

雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 中間整理

参考資料集

- 主な政府決定等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 1
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 7
- みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業（メディア業界に関する調査）」（平成 30 年度厚生労働省委託）・・・・・・・・P36
- 検討会でのヒアリング結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P48
- 厚生労働省による雇用類似の働き方の者に関するヒアリング結果・・・・・・・・P60

主な政府決定等

「働き方改革実行計画」(抄) (平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

(1) (略)

(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) (略)

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

【働く人の視点に立った課題】

非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- 国内クラウドソーシングサービス市場
215億円（2013年）→408億円（2014年）→850億円（2015年）
（2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は常に就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- 非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
（専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- 発注者とのトラブル発端がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）
仕事内容の一方的な変更：25.1%
報酬の支払遅延：17.1%
不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- 雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。

【今後の対応の方向性】

非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

【具体的な施策】

（法的保護の中長期的検討）

- 非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

（ガイドライン改定）

- 非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。

- クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
- 仲介手数料や著作権の取扱の明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

（業界として守るべきルールの明確化）

- クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

（働き手への支援）

- 非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
法的保護の検討		実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											非雇用型テレワークに関する契約に伴うトラブルを減らす。
	ガイドラインの改定等 ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定	ガイドラインの周知徹底・遵守				状況を踏まえ見直し						
優良事業者認定の制度等の業界の自主取組を促進		仲介事業者（プラットフォーム）に関する業界ルールの明確化・施行・運用				具体的な施策を展開							
働き手への支援	ガイドブック改定	ガイドブックの周知				状況を踏まえ見直し							
	中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改善策の検討、対応の方向性を検討	具体的な施策を展開											
		セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施											

「雇用類似の働き方に関する検討会」 概要

趣旨

- 雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する必要がある。
- このため、まずは雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行う必要がある。

委員構成

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 芦野 訓和（東洋大学法学部教授） | 土田 和博（早稲田大学法学学術院教授） |
| 飯田 泰之（明治大学政治経済学部准教授） | 宮田 志保（特定非営利活動法人フラウネッツ理事長） |
| 小畑 史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授） | 村田 弘美（リクルートワークス研究所グローバルセンター長） |
| ◎鎌田 耕一（東洋大学法学部教授） | 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） |
| 川田 琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授） | ※ ◎は座長 |

開催経過

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 第1回（平成29年10月24日）
・雇用類似の働き方を巡る現状等について
（1）雇用類似の働き方を巡る現状について
（2）今後の進め方等について | 第2回（平成30年1月24日）
・関係者からのヒアリング |
| 第3回（平成30年3月9日）
・各国の雇用類似に関する情勢等についてのヒアリング
・クラウドソーシングに関するヒアリング
・「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（速報）報告
・意見交換 | 第4回（平成30年3月26日）
・報告書（案）について |

「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（概要）

検討の経緯等

- 近年、個人の働き方が多様化し、雇用関係によらない働き方も注目されている。「働き方改革実行計画」でも、雇用類似の働き方の保護等の在り方について中長期的に検討することとされている。
- 「雇用」と「自営」の中間的な働き方をする者について十分に実態が把握できていない状況であり、「雇用類似の働き方」が何かも含め、実態や課題の整理が必要。

本検討会で把握した実態

- 本検討会では、雇用類似の働き方に関して、
 - ・ 4 団体（協同組合日本俳優連合、全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会、出版ネット、フリーランス協会）及び 1 人の就業者（フリーランスのテレビディレクター）からヒアリング
 - ・ JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（速報）
 - ・ 厚生労働省が行ったヒアリング結果等を基に、その働き方の実態について整理。
- 海外の最近の動きについても、ヒアリング等を実施。

本検討会で把握した雇用類似の働き方に関する現状

（1）就業状況等

- 就業状況は、業界や職種、仕事の内容によって異なっており、仕事の内容も多岐にわたる。契約期間等がない者も多い一方、契約期間に定めがある場合は、比較的短期間で働く者が多く、特に、副業の場合、10日未満が多い傾向にあった。
- 調査では、満足度は全体的には高かった。

（2）契約書の作成、重視する内容等

- 業界等により異なるが、契約条件を文書等で明示していないケースが多くあると考えられる。
- あらかじめ報酬額等を明確化しないため、仕事が終わってからトラブルが生じたという声もあった。

（3）契約条件の決め方、交渉等

- 一概には言えないが、仕事がなくなる等のおそれからワーカー側からの契約条件の交渉が難しい旨の声もあり、交渉力の格差の存在も考えられる。
- そもそも自分の報酬額が適切かわからずに引き受けてしまうといった声もあった。

（4）契約の相手先の数等

- 業界によって傾向が異なる。専属義務はなくとも、仕事量等の関係から複数の発注者と契約ができず、結果的に専属していると考えられるパターンが多かったが、調査結果等も踏まえると、一概に専属が多いともいえない。

（9）クラウドソーシング等について

- インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス。基本的には発注者とワーカーの二者契約だが、クラウドソーシング事業者が発注者から業務

（5）受注ルート等

- 自己の営業活動、過去の取引先、知人等からの紹介などから仕事を獲得している場合が多いと考えられる。

（6）仕事をする時間や場所等

- 調査では比較的指示されない方向での回答が多かったが、機材の都合や他人の都合によるものについては、時間や場所を拘束されやすい傾向にあると考えられる。

（7）トラブル・仕事上の悩み等

- 調査では、約半数はトラブルの経験がないとの回答。
- 作業内容・範囲について、仕様や作業期間等の一方的変更、報酬関係のトラブルは比較的多かった。
- ヒアリングでは、ハラスメント、事故、解約等に関するトラブルの声もあった。

（8）制度の希望等

- 調査では、問題点としては「収入が不安定、低い」「失業保険のようなものがない」「労災保険のようなものがない」、今後整備・充実すればいいと思う事柄としては「特に必要な事柄はない」「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」「トラブルがあった場合に相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化」の順に回答が多かった。
- ヒアリングでも様々な希望が挙げられていた。

- 委託を受け、ワーカーに再発注することもある。
- シェアリングエコノミーの分野については、サービスの提供を受ける者が一般消費者であるケースも多いと考えられるため、発注者は誰と考えるか等の論点も考えられる。

※ただし、本報告書で把握した実態は、調査も含め、対象者の幅が広いこと等に留意が必要。

諸外国の「労働者概念」等に関する状況

アメリカにおける最近の動き

<労働者概念>

労働者概念は相対的で、各法令の趣旨・目的により異なる。制定法上は「労働者」を拡張する例は見られないが、「労働者」の判断基準の運用によって、相対的に、実質的に「労働者」を拡張していると考えられる場合がある。

<最近の動き>

必ずしも雇用類似を主たる生計の糧とする者が増えているともいえず、むしろ、請負企業に雇用される労働者が増えているのではないかと指摘される研究もある。2016年、ニューヨーク市で、「フリーランサー・賃金条例」が成立した等の動きもある。

イギリスにおける最近の動き

<労働者概念>

労働者概念は統一的。労働者 (employee) のほか、拡張概念として、就労者 (worker) があり、最低賃金、年次有給休暇等一部の保護等の対象となる。

<最近の動き>

2017年7月の政府委託報告書「Good Work」において、現状のworkerに替えて従属的契約就業者 (dependent contractor) を置くこと等が提言されている。

フランスにおける最近の動き

<労働者概念>

労働者概念は統一的。興行芸術家との間で報酬を払って公演を行うために結ぶ契約は、労働契約と推定される等、特定の職種について特別の規定がある。

<最近の動き>

新たな地位を設置するのではなく、既存システム等を利用して対応すべきだとの声が多い。なお、2016年の労働法はシェアリングエコノミーのプラットフォームに対して「社会的責任」を認め、2018年初から、労働者の事故のリスクをカバーする保険を義務付けた (年間5100ユーロ以上を稼いだ場合)。

ドイツにおける最近の動き

<労働者概念>

労働者概念は統一的。拡張概念として、「労働者類似の者」があり、労働保護法 (安全・健康の確保・改善) 等の対象となる。

<最近の動き>

2015年4月より「労働4.0」という対話プロジェクトに着手。「クラウドワーク法」の導入や、従来の家内労働法の規定を準用する手法が可能性として示されている。

※ 「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」(2006年JILPT)、検討会でのヒアリング、村田委員提出資料、「Business Labor Trend 2017.12」(2017年JILPT) より

6

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方及び今後の検討課題等

- 今後、雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえるか、労働者に準じるものとしてとらえるかといった点について、更に議論を深めていくことが必要。
- その際、安心・納得して働くことができるようにし、働く人にとっても経済社会全体の付加価値の源泉としても望まれる働き方となるようにするためにはどうしたらよいかという観点から、「雇用類似の働き方の者」や保護の内容をどのように考えるかといった点も並行しつつ、精力的に議論を進めることが求められる。
- 保護する必要があるとすれば、ガイドラインの策定、労働者性の範囲の解釈の拡大や労働者概念の再定義、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意等の様々な方法が考えられるが、保護の必要性について検討する中で議論すべき。

(1) 「雇用類似の働き方の者」について

- 発注者から仕事の委託を受けるなどして主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者を対象としてはどうかとの意見。
- しかし、情報の質及び量の格差や交渉力の格差があること、発注者から委託を受けた仕事から得る報酬が生活の糧となることから、契約内容が一方的に決定されてワーカーにとって不本意な契約となったり、契約内容が一方的に変更されてそれを許容してしまう状況もあると考えられることを踏まえると、上記の者の中でも、さらに、このような不本意な契約を受け入れざるを得ない状態 (これを経済的従属性と呼ぶことも考えられる) である者について「雇用類似の働き方の者」とする視点が考えられる。
※ 請負契約等と称していても、発注者との関係において使用従属性がある場合は、労働基準法上の労働者に該当し、労働者として労働関係法令等の対象となることに留意。
- 雇用関係によらない働き方の者について様々な課題が考えられる中、その課題に対応する保護の内容によって、対象者の具体的な要件が必ずしも同一になるとは限らない。
- 本検討会では雇用関係によらない働き方の一部について把握したに過ぎず、現時点で、「雇用類似の働き方の者」について画一的に定義することは困難。保護の必要性も含め、保護の内容とともに、引き続き、実態把握をしつつ、分析をしていくことが必要。

(2) 検討会で挙げられた保護の内容等

- 把握したワーカーの問題意識等を、以下のように課題等として整理。これらに対する労働政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられる。
 - 保護の必要性を検討するに当たっては、経済法（独占禁止法、下請法）との関係にも留意が必要。
- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------|
| ● 契約条件の明示 | ● 発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止 |
| ● 契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、
契約の履行確保 | ● 仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕
事が打ち切られた場合等の支援 |
| ● 報酬額の適正化 | ● 紛争が生じた際の相談窓口等 |
| ● スキルアップやキャリアアップ | ● その他（マッチング支援、社会保障等） |
| ● 出産、育児、介護等との両立 | |

(3) 把握すべき事項

- 雇用関係によらない働き方について、就業状況別や発注者との関係性、専業兼業の状況、このような働き方の経験年数や選択した理由等も含め、更に細分化して実態を見ていく必要性を指摘。
- 雇用類似の働き方の者の数の推計を含め、雇用類似の働き方の者の全体像の把握についても検討が必要。
- シェアリングエコノミーの分野についても、更なる実態把握と検討が必要。
- 諸外国の制度の詳細や運用等について調査、把握が必要。

労働政策審議会労働政策基本部会報告書(抜粋)

(平成30年9月5日 労働政策審議会 了承)

第3章 時間・空間・企業に縛られない働き方について

1. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する現状 (略)

2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題

(1) 雇用類似の働き方

雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。

雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。

また、仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義(拡大)する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である。

検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集团的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。その際には、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項を基に、雇用類似の働き方の者、雇用労働者双方を含めて関係者が納得感を得られるよう、総合的に議論を進めていくべきである。

(2)・(3) (略)

「規制改革実施計画」(抄) (平成30年6月15日閣議決定)

6. 投資等分野

(5) 放送を巡る規制改革(制作現場が最大限力を発揮できる環境整備)

事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
制作関連の取引、働き方など制作現場の更なる環境改善	g 放送に係る制作現場でのフリーランスなど雇用類似の働き方について、総務省の協力を得て、実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討する。	g:全般的な検討は平成30年度以降。放送制作現場に係る整理・分析・検討は平成31年上期までに結論	g:総務省 厚生労働省

10

「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画」(抄) (令和元年6月21日閣議決定)

<成長戦略フォローアップ>

II. 全世代型社会保障への改革

3. 多様で柔軟な働き方の拡大

(2) 新たに講ずべき具体的施策

i) 多様で柔軟な働き方の拡大

② 雇用関係によらない働き方(フリーランス等)の環境整備

契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、報酬額の適正化など、フリーランスなどの雇用関係によらない働き方における諸課題について、法的保護の必要性も含めた中長期的な検討を進めるに当たり、「雇用類似の働き方に関する論点整理等に関する検討会」において、2019年の夏までに一定の取りまとめを行うとともに、特に優先すべき検討課題については、スピード感を持った検討を進める。

11

独立行政法人労働政策研究・研修機構 雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等 (速報)

雇用類似の働き方の者に関する試算結果

(個人請負型の就業者の人数)

- 発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者に関し、人数を試算。
※「雇用類似の働き方」については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で検討中であり、現時点で対象者は決まっていないことに留意が必要
- 5ページ以降の調査内容にて把握された条件に基づき、試算した結果は以下のとおり。
※インターネット調査であることや、各設問の条件に該当すると回答した者の人数を試算していること等に留意が必要

**全体
(本業+副業)**

自身で事業等を営んでいる者

約538万人

雇われない働き方(※)

※「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」を選択した者

約188万人

法人の経営者、個人事業主で「店主」ではない者

(「法人(会社など)の経営者」「個人事業主」で、自身の店舗を構えて、主に一般の消費者を相手に、商品・サービスの販売や飲食の提供等を行っている「店主」ではない者)

約202万人

従業員を常時使用していない

※家族従業員のみ使用する場合を含む

約367万人

発注者から「業務・作業の依頼(委託)」を受けて行う仕事

約228万人

主に「事業者」を直接の取引先(※)

※主な取引先が仲介事業者自身の者や仲介事業者を通じているが主な相手先は「分からない」という者も含む

約170万人

主に「一般の消費者」を直接の取引先

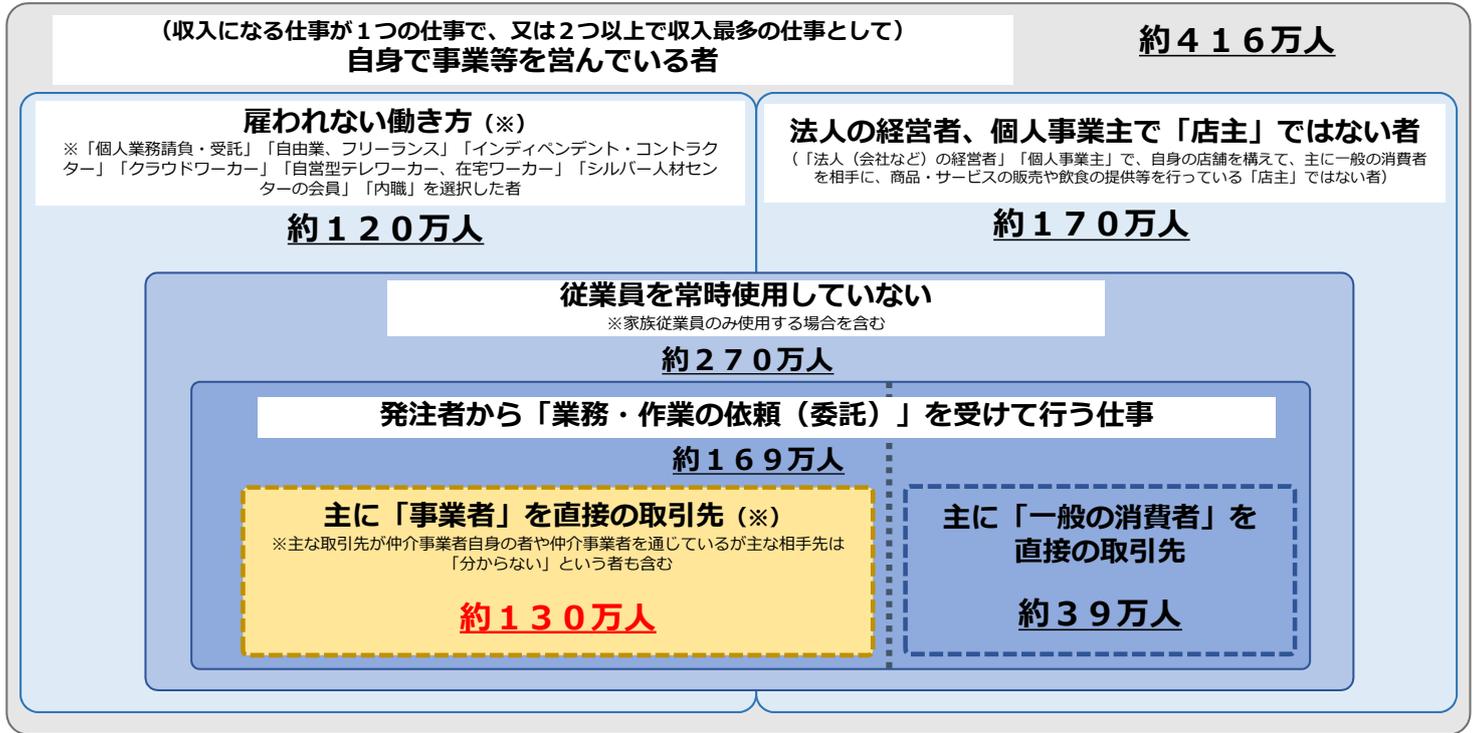
約58万人

雇用類似の働き方の者に関する試算結果 (個人請負型の就業者の人数)

本業 (※)

- ・「ふだん、何か収入になる仕事をしている」者を対象
- ・収入になる仕事の内容(2つ以上している場合には、収入次点の仕事まで)を確認
- ・ここでの「自身で事業等を営んでいる者」は、「法人(会社など)の経営者」、「個人事業主」、「個人業務請負・受託」、「自由業、フリーランス」、「インディペンデント・コントラクター」、「クラウドワーカー」、「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」、「シルバー人材センターの会員」、「内職」、「農家や漁業者」を選択した者

※ここでの「本業」とは、収入になる仕事が「1つ」で「自身で事業等を営んでいる者」又は収入になる仕事が「2つ以上」で収入最多の仕事が「自身で事業等を営んでいる者」とする。



※小数点以下・四捨五入の関係で、内訳の合算が計に一致しない場合がある。

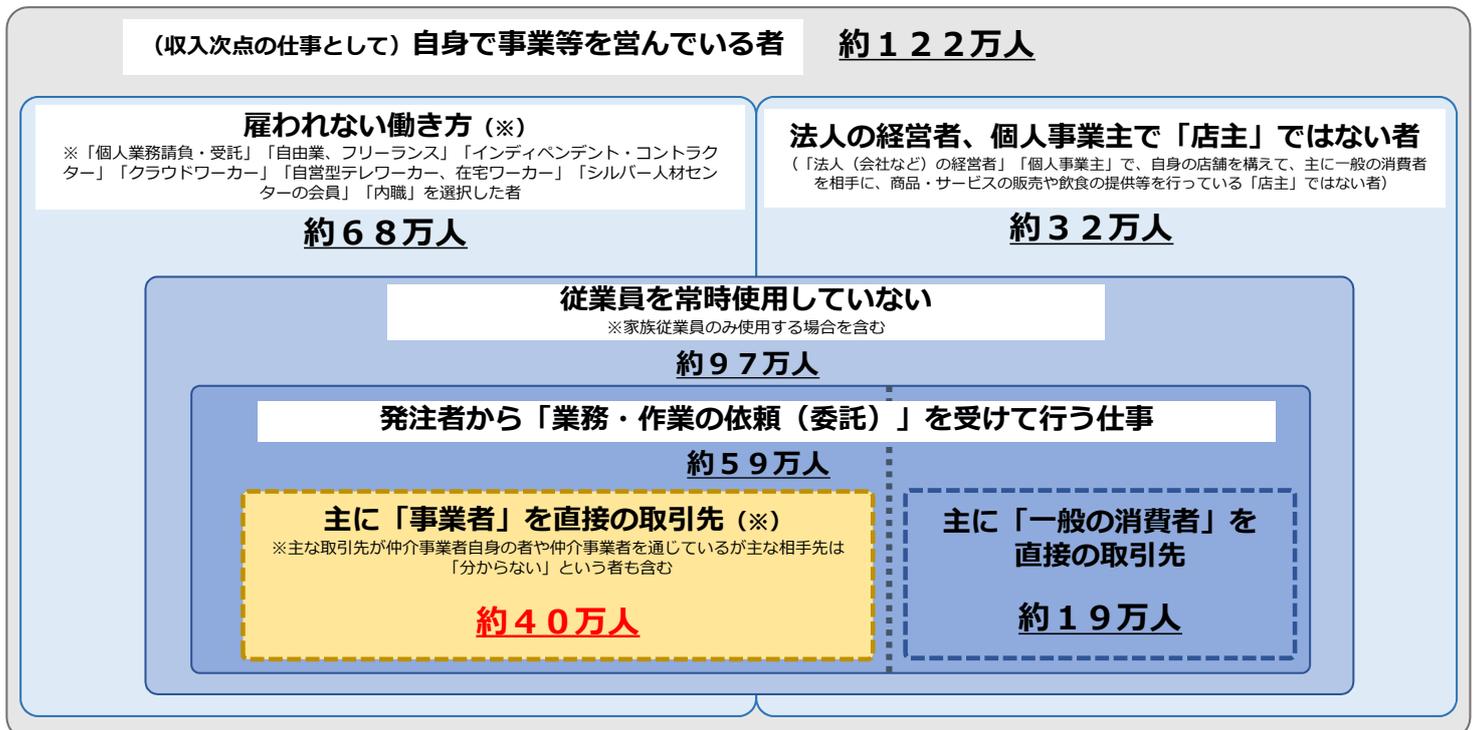
2

雇用類似の働き方の者に関する試算結果 (個人請負型の就業者の人数)

副業 (※)

- ・「ふだん、何か収入になる仕事をしている」者を対象
- ・収入になる仕事の内容(2つ以上している場合には、収入次点の仕事まで)を確認
- ・ここでの「自身で事業等を営んでいる者」は、「法人(会社など)の経営者」、「個人事業主」、「個人業務請負・受託」、「自由業、フリーランス」、「インディペンデント・コントラクター」、「クラウドワーカー」、「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」、「シルバー人材センターの会員」、「内職」、「農家や漁業者」を選択した者

※ここでの「副業」とは、収入になる仕事が「2つ以上」で収入最多の仕事が「雇用者等」(「自身で事業等を営んでいる者」でない者)で、かつ収入次点の仕事が「自身で事業等を営んでいる者」とする。



※小数点以下・四捨五入の関係で、内訳の合算が計に一致しない場合がある。

8

3

調査・試算方法等について

4

調査・試算方法（概要）

1. 調査手法

- インターネット調査を用い、平成29年就業構造基本調査（総務省）の分布に基づく母集団拡大補正（ウェイトバック集計）を行い、雇用類似の働き方の者等に関する人数の試算等を行ったもの。
- 母集団拡大補正は、平成29年就業構造基本調査の「雇用者等」（会社等の役員含む、家族従事者（無給）除く）と「自営業主（内職含む）」別とする（「雇用者等」については原則「副業」として、雇用類似の働き方の状況等を把握）。
- 「雇用者等」と「自営業主（内職含む）」別に回収目標数を設定（詳細は8ページご参照）
- 回収目標数は「雇用者等」と「自営業主（内職含む）」を各1万人程度に設定
- 調査会社からWebモニターに対し、広く協力を依頼

2. 調査期間

2019年1月15日～2月7日 （スクリーニング調査）
2019年1月28日～2月21日 （本調査）

※なお、速報値であり、確報で変動する場合がある。

1. 調査対象等

調査対象は「**国内在住**」の「**20～69歳**」で「**ふだん何か収入（※1）になる仕事をしている者**」とする（※2）
 （いずれかに合致しない＝調査対象外とする）

※1：収入＝賃金・給与、報酬、謝礼、事業所得（売上等）など、仕事（働くこと）の対償として得られるもの、と注釈。

※2：就業構造基本調査と同じユージュアルベースで把握。仕事をしている＝全く仕事をしていない（家事のみ、通学のみ等）以外。「ふだん仕事をしており、今後もしていくことになっている」場合を指す（家業の手伝いや内職も含む）、と定義。なお、季節的な仕事や病気、育児・介護等で一時的に休んでいる場合も含み、仕事をしたりしなかったり等の場合は年間30日以上を目安とする、と注釈。

「収入になる仕事」の内容を尋ね、その内容に応じて下記のとおり、「雇用者等」（緑色）か「自営業主（内職含む）」（黄色）のいずれかに振分ける。なお、「収入になる仕事」を複数している場合には、「収入最多」の仕事の振分け基準にする。

<会社などに雇われている>

- 1 会社などの役員をしている(理事、顧問等)
- 2 正社員・正職員
- 3 パート・アルバイト
- 4 契約社員、臨時・非常勤職員
- 5 定年後の再雇用
- 6 派遣社員
- 7 家族が経営する会社などの従業員(無給の場合のみ)

<自身で事業等を営んでいる>

- 8 法人(会社など)の経営者
- 9 個人事業主
- 10 個人業務請負・受託
- 11 自由業、フリーランス
- 12 インディペンデント・コントラクター
- 13 クラウドワーカー(クラウドソーシング会社を通じて、仕事を受注している)
- 14 自営型テレワーカー、在宅ワーカー
- 15 シルバー人材センターの会員
- 16 内職
- 17 農家や漁業者

<その他>

「雇用者等」にウェートバック

「自営業主(内職含む)」にウェートバック

6

試算時の原母集団（平成29年就業構造基本調査・全国編 表No1200より作成）

自営業主（内職含む） ※学歴には「在学中」を含む 3,096,200人										雇用者等（会社等の役員含む） 30,392,400人									
男性	小学・ 中学	高校・ 旧制中	専門学校 （2年 未満）	専門学校 （2～ 4年未満）	専門学校 （4年 以上）	短大	高専	大学	大学院	男性	小学・ 中学	高校・ 旧制中	専門学校 （2年 未満）	専門学校 （2～ 4年未満）	専門学校 （4年 以上）	短大	高専	大学	大学院
20～24歳	3,900	17,200	300	2,300	-	300	200	1,700	200	20～24歳	67,400	715,700	111,600	180,800	22,300	27,800	34,500	894,900	46,200
25～29歳	11,500	22,400	4,500	7,500	-	800	200	12,400	2,400	25～29歳	102,800	781,200	115,000	230,000	38,200	35,800	38,800	1,201,200	228,900
30～34歳	21,800	45,800	10,200	15,800	200	2,200	600	33,400	4,300	30～34歳	127,100	898,100	164,300	310,400	19,100	58,400	38,300	1,276,200	260,300
35～39歳	28,900	87,800	14,900	27,300	-	3,500	3,600	50,800	6,800	35～39歳	158,400	1,108,800	173,300	342,500	5,200	71,300	50,800	1,256,800	265,500
40～44歳	43,800	130,600	34,200	32,400	100	7,300	2,900	61,100	8,000	40～44歳	197,200	1,468,200	248,000	376,000	2,400	92,000	62,000	1,409,900	225,000
45～49歳	49,100	155,700	36,500	38,300	-	8,000	3,800	75,600	7,800	45～49歳	208,900	1,576,800	205,500	320,200	1,100	87,700	61,600	1,352,600	185,600
50～54歳	34,600	154,800	34,300	27,800	100	9,000	4,400	77,300	8,900	50～54歳	157,900	1,430,000	142,700	179,700	-	63,000	47,900	1,237,500	137,300
55～59歳	32,400	164,600	29,900	26,300	-	11,000	4,100	102,100	9,100	55～59歳	144,000	1,235,100	120,100	112,000	-	53,800	45,200	1,217,900	104,000
60～64歳	75,300	209,900	30,700	21,200	-	12,400	5,900	134,500	7,200	60～64歳	246,600	1,057,800	93,900	62,700	500	41,200	38,500	908,300	75,400
65～69歳	155,700	343,000	38,500	19,800	-	13,800	6,600	141,600	8,500	65～69歳	338,700	847,000	64,500	42,300	-	26,700	27,600	507,100	46,900
自営業主（内職含む） 1,063,000人										雇用者等（会社等の役員含む） 24,937,400人									
女性	小学・ 中学	高校・ 旧制中	専門学校 （2年 未満）	専門学校 （2～ 4年未満）	専門学校 （4年 以上）	短大	高専	大学	大学院	女性	小学・ 中学	高校・ 旧制中	専門学校 （2年 未満）	専門学校 （2～ 4年未満）	専門学校 （4年 以上）	短大	高専	大学	大学院
20～24歳	1,100	11,600	800	1,700	-	500	-	2,100	-	20～24歳	43,200	481,400	123,000	266,200	14,900	210,700	15,300	881,500	12,500
25～29歳	3,400	11,800	3,300	5,800	700	3,400	100	11,800	600	25～29歳	67,700	522,000	122,500	291,800	16,200	250,200	17,400	1,042,100	83,300
30～34歳	2,800	25,100	7,200	9,900	-	5,000	200	18,600	3,900	30～34歳	92,200	616,200	143,100	362,000	12,800	303,300	17,500	833,700	81,700
35～39歳	3,900	26,600	10,700	16,100	300	9,400	-	28,800	3,000	35～39歳	77,800	748,700	168,000	373,400	3,200	467,400	24,900	715,600	78,600
40～44歳	5,800	35,000	14,500	18,500	-	22,800	200	33,600	3,100	40～44歳	99,600	1,069,900	240,700	431,600	2,900	744,800	29,900	657,400	68,300
45～49歳	6,500	40,700	13,400	14,100	-	24,300	400	30,800	2,900	45～49歳	102,400	1,354,100	221,200	388,300	800	749,000	23,600	521,500	38,500
50～54歳	5,300	39,800	12,300	8,400	-	24,200	1,000	25,300	1,800	50～54歳	75,200	1,321,300	178,300	288,900	300	605,200	20,300	372,200	29,300
55～59歳	6,200	43,600	13,300	9,700	-	24,600	400	26,600	2,700	55～59歳	74,900	1,112,300	151,900	228,200	200	514,600	14,400	314,400	19,900
60～64歳	14,400	55,800	14,900	8,100	-	21,500	1,000	20,400	1,100	60～64歳	168,900	950,300	99,000	128,700	-	306,600	12,800	198,200	13,200
65～69歳	32,900	83,900	21,900	10,400	-	16,800	900	15,900	1,100	65～69歳	259,400	747,500	83,600	84,500	-	135,700	9,900	81,300	9,500

※学歴不明を除く男女計＝4,159,200人となる（学歴不明を含めると4,216,600人となっている）。

※学歴不明を除く男女計＝55,329,800人となる（学歴不明を含めると55,891,800人となっている）。

回収目標数

各左側の表：平成29年就業構造基本調査・全国編 表No.1200より作成

雇用者等計9,998人分（約1/5534）、自営業主（内職含む）計10,001人分（約1/416）

ウェート値：5534.086817363470

ウェート値：415.8784121587840

各右側の表：平成29年就業構造基本調査・都道府県編 表No.801より作成

合わせて、地域ブロック別でも均整ある回収に努める

自営業主（内職含む）計 10,001 人
男性 7,446 人

男性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	133	38	41
30歳代	444	189	229
40歳代	911	393	367
50歳代	929	353	474
60歳代	1,885	358	702

(参考値)	7,440	構成比%
北海道	294	4.0
東北	581	7.8
南関東	1,899	25.5
北関東・甲信	653	8.8
北陸	297	4.0
東海	825	11.1
近畿	1,210	16.3
中国	394	5.3
四国	269	3.6
九州	1,018	13.7

女性 2,555 人

女性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	68	39	35
30歳代	140	142	130
40歳代	211	261	169
50歳代	228	225	135
60歳代	450	229	93

(参考値)	2,558	構成比%
北海道	99	3.9
東北	188	7.3
南関東	748	29.2
北関東・甲信	196	7.7
北陸	115	4.5
東海	282	11.0
近畿	387	15.1
中国	162	6.3
四国	82	3.2
九州	299	11.7

雇用者等計 9,998 人
男性 5,492 人

男性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	302	151	428
30歳代	414	223	553
40歳代	624	263	573
50歳代	536	138	487
60歳代	450	72	278

(参考値)	5,490	構成比%
北海道	213	3.9
東北	370	6.7
南関東	1,730	31.5
北関東・甲信	419	7.6
北陸	224	4.1
東海	681	12.4
近畿	848	15.4
中国	304	5.5
四国	145	2.6
九州	556	10.1

女性 4,506 人

女性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	202	240	365
30歳代	277	339	309
40歳代	474	512	232
50歳代	467	362	133
60歳代	384	156	54

(参考値)	4,510	構成比%
北海道	182	4.0
東北	305	6.8
南関東	1,340	29.7
北関東・甲信	338	7.5
北陸	191	4.2
東海	542	12.0
近畿	719	15.9
中国	257	5.7
四国	128	2.8
九州	508	11.3

※学歴には「在学中」を含む

調査における実際のウェート値

自営業主（内職含む）計 4,159,200 人
男性 3,096,200 人

男性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	55,000	16,100	16,700
30歳代	184,300	78,300	95,300
40歳代	379,200	163,500	152,500
50歳代	386,400	146,900	197,400
60歳代	783,900	148,900	291,800

女性 1,063,000 人

女性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	27,900	16,300	14,500
30歳代	58,400	58,800	54,300
40歳代	88,000	108,200	70,400
50歳代	94,900	93,900	56,400
60歳代	187,000	95,500	38,500

自営業主（内職含む）計 8,379 人
男性 6,101 人

男性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	52	21	41
30歳代	214	144	229
40歳代	817	393	367
50歳代	929	353	474
60歳代	1,007	358	702

女性 2,278 人

女性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	68	39	35
30歳代	140	142	130
40歳代	211	261	169
50歳代	228	225	135
60歳代	473	229	93

基本ウェート値		415.8784121587840	
男性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	1,057.692307692310	766.666666666667	407.317073170732
30歳代	861.214953271028	543.750000000000	416.157205240175
40歳代	464.137086903305	416.030534351145	415.531335149864
50歳代	415.931108719053	416.147308781870	416.455696202532
60歳代	778.450844091361	415.921787709497	415.669515669516

基本ウェート値		415.8784121587840	
女性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	410.294117647059	417.948717948718	414.285714285714
30歳代	417.142857142857	414.084507042254	417.692307692308
40歳代	417.061611374408	414.559386973180	416.568047337278
50歳代	416.228070175439	417.333333333333	417.777777777778
60歳代	1,080.924855491330	417.030567685590	413.978494623656

雇用者等計 55,329,800 人
男性 30,392,400 人

男性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	1,667,100	834,800	2,371,200
30歳代	2,292,400	1,233,600	3,058,800
40歳代	3,451,100	1,456,500	3,173,100
50歳代	2,967,000	764,400	2,696,700
60歳代	2,490,100	397,900	1,537,700

女性 24,937,400 人

女性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	1,114,300	1,328,200	2,019,400
30歳代	1,534,900	1,875,600	1,709,600
40歳代	2,626,000	2,832,800	1,285,700
50歳代	2,583,700	2,002,300	735,800
60歳代	2,126,100	860,800	302,200

雇用者等計 9,998 人
男性 5,492 人

男性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	302	151	428
30歳代	414	223	553
40歳代	624	263	573
50歳代	536	138	487
60歳代	450	72	278

女性 4,506 人

女性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	202	240	365
30歳代	277	339	309
40歳代	474	512	232
50歳代	467	362	133
60歳代	384	156	54

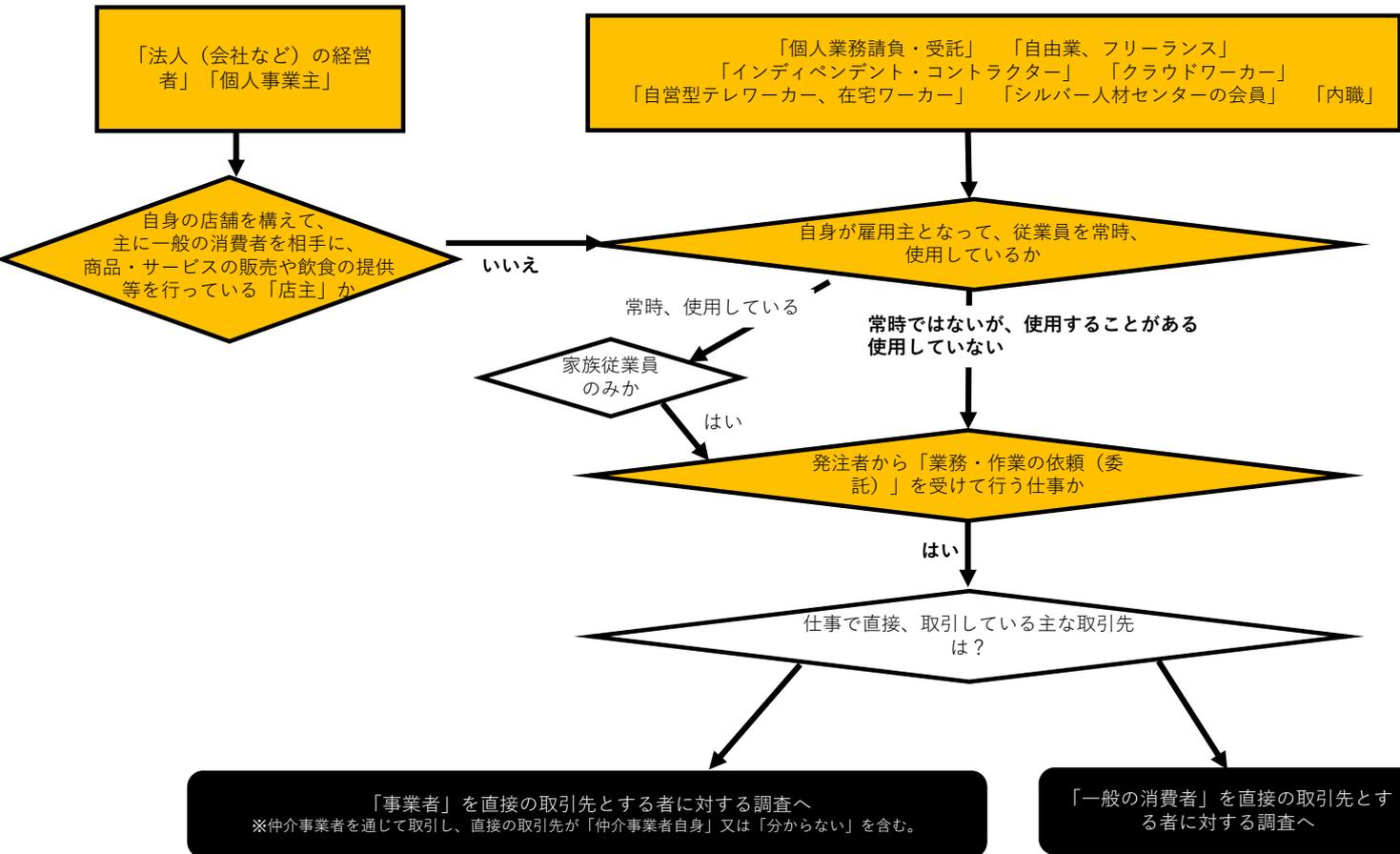
基本ウェート値		5534.0868173634700	
男性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	5,520.198675496690	5,528.476821192050	5,540.186915887850
30歳代	5,537.198067632850	5,531.838565022420	5,531.283905967450
40歳代	5,530.608974358970	5,538.022813688210	5,537.696335078530
50歳代	5,535.447761194030	5,539.130434782610	5,537.371663244350
60歳代	5,533.555555555560	5,526.388888888890	5,531.294964028780

基本ウェート値		5534.0868173634700	
女性	小学・中学、 高校・旧制中	短大、高専、 専門学校	大学、 大学院
20歳代	5,516.336633663370	5,534.166666666670	5,532.602739726030
30歳代	5,541.155234657040	5,532.743362831860	5,532.686084142390
40歳代	5,540.084388185650	5,532.812500000000	5,541.810344827590
50歳代	5,532.548179871520	5,531.215469613260	5,532.330827067670
60歳代	5,536.718750000000	5,517.948717948720	5,596.296296296300

※回収目標数を充足出来ないセル（赤字）については、ウェート値の再計算で対応

2. 調査の内容（スクリーニング調査関係）

人数の試算に係る部分に係るスクリーニング調査の流れは、おおむね以下のとおり。



10

3. 試算された人数

- この調査において、前ページの調査内容にて把握された条件に基づき、試算した結果は以下のとおり。
- インターネット調査を活用していること、ユーザベースで把握していること等を前提にした数値であることに留意が必要。

	本業 (収入になる仕事1つ)		本業 (収入になる仕事2つ以上)		副業		計 (左記の単純計)	
「自身で事業等を営んでいる者」計	3,279,291		879,909		1,223,092		5,382,292	
うち、「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」	859,872		340,171		675,226		1,875,269	
うち、「法人（会社など）の経営者」「個人事業主」で、自身の店舗を構えて、主に一般の消費者を相手に、商品・サービスの販売や飲食の提供等を行っている「店主」ではない	1,384,522		318,596		320,974		2,024,092	
上記計	2,244,394		658,768		996,200		3,899,362	
上記計のうち、自身が雇用主となって、従業員を常時、使用していないか、常時使用しているも家族従業員のみである	2,076,822		623,746		974,058		3,674,626	
うち、発注者から「業務・作業の依頼（委託）」を受けて行う仕事である	1,279,377		413,490		586,678		2,279,545	
仕事で直接、取引している主な取引先	「事業者」	「一般の消費者」	「仲介事業者自身」	「仲介事業者経由で、直接の取引先は分からない」	「事業者」	「一般の消費者」	「仲介事業者自身」	「仲介事業者経由で、直接の取引先は分からない」
	887,871	283,092	73,999	34,415	271,730	105,875	25,733	10,151
「事業者」を直接の取引先とする				「一般の消費者」を直接の取引先とする				
上記の各該当セル計		1,702,455		577,090				

※ここでの「自身で事業等を営んでいる者」とは、「法人（会社など）の経営者」、「個人事業主」「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」「農家や漁業者」を選択した者とする。
 ※ここでの「本業」とは、収入になる仕事が「1つ」で「自身で事業等を営んでいる者」又は収入になる仕事が「2つ以上」で収入最多の仕事が「自身で事業等を営んでいる者」とする。なお、収入最多の仕事が「農家や漁業者」であり、かつ収入次点の仕事も「農家や漁業者」を選択した者を除く。
 ※ここでの「副業」とは、収入になる仕事が「2つ以上」で収入最多の仕事が「雇用者等」（「自身で事業等を営んでいる者」でない者）で、かつ収入次点の仕事が「自身で事業等を営んでいる者」とする。
 ※ウェットバック時の小数点以下・四捨五入の関係で、内訳の合算が計に一致しない場合がある。

4. 本調査（実態調査）の調整等

- 本調査については、有効回答全数を対象に実施した上で、その回答を圧縮（回収が下回ったセルは拡大）。
- 具体的には、有効回答全数ベースの本調査対象者に調査票を配付し、その回答を雇用者等9,998人と自営業主8,379人の回収を基に割り出された、本来の（スクリーニング調査とひと続きで、本調査を行っていた場合に回答が得られたであろう）本調査の対象者数に圧縮又は拡大するため、性別×年齢層別×学歴別に「調整倍率」（本調査の対象者数÷回答者数）を算出。以降の集計では、先述のウェイト値×調整倍率による補正を行った。

自営業主（内職含む）		S C R 調査結果（8,379人ベース）を基に算出された本調査の対象者数	
		事業者	一般の消費者
男性20-29歳	小学・中学・高校	17	4
	専門・専修、短大・高専	5	1
	大学・大学院	12	6
男性30-39歳	小学・中学・高校	57	22
	専門・専修、短大・高専	34	13
	大学・大学院	73	27
男性40-49歳	小学・中学・高校	247	94
	専門・専修、短大・高専	91	26
	大学・大学院	106	37
男性50-59歳	小学・中学・高校	280	76
	専門・専修、短大・高専	123	24
	大学・大学院	151	38
男性60-69歳	小学・中学・高校	310	97
	専門・専修、短大・高専	120	22
	大学・大学院	243	44
女性20-29歳	小学・中学・高校	28	7
	専門・専修、短大・高専	16	5
	大学・大学院	12	11
女性30-39歳	小学・中学・高校	50	10
	専門・専修、短大・高専	55	16
	大学・大学院	54	25
女性40-49歳	小学・中学・高校	74	22
	専門・専修、短大・高専	98	32
	大学・大学院	75	24
女性50-59歳	小学・中学・高校	63	28
	専門・専修、短大・高専	79	25
	大学・大学院	70	7
女性60-69歳	小学・中学・高校	45	12
	専門・専修、短大・高専	48	22
	大学・大学院	26	9
男女・全学歴計		2,662	786

有効回答全数を対象に実施した結果、得られた本調査の回答者数		
事業者	一般の消費者	
13	3	
3	1	
18	6	
48	17	
27	11	
79	30	
230	84	
133	39	
262	85	
350	89	
279	51	
617	135	
215	89	
140	28	
627	133	
35	14	
30	9	
36	19	
64	21	
91	28	
124	47	
95	27	
136	51	
181	49	
86	30	
146	58	
181	31	
31	10	
40	19	
70	23	
4,447		1,237

本調査の対象者数÷回答者数で算出された調整倍率	
事業者	一般の消費者
1.307692307692310	1.333333333333330
1.666666666666670	1
0.666666666666667	1
1.187500000000000	1.294117647058820
1.259259259259260	1.181818181818180
0.924050632911392	0.900000000000000
1.073913043478260	1.119047619047620
0.684210526315789	0.666666666666667
0.404580152671756	0.435294117647059
0.800000000000000	0.853932584269663
0.440860215053763	0.470588235294118
0.244732576985413	0.281481481481481
1.127272727272730	1.089887640494440
0.857142857142857	0.785714285714286
0.387559808612440	0.330827067669173
0.800000000000000	0.500000000000000
0.533333333333333	0.555555555555556
0.333333333333333	0.578947368421053
0.781250000000000	0.476190476190476
0.604395604395604	0.571428571428571
0.435483870967742	0.531914893617021
0.778947368421053	0.814814814814815
0.720588235294118	0.627450980392157
0.414364640883978	0.489795918367347
0.732558139534884	0.933333333333333
0.541095890410959	0.431034482758621
0.386740331491713	0.225806451612903
1.451612903225810	1.200000000000000
1.200000000000000	1.157894736842110
0.371428571428571	0.391304347826087

12

雇用者等		S C R 調査結果（9,998人ベース）を基に算出された本調査の対象者数	
		事業者	一般の消費者
男性20-29歳	小学・中学・高校	0	2
	専門・専修、短大・高専	0	0
	大学・大学院	4	3
男性30-39歳	小学・中学・高校	1	0
	専門・専修、短大・高専	3	2
	大学・大学院	3	1
男性40-49歳	小学・中学・高校	2	4
	専門・専修、短大・高専	1	1
	大学・大学院	2	2
男性50-59歳	小学・中学・高校	4	1
	専門・専修、短大・高専	0	1
	大学・大学院	6	1
男性60-69歳	小学・中学・高校	2	3
	専門・専修、短大・高専	0	1
	大学・大学院	4	1
女性20-29歳	小学・中学・高校	0	1
	専門・専修、短大・高専	2	0
	大学・大学院	3	0
女性30-39歳	小学・中学・高校	2	1
	専門・専修、短大・高専	5	2
	大学・大学院	4	0
女性40-49歳	小学・中学・高校	5	1
	専門・専修、短大・高専	4	0
	大学・大学院	4	2
女性50-59歳	小学・中学・高校	3	0
	専門・専修、短大・高専	2	1
	大学・大学院	2	2
女性60-69歳	小学・中学・高校	1	0
	専門・専修、短大・高専	2	1
	大学・大学院	1	0
男女・全学歴計		72	34

有効回答全数を対象に実施した結果、得られた本調査の回答者数		
事業者	一般の消費者	
0	3	
0	1	
5	5	
11	2	
7	4	
15	5	
9	8	
4	7	
27	7	
8	6	
7	4	
36	9	
10	5	
12	6	
55	14	
5	9	
8	1	
18	7	
17	9	
22	6	
33	6	
21	9	
38	11	
45	16	
22	9	
24	4	
25	4	
7	1	
10	1	
15	4	
516		183

本調査の対象者数÷回答者数で算出された調整倍率	
事業者	一般の消費者
0	0.666666666666667
0	0
0.800000000000000	0.600000000000000
0.090909090909091	0
0.428571428571429	0.500000000000000
0.200000000000000	0.200000000000000
0.222222222222222	0.500000000000000
0.250000000000000	0.142857142857143
0.074074074074074	0.285714285714286
0.500000000000000	0.166666666666667
0	0.250000000000000
0.166666666666667	0.111111111111111
0.200000000000000	0.600000000000000
0	0.166666666666667
0.072727272727273	0.071428571428571
0	0.111111111111111
0.250000000000000	0
0.166666666666667	0
0.117647058823529	0.111111111111111
0.227272727272727	0.333333333333333
0.121212121212121	0
0.238095238095238	0.111111111111111
0.105263157894737	0
0.088888888888889	0.125000000000000
0.136363636363636	0
0.083333333333333	0.111111111111111
0.080000000000000	0.500000000000000
0.142857142857143	0
0.200000000000000	1
0.066666666666667	0

独立行政法人労働政策研究・研修機構

雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等 (速報)

本調査(実態調査)

本調査について

- 調査・試算方法については、参考資料9ページを参照。
- 本調査の対象者については、参考資料10～12ページを参照。
- 本資料で示している割合は、母集団拡大補正後の数を基にした割合である。このため、 n = 母集団拡大補正後の回答対象者数(参考値)と表記している。なお、調整方法については、参考資料13ページを参照。
- 本資料で用いている用語については、以下のとおり。

本業：本調査の対象者であって、収入になる仕事が「1つ」で「自身で事業等を営んでいる者」又は収入になる仕事が「2つ以上」で収入最多の仕事が「自身で事業等を営んでいる者」とする。なお、収入最多の仕事が「農家や漁業者」であり、かつ収入次点の仕事も「農家や漁業者」を選択した者を除く。

※ ここでの「自身で事業等を営んでいる者」とは、「法人(会社など)の経営者」「個人事業主」「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」「農家や漁業者」を選択した者とする。

副業：本調査の対象者であって、収入になる仕事が「2つ以上」で収入最多の仕事が「雇用者等」(「自身で事業等を営んでいる者」でない者)で、かつ収入次点の仕事が「自身で事業等を営んでいる者」とする。

業務請負等の仕事：主に「事業者」(主に「一般消費者」を取引先とする者については、「一般消費者」)を取引先として、個人又は少人数で「業務・作業の依頼(委託)」を受けて行っている仕事とする。

取引先：原則として、「仲介事業者」ではなく、「直接、契約を結ぶ相手方(事業者)」とする。ただし、事業者から注文・報酬支払いを受けた仲介事業者が、各ワーカーに再注文・報酬支払いを行うケースについては、取引先 = 「仲介事業者」とする。

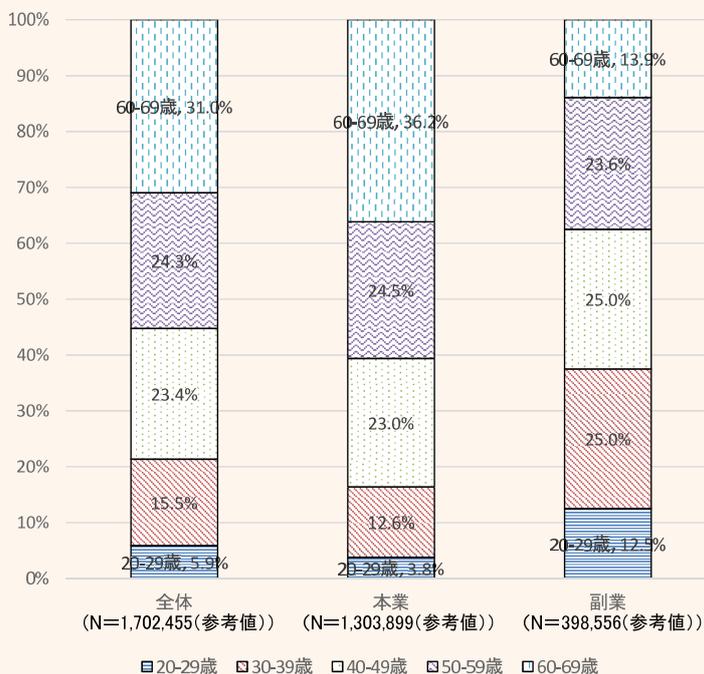
- なお、四捨五入等の関係で、合計値が100にならない場合がある。また、速報値であり、確報で変動する場合がある。

