



第 2 回 東京の雇用就業を考える有識者会議

参考資料

令和6年 7 月 9 日
厚生労働省 東京労働局

資料目次

1 テレワークについて

- (1) 最近の法改正の状況
- (2) テレワークガイドラインの概要
- (3) 人材確保等支援助成金（テレワークコース）
- (4) テレワークの好事例
- (5) テレワーク導入率の推移等

2 雇用就業を取り巻く現状について

- (1) 子ども・子育て支援法の改正
- (2) 雇用保険法の改正
- (3) フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行

1 テレワークについて

(1) 最近の法改正の状況

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。

③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。

④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。

③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。

② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。

③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。

④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

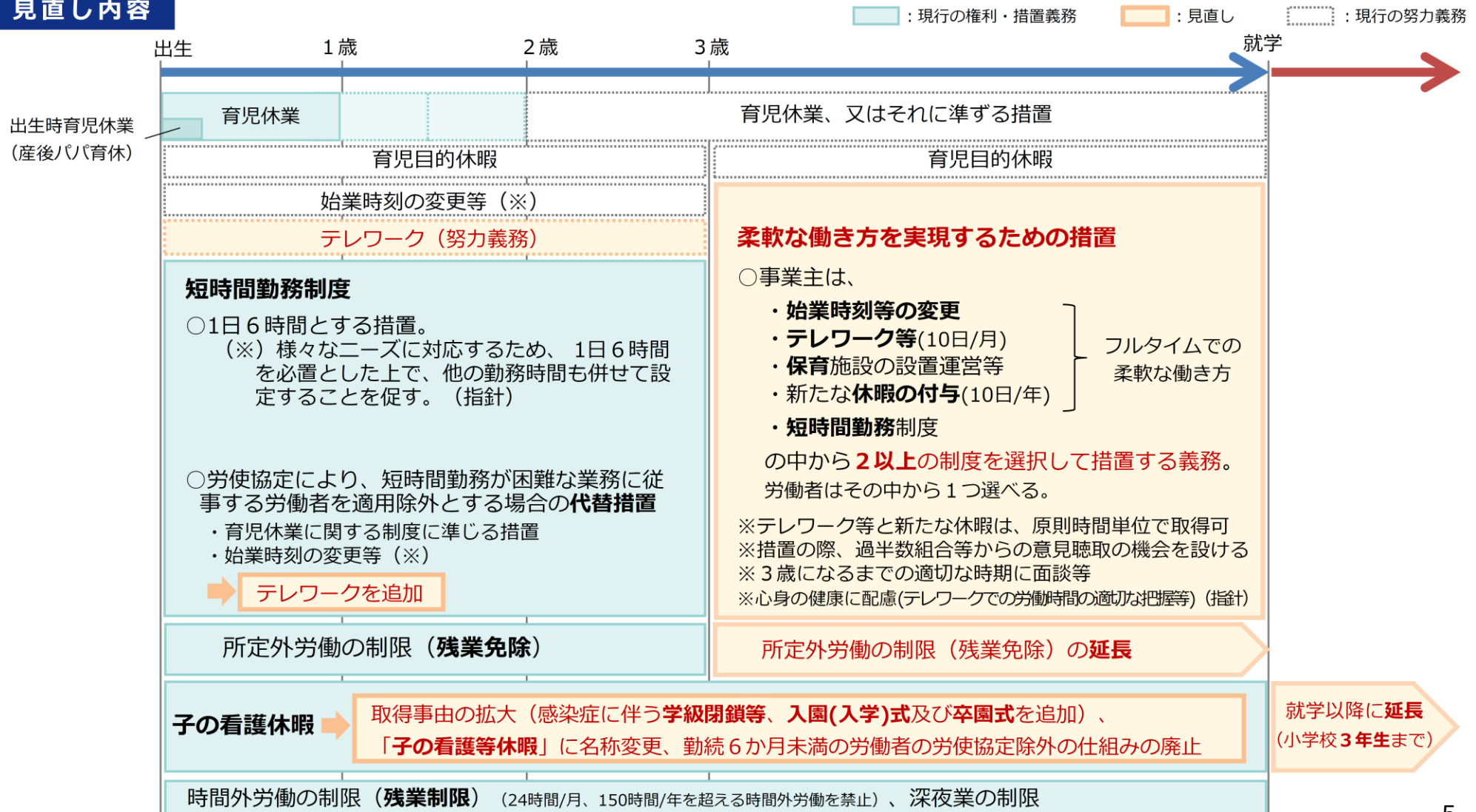
令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

1. (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

□ : 現行の権利・措置義務

□ : 見直し

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業	介護休業① 介護休業② 介護休業③					要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇	介護休暇 (1日)	介護休暇 (3時間)	介護休暇 (5時間)	介護休暇 (1日)	介護休暇 (1日)	要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 (対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	所定外労働の免除(残業免除)					介護終了まで何回でも 請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限					時間外労働の制限 …1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業 ・・・午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも 請求可能。
選択的措置義務	選択的措置義務					事業主は 利用開始から3年以上の期間内で2回以上 、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

1 テレワークについて

(2) テレワークガイドラインの概要

1 はじめに

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」は、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するべく、テレワークの導入と実施に当たって、労務管理を中心に労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたもの。

