

# 山崎氏プレゼン資料

## シェアリングエコノミーと各国の雇用 類似に関する情勢

労働政策研究・研修機構 主任調査員 山崎 憲

# 目次

- 各国状況
- 先進例としてのイギリス、アメリカ
- プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング・エコノミー

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	中国
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誤分類 Misclassificationの修正：連邦労働省と内国歳入庁（社会保障税の徴収）、連邦労働省と住宅都市開発省（デビス・ベーコン法：連邦政府委託公共事業と最賃）</li> <li>• ニューヨーク州労働省行政審判官3人のウーバー社の元運転手に失業保険の受給資格を認定2017年6月</li> <li>• 2017年5月連邦労働省：雇用類似の労働者数調査（結果は未公表）</li> <li>• 労働者保護のさまざまな動き</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 従来から三つの区分（Employee, Worker, Self-employed）</li> <li>• 政府による報告（Good Work）</li> <li>• 政府による労働者保護の必要性提言2018年2月</li> <li>• 下院議会による提言</li> <li>• 2016年10月雇用審判所、ウーバーのドライバーを「労働者Worker」と認定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uber Pop社のサービスを違法とする判決</li> <li>• Uber Black(有資格運転手の車を手配)競争制限禁止法に違反しているとの訴え（ウーバー禁止の際のEU関連法令との関係を照会）</li> <li>• AirBnB → ベルリンで2016年5月1日から禁止（違反に10万ユーロの罰金）</li> <li>• 「労働4.0」利害関係者の対等性確保 協同組合、クラウドワーカーの保護（年金、健康保険、安全衛生、労使関係）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uber Pop社とドライバーの雇用関係を認定(パリ労働審判所)2016年12月</li> <li>• 社会保険徴収機関URSSAFが徴収の試み</li> <li>• 労使紛争に調停人を政府が指名—最低保障年収を勧告(2017年2月) 労使関係認定は未確定</li> <li>• 独立自営業者に失業保険を拡大する検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2017年2月「中国シェアリング・エコノミー発展報告」</li> <li>• 2017年7月「シェアリング・エコノミーの発展に関する指導意見」「柔軟な社会保険加入・給付措置」を検討</li> <li>• 2017年3月全国人民代表大会 支援方針</li> <li>• 2017年10月共産党大会 成長の原動力</li> <li>• 労使関係認定は判例による</li> </ul>

# イギリスの動向

2017年7月政府委託報告書「良質な仕事」(Good Work)

- 「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地があるものとする」  
七つの提言

1. 仕事の質と量は両立可能であるとの認識に基づき、全てのの人に良質な仕事を提供することを目標とすべき。良質な仕事を作る直接の責任は政府にあるが、我々全てが責任を負う必要がある。

—全ての就業形態に同じ原則の適用を：公正な権利と責任のバランス、最低限の保護の保証、仕事における発展のルートがあるべき。

—長期的には、イノベーション、公正な競争、健全な財政といった観点から、全ての就業形態に一貫した税・社会保険料を適用するとともに、自営業者の各種給付等への権利を改善すべき。

—技術変化は仕事や雇用の種類に影響を及ぼし、それは我々にとって適応可能なものである必要があるが、技術はよりスマートな規制、柔軟な権利、生活や仕事の新しい組織の仕方など、新たな機会をもたらす。

2. プラットフォームを介した仕事は、依頼元とこれを請け負う側の双方に柔軟性をもたらし、従来の方法では働くことが難しい人々に就業の機会を提供する。プラットフォームを介して働く人々や、これと競合する（プラットフォームを介さずに働く）人々にとっての公正さを確保しながら、こうした機会を保護すべきである。労働者（「従属的契約就業者」への名称の変更を提案する）という法律上の区分は維持すべきだが、労働者と適正な自営業者をより明確に区別する。

3. 法律とその周知・執行は、企業が正しい選択を行い、個人が自らの権利を知ってそれを行使することを助けるものであるべきである。被用者にとっての労働慣行の改善をはかる方策は複数あるが、人を雇用する際の追加的な、概ね賃金外のコスト（employment wedge）はすでに高いことから、これをさらに引き上げることは避けるべきである。「従属的契約就業者」は、不公正な一方的柔軟性に最もさらされやすいため、追加的な保護や、企業が彼らを公正に扱うことへのより強いインセンティブを提供する必要がある。

4. より良い仕事を達成する最良の方法は、全国的な規制ではなく、組織における責任あるコーポレートガバナンス、良い経営、強力な雇用関係にある。企業が良質な仕事について真剣に受けとめ、自らの組織の慣行をオープンにすること、また全ての労働者がこれに関与し意見を云うことができることの重要性もここに生じる。

5. 全ての人が将来の仕事により良い展望を持ち、労働人生の始まりから終わりに至るまで、公式・非公式の学習や職場内外での訓練によって発達した能力について記録し、強化できることが、労働者や経済にとって重要である。

6. 仕事の形態や内容と、個人の健康や厚生には強力なつながりがある。企業、労働者、あるいは一般の利益のため、職場における健康について、より予防的なアプローチを発達させる必要がある。

7. 全国生活賃金は、低賃金労働者の経済的な基盤の向上のために強力なツールである。とりわけ低賃金部門の労働者が、生活賃金レベルの低賃金から抜け出せなかったり、あるいは雇用の不安定さに直面することなく、現在・将来の仕事を通じた発展を可能とするため、使用者、労働者、その他の利害関係者を交えた業種毎の取り組みが必要である。

- 柔軟性のリスクに従事者が一方的に負う不公正さを是正
- 現状3区分（被用者、労働者、自営業者）に従属的契約就業者(dependent contractor)を置く\*カナダ型自営業者との区分を明確化
- 従来（代替要員による役務提供の有無） 使用者による管理（報酬額、指揮命令）を重視へ
- 従属的契約従事者に該当 労働者相当（傷病手当、休暇手当）
- プラットフォーム事業者に対して時間ごとの業務量の状況をリアルタイムで従事者に提供することを義務付け

図表2 就業者の区分による雇用法上の権利／保護

権利／保護	被用者	労働者	自営業者
不公正に解雇の対象とされない（勤続2年超の場合）	○	×	×
労働条件に関する書面での受け取り	○	×	×
項目別の給与明細	○	×	×
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	×
整理解雇の際の法定整理解雇手当	○	×	×
職場における差別からの保護	○	○	△
全国最低賃金	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
1日及び週当たりの休息	○	○	×
自動加入年金	○	○	×
懲戒処分・苦情申立ての面談で同席者を伴うこと	○	○	×
法定の個人データの保護	○	○	○
内部告発者に対する保護	○	○	△
傷病手当	○	△	×
出産・父親・養子休暇および手当	○	×	×
無給の看護休暇	○	×	×
柔軟な働き方の申請権	○	×	×
産前ケアのための休暇	○	×	×
組合活動のための休暇	○	×	×
事業譲渡に関する法律の下での保護	○	×	×
職場における安全衛生	○	○	○

注：雇用法上の就業者の区分は、「被用者」(employee)、「労働者」(worker) 及び「自営業者」(self-employed) に大別され、このうち雇用契約に基づく「被用者」に対しては、雇用法制の定める広範な権利が保障される一方、「自営業者」については、差別禁止法制のみが適用される。「労働者」は、被用者のほか、雇用関係は存在しないが就業実態が純粋な自営業者と認められない場合を含む概念。

## 2018年2月7日：政府広報 Millions to benefit from enhanced rights as government responds to Taylor review of modern working practices

- ・ 労働者の権利保護
- ・ 雇用審判所の裁定した賠償金を支払わない雇用主の氏名公表制度の導入
- ・ 悪質な雇用主に対する雇用審判所による罰金額の上限を2万ポンド従来の4倍に引き上げ、過去に同種の裁判で敗訴している場合に罰金額の加算
- ・ 無給のインターンが通常の労働者の仕事に従事しないための施策強化
- ・ 公正な賃金
- ・ 派遣労働者に賃金の明細を要求する権利
- ・ 待機労働契約の従事者により高い最低賃金額の設定
- ・ 派遣事業者が派遣労働者を直接雇用した場合に、派遣先における均等取り扱い義務が免除される法律の廃止
- ・ 透明性の向上
- ・ シェアリング・エコミー従事者の労働時間に関する定義の明確化
- ・ 柔軟な働き方の周知と利用促進に関する（企業を交えた）タスクフォースの設立
- ・ 出産予定の母親に職場における権利、雇用主の義務の周知
- ・ 共有両親休暇の利用を奨励するキャンペーンの実施

