

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 上田 清司 君

問1 (対政府参考人). 本法案の第3条において、業務委託事業者が特定受託事業者に対し業務委託をした場合に明示しなければならない事項を規定しているところ、例えば、納品、支払方法の条件、契約変更・解除、機密保持、やり直し、損害賠償等に係る事項について明示しなければならない事項として具体的に示されていない。これらの事項も含めるべきでは。

【注1】

[Redacted text block]

【注2】

[Redacted text block]



1. 第3条第1項では、発注事業者がフリーランスに業務委託をした場合に、給付の内容等を書面等により明示しなければならないこととしている。
2. 書面等によって明示しなければならない事項としては、現時点においては、法律案に明記されている「給付の内容」、「報酬の額」、「支払期日」のほか、「その他の事項」として、「受託者・委託者の名称」、「業務委託をした日」、「給付の提供場所」、「給付の期日」等の業種横断的な事項を公正取引委員会規則により定めることを予定している。
3. 引き続き、様々な業種の取引実態を踏まえつつ、発注事業者の負担と取引適正化の両面でバランスを取りながら、関係者の意見をよく確認して、具体的な事項を定めてまいりたい。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局
フリーランス取引適正化法制準備室 企画官 岡田 博己
連絡先：役所■■■■■（内線：■■■） 携帯 ■■■■■

(参考 1) 令和 5 年 4 月 2 1 日 参・本会議 (速記録抜粋)

○浜口誠君 . . . 本法案の第三条には、フリーランスに業務委託した事業者は、直ちに、公正取引委員会規則に定めるところにより、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、支払基準その他の事項を書面又は電磁的方法で明示することが義務付けられます。ここで言うその他の事項とは何か、具体的にお示しください。フリーランスやフリーランス協会などの要望を踏まえると、契約時に明示すべき内容として、諸経費の扱い、納品・検収方法、支払条件、契約変更・解除条件、秘密保持、著作権の帰属、損害賠償、やり直し範囲、再受託の可否といった内容も契約条件の明示内容に加えるべきと考えますが、いかがでしょうか。. . .

○国務大臣 (後藤茂之君) . . . 本法案第三条の書面等で明示しなければならないその他の事項についてお尋ねがありました。第三条第一項では、発注事業者がフリーランスに業務委託をした場合に、給付の内容等を書面等により明示しなければならないこととしています。書面等によって明示しなければならない事項としては、現時点においては、法律案に明記されている給付の内容、報酬の額、支払期日のほか、その他の事項として、受託者、委託者の名称、業務委託をした日、給付の提供場所、給付の期日等の業種横断的な事項を定めることを予定としています。引き続き、様々な業種の取引状況を踏まえつつ、発注事業者の負担と取引適正化の両面でバランスを取りながら、関係者の意見をよく確認して具体的な事項を定めてまいります。. . .

○井坂委員 . . . まず、法案第三条の条件明示の項目について伺います。フリーランスに業務委託をした場合は、直ちに委託業務の内容、報酬、支払い期日その他の事項を書面で明示することが委託側、委託事業者には義務づけられます。そして、その他の事項というのは、下請法の項目を縮小して、互いの名称、取引開始日、役務の提供場所、納期、継続的な役務取引の契約期間など、加えて七項目ぐらいを公取委規則に定めるというふうに伺っています。一方、我々がフリーランス当事者や弁護士さんなど四団体からヒアリングをしたところ、契約時の条件を決めて明示してほしい項目はほかにも多数あるということでもあります。例えば諸経費、あるいは納品方法、支払い条件、そして変更、解除の条件、それから著作権及び著作隣接権の帰属、二次利用料の分配、それから損害賠償や、やり直し範囲等の契約不適合責任などであります。大臣に伺いますが、今回の法案では第三条の条件明示の項目が少な過ぎるのではないのでしょうか。

○後藤国務大臣 今、先生の方からある程度政府の方針も御説明いただいたわけですが、第三条第一項では、発注事業者がフリーランスに業務委託した場合に書面等により明示しなければならない項目が出ておりまして、そのほかに、受託、委託者の名称、業務委託をした日、給付の提供場所、給付の期日等の業種横断的な事項を定めることを予定しておりまして、法定三つに加えて、四つ加えるということで検討をいたしております。ただ、様々な業種の取引実態を踏まえつつ、引き続き、発注事業者の負担と取引適正化の両面でバランスを取りながら、関係者の意見をよく確認しながら、具体的な事項を定めることとしたいというふうに思っております。

