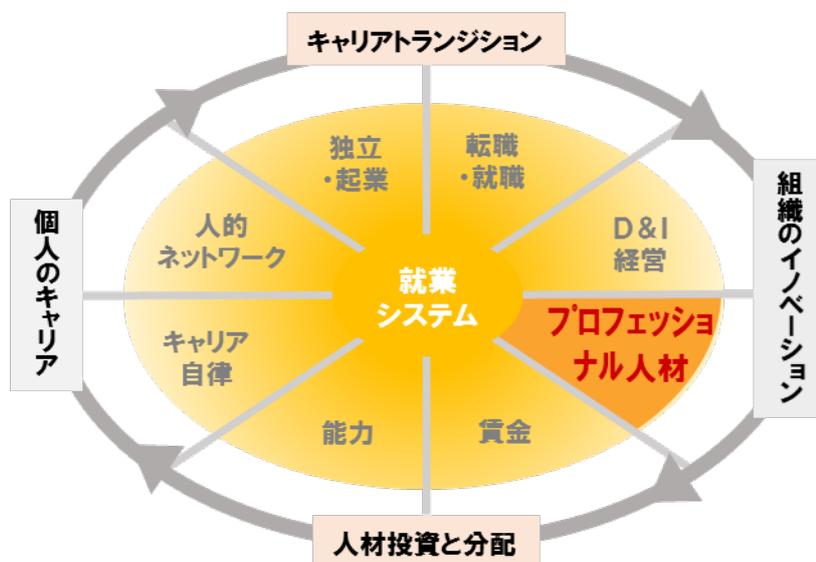


Web 連載

労働政策で考える「働く」のこれから

<http://www.works-i.com/column/policy/>



—プロフェッショナル人材—

Vol.1

「高度プロフェッショナル制度」見えているもの、見えていないもの

Vol.2

フリーランスに「最低報酬」の保証は必要か？

Vol.3

フリーランスに学ぶ、会社員の「これから生きる戦略」

「高度プロフェッショナル制度」、 見えているもの、見えていないもの

本年 7 月、働き方改革関連法案が成立した。そのなかには、高度プロフェッショナル制度※1
といわれる、労働時間制限の例外規定が盛り込まれた。労働者それぞれの事情に応じた多様
な働き方を推進するため、高度で、一定額以上の年収を有する労働者に適用される労働時間
制度※2 を創設するという趣旨がうたわれている。

運用ルールについては今後具体的に定まっていくが、法成立後に厚生労働省が作成している
概要資料によれば制度の大枠は以下のとおりとなっている。

- 一定の年収(少なくとも 1000 万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする
業務に従事する場合
- 年間 104 日の休日を確実に取得させることなどの健康確保措置を講じること、本人の同意な
どを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金などの規定を適用除外とする

さて、この制度の運用の議論を始める前に、高度プロフェッショナルとみなされうる労働者の実
態をつかむ必要がある。法成立に至るまでの議論においては実態的なデータが不足している
面があり、データによる検証が求められよう。今回、リクルートワークス研究所の「全国就業実
態パネル調査」※3 を用いて、対象となり得る“年収 1000 万円以上の労働者”の特徴を整理し、
運用上の課題の明確化を試みたい。

「高度プロフェッショナル」=長時間労働というわけではない

高度プロフェッショナルとはどんな個人なのかを確認するにあたり、企業等に勤務する労働者
(被雇用者)に限定し、ほかの年収帯、ここでは、200 万～600 万円未満、600 万～1000 万円
未満の層を比較対象として整理する(図表1)。

図表1 年収別 労働者の特徴の整理

| 比較項目 | 年収 1000万円以上 | 600万～1000万 円未満 | 200～600万 円未満 |
|---------------|----------------|-------------------|-----------------|
| ① 週労働時間 | 45.3時間 | 44.5時間 | 42.6時間 |
| ② 年齢 | 50.6歳 | 47.4歳 | 42.1歳 |
| ③ 性別(男性比率) | 92.8% | 89.1% | 61.1% |
| ④ 居住地(首都圏在住率) | 46.6% | 33.9% | 30.9% |
| ⑤ 学歴(大卒以上の比率) | 66.7% | 46.6% | 29.3% |

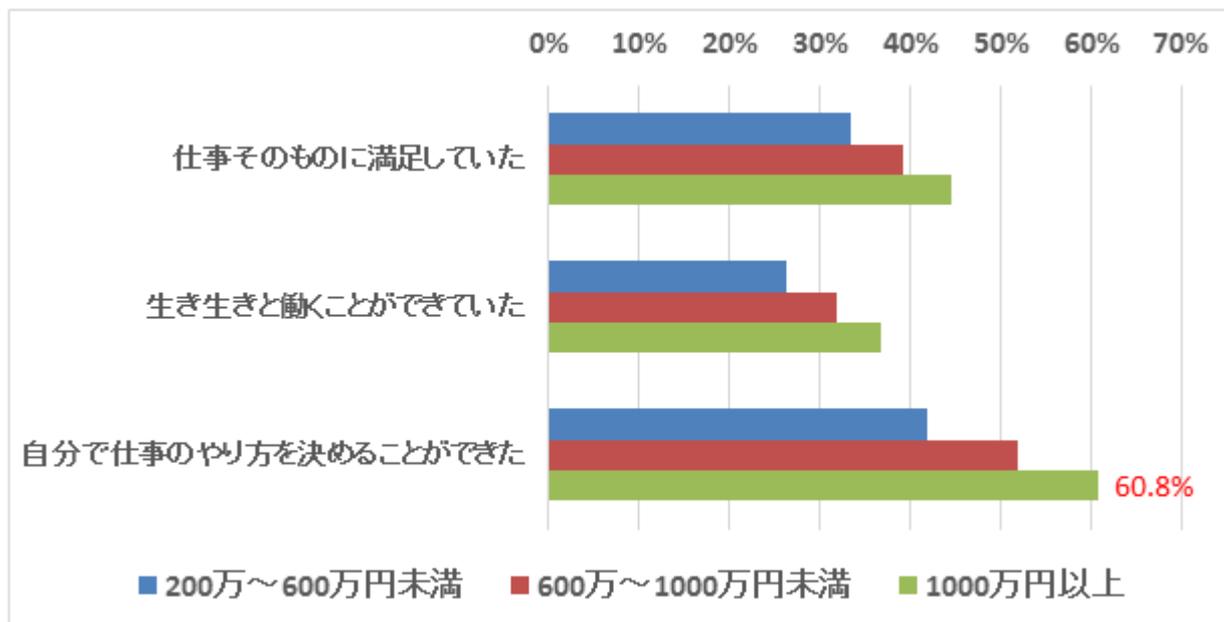
- ① 平均労働時間は45.3時間であり、ほかの年収帯より少々長いものの大きな差はないことがわかる。
- ② 日本の雇用システムが残るなか当然ともいえるが、1000万円以上の労働者の年齢は高い傾向にある。
- ③ また、男性が多い。
- ④ 居住地では、年収1000万円以上の労働者のおよそ半数は首都圏に住んでおり、ほかの年収帯よりその割合が高い。
- ⑤ 学歴では大卒以上が多い。

