

複数就業者への労災保険給付について (参考資料)

閣議決定文書等

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決定）（抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

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。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定）（抄）

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。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定）（抄）

副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。

- 平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定。

ガイドライン概要

1 副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある一方、多くの企業が認めていない。

2 副業・兼業の促進の方向性

業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要。

3 企業の対応

- ・原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当。
- ・副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる。
- ・就業時間の把握
労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。
- ・健康管理
副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当。

4 労働者の対応

- ・勤めている企業の副業・兼業に関するルール(労働契約、就業規則等)を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要。
- ・労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険について

モデル就業規則

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされている（就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届出が必要）。
- 各事業場における就業規則の作成・届出の参考とするため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）を厚生労働省ホームページにおいて掲載。
- 副業・兼業に係る現行の記載は以下のとおり。

副業・兼業に係る記載（平成30年1月改定以前のもの）

（遵守事項）

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- ⑦ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑧ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

（懲戒の事由）

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑥ （略）
- ⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。
- ⑧ （略）

- 平成30年1月、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ、以下の規定を新設。

規定

(副業・兼業)

第67条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

※モデル就業規則の解説部分に以下の内容を記載

- ・ 副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討することが必要であること。
- ・ 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的には労働者の自由であると示されていること。
- ・ 労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか、長時間労働を招くものとなっていないか等を確認するため届出が必要であること。特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第38条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容を把握するため、届出させることがより望ましいこと。
- ・ 長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、第3項第1号に含まれると考えられること。
- ・ 副業・兼業の裁判例

副業・兼業の促進に係る今後の検討

第70回労災保険部会資料
(平成30年6月22日開催)

閣議決定文書等

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決定・抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

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。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定・抄）

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。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定・抄）

副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。

厚生労働省における動き

柔軟な働き方に関する検討会

【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

【参集者】

労働法学者、弁護士等の実務家、柔軟な働き方を推進している企業の担当者等、計9名。
(座長は松村 茂 東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長。)

【検討事項(副業・兼業部分)】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定案モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

第6回(平成29年12月19日)検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。(12月25日に公表。)

○ 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改訂版モデル就業規則の周知を行う。(H30. 1～)

○ 副業・兼業に係る制度的課題(労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険、社会保険)について、検討を行う。

過去の検討について

労災保険制度の在り方に関する研究会中間とりまとめ（平成16年7月）（抄）

Ⅲ 問題意識

3 二重就職者に係る給付基礎日額について

労災保険は労働基準法上の災害補償の事由が生じた場合に保険給付を行うものとして発足したものであり、保険給付の基礎となる給付基礎日額は、原則として、労働基準法の平均賃金により算定されている。

このため、2つの事業場で働き賃金を受け取っている二重就職者が業務災害にあった場合には、業務災害の発生した事業場から支払われていた賃金をもとに平均賃金が算定され、それが保険給付の額の基礎となる給付基礎日額となる。通勤災害についても、現在保護されるものは住居と就業の場所の往復に限定されるので、給付基礎日額は業務災害の場合と同様である。

一方、労災保険制度は、労働者が被災したことにより喪失した稼得能力を填補することを目的としており、このような目的からは、労災保険給付額の算定は、被災労働者の稼得能力をできる限り給付に的確に反映させることができるものであることが求められる。

したがって、二重就職者についての給付基礎日額をいかに定めるかという点についての検討が必要である。

V 見直しの方向性

1 二重就職者の事業場間の移動について

(1) 保護の必要性

(略)

以上のことから、二重就職者の事業場間の移動についても通勤災害保護制度の保護の対象とすることが適当である。

なお、第1の事業場又は第2の事業場の就業規則等で兼業禁止が定められている場合についても、民事上の問題を公的保険である労災保険の保険給付に当たって考慮することには疑問があること、兼業禁止の効力についての裁判所による最終的な判断が確定するまでには相当な期間を要する場合があります、その判断を待っていたのでは、被災労働者や遺族の迅速な保護に支障をきたすおそれがあることから、特段異なった取扱いを行うことは適当ではないと考えられる。

3 二重就職者に係る給付基礎日額等について

(1) 給付基礎日額について

労働者が2つの事業場で働き、賃金の支払いを受けている場合、通常はその合算した額をもとに生計を立てているものであると考えられるが、そのような場合であっても、現在は、業務災害又は通勤災害によって障害を負って労働不能になった場合や死亡した場合の障害（補償）年金や遺族（補償）年金等に係る給付基礎日額は、前述のように発生した災害に関わる事業場から支払われていた賃金をもとに算定されることとなる。

その結果、業務災害又は通勤災害による労働不能や死亡により失われる稼得能力は2つの事業場から支払われる賃金の合算分であるにもかかわらず、実際に労災保険から給付がなされ、稼得能力の填補がなされるのは片方の事業場において支払われていた賃金に見合う部分に限定されることとなる。特に、賃金の高い本業と賃金の低い副業を持つ二重就職者が副業に関し業務上又は通勤途上で被災した場合には、喪失した稼得能力と実際に給付される保険給付との乖離は顕著なものとなる。

また、既に厚生年金保険法の老齢厚生年金等や健康保険法の傷病手当金については、同時に複数の事業所から報酬を受ける被保険者については、複数の事業所からの報酬の合算額を基礎とした給付がなされることとされている。

前述のように労災保険制度の目的は、労働者が被災したことにより喪失した稼得能力を填補することにある、このような目的からは、労災保険給付額の算定は、被災労働者の稼得能力をできる限り給付に的確に反映させることが適当であると考えられることから、二重就職者についての給付基礎日額は、業務災害の場合と通勤災害の場合とを問わず、複数の事業場から支払われていた賃金を合算した額を基礎として定めることが適当である。

(2) 労働基準法第12条の平均賃金について

労働基準法上の使用者の災害補償は労働基準法第12条の平均賃金に基づき行われるので、二重就職者に係る労災保険法の給付基礎日額について(1)の考え方をとった場合、労働基準法の平均賃金についてどう考えるかが問題となるが、

- (1) 労働基準法上の災害補償は個別の使用者が現実には支払いの義務を負うものであり、その違反には刑罰が科されるものであること
- (2) 平均賃金は、労働基準法上の災害補償の算定の基礎としてのみならず、労働者を解雇する場合の予告に代わる手当、使用者の責に帰すべき休業の場合に支払われる休業手当、年次有給休暇の日について支払われる賃金等の算定の基礎としても用いられるものであること

を踏まえると、(1)のような二重就職者に係る労災保険の給付基礎日額の算定方法とは異なり、従来どおり、業務災害の発生した事業場の使用者が支払った賃金を基礎として算定することが適当である。

(3) 二重就職者に係る給付基礎日額と平均賃金の関係の整理

以上のことから、二重就職者に係る給付基礎日額については、労働基準法第12条の平均賃金に相当する額とすることが適当でないとして整理することとし、上記の考え方を踏まえた算定方法を規定することが適当である。

労働者災害補償保険制度の改善について(建議)(平成16年12月労働政策審議会)

働き方の多様化等の社会経済情勢の変化に適切に対応し、労働者災害補償保険制度がその役割を十全に果たしていくことが重要な課題となっている。

このため、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会においては、学識経験者による検討の結果も踏まえ、平成16年10月より通勤災害保護制度を中心として労働者災害補償保険制度の見直しについて検討を行ってきたところであるが、その結果、下記のとおり意見の一致をみたのでこの旨報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、次期通常国会における労働者災害補償保険法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが望まれる。

