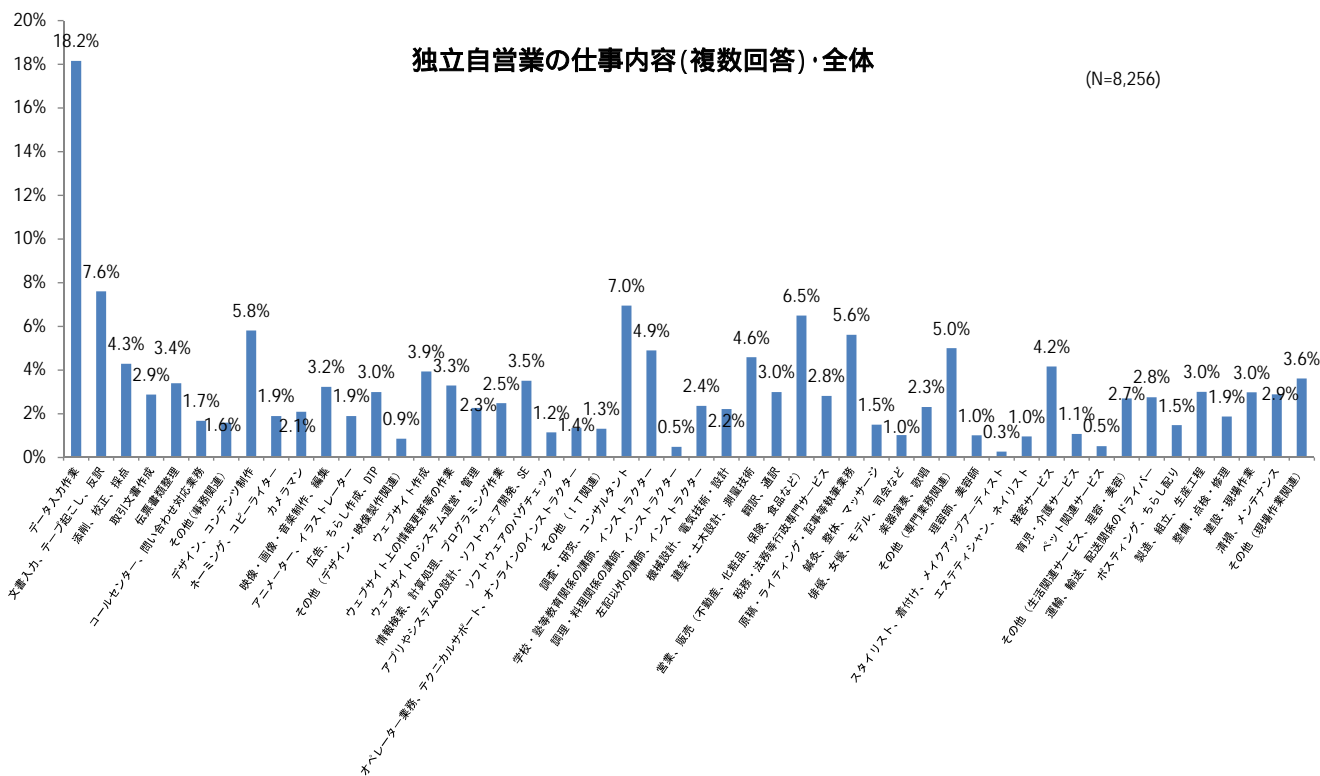


## 最も高かった報酬額 × 仕事内容

1年間の間に実施した独立自営業の仕事のうち、1件あたりの取引で最も報酬額が高かった案件に係る報酬額 × 1年間で行った独立自営業の仕事内容についてみたもの(複数回答)

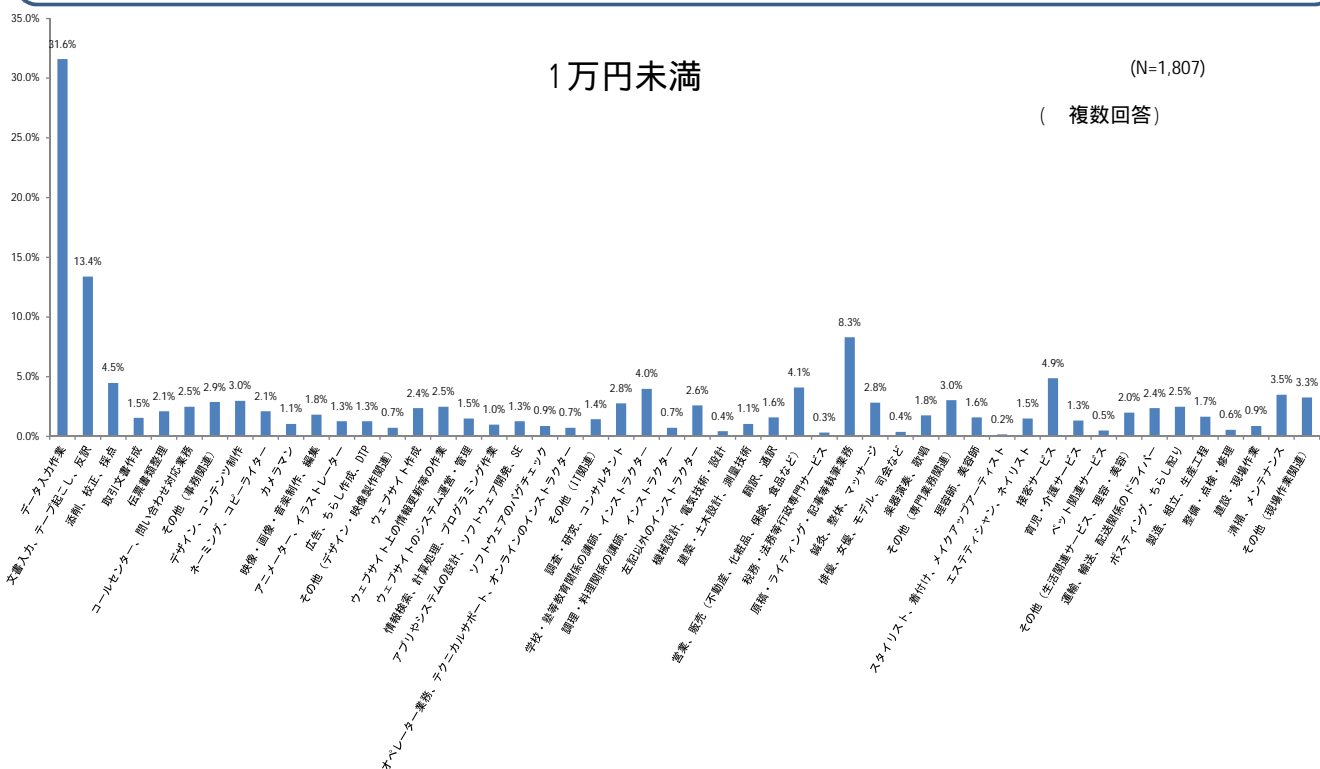


(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

5

## 最も高かった報酬額 × 仕事内容

最も高かった報酬額が1万円未満との回答の者とみると、全体と比べ、「データ入力作業」の回答の割合が高くなっている。「データ入力作業」(31.6%)、「文書入力、テープ起こし、反訳」(13.4%)、「原稿・ライティング・記事等執筆業務」(8.3%)の順に回答が多い。

