

Works University

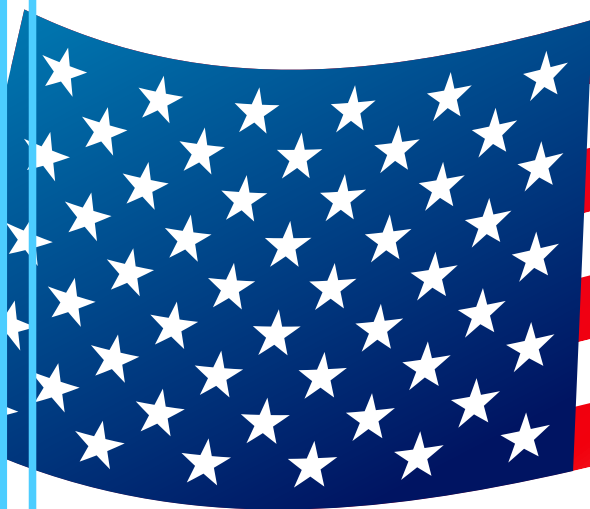
米国の 人材ビジネス

HR Business Overview in the US



06

フリーランス・ギグ市場



米国のフリーランサーの分類と実態

1. フリーランサーの分類

フリーランスとは、「自営で特定の業務のためにさまざまな会社で働くこと」(Oxford Dictionaries)あるいは「従業員としてではなく、さまざまな企業のために独立して働くこと」(Cambridge Dictionary)と定義され、そのような働き方をする人をフリーランサーという。

フリーランサーに関する公式な統計はなく、実態があきらかになっていないものの、クラウドソーシング大手のUpworkとフリーランス組合が共同で行った調査によると、以下の5つのタイプに分けられる¹。

(1) 個人事業主

個人事業主は伝統的なフリーランスの働き方で、特定の使用者に雇用されずに、プロジェクトベースで業務を請け負う。

(2) ムーンライター

正社員として仕事をする傍ら、それとは別にフリーでも(主に夜間)仕事をする人のことをいう。たとえば、日中は企業でウェブディベロッパーとして働き、夜に非営利団体のプロジェクトに携わる人など。

(3) 多角的ワーカー

正社員やパートタイムの仕事とフリーランスの仕事を複数かけもって仕事をする人。たとえば、週20時間は歯医者で受付の仕事をしつつ、それ以外の時間にUberの運転手をして収入を得る人など。

(4) 臨時労働者

1つの会社で一時的な雇用契約にもとづき仕事をする人。たとえば、数カ月単位のプロジェクトのために契約ベースでスタートアップ企業の事業戦略コンサルタントとして働く人など。

(5) フリーランス事業オーナー

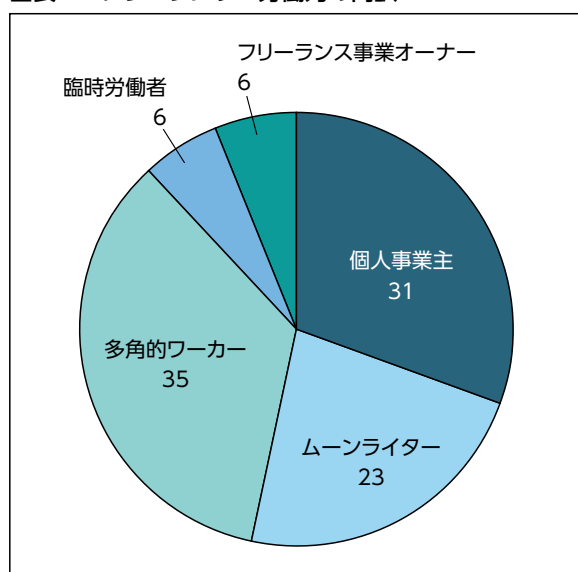
1人から5人の従業員を有する事業のオーナーで、自らをフリーランサー兼事業オーナーと位置づける人。たとえば、ソーシャルマーケティングのリーダーとして小規模な代理店を立ち上げるためにほかのソーシャルマーケターチームを雇いつつ、依然として自分をフリーランサーと考える人など。

1 Upwork, "Freelancing in America 2016", <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2016> (last visited January 12, 2018)

