

働き方に中立な 社会保険制度の構築に向けて



プロフェッショナル & パラレルキャリア
フリーランス協会

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

国内にフリーランスで働く人は
どれくらいいるのでしょうか？



コロナ前 (2020年2～3月時点) で462万人
※内閣官房調査

労働人口の約15人に一人



自己紹介

平田麻莉



非営利団体  プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

一社) プロフェッショナル&パラレルキャリア・
フリーランス協会 代表理事

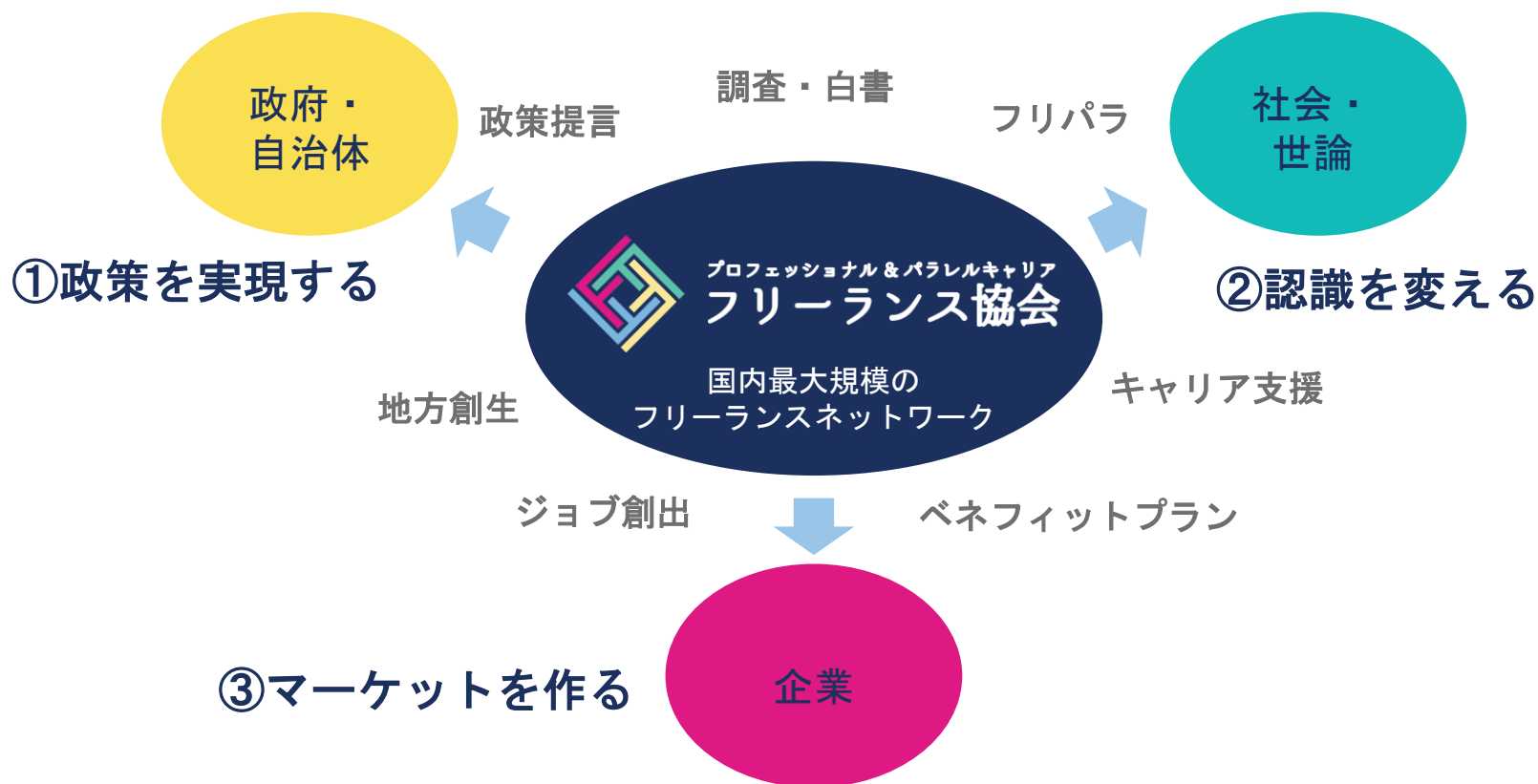
株式会社  arclev
academic partner network

株式会社アークレブ 取締役・共同創業者

個人会社 MH & CO.
合同会社MH 代表社員

- 1982年 福岡生まれ
- 2004年 大学在学中にPR会社ビルコム of 創業期に参画
- 2011年 ノースウェスタン大学ケロック経営大学院への交換留学を経て、慶應義塾大学ビジネススクール修了（経営学修士）
- 2011年 **フリーランス&パラレルキャリアデビュー**
慶應大学大学院政策・メディア研究科博士課程学生
兼 同大学ビジネス・スクール職員
- 2013年 専業主婦（約1.5年間）
- 2014年 フリーランスPRとして複数企業の広報責任者、文化人のマネジメント、出版プロデュースに従事
- 2015年 ワーママ・オブ・ザ・イヤー2015受賞
- 2017年 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会設立
- 2019年 ウーマン・オブ・ザ・イヤー2020受賞
- 2019年 株式会社アークレブ設立

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ ～自分の名前で仕事をしたい人のためのインフラ&コミュニティ～



小さな声を大きな声へ

「フリーランス白書」にご協力お願いします



フリーランスの
声を集める



政府に届ける



制度設計に
協力する



政策を周知する





会員総数
(有料会員、無料会員、SNSフォロワー)

