

港湾運送事業主に雇用されている日雇労働者実態調査結果（概要）

1 調査の目的

「日雇労働求職者給付金制度」の運用において、日雇労働者を一般被保険者へ切り替える際の基準（以下「切替基準」という。）について、これまで港湾労働者は、当面の間、この運用の対象外とされてきたが、切替基準をより法律に沿った適正な運用とするよう見直しが行われ、新たな運用については、港湾労働者についても同様に取り扱うこととなった。

この切替基準の取扱いの開始に当たり、日雇労働者を雇い入れしている港湾運送事業者の現状を把握の上、一定の準備期間を考慮して施行時期を検討するために本調査を実施した。

2 調査対象

港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）第 2 条第 3 号の規定に基づく港湾運送事業及び港湾運送関連事業を行うすべての事業主であって、東京労働局（東京港）及び神奈川労働局（横浜港（川崎港含む））管内の日雇雇用保険印紙購入通帳の交付を受ける全ての事業所を対象に実施した。

※ 港湾労働法の対象港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の 6 大港）のうち、特に日雇労働者が多い東京港及び横浜港を対象とした。

3 調査期間

令和 4 年 9 月～令和 4 年 12 月

4 調査方法

訪問調査又は郵便調査

5 対象事業所数

49 事業所（東京労働局 8 事業所、神奈川労働局 41 事業所）

6 調査実施事業所

49 事業所（全数調査）

7 調査結果のまとめ

(1) 日雇労働者の雇入れ理由

45 社（91.8%）は波動性に対応するためであった。

(2) 切替対象者数

- | | |
|------------------------|-------------------|
| ① 1月に雇用している日雇労働者の概ねの人数 | 41 社 1,070 人 |
| ② 切替基準 1 に該当する日雇労働者の人数 | 9 社 33 人（①の 3.1%） |
| ③ 切替基準 2 に該当する日雇労働者の人数 | 6 社 17 人（①の 1.6%） |
| ④ 切替基準 3 に該当する日雇労働者の人数 | 0 社 0 人 |

なお、月給制や就労日が前もって決まっている等、日雇求職者給付金制度に疑義が生じる者は見られなかった。

※ 切替基準 1：2 月連続で月 18 日以上雇入れ

※ 切替基準 2：雇用契約関係にあることが間隔を空けることなく 31 日以上連続した雇入れ
（1 か月に 20 日以上同一事業主の印紙貼付されている者）

※ 切替基準 3：他の社会保険（厚生年金及び健康保険）に加入している雇入れ

(3) 運用見直しによる影響の有無等

事業所からの意見を整理すると、

- ① 常用雇用化に係る人件費コスト（波動性の下波時）
- ② 人件費コスト増を荷役料金の引き上げをしなければならないが、対応できない場合には経営に打撃がある
- ③ 日雇労働者が常用雇用を望まない

以上のような意見のほか「今回の運用見直しにより、港湾への締め付けが厳しくなるのではないか」といった漠然とした懸念や「常用化を求める取り組み」と過敏に解釈している事業所もあったが、港湾への締め付けではなく日雇労働求職者給付金制度の運用の見直しであることを説明し理解を得ることができた。

(4) 経営基盤に影響がでないようにするための準備期間

具体的な準備期間の回答があったのは、切替対象の日雇労働者がいない事業所からの1社（2年以上）のみであったが、その理由は、経営者側だけの都合ではなく、日雇労働者側が常用雇用を望まないことを懸念してのことであった。

なお、具体的な準備期間の回答をしなかった事業所は、「期限を回答する＝賛成する」といった考えから明確な回答は出来ないといった面もあったと思われることから、今回の運用見直しの趣旨を正確に説明することにより事業所の理解を得ることが必要である。

また、事業所に対する周知と併せて日雇労働者に対する周知を行い、日雇労働者にも日雇労働求職者給付金制度を理解してもらう必要がある。

8 運用見直し後の施行時期（案）

調査結果から切替対象者は少なからずいるものの※、その影響の具体的な内容は「一時的に2ヶ月18日以上就労があっても、翌月以降17日未満になる」や「日雇労働者が常用雇用を望まない」というものであった。

