

「雇用関係によらない働き方」 実態調査 概要

経済産業省 経済産業政策局
産業人材政策室

「雇用関係によらない働き方に関する研究会」について（概要）

- 人口減少の進行や技術革新の進展により、「働き方」に関して大きな見直しが迫られている中、「兼業・副業」や、働く場所・時間から開放された「フリーランス」など、一社の雇用関係によらない柔軟な働き方が注目され始めている。
- このような柔軟な働き方が個人にとって“良好な働き方の選択肢の一つ”となるよう、雇用関係によらない働き方の環境整備を目的とした研究会（雇用関係によらない働き方に関する研究会）を経済産業省で開催し、働き手の実態調査を実施した。

雇用関係によらない働き方に関する研究会

<委員>

高橋 俊介	慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任教授
中野 円佳	ジャーナリスト
中村 天江	リクルートワークス研究所 労働政策センター長
湯田 健一郎	一般社団法人クラウドソーシング協会 事務局長

<ゲスト：プラットフォーム>

栗生 万琴	株式会社パソナテック	取締役
須藤 憲司	KAIZEN PLATFORM	CEO
曽根 秀晶	ランサーズ株式会社	取締役
田中 優子	株式会社クラウドワークス	執行役員
田中 美和	株式会社Waris	代表取締役

<ゲスト：法学者>

大内 伸哉	神戸大学大学院 法学研究科 教授
-------	------------------

※その他、「働き手」も研究会各回に招聘

<オブザーバー>（※平成28年度時の組織名称）

厚生労働省	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課
厚生労働省	政策統括官付労働政策担当参事官室
中小企業庁	経営支援部 小規模企業振興課

➤ 第1回（平成28年 11月17日）

テーマ：働き手の教育訓練について

➤ 第2回（平成28年 12月19日）

テーマ：働き手にとって円滑に働くための環境整備のあり方について

➤ 第3回（平成28年 2月6日）

テーマ：Ⅰ「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
Ⅱ「雇用関係によらない働き手」をめぐる働き方の実態について

➤ 第4回（平成29年 3月10日）

テーマ：「雇用関係によらない働き方に関する研究会」 報告書（案）について

➤ 報告書とりまとめ（平成29年 3月14日）

世耕経産大臣に報告

「雇用関係によらない働き方に関する研究会」の背景 ～働き手と企業との関係変化～

- 第四次産業革命等の進展によって、**仕事は従来の「企業単位」から「プロジェクト単位」に変化し、働き手が企業と対等に仕事を進めていくことが予想される。**（教育・人材政策、労働市場、雇用制度の変革が必要）
- また、企業にとっても、技術の予見が難しい中、業務のあり方を見直し、**外部人材を積極的に活用して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。**
- 民間調査によると、副業形態等も含めた**広義のフリーランスの人口は、2016年現在、1064万人。前年比17%増**とのこと（なお、アメリカでは5500万人との調査あり。）。

（参考）新産業構造ビジョン中間整理（平成28年4月）

（参考）厚労省 働き方の未来2035（平成28年8月）

○労働市場・雇用制度の柔軟性向上

第4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、人材政策、労働市場や雇用制度の変革が不可欠。**

- ・「同一労働同一賃金」に生産性向上・競争力強化の観点を付与
- ・「産業政策」「雇用・労働政策」「教育・人材政策」を、一体化して議論する**省庁横断的な会議**を創設

－ 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。

企業は、働く人にどれだけのチャンスや自己実現の場を与えるかが評価されるようになる。

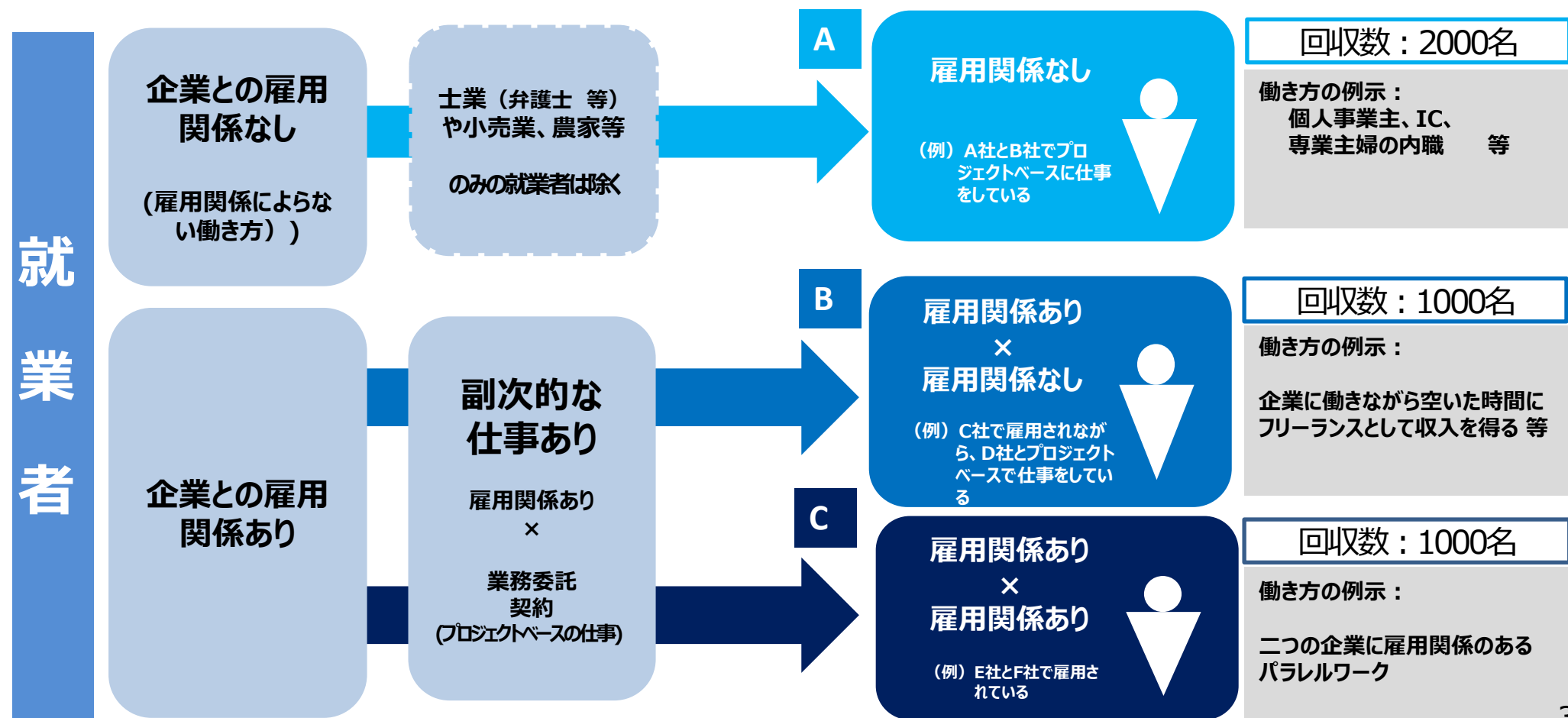
－ 働いた「時間」だけで報酬を決めるのではない、**成果による評価が一段と重要になる。**

－ 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。多くの人が、複数の仕事をこなし、それによって収入を形成する。

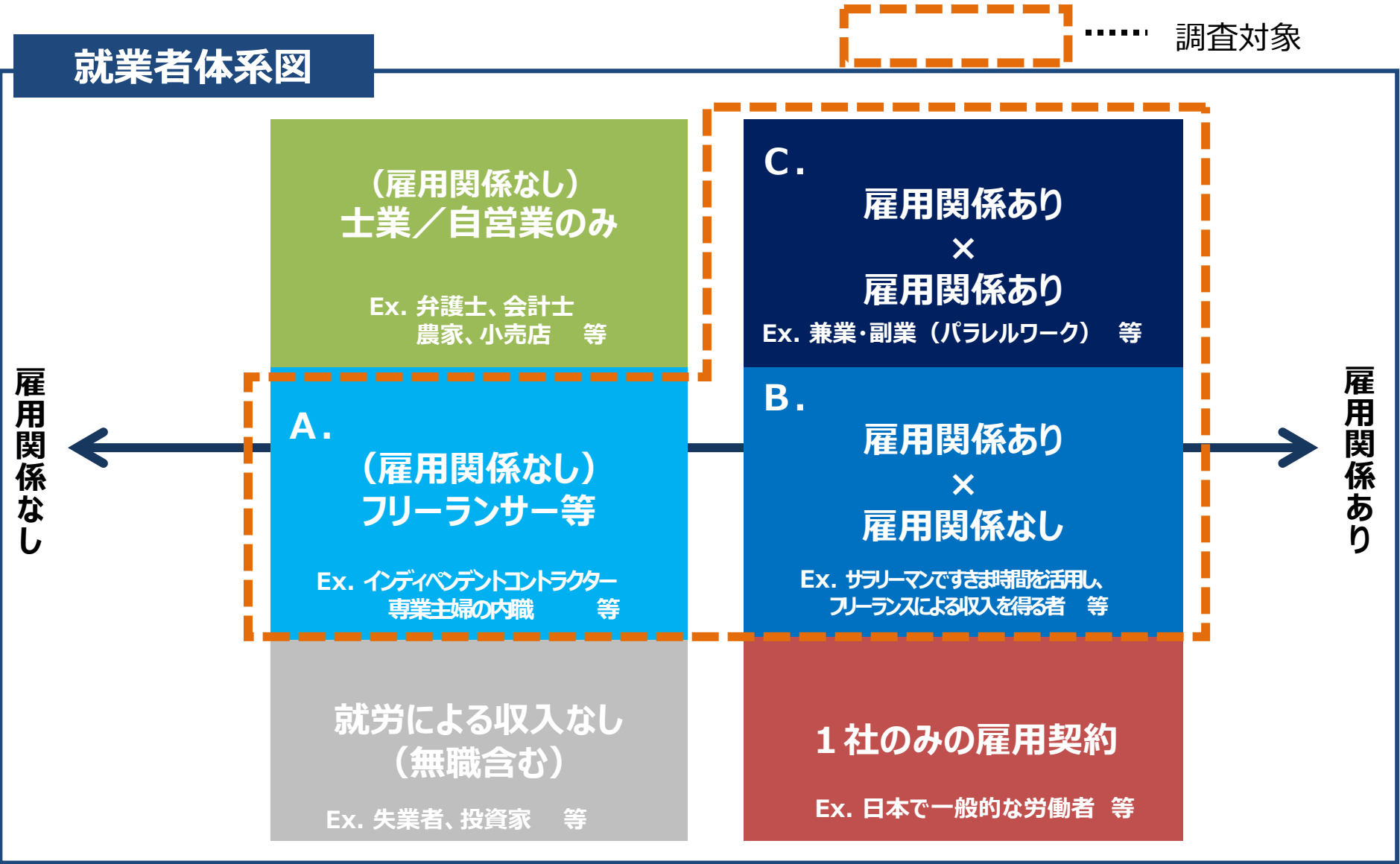
－ 一つの職業に「就職」をしても、「**転職**」は柔軟に行える**社会**になっている必要がある。

