

雇用保険制度研究会（第7回）	資料2
令和5年3月30日	

雇用のセーフティネットの在り方について

雇用保険の適用範囲



失業保険制度の主な考え方

	内容	考え方
主な適用要件	<p>原則、以下の要件を満たす雇用者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること ○ 31日以上雇用見込みがあること 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、その趣旨にかんがみ、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。 (週所定労働時間が20時間未満の場合、労働時間がフルタイムの半分にも満たないため適用除外)
主な受給資格要件	<ul style="list-style-type: none"> ① 離職日前2年間において、通算12か月以上の被保険者期間がある(倒産・解雇等による離職の場合、離職日前1年間において、通算6か月以上の被保険者期間がある) ② 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ③ 労働の意思及び能力があるにも関わらず、失業状態にある 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 被保険者期間については、 <ul style="list-style-type: none"> ① 安易な離職や循環的な給付の防止や、 ② 保険財政の給付と負担のバランスへの影響を考慮して設定。 ○ 雇用保険制度が本来想定する失業は労働者の非任意的な失業であり、単に職に就いていないという事実だけでなく、労働の意思と能力を有することを要件としている。求職のため公共職業安定所に求職の申込みを行った者は労働の意思があると推定される。
給付水準	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給付率：離職前賃金(離職日前6か月間の給与をもとに算定)の50~80%(低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45~80%。) ○ 賃金日額：下限2,657円 上限13,670~16,710円 ○ 給付日数：年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日~360日の間で決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給付率は、低所得者に対しては十分な保護を図るとともに、高所得者に対しては再就職意欲を阻害することのないように設定。 ○ 賃金日額は、賃金が高額であった労働者の再就職意欲を減退させないように上限が設定され、低所得者には失業中の生活を保障するため、最低賃金との逆転が生じないように考慮しつつ下限が設定されている。 ○ 給付日数は、基本手当が再就職までの間の生活の安定を図るために支給されるものであることにかんがみ再就職の難易度に応じて設定。
財政運営	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労使保険料：労働者の賃金総額の8/1,000(原則)を労使折半 ○ 国庫負担：給付費の1/4または1/40、別途、一般会計からの繰入が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が保険料を負担しているのは、労働者の責めに帰すべき理由、労働者の自己都合等による失業についても失業給付の支給対象としているため。 ○ 雇用保険の保険事故である失業等については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うとの考え方から、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担。

雇用保険の適用事業及び被保険者

適用事業及び被保険者について

○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】

○雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【法4 I】

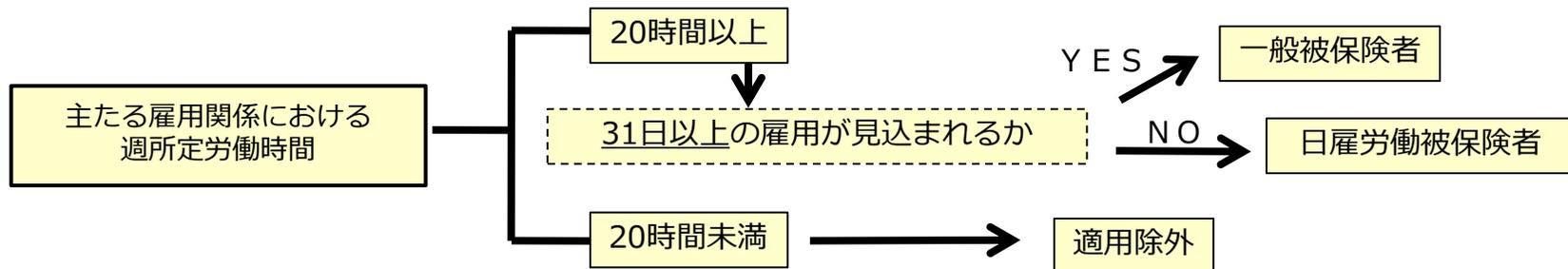
<適用除外>【法6】

- 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
- ③ 季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未
- ④ 日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ⑤ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑥ 昼間学生

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未

※2 日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者

※3 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの



雇用保険の適用事業及び被保険者

被保険者の種類について

(1) 一般被保険者

被保険者のうち(2)、(3)及び(4)以外の者

(2) 高年齢被保険者【法37の2 I】

65歳以上の被保険者((3) 又は(4) に該当しない者)

(3) 短期雇用特例被保険者【法38 I】

被保険者であって、季節的に雇用されるもののうち次のいずれにも該当しない者((4) を除く)

- ① 4か月以内の期限を定めて雇用される者
- ② 所定労働時間が20時間以上30時間未満である者

(4) 日雇労働被保険者【法43 I】

被保険者である日雇労働者であって、次のいずれかに該当する者及び公共職業安定所長の認可を受けた者をいう。

- ① 適用区域(※)に居住し、適用事業に雇用される者
- ② 適用区域外の地域に居住し、適用区域内にある適用事業に雇用される者
- ③ 適用区域外の地域に居住し、適用区域外の地域にある適用事業であって厚生労働大臣が指定したものに雇用される者

※ 特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域(厚生労働大臣が指定する区域を除く。)又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの

〈令和3年度実績〉

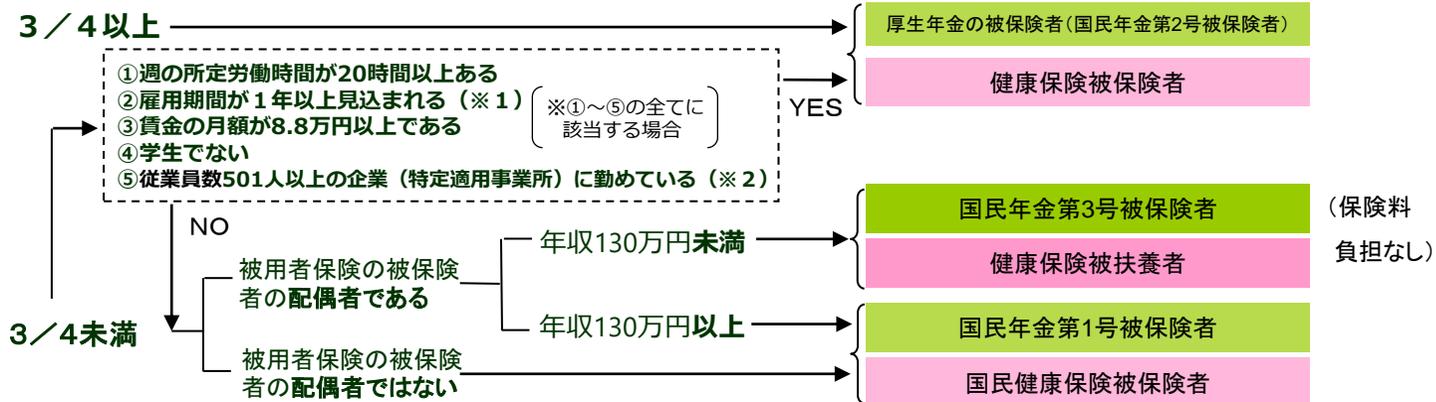
・適用事業所数	2,340,950件	・一般被保険者数	41,353,264人	・高年齢被保険者数	3,232,399人
・短期雇用特例被保険者数	46,594人	・日雇労働被保険者数	6,748人		

※数値はいずれも年度平均値

参考：社会保険の適用基準（短時間労働者の適用範囲）

年金・医療保険

所定労働時間及び
所定労働日数
(通常の就労者と比
べて)



(※1) 令和4年10月から、実務上の取り扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用する。

(※2) 従業員数500人以下の会社で働く短時間労働者（所定労働時間が週20時間以上ある等の要件を満たしている方）も、労使で合意すれば社会保険に加入できる。

なお、令和4年10月から従業員数101人以上の企業、令和6年10月から従業員数51人以上の企業に適用範囲を拡大する。

(注) 下記のいずれかに該当する者は、年金：国民年金、医療保険：日雇特例被保険者（※）となる。

- ①臨時に日々雇用される人で1か月を超えない人
- ②臨時に2か月以内の期間を定めて使用され、その期間を超えない人
- ③季節的業務に4か月を超えない期間使用される予定の人
- ④臨時的事業の事業所に6か月を超えない期間使用される予定の人

