

# ご質問に対する回答について

令和3年4月14日

多様な働き手に対し、市場や社会の急速な変化に即した能力の育成を図るための職業訓練・教育訓練機会の提供

- 質問 1 **高齢者及び将来の高齢者に対する教育訓練・リカレント教育の充実**について、手法・スケジュールも含め、どのような方策を考えているか。 3
- 質問 2 **公的職業訓練のオンライン訓練の活用推進**について、実施状況も踏まえつつ推進したいとのこと。今後どのような手法で活用推進を図る想定か。また教育訓練給付制度においてはオンライン講座数増加にむけた方策は想定されているか。 3
- 質問 3 **求職者支援制度に係る特別措置**について執行状況を見つつ検証していきたいとのことだが、今後の検証スケジュール等はどのように考えているか。 4

柔軟なキャリア形成のための自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備

- 質問 4 **キャリア整理の啓蒙・進め方や自主的な能力開発・向上ニーズに即した制度等の認識促進、教育訓練休暇制度の導入支援、教育訓練給付制度等の活用を関連付け、体系化した上でガイドライン等による支援を検討**いただきたい。具体的な検討スケジュールやその内容等については如何か。 4
- 質問 5 **キャリアコンサルタントの質の向上**に向け、現状どのような対策・支援をお考えか。 4
- 質問 6 **ジョブカード制度**について、企業・働き手双方から評価され企業内・外を問わずキャリアコンサルティング等で有効活用できるよう、**現行制度の検証・制度の改善等**を図っていただきたいが、具体的な改善策等は如何か。 5
- 質問 7 **在籍型出向支援協議会**において、事例の収集、能力開発等に資する効果の検証等について今後どのような手法・スケジュールで進める予定か。 6
- 質問 8 **フリーランスと正社員との社会保障格差等**について、失業・教育訓練・労災をはじめとした、特段の支援が必要と考えられる課題に対し、今後どのような支援が考えられるか、**新たに設置された相談窓口等の施行・定着状況等その効果を検証し**、また諸外国の政策事例も参照にしつつ、検討を進めていただきたい。今後、貴省としてどのような取り組みが可能であるか。 7
- 質問 9 **雇用仲介事業**にかかる制度の在り方について貴省で検討されている事項、および今後の検討見通し等如何か。 9

時間で測ることを原則とする制度など雇用関係制度の見直し

- 質問 10 **裁量労働制**について**実態把握のための調査**を踏まえ、今後検討予定とのこと。検討にあたっては高度プロフェッショナル制度の施行状況や適用除外制度との関連も念頭におきつつ、労使双方にとって利益になるよう進めていただきたいが如何か。また、今後の検討スケジュールなどは如何か。 9
- 質問 11 「**多様な正社員の雇用ルールの明確化**」等について、関係者へのヒアリングや実態調査を踏まえた上で、議論を行い今秋以降に取りまとめを行う旨ご説明頂いたが、その後の対応等にかかるお考えをご教示いただきたい。 9

## 質問 1 から質問 6 までの総論

【早期の段階からの学び直し（リカレント教育）の推進】

【労働者の自律的・主体的なキャリアの形成の支援】

- ・ 企業における節目での「セルフ・キャリアドック」の推進
- ・ 企業外も含めたキャリアコンサルティングの推進
- ・ ジョブ・カードの活用等による職業能力の見える化
- ・ 教育訓練休暇制度等の時間面・費用面での支援の推進
- ・ 労使が取り組む事項を体系的に示したりリカレント教育を促進するためのガイドラインの提示

【公的職業訓練に対するアクセスの改善】

- ・ オンライン職業訓練の設定促進
- ・ 求職者支援訓練等の多様化・柔軟化  
等

## 質問 1 に対する回答

企業における節目節目の「セルフ・キャリアドック」を推進。  
キャリア形成サポートセンターにおいて、高齢期を見据えたキャリアプランの再設計を支援。

公的職業訓練において、コーチングスキルやマネジメントなど中高年労働者が身につけておくべき能力の習得に資する訓練コースを提供しているほか、高齡求職者を対象とした離職者訓練プログラムの研究開発を独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構において実施。開発したカリキュラム等をもとに都道府県の委託訓練として普及を予定。

## 質問 2 に対する回答

令和 2 年 5 月以降、順次、公的職業訓練におけるオンラインの活用を進めてきたところであり、今後、オンラインによる訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、活用促進に向けた検討を行ってまいりたい。

教育訓練給付制度に関しては、既にオンラインによる教育訓練も給付対象となっていることから、教育訓練施設に対し、一層の周知を図っていききたい。

### (これまでの対応)

- (1) 令和 2 年 5 月～ 公共職業訓練の学科の科目について、オンライン（講師と受講生が映像・音声でお互いにやりとりを行う同時双方向で行われるもの）による実施を可能とした。
- (2) 令和 3 年 2 月～ 求職者支援訓練の学科の科目について、オンラインによる実施を可能とした。
- (3) 令和 3 年 2 月～ 公的職業訓練について、実技の科目もオンラインによる実施を可能とした。
- (4) 令和 3 年 4 月～ オンデマンド方式によるeラーニングコースについて、コロナの影響を受けているシフト制の非正規雇用労働者等を対象に追加  
(3)・(4)は令和3年度内に開講したコースまでを対象とする時限措置

### 質問 3 に対する回答

令和 3 年 2 月より、求職者支援制度に係る特例措置（ ）を実施。  
まずは、実際に当該特例措置が利用されることが重要。  
集中的に周知に取り組み、その効果分析を踏まえ、今後の取組のあり方を検討。

( ) 求職者支援制度に係る特例措置

- (1) シフトの減少により厳しい立場に置かれているシフト制で働く方などが、在職中に給付金を受給しながら訓練を受講し、ステップアップとなる仕事への転職を目指せるよう給付金の収入要件と出席要件を緩和する特例措置を導入（令和 3 年 9 月までの時限措置）
- (2) 働きながら受講しやすい短い期間の訓練コースなどの設定を可能とするため、訓練基準を緩和する特例措置を導入（令和 3 年度内に開講したコースが対象。令和 4 年 3 月までの時限措置）

