

平成 28 年度産業経済研究委託事業
新たな産業構造に対応する働き方改革に
向けた実態調査

平成 29 年 3 月

 **みずほ情報総研株式会社**

目 次

・ 第 1 章 調査概要	p1
I . 背景・目的	p1
II . 実施概要	p2
・ 第 2 章 欧米諸国における労働法制・雇用制度等の実態調査	p4
I . 文献調査	p4
II . ヒアリング調査	p40
III . (参考) 欧米諸国の「雇用によらない働き方」に係る調査	p47
・ 第 3 章 雇用関係によらない働き方に関するアンケート調査	p64
I . アンケート調査結果報告書	p64
II . 参考分析データ	p122
・ 参考 雇用関係によらない働き方に関する研究会	p145
I . 研究会最終報告書	

第1章 調査概要

I. 背景・目的

人口減少の進行や技術革新の進展により、産業構造・就業構造の大きな変化が予想される中、企業との雇用関係を前提とした従来の働き方だけでは、こうした変化に順応できず、働き手・企業双方において競争力を低下させてしまう恐れが指摘されている。我が国がこうした変化に対応するために、雇用・就業構造における大きな変革は喫緊の課題となっている。実際、安倍政権においても「雇用・働き方改革」はトップアジェンダとなっており、従来の就業構造や雇用慣行に対する改革に向けた議論が加速している。例えば、経済産業省 産業構造審議会 新産業構造部会の「新産業構造ビジョン中間整理」（平成28年4月）において、『グローバルかつスピーディーなビジネス展開の時代に対応して、企業と労働者との効率的な関係は旧来のいわゆるメンバーシップ型（企業への帰属を固定化して人材投資を行っていく）一本槍から、産業の特性やビジネスモデルに応じてメンバーシップ型とジョブ型（特定の職務による労働者の採用・配置）を最適に組み合わせたモデルに転換しつつあり、今後は、相互に自立的なパートナーシップ型の関係も選択肢として拡大していくことが想定される』と指摘されている。加えて、『「企業」と「個人」の関係が「相互に自立的なパートナーシップ」に変化し、「雇用」「請負」「派遣」「人材紹介」等の現行法制上の区分けが融解していくと、企業との関係で競争力を持ちうる「個人」は多様な働き方を実現しやすくなる反面、企業との関係で弱い立場に置かれる「個人」は既存の労働法制体系では保護しきれなくなるリスクがある。』とされている。このように、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などのような、「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ためにはどのような政策的対応が求められるだろうか。

本事業では、研究会を通じた有識者の意見を取り入れながら、まずはこのような働き方の実態や課題を把握するとともに、政策の方向性を検討した。本報告書の構成は以下の通りである。まず第2章では海外の諸雇用慣行や雇用制度、人材マネジメントに関する文献調査およびヒアリング調査の主な内容について取りまとめている。続く第3章では「雇用関係によらない働き方」の実態把握と課題抽出を目的としたアンケート調査について、概要および結果を報告している。こうした、現状把握および課題の整理や政策の方向性については、「雇用によらない働き方に関する研究会」で取りまとめており、本報告書の巻末で紹介している。

Ⅱ．実施概要

（１）労働法制・雇用制度等の実態調査

我が国における働き方の見直しに際し、比較に資する諸外国の雇用慣行・制度等に関する文献調査と現地有識者へのヒアリング調査を実施している。対象国は主にアメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア等である。アメリカについては、「雇用関係にとらわれない働き方」を中心とした文献調査を行い、その他欧州諸国については、上記テーマに「労働時間」「高齢者雇用」「労働移動」を加え、文献調査とヒアリング調査を並行して実施している。

（２）雇用関係によらない働き方に関する調査

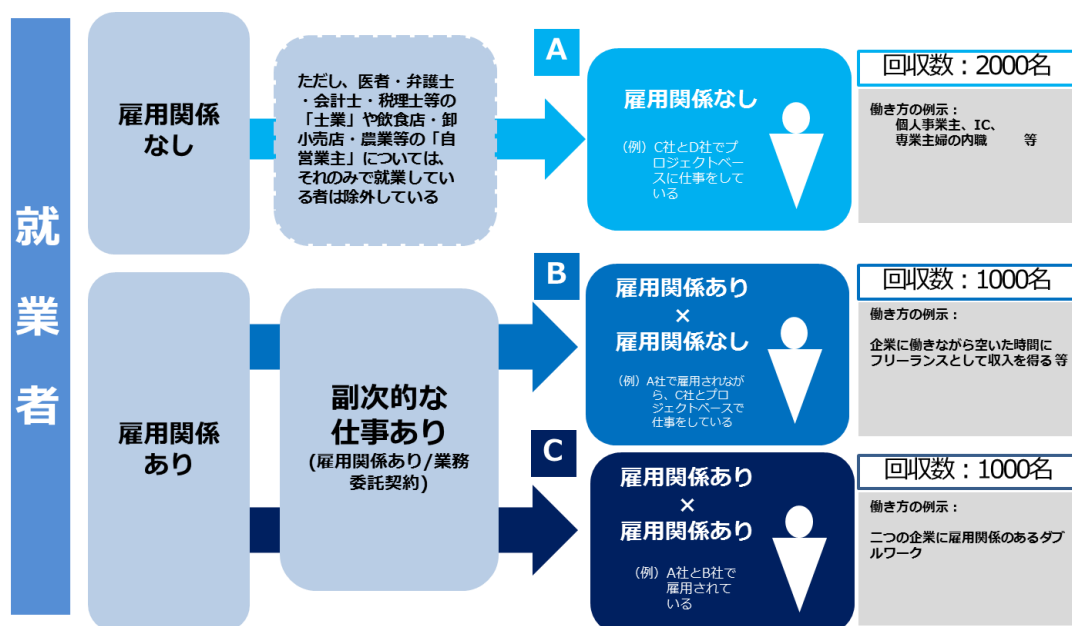
「雇用関係によらない働き方」の実態を把握するため、働き手 4000 名に対するアンケート調査を実施した。雇用関係によらない働き方には多様な様態があるが、社会保障を含めた働き方の実態把握のためにはそれぞれの働き方の様態から一定数の回答が必要であることから、以下3つの分類に区分し、各々2000名／1000名／1000名のサンプルを確保している。

まずA層は「雇用関係なし」の層である。即ち、個人事業主やインディペンデント・コントラクターなど雇用関係にない働き方をされている方々である。尚、士業（医者・弁護士・会計士・税理士等）や自営業主（飲食店・卸小売店・農業等）については、そのみで就業している働き方は本調査対象外としている。例えば弁護士で、弁護士業のみをしている層は除外しているが、弁護士業を行う傍ら、法資格に関する講師業などを副業的に行っている層は対象としている。

B層「雇用関係あり×雇用関係なし」は、雇用関係のある働き方と並行して、雇用関係のない働き方をされている方々を対象としている。たとえば一社で雇用関係をもって就業し、同時に空いている時間でプロジェクトを引き受ける契約をして働いているといった働き方をしている層である。

C層「雇用関係あり×雇用関係あり」は雇用関係を複数の会社と結んで働いている層を対象としている。

・調査対象層概要



・調査実施概要

調査対象	・業務委託等雇用関係によらない働き方をしている就業者 ・兼業・副業をしている就業者 ・複数の企業と雇用関係にある就業者
調査方法	Web モニターを活用した WEB 調査
調査期間	平成 28 年 12 月 20 日～21 日
調査内容	①現在の働き方について（個人属性、満足度、教育訓練・スキルアップの取組、今後の働き方と課題、等） ②業務委託契約について（1 件あたりの平均受注額、1 年間あたりの仕事・プロジェクト数、顧客獲得手段等） ③兼業・副業について（就業規則における兼業副業規定、労働時間管理、労働災害の保証責任について、等）
回収数	約 4,000 名 ※割付については上述のとおり
留意点	本調査は上記関係に基づく割付を実施した上でサンプルを回収しているため、単純集計結果の評価には留意が必要である。 具体的には、A 層（雇用関係なし）と B 層（雇用関係あり × 雇用関係なし）と C 層（雇用関係あり × 雇用関係あり）間の比較については、単純な比較や解釈は出来ない。 尚、各層内における比較については単純比較して差しつかえない。

第2章 欧米諸国における労働法制・雇用制度等の実態調査

I. 文献調査

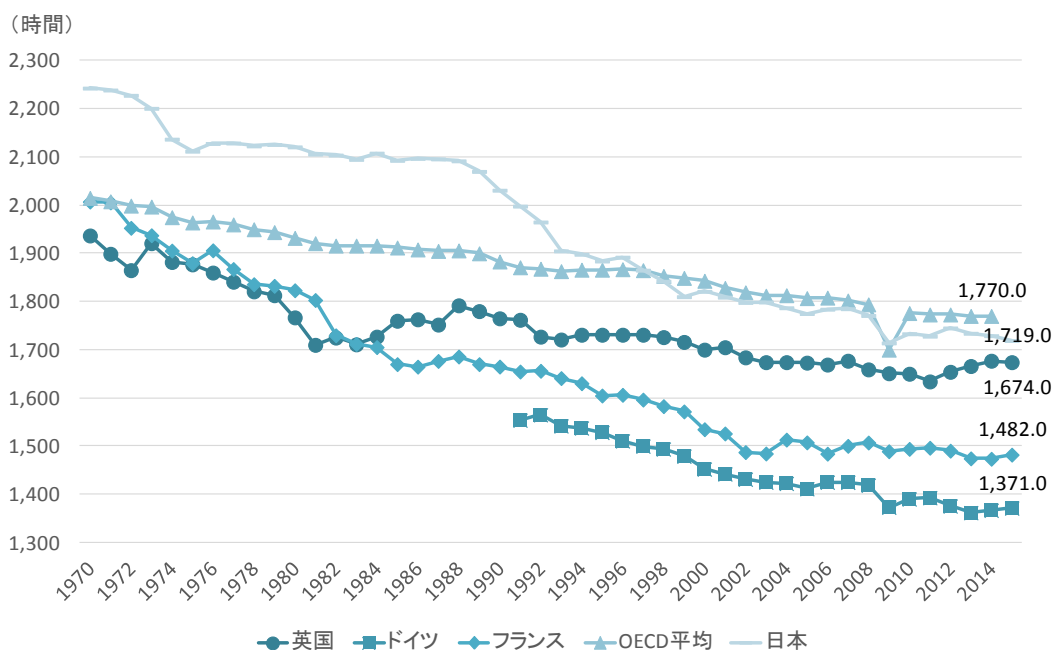
(1) 長時間労働

①現状認識

旧来のいわゆるメンバーシップ型の雇用慣行において、時間に無限定な働き方・働かせ方（人材マネジメント）は1つの特徴でもあり、長時間労働については古くから課題視されてきた。とくに近年はWLB実現の阻害要因やブラック企業等の社会問題として、長時間労働の是正が喫緊の課題となっている。例えば、産業競争力会議（平成28年4月6日）では、「長時間労働は、仕事と子育て等の家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や女性の活躍を阻む原因ともなっている」点が指摘されたほか、法規制の執行強化や長時間労働是正の取組を推進する必要性について言及されている。

一方、グローバル化や知識社会化の進展に伴い、時間と関係のない働き方に即した仕組みづくりも大きな課題となっている。すなわち、給与が労働時間に依拠して決まるような旧来の仕組みはホワイトカラー職の働き方には適さない面があり、（労働時間ではなく）成果で給与を決め、労働時間は企業が管理しない仕組みを広く適用すべきだとの意見がみられている。2003年頃から総合規制改革会議や審議会などで議論が重ねられ、2005年には日本経団連から『ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言』が出され、2007年には法制化を目指した法案の提出も検討されている。長時間労働是正にあたり、どのような法的規制や労使間での運用上の取組が有効か。同時に、時間にとらわれず成果で評価をするような仕組みについて、人事管理上どのような運用がなされているのか。そうした運用促進にあたり、どのような労働法制が補完しているのか等について欧州を中心に調査を実施した。

※参考）年間実労働時間の推移



出典：OECD Database より作成

②労働時間規制：欧州3国における規制の内容について

英国、ドイツ、フランスおよびEUにおける労働時間の現状と規制は以下の通り。

	英国	ドイツ	フランス	EU	日本
年間実労働時間 (2014年)	1677 時間	1366.4 時間	1473.5 時間		1729 時間
法定労働時間	時間外労働を含む上限のみの規制(17週間平均で週48時間)	1日8時間	週35時間(または年間1607時間)	時間外労働を含む上限のみの規定(4カ月の平均で週48時間)	1週40時間 1日8時間
時間外労働 (上限等)	時間外労働を含む総労働時間は、例外を除き、17週間の平均で週48時間まで。(1日の休息時間は最低11時間) 下記の条件を満たせば、平均を算出する期間は、26週間まで延長可能。 ・労働者の住居と職場が離れている場合 ・警備産業の場合 ・役務・生産の継続が必要な場合 など ＜オプト・アウト制＞ 当事者の合意によって、それ以上の労働も可能(上限は、17週間平均で週52時間)。	＜変形制:24週間単位＞ (24週間の労働時間が平均1日8時間に収まる範囲で)総労働時間を1日10時間まで延長可。 12か月平均で週労働時間が48時間を超えてはならない。 *労働協約での取り決めとして、以下のような制度もある。 (非常時等は逸脱も可能) ＜労働時間口座＞ 過去の残業時間を、手当や有給休暇として利用できる。 ＜労働時間回廊(コリドール)＞ 週の標準労働時間を平均値として定めその範囲内で幅を認める。	＜変形制:1年単位＞ (年間労働時間が平均週35時間・合計1607時間に収まる範囲で)総労働時間を1日10時間、週48時間、12週間平均で週44時間まで延長可。 年間時間外労働は220時間まで。 ＜サイクル労働＞ 一定条件を満たした企業は、労働時間の配分が数週間単位(サイクル)で同様に繰り返される労働に関し、上記変形制の条件を年単位でなくサイクル単位で適用できる。	週の最高労働時間については、4か月を超えない算定基礎期間において、時間外労働を含め1週を平均して48時間を超えない範囲で可。 [上限規制] 週労働時間の上限を時間外労働含め平均して週48時間とする(算定基礎期間は4か月以内)。24時間につき最低連続11時間の休憩時間(裏返せば1日につき労働時間の上限は原則として13時間)。	36協定で定められる一定期間についての延長時間の限度基準(告示) ・1週間15時間 ・2週間27時間 ・4週間43時間 ・1ヶ月45時間 ・2ヶ月81時間 ・3ヶ月120時間 ・1年間360時間
法定労働時間の適用除外	・軍隊・警察その他市民保護サービス等の特定の活動に従事する者等 ・幹部管理職、家族労働者、宗教的儀式的司祭労働者 ・家事使用人 ・オプト・アウト制適用者	・管理職従業員及び主任医師 ・公務機関の長、その代理者、公務に従事する労働者で人事決定権限を持つ者 ・家政共同体で教育、介護、看護に従事する労働者 ・聖職者 など	・国有企業(ガス、電気、国鉄等) ・商業代理人 ・家事使用人 ・守衛 ・取締役、上級幹部職員(幹部職カードル) など	空路、鉄道、道路、海上、内水及び湖沼における輸送、漁業、その他の海上労働及び訓練中の医師の業務 *加盟国が独自に適用除外できるもの:役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者 *労働協約によって適用除外できるもの:保安、監視業務等	(労働基準法) ・農業、伐採業、畜産業、水産業(林業を除く) ・管理監督または機密の事務を取扱う者 ・監視または断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けた者 (他の法律の適用) ・船員 ・公務員

割増賃金	時間外労働・休日労働共に法令上の規定なし	時間外労働・休日労働共に法令上の規定なし	時間外労働の割増賃金率は最低 25%。 日曜日が定休で例外的に労働する場合、例外（観光地等）を除き賃金は 2 倍。	規定なし	法定 8 時間以上の時間外労働：25%以上 ①36 協定の告示の限度時間を超え 1 ヶ月 60 時間までの時間外労働に対する割増賃金率については、25%を上回る労使協定を締結するよう努力義務 ②1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働について、割増賃金率を 25%から 50%以上に引上げ（中小企業は当分の間、適用猶予） ③労使協定によって、改正法による法定割増賃金率の引上げ分割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与できる
休日	週 1 日	日曜日・法定祭日は例外を除き休日	週 6 営業日以上 の労働は禁止。 週休は最低、継続する 24 時間を日曜日に与えなければならない。	加盟国の法令や慣行の定める取得と付与の条件による。	1 週 1 日又は 4 週 4 日以上 の休日を与えなければならない。 (割増賃金率：35%以上)
年次有給休暇 付与日数	5.6 労働週（最高 28 日）	24 日（日曜・祝日を除く） 週 5 日制の場合は 20 日	30 労働日	最低 4 週間	6 ヶ月で 10 日、2 年 6 ヶ月までは 1 年ごとに 1 日追加、以後 1 年ごとに 2 日追加（最高 20 日） ※年次有給休暇制度における継続勤務要件として、初年度は 6 ヶ月間、その後は 1 年間の継続勤務が求められる
年次有給休暇 の連続付与	法令上の規定なし	1 回は連続 12 日以上の付与を義務付け（労働協約で異なる設定も可能）	1 回は連続 12 労働日以上 の付与を義務付け	規定なし	法令上の規定なし (年次有給休暇取得日数は 9.0 日、取得率は 48.8%)

出典：OECD Data、JETRO「欧州・ロシア雇用制度一覧」、労働政策研究・研修機構（2012.3）「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査（資料シリーズ No.104）」報告書、労働政策研究・研修機構（2016）「データブック国際労働比較 2016」、中窪裕也（1995）「アメリカ労働法」、「労働時間の設定に関する指令」（1993 年 11 月 23 日の労働社会相理事会指令）、山口浩一郎他（1988）「変容する労働時間制度」、日本労働研究機構（1994）「労働時間制度の運用実態」、日本：労務行政研究所「平成 26 年労働法全書」、厚生労働省ウェブサイト、イギリス：Gov.uk、ドイツ：連邦労働社会省及び法務省、フランス：労働省及び政府公共サービスサイト、EU：欧州委員会及び各国ウェブサイト等を参考に作成

③労働時間規制：欧州3国における近年の動向について

EU 所属の研究機関 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) は 2016 年 3 月に報告書を発表し、EU 加盟国の労働時間規制とその結果を分類・評価している。同報告書では、EU 各国を”強制”（国レベルの法定労働時間のみ。）、”調整付き強制”（法定労働時間以外にも設定の余地あり）、”交渉”（産業レベル・企業レベルの労使交渉で設定）、”1 国主義”（個々の労働契約に任せる）の 4 つに分類している。対象の英国・ドイツ・フランスは各々異なるカテゴリに分類されている。（ただし、同報告書では法定労働時間の設定だけでは効果は薄く、産業レベルの使用者団体と労働組合の交渉への参加が労働時間削減に大きな力を持つと結論付けている。）

	英国	ドイツ	フランス
労働時間に最も影響する要素	個々の労働者・使用者間の労働契約	産業レベルの労働協約国レベルの法定労働時間	
EU 研究機関による分類	法定労働時間の影響は非常に小さく、集団交渉も国・産業レベルに集約されていない。結果として、使用者が提示する条件を反映した労働時間が、個々の労働契約に定められている。（英国のみ）	主に、集団交渉（多くの場合、産業レベル）によって締結される労働協約によって、労働時間が定められる。法定労働時間や企業レベルの協約がそれを補う。（イタリア、スウェーデン、オーストリア、ベルギー、キプロス、デンマーク、スペイン、フィンランド、オランダ、ルクセンブルク）	法定労働時間が大きな影響力を持つ。ただし、集団交渉による労働協約や、それより小規模な（企業・個人レベルでの）交渉によっても調整されることが多い。（ギリシャ、クロアチア、ポルトガル、スロバキア、チェコ、アイルランド、マルタ）
EU 研究機関による評価	男女の労働時間の差が大きく、男性の方が長時間働く傾向がある。欧州の労働時間基準に反し、長い時間外労働を課す使用者が多い。	集団交渉の影響により、労働時間が低く抑えられており、欧州の労働時間基準に準じる傾向が強い。	集団交渉の影響により、労働時間が低く抑えられており、欧州の労働時間基準に準じる傾向が強い。
2000 年頃以降の法制度・協約の変化	1998 年の労働時間規制導入以来、複数回にわたる改変が行われるも、法定労働時間には変化なし。労使交渉で定める労働時間の平均も、大きな変化なし（37.2～37.7 時間で推移）。	法制度に大きな変化なし。 労使交渉で定める労働時間の平均も、大きな変化なし（37.4～37.7 時間で推移）。	1998 年より、週 35 時間の労働時間規制を開始。しかし、2002 年に政権を獲得した保守党が、低迷するフランス経済の元凶として同規制を批判。2003 年・2004 年に年間時間外労働の上限引き上げ等の改革を実施した。2008 年に団体交渉による労働時間規制からの一定の逸脱を許可。労使交渉で定める労働時間の平均は、1999 年から 2002 年に大きく減ったが、その後大きな変化はない（35 時間強で推移）。

出典：Eurofound 報告書「Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU」を参考に作成

④近年の動向 1.イギリス（企業による自主的な取り組みと EU 離脱後の労働法）

先述の Eurofound 報告書で指摘されているように、英国では国レベルでの労使交渉がほぼ無いに等しく、労働時間の設定は個々の労働者と使用者の交渉に委ねられてきた。こうした中、海外の事例に注目して自主的に労働時間の削減に取り組む企業が出てきている。また、2016 年 6 月の国民投票で決定した EU 離脱により、EU 法に従う形で導入されてきた英国労働法制の行方が議論されている。

企業による自主的な取り組み	EU 離脱後の英国労働法の行方	オプト・アウト制について(※)
英国と同様に比較的緩和な労働時間規制を持つスウェーデンで、自主的に 1 日 6 時間労働を導入して従業員の作業効率の向上や離職者数の低減に成功した民間企業の例が増えており、海外からの注目が集まっている。 政府による規制が少ない英国も例外ではなく、自主的に 1 日 6 時間労働を導入する企業が出てきている。例えば、リバプールに本社を置く広告代理事業者、Agent Marketing は、それまで 1 日 8 時間だった営業時間を 6 時間とし、昼休みの 1 時間、机を離れることを全社員に義務付けた。 2 か月間実施されたこの取組で、同社の社員は、仕事の後に趣味や家族と過ごす時間が増え、社内の雰囲気や効率性も向上したと回答している。また、同社は 6 時間労働を継続するか否かを検討中であるが、もし継続する場合には社外の顧客のニーズに応えるために各社員に勤務する時間帯を調整させるなど、柔軟性を持たせることも考えている。 なお、この取組は、英国の放送局 BBC の企画として実施された。このほか、民間保険事業者の Vitality が主催する「Britain's Healthiest Workplace」アワードでは、フレックスタイムを導入した多くの企業が 2015 年度に表彰されている。	英国の EU 離脱が正式に完了すれば、主に EU 法に従う形で保護施策が導入されてきた労働者の権利がないがしろになるとの主張がある。例えば、EU 残留を支持していた超党派議員グループ「Vote Leave Watch」を率いる Chuka Umunna 議員（労働党）は、国民投票後に就任した Theresa May 首相に対し書簡を提出し、早急に欧州労働時間指令等に代わる英国独自の法制度を整えることを求めている。 こうした離脱後の労働者の保護に懐疑的な声に対し、労働法専門の弁護士らは、EU 離脱が即座に大々的な英国労働法の廃止を意味する訳ではないと反論している。彼らによれば、欧州労働時間指令などの EU 法の内容は、既に英国労働法や国民の意識に深く浸透しており、これらを廃止することは、大きな経済的・政治的コストを生むことになる。 例えば、英国の法律事務所 Bond Dickinson の Jon Hales 氏と Sarah James 氏は、今後、英国労働法改正の振れ幅が大きくなることはあっても、労働法そのものを廃止することは考えられないと説明する。英国では労働に関する EU 法よりも基準を高めた労働法を定めてきたが、そのほとんどは前・労働党政権によるもので、現在の保守党政権はこれらの基準を徐々に弱める改正を加えてきた。今後、EU 離脱が正式に決定すれば、こうした、時の政権による改正が加速する可能性はあるという。	英国は欧州労働時間指令が成立した 1993 年当時のサッチャー政権来、経済成長のための労働市場介入を拒み、労働時間規制に強く反対し、「EU 労働時間指令」に「オプト・アウト（労働者の同意を得た場合のみ週 48 時間の上限を超えて労働させることを認める特例規定）」を指令に盛り込ませた。 また、2008 年の欧州の労働時間指令の改正等において、オプト・アウト制の維持を強く主張し、法定労働時間も上限のみの設定に留めるなど、他の EU 加盟国と比較すると政府による介入を最小限に抑える方針をとってきた。 英国のオプト・アウト制では、週 48 時間の上限を超えた労働を許す条件として、使用者に対し、オプト・アウトに合意しない労働者にとって不利益な取り扱いをしないことや、48 時間を越える全労働者の記録を保存することなどを義務付けている。 なお、1 日の休息時間を最低 11 時間と定めること（インターバル制）により、実際の時間外労働時間は制限されている。

出典：The Guardian 紙、Huffingtonpost 紙、Telegraph 紙記事、労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」労働政策研究・研修機構資料シリーズ No. 104(2012 年 3 月)等を参考に作成

※参考:オプト・アウト制度とは？

○背景

- ✓ EU では、1993 年に週の労働時間を 48 時間以内に制限することを定めた「EU 労働時間指令」を導入した。しかし、当時のイギリスは、サッチャー政権下で経済成長のため、労働市場介入を拒み、労働時間規制に強く反対。「EU 労働時間指令」に「オプト・アウト（労働者の同意を得た場合のみ週 48 時間の上限を超えて労働させることを認める特例規定）」を指令に盛り込ませるなどの動きを見せた。
- ✓ サッチャーは「イギリスの経済競争力を回復するためには、徹底的な自由市場経済政策を追求する必要がある

る」と考えた。すなわち、労働市場への国家及び労働組合の介入は「営業(business)の負荷」となり、革新や企業精神を閉塞し、繁栄を阻害すると主張したのである。このため、政府は、労働組合の産業への影響力を減少させ個別的労働関係における労働法規を緩和する「規制緩和」、及び団体交渉などによる労働市場に対する構造的規制を緩和する「制約緩和」を労働雇用政策の2大支柱としたのである。」※出典：小宮・濱口(2011)1

✓ 「オプト・アウト」の導入は、イギリスの平均労働時間を長大化させている要因である。(労働政策研究・研修機構(2004)イギリスの労働時間の動向を整理すると、就業者全体の平均ではEU平均を下回り、27カ国で5番目に労働時間が短い、フルタイム労働者のみの平均では、オーストリア、ギリシャに次いで3番目に長い。就業者全体で労働時間が短くなるのは、就業者全体に占めるパートタイム労働者の割合が増加しているためである(1992年から2011年にかけて、24%から27%に増加)。)※出典：労働政策研究・研修機構(2012)第4章2

○概要

- ✓ オプト・アウト概要：
- i. 使用者は、あらかじめ労働者の同意を得ている場合にのみ、4カ月平均週48時間を越えて労働させることができる。
 - ii. 労働者が(i)の同意をしないことを理由に、不利益を被る扱いをしてはならない。
 - iii. 使用者は48時間を越える全労働者の記録を保存しなければならない。
- ✓ イギリス労働組合は、労働者の健康被害と長時間労働を是正すべくオプト・アウトの廃止を求めている。一方で、保守党を首班とする現政権(2012年時点)では、サッチャー政権と同様に、規制緩和を通じて企業の競争力を高めるべく、EUからの追加的規制に対して、強硬な姿勢をとっている。
- ✓ 2000年には、イギリスのみが導入していたが、現在はEU16加盟国に拡大。各国の導入状況は下記の通り。
- ・業種の限定なし
ブルガリア、キプロス、エストニア、マルタ、イギリス
 - ・特定業種もしくは呼び出し労働が広範に利用されている仕事に限定
ベルギー(医療サービスの専門技術者に対するオプト・アウトを導入中)、チェコ(医療サービス)、フランス(公共医療サービス)、ドイツ(公共医療サービス、地方警察、消防隊、連邦公務員)、ハンガリー(医療部門および民間部門の待機時間のある労働者)、ラトヴィア、オランダ、ポーランド(24時間体制の医療機関の医師など)、スロバキア(医療労働者)、スロヴェニア(医療サービス)、スペイン(公共医療サービスの医師、看護師) ※出典：労働政策研究・研修機構(2012)第1章

④近年の動向 2.ドイツ(産業改革に伴うフレキシブルな働き方)

ドイツでは、2017年を目途に労働関連の法改正を予定しており、ドイツが推し進める産業改革「Industry 4.0」による職場のデジタル化に伴う新たな働き方もそのトピックとなると考えられている。連邦労働省は使用者団体、労働組合、その他ステークホルダーとのディスカッションを、2015年4月から実施している。

この中で、ドイツの国レベルの使用者団体連盟であるドイツ経営者団体連合会

(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: BDA) は、よりフレキシブルな労働体制を可能にするため、現行の1日8時間(時間外労働含め10時間)の法定労働時間を、週48時間を上限とするものに移行することを主張しており、この提案に強く反対するドイツ労働組合連盟(Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB)と対立している。起業家・中小企業・家族経営企業などをメンバーとする使用者団体のDie Familienunternehmer (ASU)なども、BDAの主張に同調している。

1小宮・濱口(201 会民主義と自由主義の相克-1)「欧州連合(European Union)の労働時間指令とイギリスの対応-EU労働社会政策における社」『季刊労働法』第181号

2労働政策研究・研修機構(2012)「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」 労働政策研究・研修機構資料シリーズ No.104(2012年3月)

④近年の動向 3.フランス（労働法典改革に伴う35時間法定労働時間をめぐる論争）

フランスでは労働法典を更新・簡略化する改革が進められており、法定労働時間は最も主要な議題の1つとなっている。具体的には、労働時間の決定に対する労使交渉の影響力を高め、ドイツ等の他の欧州各国の慣行に揃えることで、グローバル経済の中でフランス企業が他国の企業と協力・競争しやすくすることがねらいとなっている

2016年1月、Manuel Valls 首相は、35時間の法定労働時間を超える労働は違法ではないと発言し、労働改革で時間外労働の是非を労働協約で定めることができるようにする可能性を示唆した。これに対し、フランス議会では与党社会党の議員にも反対を表明する者が多く、与党内でも意見が分かれている。

同年3月には、35時間の法定労働時間を基準として維持しつつも、時間外労働の可否と割増賃金の有無や金額の交渉を使用者と労働組合の交渉に委ね、総労働時間の上限を週46時間とするといった条項を盛り込んだ改革案がまとまりつつあった。しかし、こうした政府による労働改革に不満を持つ労働組合や学生によるデモが発生し、パリだけでも数千人のデモ隊が組織されるなど、改革への反対意見が表面化した。これを受けて、Francois Hollande 大統領は社会党メンバーと会談し、改革案の変更を余儀なくされたといわれる。この背景には、35時間の法定労働時間を労働者が勝ち取った当然の権利とする世論もある。

同年5月には、政府は議会の審議・投票を経ずに改革を進める措置を閣僚決定し、発表した。与党内にも反対する議員が多い今回の改革を、是が非でも進める政府の意思表示ともいえるが、今後の道は険しいと予想される。

出典：Telegraph 紙、The Independent 紙、Economist 紙、The Atlantic 誌、Bloomberg 誌等を参考に作成

⑤1993 年欧州労働時間指令に対する各国の対応や議論等 1. 概要について

欧州各国における労働時間規制に大きな影響を及ぼしているのが 1993 年の欧州労働時間指令である。その欧州労働時間指令成立前後の動きは以下の通り。

主な動き		英国による反発
1979	欧州連合理事会の労働社会相理事会が「労働時間の適応化に関する決議」採択。	「たとえ勧告という形式であれ欧州共同体として政策を講ずるべき領域ではない」と強硬に反対。勧告の成立を阻止。
-		
1982	欧州委員会、労働時間の短縮と再編に関するメモランダム (COM(82)809)と勧告案	
1983	-	
-	(COM(83)543)を発表。	
1985	単一欧州議定書 (Single European Act) 成立。	
-		
1990	労働時間指令を提案。	指令の採択を棄権。提案根拠の誤りを理由に、欧州司法裁判所に対して指令は無効であるとして提訴。
-		
1993	労働時間指令の成立。	
-		
1996	欧州司法裁判所が英国の訴えを棄却。	
-		
2003	労働時間規制の改正案検討開始。	
2005	欧州委員会が、欧州議会による修正を受けて、オプト・アウト廃止を含む新・改正案を提出。	欧州連合理事会を通して強く反発。議論は膠着状態に。
-		
2008	欧州連合理事会で各国が合意した改正案をまとめるも、欧州議会が反発。廃案となる。	
-		
2010	改正を目指したコンサルテーションを実施。労使が対立。	
-		
2015		EU 離脱の是非を問う国民投票を翌年に控え、英国を欧州労働時間指令等の適用外とすることを条件に、EU 残留を持ち掛けることを、キャメロン首相が提案。

出典：労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」2012 年 3 月、Eurofound・The Telegraph 紙記事

尚、イギリス、ドイツ、フランスにおける欧州労働時間指令の国内導入の前後の動きは以下の通りとなっている。

	英国 	ドイツ 	フランス 
欧州労働時間指令導入前の状況	●伝統的に、労働条件は自由な団体交渉によって決定されてきた。 ●さらに 1979 年成立の保守党政権は徹底した規制緩和を実施。わずかな規制も撤廃される。	●1960 年代から 70 年代にかけては「生活の質」が注目されることで週労働時間が短縮。1980 年代からは、労組が時短や残業廃止を要求し労働時間の短縮が加速。 ●こうした動きに対し、使用者側は時間外労働ではなく、労働時間口座や変形労働時間など柔軟な働き方を促進することで対応。	●1936 年より週 40 時間に定められていた法定労働時間を、1981 年に成立したミッテラン左派政権が 1982 年、39 時間に短縮。<u>時短は失業対策の位置づけ</u>。 ●同年 (1982 年)、ルーオー法により、組合がある企業に対し、主に労働時間や勤務形態等に関する企業内交渉を年に 1 回義務付け。政権は、対話不在の企業内労使関係を変え、労働時間などについて企業レベルの労使間交渉にゆだねる方向を目

1993 年欧州労働時間指令への反応と対応	●上記の労働時間規制を進める中、1993 年の指令採択に際してもこれを棄権。欧州司法裁判所に対して指令は無効であるとして提訴(96 年に欧州司法裁判所が英国の訴えを棄却している) ●他方、労組の交渉力の弱体化も進み、法規制を通じた労働者保護や労働条件の獲得の必要性も認識される。 ●1997 年、労働党が労働時間短縮や家庭生活に配慮した働き方促進を選挙公約に掲げ政権獲得。保守党政権の反対により成立が滞ってきた EU 労働時間指令を受け入れるとともに法整備を実施。	●上記のように労働時間短縮が進められる中、1993 年の欧州労働時間指令に際しても大きな反対は見られない。 ●1994 年には、大幅な労働時間改革を実施。時間外労働に対する割増賃金保証の義務付けが法律上撤廃されたのを機に、労働時間口座が普及し、柔軟な働き方が拡大。	指した。 ●1993 年の欧州労働時間指令に際しても大きな反対は見られない。 ●1996 年の「ロビアン法」により、雇用創出または維持を目的とした労働時間の短縮を希望する企業に対して、社会保険料・雇用主負担の軽減を認めた。 ●1997 年成立の左派ジョスパン内閣は、1998 年、オブリ第 1 法を制定。ロビアン法の社会保険料・使用者負担の軽減措置適用条件を緩和。 ●2000 年、法定労働時間が、週 35 時間へ引き下げられた。
-------------------------------------	---	--	--

出典：労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」2012 年 3 月、Eurofound 報告書「Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU」、Handelsblatt 紙・Economist 紙・The Independent 紙記事

⑤1993 年欧州労働時間指令に対する各国の対応や議論等 2. 各国詳細について

＜欧州＞

労働政策研究・研修機構（2012）「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」を参考にすると、1993 年に採択された労働時間指令（93/104/EC）については以下の通り。

1979 年に労働社会相理事会が採択した「労働時間の適応化に関する決議」は、恒常的な時間外労働の制限、生涯労働時間の短縮に繋がる弾力的な引退、年間労働時間の削減を強調し、これをうけた欧州委員会による 1982 年の「労働時間の短縮と再編に関するメモランダム」(COM(82)809)、さらに 1983 年の「労働時間の短縮と再編に関する理事会勧告案」(COM(83)543)は、失業情勢に対応する手段としての労働時間短縮の効果を検討し、労働時間の短縮・再編と恒常的時間外労働の規制強化を提言する内容であった。ただし、「労働時間の短縮問題は国、産業、企業によって多様な問題を抱えており、労使間の交渉で決定すべきことであるので、法的に義務づけるのは適当ではない」(欧州委員会)ことから、加盟国に対する法的拘束力のない“勧告”案という形式が採られた。しかし、イギリス政府が「たとえ勧告という形式であれ欧州共同体として政策を講ずるべき領域ではない」と強硬に反対し、勧告としても成立しなかったという。当時の保守党政府は、労働政策全般について規制緩和を推進しており、

欧州共同体が社会政策の領域へ管轄権を拡張することに激しく反対していた。

欧州委員会は、1990 年に労働時間指令案を提案する際も、当初は生活・労働条件の改善に関するものと位置付けていたが、指令案の提案に先立って労使に送付された協議のための作業文書では、労働者の健康と安全の観点から特に交代制勤務と夜間労働及び日毎、週毎の休息期間の規制が重要だとして、必要最小限の条件を定めるとの考え方が示されたという。これには、従来の全会一致原則のもとで、イギリス政府の反対により停滞していた労働社会立法の状況を打破すべく、1985 年に成立した単一欧州議定書 (Single European Act) が、安全衛生分野に係る指令について多数決による採択を可能としたことが影響していると推測される。最長労働時間を規定するのではなく、休息期間として裏側から規定することや、夜間労働や交代制の規制を前面に打ち出すことで、安全衛生問題に係る指令として多数決による採択を目指す意図があったというのである。

1980 年代から始まった欧州委員会による労働時間削減の努力は、当時、保守政権の下で国内の労働規制緩和を進めていたイギリスによる反発を受けてきたことがわかる。また指令採択時には、労働時間規制を、労働者の「健康と安全に関わる問題」として定義することで、全加盟国の合意を得ずとも指令を採択できるような手段を採られていたことがわかる。こうした背景をうけ、イギリスおよび欧州レベルの使用者団体は指令採択時以降、反発を続けている。

1993 年の指令の採択に際してもイギリス政府はこれを棄権。提案根拠の誤りを理由に、欧州司法裁判所に対して指令は無効であるとして提訴したが、欧州司法裁判所は 1996 年末にこれを棄却している。

2003 年の改正に関する議論は以下の通り。オプト・アウト廃止を含む改正案（スペイン選出の議員3が提出）を可決した欧州議会と、欧州連合理事会4でオプト・アウト維持を主張する一部加盟国5との間で、欧州委員会が板挟みとなっている。

3 Alejandro Cercas 議員 参照：

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/european-parliament-votes-to-end-opt-out-from-working-time-directive>

4 加盟国の雇用、社会政策、保健政策、消費者政策を担当する閣僚が集まる、雇用・社会・保健・消費者政策理事会（Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council configuration：EPSCO）で議論された。<http://www.consilium.europa.eu/en/council-eu/configurations/epsco/>;

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/deadlock-in-progress-on-revision-of-working-time-directive>

5 主に英国。

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/agreement-on-temporary-agency-work-and-working-time-directives-shelved>;

週 48 時間労働のオプト・アウトおよび算定基礎期間の逸脱（～ 6 カ月・12 カ月）については、欧州委員会の評価報告書及び提案に基づいて、欧州理事会が 2003 年 11 月 23 日までに見直しに関する方針を決定することになっていた。しかし、この間に欧州裁が示した関連判決⁶を指令に反映する必要があったことから、改正が行われることとなった。欧州委は、2003 年末から EU レベルの労使に対するコンサルテーションを開始、翌年には改正案を示した。

（中略）

しかし、各国間での意見の相違に加え、欧州議会が欧州委の改正案の内容に強く反対した。議会は、労働時間の規制は安全衛生に関する問題であり、労働者の健康が保たれる上限として指令が定めている労働時間を超過することを認めるのは妥当ではないとの主張から、オプト・アウトの廃止を求めた。このため、欧州委の改正案に対しては、①オプト・アウトの段階的（3 年間）廃止、②非活動待機時間を特別の場合を除いて労働時間に算入、③算定期間を延長する際の条件の厳格化（労働者代表又は労働者との協議、健康配慮義務など）などを含む修正案で応じた。欧州委はこれを受けて、オプト・アウト廃止などを反映した改定案を 2005 年に示したが、オプト・アウト維持を主張する加盟国が譲らず、各国間の議論は膠着状態に陥った。

その後、欧州理事会で協議した各国閣僚は 2008 年に以下の案で合意に達した⁷。この内容を欧州レベルの使用者団体や英国政府は歓迎したが、欧州レベルの労働組合連合は不満を示した。特に欧州議会の左派議員は強く反対し、独自の修正案を可決している。最終的に、理事会案を支持する欧州委員会と議会の間で合意には至らず、廃案となった。

オプト・アウト継続を認めつつ、労使協定の条件下、7 年後の見直しのほか、48 時間を超えて働く場合「3 カ月間の平均で週 60 時間」の上限を設けた。2003 年指令には、オプト・アウト時の労働時間の上限は規定されていないが、24 時間あたり 11 時間および週あたり 24 時間の休息期間を考慮すると、実質的な上限は 78 時間（労働時間が 6 時間を超える場合の休憩時間を含む）となる。週 60 時間の上限は、これを大きく下回っている。加えて、雇用契約時もしくは

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/deadlock-in-progress-on-revision-of-working-time-directive>

⁶ 不規則な稼働を余儀なくされる労働者（呼び出し＜on-call＞労働者）の待機時間も労働時間規制下での労働時間にカウントされるとしたもの。

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/agreement-on-temporary-agency-work-and-working-time-directives-shelved>

⁷ 「Political agreement reached on working time and temporary work directives」

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/political-agreement-reached-on-working-time-and-temporary-work-directives>

は就業開始から4週間のあいだに使用者と従業員の間で締結されたオプト・アウトの合意を無効とすること、合意の有効期間を1年以内に限定することなどを定め、手続きに関する制約を強化している。また、労働時間の算定基準とする期間については、法律もしくは労使間の合意を前提に、通常4カ月から6カ月（客観的な理由等がある場合は12カ月）への延長をオプト・アウトの有無にかかわらず認めているが、改正案はオプト・アウトとの併用を認めないことを明確に示した。さらに、呼び出し労働における非活動的待機時間については、これを休息期間とはみなさないものの、労働時間として扱うか否かはやはり各国の法制等に委ねることとした。2008年時点で、加盟国の約半数には呼び出し労働に関する法的規定がなく、産業レベルの労使協定や判例などでこれに代えている加盟国もある。また、法的規定を有する加盟国においても、待機時間の扱いはまちまちであり、非活動的時間を含む待機時間全体が労働時間とみなされる場合、これを多く利用する国や産業部門に甚大な影響を及ぼしうることから、指令案はその判断を各国に委ねたとみられる。なお指令案は、「非活動的」待機時間を労働時間とみなす場合のオプト・アウト時の上限を週65時間と定めている。

（中略）

欧州委員会は、バランスの良い強力な指令案が合意されたとの声明を発表、またイギリス政府も、オプト・アウトの維持を勝ち取ったとの成果をアピールした。一方、欧州レベルの労使団体の反応は複雑であった。欧州労連（ETUC）は、オプト・アウトの維持や「非活動的」待機時間の扱いなどの点で「非常に不満足で受け入れがたい」と批判的な声明を発表。使用者団体であるビジネス・ヨーロッパ（Business Europe）は、労働市場の柔軟性が維持されたとして歓迎した。しかし、同年末に改正案の成立を目指す欧州委員会の思惑をよそに、続く欧州議会での審議においては、オプト・アウトの維持を不満とする左派議員などからの厳しい批判にさらされることは必至とみられていた。欧州議会で改正案の検討にあたった雇用・社会問題委員会の委員は10月初め、修正案を委員会に提出した。主な修正点の一つはオプト・アウトに関する条項の削除、もう一つは呼び出し労働における非活動的待機時間を明確に労働時間と位置付けたうえで、労使間の合意などにより逸脱する（労働時間とみなさない）ことを認めるとする内容であった。委員会は、理事会案と真っ向から対立するこの修正案に各国政府の理解を取りつける必要があると判断し、委員会案の確定を一端延期したものの、11月初めにはこれを最終案として議会に諮ることを決めた。議会と欧州理事会の間では非公式に協議が行われたとみられるが、議会の採決に先立って合意に達することはなく、12月半ば、421対273の大差で委員会の修正案は可決された。

その後、2010 年にも改正を目指したコンサルテーションが実施されているが、労使間の相違は大きく、調整は困難といえる。

新たな改正案の策定に先立って、欧州委は 2010 年 3 月に一回目のコンサルテーションを実施した 25。EU レベルの労使団体から寄せられた意見は、現行の指令の改正を求める点では一致しているものの、内容は大きく異なっていた。使用者側からは、競争の激化、製造業からサービス業へのシフト、あるいは公共サービス維持の必要性などから、オプト・アウトの維持のほか、規制緩和や制度の簡素化などが要請された。一方、労組側は労働強化や不安定雇用の増加といった変化、また長時間労働の健康への悪影響などを挙げ、オプト・アウトの廃止や呼び出し労働に関する規制強化に加え、指令違反に対する罰則手続きの設置、また新たにワーク・ライフ・バランスに関する規定を盛り込むことなどを要求した。ただし、医療従事者団体や消防士の組織などからは、労働時間の上限の引き上げや呼び出し労働に関する緩やかな規制を求める意見も提出された。

続く第 2 回のコンサルテーションは、同年 12 月に開始された。就業形態の柔軟化への対応やワーク・ライフ・バランスへの配慮など、新たな視点を加味した指令の総合的な見直しを提案、また初回のコンサルテーションにおける労使間の意見の大きな隔たりから、現状では改正案をまとめるのは難しいとして、二段構えの提案を行った。

<イギリス>

欧州労働時間指令成立までの英国内の状況は以下の通り。元来、規制は限定的に留まり、既存の規制も保守党政権（1979 年～1997 年）による緩和が進められていたことがわかる。1997 年に政権を獲得した労働党が欧州労働時間指令を受け入れ、現行の英国の労働時間規制を導入している。

「イギリスでは、雇用契約の内容となる労働条件は、自由な団体交渉によって決定される集団的自由放任主義の伝統が長きにわたって維持されてきた。古くから存在していた一連の「工場法 (Factory Acts)」や「商店法 (Shop Acts)」、「炭坑法 (Coal Mining Acts)」の労働者保護規定や、賃金審議会に賃金・労働時間の決定権限を付与した「産業委員会法 (Trade Boards Act 1909)」などの制定法は、女性・年少者の保護や特定産業における弊害の是正、団体交渉が未発達

分野における労働者保護を目的とするものに過ぎなかった。」⁸

しかし、1979 年に成立した保守党政権が経済再建の方策として実施した徹底的な規制緩和によって、こうした限定的な規制までが廃止の対象となった。1986 年性差別禁止法により、工場法の定める女性の深夜労働、日曜労働、週労働時間、休憩時間等の規制を撤廃し、1989 年雇用法が年少者の労働時間の規制を廃止した。さらに 1993 年、労働組合改革・雇用権法が商店法の定める日曜労働の規制を廃止し、1994 年日、曜営業法は日曜日の営業禁止を廃止した。保守党政権成立以前から、他の EU 加盟国に比して労働時間が長かったイギリスの労働時間は、さらに増加することとなった。

一方で、規制緩和と並行して政府が推し進めた反組合的な一連の法制度の改正、また経済的環境の変化などにより、労働時間を含めた労働者保護法制が緩和される一方、労組の交渉力の弱体化や団体交渉の位置づけの後退が生じた。労働組合は従来、団体交渉を通じて所定労働時間の設定や時間外手当、有給休暇等の決定を担ってきたが、こうした背景から賃金や労働時間などの決定に影響力を失う中で、法規制を通じた労働者保護や労働条件の獲得の必要性を認識するに至ったという。1997 年に成立した労働党政権は、選挙公約にも掲げていた、労働時間の短縮や家庭生活に配慮した働き方の促進に向けた方策の一環として、保守党政権の反対により成立が滞ってきた EU の労働時間指令、育児休業指令およびパート労働指令を相次いで受け入れ、法整備を実施した。

欧州労働時間指令に沿った英国の労働時間規制導入後の影響を示す研究では、労働時間短縮の効果も、人件費増加等のネガティブな効果も最小限に留まっており、そこから生まれる使用者側からの反発や、労働者の負担感の軽減等は少なかったとされている。

企業等への影響をめぐっては、当時の所管官庁である貿易産業省（DTI）が複数の調査報告書を公表している。初期の調査である、Arrowsmith and Neathey（2001）⁹は、規則施行から 6 カ月および 18 カ月時点で官民 20 組織を対象に事例調査を実施し、規則の影響は総じて限定的であったと結論付けている。

（中略）

上記調査から 3 年後の状況についてフォローアップ調査を実施した Neathey

8 労働政策研究研修機構『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』（2005）「第 4 章イギリス」（幡野利通執筆）

9 Arrowsmith J. and Neathey F. （ 2001 ） 2001 smith J. and Neathey F. 時間法制に関す Regulations J. and Neathey F. 時間法制に関する調査研究』（cuments/0104.pdf）

(2003)¹⁰も、先の調査と同様、影響はごく限定的であったとの結論に達している。ほとんどの組織では、労働時間関連で新たな対応を行っておらず、人件費増などマイナス面の影響も限定的であり、労働時間規制に対する企業等の関心は既に薄れたとしている。

(中略)

シンクタンクの CIPD が 2004 年に公表した報告書¹¹は、週 48 時間以上働く労働者に特化して調査を行っている。回答者の 73%は殆ど毎週 48 時間以上働いているが、オプト・アウトに合意している労働者は 37%にとどまる。70%が全体もしくは部分的に労働者自身の選択で長時間労働をしていると回答、また 63%が業務量の多さを理由に挙げている。規則施行からここ 5 年の間に労働時間が増加したとする労働者は 45%で、過半数 (57%) が業務量を理由に挙げている。一方、15%の労働者は労働時間が減少したとしているが、主な理由は、(職務の変更により) 新しい職務が長時間労働を必要としなくなった (39%)ことや、業務量の減少 (21%)、家族と過ごすため (18%)などで、労働時間規則を主要な理由として挙げた労働者は 6%、柔軟な働き方の権利の法制化は 3%など、政府による施策を挙げる回答は少数に留まる。

2003 年から、欧州レベルではオプト・アウトの廃止が議論されているが、英国内でもオプト・アウトの廃止を巡って労使が対立している。オプト・アウトの維持を主張する使用者側は、企業の柔軟な経営が難しくなることを理由に挙げ、所得の減少・労働時間の限定といったデメリットを心配している労働者がいることも指摘している。逆にオプト・アウト廃止を主張する労働組合や研究者らは、英国に長年根付いている長時間労働の文化、労働組合や履行確保制度の脆弱さなどを指摘。英国経済を根本的に改革し、生産性の向上や労働者の保護を目指すべきであると訴えている。また政府も、政権は 2010 年から再び労働党を第 1 党とする連立政権となり、オプト・アウト維持や労働時間指令自体への反対の立場を明示している。例えば、2016 年 7 月の英国欧州連合離脱の是非を問う国民投票に先立ち、2015 年、デイビッド・キャメロン首相は欧州連合に対し、英国を欧州労働時間指令等の適用外とすることを条件に、欧州連合残留を交渉することを提案している¹²。

労働時間指令を受け入れた前労働党政権は、オプト・アウトについては一貫してその維持を主張したが、これには経営側への配慮があったとみられる。CBI は、長時間働きたいと考える労働者の選択の幅を狭め、所得を減少させるとともに、企業が需要の変動に効果的に対応する妨げとなるとして、オプト・アウ

10 Neathey, F. (2003) 『時間法制に関する調査研究』

11 CIPD (2004) “IPD (2004) e Regulations - Calling time on working time?”

12 The Telegraph 「David Cameron to demand opt-out on EU work law in referendum negotiations」 (2015/7/10)

ト廃止に反対している。また、先のCIPD調査によれば、労働者の側でも労働時間に関する規制の意義はそれなりに認めるものの、「EUによって労働時間の上限が決められること」に違和感を唱える意見は多い。

一方の、オプト・アウト廃止を求める意見はどうか。例えばBarnard (2004)は、指令が本来持ちうる、労働時間制度の改革を通じた生産性向上の効果が労働時間規則によって実現されていない主な原因はオプト・アウトにあるとしている。背景には、長時間労働文化への執着が、使用者ばかりでなく労働者にも（収入の増加や労働時間に関する自律性などのメリットから）見られることがある。また、大陸ヨーロッパ諸国に比して従業員代表の基盤が脆弱なイギリスでは、指令が本来認める労働協約等による算定基礎期間の延長（～12 カ月）は、煩瑣な上に効果が限定的であり、オプト・アウトによる週 48 時間規制の回避の方が使用者にとって低コストであるという問題もある。ただし、オプト・アウトの単なる廃止は、例えば「労働時間が計測されない労働者」の適用除外を通じた新たな規制回避に使用者を向かわせ、結果として休息期間まで除外される労働者を増やす恐れもあると指摘している。このため、オプト・アウトの廃止に留まらず、現行制度の簡素化など全体的な見直しの必要性を Barnard は主張している。

労働時間は安全衛生の問題であると主張し、長時間労働の是正に向けた活動を行ってきた労働組合も、オプト・アウトの廃止を求めている。ナショナルセンターのTUCは、長時間労働が労働者の健康を害しており、また事故などのリスクを高めているとして、「長時間労働によって温存されてきた低賃金や低生産性の改善に取り組まなければならない」と主張している。また、使用者によるオプト・アウトの強制や、オプト・アウトに合意していない労働者による長時間労働が横行し、長時間労働の是正をめぐって労働者側が問題提起を行っても実際の解消に結びつきにくいといった現状に対して、履行確保の体制が脆弱であるという問題を指摘している

保守党を首班とする現政権は、社会政策分野での規制緩和を通じて企業の競争力を強化する方針を明確に打ち出しており、1980～90年代の保守党政権と同様、EUからの追加的規制には強硬な姿勢を取るとみられる。

<ドイツ>

ドイツでは、技術革新により生産性が飛躍的に向上するとともに、労働時間も徐々に短

縮されていった歴史がある。また、特に近年では民間の使用者が自主的に労働時間口座や変形労働時間制を導入して、労働組合の時短要求に対応してきた。こうした取組は、政府が 1994 年に時間外労働に対する割増賃金の義務付けを廃止することで更に加速した。

約 140 年前のドイツでは、労働者 1 人当たりの年間労働時間は平均で約 3,000 時間だった。それが 1992 年までに半減し、逆に 1 時間当たりの労働生産性は技術革新等によって約 17 倍に上昇した。

このように、1 当たりの労働時間は大幅に短縮されたが、機械中心の生産は人々の働き方を変え、2 交代制から 3 交代制に、第二次世界大戦後は 4 交代制へとシフトし、最近では 5 交代制という職場も出現して労働時間の柔軟化が進んだ。

さらにここ数十年の労働時間の変遷を見ると、1960 年代から 70 年代にかけては「生活の質」が注目されることで週労働時間が大幅に短縮し、1980 年代から 90 年代には労働組合が時短や残業廃止を要求することで労働時間の短縮が加速した。それに対して使用者側は時間外労働ではなく、労働時間口座や変形労働時間制など柔軟な働き方を促進することで需給調整を行い、企業競争を生き抜こうと試みてきた。

ドイツでは直近で 1994 年に大きな労働時間改革を行ったが、そこでは時間外労働に対する割増賃金補償の義務付けが法律上撤廃されたのを機に、労働時間口座などが普及し、柔軟な働き方が拡大した。それにより、労働者のワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ、企業を取り巻く競争・成長の変化へ適応するため、金銭補償になるべく依存しないような制度への変換を図り、現在に至っている。

なお、上記の 1994 年のドイツ国内での労働時間改革は、1993 年に採択された欧州労働時間指令に沿ったものである。割増賃金の義務付け廃止以外に、「連邦休暇法（BUrlG）を改正して年間休暇日数が 3 週間（18 日）から 4 週間（24 日）に引き上げ」るなどの改革を行っている。

また、ドイツの労働時間の設定では政府の干渉は最小限となっており、労使交渉が大きな役割を担っている。さらに 1980 年代以降、産業別の労働協約の下で、事業所毎の労働時間設定が多く産業で許容されるようになったことも、経済状況などによって労働時間配分の柔軟な調整を可能にしている。

ドイツでは、1984 年の金属産業における労働時間をめぐる労働協約において産業別労働協約の枠内で事業所の労働時間の差別化を認め、その後、これが他の産業分野にも波及した。このような労働協約の弾力化によって、労働時間は企業の決定に基づいて短縮することが可能になり、産業全体で統一かつ拘束的に規定されるモデルに従う必要がなくなった。そのため、企業は調整の必要性に応じて、上述の複数の労働時間短縮の形態の中から選択、組み合わせることができ、企業の事業所委員会など利益代表との交渉の中でカスタマイズした解決策を見つけることができる。さらに、労働時間短縮が不可逆的ではなく、経済状況に応じて再検討できる点や、企業が賃金調整の問題について、利益代表と分散的な交渉を行うかどうか、またその交渉方法も企業に委ねられている点が、金融危機の際の柔軟な労働時間の運用に寄与した。

直近の動きとしては、使用者団体が 1 日の労働時間を 8 時間とする現行の法定労働時間を、週 48 時間を上限とすることを提案しており、労働組合が反対している¹³。

<フランス>

フランスでは、1936 年以降週 40 時間に定められていた法定労働時間を、1990 年代後半より徐々に 35 時間へと引き下げていった。これは、使用者の負担を軽減して反発を抑える形で進められている。その目的は「若年者雇用制度、消費刺激策とともに失業対策の一手段」とされており、解雇回避策としての位置づけだった。なお、左派政党から右派政党へ政権が交代した後は、時間外労働の上限引き上げによって 35 時間以上の労働を事実上可能にしたり、産業毎の労使交渉で決定された労働時間規定からの逸脱を企業レベルで許容するなどの緩和政策がとられている。

1981 年に大統領の座に着いたミッテラン率いる左派政権は、翌年、法定労働時間を週 39 時間に引き下げた。1990 年代に入り、景気は低迷し、失業者が増加。失業率は経済成長率が マイナス 0.9%となった 1993 年に 10%を超え、その後も高止まった。そのため、雇用創出を目的に、労働時間短縮政策が次々に実行に移された。

まず1996 年、当時の右派政権¹⁴は、いわゆるロビアン法 Loi Robien を制定し、

¹³産業改革「Industry 4.0」による職場のデジタル化に伴う新たな働き方を協議する場での議論。

Handelsblatt 紙「Thrashing Out a Flexible Future」(2016/3/20)

¹⁴ それ以前に「雇用 5 カ年法（ジロー法）」(93 年)も制定されている。「バラデュール内閣のジロー労働相によって 93 年 12 月に成立した雇用 5 カ年法の第 39 条は、企業が労使協約に基づき、年間労働時間を 15%短縮する場合、以下の 3 条件を全て満たす場合に限り、社会保険料の使用者負担分を 1 年目は 4 割、

従業員全員に適用される所定内労働時間を 10 %以上削減し、かつ 10 %以上の雇用を創出又は維持した企業に対して、社会保険料・使用者負担を 30 %から 40 %軽減する制度を導入した¹⁵。

1997 年に実施された総選挙では左派政党が勝利し、ジョスパン内閣が成立した。同内閣は、1998 年、オブリ第 1 法 *Loi Aubry I* を制定し、所定内労働時間を 10 %以上削減し、かつ 6 %以上の雇用を創出又は維持した企業の社会保険料・使用者負担を軽減した。したがって、社会保険料・使用者負担の軽減措置適用条件が、ロビアン法と比べて緩和されたことになる。また、当時の法定労働時間 (39 時間) を 10 %削減すると、 $39.0 - 3.9 = 35.1$ 時間となり、後に施行される週 35 時間労働制への段階的な移行を狙っていた。

2000 年 1 月、法定労働時間が週 35 時間 (年換算で 1600 時間) へ引き下げられた。また、オブリ第 2 法 *Loi Aubry II* が制定され、所定内労働時間を週 35 時間以下に定め、且つ、雇用を創出又は維持した企業における従業員の社会保険料・使用者負担が軽減された。このオブリ第 2 法における社会保険料・使用者負担の軽減には、前 2 法とは異なり、所定内労働時間の削減率が問われない。また、この軽減措置は、週 35 時間労働制の導入を促すと同時に、賃金月額を据え置いた上で労働時間の短縮を実行に移すことに対する雇用主及び経営者団体の反発を抑える意味合いもあった。

2002 年、大統領選及び総選挙で敗北した左派に代わり、規制緩和による経済活性化を掲げる右派のラファラン内閣が成立した。同内閣は 2002 年 10 月、超過勤務の年間上限時間をそれまでの 130 時間から 180 時間へと引き上げた。これは、前左派政権の目玉政策であった週 35 時間労働制の見直しという認識であった。というのも、週 35 時間労働制の賃金労働者が 180 時間の超過勤務に従

2 年目と 3 年目は 3 割軽減すると規定し、時短導入にはずみをつけた。3 条件とは①賃金を引き下げる、②労使合意による時短実施後半年以内に雇用数を 10 %以上拡大する、③雇用拡大後の雇用数は最低 3 年間は維持する、というものである。」ロビアン法との違いは、「ロビアン法は、賃金引き下げを強制していないことが雇用 5 カ年法と異なり、国の援助を期待して実際に企業が雇用削減規模を縮小した企業が少なからずあったことで、インパクトがあった。オブリ法発布までの 2 年足らずの間に 3,000 件の合意が結ばれ、労働者数にして 28 万人が同法の適用を受けた。雇用創出効果は 2 万 1,000 人、解雇回避効果は 1 万 4,000 人とされる。」https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/05000354/05000354_001_BUP_0.pdf (P 12-13)

15 「労働時間と働き方：フランス 労働時間をめぐる動き～週 35 時間労働制の見直し (2005.5)」では、「右派政権時の 1996 年に、いわゆる「ロビアン法」が制定され、雇用創出または維持を目的とした労働時間の短縮を希望する企業に対して、社会保険料・雇用主負担の軽減を認めたものの、約 29 万人がその対象となるにとどまり、大きな効果はなかった。」との指摘あり。

http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_5/france_01.html なお、同法は失業対策としての位置づけであり、その内容に約 1,000 社が合意したとの記述が見られる。

<http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/03/ef0342en.pdf> (P7)

事した場合、結果的に週 39 時間労働することとなったためである。

(中略)

2005 年に入り、右派政権は超過勤務の年間上限時間を更に引き上げ、220 時間とした。 また、小規模企業の窮状に配慮し、従業員数 20 人以下の小規模企業における超過勤務に掛かる割増賃金の例外規定を 3 年間延長し、2008 年まで継続することも決定した。2007 年の大統領選挙で勝利したサルコジ大統領は選挙公約で、「より多く稼ぐために、より多く働く travailler plus pour gagner plus」ことのできる社会の構築を掲げていた。大統領就任から僅か 1 カ月後の同年 6 月 20 日、法定労働時間を週 35 時間に据え置くものの、就労時間の延長を促進させることを目指した法案が閣議に提出された。この法案では超過勤務を促進させることを狙い、超過勤務手当にかかる所得税および社会保険料を減免することが盛り込まれた (後述)。これは国会審議を経て、同年 10 月 1 日から実施されている。

2008 年には、労働時間の変更を容易にする法改正が実施された。例えば企業内での労使交渉の合意により、超過勤務の年間上限時間を引き上げることが可能となった。それまでは、超過勤務の年間上限時間は産業ごとの交渉で決定され、それを超えることはできなかった。

なお、法定労働時間制限を 39 時間としたミッテラン政権では、労働時間短縮だけではなく、労働者の権利強化を目的とした「オールー法」を 1982 年に成立させた。この 1982 年以降、2000 年にかけて行われる労働時間関連の法制の取組は、労働時間短縮を政府による規制から、企業レベルの労使交渉を通じて実現する方向を目指したものだとする分析も見られる。

「企業内での労使協議・労使交渉の法による義務付け

企業内での労使協議・労使交渉が法で義務付けられているのもフランス労使関係の特徴です。企業委員会は、従業員 50 人以上の企業に設置が義務付けられています。企業委員会において、選出された従業員代表との間で経営の決定事項に関する協議が行われることになります。それから、1981 年のミッテラン政権の誕生により、翌年労働者の権利を強化する「オールー法」が成立しました。この法律は、組合がある企業に主に労働時間や勤務形態等に関する年に 1 回の企業内交渉を義務付けたものです。この企業内における協

議と交渉の義務付けが、フランスのもう一つの特徴といえます¹⁶。」

「ミッテラン左翼政権による「オールー労働法」Lois Auroux（1982 年）を見よう。オールー労働改革は、対話不在の企業内労使関係の構造を、労働者の権利強化・団体交渉の促進・労使協議の拡大によって変革することを意図していた。なかでも重要なのは、経営者に毎年1回の賃金の改定、労働時間の短縮と再編成に関する労働組合との企業内交渉を義務付けたことである。ただし、これは交渉の義務付けではあっても合意（協定締結）の義務付けではなかったため、実際には例えばプジョーで見られたような、経営寄りの少数派組合との形ばかりの交渉も多く、80年代の企業協定の締結数は立法制定直後の水準で停滞を続けた。¹⁷」

Between 1982 and 2000 various laws were passed concerned with promoting working-time reduction through collective negotiation at firm level. The logic of the legislative programme is to combine workingtime reduction with reorganisation and a devolution and decentralisation to firm-level negotiation (Boulin, 2000). Legislation in 1982 reduced the maximum working week from 40 to 39 hours.¹⁸

また、EU 労働時間指令との関係としては、上記の背景で独自に進めてきた労働時間短縮の動きがそのまま概ね EU 指令にも適合するため、特に外圧と捉えて反対意見を唱える動きもなかったものと思われる。ただし、既得権として成立している 35 時間の法定労働時間を増加させるといった動きに対しては、労働組合が強硬に反対するだろうと言われている。

実際に、2016 年に入ってからフランス政府は労働法典の大規模な改正の一環として、35 時間の法定労働時間も改正対象に含めて協議を進めているが、3 月に大規模なデモが発生するなど、反対の声も大きい¹⁹。

フランスでは、労働時間に関する様々な規制がある。強い影響力を持つ労働組合が、労働条件の改善を目指して法整備を歴代政権に働きかけてきた結果である。つまり、労働時間に関する規制は EU 指令を意識して整備してきたわけ

16 松村文人(2008)「フランスの労働組合と左翼政党」

17 松村文人(2004)「フランスにおける労使関係と労働組合の変化」大原社会問題研究所雑誌

18 <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/03/ef0342en.pdf> (P7)

19

<http://www.economist.com/news/europe/21693985-socialists-are-torn-over-move-dismantle-35-hour-week-working-nine-four>;

<http://www.independent.co.uk/news/world/europe/france-protest-35-hour-working-week-march-demonstration-changes-a6920786.html>

はないが、それに概ね適合している。

労働時間に関係する規制は国レベルで法的な枠組みが作られているが、産業や企業ごとの事情に応じて、柔軟に運用されている。すなわち、労使が交渉し、協定を締結することで、ある程度自由に労働時間に関連する規定を取り決めることができるようになっている。例えば、法定労働時間は週 35 時間であるが、週 39 時間の就業を行い、その分、休日を増やして 総労働時間では週 35 時間労働制と変わらないように調整している事業所も少なくない（変形労働時間制の一種）。

労働時間に関する規制は、概ね守られているように思われる。これは、法規に違反する行為を雇用主が行った場合、発言力の強い労働組合が強硬に抗議することが少なくないこと、労働者保護が徹底している（解雇に厳しい条件が付けられていることなど）ため、従業員が雇用主に対して遠慮なく具申できること、労働時間以外にも多くの規制があることなど、複雑な事情が存在しているためである。したがって、労働時間に関する規制自体が機能的であると結論付けることはできない。

フランスの労働時間に関する規制は労働協約で詳細を規定する余地を残していることから、過剰かどうかは一概にはいえない。ただ、公的年金制度の支給開始年齢を 60 歳から 62 歳へ引き上げる際も大きな抵抗があったことから判るように、労働組合は既得権に執着することが多い。そのため、労働者に不利な規制緩和の場合はその実施に大きな困難が伴うことが容易に想像できる。

2002 年以降、政権の座にある右派の現政府与党は、経済の低成長が続いている原因の一つとして、週 35 時間労働制を挙げている。労働時間短縮が、生産効率や企業の競争力の低下、賃金上昇率や購買力の低迷につながっていると考えているのである。そのため、右派政権はその見直しに積極的である。しかしながら、週 35 時間労働制は導入後、既に 10 年 が経過し、国民に定着している。世論調査でも、過半数の国民が、週 35 時間労働制の廃止 に反対している。今後、週 35 時間労働制の大幅改正や法定労働時間の引き上げなどが実行されるのか、注目される。

⑥健康確保措置：1.企業に求められる義務について

1. 各国の概要

	ドイツ	フランス	イタリア
健診の実施義務	・欧州労働安全衛生枠組み指令(1989/391/EEC)により、「リスクアセスメント」を使用者の責任で実施することが定められているものの、定期的な被用者の健診を実施する義務については明記がない。 ・健診の実施については、「職務上晒される健康および安全上のリスクに応じた」実施や「労働者が望む場合に」定期的な受診を行えるように整備する必要性が規定されている。		
健康確保措置 対象と措置	・欧州労働時間指令(2003/88/EC)により、夜間労働および交替労働についてのみ規定されている。 ・長時間の労働を基準とした措置について明記された規定は特定できない。 ・具体的には、夜間労働者は夜間勤務に配属される前後に、定期的な健康診断を無償で受けられるようにすることが定められている。 ・夜間労働者・交替労働者いずれについても、十分な安全衛生措置をとることが定められている。 ・各国の状況は以下の通り。		
産業医の 設置義務	・深夜労働が健康に害を及ぼす場合や、世帯に子どもや要介護者がいる場合、日中の標準労働時間帯の仕事に配転することを要求する権利を持つ。	・夜間労働者は6カ月に1度は、産業医による定期健診を受診する義務がある。 ・子育てや介護など家族事情で夜間労働に従事できない場合、従業員はそれを拒否することができる。	・8時間以上の危険な夜間労働禁止 ・夜間労働開始前に労働者は無料健診を受ける権利がある。 ・夜間労働者は少なくとも2年に1度健診を受診する義務がある。
メンタルヘルス への対応	・欧州指令においては、産業医との面談義務やストレスチェック義務の内容・方法について各国の国内法に委ねている。各国の状況は以下の通り。		
	・上記義務の履行のため、使用者は産業医を社内置くか、社外の医師に頼ることができる。 ・規模が大きい企業ほど、詳細な指定あり。	・使用者は最低1名の職場リスク防止担当者を指名する義務がある。(社内外は問わない) ・規模が大きい企業ほど、詳細な指定あり。	・使用者は、社内(あるいは事業ユニット内)にリスク防止・保護サービスを構築するか、社外のサービスを受ける義務を負う。 ・企業規模による指定は特にない。

※労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」2012年3月、欧州委員会(European Commission)“Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach” November 2014 を基に作成

欧州レベルでは、1989年に成立した労働安全衛生枠組み指令(89/391/EEC)が定めている。ただし、使用者の義務としては大枠での「リスクアセスメント」を使用者が自らの責任で実施することが定められているのみであり、定期的な被用者の健診を実施する義務については明記がない。

EMPLOYERS' OBLIGATIONS

Article 5

General provision

1. The employer shall have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspect

related to the work.

2. Where, pursuant to Article 7 (3), an employer enlists competent external services or persons, this shall not discharge him from his responsibilities in this area.

3. The workers' obligations in the field of safety and health at work shall not affect the principle of the responsibility of the employer.

4. This Directive shall not restrict the option of Member States to provide for the exclusion or the limitation of employers' responsibility where occurrences are due to unusual and unforeseeable circumstances, beyond the employers' control, or to exceptional events, the consequences of which could not have been avoided despite the exercise of all due care.

Member States need not exercise the option referred to in the first subparagraph.

労働安全衛生枠組み指令第 5 条20

さらに、具体的な「健康診断」については、各加盟国に対し「職務上晒される健康及び安全上のリスクに応じ適切な健康診断を受けることができるよう、法令に従い、適切な措置が導入されなければならない。当該措置としては、労働者が望む場合に定期的な健康診断の受診を可能とすることを含むものでなければならない。21」と定められており、職務上必要がある被用者や、希望する被用者に対して、健康診断を受けられる体制を整えることを規定するに留めている。

Article 14

Health surveillance

1. To ensure that workers receive health surveillance appropriate to the health and safety risks they incur at work, measures shall be introduced in accordance with national law and/or practices.

2. The measures referred to in paragraph 1 shall be such that each worker, if he so wishes, may receive health surveillance at regular intervals.

3. Health surveillance may be provided as part of a national health system.

労働安全衛生枠組み指令第 14 条22

更に具体的な内容（産業医との面談義務、ストレスチェック義務など）やその提供方法

20 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31989L0391>;

仮訳は、国際安全衛生センターウェブサイトより閲覧可能。

https://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/eu/law/directive/89_391_EEC/index.html

21 労働政策研究・研修機構（2013 年）「海外労働情報 13-09 EU の雇用・社会政策」第 3 章 労働者の健康及び安全確保のための政策（P7）http://www.jil.go.jp/foreign/report/2013/pdf/2013_0930_03.pdf

22 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31989L0391>;

仮訳は、国際安全衛生センターウェブサイトより閲覧可能。

https://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/eu/law/directive/89_391_EEC/index.html

については、各国の国内法に委ねているといえる

⑥健康確保措置：2. 健康確保措置の対象者の基準について

1. 欧州レベルについて

欧州レベルでの健康確保措置に関しては、一般的に労働者の健康維持に悪影響であるとの認識がある夜間労働および交替労働²³についてのみ労働時間指令（2003 年）を通して規定する、ごく限られたものとなっている²⁴。具体的には、夜間労働者は夜間勤務に配属される前後に定期的な健康診断を無償で受けられるようにすることが定められている。

また、実施される健康診断では労働者の健康に関して守秘義務を負うことと、健康診断は国営の保健機関で実施可能であることも記されている（労働時間指令第 9 条）。

Article 9

Health assessment and transfer of night workers to day work

1. Member States shall take the measures necessary to ensure that:

(a) night workers are entitled to a free health assessment before their assignment and thereafter at regular intervals;

(b) night workers suffering from health problems recognised as being connected with the fact that they perform night work are transferred whenever possible to day work to which they are suited.

2. The free health assessment referred to in paragraph 1(a) must comply with medical confidentiality.

3. The free health assessment referred to in paragraph 1(a) may be conducted within the national health system.

労働時間指令第 9 条

更に、夜間労働者・交替労働者のいずれについても、個々の就労状況を考慮しても十分且つ、他の労働者が受けるものに劣らない安全・衛生措置をとることも同時に定められている（労働時間指令第 12 条）。

23 欧州労働時間指令における定義：

夜間労働＝①通常の勤務形態として 1 日の労働時間の内、最低 3 時間は夜間（午前 0 時～5 時を含む 7 時間以上＜各国定義＞）となる労働、あるいは②1 年の労働時間の内、労使交渉（あるいは労使の意見を考慮した国の規定）で定められる時間数が夜間になる可能性が高い労働。

交替労働＝一つの職場で労働者が交互に同じ職務に就く労働形態で、毎日あるいは毎週、異なる時間帯に働く労働。

24 “Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working

timepehttp://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088

Article 12

Safety and health protection

Member States shall take the measures necessary to ensure that:

- (a) night workers and shift workers have safety and health protection appropriate to the nature of their work;
- (b) appropriate protection and prevention services or facilities with regard to the safety and health of night workers and shift workers are equivalent to those applicable to other workers and are available at all times.

労働時間指令第 12 条

欧州委員会が 2010 年に発表した同指令の実施報告書によると、上記のような夜間労働者等に関する規定は、概ね各加盟国で十分に実施されていることがわかっている。

2.各国の状況について

<ドイツ>

深夜・交替労働：「労働時間法（ArbZG）」6 条 2 項

「原則として、深夜・交替制労働者の労働時間は全ての労働者にとって健康上好ましいものではなく、何らかの規制を受ける必要があるとの考えから、特に養育に責任を負っている者に対する保護措置が設けられている。そのため労働者は、深夜労働が自身の健康に害を及ぼす場合や、世帯に子どもあるいは要介護者がいる場合には、それぞれ日中の標準労働時間帯の仕事に配転することを要求する権利を持つ。使用者は緊急の経営上の必要性がある場合には労働者の請求を拒否することができるが、この場合には事業所委員会の意見聴取が義務付けられている。なお、労働協約に調整規定がない場合には、深夜労働に対して有給の休日を与えるか、あるいはその分の割増手当の支給が必要であるとしている²⁵。深夜労働（23 時～6 時。製パン店および製菓店は 22 時～5 時）に従事する者は、1 日 8 時間を超えて就労してはならない。1 カ月以内または 4 週以内の期間を平均して週日の労働時間が 1 日当たり 8 時間を超えない場合、1 日 10 時間まで就労することができる（「労働時間法（ArbZG）」6 条 2 項）。」

時間外労働と割増賃金に関する規定

「時間外労働は「特別な場合の例外」として認められている。具体的には、非常時（「労働時間法（ArbZG）」14 条）と監督官庁の許可を受けた場合（「労働時間法（ArbZG）」15 条 1 項 1 号）、また、労働協約によって 1 年間に 60 日を限度として 1 日の労働時間を 10 時間まで延長する場合（「労働時間法（ArbZG）」7 条 1 項 c）に可能となっている。1938 年労働時間令（AZO）では、時間外労働の割増賃金に関

25 <http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2012/documents/0104.pdf>

する規定が定められていたが、1994 年の労働時間改革の際に、労働時間規制の調整期間を認める代わりに時間外の割増賃金規制が法律上撤廃された。そのため、現在の労働時間規制は割増賃金ではなく、連続労働は最長 6 時間までとする「休憩時間」と 1 日 (24 時間) に最低 11 時間の「休息时间 (インターバル)」を設ける形で労働者の健康と安全に配慮している。なお、割増賃金について法令上の規定はないが、労働協約により所定労働時間を定め、これを超過して労働する可能性とそれに対する手当支給の有無を定めることができる。」

※出典：労働政策研究・研修機構(2012)「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」

<フランス>

夜間勤務

「フランスでは、原則として午後 9 時から翌朝 6 時までの就労は、夜間労働 *travail de nuit* と見なされる。労働協約で夜間労働の時間帯を独自に定義することができるが、その場合、午前 0 時から午前 5 時の 5 時間が含まれていなければならない。夜間労働は例外として認められる。夜間労働を実施するためには、まず、夜間の経済活動の必要性及び社会的有益性を明確にしなければならない。その上で、夜間労働に関する労働協約を締結しなければならない。それには夜間労働の必要性、代休や金銭的補償、休憩時間、通勤に掛かる交通手段などを盛り込む必要がある。さらに、夜間労働者の健康³⁵ や安全に配慮することが、経営者に義務付けられている。(労働法典 L3122-32 条～L3122-42 条)

夜間労働には女性も従事することができるが、妊娠中には、特別の配慮を受けることができる。また、子供の世話や介護など、家庭事情で夜間労働に従事できない場合、従業員はそれを拒否することができる。その場合、雇用主はそれを理由に当該従業員を解雇することはできない。(後略)」

「脚注 35: 夜間労働者 *travailleur de nuit* とは、(労働協約で定義されていない場合)、少なくとも週に 2 回、それぞれ 3 時間以上の夜間労働に従事するような勤務時間体系となっている者か、連続する 12 カ月間に、270 時間以上の夜間労働をした者を指す。この夜間労働者は、少なくとも 6 カ月に 1 度は、産業医による定期健診を受けなくてはならない。」

※出典：労働政策研究・研修機構(2012)「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」

※参考：欧州委員会報告書 (2010)「Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time(‘The Working Time Directive’)」

(2) 高齢者雇用

・各国施策概要

欧州諸国における高齢者雇用促進に関わる施策は以下の通り。

	英国	ドイツ	フランス	日本	スウェーデン
雇用における年齢差別防止法	・雇用均等法（年齢規則） 2006 年施行 ・平等法 2010 年施行 年齢を基にした差別を禁止。定年制は完全に廃止。	・一般雇用機会均等法 2006 年施行 定年制は 65 歳以上で可能。65 歳未満の定年制も一定条件下では可能。	労働法典（差別防止に関する一般規定） 2001 年施行。対象年齢は全年齢。	なし	・雇用保護法 2001 年改正 雇用保障年齢は 67 歳（2001 年の改正で 65 歳から引き上げられた）
年金受給開始年齢の引き上げ	2018 年までに女性の年金支給開始年齢を 65 歳に引き上げ。2020 年までに男女の年金支給開始年齢を 66 歳に引き上げ。	2012 年から 2029 年にかけて、65 歳から 67 歳まで引き上げ。	現在は 60 歳。2017 年までに 62 歳に段階的に引き上げ。56 歳から繰上げ受給可能。	現在は 60 歳（特別支給の老齢厚生年金、男性）。1994 年改正により、2001 年から段階的に引き上げ、2013 年に 65 歳に。なお、老齢基礎年金は 65 歳（60 歳から繰上げ受給可能）。	現段階では支給開始年齢の引き上げは決定されていないが、年金制度の見直しを検討中。
その他支援	2011 年に種々の既存事業を統合して開始された就労支援事業「ワークプログラム（Work Programme）」を通して、高齢者に限らず、長期失業者や若年労働者らも対象とする教育・訓練を支援する。	高齢労働者の雇用に対する助成、高齢労働者を抱える中小企業への教育・訓練パッケージの配布、高齢長期失業者を対象とした就労支援、熟練技術者・専門家の斡旋事業など、幅広い。	・若年者雇用と高齢者の雇用維持の両立を目指す世代契約制度（2013 年 3 月）。 ・世代契約制度とは、若年者を無期雇用契約で採用すると同時に、企業内の高齢者を、その指導的役割を果たす社員として継続雇用する目的。 ・若年者と高齢者の就業を同時に促進させることや高齢者の熟練労働者から若年者への技能の伝承も目的としている。	・企業が 60 歳代前半層を雇用しやすいように設けられたのが、高齢者を雇用する事業主を対象とした高齢者雇用安定助成金等の助成金。 ・在職老齢年金（厚生年金保険の被保険者に支給される老齢厚生年金のことで、老齢厚生年金を受け取る場合に、会社から受ける賞金と老齢厚生年金を合算した額が一定額以上になった場合に、老齢厚生年金の全部または一部が支給停止になるという制度）がある。しかし、就業意欲を低下させるとの批判もあり、見直しを求める意見が少なくない。	長期失業者を対象とした就労助成プログラムで、高齢者を雇用した使用者に対する助成が 2 倍になる。また、社会保険料の企業負担も、65 歳以上の労働者に関しては軽減されている。

出典：国立社会保障・人口問題研究所『海外社会保障研究』Winter 2012、大和総研(2015)「高齢者雇用グローバルレポート、厚生労働省「海外情勢」報告書、Eurofound 報告書「Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market」(2013) など

主だった欧州各国において、2009 年から 2014 年に労働力を離れた者の平均年齢（実引退年齢：effective retirement age）と、20 歳から就労してきた労働者が年金を全額受け取れる年齢（公式引退年齢：normal retirement age）は以下の通り。公式引退年齢では、ドイツおよびスウェーデンが男女共に 65 歳となっており、最高水準である。特にスウェーデンは、戦後一貫して公的扶助において金銭給付よりも教育・訓練を重んじ、引退年齢まで継続して就労を促進する政策を進めてきた背景があり、実引退年齢も高い。

また、英国、ドイツ、フランスについて、10 年前の 2004 年時からの推移を比較すると、ドイツが特に男女共に実引退年齢が高くなっており、特に女性の引退年齢が大きな割合で高くなっている。

	実引退年齢						公式引退年齢	
	1999 年～2004 年		2009 年～2014 年		差		2014 年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
英国	63	61.6	64.1	62.4	1.1	0.8	65.0	62.5
ドイツ	61.3	60.6	62.7	62.7	1.4	2.1	65.0	
フランス	59.3	59.5	59.4	59.8	0.1	0.3	61.2	
スウェーデン			65.2	64.2			65.0	
イタリア			61.4	61.1			62.5	62.0

出典：OECD26と厚生労働省「海外情勢」報告書（2005 年～2006 年版）27を参照に作成

<欧州レベル>

2010 年、EU では欧州委員会が 2012 年を「European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations」として定めることを決定し、欧州が直面する高齢化の課題について、雇用・社会参加・自立生活の 3 分野における解決策を模索することを目的とした様々な取り組みが実施された。雇用については主に、年齢による差別の撲滅を目的としたイベントを開催するなどした²⁸。

2012 年 12 月には、欧州連合理事会は「Guiding Principles on Active Ageing and Solidarity between Generations」を採択した。雇用に関する部分の条項は以下の通り²⁹。

Employment

- Continuing vocational education and training: Offer women and men of all ages

26 「Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement」
<http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statistics-on-average-effective-age-of-retirement.htm>

27 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/>

28 実施報告書（欧州委員会作成）「Report from the Commission on the implementation, results and overall assessment of the 2012 European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations」（P7）

29 評価報告書（オランダ Ecorys 社作成）「Evaluation of the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations」（P46～48）
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12616&langId=en>

access to, and participation in, education, training and skills development allowing them (re-)entry into and to fully participate in the labour market in quality jobs;

- *Healthy working conditions: Promote working conditions and work environments that maintain workers' health and well-being, thereby ensuring workers' life-long employability;*
- *Age management strategies: Adapt careers and working conditions to the changing needs of workers as they age, thereby avoiding early retirement;*
- *Employment services for older workers: Provide counselling, placement, reintegration support to older workers who wish to remain on the labour market;*
- *Prevent age discrimination: Ensure equal rights for older workers in the labour market, refraining from using age as a decisive criterion for assessing whether a worker is fit for a certain job or not; prevent negative age-related stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers at the work place; highlight the contribution older workers make;*
- *Employment-friendly tax / benefit systems: Review tax and benefit systems to ensure that work pays for older workers, while ensuring an adequate level of benefits;*
- *Transfer of experience: Capitalise on older workers' knowledge and skills through mentoring and age-diverse teams;*
- *Reconciliation of work and care: Adapt working conditions and offer leave arrangements suitable for women and men, allowing them as informal carers to remain in employment or return to the labour market.*

<イギリス>

標準退職年齢

- ・ なし
- ・ 2010 年、平等法により年齢を理由とする差別は禁止。標準退職年齢（定年制）も 2011 年 10 月 1 日に完全に廃止されている。
- ・ 2010 年の政権交代により、それまで実施してきたニューディール 50 プラスを含むニューディール（2009 年以降はフレキシブル・ニューディール）プログラムが廃止された。
- ・ ニューディール 50 プラスとは、仕事を探している 50 歳以上の者に対し、パーソナル・アドバイザーが 1 対 1 で相談に応じ、履歴書の書き方指導や訓練・試用の機会提供、採用面接のための交通費など、実践的な援助を行うプログラム。このプログラムには、50 歳以上の者が、1.求職者手当、2.所得補助（いわゆる生活保護）、3.労働不能給付、4.重度障害手当のいずれかを 6 カ月以上受けている場合に自由に参加できる。また、受給本人だけでなく、配偶者にも参加資格がある。このプログラムを通じて就業すると、「労働税クレジット」を受けることができるほか、就業しながら訓練を行うための「訓練補助金(Training Grant)」も利用できる。また、このほか起業のためのアドバイスなども行って

いる。プログラムの開始から 2002 年 10 月までの間に、約 86,000 人の中高年齢者がこのプログラムを通じて就職している。

(http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_10/england_01.html より引用)

- ・ 次の施策は「ワークプログラム」だが、これにはニューディール 50 プラスのような中高年齢者を対象とした就業支援策は含まれていない。
- ・ 「ワークプログラム」とは、長期失業者や就業困難者を対象とした新たな雇用支援策。既存の複数のプログラムを統合の上、実施を民間業者や非営利団体などに委託。プログラム参加者の困難の度合いや雇用が持続した期間などの成果に応じて委託費を支払うもので、具体的な支援内容は請負事業者の自主的な取り組みに委ねる。(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_7/england_01.html より引用) 30
- ・ 2014 年 6 月、政府は“Fuller Working Lives”という中高年齢者の雇用を促進するアクションプランを発表している。アクションプランには 2014 年後半から導入予定の新しい医療・就労サービスなどが含まれる。詳細は UK GOV (<https://www.gov.uk/government/publications/fuller-working-lives-a-framework-for-action>)を参照。

出典：Works University 労働政策講義 2015 09.高齢者就業支援

年齢差別防止法

- ・ 雇用均等法（年齢規則）2006 年施行。
- ・ 平等法 2010 年施行。対象年齢：全年齢
- ・ EU 指令を受けて、2006 年に雇用均等（年齢）規則を定めていたが、2010 年に同規則に取って代わる「平等法（Equality Act 2010）」を制定した。従来、法定定年年齢を 65 歳と定め、労働協約に基づく 65 歳定年制の運用が一般的となっていたが、本法により年齢を理由とする差別は禁止される。法定定年年齢は 2011 年 4 月から段階的に廃止され、2011 年 10 月に完全に廃止された。（厚生労働省「2013 年海外情勢報告」（<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/>）、藤本真「海外の高齢者雇用事情一定年制と引退年齢（1）」エルダー（2013 年 8 月）より引用）

出典：Works University 労働政策講義 2015 09.高齢者就業支援

年金受給開始年齢

- ・ 男性 65 歳。女性 60 歳（繰上げ受給なし）
- ・ 2011 年、年金法により、女性の年金支給開始年齢の 65 歳への引上げを 2018 年 11 月以前に前倒し、男女の年金支給開始年齢の 66 歳への引上げを 2020 年 10 月以前に前倒しすることが決まった。
- ・ イギリスの年金制度は公的年金と私的年金のコンビネーションで機能しており、近年は公的年金から私的年金へと比重を移しつつある。そもそも年金制度は退

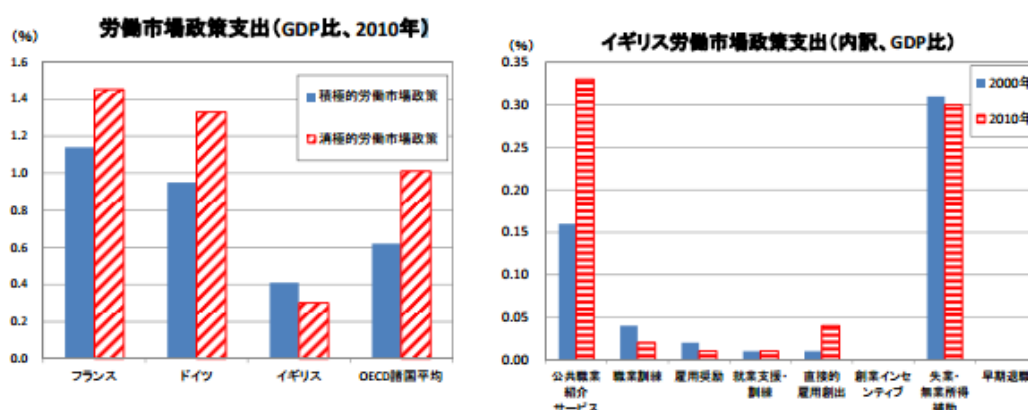
30 ワークプログラム：「長期失業者や就労困難者を対象とした雇用支援対策であり、ジョブセンター・プラス（＝公共職業安定機関）が対象者の就職及び就職後の定着支援を民間業者に委託する。具体的な支援内容は、委託先業者に任されており、継続的な雇用の実績に応じて委託費が支払われる」（厚生労働省 2015 年の海外情勢 英国 労働施策）

職時の所得保障として機能してきたが、同時に職業生活からの引退を保障するという役割があった。しかし人口高齢化による年金クライシスと高齢者の旺盛な就労意欲とが合致して、年金支給開始年齢を引上げ、定年制の廃止する政策が採用された。年金の意味は休息権の保障から職業生活引退の決定支援へと変化してきたといえよう。(丸谷浩介「イギリスにおける年金支給開始年齢の引き上げと『定年制』の廃止」国立社会保障・人口問題研究所『海外社会保障研究』Winter 2012 No.181 pp.17-28 より引用)

その他の高齢者就業支援政策

- ・ 基本的に、フランス・ドイツなどの大陸欧州と比較すると、イギリスの労働政策に関する財政支出規模はそれほど大きくない(図表 3)。また、内訳でみると、他国と異なり職業紹介や訓練を含む「積極的労働市場政策」に対する支出規模(GDP 比)が、失業保険や扶助を含む「消極的労働市場政策」を上回っている。さらに詳しく内訳をみると、2000 年から 2010 年にかけて「積極的労働市場政策」に含まれる「公共職業紹介サービス」に対する支出規模が拡大しているのに対し、「消極的労働市場政策」に含まれる「失業・無業所得補助」の規模は若干縮小している。手当よりも直接的に就業支援を行いたいという政府の方針が数値に表れている。

図表 3 労働政策に関する財政支出



(注) 右図の「創業インセンティブ」及び「早期退職」は、ほぼゼロ。

(出所) OECD. Stat より大和総研作成

出典：大和総研(2015)「高齢者雇用グローバルレポート」より引用

また、先述の Eurofound の報告書³¹によると、英国では「雇用・スキル開発 (ALMP)」の取組が他国ほど充実しておらず、「In-work training」の分野でのみ取組を実施している。主に中小企業を対象とし、従業員の教育・訓練の費用を支援する内容である。

31 「Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market」(2013)

In-work training

Considering the imminence and the scale of the challenges associated with demographic ageing there are currently a limited number of countries offering publicly funded education and training programmes specifically aimed at providing in-work support for the updating of skills of older workers. According to the national reports such programmes exist in Austria, Belgium, Germany, Latvia, Luxembourg, Portugal, Romania and the UK.