（参考３）本法案の明示事項（現時点の想定）と下請代金法の
の３条書面記載事項の差分

（黄色ハイライトは「その他の事項」）

記載事項	本法案	下請代金法
発注事業者・受注事業者の名称	○	○（１号）
委託をした日	○	○（２号）
給付・役務の内容	○	○（２号）
給付・役務提供の期日 （期間で役務提供を委託する場合はその期間）	○	○（２号）
給付・役務提供の場所	○	○（２号）
下請代金・報酬の額（算定方法を含む）	○	○（４号）
下請代金・報酬の支払期日 （検査する場合は）検査完了日	—	○（３号）
支払方法 （手形支払の場合は）手形の金額・満期 （ファクタリング等での支払の場合は）金融機関の名 称・支払額・期日 （電子記録債権の場合は）債権の額・支払期日 （原材料等を発注者から購入させる場合は）品 名・数量・対価・引渡期日・決済期日と方法	○ — — — —	○ ○（５号） ○（６号） ○（７号） ○（８号）
契約の期間	○	—
契約の終了事項	○	—
契約の中途解除の際の費用の取扱い	○	—

(対後藤大臣)

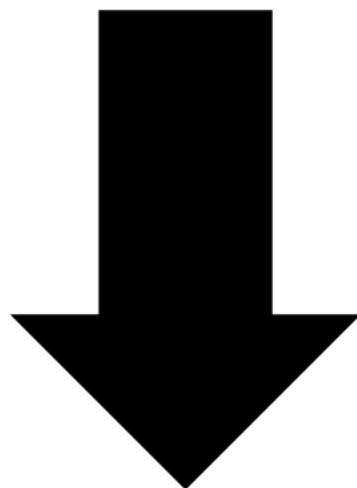
4月25日 参・内閣委 上田 清司 君

問2 (対大臣). 21日の本会議で厚生労働大臣から
「労災保険特別加入制度について新たな枠組みの検討を進めている」旨の答弁があったが、その具体的内容や今後の取組如何。

1. 一定の業種・作業に従事する方を対象に、雇用されて働く労働者以外の方が労災保険に任意で加入する「特別加入制度(注1)」については、フリーランスとして働く方の保護の観点から、関係団体の要望も踏まえつつ、近年、アニメーション制作従事者、自転車配達員、ITフリーランスなどが加入対象として追加されてきたものと承知。(注2)

(注1) 労災保険制度は、労働基準法に定められた、事業主が労働者に対して負う災害補償責任を実質的に担保するための強制保険であるが、労働者に該当しない方については、一定の業種・作業に従事する者を対象に任意加入する仕組みがある。

(注2) アニメーション制作従事者については令和3年4月1日から、自転車配達員及びITフリーランスについては令和3年9月1日からそれぞれ特別加入の対象となっている。



2. 他方で、フリーランスの事業や職種は多様であることから、本法案の「特定受託事業者」の定義も踏まえつつ、フリーランスが幅広く特別加入することができる大きな加入枠を設けることについて、厚生労働省において検討を行っているものと承知している。(注3)

(注3) 令和4年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画・フォローアップ」において、「フリーランスの方々が幅広く労災保険に加入できるよう、労災保険特別加入制度について新たな枠組みの検討を行い、早期に、労働政策審議会の審議を経て、その結果に基づき、所要の措置を講ずる。」とされている。

3. 詳細については、厚生労働省にご確認いただきたい。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局フリーランス
取引適正化法制準備室 参事官 堀 泰雄
連絡先：役所 ■■■■■ (内線：■■■) 携帯 ■■■■■

労災保険特別加入制度について

1 趣旨

労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされている。特別加入とは、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。

2 特別加入の対象者

- 特別加入の対象範囲は、労災保険法施行規則に規定されている。
- ① 中小事業主及びその事業に従事する労働者以外の者(役員等)
- ② 労働者を使用しないで次の事業を行う一人親方その他の自営業者及びその者が行う事業に従事する労働者以外の者(家族従事者等)

