



大阪・高麗橋：大阪ガスビル 2019-06-12撮影

企業と雇用システム

2019年6月20日

第11回

「雇用によらない働き方」とは何か



高田好章

◎今回のテーマ

「雇用によらない働き方」とは何か



近年注目を集めていて、政府の政策にも上がっている、いわゆる「雇用によらない働き方」という個人請負を取り上げます。

シェアエコノミーとともに、「雇用によらない働き方」がこれからの新たな働き方であると、注目されています。そして副業・兼業も取り上げられています。ここには「夢の世界」が待っていると言われていますが、本当にそうでしょうか。問題点を探ります。さらに、高齢者雇用・障害者雇用の問題も考えます。

就業者について（労働力調査より）

就業者（6530万人）

雇用者（5819万人）

正規（3432万人）

非正規（2036万人）

パート/アルバイト
（1414万人）

派遣社員（134万人）

契約社員（291万人）

嘱託（120万人）

その他（78万人）

役員（349万人）

自営業者（528万人）

※家族従事者を除く

雇人あり
（129万人）

雇人なし
（400万人）

一般雇人なし
※内職者以外
（389万人）

内職者
（11万人）

家族従業者
（151万人）

就業上の地位不詳（32万人）

＜出典＞総務省「労働力調査」（基本集計／2017年（2018年1月30日時点））より厚生労働省にて作成 ※四捨五入の関係で、合計が一致しない場合がある

・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]

神谷隆之『在宅ワーク解体新書』、日本労働研究機構、1999年8月

・個人業務 **推計100万人** 諏訪康雄[2018]

諏訪康雄「副業・兼業、テレワーク、そして高齢者就業」

、『日本労働研究雑誌』、2018年5月

・個人業務 **推計114万人** 山田久[2007]

山田久「個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の視点から

「インディペンデント・コントラクター」を中心に」、『日本労働研究雑誌』566、2007年9月

・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])、

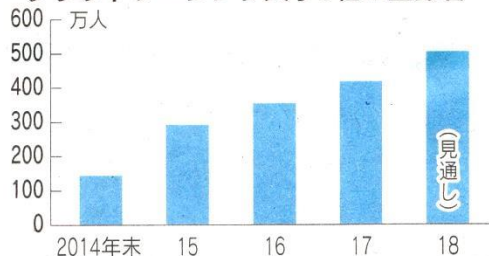
坂幸夫「個人請負の生活と仕事」、富山大学紀要『富大経済論集』

第63巻第1号、2017年7月

・フリーランス人口 **1,118万人**

ランサーズ『フリーランス実態調査』2018

クラウドソーシング大手5社の登録者



(注)5社はクラウドワークス、ランサーズ、リアルワールド、うるる、パソナテック。クラウドワークスの協力を得て、日本経済新聞社が推計

▶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。

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

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。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

は、会社組織に属していないため教育の機会を得

る。例えば大和証券グループ本社はオフィス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

は、会社組織に属していないため教育の機会を得

る。例えば大和証券グループ本社はオフィス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

は、会社組織に属していないため教育の機会を得

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

は、会社組織に属していないため教育の機会を得

翻訳やデータ入力ネット受注

クラウドワーカー 500万人

日本経済新聞

夕刊
7月13日
(金曜日)

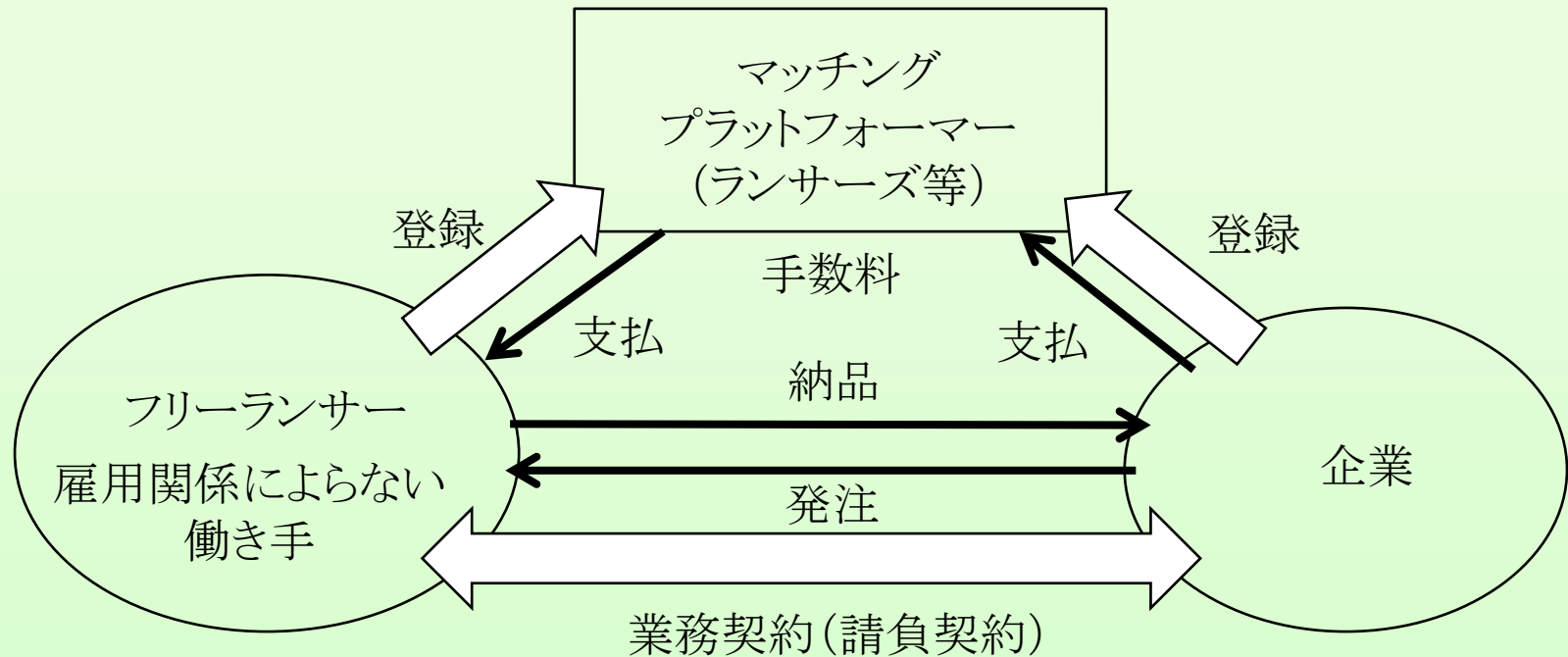
発行所 日本経済新聞社
東京本社 電話(03)3270-0251
〒100-8066 東京都千代田区大手町1-3-7
大阪本社 電話(06)7639-7111
名古屋支社 電話(052)243-3311
西部支社 電話(092)473-3300
電子版アドレス
<https://www.nikkei.com/>
購読のお申し込み
☎0120-21-4946
<https://www.nikkei4946.com>