<ドイツ>

標準退職年齢

- ・ 65 歳
- ・ 年齢を理由とする解雇は違法（雇用保護法および判例法）。年金受給を理由とする解雇は違法（退職手当法）。定年制は合法。

出典：Works University 労働政策講義 2015 09.高齢者就業支援

年齢差別防止法

- ・ 一般雇用機会均等法 2006 年施行。対象年齢：全年齢
- ・ 本法は雇用以外の事項も含む包括的な内容だが、定年制など年齢差別に関する多くの例外規定が条文に列挙されている。
- ・ 定年制は 65 歳以上では可、65 歳未満の定年制も一定要件下では可。
- ・ 解雇については、既存の解雇保護法により保護されるという点が特徴的である。不当解雇された労働者が元の条件で職場復帰できない場合、和解金が支払われる。対象者が 50 歳以上の場合、和解金が上乗せされる。

出典：Works University 労働政策講義 2015 09.高齢者就業支援

年金受給開始年齢

- ・ 65 歳
- ・ 2006 年改正により、2012 年から 2029 年にかけて、65 歳から 67 歳まで引き上げを行っている
- ・ 長期加入者、長期失業者または高齢パートタイム労働者については 63 歳からの老齢年金の繰上げ受給あり。
- ・ 女性・重度障害者・長期日雇鉱山労働者については一定の条件の下、60 歳からの支給が認められている。

出典：Works University 労働政策講義 2015 09.高齢者就業支援

その他の高齢者就業支援政策

- ・ ドイツ連邦労働・社会省（BMAS）は、「67 歳まで働く」をテーマとして、中高年層の再就職支援のため、職業訓練の拡充や、中高年を雇った場合の賃金補填制度の導入などを進めている。
- ・ 背景には、ドイツの 20-64 歳人口が 2010 年から 2030 年までに 630 万人減少すると予想されていることへの強い危機感が存在している。とりわけ 20-59 歳は 790 万人縮小すると予想されており、労働力不足を補うためには 160 万人増が予想されている 60-64 歳の就業を増やす必要があるのである。

- ・ 2005 年に開始した“Perspektive 50plus”は、50－64 歳の長期失業者の再就職斡旋を目的にした 10 年計画のプロジェクトである。実際の担い手は全国に 400 余り存在するジョブセンターと呼ばれる就職斡旋事務所で、個々人の能力を見極め、スキルアップを手助けし、働き手と雇用主を仲介する。中高年の再雇用が実現した場合、その賃金コストを一部負担する仕組みも存在する。この制度では、地域の特性に合わせた職業訓練や就職斡旋が実施され、また、それぞれの取組の成功例の共有もなされており、地域密着型の取組が成果を上げていると評価されている。2014 年末までの 9 年で職業訓練に参加した長期失業者は 100 万人を超え、そのうち 37 万人が再就職できたとのことである。
- ・ BMAS は 2011 年、熟練技術者や専門家の就職斡旋に関連して、各地域の取組を支援・ネットワーク化し、情報共有などを行うための組織として「地域のための専門技術者斡旋事務所（Fachkräfte für die Region）」を立ち上げた。熟練技術者や専門家の不足が多方面で問題となり、その解消のための取組が各地域でなされている。どのような専門家がどこで不足しているかは地域ごとに千差万別であるため、直接の対応はそれぞれの地域で担当することが合理的であるとはいえ、各地域の取組のネットワークを構築し、経験を共有することでより効率的な就業促進が期待されるため、BMAS がその役割を担っているのである。専門技術者不足を解消する鍵を握るとドイツで考えられているのが、高齢者、女性、そして移民とその子孫である。

出典：大和総研(2015)「高齢者雇用グローバルレポート」

また、先述の Eurofound の報告書³²によると、ドイツでは特に「雇用・スキル開発 (ALMP)」の取組が充実しており、「Wage subsidies, public works or job guarantee」「Support for age management in companies」「In-work training」「Training for unemployed」の 4 分野でそれぞれ取組を実施している。

32 「Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market」(2013)

(3) 同一労働同一賃金・労働移動等

石炭産業から鉄鋼・造船産業への転換、重厚長大産業からの軽薄短小産業（ハイテク産業）への転換など、産業構造の転換に対し、これまで我が国では企業グループ内の人材異動や新規事業・多角化等で対応してきた。しかし、第4次産業革命やIT化/グローバル化など急激な変化を伴う近年の産業構造・就業構造転換に際しては、そうしたいわゆる準内部労働市場を活用した対応では限界が生じている。同時に、個人の観点からみても、職業人生が長期化するなかで1社に在籍し続ける「雇用の安定性」ではなく、外部労働市場でも通用するという安定性（エンプロイヤビリティ）の重要性が高まっている。

こうした労使双方の変化に伴い、「解雇」そのものの位置づけが変化しており、政策的にも解雇法制の見直しが検討されているところである。中でも、透明かつ公正な労働紛争解決システムの構築（「紛争が生じた場合には、早期に納得のいく解決が得られることが、働く者にとってきわめて重要」と、紛争の未然防止・転職支援（雇用終了時における紛争を未然に防止）が課題となっている。こうした解雇に関する制度及びその運用の実情についての概要は以下の通り。

・解雇に関する制度及びその運用の実情

	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	(参考) 日本
解雇に関する制度の概観	解雇には、「公正な理由」が必要である。性、年齢、障害等による差別的解雇は禁止される。また、育児休業等を理由とする解雇は自動的に「公正」でない解雇とみなされる。不公正解雇や差別解雇に関する訴訟は雇用審判所が取扱うが、提訴前に行政機関(ACAS)の斡旋による紛争解決を試みる必要がある。	「社会的に正当でない解雇」は無効となる。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。解雇に関する訴訟は、労働裁判所が取扱う。	解雇には、「現実かつ重大な事由」が必要である。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。解雇に関する訴訟は、労働審判所が取扱う。	解雇には、「正当事由」又は「正当理由」が必要である。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。解雇に関する訴訟（第一審）は、地方裁判所（労働審判手続）が行う。	客観的に合理的な理由を欠く解雇は無効とされる。性による差別的解雇や、妊娠・出産・育児取得を理由とする解雇は禁止されている。解雇に関する事件は民事訴訟手続において通常（第一審）は、地方裁判所における労働審判手続で処理される。また、行政機関による相談や斡旋の手続が設けられている。
主な根拠法	コモンロー 1996 年雇用権利法 (Employment Right Act 1996)、2002 年雇用法 (Employment Act 2002)、2010 年均等法 (Equality Act 2010) 等	解雇制限法 (Kündigungsschutzgesetz)、事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz)、民法	労働法典(1973 年 7 月 13 日の法律(人的解雇)、1975 年 1 月 3 日の法律、2002 年労使関係現代化法、2013 年雇用安定化法(経済的解雇)、2008 年法(法定合意解約)	民法典、解雇制限法、労働者憲章法、1990 年法、2010 年法、2012 年改革法、2014 年労働市場改革に関する枠組み法、及び関係委任立法	労働契約法、労働基準法、最賃法、労働組合法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法、公益通報保護法、個別労働紛争解決促進法、等
解雇理由についての制限（法律上解雇に正当理由が必要か）	労働者は不公正(unfairly)に解雇されない権利を有する。	解雇には、「社会的に正当な事由」(sozialer Rechtfertigungsgründe)が必要とされる。	解雇には、「現実かつ重大な事由」(cause réelle et sérieuse)が必要とされる。	解雇には、「正当事由」(giusta causa)又は「正当な理由」(giustificato motivo)が必要とされる。	客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、無効とされる。

合理性、公正性についての法律上の具体的な要件規定	公正な解雇とは、その理由が ①仕事に必要な能力又資格の欠如 ②労働者の背信的行為 ③労働者の依願退職 ④労働者が余剰人員であること ⑤法律上の義務・制限により職務継続が不可能である場合 ⑥その他の解雇を正当づける実質的な理由がある場合である定義されている。	社会的に正当な解雇とは、その理由が①労働者の一身上の事情に関する事由 ②労働者の行為・態度に関する事由 ③緊急の経営上の必要性のいずれかに該当する場合であると定義されている。	経済的理由による解雇については、経済上の問題又は新技術の導入により、仕事の消失・変動又は雇用契約の重要な部分の変更を労働者が拒否した結果、労働者の事情ではない理由により解雇する場合とされている。	I 正当事由とは、「労働関係の継続を不可能」とする事由を指す。II 正当理由は、①主観的正当理由 ②客観的正当理由に分けられている。①主観的正当理由とは、「労働者の契約上の著しい不履行」と定義されている。②客観的正当理由とは、「生産活動、労働組織及びその規則正しい機能に係る理由」と定義されている。	なし
---------------------------------	---	--	--	--	-----------

出所：労働政策研究・研修機構(2015)「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～ イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～」

Ⅱ. ヒアリング調査

(1) ヒアリング実施先

本調査では以下の訪問先に対してヒアリングを実施している。(敬称略)

イギリス

氏名	Christopher van Stolk
所属	RAND Europe
役職	バイスプレジデント兼リサーチグループディレクター (Home Affairs and Social Policy) ランド研究所政策大学院 (Pardee RAND Graduate School) 教授
略歴	米国の民間シンクタンクであるランド研究所 (RAND Corporation) の欧州支部バイスプレジデント。リサーチグループディレクターとして、職場衛生・安全に関する研究も手掛けてきた。その分野は、職場における精神的・社会的要素の関わりや、民間企業による社員の健康状態改善の取組など多岐に亘る。オランダ出身。ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスにおいて、政府学博士号を取得。

氏名	Lionel Fulton
所属	Labour Research Department (LRD)
役職	リサーチャー
略歴	LRD は英国の労働系シンクタンク。英国で労働時間規制が施行された 1998 年当時から、労働組合関係者向けに、労働時間交渉に関するガイドブックを発行。2003 年および 2013 年にも更新版を発表し、英国内で広く読まれている。特に EU 指令の改正が検討されていた 2003 年には、オプト・アウト制度の廃止を予見して使用者との交渉を開始するよう、労働組合関係者に呼び掛けている。 Fulton 氏は、LRD の研究者。LRD の研究報告書執筆や、英国内外での国際会議などで LRD を代表して研究成果の発表などを担当。このほか、欧州レベルの労働系シンクタンクである ETUI のウェブサイトに掲載されている、欧州各国における団体交渉に関する記事も執筆した。

氏名	Dame Carol M. Black
所属	Newnham College, University of Cambridge
役職	カレッジ長兼教授
略歴	ケンブリッジ大学に 31 校存在するカレッジの 1 つで、女子学生のみが学ぶ、ニューナムカレッジのカレッジ長。英国厚生省の専門家諮問官 (職場環境改善担当) も務める。前職では、英国労働年金省の「職場と健康」ナショナルディレクターを務め、英国内の労働者の健康状態や病欠の実情について調査・報告した経験を持つ。

イタリア

氏名	Maurizio Del Conte
所属	Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)
役職	プレジデント
略歴	法学者。2016年にイタリアの労働社会政策省下に新たに設立された、積極的労働市場政策局（ANPAL）局長に就任している。 前職では、ミラノのボッコーニ大学で労働法・労使関係の教授を務める。2015年に同大学で開催されたイタリア労働法改正（Jobs Act）の労働市場への影響に関するパネルディスカッションに法律家を代表して参加している。神戸大学での研究実績もあり、日本の労働法に関するバックグラウンド知識を有すると考えられる。

フランス

氏名	Pascal Lokiec
所属	Université Paris Ouest Nanterre La Defense
役職	Co-directeur du Master de droit social et relations professionnelles
略歴	法学者。特に労働法を専門とし、フランスにおける労働法に関する著作多数。現職では、パリ第10大学の労働法・労使関係修士課程の共同ディレクターを務める。

氏名	Hiroataka Yamada
所属	在仏日本商工会議所（CCIJF）
役職	事務局長
略歴	在仏日本商工会議所は、日系進出企業のイニシアチブにより 1963 年に設立。「フランスと日本との経済・通商の発展及び親善に寄与する」ため、「会員相互の交流・親善と、会員共通の利益に関する諸案件の解決又は推進」を目的に、以下の業務を実施している。 ● 日本、フランスおよびその他の公的機関、民間団体との協議・折衝・交流 ● 経済、通商ならびに法規定に係わる諸問題に関する情報・資料の収集と情報提供。およびこれらのテーマに関する講演会、セミナー講習会などの開催 ● 公的機関、民間団体の行う経済・通商関係行事への支援 ● 会員相互の親睦をはかるための各種イベントの開催

氏名	François Michon
所属	Université Panthéon-Sorbonne
役職	リサーチャー
略歴	パリ第1大学（パンテオン・ソルボンヌ）のリサーチャーを務める。研究課題に労使関係・労働時間・雇用安定などがある。

	前職でリサーチを務めた Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) は、フランスを代表する労働組合が協力して 1982 年に設立した、社会経済研究機関。 過去に Michon 氏は、派遣社員や非正規社員に関する著作を多数執筆しており、特に、EU 所属の研究機関 Eurofound 発行の報告書も複数執筆している。
--	---

ドイツ

氏名	Achim Vanselow
所属	Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk (DGB) Nordrhein-Westfalen (NRW)
役職	Abteilungsleiter Wirtschaftspolitik (Head of Economic Policy)
略歴	DGB はドイツ最大の労働組合。Vanselow 氏は、そのノルトライン＝ヴェストファーレン支部にて、2011 年より経済政策部長を務める。 前職では、ノルトライン＝ヴェストファーレン科学センターの Institute for Work and Technology (IAT)や、デュースブルク・エッセン大学の Institute for Work and Qualification (IAQ)などで研究職を歴任。労働市場政策、労使交渉、労働組合の近代化などについて研究してきた経験を持つ。

氏名	Hironaga Kaneko
所属	Heuking Kühn Lüer Wojtek
役職	Partner
略歴	デュッセルドルフの現地中高一貫校を経て、ケルン大学法学部を卒業し、同時にドイツ司法試験に合格。主にケルンで司法研修を積んだ後、1988 年から戦後日本人で 2 人目のドイツ弁護士資格取得者として現事務所勤務を開始し、その 4 年後にはパートナーとして独立。デュッセルドルフ事務所で主に日系企業のための法務サービス（助言・契約草案・官庁との交渉など）に従事。活動の重点は労働法（助言・雇用契約の草案・労働裁判・解雇・大量解雇・官庁との交渉）、有限会社法（設立・定款の草案・役員交代の準備・登記申請書の草案・清算手続きなど）、破産法（債権回収・債権届・債権者委員会のメンバー/債権者との交渉）、商法（代理商・販売店契約案件）など。それ以外に合弁案件、企業買収、欧州競争法の課徴金案件、仲裁案件および訴訟案件も取扱う。デュッセルドルフ日本商工会議所の法務委員会の特別委員および在ハンブルグ社団法人・独日法律家協会の副会長を務めている。

氏名	Manfred Weiss
所属	Goethe-Universität, Frankfurt am Main
役職	Professor emeritus
略歴	法学者。労働法を専門とし、ドイツの大学で教授職を歴任。 ドイツおよび欧州の労働法に関する著作多数。特に、欧州規模での労働法について執筆。

(2) ヒアリング結果について

上述したヒアリングの回答として得られた主なコメントは以下の通り。

1. 長時間労働の実態・課題について

・EU

- ✓ EU では最低限の水準を設定するに留め、法定労働時間や割増賃金の設定・金額などは、各加盟国に委ねる。
- ✓ 逸脱可能事項は、政府が規定を定めるものや、国内の労使交渉に任せるものなど、国によって異なる。

・イギリス

- ✓ 「表彰やトレーニングを通じた企業文化の変革は、民間による自主的な取り組みが中心。」
- ✓ 「リピューテーションリスクやリテンションの観点から民間企業が独自に労働時間縮小や健康経営などに取り組んでいる。この取組の1メンバーとして政府も参加。」
- ✓ 「英国政府の関与は、EU 規則に則った最低限の規制の制定に留められている。自国がビジネスにオープンであることを諸外国にアピールする意図もあるのではないか。」

・フランス

- ✓ 「フランス企業の管理職は、法や労働契約等の制約の中で収益を上げるための仕組みを作るプロであり、マネジメント能力が高い。」
- ✓ 「管理職も一般労働者も、契約に記載のある仕事を行い休暇は十分に取得する。これは労働者にとって当然の権利として認識されている。尚、その分、仕事の密度は高い。」
- ✓ 「欧州労働時間水準は労働者の最低限の健康・安全を守るためのものである。これに対し、フランスの法定労働時間は割増賃金を設定する基準という意味合いが強いのではないか。」
- ✓ 「ドイツではパートタイム労働者が多いこと、フランスでは正規社員の労働時間を規制したことが、それぞれの労働時間短縮に寄与している。」
- ✓ 「必要に応じて労使交渉でも戦うため、管理職も一般労働者も、労働法の知識を当然のように得ている。法や契約に反すると労働者はすぐに労働裁判所に連絡する。」

・ドイツ

- ✓ 「ドイツの労働時間の設定には社内組合が大きく関わる。使用者との共同決定権を持つ事項（時間外労働の是非など）については、労働組合の合意が絶対必要。」
- ✓ 「ドイツにおける政府の役割は最低限の基準を定めること。政府の基準に基づき、更に短い労働時間や、時間外労働に対する割増賃金などが、産業レベル・企業レベルの労使交渉を通して設定される。」

- ✓ 「労使関係が良好といえない産業や、企業内労働組合を持たない中小企業でも、労働者との私的なことも含めたオープンなコミュニケーションを通して、個々の労働者に合った働き方を実現させている企業もある。」

2. 高齢者雇用について

・ EU

- ✓ 欧州レベルでは、高齢者の所得拡大や社会保障制度の維持を目的に、高齢者雇用の促進を各国に促している。
- ✓ 各 EU 加盟国では、これまでの早期引退を促す政策もあり、一定年齢以降は引退する労働者がまだ多い。
- ✓ 雇用関係によらない労働者の保護システムは構築されておらず、既存労働法下での位置づけも未定である。

・ イギリス

- ✓ 「政府は年金受給年齢の引き上げを進めているが、世論の支持は少ないのが現状ではないか。」
- ✓ 「英国では、高齢になっても働き続けたいと考える人が多い。健康的理由や自由な時間を得るために、パートタイム労働者となる人も多い。」
- ✓ 「フリーランサー（IC）としての雇用は、不安定で保護もない。女性や高齢者の雇用形態としては、リスクの低いパートタイム労働の方が適している。」
- ✓ 「10 月下旬、総合労働組合 GMB が、配車事業者 Uber を相手どり、ドライバーは被用者であると主張して勝訴。被用者に近いフリーランサーに関しては、使用者との価格交渉などの役割を労働組合が果たせる」

・ フランス

- ✓ 「年金制度が整っているフランスでは所得を増やしたいと考える高齢者は少ない。継続雇用を望むとすれば、仕事に興味を持てるかどうかが重要だ。」
- ✓ 「オランダ政権も高齢者の継続雇用を促す政策を打ち出しているが、あまり効果はあげられていない。」
- ✓ 「フランスにおいて、フリーランサーの価格設定、信用供与や問題発生時のリスクコントロールといった支援を提供するシステムはない」

・ ドイツ

- ✓ 「ドイツ政府は近年社会保障制度を改革し、67 歳以前に引退すると受給年金額が減少する措置を、多くの反対を押し切って実施。これにより、肉体労働など、高齢になると継続が難しい雇用に就いている労働者がパートタイム労働者として就労を継続するケースが増えた。」
- ✓ 「フリーランサー（IC）は増加しているが、主要な労働力源ではない。また、多くが、社会保障プランを持たず、問題である。」
- ✓ 「職業によっては、労働組合の専門部署や、同業者の共同組合などが、限定的な支援をフリーランサーへ提供する場合もある」

3. 同一労働同一賃金・労働移動等について

・EU

- ✓ EU ではパートタイム労働指令、派遣労働指令などを通して、同一職場における平等な扱いを保障している。
- ✓ 労働移動の促進や労働市場の柔軟化については、各国独自の方針を採っている。

・イギリス

- ✓ 「英国における賃金設定は、個々の労働者の業績・勤続年数によって設定される。同一職場内の平等な扱いは保障されるが、職場間では格差がある。」
- ✓ 「解雇規制に関しては、組織変動による余剰人員の整理解雇は、手当の支払いで労働裁判所を通さず円満に解決でき、通常の解雇よりも容易。」
- ✓ 「通常の解雇についても、労働者は頻繁に労働裁判所を利用しているが、必要な料金・勤続年数が障害となっている。」

・イタリア

- ✓ 「2015 年の労働市場改革で、正規雇用労働者の解雇に伴う最大コストを予測しやすくした。また、税額控除と組み合わせることで、正規雇用を促している。上記改革の適用対象を新規雇用者に限定することで、大規模な反対を回避した。」
- ✓ 「イタリアでは、様々な非標準的雇用の出現による労働市場の細分化が問題視されており、一時は各労働形態の労働者を保護する政策も採ったが失敗した。現在は、標準的雇用（正規雇用）を増やす政策にシフトした。」
- ✓ 「こうした中、労働市場改革を通して新たに設置された ANPAL では、公共・民間の雇用斡旋事業者に対し報酬を払うバウチャー制度を開始。積極的労働市場政策の第一歩を踏み出した。」

✓

・イタリア

- ✓ 「2015 年の労働市場改革で、正規雇用労働者の解雇に伴う最大コストを予測しやすくした。また、税額控除と組み合わせることで、正規雇用を促している。上記改革の適用対象を新規雇用者に限定することで、大規模な反対を回避した。」
- ✓ 「イタリアでは、様々な非標準的雇用の出現による労働市場の細分化が問題視されており、一時は各労働形態の労働者を保護する政策も採ったが失敗した。現在は、標準的雇用（正規雇用）を増やす政策にシフトした。」
- ✓ 「こうした中、労働市場改革を通して新たに設置された ANPAL では、公共・民間の雇用斡旋事業者に対し報酬を払うバウチャー制度を開始。積極的労働市場政策の第一歩を踏み出した。」

・フランス

- ✓ 「フランスでは、有期雇用の増加が問題視されている。昨年夏成立の労働法典改正法でも、イタリアと同様に正規雇用労働者の解雇コストの設定等が検討されたが、盛り込まれなかった。」

・ドイツ

- ✓ 「ドイツでは地方都市での経済活動が活発。産業別労使交渉の協定が地域毎の最低基準を保障するため、労働者としても同一地域内であれば職場間を移動し

易い。各職場内の雇用保護は社内組合が行う。」

- ✓ 「特に解雇規制改正の動きはないが、EU の影響を受ける事例はみられる。」
- ✓ 「余剰人員の整理は事業所譲渡における大きな課題。まず社内での配置転換を検討し、そのうえで、社会的負担が小さい順に解雇しなければならない。」

第2章 欧米諸国における労働法制・雇用制度等の実態調査

Ⅲ. (参考) 欧米諸国の「雇用によらない働き方」に係る調査

欧米における「雇用関係によらない働き方」 の実態・法制度・判例および議論について

欧米における 「雇用関係によらない働き方」の現状

① 欧米におけるフリーランスの現状

・McKinsey Global Instituteの推計（※）によると、米国と欧州におけるIndependent Workerは労働力人口の20-30%（約1億6200万人）存在する。
※8,000名調査による推計

	主たる収入 (Primary income)	副収入 (supplement income)
能動的に選択 (preferred choice)	Free Agent 30% 4900万人	Casual earner 40% 6400万人
やむを得ず選択 (out of necessity)	Reluctants 14% 2300万人	Financially strapped 16% 2600万人

◆補足：各層の定義について

「free agents」…independent workを能動的に選び、且つ、そこから主たる収入を得ている層

「casual earner」…independent workを副収入として、能動的に選んでおり層

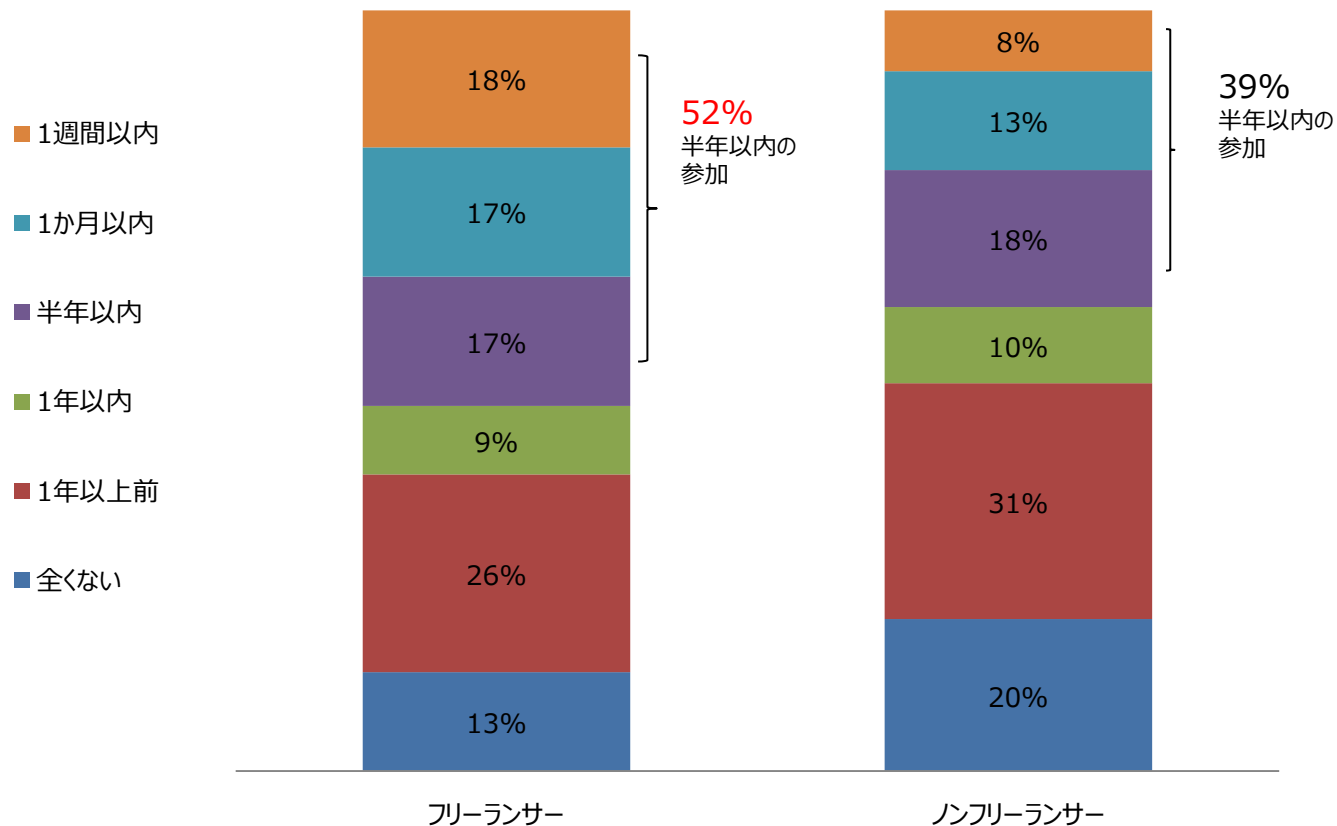
「reluctants(※直訳：「いやいやながら」)」…independent workから主たる生計を立てているものの本来は旧来型の(traditional)仕事を望んでいる層

「financially strapped (※直訳：「財政難」)」…やむを得ずに、副収入としてindependent workを行っている層

②米国におけるフリーランサーの教育 1

- Freelancing in America 2016によると、アメリカではフリーランサーの半数以上が過去6ヶ月以内に教育訓練を受講。
- フリーランサー以外の層よりも多い割合で訓練を受講している。

直近スキル開発に関連する教育訓練をいつ受講しましたか？

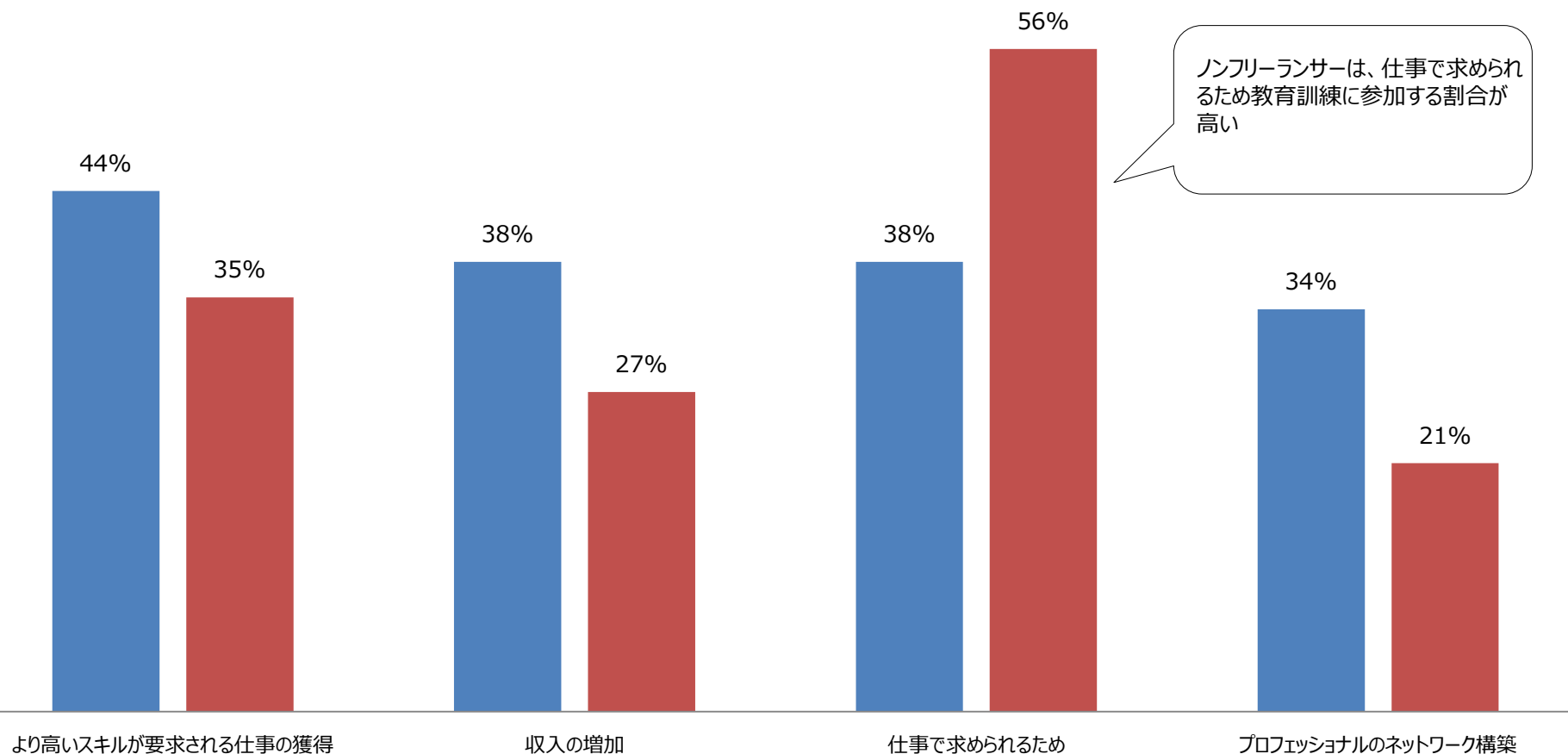


②米国におけるフリーランサーの教育 2

・ノンフリーランサーは職務要件のために受講する者が多い一方、フリーランサーは仕事の獲得を目的とした教育訓練受講が多い

スキルに関連する教育訓練に参加した理由は何ですか？ n=5,008

■ フリーランサー ■ ノンフリーランサー



税收・社会保障問題

- 企業側が直接雇用をした場合は個人所得税、地方税や州の傷害保険等があり、社会保障税やメディケア税と呼ばれるコストが負担となる。インディペンデントコントラクターという形にしておいた方が、周辺のコストがかからない。
- インディペンデントコントラクターは自営業者税（セルフエンプロイメントタックス）がかかり、企業が一部負担してくれる税金も自分で払う。ただし、雇用主負担に相当する部分は後ほど控除され、**企業側が一番コストを逃れる設計**となっている。
- **30時間を超えて働く従業員には健康保険の加入が義務付けられているため、企業は従業員の多くを30時間を超えない働き方にコントロールし、また、雇用者と認定され得る人をインディペンデントコントラクターの契約にする形で支払いを免れている。**
- 税收の減少問題と、インディペンデントコントラクターになった瞬間に労災等の労働者保護に関する保障がなくなる問題。この二点から、アメリカではより厳格に雇用者とインディペンデントコントラクターを区分する施策を展開している。
- 企業がインディペンデントコントラクターとして管理していた人が州の労働委員会から**雇用者として認定されたことをきっかけに企業の負担が増大**する、インディペンデントコントラクターで働いていた人が**雇用者としての保護を求め訴訟を起こしたことで裁判コストがかかり、企業が倒産する等の現状**がある。

欧米諸国の法規制および判例

④ICの労働者性を巡る判例・議論（英国）

英国

・英国では、労働者は大きく「被用者」・「ワーカー（準被用者）」・「自営業者」に分類される。尚、ワーカーとは、使用者と雇用契約を結ばずに使用者に代わってサービスを提供する労働者を指し、労働者としての権利の一部（最低賃金、有給休暇など）が認められている。

・ICの労働者制が争点の近年の判例の例は以下の通り。

判例①

✓自動車清掃・メンテナンス事業者Autoclenzは、書面上は労働者を自営業者として契約していたが、実質的には英国の被用者の条件を満たす労働状況にあった（使用者による道具・保険の提供、労働時間の管理、サービス料金の設定、代理人による労働の禁止など）。労働者が、最低賃金の適用や有給休暇を求めて起こした訴訟に対し、**最高裁判所がAutoclenzの労働者は被用者であると判断**した（Autoclenz v Belcher 2011）

判例②

✓配管事業者Pimlico Plumbers Limited（PPL）は、個人の配管工を自営業者として契約していた。その際、配管工は顧客がPPLに費用を支払った時のみ収入を得られる状況で、業務上使用する道具等の購入費や税金・保険料の納付負担は配管工各自が負っていた。ところが、同社は配管工を厳しく管理していた（例えば、GPS追跡機能を用いた労働時間管理、自社ロゴ入りの制服や車両の使用強要、顧客と独自に契約を結んだ配管工への契約打ち切りなど）。

こうした状況に対し、**労働裁判所は同社の配管工を「ワーカー」とする判決**を下し、同社は控訴している（Pimlico Plumbers & Charlie Mullins v Smith 2014）。

※参考

✓英国の建築業では、「個々の労働者を自営業者として雇用し、税金や社会保障費の納付や労働環境基準の遵守を免れてきた背景がある」（建築業の労働組合UCATTが指摘）。特に、給与支払代行業者や人材派遣事業者が、中間事業者（umbrella company）として労働者と建築事業者の間に入り、建築事業者の労働者に対する責任を無効とする手法が多くみられる。多くの場合、中間事業者は労働者に自営業者への転換を促して、自身の責任をも労働者に転換している。

✓なお、英国では、個人が立ち上げる企業「Personal Service Company（PSC）」という制度がある。個人事業主が企業として税控除などの恩恵を受けることで、ビジネスリスクの軽減を狙った制度である一方、使用者が労働者権利の保護の責任を免れるのに利用しているとの指摘もある。

（出典）LRD「Law at Work 2016」

<http://www.lrdpublications.org.uk/publications.php?pub=BK&iss=1827>

<https://www.ucatt.org.uk/false-self-employment>;

<http://ucatt.infobo.co.uk/sites/default/files/uploaded/publications/greatpayrollscandal.pdf>

④ICの労働者性を巡る判例・議論（米国）

米国

米国においても、英国と同様、しばしばICの労働者性が問題となる。近年の判例の例は以下の通り。尚、各州で規制や判断が異なる点にも注意されたい。

判例①

✓2016年10月、ニューヨーク州上訴裁判所（同州の最上位裁判所）は、**ヨガ教室「Yoga Vida」の契約インストラクターを自営業者と分類する判決**を下した。本件については同州労働省（「被用者」分類を支持）と行政法審判官（「自営業者」分類を支持）で、州政府内でも意見が割れていた。今回の上訴裁判所における判決の根拠としては、契約インストラクターに、担当クラスのスケジュール決定や、他のヨガ教室でのクラス担当が許可されていたこと等が挙げられている。こうした状況から、裁判所は同教室と契約インストラクターの関係が労使関係には相当しないと結論付けた。

判例②

✓運輸業界では、トラック運転手が自営業者として契約することが多く、劣悪な労働環境等が指摘される。カリフォルニア州では、ここ数年にわたり**トラック運転手が被用者としての権利を主張しており、2015年12月には訴訟で勝訴**している。これを受け、同州では労働形態の調査を独自に実施。自主的に自営業者の運転手を被用者に転換して、これまで未払いだった給与や社会保障費等を支払った事業者に対し、一部罰則を免除する州法が2016年10月に可決している。

※参考

- ✓こうした判例を受けて、政府や議会による動きもみられる。例えば、ニューヨーク州では、一定の条件（労働者の健康保険購入用の特設口座に一定額を支払うなど）を満たした企業が、個々に契約を結ぶ労働者を「自営業者」として分類することを認める州法案の策定が検討されている。早ければ、2017年初旬に議会へ提出される予定。
- ✓さらに、連邦労働省は、各州政府と基本指針で合意し覚書を結ぶ「Misclassification Initiative」を進めている。この中で、2015年7月には、ガイダンス「Administrator's Interpretation No. 2015-1」を発表し、特に「公正労働基準法」の適用基準としては、「被用者」の定義は、多くの判例で示されている「使用者が労働者を管理しているか」という基準よりも広義であり、より多くの労働者が「被用者」として分類されるべきであると述べている。

（出典）Fisher Phillips 法律事務所「New York's High Court Issues Pro-Employer Ruling In Misclassification Case」<https://www.fisherphillips.com/resources-alerts-new-yorks-high-court-issues-pro-employer-ruling-in-misclassification-case>; Lewis Brisbois Bisgaard & Smith法律事務所「Governor Brown Signs Bill Affording California Port Motor Carriers Amnesty to Reclassify Drivers Without Incurring Penalties」http://lewisbrisboiscreatesend1.com/t/ViewEmail/d/3E60E4A2715E9AA6?utm_source=Mondaq&utm_medium=syndication&utm_campaign=View-Original; Reuters「Union, gig-economy firms gear up for New York benefits battle」<http://www.reuters.com/article/us-labor-tech-benefits-idUSKBN13N0YL>; DOL Wage and Hour Division「Misclassification Initiative」<https://www.dol.gov/whd/workers/misclassification/>; 「Administrator's Interpretation No. 2015-1」https://www.dol.gov/whd/workers/misclassification/ai-2015_1.htm; Economic Policy Institute「(In)dependent Contractor Misclassification」<http://www.epi.org/publication/independent-contractor-misclassification/>

④ICの労働者性を巡る判例・議論（ドイツ・フランス）

ドイツ

- ✓ ドイツにおいては、1999年に成立した自営業促進法（Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit）により、**被用者と自営業者の中間にあたる「経済的に依存する労働者」の定義を明文化**し、雇用契約を持たないが使用者に依存するこれらの労働者も社会保障システムに組み込むことを定めた。
- ✓ しかし、個々の労働者がこの分類に当てはまることを証明する責任は社会保障機関に委ねられており、実質的には、同分類に該当するにも関わらず、「自営業者」として社会保障を受けられないでいる労働者が相当数いると言われている。
- * ただし、同法はあくまで自営業を奨励することを目的としており、「経済的に依存する労働者」を増やすことは目的としていない。

出典）Eurofound “Self-employed workers: industrial relations and working conditions” (<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>)
および、上記報告書執筆に使われたドイツの研究者（Sandra Vogel, Cologne Institute for Economic Research (IW Köln)、Heiner Dribbusch, Institute of Economic and Social Research (WSI)）による報告：
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-self-employed-workers>

フランス

- ✓ フランスにおいては、**被用者と自営業者の中間にあたる労働者の定義は定められていない。**
- ✓ このため、例えば、英国でみられるような、サービス利用者が、本来なら使用者として労働者に負う社会保障や労働環境の責任を、中間事業者（umbrella company）に転換する雇用形態が多くみられるという。こうした場合、サービス利用者と中間事業者はサービス提供に関する契約を締結し、利用者から支払われたサービス料から、社会保障費（使用者分・被用者分の両方）とその他運営経費を差し引いた額のみが、中間事業者から労働者に給与として支払われる。しかし、こうした労働者が失業した際に、失業手当を申請した際、各地方自治体の担当機関がこれを拒否するケースが多発している。この場合、サービス利用者と労働者の間に労使関係がないことが根拠とされる。

出典）Eurofound “Self-employed workers: industrial relations and working conditions” (<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>)
および、上記報告書執筆に使われたフランスの研究者（Annie Jolivet, IRES, Anne-Marie Nicot and Daniel Depoisier, ANACT）による報告：
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/france/france-self-employed-workers>

⑤シェアリングエコノミー下での労働者性を巡る判例・議論（英国・米国）

英国	米国
✓配車サービス事業者Uber英法人の運転者2人が、Uberに対して「従業員」としての身分保証を求めて起こしていた裁判について、2016年10月28日、ロンドン労働裁判所は、運転手が同社の被用者としての権利を持つとする判決を下した。 ✓本裁判は、4万人の運転手が加盟しているGMBユニオンが運転手を代表して起こしていたもの。GMBユニオンは「Uberの運転手は実質的にはUberの従業員の役割を果たしているのにも関わらず、雇用上は、自営業者（独立開業事業者）となっているため、病欠時の給与保障や最低賃金の支給などにおいて不利な立場に置かれている」として、従業員としての地位確立を求めて裁判を起こしていたもの。 ✓英国の現行労働法下で「自営業者」に分類される同様の労働者の扱いについて、法律上の判例となり得る画期的な判断だと現地メディアでは報じている。 （出典） QUARTZ “A British court rules Uber drivers have workers’ rights in the “employment case of the decade”” (http://qz.com/822104/the-london-employment-tribunal-rules-uber-drivers-have-workers-rights-in-europes-employment-case-of-the-decade/) Bloomberg “Uber and the Not-Quite-Independent Contractor” (https://www.bloomberg.com/view/articles/2015-06-23/uber-drivers-are-neither-employees-nor-contractors) http://business.newsln.jp/news/201610291348300000.html	✓運転手の労働者性や病欠時の保障、医療保険等の手当等をめぐりカリフォルニア州やマサチューセッツ州、イリノイ州など全米でUberは提訴されている。 ✓そうした中、全米労働関係委員会（National Labor Relation Board: NLRB）はサンフランシスコ連邦控訴裁判所に対して「Uberは違法に集団代表訴訟を妨害している」との見解を発表(2016/10/12付文書)。これは、Uberが運転手と結ぶ契約条項の中に、違法に、従業員としての保護等を得るための集団訴訟への参加を阻止する内容が盛り込まれている点を指摘したもの。 ✓この問題は全国で起きている多数の訴訟に影響するため、NLRBは「国家的に重要」な問題のひとつであると述べている。 ✓シェアリング・エコノミーの労働者が雇用状態にあることを下す判例は米国ではまだないものの、全米労働関係法では、NLRBは労働者の不服申立てを調査し、経営陣との争いに裁定を下す権限を有している。Bloombergの11.2付記事では、「もしNLRBの文書に裁判所が合意すれば運転手の主張が有利になるかもしれない」と報じている。 （出典） Bloomberg “Uber's Drivers Win the Backing of U.S. Labor Watchdog” (https://www.bloomberg.com/news/articles/2016-11-02/u-s-labor-panel-backs-uber-drivers-in-class-action-fight)

ドイツ	フランス
✓ ドイツでは、Uber運転手は「ディペンデント・コントラクター」に分類される。 ✓ Uberの提供サービスが旅客運送法に基づいておらず、タクシー業界等から競争阻害的であるとして複数の都市で訴訟が発生。ベルリンやフランクフルトといった都市でUberが敗訴している。 ✓ こうした状況から、Uberを通した配車サービスを提供しようとする個人ドライバーが減少。労使関係をめぐる訴訟は見受けられない。 出典) Wall Street Journal "What if There Were a New Type of Worker? Dependent Contractor" (http://www.wsj.com/articles/what-if-there-were-a-new-type-of-worker-dependent-contractor-1422405831) TechCrunch "Uber Pulls Out Of Three German Cities After Court Ban Shrinks Driver Pool" (https://techcrunch.com/2015/11/02/uber-retrenches-in-germany/)	✓ パリ首都圏支部のURSSAF（社会保障及び家族手当保険料徴収連合）は2015年9月、Uber運転手を被用者として扱うよう求める民事訴訟と、不法就労行為を訴える刑事告訴の2件の裁判を起こしている。 ✓ また、2015年10月、Uberの運転手がUberと同運転手の間に雇用関係があることを主張しパリ労働裁判所に提訴。 （※2016年11月末現在、いずれも裁定は下っていない。） 出典) KSM News & Research「URSSAF、ウーバーを提訴」(http://ksm.fr/archives/496955) 労働政策研究・研修機構「ライドシェアがタクシー・ハイヤーに与えた影響—Uberの参入と政府の対応」 (http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/03/france_01.html)

⑥海外における個人事業主に対する社会保障の仕組み【各国比較】

- ・欧米諸国の社会保障の仕組みは、大きく以下の3つのレジーム*に分類することができる。自営業者（フリーランサー・IC含む）への保障も各国間で差異はあるが、大枠では以下分類に当てはまる。
- ・なお、いずれの場合も、自営業者は基本的に保険料を全額負担しており、一部政府からの支援を受けている。

レジーム	対象国	特徴	自営業者の扱い
自由主義 レジーム	アングロ・サクソン諸国 英国、米国、豪・加・アイルランド・ニュージーランドなど	このレジームは、概して資力調査をベースに限定的な事項をカバーし、市場に委ねる。	通常、強制力のある公的制度からは除外される。
保守主義 レジーム	大陸ヨーロッパ諸国 フランス、ドイツ、イタリア、オーストリア・ベルギー・蘭・スペインなど	このレジームは、一般的に伝統的な経済セクター毎に一般（男性）の被用者をカバー。	特に農家や職人、独立開業が一般的な専門職など、各種職業グループに様々なプログラムが存在する。
社会民主主義 レジーム	北欧諸国 スウェーデン、デンマーク・フィンランドなど	このレジームは、幅広い社会リスクを皆保障する。	自営業者も、公式に被用者と同じ社会保障制度の対象となる。

* 1990年に社会学者エスピン＝アンデルセン(Esping-Andersen)が著書「The three worlds of welfare capitalism」で提起

出典)

- ・ Eurofound "Self-employed workers: industrial relations and working conditions"
- ・ 厚生労働省「平成24年版 厚生労働白書」
- ・ Mutual Information System on Social Protection "Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland Social protection of the self-employed, Situation on 1 January 2014"

⑥海外における個人事業主に対する社会保障の仕組み【各国比較】（続き）

	米国	英国	ドイツ	フランス
基礎情報	✓ 基本的には、民間保険に任意で加入する必要がある。 ✓ 医療に関しては、一部、連邦政府および州政府より助成がある。 ✓ 年金に関しては、個人が社会保障費を納入する。	✓ 医療に関しては、税金を財源とする国民保健サービスから、全住民がほぼ無償で医療サービスを受けることができる。 ✓ しかし、その他については任意での加入が必要。 ✓ 個人への規制として、特別な要件が自営業者に課せられるが、それ以上の区別は事業者個人には適用されない。	✓ 自営業者は、以下のように分類される。 ✓ 工芸・その他法定年金保険での保障が義務 ✓ 芸術家、ジャーナリスト独立した社会保障制度 ✓ 伝統的に独立開業が一般的な専門職（弁護士、医師、会計士など）共同組合が提供する社会保障制度 * 共同組合の結成が許されている場合のみ。負担額や支給内容もメンバーの代表が独自に決定する。 ✓ 自営業者も、任意で保険料を負担することで法定年金保険に加入可能。	✓ 自営業者対象の社会的保障は、下記の職種ごとに個別の社会保障制度が適用される。 ✓ 工芸、小売り・製造 ✓ 伝統的に独立開業が一般的な専門職 ✓ こうした制度のほとんどは、同じ基金が運営する強制加入の補足制度で補われる。

出典) Mutual Information System on Social Protection「Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland Social protection of the self-employed, Situation on 1 January 2014」
Eurofound「Self-employed workers: industrial relations and working conditions」

⑥海外における個人事業主に対する社会保障の仕組み【各国比較】（続き）

	米国	英国	ドイツ*	フランス
財源（負担）	✓基本的には全額負担。 ✓医療保険のみ、以下の形で連邦政府および州政府より助成を受けられる。 ＜連邦＞ 個人用の医療保険市場からオバマケア下の民間保険に加入すれば、世帯収入に応じた補助金を受給できる。 ＜州＞ 低所得者や社会的弱者を対象にした公的保険がある。民間の医療保険よりも低価格で、一部無料。連邦政府と州政府が負担し、州政府が運営。メディケイド、および、子供用健康保険プログラム（がそれにあたる）。	✓英国の医療は税金を財源とする国民保健サービスが提供（次頁参照）。 ✓年金にあたる国民保健に関しては、（被用者と区別して）自営業者の保険料は、所得によって3段階で決められる金額を全額負担。	【工芸・その他】 年金は保険料と税金（連邦レベル）で賄われる。労災保険は保険料で賄われ、保険料はリスクに応じて決定される。雇用保険は税金によって賄われる。 【芸術家、ジャーナリスト】 芸術家向け社会保険の資金源は以下の通り。 - 被保険者の支払う自己負担分が50% - 連邦政府の補助金が20% - 芸術とジャーナリズムを扱う企業が負担する芸術家被保険者の社会保険料)が30% 【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合が独自の保障システムを構築。財源はメンバーの自己負担。負担額は個々のシステムにより異なる。	【工芸、小売り・製造】 【独立開業が一般的な専門職】 保険料は、職業からの所得によって算出される。国レベルでの保険料は固定で、職業別で制度と福利が変わる。更に、全ての労働者が、以下も負担。 - CGS（一般社会保険料）7.5% - CRDS（社会的債務の返済）0.5%。
納税	所得に応じて自己責任で申告。	所得に応じて自己責任で申告。	所得に応じて自己責任で申告。	所得に応じて自己責任で申告。

出典) Mutual Information System on Social Protection「Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland Social protection of the self-employed, Situation on 1 January 2014」各国ページの「Financing」

納税について：米国：<https://www.irs.gov/taxtopics/tc762.html>; <https://www.law.berkeley.edu/files/FAQ-IndepContractorsvsEmployees.pdf>; 英国：LRD”Law at Work 2016” <http://www.lrdpublications.org.uk/publications.php?pub=BK&iss=1827>; ドイツ：http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-tax64-abroad/germany/index_en.htm; フランス：http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/france/index_en.htm

⑥海外における個人事業主に対する社会保障の仕組み【各国比較】（続き）

	米国	英国	ドイツ*	フランス
医療保険	被用者は勤務先の提供する医療保険に加入するが、自営業者は各自に合った医療保険を探し、加入する。内容もプランにより異なる。	＜現物支給＞ 国民保健サービスとして、自営業者を含む全住民が、医療的必要性に基づいてヘルスケアを、原則、無料で利用できる。 （利用する権利は国民保険料の支払いとは関連しない） ＜現金支給＞ - 雇用・生活支援手当は、そのいずれかの受取申請をする以前の過去2年度のうち1年度において十分な保険料を納入したか、またはその2年度間で十分な保険料を納入したと認められた場合に支払われる。 - 出産手当は、過去66週のうち少なくとも26週の間、自営業に従事していた場合に支払われ、出産日の前の週で終了し、少なくとも週平均30ポンドが支給される。	【工芸・その他】 ＜現物支給・現金支給＞ 工芸の職人および小売業者には、個別の法定保護制度は整備されていない。 【芸術家、ジャーナリスト】 ＜現物支給・現金支給＞ 法定疾病保険への加入は義務付けられていない。 【独立開業が一般的な専門職】 個々のシステム毎に保障内容を決定。	【工芸、小売・製造、専門職】 ＜現物支給＞ 同上。 ＜現金支給＞ - 工芸、小売・製造業の病欠手当はほぼ上記と同じ。ただし、専門職に対して病欠保険現金手当の制度はない。 - 出産休業について、企業の女性経営者は、社会保障上限の月定額手当を受給する権利があり（養子受け入れはその半額）、休業の如何にかかわらず支給される。 - さらに、日定額手当も、少なくとも連続して44日休業した場合に支給される。父親である男性にも、連続して11日間休業した場合、日定額の手当が支給される。

出典) Mutual Information System on Social Protection「Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland Social protection of the self-employed, Situation on 1 January 2014」各国ページ「Sickness and maternity: Benefits in kind」「Sickness and maternity: Cash benefits」

⑥海外における個人事業主に対する社会保障の仕組み【各国比較】（続き）

	米国	英国	ドイツ	フランス
年金	個人が加入し、加入者本人のみを保障（扶養家族の保障無し）。	自営業者は、被用者同様の拠出制（公的）基本退職年金の対象となるが、通常は、所得比例の公的年金の対象とはならない。	【工芸・その他】 自宅で事業を営む職人と小売業者は、法定年金保険の加入義務があり、その他の小売事業者も任意加入できる。受給資格取得期間は5年。 【芸術家、ジャーナリスト】 法定年金保険加入義務あり。 【独立開業が一般的な専門職】 個々のシステム毎に保障内容を決定。	【工芸、小売り・製造、専門職】 個別制度のある専門職を除き、工芸家、小売業者、製造業者の制度に適用されるルールは、一般制度と同一である。また、ポイント制の強制加入補足年金がある。
雇用保険	対象外。	自営業者を対象とした保護制度はない。失業した場合は、所得調査制求職者給付を申請する。	【工芸・その他】 【芸術家、ジャーナリスト】 強制加入の雇用保険はない。十分な収入と資産がない場合は、原則、求職者向けの標準手当の対象。 【独立開業が一般的な専門職】 個々のシステム毎に保障内容を決定。	【工芸、小売・製造、専門職】 雇用保険制度はない。
労災保険	対象外。	自営業者を対象とした保護制度はない。	【工芸・その他】 強制加入の労災保険はない。 【芸術家、ジャーナリスト】 独立した労災保険はない。 【独立開業が一般的な専門職】 個々のシステム毎に保障内容を決定。	【工芸、小売・製造、専門職】 労災は、一般病欠保険の枠組みで補償される。また、一般の労災保険制度に任意加入もできる。

出典) Mutual Information System on Social Protection「Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland Social protection of the self-employed, Situation on 1 January 2014」各国ページ「Old-age」「Unemployment」「Accidents at work and occupational diseases」

第3章 雇用関係によらない働き方に関するアンケート調査

I. アンケート調査結果報告書

雇用関係によらない働き方に関する アンケート調査結果

調査概要

調査対象	・業務委託等雇用関係によらない働き方をしている就業者 ・兼業・副業をしている就業者 ・複数の企業と雇用関係にある就業者
調査方法	Webモニターを活用したWEB調査
調査期間	平成28年12月20日～21日
回収数	4,000名（雇用関係によらない働き方には多様な様態があり、実態把握のために3分類についてそれぞれ2,000名／1,000名／1,000名のサンプルサイズを確保している） <pre> graph LR subgraph Workers [就業者] direction TB W1[雇用関係なし] W2[雇用関係あり] end W1 --> A["ただし、医者・弁護士・会計士・税理士等の「士業」や飲食店・卸小売店・農業等の「自営業主」については、そのみで就業している者は除外している"] A --> B1["A 雇用関係なし (例) C社とD社でプロジェクトベースに仕事をしている"] W2 --> C1["副次的な仕事あり (雇用関係あり/業務委託契約)"] C1 --> B2["B 雇用関係あり × 雇用関係なし (例) A社で雇用されながら、C社とプロジェクトベースで仕事をしている"] C1 --> C2["C 雇用関係あり × 雇用関係あり (例) A社とB社で雇用されている"] </pre> 回収数：2000名 働き方の例示：個人事業主、IC、専業主婦の内職 等 回収数：1000名 働き方の例示：企業に働きながら空いた時間にフリーランスとして収入を得る 等 回収数：1000名 働き方の例示：二つの企業に雇用関係のあるダブルワーク
調査内容	①現在の働き方について（個人属性、満足度、教育訓練・スキルアップの取組み、今後の働き方と課題、等） ②業務委託契約について（1件あたりの平均受注額、1年間あたりの仕事・プロジェクト数、顧客獲得手段等） ③兼業・副業について（就業規則における兼業副業規定、労働時間管理、労働災害の保証責任について、等）

調査結果

調査結果のサマリー

雇用関係によらない働き方



- 世帯の主たる生計者における最も多い年収層は300～399万円であり、全体の約18%を占める。
- 週当たりの平均労働時間は、32.4時間。
- 現状の働き方に対して不満を抱いていない働き手の割合は、全体の約80%。
満足の理由として、「自分のやりたい仕事ができるため」との回答が半数以上を占める。
不満な理由として、「収入面（昇給なし・不安体）」との回答が多くあった。
- 雇用経験者が全体の約80%であり、この働き方を選らんだ理由として、60%弱の働き手は「自分のやりたい仕事・好きな仕事に集中するため」と回答。
- 仕事内容を自由に選択できることをメリットとらえる一方で、収入面（昇給なし・将来に展望がもてないこと）をデメリットとしている。
- スキル形成については、約半数がセミナー・講座等を受講していないが、60%以上の働き手は「専門性に関するスキル」を有益と感じている。
- 現在の働き方を継続したい者が多数を占めているが、企業からの支払が滞った場合の対処方法、労働災害時の保証を求める声が多い。

調査結果のサマリー

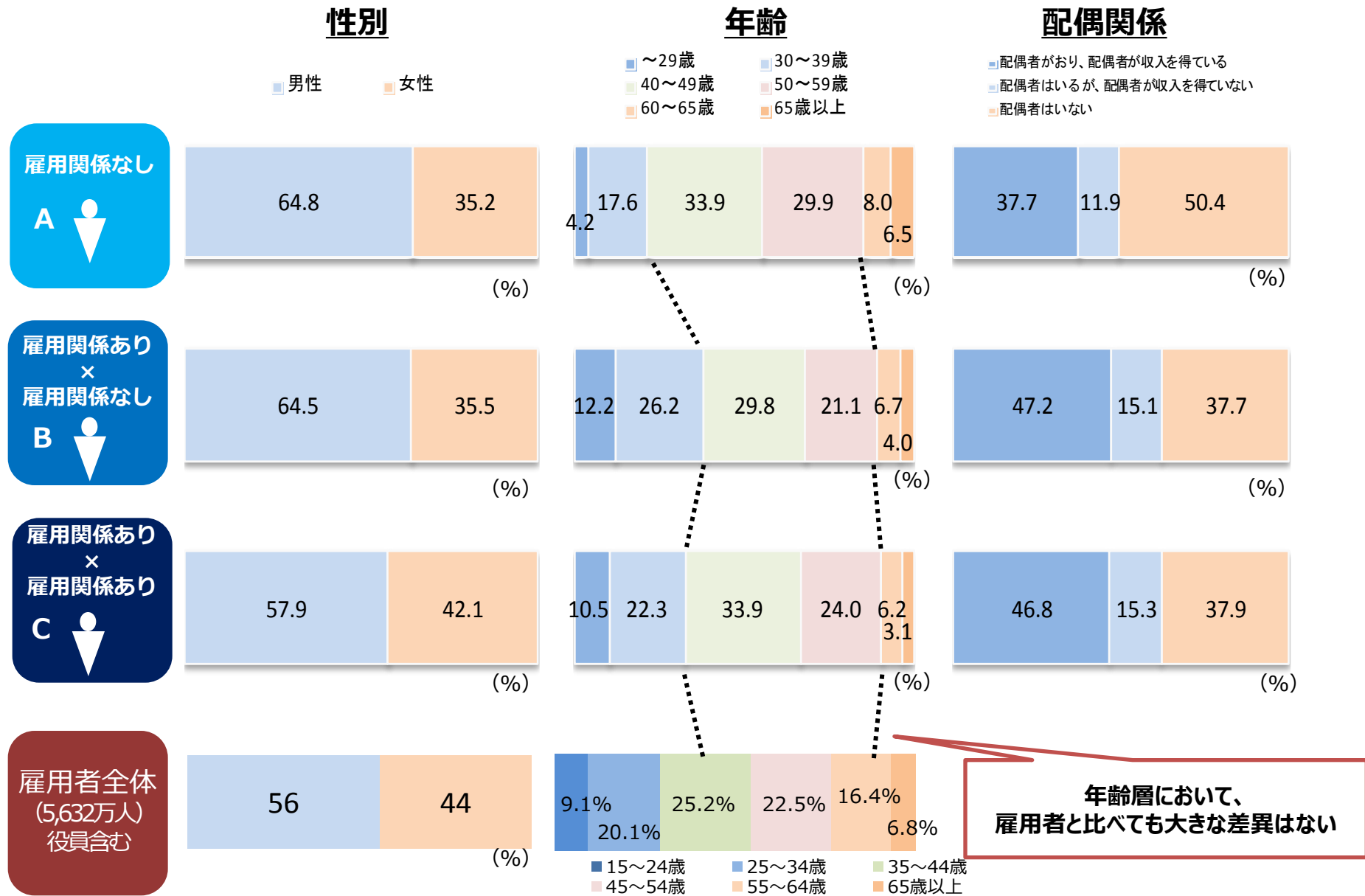
兼業・副業



- 年収は、**雇用者全体と比較しても高い。**
- 週当たりの労働時間は、**雇用者全体と比較して大きく変わらない。**
(B:38.1 時間、C: 38.1 時間)
- 現状の働き方に対して不満を抱いていない働き手の割合は、全体の**約80%。**
- 満足の理由としては、**収入面（昇給・安定）を挙げるものが約60%である**
一方で、**不満足の理由としても収入面（昇給なし・不安定）を挙げる者も約80%おり、**
二極化している。(働き方のメリット・デメリットも同様)
- この働き方を選らんだ理由として、**約45%の働き手は「十分な収入・副収入が欲しいため」と回答。**
- スキル形成については、**約半数がセミナー・講座等を受講していないが、50%近くの働き手は「専門性に関するスキル」を有益と感じている。**
- **現在の働き方を継続したい者が多数**を占めているが、**収入面や労働時間の管理に課題**を感じているものが多い。

働き手の性質・年収・労働時間

個人属性（性別・年齢・配偶関係）



職種

- 各グループ（「A.雇用関係なし」「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」）ごとの職種は以下の通り。（主な職種(ひとつだけ)）

職種

雇用関係なし

A

人型アイコン

雇用関係あり
×
雇用関係なし

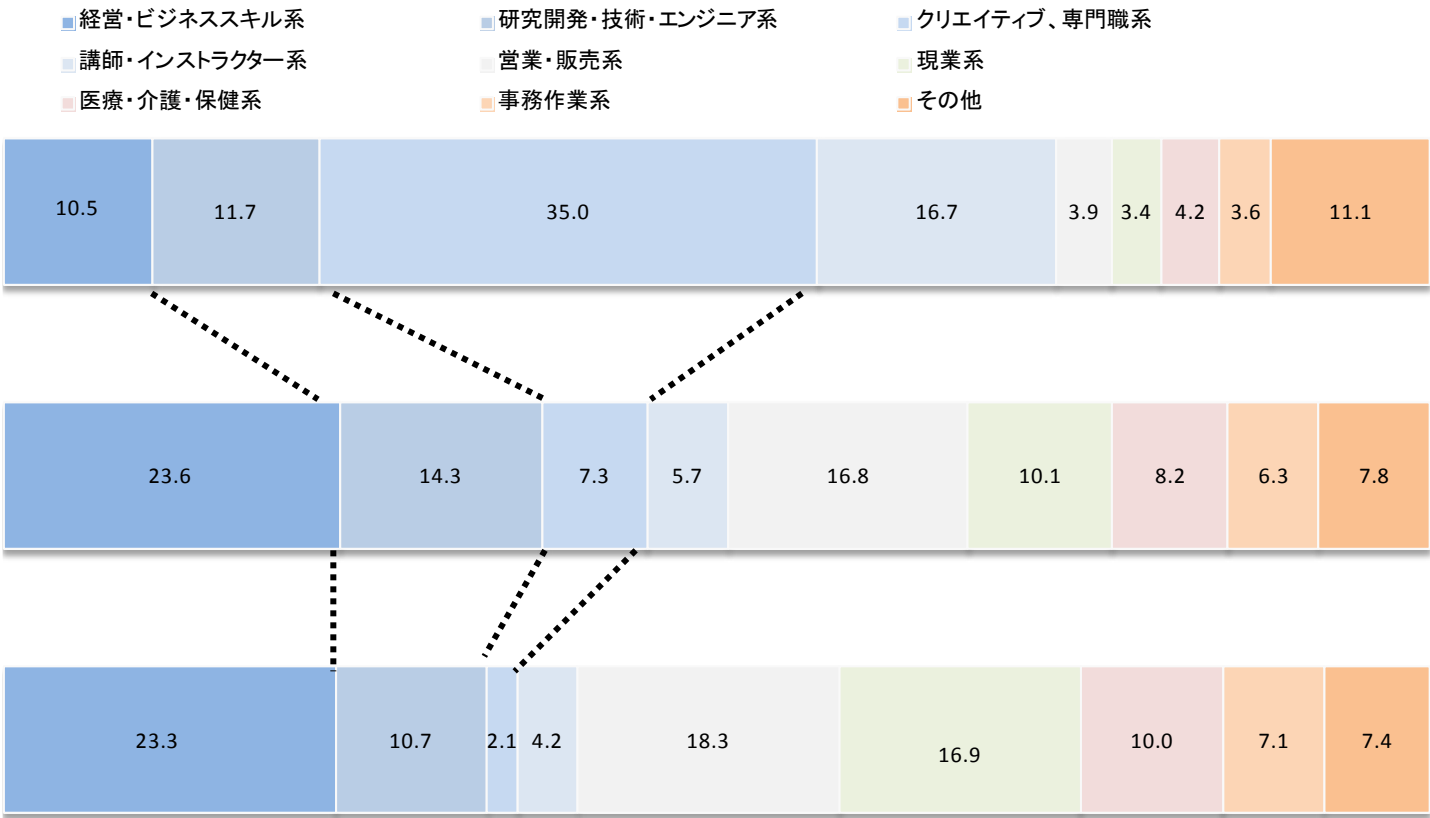
B

人型アイコン

雇用関係あり
×
雇用関係あり

C

人型アイコン

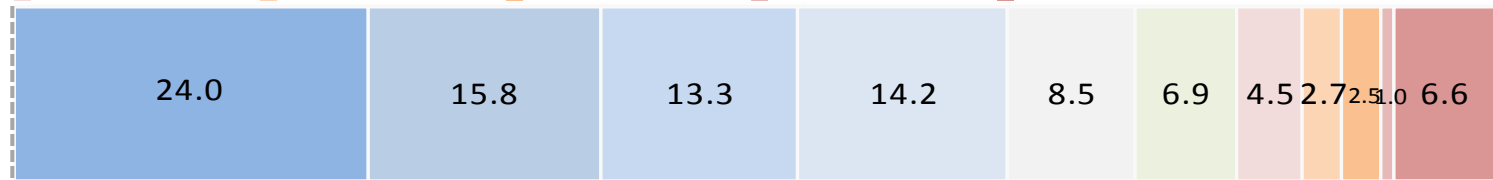


年収構成（過去一年間の年収）

■100万円未満 ■100万円～199万円 ■200万円～299万円 ■300万円～399万円 ■400万円～499万円 ■500万円～599万円
■600万円～699万円 ■700万円～799万円 ■800万円～899万円 ■900万円～999万円 ■1,000万円～

雇用関係なし

A



うち「主たる生計者」



うち「主たる生計者でない」者



雇用関係あり

×

雇用関係なし

B

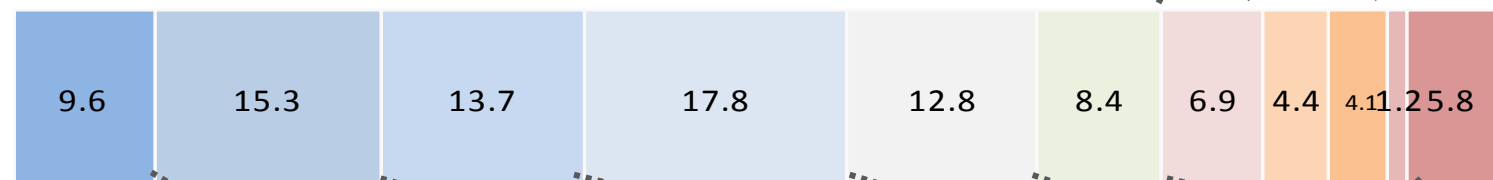


雇用関係あり

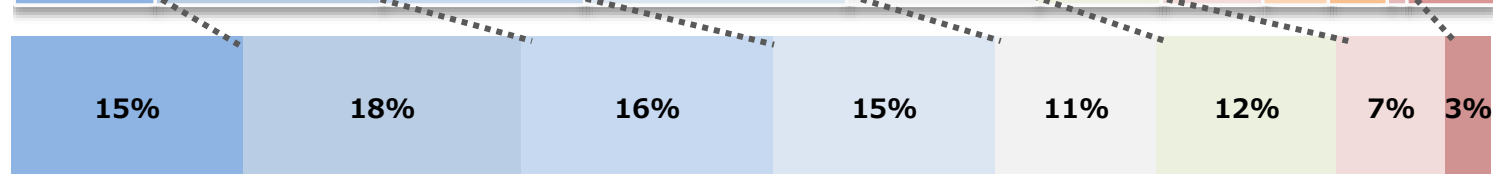
×

雇用関係あり

C



雇用者全体
(5,632万人)

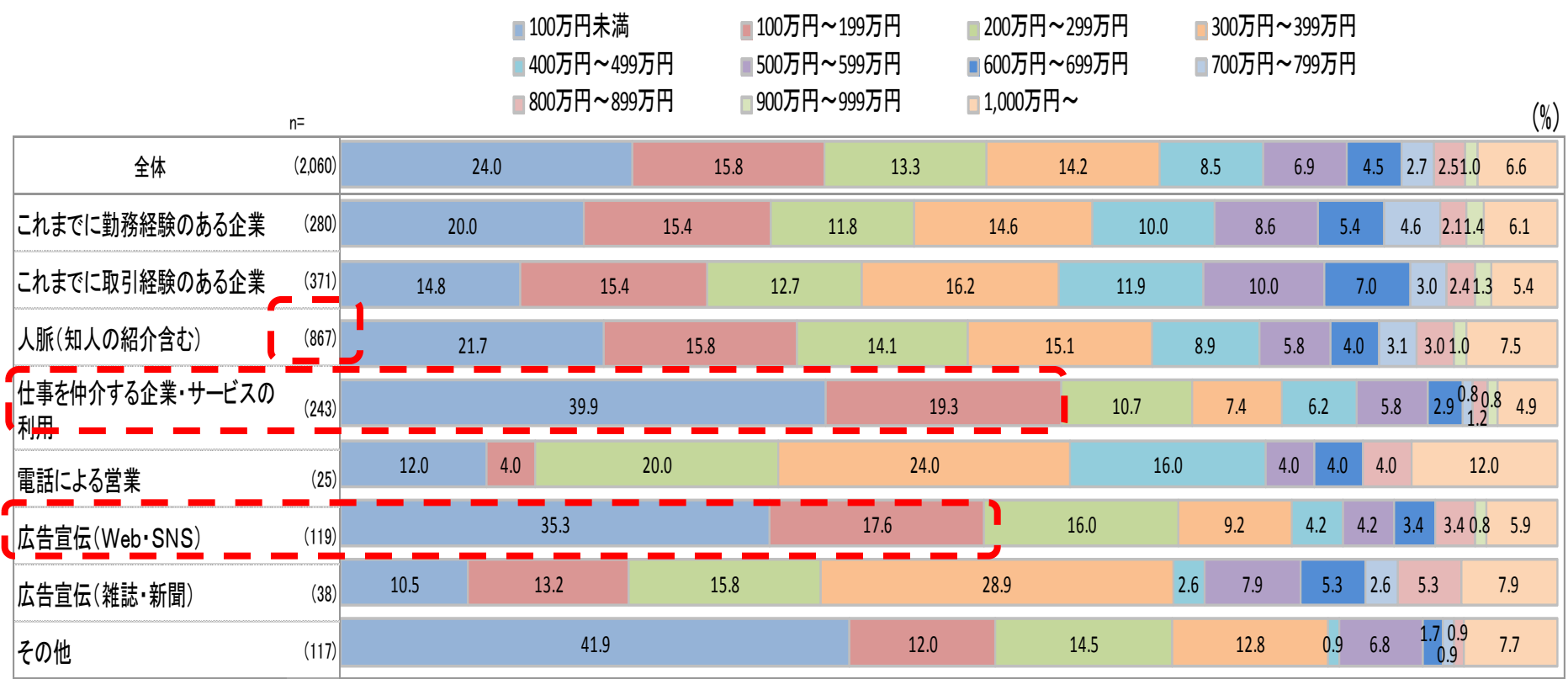


雇用関係によらない働き方の「主たる生計者」における年収層の構成は
300万円～399万円層の割合が最も大きい(18.6%)

顧客獲得手段別の年収構成

- 雇用関係にない働き方において、「仕事を仲介する企業・サービスの利用」を顧客獲得の主な手段とした層の6割は、年収が200万円未満である。
- 実数としては、「人脈」による仕事獲得が最も多い。

「A.雇用関係なし」における年収（顧客獲得手段別）

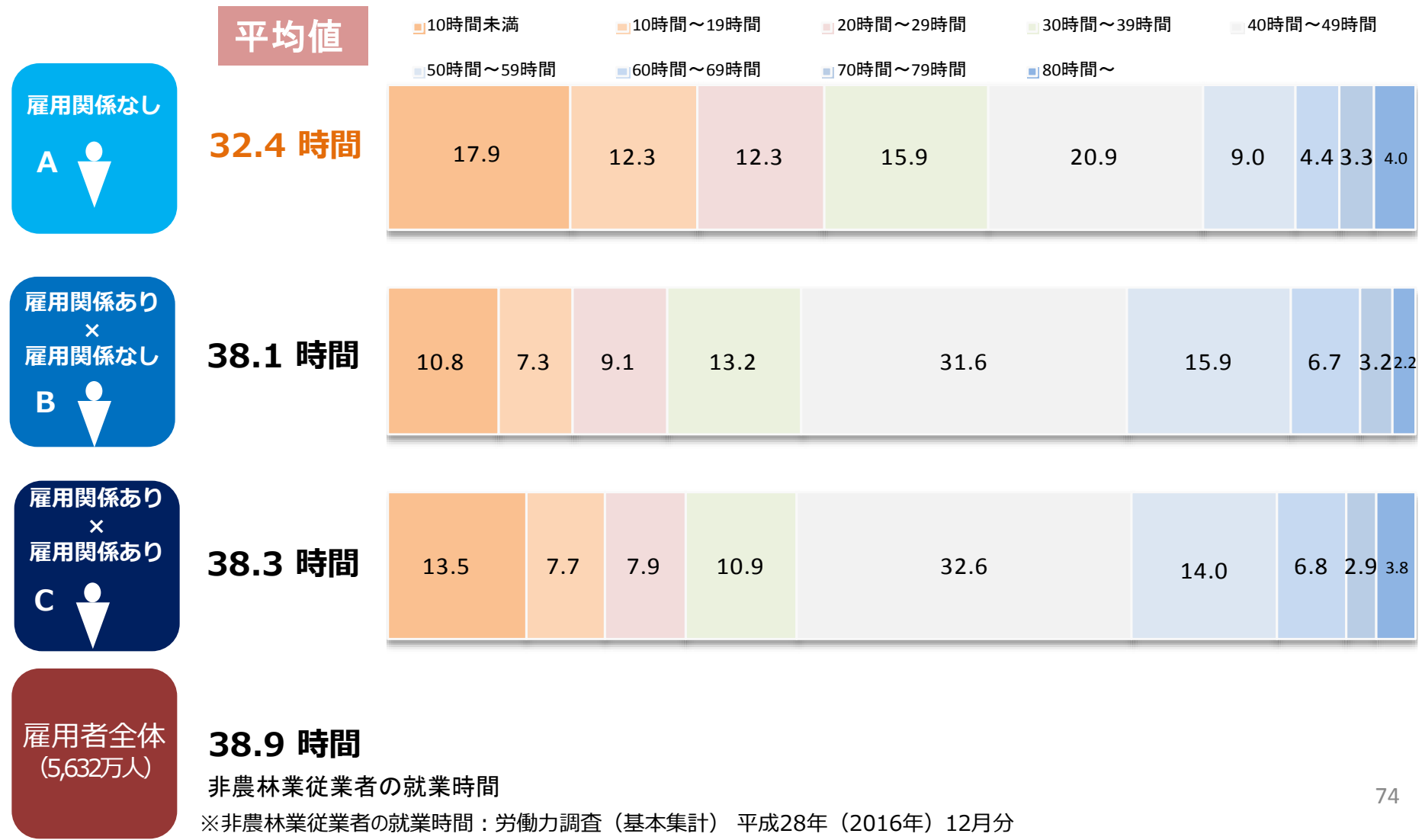


実数としては、「人脈」による仕事獲得が最も多いが、プラットフォームやweb・SNSを用いて顧客を獲得している中では、低い年収層の割合が大きい

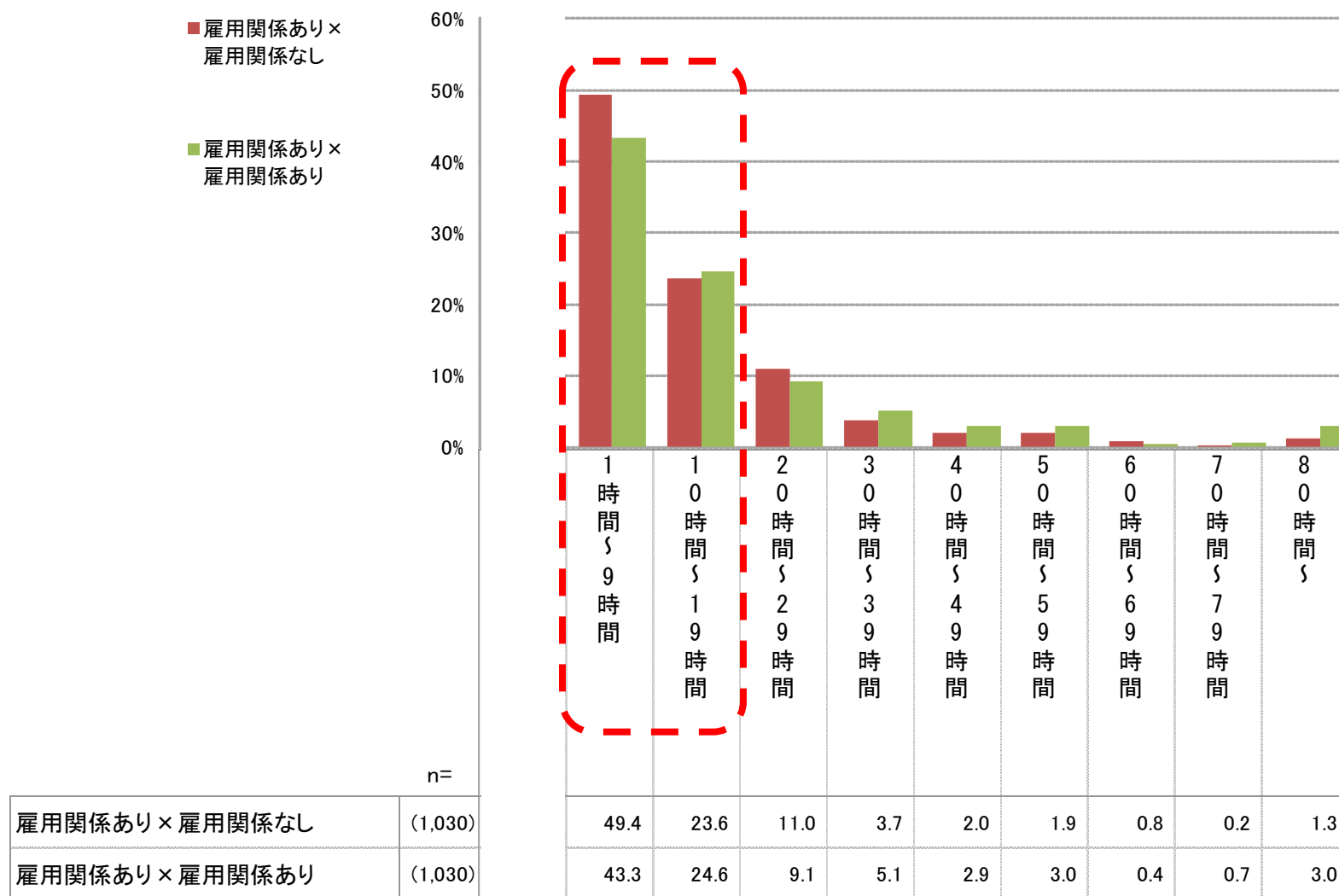
週あたり総労働時間

各グループ（「A.雇用関係なし」「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」）ごとの週あたり総労働時間は以下の通り。

