

＼ 実は ＼
新しい働き方

業務委託に注目！

副業・兼業、高齢者活用にも



第 3 回

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

組織・個人にとっての業務委託のメリット

1 フリーランスの活用拡大とその背景

(1) フリーランスの活用拡大の状況

クラウドソーシング（「仕事を依頼したい企業」と「仕事を受けた個人」をオンライン上でマッチングする Web サービス）の運営を行う「ランサーズ」が、2021年11月に公表した「新・フリーランス実態調査 2021～22年版」によると、2021年の広義のフリーランス人口は約1,577万人（前年比3.9%増）となりました。

フリーランスの内訳は、「副業系」が424万人、「パラレル系（複業）」が356万人、「自由業」が297万人、「自営業」が500万人で、コロナ禍によるリモートワークの普及などでフリーランス人口は増えたと考えられます。

また、過去1年間にオンラインで仕事をした人は過半数の53.2%に上り、フリーランス業務のデジタル化が進んでいます。また、30%以上が「過去や現在にマネジメント経験がある」と答えており、テレワークで時間に余裕のできたマネジメント層がフリーランスに参入したとみられています。

(2) フリーランスの拡大の背景

①企業側の事情

このようにフリーランスが増えている背景には、発注側である企業のフリーランスに対する姿勢が変わったことが挙げられます。少し前までは、企業側は、「情報漏洩のリスクがある」などの理由からフリーランスの活用には消極的でした。2017年に経済産業省が行った調査（経済産業省「働き方改革に関する企業の実態

調査」2017年3月）でも、フリーランスを活用している企業は全体の約18.9%に過ぎませんでした。

現在は、労働人口の減少を受けて、日本国内では、IT系、Web系、営業などの職種が慢性的な人材不足となっています。とくに、デジタル関連のエンジニア職は、人材不足が深刻化しており、企業間での採用競争も激化しています。

とりわけ、企業側の転機となったのが、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展です。デジタルによる組織やビジネスモデルの変革が迫られるなか、企業内の人材だけでは技術革新の波についていなくなる企業が、その救世主として外部の人材、とくに高い専門性をもつフリーランスに直接業務を委託する例が増えてきています。

前掲の経済産業省の調査でも、企業がフリーランス活用に期待する効果としては、「必要な技術・ノウハウや人材の補完」（43.6%）が最も高く、次いで「従業員の業務量・業務負担の軽減」（38.5%）、「売上高の増加」（28.2%）、「必要な人材、体制を自前で確保するコストの削減」（25.6%）が続きました。

②個人側の事情

内閣官房が2020年に全国のフリーランス7,500人を対象に行った調査（「フリーランス実態調査」2020年5月）では、フリーランスという働き方を選択した理由として、「自分の仕事のスタイルで働きたいため」と回答した者が6割で最も多く、次いで多かったのが「働く時間や場所を自由とするため」と回答した者が4割でした。企業に勤務する「安定」よりも、自分ら

しく自由度の高い働き方を求めて、フリーランスになる人が多いことがわかります。

その後、2020年以降は、新型コロナウイルス感染拡大の影響でリモートワークが一気に普及し、自宅で働く時間が増えたことを機に、自分の働き方について考えるようになった人も多いのではないのでしょうか。

通勤時間がなくなったことで浮いた時間を使って副業を始めた人、転職や独立を考えて動き出した人もいられるでしょう。パソコンとインターネット環境さえあれば、さまざまな仕事ができる今の時代、起業して会社を起こさなくても、個人がフリーランスとして独立して働くことへのハードルは年々下がりがつあります。

③企業社会を取り巻く就業環境の変化など

次のような環境の変化が、追い風となり、フリーランス拡大を後押ししていると考えられます。

◆多様化する働き方や副業解禁

フレックスタイム制や裁量労働制の導入などで、時間や場所にとらわれずに働くことが珍しくなくなり、自分のペースで仕事をしたいと考える人が多くなっています。また、国の方針の影響を受けて、副業の解禁をする企業が出てきたことも、フリーランスが増えたきっかけになったと考えられます。

◆テレワークの普及

政府の働き方改革、コロナ禍の影響で、テレワークを導入する企業が増えたことも、フリーランスが増えている理由と考えられます。オフィス以外でも働ける環境が整ってきたことで、正社員以外の働き方を選択する人が多くなっています。

◆クラウドソーシングやSNSの普及

年々ツールやサービスが進化し、SNSやクラウドソーシングなどのインターネット経由でビジネスがしやすくなりました。その結果、フリーランスへのハードルが下がり、積極的にチャレンジしようとする人が多くなりました。