2 テレワークのメリット

労働者のメリット

- ・働く時間や場所を柔軟に活用
- ・通勤時間の短縮
- ・育児や介護と仕事の両立

使用者のメリット

- ・業務効率化による生産性の向上
- ・育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止
- ・遠隔地の優秀な人材の確保
- ・オフィスコストの削減

3 業務を行う場所に応じたテレワークの特徴

①在宅勤務



通勤を要せず仕事と家庭生活を両立

②サテライトオフィス勤務



通勤距離を短縮しつつ作業環境の整った場所で就労

③モバイル勤務



働く場所を自由に選択

4 テレワークガイドラインの主な内容

1 テレワークの導入に際しての留意点

- ① テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益。
- ② テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要。

テレワークを円滑かつ適切に、制度として導入し、実施するに当たってあらかじめ労使で十分に話し合いたい事項の一例

導入目的	対象業務	対象となり得る労働者の範囲
実施場所	テレワーク可能日 (労働者の希望、当番制、頻度等)	申請等の手続
費用負担	労働時間管理の方法や 中抜け時間の取扱い	通常又は緊急時の 連絡方法

2 労務管理上の留意点

① テレワークにおける人事評価制度

- ・人事評価の評価者が、非対面の働き方を適正に評価できるよう、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- ・テレワークを行う場合とオフィスでの勤務の場合の評価方法を区別する際には、テレワークを行うことの妨げとならないよう工夫することが望ましい。

② テレワークに要する費用負担の取り扱い

労使のどちらがどのように負担するか等は、あらかじめルールを定め、就業規則等において規定することが望ましい。

③ テレワーク状況下における人材育成・

テレワークを効果的に実施するための人材育成

企業は、各労働者が自律的に業務を遂行できるよう仕事の進め方の工夫や社内教育等によって、人材の育成に取り組むことが望ましい。

3 テレワークのルール策定と周知

- ① 労働基準法上の労働者には、テレワークを行う場合も、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- ② テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

4 さまざまな労働時間制度の活用

- ① 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。
- ② フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。

5 テレワークにおける労働時間管理の工夫

① テレワークにおける労働時間の把握

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、次の方法が考えられる。

- ・客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認する。
- ・労働者の自己申告により把握する。

事例

①

労働者がテレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等により、労働時間を把握すること



②

使用者が労働者の入退場の記録を把握することができるサテライトオフィスにおいてテレワークを行う場合には、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握すること



② テレワークに特有の事象の取り扱い

特有の事象として「中抜け時間」、「移動時間」、「休憩時間」、「時間外・休日労働の労働時間管理」、「長時間労働対策」等があるが、特に長時間労働等を防ぐ手法としては、「メール送付の抑制やシステムへのアクセス制限」や「時間外等の労働が可能な時間帯をあらかじめ使用者が設定する」等の手法が考えられる。

6 テレワークにおける安全衛生の確保

自宅等においてテレワークを実施する場合においても、事業者は、労働者の安全と健康の確保のための措置を講ずることが必要。

7 テレワークにおける労働災害の補償

労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となることから、情報通信機器の使用状況等の客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存することが望ましい。

事例

自宅で所定労働時間にパソコン業務を行っていたが、トイレに行くため作業場所を離席した後、作業場所に戻り椅子に座ろうとして転倒した事案。

これは、業務行為に付随する行為に起因して災害が発生しており、私的行為によるものとも認められないため、業務災害と認められます。



8 テレワークの際のハラスメントへの対応

事業主は、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、ハラスメントの防止対策を十分に講じることが必要。

9 テレワークの際のセキュリティへの対応

テレワークセキュリティに関するガイドラインやチェックリストを総務省が公開。

5 相談窓口

テレワーク相談センター

テレワーク導入・実施時の労務管理上の課題等についての質問が可能。

また、テレワークの導入を検討する企業に対して労務管理等に関するオンラインコンサルティングを実施。



厚生労働省委託事業

テレワーク相談センター

テレワーク（在宅勤務やモバイルワーク）の導入・推進の企業の相談窓口



テレワーク相談センター

【電話】 0120-861009

平日9:00~17:00

※祝日、年末年始を除く

【メール】 sodan@japan-telework.or.jp

1 テレワークについて

(3) 人材確保等支援助成金(テレワークコース)

人材確保等支援助成金(テレワークコース)のご案内

良質なテレワークを制度として導入・実施することで、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主(※)を支援します。令和6年4月1日から助成対象の拡充や助成率の見直しを行っています。

主な支給要件は次のとおりです。詳細は支給要領等をご覧ください。

※テレワーク勤務を、新規に導入する事業主の方および試行的に導入している、または導入していた事業主の方に加え、令和6年4月1日から既に導入済みで実施を拡大する事業主も対象となります。

① 機器等導入助成

要件

- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに助成対象となる取り組みを1つ以上行うこと。
- テレワークの実施促進について、企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行う事業主であること。

- 評価期間(機器等導入助成)における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。

- 評価期間(機器等導入助成)に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する
- 評価期間(機器等導入助成)に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

※実施を拡大する場合は、上記に加え、評価期間(機器等導入助成)の延べテレワーク実施回数を計画提出前3か月と比べて25%以上増加させる必要があります。

支給額

支給対象経費の

30%→**50%**

令和5年度までの助成(30%)と比較して大幅に変更となりました!

