

マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用に 関する論点（検討資料②）

適用事業の範囲について

雇用保険の適用事業の範囲

- 雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者が雇用される事業を強制適用事業としている。【法5、法附則2】
- 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。【法4 I】
（1週間の所定労働時間が20時間未満である場合等は、適用除外【法6】）

雇用保険においては、この被保険者についての保険関係 — 保険事故が生じた場合に、被保険者は保険者に対して保険給付を請求することができ、一方、これに対応して保険加入者は保険者に対して保険料を納付する義務を負うという継続的な法律関係 — は、ここの被保険者である労働者と保険者である政府との直接的な法律関係として成立するのではなく、被保険者である労働者を雇用する事業の事業主と政府との間に成立という仕組みをとっている。

この適用事業の範囲については、法附則第二条の規定により、暫定的に任意適用事業とされる一定の農林水産の事業以外の事業は、「労働者が雇用される事業」である限り、その業種、規模を問わず、また、事業主又は労働者が希望すると否とにかかわらず、適用事業となる。

労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、すべて適用事業となることとされているが、農林水産の事業については、事業所の把握が困難な場合が多く、また、雇用関係、賃金支払関係が必ずしも明確ではない場合が多いため、一時に全面適用とすることは、事務的に困難であるのみならず、その実効を期しがたい状況にある。そこで、農林水産の事業のうち、一定の範囲の事業については、当分の間、政令で定めるところにより当然に法の適用がある範囲から除外することとし、これらの事業については、当面任意適用事業とし、任意加入制度により対処することとしているものである。

仕事の業種①

○ 主たる仕事の業種をみると仕事一つだけの人(副業をしていない人)は、「製造業」、「卸売業・小売業」の割合が高い。仕事2つ以上の人、「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「製造業」、「その他のサービス」の割合が高い。

【本業の業種】

		合計	農林漁業・鉱業	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	サービス業	学術研究、専門・技術業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業	生活関連サービス業、娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業(協同組合など)	その他のサービス業(理容業など)	その他
合計		11,311	161	584	1,348	133	558	509	1,389	339	356	864	682	612	1,048	1,336	194	1,132	66		
仕事は1つだけ	人	2,012	17	157	383	21	134	118	267	67	65	112	67	86	121	166	46	180	5		
	%	100.0	0.8	7.8	19.0	1.0	6.7	5.9	13.3	3.3	3.2	5.6	3.3	4.3	6.0	8.3	2.3	8.9	0.2		
仕事は2つ以上	人	9,299	144	427	965	112	424	391	1,122	272	291	752	615	526	927	1,170	148	952	61		
	%	100.0	1.5	4.6	10.4	1.2	4.6	4.2	12.1	2.9	3.1	8.1	6.6	5.7	10.0	12.6	1.6	10.2	0.7		

注) 色付きは10%以上の部分

(参考) 高年齢被保険者・短期雇用特例被保険者の産業別の被保険者数

単位：人

産業分類	一般被保険者数	高年齢被保険者数	短期雇用特例被保険者数
A 農業, 林業 (01,02)	142,449 (0.3%)	16,557 (0.6%)	5,830 (7.5%)
B 漁業 (03,04)	21,926 (0.1%)	2,422 (0.1%)	4,529 (5.8%)
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業 (05)	28,344 (0.1%)	3,129 (0.1%)	506 (0.7%)
D 建設業 (06~08)	2,482,840 (6.1%)	231,963 (8.7%)	37,587 (48.4%)
E 製造業 (09~32)	8,413,696 (20.6%)	413,276 (15.5%)	4,875 (6.3%)
F 電気・ガス・熱供給・水道業 (33~36)	200,180 (0.5%)	4,220 (0.2%)	4 (0.0%)
G 情報通信業 (37~41)	1,787,270 (4.4%)	20,657 (0.8%)	40 (0.1%)
H 運輸業, 郵便業 (42~49)	2,786,582 (6.8%)	281,075 (10.6%)	2,902 (3.7%)
I 卸売業, 小売業 (50~61)	7,032,472 (17.2%)	386,121 (14.5%)	1,536 (2.0%)
J 金融業, 保険業 (62~67)	1,400,900 (3.4%)	34,525 (1.3%)	27 (0.0%)
K 不動産業, 物品賃貸業 (68~70)	750,803 (1.8%)	64,088 (2.4%)	308 (0.4%)
L 学術研究, 専門・技術サービス業 (71~74)	1,854,321 (4.5%)	82,304 (3.1%)	974 (1.3%)
M 宿泊業, 飲食サービス業 (75~77)	1,269,050 (3.1%)	127,432 (4.8%)	2,321 (3.0%)
N 生活関連サービス業, 娯楽業 (78~80)	993,248 (2.4%)	67,334 (2.5%)	8,794 (11.3%)
O 教育, 学習支援業 (81,82)	1,005,914 (2.5%)	46,697 (1.8%)	331 (0.4%)
P 医療, 福祉 (83~85)	5,378,179 (13.2%)	317,472 (11.9%)	120 (0.2%)
Q 複合サービス事業 (86,87)	587,376 (1.4%)	22,996 (0.9%)	2,039 (2.6%)
R サービス業 (88~96)	3,929,173 (9.6%)	466,571 (17.5%)	3,967 (5.1%)
S 公務 (97,98)	737,855 (1.8%)	70,585 (2.7%)	901 (1.2%)
T 分類不能の産業 (99)	52,769 (0.1%)	2,378 (0.1%)	11 (0.0%)
計	40,855,347	2,661,802	77,602

※ 2018年8月末時点の被保険者数を集計。() 内は各被保険者種別の総数に占める割合。

適用基準について

複数の事業所で就業する場合の雇用保険の適用

○ 現行の雇用保険制度では、同時に2以上の雇用関係にある労働者については、そのうち、労働者が生計を維持するため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。

※ 被保険者資格に関する1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上等の要件を満たすことが必要。

【雇用保険が適用されるケース】

CASE I



Aの雇用関係に基づき、雇用保険料を徴収。

Aの雇用関係が喪失した場合、基本手当を支給。

CASE I'



被保険者本人にも確認し、主たる生計を維持していると考えられる雇用関係に適用。

【雇用保険が適用されないケース】

CASE II



各雇用関係について、所定労働時間20h未満であるため、適用なし。

副業の数①

- 副業している人のうち、副業2つまでの割合は、男女計で全体の94.1%を占める。
- 年代別でみると、30代～50代が多い。
(回答数が少ないので留意が必要であるが、副業5つ、6つでは、40代～50代が多い)

【副業の数】

		男性		女性		合計	
		人	%	人	%	人	%
副業の数	1つ	3,541	71.8	3,291	75.4	6,832	73.5
	2つ	1,048	21.2	869	19.9	1,917	20.6
	3つ	253	5.1	174	4.0	427	4.6
	4つ	47	1.0	23	0.5	70	0.8
	5つ	36	0.7	9	0.2	45	0.5
	6つ以上	8	0.2	0	0.0	8	0.1
合計		4,933	100.0	4,366	100.0	9,299	100.0