以上のように、高度プロフェッショナル制度の候補者※4は、首都圏など都市部に住まう、大卒以上の、男性中高年、という個人の層を中心として形成されている状況にある。

**仕事には肯定的でストレスも少ない傾向。
ただし4割は「自分で仕事のやり方を決められない」**

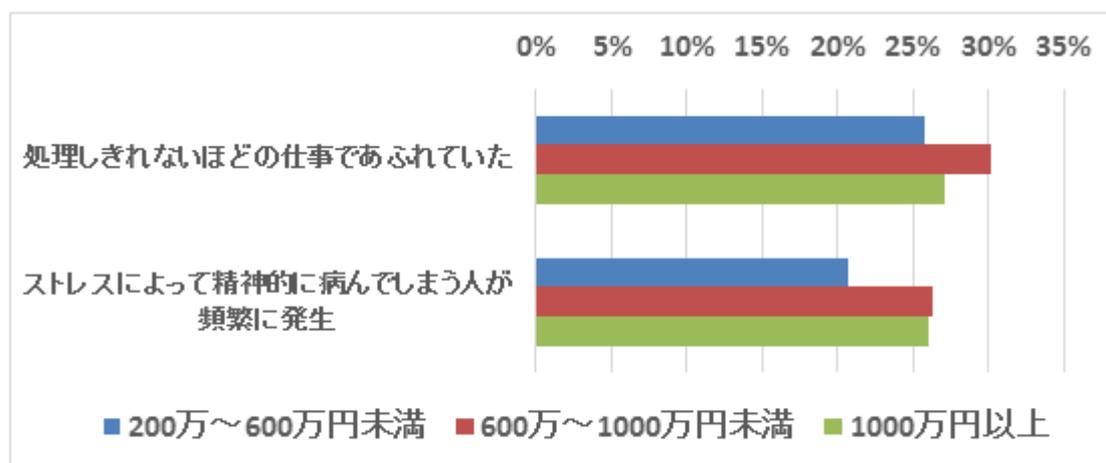
では、仕事に対してはどのように向き合っているのだろうか。ほかの年収帯と比較すると、高度プロフェッショナル制度の対象となり得る労働者は、仕事に対して肯定的に向き合っている者が多いことがわかる(図表2)。他方で、「自分で仕事のやり方を決められた」という回答は60.8%と高い水準にはありながらも、その他の約4割の者が「自分で決められる」と回答していないことに注意が必要である。

図表2 仕事の満足度合いに関する指標



仕事のストレスに関しては、600万～1000万円未満帯の者とほぼ同水準かやや低い状況にある(図表3)。年収が高い者は比較的裁量が大きく、それが仕事への満足感を生み、ストレスを軽減させていることは間違いないようであるが、ここでも留意する必要があるのは、4人に1人は「処理しきれないほどの仕事であふれていた」、「ストレスによって精神的に病んでしまう人が頻繁に発生」と回答していることである。

図表3 仕事のストレス関係の指標



この“全体の傾向としては制度の理念と整合的だが、個別に見た場合大きな問題を孕んでいる”というのが、高度プロフェッショナル制度の運用を議論する際のスタート地点といえるだろう。

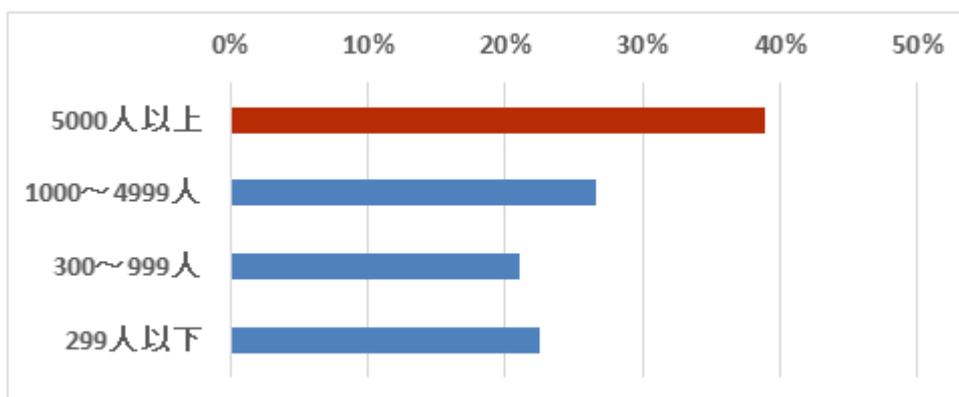
では、どういった企業に“大きな問題”は潜んでいるのだろうか。より精緻な分析を試みたい。

注意すべき、「大企業、営業職、中堅社員」

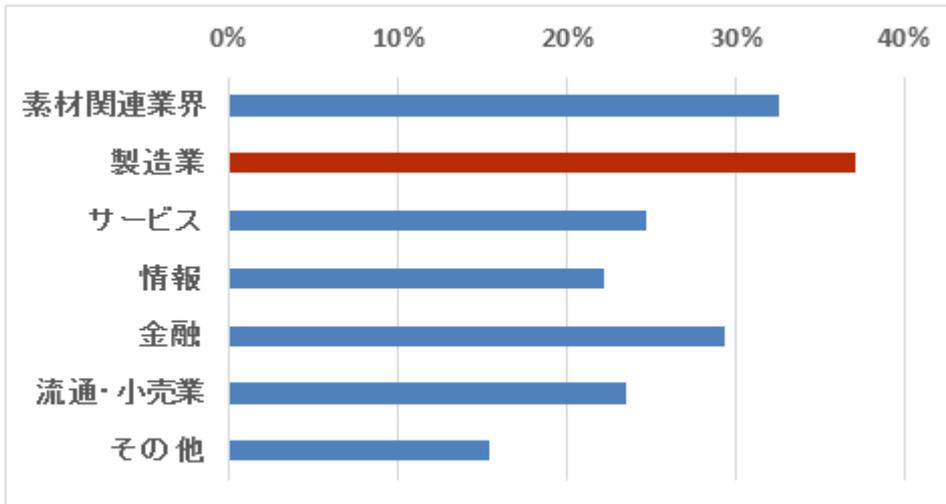
高度プロフェッショナル制度の対象となり得る年収帯の者（以下、単に「対象者」）のなかで、仕事量の多さに問題を抱えている（「処理できないほどあふれている」）個人が、どの程度の割合を占めるのかを整理した（図表4～7）。

まず大企業の対象者のほうが問題を抱えている可能性が高い（図表4）。また、業種としては製造業においてその可能性が高い（図表5）。職種では、営業職において問題を抱えている傾向がほかの職種と比較して著しく高い（図表6）。役職は、課長～係長・主任クラスにおいて高い傾向を示している（図表7）。

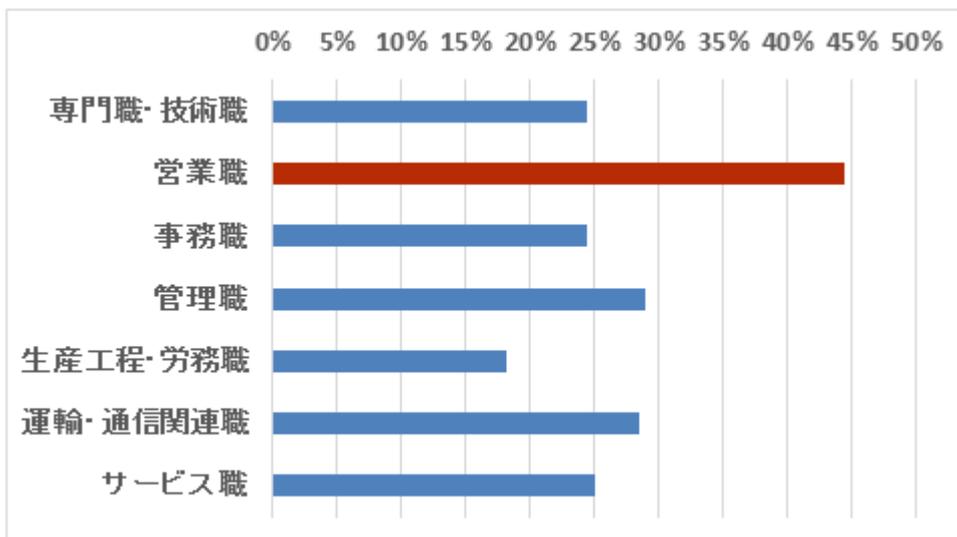
図表4 企業規模別 高度プロフェッショナル制度の対象者で、
仕事が処理できないほどあふれている者の割合