このため、切替基準を満たして一般被保険者等となったからといって、日雇労働者が常用雇用を望まないのに強制的に常用雇用するものではないことの制度周知をしっかりと行い、日雇労働求職者給付金制度を理解してもらい、事業所には日雇労働者の適正な運用を促す必要があり、また、日雇労働者には日雇労働求職者給付金制度の趣旨を十分理解の上、就労してもらう必要がある。

以上の調査結果により、日雇労働求職者給付金制度を理解し日雇労働者を活用すれば経営基盤への影響はほぼ無いと見込まれるが、港湾運送事業の特殊性も考慮する必要があること、また、港湾労働者を除く日雇労働者に係る今般の運用見直しの取扱いの周知期間が6ヶ月程度であったことから、事業所及び日雇労働者への周知を徹底する期間として、港湾労働者を除く日雇労働者に係る運用見直しの周知期間の2倍を確保することとし、1年程度を設けることとする。

また、事業所に対しては港湾労働者派遣事業の利用について併せて周知する。

※ 運用見直しによる経営への影響について、影響があると回答した切替対象者がいる事業所は4社（切替対象者は20人）であった。

港湾運送事業主に雇用されている日雇労働者実態調査結果報告書

1 調査の目的

「日雇労働求職者給付金制度」の運用において、日雇労働者を一般被保険者へ切り替える際の基準（以下「切替基準」という。）について、これまで港湾労働者は、当面の間、この運用の対象外とされてきたが、切替基準をより法律に沿った適正な運用とするよう見直しが行われ、新たな運用については、港湾労働者についても同様に扱うこととなった。

この切替基準の取扱いの開始に当たり、日雇労働者を雇い入れしている港湾運送事業者の現状を把握の上、一定の準備期間を考慮して施行時期を検討するために本調査を実施した。

2 調査対象

港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）第 2 条第 3 号の規定に基づく港湾運送事業及び港湾運送関連事業を行うすべての事業主であって、東京労働局（東京港）及び神奈川労働局（横浜港（川崎港含む））管内の日雇雇用保険印紙購入通帳の交付を受ける全ての事業所を対象に実施した。

※ 港湾労働法の対象港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の 6 大港）のうち、特に日雇労働者が多い東京港及び横浜港を対象とした。

3 調査期間

令和 4 年 9 月～令和 4 年 12 月

4 調査方法

訪問調査又は郵便調査

5 対象事業所数

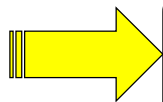
49 事業所（東京労働局 8 事業所、神奈川労働局 41 事業所）

6 調査実施事業所

49 事業所（全数調査）

7 調査項目ごとの結果

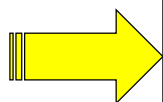
問1 日雇労働者の雇入れ理由はなんですか。



日雇労働者の雇入れ理由について、
45社（91.8%）は波動性に対応するためであった

設 問	回答数	比率
① 波動性に対応するため	45	91.8%
② 人手不足のため	2	4.1%
③ コスト削減のため	0	0.0%
④ 特別な資格等スキルが必要な業務のため	0	0.0%
⑤ その他（具体的内容）	0	0.0%
⑥ 無回答	2	4.1%
合 計	49	100.0%

問2 1月に雇用している日雇労働者の概ねの人数（同じ労働者を複数日雇用している場合は1人とカウント）を教えてください。



1事業所に占める日雇労働者数は、

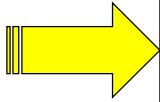
- ・ 10人以上50人未満が23社（47.0%）
- ・ 1人以上10人未満が12社（24.5%）
- ・ 50人以上99人未満が5社（10.2%）

計41社、1,070人（延べ人数）であった

1事業所に占める労働者数	回答数	比率
① 0人	8	16.3%
② 1人以上10人未満	12	24.5%
③ 10人以上50人未満	23	47.0%
④ 50人以上99人未満	5	10.2%
⑤ 100人以上	1	2.0%
⑥ 無回答	0	0.0%
合 計	49	100.0%