記

通勤災害保護制度については、昭和48年に創設されたものであるが、働き方の多様化等の社会経済情勢の変化の中で、必ずしも制度の創設当時に想定されていなかった問題への対応の必要性が生じているものと考えられる。特に、複数就業者や単身赴任者が増加してきている中で、これらの者が行う移動のうち通勤災害保護制度において保護すべきものと考えられるものについて適切な保護がなされるよう以下の見直しを行うことが適当である。

- (1) 複数就業者の事業場間の移動については、移動先の事業場における労務の提供に不可欠なものであること、通常一の事業場から他の事業場に直接移動する場合には私的行為が介在していないこと、事業場間の移動中の災害はある程度不可避免的に生ずる社会的な危険であると評価できること等から、通勤災害保護制度の対象とすること。
- (2) 単身赴任者の赴任先住居・帰省先住居間の移動については、単身赴任は、労働者を自宅からの通勤が困難な場所で就労させなければならないという事業主の業務上の必要性和、労働者の家庭生活上の事情を両立させるためにやむを得ず行われるものであること、労働者が労務を提供するため家族と別居して赴任先住居に居住していることから、赴任先住居・帰省先住居間の移動中の災害はある程度不可避免的に生ずる社会的な危険であると評価できること等から、就業に関する赴任先住居・帰省先住居間の移動を通勤災害保護制度の対象とすること。

なお、複数就業者に係る給付基礎日額の算定方法の在り方については、複数就業者の賃金等の実態を調査した上で、労災保険制度の在り方に関する研究会中間とりまとめに示された考え方を参照しつつ、専門的な検討の場において引き続き検討を行うことが適当である。

特別加入制度

労災保険特別加入制度について

1 趣旨

労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされている。特別加入とは、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。

2 特別加入の対象者

- ① 中小事業主及びその事業に従事する労働者以外の者（役員等）
- ② 労働者を使用しないで次の事業を行う一人親方その他の自営業者及びその者が行う事業に従事する労働者以外の者（家族従事者等）

○個人タクシー業者、個人貨物運送業者等 ○大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方
○漁船による水産動植物の採捕の事業に従事する者 ○植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方
○医薬品の配置販売業者 ○廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者
○船員法第1条に規定する船員が行う事業に従事する者

- ③ 特定作業従事者

○一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者 ○特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者
○危険有害な作業に従事する家内労働者等 ○労働組合等常勤役員 ○介護作業従事者及び家事支援従事者

- ④ 海外派遣者

3 保険給付

原則として、労働者の場合と同様の給付（二次健康診断等給付を除く。）

※ ②、③の一部については、通勤災害に関して給付が行われない。

4 保険料率

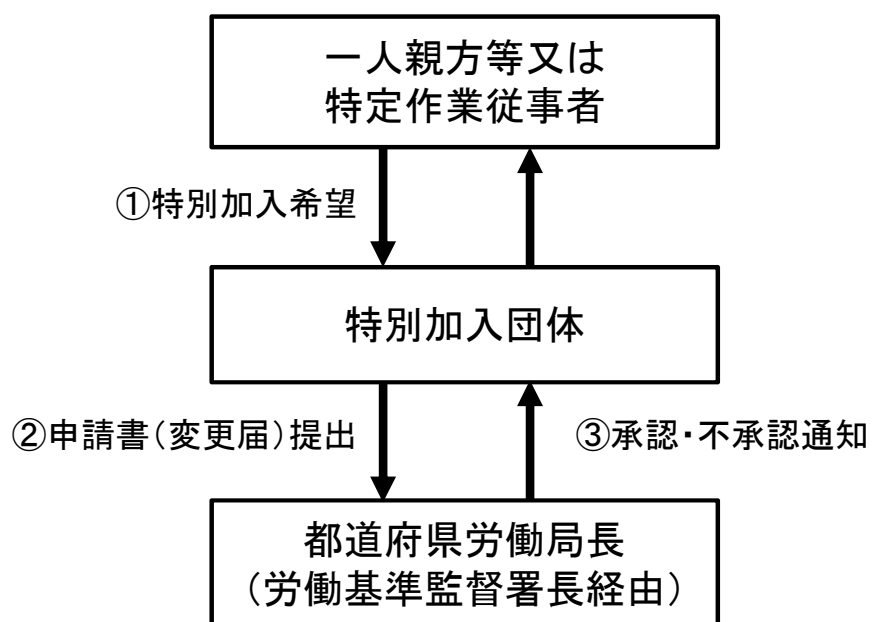
- ① : 当該事業に適用される労災保険率と同一の率
- ②～④: 同種・類似の事業又は作業を行う事業についての災害率等を考慮して定める率

5 給付基礎日額

3,500円～25,000円までの16段階のうち希望額を徴し、都道府県労働局長が決定した額

一人親方等及び特定作業従事者の特別加入

- 一人親方等及び特定作業従事者の特別加入については、一人親方等又は特定作業従事者の団体(特別加入団体)が、その構成員又はその構成員の行う事業に従事する者の業務災害及び通勤災害に関して労災保険の適用を受けることについての申請をし、政府の承認を得た場合、労災保険の適用上、特別加入団体を事業主、一人親方等又は特定作業従事者を労働者とみなすこととされている(労働者災害補償保険法第35条)。
- 特別加入団体の申請をしようとする団体は、あらかじめ、一人親方等又は特定作業従事者の業務災害の防止に関し、当該団体が講ずべき措置及びこれらの者が守るべき事項を定めなければならないこととされている(労働者災害補償保険法施行規則第46条の23第2項)。これは、一般の労働者については、労働安全衛生法令等で業務災害の防止に関する諸措置をとることが事業主に義務づけられているが、労働者でない一人親方等及び特定作業従事者については、基本的に業務災害の防止に関する諸措置をとることを義務づけている法令がないことから、一般の労働者との均衡を考慮して、定められたものである。
- また、当該団体は、一人親方等及び特定作業従事者に係る保険料の納付など、事業主に課せられている労働保険事務を処理することになるため、当該団体が以下(※)の要件を全て満たしている場合に、政府は特別加入の承認を行う。



(※) 特別加入団体の要件

(昭和40年11月1日付け基発第1454号労働基準局長通達)

- ① 一人親方等又は特定作業従事者の相当数を構成員とする単一団体であること。
- ② その団体が法人であるかどうかは問わないが、構成員の範囲、構成員である地位の得喪の手続などが明確であること。その他団体の組織、運営方法などが整備されていること。
- ③ その団体の定款などに規定された事業内容からみて労働保険事務の処理が可能であること。
- ④ その団体の事務体制、財務内容などからみて労働保険事務を確実に処理する能力があると認められること。
- ⑤ その団体の地区が、団体の主たる事務所の所在地を中心として労働保険徴収法施行規則第6条第2項第4号に定める区域に相当する区域を超えないものであること。