○個人タクシー業者、個人貨物運送業者、自転車配達員等 ○大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方
○漁船による水産動植物の採捕の事業に従事する者 ○植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方
○医薬品の配置販売業者 ○廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者
○船員法第 1 条に規定する船員が行う事業に従事する者 ○柔道整復師 ○創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者
○あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師 ○園技技士

③ 特定作業従事者

○一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者 ○特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者
○危険有害な作業に従事する家内労働者等 ○労働組合等常勤役員 ○介護作業従事者及び家事支援従事者 ○芸能関係作業従事者
○アニメーション制作作業従事者 ○ITフリーランス

※②及び③については、②及び③の者の団体(特別加入団体)が、その構成員又はその構成員の行う事業に従事する者の労働災害に関して労災保険の適用を受けることについての申請をし、政府の承認を得た場合、労災保険の適用上、特別加入団体を事業主、②及び③の者を労働者とみなすこととされている。(労災保険法第35条)

④ 海外派遣者

3 保険給付

原則として、労働者の場合と同様の給付(二次健康診断等給付を除く。)※ ②、③の一部については、通勤災害に関して給付が行われない。

4 保険料率

- ① : 当該事業に適用される労災保険率と同一の率
- ②～④: 同種・類似の事業又は作業を行う事業についての災害率等を考慮して定める率

5 給付基礎日額

3,500 円～25,000 円までの16段階のうち希望額を徴し、都道府県労働局長が決定した額

(参考2) 特別加入制度の状況

特別加入制度の状況

○中小事業主等 事業主数 … 66万 265人
家族従事者数 … 44万2,077人

	事業主数	家族従事者数
林業	2,293人	918人
漁業	1,510人	1,094人
鉱業	277人	327人
建設事業	330,617人	130,698人
製造業	92,964人	95,725人
運輸業	11,071人	9,955人
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	139人	188人
その他の事業	220,461人	202,349人
船舶所有者の事業	933人	823人

○一人親方等 加入者数 … 65万2,408人
団体数 … 3,608団体

個人タクシー・個人貨物運送業者	183団体	10,238人
建設業の一人親方	3,185団体	638,300人
漁船による自営漁業者	64団体	1,384人
林業の一人親方	114団体	1,845人
医薬品の配置販売業者	14団体	106人
再生資源取扱業者	22団体	388人
船員法第1条に規定する船員	22団体	73人
柔道整復師	4団体	74人
創業支援等措置	0団体	0人

○特定作業従事者 加入者数 … 10万3,801人
団体数 … 1,212団体

農作業従事者		
特定農作業従事者	434団体	64,493人
指定農業機械作業従事者	383団体	29,304人
訓練従事者		
職場適応訓練従事者	40団体	158人
事業主団体等委託訓練従事者	109団体	6,729人
家内労働者		
金属等の加工の作業	26団体	142人
洋食器・刃物等の加工の作業	5団体	24人
履物等の加工の作業	4団体	28人
陶磁器製造の作業	1団体	0人
動力機械による作業	7団体	31人
仏壇・食器の加工の作業	0団体	0人
労働組合等常勤役員	3団体	60人
介護作業従事者・家事支援従事者	189団体	2,161人
芸能関係作業従事者	8団体	564人
アニメーション制作作業従事者	1団体	30人
ITフリーランス	2団体	77人

○海外派遣者 加入者数 … 8万1,373人
事業場数 … 1万508事業場

技術協力(JICA等)	40事業場	1,214人
労働者	7,540事業場	72,620人
代表者等	2,928事業場	7,539人

特別加入者数 合計:193万9,924人
(いずれも令和3年度末時点)

労災保険の特別加入制度の拡大について

I 概要

- 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）において、フリーランスとして働く者等の労働者でない者については労災保険の強制加入の対象とはなっていないところ、第83回労災保険部会建議（令和元年12月23日）において「・・・社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。」とされたこと等を踏まえ、特別加入制度の対象を拡大している。

