

フリーランス白書 2019

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

<目次>

第1章	はじめに	4
第2章	調査結果	6
	2-1 総括	6
	2-2 フリーランスパネル	7
	2-3 会社員パネル	18
第3章	フリーランスと会社員の比較	28
	3-1 解説	28
	3-2 総括	29
	3-3 勤務時間、収入	31
	3-4 満足度、スキルに対する意識	34
	3-5 ワークエンゲージメント、キャリア自律、専門性コミットメント	36
第4章	フリーランスの課題	40
	4-1 新しい働き方を日本で選択しやすくするために	40
	4-2 働き方に中立な社会保障制度の確立に向けて	45
第5章	企業がフリーランスを効果的に活用するために	49
	5-1 より良いフリーランス活用のための8つのポイント	49
	5-2 フリーランスマッチングサービス カオスマップ	51
	5-3 取引におけるリスクヘッジ	53
第6章	おわりに	55

■一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会
 調査・白書プロジェクト

メンバー：調査設計・分析 河合優香理、城みのり、井上裕之

1章・4章・6章 平田麻莉

2章・3章 小野曜、平田麻莉

5章 田中美和、島崎由真、石井まゆみ（ジョブ創出プロジェクト）

レイアウト調整 河本恵里子

監修：法政大学大学院政策創造研究科教授 石山恒貴

調査委託先：株式会社マクロミル

※引用・転載にあたってのお願い

本調査結果は、下記条件に基づき、ご自由に引用・転載いただくことができます。

1) 必ず下記のクレジット表記をお願いします。

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書 2019」

2) 当協会事務局へ掲載報告をお願いします。

- ・ウェブサイトの場合：メールにて掲載 URL をお知らせください
- ・印刷物の場合：掲載された書籍や記事を郵送でお送りください
- ・テレビ放映の場合： 予め放映日をお知らせください。また、引用場面の画像キャプチャをメールでお送りください。

フリーランス白書 2019 に関するお問い合わせ先

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 事務局

pr@freelance-jp.org

〒104-0028 東京都中央区八重洲 2-8-7 福岡ビル 4F

第一章 はじめに

今や日本のあちらこちらで、人生100年時代と言われます。終身雇用は、もはや終身ではありません。定年後のセカンドキャリアでは、誰もが特定の組織に属さない働き方、つまりフリーランスになりうる可能性があることに、多くのミドルシニア世代が気づき始めています。

定年を待たずとも、価値観の多様化やキャリア自律志向の高まりを受けて、副業を含むフリーランスのワークスタイルを志す人が、30歳前後のミレニアル世代を中心に増えています。スマートフォン1台あればどこでも働けるため、独立や開業の敷居は急速に下がりました。モデル就業規則の改定により2018年は副業元年と言われ、業務委託による働き方を支援するサービスにも参入が相次いでいます。

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（以下「フリーランス協会」）が、フリーランスによるフリーランスのための非営利団体として2017年1月に発足してから2年が経ちました。「誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ」というビジョンを掲げ、自分の名前で仕事をしたい人のためのインフラ&コミュニティとして、新風を巻き起こす一翼を担ってきた手応えを感じているものの、それ以上にこの2年間の社会の変化は凄まじいと感じています。

兼業・副業を含むフリーランスの働き方への関心は急速に高まり、2018年7月に日本経済新聞出版社から刊行された『フリーランス&“複”業で働く! 完全ガイド』（監修フリーランス協会）は発売初日にAmazonの経営・キャリアカテゴリ1位を獲得し、ムックとしては異例の3刷1万5千部のベストセラーとなりました。

フリーランス協会では、メルマガやSNSでの情報発信や、イベント・セミナーの開催を行ったり、協会の活動を支援してくださる有料会員の特典として「フリーランス向けベネフィットプラン」を提供したりしているほか、テーマ別に9つのプロジェクトが動いています。

そのうちの 하나가、白書・調査プロジェクトです。多様なフリーランスの小さな声を集め、大きな声として社会に発信していきたいという想いで、年に1度の実態調査を行い、『フリーランス白書』を発表しています。

フリーランスとして働くということは、実際どのようなことなのだろうか。なぜフリーランスは会社員より満足度が高いのだろうか。会社員でも熱意を持って幸せに働いている人とそうでない人の違いはなんだろうか。フリーランスの働き方が日本社会にもたらす希望と課題はなんだろうか。

昨年のフリーランス白書の調査結果¹から生まれた新たな疑問を解明すべく、今年の調査では、昨年と同様の設問の定点観測に加え、法政大学大学院政策創造研究科石山恒貴教授に監修を依頼し、ワークエンゲージメント（仕事に対する熱意）やキャリア自律に関するフリーランスと会社員の比較分析を行いました。

その結果、会社員の平均値は先行研究とほぼ同等でしたが、フリーランスの平均値は従来の日本人の数値に比べてかなり高く、国際比較における欧米諸国の水準と遜色ないことが分かりました。米ギャラ

¹ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書2018」
<https://blog.freelance-jp.org/survey2018/>

Gallup が 2017 年に発表した職場の生産性に関する国際比較調査（State of the Global Workplace²）では、日本は「熱意あふれる社員」の割合が 6%で米国の 32%と比べて大幅に低く、調査した 139 カ国中 132 位と最下位クラスだった³ことを考えると、ギャラップ社の概念とワークエンゲージメントは異なる考え方であるものの、注目すべき発見と言えるでしょう。ワークエンゲージメントだけでなく、キャリア自律、専門性コミットメントにおいても同様の結果でした。

そうしたポジティブな発見の一方で、フリーランスには、社会保険を中心としたライフリスクのセーフティネット、未払い報酬などのビジネストラブル、業務委託人材活用に関する企業の認知・理解不足といった課題も山積しています。

本調査が、フリーランスの実態に関心を持つ人々の参考となると同時に、柔軟で自律した働き方に従事する人たちが安心して働ける社会に向けた環境整備の一助となることを願っています。

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会

代表理事 平田麻莉

² Gallup "State of the Global Workplace 2017"
<https://www.gallup.com/workplace/238079/state-global-workplace-2017.aspx>

³ 日本経済新聞「「熱意ある社員」6%のみ 日本 132 位、米ギャラップ調査」（2017 年 5 月 26 日）
<https://r.nikkei.com/article/DGXLZO16873820W7A520C1TJ1000>

第2章 調査結果

2-1 総括

- ・全体を通じて、フリーランスパネル、会社員パネルとも回答の傾向は昨年調査とほぼ同じ。
- ・フリーランスの収入：フリーランスの収入分布は、勤務時間によって大きく異なる。月の平均勤務時間が60時間未満の「すきまワーカー」、60時間以上140時間未満の「時短ワーカー」、140時間以上200時間未満の「フルタイムワーカー」、200時間以上の「ハードワーカー」にグループ分けすると、勤務時間が増加すればするほど、高収入の人の割合が多くなる傾向が見て取れる。職種別では、法人を取引相手とする「ビジネス系」「IT・エンジニア系」「専門・士業系」が比較的収入が多い。また、仕事の獲得経路によっても、収入分布に大きな差が生じている。
- ・フリーランスになったきっかけ：今の働き方を始めた理由は、裁量、時間／場所の自由、能力発揮、挑戦、ワークライフバランスなど、自分らしく、自分のペースで働きたいという人が多い。一方で、健康上の理由や、子育て・介護との両立、勤め先の解雇や倒産といった、非自発的な理由でやむを得ずフリーランスになった人も一定数いる。
- ・独立前後の変化：「満足度」、「スキル／経験」、「生産性」、「人脈」は増大、「ストレス」や「働く時間」は減る傾向が強い。「収入」は増えた人と減った人が同程度ずついて、個人差がある。
- ・多様な働き方を選択しやすくするために必要なこと：「出産・育児・介護などで働けない場合のセーフティネット」、「健康保険」、「厚生年金」、「労災保険」など、ライフリスクに関する項目が上位を占めた。また、「フリーランスと被雇用（会社員）という働き方を自由に行き来できる仕組み」、「多様化・高度化するフリーランスに適した仕事を増やす仕組み」、「企業におけるフリーランスに対する偏見や誤解の是正」など、人材活用を行う企業への理解を求める声も多かった。必要だと考える人が最も少なかった項目は労働時間規制であった。
- ・会社員の副業状況：会社員で副業を「現在行っている」、「具体的に考えている」人は全体の2割。「いつかはしたいと考えている」人は3割で、全体の過半数が副業に前向きであった。一方で、副業に前向きな人の3割が、実際に副業をしようと思った場合の障壁として「勤務先が副業を禁止している」と回答している。

2-2 フリーランスパネル

■調査概要

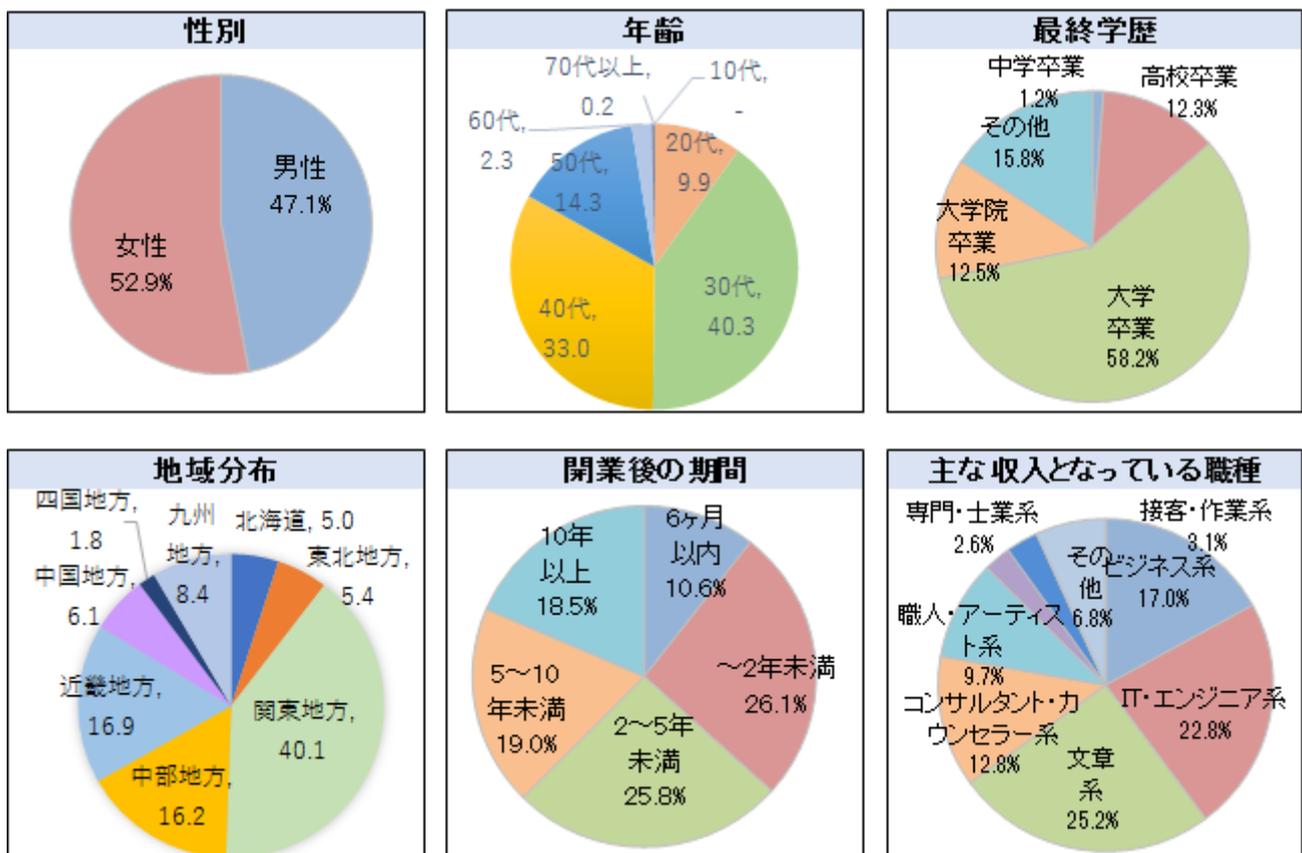
調査期間：2018年10月24日～12月7日

調査方法：インターネット調査（フリーランス協会のメルマガ、SNSを通じた呼びかけ）

調査対象：フリーランス全般（法人経営者、個人事業主、すきまワーカー）

有効回答数：869名

■回答者属性



[Q1×Q2：勤務時間×年収]

[Q1] 月の平均勤務時間をお答えください。

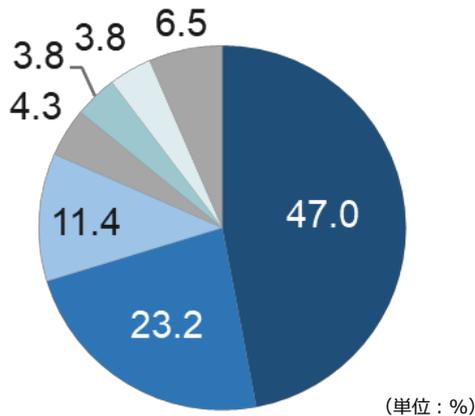
[Q2] 現在の収入をお知らせください。(n=869)

※世帯収入ではなく、個人の収入をご回答ください。収入は経費控除前の売上でご回答ください

[すきまワーカー]

60 時間未満

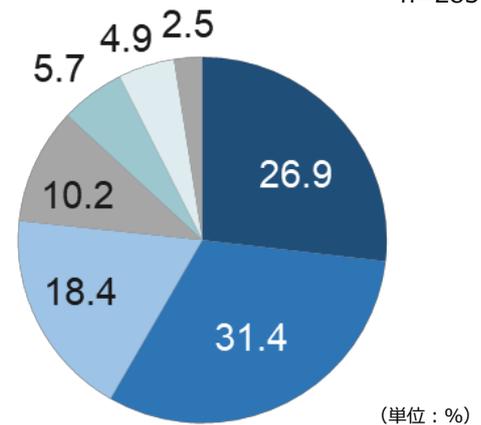
n=185



[時短ワーカー]

60 時間以上 140 時間未満

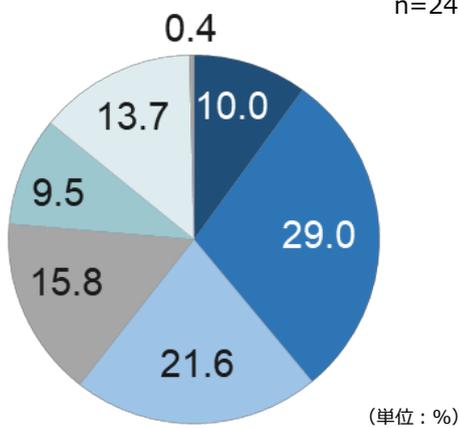
n=283



[フルタイムワーカー]

140 時間以上 200 時間未満

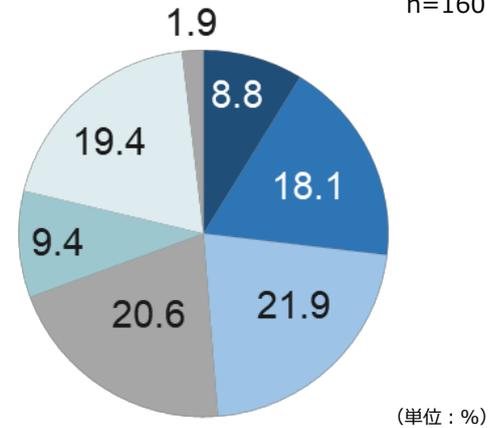
n=241



[ハードワーカー]

200 時間以上

n=160



・全体的に、勤務時間に比例して収入が増える傾向がある。副業などのすきまワーカーの約半数、時短ワーカーの3割弱が年収200万未満。年収200~400万円の方は、時短ワーカーとフルタイムワーカーにおいて3割前後、すきまワーカーとハードワーカーにおいて2割前後である。年収400~600万円の人

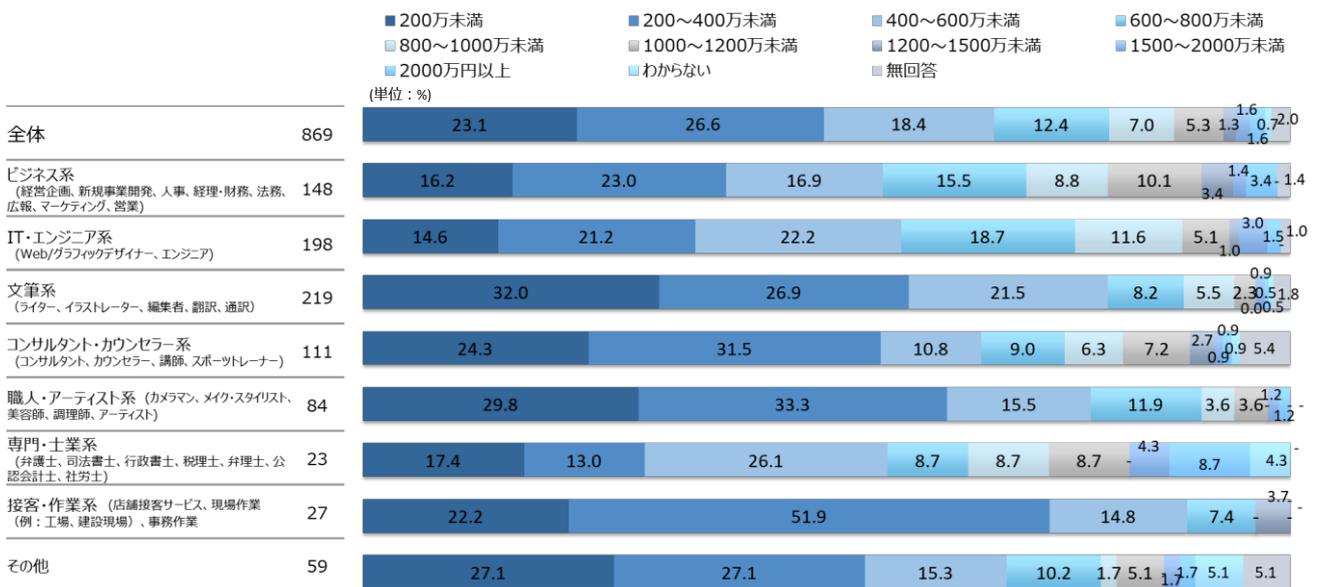
は、すきまワーカーでは1割だが、時短ワーカー、フルタイムワーカー、ハードワーカーのいずれにおいても2割前後と傾向に大きな差はない。600万以上の年収があると答えた人は、時短ワーカーの2割、フルタイムワーカーの4割、ハードワーカーの5割を占める。そのうちフルタイムワーカーの1割、ハードワーカーの2割が年収1000万円を超えている。

〔回答者属性×Q2：職種×年収〕

〔回答者属性〕 職種 (n=869)

〔Q2〕 現在の収入をお知らせください。(n=869)

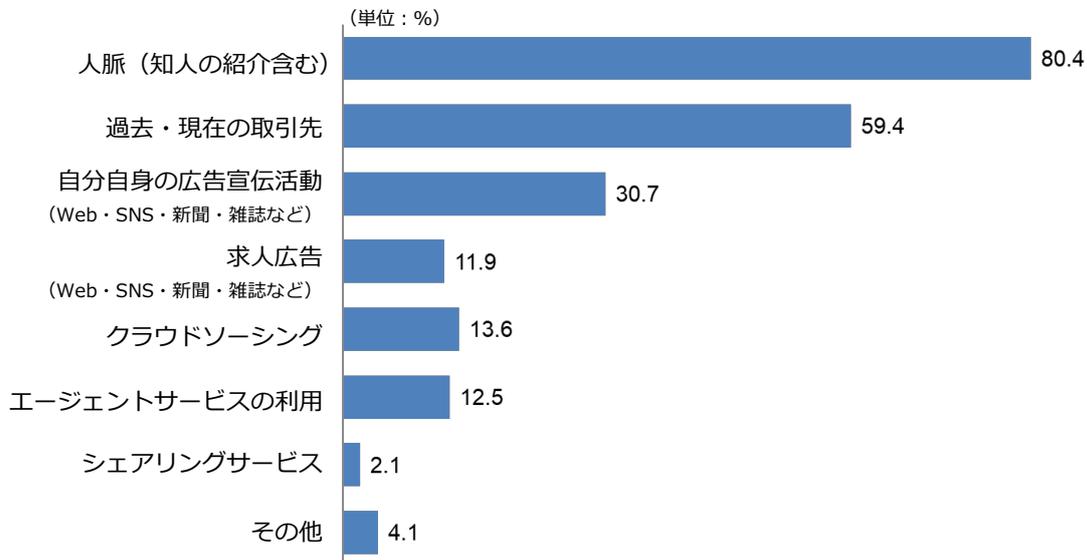
※世帯収入ではなく、個人の収入をご回答ください。収入は経費控除前の売上でご回答ください