労働時間（週平均）（本業・兼業先を含む）



(参考) 兼業・副業先の1週間の平均労働時間



兼業・副業先の労働時間（週平均）としては、1時間～1.9時間の時間帯がほとんどを占める

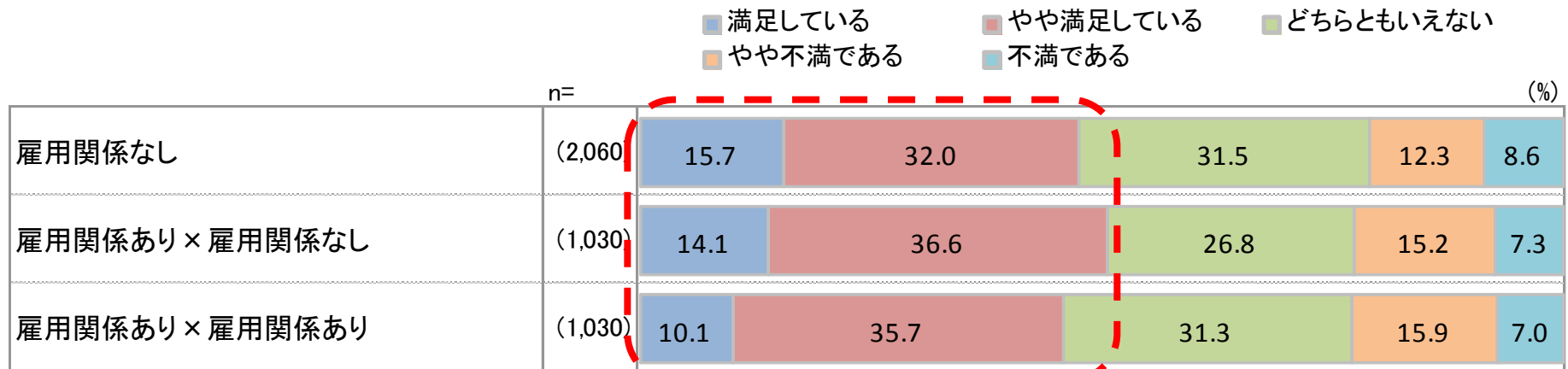
働き方の満足度

「柔軟な働き方」の満足度

- 現在の働き方の満足度について、「A.雇用関係なし」「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」すべての層において、「満足している」「やや満足している」が約半数を占める。
- 「どちらともいえない」は概ね3割程度、「やや不満である」「不満である」は2割程度となっている。

●「現在の働き方の満足度について教えてください。」

※現在の働き方とは、主な仕事に加え、副次的な仕事を含めた働き方・ワークスタイルのことを指します。



「雇用関係なし」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約 4 8 %
「雇用関係あり×雇用関係なし」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約 5 1 %
「雇用関係あり×雇用関係あり」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約 4 6 %



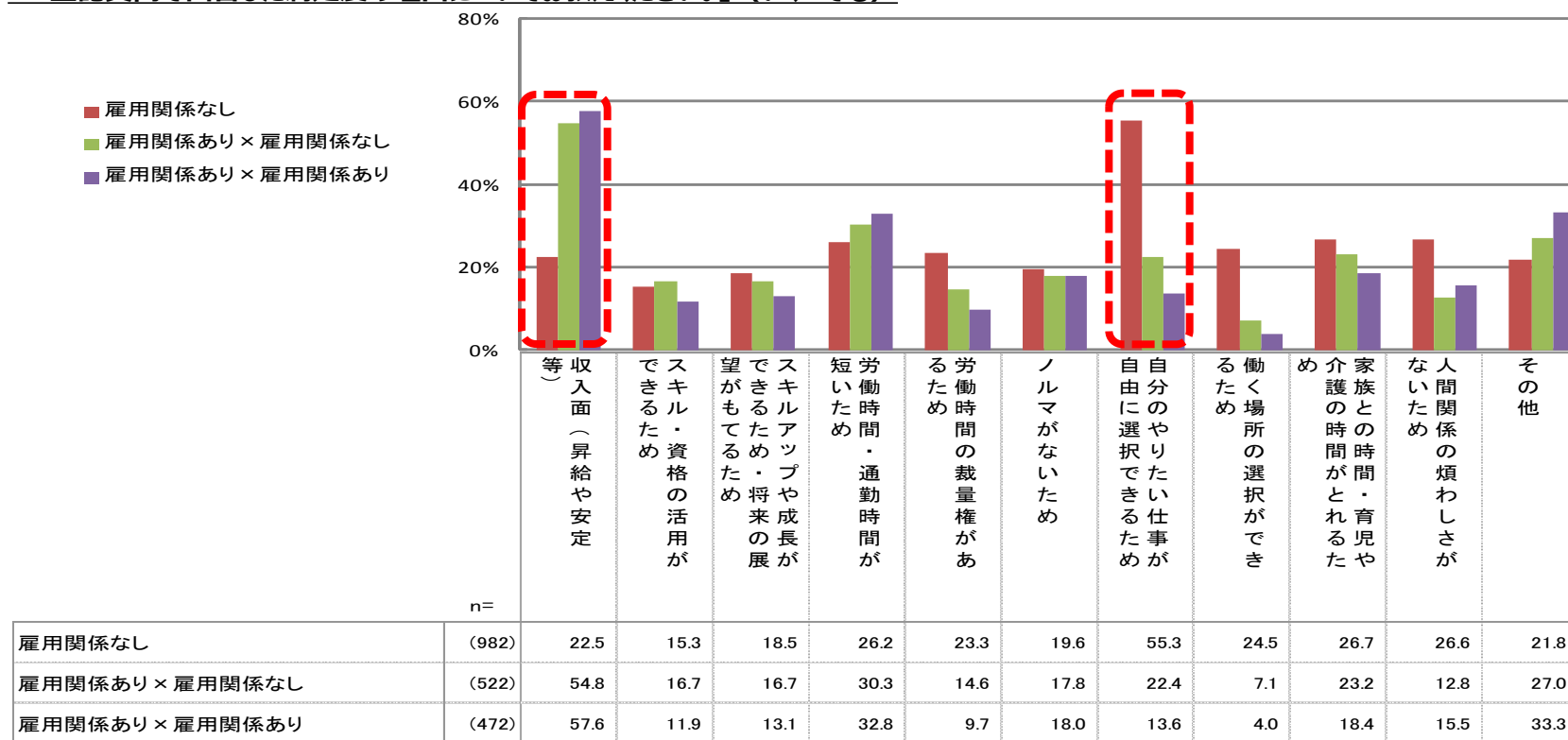
柔軟な働き方を実践している働き手の約半数が、「現在の働き方に満足している」と回答

「柔軟な働き方」の満足度（理由）

- 「満足している」「やや満足している」と回答した層にその理由を確認したところ、「A.雇用関係なし」においては、6割が「自分のやりたい仕事自由选择できるため」と回答し最多。
- 「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」層においては、ともに半数以上が「収入面(昇給や安定等)」に回答し最多。

【※満足している・やや満足している 層のみ対象】

●「上記質問で回答した満足度の理由について教えてください。」（いくつでも）



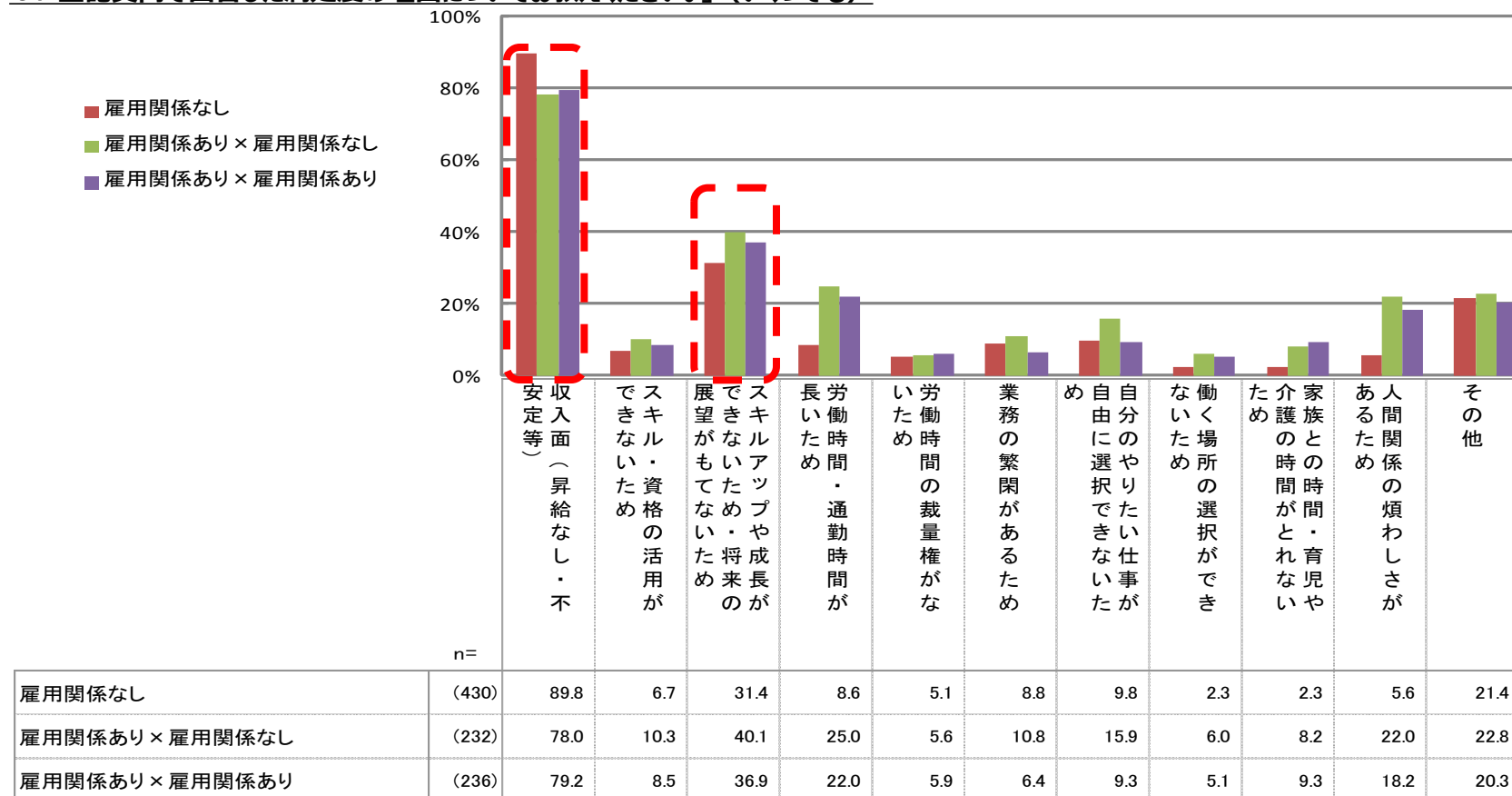
雇用関係によらない働き方は、
「自分のやりたい仕事自由选择できる」ことが、満足である理由として最も高い

「柔軟な働き方」の満足度（不満理由）

- 「不満である」「やや不満である」と回答した層にその理由を確認したところ、すべての層において「収入面(昇給や安定等)」が最多（概ね8割が回答）。
- 次いで「スキルアップや成長ができないため・将来の展望がもてないため」（3～4割程度）が挙げられた。

【※不満である・やや不満である 層のみ対象】

●「上記質問で回答した満足度の理由について教えてください。」（いくつでも）



「不満」と回答した理由については、収入面とスキルアップができないことが多く挙げられている

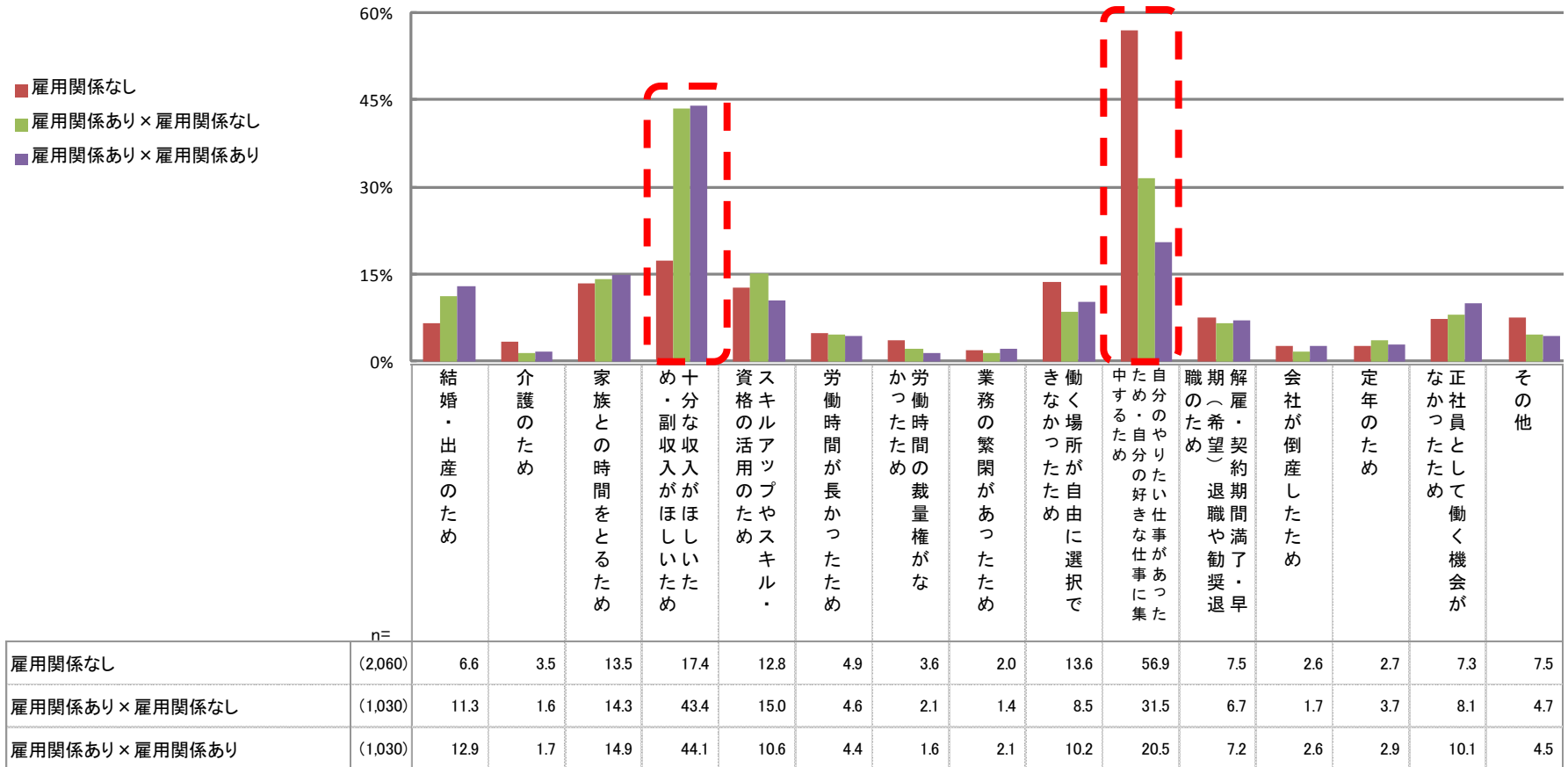
現在の働き方を選択した理由

現在の働き方を選択した理由

- 現在の働き方を選択した理由について、「A.雇用関係なし」の6割が「自分のやりたい仕事があったため・自分の好きな仕事に集中するため」と回答。

●「現在の働き方を選択した理由について、当てはまるものをお選びください。」（いくつでも）

※現在の働き方とは、主な仕事に加え、副次的な仕事を含めた働き方・ワークスタイルのことを指します。



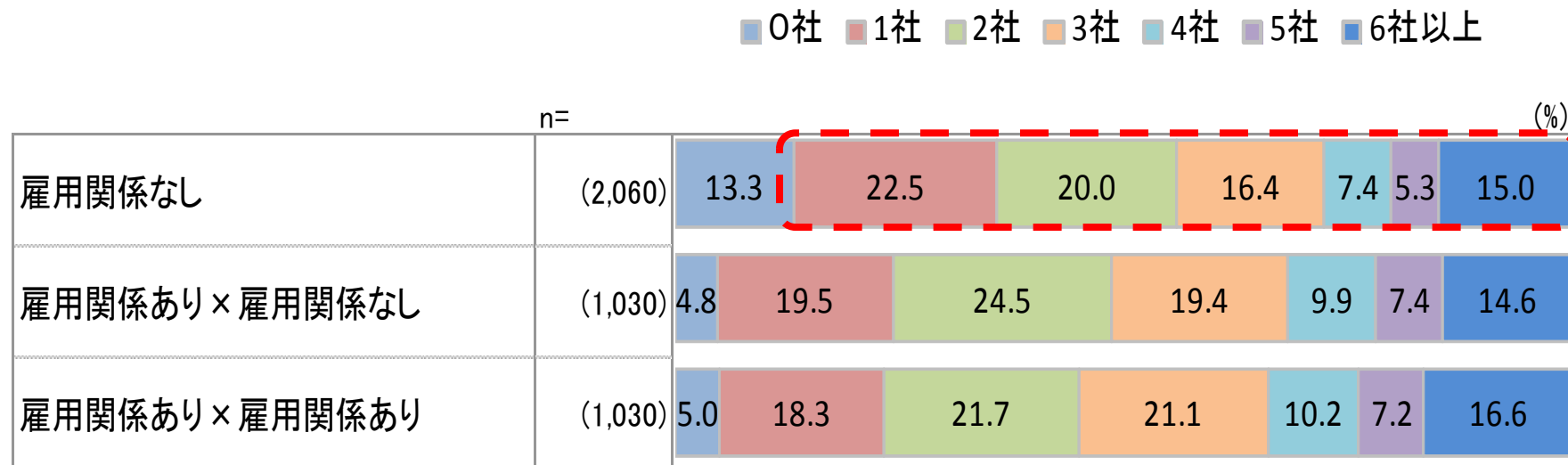
雇用関係によらない働き方を選ぶ理由として、
「自分のやりたい仕事・自分の好きな仕事に集中する」ためとする回答が最も多い

(参考) これまで雇用関係にあった社数

- 「A.雇用関係なし」層においても、過去雇用関係にあった層が多数。雇用関係を一度も経験していない層（「0社」との回答）は13%に過ぎない。
- 「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」双方ともに、1社-4社が6割以上を占める。

●「これまでに雇用関係にあった企業数について教えてください。」

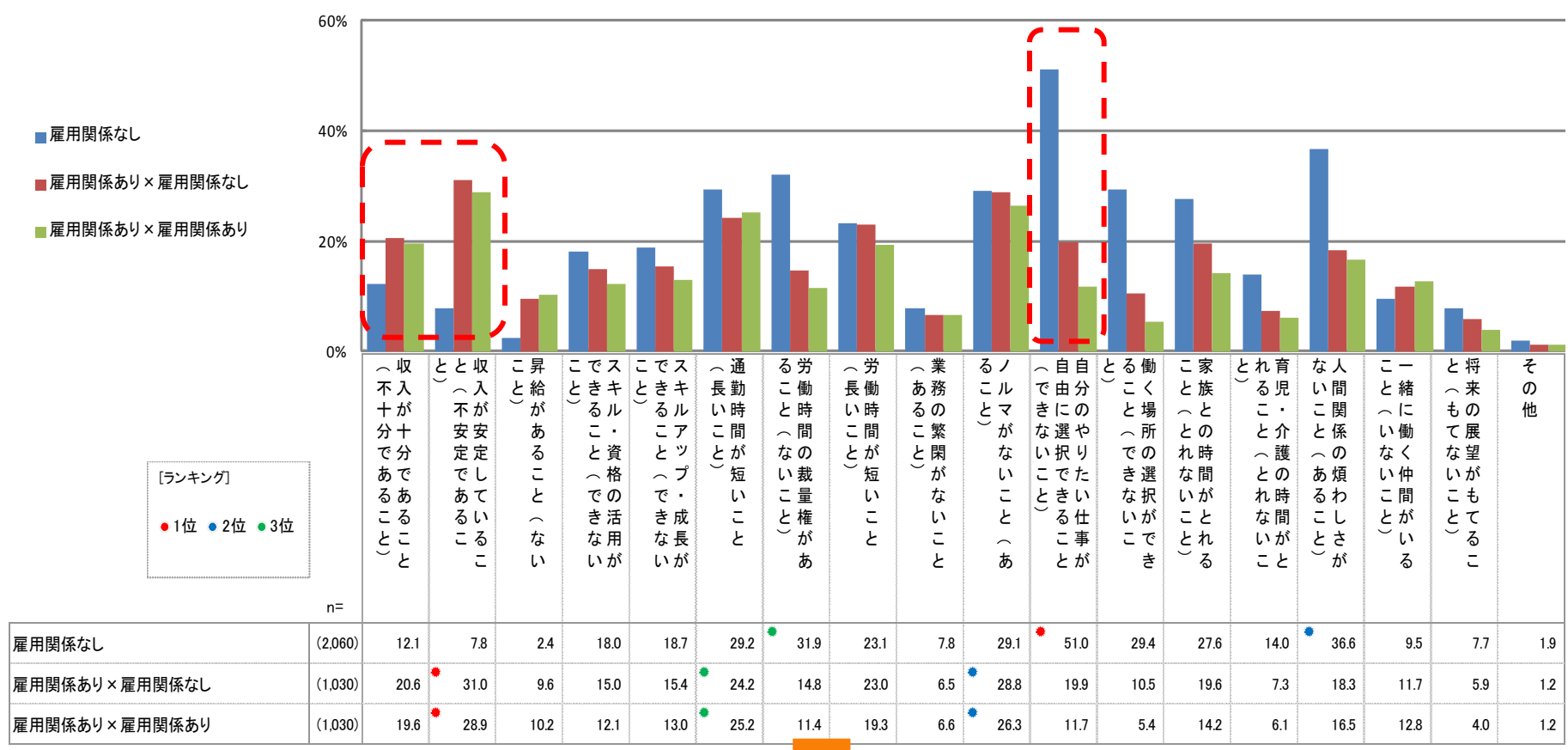
※学生時代のアルバイト等での雇用は含みません。



雇用経験を経ずに、雇用関係によらない働き方を選ぶ者は少ない

働き方のメリット

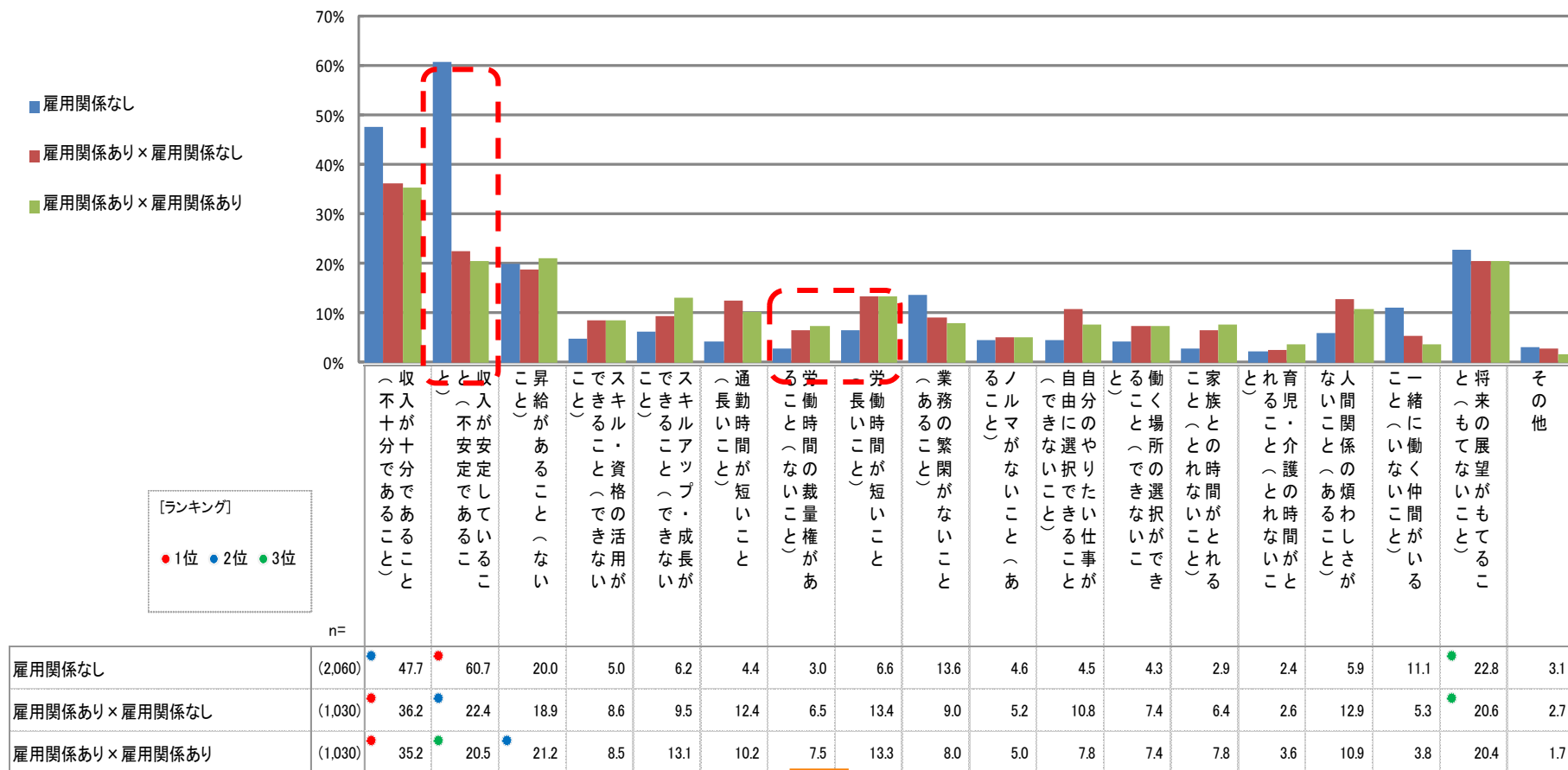
- 現在の働き方のメリットについて、「A.雇用関係なし」の5割が「自分のやりたい仕事自由选择できること」と回答。次いで「人間関係の煩わしさがいいこと」が3割を占める。
- 「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」層においては、ともに「収入が安定していること」「収入が十分であること」が多くそれぞれ約2割、約3割占める。



**雇用関係によらない働き方のメリットとしては、
(満足度の理由と同様に)「自分のやりたい仕事ができる」ことを挙げる回答者が最も多く、
兼業・副業については「収入の充実」をメリットとしている回答者が多い**

働き方のデメリット

- 現在の働き方のデメリットについて、「A.雇用関係なし」層の最多は「収入が不安定であること」であり6割を占める。次いで「収入が不十分であること」も約4割が回答している。
- 「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」層においてはともに**3割以上が「収入が不十分であること」**に回答し最多。「労働時間の裁量権がないこと」、「労働時間が長いこと」も1割程度の回答が見られる。

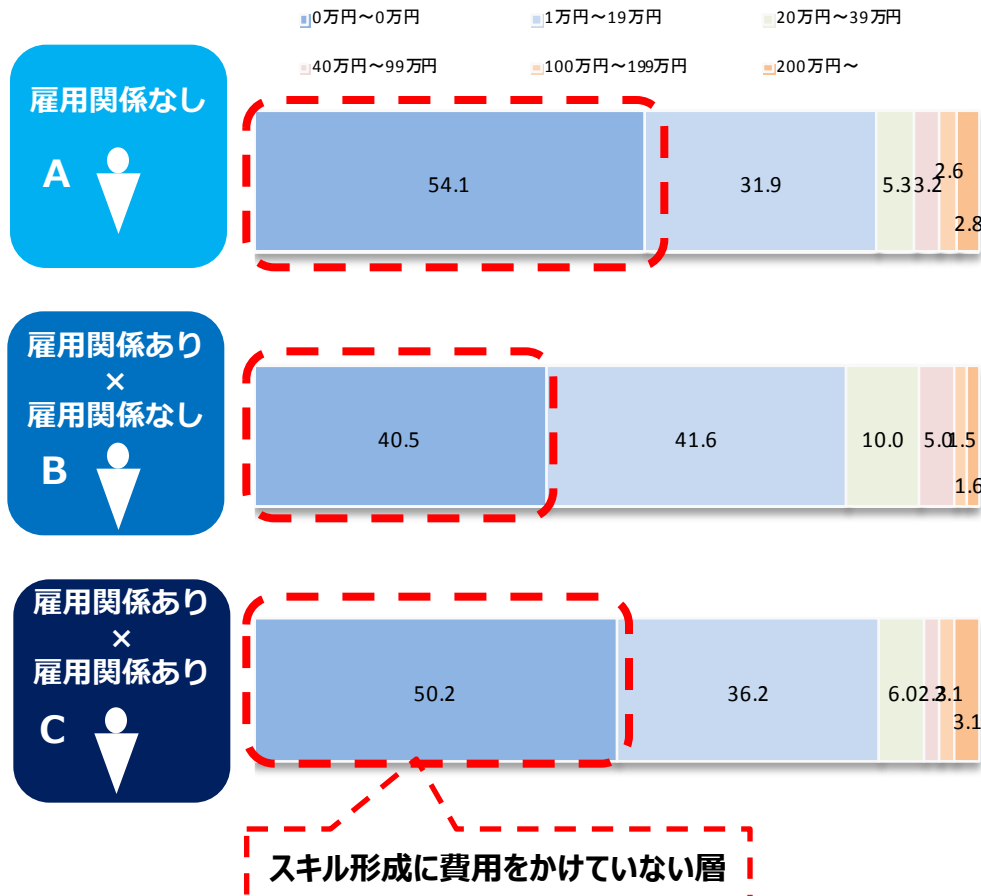


雇用関係によらない働き方においては、「労働時間」等ではなく、「収入の不安定さ」が最も大きなデメリットとして捕らえている働き手が多い

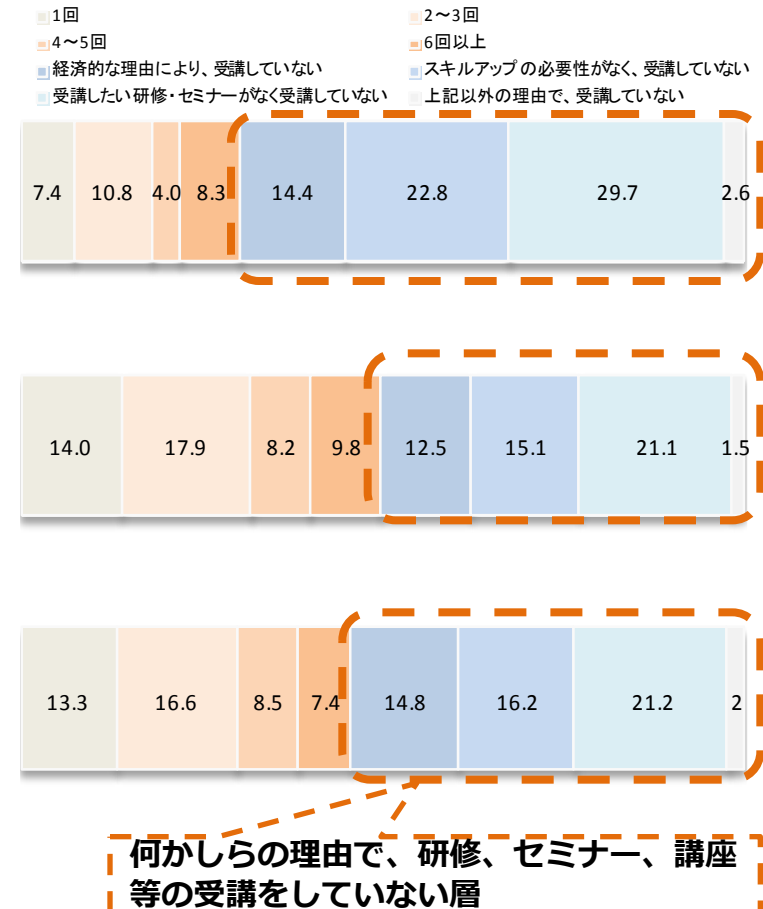
スキル形成の現状

スキルアップ・自己啓発

スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修・セミナー、勉強会等への費用



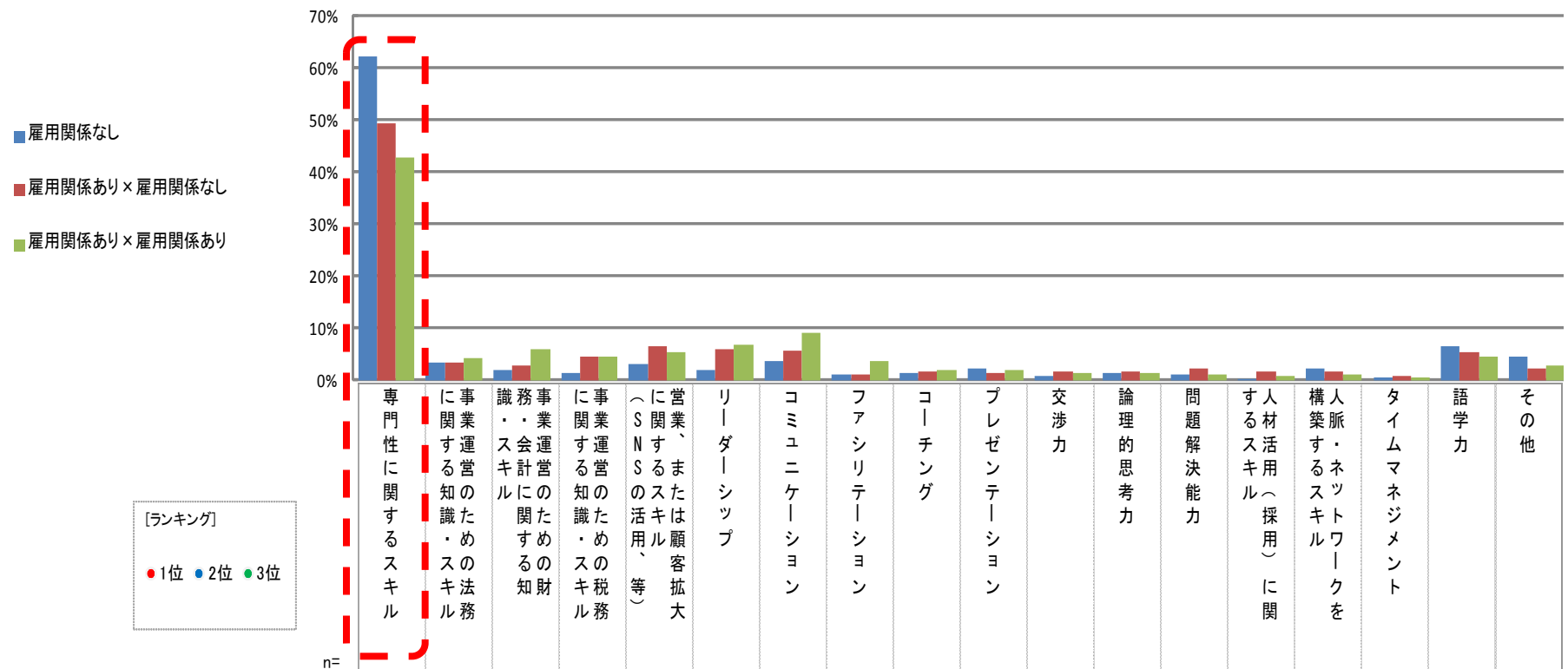
スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修、セミナー、講座等への受講状況



半数以上がスキル形成の講座等の受講をしておらず、
受講しない理由として、「受講したい講座・セミナーがない」が多くを占めている

働き手が有用だと思うスキル

●「現職での過去1年間において、現在の働き方を続ける上で最も有益であった能力・スキルについて教えてください。」 (ひとつだけ)



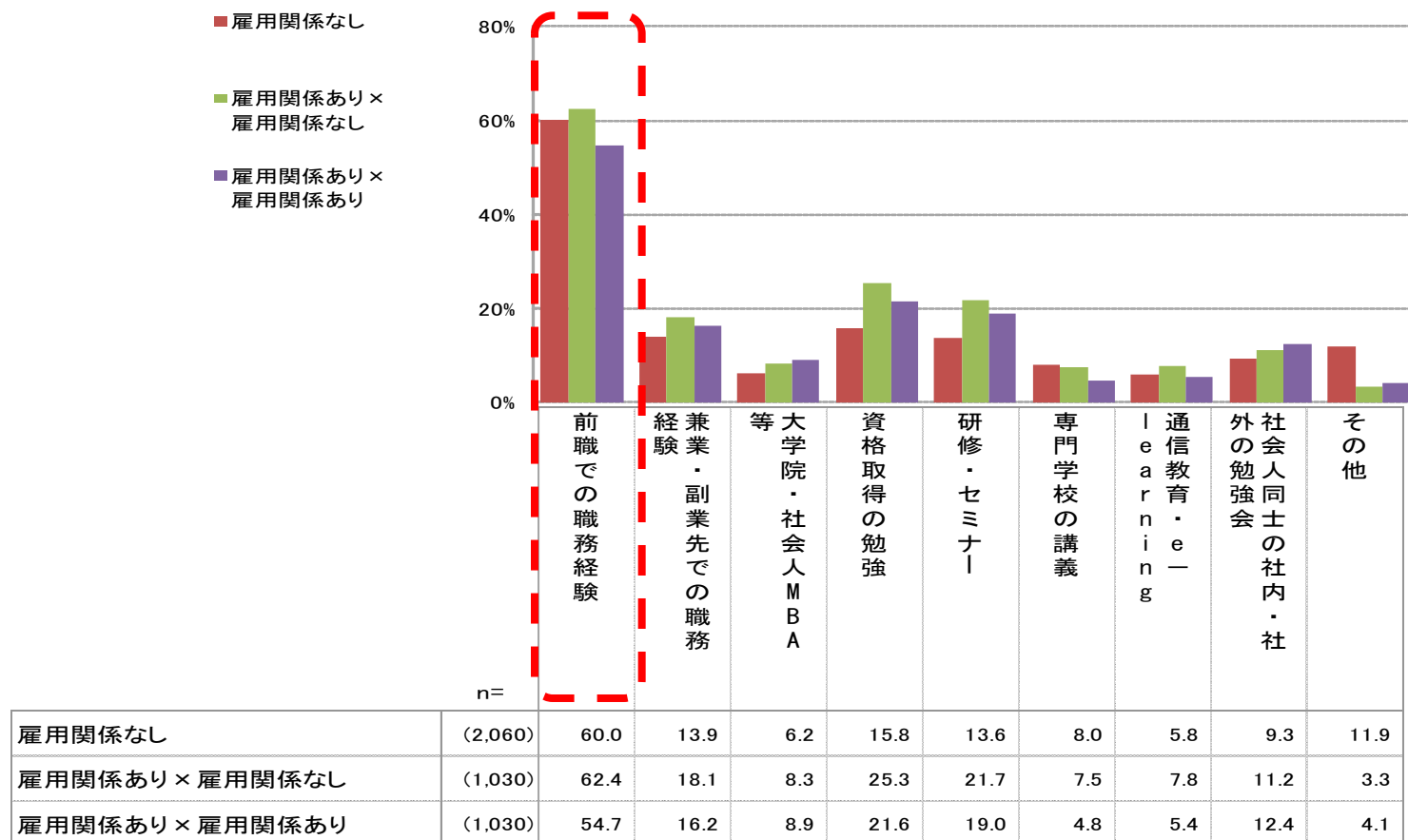
雇用関係なし	(629)	62.0	3.3	2.1	1.4	3.0	1.9	3.8	1.1	1.4	2.2	1.0	1.3	1.1	0.3	2.2	0.6	6.7	4.5
雇用関係あり×雇用関係なし	(513)	49.3	3.5	2.7	4.7	6.4	6.0	5.7	1.2	1.8	1.4	1.6	1.6	2.3	1.8	1.8	0.8	5.5	2.1
雇用関係あり×雇用関係あり	(472)	42.8	4.2	5.9	4.4	5.5	6.8	9.1	3.8	2.1	1.9	1.3	1.3	1.1	0.8	1.1	0.6	4.4	2.8



大多数の働き手は、現在の働き方を続けていくためには、専門的スキルが最も有用だと認識

これまで有用であった能力・スキルの修学機会

●「現在の働き方を続ける上で、これまで有用であった能力・スキルの修学機会について教えてください。」（いくつでも）

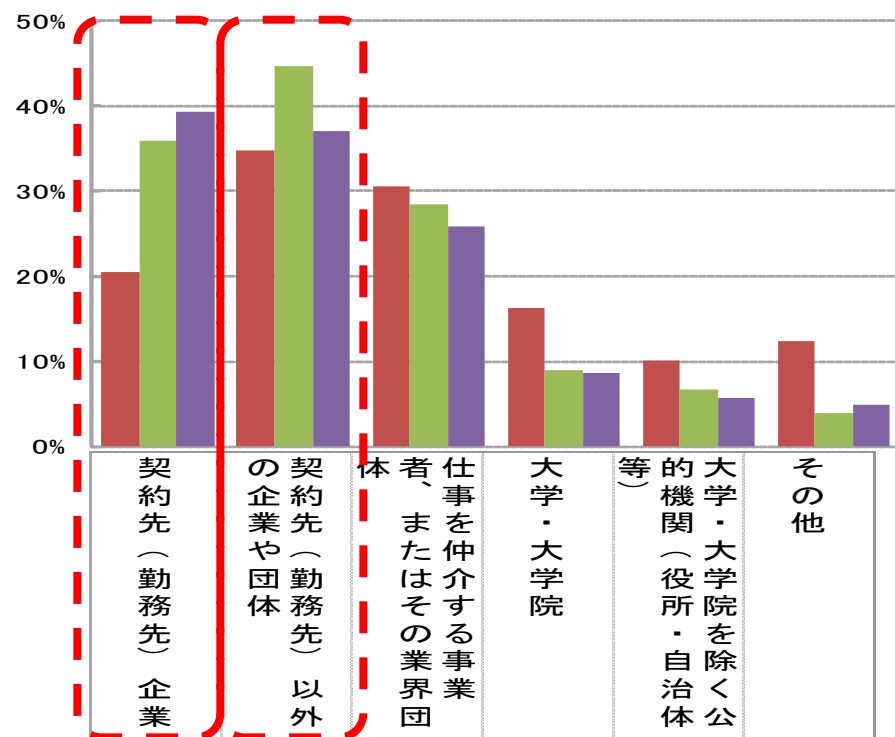


今まで、最も効果的なスキル形成の機会としては
「前職での職務経験」との回答が半数以上を占めている

働き手が受けたセミナー・研修の主催者について

●「現職での過去1年間における研修・セミナーの主催者について教えてください。」（いくつでも）

- 雇用関係なし
- 雇用関係あり×雇用関係なし
- 雇用関係あり×雇用関係あり



n=

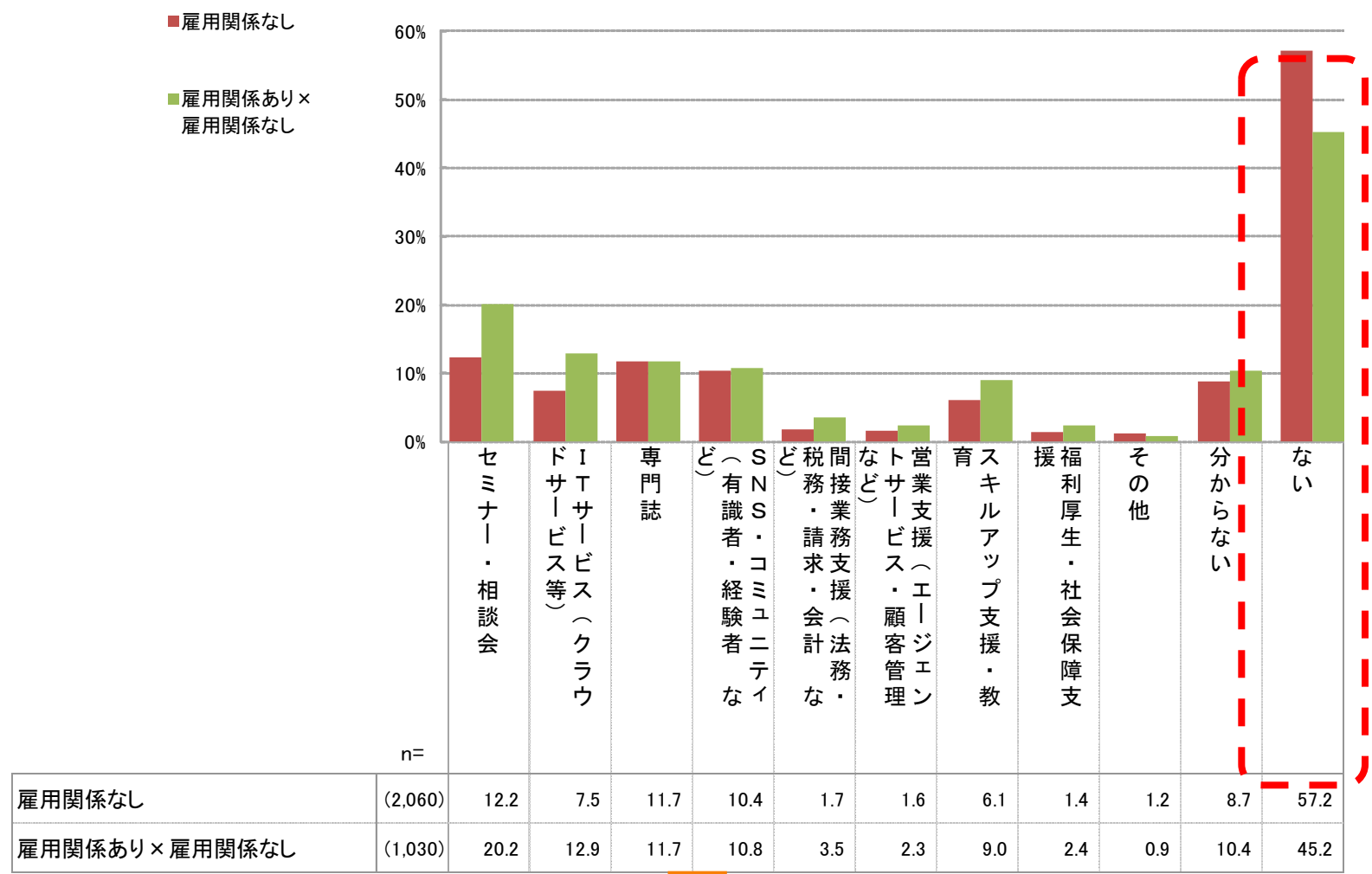
雇用関係なし	(629)	20.5	34.8	30.5	16.2	10.0	12.4
雇用関係あり×雇用関係なし	(513)	35.9	44.6	28.5	9.0	6.6	3.9
雇用関係あり×雇用関係あり	(472)	39.4	37.1	25.8	8.7	5.7	4.9



実数としては少ないが、働き手が受けたセミナー・研修は、企業からの提供が多い

現在活用しているスキルアップ関連のサービス

●「現在、業務上ないし顧客獲得やスキルアップのために利用しているサービスについて教えてください。」（いくつでも）



セミナー・相談会を挙げる声も比較的ある一方で、
そもそも「受けていない」とする声が半数以上

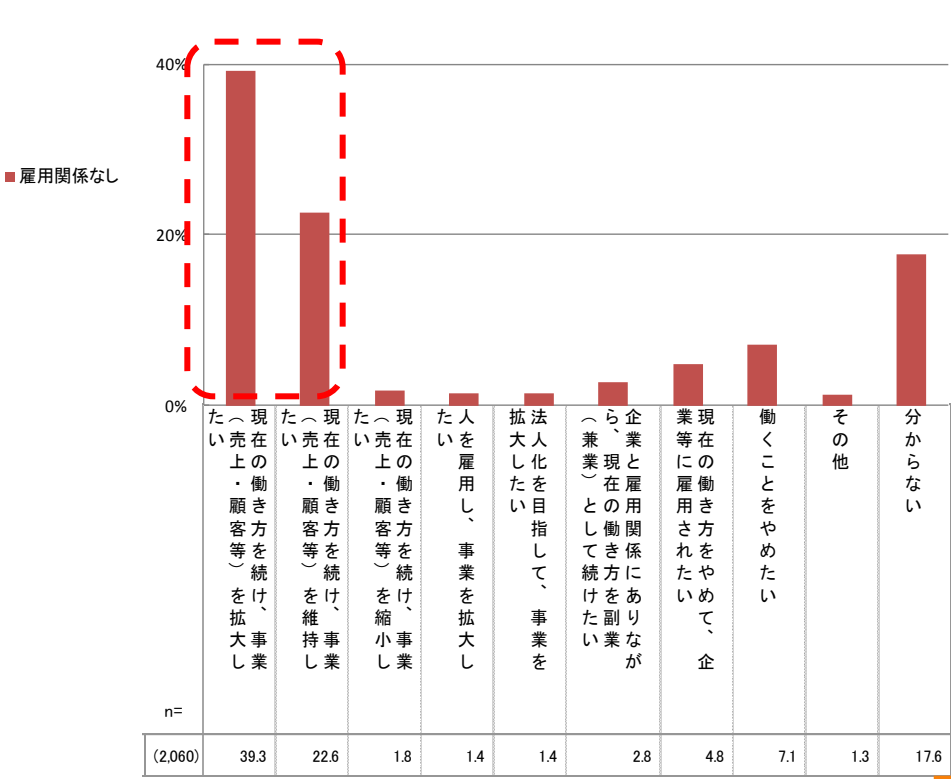
今後の働き方の展望

今後の働き方の希望

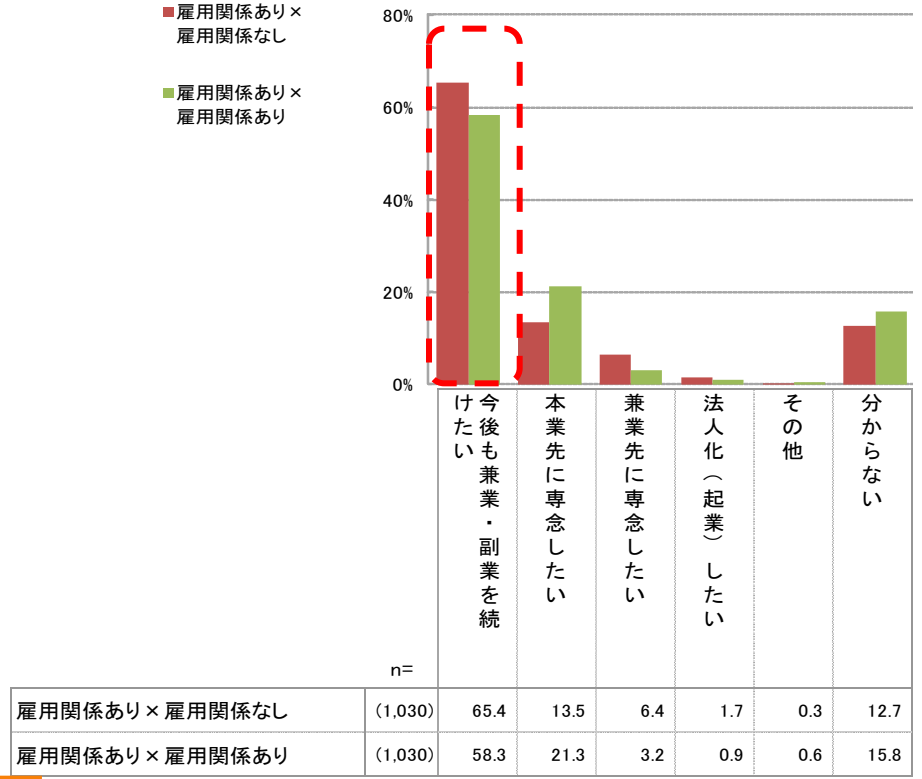
- 今後の働き方の希望について、「A.雇用関係なし」層の最多は「現在の働き方を続け、事業（売上・顧客等）を拡大したい」であり約4割を占める。次いで「現在の働き方を続け、事業（売上・顧客等）を維持したい」が2割となっており、現在の働き方を続け、拡大ないし維持を希望する層が6割以上を占める。
- 「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」層ともに**最多が「今後も兼業・副業を続けたい」**で半数以上を占める。次いで「本業先に専念したい」が1～2割程度。

●「今後の働き方についてあなたの考え方にもっとも近いものをお選びください。」（ひとつだけ）

【A.雇用関係なし】



【B.雇用関係あり×雇用関係なし】【C.雇用関係あり×雇用関係あり】



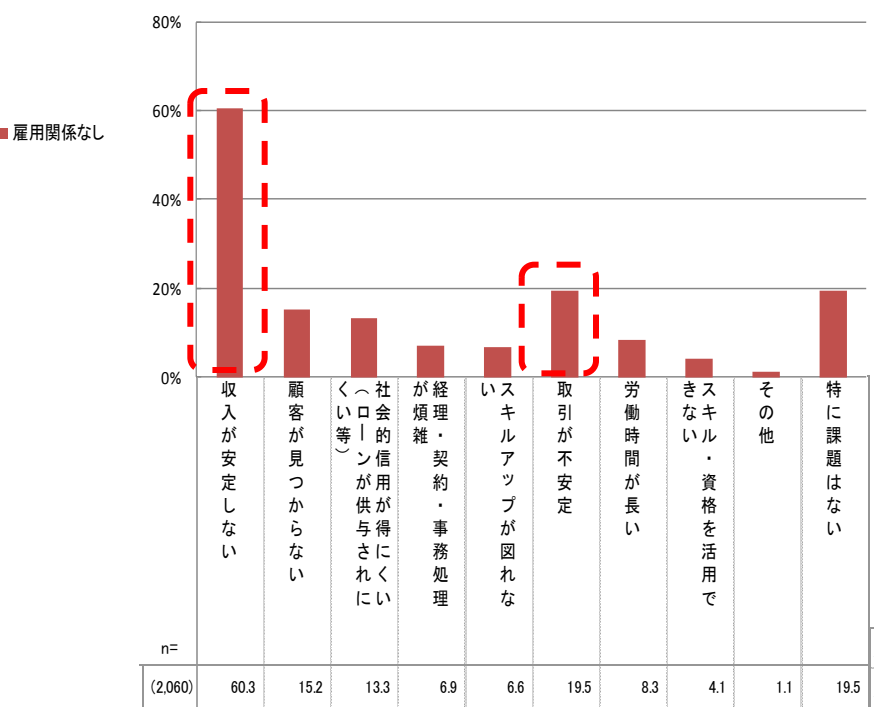
「雇用関係なし」及び「兼業・副業」働き手のいずれも、半数以上が「現在の働き方を続ける」ことを希望している

今後の働き方に対する課題

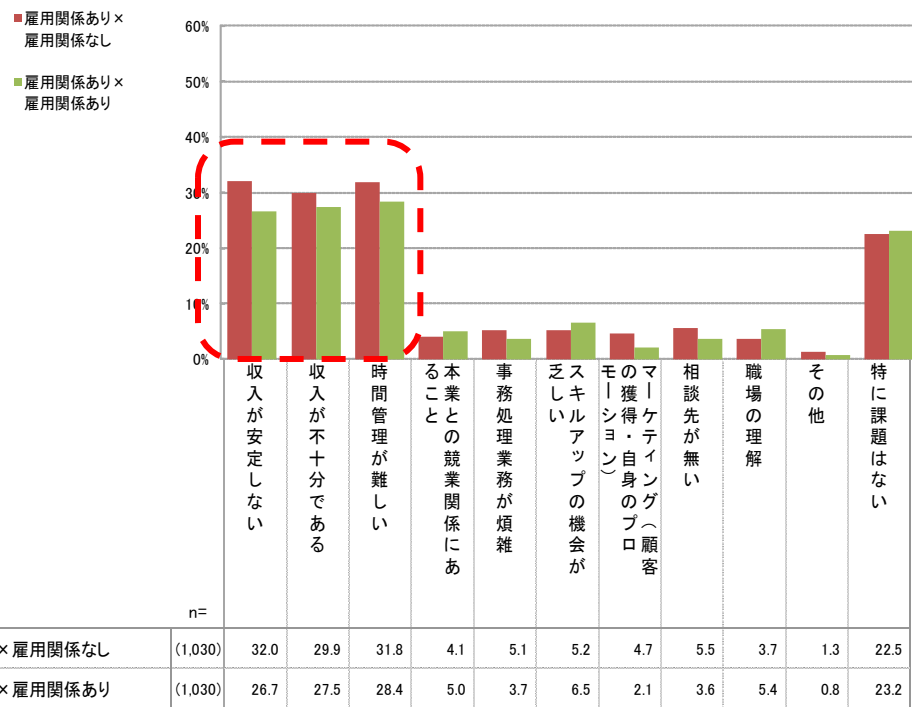
- 今後の働き方の課題について、【A.雇用関係なし】層の6割が「収入が安定しない」と回答し最多。次いで2割が「取引が不安定」や「特に課題はない」と回答している。
- 「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」層においては、ともに「収入が安定しない」「収入が不十分である」「時間管理が厳しい」などが多く2～3割が回答。「特に課題はない」も2割程度の回答がみられる。

●「現在感じている課題について教えてください。」（いくつでも）

【A.雇用関係なし】



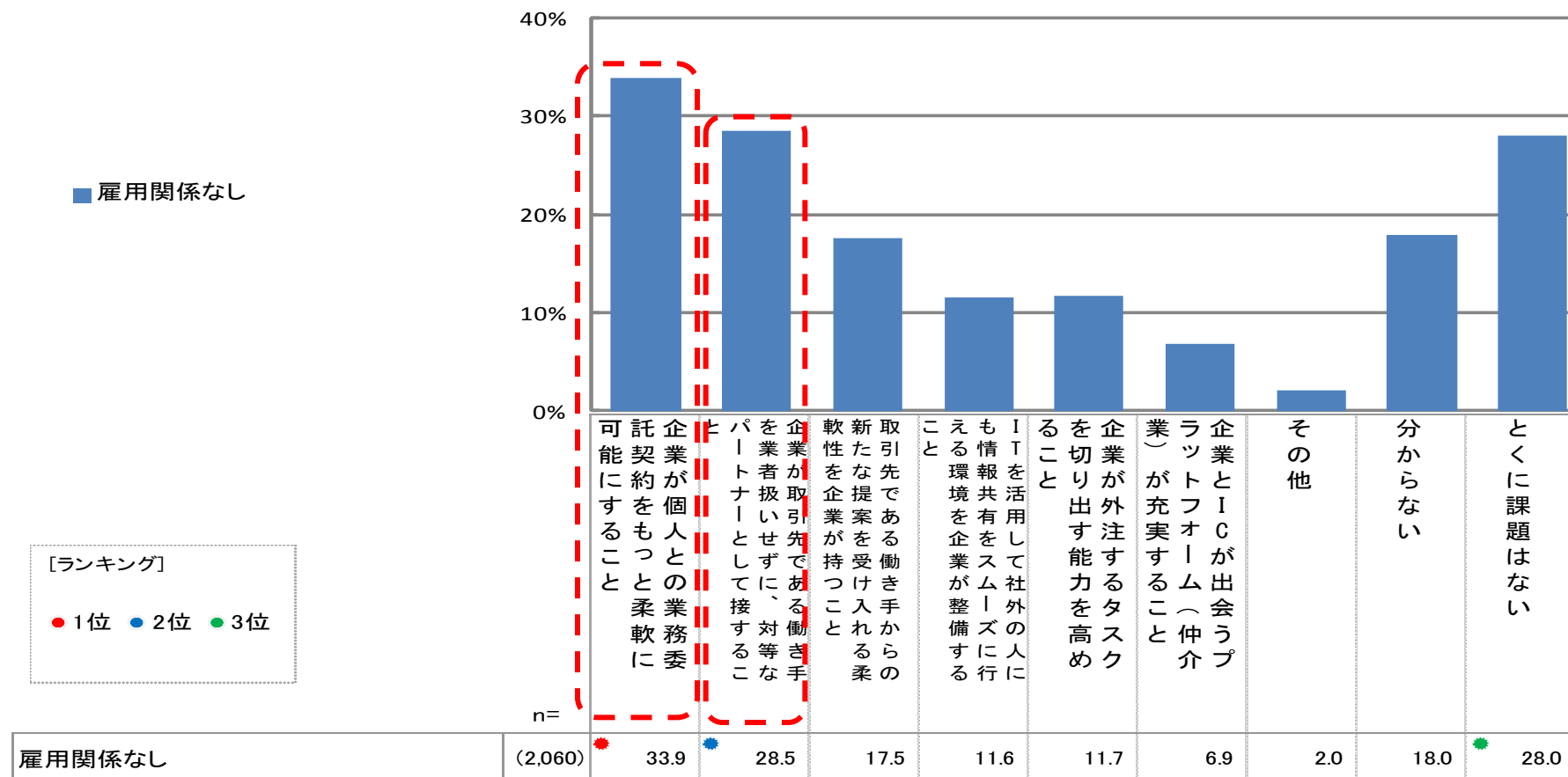
【B.雇用関係あり×雇用関係なし】【C.雇用関係あり×雇用関係あり】



「雇用関係なし」の働き方は「収入の不安定さ」が続けていく上での最大の課題
「兼用・副業」の課題について、「収入不安」に加え、時間管理の難しさを挙げている

「雇用関係によらない働き手」が望む改善点

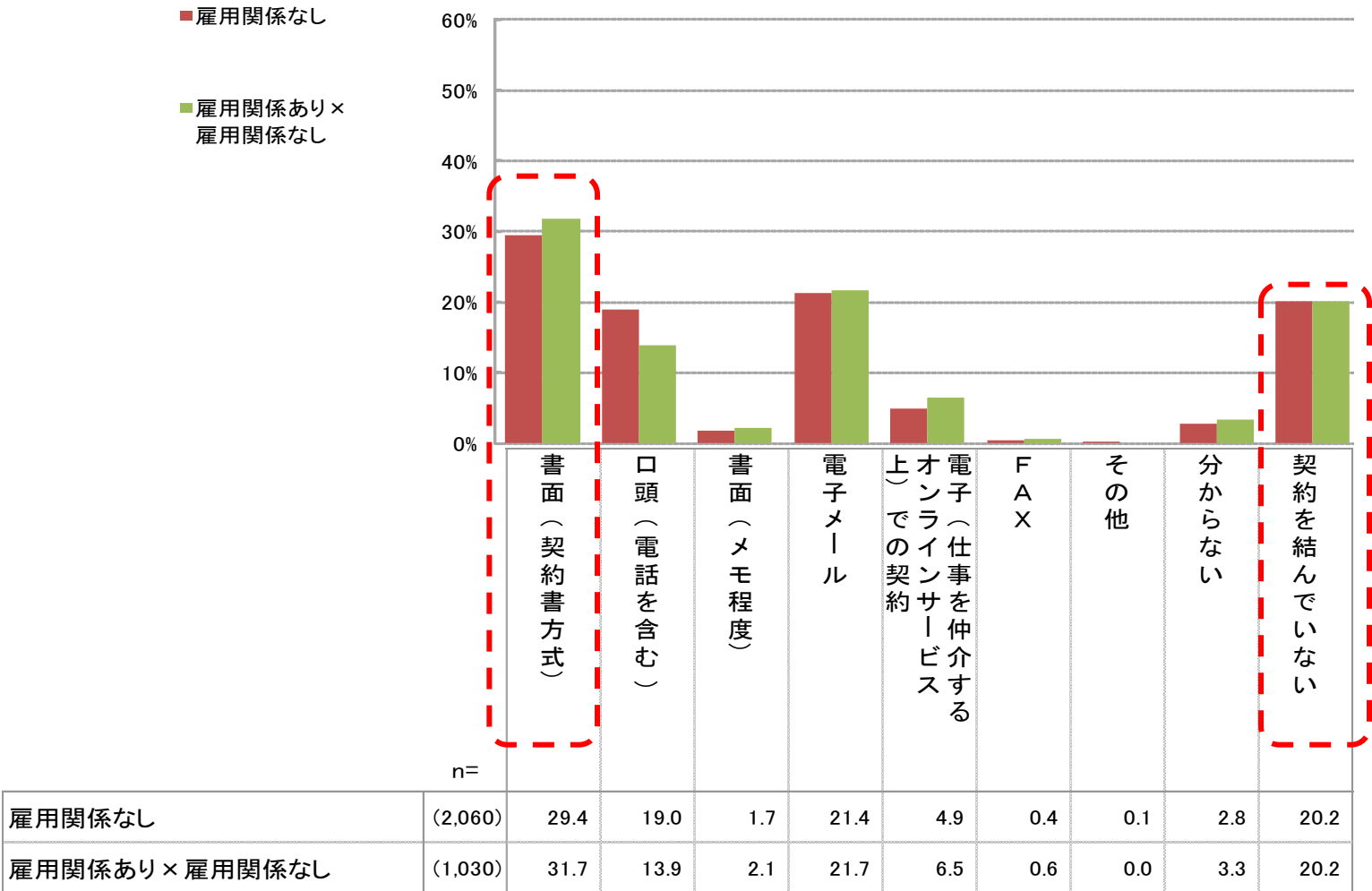
- 「企業／クライアント先が上手くフリーランサーなどの「雇用関係によらない働き手」を活用していくために、
 こういった点が必要だと思いますか。」（いくつでも）



「雇用関係によらない働き手」は、企業に対して
「柔軟的な委託契約体制」や「対等なパートナーシップ」を求めている

雇用関係によらない働き方の業務委託契約の方法

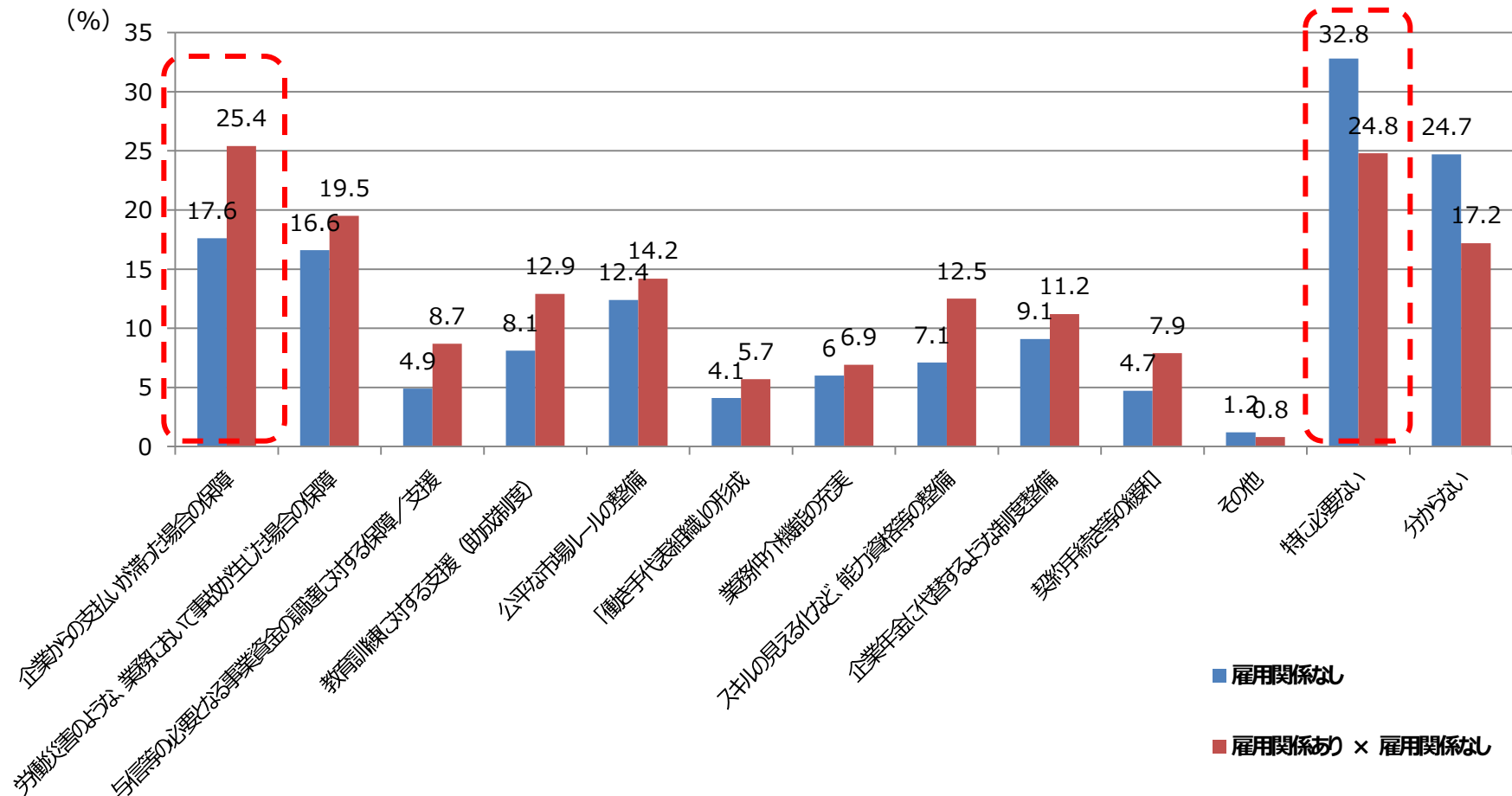
●「受注の仕方、業務委託契約の方法について、過去経験したことがあるものをすべて教えてください。」（もっともあてはまるもの）



契約の締結方法について、書面での形式が比較的多いが、それでも約30%。
「契約を結んでいない」との回答も20%近くあることから、取引法制の遵守徹底が求められる

「雇用関係によらない働き手」が望む環境整備の分野について

●「今後加入したい保険、今後充実してほしいと考える分野をお教えてください。」（いくつでも）

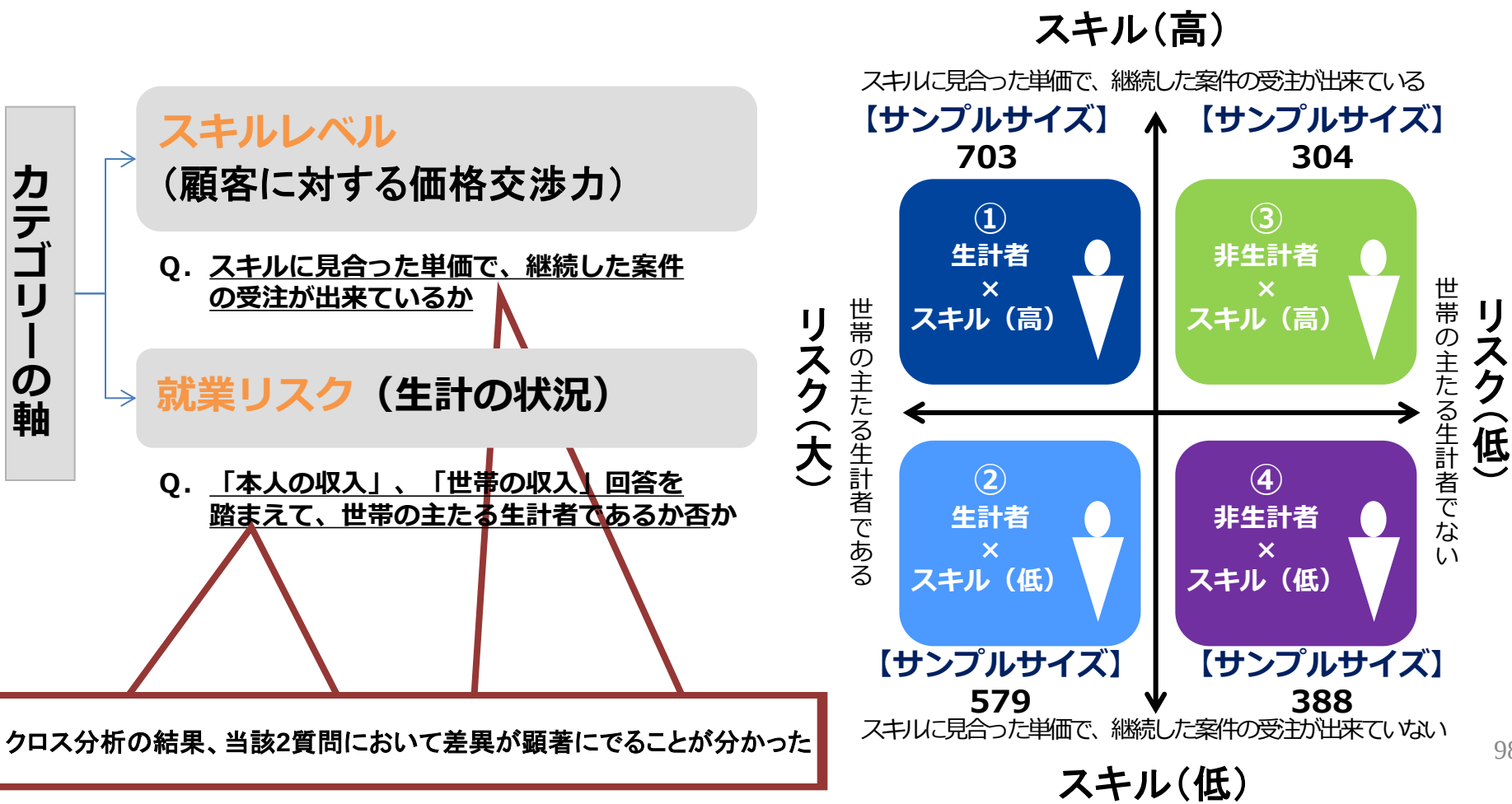


働き手の環境整備について、「特に必要ない」回答が最も多いものの、
企業からの支払いが滞った場合・労働災害時の保証を求める声も多い

「雇用関係によらない働き手」の カテゴリ別分析

働き手のカテゴリーによる分析（カテゴリーの軸について）

- これまでの研究会における議論を踏まえると、「雇用関係によらない働き手」は多様であり抱えている課題も異なることから、実態や課題を把握するためには、働き手をカテゴライズして議論していくことが重要。
- 研究会議論を踏まえ、カテゴリーに分けて把握する軸としては、
① **スキルレベル**（顧客に対する価格交渉） 、② **就業リスク**（生計の状況） の2軸を設定。



カテゴリー別の特徴（サマリー）

①生計者×スキル（高）



- 男性比率77%。
相対的に60歳以上や経営ビジネススキル系職種が占める割合が高い。
- 年収も総じて高く、**1,000万円以上が14%占める。**
- 働き方の課題について、「収入が安定しない」が最大であるものの他層と比べると最も低い(48%)。反対に「特に課題はない」と回答した割合(26%)が最も高い。
- 契約方法として「書面による契約書方式」が**3割強と他の層に比べて高い。**
- 有用なスキルについて「専門性に関するスキル」に次いで「事業運営のための法務に関する知識・スキル」を挙げている上、**12%が「事業運営のための法務に関する知識・スキル」をテーマとしたセミナー等を受講したいと回答。**

③非生計者×スキル（高）



- 女性比率75%。35-49歳など若い層が半数近くを占める。
- 「**年収100万円未満**」が**44%を占める**が、週平均労働時間は「10-19時間」「10時間未満」など**短時間層が多い(計45%)。**
- 「特に課題はない」との回答項目も相対的に高い。
- ①と同様、契約方法として「書面による契約書方式」層が**3割強。他層に比べて高い。**
- 自己啓発のための投資額が相対的に高く、セミナー等の受講回数も多い。「経済的な理由により研修・セミナーを受講していない」層は非常に低く、**1割に満たない。**

カテゴリー別の特徴（サマリー）

②生計者×スキル（低）

②
生計者
×
スキル（低）



- **男性比率79%と最多**。40-54歳が半数を占める。
- 週平均で30-49時間働く層が4割を占めるものの、その半数は年収は100-399万(計53%)となっている。
- **満足している層は少数**。「やや不安である」割合が相対的に高い。
- 課題としては、「顧客が見つからない」や「社会的信用が得にくい」との回答割合が相対的に高い。
- 「人脈・ネットワークを構築するスキル取得」や「営業または顧客拡大に関するスキル」取得を望む層が他層に比べて高いものの、**自己啓発のための投資額「0万円」が最も高く、6割を占める**。受講していない理由について「経済的な理由」を上げる割合も最も高い。
- 契約において不公平に感じたこととして「報酬額・報酬決定方法」と回答した層が相対的に高い。

④非生計者×スキル（低）

④
非生計者
×
スキル（低）



- 単価が見合っていないと感じているからか**満足度が低く、「やや不安である」回答割合が相対的に高い**。
- 課題として「顧客が見つからない」**回答割合も相対的に高い**。
- 年収は100万円未満が6割近くを占めるものの、週平均労働時間は「10時間未満」や「10-19時間」など短時間労働者が相対的に多い。
- 自己啓発のための投資額「0万円」が高く6割弱を占める。受講していない理由については「**経済的な理由**」(18%)以上に「**スキルアップの必要性がない**」(21%)が高い。
- 契約において不公平に感じたこととして「**報酬額・報酬決定方法**」と回答した層が相対的に高い。

調査結果から見える課題

教育・人材育成について

①
生計者
×
スキル(高)



②
生計者
×
スキル(低)



③
非生計者
×
スキル(高)



④
非生計者
×
スキル(低)



I. 「スキル(低) × 生計者」への教育訓練支援

◆ カテゴリーによる分析では、「**スキル(低)・生計者**」において、「**経済的な理由により研修・セミナーを受講していない**」層が、2割と他のカテゴリーに比べて相対的に高い。

→ 経済的理由により研修等を受けていない層（スキルに見合った単価でないと回答している層）のスキルアップの機会をどのように創出するかが課題。（非生計者の方が、むしろセミナー・研修を積極的に受講している傾向がある）

◆ 「**スキル(低)・生計者**」においては、今後の展望について「**分からない**」と回答する者も多い

→ 教育訓練の内容等のメニュー出し（必要な訓練講座の提示）も効果的ではないか。

研究会でも同様の指摘あり

II. 「スキル(低)」層への良質な取引先とのマッチングや、取引先獲得のための営業スキル取得支援

◆ カテゴリーによる分析では、「**スキル(低)層**」において、「**顧客がみつからない**」層が2割を占め、これは他のカテゴリーに比べて、相対的に高い。

→ 価格競争にのみこまれ、適切にスキルを評価していない顧客と固定的な関係に埋没している可能性がある。

第2回研究会でも、フリーランサーから同様の指摘あり

◆ カテゴリーによる分析によれば、「**スキル(低)・生計者**」において、

「**人脈・ネットワークを構築するスキル**」取得を望む層が16%、

「**営業、または顧客拡大に関するスキル**」取得を望む層が13%と他のカテゴリーに比べて、相対的に高い。

→ 同レベルのスキルを要する業務を継続的に行うことのみでは、フリーランサーのスキルを伸長・拡大できないのではないか。
ストレッチする機会（少し難易度の高い仕事をする機会）が雇用者に比べると少ない可能性がある。

※ 結果として、受注単価が上がらない、もしくは参入者多数により値崩れを起こしてしまう可能性もある。

研究会でも同様の指摘あり

働く環境（社会システム）の改善

Ⅲ. 「スキル(低)・生計者」の社会的信用の得にくさを踏まえたセーフティネットの整備

Ⅳ. 企業からの支払いが滞った場合の保障及び労働災害時の保障の充実

- ◆ カテゴリーによる分析では、「スキル(低)・生計者」において、現在の課題として「社会的信用が得にくい（ローンが供与されにくい等）」層が2割弱と他のカテゴリーに比べて相対的に高い結果が出た。
- ◆ また、スキルの高低問わず、望む環境整備の分野として「企業からの支払いが滞った場合の保障」「労働災害時の保障」が2割弱の回答あった。

→ 労災等の所得補償やローン等の問題だけでなく、取引先と個人が契約を結ぶ際に、契約不履行時等の「損害賠償等」についても問題になる可能性があることから、保険・共済等も含めた、働き手のセーフティネットの充実が必要。

健全な「雇用によらない働き方」に係る取引環境の改善

Ⅴ. 着実な契約締結と契約条項（特に報酬額・報酬決定方法）の明確化

- ◆ カテゴリーによる分析では、「スキル（高）」において、契約方法として「書面による契約書方式」層が3割強と他のカテゴリーに比べて、相対的に高い一方で、「スキル（低）」層において、契約において不公平に感じたこととしては「報酬額・報酬決定方法」と回答した層が相対的に高い。

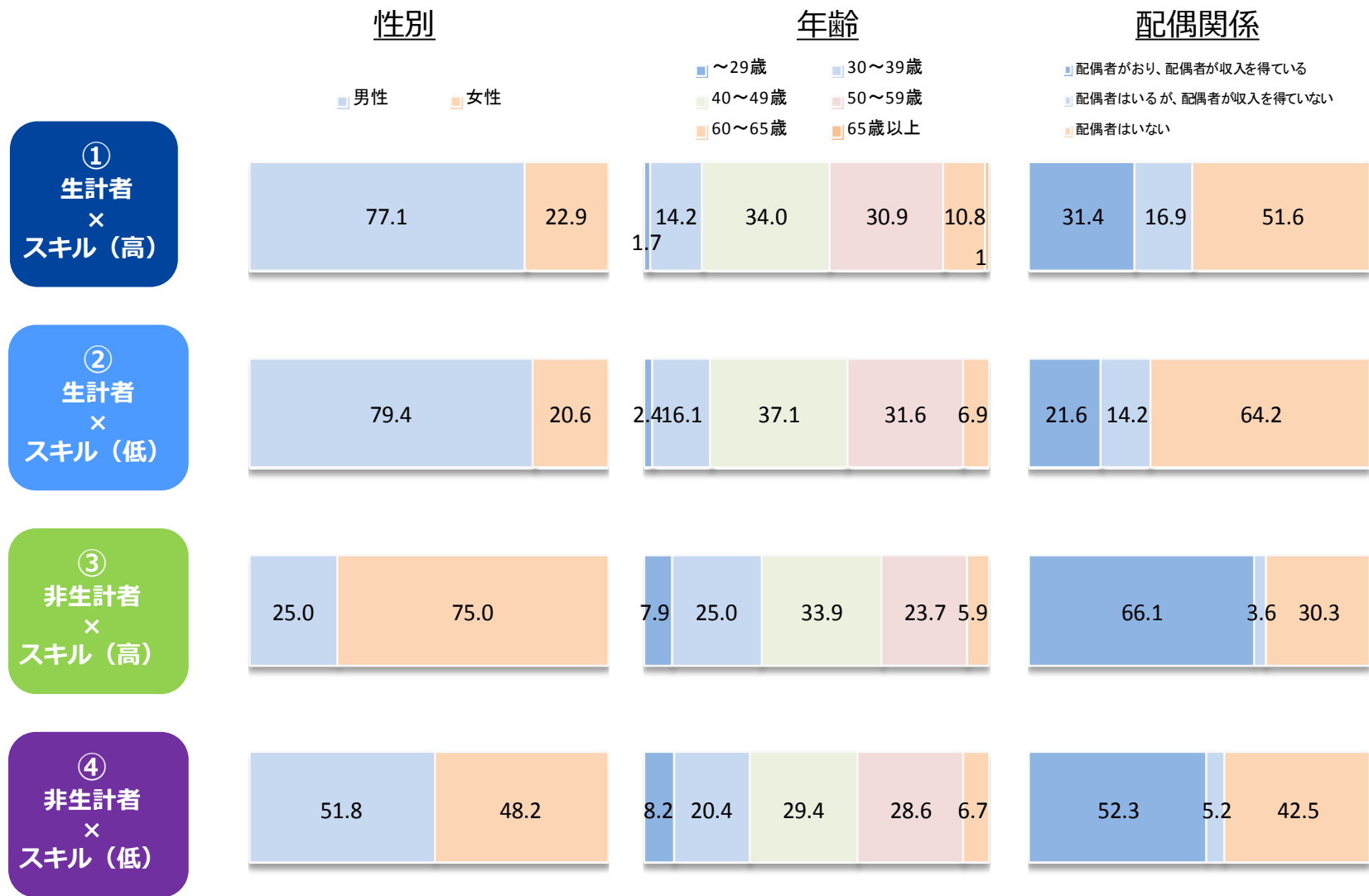
→ 業務委託の契約締結の際、書面等による契約締結を遵守させるとともに、「報酬額・報酬決定方法」について適切なプロセスを踏むよう企業を規定するガイドライン等が必要。

