

複数就業者への労災保険給付について ～他の検討会での検討状況について～

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方 に関する検討会

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会

開催趣旨

- 労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進することとしているが、副業・兼業の際に、どのように実効性のある労働時間管理を行うかは重要な課題である。
- 労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、事業主を異にする場合の実効性のある労働時間管理の在り方について、検討を行う。検討事項は以下のとおり。
 - ・ 労働時間制度の基本的な考え方や労働基準法制定時から現在に至るまでの働き方の変化等の整理
 - ・ 労働者本人のキャリア形成に資する円滑な副業・兼業の実施に向けた実務上の課題、工夫例の収集（働き過ぎの防止、健康確保、本業の労務提供とのバランスなど）
 - ※ 得られた事例については、必要に応じて普及促進に活用。
 - ・ 諸外国の制度等の分析
 - ・ 事業主を異にする場合の労働時間制度の在り方等

開催実績

- | | |
|-----------------|---|
| 第1回：平成30年7月17日 | 副業・兼業の現状／検討の経緯
副業・兼業における現行の労働時間管理、健康管理 |
| 第2回：平成30年10月2日 | 労働時間法制の改正経緯と現行制度の概要／諸外国の制度 |
| 第3回：平成30年11月21日 | 企業ヒアリングの結果／労使団体からのヒアリング |
| 第4回：平成30年12月27日 | 海外視察の結果報告 |
| 第5回：平成31年2月12日 | 現行制度の課題の整理① |
| 第6回：平成31年4月16日 | 現行制度の課題の整理② |

複数の事業所で雇用される者に対する 雇用保険の適用に関する検討会

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会

1. 開催趣旨

雇用保険部会報告等を踏まえ、複数の事業所で雇用される者（いわゆるマルチジョブホルダー）に対する雇用保険の適用の在り方について、専門的、技術的観点から検討するもの。

（参考）雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

2. 検討事項

マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の在り方について、以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 複数の事業所で働く者の実態
- (2) 失業についての考え方
- (3) 考えられる適用の方策や論点、課題の整理 等

3. 参集者

（座長） 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
酒井正 法政大学経済学部教授
渡邊絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
中野妙子 名古屋大学大学院法学研究科教授

4. 開催実績

第1回	平成30年1月31日(水)	第5回	平成30年11月21日(水)
第2回	平成30年7月26日(木)	第6回	平成30年12月3日(月)
第3回	平成30年9月27日(木)	第7回	平成30年12月26日(水)
第4回	平成30年10月17日(水)		

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会報告書の概要

- マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用について、専門的な観点から、その必要性や適用する場合に考えられる制度設計を議論。マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討・推進するならば、本人からの申出に基づいて複数事業所の週所定労働時間を合算して適用する方式を、一定の対象者層を抽出し、**試行的に導入することが考えられる**こと等を提言。

マルチジョブホルダーの現状

就業構造基本調査

- ▶ 本業も副業も雇用である労働者は増加傾向。2017年で約129万人（男性：約57.0万 女性：約71.8万）。本業の雇用形態は、「パート」、「正社員」が多い。

JILTPT調査

- ▶ 調査では、就業者13万人のうち副業をしていると回答した者は、9,299人。うち、雇用保険が適用されておらず週所定労働時間を合算すると20時間以上となると考えられる者が371人（9,299人の4.0%）。その世帯状況や収入、就業形態等を分析。

関係者ヒアリング

- ▶ ダブルワークは長時間労働が見えにくい等の課題の指摘。

適用の必要性

- ▶ 雇用保険制度の趣旨（自らの労働により賃金を得て生計を維持する労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度）や、適用により生ずる事務コスト等に照らして、適用の必要性は、直ちには高いとは評価できない。
- ▶ マルチジョブホルダー全体を雇用保険の適用拡大によって保護するよりも、むしろ、そのうち雇用の安定化の必要性が高い者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各種の施策を活用した支援が適当。

