

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

・ 出版（関係団体、発注者）	2
・ IT（関係団体、発注者）	7
・ 運送（関係団体）	12
・ 映像制作（受注者、発注者、仲介事業者）	16
・ アニメーション制作（受注者）	22
・ 芸能（関係団体）	27
・ スポーツ（関係団体）	29
・ 営業（関係団体）	31
・ クラウドソーシング（仲介事業者）	32
・ 役務提供型シェアリングエコノミー（仲介事業者）	33
・ その他（関係団体）	35

2 ヒアリング項目

- ① 契約書作成
- ② 契約条件の交渉
- ③ 契約の相手先の数等
- ④ 仕事の受発注ルート
- ⑤ 仕事をする時間・場所の決定
- ⑥ トラブルの内容・解決方法
- ⑦ 行政に望むこと

■出版（関係団体）

① 契約書作成

- ・ 契約書を作成しないことが業界の慣行になっている。そのため、トラブルが生じた時にワーカー側は契約をした証拠がなく問題となる。口約束で仕事が始まり、数年間、報酬が支払われないうまま働き続けるケースもあった。
- ・ 契約時に報酬額を決定しないため、未払いの報酬を請求する際、いくら請求したら良いかすら分からないワーカーもいる。
- ・ 現場で追加作業が発生すると、会社の総務部を通さずに現場の担当者が知り合いのワーカーに「手伝ってほしい」と電話をして仕事が始まることが多い。
- ・ 契約内容が写真1点、イラスト1点等、細かいものが多く、追加的に必要となるものも多いため、その都度契約書を交わしてられない、という感覚が出版業界の発注者側にある。

② 契約条件の交渉

- ・ 報酬額は発注者が主に決めている。出版社の内規でランクごとの報酬基準を定めている場合もあり、それによって定型的に決まることもある。ランクは、経験年数や過去の自著の売り上げ等に応じて決定される。
- ・ 報酬額は、雑誌の場合は成果物に対し、原稿の文字量やイラストや写真の点数、担当したページ数、拘束された日数などによって決定。他方、校正者やカメラマンは、拘束された日数に応じて支払われる時間給が多い（校正者は字数単価で決定されることも多い）。書籍の著者は、定価に発行部数ないし販売部数をかけた額に印税率をかけ報酬が決まる（印税形式の場合）。
- ・ クラウドソーシングを通じて執筆の仕事の場合、文字数に応じて報酬が決定されることが多い。1文字1円以下のものも多く、出版物の質の低下を招いているのではと危惧している。
- ・ 組合で最低報酬額の決定を検討したこともあるが、出版業界の中でも職種や仕事内容、スキルの差が大きいので、合意が取れない。また、最低額を決めると、報酬の引き下げを招くのではないかと懸念の声もある。
- ・ 業務量が不安定なため、「仕事を受けられるうちに受けておこう」という発想がワーカーにあり、悪条件や、長時間の就

業になる業務量でも引き受けてしまう。

- ・ 出版業界は仕事が好きな者が多く、条件が悪かろうが長時間就業であろうが仕事を続けてしまう。
- ・ 契約条件について組合に相談が来た場合、契約条件について組合が発注者と交渉をすることがある。組合員から相談がなければ、組合が事前に条件を交渉することはない。

③ 契約の相手先の数等

- ・ 契約ごとに相手先が変わる場合が多いものの、校正や編集の場合、労働者と同じように1つの企業に常駐する者もいる。

④ 仕事の受発注ルート

- ・ 出版社の編集者が既知のワーカーに発注したり、企画の内容に応じて専門性・適性のあるワーカーを探して発注したりする。発注者は、一度依頼した人に属人的に依頼することが多い。
- ・ クラウドソーシングで仕事を見つけるワーカーもいる。クラウドソーシングを活用するワーカーは、編集者との関係がまだ出来ていない、経験年数が浅いワーカーが多い。
- ・ 組合の求人情報フォームを通して求人情報を受け付け、組合員に転送している。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ 取材などの場合は、発注者から時間や場所が指定されることがあるものの、それ以外はワーカーが任意に決めることができる。
- ・ 雑誌の校正は、複数の関係者と短い納期で作業をしなければならないため、時間や場所が発注者によって決められる場合がほとんど。一方、書籍の校正は時間や場所に制約がなく、家で行うことも多い。
- ・ ただし、仕事をする時間や場所は納期に左右されることが多い。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・報酬の未払いや支払い遅延に関するトラブルが多い。特に少額だと、勝訴しても、弁護士に頼むとその費用で赤字になってしまうため、提訴せず泣き寝入りすることが多い。
- ・増税のタイミングでは、報酬が据え置きになる等、報酬の消費税転嫁の問題が多かった。
- ・怪我の補償や交通費の支払いについて、契約書を作成し、あらかじめ取り決めないと、契約後にトラブルとなる。
- ・危険な場所での取材や撮影では怪我をすることがある。死亡事故の例もある。
- ・有休がないため、仕事を続けられない大きな怪我や病気をしたら、たちまち無収入になってしまう。解決策として、組合が設けた休業補償を活用することができる。
- ・怪我等を理由に仕事が続けられず、仕事に穴をあけても、そこで契約関係が打ち切りにならずに、発注者との関係が続くことが多い。発注者も、知らない人に頼むより、知っている人に頼んだ方が信頼できるので、一度契約をしたら関係が続く。
- ・ワーカーの怪我については、発注者が加入している民間保険で補償されるケースもある。
- ・発注者と受注者という立場の違いを利用したパワハラやセクハラがある。
- ・怪我や病気等の事情がなかったとしても、そもそも納期を守らないワーカーもおり、ワーカー側の問題に起因するトラブルもある。
- ・トラブルが生じた際も、雇用労働者と違って相談窓口は少ない。下請かけこみ寺に相談することはあり、事案によってはハローワークや労働委員会に行くこともある。しかし、肝心の下請法は、適用対象外となってしまうケースが多い。出版業界は、発注者も小規模なところが多く資本金要件を満たさないためだ。また、校正はそもそも下請法の対象にならないことが多い。
- ・雇用保険は実質を見て判断してもらえるので、請負契約であっても労働者と同じ実態が認められれば雇用保険の適用対象となることがある。雇用保険の対象となれば行政から労働者性が認められたこととなり、他の分野も交渉が進みやすい。
- ・労働委員会に訴えることもあるが、発注者側から「労働者ではないので対象外だ」と主張されることも多い。
- ・トラブルの原因として、発注者側も小規模で就業環境が悪いことが考えられる。発注者側の労働条件が悪いことに起因し