属性①

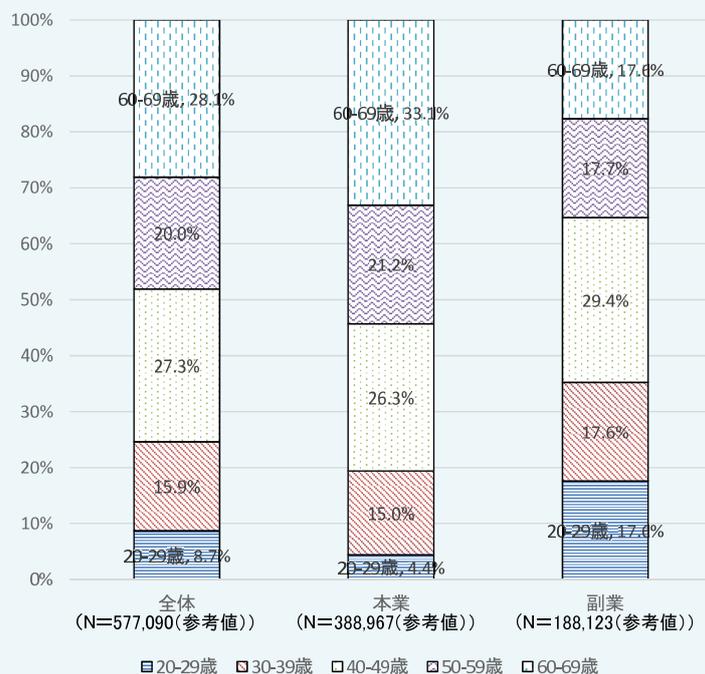
- 全体で見ると、主に「事業者」を直接の取引先としている者、主に「一般消費者」を直接の取引先としている者ともに、60代の割合が最も高い(31.0%、28.1%)。
- 主に「事業者」を直接の取引先としている者について、「本業」では、60代の割合(36.2%)が最も高いが、「副業」では、30代及び40代の割合(25.0%)が最も高くなっており、年齢層に差が見られる。

年齢

主に「事業者」を直接の取引先



主に「一般消費者」を直接の取引先



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

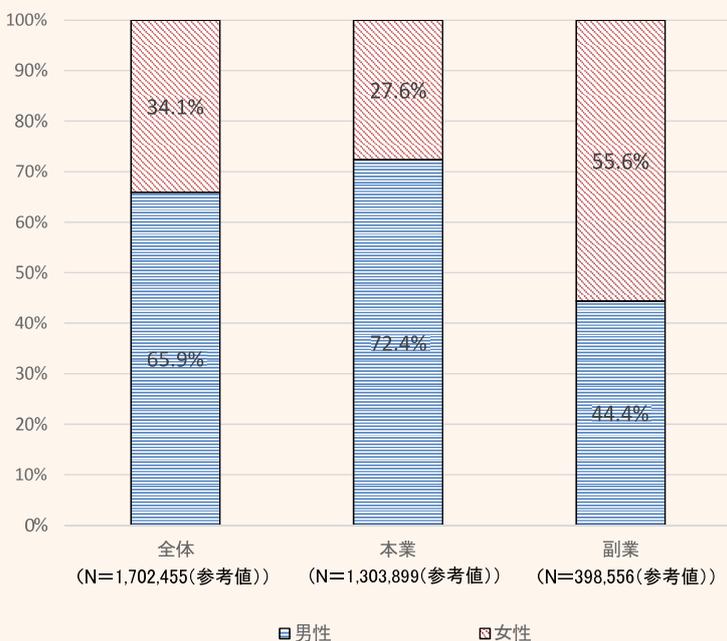
2

属性②

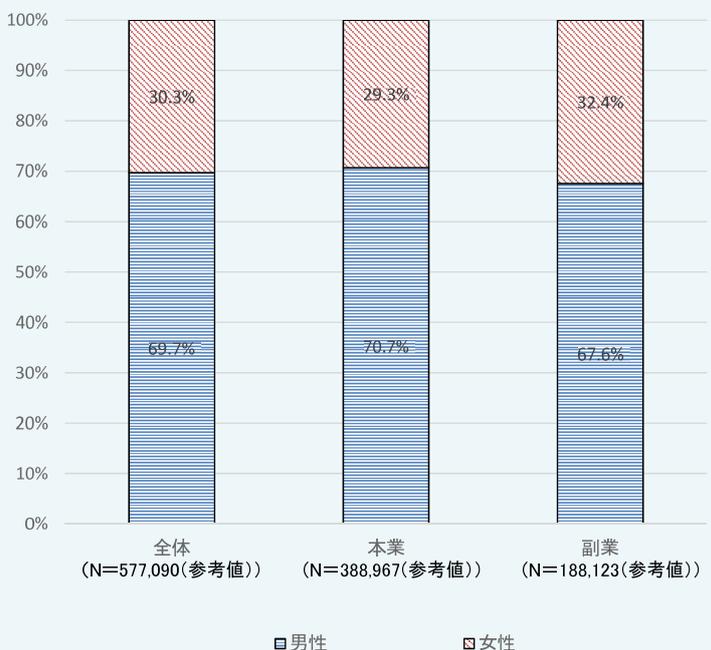
- 性別について、全体で見ると、主に「事業者」を直接の取引先としている者、主に「一般消費者」を直接の取引先としている者、ともに男性が7割弱(65.9%、69.7%)となっている。
- 主に「事業者」を直接の取引先としている者のうち、「本業」では、男性が7割強(72.4%)となっている一方、「副業」では、男性が4割強(44.4%)となっており、「本業」の方が男性の割合が高い。

性別

主に「事業者」を直接の取引先



主に「一般消費者」を直接の取引先



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成 15

3

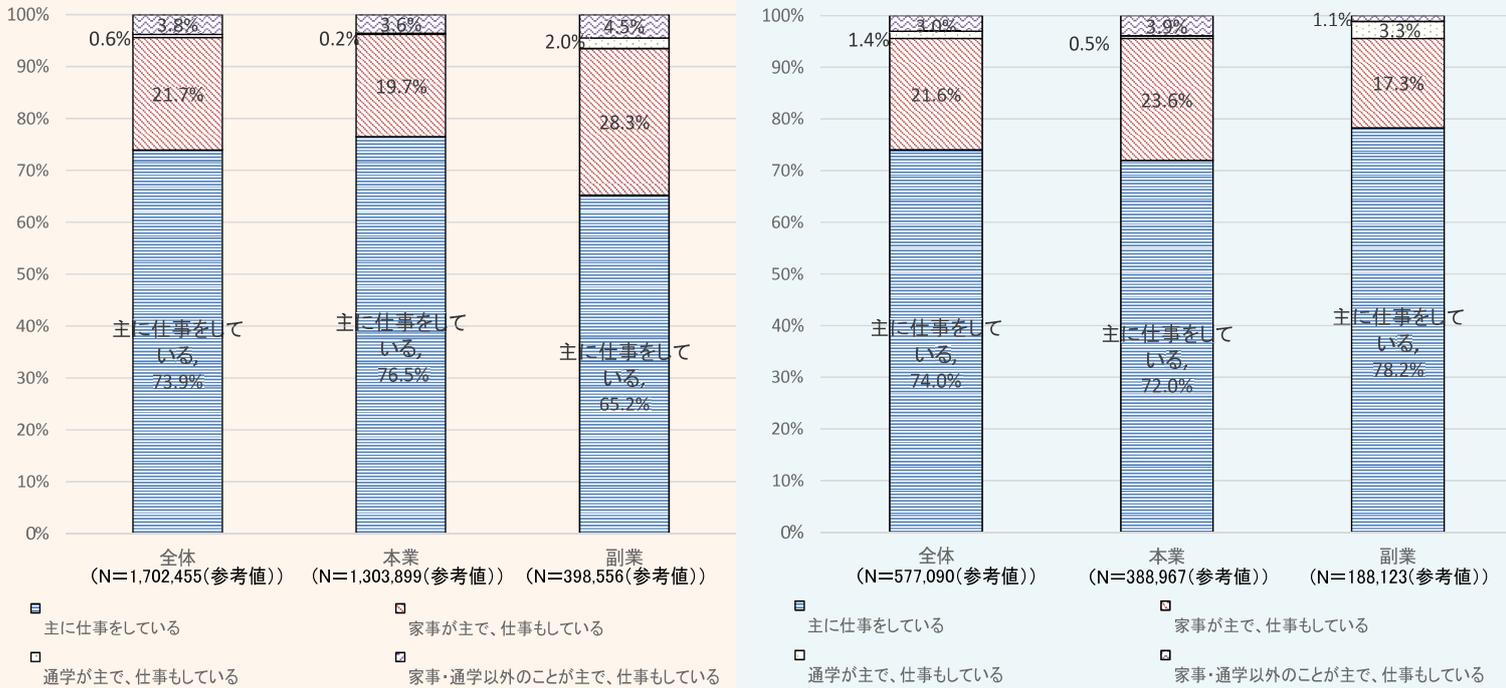
属性③

- 仕事と家事・通学等における主従の状況について、全体で見ると、主に「事業者」を直接の取引先としている者、主に「一般消費者」を直接の取引先としている者、ともに「主に仕事をしている」(73.9%、74.0%)が最も高い。
- 主に「事業者」を直接の取引先としている者のうち、「副業」では、「主に仕事をしている」(65.2%)の割合が全体より低く、「家事が主で、仕事もしている」(28.3%)の割合が比較的高くなっている。

主に「事業者」を直接の取引先

仕事と家事・通学等における主従の状況

主に「一般消費者」を直接の取引先



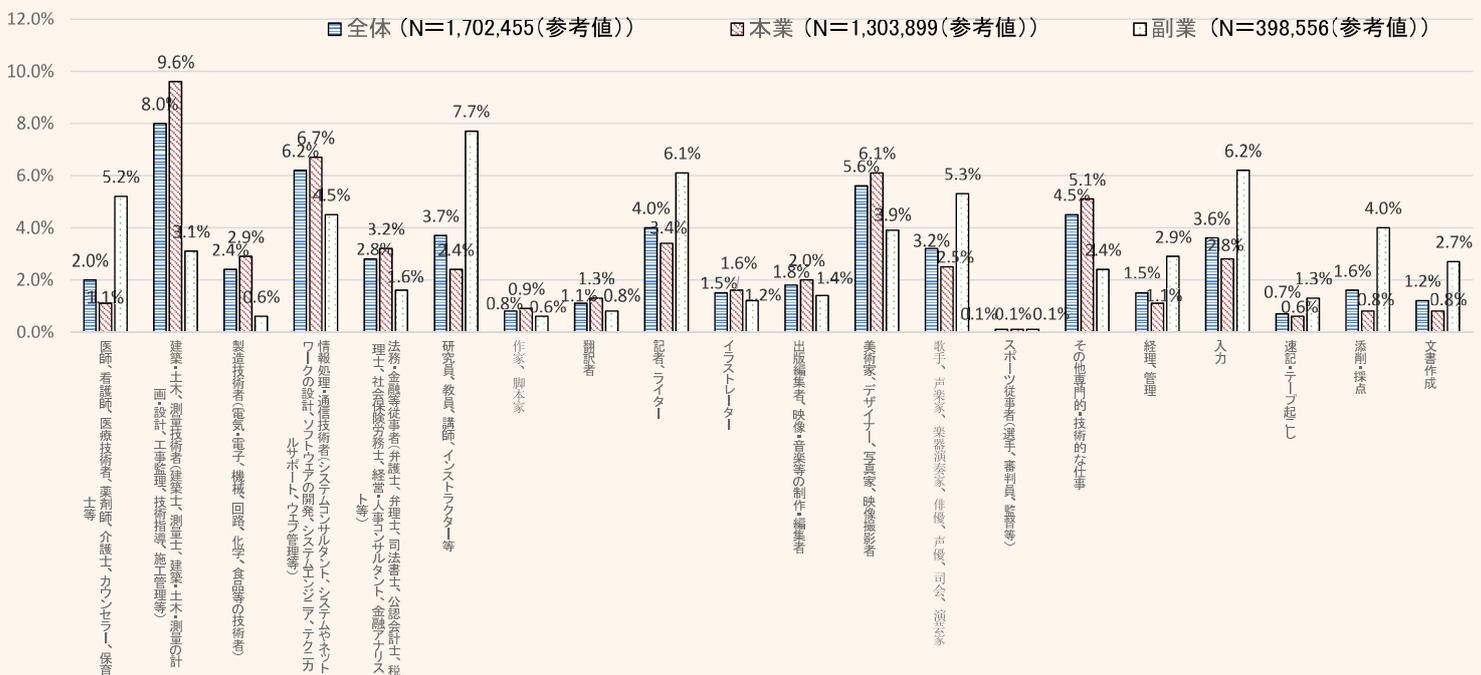
※ここでの「家事」には育児や介護も含まれる。
 (出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

仕事内容①

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者の業務請負等の仕事の具体的な内容は、全体で見ると、「建築・土木、測量技術者(略)」(8.0%)が最も高い。
- 就業形態別に見ると、「本業」では「建築・土木、測量技術者(略)」(9.6%)、「その他」(7.8%)、「建設・採掘(略)」(7.8%)、「その他サービスの仕事」(7.2%)、「情報処理・通信技術者(略)」(6.7%)及び「製造・生産」(6.7%)の順に割合が高い。
- また、「副業」では「研究員、教員、講師、インストラクター等」(7.7%)、「その他」(6.9%)、「入力」(6.2%)、「記者、ライター」(6.1%)、「歌手、声楽家、楽器演奏家、俳優、声優、司会、演芸家」(5.3%)の順に割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

仕事内容(単数回答)



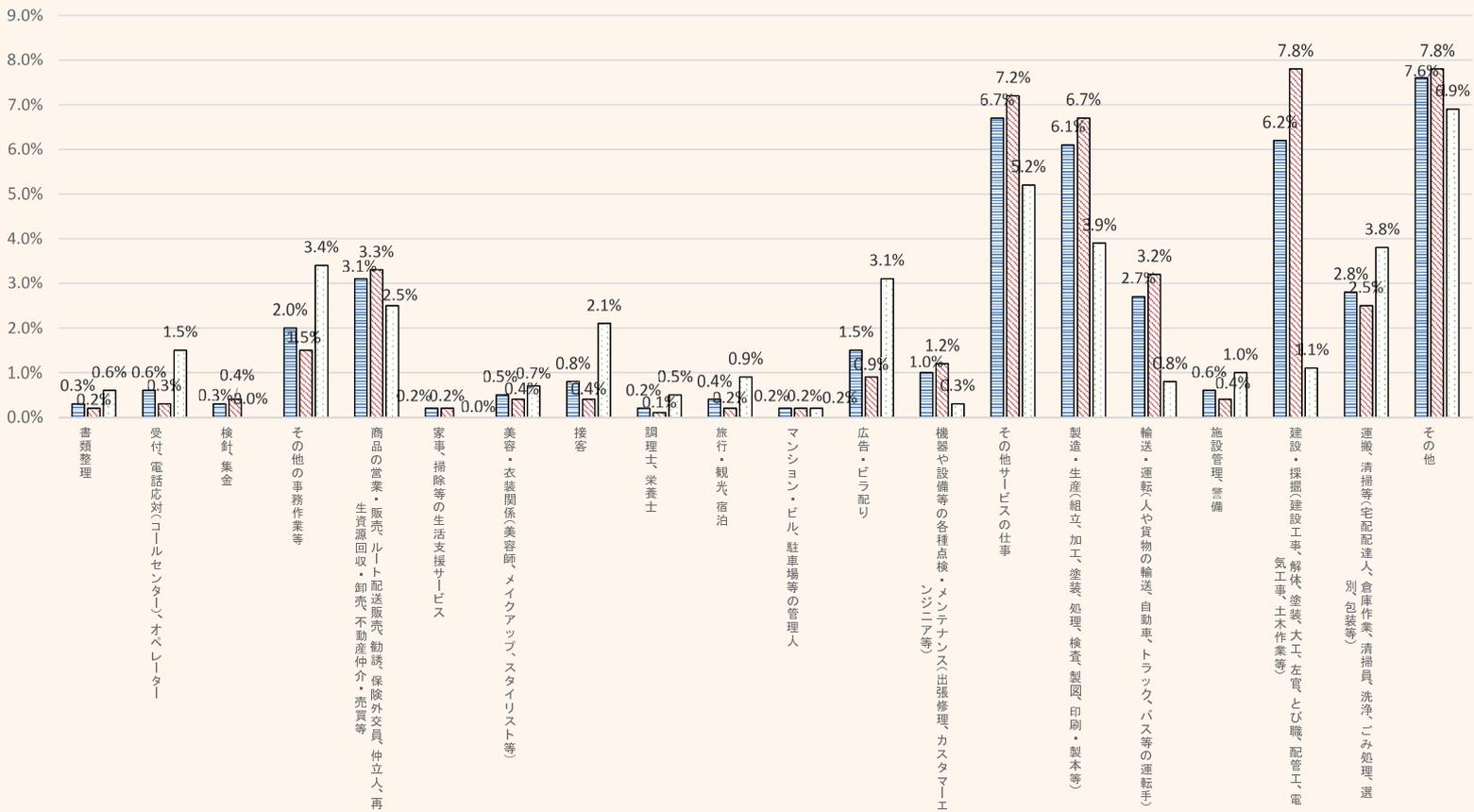
※業務請負等の仕事が多数ある場合には、収入がもっとも多い主な内容について回答。
 (出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

仕事内容(単数回答) ※前ページの続き

■全体 (N=1,702,455(参考値))

■本業 (N=1,303,899(参考値))

□副業 (N=398,556(参考値))



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

6

仕事内容②

- 主に「一般消費者」を直接の取引先とする者の業務請負の仕事の具体的な内容は、全体で見ると、「その他サービスの仕事」(12.1%)が最も高い。
- 就業形態別に見ると、「本業」では「その他サービスの仕事」(12.4%)が、「副業」では「商品の営業・販売、ルート配送販売、勧誘、保険外交員、仲立人、再生資源回収・卸売、不動産仲介・売買等」(13.3%)が最も高い。

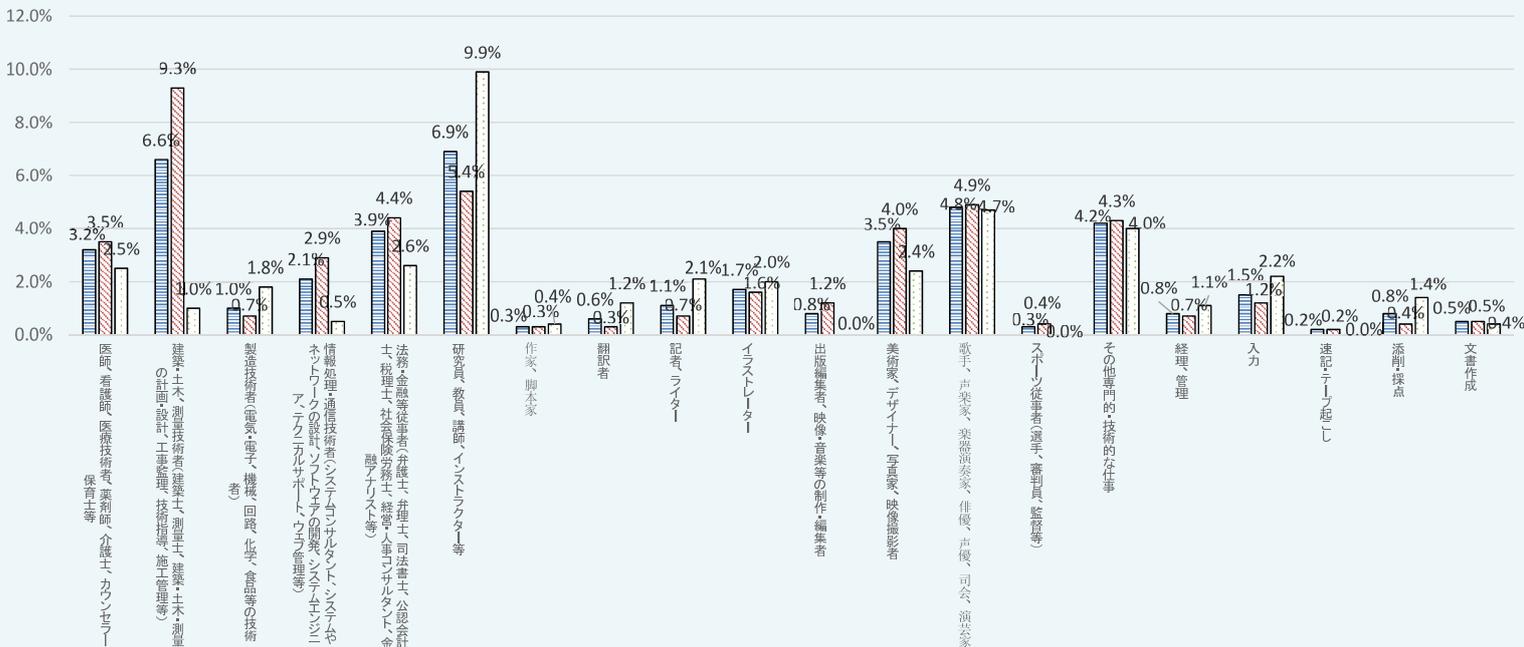
主に「一般消費者」を直接の取引先

仕事内容(単数回答)

■全体 (N=577,090(参考値))

■本業 (N=388,967(参考値))

□副業 (N=188,123(参考値))



※業務請負等の仕事が多数ある場合には、収入がもっとも多い主な内容について回答。

(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

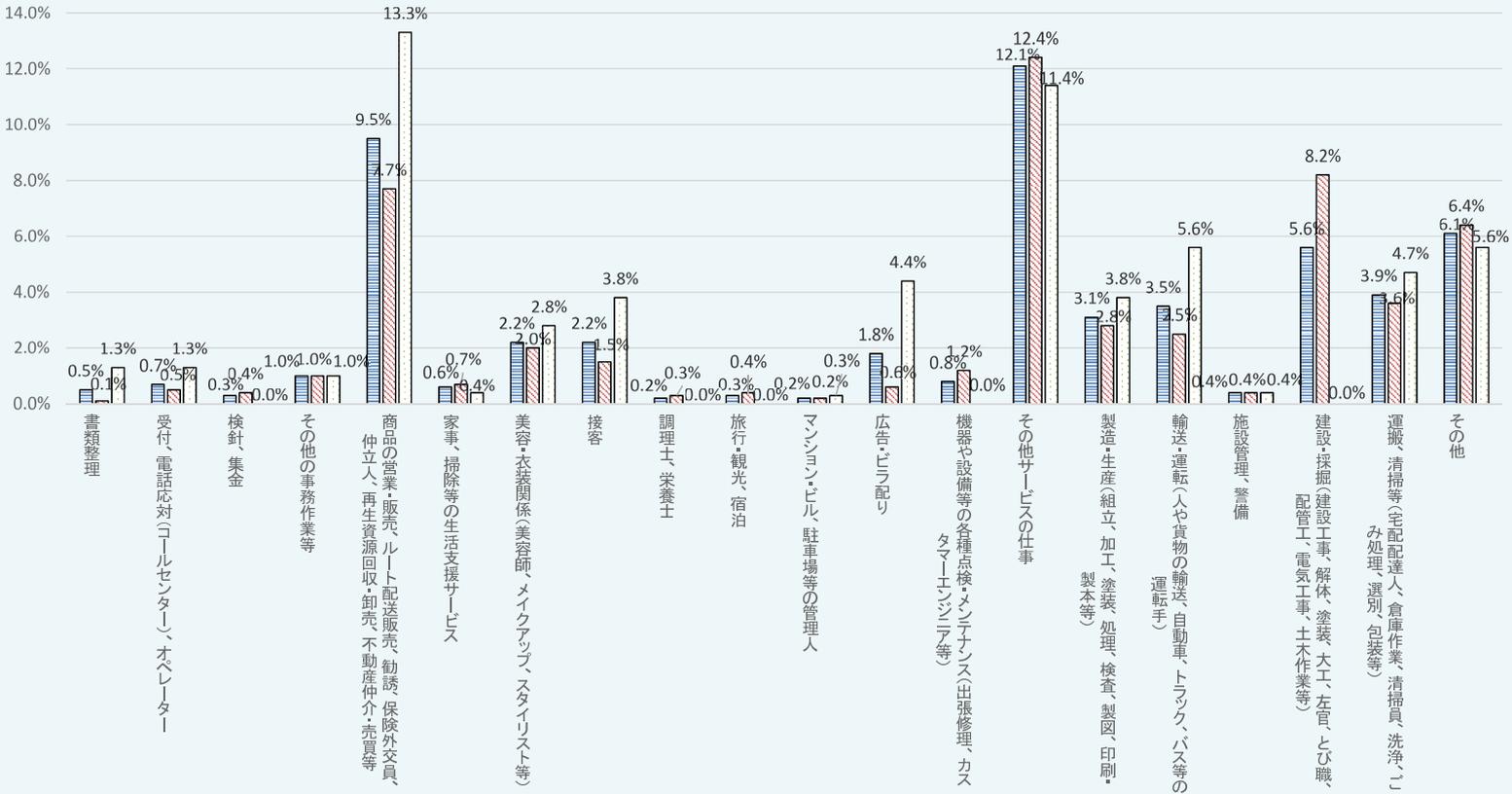
7

仕事内容(単数回答) ※前ページの続き

目全体 (N=577,090(参考値))

■ 本業 (N=388,967(参考値))

□ 副業 (N=188,123(参考値))



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

8

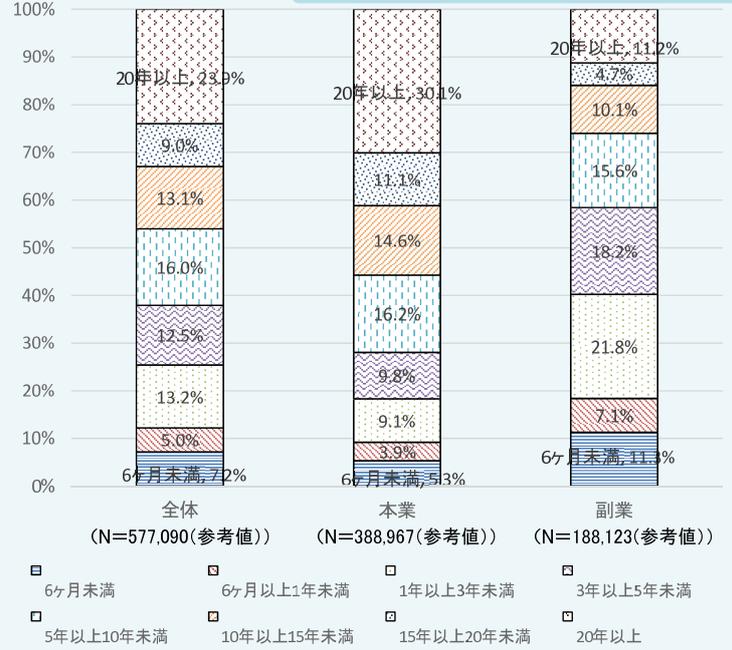
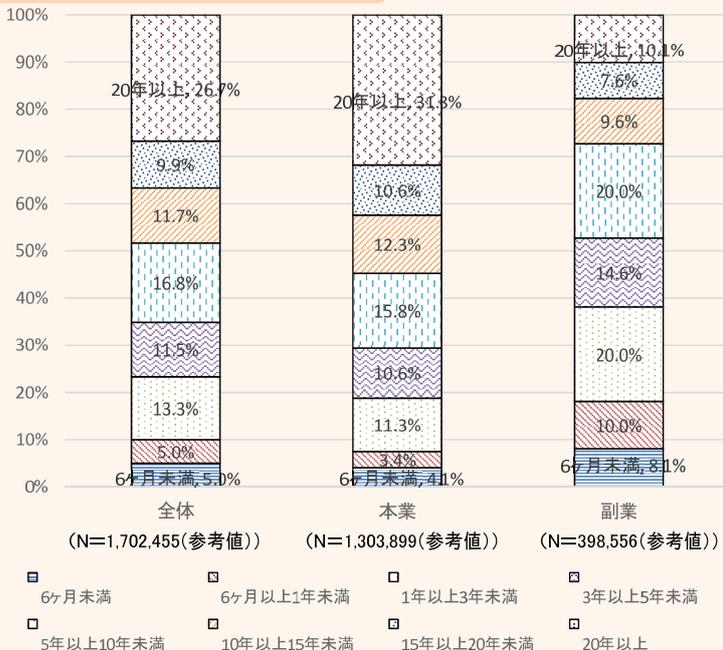
就業期間

- 主に「事業者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事を始めてからの期間について、「本業」では「20年以上」(31.8%)が最も高く、次いで、「5年以上10年未満」(15.8%)、「10年以上15年未満」(12.3%)の順に回答の割合が高いが、「副業」では「5年以上10年未満」(20.0%)、「1年以上3年未満」(20.0%)、「3年以上5年未満」(14.6%)の順に割合が高い。
- 主に「一般消費者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事を始めてからの期間について、「本業」では「20年以上」(30.1%)が最も高く、次いで、「5年以上10年未満」(16.2%)、「10年以上15年未満」(14.6%)の順に割合が高いが、「副業」では「1年以上3年未満」(21.8%)が最も高く、次いで、「3年以上5年未満」(18.2%)、「5年以上10年未満」(15.6%)の順に割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

就業期間

主に「一般消費者」を直接の取引先



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

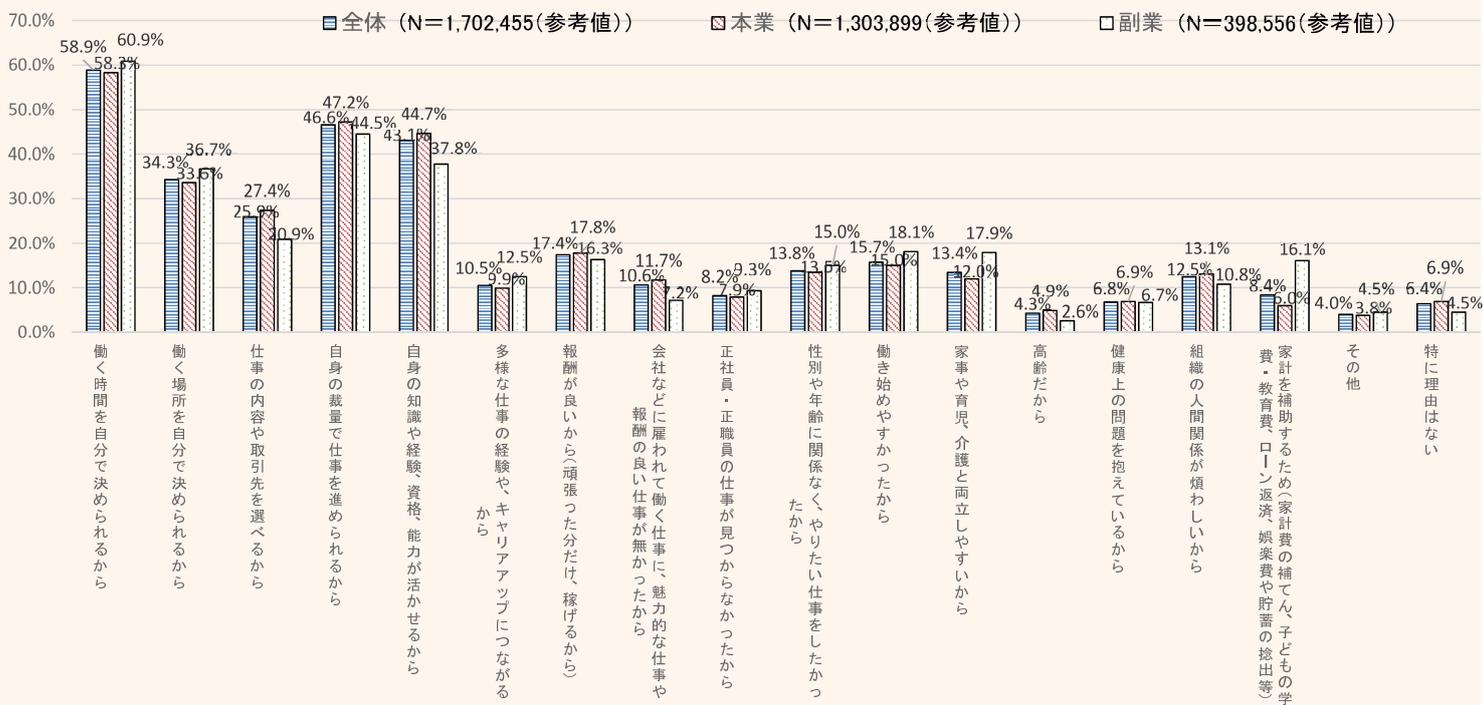
9

現在の働き方を選択した理由①

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者について、業務請負等の仕事を行う上で(会社などに雇われて働くのではなく)現在の働き方を選択した理由は、全体、就業形態別ともに、「働く時間を自分で決められるから」(全体:58.9%/本業:58.3%/副業:60.9%)が最も高く、次いで、「自身の裁量で仕事を進められるから」(全体:46.6%/本業:44.5%/副業:47.2%)、「自身の知識や経験、資格、能力を活かせるから」(全体:43.1%/本業:44.7%/副業:37.8%)の順に割合が高い。
- 「副業」では、「本業」に比べ、「家計を補助するため」の割合が16.1%と高くなっている。

主に「事業者」を直接の取引先

現在の働き方を選択した理由(複数回答)



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

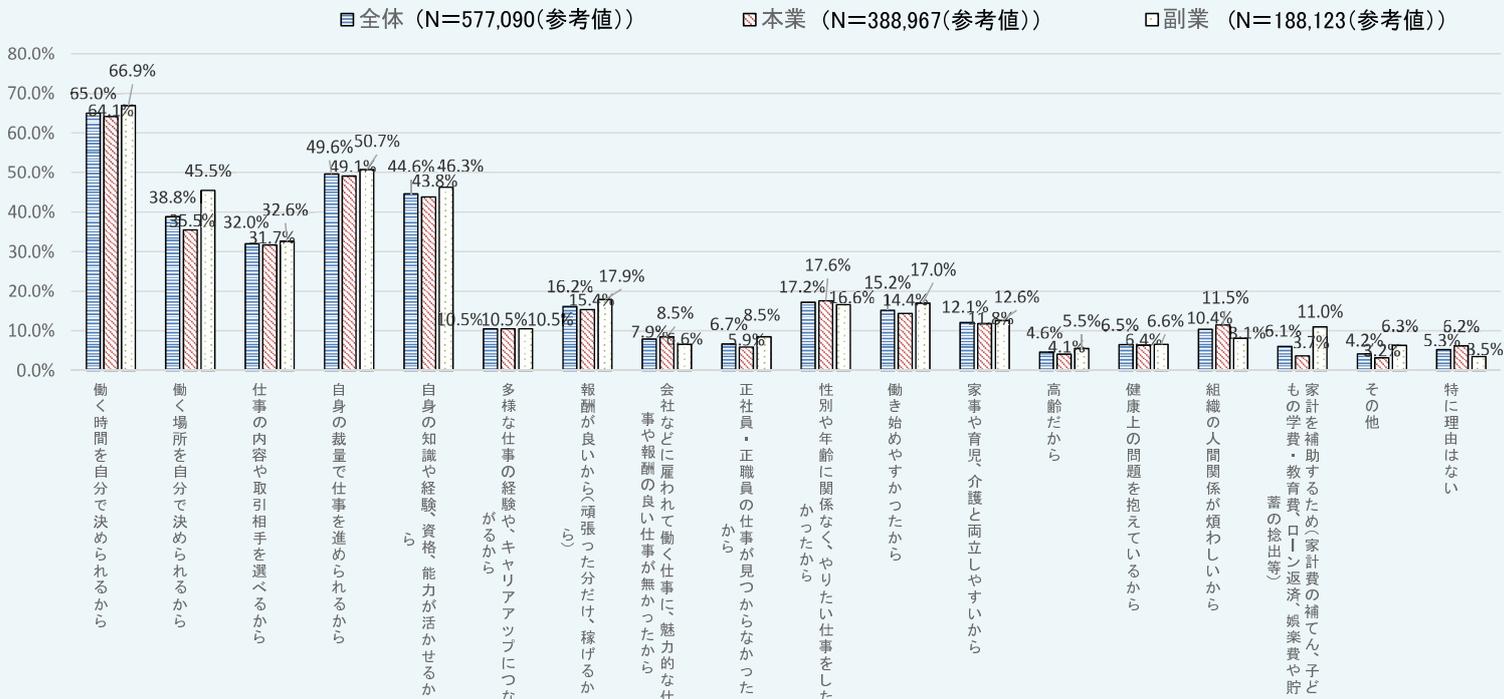
10

現在の働き方を選択した理由②

- 主に「一般消費者」を直接の取引先とする者について、業務請負等の仕事を行う上で、(会社などに雇われて働くのではなく)現在の働き方を選択した理由は、全体、就業形態別ともに、「働く時間を自分で決められるから」(全体:65.0%/本業:64.1%/副業:66.9%)が最も高く、次いで、「自身の裁量で仕事を進められるから」(全体:49.6%/本業:49.1%/副業:50.7%)、「自身の知識や経験、資格、能力を活かせるから」(全体:44.6%/本業:46.3%/副業:43.8%)の順に割合が高い。
- 「副業」では、「本業」に比べ、「家計を補助するため」の割合が11.0%と高くなっている。

主に「一般消費者」を直接の取引先

現在の働き方を選択した理由(複数回答)



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

11

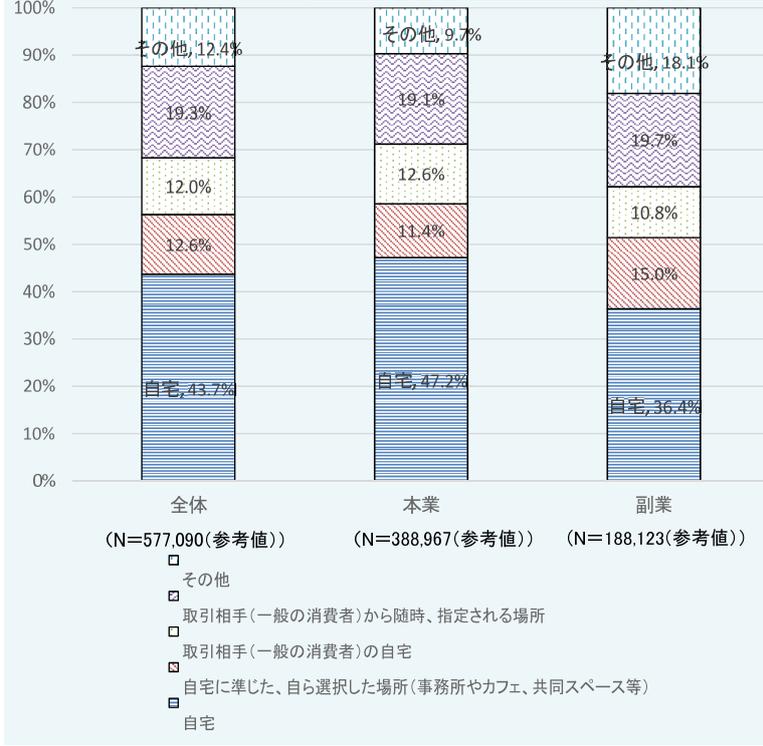
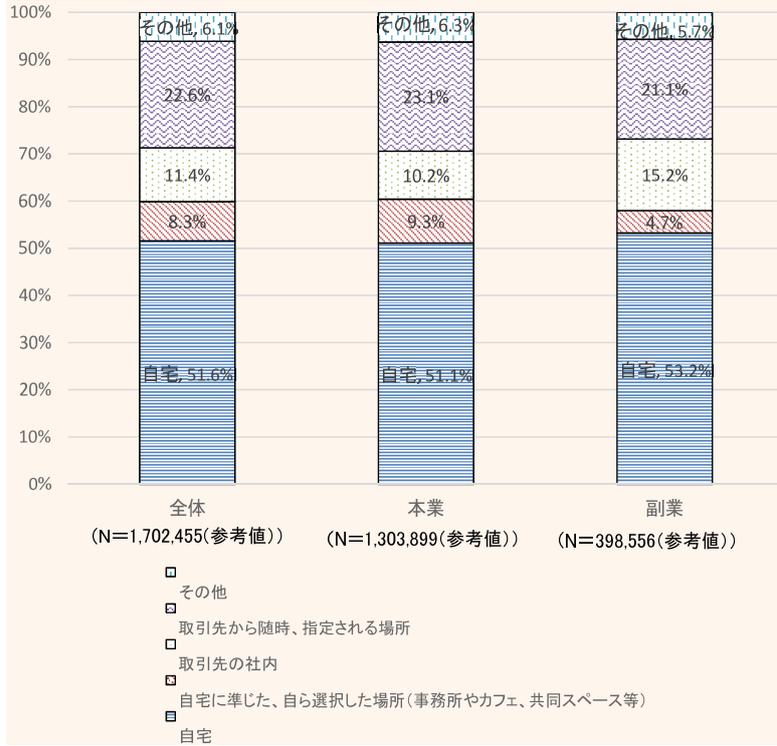
主な就業場所

- 業務請負等の仕事を行う主な場所について、全体で見ると、主に「事業者」を直接の取引先としている者、主に「一般消費者」を直接の取引先としている者、ともに「自宅」(51.6%、43.7%)が最も高いが、前者の方が割合が高くなっている。次いで、「取引先から随時、指定される場所」(22.6%、19.3%)が高い。
- 主に「事業者」を直接の取引先としている者のうち、「副業」では、「本業」に比べて「自宅に準じた、自ら選択した場所」の割合が4.7%と低くなっている。

主に「事業者」を直接の取引先

主な就業場所

主に「一般消費者」を直接の取引先



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

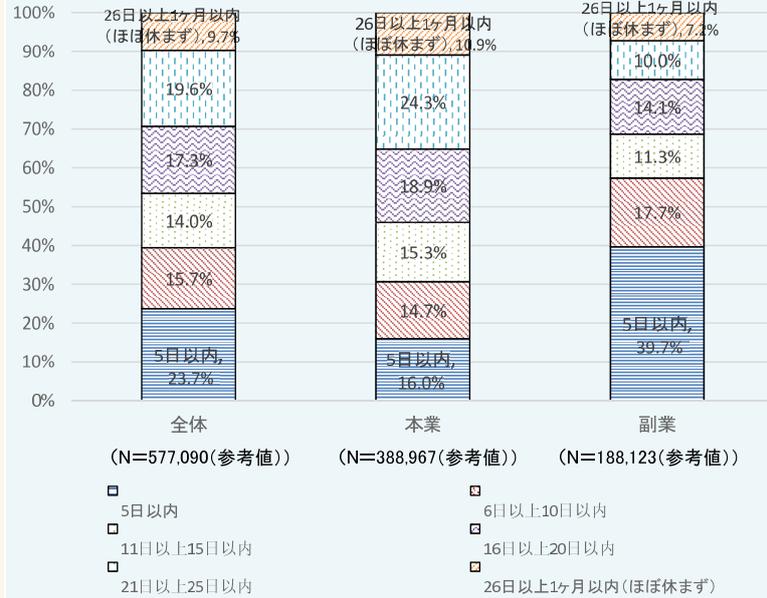
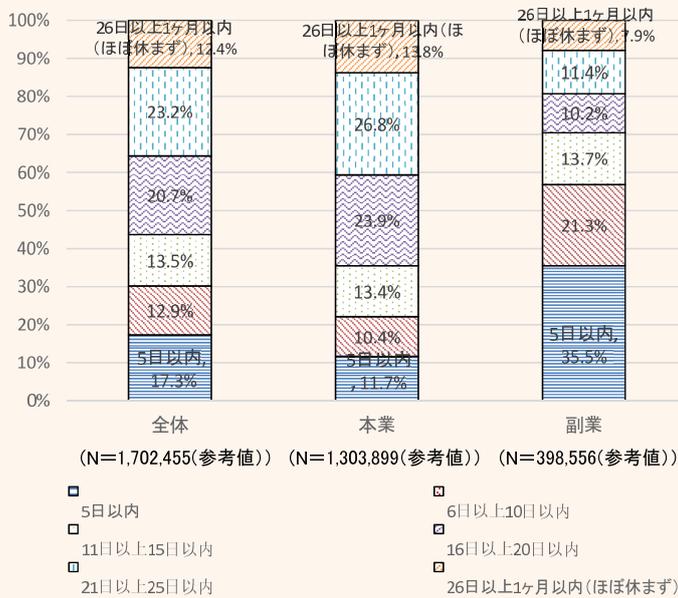
仕事に携わった日数について

- 主に「事業者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事に携わった1か月当たりの平均日数について、「本業」では「21日以上25日以内」(26.8%)が最も高く、次いで、「16日以上20日以内」(23.9%)、「26日以上1ヶ月以内(ほぼ休まず)」(13.8%)の順に割合が高いが、「副業」では「5日以内」(35.5%)が最も高く、10日以内の回答の割合を合計すると6割弱となる。
- 主に「一般消費者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事に携わった1か月当たりの平均日数について、「本業」では「21日以上25日以内」(24.3%)が最も高く、次いで、「16日以上20日以内」(18.9%)、「5日以内」(16.0%)の順に割合が高いが、「副業」では「5日以内」(39.7%)が最も高く、10日以内の回答の割合を合わせると6割弱となる。

業務請負等の仕事に携わった1か月当たりの平均日数

主に「事業者」を直接の取引先

主に「一般消費者」を直接の取引先



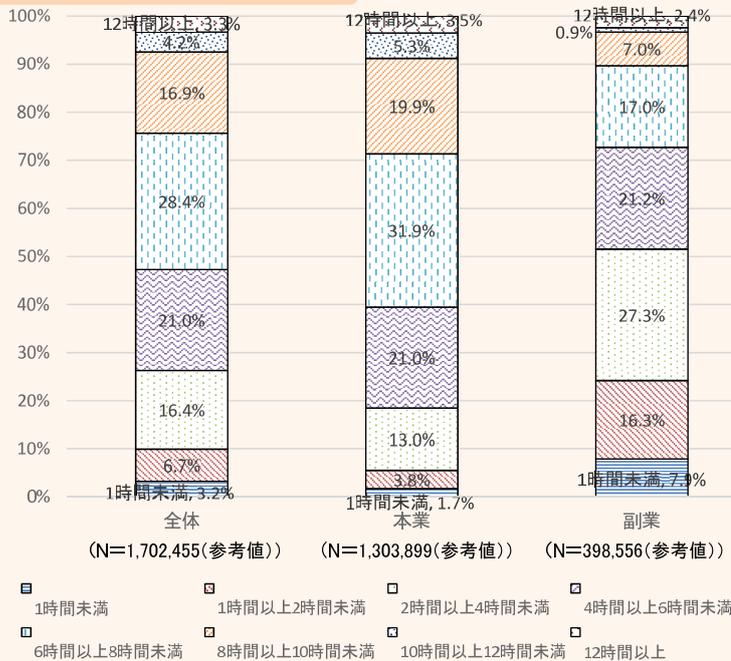
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

仕事に携わった時間

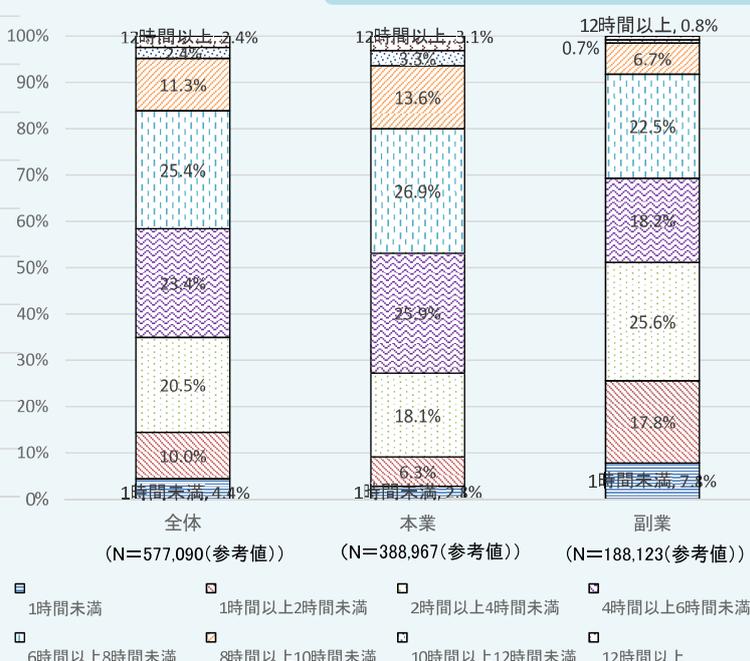
- 主に「事業者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事に携わった1日当たりの平均時間について、「本業」では「6時間以上8時間未満」(31.9%)が最も高く、次いで、「4時間以上6時間未満」(21.0%)、「8時間以上10時間未満」(19.9%)の順に割合が高いが、「副業」では「2時間以上4時間未満」(27.3%)が最も高く、4時間未満の回答の割合を合計すると5割を超える。
- 主に「一般消費者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事に携わった1日当たりの平均時間について、「本業」では「6時間以上8時間未満」(26.9%)が最も高く、次いで、「4時間以上6時間未満」(25.9%)、「2時間以上4時間未満」(18.1%)の順に割合が高いが、「副業」では「2時間以上4時間未満」(25.6%)が最も高く、4時間未満の回答の割合を合計すると5割を超える。

業務請負等の仕事に携わった1日当たりの平均時間

主に「事業者」を直接の取引先



主に「一般消費者」を直接の取引先



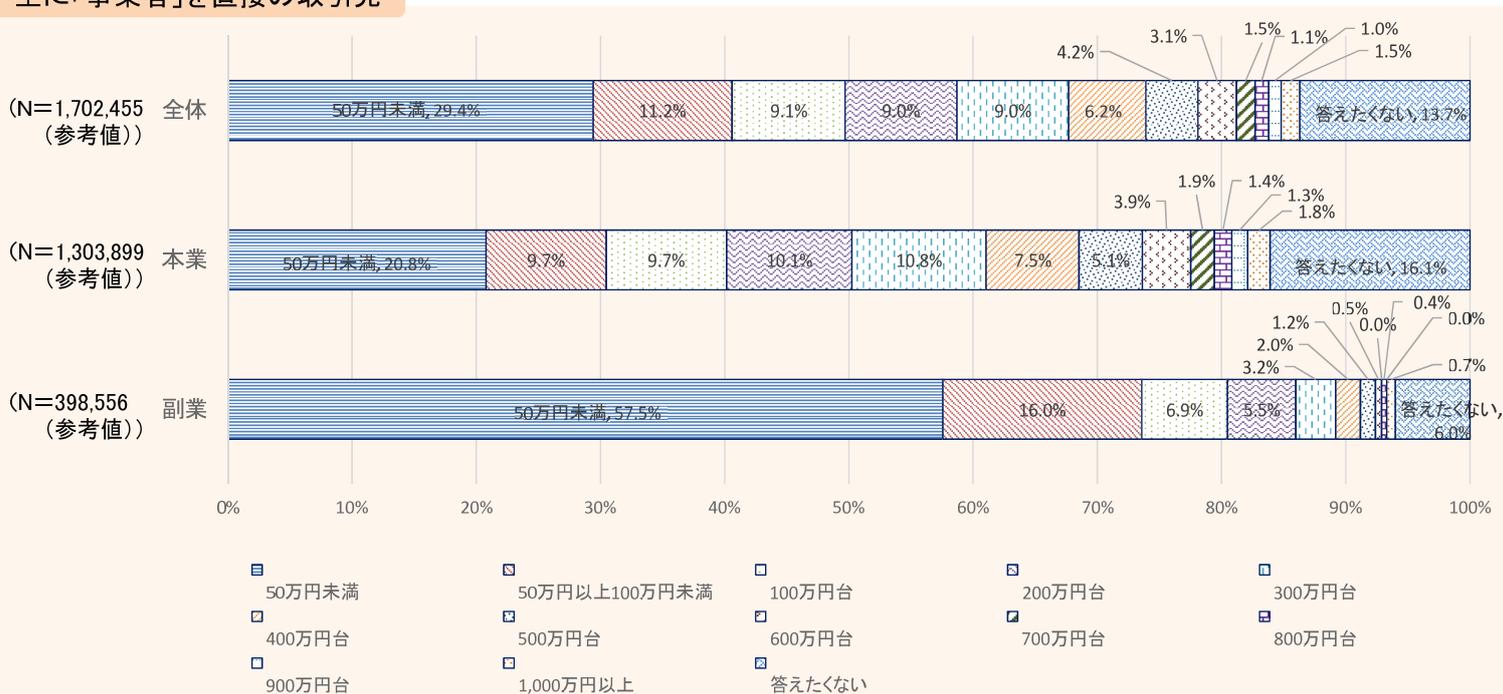
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

