\ 実は / 新しい働き方

副業・兼業、高齢者活用にも



人事コンサルタント/ インディペンデント・コントラクター協会顧問 田代英治

第 2 回

業務委託で働き続けられる知識・スキルとマインド

フリーランス保護施策の動向

前号でまとめたように、フリーランスにはさまざま な定義やタイプがあり、自分の裁量で事業を営む「自 営業者 | タイプもいれば、他人(発注者)の利益のた めに、他人の指示の下で働いて生計を立てている雇用 労働者に近い働き方をしている「雇用類似就業者」タ イプもあります。

現在、問題となっているのは、後者のタイプの人を 念頭に置いて、いかにして保護していくかという点で す。厚労省の「雇用類似の働き方に係る論点整理等に 関する検討会」では、保護のあり方として、次の3つ の方法が示されています。

- ① 労働者性を拡張して保護を及ぼす
- ② 労働者と自営業者との間の中間的な概念を設け、労働関 係法令の一部を適用する
- ③ 労働者性を広げるのではなく、一定の保護が必要な人に 別途必要な措置を講じる

いずれにしても、フリーランスの保護施策は必要で あり、以下のように、政府による積極的な取組みが進 められています。

(1)「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(フリーランスガイド ライン)」の制定

2021年3月、企業などの組織に属さず個人で仕事 を請け負う「フリーランス」として働く人が増えるな

表1 「新しい資本主義実現会議」(内閣府) の 「緊急提言」(2021年11月18日) より抜粋

- Ⅲ. 分配戦略 ~ 安心と成長を呼ぶ「人」への投資の 強化
- 1. 民間部門における中長期も含めた分配強化に向けた支援 (5) 非正規雇用労働者等への分配強化
- ①新たなフリーランス保護法制の立法

コロナ禍では、フリーランスの方々に大きな影響が生じてい る。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、 事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行 為の明定など、フリーランス保護のための新法を早期に国会に 提出する。あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。 また、フリーランスの方々が労災保険に加入できるよう、労 災保険の特別加入の対象拡大を図る。

か、公正取引委員会や厚生労働省などはフリーランス の保護のためのガイドラインを公表しました。政府は ガイドラインを設けることでフリーランスが安心して 働くことができる環境を整備し、多様な働き方につな げたいとしています。

このガイドラインでは、フリーランスを自営業者と みなし、仕事を発注する事業者とフリーランスとの間 の取引には、公正で自由な競争を促す独占禁止法が適 用されると明記しました。そのうえで正当な理由がな く報酬を著しく低く設定したり、支払いを遅らせたり する行為、それに一方的な仕事の取消しは、優越的地 位の乱用にあたるとしています。そして、取引条件の 一方的な変更などを避けるため、条件を明確にする書 面を取り交わすことも求めています。

このほか、発注者側が勤務場所や勤務時間を管理す る場合は、フリーランスを労働者とみなして、労働時 間の規制など労働基準法の規定が適用されるとしてい ます。

表 2 「フリーランスとして働く人の意識・実態調査結果2021 (連合) | の概要

フリーランスとして働く人の仕事の実態

- ■フリーランスの新規の仕事の取り方
 - 1位「既存の顧客からの紹介」
 - 2位「友人からの紹介」
 - 3位「フリーランス仲間からの紹介」
 - ・30代フリーランスの28.9%が「クラウドソーシングを利用 する | と回答
- ■主要な取引先事業者からの書面による契約内容明示状況
 - ・「必ず明示がある」は29.9%にとどまる
- ■主要な取引先から受ける仕事の報酬額の決め方
 - ・「双方で協議して決める」56.5%
 - ・「取引先が一方的に決める」34.2%
- ■この1年間にフリーランスの仕事でトラブルを経験した
- ■経験したトラブル TOP3
 - 1位「報酬の支払いの遅延」
 - 2位「一方的な仕事内容の変更 |
 - 3位「不当に低い報酬額の決定」
- ■フリーランスの仕事で起こったトラブルの解決状況 「完 全には解決していない」56.6%
- ■「仕事が原因で病気や怪我をしたことがある」19.5%、もの づくり・ものはこび関連のフリーランスでは28.8%
- フリーランス同士が交流できるコミュニティの必要性
- ■「情報交換や問題点の共有のために集まり・ネットワークに 参加している」19.3%
 - 参加している集まり・ネットワーク

- 1位「フリーランスのコミュニティ」
- 2位「フリーランス同士の勉強会・懇親会」
- ■「フリーランス同士が交流できるコミュニティが必要だと思 う」52.0%
- ■フリーランス同士が交流できるコミュニティが必要だと感じ るとき
 - 1位「仕事の情報交換をしたいとき」
 - 2位「仕事上の人脈をひろげたいとき」
 - 3位「仕事を増やしたいとき」
 - ・女性では「仕事の悩み・不安を抱えているとき」が多い。
- フリーランスとしての働き方に対する評価や課題
- ■フリーランスとしての働き方の満足度
 - ・「仕事全体」「仕事内容・質」「就業時間」は5割超が満足 と回答、「働きがい」「働きやすさ」「プライベートとの両 立」は6割超が満足も、「収入」に対しては僅か2割にと
- ■フリーランスを続ける上での不安や悩みの1位「収入が不安 定・低い」
 - ・30代女性の10人に1人が「出産・育児の支援制度が不十 分 | と回答
- ■フリーランスがより働きやすくなるために必要だと思うこと TOP 4
 - 1位「フリーランスが利用できる福利厚生」
 - 2位「所得が補償される制度・仕組み」
 - 3位「雇用保険のような制度・仕組み」
 - 4位「フリーランスが団体扱いで加入できる共済・保険」

