

# フリーランサーは、 日本の市場に 広がっていくか？

——— 村田弘美



Hiromi Murata: リクルートワークス研究所 グローバルセンター長・主幹研究員  
1983年リクルート入社。総務、人事、求人広告審査、HRDコンサルタント、HRD研究所、事業開発等のHR関連部門を経て、1999年よりワークス研究所。1995年より政策提言のプロジェクトを担当。次世代社会に向けた労働市場の構築など、民間の視点での提案といった啓発活動に取り組んでいる。専門は外部労働市場、非典型雇用。最近の主な調査・研究は、主要国の人材ビジネス、HRテクノロジー、独立個人事業者、フレキシブルワークなど。厚生労働省雇用類似の働き方に関する検討会委員、同雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会委員。

## 柔軟な働き方で注目される 「雇用類似」の外部人材

日本のフリーランサーは約440万人。

シェアリングエコノミーやプラットフォームビジネスが発展し、キャリアのマルチサイクル化も進むなか、世界的にも建設、運輸、クリエイティブ、サービス、IT関連などさまざまな分野で活躍する外部人材が注目を浴びている。

### 令和時代の「人材ポートフォリオ」はようになる？

平成の日本企業の労働力の活用を振り返ると、契約社員やパート・アルバイトのような「非正規社員」と、派遣労働者や請負のような「外部人材」が増えたことが大きな特徴といえるだろう。総務省の調査によると、働く人全体の数は6621万人で、このうち契約社員やパート・アルバイト、派遣労働者などの非正規労働者は2133万人となり、過去最多を更新した<sup>\*1</sup>。

2019年4月、厚生労働省は、発注者から「業務・作業の依頼(委託)」を受けて仕事をしている就業者は約228万人と試算した(本業・副業含む)。これは公的機関では初めてのことである。しかし、フリーランサーなど雇用類似の働き方は、勤務先と雇用契約を結ぶ通常の労働者と異なり、権利が法令で十分に保護されていないことが課題になっている。厚生労働省はフリーランスの労働者を「発注者から委託を受け、主に個人で仕事をして報酬を得る者」と位置づけ「雇用類似の働き方」と呼んでいるが、現在のところ明確な定義はない。

1995年、当時の日本経営者団体連盟が発表した「新時代の『日本的経営』」では、経営環境が大きく変わるなかで長期的視点に立って、人間中心(尊重)のもと従業員を大切にしつつも、意識の多様化、産業構造の変化にも柔軟に対応していくシステムを検討する必要があるとし、「自社型雇用ポートフォリオ」をこれからのシステムとして示している。現在は、労働者、特に外部人材はさらに細

\*1 「就業構造基本調査(2017年)」総務省。15歳以上人口について就業状態別にみると、有業者は6621万3000人、無業者は4476万4000人。このうちパートや有期契約、派遣などの非正規労働者は2133万人。

分化されている。直接雇用の従業員は、いわゆる正規社員、地域もしくは職種限定社員、契約社員、パート・アルバイト、インターン(有償・無償)。非従業員は、派遣労働者、元従業員、IC(インディペンデント・コントラクター=独立業務請負人)、フリーランサー、請負サービス、業務委託、SOWコンサルタント\*2、オンライン労働者\*3、ギグ(gig、単発の仕事)ワーカー、提携会社、公式・非公式ボランティア、フランチャイズなど。最近では、これらの人的資源に、ロボット、ドローン、AI(人工知能)、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)などが加わる(図表①)。

企業にとって最も身近な外部人材は、OB・OGといった自社の元従業員だろう。最近まで社員であった人材は、その企業との信頼関係があり、採用基準も満たす。社内規定やルール、その企業独自の仕事の進め方にも精通しているため基礎的な教育訓練も必要なく、企業特有の文化への理解や、社内外の人脈もそのまま活用できることから、退職後も一定期間は人材をプールしておくことが有効であるという。

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)\*4によると、企業が外部人材に求めるものは、「専門知見やスキル」である。以前は雇用の調整弁や、安価で融通の利く労働力という側面もあったが、人手不足の時代には、外部人材の豊富な経験と知見がとても有用で、人材獲得の市場は、外部労働市場でフリーランスや他社の正規社員(副業)を求めるなど以前にない展開がみられるようになっている。