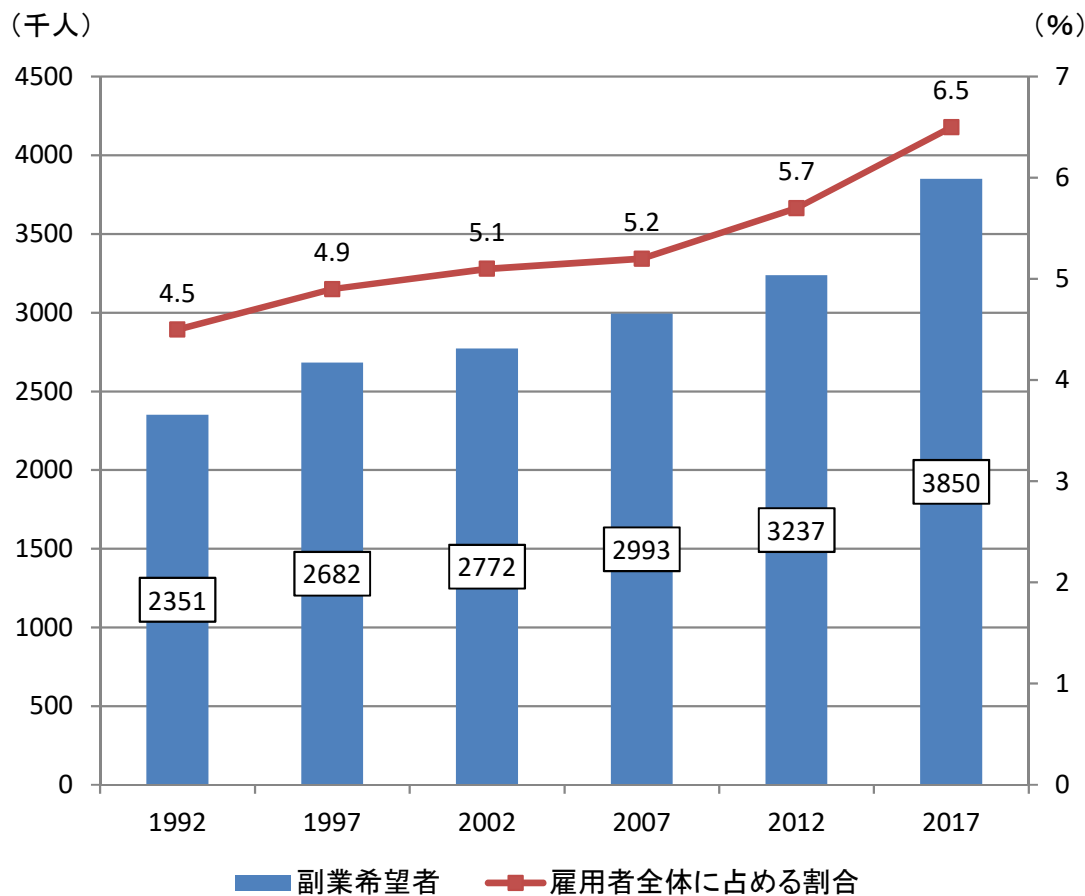
副業・兼業の現状

副業・兼業の現状（働き手側①）

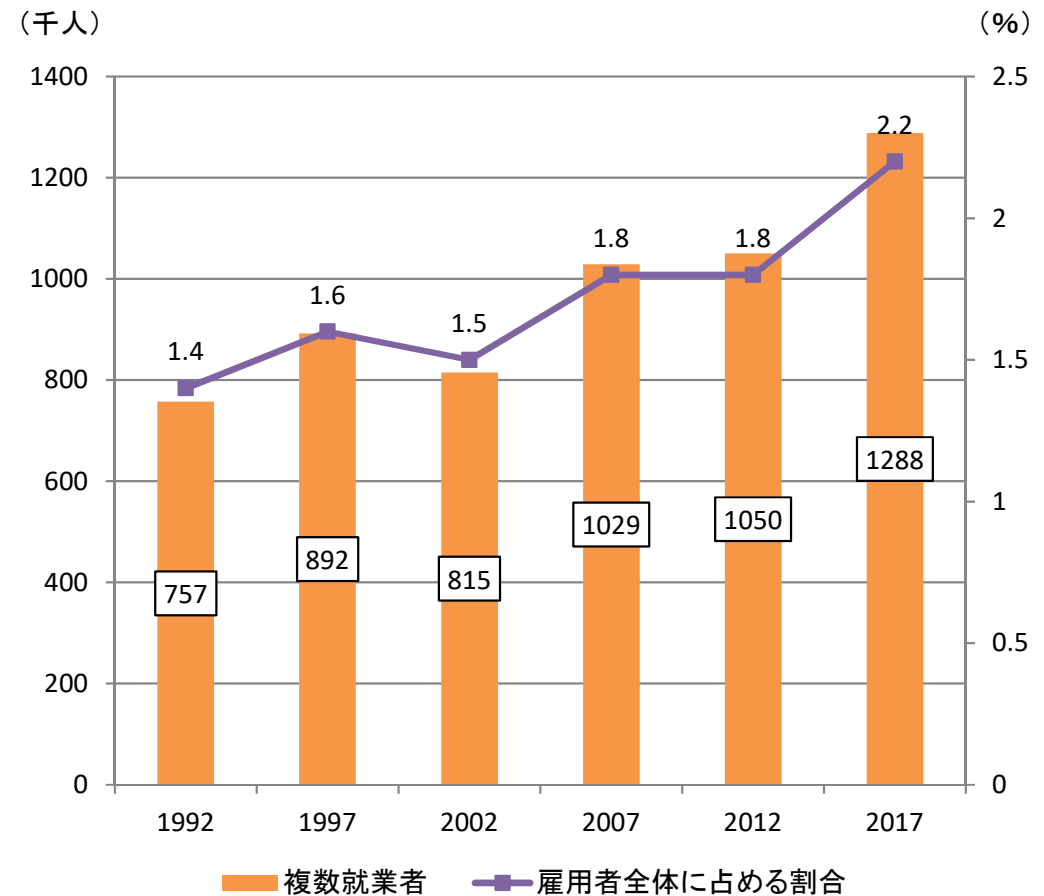
第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