### 質問 4 に対する回答

「リカレントガイドライン」（仮称）について、年内を目途に検討に着手予定。  
同ガイドラインにおいては、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の促進に向けて、人材育成に係る基本方針の明示やそれに基づく教育訓練の実施、キャリアコンサルティングの実施、労働者の自発性等を重視した配置、教育訓練休暇の付与・取得促進など労使が取り組む事項を体系的に示す。

### 質問 5 に対する回答

キャリアコンサルタントの資格更新の際（5 年ごと）に、知識習得や技能向上のため、一定時間以上の講習の受講を義務づけるとともに、雇用政策上の課題等に対応したキャリアコンサルタント向けの動画教材を開発し、オンラインで提供。

引き続き、これらの取組を通してキャリアコンサルタントの専門性や実践力の向上のため、研修等の充実に努めていく。

## 質問6に対する回答

ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングのツールとして学校、企業内のキャリア相談及び職業紹介場面等での活用を積極的に推進。

現行制度の課題把握のため、利用者のヒアリング調査（図1）を実施し、その結果を踏まえ、利便性や利用継続性を向上させるため、令和3年度より、ジョブ・カードをオンライン上で登録できる新たな作成支援サイト（図2）の構築を行う予定。

（注）「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年6月4日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルとの連携が掲げられている。

図1 利用者のヒアリング調査

調査概要 調査実施期間：2020年2月～3月

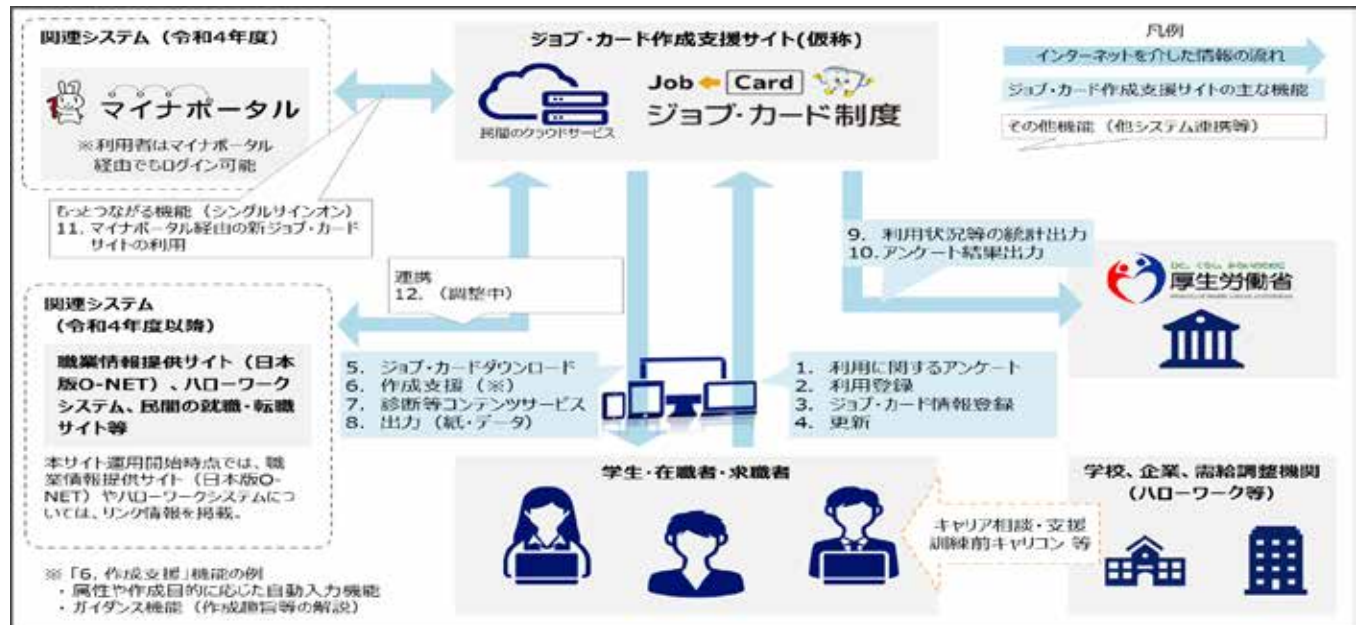
- ・ 実施方法 | WEB調査、ヒア調査
- ・ ヒア項目 | ジョブ・カード制度の課題、要望等

（分析結果）  
課題・ニーズ

- 「キャリアの情報の蓄積が個人管理」
- 「PCや手書きだけでなく、スマホでも作成できるようにしてほしい」
- 「ジョブ・カード作成までのハードル高い」
- 「キャリアや属性の類似した人の例示があると参考になる」
- 「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい」
- 「利用情報が取得できず、サービスの向上につなげづらい」

図2 ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の概要

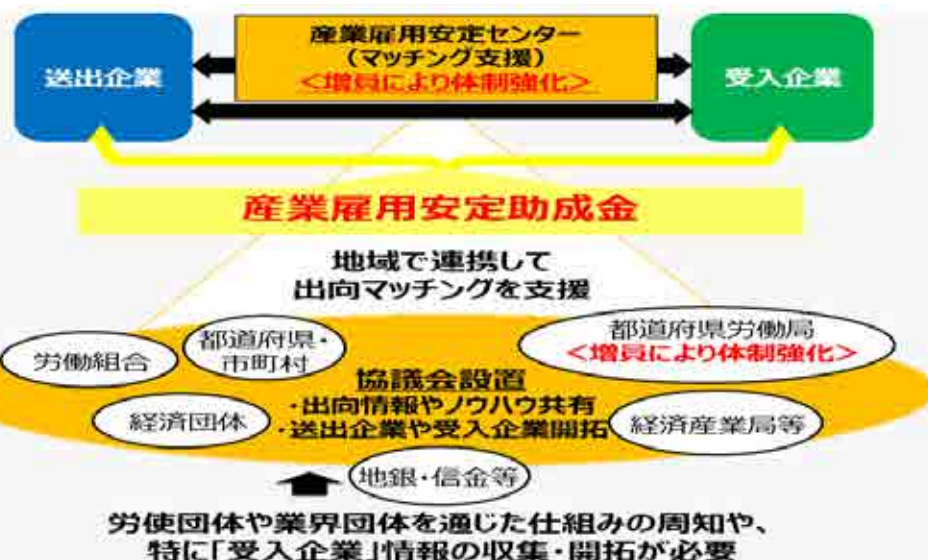
個人（学生・求職者・在職者）が、PCやスマートフォンからインターネットでアクセスし、オンラインでジョブ・カードの作成、更新を行える（令和4年度中に開始予定）。