73,848人

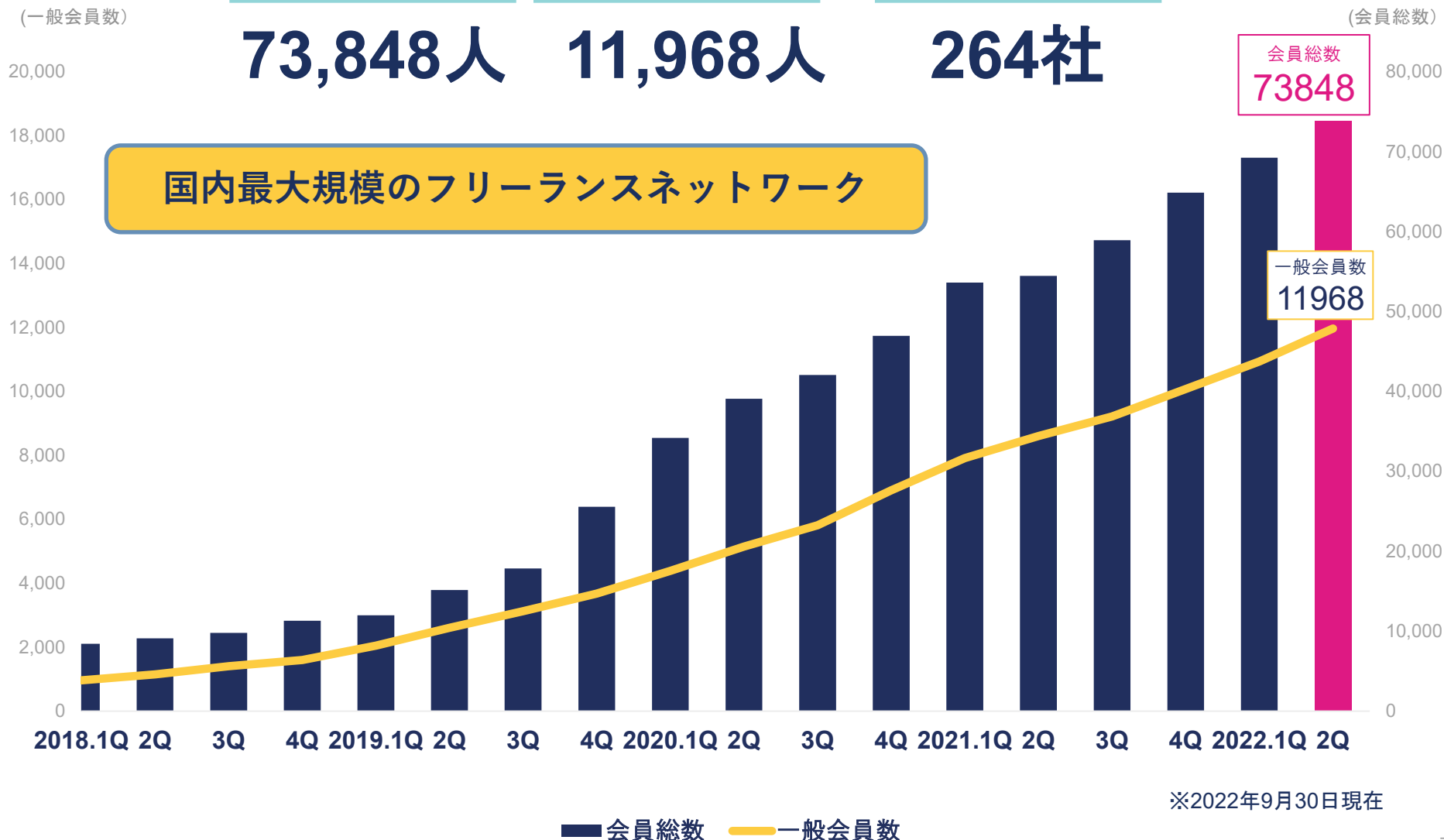
一般会員数
(有料会員)

11,968人

法人会員数
(提携コワーキングスペース含む)

264社

国内最大規模のフリーランスネットワーク



フリーランスとは

フリーランスと一口に言っても、人によって働き方や課題は千差万別
「フリーランス」は玉虫色の言葉である



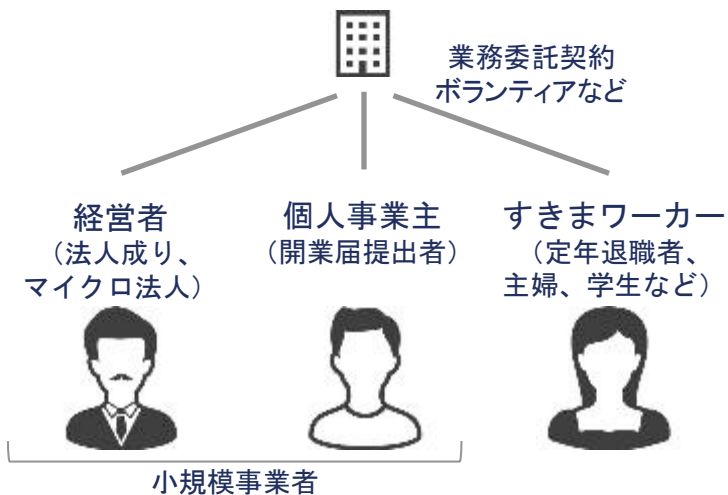
フリーランス（副業・兼業人材）の定義

「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、
自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」

雇用ではなく、業務委託・自営で働く
会社の看板ではなく、自分の名前で働く

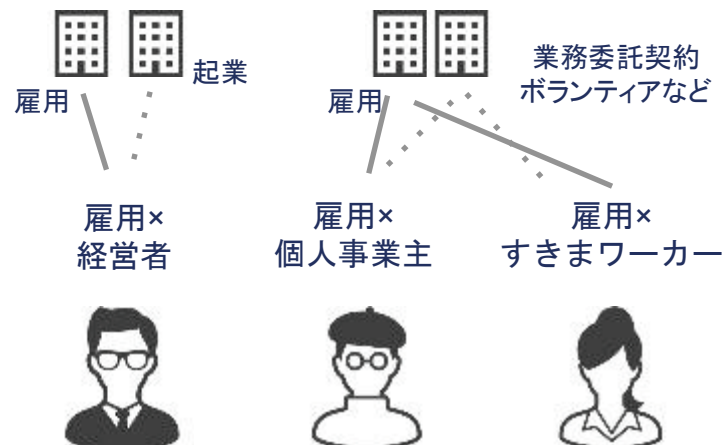


独立系フリーランス 雇用関係なし、兼業人材



副業系フリーランス 雇用関係あり、副業人材

※派遣・アルバイトを含む



一億総活躍 人生100年時代
副業解禁 スキルシェア 関係人口創出
70歳までの就業機会確保 オープンイノベーション

機会：
独立・副業の敷居が
低下



課題：
労働人材不足と
経済縮小



多様な働き方が
可能 & 求められる時代に

タスク型 (外注型)

- ・ バナーやロゴをデザインする
- ・ SNSを毎週2～3回運用する

→ 期間（人日）、作業内容、納品物が明確

プロジェクト型 (チームの一員)

- ・ 2022年度の新卒採用を行う
- ・ 新商品の企画～製品化を率いる

→ 期間（数か月～数年）、業務範囲、成果物が明確

ミッション型 (雇用の代替手段)

- ・ 企業の認知向上、ブランディング
- ・ 企業の人材開発（採用～育成）

→ 期間や成果物は限定せず、契約自動更新で役割遂行

グラデーション化する働き方

副業・兼業の広がり、テレワーク普及、高年齢者雇用安定法改正などで
会社員とフリーランスの境界線はますます曖昧に

	労働者				事業者					
	正規雇用	非正規雇用			フリーランス（462万人）					
				フリーター	一部に、準従属労働者を含む					
	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務内容による
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし
	※テレワーク促進により、徐々に制約から解放									
報酬の値決めの裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1（事務所）	複数（プラットフォーム利用）	不特定多数	不特定多数

出典：フリーランス白書2020 第1章 はじめに
https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_0612_hakusho.pdf