業務請負等の仕事の平均年収①

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者の業務請負等の仕事の平均年収(税込)について、全体で見ると、「50万円未満」(29.4%)が最も高く、次いで「答えたくない」(13.7%)、「50万円以上100万円未満」(11.2%)の順に割合が高い。
- 就業形態別にみると、「本業」では「50万円未満」(20.8%)が最も高く、次いで「答えたくない」(16.1%)、「300万円台」(10.8%)の順に割合が高い。一方「副業」では、「50万円未満」(57.5%)が最も高く、6割弱を占めている。

業務請負等の仕事の平均年収(税込)

主に「事業者」を直接の取引先



※ここでの年収は、事業としての収入(売上高)ではなく、必要な経費等を差し引いた、自身の所得になる額(社会保険料を含めた税込みの額面)の概算をいう。

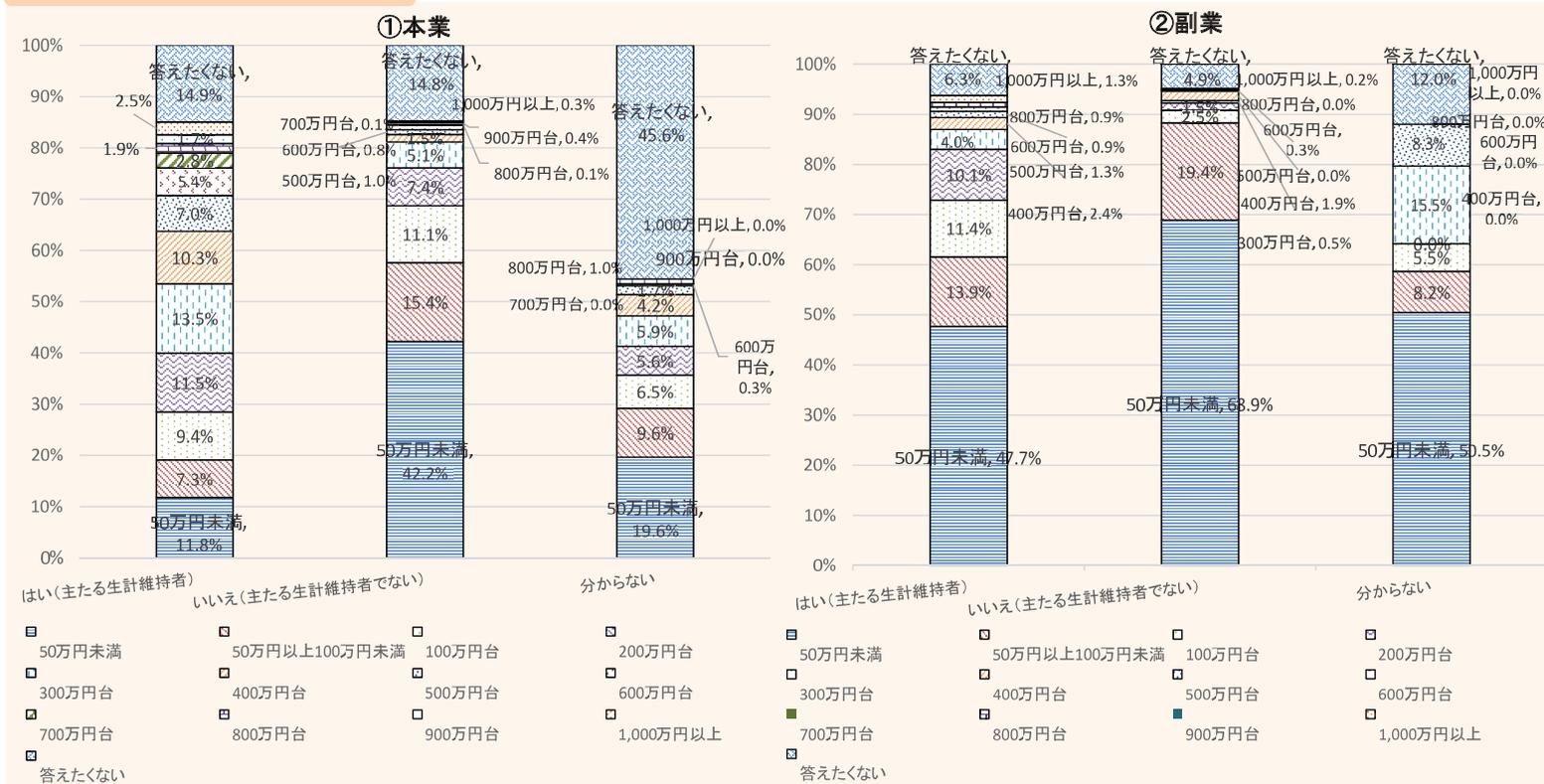
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成 21

業務請負等の仕事の平均年収②

○ 「本業」でみると、主たる生計維持者である者の業務請負等の仕事の平均年収(税込)は、「答えたくない」を除くと、「300万円台」(13.5%)が最も高く、次いで「50万円未満」(11.8%)、「200万円台」(11.5%)の順に割合が高い。一方、主たる生計維持者でない者については、「50万円未満」(42.2%)が最も高くなっている。

○ 「副業」でみると、いずれも「50万円未満」が最も高くなっている。

主に「事業者」を直接の取引先 業務請負等の仕事の平均年収×主たる生計維持者か



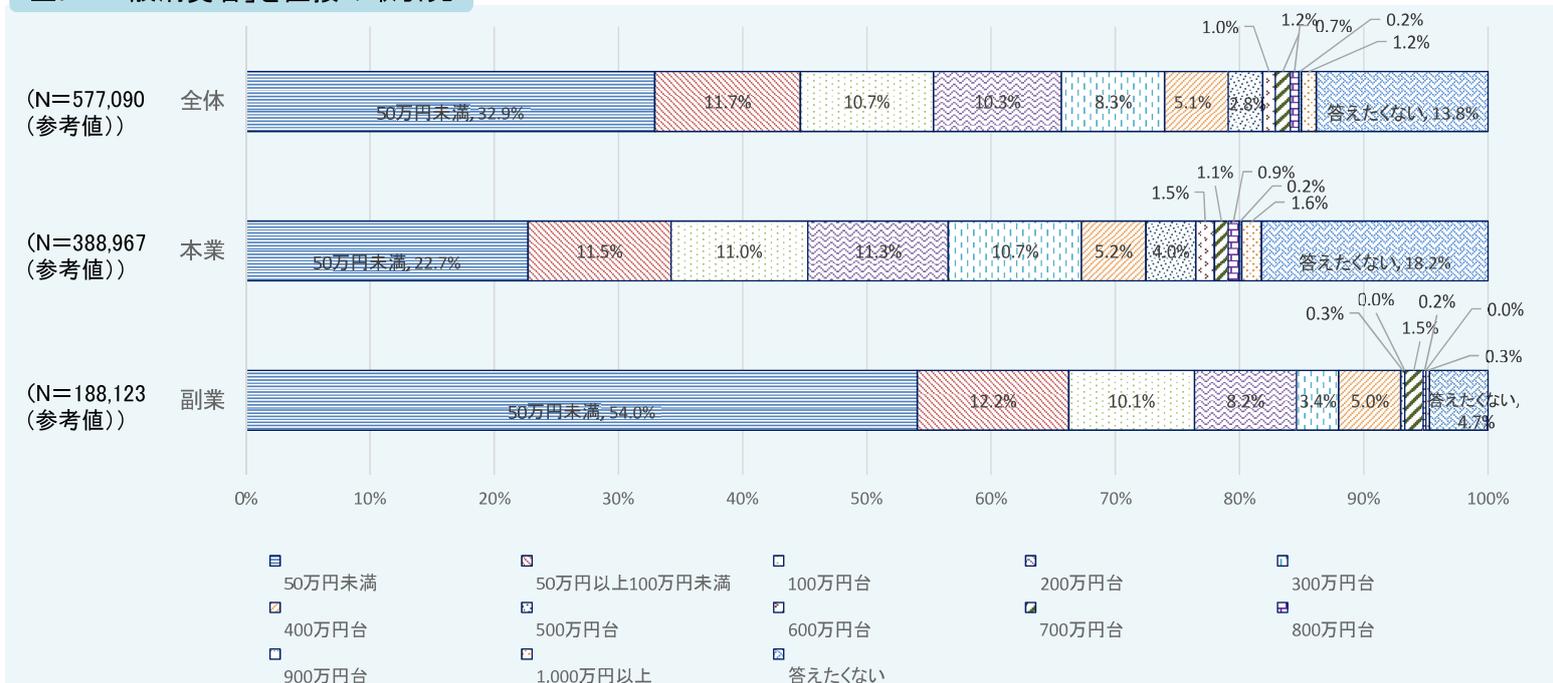
※ここでの年収は、事業としての収入(売上高)ではなく、必要な経費等を差し引いた、自身の所得になる額(社会保険料を含めた税込みの額面)の概算をいう。
 ※「主たる生計維持者」とは、主に世帯の生計を担っている者、世帯の中でもっとも所得が高い者をいう。(出所)JILPT「雇用類似の働き方に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

業務請負等の仕事の平均年収③

○ 主に「一般消費者」を直接の取引先とする者の業務請負等の仕事の平均年収(税込)について、全体と「本業」では、「50万円未満」(32.9%/22.7%)が最も高く、次いで「答えたくない」(13.8%/18.2%)、「50万円以上100万円未満」(11.7%/11.5%)の順に割合が高い。

○ 一方「副業」では「50万円未満」(54.0%)が最も高く、5割強を占めている。

主に「一般消費者」を直接の取引先 業務請負等の仕事の平均年収(税込)



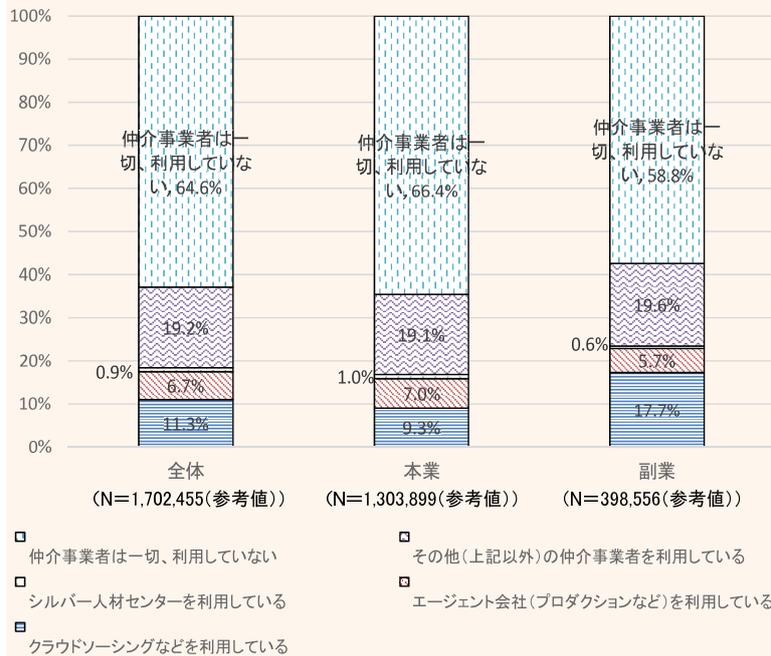
※ここでの年収は、事業としての収入(売上高)ではなく、必要な経費等を差し引いた、自身の所得になる額(社会保険料を含めた税込みの額面)の概算をいう。
 (出所)JILPT「雇用類似の働き方に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

仲介事業者の利用状況①

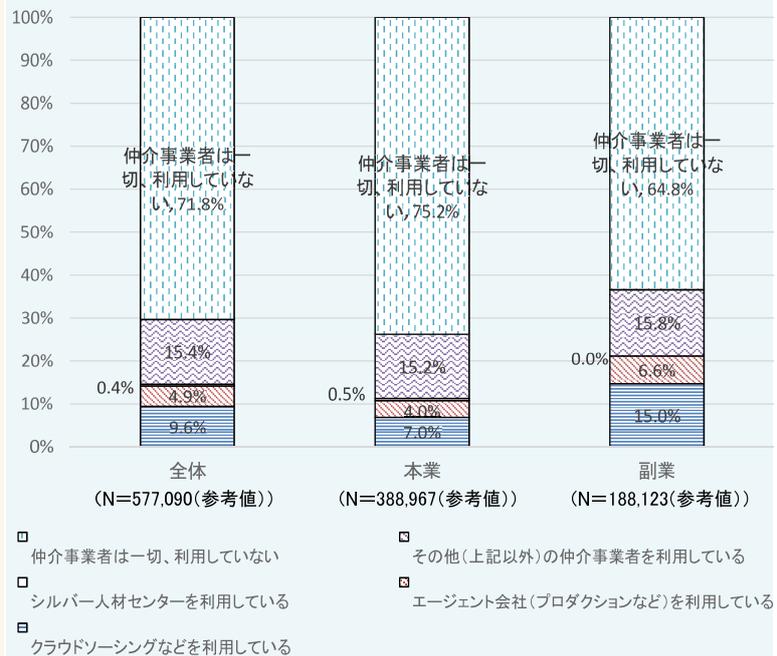
- 業務の受注に当たっての仲介事業者の利用状況(複数回答)について、全体的に、主に「一般消費者」と直接取引をしている者より、主に「事業者」と直接取引をしている者の方が、何らかの仲介事業者を利用している者の割合が高い。
- 双方とも、「副業」については、「本業」より、「クラウドソーシングなどを利用している」の回答の割合が高い。

業務の受注に当たっての仲介事業者の利用状況(複数回答)

主に「事業者」を直接の取引先



主に「一般消費者」を直接の取引先



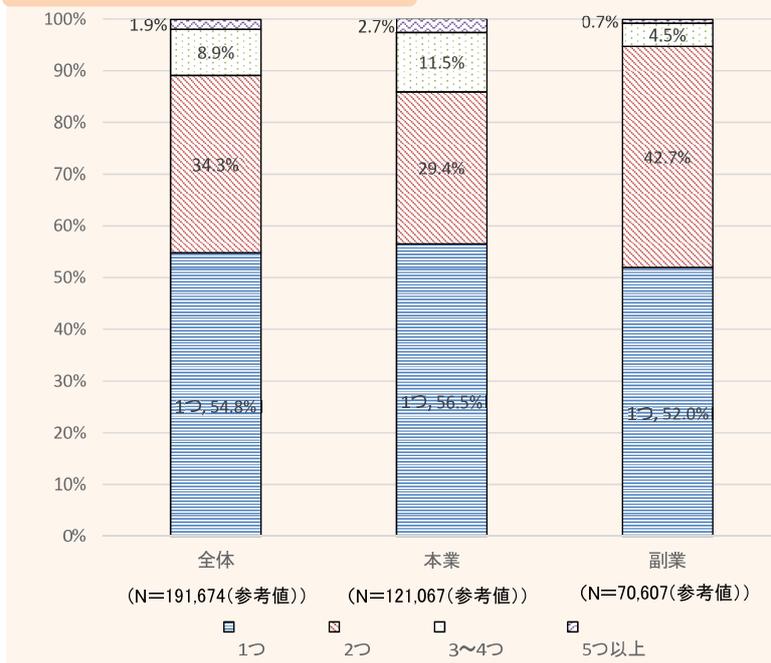
※ここでの「クラウドソーシングなど」については「インターネットを介して、仕事の注文者と受注者が直接、受発注を行うことができるサービス」を指すものとする。なお、オンライン上で成果物の納品等が行われる形態のほか、食品配達サービス等のように、受発注のみオンライン上で行い、サービスの提供自体は対面や本人自身で行われる形態(オフライン上で行われる形態)についても含むものとする。18 (出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

仲介事業者の利用状況②

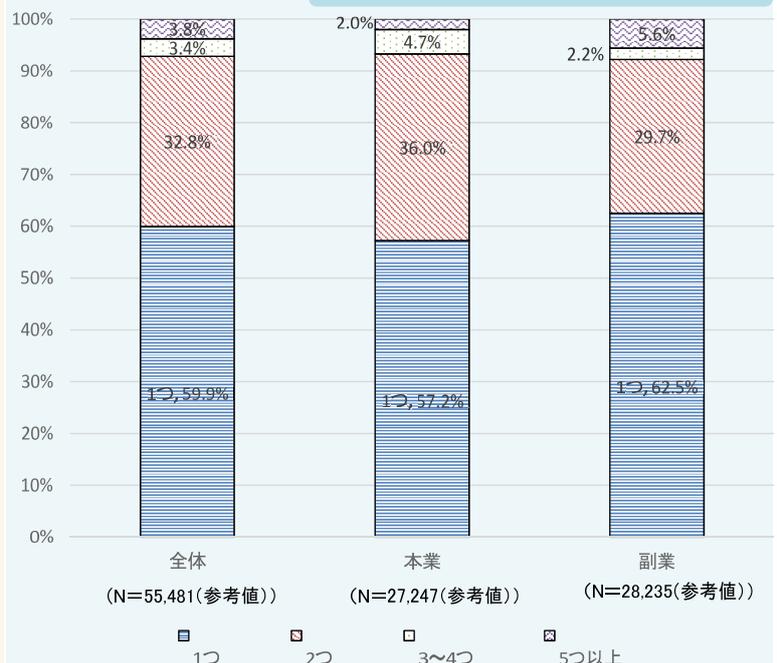
- 定期的に利用している「クラウドソーシングなど」の数について、主に「事業者」を直接の取引先としている者、主に「一般消費者」を直接の取引先としている者ともに全体、就業形態別のいずれも、「1つ」が最も高く、次いで、「2つ」の割合が高く、両者を合計すると、いずれも約9割。

定期的に利用している「クラウドソーシングなど」の数

主に「事業者」を直接の取引先



主に「一般消費者」を直接の取引先



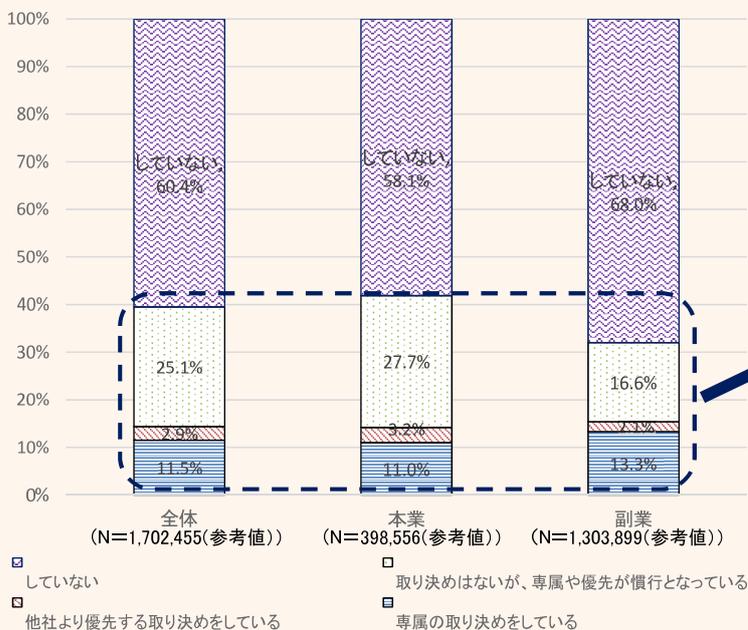
※「仲介事業者の利用状況①」において「クラウドソーシングなどを利用している」と回答した者を対象とする。
 ※ここでの「クラウドソーシングなど」については「インターネットを介して、仕事の注文者と受注者が直接、受発注を行うことができるサービス」を指すものとする。なお、オンライン上で成果物の納品等が行われる形態のほか、食品配達サービス等のように、受発注のみオンライン上で行い、サービスの提供自体は対面や本人自身で行われる形態(オフライン上で行われる形態)についても含むものとする。

取引先との専属性

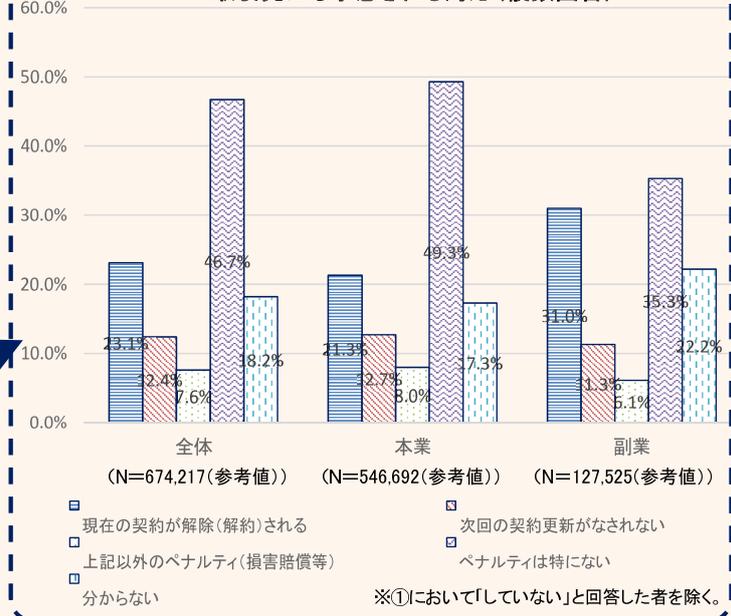
- 取引先と、取引先の専属になる、または取引先を他社より優先する等の取り決めの有無について、全体、就業形態別ともに、「していない」(全体:60.4%/本業:58.1%/副業:68.0%)が最も高く、次いで、「取り決めはないが、専属や優先が慣行となっている」(全体:25.1%/本業:27.7%/副業:16.6%)の割合が高い。
- 専属や優先の取り決めに違反した場合における取引先から予想される対応について、全体、就業形態別ともに、「ペナルティは特にない」(全体:46.7%/本業:49.3%/副業:35.3%)が最も高く、次いで、「現在の契約が解除(解約)される」(全体:23.1%/本業:21.3%/副業:31.0%)の割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

①取引先と、取引先の専属になる等の取り決めの有無



②専属や優先の取り決めに違反した場合における取引先から予想される対応(複数回答)



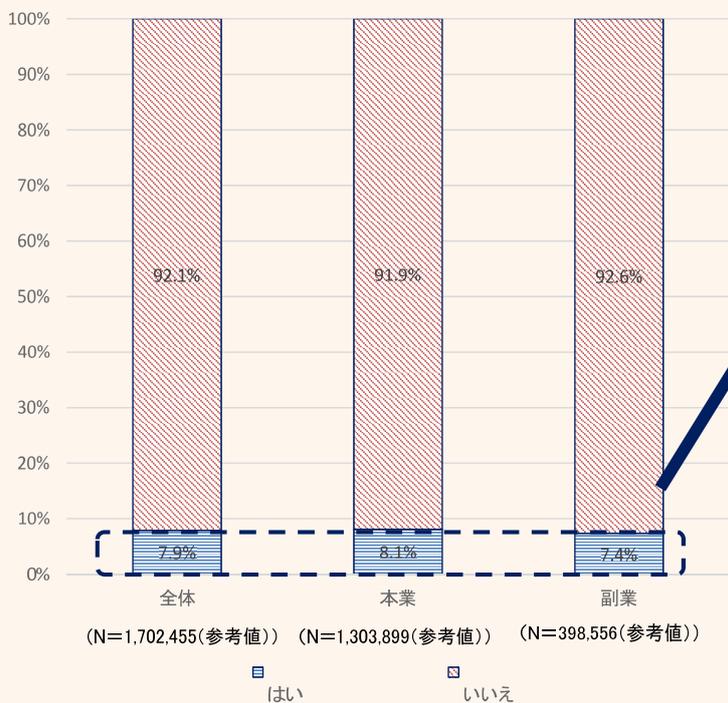
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

取引先での従業員経験

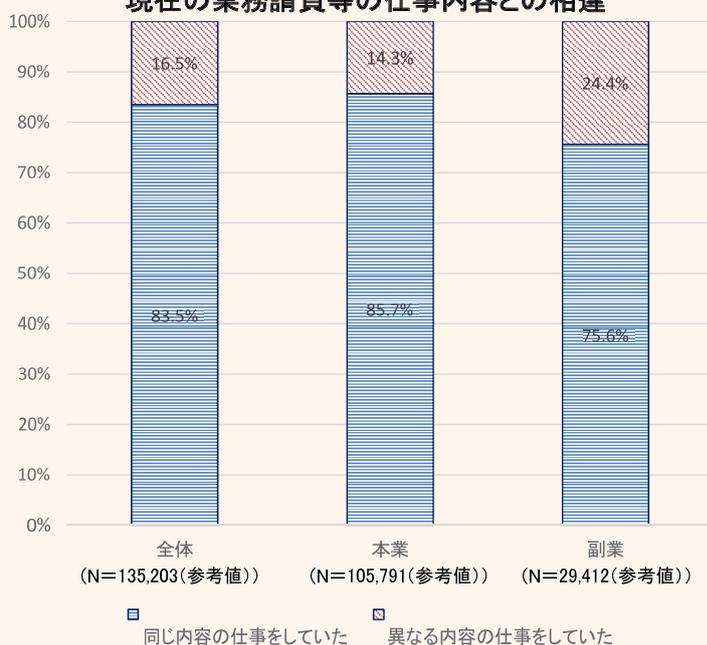
- 取引先での従業員経験(もともと取引先の従業員だったか)について、全体、就業形態別ともに、「いいえ」(全体:92.1%/本業:91.9%/副業:92.6%)が約9割となっている。
- 取引先の従業員だった当時の仕事内容と現在の業務請負等の仕事内容との相違について、全体、就業形態別ともに、「同じ内容の仕事をしていた」(全体:83.5%/本業:85.7%/副業:75.6%)が約8割となっている。

主に「事業者」を直接の取引先

①取引先での従業員経験



②取引先の従業員だった当時の仕事内容と現在の業務請負等の仕事内容との相違



※①において「はい」と回答した者を対象とする。

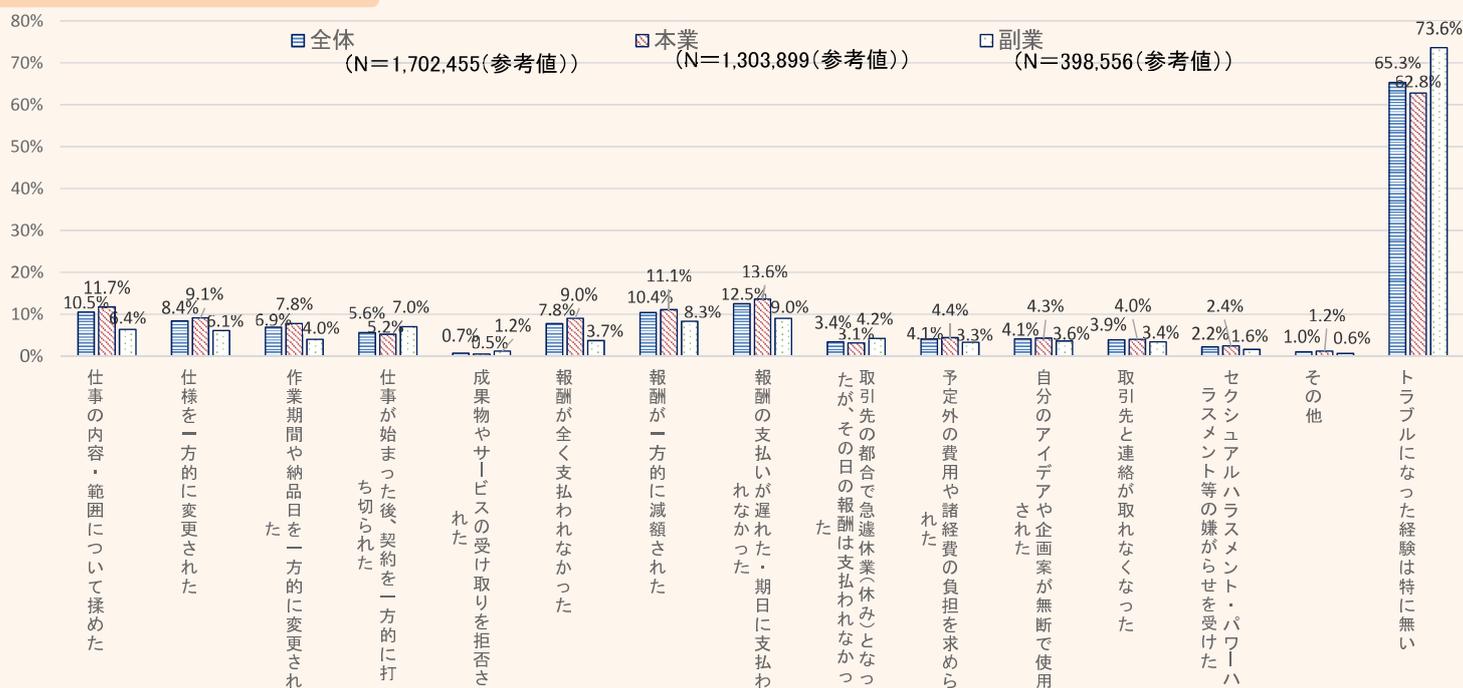
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

トラブル①

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者の取引先とのトラブルについて、全体、就業形態別ともに、「トラブルになった経験は特に無い」(全体:65.3%/本業:62.8%/副業:73.6%)が最も高い。
- 経験したトラブル(複数回答)の中では、全体、就業形態別ともに、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(全体:12.5%/本業:13.6%/副業:9.0%)が最も高い。次いで「全体」と「本業」では、「仕事の内容・範囲について揉めた」(全体:10.5%/本業:11.7%)の割合が高く、「副業」では「報酬が一方的に減額された」(8.3%)の割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

トラブルになった経験(事柄)(複数回答)



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

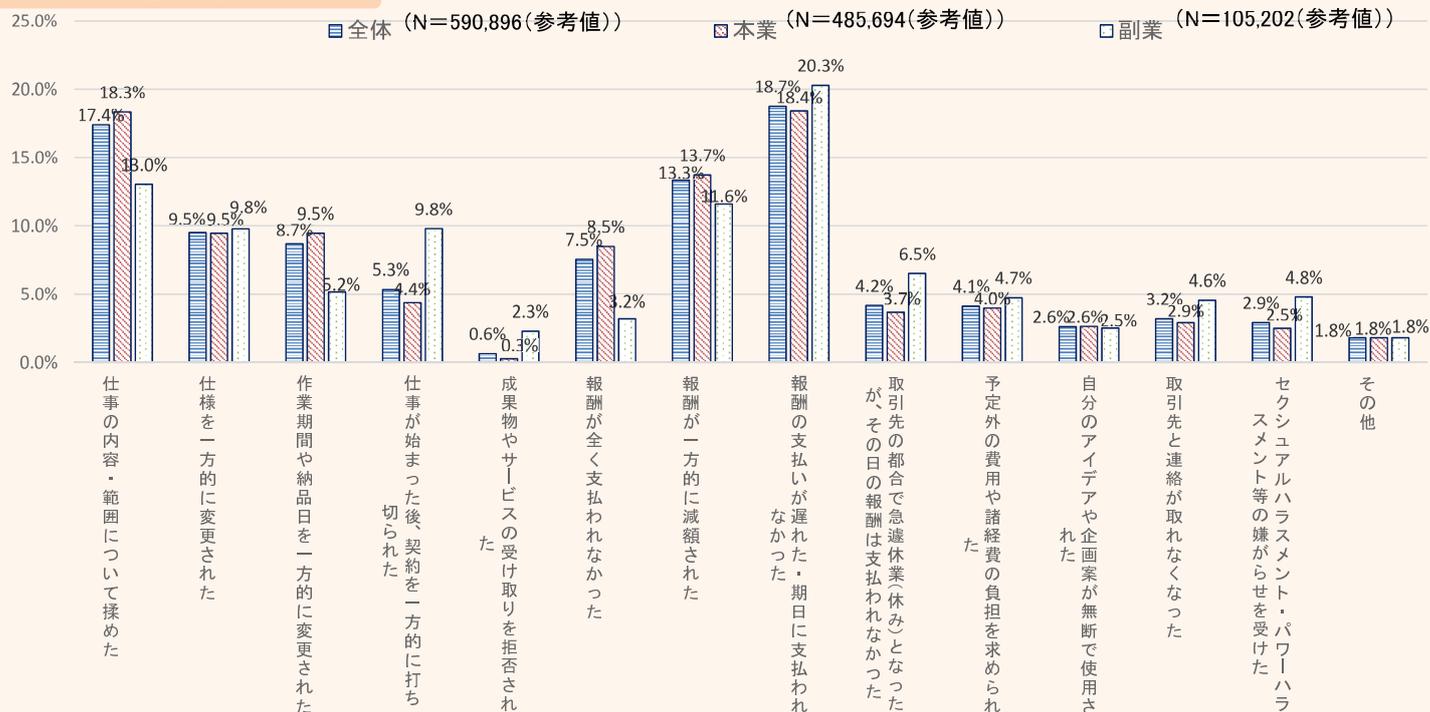
22

トラブル②

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者のうち、トラブルを経験した者が取引先との間で最もよくあったトラブルについて、全体、就業形態別ともに、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(全体:18.7%/本業:18.4%/副業:20.3%)が最も高く、次いで、「仕事の内容・範囲について揉めた」(全体:17.4%/本業:18.3%/副業:13.0%)、「報酬が一方的に減額された」(全体:13.3%/本業:13.7%/副業:11.6%)の順に割合が高い。

経験のあったトラブルの中で最もよくあったトラブル(単数回答)

主に「事業者」を直接の取引先



※「トラブル①」で「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。

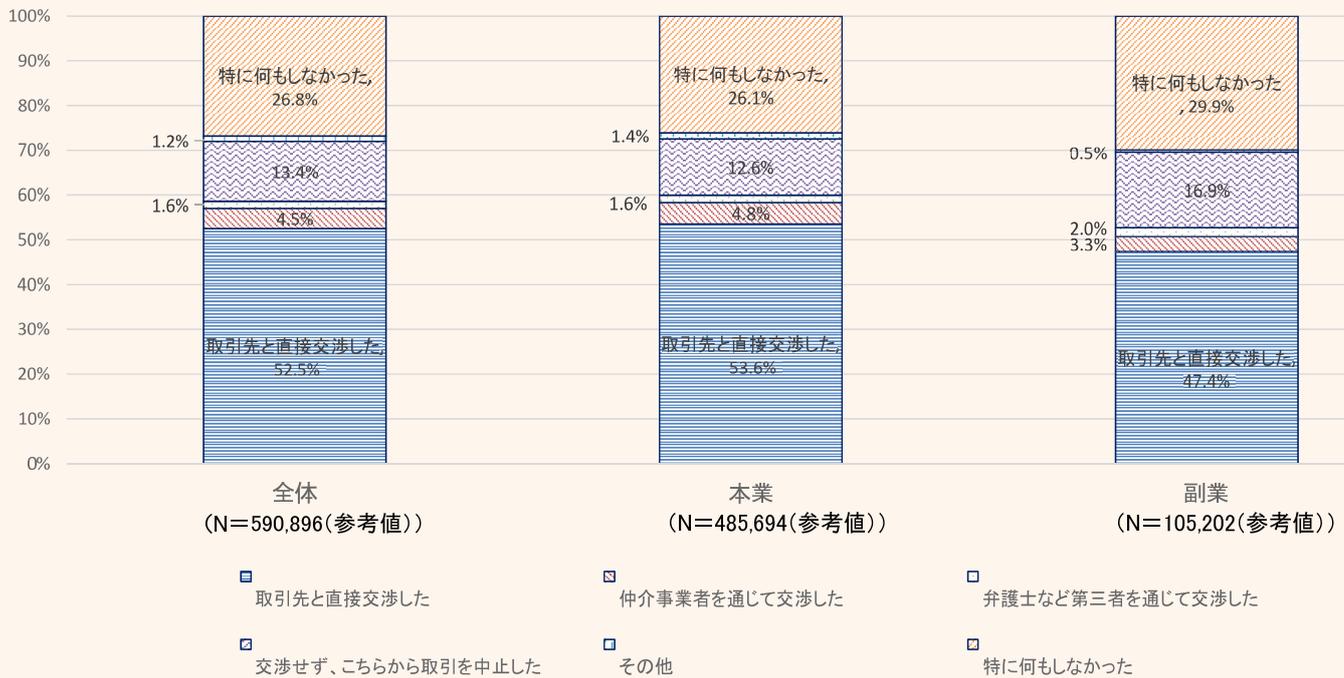
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

23

トラブル③

○ 主に「事業者」を直接の取引先とする者の取引先との間のトラブルへの対処法として最も多かったケースについて、全体、就業形態別ともに、「取引先と直接交渉した」(全体:52.5%/本業:53.6%/副業:47.4%)が最も高く、次いで、「特に何もしなかった」(全体:26.8%/本業:26.1%/副業:29.9%)、「交渉せず、こちらから取引を中止した」(全体:13.4%/本業:12.6%/副業:16.9%)の順に割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先 経験のあったトラブルへの対処方法(単数回答)



※「トラブル①」において「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。

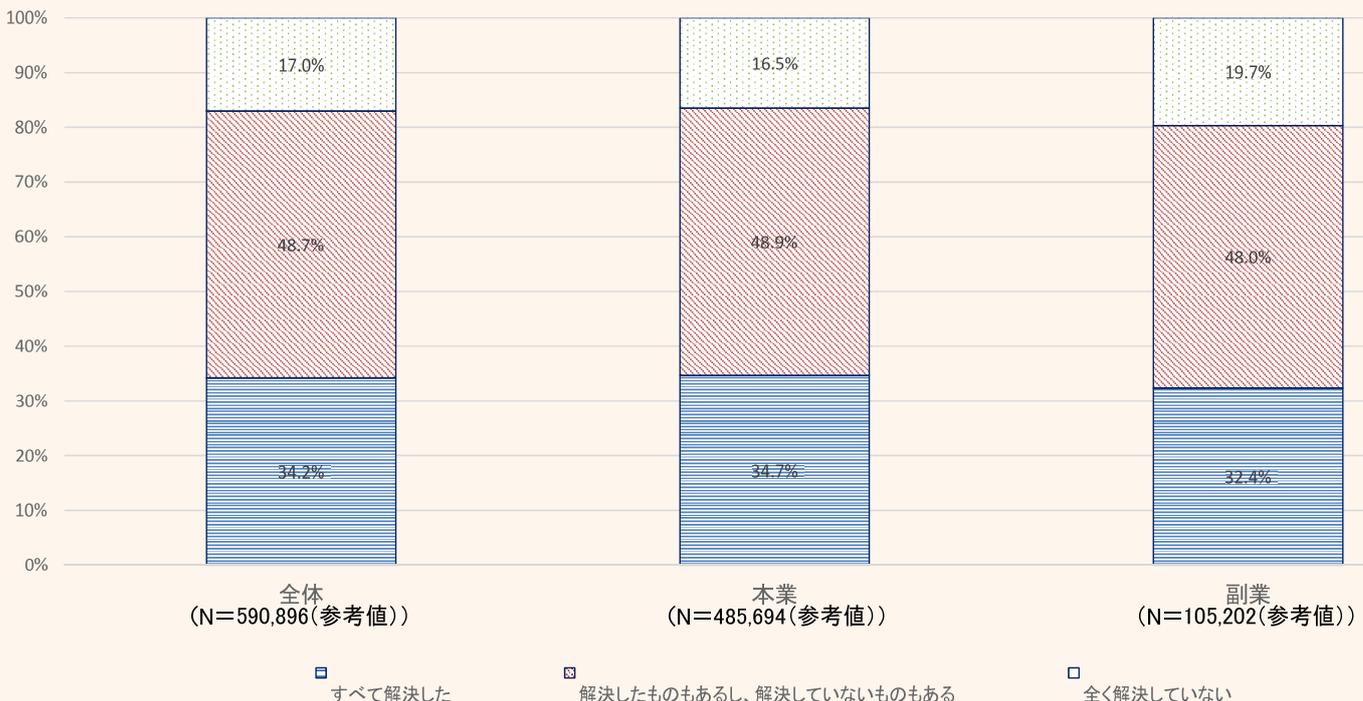
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

24

トラブル④

○ 主に「事業者」を直接の取引先とする者について、取引先とのトラブルに対処した結果のそのトラブルの解決状況は、全体、就業形態別ともに、「解決したものもあるし、解決していないものもある」(全体:48.7%/本業:48.9%/副業:48.0%)が約5割。

主に「事業者」を直接の取引先 経験のあったトラブルの解決状況



※「トラブル①」において「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。

(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

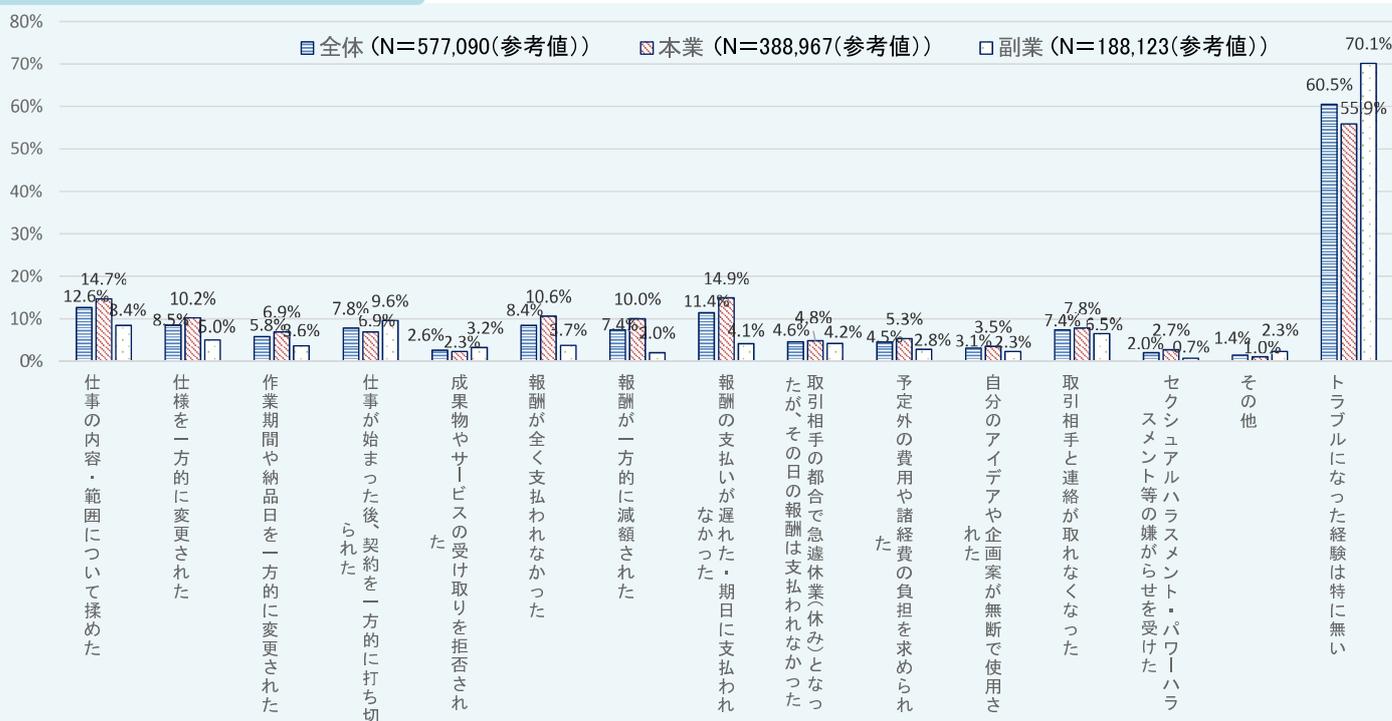
25

トラブル⑤

- 主に「一般消費者」を直接の取引先とする者の取引先とのトラブルについて、全体、就業形態別ともに、「トラブルになった経験は特に無い」(全体:60.5%/本業:55.9%/副業:70.1%)が最も高い。
- 経験したトラブル(複数回答)の中では、全体では「仕事の内容・範囲について揉めた」(12.6%)が、就業形態別では、「本業」では「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(14.9%)が、「副業」では「仕事が始まった後、契約を一方的に打ち切られた」(9.6%)が最も高い。

主に「一般消費者」を直接の取引先

トラブルになった経験(事柄)(複数回答)



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

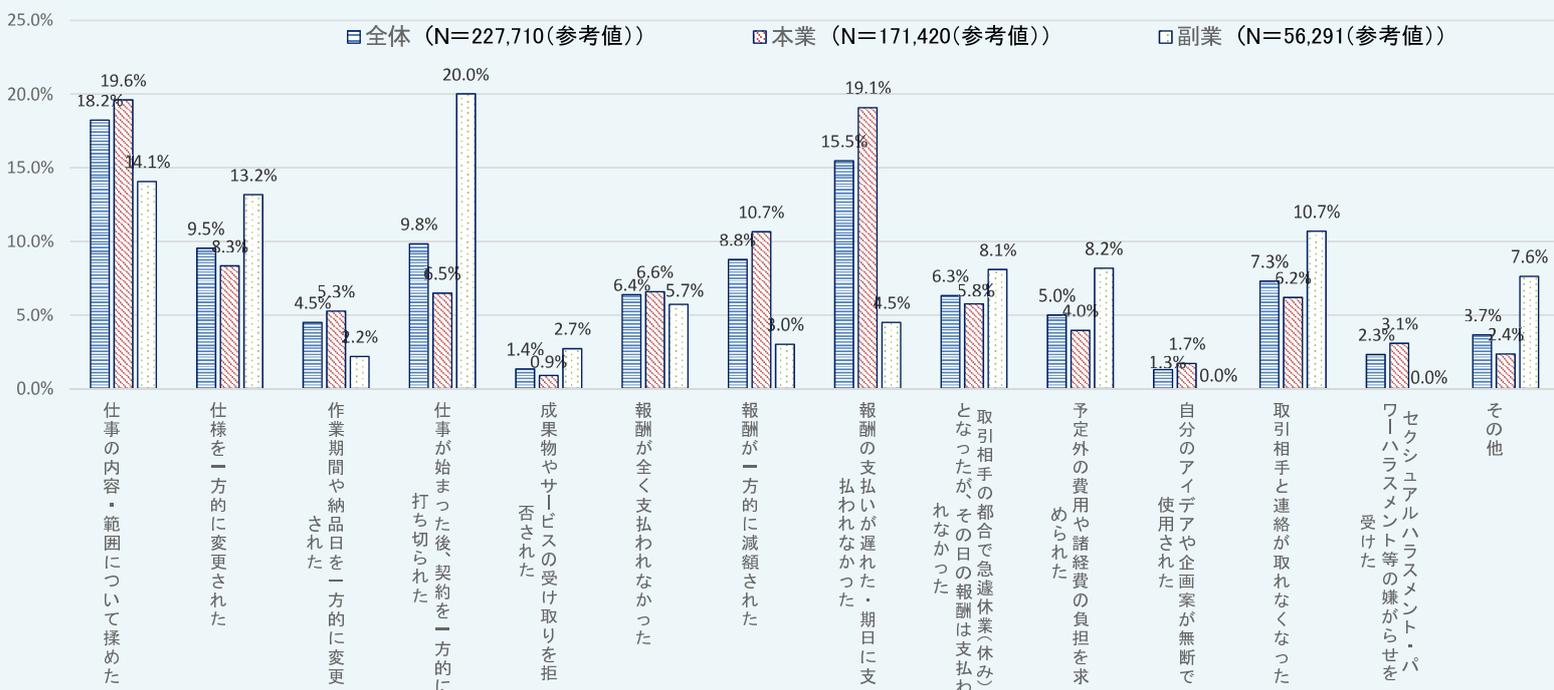
26

トラブル⑥

- 主に「一般消費者」を直接の取引先とする者のうち、トラブルを経験した者が取引先と最もよくあったトラブルについて、全体で見ると、「仕事の内容・範囲について揉めた」(18.2%)が最も高く、次いで、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(15.5%)、「仕事が始まった後、契約を一方的に打ち切られた」(9.8%)の順に割合が高い。
- 就業形態別に見ると、「本業」では「仕事の内容・範囲について揉めた」(19.6%)が、「副業」では「仕事が始まった後、契約を一方的に打ち切られた」(20.0%)が最も高い。

主に「一般消費者」を直接の取引先

経験のあったトラブルの中で最もよくあったトラブル(単数回答)



※「トラブル⑤」で「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。

(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

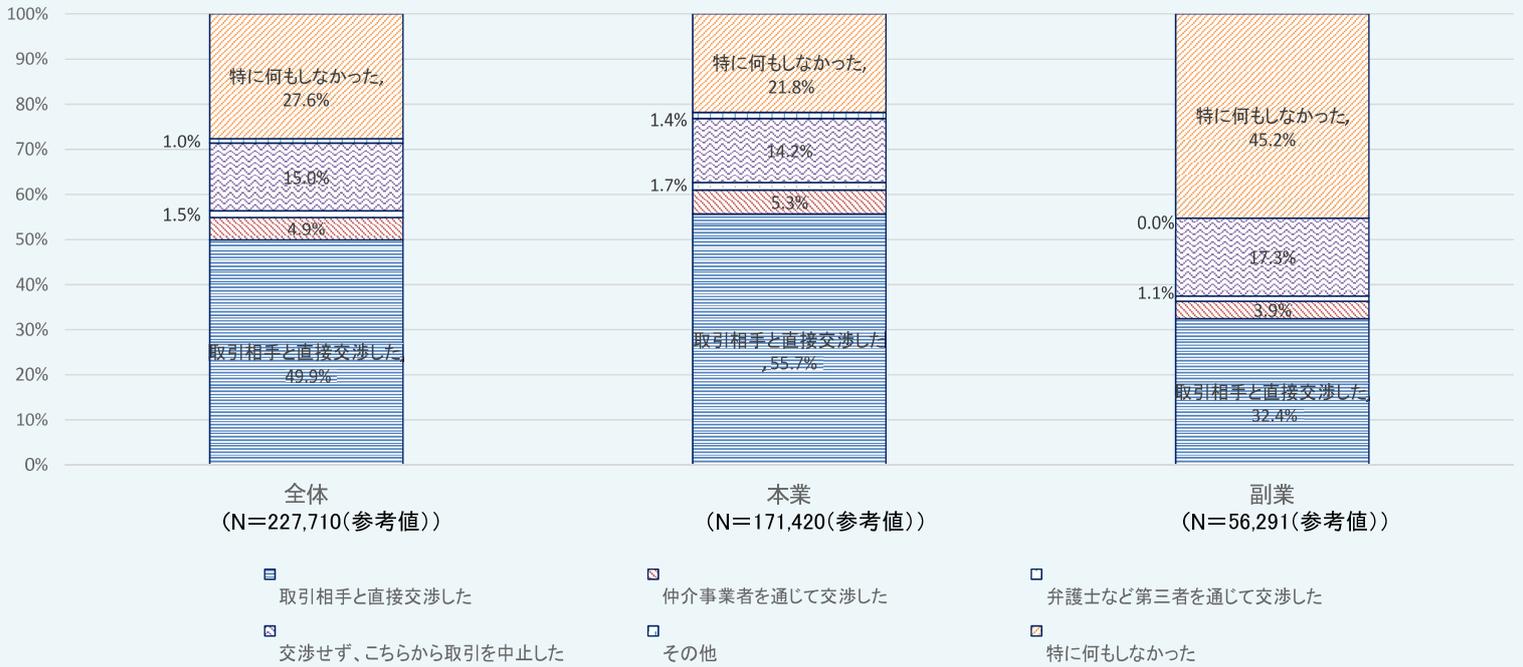
27

27

トラブル⑦

- 主に「一般消費者」を直接の取引先とする者の取引先との間のトラブルへの対処法として最も多かったケースについて、全体で見ると、「取引相手と直接交渉した」(49.9%)が最も高く、次いで、「特に何もしなかった」(27.6%)、「交渉せず、こちらから取引を中止した」(15.0%)の順に割合が高い。
- 業務形態別に見ると、「本業」では「取引相手と直接交渉した」(55.7%)が、「副業」では「特に何もしなかった」(45.2%)が最も高い。