※以下のいずれかの低い方の金額が上限額となります。

- ・100万円 または
- ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること
- 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること

- 評価期間(目標達成助成)に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間(機器等導入助成)初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること

支給額

支給対象経費の

15%<25%>

※<>内は賃金要件を満たした場合に適用されます。

※以下のいずれかの低い方の金額が上限額となります。

- ・100万円 または
- ・20万円×対象労働者数

助成の対象となる取り組み

- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器等※の導入・運用
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修



※令和6年4月1日から仮想オフィスに係るサービス利用料、クラウドを用いたコミュニケーションツール・ペーパーレス化ツールの利用料が助成対象となります。

支給額

支給対象経費の

最大65% <75%>

※<>内は賃金要件を満たした場合に適用



⇐ ⇐

テレワークコースについて

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

1 テレワークについて

(4) テレワークの好事例

アフラック生命保険株式会社

業種：金融業、保険業

テレワーク導入時期：2015年10月頃

1 テレワーク導入の目的

～社員一人一人の働き方を見直す枠組みの中でテレワークを促進～

社員一人一人が仕事の進め方を見直すと共に、「時間」と「場所」に捉われない働き方の実現に向けた制度・インフラの整備を通して、社員のワーク・ライフ・マネジメントを支援。組織としてのパフォーマンスの最大化を目的とした「アフラック Work SMART」を推進する中でテレワークの実施・定着・活用を行ってきた。

2 テレワーク導入の経緯

～トップのコミットメントのもと部門ごとの特性に応じて徐々に浸透させてきた～

導入にあたって経営陣の強いコミットメントを重視し、中期経営戦略では、柱の一つに「多様な人財の力を引き出す人財マネジメント戦略」を据えている。

2015年（導入当初）
月1回からスタート



2018年
週1回を目安



2022年～2024年
**部門ごとの業務特性や組織の
成熟度に応じて約30～70%を目安**

3 テレワーク推進・定着のための社内制度・取組

～積極的な業務変革を行い全社員が時間と場所を選ばず勤務できる環境を整備～

ペーパーレス計画を推進し、2022 年までに 3,930種類の帳票の廃止・電子化した。

社員の意見

・生命保険会社の特性として紙を扱う業務が多い
・出社すればすぐ片付くのに、自宅で仕事すると二度手間になる など



1 週間の中で業務を整理し、紙を扱う業務以外をテレワークで行うなど、組織と社員が自助努力をする中で少しずつ改善していった

4 テレワーク定着がもたらした「個人の生産性」への影響（成果）

～20・30代女性の離職率が半減～

	2015年	2022年
20代女性の離職率	14%	8%
30代女性の離職率	7%	4%

DOWN !

5 テレワーク定着がもたらした「企業成長」への影響（成果）

～社員のエンゲージメントが大幅に向上～

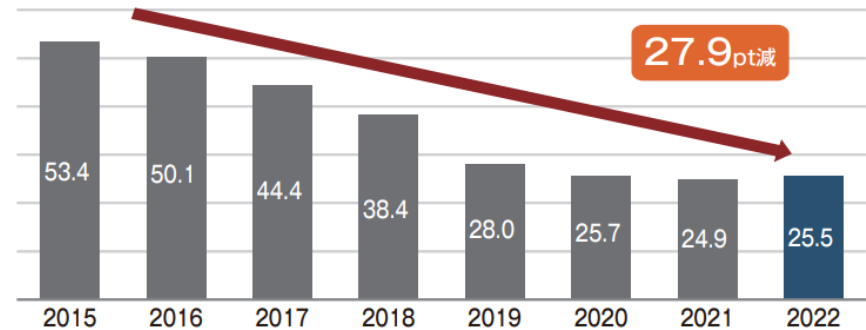
	2014年	2022年
ライフイベント（出産・育児・介護等）があったとしても、長く働き続けられる会社だと思う	67.1%	83.7%
性別や年齢に関係なく多様な人財が活躍できる風土がある	62.2%	83.9%

UP !

【取組の効果（短時間勤務者数の減少）】

テレワークを活用した「時間」と「場所」に捉われない働き方の推進により、育児による短時間勤務制度の利用者が減少（フルタイム勤務化）

育児で短時間勤務制度を利用している社員の割合（%）



* © 2024 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

妊娠、出産、介護、病気などのライフイベントに対応できるように

テレワークが定着したことにより、妊娠、出産、育児、介護、家族の病気といったライフイベントにも柔軟に対応できています。仕事と生活の両立がうまくできていると感じています。（営業マーケティング部門）