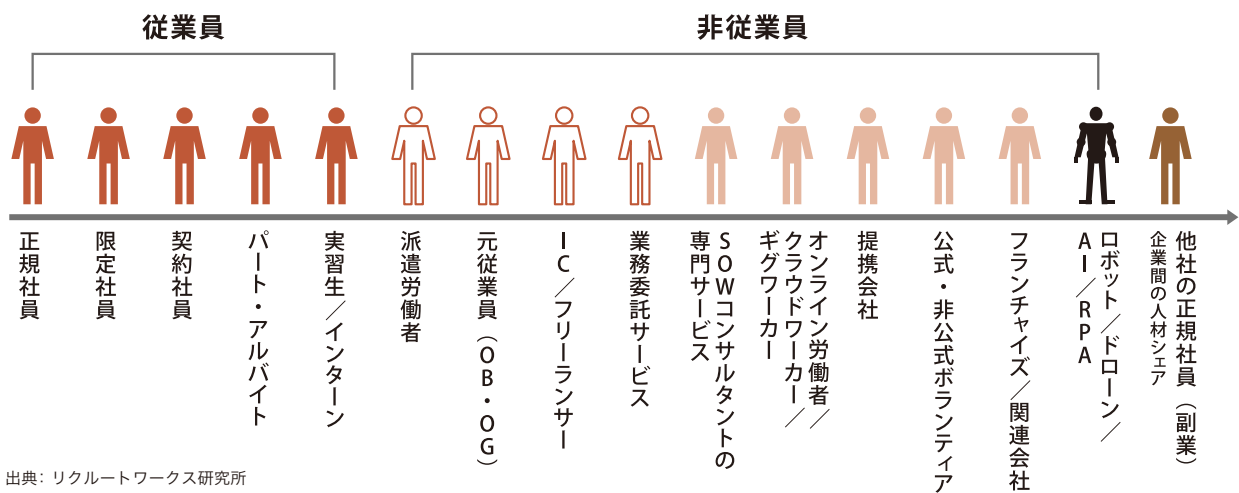
企業の人事部には、業務を遂行するには、どのような人的資源や手法を用いるのが最も適切なのかを見極め、新しい時代の自社の“人材ポートフォリオ”を改めて考え直す必要が生じている。人手不足への対応や、専門性の担保、スピードアップ、生産性の向上など、それぞれに目的は異なるものの、企業は多様な人的資源やテクノロジーを見極め、受け入れていかなければ生き残れない。

\*2 Statement-of-work(SOW)コンサルタントは、専門サービスとして、プロジェクトにおけるコンサルティングを行う。

\*3 オンライン労働者は、インターネット上で仕事の発注や受託を仲介するクラウドソーシングサービス等を用いて仕事をするクラウドワーカーなど、インターネットを介して仕事をする就業者。

\*4 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会は2017年1月に発足。会員数は、法人会員74社、一般会員960名、無料会員8426名。

図表① 新しい時代の人材ポートフォリオ





## 「フリーランス」の全体像を把握する

ニッポン一億総活躍プラン(2016年6月)、日本再興戦略を受けて、2016年9月には「働き方改革実現会議」が発足し、2018年6月には「働き方改革関連法」が成立するなど、この2年の間に「働き方改革」は加速度がついた。働き方の多様化により、雇用されない働き方にまで社会の関心は高まり、2017年以降、経済産業省の「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告、公正取引委員会の「人材と競争政策に関する検討会」報告、そして筆者も委員として委嘱された厚生労働省の「雇用類似の働き方に関する検討会」報告などが公表されている。2018年には「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」(厚生労働省)も発足し、独立自営業者やフリーランサーへの関心を高めることとなった。

### <雇用類似の働き方に関する検討会>

雇用類似の働き方に関する検討会の目的の1つは、雇用類似の働き方に関する実態を把握・分析し、課題整理を行うことである。検討会では、4つのアプローチによる現状把握を試みた。1つ目は、定量調査として8256名の対象にインターネットによる「雇用類似の就業形態にかかる実態調査」(労働政策研究・研修機構)を実施。同調査では、基本属性のほかにも、労働時間や報酬、仕事の契約期間や受発注、キャリアなどについての把握をしている。2つ目は、雇用類似の働き方に近い4つの団体と、フリーランス個人へのヒアリングを実施。3つ目は、海外主要国(米英仏独)の状況について、各国の労働者の概念に対する判断や保護の在り方、また、雇用と自営の間の「第三の働き方」モデルの在り方も把握した。4つ目は、主に仲介や周辺サービスの在り方などについてクラウドソーシング協会にその現況を聞くなど、あらゆる角度からみた雇用類似の働き方を把握し、検討した。