考えられる適用・給付の制度設計

適用に関する制度設計

- ▶ 基準引下げ方式（適用基準となる週所定労働時間（20時間）を下げて適用）
⇒ 雇用保険制度の趣旨からは合理性の説明が困難。また、現行の被保険者の給付要件を引き下げることとなる。
- ▶ 合算方式（複数事業所の週所定労働時間を合算して適用）
⇒ 雇用保険は強制適用が原則だが、行政や事業所が労働時間を把握できず、現行の事業所届出を起点とする適用は実行可能性が低い。本人からの申出を起点に適用せざるを得ない。

給付に関する制度設計

- ▶ 基本手当方式（失業認定を行い、給付日数の範囲で失業している日に支給）
⇒ 収入がある場合の減額等の仕組みが、マルチジョブホルダーになじまない可能性。
- ▶ 一時金方式（一定の給付日数分を一時金として支給）

【考察】

- 現状、実行可能性があるのは、
 - ・ 本人からの申出を起点に合算方式で適用
 - ・ 一時金方式で給付となるが、逆選択やモラルハザードが懸念。
- 今後、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討・推進していくならば、一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図ることが考えられる。
この場合、適用による行動変化や、複数事業所の労働時間を把握・通算する方法に関する検討状況を踏まえつつ、改めて制度の在り方を検討することが考えられる。

(参考)マルチジョブホルダーに関するこれまでの報告等

◇雇用保険部会報告書（平成24年1月6日）

- マルチジョブホルダー、（中略）については、今後の雇用失業情勢や社会経済情勢等を勘案しつつ、今後は、中長期的な観点から議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成25年12月26日）

- マルチジョブホルダーについては、適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題もあり、2017年の番号制度のシステム運用の状況を考慮しつつ、中長期的観点から議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成27年12月25日）

- マルチジョブホルダーについては、社会保障・税番号制度の施行後も適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題が引き続き存在することも踏まえつつ、諸外国の状況を含めて適切に実態の把握を行い、技術的な論点を考慮した上で、雇用保険の適用のあり方と併せて引き続き議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

◇雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成29年3月15 日 衆・厚生労働委員会）

五 いわゆるマルチジョブホルダーについては、雇用保険の適用に向けて、早期に専門家による検討を行い、必要な措置を講ずること。

※ 29改正の際、参議院でも附帯決議が行われたが、マルチに関する記載はなし。

◇働き方改革実行計画（平成29年3 月28 日 働き方改革実現会議）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

～さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

(参考) 雇用保険の適用について

1. 雇用保険の適用範囲

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。ただし、
 - 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については被保険者とならない（適用除外）
- 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨に鑑み、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

2. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。
 - ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
 - ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

⇒ **事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ**、合計が20時間以上であったとしても**適用対象外**。

【例】



A事業所

週の所定労働時間 15h

B事業所

〃

10h

合計が25時間でも適用されない

働き方の多様化を踏まえた 社会保険の対応に関する懇談会

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」について

設置理由

- 法律上、短時間労働者に対する社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用範囲については、平成31年9月末までに検討を行うこととされている。
- 加えて、平均寿命が延伸し「人生100年時代」を迎え、「教育・仕事・引退」という3ステージの単線型の人生からマルチステージの人生を送るようになる中で、複線型の働き方など働き方の多様化に向けた動きが生じている。
- これらの動きを踏まえた社会保険制度としての課題や対応について、**社会保障審議会の医療保険部会及び年金部会における検討に資するよう、保険局長及び年金局長の招集により、関連分野の有識者や労働者・使用者団体からなる懇談会を開催する。**

検討事項

- 以下の論点について、被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築等の観点から検討を行う。
- ✓ **短時間労働者に対する社会保険の適用範囲の在り方**
- ✓ **働き方の多様化等を踏まえた社会保険の適用におけるその他の課題**

