

出産、育児、介護等との両立

「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。

<出産、育児、介護等との両立>

雇用労働者については、例えば、労働基準法に基づき産前・産後休業を、また、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に基づき育児休業や介護休業を取得することが可能であり、前者については労働基準監督官による監督や罰則、後者については都道府県労働局長による報告徴収、助言、指導、勧告、公表により履行確保を図っている。

雇用関係によらない働き方の者については、これらの制度は整備されていない。

また、雇用労働者については、一定の要件を満たした場合は、健康保険法（大正11年法律第70号）に基づき、出産手当金が、雇用保険法に基づき、育児休業給付金等が支給される。

雇用関係によらない働き方の者については、これらの給付は支給されていない。一方、雇用労働者と異なり、就業時間や契約期間の拘束は低く、自己の都合に合わせて発注者と契約を結ぶことも可能であると考えられる。

なお、本検討会では、一人で仕事をするのではなく、パートナーを見つけることで解決するなど、このような多様性のある働き方を生かした方法も考えられる旨の意見もあった。

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出産、育児介護等と仕事の両立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）

【IT業界 ワーカー】

- 当初は個人で働いていたが、子どもができたことをきっかけに会社に就業した。その後、2人目が生まれたが、病気がちで頻繁に仕事を休む事となり、面倒を見る関係から普通の会社では働けないということで、再度、個人で働くこととなり、今に至る。
- 前職は正社員。前職の方からは、社員という形のまま、自宅で勤務できる契約に変更しないかという引き留めはあったが、元々独立の意志を持っていたことと、在宅でも子どもの世話等をしながらの業務遂行は難しいため、個人で働いている。

【一般社団法人 日本リラクゼーション業協会】

- 出産・育児・介護との両立について、業務委託であるため産休等の制度は存在しておらず、産前産後期間中は業務委託を中断。育児や介護中は、必要に応じて、就業時間等を調整しながら働くという形をとっている。

【一般社団法人 日本民間放送連盟】

- 出産、育児について、特段取り組んでいる例はなく、通常の休業の扱いとなる。

【協同組合 日本イラストレーション協会】

- 出産、育児等について、自宅兼事務所のクリエイターが多いことから業務上の融通が利きやすいという側面もあるが、給与所得者にある有給休暇はなく、雇用保険にも加入できないために育児休業給付金などの公的保障もないことから、出産、育児、介護のタイミングで収入が激減または妻の収入が全く無くなるケースも珍しくない。
- 在宅勤務形態が主体となっているフリーランスの実績について、在宅勤務は育児介護と融和性があると考えるのは早計であり、保育園の特典を被雇用者と同等にするなどしなければ、被雇用者よりも不安定な経済状況に追い込まれやすいのが実状としてある。
- アンケートにおける「業界団体に期待すること」の問いへの回答において、結婚、出産、育児、介護などプライベートと両立して働ける環境の整備、フリーランスでは見落としがちな健康や福利厚生面の拡充、等の回答があった。

【一般社団法人 日本アニメーター・演出協会】

- 出産・育児等について、自宅作業も比較的容易であるため、希望は多いが、他の業種と同様、保育園になかなか預けられないという声が多い。

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>

※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）

- （両立は）難しいと思う。時間の拘束もあるし、フリーランスなので、産休や育休の制度がなく、その間お金が入らない。将来的に出産育児をすることになったら、いったん仕事を辞めて、育休終わった後に「またよろしくお願ひします」と働きかけるしかないのではと思う。フリーランスも、制度があればいいとは思う。（放送／受注者）
- 人によるが、育児がしたいので番組を一つにするなど、自分でコントロールすれば可能な話だと思う。（放送／受注者）
- 育児について、明確な休みが確保出来ないため、たまたま時間が確保できたら保育所に迎えに行く、といった対応になってしまう。（業界によるが）フリーランス一般的には育児ために自由な時間がとりやすいイメージだが、放送業界、技術系は厳しい。（放送／受注者）
- 自分が個人事業主を始めたときは、育児等と仕事の両立が必要な状況にある人はフリーランスになるべきでないという「とがった」意見を持っていた。しかし、今は、自分の周りにも介護で仕事との両立が必要な人がでてきている。この業界はリモートで仕事ができることが多いのでなんとかなっているようだが、そうでない業界だと何かしら支援が必要かもしれない。そのため、いまは「とがった」意見と、両立支援が必要との意見の半々になっている。（IT／受注者）
- 時間に不規則なことが多く、出産・介護などで家族の理解を得ながら仕事を続けるのは厳しいと考えられる。（デザイン／関係団体）
- 基本的に自宅でやることの多い職業であり、両立はしやすい業界。（デザイン／関係団体）