## 質問7に対する回答

関係機関の連携構築、各種出向支援策や支援のノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、全国及び各都道府県において、労使団体や行政機関等を構成員とする「在籍型出向等支援協議会」を設置・開催しているところ。

第1回協議会は関係機関の間での在籍型出向そのものにかかる理解の促進やネットワーク構築等を主な狙いとして開催予定であり、御質問の事例収集等については秋口に開催予定の第2回協議会に向け実施することを検討してまいりたい。



◎参考：「在籍型出向等支援協議会」開催状況  
全国

令和3年2月17日

全国在籍型出向等支援協議会を開催

各都道府県

- ・4月13日までに12労働局で開催済  
(第1四半期までに全労働局で開催予定)
- ・同協議会の開催を通じて、在籍型出向支援に取組む地域機関の役割分担などが確認された。
- ・活用促進に向けた周知の取組みの好事例などが得られたため、今後横展開を図っていく。

## 質問 8 に対する回答

フリーランス・トラブル110番に寄せられた相談内容について把握・分析を行うとともに、関係省庁と連携し、相談体制の強化を検討し、引き続き、フリーランスの方への相談支援を行う。

労災保険の特別加入制度について、引き続き要望等を踏まえて対象範囲の拡大の検討を行う。

また、フリーランスガイドラインについて、関係省庁と連携し、周知に取り組む。

### (これまでの対応)

#### フリーランス・トラブル110番の設置

- 厚生労働省では、関係省庁（内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁）と連携し、フリーランスの方が発注者との仕事上・契約上のトラブルを相談できる相談窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置（令和2年11月）。
- 令和3年3月までに、1000件を超える相談に対応。必要に応じて和解あっせん手続、関係機関の案内等を実施。

#### 労災保険の特別加入の拡大

- フリーランスとして働く人の保護のため、労働災害補償保険制度の更なる活用のため特別加入制度の対象拡大について検討を行い、令和3年4月1日より、芸能従事者・アニメーション制作従事者・柔道整復師・創業支援等措置に基づく事業を行う高齢者について、特別加入制度の対象として追加。

#### フリーランスガイドラインの策定

- 内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で「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」（令和3年3月26日）を策定。厚生労働省は、本ガイドラインにおいて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者等の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用されることについて明確化。



## < 参考 >

### フリーランス・個人事業主が利用できる現行制度・支援策の例

#### < 人材開発 >

- ・ 求職者支援訓練（ハローワークに求職の申込みを行い、職業訓練等の支援を行う必要があると認められた者は受講可能。）
- ・ TIP\*S（中小企業・小規模事業者・起業に関心がある方向けの教育支援）
- ・ BusiNest（創業支援のアドバイス、事業立ち上げに必要な知識・スキル等の習得支援）

#### < 環境変化への備え >

- ・ 小規模企業共済制度（小規模企業の個人事業主等が廃業・退職後の生活の安定等を図るための資金として積み立てを行う共済制度）
- ・ 中小企業倒産防止共済制度（取引先企業の倒産により売掛金債権の回収が困難となった場合に共済金の貸付を受けられる制度）

など

### 諸外国の動向把握

- ・ 「雇用類似の働き方に関する検討会」、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」において、諸外国の状況についてヒアリングを実施。
- ・ JILPTにおいて、厚生労働省からの要請により、諸外国の雇用類似の働き方に関する労働政策の動向を調査。令和3年2月26日に労働政策研究報告書No.207「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向 一独・仏・英・米調査から一」を公表。

## 質問9に対する回答

令和3年1月より、「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」を開催し、多種多様となっている採用プロセスにおける人材サービスを明らかにした上で、我が国のこれからの雇用仲介制度の在り方について検討を行っているところ。5月以降、これまで挙げられた個別の論点について更に議論を行う予定。

## 質問10・11に対する回答

裁量労働制については、現在、実態調査を進めており、適切に集計の上、まとめ次第結果を公表することとしている。制度の見直しについては、当該調査結果で示された現行制度の施行状況を踏まえ、学識者や労使の見解を伺いながら、検討を進めてまいりたい。

裁量労働制の検討に当たっては、労働時間の上限規制や高度プロフェッショナル制度等働き方改革関連法が施行されたことも踏まえた議論が必要と認識。

「多様な正社員の雇用ルールの明確化」等については、令和3年3月24日に立ち上げた「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、今後、関係者へのヒアリングや実態調査を踏まえて議論を行い、今秋以降目途に報告書の取りまとめを行う予定だが、その後の対応としては、労働政策審議会において検討会で取りまとめられた内容を報告した上で議論を行い、その結果を踏まえて、所要の措置を講ずる予定である。

# 参 考



公共職業訓練（離職者向け）

- (1) 対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者** R3年度予算額 約1018億円
- (2) 訓練期間：概ね3月～2年
- (3) 実施機関
- 国（ポリテクセンター）  
主にものづくり分野の高度な訓練を実施（金属加工科、住環境計画科等）
  - 都道府県（職業能力開発校）  
地域の実情に応じた多様な訓練を実施（木工科、自動車整備科等）
  - 民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）  
事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

令和元年度 公共職業訓練 実績	合計		国（ポリテクセンター等）		都道府県	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
離職者訓練	104,255	-	25,933	-	78,322	-
うち施設内	32,568	84.2%	25,933	85.5%	6,635	80.5%
うち委託	71,687	72.3%	-	-	71,687	72.3%