て、夜中の業務や長時間業務、パワハラ・セクハラ等が起きているのではないか。

⑦ 行政に望むこと

- ・労働基準法の労働者性の判断基準の再考をお願いしたい。とくにロケ中の事故や、出版社等に常駐で働いている個人事業主等、雇用に近い働き方をしている場合には、雇用労働者と同等の保護が必要ではないか。
- ・「労働組合法上の労働者性」の範囲を広げられないか。これが認められないと、団体交渉や労働委員会制度が使えず、問題解決の手段が極めて限られてしまう。話し合いを通じた問題解決は、ワーカーだけでなく発注者にも資する。
- ・「雇われない働き方」を安易に広げるのは雇用の不安定化につながりかねず、危惧を抱いている。

■出版（発注者）

① 契約書作成

- ・受発注書に仕事内容、報酬、〆切、支払時期を明示して発注者とワーカーの双方で保管するようにしているが、1日で終わる業務などではそうしたことは行っておらず、一式10万円や20万円等の比較的高額な案件に限られてしまう。

② 契約条件の交渉

- ・発注者からワーカーに提示する。ワーカーから条件変更の打診があれば、譲歩可能な範囲で対応する。買い手市場なこともあり、ワーカーからの無理な要求や団体交渉などはない。

④ 仕事の受発注ルート

- ・これまで依頼したワーカーや紹介によって確保する。仲介事業者からの売り込みもあるが、仲介手数料を支払う余裕がない。また、信頼しにくいワーカーに仕事を依頼しようとは思わない。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・デザイナーやイラストレーターは在宅で行うことが多い。一方で、家では仕事が滞ってしまうため、発注者をお願いして、発注者の事業場で仕事をするワーカーもいる。
- ・カメラマンは撮影対象が決まっているため、時間も場所も指定される。ライターは基本的に時間や場所の指定はないが、取材先が決まっている場合には指定がある。多くの取材先に電話をしなければならない時は電話代がかかるため、発注者の事業場で仕事を行うこともある。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・契約を途中で解除したワーカーの企画がそのまま採用されたわけではないが、そのワーカーから企画料の請求があった。当初は支払わないつもりであったが、SNSで会社の悪口を吹聴されたため、仕方なく企画料を支払った。
- ・口約束しかしていないため、トラブルがあった場合には、事前の契約は根拠がなく、話し合いで調整を行うことしかできない。

⑦ 行政に望むこと

- ・雇用労働者が対応できない時間帯に、発注者とワーカーのニーズが一致した上で仕事をしているケースもあるので、一律に長時間労働の抑制として、ワーカーの就業時間に規制をかけるべきではないと思う。
- ・最低賃金のようなものを設けるべきではない。仮に設けると、「最低金額を払っていれば良い」と考える発注者が出てきて、寧ろ報酬が下がる可能性があるのではないか。
- ・労働者と同じように休日や休暇を義務付けするべきではない。規定すると、働くことができる日数が減り、ワーカーが不利益を被る。
- ・フリーランスのワーカーは、決まった出勤時間やノルマなど組織に拘束されない働き方を自ら選択している。雇用労働者とどこまで対等にすべきか、議論すべき。

■IT（関係団体 A）

① 契約書作成

・見積書のやりとりで契約を締結する。見積書には納期や額等、事前に決めておかなければならないことがきちんと記載されているため、別途契約書は作成しないケースが多い。必要に応じて注文書および注文請書を取り交わす。

② 契約条件の交渉

・報酬額（見積額）は仕事を受注する企業組合が決める。発注者から予算が示されることがあるので、予算に応じてシステム化の範囲や内容を決定する。

③ 契約の相手先の数等

・案件によって契約の相手先は異なる。

④ 仕事の受発注ルート

・企業組合として仕事を受ける。発注者と組合は請負契約を締結し、発注者は報酬を組合に支払う。組合は決められた手数料（組合の運営費となる）を引いて組合員に支払う。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・本番環境、テスト環境が発注者の事業場にしかない場合等を除き、システム開発作業における時間や場所の指定はない。基本的に自宅で作業し、ミーティングはスカイプなどを利用する。本番環境、テスト環境が発注者の事業場にあつたとしても、常に現場で働くといったことはない。
- ・時間が自由なので農業等、他の仕事と両立することも可能となる。夏など午前中の涼しいうちに農作業をして、日中はクーラーのきいた部屋でシステム開発を行っているワーカーもいる。
- ・仕事をする時間は自分で管理する。長時間就業にならないよう、契約時に納期等で時間の調整をする。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・ワーカーが納期に成果物を出せないことがたまにある。
- ・仕事の性質上、怪我はないが、長時間就業になりがちなこと、納期が決められていることなどからストレスが多く、うつ状態になるような場合もある。
- ・組合員が鬱になって仕事をできなくなれば、他の組合員がフォローする。

⑦ 行政に望むこと

- ・トラブルなどの解決を図るため個人事業主として企業と契約している場合（雇用関係がない場合）でも労働組合との団体交渉に応じる義務を企業に課してほしい。企業対個人の交渉は、個人であるワーカーが不利になる。企業の言うことを聞かないと、仕事がもらえないという恐怖がワーカーにはある。だからこそ協同組合や企業組合のような組織に所属することが重要だと思う。

■IT（関係団体）

① 契約書作成

- ・ 個人事業主として一定の基準（開業・納税等）を満たしているワーカーと企業が、共同受注契約書を交わし、共同受注体として発注者と契約する。

② 契約条件の交渉

- ・ 発注者から提示された条件に対して、発注者とエージェント企業またはワーカーが交渉を行う。交渉して納得いく条件にならなかった場合、ワーカーは仕事を引き受けない。

③ 契約の相手先の数等

- ・ 案件によって契約の相手先は異なる。
- ・ 1つ1つの案件の規模が大きいため、他の仕事を並行して行うことは現実的ではないが、IT 技術についての本を執筆する等、副業として、他の業務を行う人はいる。
- ・ IT 関連の業務を受注する時期を決めて、農業・狩猟と掛け持ちしている人がいる。夏は農業として働き、閑散期の冬はIT 開発を行う。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ 場所は発注者の事業場が基本。データ漏洩のリスクがあるため、セキュリティの観点から発注者が、発注者の事業場で仕事を行うことを希望する。例外として、妊娠中のワーカーが自宅で仕事を行ったことがある。
- ・ 時間も発注者の勤務時間に合わせる事が基本。開発は1人では出来ず、発注者に雇用される労働者と対面で細かい打ち合わせをしながら進めていくことが多いため、発注者の勤務時間に合わせる必要が生じる。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・ 契約締結後、実際に仕事を進めていく中で、当初の打ち合わせ時より作業が必要なことが分かり、契約内容に比して単価が安いと感じることがある。その場合、エージェント企業を経由して、発注者と再交渉する。
また、当初の打ち合わせ時と異なる作業環境や作業工程の場合もエージェント企業を介して調整を図る。