II 拡大の対象範囲

- (1) 令和3年4月1日
 - ・ 芸能従事者（放送番組（広告放送を含む。）、映画、劇場、イベント会場、楽屋等において演技、舞踊、音楽、演芸）
その他の芸能実演や演出の提供、若しくは芸能製作に従事する者
）等
 - ・ アニメーション制作従事者
 - ・ 柔道整復師
- (2) 令和3年9月1日
 - ・ 自転車配達員
 - ・ ITフリーランス
- (3) 令和4年4月1日
 - ・ あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師
- (4) 令和4年7月1日
 - ・ 歯科技工士

労災保険の特別加入制度の拡大に関する部会建議や閣議決定について

労災保険の特別加入制度については、これまで労災保険部会の建議や成長戦略の閣議決定において、対象拡大の見直しを行うこととされた。

第83回労災保険部会建議（令和元年12月23日）

（3）特別加入制度の在り方

現在、働き方が多様化し、複数就業者数が増加するとともに、労働者以外の働き方で副業している者も一定数存在する。

また、特別加入制度創設時の昭和40年当時にはなかった新たな仕事（例えばIT関係など）が創設されるとともに、様々な科学技術の成果が、我々の生活の中に急速に浸透している。

このような社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。

成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）

フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討する。

成長戦略実行計画（令和3年6月18日閣議決定）

フリーランスのセーフティネットについて検討する。

新しい資本主義実現計画フオロアップ（令和4年6月7日閣議決定）

フリーランスの方々が幅広く労災保険に加入できるよう、労災保険特別加入制度について新たな枠組みの検討を行い、早期に、労働政策審議会の審議を経て、その結果に基づき、必要な措置を講じる。

(対後藤大臣)

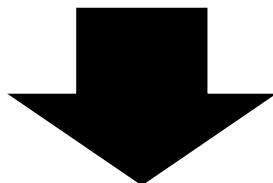
4月25日 参・内閣委 上田 清司 君

問3 (対大臣). 21日の本会議でフリーランスのライフリスクに対応した働き方に左右されない社会保障制度についての質問において、厚生労働大臣から、全世代型社会保障構築会議報告での指摘を踏まえて検討を行うことや小倉大臣の下で取りまとめられた試案に基づき「こども未来戦略会議」の議論を踏まえながら対応していく旨の答弁があったが、その具体的内容や今後の取組如何。

1. 昨年12月にとりまとめた「全世代型社会保障構築会議 報告書」では、

- ・ フリーランス・ギグワーカーについて、その被用者性の捉え方などの検討を深め、必要な整理を行うとともに、より幅広い社会保険の在り方を検討する観点からの議論を着実に進めるべきとされ、
- ・ 具体的には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」に照らし、現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、被用者保険が適用される旨を明確化した上で、その適用が確実なものとなるよう、必要な対応を早急に講ずるべき、
- ・ そのうえで、それ以外の「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては、新しいタイプの検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深めるべき

とされており、同報告書に基づき、今後は所管の厚生労働省において検討が進められるものと承知しているが、私としても検討状況をしっかりフォローアップしてまいりたい。



2. 併せて、仕事と育児の両立の支援に向けて、先般、小倉大臣の下で取りまとめられた試案では、
被用者保険の取扱いを踏まえつつ、育児期間に係る
国民年金保険料免除措置の創設を検討することが盛り
込まれており、「こども未来戦略会議」の議論を踏ま
えながら、私としても検討状況をしっかりフォローア
ップしてまいりたい。

更問 1. フリーランスに対する社会保障について、年金だけではなく、それ以外の制度を含め対象を広げていくべきではないか。

1. いわゆるフリーランスといった雇用契約によらない働き方については、実態として労働者（※）に該当しない限り、雇用関係を前提とする、

- ・ 労働基準法に基づく産前産後休業
- ・ 育児・介護休業法に基づく育児休業
- ・ 雇用保険法の育児休業給付
- ・ 健康保険法の出産手当金

等について、基本的に対象とはならないものと承知。

※「労働者」・・・職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者（労働基準法第9条）

2. フリーランスなどに対するこうした保障については、給付の仕組みや水準、費用負担の在り方など多くの課題があるものと承知している。

（詳細については、厚生労働省にご確認いただきたい。）

更問 2. 全世代型社会保障構築会議の報告書では「育児期間中の給付の創設についても検討を進める」とされたが、先月末に公表された「こども・子育て政策の強化について（試案）」では、「育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進める」と記載が変わった理由は何か。