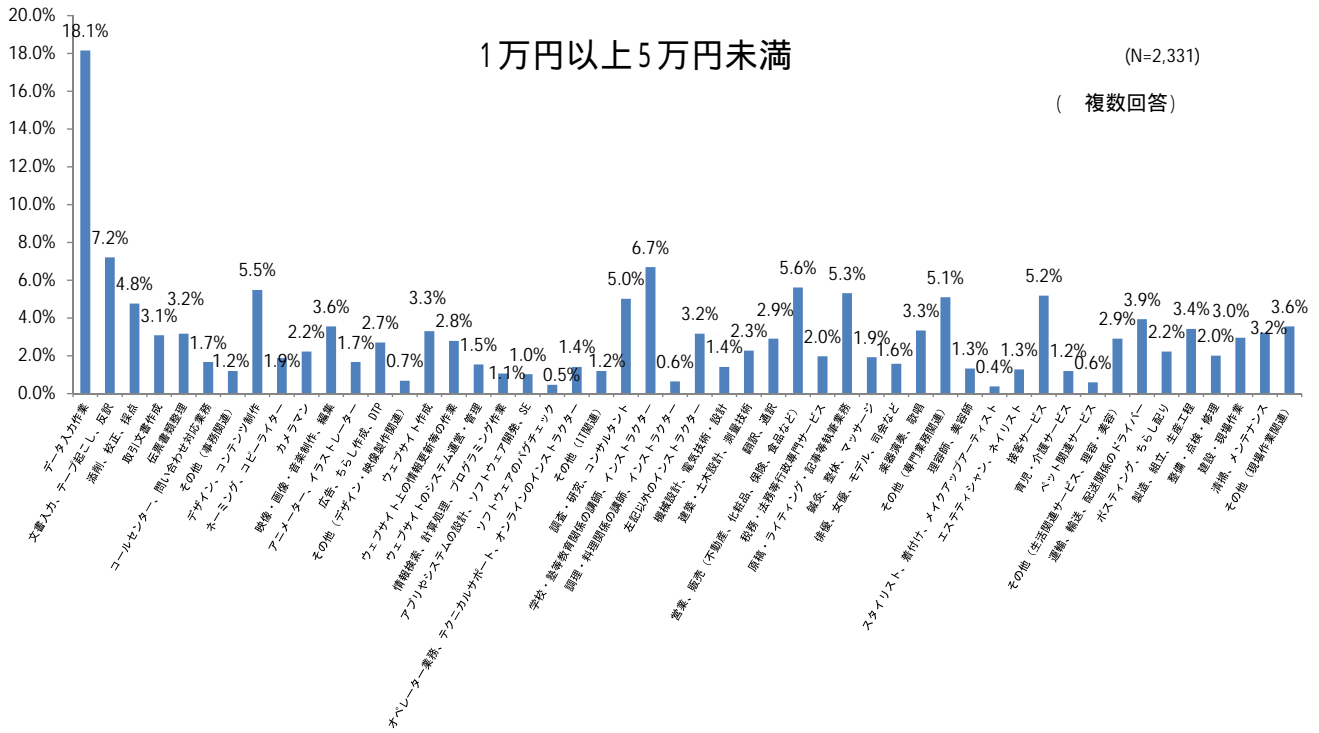


(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

6

## 最も高かった報酬額×仕事内容

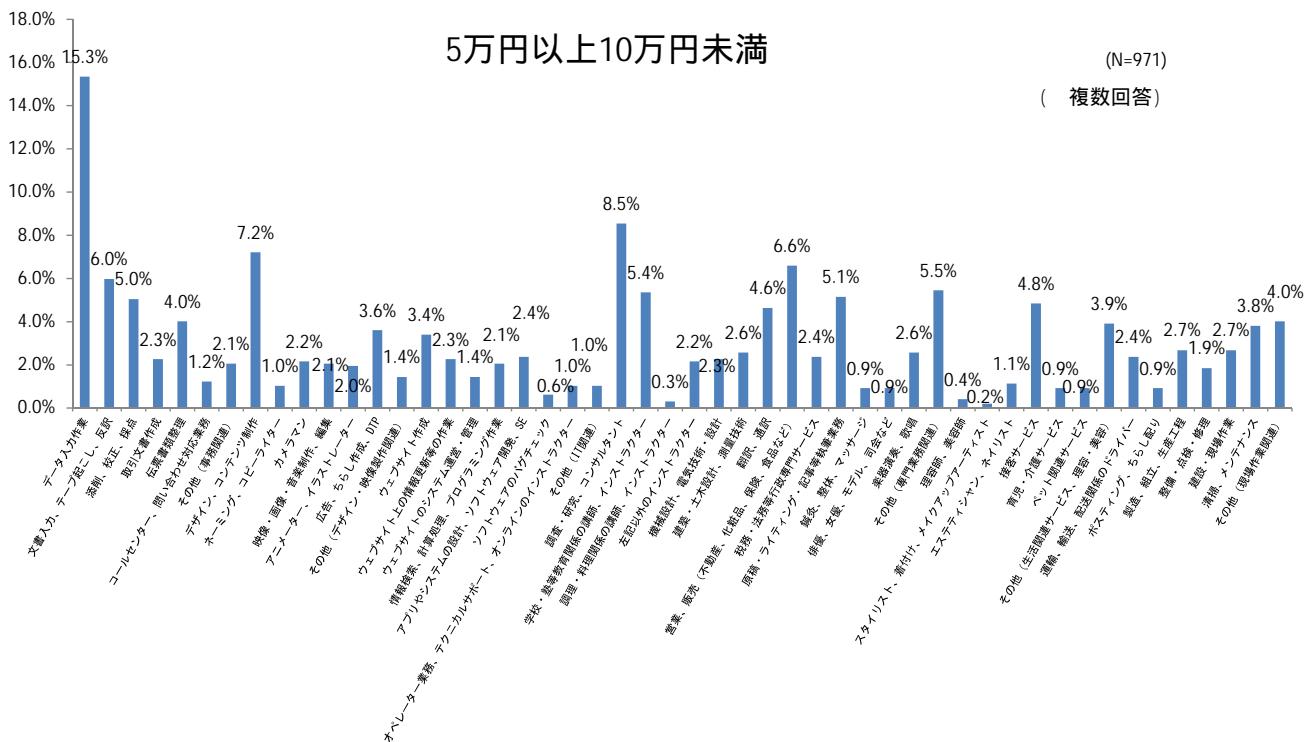
最も高かった報酬額が1万円以上5万円未満との回答の者でみると、「データ入力作業」(18.1%)、「文書入力、テープ起こし、反訳」(7.2%)、「学校・塾等教育関係の講師、インストラクター」(6.7%)の順に回答が多い。



(出所)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)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 最も高かった報酬額×仕事内容

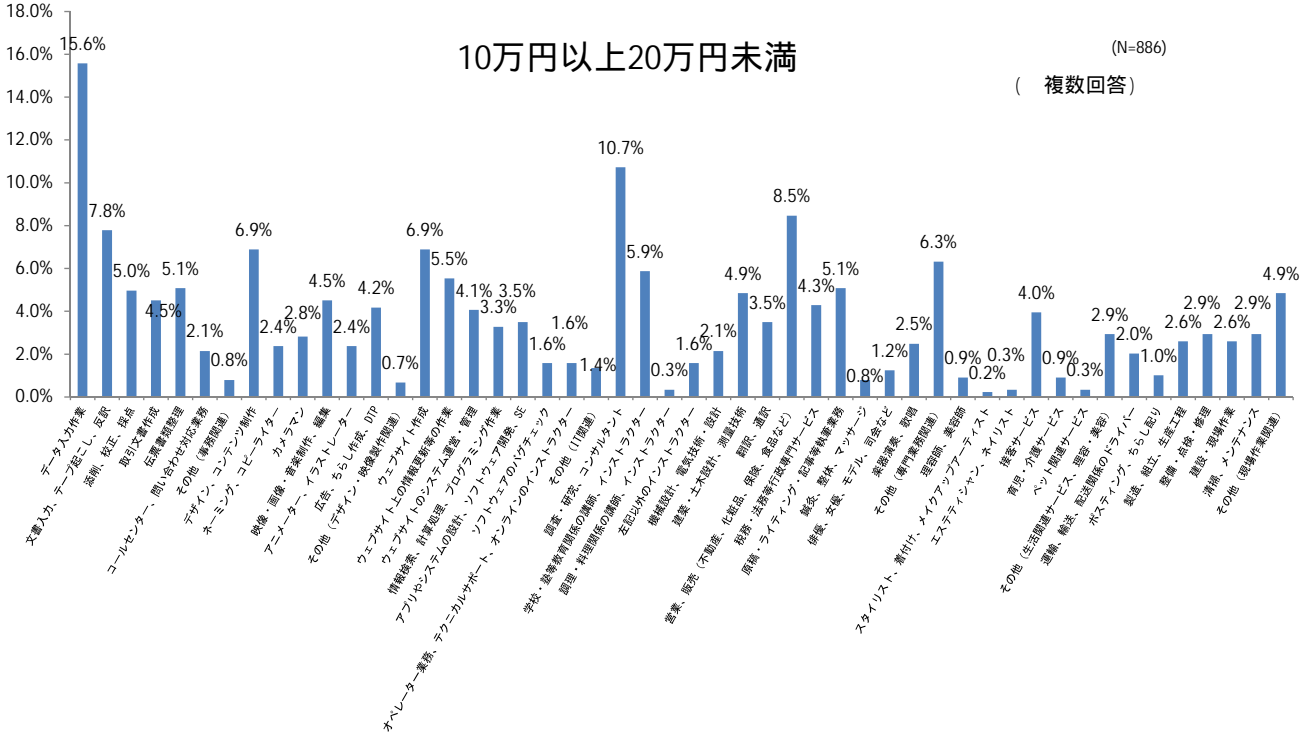
最も高かった報酬額が5万円以上10万円未満との回答の者でみると、「データ入力作業」(15.3%)、「調査・研究、コンサルタント」(8.5%)、「デザイン、コンテンツ制作」(7.2%)の順に回答が多い。



(出所)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)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 最も高かった報酬額×仕事内容