主に「一般消費者」を直接の取引先 経験のあったトラブルへの対処方法(単数回答)



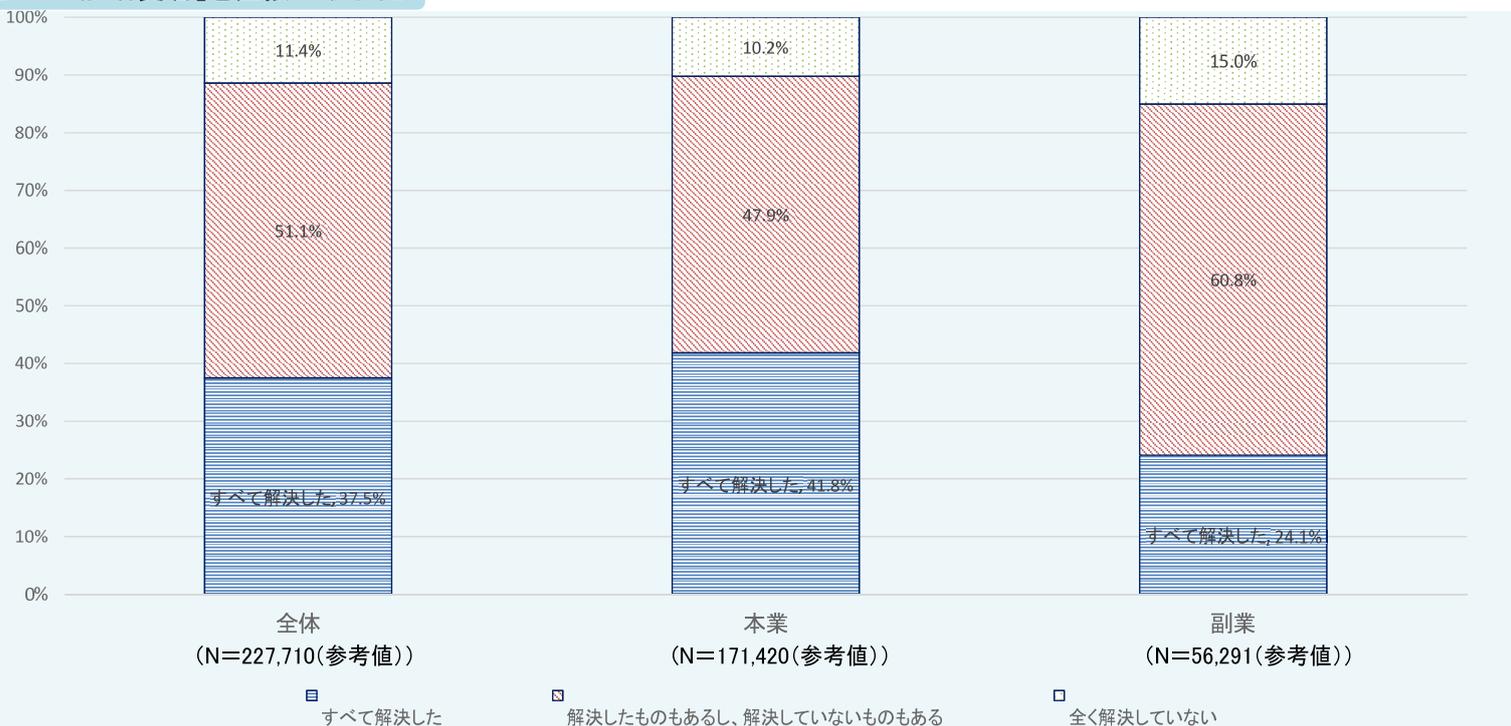
※「トラブル⑤」において「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。

(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

トラブル⑧

- 主に「一般消費者」を直接の取引先とする者について、取引先とのトラブルに対処した結果、そのトラブルの解決状況は、全体、就業形態別ともに、「解決したものもあるし、解決していないものもある」(全体:51.1%/本業:47.9%/副業:60.8%)が最も高く、特に副業では6割を超えている。

主に「一般消費者」を直接の取引先 経験のあったトラブルの解決状況



※「トラブル⑤」において「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。

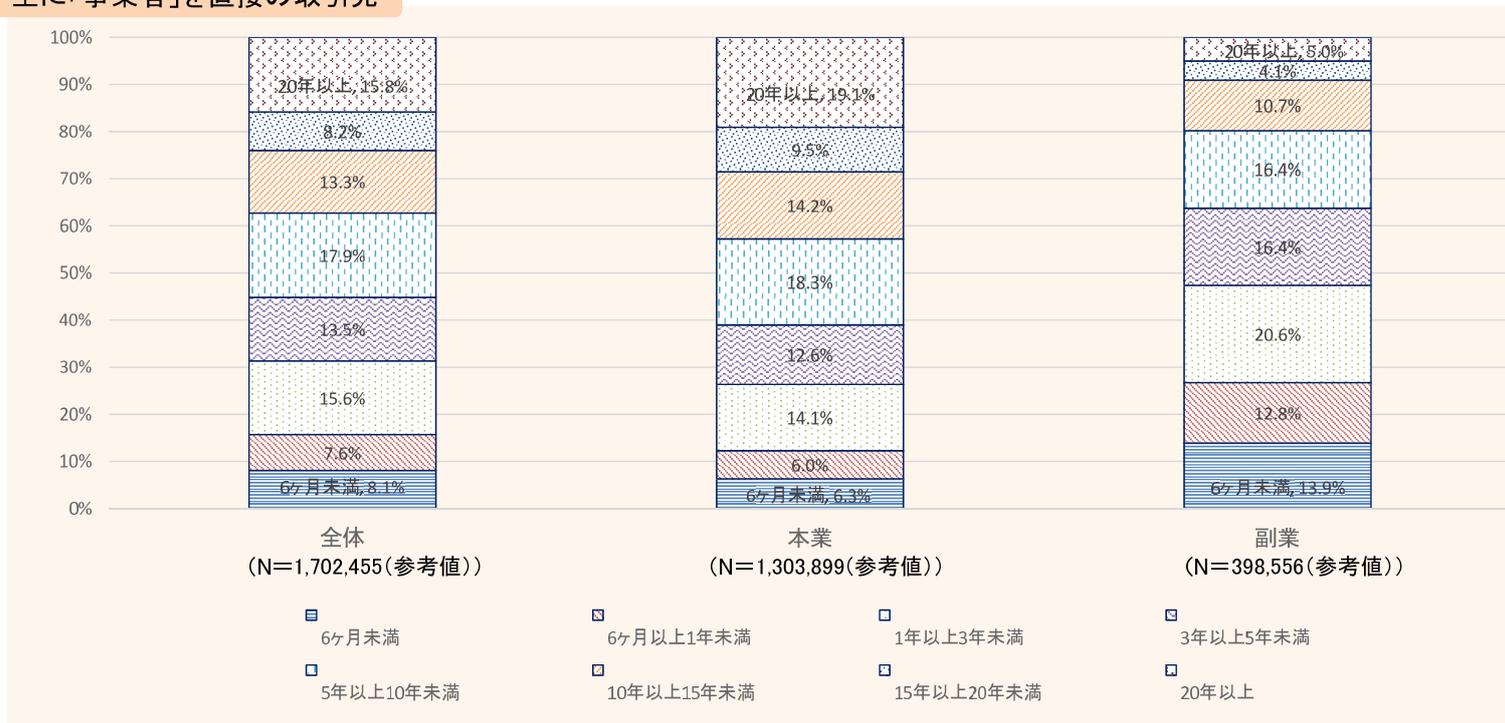
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

主要な取引先との仕事の開始時からの期間

- 主要な取引先との業務請負等の仕事を始めてからの期間について、「本業」では、「20年以上」(19.1%)が最も高く、次いで、「5年以上10年未満」(18.3%)、「10年以上15年未満」(14.2%)の順に回答が高い。
- 一方「副業」では、「1年以上3年未満」(20.6%)が最も高く、次いで「3年以上5年未満」(16.4%)、「5年以上10年未満」(16.4%)の割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

主要な取引先との仕事の開始時からの期間



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

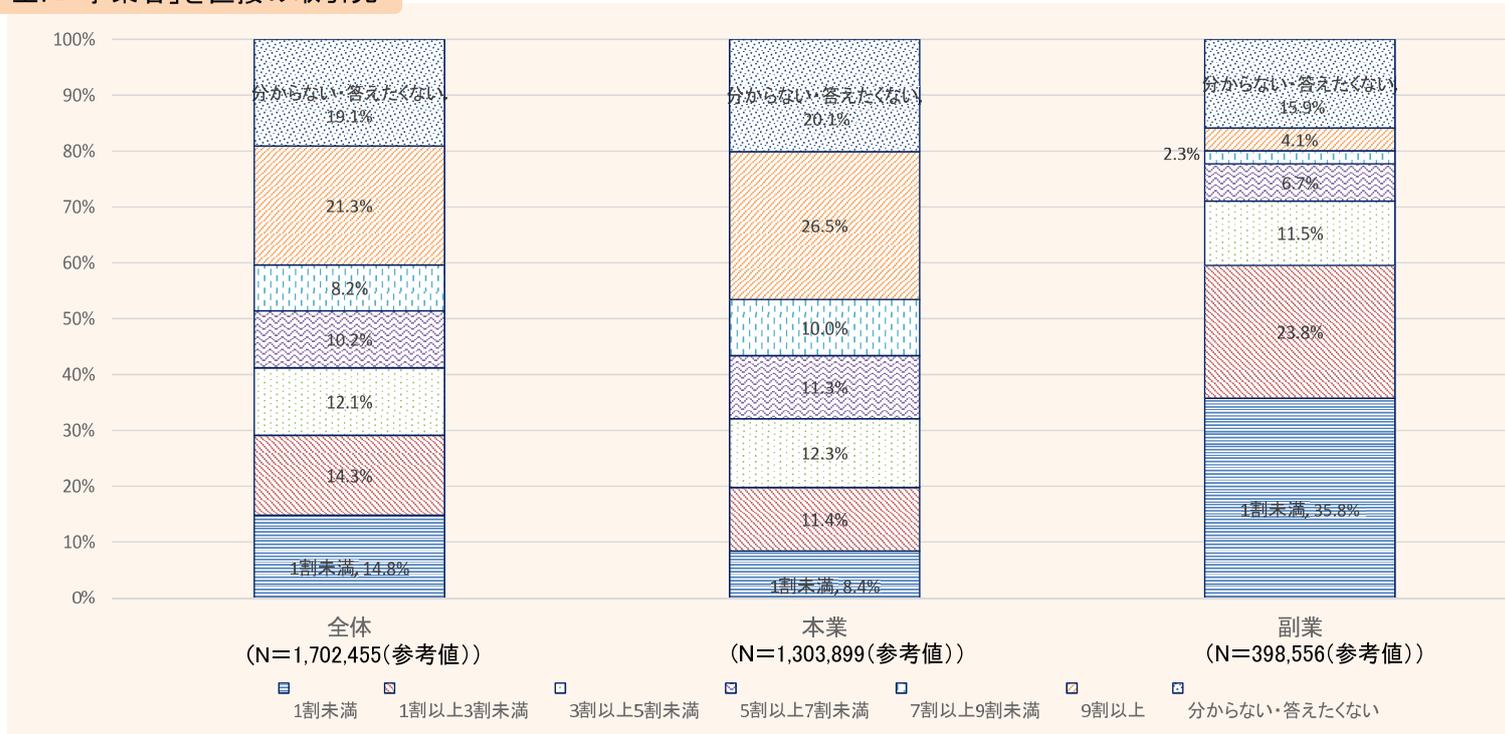
30

主要な取引先から得られる年収の個人年収全体に占める割合

- 主要な取引先から得られる年収の個人年収全体に占める割合について、全体で見ると、「9割以上」(21.3%)が最も高く、次いで、「分からない・答えたくない」(19.1%)、「1割未満」(14.8%)の順に割合が高い。
- 就業形態別に見ると、「本業」では、「9割以上」(26.5%)が最も高い。一方、「副業」では「1割未満」(35.8%)が最も高く、3割未満の回答の割合を合計すると6割弱となっている。

主要な取引先から得られる年収の個人年収全体に占める割合

主に「事業者」を直接の取引先



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成 29

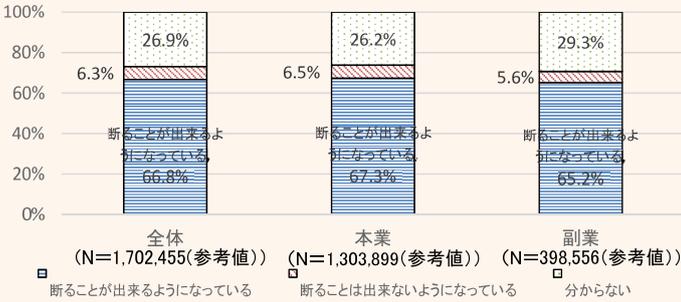
31

主要な取引先からの業務依頼に対する拒否

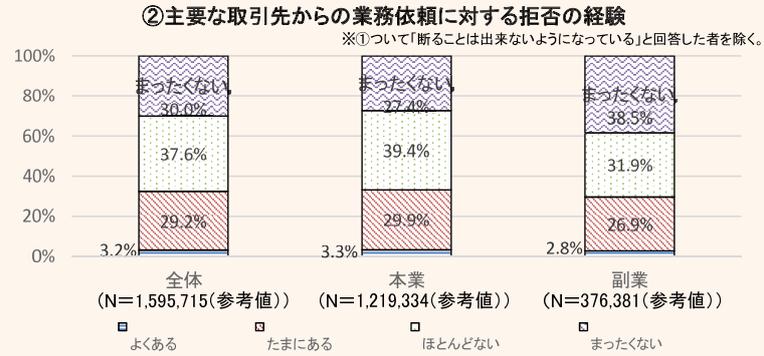
- 主要な取引先との契約上や取り決め上、個別の業務依頼を断ることができるかについて、全体、就業形態別ともに「断ることができるようになってきている」が約7割。
- 自身の都合で主要な取引先からの業務依頼を断ったことがあるかについて、全体、就業形態別ともに、「ほとんどない」、「まったくない」が約7割。
- 業務依頼を断った後、主要な取引先から業務依頼があったかについて、全体、就業形態別ともに「業務依頼があった」が最も高いが、「本業」は約9割(90.1%)である一方、副業は約7割(73.1%)となっている。
- 主要な取引先からの業務依頼を断った場合に予想される対応について、全体、就業形態別ともに、「ペナルティは特にない」(全体:51.7%/本業:53.4%/副業:46.0%)が最も高く、次いで、「分らない」(全体:23.8%/本業:22.4%/副業:28.4%)、「今よりも受注が減られる」(全体:13.7%/本業:13.8%/副業:13.4%)の順に割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

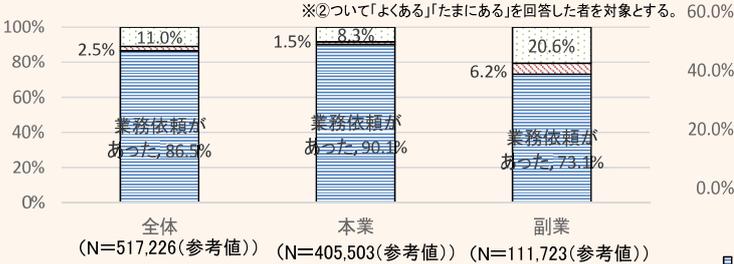
①主要な取引先との契約上や取り決め上の個別の業務依頼に対する拒否の可否



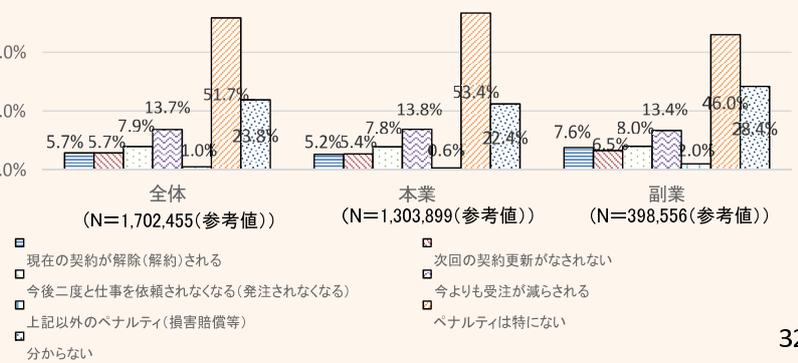
②主要な取引先からの業務依頼に対する拒否の経験



③主要な取引先からの業務依頼に対する拒否後の業務依頼の状況



④主要な取引先からの業務依頼の拒否に対し予想される対応(複数回答)

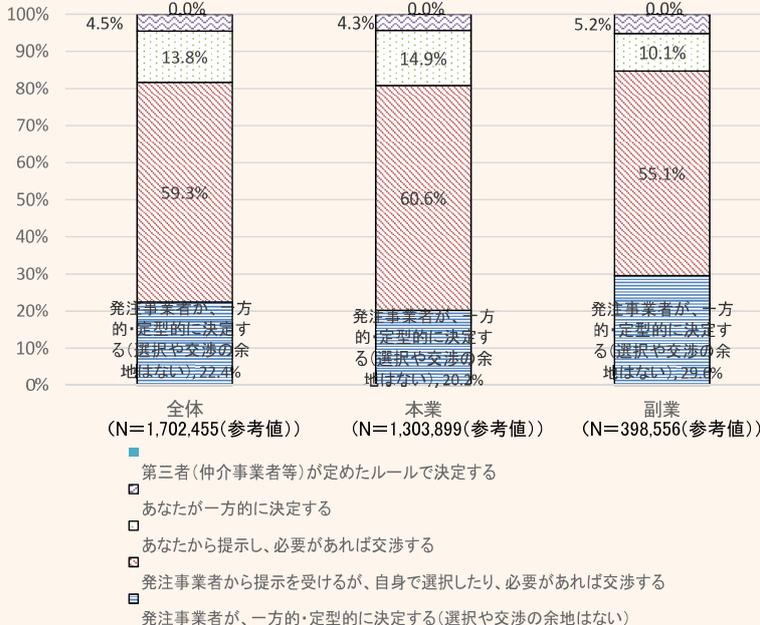


主要な取引先からの仕事の受注に当たっての契約条件の取り決め①

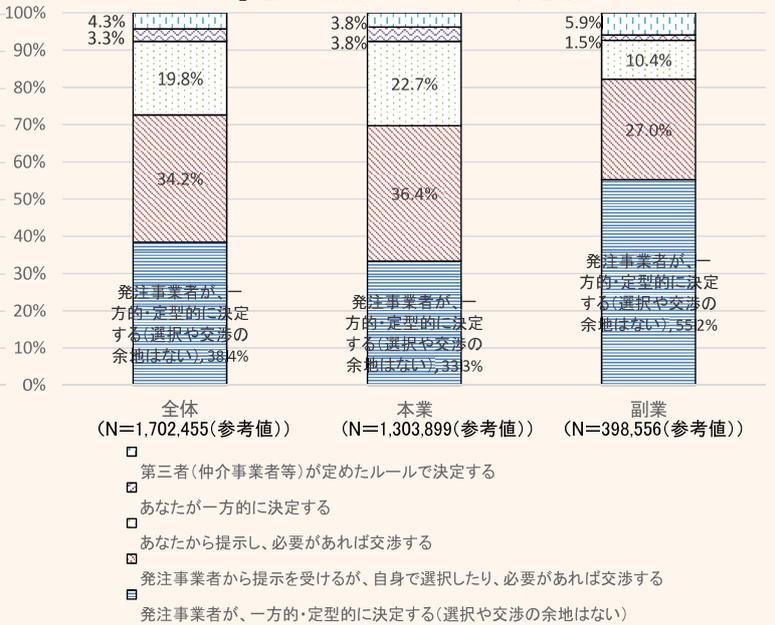
- 主要な取引先との仕事内容の決定(単数回答)について、全体、就業形態別ともに、「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」(全体:59.3%/本業:60.6%/副業:55.1%)が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(全体:22.4%/本業:20.2%/副業:29.6%)、「あなたから提示し、必要があれば交渉する」(全体:13.8%/本業:14.9%/副業:10.1%)の順に回答の割合が高い。
- 主要な取引先との報酬の決定(単数回答)について、「本業」では「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」(36.4%)が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(33.3%)が高い一方、「副業」では「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(55.2%)が最も高い。

主に「事業者」を直接の取引先

①仕事内容について(単数回答)



②仕事の報酬について(単数回答)

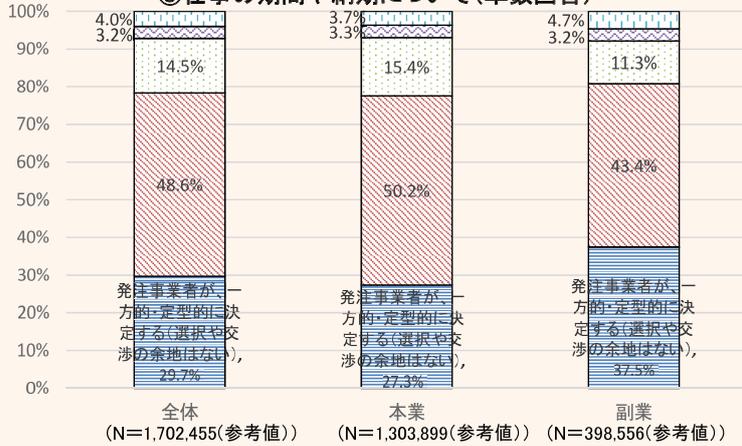


主要な取引先からの仕事の受注に当たっての契約条件の取り決め②

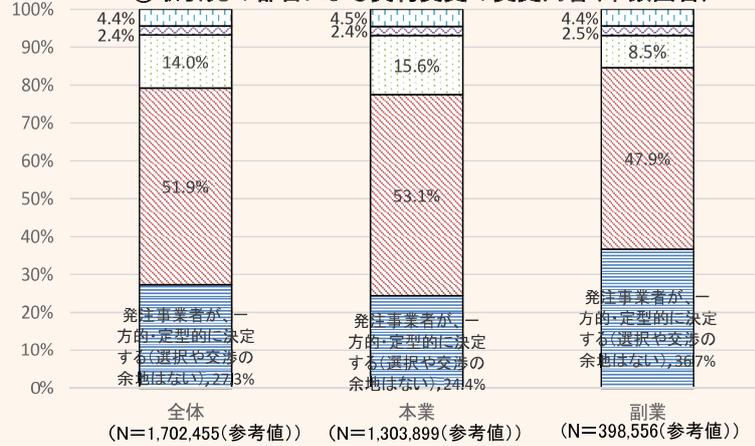
- 主要な取引先との仕事の期間や納期の決定(単数回答)について、全体、就業形態別ともに、「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」(全体:48.6%/本業:50.2%/副業:43.4%)が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(全体:29.7%/本業:27.3%/副業:37.5%)が高い。
- 契約内容が取引先の都合で変更される場合の変更内容の決定(単数回答)について、全体、就業形態別ともに、「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」(全体:51.9%/本業:53.1%/副業:47.9%)が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(全体:27.3%/本業:24.4%/副業:36.7%)が高い。
- いずれも「本業」より「副業」の方が、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」の割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

③仕事の期間や納期について(単数回答)



④取引先の都合による契約変更の変更内容(単数回答)



- 第三者(仲介事業者等)が定めたルールで決定する
- あなたが一方的に決定する
- あなたから提示し、必要があれば交渉する
- 発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する
- 発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)

(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

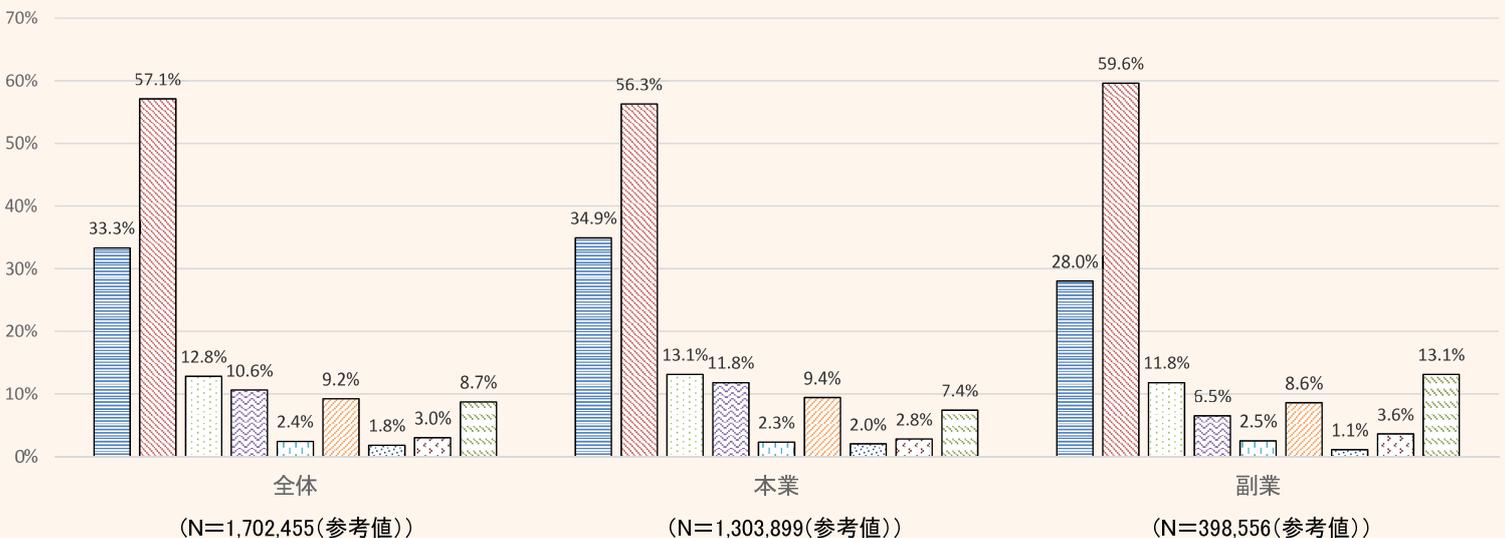
34

報酬額の算定基礎①

- 報酬の算定基礎(複数回答)について、全体、就業形態別ともに、「出来高(出来上がった仕事の分量)」(全体:57.1%/本業:56.3%/副業:59.6%)が最も高く、次いで、「作業に要した時間数」(全体:33.3%/本業:34.9%/副業:28.0%)の割合が高い。

報酬額の算定基礎(複数回答)

主に「事業者」を直接の取引先



- 作業に要した時間数
- その仕事から、取引先が得られる売上や利益
- 生活の最低保障
- 出来高(出来上がった仕事の分量)
- 仕事への取組姿勢や意欲
- その他
- 仕事の出来栄(質)
- 経験年数や能力
- 分からない

(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成 31

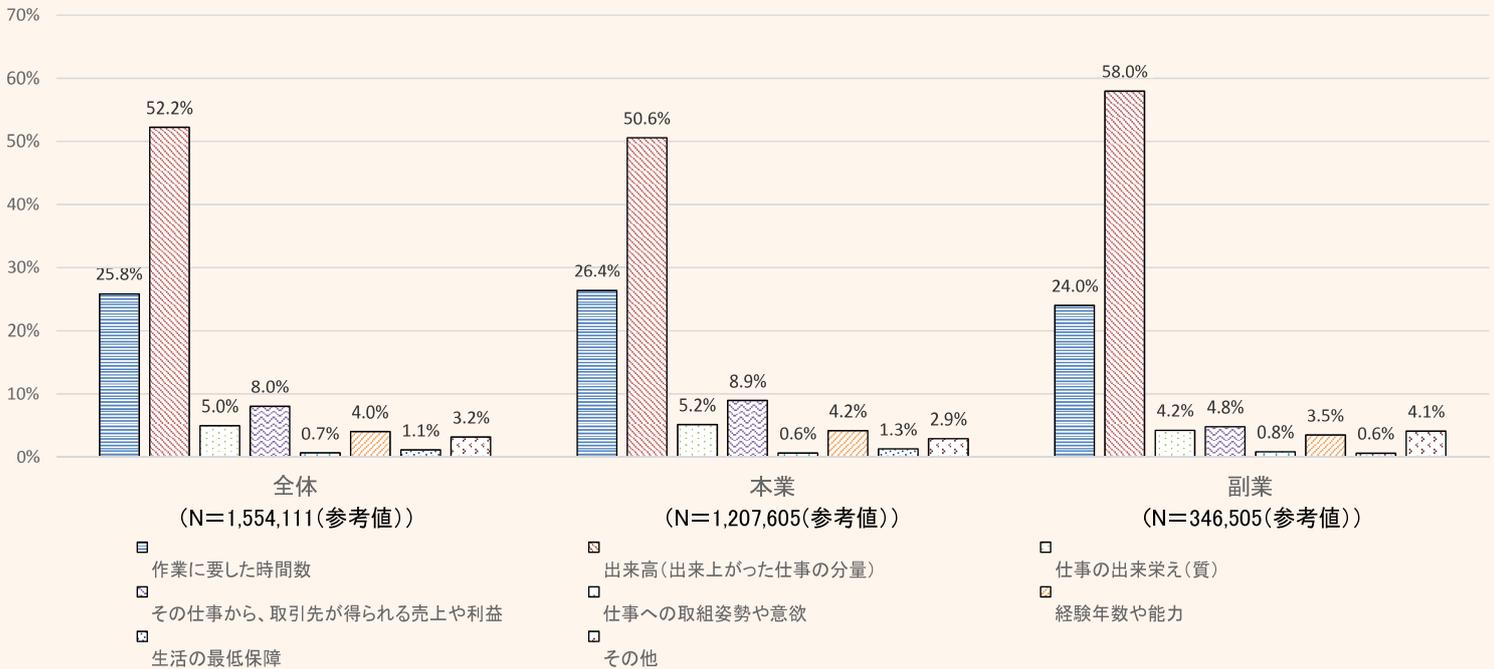
35

報酬額の算定基礎②

○報酬額の算定基礎の中で最も比重の大きい算定基礎について、全体、就業形態別ともに、「出来高(出来上がった仕事の分量)」「(全体:52.2%/本業:50.6%/副業:58.0%)が最も高く、次いで、「作業に要した時間数」(全体:25.8%/本業:26.4%/副業:24.0%)の割合が高い。

報酬額の算定基礎の中で最も比重の大きい算定基礎(単数回答)

主に「事業者」を直接の取引先



※「報酬額の算定基礎①」において「分からない」と回答した者を除く。

(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

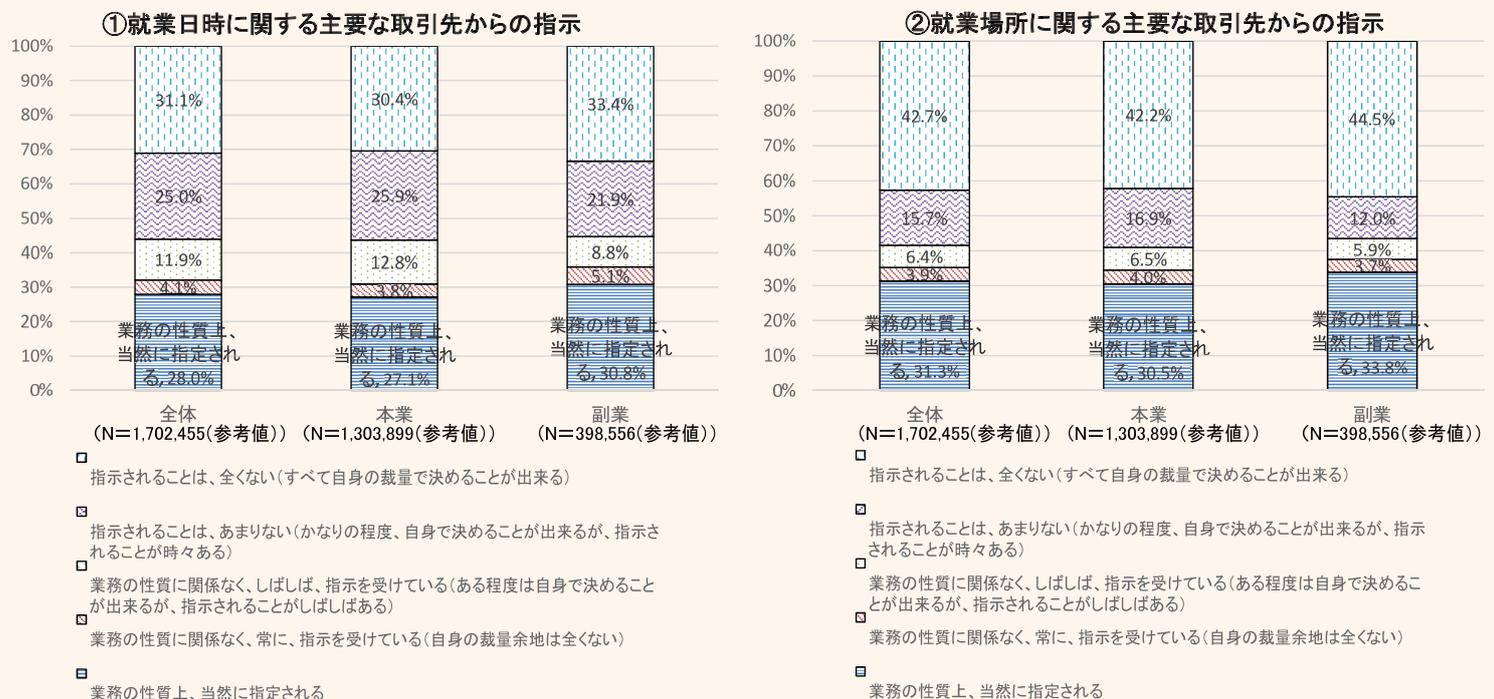
36

就業日時・場所に関する主要な取引先からの指示

○業務(作業)を行う日時に関する主要な取引先からの指示について、全体、就業形態別ともに、「指示されることは、全くない(すべて自身の裁量で決めることができる)」(全体:31.1%/本業:30.4%/副業:33.4%)が最も高く、次いで、「業務の性質上、当然に指定される」(全体:28.0%/本業:27.1%/副業:30.8%)の割合が高い。

○業務(作業)を行う場所に関する主要な取引先からの指示について、全体、就業形態別ともに、「指示されることは、全くない(すべて自身の裁量で決めることができる)」(全体:42.7%/本業:42.2%/副業:44.5%)が最も高く、次いで、「業務の性質上、当然に指定される」(全体:31.3%/本業:30.5%/副業:33.8%)の割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

32

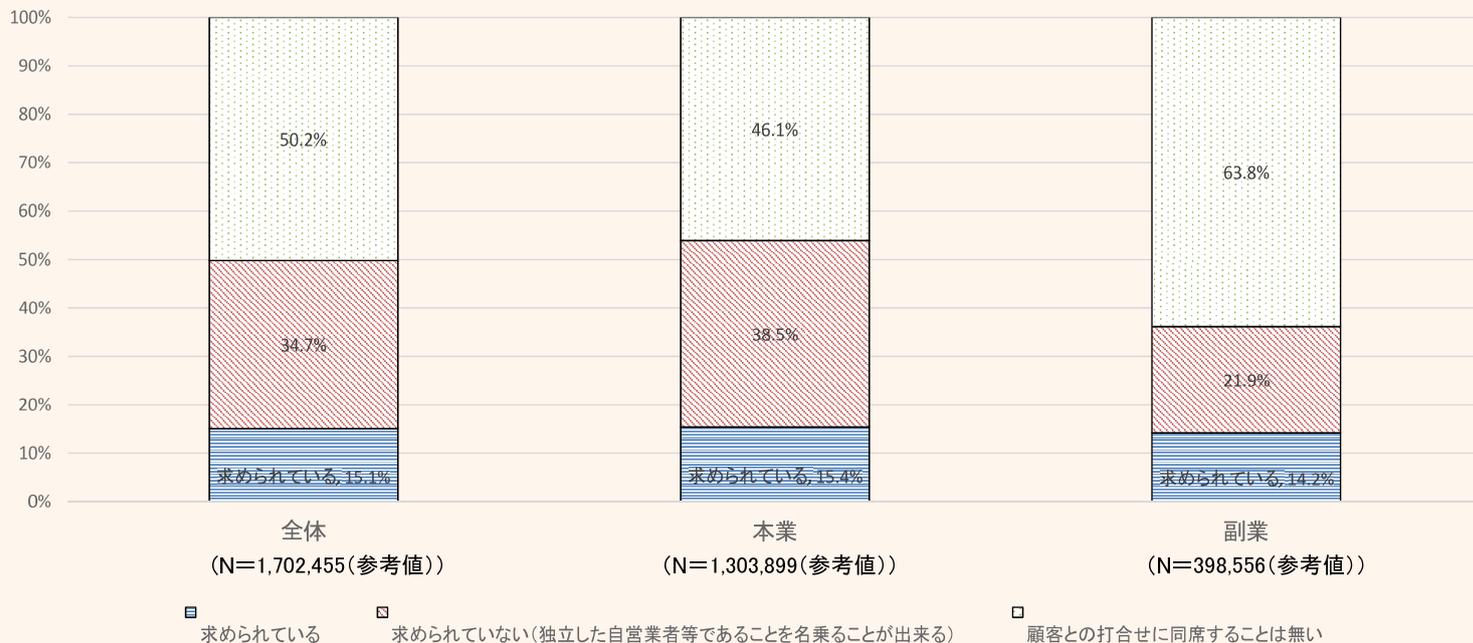
37

主要な取引先の社員であるかのような振る舞いの要請

- 顧客との打合せに同席する際に、主要な取引先の社員であるかのような振る舞いを求められるかについて、全体で見ると、「求められていない(独立した自営業者等であることを名乗ることが出来る)」が34.7%である一方、「求められている」が15.1%となっている。
- 就業形態別に見ると、「副業」では、「顧客との打合せに同席することは無い」の回答の割合が6割を超えている。

主要な取引先の社員であるかのような振る舞いの要請

主に「事業者」を直接の取引先



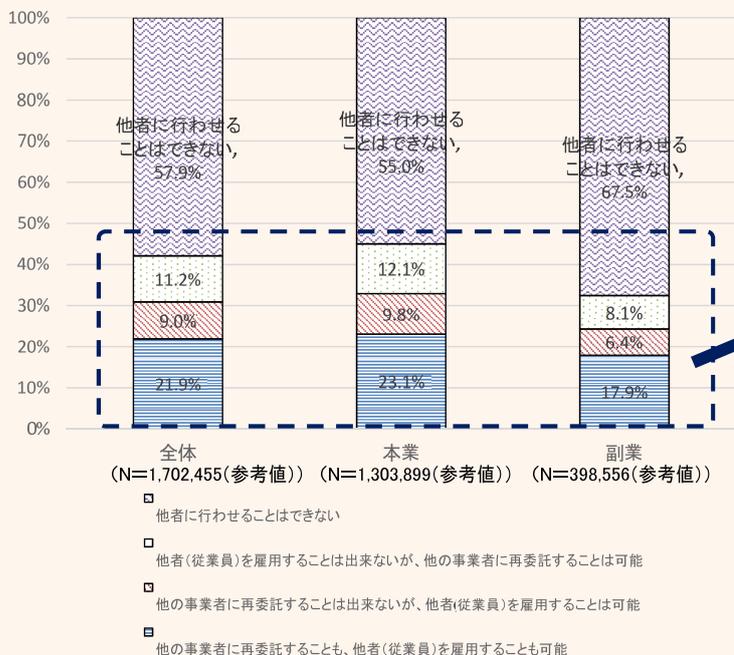
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

業務の代替性

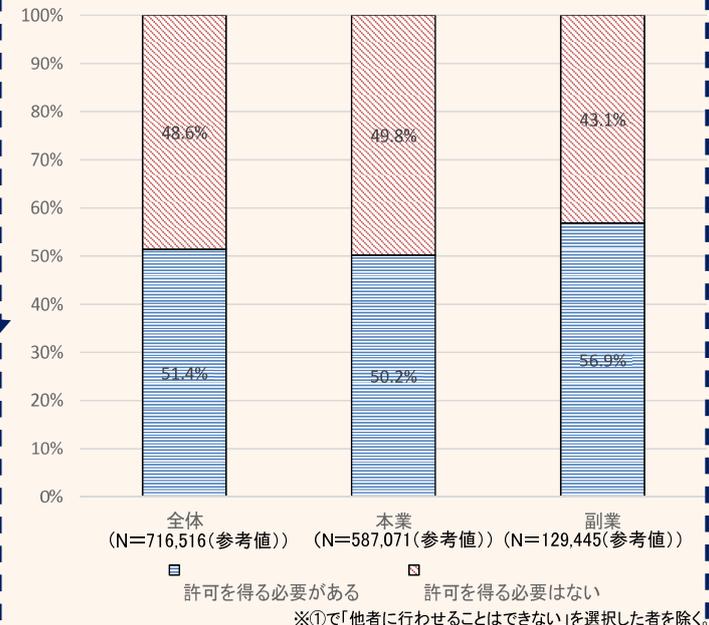
- 主要な取引先との契約上、引き受けた業務の全部又は一部を他者に代わりに行わせることが出来るかについて、全体、就業形態別ともに、「他者に行わせることはできない」(全体:57.9%/本業:55.0%/副業:67.5%)が最も高く、次いで、「他の事業者に再委託することも、他者(従業員)を雇用することも可能」(全体:21.9%/本業:23.1%/副業:17.9%)の割合が高い。
- 他者に代わりに行わせる際に主要な取引先から許可を得る必要があるかについて、業務形態別に見ると、「本業」では許可の要否の割合はほとんど変わらないが、「副業」では「許可を得る必要がある」(56.9%)、「許可を得る必要はない」(43.1%)となっており、「許可を得る必要がある」の割合の方が若干高い。

主に「事業者」を直接の取引先

① 主要な取引先から引き受けた業務の全部又は一部の代替可否



② 代替時における主要な取引先からの許可の要否

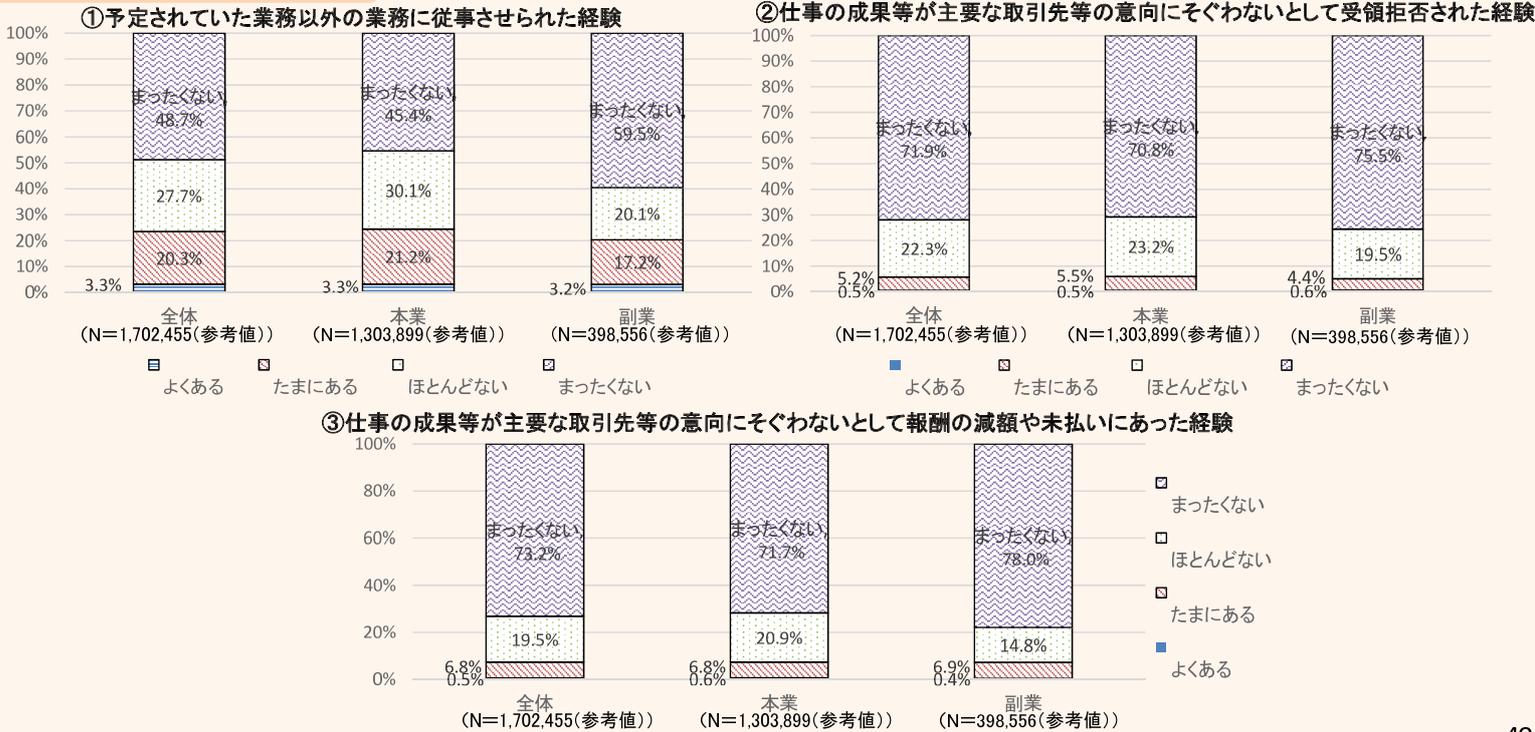


(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

主要な取引先との関係性

- 主要な取引先から、予定されていた業務(契約内容)以外の業務に従事させられた経験について、全体、就業形態別ともに、「ほとんどない」(全体:27.7%/本業:30.1%/副業:20.1%)、「まったくない」(全体:48.7%/本業:45.4%/副業:59.5%)で約8割。
- 仕事の成果等が、主要な取引先等の意向にそぐわなかったとして受領拒否された経験について、全体、就業形態別ともに、「ほとんどない」(全体:22.3%/本業:23.2%/副業:19.5%)、「まったくない」(全体:71.9%/本業:70.8%/副業:75.5%)で約9割。
- 仕事の成果等が、主要な取引先等の意向にそぐわなかったとして報酬の減額や未払いになった経験について、全体、就業形態別ともに、「ほとんどない」(全体:19.5%/本業:20.9%/副業:14.8%)、「まったくない」(全体:73.2%/本業:71.7%/副業:78.0%)で約9割。

主に「事業者」を直接の取引先



40

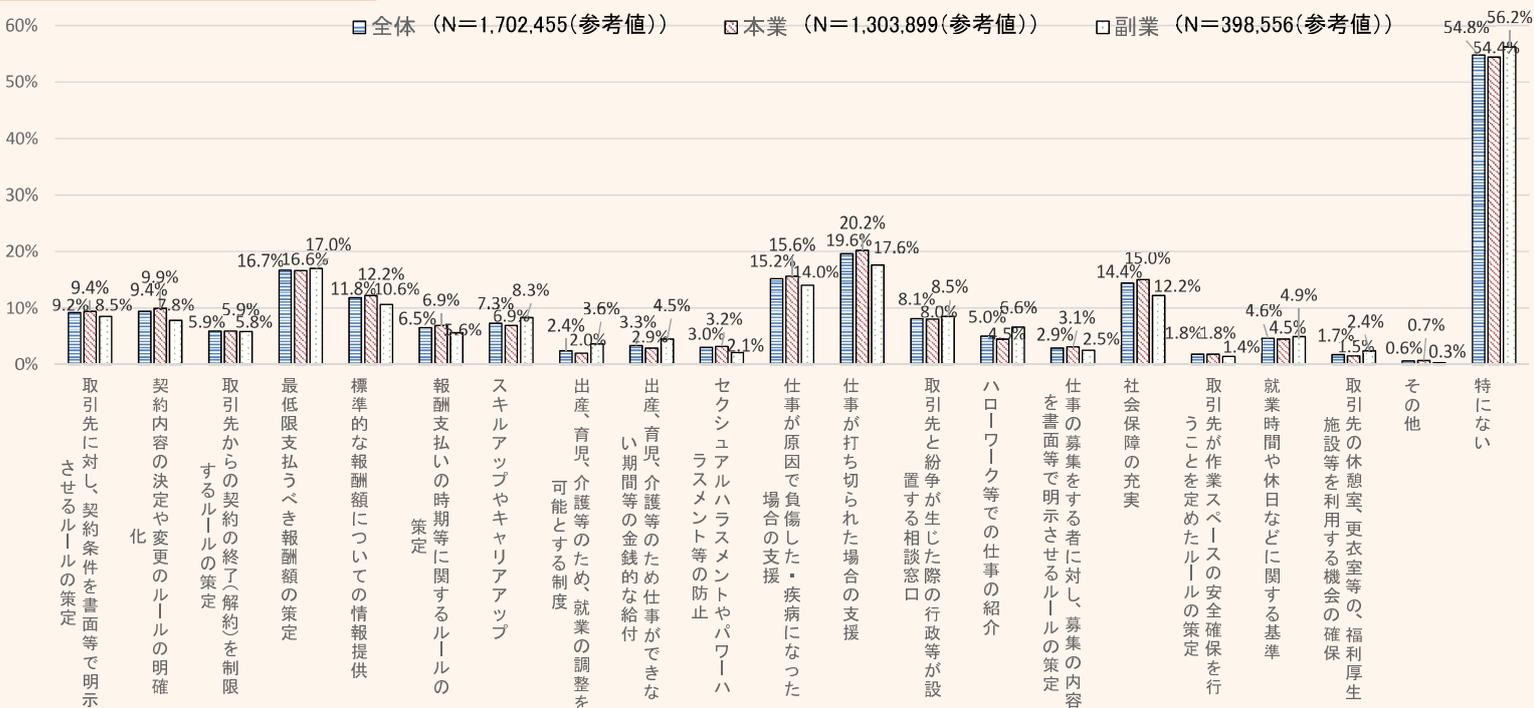
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

公的な支援や整備を求める事項①

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者について、業務請負等の仕事をする中で公的な支援や整備を求めたいと感じている事柄は、全体、業務形態別ともに、「特にない」(全体:54.8%/本業:54.4%/副業:56.2%)が最も高い。
- 整備等を求める事項については、全体、業務形態別ともに、「仕事が打ち切られた場合の支援」(全体:19.6%/本業:20.2%/副業:17.6%)、「最低限支払うべき報酬額の策定」(全体:16.7%/本業:16.6%/副業:17.0%)、「仕事が原因で負傷した・疾病になった場合の支援」(全体:15.2%/本業:15.6%/副業:14.0%)の順に割合が高い。

公的な支援や整備を求める事項(複数回答)