京都祇園

天ぷら

TEMPURA ENDO

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に立って調整する



登録

仕事をあつせん

報酬支払いを代行

仕事の成果を
受け渡し

仲介会社

Crowd
Works

クラウドワークス

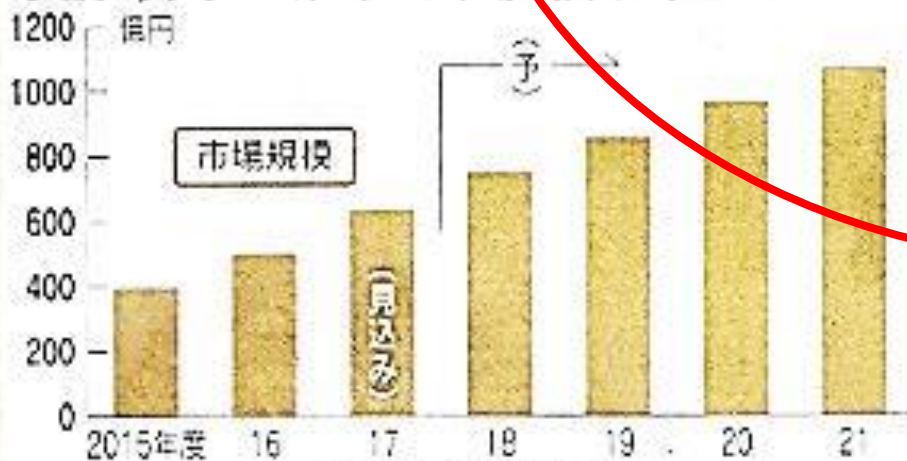
Lancers
ランサーズ

報酬支払い

仕事を依頼

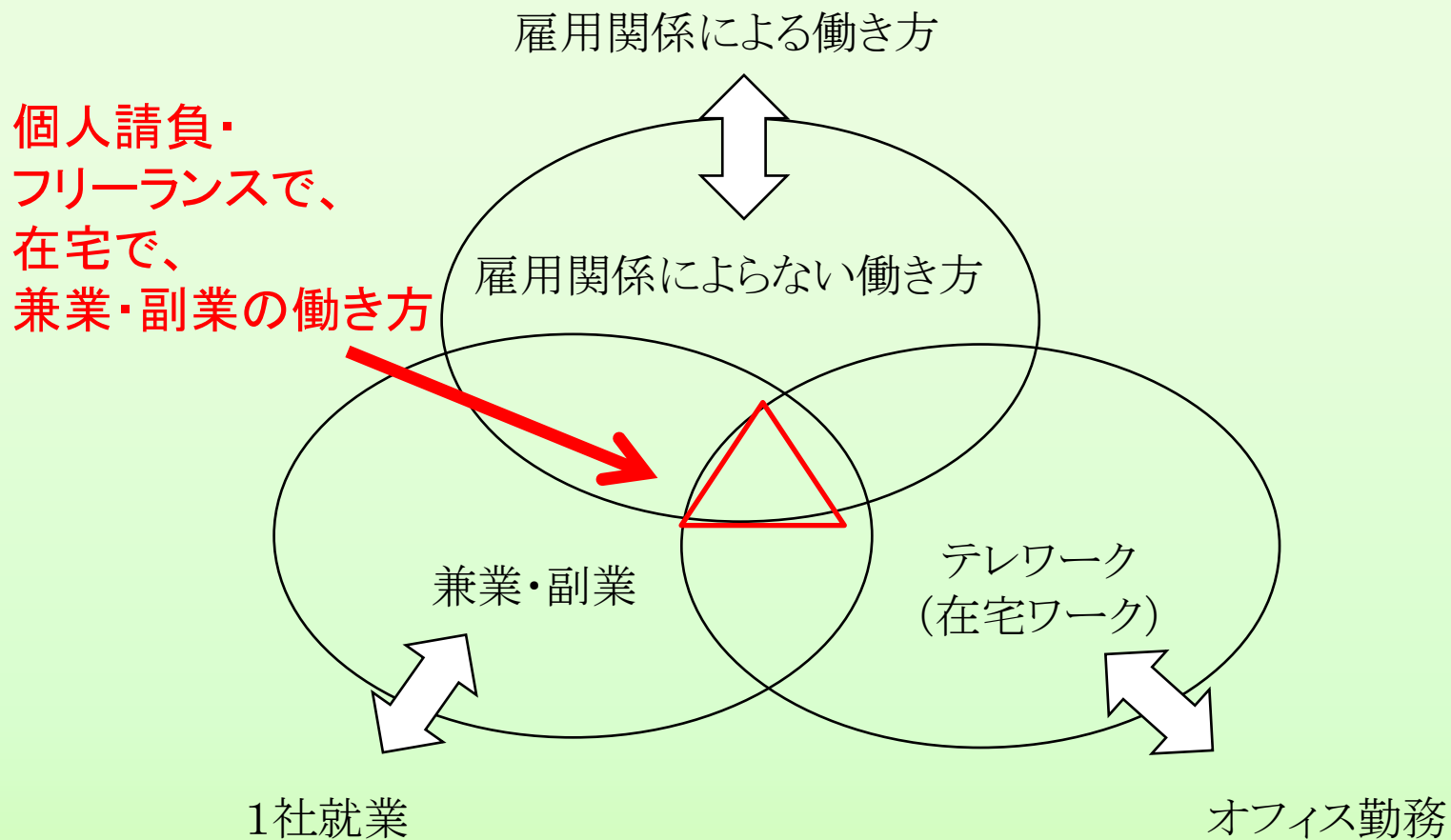
企業

シェアリングエコノミーの市場は拡大が予想されている



(注) 矢野経済研究所調べ

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

- ・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 <一> 1社専属

新成長 ビジネス 100

伸びる市場を
総まくり

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。仕事に合わせた最適なスタッフを探したい企業と「地方や海外で」「空き時間を活用して」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、ランサーズはその一つ。「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の開発からロゴマークの作成、翻訳、単純なテキスト入力まで70種類。発注方式は三つある。一つはコンペ方式だ。「ロゴデザインを1社に頼むと提案が数点しかないことも多いが、最低でも15件の提案を保障。期間内にそろわずに入ったものもなければ全額返金している」（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明示して見積もりを募る。フリーランサーのパソコン

にインストールすることで実働時間を算出できる「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、発注側と受注側、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

はフリーランサーからシステム利用手数料。報酬の10万円以下は20%、10万円超は20万円以下は10%、20万円超は5%を徴収する。

クラウドソーシング自体の認知度が高まったからか、昨年より成長が加速。登録クライアント数は4万6000社、依頼案件数は累計18万で、金額にすれば88億円。うち37億円は直近1年間のものだ。

登録フリーランサーは16万人超。毎月ランサーズ経由で収入を得ているのは15000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、キャラクターデザイン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。



