

多様な働き方が可能かつ求められる時代に ～フリーランスの可能性と課題～



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

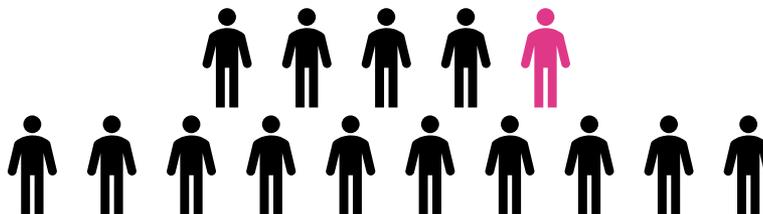
誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ

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



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会社ビルコムの創業期に参画

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

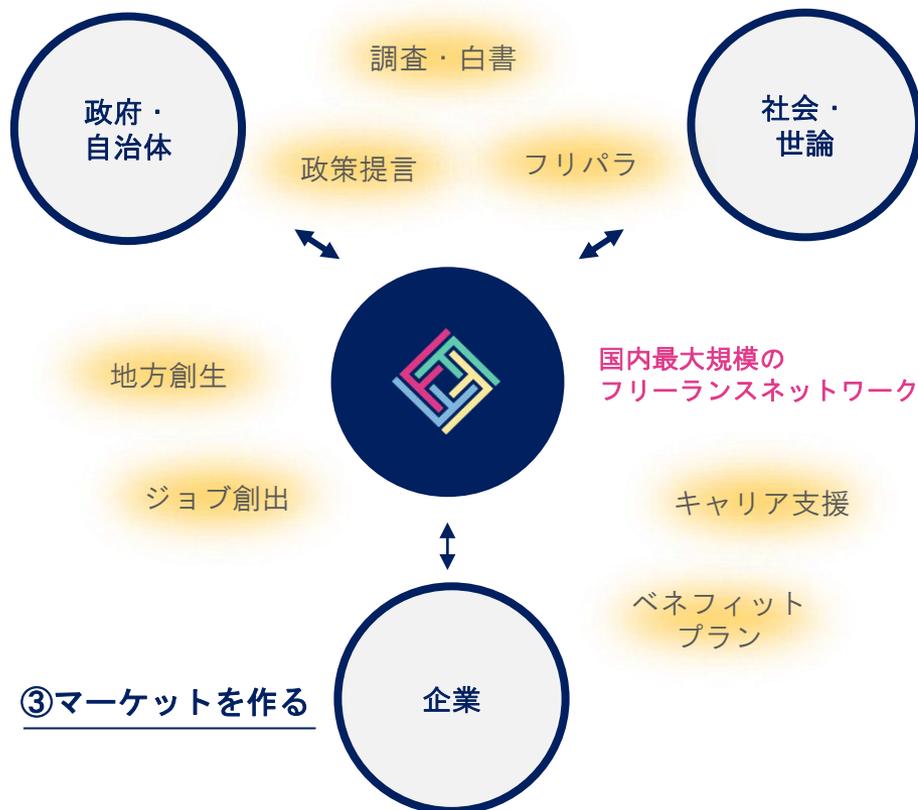
2019年 株式会社アークレブ設立

「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

①政策を実現する

②認識を変える



フリーランス向けベネフィットプラン

賠償責任保険（自動付帯・最大1億円）、収入・ケガ・介護の保険、報酬トラブル弁護士費用保険「フリーガル」、福利厚生サービスWELBOX、会計税務・法務サービス、WiFi、全国112箇所のコワーキング等の優待

コミュニティ・ネットワーク形成

4拠点（関東、東海、関西、福岡）を中心に、全国で活動中

政策提言

働き方に中立な社会保険制度、契約トラブル防止など、フリーランス・副業人材の環境整備のため提言を行い、関係省庁と連携して政策を実現

調査・白書

フリーランス白書（毎年1回発行）の他、地方での就労への関心、副業解禁企業の運用、契約トラブル、ハラスメントなど広範なテーマで調査

地方創生

ワーケーションツアーの企画・開催、マッチング合宿の企画・開催、関係人口創出に関するコンサルティング、自治体との連携協定

ジョブ創出

フリーランス活用コンシェルジュ「求人ステーション」、フリーランス版イエローページ「フリーランスDB」、フリーランスパートナーシップアワード開催（年1回）

キャリア支援

各種キャリアアップイベント開催（個人向け）、50代からの自律人材育成研修（法人向け）、フリーランス&パラレルキャリア支援アドバイザー育成

情報発信

フリーランス向けオウンドメディア「フリパラ」



小さな声を大きな声へ

「フリーランス白書」にご協力をお願いします



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)

一般会員数
(有料会員)

法人会員数
(提携 coworking space 含む)

(一般会員数)

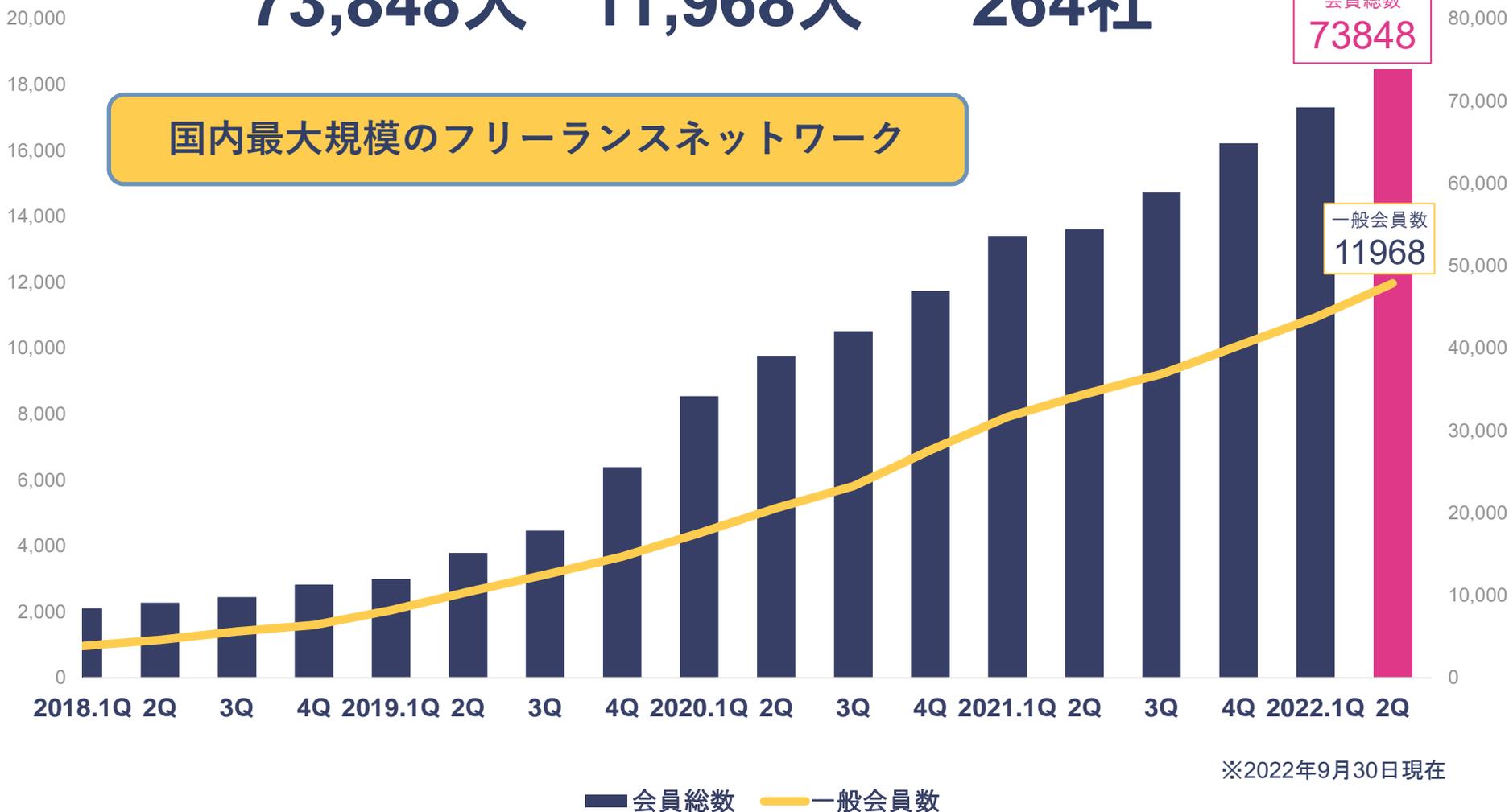
73,848人

11,968人

264社

(会員総数)