検討会等におけるヒアリング結果

＜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

- 常駐フリーの場合、出産・育児・通院休暇、有休、労災、残業代などを認めてほしい。より大きな課題としては、雇用に近い形で働いている者に何らかのセーフティネット、特に、労災と社会保障は切実である。
「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）。
- 子育て中だが、今後、仕事と育児が両立できるかどうか不安である。
自分は、出産予定日の2ヶ月前から休業した。0歳代で復帰。保育園に入所できなかったため、無認可の一時保育に預けたり、託児所付きのシェアオフィスを契約したり、遠方に住む母に子供を見てもらったりと、あらゆる手段を使った。休業時に辛かったのは休んでいても国保や国民年金の支払いがあること。そのときだけでも夫の扶養に入りたかったが、前例がなかったようで、夫の健保組合に断られてしまった。
復職後は、打合せや取材に子供を連れて行ったり、家で子供をあやしながら資料に目を通したりして両立に努めた。妊娠・出産に伴う雇用労働者とフリーランスとの不公平の是正、金銭的な不安の解消をしてほしい。（放送／受注者）
- 育児休業給付、介護休業給付、職業訓練給付、労災保険、産前産後・介護休業のようなセーフティネットは、就労形態問わずすべての働く人が利用できるよう検討してほしい。（一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会）
- 出産・育児時の金銭的補償。雇用労働者向けの出産手当金は健康保険を、育児休業給付は雇用保険をそれぞれ財源としているためフリーランスは対象とならないが、国保で同様の仕組みができないか。国保が難しければ、個人事業主が加入する新たな保険事業を創設できないか。（映像制作／受注者）

＜労働政策審議会労働政策基本部会＞

※第8回 資料2-1（一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会提出資料）

- 雇われとフリーの最大のギャップがいわゆる「福利厚生」であることは散々指摘されていて、育児介護病気などで働けなくなったときのリスクヘッジ制度が求められているのは事実です

現行制度

労働者の妊娠・出産に伴う休業等

▶ 産前・産後休業等（労働基準法）

- 使用者は、6週間（双子以上の場合は14週間）以内に出産予定の女性労働者が休業を請求した場合は、その者を就業させてはならない。
- 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させることができない。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業可能。
- 妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければならない。

※ 履行確保：監督指導、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）

▶ 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（男女雇用機会均等法）

- ① 婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止
- ② 婚姻を理由とする解雇を禁止
- ③ 婚姻・妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止
※ 不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること等
- ④ 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※ 履行確保

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料
(苦情処理・紛争解決援助、調停)

労働者の育児休業、介護休業等（育児・介護休業法）

<p>➤ 育児休業</p> <ul style="list-style-type: none">○ 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障○ 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】○ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能	<p>➤ 介護休業</p> <ul style="list-style-type: none">○ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障 <p>※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能（介護も同趣旨）</p> <ul style="list-style-type: none">① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用② 子が1歳6か月に達するまでに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと
<p>➤ 子の看護休暇</p> <ul style="list-style-type: none">○ 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は半日単位）	<p>➤ 介護休暇</p> <ul style="list-style-type: none">○ 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は半日単位）
<p>➤ 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限</p>	
<ul style="list-style-type: none">○ 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限○ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限○ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限	
<p>➤ 短時間勤務の措置等</p>	
<ul style="list-style-type: none">○ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ○ 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ <p>①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置</p>	
<p>➤ 不利益取扱いの禁止等</p>	
<ul style="list-style-type: none">○ 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止	
<p>➤ 実効性の確保</p>	
<p>①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料（苦情処理・紛争解決援助、調停）</p>	

公的医療保険の出産育児一時金・出産手当金

(平成30年4月現在)

	国民健康保険・ 後期高齢者医療制度	健康保険・共済制度
出産育児 一時金 (※)	被保険者又はその被扶養者が出産した場合、原則42万円を支給。国民健康保険では、支給額は、条例又は規約の定めるところによる（多くの保険者で原則42万円）。	
出産手当金	任意給付 (実施している市町村、後期高齢者医療 広域連合はない。)	被保険者本人の産休中（出産日以前42日から出産日後 56日まで）の間、1日につき <u>直近12か月の標準報酬月 額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相 当する金額。</u>