『アエラ』2018年7月2日

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



※東京・山手線電車のドアガラスに

02 Y600
BOOK-OFF

時間と場所にと られない 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

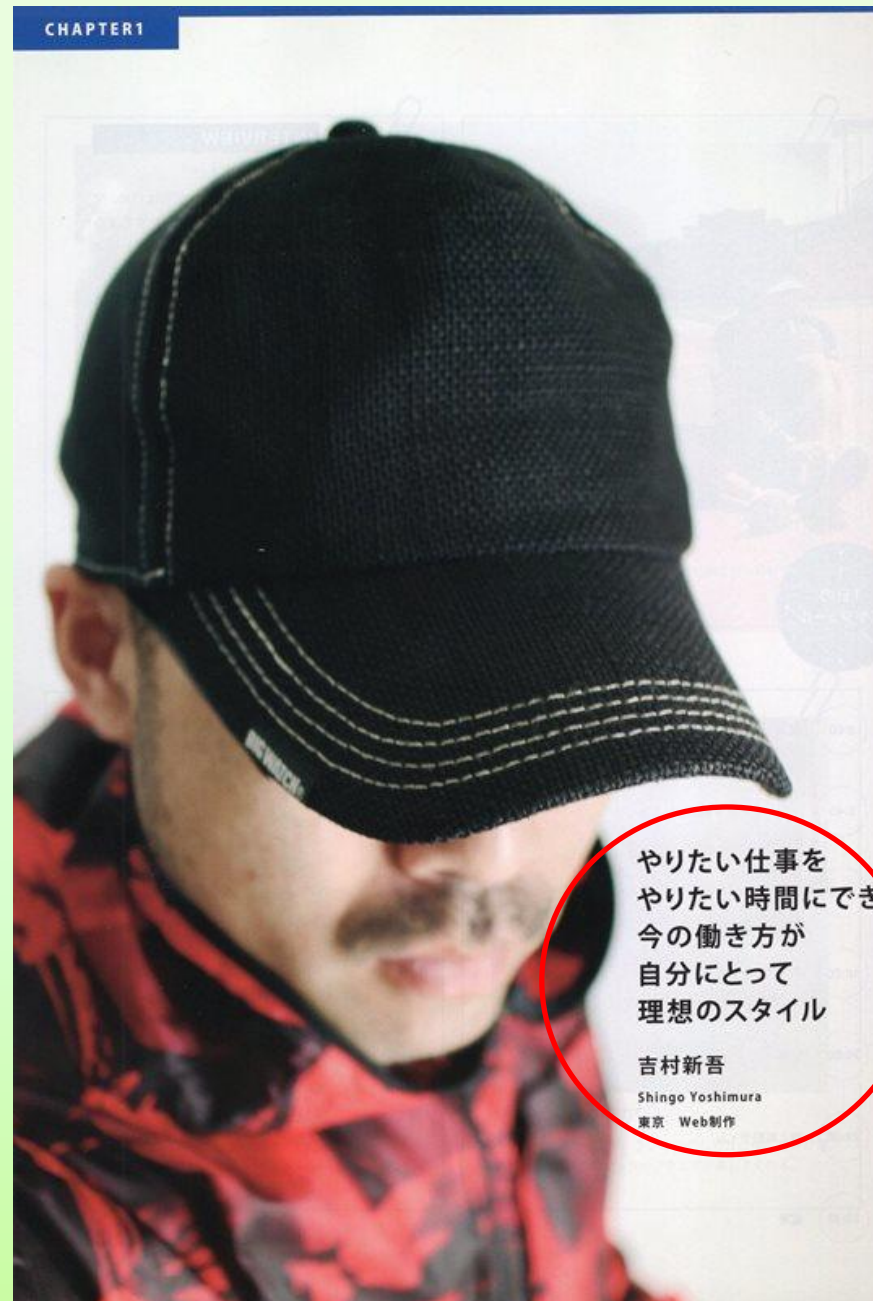
CHAPTER1

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



『時間と場所にとられない新しい働き方』2014年4月30日





“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
愛知 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



家政師
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&パラルワークを直撃！ ＝

好きを仕事に

— 楽しむ生き方 —

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・パラルワークの
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。



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





ウーバー
ウーバー・イーツ

ギグ・エコノミー
シェア・エコノミー



今週のビデオ



副業貧乏に内職地獄？
“ネット・ワーカー”残酷物語

クローズアップ現代＋

2017年2月1日 NHK総合TV

約17分

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(日本労働組合総連合会) 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 低賃金労働

記事1本: 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

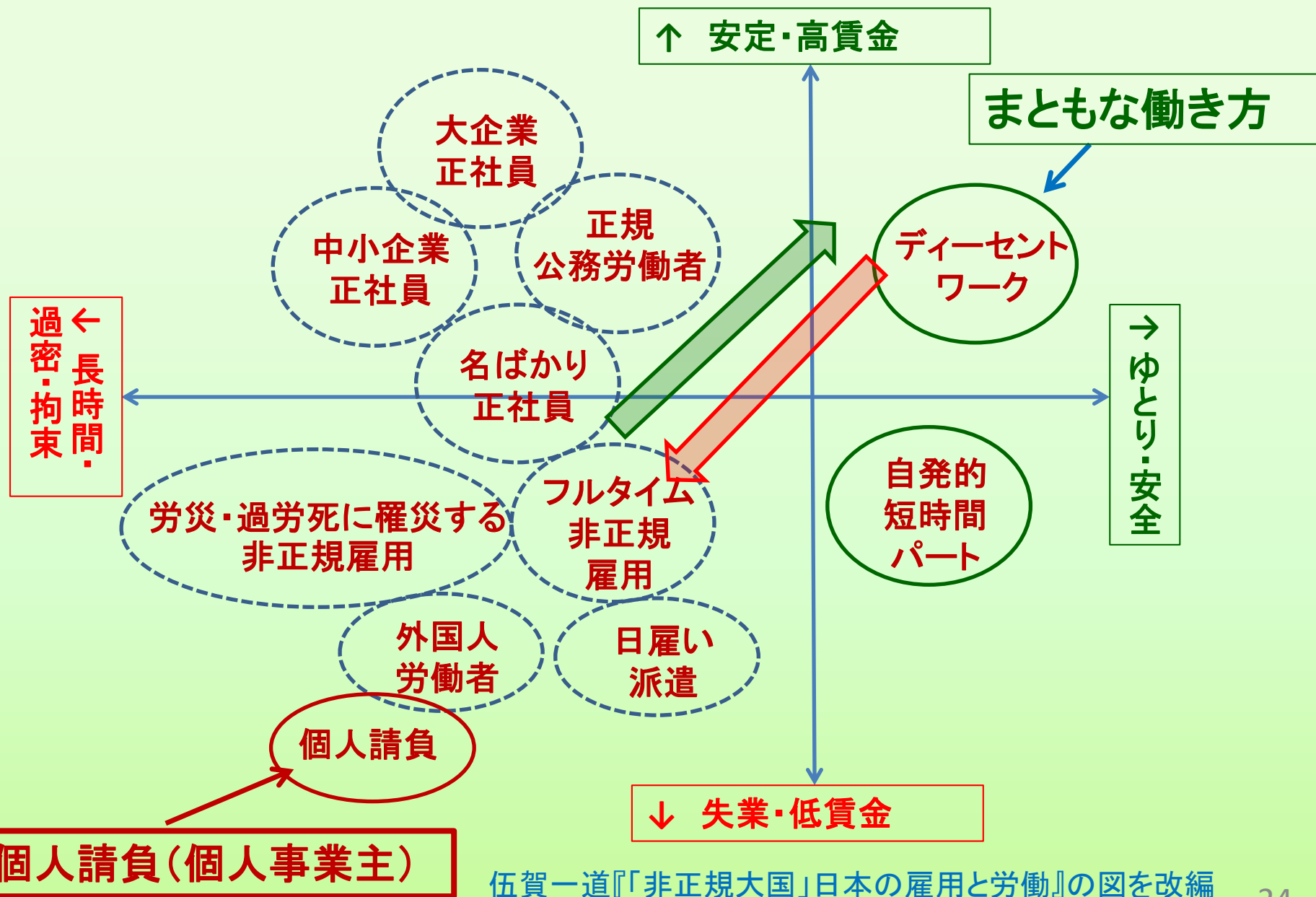
仕事全体の満足度
満足・ある程度満足 68%

収入の満足度 48.5%

年収200万円未満 6割

2018-04-20 15:58 フリーランス「満足」7割 年収は200万円未満6割	
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割超の年々年間報酬額が200万円未満であることが独立行政法人の労働政策研究・研修機構の調査で分かった。50万円未満も約4割いる一方、仕事に対して約7割が満足と	が独立行政法人の労働政策研究・研修機構の調査で分かった。50万円未満も約4割いる一方、仕事に対して約7割が満足と
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。	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。
年間報酬は200万円未満との回答が64・1%	年間報酬は200万円未満との回答が64・1%
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。	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。収入についても48・5%の人は満足していると答えた。	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。収入についても48・5%の人は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	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。	

雇用・働き方の安定・ゆとり度座標



○「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

村山昇

Noboru Murayama

絵・若田紗希

Illustration by Saki Wakata

哲学



なぜ働くか？
どう働くか？



Discover
ディスカバリー

守島基博 推薦！

「働くこと」を考える上で
大切な概念を図解で理解！
社会人必携の「働くこと図鑑」



働くあなたが
より良い仕事人生
をおくるために
役立つ73の視点

仕事 キャリア 成長 リーダーシップ 自己実現 会社 メンタル

「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ランス経済の夜明け」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）されることになります。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。