- 1. 昨年12月に取りまとめた全世代型社会保障構築会議の報告書では、「自営業者やフリーランスなど育児休業給付の対象外である方々に対し、子育て期の就労に関する機会損失への対応という観点からの支援を検討する」ととされている。**
- 2. フリーランスなどに対するこうした保障については、給付の仕組みや水準、費用負担の在り方など多くの課題があるものと承知している。このため、**
 - ・ 自営業者やフリーランス等を対象とする産前産後の保険料免除の仕組みが、既に国民年金にあることなどを踏まえつつ、**
 - ・ 新たな給付を創設する場合の事務コストも考慮し、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進めることにより、自営業者やフリーランスなどの方々への経済的支援を行うこととなったと承知している。**

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局フリーランス取引適正

化法制準備室 参事官 堀 泰雄

連絡先：役所 [REDACTED]（内線：[REDACTED]） 携帯 [REDACTED]

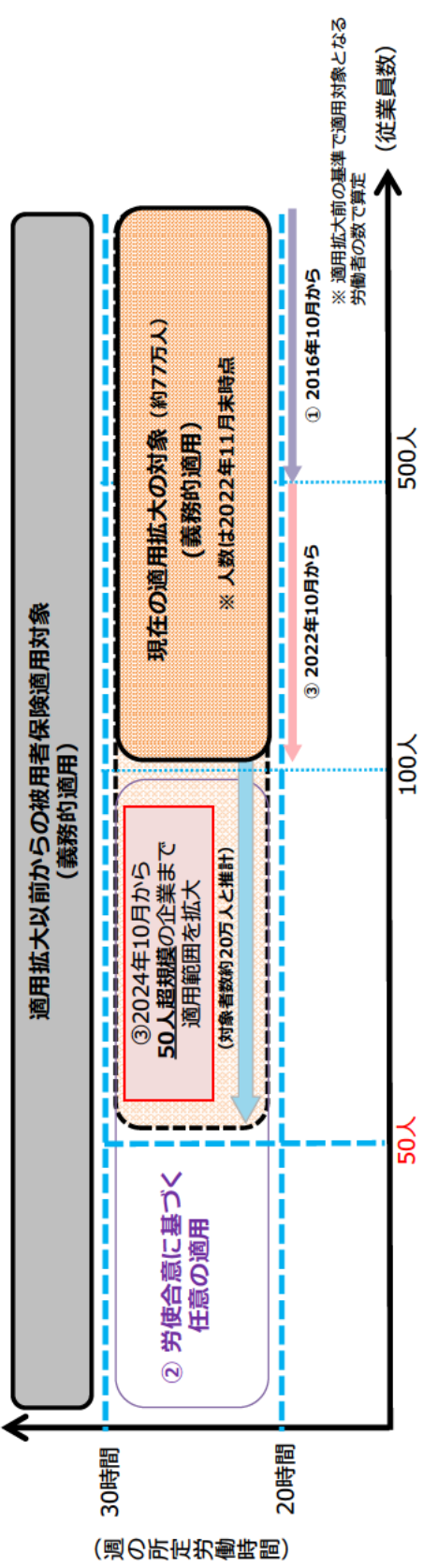
(参考1) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

- 働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。
- ① (2016年10月～) **500人超の企業で、月収8.8万円以上の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。**
 - ② (2017年4月～) **500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大を可能とする。**
(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
 - ③ 今回の改正では、**50人超規模の企業まで適用範囲を拡大。**（100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））



<被用者保険の適用拡大のイメージ>



被用者保険の適用拡大の意義

- 被用者保険の適用拡大には、①被用者にふさわしい保障の実現、②働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築、③社会保障の機能強化という3つの意義がある。

①被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障（報酬比例の上乗せ給付）や、健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）が確保される。
- 保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

②働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や、企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