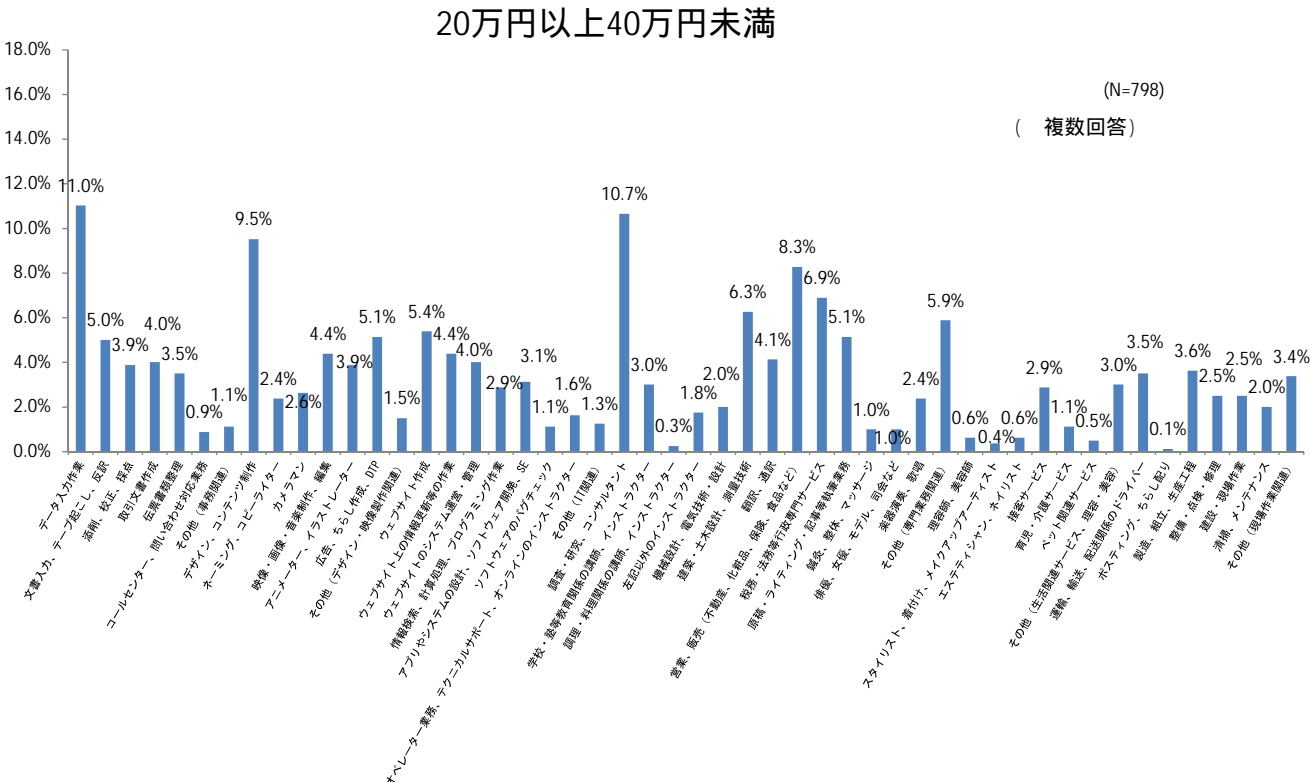
最も高かった報酬額が10万円以上20万円未満との回答の者でみると、「データ入力作業」(15.6%)、「調査・研究、コンサルタント」(10.7%)、「営業、販売」(8.5%)の順に回答が多い。



(出所)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)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 最も高かった報酬額×仕事内容

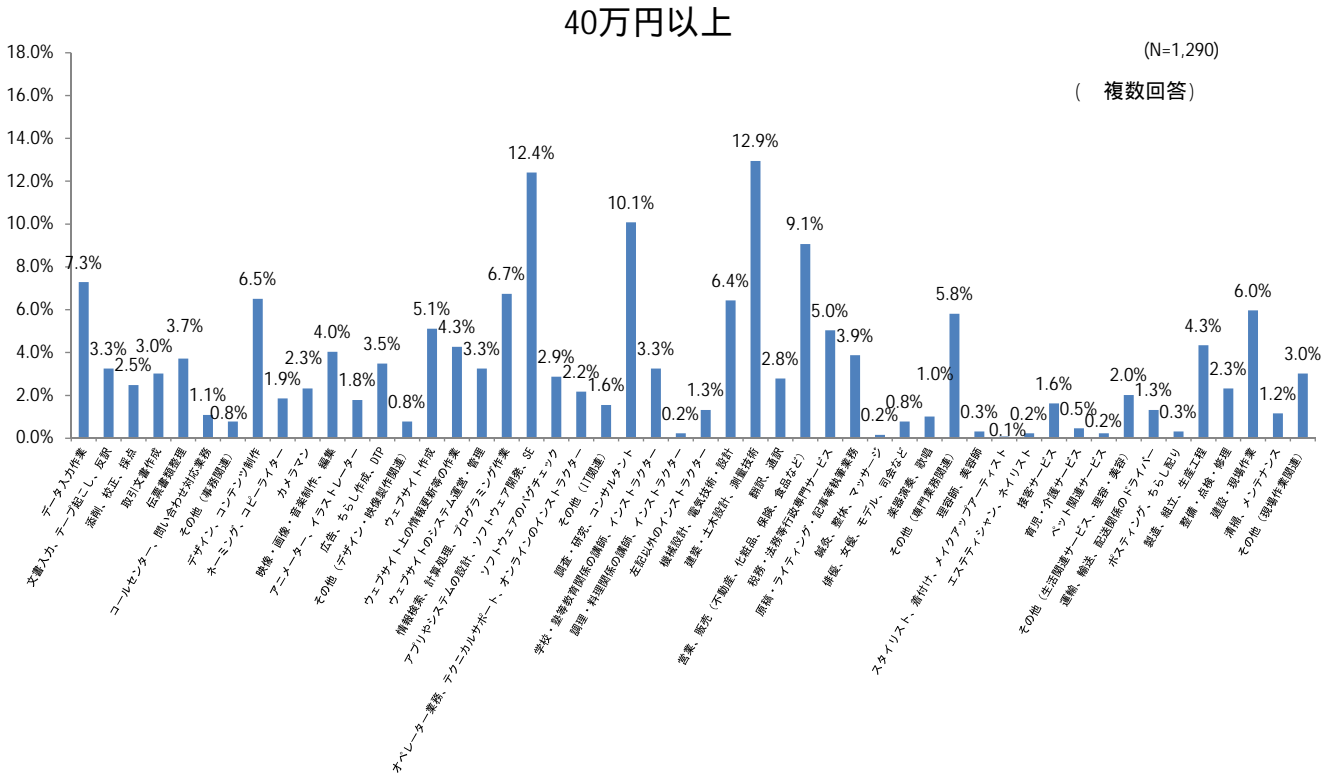
最も高かった報酬額が20万円以上40万円未満との回答の者でみると、「データ入力作業」(11.0%)、「調査・研究、コンサルタント」(10.7%)、「デザイン、コンテンツ制作」(9.5%)の順に回答が多い。



(出所)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)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 最も高かった報酬額×仕事内容

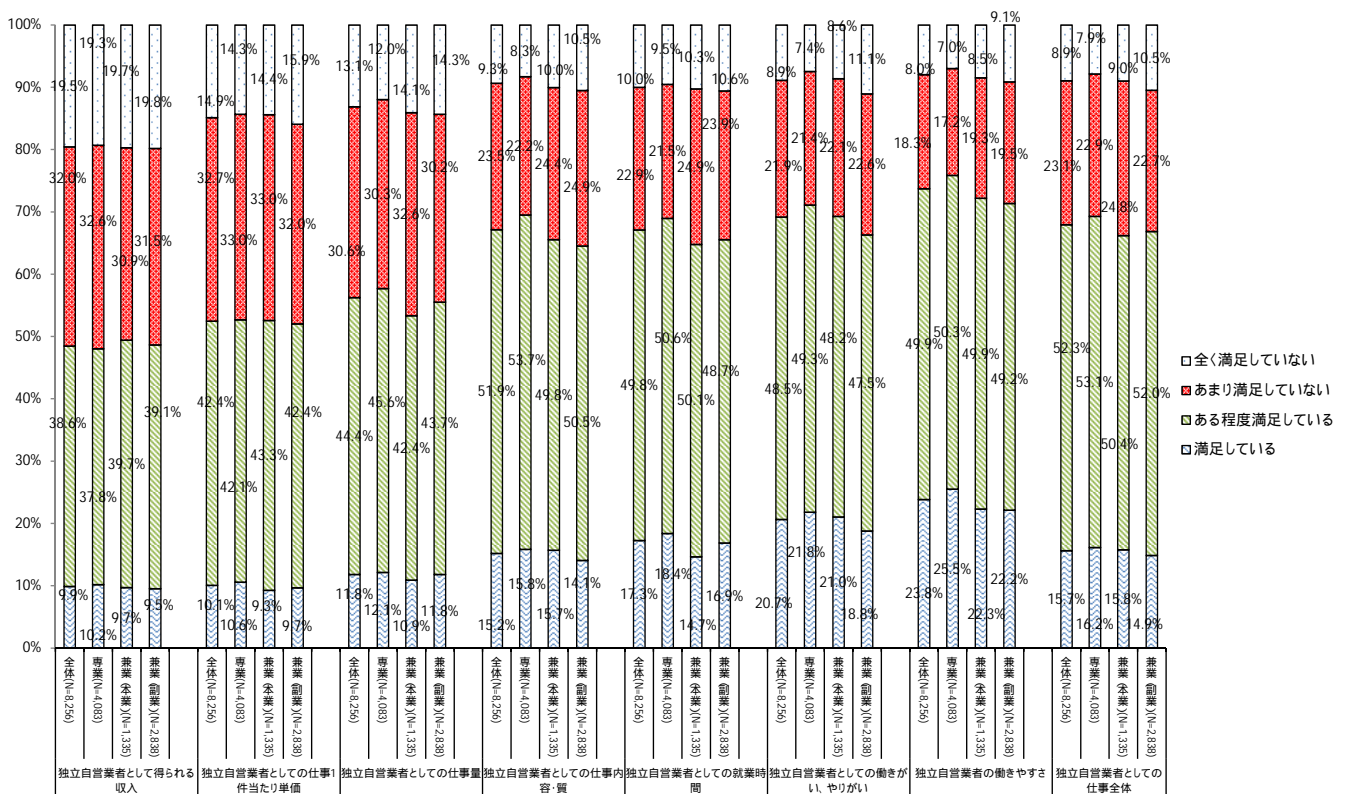
最も高かった報酬額が40万円以上との回答の者でみると、「建築・土木設計、測量技術」(12.9%)、「アプリやシステムの設計、ソフトウェア開発、SE」(12.4%)、「調査・研究、コンサルタント」(10.1%)の順に回答が多い。