※日雇特例被保険者については、引き続き2月間に通算して26日以上使用される見込みがないことが明らかであるとき等を除く（大臣承認）。

参考：雇用保険の適用労働者の範囲の変遷

昭和50年～

- ・所定労働時間: 通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・年収: 52万円以上
- ・雇用期間: 反復継続して就労する者であること

平成元年～

- ・週所定労働時間: 22時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

平成6年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

平成13年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: (年収要件を廃止)
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

平成21年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 6か月以上(見込み)

平成22年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 31日以上(見込み)

平成28年～: 65歳以上の高齢者

令和4年～: 65歳以上のマルチジョブホルダー(任意適用(労働者本人申請方式)、試行実施)

(参考)失業保険法時代の適用基準:①所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。②一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。

③常用労働者として雇用される見込みの者であること。④賃金の月額が一定額以上であること。

⑤労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。⑥他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

失業保険の適用労働者の範囲に係る主な制度改正の経緯

■ 失業保険法施行（昭和22年）当初：臨時的内職的に雇用される者は適用除外

※ 法律事項ではなかった。

臨時内職的に雇用される者に対する失業保険法の適用に関する件（昭和25年1月17日職発第49号）

臨時内職的に雇用される者、例へば家庭の婦女子、アルバイト学生等であつて、次の各号のすべてに該当する者は、法第六条第一項の「労働者」とは認めがたく、又失業者となるおそれがなく、従つて本法の保護を受け得る可能性も少ないので、法第十条但書第二号中の「季節的に雇用される者」に準じ失業保険の被保険者としないこと。

なお、これは家庭の婦女子、アルバイト学生等であれば、すべて適用を除外する意味ではなく、その者の労働の実態により判断すべきものであるから、念のため申し添える。

- 一、その者の受ける賃金を以て家計費或いは学資の主たる部分を賄わない者、即ち家計補助的、又は学資の一部を賄うに過ぎないもの。
- 二、反復継続して就労しない者であつて、臨時内職的に就労するに過ぎないもの。

■ 昭和43年7月1日施行：所定労働日が通常の労働者と同様、1日の所定労働時間がおおむね6時間以上、常用労働者として雇用見込み、賃金月額が扶養加算支給基準の年額の1/12、その他の労働条件が通常の労働者とおおむね同様、他の社会保険の被保険者

※ 法律事項ではなかったため、法改正は行われていない。

失業保険課長通知による短時間労働者の適用基準（昭和43年6月）

次の各号に該当する短時間就労者であつて、その者の労働時間、賃金その他の労働条件が就業規則において明確に定められていると認められる場合には、失業保険法第六条、第八条又は第九条の規定による被保険者として取り扱うこと。なお、上記に該当しない短時間就労者については、原則として、手引（臨時内職的に雇用される者）に定める基準に該当する者として取り扱うこと。

- イ、所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。
- ロ、一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、六時間以上であること。
- ハ、常用労働者として雇用される見込みの者であること。
- ニ、賃金の月額が、扶養加算の支給基準年額に十二分の一を乗じた額以上であること。
- ホ、労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね同様であること。
- ヘ、他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

雇用保険の適用労働者の範囲に係る主な制度改正の経緯

- 雇用保険法施行当初（昭和50年4月1日）：週所定労働時間通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上、年収52万円以上、反復継続して就労する者

※ 法律事項ではなかった。

雇用保険法その他関係法令の施行について（昭和50年3月25日）（発労徴第17号・基発第166号・婦発第82号・職発第97号・訓発第55号）

- I 適用
- 第三 被保険者
- 1 被保険者の範囲
- (1) 被保険者の定義
- イ 被保険者とは、適用事業に雇用される労働者であつて、法第六条各号に掲げる者以外のものをいう(法第四条第一項)。すなわち、適用事業に雇用される労働者は、下記(3)の「被保険者とならない者」に該当しない限り、その意思のいかんにかかわらず、被保険者となる。
- ロ **短時間就労者**については、その者の労働時間、**賃金その他の労働条件が就業規則**(就業規則の届出義務が課せられていない事務所にあつては、それに準ずる規程等)**において明確に定められていると認められる場合**であつて、**次のいずれにも該当するときに限り、被保険者として取り扱い**、これに該当しない場合は、原則として、被保険者として取り扱わない。
- この場合、その者が他の社会保険(被用者保険に限る。)において被保険者として取り扱われている者であるかどうか、その判断の参考とすることとし、雇用保険のみについて被保険者として取り扱われることを希望するような者は、次のいずれにも該当する場合であっても被保険者として取り扱わない。
- (イ) **一週の所定労働時間**が、当該事業において同種の業務に従事する**通常の労働者の所定労働時間のおおむね四分の三以上**であり、**かつ、二二時間以上**であること。
- (ロ) 労働日、労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。
- (ハ) **反復継続して就労する者**であること。

雇用保険の適用労働者の範囲に係る主な制度改正の経緯

■平成元年10月1日施行

：週所定労働時間22時間以上、年収90万円以上、雇用期間1年以上（見込み）

※ 法律事項ではなかったため、法改正は行われていない。

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告（昭和63年12月23日）

現行雇用保険制度においては、**本来、臨時的内職的就労者は制度の対象とはしない**との立場から、パートタイム労働者（雇用保険制度上は、短時間労働者のことをいう。）のうち、

- ① 1週の所定労働時間が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間のおおむね4分の3以上であり、かつ、22時間以上であること、
- ② 労働日、労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者のそれと、おおむね同様であること、
- ③ 反復継続して就労する者であること（1年未満の短期の期間を定めて雇用される者でないこと。）、
- ④ 当該就労によって得る賃金の額が相当程度低い者でないこと（人事院規則における被扶養者の基準を勘案し、年収が90万円以上見込まれること。）、等の要件のいずれにも該当する者について、一般被保険者として適用しているところである。

しかしながら、上記の通り、**パートタイム労働をめぐる質量両面にわたる変化**に伴い、**これまで雇用保険の適用対象とされていなかったパートタイム労働者の中にも、臨時内職的就労者とは認めがたい者が増加**しており、これらの者に対しては雇用保険を適用することが必要であると考えられる。また、今後の経済構造調整期における雇用情勢を展望すると、**国際経済環境の急激な変化も含めた経済変動が生じた場合、雇用情勢にも大きな影響を与えるおそれがある**ことから、**パートタイム労働者について雇用保険の適用拡大を図ることは、雇用の安定という観点からも意義があるもの**と考えられる。

このため、これら**パートタイム労働者の就労及び労働市場の実態に対応するよう給付体系を見直し**した上で、一定の範囲での適用拡大を図っていく必要があるものと考えられる。

その具体的内容については、次のような方向で検討していく必要がある。

なお、この検討に当たっては、新たな制度であるので、その収支状況を十分に踏まえ、将来にわたり健全な運営を図ることができるように特に配慮したところである。

(1) 適用基準について

今後とも、**臨時内職的就労者については、基本的に除外して考えることが妥当**であるので、**現行の雇用期間の要件及び年収要件**については、基本的に**維持**していく必要がある。

したがって、今後におけるパートタイム労働者に対する適用拡大については、**諸外国における適用基準をも参考にしつつ、労働時間に係る要件を引き下げる**こととする。

(参考) 短時間労働被保険者制度の概要 (平成19年改正で廃止)

