

フリーランス活用 という経営進化の選択肢

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代、専任 伝法院 千里

「フリーランスファーマー」が近くの農園で働いている。そんな話を聞いた藤田社長は興味津々。マーケティングや流通など、次の一手に活用できるのではないか。

藤田 千代ちゃん、今年の夏は雨が降らなくて困ったね。

千代 天気や気温は、どうしようもないですからね。でも言い訳はしてられないし、つくづく農業って奥が深いなど実感した夏でした。

藤田 うん。うちは出荷を途切れさせることはなかったけど、年始に立てた目標計画には届かなかった。

千代 逆に今年調子が良い農園なんであるんですかね？

藤田 いやそれがあるんだよ。同じ市内のサニー農園なんだけど、有機農法で葉物野菜を中心につくっているのほとんど影響受けてないみたい。社長の武井さんは知ってるんだけど、3年前と比べたら去年、今年と雇用する人の数も倍々になって、すごく勢いがあるんだよね。

千代 私もサニー農園さん知っています！ InstagramやTwitter、Facebookを駆使していますよね。あと若い女性の社員の方が出て、この前の農業女子の会に参加していたのでお話し

しました。

藤田 この前の地域の青年会で武井さんに会ったときに聞いたんだけど、きっかけは2年前に前野さんという30代前半の人を雇ったことだと言ってたよ。正式には雇ったわけではなくて、業務委託で契約しているって話だったな。

社員 その話、私もその社員の女性から聞きました！ 前野さんはもと都内の人事系の会社で働いていたそうで、人を育てたり、広告宣伝するのが上手でいつも教えてもらっているって言ってましたよ。

伝法院 藤田社長、千代さん、こんにちは。なにやら面白そうな話をされていますね。

藤田 先生。そうなんです。最近調子の良いサニー農園の話をしてまして。どうやらキーマンとなる前野さんという人がいるらしくて。

伝法院 私も前野さんのことは数年前から知っています。彼はまさに新

しい働き方を実践していますよね。自分の畑を持たず、興味のある分野の複数の農園で仕事を受け持つ「フリーランスファーマー」で、欧米では少しずつ増えてきている働き方なんですよ。

千代 なるほど、社員でもバイトでもパートでも、コンサルタントでもない関わり方があるんですね。ずっと気になっていましたよ。

伝法院 今の時代、複業は当たり前。その選択肢に農業が含まれてきたというだけで、昔からある「兼業農家」の捉え方を少し変えたようなイメージですね。師匠と弟子でなければ学べなかったことが、複数の農園から学ぶこともできる。その分、前職や現職で得た知識やスキルを農園に還元する。農園にとっても、マーケティングや流通など、生産の次の段階に進むための一手として有効ですね。アルパカファームだとどんな人に来て欲しいですか？ きつと社員やパートの方を雇うときは考え方が違いますよね。

今回の執筆者

矢萩板 初美

(有)人事・労務パートナー／
行政書士／
903シティファーム
推進協議会委員長



明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。NPOの設立支援や運営サポートなどコミュニティ創りを支援している。次代に持続可能な農と食を残していくため903シティファーム推進協議会を自ら設立。次世代の農業経営者を応援する「ローカルとつながる田心マルシェ」も開催。

▶ うっかり違反を防ぐ業務委託契約のポイント ◀

クラウドソーシングが急速に拡大

私をはじめとして Uber を利用したのは、2018 年 7 月の台湾研修時で、働くカタチ、ビジネスモデルの変容を実感する良き機会でした。Uber は日本でも飲食宅配代行サービスの Uber eats を展開。このコロナ禍の自粛で需要が増え、都市部だけではなく、郊外でも自転車に乗った配達人の姿をよく見かけるようになりました。

アウトソーシング——企業などが専門性の高い業務を外注することですね。最近インターネットの普及により社外の不特定多数の人にそのような業務を外注するケースが増えています。これが「クラウドソーシング」。Uber もそのひとつといっているでしょう。配達に限らず、農業分野でも各種専門的作業の外注として活用できる可能性が広がってきています。

クラウドソーシングの市場規模拡大に伴い、一方で自営型ワーカーと注文者との間でのトラブルも増えました。現在、副業・自営型ワーカーを守るための法制化が進められています。そこで、雇用と業務委託の違い、業務委託契約の注意点をまとめました。注文者とワーカー互いの利益のために、事前に確認しておきましょう。

業務委託契約——注文者が守るべき 4 点

下記ポイントを押さえ、自営型ワーカーなど多様な人材を活かし、事業展開を行なっていただければと思います（厚労省「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」平成 30 年 2 月より抜粋要約）。

① 募集内容の明示

仕事の内容や成果物の納期などの明示。情報管理の徹底（募集から契約までの間に取得した提案などは応募者に無断で使用しない）。募集内容に関する問い合わせへの対応法も、注文者は事前に決めておきましょう。

② 契約条件の文書明示

ワーカーと協議のうえ、次の事項を明らかにした文書を交付することとされています（電子メールまたはウェブサイト上の明示でも可）。

- ① 注文者の氏名または名称、所在地、連絡先
- ② 注文年月日
- ③ 仕事の内容
- ④ 報酬額・支払い期日・支払い方法
- ⑤ 諸経費の取り扱い
- ⑥ 成果物の納期（役務が提供される期日または期間）

⑦ 成果物の納品先および納品方法

⑧ 検査をする場合は、検査を完了する期日（検収日）

⑨ 契約条件を変更する場合の取り扱い

⑩ 成果物に瑕疵があるなど不完全であった場合や納入が遅れた場合の取り扱い

⑪ 知的財産権の取り扱い

⑫ 自営型ワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取り扱い

③ 契約条件を明示した文書を“3 年間”保存

④ 契約条件の適正化

下記の基準を念頭に契約条件を決定してください。その基準から大きく外れた契約は、違法性を問われかねません。

支払期日 成果物を受け取った日または役務の提供を受けた日から起算して 30 日以内、長くても 60 日以内とする。

納期 作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定する。その際、通常の労働者の 1 日の所定労働時間の上限（8 時間）も作業時間の上限の目安とする。

契約条件の変更 あらかじめ契約変更の取り扱いを明らかにしておく。変更に当たっては、文書等で明示し合意すること等を明確にしておく。

※あらかじめ、問い合わせや苦情等に対応する担当者を明らかにしておくことが望ましいとされています。

オープンイノベーションを促進

社内や一事業体だけで課題の解決を図ろうとする時代は終わろうとしています。思い（文化）の重なる多様な人材とともに解決を図ることが求められています。フリーランサーが持つ技術・技能・強いエネルギーをいかに活用するか。そこから企業内に既成概念にとらわれない新しい風を送り込むことも可能になります。持続可能な経営の要素として「多様性」は必須。クラウドソーシングはその推進エンジンのひとつです。

企業が多様な働く力を取り入れていくうえで、重要になるのが“自分たちの論理”。雇用と業務委託の違いに対して“自分たちの論理”はどこにあるのかを、ぜひ対話を通して考える時間を持ち、足並みを整えて、雇用の多様化を進めていただければと思います。

※業務委託契約書（例）は弊社 HP (<https://www.jinji-roumu.com/format2.html>) からダウンロードいただけますので、ぜひご活用ください。