国内最大規模のフリーランスネットワーク



※2022年9月30日現在

■ 会員総数 — 一般会員数

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



業務委託契約
ボランティアなど

経営者
(法人成り、
マイクロ法人)

個人事業主
(開業届提出者)

すきまワーカー
(定年退職者、
主婦、学生など)



小規模事業者



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



雇用

起業

雇用×
経営者



雇用

業務委託契約
ボランティアなど

雇用×
個人事業主



雇用×
すきまワーカー



一億総活躍
副業解禁
70歳までの就労機会確保

スキルシェア
関係人口創出
オープンイノベーション

人生100年時代

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

①必要な技術、ノウハウや人材の獲得

②オープンイノベーション

③資金と時間の節約

④環境変化に対応する柔軟性

⑤社員の業務量・負担の軽減

⑥採用・移住・事業承継のお試し期間

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

流動化する**個人**

プロジェクト化する**チーム**

ネットワーク化する**組織**

- ◆ 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/>

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

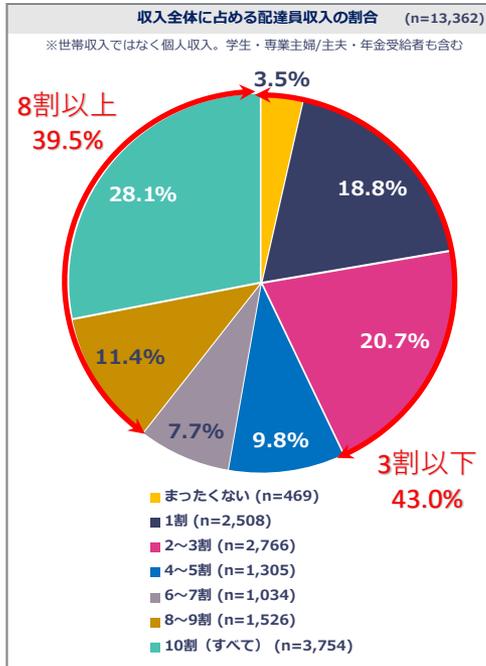
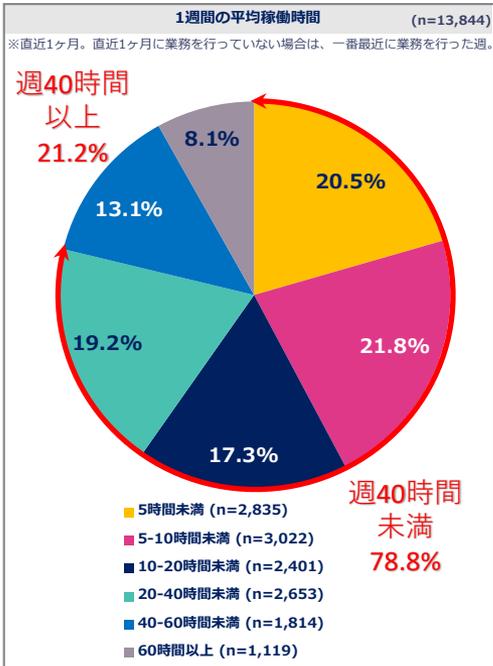
平均稼働時間が週40時間以上の配達員は21.2% *3
(全体が20~30万人だとすると、専業とみられる人は4~6万人)