⑦ 行政に望むこと

- ・ 仕事を進める上で必要な打ち合わせが指揮命令に当たり、実質的に雇用関係があると判断されてしまうのではないかと発注者に警戒されることがある。仕事を進めるに当たり、取引先と進捗等をやり取りすることはあるが、これを指揮命令に当たるのではないかとされると、個人事業主として働けなくなってしまう。このような働き方を認め、しっかり取り組んでいる企業にはお墨付きがあると良い。

■IT（発注者）

① 契約書作成

- ・ 契約書はテンプレートがあり、契約の都度交付している。報酬、業務内容、納期等を記載。

② 契約条件の交渉

- ・ 発注者からワーカーに提示する。ワーカーはこれまでの職歴等を踏まえて報酬額などを交渉する。お互い譲歩できない場合は契約には至らない。ワーカーが団体に交渉することはない。

④ 仕事の受発注ルート

- ・ 仲介機関のマッチング交流会を利用している。
- ・ クラウドソーシングは単価が安いいため、ワーカーも単価に見合った働き方しかせず、発注者側も要望を言い出しにくい。何度か試したが成果は出せていない。
- ・ これまで依頼してきたワーカーの中から、案件ごとに適性のある人を判断して依頼している。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ サイトの開発・運用については時間や場所の指定はない。

⑦ 行政に望むこと

- ・ 労災等の制度がないため、実際に何かあったときは、発注者側もどう対応して良いのか悩む。制度がないからと言ってそのまま放っておくのもどうかと考えてしまう。
- ・ フリーランスや在宅ワーカーの存在自体について不知の発注者が多く、活用できていない。時間や場所に融通の利く働き方は、家庭と両立しながら行うことができ、もっと活用できる企業が増えれば良いと思う。
- ・ IT 業界では特に秘密保持が重要であり、外部人材の活用のためには情報セキュリティに関して整備が必要であり、相当の費用がかかる。行政でセキュリティに関して勉強会や助成はできないか。

■運送（関係団体 A）

① 契約書作成

- ・ 協同組合として共同受注する場合は、組合と組合員（運転手）が定める規約や配車規則等に従って事業が行われている。案件ごとに組合と組合員が契約書を交わすことはない。報酬は、受注の度にその内容を確認しながら支払われている。

② 契約条件の交渉

- ・ 報酬は、協同組合が定める基準料金を基準に決定される。基準料金には距離に応じて支払われるものと、時間に応じて支払われるものがある。案件によっては、協同組合が発注者と交渉し、配送方法や運賃料金について、発注者と合意した内容で組合員に委託することがある。
- ・ 協同組合の組合員が、個別に仕事を受注する場合でも、業界全体の報酬が下がらないように、基準料金を下げないようにしてほしいと伝えているが、禁止まではしていない。
- ・ 各運転手は、付加価値を付ける等、複雑な仕事をして報酬を上げる交渉を行っている。得意先との関係づくりのため、基本報酬 + α の部分をサービスすることはある。

③ 契約の相手先の数等

- ・ 複数の発注者から業務を受託する者もいれば、一社専属で仕事を行っている者もいる。一社専属には、企業の物流部門を全て担っているケースや、飲食店に毎日食材を運んでいるケースがある。

④ 仕事の受注先ルート

- ・ 協同組合の組合員の主な受注形態は以下のとおり。これらの形態を組み合わせている者もいる。
 - ① 自分で顧客を開拓して、直接仕事を受託する
 - ② 所属する協同組合が行う共同配車事業を受託する
 - ③ 他の組合員が受注した業務を請け負う（営業力のある組合員は、一人では請け負いきれない量の業務を依頼されることがあり、他の組合員に仕事をまわすことがある。）
- ・ 最初のうちはコネクションがないため、協同組合で発注者を見つけ、発注者から気に入られれば自分の顧客となる。その後、顧客の顧客など、芋づる式に事業を拡大することが多い。
- ・ 顧客を増やすため、運送に付加価値を付けて営業するワーカーが多い。
 例えば、ただ荷物を運ぶだけでなく、作業が終わるまで待つ（待機に伴い料金が発生）、運んだ家具の組み立てや設置を行う、店舗の冊子ラックを運ぶついでに冊子の入れ替えとラックの掃除を行う、等の追加作業をセットで行うことで、得意先を確保している。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ 受託する仕事の内容や発注者の要望等により、場所や時間の決定方法は異なる。可能な限り発注者の要望に応えるようにしている。
- ・ 長距離移動になれば、自然と長時間就業となる。最近では他の企業でも法定速度を遵守しているところが多く、法定速度を超えたり休憩時間が取れなかったりするような、無理な時間での運送を要求すれば、発注者が世間から批判される風潮ができており、余裕を持った時間を指定してもらえようになりつつある。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・協同組合では年に一度程度、マナーや安全運転に関する研修会を開催し、トラブルの防止に努めている。研修は基本的に任意参加だが、必須条件としている組合もある。
- ・協同組合が手厚い傷害保険や貨物保険を提供することで、トラブルが起きた際の組合員の金銭的負担を最小限にしている。

⑦ 行政に望むこと

- ・もっと女性に進出してもらいたいと思っている。時間を拘束されるパートタイムより育児や介護との両立は可能だし、報酬も高い。行政からも運転好きな女性にアピールできないか。

■ 運送（関係団体 B）

① 契約書作成

- ・（運送の仕事を受注する会社への）登録時に会社と運転手が基本契約書を交わす。運送料金から一定割合を会社がもらい、残りを報酬として運転手に支払うといったこと等が基本契約書では示されている。
- ・個々の業務はスピードが命であり、その都度書面を交わすことはなく、運転手へは電話かメールで依頼をする。運転手から承諾されれば個々の契約が成立する。