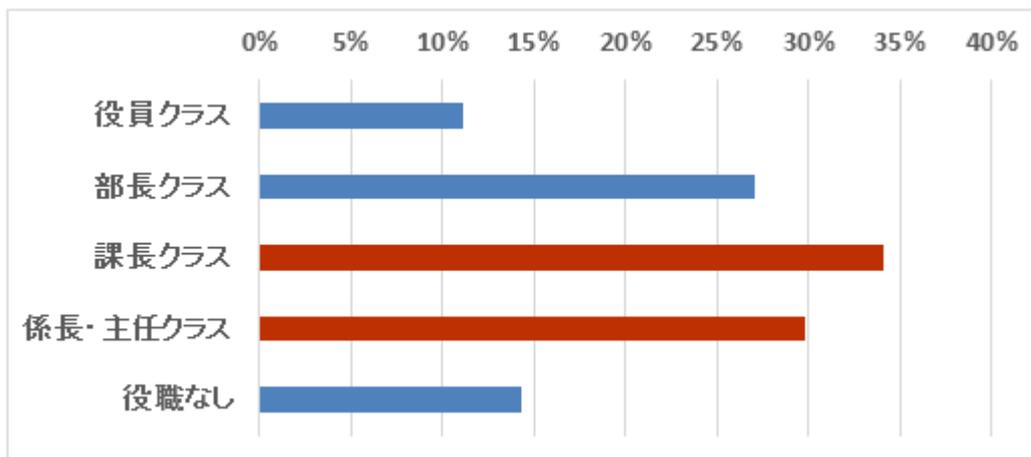
図表5 業種別 高度プロフェッショナル制度の対象者で、
仕事が処理できないほどあふれている者の割合



図表6 職種別 高度プロフェッショナル制度の対象者で、
仕事が処理できないほどあふれている者の割合



図表7 役職別 高度プロフェッショナル制度の対象者で、
仕事処理できないほどあふれている者の割合



図表4～7で押さえた要素について、分析をより精緻にするために重回帰分析を行った。被説明変数を「処理しきれないほどの仕事であふれていた」度合として、「あてはまる」と回答した者を5、「あてはまらない」と回答した者を1とし、5段階の整数で区分している※5。

分析の結果は図表8のとおりである※6。1000万円以上の年収帯において「大企業、営業職、中堅社員（課長、係長・主任クラス）」といった個人が、仕事があふれている度合に対して有意に正の影響を与えている、つまり仕事があふれやすい、業務量超過という問題を抱える環境となっていることがわかった（なお、図表5で「製造業」も取り上げたが、これは製造業企業の従業員規模が、製造業以外の規模と比べて大きいことにより現れた、見せかけの相関であると考えられる）。また、労働者の年齢は高くなるほどあふれる度合が軽減され、週労働時間は長くなるほどあふれる度合が高くなることが確認された。

図表8 「処理しきれないほどの仕事であふれていた」度合い
を被説明変数とした重回帰分析結果のまとめ※7

| 説明変数 | 有意水準 (係数) |
|-------------|-----------------|
| 就業先企業規模(千人) | 10%水準で有意(0.035) |
| 業種(製造業ダミー) | 有意でない |
| 職種(営業職ダミー) | 10%水準で有意(0.313) |
| 役職(中堅ダミー) | 5%水準で有意(0.203) |
| 年齢 | 1%水準で有意(-0.013) |
| 週労働時間 | 1%水準で有意(0.015) |

「高度プロフェッショナル制度」運用開始に向けたインプリケーション

「多様な働き方」を追求する高度プロフェッショナル制度であるが、労働時間管理の枠外に置かれるという特殊性からも、対象者の過半数は問題がないので OK、ではなく、問題がある環境にいる者をいかに保護するかという観点から運用する必要がある。

その際に、今回見たような、問題が特に顕在化しやすい環境が現実存在しており、そういった環境で働く者は労働時間が長時間化する可能性があることを認識する必要がある。顕在化しやすい環境には「大企業、営業職、中堅社員」などの特性があることがわかった。これは、年収1000万円という線引きを行った際に、高年収の割に仕事の進め方などについて自己裁量の小さい個人が偏在していることを示している。

運用にあたってはこうした状況に対して、個別具体的に実態を把握し、制度適用撤回にあたっての根本的な支援措置(受付型の窓口にとどまらないプッシュ型の相談窓口創設など)を講じる、または対象者のうち特に問題が顕在化しやすい結果となっている若年層や中間管理職・管理職に準ずる社員について、運用ルール上の区分分けをしてより厳格に対応するなど、実情に沿った制度運用が求められよう。

高度プロフェッショナル制度は、社会の全員が活躍できる新しい就業システムの時代に向け、労働者一人ひとりの状況に合った労働制度づくりの第一歩になることが望まれている。その第

一步が、年収という一律の線引きによるルールとなることは、適切な運用からかけ離れた結果となる可能性があることを十分に鑑みる必要があるだろう。

※1 正式には「特定高度専門業務・成果型労働制」

※2 働き方改革関連法 法律条文、理由などより

※3 調査前年 1 年間の個人の就業状態、所得、生活実態などを調査し、全国の実態と変化を明らかにすることを目的として、全国 15 歳以上の男女を対象とし、毎年 1 月に実施。標本設計は、総務省統計局「労働力調査」を基に、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行い実施。2018 年調査は 50677 サンプル

※4 高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者は、今後議論されることとなるが、厚生労働省の資料によれば、「金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等」が想定されている。今回分析対象とする年収 1000 万円以上の個人には、機械や電気・電子等を中心とする研究開発職、経営・会計コンサルタント、証券アナリストや金融専門職、その他の専門職による回答によって構成されているものの、制度の対象との関係で完全に対象と推定される個人に限定されているわけではない点には留意が必要である。

※5 分析のモデルについては以下のとおりである。

“処理しきれないほどの仕事であふれていた度合”=

$F(\text{①個人属性、②就業先企業属性、③職種・役職}) + u(\text{誤差項})$

このモデルにおいて説明変数は、①個人属性に関して、“回答者の年齢”、“性別”(男性=1とした男性ダミー)、“週労働時間”、“雇用形態”(正規の職員・従業員=1とした正規雇用ダミー)を変数にとる。②就業先企業属性に関して、“就業先企業規模”(単位:千人)、“業種”(製造業=1とする製造業ダミー)をとる。また、③職種・役職に関して、“職種”(営業職=1とする営業職ダミー)、“役職”(課長クラス及び係長・主任クラス=1とする中堅ダミー)をとる。対象はこれまでと同様に、企業・組織から雇われている就業者、かつ年収が 1000 万円以上の者としている。

このモデルにおける分析結果の予想は、週労働時間については多くなるほど仕事であふれている度合が高まる正の影響が想定される。雇用形態についても正規社員は、より業務量が多い傾向があるといわれ、正の影響が想定される。また、図表 7~10 を踏まえると、企業規模は大きいほど仕事があふれており正の影響、製造業ダミー、営業職ダミー、中堅ダミーについても回帰係数の符号が正となることが想定される

※6 分析結果(詳細は以下脚注※7を参照)については、個人属性に関する変数である年齢、性別については、これは年齢については 1%水準で負に有意であった一方、性別について有意な影響は観察されなかった。年齢が若くなるほど、仕事があふれている傾向にあることや、業務量のコントロールが若手ほどしにくいことを示唆している。ほかの説明変数については概ね予想どおりの結果であるが、予想と異なった部分については、まず、職種や役職をコントロールすると正規雇用ダミーが有意でなくなるのが観察されている。雇用形態はこの年収帯において仕事があふれる度合に直接関係はなく、むしろ職種や役職(営業職や課長・係長クラス)に注目することが重要であることを示唆している。また、製造業ダミーについても有意でなかった。これは、製造業で働く者の就業先企業の従業員規模が、製造業以外で働く者の規模と比べて大きいことにより、図表5のような結果