## 「Good Work」報告書を受けた下院議会「雇用年金委員会およびビジネス・産業戦略・技能委員会による提言（要旨）」2017年11月

- ・雇用法上の身分に関する定義を明確化、労働者と自営業者を区別するにあたっては、代替要員による役務提供の可否よりも、企業による管理監督を重視する。
- ・一定規模以上の自営業者を利用する企業に対しては、「労働者として扱うことを基本とする」( worker by default ) 法制度を導入。
- ・契約上、就業時間が定められていない労働者に対して、最低賃金に加算額（プレミアム）を設定する制度を、低賃金委員会（最低賃金制度に関する諮問機関）の下で試行的に実施。
- ・勤続期間を要件とする雇用法上の権利について、勤続の中断後も継続を認める中断期間を現行の一週間から一カ月に延長。
- ・類似の違反により雇用主が敗訴している事案について、高額な罰金や裁判費用の支払い命令をより頻繁に発行することを雇用審判所に義務付ける法改正、また賃金や法的地位、労働時間に関する集団訴訟の活用を促進。
- ・シェアリングエコノミー従事者に関して、最低賃金の適用を緩和する法改正を実施しない。
- ・雇用主に対する雇用条件明細書（written statement of employment condition）の提供義務の範囲を、現行の被用者から労働者に拡大、また就業初日からその権利を保障、7日以内の提供を義務化。
- ・情報提供・協議規則の適用の要件となる従業員数（50人以上規模）の算定に、労働者数も加算（現状は被用者のみ）、また雇用主への申し入れに関して要件化されている参加従業員の比率も10%から2%に引き下げる。
- ・派遣労働者について、派遣先の直接雇用労働者との間の均等義務の逸脱を認める、いわゆる「スウェーデン型」逸脱（派遣事業者が派遣労働者を直接雇用、派遣先での労働条件等に関する均等義務の逸脱を認めるもの）の廃止。
- ・違反雇用主に対する罰則・罰金の強化、違反事業主の氏名公表の対象を非偶発的な（non accidental）違反者に拡大。
- ・新設された労働市場監督責任者（Director of Labour Market Enforcement）や各監督機関に対して、取り締まりのほか予防的活動の実施に必要な予算を提供、追加的な財源を要する場合は違反組織からの罰金引き上げにより対応。また今後5年間で責任者に与えられる権限と予算に関する方針を示すべき。

### 政府公表調査結果：シェアリング・エコノミー従事者280万人

- ・ 過去12カ月に、シェアリング・エコノミーに従事：18歳以上人口の4.4%、およそ280万人。
- ・ 相対的に若い層（18～34歳層）が過半数（56%）
- ・ 全体の53%は、初めてこうした仕事に従事してから1年以内（うち38%は6か月以内）。
- ・ 従事したことのある業務：荷物の配送（過去12カ月間で42%が従事）、クラウドワーク（同37%）、車による旅客輸送（28%）、料理の配達（21%）。
- ・ シェアリング・エコノミーからの収入が主な収入となっている従事者の比率は小さい（収入の9割を占めるとの回答は9%）、収入全体の5%未満との回答が65%。大半は副業としてシェアリングエコノミーに従事。
- ・ 過去12カ月の収入額の中央値は375ポンド（14%が1万ポンド以上と回答）。
- ・ 従事者の25%は、時間当たりの収入額が最低賃金（2018年3月時点で時間当たり7.50ポンド）を下回る。特にクラウドワーク従事者（45%）で顕著。
- ・ 全体の53%が満足。理由：自律性（58%）柔軟性（56%）。収入額・仕事を通じた手当に不満（25%）キャリアの発展性や訓練機会の不足について不満（23%）。
- ・ 今後12カ月の継続意志：続ける（41%）、続けない（39%）。

## アメリカの動向(先行研究) 1

Zoepf, Chen, Adu, and Pozo(2018) The Economics of Ride-Hailing: Driver Revenue, Expenses and Taxes, MIT Center for Energy and Environmental Policy Research Working Paper Series. 2018年2月公表

- 30,000人のUber、Lyftドライバーを対象。1,112人が回答。調査期間2017年1月2日9日。
- 回答者の税引き前中位時給\$3.37、74%が最低賃金未満
- 1マイルあたりの中位利益\$0.59/mile
- 経費差し引き後の中位利益 \$0.29/mile

Rosenblat and Stark(2016) Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers, International Journal of Communication 10(2016), 3758 – 3784

- 50%の労働者が1年後には職を去る

McGee C (2017) Only 4 percent of Uber drivers remain after a year says report. <https://www.cnbc.com/2017/04/20/only-4-percent-of-uber-drivers-remain-after-a-year-says-report.html>.

- 1年後には4%しか残らない。

## アメリカの動向(先行研究) 2

Katz and Krueger(2016) THE RISE AND NATURE OF ALTERNATIVE WORK ARRANGEMENTS IN THE UNITED STATES, 1995-2015, NBER Working Paper 22667 <http://www.nber.org/papers/w22667>

- 新しい就業形態(派遣、オンコール、請負、独立請負、フリーランス)で働く労働者の数は2005年2月の10.7%から、2015年2月の15.8%へ。
- 請負企業を通じて雇用される労働者、2005年の1.4%から2015年の3.1%へ。
- UberやTask Rabbit等の仲介企業を通じて働く労働者は全就業者の0.5%ほど。

Bernhards(2016) It's Not All About Uber, LERA Vol 20 2016: Perspectives on Work

- \*Hall and Krueger(2016) Katz and Krueger(2016)の分析を受け、新しい就業形態の実態は、フリーランス、請負労働の増加ではなく、請負企業を通じて雇用される「元請け下請け関係」の増加と主張。\*An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States, NBER Working Paper No. 22843

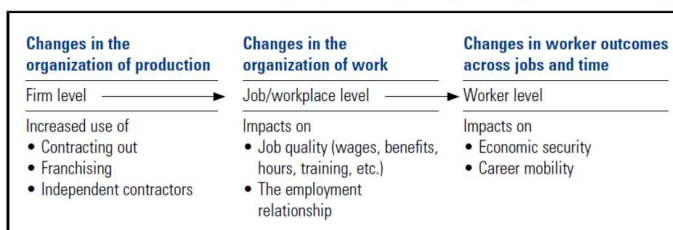


Figure 1. A firm-centered framework for analyzing domestic outsourcing.

## アメリカの動向(労働者保護の観点から) 1

### 2016年11月ニューヨーク、フリーランサー・賃金条例 Freelancer Wage Bill

- 800ドル以上の請負労働につき、書面で対価の支払い期日と金額を記した契約を、元請け企業と労働者が取り交わすことを義務付け、期日までに元請け企業が対価を支払わなかったり、そもそも契約書に支払期日が記載されない場合、業務終了30日以内に元請け業者に支払い義務。フリーランサーズユニオンによる。

### 2015年9月 ロスアンゼルス市「賃金未払い取締り条 令(The Fair Day's Pay Act, SB 588,通称 Wage Theft Enforcement Ordinance)

- 賃金や残業代の未払いやチップを分配しなかった等の不正を働いた事業主のほか、不正を働く下請け企業に業務を委託する元請け企業を対象。
- 不正が確認された場合、未払い賃金の支払い。請負元は5万ドルから15万ドルの範囲で保証金により事業継続。