(2)「新しい資本主義実現会議」における「緊急提言」

2021年11月、政府の「新しい資本主義実現会議(議 長・岸田文雄内閣総理大臣) | は、「緊急提言 | をまと めましたが、そのなかに、新たなフリーランス保護法 制の早期国会提出を明記しました(表1)。事業者がフ リーランスと契約する際の契約や禁止行為の明確化な どを行うとしています。

「緊急提言」のなかでは、非正規雇用への分配強化 策の一環として、新たなフリーランス保護法制を提案 しています。コロナ禍では、フリーランスの経済に大 きな影響が生じました。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、事業者との間で取引する 際の契約や禁止行為の明確化など、フリーランス保護 のための新法を早期に国会に提出するとしました。 また、フリーランスが労災保険に加入できるよう労災 保険の特別加入の対象拡大を図るとしています。

政府が打ち出している保護施策は、上記のとおり、 独占禁止法や下請法などの経済法の保護と労災保険特 別加入制度の対象拡大が中心となっています。ただ、 「自営業者」タイプの保護に主眼が置かれているよう に感じますので、労働者性の拡大によって保護を図る べきと考えられる「雇用類似就業者」を含め、今後 は、フリーランスをタイプ別に分けて、それぞれに応 じた保護の内容や方法が具体的に示されるであろうと 考えます。

フリーランスとして働く人の 意識や実態

2021年10月に、日本労働組合総連合会(連合)は、 フリーランスとして働く人の意識と実態を把握するた め、全国の20~59歳の男女でフリーランスを本業と して働く人1,000人を対象に「フリーランスとして働 く人の意識・実態調査2021」を実施しました。その 調査結果が2021年11月18日付けで公表されています。

この調査の概要(表2)を見ると、主要な取引先事 業者からの書面による契約内容の明示は、3割程度し かなく、この1年間に、「報酬支払いの遅延」「一方的 な仕事内容の変更」「不当に低い報酬額」などのトラ ブルに遭った人が4割近くに上っており、不安定な実 態が浮き彫りになりました。

また、フリーランスとしての働き方の満足度はおお むね高いのですが、収入面での満足度はわずか2割に

とどまっており、仕事をどのように安定的に確保して いくかに悩みをもっている人が多いようです。そのた めか、交換できるコミュニティを必要と感じている人 もかなりの割合でいることがわかりました。

業務委託で働き続けるために 必要なこと

この調査結果に示されている実態も踏まえて、フ リーランスが働き続けられるために、基本的に何が必 要なのかを考えてみたいと思います。

マクロでは、政府による保護施策による就業環境の 整備が求められる一方、ミクロでは、フリーランスが、 「クライアントと対等な関係になれる」ような能力・ スキルの向上が必要となります。

また、改正高年齢者雇用安定法の「70歳までの就 業確保措置 | の1つとして「70歳まで継続的に業務 委託契約を締結する制度の導入」を検討している企業 では、導入に際して、社員の自立マインド醸成やスキ ル向上への支援が必要となります。

(1)組織から離れて個人で働く「自立」マインド

多くの会社員の意識は、「自立」とは程遠く、人生 の大半を会社に依存しているのが実態かと思います。 この意識が変わらないまま、会社との雇用関係がなく なると、収入面は不安定となり、貧困に直結すること にもなりかねません。

どこでも通用するスキルをもち、会社に依存しない 働き方を追求する「自立」マインドをもつことが、ま ずは、独立して業務委託で働き続けるための必要条件 となります。

(2) 業務委託で働き続けるために必要なマインド セット

さらに、フリーランスが働き続けるために必要と思 われるマインドセットとして、以下のようなものが考 えられます。

①あくなき「好奇心・向上心」をもつ

好奇心があった、向上心がある人は、常に自ら学び、 勉強ができるので、フリーランスとしての価値も上が りやすいものです。

- ・もっと効率化できる方法はないか?
- ・もっと生産性を上げる方法はないか?
- ・もっと他にいいやり方がないか?