*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

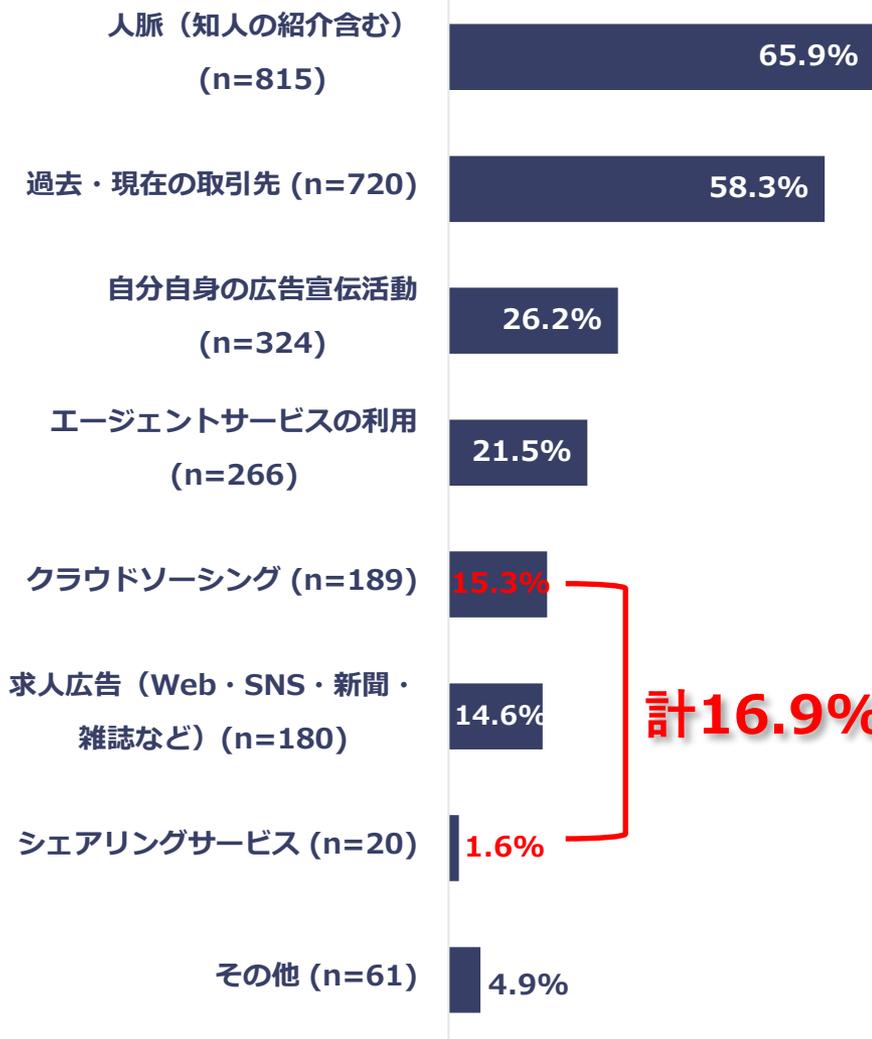


マスメディアの注目の高さが、
フリーランスやギグワーク全体像の理解を
ミスリードしている可能性は高い

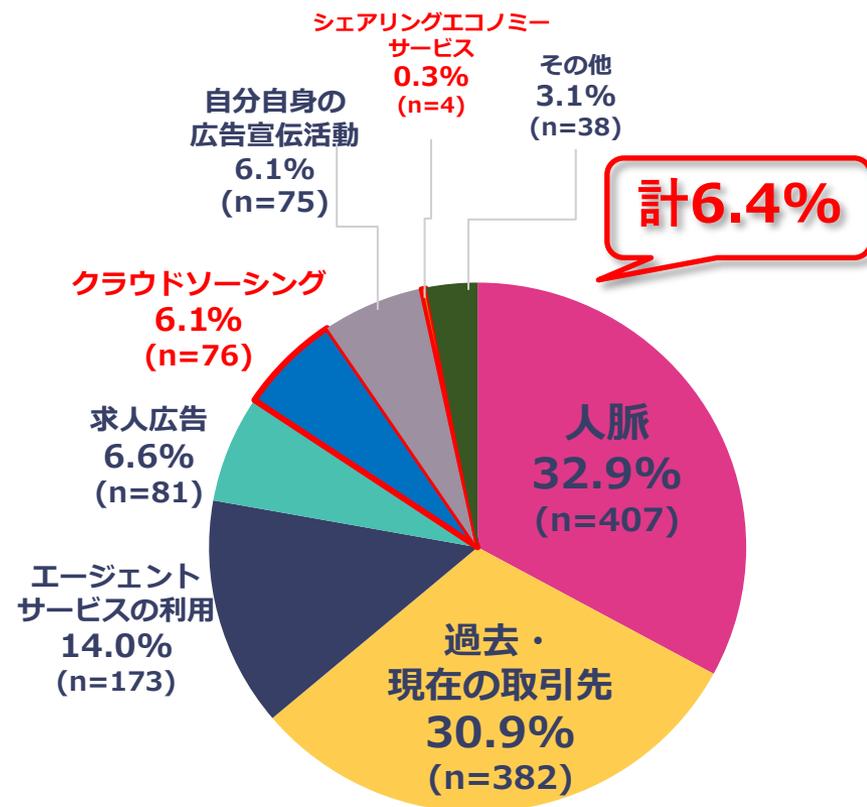
デジタルプラットフォーム利用者の割合

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

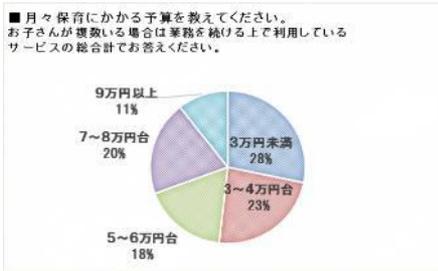
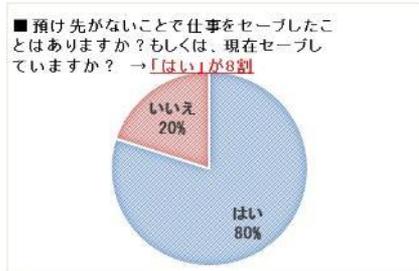
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%

フリーランス支援・保護 政策提言の歩み

著作権の都合により掲載しておりません



居宅内／居宅外で一律に点数差異を設けないこと、
育休復帰者を優先する場合に育休を利用できない
自営業者も同様に扱うこと等を、内閣府と厚生
労働省から全国の自治体に通知



事務連絡
平成 29 年 12 月 28 日

各都道府県・指定都市・中核市
子ども・子育て支援新制度担当課 御中
保育担当課

内閣府子ども・子育て本部
参事官（子ども・子育て支援担当）
厚生労働省子ども家庭局保育課

多様な働き方に応じた保育所等の利用調整等に係る取扱いについて

保育施策の推進については、日頃より格別の御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。
今般、保護者の多様な働き方が広がっている現状に鑑み、保育所等の利用調整に関して、具体的な留意事項等を下記のとおりお示ししますので、内容を十分御了知の上、貴管内の市町村への周知を行うとともに、本内容の趣旨を踏まえて対応いただきますようお願いいたします。

記

児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 24 条第 3 項及び附則第 73 条第 1 項に規定する利用調整を行うに当たっては、保育所等の利用に係る優先度を踏まえるため、「子ども・子育て支援法に基づく支給認定等並びに特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業者の認定に係る留意事項等について」平成 26 年 9 月 10 日付け府政共生第 859 号・26 文科初第 651 号・雇児発 0910 第 2 号内閣府・文部科学省・厚生労働省通知。以下「留意事項通知」という。等を踏まえ、独自に点数付けを行うなどの取扱いを行っている事例が多く見られるところである。

留意事項通知第 2 の 1 の (2) のアの (イ) において、「就労の形態については、居宅外での労働のほか、居宅内で当該児童と離れて日常の家事以外の労働をすることを常態としていること（自営業、在宅勤務等）も対象とする」と示しているところ、多様な働き方が広がっていることに鑑み、それぞれの保護者の就労状況をきめ細かく把握し、実態に応じた取扱いが可能となるような点数付けが望ましいことから、以下の点に留意すること。

参考：
「フリーランスの保活における課題解決に向け、厚労省と内閣府が全国自治体へ通知」
<https://blog.freelance-jp.org/20171230-1218/>

出典：内閣府／厚生労働省「多様な働き方に応じた保育所等の利用調整等に係る取扱いについて」
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/administer/office/pdf/s75.pdf>

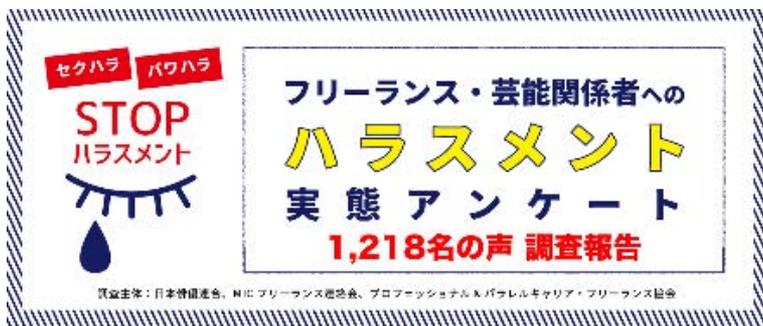


著作権の都合により掲載しておりません



参考：
「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/>
「小さな声を大きな声へ。13900名の署名を厚生労働省に提出してみた」
<https://blog.freelance-jp.org/20180628-2220/>

参考：
「働き方に中立な社会保険制度ってどういうこと？」
<https://blog.freelance-jp.org/20190411-3664/>



職場におけるパワーハラスメント対策が
事業主の義務になりました！

～ セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
とともに対応をお願いします ～

パワーハラスメント関係及びセクシュアルハラスメント、
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関係の改正
については、2020年（令和2年）6月1日に施行されます

I 職場におけるパワーハラスメント	2
II 職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための関係者の責務	18
V 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等 に関するハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等	19
VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し 行うことが望ましい取組の内容	32
VII 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや 妊娠等からの望ましい対応行為に関し行うことが望ましい取組	33
VIII 対応表	34
IX 関連文書、索引	41

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

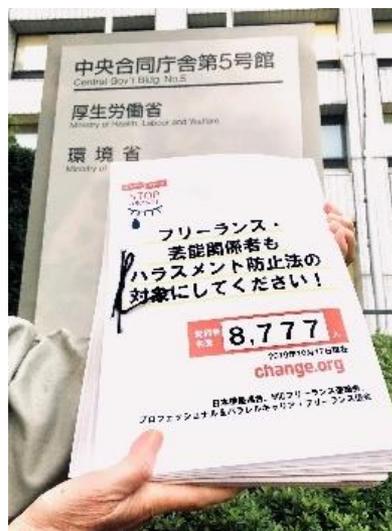
VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

- 労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定(P18参照)の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。
- こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、**その雇用する労働者以外の者（*）に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を進めましょう。**
* 取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、**労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等）**

<望ましい取組>

- (1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- (2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、Vの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うよう努めること。

