

フリーランスの就業環境整備の必要性

2023年9月11日



誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ



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



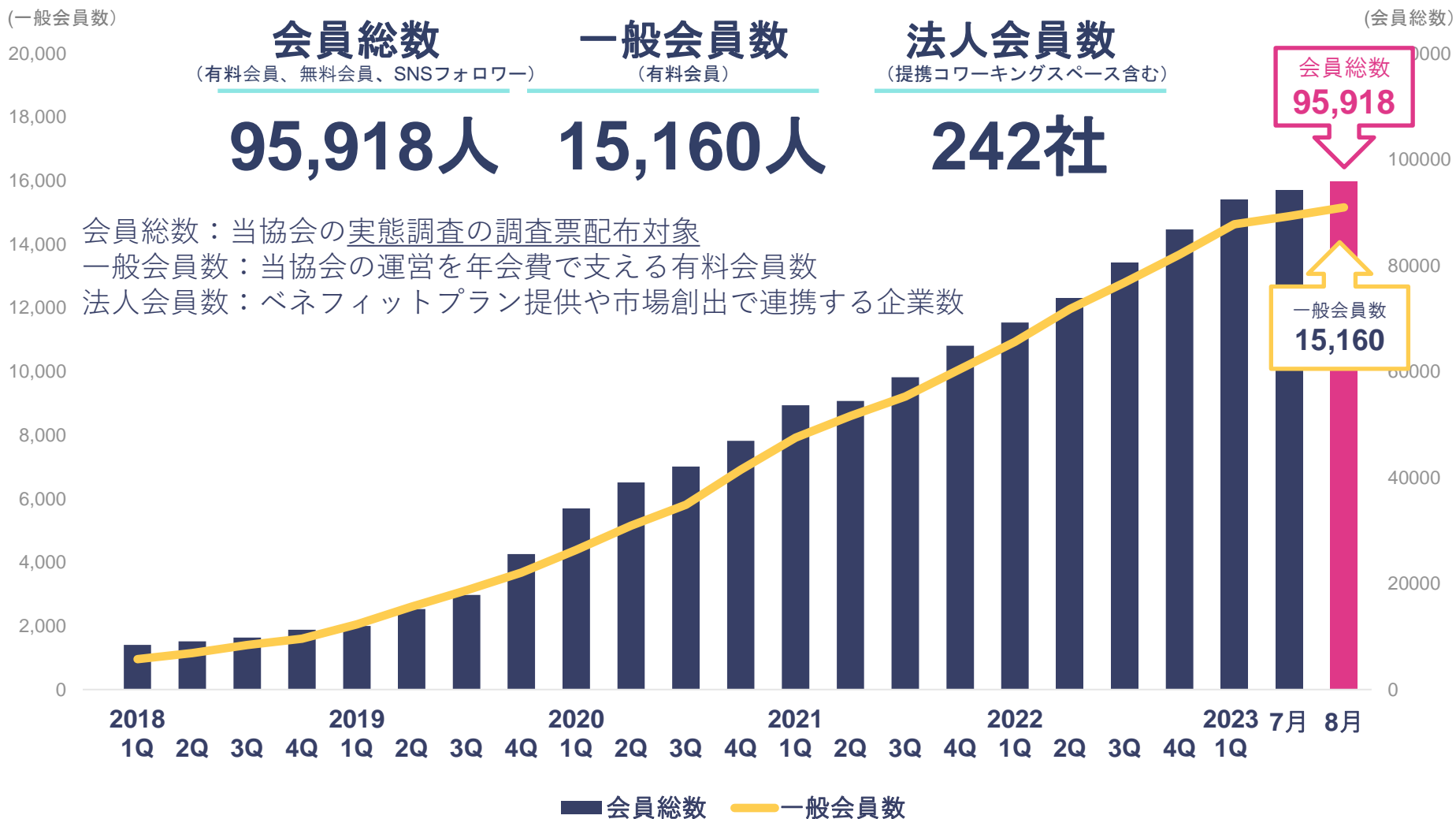
多様化するフリーランス人材

フリーランスと一口に言っても、職種や働き方は千差万別
実態調査は、フリーランスの多様性をデータで可視化する試み



出典：フリーランス協会「独立・副業の手引き」
https://www.freelance-jp.org/start_freelance

より多くの、より多様なフリーランスの声を集めるため、
調査票配布対象者の拡大を目指している



※2023年8月31日現在

フリーランスとハラスメント

調査概要

調査タイトル：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

調査対象：日本国内で働いた経験のあるフリーランス
(個人事業主、法人経営者、委託就労者、すきまワーカー、副業従事者を含む)
※個人事業主には、事務所所属の個人事業主を含む