は製造業という業種の影響ではなく製造業における大企業比率が高いことが原因であると考えられる。

※7 分析結果の詳細は以下の通り。図表8はモデル(3)の結果を整理したもの。

| VARIABLES | (1) overflow_score | (2) overflow_score | (3) overflow_score |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| overflow_score | . | . | . |
| | (.) | (.) | (.) |
| old | -0.013*** | -0.012*** | -0.013*** |
| 年齢 | (-4.664) | (-4.605) | (-4.700) |
| sex | 0.007 | -0.004 | -0.031 |
| 性別(男性ダミー) | (0.087) | (-0.054) | (-0.376) |
| workhours | 0.016*** | 0.016*** | 0.015*** |
| 週労働時間 | (6.154) | (6.169) | (5.959) |
| seikishain | 0.187** | 0.178* | 0.144 |
| 雇用形態(正規雇用ダミー) | (2.005) | (1.907) | (1.536) |
| corporate_size1000 | 0.047*** | 0.047*** | 0.035* |
| 就業先企業規模(千人) | (2.732) | (2.777) | (1.948) |
| seizou | 0.058 | 0.063 | 0.058 |
| 業種(製造業ダミー) | (0.723) | (0.792) | (0.720) |
| eigyo | | 0.321* | 0.313* |
| 職種(営業職ダミー) | | (1.921) | (1.877) |
| yakushoku_chuken | | | 0.203** |
| 役職(中堅ダミー) | | | (2.453) |
| Constant | 2.386*** | 2.377*** | 2.417*** |
| | (17.418) | (17.364) | (17.573) |
| Observations | 1,045 | 1,045 | 1,045 |
| R-squared | 0.092 | 0.096 | 0.101 |
| Adj R-squared | 0.0871 | 0.0894 | 0.0938 |
| F-stat | 17.59 | 15.65 | 14.51 |

t-statistics in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

フリーランスに「最低報酬」の保証は必要か？

「収入」がフリーランスを続ける最大の問題

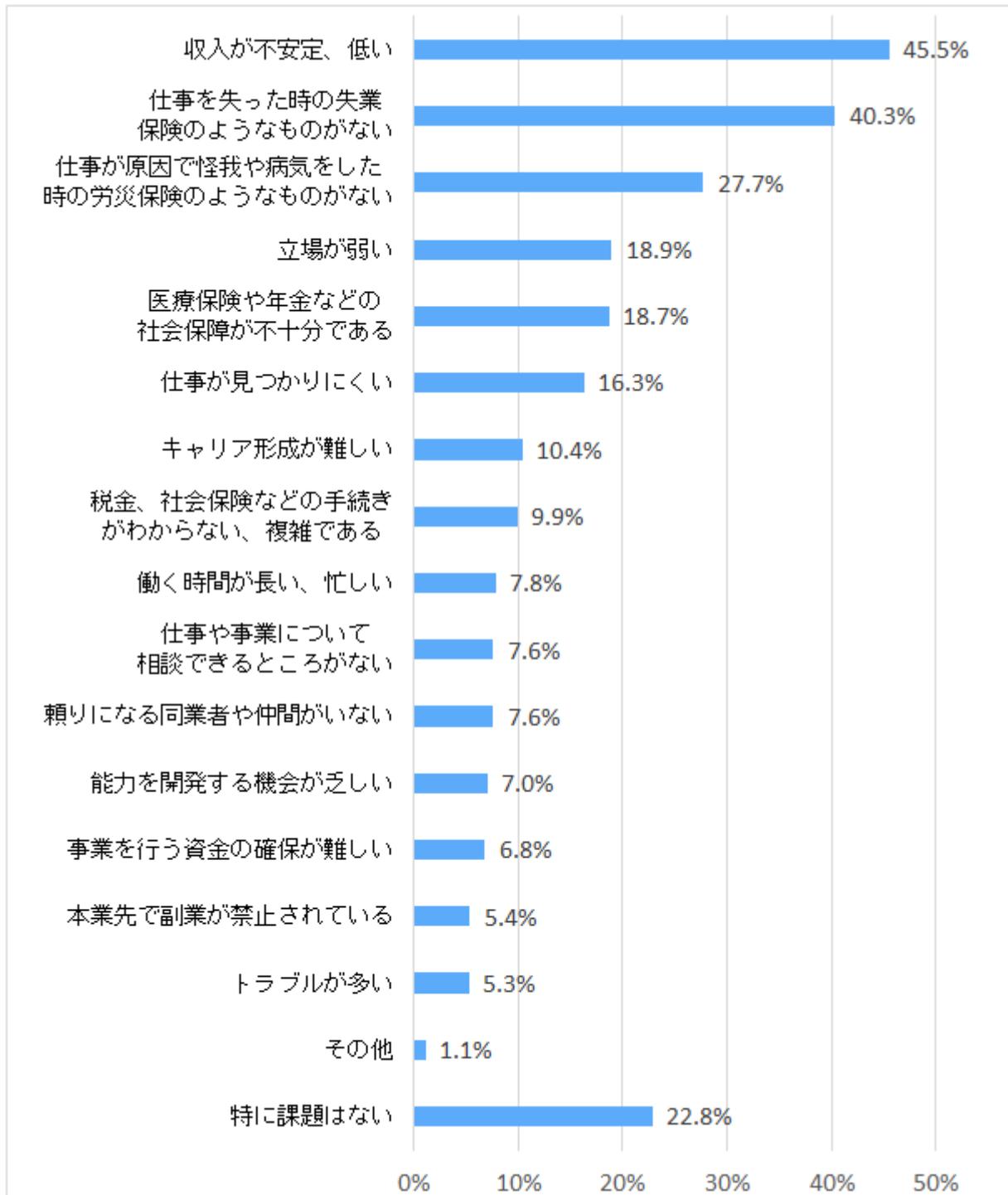
現在、就業者の約9割が雇用されて働いている。しかしながら、昨今、仕事を探すプラットフォームの普及や、企業の副業容認などを背景に、企業と雇用契約ではなく、業務委託契約で働く機会が増えつつある。既にフリーランスで働く人は、本業フリーランスが 300 万人、副業フリーランスが 140 万人となっている※1。

最初にフリーランスの就業実態について確認しておく※2。「働きやすさ」は、満足が 73.7%で、不満 26.3%※3、3年後もフリーランス(独立自営業者)を「続けている」は 64.8%であり※4、「やめる」8.6%である。このように、フリーランスという働き方を積極的に選択している人は多い。

ただし、働き続けるうえでの問題点としては、「収入が不安定、低い」が 45.5%で最も多く、ついで「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」が 40.3%である(図表1)。「得られる収入」の満足度も、満足 48.5%に対し、不満が 51.5%と拮抗しており、フリーランスの収入に関しては課題があるといえるだろう。

以上から、フリーランスで働き続ける環境を整備するにあたっては、収入についての政策検討を深めていく必要がある。厚生労働省の「雇用類似の働き方に関する検討会」でも、今後の検討課題の 1 つに「報酬の適正化」があげられている。

図表 1 独立自営業者を続ける上での問題点(複数回答)