著作権の都合により
掲載しておりません



参考：
フリーランス協会「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート調査結果」
<https://blog.freelance-jp.org/20190910-5309/>
フリーランス協会「ハラスメント防止指針の素案に関する緊急声明を出しました」
<https://blog.freelance-jp.org/20191023-5897/>

出典：厚生労働省「パワーハラスメント対策が事業主の義務となりました！」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

3月9日に緊急要請を公開



首相・大臣ヒアリング

自粛解除を除き、ほぼ満額回答

フリーランス向けの主な支援策（2020年4月27日時点）



著作権の都合により掲載していません



事業者	給付	持続化給付金（個人事業主100万円、法人200万円の現金給付）
	融資	新型コロナウイルス感染症特別貸付制度（最大3千万円の無利子・無担保融資）等
	税制	中止等イベントのチケット払い戻し放棄の寄附金控除（イベント主催者向け）
	要請	フリーランスとの取引における適切な配慮要請（一方的な取引中止・変更の回避）
子育て世帯	給付	小学校休業等対応支援金（休校で契約履行できない人に月額4100円の支給）
	助成	企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の特例措置（月最大26万4千円の助成）
生活困窮者	給付	住居確保給付金（減収した人の家賃相当額を自治体から家主に支給）
	貸付	緊急小口資金、総合支援資金（段階的併用で最大4か月80万円／返済免除あり）

著作権の都合により掲載していません



小さな声を大きな声へ

フリーランスを
不当な契約・取引から守るため、
あなたの声が必要です

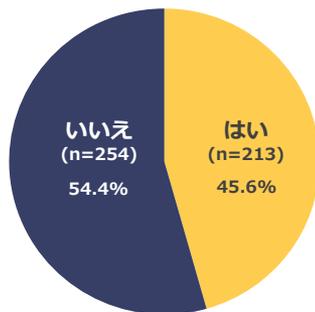
フリーランス白書2020 アンケート 第1弾

～フリーランスの契約実態とお困りごとを大調査～

アンケート締切
10/15(火)

フリーランス協会

Q.企業との業務委託契約において、これまでに取引上のトラブルを経験したことがありますか。
(SA/n= 467) (単位: %)



0120-532-110
フリーランス・トラブル110番

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

相談から解決まで、弁護士がワンストップでサポートします！

相談無料 秘密厳守 匿名相談可 対応・Web相談可 和解あっせん手続費用無料

フリーランス・トラブル110番
運営事業所：第二東京弁護士会
運営にあたっては、フリーランスに関する関係団体
（内閣府・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁）と連携しています。

このような皆さんが相談できます！

近年、個人の働き方が多様化し、雇用関係によらないさまざまな働き方が増えています。これらの方は、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーなどと呼ばれ、労働基準法上の労働者ではないとされています。タイマーやゲージなどがないのが特徴ですが、職種は多岐にわたり、互に次のような方があてはまります。

また、形式上これらにあてはまっても、実態は労働者であると判断される場合もあります。このような雇用関係によらない多様な働き方をする方のために、私たちはこの相談事業を開始しました。ご自身が労働者に該当するかどうか判断がつかない場合も含め、まずはご相談ください。

著作権の都合により掲載しておりません



参考：
フリーランス白書2020 第5章 フリーランスの契約トラブル実態調査
https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_0612_hakusho.pdf
「自民党 経済成長戦略本部でお話してきました」
<https://blog.freelance-jp.org/20200325-7902/>

参考：
フリーランス・トラブル110番 <https://freelance110.jp/>
読売新聞オンライン 2022/09/13 <https://www.yomiuri.co.jp/economy/20220912-OYT1T50307/>

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

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…

雇用制度

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

	民法
	独占禁止法
	下請法
2018.2	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）

課題① 準従属労働者問題

フリーターとの違い

フリーランスは事業者で、フリーターは非正規労働者である
但し、働き方はグラデーション化しており雇用との境界線は曖昧に

	労働者 ←				→ 事業者					
	正規雇用	非正規雇用			フリーランス=個人事業主・法人経営者・すきまワーカー（開業届無）					
		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
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

※テレワーク促進により、徐々に制約から解放

偽装フリーランス（偽装請負）の存在

本来あるべき働き方の裁量（自律性）と経済自立性がなく、「労基法と社保を気にしなくて良い、安価で融通の利く労働力」になってしまっている実態も一部において生じている

<企業が業務委託で人材活用する理由>

専門知見・ スキルの調達



- ・ 必要な技術、ノウハウや人材の獲得
- ・ 従業員の業務量・負担の軽減
- ・ オープンイノベーション

雇用の調整弁



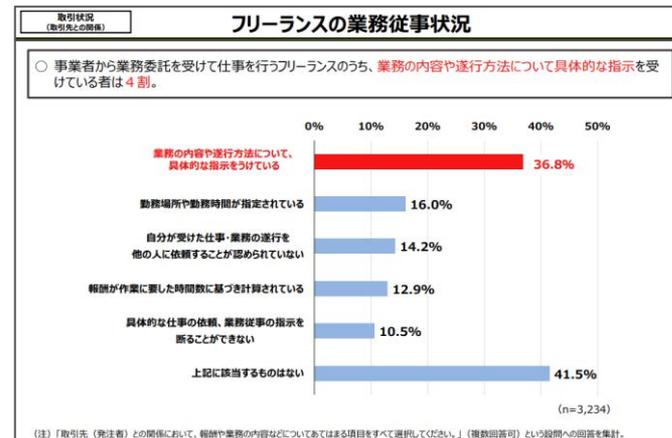
- ・ 突発的・一時的な人手不足に対応
- ・ 人件費の変動費化

安価で融通の 利く労働力



- ・ 社会保険料を負担したくない
- ・ 労働基準法を気にしなくて良い
- ・ 成果を見てから、支払うかどうか決めたい

→実効性のある取り締まりの仕組化が急務



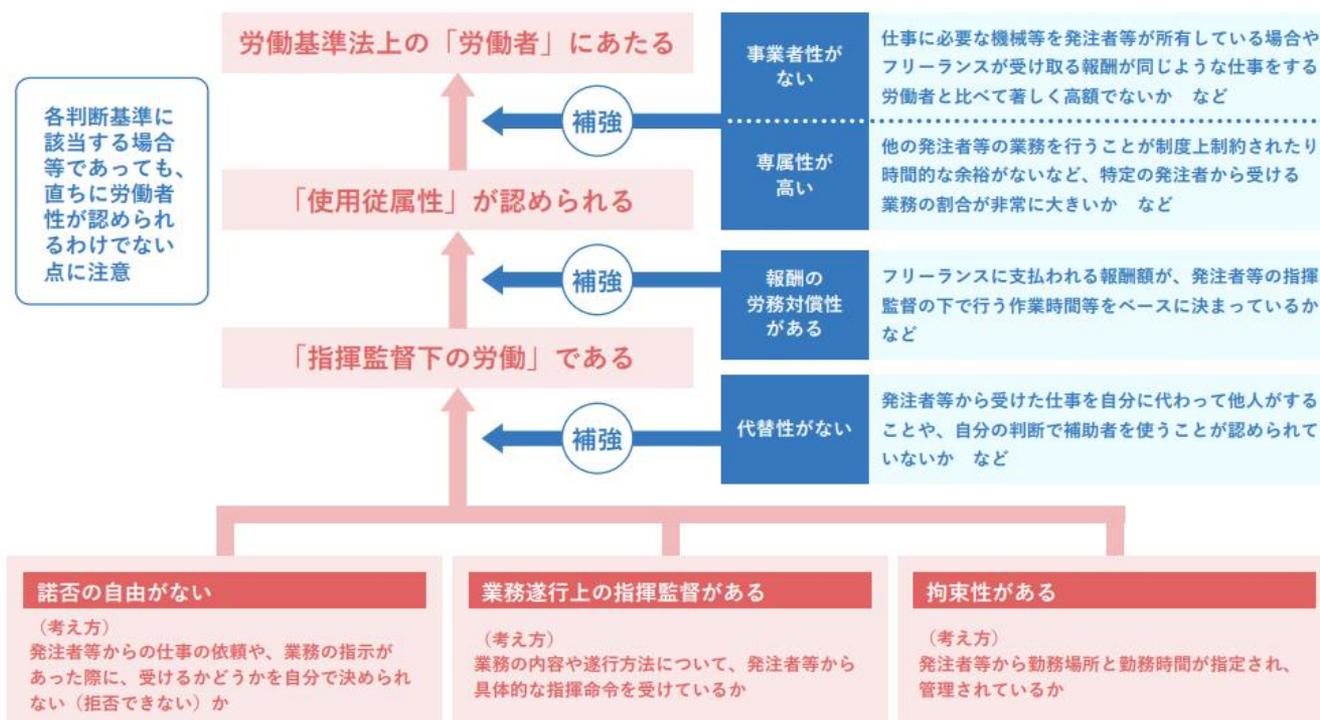
出典：「フリーランス実態調査結果」（令和2年5月 内閣官房日本経済再生総合事務局）