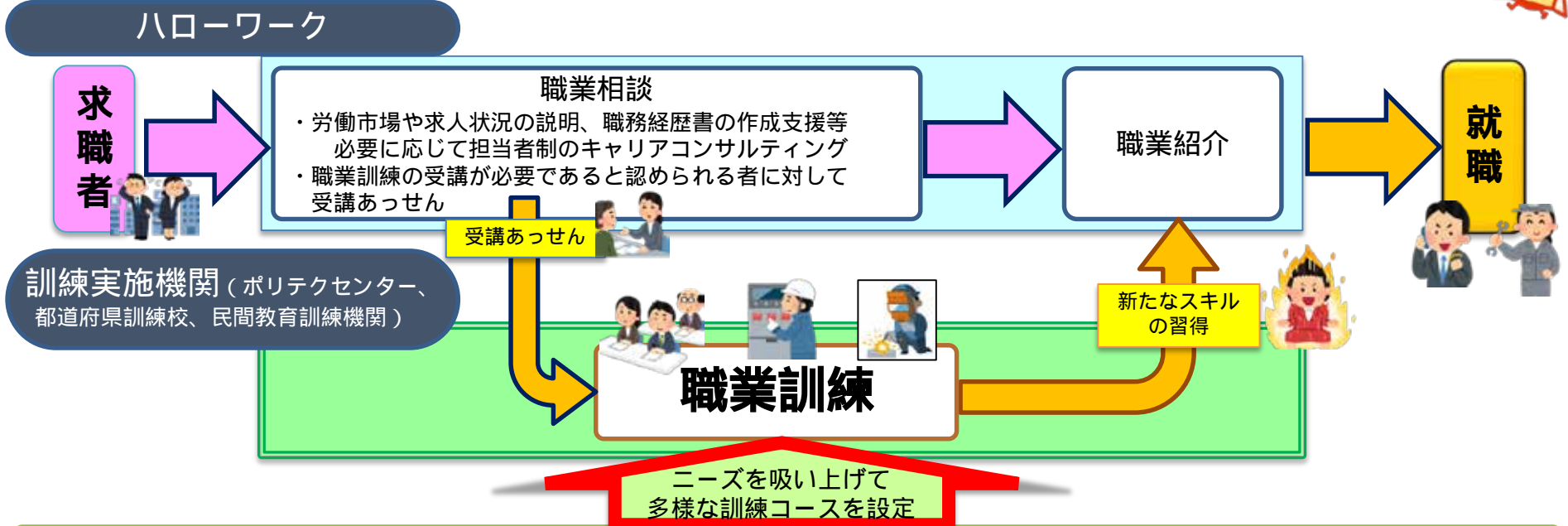
求職者支援訓練

- (1) 対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方** R3年度予算額 約252億円
- (2) 訓練期間：2～6か月
- (3) 実施機関
- 民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）
    - <基礎コース> 基礎的能力を習得する訓練
    - <実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練
- 実践コースの主な訓練コース**
- ・ 介護系（介護福祉サービス科等）
  - ・ 情報系（ソフトウェアプログラマー養成科等）
  - ・ 医療事務系（医療・調剤事務科等）等

令和元年度 求職者支援訓練 実績

受講者数合計：21,020人   （基礎コース）5,753人   就職率：56.5%   （実践コース）15,267人   就職率：62.4%

就職率は、令和2年3月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績



各都道府県ごとに地域の関係者による地域訓練協議会を開催  
地域の訓練計画を策定

学識経験者 産業界関係者（商工会議所、中央会、労組等） 教育訓練機関等 都道府県（商工労働部等） 労働局 等

R1年度実績	公共職業訓練（離職者訓練）			求職者支援訓練	訓練規模	R2年度計画	R3年度予算	
	計	施設訓練	委託訓練					
受講者数	104,255人	32,568人	71,687人	21,020人	公共職業訓練（離職者訓練）	16.8万人	16.9万人	
うち主な分野別	公共職業訓練（離職者訓練）			求職者支援訓練	うち施設内訓練	3.3万人	3.4万人	
事務・情報系				54,079人	11,599人	うち委託訓練（うち短期の訓練）	13.5万人（10.3万人）	13.5万人（12.1万人）
製造・建設系				17,769人	666人	求職者支援訓練	5.0万人（当初2.8 + 補正2.2）	5.1万人
介護系				11,102人	1,333人			

労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

	<b>専門実践教育訓練給付</b> （2014年10月制度開始） <特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象>	<b>特定一般教育訓練給付</b> （2019年10月制度開始） <特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練受講を対象>	<b>一般教育訓練給付</b> （1998年12月制度開始） <左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象>
<b>給付内容</b>	受講費用の <b>50%</b> （上限年間40万円）を6か月ごとに支給。 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、 受講費用の <b>20%</b> （上限年間16万円）を追加支給。	受講費用の <b>40%</b> （上限20万円）を受講修了後に支給。	受講費用の <b>20%</b> （上限10万円）を受講修了後に支給。
<b>支給要件</b>	在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者		
<b>対象講座数</b>	2,531講座（2021年4月時点） 累計新規指定講座数 4,102講座 <small>平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数</small>	464講座（2021年4月時点）	11,067講座（2021年4月時点）
<b>受給者数</b>	23,251人（2019年度実績） / 71,442人（制度開始～2019年度） <small>いずれも初回受給者数。</small>	126人（2019年度実績）	90,776人（2019年度実績）
<b>対象講座指定要件</b> （講座の内容に関する主なもの）	<p>次の～のタイプのいずれかに該当し（【】内は講座期間・時間要件）かつ、<b>類型ごとの講座レベル要件</b>を満たすものを指定。</p> <p><b>業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程</b>                      受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上  <small>（看護師・準看護師、社会福祉士の養成課程等）【原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間（法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年となるものを含む）】</small></p> <p><b>専門学校等の職業実践専門課程等（キャリア形成促進プログラムを含む）</b>。就職・在職率の実績が一定以上  <small>（商業実務、経理・簿記等）【2年（キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満）】</small></p> <p><b>専門職大学院</b>（MBA等）  <small>【2年以内（資格取得につながるものは、3年以内で取得に必要な最短期間）】</small></p> <p>就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</p> <p><b>職業実践力育成プログラム</b>（子育て女性のリカレント課程等）  <small>【正規課程：1年以上2年以内、特別の課程：時間が120時間以上かつ期間が2年以内】</small></p> <p>就職・在職率（正規課程にあつては、就職・在職率及び定員充足率）の実績が一定以上</p> <p><b>一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</b>  <small>（情報処理安全確保支援等）  <small>【時間が120時間以上（ITSSレベル相当4以上のものに限り30時間以上）かつ期間が2年以内】</small></small></p> <p>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p><b>第四次産業革命スキル習得講座</b>（AI、IoT等）  <small>【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】</small></p> <p>就職・在職率の実績が一定以上</p> <p><b>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</b>  <small>【専門職大学・学科：4年、専門職短期大学・学科：3年以内】</small></p> <p>就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">                     1：2016年4月から適用    2：2016年10月から適用    3：2017年10月から適用                      4：2018年4月から適用    5：2019年4月から適用                 </div>	<p>次の～のタイプのいずれかに該当し、かつ、<b>類型ごとの講座レベル要件</b>を満たすものを指定。</p> <p><b>業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程（ ）又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</b>  <small>（介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む）                      専門実践教育訓練の に該当するものを除く。</small></p> <p>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p><b>情報通信技術に関する資格のうちITSSL 2以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</b>  <small>（120時間未満のITSSレベル3を含む）                      専門実践教育訓練の に該当するものを除く。</small></p> <p>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p><b>短時間のキャリア形成促進プログラム及び職業実践力育成プログラム</b>  <small>専門実践教育訓練の に該当するものを除く。</small></p> <p>就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通学制：期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上</li> <li>・通信制：3ヶ月以上1年以内</li> </ul>	<p>次の 又は のいずれかに該当する教育訓練を指定。</p> <p><b>公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</b></p> <p>に準じ、<b>訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの</b>（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）</p> <p>趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通学制：期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上</li> <li>・通信制：3ヶ月以上1年以内</li> </ul> <p>指定講座例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等）</li> <li>医療・社会福祉・保健衛生関係（同行援助従事者研修等）</li> <li>専門的サービス関係（社会保険労務士、税理士、司法書士等）</li> <li>情報関係（プログラミング、CAD、ウェブデザイン等）</li> <li>事務関係（簿記、英語検定等）</li> <li>営業・販売・サービス関係（宅地建物取引主任者等）</li> <li>技術関係（建築施工管理技士検定、電気主任技術者等）</li> <li>製造関係（技能検定等）</li> <li>その他（大学院修士課程等）</li> </ul>