### <雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会>

労働政策審議会労働政策基本部会では、さまざまな課題等について、法律や経済学などの専門家による検討に着手することが決定された。これを受けて、2018年秋に「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が立ち上がり、多面的な方面から状況を踏まえて、雇用類似の働き方の実態を把握する必要性と、その保護の在り方の方向性について引き続き検討がなされている。現段階では、雇用類似の働き方を掌握したというには、まだ不十分という状況にある。雇用類似の働き方をする人に対しては、仕事上のトラブルや最低保障給、労働安全衛生への配慮等、どの程度の保護を必要とするのか、財源をどのよう

に確保するのかなど、既存の社会制度の見直しも含めてさまざまな側面からみる必要がある。また、1社専属で契約を結ぶような企業依存性の高い人と、複数社と契約を結ぶ自由度の高い人ではその状況も異なる。結論は1つとは限らない。慎重な議論が必要だろう。

2019年4月、欧州議会はギグエコノミー労働者に新たな権利を付与する法律を承認した。非正規労働者が週3時間以上、4週間当たり平均12時間以上就労する場合、最低限の権利が付与されるというものである(自営業者は対象外)。雇用主は労働者に対して就労初日に雇用契約に関する重要な情報を与えなくてはならない。EU加盟国は3年以内に同指令を各国の国内法に適用しなければならない。英国、ドイツではフリーランサー・雇用類似を雇用でも自営でもない「第三の働き方」と位置付けているが、米国でも、ブルッキングス研究所<sup>\*5</sup>と情報技術イノベーション財団<sup>\*6</sup>が「第三の働き方」を提起するなど、各所で雇用類似をめぐる議論は広がっているようだ。

#### <雇用類似の働き方の定義>

「雇用類似」とは「雇用」と「自営」の中間的な働き方のことであるが、そのような働き方をする人は、いわゆる「労働者」ではない。外見的には自営業者であり、個人事業主、フリーランサー、クラウドワーカーなどが含まれる。

雇用類似の働き方に関する検討会では、定義についての議論もされたが、多種多様であり、現時点では「雇用類似の働き方の者」として、画一的に定義することが困難である、という結論に至った。

#### <雇用類似の規模>

「雇用類似の働き方の者」については、長らく人数の把握がされていなかった。これまでは、参考推計として、厚生労働省の「在宅就業調査(2013年)」における在宅ワーク126.4万人や、政府税制調査会の「雇用的自営業等」約158万人(2010年)、インターネットを介して仕事を受発注するクラウドソーシングのランサーズによる「フリーランス実態調査2018年版」の推計で約1119万人(副業を含む)。また、日本経済新聞社が、クラウドソーシング大手5社(クラウドワークス、ランサーズ、リアルワールド、うるる、パソナテック)の登録数をもとに推計したクラウドワーカーの数420万人(2017年)、などがあった。2018年末には、500万人となる見通しである。それぞれの推計には定義などに大きな違いがあるため、数値が異なっている。

前述の通り、公的機関の統計は厚生労働省が公表した推計のみである。インターネット調査のためサンプルに偏りがあるが、この調査では、普段何か収入になる仕事をしている人を対象としている。調査の「自身で自営業を営んでい

\*5 ブルッキングス研究所ハミルトンプロジェクト(The Brookings Institution, The Hamilton Project, 2015)は、「労働者(employee)」「個人事業主(independent contractor)」の間に位置する「インディペンデントワーカー(independent worker)」の創設を提案。「インディペンデントワーカー」の働き方と彼らが受ける給付・保護は、就労日と就労時間を自由に決める、同時に複数の仲介業者と自由に契約を結べる、料金や仕事(サービスの)提供方法については仲介業者から一定の指揮命令を受ける、団結権、団体交渉権の付与(独占禁止法の不適用、全国労働関係法の適用等)、市民権の保護(公民権法第7編、障害を持つアメリカ人法、平等賃金法、年齢差別禁止法などに基づく差別禁止)、源泉徴収・連邦保険拠出法に基づく税金の支払い(半額)など。「インディペンデントワーカー」が受けない権利・保護は、残業手当、最低賃金法に基づく保障、失業保険。労災保険は義務としないが、仲介業者が訴訟回避のために加入することはできるものとするという内容である。

