

『経済』2018年9月号

「雇用によらない働き方」
推進の狙いと拡大の実態

の論点について

高田好章

基礎経済科学研究所所員

『経済』を読む会 2018年9月9日 全労連会館

自己紹介

- ・和歌山県生れ（湯浅町） 1950年
- ・小学校時代は、和歌山・奈良・京都
- ・中学・高校時代は大阪・堺で暮らす
- ・駒澤大学経済学部・大学院で学ぶ

- ・大阪のエアゾール・化粧品製造会社で働く
1979年～ 中小企業
（工場は和歌山県）
最初は営業 後に総務へ
経理・財務・人事・雑務
2013年退職（40-> 300人）



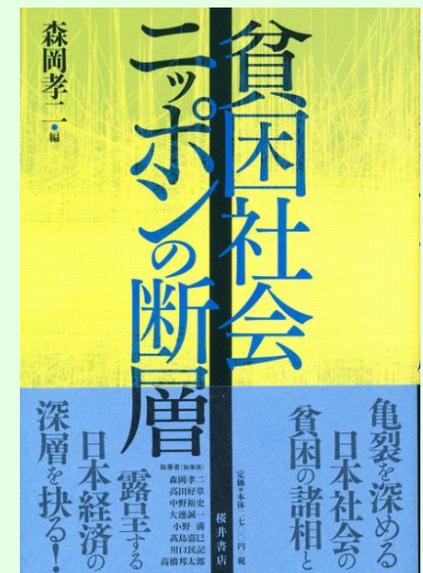
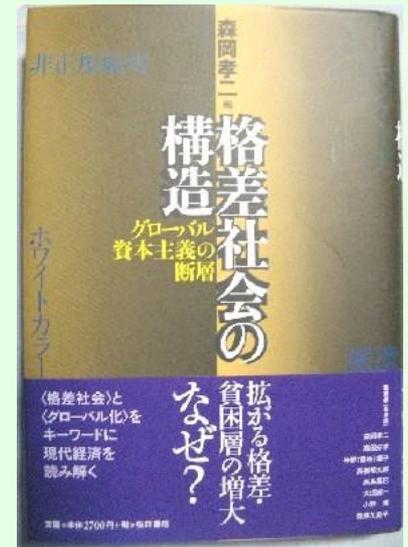
基礎経済科学研究所所員として
42年間、「働きつつ学ぶ」を実践

最近の主な研究業績

- ・「雇用の外部化と製造業における派遣・請負」2007年
(森岡孝二編『格差社会の構造』)
- ・「人材派遣業の膨張・収縮と経営実態－近年の製造派遣を中心に」2012年
(森岡孝二編『貧困社会日本の断層』)

※現在、

製造派遣(派遣労働)を研究



惜別

関西大名誉教授 もりおか こうじ 森岡 孝二 さん



教壇での森岡孝二さん。「自分は何のために働くのか」を常に考えるようにして下さい」と学生たちによく語りかけた。2014年、大阪府吹田市の関西大

過労死問題研究の第一人者は、戦時下、7人きょうだいの末っ子として大分県の農家に生まれた。家は裕福ではなく、両親は子どもに学問を身につけさせようと、夜も昼もなく働いた。

過労死研究を本格的に始めたのは1980年代末、「24時間戦えますか」のバブル時代。過労死の実態を示す数字はどこにもない。そこで、89年に国が抽出実施した壮年期（30〜64歳）死亡調査に壮年総人口や在職率を乗じ、在職中に脳・心臓疾患で急死した人を独自に推計した。当時の年間交通事故死者よりも多い、推定約1万7千人と

「過労死」終わらなかつた闘い

いふ衝撃の数字が浮かんできた。論文は反響を呼んだ。88年に始まった「過労死110番」と相まって、「過労死」の言葉が普及した。

あれから一世代。関西大教授を4年前に退職し、過労死遺族らと制定を求めてきた過労死等防止対策推進法も施行された。やっと肩の荷も軽くなると思いきや、電通など有名企業で過労自殺や過労死が続き、発言の機会はむしろ増えた。働き方改革関連法案には、残業時間の上限規制の甘さや理念の希薄さを指摘し、批判の論陣を張った。

死の直前も講演や執筆で多忙だった。「私は若いころ、心臓の病気をしたから」と常々語った。「いつ倒れても悔いなきように」の意だったかと今は思う。

次男の真史さん(51)も同じ経済学者。「権威をうのみにせず、徹底して自分の頭で考える。学者として、父のすばさを痛感しています」(阪本輝昭)

8月1日死去 (慢性心不全急性増悪) 74歳



1988-05飛鳥まなび舎



私の研究軌跡

森岡先生と共に歩む 39年間

基礎研大阪第三学科(ゼミ)にて

「独占理論」から「生産体系論」へ
業界分析:自分の足元を書く

資本側だけでなく、労働側の研究へ
資本の経済学 → 労働の経済学

「日本的雇用慣行」「非正規労働者」
「派遣労働」そして「個人請負・フリーランス」

テーマをいつも与えられていた

ストップ！ 働かせ方改悪法案

日時：2018年3月9日(金) 午後6時半～8時40分
場所：エルおおさか 709号室

講演：今野晴貴さん (POSSE 代表、『ブラック企業』著者)

ブラック企業の働かせ方と労務管理の実態

論点提起：高田好章さん (基礎経済科学研究所)

「雇用によらない働き方」とは何か？

リレートーク：寺西笑子さん (全国過労死を考える家族の会代表)

清水亮宏さん (弁護士、ブラック企業被害対策弁護団)

川西玲子さん (ASU-NET 副代表理事、官製ワーキングプア研究会)

進行：岩城 穰 (弁護士、過労死防止全国センター事務局長)

・「働かせ方」の流れ

新自由主義・規制緩和:

働く人にとっては、労働の権利と保護の剥奪

・1985年 労働者派遣法制定

雇用の外部化 ・男女雇用均等法

1999年:派遣原則自由・民間職業紹介規制緩和

・1995年 新時代の「日本的経営」 日経連

雇用の多様化: 非正規・派遣活用

・2001年 小泉構造改革

労働市場の構造改革、労働分野の規制緩和

雇用流動化 日本的雇用慣行からの転換

解雇規制緩和、自己責任原則の確立

・2016年～

「働き方改革」 → 「働かせ方改悪」

正規雇用の多様化・

限定正社員 ↔ 非限定社員！

時間にしばられない働き方

自由に時間を決めて働く

裁量労働・高プロ制

→本当は「**極限**まで働かす」

○新たな政策：多様化する働き方
「雇用によらない働き方」

①「働き方の未来2035：
一人ひとりが輝くために」懇談会」
2016年1月～8月 厚生労働省

②「雇用関係によらない働き方」に関する研究会
2016年11月～2017年3月 経済産業省

③「雇用類似の働き方」に関する検討会
2017年10月～2018年3月 厚生労働省

①「働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために」懇談会: 2016年8月 厚生労働省

提言

- ・時間や空間にしばられない働き方
- ・働く人が働くスタイルを選択する
- ・自由な働き方の増加が企業組織も変える
- ・個人事業主と従業員との境が曖昧になる

②「雇用関係によらない働き方」に関する研究会
2017年3月 経済産業省

世耕 弘成 経産大臣との懇談

■ 日 時：平成28年 10月20日 (木)

■ 出席者 (敬称略)：

高橋 俊介	慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任教授
中野 円佳	株式会社チェンジウェーブ
中村 天江	リクルートワークス研究所 労働政策センター長
湯田 健一郎	一般社団法人 クラウドソーシング協会 事務局長
粟生 万琴	株式会社パソナテック 取締役
須藤 憲司	KAIZEN PLATFORM CEO
曾根 秀昌	ランサーズ株式会社 取締役
田中 優子	株式会社クラウドワーク 執行役員



〈世耕大臣の発言〉

● 安倍内閣にとって「働き方改革」は最大のチャレンジであり、「兼業・副業」や「フリーランサー」のような、「時間・場所・契約にとらわれない、柔軟な働き方」は、働き方改革の「鍵」となると思っています。

● 日本経済が今後もしっかりと成長していくためには、従来の「日本型雇用システム」一本槍ではなく、兼業・副業や、フリーランサーのような、「雇用関係によらない働き方」によって、働き手ひとりひとりの能力を、最大限に引き出すことが必要です。

● 経産省では、研究会を立ち上げ、まずはこのような働き方の実態や課題を把握し、政策の方向を検討する場を設けたいと思います。現場の課題や、政策の方向性の検討において、知見・示唆をいただければ幸いです。

第1回研究会出席者 プロフィール



株式会社パソナテック 取締役

栗生 万琴 (あおう まこと)

1974年生まれ。システムエンジニアを経て、2003年にパソナテック入社。2010年に社内ベンチャー「ソーシャル・ソリューション・カンパニー」を立ち上げ、地域活性化に向けたITの講習会などを開催。2012年に執行役員に就任。2016年6月より取締役。

【取組】

株式会社パソナテックの女性取締役。パソナグループの企業理念「社会の問題点を解決する」の下、エンジニアの派遣や転職支援、アウトソーシングを行っており、テクノロジーの可能性を最大限に引き出すことのできる人材の育成や活躍の機会を創造。

2

第1回研究会出席者 プロフィール



ランサーズ 株式会社 取締役

曾根 秀晶 (そね ひであき)

1981年生まれ。東京大学建築学科を卒業後、パリ・ラヴィレット建築大学等を経て、2007年に東京大学大学院工学系研究家建築学専攻を卒業。マッキンゼー・アンド・カンパニーに入社の後に、2010年に楽天株式会社に入社。2015年2月にランサーズに入社。

【取組】

ランサーズに参画し、現在、取締役として経営戦略・企画、広報・IR、およびコーポレート部門を管掌。「時間と場所にとらわれない新しい働き方を作る」というビジョンの実現に向けて奮闘。

4

第1回研究会出席者 プロフィール



KAIZEN PLATFORM CEO

須藤 憲司 (すどう けんじ)

1980年生まれ。2003年に早稲田大学を卒業後、株式会社リクルート入社。同社のアドオプティマイゼーション推進室を立ち上げ。株式会社リクルートマーケティングパートナーズ執行役員の後、2013年にKAIZEN platform Inc.を米国で創業。

【取組】

KAIZEN Platform Inc.のCEO。同社はWEBサービスのUI改善を簡単に実現出来るプラットフォーム「Kaizen Platform」の提供をしている企業。現在クライアントアカウント3,000以上、グロースハッカー4,600名以上、全世界40カ国に利用者が存在。

3

第1回研究会出席者 プロフィール



慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特任教授

高橋 俊介 (たかはし しゅんすけ)

1978年東京大学工学部航空学科を卒業後、日本国有鉄道に入社。マッキンゼー・アンド・カンパニーに入社後、フトソフワイアット株式会社代表取締役社長を経て、2000年5月慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授に就任。2011年11月より現職。

【取組】

経営視点での組織人材マネジメントに関する企業支援、慶應SFCキャリアリソースラボラトリーを拠点とした個人主導のキャリア開発や組織における人材育成についての研究および企業支援に長年従事。最近では自治体や国の社会視点での人材活用施策の支援にも多く関わる

5

第1回研究会出席者 プロフィール



株式会社クラウドワークス
執行役員 経営企画担当
田中 優子 (たなか ゆうこ)

東京大学法学部卒業。トヨタ自動車で新型車の市場導入、需給計画・販売戦略策定に従事。その後、ジュビターショップチャンネルで経営企画、事業開発などを経験し、戦略コンサルティングファームA.T.カーニーで、多岐に渡るコンサルティングプロジェクトを経験。2011年7月より消費財・小売プラクティスのマネージャーを務める。
2014年4月、株式会社クラウドワークスに参画、執行役員に就任。

【取組】

4回目の転職を経て、外資系コンサルティング会社のA.T.カーニーからクラウドワークスに入社。クラウドワークスで唯一の女性役員。組織の枠に囚われない柔軟な働き方としてクラウドソーシングという働き方を各メディアにて周知し、今は経営企画担当の執行役員として中長期戦略や、IRや広報といった外部とのコミュニケーションに携わっている。

6

第1回研究会出席者 プロフィール



株式会社Waris
代表取締役共同創業者
田中 美和 (たなか みわ)

慶應義塾大学法学部政治学科卒業後、2001年に日経ホーム出版社(現日経B P社)入社。2009年に米国CCE, Inc.認定GCDF-Japan キャリアカウンセラーの資格を取得し、女性が自分らしく前向きに働き続けるためのサポートを行うべく2012年に退職。フリーランスのライター・キャリアカウンセラーとしての活動を経て2013年株式会社Waris設立。

【取組】

株式会社Warisでは、企業とハイスキル層の“プロ人材”をつなぎ、マーケティング・PR・人事・組織開発等の領域で“プロジェクト型ワーク”の創出・マッチング サービスを行う。一人一人が思い描くキャリアビジョンに沿って誰もが自分の能力を生かしてイキイキと働き続けられる社会の実現を目指し活動中。