2 企業がフリーランスを活用するメリット

実際に、フリーランスを活用する企業がメリットであると評価しているのは、一般に以下のような点であると考えられます。

(1) 人手不足を「迅速に」補うことができる

一番のメリットは、人手不足を迅速に補うことができる点です。自社で正社員を採用する場合は、求人を出すことや書類選考、一次・二次面接など時間やコストがかかってしまいます。

フリーランスであれば、そのような直接雇用の手間をかけることなく、取り急ぎ必要な人材を集めることが可能です。プロジェクトごとや仕事の進捗状況に応じて、その都度人材が確保しやすいといったメリットもあります。

(2) 仕事の進捗が「スムーズに」なることが期待できる

フリーランスは、基本的に個人で仕事を請け負っています。そのため、すぐに連絡が取りやすく、仕事の進め方のスピードが速くなるといったメリットもあります。

大手のコンサルティング企業と比べて、社内の確認や承認作業に時間がかからないため、スムーズにスピーディーに業務を行うことができる点も大きなメリットです。

(3) 得意分野や専門性に合わせて業務を依頼できる

個人の専門分野や得意分野に合わせて、業務を依頼できることもメリットの1つです。活用する人材の強みを活かした業務分担により、仕事の効率化や生産性の向上も目指しやすくなります。

さらに、その分野の専門家の視点で具体的なアドバイスを受けることや良いアイデアを取り入れることもできます。

(4) その他

その他、社内の業務負荷を軽減できる、社内で不足している技術や知識を補うことができるといったメリットもあります。自社の社員ではないため、外部の視点で会社に付度しないストレートで自由な意見が聞けることもメリットといえるでしょう。

3 業務委託契約に切り替える制度を導入するメリット

(1) 会社側のメリットとして考えられること

複数の顧客から絶対的な信頼を勝ち得ている営業専門職、優れたネットワークをもち、的確な目利きので

きるバイヤー、高度な技能と専門知識をもった研究開発職、税理士や社会保険労務士などの資格をもった経理や人事などの専門職等々。これらの会社にとって必要とされるプロフェッショナルが転職や独立によって会社から離れてしまうことは、会社にとっては大きな損失となります。

しかし、独立した後も、業務委託契約を結んで、業務を継続してもらえば、会社は損失を回避することができます。仮に金銭的成本は多少増えたとしても、ゼロから新しい人を探すよりも、自社にとってのかけがえのない専門職を業務委託でキープするほうが、メリットが大きいと考えられます。

上記の一般的なフリーランス活用のメリットに加え、このような業務委託を活用するメリットとして具体的にどのようなことが考えられるかを考察してみたいと思います。

①「特定の個人」がもつ専門性への期待

業務のアウトソーシングが一般化し、すでに見てきたように、フリーランス等外部のリソースを活用も浸透しています。そういった状況で、問題は「誰に頼むか」という点にあります。組織に頼んでも最終的には個人が仕事をするに変わりはありません。それならば、最初から成果の期待できる「特定の個人」と仕事をしたほうがよいともいえます。

結局のところ、専門能力がなければ、社内でも社外でも成果を期待することはできないでしょう。誰が担当するかわからない「組織」よりも、専門能力をもっていることが明らかな「特定の個人」に頼んだほうがよいのではないのでしょうか。

競争の激しい現在にあって、企業に求められているのは、新しいサービスや高い付加価値をもつ製品をスピーディーに市場に投入していくことであり、今後の生き残りの重要な条件となってきます。しかし、組織内の人材だけでは、どうしても発想に限界があります。そこで、「外部プロ人材」である、特定のフリーランス（専門性に加え信頼関係もある元社員）に期待がかかるのです。

②社員のプロ化のメリット

退職後、独立起業した元社員との業務委託契約による業務継続のメリットは、常に最新のアクティブな専門業務の提供を受けられるという点にあります。他部署の人間や転職者を充てるよりは、即戦力としての効用は高いといえるでしょう。

長期雇用のメリットは、社員の帰属意識の深化によるロイヤリティの向上ですが、そこには社員の過度の会社依存と長期化によるマンネリが蔓延するリスクが潜んでいるかもしれません。一方的な強制はできませんが、業務委託契約も可能とする制度があることは、こういったリスク回避に有効に働くことが期待できます。