\*6 情報技術イノベーション財団(Information Technology and Innovation Foundation, ITIF)は、個人事業主として働く人にも教育訓練、ビジネスや資産運用への助言を提供できるように法改正すべきと、連邦議会提起した。①適応措置として、正規労働者と個人事業主の間に新しいカテゴリーを設ける、②是正措置として、主要労働関連法を改めて精査し、目的に合わせて調整し直す。

る人」は約538万人。「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」といった雇われない働き方の人は約188万人。発注者から「業務・作業の依頼(委託)」を受けて仕事をする人は、約228万人(本業・副業含む)<sup>\*7</sup>。

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2018)<sup>\*8</sup>におけるフリーランサーは約440万人。「本業フリーランサー」は、約300万人。定義は、自営業主(雇用者なし)もしくは内職で実店舗を持たず、農林漁業(業種)を除く者としている。また、「副業フリーランサー」は、約140万人と推計している。

<sup>\*7</sup> 厚生労働省の推計(2019年4月)。

<sup>\*8</sup> 毎年1月に全国の就業者約5万人を対象にインターネット調査を行っている。

## 多岐にわたるフリーランサーの活躍分野

440万人のフリーランサーは実際にどのような分野で活躍しているのだろうか。職種や、実際の働き方をみていこう。

<どのような職種が多いのか>

「フリーランス白書2018」(フリーランス協会)におけるフリーランスの職種分類は、「クリエイティブ」「職人」「ビジネス」の3類型であった。「クリエイティブ」は、クリエイティブディレクター、コピーライター、アートディレクター、編集者、アニメーター、スタイリスト、映像ディレクター、ダンサー、アーティスト、イラストレーター、フードコーディネーター、フォトグラファーなど。「職人」は、美容師、一人親方、トラック運転手、ハンドメイド作家、シェフ、ハウスキーパー、整理収納アドバイザー、スポーツトレーナー、コーチなど。「ビジネス」は、接客・販売、講師、カウンセラー、士業、広報・マーケティング、人事・財務スペシャリスト、コンサルタント、顧問、ライター、データ入力、エンジニアなどの職種がある。

<求人情報からみたフリーランサーの姿>

さらにフリーランサーの働き方には、どのような特徴があるのか。リクルートワークス研究所では、東京都における業務委託契約が締結される職種と特性について、「インディード」という求人媒体を利用して簡易調査を実施した。同媒体は、オンライン上にある求人情報サイトなどの媒体や企業のウェブサイトをクロール<sup>\*9</sup>して、求人情報をまとめているので、より多くの情報を収集することができる。

2017年10月20日時点では、業務委託契約の求人は、44職種が掲載されていた。旧来よりある職種では、建設、軽作業、物流、製造、コールセンター、カスタマーサポートなど。また、比較的新しい職種では、スーパー等を回るラウンダー、ア

<sup>\*9</sup> クローリングは、「クローラー」「スパイダー」とも呼ばれる。ロボット型検索エンジンにおいて、プログラムがインターネット上のウェブサイトを巡回して、ウェブページ上の情報を自動収集する。

プリの開発者、ゲームのシステム画面のバグのチェック、ワーバーイーツ(宅配)などが散見された。クラウドワーカーの増加に伴い、在宅勤務でパソコンを利用してできる仕事や、副業が可能な仕事も多くみられた。

2019年4月の追加調査では、105件の業務委託の募集内容をみているが、報酬の設定は、職種により支払い方法や算出基準が大きく異なる。たとえば、1つの工程で7円という出来高払いの事務職から、アプリの制作で月額100万円というIT関連職まで、報酬の差は大きくばらつきがある。