7

第1回研究会出席者 プロフィール



ジャーナリスト/株式会社チェンジウェーブ
中野 円佳 (なかの まどか)

1984年生まれ。東京大学教育学部を卒業後、日本経済新聞社に入社。大手企業の財務や経営、厚生労働政策などの取材を担当。同社で産休・育休を取得し、2015年4月より企業変革パートナーの株式会社チェンジウェーブに参画。著書に『「育休世代」のジレンマ』(2014年、光文社)。東京大学大学院教育学研究科博士課程。

【取組】

東洋経済オンライン、日経DUAL、Yahoo!ニュース個人、プレジデントウーマン等で働き方、女性活躍、ダイバーシティなどのコラム執筆。NHKEテレ「ニッポンのジレンマ」、BSフジ「プライムニュース」、テレビ朝日「朝まで生テレビ」など出演。規制改革会議、RIETI、財務総研などの政府系会議に出席。厚生労働省の「働き方の未来2035」第1回研究会の委員を務める。

8

第1回研究会出席者 プロフィール



リクルートワークス研究所
労働政策センター長
中村 天江 (なかむら あきえ)

東京大学大学院数理学研究科修士課程終了後、1999年リクルート入社。就職・転職などのサービス企画を経て、2009年、リクルートワークス研究所に異動。「人材採用システムの研究」で、2016年一橋大学で博士号(商学)取得。専門は人的資源管理論。

【取組】

「労働市場の高度化」をテーマに、企業の人材獲得、個人の労働移動、需給調整機関のようなLMI (Labor Market Intermediation) など、労働市場に関するメゾレベルの調査・研究に従事。労働市場の長期予測と、それを踏まえた政策提言にも取り組む。

「雇用関係によらない働き方に関する研究会」委員

- 栗生 万琴 パソナテック取締役
須藤 憲司 KAIZEN PLATFORM・リクルート出身
中村 天江 リクルートワークス研究所
湯田 健一郎 クラウドソーシング協会・パソナ出身
曾根 秀晶 ランサーズ取締役・マッキンゼー出身
高橋 俊介 慶應義塾大学大学院特任教授
田中 優子 クラウドワークス執行役員・トヨタ自動車出身
田中 美和 Waris代表取締役・日経ホーム出版出身
中野 円佳 ジャーナリスト・日本経済新聞社出身

出所: 経済産業省「雇用関係によらない働き方に関する研究会」第1回資料より

大半が**人材ビジネス**関係者が占める
これからの**人材ビジネス**を目指す

「雇用類似の働き方に関する検討会」

厚生労働省 2018年3月報告書

委員構成

芦野 訓和(東洋大学法学部教授)

飯田 泰之(明治大学政治経済学部准教授)

小畑 史子(京都大学大学院人間・環境学研究科教授)

◎鎌田 耕一(東洋大学法学部教授)

川田 琢之(筑波大学ビジネスサイエンス系教授)

土田 和博(早稲田大学法学学術院教授)

宮田 志保(特定非営利活動法人フラウネッツ理事長)

村田 弘美(リクルートワークス研究所グローバルセンター長)

湯田 健一郎(一般社団法人クラウドソーシング協会事務局長)

※ ◎は座長

「雇用類似の働き方に関する検討会」

- 雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する必要がある。
- このため、まずは雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行う必要がある。

**※ここにもビジネス関係者が委員に入っている
労働者の代表は入っていない！！
厚生労働省の会合なのに！！**



20018年9月5日 厚生労働省公表

労働政策審議会労働政策基本部会報告書
～進化する時代の中で、進化する働き方のために～

労働政策基本部会における審議事項
テレワークや副業・兼業、
雇用類似の働き方など、
時間・空間・企業に縛られない働き方

※個人請負・フリーランスが労働政策の重要な柱のひとつになってくる:注視の必要あり

労働政策審議会労働政策基本部会 委員構成

石山 洸 (株)エクサウィザーズ代表取締役社長

入山 章栄 早稲田大学大学院経営管理研究科准教授

○岩村 正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授

大竹 文雄 大阪大学大学院経済学研究科教授

大橋 弘 東京大学公共政策大学院・経済学研究科教授

川崎 博子 (株)NTTドコモ執行役員北陸支社長

古賀 伸明 (公財)連合総合生活開発研究所理事長

後藤 一宏 情報労連副中央執行委員長(KDDI労働組合中央執行委員長)

佐々木かをり (株)イー・ウーマン代表取締役社長

(株)ユニカルインターナショナル代表取締役社長

武田 洋子 (株)三菱総合研究所政策・経済研究センター長 チーフエコノミスト

富山 和彦 (株)経営共創基盤代表取締役CEO

長谷川裕子 日本労働組合総連合会特別専門委員

御手洗瑞子 (株)気仙沼ニッティング代表取締役社長

◎守島 基博 学習院大学副学長・経済学部経営学科教授

山川亜紀子 弁護士(Vanguard Tokyo 法律事務所)

「多様な働き方の実態と課題」

労働政策研究・研修機構 2007年

すでに、10年前に実態調査・研究が行われていた

- ・ 「雇用」を越える
働き方の多様化
- ・ 個人自営業主
「雇用」と「請負」
- ・ 労働者性：法政策

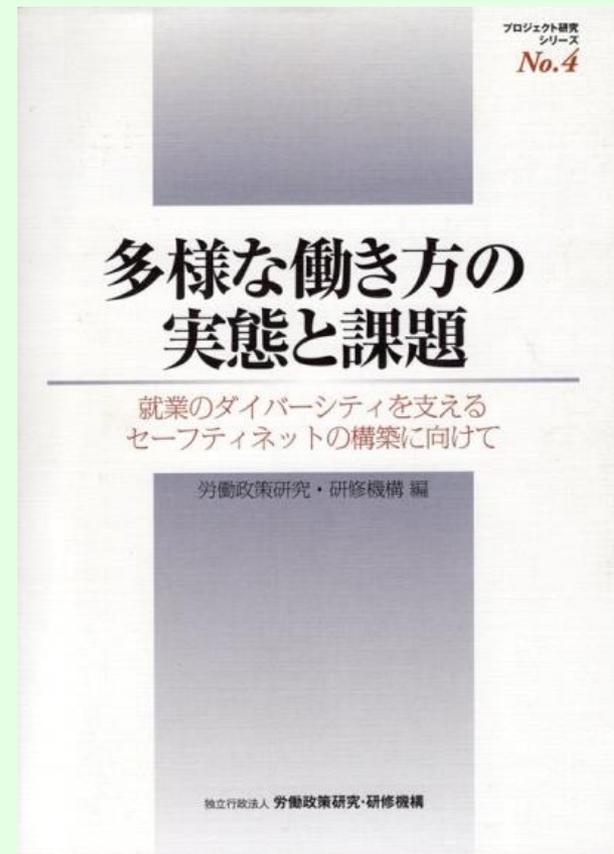
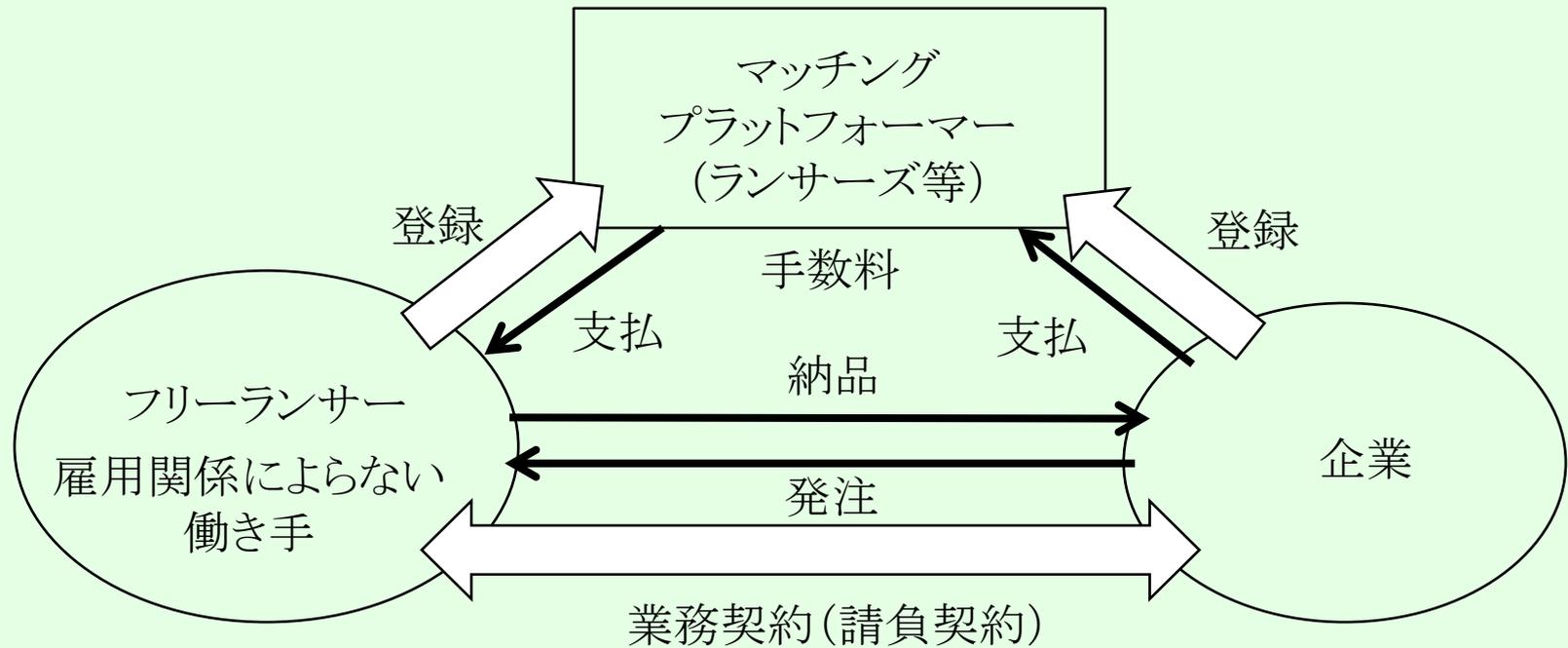


図2 クラウドワーキングの関連図



出所: 経済産業省「雇用関係によらない働き方に関する研究会」報告書資料を元に、改変・追記

「雇用関係によらない働き方」をしている働き手の総数

- 多様な実態が必ずしも十分把握されておらず、データも不備。傾向としては、フリーランス等の働き方を「兼業・副業」として選択している働き手がボリュームとしては多いと見られる。

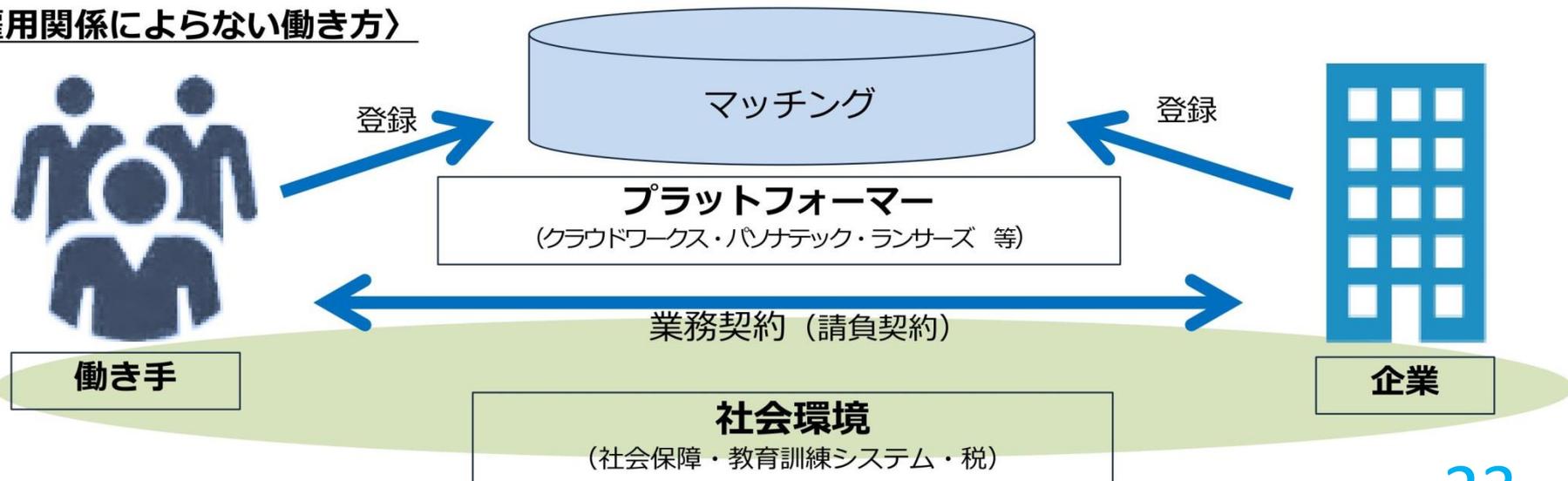
→ 日本における広義のフリーランス数：1,064万人（昨年度比+17%）

フリーランスの4つのタイプ（※ランサーズ(株)による整理）

副業系すきま ワーカー	複業系平行 ワーカー	自由業系フリー ワーカー	自営業系独立 オーナー
416万人(39%)	269万人(25%)	69万人(6%)	310万人(29%)
常時雇用されているが副業としてフリーランスの仕事をこなせるワーカー	雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約ベースで仕事をこなすワーカー	特定の勤務先はないが独立したプロフェッショナル	個人事業主・法人経営者で、1人で経営をしているオーナー