社員の声

終日の休暇を取得しなくても仕事と家庭のバランスを保てます

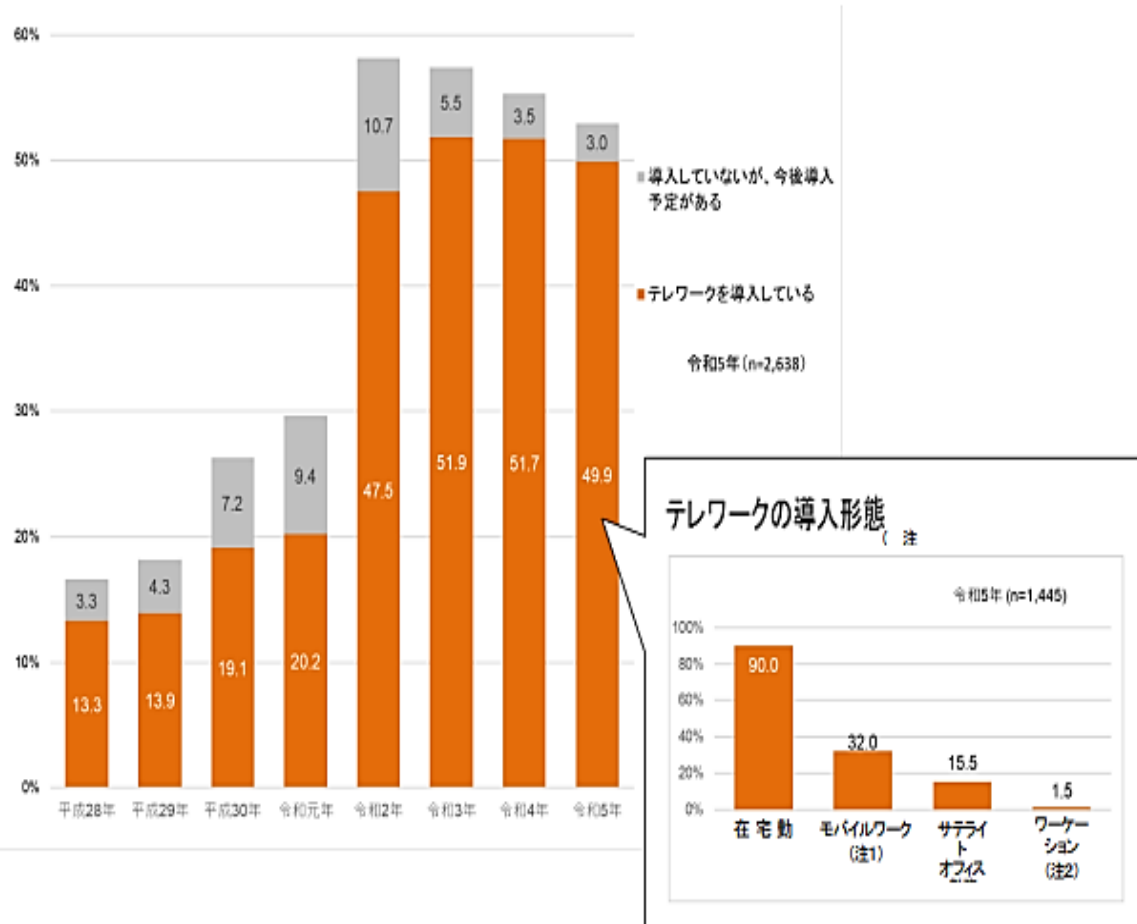
子どもの突発的な体調不良やメンタル不調に伴って自宅を離れることが難しい場合も、テレワークを活用することで終日の休暇を取得することなく、仕事と家庭のバランスを保つことができます。（契約サービス部門）

1 テレワークについて

(5)テレワーク導入率の推移等

テレワーク導入率の推移等

テレワークの導入状況

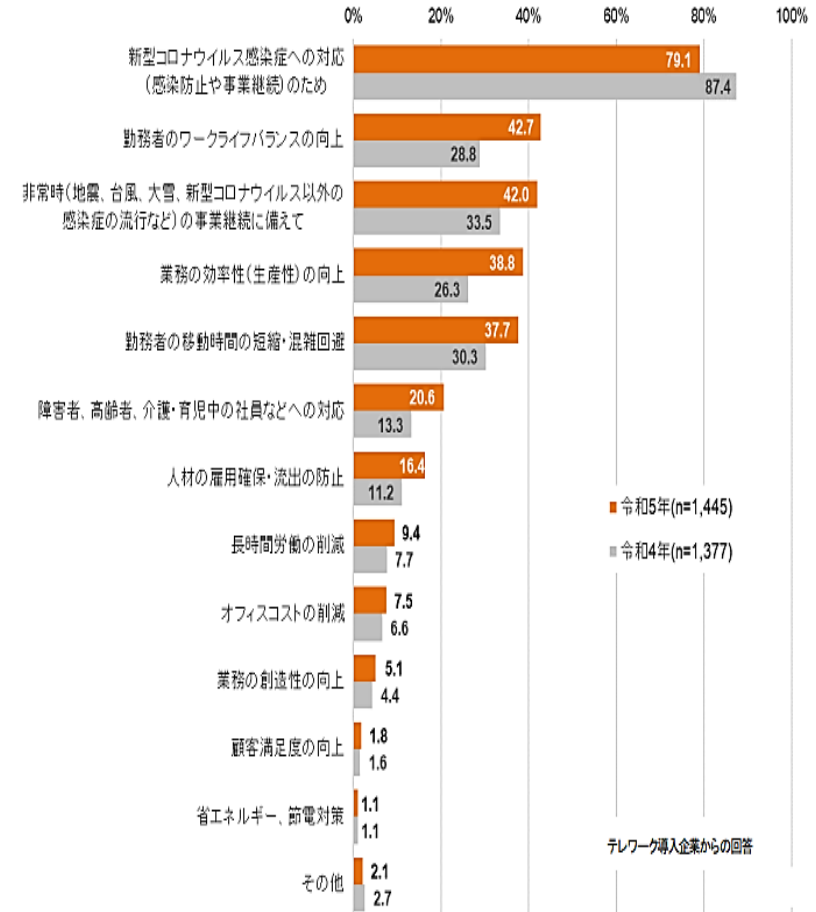


(注1) 営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。

(注2) テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。

(注3) 導入形態の無回答を含む形で集計

テレワークの導入目的(複数回答)