スケジュール

第1回（2018年12月）

制度や働き方の現状や主な論点について事務局説明・意見交換

第2～4回（2019年2～3月）

関係者へのヒアリング

第5回以降（2019年4月～）

ヒアリング結果の整理、意見交換、論点整理

構成員

有識者

座長 遠藤 久夫	国立社会保障・人口問題研究所長
海上 泰生	立教大学兼任講師（日本政策金融公庫総合研究所主席研究員）
海老原 嗣生	株式会社ニッチモ代表取締役
菅原 琢磨	法政大学経済学部教授
田中 和子	博報堂リーマプロジェクトファウンダー・株式会社VoiceVision
原 佳奈子	株式会社TIMコンサルティング取締役
平田 未緒	株式会社働きかた研究所代表取締役
山田 久	日本総合研究所理事

労働者・使用者団体等

健康保険組合連合会	全国町村会
全国健康保険協会	日本経済団体連合会
全国市長会	日本商工会議所
全国商工会連合会	日本労働組合総連合会
全国知事会	UAゼンセン
全国中小企業団体中央会	

(参考) 複数事業所で勤務する者に対する健康保険・厚生年金の適用の仕組み

適用判断

健康保険・厚生年金の適用要件※は**事業所ごと**に判断する（合算しない）

※ 適用事業所で使用され、以下のいずれかの条件を満たす者

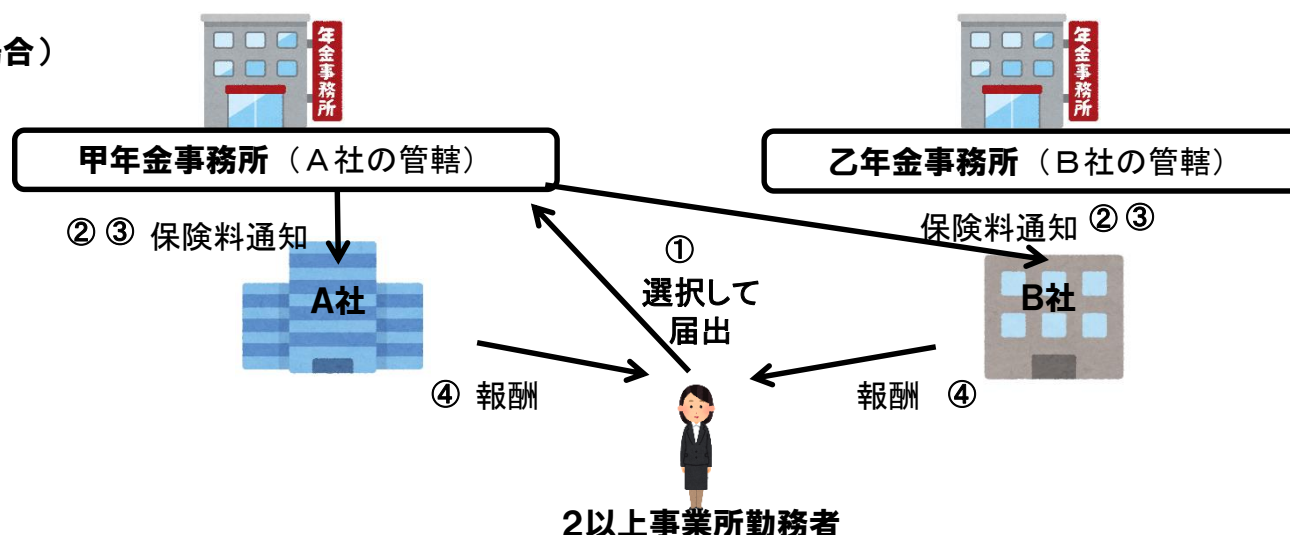
- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者
（従業員501人以上の企業、及び、従業員500人以下で労使合意を行った企業のみ）

適用手続き

複数の適用事業所で適用要件を満たす被保険者については、

- ① 被保険者が、**各事業所にかかる医療保険者や管轄の年金事務所を選択**し、届出を行う
- ② 選択された医療保険者・年金事務所で**各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額**を定める
- ③ 各事業所が負担する保険料（事業主負担分・被用者分）を算出し、選択された医療保険者・年金事務所から各事業所に通知
- ④ 各事業所が毎月の保険料を支払い（報酬から天引き）

（年金手続きの場合）



（注）健康保険の保険者が複数にまたがる場合は、被保険者がいずれか一つを選択する