調査期間：2019年7月16日～8月26日

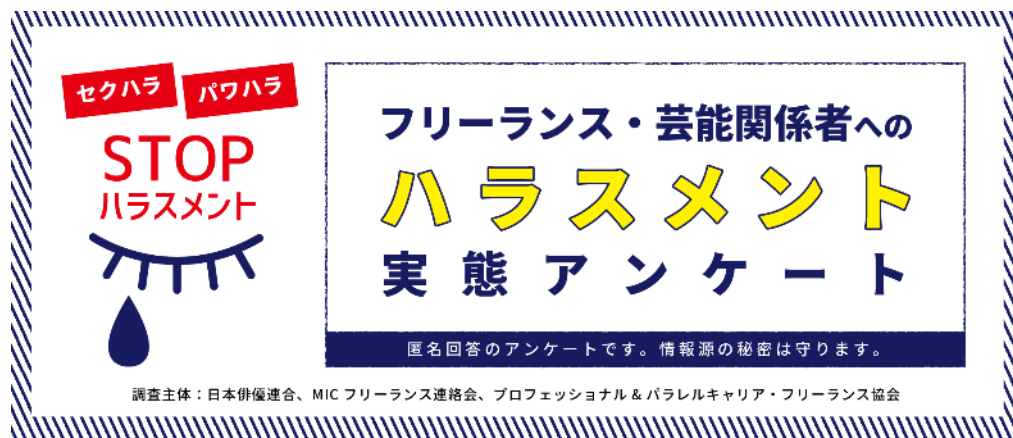
調査手法：インターネット調査

設問数：全17問

回答被験者数：1,222名

有効回答者数：1,218名

重複回答者数：4名



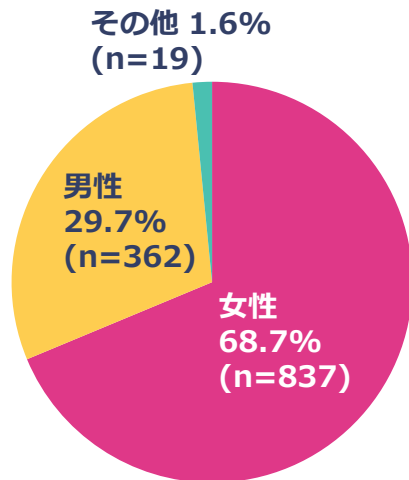
※なお、重複回答を排除する仕組みは今回の調査では導入できませんでした。

調査主体：日本俳優連合
MICフリーランス連絡会
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

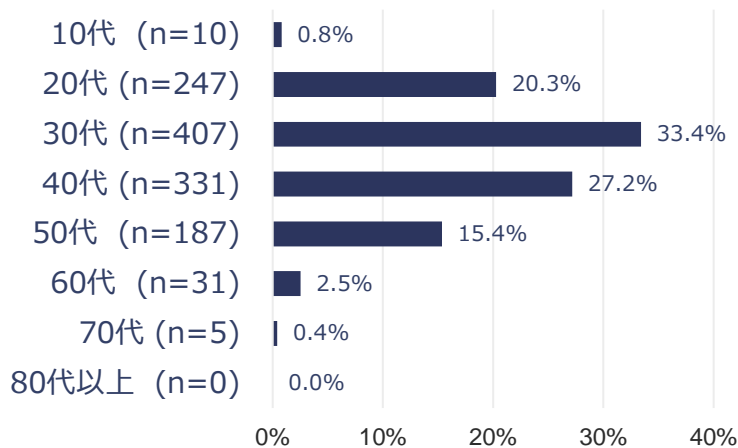
▶本資料はこちらからダウンロードが可能です。 <https://blog.freelance-jp.org/20190910-5309/>