③ 契約の相手先の数等

- ・2～3社の企業と契約している運転手もいれば、専属もいる。また、他業界との副業が多い。

④ 仕事の受注先ルート

- ・ 荷主から仕事の依頼があれば、登録している運転手へ連絡する。運転手から承諾があれば依頼が成立する。
- ・ 運転手の都合、特徴、指向を把握しており、適切な運転手へ依頼するようにしている。例えば雨の日が苦手な運転手に雨の日に依頼をしても断られてしまう。
- ・ 荷物を運ぶだけでなく、設置も出来る等、付帯サービスができる運転手は付加価値が上がり稼ぐことができる。特定の運転手にしか依頼できない内容もある。継続的に付加価値が必要な案件は、運転手を固定する。
- ・ 対応できる運転手が登録者の中にいないのであれば、他の会社に案件をまわして対応してもらう。その後、他社の顧客を奪うのはタブー。そのような競争は、業界全体の価格を下げたしまい、どの会社にとってもメリットがない。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ 登録時に「開店時間」と「閉店時間」を覚えてもらい、その時間に依頼をする。土日だけ、夜だけの人など、実態は様々。
- ・ 場所は、契約ごとに確認するが、都内で仕事が発生する場所がだいたい決まっており、その場所で仕事が発生するのを待っている運転手もいる。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・ 業界が狭く、トラブルを起こすとすぐ噂になるので、仮に報酬の未払い等しようなものなら運転手が集まらなくなってしまう。業界全体が人手不足であり、運転手を他社や他業界に取られることが会社の大きな損失となる。
- ・ 倒産等を理由に、荷主から料金が支払われないこともあるが、運転手へは仕事をした分の報酬は支払い、その損は会社が被る。追加料金が発生すれば、運転手へ都度連絡する。
- ・ 車両を購入するために金を貸したらそのまま逃げてしまった運転手がいたり、裁量的に請負で働いているのに労働者だと訴えた運転手がいる。

⑦ 行政に望むこと

- ・ 労災の特別加入は、車両を持っておらず、レンタルしている人は対象外である。例えば、指定を受けた業者から委託を受けている者は対象としてもらえれば、運転手全員が加入できて良い。
- ・ 料金が守られてほしいと思う一方、料金が上がると他の運送事業者に顧客が逃げてしまうというジレンマがある。

■映像制作（受注者 A 氏）

① 契約書作成

- ・ 契約書は発注者が作成。定型的な契約内容だが、1年ごとに契約が更新される際、委託業務の内容や委託額に若干の変更がある。しかし、ワーカーは提示されたものに判を押すだけ。

② 契約条件の交渉

- ・ 契約内容は定型的に決定されている。契約内容に完全に納得しているわけではないが、仕事がなくなることを考えると交渉をしようとは思わない。

③ 契約の相手先の数等

- ・ 一社専属で働くよう制約があるわけではないが、毎日放送される番組で、安定的に仕事があるため、結果的に専属のようになっている。

④ 仕事の受発注ルート

- ・ もともとはフリーランスになる前に働いていた職場の人からの紹介。その後は定期更新。人脈が重要になる。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ミーティングや取材等、時間や場所が指定されている場合を除いて、自宅やカフェ等の自分の好きな場所で時間も自分の裁量で仕事をしている。その点では子育てにも優しいが、逆に納期には絶対に間に合わせる必要がある。
- ・ロケや収録と保育所の迎えの時間が重なってしまうこともある。どうしても対応できないときは実家や夫にお願いする。子供を保育所に入れることができるまでは、保育付きのシェアオフィスで仕事をしていたこともある。同業者の中にはベビーシッターを使っている人もいと聞く。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・社内のハラスメントの相談窓口は発注者に雇用されている正社員のみならず、フリーランスを含めたワーカー全員に紹介されている。しかし、フリーランスで実際に相談したという人は聞かない。

⑦ 行政に望むこと

- ・出産・育児時の金銭的補償。雇用労働者向けの出産手当金は健康保険を、育児休業給付は雇用保険をそれぞれ財源としているためフリーランスは対象とならないが、国保で同様の仕組みができないか。国保が難しければ、個人事業主が加入する新たな保険事業を創設できないか。
- ・雇用者として働いた経験がない若いフリーランスは、知識がないまま BtoB の世界に飛び込むため、勉強会などの開催や相談窓口の設置が必要ではないか。
- ・発注単価の値崩れを防ぐための最低発注価格等の設定はできないか。クラウドソーシングでは不当に安い単価での発注が多く見られる。最低発注価格の設定があれば、ワーカーのセーフティネットになる。

■映像制作（受注者 B 氏）

① 契約書作成

- ・発注者が大企業である場合は契約書が交わされ、中小企業の場合は交わされないことが多い。
- ・契約書が交わされなかったとしても、発注者が大企業から仕事を請け負っており、その仕事が再委託されている場合には、報酬が支払われる保障があると思って仕事を引き受ける。

② 契約条件の交渉

- ・契約条件は発注者から示される。以前は実績や労働時間をもとに交渉していたが、現在育児との両立で付加価値の提供が難しいことに加え、提示された条件に特に問題を感じられない場合が多く、特段の交渉をしていない。業務内容の希望や見積もり金額は伝えている。

③ 契約の相手先の数等

- ・一社専属で働くよう制約があるわけではないが、年度単位で継続性のある放送番組に関わっているため安定的に仕事があり、結果的に専属のようになっている。
- ・並行して、声がかかれば、全体の仕事量を考慮しながら、別の案件を受託している。

④ 仕事の受発注ルート

- ・大きな案件は継続的に依頼のある発注者から請け負っている。別途、知り合いからの打診等でやってみたい業務があれば並行して応じている。クラウドソーシングを利用していたこともある。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・現場での補助が多いため、時間や場所は発注者の指定先が多い。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・現場で撮影に使用した機器を破損してしまったことがある。機器を直接破損したのは取材対象者で、その原因として自分の対応ミスがあったのは事実だが、発注者側が損害額を支払った。
- ・発注先のハラスメントの相談窓口は発注者に雇用されている正社員以外にも目につく形で紹介されている。

⑦ 行政に望むこと

- ・ハローワーク等の公的機関での委託業務のあっせんがあれば安心である。公的機関であれば、クラウドソーシングなどで見られる発注単価の値崩れも防げるのではないか。
- ・出産・育児時の金銭的補償。雇用労働者向けの出産手当金は健康保険を、育児休業給付は雇用保険をそれぞれ財源としているためフリーランスは対象とならないが、国保などの既存の社会保障制度の利用や新たな制度の検討で、働き方によらずすべての人が利用できる仕組みができないか。
- ・前職の有無や年齢・経験に関わらず、法律で自分がどんな義務を負い、何を守られているのか詳しく知らない個人が多数なので、「働くことと権利」に関する早期からの教育が必要ではないか。また、社会に出てからの勉強会などの開催、相談窓口の設置が必要ではないか。
- ・発注単価の値崩れを防ぐための最低発注価格等の設定はできないか。クラウドソーシングでは不当に安い単価での発注が多く見られる。また、ライティングとして発注されているものを例に挙げれば、「仕事」と「アンケート」の区別すら曖昧である。業務内容の明確な区分け方、それに伴う最低発注価格の設定があれば、ワーカーのセーフティネットになる。まずは現状の調査を行い、実態を明らかにしてほしい。