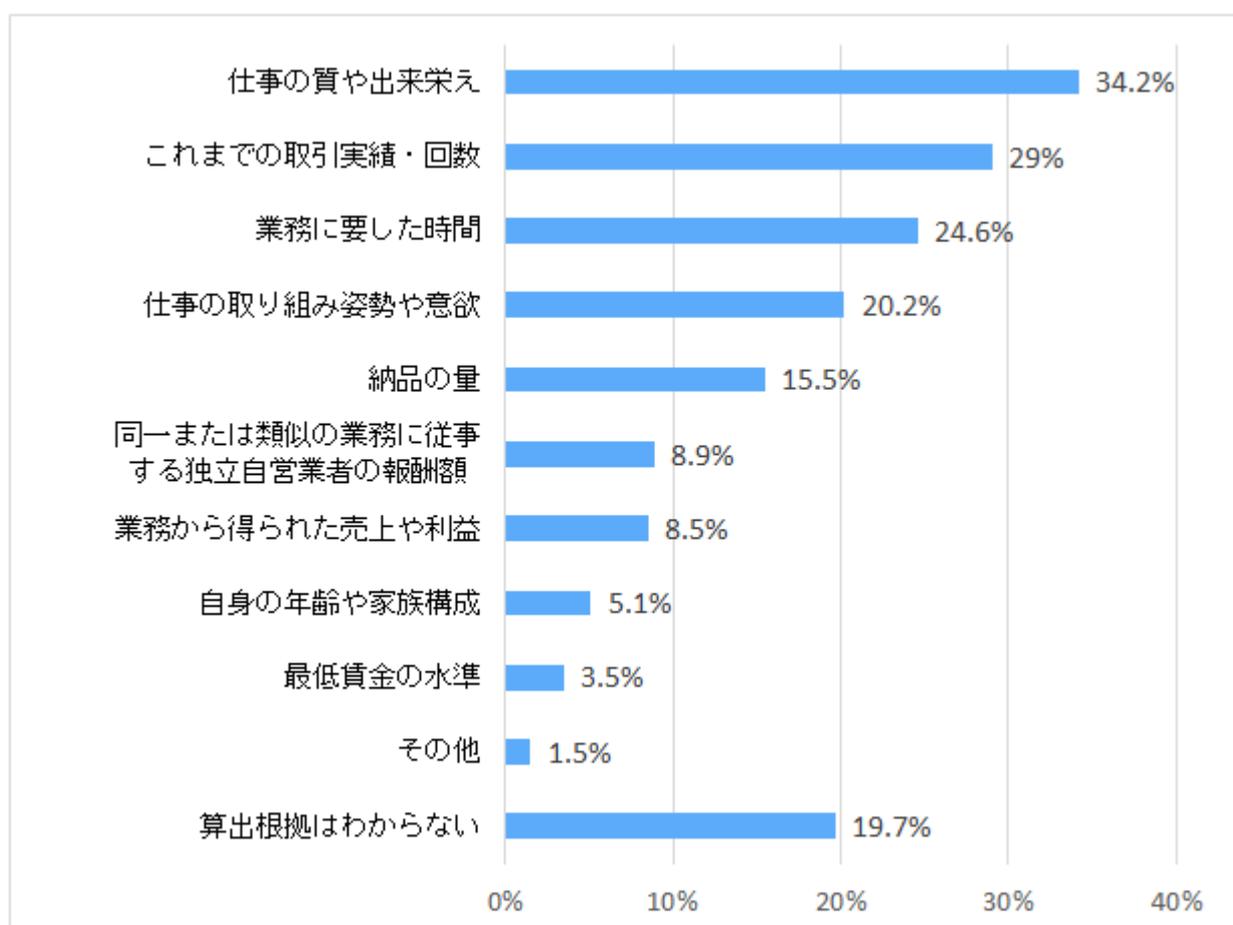


出所:労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」(速報)

不透明なフリーランスの報酬決定メカニズム

では、フリーランスの報酬はどのように決まっているのだろうか。フリーランスの報酬額の決定に影響を与えているのは、「仕事の質や出来栄」34.2%、「これまでの取引実績・回数」29.0%、「仕事の取り組み姿勢や意欲」20.2%である。これらに次いで、「算出根拠はわからない」も19.7%存在し、フリーランスの報酬決定メカニズムははっきりしているわけではない(図表2)。

図表2 仕事の報酬額に影響を与えた要素(複数回答)

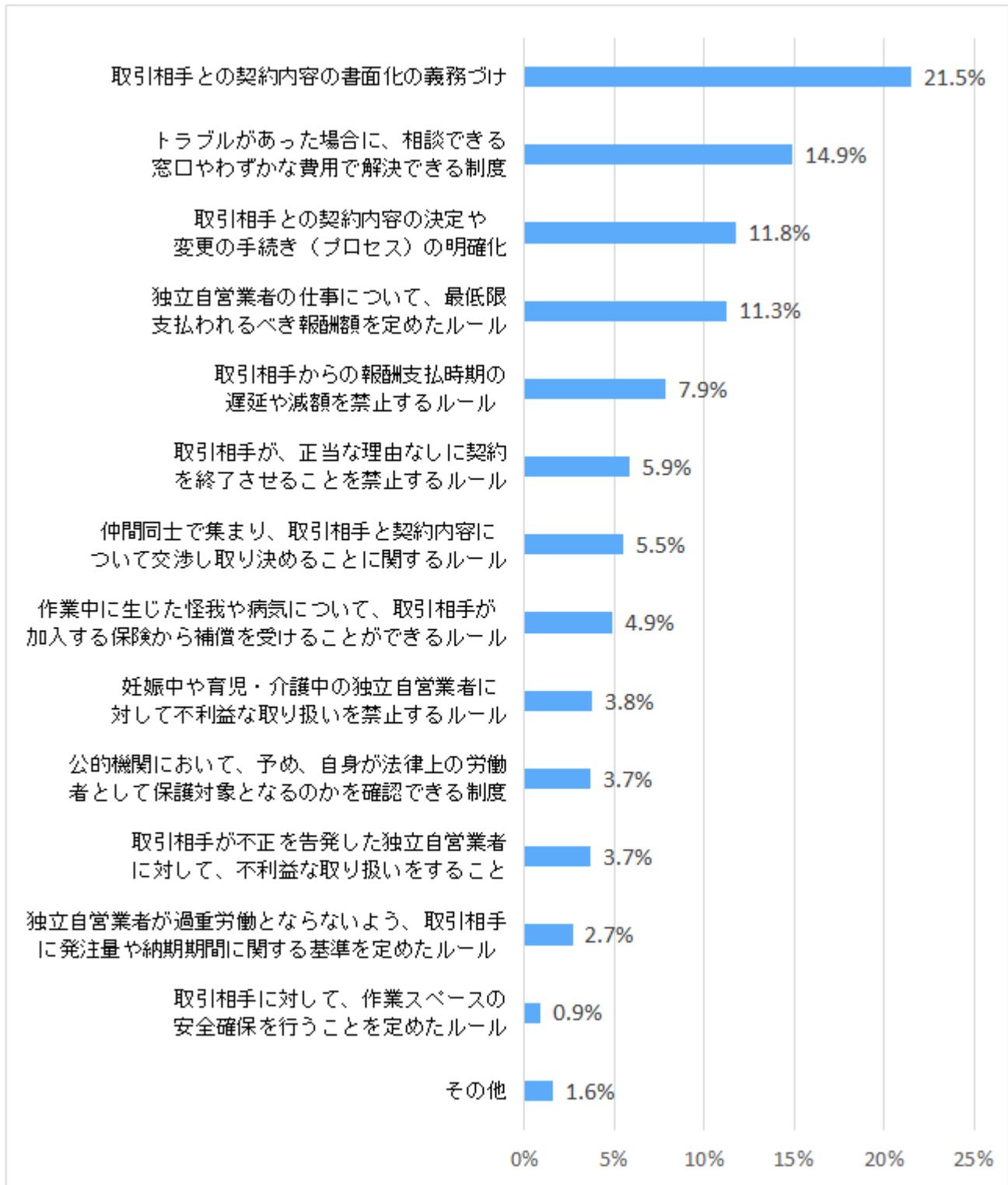


出所:労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」(速報)

フリーランスと違い、雇用者であれば最低賃金法によって、企業が雇用者に最低限、支払わなければならない賃金が決まっている。しかし、フリーランスの場合、そのような法律は存在しない。2016年にはインターネット上の記事をきわめて安い原稿料で発注しているサービスが問題になったことがある。現在も実態としては、最低賃金を下回る料金で仕事をしているフリーランスもいる。

フリーランスが働きやすい環境づくりとして、「仕事について、最低限支払われるべき報酬額を定めたルール」を整備してほしいとの要望は11.3%となっている。これは、「取引相手との契約内容の書面化の義務づけ」などに次ぐ4位である(図表3)。