ギグワーカーとは

◆ ギグエコノミーとギグワーク

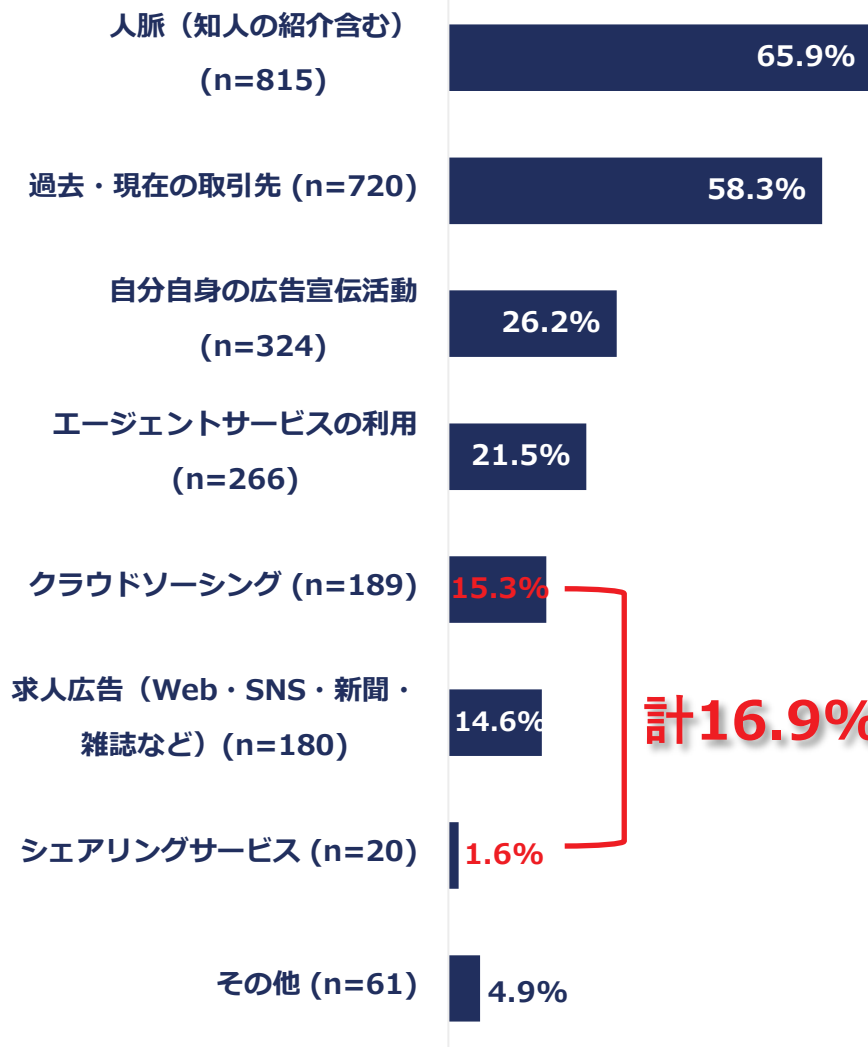
- ✓ ギグエコノミー→デジタルプラットフォームと呼ばれるオンライン上で様々な取引をする仕組みの経済
- ✓ ギグワーク→デジタルプラットフォームを利用する単発の仕事

出所：石山恒貴「高い裁量性、経済的自立の鍵 ギグワーカーの未来」日本経済新聞2021年5月11日朝刊
経済教室 <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGH2980Q0Z20C21A3000000/>

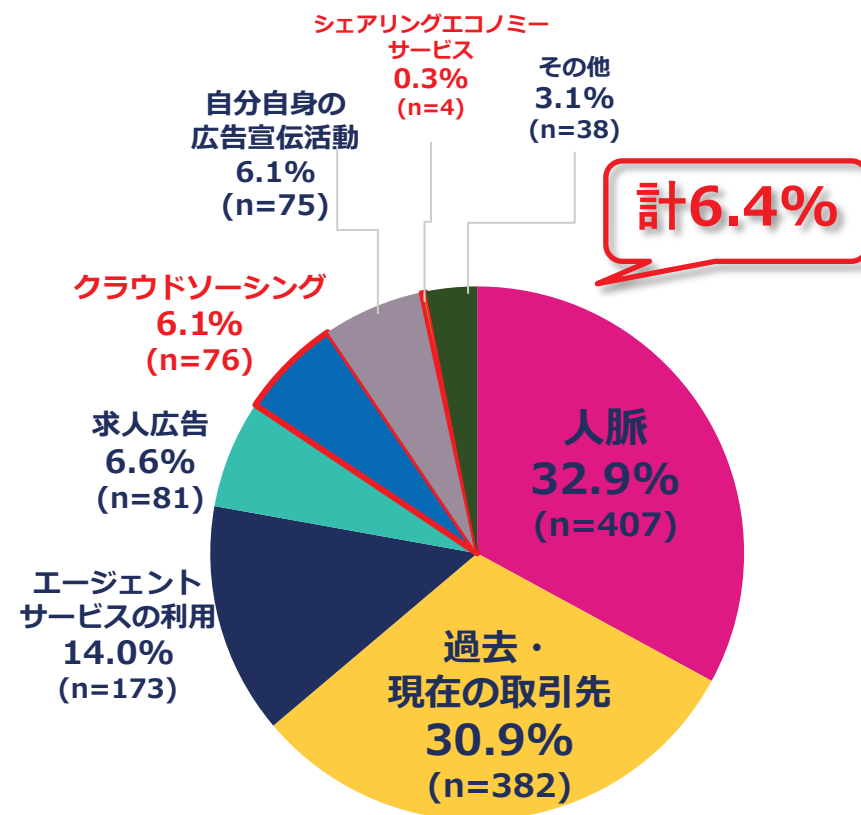
デジタルプラットフォーム利用者の割合

Q.仕事はどのようなところから見つけますか。

直近1年間で仕事獲得に繋がったことのある選択肢をすべてお選びください。(複数回答)



Q.その中で、最も収入が得られる仕事は
どのようなところから見つけたものですか。(単一回答)



※エージェントサービスとは、コーディネーターによる仲介支援を伴うマッチングサービス

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%

フリーランス＝ギグワーカー＝Uberなのか？

国内のフリーランス人口は462万人 *1

国内のフードデリバリー配達員は20～30万人 *2

平均稼働時間が週40時間以上の配達員は21.2% *3
(全体が20～30万人だとすると、専業とみられる人は4～6万人)

*1 「フリーランス実態調査 2020年5月」 内閣官房日本経済再生総合事務局

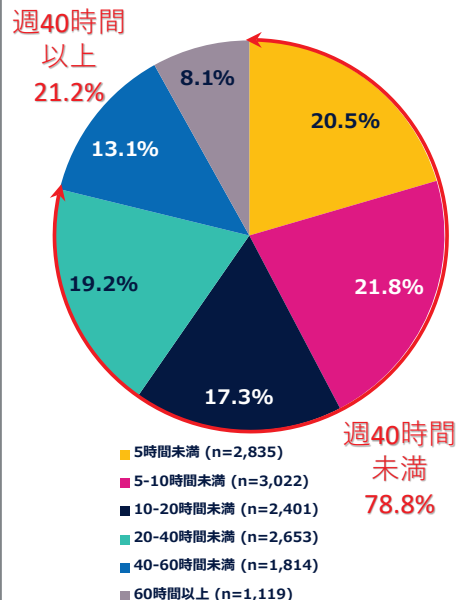
*2 一般社団法人日本フードデリバリーサービス協会 (JaFDA)