- 副業を希望する雇用者は、増加傾向。
- 本業も副業も雇用者である者は、増加傾向。

＜副業を希望している雇用者数の変化＞



＜副業者数（雇用×雇用）の変化＞



（出典）総務省「就業構造基本調査」

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

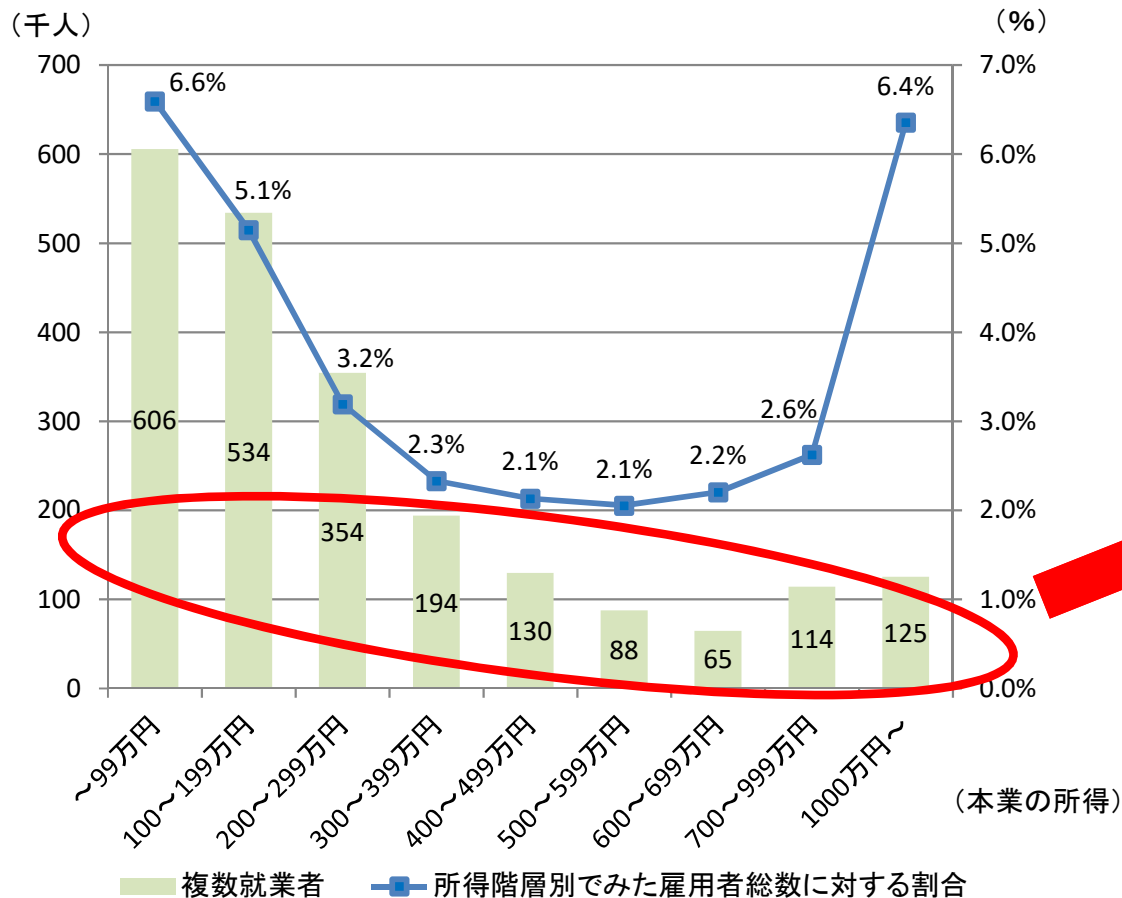
副業・兼業の現状(働き手側②)

第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

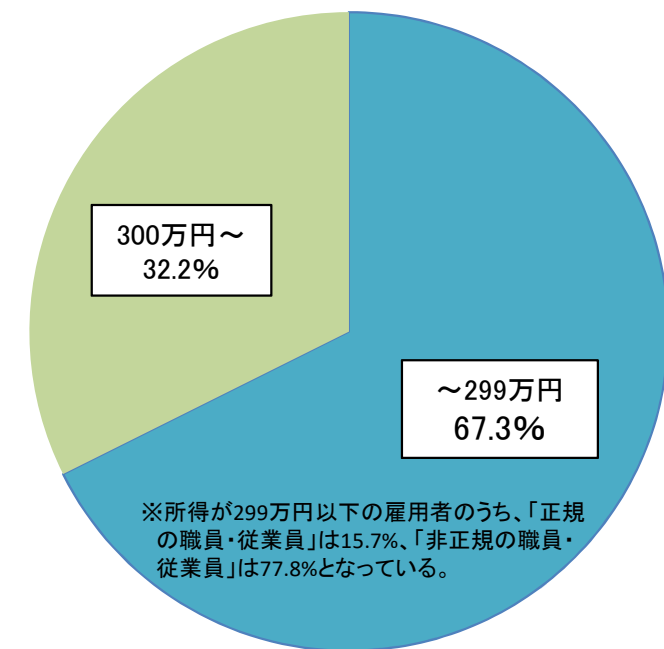
- 副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約3分の2を占めている。
- 雇用者総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が199万円以下の階層と1000万円以上の階層で副業をしている者の割合が比較的高い。

<本業の所得階層別でみた副業している者の数>

(注) 本業については、「雇用者」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



(出典) 総務省「平成29年就業構造基本調査」



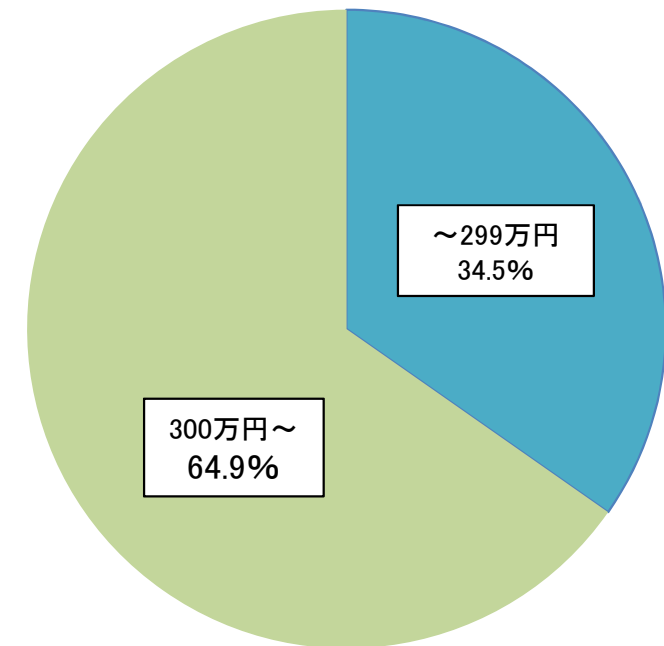
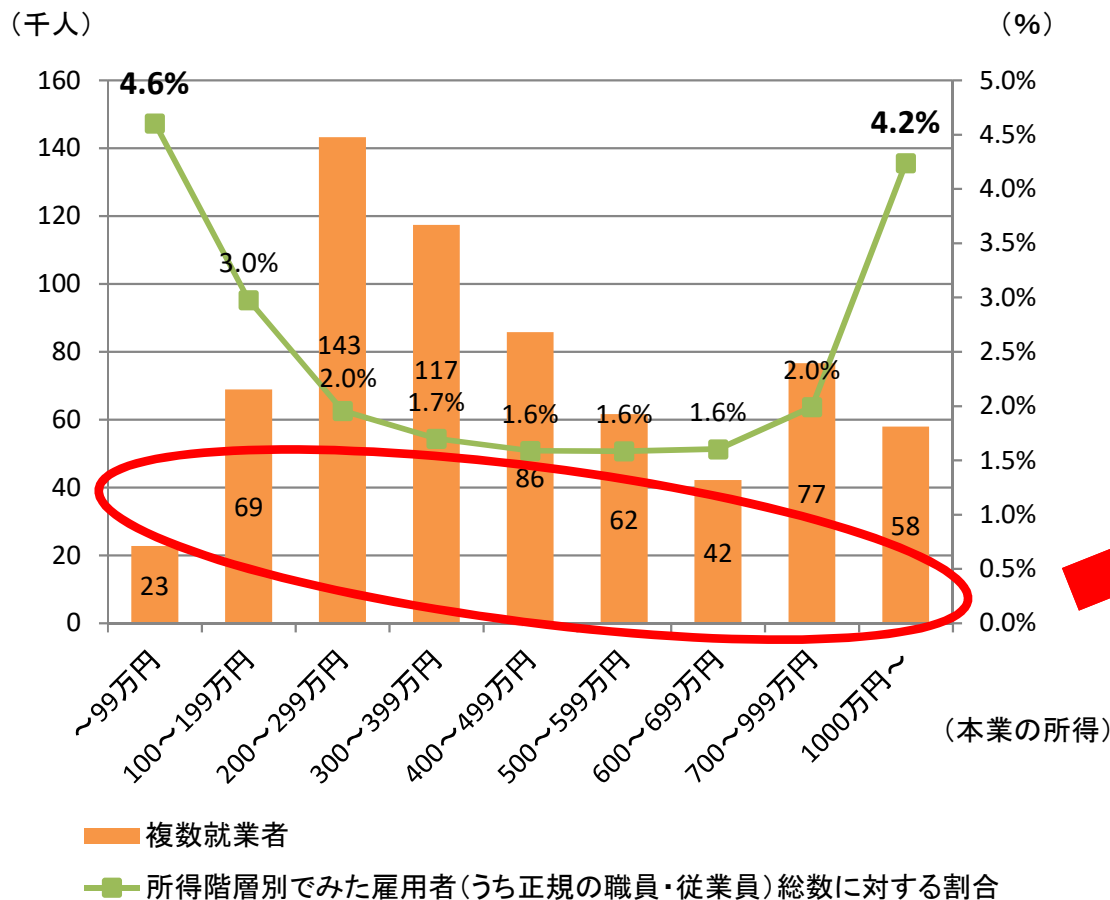
(注) 円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「雇用者」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。
また、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分したもののうち、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめたものを「非正規の職員・従業員」としている。