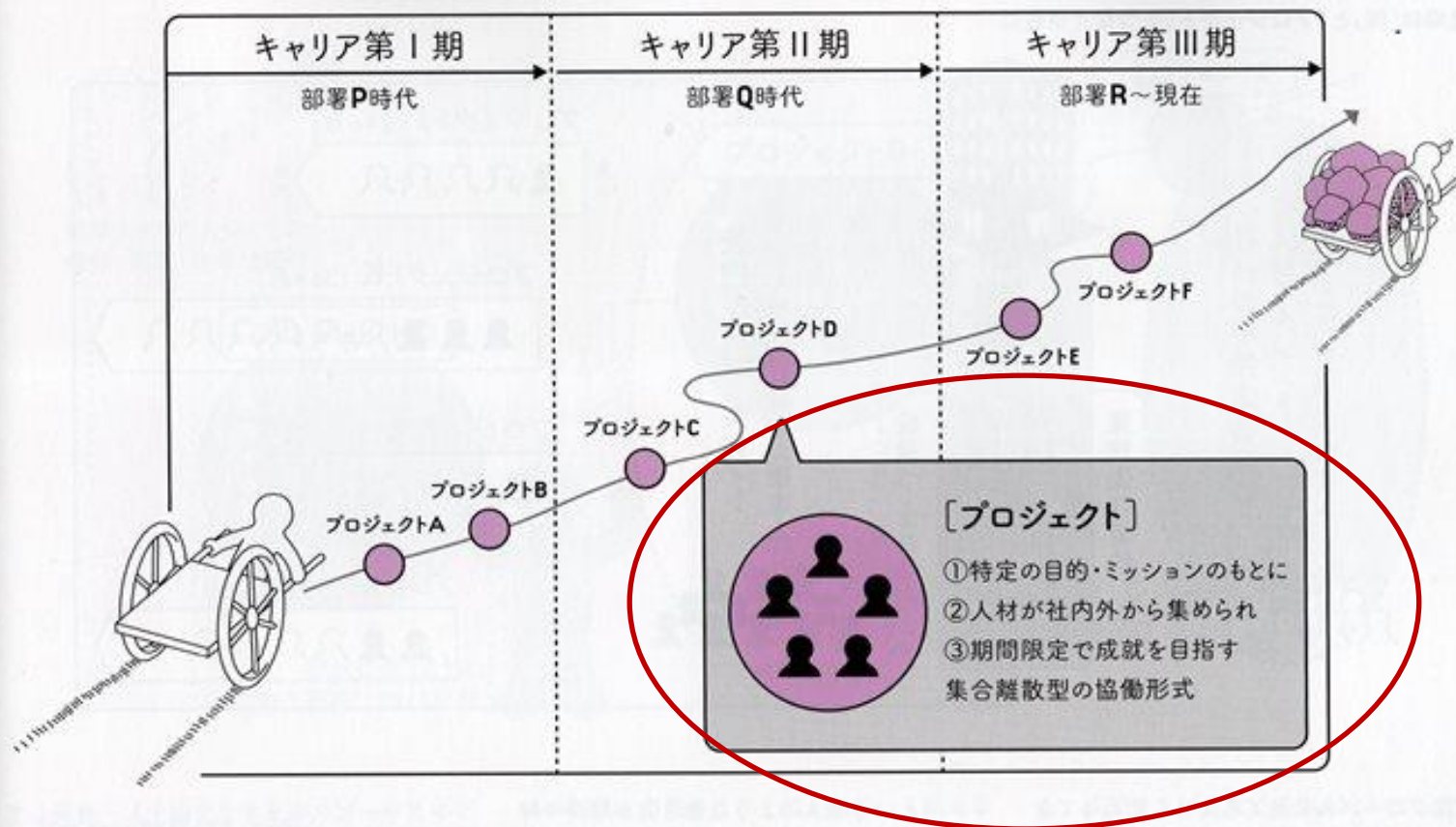
プロジェクトを渡り歩く 「個」の職業人

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、いま会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れます。

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を

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

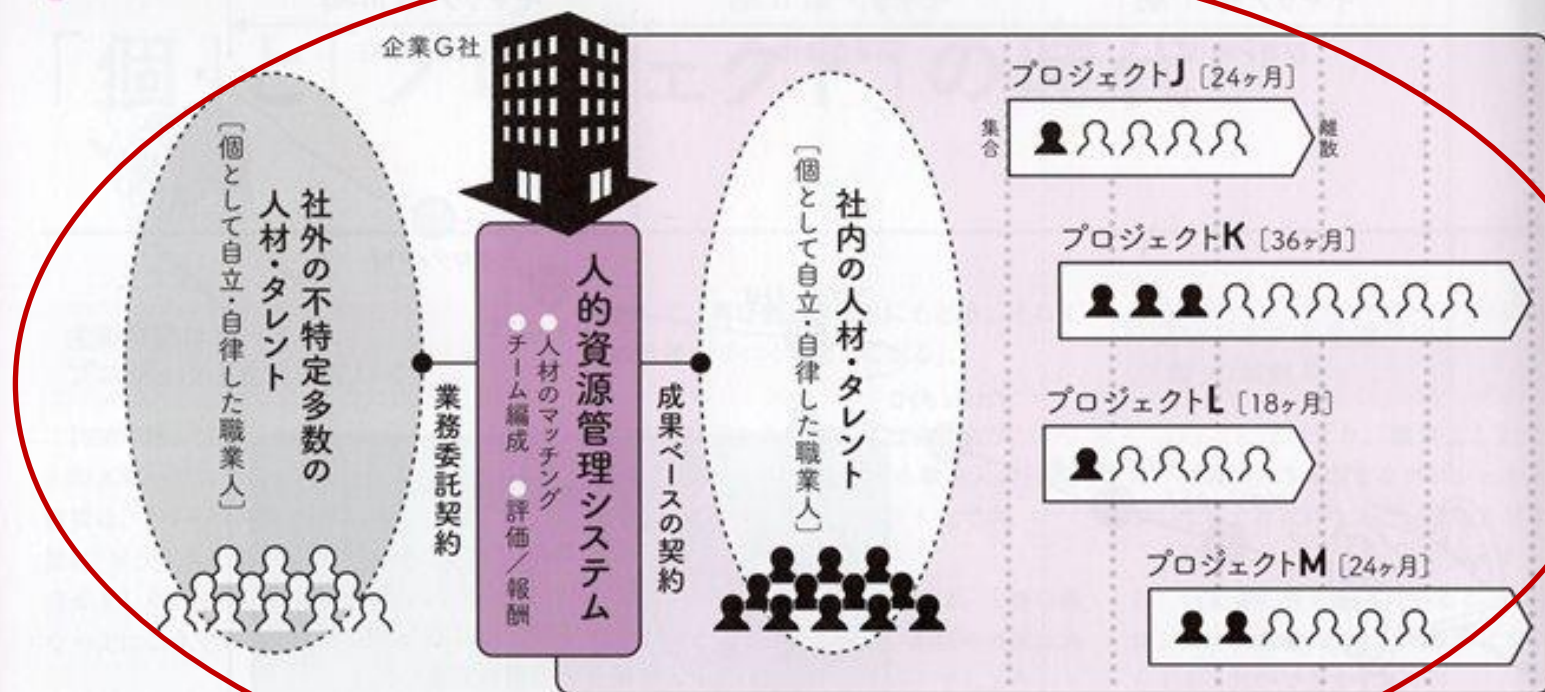
博教授(学習院大学経済学部)は次のように言います。

「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思います。

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も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）