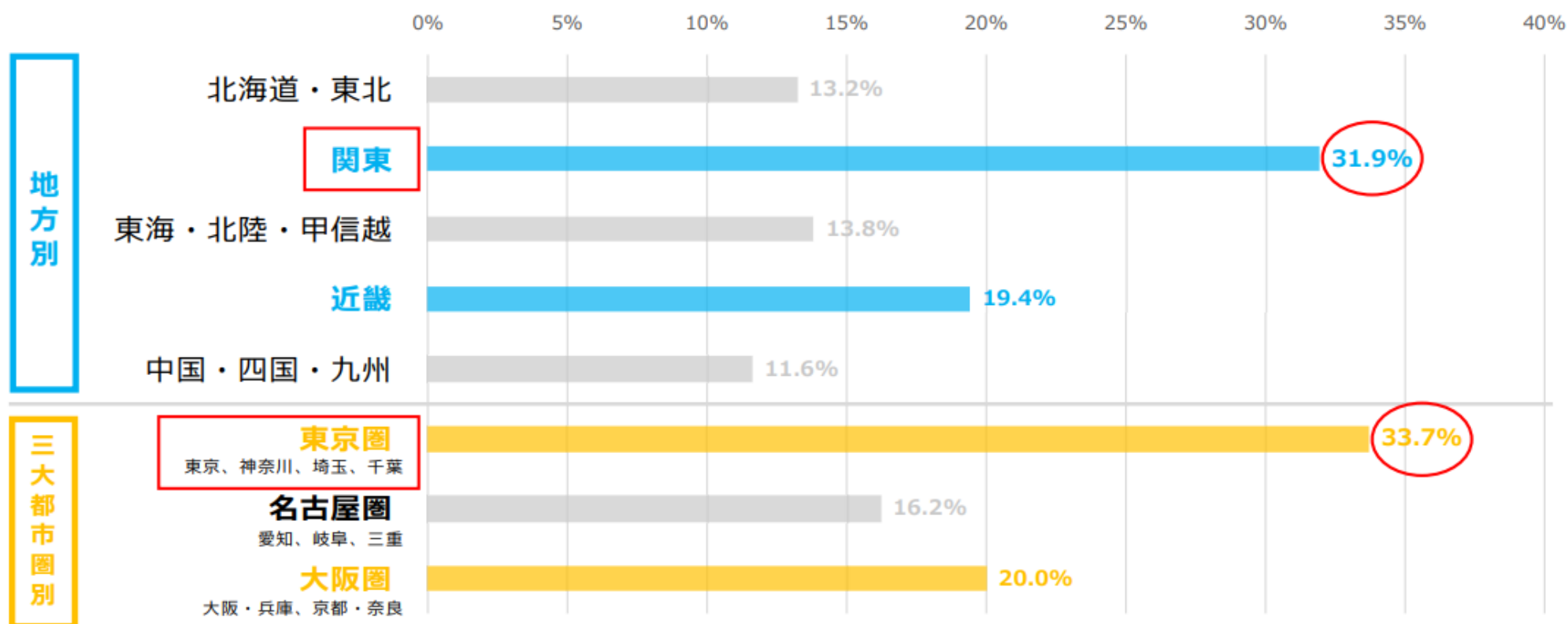


総務省 通信利用動向調査より

地方別・三大都市圏別テレワーク実施率

- 地方別にテレワーク実施率（2023年7月）をみると、**関東**が高く（31.9%）、次いで**近畿**（19.4%）が高い。
- 三大都市圏別にみると、**東京圏**（33.7%）、**大阪圏**（20.0%）が特に高い。