### <雇用類似の概要>

前述の調査からみた雇用類似の働き方をする人の特徴をまとめた(図表②)。

図表② 雇用類似の働き方の現状

① 就業状況は、業界や職種、仕事内容により異なる	仕事の満足度は全体的に高いが、仕事の内容も多岐にわたるため、契約期間を設定しない者も多い。一方、比較的短期間で働く者が多く、副業の場合は、10日未満が最も多い。
② 契約条件と交渉	契約条件を文書で明示していないケースが多い。あらかじめ報酬額を明確化しない場合は、のちにトラブルにつながるケースが多く、条件交渉が難しいという声も聞かれる。独立自営業を専業としている者の報酬額をみると、割合が高い順に、年額「50万円未満(24.9%)」「200万～400万円未満(18.7%)」「400万～600万円未満(14.6%)」「100万～200万円未満(13.2%)」「50万～100万円未満(10.8%)」「800万円以上(10.6%)」「600万～800万円未満(7.3%)」であった。
③ 契約の相手先数	1社専属と、複数社との契約がある。
④ 受注ルート	自らの営業活動、過去の取引先、知人の紹介から仕事を得ている場合が多い。
⑤ 仕事をする時間や場所	指示されない。
⑥ トラブル・仕事の悩み	半数以上はトラブルの経験がないが、トラブル内容は仕事の仕様や時間などの一方的な変更、報酬に関するものが比較的多い。
⑦ 社会的保護の必要性	「収入が不安定、低い」「失業保険のようなものがない」「労災保険のようなものがない」という回答もある一方で、「特に必要ない」とする意見もある。

出典：厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会資料」

## フリーランサーの魅力は、働き方の自由度

ここでは、2つの調査から、平均的なフリーランサーの属性とその働き方、またキャリア形成にアプローチする。

### <フリーランサーの平均像>

フリーランサーとはどのような人たちなのか。前述の「全国就業実態パネル調査2018」の基本集計の結果から平均像をみてみたい。平均年齢は50.4歳。男性63.5%、女性36.5%と男性が多い。最終学歴は、割合の高い順に高等学校卒(37.3%)、大学卒(29.1%)、専修学校卒(16.2%)。週の労働時間は30.29時間、1週間の労働日数は4.45日と、雇用者よりも少ないようだ。給与を時間給に換算すると、1時間あたり1699円であった。

国税庁「民間給与実態統計調査(2015)」の40歳男性の年収中央値、約530万円と比較すると報酬は低いものの、週の労働時間は短くフレキシブルな働き方を実践していることが推察できる。

### <フリーランサーのキャリア>

前述の調査の退職経験をみると、1~2社の企業で働いた後にフリーランサーとして独立している。また、労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識調査」では、独立自営業者を選択した理由の上位5つ(複数回答)は「自分のペースで働く時間を決めることができる(35.9%)」「収入を増やしたかった(31.8%)」「自分の夢の実現やキャリアアップのため(21.7%)」「専門的な技術や資格を活かせると思った(18.1%)」「働きたい仕事内容(18.0%)」であった。また、3年後のキャリア展望は「独立自営業者としての仕事を継続する」が64.8%いる。企業で経験を積んだ後に、技術やスキルを携えて独立し、会社が決めた時間や規則に縛られることなく、好きな時間帯に働く。そうした自由度の高さに魅力を感じて仕事を継続している人が多いようである。

## テクノロジーが生み出す新たな働き方

世界に目を向けると、オンラインプラットフォームテクノロジーを利用して仕事を探す「ヒューマンクラウド」の注目度は高い。Staffing Industry Analystsによると、ヒューマンクラウドは、①特定のワーカーと短期の労働契約を結ぶ「オンラインスタッフィング」(例:Upwork、Freelancer、TaskRabbitなど)、②不特定のワーカーとサービス要素を合体させた短期の仕事の「オンラインサービス」(例:ウーバーテクノロジーズ)、③不特定のワーカーがマイクロタスクやコンテンツに従事する(例:Amazon Mechanical Turk、99designs)などに分類される。最近の傾向は、オンラインマーケットプラットフォームと、従来のスタッフィング会社のハイブリッドモデルが増えてきており、スタッフィング会社の参入も増えている。スタッフィング会社の強みを活かして、保険や法律・会計のアド