- 副業をしている者を本業（正規の職員・従業員に限る。以下このページにおいて同じ。）の所得階層別にみると、本業の所得が300万円以上の階層で全体の6割以上を占めている。（副業の有無に関わらず、本業の所得が300万円以上の階層が全体の7割弱を占めていることに留意が必要。）
- 雇用者（うち正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が99万円以下の階層と1000万円以上の階層で副業をしている者の割合が比較的高い。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

（注）本業については、「雇用者（うち正規の職員・従業員）」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「正規の職員・従業員」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。
また、「正規の職員・従業員」は、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって7つに区分(ほかに、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」)したもの1つである。

（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

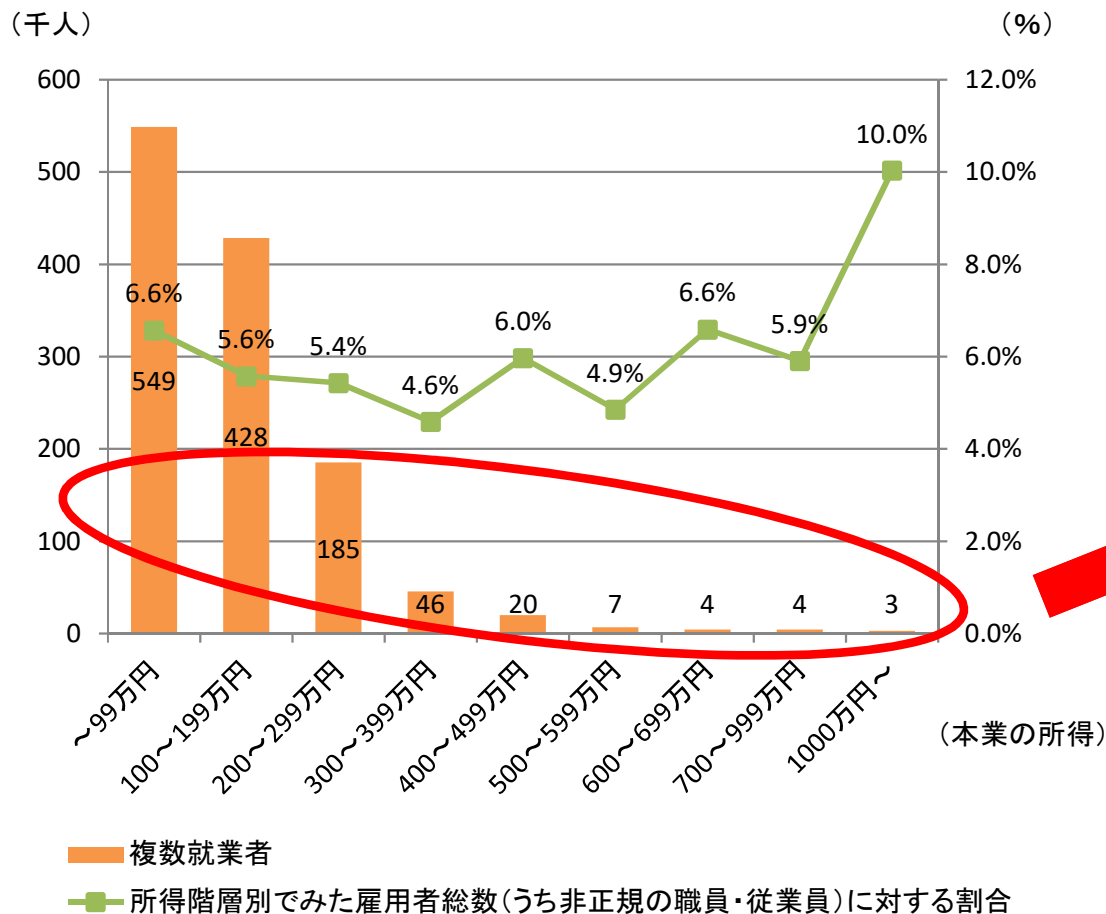
副業・兼業の現状（働き手側②：非正規の職員・従業員）

第72回労災保険部会資料
（平成30年11月12日開催）

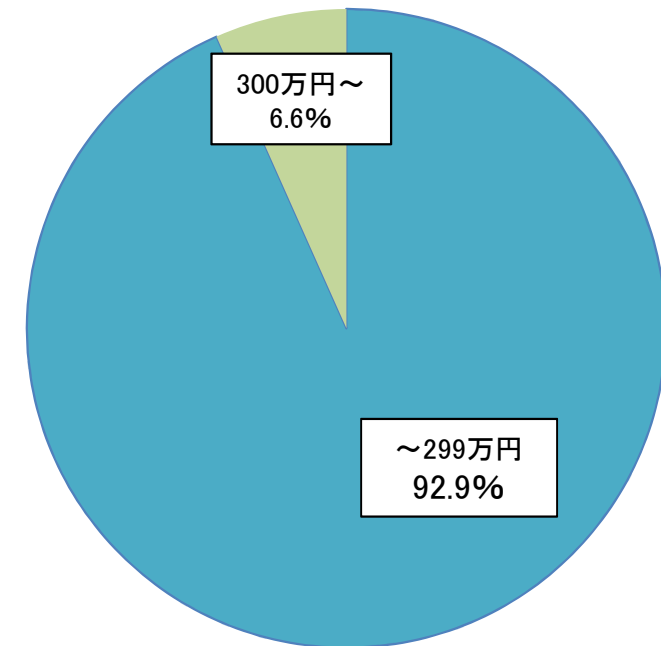
- 副業をしている者を本業（非正規の職員・従業員に限る。以下このページにおいて同じ。）の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約9割を占めている。
- 雇用者（うち非正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が100万円以上の各階層においては、雇用者総数に対する副業をしている者の割合（P2参照）より高い。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

（注）本業については、「雇用者（うち非正規の職員・従業員）」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」



（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「非正規の職員・従業員」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