・昨年同様、業界や職種により年収が大きく異なることが示された。年収が比較的高いのは「ビジネス系」「IT・エンジニア系」「専門・士業系」フリーランスで、取引先が主に法人であることが共通項として挙げられる。「コンサルタント・カウンセラー系」は、個人間のスキルレベルの幅が広く、取引先に個人も法人も混在しているため、年収400万円以下が半数を超える一方で、高収入の人も多い。たとえば年収800万円以上のフリーランスの割合を見てみると、ビジネス系で23.7%、IT・エンジニア系で21.6%、コンサルタント・カウンセラー系で17.0%、専門・士業系で30.4%となっている。

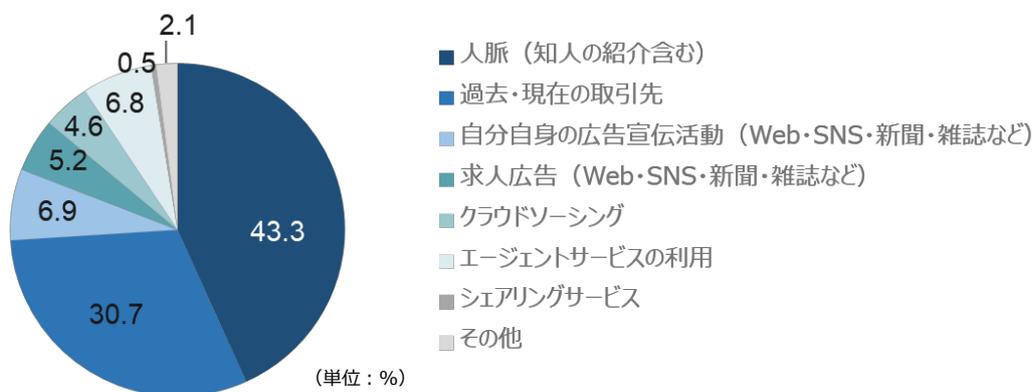
■仕事の獲得経路

[Q3] 仕事はどのようなところから見つけますか。直近 1 年間で仕事獲得に繋がったことのある選択肢をすべてお選びください。(いくつでも) (n=869)



・直近 1 年間で仕事に繋がった実績がある主な仕事獲得手段は、「人脉」(80.4%)、「過去・現在の取引先」(59.4%)、「自分自身の広告宣伝活動 (Web・SNS・新聞・雑誌など)」(30.7%)である。昨今注目を集める業務委託型マッチングサービスで仕事に繋がった実績のある人は、「クラウドソーシング」が13.6%、「エージェントサービス」が12.5%、「シェアリングサービス」が2.1%であった。ユーザー数の急速な伸びに反して、実際にマッチングが成立する件数は限られているといった事情も窺い知れる。ただし、シェアリングサービスを活用するシェアワーカーなどは自身を「フリーランス」だと認識していない人も多いため、フリーランス(だと自覚する人)を対象とした本調査の回答者に入っていない可能性がある点に留意したい。

[Q4] その中で、最も収入が得られる仕事はどのようなところから見つけたものですか。(n=869)

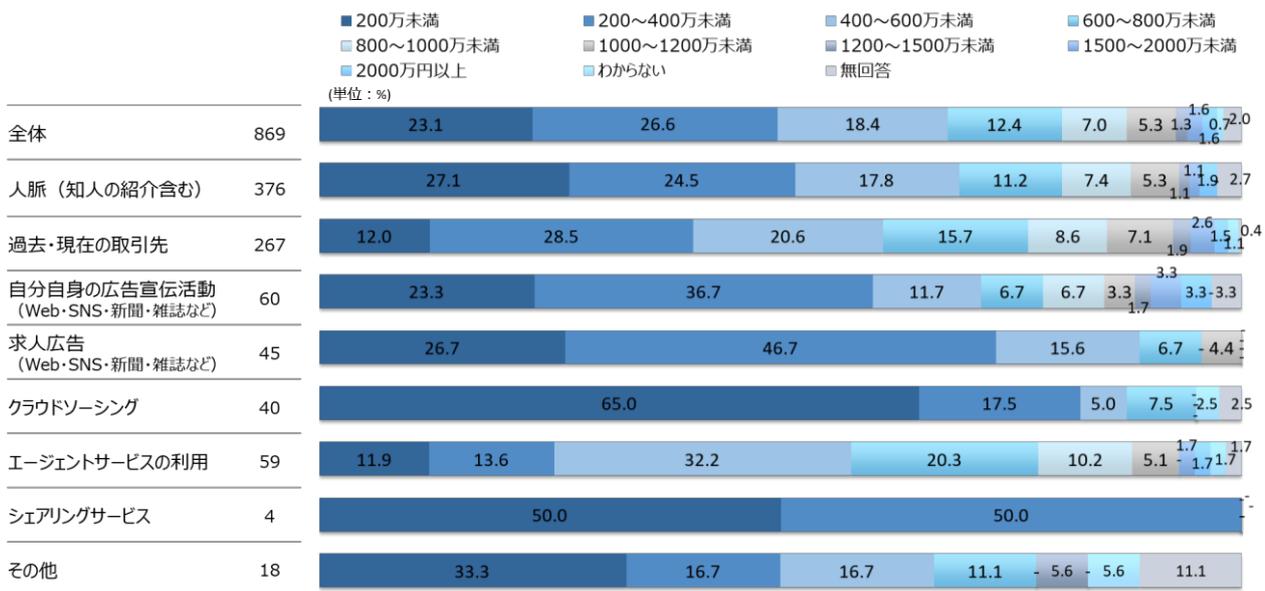


・昨年と同じく、「人脈」(43.3%)や「過去・現在の取引先」(30.7%)など、いわゆる縁故により仕事を獲得している人が大半を占める。次いで、「自分自身の広告宣伝活動」(6.9%)、「エージェントサービス」(6.8%)、「求人広告」(5.2%)、「クラウドソーシング」(4.6%)の順に多い。

【Q4×Q2：最も仕事を得られている獲得経路×年収】

【Q4】 その中で、最も収入が得られる仕事はどのようなところから見つけたものですか。(n=869)

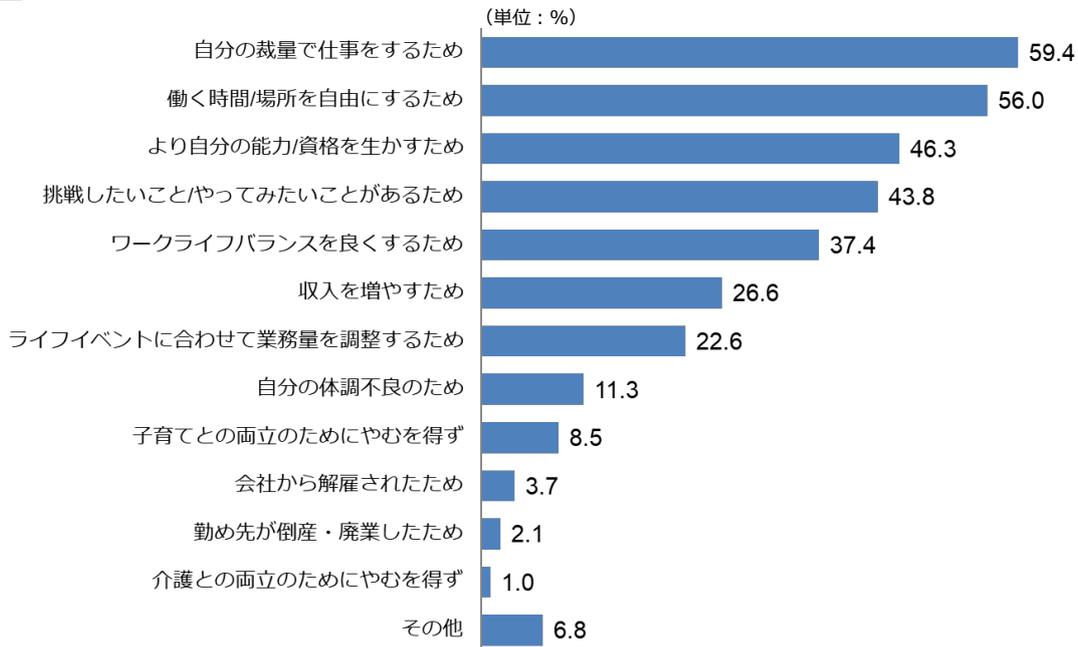
【Q2】 現在の収入をお知らせください。(世帯収入ではなく、個人の収入をご回答ください。収入は経費控除前の売上でご回答ください。)(n=869)



・稼ぎの中心となっている仕事獲得経路によって、収入に大きなバラつきが生じている。フルタイムフリーランスの大半が400万円以上であることを考えて、主な収入源として400万円以上稼げる仕事獲得経路を見てみると、回答者が多い順に「エージェントサービス」(年収400万円以上が71.2%)、「過去・現在の取引先」(58.0%)、「人脈」(45.8%)、「自分自身の広告宣伝活動」(36.7%)であった。

■今の働き方を始めた理由

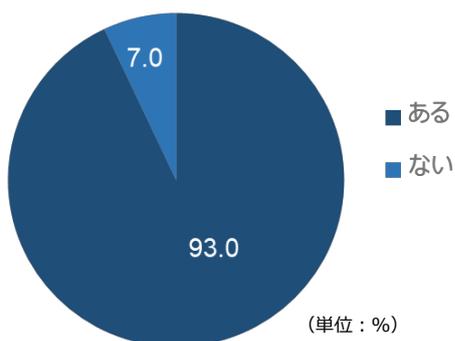
■ [Q5] 今の働き方を始めた理由をお知らせください。(いくつでも)。(n=869)



・仕事内容や働き方などについて自己決定できることを求めてフリーランスになった人が多い。一方で、少数派ではあるものの、自身の体調不良、子育て・介護との両立、勤め先の解雇や倒産といった、非自発的な理由もあり、やむを得ずフリーランスになっている人が一定数存在すると考えられる。

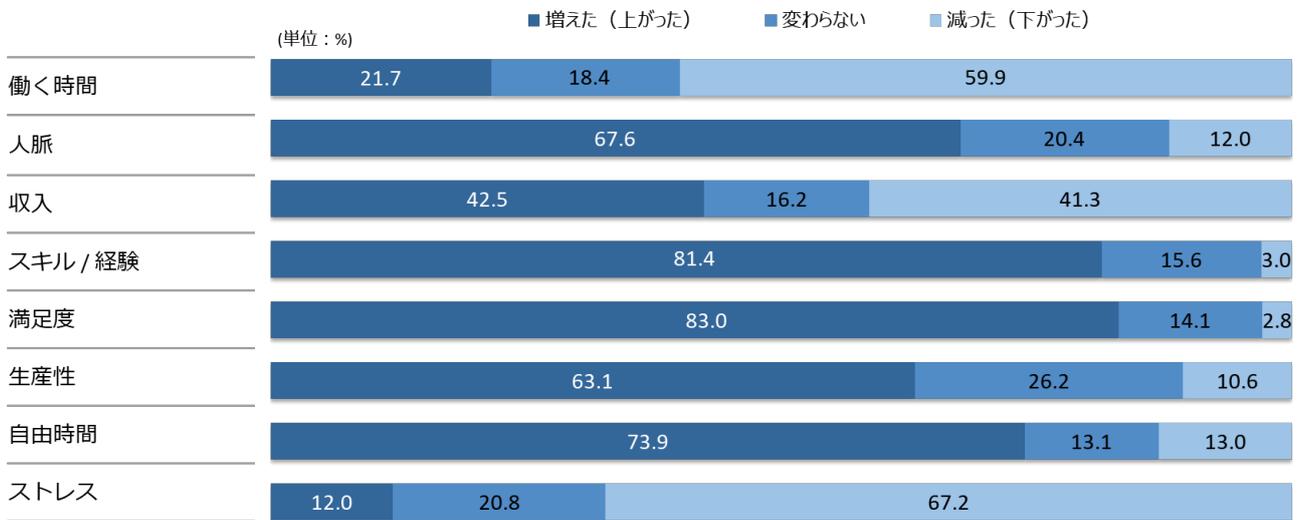
■独立前後の変化

■ [Q6] 過去に一つの会社に所属していたことはありますか。(n=869)



・9割以上が過去に会社勤めを経験している。会社に所属したことの無い人の割合は、昨年の3.5%から7.0%へ僅かに増加した。

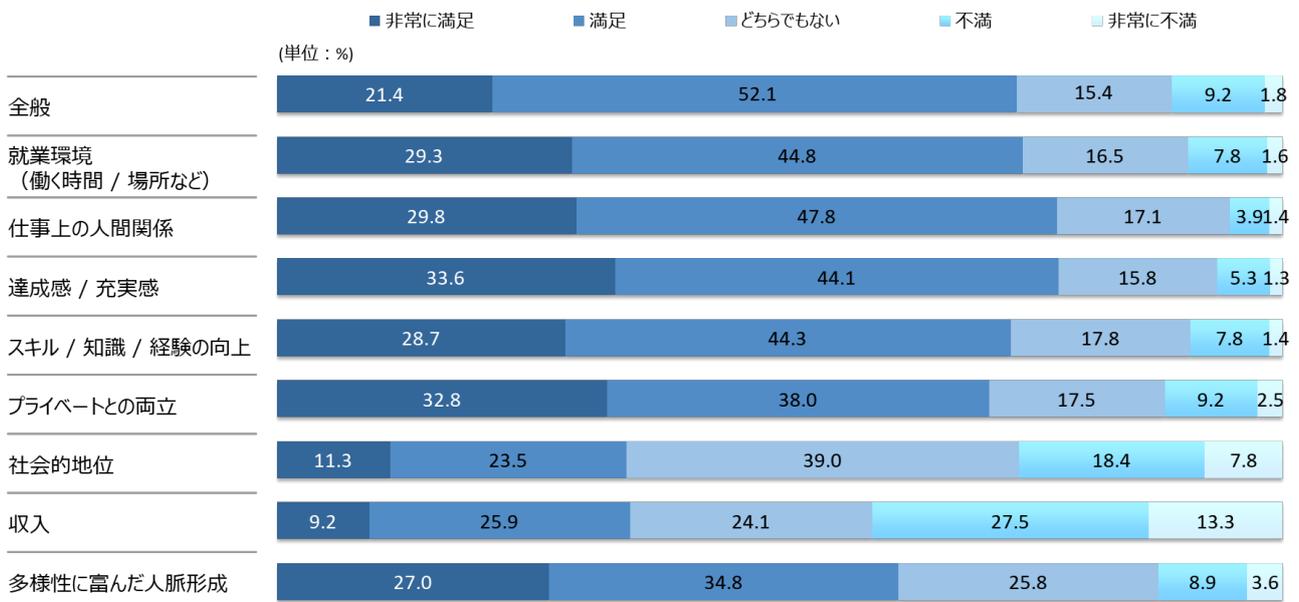
【Q7】 前問で「1つの会社に所属していたことがある」と回答された方に伺います。会社員時代に比べて、増えた（上がった）／減った（下がった）ものをそれぞれお答えください。（n=808）



・昨年同様、満足度、スキル／経験、生産性、人脈は増大し、ストレスや働く時間は減る傾向が強い。収入は増えた人と減った人がほぼ同数の約4割ずつでこれも昨年調査と変わらない。

■満足度

【Q8】 今の働き方で、下記項目それぞれの満足度はどの程度ですか。当てはまるものをお答えください。（n=869）



・ほとんどの項目で満足している人が不満な人より多い傾向は昨年と同じである。収入についてのみ、不満な人（40.8%）が満足な人（35.1%）を上回っており、これも傾向としては昨年と同じである。

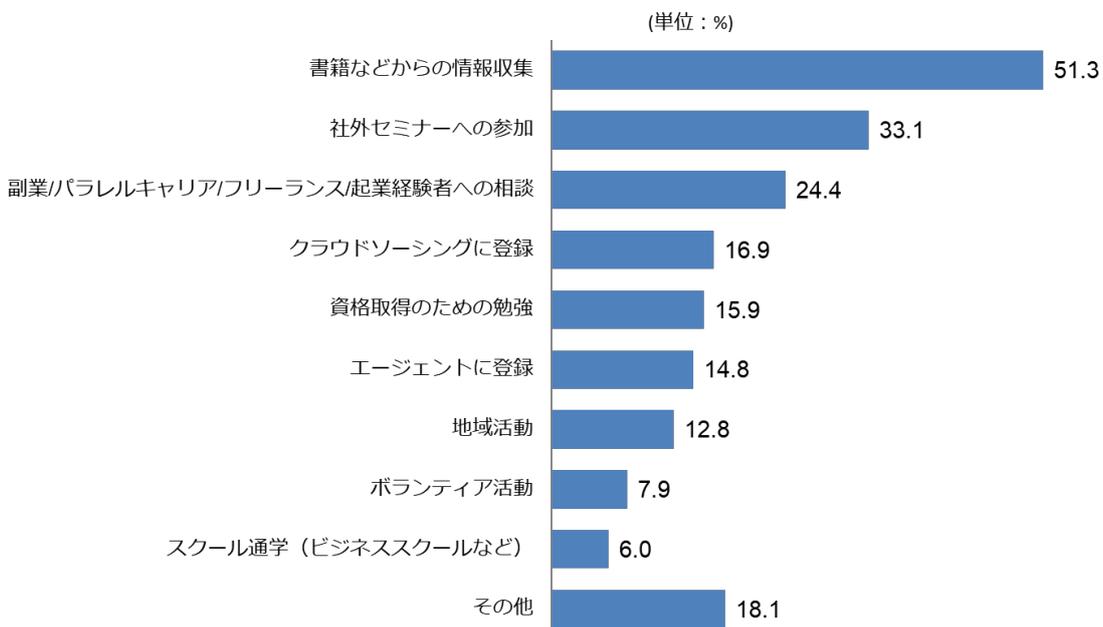
■課題と乗り越え方

【Q9】あなたが今の働き方（フリーランス）を続けていくうえで障壁になっているものをお答えください。（n=869）



・収入の不安定さ、バックオフィス作業の煩雑さ、社会的信用の低さなどを課題と考える人が多い。収入の多寡に関わらず、フリーランスは基本的に「来た仕事を請ける」となりがちなため、業務の平準化が難しい。すべてを自分一人で担うため、バックオフィス作業の煩雑さもよく話題に上るが、最近では作業を効率化・簡略化する様々な支援サービスが増えている。社会的信用が得にくいために、住宅ローンが組めない、クレジットカードが作れない、事業用の銀行口座を開設できない等の問題がある。

