

労務通信

2019.9月号

フリーランスとして働く人の実態と分析 ～内閣府の調査から



多様で柔軟な働き方として、特定の組織等に属さず、独立して様々なプロジェクトに関わり自らの専門性等のサービスを提供するフリーランスへの関心が高まっています。

内閣府は、日本の公的統計では初めてとなるフリーランスとして働く人の実態調査の結果とその分析についてまとめ、公表しました。

◆就業者の約5%がフリーランス

内閣府の調査結果によると、フリーランスとして働く人は306万人から341万人程度であると推定されました。これは日本の就業者全体の約5%を占めることとなります。そのうち、本業をフリーランスとして働く人が158万から228万人、副業をフリーランスとして働く人は106万から163万人と推定されました。また、自営業主の全体数は長期間減少傾向にあります。雇用的自営業等（建築技術者、システムコンサルタント・設計者、保険代理人、調理人など特定の発注者に依存する自営業主）は増加傾向であることが明らかになりました。

◆競業避止義務の課題

退職後・契約終了後に競合企業への転職、競業企業の立上げを制限・禁止するなどの競業避止義務についての調査では、競業避止義務が「ある」と答えた雇用者は13.9%、「あるかもしれない」10.5%で、フリーランスでは、「ある」が4.4%、「あるかもしれない」が4.2%でした。

また、競業避止義務には、競業企業への転職や競合事業の立上げをしないことへの見返りとして「賃金プレミアム（賃金の上乗せ）」をもたらしていることが確認されました。しかし、義務を認識したタイミングによって違いがあり、フリーランスとして働く人が契約後に認識した場合と覚えていない場合では、賃金の上乗せが見られなかったとしています。

◆法整備の動向

現在、厚生労働省では、フリーランスへの労災保険の適用や報酬額の適正化、取引先企業と対等な立場を保つための契約ルール等について議論しています。また、フリーランスとして働く人を支援する法整備も検討されています。

助成金情報

**人材確保等支援助成金
(働き方改革支援コース)**

先月号から引き続き、人材確保等支援助成金の新コースです。働き方改革に取り組む中小企業で、人材を確保することが必要な事業主が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成します。働き方改革に取り組む中小企業とは、時間外労働改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース）の支給を受けた中小事業主のことです。

【助成金の概要】

助成を受けるためには、新たに労働者を雇い入れることや雇用管理改善の取組（人材配置の変更、労働者の負担軽減等）に係る雇用管理改善計画を作成し、都道府県労働局の認定を受ける必要があります。認定された雇用管理改善計画に1年間取り組んだ後、各種要件を満たせば「計画達成助成」が支給されます。計画開始から3年経過後に生産性要件等を満たせば「目標達成助成」が支給されます。

計画達成助成 ：新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に支給	雇い入れた労働者1人当たり	60万円
	短時間労働者（※）1人当たり	40万円
目標達成助成 ：雇用管理改善計画の開始日から3年経過する日以降に申請し、生産性要件を満たす（伸び率が6%以上の場合のみ）とともに、離職率の目標を達成した場合に支給	労働者1人当たり	15万円
	短時間労働者（※）1人当たり	10万円

※ 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者

【雇用管理改善の内容】

人材の配置の変更、労働者の負担軽減等による雇用管理の改善の取組みについて、雇用管理改善計画に盛り込み、実際に実施する必要があります。例えば、以下のような取組みが考えられます。

<p>(人材の配置の変更に取り組む場合) 時間外労働時間数を45時間以下かつ、年間360時間以下に設定したため、特に特定の課において労働力が不足している。このため他の課から繁忙期に応援できる体制を整え、また新たに3人を雇い入れ、労働者一人ひとりの業務量の平準化を図る。</p>	<p>(検討に値する雇用管理改善の取組の具体例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・朝型勤務とコアタイムなしのフレックスタイム制を組み合わせ、集中できる時間帯で業務を行う事ができる環境を整え、業務の効率化及び残業時間の削減を実現 ・改善報告をインセンティブ制度（表彰やクオカードの授与）で定着化 ・新入職員の指導を行う制度（エルダー制度）の導入や定期的な面談の実施により人材を定着化 ・障害者全員を正社員として雇用し、一般の水準より高い給与・賞与を支給した結果、高い職場定着率を実現 ・会社の理念である「健康第一」を達成するため「健康活動ポイント制度」を導入し、病欠・遅刻の大幅減少を実現 ・従業員が国家資格取得のために通う専門学校にかかる費用を全額負担
<p>(その他の労働者の負担軽減に取り組む場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方の導入 ・作業のマニュアル化 ・資格取得推進 ・従業員の声（従業員満足度調査等）を反映した施策の実施等 	

詳細は、厚生労働省HP「人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）」等を参照ください。