回答者属性

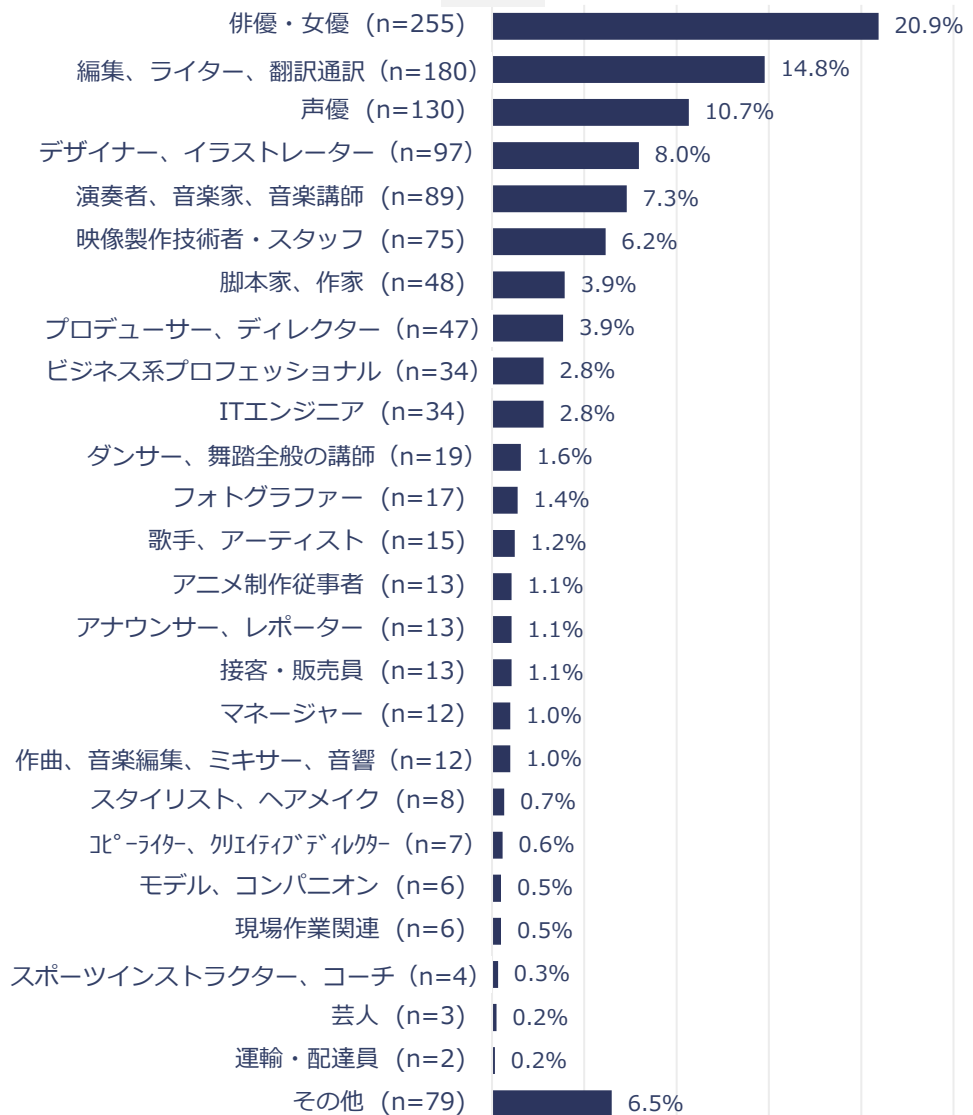
性別



年齢



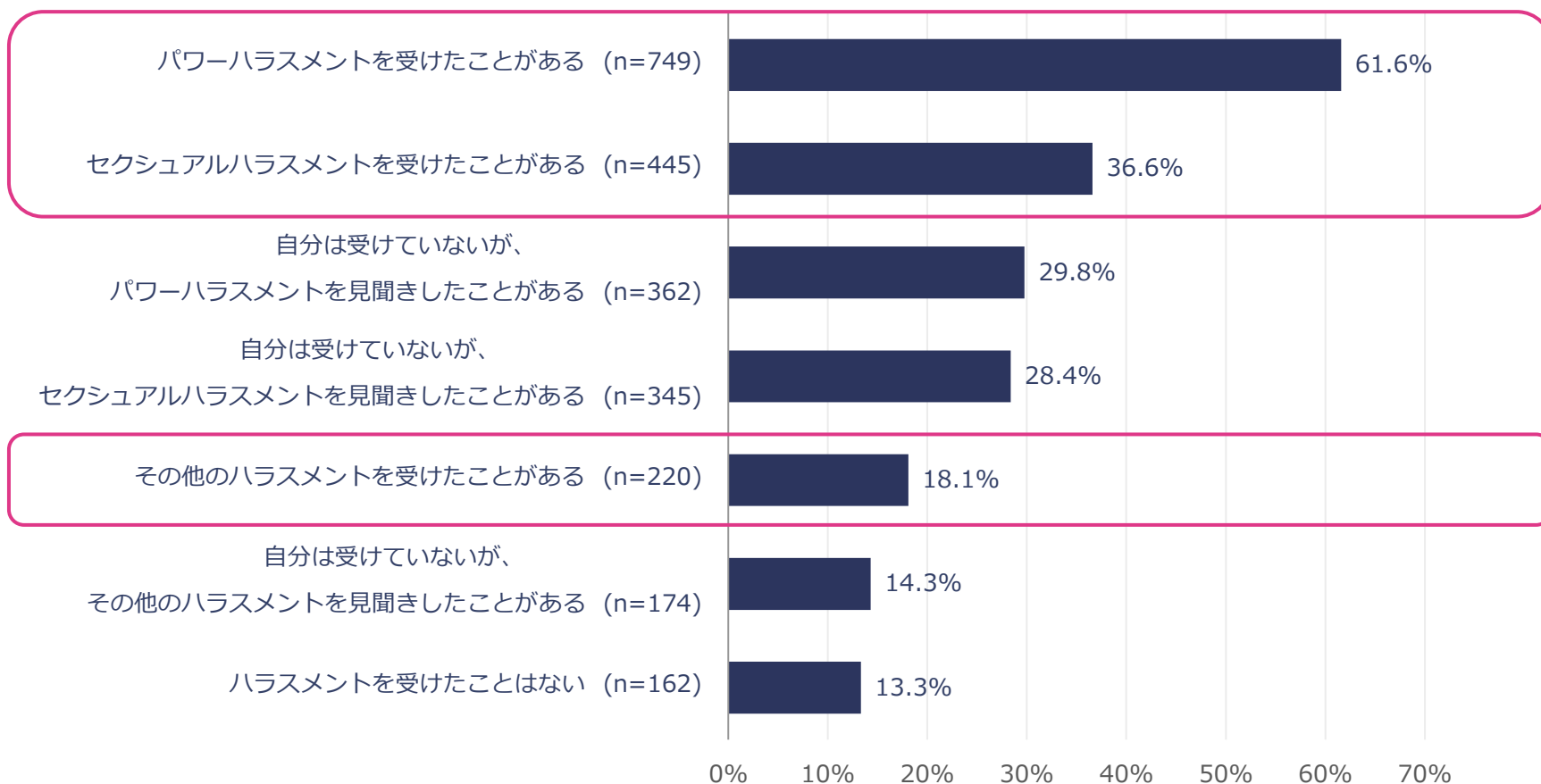
職種



ハラスメント被害状況

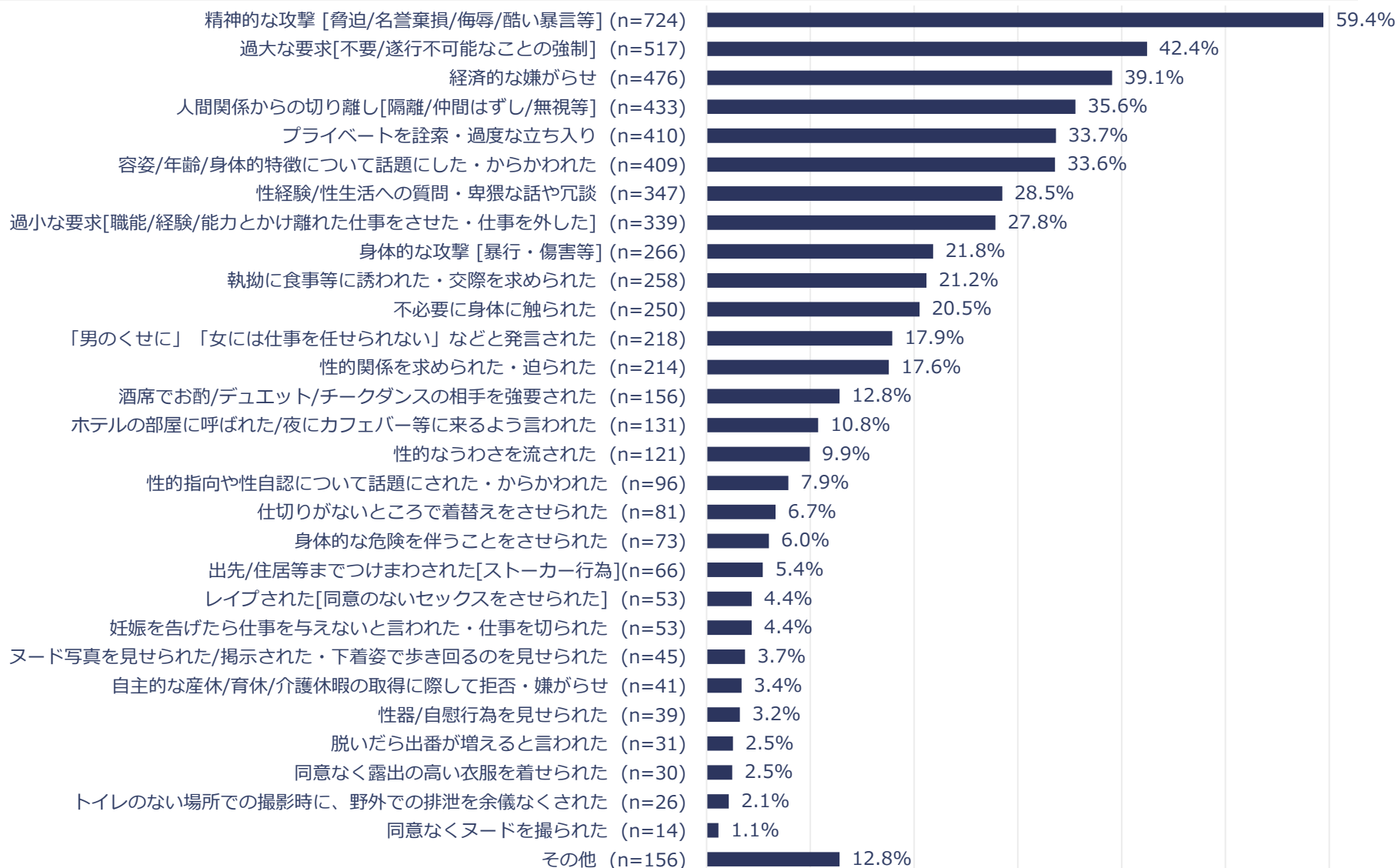
パワハラ経験者は6割、セクハラ経験者は4割、その他のハラスメント（マタハラ、SOGIハラ等）経験者は2割に上る。