		年代						合計
		10代	20代	30代	40代	50代	60代	
副業の数	1つ	18	615	1522	2309	1871	497	6832
	%	0.3	9.0	22.3	33.8	27.4	7.3	100.0
	2つ	5	172	411	619	539	171	1917
	%	0.3	9.0	21.4	32.3	28.1	8.9	100.0
	3つ	0	42	92	140	123	30	427
	%	0.0	9.8	21.5	32.8	28.8	7.0	100.0
	4つ	0	2	19	24	21	4	70
	%	0.0	2.9	27.1	34.3	30.0	5.7	100.0
	5つ	0	3	5	12	21	4	45
	%	0.0	6.7	11.1	26.7	46.7	8.9	100.0
	6つ以上	0	0	1	3	2	2	8
	%	0.0	0.0	12.5	37.5	25.0	25.0	100.0
合計		23	834	2050	3107	2577	708	9299

注)色付きは20%以上の部分

副業の数②

第2回 検討会(H30.7.26)
資料2より抜粋

- 副業している人は、9,299人(本業、副業について、雇用以外も含む)。
- 本業雇用で、副業している人は、6,576人(副業については雇用以外も含む)。
- 本業雇用で、副業も雇用である人は、4,493人。(副業も雇用である人とは、複数ある副業のうち1つでも雇用である者。副業の就業形態は、収入の多い副業5番目までしか把握していない。)

副業の数	副業している人		本業雇用			本業・副業雇用			
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
1つ	6,832	3,541	3,291	5,101	2,368	2,733	3,381	1,406	1,975
2つ	1,917	1,048	869	1,174	552	622	872	367	505
3つ	427	253	174	241	133	108	194	102	92
4つ	70	47	23	38	23	15	34	20	14
5つ	45	36	9	19	14	5	12	7	5
6つ以上	8	8	—	3	3	0	—	—	—
合計	9,299	4,933	4,366	6,576	3,093	3,483	4,493	1,902	2,591

※ 「雇用」とは以下の場合を指す。
正社員、契約・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員、請負会社の社員、期間工・季節工・日雇

- 副業している人(雇用関係のみ)の副業の平均所定労働時間は、最も多い副業5つで3時間程度となっている。

	副業1番目	副業2番目	副業3番目	副業4番目	副業5番目
人数(人)	5,462	1,180	242	52	18
平均所定労働時間(時間)	12.09	7.89	5.55	3.88	3.17

※本業の就業形態は、特に限定していない。

副業の就業形態は、雇用の場合を集計(例:副業3番目については、収入が3番目に多い副業の就業形態が雇用(正社員、契約・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員、請負会社の社員、期間工・季節工・日雇)を集計。

本業と副業の所定労働時間の関係

- 本業の就業形態が雇用である所定労働時間と副業の就業形態について雇用が1つでもある場合の週の所定労働時間の合計をクロス集計。
- 本業の週の所定労働時間にかかわらず、副業の所定労働時間の合計は「5時間未満」、「5～10時間未満」、「10時間～20時間未満」が多い。

			副業の所定労働時間の合計						合計
			5時間未満	5時間～10時間未満	10時間～20時間未満	20時間～30時間未満	30時間～40時間未満	40時間以上	
本業の所定労働時間	5時間未満	人	54	42	23	12	8	6	145
		%	37.2	29.0	15.9	8.3	5.5	4.1	100.0
	5時間～10時間未満	人	193	251	195	56	23	34	752
		%	25.7	33.4	25.9	7.4	3.1	4.5	100.0
	10時間～20時間未満	人	113	171	164	38	24	16	526
		%	21.5	32.5	31.2	7.2	4.6	3.0	100.0
	20時間～30時間未満	人	114	156	154	70	22	12	528
		%	21.6	29.5	29.2	13.3	4.2	2.3	100.0
	30時間～40時間未満	人	147	203	211	69	43	22	695
		%	21.2	29.2	30.4	9.9	6.2	3.2	100.0
	40時間以上	人	362	561	548	185	56	136	1,848
		%	19.6	30.4	29.7	10.0	6.2	7.4	100.0
	合計	人	983	1,384	1,295	430	176	226	4,494
		%	24.1	33.2	27.9	8.3	2.9	5.0	100.0

注)色付きは20%以上の部分

合算する週所定労働時間及び合算対象となる本業及び副業の数

- JILPT調査における本業と副業の週所定労働時間の合計が20時間以上となる者(371人)について、本業又は副業の1つあたりの週所定労働時間が、3時間未満、5時間未満、10時間未満、15時間未満であるものを、それぞれ合算の対象外とした場合の減少傾向を調査。
- 本業又は副業のうち週所定労働時間が10時間未満のものを合算対象外とした場合には大きく減少するが、5時間未満であれば減少率は低い。

	人	371人に対する割合
本業又は副業うち週所定労働時間が3時間未満のものを対象外とした場合	365	98.4%
本業又は副業うち週所定労働時間が5時間未満のものを対象外とした場合	336	90.6%
本業又は副業うち週所定労働時間が10時間未満のものを対象外とした場合	171	46.1%
本業又は副業うち週所定労働時間が15時間未満のものを対象外とした場合	57	15.4%

- 本業と副業の週所定労働時間の合計が20時間以上となる者(371人)について、合算の対象する本業又は副業の数を、5つまで、4つまで、3つまで、2つまでにそれぞれ限定した場合の減少傾向を調査。
- 合算の対象となる本業又は副業の数を限定していても、大きく減少しない。

※1 合算対象数を限定して合算対象外となる本業又は副業は、労働時間が短いものから排除した。

※2 JILPT調査では、本業と副業を合わせて最大6つまで週所定労働時間を把握している。

	人	371人に対する割合
合算対象となる本業又は副業を5つに限定	371	100.0%
合算対象となる本業又は副業を4つに限定	371	100.0%
合算対象となる本業又は副業を3つに限定	366	98.7%
合算対象となる本業又は副業を2つに限定	344	92.7%

適用の強制性について

雇用保険の適用の強制性について

「雇用保険において、このような強制適用方式を採用しているのは、失業という保険事故が労働者一般に共通の危険であり、かつ、この事故にあった者に対しては、国家的見地からその生活保障を行う必要があるという沿革的理由もあるが、基本的には、この失業という保険事故の性格によるものである。すなわち、失業の発生は、その時々¹の経済情勢、地域的要因、業種、職種等によりその状況が異なり、長期にわたる保険数理的予測は困難であって、失業救済のための保険事業の運営を円滑に行うためには、その危険にさらされている一定範囲の者を強制的に適用範囲として危険を分散させることが必要であり、また、その範囲内で保険経済を一元的に管理することにより、刻々変動する失業の発生に対応し得ることになるのである。」

[抜粋]雇用保険法(コメンタール) 労務行政研究所 平成16年11月25日発行

「このように、現行失業保険が強制保険方式を採用した理由は、他の社会保険制度の強制加入に比べるとほぼ同様、①低所得者を保護する必要があること、②失業保険事業の円滑な運営を期するためには、できる限り多数の被保険者を集め失業の危険を分散し、失業という事故の発生の偶発性を平均化するとともに、失業の発生率の比較的多い者だけが選択的に加入することを防止し、危険発生の少ない者をも加入させて、保険料の平均化、低額化を図る必要があること、③さらには、事業主が保険料負担を免れるため、労働者の保険加入につき制約を加えることを防止する必要があること等の理由によるものです。