著作権の都合により掲載しておりません

フリーランスガイドラインでは、労働者性が認められれば、業務委託契約であっても労基法の対象になると整理されている

労働基準法における「労働者性」の判断基準

労働基準法において「労働者」に当たるかは、以下のような項目を確認し総合的に判断されます。



各項目の詳細はガイドライン17～24ページを参照

一方で、労働者保護に対する根強い反対も

ギグワーカーの労働者保護化をめぐる
SNSでは反対表明も散見されることに留意が必要

著作権の都合により掲載しておりません

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

課題② セーフティネット格差

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

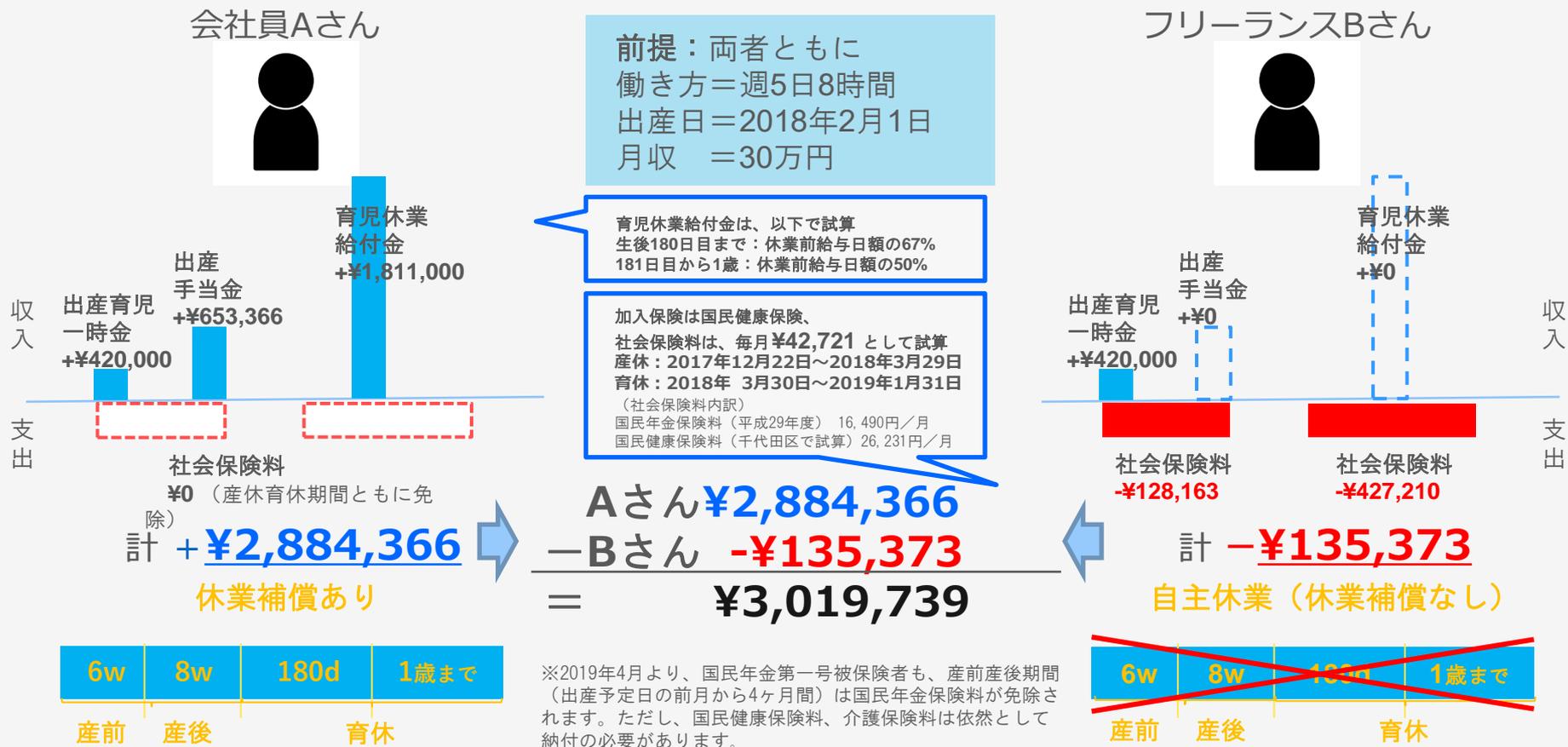
加齢 リスク

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**



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/>

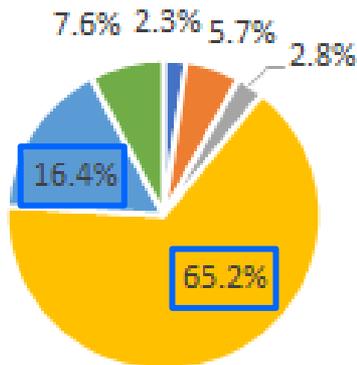
参考) 母体保護の概念に反した早すぎる復帰

妊娠・出産・育児を経て仕事を続け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)

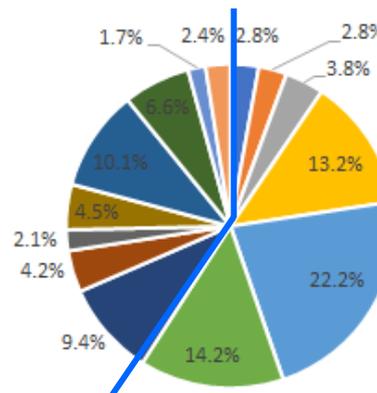
※業務時間が1日4時間/週3日以上の人に絞ると、産後1ヶ月以内に復帰した人は46.9%、産後2ヶ月以内に復帰した人は60.5%

【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れ、辞めざるを得なくなった
- 4. 仕事は続け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。