Q7 あなたは下記のいずれかのハラスメントを受けたり見聞きしたことがあると思いますか？（複数回答可）



広範にわたるハラスメント内容

Q6 あなたは下記のような体験をしたり、見聞きしたりしたことがありますか？（複数回答可）



Q8.もし宜しければ差し支えない範囲で、どのようなハラスメントだったのか具体的に教えてください。

セクシュアルハラスメント

〔発注者からフリーランスへ〕

- 打ち合わせと称して、**ホテルに呼び出されてレイプされた**。その後、数ヶ月の軟禁。公私ともにDV・連日のレイプでボロボロに。（女性40代、映像製作技術者）
- 主催者の自宅で稽古をされると言われて行ったら、**お酒を飲まされて性的な行為をさせられた**。（女性20代、女優）
- 社長から打ち合わせ後に**ホテルのバーに連れていかれました**。早めに帰ろうとしたら、**手を握られました**。拒否して帰りましたが、**以来、それまでべた褒めだった私の原稿をことごとくけなすようになりました**。（女性20代、脚本家）
- 仕事で取引のある会社の社長に新事業を見て欲しいと言われ地方出張へ出向いたところ、**ホテルで性的関係を迫られた**。（女性20代、アナウンサー）
- 取引先の社長に**むりやり押さえられセックスを迫られた**。**性的な噂をされた**。**デスクトップを卑猥な画像にされた**。**カラオケで性器を露出し女子社員に接触させる上司がいた**。接待の際、**風俗への同行をさせられた**。（女性30代、プロデューサー）
- 女はみんな**自分が性交渉中の自分の姿を絵に描いてみせろ、と言われた**（女性40代、アニメ制作従事者）
- 編集者に漫画(仕事)の話として飲みに誘われたが、**自分の男性性アピール(「妻も子もいるが自分はまだ男としてイケると思う」)**、**こちらに視線を向けながら好みのAVシチュエーションを語られる、等常識のない対応を受けた**。（女性20代、漫画家）
- 仕事をした後で**金額を値切られる**。他にも仕事をふる相手はたくさんいますと含みを持って**脅される**。（その他50代、料理研究家）

〔フリーランスからフリーランスへ〕

- 宿泊施設を兼ねた劇場に滞在して就寝していたら、そこに訪れていた男性アーティストが入ってきて**キスをされた**。（女性30代、女優）
- （所作のレッスンでは）着物を着た所作で腰を落とす必要があるなどといい、**自分のげんこつに女性器を当てろという指導**。嫌だったが、当時自分も若くきっぱりと拒否が出来なかった。（女性40代、女優）
- 共演者に演技の向上を理由に**人前で体を触られたり、役の背景にあるふたりの関係と同じものをプライベートでも求められた**。（女性30代、女優）
- ある公演で録画機材を貸し出していたときに、代理で自宅まで返却しにきたフリーランスの舞台照明家が無断で家の中に入ってきて、深夜まで居座られたのちに**レイプされた**。（女性20代、脚本家）
- 舞台のプロデューサーに**抱きつかれた**。（女性40代、スタイリスト）

ハラスメント内容 自由記述例

Q8.もし宜しければ差し支えない範囲で、どのようなハラスメントだったのか具体的に教えてください。

セクシュアルハラスメント

- 〔顧客、取材対象者など第三者からフリーランスへ〕
- ブライダル撮影をしていたら酔っ払ったお客様から抱きつかれたり腰に腕を回されたりした。（女性30代、フォトグラファー）
- 取材対象者にホテルに誘われた（20代のとき）。（女性50代、編集者）
- （セクハラ被害に関して）「利用者の素行は仕方のないことで我慢してほしい、個人情報保護するためには社内では相談できないことなので我慢してください、みんなも我慢してるんです、嫌なら来なくていいです」と言われた（女性30代、看護師）