- 平成元年に、短時間労働者に雇用保険の適用拡大が行われたが、その際、短時間労働者が一般の労働者に比べて、単に所定労働時間が短いのみならず、離職率が高く、一方で求人が豊富で就職が容易である等の特徴を持っていることから、基本手当等の受給資格要件・所定給付日数等について、一般被保険者と異なる取扱いとした。

		一般被保険者	短時間労働被保険者
定義		<ul style="list-style-type: none"> ●雇用保険被保険者のうち、次の者以外。 <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢継続被保険者 ・短期雇用特例被保険者 ・日雇労働被保険者 	<ul style="list-style-type: none"> ●週所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の週所定労働時間に比し短く、かつ、30時間未満である労働者
基本手当	受給要件	<ul style="list-style-type: none"> ●離職日以前1年以内に被保険者期間が6か月以上 ●支払基礎日数が14日以上のを1か月の被保険者期間として算定 	<ul style="list-style-type: none"> ●離職日以前1年（当該期間に短時間労働被保険者であった期間がある被保険者については、その期間に短時間労働者であった日数を1年に加算した期間）以内に被保険者期間6か月以上 ●支払基礎日数が11日以上のを1/2月の被保険者期間として算定 <p>※結果的に、全ての期間で短時間労働被保険者であれば、離職日以前2年以内に12か月の被保険者期間が必要になる。</p>
	賃金日額（下限）	<ul style="list-style-type: none"> ●一般被保険者に比して、短時間労働被保険者に賃金日額（下限）を低く設定。 ※ 制度廃止前の時点で、概ね一般被保険者の1/2程度で設定。 	
	所定給付日数	<ul style="list-style-type: none"> ●一般被保険者に比して、短時間労働者被保険者に関する所定給付日数を短く設定。 	

産業構造や勤労者意識などの変化に伴い就業形態の多様化が進展。短時間労働者比率の上昇。
 一般の労働者→短時間労働者、短時間労働者→一般の労働者といった離職・就職も増加。

平成15年改正 賃金日額・所定給付日数の特例を廃止

平成19年改正 受給要件の特例を廃止（短時間労働被保険者制度の廃止）

雇用保険の適用労働者の範囲に係る主な制度改正の経緯

■平成6年4月1日施行：週所定労働時間20時間以上、年収90万円以上、雇用期間1年以上（見込み）

※ 法律事項ではなかったため、法改正は行われていない。

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告（平成5年12月1日）

最近における就業形態の多様化の一層の進展や、労働時間の短縮の動向等に対応し、雇用保険の適用についても、個々の労働者の実情に見合ったきめ細やかな対応が必要である。

このため、労働基準法の改正による週40時間制の実施等に対応し、現在、1週間の所定労働時間が22時間以上33時間未満の者を短時間労働被保険者として取り扱っている点に関しては、短時間労働被保険者の範囲を1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者に改めることとする。これにより、1週間の所定労働時間が20時間以上22時間未満の者は新たに被保険者として取り扱われ、1週間の所定労働時間が30時間以上33時間未満の者は短時間労働被保険者以外の被保険者として取り扱われることとなる。

■平成13年4月1日施行：週所定労働時間20時間以上、年収要件廃止、雇用期間1年以上（見込み）

※ 法律事項ではなかったため、法改正は行われていない。

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告（平成11年12月10日）

○ 短時間労働者、登録型派遣労働者にかかる適用基準の改正

- ・ 雇用就業形態の多様化に対応して、短時間労働者、登録型派遣労働者に係る適用基準を適用拡大の方向で見直す必要がある。具体的には、これらの労働者が、収入の多寡によらず経済社会における重要な労働力であることが反映されるよう、年収要件に係る基準を廃止することとする。

■平成21年4月1日施行：週所定労働時間20時間以上、雇用期間6か月以上（見込み）

※ 法律事項ではなかったため、法改正は行われていない。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（平成21年1月7日）

○ 加えて、現在、雇用保険の適用については、運用上「週所定労働時間20時間以上、1年以上の雇用見込み」という適用基準が設けられているが、特に、労働契約の期間が1年未満の有期雇用者の中には、「1年以上の雇用見込み」の要件のために適用が受けられない者が存在する。

○ こうした者に対してもセーフティネットが必要であり、雇用保険制度において適切にカバーできるよう、給付と負担のバランスや、モラルハザードが起きないようにすることも考慮しつつ、現行運用上の適用基準の「1年以上の雇用見込み」の要件については、「6ヶ月以上の雇用見込み」に改めるべきである。

雇用保険の適用労働者の範囲に係る主な制度改正の経緯

■平成22年4月1日施行：週所定労働時間20時間以上、雇用期間31日以上（見込み） 【平成22年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（平成21年12月25日）

- 短時間労働者の適用基準については、従来、業務取扱要領において「1年以上雇用見込み」と定められていたが、平成21年の雇用保険法改正に併せて業務取扱要領を改正し、これを「6か月以上雇用見込み」まで緩和したところである。
 - このため、現在、短時間労働者について「週所定労働時間20時間以上、6か月以上の雇用見込み」という適用基準が設けられているが、特に、「6か月以上の雇用見込み」要件のために適用が受けられない者がいる。
 - **非正規労働者に対するセーフティネット強化の観点から、こうした者に対しても雇用のセーフティネットが必要であり、離職しても受給資格を得られない層の発生は懸念されるものの、**「週所定労働時間20時間以上、**31日以上雇用見込み**」の者については、**雇用保険の適用対象にすべき**である。
 - その際、**離職と受給を繰り返す層の発生防止や雇用保険財政への影響を考慮し、現行の受給資格要件**（原則として離職日前2年間に12月以上の被保険者期間が必要であるが、特定受給資格者等については離職日前1年間に6月以上の被保険者期間がある場合でも可）**は維持**することとすべきである。
- (略)
- さらに、**現在、業務取扱要領で定めている適用基準**については、**国民にとってわかりやすいものとする観点から**、可能な限り法律に規定すべきである。このため、「31日以上雇用見込み」の者を適用対象にする旨のほか、「週所定労働時間20時間未満の者」、「昼間学生アルバイト」や「4か月以内の期間を定めて季節的に雇用される者」を適用除外とする旨は、**法律に規定することとすべき**である。

雇用保険の適用労働者の範囲に係る主な制度改正の経緯

■平成29年1月1日施行：65歳以上の高齢者を適用対象にする【平成28年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（平成27年12月24日）

- 現在、**65歳に達した日以後に雇用される者については、雇用保険法の適用除外とされている**。これは、当該措置を講じた昭和59年改正当時において、**65歳以上の高齢者については労働生活から引退する者が大半であり、就業を希望する場合でも短時間就労等の形態の就業を希望する者が半数以上**を占め、特に、65歳以降新たにフルタイムの普通勤務に就き、その後離職して再びフルタイムの雇用に就くための求職活動を行う例は極めて少ないという実態に即した制度設計とするためと整理されている。
- また、同一の事業主の適用事業に65歳に達した日前から引き続いて雇用されている者を高年齢継続被保険者とし、高年齢継続被保険者が失業した場合には、基本手当日額の30日分又は50日分の一時金（高年齢求職者給付金）を支給することとされている。これは、**65歳以降に離職した者は、その就業希望は多様化していることから、基本手当のように公共職業安定所において4週間に1回ずつ認定を行い、職業紹介を行う形式ではなく、一時金を支給しつつ、公共職業安定所の援助だけでなくさまざまな機会をとらえて本人が自由に多様な形態の就業について求職活動を行うことができるようにした方が合理的**であるという考え方によるものである。なお、高年齢求職者給付金については、年金との併給が認められている。
- しかしながら、**現在の65歳以上の者の雇用の状況等**をみると、例えば65歳以上の雇用者数、完全失業者数、ハローワークにおける65歳以上の新規求職者数、就職件数、高年齢求職者給付金受給者数などの指標をとっても**大幅に増加**しており、特に近年、いわゆる**団塊の世代が65歳以上に到達**したこともあり、これらの指標は顕著な伸びを示している。また、高齢者の就労希望年齢についても**半数近い者が65歳を超える就労を希望**している。さらに、近年は家計に関する心配や老後の収入の保障に関する高齢者の関心の高まりなども確認できる。
- さらに、制度面での対応として、平成元年にパート労働者に対する適用拡大が行われるとともに、当時創設された短時間労働被保険者区分は平成19年に廃止され、現在では雇用保険の適用要件は週20時間以上とされているとともに、パート労働者とそれ以外の者の間で給付面における制度上の差異は存在しない。
- 以上のような**高齢者雇用等をめぐる状況変化**を踏まえると、昭和59年改正当時において65歳以上の者を適用除外とする考え方を、現在においてそのまま維持することは困難であり、**失業者のセーフティネットの確保という雇用保険制度本来の要請を踏まえ、新たに65歳以上に雇用される者についても雇用保険の適用対象とすべき**である。
- 65歳以上の者の求職活動は、就業希望や就職に至る経路等も多様であり公共職業安定所において定期的に失業認定を行い、職業紹介を行う形式には必ずしもなじみにくいといった従前からの状況に大きな変化はない。また年金を受給しつつ働く者が相当程度存在するものと推測される。以上を踏まえ、新たに適用対象となる者についても現在の高年齢受給資格者と同様に一時金（高年齢求職者給付金）を支給することとし、引き続き年金と併給できるようにすべきである。