図表 3 独立自営業者がより働きやすくなるために
 最も整備・充実してほしいと考えている事柄



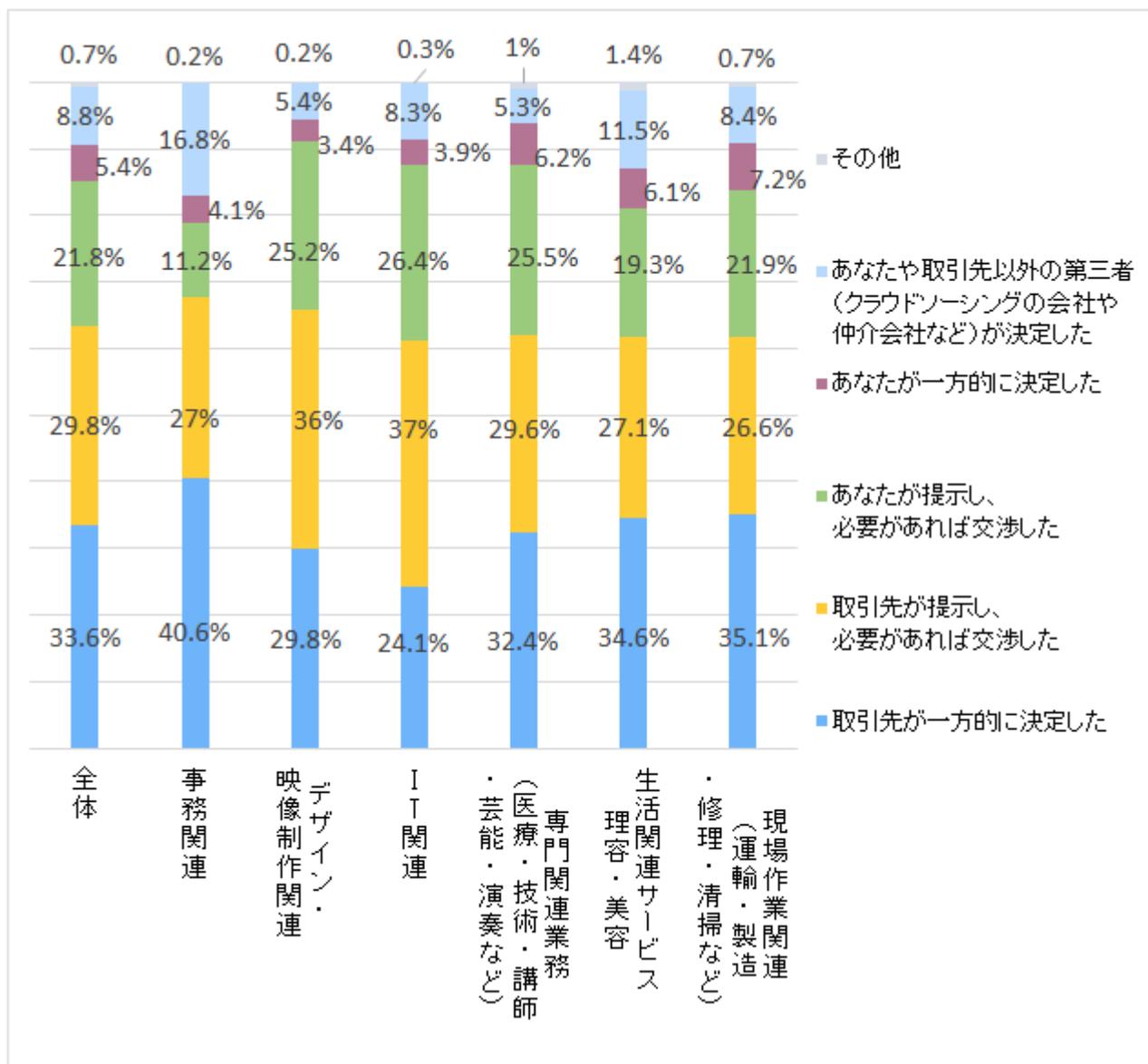
出所：労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」(速報)

企業とフリーランスの報酬額をめぐる交渉

フリーランスの報酬決定メカニズムは不透明で、雇用者のような法律による保護はない。しかし、このような制度になっているのは、法制度上、フリーランスは「労働者」ではなく、企業同様の「事業者」と位置づけられているからだ。対等な事業者同士の自由競争を促進するには、過度な法規制はないほうがよい。実際、フリーランスのなかには、同じような仕事をしていても雇用者より高い報酬を得ている人もいる。

企業とフリーランスの取引において、料金（報酬）の交渉はどのように行われているのだろうか。図表4の「全体」をみると、報酬額は、「取引先が提示し、必要があれば交渉した」「あなたが提示し、必要があれば交渉した」を合わせて51.6%で、半数は何らかの交渉が行われている。一方、「取引先が一方的に決定した」33.6%、「あなたが一方的に決定した」5.4%で、フリーランスと企業の間で交渉が行われていない場合は、企業主導で報酬が決まっていることがわかる。強い交渉力をもつフリーランスもいる一方で、交渉力のないフリーランスもいるのが現実である。

図表 4 主要な取引先での仕事の報酬額の決定方法



出所：労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」(速報)

この傾向は職種別にもみてとれる。図表4において、「事務関連」では「取引先が一方的に決定した」が最多となっているのに対し、「IT 関連」では「取引先が提示し、必要があれば交渉した」が最多で、次いで「あなたが提示し、必要があれば交渉した」となっており、報酬交渉が行われていることがわかる。また、「専門関連職」では、「あなたが一方的に決定した」の割合がそれなりにある。専門性の高い職種はそうでない職種に比べ、個人の交渉力が一定程度機能しているといえるだろう。

「最低報酬制度」を設けるメリットとデメリット

以上をまとめると、フリーランスのまま働きたい人は多いものの、収入については一定の不満がある。フリーランスの報酬決定メカニズムは必ずしもはっきりしておらず、また、報酬額に関しては、企業に対して強い交渉力をもつフリーランスがいるものの、数としては企業の提示額で働くフリーランスのほうが多い。

ここから浮かび上がるのは、前者のフリーランスには事業者として自由競争を促進する施策が求められているものの、後者のフリーランスには、企業との交渉力の差を埋めるような施策が求められているということである。

厚生労働省の検討会でも、フリーランスの報酬の適正化に向け、雇用者の最低賃金の制度と同じような、最低報酬の保証制度を設けるべきとの意見があった。これにより、報酬の底上げ効果があるとの主張がある一方で、フリーランスの事業者としての交渉の自由を妨げ、また、現在高い水準の報酬を得ているフリーランスの料金が最低報酬を基準として下がってしまうとの懸念も示されている。

フリーランスの最低報酬制度をめぐってこのように賛否両論が生まれるのは、雇用者の最低賃金の引き上げ議論からも推察できる。最低賃金の引き上げは、期待通り賃金を押し上げる側面と、賃金の上昇により雇用が喪失される懸念の両方が存在し、どちらが強くなるかは、その時の雇用情勢や引き上げる金額によって異なることがわかっている。

フリーランスの報酬制度の整備においても、報酬水準の底上げ効果と、就業機会の減少リスクのバランスに留意が必要である。

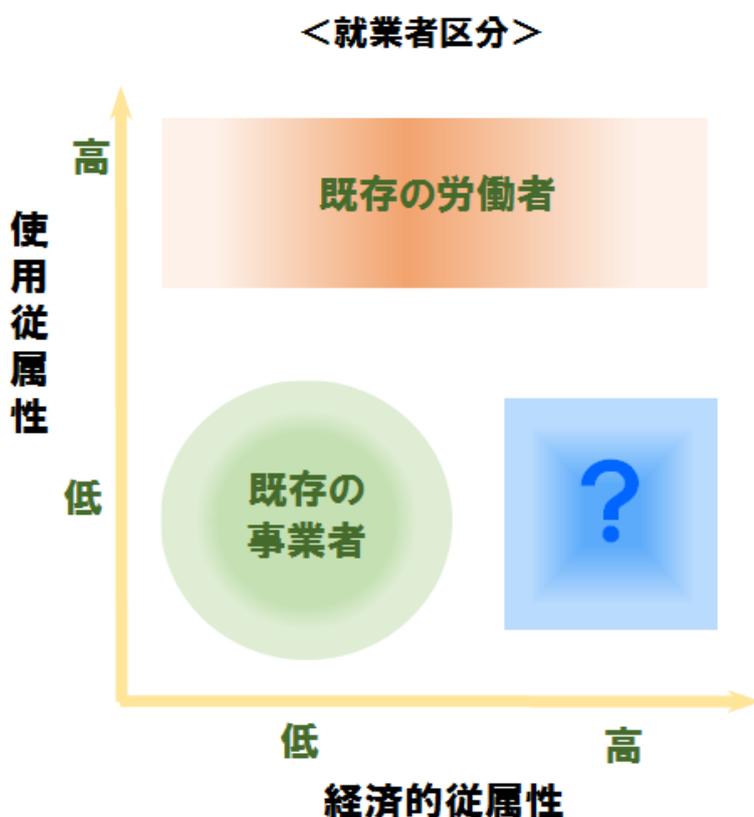
「最低報酬制度」による報酬の変化

フリーランスは雇用者に比べ、収入のばらつきが大きい(次コラム:[フリーランスに学ぶ、会社員の「これから生きる戦略」](#)参照)ため、最低報酬制度の導入により報酬の上昇と低下の両方が、雇用者より顕著に表れる可能性がある。報酬水準の低下を避けるには、企業に対して強い交渉力をもつフリーランスと、そうでないフリーランスを区別したうえで、後者に対してのみ報酬水準を整備していく必要があるといえるだろう。