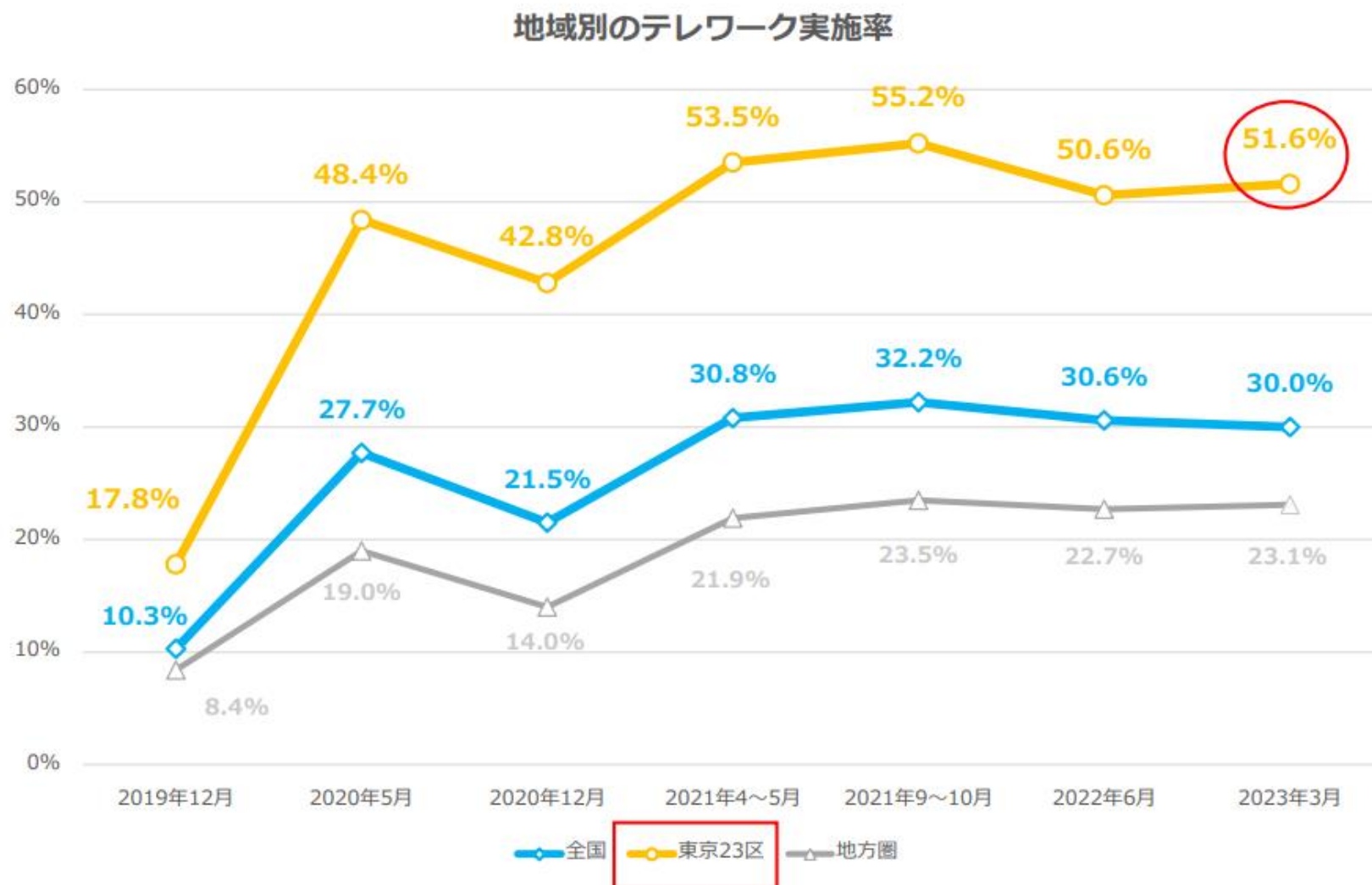
地域別・テレワーク実施率（23年7月）



【出典】パーソル総合研究所「第八回・テレワークに関する調査／就業時マスク調査」（調査期間：2023年7月13日-7月18日・調査対象者：全国の就業者 20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上 正規雇用 n=24,644 非正規雇用 n=5,968 公務員・団体職員 n=302）

