

仕事が打ち切られた場合等の支援

「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（抄） （平成30年3月30日公表）

6. 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方及び今後の検討課題等

（2）検討会で挙げられた保護の内容等

5のとおり、本検討会で把握した雇用関係によらない働き方の者の現状等を踏まえ、本検討会においては、以下のように課題等を整理した。これらに対する労働政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられる。

なお、労働者以外の役務提供者との取引については、独占禁止法や下請法の対象となり得ることから、雇用類似の働き方の者の保護の必要性を検討するに当たっては、これら経済法との関係にも留意する必要がある。

＜仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援＞

雇用労働者については、労災保険法により、業務上の事由または通勤による傷病等に対して必要な保険給付を受給することができる。また、一定の要件を満たす場合には、雇用保険法に基づき、求職活動中に失業給付を受給することができる。

雇用関係によらない働き方の者についても、現行制度において、その従事する事業が運輸業や建設業の一人親方等で、労災保険法の特別加入制度の対象である場合には、業務に起因する負傷や疾病について給付を受けることができる。このほか、例えば、独立行政法人中小企業基盤整備機構が運用する中小企業共済（小規模企業共済制度、中小企業倒産防止共済制度）が存在する。これら共済制度に加入することで、「小規模企業共済制度」においては、廃業等の事由発生時に共済金の受給が可能となり、「中小企業倒産防止共済制度」においては、取引先事業者が倒産し売掛金債権等の回収が困難となった場合に共済金の借入れが可能となる。さらに、民間でも、フリーランス等に対する保険のサービスもある。

他方、5のとおり、ヒアリングでは芸能などの分野においては仕事が原因で負傷等が生じやすく所得等の補填に対するニーズが高かった一方で、例えばIT関連の分野においては、ヒアリングにおいてはそうしたニーズは明確には把握できなかったところである。また、本検討会では、仮に、雇用類似

の者を雇用保険の対象とする場合、当該者に費用の負担をする意欲があるかどうか、また、失職の可能性が異なる者を同一の制度の対象とすることが適当か、といった点についての意見もあった。

これらの点も踏まえ、雇用類似の働き方の者を対象とする仕事の原因で負傷等し、又は仕事が打ち切られた場合の所得等の補填のための方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる。

検討会等におけるヒアリング結果

＜雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会＞ ※第2回検討会関係者ヒアリング（第3回参考資料1）

【協同組合 日本イラストレーション協会】

- フリーランスと被雇用者を行ったり来たりしている方が多い事が実態としてあり、協会でも、雇用を理由に退会した会員が、その後数年で戻ってくるような例が少なくない。これを踏まえて、フリーランスの状態でも雇用保険に任意加入できるようにすれば、生活の安定につながるので大変有難いというふうに考える。

＜雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会＞

※厚生労働省による雇用類似の働き方に関するヒアリング結果（第4回参考資料2）

- （行政に望むこと等について）強いて言うなら、労災・雇用保険くらい。自身で保険料を支払うくらいなら、民間保険でも変わらないかもしれない（放送／受注者）。

＜雇用類似の働き方に関する検討会＞ ※「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書 参考資料

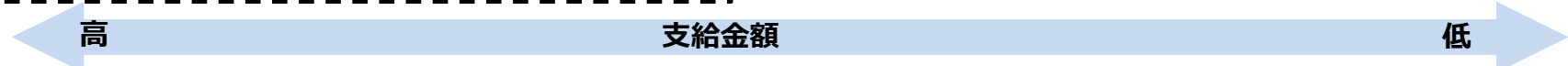
- 雇用保険は実質を見て判断してもらえるので、請負契約であっても労働者と同じ実態が認められれば雇用保険の適用対象となることがある。雇用保険の対象となれば行政から労働者性が認められたこととなり、他の分野も交渉が進みやすい（出版／関係団体）。
- セカンドキャリアが保障されていないため、雇用保険や年金と同様の制度があると良い（スポーツ／関係団体）。
- 「雇われない働き方」を一面的に美化し規制緩和によって広げていく一部の動きには危惧がある。反面、技術革新等で新しい働き方が増えるなら、そうした働き方をする働き手や、従来からいる雇用に近い働き手を守るルールやセーフティネットの拡充が必要（出版／関係団体）。
- 失業保険等がないことに対しては納得した上で独立する人が多いが、子育てや介護、キャリア形成支援などのセーフティネットは、同じように働いているにもかかわらず、就業形態によって異なるのはなぜかという声をよく聞く（フリーランス協会）。

現行制度

小規模企業共済制度の概要

- 小規模企業の個人事業主や会社の役員が、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。運営主体は、（独）中小企業基盤整備機構。
- 現行制度では、個人事業の廃止、会社等解散など廃業に至る場合について、A共済事由として最も手厚い共済金を支給。また、B共済事由として老齢給付の仕組みを設けている。

- 加入資格： 小規模企業の個人事業者、会社役員
- 制度開始： 昭和40年12月
- 在籍者数： 138.1万人（平成30年3月末）
- 資産総額： 9兆4,125億円（平成30年3月末）
- 月額掛金： 1千円～7万円（在籍者平均：4.2万円）
- 共済金等総支給額： 5,058億円（平成29年度）
（共済金平均支給額：1,087万円）