(出所)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)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 独立自営業者としての働き方に関する満足度×専業兼業別

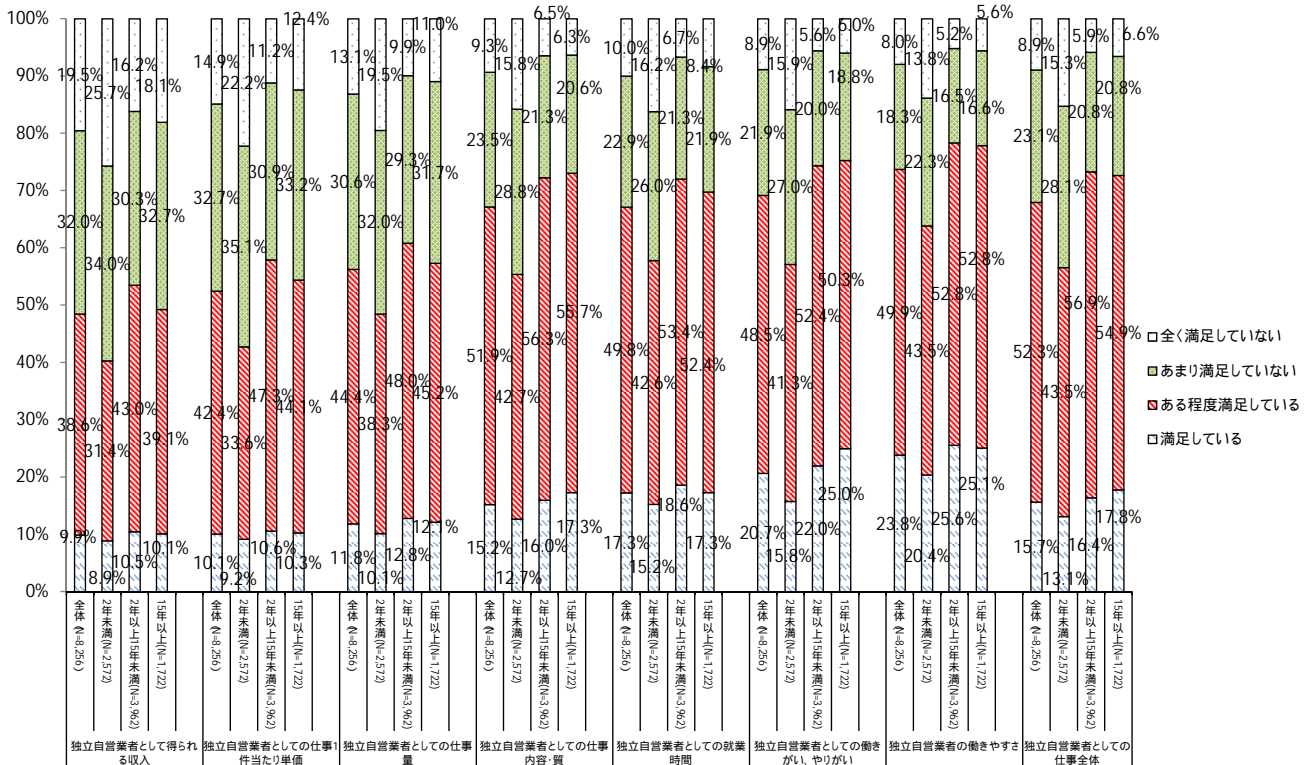
独立自営業者としての働き方に関する満足度×専業兼業別についてみたもの。傾向は大きくは変わらない。



(出所)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)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 独立自営業の仕事の経験年数

独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 独立自営業に従事した経験年数についてみたもの。全体として、経験年数が「2年未満」については、「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が他の類型よりも低くなっている。

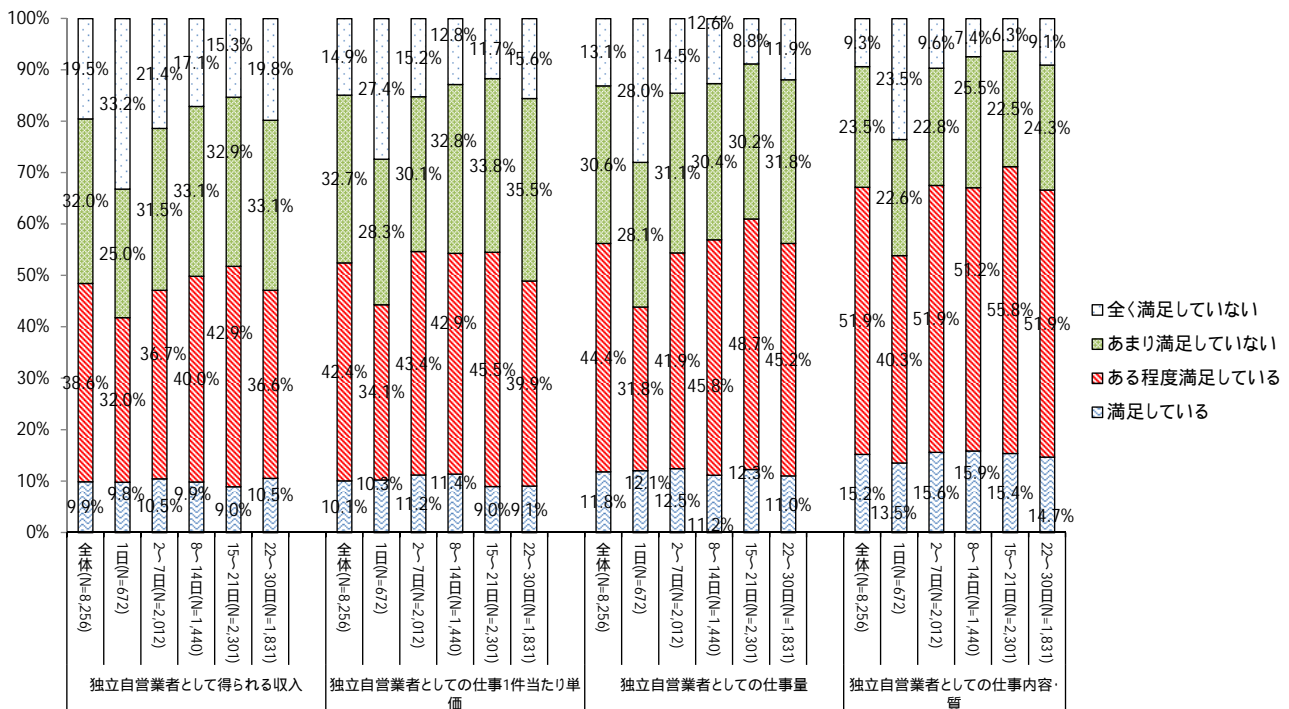


(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

13

## 独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 1か月当たりの平均日数

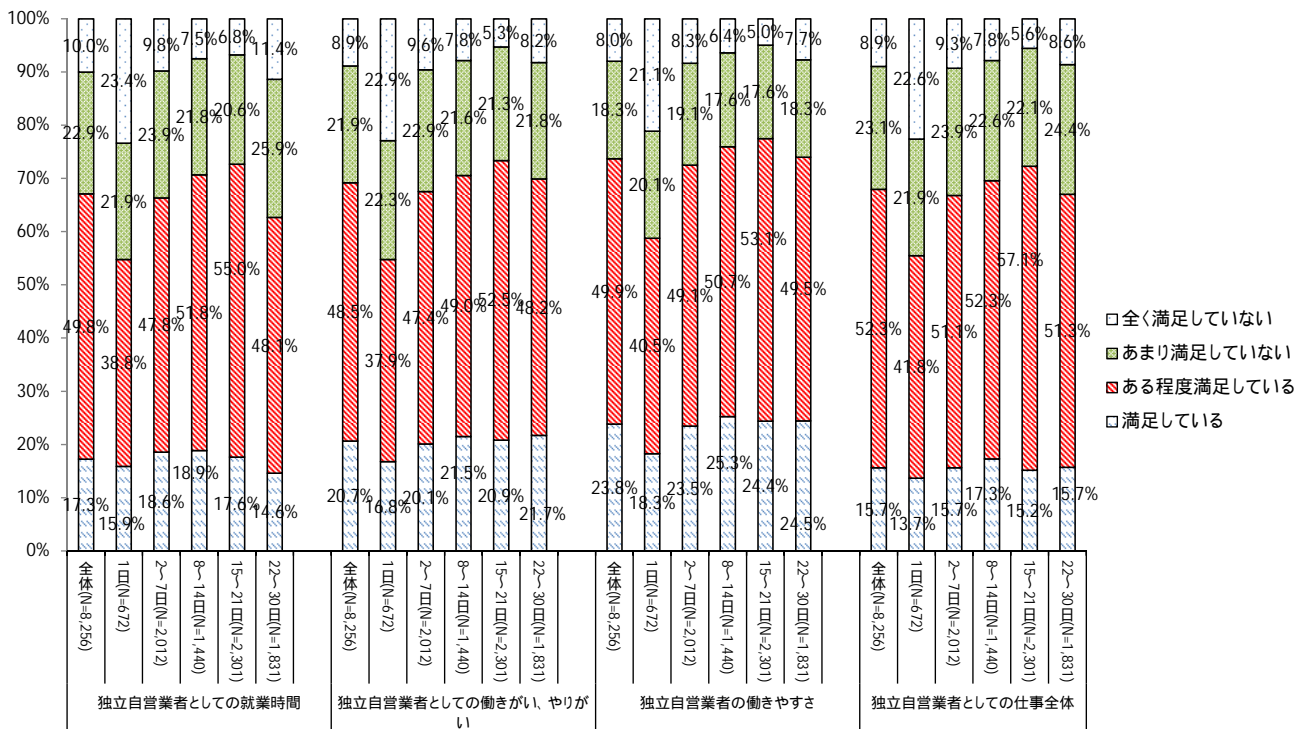
独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 独立自営業の仕事に携わった1か月当たりの平均日数についてみたもの。全体として、平均日数が1日と回答した者については、「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が他の類型よりも低くなっている。