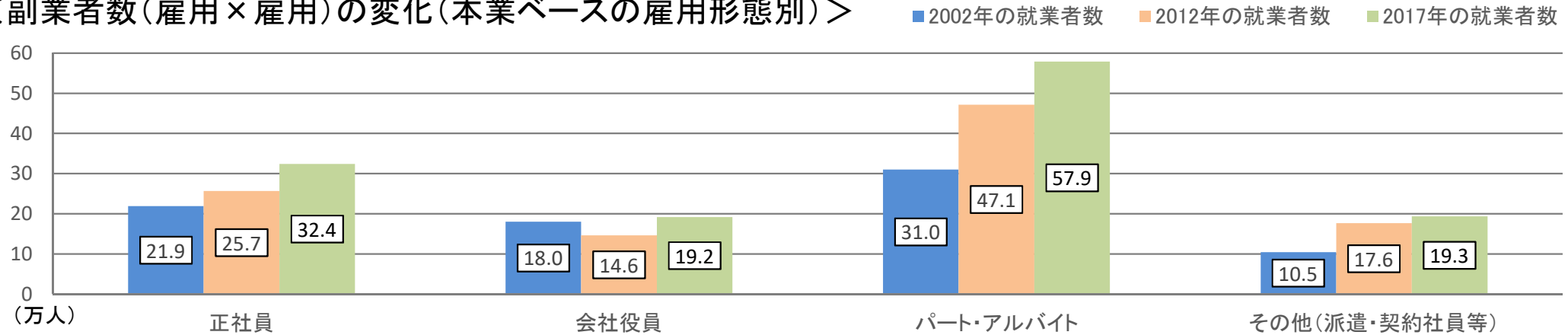
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。
また、「非正規の職員・従業員」は、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分したもののうち、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめたものである。

副業・兼業の現状（働き手側③）

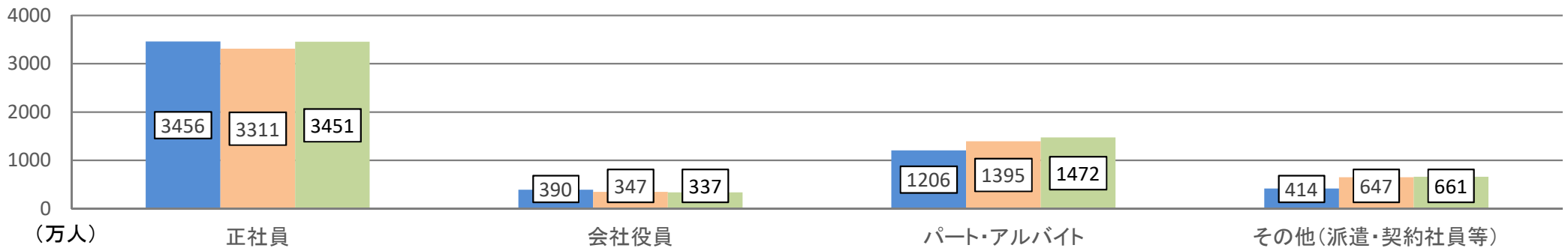
第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

- 「正社員」、「パート・アルバイト」、「その他（派遣・契約社員等）」は、全体の就業者数の増加に比べて、副業者数が大きく増加した。
- 「会社役員」は、全体の就業者数が減少する一方、副業者の数は増加した。

＜副業者数（雇用×雇用）の変化（本業ベースの雇用形態別）＞



＜全体の就業者数（雇用）の変化＞



＜副業者数の変化（本業ベース）と全体の就業者数の変化の比較（2002年からの増減率の比較）＞

	正社員	会社役員	パート・アルバイト	その他（派遣・契約社員等）
副業者	48.1%	6.3%	86.7%	84.7%
全就業者	-0.1%	-13.5%	22.0%	59.4%

（出典）総務省「就業構造基本調査」

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

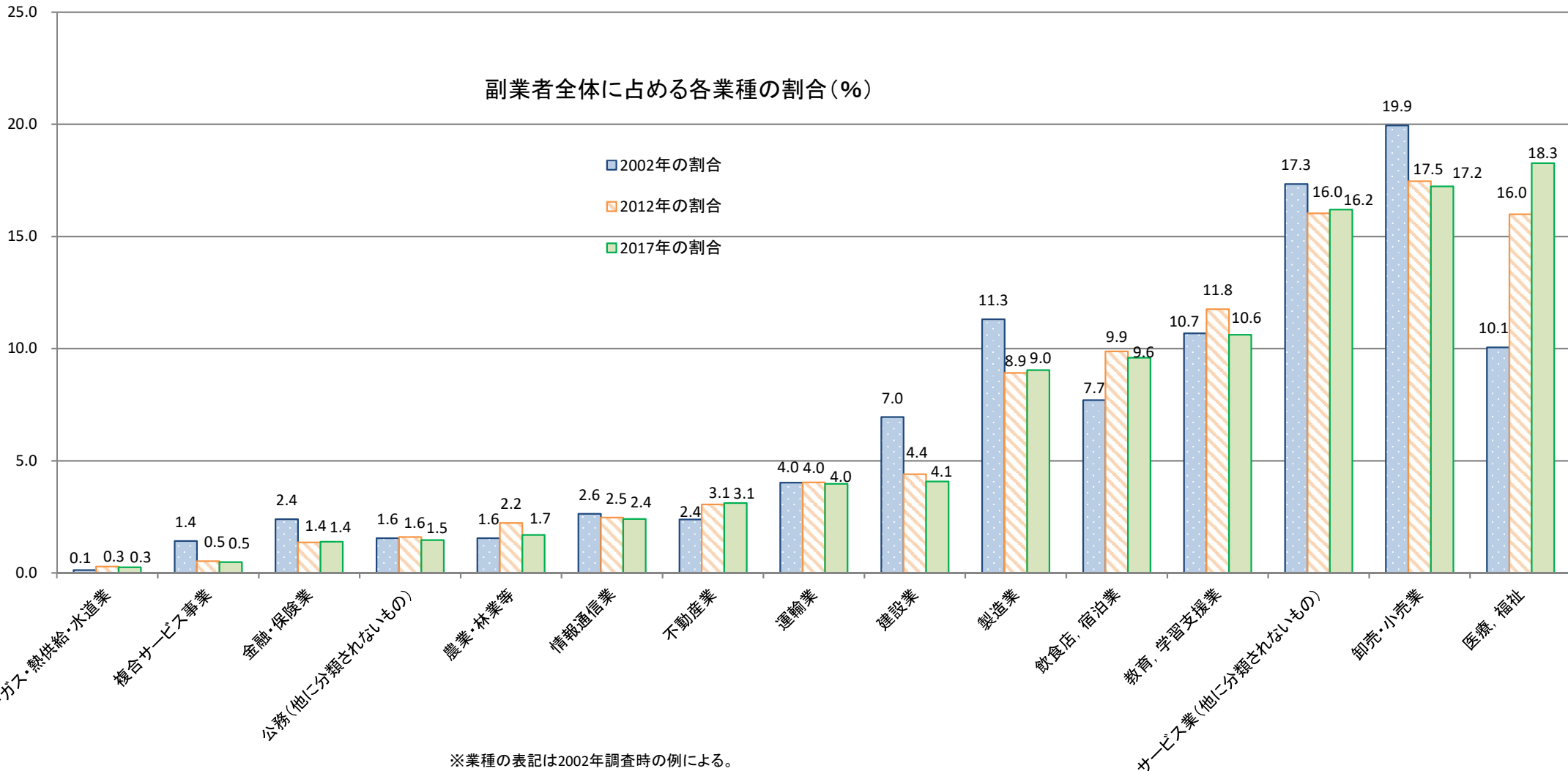
副業・兼業の現状(働き手側④)