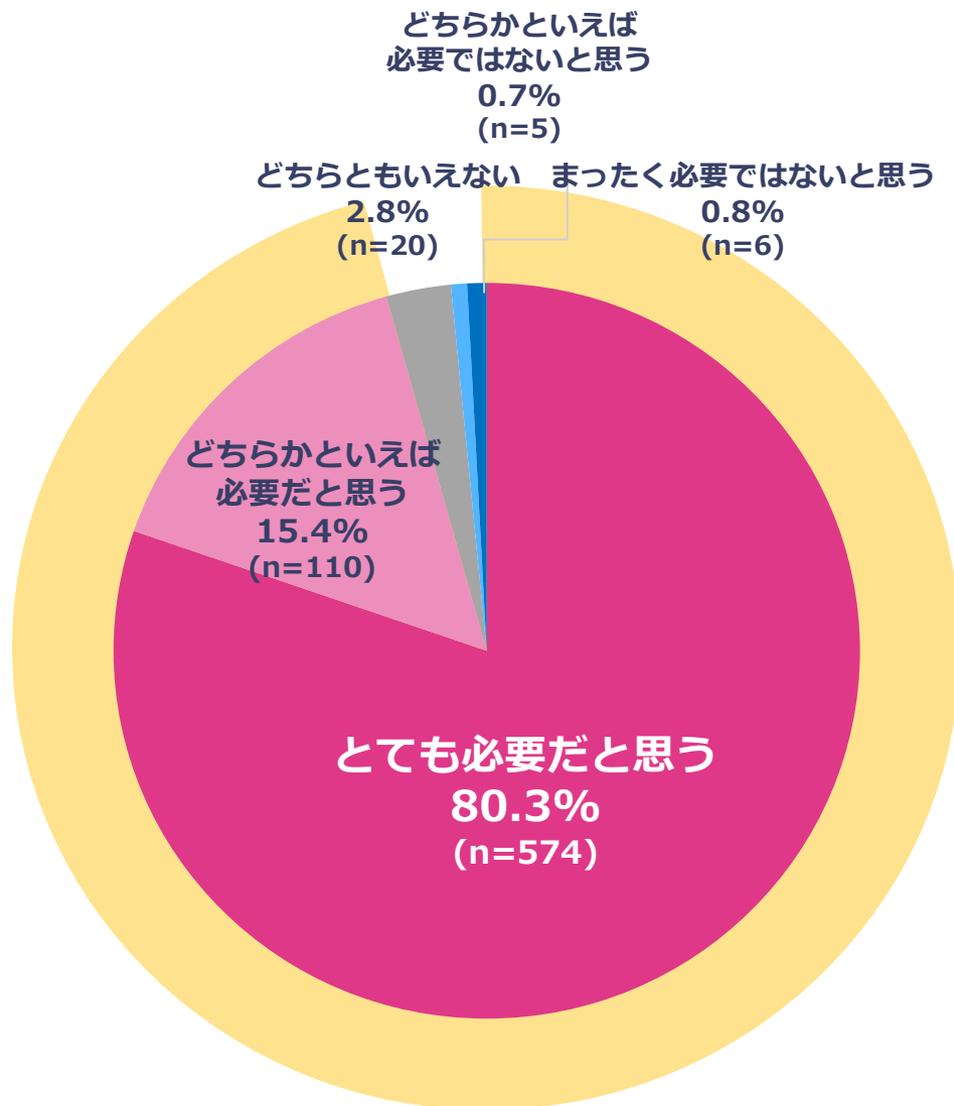
産後2ヶ月
以内が
59.0%

- 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/>

■ 働き方によらない社会保障への意向

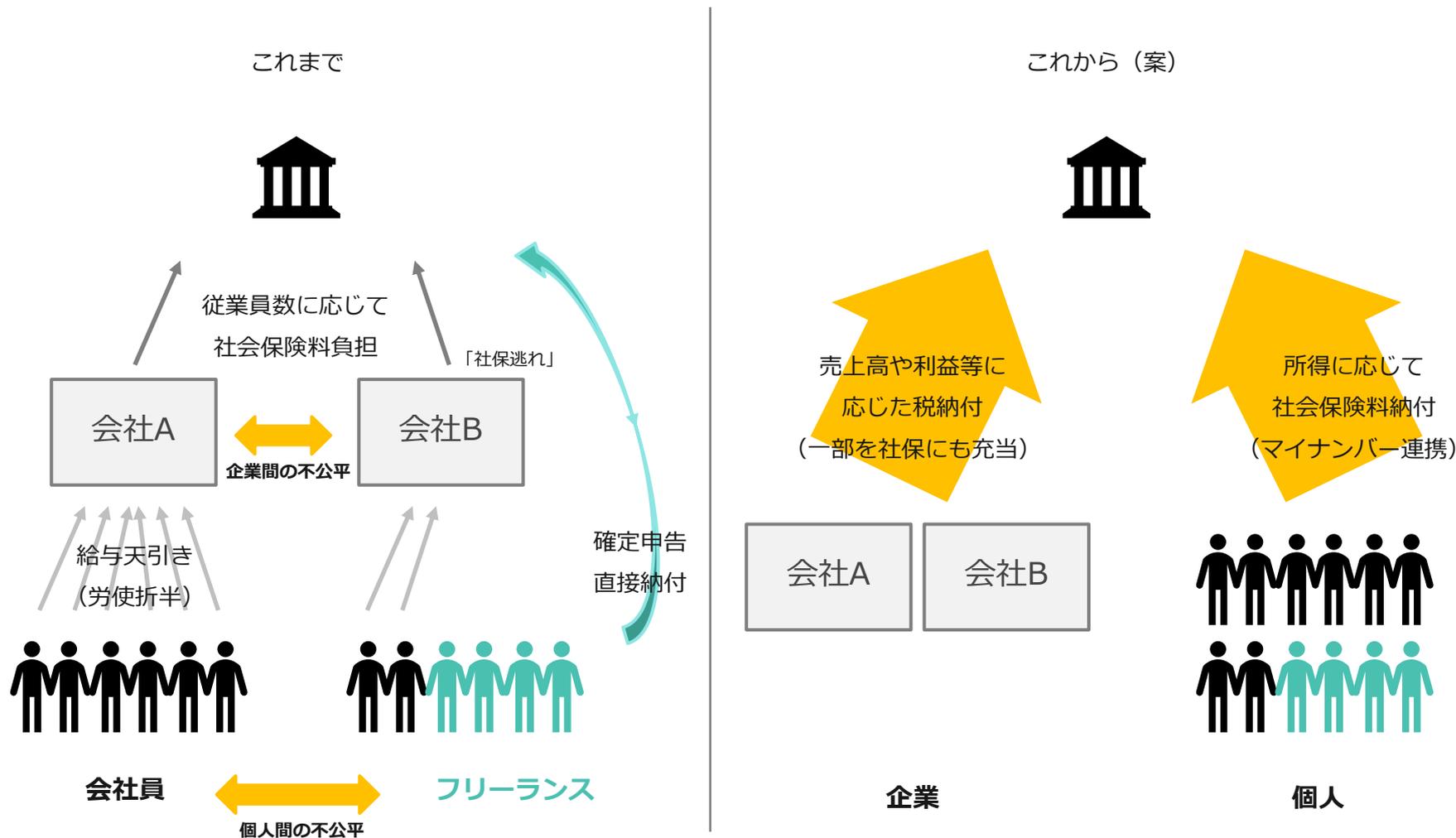
Q.あなたは会社員・フリーランスなどの働き方の違いに関わらず、医療や雇用、老後の財源に対する社会保障が提供されることが必要だと思いますか。(単一回答)