右の諸理由により強制保険方式を採用する場合、いかなる労働者を強制加入(当然適用)とすることが適当であるかは、別途の見地から決定されることになりますが、この場合、①保護の必要性(たとえば、公務員のように高度に雇用が安定している者の適用の必要性)、②行政上の実行可能性(適用事務上の考慮)という点から決定されねばなりません。さらに、あわせて保険財政への影響をも考慮される必要があります。」

[抜粋]失業保険法(コメンタール) 労務行政研究所 昭和45年10月10日発行

(参考) 他の社会保険制度における被保険者の任意加入制度の主な例①

制度（被保険者の主な要件）	保険事故	主な任意加入制度の概要
<p>国民年金（第1号被保険者）</p> <p>【被保険者要件】 日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者（第2号被保険者、第3号被保険者、老齢厚生年金等を受けることができる者を除く。）</p>	<p>老齢、 障害、 生計維持 者の死亡 等</p>	<p>【任意加入被保険者】 日本国内に住所を有する60歳以上65歳未満の者で、20歳以上60歳未満までの保険料納付済期間が480月に満たない等の要件を満たすものは、任意加入をすることができる。</p> <p>「日本国内に住所を有する65歳未満の者は、国民年金に任意加入することができる。これは、加入期間が短いため老齢基礎年金の受給資格期間を満たさない者を救済したり、年金額が低い者に対して年金額を増やしたりすることができるようにするためである。」</p> <p>【抜粋】年金保険法[第3版]基本理論と解釈・判例 法律文化社 堀勝洋</p>
<p>厚生年金保険</p> <p>【被保険者要件】 適用事業所に使用される70歳未満の者 (一定の要件に該当する短時間労働者等は適用除外。)</p>	<p>老齢、 障害、 生計維持 者の死亡 等</p>	<p>【高齢任意加入被保険者】 適用事業所に使用される70歳以上の者で、老齢基礎年金、老齢厚生年金の受給資格要件を満たさない等の要件を満たすものは、受給資格期間を満たすまで任意加入することができる。</p> <p>【任意単独被保険者】 適用事業所以外の事業所に使用される70歳未満の者は、厚生労働大臣の認可を受けて被保険者となることができる（ただし、事業主の同意を得なければならない）。</p> <p>「任意単独被保険者の制度は、昭和16年制定の労働者年金保険法が女性に適用されなかったために設けられた。昭和19年の厚年法の制定により女性にも適用されるようになったが、強制適用事業所が現在と比べて少なかったため、この制度は老齢年金の受給資格期間（当時は20年）の要件を満たし、年金受給権を得ることができるようにこの制度を存続させた。しかし、現在は強制適用事業所が格段に増え、また全国民が国民年金に加入できるようになって、国民年金への加入が年金通算の役割を果たすことになったので、この制度の存在意義は薄れている。なお、健保法には、病気がちな者の任意加入を防ぐという逆選択防止の意味もあって、任意単独被保険者のような仕組みはない。」</p> <p>【抜粋】年金保険法[第3版]基本理論と解釈・判例 法律文化社 堀勝洋</p>

(参考) 他の社会保険制度における被保険者の任意加入制度の主な例②

制度（被保険者の主な要件）	保険事故	主な任意加入制度の概要
<p>健康保険</p> <p>【被保険者要件】 適用事業所に使用される者 (一定の要件に該当する短時間労働者等は適用除外。)</p>	<p>疾病、 負傷等 ※業務災害 以外</p>	<p>【任意継続被保険者】 被保険者が、退職した後も、選択によって、引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる。</p> <p>「健康保険は、強制保険と団体加入を原則としているが、任意加入と個人加入の方法を例外的に認めており、これらの例外的な加入の要件を法律に規定している。 極めて例外的な資格取得を認めた理由は、解雇等により資格を喪失した被保険者が、他の事業所に雇用されること等で被保険者になるまでの間に傷病が発生した場合、その生活が困難に陥ることもあり得るため、この期間、暫定的に被保険者となる途を開き、その生活を保護するためである。なお、国民皆保険の実現や、国民健康保険との給付率の統一により、現在においては、国民健康保険への移行に伴う保険料負担の緩和が任意継続被保険者の実質的な意義となっている。したがって、加入の要件も法律で限定されており、被保険者となり得る期間も短期間である。これは、個人の任意加入を大幅に認めると、弱者のみ加入し、逆選択を生じ、保険財政を危うくするおそれがあるからである。」</p> <p>【抜粋】健康保険法の解釈と運用(平成29年度版) 法研 平成29年7月第12版</p>
<p>労働者災害補償保険</p> <p>※被保険者要件という概念はない。 (支給対象は労働者又はその遺族)</p>	<p>疾病、 負傷等 ※業務災害 通勤災害</p>	<p>【特別加入制度】 中小事業主や一人親方等の労働者以外の者は、一定の要件の下、労働者災害補償保険に特別に加入することができる。</p> <p>「労災保険は、いうまでもなく、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る。したがって、労働者以外の者(中小事業者、自営業者、家族従事者等)の労働災害については、本来的には労災保険の関与しないところであり、わが国の社会保険の体系のなかではむしろ国民健康保険、国民年金による保護が予定されているところである。しかしながら、これらの者のなかには、一部ではあるが、業務の実態、災害の発生状況などからみて、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が存在することは否定できない。</p> <p>そこで、このような者については、労災保険の建前及び保険技術的にみて可能な範囲で、特に労災保険の加入を認め保護を図ることとし、労災保険への加入を認めている。」</p> <p>【抜粋】労働者災害補償保険法 労務行政 平成20年1月20日七訂新版発行 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編</p>

所定労働時間の把握について

現行の労働時間法制について

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

（特例事業場）

- ・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条（時間外・休日の割増賃金率は政令で規定））

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）、休日労働の場合は通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない（※※）。

※ 1か月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は平成35年4月1日施行。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上、「休日かつ深夜」の場合：6割以上の割増賃金を支払わなければならない。

法定労働時間を超える時間の労働、休日における労働又は深夜労働に対して、割増賃金を支払うべきことを使用者に義務づけることによって、労働基準法が規定する法定労働時間制及び週休制の原則の維持を図るとともに、過重な労働に対する労働者への補填を行おうとするもの

副業・兼業における労働時間管理について

<現行の関係法令等>

- 労働基準法(昭和22年法律第49号)

第三十八条 労働時間は、**事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。**

- 昭和23年5月14日 基発第769号(局長通達)

「**事業場を異にする場合**」とは**事業主を異にする場合をも含む。**」

労働時間

- 複数の事業場で労働する場合、労働基準法の労働時間に関する規制（原則1日8時間、週40時間）は通算して適用される。
- 事業主は、自らの使用する労働者が実際に働いた時間を把握することとされている。
- 制度の当てはめ
(例) 事業主Aのもとで働いていた労働者が、後から事業主Bと労働契約を締結した場合の割増賃金の支払い義務者

事業主A:
所定労働時間1日5時間

事業主B:
所定労働時間1日4時間

事業主Bにおいて
法定外労働1時間発生

⇒ この場合、事業主Aが労働者と労働契約を締結した後に、事業主Bが労働者と労働契約を締結しているため、事業主Bに法定の割増賃金の支払い義務がある。（後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで、契約を締結すべきとの考え方を前提にしている。）

副業・兼業の促進に係る検討の経緯

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
- ・改定版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。