■映像制作（発注者）

① 契約書作成

- ・ 契約書は交わしていないが、注文案件ごとに発注書と見積書を交付している。

② 契約条件の交渉

- ・ 契約内容や報酬額は、発注者から提示する。業界全体では報酬は値崩れしている。原因は、映像機器が進歩することで、カメラマンとして仕事をするものの敷居が低くなったことではないかと思う。三脚を置いて撮影することくらいなら素人でもできるようになった。こうした人が安い金額で仕事を引き受けてしまうことで値崩れが起こっている。
- ・ 一方、ベテランカメラマンの報酬額は高く、一流企業から委託を受けている。

④ 仕事の受発注ルート

- ・ ワーカーの能力を把握していることが重要なため、これまで注文してきた人に継続的にお願いしている。新しいワーカーにお願いする場合は、紹介された人のみ。
- ・ ワーカーから営業を受けることもあるが、能力等が未知数であり、仕事をお願いしようとは思わない。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ 時間や場所を指定し、報酬と併せて提示の上契約している。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・ ワーカーが指定した撮影現場にも現れず、映像作成ソフトを渡してそのソフトで作成するよう注文したにも関わらず「ソフトが壊れた。」と言って全く違う仕様で納品されたことがある。報酬は支払わず、二度と連絡は取らなくなった。
- ・ 一度トラブルを経験したワーカーとは、今後一切契約は行わない。

⑦ 行政に望むこと

- ・ハローワークのように、行政がワーカーを紹介してくれる制度があると安心感がある。
- ・ワーカーの報酬額について、最低賃金のように最低報酬額を定められてしまうことは、発注者としては必ずその金額を払うことになり、経営に影響が出るため賛成できない。

■映像制作（仲介事業者）

① 契約書作成

- ・仲介事業者とワーカーは、登録時に基本契約書を締結する。個別の契約は仲介事業者と発注者が契約書を交わし、仲介事業者とワーカーは、その都度契約書を交わさない。
- ・ワーカーは、書類審査や作品審査を経て仲介事業者のリストに登録される。登録時に秘密保持契約、個人情報保護契約等の基本的な事項について契約を締結する。

③ 契約の相手先の数等

- ・クリエイターが得意な分野の案件を常に1つの制作会社が受注しているわけではないので、複数の企業と取引をする。様々な企業の仕事を受注し、経験を積むことで、クリエイターとしてのスキルが上がっていく。

④ 仕事の受発注ルート

- ・仲介事業者の営業担当が仕事を見つけてくる。仲介事業者に登録しているワーカーの中から、案件ごとに適性のあるワーカーを判断し打診する。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・納期に成果物が完成すれば、仕事をする時間は個人の裁量に任されている。夜から活動するワーカーもいる。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・仲介事業者が、発注者が示した納期よりも早い納期でワーカーに伝えており、納期のコントロールをしている。納期を守らないワーカーや、ぎりぎりに提出するワーカーは、データベースで管理しており、通常より早い納期を設定する。また、納期を守らないワーカーには、短い納期の案件を依頼しない。
- ・エビデンスを残すため、やりとりは基本的にメールで行う。電話でやりとりしたものであっても、必ずメールを送ってもらうようにしている。

■アニメーション制作（受注者 A 氏）

① 契約書作成

- ・契約書を作成するよう依頼すると、大半の場合、契約書を用意してもらえるが、用意してもらえない場合は、契約内容を文書で残すため、ワーカー自身が作成することもある。
- ・トラブル防止のため、契約内容とは別途、秘密保持契約は必ず締結するようにしている。

② 契約条件の交渉

- ・契約条件については、交渉の余地はある。納得しない内容で契約が締結できない場合は受注しない。今回は了承するが次の契約の際には、条件を改善するという約束をしてもらうこともある。
- ・特に若い人で、仕事がなくなることを恐れ、言い値で受注してしまう人がいる。経験を重ねることによってコツをつかんだ交渉を行えるようになった。

③ 契約の相手先の数等

- ・気に入られれば、同じ発注者から続けて受注することもあるが、一社専属ではない。一度契約した企業から数年後に仕事の依頼が来ることもある。
- ・大手映像制作会社や TV 局等の大手企業と契約することあれば、クラウドソーシングを通じて仕事を受注することもある。大手企業から引き受ける大規模、中規模な案件を中心に、月に1~2件、クラウドソーシングで見つけた仕事も行う。

④ 仕事の受発注ルート

- ・大きな案件は、過去に受注した大手企業から、または新規大手・中堅企業から受注する。小さな案件はクラウドソーシングを利用する。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・発注者の事業場で働くことが多いが、自宅で作業することもある。仕事をする時間は特に決められていないが、稀に発注者の就業時間に合わせる場合もある。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・契約内容の食い違いが起き、発注者から報酬を支払わないと言われたことがあった。発注者が提示している内容が契約書に記載されていないこと、契約通り報酬を支払わないのであれば訴訟も辞さないこと等を話したら契約どおりの額が支払われ解決した。
- ・一緒に仕事をしていたワーカーが骨折し、仕事に穴が空いたため、急ぎよ他のワーカーを探すことになった経験がある。
- ・トラブルを防止するため、契約時に曖昧なところを残さない。また、曖昧な契約を締結しようとする発注者とは仕事をしないようにしている。
- ・契約締結時に信頼できる発注者を選定することが重要。

⑦ 行政に望むこと

- ・ハローワーク等の公的機関での委託業務のあっせんがあれば安心である。公的機関であれば、クラウドソーシングなどで見られる発注単価の値崩れも防げるのではないか。
- ・雇用者として働いた経験がない若いフリーランスは、知識がないまま BtoB の世界に飛び込むため、勉強会などの開催や相談窓口の設置が必要ではないか。
- ・発注単価の値崩れを防ぐための最低発注価格等の設定はできないか。クラウドソーシングでは不当に安い単価での発注が多く見られる。最低発注価格の設定があれば、ワーカーのセーフティネットになる。

■アニメーション制作（受注者 B 氏）

① 契約書作成

- ・発注者から契約書が示されることはなく、口頭で仕事が依頼される。契約条件を後から確認できるよう、ワーカーから条件をメールで送るようお願いしている。しかし、文書で残しても、契約条件が守られないこともある。
- ・メールに記載をお願いする事項は報酬と期間（1クール毎の契約が多い）。