雇用保険の適用労働者の範囲に係る主な制度改正の経緯

■令和4年1月1日施行：65歳以上のマルチジョブホルダーを任意適用（労働者本人申請方式・試行実施） 【令和2年雇用保険法改正】

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（令和元年12月20日）

- 当部会では、検討会による専門的、技術的見地からの整理を踏まえて議論を行った。
マルチジョブホルダー全体を雇用保険の対象とすることについては、
 - ・ マルチジョブホルダーには収入が低い者がおり、自らの労働により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雇用保険制度の趣旨からすれば、広く適用すべきであるという意見の一方で、
 - ・ 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般の施策により雇用の安定化に向けた支援を行うべきであり、制度設計上の課題への様々な懸念等を踏まえれば慎重に考えるべきという意見があった。
- 一方、定年及び継続雇用制度の期間を過ぎて就労が多様化する **65歳以上の労働者**については、**近年、マルチジョブホルダーとしての働き方が相対的に高い割合で増加**している一方で新規求職者数の伸びに比して求職者訓練及び公共職業訓練の受講割合はむしろ65歳未満の年齢層よりも低下しているなど、これまでの**職業人生で得られたスキルを生かして多様な就労を目指している層**と考えられる。
そのため、まずは、**65歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に2つの事業所の労働時間を合算して「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として適用する制度を試行**することとし、**その効果等を施行後5年を目途として検証**するべきである。
- その上で、現在、65歳以上の雇用保険被保険者は高年齢被保険者として独立の被保険者類型が設けられていることから、原則としてその給付等の在り方も現行の高年齢被保険者に合わせることにしつつ、マルチジョブホルダーの特性を踏まえて、一定の調整を行った上で制度を設計すべきである。

雇用保険被保険者の状況



雇用保険被保険者数の推移

【年度別】

(単位：人、%)

	① 一般被保険者		② 高齢被保険者		③ 短期雇用特例被保険者		④ 日雇労働被保険者	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
H23年度	37,564,002	1.0	971,722	2.7	93,956	△ 7.6	20,031	△ 7.4
H24年度	37,816,094	0.7	1,106,958	13.9	90,812	△ 3.3	19,345	△ 3.4
H25年度	38,145,292	0.9	1,260,554	13.9	88,019	△ 3.1	18,718	△ 3.2
H26年度	38,621,660	1.2	1,432,663	13.7	82,077	△ 6.8	17,098	△ 8.7
H27年度	39,199,500	1.5	1,579,374	10.2	75,422	△ 8.1	16,421	△ 4.0
H28年度	39,706,530	1.3	1,776,809	12.5	68,996	△ 8.5	14,438	△ 12.1
H29年度	40,334,096	1.6	2,433,056	36.9	64,794	△ 6.1	9,489	△ 34.3
H30年度	40,744,742	1.0	2,700,293	11.0	57,885	△ 10.7	7,272	△ 23.4
R元年度	41,141,171	1.0	2,936,942	8.8	53,325	△ 7.9	7,080	△ 2.6
R2年度	41,185,546	0.1	3,116,754	6.1	49,202	△ 7.7	6,888	△ 2.7
R3年度	41,353,264	0.4	3,232,399	3.7	46,594	△ 5.3	6,748	△ 2.0

【月別】

(単位：人、%)

	① 一般被保険者		② 高齢被保険者		③ 短期雇用特例被保険者		④ 日雇労働被保険者	
		前年比		前年比		前年比		前年比
R3年1月	41,158,709	0.1	3,186,080	5.1	29,333	△ 9.2	6,761	△ 3.0
2月	41,143,199	0.2	3,211,405	4.9	26,360	△ 8.1	6,785	△ 2.3
3月	41,101,945	0.2	3,225,624	4.6	22,230	△ 9.3	6,843	△ 1.8
4月	41,097,555	0.8	3,122,794	3.9	34,758	△ 1.0	6,887	△ 1.9
5月	41,437,678	1.1	3,145,238	4.0	49,894	△ 2.0	6,920	△ 1.7
6月	41,626,856	0.7	3,169,659	4.0	58,296	△ 3.4	6,916	△ 1.9
7月	41,596,227	0.6	3,187,212	4.0	60,457	△ 4.9	6,880	△ 2.1
8月	41,511,983	0.5	3,206,710	3.8	61,879	△ 5.5	6,812	△ 3.0
9月	41,431,503	0.4	3,225,341	3.7	63,655	△ 5.6	6,671	△ 2.8
10月	41,378,901	0.4	3,234,827	3.8	65,021	△ 6.3	6,625	△ 1.9
11月	41,378,266	0.3	3,258,191	3.6	57,621	△ 7.0	6,680	△ 1.2
12月	41,362,097	0.2	3,281,449	3.5	35,614	△ 7.2	6,631	△ 1.4
R4年1月	41,192,805	0.1	3,296,608	3.5	27,303	△ 6.9	6,640	△ 1.8
2月	41,144,270	0.0	3,322,939	3.5	24,253	△ 8.0	6,636	△ 2.2
3月	41,081,030	△ 0.1	3,337,814	3.5	20,381	△ 8.3	6,678	△ 2.4
4月	40,862,320	△ 0.6	3,231,509	3.5	31,292	△ 10.0	6,682	△ 3.0
5月	41,308,685	△ 0.3	3,256,172	3.5	46,448	△ 6.9	6,705	△ 3.1
6月	41,586,661	△ 0.1	3,280,626	3.5	54,103	△ 7.2	6,717	△ 2.9
7月	41,584,625	△ 0.0	3,299,466	3.5	56,404	△ 6.7	6,725	△ 2.3
8月	41,544,530	0.1	3,318,239	3.5	57,606	△ 6.9	6,662	△ 2.2
9月	41,472,470	0.1	3,333,253	3.3	59,141	△ 7.1	6,533	△ 2.1
10月	41,334,736	△ 0.1	3,327,926	2.9	60,390	△ 7.1	6,452	△ 2.6
11月	41,393,126	0.0	3,350,049	2.8	53,348	△ 7.4	6,473	△ 3.1
12月	41,387,361	0.1	3,375,285	2.9	32,776	△ 8.0	6,421	△ 3.2
R5年1月	41,204,142	0.0	3,394,206	3.0	25,051	△ 8.2	6,466	△ 2.6