パワーハラスメント

- 会社は特定のフリーランスに権力を持たせて他の一般フリーランスに対して管理職の役割も負わせているため、フリーランス同士にもパワハラなどが発生しやすい土壌が作られている。そのくせ、事が起きたときに訴えても会社は自分とこの従業員の加害ではないからという理由で無視する。（その他50代、編集者）
- 一緒に働いているフリーランスの方が別のキャリアの長いフリーランスの方から作業机を蹴られるというパワハラがあった。作業場を提供している企業は訴えがあっても問題視せず、特に何もしなかった。キャリアの長いの方が成果を出すため不問にしたと思われる。（女性30代、アニメ制作従事者）
- 芸能関係の仕事では、フリーのスタッフや色々な会社の間人が集まっているので、責任の所在が曖昧で、全体を管理、統括する人間がいないため、ハラスメントがまかり通っています。特に組のトップである監督が加害者の場合、誰も口出しをできません。（女性30代、映像製作技術者）

マタニティハラスメント

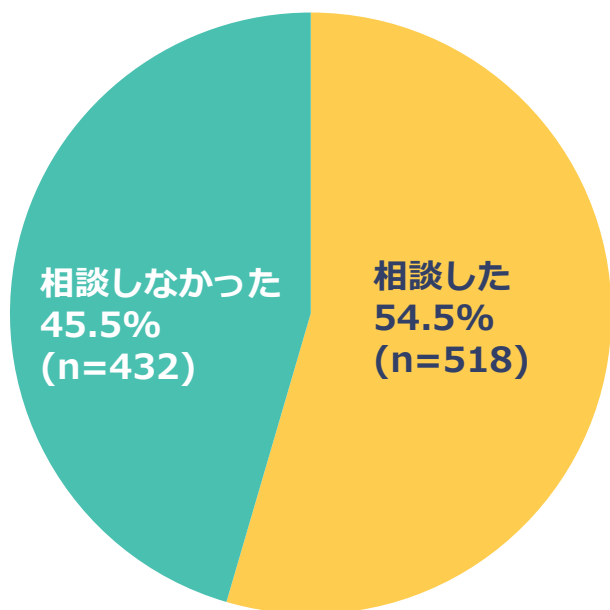
- 妊娠の報告と同時に仕事を切られ、レッスン代行者を用意するよう言われた。（女性20代、スポーツインストラクター）
- 妊娠したら仕事を減らされた（健康な妊娠で、他では通常通りに仕事した）。（女性40代、演奏者）
- 妊娠を告げたら仕事を与えないと言われた、仕事を切られた。（女性40代、編集者）
- いざ契約という段階で、クライアント（ゲーム会社所属の女性ディレクター）に「これから3年は妊娠と結婚はしないですよ？する予定があるのならこのお仕事の話はなかったことにします」と圧をかけられました。（女性20代、シナリオライター）
- 妊娠が発覚し理由も述べられず仕事を切られました。もう他の方をお願いすることになったと（女性30代、映像製作技術者）
- 結婚、出産したら、「もう、お前は終わった人間なんだよ」と他社のスタッフも居る前で言われた。（女性50代、アートディレクター）
- 要介護の家族がいる事を理由に報酬額を下げられた。（女性40代、プロデューサー）

第三者に相談することの難しさ

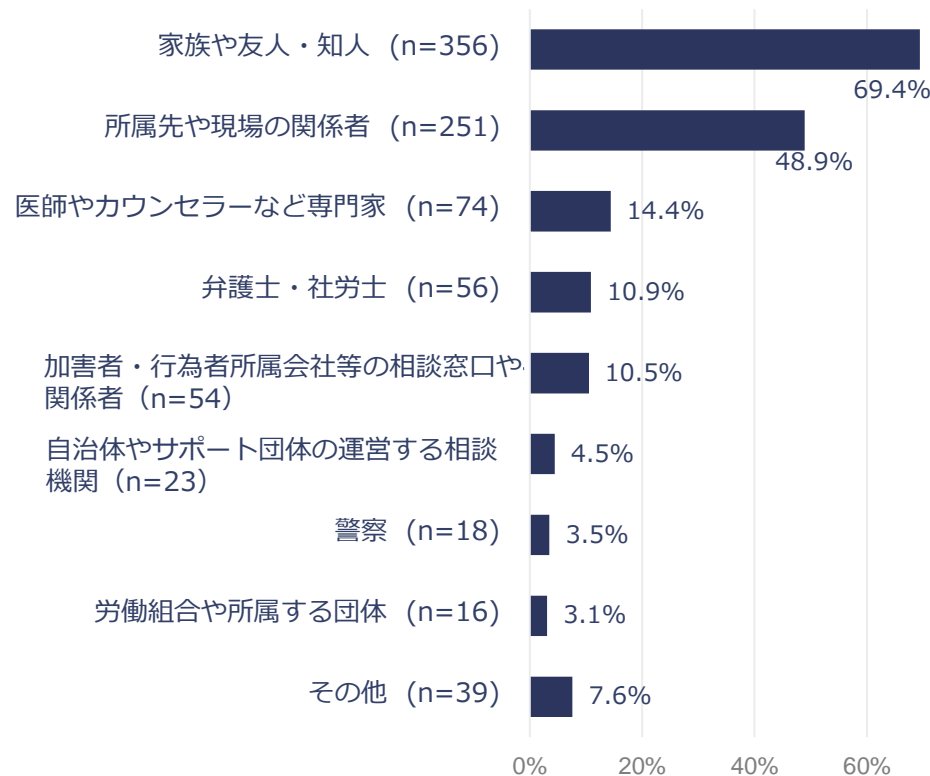
ハラスメント被害にあっても**4割強が誰にも言えず泣き寝入り**している。
また、ハラスメント経験者のうち、**家族や友人・知人以外の第三者に相談できた人は38.5%に留まる。**

(「相談した」518名のうち152名は「家族や友人・知人」のみにしか相談できていない)