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%

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

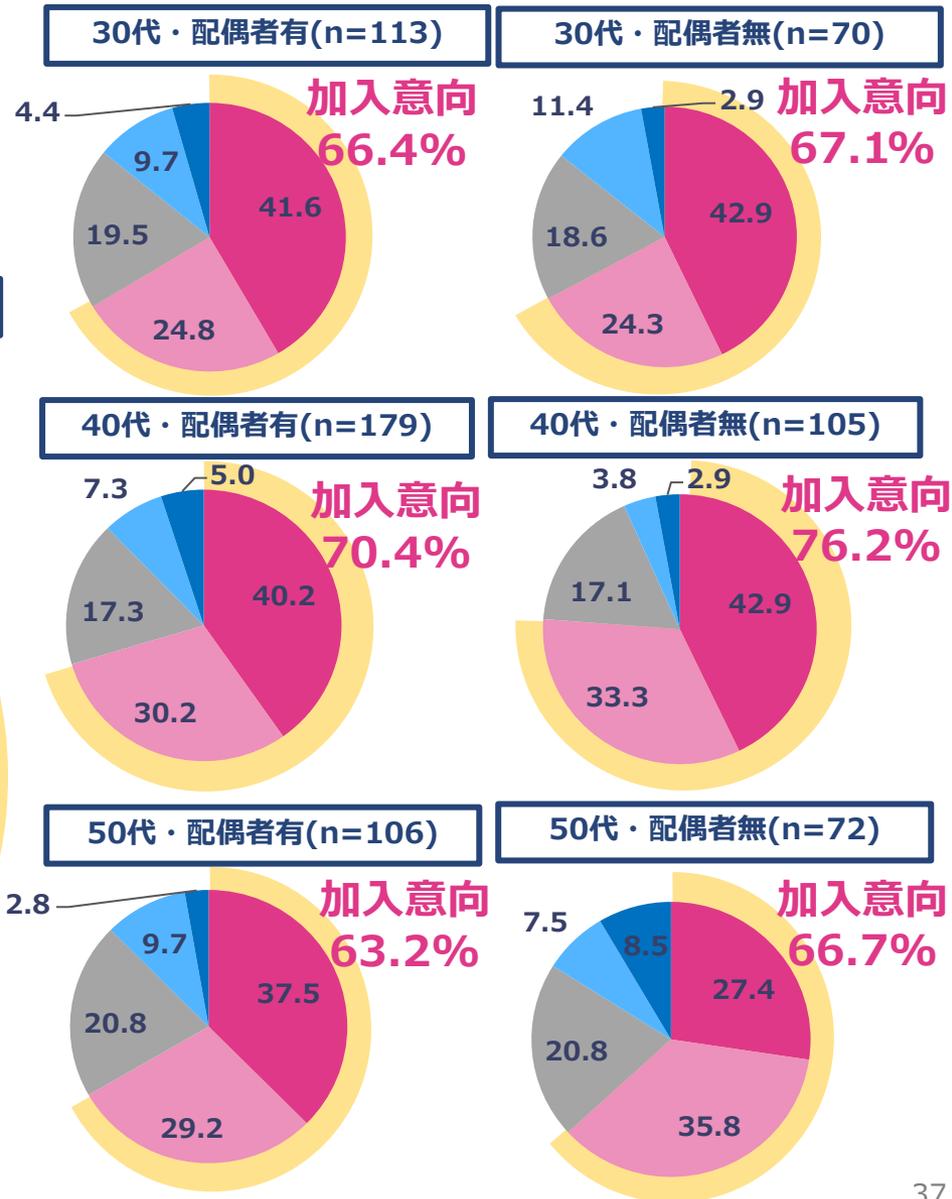
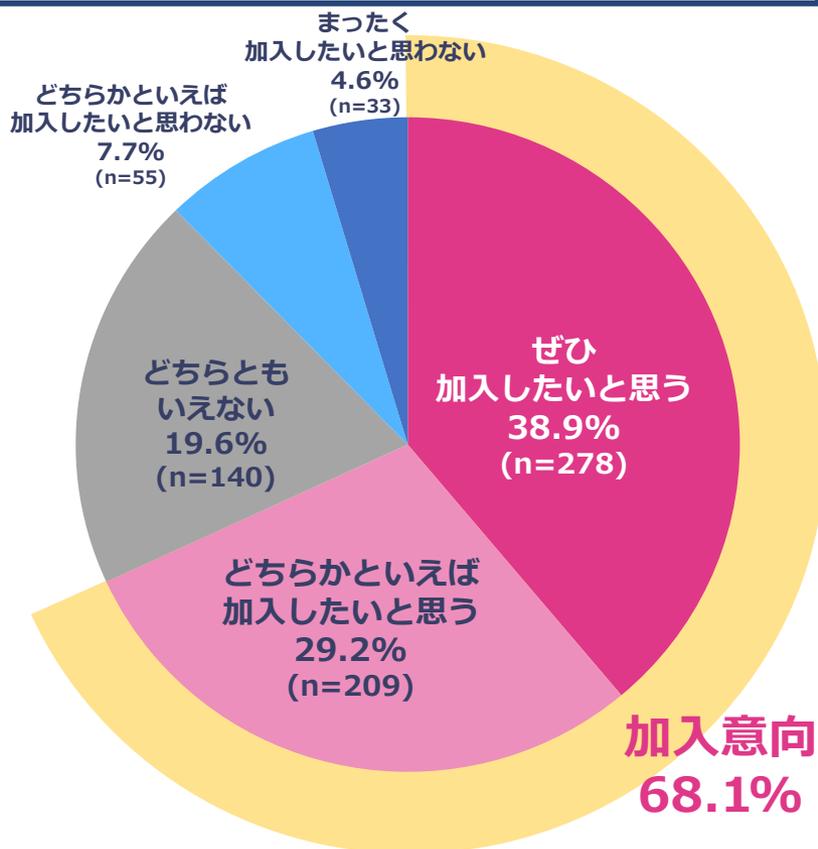


■ 雇用保険への加入意向（保険料試算に基づく）

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	¥
年間支払い額合計			¥ 36,720

全体(n=715)

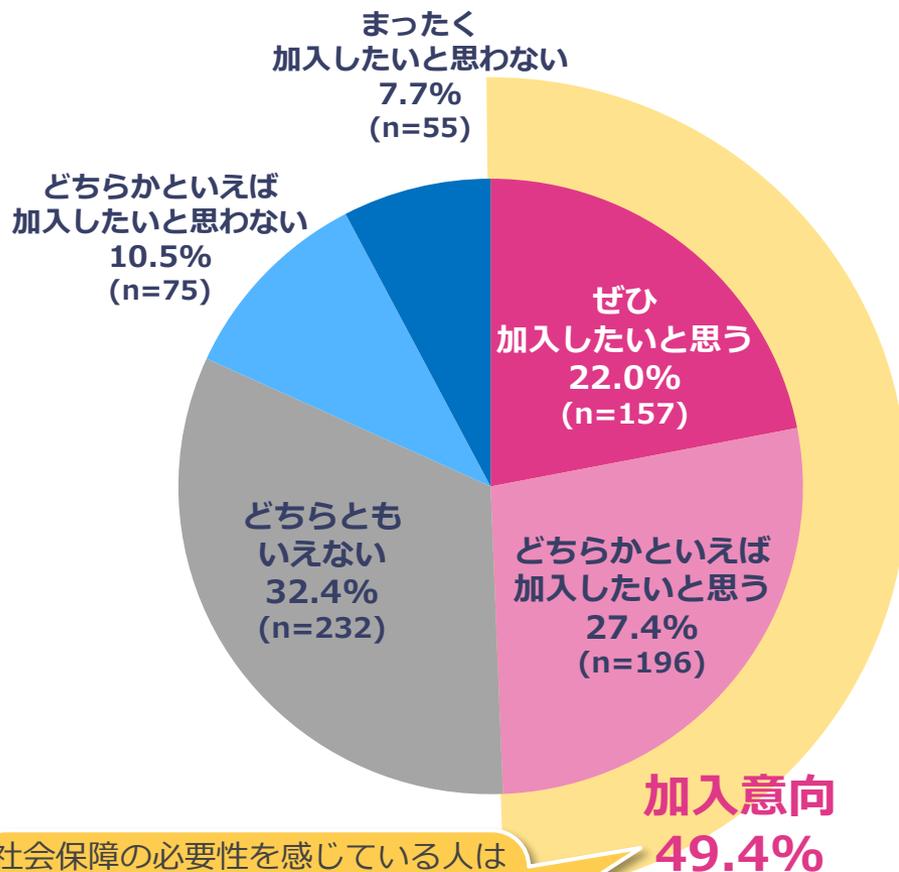


■ 協会けんぽ・厚生年金への加入意向（後述の保険料試算に基づく）

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）

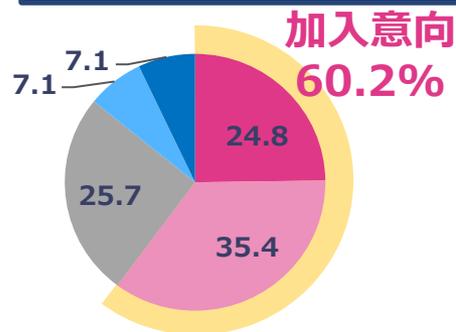
(n=715 単位：%)