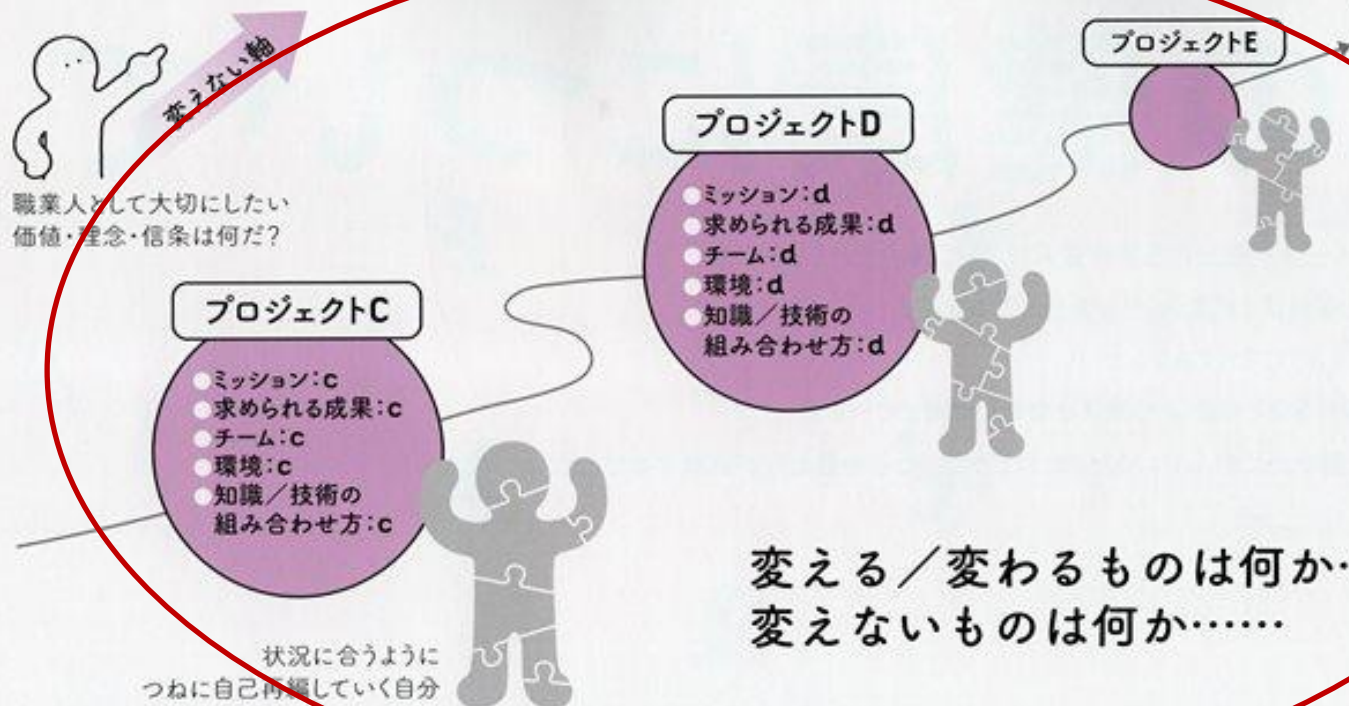
……主要な業務がプロジェクト形式をとり、どんどん流動化していく中であって、企業はその都度、適した人材を社内外から集める柔軟な形をとるでしょう。

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、そして流動を肯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。

※出所）ProFuture 社ウェブサイト NEXT HR MAGAZINE キーパーソン特別インタビュー Vol.2より http://www.hrpro.co.jp/next-hr_vol2.php



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
の到来ー「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

『フリーエージェント社会の到来』2001年

図8-4▶フリーエージェントの組織図

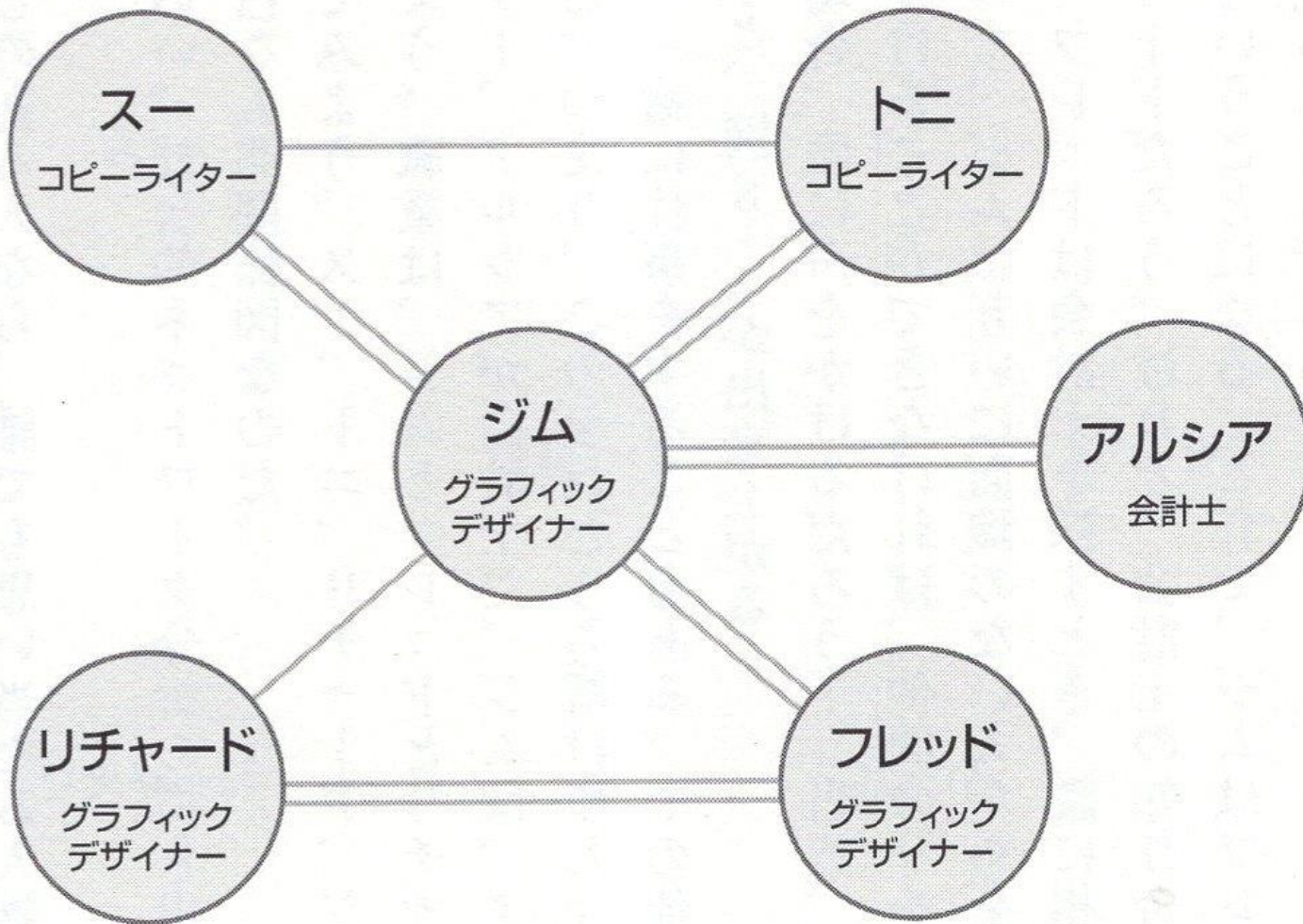


図8-5▶フリーエージェントと従来の労働形態の違い

	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

・「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 日本の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。



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

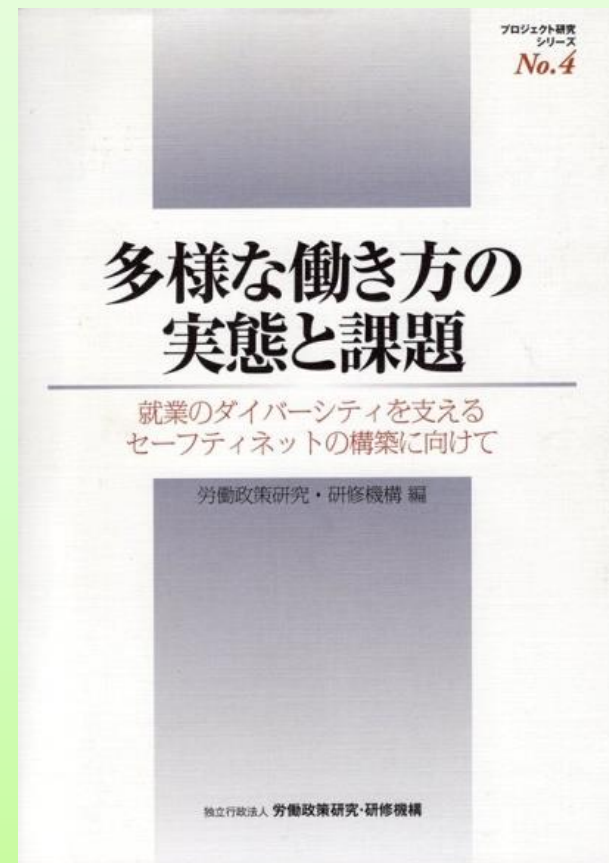
※個人請負・フリーランスが労働政策の重要な柱のひとつになってくる：注視の必要あり