	事業者数	延べ人数
日雇労働者の雇用実績がある事業所数及び延べ人数	41	1,070

問3 2月連続で月18日以上を雇入れている日雇労働者の人数を教えてください。



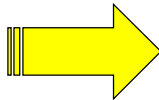
2月連続で月18日以上の日雇労働者数は、
1人以上10人未満の9社(18.4%)、
33人であった
<問2の日雇労働者数の3.1%>

1事業所に占める労働者数	回答数	比率
① 0人	40	81.6%
② 1人以上5人未満	5	10.2%
③ 5人以上10人未満	4	8.2%
④ 10人以上20人未満	0	0.0%
⑤ 20人以上	0	0.0%
⑥ 無回答	0	0.0%
合計	49	100.0%

	事業者数	延べ人数
日雇労働者（2月連続で月18日以上を雇入れ）の雇用実績がある事業所数及び延べ人数	9	33

問4 雇用契約関係にあることが間隔を空けることなく31日以上連続している日雇労働者(※)の人数を教えてください。

※ 御社の印紙が1か月に20日以上貼付がされている労働者を指します。



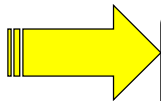
31日以上連続の日雇労働者数は、
1人以上10人未満の6社(12.2%)、
17人であった
<問2の日雇労働者数の1.6%>

1事業所に占める労働者数	回答数	比率
① 0人	43	87.8%
② 1人以上5人未満	4	8.1%
③ 5人以上10人未満	2	4.1%
④ 10人以上20人未満	0	0.0%
⑤ 20人以上	0	0.0%
⑥ 無回答	0	0.0%
合計	49	100.0%

	事業者数	延べ人数
日雇労働者(31日以上連続の雇入れ)の雇用実績がある事業所数及び延べ人数	6	17

問5 他の社会保険（厚生年金及び健康保険※）に加入している日雇労働者の人数を教えてください。

※ 健康保険の加入が日雇特例被保険者（健康保険日雇特例被保険者手帳所持者）の場合は含めません。



他の社会保険加入の日雇労働者は、該当なかった

1事業所に占める労働者数	回答数	比率
① 0人	41	100.0%
② 1人以上5人未満	0	0.0%
③ 5人以上10人未満	0	0.0%
④ 10人以上20人未満	0	0.0%
⑤ 20人以上	0	0.0%
⑥ 無回答	0	0.0%
合計	41	100.0%

	事業者数	延べ人数
日雇労働者（他の社会保険に加入している者の雇入れ）の雇用実績がある事業所数及び延べ人数	0	0

問6 問3、4、5で該当者がいる場合の給与形態を教えてください。

設問	回答数	比率
① 時給制	0	0.0%
② 日給制	9	100.0%
③ 月給制	0	0.0%
④ 無回答	0	0.0%
合計	9	100.0%

問7 問3、4、5で該当者がいる場合の賃金支払方法を教えてください。

設問	回答数	比率
① 日払い	9	100.0%
② 週払い	0	0.0%
③ 月払い	0	0.0%
④ 無回答	0	0.0%
合計	9	100.0%

問8 問3、4、5で該当者がいる場合の次回の就労日の決定方法を教えてください。

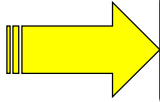
設問	回答数	比率
① 前日等に電話又はメールによる連絡	8	88.9%
② その他（具体的内容）	1	11.1%
③ 無回答	0	0.0%
合計	9	100.0%

② その他（具体的内容）

- 前日に労働者供給事業から該当者へ連絡

**問6、7、8の結果から、
月給制や就労日が前もって決まっている等、
日雇求職者給付金制度に疑義が生じる者は見られなかった**

問9 問3、4、5で該当者がいる場合、港湾派遣（港湾派遣の受入れを行っている場合は更に受入れを増やすこと）を活用して日雇労働者に代えることができると思いますか。



日雇労働者に代えて港湾派遣の活用の余地はあるが、
あっせん充足されないケースがある

設 問	回答数	比率
① 可	2	20.0%
② 不可（具体的内容）	3	30.0%
③ 無回答	5	50.0%
合 計	10	100.0%

※ ※問3、4、5で該当者なしの事業所（1事業所）で不可と回答あり

② 不可の具体的内容

- 現状で日雇労働力を必要とする場合はあっせん申込をまず利用しているが、あっせんによる充足は1～2割程度（2社）
- 雇用安定センターに派遣あっせんの申し込みをしても毎回充足されないため