(出所) 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)」をもとに雇用環境・均等局作成

14

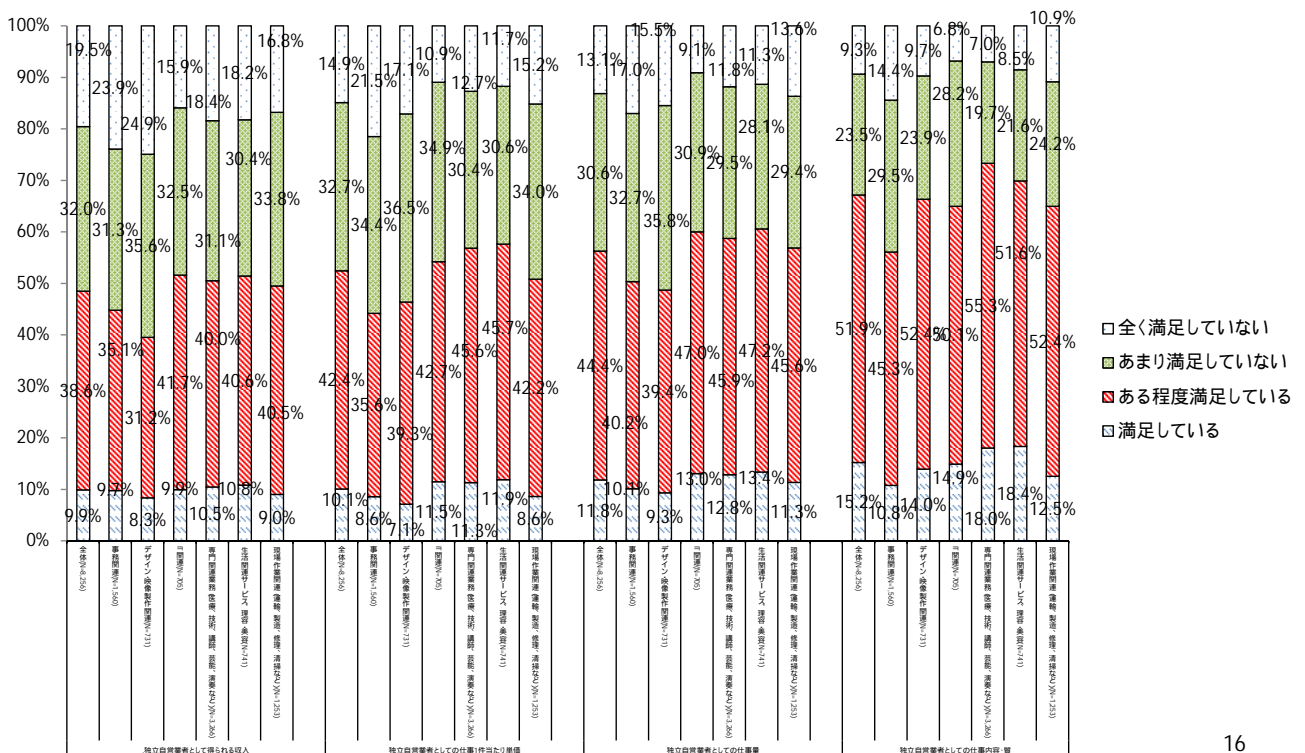
## 独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 1か月当たりの平均日数



(出所) 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)」をもとに雇用環境・均等局作成

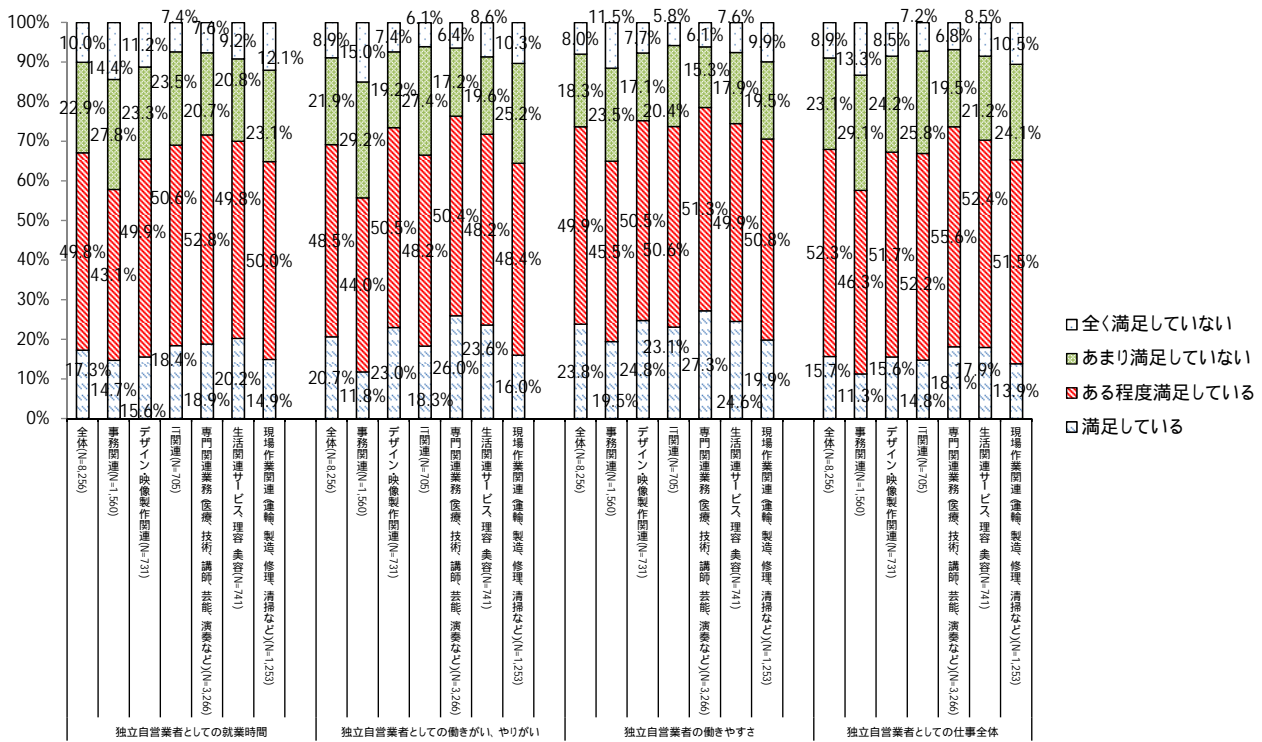
## 独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 業種

独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 業種別でみたもの。全体として「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が、「事務関連」と回答した者については、「全体」と比べて低くなっている。「デザイン・映像製作関連」については、「独立自営業者として得られる収入」では約4割と、全体の中で最も低くなっている。



(出所) 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)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 独立自営業者としての働き方に関する満足度×業種

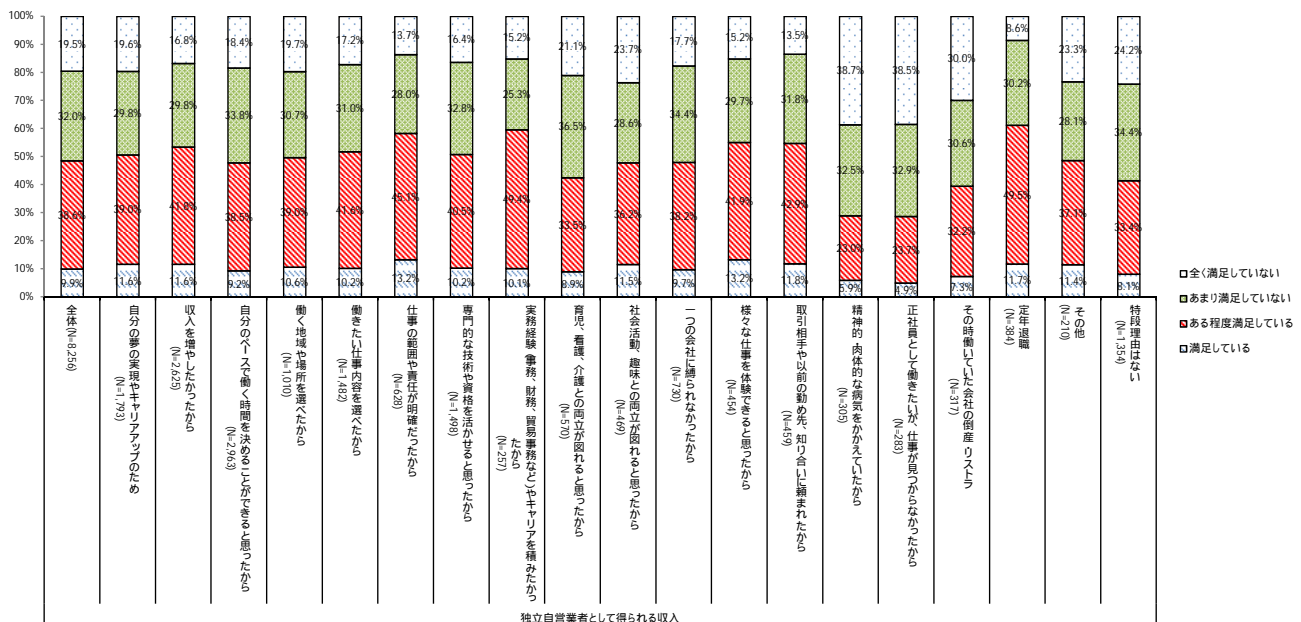


(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 独立自営業者としての働き方に関する満足度×独立自営業者になった理由