*3 「フリーランス白書2022 第3章フードデリバリー配達員実態調査」 フリーランス協会

フードデリバリー配達員を
主な収入源とする人は、
フリーランス全体の**0.8-1.2%**の規模感
と推察される

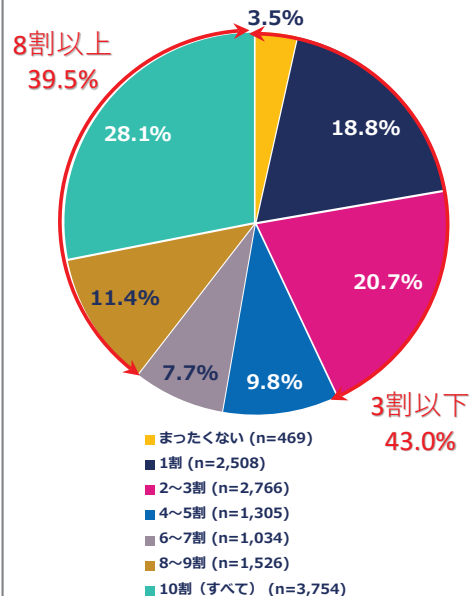
1週間の平均稼働時間 (n=13,844)

※直近1ヶ月。直近1ヶ月に業務を行っていない場合は、一番最近に業務を行った週。



収入全体に占める配達員収入の割合 (n=13,362)

※世帯収入ではなく個人収入。学生・専業主婦/主夫・年金受給者も含む



マスメディアの注目の高さが、
フリーランスやギグワーク全体像の理解を
ミスリードしている可能性は高い

当事者間では労働者保護に根強い反対も

ギグワーカーの労働者保護の議論をめぐっては SNS等で反対表明も散見されることに留意が必要



とりえずユニオンが俺らの代表だと思ったことは一度もないしそんなに労働者の権利がほしいならハローワーク行って仕事探したほうが良いぞ



弁護士（右）と打ち合わせをする土屋俊明執行委員長（中央）らウーバーイーツユニオンのメンバー＝東京都庁（池田まみ撮影）

◆一方的なルール変更に翻弄される配達員

審理では、労組「ウーバーイーツユニオン」（約30人）側が業務中のけがの補償の充実や報酬制度の透明化に向けて団交を要求。これに対し、ウーバー側は「会社



【緊急】アンケート！

ウーバーイーツユニオン の【Uber配達員を雇用しろ！】に対するアンケートです。

forms.gle/3Nwbh6sKi1Pigv...

数は力だお(-w-)/ム

docs.google.com
UberEats配達員の労働者認定に反対します。
昨年、ウーバーイーツユニオンと名乗るネットサークルが東京労働委員会に対し「ウーバーイーツ配達員は労働者で...

午前6:53 · 2022年2月17日 · Twitter for iPhone

47件のリツイート 26件の引用ツイート 100件のいいね

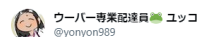


返信先 @UberXakiHeraさん

署名100名突破！

数は力ですお(-w-)/ム

UberEats配達員の労働者認定に反対します。
質問 回答 100 設定



☆フードデリバリーの配達員へ
大きな配達員の組合が2つあります。
どちらを支持しますか？



1,131票 · 最終結果

午前1:09 · 2022年2月20日 · Twitter for iPhone

14件のリツイート 13件の引用ツイート 73件のいいね



返信先 @yonyon989さん

変更調査です。

この際、はっきりさせましょう。笑

14

1

15

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

ウーバーイーツユニオンは我々の代表ではない 勝手な行動はやめていただきたい

なんとしてもUber Eatsユニオンの主張が通らないようになって欲しい

望まれてないことをするのはやめてほしい

ウーバーユニオンは敵でしかない

自由な働き方万歳！

ウーバーイーツユニオンは配達員の利益にならない活動
ごっこをやめていただきたい

本来uberは他の仕事のスキマ時間で収入を得られることが魅力のはずでごく一部の適正、能力が高い人が自身の責任判断で主たる収入にすることを検討するものかと思っています。uber eats配達員の労働者認定に反対します。

ウーバーが雇用するとなれば配達員を辞めます。反対です。

全配達員の過半数の同意も得ず、勝手に代表を名乗り、事を進めようとするのは如何なものか

自分は組織での労働者という働き方が合わないで個人事業主になったキッカケがUberでした。自由な働き方を奪わないで。

ウーバーイーツユニオンは本当に害悪。自分達の為にや
ってるだけで配達員側のメリットなど何も考えてない。
人を不幸にし自分達を肥やしてるだけの組織で彼等の主張に耳を貸す必要はない

ユニオンに対して。活動していただいて構いませんが、
我々の邪魔だけはしないでほしいです。

基本的に配達員は個人事業主です。
その根拠を覆したら圧倒的な配達員不足になる事は予想に容易いです。

出典：UberGuild TOKYO (@UberXakiHera) が実施した
署名アンケート <https://twitter.com/UberXakiHera>

セーフティネット格差問題

大事な前提：フリーランスは事業者である

働き方の裁量（自律性）と経済自立性を前提に、
事業リスクを負う責任と覚悟を持った「自律的な働き方」

（一部の準従属労働者には対策が必要→それはまた別の議論）

労働者 = 労働法による保護

- ・ 場所/時間/業務量の制約（人的従属性）
- ・ 特定取引先への経済的依存性が高く、雇用主が定めた就労規則や雇用条件で働く（経済的従属性）

事業者 = 競争法による保護

- ・ 就労場所/時間/業務量の裁量あり（自律性）
- ・ 不特定多数の取引先と、双方合意した契約条件で働く（経済的自立性）
- ・ 準従属労働者については労働法に準じた保護も要検討

雇用制度

企業の「働き方改革」が流動化を後押し

- ・ 副業解禁
- ・ リモートワーク
- ・ 限定社員
- ・ 週休3日制
- ・ 裁量労働制…

フリーランス

著名人、タレント

プロフェッショナル
（独立自営業者）

プロフェッショナル
予備軍
（副業人材を含む）

取引先数、
交渉力、
裁量、
専門性、
スキル、
実績 etc.

雇用制度で吸収する支援や
労働者に準じた保護の検討が必要

準従属労働者

※特定企業に対する従属性が高く、業務実態が労働者に近い

2018.2

民法

独占禁止法

下請法

自営型テレワークの適正な実施のための
ガイドライン

2021.3

フリーランスとして安心して働ける環境を
整備するためのガイドライン

TBD

フリーランス新法（仮）

ライフリスクに備えるセーフティネットの脆弱性

働き方問わず誰もが平等に抱えているはずの「生命・身体のリスク」だが、
会社員とフリーランスのセーフティネットに大きな格差
→ 「一億総活躍」や「働き方の多様化」の推進を阻害するボトルネックに