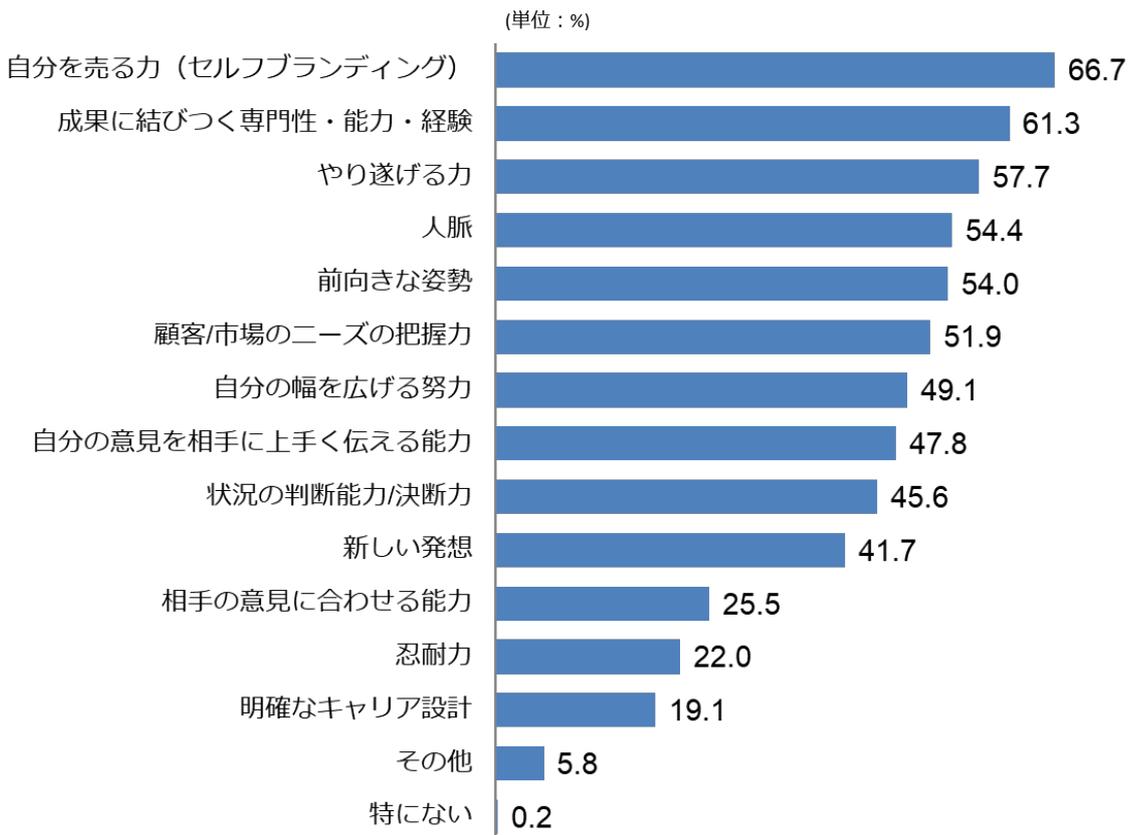
【Q10】その障壁を解決するために実践していることはありますか。（n=869）



・「書籍などからの情報収集」をしている人が 51.3%と最も多く、「社外セミナーへの参加」が 33.1%と次いで多かった。また、「副業/パラレルキャリア/フリーランス/起業経験者への相談」をしている人も 24.4%いたが、身近に当てはまる人がおらず、経験者や新しい働き方に知見のある相談相手やアドバイザーと出会える場を求める声もある。

■ 継続・成功に重要なもの

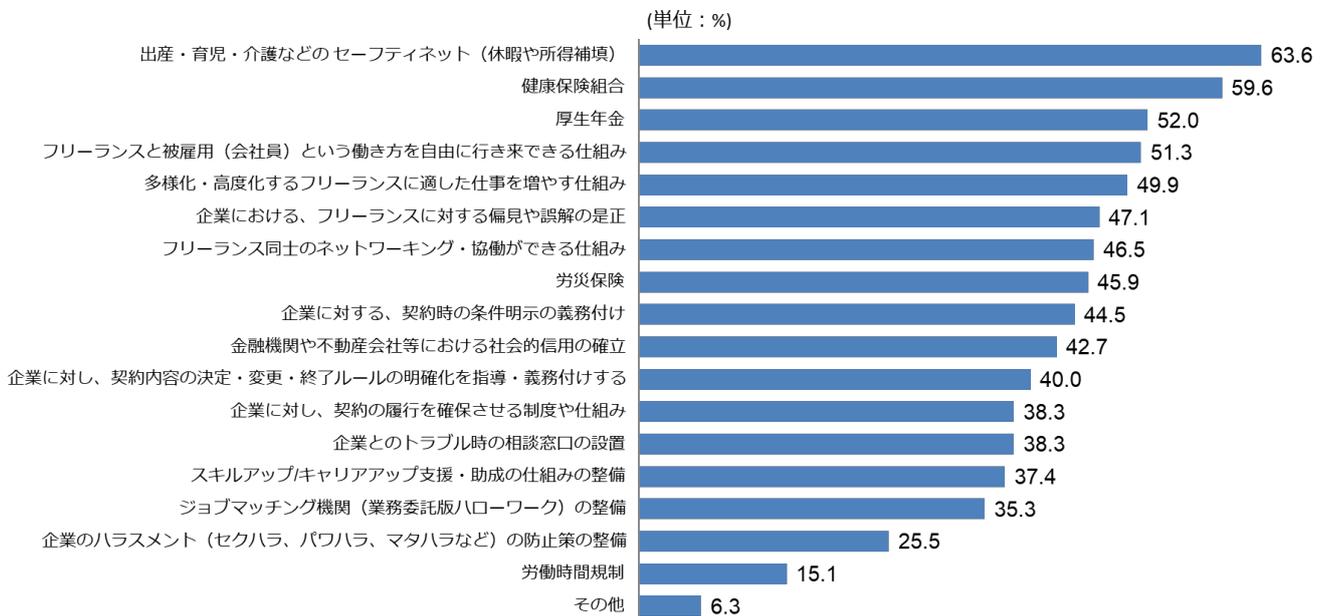
【Q11】現在の働き方を続ける/成功させる上で重要だと思うものをお知らせください。（いくつでも）
 (n=869)



・第1位は「自分を売る力」(66.7%)、第2位は「成果に結びつく専門性・能力・経験」(61.3%)でいずれも6割以上が重要だと回答した。「やり遂げる力」(57.7%)、「人脈」(54.4%)、「前向きな姿勢」(54.0%)、「顧客/市場ニーズの把握力」(51.9%)についても、過半数が必要だと回答した。一方、「忍耐力」(22.0%)や「相手の意見に合わせる能力」(25.5%)など、自らを抑圧することを重要と考える人は相対的に少ない。また、「明確なキャリア設計」が重要だと考える人は19.1%と一番少なく、キャリアに自律して向き合うことと、キャリアをデザインしようとするとは、違うということが窺える。

■多様な働き方をするための課題

【Q12】フリーランスや副業をするといい新しい働き方を日本で選択しやすくするためには、何が
必要だと思いますか？（いくつでも）（n=869）



・「出産・育児・介護などのセーフティネット」（63.0%）、「健康保険組合」（59.6%）、「厚生年金」（52.0%）、「労災保険」（45.9%）などのライフリスクに関する項目が上位を占めた。「フリーランスと被雇用（会社員）という働き方を自由に行き来できる仕組み」（51.3%）、「多様化・高度化するフリーランスに適した仕事を増やす仕組み」（49.9%）、「企業におけるフリーランスに対する偏見や誤解の是正」（47.1%）など、人材活用を行う企業への理解を求める声も多い。「企業に対する、契約時の条件明示の義務付け」（44.5%）、「企業に対し、契約内容の決定・変更・終了ルールの明確化を指導・義務付けする」（40.0%）、「企業に対し、契約の履行を確保させる制度や仕組み」（38.3%）、「企業とのトラブル時の相談窓口の設置」（38.3%）など、ビジネストラブル対策に関する項目もそれぞれ4割前後の人が必要だと回答した。一方、「労働時間規制」が必要と考える人は15%で、選択肢の中で最低の値であった。

こうした課題の詳細は、第4章で後述する。

2-3 会社員パネル

■調査概要

調査期間：2018年10月22日～10月23日

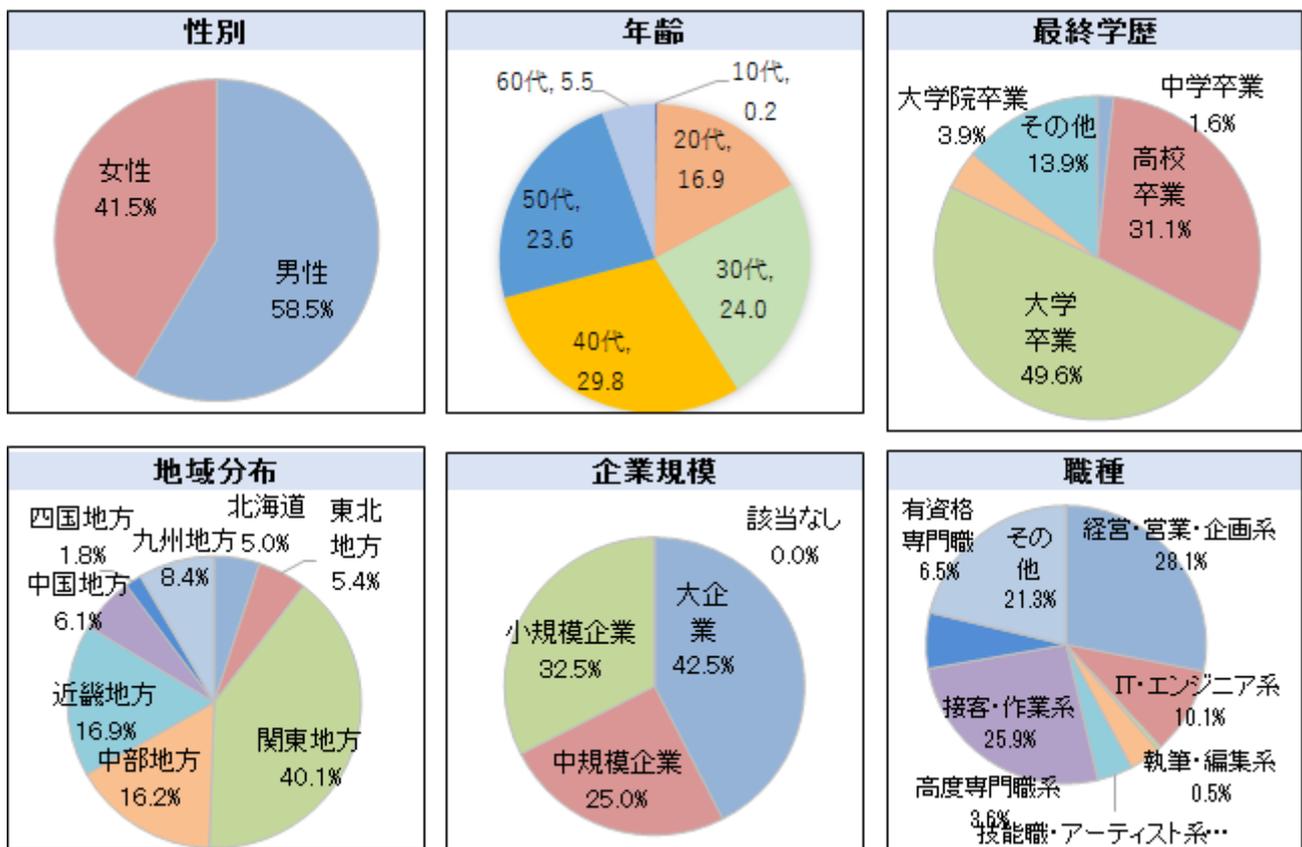
調査方法：インターネット調査（調査委託先：株式会社マクロミル）

調査対象：株式会社マクロミルに登録する18～69歳の会社員（事務系、技術系、その他）、公務員

有効回答数：1030名

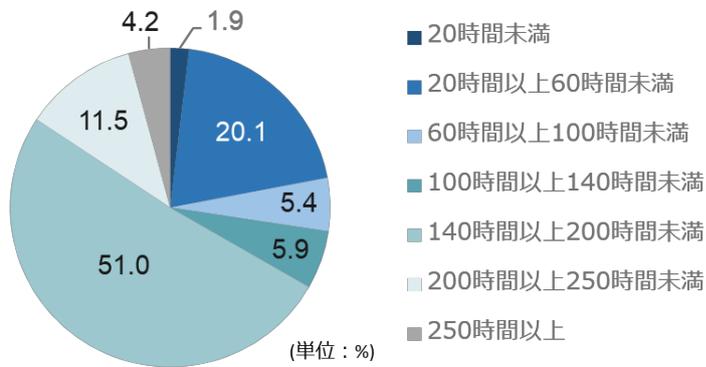
※被雇用者であっても役員・パート・アルバイトは含まず、会社員（非正規雇用を含む）が対象

■回答者属性



■平均勤務時間・個人収入

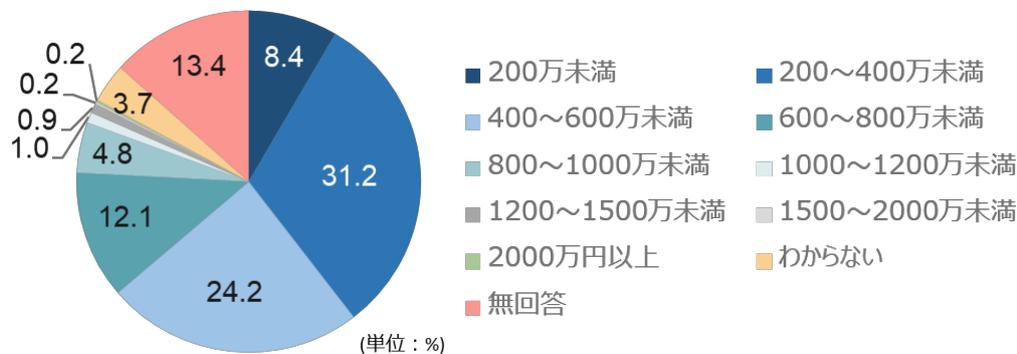
■ [Q1] 月の平均勤務時間をお答えください。(n=1,030)



・月平均勤務時間が月 140 時間以上のフルタイム会社員は 66.7%、うち、月 200 時間以上のハードワーカーは 15.7%。月 140 時間未満のフルタイムで働いていない会社員（時短、契約、派遣、顧問など）は 33.3%と 3 割程度で、うち、22.0%が 60 時間未満である。

■ [Q2] 現在の収入をお知らせください。(n=1,030)

※世帯収入ではなく、個人の収入をご回答ください。



・会社員は回答を避けた人が 1 割強いるため正確な実態がつかみにくいですが、収入のボリュームゾーンは 200~400 万円未満 (31.2%)。次いで 400~600 万円未満 (24.2%) で、200~600 万円未満が全体の半数を超える。年収 600~1000 万円未満は 16.9%、1000 万円以上は 2.3%であった。

[Q1×Q2：勤務時間×年収]

[Q1] 月の平均勤務時間をお答えください。(n=1030)

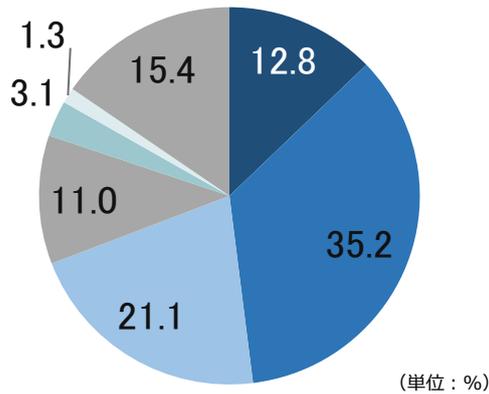
[Q2] 現在の収入をお知らせください。(n=1030)

※世帯収入ではなく、個人の収入をご回答ください。

[すきまワーカー]

60 時間未満

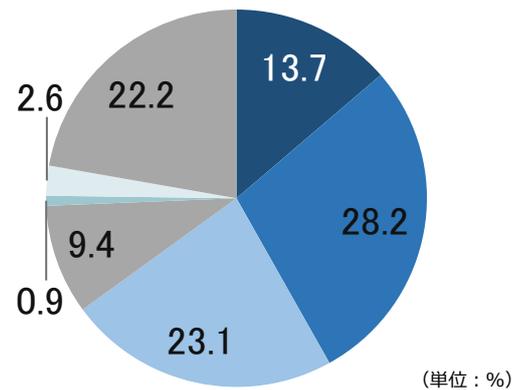
n=227



[時短ワーカー]

60 時間以上 140 時間未満

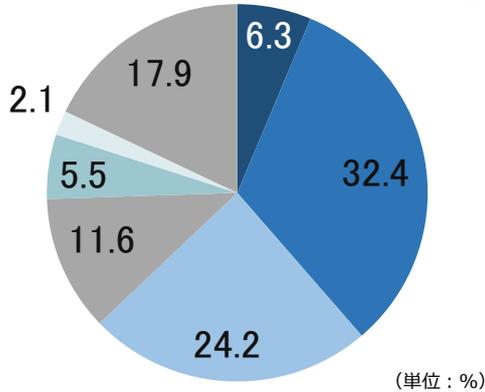
n=117



[フルタイムワーカー]

140 時間以上 200 時間未満

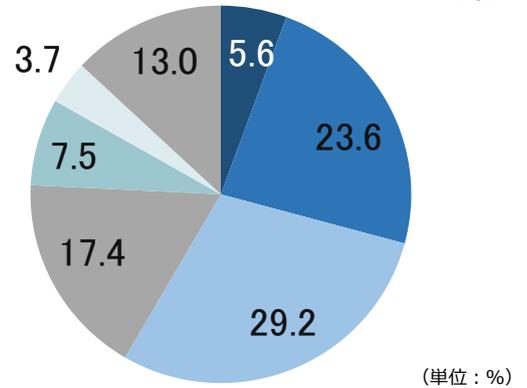
n=525



[ハードワーカー]

200 時間以上

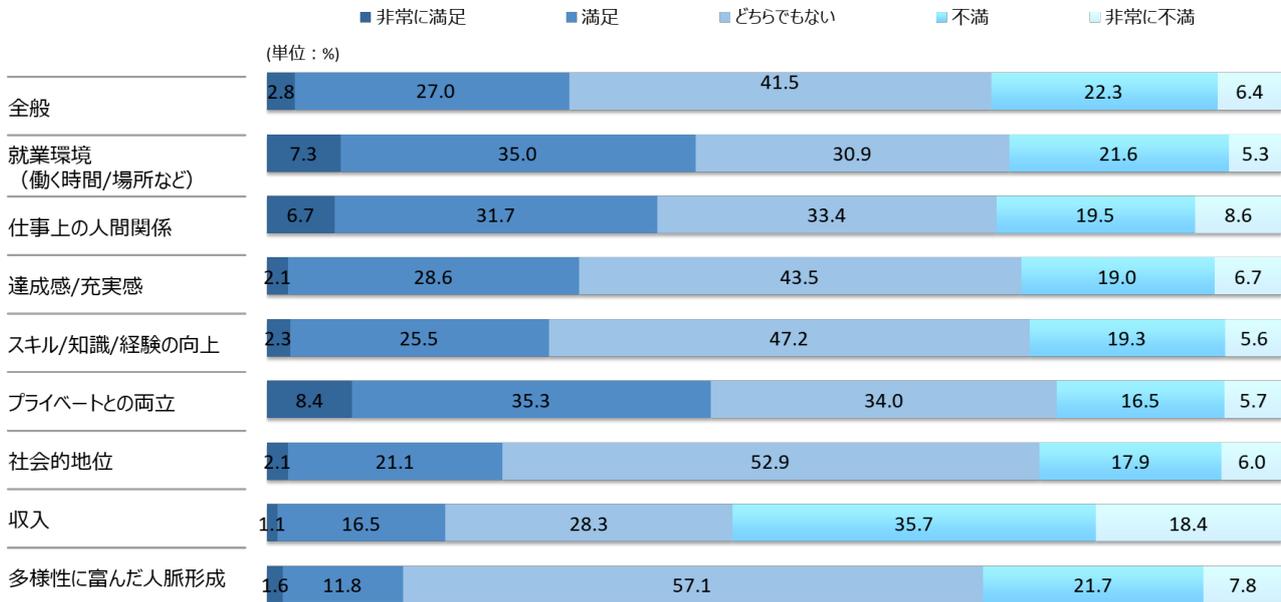
n=161



・勤務時間によって収入に顕著な差が出たフリーランスとは異なり、どの勤務時間区分でも年収 200～600 万円と答えた人が約半数で、勤務時間と年収の関連性は低い。年収 600 万円以上の人の割合は、月平均勤務時間が 200 時間以上のハードワーカーにおいて特に多い。