地域別テレワーク実施率

- 地域別にテレワーク実施率をみると、**東京23区**が地方圏と比較して**実施率が高い**。

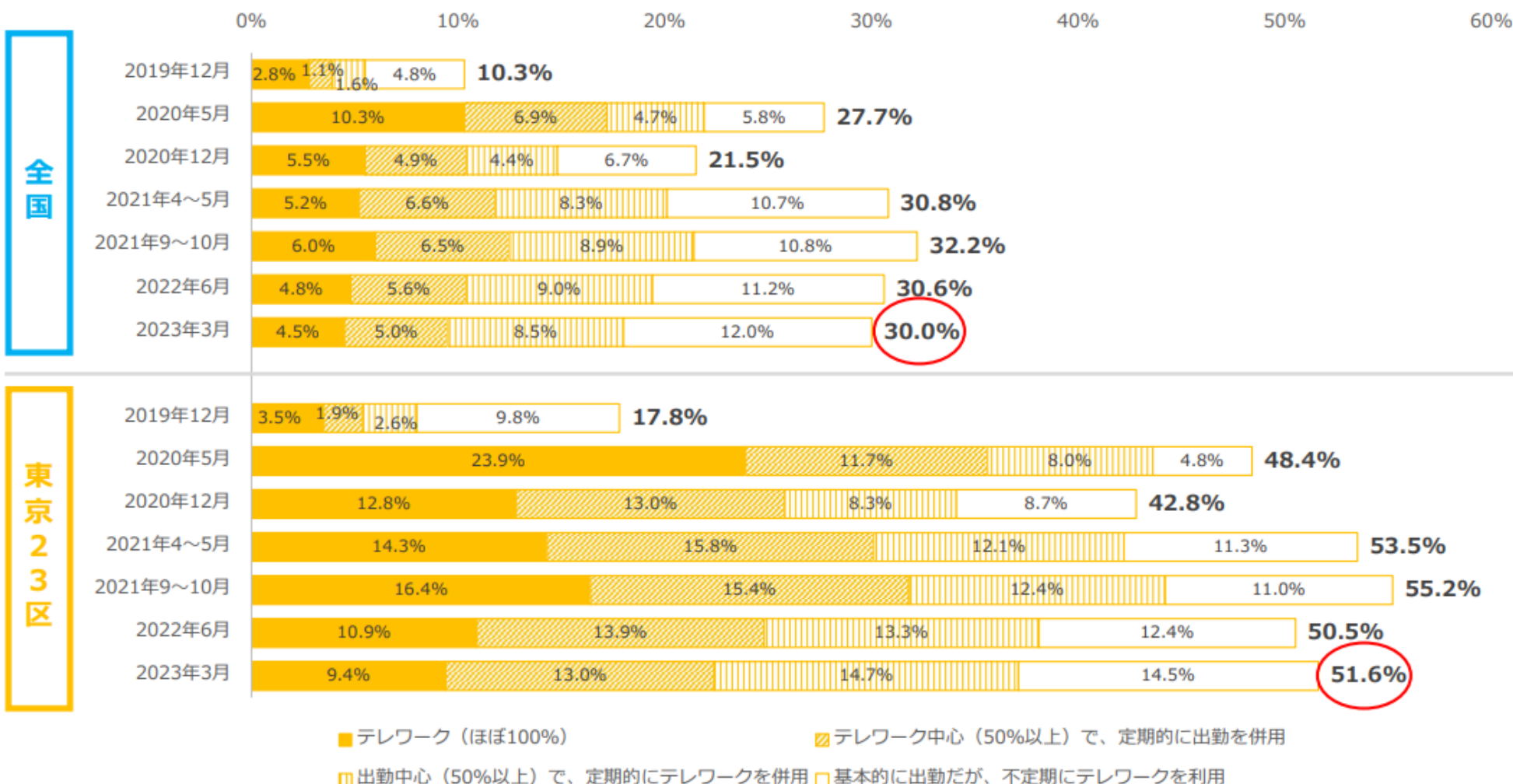


【出典】内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
(調査方法：インターネット調査・回収数：10,056(うち第5回調査の回答者数：6,333)・調査期間：2023年3月2日～3月11日)

テレワーク実施頻度の変化

- テレワーク実施頻度の変化をみると、東京23区は全国平均と比較して、実施頻度が高い者の割合が多い。

テレワーク実施頻度の変化



【出典】内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

（調査方法：インターネット調査・回収数：10,056（うち第5回調査の回答者数：6,333）・調査期間：2023年3月2日～3月11日）

2 雇用就業を取り巻く現状について

(1) 子ども・子育て支援法の改正

改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育での推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設する。

改正の概要

1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

（1）ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化 【①児童手当法、②子ども・子育て支援法】

- ①児童手当について、(1)支給期間を中学生までから高校生年代までとする、(2)支給要件のうち所得制限を撤廃する、(3)第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、(4)支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする抜本的拡充を行う。
- ②妊娠期の負担の軽減のため、妊婦のための支援給付を創設し、当該給付と妊婦等包括相談支援事業とを効果的に組み合わせることで総合的な支援を行う。

（2）全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充 【①・②児童福祉法、子ども・子育て支援法等、③～⑤子ども・子育て支援法、⑥児童扶養手当法、⑦子ども・若者育成支援推進法、⑧子ども・子育て支援法の一部を改正する法律】

- ①妊婦のための支援給付とあわせて、妊婦等に対する相談支援事業（妊婦等包括相談支援事業）を創設する。
- ②保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のための給付（こども誰でも通園制度）を創設する。
- ③産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け、国、都道府県、市町村の役割を明確化し、計画的な提供体制の整備を行う。
- ④教育・保育を提供する施設・事業者経営情報等の報告を義務付ける（経営情報の継続的な見える化）。
- ⑤施設型給付費等支給費用の事業主拠出金の充当上限割合の引上げ、拠出金率の法定上限の引下げを行う。
- ⑥児童扶養手当の第3子以降の児童に係る加算額を第2子に係る加算額と同額に引き上げる。
- ⑦ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記。
- ⑧基準を満たさない認可外保育施設の無償化に関する時限的措置の期限到来に対する対応を行う。

（3）共働き・共育での推進 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期間に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
- ②自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

2. 子ども・子育て支援特別会計(いわゆる「こども金庫」)の創設 【特別会計に関する法律】

こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を創設する。

3. 子ども・子育て支援金制度の創設 【①④子ども・子育て支援法、②医療保険各法等】

- ①国は、1(1)①②、(2)②、(3)①②（*）に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
 - ②医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
 - ③歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
 - ④令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、（*）に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できること等とする。
- （*）を子ども・子育て支援法に位置づけるに伴い、同法の目的・「子ども・子育て支援」の定義に、子どもを持つことを希望する者が安心して子どもを生み、育てることができる社会の実現・環境の整備を追加し、同法の趣旨を明確化する。

※この他、子ども・子育て支援法第58条の9第6項第3号イについて、規定の修正を行う。

施行期日

令和6年10月1日（ただし、1(2)⑦は公布日、1(2)⑥は令和6年11月1日、1(1)②、(2)①③④⑤、(3)①、2は令和7年4月1日、1(2)②、3②は令和8年4月1日、1(3)②は令和8年10月1日に施行する。）²¹