※ 後期高齢者医療制度では出産に対する給付がない。また、健康保険の被扶養者については、家族出産育児一時金の名称で給付される。共済制度では出産費、家族出産費の名称で給付。

(参考) 健康保険の出産手当金

- 出産の前後における一定期間内において労務に服さなかったことにより、所得の喪失又は減少を来した場合には、これをある程度補填し、生活保障を行う趣旨から、出産手当金を支給している。

給付要件	被保険者（任意継続被保険者を除く。）が出産のために会社を休み、事業主から報酬が受けられないときに、支給される。
支給額	1日につき、 <u>直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額。</u> なお、被保険者期間が12か月に満たない者については、 ①当該被保険者の被保険者期間における標準報酬月額の平均額 ②当該被保険者の属する保険者の全被保険者の標準報酬月額の平均額 のいずれか低い額を算定の基礎とする。
支給される期間	出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産の予定日）以前42日目（多胎妊娠の場合は98日目）から、出産の日の翌日以後56日目までの範囲内で会社を休んだ期間 (※) (※) 予定日より遅れて出産した場合の支給期間は、出産予定日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日の翌日以後56日の範囲内となっており、実際に出産した日までの期間も支給される。

育児休業給付・介護休業給付（雇用保険法）

➤ 育児休業給付

1) 概要

労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳※1（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合※2については2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付を支給。

※1 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において、当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2か月。

※2 『一定の場合』とは、保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子の養育を行っている配偶者が死亡した場合等

2) 支給要件

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

3) 給付額

育児休業開始から6か月までは休業開始前賃金の67%相当額※1、それ以降は50%相当額。

※1 給付は非課税であること、また、育休期間中は社会保険料免除があることから、休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。

※2 賃金と給付の合計額が休業開始時賃金日額の80%を超える場合は、超える額を減額。

※3 原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率を引上げ

➤ 介護休業給付

1) 概要

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が対象家族の介護を行うための休業を行う場合に、介護休業給付を支給。

※1 対象家族

- ① 配偶者（事実上婚姻関係にある者も含む。）、父母、子、配偶者の父母
- ② ①に準ずる者（労働者の祖父母、兄弟姉妹、孫）

※2 対象となる休業

対象家族1人につき3回、通算93日を限度とする。

2) 支給要件

雇用保険の被保険者が、介護休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

3) 給付額

休業開始前賃金の67%相当額

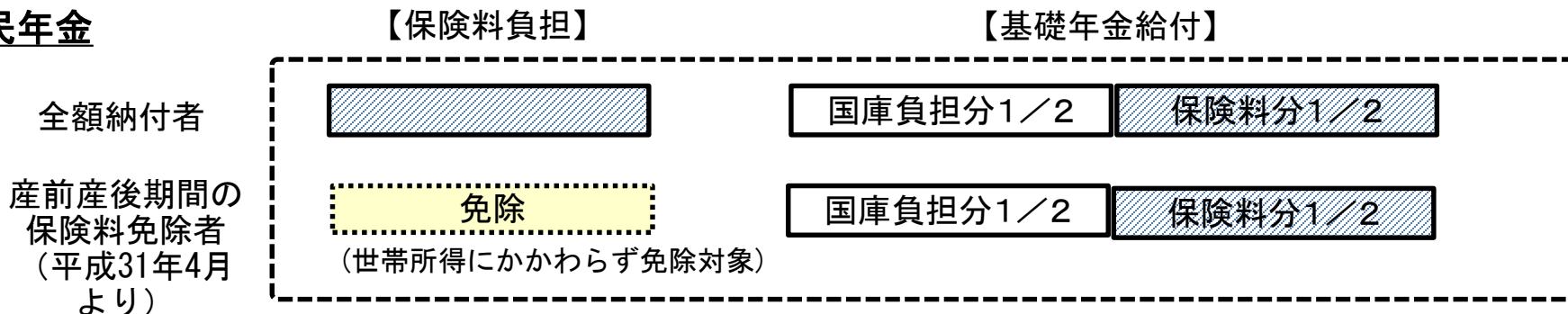
※1 賃金と給付の合計額が休業開始時賃金日額の80%を超える場合は、超える額を減額。