2. フリーランサーの実態

テクノロジーの利用が各世代に浸透するなか、フリーランサーとして働く人が劇的に増えている。2017年の調査によると、米国では2014年以降、フリーランサー数の伸び率は米国の労働力全体のそれよりも3倍の高さであり、2017年にはその数が5,730万人に達したという²。先に述べたフリーランサーのタイプ別の人数の内訳では、多角的ワーカーが1,980万人（35%）で最も多く、以下、個人事業主の1,770万人（31%）、ムーンライターの1,300万人（23%）と続く（図表1）。

図表1 フリーランサー労働力の内訳 (単位：%)



注：数値は小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%を超える。

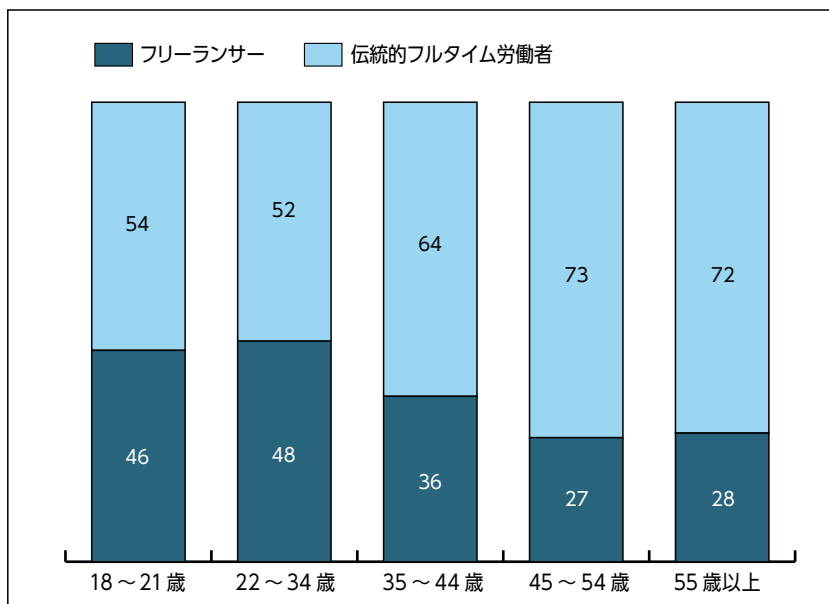
出所：Upwork, "Freelancing in America 2017", <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017> (last visited January 12, 2018)

同調査によると、34歳以下の若年層では伝統的な働き方ではなくフリーランサーとして働く人の割合がほぼ半数いるということがわかっている（図表2）。学歴で見ると、フリーランサーは大学院修了者の割合が19%と労働力全体（14%）よりも高い（図表3）。フリーランサーの男女比では男性が59%、女性が41%と、労働力全体（男性53%、女性47%）よりも男性の割合が高く、AIやオートメーション化の影響を懸念して、スキル向上を図っている人の割合が伝統的なフルタイム労働者では45%であるのに対して、フリーランサーでは65%と高い³。

² Upwork, "Freelancing in America 2017", <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017> (last visited January 12, 2018)