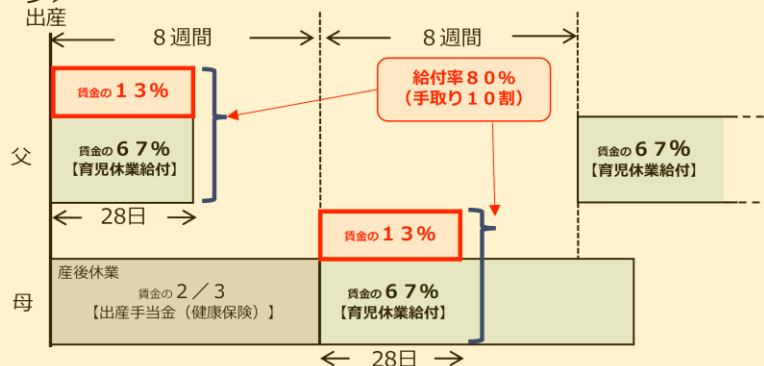
1 (3) 共働き・共育ての推進

出生後休業支援給付の創設 【雇用保険法等】

- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、被保険者の休業期間について、28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額を支給する「出生後休業支援給付」を創設する。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに支給する。

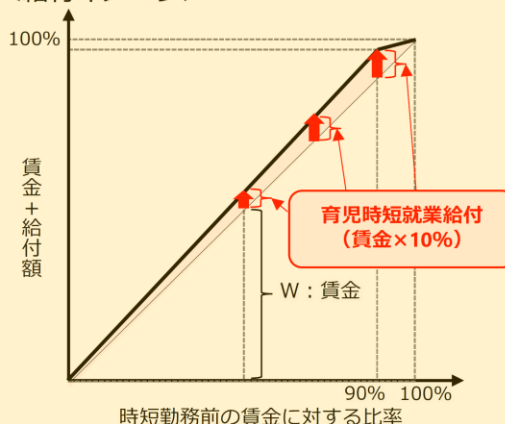
<給付イメージ>



育児時短就業給付の創設 【雇用保険法等】

- 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する「育児時短就業給付」を創設する。

<給付イメージ>



国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置の創設

【国民年金法】

- 自営業・フリーランス等の国民年金第1号被保険者について、その子が1歳になるまでの期間の国民年金保険料免除措置を創設する。

※当該期間に係る被保険者期間の各月を保険料納付済期間に算入する。

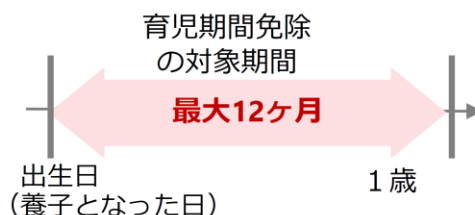
対象期間や要件等

- ・ 子を養育する国民年金第1号被保険者を父母ともに措置の対象とする。
- ・ 育児休業を取得することができる被用者とは異なり、自営業・フリーランス・無業者等の国民年金第1号被保険者については、育児期間における就業の有無や所得の状況はさまざまであることから、その多様な実態を踏まえ、第1号被保険者全体に対する育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置とすることとし、一般的に保険料免除を行う際に勘案する所得要件や休業要件は設けない。

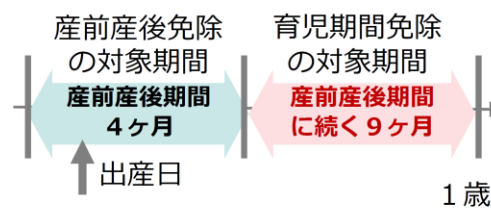
対象となる免除期間の考え方

- ・ 原則として子を養育することになった日から子が1歳になるまでを育児期間免除の対象期間とし、産前産後免除が適用される実母の場合は産後免除期間に引き続く9ヶ月を育児期間免除の対象期間とする。
- ・ 育児期間免除の対象期間における基礎年金額については満額を保障する。

<実父や養子を養育する父母の場合>



<実母の場合>



- これら3つの給付等につき、子ども・子育て支援法上の給付とも位置づけた上で、財源として子ども・子育て支援納付金を充てる。

2 雇用就業を取り巻く現状について

(2) 雇用保険法の改正

改正の趣旨

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の構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やリ・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。
※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

2. 教育訓練やリ・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。
※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。
※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。
※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。
※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

2 雇用就業を取り巻く現状について

(3) フリーランス・事業者間取引適正化 等法の施行

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

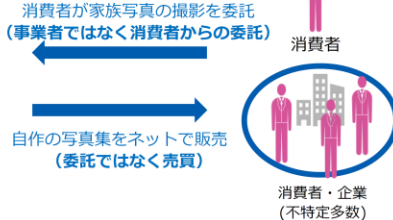
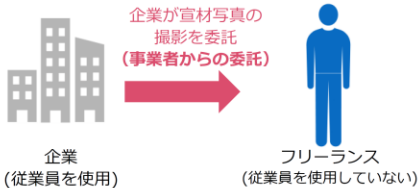
発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象外

この法律の対象



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

- フリーランスに業務委託をする事業者
 - 従業員を使用していない
- ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

①

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

①、②、④、⑥

- フリーランスに業務委託をする事業者
 - 従業員を使用している
 - 一定の期間以上行う業務委託である
- ※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。

①、②、③、④、⑤、⑥、⑦

- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。