② 契約条件の交渉

- ・ スキルの有無より交渉力の有無で報酬が変わる。発注者は、低い報酬額を示しても文句を言わないような、交渉力がないワーカーには低い報酬額を提示しているようだ。
- ・ また、人気のある作品がアニメ化される場合は、希望するワーカーが多いため、発注者側が敢えて通常より悪い条件を提示することもある。
- ・ 報酬額の交渉は、他のワーカーが受け取っている報酬額と比較し、どれだけ交渉ができるか判断した上で行う。情報共有ができる仲間がいなければ、自分の報酬額が適切かどうか分からないまま引き受けてしまうことになる。
- ・ フリーランスになりたての頃、雇用労働者として働いていた会社を退社して、直接制作会社と契約したが、元々働いていた会社から仲介手数料を取られた。交渉をしても以前勤めていた会社と制作会社との関係でフリーランスは仕事を受け取りにくい。
- ・ アニメ業界では、材料を仕入れて何かを作るわけではないので、仕入れ値や光熱費等を考慮して価格が設定できない。それぞれの職種やキャリアでの相場がよく分からないため、交渉が難しい。
- ・ 契約条件を交渉でき、案件を断ることもできるので、雇用労働者として働いている時よりも、就業条件は良くなった。

③ 契約の相手先の数等

- ・ 一社専属ではなく、契約ごと取引先が変わる。1つの制作会社に常に仕事があるわけではないので、アニメ業界のフリーランスで一社専属の人はいないと思う。
- ・ TVアニメ制作をメインで行いながら、映画、ポスター、雑誌等の制作を並行して担当している。

④ 仕事の受発注ルート

- ・ これまでの付き合いの中で仕事の依頼がくる。アニメ業界は、個人の技術で成り立っているため、会社を越えた業界全体の人脈ネットワークがある。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ 場所は基本的に自由。自宅で行っている。制作現場に来てほしいと発注者から言われることもあるが、自宅で作業したい旨を発注者に伝えている。
- ・ 時間も基本的に自由。加工すべきデータが届くタイミングがギリギリであることが多いため、納期前に集中的に作業することが多い。データが届くまでは働けないので、全く働かない日もある。働くときは1日10時間くらい働くが、毎日ではない。納品直前は24時間働くこともある。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・ 発注者の事情で仕事が突然なくなることがある。スケジュールの遅れ等、発注者の事情がワーカーの収入に直結するため、収入が不安定になりがち。
- ・ 契約時に聞いていたデータと異なる、約束していた仕事が急になくなる、追加料金が支払われない、報酬の明細が出されない等の問題を経験している。
- ・ 自分が納品したデータを、その後他の人が加工してしまうトラブルがあり、かなり揉めた。作品は貴重な営業材料であり、自分の作品に質の低い加工をされ、そのまま自分の作品として発表されると今後の発注に影響する。今後このようなことが起こらないよう、公正取引委員会に相談したが、資本金要件を満たさず下請法の対象外だと言われてしまった。弁護士を通じて要望書を作成し、発注者に渡したが、その後も対応が改善されず困っている。
- ・ トラブルを防止するため、予め自分の要望を伝える、契約内容はメール等で文書に残すこと等を心がけている。
- ・ 契約内容にない、案件の進行や新人社員の教育等をやるように強要されることがある。
- ・ 同じ制作会社から複数仕事を請け負っている場合、1つの案件について契約を交渉すると、他の案件についても契約を解除されてしまった。
- ・ 金額等について厳しく言及するとその後仕事が来なくなることが多い。

⑦ 行政に望むこと

- ・トラブルが生じた際の相談窓口がない。現在は下請法を所管する公正取引委員会が窓口と認識しているが、個人の相談を受けてくれる印象がなくハードルが高い。気軽に相談できる窓口があると良い。
- ・社会保障については、業界が新しいので高齢者がおらず、老後のロールモデルがないことが不安。
- ・業務を行うにあたり契約書の発行、報酬や就労時間などについてルールを作り、ルールに違反する発注者に対しては、公表し厳しくペナルティを課してほしい。
- ・フリーランスになった時にやっておく手続きなどの紹介、相談窓口、助成金、免除や控除などの情報を一か所で閲覧できる HP があると良い。

■ 芸能（関係団体）

① 契約書作成

- ・契約はほとんどが事務所あるいは本人の口頭での契約であり、契約を実証するものとしては台本のスケジュール表や請求書くらいしかないことが多い。有名な俳優のみが放送局・事務所と3社契約を交わすことが多い。逆に海外の作品は本国からの分厚い契約書に署名する必要があるが、制作サイドが十分な翻訳をせず実演家が署名するケースがある。

② 契約条件の交渉

- ・声優及び俳優については、協同組合として団体協約で最低出演料を定めているが、仕事が欲しいので安価なギャラで請け負う非組合員俳優や事務所があり、これにより、報酬額が最低出演料を割り込むこともある。
- ・中小企業等協同組合法で、業界団体と団体協約を結んでおり、声優については個別の契約を結ばなくても契約条件が確立している。

④ 仕事の受発注ルート

- ・俳優はプロダクションに所属し、当該プロダクションに手数料を払って仕事をあっせんしてもらっている。直接個人で仕事を請け負う者もいる。個人差に依るがギャラ等は制作会社の条件提示を飲む事が多い。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・スター俳優のスケジュールや制作会社の都合優先で、時間や場所が指定される。主役級以外の俳優は待ち時間を含め拘束時間は長い。劣悪な制作作品ではロケバスで現場に送迎される（主役クラスは自身の車で）。製作サイドは交通費（駐車場代含む）を削減する意図であるように思える。これに依り実演家は不当に拘束時間が延びる事になる。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・労災については、雇用主が放送局、制作会社なのかプロダクションなのか特定できず、過去、認定されない場合もあった。むしろ実演家が制作会社や事務所に説得され、治療費とお見舞金を渡され労災申請をしないケースが多く、切実な問題である。実演家でも指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば労災が適用される。しかし、制作会社や放送局、代理店、そしてプロダクション事務所が制度について理解しておらず、労災に結びつかないケースも多いので、実演家に労災が適用されるよう早急かつ積極的な対応を政府に求めたい。
- ・ギャラの不払い、チャリティーの名目で出演したものの主催者が雲隠れすること等がある。
- ・業界では芸能プロダクションの移籍時に、初期の専属契約により実演家の自由意思が反映されない、パワハラ、セクハラが問題化している。悩みを相談する窓口が少ない。
- ・トラブルを表沙汰にすると、仕事を貰えなくなるのではという俳優の思いや、発注先がメディアということもあり問題が顕在化しにくい。実演家が就業条件について個別に発言することは難しいため、俳優、声優等、組織率の高い実演家の団体が協約を結び傘下組合員を守る必要がある。

⑦ 行政に望むこと

- ・ 2年前の芸団協の労働実態調査では実演家の半数は年収 300 万円以下（さらにその半数は 200 万円以下）という結果が出ており、年収があまりにも低い。
- 出演料のダンピングが止まらない現状を鑑み、公式団体が設定する最低出演料を国として遵守するように指導して欲しい。
- ・ 実演家でも労働者としての実態がある場合には労災が適用されることについて周知を徹底し、適切な制度運用をお願いしたい。