主に「事業者」を直接の取引先



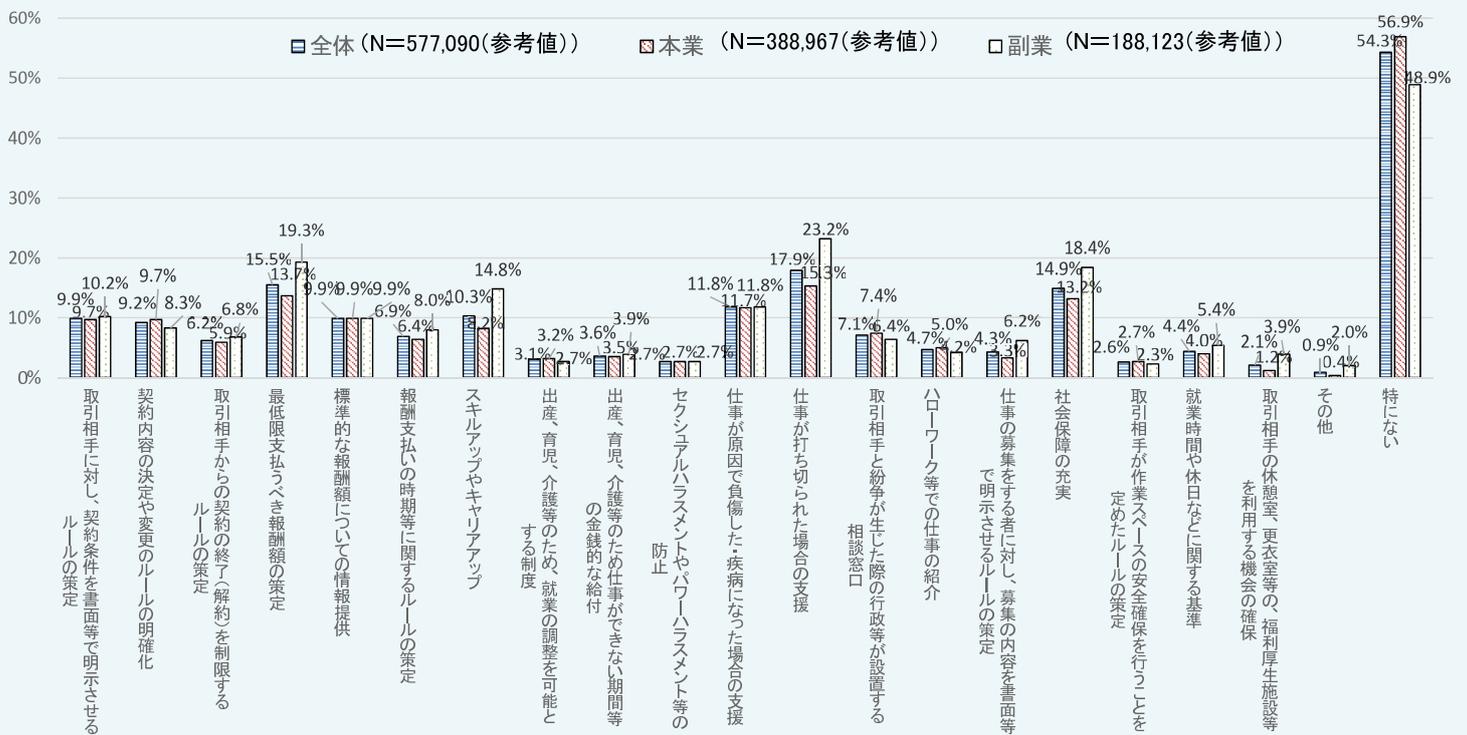
41

(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成 34

公的な支援や整備を求める事項②

- 主に「一般消費者」を直接の取引先とする者について、業務請負等の仕事をする中で公的な支援や整備を求めたいと感じている事柄は、全体、業務形態別ともに、「特にない」(全体:54.3%/本業:56.9%/副業:48.9%)が最も高い。
- 整備等を求める事項については、全体、業務形態別ともに、「仕事が打ち切られた場合の支援」(全体:17.9%/本業:15.3%/副業:23.2%)、「最低限支払うべき報酬額の策定」(全体:15.5%/本業:13.7%/副業:19.3%)、「社会保障の充実」(全体14.9%/本業13.2%/副業18.4%)の順に割合が高い。

主に「一般消費者」を直接の取引先 公的な支援や整備を求める事項(複数回答)



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもとに雇用環境・均等局作成

放送制作現場における フリーランスの実態・課題等について

過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業(メディア業界に関する調査) 概要 (平成30年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社))

1. 調査対象

企業調査

「平成26年 経済センサス(総務省・経済産業省)」に基づき、業種別・正規雇用者数別の企業数の構成割合に応じて、東京商工リサーチが所有しているデータベースから無作為抽出した、全国のメディア業界(放送、新聞、出版、広告)に該当する企業4,000社を対象(法人格を持つ企業等。自営業者は調査対象外)。

労働者調査

調査対象企業の従事者(労働者)35,859人を対象。

フリーランス調査

調査対象企業と契約関係のあるフリーランス16,194人を対象。

2. 調査方法

アンケート調査は自記式とし、郵送発送・WEB回収(調査期間:平成30年10月25日～平成30年11月21日)。

企業調査については、依頼状を調査対象企業へ配布し、WEB回答。

労働者調査・フリーランス調査については、調査対象企業を通じてメディア業界における制作職及び営業職へ配布し、WEB回答(配布件数は従業員規模に応じて変動)。

なお、回答については、企業からは閲覧できないよう、回答は一度きりで、仮にログインできたとしても、表示されないよう設定。

3. 回収状況(回収率)

企業調査	714件 / 4,000件 (17.9%)	うち、放送312件
労働者調査	4,325件 / 35,859件 (12.1%)	うち、放送2144件
フリーランス調査	308件 / 16,194件 (1.9%)	うち、放送208件

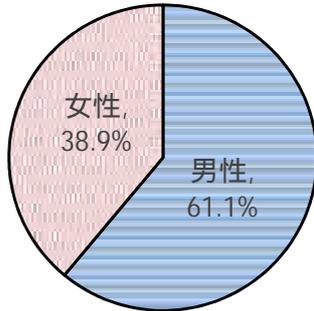
この資料では、「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)で実施した調査のデータから、「放送」に絞った回答について集計したもの。

主にフリーランス調査の結果について記載

回答したフリーランスの基本情報

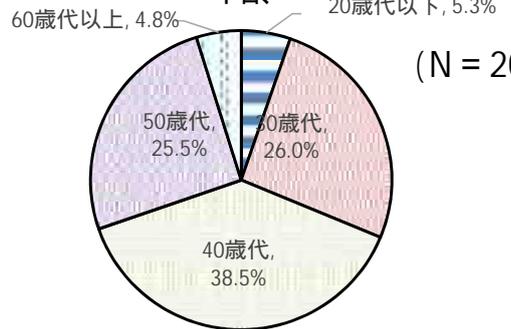
性別は男性が6割強、女性が4割弱と、男性の方が多い。
 年齢は40歳代の割合が最も高く、次いで、30歳代、50歳代の割合の順に高い。
 主な取引先企業の業種(又は所属している企業の業種)について、「放送局(地上波テレビ・地上波ラジオ(コミュニティFMを除く))」が5割強、「放送制作会社・プロダクション」が3割強となっている。
 職種について、「放送(報道・制作)」が全体の約4分の3となっている。

性別



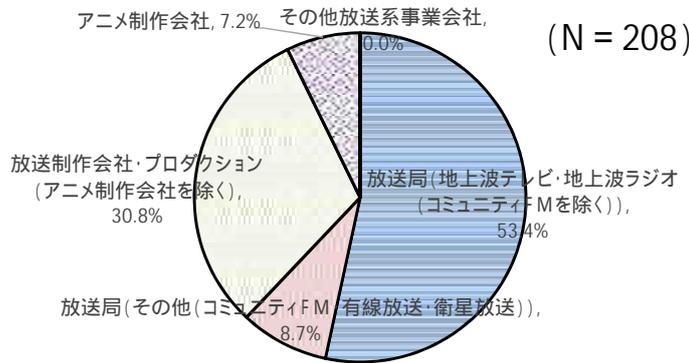
(N = 208)

年齢



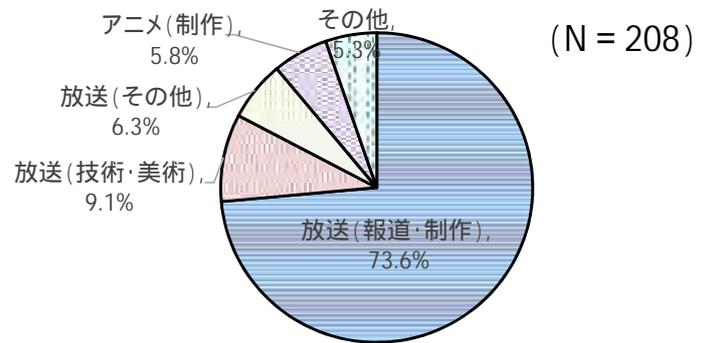
(N = 208)

主な取引先企業の業種(又は所属している企業の業種)



(N = 208)

職種



(N = 208)

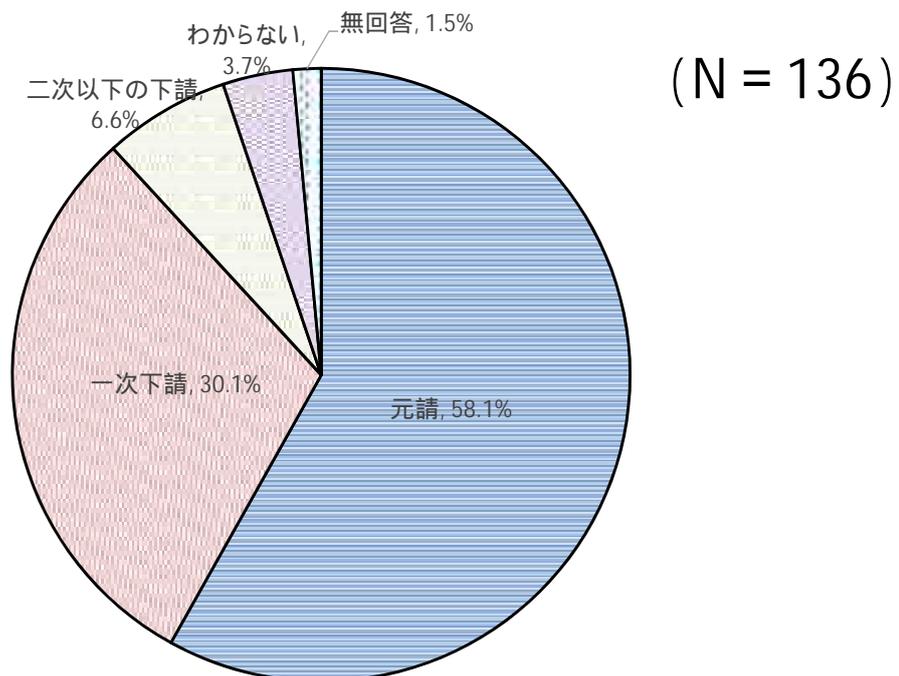
該当者数が10人以下の職種については「その他」に計上(「無回答」を含む)。

(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成

「放送制作会社・プロダクション」における主な請負形態

主な業種が「放送制作会社・プロダクション」である企業の主な請負形態について、「元請」が半数以上となっており、「一次下請」と合計すると、約9割。

「放送制作会社・プロダクション」における主な請負形態(企業調査)



(N = 136)

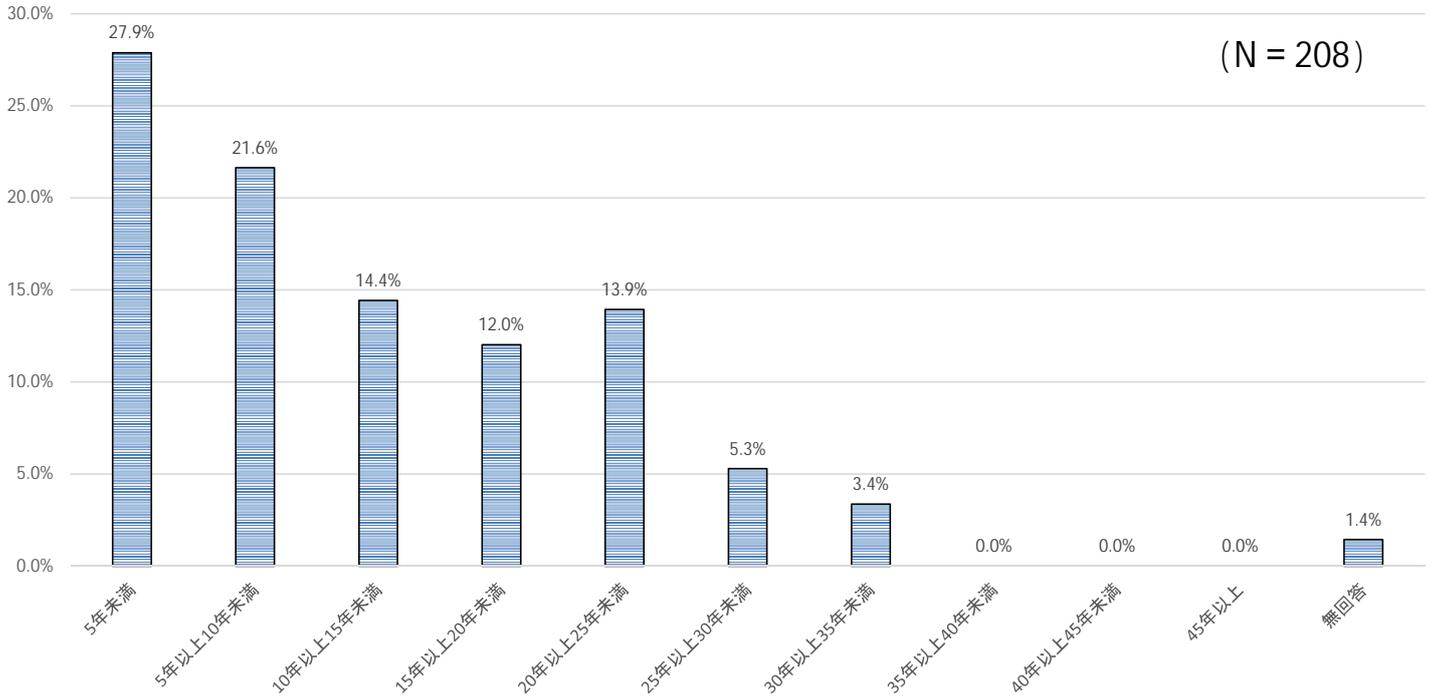
「放送」分野のうち、主な業種として「放送制作会社・プロダクション」を選択した企業における主な請負形態について掲載。

(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(企業調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成

主な取引先との取引年数

主な取引先との取引年数について、「5年未満」(27.9%)の割合が最も高く、次いで、「5年以上10年未満」(21.6%)の割合が高くなっており、半数近くが10年未満の取引年数となっている。

主な取引先との取引年数

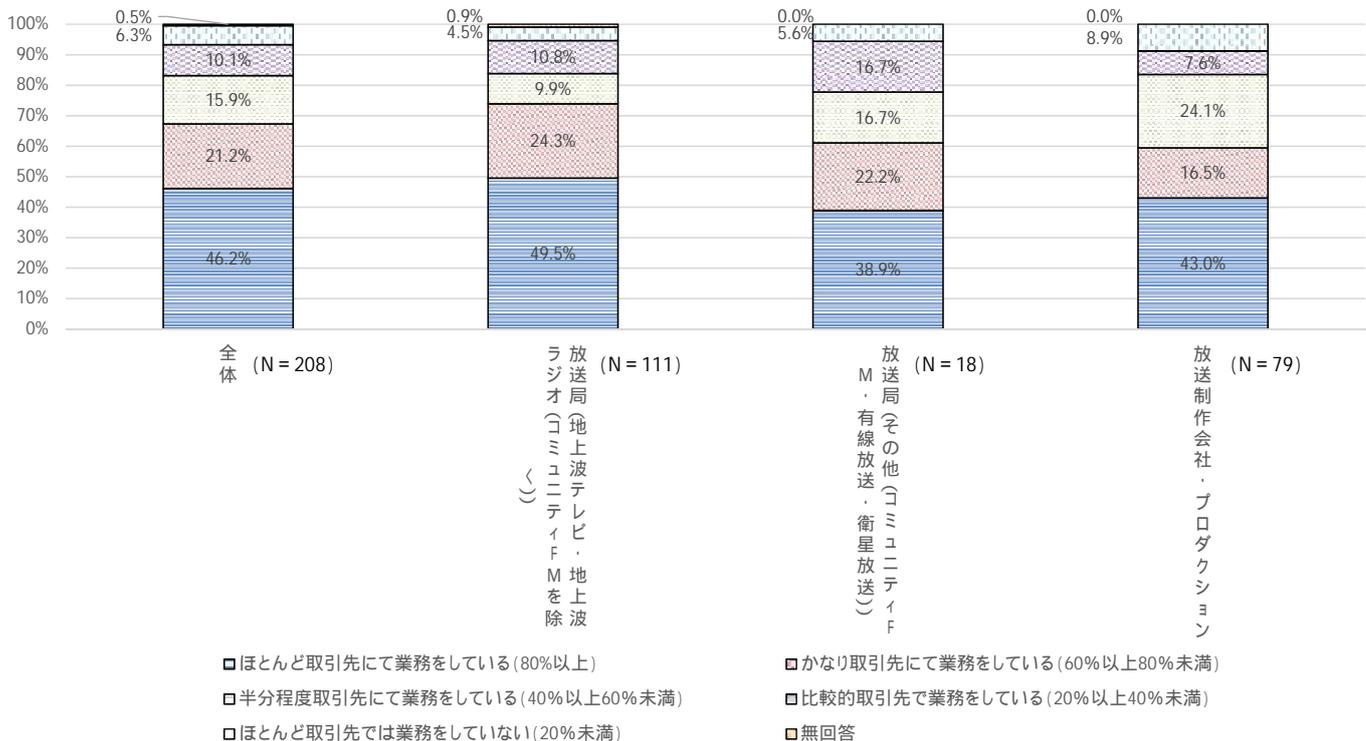


(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 4

取引先での業務時間の割合

取引先での業務時間の割合について、いずれも「ほとんど取引先にて業務をしている(80%以上)」の割合が最も高い。「放送局(地上波テレビ・地上波ラジオ(コミュニティFMを除く))」では、「ほとんど取引先にて業務をしている(80%以上)」、「かなり取引先にて業務をしている(60%以上80%未満)」の割合が、他の業種に比べ高くなっている。

取引先での業務時間の割合



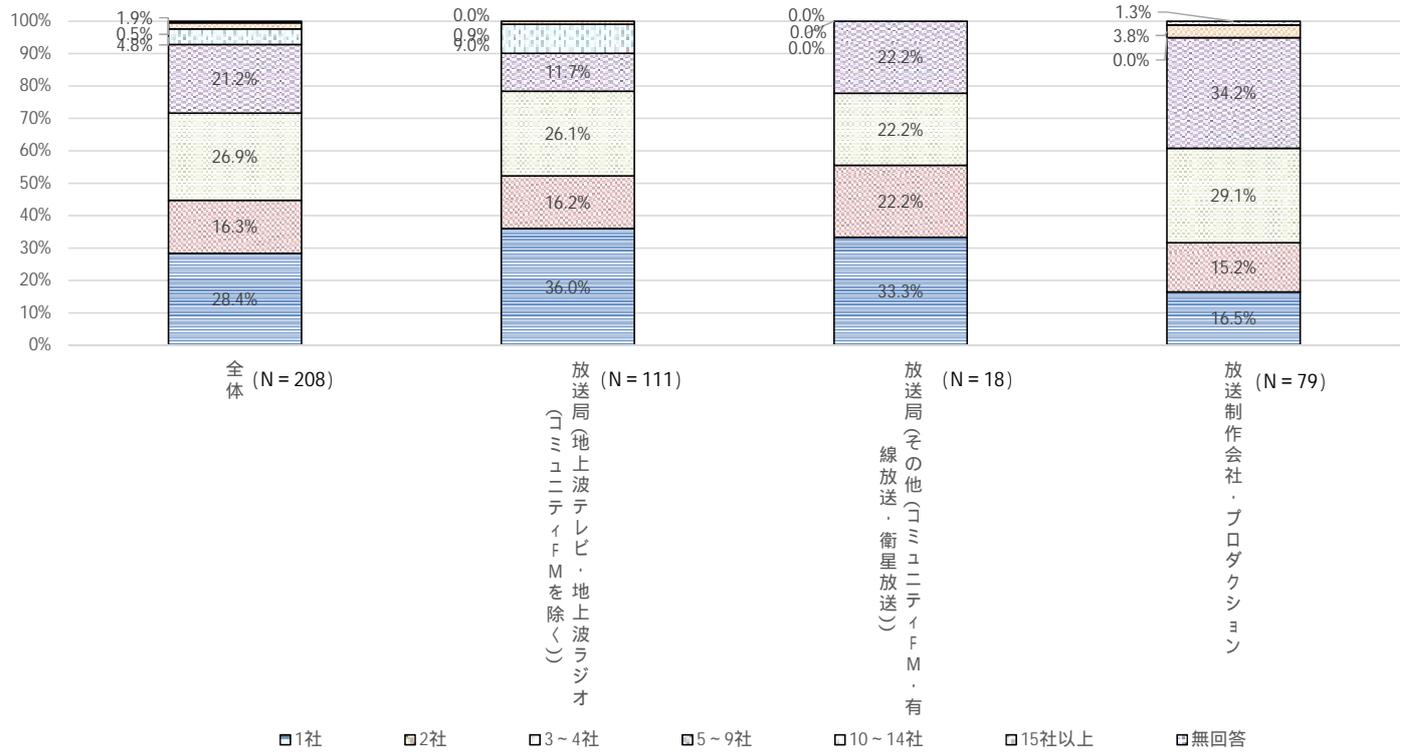
(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 5

仕事の取引先数について

フリーランスの仕事の取引先数について、放送局では「1社」の割合が最も高いが、「放送制作会社・プロダクション」では「5～9社」の割合が最も高く、傾向に違いが見られる。

「放送制作会社・プロダクション」では、「1社」の割合が放送局の約半分となっており、複数の取引先と取引をする傾向が見られる。

仕事の取引先数

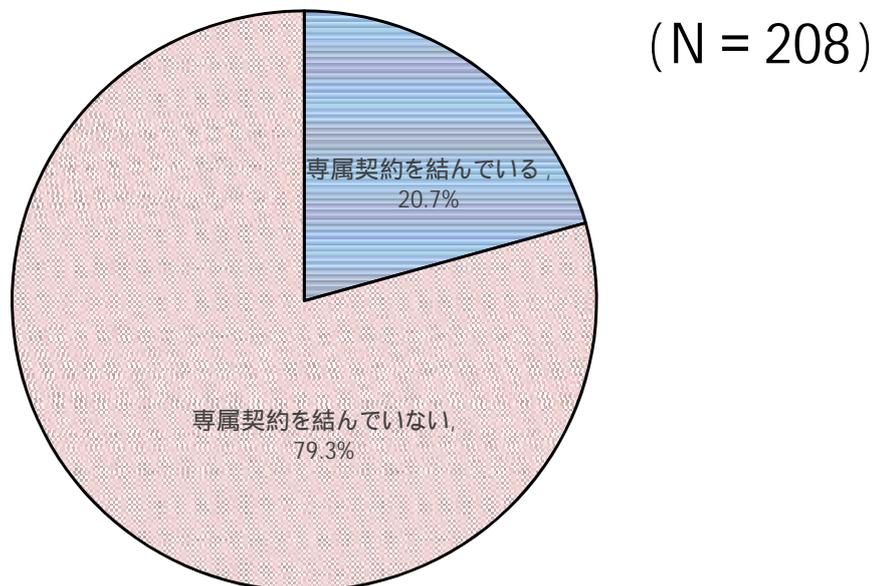


(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 6

専属契約について

専属契約について、約8割が「専属契約を結んでいない」と回答しており、大部分が専属契約を結んでいない傾向が見られる。

専属契約の有無



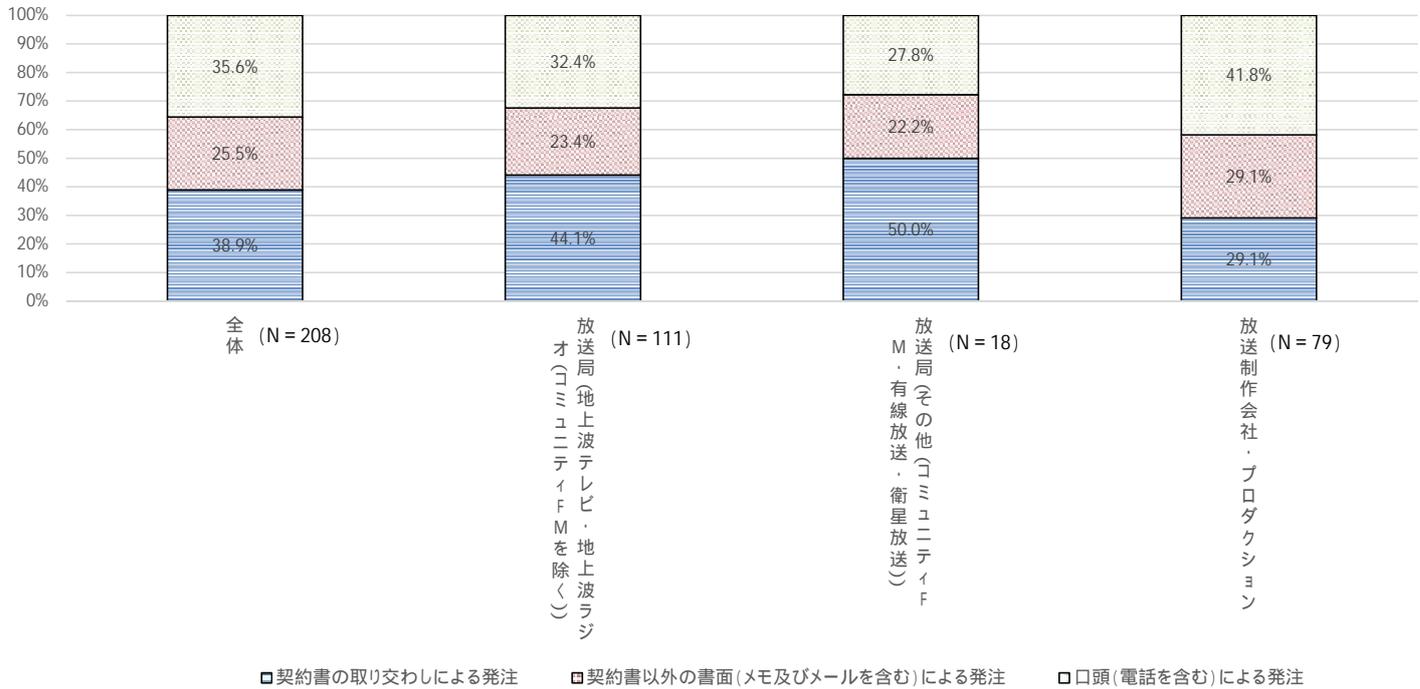
(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 7

取引先からの主な発注方法について

取引先からの主な発注方法について、「放送局」では、約7割が「契約書」又は「契約書以外の書面(メモ及びメールを含む)」による発注を受けていると回答している。

一方、「放送制作会社・プロダクション」では、約4割が「口頭(電話を含む)」による発注」と回答しており、他の業種よりも口頭発注の割合が高くなっている。

取引先からの主な発注方法

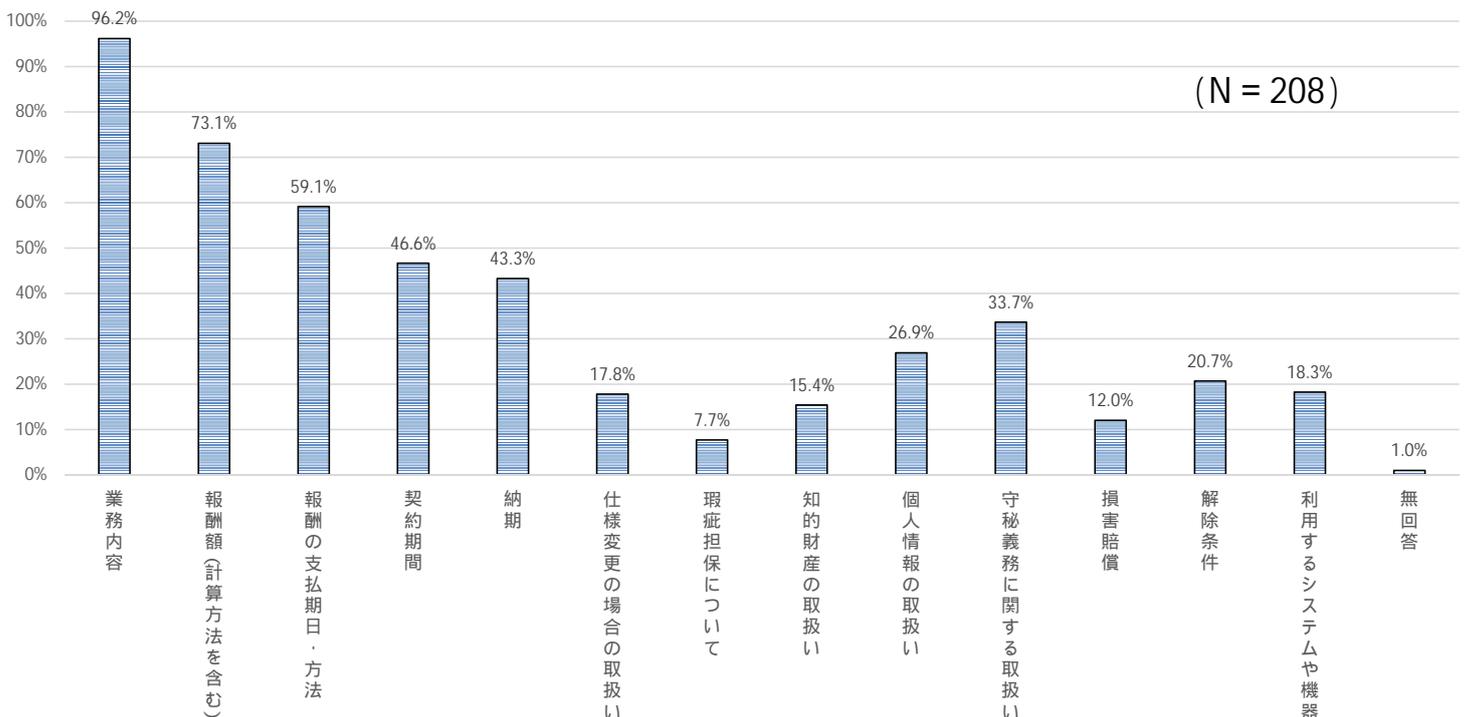


(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 8

取引先からの発注時点で明示されている契約内容について

取引先から発注時点で明示されている契約内容について、「業務内容」(96.2%)が最も高く、次いで、「報酬額(計算方法を含む)」(73.1%)、「報酬の支払期日・方法」(59.1%)の順に高くなっている。

取引先から発注時点で明示されている契約内容(複数回答)

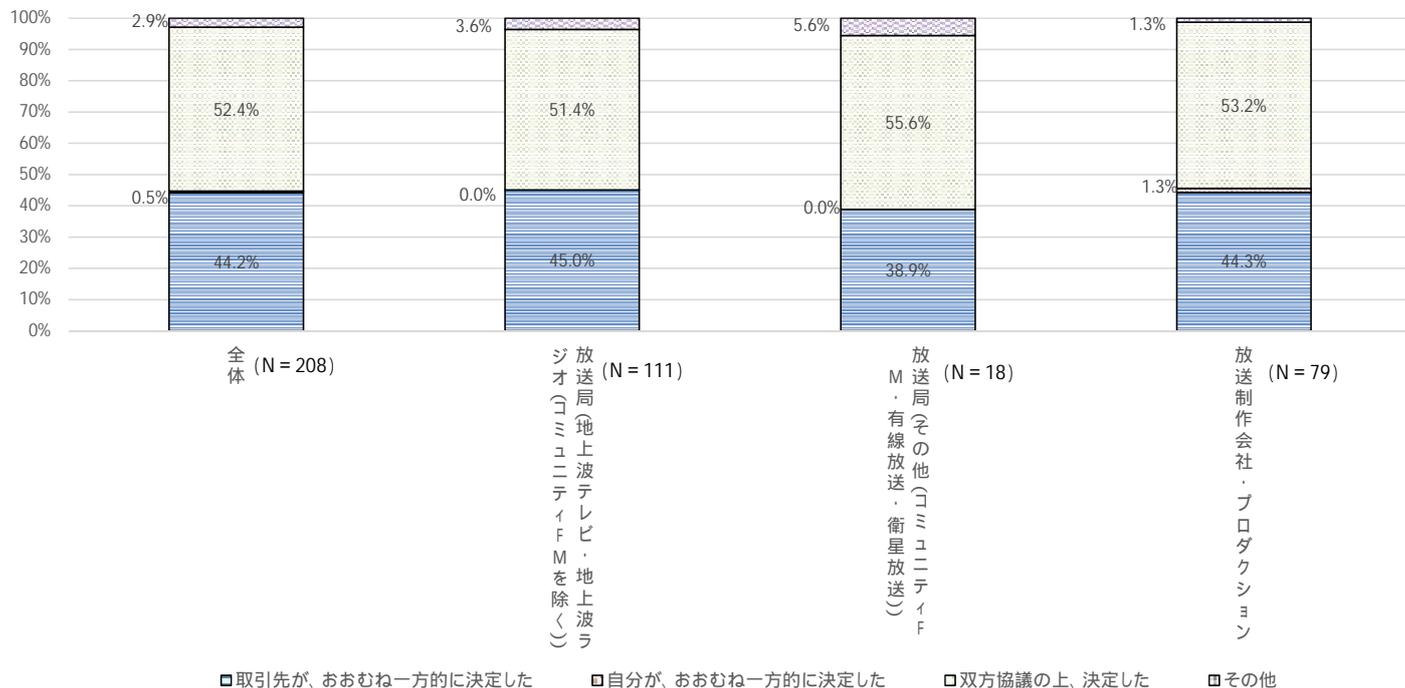


(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 9

契約内容の主な決定方法について

契約内容の主な決定方法について、いずれも、「双方協議の上、決定した」が半数以上となっている。「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」は、3つの業種の中で、「双方協議の上、決定した」(55.6%)の割合が最も高く、また、「取引先が、おおむね一方的に決定した」(38.9%)の割合が最も低くなっている。

契約内容の主な決定方法

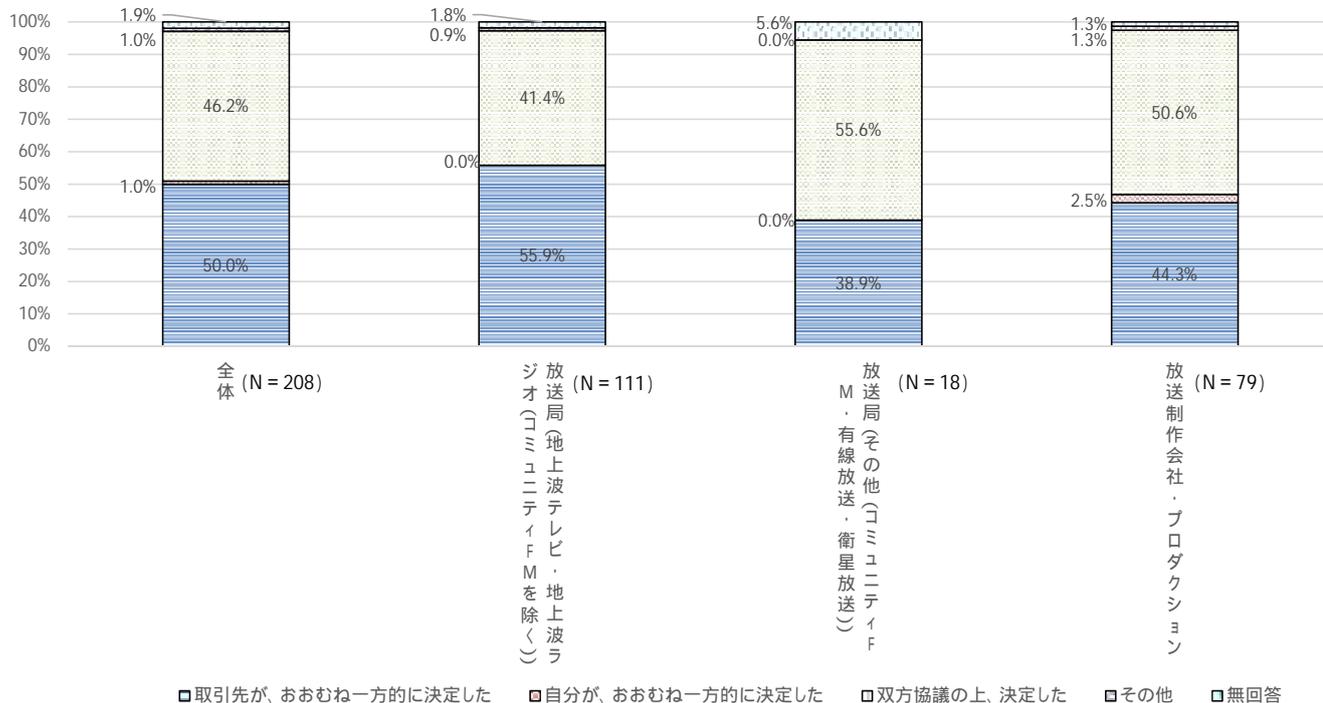


(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 10

報酬額の主な決定方法について

報酬額の主な決定方法について、「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」及び「放送制作会社・プロダクション」では、「双方協議の上、決定した」(55.6% / 50.6%)との割合が最も高い。一方、「放送局(地上波テレビ・地上波ラジオ(コミュニティFMを除く))」では、「取引先が、おおむね一方的に決定した」(55.9%)との割合が最も高い。

報酬額の主な決定方法

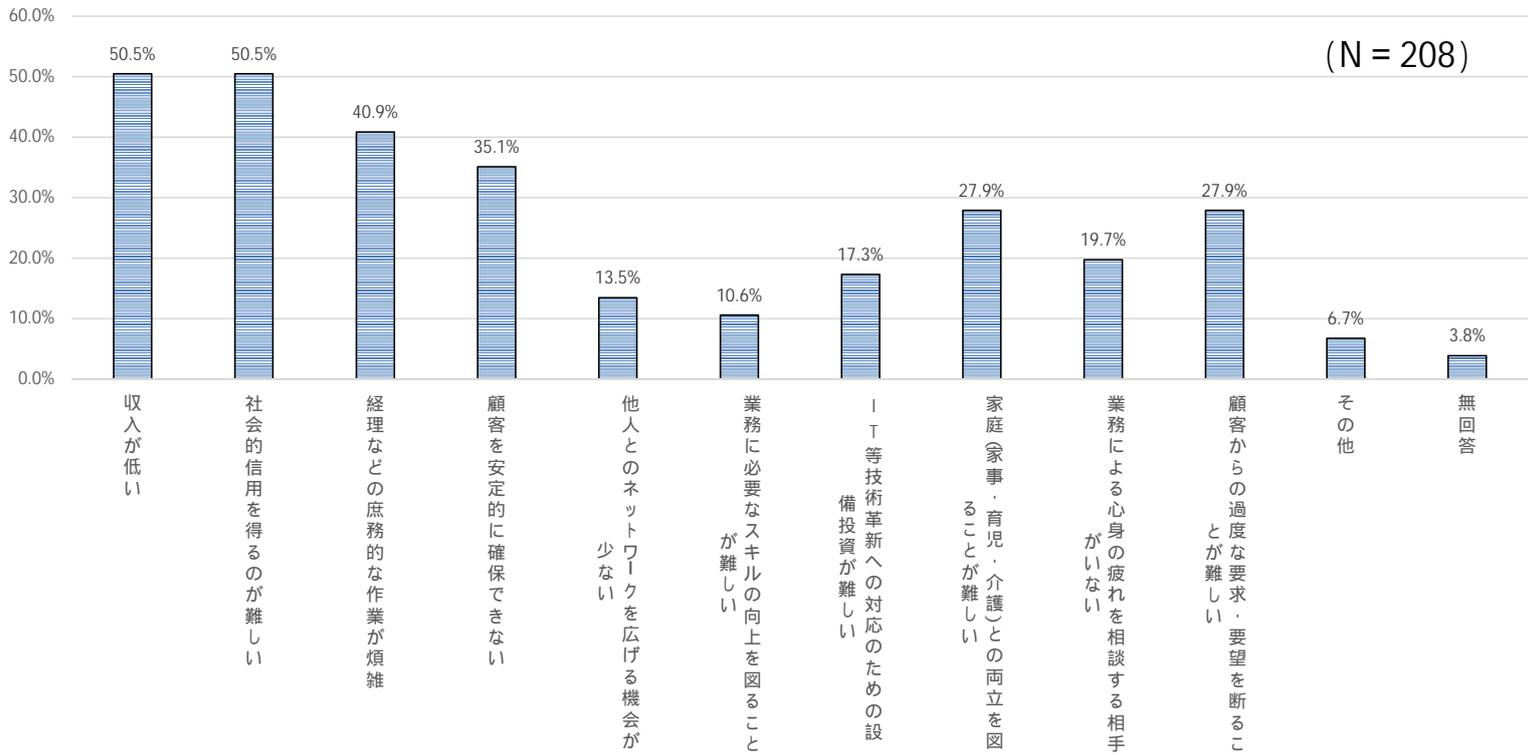


(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 11

フリーランスの働き方の課題について

フリーランスの働き方の課題について、「収入が低い」及び「社会的信用を得るのが難しい」(50.5%)が最も高く、半数以上となっており、次いで、「経理などの庶務的な作業が煩雑」(40.9%)、「顧客を安定的に確保できない」(35.1%)の順に割合が高くなっている。

フリーランスの働き方の課題(複数回答)

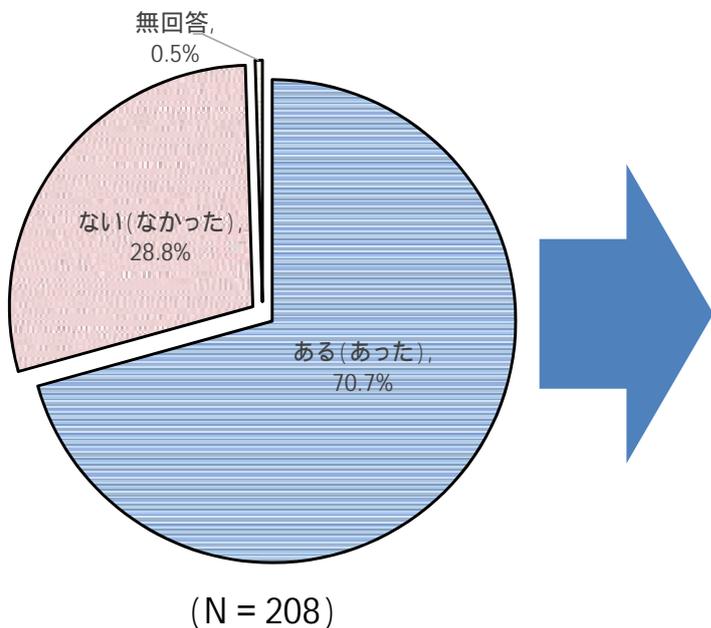


(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 12

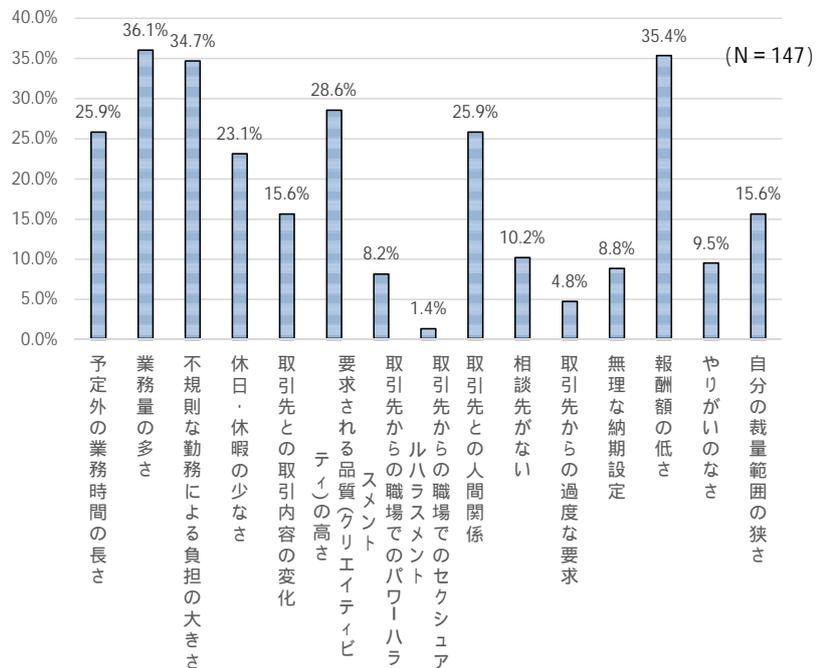
ストレスや悩みの原因について

過去半年間における業務に関連したストレスや悩みの有無について、約7割が「ある(あった)」と回答。ストレスや悩みの原因について、「業務量の多さ」(36.1%)が最も高く、次いで、「報酬額の低さ」(35.4%)、「不規則な勤務による負担の大きさ」(34.7%)の順に高くなっている。

業務に関連したストレスや悩みの有無



ストレスや悩みの原因(複数回答)

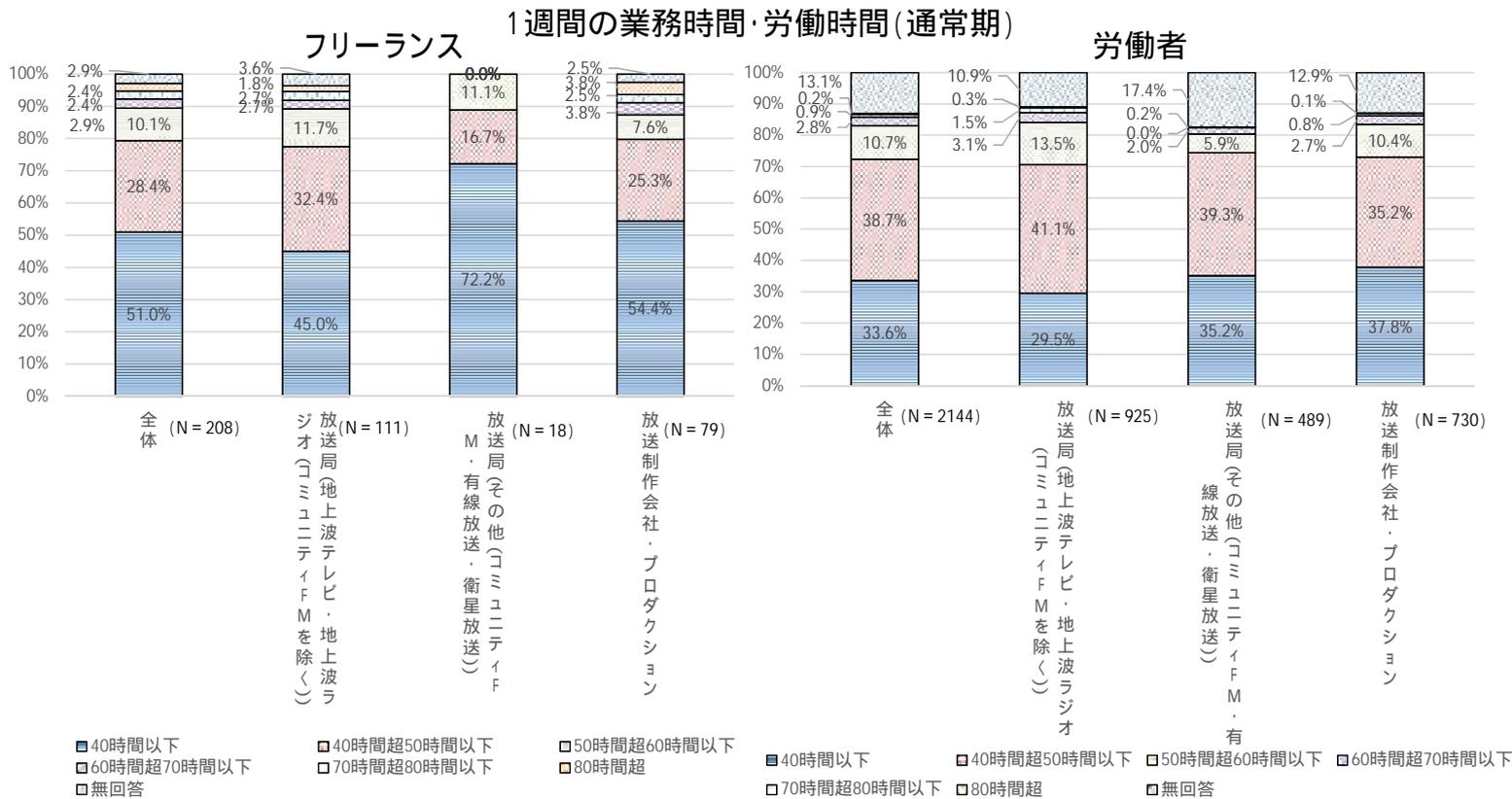


「ストレスや悩みの原因」については、「業務に関連したストレスや悩みの有無」について「ある(あった)」と回答した者のみを対象。

(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 13

1週間の業務時間・労働時間(通常期)について

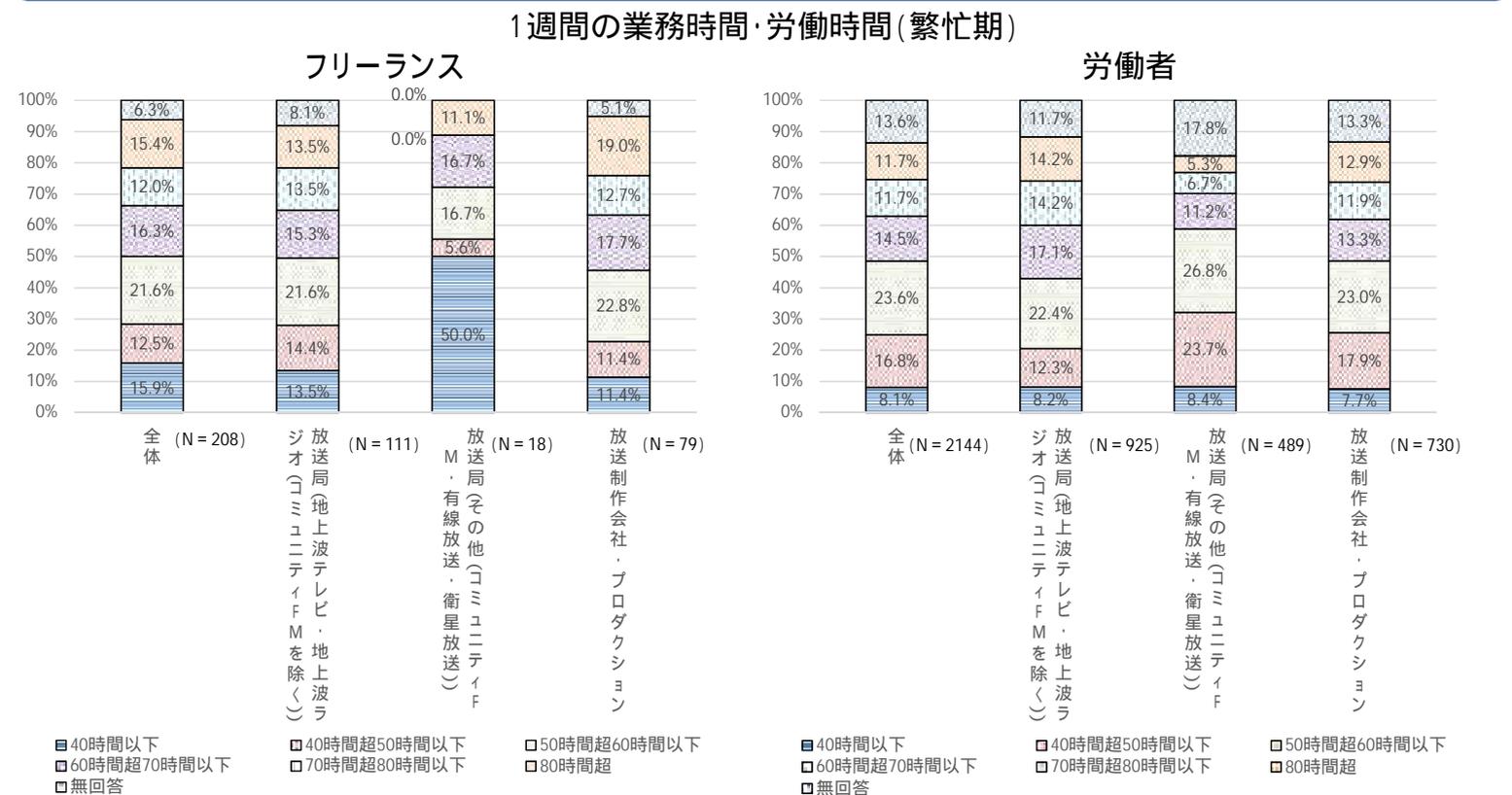
直近1年間における1週間の業務時間(通常期)について、「フリーランス」をみると、いずれの業種も「40時間以下」が最も高くなっている。
 「労働者」と比較すると、いずれの業種でも「フリーランス」の方が「40時間以下」の割合が高く、「40時間超50時間以下」の割合が低くなっている。