※ また、フリーランサー個人のリテラシー向上や、取引先企業等も順守するように、職業団体（働き手代表組織等）が積極的に周知・広報するのも方策の一つ。

第2回研究会でも指摘あり

カテゴリー別属性（性別・年齢・配偶関係）

➤ 各カテゴリーごとにおける属性（性別・年齢・配偶関係）の違いは以下のとおり。

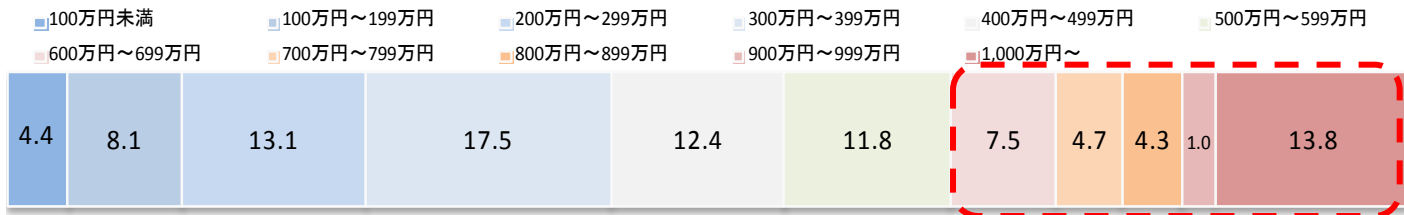


カテゴリー別属性（年収）

➤ 各カテゴリーごとにおける年収の違いは以下のとおり。

年収

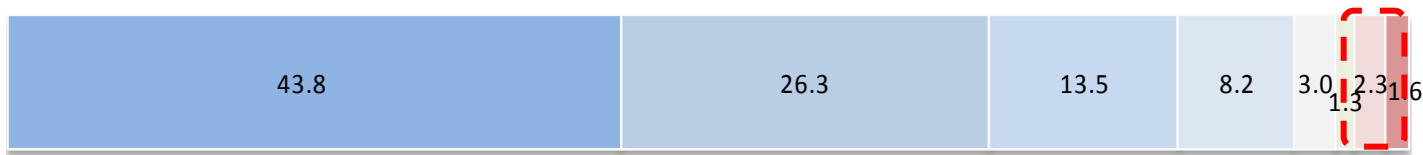
①
生計者
×
スキル（高）



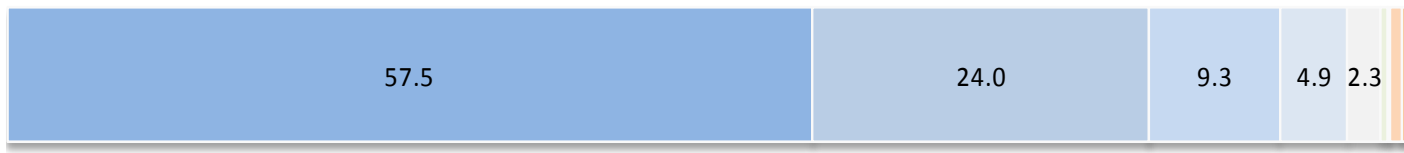
②
生計者
×
スキル（低）



③
非生計者
×
スキル（高）



④
非生計者
×
スキル（低）



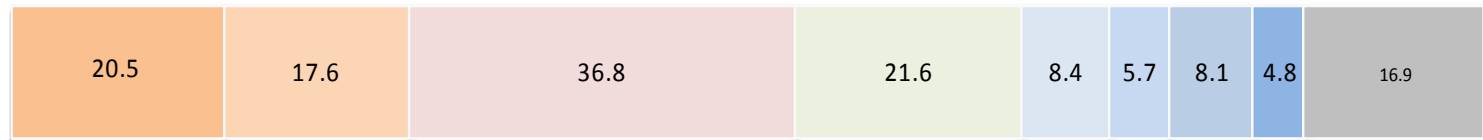
カテゴリー別属性（職種）

➤ 各カテゴリーごとにおける職種の違いは以下のとおり。

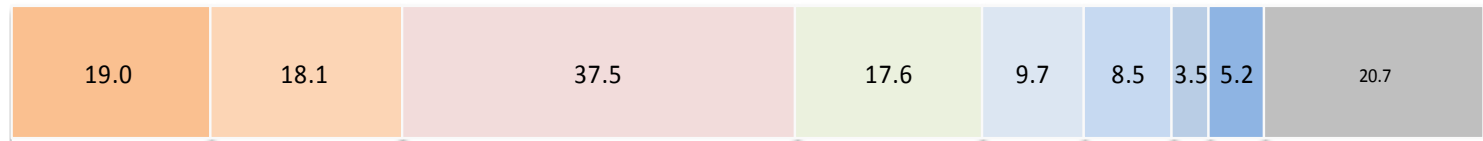
職種

■ 経営・ビジネススキル系
 ■ 研究開発・技術・エンジニア系
 ■ クリエイティブ、専門職系
 ■ 講師・インストラクター系
 ■ 営業・販売系
■ 現業系
 ■ 医療・介護・保健系
 ■ 事務作業系
 ■ その他

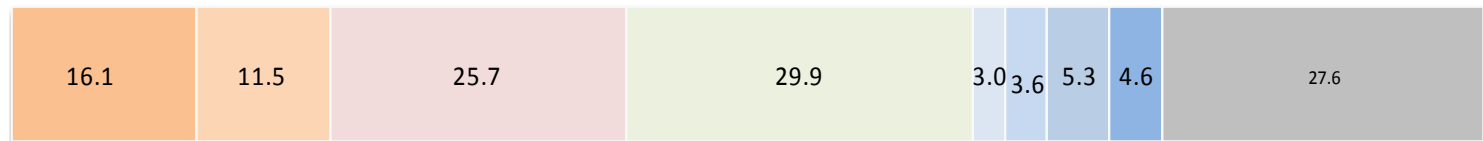
①
生計者
×
スキル（高）



②
生計者
×
スキル（低）



③
非生計者
×
スキル（高）



④
非生計者
×
スキル（低）



カテゴリー別属性（週あたり平均労働時間）

➤ 各カテゴリーごとにおける週あたり労働時間の違いは以下のとおり。

労働時間 (週)

■ 10時間未満
 ■ 10時間～19時間
 ■ 20時間～29時間
 ■ 30時間～39時間
 ■ 40時間～49時間
■ 50時間～59時間
■ 60時間～69時間
■ 70時間～79時間
■ 80時間～

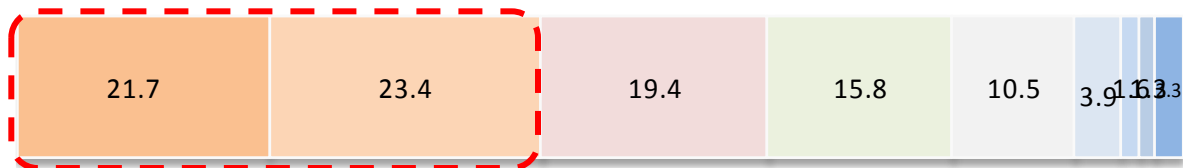
①
生計者
×
スキル（高）



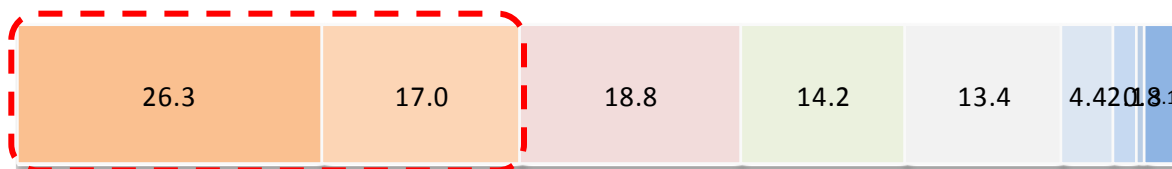
②
生計者
×
スキル（低）



③
非生計者
×
スキル（高）



④
非生計者
×
スキル（低）



カテゴリー別属性（満足度）

- 各カテゴリーごとにおける満足度の違いは以下のとおり。

満足度

■ 満足している ■ やや満足している ■ どちらともいえない ■ やや不満である ■ 不満である

①
生計者
×
スキル（高）



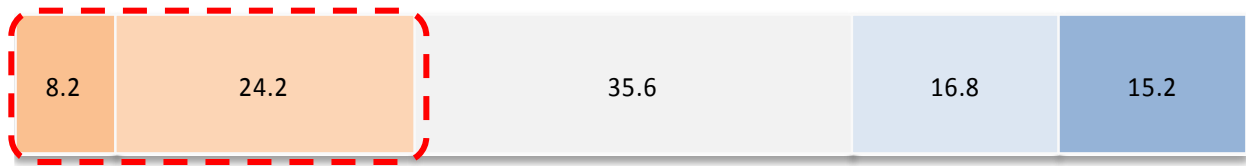
②
生計者
×
スキル（低）



③
非生計者
×
スキル（高）



④
非生計者
×
スキル（低）



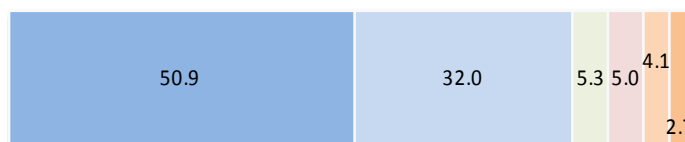
カテゴリー別属性（スキルアップ・自己啓発の費用や受講等）

- 各カテゴリーごとにおけるスキルアップ・自己啓発を目的として費用や受講状況に関する違いは以下のとおり。

①
生計者
×
スキル（高）

スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修・セミナー、勉強会等への費用

0万円～0万円 1万円～19万円 20万円～39万円
40万円～99万円 100万円～199万円 200万円～

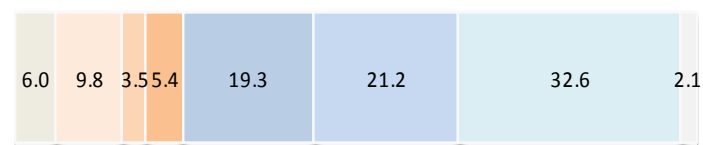
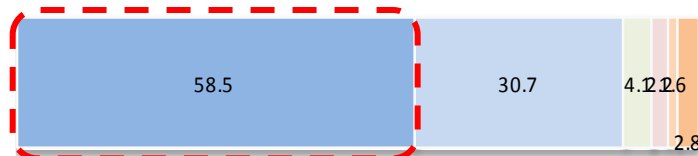


スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修・セミナー、講座等への受講状況

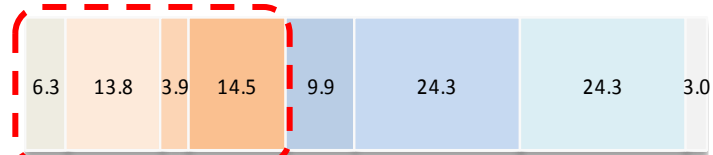
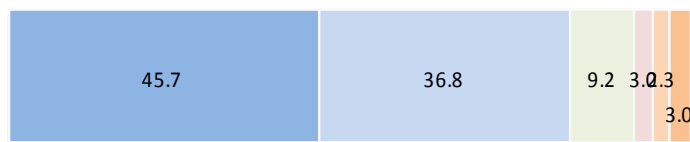
1回 2～3回
4～5回 6回以上
経済的な理由により、受講していない スキルアップの必要性がなく、受講していない
受講したい研修・セミナーがなく受講していない 上記以外の理由で、受講していない



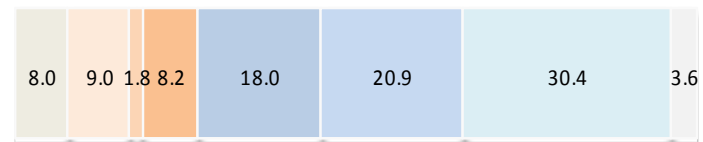
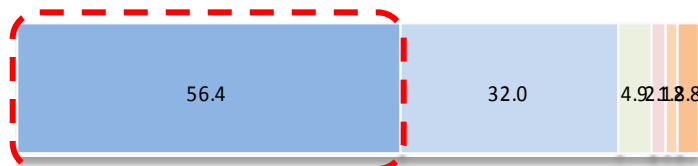
②
生計者
×
スキル（低）



③
非生計者
×
スキル（高）



④
非生計者
×
スキル（低）



カテゴリー別の特徴 課題・今後の展望の整理

➤ 各セグメントごとにおける課題・今後の展望の違いは以下のとおり。

		現在感じている課題	今後の展望	今後の課題
① 生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（47.5%）	<u>事業を拡大したい（37.6%）</u>	収入が安定しない（51.6%）
	2位	<u>特に課題はない（26.3%）</u>	事業を維持したい（31.0%）	<u>特に課題はない（28.3%）</u>
	3位	取引が不安定（16.5%）	分からない（15.5%）	取引が不安定（15.4%）
② 生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（70.3%）	<u>事業を拡大したい（41.3%）</u>	収入が安定しない（71.8%）
	2位	<u>取引が不安定（22.5%）</u>	分からない（20.9%）	<u>顧客が見つからない（24.0%）</u>
	3位	<u>顧客が見つからない（19.7%）</u>	事業を維持したい（14.9%）	<u>取引が不安定（21.9%）</u>
③ 非生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（57.9%）	<u>事業を拡大したい（40.8%）</u>	収入が安定しない（68.4%）
	2位	特に課題はない（21.4%）	事業を維持したい（28.9%）	特に課題はない（19.1%）
	3位	<u>取引が不安定（19.1%）</u>	分からない（12.2%）	<u>顧客が見つからない（14.1%）</u>
④ 非生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（71.9%）	<u>事業を拡大したい（39.2%）</u>	収入が安定しない（74.5%）
	2位	<u>顧客が見つからない（22.9%）</u>	分からない（18.8%）	<u>顧客が見つからない（24.7%）</u>
	3位	<u>取引が不安定（21.1%）</u>	事業を維持したい（14.9%）	<u>取引が不安定（19.8%）</u>

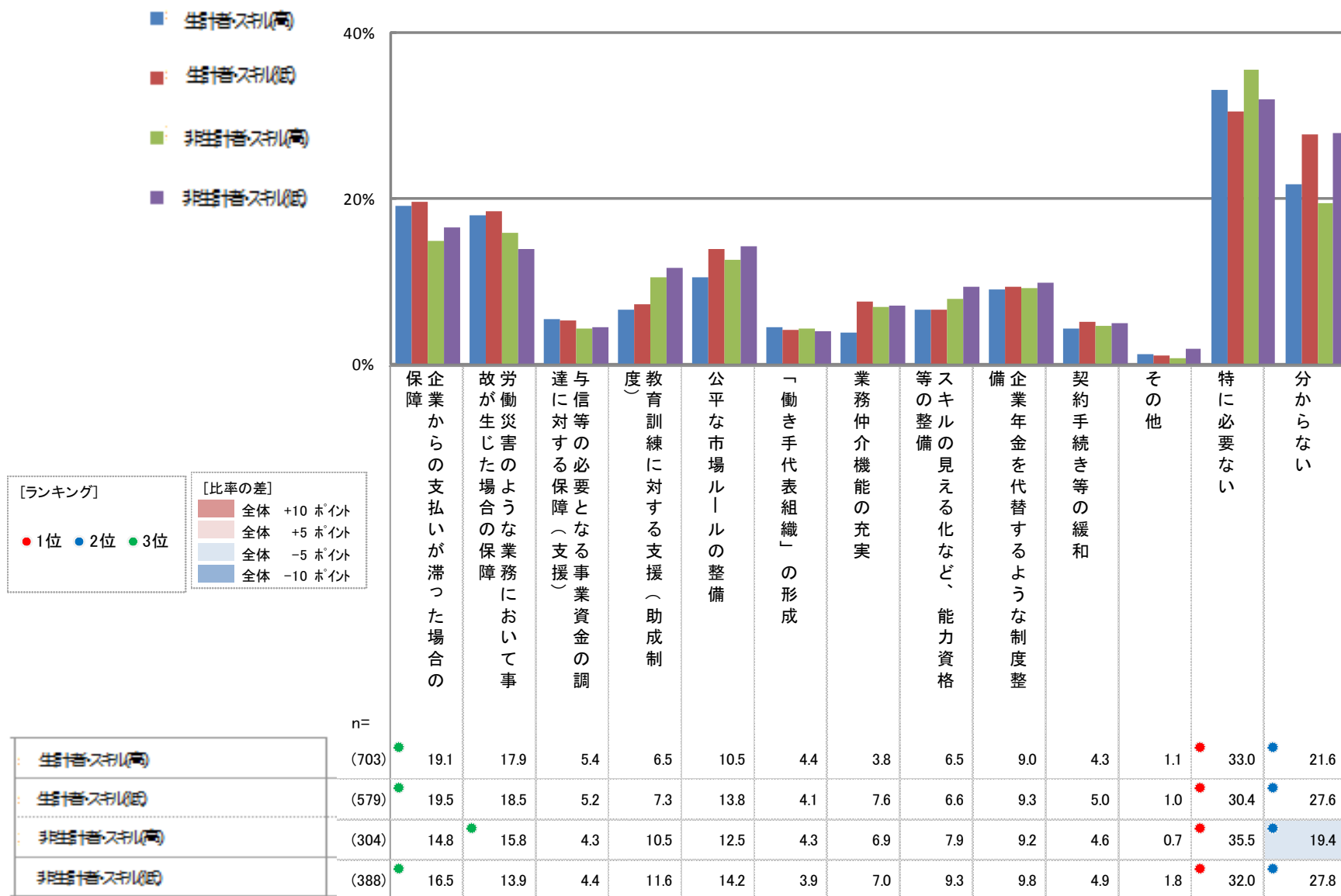
カテゴリー別の特徴 必要なスキル

➤ 各セグメントごとにおける必要なスキルに関する違いは以下のとおり。

		有用であったセミナー	受講したいセミナー
① 生計者 × スキル（高）	1位	<u>専門性に関するスキル（64.3%）</u>	<u>専門性に関するスキル（66.4%）</u>
	2位	事業運営のための法務に関する知識・スキル（5.0%）	語学力（14.1%）
	3位	コミュニケーション（5.0%） 語学力（5.0%）	事業運営のための法務に関する知識・スキル（12.0%）
② 生計者 × スキル（低）	1位	<u>専門性に関するスキル（60.1%）</u>	<u>専門性に関するスキル（60.8%）</u>
	2位	語学力（6.3%）	語学力（18.2%）
	3位	<u>営業、または顧客拡大に関するスキル（SNSの活用、等）（4.2%）</u>	人脈・ネットワークを構築するスキル（16.1%）
③ 非生計者 × スキル（高）	1位	<u>専門性に関するスキル（63.2%）</u>	<u>専門性に関するスキル（65.0%）</u>
	2位	語学力（6.8%）	語学力（17.1%）
	3位	事業運営のための財務・会計に関する知識・スキル（6.0%）	人脈・ネットワークを構築するスキル（9.4%） コミュニケーション（9.4%）
④ 非生計者 × スキル（低）	1位	<u>営業、または顧客拡大に関するスキル（63.2%）</u>	<u>専門性に関するスキル（61.0%）</u>
	2位	語学力（10.5%）	語学力（18.1%）
	3位	営業、または顧客拡大に関するスキル（SNSの活用、等）（4.8%）	事業運営のための税務に関する知識・スキル（10.5%）

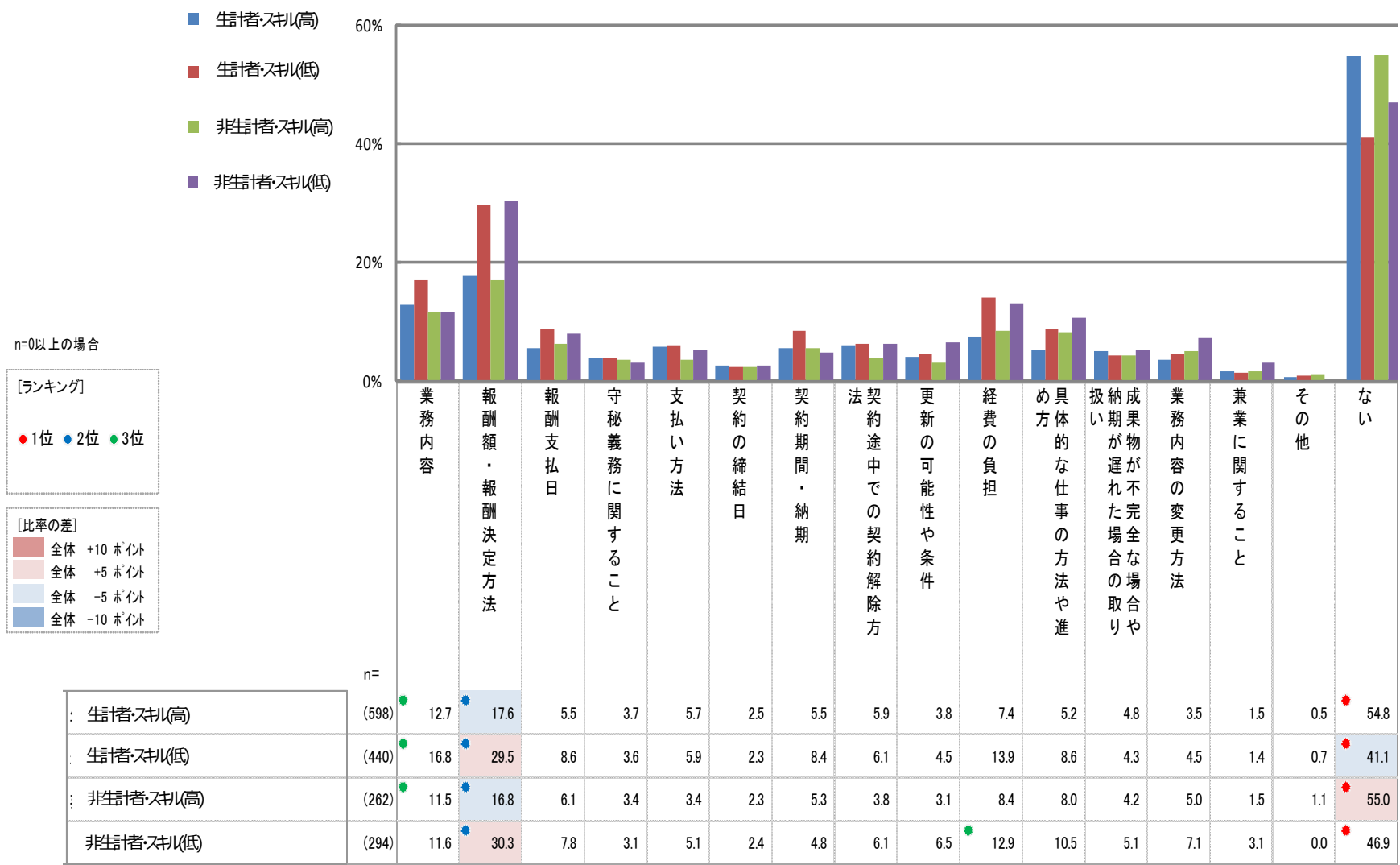
カテゴリー別の特徴 「雇用関係によらない働き手」が望む環境整備の分野

●「今後加入したい保険、今後充実してほしいと考える分野をお教えてください。」（いくつでも）



カテゴリー別の特徴 不公平に感じた契約内容

●「これまでの契約の中で不公平に感じた受注内容・業務委託内容について全て教えてください」（いくつでも）



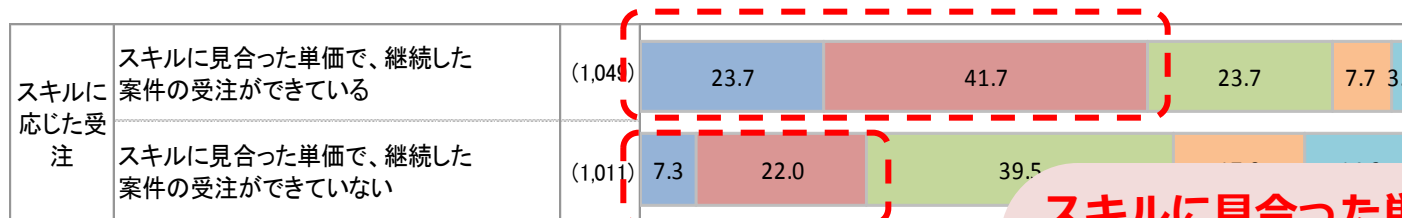
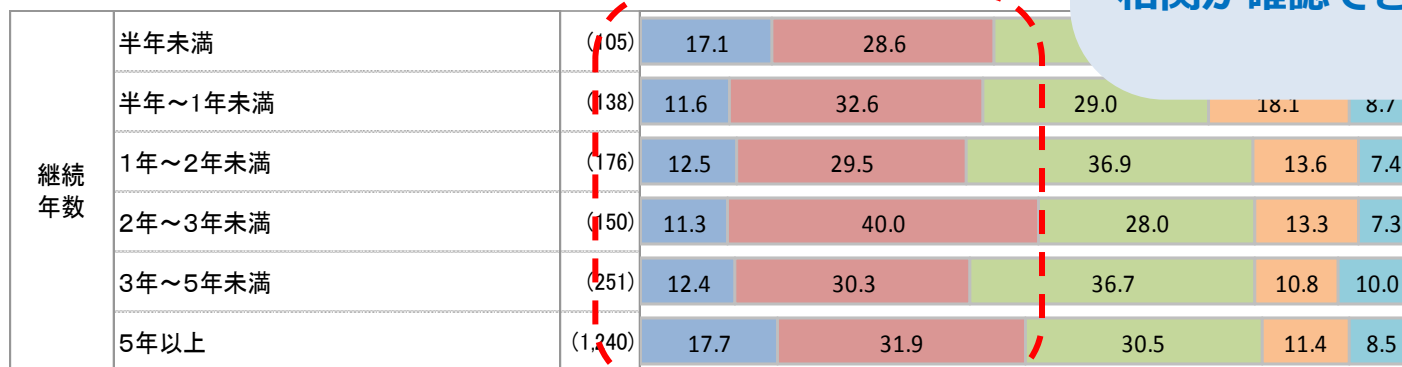
カテゴリーの軸 検証

(※参考) カテゴリーの軸の検証 1

- 働き方の適応度と現在の働き方に関する満足度との関係を見た分析結果は以下の通り。

■ 満足している ■ やや満足している
■ どちらともいえない ■ やや不満である
■ 不満である

継続年数では、満足度との相関が確認できない

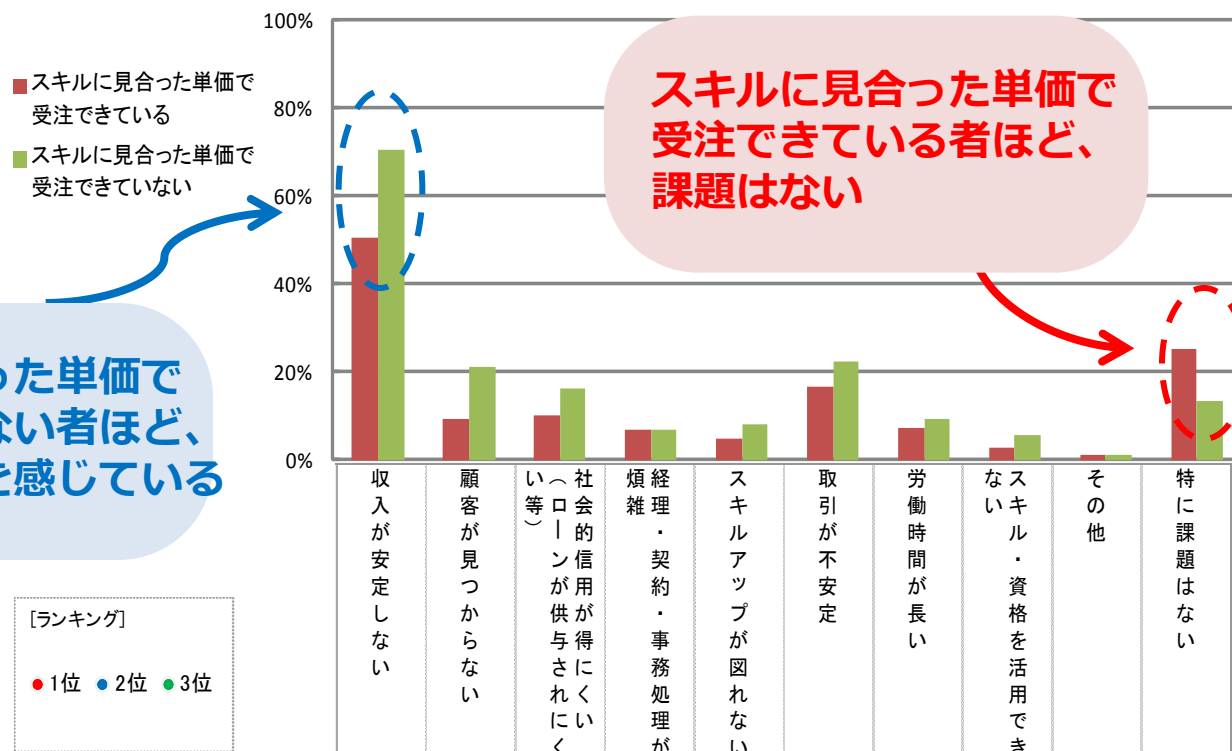


スキルに見合った単価で受注できている者ほど、満足度は高い

(※参考) カテゴリーの軸の検証 2

- 「スキルに見合った単価で受注できていない」層は、受注できている層に比べ、約20ポイント収入面の課題が高い。
- 「スキルに見合った単価で受注出来ている」層は、受注できていない層に比べ約12ポイント「特に課題はない」。

「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×課題」

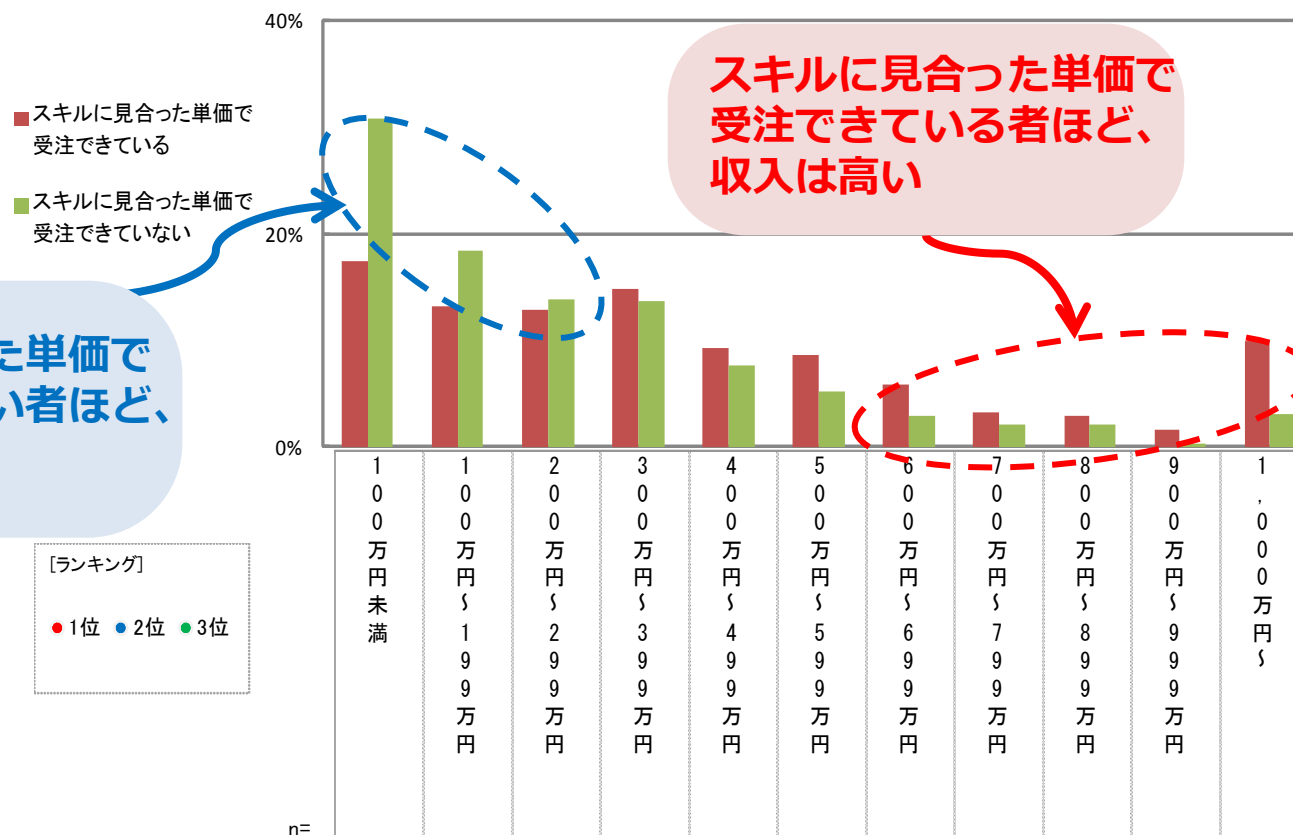


全体		(2,060)	60.3	15.2	13.3	6.9	6.6	19.5	8.3	4.1	1.1	19.5
適応度	スキルに見合った単価で受注できている	(1,049)	50.4	9.5	10.2	6.9	5.0	16.8	7.3	2.7	1.0	25.4
	スキルに見合った単価で受注できていない	(1,011)	70.6	21.1	16.4	6.9	8.2	22.4	9.2	5.5	1.2	13.5

(※参考) カテゴリーの軸の検証3

- 「スキルに見合った単価で受注できている」層は、受注できていない層に比べ、収入が高い。

「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×年収」

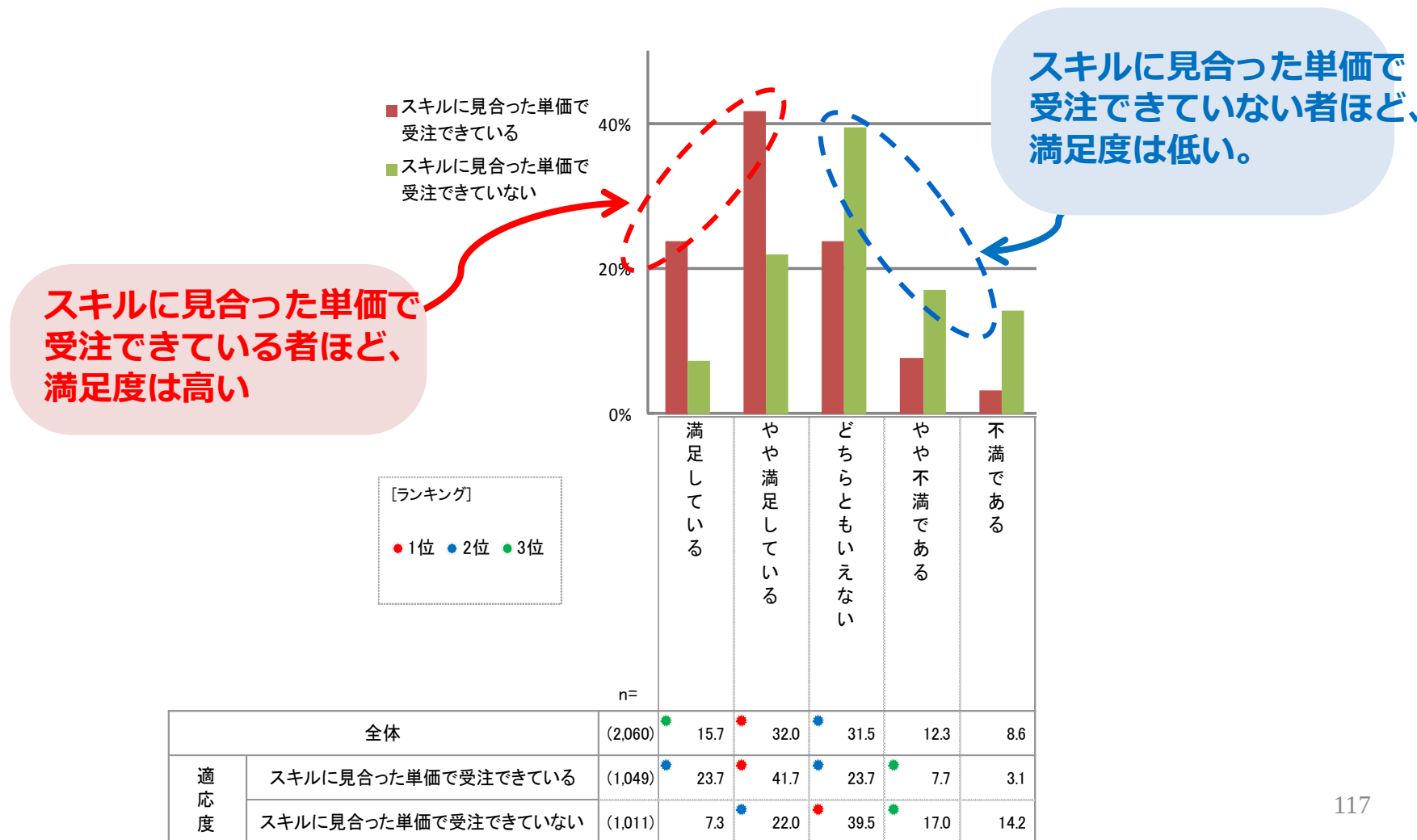


全体		(2,060)	24.0	15.8	13.3	14.2	8.5	6.9	4.5	2.7	2.5	1.0	6.6
適応度	スキルに見合った単価で受注できている	(1,049)	17.4	13.3	12.9	14.8	9.3	8.6	5.9	3.2	3.0	1.6	10.0
	スキルに見合った単価で受注できていない	(1,011)	30.8	18.4	13.8	13.6	7.6	5.1	3.0	2.1	2.1	0.4	3.1

(※参考) カテゴリーの軸の検証 4

- 「スキルに見合った単価で受注できている」層は、受注できていない層に比べ、満足度が高い。

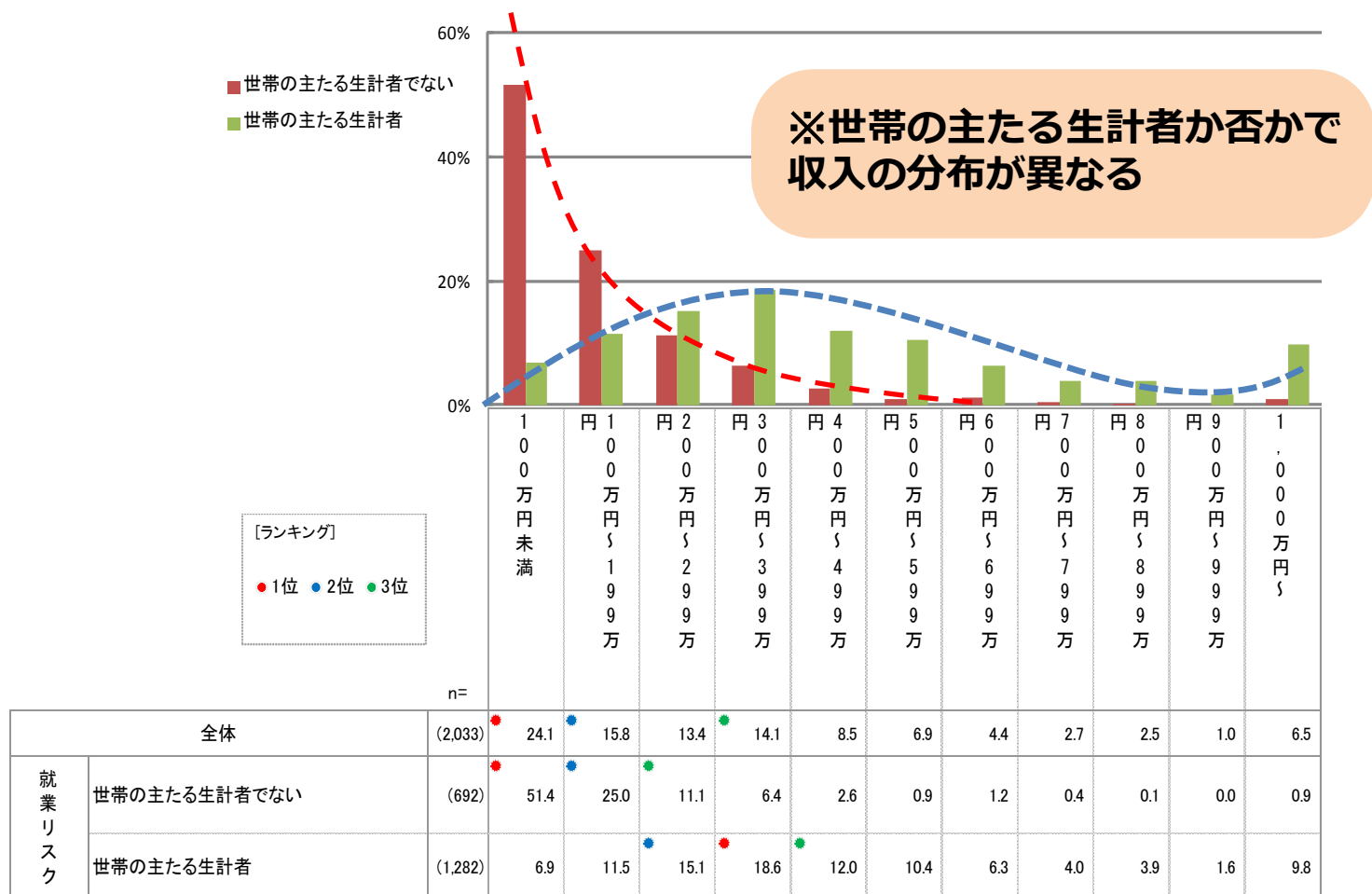
「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×満足度」



(※参考) カテゴリーの軸の検証5

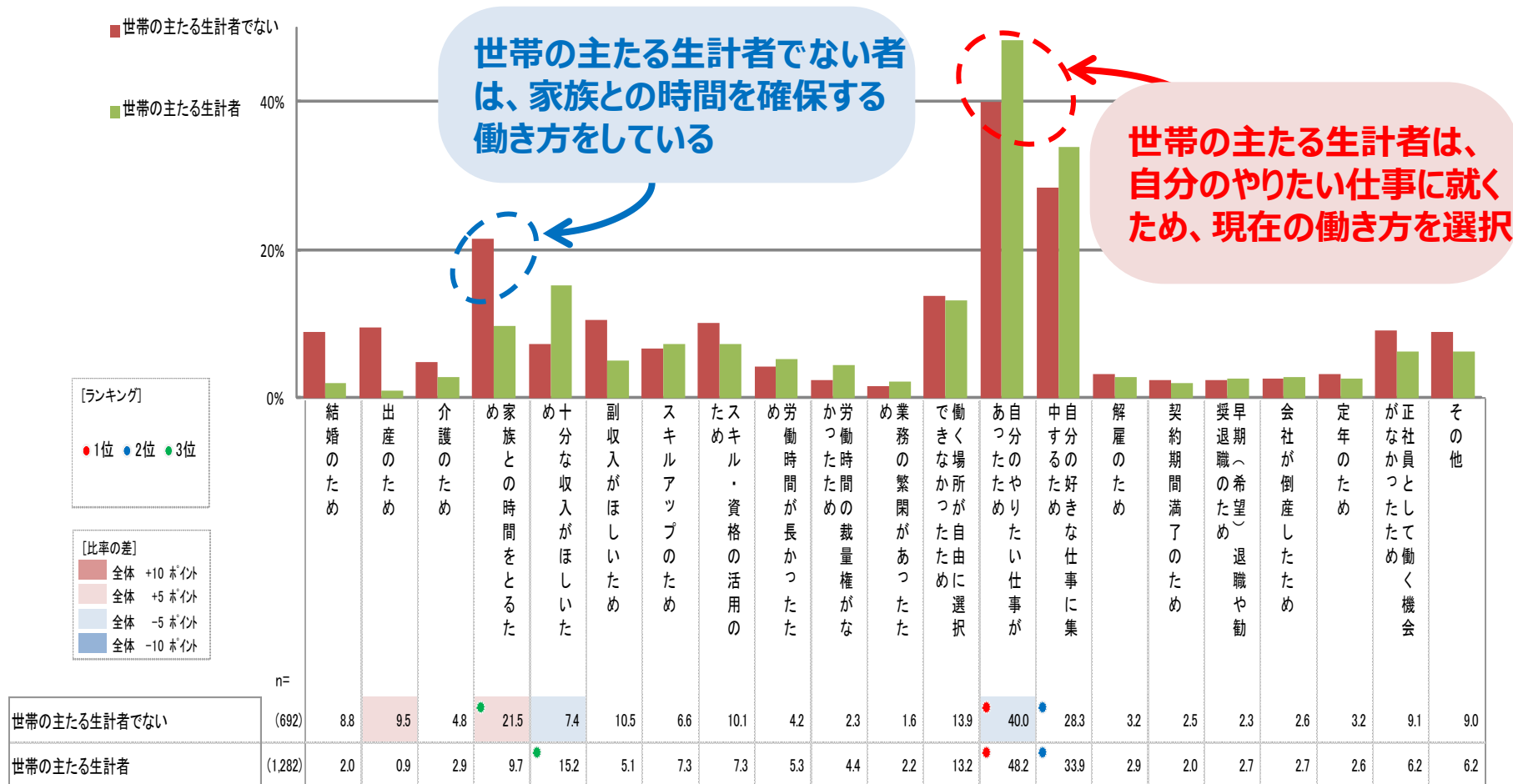
- 「世帯の主たる生計者か」否かによって、収入の分布が異なる。「世帯の主たる生計者」は、「300万-399万」を頂点として左右に対象に裾野が広がるような分布をしている。他方、「世帯の主たる生計者でない」層は、「100万未満」が最も多く、収入が上がるほど割合が下がるような非対称な分布となっている。

「就業リスク（主たる生計者か否か）×年収」



(※参考) セグメントの軸の検証 6

- 「世帯の主たる生計者か」否かによって、現在の働き方を選択した理由が異なる。「世帯の主たる生計者」は、「自分のやりたい仕事があったため」とする者が多く、「世帯の主たる生計者でない者」は「家族との時間をとるため」とする者が多い。また、結婚、出産を機に現在の働き方を選択した者が多い。



働き方のネーミングについて

「雇用関係によらない働き方」に関するネーミング

(回答者) 全体		雇用関係なし		雇用関係あり×雇用関係なし		雇用関係あり×雇用関係あり	
フリーワーカー	(23.5%)	フリーワーカー	(25.9%)	時間と場所に とらわれない働き方	(26.1%)	時間と場所に とらわれない働き方	(23.1%)
時間と場所に とらわれない働き方	(21.6%)	時間と場所に とらわれない働き方	(18.6%)	フリーワーカー	(21.2%)	フリーワーカー	(20.9%)
雇われない働き方	(17.2%)	雇われない働き方	(17.3%)	雇われない働き方	(17.3%)	雇われない働き方	(16.9%)
パートナーシップ型の 働き方	(13.8%)	フリーエージェント	(14.3%)	パートナーシップ型の 働き方	(16.7%)	パートナーシップ型の働 き方	(16.7%)
スマートワーク スタイル	(10.2%)	業務委託	(11.7%)	スマートワークスタ イル	(12.0%)	スマートワークス スタイル	(11.1%)

その他提案があった名称

- プロフェッショナル・パートナー・ワーク（P P W）
- プロジェクトパートナー
- フリーコントラクト

- クリエイティビティパートナー
- フリーバイザー
- クラウドパートナー

- マルチプルワーカー
- オープンワーカー

第3章 雇用関係によらない働き方に関するアンケート調査

Ⅱ.参考分析データ

【Appendix 1：追加集計項目報告書】

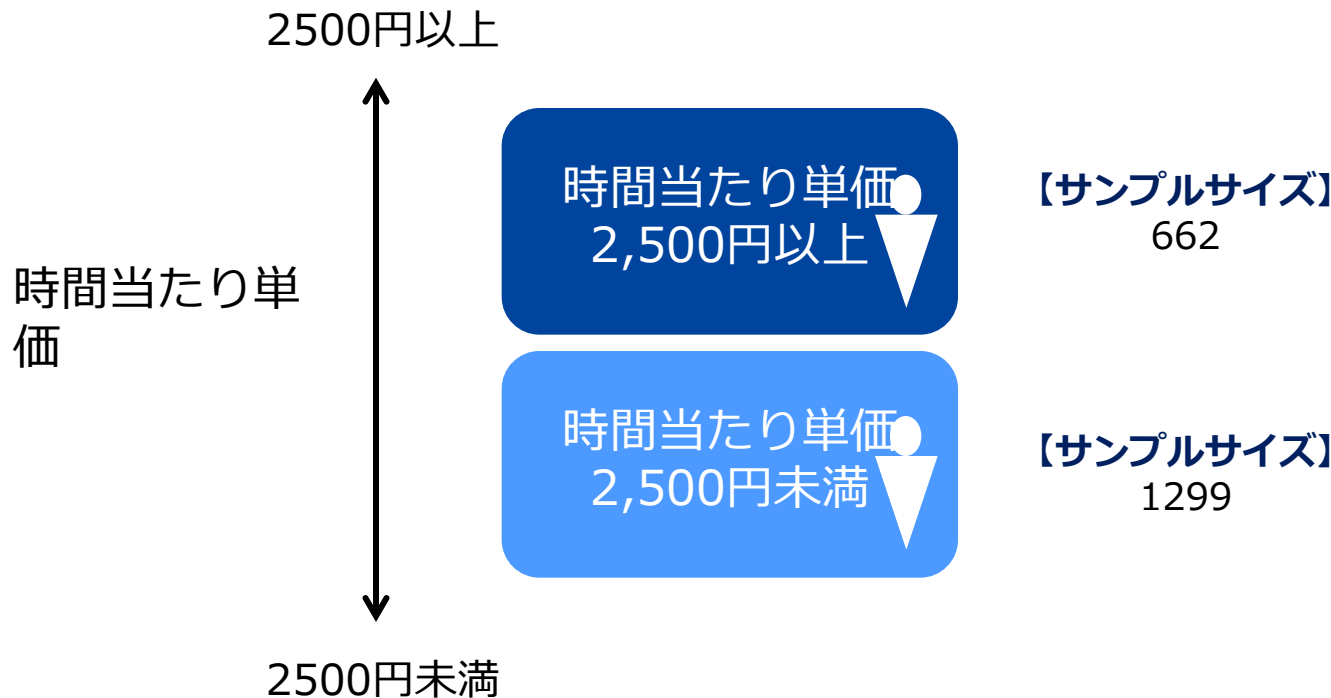
縦軸が「時間あたり単価」である際の検証

セグメンテーションによる分析 ②軸の選定（1、労働市場の立場の強さ）

- ・「セグメンテーション別の分析について」資料で縦軸に用いた「スキルに見合った単価で継続した案件の受注が出来ている/出来ていない」は本人の主観的な判断が含まれている。
- ・そこで、客観的な質問項目である「時間あたり単価」における傾向の違いを確認する。
- ・なお、「時間あたり単価」は「過去一年間における就労における収入」を「過去1年間の年間総労働時間」で除した値をとり、「2,500円以上」である層は662サンプルと「2,500円未満」である層は1299サンプルとなっている。

【質問項目】

「時間あたり単価」＝「過去一年間における就労における収入」 / 「過去1年間の年間総労働時間」



※参考：時間当たり単価について

- ・ 現在感じている課題について、時間当たり単価が2,500円以上か否かで課題の有無に差が見られるため、2,500円以上か否かでサンプルを分けている。

		Q27 現在の働き方を始める上での課題と現在感じている課題について教えてください。（それぞれいくつでも） 【現在感じている課題】										
		全体	収入が安定しない	顧客が見つからない	社会的信用が得にくい(ローンが供与されにくい等)	経理・契約・事務処理が煩雑	スキルアップが図れない	取引が不安定	労働時間が長い	スキル・資格を活用できない	その他	特に課題はない
全体		2051 100.0	● 1241 60.5	● 313 15.3	● 272 13.3	● 138 6.7	● 134 6.5	● 397 19.4	● 168 8.2	● 82 4.0	● 22 1.1	● 402 19.6
時間当たり単価(円)	～800円未満	524 100.0	● 374 71.4	● 106 20.2	● 87 16.6	● 33 6.3	● 45 8.6	● 121 23.1	● 48 9.2	● 28 5.3	● 8 1.5	● 68 13.0
	800円～1,000円未満	145 100.0	● 105 72.4	● 26 17.9	● 24 16.6	● 7 4.8	● 13 9.0	● 25 17.2	● 12 8.3	● 14 9.7	● 2 1.4	● 16 11.0
	1,000円～1,200円未満	92 100.0	● 64 69.6	● 15 16.3	● 15 16.3	● 9 9.8	● 7 7.6	● 19 20.7	● 10 10.9	● 3 2.2	● 1 1.1	● 14 15.2
	1,200円～1,400円未満	138 100.0	● 93 67.4	● 19 13.8	● 19 13.8	● 5 3.6	● 4 2.9	● 28 20.3	● 28 20.3	● 28 20.3	● 28 20.3	● 24 17.4
	1,600円～1,800円未満	88 100.0	● 57 64.8	● 14 15.9	● 8 9.1	● 3 3.4	● 2 2.3	● 12 13.6	● 12 13.6	● 12 13.6	● 12 13.6	● 16 18.2
	1,800円～2,000円未満	137 100.0	● 74 54.0	● 24 17.5	● 20 14.6	● 15 10.9	● 4 2.9	● 29 21.2	● 29 21.2	● 29 21.2	● 29 21.2	● 25 18.2
	2,000円～2,500円未満	139 100.0	● 79 56.8	● 14 10.1	● 19 13.7	● 15 10.8	● 9 6.5	● 28 20.1	● 16 11.5	● 6 4.3	● 1 0.7	● 23 16.5
	2,500円～3,000円未満	137 100.0	● 68 49.6	● 14 10.2	● 10 7.3	● 6 4.4	● 5 3.6	● 25 18.2	● 10 7.3	● 1 0.7	● 2 1.5	● 39 28.5
	3,000円～3,500円未満	67 100.0	● 31 46.3	● 8 11.9	● 9 13.4	● 4 6.0	● 6 9.0	● 12 17.9	● 2 3.0	● 2 3.0	● 0 0.0	● 21 31.3
	3,500円～4,000円未満	78 100.0	● 37 47.4	● 7 9.0	● 8 10.3	● 5 6.4	● 4 5.1	● 18 23.1	● 6 7.7	● 2 2.6	● 0 0.0	● 18 23.1
	4,000円～	392 100.0	● 183 46.7	● 49 12.5	● 35 8.9	● 26 6.6	● 25 6.4	● 55 14.0	● 24 6.1	● 14 3.6	● 2 0.5	● 115 29.3

時間あたり単価が2,500円以上となると、課題はないの回答が多い

検証結果

- 「スキルに見合った単価か否か」と「時間あたり単価」で比較したところ、属性や満足度、費用等に大きな違いは確認できず、概ね同じ傾向が見られた。
- 唯一、違いが見られたのが「週あたり平均労働時間」。違いは以下の通り。非生計者×スキル高に違いが見られる。

スキルに見合った単価か否か



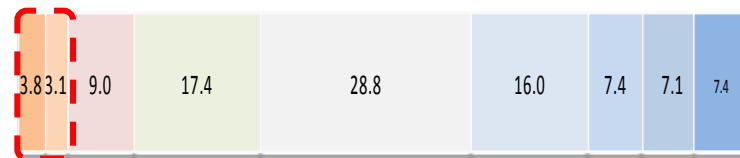
時間あたり単価



② 生計者 × スキル(低)

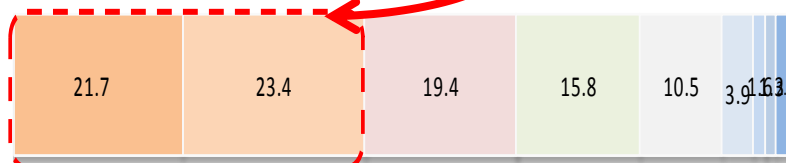


19時間未満で計45.1%

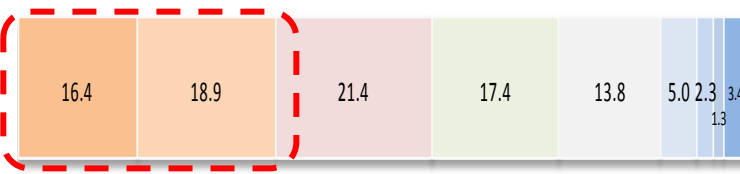


19時間未満で計80.8%

③ 非生計者 × スキル(高)



④ 非生計者 × スキル(低)



※参考

属性・満足度・自己啓発等について

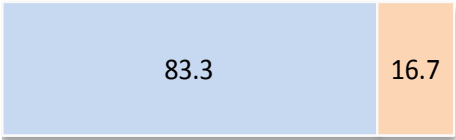
セグメント別属性（1、性別・年齢・配偶関係）

➤ 「時間あたり単価」によるセグメント別の属性（性別・年齢・配偶関係）は以下のとおり。前述の「スキルに見合った単価か否か」による分類とくらべて特筆すべき大きな差異は見られない。

①
生計者
×
スキル(高)

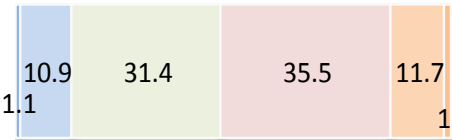
性別

■ 男性 ■ 女性



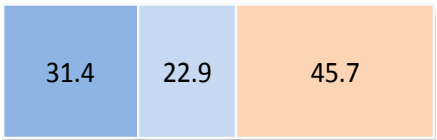
年齢

■ ~29歳 ■ 30~39歳 ■ 40~49歳
■ 50~59歳 ■ 60~65歳 ■ 65歳以上

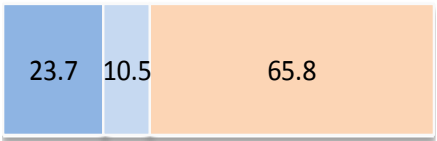
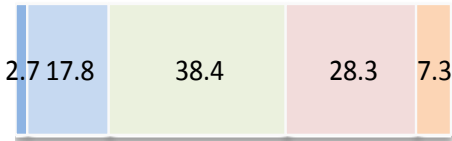
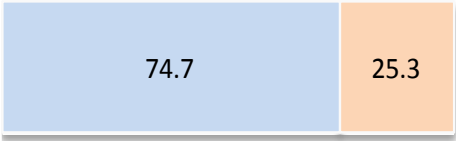


配偶関係

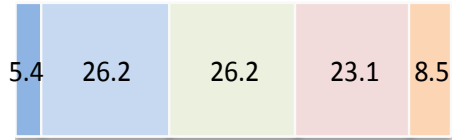
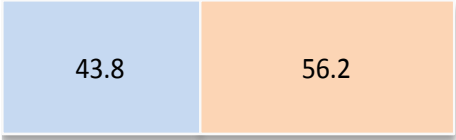
■ 配偶者があり、配偶者が収入を得ている
■ 配偶者はいるが、配偶者が収入を得ていない
■ 配偶者はいない



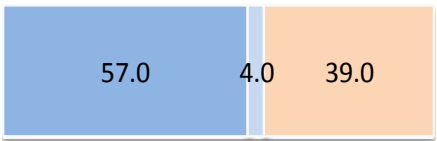
②
生計者
×
スキル(低)



③
非生計者
×
スキル(高)



④
非生計者
×
スキル(低)

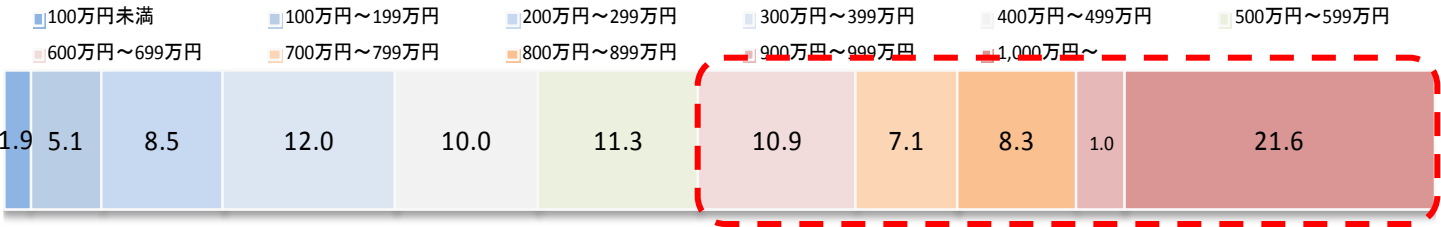


セグメント別属性（2、年収）

- 「時間あたり単価」によるセグメント別の年収割合は以下のとおり。前述の「スキルに見合った単価か否か」と同様の傾向が確認できる。

年収

①
生計者
×
スキル(高)



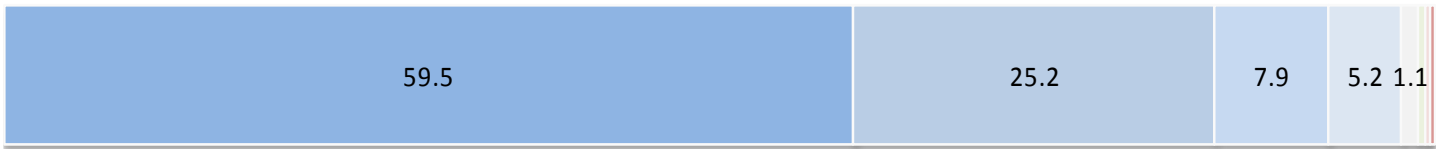
②
生計者
×
スキル(低)



③
非生計者
×
スキル(高)



④
非生計者
×
スキル(低)

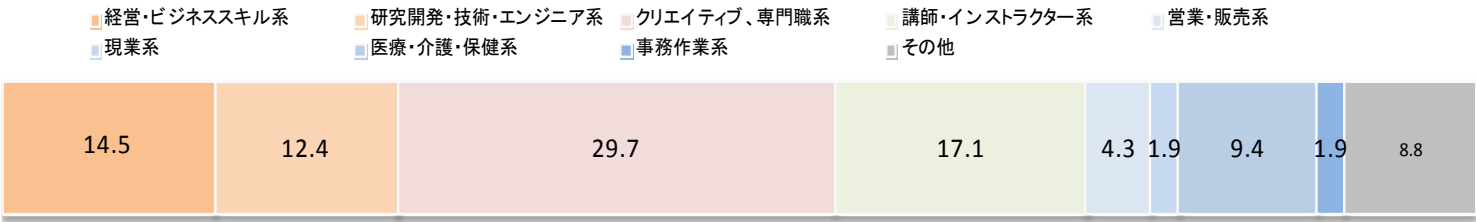


セグメント別属性（3、職種）

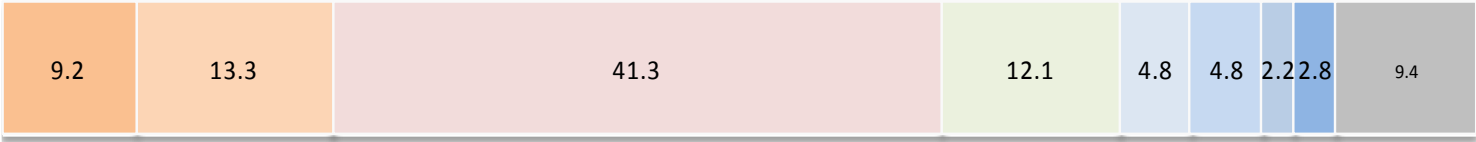
- 「時間あたり単価」によるセグメント別の職種割合は以下のとおり。前述の「スキルに見合った単価か否か」と同様の傾向が確認できる。

職種

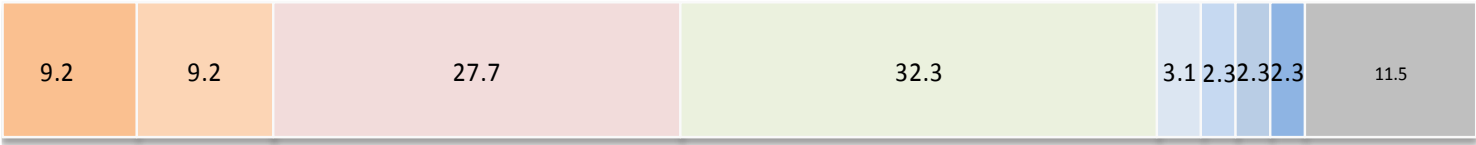
①
生計者
×
スキル(高)



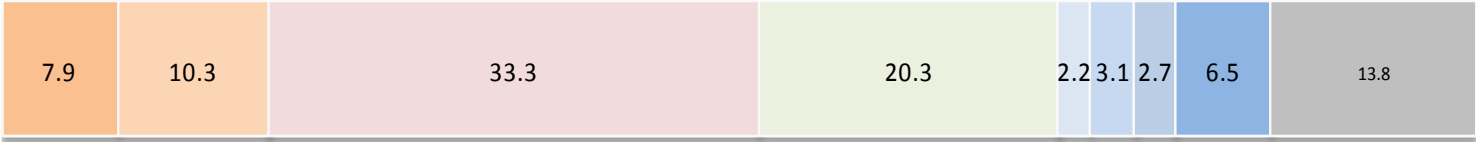
②
生計者
×
スキル(低)



③
非生計者
×
スキル(高)



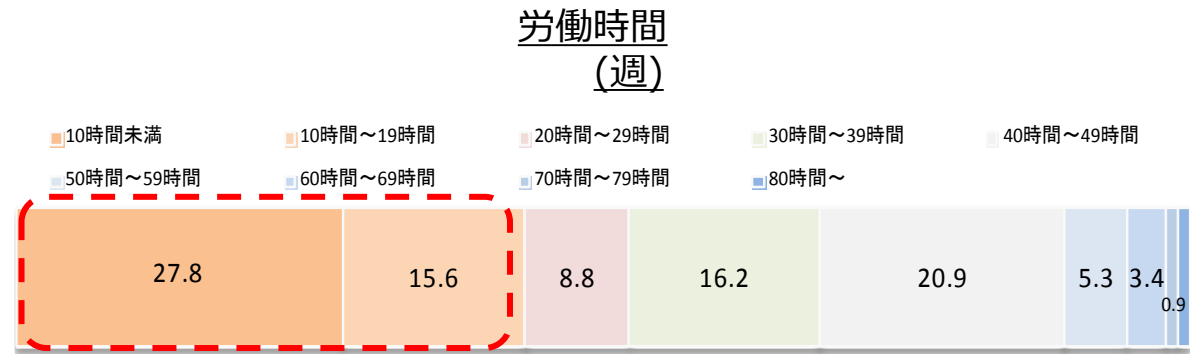
④
非生計者
×
スキル(低)



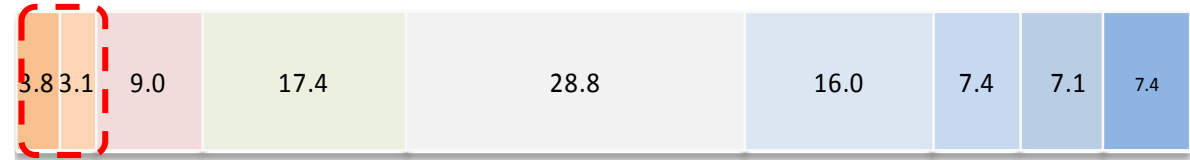
セグメント別属性（４、週あたり平均労働時間）

➤ 「時間あたり単価」によるセグメント別の週あたり労働時間の違いは以下のとおり。

①
生計者
×
スキル(高)



②
生計者
×
スキル(低)



③
非生計者
×
スキル(高)



④
非生計者
×
スキル(低)



セグメント別属性（５、満足度）

➤ 「時間あたり単価」によるセグメント別の満足度の違いは以下のとおり。

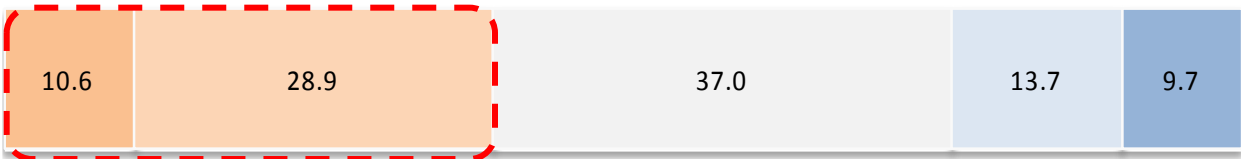
満足度

■ 満足している ■ やや満足している ■ どちらともいえない ■ やや不満である ■ 不満である

①
生計者
×
スキル(高)



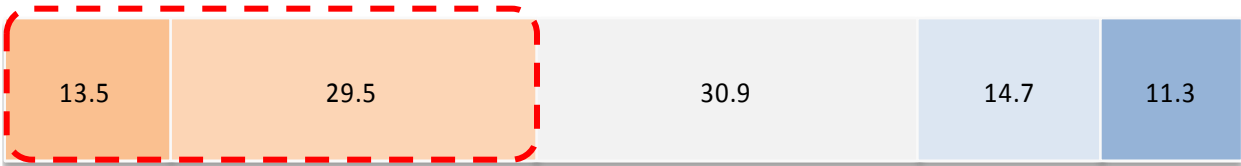
②
生計者
×
スキル(低)



③
非生計者
×
スキル(高)



④
非生計者
×
スキル(低)



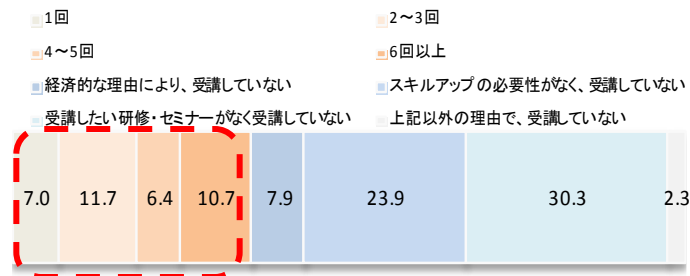
セグメント別属性（6、スキルアップ・自己啓発の費用や受講等）

➤ 「時間あたり単価」によるセグメント別のスキルアップ・自己啓発を目的とした費用や受講に関する違いは以下のとおり。

スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修・セミナー、勉強会等への費用



スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修・セミナー、講座等への受講状況

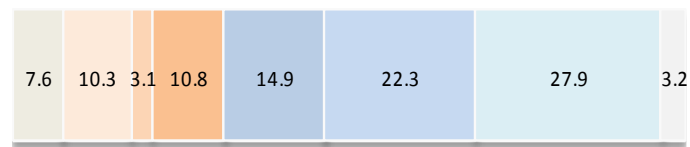
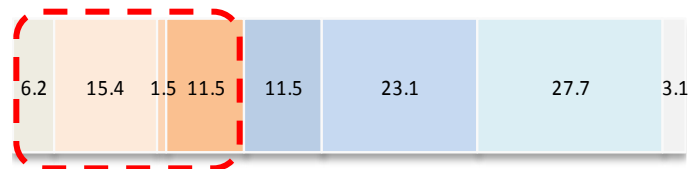
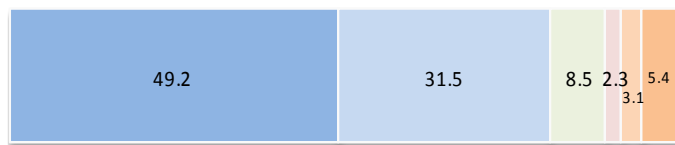
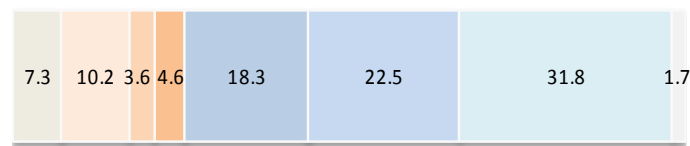
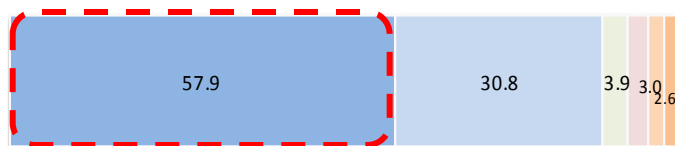


①
生計者
×
スキル(高)

②
生計者
×
スキル(低)

③
非生計者
×
スキル(高)

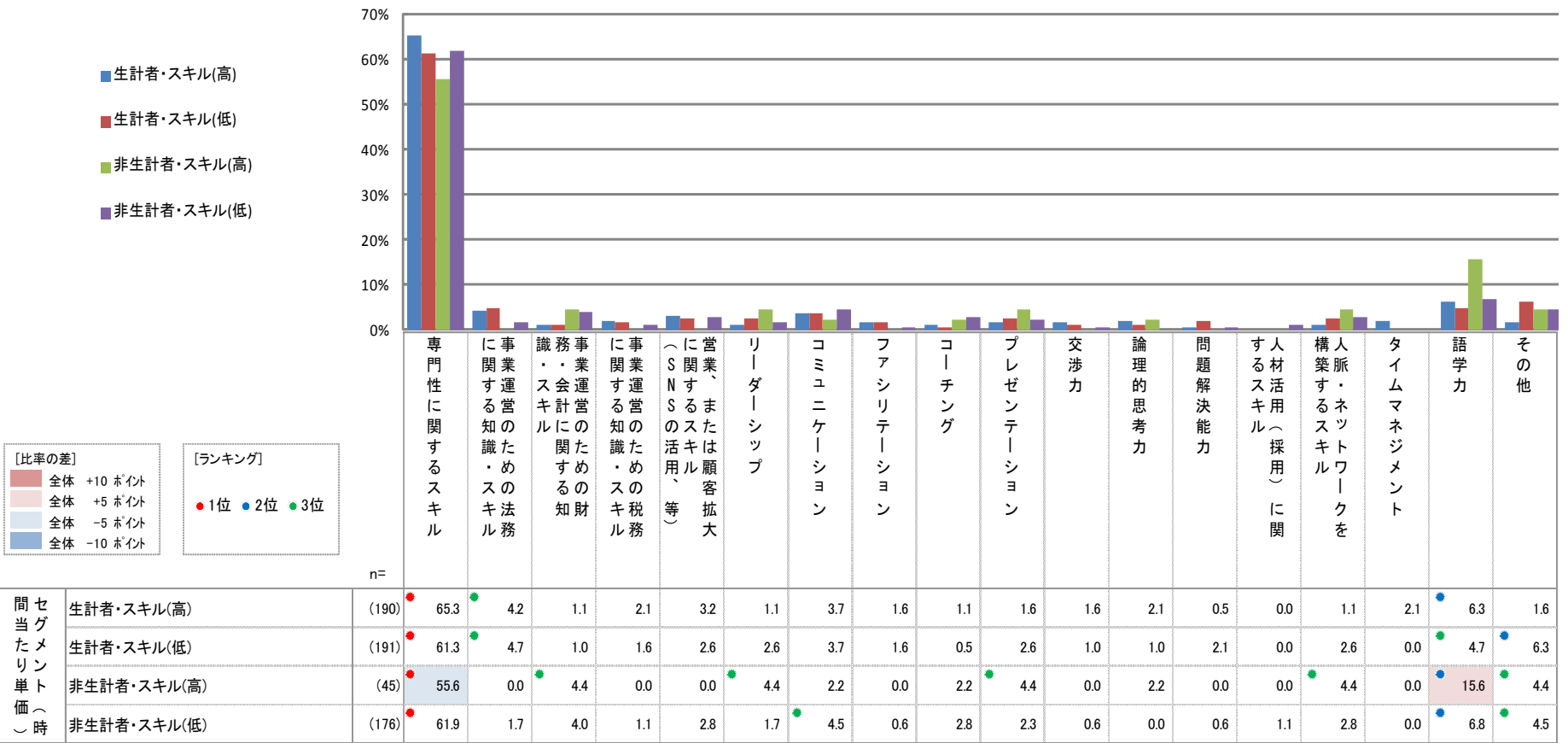
④
非生計者
×
スキル(低)



セグメント別属性（7、必要なスキル）

- 「時間あたり単価」によるセグメント別の最も有益であったスキルに関する違いは以下のとおり。「スキルに見合った単価で継続的な受注が取れているか否か」によるセグメントと同様の傾向が見られる。

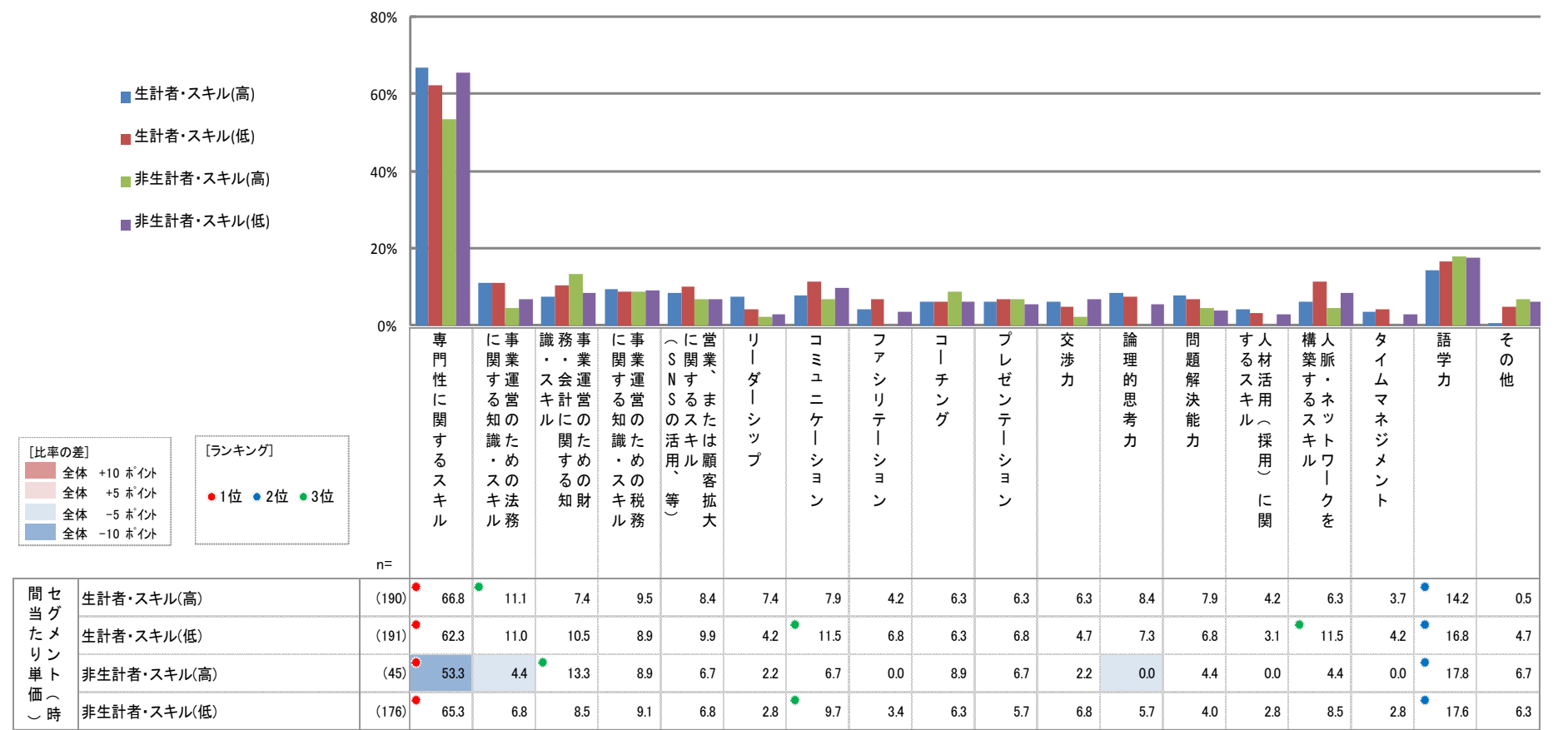
Q 現在の働き方を続ける上で最も有益であった能力・スキルについて教えてください。（ひとつだけ）



セグメント別属性（7、必要なスキル）

- 「時間あたり単価」によるセグメント別の必要なスキルは以下のとおり。「スキルに見合った単価で継続的な受注が取れているか否か」によるセグメントと同様の傾向が見られる。

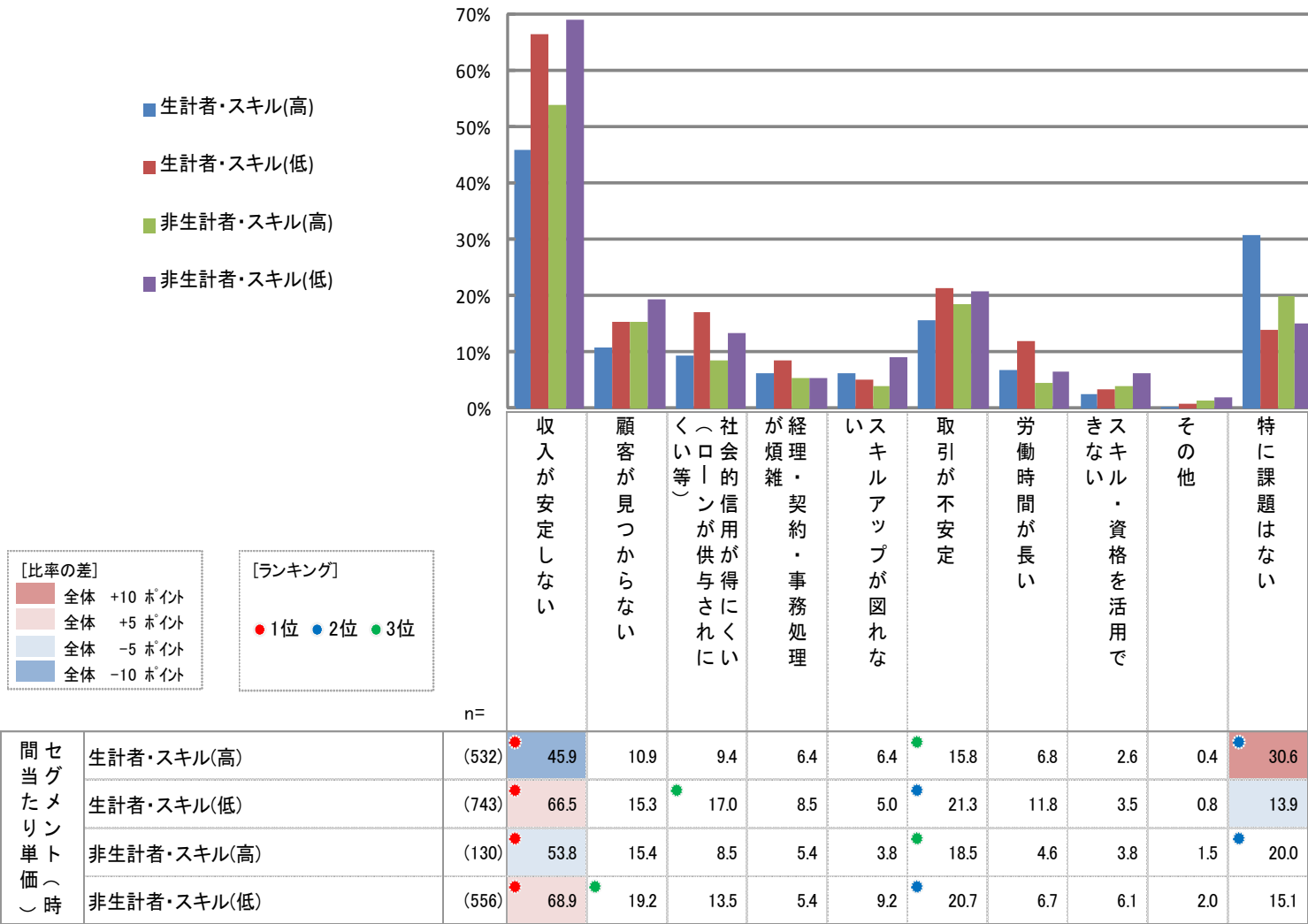
Q 研修・セミナーで受講したい内容についてもお教えてください。（いくつでも）



セグメント別の特徴（8、課題・今後の展望の整理）

➤ 「時間あたり単価」によるセグメント別の課題は以下のとおり。「スキルに見合った単価で継続的な受注が取れているか否か」によるセグメントと同様の傾向が見られる。

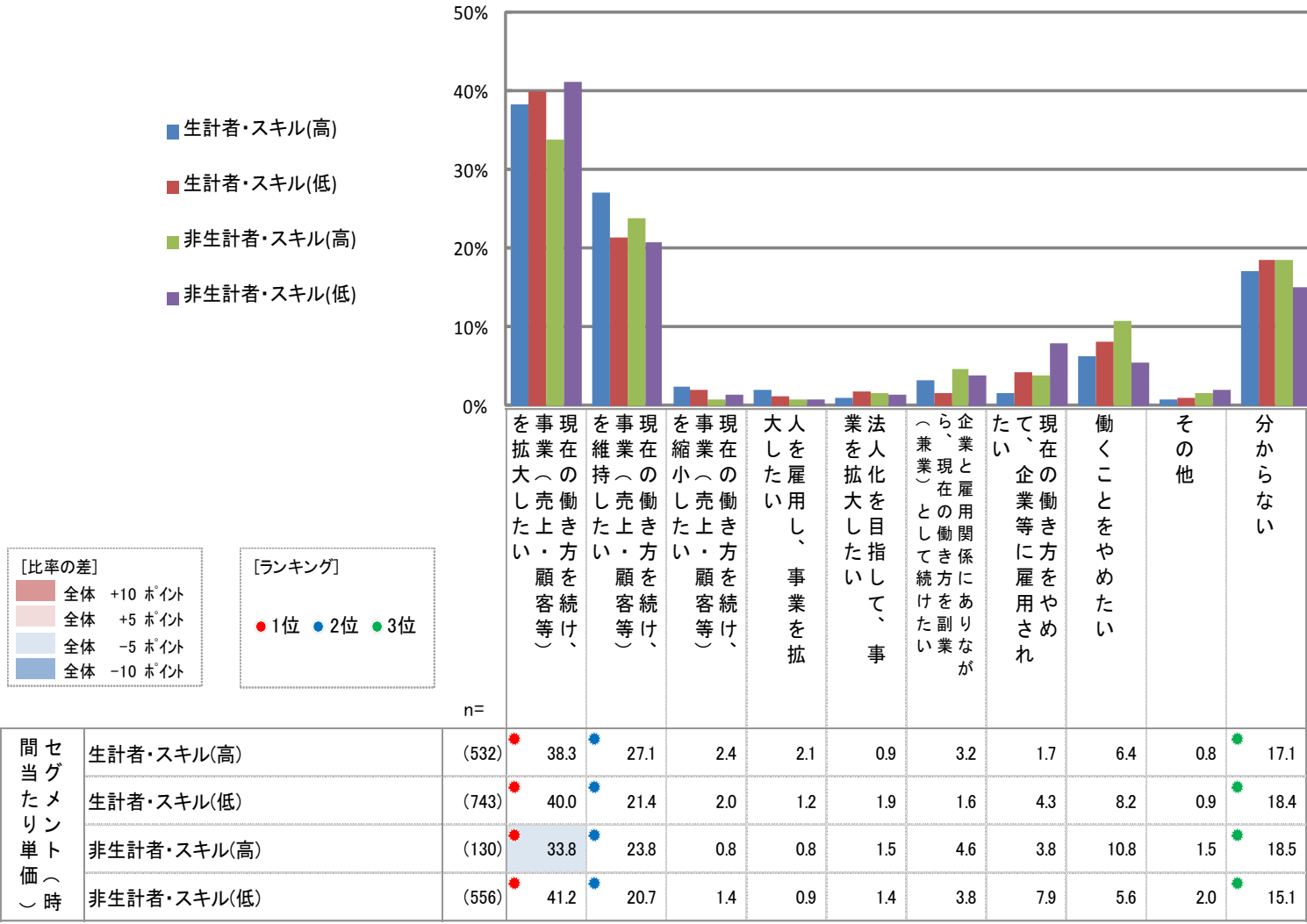
Q 現在感じている課題について教えてください。（いくつでも）



セグメント別の特徴（8、課題・今後の展望の整理）

➤ 「時間あたり単価」によるセグメント別の今後の働き方の展望は以下のとおり。「スキルに見合った単価で継続的な受注が取れているか否か」によるセグメントと同様の傾向が見られる。