③社会保障の機能強化

- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、国民年金のような未納もなく、基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになり、無年金・低年金を防ぐことができる。
- 適用拡大は、どのような働き方でも共通に保障される基礎年金の水準の確保につながり、所得再分配機能の維持に資する。

全世代型社会保障構築会議 報告書 (令和4年12月16日) (抜粋)

2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築 (被用者保険関係抜粋)

(2) 取り組むべき課題

① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- 勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

◆ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

週20時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべきである。

◆ 個人事業所の非適用業種の解消

常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、労働者がいずれの事業所で勤務するかによって被用者保険の強制適用の有無が異なる状況の解消を早急を図るべきである。

また、勤労者皆保険を実現する観点から、「5人未満を使用する個人事業所」についても、そこで働く方々への被用者保険の適用を図る道筋を検討すべきである。

◆ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大

週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとつてふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となつてゐる規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。

複数の雇用関係に基づき、複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた具体的な検討を進めるべきである。

◆ フリーランス・ギグワーカーについて

フリーランス・ギグワーカーについて、その被用者性の捉え方などの検討を深め、必要な整理を行うとともに、より幅広い社会保障の在り方を検討する観点からの議論を着実に進めるべきである。

具体的には、まずは、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」に照らして、現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、適用除外の対象となる場合を除いて被用者保険が適用される旨を明確化した上で、その適用が現実なものとなるよう、必要な対応を早急に講ずるべきである。

そのうえで、上記以外の、「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては、新しい類型の検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深めるべきである。

◆ デジタル技術の活用

被用者保険の適用拡大を更に進めていくにあたっては、マイナンバー制度を含め、デジタル技術の積極的な活用を図ることによって、働く人一人ひとりの就業状況や所得を公平かつ正確に把握できる環境整備が重要である。

◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について

女性就労や高齢者就労の制約となっておりと指摘される社会保障制度や税制等について、働き方に中立的なものにしていくことが重要である。この点に関し、被用者保険が適用されることのメリットを分かりやすく説明しながら、適用拡大を一層強力に進めていくことが重要である。

◆ 被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

今後、被用者保険の更なる適用拡大を実現するためには、新たに対象となる事業主や労働者に対して、被用者保険の適用に関する正確な情報や、そのメリットについて、分かりやすく説明し、理解を得ながら進めることが極めて重要である。厚生労働省のみならず、業所管省庁もメンバーとする政府横断的な検討体制を構築し、事業主の理解を得て円滑に進めるための具体的な方策を検討すべきである。

また、いわゆる「就業調整」の問題に対しては、被用者保険適用に伴う短時間労働者の労働時間の延長、基幹従業員として従事することによる企業活動の活性化などの好事例を、業所管省庁の協力を得て積極的に集約するとともに、これらの好事例や具体的なメリットを労働者や事業主が実感できるような広報コンテンツやその活用法について、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などの参加も得た上で検討・作成し、業所管省庁の協力も得て広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開するべきである。

こども・子育て政策の強化について (試案)
～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～ (令和5年3月31日) (抜粋)

Ⅲ. 今後3年間で加速化して取り組むこども・子育て政策

3. 共働き・子育ての推進

- (1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～
- (2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～
- (3) 多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択肢の確保～

○ 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業手当や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。

○ 自営業・フリーランス等の国民年金の第1号被保険者について、被用者保険の取扱いも踏まえながら、現行の産前・産後期間の保険料免除制度に加えて、育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進める。

公的年金制度における産前産後・育児休業期間の保険料免除

- 国民年金では、第1号被保険者の産前産後期間(出産予定日の前月から4か月間)の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金が保障されている。
- 厚生年金保険では、産前産後・育児休業期間(3歳まで)の労使の保険料を免除し、免除期間は休業前の給与水準に応じた給付が保障されている。

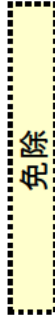
国民年金

【保険料負担】

【基礎年金給付】

全額納付者

産前産後期間の
保険料免除者



(世帯所得にかかわらず免除対象)