## 【制度概要】

- 求職者支援制度は、再就職や転職を目指している方に無料の職業訓練を提供するもの。
- また、収入要件等を満たす場合、月10万円の生活支援の給付
- 公共職業訓練は、基本的に雇用保険被保険者が、給付を受けながら訓練を受講するもの

## 【特例措置の内容】

職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置 (令和3年9月末までの時限措置)

月收入8万円以下 シフト制で働く方等は月收入12万円以下に引き上げ

職業訓練受講給付金の出席要件の緩和 (令和3年9月末までの時限措置)

働きながら訓練を受ける場合に出勤日を病気や子どもの看護等と同様にやむを得ない欠席とする(訓練実施日の2割まで)

就職に役立つ求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化 (令和3年度末までの時限措置)

訓練期間・時間の短縮、オンライン訓練の設定促進など

目標：求職者訓練5万人(倍増)うち給付金受給者2.5万人 公共職業訓練15万人(1.5倍)

## 目標達成に向けた取組

- ① **積極的な訓練の周知・広報、受講の働きかけ**
  - ・ 訓練受講の積極的な働きかけ(政府広報、業界団体や労働組合を通じた働きかけなど)
- ② **ハローワーク(コロナ対応ステップアップ窓口)での個別・伴走型の就職支援**
  - ・ 見学ツアーの実施、的確な訓練コースのあっせん
  - ・ 個人計画による就職支援、個人にあった求人の開拓 など
- ③ **ニーズの高い訓練コースの設定促進**
  - ・ 介護やIT分野など求人・求職ニーズの高い分野の訓練コースの設定促進

個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

## 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。

職業生活の様々な場面・局面における活用。

## 職業能力証明のツール

免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン  
再設計

セカンドキャリア

## 様式の構成

厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。

個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)、場面に応じて活用。

様式  
1

様式  
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

様式  
3-1

様式  
3-2

様式  
3-3

## 周知・広報

### ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例を提供。
- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」等を提供。



### キャリア形成サポートセンターHP

- ・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。
- ・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、利用者の声をSNSにより情報発信。

### パンフレット・動画

- ・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。
- ・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。





職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：（ ）内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練（ 1 ） について助成	OFF-JT 経費助成：45（30）% 【60（45）%（ 2 ）】 賃金助成：760（380）円/時・人  OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：665（380）円/時・人	OFF-JT 経費助成：60（45）% 【75（60）%（ 2 ）】 賃金助成：960（480）円/時・人  OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：840（480）円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース （ 3 ）	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：実費（ 4 ） 賃金助成：760(475)円/時・人  OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成：実費（ 4 ） 賃金助成：960(600)円/時・人  OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960(840)円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成：30万円	定額助成：36万円
		・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	経費助成（定額）：20万円 賃金助成<有給の場合に限る>：6,000円/日・人	経費助成（定額）：24万円 賃金助成<有給の場合に限る>：7,200円/日・人

- 1 ・特定分野認定実習併用職業訓練（建設業、製造業、情報通信業の分野）、認定実習併用職業訓練
- 2 ・雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合  
・セルフ・キャリアドック制度導入企業の場合
- 3 ・非正規雇用労働者が対象
- 4 ・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。（中小企業等担い手育成訓練は対象外）
- 5 ・通信制（e-ラーニングを含む）の場合は、経費助成のみ対象とする

コロナ下において、職業キャリアに“ゆれ・ゆらぎ”  
人生100年時代を迎え、職業人生が長期化、働き方が多様化  
DXの加速化等の社会変化に伴い、必要な職業能力が変化

**労働者** | 自身のキャリア振り返り  
や今後のキャリアを考え  
る機会が増える

組織任せとしない  
自律的なキャリア形成

**企業** | 組織戦略として、従業員  
のキャリア形成支援を考え  
る機会が増える

従業員の主体性を生かし、  
組織力強化にも資する  
キャリア形成支援

「キャリアコンサルタント」～2016年に国家資格化（能開法第30条の3）

職業選択、職業生活設計、能力開発の相談に応じ、「はたらく」に  
ついての“相談あいて”として助言・指導を行うキャリア支援の専門職  
5年ごとの更新制により、知識・技能水準を確保