現時点でも、例えば、労働基準法の「高度プロフェッショナル制度」や、高度外国人材の受け入れ要件、日雇い派遣の例外規定など、一定の条件を満たす個人とそうでない個人で異なる制度を適用する枠組みは存在する。

交渉力の強いフリーランスとそれ以外のフリーランスをわける1つの軸は、取引先企業への「従属性」である。従属性には、企業から受ける指揮命令の程度による「使用従属性」と、ほかの取引先確保の可能性に関する「経済的従属性」がある(図表5)。使用従属性が高いのは、フリーランスではなく労働者なので、フリーランスを分けるには経済的従属性に着目することになる。ただし、経済的従属性も、積極的に1社とだけ契約しているフリーランスと、他に選択肢がなく、かつ不当に低い報酬に抑え込まれているフリーランスでは状況が異なるため、より丁寧な検討が求められる。

図表5 就業者区分と取引先企業への「従属性」



「全体」と「職業別」、二段階での制度設計を

報酬制度の設計にあたっては、フリーランス全体に適用される制度を模索するのか、業種や職業といった特定のカテゴリごとの制度を模索するのも検討の余地がある。雇用者の最低賃金は、全体に適用される制度の上に、地域や特定の事業や職業だけに適用される制度がおかれた二重構造になっている。地域や事業・職業によって、雇用環境や雇用管理の特徴が異なるためだ。

フリーランスの最低報酬制度の検討においても、このような二段階の検討が必要だと思われる。雇用者の賃金設定が労使交渉と不可分であるように、フリーランスの報酬水準の設定もフリーランスと企業間のすりあわせと不可分である。とりわけフリーランスの報酬水準は、企業の給与制度で規定されないため、報酬水準の妥当性やその決定プロセスの構築を明示的に検討しなければならない。

また、交渉力の高いフリーランスと保護の必要なフリーランスを分けるにあたっては、複雑すぎる制度は現実の運用に乗らない。ビジネスの現場で関係者が理解し、守れる制度にするという観点も不可欠だ。その点でも、多種多様なフリーランスを1つの最低報酬制度に包含することを前提に検討していくよりも、主要な職業・事業ごとに最低報酬制度の導入是非を検討していくほうが、むしろ実効性のある議論になるのではないかと。

加えて、フリーランスの就業環境はまだまだ発展途上であり、企業におけるフリーランスの活用も限定的である。このような段階で、報酬(企業にとっては料金)に関して厳しい制約を課すと、新たな就業機会が創出されないばかりか、既にある就業機会さえも損なわれる。この点は、ある程度成熟した環境で、最低賃金の制度を運用している雇用者とは状況が異なるため、最低報酬制度の導入はリスクを丁寧に進めていく必要がある。

報酬の適正化は、フリーランスの働く環境を整備していくうえで必須の課題である。フリーランスは雇用者以上に働き方の多様性があるため、全体最適の制度設計は困難がともなう。最初から全体最適の制度を目指すのではなく、部分的に導入可能な事業・職業から制度を整備していき、そこから得た知見を基に、より包括的な制度設計を進めていくというステップもあり得るのではないだろうか。

※1 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2018」に基づく推計。フリーランスの正確な人数把握は難しく、国内外にさまざまな統計や推計がある。

※2 特に断らない限り、以下では、労働政策研究・研修機構の「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(速報)」のデータを紹介する。この調査では独立自営業者という言葉が使われているが、本稿ではフリーランスと表記している。

※3 「満足」は「満足している」「ある程度満足している」を合わせた値、「不満」は「全く満足していない」「あまり満足していない」を合わせた値。

※4 今後(約3年後)もフリーランス(独立自営業者)を「続けている」は「独立自営業者としての仕事を専業とする」「独立自営業者としての仕事を兼業とする」を合わせた値、「やめる」は「独立自営業者としての仕事をやめる」の値。

フリーランスに学ぶ、会社員の「これから生きる戦略」

フリーランス※¹ という働き方への関心が高まっている。背景には、より自律的に働くことを希望する人や、社外のプロ人材の力を借りて、イノベティブかつ機動的に事業を運営しようとする企業が増えてきたことがある。

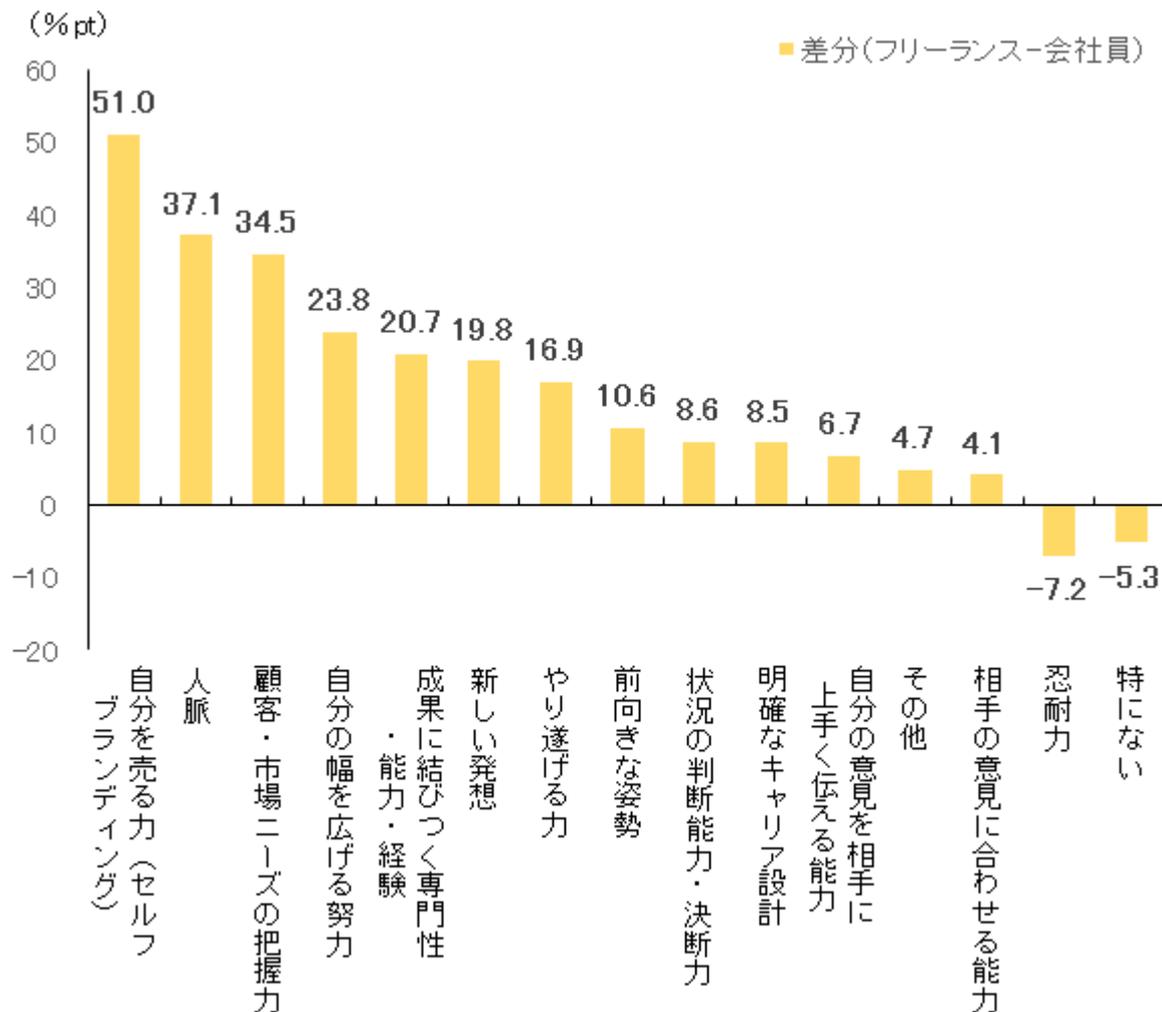
フリーランスとして活動する最大のメリットは、働き方を選択しやすいこと、専門的な知識を活かして働けることだ。労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」(2018年)でも、独立自営業者が今の働き方を選んだ最大の理由は「自分のペースで働く時間を決められることができたから」(複数回答で約36%)だ。さらにフリーランスは働いている人の満足度も高いことが知られている※²。いつかは副業で、あるいは独立して、プロフェッショナルなフリーランスとして活動したいと考える会社員は少なくないのではないか。