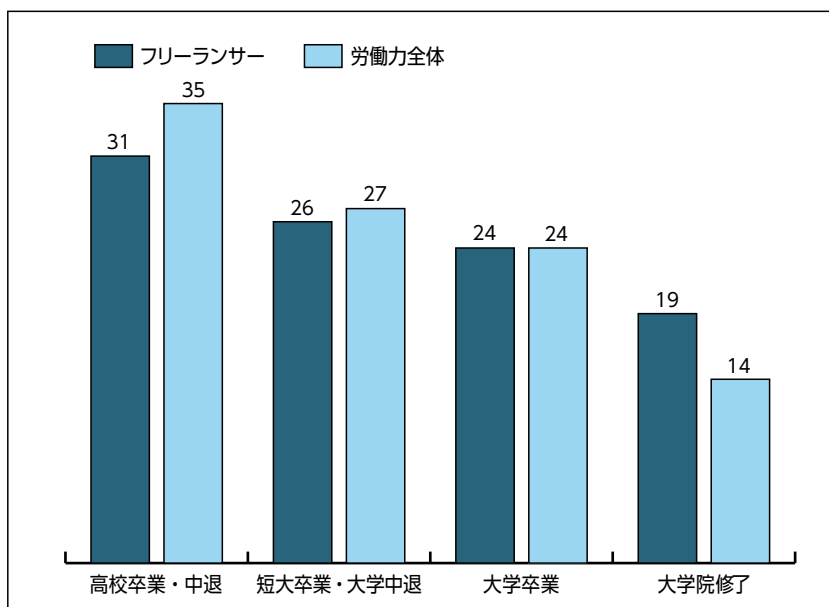
³ 同上

図表 2 年齢層別フリーランサーの割合 (単位：%)



出所：Upwork, “Freelancing in America 2017”, <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017> (last visited January 12, 2018)

図表 3 フリーランサーの学歴 (単位：%)



出所：Upwork, “Freelancing in America 2017”, <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017> (last visited January 12, 2018)

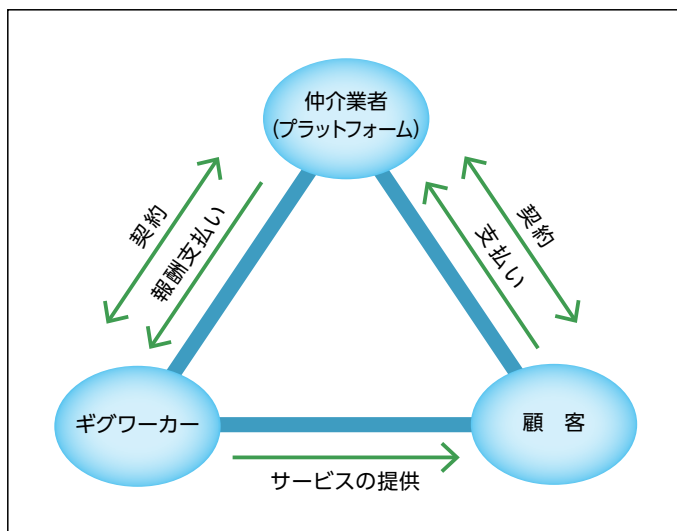
ギグエコノミー

1. ギグエコノミーの定義

近年、テクノロジーを活用して働くフリーランサーが増えるにつれて、ギグエコノミー（gig economy）という用語が頻繁に使われるようになった。その一般的な意味は、「雇用主のもとで働くのではなく、一時的な仕事や個別の仕事をして、その都度報酬を受け取る働き方」（Cambridge Dictionary）、「常用雇用と異なる短期契約やフリーランスの仕事の拡大を特徴とする労働市場」（Oxford Dictionaries）などであるが、米国財務省が定義するように「オンラインのプラットフォームを利用して収入を得る働き方」（U.S. Department of the Treasury）ととらえた方が実態に近いと思われる。ギグエコノミーはシェアリングエコノミー（sharing economy）、オンデマンドエコノミー（on-demand economy）、プラットフォームエコノミー（platform economy）ともいわれ、ギグエコノミーで働く人はギグワーカー（gig worker）といわれる。

典型的なギグワーカーの働き方は、ウェブサイトやスマートフォンアプリを利用してプラットフォームを運営する仲介業者と契約を交わし、フリーランサーとして仕事をするというものである。ギグワーカーはプラットフォームを利用して顧客にサービスを提供し、顧客はそのサービスに対して決められた料金を仲介業者に支払う。仲介業者は通常、一定のコミッションや保険料等を差し引いて、ギグワーカーに報酬を支払う（図表4）。

図表4 ギグエコノミーの仕組み



2. ギグエコノミーの規模

米国のギグエコノミーの規模については、全労働力の34%を占めているという見解⁴や、欧州と米国では1億6,200万人が何らかの形でギグエコノミーの仕事をしているという報告⁵があるほか、2025年にはオンラインの人材プラットフォームが生み出す雇用が米国だけで約4,100万人になるという予測が出されている⁶。しかし、一方ではギグエコノミーの市場はそれほど大きくないと見積もる報告書も複数出されている⁷。米国財務省による確定申告のデータを分析した2017年の報告書によると、2014年の確定申告においてギグエコノミー（オンラインプラットフォームベースの事業）で収入を得たと申告した個人の数に10万9,700人で、全労働力の約0.7%であることがわかっている⁸。この数字は2014年以降、増えつつあると予想されるが、ギグエコノミーの市場規模をより正確に把握するには、さらなる調査が必要であろう。