■満足度

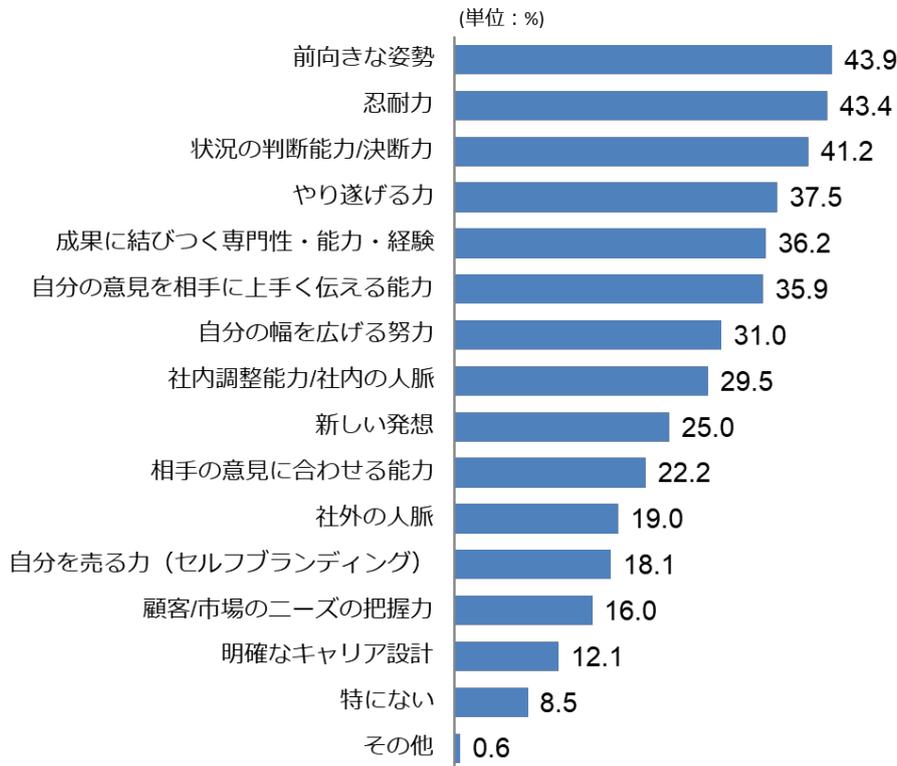
【Q3】今の働き方で、下記項目それぞれの満足度はどの程度ですか。当てはまるものをお答えください。(n=1,030)



・「収入」以外は「どちらでもない」という回答が最も多く、不満というほどでもないものの満足でもないという状態の回答者が多い。「収入」については不満を感じている人が過半（54.1%）で、満足している人（17.6%）より多い。その他は「人脈形成」を除いて、満足している人の方が不満な人よりは多い。

■ 継続・成功に重要なもの

■ [Q4] 現在の働き方を続ける/成功させる上で重要だと思うものをお答えください。(n=1,030)



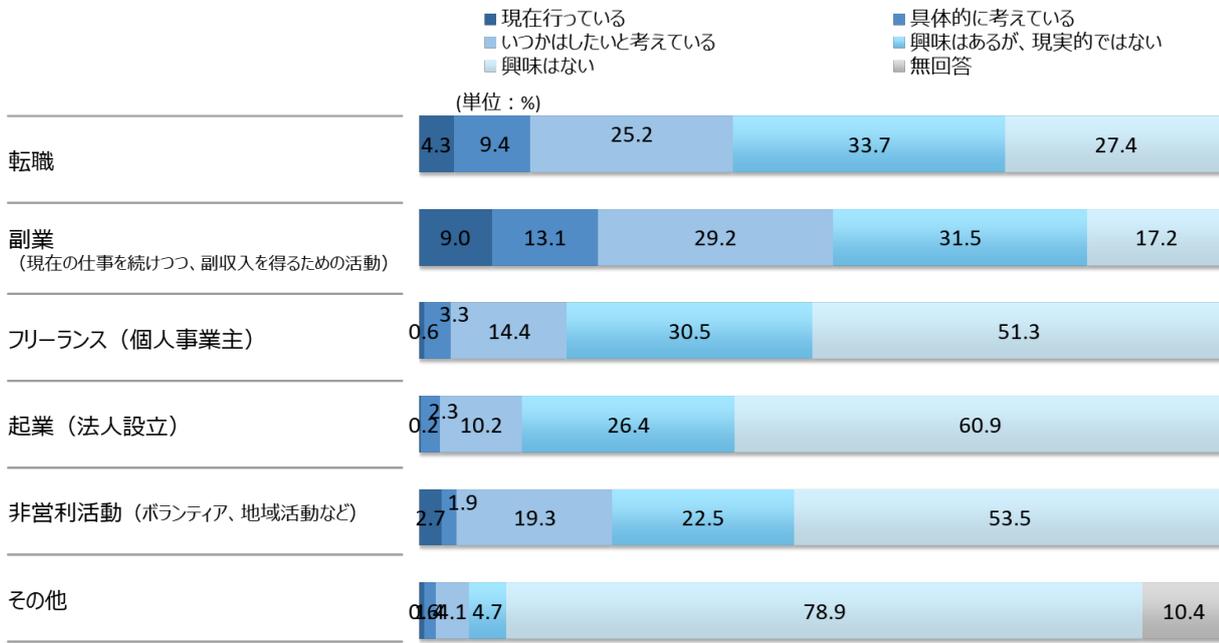
・「前向きな姿勢」が最も多く、「忍耐力」「状況の判断能力/決断力」が続き、いずれも4割を超えている。「自分を売る力 (セルフブランディング)」「顧客/市場のニーズ把握力」など、自分はどんなことが得意な何者で、顧客や市場の期待にどう応えるかといったキャリア自律に必要な視点は、低い傾向にあった。

■新しい働き方への興味とその理由

【Q5】 いまの仕事や働き方の問題を解消する、または満足度を高めるための取り組みとして考えていることはありますか。それぞれについてお答えください。(n=1,030)

※「転職」については、これまでの転職実績ではなく、現在「転職活動を行っているかどうか」でお答えください。

※“アンケートへの回答”などの活動は副業には含まれません。(以降の質問も同様です。)【その他以外必須】



・副業を「現在行っている」人、「具体的に考えている」人、「いつかはしたいと考えている」人の合計は 51.3%で、過半数の人が副業に対して前向きな反応であった。一方、「興味はない」人も 2 割ほど存在している。

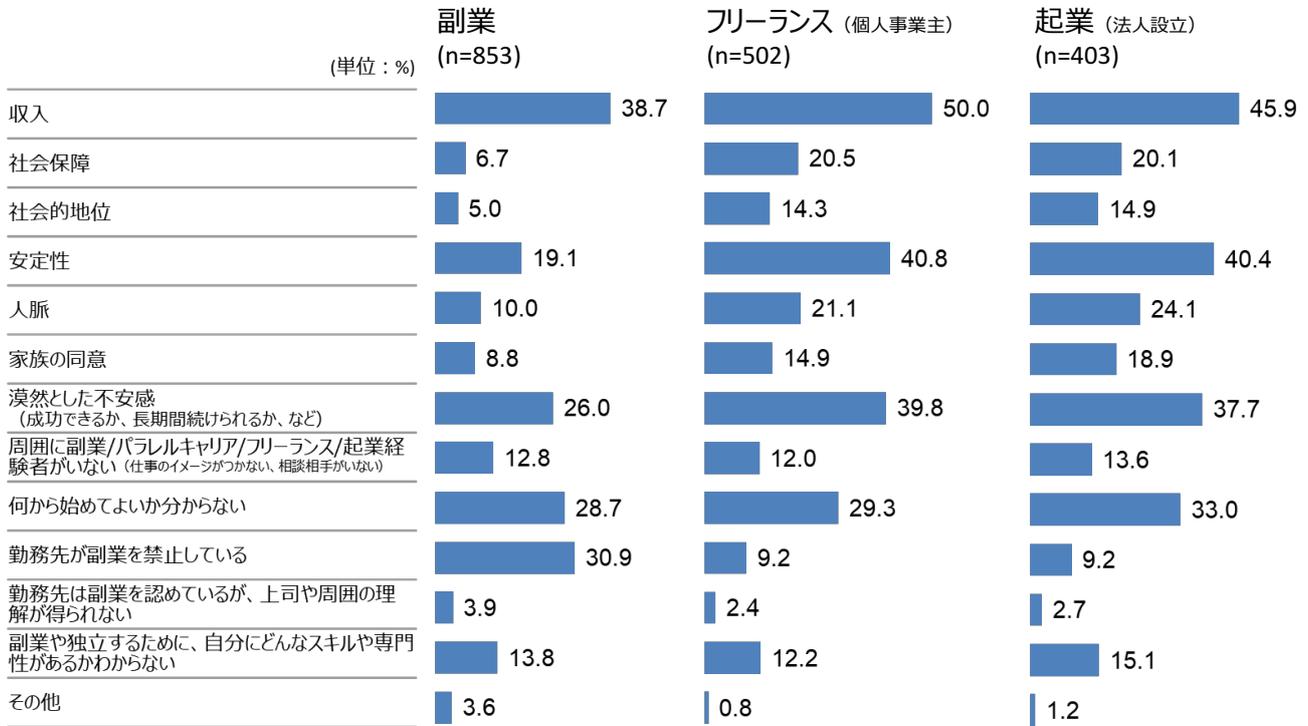
【Q6】 では、そのような取り組みをしようとお考えになられた理由をそれぞれお知らせください。（いくつでも）。

	転職 n=748	副業 (現在の仕事を続けつつ、副収入を得るための活動) n=853	フリーランス (個人事業主) n=502	起業 (法人設立) n=403	非営利活動 (ボランティア、地域活動など) n=479	その他 【Q11S6FAの選択内容】 n=110
※複数回答						
収入を増やすため	59.4%	85.9%	39.8%	43.9%	4.2%	30.9%
より自分の能力/資格を生かすため	27.4%	12.7%	24.7%	28.3%	18.0%	19.1%
自分の裁量で仕事をするため	13.9%	7.5%	35.1%	35.0%	9.4%	13.6%
ワークライフバランスを良くするため	30.7%	11.8%	21.9%	15.9%	18.6%	16.4%
ライフイベントに合わせて業務量を調整するため	13.4%	4.9%	12.5%	10.7%	8.6%	15.5%
働く時間/場所を自由にするため	28.6%	12.9%	28.3%	23.1%	7.5%	12.7%
挑戦したいこと/やってみたいことがあるため	15.2%	8.8%	16.7%	21.8%	42.4%	18.2%
その他	3.1%	0.8%	1.2%	2.2%	7.9%	3.6%

・副業を考える人の85%が収入を増やすことを目的としている。一方、フリーランス・起業を考えている人では、収入増加を目的とする人は4割程度に過ぎず、裁量や働き方の柔軟性を求めることを理由とする人が3割前後に上る。非営利活動に興味がある人の理由のトップは「やってみたいことがある」(42.4%)であり、非営利活動は会社員にとってやりたいことにチャレンジする場として興味を持たれていると考えられる。

■新しい働き方の障壁

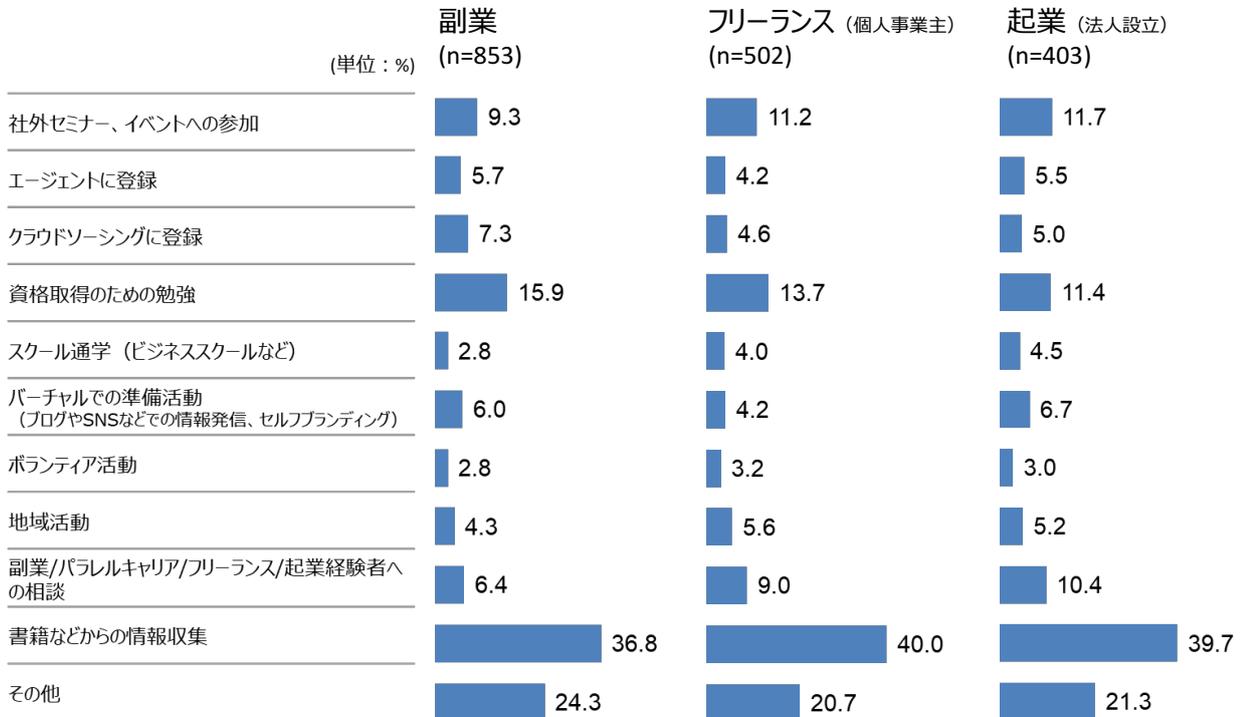
[Q7] Q5 で「副業」「フリーランス」「起業」のいずれかを選択された方への質問です。実際に「副業」「フリーランス」「起業」のいずれかをしようと思った場合、何が障壁になりますか。(いくつでも)



・副業を考えていると回答した人の 30.9%が、勤務先による副業禁止が障壁と回答している。

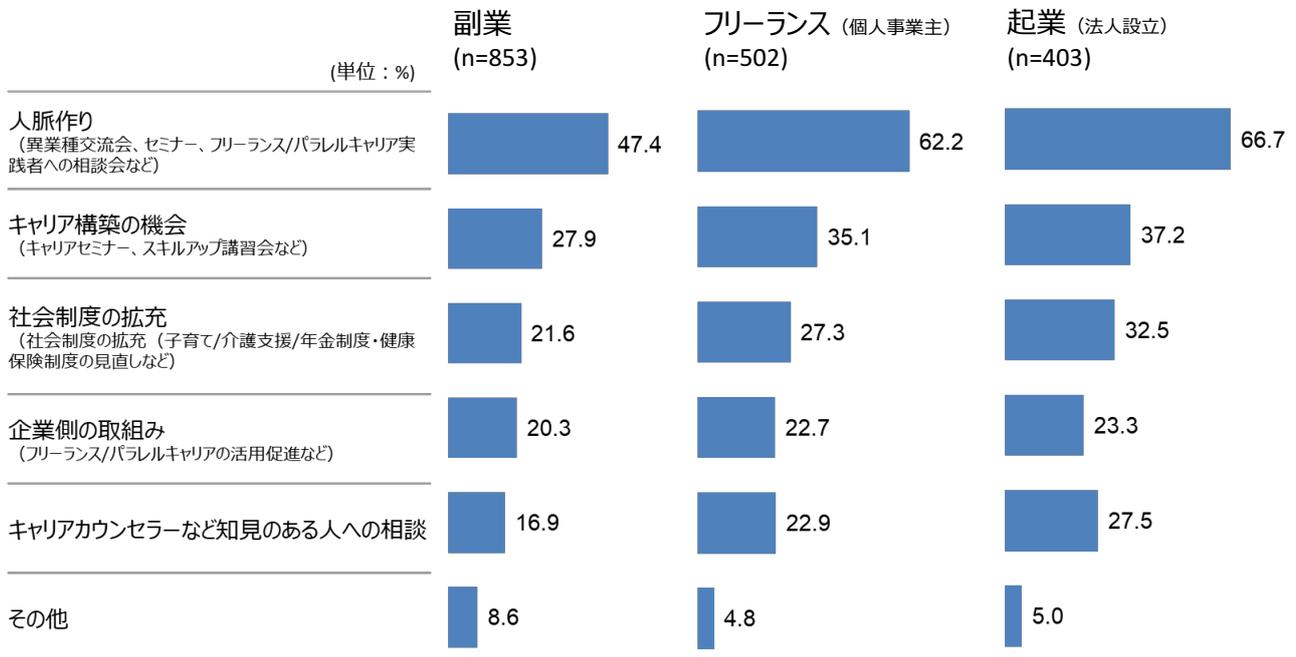
■新しい働き方への準備、助けとなること

[Q8] Q5 で「副業」「フリーランス」「起業」のいずれかを選択された方への質問です。実際に「副業」「フリーランス」「起業」のいずれかをするために、現在活動していることはありますか。(いくつでも)



・副業やフリーランス、起業に挑戦するための活動は、いずれの場合も書籍などを通じた情報収集が中心になっている。資格を取得したり、社外セミナーやイベントに参加したり、具体的なアクションを起こしている人も1割前後いる。

【Q9】 「副業」「フリーランス」「起業」のいずれかを選択された方への質問です。「副業」「フリーランス」「起業」のいずれかに踏み切るために、あなたにとって必要なこと・助けとなることは何ですか？（いくつでも）



・人脈作りが必要と考える人は副業で4割、フリーランスや起業の場合6割に上るが、Q8を参照するに実際、人脈形成のための活動をしている人は1割程度にとどまっている。

第3章 フリーランスと会社員との比較

3-1 解説

・第3章では、勤務時間と収入、満足度とスキルに対する意識、ワークエンゲージメント、キャリア自律、専門性コミットメントについて、フリーランスと会社員との比較を行う。本年は特に、フリーランスと会社員におけるワークエンゲージメントの実態、およびそれを規定する要因を解明することを主な目的として、働くことやキャリアについての意識についての調査を加え、新しく分析を行った。

・ワークエンゲージメントとは、仕事が複雑化しストレスが増大する社会環境において、バーンアウト（燃え尽き）の反対概念として提唱された、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態である。具体的には就業中の高い水準のエネルギーをあらわす「活力」、仕事への強い関与や誇りをあらわす「熱意」、仕事への集中をあらわす「没頭」という3次元から構成される（島津, 2014）⁴。尺度としては、ユトレヒトワークエンゲージメント尺度短縮版の日本語版（Shimazu et.al, 2008）⁵の9項目（7件法、ただし6点が最大値）を使用した。

・一般にエンゲージメントという概念は、所属する組織への愛着や職務満足を含む場合があるが（島津, 2014）、ワークエンゲージメントは所属する組織への愛着に限定される概念ではないため、働く人の健康度と仕事への意欲に関して、会社員とフリーランスを比較するに適した概念であると考えられる。

・ワークエンゲージメントの規定要因となる項目としては、「キャリア自律」と「専門性コミットメント」を想定し、分析を行った。

・キャリア自律とは、組織に依存せずに、能動的に自分の意思で自律的にキャリアを形成することを示す概念である（堀内・岡田, 2016）⁶。キャリア自律は、心理的側面と行動的側面に分解することができるが、今回は、心理的側面について分析する。

・キャリア自律に関する心理的要因には、3つの下位尺度がある。堀内・岡田(2016)によれば、「職業的自己イメージの明確さ」は、自分の職業上のやりたいこと、得意分野が明確であることを示す。「主体的キャリア形成意欲」は、これからの自身のキャリア形成が重要であると考え、関心を持っていることを示す。「キャリアの自己責任自覚」は、キャリア形成は自己の責任だという認識を示す。今回は、これら3つの下位尺度を使用した（いずれも5件法）。

・専門性コミットメントとは、自らの専門性に関する意識であり、専門職だけのものではなく、働く人が全般的に有するものと考え、山本（2014）⁷の尺度（5件法）を使用した。この尺度は、個人において、深めていく専門性の領域が明確で、高めるための計画があり、努力を惜しまないという、自らの専門性へのコミットメントの程度を示す。

⁴ 島津明人（2014）『ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を』労働調査会

⁵ Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, and Goto, R. (2008), "Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale", *Applied Psychology*, Vol.57, pp.510-523.