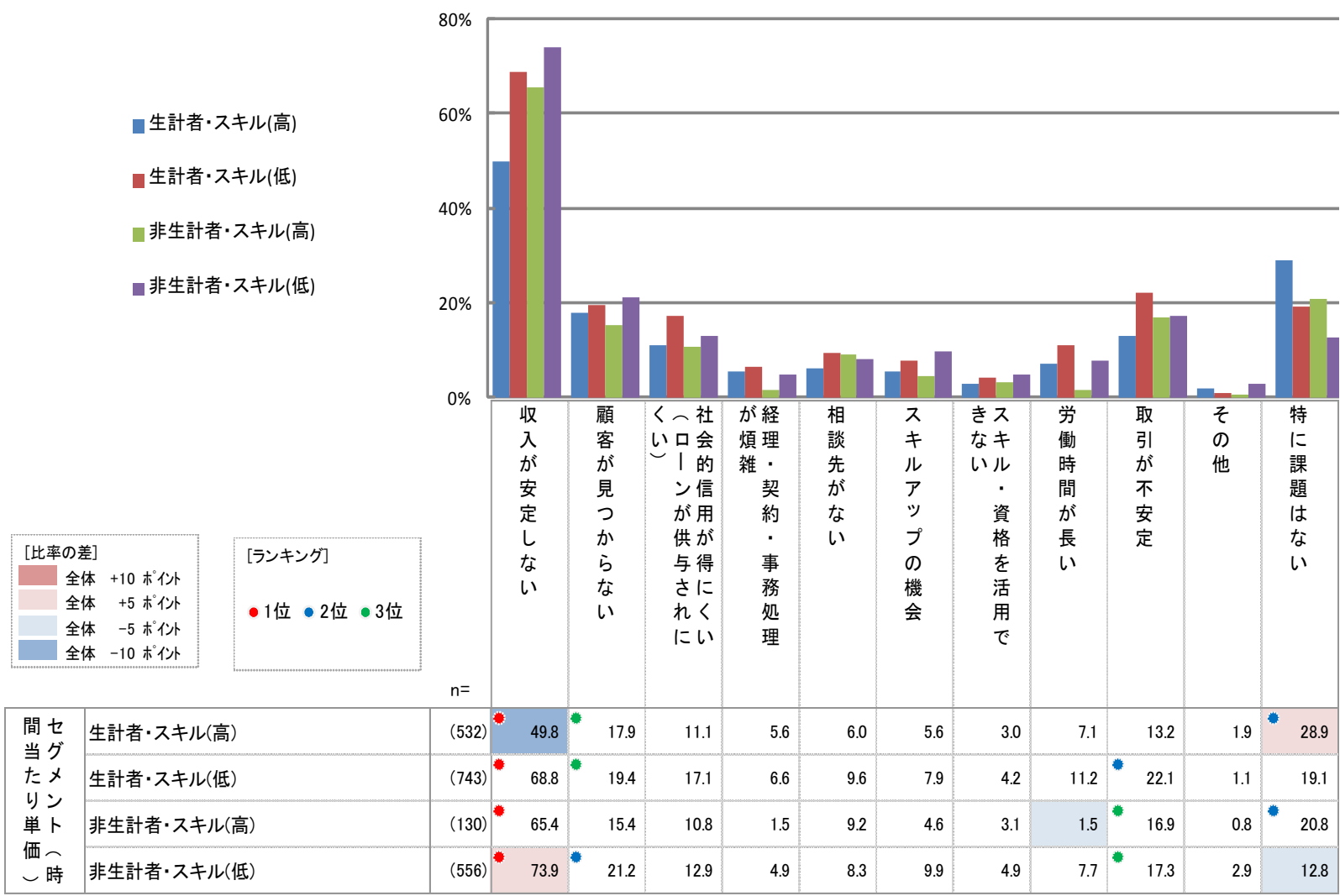
Q 今後の働き方についてあなたの考え方に近いものをお選びください。（ひとつだけ）



セグメント別の特徴（8、課題・今後の展望の整理）

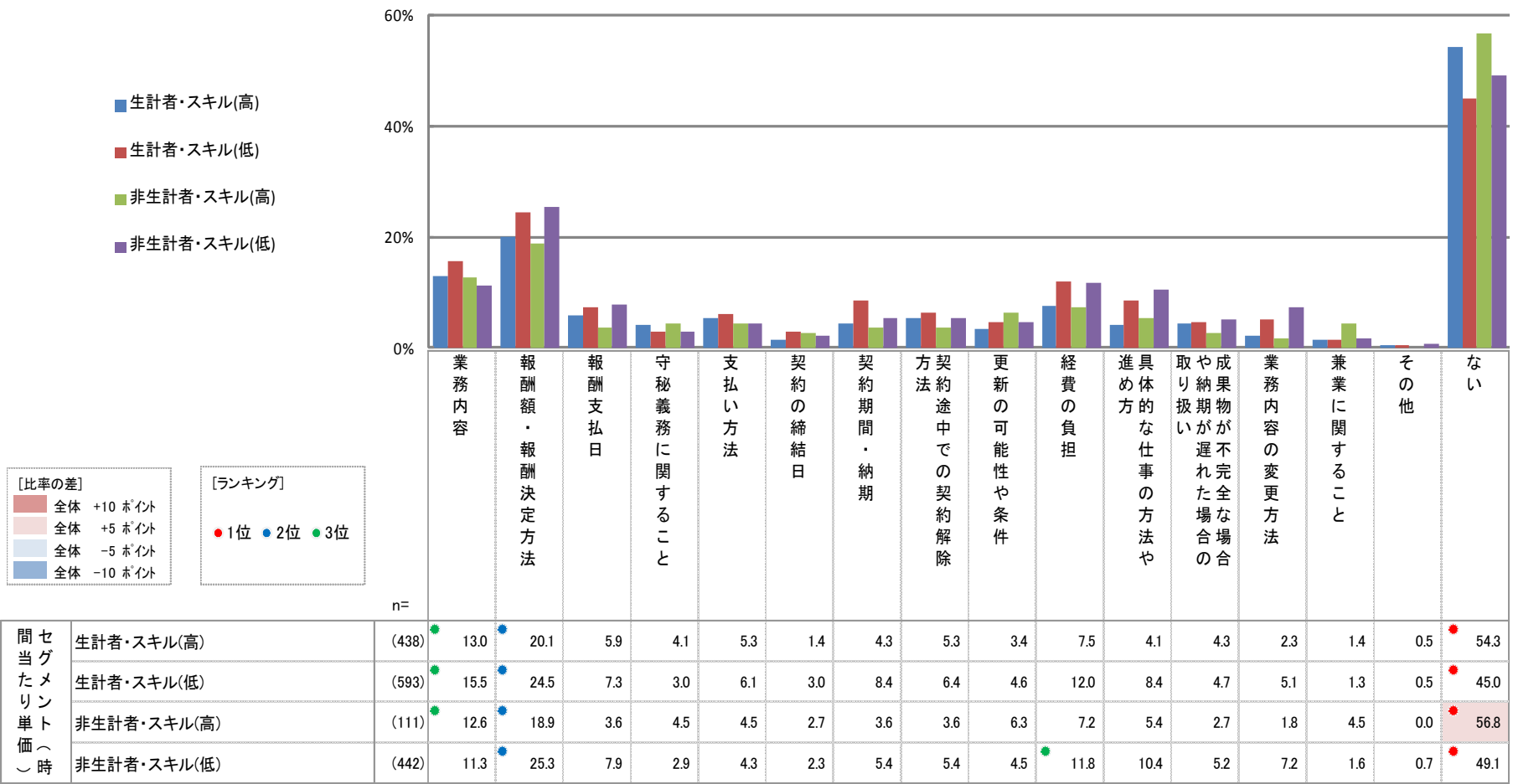
➤ 「時間あたり単価」によるセグメント別の今後の働き方の展望にあたっての課題は以下のとおり。「スキルに見合った単価で継続的な受注が取れているか否か」によるセグメントと同様の傾向が見られる。

Q 今後の働き方にあたっての課題について教えてください。（いくつでも）



セグメント別の特徴（8、課題・今後の展望の整理）

- 「時間あたり単価」によるセグメント別の不公平に感じた受注内容や委託内容は以下のとおり。「スキルに見合った単価で継続的な受注が取れているか否か」によるセグメントと同様の傾向が見られる。
- Q これまでの契約の中で不公平に感じた受注内容・業務委託内容について全て教えてください。（いくつでも）



【Appendix 2：追加集計項目報告書】

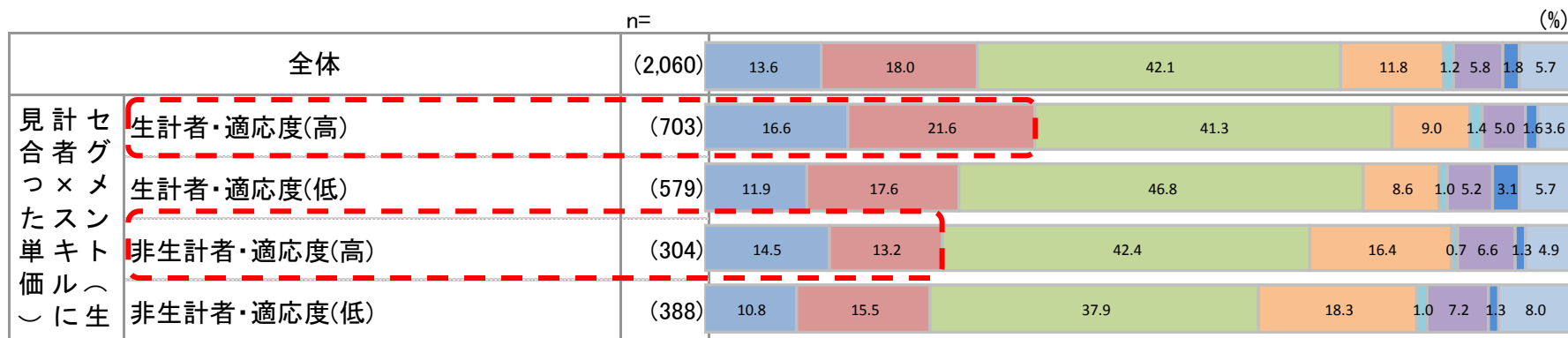
顧客獲得手段およびtoB/toC別分析資料

カテゴリ4類型×顧客獲得手段

- すべての層において「人脈（知人の紹介含む）」が最も高く概ね4割程度。
- 生計者/非生計者に関わらず、**適応度が高い層（スキルに見合った単価を得ている層）**の方が「これまでに勤務経験のある企業」や「これまでに取引経験のある企業」を顧客とする割合が高い。

最もケースとして多くある、顧客獲得手段について教えてください。

- これまでに勤務経験のある企業
- これまでに取引経験のある企業
- 人脈（知人の紹介含む）
- 仕事を仲介する企業・サービスの利用
- 電話による営業
- 広告宣伝（Web・SNS）
- 広告宣伝（雑誌・新聞）
- その他

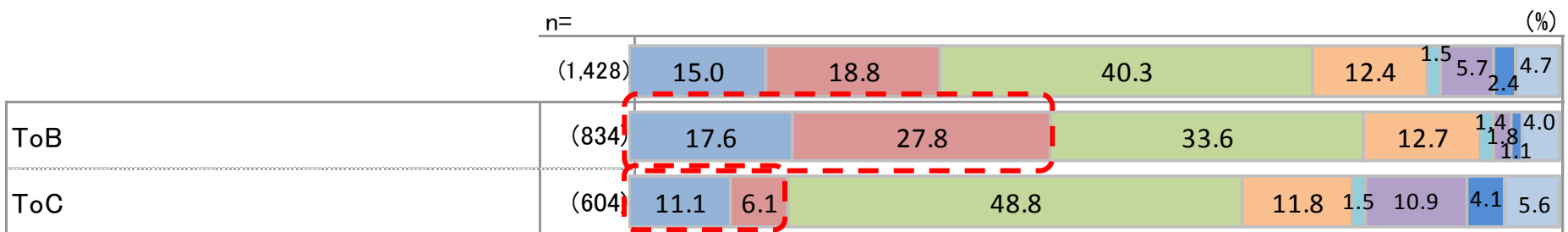


toB・toC×顧客獲得手段

- toB層はこれまでに勤務経験ないし取引経験のある企業経由(合計45.4%)が人脈経由を上回る
- 一方、toC層においては5割近くが人脈経由。勤務経験ないし取引経験のある企業経由は2割に満たない。

最もケースとして多くある、顧客獲得手段について教えてください。

- これまでに勤務経験のある企業
- これまでに取引経験のある企業
- 人脈(知人の紹介含む)
- 仕事を仲介する企業・サービスの利用
- 電話による営業
- 広告宣伝(Web・SNS)
- 広告宣伝(雑誌・新聞)
- その他

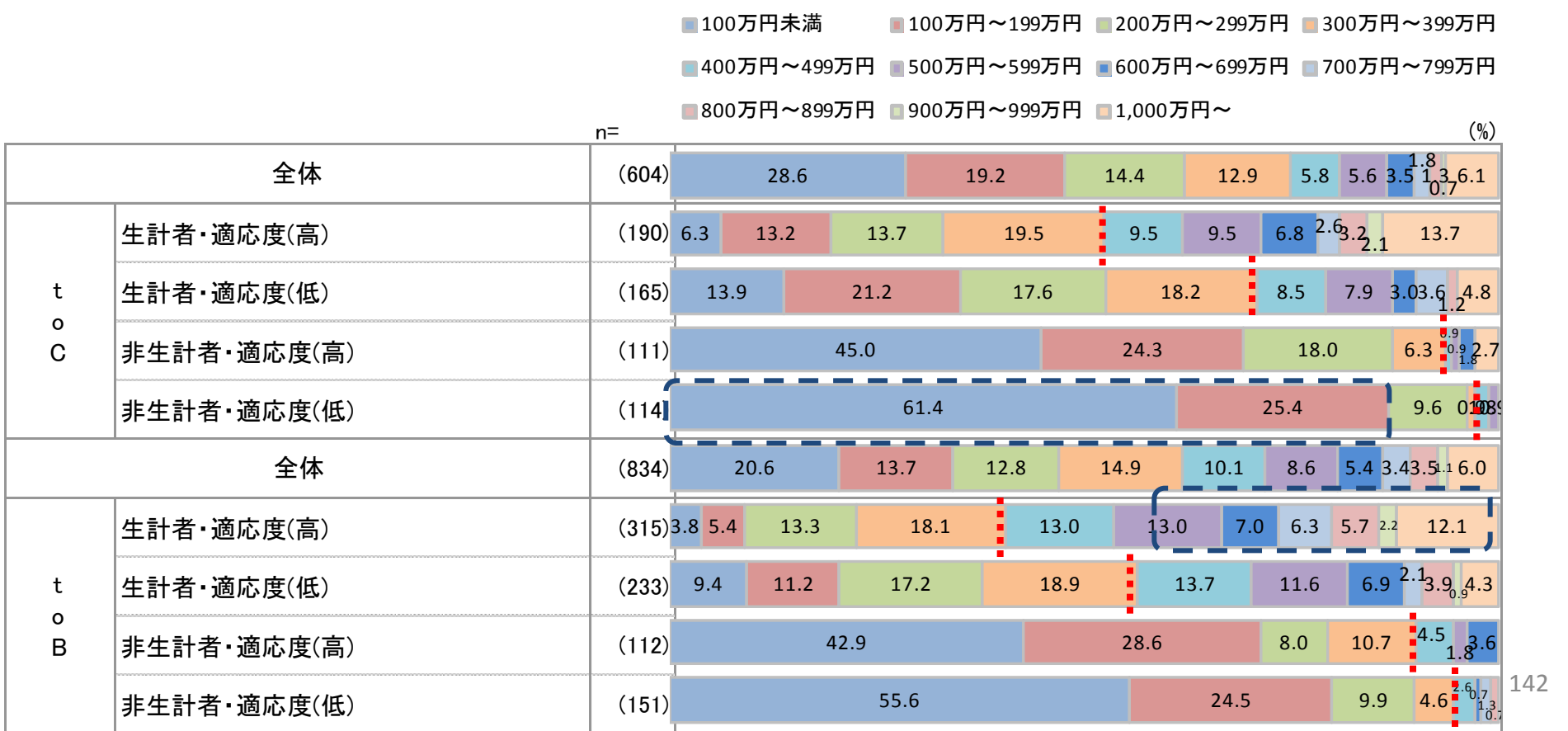


※補足:尚、toC層およびtoBの定義は以下の通り
 設問Q47 「過去1年間における(主な)顧客/クライアント先および各々の数についてお答えください」において
 ・「1.法人・企業のみ」と回答、且つ、数が「1」社以上 → toB層
 ・「2.個人・消費者のみ」と回答、且つ、数が「1」つ以上 → toC層

toB・toC×年収

- 総じてtoC層よりもtoB層の方が高収入の割合が高い。とくに、toB層の生計者×適応度(高)では、年収500万以上が約5割を占める。
- toC層は4カテゴリ全てにおいて収入が低い（低収入層の割合が高い）。とくに非生計者×適応度(低)は199万以下が86%を占める。

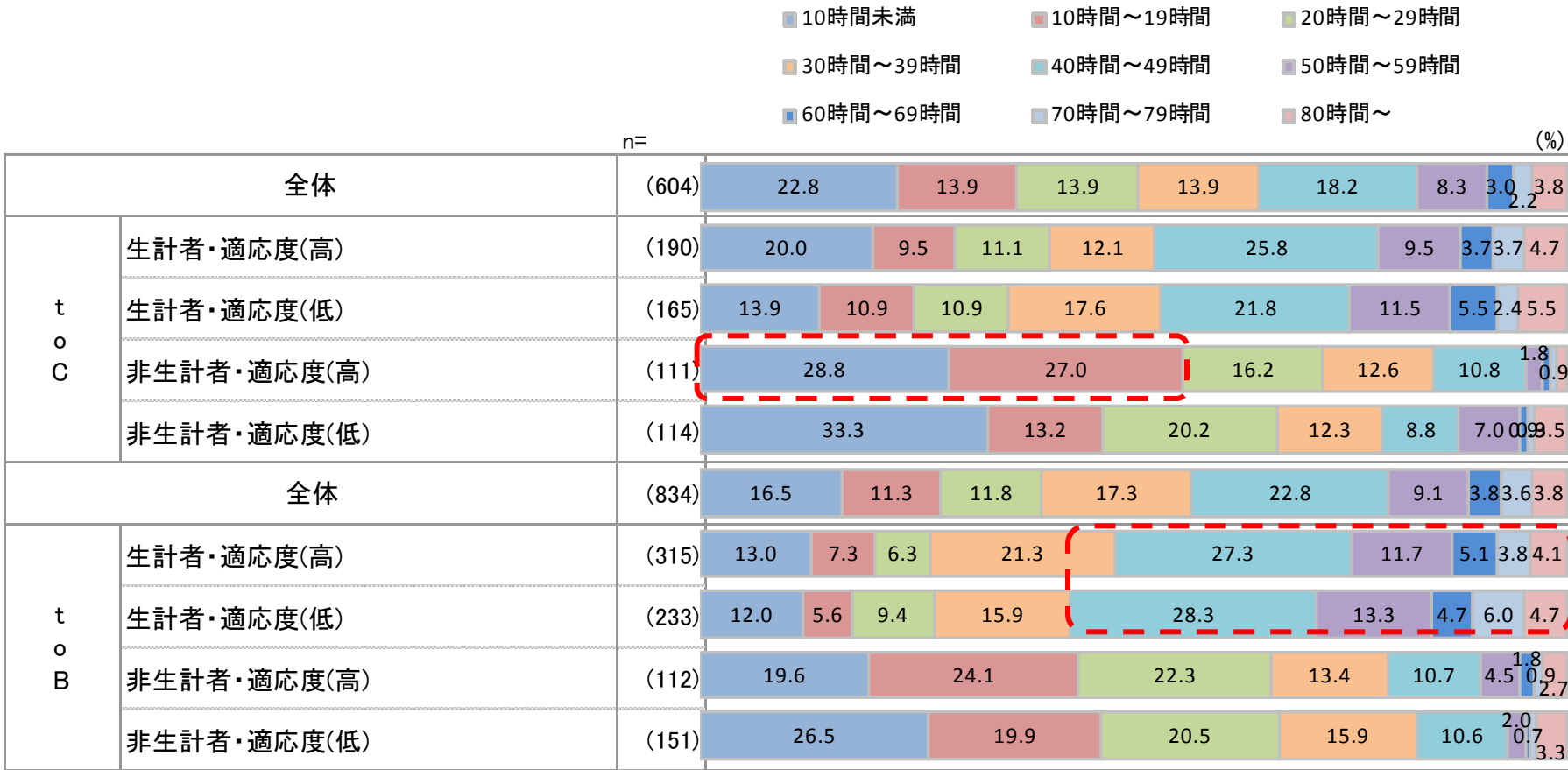
あなたの過去1年間の就労による収入（税込み）をお教えてください。
（デイトレーダー、家賃収入等の収入は含まない） Q3S1【 】万円



toB・toC×労働時間

- どのカテゴリ4類型で比較しても概ねtoB層の方がtoC層に比べて労働時間は長い傾向にある。とくにtoB層の生計者は40時間以上が半数以上を占めている。
- 他方、toC層の非生計者×適応度(高)は短時間労働の割合が相対的に高く、約56%が週19時間以内。

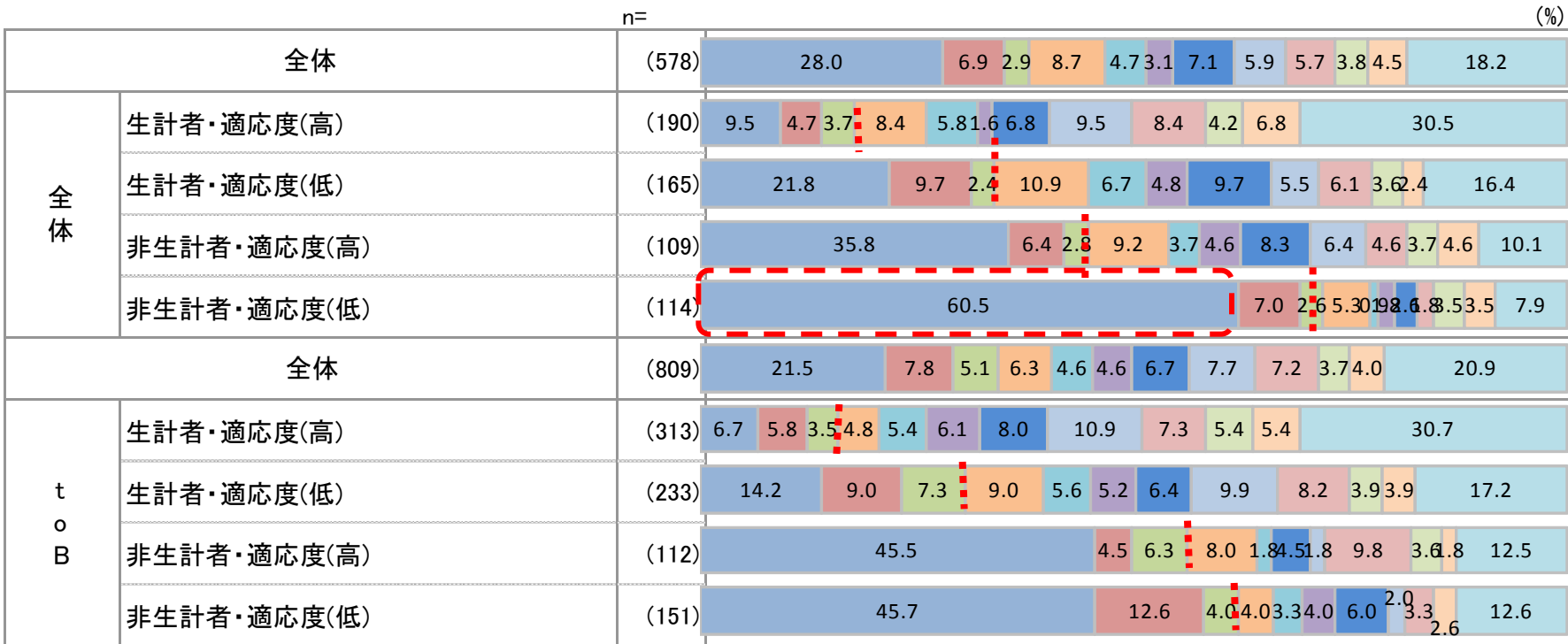
過去1年間における1週間の平均労働時間について教えてください。(本業・兼業先を含む)
Q9S1【 】時間



toB・toC×時間あたり平均受注単価

- 時間あたりの平均受注単価について、総じてtoC層の方がtoB層よりも低い傾向にある。
- とくに、**非生計者×適応度（低）**の時間当たり単価は、**800円未満**が6割を占めている。

時間当たり単価(円)



「雇用関係によらない働き方」 に関する研究会

報告書

平成 29 年 3 月

雇用関係によらない働き方に関する研究会 報告書

1 はじめに・・・P1

- 1.1 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会の背景
- 1.2 「雇用関係によらない働き方」とは
- 1.3 国内外における現状
- 1.4 本研究会のゴール、進め方

2 働き手の実態について・・・P10

- 2.1 調査概要
- 2.2 調査結果

3 教育訓練のあり方について・・・P27

- 3.1 キャリア・スキル形成の必要性背景
- 3.2 教育訓練の現状と課題
 - 3.2.1 働き手の能力・スキル形成意識
 - 3.2.2 能力・スキルに関するニーズのギャップ
 - 3.2.3 能力・スキル形成の手法
 - 3.2.4 働き手の負担
- 3.3 働き手の能力・スキルアップに向けた取組の方向性
 - 3.3.1 働き手の能力・スキル形成意識の啓発
 - 3.3.2 働き手と企業の能力・スキルギャップの解消
 - 3.3.3 能力・スキル形成の手法の多様化
 - 3.3.4 働き手の負担軽減

4 働き手が円滑に働くための環境整備のあり方について・・・P39

- 4.1 働き手の環境について
- 4.2 働き手の環境に関する現状と課題
 - 4.2.1 働き手の報酬
 - 4.2.2 働き手のセーフティネット
 - 4.2.3 働き手の社会的信用
 - 4.2.4 働き手の税制
- 4.3 働き手の環境を改善するための施策の方向性
 - 4.3.1 働き手の報酬の適正化
 - 4.3.2 セーフティネットの拡充
 - 4.3.3 社会的信用の向上
 - 4.3.4 税制を働き方に中立的なものにすること

5 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組みについて・・・P54

- 5.1 企業による活用の促進及び取引環境の健全化がなされることの意義
- 5.2 企業による活用の現状と課題
 - 5.2.1 外部人材活用に対する企業の認知度
 - 5.2.2 外部人材活用に向けた社内体制
 - 5.2.3 企業と働き手とのマッチングシステム
 - 5.2.4 企業と働き手との取引環境
- 5.3 企業による活用の促進及び取引環境の健全化に向けた取組みの方向性
 - 5.3.1 外部人材活用に対する企業の認知度の向上
 - 5.3.2 外部人材活用に向けた社内体制の整備
 - 5.3.3 企業と働き手とのマッチング機能の強化
 - 5.3.4 企業と働き手との取引環境の健全化
 - 5.3.5 雇用関係のない働き手が活用されている分野からの横展開
 - 5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について

6 まとめ・・・P74

- 6.1 「雇用関係によらない働き方」の意義と実態
- 6.2 「雇用関係によらない働き方」の実態
- 6.3 「雇用関係によらない働き方」の現状と課題、方向性
 - 6.3.1 教育訓練のあり方
 - 6.3.2 働き手の環境整備のあり方
 - 6.3.3 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組み
 - 6.3.4 「雇用関係によらない働き方」をめぐる今後の政策の方向性について

7 参考・・・P79

- ・働き手のカテゴリによる分析（カテゴリの軸について）
- ・フリーランス等活用企業 事例

1. はじめに

1.1 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会の背景

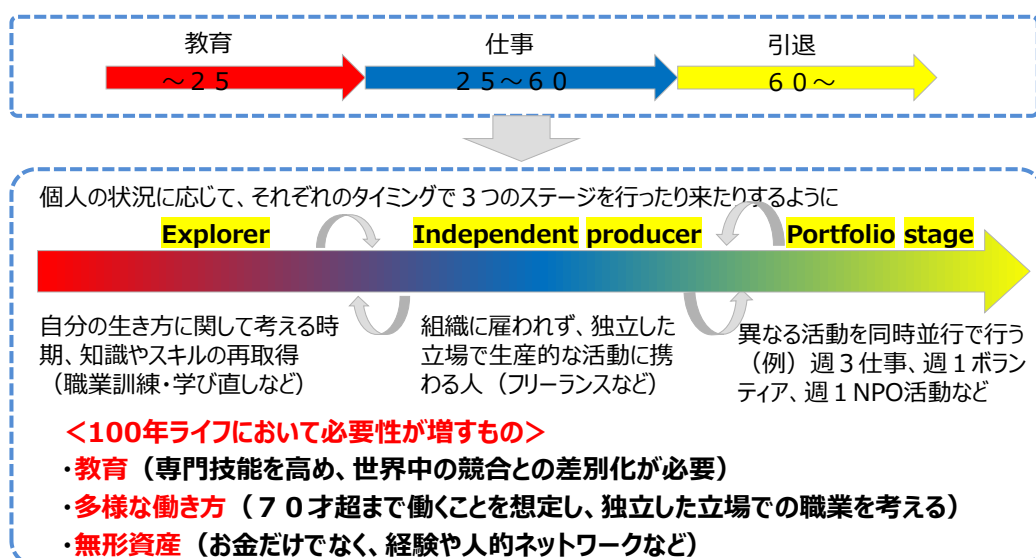
○ 働き方改革の位置づけ

「一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月）や「日本再興戦略 2016」（同）を受けて、「働き方改革」は安倍政権最大のチャレンジと位置づけられている。平成 28 年 9 月には、総理官邸において「働き方改革実現会議」が発足し、「テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方」など 9 つの項目について、年度末のとりまとめに向けて議論が進展している。

○ 働き方の「選択肢」を増やす

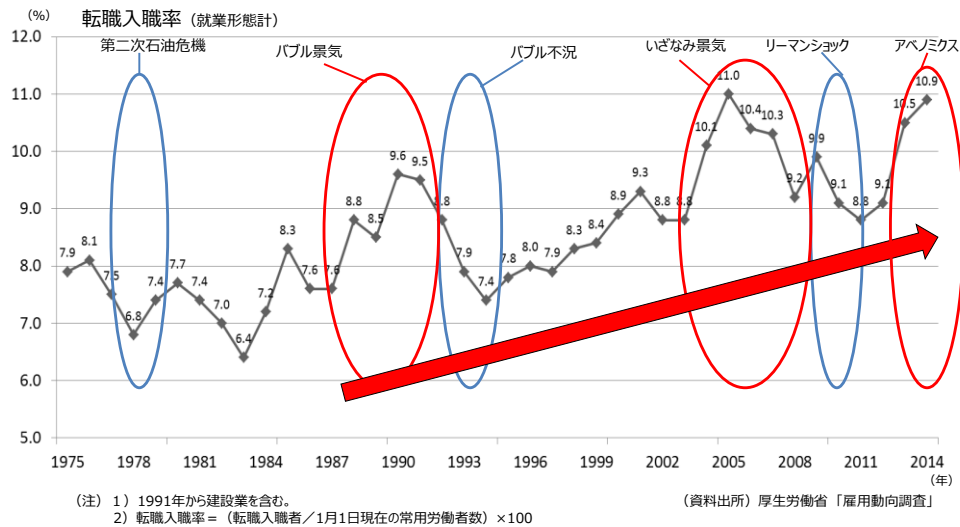
「一億総活躍社会」の実現に向けて、働き手一人ひとりが、出産・育児や介護などの自らのライフステージに合わせ、働き方を柔軟に選択できる社会を創り上げていくことが必要である。兼業・副業やテレワークに加え、時間と場所を選ばない「雇用関係によらない働き方」は、出産・育児や介護などにより時間的な制約が生じる働き手や、企業への従属関係によらず自らの意思で働きたい働き手にとって、重要な選択肢となりうる。このような働き方が一つの選択肢として確立していくことは、柔軟な働き方実現の鍵を握る。

リンダ・グラットン、アンドリュー・スコットの「LIFE SHIFT」（2016 年：東洋経済新報社刊）では、人が 100 年も“健康に”生きる社会が到来することを予見し、これまでの「教育→仕事→引退」という 3 つのステージが大きく変質する結果、知識やスキルを再取得する「Explorer」、組織に雇われず独立した立場の「Independent producer」、異なる活動を同時並行で行う「Portfolio stage」の 3 つのステージを行き来するようになり、教育、多様な働き方、無形資産の活用必要性が増すと述べている。働き手のライフステージに応じて、ある時は企業に雇用され、ある時は雇用関係によらず働く、ということを選択できるようにし、柔軟な働き方を広げることは、来たるべき長寿命社会においても重要である。



（参考）リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット著「LIFE SHIFT」（2016 年）

実際、景気による変動はあるものの、転職率の長期的トレンドは増加傾向であり、新卒一括採用・終身雇用・年功序列が絶対的な前提であった時代に比べると、労働市場は少しずつ流動化してきていると言える。こうした中で、働き手自らがキャリア形成し、次のキャリアステップに進む際には、単に企業から企業への転職だけでなく、雇用関係によらない働き方も含めた多様な選択肢がある方が望ましい。



また、研究会においても、「長期的視点で“働く”という新概念の啓発が不可欠。初等教育から生涯教育に至るまで、学校・会社の良さが即ち人生の良さであるとの考え方の終焉や、仕事は与えられるものではないという事実、長寿時代でライフワークを見つけ磨き続ける幸福論を語っていくべき」との意見があった。

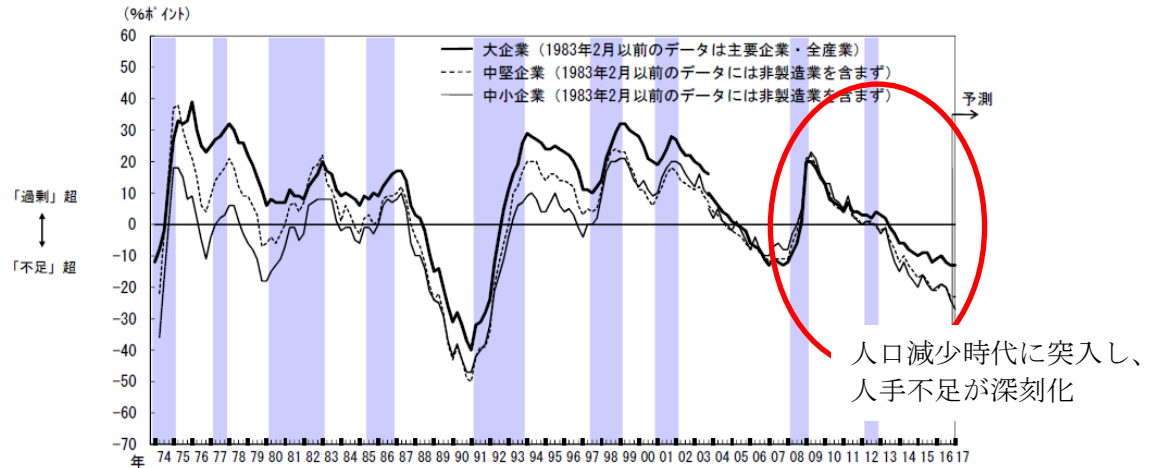
さらに、後述する雇用関係によらない働き手に関する実態調査において、雇用関係によらない働き手に対して今後の働き方の希望を尋ねると、引き続き「雇用関係によらない働き方を続けたい」という働き手が6割以上を占めた。他方で、こうした働き方を、雇用関係による働き方と「同等の選択肢」にするためには、未だ課題が山積している状況であり、これらの課題を解決していかなければならない。

○ 社会構造の変化への対応

日本は、少子高齢社会に突入しており、また、近年の経済指標によれば、人手不足が深刻化していることが示されている。今後、引き続き成長を続けていくためには、労働供給を増やす必要がある

これまではフルタイムの常用雇用が「当たり前」であったが、パートタイムだけでなく「雇用関係によらない働き方」が選択肢となっていくことで、女性や高齢者など、これまで労働参画に制約があった働き手の参画を増やすことができ、これまで活用できていなかった時間を労働時間とすることができる。このように、「雇用関係によらない働き方」は、労働供給の間口を広げる糸口となる。

▽雇用人員判断（全産業）の推移



○ 働き手と企業との関係

第四次産業革命が進展すれば、仕事は従来の「企業単位」から「プロジェクト単位」に変化していく。そのような中で、雇用関係によらない働き方は注目を集めている。

経済産業省 産業構造審議会 新産業構造部会の「新産業構造ビジョン中間整理」（平成28年4月）においては、『第四次産業革命によって、就業構造や「企業と個人の関係」が劇的に変化していく中で、企業の国際競争力を維持・強化するとともに、個人も自身の能力・適性や意思に沿った形で働くために、教育・人材政策、労働市場や雇用制度の変革が不可欠ではないか。』と課題提起されている。

厚生労働省の「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」（平成28年8月）においては、『自立した個人が自律的に多様なスタイルで「働く」ことが求められる』『人は、一つの企業に「就社」という意識は希薄になる』『兼業や副業、あるいは複業は当たり前のこととなる』とされ、20年後の2035年を見据え、技術革新による経済・社会の変化なども踏まえた上で、多様な人材が一人ひとりの個性を活かして働くことができる未来の働き方が提案されている。

スイスのクラウス・シュワブ（世界経済フォーラムの主催者）は、「The Fourth Industrial Revolution」（2016年：日本経済新聞出版社）の中で、第四次産業革命がもたらす雇用への影響について、『今や、オンデマンド経済によって、私たちと労働との関係性や、それに内包される社会機構が根本的に変化している。』『「ヒューマン・クラウド」を活用する経営者が増えている。専門的な仕事が分解され、意欲的な労働者が世界各地から集まる、「バーチャル・クラウド」が機能する。新たなオンデマンド経済で、労働の提供者は、もはや従来の意味での「従業員」ではなく、特定業務を遂行する「個人労働者」となる。』としている。

これらにおいて示されているように、仕事の性質上、個人が企業と対等に仕事をしていくことが合理的な形となっていくと思われるが、社会がその流れに対応しきれていないのが現状である。個人が自身の能力・適性や意思に沿った形で働くために、人材政策、労働市場や雇用制度の変革が不可欠となっていく。

○ 急激な産業構造の転換とビジネスモデルの変化

2000年代に入り、消費市場や労働市場、情報圏のグローバル化／オープン化／知識経済化等の構造変化が進展し、「業種分類」や「国境」、「ものづくり／サービス」という既存の枠を超えた知識の融合によるオープンイノベーションが求められる時代となった。各企業は、全てを自社で賄おうとする従前の「自前主義」を見直し、いかに付加価値を創造する知識を獲得し、組み合わせていくかを追い求めてきた。

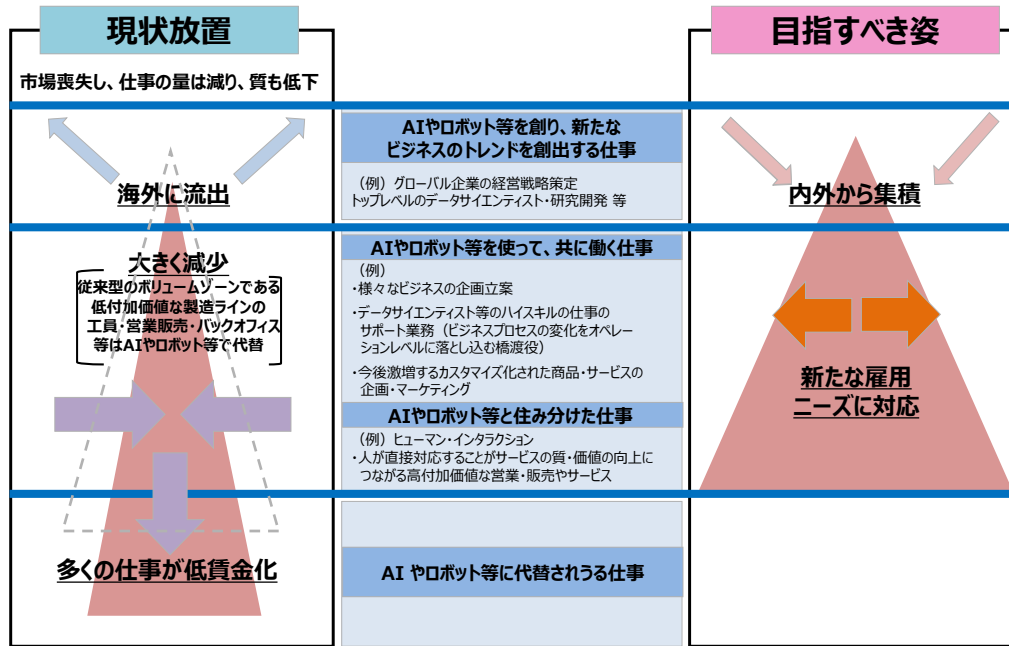
そのような中で、第四次産業革命の進展により、こういった動きが加速化している。技術の予見が更に難しくなる中で、旧来のビジネスプロセスが大きく変化し、企業や業種の壁を超えて、広範なプレーヤーが参加する競争時代に突入していく。こうした変化に対して、各企業は、これまで以上に外部人材も含めたリソースを上手に活用しながら柔軟に対応し、オープンイノベーションを促していくことが求められる。

この点、これまでは、職務の範囲が限定されない雇用契約に基づいた業務の進め方や、報酬を労働時間の長短により決めることが一般的となっていたため、アウトソースする業務の成果を適切に評価しきれていない面が多く、外部人材の活用も不十分であった。しかし、今後は、個々の職務や業務の仕方を見直し、外部に切り分けた方が効率的な業務は成果型の報酬で外部に切り出していくなど、従来の手法の見直しを進めていくことが求められる。

研究会においても、企業内の業務の見える化や業務の”切り出し”を行うことによってこそ、業務効率が大幅に改善し、顧客と向き合う時間が増え、継続的な顧客開拓に成功している例も報告された。

先述の「新産業構造ビジョン中間整理」においても、『AI やロボット等の出現により、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展。人手不足の解消につながる反面、バックオフィス業務等、我が国の雇用のボリュームゾーンである従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い。一方、第4次産業革命によるビジネスプロセスの変化は、ミドルスキルも含めて新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要。』とされている。

(参考) 第四次産業革命による就業構造の変化



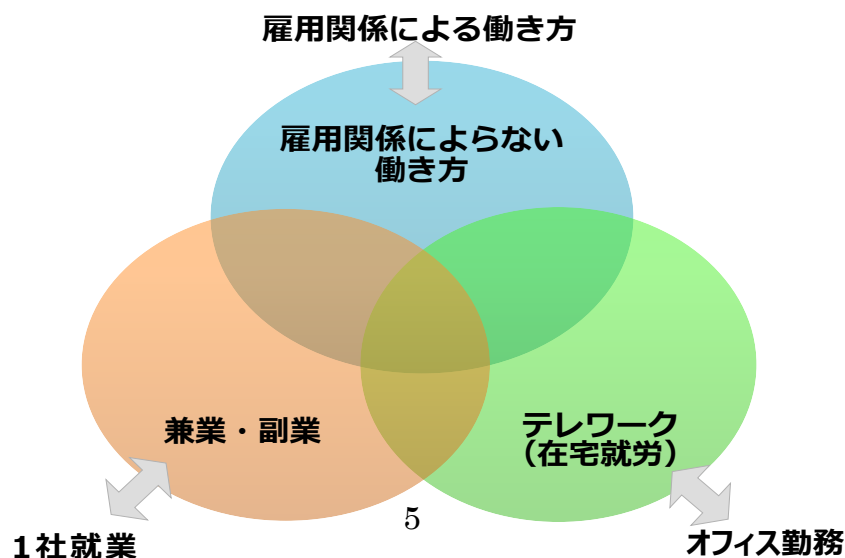
(出典) 新産業構造ビジョン 中間整理 (平成 28 年 4 月)

1.2 「雇用関係によらない働き方」とは

○ 日本型雇用システムの見直し

「働き方改革」においては、長時間労働の是正や同一労働同一賃金が注目されているが、働き方改革における課題のすべてに通じる背景として、終身雇用や年功序列を前提とした「日本型雇用システム」一本槍による弊害が挙げられる。硬直的な「雇用関係」にこだわるあまり、企業と働き手の双方にゆがみが生じていることの表れである。

そういった「日本型雇用システム」を見直す契機として、「雇用関係によらない働き方」をはじめとした柔軟な働き方が重要である。すなわち、これまでの“常識”であった、雇用関係による働き方、1社のみでの就業、オフィスでの勤務のそれぞれを変化させるものとして、「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)」の3つが互いに折り重なり、「時間・場所・契約にとらわれない、柔軟な働き方」につながっていき、日本型雇用システムを見直す契機となるものである。



○ 雇用関係によらない働き方

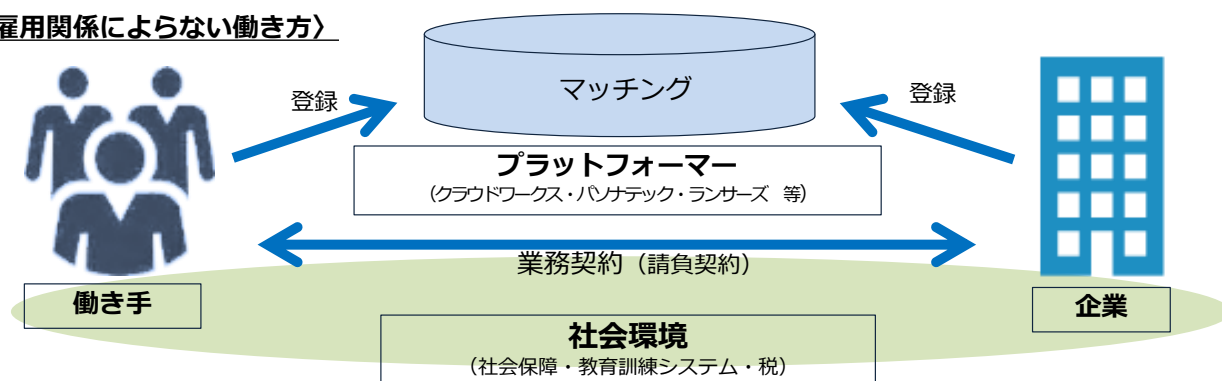
雇用契約（労働契約）とは、働き手が使用者（企業）の指揮命令の下で働き、それに対する報酬（賃金）を企業が働き手に支払う契約のことである。第四次産業革命等、ICT の活用 の進展によって、働き手は時間や場所、雇用関係という従来の制約からより解放され、働き方を大きく見直す契機となりうる。

近年、企業が不特定多数の人に向けて業務委託先を募集する“クラウドソーシング”と言われるような就労形態の活用が広がるなど、請負を中心として、雇用契約によらない形で（企業の指揮命令を受けず）働く働き方が普及してきている。プラットフォーマーと呼ばれる事業者を介して、インターネット上で企業と働き手のマッチングが容易にできるようになったことが普及に拍車をかけている。また、プラットフォーマーを介さず直接企業と請負契約を結ぶ働き手や、複数の働き手で連携して企業の仕事を受注する働き手も存在する。

また、上述のような請負契約で受注する業務の内容も、単純なデータ入力作業といった業務から、専門性の高いシステム開発等の仕事まで、多岐にわたっている。現在は言語の壁が存在するため国内市場のみに閉じているが、海外におけるグローバル人材活用の流れを見るに、今後は海外も含めたグローバル市場において、請負形式による、雇用契約によらない働き方が広がっていく可能性が高い。

さらに、研究会においても、これまで従属的な労働を前提としてきた労働法が限界を迎えていることについて、「ICT の発達が高度かつ急速に広がり、労働の局面ではテレワーク化、リモートワーク化に帰依する。中でも、第四次産業革命によって IoT デジタル産業がより大きな位置を占めていく中で、雇成型ではなく、場所や時間の拘束がない自営型のテレワークが増えていく。AI やロボットが普及し、企業は仕事を外部に切り出すことが容易になり、より自営型テレワークが増えていく」との説明があった。

＜雇用関係によらない働き方＞



1.3 国内外における現状

○ 日本における現状

プラットフォームの1社であるランサーズの整理によれば、フリーランスには、1) 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行う「副業系すきまワーカー」、2) 雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約する「複業系パラレルワーカー」、3) 特定の勤務先がない独立した「自由業系フリーワーカー」、4) 個人事業主・法人経営者で一人で経営している「自営業系独立オーナー」の4つのタイプが存在し、広義のフリーランスは2016年現在、1,064万人と推計されている。昨年に比して17%増加したとのことであり、増加傾向がうかがえる。

→ 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	複業系パラレルワーカー	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」

また、一般社団法人クラウドソーシング協会（以下「クラウドソーシング協会」という。）によると、クラウドソーシング事業者の登録累積アカウントは330万を超え、クラウドソーシング上で100種類超の業務が発注でき、業務内容に必要なスキルレベルや報酬価格も様々となっている。なお、研究会においては、「プラットフォームに登録していない層の存在も考えるべき」との指摘もあり、本研究会は、プラットフォームを通さず直接契約している働き手も含めた「雇用関係によらない働き方」全体について議論を行った。

※なお、フリーランスやインディペンデント・コントラクターなど、雇用関係によらない働き手が、認知度の向上やキャリアの形成支援、労働環境の改善に向けた政策提言等を行っていくことを目的に組織化する事例もあり、働き手を中心に組織された一般社団法人は、複数存在している。

これまでの実態調査として、総務省「平成24年就業構造基本調査」によれば、副業を営む者は234万3,900人存在し、有業者全体（6,442万人）の約3.6%を占める。

また、「雇用関係によらない働き方」の課題を示す調査として、「個人請負の労働実態と就業選択の決定要因」（周(2006)）によれば、正社員・非正規社員に比べ、雇用関係によらない「個人請負」は、仕事の自由度・非拘束度、仕事のやりがいの面では比較的高い満足度を示している一方、収入の水準や収入の安定性についての満足度が低い。また、「個人請負」の8割が業務委託先から全く福利厚生を受けていない。

同様に、「財団法人社会経済生産性本部『平成20年度在宅就業者人口推計調査』（厚生労働省委託事業）」によれば、在宅就業者と発注者側の関係について、「どちらかといえば依頼

主と比べ立場が弱い」、「依頼主と比べて立場がかなり弱い」と回答した在宅就業者の割合は33%を占めている。

しかし、これまで政府として包括的に「雇用関係によらない働き方」の実態を把握しておらず、まずは実態を把握し、何が課題なのかを整理していく必要がある。また、「雇用関係によらない働き方」の名称についても、後述のとおり、働き手自身にアンケートをとっても多種多様にわたることから、本報告書では「雇用関係によらない働き方」と呼ぶ。

○ 米国における現状

「Freelancing in America 2016」(Upwork Global Inc. and Freelancers Union)によると、米国では、労働力人口1億5,700万人のうち35%の5,500万人がフリーランスとして仕事を受注している。「雇用を持たないフリーランサー(インディペンデント・コントラクター)」が35%と最も多く、次いで「雇用関係のある主たる仕事を持ちつつ、他の収入源を持つ者」(28%)、「雇用関係を持ちつつ、アルバイトなどの副次的な収入源を持つ者」(25%)の順に多い。フリーランサーズユニオン(The Freelancers Union)は、2020年には労働人口の約50%がフリーランスとして働くと予想している。

また、「Five Reasons Half of You Will be Freelancers in 2020」(Forbes.com)では以下の5つを背景として挙げている。

- 1) インターネットによってフリーランスの価値が明確になった
- 2) 技術の進歩により、どこでも仕事ができるようになった
- 3) フリーランサーがフリーランサーを生み出すようになった
- 4) 人々は自分の生活を、自分でコントロールしたい
- 5) 大きな組織に所属しなくても、自分のブランディングができるようになった

前述の「Freelancing in America 2016」によると、アメリカではフリーランサーの半数以上が過去6ヶ月以内に教育訓練を受講しており、フリーランサー以外の層よりも多い割合で訓練を受講している。また、フリーランサー以外の層は職務要件のために受講する者が多い一方、フリーランサーは仕事の獲得を目的とした教育訓練受講が多い。

1.4 本研究会のゴール、進め方

○ 本研究の目的

上記のような現状を踏まえ、本研究会では、一人ひとりがより自身のスキルや能力を最大限活用でき、誰もが働き方にとらわれず平等に活躍できる社会を目指し、「雇用関係によらない働き方」を働き方の選択肢として確立させ、国、働き手、企業がそれぞれの役割分担の下にエコシステムを構築していくことを目的とする。

もっとも、現在起きているパラダイムシフトは非常に変化が早く、まずは実態を把握することが先決である。そのため、まずは、雇用関係によらない働き手の実態を把握し、その上で、働き手が自ら「雇用関係によらない働き方」を選択する際の課題を明らかにし、今後の政策の方向性を示していく。

○ 実態把握

上記のとおり、まずは、「雇用関係によらない働き方」の実態を調査するため、働き手 4 千人にアンケート調査を行うこととした。

「雇用関係が全くない働き手（士業などを除く）」2 千人、「雇用関係があるが副業としてフリーランスを行う働き手」1 千人、「雇用関係が複数以上あり兼業・副業を行う働き手」1 千人を調査し、課題を洗い出すこととした。

なお、研究会においては、上記アンケートに関する方針についても議論され、ある程度カテゴリーを分けて議論した方がよいのではないかという方向性が示された。

○ 論点

研究会において、事務局より以下の 3 つの論点が提示され、当該論点に沿って議論を進めた。

これらの論点を議論することで、働き手が、自ら「雇用関係によらない働き方」を選択する際に、個人であっても企業と対等な関係を構築するための課題や、企業側やプラットフォームとして取り組むべき課題を洗い出した次第である。

1. これまでのキャリア形成は、企業における OJT 中心であった中、企業に属さない働き手の能力・スキルを向上させるためには、どのようなキャリア形成システムを構築すべきか

⇒日本型雇用システムに代表されるように、企業に必ずしも所属しなくても自己のキャリアパスを描き、スキルを磨くことができるよう、自律的な働き方とできるようにすることが必要。

2. 「雇用関係によらない働き方」の働き手が円滑に働くために、どのような環境整備を行うべきか

⇒雇用関係にあるか否かで、社会保障・労働法制の面で、差異が生じている現状を踏まえて検討していくことが必要。

3. 現状、成長途上にある「雇用によらない働き方」に係る企業を健全に発展させるためには、どのような取組（企業による取組、業界としての取組、政策的支援等）が必要か

⇒雇用関係によらず働くためにも、企業（発注者）と対等なパートナーシップを構築することが不可欠であり、「取引慣行の健全化」と「企業の需要喚起」に資する取組が必要。

2. 働き手の実態について

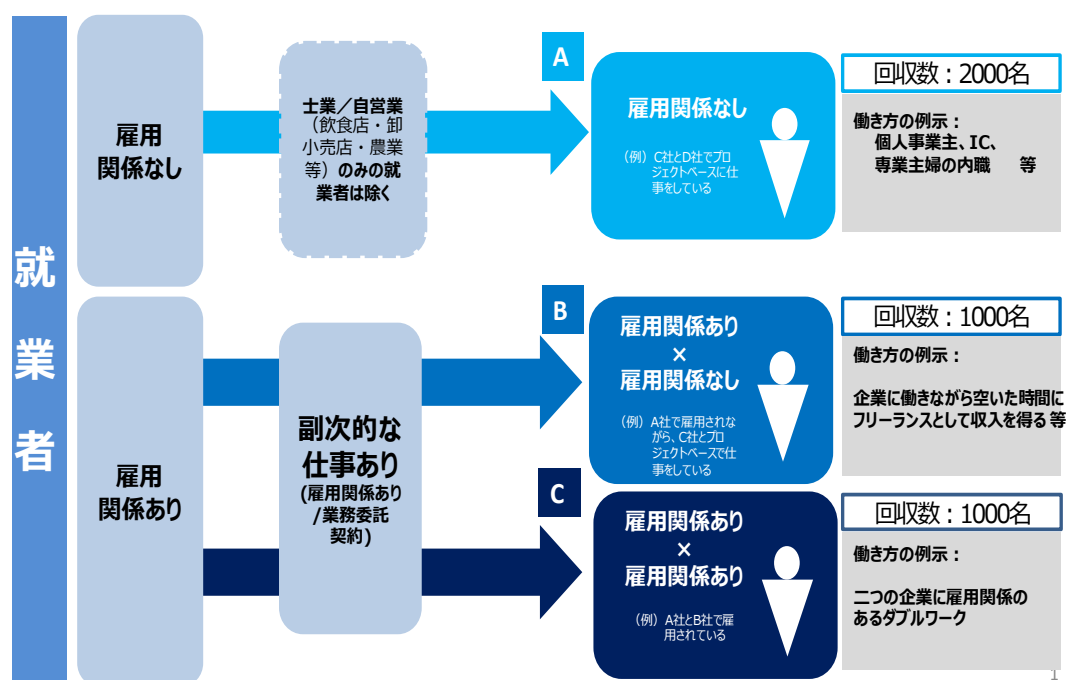
2.1 調査概要

前述のとおり、「雇用関係によらない働き方」の実態を把握するため、働き手 4 千人に対するアンケート調査を実施した。雇用関係によらない働き方には多様な様態があり、社会保障を含めた働き方の実態把握のためには、それぞれの働き方の様態から一定数の回答が必要であることから、以下 3 つの分類に区分し、各々 2000 名／1000 名／1000 名のサンプルを確保している。

まず A 層は「雇用関係なし」の層である。すなわち、個人事業主やインディペンデント・コントラクターなど雇用関係にない働き方をされている方々である。なお、士業／自営業／自営業主（飲食店・卸小売店・農業等）については、そのみで就業している働き方は本調査では対象外としている。例えば、弁護士で、弁護士業のみをしている層は除外しているが、弁護士業を行う傍ら、法資格に関する講師業などを副業的にやっている層は対象としている。

B 層「雇用関係あり×雇用関係なし」は、雇用関係はありながらも雇用関係のない働き方をされている方々を対象している。たとえば一社で雇用関係をもって就業し、同時に空いている時間でプロジェクトを引き受ける契約をして働かれているといった働き方をしている層である。

C 層「雇用関係あり×雇用関係あり」は雇用関係を複数の会社と結んで働いている層を対象としている。



- ・調査の概要は以下のとおり。

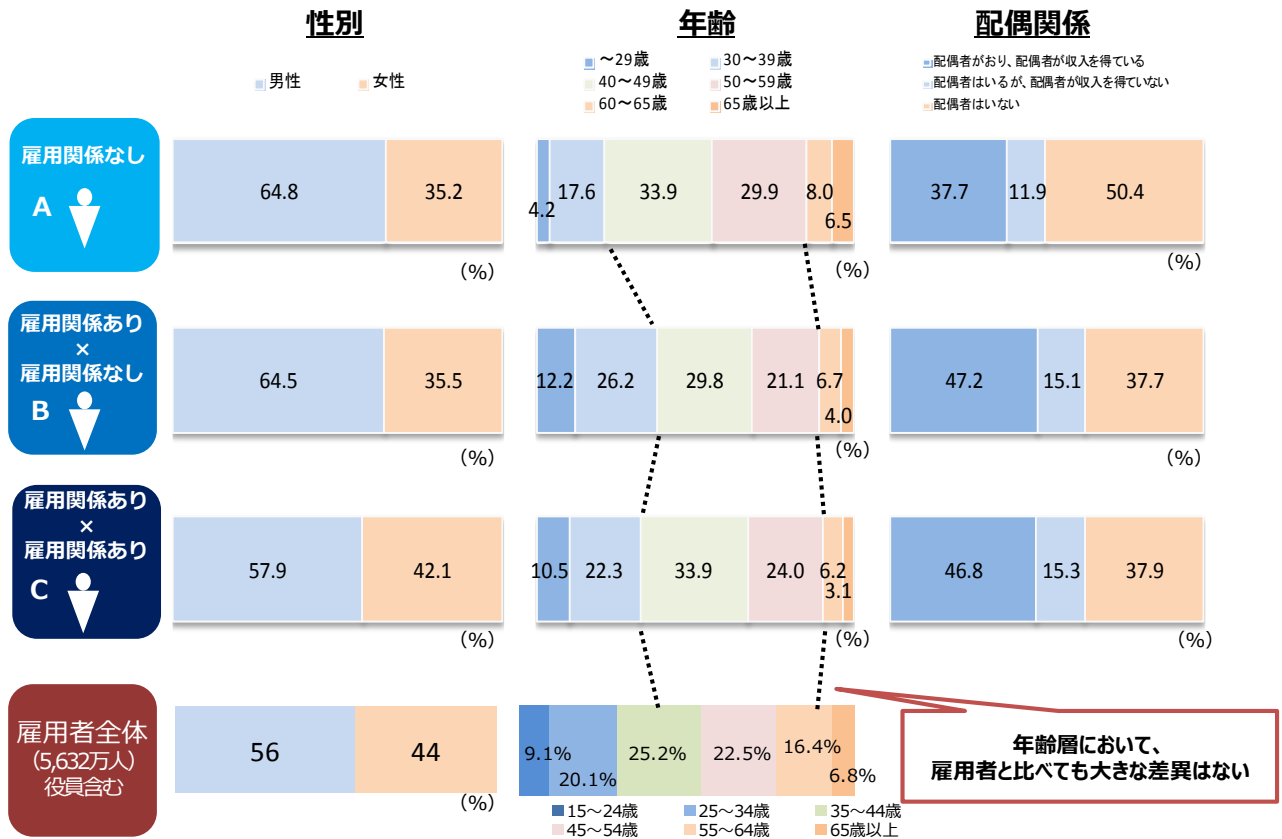
調査対象	・業務委託等雇用関係によらない働き方をしている就業者 ・兼業・副業をしている就業者 ・複数の企業と雇用関係にある就業者
調査方法	Web モニターを活用した WEB 調査
調査期間	平成 28 年 12 月 20 日～21 日
調査内容	①現在の働き方について（個人属性、満足度、教育訓練・スキルアップの取組み、今後の働き方と課題、等） ②業務委託契約について（1 件あたりの平均受注額、1 年間あたりの仕事・プロジェクト数、顧客獲得手段等） ③兼業・副業について（就業規則における兼業副業規定、労働時間管理、労働災害の保証責任について、等）
回収数	約 4,000 名 ※割付については上述のとおり
留意点	本調査は、上記関係に基づく割付を実施した上でサンプルを回収しているため、単純集計結果の評価には留意が必要である。具体的には、A 層（雇用関係なし）と B 層（雇用関係あり×雇用関係なし）と C 層（雇用関係あり×雇用関係あり）間の比較については、単純な比較や解釈は出来ない。 なお、各層内における比較については単純比較して差しつかえない。

2.2 調査結果

○ 働き手の性質・年収・労働時間

労働力調査(平成 27 年)における雇用者全体比較すると、比較的男性比率が高い。年齢層には大きな違いは見られない。

※ただし、労働力調査には非常勤や非正規等も含まれているため、A 層・B 層・C 層と完全には整合性は取れない。

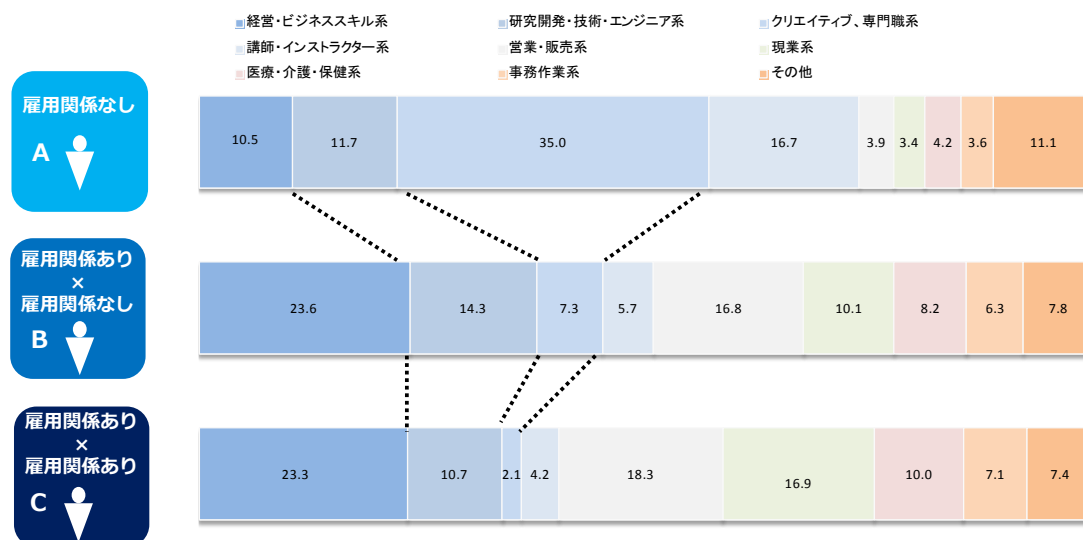


※雇用者のデータは「労働力調査 平成27年平均（速報）結果」を元に作成

○ 職種

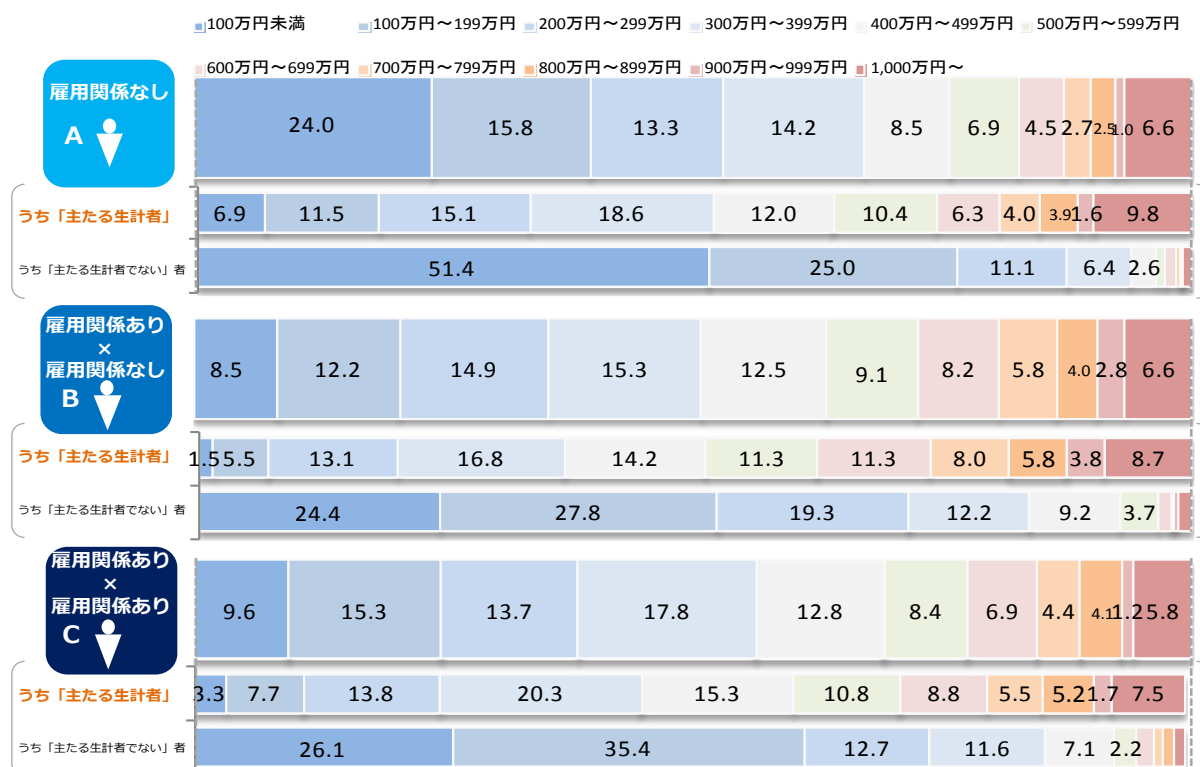
各グループ（「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」）ごとの職種は以下のとおり。

A層はクリエイティブ専門職が圧倒的に多い。他方、雇用関係ありであるB層やC層は経営、ビジネススキル系の能力を用いた職種の傾向がある。



○ 年収構成（過去一年間の年収）

各グループごとの過去一年間における年収は以下のとおり。A層は全体でみると約25%が「100万円未満」を占める。しかし、主たる生計者のみを確認すると、「300～399万円」層が18.6%と最も多く、B層・C層と比較して大きな差異は見られない。



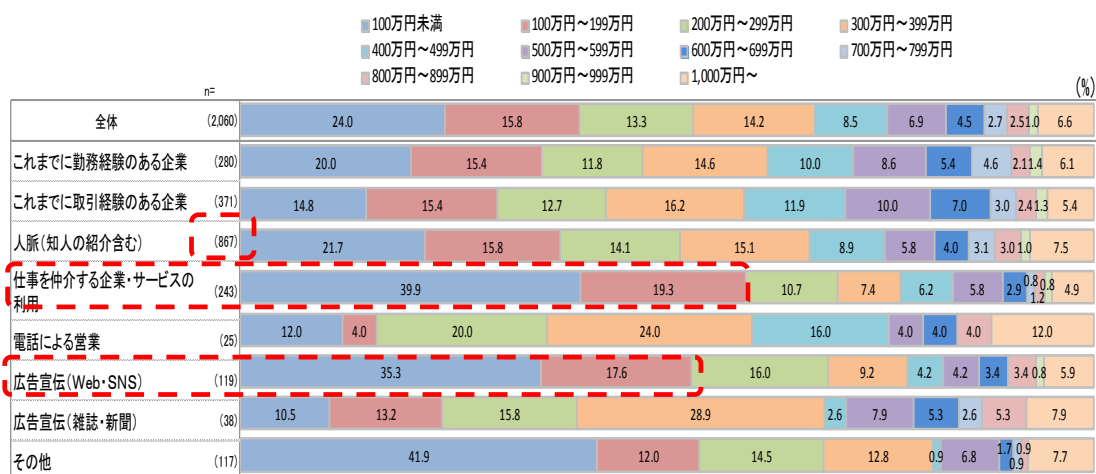
○ 顧客獲得手段別の年収構成

雇用関係にない働き方において、「仕事を仲介する企業・サービスの利用」を顧客獲得の主な手段とした層の6割は、年収が200万円未満である。

実数としては、「人脈」による仕事獲得が最も多い。

また、プラットフォームやweb・SNSを用いて顧客を獲得している層は、低年収層の割合が比較的高い。

「A.雇用関係なし」における年収（顧客獲得手段別）

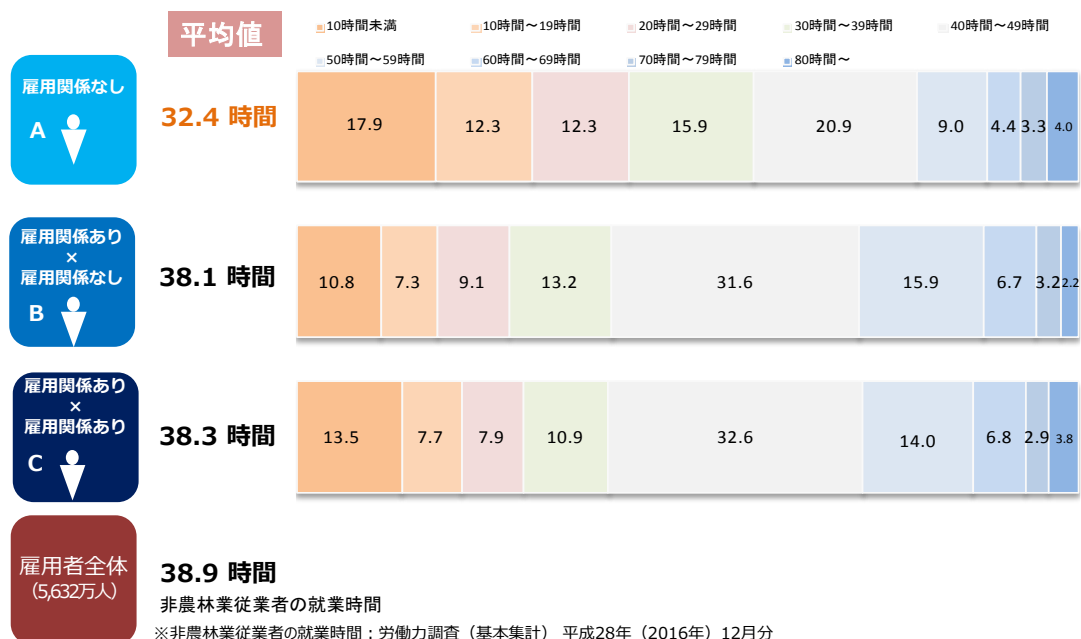


○ 週あたり総労働時間

各グループ（「A.雇用関係なし」「B.雇用関係あり×雇用関係なし」「C.雇用関係あり×雇用関係あり」）ごとの週あたり総労働時間は以下のとおり。

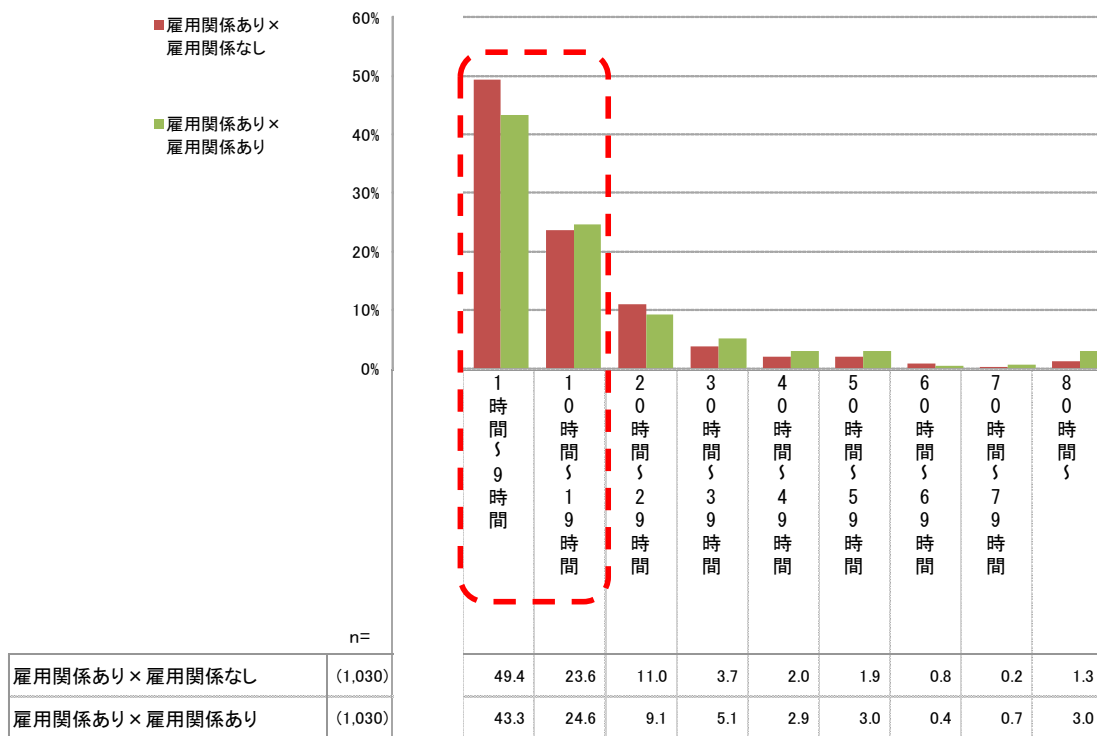
労働力調査に基づく雇用者全体平均（38.9時間）と比較しても、各グループと雇用者全体との間に大きな差異は見られない。

労働時間（週平均）



(参考) 兼業・副業先の週あたり平均労働時間

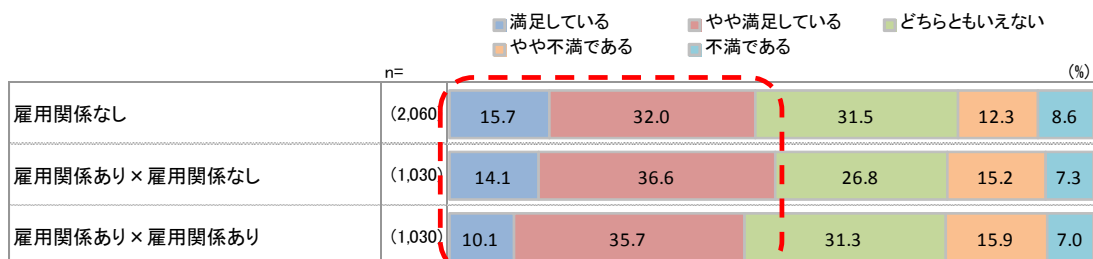
なお、兼業・副業先の労働時間（週平均）を確認すると、1時間～19時間がほとんどを占める。



○ 「柔軟な働き方」の満足度

現在の働き方の満足度については、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」すべての層において、「満足している」「やや満足している」が約半数を占める。

「どちらともいえない」は概ね3割程度、「やや不満である」「不満である」は2割程度となっている。



「雇用関係なし」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約48%
「雇用関係あり×雇用関係なし」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約51%
「雇用関係あり×雇用関係あり」（現在の働き方を満足と回答した割合）：約46%

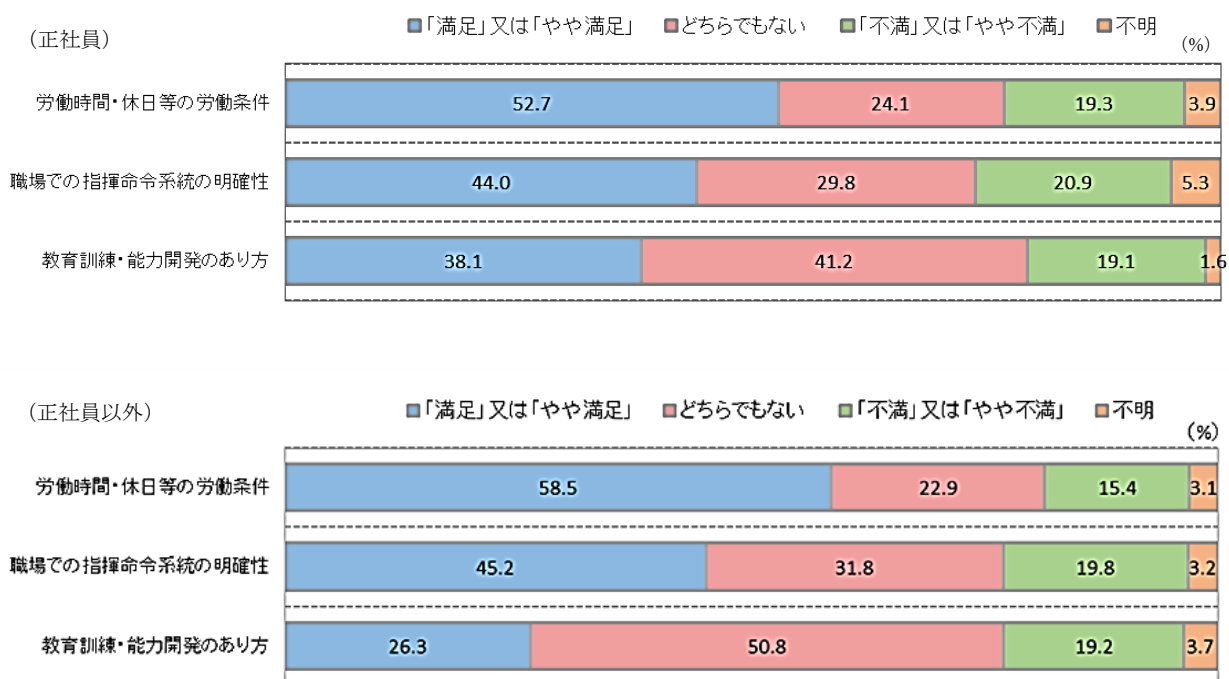
(参考) 雇用されている人の現在の働き方(※)への満足度について

前頁では「柔軟な働き方」を行っている層の働き方に関する満足度を紹介したが、雇用されている層の働き方に対する満足度はどうであろうか。

この点、平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査（厚生労働省）では、「労働時間・休日等の労働条件」「職場での指揮命令系統の明確性」「教育訓練・能力開発のあり方」の 3 点等について満足度を調査している。

その結果を確認すると、正社員においては、「労働時間・休日等の労働条件」については 52.7%が、「職場での指揮命令系統の明確性」については 44.0%が、「教育訓練・能力開発のあり方」については 38.1%が「満足」又は「やや満足」と回答している。また、正社員以外の場合、「労働時間・休日等の労働条件」については 58.5%が、「職場での指揮命令系統の明確性」については 45.2%が、「教育訓練・能力開発のあり方」については 26.3%が「満足」又は「やや満足」と回答であった。

調査対象も質問項目も異なるため単純比較はできないが、「教育訓練・能力開発のあり方」を除いた「労働時間・休日等の労働条件」「職場での指揮命令系統の明確性」等の働き方においては、「柔軟な働き方」層と雇用されている層とに明確な違いはない可能性が伺える。



(出典) 厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

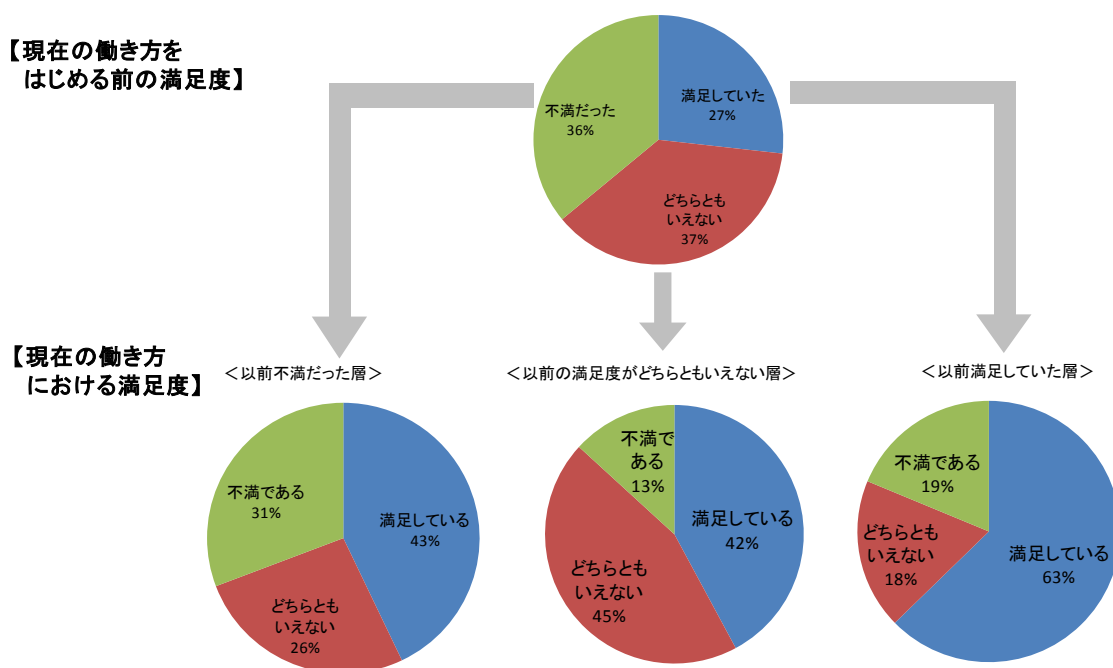
※なお、本回答項目におけるサンプル数は公開されていないが、上記「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」調査全体の有効回答数は 34,511 名である

(参考) 現在の働き方をはじめる前と現在の働き方における満足度の変化

現在の働き方をはじめる前の満足度別に、現在の満足を確認したのが下図である。まず、現在の働き方を始める前の満足度を確認すると、「満足していた」が最も低く（27%）、「不満だった」（36%）と「どちらともいえない」（37%）で7割近くを占めている。

これに対し、現在の働き方に対する満足度は、各層ともに「満足している」が5割近くを占めている。現在の働き方を始める前に「不満であった」層は現在の働き方に「満足している」割合が43%と16ポイント程度の上昇が確認できる。