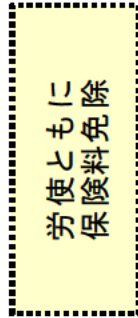
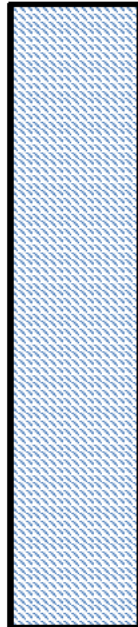
厚生年金保険

【保険料負担】

【厚生年金給付(報酬比例部分)】

通常

産前産後・
育児休業期間の
保険料免除者



※厚生年金保険では、(1) 産前産後・育児休業期間(3歳まで)の労使の保険料免除(免除期間に係る給付は休業前の標準報酬月額で算定した額を保障)、(2) 復職後に賃金が低下した場合の標準報酬月額算定に対する配慮措置を講じている。

(対大臣)

4月25日 参・内閣委 上田 清司 君

問4 (対大臣). 社会全体として学び直しが求められている中、高度な専門性を持ちたいと考えるフリーランスに対する学び直しの機会をどう提供していくのか、大臣の見解如何。

【注】

1. フリーランスを選択される方も含め、高度な専門性を持ちたいと考える個人に対し、必要な学び直しができる環境を整備することは重要。
2. このため、厚生労働省では、
 - ・ フリーランスを含む多様な働き方で働く方々に対し、自律的なキャリア形成が行えるよう、キャリアコンサルティングの機会の提供等の支援を行っており、
 - また、文部科学省では、
 - ・ 大学等における社会人向けの教育プログラム開発の支援や、
 - ・ 社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」において、大学・専門学校等が社会人向けに提供する教育プログラムを、学習者の希望に応じて検索しやすい形で情報提供を行っている。
3. 引き続き、厚生労働省、文部科学省を含めた関係省庁と連携し、フリーランスを含めた個人の主体的な学び直しを後押ししてまいりたい。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局
フリーランス取引適正化法制準備室 参事官 渡辺 正道
連絡先：役所 (内線：) 携帯

キャリア形成・学び直し支援センター事業

拡充

令和5年度当初予算 22億円（15億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
		○	

1 事業の目的

「キャリア形成・学び直し支援センター」を創設（※1）し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

◆実施体制

【全国カバのサービスを提供】

キャリア形成・学び直し支援センター

・中央センターを東京都に1か所、地域センターを全国に設置（R4年度19か所）

●各拠点に、職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを常駐。

●拠点から遠隔の地域や関係機関（自治体、企業・事業主団体、教育機関等）に巡回等で支援。

●事業主団体、都道府県、労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関とも連携

【相談窓口について】

●在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に呼び、平日夜間、土日やオンラインの相談体制を整備

●キャリアコンサルティングは、原則として事前予約制

◆実施主体

厚生労働省 → 委託 → 民間事業者（株式会社等）

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2 「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員が主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

令和3年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 66,482件

◆支援メニュー

【労働者等支援】

- キャリア形成や学び直しの必要性を感じているがどういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいかわからない者
 - 在職企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない在職者
 - 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者
- 等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練情報の提供等を行う

【企業等支援】

- ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援
 - セルフ・キャリアドック（※2）導入支援（相談・技術的支援、セミナー等）
 - 雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援（訓練計画の策定支援等）
- 等により、企業等に対しても、キャリア形成や学び直し等に関する支援を行う

◆期待される効果

- 公的職業訓練、教育訓練総合対象講座、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進
- 企業（特に中小規模）や正規雇用労働者等のキャリア形成や学び・学び直しを促進