### 健康保険の提供

- フリーランスで働く労働者の権利擁護組織「フリーランサーズユニオン」300万人がオバマケアの受け皿組織。フリーランサーに健康保険を提供。クラウドワーク企業「UpWork」社と提携。年金団体割引、教育金連、情報共有機会の提供
- 連邦労働省女性局(Department of Labor, Women's Bureau)：ポータブルな年金のあり方を探るために、総額15万ドルを三つのNPOに助成。ポータブル退職手当創設助成プログラム(Portable Retirement Benefits Planning grant program)。低賃金の家内および介護労働者に退職手当などを提供するためのモバイル・プラットフォームの構築、雇用主および州政府が提供する退職積み立て制度の利用の障壁についての調査など。

## アメリカの動向(労働者保護の観点から) 2

### 労働者の権利の章典(Worker's Bills of Right)

- 2010年にニューヨーク州が「家内労働者の権利の章典(Domestic Worker's Bills of Right)」を州法として法制化
- 2012年カリフォルニア州、2013年ハワイ州
- 最低賃金、超過勤務手当、休暇など、労働基準法に準ずる保護。将来的な団体交渉も
- 2014年サンフランシスコ市が、「小売り労働者の権利の章典」-細切れ雇用の抑止。請負労働者も対象に。
- AFL・CIO(アメリカ労働総同盟・産業別組合会議)が連邦法の成立を目指し超党派の賛同を募る。

- 「障害を持つアメリカ人法」、雇用機会均等委員会(EEOC)および1866年公民権法、セクション1981において、雇われて働いているという条件を拡大して、独立請負で働いている労働者に適用することで、職場差別からの保護拡充が議論。
- 雇用差別禁止法を改正して、雇用機会均等委員会(EEOC)の対象を雇われて働く労働者以外にも拡大するための法案が、エリナー・ホームズ・ノートン下院議員により2月7日に連邦下院議会に提出。

# プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング エコノミー（労働）

インターネット端末を活用して企業、労働者、サービスの利用者をつなげるビジネスモデル

企業間、企業内、個人契約労働者によるネットワークを活用

古いビジネスモデルの置き換え：タクシー、乗り合いバス、宅配、介護、保育、小売、金融、旅行（例：ウーバー）

デジタルプラットフォーム内 × 平等につながる

プラットフォームが圧倒的な力を握る

Google、Facebook、Microsoft、Amazon、Uberなど

ドイツ・協同組合方式の出資

アメリカ・ロスアンゼルス市「賃金未払い取締り条令

労働問題 企業間取引への規制を示唆

## プラットフォームビジネスと雇用、労働

- ICT, AI, IoT等の科学技術の発展により実現
- 企業間・企業内ネットワークにおける組織効率の最大化により競争力を生み出す
  - ネットワークの中核：戦略立案、組織連携、コミュニケーション重視
  - メンバーシップ型（日本的経営）との共通項、内部労働市場型
  - コストセンター：アウトソース（シェアードサービス）、個人請負の活用
  - 外部労働市場型
- 末端の役割をになう組織や労働者は、設計された全体像のなかで単純で限定的な職務を担う。外注化により切り離すことが可能。低い労働条件と教育訓練機会、独立請負労働者であれば、仕事の経費を自己負担、健康保険・年金なし
- ・製造業－ネットワークの長期的関係の維持
- ・IT産業－短期間で合従連衡



# 組織効率の最大化とAI

## Weeb(2016) AIの導入手順

- 自社のどの部分に自動化技術を取り入れるかを限定
- IT基盤を固める
- 自社でやるべきことと他社に任せるべきことを明確化
- 専門チームの設置
- 新しいビジネスモデルの模索、という五つの道筋を提示

### ビジネスパートナー間の水平的・垂直的連携を示唆

- 一人ひとりの仕事の職務を分析、アウトソースできる部分とそうでない部分をわける
- アウトソースされる部分をAIが担うかどうかは問わない
- 労働条件と社会保障の企業間格差の拡大 Bernhardt (2016)

# プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング・エコノミー（労働）

- 利用者数を増やして利用料とあっせん手数料収入を大きくする。
- 付加価値を高めて利用料を最大化する。
- サービスの提供者が行う仕事の単価を引き下げることによって利用者数を増やす。
- サービスの提供者から徴収するあっせん手数料を大きくする。
- 仕事に必要な経費はすべてサービス提供者の自己負担とする。
- サービスの提供者が仕事をするうえで必要な道具を専売する。
- サービスが労働力である場合、その労働力を提供する者はそれまで仕事をしていなかった「遊休」の状態であるかどうかを問わない。
- どこかの企業で雇われて働いていた労働者が仕事単位の請負労働者として組み込まれる。

## 雇用に与える影響の示唆

ネットワークのなかで従属的な立場に置かれ、労働条件の上昇が望めない労働者の数が増大(下請け元請け関係)、労働者の職場での差別からの保護の欠落。

ネットワークのなかでの企業の組み合わせが従来の産業別労使関係の枠組みに収まらない

AI導入やコスト削減からアウトソースされる(転籍、出向、請負等の拡大)

労働条件や福利厚生、失業保険、年金、健康保険がない、職業訓練機会の少ない労働者が増大。-外部労働市場とネットワーク中枢との不連続。

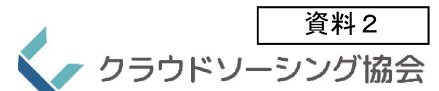
国外のアウトソース先との競合で労働条件が下がる、もしくは仕事を失う。

ネットワークの中枢では連携力、コミュニケーション力、企画力がこれまで以上に重視(従来の日本的雇用 - 企業内訓練)

ご清聴ありがとうございました。

# 湯田委員プレゼン資料

0



厚生労働省  
雇用類似の働き方に関する検討会 資料

## クラウドソーシングの活用の広がり と課題認識

2018.03.09

一般社団法人クラウドソーシング協会  
事務局長 湯田 健一郎



1

- クラウドソーシングのタイプ
- 各契約形式の特徴
- クラウドソーシングの活用傾向
- 登録ワーカーの傾向
- 活用における課題と対応

参考：クラウドソーシング協会概要

2

## クラウドソーシングとは



3

クラウドソーシングは、インターネットを活用することで、世界中の企業と個人が直接つながり、仕事の受発注を行うことができるサービスです。



アプリ開発やホームページ制作、印刷物デザインなど様々な仕事を発注することができます。

<p><b>開発</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● システム開発</li> <li>● アプリ開発</li> <li>● サーバー構築</li> </ul>	<p><b>デザイン</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ロゴ・バナーデザイン</li> <li>● チラシ・パンフレット</li> <li>● イラスト作成</li> </ul>	<p><b>ライティング</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 記事執筆</li> <li>● キャッチコピー</li> <li>● ネーミング</li> </ul>
<p><b>ハードウェア設計</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 機構設計</li> <li>● 回路設計</li> <li>● CAD</li> </ul>	<p><b>写真・動画</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 写真撮影・加工</li> <li>● 動画撮影・作成</li> <li>● CGアニメーション作成</li> </ul>	<p><b>事務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● テープ起こし</li> <li>● リスト作成</li> <li>● 翻訳・通訳</li> </ul>

クラウドソーシングでは実際に成果が出たときに報酬が支払われます。事前に仮払いを行うことが多いので、支払いがされないといったトラブルが起こりにくくなっています。

- 発注者は無料で仕事の依頼ができ、実際に仕事が行われた場合にだけ報酬を支払います。
- 受注者も登録無料。原則、報酬が支払われたときに手数料が差し引かれます。
- 業務を始める前に報酬を「仮払い」し、完了したら受注者に支払われるため、安全・安心に取引が行えます。



クラウドソーシングサービスの分類



- 総合型
- デザイン
- テスター
- ライティング
- 翻訳
- アイデア
- 裁縫
- 建築
- 音楽

当資料のクラウドソーシングサービスは、基本的に発注者が業務定義をした業務委託の受発注プラットフォームとしてサービス提供を行っています。  
 その他、シェアリングエコノミー関連のサービスでは、業務依頼内容を定型化して提供しているものや、消費契約、顧問契約として提供を行っているものもあります。