独立自営業者としての働き方に関する満足度×独立自営業者になった理由(複数回答)でみたもの。

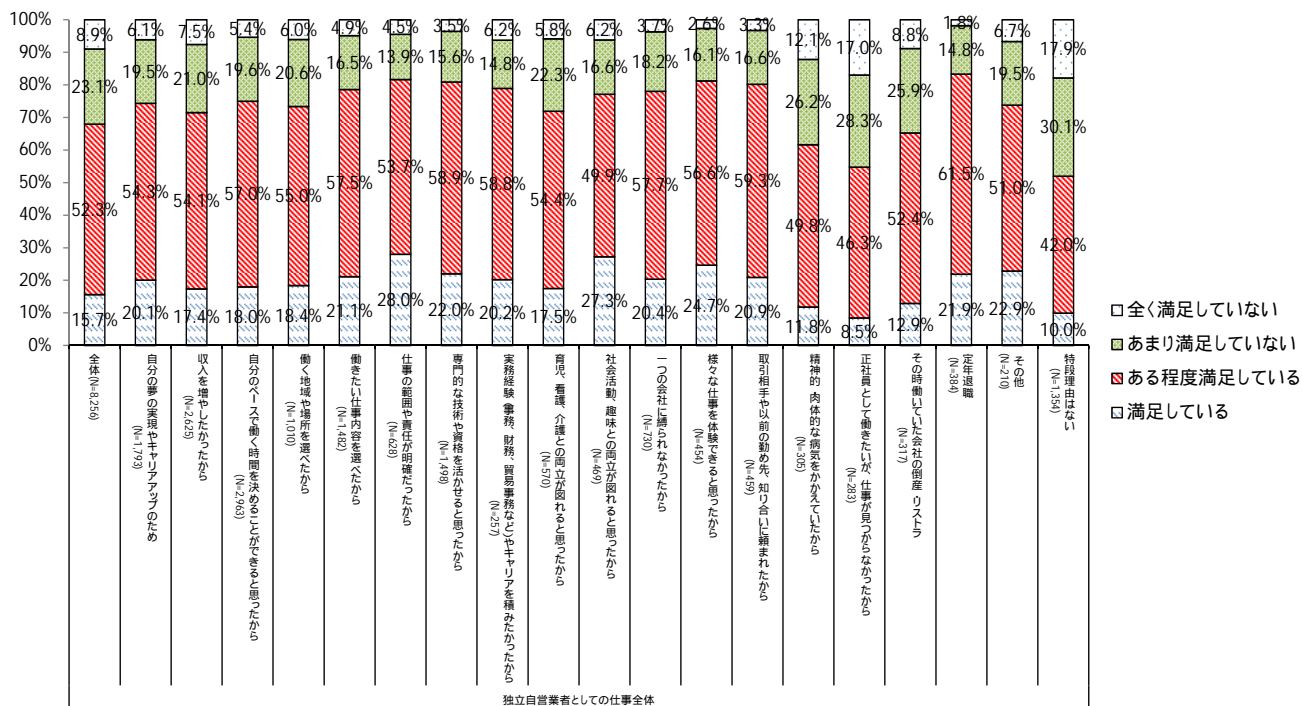
「独立自営業者として得られる収入」についてみると、「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が、「定年退職」「実務経験やキャリアを積みかかったから」「仕事の範囲や責任が明確だったから」などで高い傾向にあった。一方、「精神的・肉体的な病気をかかえていたから」「正社員として働きたいが、仕事が見つからなかったから」「そのとき働いていた会社の倒産・リストラ」といった、比較的ネガティブな理由で独立自営業者になったという者についての満足度は、全体と比べて低い傾向にあった。



(出所) 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)」をもとに雇用環境・均等局作成

## 独立自営業者としての働き方に関する満足度×独立自営業者になった理由

「独立自営業者としての仕事全体」についてみると、満足度は総じて高いが、「精神的・肉体的な病気をかかえていたから」「正社員として働きたいが、仕事が見つからなかったから」「そのとき働いていた会社の倒産・リストラ」といった、比較的ネガティブな理由で独立自営業者になったという者についての満足度は、全体と比べて低い傾向にあった。



(出所) 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)」をもとに雇用環境・均等局作成



1 ヒアリング対象

・協同組合日本俳優連合.....	2
・全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会.....	5
・出版ネッツ.....	8
・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.....	11
・フリーランスのテレビディレクター.....	14

2 ヒアリング項目

就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等  
契約書の作成、重視する内容等  
契約条件の決め方、交渉等  
契約の相手先の数  
受注ルート等  
仕事をする時間や場所等  
トラブル・仕事上の悩みについて  
行政への要望

## 協同組合日本俳優連合

### 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

日俳連に加入している俳優の90%はプロダクション事務所に所属しているが、10%はフリー。特に演劇関係の俳優はどこにも所属しないで活動する者が多い。主業として働いているが、年収が300万円以下の実演家が半数を占め他の仕事（アルバイト等）で主な収入を得ている場合も多い。

映像実演家は、1つの作品につき複数のプロダクション事務所からキャスティングされる。出演者個々は、その中の一部に過ぎず、業務委託、請負という言葉はなじまないように思う。

### 契約書の作成、重視する内容等

出演先の制作会社は発注者との間で契約書を交わしている場合が多い。

一方、出演契約の場合は、重要な役、長期間の出演契約であれば、制作会社とプロダクション事務所が（場合によっては俳優との三者間で）契約を交わすこともあるが、基本的には契約書を交わさない。

アテレコ・アニメーション等の音声出演の場合は、中小企業等協同組合法に基づき、関係団体と出演先（制作会社）団体協約を交わしているため、出演者（声優）は逐一個別契約を結ばなくても契約条件が確立している。

しかし最近ハリウッド作品を中心に、全世界共通の契約内容に秘密保持に関する事項が盛り込まれるようになった。海外の契約書は細部に至り詳細なものである。声優個々は収録現場でサインするが、日本語翻訳が付かない契約書も内容が良く分からずに署名せざるを得ないケースもある。

### 契約条件の決め方、交渉等

当組員は報酬額については、東京のテレビ局 5 社とは最低報酬を決めており、毎年交渉するテレビ局もある。その他の出演は交渉による。外注の制作会社への出演は報酬額の定めがないため、視聴率や興収の取れるスター俳優を除いては、厳しい条件の買い手市場である。

### 受注ルート等

発注者はプロダクション事務所を通じて出演者を指名する。プロダクション事務所と出演者は所属契約を交わし（単なる派遣業務とし所属契約を結ばないプロダクション事務所も多い）、プロダクション事務所は手数料を差し引き、出演者は受注金額の 60%から 80%を受け取る。

### 仕事をする時間や場所等

スター俳優や制作会社の都合が優先される。

3

### トラブル・仕事上の悩みについて

報酬不払い、遅延、ハラスメント、事故等のトラブルがある。日俳連が制作会社に交渉を申し入れると、真面目に対応してもらえるケースが多い。

実演家は、年収 200 万円以下の者も多く（約 25%）、事故が起こると金銭的に苦しい。指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば、実演家にも労災が適用されるが、プロダクション事務所や制作会社との関係性から労災に結びつかないケースも多いので、適用されるようにしてほしい。

報酬の不払いについては、最初から払うつもりのないようなプロデューサーや制作会社も存在する。

最近では、報酬の問題、ハラスメント等について、相談先がなくて困っている若手俳優から SNS で不満を発信したり、日俳連に相談がある。しかし、協同組合なので、あまり介入（労組的な）できないが、相談を受けアドバイスをしている。現在は俳優の労組が日本にはない。

映画著作物に出たら、実演家は映画の再上映等何回使われようと二次使用料等の追加報酬がない。

### 行政への要望

労災については、指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば、実演家にも適用されるので、適切な制度運用をしていただきたい。

4

## 全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会

### 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

業界では主業が多く、個人事業主の形態が多い。一部法人化している組合員もいる。

ワーカーが個人事業主の働き方を選ぶ理由としては、自由な時間が多くとれること、報酬は経費を除き仕事をした分だけ得ることができること、介護等のためフルタイムで稼働できない場合に自由な時間に仕事ができること、人間関係の煩わしさが少ないこと等が挙げられる。