(注1)各年度の数値は年度間月平均値である。なお、令和4年度は速報値。

(注2)日雇労働被保険者については、平成26年度以降は有効な被保険者手帳を所持している者の数、平成25年度以前は日雇労働被保険者手帳交付数から推計した数。

基本手当の受給者実人員の推移

【年度別】	受給者実人員 (単位：人、%)	
		前年度比
平成23年度	624,953	△4.4
平成24年度	576,277	△7.8
平成25年度	526,858	△8.6
平成26年度	467,052	△ 11.4
平成27年度	435,563	△6.7
平成28年度	400,746	△8.0
平成29年度	378,344	△5.6
平成30年度	374,762	△0.9
令和元年度	387,224	3.3
令和2年度	475,700	22.8
令和3年度	434,296	△8.7

【月別】	受給者実人員 (単位：人、%)		
		前年比	
令和3年	1月	448,514	16.9
	2月	436,891	22.0
	3月	445,510	23.1
令和4年	4月	434,243	23.6
	5月	432,845	8.4
	6月	477,573	△ 1.8
	7月	485,281	△ 9.0
	8月	490,102	△ 11.6
	9月	467,208	△ 16.0
	10月	438,582	△ 18.1
	11月	426,570	△ 13.2
	12月	408,782	△ 13.0
	1月	396,398	△ 11.6
	2月	376,271	△ 13.9
	3月	377,701	△ 15.2
令和5年	4月	365,713	△ 15.8
	5月	386,617	△ 10.7
	6月	424,762	△ 11.1
	7月	438,879	△ 9.6
	8月	468,516	△ 4.4
	9月	441,436	△ 5.5
	10月	418,870	△ 4.5
	11月	401,790	△ 5.8
	12月	387,124	△ 5.3
	1月	385,002	△ 2.9

(注)各年度の数値は年度間月平均値である。

(注)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

基本手当の主要指標の推移

	初回受給者数 (人)	平均受給日数	平均受給日額	総支給額 (千円)
H 2 1 年度	2,073,468	125.9日	4,920円	1,283,925,680
H 2 2 年度	1,648,311	120.2日	4,835円	957,667,542
H 2 3 年度	1,643,403	114.7日	4,783円	901,669,522
H 2 4 年度	1,545,961	111.0日	4,851円	832,629,496
H 2 5 年度	1,388,035	113.3日	4,819円	757,497,591
H 2 6 年度	1,284,466	108.2日	4,772円	663,156,671
H 2 7 年度	1,215,502	107.3日	4,782円	623,982,111
H 2 8 年度	1,126,920	106.0日	4,767円	569,229,932
H 2 9 年度	1,066,849	105.4日	4,819円	541,817,021
H 3 0 年度	1,055,349	105.6日	4,913円	547,355,722
R元年度	1,087,668	106.4日	5,010円	579,569,057
R 2 年度	1,305,180	110.6日	5,108円	737,268,744
R 3 年度	1,134,302	116.4日	5,071円	692,471,042

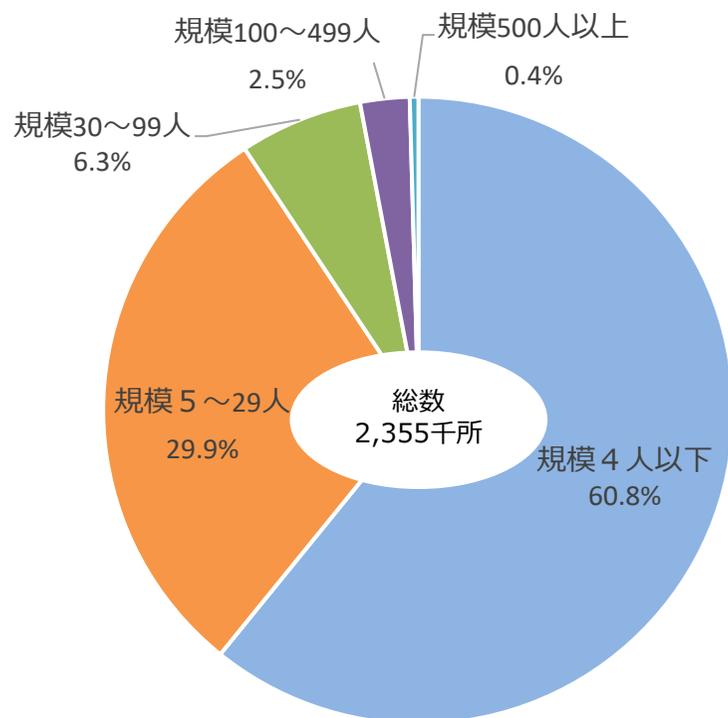
(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)総支給額は業務統計値である。

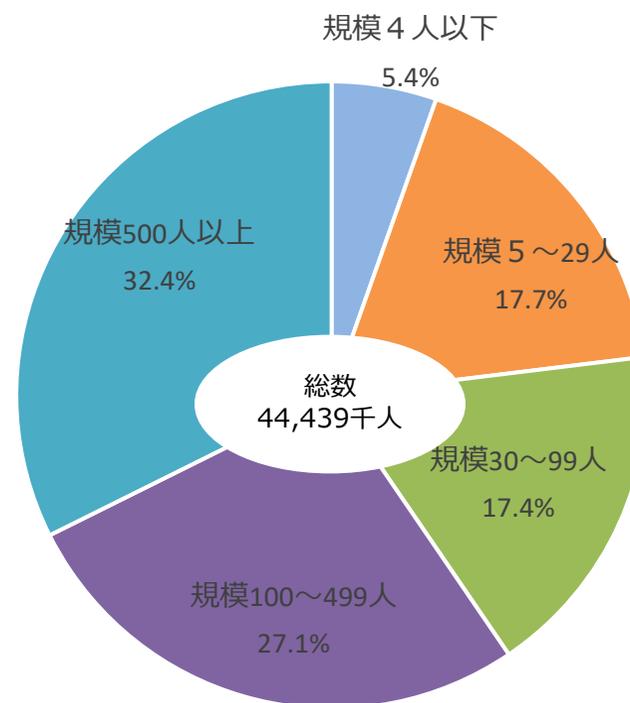
適用事業所数及び被保険者数の規模別の状況

- 適用事業所数は、規模4人以下で最も多く、次いで規模5～29人となっており、規模30人未満の事業所が全体の90.7%を占めている。
- 一方、被保険者数は、規模500人以上で最も多く、全体の32.4%となっている。

○規模別適用事業所数（令和3年度末）



○適用事業所規模別被保険者数（令和3年度末）



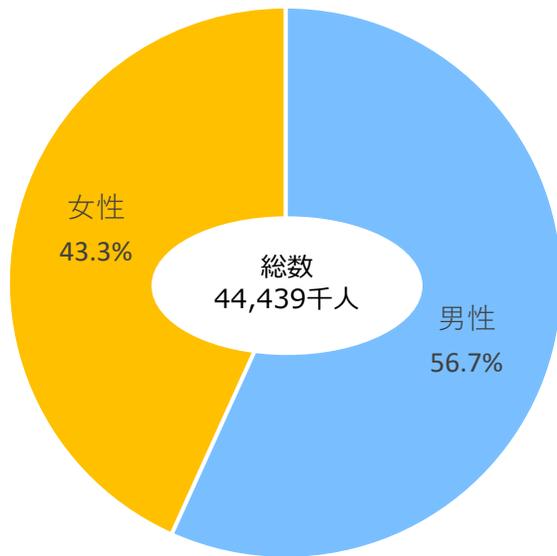
(注1) 規模は令和3年度末（3月）時点の被保険者数によって区分。

(注2) 被保険者数は、一般被保険者、高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者の合計値による。