(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 14

1週間の業務時間・労働時間(繁忙期)について

直近1年間における1週間の業務時間(繁忙期)について、「フリーランス」をみると、「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」は、3つの業種の中で「40時間以下」(50.0%)の割合が最も高く、半数となっている。
 また、「フリーランス」のうち「放送制作会社・プロダクション」が、3つの業種の中で「80時間超」(19.0%)の割合が最も高く、労働者のいずれの業種と比べても、最も割合が高くなっている。



(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 15

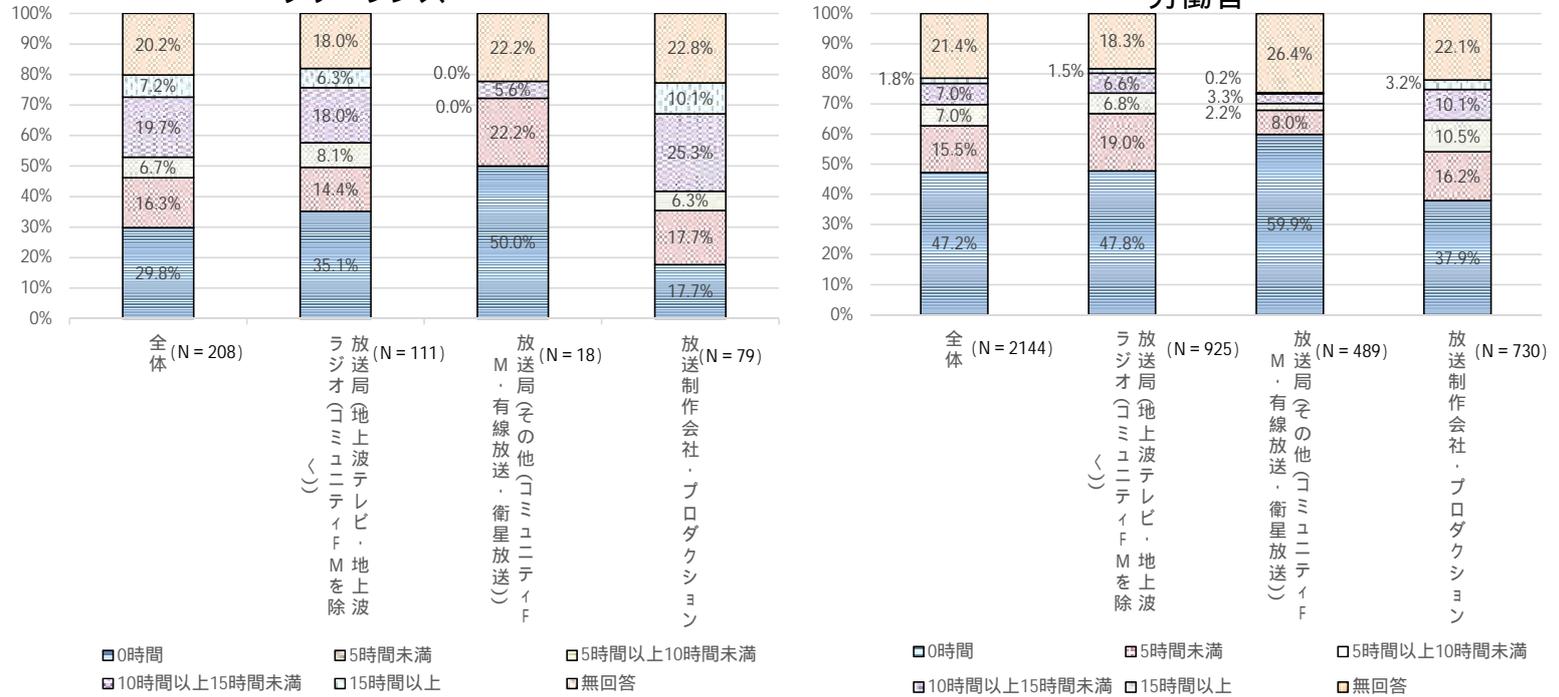
1週間の深夜業務時間・深夜労働時間(通常期)について

直近1年間における1週間の深夜(22時～翌5時)の業務時間(通常期)について、「フリーランス」をみると、「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」は、3つの業種の中で、「0時間」(50.0%)の割合が最も高く、半数となっている。また、「フリーランス」のうち「放送制作会社・プロダクション」は、3つの業種の中で、「15時間以上」(10.1%)の割合が最も高く、労働者のいずれの業種と比べても、最も割合が高くなっている。全体でみると、10時間以上の回答の割合は、「労働者」については1割に満たないが、「フリーランス」については約1/4を占めている。

1週間の深夜業務時間・深夜労働時間(通常期)

フリーランス

労働者



(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 16

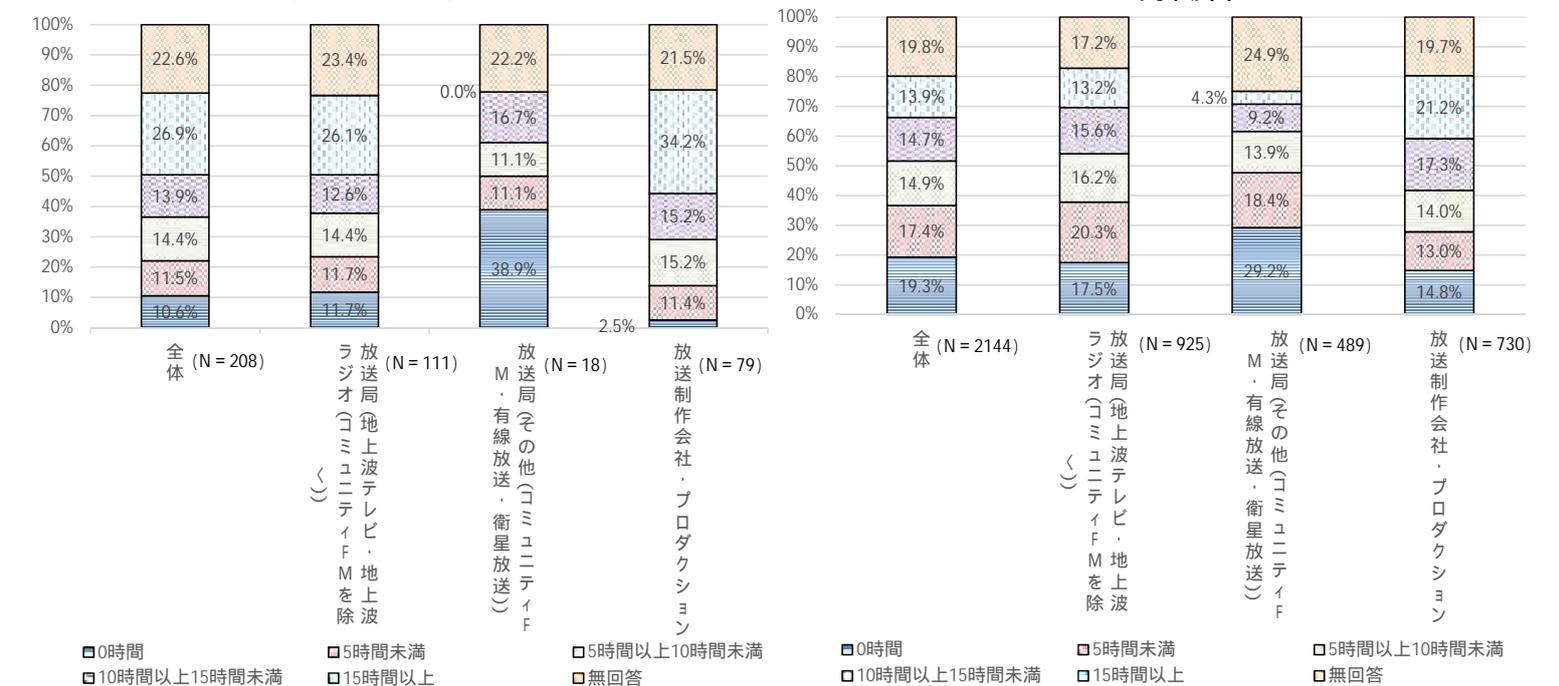
1週間の深夜業務時間・深夜労働時間(繁忙期)について

直近1年間における1週間の深夜(22時～翌5時)の業務時間(繁忙期)について、「フリーランス」をみると、「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」は、3つの業種の中で、「0時間」(38.9%)の割合が最も高くなっている。また、「フリーランス」のうち「放送制作会社・プロダクション」は、3つの業種の中で、「15時間以上」(34.2%)の割合が最も高く、また、労働者のいずれの業種と比べても、最も割合が高くなっている。全体でみると、「15時間以上」の回答の割合は、「労働者」(13.9%)よりも「フリーランス」(26.9%)の方が約2倍高くなっている。

1週間の深夜業務時間・深夜労働時間(繁忙期)

フリーランス

労働者



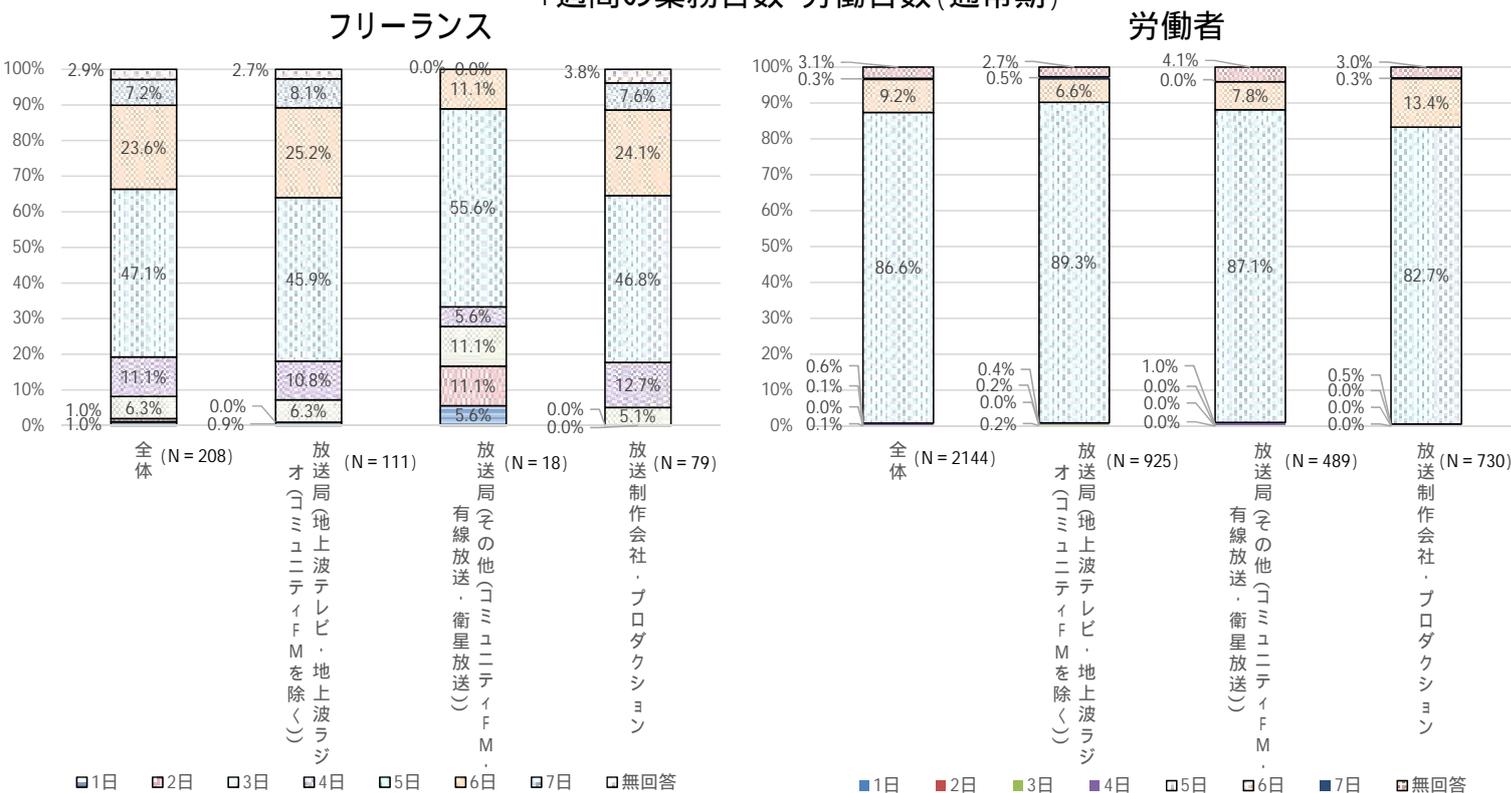
(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 17

1週間の業務日数・労働日数(通常期)について

直近1年間における1週間の業務日数・労働日数(通常期)について、「フリーランス」をみると、いずれも「5日」の割合が最も高くなっている。

「労働者」と比較すると、いずれの業種も、労働者の方が「5日」の割合が高く、8割以上となっている。また、全体でみると、「6日」「7日」の回答の合計の割合については、「フリーランス」は「労働者」の約3倍の割合となっている。

1週間の業務日数・労働日数(通常期)



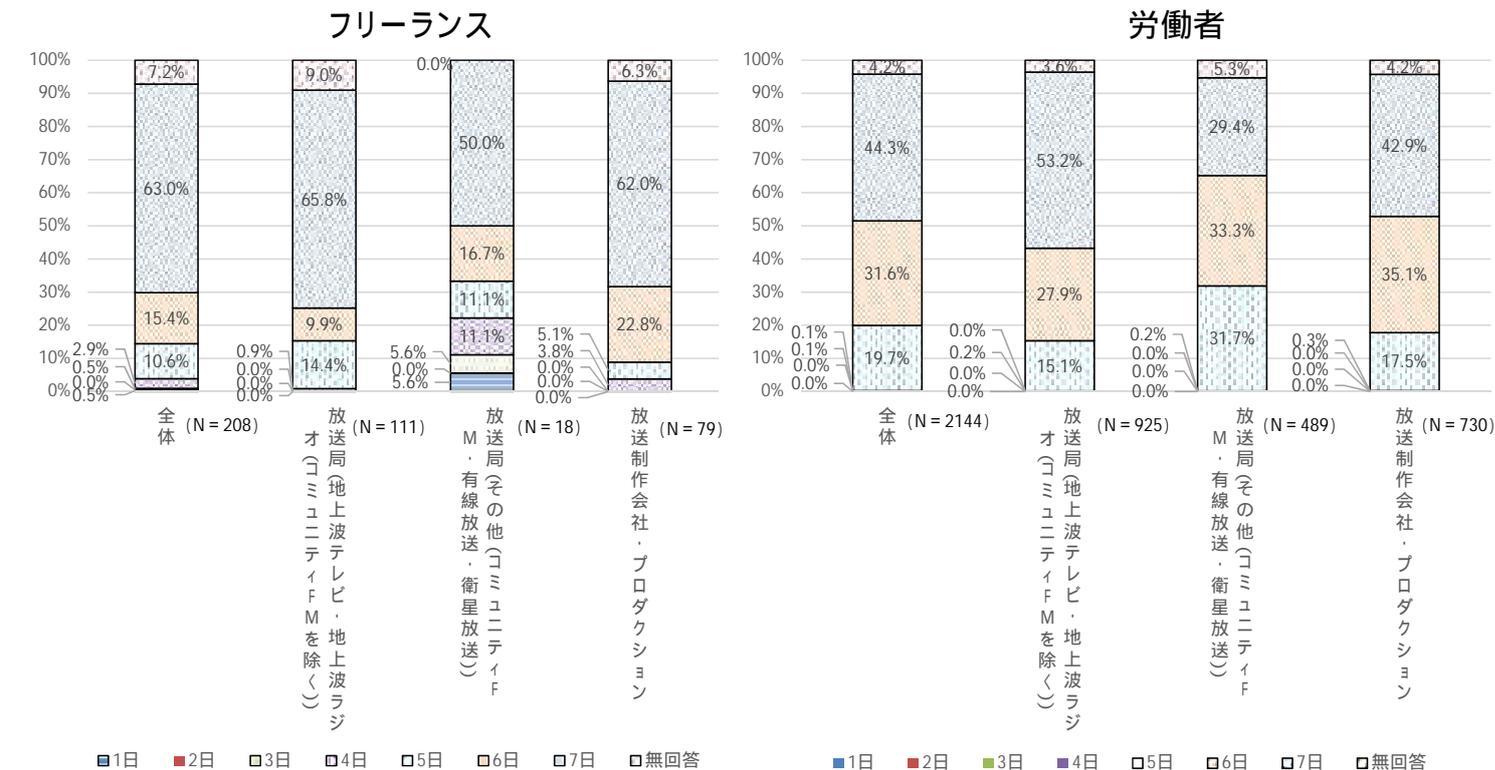
(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 18

1週間の業務日数・労働日数(繁忙期)について

直近1年間における1週間の業務日数・労働日数(繁忙期)について、「フリーランス」をみると、いずれも「7日」の割合が最も高く、半数以上となっている。

「労働者」と比較すると、いずれの業種でも、「7日」の割合は、フリーランスの方が高くなっている。

1週間の業務日数・労働日数(繁忙期)

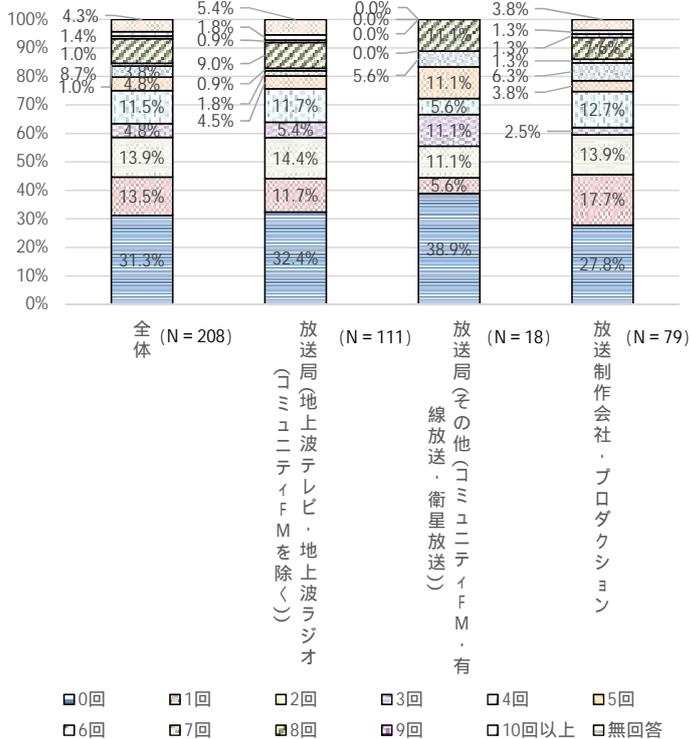


(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 19

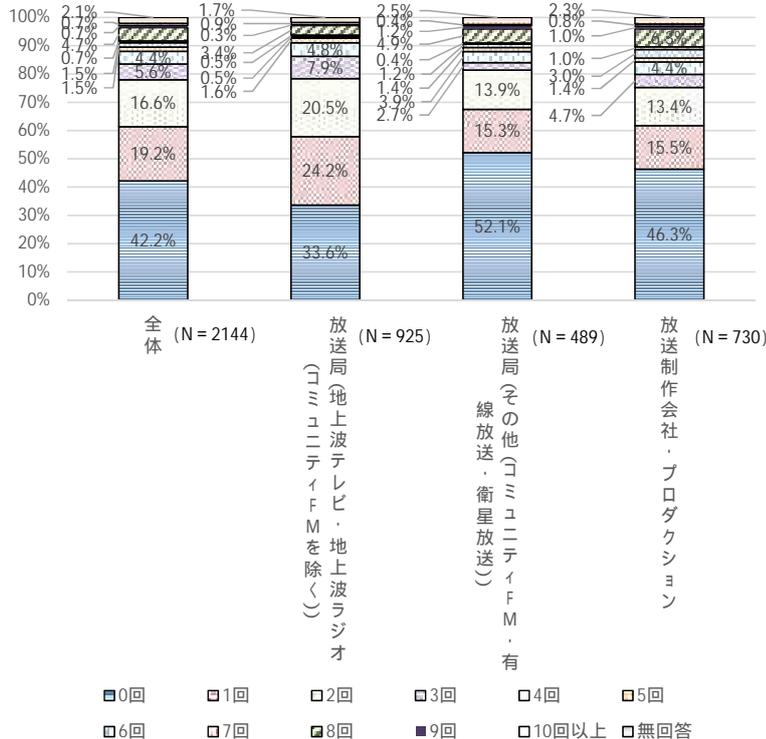
休日業務・休日出勤回数(通常期)について

休日業務回数(1か月ににおける土日又は休日を予定していた日に業務を行った回数)(通常期)について、「フリーランス」をみると、いずれも「0回」の割合が最も高くなっている。
 いずれの業種も、「0回」の割合は「労働者」の方が「フリーランス」よりも高くなっている。

フリーランス 休日業務・休日出勤回数(通常期)



労働者 休日業務・休日出勤回数(通常期)

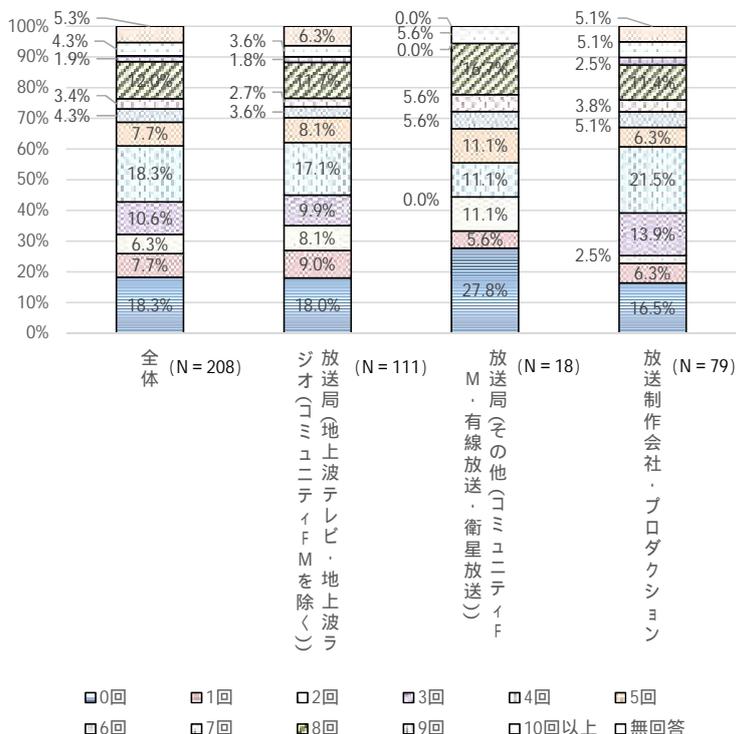


(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 20

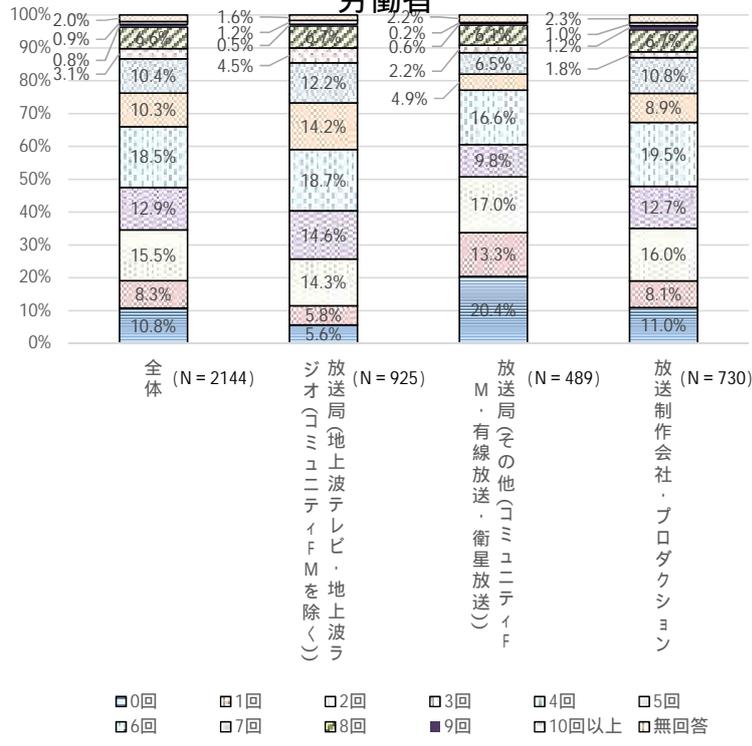
休日業務・休日出勤回数(繁忙期)について

休日業務回数(1か月ににおける土日又は休日を予定していた日に業務を行った回数)(繁忙期)について、「フリーランス」をみると、「放送制作会社・プロダクション」は、3つの業種の中で、「0回」の割合が最も低くなっている。
 いずれの業種も、「0回」の割合は「フリーランス」の方が「労働者」よりも高くなっている。

フリーランス 休日業務・休日出勤回数(繁忙期)



労働者 休日業務・休日出勤回数(繁忙期)

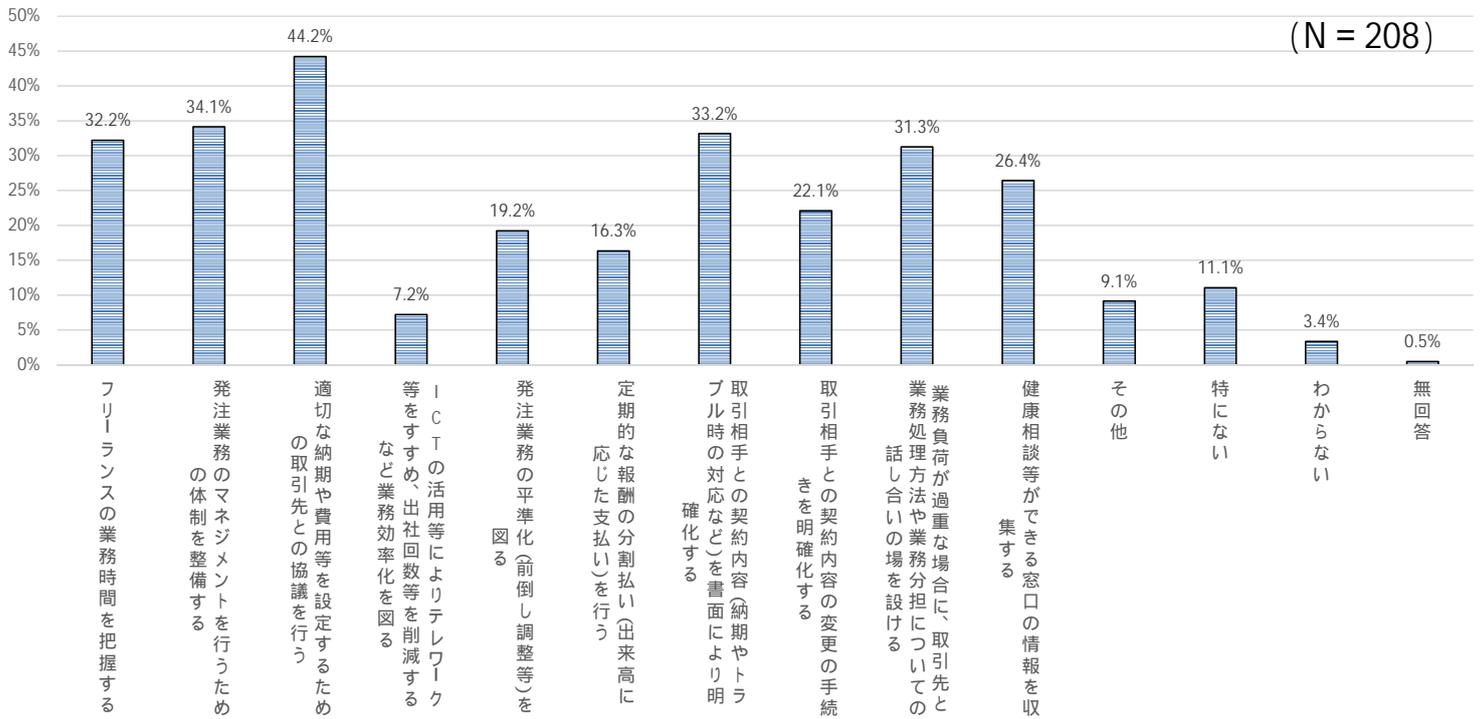


(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 21

過重労働防止に向けて企業や業界において必要だと感じる取組について

過重労働防止に向けて企業や業界において必要だと感じる取組について、「適切な納期や費用等を設定するための取引先との協議を行う」(44.2%)の割合が最も高く、次いで、「発注業務のマネジメントを行うための体制を整備する」(34.1%)、「取引相手との契約内容(納期やトラブル時の対応など)を書面により明確化する」(33.2%)の順に割合が高い。

過重労働防止に向けて企業や業界において必要だと感じる取組 (複数回答)

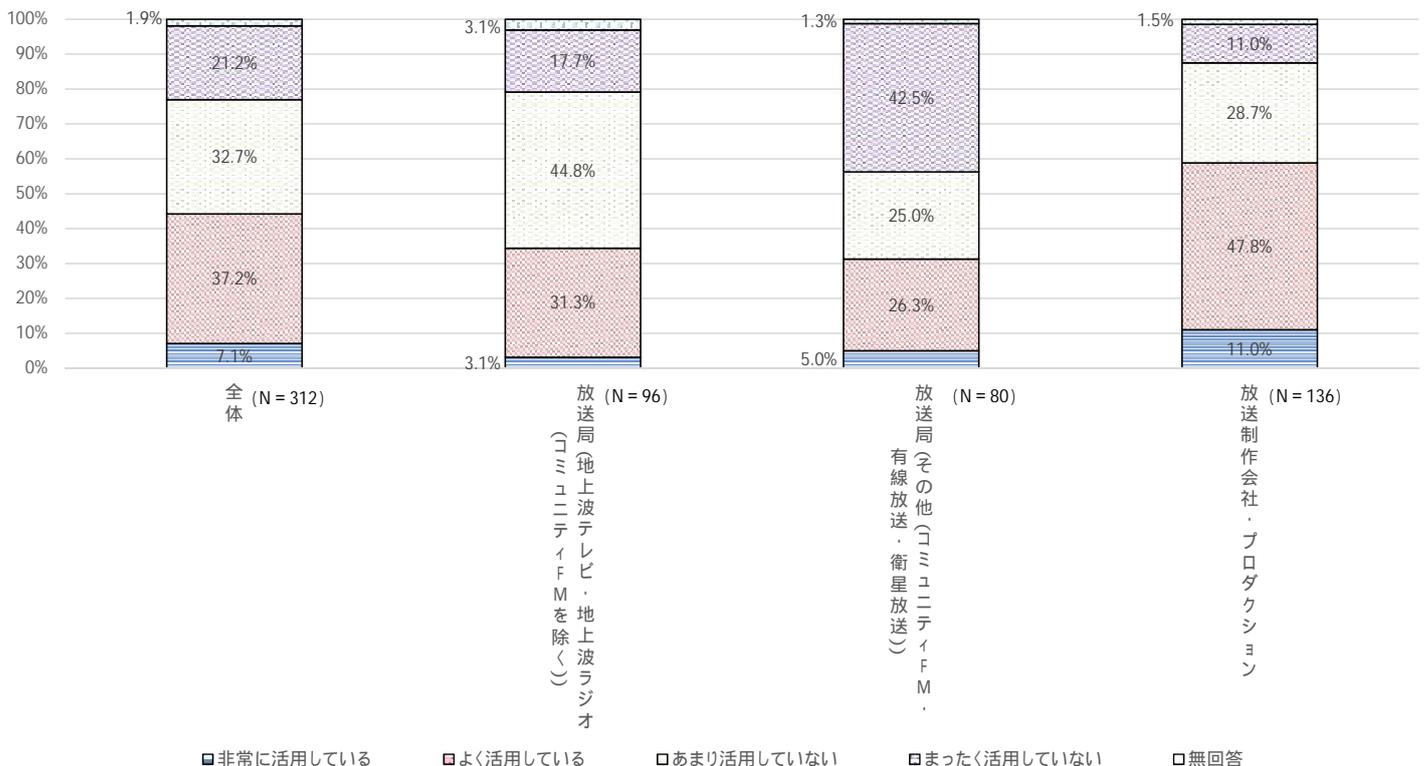


(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 22

フリーランスの活用状況

フリーランスの活用状況について、「放送制作会社・プロダクション」では、「よく活用している」(47.8%)、「非常に活用している」(11.0%)となっており、合わせて約6割。「放送局」では、6割以上が「あまり活用していない」、「まったく活用していない」となっており、「放送制作会社・プロダクション」との傾向の違いが見られる。

フリーランスの活用状況(企業調査)



(出所) みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(企業調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成

1 ヒアリング対象

- ・フリーランスの IT エンジニア 2
- ・一般社団法人日本リラクゼーション業協会 7
- ・協同組合日本イラストレーション協会 10
- ・一般社団法人日本アニメーター・演出協会 17
- ・一般社団法人日本民間放送連盟 22

2 ヒアリング項目

- ① 就業状況等
- ② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等
- ③ 契約条件の交渉・決定方法
- ④ 契約の相手先の数等
- ⑤ トラブルの内容・解決方法
- ⑥ 諸課題に対する実態と考え方
- ⑦ 行政に望むこと等

◆フリーランスの IT エンジニア

① 就業状況等

- ・就業状況としては、専業／雇用していない／法人化していない／主たる生計維持者ではない（共働き）。働き方としては、請負で仕事をする場合や自社の事業を展開する場合もある。
- ・なお、現在、法人化はしていないが、個人事業として行っている事業が上手く軌道に乗れば、法人化しようかと考えている。
- ・法人化後は、自社のサービス事業を展開する予定であり、より多くの業務を請け負えるように、単純に開発者の従業員を雇用して行くという形は考えていない。
- ・個人請負として働いている理由について、以前より独立したいとは考えていた。
- ・当初は個人で働いていたが、子どもができたことをきっかけに会社に就業した。その後、2人目が生まれたが、病気がちで頻繁に仕事を休む事となり、面倒を見る関係から普通の会社では働けないということで、再度、個人で働くこととなり、今に至る。
- ・前職は正社員。前職の方からは、社員という形のまま、自宅で勤務できる契約に変更しないかという引き留めはあったが、元々独立の意志を持っていたことと、在宅でも子どもの世話等をしながらの業務遂行は難しいため、個人で働いている。
- ・仕事の内容としては、大小二分した形の仕事が多い。個人でやっている一般的なフリーランスの方は、恐らくこの小さい仕事が殆どメインではないかと思う。
 小さい仕事でいうと、Excel で勤務表を作ってほしいとか、既存システムの一部を修正してほしい等、数時間、長くても3日程度で終わるような仕事で、報酬としても、数万円もいかないような仕事もある。
 大きい仕事でいうと、数ヶ月～半年、あるいは更に契約更新が見込めるような業務もある。自分の仕事を受けるスタイルが、前職や今まで一緒に働いて来た方からの紹介や仕事をいただくという機会が多かったということもあるが、プロジェクトのマネジメントを立ち上げまで丸ごと任せられたり、ITを活用してECのサイトを作りたいという方に対してどういう会社に委託すれば良いかの手引きをしったりというような仕事がある。
- ・発注側から要求されるものとして、ちょっとしたものでもいいからできないか、ということもあれば、すごく難しいので専

- 門性の高い人をお願いしたいということもある。個人にとっても、実力があるから1人でやっていけるという人と、何らかの理由があって会社にいられなくなったから個人でやっているという人もあるはず。特に後者については、仕事はなかなか見つからないとか、報酬が安くて難しいとか、このような働き方に対し、そういった印象を持っているかもしれない。
- ・今後こういった働き方は増えていこう。ただ、エンジニアは営業力が足りない、仕事を取って来られない方が多いので、仲介する事業者が一度仕事を請け負い、個人の方に再発注するというようなスタイルが、今後生まれてくるのではないかと思う。
 - ・会社に雇用されるのは、かなり保護された状態で、たとえその人に実力がなくても、他の同僚等がカバーし、会社としては一定の質を保ちながらアウトプットできる。ただ、個人で実力があまりない人だと、会社に雇用される場合と異なり、他人にカバーしてもらうことは難しいので、個人にいく前に、事前にある程度のキャリアや実力、スキルを持った方でないと難しいのではないか。
 - ・クラウドソーシング会社等の仲介業者については、個人的に繋がりのある方からの仕事だけでは足りない場合等に、部分的に活用している。
 - ・ただ、適正な報酬額が提示されない仕事等、質が良くないという感覚を持っており、中々、クラウドソーシング一本でやっていくには、個人の方にとっては難しい環境だと感じている。
 - ・あとは、転職サイト等で、委託業務として募集している会社等があり、そういったところを活用することもある。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・請負で業務を行う場合は、基本的に自宅での作業となる。その際、依頼主のサーバ環境へのアクセス等に際して固定 IP アドレスを要求される事が多く、インターネット回線についても個人用途と業務用途で物理的に分離している事、また作業を行うパソコンにセキュリティソフトのインストール等が要求される事が多いが、これらは自己負担となる。また、瑕疵対応の為であったり同時に複数の案件を請けたりする際に、複数のシステム環境を保持している必要がある。案件ごとにパソコンやサーバーを用意するわけにはいかないので、複数の環境を保持していても耐えうる業務用パソコン(ワークステ

3

ーション)が必要であり、一般的なパソコンの数倍~数十倍の価格であるが、これも自己負担で用意する事となる。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・報酬額について、私のことを知っている方は、今までの取引等の流れから、自分で提案したもので話がつくことが多いが、初めての相手方は、特に小さい仕事の場合、やってほしい仕事の技術レベルが低いので、私の実力に関係なく、アルバイト程度の報酬しかいただけないこともある。基本的には、自分から提示する形でやっている。
- ・自身の能力を客観的に見える化する方法として、外部サービスを利用することが考えられる。例えば、自分の作ったソースコードを一般に公開し、誰でも自由に利用・改変出来るサービスがある。例えば、「自分だったら会員認証をするという仕組みをこういうふうに作りますよ」というのを、そのサービス上に公開して、それをいろんな人が使い、改修されたりして、より良いシステムになっていくというもの。いわゆるオープンソースの活動であるが、こういった活動に参加している人は、実力が認められているというような認識が多い。また、転職サイト等で実際のプログラム問題を解かせ、ここまでは対応できるということで転職を斡旋するようなサービス等があり、今後も出てくるように思う。ただ、プログラマーの実力については、仕事が早い、質が高い等、評価項目も多く、一元的に判断するサービスというのは難しいと思う。

④ 契約の相手先の数等

- ・契約形態については、大体、一社専属ということが多いが、小さい仕事の場合は、何本も同時に請けるといようなことがある。
- ・契約期間については、小さい仕事だと数日とか、長いものだと3か月~半年の更新というような感じでやっている。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルについては一度あった。作業期間が大体3か月という請負の仕事だったが、作業自体が2か月ちょっとで終わって

4

しまった。そのため、残りの期間はその会社に行ったり行かなかったりしていたが、3か月が終わったときに、「あなた最後の1か月は勤務態度が悪かったの、ちょっと引きますね」みたいな形になった。従業員で3か月居てくださいという形だったら分かるが、今回は請負という形で、サービスを作ることに對しての金額だったはずであるというような感じのトラブルになったが、結果、穏便に済ませることができた。

- ・また、システム開発案件では、成果物が出来上がってから、こんなはずではなかった、と言う不満が生まれる事がよくある。依頼主からすると、契約時の要件として詳細には決めていなかったが、使い勝手が悪いとか、サービスの拡大が困難なシステムが納品されるなどして、多大な改修を要求される事もある。受託者側からすると、2か月程度で終わる予定が、要求仕様の変更が頻発したり、想定外の技術的に困難な課題が見つかる等して、報酬額は変わらずに期間だけが3か月、4か月と増えてしまう事もある。どうしても納期を延期することが難しい場合は、協力して業務を行ってくれる仲間や業者を探して依頼する必要がある、その費用は当然開発者側が負担することになり、利益が出ないどころか赤字になりかねないケースもある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- ・契約書については、先方から何も提示がなくても、こちらから提示するようにしている。ただ、先方が個人や小さい企業の場合だと、契約書に関する連絡が来ることが少ないため、意識の低い個人の方だと、メールの一文で契約が成立するというような現状はあると思う。
- ・契約書のドラフトについては、WEB上の雛形や以前に勤めていた会社で使用した契約書に関する資料を参考に作成した。
- ・やはり報酬額の適正化というのは、すごく難しいところで、まず実力に応じた額を貰えることが難しいということがある。逆に依頼者からすると、その人が本当にこの金額に見合う人なのかということがわかりにくい。そのギャップをどう埋めるかとか、事前に「この人はこれぐらいの金額でいける」というような安心感を与えたり、そういったようなことが、何らか必要なのではないかというふうに思う。
- ・スキルアップについては、正社員で働いている中では、様々な仕事をこなし、いろいろなことや手法を学ぶことができるが、

個人で働いていると、1人で今の仕事を回すことが精一杯になってしまい、新しい技術を学んだりという機会がない。逆に自分の経験がない分野の仕事を取ってこようとすると、未経験であるため、仕事が取れない。そういったところがなかなか難しい。特にシステム開発の現場では、実務経験を重視する傾向があり、独自に学習したというスキルについてはほとんど評価されない。IT系の国家資格も多いが、相当高レベルの資格でない限り、実務経験の方が重視されると感じている。

- ・将来的に自分が独立したいからこういうスキルを、というふうに考えて得たスキルは少ない。転職経験が多く、いろんな会社のいろんな仕事を行っていく中で、スキルが身についた。
- ・トラブルの相談ができる相手というのがいない。まずどこに相談したらいいんだろうなというところから始まる。

⑦ 行政に望むこと等

- ・健康保険について、国民健康保険だと少し高く、また、保険組合だと、私のようにITに従事する者だと適切な保険がないため、何らかの適切な保険があれば良いと思う。
- ・報酬の支払について、規模の大きな案件の場合は分割することが多いため中々ないが、例えば「工数が半年かかるシステムを納品して、いくらです」となると、その半年間は全く報酬が貰えない場合もある。場合によっては、納品後1か月は依頼主が検証を行い、検証後の翌月末に支払いとなるようなケースもある。そのため、ある程度の期間の貸付等の対応やサービスがあればありがたい。銀行では個人相手では信用が低く、融資を受ける事が難しい。

◆一般社団法人日本リラクゼーション業協会

① 就業状況等

- ・就業状況について、主体は業務委託となっている。主業が多いが、最近では、就業時間帯を自由に選べるという点で、深夜営業の低価格店を中心に副業が増加している。法人化もあるが、少数であり、個人経営が多い。
- ・業界として請負が多い理由としては、15年、20年前はセラピスト1人当たりの売上高が高い時代があり、当時は、長時間労働や休日労働等、労働基準法に縛られない働き方として委託契約が好まれており、そうした流れが現在も残っているため。
- ・最近では雇用労働形式を採用する企業も増えているが、圧倒的に業務委託という形が多く、絶対人数も増加。
- ・前職については、やはり同業者としてヘルスケア産業界が多く、エステ等から転職する者が多い。また、雇用労働者として転職する者が多いが、中には、独立して、事業者となり開業する者もいる。
- ・仕事内容としては、リラクゼーションセラピストとして、主に、施術、リラクゼーションサービスを提供する。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者はほとんど活用されていない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・材料、道具の手配は、主に発注者が行う。ただし、現場で使用した材料に見合う費用については、就業者側で負担する。
- ・就業店舗については、自宅から通勤しやすい店舗を希望する就業者と人手が足りない店舗を希望する事業主の意見を調整しながら決定する。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約条件については、双方合意の下に成り立っており、業務委託契約書を取り交わして、双方で契約内容を確認するという形が大半。

7

- ・契約書については、主に発注者が条件提示し、受注者が合意、若しくは、一部条件変更を申し出るという形だが、最近では、受託者側の意向が反映された契約が多くなっている。

④ 契約の相手先の数等

- ・契約の相手先について、通常は1社だが、最近では副業が増えてきていることもあり、契約先が複数になっている。
- ・契約期間については、1年契約で、自動更新となっている。何らかの契約解除の意思表示をしない限り、契約が自動更新する形となっている。
- ・人手不足ということもあり、基本的には、会社側から契約を解除することは考えられないが、医療類似行為や治療まがいの行為をやっているセラピストには是正をし、そういったことを受け入れられない者は契約を解除するケースが稀にある。ただ、稼ぎが少ないという理由で、本人から違う店舗や契約を解除したいという申し出の方が圧倒的に多い。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルとしては、あまり聞かないが、店舗によって歩合制をとっているため、お客さんが少ない場合に収入が少ない等、収入面での不平不満がある。そういった場合は、就業者側から契約解除の要望がある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- ・契約条件の明示について、就業場所等の契約条件を明示した業務委託契約書を2通り作成し、1通は保管し、相互に確認し合っている。
- ・契約変更、終了のルールについて、変更する場合は、概ね3か月前に契約変更書にて、お互いに通知するという形をとっている。
- ・報酬額の適正化について、客数や施術時間に応じて、料金の約50%~60%を報酬として就業者に支払うという形をとっている。

8

る。以前は大体 10 分 1000 円が相場だったが、最近は低価格化が進み、10 分 500 円になっている。

- ・スキルアップやキャリアアップについて、零細事業者については分からないが、大手事業者は、対応メニュー数や指名数、協会が運営している試験を通した資格の取得等によって、キャリアアップが図られている。また、歩合制であるため、スキルアップに応じて、報酬額が徐々に増加する仕組みをとっている。
- ・出産・育児・介護との両立について、業務委託であるため産休等の制度は存在しておらず、産前産後期間中は業務委託を中断。育児や介護中は、必要に応じて、就業時間等を調整しながら働くという形をとっている。
- ・発注者からのセクシャルハラスメント等の防止について、会員、企業に対しては、お客様へのセクハラ防止に関するルールを決めて、厳しく指導しているが、経営者、事業者に対して、セラピストや就業者へのセクハラ防止に関するルールは特段定めていない。ただ、時々、協会が事務局窓口となって対応することもある。
- ・労災保険については、民間の労災保険に加入している企業が多い。
- ・紛争解決の窓口については、現状、協会の事務局が窓口になって対応している。
- ・集团的労使関係は特にない。

◆協同組合日本イラストレーション協会

① 就業状況等

- ・協会には、イラストレーションの受発注に関わるイラストレーター、デザイナー、WEB デザイナーなどの個人事業者が加入していて、業務は広告代理店、放送、出版業界、IT 関係、ゲーム開発の事業者等から仕事を請けるケースが多く、大手から中小零細・個人を相手にするものまで、様々な事業の形態で働いている者がいる。
- ・協会（事業協同組合）の組合員においては、副業で事業を行っている者はいないものと思われる。副業者が仲介業者を通して、受注している話はたまに耳にする。
- ・協会で 2016 年度に実施した「クリエイター実態調査アンケート」（以下「アンケート」という）によると、85%以上が本人のみ、9%が本人+家族スタッフで行っていると回答しているが、従業員を雇用している者も 5%いた。
- ・クリエイター本人は特殊な才能や能力を有し、サラリーマン以上の年収を稼ぐことを夢見ており、協会の会員数が毎年増加していることも、今後、クリエイターの人数が増加していくと予想する一つの材料にはなるものと思われる。
また、発注者にとっても、クリエイターは特殊な存在であり、常時雇用するのはコストが高くつくと考えているものと思われる。これは、ライターや編集者、カメラマン等にも言えることであり、業務内容が多様化すればするほど、この傾向は強まっていると感じられる。
- ・ただし、最近の傾向では、イラストやデザイン等の発注単価を極力抑制しようという傾向が強まっている。このような状況は、廃業者の急増を招き、結果的にクリエイターの増加率を低下させる可能性がある。取引料金は最終的には発注者と受注者による交渉となるわけだが、力の弱い受注者をサポートするような施策が必要である。
- ・業界としての発展性について、形態が変わりながら伸びていくと認識している。ただ、最近は、イラストレーションの安価な受発注が増えてきているので、もっと付加価値のあるものを、若い世代が見つけていけるような世の中になっていくよう、活躍されて来た先輩方の知恵や技術を、後進に伝えることで我々も将来性を担保していければと思う。
- ・また、クリエイターという響きに憧れて、業界を目指す人間は毎年増えているため、人数は減らないものと認識しているが、多くのクリエイターを扱うクラウドソーシングなどの業界においては、参入障壁が低いとイメージされるような動きは極力

避けていただきたい。参入障壁を下げると、本当にプロとして安定した収入が得られる人間が減っていくので、若い世代に停滞した業界が広がってしまうことを懸念している。

- ・アンケートによると、大多数が企業での勤務を経てスキルアップし、業界での人間関係などを構築した後で独立開業している。

また、WEB デザイナーに多い例として、クライアント企業からの要請で、規模の大きな事業を行う間だけ社員として企業に入社し、プロジェクトの終了に伴って再びフリーランスに戻るケースもある。雇用側は事業に関する情報漏洩を防止する観点から、社内で事業を完成させる必要があるためと推察される。

- ・主としてクライアントが発注する「イラストレーション」「グラフィックデザイン」「WEB デザイン」「漫画原稿」などを制作し期限内に納品することによって収入を得る。

Web 関係の場合は、クライアント事業所に、プロジェクト終了まで常駐して制作にあたることもある。

そのほか、自身で運営する WEB サイトやブログなどの広告によるアフィリエイト収入、研修会の主催や講師、個展や（漫画家に多いが）即売会での同人誌の売り上げや出版された書籍の印税にて収入を得ているものもいる。

- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者について、詳細は把握していないが、アンケートによると、リスク管理への不安があったという意見やプロアマ混合による過度な価格競争が売上減少に繋がることを懸念する意見などが出されており、協会の会員が全く利用していないわけではないと思われる。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・材料や道具の手配については、一部例外を除き、道具の負担や手配の主体は受注者サイドがほとんどと思われる。ただし、基本著作物がある場合の著作権処理等は発注者サイドが主導するケースが多いと思われる。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約条件については、業界の慣例等もあり、曖昧なものが多い。大手事業者においては、書面で取り交わす事例は増加傾向

で、中小零細・個人となると、法知識が極めて希薄で、口約束の契約が非常に多いのが現状。

- ・アンケートによると、見積書を依頼されないケースが25%、発注書を受領していないケースが29%、契約書を締結していないケースも21%あり、全体としてみると、契約条件については発注者サイドの裁量が強く働いているものと推測される。

多様な業種のクリエイターが在籍しているため、条件や交渉の余地についてはケースバイケースで一括りには出来ないが、「発注者」と「受注者」という立場の関係上、クライアント企業から提示された報酬や契約内容など、多少無理な条件でもクリエイター側は受注せざるを得ない場合が多いと思われる。

④ 契約の相手先の数等

- ・アンケートによると、受注クライアント数が1~5社の回答が53.1%、6~10社が26.5%、11~20社が14.3%、21社以上が5.3%となっており、一社専属の事業主もいるかもしれないが、大半は複数のクライアントから発注を受けているものと推測される。

- ・契約期間について、一般的には単発の契約もあれば、数年を期間とした基本契約を交わし、その中で個別案件を仕上げていくこともあるものと思料される。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・参入規制がないため、クラウドソーシング等で募集された場合に、発注側が望んだものを作成できないクリエイターもいる。免許制度やライセンス制度等があれば一定の担保が出来るが、現在はそういったものがない。また、発注側においても、発注内容が曖昧で、発注・契約の体を成していない発注社（者）も散見する。

- ・トラブルの具体例として、下請法の対象外の取引で、支払期間が2か月を超えても支払われないケースや約束の範囲を超えた作業、工程をこなさなければ集金ができないケース等が散見される。また、関係性で強弱関係がどうしてもできてしまうため、発注側の要求が過度になるにも関わらず、値段の要望等が労働基準法からかなり離れた状況のものも散見される。