発注者が赤帽を利用する理由は、軽トラックで運ぶので料金が安いこと、365日24時間対応可能で依頼しやすいこと、自社で社員を雇用するよりコスト面で有利なことなどが挙げられる。

### 契約書の作成、重視する内容等

定期的な委託であれば、契約書を交わすが、単発の仕事ごとには契約書は交わさないことが多い。

組合員に活用してもらうために、契約書のひな形は何パターンか連合会で用意している。ただ定期的な委託でしか契約書を交わさない慣行のためか、単発の契約では依頼書や見積書での契約をしたこととするという形態が多い。あとは、運送の約款を提示することもある。

契約書の内容については、業務内容はもちろん、報酬支払時期、契約期間等を運転手は重視している。契約期間については、特別に冷凍車を用意しなければならない等別途費用が必要になってくる場合に投資額を回収できるかという観点から重要になる。

損害賠償事項の要求が重い場合、貨物保険の範囲内、民法等関係法令に準ずると契約書に記載することが望ましいが、個人の契約であると、実態はそこまで書き込むことは難しい。

5

### 契約条件の決め方、交渉等

報酬額については、国土交通省に届出をしている運賃料金というものがあり、それに基づき決定される。付帯的な業務がある場合等、多少の料金の交渉はある。

届出運賃料金は、連合会主体で決めて、各個人事業主が届出をしている。基本的に料金は、合意により決定される。赤帽は協同組合であり、独禁法の適用除外である。

### 受注ルート等

受注ルートについては、自己の営業活動や知人等からの紹介が多い。

組合でも取引先を持っているため、顧客がいない状況で新規加入する組合員に対して仕事を斡旋しており、その中に自分の顧客にして良い客先がある。組合のホームページ上に個人のホームページを持てるようになっており、営業活動に活用している。仲介業者に登録する組合員もいる。

### 仕事をする時間や場所等

発注者の要望に応じて決まる。

6

## トラブル・仕事上の悩みについて

仕事上で多い悩みとしては、繁閑が激しいなどの受注の不安定さ、報酬額の低さ等が挙げられる。

トラブルとしては、報酬の不払い、支払い遅延、事故等による怪我や解約。

組合員の怪我の補償として、月 1,500 円の負担の共済制度を設けている。入院の際の見舞金や死亡弔慰金、傷害保険を適用。またこれとは別に、労災保険で一人親方の特別加入制度もあるが、任意加入であり、掛け金が高いため入らない組合員もいる。

個人で仕事をしていると、怪我や病気等で仕事ができないと、企業と違って代わりの人をお願いすることができない。赤帽では、その場合、仕事仲間に頼む方法が考えられる。組合として明確にルールがあるわけではないが、その後、仕事仲間から依頼された顧客をそのまま自分のものにするのはタブーである。一方、各組合本部で配送センターを設けており、そこで対応可能な人を探すことも可能で、その場合は仕事仲間から依頼されるケースと異なり、組合本部から紹介された顧客を自分の顧客にできることがある。

支払いの遅延や高速料金をなしにしてほしい等、発注者から事後交渉があることもある。赤帽としては下請法があるので交渉してはどうかとアドバイスするが、顧客が離れるため言えないという。

## 出版ネッツ

### 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

出版フリーランスの働き方には、取引先を複数持ち、自宅や個人事務所で働くパターンと、常駐フリーと言われる定期的に出版社等に通勤し専属的で社員に近い働き方のパターンとがある。

組合員は主業が多いが、業界では副業として携わる人も多い。また、ごく少数の人を雇用している者や法人化している者もいる。

出版業界でフリーランスが多い理由としては、本や雑誌を作るのに必要な専門性が多岐にわたっており、企業がすべてを社員にするのは難しいため。

発注者側としては、コストカットという意図もあると思う。

子育てをしている人等が在宅仕事として選択しやすい。特にネット記事の執筆に主婦層が多く参入している。

### 契約書の作成、重視する内容等

口約束や「あうんの呼吸」で仕事が始まるのが、以前はかなり多く、近年も広くあるが、契約書を交わすケースが増えてきている。

あらかじめ報酬額等を明確にしないため、仕事が終わってから、「思っていた報酬と違う」という食い違いのトラブルが生じることがある。

発注者は納期を重視する。業務内容、仕事の質を契約書で決めることが難しく、仕事を進めながら作業内容が深められていく性質がある。そのことによって仕事が増えることもあるが、追加の報酬については曖昧になってしまうことがある。

常駐フリーの場合は、報酬の計算の仕方や交通費の有無も重視する。

### 契約条件の決め方、交渉等

報酬等の契約条件は発注者が主に決める。発注者に報酬基準があれば基準に従い、定型的に決まる。報酬基準がランク分けされている場合には、実績と交渉を通じてランクが上がることもある。編集長の裁量等で決まる場合もある。働いている場所や企業等もばらばらで、どう評価するかも難しいので、報酬額基準の決定は難しい。

### 契約の相手先の数

執筆やイラスト、撮影などは契約ごとに相手先が変わることが多いが、一社専属の者もいる。常駐フリーは1社・1媒体との専属契約が多い。

### 受注ルート等

出版社での勤務を経てフリーランスとなった場合は、かつての勤務先や取引先から仕事を受注するケースが多い。人づてに、直接会って頼むことが多い。

一方、他の業界からフリーランスとなった者は、求人メディア、仲介業者を利用することもある。最近ではインターネットを通じての発注も増えている。

### 仕事をする時間や場所等

在宅でできる仕事の場合、仕事をする時間は、本人がある程度決めることができるが、発注者が決める納期に強く拘束される。取材が必要な場合は、取材対象の都合で決まる。

常駐フリーは、常駐している発注者の事情で決まる。

### トラブル・仕事上の悩みについて

仕事量が不安定で、仕事があるときに受注しすぎて、オーバーワークになってしまうことがある。

また、市場の縮小と書籍の発行件数の増加に伴い、1件当たりの報酬単価が低下していること等が悩み。

相談で多いものは代金・報酬の未払い、支払遅延、減額。発注者が未払いや減額を正当化するためという不条理なクレームをつけられることもある。

その他、発注者の都合による一方的な出版中止や仕事の打ち切り、契約条件の不利益変更等がある。

ミスを理由とした損害賠償請求について、報酬額を超える損害賠償を請求されて困るというケースもある。

トラブルの解決方法としては、団体交渉又は任意の話し合いの方法があるが、多くは交渉を通じた譲歩で解決する。

交渉で解決しない場合は、労働委員会のあっせんや下請かけこみ寺、裁判を活用することもある。

### 行政への要望

常駐フリーの場合、出産・育児・通院休暇、有休、労災、残業代などを認めてほしい。より大きな課題としては、雇用に近い形で働いている者に何らかのセーフティネット、特に、労災と社会保障は切実である。

「雇われない働き方」を一面的に美化し規制緩和によって広げていく一部の動きには危惧がある。反面、技術革新等で新しい働き方が増えるなら、そうした働き方をする働き手や、従来からいる雇用に近い働き手を守るルールやセーフティネットの拡充が必要。

## 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

### 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

フリーランス協会は、自身の専門性やスキルを武器として、プロ意識を持って事業を営んでいる者や、副業・兼業をしている者を中心に支援している。

フリーランスで働く理由としては、自由度や柔軟性、挑戦機会や成長機会といったものに魅力を感じている方が多い。労働者性が高いながらも就業規則に煩わしさを感じてあえてフリーランスで働くことを望む人もいる。

### 契約書の作成、重視する内容等

フリーランス協会が昨年実施した出版業界へのアンケートでは、契約の締結について、基本的にメールが多いが、口頭も約半数あった。契約を結んだことがあるかについて、契約を結んだことがないという者も3割。また、受注時に、契約書に交通費や資料費等の経費精算の可否、取材時間、支払日等が示されていないことも多い。ただし、単なるリテラシー不足の問題で他意がないケースも多いと考えられる。

契約締結時の問題としては、契約条件が明示されない、契約書がない、過度なリテイク要請、支払い遅延、一方的な契約変更や減額などがある。

### 契約条件の決め方、交渉等

交渉力の格差の要因として、情報の非対称性に加えて、業界によってはネットワークが非常に狭いことが考えられる。

例えば、報酬や契約内容について、しっかり交渉すると、悪い噂が業界内で拡散し、他の発注者から仕事が得にくくなってしまうことを気にして、報酬の不満を言えないといったこともあると聞く。

11

### 受注ルート等

案件の獲得経路は非常に多様化しているが、依然として人脈や過去の取引先経由が多い。クラウドソーシングやエージェントサービスなどの仲介事業者を利用して仕事を探す人も増えているが、いずれもまだ15%に満たない。仲介事業者を利用する場合は、仲介事業者が交渉を代理する場合もある。一方、仲介事業者を介さない場合、見積りを提案し自分自身で交渉するため、言い値で引き受けることになるケースもある。

### 仕事をする時間や場所等

人によってワークスタイルは多種多様。中には、時間や場所の拘束性が強い仕事でも、社則にとらわれたくない等の理由から雇用労働者になることを望まずにあえてフリーランスとして働いている人もいる。