なお、2017年の時点では、ギグエコノミー最大の仲介業者はライドシェア最大手のUberである。2009年にカリフォルニア州サンフランシスコで創業したUberは2017年12月現在、77カ国616都市で営業し、従業員数は1万6,000人、1日のライド数は1,000万件である⁹。

3. ギグワーカーの特徴

これまでに公表されている調査報告書によると、ギグワーカーの特徴は以下のとおりである。

男女比では男性が59%、女性が41%と男性の割合が高く、平均年齢は42歳で、35歳から51歳のジェネレーションX世代が41%で最も多い（図表5）。また、最終学歴では大学卒業者が31%、大学院修了者が28%と、高学歴の人が多くことがわかる（図表6）。

米国財務省の報告書によると、ギグワーカーの58.5%は常用雇用（フルタイムまたはパートタイム）とギグエコノミーの仕事を両立しているといい、ギグエコノミーの仕事のみで生計を立てているのは33%である¹⁰。

4 CNN Money, "Intuit: Gig Economy is 34% of US Workforce", May 24, 2017, <http://money.cnn.com/2017/05/24/news/economy/gig-economy-intuit/index.html> (last visited January 20, 2018)

5 McKinsey & Company, "Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy", October 2016, <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy> (last visited November 12, 2017)

6 McKinsey & Company, "A Labor Market That Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age, Appendix: Country Case Study", June 2015, <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/connecting-talent-with-opportunity-in-the-digital-age> (last visited January 19, 2018)

7 Harris, Seth and Alan Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The 'Independent Worker'", The Hamilton Project, Discussion Paper 2015-10, December 2015, Farrell, Diana and Fiona Greig, "Paychecks, Paydays and the Online Platform Economy", JPMorgan Chase & Co. Institute, February 2016, Katz, Lawrence and Alan Krueger, "The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015", Working Paper, March 2016など

8 Jackson, Emilie, Adam Looney and Shanthi Ramnath, "The Rise of Alternative Work Arrangements: Evidence and Implications for Tax Filing and Benefit Coverage", Office of Tax Analysis Working Paper 114, the Department of the Treasury, January 2017

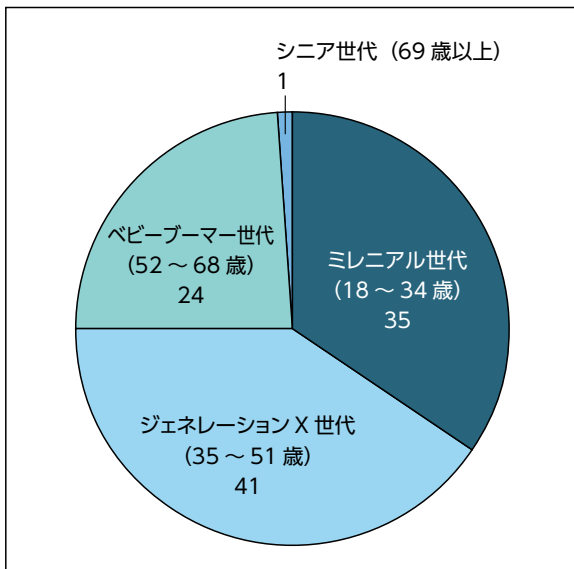
9 Uber Newsroom, <https://www.uber.com/newsroom/company-info> (last visited January 20, 2018)

10 Katz, Lawrence & Krueger, *supra* note 7.

ギグワーカーの多くは構造経済の不安定な時代に経済的安定と保証を得るためにギグエコノミーの仕事を選んでいるが、その背景には「自分が自分のボスでありたい」あるいは「上司のいいなりになりたくない」という米国人固有の心情が隠れているように見える¹¹。