雇用関係によらない働き方の調査対象

- 「雇用関係によらない働き方」の調査にあたって、「雇用と兼業・副業している働き方」、及び「雇用の兼業・副業（パラレルワーク）」についても調査を行い、それぞれ2000名／1000名／1000名の働き手から回答を得た。
- また、士業／自営業については、そのみで就業している働き方については、柔軟な働き方（雇用関係によらない働き方）とは定義せず、調査では対象外とした。



(参考) 調査対象範囲



調査結果の概要

1. 総論

- 「雇用関係によらない働き方」「兼業・副業」の働き手は、**約半数が現在の働き方に「満足」「やや満足」と回答**（「不満」「やや不満」との回答は約2割。）。また、**6割以上が「現在の働き方を今後も継続したい」と回答**。**こうした働き方の選択が妨げられることのないような環境整備が必要**。

2. 雇用関係によらない働き方

- フリーランスを活用する企業は**2割**。活用に向けてのボトルネックは「**費用対効果が不明**」「**秘密等の流出懸念**」「**個人の社会的信用力**」「**発注先選定等の相談相手がいない**」等。ただし、**実際に活用してみると懸念が解消**されたとの声も大きい。
- 働き手が感じる、企業等がフリーランスを適切に活用するために必要な改善点として回答が多かったのは、「**企業が個人との契約をもっと柔軟に可能にすること**」「**企業がフリーランスに対して対等なパートナーとして接すること**」等。
- **スキルについて、企業ニーズと働き手とのギャップ**があり、これに対応する教育訓練が必要。

3. 兼業・副業

- 兼業・副業を認めている企業は**2割**となり昨今増えているが、未だ8割以上が認めていない。社内の**環境整備が進んでおらず、企業が認めていても実際に兼業・副業している個人はわずか**。
- 企業の懸念は「本業がおろそかになる」が最多である一方で、**経験した働き手の6割は「本業にプラスとなった」と考えている**。オープン・イノベーションや人脈拡大の観点から、兼業・副業を認めることで、むしろ**経営者／会社への帰属意識を高める可能性**。

雇用関係によらない働き方の実態①

働き手の「労働時間」及び「年収」

➤ 「雇用関係によらない働き手」の労働時間は就業者全体と比較した場合、労働時間が短い。また、年収においては、雇用者全体と比較した場合、若干年収構成は低くなっている（これは「主たる生計者ではない層」の年収構成が影響していると思われる。）。

① 労働時間（週平均）

全体平均値

雇用関係
なし

32.4 時間

就業者全体
(6,238万人)

38.9 時間

非農林業従業者の平均就業週間時間(数値は自営業者含む)
※非農林業従業者の就業時間：労働力調査（基本集計）平成28年（2016年）分(通年)



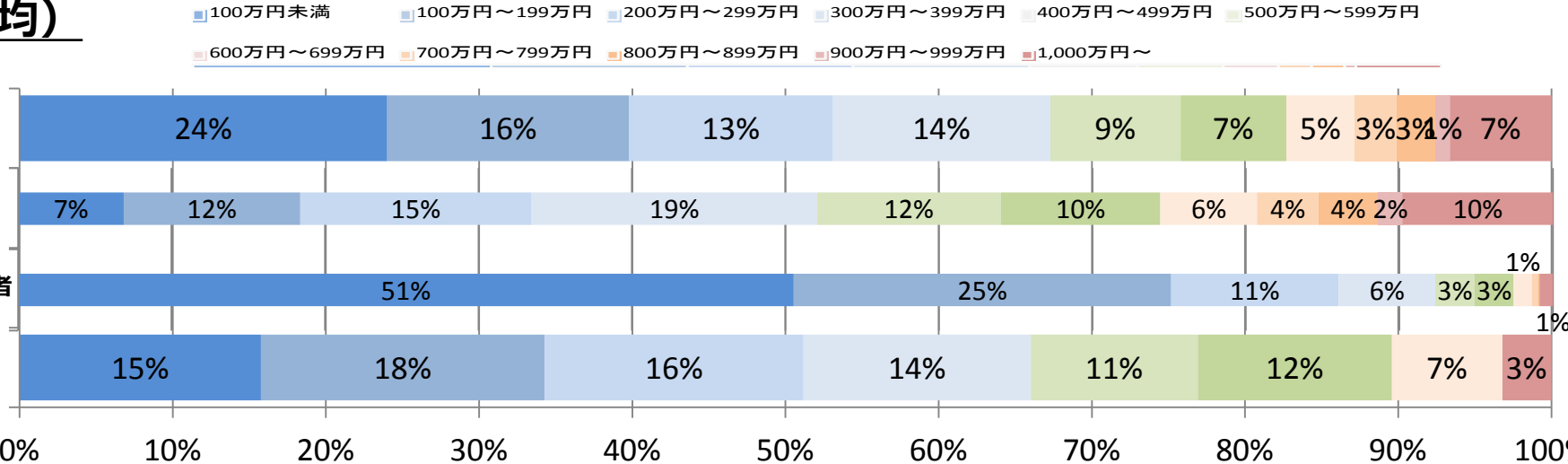
② 年収（平均）

雇用関係
なし

うち「主たる生計者」

うち「主たる生計者でない」者

雇用者全体
(5,720万人)



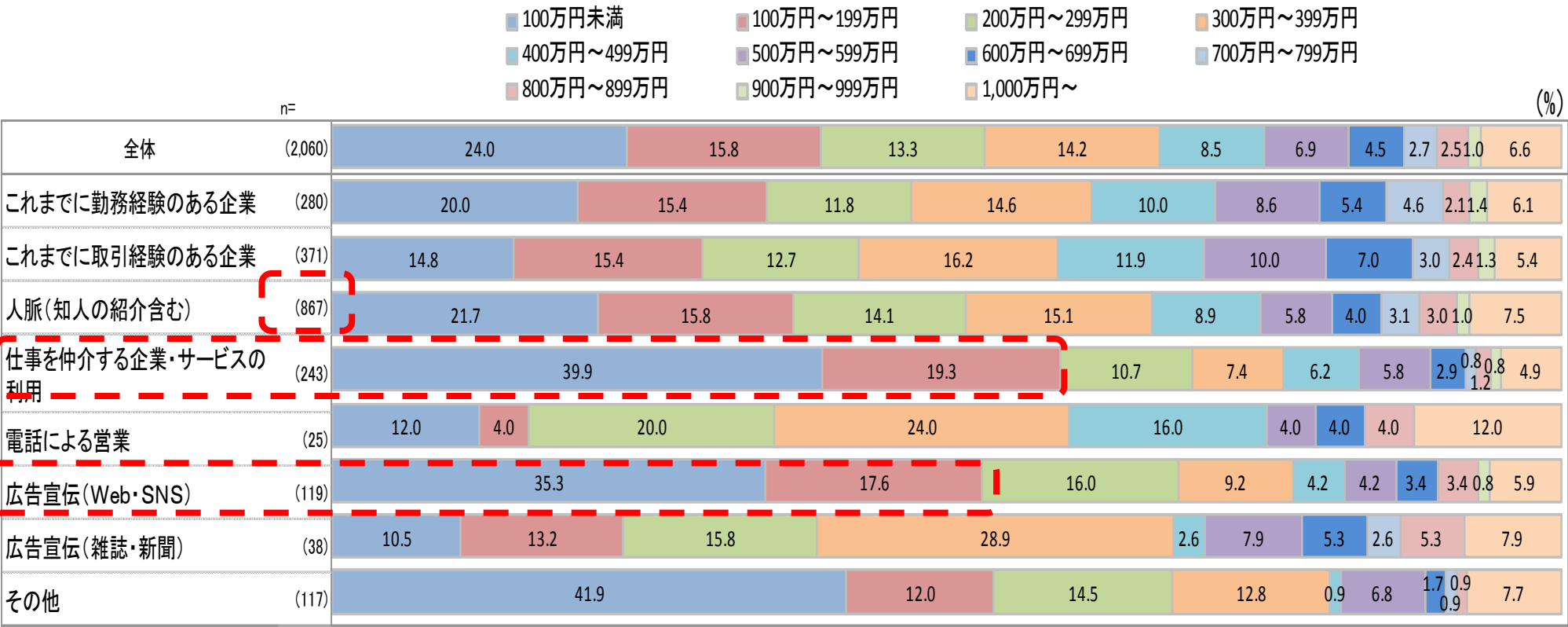
(出典) 新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査（平成28年度経産省委託事業）
 ※雇用者全体の労働時間は「労働力調査 平成28年平均（詳細）結果」を元に経産省作成
 ※非農林業従業者の就業時間は「労働力調査（基本集計）平成28年（2016年）分(通年)」を元に経産省作成