全体(n=715)

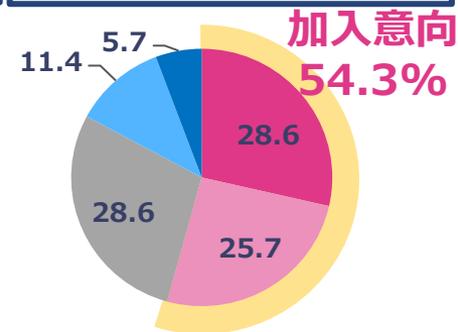


社会保障の必要性を感じている人は95.7%であるにも関わらず、法人成りすれば実質可能となる **協会けんぽ・厚生年金への加入意向**となると半数に減少

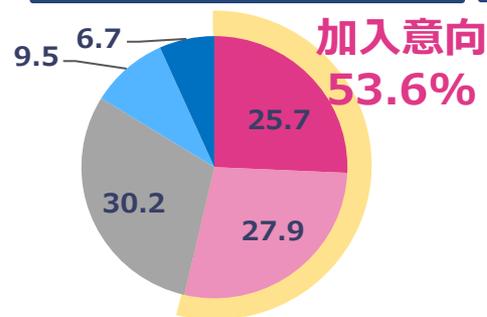
30代・配偶者有(n=113)



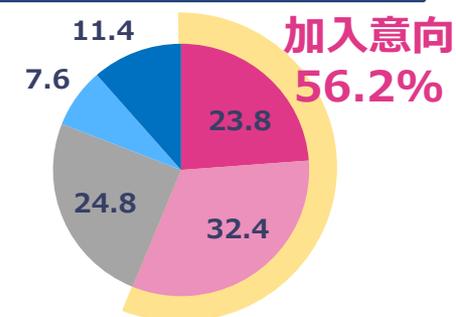
30代・配偶者無(n=70)



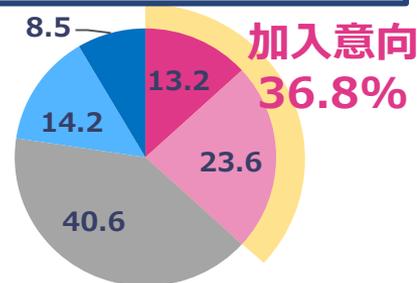
40代・配偶者有(n=179)



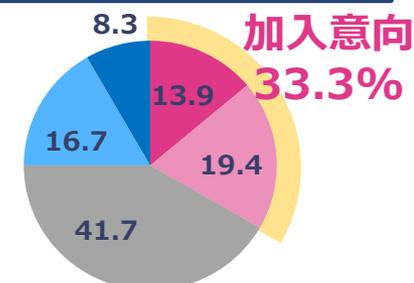
40代・配偶者無(n=105)



50代・配偶者有(n=106)

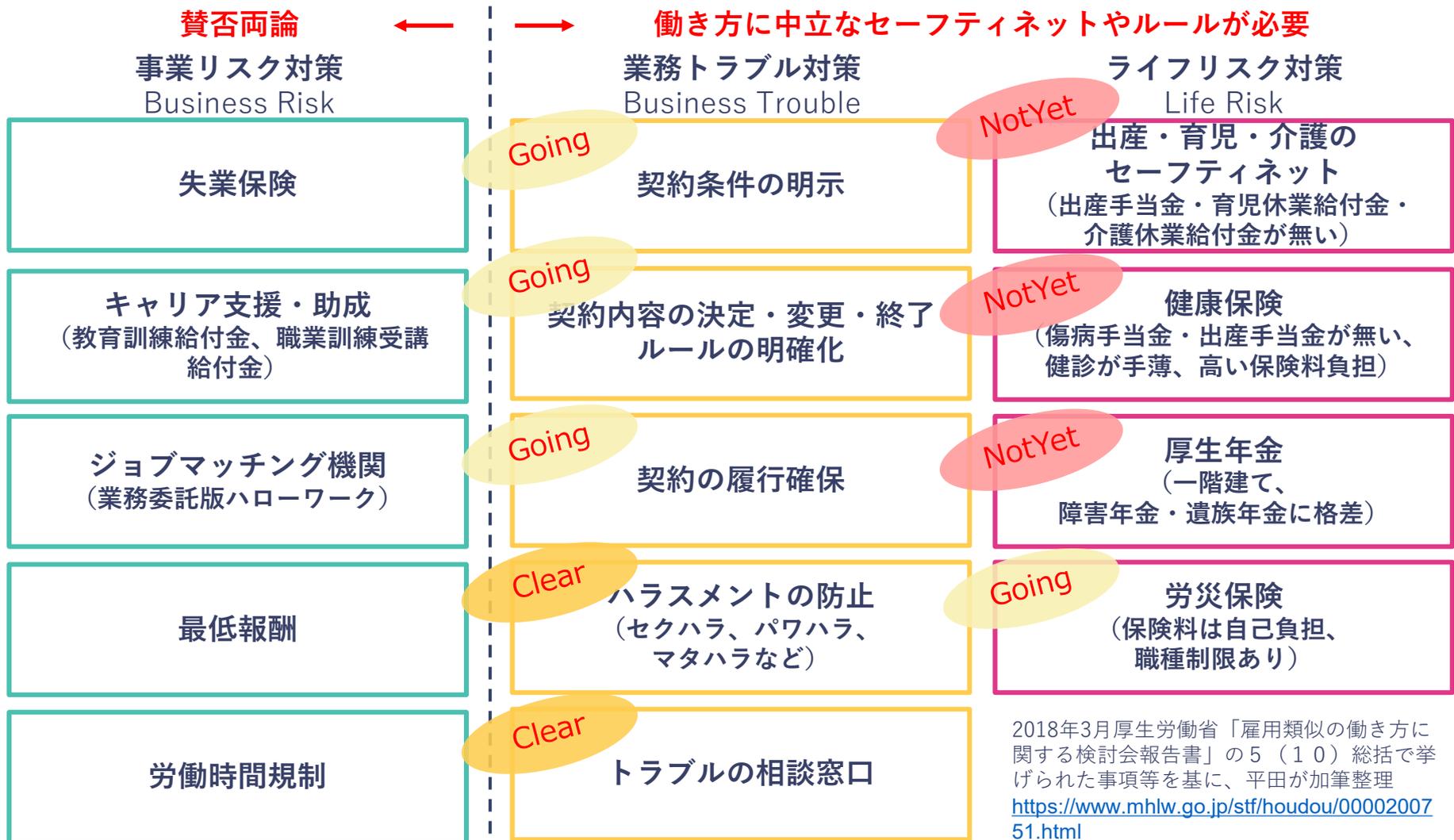


50代・配偶者無(n=72)



「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



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