出所：ランサーズ「フリーランス実態調査2016」

〈雇用関係によらない働き方〉



仲介会社が労働者と企業の間で調整する

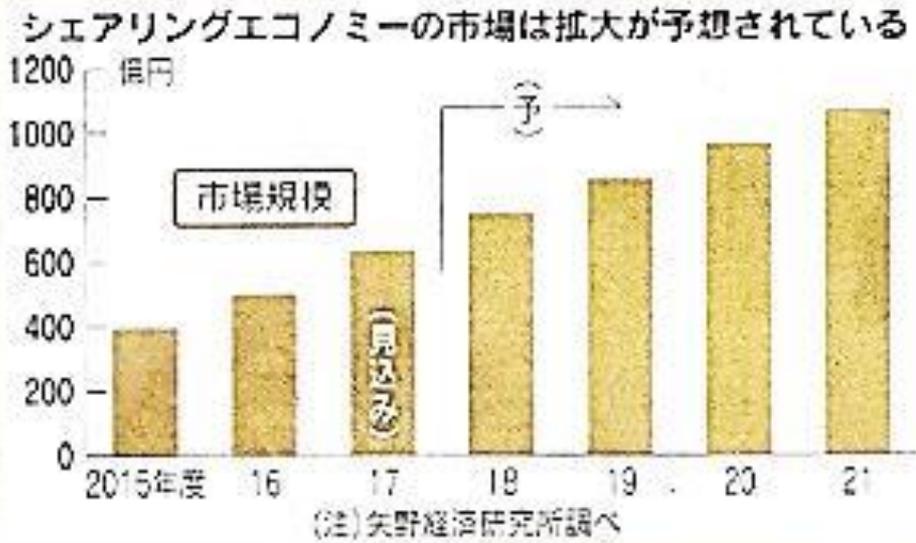
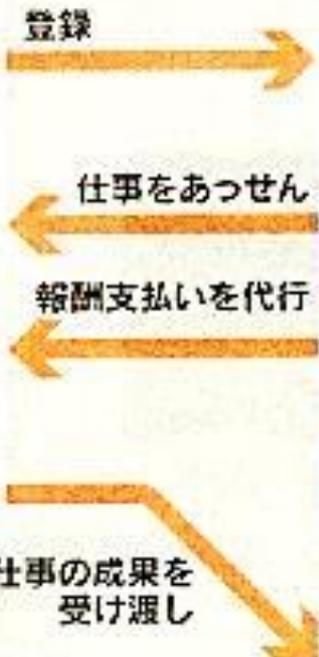
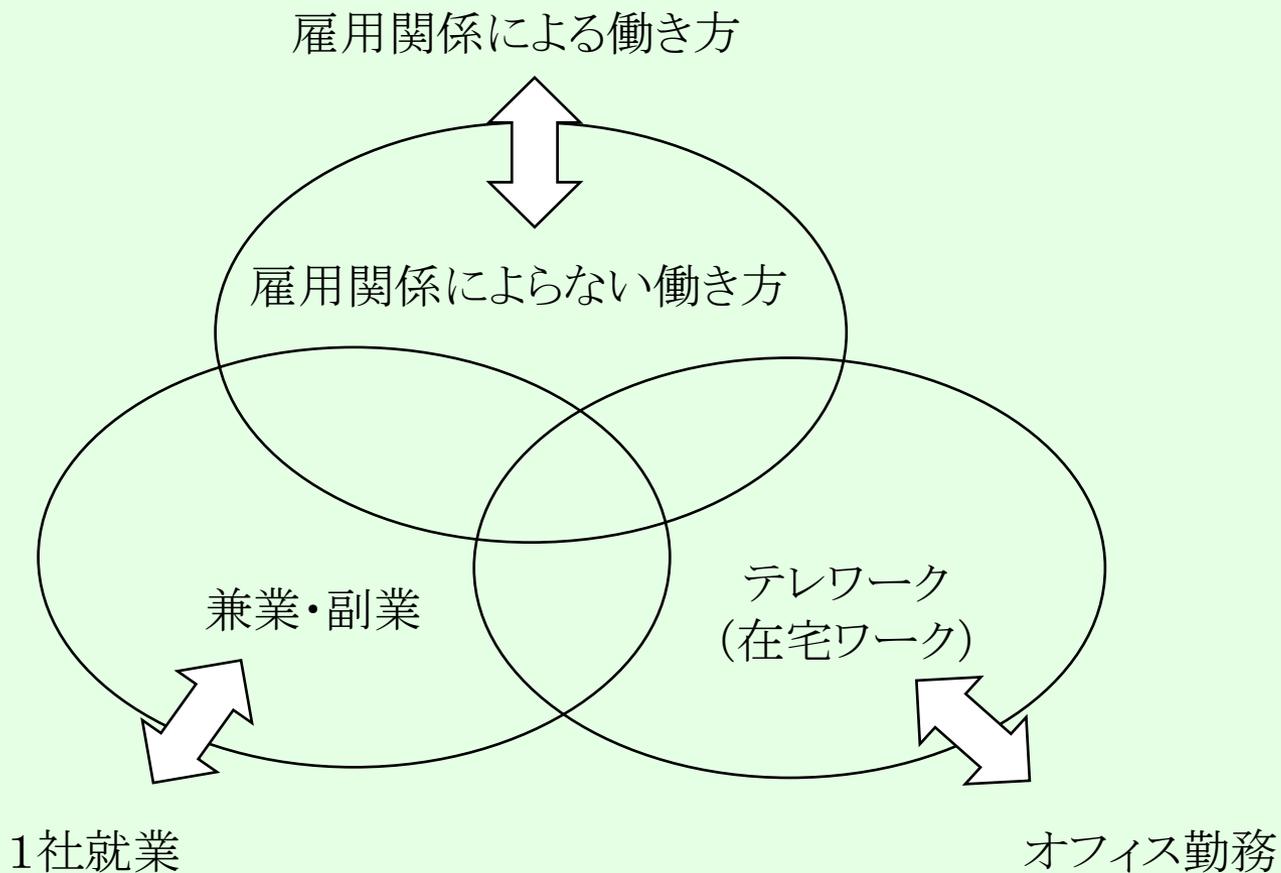


図1 雇用によらない働き方、副業・兼業とテレワークの関連図



出所:経済産業省「雇用関係によらない働き方に関する研究会」報告書より

(参考) 多様かつ柔軟な働き方について

個人請負・
フリーランスで、
在宅で、
兼業・副業の
働き方

雇用関係による働き方

雇用関係によらない
働き方

兼業・副業

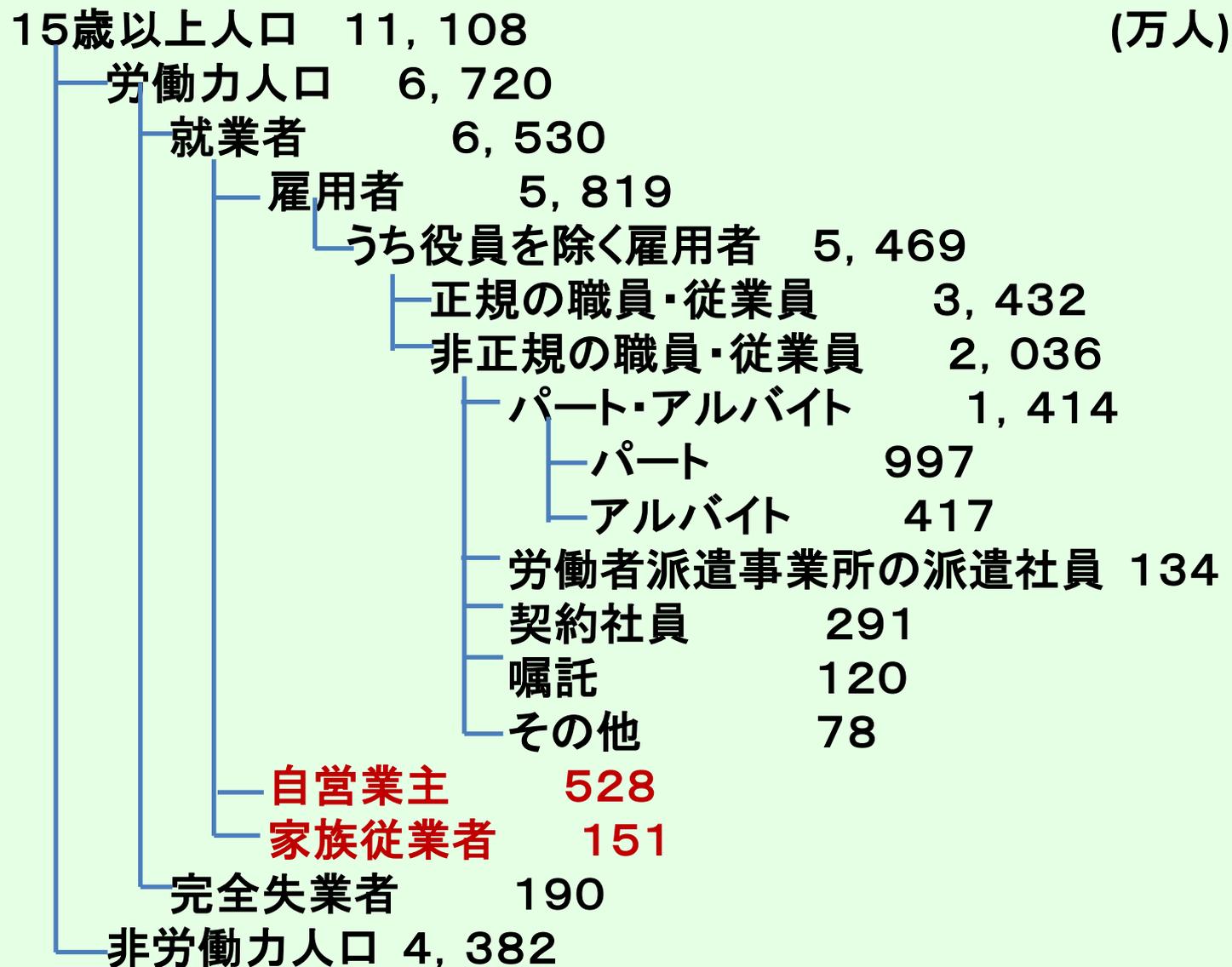
テレワーク
(在宅就労)

1社就業

オフィス勤務₆

働く人の人数

労働力調査2017年平均速報



・個人事業主・個人請負・フリーランスはどのくらいいるのか。
公的統計資料はない

・在宅ワーク： 推計40万人 神谷隆之[1999]