雇用関係によらない働き方の実態②

働き手における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、主な顧客獲得の手段として「仕事を仲介する企業・サービス」を利用する層の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。

● 「雇用関係なし」における年収（顧客獲得手段別）

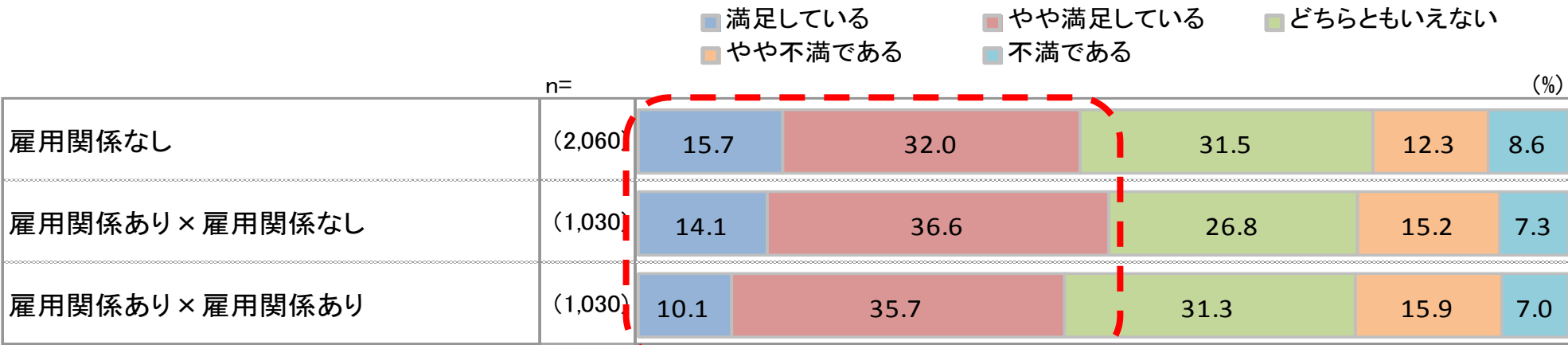


雇用関係によらない働き方の実態③

働き手の満足度

- 現在の働き方の満足度について、「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」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。
→ 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
- 「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



「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 %

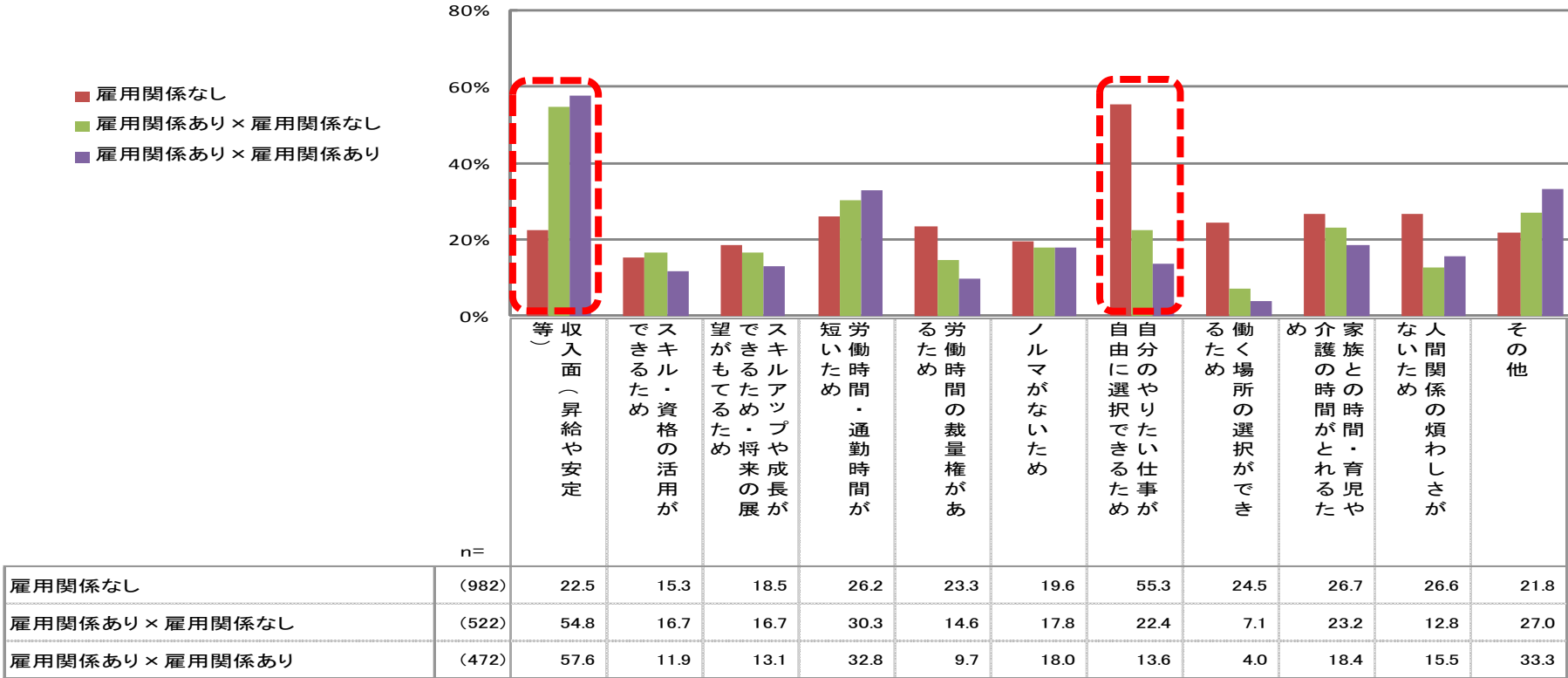
雇用関係によらない働き方の実態④

働き手の満足度（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、「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。
- 「雇用関係あり×雇用関係なし」「雇用関係あり×雇用関係あり」層においては、共に半数以上が「収入面」と回答し、最多。

● 満足度の理由について（複数回答）

※ 満足している・やや満足している層のみ対象

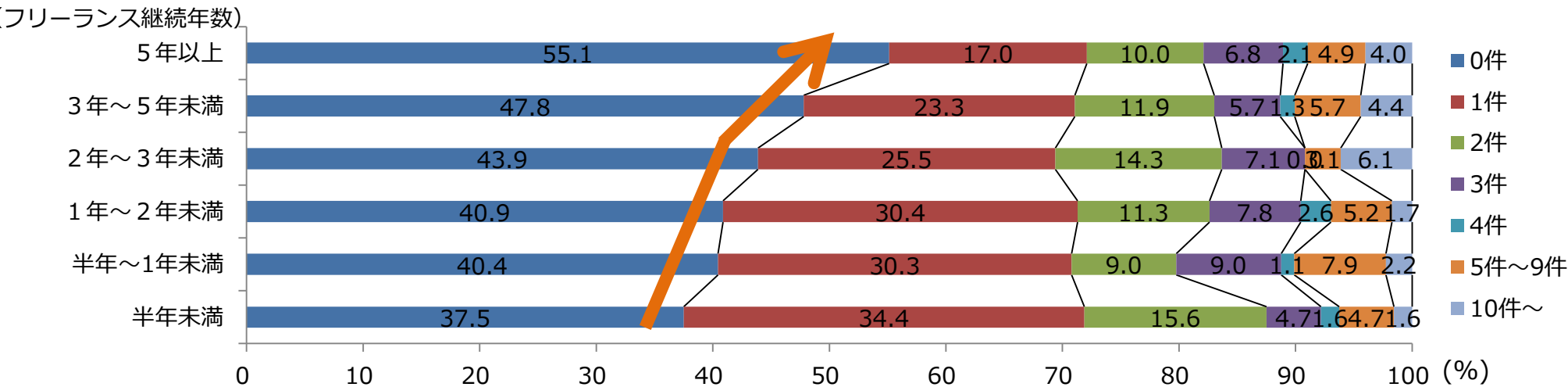


雇用関係によらない働き方の実態⑤

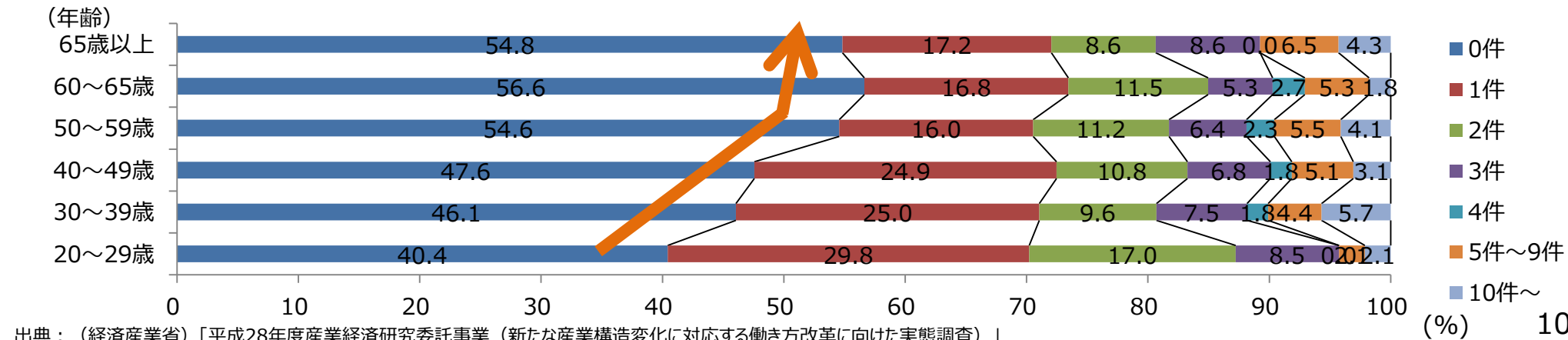
フリーランス等の仲介事業者（プラットフォーム等）登録状況

➤ 「雇用関係によらない働き手」のプラットフォームの登録状況において、「継続年数」が短く、かつ、年齢が低いほど、プラットフォームやweb・SNSを用いて顧客を獲得している割合が増える。

