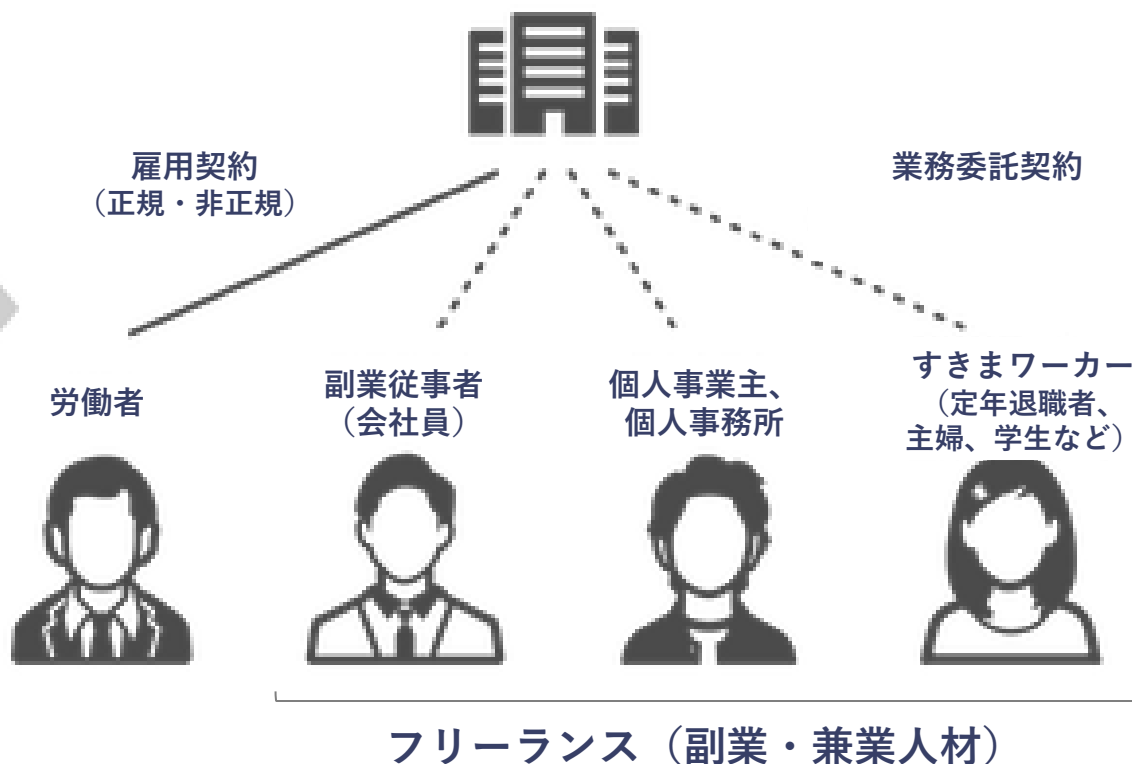
# 人材シェアの時代へ

雇用だけではなく、業務委託によって  
優秀な人材のスキルや知見をシェアすることで  
人材不足を打破し、経営課題を解決

これまで



これから



# 雇用と業務委託の違い

| 契約の種類   | 内容                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 請負契約    | <ul style="list-style-type: none"><li>・当事者の一方が「ある仕事を完成する」ことを約束し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約束する契約。「仕事」とは労務の結果により発生する成果物を言い、有形・無形は問わない。</li><li>・「仕事の完成」義務がある。やり方については、注文者からの指図がなければ請負人の判断による（但し、請負人が指揮命令をすることはできない）。</li><li>・成果物に瑕疵があったときは、瑕疵担保責任を負う。但し、注文者からの指図に瑕疵があったときは、請負人に責任はない。</li></ul> |
| 準委任型契約  | <ul style="list-style-type: none"><li>・当事者の一方が「法律行為以外の事実行為をする」ことを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することを内容とする契約。</li><li>・受託者の義務は「仕事の完成」ではなく「行為（受託業務）をすること」。</li><li>・定めがなければ、いつでも依頼の撤回（解除）ができる。</li><li>・受任者は善管注意義務は負担するが、瑕疵担保責任はない。</li></ul>                                                                  |
| 参考）雇用契約 | <ul style="list-style-type: none"><li>・当事者の一方が「労働に従事する」ことを相手方に対して約束し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約束する契約。</li><li>・被用者は、仕事の完成義務は負わず、労働時間内の労務提供義務を負担するのみ。</li></ul>                                                                                                                                      |
| 参考）委任契約 | <ul style="list-style-type: none"><li>・当事者の一方が「法律行為をする」ことを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することを内容とする契約。弁護士契約など。</li></ul>                                                                                                                                                                                      |