健康 リスク

健康保険

- 疾病手当金が無い（任意給付）
- 出産手当金が無い（任意給付）
- 働き盛り世代の予防医療（健康診断・人間ドック）が不足
- 保険料の経済的負担が大きい

健康 リスク

労災保険

- 多くの職種は労災保険の対象外
- 一部職種（※）に認められた特別加入制度の保険料は自己負担
- 「労災」認定範囲が実態にそぐわない可能性

※芸能従事者、アニメーション制作従事者、柔道整復師、フードデリバリー配達員、IT系フリーランス

出産・介護 リスク

雇用保険

- 介護休業給付金がない
- 育児休業給付金がない
- （職業訓練給付金がない）

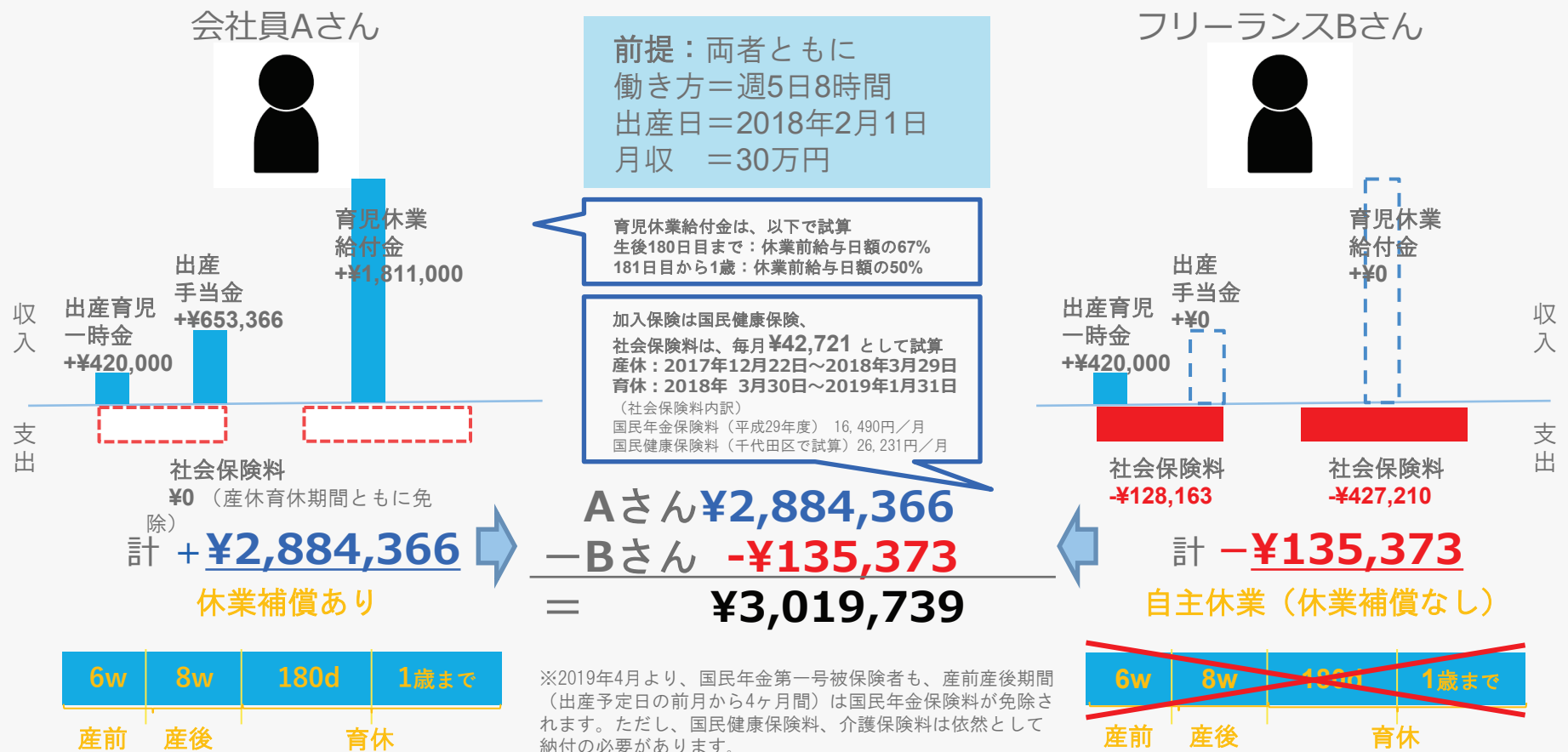
加齢 リスク

年金保険

- 一階建て
- 遺族基礎年金の受給は18歳以下の子がいる場合のみ（会社員は配偶者のみでも受給可）
- 障害年金は障害等級1級または2級まで（会社員は3級でも受給可）

参考) 出産・育児のセーフティネット格差

会社員（要件を満たした派遣・パートなどの非正規社員含む）などの被雇用者と、フリーランス（個人事業主）や経営者などの雇用関係によらない働き方の従事者は、出産・育児に関する収支に約300万円の差が存在



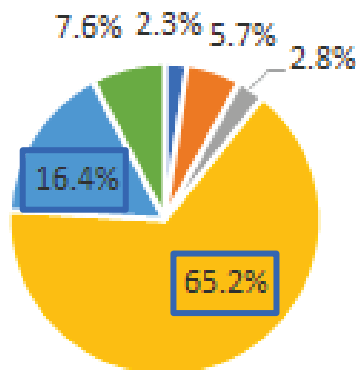
参考) セーフティネット格差がもたらす現実

妊娠・出産・育児を経て仕事を継続している人の復帰タイミングは、
産後2ヶ月以内が59.0%、産後1ヶ月以内でも44.8%にのぼる

※労基法で定められた産後休業期間は産後8週間(約2ヶ月)

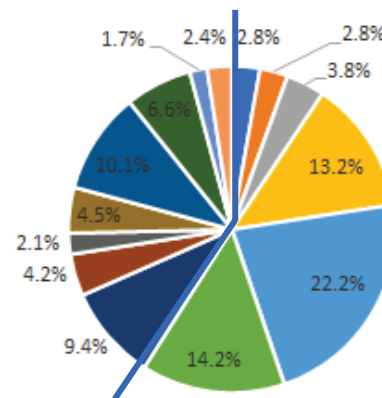
※業務時間が1日4時間/週3日以上の人に絞ると、産後1ヶ月以内に復帰した人は46.9%、産後2ヶ月以内に復帰した人は60.5%

【Q16】妊娠・出産・育児を機に仕事の状況がどうなったか教えてください。



- 1. 育児に専念するため自分から望んで仕事を辞めた
- 2. 両立の苦労から仕方なく仕事を辞めた
- 3. 取引先等から仕事の契約を切られ、辞めざるを得なくなった
- 4. 仕事は継続しているが仕事量が減った、減らした
- 5. 出産前と変わらない水準で仕事を継続できている
- Other

【Q17】Q16で4、5の「仕事を継続した」方にお聞きします。産後どのくらいで仕事復帰しましたか。ゆるやかなペースで仕事を再開したとしても、最初に仕事をした日でお答えください。