**ジョブ・カード** = 職務経歴等記録書（能開法第15条の4）

「生涯を通じたキャリアプランニング」「職業能力証明」のため  
の政策ツール。キャリアコンサルティングとセットで支援効果大

「キャリア形成サポートセンター」事業の展開

キャリア形成支援についての  
社会インフラの整備

拠点を整備（全国42か所、令和2年度～）  
全拠点到キャリアコンサルタントを配置

**労働者むけ** | キャリアコンサルティング実施による相談支援

**企業むけ** | キャリアコンサルティングを社内に導入する支援

キャリアコンサルティング時に  
「ジョブ・カード」を積極活用

相談内容（例）

**労働者**

「キャリアプランの再設計をしたい」  
「社内でキャリアチェンジをしたい」  
「転職を検討しているが不安だ」

**企業**

「若年層の定着率を上げたい」  
「管理職育成を強化したい」  
「セカンドキャリア支援をしたい」

## 1. 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で出向により雇用を維持するために、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、全国及び各都道府県で「在籍型出向等支援協議会」を設置・開催する。

## 2. 全国在籍型出向等支援協議会

全国

### (1) 構成員

- | 日本経済団体連合会
- | 日本商工会議所
- | 全国中小企業団体中央会
- | 日本労働組合総連合会
- | 全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会
- | 公益財団法人産業雇用安定センター
- | 経済産業省、国土交通省、農林水産省、内閣官房 まち・ひと・しごと創生本部事務局、金融庁、中企庁

### (2) 全国協議会開催実績

第1回 令和3年2月17日(水) 11時～12時  
(オンライン開催)

### (3) 協議事項

- 雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関する事。
- 出向の送出企業や受入企業の開拓や関係機関間の連携に関する事。
- 好事例の共有や各種支援策など出向の効果的な実施の推進に関する事。

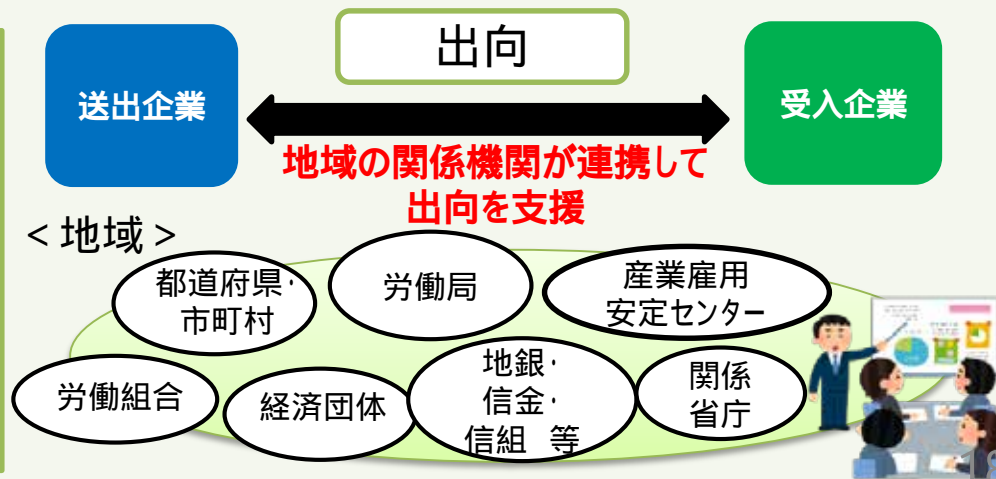
## 3. 地域在籍型出向等支援協議会

地域

全国での議論を踏まえ、各都道府県でも地域協議会を開催し、地域レベルで出向を具体的に支援。

各都道府県では、以下の事項について協議。

- 各地域の雇用情勢に関する事
- 出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関する事
- 各地域における関係機関の連携に関する事
- 出向支援のノウハウ・好事例の共有に関する事
- 各種出向支援策に関する事



労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会 開催要綱

労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会 構成員名簿

令和3年1月6日

## 1 開催の趣旨

少子高齢化による就業構造の変化、働き方や職業キャリアに対する考え方の多様化等を踏まえ、新しい時代に対応した労働市場の整備と就労マッチングサービスの発展の観点から、多種多様となっている採用プロセスにおける人材サービスを明らかにした上で、我が国のこれからの雇用仲介制度の在り方を検討する必要がある。

このため、学識経験者からなる研究会を開催し、労働市場における雇用仲介の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行う。

## 2 検討事項

- ① IT化等による新しい事業モデル・サービスに対応した制度の在り方
- ② 有料職業紹介事業及び募集情報等提供事業等をより適正かつ効果的に運営するための制度の在り方
- ③ 働き方や職業キャリアの在り方が多様化する中で、需要サイドと供給サイド双方にとって機能的な労働市場を実現するための制度や官民連携の在り方

## 3 構成員

- (1) 研究会の構成員は、別紙のとおりとする。
- (2) 研究会の座長は、構成員の互選により選出する。
- (3) 座長は、必要に応じ意見を聴取するため、参考人を招聘することができる。

## 4 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課において行う。
- (3) 研究会、会議資料及び議事録については、原則として公開とする。ただし、個社のヒアリング等、公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある場合等において、座長が非公開が妥当であると判断した際には、非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
安藤 至大	日本大学経済学部教授
大久保 幸夫	リクルートワークス研究所 アドバイザー
鎌田 耕一	東洋大学名誉教授
武田 洋子	株式会社三菱総合研究所 政策・経済センター長
中田 るみ子	三菱ケミカル株式会社 取締役常務執行役員
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授

(五十音順・敬称略)

## 閣議決定

経済財政運営と改革の基本方針2018（平成30年6月15日閣議決定）

第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

3．働き方改革の推進

（前略）

なお、裁量労働制については、現行制度の施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行うとともに、指導を徹底する。

経済財政運営と改革の基本方針2020（令和2年7月17日閣議決定）

第3章 「新たな日常」の実現

1．「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）

（3）新しい働き方・暮らし方

働き方改革

（前略）

こうした中で、労働者が職務の範囲内で裁量的・自律的に業務を遂行でき、企業側においても、こうした働き方に即した、成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。

## 附帯決議

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議

(衆議院厚生労働委員会・平成30年5月25日)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～九 (略)

十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。

十一・十二 (略)

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議

(参議院厚生労働委員会・平成30年6月28日)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～十七 (略)