柔軟な働き方に関する検討会

柔軟な働き方に関する検討会について

- 働き方改革実行計画を踏まえ、柔軟な働き方(テレワーク、副業・兼業)に関して策定するガイドラインの内容等を議論するため、「柔軟な働き方に関する検討会」を開催。
- 柔軟な働き方(テレワーク、副業・兼業)に関するガイドラインの策定等を行うとともに、制度的課題の抽出・整理を行う。副業・兼業に関する検討事項は以下のとおり。
 - ・ 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
 - ・ 副業・兼業者の労働時間管理・健康管理の在り方等、制度的課題の抽出・整理

構成員

芦野 訓和 (東洋大学法学部教授)	荒井 太一 (弁護士(森・濱田松本法律事務所))
江木 忍 (カルビー株式会社執行役員・人事総務本部本部長)	河崎 保徳 (ロート製薬株式会社広報・CSV推進部部長)
神吉 知郁子 (立教大学法学部准教授)	小西 康之 (明治大学法学部教授)
萩原 牧子 (リクルートワークス研究所主任研究員)	◎松村 茂 (東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長)
湯田 健一郎 (クラウドソーシング協会事務局長)	(◎は座長)

開催状況

- 第1回検討会(平成29年10月3日) : 副業・兼業の現状について議論
- 第2回検討会(平成29年10月31日) : 企業等からのヒアリング①
- 第3回検討会(平成29年11月6日) : 企業等からのヒアリング②
- 第4回検討会(平成29年11月20日) : 労使団体からのヒアリング、ガイドライン骨子案等の議論
- 第5回検討会(平成29年12月11日) : ガイドライン案等の議論
- 第6回検討会(平成29年12月19日) : 報告案の議論

⇒平成29年12月25日: 報告のとりまとめ

副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定）

○ 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（平成30年1月改定以前のもの）

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）

2 （略）

モデル就業規則（平成30年1月改定版）

- 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

柔軟な働き方に関する検討会 報告（平成29年12月25日） 抜粋

なお、副業・兼業に関わる制度的課題として、

○労働時間・健康管理（労働時間通算）

- ・労働時間通算の在り方については、通達（昭和23年5月14日基発第769号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである。

○労災保険

- ・複数就業者の労災保険給付額について、災害が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎としているという課題があり、副業・兼業先の賃金を合算して補償できるよう、検討すべきである。

○雇用保険、社会保険

- ・雇用保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。
- ・併せて、社会保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。

という意見があったところであり、今後、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）の内容も踏まえつつ、別途検討を行うことが必要である。

なお、ヒアリングにおいて、労働時間通算規定等の現行の労働時間ルールを遵守すべきである、副業・兼業と企業の安全配慮義務との関係に留意することが必要であるという意見もあった。

参考：新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定） 抜粋

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。

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	京都大学大学院人間・環境学研究科教授	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准教授
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)

開催状況

第1回検討会:平成30年7月17日(火)

第2回検討会:平成30年10月2日(火)

副業していることの勤め先への申告と副業の可否

- 副業していることを本業の勤め先に知らせていないと回答する人が、39.6%となっている。
- 副業をしている人で、本業の勤め先で副業は禁止されていると回答する人が、15.3%となっている。
- 副業していることを本業の勤め先に知らせていない、かつ、本業の勤め先で副業が禁止されていると回答した人(697人)について、副業していることを本業の勤務先に知られることについて、どう思うかということを集計すると、「できれば、知られたくない」とする人が86.1%となる。

【①副業していることを本業の勤め先に知らせているか】

	合計	知らせている	正式な届け出などはしていないが、上司や同僚は知っている	知らせていない
仕事は2つ以上(副業をしている)	6,576	2,485	1,486	2,605
%	100.0	37.8	22.6	39.6

【② 本業の勤め先で副業は禁止されているか】

	合計	禁止されている	禁止されていない	わからない
仕事は2つ以上(副業をしている)	6,576	1,007	4,288	1,281
%	100.0	15.3	65.2	19.5

【③ ①と②のクロス】

		本業の勤務先(会社・組織)で、副業は禁止されているか			合計
		禁止されている	禁止されていない	わからない	
副業していることを、本業の勤め先(会社・組織)に知らせているか	知らせている	151	2,167	167	2,485
	正式な届け出などはしていないが、上司や同僚は知っている	159	1,055	272	1,486
	知らせていない	697	1,066	842	2,605
合計		1,007	4,288	1,281	6,576

【副業していることを、本業の勤め先に知らせていない、かつ、本業の勤め先で本業が禁止されている、と回答した人について、副業していることを本業の勤務先に知られることについてどう思うか】

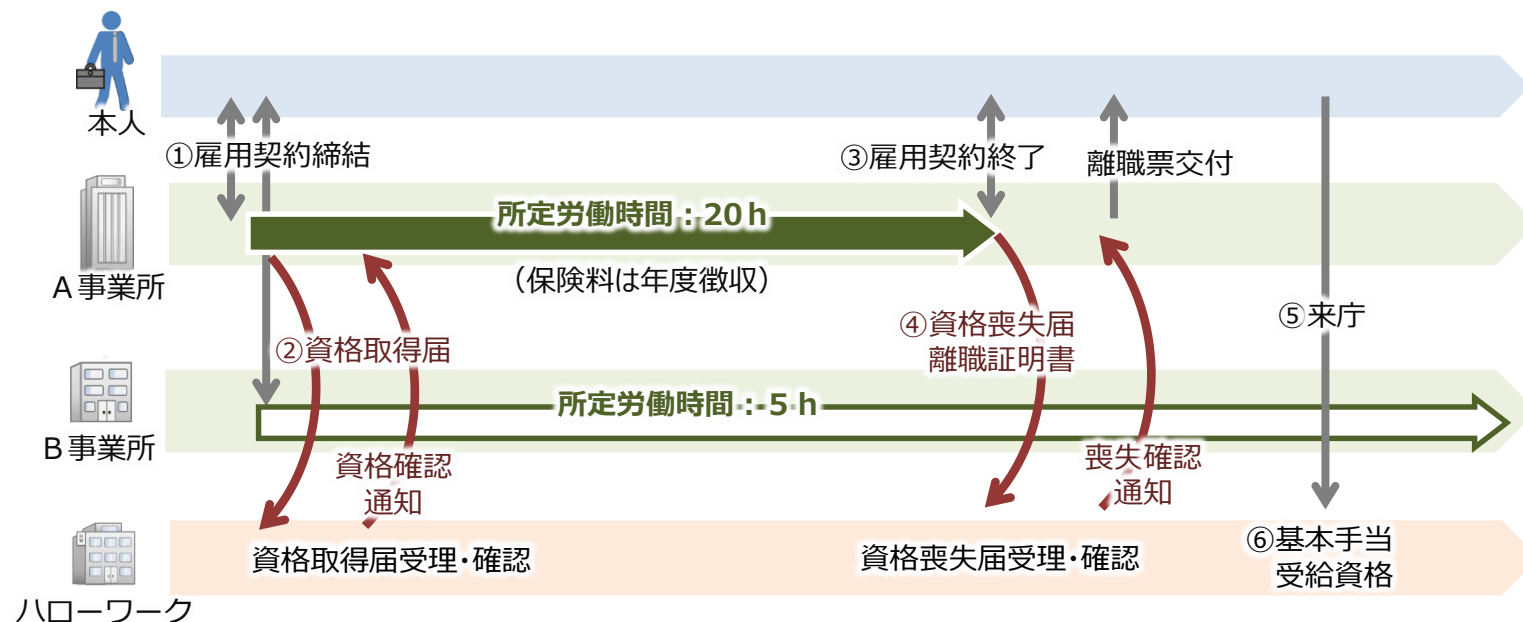
	知られても、問題ない	できれば、知られたくない	どちらともいえない	合計
人	67	600	30	697
%	9.6	86.1	4.3	100.0