Q11.ハラスメント経験が「ある」と回答した方にお伺いします。
ハラスメントを受けたとき、誰かに相談しましたか



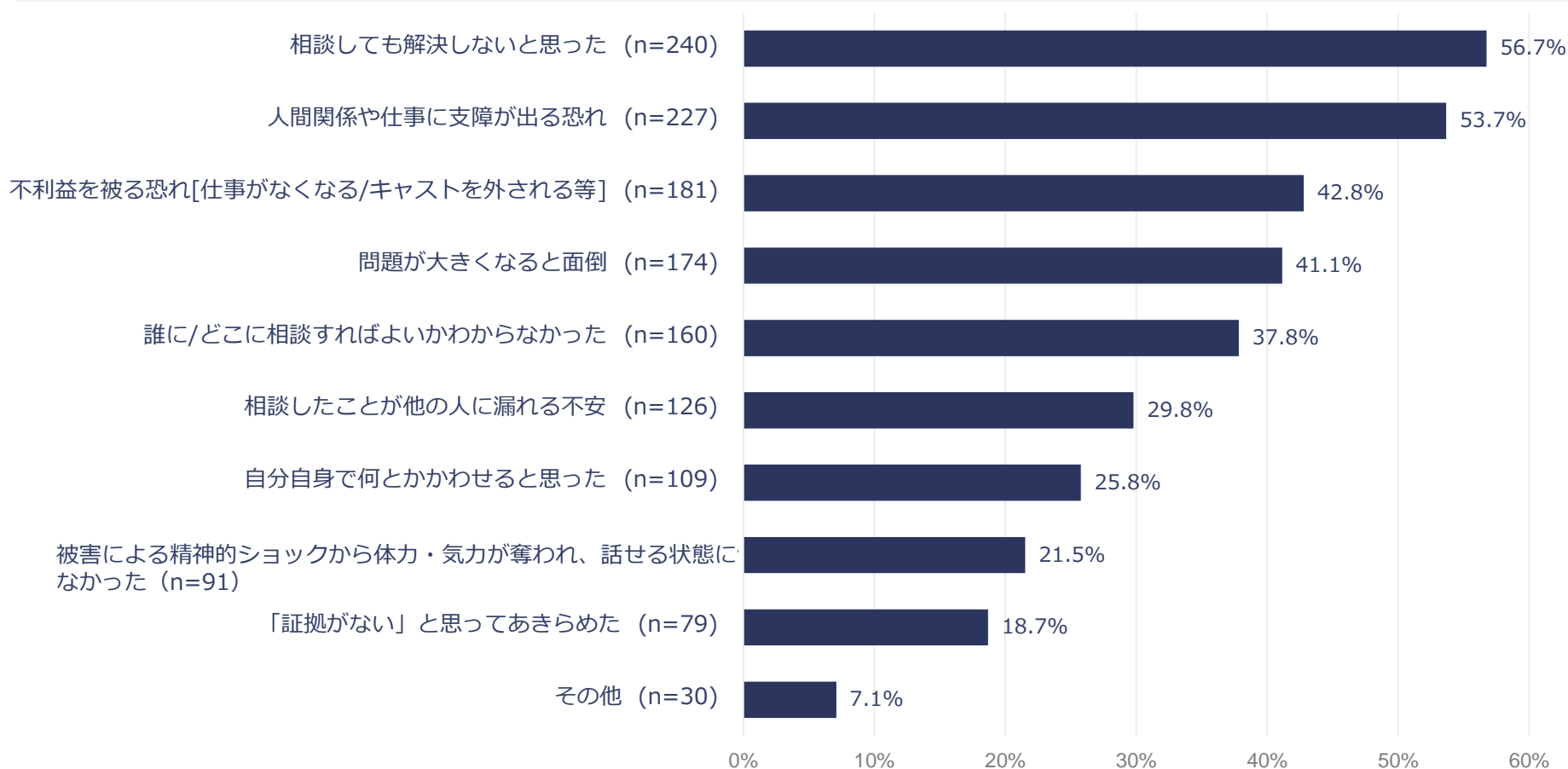
Q12.前問で「(誰かに相談)した」と回答した方にお伺い
します。誰に相談しましたか (複数回答可)



相談すること自体がリスクになっている

相談した事実や相談の内容が発注者に知られることによって、
仕事に支障が出たり、不利益を被る恐れを気にしている人が多数。

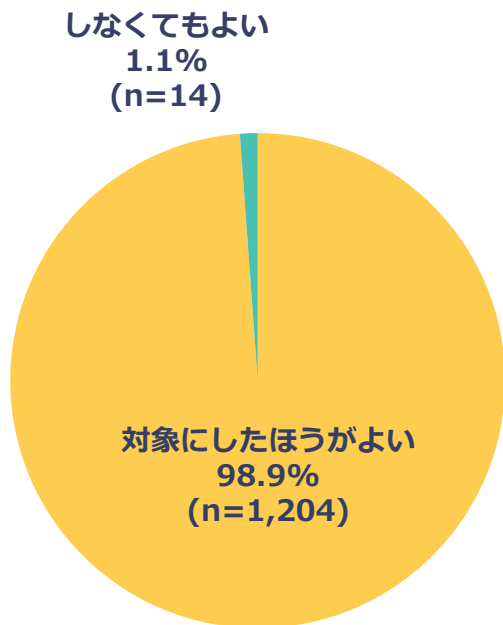
Q13. Q11.で「（誰かに相談）しなかった」と回答した方にお伺いします。相談しなかった理由を教えてください
(複数回答可)