# 各契約形式の特徴



## プロジェクト

- 相見積もり制
- 気に入ったワーカーと契約

## コンペ

- コンテスト制
- 複数案から気に入った案を選定

## タスク

- タスク承認制
- 細かい仕事を多数の人に依頼

アプリ開発  
ホームページ制作  
ライティング

ロゴ・チラシ  
ネーミング  
キャッチコピー

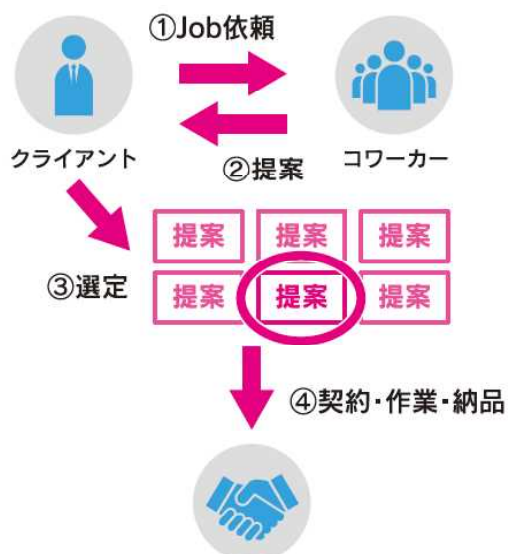
ライティング  
データ収集  
データ分類

10

## 依頼形式パターン1

## プロジェクト形式(エキスパート形式)

1人もしくは複数の方と契約し、段階的に制作を進めていきます。  
制作中に何度かチェックしたり、修正依頼をしたりする場合は、この形式を使うといいでしょう。



- 依頼に対して見積もりが提案される
- 複数の見積もりから、1名～数名を選び、仕事を開始
- 進捗管理、納品、支払いまでオンラインで実施
- 依頼時の仮入金は不要。支払いは納品後

11



こんなときにオススメ

Webサイト／スマートフォンアプリ制作	要件定義、デザイン、コーディング、と複数の工程がある Web サイトやアプリの制作にはプロジェクト形式が向いています。要件定義が決定したらチェック、デザイン案を出してもらったらチェック、といった具合に、工程ごとにチェックしていきます。
バナー制作	はじめから作りたい方向性が決まっていて、デザインチェックを途中で行いたい場合は、プロジェクト形式をお願いします。あまり方向性が決まっておらず、アイデアを複数ほしいときは、コンペ形式が有効です。
特定の人に頼みたいとき	以前お仕事を一緒にしたことがあって、再度お願いしたいときなどは、プロジェクト形式で案件をたてるといいでしょう。メッセージでやりとりをしながら、前回からの変更点などを確認したうえで作業ができます。

代表的な依頼

- Wordpressによる留学エージェントのサイト制作
- ランディングページ運用経験者急募
- 旅行サイトのプラン作成

コンペ形式

多くの方に依頼して、複数の提案・作品のなかから気に入ったものを選びます。  
 キャッチコピーやロゴのデザイン案など、多くのアイデアを集めたい場合に使いやすい形式です。



- 依頼に対して直接作品が提案される
- 複数の提案・作品から気に入ったものを選ぶ
- 安全取引のため、依頼金額を事前に仮入金する
- 実際の支払いは納品後

## こんなときにオススメ

ロゴデザイン	多くのアイデアのなかから好きなものを選びたいときにはコンペ形式がオススメです。ときには 100 種類程度の応募があるなかから、アイデアを選ぶことができます。はじめに伝えておけば、選考後に微修正など行なってもらうことも可能です。
キャッチコピー	キャッチコピーのように、いろいろなアイデアがほしいときにコンペ形式は有効です。自分が考えもしなかった方向性からアイデアがでることもあります。
デザイン リニューアル	これまでずっと同じテイストでやっていたもののデザインを変えたいときなど、多くのひとからアイデアを募集することができます。

## 代表的な依頼

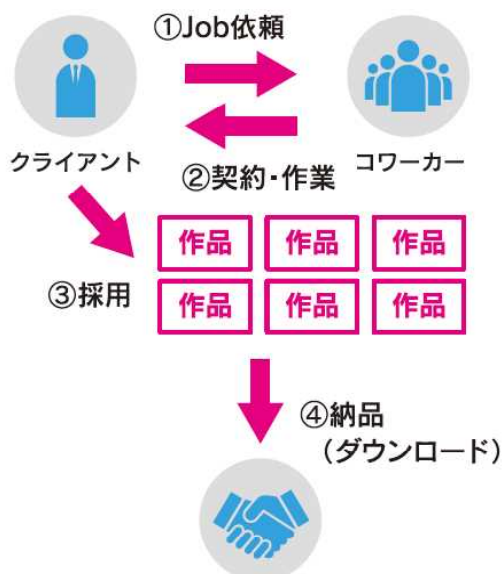
- 新サービスの立ち上げに向けたロゴデザインのコンペ
- 会社名(合名会社)のネーミング
- スマホサイトに使用する女性キャラクターの作成依頼

14

# 依頼形式パターン3

## タスク形式

多数の方をお願いして作業してもらう形式です。作業完了後、発注者が承認することで報酬が支払われます。タスク形式は、データ入力作業など、単純で数が多い仕事を依頼するときに向いています。



- 依頼に対して、複数の作業者が同時に作業する
- 作業完了後、仕事内容をチェックし、承認する
- 作業結果をCSV形式でダウンロード可能
- 安全取引のため、依頼金額を事前に仮入金する

15

こんなときにオススメ

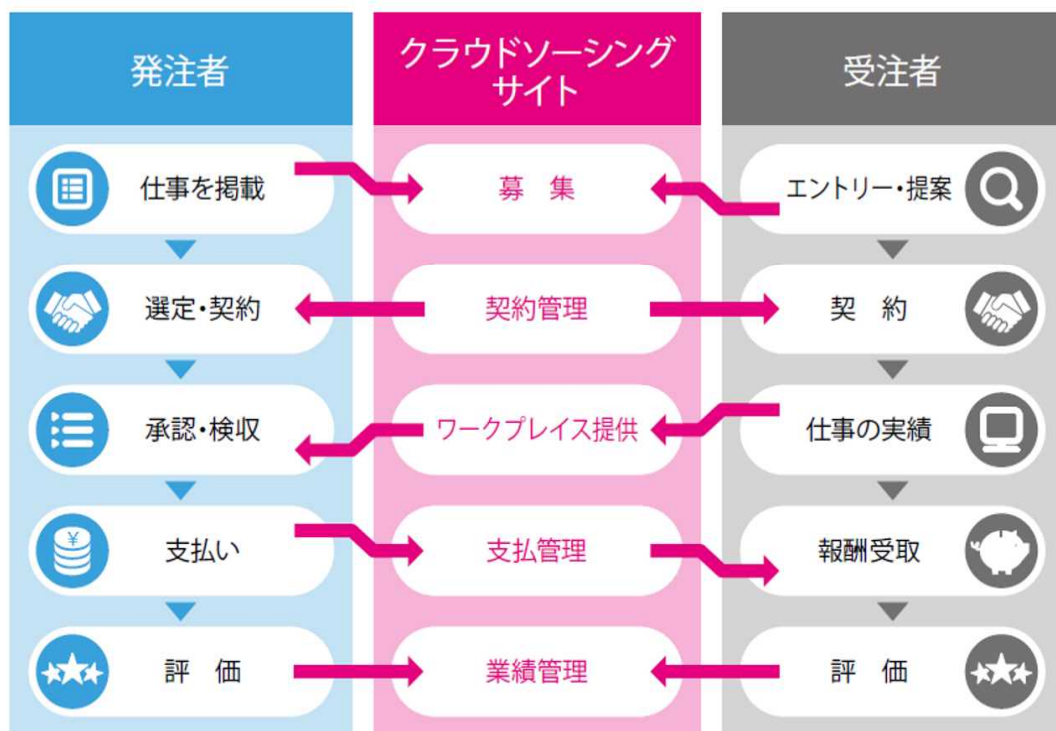
記事・コンテンツ作成	多くの記事が必要なときにはタスク形式で募集するのがオススメです。HPのコンテンツ作成で記事作成が必要なときに便利です。
質問・アンケート	質問やアンケートで大量の回答が必要なときなどにもタスク形式は便利です。○○を使ってみた感想、○○に行ったときの思い出など、意見を集めたいときに活用しましょう。
データ検索・データ収集	単純な作業ではあるものの、人手がかかるような作業はタスク形式で依頼しましょう。特に特定のサイトに行ってデータを見てくるようなデータ収集の作業はタスク形式で依頼するのがオススメです。