適用に係る手続の主体について

現行の被保険者資格取得・喪失に関する事務フロー

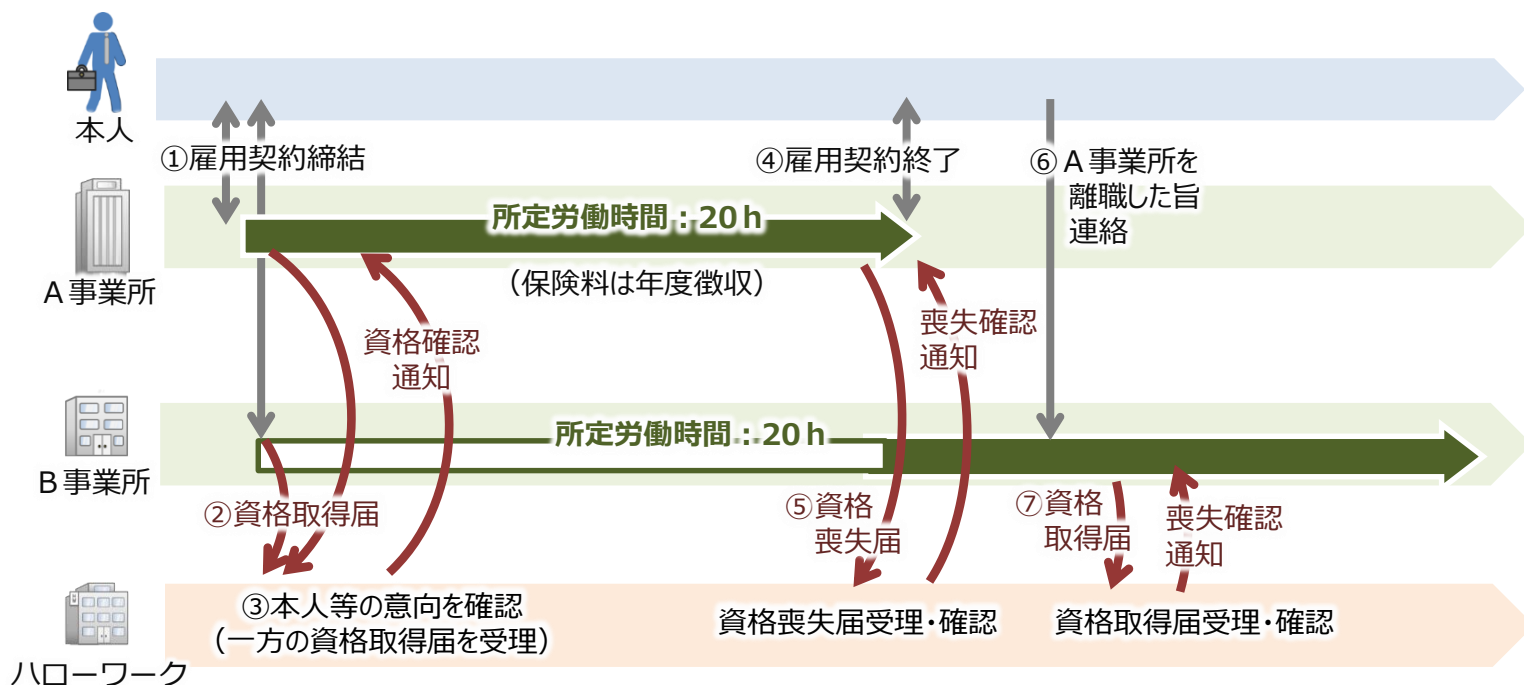
－ 複数の事業所に雇用される者の場合 －

- A事業所（週所定労働時間：20時間）とB事業所（週所定労働時間：5時間）と、雇用契約を締結する場合の一般的な雇用保険資格取得・資格喪失の業務フローは、次のとおり。



- ① 本人が、A事業所、B事業所、それぞれと雇用契約を締結。
- ② A事業所は、週所定労働時間が20時間以上であり、雇用保険の被保険者資格の取得要件に合致することを確認した上で、資格取得届を管轄のハローワークに提出（ハローワークで受理・確認）。
- ③ 本人とA事業所の雇用契約が終了。
- ④ A事業所は、雇用保険の資格喪失届と離職証明書をハローワークに提出（ハローワークで受理・確認）。本人に離職票を交付。
- ⑤ 本人が、離職票を持参し、ハローワークに来庁。
- ⑥ ハローワークにおいて受給資格要件等を確認の上、求職登録。基本手当の受給資格決定。

- A事業所（週所定労働時間：20時間）とB事業所（週所定労働時間：20時間）と、雇用契約を締結する場合の一般的な雇用保険資格取得・資格喪失の業務フローは、次のとおり。

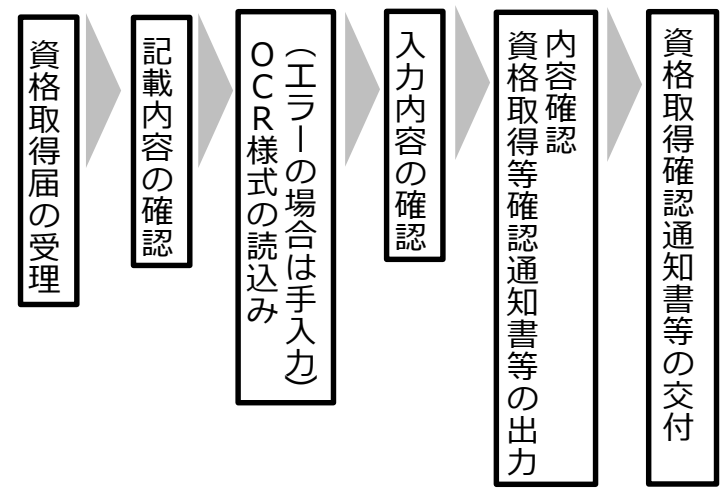


- ① 本人が、A事業所、B事業所、それぞれと雇用契約を締結。
- ② A事業所、B事業所ともに、週所定労働時間が20時間以上であり、雇用保険の被保険者資格の取得要件に合致することを確認した上で、資格取得届を管轄のハローワークに提出。
- ③ ハローワークで、本人等の意向を確認しつつ、両事業所と連絡。一方の（主たる生計を維持していると考えられる）事業所の資格取得届を受理・確認。
- ④ 本人とA事業所の雇用契約が終了。
- ⑤ A事業所は、雇用保険の資格喪失届をハローワークに提出（ハローワークで受理・確認）。
- ⑥ 本人等からB事業所に対し、A事業所の離職に伴いB事業所で資格取得届が必要になった旨を連絡。
- ⑦ B事業所から、資格取得届を管轄のハローワークに提出（ハローワークで受理・確認）。