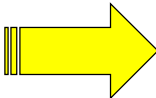
問 10 運用見直しによる経営への影響※の有無を教えてください。

※ 問 3、4、5 で該当者がいる場合、例えば、日雇労働者を正社員化した場合などにより事業継続が成り立たなくなることがありえますでしょうか。

経営への影響があると考える事業所は 19 社（約 39%）

<切替対象者がいる事業所は 4 社（切替対象者は 20 人）>

具体的理由としては、

- 
- ① 常用雇用化に係る人件費コスト（波動性の下波時）
 - ② 人件費コスト増を荷役料金の引き上げをしなければなら
ないが、対応できない場合には経営に打撃がある
 - ③ 日雇労働者が常用雇用を望まない

設 問	回答数	比率
① 無	30	61.2%
② 有（具体的内容）	19	38.8%
③ 無回答	0	0.0%
合 計	49	100.0%

※ 調査時点で切替対象者がいない事業所の回答を含む。

※ 調査時点で切替対象者がいる事業所は 4 社（切替対象者は 20 人）。

② 有の具体的内容

- 一時的に2ヶ月 18 日以上の就労があっても、翌月以降 17 日未満になることがほとんど、閑散期に常用従業員を抱えて事業継続することは困難
- 人件費の圧迫、労働者側が常用を希望していない
- 本船作業など毎日はない業務もあり、常用にすれば人件費が高くなる
- 収入及び支出のバランスに影響する
- 閑散期にも繁忙期と同等の人件費がかかることによる大幅コスト増加（4社）
- 労働者側が常用を希望していない為、常用化しなければ働けないとなると、人材不足となる見通し
- 閑散期にも繁忙期と同等の人件費がかかることによる大幅コスト増加
- 該当者は居ないが、正社員として勧誘しても断られてしまう
- 事業所規模的にも常用化による人件費コストに耐えられない
- 現状の請負料金から、常用化すると経営赤字となる
- 仕事量の変動が大きく、日雇だからこそ採算がとれている事から経営への悪影響が考えられる
- 業務の無い日、少ない日に労働者に賃金を支払えば収益を圧迫し、荷役料金の値上げが必須となる
- 作業量が大きく変動するなかで固定人件費が発生すると、事業継続に大きな負担となる
- 荷役料金に悪影響
- 現在の作業收受料金と稼働日数で常用化した場合、休業手当が多数発生し事業継続困難。
- 常用の働きかけはしているが、労働者側がこれを嫌がり、これ以上無理に勧めて労働者が去ってしまう事が心配
- 仕事量には波があり、常用化は賃金支払が困難。

※ 「●」は切り替え対象日雇労働者を雇用する事業所（4社）

問 11 問 10 で影響があると回答した場合、経営基盤に影響がでないようにするための準備期間はどれくらい必要と考えるか教えてください。

設 問	回答数	比率
① ～6ヶ月	0	0.0%
② 6ヶ月～1年	0	0.0%
③ 1年～1年6ヶ月	0	0.0%
④ 1年6ヶ月～2年	1	5.3%
⑤ 無回答	18	94.7%
合 計	19	100.0%

問 12 問 11 で回答した期間の具体的根拠等を教えてください。

「1年6ヶ月～2年以上」と具体的な数字の回答は1社のみであった。

補足として、回答した事業者は2年以上と考えている。理由は、経営者側だけの都合ではなく労働者側が常用を希望しないことから、運用見直しと同時に労働者がいなくなってしまうことが懸念される。