⁶ 堀内泰利・岡田昌毅（2016）「キャリア自律を促進する要因の実証的研究」『産業・組織心理学研究』Vol.29, No.2, pp.73-86.

⁷ 山本寛（2014）『働く人のためのエンプロイアビリティ』創成社。

3-2 総括

・会社員の月平均勤務時間はフリーランスに比べて特定の区分に集中している。フリーランスは会社員のように月平均勤務時間が特定の区分に集中しておらず、いわゆる時短の働き方を選択している人の割合が会社員より多い。子育てや介護との両立などの事情でワークライフバランスを取るためにフリーランスになるという話はよくあるが、この調査結果からもフリーランスの方が時短の働き方を選択しやすいことが示されたと言える。

・フリーランスと会社員における労働時間と収入の関係を見ると、会社員は勤務時間の違いによらず過半数が年収 200~600 万円と答え、決められた勤務時間で働くことで一定の収入が得られるものの、長時間働いても収入は上がりにくい。いまだに残業代で稼ぐという考え方は根強く残っているが、長時間労働の規制強化や高度プロフェッショナル制度などの議論も踏まえると、今後はますます勤務時間と収入の相関はなくなっていくと考えられる。一方、フリーランスは働く時間により収入が左右される程度が会社員より大きい。フリーランスも本来は、時間ではなく成果に対して対価をもらうワークスタイルであり、自分の裁量で受ける業務量や報酬、業務の所要時間をコントロールできる自由度がある反面、実態としては働けば働くほど収入も増えるので引く手があれば仕事を請けてしまいがちで、一人で完遂しなければならない負担もあるため、過重労働に陥りやすい側面もある。

・フリーランスの約半数はフルタイムワーカーでなく、月平均勤務時間が同程度の会社員より収入が低いが、フリーランスは会社員に比べて満足度が高い。副業系フリーランスであれば自身の会社員としての収入にプラスアルファで稼げているということであるし、独立系フリーランスであっても勤務時間と年収のトレードオフを自己決定しやすいことがフリーランスの満足度を高くしている可能性があると考えられる。

・ワークエンゲージメントの平均値は、フリーランス 4.01、会社員 2.40 であった。後述するように、会社員の平均値は、先行研究と大きく差異があるわけではない。しかし、フリーランスの平均値は従来の日本の数値に比べてかなり高く、国際比較における欧米諸国の水準と遜色ない。今回調査における注目できる発見である。

・キャリア自律、専門性コミットメントともフリーランスの得点が統計上、有意に高かった。会社員との比較において、フリーランスのほうが専門性にこだわりを持ち、キャリア自律していることが明らかになった。

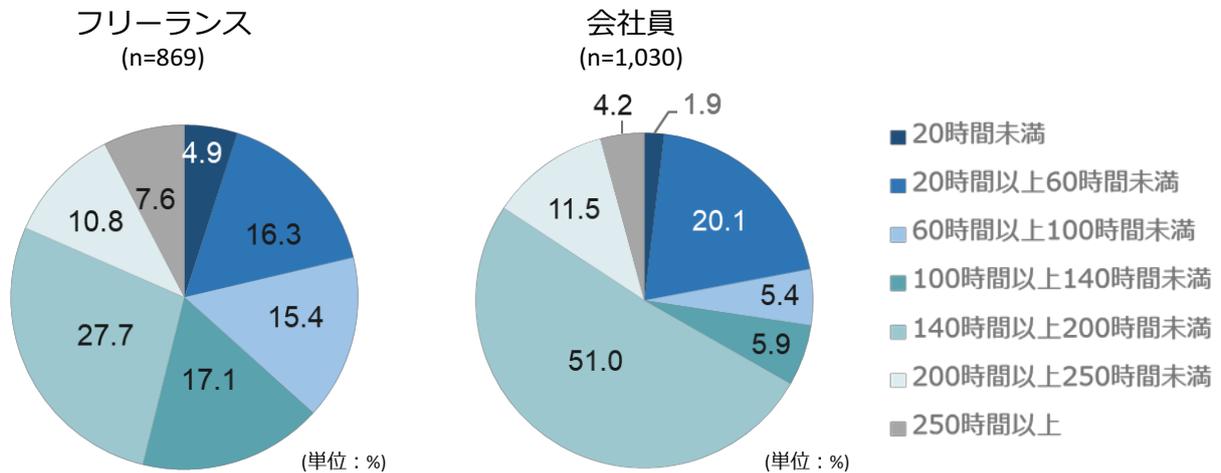
・フリーランス、会社員とも、「専門性コミットメント」、「職業的自己イメージ」、「主体的キャリア形成」がワークエンゲージメントに正の影響を与えていた。専門性について意識すること、職業的自己イメージを有すること、自分のキャリアに関心を持つこと（主体的キャリア形成）は、ワークエンゲージメントに好ましい影響を与えることが明らかになった。

・フリーランスにおいては、キャリア形成は自己の責任だという意識を持つこと（キャリアの自己責任自覚）がワークエンゲージメントを高めるが、会社員において「キャリアの自己責任自覚」はワークエンゲージメントに影響していない。

3-3 勤務時間と収入

■ 勤務時間

■ フリーランスと会社員の月平均勤務時間の比較



・月平均勤務時間が200時間以上のハードワーカーは会社員、フリーランスとも2割強、60時間未満のすきまワーカーの割合は会社員、フリーランスとも15%強で差が小さい。会社員とフリーランスとで顕著な差があるのは、月平均勤務時間が60時間以上200時間未満の層の内訳である。会社員では全体の51.1%が140時間以上200時間未満のフルタイムワーカー、60時間以上140時間未満の時短ワーカーは全体の10.3%であるのに対し、フリーランスではフルタイムワーカーが全体の27.7%、時短ワーカーが全体の32.5%であった。

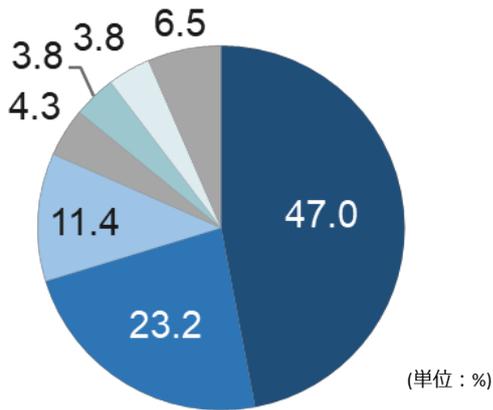
■ 年収

■ フリーランスと会社員の年収比較

すきまワーカー（60 時間未満）

[フリーランス]

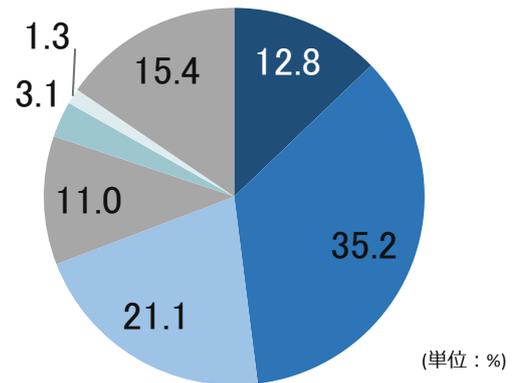
n=185



(単位: %)

[会社員]

n=227



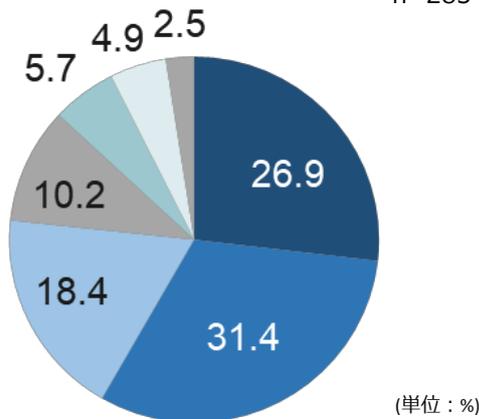
(単位: %)

- 200万未満
- 200~400万未満
- 400~600万未満
- 600~800万未満
- 800~1000万未満
- 1000万円以上
- わからない・無回答

時短ワーカー（60 時間以上 140 時間未満）

[フリーランス]

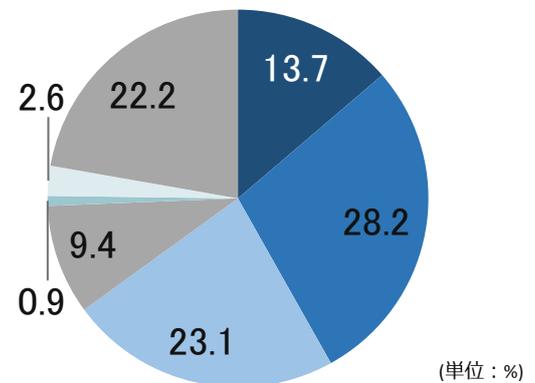
n=283



(単位: %)

[会社員]

n=117

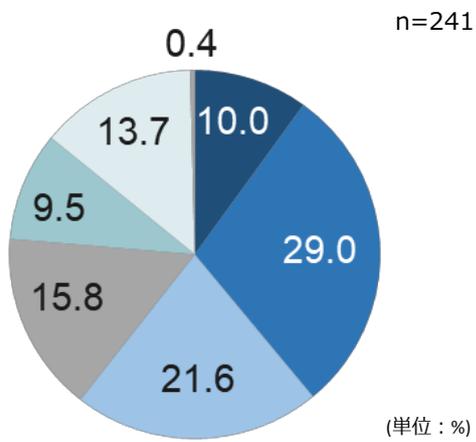


(単位: %)

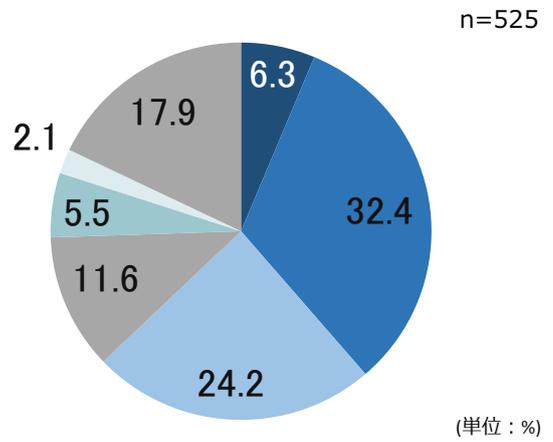
- 200万未満
- 200~400万未満
- 400~600万未満
- 600~800万未満
- 800~1000万未満
- 1000万円以上
- わからない・無回答

フルタイムワーカー（140 時間以上 200 時間未満）

[フリーランス]



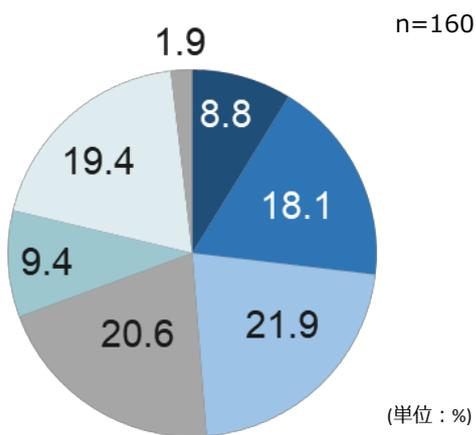
[会社員]



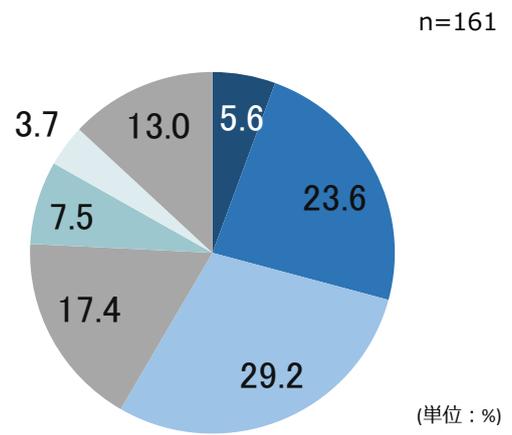
- 200万未満
- 200~400万未満
- 400~600万未満
- 600~800万未満
- 800~1000万未満
- 1000万円以上
- わからない・無回答

ハードワーカー（200 時間以上）

[フリーランス]



[会社員]



- 200万未満
- 200~400万未満
- 400~600万未満
- 600~800万未満
- 800~1000万未満
- 1000万円以上
- わからない・無回答

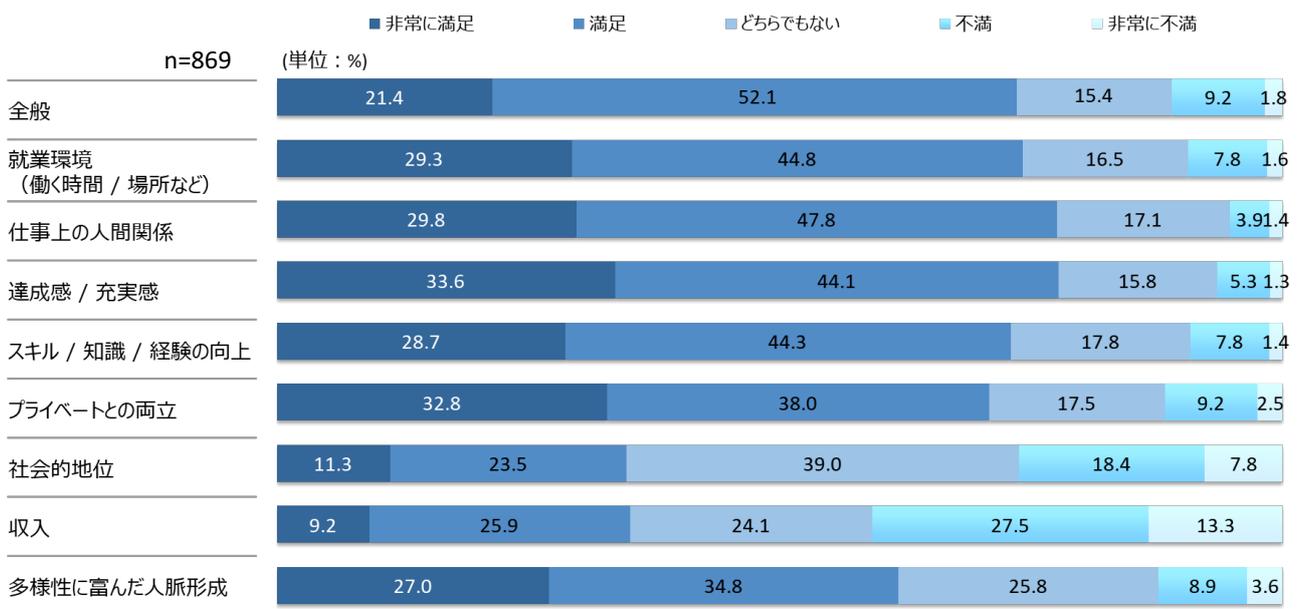
- ・全体で見るとフリーランスは年収 200 万未満と 200~400 万円が 2 大ボリュームゾーン、会社員は 200~400 万と 400~600 万が 2 大ボリュームゾーン。また、フリーランスの方が会社員より年収分布が分散している。
- ・フルタイムでない（月平均勤務時間が 140 時間未満）場合、年収が 200 万未満と回答したフリーランスは約 3~5 割に上るのに対して、会社員は 10 数%にとどまる。フルタイム（月平均勤務時間が 140 時間以上）の場合、年収が 600 万円以上と答えたフリーランスは 4~5 割に上るが、会社員は 2~3 割にとどまる。
- ・月平均勤務時間が 140 時間以上 200 時間未満の、いわゆるハードワーカーではない標準的な働き方をするフルタイムワーカーの年収は会社員とフリーランスで大きな差はない。
- ・月平均勤務時間が 200 時間以上のハードワーカーの場合、フリーランスの方が高い年収を得ていると回答する人が多い。

3-4 満足度・スキルに対する意識

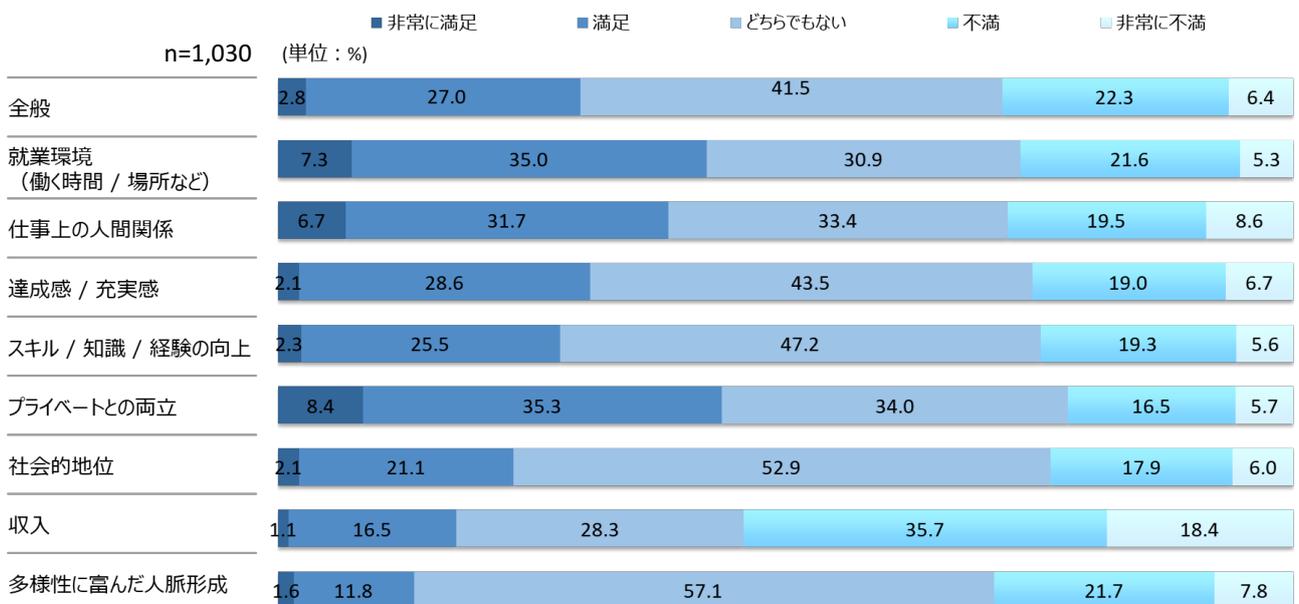
■ 満足度

■ フリーランスと会社員の満足度比較

[フリーランス]



[会社員]