(参考) 被保険者資格取得・喪失に係るハローワークの一般的な事務フロー

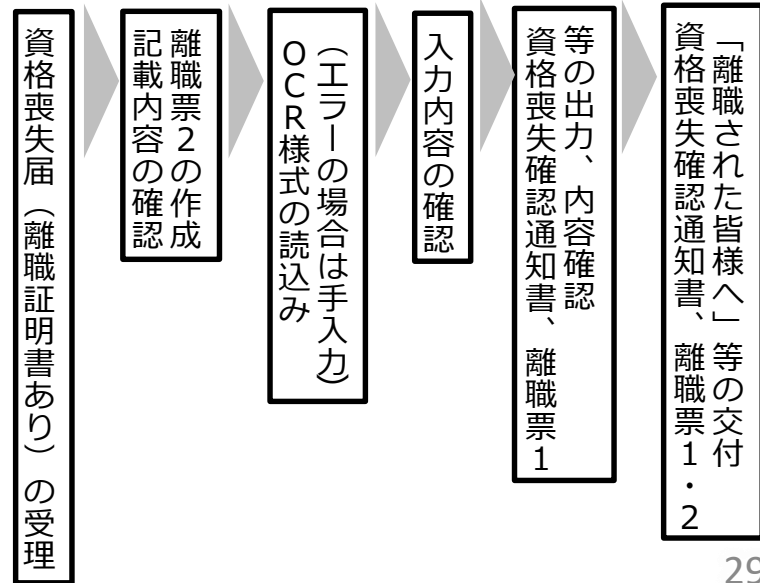
被保険者資格の取得

- 被保険者資格の取得の事実があった日の属する月の翌月10日までに提出。
- 原則、添付書類不要。
事業主として初めて資格取得届を行う場合、提出期限を過ぎて提出する場合等は、以下の書類を添付。
 - ・ 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿（タイムカード等）、他の社会保険の資格取得関係書類
 - ・ 資格取得届に係る者が有期契約労働者である場合には、就業規則、雇用契約書、雇入通知書、辞令その他の賃金に関する約定内容・所定労働時間・31日以上雇用される見込みがあることを証明することができる書類



被保険者資格の喪失

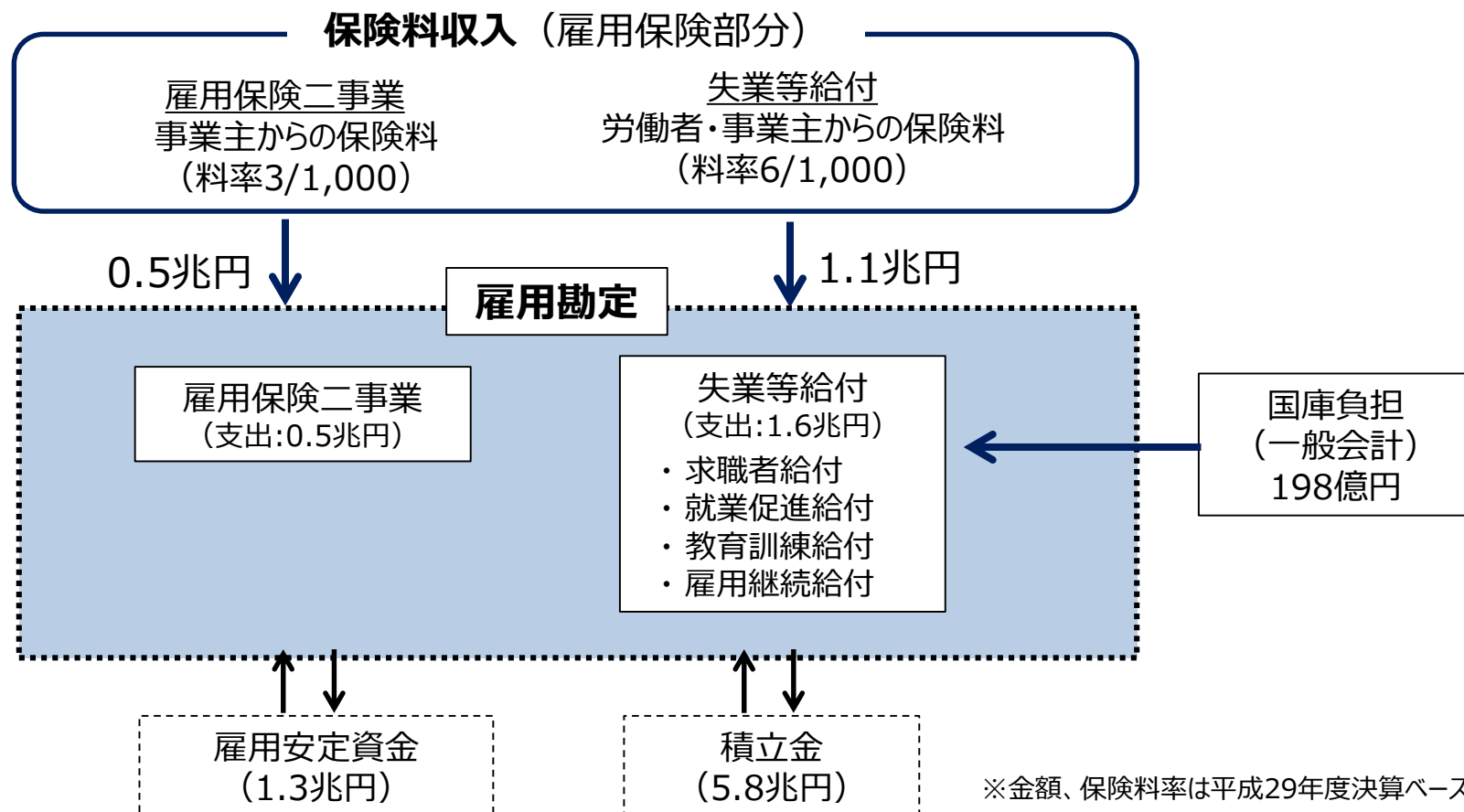
- 被保険者資格の喪失の事実があった日の翌日から起算して10日以内に提出。
 - 添付書類（※）
 - ・ 雇用契約書、賃金台帳、労働者名簿、出勤簿（タイムカード等）、他の社会保険の被保険者資格喪失関係書類等、離職理由が確認できる書類
- ※ 過去の取扱実績からみて、提出された届書の記載内容に信頼性が高いと認められ、かつ、就業規則に従って適正に取り扱っていると判断できる事業主から提出されたものについては「離職理由が確認できる書類」を除いて省略可。



保険料率と保険料の徴収事務について

雇用保険料率の設定と雇用保険財政について

- 雇用保険の各被保険者類型は、失業した場合の求職者給付など受給できる失業等給付の内容が、異なっているが、納める保険料については、原則、同様の保険料率を適用（日雇労働被保険者のみ印紙保険料を負担）した上で、保険料負担を行い、その総額と国庫負担をもって、失業等給付全体を賄っている。
- 保険料収入と給付総額で均衡しているわけではなく、失業等給付の支出額と積立金の額に応じて、弾力的に保険料率を決定することで、雇用保険財政全体の安定化を図っている。



※金額、保険料率は平成29年度決算ベース。

雇用保険料率の弾力条項について

1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則12/1000(労使折半)※平成29年～平成31年度 10/1000
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。(弾力条項)