※2 原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率を引上げ

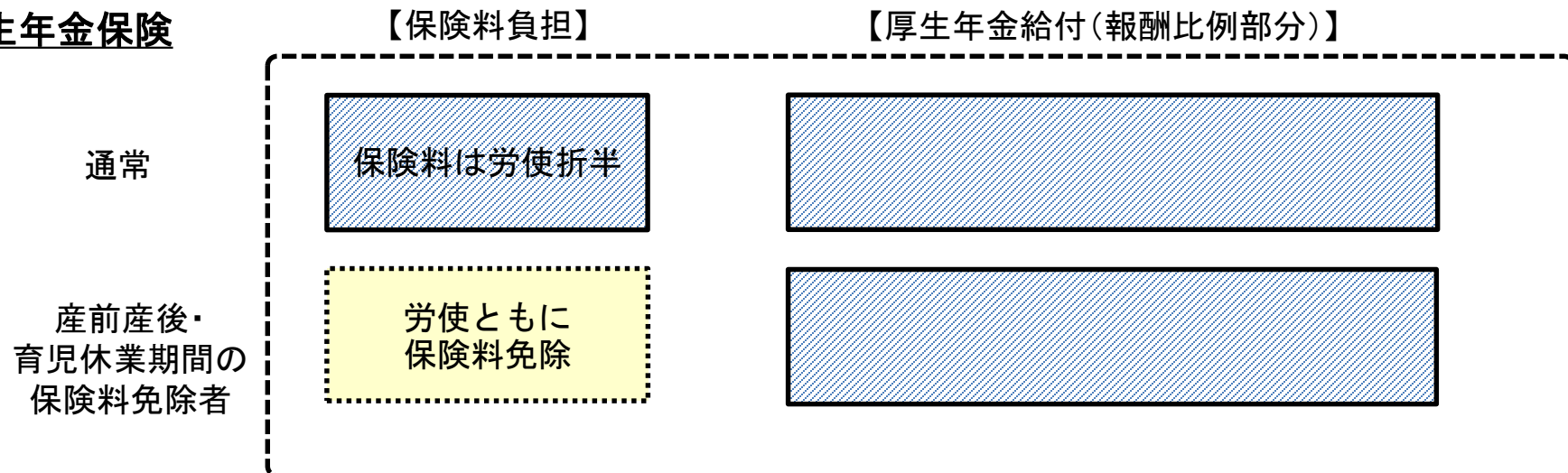
公的年金制度における産前産後・育児休業期間の保険料免除

- 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を保障することとしている。(平成31年4月より)
- 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



厚生年金保険



※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。

国民健康保険における保険料（税）減免について

- 保険者は、条例の定めるところにより、特別の理由がある者に対し、保険料（税）の減免、又はその徴収猶予が可能。（国保法第77条、地方税法第717条）

（平成29年4月現在）

条例等あり 市町村数	減免事由								免除規定
	災害	病気	失業	収入減	低所得	(内数) 生保	特別事情	その他	
1,703 (1,716中99%)	1,413	851	961	952	883	714	1,101	1,512	1,025

- (1)「災害」とは、風水害、冷害等の災害によって納付者とその財産につき甚大な損害を被った場合に減免するもの。
 (2)「病気」とは、納付者又はその者と生計を一にする親族が病気、負傷又は盗難にあつて著しく負担能力が無くなった場合に減免するもの。
 (3)「失業」とは、納付者又はその者と生計を一にする親族が失業して著しく負担能力が無くなった場合に減免するもの。
 (4)「収入減」とは、(2)(3)以外の事情により前年に比べ、著しく負担能力がなくなった場合に減免するもの。(失業の事由を除く)
 (5)「低所得」とは、所得水準が一定以下の場合に減免するもの。
 (6)「生保」とは、生活保護基準該当世帯について減免するもので、(5)「低所得」の内数。
 (7)「特別事情」とは、例えば「その他特別の事情により」というように、具体的な項目ではなく、市町村長の判断により減免できる規定。
 (8)「その他」とは、上記(1)～(7)以外の事由により減免するもの。
 (9)「免除規定」とは、保険料(税)賦課額の全額を免除するもの。

- (※) 健康保険においては、次世代育成支援の観点から、
 ・産前産後、育児休業期間中（3歳まで）の健康保険の保険料免除（労使とも）、
 ・復職後に賃金が低下した場合の標準報酬月額改定に対する配慮措置
 を講じている。