「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



個人請負・フリーランサーへの対策

フリーランサーへの保護政策が、検討されている

フリーランスは労働法で原則保護されない

	労働者	フリーランス
働く時間の規制	1日8時間の法定労働時間(超過は残業代)	なし
収入の最低保障	最低賃金(全国平均時給848円)	なし
健康の管理	企業に年1回の定期健康診断の義務	なし

多様な働き方後押し

フリーランスは特定の「持ち主」に属する人々を指す。企業や団体と雇用関係を「企業」を指す。フリーランスは特定の「持ち主」に属する人々を指す。企業や団体と雇用関係を「企業」を指す。

フリーランスに最低報酬

政府は企業に属さない技術者やデザイナーなどいわゆるフリーランスを労働法の対象として保護する検討に入った。仕事を発注する企業側の契約内容を明確にし、報酬に際しては業務上必要最低限を設ける方向で、不安定な収入を改善し、公正取引委員会も人材の過剰な囲い込みを防ぐ対応に乗り出しており、多様な働き方を後押しする。

政府労働法で保護検討

多様な働き方後押し。フリーランスは特定の「持ち主」に属する人々を指す。企業や団体と雇用関係を「企業」を指す。フリーランスは特定の「持ち主」に属する人々を指す。企業や団体と雇用関係を「企業」を指す。

2018年2月20日 日本経済新聞

フリーランス 独禁法保護

公取委、運用指針を公表

過剰な囲い込み防ぐ

企業と雇用契約を結ばずに働く技術者やスポーツ選手らフリーランス人材が独占禁止法で保護される。労働分野に独禁法を適用するための運用指針で、企業が人材を過剰に囲い込んだり、生み出した成果に利用制限をかけたたりするのを法違反の恐れがあると明確に位置づけた。働き手の多様化やシェアリングサービスの拡大を踏まえ、不利な立場になりがちなフリーランスの労働環境を改善する。

独禁法違反になる恐れがある行為

- 過剰な専属契約を課す
- 競合他社への転職制限を必要以上に強いる
- 同業他社間で「引き抜き防止協定」を結ぶ

フリーランスは不利な取引条件を迫られる例が多かった

公正取引委員会が15日、有識者検討会の報告した。

書表公表した。これが労働分野に独禁法を適用するための事実上の運用指針になる。15日に会見した公取委の山本経済調査室長は「各団体や企業で問題がないか点検し、公正な人材獲得競争を進めてほしい」と話した。

(出所) 公正取引委員会のアンケート調査

2018年2月16日 日本経済新聞

労働者性:労働法の適用をなぜしないのか
指揮監督下・対価など:ILO基準・判例

・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:

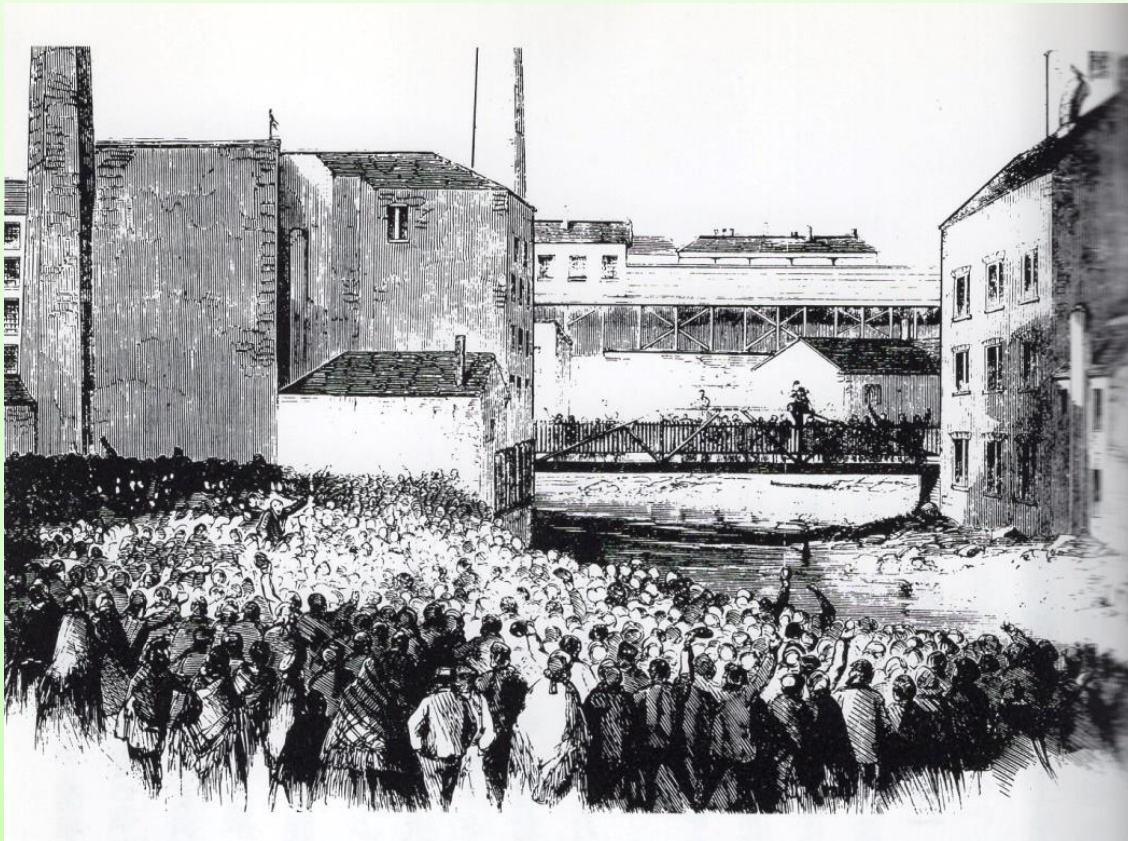
2016年11月

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



綿繊維労働者労働者のストライキ 1861年

玉川寛治『資本論と産業革命の時代』より

○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」
- 仕事や暮らしの安定、
料金・賃金・労働条件の改善、
健康保険・労働保険・共済制度

ヤマハ委任講師「実態は労働者」

2019.1.20 第1000号

英語教室の14人 労働組合結成

楽器販売「ヤマハミュージックジャパン」（東京都）が運営する英語教室で働く講師の女性14人が労働組合をつくった。女性たちは契約上は個人事業者とされて社会保険などが適用されないが、「実態はヤマハ側の指示で働く労働者だ」として同社側に待遇改善を求める団体交渉を申し入れているという。

待遇改善求める

専門家によると、契約上は個人事業者などとされた人たちが企業内組合をつくるのは異例。実際には企業に雇用された労働者と同じ働き方をしているケースは様々な業界で広がっている。とみられるが、実態把握は進んでいないという。

組合の名称は「ヤマハ英語講師ユニオン」。昨年12月6日に結成した。組合によると、講師は同社と1年更新の委任契約を結び、講師はレッスンを担当する形式で働いている。契約上は個人事業者となるため、ヤマハが雇用した社員とは異なり社会保険が適用されず、残業手当や有給休暇などもないという。

だが、組合結成を支援した岩城橋井護士によれば、講師はレッスンでヤマハの教材を使うよう同社から指示を受けている。また月1回、教室で開かれるヤマハ担当者との会議も原則出席が義務づけられており、実際には個人の裁量で働くことができないという。

「あなたは労働者じゃないのよ」。組合に加わった女性講師は、大阪労働局の担当者から言われた言葉が耳を離れない。

「法のはざまに」

では20万円に満たないハからの源泉徴収額「所得」とあるのに、災、健康保険といっがなないことに疑問を労働局に相談したところ、は労働者ではない、た、このまま働き続け

契約上は「個人事業者」だが、雇用された労働者と同じ働き方の可能性がある

山形県・法政大教授への取材や過去の裁判例から、契約内容や勤務実態によっては当てはまらないケースもある



検討す

社側に直接雇用などを求める要請書を提出。同社から明確な回答がないことから組合結成を決めた。全国約1500カ所の教室で約1

団体交渉権 認めた判例も

約上は

400人いるとされる講師たちには加入を呼びかけ、ヤマハ側に待遇改善を求めていくという。

ヤマハの広報担当者は組合結成通知を受け取ったことを認め、「講師の方々とは丁寧に話し合いを進めていきたい」としている。

「勝負」

コンビニ公取委が調査へ

「脱24時間」めぐる実態

コンビニ業界の実態調査に、公正取引委員会が乗り出す方針を固めた。人手不足と人件費の上昇に悩む店主から24時間営業の見直しを求める動きが出ており、本部側が一方的に拒んで不利益を与えていないかどうかを調べる。値下げ販売や仕入れ、大量出店についても調べる可能性がある。