（参考2）成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

令和4年度第2次補正予算額 17億円



文部科学省

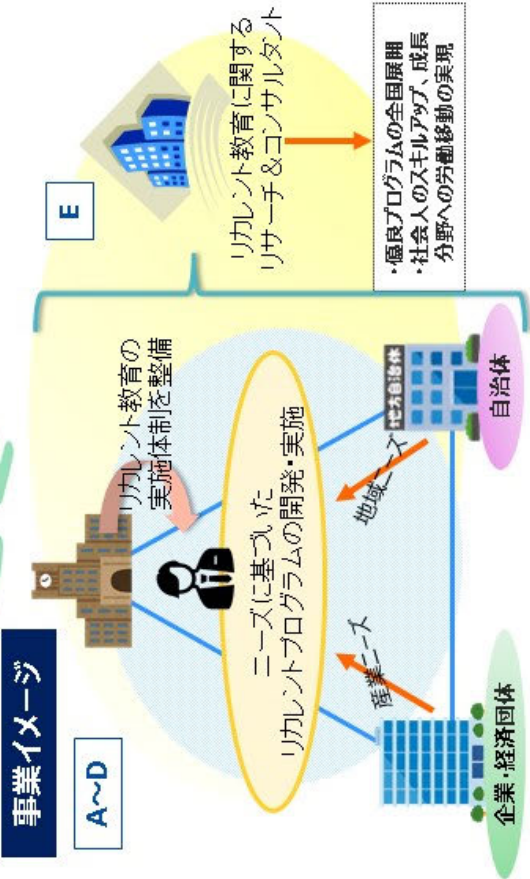
目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、大学・高等専門学校等に対し、産業界や社会のニーズを満たすプログラム開発・実施・横展開に向けた支援を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を定着発展させるため、ニーズ把握からプログラム開発を一体的に実施する体制整備を支援する。

大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

- 社会人のキャリアアップ
- 企業の人的資本投資と生産性の向上
- 発展し続ける社会を支える大学

事業イメージ



実施内容

※補助率：2/3（A～D）

A. デジタル・グリーン分野リスキリングプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×2/3＝8.0億円】

- 主に就業者が対象。DX分野に強い企業等と連携し、応用的なデジタル・グリーン分野の能力を育成し、就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動に繋げる。

B. 重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー又はリスキリング）

【20百万円×20拠点×2/3＝2.7億円】

- 主に就業者・失業者・非正規雇用労働者が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的又は応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる。

C. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【40百万円×10拠点×2/3＝2.7億円】

- 大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野のハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げるため、短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する。

D. リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

【45百万円×9拠点×2/3＝2.7億円】

- 民間企業等との「組織」連携のもと、大学院のリカレント教育に係る組織内改革（リカレントをデザイン・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等）や、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築（短期間プログラムのパイロット実施含む）に向けた支援を実施する。

E. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・2か所（民間企業等）】

- 大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援に併せ、事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援を行う。

(参考3) 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

(令和2年4月より本格実施)

マナパスに掲載している情報

- ・令和2年度よりサイトの本格運営を開始し、1日あたりのPV数は3,000程度。
- ・大学（学部・研究科等）のマナパスに対する認知度は49.9%と上昇中（令和2年12月時点）。
- ・Yahoo！バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組等でも紹介！学びを記録できるマイページも実装！



<講座検索>

大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！！「オンライン」「費用支援」「取得資格」等希望に沿った条件検索も可能！！



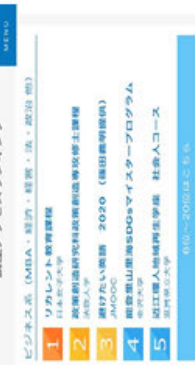
<特集ページ>

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！



<ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！



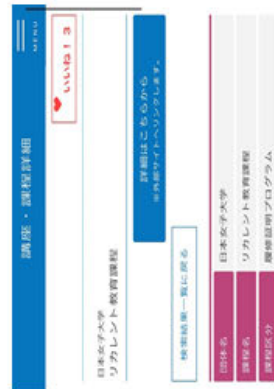
<動画紹介>

社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！



<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！



<学びのガイド機能>

検索タグで性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（インタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！



その他、初学者から既習者までマナパスの使い方がわかる「目的別マナパス利用ガイド」や就職氷河期支援ポータルサイト「ゆきどけ荘」、職業検索サイト「日本版O-NET」、「巣ごもりDXステッジ講座情報ナビ」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも連携！！

(参考4) 求職者支援制度について

- ・ 厚生労働省が実施している「求職者支援制度」においても、フリーランスなど雇用保険の給付を受けられない求職者の方に対して、就職・転職に向けた無料の職業訓練などを提供している。
- ・ 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方々が生活保護に至ることのないようにするため、雇用保険と生活保護の間をつなぐセーフティネットとして構築されたものであり、将来的にも雇用保険被保険者としての就職を希望しない者は対象としていない。