代表的な依頼

- 【主婦歓迎】部位別脱毛に関する体験記事作成
- 旅行についてのアンケート

クラウドソーシングの利用の流れ (プロジェクト型の場合) クラウドソーシング協会

仕事の依頼から契約、納品、支払、評価まですべてWeb上で行うことができます。



# 日本における クラウドソーシングの 活用状況

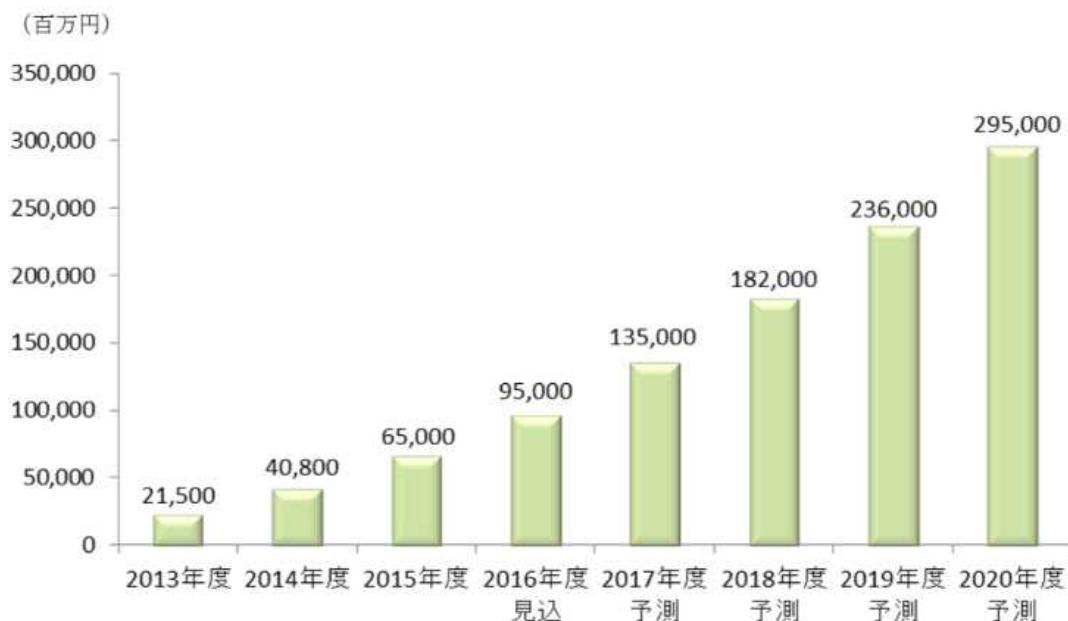


18

## 国内クラウドソーシングの市場規模推移と予測 クラウドソーシング協会

2016年950億円→2020年2,950億円市場へ

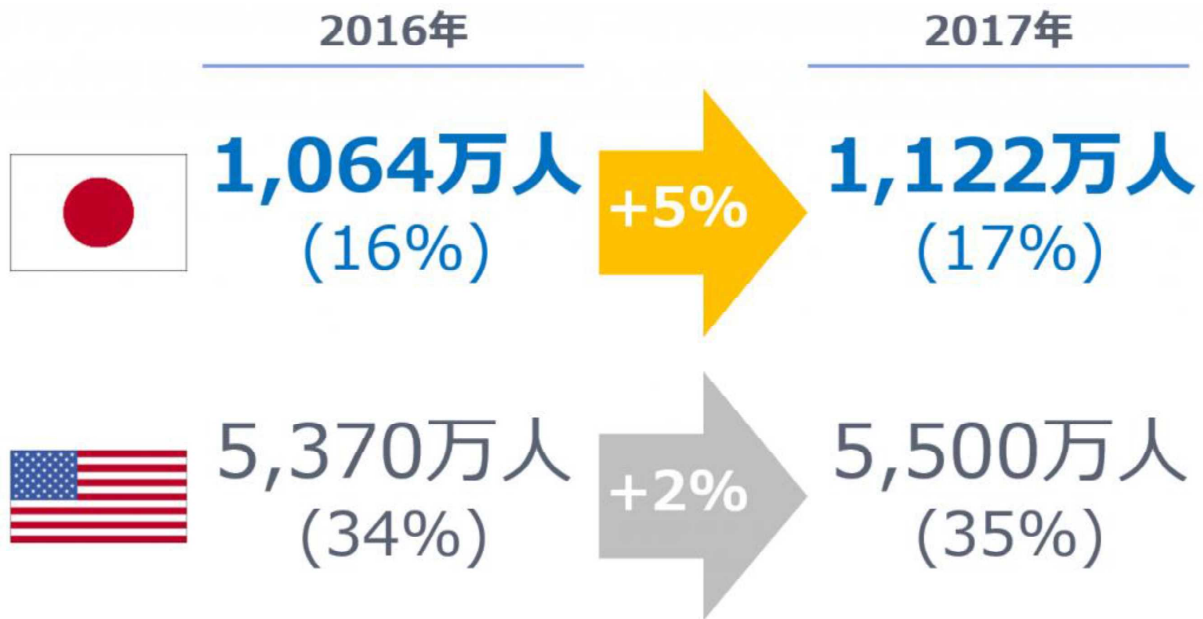
※仕事依頼金額ベース



矢野経済研究所推計 (2016/11/11)

19

広義のフリーランスは推計1,122万人と前年比で5%増加しており、フリーランスの経済規模は18.5兆円となっています。

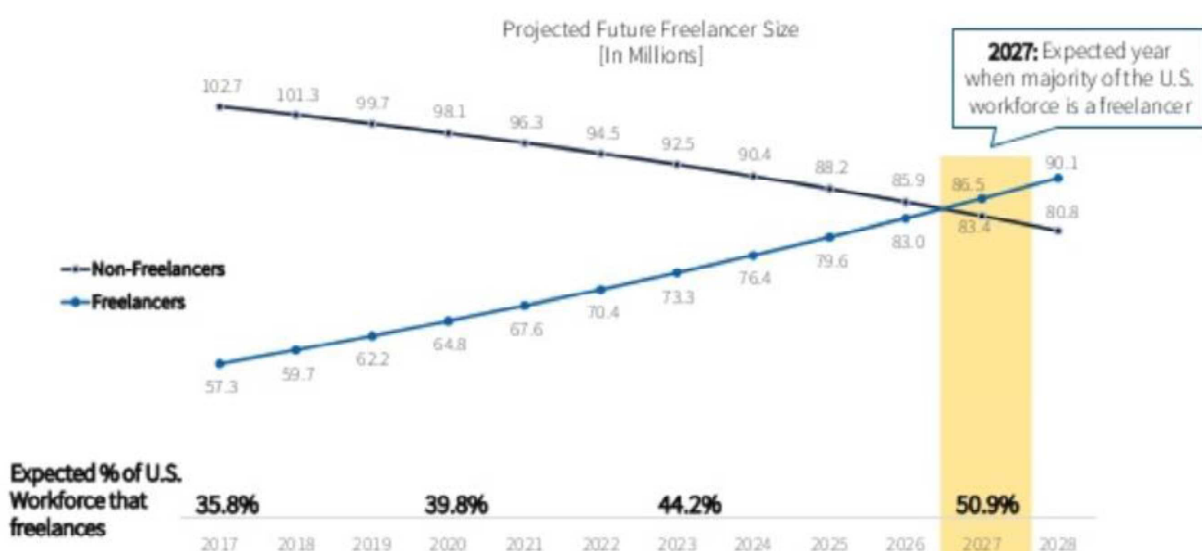


\* 括弧内は労働人口に対する比率。日本の調査は「フリーランスに関する実態調査」（2016.2/2017.2実施）、アメリカの調査は「Freelancing in America」（2015.8/2016.10実施）に基づく