産後2ヶ月
以内が
59.0%

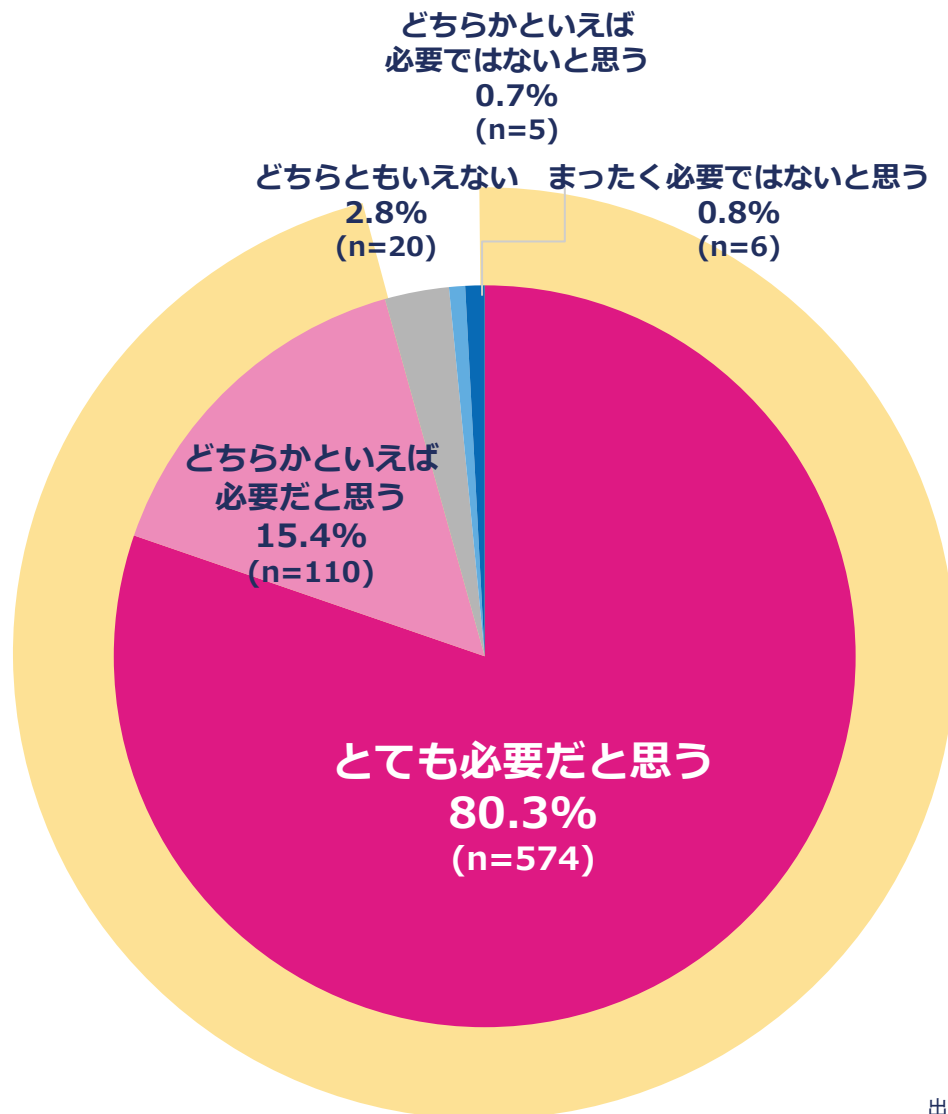
- 1. 出産当日
- 2. 出産翌日
- 3. 産後2~3日
- 4. 産後1週間
- 5. 産後1ヶ月
- 6. 産後2ヶ月
- 7. 産後3ヶ月
- 8. 産後4ヶ月
- 9. 産後5ヶ月
- 10. 産後半年
- 11. 産後半年~1年の間
- 12. 産後1年以上経って
- Other
- (無回答)

出典：フリーランスと経営者の妊娠・出産・子育てに関する緊急アンケート調査
<https://blog.freelance-jp.org/20180222-1519/>

Q.あなたは会社員・フリーランスなどの働き方の違いに関わらず、
医療や雇用、老後の財源に対する社会保障が提供されることが必要だと思いますか。（単一回答）

(n=715 単位：%)

※小数点以下第二位四捨五入



働き方の違いに関わらず社会保障が
提供される
必要性を感じている
フリーランス
95.7%

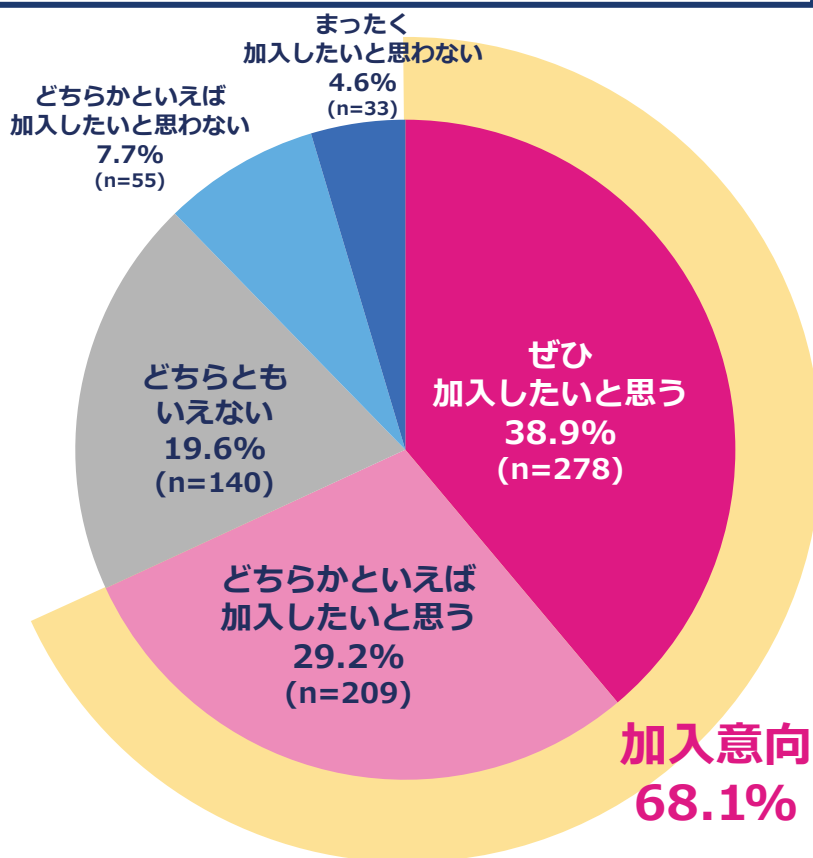
出典：フリーランス白書2020 第4部 社会保障に対する課題感
<https://blog.freelance-jp.org/20210325-12032/>