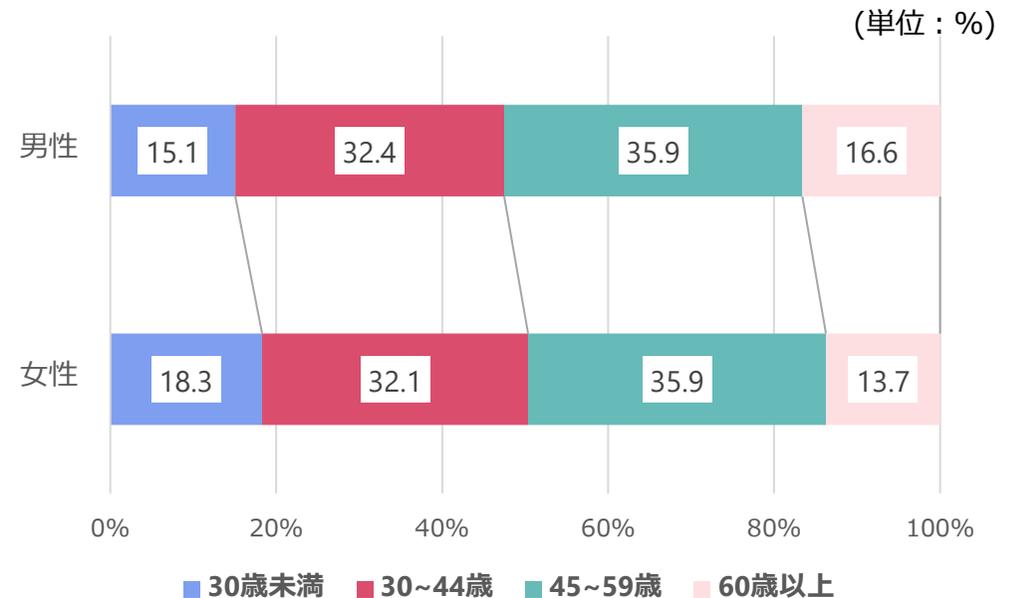
被保険者の性、年齢階層別の状況

- 被保険者を性別にみると、男性が56.7%、女性が43.3%となっている。
- さらに年齢階級別にみると、男女ともに45～59歳が最も多くなっている。また、男女で30～44歳、45～59歳の構成比にほぼ差はみられない。

○ 性別被保険者構成比（令和3年度末）



○ 性、年齢階級別被保険者構成比（令和3年度末）



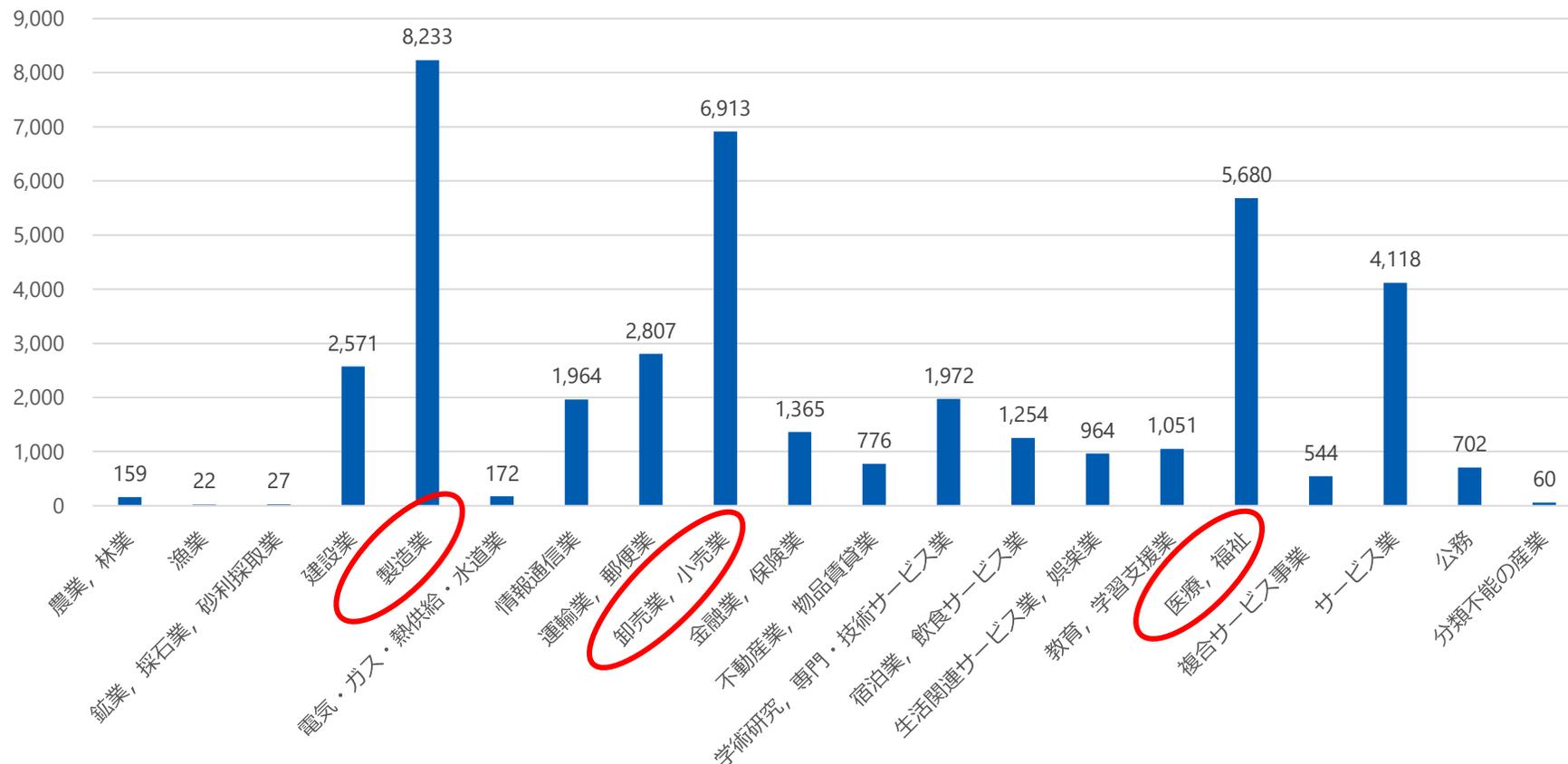
(注1) 規模は令和3年度末（3月）時点の被保険者数によって区分。

(注2) 被保険者数は、一般被保険者、高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者の合計値による。

産業別被保険者数の状況

○一般被保険者数を産業別にみると、「製造業」、「卸売業，小売業」、「医療，福祉」の順に多くなっている。

(千人)



(注) 被保険者数は、一般被保険者にかかる令和3年度の各月の平均値による。

雇用形態別の適用状況

- 令和3年度の一般被保険者数について雇用形態別の構成比をみると、いわゆる正社員に該当する者が多く含まれると考えられる「その他」が最も多く、44.7%を占めている。
- 一方、一般被保険者にかかる資格取得者数についても同様にみると、一般被保険者数と同様に「その他」が最も多いが、全体の半数弱が「派遣」「パートタイム」「有期契約労働者」といった、いわゆる非正規の労働者となっている。