今は異なる、会社員とフリーランスの能力

だが、会社員がフリーランスに転身するのは、それほど簡単ではなさそうである。組織によって仕事がアサインされ、決まった賃金が支払われる会社員と、自らを差別化して仕事を獲得しなければ収入を得られないフリーランスでは、働き続けるために活用する力に違いがあるためだ。

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「フリーランス白書 2018」では、会社員とフリーランスそれぞれに現在の働き方を続ける、あるいは成功させるうえで重要な能力・資質を聞いている。会社員とフリーランスで重視する人の割合の差が大きいものを上から順に挙げると、「自分を売る力(セルフブランディング)」(フリーランス-会社員の差:51.0%pt)、「人脈」(同:37.1%pt)、「顧客・市場ニーズの把握力」(同:34.5%pt)、「自分の幅を広げる努力」(同:23.8%pt)、「成果に結びつく専門性・能力・経験」(同:20.7%pt)となる。専門性・能力だけでなく、自分の幅を広げ、ネットワークを形成する力。そのうえで顧客・市場ニーズに基づいて自分を売り出していく力。会社員からフリーランスに転身する場合には、これらの幅広い力を発揮する必要がある。

図表1 現在の働き方を続ける、あるいは成功させるうえで重要な能力・資質



※この調査では、会社員に対して「社内調整力/社内の人脈」および「社外の人脈」を個別に、フリーランスに対しては「社外の人脈」を尋ねている(それ以外の設問は会社員、フリーランス共通)。ここでは会社員の人脈の回答割合は、社内調整力/社内の人脈と社外の人脈の回答割合を単純平均した数値とした。

出所: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「フリーランス白書 2018」

幅広い力が押し上げるフリーランスの年収

これらの力は、本当に年収などの結果に結びついているのだろうか。リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2018」によれば、20～59 歳の本業をフリーランス※3 として働く人（以下、本業フリーランス）の主な仕事からの年収は平均 267 万円であるが、年収 400 万円以上も約 4 人に 1 人を占める。

フリーランスの年収とフリーランスが重視する 4 つの力との関係を分析してみる。ここでは①専門性・能力は「ホワイトカラー系専門職」「技術系専門職」として働いていること、②自分の幅を広げる力は「自己啓発の有無」、③ネットワークを形成する力は「職場・仕事を通じた相談相手の有無」を代理の変数とした。最後に、④自分を売り出す力や顧客・市場ニーズの把握力に相当する変数は見当たらないため、結びつきが強いと思われる「経験年数」を代理変数にした。

結果は図表 2 の通りである。①～④の力はいずれも年収と有意なプラスの関係をもっていた。これら 4 つの力は単なる実感値であるだけでなく、実際にフリーランスが今の仕事を続けることと関わりの深い力である可能性が高い。

図表 2 本業フリーランスの年収の回帰分析

| 主な仕事からの年収(対数値) | 係数 | 標準誤差 |
|-----------------|-----------|------|
| 女性ダミー | -1.171*** | 0.07 |
| 職種(レファレンス:その他) | | |
| ホワイトカラー系専門職 | 0.361*** | 0.12 |
| 技術系専門職 | 0.349*** | 0.08 |
| 職場・仕事を通じた相談相手あり | 0.444*** | 0.09 |
| 経験年数 | 0.034*** | 0.00 |
| 自己啓発ダミー | 0.145* | 0.07 |
| 定数項 | 4.654*** | 0.07 |

Adj.R2 = 0.2585 *** : 1%有意水準、* : 10%有意水準

※ここでの本業フリーランスは、20～59 歳の自営業(雇人なし)もしくは内職をする就業者で非農林漁業の人としている。ホワイトカラー系専門職種は管理職、総務、人事、労務、広報、経営企画等を始めとする職種。技術系専門職は研究開発、各種設計、情報系職種、医療系専門職等の職種。「経験年数」は現職に就いてからの年数を示す。

出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2018」

これからは会社員にもフリーランスの能力が必要となる

今後は、会社員もフリーランスの4つの力(①専門性・能力、②自分の幅を広げる力、③ネットワークを形成する力、④自分を売り出す力)から学ぶ必要がある。70、75歳まで働くことが珍しくなくなり、テクノロジーが人の担う仕事を塗り替える時代には、「生涯ずっと正社員」というコースを辿る人は減っていくだろう。企業が社外の人材を業務委託やプロジェクト型雇用(数年単位で組織に雇用され、プロジェクトの遂行にコミットする雇用者)などの形で活用するケースも増えそう。体調の変化や家族の介護などから、より柔軟な働き方を必要とする人も増えると予想される。

そのような将来を視野に入れるなら、会社員も、市場ニーズのある専門性や能力や自らを売り出す方法について思いを巡らせ、互恵的なネットワークをつくるための活動を始めたほうがいい。競争力を発揮できる専門性や能力を持っているか、持とうとしているのか、会社の外で助け合ったり、学び合えるネットワークはあるのか、会社の指示ではなくて、自分の未来を考えて何か学びにつながる行動しているかを自分に尋ねてみる必要があるだろう。

これからのキャリア支援も、すべての人について、「いつか個として活動する可能性」を視野に入れて行うことが必要になるのではないか。その際、フリーランスとして働く人が発揮している幅広い能力は大いに参考になるだろう。

※1 フリーランスの定義は必ずしも確立されていない。中小企業庁「小規模企業白書」では、フリーランスは「ソフトウェアの設計・開発(SE)、ウェブデザイン、ライティング、翻訳・通訳など、自らの持つ技術や技能、スキルを拠り所に、組織に属さず個人で活動する」事業形態を指すとされている。一方、「フリーランス白書 2018」では「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」とされ、大きく①企業や組織に属さず雇用関係をもたない独立系フリーランスと、②主となる企業や組織に雇用され、すきま時間を使って個人の名前で仕事をする副業系フリーランスに大別されるとしている。

※2 たとえば、労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」(2018年)で働き方に対する評価を見ても、独立自営業者の約7割(68%)が「満足している」または「ある程度満足している」と回答している。

※3 ここでのフリーランスは、20~59歳の自営業(雇人なし)もしくは内職をする就業者で非農林漁業の人としている。

労働政策センター

中村天江
大嶋寧子
古屋星斗

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| Vol.1 「高度プロフェッショナル制度」見えているもの、見えていないもの | 2018.9.19 公開 |
| Vol.2 フリーランスに「最低報酬」の保証は必要か？ | 2018.9.26 公開 |
| Vol.3 フリーランスに学ぶ、会社員の「これから生きる戦略」 | 2018.10.9 公開 |