12

## 行政への要望

フリーランスの中でも、プロフェッショナルな人材に対しては保護ではなく自立のため、公正取引が実現できるルールが必要。一方で、労働者に近い働き方の準従属労働者については保護をする制度が必要。また、準従属労働者を減らし、きちんと雇用システムに戻せるようにすることも必要と考えている。準従属労働者は、スキルや覚悟の準備が整う前に、子育て・介護等の家庭の事情や、健康上の理由、倒産・リストラなどの非自発的な理由により雇用システムから漏れてしまったケースも多い。企業の働き方改革と両輪で進めていけたら良いように思う。

発注者と公正に取引できる環境整備が必要。フリーランスのリテラシー不足、交渉力の格差により、泣き寝入りしてしまうこともある。

一方で、発注側に対する過度な規制は、企業がフリーランスで働く人への発注を控えてしまい本末転倒となり得ることも考えられる。

例えば本来雇用であるべきにも関わらず偽装フリーランスになっているような場合や、不当に契約を踏み倒されてしまった場合に相談できる窓口や、ハローワークのようなジョブマッチング機能が自治体ごとにあると良い。

スキルアップについては基本的に全額自己負担である。フリーランスにとって継続的なスキル開発は重要であり、費用に対する助成や税控除等の公的なサポートがあると良い。フリーランスが今後増えることを考えると能力開発の基盤が必要。現在は、ほとんどのフリーランスが1社以上に所属し、OJTを受けた経験がある。ただ、これからますます人材の流動化が進むと、企業にとっての人材育成のインセンティブが減りかねないため、より企業にとって合理的なインセンティブ設計や人材育成のためのエコシステムというのでも検討が必要。

失業保険等がないことに対しては納得した上で独立する人が多いが、子育てや介護、キャリア形成支援などのセーフティネットは、同じように働いているにもかかわらず、就業形態によって異なるのはなぜかという声をよく聞く。事業リスクは自己責任だとしても、ライフリスクまで自己責任で良いのか。育児休業給付、介護休業給付、職業訓練給付、労災保険、産前産後・介護休業のようなセーフティネットは、就労形態問わずすべての働く人が利用できるよう検討してほしい。

## フリーランスのテレビディレクター

### 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

契約形態は業務委託。専業である。法人化はしておらず、人は雇っていない。

積極的に個人請負を続けているわけではなく、正社員で働き続けたかったが、そのルールから外れてしまい戻れないというのが正直なところである。

ディレクターは、プロダクションに所属するという道もあるが、プロダクションに所属するとノルマやマージンが発生するため、個人で契約している。

### 契約書の作成、重視する内容等

主な仕事の受注先が大手TV局の関連会社であり、1年更新で、契約書の交付がある。

契約書に業務内容はきちんと明記されているが、実際は追加で細かい作業依頼がくることも多い。付き合いのうちなので、その分の報酬を請求出来ないことが悩み。

契約上で重視するものとしては、業務内容、報酬額、納期など。仕事上では、一緒に仕事をする方々、発注する方々の人柄などが重要である。

### 契約条件の決め方、交渉等

見積りは全て発注者が作る。他のフリーランスも同様の条件で働いていることを考えると、交渉の余地はあまりない。

### 契約の相手先の数

拘束されているわけではないが、現在契約している仕事は安定性もあり、仕事量も多いので、ほぼ一社専属。ただし、制限があるわけではないため、自分の時間と体力が許せば、他の仕事もできる。

### 受注ルート等

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で受注している。その後は定期更新。人脈が重要になる。

### 仕事をする時間や場所等

スタジオ撮影等では、機材や場所が決まっているため、あらかじめ決められた時間や場所で仕事をする。一方、資料を読む、台本を書くといった一人でもできる仕事は家、カフェ、注文者の職場など、仕事をする場所を自由に決めている。

期日までに適切に進行、納品できれば、仕事の進め方について特に具体的な指示はない。

仕事に必要な材料、道具の負担や手配は、撮影機材や編集機材等の大きなものは先方が負担する。こちらで負担した小道具、資料等の代金や、取材時の交通費等は、立て替えて、後日請求する。作業効率化やスキルアップのために必要なものは自己負担である。

### トラブル・仕事上の悩みについて

いつまでこの仕事に来るのかという、先の見えない不透明さは悩み。

大きなトラブルを経験したことはないが、キャリアを積んでも報酬額が変わらないことに不満はある。10年間、同じ発注者の下で仕事を続けてきたが、報酬は変わらない。

15

ハラスメントを受けても、仕事をもらっている立場上、発注者に言いたいことが言えない。また、仕事に関する相談先がな

い。

子育て中だが、今後、仕事と育児が両立できるかどうか不安である。

自分は、出産予定日の2ヶ月前から休業した。0歳代で復帰。保育園に入所できなかったため、無認可の一時保育に預けたり、託児所付きのシェアオフィスを契約したり、遠方に住む母に子供を見てもらったりと、あらゆる手段を使った。休業時に辛かったのは休んでいても国保や国民年金の支払いがあること。そのときだけでも夫の扶養に入りたかったが、前例がなかったようで、夫の健保組合に断られてしまった。

復職後は、打合せや取材に子供を連れて行ったり、家で子供をあやしながら資料に目を通したりして両立に努めた。

### 行政への要望

トラブルが発生した時の、交渉の後ろ盾になってくれる公的機関があるとありがたい。法人と交渉するための知識と経験が個人にはない。

妊娠・出産に伴う雇用労働者とフリーランスとの不公平の是正、金銭的な不安の解消をしてほしい。

健康保険、年金について雇用労働者と格差が大きいことも問題。フリーランスは病気になったとたん収入がなくなってしまう。

個人と契約するリスクを恐れて、フリーランスとは契約しない企業もいる。個人と企業が契約締結できるようにしてほしい。契約等についての相談先がない。フリーランス同士で仕事について相談することはあっても、契約内容や報酬については触

16



れにくい。

法律の知識についての教育支援は重要である。若くしてフリーランスになった人はビジネスの常識がない。企業がどういうものなのかも分からず、権利意識も疎いまま悪い条件で働いてしまう。フリーランスがビジネス・法務の知識をアップデートする場がほしい。

## 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

・出版（関係団体、発注者）	2
・IT（関係団体 A、関係団体 B、発注者）	7
・運送（関係団体 A、関係団体 B）	12
・映像制作（受注者 A、受注者 B、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 A、関係団体 B）	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
・その他の各種業種（関係団体）	35

（計 20 者）

### 2 ヒアリング項目

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

1

## 出版（関係団体）

### 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。

### 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た報酬が決まる（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ため、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

2

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のがが多く、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。

#### 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。

#### 仕事を受発注ルート

- ・ 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。

#### 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。

#### 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あり、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。

#### 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）

#### 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。

#### 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。

#### 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、発注者において、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。

#### 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。

#### 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。

6

## IT（関係団体 A）

### 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。

### 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。

### 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。

### 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。

7

### 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ったとしても、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。

### 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。

### 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。

8

## IT（関係団体 B）

### 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。

### 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。

### 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。

### 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。

9

### 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。

### 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言われると、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）

### 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。

### 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。

10

#### 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。

#### 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。

#### 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）

#### 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。

#### 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+ の部分をサービスすることはある。

#### 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。

#### 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。
  - 自分で顧客を開拓して、直接仕事を受託する
  - 所属する協同組合が行う共同配車事業を受託する
  - 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。

#### 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。

13

#### 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するようにしている。

#### 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）

#### 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。

#### 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。

14



#### 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おう。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。

#### 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。

#### 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ものなら運転手が集まらなくなってしまふ。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。

15

#### 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も顧客が逃げってしまうというジレンマがある。

## 映像制作（受注者 A 氏）

#### 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。

#### 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。

#### 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。

#### 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。

16

#### 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願います。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きたこともある。同業者の中にはベビーシッターを使っている人もいると聞く。

#### 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。

#### 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。

17

## 映像制作（受注者 B 氏）

#### 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。

#### 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が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。

#### 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。

#### 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。

#### 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。

18

#### 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。

#### 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）

#### 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。

#### 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ため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。

#### 仕事を受発注ルート

- ・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。

#### 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。

#### 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に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。

#### 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）

#### 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。

#### 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。

#### 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。

21

#### 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。

#### 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）

#### 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すが、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。

#### 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。

22

#### 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もあれば、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。

#### 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。

#### 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。

#### 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、急きょ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。

23

#### 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）

#### 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）。

24

#### 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、発注者側が取って替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。

#### 契約の相手先の数等

- ・一社専属ではなく、契約ごとに取引先が変わる。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。

#### 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。

25

#### 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。

#### 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。

26

#### 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）

#### 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。

#### 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。

27

#### 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。

#### 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）。制作サイドは交通費（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。

#### 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。

28

#### 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)

#### 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。

#### 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。

29

#### 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)

#### 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。

#### 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。

#### 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。

30



#### 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。

#### 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）

#### 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。

#### 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。

#### 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。

31

#### 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）

#### 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。

#### 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。

32

#### 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。

#### 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と。
- ・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）

#### 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。

#### 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。

33

#### 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。

#### 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。

#### 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。

34

#### 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ら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。

### その他の各種業種（関係団体）

#### 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。

35

#### 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。
- ・類型的に見ると、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。

#### 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。

36

#### 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。

#### トラブルの内容・解決方法

- ・自分のキャパシティー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くれることがないため、本人が黙ったままだと企業も実態がわからない。

#### 行政に望むこと

- ・産休、育休、出産手当金・育児休業給付金、社会保険料の免除がフリーランスにはどれもない。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、休むと言い出せない、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。