約20万人のUber運転手のデータベースを用いて柔軟な働き方の利点を調査した報告書によると、Uber運転手はこの種の仕事の高い柔軟性を重視し、子どもの急病や親の介護といった事情に対応できることに満足しているという¹²。実際のところ、Uber運転手の多くは週によって労働時間を自在に変えている（図表7）。

図表5 ギグワーカーの世代別割合 (単位：%)

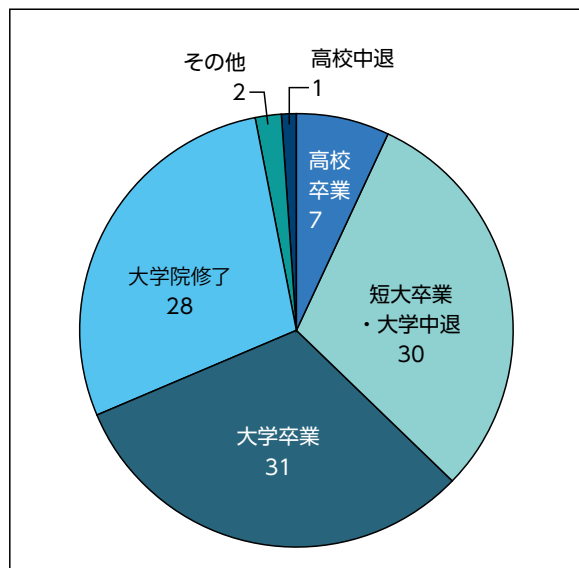


出所：Intuit, “Dispatches from the New Economy : The On-Demand Economy Worker Study”, June 2017, <https://intuittaxandfinancialcenter.com/wp-content/uploads/2017/06/Dispatches-from-the-New-Economy-Long-Form-Report.pdf> (last visited January 20, 2018)

¹¹ Intuit, “Dispatches from the New Economy : The On-Demand Economy Worker Study”, June 2017, <https://intuittaxandfinancialcenter.com/wp-content/uploads/2017/06/Dispatches-from-the-New-Economy-Long-Form-Report.pdf> (last visited January 20, 2018)

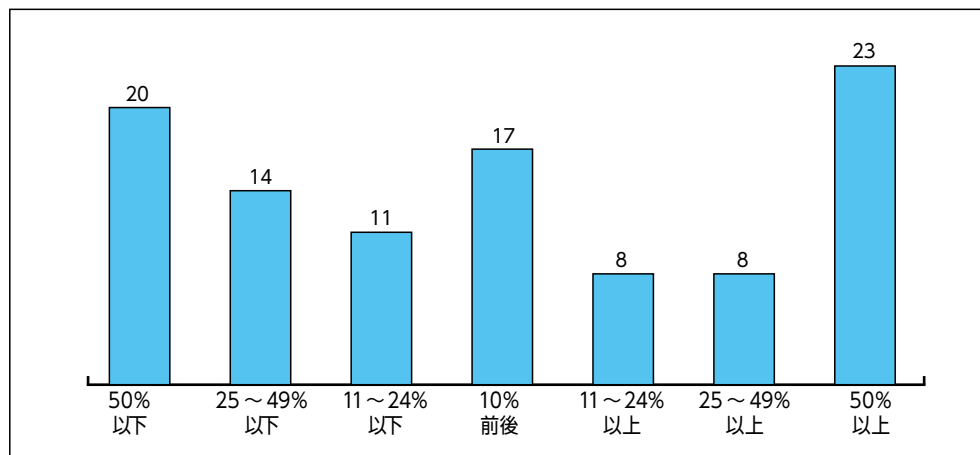
¹² オカケイコ「ギグエコノミーにおける働き方と労働者性—米国を例として—」『阪大法学』第67巻第3・4号(2017年)、Chen, M. Keith, Judlieth A. Chevalier, Peter E. Rossi and Emily Oehlsen, “The Value of Flexible Work : Evidence from Uber Drivers”, NBBR Working Paper No. 23296, March 2017.