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九～四十七 (略)

## 【開催要綱】（抄）

## 1. 趣旨・目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第3項において、同法施行後8年を経過した場合において、改正労働契約法第18条の規定に基づく無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。

また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の1つとして期待されること、規制改革実施計画（令和元年6月閣議決定）において、令和2年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされている。

このため、無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等について検討を行うことを目的として、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を開催する。

## 2. 検討事項

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

## 【参集者名簿】（50音順、敬称略）

安藤至大	日本大学経済学部教授	竹内（奥野）寿	早稲田大学法学学術院教授
戎野淑子	立正大学経済学部教授	両角道代（座長代理）	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
桑村裕美子	東北大学大学院法学研究科准教授	山川隆一（座長）	東京大学大学院法学政治学研究科教授
坂爪洋美	法政大学キャリアデザイン学部教授		

## 【議論する主な論点】

## 1. 無期転換ルール関係

- |                            |                    |
|----------------------------|--------------------|
| (1) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保 | (4) 無期転換後の労働条件     |
| (2) 無期転換前の雇止め              | (5) 有期雇用特別措置法の活用状況 |
| (3) 通算契約期間及びクーリング期間        | (6) その他            |

## 2. 多様な正社員関係

- |               |         |
|---------------|---------|
| (1) 雇用ルールの明確化 | (2) その他 |
|---------------|---------|

## 3. その他

## 【開催実績】

第1回：令和3年3月24日 議題：無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する現状等について

## 閣議決定

規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）

## 4．保育・雇用分野

## (3) ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化の検討

- a 「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。

労働基準関係法令に規定する使用者による労働条件の明示事項について、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策

労働基準法に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策

労働契約法に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策

【令和2年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）

## 4．雇用・人づくり分野

## (10) 雇用ルール（無期転換ルール）の周知

厚生労働省は、令和元年度に実施した無期転換ルールの適用状況についての調査結果等を踏まえ、労働契約法（平成19年法律第128号）に定められる無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。

【令和2年度措置】



# 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（概要）

事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定し、フリーランスとして安心して働ける環境を整備。

## 第1フリーランスの定義

本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。

## 第2独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係

- 独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用。  
下請法は、取引の発注者が資本金1000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けていると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用。

## 第3フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

### 1 フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方

○ 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。

### 2 発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方

- 優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因とも考えられ、発注事業者が 発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は、独占禁止法上不適切。
- 下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者が書面をフリーランスに交付しない場合は、下請法第3条で定める書面の交付義務違反となる。

### 3 独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題となる行為類型

○ 優越的地位の濫用につながり得る行為について、行為類型ごとに下請法の規制の対象となり得るものも含め、その考え方を明確化。

(1) 報酬の支払遅延	(2) 報酬の減額	(3) 著しく低い報酬の一方的な決定
(4) やり直しの要請	(5) 一方的な発注取消し	(6) 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い
(7) 役務の成果物の受領拒否	(8) 役務の成果物の返品	(9) 不要な商品又は役務の購入・利用強制
(10) 不当な経済上の利益の提供要請	(11) 合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定	(12) その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

## 第4仲介事業者が遵守すべき事項

### 1 仲介事業者とフリーランスとの取引について

仲介事業者は、フリーランスが役務等を提供する機会を獲得・拡大することや、発注事業者や消費者が、フリーランスから良質廉価な役務等を受けることに貢献。  
一方で、今後フリーランスと仲介事業者との取引の増加により、仲介事業者が取引上優越した地位に立ち、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与える場合も考えられる。

### 2 規約の変更による取引条件の一方的な変更

○ 規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

## 労働関係法

## 第5現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準

### 1 フリーランスに労働関係法令が適用される場合

- フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうか判断。
- 労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。
  - 労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだりすること等が禁止される。

### 2.3 労働基準法における「労働者性」の判断基準とその具体的な考え方

- (1) 「使用従属性」に関する判断基準  
「指揮監督下の労働」であること（労働が他人の指揮監督下において行われているか）  
「報酬の労務対償性」があること（報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているか）
- (2) 「労働者性」の判断を補強する要素  
事業者性の有無（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者のどちらが負担しているか等）  
専属性の程度（特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。）

### 4.5 労働組合法における「労働者性」の判断要素とその具体的な考え方

- (1) 基本的判断要素  
事業組織への組み入れ（業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか）  
契約内容の一方的・定型的決定（労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか）  
報酬の労務対償性（労務供給者の報酬が労務供給に対する対価などとしての性格を有するか）
- (2) 補足的判断要素  
業務の依頼に必ずべき関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に必ずべき関係にあるか）  
広い意味での指揮監督下の労務提供（労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている広い意味で解することができるか等）
- (3) 消極的判断要素（この要素が肯定される場合には、労働組合法上の労働者性が弱まる場合がある）  
顕著な事業者性（恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者か）

2. 雇用・人づくり分野

(4) 雇用類似の働き方(フリーランス等)に関する相談窓口充実等の環境整備

事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
相談窓口の充実と周知	厚生労働省は、いわゆるフリーランス等の雇用類似の働き方の者を対象にハラスメントや発注者との契約等のトラブル等に関して、関係省庁との連携の下、当事者等が相談できるワンストップの窓口を整備・周知し、相談支援の充実を図る。	令和2年度措置	厚生労働省

フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、関係省庁（内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁）と連携して、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置。

**フリーランス・個人事業主の方へ!**  
(スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

こんな**トラブル**で悩んでいませんか?

### あいまいな契約

報酬が明示されない状態での作業遂行、口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。

### ハラスメント

精神的な攻撃や契約にない作業の強要、一方的な契約の解消などのパワハラ行為、セクハラ行為。

### 報酬の未払い

報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、苦情不通。

弁護士による**和解あっせん手続**で**ワンストップで解決**することができます!

弁護士が対応  秘密厳守  匿名相談可  対面・Web相談可  和解あっせん手続費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします!