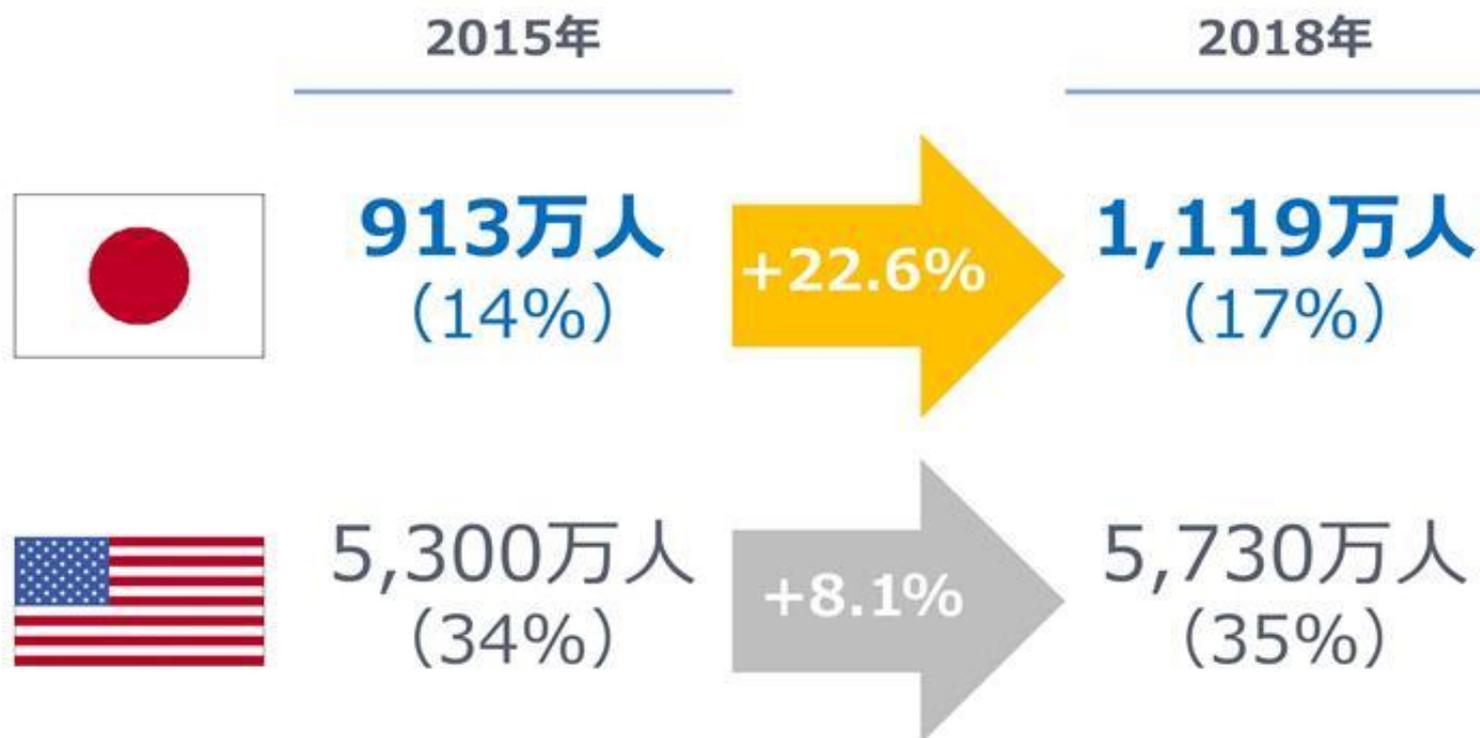
・個人業務 推計100万人 諏訪康雄[2018]
推計114万人 山田久[2007]

・個人請負： 推計約600万人：
労働力調査・国勢調査から（坂幸夫[2017]）、

・フリーランス人口 1,119万人
ランサーズ『フリーランス実態調査』2018

昨年度との比較

フリーランスの人口の過去4年の成長率は、アメリカの成長率8.1%に比べ約3倍となる。労働力人口比率では17%と増加傾向にある。



* 括弧内は労働力人口に対する比率。日本の調査は「フリーランスに関する実態調査」（2017.2/2018.2実施）、アメリカの調査は“Freelancing in America”（2016.8/2017.8実施）に基づく

フリーランスの経済規模

フリーランスの経済規模は20.1兆円で、昨年度比9%増
(アメリカでは>\$1.4Trillion = 約154兆円超の規模)



* 括弧内はフリーランス一人あたりの年間平均報酬額。日本の調査は「フリーランスに関する実態調査」(2017.2/2018.2実施)、アメリカの調査は「Freelancing in America」(2016.8/2017.8実施)に基づく。アメリカにおけるフリーランスの経済規模は\$1.4trillionという記載

日本経済新聞

夕刊
7月13日
(金曜日)

発行所 日本経済新聞社
東京本社 ☎(03)3270-0251
〒100-8066 東京都千代田区大手町1-3-7
大阪本社 ☎(06)7639-7111
名古屋支社 ☎(052)243-3311
西部支社 ☎(092)473-3300
電子版アドレス
<https://www.nikkei.com/>
購読のお申し込み
☎0120-21-4946
<https://www.nikkei4946.com>

京都祇園

天ぷら

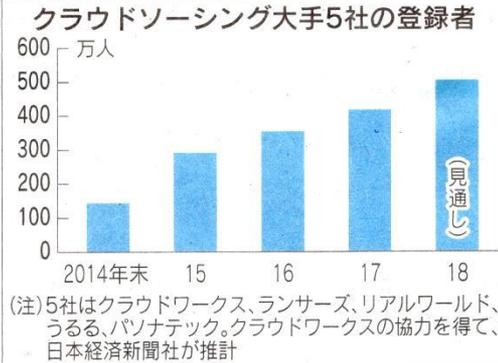
圓

TEMPURA ENDO

クラウドワーカー 500万人

翻訳やデータ入力 ネット受注

ネット上で企業が仕事を発注しフリーランスなどの個人が請け負う「クラウドソーシング」が拡大している。「クラウドワーカー」と呼ばれる労働者の数は2018年末に500万人を超え、国内の労働力人口の7%以上を占める見通し。子育て中の女性など柔軟な働き方を求める人の受け皿となり人手不足を緩和する効果も期待できそうだ。



▶クラウドワーカー クラウド(群衆)とソーシング(発注)を掛け合わせた造語、クラウドソーシングで働く人。1000万人超とされるフリーランスの一形態だ。オンライン上で仕事を受注できるため場所の制約を受けない特徴がある。日本では2010年代に入って普及し、近年利用が急拡大している。

大手5社の登録者数や聞き取り調査をもとに日本経済新聞社が集計した。ネット上で仕事を受注するクラウドワーカーの数は17年末で420万人に増加した。18年末には500万人を超え、4年前の3・5倍になる見通しだ。大手のクラウドワークスでは17年末の登録者が174万人と1年で5割増えた。18年末には215万人まで拡大するとみている。17年末に86万人だったリアルワールドは今年末は88万人を見込んでいる。仕事はウェブサイトの作成や翻訳など専門性の高い内容から、データ入

主婦ら働き方柔軟に

力など経験が浅い人でもできる業務まで幅広い。データ収集・入力やブログ記事の作成などは高度な能力がなくても取り組むことができる。例えば大和証券グループ本社はオフィスを改装するリノベーションのデザインをクラウドワーカーに発注している。主婦が家事や育児の隙間時間を使って働くなど隠れた労働力の掘り起こしにもつながっている。働き手の目的は本業として生計を立てる人から少額の小遣い稼ぎまで多岐に及ぶ。クラウドワーカーの増加に伴い、課題も見えてきた。能力を高めて収入を増やしたい人にとって、会社組織に属していないため教育の機会を得

・呼び名:

「業務委託契約」「請負契約」「インデペンデント・コントラクター」「フリーランサー」「業務委託員」「個人業務請負」「一人親方」

・業種:

フリーの編集者、デザイナー、添乗員、観光ガイド、生命保険会社の外交員、フランチャイズの店長、ホスト、バイク便ライダー、建設現場の鉄筋工・建築士、コンピューター技術者

・クラウド・ワーカー:クラウド・ワーキング:
インターネット上のマッチングサイトなどを
通じて仕事を受注・納品、
文書データ入力、事務伝票整理、ライター、
Web制作、デザイン、ネットショップ運営、
調査・マーケティング

- ・高度な専門知識、単純業務:
空いた時間利用多種多様。
- ・複数の企業の掛けもち:1社専属

新成長 ビジネス



2015年ASEAN経済統合
日本企業にチャンス!

成長
テーマ 8

新しい働き方

個人の働きに対する評価を“見える化”する動きが広まる。

ランサーズは、2008年12月に誕生した日本の「クラウドソーシング」の草分け的存在。クラウドソーシングとは「クラウド+アウトソーシング」の造語である。仕事に合わせて最適なスタッフを探したい企業と「地方や海外で」「空き時間を利用して」働きたいフリーランサーのニーズを満たすマッチングサイトが世界各地で生まれているが、ランサーズもその一つ。「実力あるフリーランサーに活躍の場を提供しよう」と考えた。地方在住者やシニア、育児で退職した主婦など、才能を眠らせている人材はたくさんいる。時間と場所にとらわれない新しい働き方を創出したい」と秋好陽介ランサーズ社長は話す。

4万6000社と
16万人超が登録

仕事は業務用システム、ロゴマークの作成、翻訳、キスト入力まで70種類、三つある。「クラウドソーシング」の登録方法も「クラウドソーシング」に頼むと提案が数点。コストも多いが、最低で1000円から入ったものもあれば全額を金にしている（秋好社長）。

二つ目のプロジェクト方式は、プロジェクト内容を開示して見積もりを募る。フリーランサーのパソコン

を算出できる「ランサーズタイムカード」を使えば、時給で報酬を支払うこともできる。三つ目のタスク方式は、データ入力などの作業を小分けにして複数の人に発注する。進捗管理は、ランサーズが用意したプロジェクト管理システムを通じて行う。発注から納品までランサーズが間に合うことで、発注額と受注額、双方のリスクを減らしている。

報酬は仕事が確定したときランサーズが企業から徴収し、フリーランサーに支払う。ランサーズの収入源

フリーランサーは16万人超。毎月ランサーズ経由で収入を得ているのは1500人程度。年間700万〜800万円を稼ぐ人もいるが、

87
ランサーズ
フリーランサーと
企業をつなぐ

これらの商品パッケージやロゴ、キャラクターは、すべてランサーズによるマッチングから生まれたものだ

フリーで年収600万 職人×相談役が稼ぐ W杯ビデオ判定で明暗 保活と老後 野田聖子セクハラ対策

AERA

18.7.2 No.30
アエラ 定価 390円
伊藤 京
成尻エリカ



【大特集】

フリーランスで 年収600万



職人×相談役 掛け算で稼ぐ

年収600万円超の新型フリーランス

「フリーランス」という働き方が進化している。「自由だけど不安定」「デザイナーやエンジニアの話」。今回、取材したのはそんなイメージを覆す新型フリーランス5人。共通するのは、会社員と遜色ない年収600万円以上を稼ぐ力だ。

編集部 石臥薫子、高橋有紀 ライター 福光 恵

photo 伊ヶ崎 暁 (ロページ)