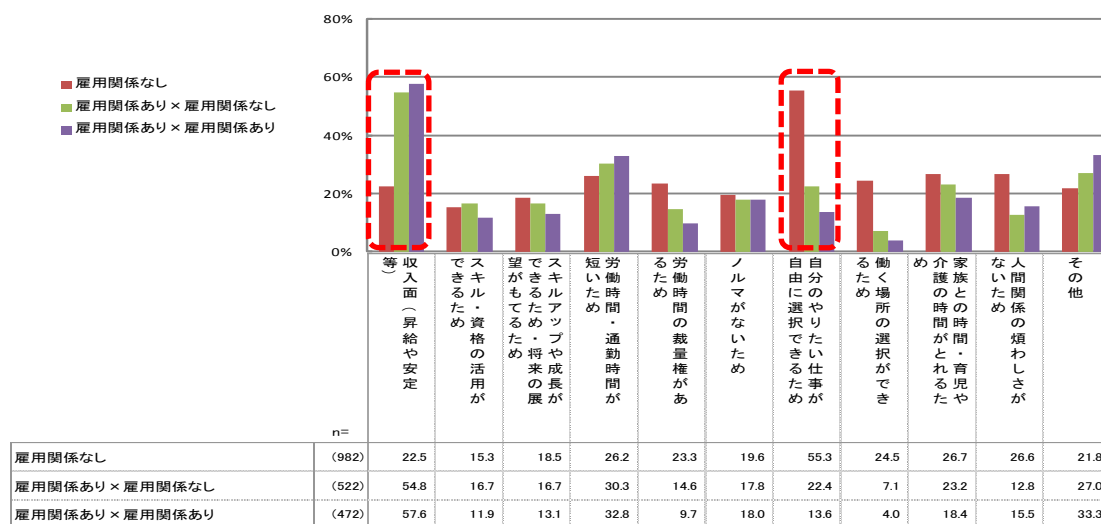
現在の働き方をはじめる前と現在の働き方における満足度の変化



○ 「柔軟な働き方」の満足度の理由

「満足している」「やや満足している」と回答した層にその理由を確認したところ、「A. 雇用関係なし」においては、6 割が「自分のやりたい仕事自由选择できるため」と回答し最多となっている。

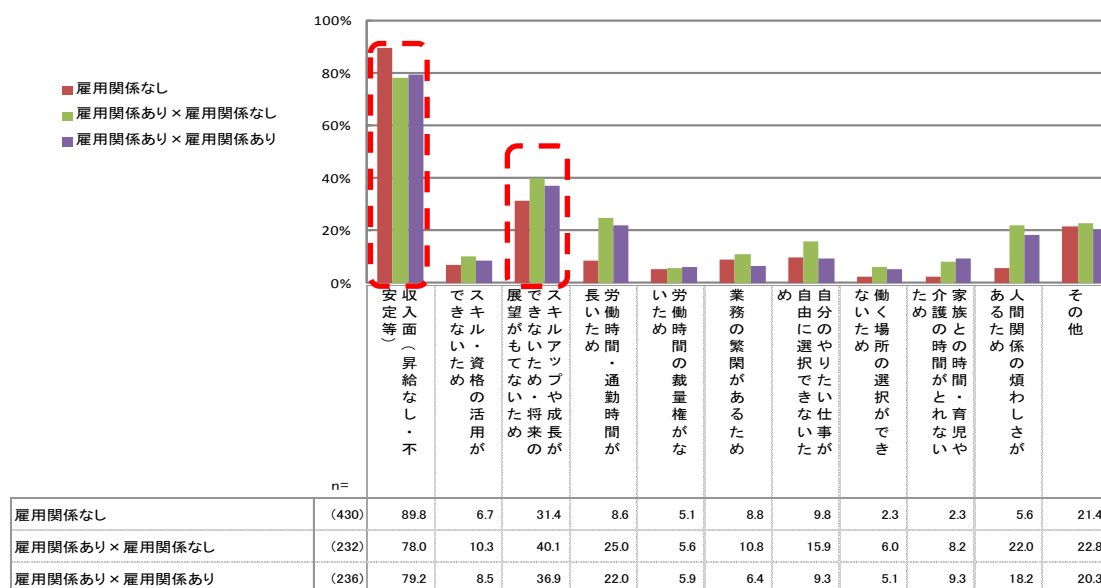
「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層においては、ともに半数以上が「収入面(昇給や安定等)」に回答し最多となっている。



○ 「柔軟な働き方」の不満理由

「不満である」「やや不満である」と回答した層にその理由を確認したところ、「A. 雇用関係なし」層は約 9 割、「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層では概ね 8 割が「収入面(昇給や安定等)」と回答し最多となっている。

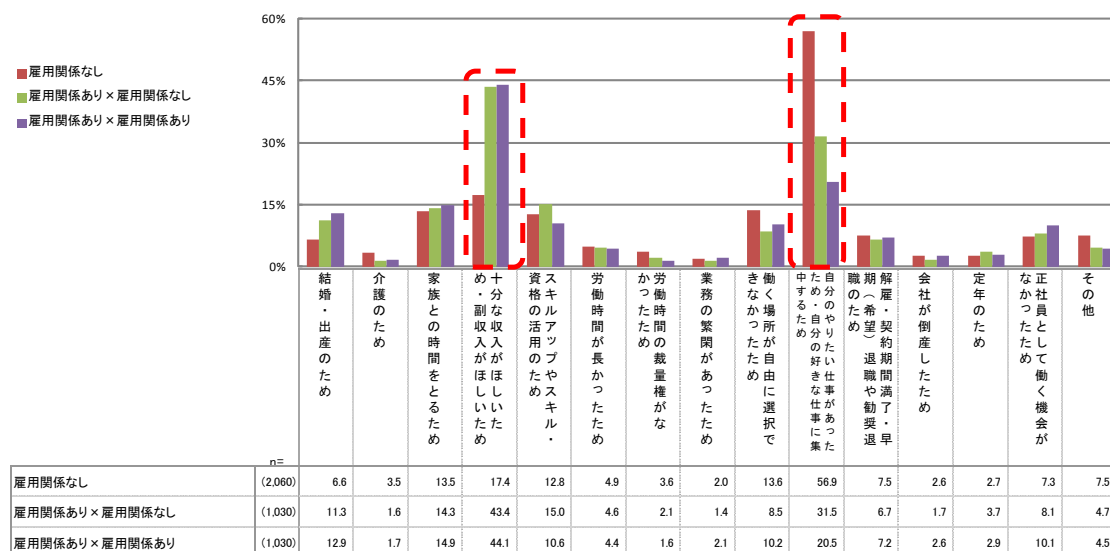
次いで「スキルアップや成長ができないため・将来の展望がもてないため」(3~4 割程度)が挙げられた。



○ 現在の働き方を選択した理由

現在の働き方を選択した理由について、「A. 雇用関係なし」の6割が「自分のやりたい仕事があったため・自分の好きな仕事に集中するため」と回答し最多となっている。

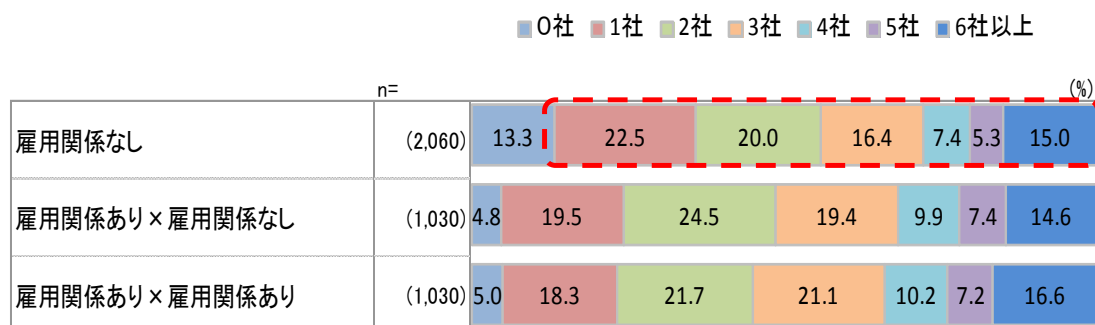
「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層では「十分な収入がほしいため・副収入がほしいため」が45%近くを占めている。



（参考）これまで雇用関係にあった社数

「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」双方ともに、1社~4社が6割以上を占める。

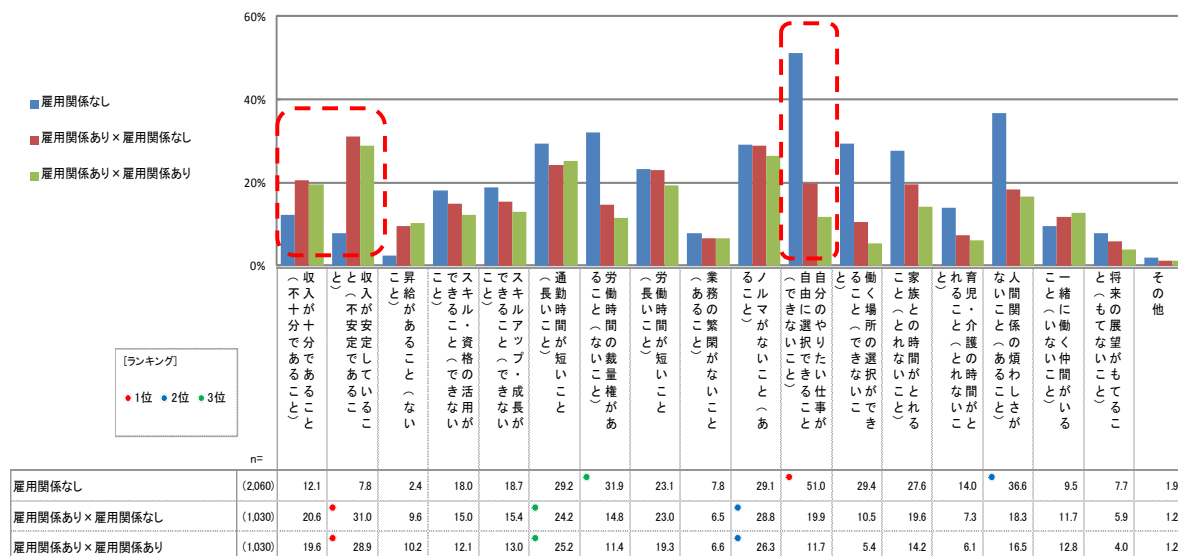
また、「A. 雇用関係なし」層においても、過去雇用関係にあった層が多数。雇用関係を一度も経験していない層（「0社」との回答）は13%に過ぎず、雇用経験を経ずに、雇用関係によらない働き方を選ぶ者は少ない。



○ 働き方のメリット

現在の働き方のメリットについて、「A. 雇用関係なし」の 5 割が「自分のやりたい仕事に自由に選択できること」と回答し最多となっている。次いで「人間関係の煩わしさが少ないこと」が 3 割を占める。

「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層においてはともに「収入が安定していること」「収入が十分であること」が多く、各々約 2 割、約 3 割占める

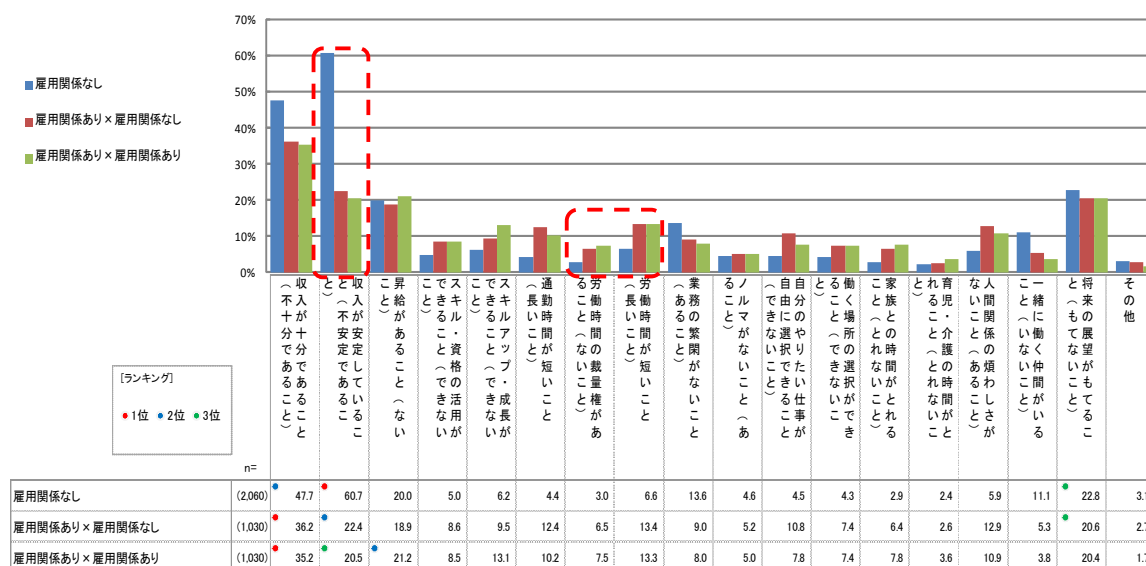


○ 働き方のデメリット

現在の働き方のデメリットについて、「A. 雇用関係なし」層では「収入が不安定であること」が 6 割と最も多く、次いで「収入が不十分であること」(約 4 割)となっている。

「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層においてはともに 3 割以上が「収入が不十分であること」に回答し最多となっている。「労働時間の裁量権がないこと」、「労働時間が長いこと」も 1 割程度の回答が見られる。

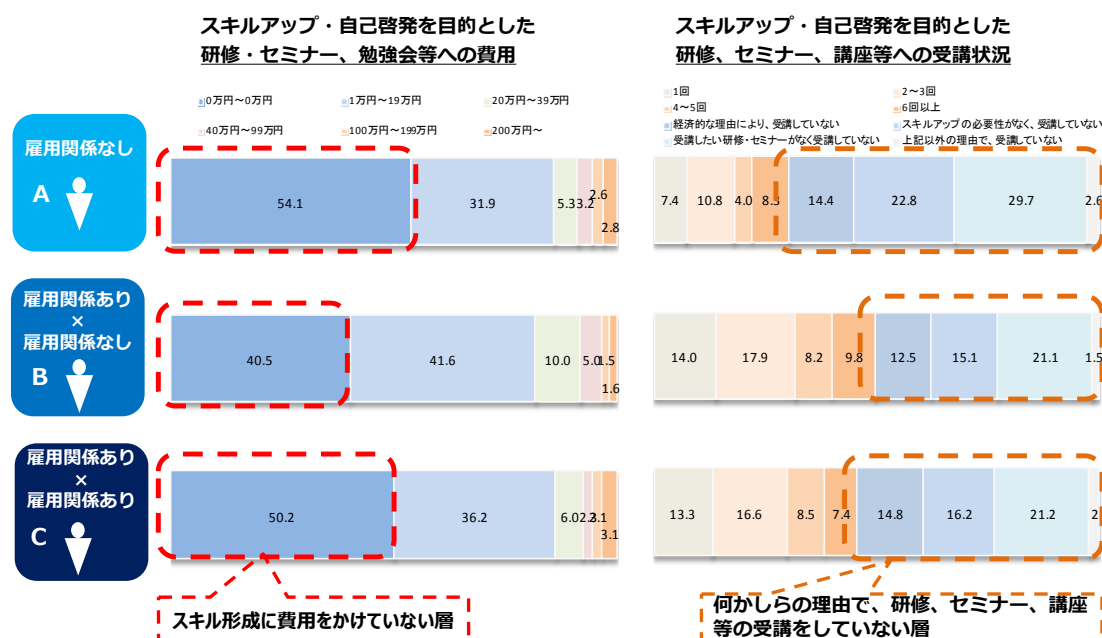
雇用関係によらない働き方においては、「労働時間」等ではなく、「収入の不安定さ」が最も大きなデメリットとしてとらえている働き手が多い。



○ スキルアップ・自己啓発

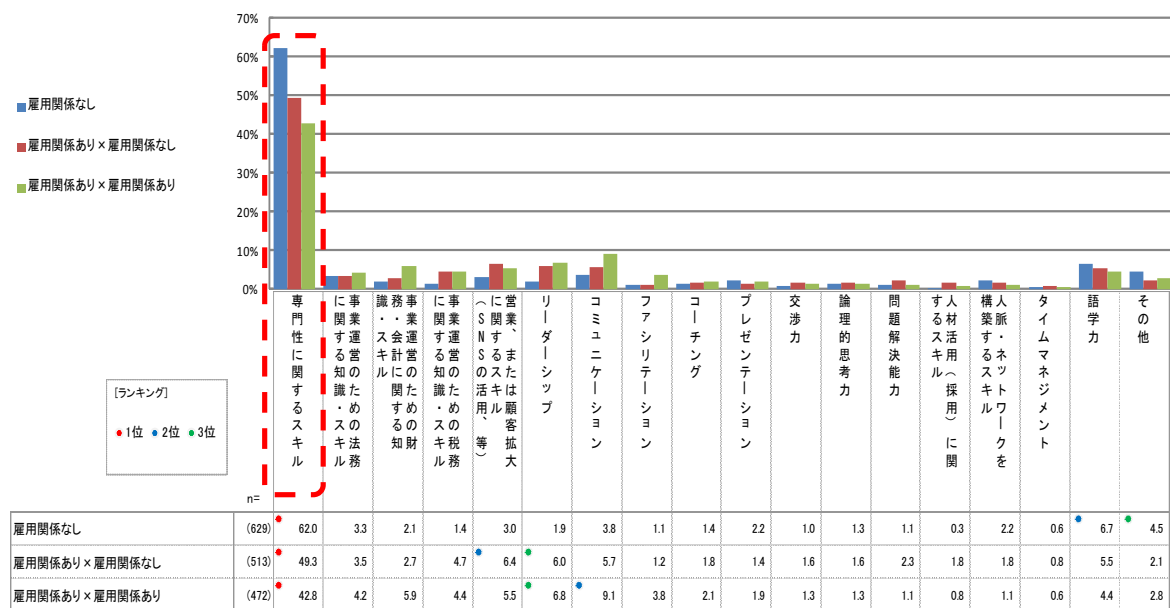
スキルアップ・自己啓発を目的とした研修・セミナー、勉強会等への費用を見ると、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層のすべてにおいて、ほぼ半数が「0 万円」と回答している。

また、半数以上がスキル形成の講座等の受講をしておらず、受講しない理由として、「受講したい講座・セミナーがない」が多くを占めている。



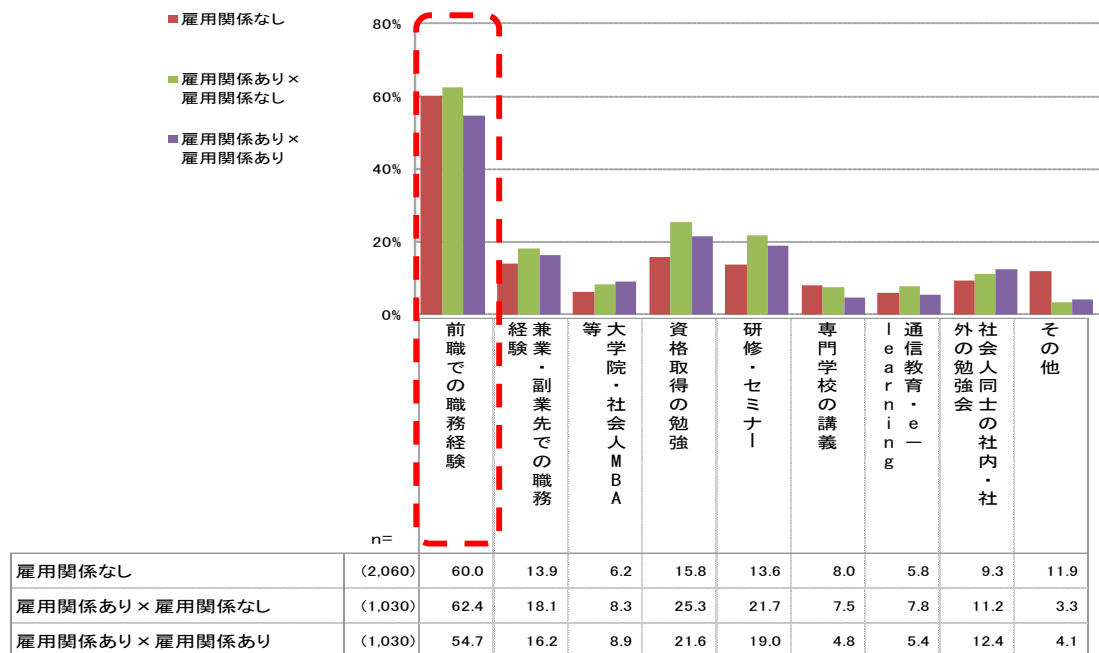
○ 働き手が有用だと思うスキル

働き手が現在の働き方を続けていくために最も有用だと認識しているスキルは、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層すべてにおいて、「専門性に関するスキル」となっている（A から順に 62.0%、49.3%、42.8%）。



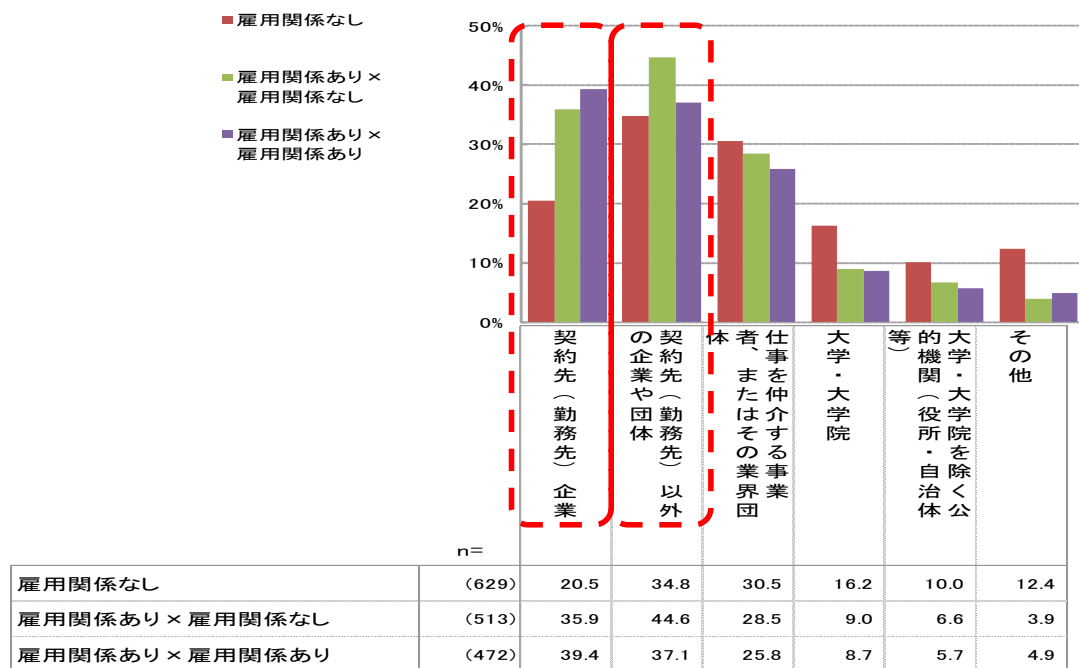
○ これまで有用であった能力・スキルの修学機会

これまでの有用であった能力・スキル形成の機会としては、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層のすべてにおいて、「前職での職務経験」との回答が半数以上を占めている。



○ 働き手が受けたセミナー・研修の主催者

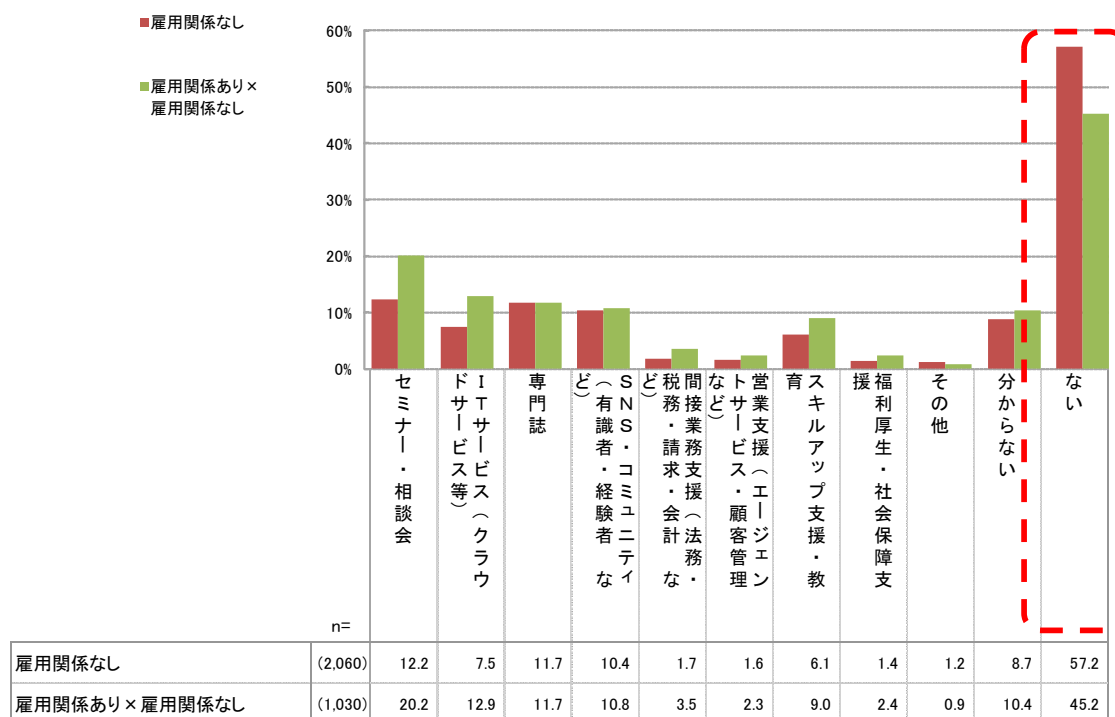
実数としては少ないが、働き手が受けたセミナー・研修は、企業からの提供が多い。



○ 現在活用しているスキルアップ関連のサービス

現在活用しているスキルアップ関連のサービスを確認したところ、「A. 雇用関係なし」層で 57.2%、「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」層で 45.2%と、「受けていない」が最も多くを占めている。

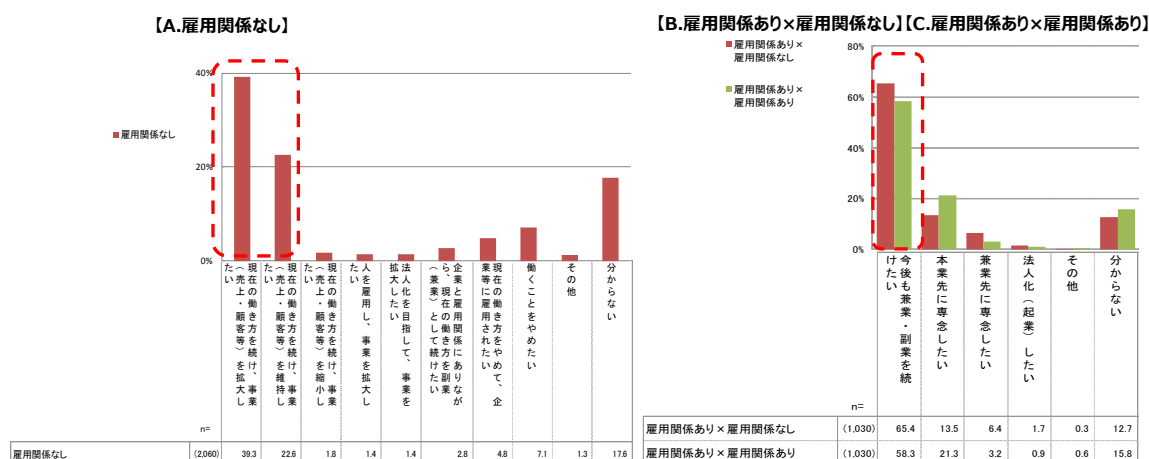
一方で、「セミナー・相談会」という回答も、A層で約1割、B層で約2割見られる。



○ 今後の働き方の希望

今後の働き方の希望について、「A. 雇用関係なし」層の最多は「現在の働き方を続け、事業（売上・顧客等）を拡大したい」であり約 4 割を占める。次いで「現在の働き方を続け、事業（売上・顧客等）を維持したい」が 2 割となっており、現在の働き方を続け、拡大ないし維持を希望する層が 6 割以上を占める。

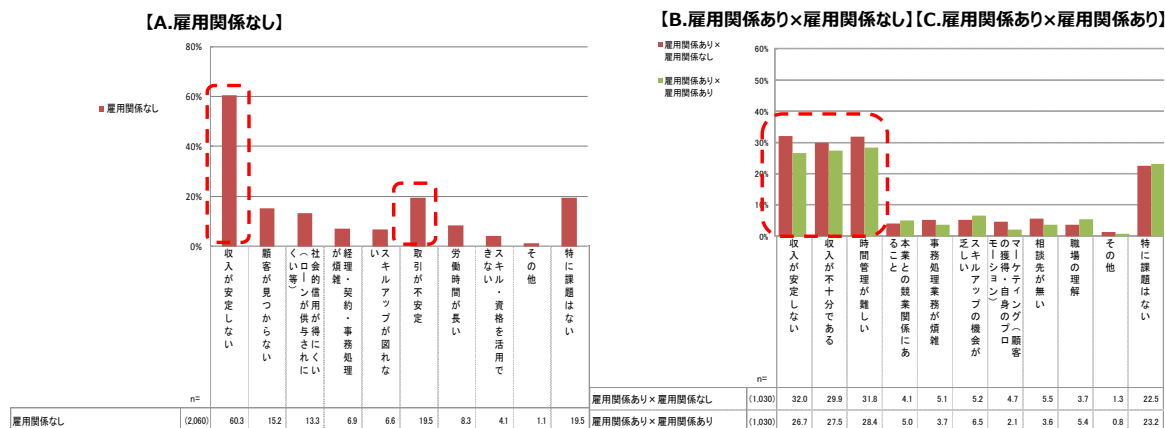
「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層では、ともに「今後も兼業・副業を続けたい」との回答が最多で、割合は半数以上を占めており、「雇用関係なし」及び「兼業・副業」働き手のいずれも、半数以上が「現在の働き方を続ける」ことを希望している



○ 今後の働き方に対する課題

今後の働き方の課題について「A. 雇用関係なし」層の 6 割が「収入が安定しない」と回答し最多となっている。次いで 2 割が「取引が不安定」や「特に課題はない」と回答している。

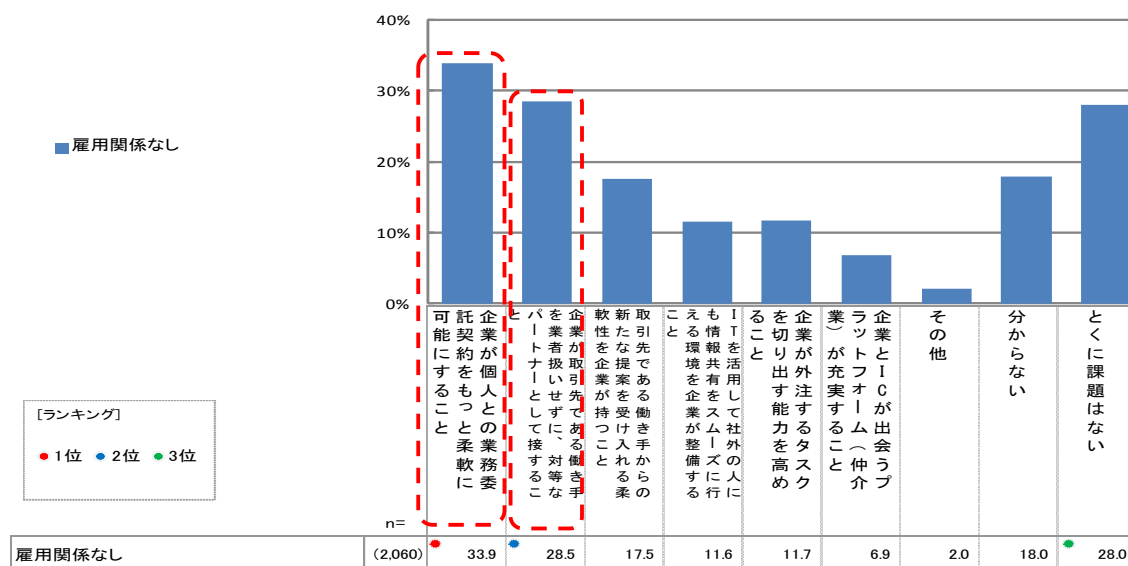
「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」「C. 雇用関係あり×雇用関係あり」層においてはともに、「収入が安定しない」「収入が不十分である」に加えて、「時間管理が厳しい」との回答が多く、2～3 割を占めている。「特に課題はない」との回答も 2 割程度みられる。



○ 雇用関係によらない働き手が望む改善点

「A. 雇用関係なし」層に企業側に望む改善点を確認したところ、「企業が個人との業務委託契約をもっと柔軟に可能にすること」が 33.9%、「企業が取引先である働き手を業者扱いせずに、対等なパートナーとして接すること」が 28.5%となっている。

雇用関係によらない働き手は、企業に対して「柔軟的な委託契約体制」や「対等なパートナーシップ」を求めている。



○ 雇用関係によらない働き方の業務委託契約の方法

業務委託契約の締結方法については、「A. 雇用関係なし」「B. 雇用関係あり×雇用関係なし」層ともに書面での形式が比較的多いが、約 30%に過ぎない。

A、B 層ともに「契約を結んでいない」との回答も 20%近くあることから、取引法制の周知・遵守徹底が求められる。

3. 教育訓練のあり方について

3.1 背景

「雇用関係によらない働き方」を働き方の選択肢として確立させていくためには、企業に属さずとも、自身の就業により安定した生計をたてられるよう、働き手個人が自ら能力・スキルを継続的に形成していくことが必要となる。

研究会においても、「専門知識・専門技能については個人で自発的に自己啓発に取り組んでいる」旨の発言や「専門性の陳腐化が起こり得る中、企業に属さず安定した生計を立てていくためには、新たな専門性を継続的に開拓・構築することが一層必要」との指摘があった。

3.2 教育訓練の現状と課題

3.2.1 働き手の能力・スキル形成意識

○ 日本人の能力・スキル形成意識

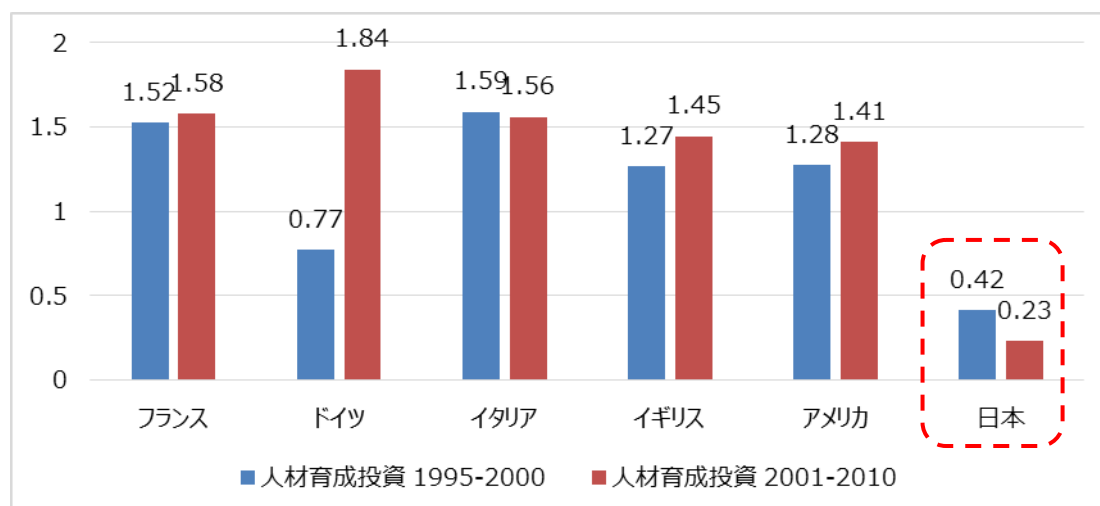
能力・スキルを形成する意識の低さは、「雇用関係によらない働き方」に限らず、雇用者を含めた、我が国の働き手全体に対して指摘されることである。

これまで、企業に就職した働き手の人材育成は、企業主導で行われてきた実態があった。これは、自社で必要な人材は自社で育成・確保するという「自前主義」の表れであり、こうした企業内育成を主とした日本型雇用システムでは、長寿命社会の到来や、それに伴って高まる「ライフステージに応じた柔軟な働き方」の必要性への対応が困難となる可能性が高い。

また、このような企業主導型の「受け身の能力・スキル形成」の影響により、自身がどういうキャリアを積み、能力・スキルを形成していきたいのか、またどのような能力・スキルを持っているのかについて、働き手の意識・認識が乏しいともいえる。

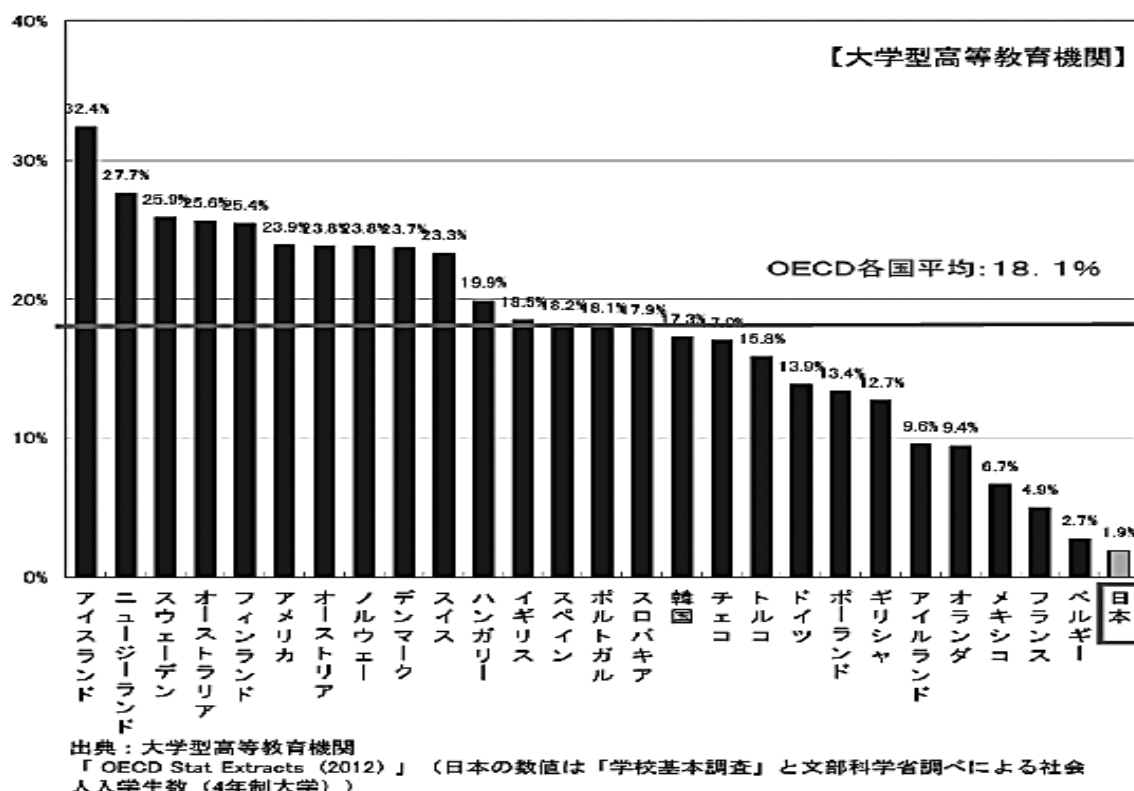
これは、様々なデータでも表されている。例えば、「人材育成投資（OJT 以外）/GDP 比率の国際比較」における海外との比較から見ても、日本は低い水準に位置していることが分かる。また、「25 歳以上の大学型高等教育機関の入学率」（学び直し）から見ても、日本は 1.9% であり、OECD の各国平均から見て、大きく下回っている。

人材育成投資（OJT 以外）/GDP 比率の国際比較（％）



(出典) Corrado, Carol Jonathan Haskel, Cecilia Jona-Lasinio, and Massimiliano Iommi (2013), “Innovation and Intangible Investment in Europe, Japan and the US,” Discussion Paper 2013/1 Imperial College Business School, Chun, Miyagawa, Pyo, and Tonogi (2015) “Do Intangibles Contribute to Productivity Growth in East Asia Countries? –Evidence from Korea and Japan–” RIETI Discussion Paper 15-e-055

高等教育機関への進学における 25 歳以上の入学者の割合（国際比較）

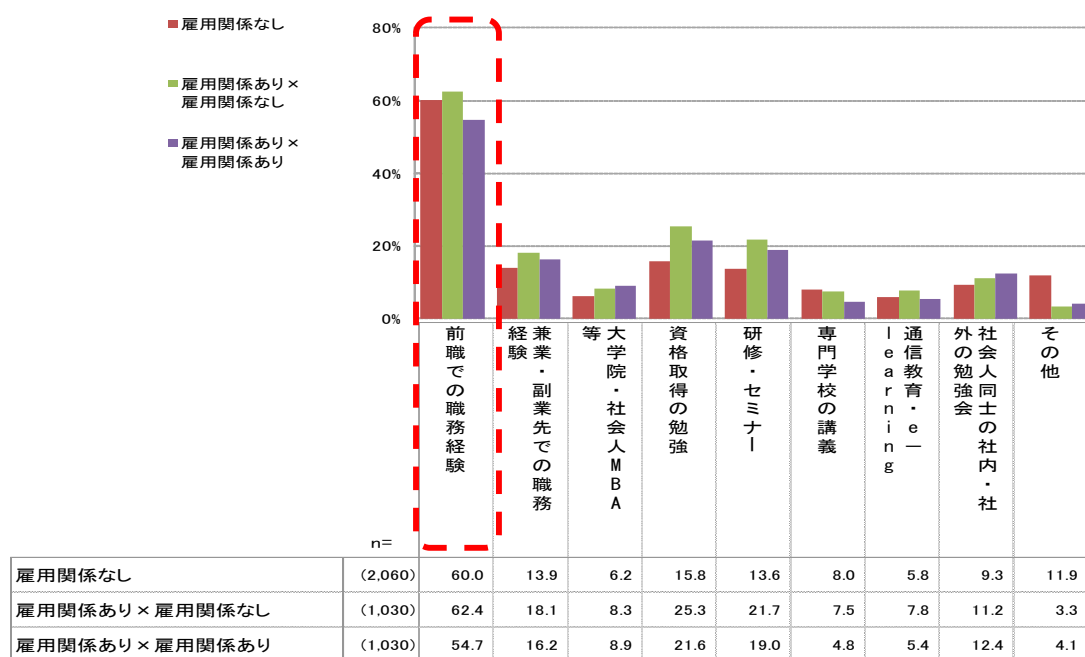


○ 雇用関係によらない働き手の能力・スキル形成

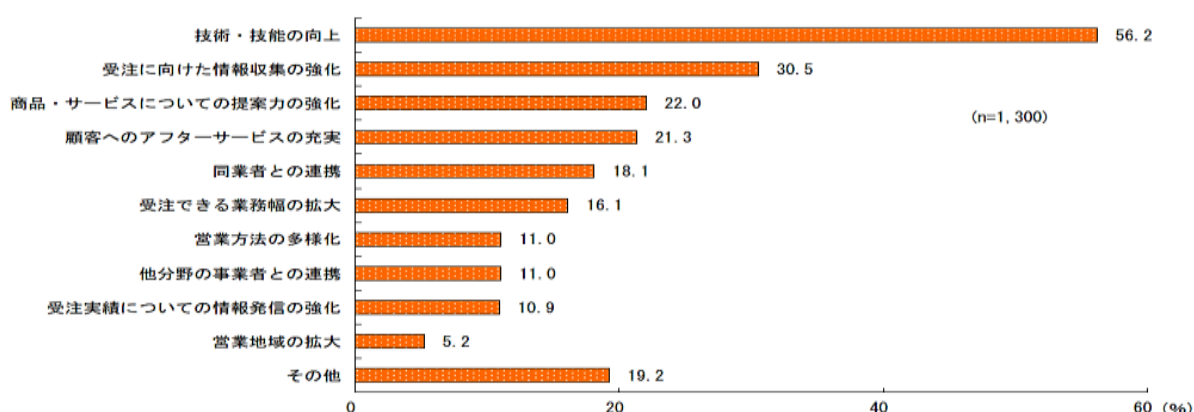
働き手に対するアンケート調査によれば、「これまで有用であった能力・スキルの修学機会」としては「前職での職務経験」との回答が半数以上を占めているなど、新たに能力・スキルを獲得、向上させるのではなく、就業により培ったスキルのみでキャリアを経ようとする傾向がある。しかしながら、スキルトレンドが一定ではない現状を踏まえると、継続した能力・スキル形成の意識が必要である。

ただし、雇用関係によらない働き手が持つ能力・スキル形成の意識に関しては、『2016年度 小規模企業白書』によれば、仕事の受注に向けた取組みとして、半数以上が「技術・技能の向上」と回答しており、一応は、自身の能力・スキル形成を重要視している傾向が確認できる。もっとも、抽象的にその重要性を認識しているのみでは不十分であり、実際に能力・スキルを形成していく（行動につなげる）意識を持ち、これを高めることが重要になる。

これまで有用であった能力・スキルの修学機会（いくつでも）



仕事の受注に向けたフリーランスの取組(複数回答)

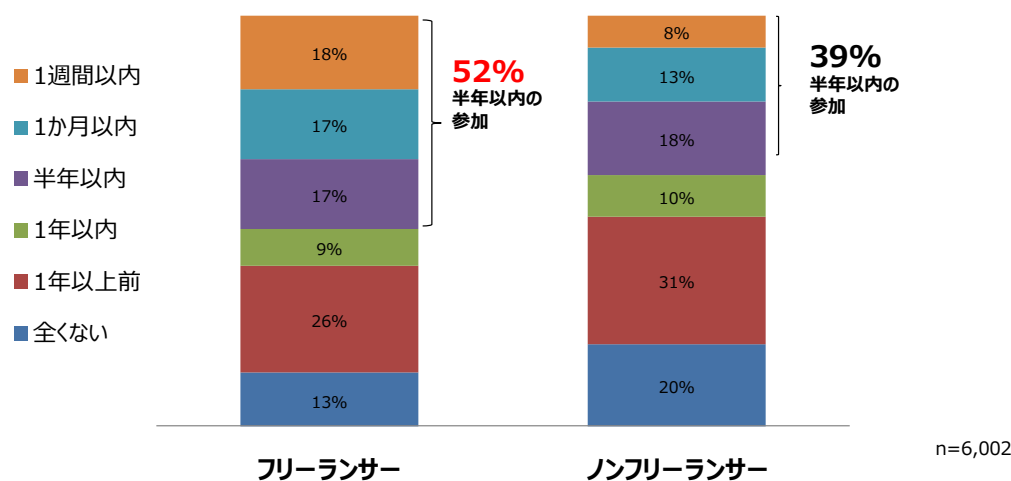


(出典) 中小企業庁(2016)『2016年度 小規模企業白書』

併せて、研究会では、専門性のスキルのトレンドは数年で変わることも指摘されており、今後、働き手の豊かなキャリア形成や自由な働き方を促進させていくためには、以前までは企業に任せていたそれぞれの能力・スキル形成について、働き手自身が主体的に考えていく必要がある。

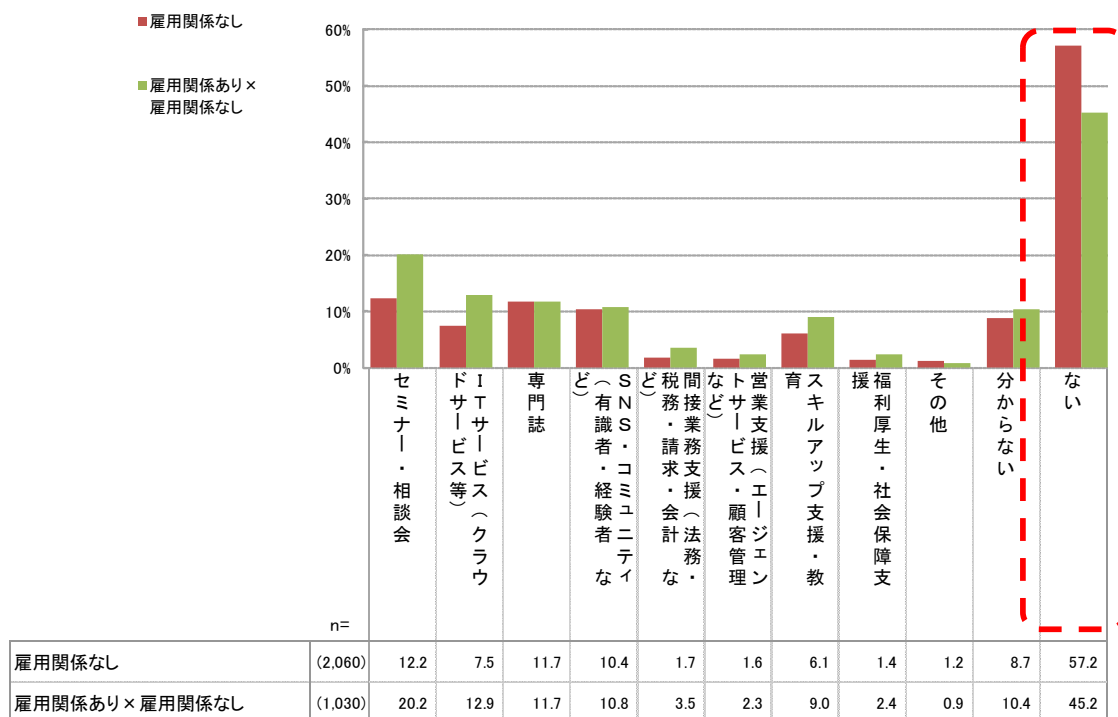
なお、アメリカでは、半年以内にスキルアップを受けた働き手の割合が、フリーランサーだと半数以上である一方、ノンフリーランサーは4割弱であるという調査結果が出ている。これは、リスクが大きいフリーランサーほど、自らの能力・スキルを高める努力をしているということを示唆している。一方、日本では、雇用関係によらない働き手の方が「スキルアップ関連のサービスを活用していない」ことが調査により判明しており、この一点をもって、日本では、スキル形成に対する意識や行動がアメリカと比較して低いことが分かる。

直近スキル開発に関連する教育訓練をいつ受講したか



(出典)Freelancing in America 2016— Upwork Global Inc. and Freelancers Union をもとに事務局作成

現在活用しているスキルアップ関連のサービス（再掲）



○ 第四次産業革命による就業構造の変化

「1.1 『雇用関係によらない働き方』に関する研究会の背景」において述べたとおり、「新産業構造ビジョン中間整理」においては、「第4次産業革命によるビジネスプロセスの変化は、ミドルスキルも含めて新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転

換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要。」とされている。

AI やロボット等によってロースキル・低コストな業務が代替されていき、企業が外部人材の活用によってこのような急激な変化に対応していく中で、雇用関係によらない働き手は、企業内部の人材育成によっては補えないような、新たな成長分野に関するスキルを積極的に身につけることが求められる。

3.2.2 能力・スキルに関するニーズのギャップ

○ 働き手の能力・スキル形成と企業が求める能力・スキル

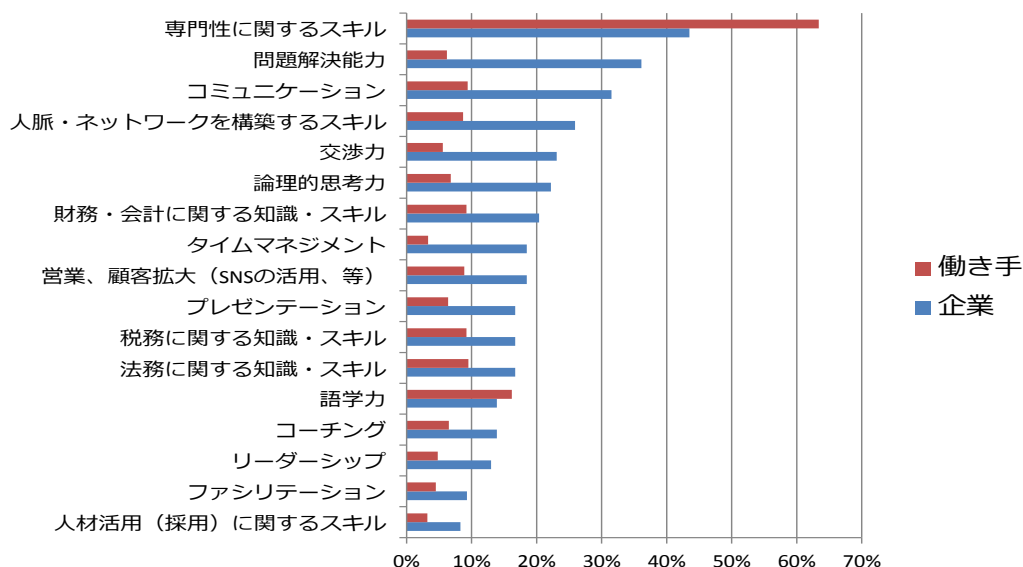
本研究会の働き手向けアンケートに加え、「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」において、企業の経営層にアンケートをとった結果、働き手が向上させようとしている能力・スキルと、企業が求める能力・スキルとの間に、ギャップがあることが判明した。具体的には、働き手が「今後、研修・セミナーを受講したい内容」と、企業が「フリーランス等に求める能力・スキル」を比較したところ、「専門性に関するスキル」は双方で回答比率が高いものの、「問題解決能力」、「コミュニケーション」、「人脈・ネットワークを構築するスキル」、「交渉力」、「論理的思考力」、「タイムマネジメント」など、企業が求めているものの、働き手が向上を図ろうとしていない能力・スキルが多く存在することが明らかになった。

また、研究会においても、「仕事・顧客獲得のための営業力」や「顧客内部のキーマン等見極めなどの組織認識力」などといった顧客開拓・維持のためのスキルも必要だという指摘が多数あった。これらは、企業に属していれば、（個人では有していなくても）組織が有しているのであれば足る能力・スキルではあるが、独立した個人として安定した生計を立て続けるためには、個人として持つておくことが求められる能力・スキルである。

働き手が今後向上させる能力・スキルと、企業のニーズ比較

働き手向けアンケート「今後研修・セミナーを受講したい内容」（いくつでも） n=629

企業向けアンケート「フリーランス等に求める能力・スキル」（いくつでも） n=108

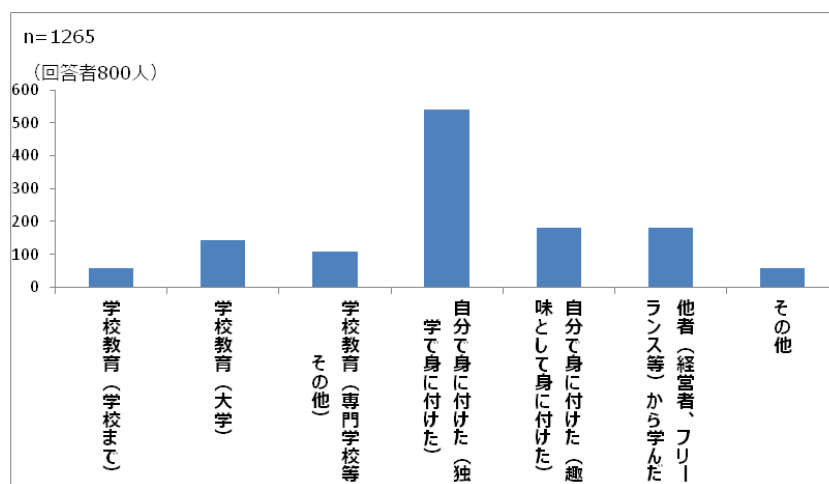


3.2.3 能力・スキル形成の手法

○ 働き手の能力・スキル形成の実態

中小企業庁「小規模事業者の事業活動の実態把握調査」によれば、“フリーランス等の働き手がスキルをどのように身に付けたか”との問いに対しては、学校教育等ではなく、「自分で身に付けた（独学で身に付けた）」と回答した者が半数以上であった。

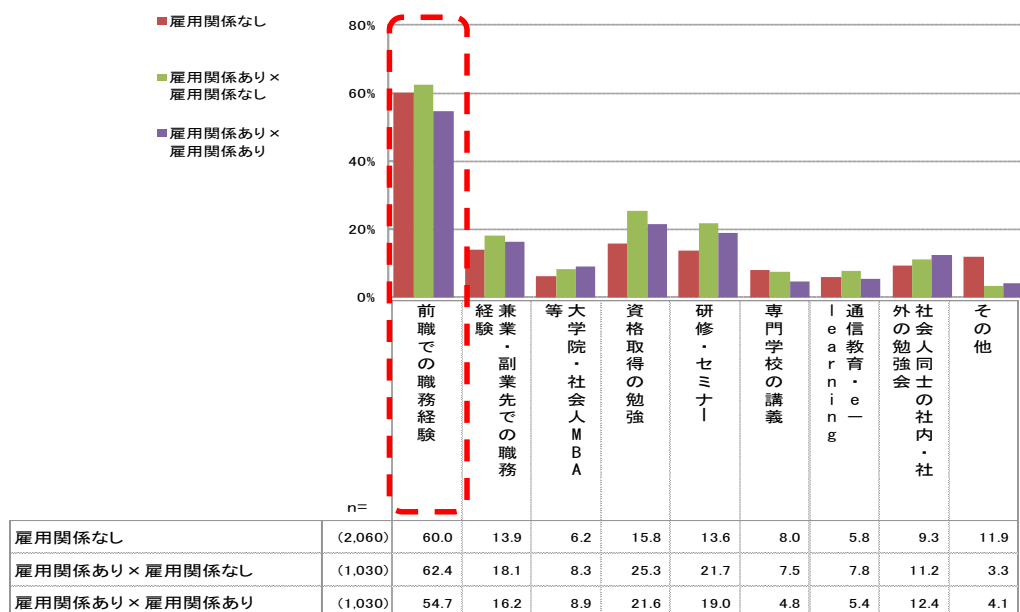
フリーランスとして必要となる知識・技能をどのように身に付けたか(いくつでも)



(出典) 中小企業庁(2016年)「小規模事業者の事業活動の実態把握調査」

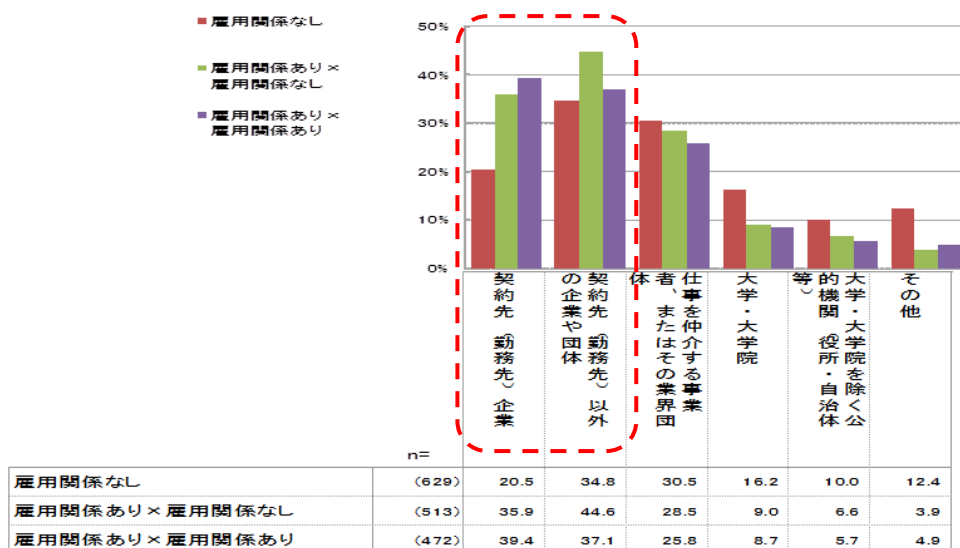
また、前述のとおり、働き手に対するアンケート調査によれば、これまでで有用であった能力・スキルの修学機会としては、「前職の職務経験」との回答が6割と最も高い結果となっている一方、その他、「研修・セミナー」等の回答の割合が低く、雇用関係によらない働き手として、セミナーの受講や大学院等教育機関への通学等により新たに能力・スキル形成を図っている割合は少ないという実態が明らかとなった。

これまで有用であった能力・スキルの修学機会（いくつでも）



さらに、受講した研修やセミナーの主催者についても確認したところ、第三者の企業、プラットフォームに続いて、契約先やかつて勤務先であった企業と回答する割合が多かった。雇用関係によらない働き方においても、企業の「人材育成」が役割を果たしていることが分かる。

過去1年間における研修・セミナーの主催者（いくつでも）



ただし、企業へのヒアリングによると、外部人材の活用目的として、「専門性の高い人材を即時に得られること」との回答が多く挙げられており、企業として、フリーランス等の外部人材を対象にした人材育成を積極的に行っているわけではないと思われる。必要に応じて、フリーランス等の外部人材を対象にした人材育成を行う際も、主としては、委託業務で

必要となるスキル形成のためのものであり、企業による人材育成は、個々の雇用関係によらない働き手にとっては、自由なキャリアパスを描く手段とはなっていない。

○ 教育訓練の主体

先述のように、働き手が向上させようとしている能力・スキルと、企業が求める能力・スキルニーズとの間に乖離があることが示しているとおり、雇用関係によらない働き手としては、業務の受注あるいは遂行に当たって重要な能力・スキルを向上させるための教育訓練を受けていない（受けられていない）という実態がある。働き手自身において、企業から求められる能力・スキルを把握し、これを向上させようとする能力・スキル形成意識を持つことが重要であるとともに、契約企業以外の主体においても、提供する研修・講座等の中身を検討することが必要となる。

この点、プラットフォームが、所属している働き手に対して、教育訓練の支援や講座・セミナーの提供を行っている場合もある（上記の「過去1年間における研修・セミナーの主催者」の質問においても、「仕事を仲介する事業者、またはその業界団体」と回答した割合が比較的高い。）。しかしながら、講座内容については、エントリーレベル向けのものが多く、多様なスキルを形成するための教育インフラとしては不十分である可能性がある。

国が提供しているものとしては、求職者支援訓練（雇用保険未受給者対象）が能力・スキル形成のための1つの手段と言えるが、本制度はあくまで雇用に結びつけるための支援であり、政策目標及び講座内容が必ずしも「雇用関係によらない働き手」にとって適したものになっていない。

なお、研究会では、特に日本における教育訓練システムの課題として、教育投資に対するリターンの低さが指摘された。すなわち、資格取得や技能習得等を行ったとしても、それが就職や賃金上昇に結びつきにくいという課題が指摘されている。

さらに、教育訓練の講座・セミナーの拡充に加えて、仕事経験とセットになった育成機会・成長機会の提供が必要である。ローミンガーの 70:20:10 の法則（Model for Learning and Development）としても知られるように、人の成長は研修・講習といった学習・研修（Formal learning）以上に、先輩等による薫陶（Social learning）や仕事上の実務や経験・実践（Experience）を通して学ぶ面が大きい。研究会においては、特にエントリーレベルのフリーランサーに対して、（個人1人では、受託できる業務のレベルに限界があるため）まずはチームとして仕事を経験し、あわせて、ストレッチ機会や先輩・リーダーにあたるフリーランサーからの薫陶も得るという育成体系が提示され、その必要性が強く指摘された。

なお、その他にも、研究会においては、エントリーレベル向けの講習・技能習得支援が、講習後の仕事獲得と結びつくことで、より効果的な育成をもたらしているという仕組みが提示された。実際、ある講座の受講生同士が受講卒業後チームを組み、業務を受託している事例等が報告されている。こうした仕組みは、（教育投資に対する費用対効果を高めることで）教育投資意欲を高めるとともに、技能取得後においては、仕事経験とセットになった育成機会の提供に繋がる。

○ 海外における能力・スキル形成の手法

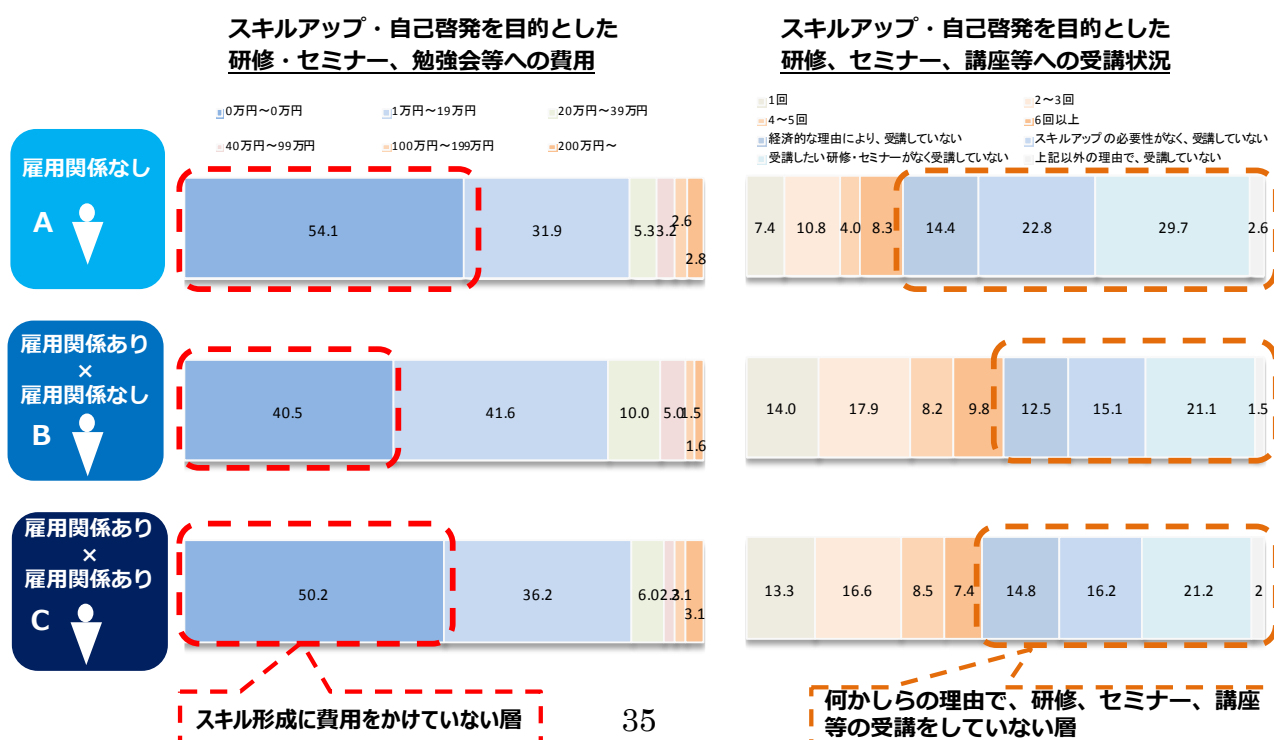
欧米では、多くのフリーランス等の人材を抱える業界（映像・デザイン業界等）において、民間企業や業界団体が教育訓練講座を実施している。研究会においても、ある一定のプロフェッショナルに対する教育・育成は、その道のプロフェッショナルによる目利きや薫陶が有効であることから、「プロがプロを教える」仕組みとして、欧米でみられるプロの業界団体やギルドのような組織の必要性が強く言及された。特に、欧州では、プロによって組織された集団が自ら後進を育てるとともに、資格等の認定・認証を行うことで、働き手のクオリティを担保した育成システムが体系化されている。

また、エントリーレベルに対しての教育も業界団体等によって実施されている。例えば、アメリカやイギリスの出版通信業界では、フリーランス編集者・ライター・クリエイティブ系職種等による業界団体が、フリーランス向けに教育訓練プログラムを提供している。その内容としては、単なる講義のみならず、オンライン形式や実地ワークショップ形式等も提供されているほか、認証サービスも提供されている。また、イギリスでは、フリーランスの活用が多いTV業界で独自に職業訓練用の基金が設立されており、TV産業に関係する教育訓練サービス（編集技術、著作権法、カメラワーク、ドラマのストーリー作成手法等）が実施されている。

3.2.4 働き手の負担

○ 働き手の費用負担の実態

働き手に対するアンケート調査において、過去1年でスキルアップ・自己啓発にかけた費用について調査したところ、半数以上の働き手が「スキル形成に費用をかけていない」ことが判明した。また、費用をかけずに研修・セミナー等を受講した事例も多いと思われるが、経済的な理由で受講していない層も、全体の中では14%程度存在する（受講していない層の中に占める比率は約20%である。）。



3.3 働き手の能力・スキルアップに向けた取組みの方向性

3.3.1 働き手の能力・スキル形成意識の啓発

まずは、働き手個人の能力・スキル形成に対する意識を高めていき、自発的に能力・スキル形成を行う土壌作りが必要である。個人と企業の関係が変化し、企業に属することが当たり前でなくなる社会が到来するであろうことも踏まえると、特に「雇用関係によらない働き手」については、自身のキャリアを（企業等に頼らず）自身で形成するという「自律したキャリア意識」を持つことが必要である。

そのためには、働き手が有する能力・スキルが外部的に示されるとともに、その向上によって、得られる評価や報酬が適切に変化していくといった、能力・スキルの見える化や、企業側においてそれを適切に評価する仕組みを構築していく必要がある。また、研修やセミナー等において、どのような能力・スキルを高めることができるのか、その研修やセミナー等を受講したことによって、どれだけ評価や報酬に結びついたのか、といった、効果の見える化も必要である。

3.3.2 働き手と企業の能力・スキルギャップの解消

能力・スキル形成にあたっては、働き手自らが専門分野と考える「専門性に関するスキル」だけではなく、企業のニーズが高い能力・スキルについても着目すべきである。企業が求めるスキルは、「問題解決能力」、「コミュニケーション」、「人脈・ネットワークを構築するスキル」、「交渉力」、「論理的思考力」等であり、専門性に関するスキルに加えて、社会人としての基礎的な能力・スキルが身についているかも重視している。特に、フリーランス等の外部人材を活用していない企業の方が、多様なスキルを求める傾向は高い。

企業にとっては、それらの能力・スキルの有無が、業務の受発注がいかにスムーズにいくか、また求める効果が出るかを測る指標になっているとも言える。企業から受注を高めるためには、働き手は、これらの能力・スキルを向上させるとともに、それによって、業務がスムーズに進められること、求められている効果を出せることを、企業にうまく示していく必要がある。

また、働き手に対するアンケート調査によると、スキルに見合った報酬を得られていると回答した働き手は、有用なスキルとして、「事業運営のための法務に関するスキル」を比較的多く挙げている。働き手が安定した収入を得るためには、自らが専門と考える能力・スキル以外の分野においても、事業運営に役立つような能力・スキルを形成していくことが重要である。

ただし、単に働き手だけに、企業のニーズに合わせた能力・スキルを身に着けることを期待するのではなく、プラットフォームや官民の教育訓練機関による教育訓練メニューの充実や、発注側企業における業務慣行の見直し、企業との交渉・コミュニケーションにおけるプラットフォームの役割見直しなどを併せて図っていく必要がある。また、働き手が複数集って互いを補い合うことで、業務を円滑に進めることも有効な方策である。

○ 能力・スキル形成のメニュー・重要性周知

どのような能力・スキル形成をすればいいか、また、その重要性について認識していない働き手も多く存在することから、官民双方において、能力・スキル形成メニューを作成して提供することも手法の一つとして考えられる。

○ 働き手が能力・スキル形成を相談できる主体

プラットフォームが、言っての教育訓練の主体となりうることは想定されるが、それだけではなく、所属する働き手が能力・スキル向上を図りたい場合の具体的な相談を受けられるようにすることも重要である。また、プラットフォームに所属していなくても、能力・スキル向上に関する相談をできるようにするためには、プラットフォーム以外の主体にも能力。スキル向上に向けての相談の窓口があることが望ましい。

3.3.3 能力・スキル形成の手法の多様化

○ 中小企業・小規模事業者支援施策の周知

既存の中小企業・小規模事業者支援施策の中には、雇用関係によらない働き手が活用できるものが多くあり、能力・スキル形成の支援策として、十分に有効なものも存在する。しかし、働き手に活用されていない実態もあることから、まずは、官民によってその周知徹底に取り組むことも重要である。

特に、自らを「小規模事業者」であると認識していない働き手も多数いるものとみられ、こうした実態も踏まえつつ、事業名や事業説明、その周知先など、改善した上で、施策の広報強化を行っていき、必要に応じて、よりフリーランスの特徴にあった支援策について検討することも必要である。

○ 多様な主体による教育訓練の検討

雇用関係によらない働き手は、スキルレベル・家庭環境等の観点から様々なカテゴリーの働き手が存在することから、教育訓練の提供においては、それぞれに応じた提供が望まれる。働き手が継続して効果的な教育訓練を受けるためには、海外の実態を踏まえても、働き手の教育訓練の担い手を、必ずしも民間教育ベンダー等含めた企業のみには負わせるのではなく、国・業界団体なども含めた多様な主体により、環境づくりを行っていくべきである。

その際、雇用関係によらない働き手同士の連携による情報交換も非常に重要なツールとなりうる。研究会においては、先輩の働き手が、新たに「雇用関係によらない働き方」を始めた働き手に教えるなど、働き手が互いに助け合う「共助」の有効性・重要性について指摘があった。

また、プラットフォームにおいても、多くの働き手が所属する団体であるがゆえに、所属している働き手のニーズを把握し、能力・スキルのレベル毎で必要となる様々な教育訓練を斡旋・紹介等の支援を行い、より多岐に亘る教育訓練への支援にも対応できるようにしていくことが望ましい。

国による取組みについては、今後、雇用関係によらない働き手も含めた教育訓練のあり方

について、検討することが望まれる。

加えて、それぞれの業界においても、多様な働き方が増加している今、業界全体の発展を目指し、教育訓練の講座内容の設計や講師派遣を積極的に行うなどのマインドセットを持つことが重要である。

○ 民間教育ベンダーの振興

働き手における継続的な教育訓練が可能となる環境づくりにおいて、短期的には、民間教育ベンダーの重要度は高い。既に、無料でセミナーやオンラインでの講座提供を実施している事業者もいる一方で、それらのコンテンツを働き手が有効活用できていない指摘もある。それらの活用促進を促すとともに、今後、教育ベンダーが業界全体として発展していくような仕組み作りの検討も必要となる。

3.3.4 働き手の負担軽減

○ 負担軽減支援のあり方の検討

雇用者は、雇用保険に加入している場合には、厚生労働大臣の指定した教育訓練を受けた際に、雇用保険からの支援を受けることができるが、雇用関係によらない働き手は、雇用者と比べ、教育訓練の負担軽減の支援策については十分に整備されていないのが現状である。前述のとおり、現在の非雇用者に対する支援についても、失業対策が主目的であり、「雇用関係によらない働き方」において収入を得ている働き手は、支援を受けることが難しい。

働き手の声として、自身が選んだ教育訓練であれば、得られる効果についても期待できるとの声もある。上述の多様な訓練実施主体者のあり方と踏まえ、雇用関係の有無にとらわれず、働く意思のある者に対してはスキル支援を受けられるような仕組みを検討していく必要がある。

また、前記「3.2.4 働き手の負担」の「働き手の費用負担の実態」のとおり、働き手が教育訓練を受講していない理由を見ると、特にスキルが低い働き手において、「経済的な理由により受講していない」と回答した割合も相当程度あることから、既にある支援策や無料で活用できる訓練の周知を強化していくことはもちろん、今後は、特に、スキルの低い働き手のキャリア・スキル形成の経費負担の軽減となるような支援について検討していくことが必要である。

教育訓練の講座の中身についても、働き手のスキルレベル・生活環境に応じた設計をする必要があり、高いスキルを有する働き手自身が講師となるなど、訓練により得られる効果・魅力を分かりやすくすることも重要である。

4. 働き手が円滑に働くための環境整備のあり方について

4.1 働き手の環境について

「雇用関係によらない働き方」の働き手は、労働法制の対象としての「労働者」と異なり、業務の遂行に関して企業からの指揮命令を受けず、働く時間や場所等も自律的に決められる。また、企業との取引関係においては、通常取引当事者同様、企業と対等な立場に立っているものと想定されている。他方で、その自律性・非従属性の裏返しとして、「労働者」と比較すると、法律面や社会保障面での保護は薄いものとなっている。

もっとも、「雇用関係によらない働き方」の働き手であっても、例えば、事故等による休業時における所得喪失リスクが存在することは「労働者」と変わりがないし、企業（発注者）に対して（特に価格交渉力等の経済的な面において）従属的關係に立たざるを得ない者も存在しているというのが実態である。したがって、働き手全体が一律に要保護性が低いことを前提として、その働く環境を形作することは、必ずしも働き手一人ひとりの実態にそぐうものではなく、適当とは言いがたい。

これを踏まえつつ、「雇用関係によらない働き方」の働き手が、そのメリットである自律性を失わない範囲で、より円滑に働けるようにするために必要な環境整備のあり方について検討する。

4.2 働き手の環境に関する現状と課題

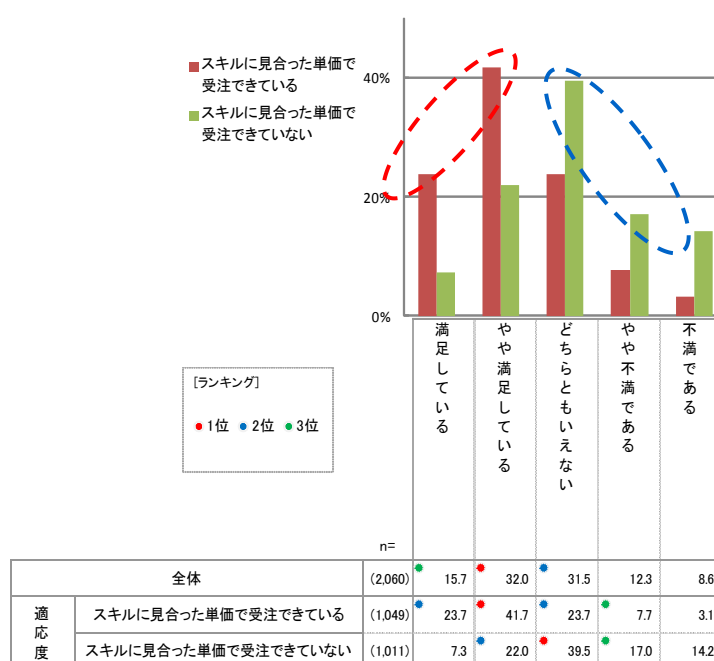
4.2.1 働き手の報酬

○ 報酬（受注単価）の低額さ

「雇用関係によらない働き方」においては、報酬（受注単価）が低額であることが問題にされることがある。

実際、働き手に対するアンケート調査において、雇用関係によらない働き手に対し、「現在の働き方のデメリット」をたずねたところ、前記調査結果のとおり、「収入が不十分であること」が、「収入が不安定であること」に次いで多く回答された。また、「スキルに見合った単価で受注できている」と感じているか否かをたずねたところ、およそ半数は「スキルに見合った単価で受注できていない」と回答している。なお、スキルに見合った単価で受注できているかどうかは、現在の働き方への満足度とも相関が見られる。すなわち、現在の働き方に満足している層では、スキルに見合った単価で受注できていると感じている人のほうが多く、他方、現在の働き方に不満がある層では、スキルに見合った単価で受注できていないと感じている人のほうが多い。

「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×満足度」

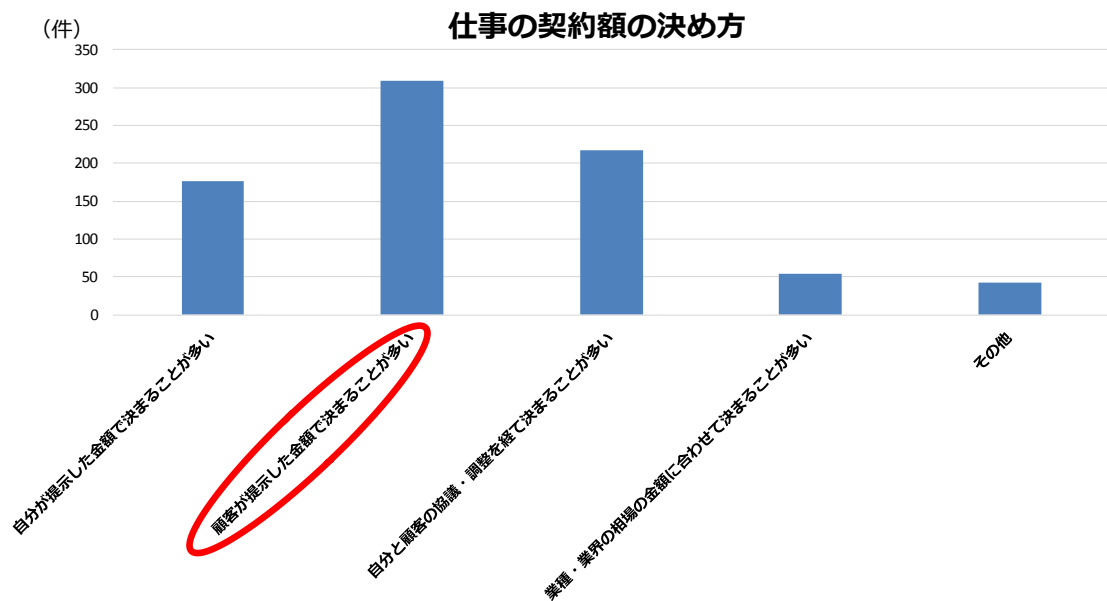


研究会においても、「クリエイティブな分野における一定のスキルがないと生活を完全に成り立たせる収入を得ていくのは現時点ではむずかしいのではないかという風に感じております。」と、報酬の低額さを不安視する意見が出された。

この点、法律上は、雇用関係のある「労働者」であれば、最低賃金法や労働基準法等の適用があり、賃金の最低額や労働時間等の規制のほか、長時間・休日労働や深夜労働には割増賃金が支払われるといった種々の保護が及ぶが、雇用関係によらない働き手の場合、基本的にはそれらの労働関係法による保護の対象からは外れる（なお、雇用関係によらない働き手の労働時間については、後述。）。その結果、雇用関係によらない働き手の中には、「労働者」よりも低い契約条件（特に報酬）で働かざるを得なくなっている者も存在するというのが実態であると考えられる。

そもそも、雇用関係によらない働き手が、労働者が受けているような手厚い保護を受けられないのは、雇用関係によらない働き手は、労働者と使用者との関係と異なり、発注者への使用従属性がない（対等な取引関係である）と観念されているためである。しかし、現実には、雇用関係によらない働き手であっても、発注者に対し、（特に経済的な面において）従属的立場にあり、低い契約条件で業務を行うことを余儀なくされている場合もあると思われる。実際、「平成 26 年度小規模企業等の事業活動に関する調査」（中小企業庁）によれば、仕事の契約金額の決定においては、働き手が提示した金額で決まることもないわけではないが、発注者が提示した金額で決まることの方が多いようであり、働き手が価格決定権のイニシアティブを持っていない場合が多い。研究会においても、「個人対企業の図式で仕事の交渉をする際にやはり力の差というものを感じております。」との意見が出された。

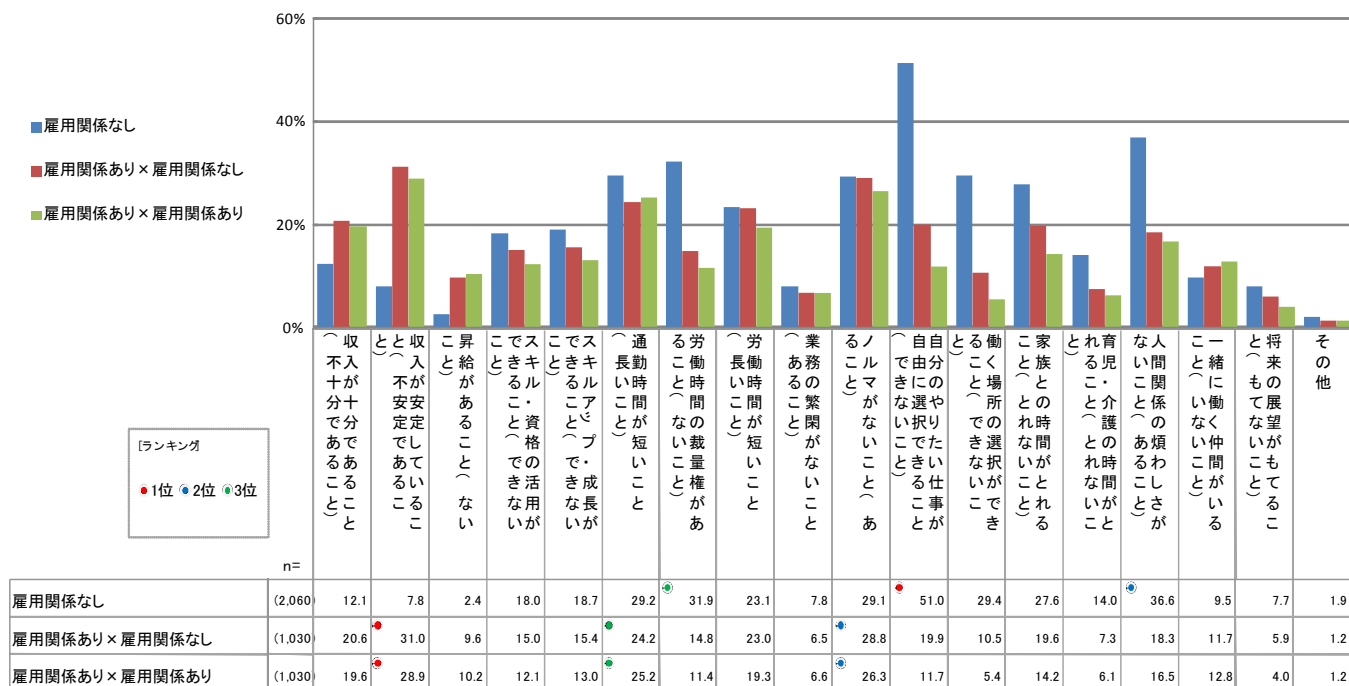
こうした状況を踏まえると、雇用関係によらない働き手についても、何らかの保護を及ぼす必要性はあると思われる。



(出典) 中小企業庁 (2014) 「平成 26 年度小規模企業等の事業活動に関する調査」

他方で、雇用関係によらない働き手は、従属性がないことの裏返しとして、業務の遂行に関して発注者の指揮命令に服することなく、また時間や場所についても拘束されず、自律的な働き方が可能なものであり、このことは、「雇用関係によらない働き方」の大きなメリットであるといえる。働き手に対するアンケート調査においても、雇用関係によらない働き手は、「現在の働き方のメリット」として、51%が「自分のやりたい仕事が自由に選択できること」と回答しており、また、そのほか、「労働時間の裁量権があること」、「働く場所の選択ができること」、「家族との時間がとれること」といった回答をしている働き手の割合が、労働者に比べて多くなっている。