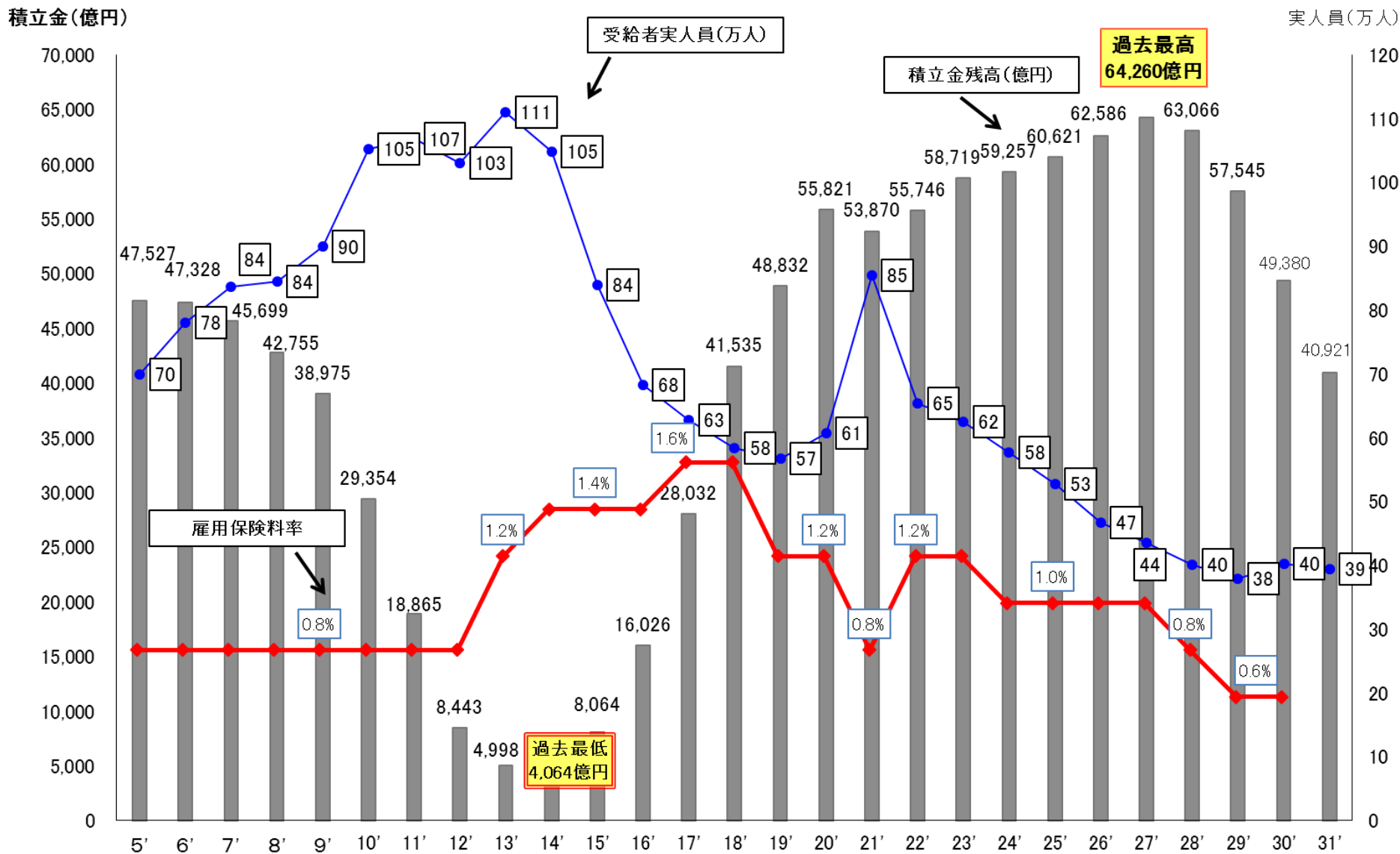
失業等給付に係る弾力条項

$$2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費等}} \Rightarrow \begin{cases} \text{保険料率} \\ \text{引下げ可能} \\ (\rightarrow -4/1000\text{まで}) \end{cases}$$
$$1 > \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費等}} \Rightarrow \begin{cases} \text{保険料率} \\ \text{引上げ可能} \\ (\rightarrow +4/1000\text{まで}) \end{cases}$$

「雇用保険の保険事故である失業等は、経済の変動や社会経済の変化に応じてかなり増減を示すものであるから、失業等の発生について厳格な数理計算や長期予測を行うことは難しく、雇用保険収支について単年度ごとに収支のバランスを図ることは本来的に不可能である。特に不況による失業者多発の際には給付が増加し赤字となっても、経済が不況下にあるため保険料率の引上げは行いがたいという性格ももっている。このため、雇用保険財政は好況期に生ずる剰余金を積立金として保有し、これを不況期に増大する給付の財源とすることが適当である。

つまり、雇用保険は、ある程度の期間で収支の均衡を図る中期保険としての性格を色濃くもっているといえる。このため、雇用保険においては、毎会計年度において、前会計年度末の積立金残高に当該会計年度に失業等給付として支払った額の二倍を上回り又は一倍を下回った場合、すなわち、積立金の適正規模の上限を上回り、又は下限を下回った場合には、厚生労働大臣が保険収支の推移、経済の動向などを勘案の上、労働政策審議会の意見を聴いて、…雇用保険料率を…変更できることとしている。」

失業等給付に係る雇用保険料率、雇用保険受給者実人員及び積立金の推移



(資料出所) 厚生労働省「雇用保険事業統計」、厚生労働省雇用保険課作成資料

予算 概算要求

労働保険料の徴収事務（年度更新）について

- 労働保険（労災保険、雇用保険の総称）は、原則として労働者を一人以上雇用する全ての事業に適用され、その適用、保険料徴収については、原則、労働保険の保険料の徴収等に関する法律に基づき、一元的に実施。
- 事業主は、労働保険料については、年度更新期間中（6/1～7/10）に当年度の概算額（概算保険料）と前年度の確定額（確定保険料）を申告・納付。前年度の確定額（確定保険料）と前年度の年度更新時に申告済の概算額（概算保険料）の過不足を精算。

【徴収事務（年度更新）について】



事業場

- 当年度概算保険料、前年度確定保険料の申告
- 概算保険料の納付及び確定保険料の精算



労働局 等

- 申告書の受理・内容審査
- 保険料収納

労働者



賃金から雇用
保険料を徴収

事業主



失業等給付の労働者負担分

(参考)

- ① 雇用保険料の労働者負担分
- ② 雇用保険料の事業主負担分
- ③ 労災保険料



年度更新期間中(6/1～7/10)に労働保険料を一括で申告・納付。

※当年度概算保険料が40万円以上の場合（労災保険又は雇用保険のどちらか一方のみ成立している場合は20万円以上）は、年3回に分割することが可能。

うち雇用保険料は、雇用保険の被保険者に支払った賃金総額に雇用保険料率（失業等給付分、二事業分）を乗じて算出される。

(参考) 平成29年度 確定保険料・一般拠出金算定基礎賃金集計表 (様式)

平成29年度 確定保険料・一般拠出金算定基礎賃金集計表
(算定期間 平成29年4月～平成30年3月)