公取委の幹部によると、調査入りを近く正式に決める。アンケートの形式で今夏にも実施し、結果は来年前半にも公表する。コンビニ業界への調査は2011年以来となる。

公取委が注目しているのは、24時間営業の見直し問題だ。今年2月、大阪府東大阪市のセブンイレブン店主が、本部の制止を振り切って営業時間を短縮。他社も含めて全国に5万数千店あるコンビニの店主たちの疲弊に注目が集まり、社会問題になった。

公取委はすでに、店主たちの営業時間の見直し要求を本部が一方的に拒み、店が赤字になるなどの不利益を与えた場合は独占禁止法が禁じる「優越的地位の乱用」にあたり得る、との見解を文書にまとめている。

今回の調査で実際にそうしたケースがあれば、独禁法違反の疑いで審査し、本部に排除措置命令などの行政処分を出すことも視野に入れる。

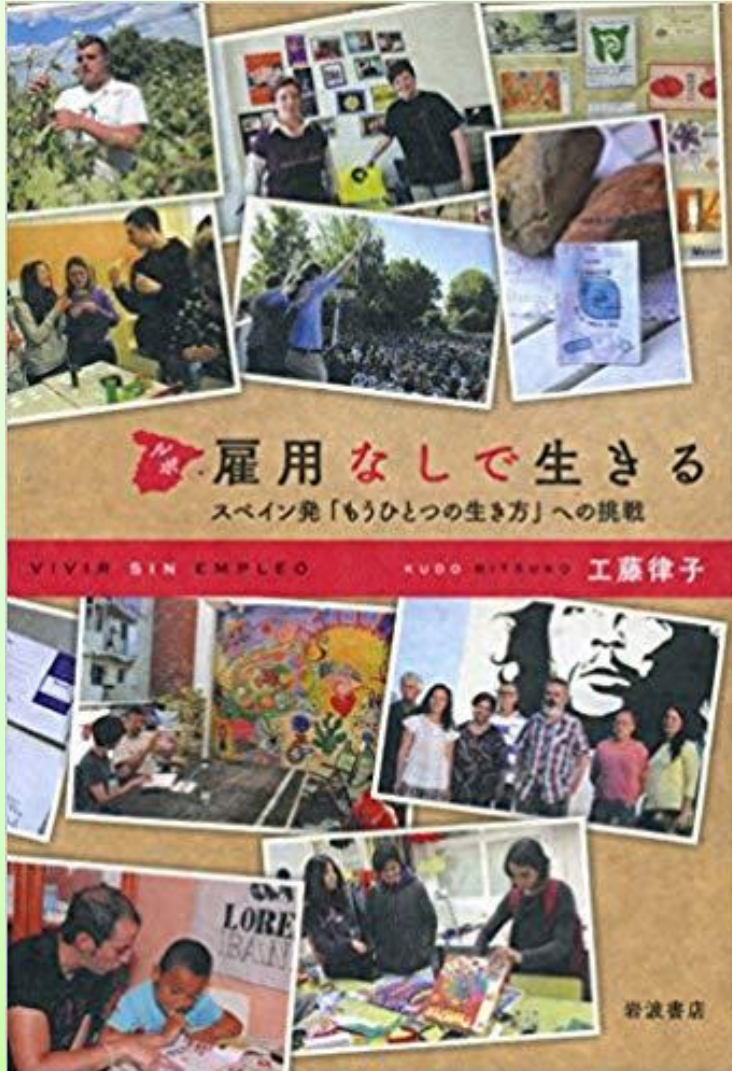
「消費期限が近づいた食べ物」の値引き販売や、本部を通さない商品の仕入れは

事実上、本部から制限されている」「大量出店の一環で近くに新しい店を一方的に出され、売り上げが減った」。店主の間にはそんな不満もあり、公取委が調査に含める可能性がある。

コンビニ大手の本部はここに来て、店主からの24時間営業の見直し要請に対し「柔軟に対応する」などと強調。営業時間を縮める試みを一部の店で始めつつある。消費期限が迫った商品の事実上の値下げや、大量出店の見直しといった動きも始まった。

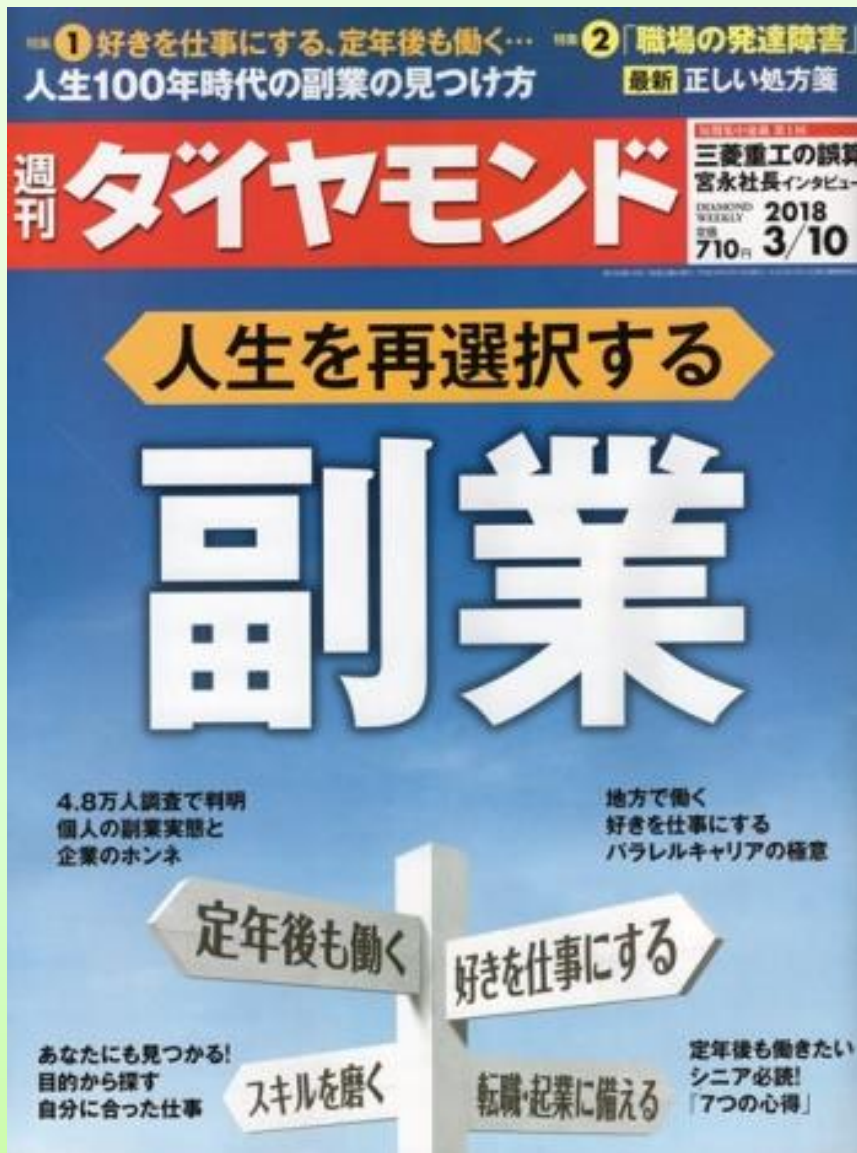
それでも公取委が調査に乗り出すのは、各本部が表明した改善策だけでは問題の解決にはつながらないといっているからだ。公取委のある幹部は「業界への牽制になる」と話す。