	A 共済事由 受取金額は、掛金を概ね1.5%で複利計算した元利合計額に相当。	B 共済事由 受取金額は、掛金を概ね1.0%で複利計算した元利合計額に相当。	準共済事由 受取金額は、掛金納付年数が18.5年までは掛金合計額、それ以降は共済金Bの91%相当額。	解約事由 受取金額は、掛金総額の80%～120%で、20年未満の解約の場合、掛金総額を下回る。
個人事業者 （共同経営者を含む）	● 個人事業の廃止 （注）複数の事業を営んでいる場合は、すべての事業を廃止したことが条件となる。 ● 死亡	● 老齢給付 （65歳以上で180か月以上の掛金を納付）	● 法人成りし、その会社の役員に就任しない場合 ● 法人成りし、その会社の役員に就任した場合（役員たる小規模企業者となったときを除く）	● 12月以上の掛金の滞納、共済金等の不正受給 ● 任意解約 ● 法人成りし、その会社の役員たる小規模企業者となった場合
会社等役員	● 会社等の解散	● 老齢給付 （65歳以上で180か月以上の掛金を納付） ● 会社等役員の65歳以上による退任 ● 会社等役員の死亡、疾病、負傷による退任	● 会社等役員の退任 （死亡、疾病、65歳以上、負傷、解散を除く。）	● 12月以上の掛金の滞納、共済金等の不正受給 ● 任意解約

中小企業倒産防止共済（経営セーフティ共済）制度の概要

- 中小企業倒産防止共済法（昭和52年法律第84号）に基づき、昭和53年4月に創設された共済制度で、運営主体は（独）中小企業基盤整備機構（申込窓口は、業務委託により商工会・商工会議所、中央会、金融機関等。）。
- **共済契約者は、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、自らの連鎖倒産等の事態を防止するため、共済金の貸付を受けられる。**

具体的には、共済契約者は予め掛金を積み立て（月額5千円～20万円、掛金積立限度額800万円）、取引先企業が倒産により売掛金債権が回収困難となった場合には、この回収困難額と積み立てた掛金の10倍のいずれか少ない額を上限に、無担保・無保証人で共済金の貸付けが受けられる。
- 掛金が損金（法人）または必要経費（個人事業）に算入出来るなど税制上のメリットがあるほか、臨時に資金を必要とする事態が生じた場合、掛金の範囲内で一時貸付金の貸付を受けることが可能。

各種条件

- 加入資格：中小企業者（個人事業主又は会社）
- 掛金月額：5千円～20万円（5千円単位）
- 掛金限度額：800万円
- 貸付限度額：8,000万円
- 貸付条件：無担保、無保証人、無利子（但し、貸付額の1/10を掛金から控除）、いわゆる返済可能性等の金融審査なし
- 共済事由（倒産事由）：
 - ①破産手続、再生手続、更正手続開始、特別清算開始の申し立て（法的整理）、
 - ②手形取引に係る取引停止処分、③電子記録債権に係る取引停止処分 ④弁護士、司法書士が介在する私的整理、
 - ⑤災害による不渡り等
- 貸付期間：5年～7年（貸付額に応じ設定）
- 一時貸付金制度：臨時に資金を必要とする事態が生じた場合、掛金の範囲内で一時貸付金の貸付を受けることが可能

個人が加入できる民間での所得補償の保険の例

A社(※B団体を通じた団体加入)

【所得補償(基本コース)】

- 会社経営者、個人事業主等向け
- 病気やケガで就業不能となった場合に、最長1年間所得を補償(免責期間7日間)
- 業務中、外問わず24時間補償
- 月額保険料は、1口(保険金額1万円)あたり、数十円～数百円(年齢、職種による)

C社(※D団体を通じた団体加入)

【所得補償プラン】

- フリーランス向け
- 保険期間中に病気・ケガで就業不能になり、その期間が支払い対象外期間7日を超えた場合に、就業不能期間1か月につき、保険金を1年間を限度として支払い
- 工作中、日常生活や旅行中のケガ・病気にいたるまで国内・海外を問わず365日・24時間補償
- 月額保険料は、1口(保険金額1万円)あたり、数十円～数百円(年齢、職種による)

適用事業及び被保険者について

○雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者が雇用される事業を強制適用事業としている。【法5】

○雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【法4 I】

＜適用除外＞【法6】

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ② 同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- ④ 日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ⑤ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑥ 昼間学生

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※2 日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者

※3 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの

雇用保険（基本手当）の概要

基本手当の概要

- 一般被保険者が離職し、失業状態にある場合に、求職活動をする間の生活の安定を図るため、28日ごとにハローワークで失業認定を行った上で、失業している日について支給。

※「失業」：被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること。

支給要件

- ① 一般被保険者が離職した場合：離職日以前2年間に被保険者期間12か月以上
- ② 倒産・解雇等による離職者、有期契約が更新されないこと等による離職者：離職日以前1年間に被保険者期間6か月以上

給付内容（基本手当日額・所定給付日数）

- 基本手当日額※を、受給期間（離職日から1年）の範囲で、所定給付日数を支給。

※ 賃金日額の50～80%（60～64歳の場合は45～80%）。

- 所定給付日数は、離職理由・被保険者期間・年齢により決定。

I）倒産・解雇等により離職者（特定受給資格者）

	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳～34歳		120日	180日	210日	240日
35歳～44歳		150日	180日	240日	270日
45歳～59歳		180日	240日	270日	330日
60歳～64歳		150日	180日	210日	240日

II）一般の離職者（I・III以外）

	1年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	90日	120日	150日

III）就職困難者（障害者など）

	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳～64歳		360日