※概算・確定保険料・一般拠出金申告書(事業主控)と一緒に保管してください

労働保険番号	府県	所掌	管轄	基幹番号	枝番号	出向者の有無		事業の名称	電話	具体的な業務又は作業の内容						
					000	受	名	事業の所在地	郵便番号	-						
区分	労災保険および一般拠出金(対象者数及び賃金)								雇用保険(対象者数及び賃金)							
	① 常用労働者		② 役員で労働者扱いの人		③ 臨時労働者		④ 合計 (①+②+③)		被保険者(8の免除対象高齢労働者分を含む)				⑦ 合計 (⑤+⑥)		⑧ 免除対象高齢労働者分 ⑦の被保険者のうち、平成29年4月1日現在、満64歳以上(昭和28年4月1日以前生まれ)の労働者が免除対象となります。	
月	常用労働者のほか、パート、アルバイトで雇用保険の資格のある人を含めます。		実質的な役員報酬分を除きます。		①②以外の全ての労働者(パート、アルバイトで雇用保険の資格のない人)を記入してください。				⑤ 常用労働者、パート、アルバイトで雇用保険の資格のある人(日雇労働被保険者に支払った賃金を含む)		⑥ 役員で雇用保険の資格のある人(実質的な役員報酬分を除きます)					
平成29年	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
5月																
6月																
7月																
8月																
9月																
10月																
11月																
12月																
平成30年																
1月																
2月																
3月																
賞与	年	月														
賞与	年	月														
賞与	年	月														
合計							9	10					11	12	13	14

※A 次のBの事業以外の場合、各月賃金締切日等の労働者数の合計を記入し9の総合計人数を12で除し小数点以下切り捨てた月平均人数を記入してください。

※各月賃金締切日等の労働者数の合計を記入し11および13の総合計人数を12で除し小数点以下切り捨てた月平均人数を記入してください。

切り捨てた結果、0人となる場合は1人としてください。
また、年度途中で保険関係が成立した事業については、保険関係成立以降の月数で除してください。

雇用保険被保険者数		雇用保険被保険者数のうち、免除対象高齢労働者数	
11の合計人数	申告書⑤欄へ転記	13の合計人数	申告書⑥欄へ転記
÷12=	人	÷12=	人

B 船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物取扱の事業においては、平成29年度中の1日平均使用労働者数を記入してください。

常時使用労働者数(労災保険対象者数)

9の合計人数	申告書④欄へ転記
÷12=	人

(平成29年度に使用した延労働者数/平成29年度における所定労働日数)

備考	役員で労働者扱いの詳細		
	氏名	役職	雇用保険の資格
			有・無
			有・無
			有・無
			有・無
			有・無

免除対象高齢労働者	
平成29年4月1日現在、満64歳以上(昭和28年4月1日以前生まれ)の労働者	
氏名	生年月日

ただし、64歳以上であっても、季節労働者等の短期雇用特例被保険者・日雇労働被保険者の方は、保険料が免除になりません。

労災保険対象者分	10の合計額の千円未満を切り捨てた額	千円	申告書⑦欄(ロ)へ転記
雇用保険対象者分	A 雇用保険対象者分 12の合計額の千円未満を切り捨てた額	千円	申告書⑧欄(ハ)へ転記
	B 免除対象高齢労働者分 14の合計額の千円未満を切り捨てた額	千円	申告書⑧欄(ホ)へ転記
一般拠出金	10の合計額の千円未満を切り捨てた額	千円	申告書⑧欄(ヘ)へ転記

(参考) 労働保険 概算・増加概算・確定保険料申告書 (様式)

様式第6号 (第24条、第25条、第33条関係) (甲) (1) (表面)

31759 労働保険 概算・増加概算・**確定**保険料 申告書
石綿健康被害救済法 一般拠出金

継続事業
(一括有期事業を含む。)

標準字体 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

第3片「記入に当たっての注意事項」をよく読んでから記入して下さい。
OCR枠への記入は上記の「標準字体」でお願いします。

下記のとおり申告します。

提出用

種別 3 2 7 0 1 ※修正項目番号 ※入力徴定コード

平成 30 年 月 日

あて先 〒

①労働保険番号	都道府県	所管	管轄	基幹番号	枝番号

※各種区分			
管轄(2)	保険関係等	業種	産業分類

②増加年月日(元号:平成は7) ③事業廃止等年月日(元号:平成は7) ※事業廃止等理由
元号 年 月 日 元号 年 月 日
④常時使用労働者数 ⑤雇用保険被保険者数 ⑥免除対象高年齢労働者数 ※保険関係 ※片保険理由コード

労働保険特別会計歳入徴収官殿

(なるべく折り返さないようにし、やむをえない場合には折)

⑦区分	算定期間 平成29年4月1日 から 平成30年3月31日 まで		
	⑧保険料・一般拠出金算定基礎額	⑨保険料一般拠出金率	⑩確定保険料・一般拠出金額(⑧×⑨)
労働保険料	(イ) 千 百 十 億 千 百 十 万 千 円 (項11)	(イ) 1000分の	(イ) 百 十 億 千 百 十 万 千 百 十 円 (項12) 円
労災保険分	(ロ) 千 百 十 億 千 百 十 万 千 円 (項13)	(ロ) 1000分の	(ロ) 百 十 億 千 百 十 万 千 百 十 円 (項14) 円
雇用保険 算定内訳	雇用保険法適用者分 (ハ) 千 百 十 億 千 百 十 万 千 円 (項15)		
	高年齢労働者分 (ニ) 千 百 十 億 千 百 十 万 千 円 (項16)	(ニ) 1000分の	(ニ) 百 十 億 千 百 十 万 千 百 十 円 (項17) 円
	保険料算定対象者分 (ホ) (イ) 千 百 十 億 千 百 十 万 千 円 (項18) (ニ) 千 百 十 億 千 百 十 万 千 円 (項19)	(ホ) 1000分の	(ホ) 百 十 億 千 百 十 万 千 百 十 円 (項19) 円
一般拠出金 (注1)	(イ) 千 百 十 億 千 百 十 万 千 円 (項35)	(イ) 1000分の	(イ) 百 十 億 千 百 十 万 千 百 十 円 (項36) 円

(注2)(注1) 石綿による健康被害の救済に関する法律第35条第1項に基づき、一般拠出金は延納できません

論点

論点：適用の在り方・保険料の在り方

- ・ 適用基準をどのように設定するか。
- ・ 強制適用とするか任意適用とするか。
- ・ 資格取得等について手続を行う者は事業主とするか被保険者とするか。
- ・ 複数の事業所の所定労働時間をどのように把握するか。
- ・ 保険料率の設定および保険料の徴収をどのように行うか。

1. 適用事業の範囲について

- マルチジョブホルダーへの雇用保険適用に際し、適用事業の範囲を現行から変える必要があるか。

2. 適用基準について

- マルチジョブホルダーに雇用保険を適用するために、適用基準をどのように変更することが考えられるか。

3. 適用の強制性について

- マルチジョブホルダーに対し雇用保険を適用する場合、強制適用とするか任意適用とするか。

4. 資格取得手続の在り方について

- マルチジョブホルダーの実態（所定労働時間の把握を含む）にもかんがみて、資格取得等の手続をどのように行うことが考えられるか。

5. 保険料徴収の在り方について

- 保険料率の設定及び保険料の徴収をどのように行うか。