※出典：ランサーズ株式会社「フリーランスに関する実態調査」

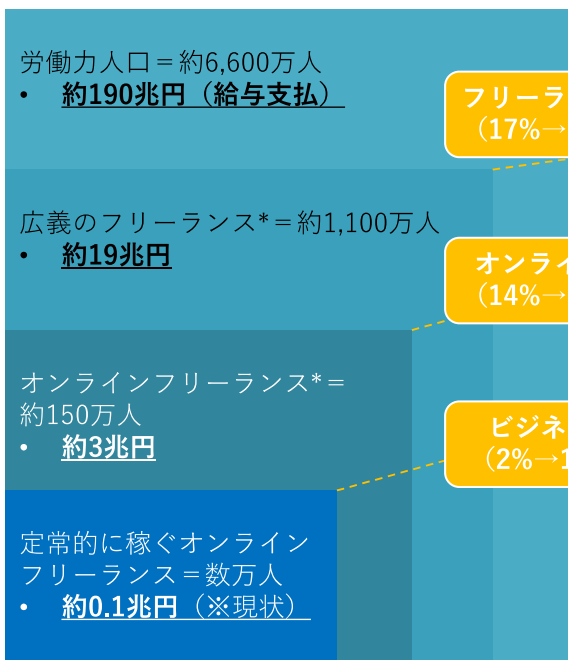
アメリカにおいては、2027年にフリーランス人口が過半数に

IF CURRENT GROWTH RATES HOLD STEADY, FREELANCERS BECOME THE U.S. WORKFORCE MAJORITY IN A DECADE

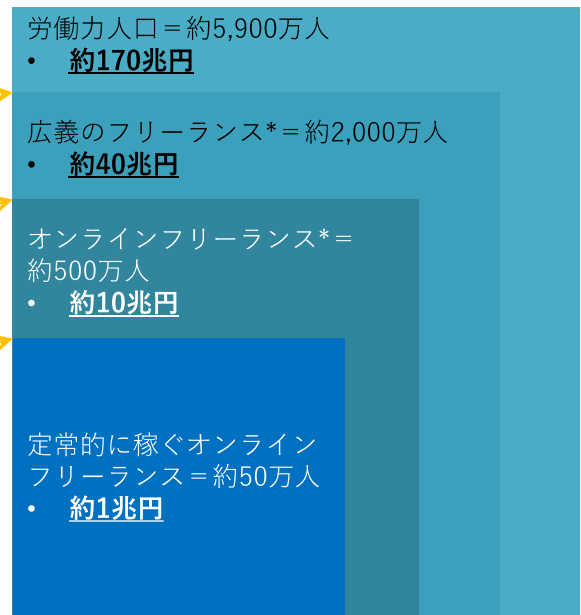


フリーランスのオンライン化とビジネス化により対象市場が拡大すると推測されます。

現状の「フリーランス」人口分布\*



2030年の「フリーランス」イメージ



フリーランス化 (17%→34%)

オンライン化 (14%→25%)

ビジネス化 (2%→10%)

\* ランサーズ『フリーランス実態調査2017』（※アメリカは2016年10月でフリーランス化率が35%、オンライン化率が54%）

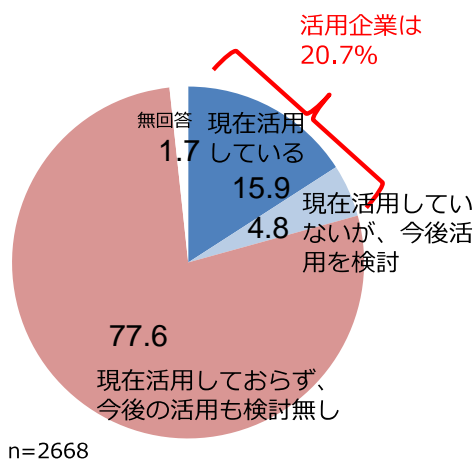
参考：企業におけるフリーランス等の活用状況

(経済産業省資料より)