●「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」



雇用関係によらない働き方の実態⑥

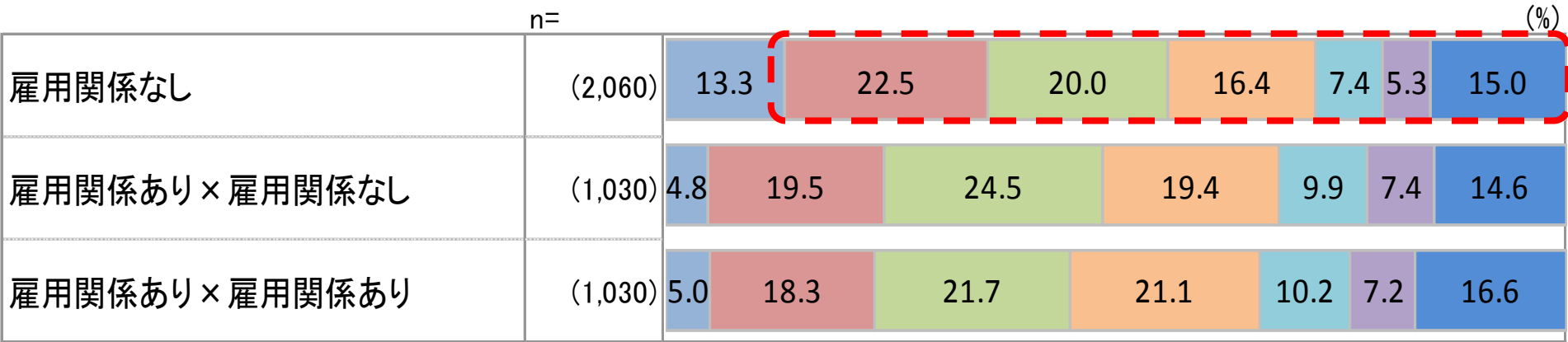
フリーランスになるまでの経験社数

- 「雇用関係なし」層においては、過去には雇用関係の元で働いていた層が多数で、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。
 - ※ 雇用関係を一度も経験していない層（「0社」との回答）は13%
- 「雇用関係あり×雇用関係なし」「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

※ 学生時代のアルバイト等での雇用は含まず

0社 1社 2社 3社 4社 5社 6社以上



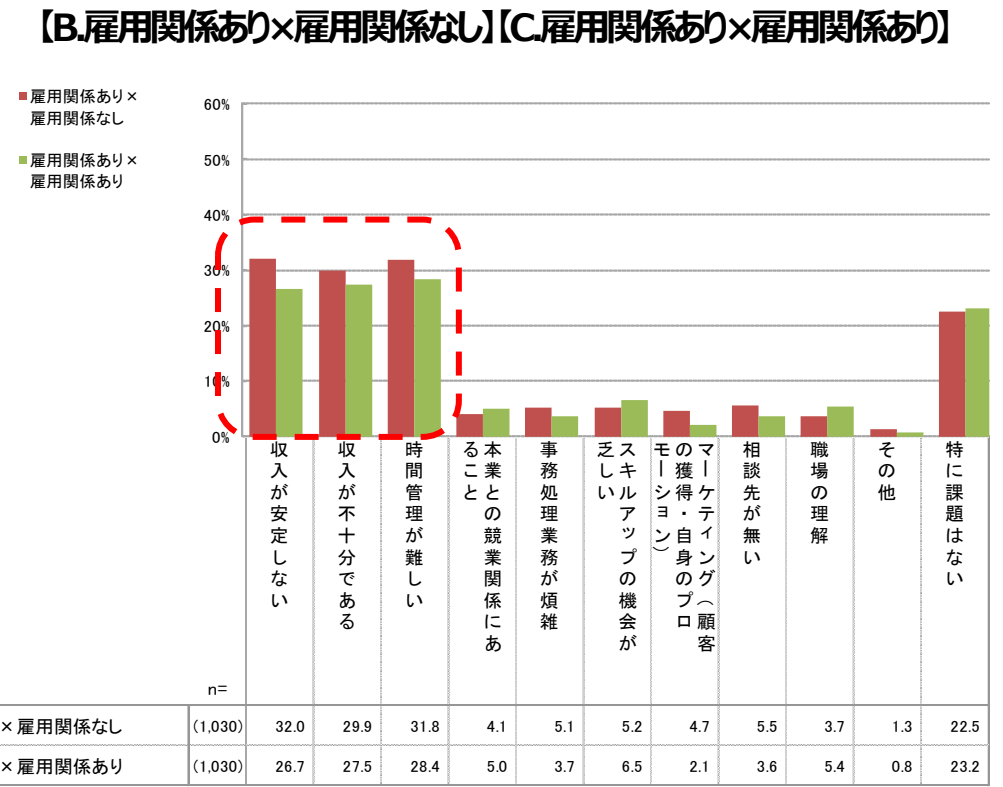
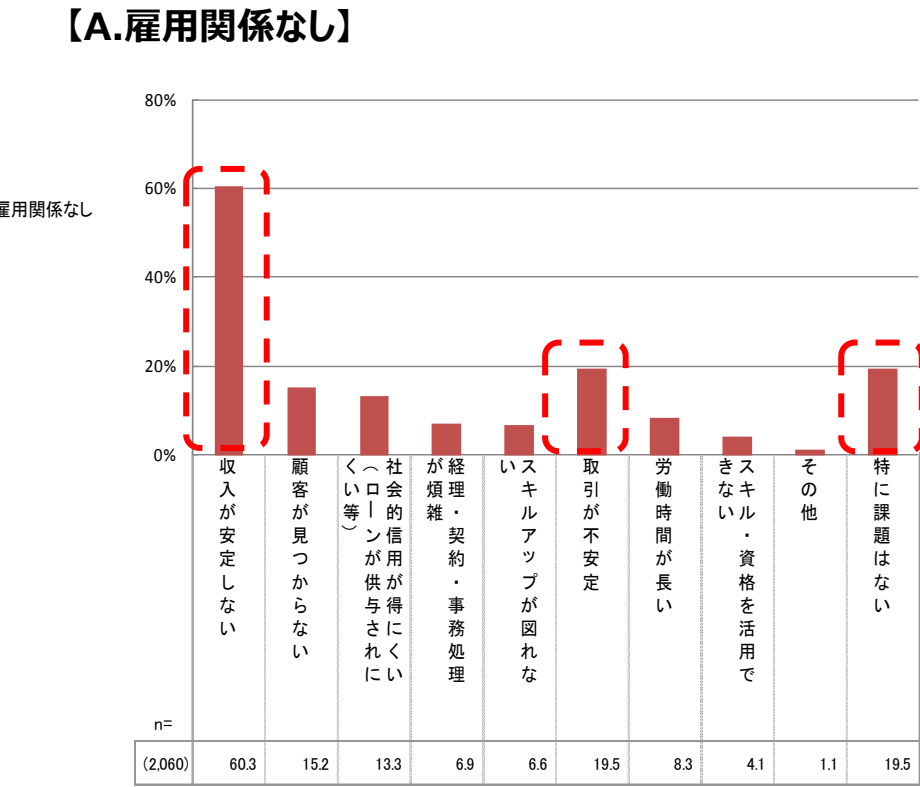
雇用関係によらない働き方の実態⑦