それ以外の事業所は期限の提示をせず、問 10 の回答と重複する形で回答があった。

- 港湾の波動性が変化しない以上、時間で解決するのは困難
- 常用化を希望する労働者が居ない為、仕事量が減少することになる。
- 期間の問題ではない、関連業を営む事業所にとっては船内・沿岸事業から回る仕事が全てであることから、日雇による労働力調整は必須。繁忙により月 18 日を超えようともその先はまったく保証されていない
- 事業主側としては長いほど良い、労働者に常用が嫌と言われてしまえば、労働力の減少につながる
- 元請け会社からオーダーがくるのは前日、会社そのものが日ごとの労働力確保に特化した業界であることから、準備できるものではない
- 常用化すれば経営赤字となる以上、時間による解決は困難、仕事量の減少に繋がる。
- 常用を嫌う労働者がいるため、経営者側にいつまでに準備をしてほしいといわれても対応は難しい問題
- 数年前にも労働者に対して、可能な限り常用化の打診をしたが、常用であれば就労しないと断られている。事業主側が努力しても結果労働者がついてこなければ、事業継続困難な状況になってしまう
- 業務量が不安定であるため、自社努力による労働力の常用化に向けた変換には限界がある
- 常用化した場合は閑散期における給与保証により事業継続困難
- 労働者が常用を希望せず、無理に勧めることで会社を去ってしまうことが最大の懸念
- 常用化した場合は閑散期における給与保証により事業継続困難

※ 「●」は切り替え対象日雇労働者を雇用する事業所（2社）

問 13 その他ご意見等ありましたらお聞かせください。

- 労働者には絶対常用は嫌だと言う者も居り、逆に常用を希望する者は社員化をすでに済ませている
- いまのところ2ヶ月連続で18日を超えるような就労は無いが、一律的な常用化には不安が大きい、事業所同士の話し合いでも同様の意見が大多数だった
- 仮に数ヶ月安定して仕事があっても、その先の保証がないのが港湾事業、常用を希望しない労働者も多くいるため、一律的な改正は悪影響が大きい
- 仕事量の変動しやすい業界のため、常用化すると収益に対して人件費が嵩み赤字となる見通し。労働者については常用を希望しているものは相談の上常用化をすでに進めているところ、常用を希望しない労働者は多い
- 安定した業務量ではないため、常用化を進めれば収益に対して人件費のコストが重くなり、経営への悪影響は大きい

8 調査結果のまとめ

(1) 日雇労働者の雇入れ理由

45社（91.8%）は波動性に対応するためであった。

(2) 切替対象者数

- | | |
|------------------------|----------------|
| ① 1月に雇用している日雇労働者の概ねの人数 | 41社 1,070人 |
| ② 切替基準1に該当する日雇労働者の人数 | 9社 33人（①の3.1%） |
| ③ 切替基準2に該当する日雇労働者の人数 | 6社 17人（①の1.6%） |
| ④ 切替基準3に該当する日雇労働者の人数 | 0社 0人 |

なお、月給制や就労日が前もって決まっている等、日雇求職者給付金制度に疑義が生じる者は見られなかった。

※ 切替要件1：2月連続で月18日以上雇入れ

※ 切替要件2：雇用契約関係にあることが間隔を空けることなく31日以上連続した雇入れ
（1か月に20日以上同一事業主の印紙貼付されている者）

※ 切替基準3：他の社会保険（厚生年金及び健康保険）に加入している雇入れ

(3) 運用見直しによる影響の有無等

事業所からの意見を整理すると、

- ① 常用雇用化に係る人件費コスト（波動性の下波時）
- ② 人件費コスト増を荷役料金の引き上げをしなければならないが、対応できない場合には経営に打撃がある
- ③ 日雇労働者が常用雇用を望まない

以上のような意見のほか「今回の運用見直しにより、港湾への締め付けが厳しくなるのではないか」といった漠然とした懸念や「常用化を求める取り組み」と過敏に解釈している事業所もあったが、港湾への締め付けではなく日雇労働求職者給付金制度の運用の見直しであることを説明し理解を得ることができた。

(4) 経営基盤に影響がでないようにするための準備期間

具体的な準備期間の回答があったのは、切替対象の日雇労働者がいない事業所からの1社（2年以上）のみであったが、その理由は、経営者側だけの都合ではなく、日雇労働者側が常用雇用を望まないことを懸念してのことであった。

なお、具体的な準備期間の回答をしなかった事業所は、「期限を回答する＝賛成する」といった考えから明確な回答は出来ないといった面もあったと思われることから、今回の運用見直しの趣旨を正確に説明することにより事業所の理解を得ることが必要である。