バイスといったベネフィットサービスもオンデマンドで提供する。

#### <クラウドソーシング、ギグエコノミーの増加>

時価総額11兆円。米ライドシェア<sup>\*10</sup>最大手のウーバーテクノロジーズが2019年4月11日に米証券取引委員会にIPO(新規株式公開)を申請した。同社は世界700国超でサービスを拡大しており、既存事業にとどまらず、現在は空飛ぶタクシーの開発をするなど、ギグエコノミー(請負経済)の未来は明るい。では、日本のオンライン仲介事業者の状況はどうだろうか。クラウドソーシング協会によると、2017年の登録者数は330万人で、さまざまな専門スキルを持つ人材が登録している。周辺サービスも増加し、日本でも個人がより気軽に仕事を請け負える環境が整い始めた。

たとえば企業向けには、「ベンダー・マネジメント・システム」のような、あらゆる契約形態の人材を一括して管理することができるテクノロジー。また、雇用類似の働き方であるフリーランサーを管理する「フリーランサー・マネジメント・システム」や、多様なフリーランサーを活用する「クラウド・ソースド・リクルートメント」といったテクノロジーがある。これは、たとえばアマゾンのように大量の商品をウェブサイトに掲載して販売する際、その掲載情報の正確性をチェックするためには、一時的に大量の労働力が必要となる。数千、数万というような単位の細かい掲載データを、システムを通じて配分し、多くのクラウドワーカーに依頼することで、大量の仕事を数分で完了することができるというものである。クラウドワーカーへの仕事の受発注がしやすいテクノロジーは既に多く活用されている。

また、インターネット経由で単発の仕事を依頼・受注するギグエコノミーの市場は国を超えて拡大しており、先進国は新興国からIT人材などを調達している。英オックスフォード大学インターネット研究所では市場規模は1年で3割拡大すると試算し、PwC(プライスウォーターハウスクーパース)は、7年後には世界で37兆円の市場になると予測している。

#### <周辺サービスの増加>

フリーランサー関連のビジネスは多く、特に欧米ではさまざまなサービスが

\*10 米国を中心としてウーバー(Uber)、リフト(Lyft)を代表とする「ライドシェアサービス」は、車を相乗りするサービス。ライドシェアリングとも呼ばれる。

利用されている。雇用類似の働き方を活用する企業向けには、フリーランサーへの仕事の依頼以外にも、コミュニケーション面のサポート、バックグラウンドチェックや過去の仕事の実績の照会、各種管理、報酬の支払いに至るまで、各プロセスにおける業務の代行やサポートがある。一方、フリーランサー向けには、各種事務を代行する周辺ビジネスも増えており、フリーランサーがより仕事に集中できる環境が整いつつある。

日本では、フリーランス協会がフリーランスの働きやすい環境を整えるための活動として、年会費制で福利厚生サービスと賠償責任保険、所得補償保険などに加入できる制度があり、不安定な働き方の解消を図っている。ほかにもインディペンデント・コントラクター協会、クラウドソーシング協会、ランサーズ、クラウドワークスなどの民間のサポートがいくつか存在する。

## ミドル・シニアが安心して選択できる 労働市場に向けて

人生100年時代。ライフイベントに合わせて、働き方の自由度を高めるためにフリーランサーを選択する人もいる。40代・50代は十分に職業キャリアを積んで、プロフェッショナルとして自分の力を試してみたい。家族の扶養も一段落し、自分のやりたい仕事に残りの職業人生をシフトチェンジしたいというニーズも出てくる。シニア層では60歳以降も、継続雇用などで働き続ける人が多い。厚生年金保険に加入し、働きながら年金も受給する場合、年金と給料等の合計額が一定額(47万円)を超えると、年金は減額もしくは支給停止となるが、業務委託の場合は厚生年金保険の加入者ではないため、年金は減額されずに受給できることから、定年退職後にフリーランサーを選択する人が増える可能性もある。

そこで必要となるのが、仲介事業者など、外部労働市場サービスのサポートの充実化だろう。発注側の企業や、現場で働くさまざまなフリーランサー・雇用類似の現状をつかみ、客観的な判断のもと、それに対応した契約の在り方やルール、情報の透明性、サービスモデル、サポート体制などを生み出すことが可能である。多様化が進むなかで、本当に必要なのは、安心・安全かつ雇用よりも数歩進んだ、フェアで自由な労働市場の整備であり、安心して雇用類似の働き方を選択できる社会をつくることである。