さらに、かたわらにリスクを背負った業務委託契約の元社員がいることは、ほかの社員にとっていい意味での刺激をもたらすのではないかと思います。

③内部の事情にも精通している

会社から独立し、業務委託で仕事を請け負うフリーランスは、専門家としての経験、実績は不足しているかもしれませんが、その会社にとっては、内部の業務に精通しているかけがえのないプロフェッショナルといえます。実際、著名なコンサルタントと契約しても、うまくいくかどうかはわかりません。

1つの会社に長く勤め、社内の人間関係や歴史やリソースや、誰にどのように話をもっていけばいいか、どのような経緯があってこの制度が作られているのかをよく知っている人材を会社が確保しておくメリットを認識しておくことも必要と考えます。

独立後さらに専門性を磨き、広い視野をもつことができたならば、その会社にとって価値の高い業務を提供できることでしょう。

④雇用コストの削減

企業経営を取り巻く環境は厳しさを増しています。とくに、「雇用コスト」の負担増加の影響は大きく、人材難だからといって、正社員を雇い続けていたら、コスト競争に勝ち残っていくことは難しいと思われます。人件費の変動費化という意味でも、正社員以外の人材をうまく活用し、適正な人材ポートフォリオを考えていくことが、これからの人材戦略に不可欠となっ

ています。

アルバイトやパートでは、労働法や社会保険の適用を受けることから、コスト対策としてみた場合、必ずしも効果的ではない場合が生じます。そこで、雇用関係のない「労働力」のメリットが注目を集めることになります。

(2) 社員側のメリットとして考えられること

会社側のメリットに加えて、「社員」にとってのメリットについて考えてみます。

①好きな仕事に集中することにより能力を向上できる

フリーランスとして組織から独立して働くことは、多くの場合、自分の得意分野や好きな仕事を専門にして、業務を行うことになります。そのように好きなことをする時、その努力はいわば「娯楽」に近い感覚となり、楽しくて仕方がない状態といっても過言ではないと思います。

また、管理職に就いている人であれば、面倒な管理業務から解放され、自分の好きな業務だけに集中できます。結果として、会社に雇われている時よりも、自分の専門能力を高めることができます。

その高まった能力をフルに活用することで、クライアント（＝勤務していた会社）に対して価値を提供し、収入をアップさせることが可能となります。

②今後のキャリアや目標を明確にすることができる

会社内の担当者としてこれまで積み重ねてきたキャリアを基に、これから先どうありたいかを考える際に、選択肢として業務委託契約への切り替えを目指すことで、今後の目標やそれに向けてやるべきことを明確にできる点もメリットと考えられます。

フリーランスとして独立を目指す場合、実際に修業に充てる期間は、人によって異なりますが、活躍したい分野での経験は、10年程度が必要だと考えられています。仮に、大学を卒業し新卒で入社して、10年間で専門知識を身に付けたとした場合、30代前半になっています。30歳という節目の年齢になると、自分の人生について考えるでしょうし、独立して業務委託で働くことを選択肢として視野に入れるのによい時期であろうと思います。

このように、30歳前後で独立を思い立った場合には、そこからの10年間で勝負になります。この10年の期間は、仕事の専門知識やスキルを、実務をとおしてだけでなく、社外の学びからも習得し、深めることが有効です。資格の取得や大学院への入学も選択肢の1つでしょう。筆者の場合は、社会保険労務士の資格を目指して、日々学習したこと（そして実際に資格を取得したこと）が大きな自信となり、その後の職業生活のうえで大きな転機となりました。

やはり、資格があるとないのでは周囲からの評価が違います。資格を取得するために学習に励み、そこで身に付けた専門知識は、大きな自信となるものです。

(3) 仕事に向かう姿勢が変わる

業務委託で独立するための前提として、本人が会社にとってなくてはならない社員であることが必要です。もしも、その人の仕事が、他の人でも容易に代えの利くものであった場合、業務委託契約どころか「どうぞ辞めてください」と言われるのがおちです。担当者が業務委託を目指すという目標を立てたときに、決してこのような状態にならないように覚悟が決まり、全力で努力するはずで

担当者としての日々の業務遂行にも身が入ることでしょう。今すぐのタイミングがどうかは別として、将来的に会社から独立して業務を行うことになれば、会社との関係も使用従属関係から対等な立場となります。会社の指揮命令を受けて働く立場から自ら考えて仕事をするようになるため、同じ業務でも当事者意識を強くもって仕事することになるでしょう。



次号では、これらのメリットに対して、業務委託契約制度を導入する際の留意点や克服すべき課題等を取り上げます。

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。