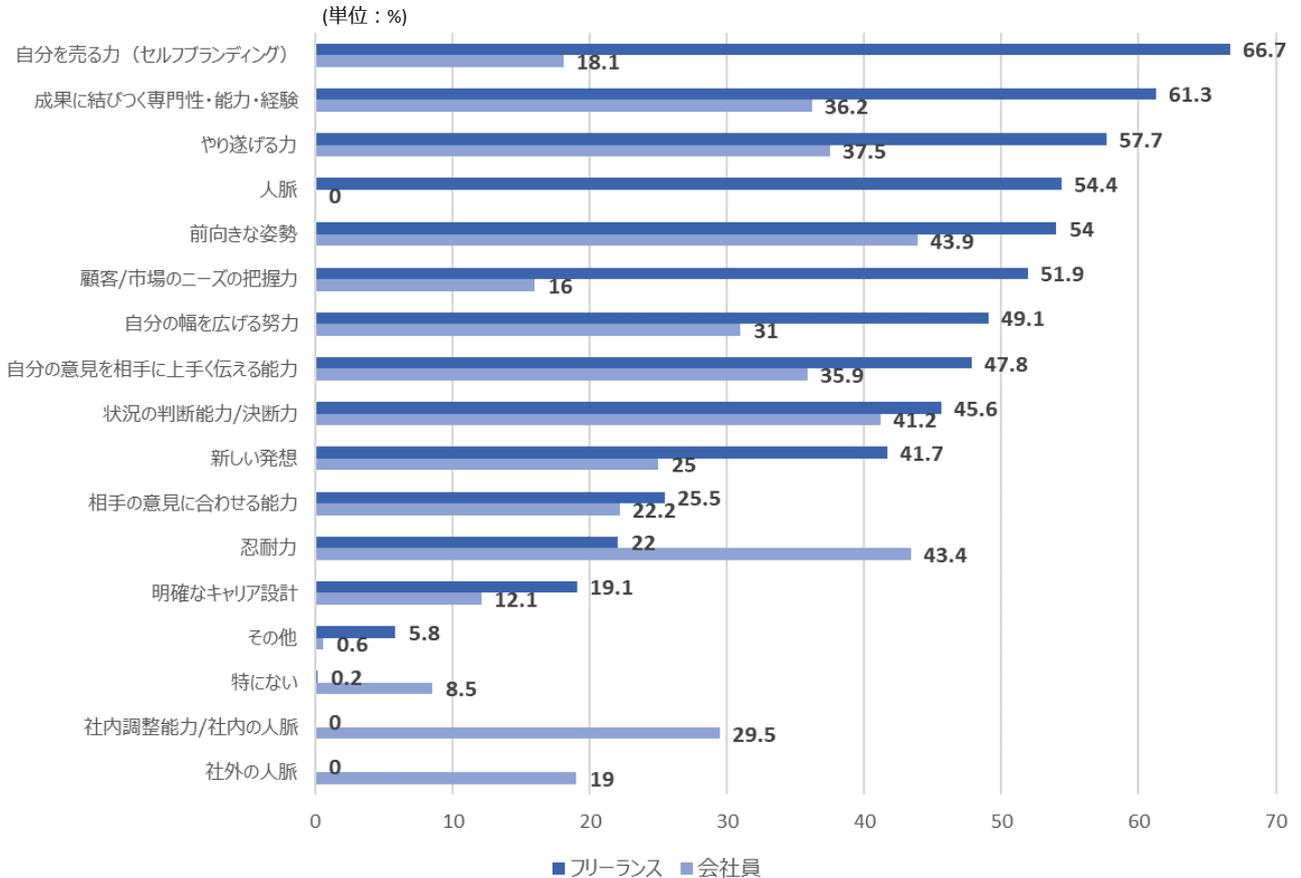


・社会的地位を除く全ての項目において、会社員よりもフリーランスの方が満足している人が多く、不満な人が少ない。

■ スキルに対する意識

■ フリーランスと会社員のスキルに対する意識比較

※「人脈」はフリーランスパネルのみ、「社内調整能力/社内の人脈」「社外の人脈」は会社員パネルのみの設問です。

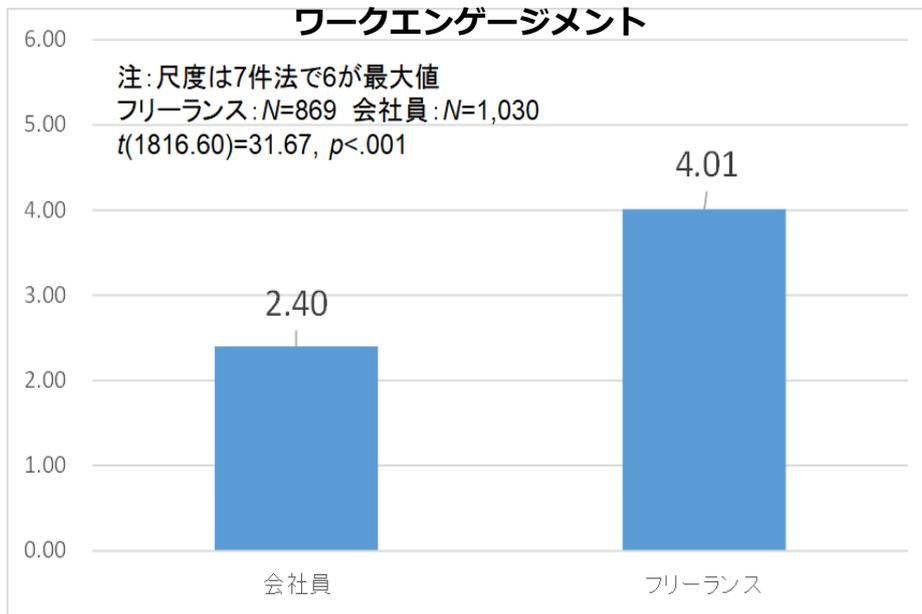


・「現在の働き方を続ける/成功させる上で重要だと思うもの」は、2つの選択肢を除く全ての選択肢において、フリーランスの方が会社員よりも、重要だと思うと回答した人の割合が多かった。会社員の方が「重要だと思う」と回答した人が多かった2つの選択肢は、「明確なキャリア設計」、「忍耐力」。「特にない」とした人も会社員の方がフリーランスより多かった。

3-5 ワークエンゲージメント、キャリア自律、専門性コミットメント

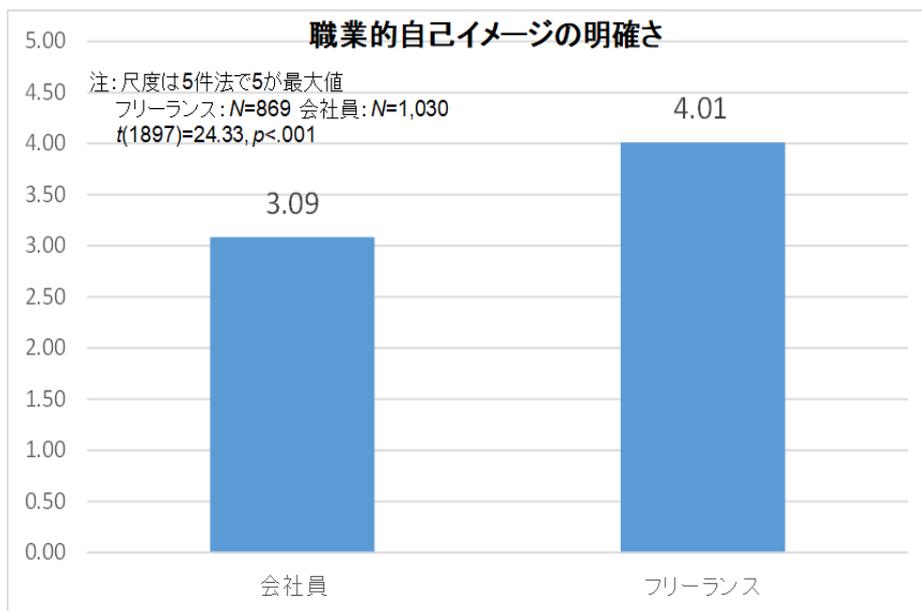
■ワークエンゲージメント

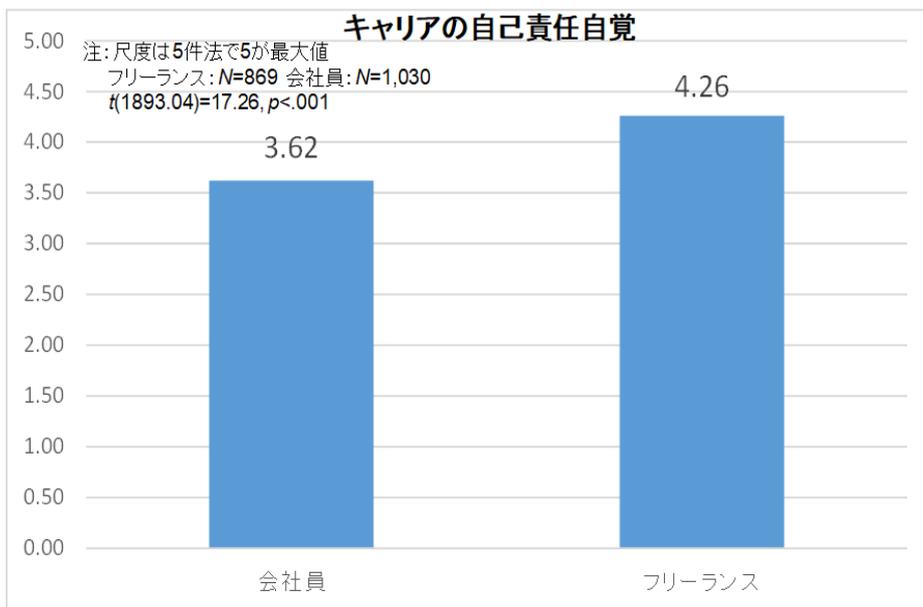
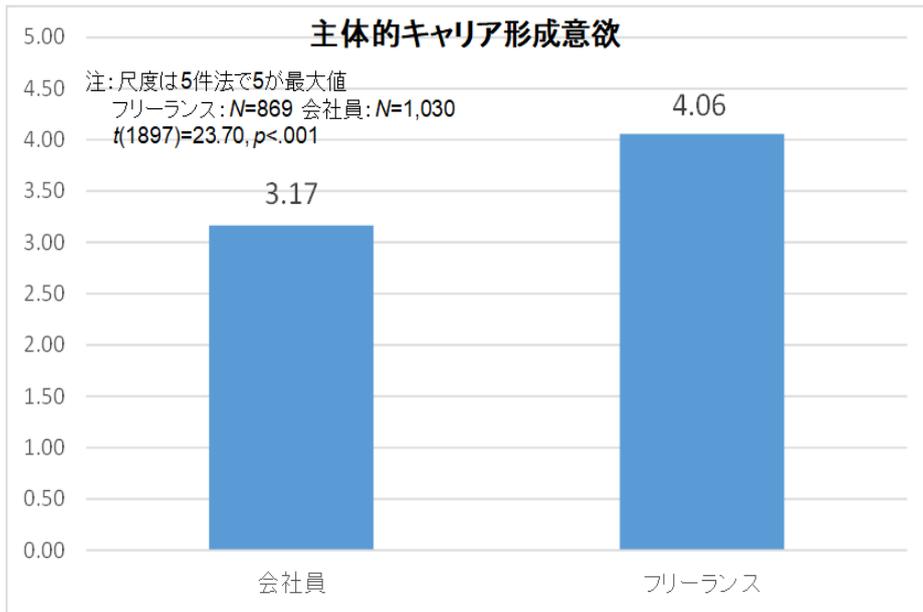
- ・回答者の平均値は、会社員 2.40、フリーランス 4.01 と大きな差があった。



■キャリア自律

- ・「職業的自己イメージの明確さ」、「主体的キャリア形成意欲」、「キャリアの自己責任自覚」のいずれについても、フリーランスのほうが会社員より、有意に平均値が高かった。

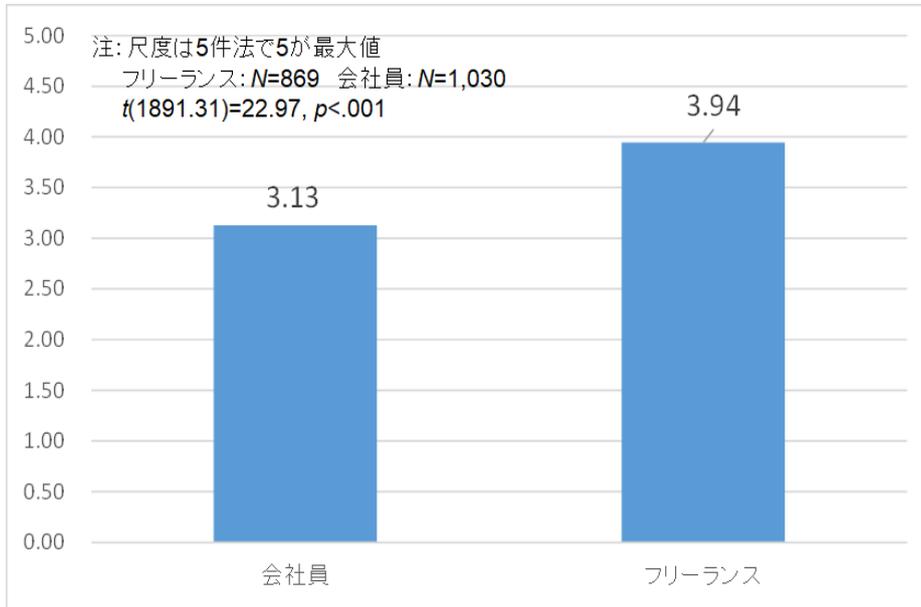




■専門性コミットメント

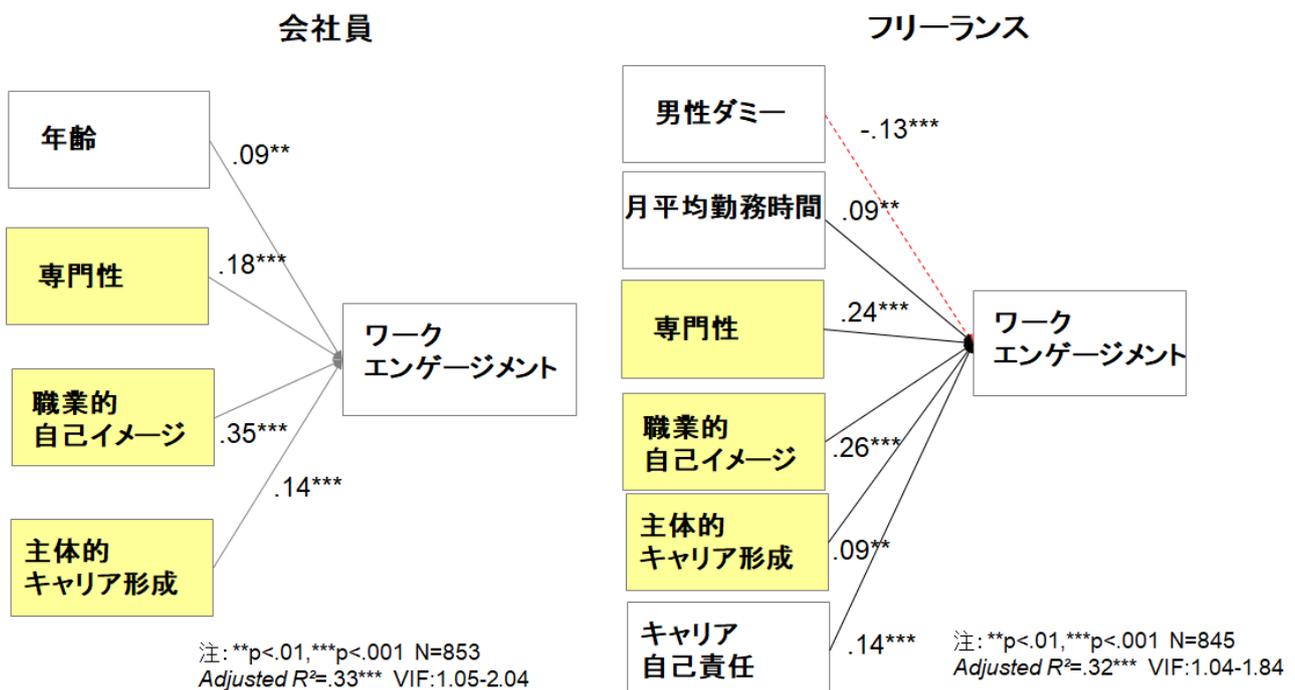
・専門性コミットメントについても、回答者の平均値は、フリーランスのほうが会社員より、有意に平均値が高かった。

専門性コミットメント



■ワークエンゲージメントに関する規定要因の分析

・ワークエンゲージメントに関する規定要因を分析するために、会社員とフリーランスにわけて、重回帰分析を行った。従属変数としてワークエンゲージメント、独立変数はキャリア自律と専門性コミットメントのほかに、統制変数として性別、年齢、年収（対数変換）、月平均勤務時間を使用した。



・会社員については、性別、年収、月平均勤務時間、「キャリア自己責任自覚」は有意な影響を与えていなかったが、年齢、「専門性コミットメント」「職業的自己イメージ」「主体的キャリア形成」が有意な正の影響を与えていた。

・フリーランスについては、年齢、年収、は有意な影響を与えていなかったが、性別（女性の場合）と月平均勤務時間は有意な正の影響を与えていた。また、「専門性コミットメント」「職業的自己イメージ」「主体的キャリア形成」「キャリアの自己責任自覚」が有意な正の影響を与えていた。

■ワークエンゲージメントとその規定要因についての調査からの示唆

・ここまでの調査結果の分析から、次のようなことが示唆される。国際比較をすると、日本人のワークエンゲージメントは、他国に比べ、低いとされてきた⁸。向江（2018）⁹は、日本人のワークエンゲージメントの平均を 2.8 から 2.9 前後と推測している。今回の調査における会社員の平均値 2.40 は、向江の推測と比べ、やや低いものの、大きく差異があるわけではない。しかし、フリーランスの平均値 4.01 は従来の日本の数値に比べてかなり高く、国際比較における欧米諸国の水準と遜色ない。今回調査において、注目できる発見である。

・そこでワークエンゲージメントの規定要因であるが、会社員・フリーランスとも「専門性コミットメント」「職業的自己イメージ」「主体的キャリア形成」が正の影響を与えていることについては、共通していた。また、これらの要因の平均値は、いずれもフリーランスのほうが会社員より高い。つまり、働く人として、自らの専門性について意識すること、職業的自己イメージを有すること、主体的にキャリア形成すること、という 3 点がワークエンゲージメントを高める要因となっていることになる。また、これらの要因についてはフリーランスのほうが会社員より平均値が高いため、フリーランスのワークエンゲージメントが会社員より高い理由として、この 3 点の要因の平均値の高さが影響していると考えられる。

・なお、「キャリア自己責任自覚」はフリーランスのみにおいて、ワークエンゲージメントに正の影響を与えている。フリーランスにおいては、会社員と異なり、キャリア形成は自己の責任だという認識を有することがワークエンゲージメントを高めることになる。他方、会社員は、「キャリア自己責任自覚」は有意な影響を与えていない。たとえば会社員は、自己責任でキャリア形成をしなくても特段の不利益がないと考えているなどの理由で、「キャリア自己責任自覚」がワークエンゲージメントを高めるになっていない可能性がある。

・また、フリーランスにおいて、月平均勤務時間が正の影響を与えていたことから、一定以上の勤務時間があることは、ワークエンゲージメントを高める要因になると考えられる。

⁸ Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Miyataka, D., & Iwata, N (2010) "Why Japanese workers show low work engagement: An item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement scale", *BioPsychoSocial Medicine*, Vol.4, No.1, 17.

⁹ 向江亮(2018)「ワーク・エンゲイジメント向上の実践的取組に向けた知見の整理と今後の展望」『産業・組織心理学研究』Vol.32, No.1, pp.55-78.