Asahi Shimbun Weekly AERA 2018.7.2 10

『アエラ』2018年7月2日

35

業界最大級のITエンジニア
専門エージェント

レバテック

フリーランス



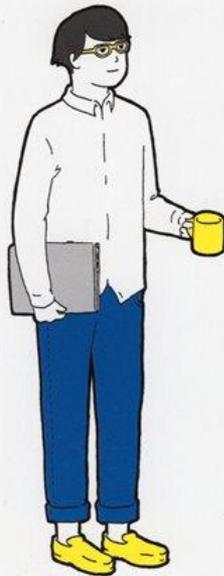
フリーランスなら、
月100万円も
目指せます！

詳しくはこちら →

※山手線の電車のドアに貼られた広告 2018年9月9日撮影

02 Y600
BOOK-OFF

時間と場所にと らわれない 新しい働き方



フリーランス
27万人
等身大の
ライフスタイル

ランサーズ株式会社 企画・編集

CHAPTER1

裁量の大きい
フリーランスだから
仕事も趣味も楽しめる

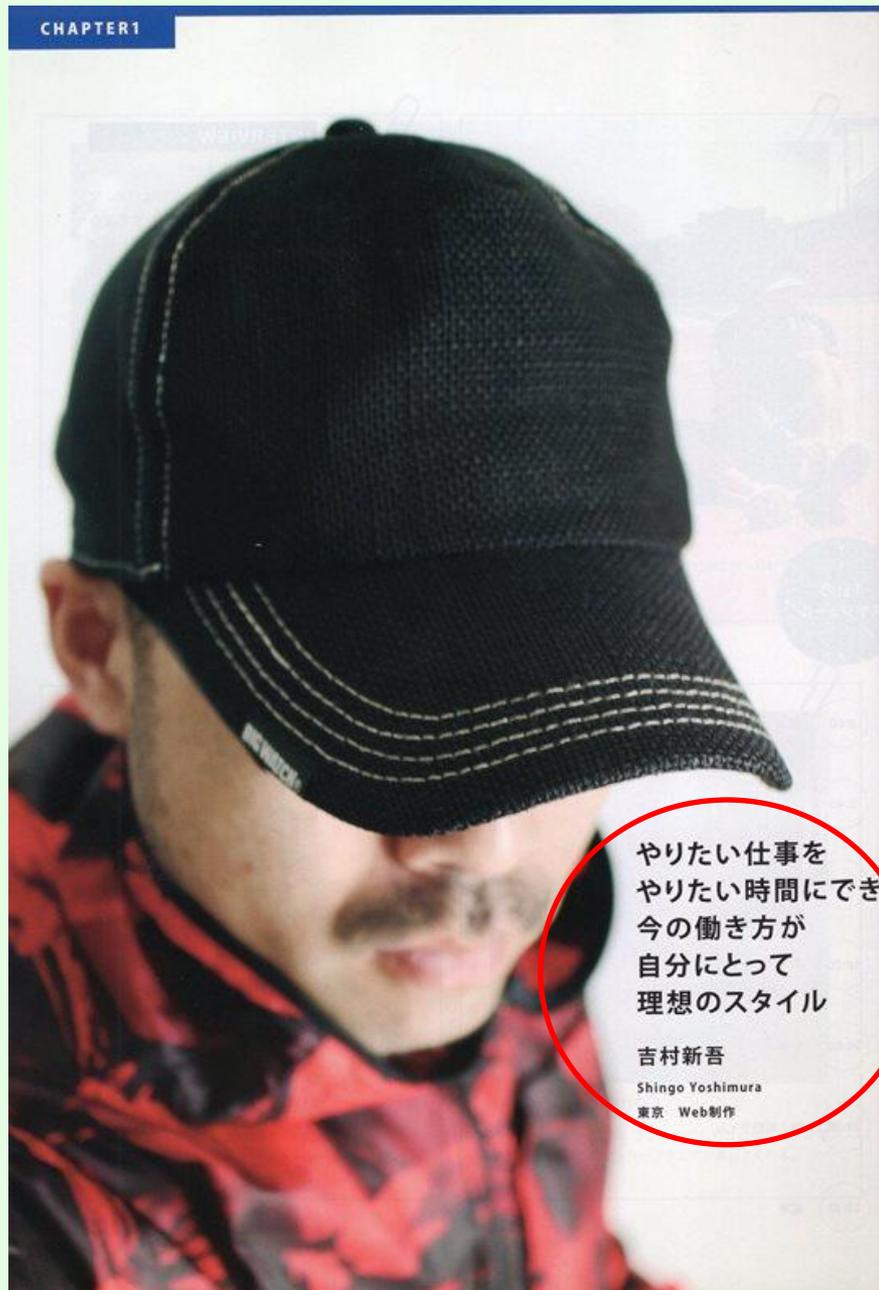
あいはらひろみ
Hiromi Aihara
北海道 イラスト・広告漫画制作





今しかない時間を
家族と過ごす
充実した生活

柴沼友樹
Yuki Shibamura
業種: システム開発



やりたい仕事を
やりたい時間にでき
今の働き方が
自分にとって
理想のスタイル

吉村新吾
Shingo Yoshimura
東京 Web制作



“仕事”と“子育て” 両方とも
Win-Winの関係を保つことで
楽しい毎日を送れています

地主僚子
Ryoko Jinushi
認知 デザイナー



仕事以外も充実の日々
趣味は昆虫
映画やギターも好きです

南賢一
Kenichi Minami
奈良 デザイナー

会社に縛られない、自律的な働き方を実現

日経MOOK

FREELANCERS
&
PARALLEL WORKERS

Enjoy
your work!

自宅、コワーキングスペース、
ワーケーション…

働く場所だって
大事だ!

フリーランス & “複”業で働く! 完全ガイド



編集・ライター
モリジュンヤさん



家政婦
タサン志麻さん



新規事業の
プロフェッショナル
守屋 実さん
and more!

監修

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

稼げる



フリーランスはここが違う!

総勢60名にインタビュー
活躍する人の
仕事術を大公開

今、副業を始めるべき理由、
始めるときの注意点

企業×フリーランスが創造を呼ぶ／知っておきたい税金、法律、保険の知識

日本経済新聞出版

『フリーランス&副業で働く 完全ガイド』2018年7月10日

＝ 活躍するフリーランス&パラレルワーカーを直撃！ ＝

好きを仕事に

好きだけで食べていけるほど甘くはない。
でも好きという気持ちがなければ、
情熱を注げない。
活躍するフリーランス・パラレルワーカーの
仕事観には、“好き”を見つけ、育て、
楽しんで働くためのヒントが詰まっています。

— 楽しむ生き方 —



File.no

001

Koichiro
Sizuka

コピーライター／ダンサー／
ファッションプロデューサー
飯塚浩一郎さん

Work history

- 2002年 博報堂入社
- 06年 ダンスカンパニー
「DAZZLE」に加入
- 14年 博報堂を退社、独立
- 16年 ファッションブランド
「MUBAC」を立ち上げる



フリーランスの報酬 アンケート調査

・クラウド・ワーキング**専業**平均**73,268** 円

※**連合調査** 2016年12月

連合:「世論調査」より <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/>

フリーランスの労働時間アンケート

長時間労働の実態

ライター:一日13時間・昼休憩30分制度

翻訳:1日8~12時間・年末年始など関係なし

校閲など:1日15時間:2つアルバイト:

1か月休めない

※吉良よし子事務所作成 「女性のひろば」2017-08

Webライター

美術・コスメの記事

低賃金労働

記事1本に1時間：報酬87円(手数料引き)

→ 時給87円

※パート時給の10分の1

「週刊ダイヤモンド」 2018-03-10

※副業者と専業者が仕事を取り合う

フリーランスの満足度の調査 労働政策研究・研修機構 2017年12月

仕事全体の満足度
満足・ある程度満足 68%

収入の満足度 48.5%

年収200万円未満 6割

2018-04-20 B5E

フリーランス「満足」7割

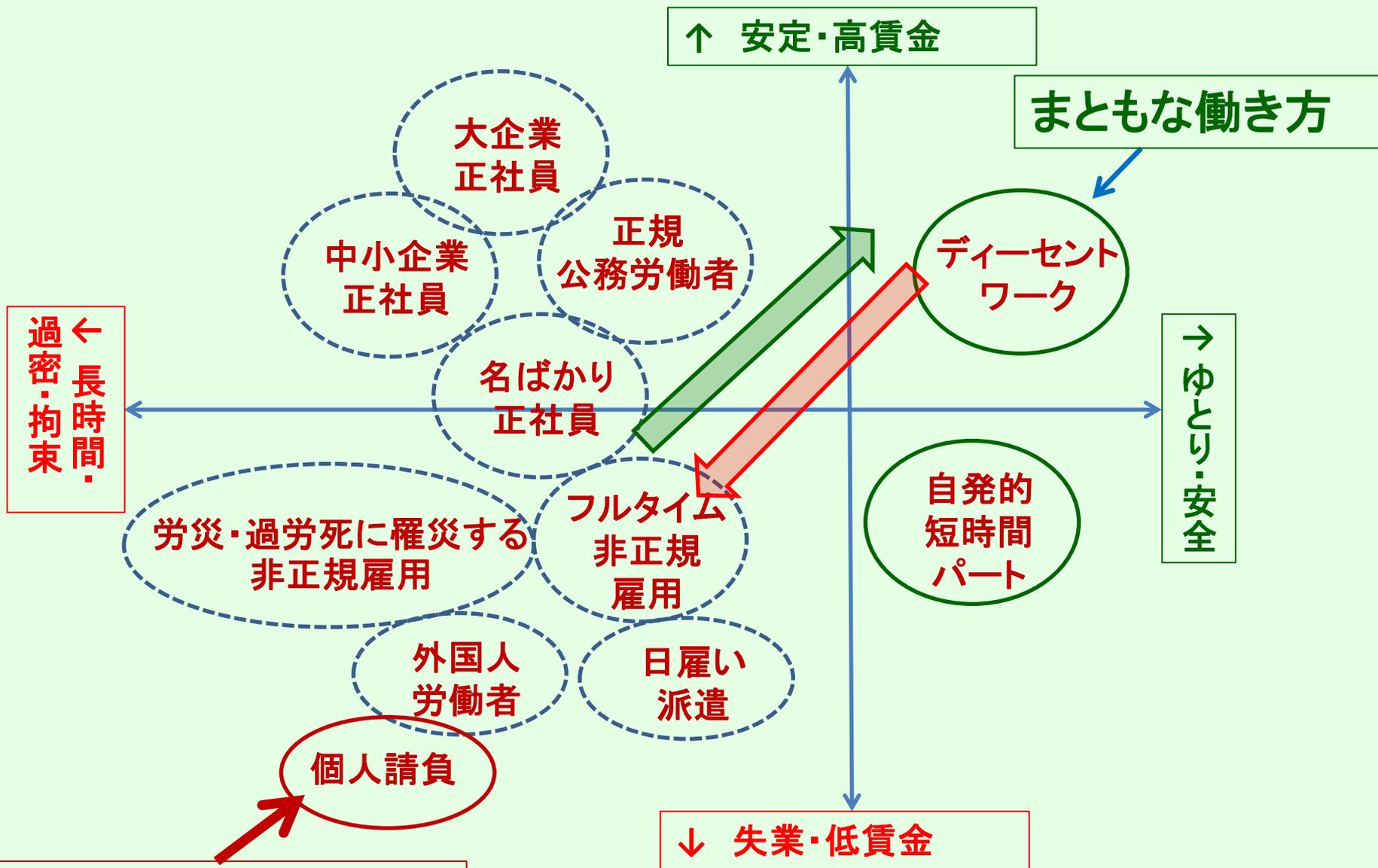
フリーランス「満足」7割
2018年4月20日

企業が雇用されずに働くフリーランス（独立自営業者）のうち、6割超の年々々の年間報酬額が200万円未満であることが調査で分かった。収入は低い傾向だが、場所や時間に縛られず自由に働ける環境を前に受け入れている。調査は8256人を対象に昨年末に実施した。オンラインで仕事を請け負うクラウドワーカーや社員を雇わない個人事業主などを対象とし、個人商店や農林業の従事者などは除いた。

フリーランスの満足度は、収入の満足度が68%に達した。収入についても48.5%の人が満足していると答えた。希望する保護施策では「取引先との契約内容の書面化の義務付け」が23.1%、「トラブル時に相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」が20.6%。フリーランスを巡っては、取引先からの仕事内容の一方的な変更などトラブルも相次いでいる。

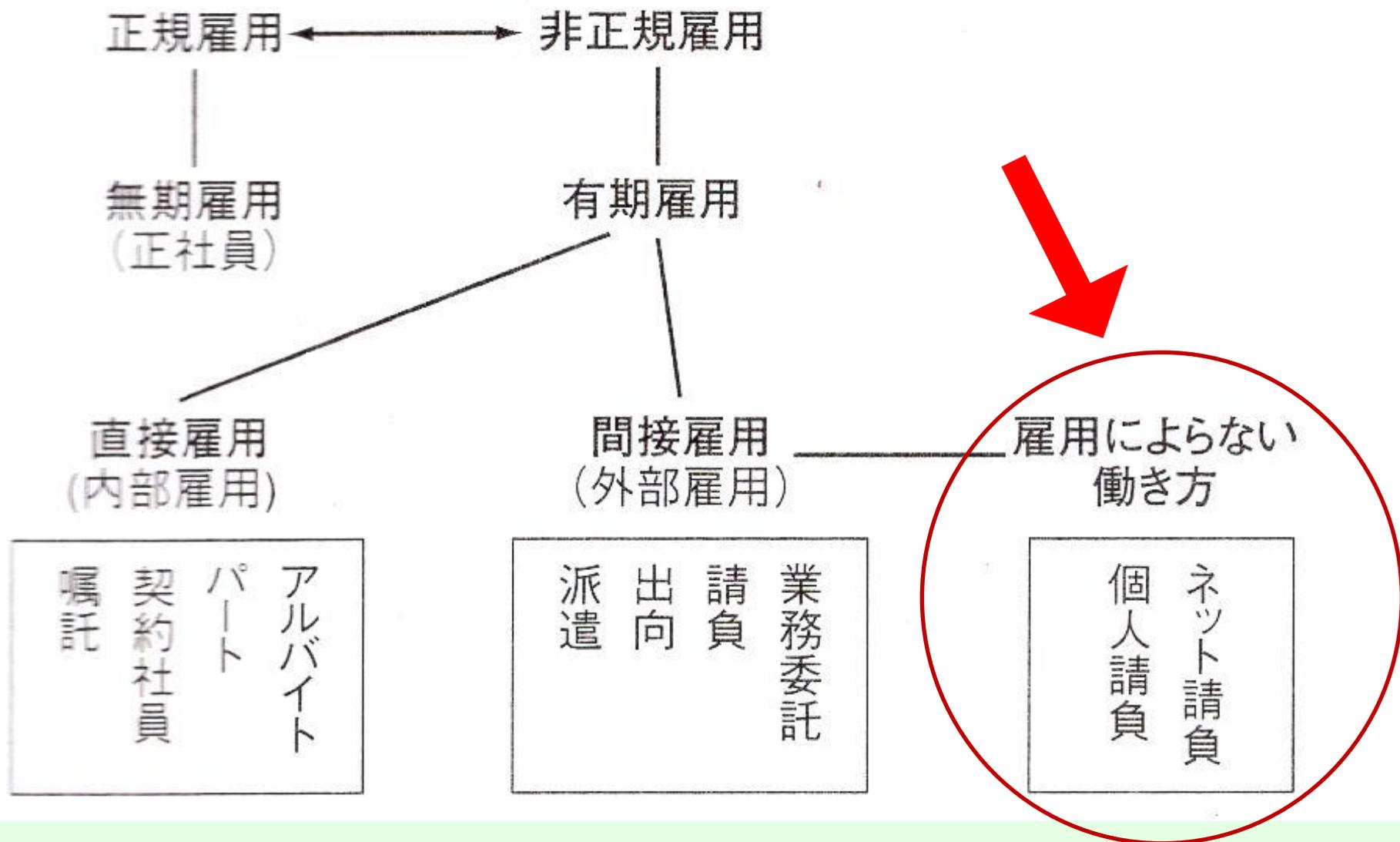
このぼった。400万円以上は21.5%にとどまる。フリーランスを専業としている人に限っても48.9%は年間報酬が200万円未満だった。一方、仕事全体への満足度を聞くと「満足」「ある程度満足」の合計が68%に達した。収入に関しても48.5%の人が満足していると答えた。希望する保護施策では「取引先との契約内容の書面化の義務付け」が23.1%、「トラブル時に相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」が20.6%。フリー