働き方のメリット



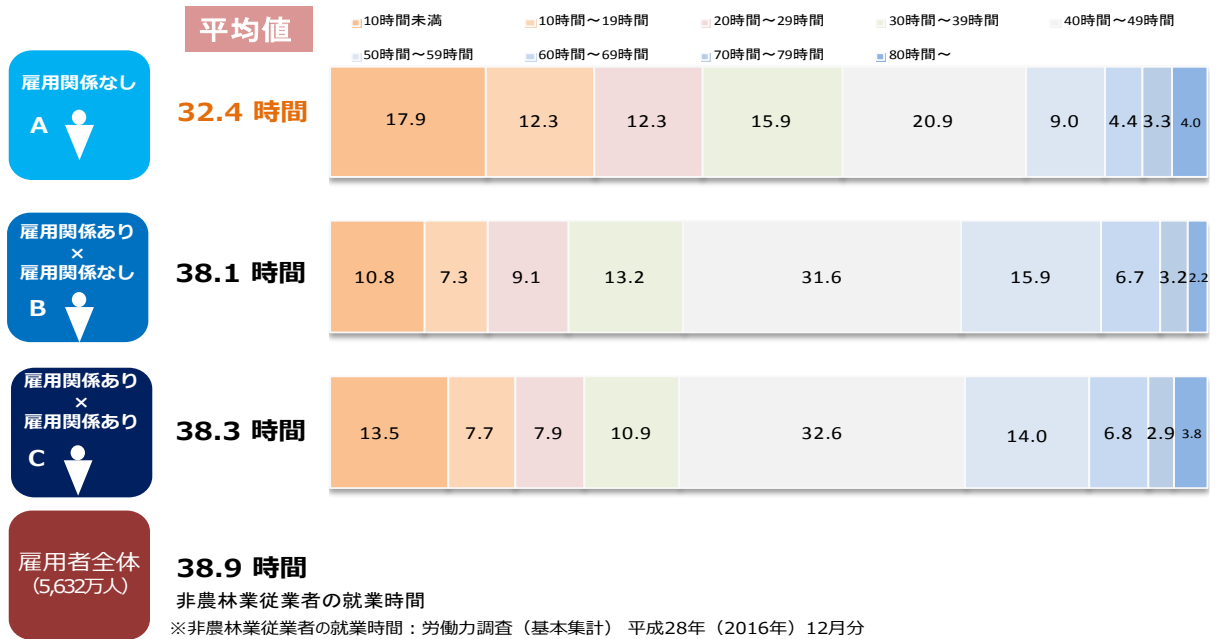
研究会においても、会社員とは異なる働き方により、家での子育てと両立できたという声も複数確認されている。

従属性を前提として働き手の保護を強めることは、こうした働き方の自律性を失わせる可能性もあることに留意が必要である。

○（参考）労働時間について

なお、労働時間については、働き手に対するアンケート調査によれば、雇用関係によらない働き手の週平均労働時間は32.4時間であり、労働者全体の平均である38.9時間と比べても、特に長いということはない（むしろ短い）という結果が出た。もっとも、属性別に見ると、主たる生計者の中では、週平均労働時間が60時間以上である人が約15%存在しており、ある程度長い時間の労働実態が存在しないわけではない。

労働時間（週平均）



研究会においても、雇用関係によらない働き手の中では、「自らの労働時間をコントロールできている」との意見が多くを占めていた（ただし、「はじめの1年ほどは『仕事をいただいている』という意識（つまり従属意識）が強かったためコントロールは難しかった」、「強制されていませんが、発注元に従属しています。」との意見も出されていた。）。

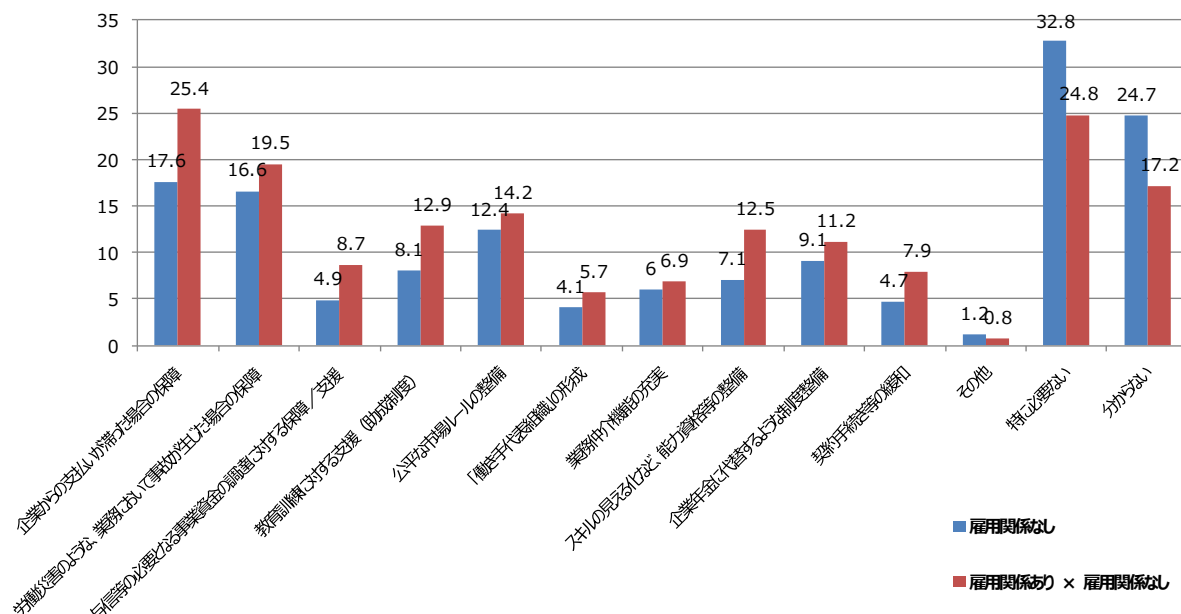
労働時間(週)



○ 報酬回収の不確実性

また、働き手に対するアンケート調査においては、「働き手が望む環境整備の分野」として、「企業から支払いが滞った場合の保障」が比較的多く挙げられた。

働き手が望む環境整備の分野



研究会においても、「報酬の不払いが起こったときに交渉も個人対企業となれば難航するのではないかと感じています。」との意見が出された。

また、平成24年度厚生労働省委託事業「在宅就業調査報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))によれば、在宅ワーカーが経験したトラブル内容として、「報酬の支払い遅延」が、「仕事内容の一方的変更」に次ぐ2位となっている。

発注者との関係における立場の弱さ(交渉力の低さ)が原因の一つと考えられる。

在宅ワーカーが経験したトラブル内容

(n=1,239)
(単位: %)

	無し	有り
作業開始前の一方的な仕事の取り消し	85.2	14.8
(デザインの変更など) 仕事内容の一方的な変更	74.9	25.1
(報酬の減額など) 契約内容の一方的な変更	86.4	13.6
不当な成果物の受領拒否や、やり直し指示の繰り返し	88.5	11.5
不当に低い報酬額の決定	84.7	15.3
報酬の支払い遅延	82.1	17.9
報酬の不払い	90.7	9.3
商品の売り付け等、経済上の利益の提供要請	98.0	2.0
仕事量の過多等による納期未達	93.2	6.8
病気等による納期未達	95.5	4.5
スキルの不足等による契約不履行	98.1	1.9
情報漏洩その他セキュリティに関するトラブル	98.7	1.3

(出典) 平成24年度三菱UFJリサーチ&コンサルティング『在宅ワーカーの就業意識に関する調査』

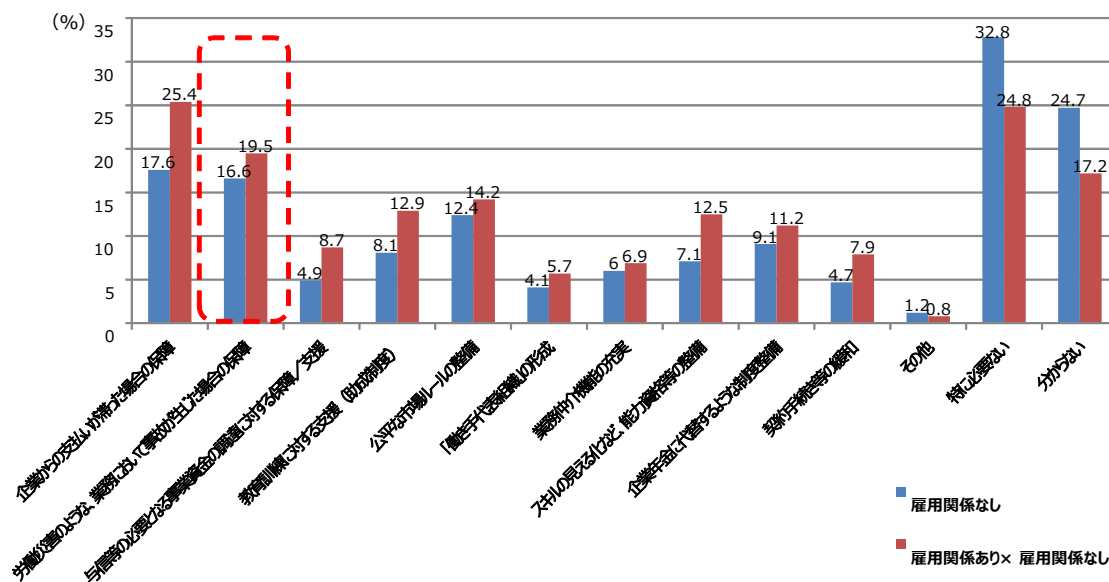
4.2.2 働き手のセーフティネット

「雇用関係によらない働き方」における大きな問題点として、セーフティネットの不十分さも挙げられる。

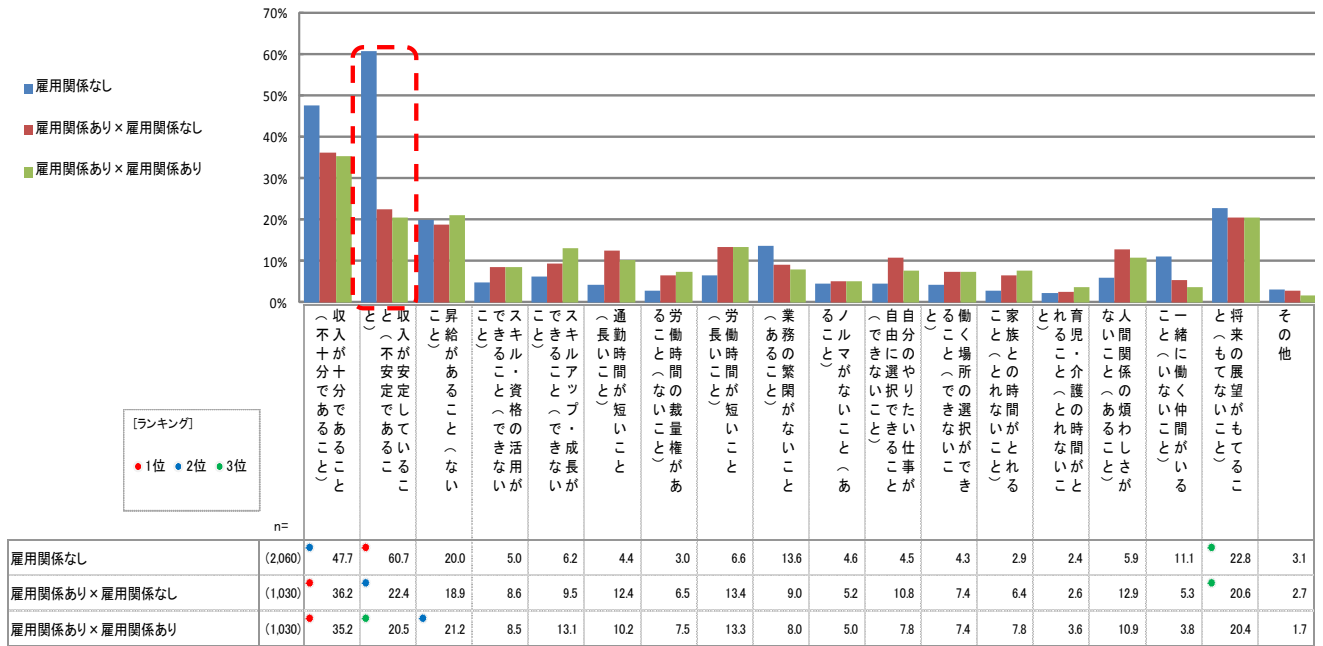
○ 休業時の公的な補償制度（労災保険・産休育休制度）の不足

働き手に対するアンケート調査において、雇用関係によらない働き手に対し、「環境整備を望む分野」をたずねたところ、「労働災害のような、業務において事故が生じた場合の保障」との回答が多く挙げられた。また、同アンケート調査において、同じく雇用関係によらない働き手に対し、自身の「働き方のデメリット」及び「今後の課題」をたずねたところ、いずれの質問に対しても、約60%が、「収入が不安定であること」「収入が安定しないこと」と回答した（いずれも、回答の中で最多であった。）。

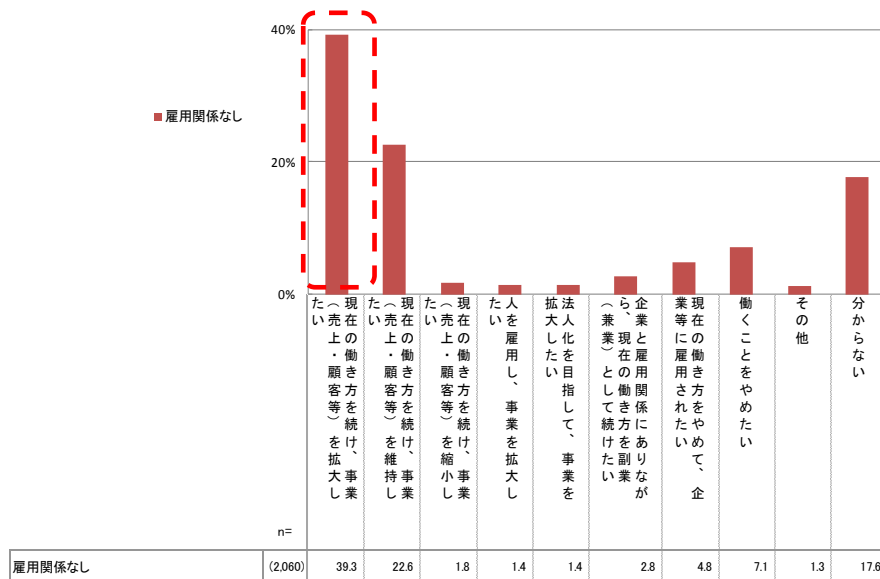
環境整備を望む分野



働き方のデメリット



今後の課題



さらに、研究会においても、雇用関係によらない働き手に対し、「雇用時代と比べて、不利益（不安）な点はどういうところか。」という質問をしたところ、「休職補償」との回答が最も多く、具体的な意見としても、「雇用形態で就業中であれば病気になられても給付金があったり、救済措置がとられますが、フリーの場合は全くありません。仕事が切れてこなければ何の保障もない、病気怪我で仕事ができなくなれば明日からは保証がないということになります。」、「やむを得ず休業しなければならぬ状況になったとき、もう少し補償がほしい。」、「病気をはじめ“やむを得ない状況”における何らかの補償があると良いなと思います。」、「これから子どもを考える身としては、育休・産休について不安があります。」といったものが出され、病気や怪我、又は出産・育児に伴う休業時の補償制度が不足していることが多く指摘された。

実際に、社会保障制度上、労働者と雇用関係によらない働き手（個人事業主）とでは、取扱いに差異がある。具体的には以下のとおりであり、労働者であれば支給される休業時の各種補償が、個人事業主には、ほとんど支給されない。

	労働者	個人事業主
労災時の休業補償 【労災保険】	○ (支給対象)	原則× (一部の個人事業主を対象とした特別加入制度により任意加入をした者のみが支給対象)
傷病手当金（労災以外での傷病で休んだ期間中の補償） 【健康保険】	○ (支給対象)	原則× (いわゆる法定必須給付ではなく任意給付であり、ほとんど支給されていない)
出産手当金（出産前後に休んだ期間中の補償） 【健康保険】	○ (支給対象)	原則× (同上)
育児休業給付（育児休業期間中の補償） 【雇用保険】	○ (支給対象)	× (雇用保険に加入できず)

このように、雇用関係によらない働き手は、休業とともに収入が途絶してしまうというリスクがある。

○ 受注減又は廃業時の公的な保障制度の不足

また、上記のとおり、「雇用関係によらない働き方」のデメリット・課題としては、収入の不安定さが挙げられるが、その理由としては、その収入が業務受注の有無に依存しており、固定収入を得づらいという点もあると思われる。そして、十分な受注が得られなくなれば、その分収益は悪化してしまうのであって、場合によっては廃業せざるを得なくなり、全く収入が得られなくなることもありうる。

この点、労働者であれば、失業によって収入がなくなったとしても、その後の一定期間、生活の安定と再就職の促進を目的として、雇用保険から基本手当（失業給付）が支給される。これに対して、雇用関係によらない働き手（個人事業主）は、雇用保険に加入できないため、受注がなく収入がなくなったとしても、あるいは廃業をして収入がなくなったとしても、失業給付の支給を受けることができず、その他の公的なセーフティネットも、特段存在しない。

このように、雇用関係によらない働き手は、業務受注の状況次第で、収入が減少し、場合によっては収入が途絶してしまうというリスクがある。

○ 小括

以上のとおり、雇用関係によらない働き手は、怪我や病気、若しくは出産や育児で休業し、又は受注状況が悪化若しくは事業を廃業し、事業収入を失った場合に、公的な支援がほとんど得られず、収入が途絶してしまうという点で、セーフティネットが不十分である。このことは、収入の不安定さの一因にもなっていると思われる。

(参考) 海外の状況

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
基礎情報	✓ 基本的には、民間保険に任意で加入する必要がある ✓ 医療に関しては、一部、連邦政府および州政府より助成がある ✓ 年金に関しては、個人が社会保障費を納入する	✓ 医療に関しては、税金を財源とする国民保健サービスから、全住民がほぼ無償で医療サービスを受けることができる ✓ しかし、その他については任意での加入が必要 ✓ 個人への規制として、特別な要件が自営業者に課せられるが、それ以上の区別は事業者個人には適用されない	✓ 自営業者は、以下のように分類される 【工芸・その他】 法定年金保険での保障が義務 【芸術家、ジャーナリスト】 独立した社会保障制度 【伝統的に独立開業が一般的な専門職(弁護士、医師、会計士等)】 共同組合が提供する社会保障制度(共同組合の結成が許されている場合のみ)負担額や支給内容もメンバーの代表が独自に決定する ✓ 自営業者も、任意で保険料を負担することで法定年金保険に加入可能	✓ 自営業者対象の社会的保障は、下記の職種ごとに個別の社会保障制度が適用される 【工芸、小売り・製造】 【伝統的に独立開業が一般的な専門職】 ✓ こうした制度のほとんどは、同じ基金が運営する強制加入の補足制度で補われる

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
医療保険	✓ 被用者は勤務先の提供する医療保険に加入する ✓ 自営業者は各自に合った医療保険を探し、加入する	✓ 国民保健サービスとして、自営業者を含む全住民がヘルスケアを原則、無料で利用できる	【工芸・その他】 工芸の職人および小売業者には、個別の法定保護制度は整備されていない 【芸術家、ジャーナリスト】 法定疾病保険への加入は義務付けられていない 【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合のシステム毎に保障内容を決定	【工芸、小売・製造、専門職】 被用者と同等 ＜現金支給＞ 専門職に対して病欠保険現金手当の制度はない
年金	✓ 個人が加入し、加入者本人のみを保障（扶養家族の保障無し）	✓ 自営業者は、被用者同様の拠出制（公的）基本退職年金の対象となるが、通常は、所得比例の公的年金の対象とはならない	【工芸・その他】 自宅で事業を営む職人と小売業者は、法定年金保険の加入義務があり、その他の小売事業者も任意加入できる。受給資格取得期間は5年 【芸術家、ジャーナリスト】 法定年金保険加入義務あり 【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合システム毎に保障内容を決定	✓ 個別制度のある専門職を除き、工芸家、小売業者、製造業者の制度に適用されるルールは、一般制度と同一である ✓ また、ポイント制の強制加入補足年金がある

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
雇用保険	対象外	✓ 自営業者を対象とした保護制度はない ✓ 失業した場合は、<u>所得調査制求職者給付を申請する</u>	【工芸・その他 ／芸術家、ジャーナリスト】 強制加入の雇用保険はない 十分な収入と資産がない場合は、原則、 求職者向けの標準手当の対象 【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合システム毎に保障内 容を決定	※ 雇用保険制度はない
労災保険	対象外	✓ <u>自営業者を対象とした保護制度はない</u>	【工芸・その他】 強制加入の労災保険はない 【芸術家、ジャーナリスト】 独立した労災保険はない 【独立開業が一般的な専門職】 個々の協同組合システム毎に保障 内容を決定	✓ 労災は、一般病欠保険の枠組み で補償される ✓ また、一般の労災保険制度に任意 加入もできる

(出典) Mutual Information System on Social Protection 「Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland Social protection of the self-employed, Situation on 1 January 2014」 各国ページ「Unemployment」「Accidents at work and occupational diseases」

4.2.3 働き手の社会的信用

働き手に対するアンケート調査においては、「働き手が望む環境整備」として、社会的信用の確保が（特に、企業との価格交渉力が低いようなロースキル層から）挙げられた。また、研究会では、「立ち上がり時期に資金が必要である。初期の運転資金ローンがあればと感じた。」「個人事業主でも相応の実力があれば株式会社みたいにある程度信用を担保してくれる制度がほしい。」と意見が出された。

このように、「雇用関係によらない働き方」に対しては、社会的信用が低く、働き手が事業資金あるいは住宅資金の融資を得にくいという問題があるようである。収入の不安定さや、資金繰りの見えにくさ（見せる手段に関する知識の乏しさ）が原因の一つと考えられる。

4.2.4 働き手の税制

現行の所得税法は、所得をその源泉や性質に応じて区分し、所得の種類に応じた負担調整を行っている。例えば、労働者が勤務先から受け取る給与・賞与などは給与所得に、事業から生じる収入は事業所得に分類され、それぞれ異なる負担調整を行っている。

4.3 働き手の環境を改善するための施策の方向性

4.3.1 働き手の報酬の適正化

○ 報酬（受注単価）の水準について

前述のとおり、雇用関係によらない働き手に対しては、労働法制による保護は、基本的には及ばない。他方、（雇用関係ではない）通常取引関係においては、一定の要件のもとで、下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）による規制が及ぶ。著しく低い対価を不当に定めることは、下請法により禁止されているため（下請法4条1項5号）、まずは下請法の遵守が発注者には求められる。

しかし、下請法が適用されるのは一定範囲の取引に限られる（例えば、「翻訳文の作成」を発注する場合でも、下請法の適用対象となる場合とならない場合がある。）。すなわち、「雇用関係によらない働き方」に基づくもののうち、すべての取引において、不当な対価を設定することそれ自体が禁止されるわけではない。本来、対等な当事者間であれば、そのような不当な対価を提示された場合には、価格交渉をするか、受注自体を拒否すればよいということになるが、雇用関係によらない働き手については、労働者同様、企業（発注者）との関係で対等な関係に立てないがゆえに、結果として、不当な対価であっても受け入れざるを得ないことは多々あると思われる。したがって、そのような雇用関係によらない働き手については、その従属的立場を踏まえて、一定の範囲で労働法制による保護を及ぼすことが、中長期的には検討されてよいと思われる。

ただし、そのような保護を及ぼせると、逆に労働時間や場所の柔軟性・自立性という「雇用関係によらない働き方」の大きなメリットを失わせることになりかねない。雇用関係によらない働き手の企業（発注者）に対する従属性の程度は大小さまざまであり（全く従属性がなく、対等な立場に立つ働き手も存在すると思われる。）、検討に当たっては、慎重な考慮が必要である。この点、研究会でも、そういった保護が必要な層とそうでない層とがある、との意見が出されており、雇用関係によらない働き手を一律同じに捉えることは適切ではない。

また、報酬額をはじめとした働き手の契約条件を改善するという観点からは、企業と働き手との取引環境の健全化を図る施策（後記「5.3.4 企業と働き手との取引環境の健全化」参照）や、働き手に代わって（働き手個人の交渉力の限界を埋めるために）プラットフォームが働き手の契約条件の適正化を図ること（後記「5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について」参照）、働き手のスキル向上（前記「3.3 働き手の能力・スキルアップに向けた取組みの方向性」参照）を通じて働き手個人の交渉力が底上げされることも重要であると思われる。この点、不当な報酬設定とならないための対策として、民間のプラットフォーム会社のディレクターやコーディネーターが介在することによって企業（発注者）への交渉力を高めている事例が紹介されるとともに、そうした仕組みに対する感謝の声も直接聞こえており、プラットフォーム等が果たすことの出来る役割は大きいと思われ、これらのプラットフォーム等による自主的な取組も期待されるところである。

なお、ここまでの議論は、雇用関係によらない働き手が、労働法の適用対象である「労働者」ではないことが前提である。労働法の適用や社会保険料の負担を回避するために、実質は労働者であるのに労働者とみなさないことによって、本来受けられるべき保護を働き手が

受けられないという事態が生じないようにすべきことは当然であり、そのような形で「雇用関係によらない働き方」が悪用されることのないようにしなければならない。

○ 報酬回収の確実化について

下請法においては、代金の支払期日は、成果物を受領した日から60日以内かつ出来る限り短い期間内にしなければならないと定められており、また、代金の支払い遅延が禁止されている（下請法2条の2、4条1項2号）。したがって、下請法の適用対象である取引においては、まずはその遵守が求められる。

また、前述のとおり、下請法ではカバーしきれない取引も存在することも踏まえると、実際に支払いの遅延あるいは不履行が生じた場合のための金銭的補償手段が設けられることも望ましい（なお、既に企業向けには、代金受領遅延の場合をカバーする民間保険が存在する。）。

なお、報酬の回収については、発注者との関係における立場の弱さ（交渉力の低さ）が原因とも考えられる。そうすると、上記同様、スキル向上や取引環境の整備も解決策になると思われる。また、成果物に求められる質や、納品等に関してトラブルが起きたときの考えを契約書等において明確化しておくことで、報酬支払いに関するリスクを緩和しておくことも重要と思われる（後記「5.3.4 企業と働き手との取引環境の健全化」も参照）。

4.3.2 セーフティネットの拡充

前述のとおり、雇用関係によらない働き手は、休業時の公的な補償制度が不十分であるという点や、受注減又は廃業時の公的な保障制度が不足しているといった点で、セーフティネットが不十分である。しかし、休業時等における収入途絶リスクに対して、何らかの備えをする必要があるという点においては、労働者となんら変わりがない。また、そのリスクは、当該働き手が家計の主たる生計者である場合には、より深刻な問題になる。

そのような課題を解決するための施策として、以下のものが考えられる。なお、以下に加えて、中長期的には、社会保障等の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる。

○ 休業時の補償制度の充実について

休業時の公的な補償制度の不足を補充するものとしては、民間の保険が考えられる。雇用関係のない働き手（個人事業主）が利用可能である保険商品も既に一部存在しており（一部の事業者団体向けに提供されているものも既に存在する。）、今後、そういった民間保険の種類がさらに広がるとともに、保険料の点も含めてより使いやすいものとなることが望ましい。また、それらが広く展開・周知され、多くの働き手が気軽に活用できる環境が形成されることも重要である（なお、上記のようなすでに事業者団体向けに提供されている例においては、保険料について団体割引も行われているようであり、団体向けの保険であれば、働き手が個人で加入するより、割安で利用できるようである。）。

○ 廃業時のリスク軽減について

廃業後の生活資金を形成するための手法の1つである小規模企業共済制度を活用することで、廃業に伴って生活資金が不足するリスクを軽減させることが考えられる。

小規模企業共済制度とは、事業を営んでいる間に資金の積み立てを行っておくことで、事業を廃業する等したときに、一定の共済金を受領できる制度である（いわば退職金制度である。）。これによって、事業を廃業した際には、共済金により、生活がある程度保障されるとともに、転職や別事業の立ち上げに向けた準備が可能になる。

同制度の対象者は、小規模企業の経営者であり、また、常時使用する従業員の数が一定数以下の個人事業主も含まれる。すなわち、小規模「企業」の経営者のみを対象とするものではなく、雇用関係によらない働き手（個人事業を営んでいる者）については、その多くが加入可能である。

このように、小規模企業共済制度の内容（それが廃業後のための生活資金の積み立てに有効であること）と、まさに雇用関係によらない働き手が制度の対象者に含まれていることを広く周知し、その活用を促すことが有用である。

4.3.3 社会的信用の向上

収入の不安定さが一因と思われるので、まずはこの点の課題を解決し、「雇用関係によらない働き方」を働き手の選択肢の一つとして確立することが重要である。

その上で、官民一体となって「雇用関係によらない働き方」が働く選択肢の一つとして確立されていることを一般に知らしめ、また、その働き方に伴うリスクを過大評価しないようアピールしていくことが有用と思われる。また、企業での活用促進が進めば（後記「5. 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組みについて」参照）、社会的信用も向上していくと考えられる。

なお、こういった働き手が少額からでも利用できる融資制度も存在するので、そういったものの周知も有用であるが、さらに、雇用関係によらない働き手に対してもリスクを過大評価せずに融資し、当該働き手がその利用を妨げられないような、新たな金融サービスが提供されることも期待される。

4.3.4 税制を働き方に中立的なものにすること

働き方が多様化している現代に合わせ、検討が進められてよいと思われる。

なお、以下のとおり、すでに政府税制調査会でも税制見直しの提言がなされているところである。

経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する中間報告
(平成28年11月14日 税制調査会)

3. 働き方の多様化等を踏まえた諸控除の見直し

・・・働き方は様々な面で多様化している。

例えば、請負契約等に基づいて働き、使用従属性の高さという点でむしろ雇用者に近い自営業主の数は、雇用者数と比較すれば少数であるものの、自営業主全体に占める割合が高まっていることも指摘されている。給与所得と事業所得を明確に分ける意義が薄れてきていることに加え、今後、ICT化の進展等により働き方の多様化が進展すると見込まれることを踏まえれば、こうした所得分類による税制上の取扱いの差を解消することが一層重要になるものと考えられる。・・・諸外国の制度も参考にしながら、給与所得控除や公的年金等控除のような「所得計算上の控除」と、基礎控除のような「人的控除」のあり方を全体として見直すことを検討すべきである。こうした見直しを通じ、人的な事情に応じた配慮を行うとともに、個々人のライフスタイルに合わせて多様な働き方を自由に選択できるようにすることに寄与することが期待される。

5. 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の実践について

5.1 企業による活用の促進及び取引環境の健全化がなされることの意義

○ 働き手に対する意義

「雇用関係によらない働き方」を働き手にとっての選択肢の一つとして確立するためには、発注者側である企業の実践も重要である。

すなわち、まず、働き手にとっての問題として、市場での取引数の問題がある。この点、働き手に対するアンケート調査において、雇用関係によらない働き手に対し、事業に関する今後の展望をたずねたところ、「事業を拡大したい」との回答が最も多かった。また、今後の課題についてもたずねたところ、「顧客が見つからない」、「取引が安定しない」との回答が多くなされた（最も多かったのは、「収入が安定しない」との回答であった。）。このように、働き手からすれば、企業からの受注をさらに増やしたいと考えている一方で、なかなか顧客を見つけることができないがゆえに、受注を増やすことができておらず、取引が安定しない（ひいては、収入、生活が安定しない）というのが現状であると思われる。

このような状況が改善されるためには、企業がフリーランス等の外部人材を人的リソースの一つとして活用するようになり、雇用関係によらない働き手への発注が活性化されることが望ましい。

雇用関係によらない働き方の課題・今後の展望

		現在感じている課題	今後の展望	今後の課題
① 生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（47.5%）	<u>事業を拡大したい</u> （37.6%）	収入が安定しない（51.6%）
	2位	<u>特に課題はない</u> （26.3%）	事業を維持したい （31.0%）	<u>特に課題はない</u> （28.3%）
	3位	取引が不安定（16.5%）	分からない（15.5%）	取引が不安定（15.4%）
② 生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（70.3%）	<u>事業を拡大したい</u> （41.3%）	収入が安定しない（71.8%）
	2位	<u>取引が不安定</u> （22.5%）	分からない（20.9%）	<u>顧客が見つからない</u> （24.0%）
	3位	<u>顧客が見つからない</u> （19.7%）	事業を維持したい （14.9%）	<u>取引が不安定</u> （21.9%）
③ 非生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（57.9%）	<u>事業を拡大したい</u> （40.8%）	収入が安定しない（68.4%）
	2位	特に課題はない（21.4%）	事業を維持したい （28.9%）	特に課題はない（19.1%）
	3位	<u>取引が不安定</u> （19.1%）	分からない（12.2%）	<u>顧客が見つからない</u> （14.1%）
④ 非生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（71.9%）	<u>事業を拡大したい</u> （39.2%）	収入が安定しない（74.5%）
	2位	<u>顧客が見つからない</u> （22.9%）	分からない（18.8%）	<u>顧客が見つからない</u> （24.7%）
	3位	<u>取引が不安定</u> （21.1%）	事業を維持したい （14.9%）	<u>取引が不安定</u> （19.8%）

また、取引環境の問題もある。後述するとおり、企業と働き手との取引環境については、未だ十分に整備されているとはいえない。健全な取引環境を整備し、雇用関係のない働き手の契約条件が適正化されるためには、企業側の積極的な取り組みが欠かせない。

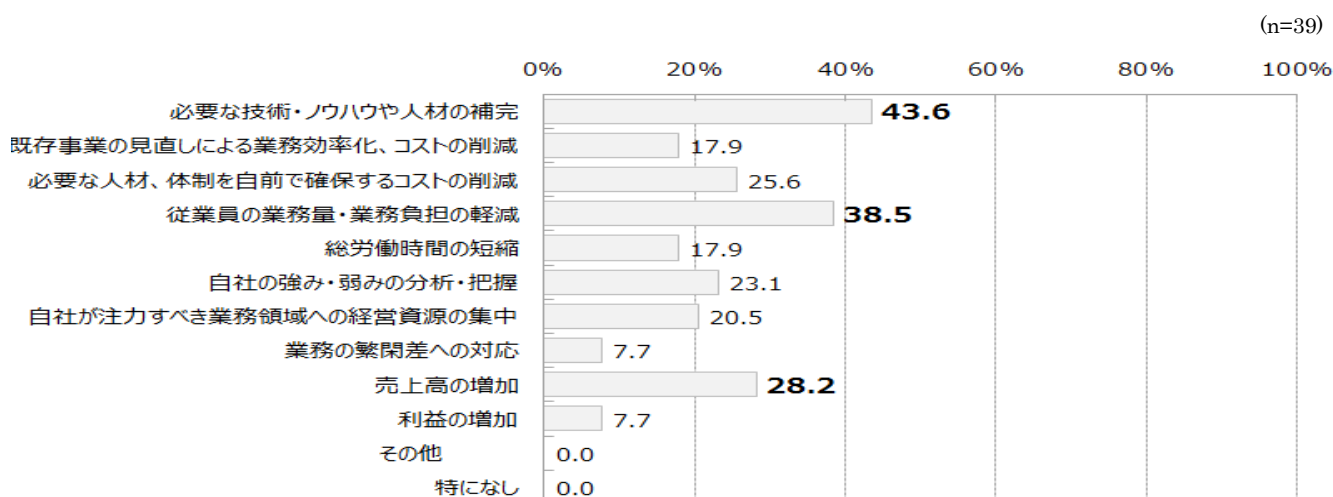
○ 企業に対する意義

他方で、企業が活用に向けた取組みをすることは、企業自身にとっても効果がある。

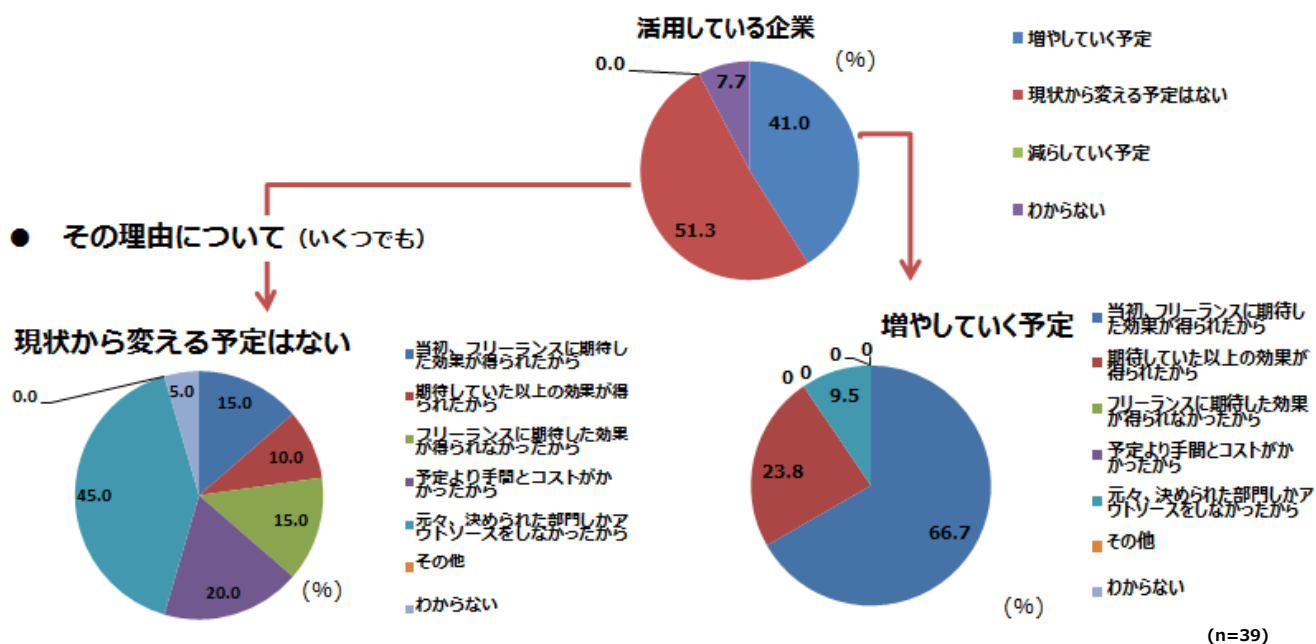
これまで、企業においては、自社の事業にかかわる業務については、自社で雇用している人材によって業務を遂行するのが一般的であった。しかし、前述のとおり、急激な産業構造の転換とビジネスモデルの変化等により、そういった「自前主義」には限界が訪れつつあり、外部人材の積極的活用が企業にとっても重要になりつつある。

この点、フリーランス等の外部人材をすでに活用している企業に対する調査（「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」）においては、「フリーランス人材（アウトソーシング）の活用により、企業が得られると考える効果」として、主に「必要な技術・ノウハウや人材の補完」、「従業員の業務量・業務負担の軽減」、「売上高の増加」といったものが挙げられた。

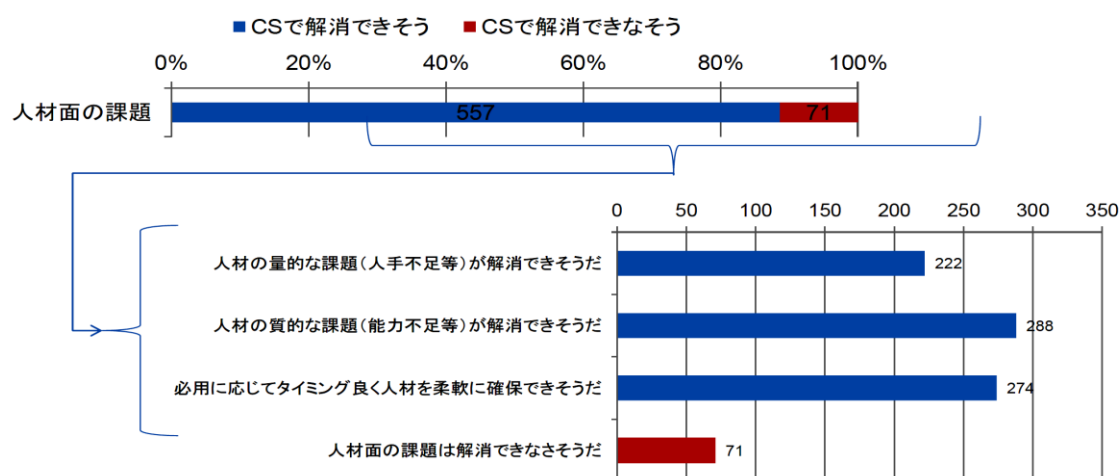
フリーランス人材（アウトソーシング）の活用により、企業が得られると考える効果（いくつでも）



また、企業向け調査（「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」）において、現在既に外部人材を活用している企業に対し、今後の活用状況の展望を質問したところ、今後活用を減らしていくと回答した企業は 1 社もなく、他方で、41% が今後活用をさらに増やしていくと回答しており、実際に外部人材を活用した企業においては、十分な効果が実感されていると考えられる（なお、今後活用をさらに増やしていくと回答した企業のうち、9 割以上が、「期待した効果又は期待した以上の効果が得られた」と回答している。）。



クラウドソーシング協会が行った、クラウドソーシングへの発注体験プログラム（中小企業庁委託事業）においても、アンケート回答者のうち90%近くが、クラウドソーシング（CS）によって人材面の課題が解消できそうと回答している。



(出典) 一般社団法人クラウドソーシング協会「中小企業におけるクラウドソーシング活用の課題と解決の方向性」

フリーランス等の外部人材を活用している企業にヒアリングを実施したところにおいても、外部人材の活用において、企業が期待する効果(メリット)として、主に、「企業内では確保できない専門性の高い人材を得られる」、「必要な人材を必要な期間にオンタイムに得られる」、「雇用者と比べ、必要な費用がかからない(社会保障・人材育成費を含む)」、「(外部人材からの)新たな課題・解決策の提示等により、成果物の品質が、発注時の期待よりも上回る場合がある(オープンイノベーションの期待)」といったものが挙げられた。また、他にも「フリーランスの方が、プロ意識が強い」という意見も出された。

研究会においても、国際管理会計や国際税務に精通した外部人材を効果的に活用することでグローバルコスト管理体制の見直しに成功した企業や、外部へのアウトソースにより社員がコア業務に専念できるようになった結果、1人あたりのクライアント数が2倍以上になった企業などが紹介された。

また、取引環境の健全化は、市場の健全な発展を促し、良質な働き手を供給することにもつながるため、当然ながら、企業自身にとっても有益である。

○ 小括

以上のとおり、「雇用関係によらない働き方」の働き手の活用が促進され、また、その取引環境が整備されることは、働き手と企業の双方にとって有益である。

もっとも、後述のとおり、現状では必ずしも多くの企業が活用しているわけではないため、企業自らにおいて、活用に向けた一定の取組が期待される。

また、企業と働き手との間で健全な取引環境を形成し、対等なパートナーシップを構築するためには、多くの場合交渉上優位に立つ企業側の取組み（また、企業と働き手の間に立つプラットフォーマーの取組み）が欠かせない。

これらを踏まえ、外部人材の活用に向けて企業が行うことが望ましい取組み（また、プラットフォーマーに期待される取組み）について、検討する。

5.2 企業による活用の現状と課題

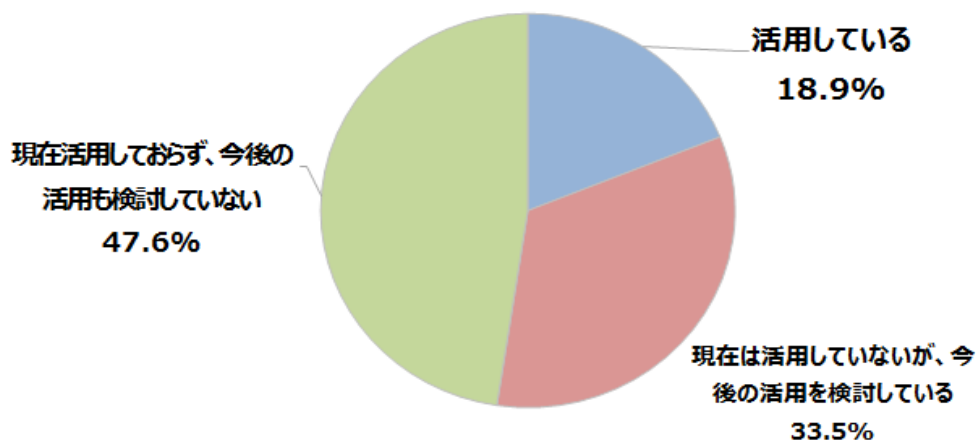
5.2.1 外部人材活用に対する企業の認知度

伝統的な日本企業は、新卒一括採用、OJT中心の教育、終身雇用等に代表されるように、「雇用」による人的リソース確保に頼ってきた。企業向け調査（「平成28年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」）によると、フリーランス人材を「活用している」と回答した企業は18.9%に留まり、他方で、「現在活用しておらず、今後の活用も検討していない」と回答した企業は47.6%と、半数近くに上った。

企業による積極的活用は、十分に進んでいるとはいえない状況である。

現在、自社の社員（雇用関係にある者）以外のフリーランス人材（IC（インディペンデント・コントラクター）、アライアンス、クラウドワーカー、個人事業主等）を活用して業務をアウトソースしている企業の割合

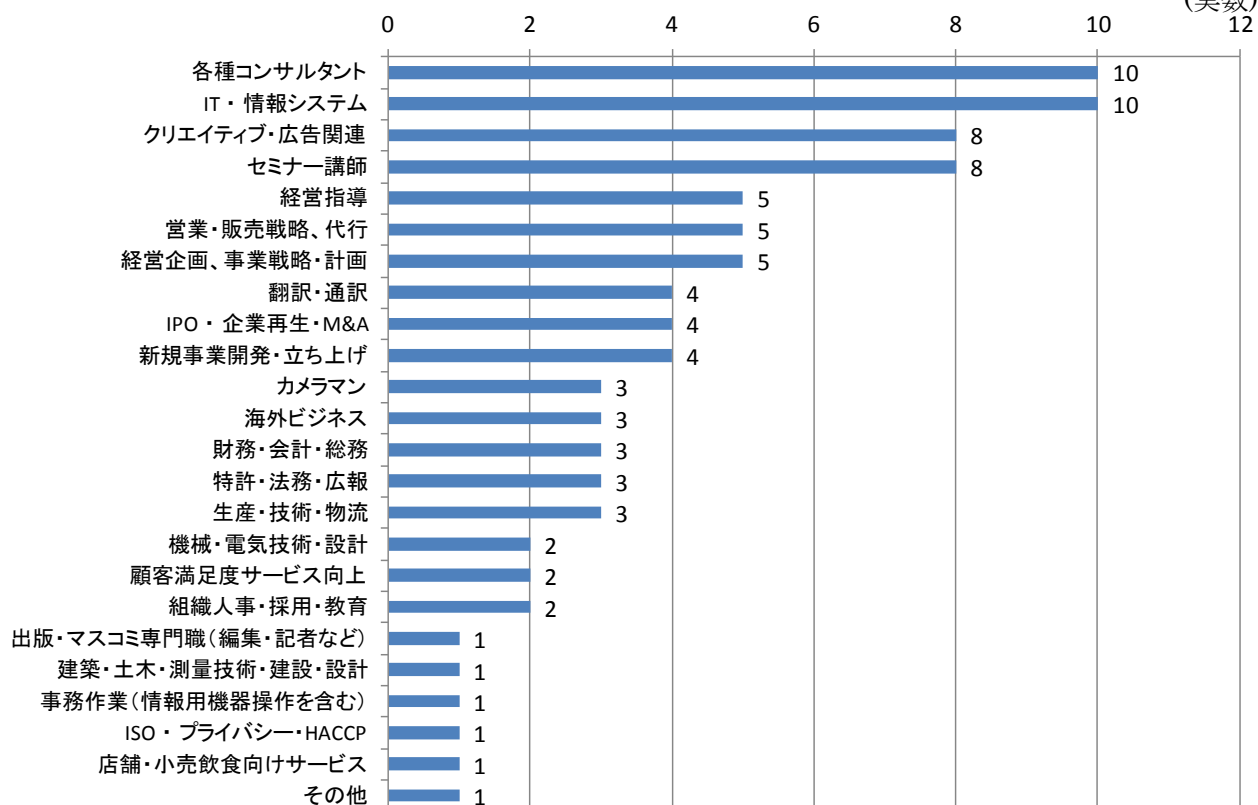
(n=206)



(参考) 企業が活用しているフリーランス等の外部人材の分野（いくつでも）

(n=39)

(実数)

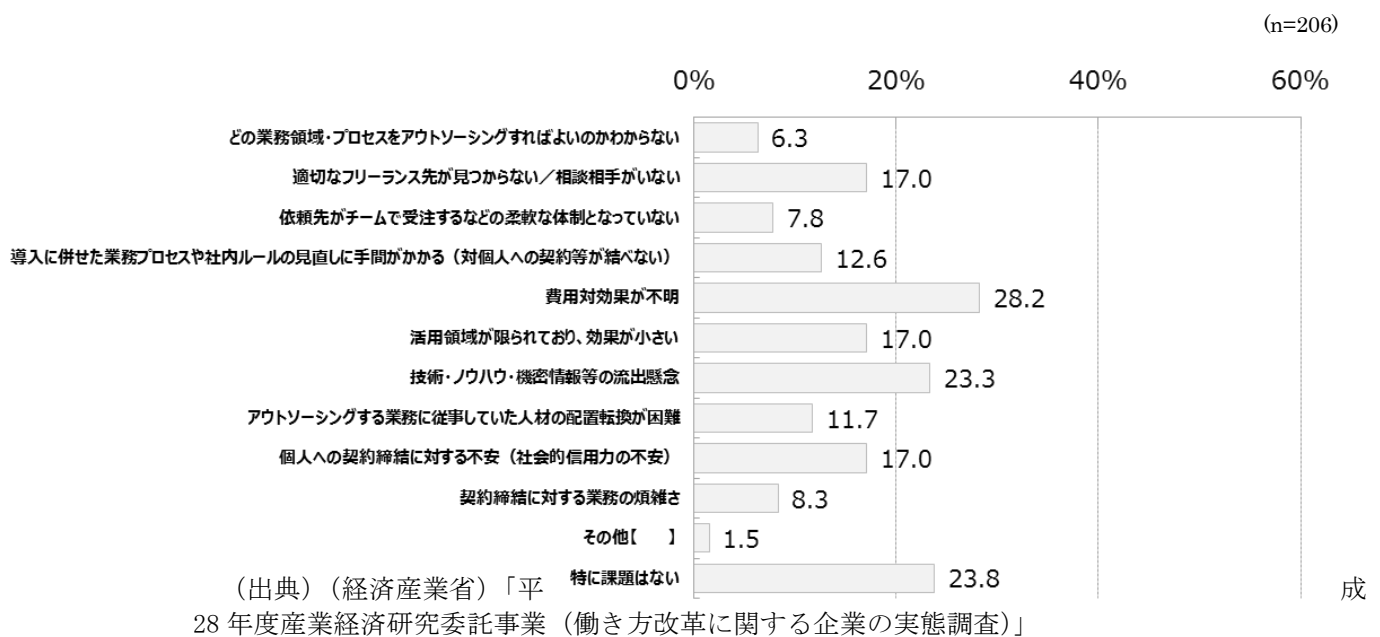


また、企業向けのアンケート調査において、「フリーランス等の活用による業務のアウトソースについて、何がボトルネックとなっているか」をたずねたところ、「費用対効果が不

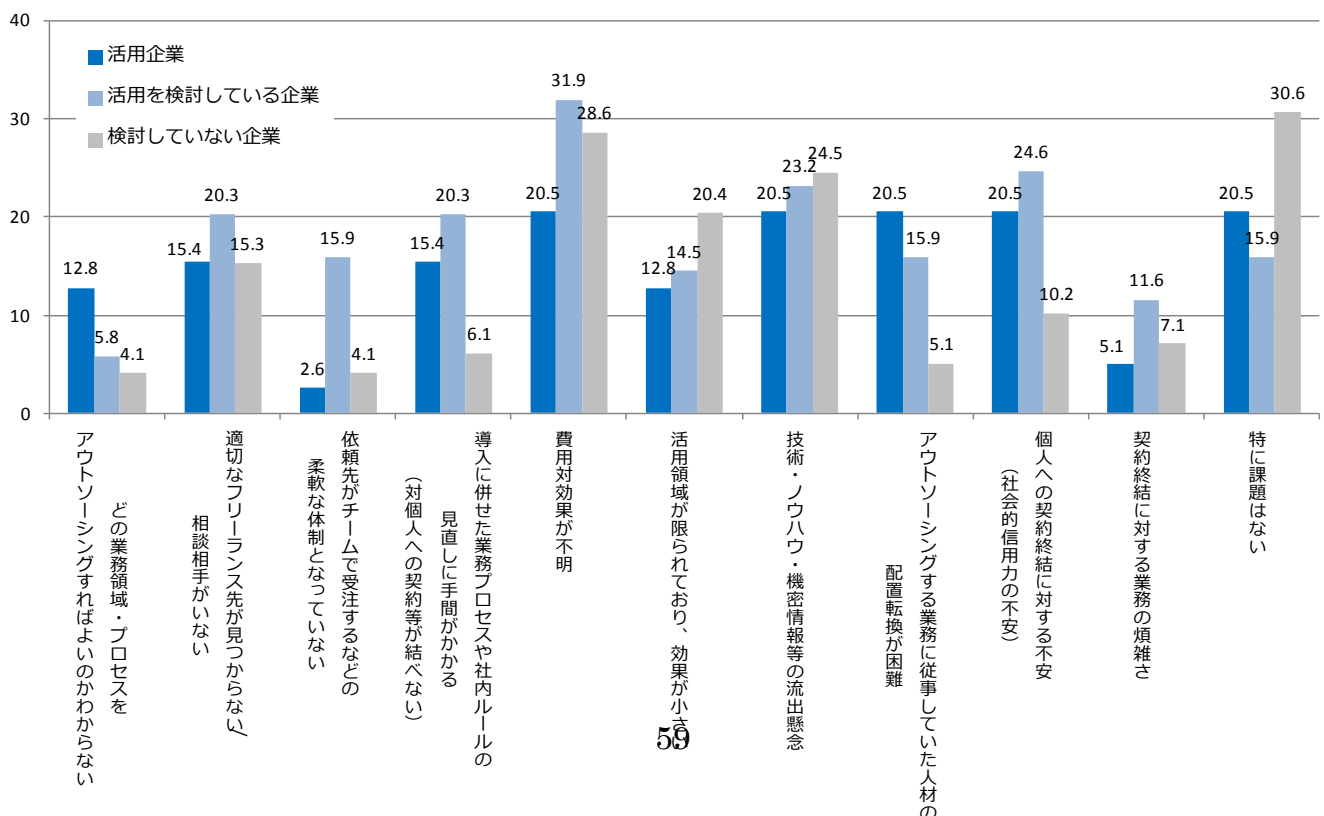
明」との回答が最多であった。また、このように回答した企業の割合は、現時点で外部人材を活用していない企業において、より多かった。

さらに、「現在外部人材を活用しておらず、今後の活用も検討していない」企業に対する同じ質問においては、「特に課題はない」と回答した割合が最も高く（次点で「費用対効果が不明」）、そもそも外部人材を活用することの意味や有効性を把握していない企業が相当数存在する可能性がある。

「フリーランス等の活用による業務のアウトソースについて、何がボトルネックとなっているか」（いくつでも）

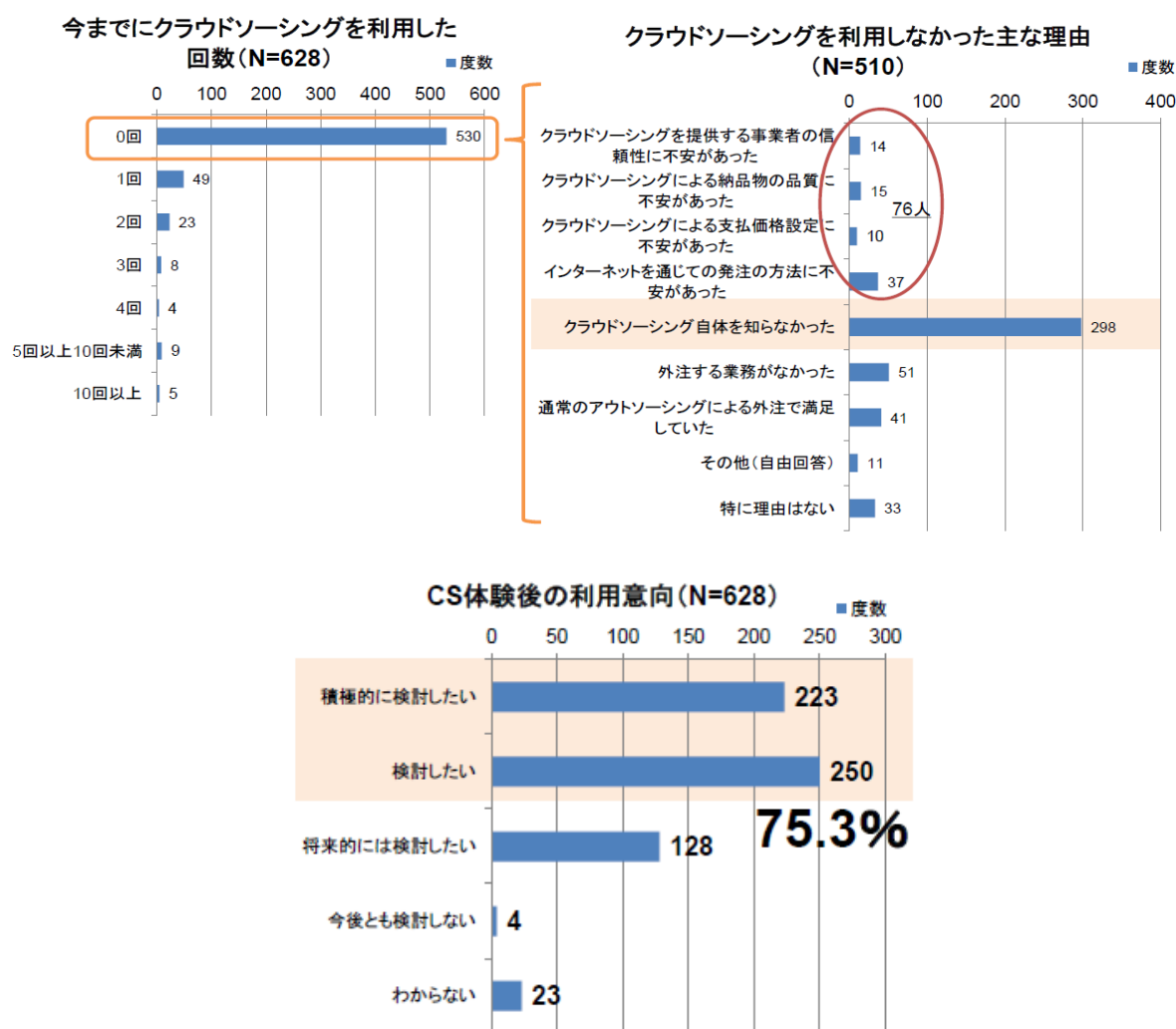


活用状況別の「企業のボトルネック」について



この点、クラウドソーシング協会が行った、クラウドソーシングへの発注体験プログラム（中小企業委託事業）においては、参加企業のほとんどがそれまでクラウドソーシングを利用したことがなかったのであるが、その理由としては、クラウドソーシングの利用自体に何らかの不安があったからというよりは、そもそも「クラウドソーシング自体を知らなかった」との回答が60%近くを占めており、やはり外部人材を活用することへの認知度が低いことが想像される。

他方で、当該体験プログラムを経た後における、今後の利用意向については、75%以上が「積極的に検討したい」又は「検討したい」と回答しており、企業にとって、外部人材の利用は、一度経験しさえすれば、課題解決に向けた積極的な選択肢の一つになりうることが示唆されている。



（出典）一般社団法人クラウドソーシング協会「中小企業におけるクラウドソーシング活用の課題と解決の方向性」

このように、外部人材の活用については、その費用対効果が十分に見えていないのみならず、そもそも外部人材の活用が課題解決に役立ちうること自体の認識が企業間に十分にいきわたっていないと思われる。研究会においても、「外部人材へのアウトソースが、企業（特

に人事部) から、外部リソースの選択肢として認識されていないのではないか」という課題が提起されたところである。

また、その周知が図られれば(ひいては一度でも利用する企業が増えれば)、企業による活用は進むはずであると思われ、現状、周知が十分に行われていないことは大きな課題である。

なお、フリーランス等の外部人材を活用している企業にヒアリングを実施したところ、外部人材の活用において企業を感じる課題(デメリット)としては、ほかに、「事業継続性に対するリスクがある(専門性が高い故に、人材が非代替的になりやすい)」、「雇用者と比べ、発注時や業務進捗管理時においてコミュニケーションコストがかかる」、といった意見があった。

5.2.2 外部人材活用に向けた社内体制

日本企業では、以下のような点において、そもそも外部人材に業務をアウトソースできるような社内体制となっていないということが指摘できる。

○ 社内の業務を切り出す体制の未整備

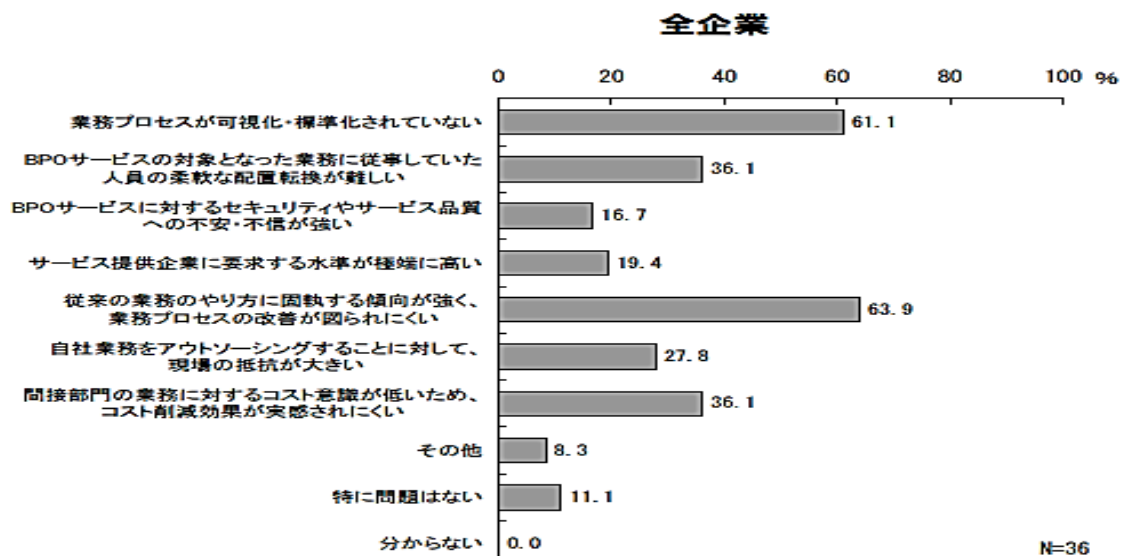
外部に業務をアウトソースするには、そもそもアウトソースする業務を特定しなければならぬため、業務の切り出しが必要となる。しかし、従来の日本企業においては、いわゆる「無限定職務正社員」に代表されるように、ジョブ・ディスクリプションが未整備であるなど、業務を切り出す体制が十分ではないことが多い。また、これに起因して、特定の職務ごとにあげた成果に対する評価基準が確立していないため、アウトソースをしたとしてもその業務の成果を適切に評価できないこととなる。日本企業に多いこれらの事情によって、外部人材へのアウトソースが促進されていないものと思われる。

研究会においても、「発注しようとしても、発注の仕方や業務切り出しの仕方が分からないために、外部人材へ発注できない企業もある」ということが指摘されている。

BPO ベンダー企業に向けた過去の調査においても、アウトソーシングにおける企業側の問題点として、「従来の業務のやり方に固執する傾向が強く、業務プロセスの改善が図られにくい」と回答した企業の割合が約64%と最も多く、次いで、「業務プロセスが可視化・標準化されていない」が約61%と多数に上っている。

企業内業務の見える化・切り出し、業務単位での成果評価手法の確立は、フリーランス等の外部人材の活用に限った話ではなく、業務効率の健全化にも大いに関係し、労働生産性の向上や長時間労働の是正など、日本企業における働き方全体にかかる課題でもある。

BPO サービスの提供にあたってのユーザー企業側の問題点



経済産業省 平成 20 年度サービスイノベーション創出支援事業（サービス産業能力評価システム構築支援事業）－BPO に関する調査研究

○ 発注スキルの不足

平成 24 年度厚生労働省委託事業「在宅就業調査報告書」（三菱UFJ リサーチ&コンサルティング(株)）によれば、在宅ワーカーが経験したトラブル内容として、「仕事内容の一方的変更」が最も多く挙げられている（その他の回答と比べても高めの比率である。）。その原因としては、そもそも企業側（発注者）側が、求める成果物の内容を十分に働き手に伝え切れていないという、発注スキルの不足によるところが相当程度あると思われる。

在宅ワーカーが経験したトラブル内容

(n=1,239)

(単位: %)

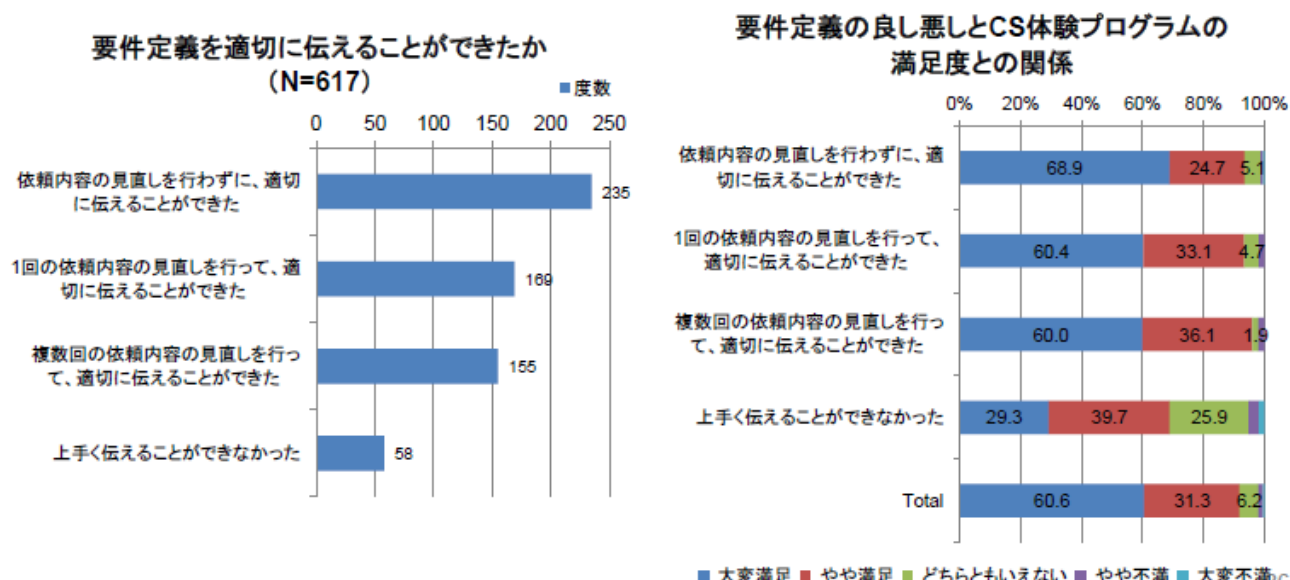
	無し	有り
作業開始前の 一方的な仕事の取り消し	85.2	14.8
(デザインの変更など) 仕事内容の一方的な変更	74.9	25.1
(報酬の減額など) 契約内容の一方的な変更	86.4	13.6
不当な成果物の受領拒否や、やり直し指示の繰り返し	88.5	11.5
不当に低い報酬額の決定	84.7	15.3
報酬の支払い遅延	82.1	17.9
報酬の不払い	90.7	9.3
商品の売り付け等、経済上の利益の提供要請	98.0	2.0
仕事量の過多等による納期未達	93.2	6.8
病気等による納期未達	95.5	4.5
スキルの不足等による契約不履行	98.1	1.9
情報漏洩その他セキュリティに関するトラブル	98.7	1.3

(出典)平成 24 年度三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「在宅ワーカーの就業意識に関する調査」

このような発注スキルの不足は、企業と働き手の双方にとって不利益である。まず、企業側に関しては、クラウドソーシング協会が行った、クラウドソーシングへの発注体験プログラム（中小企業庁委託事業）においては、発注内容の要件定義（発注内容の特定・明確化）

がうまくできず、自身の要望を受注者側にうまく伝えられなかった企業ほど、結果への満足度が低い傾向が示された。このように、発注スキルの不足は、自身の要望と成果物の品質の間に乖離を生じさせることにつながるのである。

要件定義と満足度



(出典) 一般社団法人クラウドソーシング協会「中小企業におけるクラウドソーシング活用の課題と解決の方向性」

他方、働き手にとっても、企業の要望を十分に伝えられていなかったがゆえに、成果物がその要望に沿わず、それを理由として繰り返しやり直しを求められることは、当然ながら、大きな負担となる。

なお、このような発注スキルの不足は、前述した「社内業務を切り出す体制の未整備」に端を発するものであるとも言える。すなわち、社内業務の特定・明確化ができていないがゆえに、発注にあたって、発注内容の特定・明確化の不十分を生じる。また、この場合、業務の管理・評価手法も不十分なものであるため、働き手への適切な管理・評価ができないこととなる。この点、研究会においても、業務の切り出しがうまくなされていなかったがゆえに、無限定に業務を行わなければならなくなったという事例が紹介され、また、一般的に、日本では、外部人材の業務の進捗や成果を把握しているのは事業部であり、他方で外部人材の管理・評価をするのは人事部であることが多く、そのために外部人材をうまく活用できていないのでは、という意見も出された。

○ 個人と契約する体制の未整備

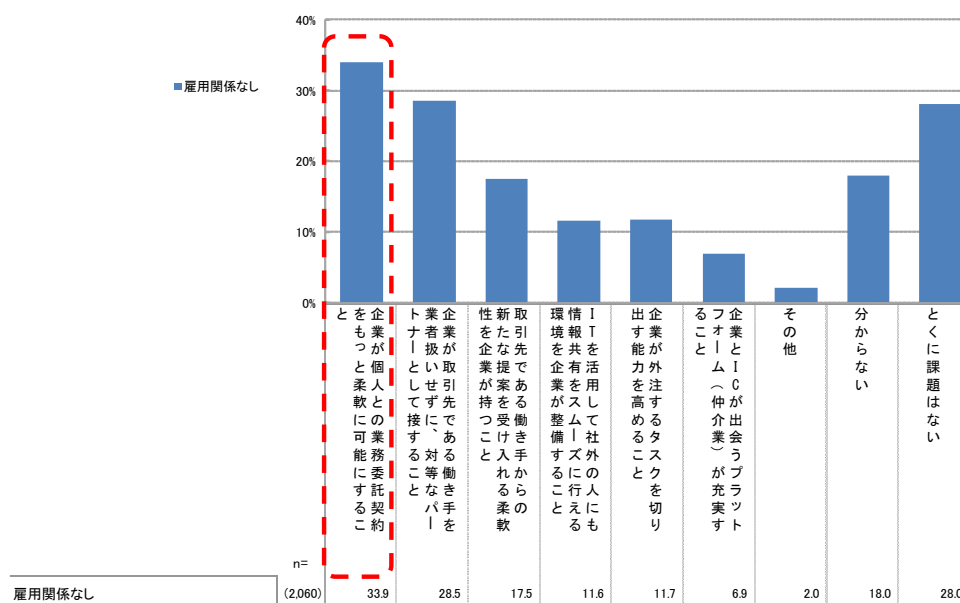
特に大企業において顕著であるが、法人化していない個人との間では、社内規定上、業務委託契約を締結できないこととしている企業が多い。ヒアリングによれば、その理由としては、主に、「個人だと信用（資力やキャッシュフロー、あるいは事業継続性や納品物の品質）が担保できない」ということが挙げられている。また、個人と契約する場合に生じる、企業のバックオフィス業務が煩雑であるため、そのコストに鑑み、契約締結を避けがちになるとの声もある（例えば、契約書式の個人向け修正、与信確認、新規口座のチェック、マイナン

バーや源泉徴収関係作業等が生じる。))。

これに対しては、働き手に対するアンケート調査においても、雇用関係によらない働き手が企業側に望む改善点として、「企業が個人との業務委託契約をもっと柔軟に可能にすること」が最も多く回答された。また、研究会においても、「個人事業主とは組めないのが会社組織にしてほしいと言われた。それはできなかったの、結局、契約社員待遇での契約となった。」という事例も紹介された。

このように、働き手からも、その改善が求められているといえる。

雇用関係のない働き手が企業側に望む改善点



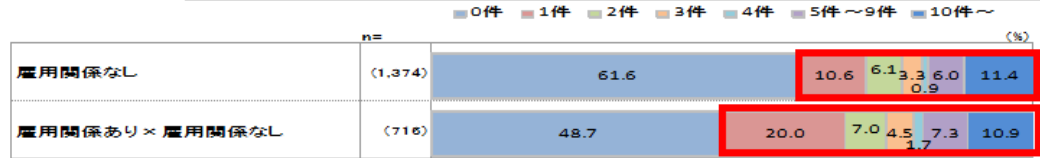
5.2.3 企業と働き手とのマッチングシステム

働き手に対するアンケート調査における、働き手の受注方法の調査結果を企業側から見ると、働き手の獲得手法については、クラウドソーシング事業者によって代表されるプラットフォームを通じた人材確保もあるが、現時点では、縁故・協働実績によるマッチングの方が多いものと思われる。

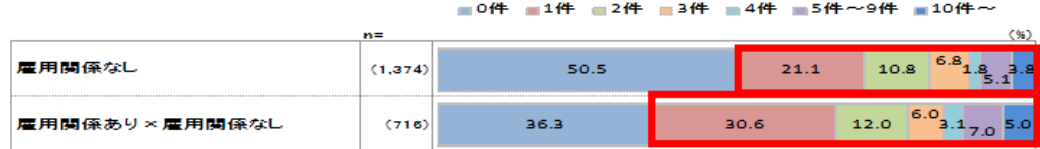
また、雇用関係によらない働き手の約半数が何かしらのプラットフォームに所属しているものの、仕事を受注した数のうち約60%はプラットフォーム等を仲介しない形で受注したものである。また、それぞれの働き手は、「雇用関係によらない働き方」の継続年数が長いほど、プラットフォームに登録している割合が少ない傾向がある。

したがって、企業側からすると、発注したい業務があっても、その業務内容に応じて柔軟に、適切な人材にアクセスできていない可能性がある。

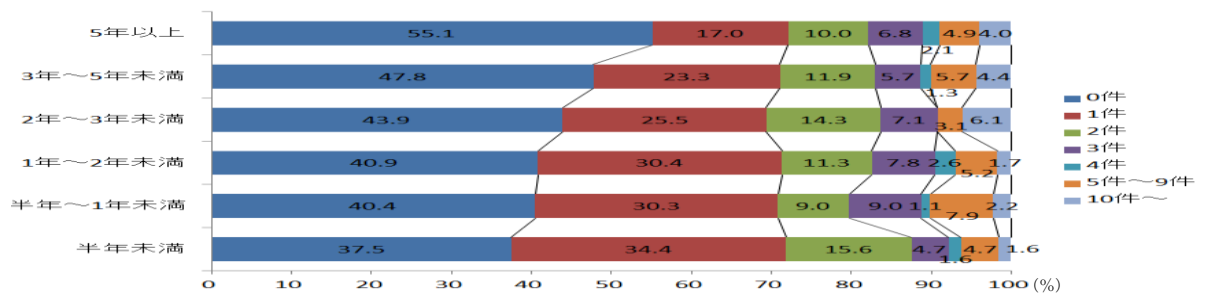
●「過去1年間の企業からの仕事の受注数のうち、仕事を紹介・仲介する仲介企業（プラットフォーム等）を通して得た受注数」



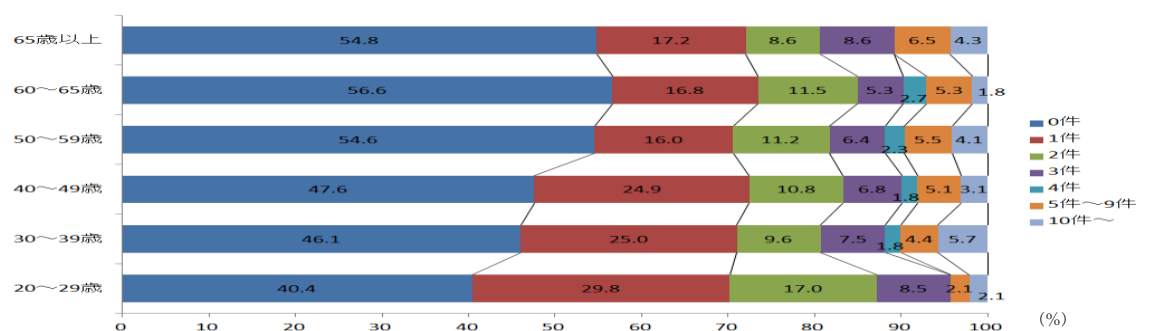
●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」



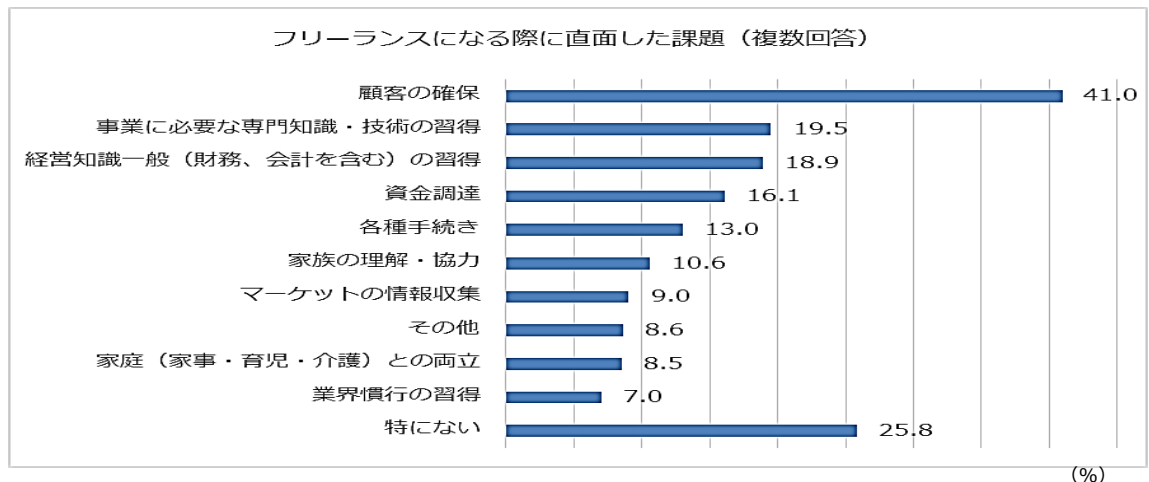
●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」 × 「継続年数」



●「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」



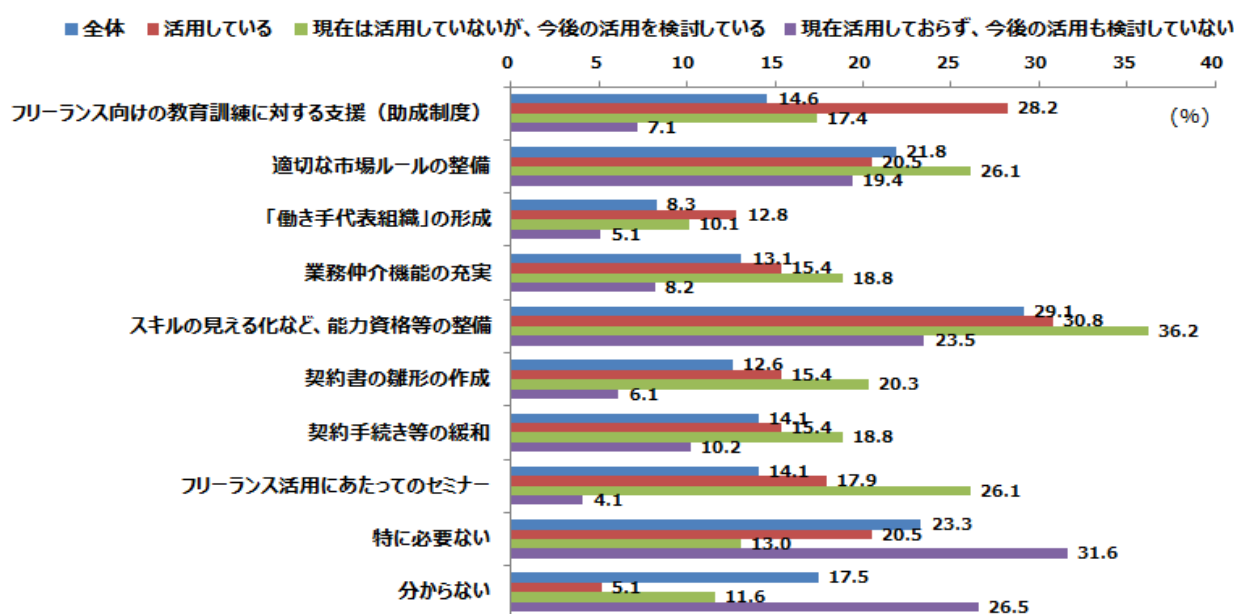
実際、中小企業庁「小規模事業者の事業活動の実態把握調査～フリーランス事業者調査編」においては、「フリーランスになる際に直面した課題」をたずねたところ、最も回答の多かった課題は「顧客の確保」となっている。企業と働き手のマッチングシステムの浸透は、働き手側からみても喫緊の課題だといえる。



（出典）中小企業庁「小規模事業者の事業活動の実態把握調査～フリーランス事業者調査編」（2015年2月）

別調査（「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」）において、企業に対して、「フリーランス等の外部人材の活用にあたって、充実してほしい分野」を質問したところ、「スキルの見える化など、能力資格等の整備」が最も多く回答されており、やはり、企業側としては、発注したい業務があっても、その業務を適切に実施できるような外部人材をうまく見つけることができていないことが伺われる。

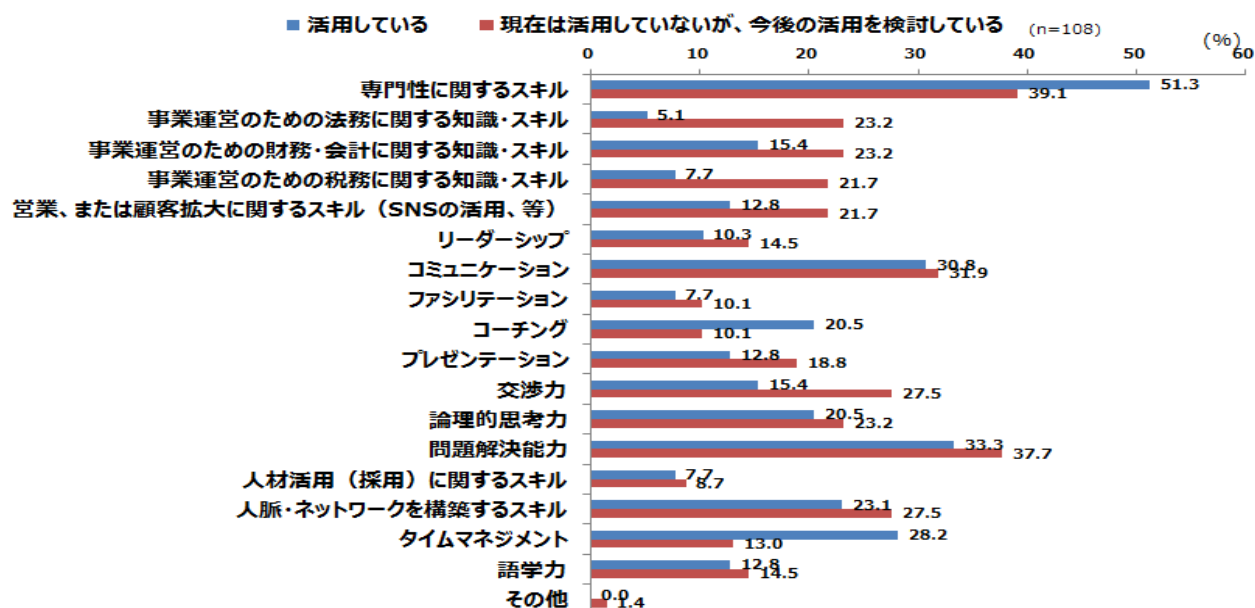
企業がフリーランス等の外部人材の活用にあたって、充実してほしい分野（いくつかでも）



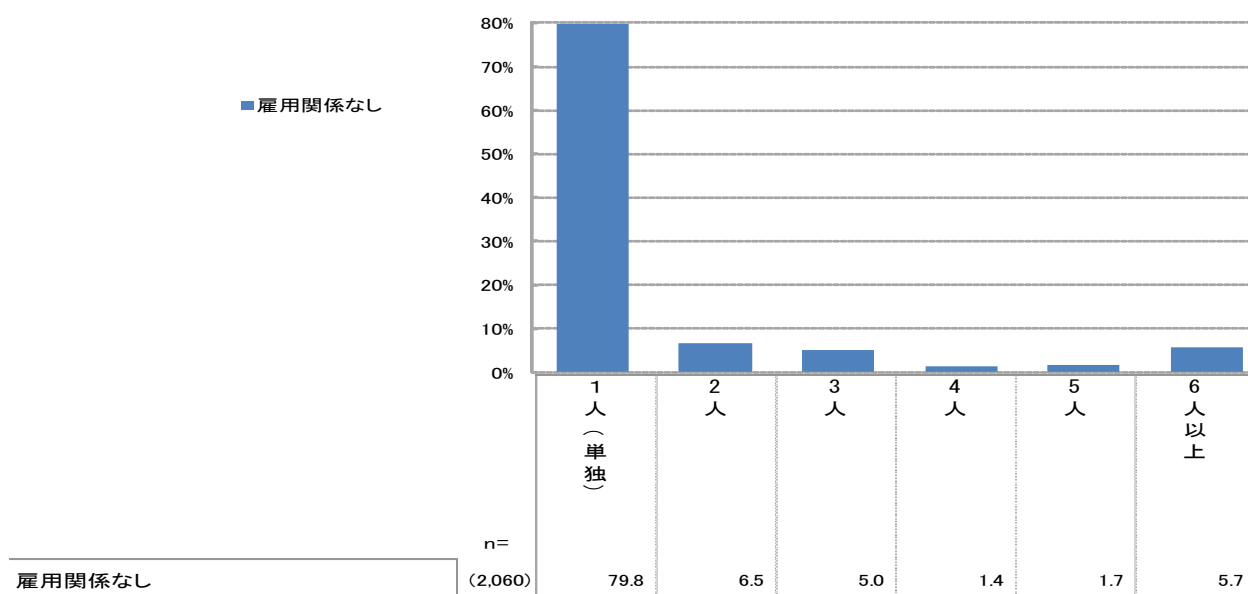
（出典）（経済産業省）「平成 28 年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」