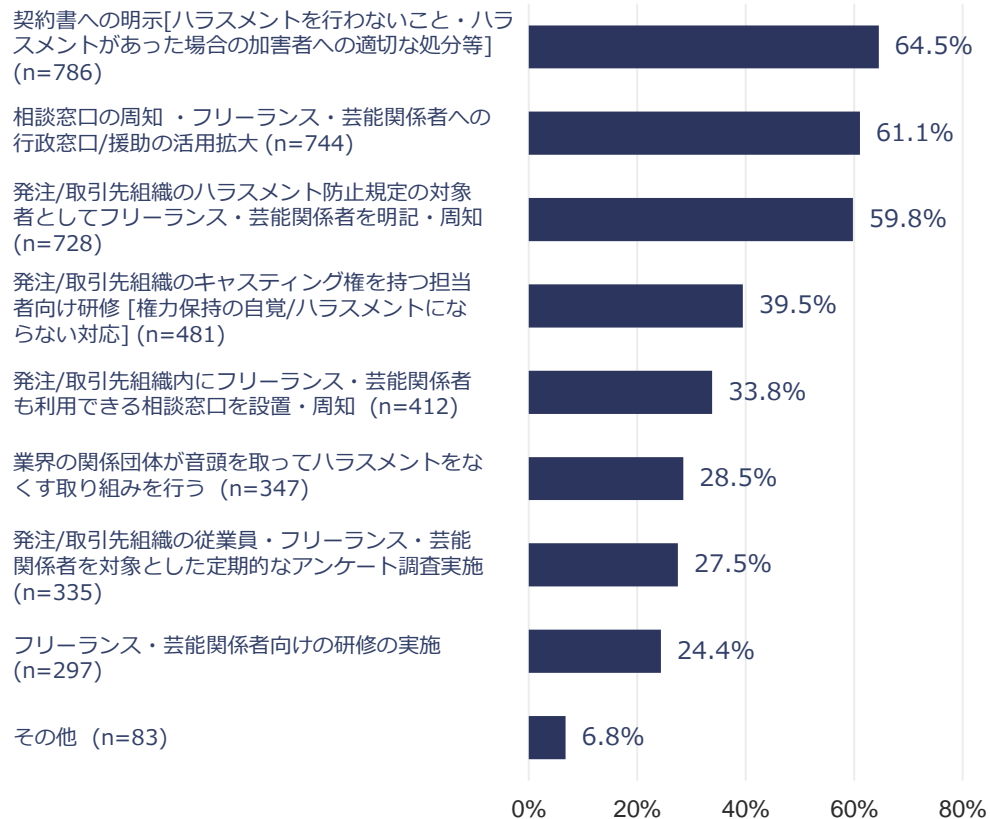
フリーランスをハラスメント防止措置の対象に求める人が98.9%。

「ハラスメント防止や加害者処分に関する契約書への明示」、「相談窓口の周知・活用拡大」、「発注者のハラスメント防止規定対象としてフリーランスを明記」などを過半数が求めている。

Q15. 法律で、雇用労働者へのハラスメントについては防止措置（ハラスメントがあってはならないという方針の明確化とその周知・啓発、相談窓口の設置、相談があったときは迅速で適切な対応を行うことなど）が定められていますが、フリーランスもこの防止措置の対象にしたほうがよいと思いますか？



Q16. ハラスメントの防止・対策として、最も望ましいと思われるものを3つ挙げてください。



ハラスメント対策案 自由記述例

Q18.ハラスメントについて、ご意見をご自由にお書きください。

- ハラスメントは日常化していれば麻痺してしまう。それが正しい、正義であるかのように洗脳され、誰も何も言えなくなる。もし少しでも違和感を覚えたら、その感覚が正しいものなのか確かめられるような手軽なメール相談窓口が必要。業界を熟知している人が相談員として登録し、業務を遂行するような団体を”業界関係者で設立”するべきだと思います。（女性40代、女優）
- ゲーム業界の一部のパワハラ、セクハラはひどかったです。最悪の状況に陥る前に安心して相談できる先にアクセスしやすいと良いと思います。（女性30代、デザイナー）
- 被害者が勇気をもって上げた声を、受け止める機関、そして声を上げたことで報復されるようなことがないような仕組みが必要だと思います。（女性30代、声優）
- 外部の窓口を大々的に利用できるような仕組みが欲しいです。小さい会社だと匿名であっても誰が相談したかすぐバレてしまいます。そのような事がないような被害者を守る仕組みも欲しい。（女性20代、アートディレクター）
- 取引先(支払元)からのハラスメントの場合、フリーでなくても誰に相談していいのかわかります。なので、被害者が第三者機関に申し出ると、当該加害者が所属する企業の総務人事等の方に連絡が行き、事実調査がなされる、といったフローがあるといいですね。（女性40代、編集者）
- 業務委託のことが多く、口頭での約束で期間も定められておらず、契約書もないことがほとんど。雇用ではないのですぐ切られるリスクがある。セクハラ・パワハラしている本人が改めてくれればそれでいいが、自分の名前が出て噂が回ると、他の番組なども面倒くさがられて使ってもらえないことがあり得るので、局にあるハラスメントの窓口には言いにくい。（女性40代、映像製作技術者）
- トラブルがあったとき、仕事上での関係者には相談できなかったのも、具体的・客観的な相談ができる相談機関がほしい。（女性30代、ITエンジニア）
- ナレーション業界で、多くの取引先からフリーランスは消費税を請求しないのが通例と言われ、このご時世にまだ数字並びの金額で消費税なしの請求金額が続いています。消費税払ってくださいと言ってその後不利益を被るのが怖くて長年そのままです。相談できる場所があるといいなと思います。（女性40代、女優）
- 加害者側への教育・罰則が必要。周囲が権力者側に忖度し被害者を責める構造があるのでセカンドレイプしないよう中高年の意識をアップデートしていく必要がある。（女性30代、声優）
- ハラスメントを行なった側への対応、たとえば「研修を受けなければいけない」等が整備されるといい。（男性30代、俳優）
- 管理職全職員にハラスメントに関する研修参加の義務付けと検定制度等(優秀管理職者)を設けるべき。（女性50代、スポーツインストラクター）
- 好きでやっている、代わりはいくらでもいるから下は厳しい条件でもものむという都合のいい考えが蔓延って常識化している。エンドクライアントよりもテレビ局・制作会社・キャスティング・芸能事務所への徹底が必要と強く感じる。（女性30代、女優）