- ・アンケートでは、下請法関連のトラブルは減少しているものの、クライアントが下請法の適用回避を図っていることが読み取れるほか、その他の回答、例えば、「制作中の中止」、「無理なスケジュールの強要」、「連絡の遅延」、「恐喝行為」、「ネットワークビジネスへの勧誘」、「セクハラ」、「パワハラ」などのように、トラブルは種類が多様化している。
- ・業務中に物理的に負傷する可能性は他の業種に比べて極めて低いといえる。一方で、仕事によるプレッシャーや受注の不安定さなどによる精神的な負担は非常に大きい。
- ・現状、具体的な解決状況は分からないが、クライアントの優越的地位の濫用行為が多いことから考えると、協会としても何らかの対応が必要である。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- ・契約条件の明示について、アンケートによると、見積書を依頼されないケースが25%、発注書を受領していないケースが29%、契約書を締結していないケースも21%ある。
- ・請負契約のガイドライン、様式の雛形を用意して欲しいという会員からの声は多数あるが、ケースが様々であるため、現実には対応できていない。
- ・契約内容の決定、履行確保等については、会員の独占禁止法（下請法を含む）、民法等への理解を深めること、協会のサポート体制の強化が必要である。
- ・報酬額の適正化は必要であるが、発注者と受注者の決定力の不均衡が続く限り、難しい問題である。著作権等管理事業法を活用することによって、一定の水準（上限額）を明示することも一方法として考えられる。
- ・報酬不払い、セクハラ等も非常に多いが、基本的に泣き寝入りが非常に多い状態。
- ・下請法の適用対象外である資本金1千万円以下の事業者からの受注も多く、また、被害者の相談先が限定的なのが現実。
- ・クリエイターの業界は常に技能の更新を続けなければ、中年以降の仕事獲得が非常に困難である。
- ・入替わりの早い技術への対応力への下落とキャリアによる値段の高沸によって仕事の総量が減るなどによる、困難な中年以降のセカンドキャリアへの支援が非常に少ない。引退時期について、WEBデザイナーは40代になった前後くらいで一線と

して活躍できる期間が終わり、また、印刷や広告等は50代くらいで、90%近くが引退になるケースが多いと認識している。協会では、キャリアのある先人を講師に招聘し、セミナーを励行したり、健康や法務知識の充実を図る等を行い、少しでも長く現役での活動を支援するというのが唯一の対抗策であるという現状。

- ・スキルアップやキャリアアップについて、協会では、著名イラストレーターやデザイナーによるイラストレーションやデザインの基礎知識を得てもらうためのセミナー等を東京のほか各地域で開催している。また、民法、下請法、著作権法などの法律知識を得てもらうための講座を定期または不定期に開催している。組合員個人としては、協会が主催するセミナー講習会に参加するほか、企業が開催するセミナーや地域のグループでの勉強会などに参加し、最新のアプリケーションの使い方の習得に努力する者も多い。
- ・個人による技能習得が大半の職種ゆえ、生活基盤の確立に時間を要し、若いうちは業務に集中するため、晩婚化、少子化が顕著である。
- ・個人の才能に依拠していることから、孤立無援で、メンタルヘルス上の課題が頻発している。
- ・出産、育児等について、自宅兼事務所のクリエイターが多いことから業務上の融通が利きやすいという側面もあるが、給与所得者にある有給休暇はなく、雇用保険にも加入できないために育児休業給付金などの公的保障もないことから、出産、育児、介護のタイミングで収入が激減または妻の収入が全くなくなるケースも珍しくない。
- ・疾病や負傷で仕事ができなくなった場合に備えて、各自で貯蓄や民間の保険に加入するしか対策はない。そのため、所得補償制度や小規模企業共済の紹介を行っているほか、研修等を通じて生活設計に必要な知識の向上を図っている。ただし、不安定な収入状況からか、積極的に加入する動きがあるとは言えない。一方で、「体が資本」という考え方に基づき、定期健康診断の受診勧奨を行った結果、高い反応が得られ、毎年受診者数が増え続けている。
- ・フリーランスと被雇用者を行ったり来たりしている方が多い事が実態としてあり、協会でも、雇用を理由に退会した会員が、その後数年で戻ってくるような例が少なくない。これを踏まえて、フリーランスの状態でも雇用保険に任意加入できるようになれば、生活の安定につながるので大変有難いというふう考える。
- ・クリエイターのために特化した、紛争解決相談窓口の存在は承知していない。ただし、下請法適用外の個人同士の口約束レベルの取引も一定数あり、専門家と提携するなど、協会でも今後何らかの対策を検討したいと考えている。

- ・法知識の欠如によって、各種ハラスメントや仕事上の紛争は枚挙に暇がない。フリーランスを対象とした公的な紛争解決相談窓口がないため、是非設置に向けて検討いただきたい。
- ・集团的労使関係は存在しない。
- ・共同経済事業の一環としてマッチングに取り組むことは制度的には可能であるが、業態が多様化しており、当面実施する予定はない。
- ・社会保障に関しては、国民健康保険組合の存在が大きなセーフティネットとなっている。保険料が定額であることから、所得が向上したクリエイターの経済的負担を軽減している。
- ・経済基盤の安定が、民間保険か小規模企業共済に委ねるほかはないという現状で、保険料支出に大きな負担感を持っている会員が非常に多い。収入が増加すると、社会保険料負担が増大するため、保険料が定額となっている国民健康保険組合に加入する例が圧倒的に多い。

⑦ 行政に望むこと等

- ・在宅勤務形態が主体となっているフリーランスの実績について、在宅勤務は育児介護と融和性があると考えるのは早計であり、保育園の特典を被雇用者と同等にするなどしなければ、被雇用者よりも不安定な経済状況に追い込まれやすいのが実状としてある。
- ・在宅勤務は地方移住と親和性があると考えるのは非常に早計であり、発注側との関係は、意外とアナログであり、営業活動の重要性を考慮すると、都市近郊に在住せざるを得ず、現に会員のほとんどが、都市居住者によって占められているのが実状である。
- ・業界特有の課題としては、下請として立場が弱く、制作単価の低下、著作権等知的財産権に対するクライアントの理解不足などの課題がある。
- ・団体として重点的に取り組んできた課題としては、クリエイターの地位の向上のために、会員のスキルアップや情報交換の場を作り情報の共有化を図ってきた。

- ・アンケートにおける「業界団体に期待すること」の問いへの回答において、結婚、出産、育児、介護などプライベートと両立して働ける環境の整備、フリーランスでは見落としがちな健康や福利厚生面の拡充、等の回答があった。
- ・労働法、民法、下請法等の知識について、クリエイターの中で法律知識を持っているものは極めて少数であると思われる。そのため、昨年はじめて「クリエイターが知っておきたい法務とビジネス実務ハンドブック」を作成して組合員に配布するとともに解説セミナーを各地で開催し、大きな反響を呼んだ。

◆一般社団法人日本アニメーター・演出協会

① 就業状況等

- ・就業状況については、大多数が主業／フリーの従業者が更に雇用をしている例はほぼない（共同作業場を設けている例はある）という状況。
- ・業界として請負が多い理由として、個人請負が主たる状況が少なくとも30年以上続いている。分析的に考えると、雇う側、制作会社側は、現場のある時とない時の差が大きく、個人請負の方が合理的な場合があるため。また、就業者側は、尊敬する人と仕事をしてみたい等の理由により、非常に流動性が高いことを求める傾向にあるためなど、双方に理由がある。
- ・前職は特になく、最初から個人請負としてアニメ産業で働いているという例が多い。変化する形としては、起業して独立する、会社を作るといった例は多く、そのため、制作会社が数百以上あり、できたり、潰れたりしている。
- ・アニメ制作は多段階工程から構成されているが、フリーランスが関わることのない工程はほとんどない。一部制作の工程管理に関わる部分は、制作会社に雇用されていない場合であっても、契約社員や業務委託など、専属的な働き方をしている。
- ・クラウドソーシング等の仲介事業者はほとんど見かけない。恐らくパイが小さいからではないかと想像している。
- ・育成のメカニズムについて、一般的な俯瞰の目線での育成の仕組みといったものはない。理由としては、作業が上流から下流まで多層に分かれているため、全ての工程を全て社内に対応している事業者がいないこと、個人レベルでも各業種、各作業で、既に職業として成立してしまっているためだと思う。
- ・契約関係について、発注会社と元請制作会社、元請制作会社と個人としてのクリエイターか下請のスタジオ、という形で発注されるのが一般的だろうと思う。一部のオリジナル作品などでは、発注会社と、キーとなるクリエイターが原作協同開発と呼ばれるような契約を結ぶ例はある。制作会社が製作委員会側に入るという例も増えており、かなり複雑。
- ・アニメ製作のビジネスモデルとして、出発点は、放送局と広告代理店がスポンサーの広告費を原資に制作するという一般的なテレビ局の作り方と同じ形。ただ、このモデルは今や一部の国民的アニメのみと思われる。その他大部分には、製作委員会という民法上の組合を組成して、作品ごとにビジネスをやっている例がほとんどである。自事業の「商材」を得ると同時に、他組合員の事業から配当を得る仕組み。このほか、最近、制作委員会の形を取りつつ、海外の配信事業者の許諾料や国

17

内のゲーム事業者の広告費を主な原資としたモデルも増えつつある。

- ・他方、「制作」（現場側）については、いわゆるアニメ制作会社と呼ばれるものが国内でおおよそ400～600程度あるだろうと言われている。ただ、製作委員会と契約を締結し、完成責任を負って作品を納入するといった元請と呼ばれる会社は、恐らく数十社程度。
- ・アニメ取引については、以下のような特徴がある。
 - ①立ち上がりからビジネスの最終に至るまでが非常に長く、多層的で、多くの場合、延べ200～300人程度が関わる。
 - ②多重工程になっていて、大抵、4～5つの班（1班あたり数十人）が同時並行で作成する。
 - ③不確定的で、非常に多くのフリーランスが多数関わっている結果、掛け持っている他のプロジェクトで問題が発生すると、他のプロジェクトも直ちに影響を受けることになる。当初の予定通り進捗するプロジェクトは、ほぼないといってよいと思われる。
 - ④非定量的で、例えば、特徴的で高難度なカットというのは、極端なことを言えば、高技能の人が1時間でできる作業であっても、低技能の人は100時間かけても1,000時間かけても到底できないということがあり得る。また、労働政策研究・研修機構のレポート（労働政策研究報告書 No.25 コンテンツ産業の雇用と人材育成 アニメーション産業実態調査）が「才能発見型」と看破しているとおり、誰でも時間をかければ高技能に到達できるというようなものではない、クリエイティブな要素を含んでいる

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事に必要な材料は概ね発注者側が提供する。ただし、打合せについて別途対価はなく、交通費や一部実費に関しても受注者側が持つというのが慣行である。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約条件について、発注者側が提案するが、最近は非常に売り手市場ということもあり、一定程度以上の技能があれば、大

18

体交渉には応じるという例がほとんどである。

- ・基本的な契約形態としては、発注会社と元請制作会社、元請制作会社と個人としてのクリエイター又は下請けのスタジオとの認識。その他、一部のオリジナル作品等では、発注会社とキーとなるクリエイターが原作共同開発というような契約を締結する例は、ままあるとの認識。

④ 契約の相手先の数等

- ・契約先数については、複数の発注者から同時並行で仕事を請け負う場合が多く、一社専属的ではないことが多い。
- ・「拘束」と呼ばれる優先契約、専従契約が結ばれることもあるが、その場合でも対象作品の制作が終われば、別の会社、別の作品の制作に移っていくことが一般的である。
- ・契約期間については、従事する職種によって全く異なる。監督等であれば通常は年単位であり、1年、2年、3年という作業期間がある場合も多いが、他方、原画1カットだけということであれば数日間等、非常に幅が広い。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・仕事をやる上でのトラブルとしては、ほとんどがスケジュールに尽きているという印象。
- ・前工程のスケジュール変更等に起因し、受注予定業務のスケジュールや作業内容が変更されることは多い。
- ・解決方法については、個々人や個社の努力でどうしようもないものと理解されているため、問題のあった相手方とは以降、縁を持たないようにするというのが一般的な対応。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- ・契約条件の明示について、雛形等はほとんど用いられていない。これは恐らく不確定性に依拠していると想像している。フリーランスが受注に際し契約書が提示されることはほとんどなく、金額が提示されない例も少なくない。発注書などの伝票

は多くの場合、存在する。フリーランスでもいわゆる拘束等については契約書が締結される場合もある。

最低限、金額と納期等は当初段階で提示・確認されることが一般化されるべき。

- ・契約内容のルールの特約等について、ゲーム会社等、非常に予算があり、コストがかけられるところに関しては、一部契約書の整備が進みつつあるが、未だごく一部に留まる印象。
- ・報酬額の適正化については、一部高額のコストをかけられる作品に関し、一部で少し進みつつあるというのが最近の傾向。
- ・スキルアップは、ほとんどの場合、自助努力となっている。日本アニメーター・演出協会がやっている技能講座や無料のクローキョー・デッサンの受講なども含め、自らやるということになっている。
- ・出産・育児等について、自宅作業も比較的容易であるため、希望は多いが、他の業種と同様、保育園になかなか預けられないという声が多い。
- ・セクハラについては流動性が高く、1か所にずっと拘束されているということがないためか、あまり聞かない。
- ・疾病等について、一部のストレスのかかる管理系の職種等で、うつ病とか、そういったような精神疾患の話はよく聞くが、保険適用等はあまり進んでいないというふうに承知している。支援が必要と感じる。
- ・紛争が生じた際の相談窓口等について、日本アニメーター・演出協会に相談が来ることはあるが、積極的に受け付けているわけではない。ただ、他に相談窓口があるわけでもない。
- ・集团的労使関係について、一部歴史のある制作会社には個別の労組があるところもあるが稀。組合を組成して集団で活動するコストのかけられる人たちがあまりいないということもある様に思われる。
- ・マッチング、社会保障について、確定申告や健康保険制度を利用するといった話が普及し出したのもここ数年ということで、まだまだという状況。

⑦ 行政に望むこと等

- ・業界特有の課題として、制作会社はこれまでどおり安くても安定して仕事を供給してくれるメーカーと付き合いを続けているが、結果として、インターネットを介した定額制動画配信サービスなどの高い仕事を請ける機会を逸している場合も少な

くないと思う。

- ・アニメーターからも、高い報酬の会社を自分で開拓する行動力が無のまま「安い」と愚痴っていると感じる。これらを自分から変えているところは高い報酬を得ている。関係者の自己改善を期待したい。
- ・団体としては、国民健康保険組合への団体加入による安価な健康保険の提供や、健康診断受診の支援、技能講座の実施等に取り組んできた。
- ・アニメ製作の産業について、中々、持続可能性を担保するような循環が起きていないという理解。諸外国だと2～30年以上にわたり、映像製作の特徴に着目したタックス・クレジット制度など、適正な制作・雇用環境の実現にインセンティブを持たせる様々な制度が設けられている。アニメは産業としての可能性のみならず、およそグローバル社会において、日本に関するプラスの影響、印象を与えるという意味において、日本社会に対して大きな正の間接経済効果を有する。この点に着目し、その維持発展に資するタックス・クレジット制度の導入について、かねてから提言している。

◆一般社団法人日本民間放送連盟

① 就業状況等

- ・在京のテレビ5社から実情を聴取した結果。なお、対象者については、放送局と直接契約をしている者を対象としている。
- ・就業状況等について、主業とする者が一般的。雇用の有無不明。法人化している者もあり、という状況。
- ・業界における就業形態について、聞いた範囲では、個人委託が多いという状況。
理由として、就業者側は好きな仕事に絞って従事したい、雇用関係から自由でありたいと考える等。発注者側は人材確保の安定性の面からは、フリーランスの活用を推奨はしていないものの、その方の持つ専門性や人手不足の現状から、現実として必要である等があった。
- ・また、人数については、どちらかと言えば減っていて、理由としては、全くフリーの方よりは、会社組織に人材を求めるほうが安定的に人材を得やすい等があった。
- ・前職の働き方については、雇用労働者から独立した者や最初からフリーの者等、状況は様々。例えば、制作会社に勤務していた者で、高い専門性の技術を持っていて、より収入の多いフリーランスとなったという例はある。
- ・別の働き方に移る場合としては、他の制作会社に就職したり、自局で中途採用をした等、色々ある。
- ・具体的な仕事について、かなり種類は多岐にわたるが（ディレクター、アシスタントプロデューサー、タイムキーパー、音響効果、スタイリスト、美術デザイナー、Webサイトデザイナー、イベントのコーディネーター等）、各社を通じて「この職種が多い」といった傾向はみられない。いずれにしても、番組制作の現場中心の起用となっている。
- ・クラウドソーシングの仲介事業者については、活用しているという例はない。
- ・働き方について、例えばディレクターでいえば、局員、制作会社の社員、派遣労働者、フリーランス等、様々なものがある。かなり能力の高い者で、フリーランスになることによって仕事を選んでいる者もいる。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・材料等については、発注者がこれを提供する。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・報酬等については、発注者から提示するものの、交渉の余地はある。契約条件は双方で協議の上決める。

④ 契約の相手先の数等

- ・相手先について、1局中心で働くこともあれば、複数の相手先と契約することもある。
- ・契約期間については、1か月、半年等、発注内容次第で様々である。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・特に聞いていない。

⑥ 諸課題に対する考え方

- ・契約条件の明示について、文書明示しているところが多いものの、していないところもある。
- ・契約内容については契約の都度、説明している。
- ・報酬額について、交渉の余地があり、実績に応じて適正化している。
- ・スキルアップ、キャリアアップについて、他の派遣労働者とともに、いわゆる構内の研修セミナーに参加することもある。
- ・出産、育児について、特段取り組んでいる例はなく、通常の休業の扱いとなる。
- ・セクハラ等の防止について、派遣労働者等と同様、色々な働き手に対して、対応窓口を開いている。

- ・負傷、傷病等について、派遣労働者等と同様、包括的な傷害保険制度の対象としている局や見舞金制度がある局もある。
- ・紛争相談について、対応窓口がある局もある。
- ・集团的労使関係について、特段ない。

厚生労働省による雇用類似の働き方に関するヒアリング結果

1 ヒアリング対象

■放送（制作会社・就業者・関係団体）	2
■IT（就業者）	43
■デザイン（関係団体）	53
■スポーツ（関係団体）	61

（計 14 者）

2 ヒアリング項目

- ① 就業状況等
- ② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等
- ③ 契約条件の交渉・決定方法
- ④ 契約の相手先の数等
- ⑤ トラブルの内容・解決方法
- ⑥ 諸課題に対する実態と考え方
- ⑦ 行政に望むこと等

■放送（制作会社）

① 就業状況等

- ・音声業務を主業務として受注している。大きく分類して、①放送番組の収録（スタジオやロケ・中継場所での作業）、放送番組の後処理（音の調整やナレーション収録作業）を行っている番組制作部門、②録音中継車を使用してコンサートの録音を行っている録音部門、③スタジオやホール等での電気音響機器を利用して音の伝達を行っているPA部門、の3つの部門がある。
- ・業務に従事する年間延べ人数は28,500人、うち、雇用者は延べ22,800人、委託会社の社員と個人請負者が延べ5,700人、個人請負者のみの数字は延べ1,870人（全従事者の6.5%）。（集計期間：2018年1月～12月）。
- ・現場の性質上、既に知っている人、同じ人に繰り返し業務を依頼することが多く、年に1回以上依頼をするのは60名程度（1か月に依頼するは10～20名程度）である。
- ・フリーランスを活用する理由としては、まず、現場仕事であり、またタレント等を起用しているため、スケジュールがまちまちであり、乱れがちである。そのため、雇用者よりもフリーランスのほうがスケジュールに合わせやすい。また、現場には経験者しか配置できないという問題もある。さらに、働き方改革の影響でますます雇用者を現場で使いにくくなった。時期によって作業量の変動が大きく、同じ期間に業務依頼が一気に来た場合は社員だけでは対応しきれないため、フリーランスに依頼することになる。
- ・同業の委託できる会社が少ない。制作系も技術系も、同業で委託をできる会社が2000年をピークに減少しているし、小規模な会社も多く、依頼しても受けてもらえない。
- ・1回退職して、フリーで戻ってくる人も多い。例えば、介護があるので退職したがフリーで戻ったり、今の仕事は好きで続けたいが、会社に所属していると他の仕事もしなければならぬから独立したりするといったパターンである。半分近くがこのパターンである。また、当社にはまだいないが、働き方改革の影響として、残業代が減ることを懸念する、収録は8時間を超えても続いているのに8時間で交代させられることにより、作品を作っている気がなくなる、仕事が好きで長時間働きたい、等の理由から、社員をやめてフリーになるケースも出ていると聞く。

- ・実働の作業内容は雇用者とフリーランスでの相違は基本的にない。大きく違うこととしては各現場におけるチーフは基本雇用者（チーフの下で働く者はフリーランス）が務める。理由としては、当社に業務を依頼した会社から、なぜ当社の人間が業務を行わないのかと不満が出てしまうため。
- ・放送番組製作における発注経路は、大きく分類すると、①放送局、②放送局関連会社、③放送局と資本関係のない外部プロダクション（制作・技術会社）からの3つ。音声業務における全てを請け負うケースと部分的に請け負うケースがある。一番多い発注経路は、放送局関連会社。各放送局とも、子会社を作っているのだから発注を受けている。制作におけるフリーランスへの発注は、当社から直接行すが、委託会社に発注した場合に先方が要員不足となると、その会社がフリーランスに発注するケースもある。
- ・録音・PA（イベント会場での音響）部門における発注経路は、大きく分類すると、①放送局、②放送局関連会社、③放送局と資本関係のない外部プロダクション（制作・技術会社）、④レコード会社、⑤音楽プロダクション、⑥舞台制作会社からの6つ。全てを請け負うケースが大半を占めている。放送局からの発注よりもプロダクションからの発注が多く、業務を請け負い、出来上がりのデータを渡す、等のパターンとなる。録音・PA部門についても、フリーランスへの発注は当社から直接行っているが、委託会社に発注して先方が要員不足となると、その会社がフリーランスに発注するケースもある。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事をする場所・時間は前日に決まり、現場に直接入ってもらうケースが多い。終了時間は番組のスケジュールに左右される。ドラマ制作だけは3か月スパンの発注になるが、音声の業務や他の業務は、その日ごとの発注が多い。
- ・材料・道具はすべて、放送局や当社の機材を使って行い、フリーランスが自分で用意することはない。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・フリーランスへの報酬額等、契約条件に関しては、最初に当社から業界の相場を基本に条件含めてフリーランスに提示

3

する。その際、フリーランスから要望があった場合は話し合いとなる。基本的には受注額に準じた提示となる。

- ・ただ、実際に仕事をしてみたら、深夜12時越えが続いたというような場合は、フリーランスから少しプラスで支払ってもらいたいという要望が出ることもある。その場合、クライアントにもインプット分は払うよう要望を出して、フリーランスの要望に応じることが多い。
- ・支払日は、基本的に毎月末日締め・翌月払いである（他にどうしても資金が必要だという人には、個別に相談に乗ることもあるが。）。

④ 契約の相手先の数等

- ・フリーランスが実際に何社と契約しているのかは把握していないが、複数社と契約しているという前提で、フリーランスの予定が空いているかをまず確認している。フリーランスの予定が他社の案件で埋まっていれば、当然断られる。
- ・昔は、どこも会社単位で業務を請け負っていたが、それらの会社を各放送局がグループ傘下に入れてしまったので、他グループ傘下の会社には発注しにくくなった。その結果、個人フリーランスが増えたという経緯もある。また、個人に直接発注したくないというクライアントもいるため、そういう場合には、当社が間に入ることとなる。
- ・委託期間は、番組ごととなるので短期間が大半を占める。ドラマに関しては長期間となるケースが多くなる。当社の場合、外部会社や個人請負にお願いする要員数は、2018年平均にて20%となり、そのうち外部の会社への委託は14%、個人請負者が6%となっている。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルが発生したことはない。
- ・他社のトラブル事例について、技術系では聞いたことがない

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

4

- ・フリーランスになった人には、最初の段階で、当社はこういう発注の仕方をしているという説明は行っている。会社組織への発注については下請法に準じた対応をしているが、個人フリーランスに対しては、全ての業務ではないが、請け負う要員数が前日夜に発注を受けるケースが多々あるため、書面や契約書を作るのは難しい。通知は、できるだけ下請法に沿って行うようにはしているが、クライアントがもっと協力してくれるか、将来の予定が分かりやすく決まるかしなければ、これ以上の対策を取るのには難しい。この問題は、業務内容から考えて保護等の対策は不可能。

<契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保>

- ・契約変更に関しては、例えば、緊急ニュースにおける中継業務は社員が対応しなければならず、そうすると、社員が抜けた穴を埋める人材が急きょ必要になる。
- ・他方で、ロケやコンサートが突然キャンセルになることもあるが、突然のキャンセルに関してクライアントから補償が得られない場合も多く、フリーランスに対しての補償が難しくなることがある。キャンセルについて補償が得られないのは業界の相場的なものであり、フリーランス側も理解している。もっとも、当日、キャンセルの連絡をするよりも前にフリーランスが集合してしまったり、その分の対応は行っている。
- ・撮影した番組が放送中止になったり、通常はスケジュール通りに進む3か月ドラマの制作現場でも、役者の不祥事等で予定が変わったりすることもあるが、その場合、クライアントから入金がない場合もあり、下も影響を受けてしまう。書面に関しては、フリーランス自身が、面倒なことを嫌がり、書面も要らないというケースも多く、書面が無くても業務遂行上問題は発生していない。

<報酬額の特適正化>

- ・基本的には、皆が知っている相場で行うが、当社のクライアントからの請負額と見合わないときは、フリーランスと交渉することもある。映画は完成まで、CD等は発売まで入金がないこともたまにあるが、場合によっては、クライアントからの入金がなくとも、フリーランスに対してのみ先払いすることもある。放送局以外は、ほとんど契約書面が存在しておらず、クライアントの事情で支払い時期が遅くなったり、業務終了後に金額を再交渉することがある。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・テレビ局や発注元との合同作業が多く、局の人が中心に業務を行うため、局の人の方がスキルを身に着けることが多い。ただ、フリーランスになる人は、元々10年以上の経験を積んだ人が多い。
- ・放送局がグループ全体で開催する管理職セミナーのようなものに、当社の人間も参加させてもらうこともあるが、フリーランス向けには難しい。特別なスキルが必要な仕事の場合には、社員と同様にフリーランスに対しても研修をするようなことはある。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・そもそも、フリーランス自身が育児・介護の状況の時は、単純に仕事を引き受けていない。昔は、結婚、出産、育児、介護を理由に退職する人も多かったが、今は、それを理由に退職した人が、フリーランスとして戻ってきている。仕事の性質上、時短は難しい。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・ハラスメントの問題は聞いたことはないが、発注元（放送局）とこちら側の人間とのトラブルであれば、発注元へ通知・相談することになっている。発注元ごとに窓口がある。この制度上、フリーランスの人の苦情も受け付けてもらえる。放送局のハラスメントに関する窓口では、担当弁護士への相談も可能。

<仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

- ・当社の傷害保険で、社員だけでなくフリーランスもカバーされている。また、局の仕事を行っているときは、局の保険でカバーされることもあるため、二重三重に保険がかかることも多い。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・フリーランスからの苦情は発注元の窓口または当社で受け付けている。苦情にはきちんと耳を傾けるようにしており、それをしないと不満がたまり、人手不足なので次から仕事してもらえなくなる。業務上の紛争等に関しては顧問弁護士に相談。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・フリーランスの人は労働組合には入っていないが、フリーランスの人の情報も組合に上がっているであろうと思う。

⑦ 行政に望むこと等

- ・残業問題がやはり大きい。普通の人であれば、交代ができる業務なのだと思うが、「自分の作品」だと思って働いている人にとっては、時間が来たから別の人と交代しろと言われてたくない。かといって、スケジュールの調整は、出演者の予定がある以上、難しい。また、現実問題として、制作側のトップは裁量労働制を用いており、タレント自身も個人事業主なので時間に縛られない中で、下の会社だけが8時間で担当を交代するというのも厳しい。

■放送（制作会社）

① 就業状況等

- ・雇用労働者は23人。契約するフリーランスの人数は番組により変動する。2～3時間の番組をやるときは、当社の社員で足りないため、付き合いのあるフリーランスの人にヘルプを頼む。会社によってはフリーランスが常駐しているところもあるが、当社は必要なときだけ依頼する。昔は1番組当たり4人程度に依頼をしていたが、今は多くても2人程度にしか依頼しない。
- ・仕事内容について、ディレクターの場合、フリーランスと社員で仕事内容に違いはない。
- ・仕事の受注経路について、制作会社が番組の企画・案作成、放送局へのプレゼンを行うことで仕事を受注する場合と、放送局から「こういう番組をやるから手伝ってくれ」といわれ受注する場合などがある。後者の場合、番組をパッケージ（完パケ）で受注することもあるが、番組の1部分だけ（1コーナーだけ）受注する場合やスタッフだけを出す場合などがある。当社がメインでやっているのは「完パケ」で、番組を企画段階から作成し、そのまま放送できる状態にしてから納品するというものである。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。と言うのも、制作会社の仕事はディレクターの資質に大きく左右されるものであり、全く技量の分からない者に仕事を依頼するリスクが大きいためである。基本的には、かつて仕事を一緒にやっていた人などをお願いすることになるが、これは放送業界に共通のやり方だと思う。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事場所や時間について、取材の場合は現場に行くため、時間・場所が拘束されるが、相手のある仕事なので仕方ない。編集はどこでもできるので、フリーの人は自宅でやる人が多いと思う。
- ・材料について、カメラ等の機材は会社から貸し出す。また、編集については、最近はPCで編集ができるので、自分のPCに入っている編集ソフトでやる人が多い。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・過去に同じような番組をやったことがあり、お互い報酬の相場観をもっているため、報酬額等についての交渉はない。放送業界は狭い業界なので、そのような相場観がなんとなく共有されている。
- ・契約書についても特に取り交わしはしていないし、フリーランスの人からも特段要望はない。また、これまで契約書がないことでトラブルになったことはない。トラブル（制作会社による支払遅延、値切り交渉等）があると、フリーランスの間ですぐにその話が出回って、その制作会社の仕事をフリーランスが受けられなくなるので、そうならないよう気を付けている。

④ 契約の相手先の数等

- ・ほとんどのフリーランスは複数社と契約していると思う。ただ、例えばレギュラー番組があるような人は、1社専属もありうるかもしれない。なお、カメラマンの場合、映像会社等、技術系会社の専属になっている人はいる。
- ・なお、昔は特番をやるときに2か月拘束するというのもよくあり、フリーランスの人は仕事を掛け持ちしないと食っていけないので、そのときは「こちらの番組製作に優先して取り組んでもらう代わりに多めに報酬を払う」という設定があった。しかし、最近は番組の製作費も少なくなってきているので、そのような拘束（と報酬の上乗せ）はない。もしフリーランスの人が別の仕事の関係で現場に来られなくなったら、社員が代わりに対応するなどしている。
- ・契約期間は番組ごとによって異なる。例えば、2時間のドキュメンタリーを「完パケ」で受注した場合、企画から納品までで3か月くらいの期間が必要になる。
- ・発注頻度も番組によって異なるが、例えば、警察のドキュメンタリー番組なら、警察関係に精通しているディレクターが担当することが多い。慣れている仕事をやった方がクオリティの高い作品ができるし、フリーランスとしても、仕事のクオリティが自分の評価に直結するので、新しいことにチャレンジするのはリスクが高い。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・特にトラブル経験はない。フリーランスの人は、少し不満があったとしても、それも含めてフリーランスという働き方

9

なのだという認識があるのだと思う。また、クレームを言うと、次から使ってもらえないと感じ、言いづらいのではないかな。なお、報酬の支払いについても、特にトラブルはないが、会社によっては、番組が放送されてから報酬を支払うということもある。放送が延期されると支払い時期も延期されるので、フリーランスとしては困ると思う。

- ・他社のトラブルについては、契約をしていた制作会社が倒産したという話は聞いたことがある。仕事に対する報酬の未払いが続き、気づいたら社長と連絡がとれなくなっていたとのこと。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・フリーランス側からしたら書面があった方がよいと思う。なお、今ではほとんどの放送局が発注書を作成しているが、昔は、フリーランスどころか、放送局ですら、制作会社への発注書を作成しないことも多かった。

<契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保>

- ・フリーランス側からしたらあった方がよいと思う。

<報酬額の適正化>

- ・報酬は個人の能力を勘案して差をつけているため、番組1本当たりの報酬単価を決めるのは難しい。また、仮に最低報酬等を決めるとしても、誰が設定するのか。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・弊社が研修等を開くことはない。社員の育成だけで精一杯。そのような手間がかからないからこそフリーランスに頼むという側面がある。そもそも、スキルアップ等の必要のない人がフリーランスということ。

<出産、育児、介護等との両立>

10

- ・こういう点もひっくるめてフリーランスの特徴だと思う。つまり、育児休暇が欲しいと思うなら、フリーランスになるべきでない。一社専属で重宝されているようなフリーランスだったら、もしかしたら会社から「育児が終わったら帰ってきてよ」と言われるかもしれないが、基本的に、長期間離脱した場合は、他のフリーランスと契約することになって仕方がない。フリーランスはそのようなリスクがあるからこそ社員より報酬が高い。そのあたりも含めて人生設計を考えられる人でないと向いていない。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・特にない。

<仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

- ・そのようなリスクを受け入れるのがフリーランスだと思う。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・特にない。他の会社でも相談窓口を設けているところは聞いたことがない。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・業界的にフリーランスの組合はないのではないかと。労働者の場合でも、製作会社ではないと思う。聞いたことはない。放送局の子会社だったらあるかもしれない。仮に、フリーランスで集まるとしても、誰がその旗を振るのが難しいと思う。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

- ・フリーランスの人が自分で考えるべきではないか。フリーランスの人から要望があったこともない。

⑦ 行政に望むこと等

- ・特にない。
- ・多重下請構造について、報酬の中抜きはもちろんあるが、中抜きがあることは当たり前（過度の中抜きがある訳でもない）。それが嫌なら放送局と直接契約するしかない。他の製作会社から仕事の依頼を受けたことがあるが、そうすると報酬が下がるので、放送局と直接契約した。そもそも、放送局に提示するディレクターの人権費の見積もり額と、フリーランスに提示するギャラは異なっており、製作会社としては、元々支払うための額を払っているに過ぎない。

・ ■放送（制作会社）

① 就業状況等

- ・雇用者は70～80人、フリーランスはディレクターが6、7名程度いる。フリーランスについては常駐ではなく、特番であれば番組単位、レギュラー番組であれば期間単位で契約をしていることが多い。
- ・フリーランスを活用する理由として、1つは作業量が多く、現場で社員のディレクターが足りていないため。もう1つは、特殊な才能を持っていることで、例えば、アイドルのPV作成の際、当社に知見等がない場合、アイドルに詳しいフリーランスにアサインする。
- ・雇用労働者とフリーランスの仕事内容について、フリーランスの多くがディレクターだが、仕事内容は全く一緒。
- ・仕事の受注経路について、放送局からパッケージで業務（ディレクション・プロデュースを担当）を受注し、フリーランスに発注している。放送局から一部の業務のみを受注する場合もないことはないが、殆どがパッケージで受注している。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。基本的には、人づてに紹介してもらったり、他の会社で働いている人が来る。なお、最近は、映画やCMについて、クラウド上で制作会社がPRし、働き手を募集するようなサービスがある。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事をする場所や時間については、まちまち。ゲスト等と打ち合わせをする場合は外に出向くこともあるし、台本等の作成であれば自宅やカフェで仕事をすることもある。また、会社の向かいにコワーキングスペースを設けており、そこで仕事することも可能。基本的に自由ということがベース。
- ・材料等について、我々の仕事はPC1つあればできる仕事だが、自前のPCを使用する者がいる一方、会社のPCを使用する者もいる。また、ディレクターが撮影を行うこともあるが、カメラ等の機材については会社から貸与する。

13

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約条件の交渉・決定方法について、ベースは交渉だが、最終的には会社が決定する。番組の予算等の関係もあるが、暗黙の了解として業界の相場があるため、ワーカー側も大体の報酬額を想定することは可能。その報酬額をベースに、交渉を行うことはある。事前に交渉を行うようにしている。
- ・業界の慣習として、フリーランスに対する契約書の作成はしていない。報酬額は事前に交渉を行うし、納期についても、必然的に放送日、収録日になるため、延長や遅延という概念はない。業界として、70年という浅い歴史の中で契約がふわっとしている。
- ・逆に、契約書がないからこそ、約束を守ろうとする。信用商売。むしろ、フリーランスの場合、能力や技能が高く交代がきかないため、守られていると思う。狭い業界なので、発注側が低報酬しか払わないなど、何かあればすぐにでも噂が広まってしまう。

④ 契約の相手先の数等

- ・契約の相手先については、99%複数社と契約している。職人の世界で、資格職でもないため、修行をしなければならぬ。そのため、大体が会社員からスタートし、独立するための実務経験等を養っている。敢えて会社から独立したのに、一社専属になるのはおかしい。専属的になるのであれば、転職をすれば良い話。
- ・契約期間、発注頻度については、番組制作において、例えば月1本と決めたととしても、フリーランスは他社でも仕事をしているので、スケジュールの兼ね合いで月1本が厳しいこともある。その場合には、翌月に2本などの調整などが発生する。多数の者が様々な番組制作に携わっており、期間、頻度等は様々である

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルの経験について、これといったトラブルはない。契約を終了するに当たっても、フリーランスは自分に実力がないことは言わなくても分かるため、トラブルになるようなことはない。
- ・本当に忙しいときは、稀に、よく知らないフリーランスに作業を発注することがある。その際、クオリティが酷い時も

14

あるが、報酬はしっかり払ったうえで、その後、依頼することはない。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

＜契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）＞

- ・契約書はなく、口頭での契約だが、信用商売であるため、しっかり約束は守っている。また、メールやLINE等のツールを介して契約を行うこともあるため、そういった記録を契約の証拠とすることはできる。ただ、契約条件の明示のようなルールがあってもいいと思う。

＜契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保＞

- ・契約の変更について、工作上、常に変化する仕事であるため、契約内容を書面化することは難しい。絶対的な納期のリミットがあるため、放送日やゲスト等の大枠に変更はないが、中身については、事務所との打ち合わせ等を踏まえ、ギリギリまで変更することもある。例えば、ロケの日数が1日の予定が2日になったとしても、特段追加の報酬請求といったことにはならない。仕事の性質上とても変動的。
- ・制作途中で大幅に経費がかかる場合について、例えば、追加撮影で海外渡航を行う場合、航空券代等で倍の費用がかかるが、当該費用については、当社で全て負担する。フリーランスはディレクションに対する対価を得るものであるため、制作に関する費用は負担しない。むしろ、良い作品を制作しようと財布を広げるため、それを押さえることが多い。
- ・完成前、契約途中で終了した場合については、10年に1回程度というくらい減多にない。そもそも、腕がないとフリーランスでやっていけないため、ケガや病気以外の理由は皆無に等しい。
- ・会社側から契約を打ち切る可能性について、契約締結前の段階であればあり得るが、制作に取りかかった後の段階では稀。一応、その場合でも報酬は支払う。

＜報酬額の適正化＞

- ・報酬については、1本いくら、1回いくらといった感じで決定する。例えば、1時間番組で1本とすることもあ

15

また、海外撮影を伴うものであれば、1時間で3話くらいあるので話ごとに報酬を決定する。

依頼に当たっては、報酬が安いからといって作業を依頼する訳ではなく、安くてもクオリティが酷ければ依頼しない。

＜スキルアップやキャリアアップ＞

- ・基本的に、スキルがないとフリーランスにはなれない。

＜出産、育児、介護等との両立＞

- ・女性の場合、雇用に比べ、フリーランスの方が技術面等から、高い報酬が貰えるため、家族の協力を得て、子育て等とうまく両立できると思う。

＜発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）＞

- ・特にない。

＜仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）＞

- ・ロケや撮影時には会社が傷害保険に入っているが、それ以上は自己責任としている。負傷等によって契約が打ち切られた場合に、その後の契約を保障するといったこともない。独立しているフリーランスだから当然のこと。

＜紛争が生じた際の相談窓口等＞

- ・特にない。

⑦ 行政に望むこと等

- ・働き方改革が進む中で、フリーランスには労働法は適用されないものの、職場において社員と同居する以上、労働者に

16

適用される労働法などの法的なルール等について、フリーランスに対しても周知してほしい。自分の望む働き方（時間拘束のない働き方）が社員も含めたみんなができるわけではない。当社においても、説明会を開くことを考えている。

- ・一般的に放送制作業界は就業環境が過酷ではないと言われていたとのことだが、むしろしわ寄せは製作会社に来ているのではないかと思う。ただ、現在、ADが不足しているため、今後、フリーランスのADを活用するような会社が出てくるのではないかと懸念している。
- ・また、一般的に、放送制作業界は多重下請構造と言われていたとのことだが、当社の話で言えば、直接放送局と契約している部分もあるため、孫請け、曾孫請けみたいなことはなく、マージンも気にはならない。

■放送（制作会社）

① 就業状況等

- ・フリーランスは番組ごとに契約しているため、まちまちである。例えば2時間ドラマの場合、監督は社員の場合もあるが、圧倒的にフリーランスの場合の方が多い。これは、番組本数に対して社員数が足りていないからである。また、助監督は3～4人おり、フリーランスの場合が多い。また、制作担当（ロケーションなどを担当する）もフリーランス。プロデューサーはほぼ社員である（制作会社の社員と、放送局のプロデューサーが1人ずつといった感じ。近年は制作会社のアシスタントプロデューサーもつくことがある。）記録（タイムキーパー）は100%フリーランスである。これは、記録には特別なスキルが必要とされるからである（台本を読んだだけで撮影にかかる時間がわかったり、別の日に撮る場合の、服装などの「つながり」をきちんと調整することができたりする等）。
- ・2時間ドラマの場合、プロデューサーとアシスタントプロデューサーは社員で、ディレクターは、2人程度は社員であっても、他はフリーランスである。連続ドラマの場合、助監督が1人加わる場合もあるが、助監督が全員社員ということはない。
- ・技術関係の仕事については、フリーランスに依頼するより、技術会社などの会社に委託することが一般的。ただし、監督、助監督、製作、記録、スチールカメラマン（宣伝用の写真を撮影する。ドラマの撮影風景など。）はフリーランス個人と契約する。また、番組によっては、役者さん指名のメイクさんやスタイリストさんがいて、彼らが個人事業主である場合は多い。
- ・仕事内容について、雇用労働者とワーカーで違いはない。大変さについて、どちらかという、社員の方が後片付けなど、最後に責任をとらなくてはいけないという点で大変だが、基本的には大変さは同じである。
- ・仕事の受注経路について、放送局から依頼されるときは仕事全体をパッケージで請け負い、納品するという方法をとっている。なぜなら、演出はこちらで作成しているので、前半だけ当社、後半だけ他社というのは効率が悪いからである。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。役者によっては相当神経質な人がいたりするので、スタッ

フは気心が知れていて、性格もある程度把握している人をお願いする。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ 仕事場所について、フリーランスの人は基本的に会社に出社する。これは、特に決まっているわけではないが、仕事を円滑にこなすために打ち合わせなどを行う必要があるため、ほぼ出社している。例えば、連続ドラマの場合は、スタジオにスタッフルームができるため、そこで打ち合わせ等を行う。
- ・ 就業時間について、弊社も働き方改革をやっているが、例えば、ドラマの場合、朝早くから撮影をするときがあるため、撮影上、どうしても夜遅くなってしまうことが多い。
- ・ 材料について、スチールカメラマンは自前でカメラを持っているが、それ以外の人に関しては、番組に必要なものは番組予算で買う（そのためフリーの人に自前で用意してもらうことはない）。個人の者を使うとしても、個人用 PC ぐらい。ただし PC は弊社の PC も使える。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・ 振込先などの情報が必要なので、契約書は取り交わす。振込期限も記載する。金額は相場がきまっており、人手不足で値切れないため、金額は相場で決まる。3か月半の期間だったら、半月は日割りで払うなどの対応もする。
- ・ 契約内容の変更について、例えば、雨が降って製作期間が延びた場合などは、当初の予定より、撮影期間が延長されるといったことはある。ただ、事情はみなわかっているため、（契約内容の変更まではせず）コミュニケーションを図って調整している。
- ・ フリーランスは、報酬減らすと次から仕事を受けてくれなくなるため、制作費が低下しても、報酬を下げるといったことはしない。

④ 契約の相手先の数等

- ・ 契約の相手先について、一社専属の契約というより、複数社との契約が一般的。兼業は禁止していないと思うが、ドラ

19

マの撮影期間中等は物理的に兼業できないと思う。

- ・ 契約期間は番組によってまちまち。1か月準備して、撮影が3か月半ほどなので、大体5か月くらいか。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・ トラブルについてはあまりないが、これまで一緒に仕事をしたことがないフリーランスに依頼した際、途中で連絡がとれなくなって精算してくれないことがあった。やはり、知らない人に依頼すると、トラブルに発展しやすい。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・ 弊社も5年前ぐらいは契約書がなかったと思う。契約書の必要性は感じる。

<契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保>

- ・ コミュニケーションをとって話をつける。

<報酬額の適正化>

- ・ 報酬の相場はある程度決まってしまう。フリーランスに仕事を受けてもらうためにも、報酬額の適正化は必要だと思うが、その一方で、最低賃金のようなものを定めてしまうと、そこに向けて報酬額が下がってしまう心配もある。制作費の問題などが変わらず、そこだけ動かすというのはどうかと思う。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・ 女性のフリーランスは多い。契約する際に、子どもがいる関係で早く帰る必要があるフリーランスの場合、それでも良いと思ったら、契約することになる。番組を製作中に産休に入るといったことはあまりない。

20

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・フリーランスへのセクハラやパワハラはあまりない。現場には役者などナーバスな人がいるので、セクハラやパワハラをする人はそのような役者から嫌われ、現場にいられなくなる。私自身、昔は監督などからのパワハラを受けたことがあるが、そのような話があるとすぐ業界内に出回るため、皆気を付けるようにしている。

<仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

- ・例えば、（リハーサルなどで）転ぶなどの行為をしたときなど、工作中、撮影中の怪我はある。製作会社が保険に加入しており、フリーランスも雇用労働者も役者も関係なく全員が対象になる。
放送局の都合で番組が中止された場合は、放送局に制作費を請求し、そこからフリーランスにも支払う。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・トラブルがあった場合は、（製作会社の）プロデューサーに話を上げ、担当者に集約する。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・映画の場合、それぞれの職域（照明など）の団体があるが、やはりフリーランスの処遇をなんとかしなくてはと思っている。NY やパリにロケに行ったときに、ユニオンがあるのは嫌だなと思ったが、そうした団体が人材を守っているからこそ、人材がちゃんと現場に供給されるのだと思う。

⑦ 行政に望むこと等

- ・インターネット動画など、テレビ以外に映像制作の場が増えたので、人材が集まらなくなっている。

・ ■放送（就業者）

① 就業状況等

- ・専業／雇用していない／法人化していない／主たる生計維持者である。
- ・フリーランス（ディレクター）として働いている理由については、働いた分だけ報酬が貰える、時間が自由、というのが主な理由。10 年程前までは雇用だったが、独立した。当時は、業界的にフリーになることが目標みたいになっていた。ジャンルとしては、情報、ドキュメンタリーを担当しており、就業時間は日中が多い。
- ・今後、雇用労働者になる可能性や希望について、今は、雇用労働者に戻る予定はない。ただ、業界的に、若い世代がどんどん入って来ており、50 代の方もいるが、基本的に淘汰されるため、いつまでもフリーでやっていく訳にもいかないと思っている。仮に、雇用労働者に戻る場合は、プロデューサーとして働きたい。
- ・仕事内容について、雇用労働者とフリーランスで大体同じだが、フリーの場合、「1 本いくら」という報酬設定であるため、人に任せられるところは任せる等、その予算の範囲内で仕事をしようという意識に変わった。制作費によっては、製作会社で雇用されている AD 等をつけることができないことがある。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事をする場所の拘束はない。自宅で働くこともあるが、働きやすいため、ほぼ職場（製作会社）で働いている。
- ・PC は自分で用意する。むしろ個人で用意するのはそれくらい。ただ、会社によっては、PC も貸与してくれるところもある。個人のカメラマンは自前の物があると思うが、ディレクターが使用するカメラは製作会社で用意する。パラエティは主に専門のカメラマンが撮影を行うが、情報系はディレクターが撮影を行うこともある。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・最初から金額を決めることはない。先に決めようとする、金にうるさい等の噂が広まるし、嫌がられてしまうような

風潮がある。業界として、このくらいの仕事だったら大体いくらくらいだろう、というアバウトな相場は存在している。あまりに安い場合は言うこともあるが、基本的には言わない。納得いかない場合、その会社からの仕事は二度とやらない。付き合いが長い場合は、その仕事の報酬が少なくとも、その分次回の報酬に上乘せしてもらおう等の調整を行う。

- ・ディレクターの仕事は放送直前までであるため、放送後にギャラが設定され、支払われるケースもある。金銭面は、フリーにとって一番ストレスだと思う。
- ・基本的に契約書はなく、仕事の発注は電話等の口頭で行われる。流れとしては、まず、スケジュールについて聞かれ（空いていなければそもそも話にならない）、空いている場合に、番組内容や拘束期間等について教えてもらう。
- ・仕事は、前に仕事をした AD、カメラマン等、人づてに紹介されることが多い。初めての人と仕事をするのはあまりない。まれにあるが、能力や人柄等が見えないことがストレスになる。

④ 契約の相手先の数等

- ・契約の相手先については、3～4社。レギュラー番組1本+単発の新規放送番組、新規企画番組3～4本などを並行して受注することが多い。
- ・主な発注者との契約期間は大体7～8年くらいで、その他でも6～7年くらい。番組単位で契約が成り立っており、その繰り返しとなる。
- ・主な発注者からの報酬の収入に占める割合について、年によって変化するが、大体3社くらいが主となる。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルの経験について、大分昔だが、報酬不払いということがあり、結局払ってもらえなかった。あとは、報酬が思ったより安いという、額の不満はある。口約束の怖いところ。
- また、仕事内容に食い違いが生じることもある。作品のイメージを共有できておらず、いざ仕事が始まってから、「こんな番組という話は聞いていない」といったこともある。特に初めての取引先の場合、そういったケースが多い。
- ・トラブルの解決方法について、報酬に関しては、自分の場合、割に合わない等の仕事はやらないし、その製作会社とも

付き合いがない。仕事内容に関しては、基本的にプロデューサーが仕事をくれるので、その人といかに認識を共有しているかが重要。初めて契約を行うところは、番組の方向性を確認するため、よく打ち合わせをする。ただ、何回打ち合わせをしても、認識が異なることもある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・契約書について、基本的に口頭での契約なので、こうしたルールがあったら良いと思う。

<契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保>

- ・これについても、こうしたルールがあったら良いと思う。契約内容の変更に関して、例えば、4本企画して1本しか放送されない場合、3本は無駄になってしまい、残りの3本も含めた適正なギャラが支払われているかは分からない。対策ではないが、バラエティ等は常時企画を募集しているので、通らなさそうな企画はやらないとか、通りそうな企画のみに力を入れる、といったことをせざるを得ない。途中で契約がなくなってしまったようなことはない。

<報酬額の適正化>

- ・これが一番大切。事前に明示されることが業界的に一番良い。明示されれば仕事のやり方も変わる。また、報酬水準みたいなものがあったても良い。そちらの方が交渉しやすい。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・スキルについては、仕事をしていく中で取得する。やったことがないものをやればスキルは上がるし、できなければできないと言う。

<出産、育児、介護等との両立>

・育児休業等の分野は追いついていないと思う。こういった、福利厚生的な面が薄いことは不安。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

・この点は、業界的にブラック。

<仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

・負傷した場合等の支援としては、ロケ等の危険な仕事の場合にはその都度発注者側に民間保険に入ってもらえるため、そこから治療費等がおりる。個人としては入っていない。

仕事が打ち切られた場合等の支援については、特にない。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

・あると良い。業界をよく知っている者で構成される第3者機関のようなものがあれば良い。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

・企画がなくなったり、不満を持った場合に交渉できると良い。正直、お金の話はストレスになるためしたくない。そういう交渉してくれる代理人がいると良い。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