働き手を感じる今後の働き方に対する課題

➤ 働き方の今後の課題について、「雇用関係なし」においては、「収入が安定しない」、「取引が不安定」、「特に課題はない」といった回答が多かった。

→「雇用関係なし」の働き方においては、「収入の不安定さ」が、働く上で最大の課題

● 現在感じている課題について（複数回答）

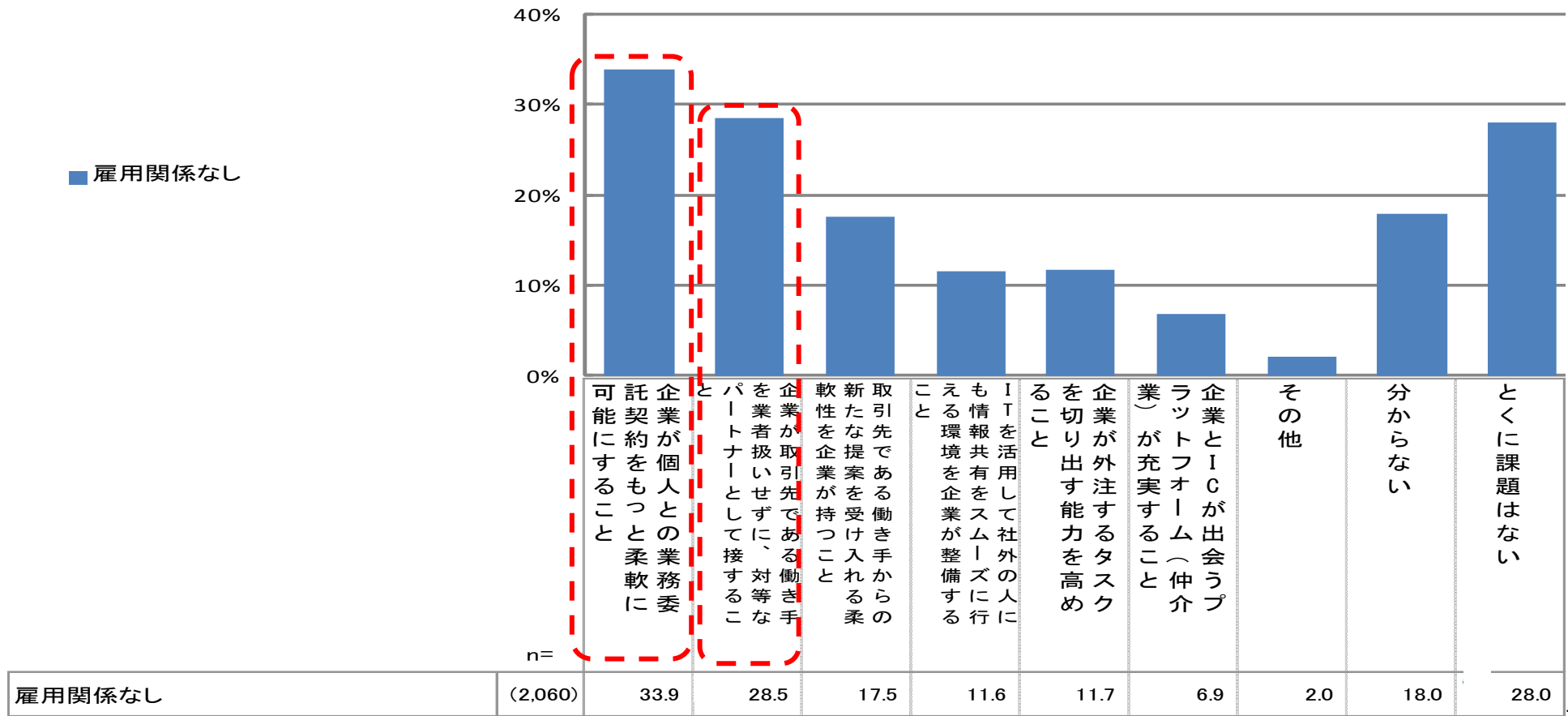


雇用関係によらない働き方の実態⑧

働き手を感じる企業の課題

➤ 「雇用関係によらない働き手」は、企業に対し、「個人との間でもより柔軟に委託契約を締結可能とすること」を求めている、次点としては「対等なパートナーシップの構築」を挙げている。

● 働き手を感じる「企業／クライアント先が上手くフリーランサー等の『雇用関係によらない働き手』」を活用していくために必要な改善点（複数回答）



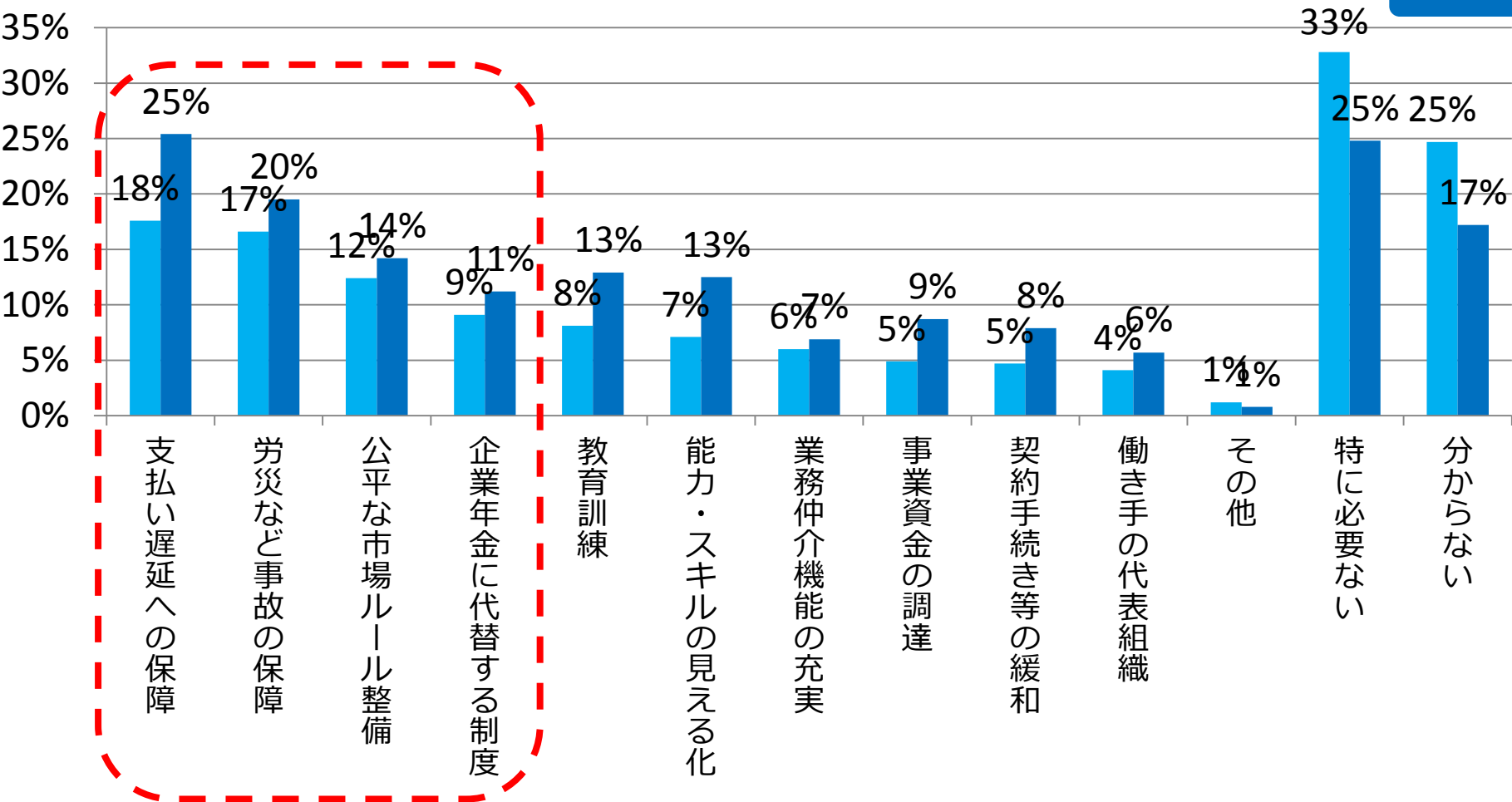
雇用関係によらない働き方の実態⑨

「雇用関係によらない働き手」が望む環境整備

➤ 働き手が望む環境整備としては、企業からの支払い遅延への保障や労災、公平な市場ルール整備、年金などの保障制度などが挙げられた。

● 今後加入したい保険、今後充実してほしいと考える分野（複数回答）

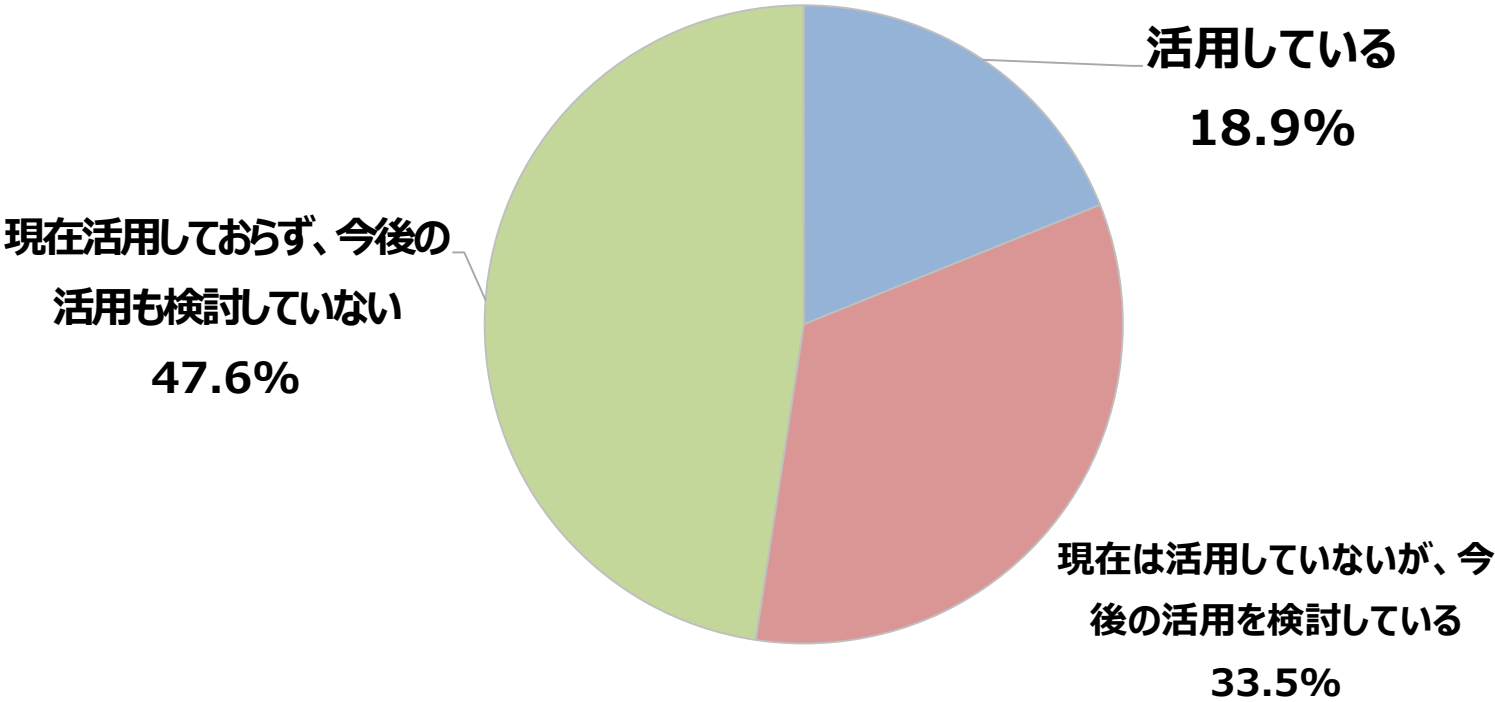
A 雇用関係なし
B あり×なし



雇用関係によらない働き方の実態⑩

企業の活用実態

- 企業向けに調査（「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）」）を行ったところ、活用している企業は2割ほどで、約半数が活用の検討もしていないと回答。
- 「現在、企業で社員（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割合」 (n=206)