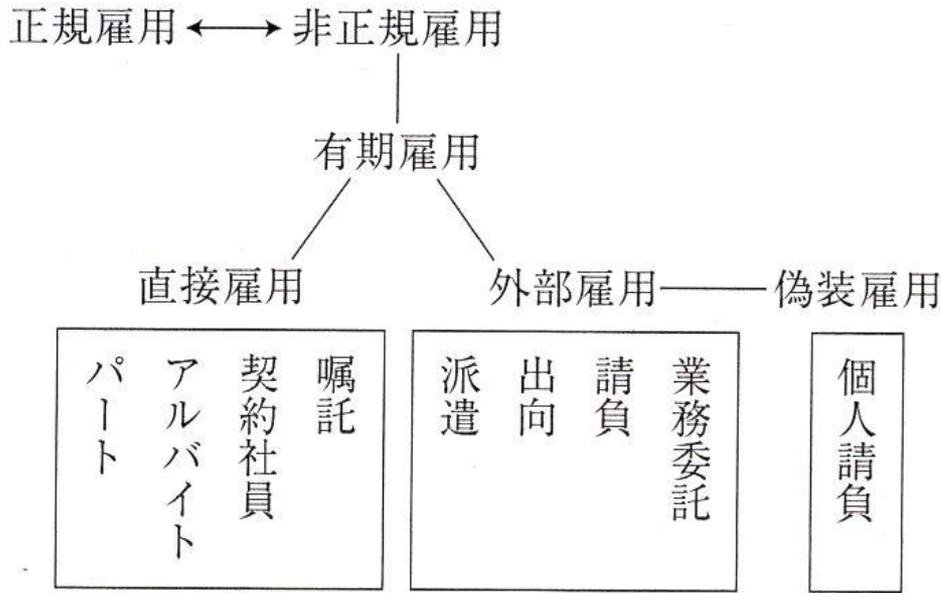
雇用・働き方の安定・ゆとり度座標



個人請負(個人事業主)

図 非正規化の種類から見た雇用形態の区分



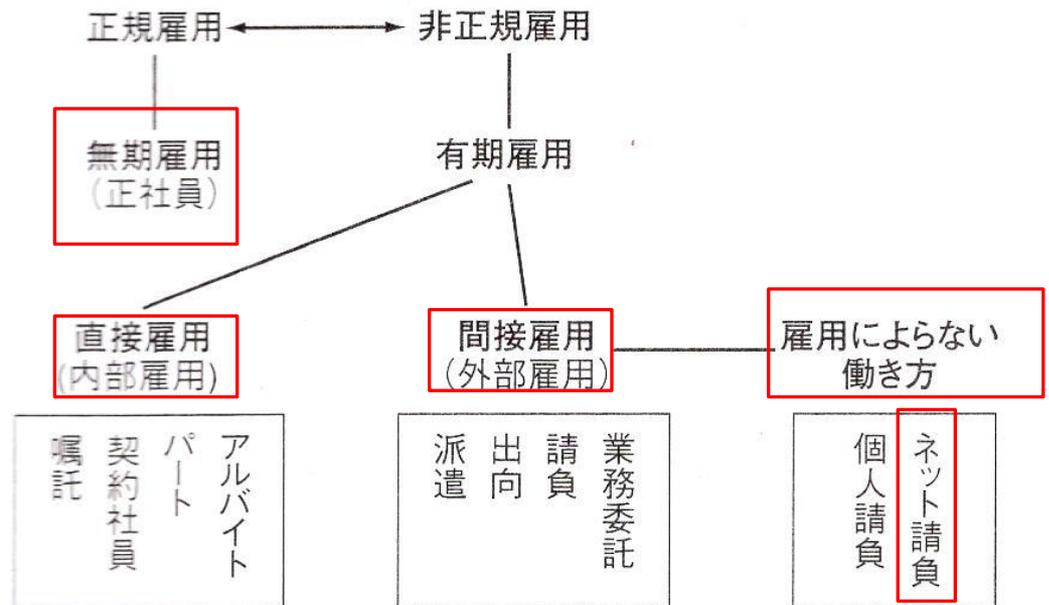


森岡孝二 『雇用身分社会』2015年

森岡孝二 「シェア経済は「未来の働き方」か」 『経済』2018年9月号

変更点 →

図 非正規化の類型から見た雇用形態の区分



内職からネット請負へ

戦前から続いている内職

※吾一の母の封筒張り(『路傍の石』)

→ パートへ: 高度成長期

→ ネット請負: ネット社会 先祖返り

建築業では:

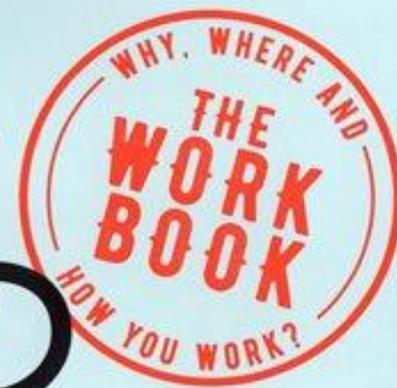
一人親方: 建築業で長く続いている
個人請負制度

○「個人請負・フリーランス」は無権利状態

- ・労働関係法規（労働基準法，労使関係法，最低賃金法）一切適用されず、
社会保険・年金保険は全額自己負担
- ・解雇規制はなく，失業保険法もない
労働時間規制もない
時間外労働，休日，深夜労働手当もない
有給休暇もない
- ・クラウド・ワーカー：決して所得は高くない：
長時間労働と短時間労働
低所得　　：　　専業と副業が競合
- ・仲介業だけがもうかる仕組み：派遣と同じ

CAREER
GROWTH
ABILITY
MOTIVATION
COMPANY
MENTAL HEALTH

360度の視点で仕事を考える



働き方の 哲学



村山昇
Noboru Murayama

絵・若田紗希
Illustration by Saki Wakata

Discover

「個」と「プロジェクト」の時代

主要業務はすべてプロジェクト化されていく

1998年秋、MIT（米国・マサチューセッツ工科大学）スローンスクールのトーマス・マローン教授は、『ハーバード・ビジネス・レビュー』誌に「Eランズ経済の夜明け」と題した論文を寄せました。先見性に富んだその中の印象的な一文はこうです――

「来るべき経済の基本的単位は、会社ではなく、個人になる。仕事は一連の固定化した管理プロセスによって与えられ、コントロールされるのではなく、独立した個人事業主たちによって自律的に遂行される。電子で結びついたフリーランサー、すなわちEランサーが、流動的に臨時的連帯チームをつくり、製品やサービスを生産し、販売する。

仕事が終われば（それらは1日仕事か1カ月仕事か、あるいは1年かもしれないが）、連帯チームを

解散して、再び個人事業主にもどる。そして次の仕事（アサイン）を探しに出る」。

この予見が含む重要な点は2つあり、1つは「個」として自立・自律する職業人の台頭、もう1つは仕事のプロジェクト化です。

これからのビジネスの現場では、主要な業務のすべてが、目的の大小、期間の長短はあれ、プロジェクト化されていくでしょう。

プロジェクトとは、①設定されたミッションのもとに、②人材が社内外から集められ、③期間限定で成就を目指す集合離散型の協働形式です。

一方、プロジェクト化されない定型作業はアウトソース（外部委託）されることとなります。が、委託を受けた先においても、その定型作業の効率化を狙って、どのみちプロジェクトが起こされます。

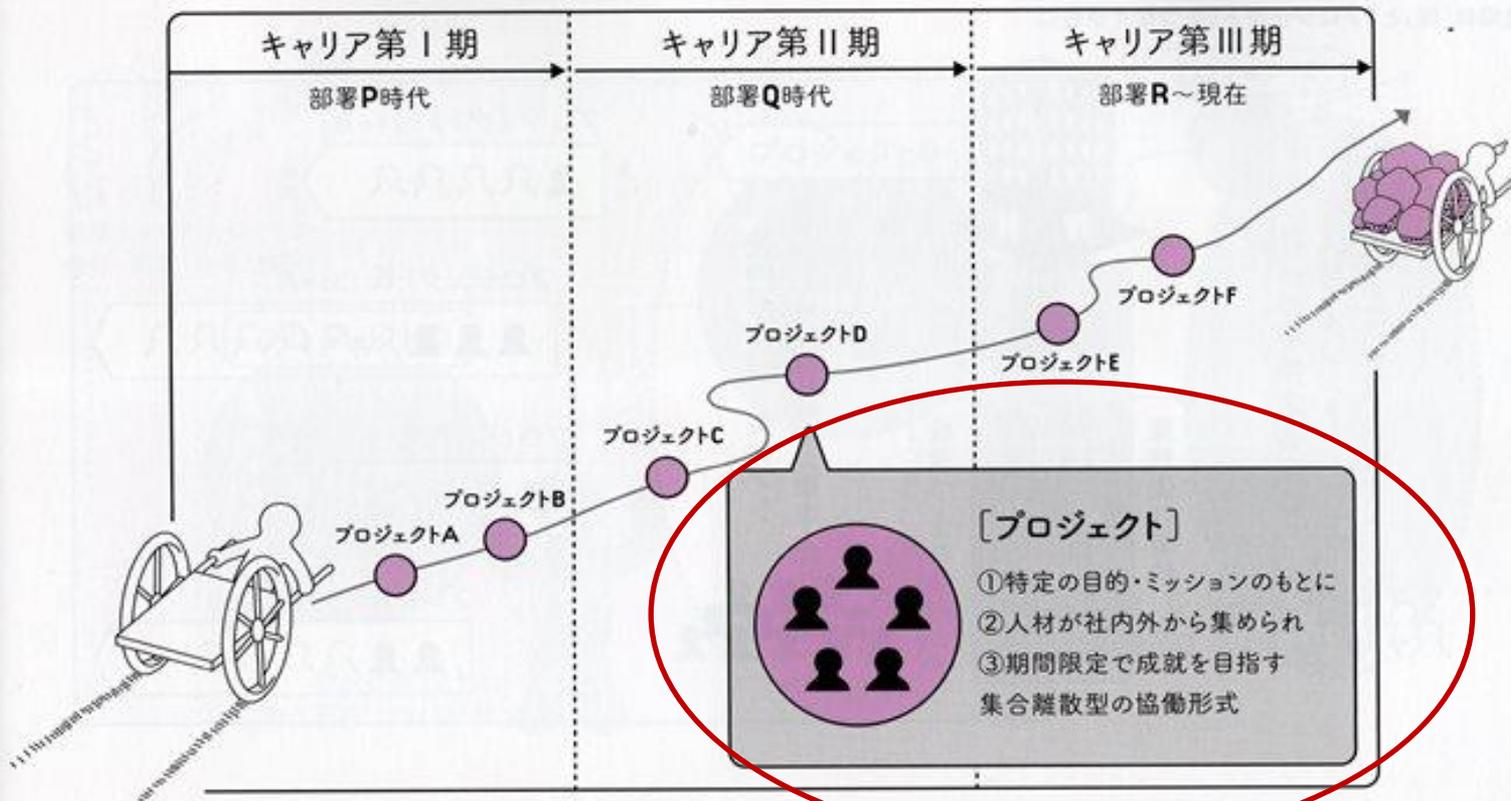
プロジェクトを渡り歩く「個」の職業人

このことはつまり、職業人として私たちは、連続的にさまざまなプロジェクトを渡り歩いていく存在になるということです。

会社も一つの大きなプロジェクトですから、いま社員をやっていること自体も「プロジェクト●●（会社名）」に参画していると考えらえることができます。

人によっては生涯1つの会社の中でプロジェクト（業務ミッションが変わったり、配属が変わったり）を渡り歩くかもしれませんが、他方には、いくつかの会社に転職をし、最後には独立起業という形でプロジェクトを渡り歩く人がいるかもしれません。