第4章 フリーランスの課題

4-1 新しい働き方を日本で選択しやすくするために

ワークエンゲージメントや満足度を見れば、フリーランスはこれからの社会において満足度の高い有力な働き方として、さらに注目され、そのサポートのための制度整備もされて然るべきと思われる。しかし、日本社会で望む人が誰でもこうした働き方を選択しやすくなるためには、まだ課題が残っている。

今回のフリーランスパネル調査では、昨年の調査に引き続き、Q12で「フリーランスや副業をするといった新しい働き方を日本で選択しやすくするためには、何が必要だと思いますか?」という設問の回答を得た。昨年は自由回答であったにも関わらず非常に沢山のコメントが寄せられたため、今年は選択式とした。その結果、フリーランスが直面する問題とその優先度がよりクリアになった。

■ ビジネストラブル／ビジネスリスク／ライフリスク

Q12の回答の選択肢は、2017年度に厚生労働省がフリーランス等「雇用類似の働き方」に関する法的保護の必要性を中長期的に検討するため開催した「雇用類似の働き方に関する研究会」の報告書の中で、今後の検討課題として挙げられた下記18事項を基に設定した。（下記の図は、報告書で指摘された事項等を基に、フリーランス協会が独自で加筆整理した。）

仕事上のトラブル対策 Business Trouble	仕事上のリスク対策 Business Risk	生活健康のリスク対策 Life Risk
契約条件の明示	最低報酬	出産・育児・介護などの セーフティネット (休暇や所得補填)
契約内容の決定・変更・終了 ルールの明確化	労働時間規制	労災保険
契約の履行確保	失業保険	健康保険組合
ハラスメントの防止 (セクハラ、パワハラ、 マタハラなど)	ジョブマッチング機関 (業務委託版ハローワーク)	厚生年金
トラブルの相談窓口	スキルアップ/キャリアアップ 支援・助成	雇用類似の働き方に関する検討会報告書の 5(10)総括で挙げられた事項等を基に 平田が加筆整理

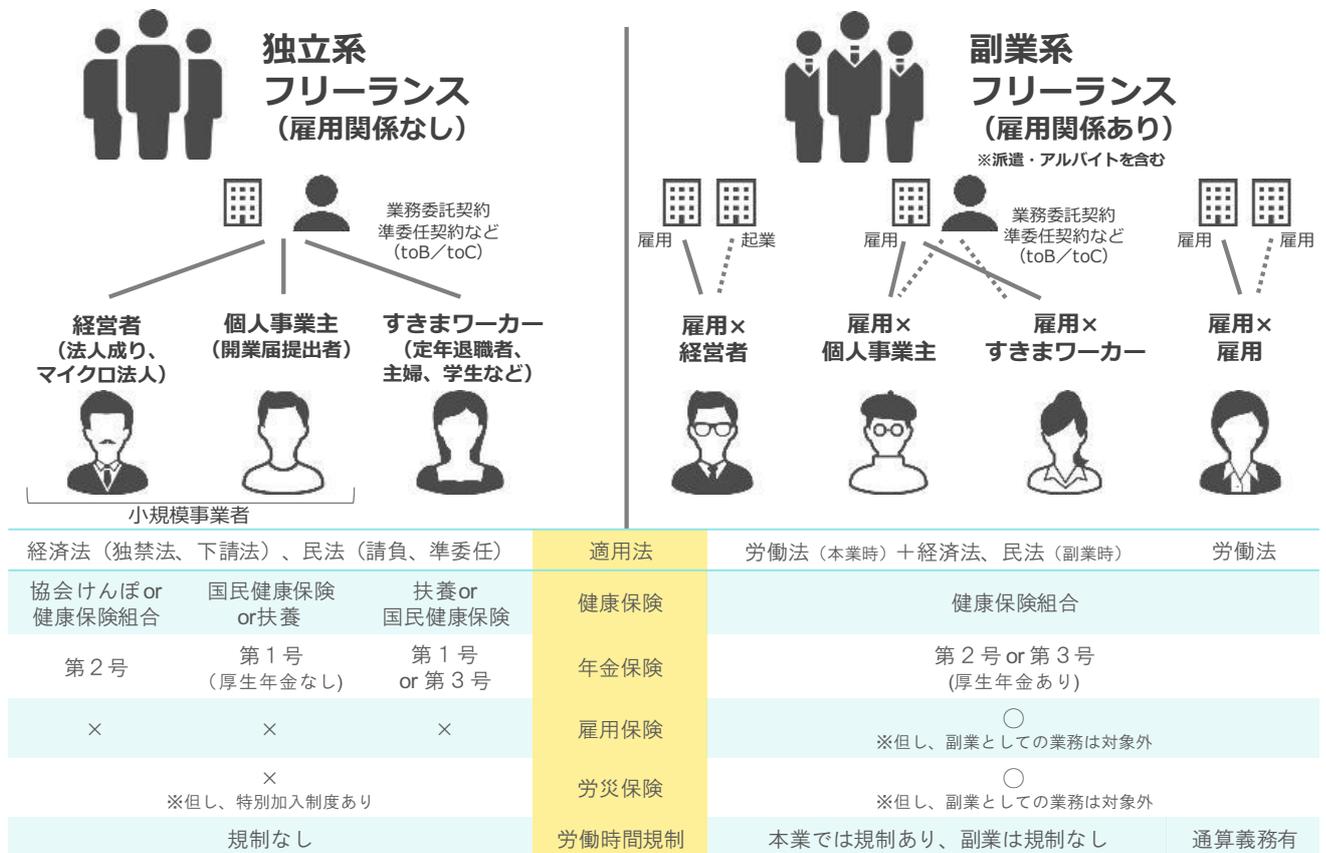
この分類で考えると、Q12の回答で上位に挙げられた事項は、いずれもライフリスクであった。言い換えれば、現行の社会保険制度に関する課題である。「フリーランスと被雇用（会社員）を自由に行き来できる仕組み」（51.3%）も、雇用形態レベルの流動性を高めるために、社会保険のポータビリティを求める声という側面もある。

こうした課題に対し、取り急ぎ民間でできることとして、フリーランス協会では会員向けにベネフィットプラン（福利厚生）を提供している。年会費 1 万円でフリーランス協会の活動を支援する特典として、健康診断や人間ドックの優待や、万が一の病気や怪我に備えた所得補償制度を始め、賠償責任補償やフリーランスがよく使う多彩なサービスの優待が利用できる。介護の備えとしては、2018 年 8 月からは親が要介護 2～5 とされた際に一時金が支払われる「親孝行サポートプラン」や、本人が要介護 2～5 となった際に一時金が支払われる「介護サポートプラン」を所得補償制度に追加した。

ベネフィットプランはフリーランスのインフラとして、今後もより多くのフリーランスを支援していきたいと考えているが、これはあくまで賛助企業の厚意によって成り立っているものである。できれば、ライフリスク周りの対策は政府にも期待したい。以下、必要だという声の上位に挙がった「健康保険組合」と「出産・育児・介護などのセーフティネット」の課題について詳述する。

■健康保険

職種問わず加入できる個人事業主向けの国民健康保険組合（国保組合）を設立してほしいという要望は、フリーランス協会にも最も多く寄せられる声の一つである。現行の社会保険制度では、法人化しているフリーランスは協会けんぽ（ないしは健康保険組合）に、個人事業主のフリーランスは国民健康保険に加入する。国民健康保険は、各自治体が運営する国民健康保険と、同じ業種の人が集まって作る職種別の国民健康保険組合（国保組合）とに大別される。



広義のフリーランスと社会保険
(出典「フリーランス白書 2018」※一部加筆)

すべての国民健康保険に共通する課題として、疾病手当金や出産手当金が任意給付であることが挙げられる。健康保険組合と国民健康保険では拠って立つ法律が異なる。健康保険組合の根拠法である健康保険法（大正11年）では疾病手当金や出産手当金の給付が義務付けられているが、国民健康保険の根拠法である国民健康保険法（昭和33年施行）ではこれらの手当金の給付は任意となっている。そのため、ごく一部の職種別国保組合を除いて、ほとんどの国民健康保険では給付していない。

また、自治体の国民健康保険ならではの課題として、働き盛り世代の予防医療に割く財源の余裕がないことも指摘されている。自治体の国民健康保険加入者には74歳以下の高齢者や無職の人が含まれるため、働き手を中心に構成される健康保険組合や国保組合と比べると、基本的にどこも財政的に厳しい状況にある。そのため、自治体によって多少の差はあるものの、健康診断や人間ドックは自己負担となりがちで、会社員と比較して健康保険料による経済的負担は重いわりに、健康診断や人間ドックとは無縁というフリーランスは珍しくない。

その点、働き手を中心に構成される国保組合では、健康保険料の負担は比較的軽い。国保組合は、分かりやすい職種としては弁護士、理容師、建設業などがあるが、フリーランスの間でよく話題に上るのは文芸美術国民健康保険組合であろう。加入資格は「文芸、美術及び著作活動に従事し、かつ、組合加盟の各団体の会員である者とその家族」で、文筆家（ライター）、デザイナー、フォトグラファー、インテリアコーディネーター、イラストレーターなどの団体が組合加盟している。自治体の国民健康保険に比べて保険料が安い人気があるが、これら団体の会員になるには、その職業における相応の実績や伝手が必要で門戸は狭い。また、国保組合がカバーできていない職種はごまんとある。

そこで、フリーランス協会に対して、一定以上の業務に従事していれば職種を問わずに加入できる国保組合を作ってほしいという声は日々届くのであるが、現状は二つの障壁がある。第一に、国民健康保険法では、国保組合は「同種の事業又は業務に従事する者で当該組合の地区内に住所を有するものを組合員として組織する」と定められている。多彩で多様なフリーランスを「同種の事業又は業務」に従事していると説明するのは至難の業だ。第二に、昭和38年以来、国保組合設立の認可は基本的になされていない。同年に厚生労働省は各都道府県知事宛てに下記の通知を出している。

「国民健康保険法は、国民健康保険組合の設立については、市町村の行なう国民健康保険の運営に支障を及ぼさないと認められる場合でなければ許可してはならないとし、極めて抑制的な態度をもってこれに臨んでいるが、このことは同法が、市町村に対し被用者保険の体系に吸収し得ない地域住民を対象として国民健康保険事業を行なうことを義務として課する以上、みだりに地域住民の一部の脱落を許容して市町村が義務として維持する国民健康保険事業の健全な発展を阻害してはならないという配慮に基づくものであることは言うまでもない。とくに今日被用者保険の対象者が著しく増加している傾向にある現状において、国民健康保険組合の新規設立を漫然と許容することは、市町村営国民健康保険の今後の運営に影響するところが大きであるから組合の新規設立については極めて慎重な態度をもって臨むべきものと考えらる。従って今後貴都道府県において組合設立の要望、認可申請の動き等があつた場合には、関係者に前記の趣旨を十分周知させ過なきを期するとともに、例外的に認可を要すると一応判断した場合においても事を処理する基本的態度及び手順について必ず事前に当局に内議の上事を決定されるよう配慮されたい」¹⁰。

ただでさえ地域の国民健康保険の財政難が問題となっている昨今、個人事業主に国民健康保険を支え

¹⁰ 厚生省保険局長通知「国民健康保険組合設立の認可について」（昭和38年04月22日保発第7号）
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb0626&dataType=1&

る役割を期待する考え方を前提とするならば、フリーランス国保組合の新設は相当にハードルが高いと言えよう。

■ 出産・育児・介護などのセーフティネット（休暇や所得補償）

Q12 で必要であるという回答が 63.6%と最も多かったのは、「出産・育児・介護などのセーフティネット（休暇や所得補償）」である。

出産に関していえば、フリーランス（個人事業主）には出産手当金および育児休業給付金の給付と、社会保険料の免除がない。前述のとおり、出産手当金は国民健康保険においては任意給付であり、給付されている実態はごく一部の国保組合を除いてほぼ見当たらない。育児休業給付金は雇用保険が財源であるため、フリーランスが保険料を支払い参加できるセーフティネットの仕組み自体が存在しない。法人化していれば健康保険組合に加入することになるため出産手当金はもらえるが、育児休業給付金や、社会保険料免除は同じく対象外となる。

フリーランス協会が有志の女性経営者や弁護士らと共に発起したワーキンググループ「雇用関係によらない働き方と子育て研究会」が 2017 年 2 月に発表した調査¹¹では、フリーランスとして働く女性の 45%が産後 1 ヶ月以内に仕事に復帰しているというデータもあり、母体保護の観点からも問題があると言えよう。その背景には、経営者やフリーランスとして身代わりのいない働き方をしているから、キャリア断絶を恐れるから、といった仕事上のリスクを避ける本人の希望もあるだろうが、同調査において回答者全体の 63.1%が扶養に入らず自身で健康保険料を納付しているにも関わらず、僅か 19%しか出産手当金の給付を受けられていないことも明らかになった。実際、同条件で働く会社員とフリーランスが妊娠・出産した場合に給付されるお金と支払うお金を試算すると、300 万円以上の差があるという厳しい現実も、産後復帰を早めていると考えられる。



妊娠・出産時に給付される／支出するお金の差

(出典「フリーランス・経営者の妊娠、出産、子育てに関する調査結果」)

¹¹ 雇用関係によらない働き方と子育て研究会「フリーランス・経営者の妊娠、出産、子育てに関する調査結果」 <https://blog.freelance-jp.org/wap-survey/>

フリーランスや経営者、士業従事者、議員など、雇用されずに働く女性たちは、自ら覚悟をしてその働き方を選んでおり、妊娠・出産に伴う仕事上のリスクは承知している。同調査において、育児休業や育児休業給付金を求める声は多くなかったことも、そうした女性たちの覚悟を示している。しかし、生命・身体のリスクまでは取りようがない。この問題が、労働人口不足や少子化対策として政府が打ち出す「一億総活躍」や「働き方の多様化」の推進を阻害するボトルネックになっている可能性は否めない。

また、介護休業給付金も、育児休業給付金と同じく雇用保険を財源とするため、フリーランスは蚊帳の外である。先の見えない介護で離職する人は年間 10 万人¹²と言われ、そもそも介護休業の取得者自体が少ないのが実態ではあるが、介護離職をきっかけにフリーランスの働き方を選択したという話は珍しくない。しかし、備えが十分でないままに止むを得ずフリーランスになった場合、収入が減って生活苦に陥るケースもあり、生活保護に至る一歩手前のセーフティネットの設置は検討に値すると考えられる。

¹² 総務省「平成 24 年 就業構造基本調査」<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>

4-2 働き方に中立な社会保障制度の確立に向けて

こうしたライフリスクにまつわる課題について、フリーランス協会では様々な局面で問題提起を行ってきた。幸い、政府は働き方改革の波の中で、真剣に働き方の多様化と向き合い、当事者たちの声に丁寧に耳を傾けようとしている。

2018年1月には先述の厚生労働省の「雇用類似の働き方に関する研究会」において、また5月にはその後議論が引き継がれた労働政策審議会基本部会において、「フリーランス白書2018」や「雇用関係によらない働き方と子育て研究会」の調査結果について報告する機会を得て、働き方に中立なセーフティネットの整備を提言してきた¹³。2019年度後半は、厚生労働省の「雇用類似の働き方に係る論点整理に関する研究会」に議論が引き継がれている。

セーフティネットの現状（イメージ）

資料9

内容		労働者	自営業者	
病気・怪我	私 傷 病	医療給付	健康保険（医療給付） ※保険料は被保険者と事業主で原則折半	国民健康保険（医療給付） ※保険料は被保険者が全額負担（減免制度あり）
		休業中の所得保障	健康保険（傷病手当金）	（国民健康保険） ※傷病手当金の支給は各保険者の判断
	業 務 上	医療給付 療養給付	労災保険（療養（補償）給付） ※保険料は事業主が全額負担 ※全額給付	・国民健康保険（医療給付） ※保険料は被保険者が全額負担（減免制度あり） ・労災保険 ※一人親方、特定の作業に従事する者等であって特別加入している者のみ（保険料は自己負担）
		休業中の所得保障	労災保険（休業（補償）給付） ※保険料は事業主が全額負担	・（国民健康保険） ※傷病手当金の支給は各保険者の判断 ・労災保険 ※一人親方、特定の作業に従事する者等であって特別加入している者のみ（保険料は自己負担）
		障害が残った 場合の補償	労災保険（障害（補償）給付） ※保険料は事業主が全額負担	労災保険 ※一人親方、特定の作業に従事する者等であって特別加入している者のみ（保険料は自己負担）
障害年金	厚生年金保険（障害厚生年金）及び国民年金（障害基礎年金） ※障害等級によっては、障害厚生年金のみ支給。 ※報酬額に応じて保険料は被保険者と事業主で折半	国民年金（障害基礎年金） ※定額の保険料を被保険者が全額負担（免除制度あり）		
失業	失業中の所得保障	雇用保険（求職者給付） ※保険料は事業主と労働者で折半	※公的な共済制度（小規模企業共済制度（任意加入）等）による支援等を利用可能	
妊 娠 ・ 出 産	出産育児費用の助成	健康保険（出産育児一時金）	国民健康保険（出産育児一時金）	
	休業中の所得保障	健康保険（出産手当金）	（国民健康保険） ※出産手当金の支給は各保険者の判断	
	社会保険料免除	厚生年金保険・健康保険（産前産後休業期間中免除）	・国民年金（産前産後期間中免除） ※平成31年4月～ ・（国民健康保険） ※条例の定めがあれば減免可	
育 児 ・ 介 護	休業中の所得保障	雇用保険（育児休業給付、介護休業給付）	—	
	社会保険料免除	厚生年金保険・健康保険（育児休業期間中免除）	（国民健康保険） ※条例の定めがあれば減免可	
老 後	老齢年金	厚生年金保険（老齢厚生年金）及び国民年金（老齢基礎年金） ※報酬額に応じて保険料は被保険者と事業主で折半	国民年金（老齢基礎年金） ※定額の保険料を被保険者が全額負担（免除制度あり）	

セーフティネットの現状

（出典「第6回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料9」）

女性フリーランスや女性経営者の妊娠・出産に伴う環境整備を求めて、フリーランス協会が先述のワーキンググループと共に集めた署名は、Change.org で広く拡散され、最終的に 14,160 名の署名が集ま

¹³ 厚生労働省「第8回労働政策審議会労働政策基本部会 議事録」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02788.html

った¹⁴。その署名は 2018 年 6 月に厚生労働省に提出している（提出時点の署名数は 13,889 人）。

また、先程の雇用類似の働き方に関する検討の流れとは別軸で、2018 年 12 月から厚生労働省は「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」を開催している。働き方の多様化を踏まえた社会保険制度の課題や対応、短時間労働者に対する被用者保険制度の適用範囲のあり方について、来年度の社会保障審議会の医療保険部会や年金部会での検討に備えて、関連分野の有識者や労働者・使用者団体から情報収集を行うという趣旨である。フリーランス協会も 3 月下旬に発表を予定している。

適用拡大を考えるに当たっての視点

これまでの審議会等における議論や最近の政府の方針から、我が国の経済社会において適用拡大を進めることの意義は以下のように整理できるのではないかと。

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金（原則定額負担、定額給付）・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金保険による保障（報酬額に応じた労使折半の保険料負担、報酬比例の上乗せ給付）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）を提供する。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにし、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすいようにする。

3. 社会保障の機能強化（適切な再分配機能の維持）

- 今後、マクロ経済スライドにより公的年金の給付水準の調整が進んでいく中、適用拡大を進めることは、報酬比例給付により保障を厚くすることになる。加えて、現行の仕組みの下、どのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保、及び、年金制度における再分配機能の維持にもつながる。

4. 人生100年時代・一億総活躍社会・働き方改革への対応

- 今後の生産年齢人口の急速な減少、寿命の延伸による人生の長期化、高齢期の健康や体力の向上により、時間等に制約を持ちこれまで労働参加率が高くなかった子育て期や中高年齢層の女性、高齢期の男性の労働参加が進み、個々の家計においても、また、経済全体においても、その比重と役割を増していくと見込まれる。
- こうした中で、これまでのように主たる家計維持者のフルタイム就労だけでなく、多様な働き手による短時間就労も含めた多様な働き方を保障の体系に組み込み、長期化する人生に対応した年金権の構築や医療保障の充実を可能とする。

25

（被用者保険制度の）適用拡大を考えるに当たっての視点

（出典「第 1 回 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」資料 2）

社会保険制度の見直しは、省庁内のみならず、与党でも議論されている。自民党政務調査会は 2018 年 5 月に「2024 年問題」と称して、新たな社会保障制度に関する提言を出した。その中では、人生 100 年時代を生きる将来世代の未来を見据えた「選択する社会保障」が謳われており、テーマの一つに「働き方に中立的な社会保険制度の在り方」が掲げられた。「勤労者皆社会保険制度（仮称）」を実現し、いかなる雇用形態であっても、企業で働く人は全員、社会保険に加入できるようにして、充実した社会保障を受けられるようにしようという構想である。この構想はひとまずは年金保険と医療保険を念頭においているようだが、文脈としてはフリーランスの増加など働き方の多様化についても言及されている。