図表6 ギグワーカーの最終学歴 (単位：%)



出所：Intuit, “Dispatches from the New Economy : The On-Demand Economy Worker Study”, June 2017, <https://intuittaxandfinancialcenter.com/wp-content/uploads/2017/06/Dispatches-from-the-New-Economy-Long-Form-Report.pdf> (last visited January 20, 2018)

図表7 Uber 運転手の週毎の労働時間の変化 (前週と比較した今週の労働時間増減) (単位：%)



出所：オカケイコ「ギグエコミーにおける働き方と労働者性—米国を例として—」『阪大法学』第67巻第3・4号(2017年)、Jonathan V. Hall and Alan B. Krueger, “An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States”, NBER Working Paper No. 22843, November 2016, p20, <http://www.nber.org/papers/w22843> (last visited July 25, 2017)

課題

フリーランサー、とりわけギグワーカーの増加とともに、問題点も浮上している。プラットフォームを利用する働き方は新しい形態であり、すべての人が適応できるというわけではない。この種の仕事は伝統的な常用雇用とは異なり、安定的な収入を得る手段にならないことが多い。そのため、多くのギグワーカーは収入の変動と不安定さに直面している。

また、法的な観点ではギグワーカーの労働者性について問題が浮き彫りになっており、訴訟も後をたたない¹³。ギグワーカーはオンラインテクノロジーやアプリを通じてマッチングされた顧客にオンデマンドでサービスを提供する。ギグワーカーの働き方や仲介事業者との関係は、彼らの仕事が仲介事業者の事業に不可欠であるという点や、仲介事業者が仕事量や料金を指揮しているという点では、伝統的な常用雇用労働者の働き方や従来の雇用関係と類似している。しかし、ギグワーカーが就労日や就労時間を自由に決め、複数の仕事を掛け持ちし、あるいは同業他社の仕事をする点では伝統的な働き方とは異なっている。そのため、現在の米国労働法や税法の枠組みがギグワーカーに対応しきれず、ギグワーカーに労働者性が認められるかどうかは不透明な状況だ。労働市場の混乱と訴訟を回避し、ギグワーカーの身分の安定を図るために何らかの対応が必要であるというコンセンサスが高まりつつある。

政府が労働者性の基準を拡大し、労働者と個人事業主のボーダーラインを明確にしようとするれば、ギグエコノミー企業は労働コストの増大を避けるために労働者性が認められないようにする動きを強める可能性がある。つまり、本来であればサービスと顧客満足度の向上のために行うであろう働き手のバックグラウンドチェックや教育訓練、顧客による評価システム、価格の設定などを、それらを行うことにより裁判などで労働者性が認められる可能性が高くなると危惧し、避けるようになるおそれがあるのだ¹⁴。このような考えから連邦レベルでの対応を求める見解が複数出されており、労働者と個人事業主の間に存在するグレーゾーンをなくすために「労働者 (employee)」「個人事業主 (independent contractor)」の間に位置する「インディペンデントワーカー (independent worker)」を創設するという案などがある¹⁵。

一方、州レベルではギグエコノミーのなかでも Uber や Lyft といった輸送ネットワーク会社の運転手を対象に新基準を制定する動きがある。たとえば、ウェストバージニア州は 2016 年に、輸送ネットワーク会社の運転手は一定の基準を満たす限りは個人事業主であると規定する新法を制定した¹⁶。同様の法律はフロリダ州、デラウェア州、テキサス州などでも成立している。

13 オカ, *supra* note 12.

14 Joseph V. Kennedy, "Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy", Information Technology & Innovation Foundation, April, 2016, pp.5-6, <https://itif.org/publications/2016/04/18/three-paths-update-labor-law-gig-economy>. (last visited November 1, 2017)

15 Seth D. Harris & Alan B. Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The 'Independent Worker'", December 7, 2015, http://www.hamiltonproject.org/papers/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_independent_worker. (last visited January 25, 2018)

16 http://www.legis.state.wv.us/Bill_Status/bills_text.cfm?billdoc=hb4228%20intr.htm&yr=2016&sesstype=RS&i=4228. (last visited January 25, 2018)

Works University
米国の人材ビジネス
06.フリーランサー・ギグ市場

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

発行日

2018年3月8日

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17
リクルートGINZA8ビル
株式会社リクルートホールディングス
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ウェブサイトにはリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

Works University

米国の人材ビジネス

06. フリーランサー・ギグ市場

リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

リクルートGINZA8ビル

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/