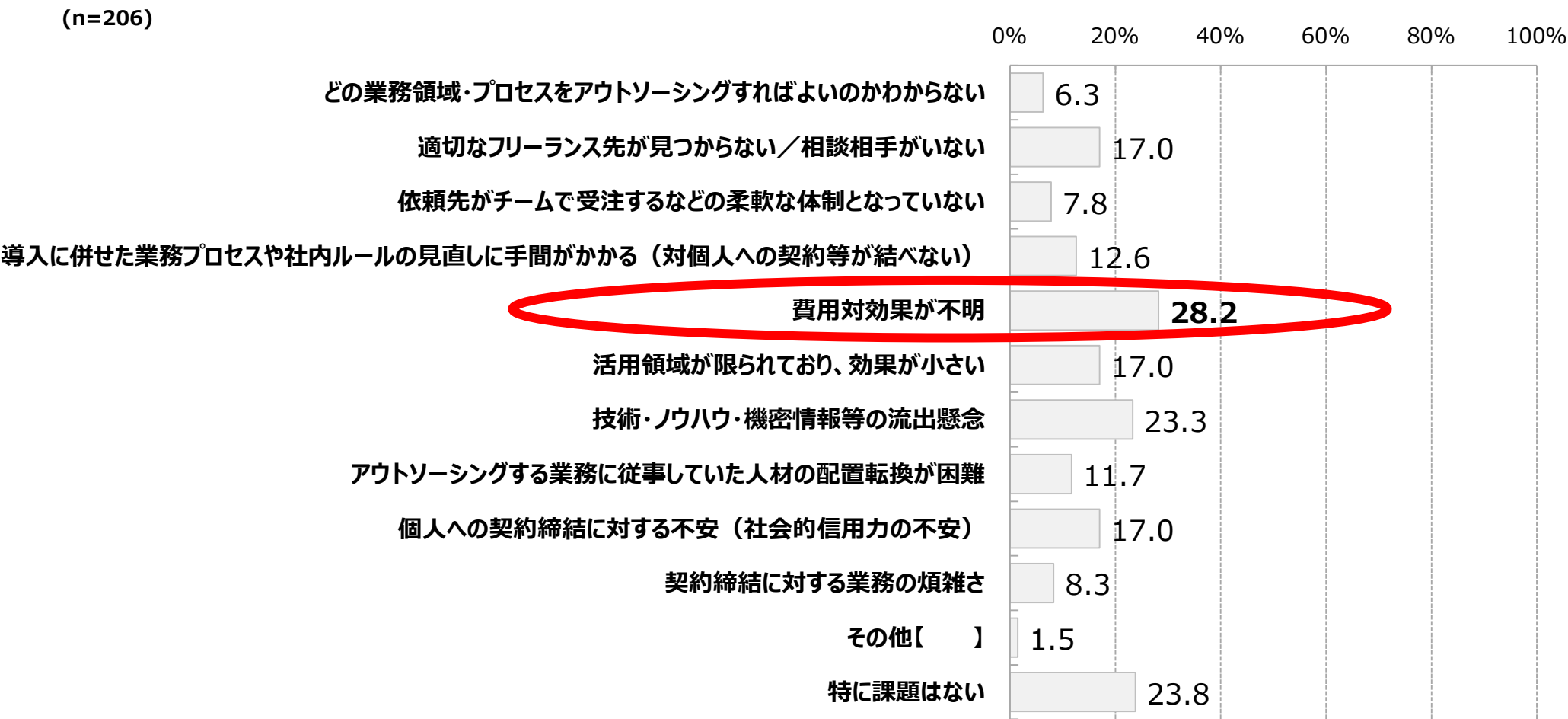


出典：（経済産業省）「平成28年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態調査）」
調査対象：従業員規模が100名以上の企業における経営企画部／事業企画部の部長以上200名を対象

雇用関係によらない働き方の実態⑪

企業が感じるフリーランス等の外部人材活用のボトルネック

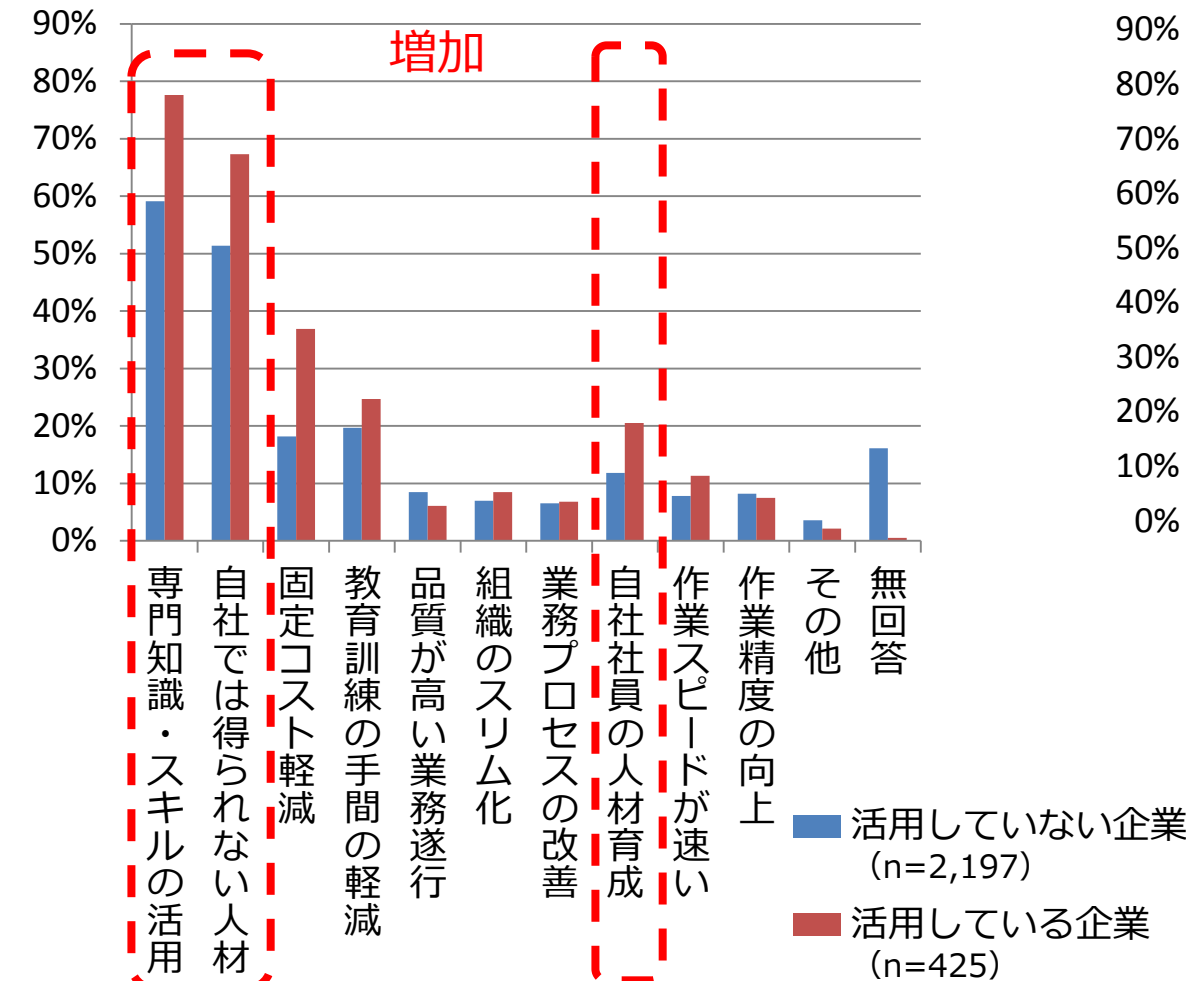
- 企業向け調査によれば、企業におけるアウトソース活用のボトルネックとして、「費用対効果が不明」を挙げた企業が一番多い（約30%）。
- フリーランス等の活用による業務のアウトソースについて、ボトルネックとなっている点（複数回答）