¹⁴ 雇用関係によらない働き方と子育て研究会 Change.org キャンペーン
<http://www.change.org/working-and-parenting>

2019年2月には人生100年時代戦略本部（座長：小泉進次郎衆議院議員）より、フリーランス協会に対しても発表要請があり、実態報告と問題提起を行った。

このように、この僅か2年の間に、兼業・副業を含むフリーランスという多様な働き手の増加を背景に活発な議論が行われるようになり、フリーランス協会としてもフリーランス白書の内容を中心に、あらゆる局面で当事者たちの声を届けるよう努めてきた。社会保障制度に関する議論だけではなく、経済産業省は企業の人材不足対策の一助として外部人材活用の啓発に取り組んだり、公正取引委員会はフリーランスが企業の取引において不利を被ることのないように新たな方針を出したり、中小企業庁は新たな小規模企業振興基本計画の中で「小規模事業者の多様化」と称してフリーランスの支援策を模索していたり、様々な角度から議論がなされている。しかし、その他の課題と比べても、社会保障制度の見直しは一層ハードルが高いように思われる理由が3つある。

第一に、雇用保険と労災保険については、保険料負担の問題がある。雇用保険料は会社員（被雇用者）と雇用主が労使折半で、労災保険は勤務先企業が全額負担で支払っている。雇用関係によらない働き方に従事する自営業者たちのために雇用保険や労災保険と類似の機能を持つ新たなセーフティネットを作ろうとすると、当然ながら保険料は当事者たちの全額負担となる。対象者の範囲をどうするか、加入者数のスケールにもよるが、自営業者のみで保険制度を構成しようとする、それを維持するのに必要な個人の保険料負担がいかほどになるのかは未知数だ。金額次第では、安心よりもむしろ負担をもたらすものとなりかねない。一つの考え方として、雇用保険や労災保険に代わる、すべての働く人のための勤労保険制度を作るという方策もあり得る。雇用主が自社の従業員の世界保険料を負担する被用者保険制度という仕組みそのものが、企業と個人の主従関係を前提としたパターンリスティックな制度とも言えなくもない。また、企業は今後、自社の従業員のみならず社外の人的リソースも積極活用していかざるを得ないという事情もある。正規雇用の会社員だけでなく、現在の雇用保険・労災保険の適用対象外となっているパート・アルバイト人材や法人経営者、個人事業主も含めたあらゆる働く人々が自ら一定の保険料を負担する。そして企業は、自社従業員の社会保険料という形では負担しない代わりに、売上高もしくは外部人材も含めたスタッフの人員規模に応じた支援金を支払う。非常にドラスティックで未成熟な考え方ではあるが、議論の手始めとして、そのくらい現状とは隔たりのある世界を起点に思考実験を試みるのもありかもしれない。

第二に、健康保険についてだが、高齢者と定職に付かない人たちを支えている自治体の国民健康保険の財政は逼迫している。貴重な財源となっている個人事業主が自治体の国民健康保険を抜けて独自に国保組合を作る、ないしは働き盛り世代の予防医療や出産手当金に拠出を始めるとなると、地域の医療保険制度が破綻するという反対意見が出ることは想像に容易い。昭和38年に厚労省通達が出た当時よりも「市町村が義務として維持する国民健康保険事業の健全な発展」は遥かに難しくなっているのだから、そうした反応も致し方ない。しかし、これに関してもドラスティックに考えれば、健康保険法や国民健康保険法が出来た当時から人口構造がこれだけ変化していることを考えると、医療保険制度の仕組みそのものが相当に厳しいものになってきているとも言える。一旦ゼロベースで、将来世代がみんな支え合い、安定運用できる仕組みはどういったものなのかという議論が、働き方の多様化を踏まえた上でなされていくことに期待したい。

第三に、一番根深い課題だと思われるのが、自己責任論の存在だ。これまでフリーランスの課題は、得てして自己責任と言われることが多かった。独立も起業も、本人が好きで自由を選んだのだから、自由の裏には責任があるという考え方である。フリーランス当事者であっても、長年キャリアを積んで

様々な課題に独りで立ち向かってきた人々の中には、自分の身は自分で守るべきという自己責任論を唱える人は少なくない。確かに、昔は実績や財政基盤などが申し分なくそろった人が、相応の覚悟を持って独立すべしと考えられていたので、それで良かったのかもしれない。しかし、これだけ一億総活躍が叫ばれ、働き方の多様化が求められる時代に、果たしてそのまま良いのだろうか。フリーランスになる敷居が下がったことには確かに良い側面もあれば悪い側面もあるのだが、人生 100 年と言われる時代に、長く、自分のペースで働ける選択肢が誰にとっても身近になることは、歓迎されて良いように思う。その際、フリーランスである以上、一定のビジネスリスクは当然負わざるを得ないわけだが、ライフリスクについては、働き方に中立なセーフティネットが必要なのではないだろうか。

▼これまで：根強い「自己責任論」、フリーランスは「選び、選ばれし者」



▼これから：「誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ」

**誰もがフリーランスになり得る
誰もがフリーランスを選択できる**

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ
(出典 自民党人生 100 年戦略本部におけるフリーランス協会発表資料)

様々な立場の人がいる中で、慎重に議論を進めなければならないことは百も承知ではあるが、今後もしろいろな角度からフリーランスの課題について議論が重ねられていくことであろう。フリーランス協会としても、誰もが不安になったり不利益を被ったりすることなく、柔軟で多様な働き方を選択できる社会を目指して、引き続き玉虫色のフリーランスの声を集め、大きな声として発信していきたい。

第5章 企業がフリーランスを効果的に活用するために

今回の白書では、フリーランスと企業とのマッチングを行っているエージェントやプラットフォーム各社にも企業がフリーランスを効果的に活用するためのポイントを調査した。

5-1 より良いフリーランス活用のための8つのポイント

ポイント1 課題/目的の明確化

フリーランスは社員とは違って時間や労働力を提供する存在ではなく、課題を解決する存在。フリーランスに解決してほしい課題は何か、フリーランスを活用することの目的は何か、はっきりしていたほうが効果が得られやすい。「企業側は契約期間や稼働ボリュームなどの条件面からフリーランスを探しがちだが、解決したい課題とゴールイメージからフリーランスを探したほうがいい」「エンジニアの場合、経験年数や使用言語を問うよりも、『こういうプロジェクトの課題を解決できる人』という方向で探すことをおすすめする」といった声があがった。

ポイント2 適切な報酬設定

目的に合致したフリーランスを探すにあたって重要になるのが適切な報酬設定だ。報酬が相場よりも低い場合、マッチング成立が難しくなるか、成立したとしても求めているスキルレベルよりもジュニアクラスのフリーランスと成約しがちだ。企業側は求める成果が得られず、不満を感じる可能性が高い。相場に即した適切な報酬設定を行うことは、目指す成果を上げるためには重要なポイントになる。相場がわからない場合こそ、エージェント/プラットフォーム各社に相談してほしい。

ポイント3 業務内容・ゴール・期待値の明確化

フリーランス人材は、「出社は週1回のみ」「週3稼働程度」というように参画率が社員とは異なり、働く場所がリモートになることも多々ある。そのため発注時に依頼したい業務内容、ゴール、期待値を整理し、言語化してフリーランスとはっきりと相互確認しておきたい。

ポイント4 柔軟なワークスタイル

代表的なフリーランスの関わり方は打ち合わせ時にクライアント先へ出社し、普段はリモートで業務遂行するようなスタイルだ。副業系フリーランスの場合はリモートでの業務遂行がメインとなる。このため、こうした多様なワークスタイルを許容するカルチャーを持つ企業のほうがフリーランスを活用しやすい。「常駐を必須にしてしまうと、なかなか優秀なフリーランスを獲得しにくい。優秀な人はリモートでも活躍する」といった声のエージェントからはあがった。

ポイント5 成果を出すために必要な情報共有

フリーランスとの業務がスタートしたら、成果を出すために必要な情報共有を心がけたい。前項のようにフリーランスはリモートで業務遂行するケースが多い。どこにいても同じ情報を同じ温度感で見ることができる状態をつくりたい。具体的には情報のクラウド共有をすすめ、誰でも必要な情報に必要なときにアクセスできる環境を整えたり、チャットやメッセージの活用などでコミュニケーションを見える化したりといったことがあげられる。「目的・ゴールが互いにしっかり握れていれば、あまり細かく管理しないほうがフリーランスは能力発揮しやすい」という声もあった。

ポイント6 対等な関係性

フリーランス活用が上手な企業はフリーランスを「課題解決を共に行う対等なパートナー」として対応している。フリーランスを『単なる下請け』として扱ってしまわないようにしたい。

ポイント7 能力発揮しやすい社内体制

フリーランス人材の活用を社内周知しないまま業務開始してしまうと、成果を上げるために必要な支援を社内で得られずフリーランスが能力発揮しにくいという問題が発生してしまう。企業としてはフリーランスが能力発揮しやすい環境醸成に留意したい。具体的には、フリーランス人材が業務遂行するにあたってカウンターパートナーとなる社員のアサインメントや、レポートラインの明確化といった事柄があげられる。「プロジェクト開始時に必ず社長からプロジェクトの意義や、プロジェクトに関わるフリーランスの方を朝礼などの場で全社共有してもらっている」ケースもある。

ポイント8 定期的なフィードバック

フリーランスの成果（途中経過も含めて）に対してフィードバックを行うことで成果の質がより高まり、フリーランス本人の活動意欲も高まる。ただしこれは、フリーランス人材のスキルレベルにもよる。顧問・アドバイザークラスのみドル～シニアのフリーランス人材に対しては不要な場合もある。一方で一般にフリーランスがフィードバックを得にくいのは事実で、だからこそ「良いことも悪いこともフィードバックしてもらうことで自身の成長につなげたいフリーランスは多いし、率直なフィードバックを行うことでフリーランス人材との良好な関係構築につながる」という声もあった。

5-2 フリーランスマッチングサービス カオスマップ

フリーランス人材と企業とのマッチングを行うエージェントやプラットフォームは近年増加傾向にある。各エージェント/プラットフォームは職種や業務内容など得意とする領域がそれぞれ異なる。それらを図式化したのが以下の「カオスマップ」だ。エージェント/プラットフォームに相談する際の参考にしてほしい。



フリーランス活用エージェント/プラットフォームのカオスマップ
(フリーランス協会 ジョブ創出プロジェクトにて作成)

フリーランス協会では、フリーランス当事者から構成される事務局と、協会賛助企業のうちエージェント/プラットフォームの有志企業が協働で集まり「ジョブ創出プロジェクト」を発足。「フリーランス活用セミナー」の実施や、「フリーランス活用ガイドライン」の制作などを行っている。では、具体的にエージェント/プラットフォームを活用するメリットはどこにあるのか？

まず企業がエージェント/プラットフォームを活用するメリットは、①ニーズに合致したフリーランス人材の提案・紹介②フリーランス人材の導入・活用にあたってのコンサルテーションの大きく2つある。各エージェント/プラットフォームは得意とする領域にフォーカスしたフリーランス人材の母集団を持っている。このため、企業側のニーズに即した量・質を満たすフリーランス人材をスピーディに提案することが可能だ。一方でフリーランス人材をどう活用したらいいかわからない、何をゴールとしたりいいかわからない、契約内容をどうしたらよいか・・・など、活用にあたっての悩み・不安を抱える企業は多いことだろう。エージェント/プラットフォームはこうした悩み・不安に寄り添いより良い

活用法を提案することが可能だ。

対してフリーランスがエージェント/プラットフォームを活用するメリットは、「仕事獲得のルート」というだけでなく、「フリーランスとして活躍するにあたっての良い相談相手・伴走者」という側面が大きい。今後の自身のキャリアプランについて相談したり、それを実現するために必要な案件の方向性など相談したりすることは可能となっている。報酬などの諸条件を企業側と交渉する役回りをエージェント/プラットフォーム各社へ依頼することで、トラブル回避も期待できる。

企業・フリーランスともに、広がりつつあるエージェント/プラットフォームサービスをぜひ活用してほしい。

5-3 取引におけるリスクヘッジ

ここでは、企業とフリーランス人材が取引を行う上で、リスクを最小化し、ビジネストラブルを回避するためのヒントをお伝えしたい。

①業務開始前に必ず事前合意しておきたい主な事柄

- a 業務内容・範囲の設定
- b 成果物（納品物）※準委任契約の場合は必ずしも「成果物」がないケースもある。
- c 報酬金額
- d スケジュール、納期
- e コミュニケーションの手段と頻度

a～d については業務開始前に契約書や発注書に言語化して盛り込んでおくことで「期待した成果が得られない」「報酬金額の認識が違った」などのトラブルを防止する一助になる。外部人材を活用することに対してセキュリティ上の不安を口にする企業関係者は少なくないが、機密保持に関する条項を契約書に盛り込むか、契約書に加えて秘密保持契約（NDA）を締結することも考えたい。

②賠償責任保険への加入

リスクに備える方策として、フリーランスの活躍が進む海外では、企業がフリーランスに仕事を発注する際に賠償責任保険への加入を義務付けることが一般的になっている。そこでフリーランス協会では、日本初となるフリーランス向けの賠償責任保険を提供している。業務遂行中の対物・対人の事故だけでなく、情報漏えいや納品物の瑕疵、著作権侵害や納期遅延など、フリーランス特有の賠償リスクに備え、国内唯一の幅広い補償を実現している点が最大の特徴だ。会員本人だけでなく、発注主も補償対象となるため、企業も安心して業務を発注することができる。実際、「この保険に加入していたからこそ、案件の受注につながった」と語るフリーランスもいる。「もしも」のケースに備え、互いに気持ちよく取引を進めるための安心材料として、ぜひ活用を検討してほしい。

保険商品名：	フリーランス賠償責任保険			
被保険者：	当協会に所属するフリーランス一般会員			
適用地域：	日本国内において訴訟が提起された場合に限りです。			
主な損害の種類：	<ul style="list-style-type: none"> ・業務遂行中の身体障害、財物損壊 ・PL責任（納品物、生産物など） ・受託物の損壊 ・人格権侵害 ・情報漏えい、納品物の瑕疵、著作権侵害、（偶然な事故に起因する）納期遅延 			
対象の仕事カテゴリ	全ての業務			
対象の仕事：	協会に所属する会員がフリーランスとして受注・提供した全ての仕事			
引受保険会社：	損保ジャパン日本興亜	※あいおいニッセイ同和社、三井住友海上社、東京海上日動社も非幹事保険会社として引受を行います。		

補償内容		業務遂行中 （施設賠）	業務の結果 （生産物賠）	受託財物補償	E & O （業務過誤賠）
支払限度額：	1事故	1億円	1億円	10,000千円	10,000千円
	1年間 （期間中）	無制限	10億円	10億円	10億円
自己負担額：	0円（なし）				

業務遂行中の補償

- 自転車で配達中に通行人とぶつかり、ケガをさせてしまう。
- 育児代行等において、預かった子どもにケガをさせてしまう。
- 家事代行等において、食器等の家財・備品を壊してしまう。
- うっかり業務上知りえた個人情報を第三者に話してしまい、周囲に噂が広まってしまう。(人格権侵害)



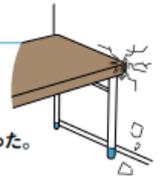
業務結果(PL責任)の補償

- 利用者に飲食物を提供した結果、食中毒が発生。
- 納品物に欠陥があり、第三者にケガをさせてしまう。



受託財物の補償

- 依頼先やコワーキングスペース等の借用施設の壁や設備を誤って壊してしまった。
- 預かっていた第三者の財物を誤って壊してしまった。



身体障害や財物損壊が発生しないような業務過誤の補償

情報漏えい

- 納品したシステムに瑕疵があり、発注先の個人情報が流出した。
- フリーランスのパソコンがウイルスに感染し、企業情報が漏えいし、発注者に営業損失が発生。



納品物の瑕疵

- データ入力業務を受注したが、商品の発注数等の入力を誤ってしまったことによる営業損害額が発生。
- 納品したシステムに不具合が生じ、システムの使用不能期間の代替手段に要する費用が発注者に発生。



著作権侵害

- 発注者へ納品した成果物が第三者の盗用にあたるとされ、第三者から損害賠償請求を受ける。
- 発注者へ納品した成果物が第三者の盗用であるとして、発注者に営業損失が発生。



偶然な事故による納期遅延

- 発フリーランスの入院による納期遅延のため、発注者の業務開始が遅延し、発注者に営業損害が発生。
- フリーランスの職場が罹災し、納期に間に合わなかったため、発注者から損害賠償請求を受ける。



フリーランス協会の会員特典(ベネフィットプラン)である賠償責任補償(出典「プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 入会案内」)

第6章 おわりに

今年の調査では、フリーランスのワークエンゲージメントの高さが浮き彫りになった。その背景要因として、専門性に対するコミットメントとキャリア自律が影響を与えていることも明らかになった。これらの調査結果から示唆されることは、会社員かフリーランスかは関係なく、自らの専門性に対するコミットメントの高さやキャリア自律により、ワークエンゲージメントが高まるということ。（逆を言えば、必ずしも会社を辞めてフリーランスになったからといって、専門性を磨き続ける努力や自律してキャリアと向き合うことなくしては、それだけで満足度が上がったり、活力や熱意を持って仕事に没頭できたりするという類のものでは決して無さそうだとということでもある。）これは、これまでワークエンゲージメントが低いと言われてきた日本人にとっては、朗報ではなかろうか。

環境がめまぐるしく変化する中で、自分自身の在りたい姿や強みと向き合い、周囲のニーズや期待に応えられるように学びの歩みを止めず、キャリアの主体者として未来を切り拓いていく。そんなふうに自律的なキャリアを築く人が増えていけば、日本の経済はもっと活性化できるのかもしれない。

また、フリーランスは自ら裁量を持って働く時間や場所、業務内容を自己決定しやすいこともあり、会社員と比較して満足度が高いことも昨年に引き続き再確認された。ワークライフバランス重視や収入補填のための副業や時短の働き方から、仕事に没頭し高収入を得るハードワークな働き方まで、多様な働き手が存在し得る。

労働人材不足が叫ばれる現代社会において、仕事に対する活力や熱意を持ち、専門性を磨き続けるフリーランスを企業が活用しない手はない。企業において優秀なフリーランスと出会い、うまく活躍してもらうための知識や備えが普及していけば、フリーランスの活躍の場はもっと広がっていくだろう。

とはいえ、フリーランスはあくまで働き方の選択肢ないしは状態の一つであり、ゴールでもなければ、必ずしも会社員と対立する概念でもない。パラレルキャリアの時代において、会社員でありながらフリーランスとしても活動するというケースは今後ますます増えていくはずだ。また、長い人生においては、ライフイベントやキャリアステージ、価値観の変化に応じて、最適な働き方は変化を続ける。会社にフルコミットしようと、副業に挑戦しようと、独立や起業をしようと、自由に行き来しながら働き方を選択できる社会が、これからの理想となっていくと考えられる。

そのためには、新しい時代に合わせて、働く環境整備やセーフティネット構築を急ぎ進めなければならない。実際、政府の中でも様々な検討がなされており、この2年間だけでも様々にご尽力いただいている。フリーランスは社会の規格外だと感じていた昔を思い出すと大変有り難く、隔世の念を禁じ得ない。課題はまだまだたくさんあり、道のりは長いですが、一步ずつ、半歩ずつでも前進していることに感謝しつつ、今後も地道に情報提供や提言を続けていきたいと思う。

最後に、半年間にわたる調査プロジェクトに伴走し、ワークエンゲージメントに関する注目すべき発見を導き出してくださった法政大学の石山恒貴教授に、この場を借りて心から御礼申し上げます。