第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

(2017年の傾向)

○ 本業の業種が「医療、福祉」「卸売・小売業」である副業者が多い。

<副業者数(雇用×雇用)の変化(本業ベースの業種別)>



※業種の表記は2002年調査時の例による。

※「分類不能の産業」を除いて作成。

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

※「農業・林業等」は「農業」「林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

(出典)総務省「就業構造基本調査」

副業・兼業の現状(働き手側⑤)

(2017年の傾向)

○ 「医療、福祉」×「医療、福祉」、「卸売業、小売業」×「卸売業、小売業」等の人数が多い。

(2002年から2017年の変化)

○ 「医療、福祉」×「医療、福祉」の人数が増加傾向。

<【2017年副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×雇用)>

(人数)

副業の産業 本業の産業	総数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)
総数	1,155,800	19,700	30,700	52,700	3,300	24,900	48,500	205,700	6,700	47,900	153,300	141,700	181,600	5,400	234,300	30,200
農業・林業等	19,600	4,700	1,300	2,100	100	200	1,700	2,700	0	400	1,200	800	800	900	2,800	800
建設業	47,200	1,400	11,100	1,800	400	1,200	2,300	8,000	200	5,100	3,700	1,900	4,100	300	6,400	1,900
製造業	104,500	2,300	1,500	15,000	400	1,700	9,000	20,200	200	6,700	17,700	3,600	5,000	300	23,200	2,000
電気・ガス・熱供給・水道業	3,000	100	300	-	100	500	200	600	-	-	100	200	200	-	400	500
情報通信業	27,800	-	100	500	-	4,600	300	4,400	-	500	1,400	4,900	1,400	100	10,400	200
運輸業、郵便業	45,900	1,100	800	1,900	100	200	8,600	9,500	0	1,600	7,000	2,900	3,000	900	8,800	1,200
卸売業、小売業	199,200	2,700	3,900	9,400	800	3,600	9,000	61,400	1,000	8,000	31,900	13,500	15,200	1,100	38,600	4,400
金融業、保険業	16,100	-	300	300	-	800	600	1,300	1,800	1,900	3,600	1,500	1,000	-	5,100	100
不動産業、物品賃貸業	36,000	600	2,600	3,100	-	500	700	7,500	600	6,900	2,300	2,700	3,200	300	5,500	800
宿泊業、飲食サービス業	110,900	1,100	1,100	4,800	100	2,000	2,600	23,400	100	1,500	31,800	12,400	8,400	400	21,600	1,100
教育、学習支援業	122,800	900	600	2,200	100	1,800	1,800	12,400	200	2,200	10,600	51,000	16,300	100	20,700	4,300
医療、福祉	211,200	1,900	2,600	4,300	300	2,100	3,700	20,000	400	4,700	16,500	16,600	107,800	400	27,400	6,100
複合サービス事業	5,600	500	-	500	100	100	600	1,000	-	-	1,000	300	300	100	1,200	200
サービス業(他に分類されないもの)	187,200	2,000	4,700	6,400	1,000	4,900	7,600	30,900	1,900	8,100	23,300	27,000	11,900	500	60,500	3,700
公務(他に分類されるものを除く)	16,900	400	100	300	0	600	200	2,500	200	400	1,400	2,500	3,300	100	2,400	3,100

(出典) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

※3 「サービス業(他に分類されないもの)」は「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

※4 同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれる。

※5 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

<【2012年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×雇用)>

(人数)

副業の産業 本業の産業	総数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されるものを除く）
総数	930,500	16,900	23,200	42,300	1,500	17,800	42,100	165,700	7,400	38,200	114,900	123,300	137,100	4,500	194,400	22,600
農業・林業等	20,700	3,100	2,000	1,900	200	-	2,300	2,800	300	200	1,600	1,100	1,100	1,000	2,900	1,000
建設業	41,000	1,700	6,100	2,100	200	600	2,800	7,000	200	4,100	4,000	1,600	3,300	0	7,100	1,600
製造業	83,000	2,100	1,400	12,500	-	900	5,100	18,900	800	2,900	13,000	2,300	5,200	600	19,000	1,000
電気・ガス・熱供給・水道業	2,700	100	0	-	-	-	100	1,300	-	100	100	100	-	-	400	500
情報通信業	23,000	-	100	500	-	5,200	1,200	2,500	400	1,800	800	3,200	200	-	7,200	-
運輸業、郵便業	37,600	800	900	1,100	-	500	8,200	10,200	-	1,200	3,300	800	1,900	100	9,100	1,400
卸売業、小売業	162,500	3,400	2,900	5,600	300	2,100	7,200	51,200	500	6,400	23,100	12,600	13,700	400	32,600	2,600
金融業、保険業	12,700	200	800	300	-	100	400	1,600	600	400	2,600	700	1,100	-	4,600	100
不動産業、物品賃貸業	28,400	500	1,600	1,500	-	-	1,100	3,400	400	6,300	2,600	3,100	1,800	500	7,600	800
宿泊業、飲食サービス業	91,900	700	2,200	2,900	0	1,400	3,200	19,000	700	2,000	26,300	8,300	7,200	-	18,200	1,300
教育、学習支援業	109,400	800	400	3,400	-	3,500	1,400	7,100	1,200	1,000	7,900	50,200	15,300	0	15,500	2,900
医療、福祉	148,800	1,400	1,600	2,000	300	900	3,100	14,700	500	3,700	12,800	15,900	74,600	500	15,800	3,800
複合サービス事業	4,900	200	400	100	-	-	0	900	100	200	800	1,100	400	100	900	-
サービス業（他に分類されないもの）	148,700	1,500	2,700	8,000	500	2,100	5,600	24,300	1,800	7,400	15,500	19,600	9,800	1,000	50,300	3,300
公務（他に分類されるものを除く）	15,000	700	100	400	-	300	300	1,600	-	600	700	2,800	1,900	200	3,800	2,500

(出典) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

※3 「サービス業（他に分類されないもの）」は「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業（他に分類されないもの）」の合計。

※4 同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

※5 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

<【2002年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×雇用)>

(人数)