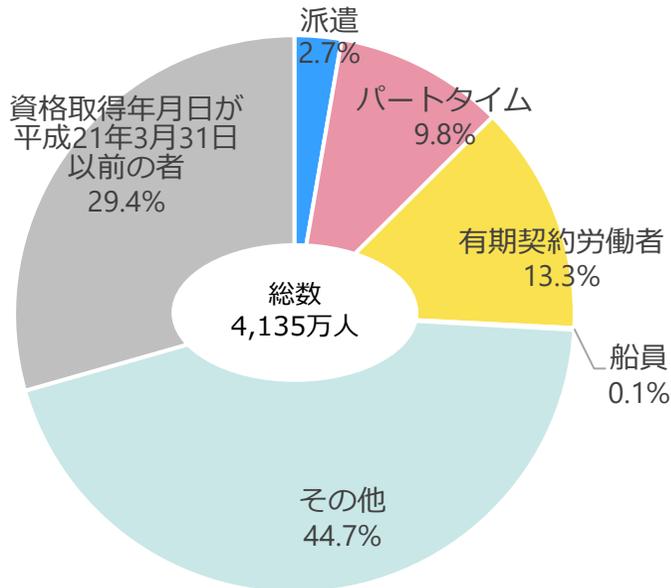
【雇用形態】

資格取得年月日が平成21年4月1日以降の者について、雇用保険被保険者資格取得届にて登録された以下の区分による。

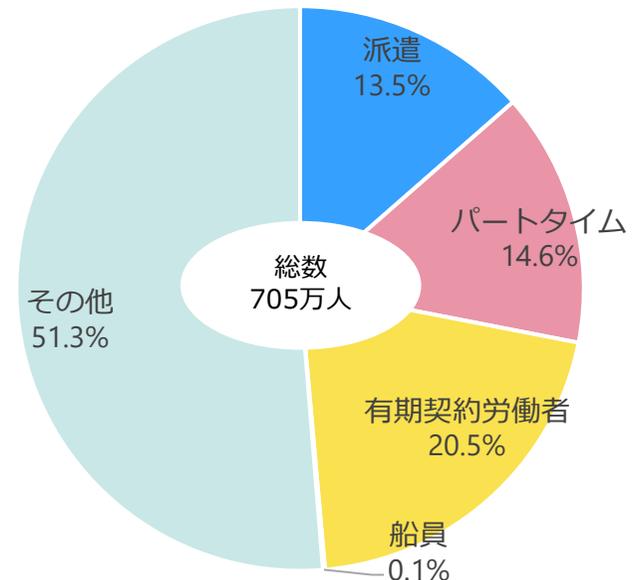
「派遣」：登録型派遣労働者 「パートタイム」：短時間労働者（週の所定労働時間が30時間未満の者）

「有期契約労働者」：登録型派遣及びパートタイムを除く有期契約労働者 「船員」：船員 「その他」：上記以外

○一般被保険者の雇用形態別構成比



○資格取得者の雇用形態別構成比



(注1) 資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者については、現在の雇用形態別の把握はしておらず区分することができないため、一括して表記している。

(注2) 一般被保険者数については令和3年度の各月の平均値、資格取得者数については一般被保険者にかかる令和3年度の合計値による。

雇用形態別の受給等状況

- 令和3年度の一般被保険者にかかる資格喪失者数、初回受給者数、支給総額について、それぞれ雇用形態別の構成比をみると、「資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者」が、資格喪失者数での構成比に比して初回受給者数、支給総額での構成比が高くなっている。
- 一方、「派遣」「パートタイム」「有期契約労働者」といった、いわゆる非正規の労働者は、資格喪失者数や初回受給者数での構成比よりも、支給総額での構成比は低くなっている。

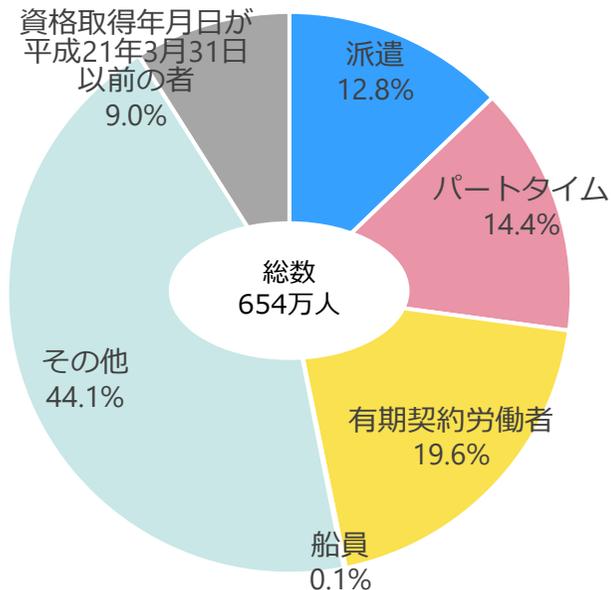
【雇用形態】

資格取得年月日が平成21年4月1日以降の者について、雇用保険被保険者資格取得届にて登録された以下の区分による。

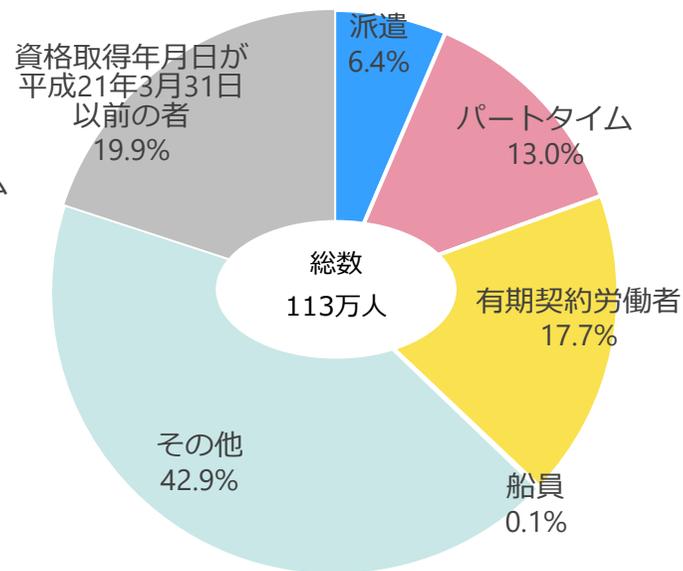
「派遣」：登録型派遣労働者 「パートタイム」：短時間労働者（週の所定労働時間が30時間未満の者）