■ 雇用保険への加入意向（保険料試算に基づく）

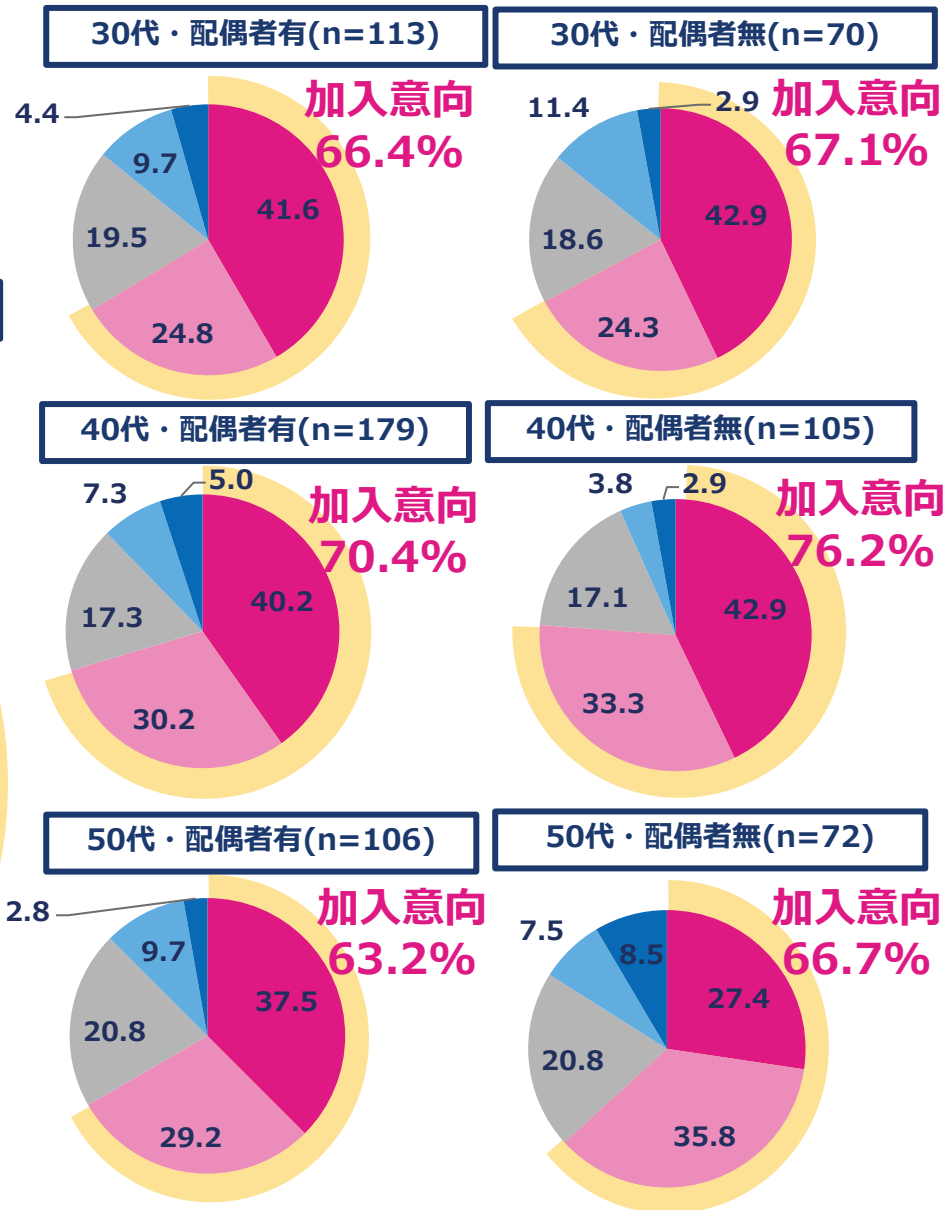
Q.フリーランスも自己負担で雇用保険金に加入できるとしたら、あなたは加入したいと思いますか。（単一回答）

雇用保険シュミレーション			
支払う額		月額	年額
	雇用保険	3060	¥ 36,720
年間支払い額合計			¥ 36,720

全体(n=715)



(n=715 単位: %)
※小数点以下第二位四捨五入

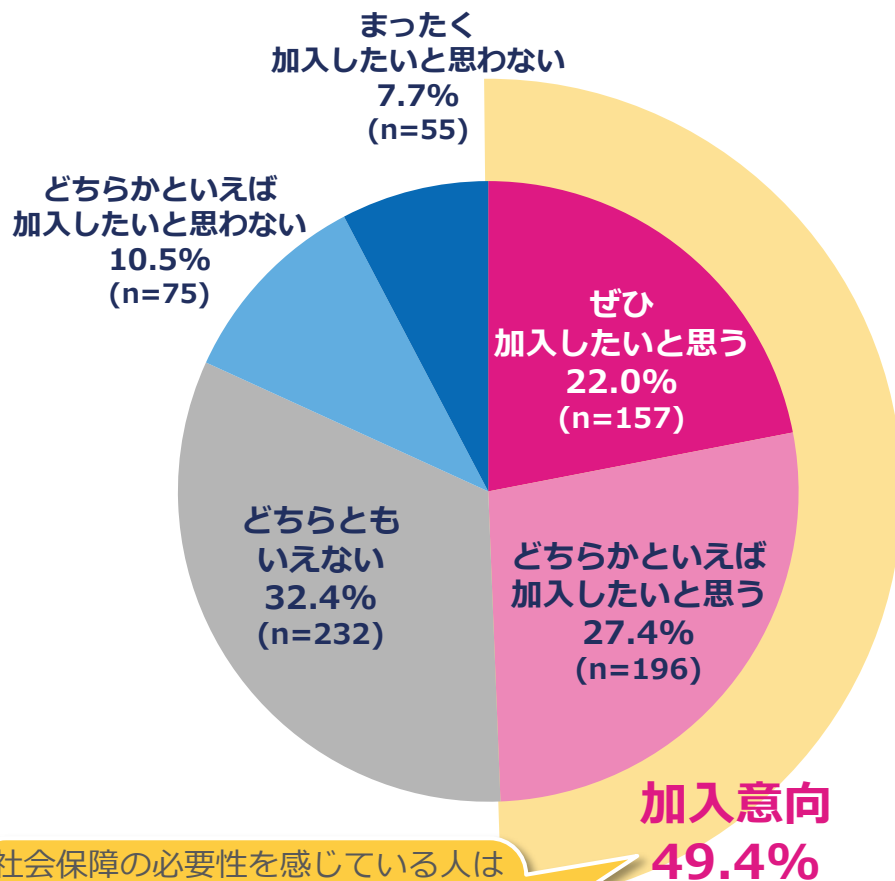


■ 協会けんぽ・厚生年金への加入意向（後述の保険料試算に基づく）

Q.個人事業主も自己負担でこのような健康保険（協会けんぽ）と厚生年金に加入できるとしたら、あなたは加入したいと思いますか。（単一回答）

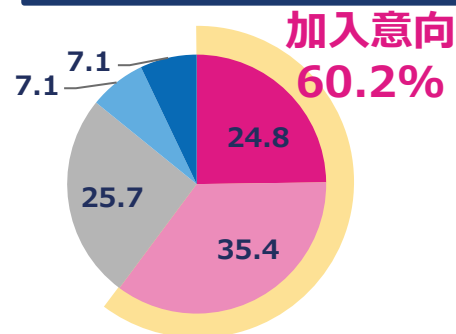
(n=715 単位：%)
※小数点以下第二位四捨五入

全体(n=715)

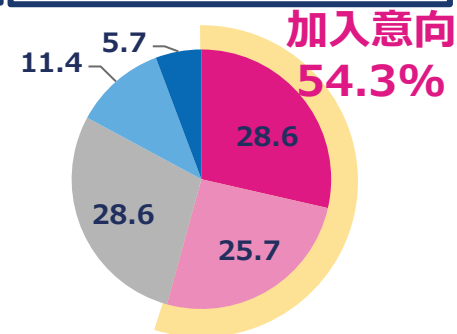


社会保障の必要性を感じている人は95.7%であるにも関わらず、法人成りすれば実質可能となる
協会けんぽ・厚生年金への加入意向となると半数に減少

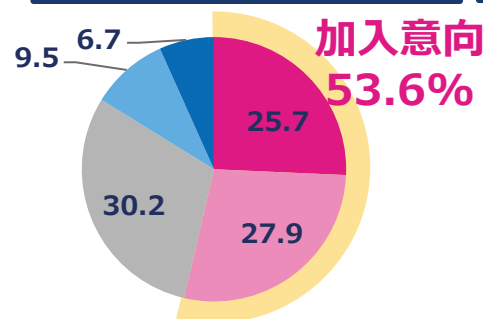
30代・配偶者有(n=113)