フリーランスと妊娠・出産

調査概要

調査タイトル：雇用関係によらない働き方と子育て研究会 緊急アンケート調査

調査対象：現在20～50歳までのフリーランスまたは法人経営者等であり、雇用関係にないため産休・育休を取得できず、働きながら妊娠・出産・育児をした経験のある女性

調査期間：2017年12月19日～31日

調査手法：インターネット調査

設問数：全27問

回答被験者数：364名

有効回答者数：353名

調査主体：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
雇用関係によらない働き方と子育て研究会

▶本資料はこちらからダウンロードが可能です。 <https://blog.freelance-jp.org/20180222-1519/>

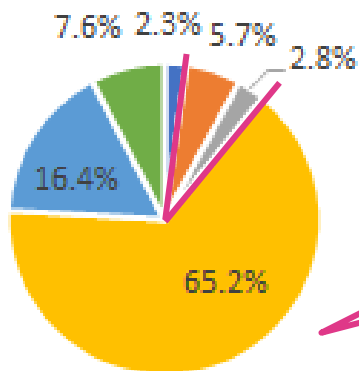
母体保護の概念に反した早すぎる復帰

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%

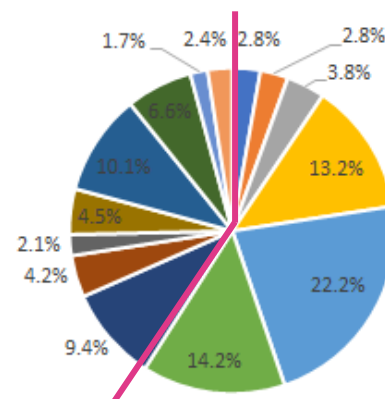
Q16. 妊娠・出産・育児を機に仕事の状況がどうなったか教えてください。



両立苦勞や取引先都合で仕事を辞めざるを得なかった人が8.5%

- 1. 育児に専念するため自分から望んで仕事を辞めた
- 2. 両立の苦勞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。



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)

Q28. フリーランスや法人経営者の妊娠・出産・育児しながらの就労についてご意見あればお書きください

○フリーランスや自営業といえ自由で自分で仕事の調整ができると思われがちですが、それはすなわち会社員と違って**休みの日も仕事ができるしまう**ということだと思います。休日と仕事をきちんと切り替えするには強制的に休めるようにしないと、真剣にまじめに仕事をする人はやはり**クライアントのことを考えると休めない、休んでられないと思って働いてしまいます**。特にスタッフやアルバイトなんかを雇っている自営業者なんかはなおさらです。仕事の大きい小さいはありますが、その仕事に対する責任の重さは後ろ盾がないぶん、会社員より責任が重いのが自営業者です。そのあたりを国や自治体にもご理解いただき、制度を作ってもらいたいものだと思います。

○会社員は育休があり、仕事をカバーしてくれる同僚がいて、時短勤務や有給があり、夜は家に帰れる。しかし**フリーランスは納期厳守で何が何でも自分で仕上げなければならない**。ある意味会社員より大変なところがある

○フリーランス=自由がきくと思われがちですが、お客様相手なので自分の自由がきくわけではなく、**個人は責任も、全て自分にあるため、仕事料も迷惑のかけない範囲でしか、お受けできず、仕事もへり、信用度も減る**。保育園へ預けられないので、子供を、寝かしつけてから、夜中3時4時ごろまで、仕事や家事をするか、夜中3時か4時ごろ起きて仕事や家事をする生活も多々ある状況です。

○**自宅で子供をみられるでしょ、という論調がある**が、子供をみながら仕事をできるか、みな一度経験してみしてほしい。漠然と「できるでしょ」と思うのかもしれないが、やってみれば「できない」とわかる。市役所の窓口で、隣に乳幼児がいるようなものだ。

○私はラッキーなことに、産後も認可保育園への入園が決まり、夫や母の協力が得られているので育児そのものは他の人に比べて楽にできていると思います。ただ、**取引先が妊娠・出産を理由に報酬を減らしてきたこと**については、とても理不尽だなと思いました。

○法律事務所で勤務弁護士として働いていましたが、**悪阻が酷く勤務先の指示に従い1か月半休職したところ復職の日に契約解除を言い渡されました**。出産までは出荷を受け入れてくれる顧問先での勤務が可能でしたが、**出産予定日の1週間前まで勤務を求められる**等母子の健康への配慮は全くありませんでした。勤務先との契約形態上は委任契約でしたが、勤務には時間的・場所的拘束性が強く業務の裁量も全くないため、事実上労働契約に近いものでした。このように事業者が偽装請負的にフリーランスを使用する場面も多くあるように思います。

○**自宅で仕事をしながら、子どもの面倒を見ることはできるでしょう、と色々なところで言われました**。その点について理解してもらおうのがとても大変でした。家で仕事をしながら、子どもの世話をするとすることがいかに難しいことか、どうか多くの方にご理解いただきたいです。

▶自由回答（全件）はこちら https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2018/02/20180222_wap_survey-freeanswer.pdf

ハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置

- ・ハラスメント防止規定の対象者としてフリーランスを明記・周知し、フリーランスも利用できる相談窓口を周知する措置を義務化していただきたい
- ・一部業界においては、発注企業内の窓口では身バレや報復のリスクから相談しづらいという声もあるため、行政や業界団体等、第三者機関における相談窓口や事実調査の仕組みも検討していただきたい
- ・窓口の設置箇所に関わらず、相談者や相談内容の秘匿性やプライバシーに対する慎重な配慮が求められる
- ・管理職や加害者に対するハラスメント研修や罰則制定も、防止措置の一環として取り組んでいただきたい

育児介護等との両立配慮

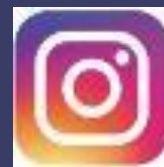
- ・継続中の取引について、妊娠（または妊娠可能性）や介護等を理由とした一方的な契約解除や報酬減額がなされないようにしていただきたい
- ・継続中の取引について、妊娠、出産、育児、介護と両立して働き続けられるよう、母子の健康を考慮しつつ、納期や就業場所など最大限の配慮をしていただきたい

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



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



推進プロジェクト

調査・白書

政策提言

キャリア
支援

パラレル
キャリア
推進

ジョブ創出

地方創生

信頼資産

フリーランス・副業ワーカー向け

ベネフィットプラン

副業・兼業人材活用に興味のある企業向け

お人ステーション