プロジェクトを渡り歩く「個」として自立・自律する職業の意識に立てば、部署異動や転職・起業は単に舞台の切り替わりにしかすぎなくなります。



雇用という概念がなくなる？ 「流動」を肯定するたくましさ

今後数十年の間に、雇用の形は大きく変わってくるでしょう。「雇用」という概念すらなくなるかもしれないとみる研究者もいます。企業の人材マネジメントに詳しい守島基

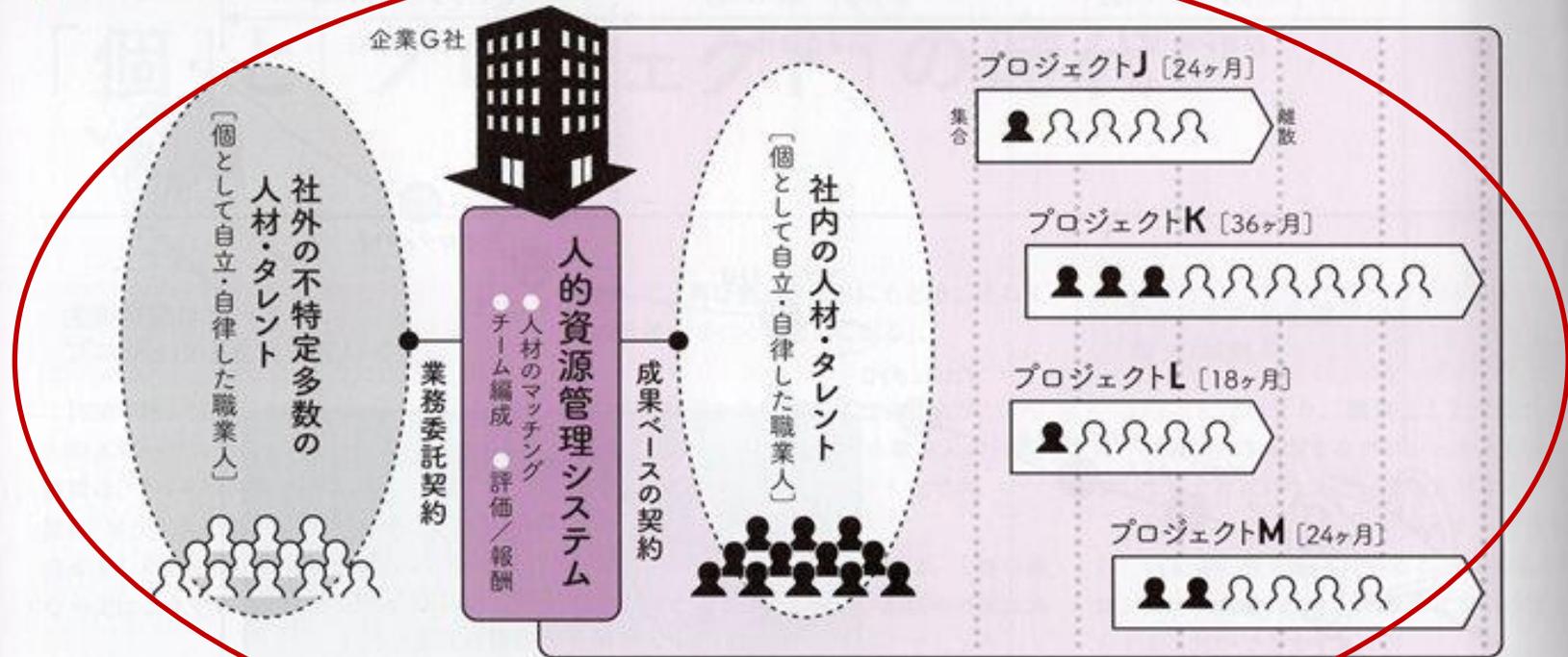
博教授(学習院大学経済学部)は次のように言います。

「雇用というのは、所属企業に自分の時間を売って、指示された仕事を行うことでリターンとしてお金をもらうことです。しかし、これからはそういう「雇用」という概念自体が長

期的にはなくなってくるのではないかと考えています。

これからは様々な職務の各部分を切り出してコンパートメント化し、最適な人に業務委託するという労働の需要と供給とのマッチングが一般的になってくると思います」

企業は「個」と「プロジェクト」をつなぐ存在に



「実際グローバルに見ても大きく変わってきています。ひとつの企業にすべての労働時間を売って給与をもらう働き方ではなく、「自分はこれができます」という専門性を持ち、「こういう仕事をやります」と引き受け、「成果」に基づいてお金をもらっていくという、いわゆる業務委託的な働き方をしている人がどんどん増えてきています。

いわば、自分で自分を雇う(セルフエンプロイ

メント)という職人のような働き方が場所や時間を超えて実現していくのではないかと思います」(※出所は下記)

……主要な業務がプロジェクト形式をとり、どんどん流動化していく中であって、企業はその都度、適した人材を社内外から集める柔軟な形をとるでしょう。

そのためのマッチング技術やクラウドソー

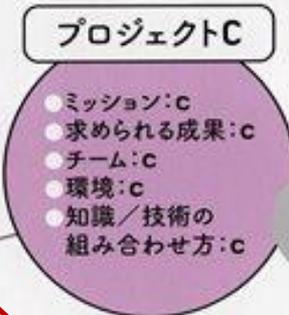
シングサービスもますます向上し、普及してくると思われます。

そうした未来において、働く個人は自分の能力を成果に変えて売る力、そして流動性を決定するメンタリティが重要になります。また、企業はいかに魅力あるプロジェクトを用意し、優秀な人材を呼び寄せるかが鍵になります。

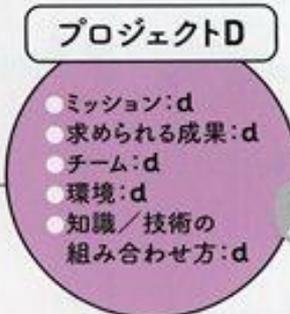


変えない軸

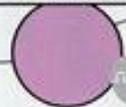
職業人として大切にしたい
価値・理念・信条は何だ？



状況に合うように
つねに自己再編していく自分



プロジェクトE



変える／変わるものは何か……
変えないものは何か……

ぶれない軸を持ちながら つねに自己再編できるかどうか

あるテレビ番組で、横浜・中華街の老舗料理店の料理長がインタビューを受けていました。長年の人気を維持する秘訣は何かと問われ、こう答えました——「変える技術と変えない信念です」。

冒頭のマローン教授の予言どおり、これか

らの時代、事業や仕事を動かしていく基本単位は個人になります。その活動の場としてプロジェクトがあり、企業はそれを最適化するための機能的な存在になるでしょう。

そのとき「働く個」としての私たちは、流動・変化の中を生きることになります。

関わっていくプロジェクトが要求するミッションや成果は毎回変わります。環境やチームメンバーも変わります。知識や技術を更新

し、成果を上げるための組み合わせ方も変えていかねばなりません。

そうして変わるもの・変えていくものがある一方、変えないものも必要です。価値や理念の次元で持つ軸です。

変えない軸を醸成しながら、自己をつねに再編していくしなやかさ。それこそが、これからの個人にとって要となる資質といえるでしょう。

FREE AGENT NATION
The Future of Working for Yourself

フリーエージェント社会 の到来

「雇われない生き方」は何を変えるか

ダニエル・ピンク……著
玄田有史……解説
池村千秋……訳

ダニエル・ピンク
『フリーエージェント社会
の到来—「雇われない生
き方」は何を変えるか』
2001年(邦訳2002年)

映画製作
プロジェクト毎に
メンバーが集まる
終われば解散
次のプロジェクトに

図8-4▶フリーエージェントの組織図

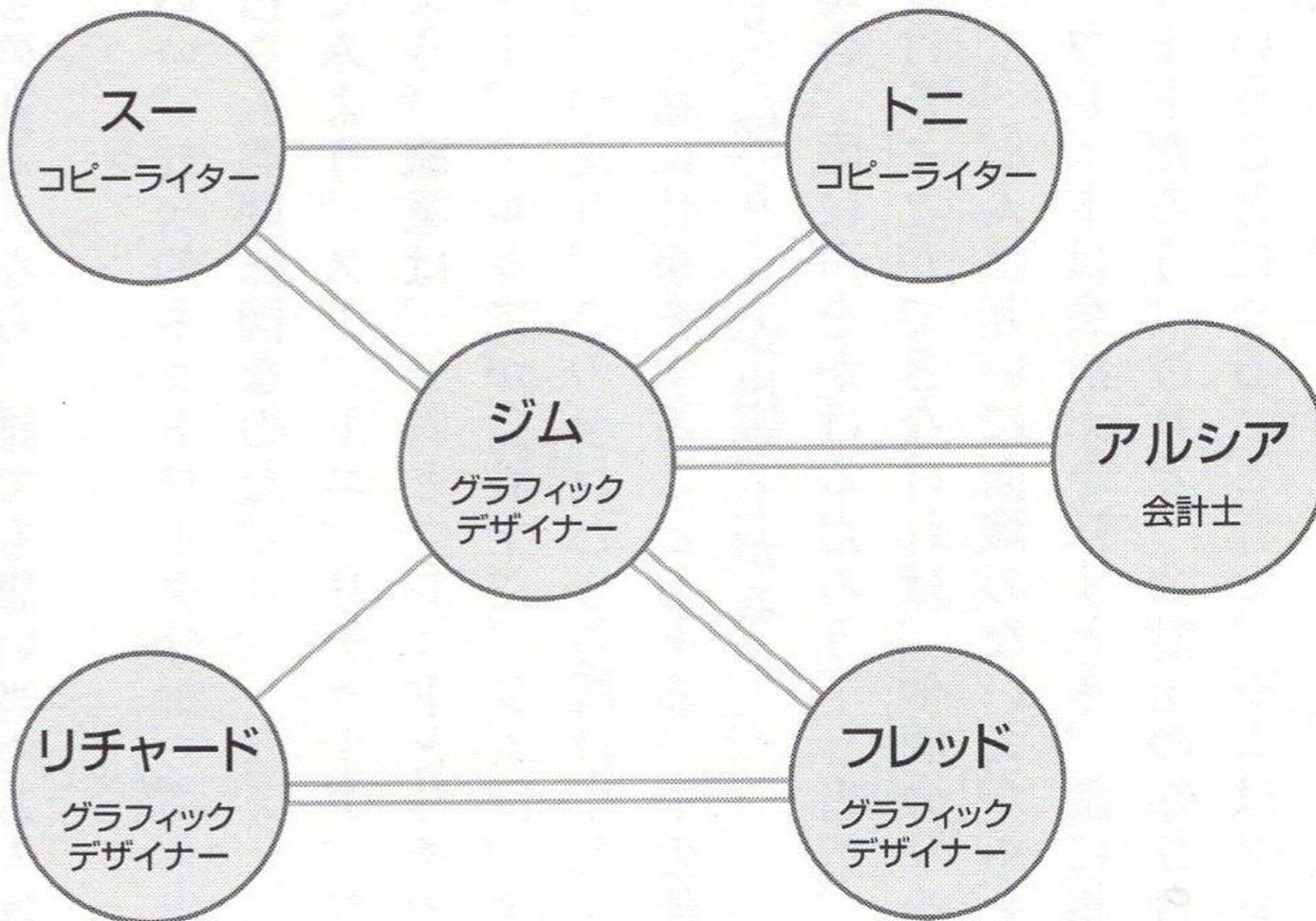


図8-5▶フリーエージェントと従来の労働形態の違い

	従来の組織図	フリーエージェントの組織図
つながり方	タテ	ヨコ
関係の強さ	強い絆	弱い絆
築かれ方	与えられたもの	自らつくり出すもの
運営の仕方	管理的	自主的
機能	硬直的	流動的

・アメリカでは：
「雇われない働き方」として、
個人請負労働が拡大
「インデペンデント・コントラクター」

スマートフォンを利用した
シェアリング・エコノミーの拡張により、
「雇われて働く」労働者に代わって、
個人請負労働者が顧客にサービスを提供

・アメリカ

連邦労働省は個人請負労働を問題視

残業代や労働時間といった厚生労働基準法による規制や、年金、健康保険などの社会保障負担を逃れるために、事業主が雇用している労働者の区分を個人請負に切り替えることが横行しているからだ。労働者の労働条件だけでなく、税収の低下や国の社会保障負担の増加にもつながりかねない。

○働く人の権利を守る

ニューヨーク市「フリーランサー賃金条例」

労働者の賃金を守るための条例:

2016年11月

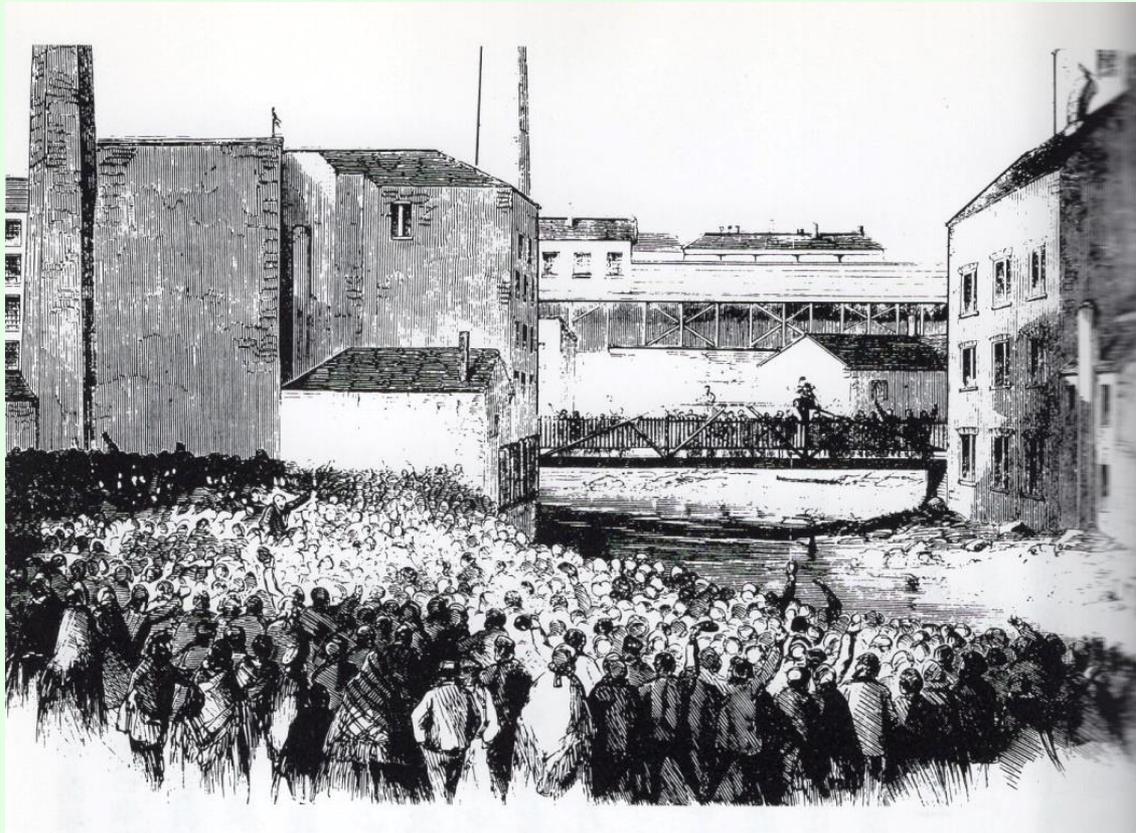
フリーランサーズ・ユニオンによる

制度政策要求活動と運動の結果

- ・雇用者から個人請負への転換を防ぐ
- ・個人請負の労働者性を認める
権利獲得運動
- ・働く人達が団結して工場法を作った歴史
イギリス工場法の成立

工場法成立の歴史

それは労働運動の成果



綿織維労働者労働者のストライキ 1861年

○働く人の権利を守る

- ・働く人が集まって、
自分たちの権利・仕事・生活を守る
組合：ギルド
労働組合の始まり

労働組合（職人組合）の始まり

イギリス:

1799年: 団結禁止法をつくって、労働組合運動を禁止

1824年: 激しい闘いの末、に同法を撤廃、
事実上の団結権を獲得、

1871年: 労働組合法が制定され法律的にも認められた

永山武夫『労働経済』より

職種別組合が基本: 企業・産業を横断する組織:

機械工組合: 機械を扱う職場をもつあらゆる業界に組合員を
組織している

職種別組合・クラフトユニオンの代表例

合同機械工組合: Amalgamated Society of Engineers, ASE

1851年発足 熟練工の組織: 全国を移動し

組合の斡旋でその町に空席があれば就職する

相互保険制度: 社会保険として機能

熊沢誠『労働組合運動とは何か』より

労働組合（一般組合）の始まり

イギリス

一般組合：ジェネラルユニオンの登場

ロンドンのスラム街、イーストエンド、ドッグ人夫：
1889年ストライキ 1万人のドッグ労働者が参加
特殊技能を持たない一般労働者
どんな職業、どんな産業でも、誰でも入れる
労働組合ができる： 新組合主義

運輸一般労働組合：

Transport and General Workers Unionが誕生

超横断的労働組合：自動車の組立工の
多くが組合員

個人請負・フリーランスで働く人の 生活と権利を守る

- ・雇用者から個人請負への転換を防ぐ
- ・個人請負の労働者性を認める 権利獲得運動
労働者性：労働法の適用
指揮監督下・対価など：ILO基準・判例
- ・ユニオン：働く人が集まって、
自分たちの権利・仕事・生活を守る
 - ・京建労「全京都建築労働組合」、
 - ・音楽ユニオン「日本音楽家ユニオン」仕事やくらしの安定、料金・賃金・労働条件の
改善、健康保険・労働保険・共済制度

京建労 「全京都建築労働組合」

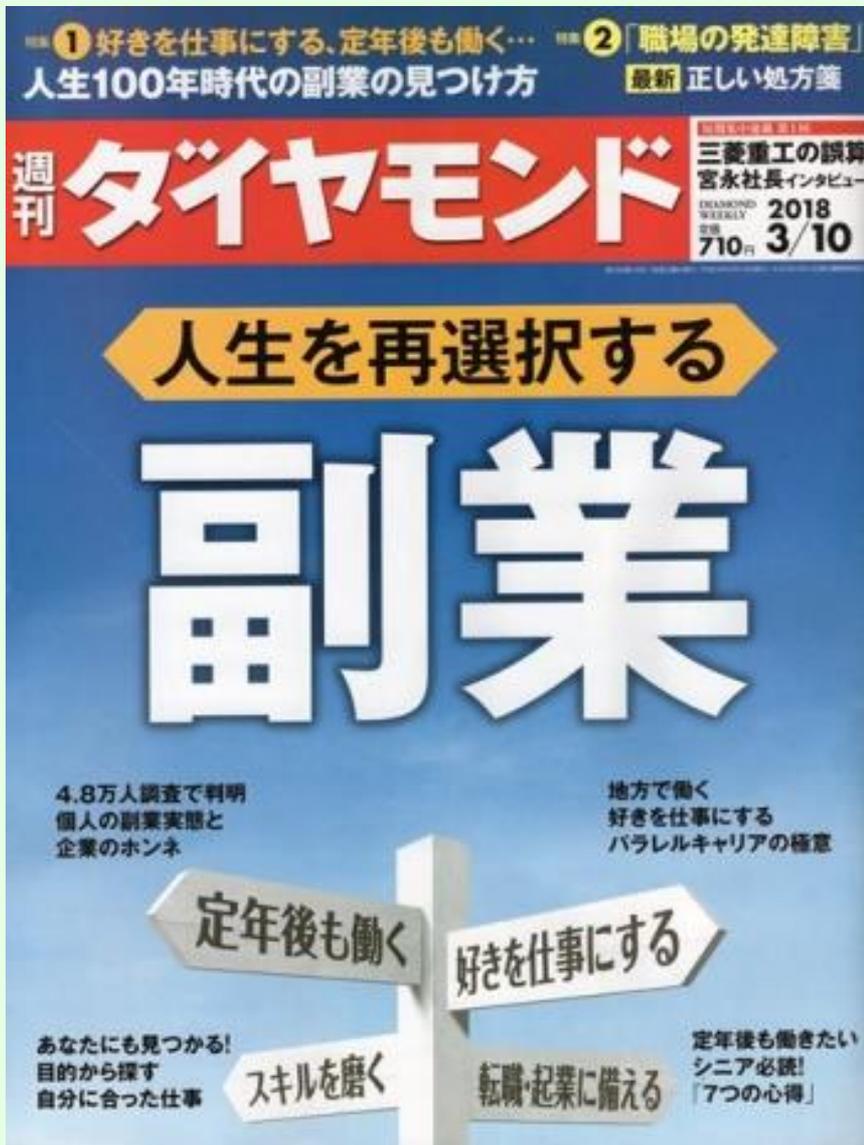
- ・建設労働者の仕事やくらしの安定、賃金・労働条件の改善
- ・建築国保をはじめ、労働保険や建設業退職金共済制度など、仲間の健康と生命を守り、技術・技能や福祉と生活の向上のために、助け合いながら活動
- ・建設産業で働き、京都府内に住んでいるか、京都府内の事業所で働いている人で構成
- ・町場や丁場、親方や職人を問わず、建設産業に従事する仲間、一人ひとりが任意で加入できます。
- ・労働者だけでなく、**一人親方**や**中小事業主**も加入している幅広い構成になっています。
- ・現在、京都府内に24支部、支部のもとに255分会、そして分会のもとに約2000の班があります。

音楽ユニオン 「日本音楽家ユニオン」

- ・日本音楽家ユニオンは日本演奏家協会と日本音楽家労働組合の組織合同により、1983年10月に発足した、音楽家の個人加盟による組織：約5,200名
- ・音楽家がはたらく権利を守ります。
- ・会員のための福祉共済制度

・「副業」

企業に認める動き 厚労省もガイドライン



「週刊ダイヤモンド」 2018-03-10



2017年12月28日日本経済新聞

米 | Tに資金集中

GAF A偏重、市場に懸念 3



就活ルールに賛否

企業の5割「必要」 14

日本経済新聞

9月6日
木曜日

発行所 日本経済新聞社
東京本社 東京 100-8005 丸の内区大手町1-3-7
100-8005 東京都千代田区大手町1-3-7
大阪本社 大阪 100-7639-7111
名古屋支社 名古屋 1052-243-3311
西京支社 西京 1092-473-3300
札幌支社 札幌 1011-281-3211

TOMAS

TOKYO BOEAI GROUP

東京貿易

東京中央区京橋エドグラン

70歳雇用努力目標に 多様な働き方後押し

政府検討

政府は高齢者が希望すれば原則70歳まで働けるよう環境整備を始める。現在は原則65歳まで働けるよう企業に義務付けており、年齢引き上げの検討に入る。2019年度から高齢者の採用に積極的な企業を支援する。その上で来年度以降に高齢者雇用安定法(3面きょうのことば)の改正も視野に70歳まで働けるようにする。少子高齢化や人口減少社会を見据え、多様な働き方を後押しするのが狙い。(解説5面に)

政府が検討する高齢者の就労促進のための主な施策

企業	定年延長・再雇用
	継続雇用年齢を70歳まで引き上げ(現在は65歳まで)
年金	資金
	年齢ではなく、意欲や能力で評価する制度の普及
	70歳超から年金を受け取る人には受取額を大幅加算

今秋から政府の未来投資会議と経済財政諮問会議で経済界も交えて本格的な検討に入る。安倍晋三首相は3日の日本経済新聞のインタビューで「65歳以上への継続雇用年齢の引き上げを検討する」と述べた。現在の高齢者雇用安定法は、希望者に対して原則65歳までを「継続雇用年齢」として働けるようにすることを義務付けている。政府は同法改正で年齢を徐々に70歳にまで引き上げたい考え。まずは「企業の一努力目標」とする方向だ。同法改正前に、まず高齢者雇用を積極的な企業を支援する。19年度予算案で高齢者の中途採用を初めて実施した企業への補助金を拡充する方向だ。高齢者を採用した経験のある企業は、その後高齢者雇用を増やす方向にある。政府は「トライアル(お試し)雇用」として、企業に対し採用を促す。同時に高齢者が働くインセンティブを高める。

現在は、定年後に継続して働く場合でも、資金が一律で大幅に下がるケースが多い。内閣府の調査では3人に2人は65歳を超えても働きたいと希望しているものの、資金が大幅に低下するため年金生活を選ぶ人が多い。このため、働く意欲や能力のある高齢者であれば大幅な賃下げがされないよう、評価・報酬体系を官

不安定雇用・賃金低下・年金低下

「まともな雇用」でなくなってきたから、
「副業」が必要になってきた

副業 → 兼業・ダブル・トリプルワーク
雇用によらない働かせ方も、ご用意

- ・賃金足らなければ → 「副業」をどうぞ
- ・年金足らなければ → 「副業」をどうぞ

「一億総活躍」プラン:

「安心につながる社会保障」(でないから)

→ 個人で対応 → 副業へ

- ・動けるうちは、働こう

働き方・働かせ方に起こったこと、起こりつつあること

雇用の外部化 : 派遣・請負創出

雇用の多様化 : 非正規・派遣活用

雇用の流動化 : 解雇規制緩和

正規雇用の多様化 : 限定正社員

時間にしばられない働かせ方 : 裁量・高プロ

雇用にしばられない働かせ方 : 個人請負

フリーランス・個人請負に対する重要な論点

- ・使用従属性・労働者性により
個人請負への**転換を許さず**
- ・8時間働いて**普通の生活ができる**
賃金・報酬を
- ・働く人の**権利**と仕事・生活を守る**こと**

以上です、ありがとうございました