■ スポーツ（関係団体 A）

① 契約書作成

- ・ リーグに所属するクラブと選手は、リーグが定めた契約書で契約を締結しなくてはならない。まずは新人選手として契約を締結し、その後、試合に出た回数や時間に応じて契約のランクが上がっていく。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ シーズン中は、原則 1 週間に 1 回の休暇がある。アウェイでの試合の場合は、原則、前泊となる。練習やファンサービスに費やす時間は、選手本人の裁量に任されている。練習後、遅くまでファンサービスをしている選手もいれば、すぐ帰ってしまう選手もいる。監督の方針も大きく影響していて、練習を 1 時間半しか行わない監督もいれば、早朝から練習を始める監督もいる。
- ・ ファンサービスや社会貢献は、選手のコンディションを考慮して、クラブから依頼する。依頼を断る選手はほとんどいない。
- ・ 選手が熱心なチームでは、観客動員のために何かできることはないかと選手が申し出てくれることもあった。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・クラブの責任として、選手の健康管理と専属のドクターの配置、試合時の医事運営等について細かく規定されている。
- ・怪我の対応として、リーグ全体で保険に加入している。治療は業務に直接起因すればクラブが負担する。
- ・各クラブにはコンプライアンスオフィサーが設置されており、トラブルが起きてしまったときの対応をしているほか、予防プログラムも実施している。クラブが警察に依頼して交通安全や薬物禁止についての講習を行っている。
- ・選手会に相談窓口がある。相談内容は規約や契約書の不知に起因するルールの確認が多い。
- ・選手会が労働組合として認められており、定期的に団交を行っている。過去に選手から報酬を上げないとボイコットするという騒動があったが、現在はそのようなことはない。
- ・リーグでは各クラブのトラブル事例を持ち寄って、原因や予防策を検討するワークショップを実施している。

■スポーツ（関係団体B）

① 契約書作成

- ・基本的な事項は、リーグが定めた統一契約書で契約を締結する。加えて、経費の負担、スケジュール、イベント参加等について、更に細かい規定を選手ごとに付帯契約書を交わして決定する。

② 契約条件の交渉

- ・リーグで統一契約書を設けており、この契約書に従って、個々の条件についてクラブと選手が交渉する。報酬は選手の実績等に基づきクラブが示す。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・試合、練習や広報ファンサービス活動への参加などのスケジュールがクラブから示され、それに基づいて動く。統一契約書上、上記活動への参加は履行義務となっている。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・試合以外の怪我として、車移動が多いため交通事故が多い。
- ・選手会に相談窓口がある。相談内容は規約や契約書の不知に起因するルールの確認が多い。

⑦ 行政に望むこと

- ・セカンドキャリアが保障されていないため、雇用保険や年金と同様の制度があると良い。

■営業（関係団体）

② 契約条件の交渉

- ・報酬は、出来高払いで他の契約条項と同様に、事業者団体と協議の上、決定している。業績が一定水準に達しない場合は、猶予期間での指導を経ても業績が改善しなければ契約解除となる。

③ 契約の相手先の数等

- ・専属でなければならないという規定はなく、再委託も実施可能だが、案件が継続的にあり規模が大きいため、他の仕事と兼務している人は少ない。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・営業する地域を指定するが、仕事をする日時と場所はワーカーに任されている。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・ お客様とのやりとりは個人事業主であるワーカーに基本的に任されているが、重大なトラブルは発注者が対応している。
- ・ お客様とトラブルにならないような訪問方法について発注者が研修を行っている。
- ・ 割り当てられた地域が不公平だと訴えるワーカーがいる。そのため一定期間で指定地域をローテーションしている。
- ・ 発注者が、労災の基準に準拠した給付制度を独自に設けて、業務上の怪我や病気が原因で仕事ができない場合に備えている。
- ・ 病気等による休業期間中に報酬は支払われないが、独自の給付制度を設けており、即座に契約が終了することはない。

■クラウドソーシング（仲介事業者）

① 契約書作成

- ・ 契約書は、ワーカーと発注者で交わす。簡易的な場合もある。仲介業者は関与しない。
- ・ 発注者が依頼したい仕事内容の明文化をうまくできないケースがある。そのため、クラウドソーシング事業者が、発注画面で発注方法の参考例を示す。またガイドラインを掲示している。

③ 契約の相手先の数等

- ・ 同様の職種の方に依頼する場合でも、他業種の方々が発注するケースが多くある。例えば、ライターに仕事を依頼する場合、これまで依頼の多い出版業界のほか、自社の広報のために他業種の方が依頼するケース。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルとして多いのは、成果物が思っていたものと異なっている、という仕事の成果が、発注者が求める水準に達していなかったというもの。そのほか、ワーカーが納期を遅延することもある。
- ・トラブルがあった際には、基本的にはワーカーと発注者が当事者間で自主的解決する。その上で、どうしても解決しない場合には、クラウドソーシング事業者が仲裁に入ることも稀にある。ただ、クラウドソーシング事業者に相談があった場合、まずは自主的解決を促す。

⑦ 行政に望むこと

- ・ワーカーのスキルアップが必要だが、会社ではやりきれない部分もあり、行政の力が働くと良いのではないか。
- ・スキルアップの支援を望むワーカーの声は多く、事業者が提供しているサービスもあるが、金銭面の負担を含めて国の支援があるとより働き手が利用・成長しやすくなる。また、スキルアップの相談窓口があると望ましい。

■役務提供型シェアリングエコノミー（仲介事業者）

① 契約書作成

- ・ワーカーも発注者も、利用規約に合意することで個人間の契約ができるようになる。依頼はシェアリングエコノミーのマッチングプラットフォームのフォーマットに従って記入された事項のやりとりで行われるため、契約締結に必要な事項は網羅されている。さらに、不明点等は事前にやりとりできるようになっている。

② 契約条件の交渉

- ・報酬はプラットフォーム上でのワーカーの実績に応じて、ワーカー自身が三段階で設定することができる。プロフィールページで資格や経験をアピールしたり、発注者からの良いレビューが増えたりすると、高い報酬を設定しても依頼が来るようになる。