また、企業が外部人材に求めるスキルとしては、「専門性に関するスキル」が最も多いが、その他、「コミュニケーション」、「交渉力」、「人脈・ネットワークを構築するスキル」、「問題解決能力」と多岐に亘る。さらに、「今後の活用を検討している企業」の方が、求めているスキルの種類が多い傾向がある。そのため、まだ活用していない企業が活用を促進するようになるためには、働き手が多様なスキルを有している必要があるが、実際には、働き手 1 人でこれらのスキルを身に付けることは難しいと思われる（専門性に関するスキルのみを見ても、1 プロジェクトに複数分野の専門スキルが必要な場合もあり、そのすべてを一人でまかなうのは困難である。）。研究会においては、このような背景のもと、近時では、働き手 1 人での受注ではなく、チームで受注して、それぞれが得意とするスキルを発揮しながら業務を遂行する場合も多く見られると指摘があった。もっとも、働き手に対するアンケート調査によれば、日本ではチームでの受注は少ないのが現状である（約 70% が一人で受注するケースが最も多いと回答）。

活用状況別の企業が求めているスキル（いくつでも）



最もケースとして多くある、仕事・プロジェクトに取り組む際の人数



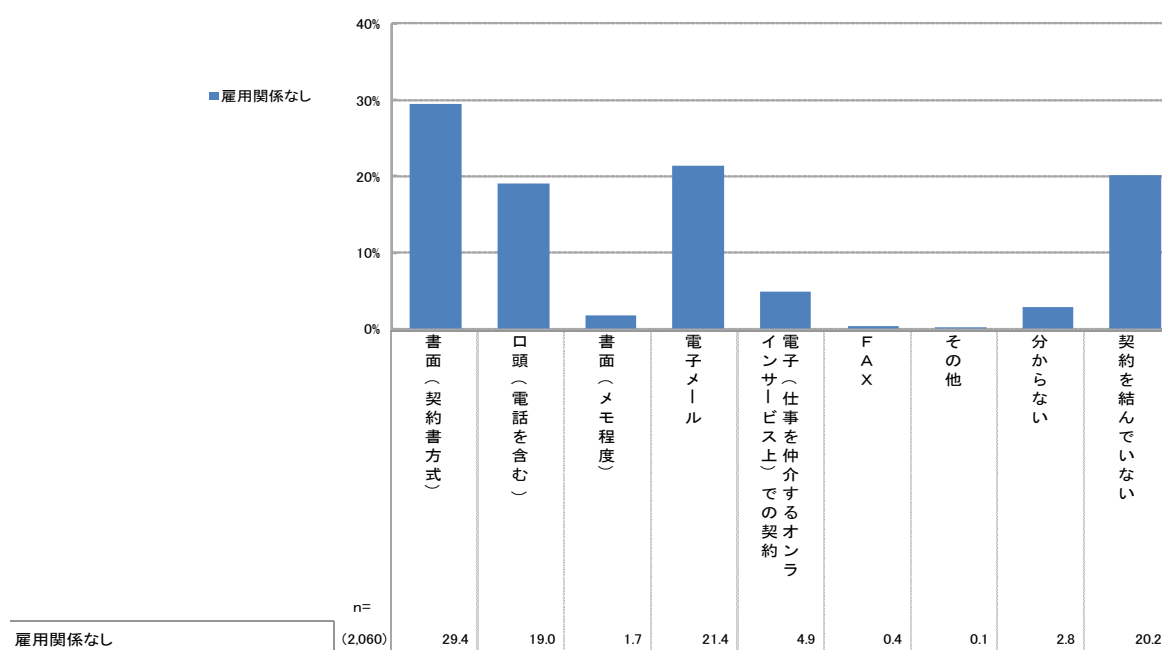
5.2.4 企業と働き手との取引環境

雇用関係によらない働き手が、安定してその働き方を続けていくためには、企業（発注者）との間での健全な取引環境を整備・維持していく必要がある。

この点、前記「4.2.1 働き手の報酬」のとおり、「雇用関係によらない働き方」においては、（スキルに見合わない）受注単価の低さや、報酬の支払い遅延や仕事内容の一方的変更等のトラブルが働き手側から問題にされることがある（なお、当然ながら、そういった問題のすべてにおいて企業側に責任があるとするものではない。）。市場として発展途上であり、

また、労働法制の適用が基本的にはないこともあり、不適切な条件での取引が排除される仕組みや合意内容が確実に履行される仕組み等が未だ十分に整備できていないことは否定できないと思われる。

また、働き手に対するアンケート調査において、「雇用関係によらない働き方」の業務委託契約の方法としてもっともあてはまるものをたずねたところ、書面での形式が比較的多いが、それでも約30%であり、他方、「契約を結んでいない」との回答が20%近くあった。また、研究会においても、企業（発注者）の不当な支払い遅延や契約書の未整備が指摘されたところである。このように、そもそも契約（契約書）を締結していない、すなわち、契約において、報酬の支払義務の発生事由や支払時期、成果物の内容・程度、問題発生時の責任分担等を明確化していないことが、上記のような、報酬の支払い遅延や仕事内容の一方的変更といったトラブルが実際に生じてしまう大きな理由として指摘できると思われる。



5.3 企業による活用の促進及び取引環境の健全化に向けた取組みの方向性

5.3.1 外部人材活用に対する企業の認知度の向上

調査結果を踏まえると、そもそもフリーランス等の外部人材については「今後の活用も検討していない」と回答した企業が半数近く存在しており、まずはこの状況を打破する必要がある。この点、企業の声をより具体的に見ると、前述のとおり、外部人材を活用することの費用対効果が十分に見えていないのみならず、そもそも外部人材の活用が課題解決に役立ちうること自体の認識が企業間に十分にいきわたっていないという問題がある。

このような問題を解決するためには、外部人材の活用により得られた積極的効果を事例とともに幅広く周知することが有用である。また、その際には、「社会構造・産業構造等が大きく変化していること」を強調することにより、従来行われていた社内リソースの活用のみではもはや課題解決に不十分であることを示すことも重要である。

こういった方策により、社内リソースだけに頼る企業のマインドセットを変え、リソース

の選択肢の一つにフリーランス等の外部人材（雇用関係によらない働き手）が含まれるようにしていく必要がある。

なお、企業の中の「どこ」に向けて周知していくべきかに関して、研究会においては、「企業によって、外部人材の採用・管理を人事部がやる場所もあれば、事業部がやる場所もある。」「外部人材の情報を人事部が仕入れる会社であれば、事業部に対して、外部人材を活用することの有用性を広めるべき。」との意見が出された。外部人材の採用に当たる部門が企業によって異なることと、実際に社内のプロジェクトや課題解決に当たるのは事業部門が中心であることを踏まえると、人事部門にだけ周知するのでは不足であることに留意が必要である。

5.3.2 外部人材活用に向けた社内体制の整備

○ 社内の業務を切り出す体制の整備

各企業においては、外部に業務をアウトソースする前提として、企業内業務の見える化・切り出しや、業務単位での成果評価手法が確立されていることが重要である。こういった体制が定立されていないのであれば、今後整備されていくことが望ましい。研究会においても、「外部に発注する際には、単なる業務のみを伝えるだけでなく、業務背景をしっかりと説明した上で依頼するとともに、成果物には細かくフィードバックを実行するような工夫も外注先との Win-Win の関係性を築く上で有効である」との意見も示されたところである。

なお、外部への業務のアウトソースをきっかけとして、普段の社内業務の遂行においても、企業内業務の見える化・切り出しや、業務単位での成果評価手法が適用されるようにすることは、前述のとおり、業務効率の健全化や、労働生産性の向上、長時間労働の是正にも寄与しうる。そのような見直しを進めることは、外部人材を活用しやすくするのみならず、企業全体にとって有用である。

○ 発注スキルの向上

発注スキルを向上すること、つまり、発注内容を特定・明確化することは、企業と働き手の双方にとって重要といえる。これを実現するためには、上記の社内業務の切り出しとも関連するが、社内においても、普段から、業務内容を特定・明確化しておくことが有用である。

なお、発注内容の特定・明確化、また、業務の進捗管理、成果物の評価は、人事部門ではなく、当該発注業務に関する知見を有している業務部門の方が適切に行える場合もある。研究会においても、「人事部門が外部人材の管理や評価を行うことは難しいのではないか。」「外資系企業では、外部人材に関する人事の裁量を現場に委譲しており、それゆえに外部人材を活用できているのではないか。」との意見があったところである。このように、外部人材に関する人事業務を、事業部門に任せるとすることも考えられると思われる。

○ 個人と契約する体制の整備

個人を相手とする際の信用上の不安に対しては、損害賠償リスクを軽減する等、その不安を解消するべく、例えば、プラットフォームや民間保険会社等と連携して、個人の信用不

安を補填するような保険商品が開発されることが望まれる。

また、バックオフィス業務の煩雑さを軽減するためには、直接的には手続フローの整備が考えられるが、そもそも外部人材を活用することの費用対効果が見えにくいゆえに、バックオフィス業務のコストが目立つということであれば、前述の「費用対効果の認知度の向上」が有効な対策となりうる。

なお、あくまで個人と契約することが困難であるということであれば、プラットフォーマーを間に挟むことで解決することも考えられるところである（後記「**5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について**」参照）。

○ 社内の意識改革

いずれにしても、「まずは使ってみる」ということも有用といえる。研究会においても、活用の際はトップ層が活用し徐々にその下の層が活用していくといったように、まずは「慣れる」段階を踏みながら、外部人材活用を進める手順を踏むことで、スムーズな活用を図る企業が紹介された。

5.3.3 企業と働き手とのマッチング機能の強化

前述のとおり、企業側からすると、発注したい業務が生じたときに適切な人材にアクセスできていない可能性がある。これを解消するためには、アクセス可能な人材のプールが存在することと、人材ごとの能力・スキル等が見える化されていることが重要であるところ、その双方の機能を併せ持つものとして、プラットフォーマーの存在がある。こういったプラットフォーマーのような存在が、企業と働き手とのマッチングをより効率的なものにしていくことが望ましい（後記「**5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について**」も参照）。

また、働き手1人で受注するのではなく、チームとして受注することで、各人のスキルを持ち寄って、より適切に業務を遂行できる場合もある。働き手と企業の双方にそのような手法を周知していくとともに、マッチングにおいて、チームでの受注もありうることを前提にした仕組みにすることが有用である。

なお、企業と働き手とのマッチングがより効率的に行われるようにすることは、営業力が乏しいロースキル層に対して業務が発注されやすくなることにもつながり、働き手の収入の安定にも寄与するものである。

5.3.4 企業と働き手との取引環境の健全化

前記「**4.2.1 働き手の報酬**」のとおり、企業と雇用関係によらない働き手との間の取引関係については、民法・商法のほか、一部の取引については下請法の適用があるものの、労働法制の適用は、基本的にはない。このように、働き手を保護するための法制度が十分ではないことを踏まえると、取引環境の健全化のためには、取引関係者における自主的な取組みが果たすべき役割は非常に大きい。また、多くの場合交渉上優位に立つ企業側の積極的な取組みも期待されるところである。

まずは、下請法をはじめとした当然遵守すべき法制度が遵守されるよう、企業側の取組みが期待される。また、企業のみならず、働き手も加えた双方のリーガルリテラシーの向上が有用であり、遵守すべき法律の内容等が広く周知されることが望ましい。

また、トラブルの発生を事前に回避し、またトラブル発生時の解決基準を示しておくためにも、そのような内容も記載した契約書の締結が進められることが望ましい（ただし、「雇用関係によらない働き方」が進展している背景にもあるとおり、業務上のやり取りがインターネット上でのみ（手軽に）行われることも増えている中で、契約書締結のような手間がない方が、より業務の受発注が進む可能性もあることに留意が必要である。）。

今後、ガイドライン等によって、「雇用関係によらない働き方」の取引について企業が遵守すべき（あるいは遵守することが望ましい）内容を示していくことが考えられる。

なお、取引環境の健全化においては、企業と働き手をつなぐプラットフォームの役割も重要になってくると思われる（後記「5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について」参照）。

5.3.5 雇用関係のない働き手が活用されている分野からの横展開

上記のとおり、雇用関係によらない働き手が活用されることの促進及び「雇用関係によらない働き方」に関する取引環境の健全化が図られることが望ましいところ、企業の業種や働き手の職種等の各分野によっては、そういった活用促進又は取引環境の健全化が既に進んでおり、あるいは進めやすい分野が存在するものと思われる。このような傾向に注目し、まずはそういった分野で事例を積み上げ、その他の分野に横展開していくことが有用と思われる。

5.3.6 プラットフォーマーが果たすことのできる役割について

○ マッチング

クラウドソーシング事業者代表されるプラットフォームが果たすことのできる役割の一つは、「雇用関係のない働き手」と「企業」のマッチングである。企業は多様な人材を把握する人材プールとして、働き手は受注機会の拡大のため、プラットフォームに参画する。すなわち、企業としては、どのような人材が必要かを提示すれば、それに見合う人材をプラットフォームが提示したり、自身が有するデータより検索できることから、必要な人材を低コストで見つけることができ、他方、働き手としては、自ら発注者を探索する営業活動を行うコストを削減できるのである。

また、前述のとおり、特に大企業においては、社内規定上、個人との間では業務委託契約を締結できないことが多いところ、プラットフォームを間に挟んで契約をする（プラットフォームが企業から受託し、働き手に再委託をする形とする）ことで、そういった内部的な問題を解決し、マッチングにおける柔軟性の向上にも寄与している。

さらに、この際、間に入ったプラットフォームが、情報漏洩リスクの遮断や働き手からの成果物に対する品質保証、さらには業務の進捗管理も担う場合があり、企業側が負うリスクや管理コストを削減するために大きな意味を有している。

今後、プラットフォームが有するこのような機能がさらに拡充されるとともに、企業によるプラットフォームの利用が増えていけば、企業による外部人材の活用及び雇用関係によらない働き手の業務拡大が進むと思われる。

○ 働き手の契約条件の適正化・スキルの向上

プラットフォームによっては、例えば最低報酬額について企業に注意を促す仕組みを整備すること等によって、企業と働き手の契約内容の決定プロセスにも関与している。また、プラットフォームが企業から直接請け負う形をとる場合には、契約条件についてはプラットフォームが交渉する場合もある。本来であれば、企業と働き手個人が対等なパートナーシップを構築することが望ましいが、現状では、企業が交渉上優位に立つことが多い中で、プラットフォームが契約内容に関与することは、企業と働き手との交渉力格差を埋めることにも寄与している。

さらに、働き手が発注者を評価する仕組みを設けているプラットフォームも存在しており、契約条件や履行の過程において悪質な発注者は、これによって排除されることがある。

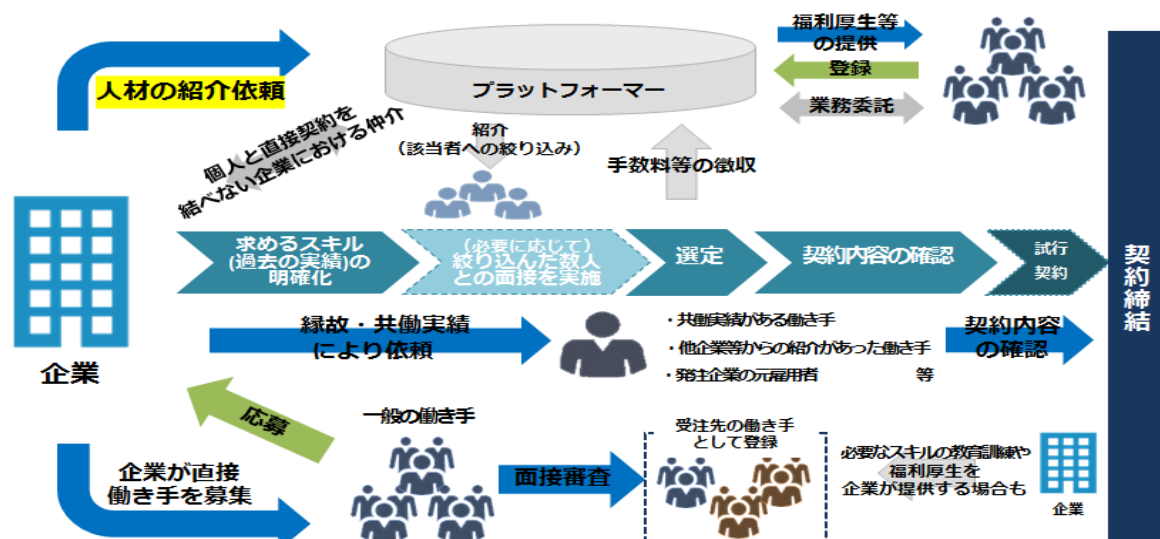
また、プラットフォームによっては、働き手の教育訓練支援を行ってそのスキルアップを図ったり、各種の福利厚生を付与する等、登録している働き手に対して多様な支援を行っている。

このように、プラットフォームは、働き手の契約条件の適正化やスキルの向上に寄与している側面もあり、その機能の拡充は、「雇用関係によらない働き方」が確立した選択肢となるために重要になると思われる。

(参考) 企業がプラットフォームに期待する効果

企業がプラットフォームに期待する効果	
➤	獲得が難しい人材も、プラットフォーム経由であれば、欲しいスキル・実績を提示すれば、適当な人材を紹介してもらえる。
➤	起業との直接的な契約をプラットフォームと行い、情報漏洩や品質に対する保証等をプラットフォームが担ってくれる。
➤	法人化されていない個人との業務委託は、特に大企業では、直接契約を結べない場合が多く、プラットフォームが仲介することで、様々な個人の働き手と契約を結ぶことができる。

〈参考図〉(経済産業省作成)



○ 小括

上述のとおり、プラットフォームは「雇用関係によらない働き方」をめぐるプレーヤーや市場環境において、非常に重要な機能を有している側面がある。「雇用関係によらない働き方」が展開されている業種自体は多岐にわたっており、業種横断的に何らかの取組みをするのは難しい可能性がある中で、「業界」の自主的な取組みとして、プラットフォームに期待される役割には大きなものがある。プラットフォームにおいては、例えば、悪質な発注者を市場から排除するような仕組みや、不当な契約条件で業務委託契約が締結されないような業界内の自主的運用ルールを設けていくことが期待される。

他方で、それだけ重要な役割を果たしうることの反面として、プラットフォーム自身の質も維持・向上される必要がある。悪質なプラットフォームを排除したり、あるいは優良なプラットフォームが対外的に明らかにされるような仕組み等が作られることが望ましい。

なお、前述のとおり、プラットフォームを介さずに業務を受注する働き手も相当数存在しているのが実態であることを踏まえれば、プラットフォームに頼らない、企業自身による取組みや、働き手を取り巻く社会全体としての取組みが、なお重要である。例えば、雇用関係によらない働き手を対象とした相談窓口などの機能の充実を、社会システム全体で模索することも有用と思われる。

6. まとめ

6.1 「雇用関係によらない働き方」の意義と実態

第四次産業革命や少子高齢化等の社会構造の到来を踏まえると、新卒一括採用・終身雇用・年功序列等の従来の日本型雇用の「働き方」ではなく、人生100年時代で働き手が自らのライフステージに合った働き方ができるよう、柔軟な働き方を選択できる社会を創り上げていくことが必要である。また、企業にとっても、単純な人材確保の手法に留まらず、オープンイノベーションの観点からも必要性が指摘されており、「雇用関係によらない働き方」は企業・働き手双方にとって有用な選択肢となる可能性がある。この柔軟な働き方のうち、時間と場所を選ばない「雇用関係によらない働き方」は重要な選択肢となりうる。海外・日本での先行調査においてもフリーランスの数が増加していることが示されており、このような働き方を望む働き手が増えていることが分かる。

他方で、日本においては、「日本型雇用システム」に対極にある「雇用関係によらない働き方」は未だ黎明期である。働き手が働き方を決定する際の選択肢として、「雇用関係によらない働き方」を「雇用関係による働き方」と同等なものにしていくためには、「雇用を前提とした諸制度・慣習」により生じている課題を解決することが必要であり、個人、企業、社会システムそれぞれが変革していくことが重要になる。

本研究会の目標は、「雇用関係によらない働き方」を働き方の選択肢として確立していくことである。「雇用関係による働き方」と同等の選択肢としていくためには、どのような課題が内在しているのか、まずは、働き手の実態を調査した。

6.2 「雇用関係によらない働き方」の実態

働き手に対するアンケート調査の結果、雇用関係によらない働き手の年収については、主たる生計者の最も多い年収層は300～399万円（20%弱）を占め、週当たりの労働時間の全働き手の平均も32.4時間と、通常の雇用者と比べても大きな差は見受けられなかった。また、今後も「現在の働き方を続け、拡大ないし維持を希望する層」が60%以上を占め、現状の働き方に対する満足度も約半数が「満足している」と回答している（不満を抱いている層は約20%）など、働き手自身も現在の働き方にポジティブな印象を持っていることが分かる。

他方で、調査・研究会での議論により、これら「雇用関係によらない働き方」をめぐる課題も多く存在していることも判明した。

特に、「雇用関係によらない働き方における教育訓練」、「雇用関係によらない働き手の環境」、「雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組み」において課題が存在することが分かった。これらの課題の多くは、「雇用を前提とした諸制度・慣習」により生じている弊害である。

また、「雇用関係によらない働き手」の中においても、働く目的（キャリアパス）によって、様々な働き方が選択されており、それぞれに応じて課題も異なる。一律な施策ではなく、それぞれの働き方の現状及び課題に適した施策が求められる。

6.3 「雇用関係によらない働き方」の現状と課題、方向性

〈「雇用関係によらない働き手」のカテゴリーと必要な打ち手〉

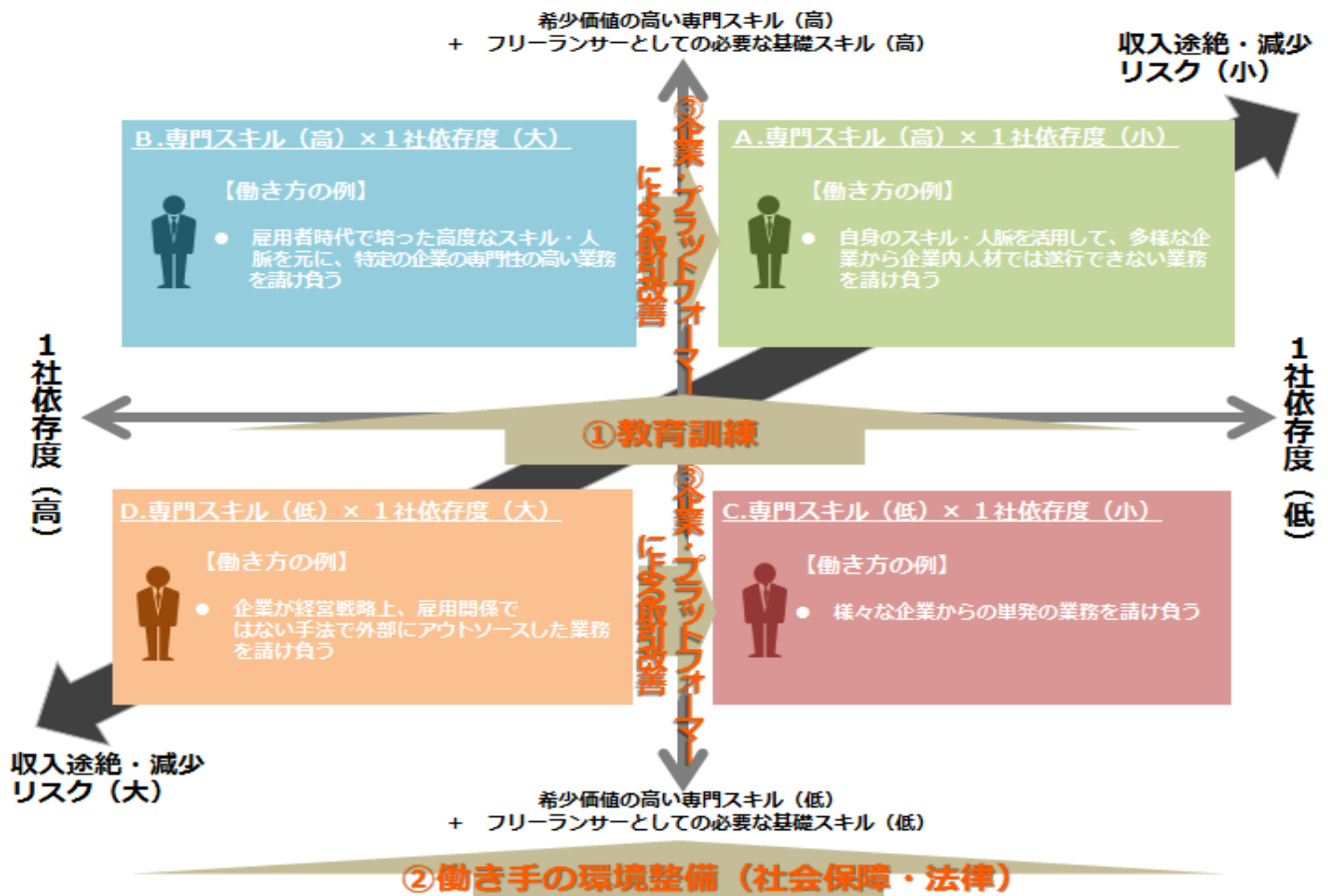
「雇用関係によらない働き方」と一言と言っても、それぞれの能力・スキルやこれまでのキャリアや「働くこと」に対する意識、置かれている環境によって、抱えている課題は異なっており、打つべき政策の方向性も異なってくる。

まさに種々様々であるため、どのような軸で切っても正確な分類を行うことは困難ではあるが、他方で様々な課題の整理をしていくためには、何らかのフレームワークでカテゴリー化していくことも有用である。

このため、研究会の議論やアンケート調査結果等を踏まえ、「労働」が生活の基盤を支える根幹であることから、一番重要視すべき視点は「収入途絶・減少リスク」であると捉え、この視点から整理した一つの仮説として、以下の二軸でカテゴリー化を試みた。

- スキル：「希少価値の高い（コモデティ化されにくい）専門スキル」と「フリーランスとして継続的に収入を得ていくための基礎スキル」の二つをポイントとする。これらを持ち合わせていれば、収入途絶・減少リスクは減少していくと想定。
- 一社依存度：顧客として一社（あるいは少数社）にどれだけ依存しているかを別の軸と設定した。この度合いが高ければ、これらの一社（少数社）との契約が打ち切りとなった場合の収入途絶・減少リスクは高まっていくと想定。

上記の「スキル」を高めるための主たる政策的打ち手は「教育訓練」であり、「一社依存度」を低減するための主たる政策的打ち手はプラットフォームも含めた「企業の活用促進」となる。また、特に収入途絶・減少リスクが高い働き手を対象の中心として、そもそもの「働き手の環境整備」も政策的打ち手の柱となる。このような考えから、「教育訓練」、「働き手の環境整備」、「企業の活用促進」を政策的打ち手の三本柱と整理した。



6.3.1 教育訓練のあり方

働き手が自ら能力・スキルを継続的に形成する必要がある。しかし、我が国の働き手全体の「能力・スキル形成意識」が低く、また、働き手と企業との間において、求められる能力・スキルについてのギャップが存在する。

能力・スキルの教育訓練においては、働き手だけに、企業のニーズに合わせた能力・スキルの訓練を期待するのではなく、プラットフォームや国・業界団体など多様な主体が教育訓練の場を提供することや、働き手の経費負担の軽減についても検討が必要である。

	現状と課題	方向性
1. 働き手の能力・スキル形成意識	◆ 「雇用関係によらない働き方」に限らず、 我が国の働き手全体として、『能力・スキル形成意識』が低い。	➢ 「自律したキャリア形成意識」を啓発 ➢ プラットフォーマーや発注側企業において、能力・スキルを適切に評価する仕組み、教育訓練による効果の見える化などが必要。
2. 能力・スキルに関するニーズのギャップ	◆ 働き手と企業の間で、 求められる能力・スキルのギャップ がある。	➢ 専門性以外に、業務を円滑に進める「交渉力」「人脈」「問題解決」などの基礎力を重視。 ➢ 能力・スキル形成メニューの周知や、働き手が相談できる窓口（プラットフォームなど）
3. 能力・スキル形成の手法	◆ 独学や前職の職務経験による能力・スキル形成が大半を占め、 効果的な教育訓練が受けられていない。	➢ 国による中小企業・小規模事業者支援施策の周知 ➢ プラットフォーマーに加え、国・業界団体なども含めた多様な主体による能力・スキル形成 ➢ 民間教育ベンダーの振興
4. 費用負担	◆ 働き手の半数以上がスキル形成に費用をかけておらず、 経済的な理由も一定割合。	➢ コストのあり方の検討

6.3.2 働き手の環境整備のあり方

「雇用関係によらない働き方」の働き手は、労働法制の対象としての「労働者」と異なり、本来的に自律的・非従属的である。他方で、その裏返しとして、働くための環境整備が不十分といえる。

働き手の個々の状況や属性によっては、何らかの保護を及ぼすことが必要な場合もあるため、一定の保護を拡充することで、働き手がより円滑に働ける環境を整備することが適切である。

	現状と課題	方向性
1. 働き手の報酬	◆ <u>交渉上の立場が弱く、労働法制の適用がないこともあり、報酬（受注単価）が低額な場合がある。報酬支払い遅延のトラブルもある。</u>	➢ 下請法の適用対象であれば、その遵守を求める ➢ 報酬支払遅延等をカバーする金銭的補償手段の開発
2. 働き手のセーフティネット	◆ <u>病気や出産・育児での休業や、受注の悪化や廃業等により収入を失う場合における、公的支援が不十分。</u>	➢ <u>新たな民間保険の創設の検討・周知・活用</u>による、<u>休業時の補償制度の充実</u> ➢ 廃業後の生活資金を積み立てる制度である<u>小規模企業共済制度の活用が可能であることを周知</u>
3. 働き手の社会的信用	◆ <u>社会的信用が低く、事業資金あるいは住宅資金の融資を得にくい。</u>	➢ <u>「雇用関係によらない働き方」の地位の確立</u> ➢ 働き手のリスクを過大評価せず、適切に融資するような、新たな金融サービスの提供
4. 働き手の税制	◆ <u>給与所得と事業所得で異なる分類がなされている。</u>	➢ 働き方が多様化している現在にあわせ、働き方に中立的な税制に向けて検討

6.3.3 雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組み

「雇用関係によらない働き方」においては、企業によって働き手が活用されるようになり、また、取引環境が整備されていくことは、働き手と企業の双方にとって有益である。

それらの取組みが既に進んでおり、あるいは進みやすい分野から、好事例を横展開していくことが有用である。

「業界」の取組みとして、プラットフォーマーが果たすことのできる役割も重要といえる。

	現状と課題	方向性
1. 外部人材活用に対する企業の認知度	◆ <u>企業は、外部人材を活用することの費用対効果が見えておらず、また、そもそも手段自体への認知度が低い。</u>	➢ 外部人材の活用によって得られた<u>積極的効果を事例とともに幅広く周知</u> ➢ 企業の<u>マインドセットを変える</u>
2. 外部人材活用に向けた社内体制	◆ <u>業務を発注するにあたり、業務を切り出す体制や発注スキルが不十分。また、個人と契約する体制が未整備。</u>	➢ <u>業務の見える化・切り出しや、業務単位での成果評価手法の確立、発注内容の明確化</u> ➢ <u>社内の意識改革</u>
3. 企業と働き手とのマッチングシステム	◆ <u>企業が、発注業務に応じた適切な人材にアクセスできていない可能性がある。</u>	➢ 人材プールを有し、人材ごとの能力等が見える化されている、 <u>プラットフォーマーの活用</u>
4. 企業と働き手との取引環境の健全化	◆ <u>不適切な条件での取引が排除される仕組みや、合意内容が確実に履行される仕組みが未整備。</u>	➢ <u>トラブル防止のため、事前の契約書締結</u> ➢ <u>政府のガイドライン等による、企業が遵守すべき内容等の明示</u> ➢ <u>プラットフォーマーによる、自主的な優良事業者認定制度やガイドラインの創設・運用</u>

6.3.4 「雇用関係によらない働き方」をめぐる今後の政策の方向性について

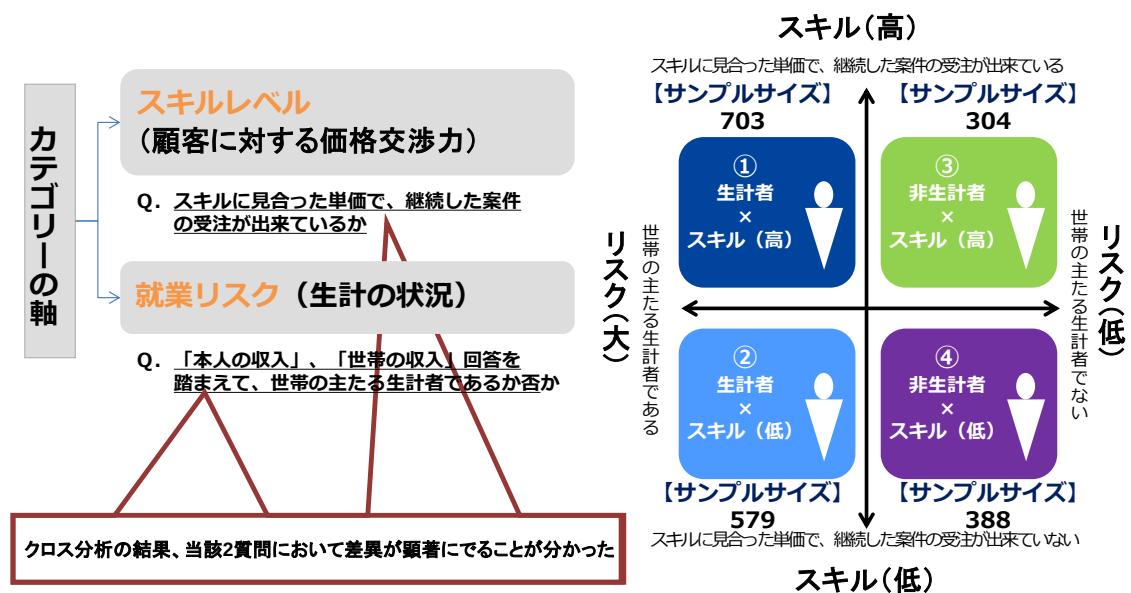
第四次産業革命の進展に伴い、「雇用関係によらない働き方」のニーズや、働き手に求められる能力・スキル、業務の取引手法等は日々急速に変化していく。今後も、必要に応じ、施策を見直し、追加していく必要がある。特に、「**4.3.1 働き手の報酬の適正化**」、「**4.3.2 セーフティネットの拡充**」で述べたとおり、中長期的には、労働法制や社会保障の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる。

7. 参考

○ 働き手のカテゴリーによる分析（カテゴリーの軸について）

これまでの研究会における議論を踏まえると、「雇用関係によらない働き手」は多様であり抱えている課題も異なることから、実態や課題を把握するためには、働き手をカテゴライズして議論していくことが重要である。

「6.3 『雇用関係によらない働き方』の現状と課題、方向性」においては、スキルと 1 社依存度の二軸をもってカテゴライズしたが、これとは別に、①スキルレベル（顧客に対する価格交渉力）、②就業リスク（生計の状況）の 2 軸による分析も行ったので、参考として論じる。



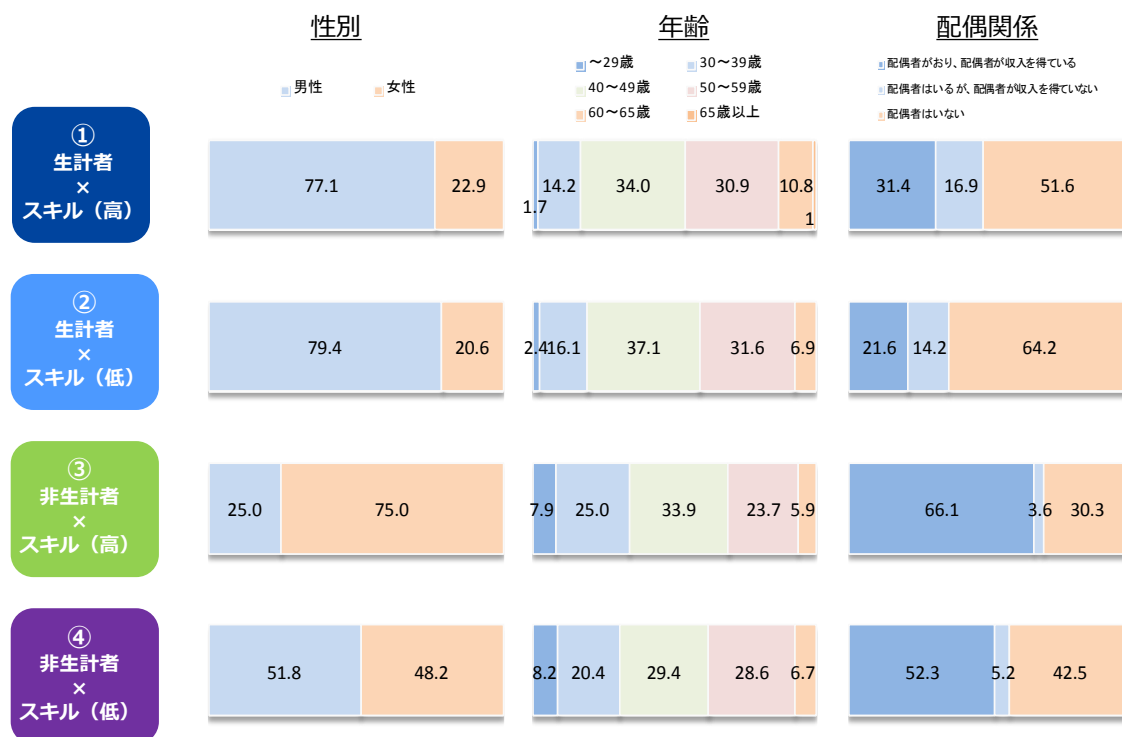
○ カテゴリー別の特徴（サマリー）

4つの各カテゴリにおける特徴の概要は以下のとおり。

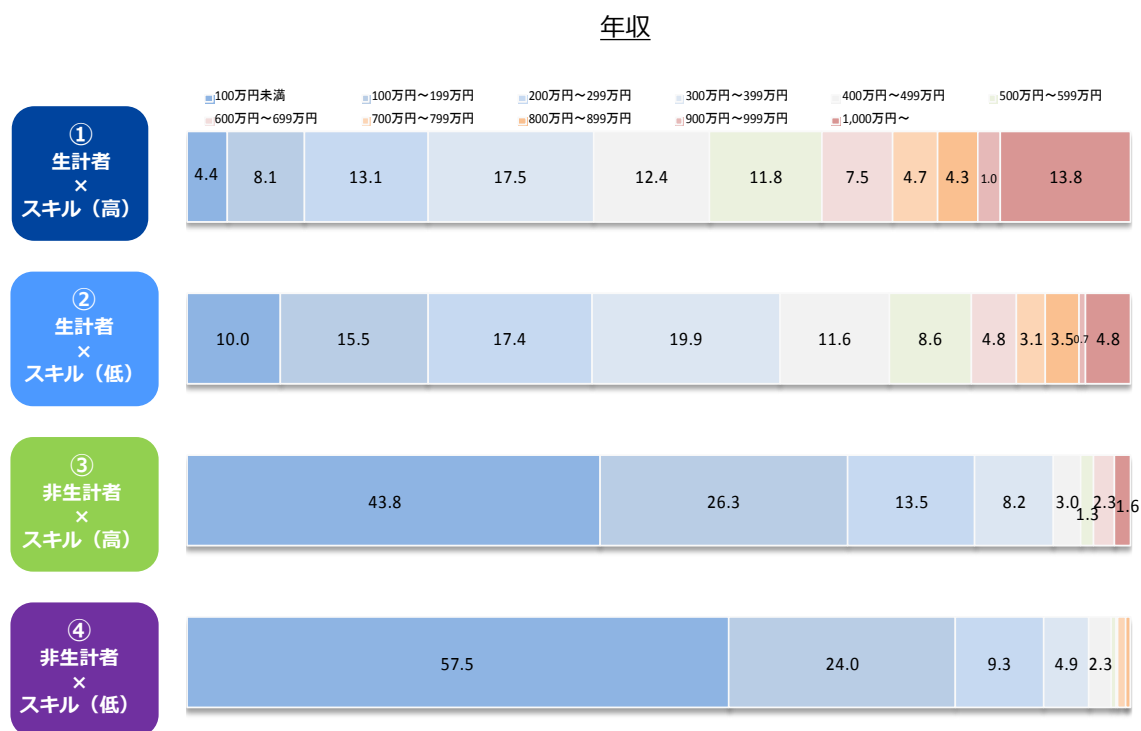
①生計者×スキル（高） ➤ 男性比率77%。 相対的に60歳以上や経営ビジネススキル系職種が占める割合が高い。 ➤ 年収も総じて高く、1,000万円以上が14%占める。 ➤ 働き方の課題について、「収入が安定しない」が最大であるものの他層と比べると最も低い(48%)。反対に「特に課題はない」と回答した割合(26%)が最も高い。 ➤ 契約方法として「書面による契約書方式」が3割強と他の層に比べて高い。 ➤ 有用なスキルについて「専門性に関するスキル」に次いで「事業運営のための法務に関する知識・スキル」を挙げている上、12%が「事業運営のための法務に関する知識・スキル」をテーマとしたセミナー等を受講したいと回答。	③非生計者×スキル（高） ➤ 女性比率75%。35-49歳など若い層が半数近くを占める。 ➤ 「年収100万円未満」が44%を占めるが、週平均労働時間は「10-19時間」「10時間未満」など短時間層が多い(計45%)。 ➤ 「特に課題はない」との回答項目も相対的に高い。 ➤ ①と同様、契約方法として「書面による契約書方式」層が3割強。他層に比べて高い。 ➤ 自己啓発のための投資額が相対的に高く、セミナー等の受講回数も多い。「経済的な理由により研修・セミナーを受講していない」層は非常に低く、1割に満たない。
②生計者×スキル（低） ➤ 男性比率79%と最多。40-54歳が半数を占める。 ➤ 週平均で30-49時間働く層が4割を占めるものの、その半数は年収は100-399万(計53%)となっている。 ➤ 満足している層は少数。「やや不安である」割合が相対的に高い。 ➤ 課題としては、「顧客が見つからない」や「社会的信用が得にくい」との回答割合が相対的に高い。 ➤ 「人脈・ネットワークを構築するスキル取得」や「営業または顧客拡大に関するスキル」取得を望む層が他層に比べて高いものの、自己啓発のための投資額「0万円」が最も高く、6割を占める。受講していない理由について「経済的な理由」を上げる割合も最も高い。 ➤ 契約において不公平に感じたこととして「報酬額・報酬決定方法」と回答した層が相対的に高い。	④非生計者×スキル（低） ➤ 単価が見合っていないと感じているからか満足度が低く、「やや不安である」回答割合が相対的に高い。 ➤ 課題として「顧客が見つからない」回答割合も相対的に高い。 ➤ 年収は100万円未満が6割近くを占めるものの、週平均労働時間は「10時間未満」や「10-19時間」など短時間労働者が相対的に多い。 ➤ 自己啓発のための投資額「0万円」が高く6割弱を占める。受講していない理由については「経済的な理由」(18%)以上に「スキルアップの必要性がない」(21%)が高い。 ➤ 契約において不公平に感じたこととして「報酬額・報酬決定方法」と回答した層が相対的に高い。

○ カテゴリー別属性（性別・年齢・配偶関係）

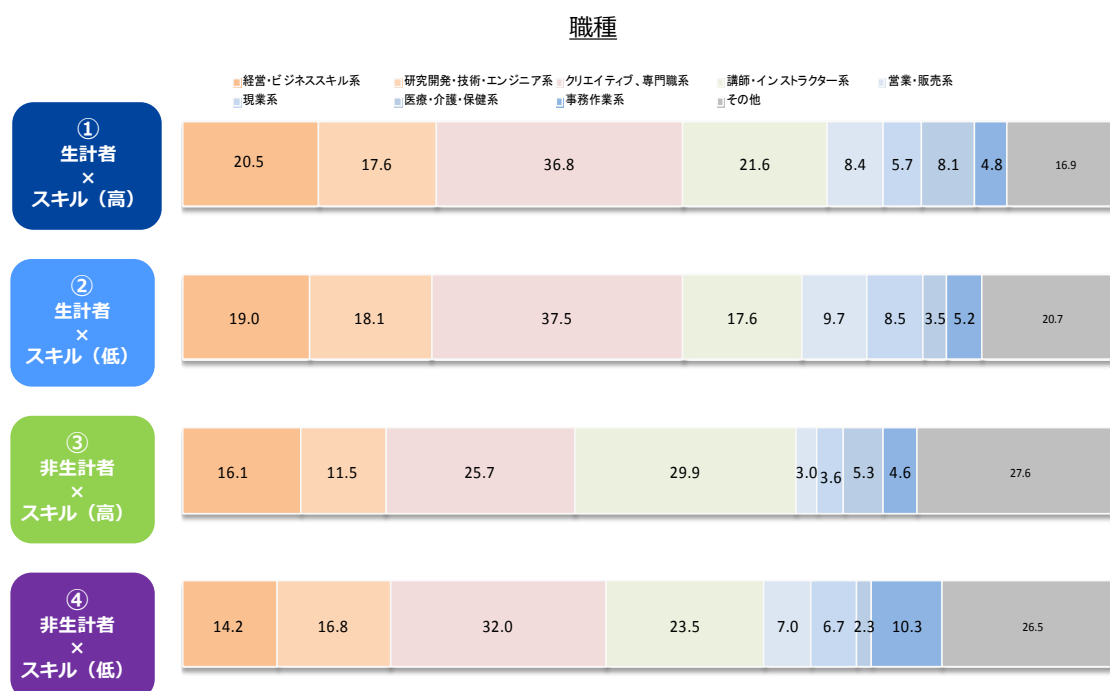
各カテゴリーごとにおける属性（性別・年齢・配偶関係）の違いは以下のとおり。



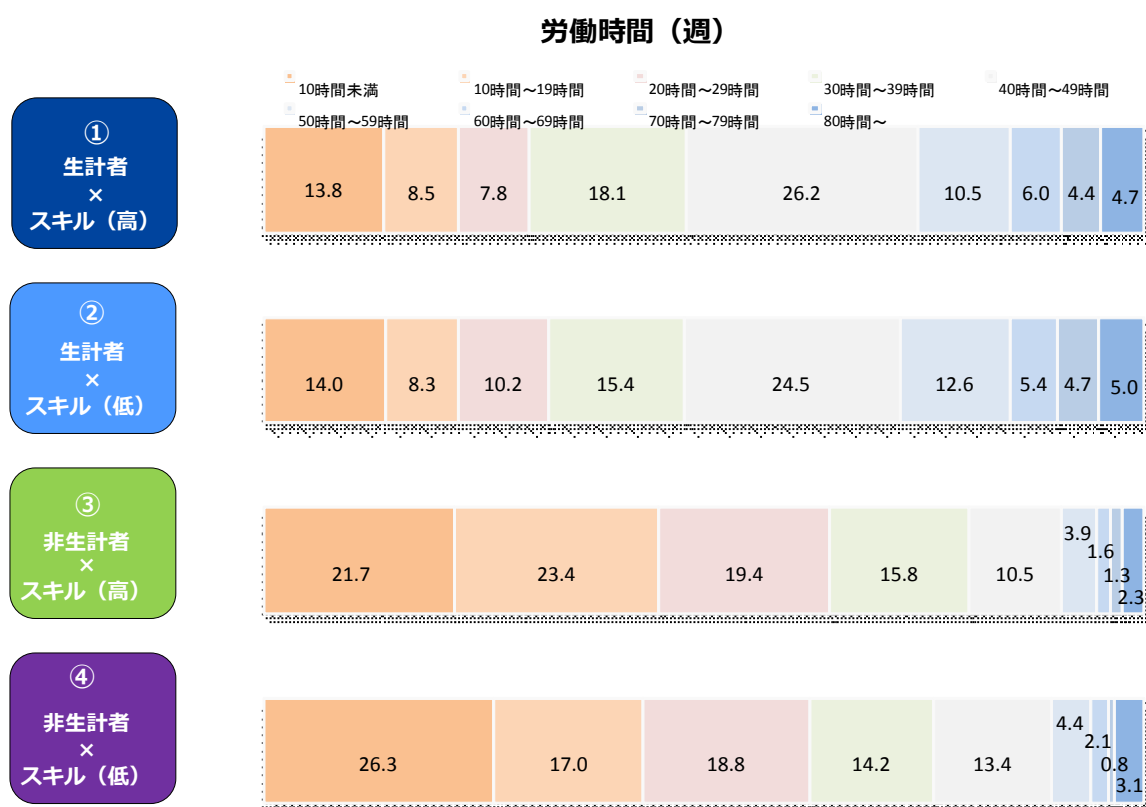
○ カテゴリー別属性（年収）



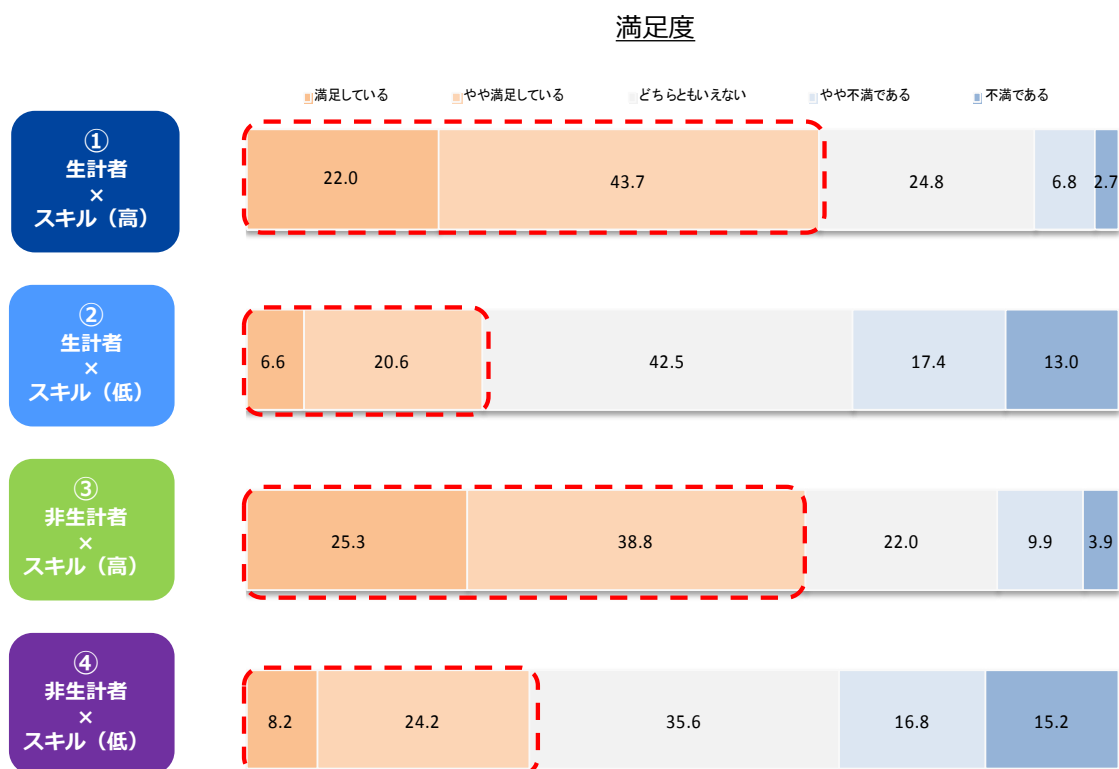
○ カテゴリー別属性（職種）



○ カテゴリー別属性（週あたり平均労働時間）

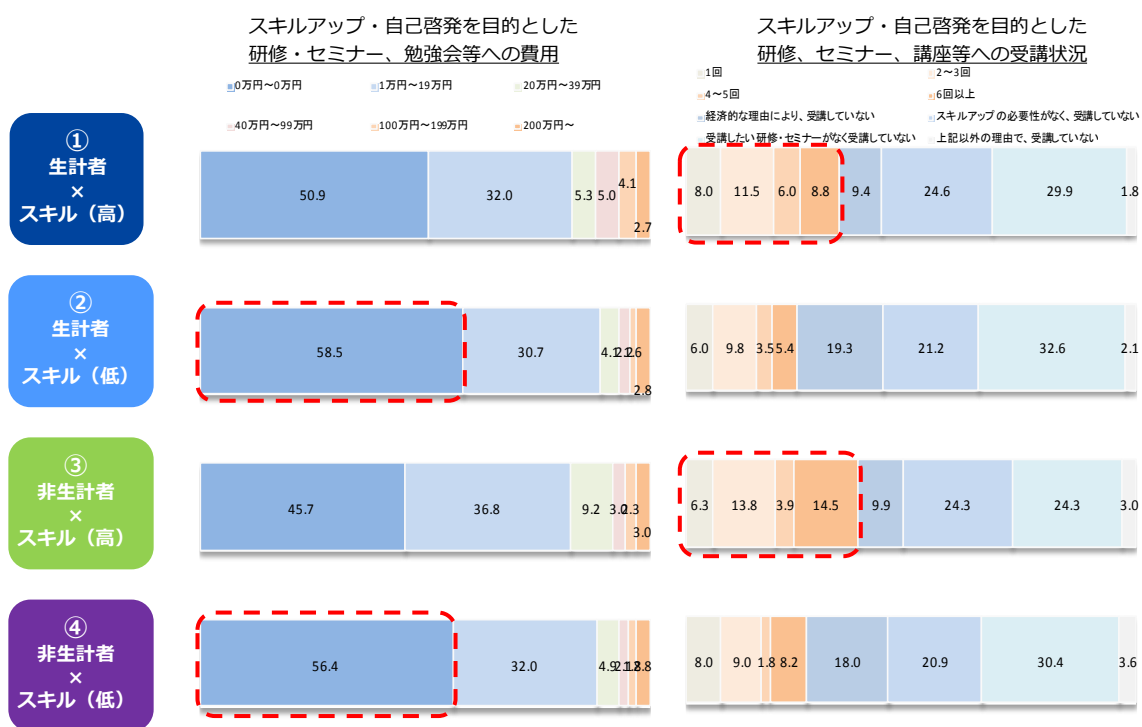


○ カテゴリー別属性（満足度）



○ カテゴリー別属性（スキルアップ・自己啓発の費用や受講等）

各カテゴリーごとにおけるスキルアップ・自己啓発を目的として費用や受講状況に関する違いは以下のとおり。



○ カテゴリー別の特徴（課題・今後の展望の整理）

各セグメントごとにおける課題・今後の展望の違いは以下のとおり。

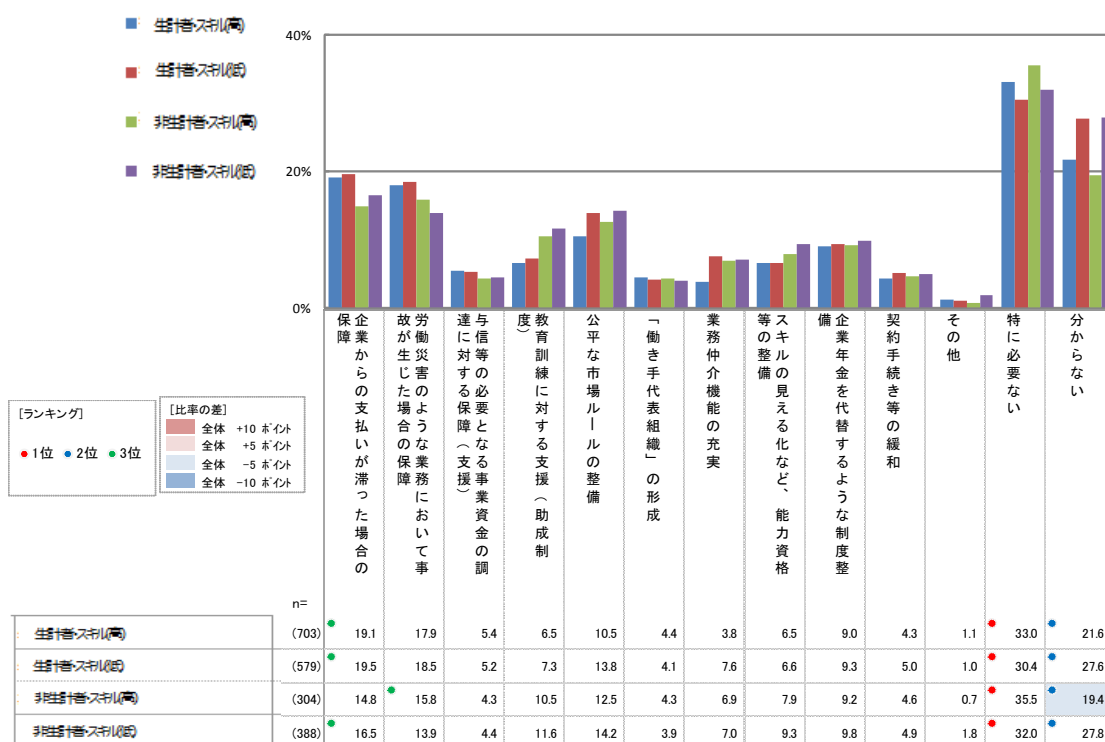
		現在感じている課題	今後の展望	今後の課題
① 生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（47.5%）	<u>事業を拡大したい（37.6%）</u>	収入が安定しない（51.6%）
	2位	<u>特に課題はない（26.3%）</u>	事業を維持したい（31.0%）	<u>特に課題はない（28.3%）</u>
	3位	取引が不安定（16.5%）	分からない（15.5%）	取引が不安定（15.4%）
② 生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（70.3%）	<u>事業を拡大したい（41.3%）</u>	収入が安定しない（71.8%）
	2位	<u>取引が不安定（22.5%）</u>	分からない（20.9%）	<u>顧客が見つからない（24.0%）</u>
	3位	<u>顧客が見つからない（19.7%）</u>	事業を維持したい（14.9%）	<u>取引が不安定（21.9%）</u>
③ 非生計者 × スキル（高）	1位	収入が安定しない（57.9%）	<u>事業を拡大したい（40.8%）</u>	収入が安定しない（68.4%）
	2位	特に課題はない（21.4%）	事業を維持したい（28.9%）	特に課題はない（19.1%）
	3位	<u>取引が不安定（19.1%）</u>	分からない（12.2%）	<u>顧客が見つからない（14.1%）</u>
④ 非生計者 × スキル（低）	1位	収入が安定しない（71.9%）	<u>事業を拡大したい（39.2%）</u>	収入が安定しない（74.5%）
	2位	<u>顧客が見つからない（22.9%）</u>	分からない（18.8%）	<u>顧客が見つからない（24.7%）</u>
	3位	<u>取引が不安定（21.1%）</u>	事業を維持したい（14.9%）	<u>取引が不安定（19.8%）</u>

○ カテゴリー別の特徴（必要なスキル）

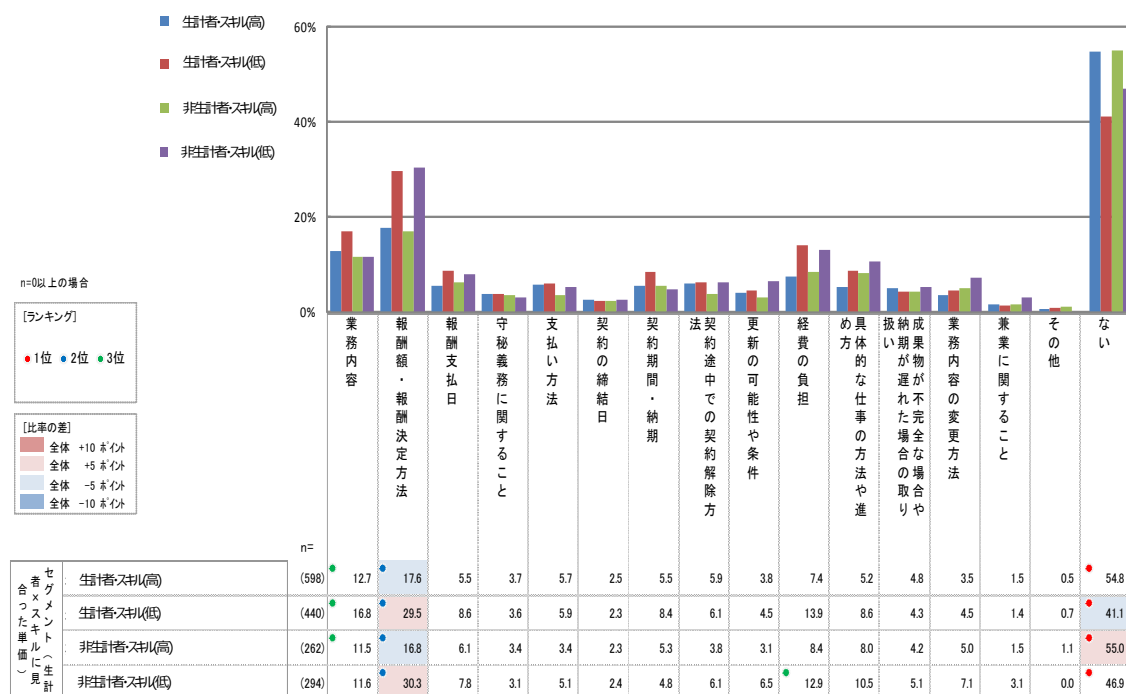
各セグメントごとにおける必要なスキルに関する違いは以下のとおり。

		有用であったセミナー	受講したいセミナー
① 生計者 × スキル（高）	1位	<u>専門性に関するスキル（64.3%）</u>	<u>専門性に関するスキル（66.4%）</u>
	2位	事業運営のための法務に関する知識・スキル（5.0%）	語学力（14.1%）
	3位	コミュニケーション（5.0%） 語学力（5.0%）	事業運営のための法務に関する知識・スキル（12.0%）
② 生計者 × スキル（低）	1位	<u>専門性に関するスキル（60.1%）</u>	<u>専門性に関するスキル（60.8%）</u>
	2位	語学力（6.3%）	語学力（18.2%）
	3位	<u>営業、または顧客拡大に関するスキル（SNSの活用、等）（4.2%）</u>	人脈・ネットワークを構築するスキル（16.1%）
③ 非生計者 × スキル（高）	1位	<u>専門性に関するスキル（63.2%）</u>	<u>専門性に関するスキル（65.0%）</u>
	2位	語学力（6.8%）	語学力（17.1%）
	3位	事業運営のための財務・会計に関する知識・スキル（6.0%）	人脈・ネットワークを構築するスキル（9.4%） コミュニケーション（9.4%）
④ 非生計者 × スキル（低）	1位	<u>営業、または顧客拡大に関するスキル（63.2%）</u>	<u>専門性に関するスキル（61.0%）</u>
	2位	語学力（10.5%）	語学力（18.1%）
	3位	営業、または顧客拡大に関するスキル（SNSの活用、等）（4.8%）	事業運営のための税務に関する知識・スキル（10.5%）

○ カテゴリー別の特徴（「雇用関係によらない働き手」が望む環境整備の分野）



○ カテゴリー別の特徴（不公平に感じた契約内容）



○ 調査結果から見える課題

教育・人材育成について



I. 「スキル(低) × 生計者」への教育訓練支援

◆ カテゴリーによる分析では、「スキル(低)・生計者」において、「**経済的な理由により研修・セミナーを受講していない**」層が、2割と他のカテゴリーに比べて相対的に高い。

→ 経済的理由により研修等を受けていない層（スキルに見合った単価でないと回答している層）のスキルアップの機会をどのように創出するかが課題。（非生計者の方が、むしろセミナー・研修を積極的に受講している傾向がある）

◆ 「スキル(低)・生計者」においては、今後の展望について「**分からない**」と回答する者も多い

→ 教育訓練の内容等のメニュー出し（必要な訓練講座の提示）も効果的ではないか。

研究会でも同様の指摘あり

II. 「スキル(低)」層への良質な取引先とのマッチングや、取引先獲得のための営業スキル取得支援

◆ カテゴリーによる分析では、「スキル(低)層」において、「**顧客がみつからない**」層が2割を占め、これは他のカテゴリーに比べて、相対的に高い。

→ 価格競争にのみこまれ、適切にスキルを評価していない顧客と固定的な関係に埋没している可能性がある。

第2回研究会でも、フリーランサーから同様の指摘あり

◆ カテゴリーによる分析によれば、「スキル(低)・生計者」において、

「**人脈・ネットワークを構築するスキル**」取得を望む層が16%、

「**営業、または顧客拡大に関するスキル**」取得を望む層が13%と他のカテゴリーに比べて、相対的に高い。

→ 同レベルのスキルを要する業務を継続的に行うことのみでは、フリーランサーのスキルを伸長・拡大できないのではないかと。ストレッチする機会（少し難易度の高い仕事をする機会）が雇用者に比べると少ない可能性がある。

※ 結果として、受注単価が上がらない、もしくは参入者多数により値崩れを起こしてしまう可能性もある。

研究会でも同様の指摘あり

働く環境（社会システム）の改善

III. 「スキル(低)・生計者」の社会的信用の得にくさを踏まえたセーフティネットの整備

IV. 企業からの支払いが滞った場合の保障及び労働災害時の保障の充実

◆ カテゴリーによる分析では、「スキル(低)・生計者」において、現在の課題として「**社会的信用が得にくい（ローンが供与されにくい等）**」層が2割弱と他のカテゴリーに比べて相対的に高い結果が出た。

◆ また、スキルの高低問わず、望む環境整備の分野として「**企業からの支払いが滞った場合の保障**」「**労働災害時の保障**」が2割弱の回答あった。

→ 労災等の所得補償やローン等の問題だけでなく、取引先と個人が契約を結ぶ際に、契約不履行時等の「損害賠償等」についても問題になる可能性があることから、保険・共済等も含めた、働き手のセーフティネットの充実が必要。

健全な「雇用によらない働き方」に係る取引環境の改善

V. 着実な契約締結と契約条項（特に報酬額・報酬決定方法）の明確化

◆ カテゴリーによる分析では、「スキル（高）」において、契約方法として「**書面による契約書方式**」層が3割強と他のカテゴリーに比べて、相対的に高い一方で、「スキル（低）」層において、契約において不公平に感じたこととしては「**報酬額・報酬決定方法**」と回答した層が相対的に高い。

→ 業務委託の契約締結の際、書面等による契約締結を遵守させるとともに、「**報酬額・報酬決定方法**」について適切なプロセスを踏むよう企業を規定するガイドライン等が必要。

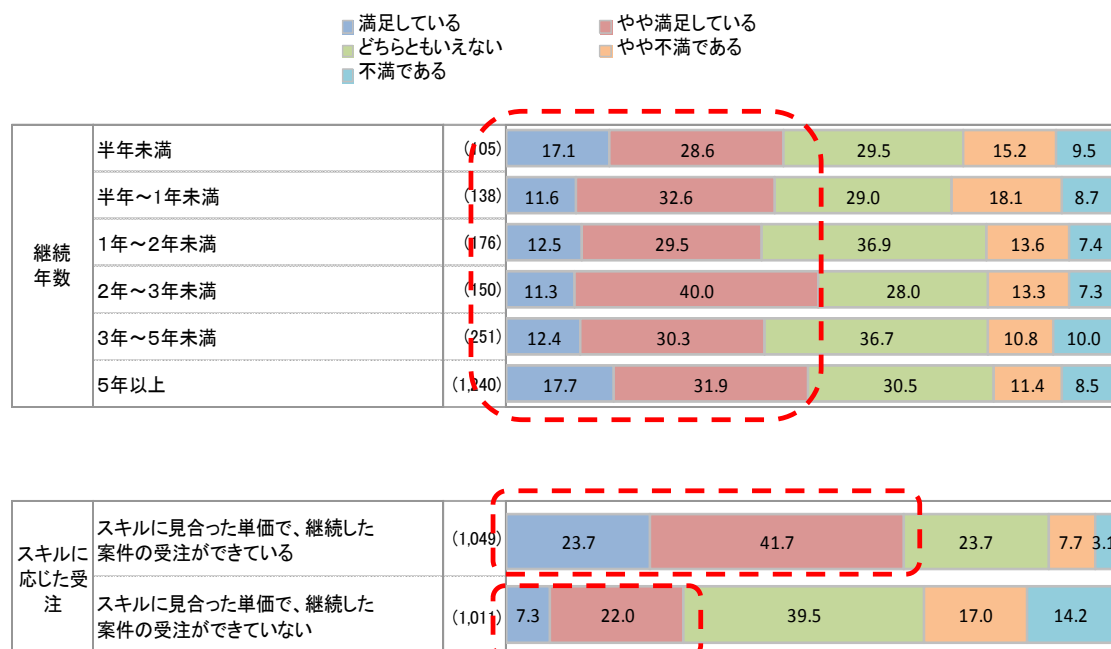
※ また、フリーランサー個人のリテラシー向上や、取引先企業等も順守するように、職業団体（働き手代表組織等）が積極的に周知・広報するのも方策の一つ。

第2回研究会でも指摘あり

(※参考) カテゴリーの軸の検証 1

働き方の適応度と現在の働き方に関する満足度との関係を見た分析結果は以下のとおり。

継続年数では、満足度との相関は確認できないが、スキルに見合った単価で受注ができて
いるか否かを確認したところ、「できている」者ほど、満足度が高いことがわかる。

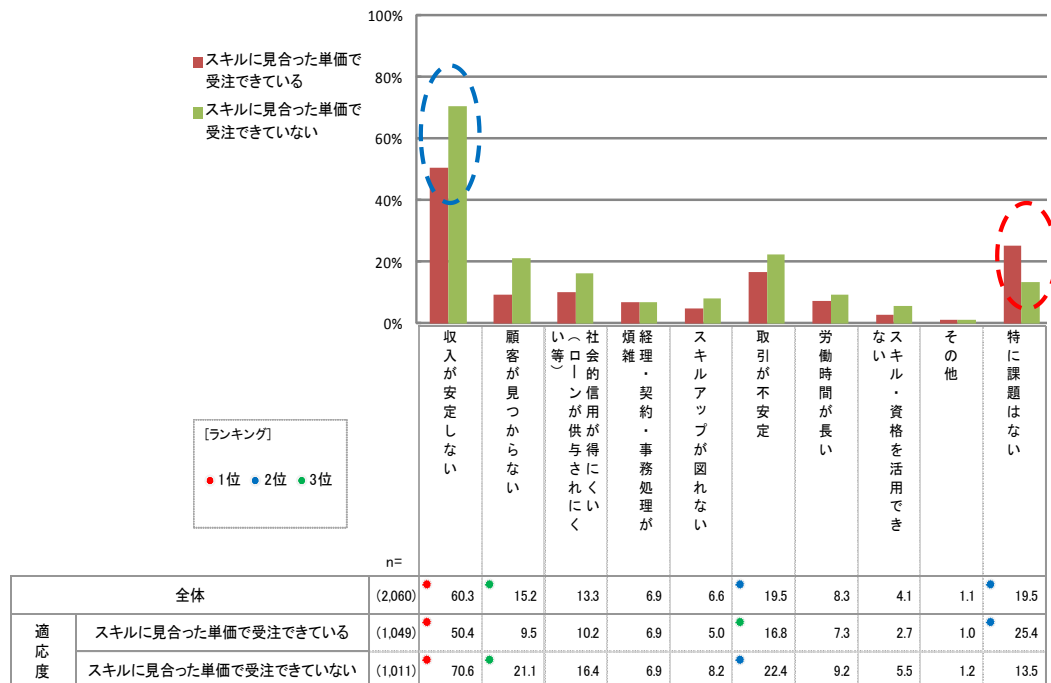


(※参考) カテゴリーの軸の検証 2

「スキルに見合った単価で受注できていない」層は、受注できている層に比べ、約 20 ポイント収入面の課題が高い。

一方で、「スキルに見合った単価で受注出来ている」層は、受注できていない層に比べ、「特に課題はない」が約 12 ポイント高くなっている。

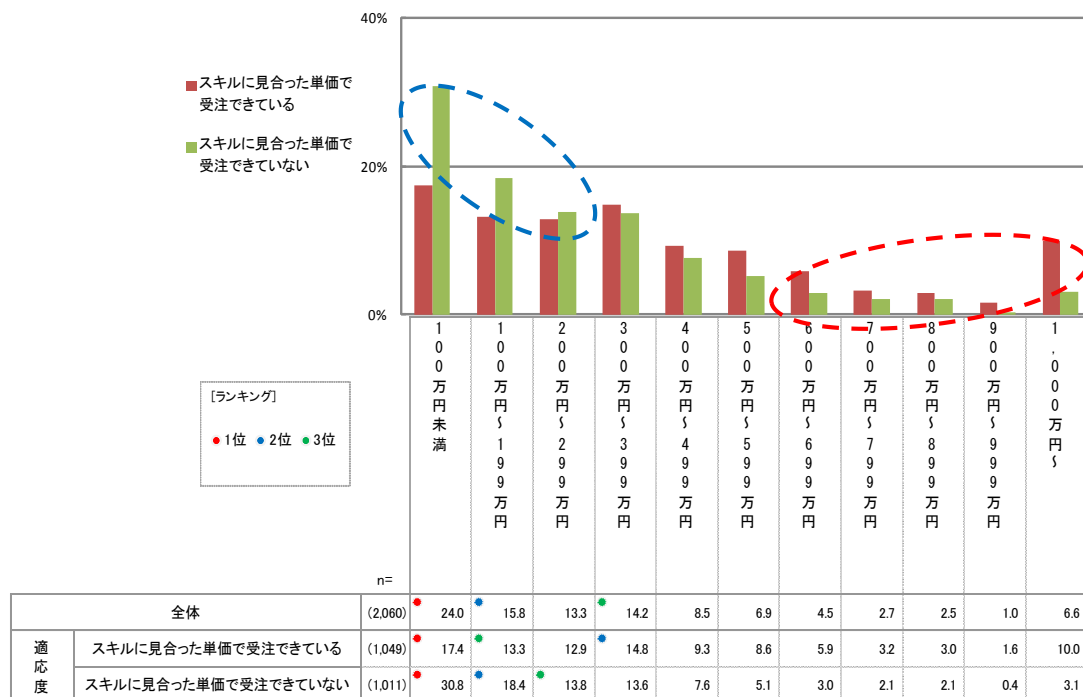
「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×課題」



(※参考) カテゴリーの軸の検証3

「スキルに見合った単価で受注できている」層は、受注できていない層に比べ、収入が高い。

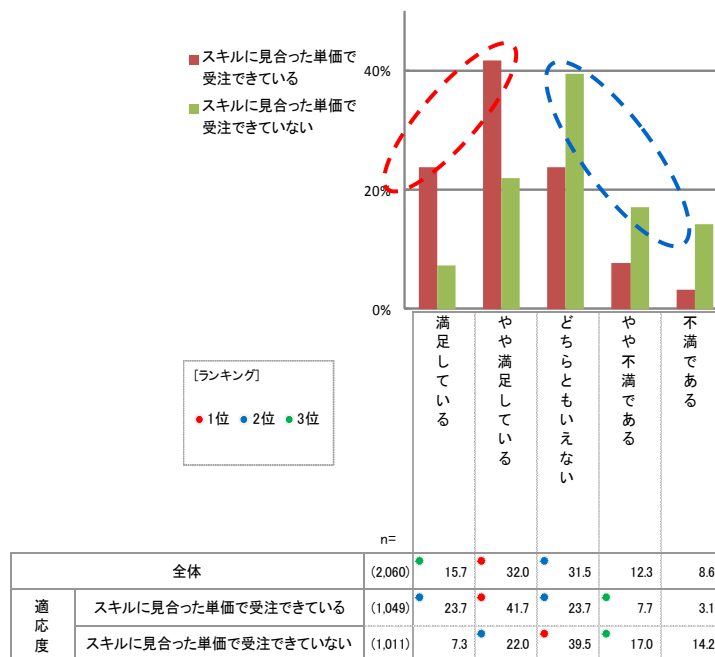
「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×年収」



(※参考) カテゴリーの軸の検証4

「スキルに見合った単価で受注できている」層は、受注できていない層に比べ、満足度が高い。

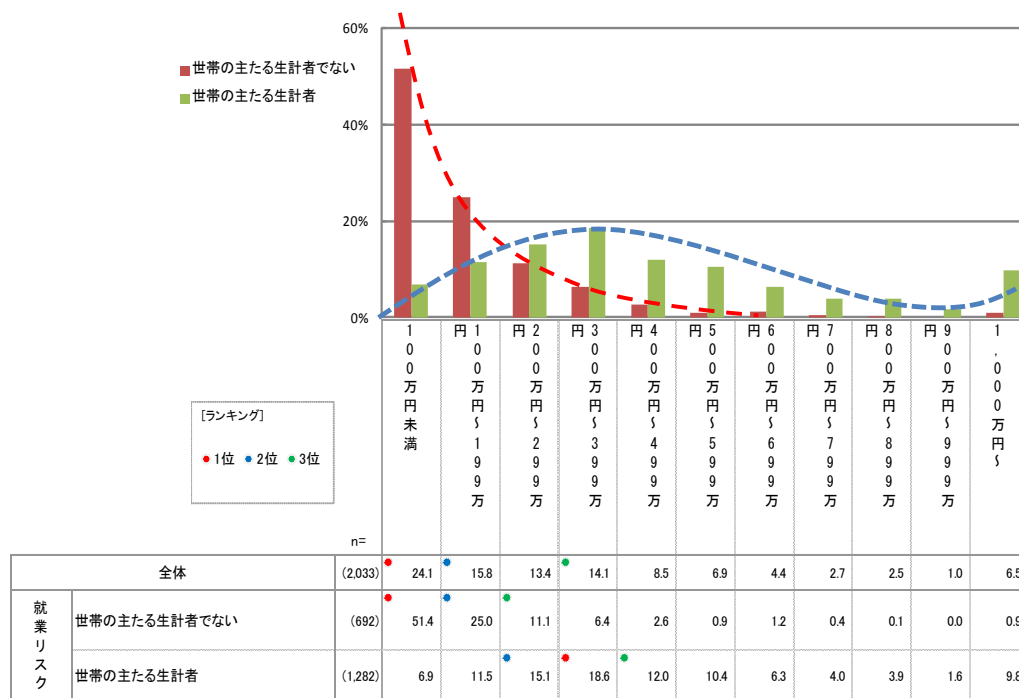
「スキルレベル（スキルに見合った単価有無）×満足度」



(※参考) カテゴリーの軸の検証5

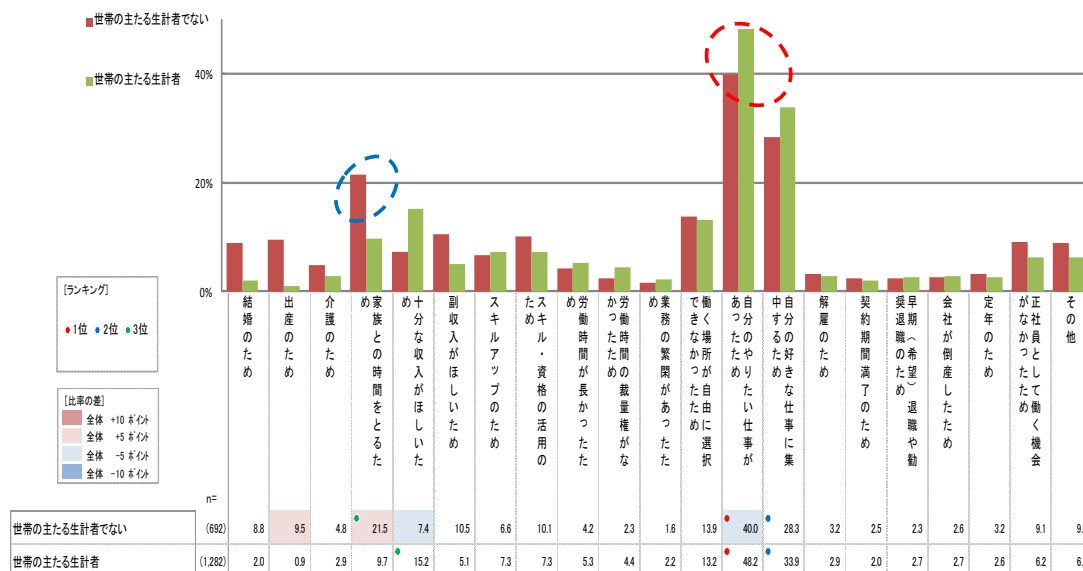
「世帯の主たる生計者か」否かによって、収入の分布が異なる。「世帯の主たる生計者」は、「300 万-399 万」を頂点として左右に対象に裾野が広がるような分布をしている。他方、「世帯の主たる生計者でない」層は、「100 万未満」が最も多く、収入が上がるほど割合が下がるような非対称な分布となっている。

「就業リスク（主たる生計者か否か）×年収」



(※参考) セグメントの軸の検証6

「世帯の主たる生計者か」否かによって、現在の働き方を選択した理由が異なる。「世帯の主たる生計者」は、「自分のやりたい仕事があったため」とする者が多く、「世帯の主たる生計者でない者」は「家族との時間をとるため」とする者が多い。また、結婚、出産を機に現在の働き方を選択した者が多い。



フリーランス等活用企業 事例集

雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ①

〈戦略的な市場分析を担う人材として活用〉

活用分野

- 各種マネジメントレポート作成
- グローバルコスト管理態勢の見直し

みずほ証券株式会社

MIZUHO

活用に至った背景

- プロジェクト発足に際し、国際管理会計、国際税務に高い専門性を持ち、金融機関にて類似プロジェクトの推進経験がある人材を早急に必要としていた



活用によるメリット

- 時間を要する採用プロセスを経ずして、短期間で即戦力の人材活用が可能
- 社外第三者の客観的な視点から現行プロセス見直しを実現
- 高い専門性、スキルの取り込みを通じて人材育成、現場力強化を実現

活用における主な工夫点

- ✓ プロジェクトのステージ進行とコンサルタントのアベイラビリティに応じて、四半期毎に業務内容と契約日数を機動的に調整。四半期の中間でレビューすることで、相互にとって計画的かつ効率的なプロジェクト推進を実現

雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ② 〈新規事業製品の商品開発に活用〉

パイオニア株式会社

活用分野

- 新規製品の商品開発における価値創造と認知拡大のための戦略立案
- to C向け商品企画案の作成

活用に至った背景

- 男性従業員が多く、新規事業である「美容・化粧」の課題に共感できる女性中心のマーケティングチームを社内
で組成することに課題があった。

活用によるメリット

- 自社で着目している課題について、顧客価値調査を行う上で有用なアンケートを制作
- アンケートを実施・結果分析により必要最低限の能力を兼ね備えたプロダクトの条件を再定義

活用における主な工夫点

- ✓ ハイスキルフリーランサーを活用するうえでの適切な業務マネジメントとコミュニケーション強化

雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ③ 〈高度なクリエイター・エンジニアとして活用〉

活用分野

- スマートフォンアプリ開発におけるプログラミング業務
およびイラスト/デザイン業務

株式会社サイバーエージェント



活用に至った背景

- 事業拡大に伴い、雇用形態問わず、技術力の高い人材を求めていた



活用によるメリット

- **開発プロジェクトの円滑な進行**
→ 雇用形態を問わないことで適切なタイミングで採用が進んだ
- **優秀なフリーランス人材の活用**
→ 特に技術者においては自身のスキルを武器にフリーランスで働いている人材が多い

活用における主な工夫点

- ✓ 可能な限りの情報共有を行い、チームとしての一体感、巻き込みを意識し、本人のやる気を引き出すよう努めている

雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ④

〈全国約 4 万 2 千人が活躍 業績好調の原動力として活用〉

株式会社 ポーラ

活用分野

- ショップオーナー／ビューティーディレクター
- ショップ経営や、エステやカウンセリングを通じた化粧品のご提案をする人材の全員が委託販売契約による個人事業主

活用に至った背景

- 創業（昭和 4 年）当時、女性の社会進出は進んでおらず、働く時間や環境に制約がある女性が多かった。このため**自分の働ける時間に仕事をしてもらう働き方**として採用



活用によるメリット

- 地域社会に貢献し、働く女性のロールモデルになるような女性リーダー誕生までのバックアップができています
- 複数のショップを取りまとめ、年商 1 億円以上のグループをマネジメントする女性リーダーも

活用における主な工夫点

- ✓ 事業をはじめるにあたって必要な業務（登記、給与計算等）を会社が行うほか、必要な美容・経営の知識や技術習得の場を多数設けている。また軌道に乗るまで（最長24ヶ月）一定収入を保証する支援制度がある。



雇用関係によらない働き手 企業活用事例 ⑤ 〈高品質のソフト開発に貢献する外部パートナーとして活用〉

活用分野

- クラウドソーシングの活用し、社内のリソース不足をカバー
- Webサイト制作

free株式会社



活用に至った背景

- 専用サイトを作りたいという考えはあったが、当時は社内の専門の人材いない為、断念せざる得ない状況だった



活用によるメリット

- 外部パートナーの活用により、高品質な納品物の制作が可能に
- オンライン上で完結させることで、効率的に短時間での仕事を実現

活用における主な工夫点

- ✓ 依頼時に、しっかりと発注者と受注者の認識を合わせること、
「何を、誰が、いつまでに、どのようにして」という認識を受注者と擦り合せ、
仕事を開始した



活用分野

株式会社ガイアックス 

- 社内外向け資料作成や記事作成、バナー制作等のコンテンツ作成業務

活用に至った背景

- 多くの時間が費やされていた事務的な業務（社内向け資料作成）の業務効率化を目的に活用を開始



活用によるメリット

- 業務効率が大幅に改善し、顧客と向き合う時間や課題解決に費やす時間が大幅に増加した
- 社外リソースの活用により、社員の個人のエンパワーメント強化に寄与
(一人分以上の仕事ができる業務マネジメント能力が身に付くなど、市場価値の高いビジネスパーソンの育成に繋がった)

活用における主な工夫点

- ✓ 事前に他社からはどのような仕事を受け、発注金額はいくらかをヒヤリングした上で、その他社よりも高い報酬を提示
- ✓ 発注にあたっては依頼背景や使用用途を含め説明するなど、働き手と良質な関係性の構築を