# フリーランス人材が解決できる課題

経営戦略・企画の上流から、突発的な細かい業務のサポートまで

## 人事

制度設計・研修導入・労務管理・組織風土改善等

## マーケティング

データ分析・販促戦略策定・Web広告運用等

## 財務・経理

資金繰り・調達支援・月次決算・製品別収支管理等

## 広報

メディアプロモーション・HP・SNS運用等

## デザイン・編集

印刷物制作・Webデザイン・記事作成・動画制作等

## IT導入・システム

HP・システム開発・営業メール配信効率化等

## 新規事業

市場調査・事業開発・事業計画書策定・PM等

## 営業

大都市圏・海外などへの営業代行・顧客情報収集等

## 事務

データ入力・資料作成・営業リスト作成・翻訳等

# 6つの活用メリット



①必要な技術、ノウハウや人材の獲得

②オープンイノベーション



③資金と時間の節約

④変動費で環境変化に柔軟に対応



⑤社員の業務量・負担の軽減

⑥採用・移住・事業承継のお試し期間

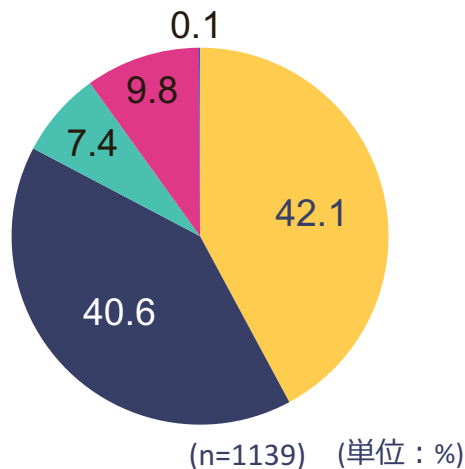


# 地方における副業・兼業人材の活用可能性①

8割以上が雇用によらない形で、地方で業務ないし活動を行うことに意欲的

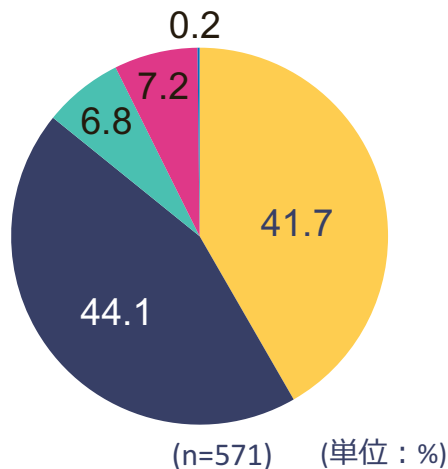
Q9:あなたは今後、雇用によらない形で、本社や本部が首都圏外（東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県のいずれにも該当しない地域）にある、雇用主とは別の組織（個人事業主、法人、国や自治体、各種団体等いかなる組織も含む）のために、業務ないし活動（ボランティアやプロボノ）を実施したいと思いますか？（SA）

## 回答者全員



意欲あり82.7%

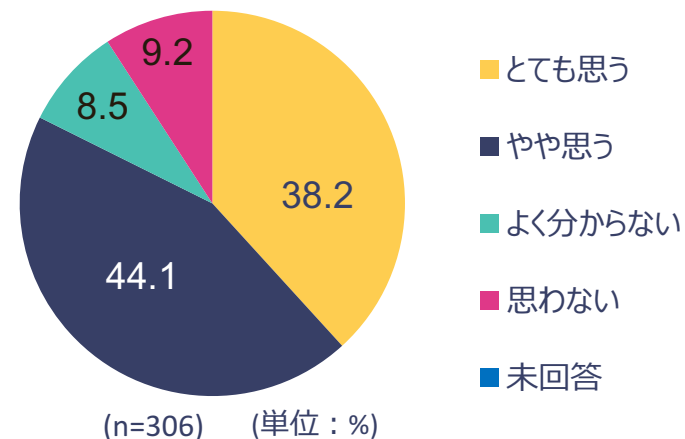
## 首都圏在住者



意欲あり85.8%

## 首都圏在住の従業員

※従業員・・・従業員（正規・非正規）、パート・アルバイト



意欲あり82.3%

# 地方における副業・兼業人材の活用可能性②

約3割がボランティアやプロボノでの活動に好意的  
副業・兼業人材は複数の報酬の組み合わせで、自分なりの対価を得ている



金銭報酬

×



現物報酬

×



経験報酬

×



信頼報酬

×



心理報酬

Q10:その業務ないし活動を実施する際の条件があればいくつでも教えてください。(MA)

※Q9：地方における業務・活動への関心がある方が回答

(n=942)

(単位：%)

有償で実施したい（ボランティアやプロボノでは実施したくない）

69.7

土日で実施したい

32.1

連休や長期休暇で実施したい

23.8

単身で実施したい

21.3

家族と一緒に実施したい

14.3

友人と一緒に実施したい

13.7

有給を取得して実施したい

10.8

特に条件は問わない

13.0

出典：「2019年度 地方での就業・副業に関する意識調査」フリーランス協会

# Appendix

## フリーランス協会の 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



# フリーランス向けベネフィットプランの入会条件

経営者  
(法人成り、  
マイクロ法人)



個人事業主  
(開業届提出者)



すきまワーカー  
(定年退職者、  
主婦、学生など)



雇用×  
経営者



雇用×  
個人事業主



雇用×  
すきまワーカー



## ■ 入会条件

- ・フリーランスとして働いている方
- ・兼業副業をしている会社員の方
- ・フリーランスやパラレルキャリアを目指すすべての方

※資格や職種、ご経歴、開業届の提出有無を問わず、  
どなたでもご入会いただけます。

※なりすまし等を防ぐために本人確認審査を  
実施させていただいております。

## ■ 年会費

1万円（カード決済のみ）

## ■ 申込方法

協会ホームページより申込み

<https://www.freelance-jp.org/benefits>

自動付帯

フリーランスDB掲載

賠償責任保険

WELBOX

優待

収入・ケガ・介護の保険

その他各種優待