また、事業所に対する周知と併せて日雇労働者に対する周知を行い、日雇労働者にも日雇労働求職者給付金制度を理解してもらう必要がある。

9 運用見直し後の施行時期（案）

調査結果から切替対象者は少なからずいるものの※、その影響の具体的な内容は「一時的に2ヶ月18日以上就労があっても、翌月以降17日未満になる」や「日雇労働者が常用雇用を望まない」というものであった。

このため、切替基準を満たして一般被保険者等となったからといって、日雇労働者が常用雇用を望まないのに強制的に常用雇用するものではないことの制度周知をしっかりと行い、日雇労働求職者給付金制度を理解してもらい、事業所には日雇労働者の適正な運用を促す必要があり、また、日雇労働者には日雇労働求職者給付金制度の趣旨を十分理解の上、就労してもらう必要がある。

以上の調査結果により、日雇労働求職者給付金制度を理解し日雇労働者を活用すれば経営基盤への影響はほぼ無いと見込まれるが、港湾運送事業の特殊性も考慮する必要があること、また、港湾労働者を除く日雇労働者に係る今般の運用見直しの取扱いの周知期間が6ヶ月程度であったことから、事業所及び日雇労働者への周知を徹底する期間として、港湾労働者を除く日雇労働者に係る運用見直しの周知期間の2倍を確保することとし、1年程度を設けることとする。

また、事業所に対しては港湾労働者派遣事業の利用について併せて周知する。

※ 運用見直しによる経営への影響について、影響があると回答した切替対象者がいる事業所は4社（切替対象者は20人）であった。

以 上

港湾運送事業主に雇用されている日雇労働者実態調査票

～調査を実施するに当たって～

- 本調査は、聞き取りにより実施し、聞き取り者が調査票に記入してください。
- 聞き取りは、原則、対面による実施としてください。
ただし、店社側の事情により対面による実施が困難な場合は、電話による聞き取りでもかまいません。
電話による聞き取りにおいても、実態調査の趣旨を説明資料の内容について必ず説明してください（事前に説明資料を郵送してから資料に沿って電話による説明を行ったのちに実地調査をするなど、店社に見直し概要をご理解いただいでください。）。
- 本調査の記載内容は、聞き取り時点での実態としますが、店社側が昨年度実績等で答えることを妨げるものではありません。