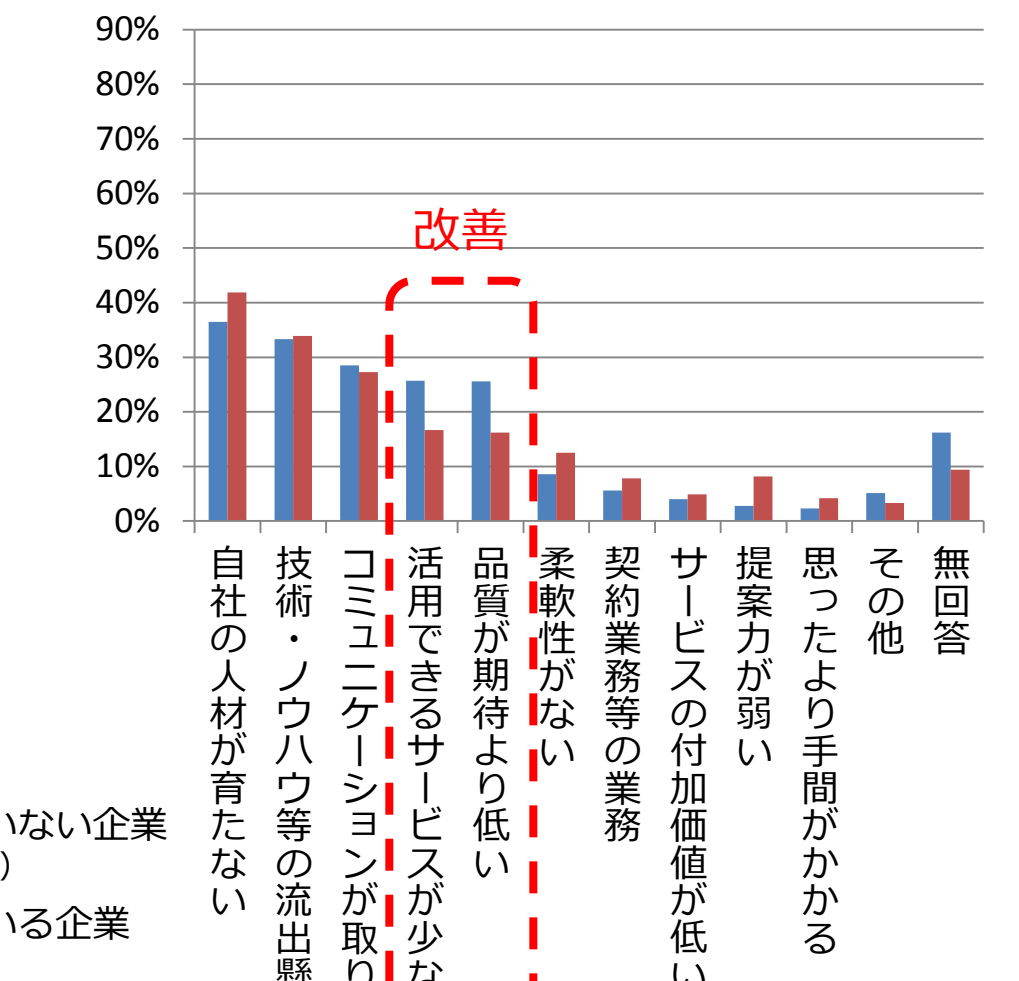
「雇用関係によらない働き手」活用の有無による認識の違い

➤ “活用していない企業”と“活用している企業”を比較すると、メリットとして挙げている「専門的知識・スキルの活用」「自社で得られない人材の確保」「自社社員の育成」の回答数が増加している他、デメリットとして挙げている「活用できるサービスが少ない」「品質が期待より低い」という回答は減少している。