副業の産業 本業の産業	総 数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されないもの)
総数	759,500	10,900	33,800	47,000	1,500	14,600	32,800	154,900	8,900	34,300	92,300	96,500	65,800	6,100	149,100	20,600
農業・林業等	11,800	2,000	1,400	800	100	100	100	2,700	100	100	800	500	600	600	1,700	900
建設業	52,800	1,300	12,600	4,700	100	700	3,000	7,900	700	3,300	6,300	1,300	1,100	200	9,500	1,300
製造業	85,900	1,700	3,300	16,300	100	1,400	3,400	21,800	700	4,900	10,100	1,900	3,500	400	15,900	2,500
電気・ガス・熱供給・水道業	1,000	300	-	-	0	-	-	300	-	-	100	0	-	-	500	-
情報通信業	20,000	200	400	700	-	3,500	900	2,300	-	500	3,500	3,200	400	800	3,800	100
運輸業	30,600	500	1,500	1,700	-	800	7,300	7,200	200	1,500	2,900	100	500	0	6,600	800
卸売・小売業	151,500	1,700	3,700	9,400	1,000	1,100	5,800	50,800	1,700	7,400	21,100	11,600	7,800	1,100	26,200	4,100
金融・保険業	18,200	-	100	800	-	300	800	4,900	1,500	1,000	3,800	400	1,000	-	3,400	400
不動産業	18,100	-	1,600	1,300	-	400	600	3,900	100	4,300	1,000	300	1,000	300	2,900	500
飲食店、宿泊業	58,500	500	1,500	1,100	-	1,500	2,200	10,700	700	2,000	16,000	8,400	3,000	100	10,600	300
教育、学習支援業	81,100	200	600	2,300	-	1,900	900	5,800	800	2,400	4,400	38,200	6,400	500	14,400	2,500
医療、福祉	76,400	600	1,300	1,400	0	400	1,200	7,900	0	3,000	5,100	10,300	32,500	100	9,600	3,300
複合サービス事業	10,800	700	200	500	0	100	100	3,800	200	100	1,000	500	700	200	2,100	500
サービス業(他に分類されないもの)	131,700	1,100	4,600	5,400	100	2,500	5,400	23,400	2,300	3,900	15,600	16,800	6,400	1,700	40,500	3,100
公務(他に分類されないもの)	11,800	200	900	900	-	-	1,000	1,500	-	100	700	3,200	1,000	0	2,200	400

(出典) 総務省「平成14年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業」「林業」「漁業」「鉱業」の合計。

※3 同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

※4 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

本業も副業も雇用者である労働者における 男女別の本業の就業形態について

第2回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資料
(平成30年7月26日)

○ 本業も副業も雇用者である労働者数において、本業の就業形態は、パートが多い割合を占めるとともに調査ごとに増加している。男女別では女性が多い傾向がある。

		労働者数(単位：人)							構成比(単位：%)						
		総数	会社などの役員	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	総数	会社などの役員	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員
平成14年	男	399,300	145,400	139,000	13,700	61,100	6,000	22,700	100.0	36.4	34.8	3.4	15.3	1.5	5.7
	女	415,600	35,000	79,700	151,000	84,400	13,300	33,300	100.0	8.4	19.2	36.3	20.3	3.2	8.0
	計(※)	814,900	180,400	218,700	164,700	145,400	19,400	56,000	100.0	22.1	26.8	20.2	17.8	2.4	6.9
平成19年	男	476,500	151,600	166,600	23,300	66,600	13,100	27,000	100.0	31.8	35.0	4.9	14.0	2.7	5.7
	女	552,800	38,500	94,800	218,200	106,700	26,100	28,700	100.0	7.0	17.1	39.5	19.3	4.7	5.2
	計(※)	1,029,200	190,200	261,400	241,500	173,300	39,300	55,600	100.0	18.5	25.4	23.5	16.8	3.8	5.4
平成24年	男	469,000	117,100	166,600	26,600	74,400	16,500	33,800	100.0	25.0	35.5	5.7	15.9	3.5	7.2
	女	581,200	28,900	90,000	255,000	115,100	18,100	35,000	100.0	5.0	15.5	43.9	19.8	3.1	6.0
	計(※)	1,050,200	145,900	256,700	281,600	189,500	34,600	68,700	100.0	13.9	24.4	26.8	18.0	3.3	6.5
平成29年	男	570,100	149,700	209,800	38,800	92,300	14,000	34,900	100.0	26.3	36.8	6.8	16.2	2.5	6.1
	女	717,700	42,000	114,200	311,900	136,000	33,800	41,200	100.0	5.9	15.9	43.5	18.9	4.7	5.7
	計(※)	1,287,800	191,700	324,000	350,700	228,200	47,900	76,100	100.0	14.9	25.2	27.2	17.7	3.7	5.9

※ 就業形態について「嘱託」及び「その他」を記載していないことから各就業形態数の合計と計欄は一致しない。

出典：総務省統計局「就業構造基本調査」

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

参集者

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	石崎由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授
小畑 史子	京都大学国際高等教育院教授	島貫 智行	一橋大学大学院経営管理研究科教授
武林 亨	慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学教授	松浦 民恵	法政大学キャリアデザイン学部教授
水島 郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授	守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授(座長)

開催実績

- 第1回：H30.7.17(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：H30.10.2(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：H30.11.21(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：H30.12.27(海外視察の結果報告)
- 第5回：H31.2.12(現行制度の課題の整理①)
- 第6回：H31.4.16(現行制度の課題の整理②)
- 第7回：R 1.6.4(論点整理)

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】



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、2019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

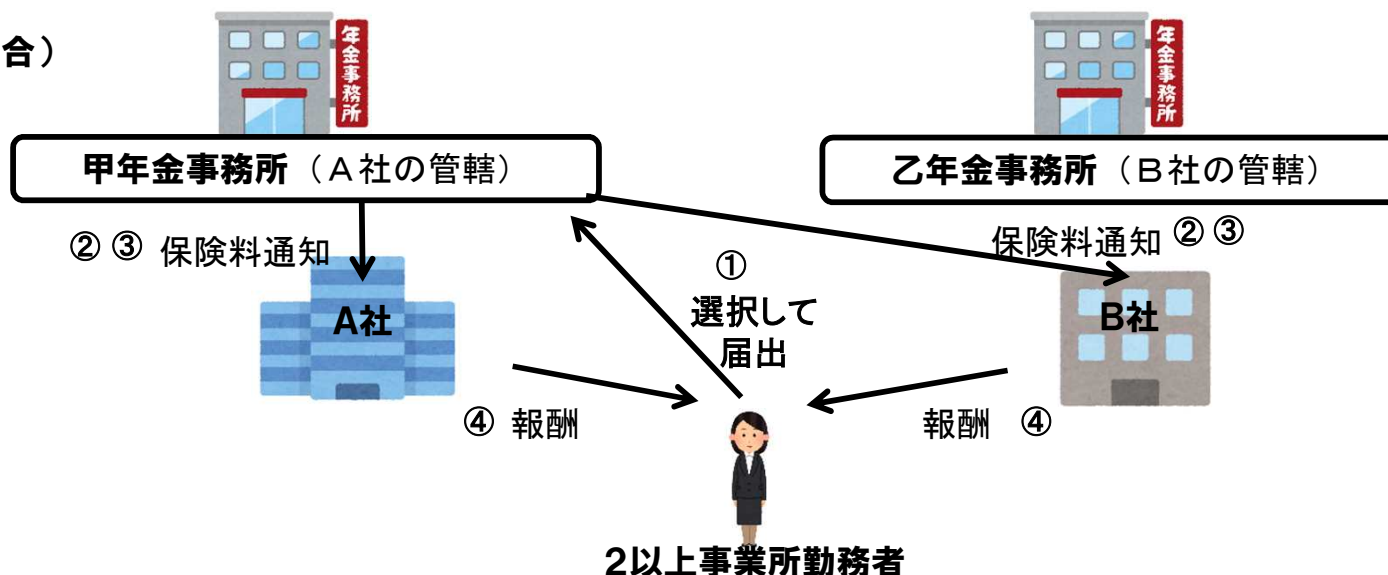
- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者
（従業員501人以上の企業、及び、従業員500人以下で労使合意を行った企業のみ）

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