フリーランス・トラブル110番

運営事務局: 第二東京弁護士会  
運営にあたっては、フリーランスに関する関係省庁(内閣官房・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁)と連携しています。

**0120-532-110**

通話無料/受付時間 11:30~19:30 (土日祝日を除く)

[help@freelance110.jp](mailto:help@freelance110.jp)

対面やWeb(ビデオ通話)でのご相談も受け付けています

公式サイトはこちら

<https://freelance110.jp>

公式サイトでは具体的な悩みやご相談の解決策なども掲載しています。

フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より第二東京弁護士会が受託して運営しています。

## ご相談の流れ



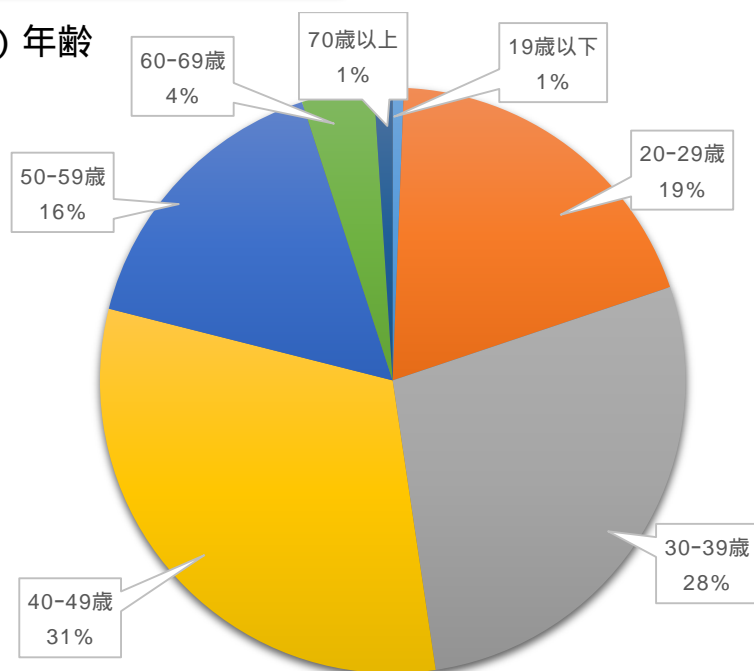
# フリーランス・トラブル110番

## 1.相談・あっせん件数

	一般相談・対面等相談			和解あっせん	
	一般相談（メール・電話）受付件数	対面相談又はWeb相談 受付件数	合計	受付件数	実施件数
令和2年11月 11月25日～	34件	0件	34件	0件	0件
令和2年12月	227件	22件	249件	0件	0件
令和3年1月	283件	21件	304件	3件	0件
令和3年2月	300件	11件	311件	4件	1件
令和3年3月	422件	12件	434件	15件	2件
計	1266件	66件	1332件	22件	3件

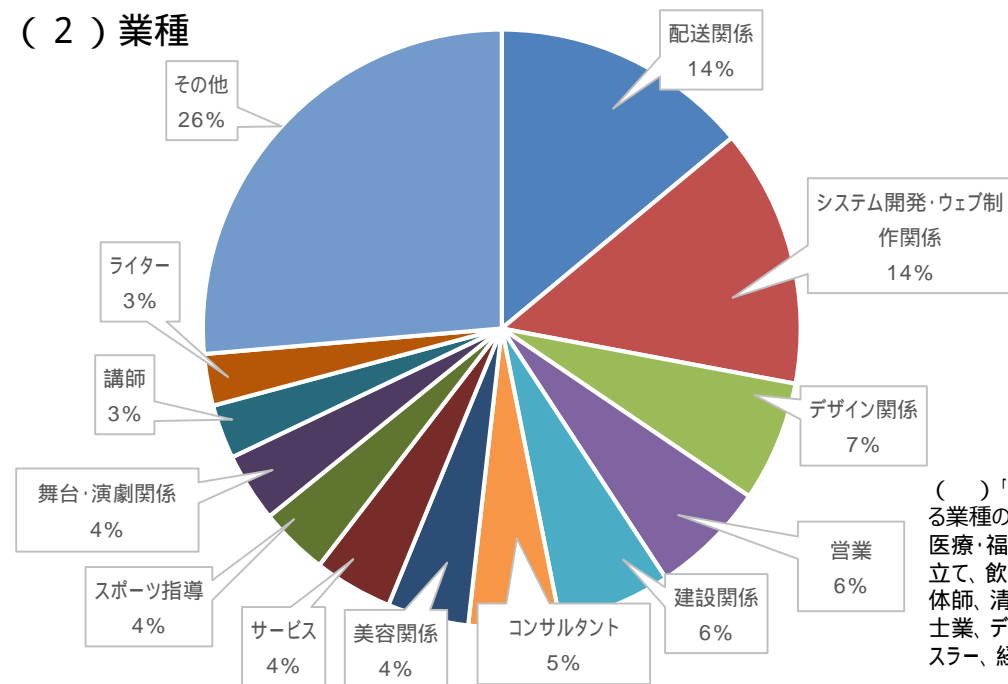
## 2.相談者属性

### (1) 年齢



N=978 (年代データを取り始めた12/21以降の相談において年代を回答した978人)

### (2) 業種



( ) 「その他」に含まれる業種の例：  
医療・福祉、製造・組み立て、飲食、漫画家、整体師、清掃、カメラマン、士業、データ入力、プロレスラー、経理、通訳 など

N=745 (令和3年2月・3月の一般相談・対面等相談745件)

## 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。
- このため、新たな職種について労災保険の特別加入を認めるには、省令を改正する必要がある。

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)

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 柔道整備師 創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者

### 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

### 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。）  
、 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

：当該事業に適用される労災保険率と同一の率

～ ：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

## 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、国民に対する意見募集及び関係団体からのヒアリングを行い、労災保険部会における議論を経て、第93回労災保険部会（令和2年12月24日）において、芸能従事者等について特別加入制度の対象範囲とするべきとの答申がなされた。

また、関係団体からのヒアリング及び労災保険部会における議論を経て、第95回労災保険部会（令和3年2月8日）において、創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者について、特別加入制度の対象範囲とするべきとの答申がなされた。

## 拡大する対象範囲

今般、以下の4類型について、労災保険の特別加入制度の対象として追加する。

- ・ 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）
- ・ アニメーション制作従事者
- ・ 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

## スケジュール

- ・ 令和3年1月26日及び2月26日： 関係改正省令の公布
- ・ 令和3年4月1日： 関係改正省令の施行