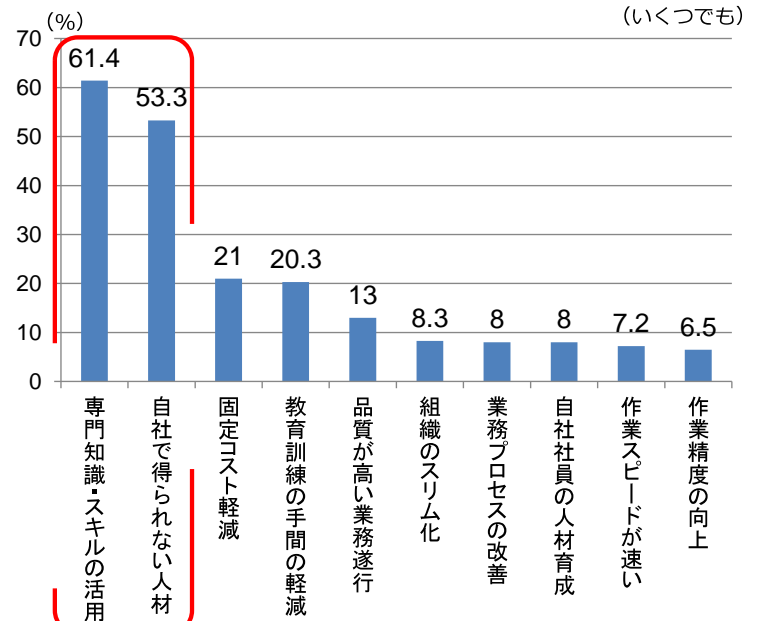
「雇用関係によらない働き手」を活用している企業は**約2割**。

「雇用関係によらない働き手」活用のメリットは、「**専門知識・スキルの活用**」「**自社で得られない人材**」を挙げた企業が5割以上。

<「雇用関係によらない働き手」の活用割合>



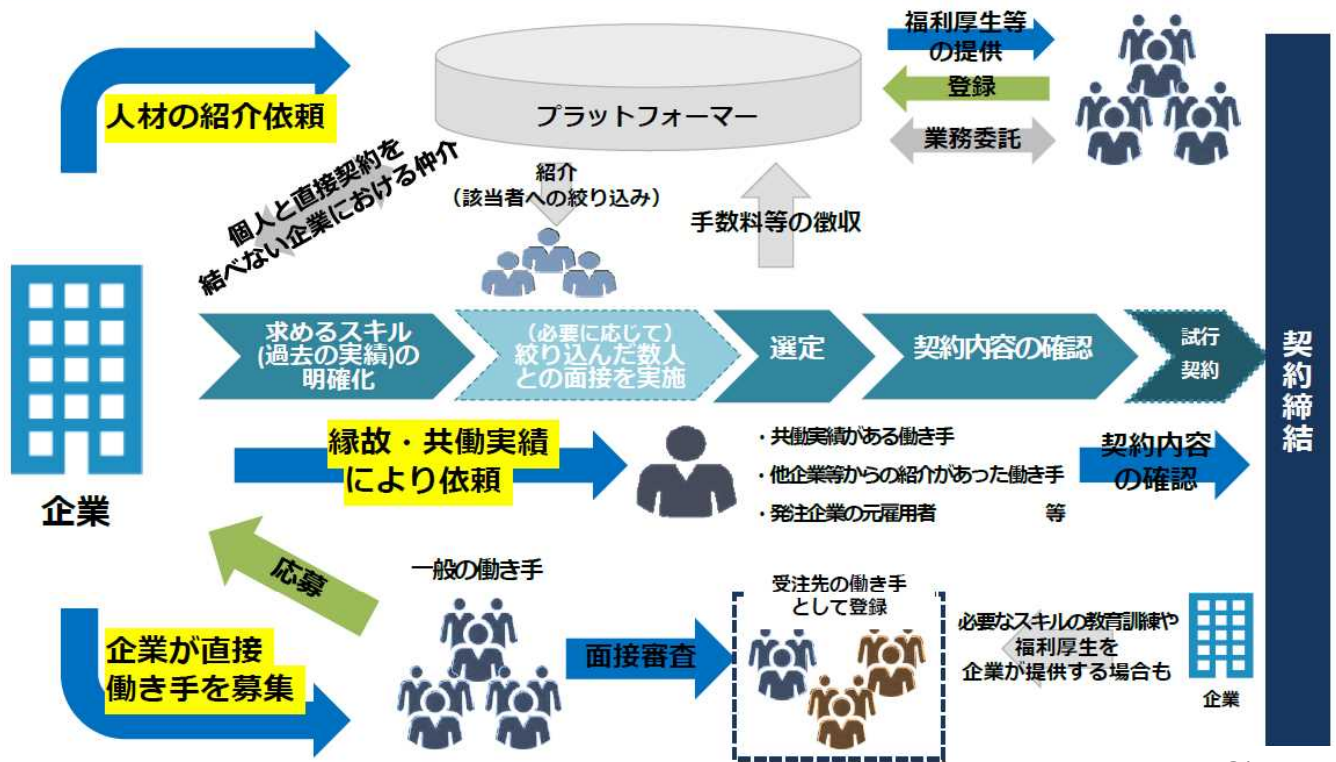
<「雇用関係によらない働き手」活用のメリット>



(出典) 企業における働き方改革の実態調査 (平成28年度経産省委託事業)

参考：企業とフリーランスのマッチングパターン (経済産業省資料より)

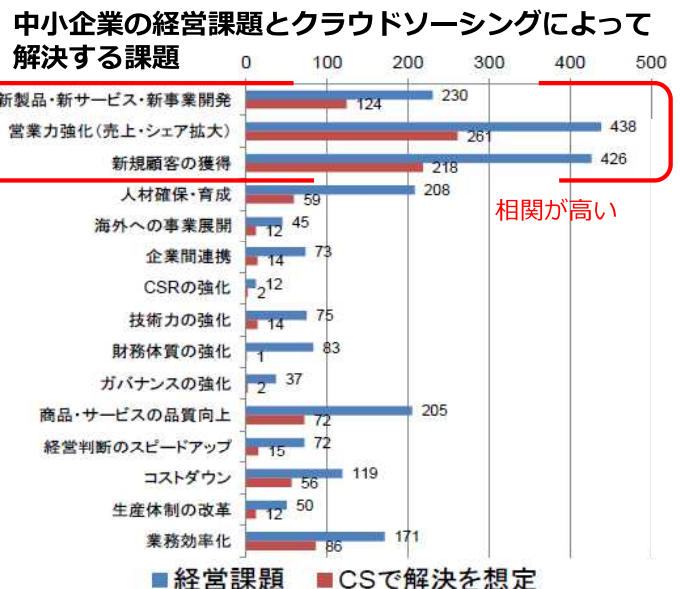
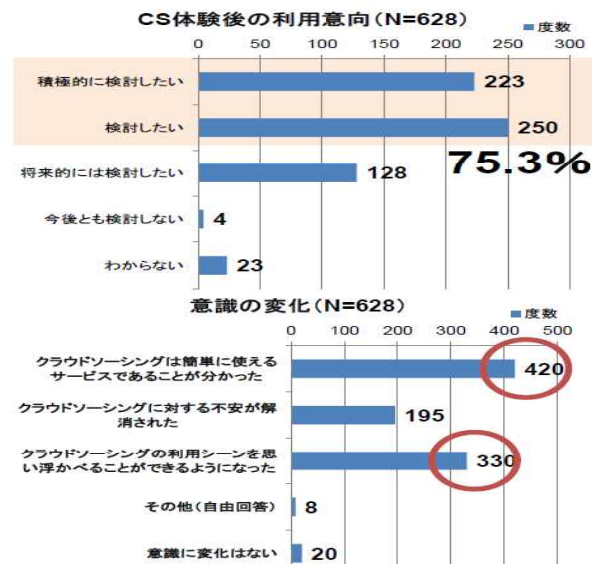
- 企業のフリーランス等外部人材獲得の手法としては、主に3つのパターン（プラットフォームへの登録、縁故・共働の実績、直接募集の契約）の手法が存在。



参考：クラウドソーシングの体験プログラムによる変化 (経済産業省資料より)

中小企業庁の平成26年度「クラウドソーシング導入推進事業」において、実際にクラウドソーシングを活用して業務を発注する経験をした中小企業のうち、**75%が今後クラウドソーシングの利用を検討すると答え、「簡単に使えることが分かった」「不安が解消された」などの意識の変化**が見られる。

また、経営課題とクラウドソーシングによって解決できる課題は、高い相関を見せる。



(出典) クラウドソーシング協会「2014年度クラウドソーシング導入推進事業活動から」

# クラウドソーシング 登録ワーカーの傾向



26

様々なワーカーが活躍

クラウドソーシング協会

主婦

フリーランス

キャリア形成

ロケーション  
フリー  
(国内外)

27





大阪府 30代 女性

**経歴**

- 雑誌社で専門誌の編集者
- 製版会社でDTPオペレータ
- 2名の未就学児を育てつつ在宅ワーク中

**スキル**

- ✓ ライティング／編集・構成
- ✓ Illustrator／Photoshop
- ✓ DTP
- ✓ データ入力／編集

etc



東京都 30代 男性

**経歴**

- デザイン系専門学校卒業後、一般企業に入社 in 北海道
- フリーランスへ in 北海道
- 東京に上京し、出版社・広告代理店に入社
- Web/DTPデザイナーへ in 東京

**スキル**

- ✓ Webデザイン／バナーデザイン
- ✓ ロゴデザイン
- ✓ アートディレクション
- ✓ Illustrator／Photoshop／Dreamweaver

etc



埼玉県 30代 女性

**経歴**

- 接客業
- スクールにてWeb/DTP講座受講
- フリーランスから就職

**スキル**

- ✓ Webデザイン
- ✓ HTML/CSS
- ✓ JavaScript/jQuery
- ✓ PHP/Java/MySQL
- ✓ CMS構築/WordPress
- ✓ Illustrator/Photoshop/  
Dreamweaver/Fireworks
- ✓ DTP/イラスト etc

30



オーストラリア 30代 女性

**経歴**

- 大手出版社に新卒入社
- 退職し、MBA留学
- 帰国後、エンジニアリング会社  
マーケティング担当に
- 商社の男性と結婚
- 旦那さんの海外勤務とともに退職

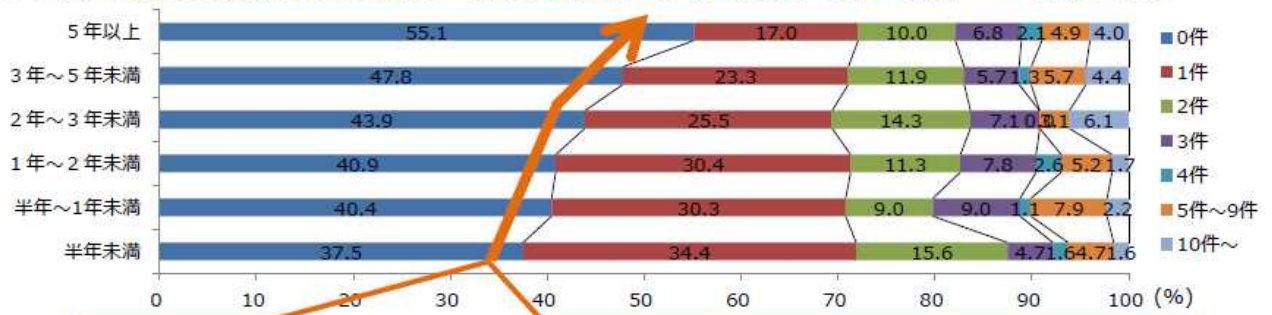
**スキル**

- ✓ マーケティング
- ✓ MBA
- ✓ 英語（TOEIC 925点）  
独語、仏語
- ✓ Word/Excel/PowerPoint

31

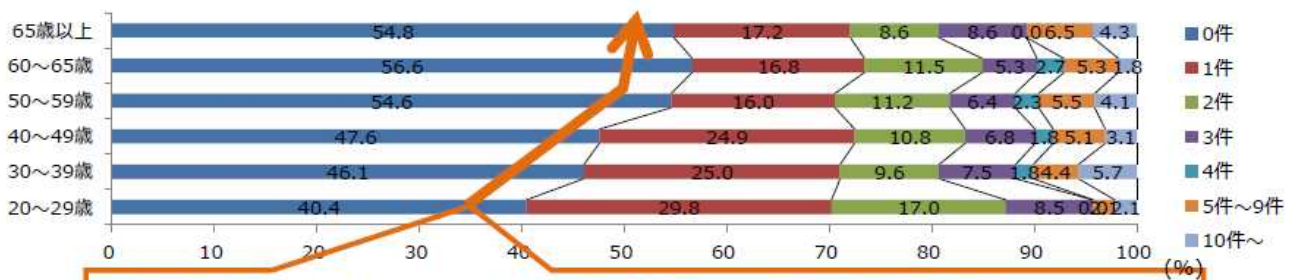
参考：フリーランス等の継続年数・年齢で見たプラットフォームへの登録傾向  
(経済産業省資料より)