＜活用のメリット＞（複数回答）



＜活用のデメリット＞（複数回答）



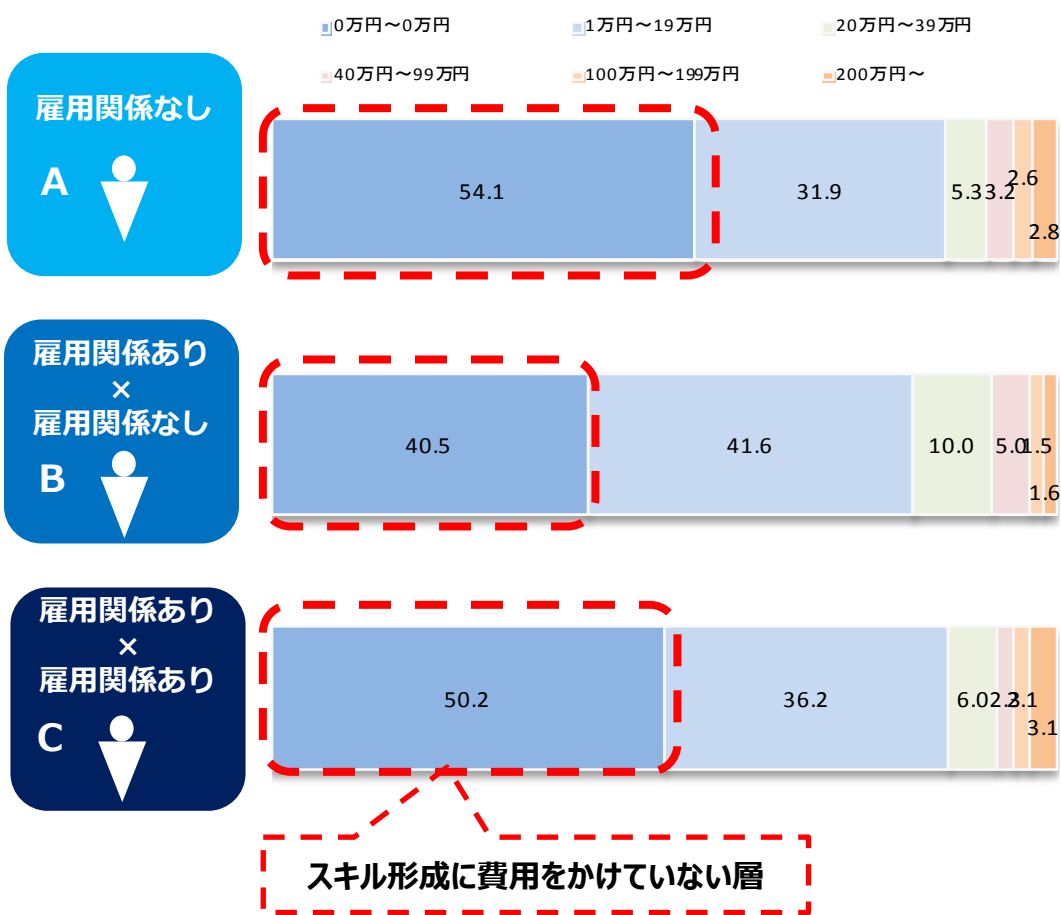
（出典）働き方改革に関する企業の実態調査（平成28年度経産省委託事業）

雇用関係によらない働き方の実態⑬

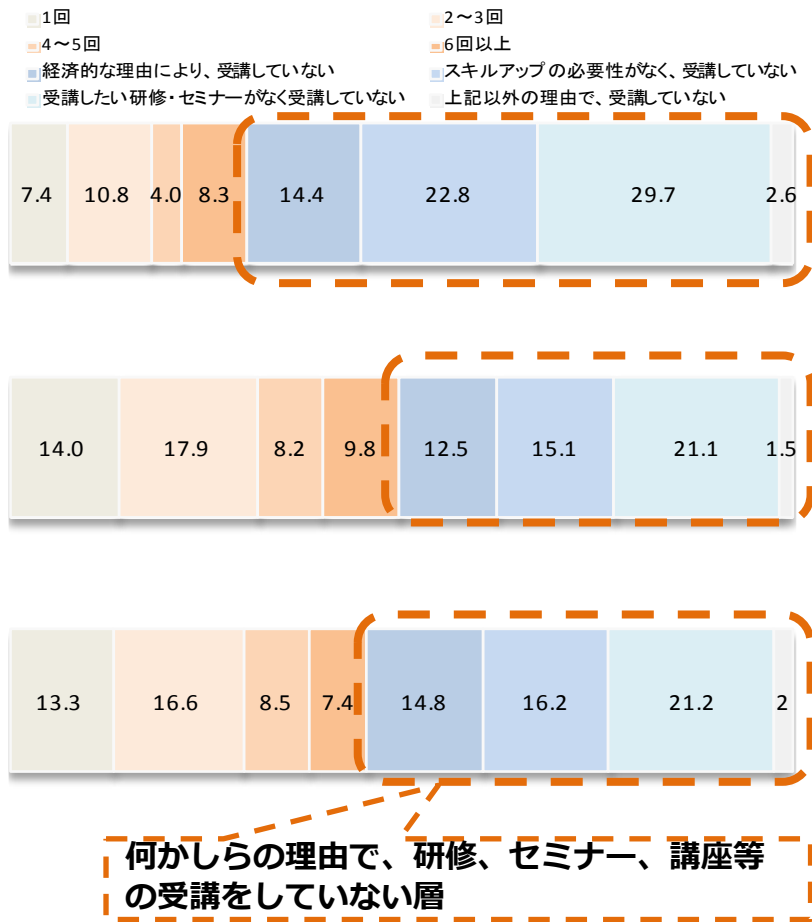
働き手のスキルアップ・自己啓発の実態

➤ 「雇用関係によらない働き手」の半数以上が、スキル形成にほとんどお金をかけておらず、研修やセミナー等の機会に参加していない。

●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

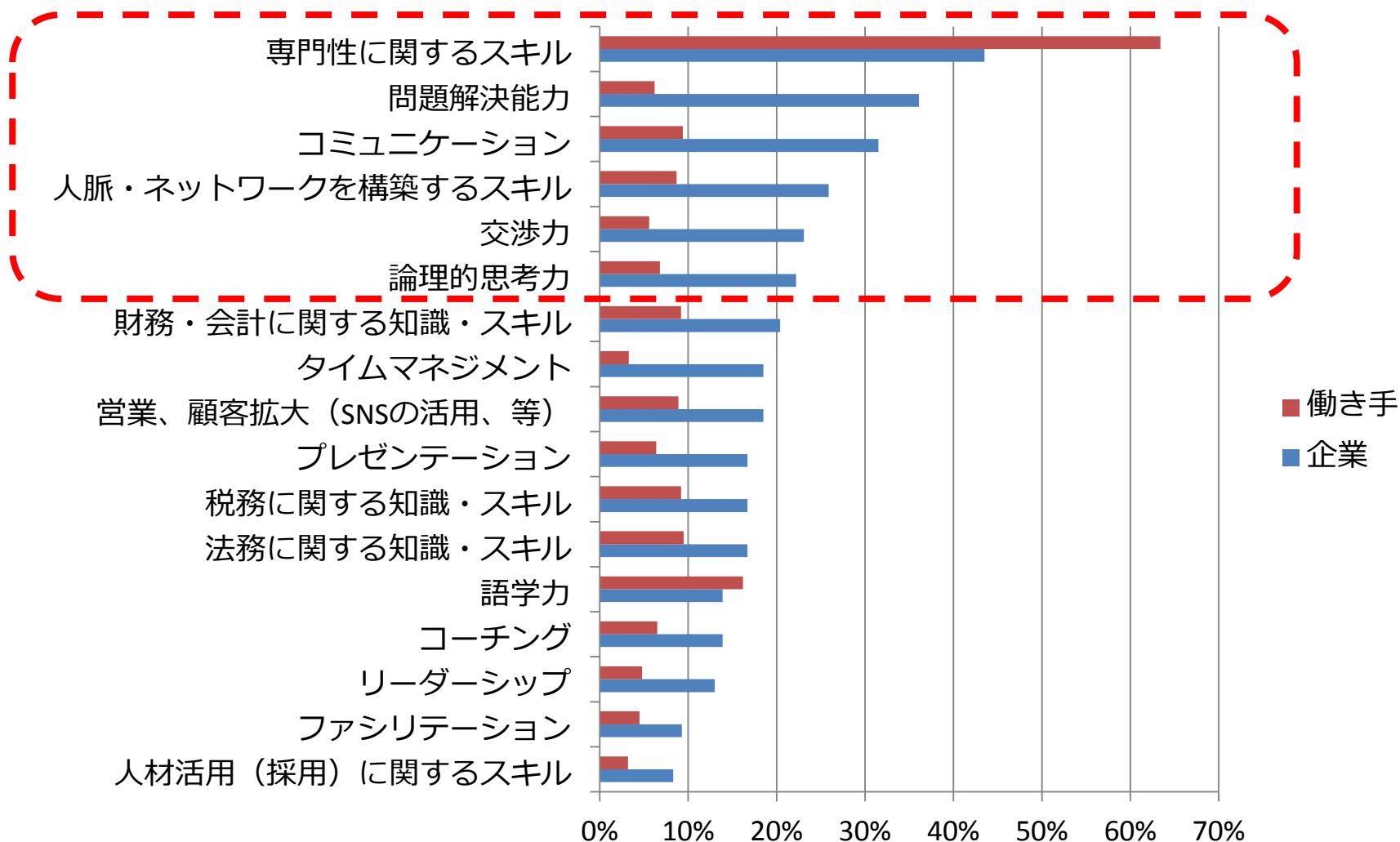


●スキルアップ・自己啓発を目的とした
研修、セミナー、講座等への受講状況



「雇用関係によらない働き手」と企業のスキルギャップ

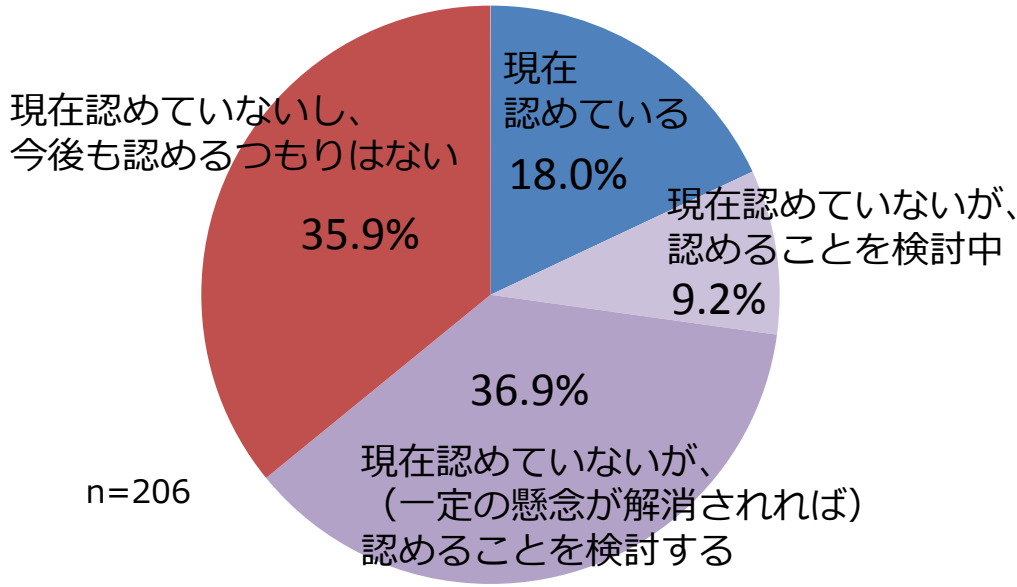
- 企業が求めるスキルは、「問題解決能力」「コミュニケーション」や「人脈・ネットワークを構築するスキル」「交渉力」「論理的思考力」などであり、働き手とのギャップが存在。



兼業・副業に対する企業のスタンス

- 社員が兼業・副業することを「現在認めている」企業は約 2 割。8 割以上の企業が認めていない（「懸念が解消されれば認めることを検討する」企業は約 4 割。）。
- 近年兼業・副業を「推進」「容認」する企業が増えているが、就業規則に明示している企業は少なく環境整備が進んでいない。その結果、実際に兼業・副業している社員がいる企業は、「推進」「容認」している企業の中でも、わずか 2 4 %。

<兼業・副業に対する考え方>



（参考）リクルートキャリアの調査

n=1,147

兼業・副業を「推進」 0.3%
「容認」 22.6%

➡ 平成26年度の調査（※）では「容認」が 14.7%であり、2年で8%増加。

※中小企業庁「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業」

➡ 「推進」「容認」企業の中で、
○ 「就業規則に明示」：13%
○ 「実際に兼業・副業している社員がいる」：24%
（ただし、企業が把握している範囲）

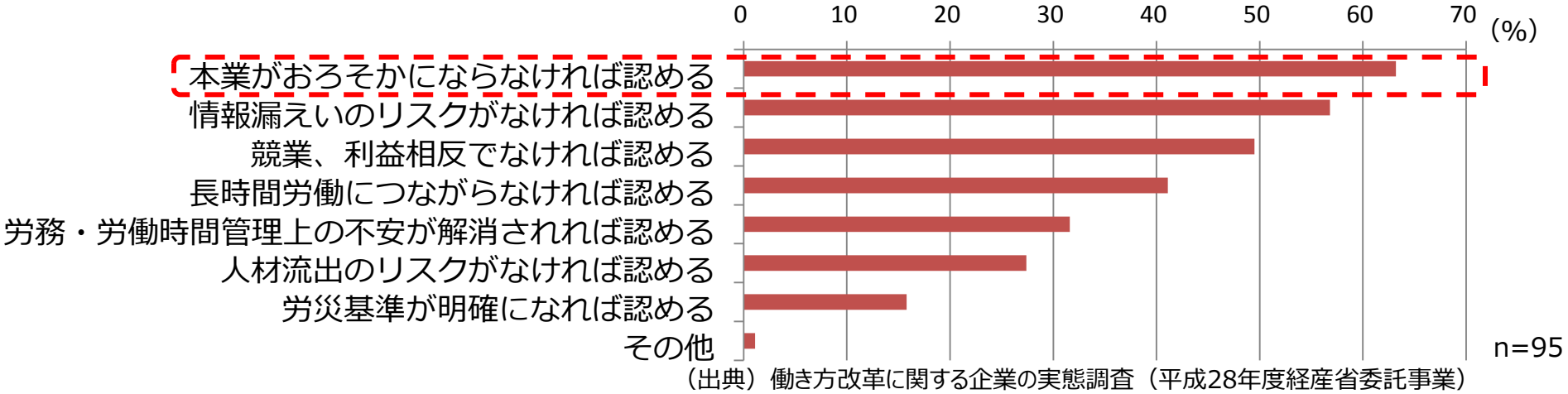
（出典）リクルートキャリア「兼業・副業に対する企業の意識調査」（平成29年2月）
調査対象：ランダム抽出した企業
調査時期：平成29年1月

（出典）働き方改革に関する企業の実態調査（平成28年度経産省委託事業）

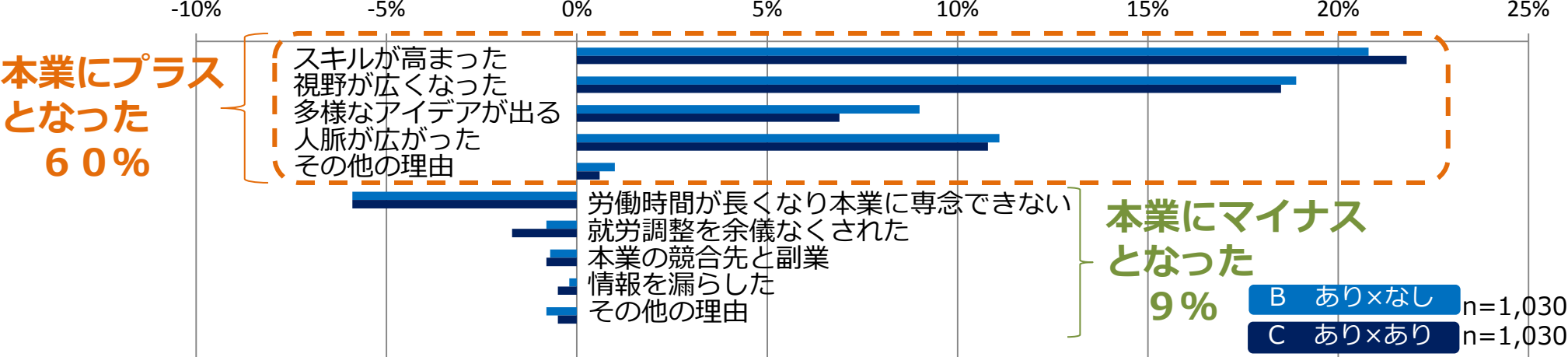
兼業・副業に対する企業の懸念と働き手の考え

● 企業の懸念は「本業がおろそかになる」が最多である一方で、働き手の6割はむしろ「本業にプラスとなった」と考えている。

企業側：＜兼業・副業を認めるにあたっての課題・懸念＞（いくつでも）



働き手側：＜兼業・副業による本業への影響＞（ひとつだけ）



(出典) 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28年度経産省委託事業）