店主からは期待の声が上がる。店主らでつくる団体「コンビニ加盟店ユニオン」の酒井孝典執行委員長は、店主と本部が結んでいるフランチャイズ契約について「更新するかどうかは事実上、本部が自由に判断できる。店主は、本部の意に沿わないことをすれば、生活の糧を失う可能性がある」と指摘。「公取委には契約更新の実情も突っ込んで調べてもらいたい」と話す。（西山明宏、神沢和敏）



ルポ 雇用なしで生きる
スペイン発
「もうひとつの生き方」への挑戦
・時間銀行
・地域通貨

モンドラゴン協同組合
・労働者協同組合



・「副業」 企業に認める動き 厚労省もガイドライン

副業容認で社員育成

本誌が持ちこたった調査結果が示すように、副業容認の動きが広がっている。人材育成の一環として、コニカミノルタやDeNA、ソフトバンク、エー・ピー・エー、D・N・Aが社員を育成し、人材の流動化を促進している。人材の流動化は、企業にとって重要な課題であり、人材の育成と流動化は、企業の成長に不可欠である。

コニカミノルタやDeNA 人材流動化 後押し

副業を積極的に認める動きが出てきている。11月から実施、許可制が特徴で、1万7000人の全社員が対象。10月から制度導入。上司と相談したうえで決める。2016年に制度導入。勤務3年以上の正社員が対象で、事業に支障がない範囲で就業時間外や休日に可能に。12年から一定の条件を満たせば申請不要に。創業時から副業を認めており、許可制で数百人規模の社員が申請。

企業	特徴
ソフトバンク	11月から実施、許可制が特徴で、1万7000人の全社員が対象。
DeNA	10月から制度導入。上司と相談したうえで決める。
ローテック	2016年に制度導入。勤務3年以上の正社員が対象で、事業に支障がない範囲で就業時間外や休日に可能に。
サイボウズ	12年から一定の条件を満たせば申請不要に。
ヤフー	創業時から副業を認めており、許可制で数百人規模の社員が申請。

副業を積極的に認める動きが出てきている。11月から実施、許可制が特徴で、1万7000人の全社員が対象。10月から制度導入。上司と相談したうえで決める。2016年に制度導入。勤務3年以上の正社員が対象で、事業に支障がない範囲で就業時間外や休日に可能に。12年から一定の条件を満たせば申請不要に。創業時から副業を認めており、許可制で数百人規模の社員が申請。

「週刊ダイヤモンド」 2018-03-10

2017年12月28日 日本経済新聞

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」

→ 個人で対応 → 副業・動けるうちは、働こう

- ・年金問題 2千万円 3千万円

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
- ・働く人の権利と仕事・生活を守ること

「雇用」の未来

これからの働き方はどうなるのか

「雇用」とは:

二重に「自由」な労働者

それでは、「雇用によらない」とは
未来の働き方か、どうか

「雇用によらない働き方」は
資本主義の否定なのか？
偽装「雇用」ではないのか？

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

雇用にはばられない働かせ方 : 個人請負

米IT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

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)
	賃金 年齢ではなく、意欲や能力で評価する 制度の普及
年金	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

企業は「努力目標」として、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歴のある企業は、その後高齢者雇用を増やす傾向にある。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。

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)

70歳雇用努力目標に 多様な働き方後押し

政府検討

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 103-0270-0251
 100-0005 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
 西部支社 大阪 1092-473-3300
 札幌支社 札幌 1011-281-3211

TOMAS

TOKYO ROCKET GROUP

東京貿易

東京中央区京橋エドグラン

厚労白書に「反省とおわび」

厚生労働省は、中央省庁での障害者雇用数の水増し問題や統計不正問題についての反省とおわびを、2018年版の厚生労働白書に盛り込む。白書のテーマは「障害や病気など向き合い、全ての人が活躍できる社会に」。18年秋に公表する予定だったが、水増し問題が発覚したため延期していた。7月に公表される。

厚労省は白書に、水増し問題について「深く反省し、障害者雇用を推進する立場であることを自覚した上で、再発防止の取組及び各府省の取組の支援を強化していきたい」と記す。毎月勤労統計の不正調査問題では、「正確性が求められる政府統計に対する信頼が損なわれ、国民にご迷惑をおかけし、雇用保険や労災保険の受給者に追

障害者雇用・統計不正問題

加給付が必要な事態を招いた。深くおわび申し上げる」とする。就労意欲などに関する意識調査も盛り込む。「障害や病気を有する者」「身近に障害や病気を有する者がいる者」「それ以外の者」に分け、それぞれ1千人を対象に実施。仕事をしたい・続けたいと思う人は、障害などがある人が身近にいる人で86・7%、障害などがある人で84・5%、それ以外の人で79・7%だった。

（浜田知宏）

参考文献:



- ・高田好章「雇用によらない働き方」ー推進の狙いと拡大の実態」『経済』2018年9月号
- ・ダニエル・ピンク『フリーエージェント社会の到来ー「雇われない生き方」は何を変えるか』2001年（邦訳2002年）
- ・『多様な働き方の実態と課題』労働政策研究・研修機構 2007年
- ・村山昇『働き方の哲学 360度の視点で仕事を考える』ディスカヴァー・トゥエンティワン 2018年
- ・工藤律子『ルポ 雇用なしで生きるースペイン発「もうひとつの生き方」への挑戦』岩波書店 2016年

次回の講義内容 6月27日

「労働問題・労働条件に関する啓発授業」開催

過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業
[厚生労働省委託事業]

◇お話

「過労死・ブラック企業から身を守るために
～ワークルールとブラック企業の見分け方～」
弁護士 清水亮宏さん(立命館大学法学部出身)

「夫が過労死した背景」
大阪過労死を考える家族の会 西岡さん

※公開授業として、どなたでも参加できます。
お友だちをお誘いあわせください

大阪出身。所属するブラック企業被害対策弁護団などで4日午後9時～翌午前2時、無料電話相談(06・6364・9007)を開く。

大阪の弁護士事務所働き始めて約10カ月。労働弁護士として、求人票の内容と実際の労働条件が異なる事件などを扱う。高校生のときに、閲覧したネットのサイトに「登録料」名目で数十万円の支払いを求める通告が表示された。いわゆる「ワンクリック詐欺」だった。登録した覚えはないが、支払わなければいけないと思いこんだ。その不安や心細さ、声を上げられない苦しさを味

違法労働 泣き寝入りさせない



わった経験が、被害者を支える弁護士を目指すきっかけになった。京都や大阪で過ごした学生時代は、ブラック企業問題に取り組むNPO法人に所属。弁護士や学者、若者による「ブラック企業対策プロジェクト」に参加し、飲食チェーンで従業員1人の深夜営業「ワゴン」が改善されたかどうかについて調べたこともある。違法な働き方をさせられても、多くの若者たちは「耐える」「諦

める」「辞める」。最近、電通で起きた若手社員の過労自殺に対しても「辞めたらいいのに」との声が上がる。だが、追いつめられたら真面目な人ほど相談もできないことを知っている。そうなる前に声を上げ、専門家に相談する選択を加えたいと願う。スマートフォンで通信アプリ「LINE」で10月に始まった無料相談「ホウリツトーク」にも参加。若者に働き方のルールを学んでもらうグループも立ち上げた。若者たちがブラック企業に対して泣き寝入りせず、声を上げることができると環境を整えたい」

(田中章博)

弁護士 清水亮宏さん

違法労働 泣き寝入りさせない

2016年11月2日 朝日新聞夕刊



今後の講義予定

第13回 さまざまな働き方・新たな働き方

第14回 労働者を守る制度について

第15回 雇用の流動化と労働規制緩和政策

◎付属資料：別紙

レポートの書き方・引用方法など

○レポートの書き方の例 ・執筆過程

問題提起 → 課題設定 → 事例叙述
→ 問題点の取り上げ → 問題点の解決
→ 課題の解決 → 結論
→ 残された問題点と課題

○引用の方法

引用文 引用文献等の表示

※必ず行うこと： 怠ると、不正になります！

○図・表の引用・表示

○論説の補足などの、注のつけ方

○参考文献

本日はここまでです
ありがとうございました