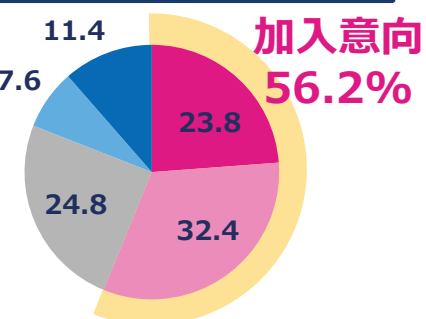
30代・配偶者無(n=70)



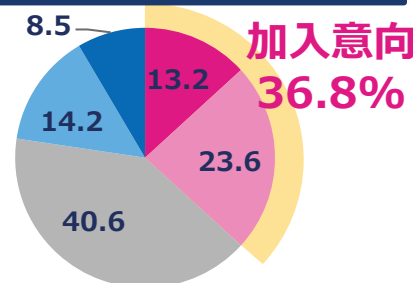
40代・配偶者有(n=179)



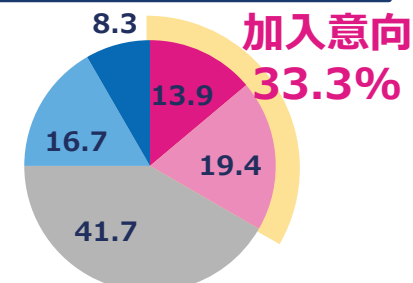
40代・配偶者無(n=105)



50代・配偶者有(n=106)

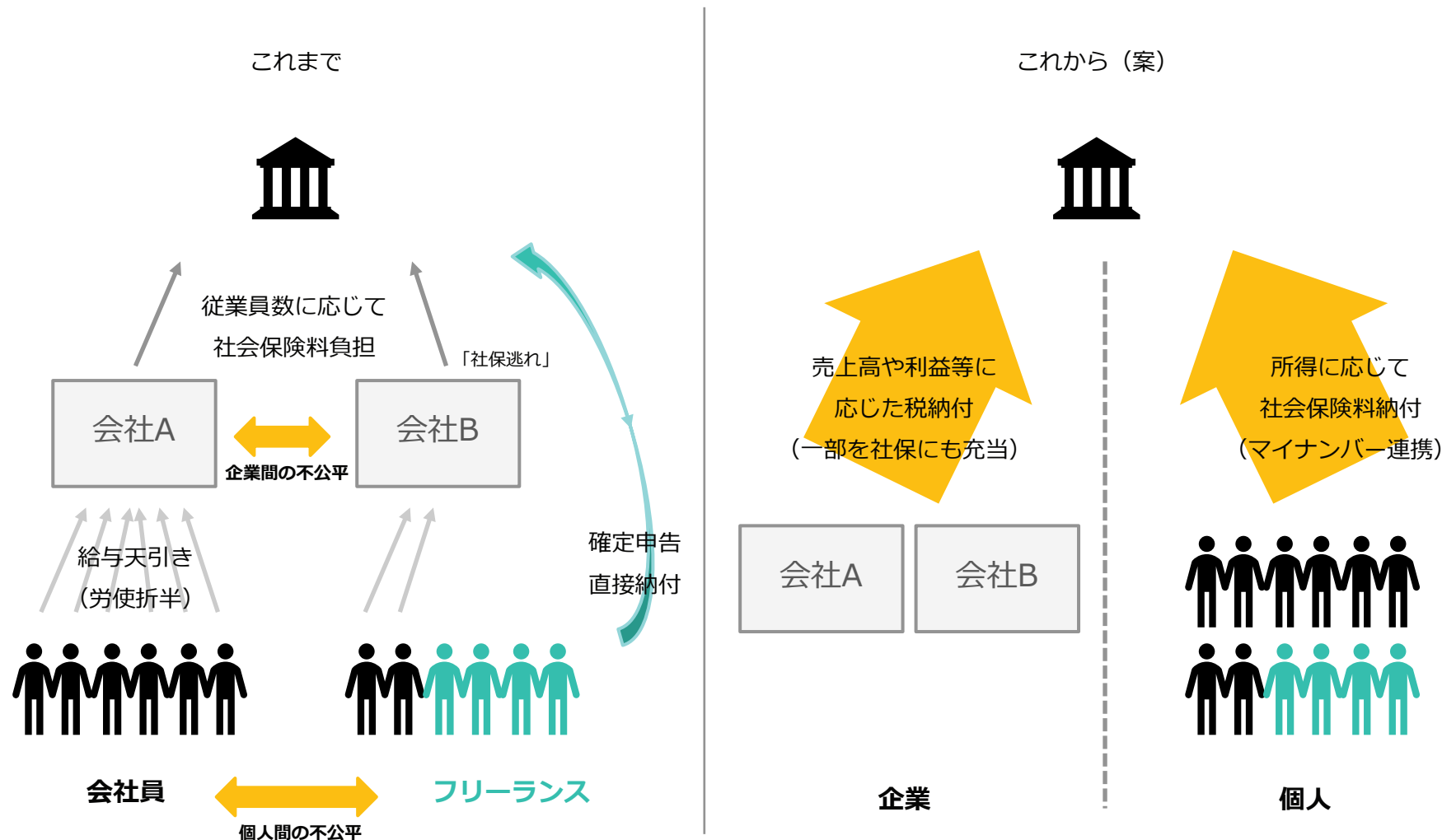


50代・配偶者無(n=72)



社会保険料納付の仕組みのアップデートが必要

企業と個人の関係性が変わってきている中で、
社会保険料納付の仕組みもアップデートが求められているのでは？



「働き方に中立な社会保険制度」の実現を

業務トラブル対策は着実に進んでいる一方、ライフリスク対策が急務

賛否両論 事業リスク対策 Business Risk	働き方に中立なセーフティネットやルールが必要 業務トラブル対策 Business Trouble	ライフリスク対策 Life Risk
失業保険	Going 契約条件の明示	NotYet 出産・育児・介護の セーフティネット (出産手当金・育児休業給付金・ 介護休業給付金が無い)
キャリア支援・助成 (教育訓練給付金、職業訓練受講 給付金)	Going 契約内容の決定・変更・終了 ルールの明確化	NotYet 健康保険 (傷病手当金・出産手当金が無い、 健診が手薄、高い保険料負担)
ジョブマッチング機関 (業務委託版ハローワーク)	Going 契約の履行確保	NotYet 厚生年金 (一階建て、 障害年金・遺族年金に格差)
最低報酬	Clear ハラスメントの防止 (セクハラ、パワハラ、 マタハラなど)	Going 労災保険 (保険料は自己負担、 職種制限あり)
労働時間規制	Clear トラブルの相談窓口	

2018年3月厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」の5(10)総括で挙げられた事項等を基に、平田が加筆整理
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html>

誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

自分の名前で仕事をしたい
人のための
インフラ & コミュニティ



プロフェッショナル & パラレルキャリア
フリーランス協会



推進プロジェクト

調査・白書

政策提言

キャリア
支援

パラレル
キャリア
推進

ジョブ創出

地方創生

信頼資産

フリーランス・副業ワーカー向け

ベネフィットプラン

副業・兼業人材活用に興味のある企業向け

お人ステーション