④ 仕事の受発注ルート

- ・プラットフォーム上に対応可能な仕事内容や時間帯、報酬、訪問可能エリア等のプロフィールを登録する。デビュー前にテストセンターで仕事をし、最初のレビューを得る。プロフィールやレビューを見た発注者から仕事の内容や時間帯を指定して、仕事の依頼が来る。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・ワーカーが働くことができる時間と場所をプラットフォーム上に表示して、発注者に選んでもらう。働く時間を選ぶことができるので、家事や子育ての時間を損なうことなく働くことができる。
- ・働き過ぎを防止するため、ワーカーには「1日6時間」と目安の時間を示している。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・発注者とワーカー間で、ミスコミュニケーションによるトラブルがたまに生じる。「発注者から上から目線でものを言われた」「日程変更の連絡ができていなかった」「思ったより仕事量が多く時間内に終わられなかった」等。極稀に、報酬を支払うか否かでトラブルになることがある。決着がつかない場合、仲介事業者が仲裁する。
- ・発注者の事情による直前キャンセルの場合は、キャンセル料として報酬の半額を支払うことが、利用規約上決まっている。
- ・仲介事業者が仲裁センターを設けており、報酬の支払いに関するトラブルを仲裁する。法律上の問題は仲裁センターの担当弁護士に相談する。

⑦ 行政に望むこと

- ・フリーランスは時間や場所を自ら選択することができるため、家庭と両立ができ、自律的に働くことができる。こういう働き方の選択肢もあるということ、多くの働き手に知ってもらいたい。
- ・シェアリングエコノミーに対する認知度が低いため、発注者もワーカーもまだリテラシーが低いように感じる。シェアリングエコノミー・クラウドソーシング等を活用する際の注意点を啓発出来ないか。
- ・保育はフリーランスに関する事務連絡が発出されたため改善されたが、学童保育についても雇用で働いていないと入れないところや、ポイントが低いところがあるようだ。雇用ではないので学童に入れないという理由で、泣く泣くパートや派遣労働に切り替えるワーカーもいる。
- ・フリーランスが仕事を継続するためには、能力開発が重要である。職業教育訓練給付に代わるものや、リカレント教育として何かできないか。
- ・ハローワークは雇用労働が中心だと思うが、シェアリングエコノミーを活用した働き方を紹介できないか。自分で時間を選んで働くことができるので、特に、子育てと両立しなければならない主婦、シングルマザー等に向けて、このような働き方があることを周知したい。

■その他（関係団体）

① 契約書作成

- ・ビジネス系のプロフェッショナルフリーランスの場合は、通常の BtoB 取引と同様の契約書を交わすことが多い。雛形は発注者が用意する場合と、フリーランスが用意する場合がある。
- ・一部の業種においては、契約書を交わす慣習がなく口約束で済まされることもある。
- ・プラットフォーム経由の受発注は、利用規約に同意した上での契約になるため、契約書が交付されなくても一定程度の約束事はある。

② 契約条件の交渉

- ・発注者に、発注ノウハウやリテラシーが無い場合、特にこれまで継続していた業務をアウトソーシングする際に、課題整理や業務の切り出しができない。交渉経験があるワーカーが提案を行うことで、スムーズに話が進むケースもある。
- ・例えば、消費税は外税とすべきところを内税としてしまうなど、法務や契約の知識が無いことが原因で起こるトラブルもあり、他意は無いケースも多い。
- ・とにかく人手が足りない企業では、フリーランスを「何でも屋さん」として囲い込み、派遣やパートと変わらない扱いをするケースもある。
- ・典型的に見ると、タスク型は成果物に価格を付けるので単価が決まりやすい。プロジェクト型（例：制度設計やシステム構築）やミッション型（例：企業の広報）は、その業務にどれだけ時間を割いたか、タイムチャージ（時間単価）が報酬の算出根拠になる。
- ・フリーランスになったばかりだと自分の価値がわからず過小評価してしまい、低額でも引き受けてしまう傾向にあるが、経験を積んで見極めていく。過去の仕事の成果が営業材料になるため、成果を出せるか出せないかで収入に差がついていく。
- ・報酬の決定方法は、ワーカーの交渉力にもよるが、企業間取引と同じで、ワーカーから報酬額を提示するケースもあれば、発注者が予算を示してその額に応じて仕事内容をワーカーが提示するケースもある。
- ・エンジニアやデザイナー等、企業に常駐しているケースは業界相場が時給単価で決まりやすい。業界で実績が認められると、顧問料という名目でワーカー側の言い値で報酬が決定することもある。
- ・フリーランスが多く、売り手市場の業界では相場が決まりやすい傾向にある。報酬額はスキルや成果に応じて決定される。

④ 仕事の受発注ルート

- ・知人の紹介や過去・現在の取引先から受注する人が多く、クラウドソーシングやシェアリングサービスはあまり多くない。報酬が高いワーカーほど紹介等により受注し、低いワーカーほどクラウドソーシング等により受注する傾向がある。

⑤ 仕事をする時間・場所の決定

- ・家電量販店での委託契約などは時間や場所の指定があり、拘束性が高い。
- ・常駐するエンジニアなど、時間や場所の拘束性が高くても、本人の意思で雇用されることを望まず、業務委託契約を希望するケースがある。

⑥ トラブルの内容・解決方法

- ・自分のキャパシティやリソースがわからず、受注者が仕事をたくさん受けてしまう例もある。フリーランスの場合、上司が相談や業務の把握をしてあげることがないため、本人が黙ったままだと企業も実態がわからない。

⑦ 行政に望むこと

- ・①産休、②育休、③出産手当金・育児休業給付金、④社会保険料の免除がフリーランスにはどれも無い。産休は母体保護という観点からも非常に重要だと思っている。無理をして働いている人も多く、医師から「フリーランスは切迫早産が多いので気をつけて」と言われることがある。
- ・クライアントとの交渉力が弱く、休むと言いつけられない、休めても中長期プロジェクトの場合、業務を完遂しないと支払いがないといった問題がある。

収入が気になって休めないこともあるので、育休給付に変わるセーフティネットが必要である。

- ・今後は介護においても同様の問題が増加していくと考えられる。
- ・トラブルの相談窓口、ジョブマッチングのための公的機関があれば良い。民間機関の手数料が比較的高額なため、発注者からもワーカーからもニーズが高い。ハローワーク内に委託業務を専門に紹介するブースを設置すること等が考えられないか。
- ・フリーランスの多くは個人事業主で自治体の国民健康保険に入っているが、業種別の国保や健康保険組合と比較して保険料が高額であり、予防医療の観点もないため、個人事業主向けの国民健康保険が新設できると良い。

- ・フリーランスのスキルアップは自己責任と言われており、教育訓練給付の対象外であるが、能力開発支援があることで、現役で働き続けられるフリーランスが増えるのではないか。
- ・子育て支援や介護の助成金はすべて支払先が企業であるため、フリーランスは恩恵を受けられない。フリーランスに直に支払われるようなルートがあれば良い。