このように物事を深く考え、自主的に追求する姿勢 が、スキルのレベルアップや能力の向上には欠かせま せん。

②「主体性・積極性」をもってポジティブに活動する フリーランスには、主体性をもち、自分から進んで 提案していく積極的な姿勢が必要です。

- ・相手の言いなりになるのではなく、自分の意見をもって取 り組む。
- ・相手に対して常に提案できるようにする。
- ・相手に言われる前に先回りして積極的に動く。

このように「案件やプロジェクトを自分が責任を もって成功に導いていく」という当事者意識をもって 取り組むことが大切です。クライアントから理不尽な 扱いを受けないようにするために必要なことでもあ り、トラブルの回避にも役立つものと思います。

③「継続力・忍耐力」をもち続ける

フリーランスには、仕事がなく不調な期間でもあき らめずにやるべきことをきちんとやる継続力・忍耐力 が必要不可欠です。

- ・結果が出るまでコツコツと積み上げる。
- ・目標に向かって最後まで諦めず信念をつらぬく。
- やるべきことを粛々とこなす。

フリーランスになっても、初めはなかなかうまくい かないことが多いものですが、そのような時でもやる べきことをコツコツとやり通す力をつけることが必要 です。

業務委託で働き続けるために 必要なスキルの考え方

(1) 自分の価値をお金に換えることができるスキル をもち続けること

一口にフリーランスといっても、実にさまざまな分

野がありますが、共通点が1つあります。それは、自 分のスキルや能力をそのまま事業にしていることです。

会社と雇用契約で働く場合は、特別なスキルや能力 がなくても、とりあえず仕事をすることはできます し、働いた時間の分だけ報酬(給料)を得ることがで きます。しかし、業務委託で働く場合には、基本的に 仕事は自分で創り出さなければなりません。また、ど んなに長時間働いても、その成果を認めてもらわね ば、報酬を得ることはできません。

つまり、個人としての独立自営に何よりも必要なも のは、お金に換えられるだけのスキルや能力です。極 端な例ですが、プロスポーツ選手のように特別に際 立ったスキルや能力があれば、それだけで独立して個 人事業主になることができます。

(2) 必要とされるお金に換えられるスキルや 能力とは

そこまでの傑出した能力がない一般の人の場合は、 次のような順番で検討してみるとよいと思います。

- ① フリーランスとして働くには、会社の外に出ても、他の 人から必要としてもらえるような、人よりも優れたスキル や能力が必要である。
- ② もし、そのスキルや能力を必要としてくれる人が、すご く少ないようであれば、そのスキルだけで独立起業するの は難しい。
- ③ もし、そのスキルや能力を必要としてくれる人がいて も、同じようなスキルで独立起業している人の数が多けれ ば、競争に勝って生き残りを続けるのが難しい。

①第1に「フリーランスとして業務委託で働き続け るためには、人よりも優れたスキルや能力が必要であ る」という点です。

まず、会社の中で、一目置かれるような人になれる よう、スキルや能力を磨くことから始める必要があり ます。もちろん、そのスキルや能力は、仕事を通じて 磨くことが有効ですから、営業であれば営業のスキ ル、広報であれば広報のスキル、人事であれば人事の スキルをとりあえずは向上させることが必要です。

②第2に「そのスキルや能力が、会社の外でも広範 囲に必要とされているかどうか | を考えてみます。

たとえば、自分の仕事が通訳(翻訳)で、ルクセン ブルク語を担当しているとしましょう。ルクセンブル ク語の能力を磨いて、達人となるのは一般的にはよい ことなのですが、人口50万人足らずの小国ルクセン ブルクの公用語であるルクセンブルク語の通訳が、日 本で必要とされることは非常に少ないと思われます。 ルクセンブルク語のスキルを徹底的に磨いても、独立 して生計を立てるのは難しいかもしれません。この場 合は何かもう1つの合わせ技が必要になります。

③第3に「そのスキルや能力で、個人で働いている 人がどれくらいいるか」を調べてみます。

ルクセンブルク語の通訳は、数が非常に少ないの で、その意味では有望だといえます。もしも、日本で 一番のルクセンブルク語の通訳になれるのであれば、 その能力をテコにして独立の道も拓けてきます。

確かに、ルクセンブルク語の通訳はニーズがとても 少ないと思われます。しかし、ルクセンブルク語とよ く似ている、ドイツ語にもおいても、一流の通訳だと したらどうでしょうか。

ドイツ語の通訳は数が多く、競争も激しいと思われ ますが、ドイツ語とルクセンブルク語の両方に秀でて いる通訳はなかなかいません。こうなれば、ルクセン ブルク語の希少性が活きてきます。どちらの言語にも 精通した通訳として、市場価値は高まり、成功に近づ くのではないでしょうか。

ルクセンブルク語の通訳の数が少なく、会社がそれ を必要としているのだとすれば、独立して、会社と契 約を結ぶという方法もあります。つまり、会社員とし てではなく、独立事業主としてのスキルや能力を同じ 会社に買ってもらうのです。

*)参考文献:『人事・総務・経理マンの年収を3倍にする独 立術』(田代英治著) 幻冬舎(2015年)

Profile



田代英治(たしろ・えいじ)

1985年,神戸大学経営学部卒。同年,川崎汽船株式 会社入社。人事部にて人事制度・教育体系の改革を推 進。2006年、株式会社田代コンサルティングを設立し、 現在に至る。人事労務分野に強く、人事制度の構築・運 用をはじめとして人材教育にも取り組んでいる。主な著 作に、『はじめての人事社員の実務と心得』(経営書院), 『人事部ガイド』(労働開発研究会)等がある。