●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」 × 「継続年数」



○ 継続年数が長いほど、プラットフォーム登録割合が減少（割合は逡増）

●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」 × 「年齢」



○ 年齢が上がるほど、プラットフォーム登録割合が減少（割合は逡減）

出典：（経済産業省）「平成28年度産業経済研究委託事業（新たな産業構造変化に対応する働き方改革に向けた実態調査）」

各社のワーカー支援例

クラウドソーシング協会

福利厚生サービス・税務・法務の専門家相談

フリーランス トータルサポート

フリーランストータルサポートってなに？

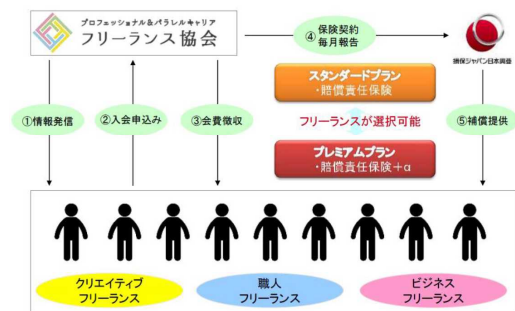
- 税務のサポート
- 福利厚生による生活支援
- スキルアップ教育

キャリアアップ支援を実施  
技術スキルテストや教育機関と連携

デジタルハリウッドと連携

スキルテスト

フリーランス向けの賠償責任保険を開発  
業務中の損害に対して保障



フリーランス向けの融資  
事業などに必要な費用のサポートを実施

フリーランス レンディング for Lancers

# クラウドソーシング 活用へ向けた課題



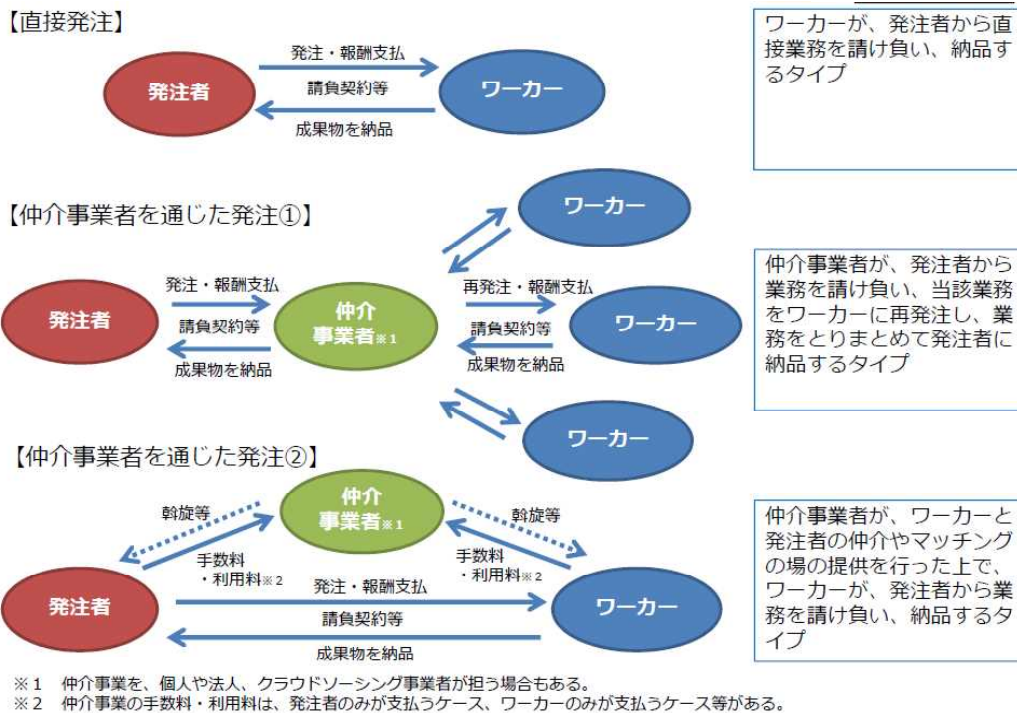
34

## 企業がクラウドソーシングを活用する上での課題

- ・ 「クラウドソーシング」認知不足による理解のハードル
- ・ ITスキル・リテラシーが不足している
- ・ 発注スキルが不足している（仕様設定や進捗管理等）
- ・ 自社ビジネスで活用するイメージが想像できていない
- ・ 既存商流・取引先との棲み分けや品質面での不安

35

発注のタイプ分類（自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン）より



参考：自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン クラウドソーシング協会

仲介事業者が留意すべき項目をガイドラインにて策定

● 募集内容の明示

- ① 注文する仕事の内容
- ② 成果物の納期予定日（役務提供予定日）
- ③ 報酬予定額、報酬の支払期日及び支払方法
- ④ 注文した仕事に係る諸経費の取扱い
- ⑤ 提案や企画、作品等に係る知的財産権の取扱い
- ⑥ 上記募集内容に関する問い合わせ先

● 契約条件の明示事項

- ① 注文者の氏名又は名称、所在地及び連絡先
- ② 注文年月日
- ③ 注文した仕事の内容
- ④ 報酬額、報酬の支払期日及び支払方法
- ⑤ 注文した仕事に係る諸経費の取扱い
- ⑥ 成果物の納期（役務提供日）
- ⑦ 成果物の納品先及び納品方法
- ⑧ 検収日
- ⑨ 契約条件を変更する場合の取扱い
- ⑩ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い
- ⑪ 成果物に係る知的財産権の取扱い

● 契約条件の文書保存

- 3年間保存すること

● 募集内容を明示するに当たって留意すべき事項（抜粋）

- ① 注文する仕事の内容
  - 業務の遂行に必要な技術・経験や、業務遂行に必要な所要時間の目安等を示すことが望ましい。
  - コンペの場合は、募集する提案等の内容を具体的に示すこと。
- ② 募集内容に関する説明
  - 問い合わせ対応と連絡先の明示すること。
- ③ 募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い
  - 採用に至らなかった提案等の知的財産について、選考以外の用途で、応募者に無断で公開や使用をしないこと。
  - 知的財産権の譲渡や権利行使を制限がある場合は、募集の際に、その旨を明示しておくこと。

※「コンペ式」の場合において、納品後の成果物の過大な修正要求は望ましくない。大幅な修正を要求する場合は、改めて協議し、適正な追加報酬等を含め契約を見直すこと。

# クラウドソーシング協会の取り組み



## クラウドソーシング利用の際によく聞かれるトラブル

- ① 依頼内容が明確でない
- ② 依頼内容が大幅に変更になった
- ③ 発注者と連絡が取れなくなってしまった
- ④ 納品後の修正が多い
- ⑤ 著作権の取り扱いが明確でない



より健全にクラウドソーシングを活用いただけるよう、業務委託契約締結するマッチングプラットフォームとして利用いただく際の留意点をまとめたクラウドソーシング活用ガイドラインを2016年3月に策定し、公開しています。