【店社名・対応した方の役職・氏名】

リストNo : _____

店 社 名 : _____

役職・氏名 : _____

【実態調査項目】

問1 日雇労働者の雇入れ理由はなんですか。

- 波動性に対応するため 人手不足のため コスト削減のため
- 特別な資格等スキルが必要な業務のため
- その他（具体的に聴取）

（ ）

【訪問調査用】

問2 1月に雇用している日雇労働者の概ねの人数（同じ労働者を複数日雇用している場合は1人とカウント）を教えてください。

_____人

問3 2月連続で月18日以上雇入れをしている日雇労働者の人数を教えてください。

_____人

問4 雇用契約関係にあることが間隔を空けることなく31日以上連続している日雇労働者（※）の人数を教えてください。

※ 御社の印紙が1か月に20日以上貼付がされている労働者を指します。

_____人

問5 他の社会保険（厚生年金及び健康保険※）に加入している日雇労働者の人数を教えてください。

※ 健康保険の加入が日雇特例被保険者（健康保険日雇特例被保険者手帳所持者）の場合は含めません。

_____人

問3、4、5で該当者がいない場合は、念のため店社に今回の見直しによる影響はないことを確認のうえ、問13へ進んでください。

※ 影響がある場合は、内容を聞き取り問13に記入してください。

問6 問3、4、5で該当者がいる場合の給与形態を教えてください。

時給制 日給制 月給制

【訪問調査用】

問7 問3、4、5で該当者がいる場合の賃金支払方法を教えてください。

- 日払い 週払い 月払い

問8 問3、4、5で該当者がいる場合の次回の就労日の決定方法を教えてください。

- 前日等に電話又はメールによる連絡
 その他（具体的に聴取）

問9 問3、4、5で該当者がいる場合、港湾派遣（港湾派遣の受入れを行っている場合は更に受入れを増やすこと）を活用して日雇労働者に代えることができると考えますか。

- 可
 不可（具体的に聴取）

問10 運用見直しによる経営への影響※の有無を教えてください。

※ 問3、4、5で該当者がいる場合、例えば、日雇労働者を正社員化した場合などにより事業継続が成り立たなくなることがありえますでしょうか。

- 無
 有（具体的に聴取）

【訪問調査用】

問 11 問 10 で影響があると回答した場合、経営基盤に影響がでないようにするための準備期間はどれくらい必要と考えるか教えてください。

- ～6ヶ月 6ヶ月～1年 1年～1年6ヶ月
 1年6ヶ月～2年

問 12 問 11 で回答した期間の具体的根拠等を教えてください。

[]

問 13 その他ご意見等ありましたらお聞かせください。

[]

以 上

「日雇労働求職者給付金制度」の運用に係る港湾労働者の取扱いについて

概要

- 雇用保険の日雇労働求職者給付金制度は、日雇労働者に対する給付金制度であり、常用雇用される一般被保険者が失業等した場合に支給される失業等給付とは異なるものです。
- 当該制度については、日雇労働者として当該制度の対象になりながら、実態は同一事業主に継続して雇用されるといった不適正事案が発生したこと(会計検査院による指摘)から、日雇労働者を一般被保険者へ切り替える際の基準について、一部暫定措置としながら平成 29 年 7 月から雇用保険法に沿った運用が徹底されました。
- 港湾労働者(港湾労働法の適用を受ける 6 大港における港湾労働者に限る。以下同じ。)については、当面の間、この運用の対象外とされましたが、今般、一部暫定措置とした切替基準の運用について、暫定措置期間が 5 年経過することを踏まえ、より法律に沿った適正な運用とするよう見直しを行うこととなり、新たな運用については、港湾労働者についても同様に取り扱うこととなりました。

新切替基準 (港湾労働者を除く日雇労働者の取扱いは令和 4 年 10 月 1 日から開始)

- 日雇労働求職者給付金の対象は、「日々転々と異なる事業主に雇用される労働者」としているが、同一の日雇労働者が
 - ① 前 2 月の各月において 18 日以上同一の事業主の適用事業に雇用された場合
 - ② 同一の事業主の適用事業に継続して 31 日以上雇用された場合のいずれかに該当する場合、当該労働者は雇用保険法第 42 条に定める日雇労働者に該当しなくなり、一般被保険者への切替が必要になります。
- 一般被保険者への切替が必要となる基準(切替基準)は、次のいずれかの場合としています。

【上記①の切替基準】

- ・ 日雇労働被保険者手帳に前月までの 2 か月連続で 18 日以上同一の事業主の印紙が貼付された場合(他社の印紙の貼付があるか否かを問わない)

【上記②の切替基準】

- ・ 他の社会保険(厚生年金及び健康保険)に加入した場合

- ・ 就労しなかった日（他の事業主の適用事業で就労した日を含む）も含めて、雇用契約関係にあることが間隔を空けることなく、31日以上連続している場合
 - この切替基準を満たすかどうかについては、日雇労働被保険者手帳の前月に同一の事業主の印紙が貼付された日が20日以上ある場合（他社の印紙の貼付があるか否かを問わない）に「就労状況申告書」を記載させ、必要に応じて日雇労働者に対する聴取及び事業所調査の実施を行い、就労実態を踏まえて判断
- 上記①又は②の切替基準に該当する場合は、日雇労働者を雇用していた事業主に対し、一般被保険者への切替に関する指導を行うこととなります（直ちに一般被保険者に切り替わるものではありません）。

港湾労働者の取扱いに対する対応

- 新たな運用については、港湾労働者についても同様に取り扱うこととなりましたが、令和4年10月1日から開始とせず、当分の間、一般被保険者への切替対象外とされました。
- それは、港湾労働者がこれまで日雇労働者を一般被保険者へ切り替える際の基準の対象外であったこと、また、港湾運送業務に影響を及ぼす可能性について実態把握が行われていないためです。
- このため、今回、港湾事業主である店社さん方に対して実態調査をさせていただき、現状を把握の上、一定の準備期間を考慮して施行時期を検討させていただきます。