・マッチング支援について、今は希望していない。

社会保障について、医療保険は国保、年金は国年で、民間のものには入っていない。退職金もない。自分でイデコとかやれば良いと思うが。

⑦ 行政に望むこと等

・適正な報酬額が支払われているかが大切。この業界に入った以上、就業時間が不規則なこともあるが、それに見合った報酬額が支払われていれば納得できる。

改めて、フリーは何の保障もないのだと思った。働く時間も自由でないことが多く、本当に自由とは言えないと思う。

・ ■放送（就業者）

① 就業状況等

- ・ 専業／雇用していない／法人化していない／主たる生計維持者である。
- ・ 局のドラマ制作のAP（アシスタントプロデューサー）の仕事をしている。局から制作会社に委託があり、制作会社から仕事を受けている。
- ・ 特に希望してフリーランスとなったわけではないが、融通が利くのがよいところ。大学を卒業し、1年半くらいは別の会社に勤めていたが（今の仕事とは違う仕事）、辞めようと思ったときに、知り合いのついで、たまたま今の仕事を紹介してもらった。
- ・ 会社に勤めていた時期もあった。今後は、働きたいと思える会社があれば考える。
- ・ クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ 具体的な仕事内容は番組によって違うが、キャスト周りの仕事をしている。例えば、役者の入館登録や控え室の手配、エキストラのロッカー手配などの仕事や、撮影時間が押しているのが夜食の手配をしたり、迎いの車の手配などもしている。キャスト周りのロジ関係。
- ・ 仕事をする場所は、局が半分、現場半分くらいか。撮影がないときの仕事は、局の中のデスクで行っている。撮影のときは、時間も場所も収録に引きづられることになる。収録がない日は、比較的自由が効く。制作会社との契約では、就業時間も場所も何も決まっていない。
- ・ 局にデスクがあり、局から支給されたパソコンがある。
- ・ 番組的に必要なものは番組経費で落ちる。一時自分で負担（立て替え）して 業務報告し、1か月後に振り込みされるというパターンもある。その他、自分の仕事に必要な備品などは自己負担する

27

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・ 契約条件は制作会社が局と交渉する。報酬を少し上げてあげてくれないか、といった交渉はしてくれているようだ。月単位で報酬が決まっている。週7日働いても一緒。契約上は全てがふわっとしているし、タイムカードもない。時間の管理はされていない。
- ・ 制作会社との間で契約書はない。口頭で言われたり、「次の仕事はこれに決まった」といった感じでラインが来たりする。請求書のやりとりはある。
- ・ 契約は番組ごと。長期の休みはないので、番組が終わり、次の番組が始まるまでに「最低1週間は休みがほしい」といった交渉はすることがある。

④ 契約の相手先の数等

- ・ 一社専属。
- ・ 1つの契約の長さは、単発ドラマは3～4か月、長編ドラマは10か月～1年、といったところ。5年(?)くらい局のドラマ制作の仕事をしている

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・ 良くも悪くもチームワークの仕事なので、同じチーム内で人間関係の合う合わないはある。（会社と違い）番組が終われば解散だからいいということなのか、期間限定チームだから根本的に解決しようとしにくい風潮がある。
- ・ 組合が強いので、局員は8時間のインターバルがある。ただ、あくまで局員のルールで（制作会社のフリーランス等の）外部スタッフにも適用されるルールではなく、間接的に恩恵を受けているという程度。ディレクターや技術職は局員だが、例えばメイク、衣装さんの仕事は収録が終わってからでも発生するし、収録前にもメイクを終えてないといけない。外部スタッフと局員との違いや壁は若干あると思う。他にも、局員は番組の途中でも途中で交代するようなこともある。
- ・ 報酬を払ってもらえない、といったトラブルは今のところない。
- ・ 制作会社に相談したり、長く働いていると、局の中にも気にかけてくれる人はいるので、相談にのってもらったりする。

28

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・契約書は交わしていないが、トラブルにならなければいいかなと思う

<契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保>

- ・それほど困っていない。

<報酬額の適正化>

- ・最初は相場がわからなかったので、会社から言われた金額でそのまま受けていた。最低報酬のようなものがあるかは業種によるかもしれない。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・自分でできることを増やすと持ち駒が増えるので報酬アップの交渉もできる。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・難しいと思う。時間の拘束もあるし、フリーランスなので、産休や育休の制度がなく、その間お金が入らない。将来的に出産育児をすることになったら、いったん仕事を辞めて、育休終わった後に「またよろしくお願いします」と働きかけるしかないのではと思う。フリーランスも、制度があればいいとは思う。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・ない。

29

<仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

- ・医療保険には入っている。撮影の場で怪我はある。病気はあまりない。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・そこまで必要となったことは今のところない。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・フリーだと団結しにくいと思う。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

- ・健康診断がない。有料でもいいので、年に1回どこかで受けてたい。自治体は簡単なものしかなかった。
- ・マッチング支援は、HWIは公的なものではなく、民間でいいのではないかと思う。

⑦ 行政に望むこと等

- ・労働法、民法、下請法等については知らないと思う。
- ・何か資格があるわけではないし、今の仕事の内容を文章化しにくいので困る。
- ・一昨年転職活動しようと思い、転職サービスに登録したけれど、経歴に何も書けなくて断念した。個人のポートフォリオをまとめるサービスなどがあればありがたいと思った。
- ・働き方改革というが、なかなか働き方は変わらない。特にドラマは、ワーキーホリックな人が多い。早く帰ればいいのに、なかなか帰らない。

30

・ ■放送（就業者）

① 就業状況等

- ・ 専業／雇用していない／法人化していない／主たる生計維持者である。
- ・ 仕事は、放送制作会社から受注するか、テレビ局（知り合いのプロデューサー）から直接受注している。
- ・ 以前 10 年程会社に勤めていたが、会社に合わず（加えて給料も低く）、嫌になってフリーになった。フリーになって 2 年程度だが、20 歳からこの業界で働いている。会社員だったときと仕事の内容は同じ。
- ・ 今後雇用労働者になることは多分ない。働くとしても、この業界ではなく違う業種。若い頃は、違う業種で働きたいと思ったことはあったが、今はない。
- ・ 全体としては、打ち合わせ⇒構成⇒プレゼン⇒ロケ⇒編集⇒トップの人の確認（3 回程度繰り替えず）⇒最終編集⇒音声という流れ。音声については、音効さんという他業種の方がするが、自分も確認するので、結局全体を見る必要がある。
- ・ クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ 仕事の場所、時間については決まっていない。場所は家でやることが多く（時間がない時はテレビ局や喫茶店等でやる）、時間は納期に間に合えば良い。
ただ、他のディレクター等と一緒に作業する場合やロケを行う場合等は、時間が指定される。
- ・ 会社員時代もそうだったが、職場環境的にはとてもブラック。ただ、職員の場合は、最近、局が厳しいので少しは改善されている。
- ・ PC 以外は会社の機材を使用している。編集作業については、自分の PC で作業をする。基本的にどこの現場でも、PC は自分のものを持って行く。

31

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・ 人それぞれだと思うが、自分の場合は先に報酬を交渉してから仕事をするのではない。
番組終了後に、いくら報酬を支払えば良いか聞いて、言われた額の請求書を出す。先に報酬を決定しても、制作中にど
んどんお金がかかり、足りなくなると人件費から引かれてしまうため（とは言え、報酬はとても安い）。
- ・ 逆にフリーで稼げる人は、先にギャラ交渉をやる人が多い。
- ・ なお、契約書を交わすことはなく、ざっくりとした契約内容となっている。

④ 契約の相手先の数等

- ・ 相手方は変わる。その中で取引件数が多い会社もある。
（1）月額定額の案件（レギュラー番組 1 件／収入 50%いかないくらい／契約期間 2 年）、
（2）働いたぶんだけ収入が入る案件（レギュラー番組数件）、
の 2 種類の仕事を行っている。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・ 報酬が低すぎるというのはあるが、特にこれと言ってない。報酬が低い会社からの依頼は次回以降受けない。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・ 契約書は交わさないが、それによって困ったことはない。

<契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保>

- ・ 事前に作業時間を決定することは困難であるため、そういったルールは不要。
ただ、契約書に書いていないことをやるのがたまにある。

32

- ・放送日やロケ期間しか情報がない状況で仕事が始まる等、ざっくりした状態で始まることが多い。

<報酬額の適正化>

- ・国が最低報酬を決定することは良いが、それによって最低額さえ支払えば良いという雰囲気になるのは困る。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・時間もないし、また、特にスキルアップする部分もない。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・人によるが、育児がしたいので番組を一つにするなど、自分でコントロールすれば可能な話だと思う。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・昔に比べたら減ったが、パワハラは多い。当時、制作会社の先輩から怒られたが、当たり前だと思っていた。理不尽な訳ではないが（100%怒られる側が悪いが）、言い方がきつい。

<仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

- ・両方ともあったら嬉しい。怪我は今のところない。保険にも入っていない。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・特に希望はない。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

33

- ・特に希望はない。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

- ・社会保障について、年金、保険等について疎いため、お任せするので全て手続きして欲しい。
- ・マッチング支援について、職種によってはHWでの紹介などがあった方が良い（放送分野では特にないと思う。）。

⑦ 行政に望むこと等

- ・特に希望はない。
- ・強いて言うなら、労災・雇用保険くらい。
- ・自身で保険料を支払うくらいなら、民間保険でも変わらないかもしれない。
- ・業界として、フリーは年齢が高くなると仕事なくなる。30歳前半が売り手市場。経験年数等ではなく、発想力のある若い局員がどんどん入ってくる。
仕事なくなると、別の仕事をやったり、会社を立ち上げたり、引き続き、細々とやったり等、色々ある。
基本的にアシスタントディレクター（10年やる人もいる）⇒ディレクターという流れで、基本的に20代後半でフリー、30代でたくさん稼ぎ、40代で社員になる。

34

・ ■放送（就業者）

① 就業状況等

- ・専属契約（契約書あり。1年更新）。雇用、法人化していない（青色。開業申告あり）。主たる生計者。局から番組制作の一部を業務委託された制作会社と契約している。
- ・社員の場合、仕事以外での縛り（部下指導、組織関係）がある。
やりたい番組は指名で入るので、自身の努力で獲得していく必要があり、フリーランスの方がやりやすい。スケジュール管理等も会社よりやりやすい。
- ・雇用のメリットはない（有給があっても結局とれない）。フリーで15年やっているが、フリーの方が良い。
- ・以前、地方の民放会社にいたが、下請の下請の下請のような会社で、社保もないような酷い会社だった。多重下請構造が凄い。その時に、知り合いが会社を立ち上げるとのことで、独立を誘われたため退職（結果、会社は立ち上がり、以降フリーランスとして働いてきた。）。
- ・仕事のスケジュールを会社のデスクや発注元が調整する際、仕事の配分については、まず社員からスケジュールを埋め、その後フリーランスに仕事を振っていく性質がある。地方にいた際、そういった状況を反映してか、フリーランスなのに指名を受けられない場合があった。
※例）広告会社⇒民放⇒多重下請
- ・ドキュメンタリーの場合、撮影期間として1～2か月を費やし、また、撮影方法等における専門性がある。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ドラマ、エンタメ、ドキュメンタリーなど、それぞれ別々にスタッフがいる。自分はドキュメンタリーをやるため、100%ロケ地に行く。
仕事時間は先方（ロケ時間）の都合。自由時間という概念はなく、ずっと拘束されている。ロケ車の中で打ち合わせ、

35

休憩をしたりなど。朝5時に出発し、帰宅が1時を過ぎるようなこともある。

- ・休みは1ヶ月単位で見たとき、忙しい時は休みなし、暇な時は15日くらいある。また、ロケに行く仕事なので、中継ものが多いと仕事がない（オリンピックなど）。
- ・機材については局の機材を使う。壊した場合は、（制作会社（局での制作の委託を受けている会社）が局に対し）同等品を弁償することになっている。そういった経験はないが、フリーランスが機材を壊した場合には、何割かは払うのだと思う。カメラの三脚（1本100万くらい）を盗まれた方がいたが、同等品を弁償することになっていた。
- ・制作会社（局での制作とは別の制作の委託を受けている会社）を経由して受注する場合は、交渉のうえ、制作会社（局での制作とは別の制作の委託を受けている会社）が負担する（自己負担は3割くらいと聞いたことがある）
- ・損害賠償が怖いので、自分は民間保険に加入している。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約書については、社内と相談して決めているのだと思う。それを提示され、サインする。その際に、機材を壊した場合等の取扱についても記載されている。報酬については、前年の功績を見て、社長が判断する。
- ・放送業界は、基本的に一度決めた報酬が変わることはないが（下がることはあっても上がることはない）、自分の場合は例外で、4年いるが、毎年報酬は上がっている。
- ・技術職ということもあり、4Kや8Kなど、新しい技術を勉強することで報酬に反映される。
- ・経費関係でのトラブルについて、以前契約していた会社の社長が、局から出張のたびに支払われる宿泊日当について説明をせず搾取していたということがあった。この点について言及した結果、少ないながら日当が出るようになった。

④ 契約の相手先の数等

- ・一社専属。現在、契約して5年目。

36

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・音声・照明以外の契約外の仕事を依頼されることがある。契約内容には入っていないが、局員から頼まれると、断れない。人がいない場合にはやらなければならないような雰囲気になる。断ると現場が動かないことになり、また、今後、仕事する際の指名が入らなくなる。
- ・報酬は日当制なので、日雇い労働者のイメージ。契約以外の作業をした場合でも、報酬が上乘せになることはない。また、作業時間も関係ない（仕事の完成に対する報酬。請負みたくないイメージ。）
- ・聞いた話だと、社員からフリーランスに対する嫌がらせがあるようだ。例えば、元々働いていた会社とフリーランスとして契約し就業した場合に、社員から作業が失敗するように機械を細工されるといった嫌がらせなど。また、社員としてこき使うためにフリーランスにさせないような会社もある。
- ・相談機関のようなものはない。フリーランスだからしょうがないという暗黙の了解的なものがある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- <契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>
- ・契約書について、制作会社（局での制作の委託を受けている会社）とは契約はしているが、局とは撮影に関する契約をしていないため（そのため契約外の仕事がある）、明確な契約内容（ロケの現場における仕事の内容）を記載したものが必要。何か起こっても何も保障されない。
- <契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保>
- ・契約内容について、音声・照明作業を前提とした諸々の仕事というような曖昧な記載で、当日現場に行ったら危険な作業を行うようなこともある。契約は、1年単位のもので、基本的に更新される。
- <報酬額の適正化>
- ・報酬について、同じ仕事しているのに、（中間搾取がない場合と比べて）半額以下の場合などがある。

37

「時給」という概念がない。移動時間は労働時間に含まれないという前提。なお、技術職ではない、ディレクターの方が状況はより劣悪。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・スキルアップについて、スキルがないと食べていけないため、フリーランスの方が社員よりモチベーションが高い。機会については、自分でキャッチアップしてやっていくしかなく、それは、自分自身でやっていくものだとして認識している。その分、経費として計上もしている。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・育児について、明確な休みが確保出来ないため、たまたま時間が確保できたら保育所に迎えに行く、といった対応になってしまう。（業界によるが）フリーランス一般的には育児のために自由な時間がとりやすいイメージだが、放送業界、技術系は厳しい。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・ハラスメントは特にない。パワハラのような、少し変わった人もいるが、そういう人は淘汰されていく。男社会的な風潮があり、感覚的に女性は3割程度。セクハラ等もあるかもしれないが、把握していない。

<仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

- ・保険関係は、年間100万円くらい払っている（年金、終身、養老、医療）。何かあった場合に、自分で準備しないとお金がない。体がダメになった時（怪我、病気など）の保険が必要。
- ・公的保険というより、休み（＝仕事がない）が怖い。4日空くと不安になる。日当なので、仕事がないと収入がなくな

38

なってしまう。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・フリーランスとして働いていると、労働組合自体の効力について実感があまりない。

⑦ 行政に望むこと等

- ・労働法等について、分かっているフリーランスはいないのでは。
- ・中抜け構造をどうにかして欲しい。同じ仕事をしているのにマージンを抜かれるのが納得いかない。単に仕事を横流ししているだけ。かと言って、良い差配や講習等を行ってくれる訳ではない。
- ・最近、4K、8Kの作業を行う場合に手当が付くようになったが、制作会社（局での制作とは別の制作の委託を受けている会社）を通す場合には、当該手当は搾取される。完全に構造的な問題で、仕事を左から右に流すだけで利益を得られるような状況。
- ・一番困っていることとして、スケジュールを押さえているのに、突然、仕事なくなるということがある（2週間ごっそり仕事がキャンセルされたことがある）。キャンセルの場合に報酬等の保障もない。完全に発注者側の都合。暗黙のルールで、1～2週間前までには言うこととされているが、忘れられている場合がある。作業がなくなった場合は、会社が調整してくれることがあるため、自分はスケジュールを一任している。ただ、直前になくなってもなかなか埋まらない。
- ・仕事がないからと言って、本業に差し障る怪我でもすると大変だし、安易にバイトをすることもできないので、意外にフリーランスは自由がない。

39

■放送（関係団体）

① 就業状況等

- ・番組制作の体制は、番組の種類によってかなり変わってくる。
例えば、ニュースは生放送のため、関わるスタッフの人数も最も多いが、VTRだけで成立する番組は数か月かけて制作し、スタッフの数も少ない。スタジオ撮影とVTRが混在している番組もある。
- ・スタジオ撮影も、生放送になるとスタッフの人数が一気に増える。
- ・プロデューサー、デスクは局員の場合が多い。ディレクターは、局員の場合もあれば業務委託の場合もある。リサーチャーなどは業務委託の場合が多いが、そもそも、リサーチャーがつくのは（予算が多い）恵まれた番組のみ。そうでない番組の場合は、ディレクターが兼務することが多い。
- ・ドライバーは局員が関わることはない。放送局専用のドライバーを派遣する会社もあるが、そのドライバーが当該会社の社員かどうかはわからない。
- ・編集マンも外部委託が多い。ニュースや報道系などの番組は局員の編集マンがつくことがある。
- ・CG制作は関連会社や外部の会社に依頼することが多いが、ドラマのオープニングCGなどは局員が作ることもある。
- ・ディレクターを個人に委託することもある。それ以外にも、フリーのアナウンサー（プロダクション所属）や気象予報士（ウェザーニュースなどの気象会社所属）とは出演契約を結ぶ。また、外国語のアナウンスや翻訳は、外国人が個人で請け負っていることが多い。
- ・個人で請け負っているということは、その人の持っている技術の専門性が高いということ。
- ・個人請負でやっている人でも、もともとはプロダクションなどに所属していて、「独力で仕事ができる」と判断したら独立するのが一般的。
- ・この業界に個人請負が多い理由の1つとして、歴史的な変遷がある。昔は全部自社の社員で制作していたが、専門性を発揮するに従い社員が独立して、請負会社として受注し、さらに個人の専門家に委託するようになっていった。
- ・この業界は、働く人が多層多重になっていて、それぞれで労働条件が守られているのかを懸念している。労働組合員で

40

あれば組合が把握できるが、外部の会社の社員までは把握できない。

- ・業務の再委託を繰り返すことで、間に挟まれた中間会社がマージンを取り、最終的に仕事をしている個人請負などの受注者にどれだけお金が落ちているのかは分からない。これが多層構造の問題だと思う。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。
- ・フリーアナウンサーは、東京のキー局での仕事がなくなると、どんどん地方に流れていく傾向がある。逆に地方局採用であっても実力があり評判が良いと、東京で仕事をするパターンもある。
- ・キャスターになりたい場合、まずは東京のキー局の採用試験を受けるが、そこで落ちると、次は地方の準キー局（大阪など）の試験を受ける。そこでも落ちたら、フリーのキャスターとして活動する（プロダクションに所属）。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・場所は局内やロケなど会社が指定するところでの業務となる。
- ・時間も早朝や深夜とまちまち。
- ・番組予算の規模によるが、個人請負の場合、衣装は自前が多い。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・放送局が業務委託先の会社と契約するが、その先の再委託会社や個人への報酬などは不明。
- ・個人請負の場合、個人が局と直接交渉するケースもある。

④ 契約の相手先の数等

- ・キャスターの場合、出演者契約を締結する芸能人と同じで、別の番組に出演しないという条件を含めた契約もある。
- ・1つの番組で1年間同じスタッフが関わり続けるということはない。人気が高い番組は人の入れ替わりが緩やかだが、低迷している番組は入れ替わりが激しい。

41

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・例えば、番組制作ではPCの使用が必須だが、進展する技術に追いつけなかったりすると、仕事がとれなくなる。
- ・局員であれば労働組合に相談できるが、キャスターなどは契約を切られたら次の道を考えなければならない。そういう世界でもある。
- ・セーフティネットといえ、信頼関係が根強い業界なので、「あの番組で落ちた」という噂を聞きつけると「こっちでやってみるか」と声をかけることがある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・「業務委託契約書」のような契約書は作成している。

<報酬額の適正化>

- ・中間業者がどれだけマージンをとっているかわからないため、実際に現場で働いている人が最低賃金以上の報酬をもらっているのかは不明。
この業界は総務・労務系のこと無頓着な職人かたぎの人が多。クラフト団体のようなものが結成されて賃金の相場が示されるのが望ましい。

⑦ 行政に望むこと等

- ・（行政に望むことではないが知っておいてもらいたいこととして）業務委託するときに、そこからさらに再委託することはありうる。なぜなら、発注量に波があるため、委託先だけでは仕事をまかせない場合があるからである。1度仕事を断ってしまうと、次回以降の発注に影響を与える恐れがあるので、業務量が多いときは、再委託をすることで対応しているようである。

42

■IT（就業者）

① 就業状況等

- ・兼業・主業。収入の90%はプログラマー（仲介会社からの仕事）。あとは、デザイナーや洋画家もやっていたり、元々個人でやりとりしていたお客さんがいる／雇用はしていない／法人化はしていない／自身の収入で生活している。
- ・望んでフリーランスをやっている訳ではなく、機会があれば正社員になりたい。
- ・元々、昨年2月まで地方にいて、そこから上京してきた。大学を卒業後、会社に就職したものの、その会社がつぶれたので転職をし、最終的にフリーランスになった。
- ・待遇的にはあまり変わらないが、収入はフリーランスの方が良い。
- ・自分が20代～30代の時はIT業界が売り手市場だったが、40代の時にリーマンショックがあり生計が厳しくなった。
- ・就職をしようと思い、ハローワークにも行ったが、関西はエンジニアで40代超えると履歴書が返ってくる。
- ・一方、東京の場合は、フリーランスに仕事をマッチングしてくれるエージェントが発達しており、エンジニアで見ると、会社員より、楽で報酬が高い。
- ・最近では、昨年からの4、5月までの1年間、契約していた企業の社員をしていた。11月からは常駐で就業している。
- ・アプリ開発の業務をしている。プログラムがインターネット上にあり、それを使用している。
- ・クラウドソーシングは活用していない。発注者が不明だし、報酬が支払われないこともあると聞く。
- ・クラウドソーシングの場合、報酬が低い。技術の安売りをするのは、業界的にも問題であるとの認識。
- ・仲介会社から再委託を受けている。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事の場所は会社によってバラバラ（常駐、リモート等）だが、まだ、顔をつきあわせてやりたいという人がある。
- ・エンジニアは基本的にチーム作業で、共通言語があるのでやりやすい。
- ・スケジュール等は、仲介会社も、ワーカーも、発注会社にお任せしている。

43

- ・企業側でハード機材（PC等）を支給されるのはあまりないが、今はPCを貸与されている。
- ・通常、開発ソフト含めて自分で負担する。基本PCとソフトを使用している。
- ・指定された機器しか使用できず、自分で持ち込んだPC等は使用できなかった仕事もあった。
- ・一方、現在の仕事では、常駐先の会社から最新のマックPCを貸与されている。
また、職場以外の環境でもチャットなどは使用できる。当然、個人情報にはアクセスできない。
- ・現在、契約している企業は創業8年目、50人規模くらいだが、最近の企業の風潮として、職場を管理する形態から、自由を与えるような形態になっている。性善説に立っている。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・基本的に発注者が決め、交渉は仲介会社に任せている。契約は基本3ヶ月単位で、状況に応じて更新するか終了するか選択できる。
- ・契約構造としては、発注者から仲介会社に業務委託し、仲介会社からワーカーに再委託している。
- ・報酬については、相当なことがないと変更できない。多くは長期間での契約であり、プロジェクトごとではない。

④ 契約の相手先の数等

- ・本年度は、収入の80%～90%が仲介会社からの仕事だった。
- ・契約期間は、平均的に1年間程度だが、長い人は3、4年間くらい契約している。当初の業務に加え、別の作業についても同様の企業から委託され、契約が続く場合が多い。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・自分の場合は、（仲介会社以外から委託された仕事の場合は）設計段階で部分的な報酬を受けるようにしている、設計段階で報酬を支払ってくれない場合は契約をしない等、交渉出来ていたため特に問題はなかった。業界にもよるが、フリーランスの問題は特にないのでは。それよりも社員の方が大変。

44

・ 仲介会社から委託された仕事の場合は、問題があれば、仲介会社の担当者に連絡している。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

・ 契約条件の明示について、現在は仲介会社を挟んでいるので100%契約書はある。個人の時は、契約書を交わしたことは1回程度しかなかった。作業に対して、口頭で値段交渉を行っていた。見積もりを作ることもある

<契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保>

・ 契約内容の決定について、最初から言ったとおりに進んだことない。理由としては、業種的に、仕事をしながら作業内容が変化していくため、随時仕事の内容が変わる。

<報酬額の適正化>

・ 報酬の支払は毎月。仲介会社では、①業務委託契約（準委任契約）の場合は「時間」に対して、②請負契約の場合は「成果物」に対して報酬が支払われ、自分は①のため毎月報酬が入る。

契約は、契約期間、業種に応じて様々で、例えば、エンジニアの場合は、請負契約には馴染まないが、デザインの場合は成果物の納品が多いので適する。

<スキルアップやキャリアアップ>

・ スキルアップ、キャリアアップについては、本や携帯等を使用して自分でやっている。

APIも、説明書が英語ばかりだから、英語の勉強も自分でやっている。平均して1～3時間/日は、英語も含めて勉強している。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

・ ハラスメントについては、フリーランスではあまりないのでは。

45

<仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

・ 病気や怪我について、フリーランスは体が弱い人が多いイメージ。

・ 民間の保険は、生命保険や医療保険に加入している。保険は、今年の4、5月まで企業で社員をやっていた関係で、健康保険（任意継続）に加入しているが、今後、国民健康保険になった場合、保険料が高すぎるのが問題（地域による保険料格差も大きい）。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

・ 相談窓口については、フリーランスの場合、弁護士しかないとの認識。そういう窓口があれば便利だが。

<集団的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

・ 団体交渉等については、業界にもよるが、ITは個人のスキルなのであまり必要性は感じない。

⑦ 行政に望むこと等

・ 東京だと不満はない。

・ フリーランスにとって、選択の余地があることが大切なので、そういった選択肢があれば良い。

46

・ ■IT（就業者）

① 就業状況等

- ・協業というパターンもあれば、昔からの知り合いからのつながりで、お友達感覚でやっているものもある。また、過去の仕事のついでで直接依頼されたりすることもある。雇用労働者としては働いていない／他人を雇用することは、場合によってはある。受注したプロジェクトの期間中や、そのプロジェクトの中でも繁忙期だけ雇うことはある（頭数が必要な業務など）／法人化していない／主たる生計維持者である。
- ・自衛隊で3年半ぐらい働き、その後2年近く会社員をやった。性格上、組織のコマとして働くのは性に合わないと思っている。
- ・また、スマホが流行ってきた2011年ごろに起業ブームがあり、説明会に参加していくうちに、プログラミングなどの技術もあがってきて、会社に所属するよりはフリーランスでやろうと思った。この仕事は、会社にいるとやりづらい。フリーだと、技術を身につければそれだけよりよい仕事に就くことができるが、会社に所属すると、仕事は仕事となってしまうモチベーションもあがらないため、フリーになった。現在、フリーランスになって8期目である。
- ・雇用労働者に戻ろうという気持ちは全くない。
- ・仲介会社からの仕事は、システム開発やエンジニアリングがメイン。それ以外（個人で直接契約）だと、技術顧問や、各種イベントのバックアップ、高校に出向いて講演したりもする。
こういったIT教育は、今後、学校教育のカリキュラムに入るようなので、その準備のような形で各自治体を実施しているようだ。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。
- ・現在、仕事をいただいている仲介会社以外の仲介事業者も使っている。といっても、時間が空いているときにスポットで仕事を受ける程度。仲介事業者を利用した仕事は、全体の仕事の半分ぐらいである。

47

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仲介会社の仕事はほぼ常駐であり、必然的に時間や場所は決まっている。
- ・常駐以外の仕事だと、リモートでやるものもある。ただし、現場でしかできない仕事、例えば、現在ロボット開発の仕事をしているが、そのような仕事の場合、手元にロボットがないと仕事にならないため、そういった必要性から現場で仕事をしている。
- ・仕事に必要な材料・道具の負担や手配の主体は、仕事によってまちまちである。これは、会社の規模や歴史によると思う。例えば、ベンチャー中のベンチャーという会社（社員10人未満）からの仕事だと、会社が機材を用意できないので、自分のマシンを使う。大企業からの仕事だと、コンプライアンスなどの関係で、相手が用意したのものを使うと言われる。仲介会社の仕事は、常駐だが、自分のマシンを使っている。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・2つパターンがある。
まず、仲介会社の仕事に係る交渉は、ほぼ仲介会社にお任せしている。仲介会社は自分の単価を分かっているのだから、そこからあまり離れないように調整してもらっている。
それ以外の仕事だと、例えば、今もお友達感覚でやっている仕事もある。
- ・（昔馴染みでない）新規の企業との契約の場合において、トラブルはない。最初に提示された契約条件に納得いかない場合は、すぐに撤退する（自分の方から断る。交渉の余地は与えない。）

④ 契約の相手先の数等

- ・契約ごとに相手先が変わる。一社専属ではない。
- ・主な発注者は仲介会社になると思うが（6：4ぐらい）、仲介会社での仕事の契約期間は、平均すると6か月以上1年未満と言った感じ。長いときは2年のものもあった。

48

- ・個人で請け負っている仕事の場合は本当にまちまちで、2年ぐらいのものもあれば、「ここだけ作ってほしい」と言われてちょっとだけやることもある。ただし、1週間とか週単位の仕事はない。基本的に月単位である。
- ・複数の仕事を同時に受注している。同時にやるのは、大体3件未満ぐらい。仲介会社の仕事は最高で週3日までしているの、それ以外の日に別の仕事をやっている。
- ・主な発注者からの報酬の収入に占める割合は、仲介会社：その他 で、6：4か7：3ぐらい

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・契約内容の押し付けは、自分の経験上、一切ない。
- ・報酬を下げるという提案をされたときは、すぐに撤退する。交渉の余地はない。
- ・支払い遅延もいままで一度もない。(ただの手違いはあったが)
- ・仕事の質についてだが、エンジニアリングの場合、「できているか、できていないか」の2択なので、話は単純。もし「できていない」と言われた場合、それはこちらのミスだと思っているので、それはもちろん対応する。ただ、(仕様書通りの納品を行ったにもかかわらず)時間がかかる追加作業を頼まれた場合は、追加報酬などがない限りは受けない。
- ・契約を結ぶ段階で契約内容を良く確認している。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示(契約条件等の書面等による明示の有無を含む)>

- ・契約書については、案件次第というところがある。先ほど話したお友達案件は、契約書を交わしていない。と言っても、その仕事では技術顧問という立場なので、個別契約はいらないのではないかという話になっている。
- ・その他の仕事では契約書を交わす。IT業界では契約書を交わさないことはないのではないと思う。これがデザイン業界だと、昔のフリーランスの扱いのように、会社の下にぶら下がっている感じがおり、契約書を交わさないという文化なのかもしれない。

49

- ・自分は発注者と対等な契約でない限り、撤退することにしている。ただし、大手企業がどうなっているかは分からない。

<契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保>

- ・過去に契約途中で発注会社が倒産するということがあった。その会社は若年の大学生が始めた会社だったので仕方ないかという感じだったが、この世界はお互いの覚悟が大事だと思う。突然「明日会社が倒産します」と言われても、それも含めて自己責任だと思う。
- ・逆に言えば、雇用の世界みたいに事前に細かい条件などを決めることがないので、スピード感をもって対応できる。様々な条件を事前に明確化することになると、そういったスピード感をもった仕事ができなくなる。そのため、自分としては、この部分は不要なのではないかと思っている仕事がなくなってしまうリスクの方が高いと思う。

<報酬額の適正化>

- ・ITに関しては、基本金額のようなものを決める必要性は全くないと思う。他の業界であれば、仕事のスキルなどが軸となって、それを判断材料にして時給などを決められるが、ITの世界は新しい技術がどんどん入ってくるので、その技術を使う能力がどのぐらいの価値があるのかは誰も分からない。別の業界の人が判断できるわけもない。新しい技術が必要になるときもあれば、大企業などは昔のシステムをそのまま使っているの、その古い技術に価値を見出す人もいる。そういった意味で、仕事ごとに金額で高低を付けることはできない。この点はデザインなども難しいだろう。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・ITの場合、スキルアップをしていない人は業界にいられないと思う。毎日やっているし、当たり前のことになっている。
- ・キャリアアップという観点からは、自分はいま2020年のオリンピックを念頭にロボット開発の仕事をしている。つまり、10年後20年後にモノになる仕事であれば、多少報酬が低くても率先してやるようにしている。

50

- ・現在取り組んでいるロボット開発の仕事は、東京都の仕事。介護ロボット関連である。こういった新しい技術は実用化されるまで10年はかかるので、いまは不遇の時代だが、先を見越してやっているところはある。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・自分が個人事業主を始めたときは、育児等と仕事の両立が必要な状況にある人はフリーランスになるべきでないという「とがった」意見を持っていた。しかし、今は、自分の周りにも介護で仕事との両立が必要な人がでてきている。
- ・この業界はリモートで仕事ができることが多いのでなにかなっているようだが、そうでない業界だと何かしら支援が必要かもしれない。そのため、いまは「とがった」意見と、両立支援が必要との意見の半々になっている。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・自分の周りでは聞いたことはない。

<仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

- ・自分は医療保険に入っている。IT業界は仕事でのケガなどの問題は出づらいなと思う。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・そもそも契約をしっかりと交わすことが大事。契約書がないと、相談してもどうにもならないだろう。

<集団的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・個人でやるしかない仕事なので、団体交渉などがやりたかったら会社勤めをしたほうが良いと思う。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

51

（社会保障）

- ・心の底からほしい。会社勤めだと、年金の手続きは会社が全部やってくれるが、フリーランスだと全て自分でやらなければならない。皆そうだと思うが、そもそもそのような手続きが必要であることを知らなかった。
- ・健康保険については（会社勤めを辞めるときに）かろうじて気がついて、フリーランスの団体がやっている国民健康保険組合に切り替えた。

（マッチング）

- ・公的な職業紹介的なものが必要かどうかだが、IT業界でややこしいのは、専門用語が多いということ。募集する側から募集条件を聞いても、公的機関の者は理解できないと思うし、それができないと適正にマッチングできないと思う。仲介会社の営業の人も相当苦労して勉強している模様。

⑦ 行政に望むこと等

- ・年金は、会社勤めの場合会社が行っており見えにくく、個人事業主になった時に自分で手続き及び支払いを行わないといけないという事に気づきにくかった。それ以外だとこれといって思いつかない。

52

■デザイン（関係団体）

① 就業状況等

- ・正会員（個人）3000名程が入会している。フリーランスやデザイン事務所を経営している者、インハウスの者（デザイン事務所等に雇用されている労働者）等、様々な者が入会している。
過去に協会会員対象に行った調査では全体の約55%が、入会時の提出書類の記載では40%が、フリーランスだった。そのため、フリーランスは半分くらいと考えて良い。
- ・業界の就業形態について、中々実態を把握できるデータがない状況。仕事中の怪我等についてもあまり聞かない。
- ・年代について、平均年齢は48歳。協会で作っている新人賞というものがあるが、その賞は39歳以下が条件なので、それに応募したいために入会する人が多い。20代は1%ぐらいしかいない。業界全体としてはもっといると思う。
- ・当協会に若い人が少ない理由としては、国民健康保険組合に入りたいという理由で協会に入会する人が多く、ある程度デザイン事務所などで経験を積んだ人がフリーランスに独立するので、経験者が多くなるため。
- ・その他は、1/3が40代で1,000人ほどいる。20代は80代と同じぐらいの割合。60代以上で500人以上いる。
- ・個人請負が多い理由としては、業務内容が個人の力で足りるものだからではないか。最初は（デザイン事務所などに）所属するが、仕事を覚えたら独立することが多い。
大きなプロジェクト等、大変なときや必要なときはチームを組んだりして、何人ものクリエイターが関わることもあるが、結局は個人でやる仕事である。
- ・仕事の受注経路については、代理店や印刷会社から受注することが多く、コンペに参加したり、WEBの発注サイトなどから仕事を得ることもある。また、紹介を受けたり、営業のために制作した自分のサイトなどからの受注することもある。仲介団体というのは特にないと思う。
- ・契約締結後、注文者から定期的な報告の要求や、仕事の進め方についての具体的な指示等について、そういった話はあまり聞かない。いつまでに提案せよとはもちろん言われるが、その途中段階では、進捗確認程度ぐらいしかいないと思う。方向性を決めるときにしかるべきタイミングで打ち合わせをすることはあると思うが、逐一指示や連絡が来るとい

53

とはあまりないと思う。

- ・クラウドソーシングを使う人もいるとは思いますが、メインではないと思う。あくまで、メインは取引先の企業の理念などを聞いてきちんとデザインする仕事。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・時間・場所は自分で決められる。ただ、守秘義務がかかるような仕事、たとえばプロダクトデザインで、新車のデザインなどは缶詰になると聞いたことがあるが、基本的には自分で選べる。
- ・材料、道具等については、基本的にはワーカー側が用意する。ただし、専用のソフトウェアやアプリを使わなければならないものであれば、注文者が用意することもあるかもしれない。また、特別なフォントを使う必要がある場合で受注したデザイナーが当該フォントを持っていない場合、注文者に要求することはある。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約書を作成することはほとんどないと思うが、最近うるさくなってきたので、用意することも増えていると思う。ただ、決められたものにハンコを押すケースが多く、内容を協議・交渉することはほぼない。
当協会の調査によると、「契約書を必ず発行する」が7%、「発行することが多い」が5%。「半々」は10%。「発行しないことが多い」及び「発行しない」が80%近く。デザインの権利をどうするかなどの取り決めはされていないことが多いのではないかと。
- ・契約書がないことによるトラブルとしては、デザインを目的外使用されているとか、形をすこし変えて使われているとかは聞いたことがある。また、仕事が突然キャンセルされたときにそれまでの履行した仕事についての報酬はどうするのかといった電話相談もある。
- ・契約内容や報酬額等について、まずは会社側から提示される。その後交渉ありうべしだが、デザイナーの方が立場が弱いので、どこまで交渉できるかは不明。また、デザイナーも発注者にモノが言いづらい。
- ・契約内容、仕様の変更等は多々ある。

54

④ 契約の相手先の数等

- ・一社専属はあまり聞かない。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルとしては、知的財産と対価のことについて会員からの相談が多い。
 - ・報酬に関しては、追加の作業があったとき（に報酬がでないこと）や、注文者側から「正式な依頼はしていない」と主張されることなどがある。
 - ・原因としては、納品した際のデータの知財をどうするか等、注文者とデザイナーで認識の違いがある場合がある。
 - ・トラブル等の防止方法、解決方法として、一つは当協会に相談すること、もう一つは、世の中にある各種の無料相談を利用する等が考えられる。
- 法的措置をとりたい人は、当協会の顧問弁護士に依頼する方法はある。年に数回は（顧問弁護士の）紹介依頼がくる。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約内容の決定等>

- ・グラフィックデザインならではの特徴としては、発注から納品までのスピードが速いこと。工業デザインなどと比べるとスピードが速い。そのため契約書の内容を詰める時間がない

<報酬額の適正化>

- ・契約期間については、ケースバイケース。（簡単なチラシの作成など）そもそもデザイナーの仕事と言えるのか、という意味でどこまで含めるかは微妙なところで、あまり安い仕事も含めてデザインと言われてしまうと（デザイン料を決める際に）厳しい。
- そのあたりがあまり理解されていないため、報酬の相場が下がってしまう。今どき一般の人でもデザインできて、クラウド

55

ドソーシングで安く仕事を受けるので、報酬の低下圧力は感じる。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・小さな事務所や大手代理店、制作会社など、色々な形態の組織で仕事をやることや、日々の仕事に常に真摯に取り組むことがスキルアップ、キャリアアップにつながるのではないかな。
- また、民間企業が開催している講座を受けることもあるし、当協会等でやっているアワードに応募して切磋琢磨するというのも入る。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・あまり聞かない。協会会員の男女については、男性8割弱、女性2割ちょっとである（雇用労働者も含む）。美術系の学校の生徒はほとんど女子だが、仕事になると男性が多い。時間に不規則なことが多く、出産・介護などで家族の理解を得ながら仕事を続けるのは厳しいと考えられる。

⑦ 行政に望むこと等

- ・立場が圧倒的に弱いので、下請法含め、取引の際に不利益にならないような施策をやってほしい。業としてはまだまだ弱いところがある。
- ・デザインの価値を国として認めるような施策をしてほしい。

56

・ ■デザイン（関係団体）

① 就業状況等

- ・主な活動内容は、①セミナーの開催（下請法など）、②相談対応（企業向けにデザイナーとのマッチング支援、デザイナー派遣を行っている他、デザイナーからの相談にも対応している）、③共同受注：会員共同で官公庁の仕事などを請け負う（以前はこれがメインの活動だった）。
- ・就業形態について、最初は企業等に雇用され、実務経験を積んでから独立していくのが殆ど。発注者の依頼を受けて作業、納品を行うため、基本的に請負契約になる。経産省の調査があるので、それを参照されたい。
- ・また、デザイナーは東京・名古屋・大阪に集中している。自分の感覚で言うと、デザイナーの6.5割ぐらいはこの3都府県にいないか。
- ・雇用者と雇用されていない者の違いについて、両方で大きな違いはないが、雇用されている場合、デザイン業界の性質上、競合を禁止することは多い。デザイナーは自己の能力でどんどん仕事を受けることが出来るので、退社後に隠れて仕事をしている者も多い。ただ最近では、当組合もそうだが、雇用をしていなくても、著作権等の観点から競合を禁止していることもある。
- ・また、フリーの場合は、契約期間を定めることはなく、スポットで仕事をするのが基本となる。
- ・デザイン業界では、自己の能力で仕事を引き受けることができ、また発注側の指示を受けて成果物を納品するため、個人請負が多い。自分次第で仕事の受注量も変わるため、業界全体としても、兼業が多い業界である。逆に、個人請負ではなく企業を選択する理由は、責任である。つまり、企業の方が機密保持などの点で信用度が高い。
- ・加入者の受注経路（仲介団体の有無、加入者自身が注文者や仕事内容を選べるか）について、過去に雇用されていた会社のつながりで受注する。また、クラウドソーシングも使う。ただ、個人的見解になるが、デザインは著作権や商標権が関わってくるため、見ず知らずの誰かに依頼することには否定的な立場である。
- ・加入者が締結する契約の形態（請負・準委任等）について、前述のとおり、基本的に請負。契約については、コンペ形式が主流。これについても個人的見解になるが、日本はデザインに対する評価が低い。例えば、オリンピックのロゴマ

57

- ークを募集していたが、一等賞は100万円で次点は0円。アメリカではあり得ないこと。少なくとも二等賞以下にも賞金を出すなど、もっと評価した方が良い。
- ・また、以前は、デザイン会社であってもデザイナーを雇用せず、請負契約としている会社もあった。その場合は、場所や備品だけ提供する形態をとっていた。
- ・以前は協同購入もあったが、当組合で保険や福利厚生サービスのサービスは提供していない。また、これは業界的な話だが、基本的に好きなことをして生きていきたいという者が多く、業務（デザイン制作）に集中するあまり、個人事業者は保険等に手が回らない者が多い。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・基本的に自宅でパソコンを使用して作業を行う。ただし、上述のようにデザイン会社と請負契約を結んでいる場合は、フリーであっても当該会社で勤務するという事はある。
- ・仕事に必要な材料・道具の負担や手配について、基本的に自前である。
- ・作業指示は多い。ラフ案を示して指示を受けたり、その後も何度も調整して修正を重ねたりする。そのため、契約後、完成までデザイナーに一任するということはない。デザイナーはアーティストのように自己の表現力で仕事をする訳ではなく、発注者からの課題に対して忠実に回答することが求められるからである。この場合、余程名前の売れたデザイナーでなければ、追加料金等はとれない。
- ・なお、そもそも仕様書では、デザインを依頼する事業の目的や数量（チラシなら〇枚等）、立体 or 平面、何色使うか等が決められているだけである。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・フリーのデザイナーは契約書を作成していないと思う（口約束）。そのため、例えば、ある協会では、契約書の雛形を作成し、また、ガイドライン等でデザイン業界における報酬の標準化等を行っている。
- ・報酬については、完全に発注側の言い値で押し切られて決まる。アワード受賞歴などがあるデザイナーは対外的にアピ

58

ールできるため、交渉力が高い。

④ 契約の相手先の数等

・個人のキャパ次第。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・大きいのは知的財産権関係。デザイナーに知財関係の知識がないため、セミナーでも弁理士に講師になってもらって周知啓発している。また、知財関係の損害賠償をカバーするような保険はない。新たに作ろうとしているところ。
- ・報酬に絡むトラブルもある。低価格での買ったときや支払いの遅延等の問題。また、平気でやり直して貰えるという認識があるためか、やり直し作業も多い。
- ・受注した仕事に起因する加入者の怪我や病気の有無等について、労災等に関する話はあまり聞かない。
- ・トラブル等の防止方法、解決方法については、教育が一番重要。上述のように、法律家、弁理士等呼んでセミナーを開催する等の活動をしている。(定款上、会員費の一部を教育費に充てることになっている)

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・新しい技術（新素材や加工方法、ソフトウェアなど）が生まれることによってデザインの幅は広がっていくので、それらの新しい技術を学ぶことが主流になる。たとえば、ソフトウェア会社が開催する新作ソフトウェアの操作方法のセミナーに参加するなど。
- ・マーケティング等のスキルについて、デザイナーも今後はマーケティングや経営管理に必要な知識を持つことが必要と思う。

<出産、育児、介護等との両立>

59

・基本的に自宅でやることの多い職業であり、両立はしやすい業界。

⑦ 行政に望むこと等

- ・客観的な指標として、フラワーデザインや建築士のような資格制度を創設してほしい。経産省は業界に融資等は出来るが、資格の創設については厚労省でやっていると思うので、是非、御願いたい。
- ・また、デザインという性質上、修正指示とやり直しが頻繁に発生するため、それを踏まえた最低報酬のようなものを定めてほしい。

60

■スポーツ（関係団体）

① 就業状況等

- ・フリーのスポーツ指導者、トレーナーなどは増えてきているが、フリーになった後の支援が現状では少なく、それを理由にドロップアウトしてしまう人材が多い。こうしたことを防ぐために、彼らが活動しやすい環境作りを目的としてこの団体を設立した。もともと、2003年にスポーツ・ヘルスケア事業を立ち上げ、そこで約1000名のスポーツ指導者やトレーナーと一緒にビジネスを展開しているが、その中で彼らが日々の活動において困っている現状を目の当たりにしてきた。そうした背景がこの団体を設立しようと思ったきっかけである。この取り組みを通して彼らの活動におけるセーフティネット的なサービスや環境を作れればと思っている。
- ・団体の役割は、個人会員（スポーツ指導者やトレーナー）の課題に対して解決できるサービス（顧客管理ソフトの会社や、物販、プロテインの会社など）をマッチングし、より活動しやすい環境を整えること。
- ・加入の条件等（職種により条件が異なるか等）について、スポーツ・ヘルスケア業界で従事されている方であれば誰でも加入出来る。
- ・就業形態（雇用、個人請負等）について、個人的な印象では、以前は雇用が当たり前だったが、トレーナーの役割が世間に認識されたこともあり、今はマンションの一室を借りて個人でジム運営するようなやり方も増えてきた。大手フィットネスクラブでも、正社員で雇用するのではなく、フリーのトレーナーと業務委託契約する流れが増えてきたと思う。
- ・報酬に差については、雇用か否かではなく、能力や経験で差が生じる事が多い。彼らが目指すところは、個人を商品にして稼いでいくということ。契約期間は、正社員だと無期だが、フリーランスだと案件ごとに異なる。
- ・加入者の受注経路（仲介団体の有無、加入者自身が注文者や仕事内容を選べるか）について、現在の顧客からの紹介やSNS、マッチングサイトなどがある。マッチングサイトは増えつつあり、評価の見える化を行うサイトもある。今後さらに増えていくのではないかと思う。
- ・大手フィットネスクラブと契約する場合は請負契約になる事が多い。
- ・就業場所や時間、報酬も最初の契約で定められ、大手フィットネスジムは施設側への支払い料率等の諸条件が厳しい場

61

- 合が多く、そのため、場所を借りたいときに大手フィットネスクラブと契約せずリーススペースを貸してくれる会社と契約する事も増えてきた。
- ・福利厚生サービスの有無（保険・共済サービスを含む）について、民間保険を提供している。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事をする時間や場所について、ジム等と契約する場合は、発注者が決めることになる。
- ・仕事に必要な材料・道具の負担や手配について、状況によるが、ヨガマットなどは、持参する場合もある。ただ、スペースを借りた場所によっては道具が備品として置いてあるパターンもある。また、顧客に「タオルだけ用意しておいてください」などとお願ひすることもある。基本的に商売道具は持っているが、ジムなどから委託された場合は、通常、相手方（発注者）がもっている。
- ・注文者から定期的な報告の要求や、仕事の進め方についての具体的な指示について、場合によるので何とも言えないが、具体的な指示はないと思う。
- ・契約内容・仕様の変更等について、契約内容がいきなり変わるという事例は聞いたことがない。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約書は作られていないこともあると思う。個人の顧客と契約するときも口約束の場合も多いと思う。
- ・報酬の決定方法については、ジム等の契約だと、「お客さんを何人とれたか（セッション数）」などが算定根拠になる。その条件は発注者（ジム）から示される。その仕事を受けるか否かはトレーナー側が判断する。
- ・契約条件について、団体が代わりに交渉することはない。ただ、法務のサービスをしている団体（弁護士、社労士など）と賛助会員を結んでそれを紹介することはできる。

④ 契約の相手先の数等

- ・複数の仕事を同時にやっているパターンが多いと思う。

62

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・お客さんとの関係で言えば、実はほぼ聞かない。セッション中の事故がありそうだが、聞いたことがない。おそらく、顧客との関係が深いため、顧客側が悪いと認めてトラブルになることはないのではないか。師弟関係のようなイメージか。
- ・受注した仕事に起因する加入者の怪我や病気等については、あまり聞かない。トレーナーなどは自分で運動するわけではないので、相手にけがをさせることはあるが、自分はケガしない。野球などのコーチはあるかもしれないが、それは受け入れるべきもののような気がする。けがが原因で働けなくなったというような大事故はないかなと思う。また、メンタル的なものも聞かない。好きなことをやっているのだから、この業界でメンタルは少ないかと思う。
- ・トラブル等の防止方法、解決方法について、スポーツのインストラクターについては、自社の提供ノウハウが他社に奪われてしまうことを防ぐため、競合する会社への転籍を禁止することが多い。競業（掛け持ち）することを嫌う業界。しかし、それが副業などによる所得の安定化・リスクヘッジを妨げていると感じている。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・資格発行団体はたくさんあり、それに伴うセミナーも多い。資格をとるのが好きな業界なので（お客がつくと思っているから）、みな資格をとろうとする。そのため、スキルアップの機会は山ほどある。しかし、マーケティングやブランディングは学ぶ機会は少ない（専門学校でも教えていない）。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・女性はヨガトレーナーが多い。まだこの項目についてアンケートをやったことはないが、聞いてみたいと思っている。ヨガトレーナーは独身の人が多いイメージ。子供と一緒にやるヨガを提供している会社はトレーナー自身の子供もセッション会場に連れてきたりする。

⑦ 行政に望むこと等

- ・社会的信用がない。家のローンが組めないなど。