「有期契約労働者」：登録型派遣及びパートタイムを除く有期契約労働者 「船員」：船員 「その他」：上記以外

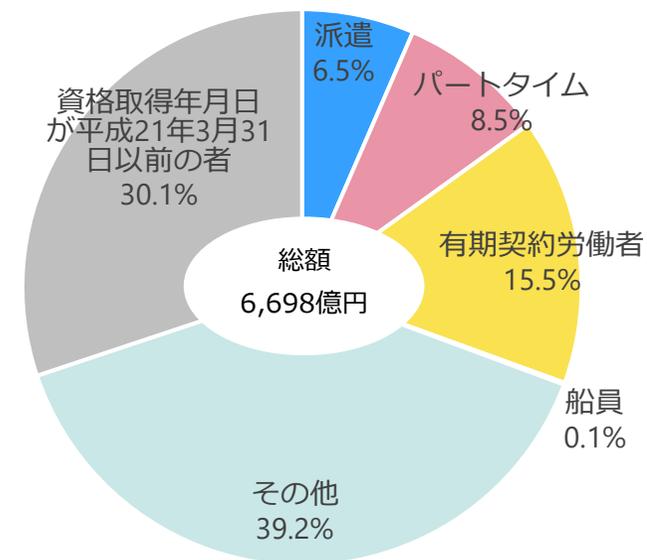
○資格喪失者の雇用形態別構成比



○初回受給者の雇用形態別構成比



○支給総額の雇用形態別構成比



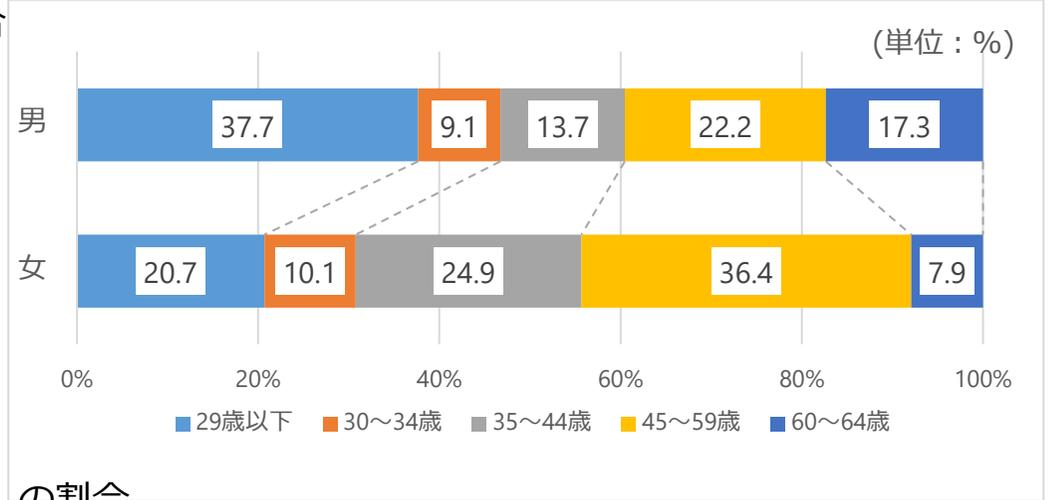
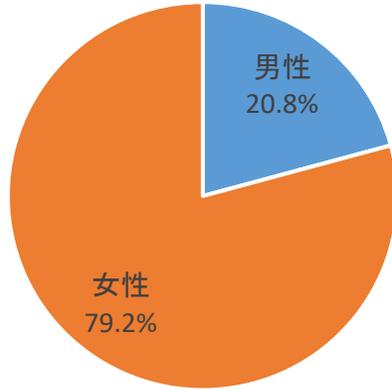
(注1) 資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者については、現在の雇用形態別の把握はしておらず区分することができないため、一括して表記している。

(注2) 資格喪失者数、初回受給者数については一般被保険者にかかる令和3年度の合計値による。支給総額は、令和3年度における基本手当（基本分）に係る給付総額で業務統計値による。

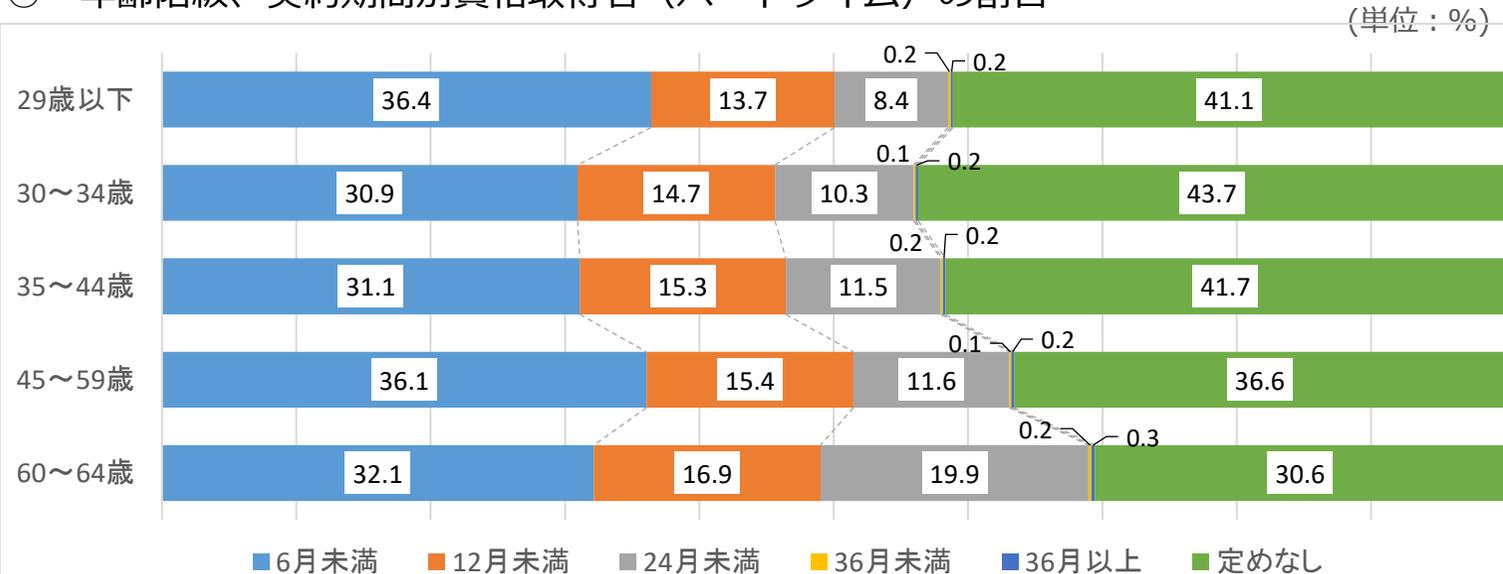
週所定労働時間20時間以上30時間未満である者の適用状況（性、年齢階級、契約期間別）

- 資格取得者のうち週所定労働時間20時間以上30時間未満である者をみると、女性が約8割を占め、男性は29歳以下、女性は45～59歳が最も多くなっている。
- 年齢階級、契約期間別にみると、「定めなし」の割合が、最も高い30～34歳でも43.7%であり、60～64歳では30.6%に留まっている。

○ 年齢階級、性別資格取得者（パートタイム）の割合



○ 年齢階級、契約期間別資格取得者（パートタイム）の割合



(注1) 資格取得者数は、一般被保険者にかかる令和3年度の合計値による。

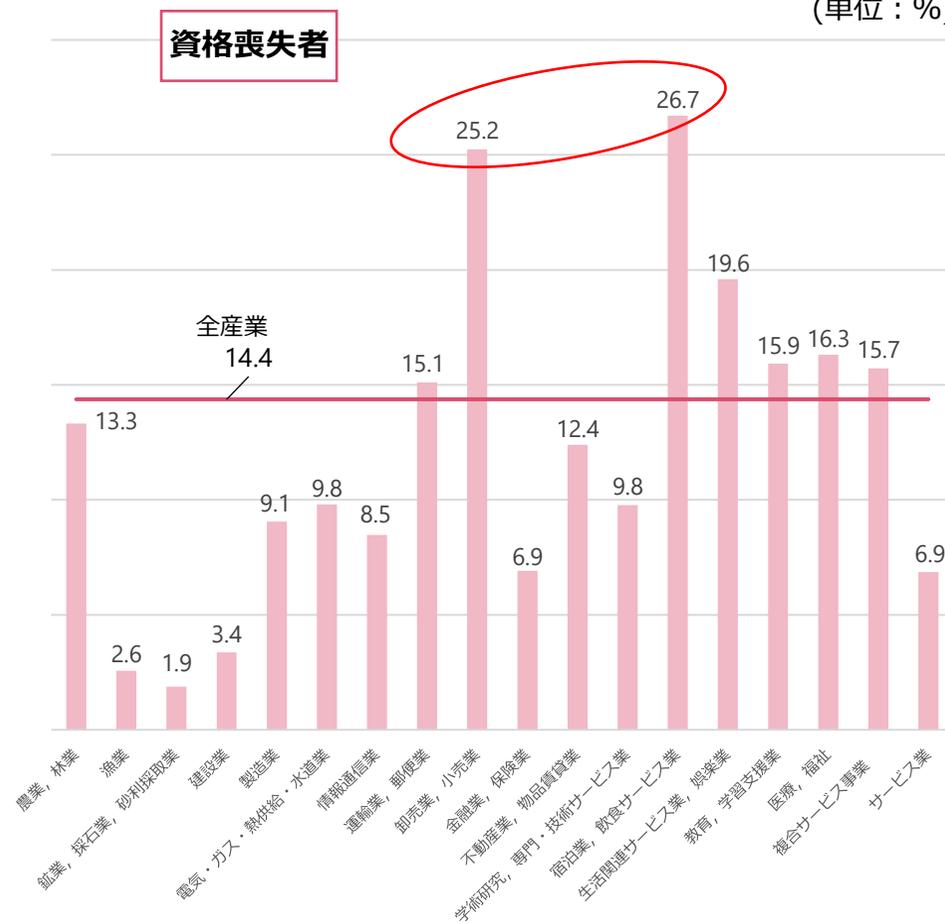
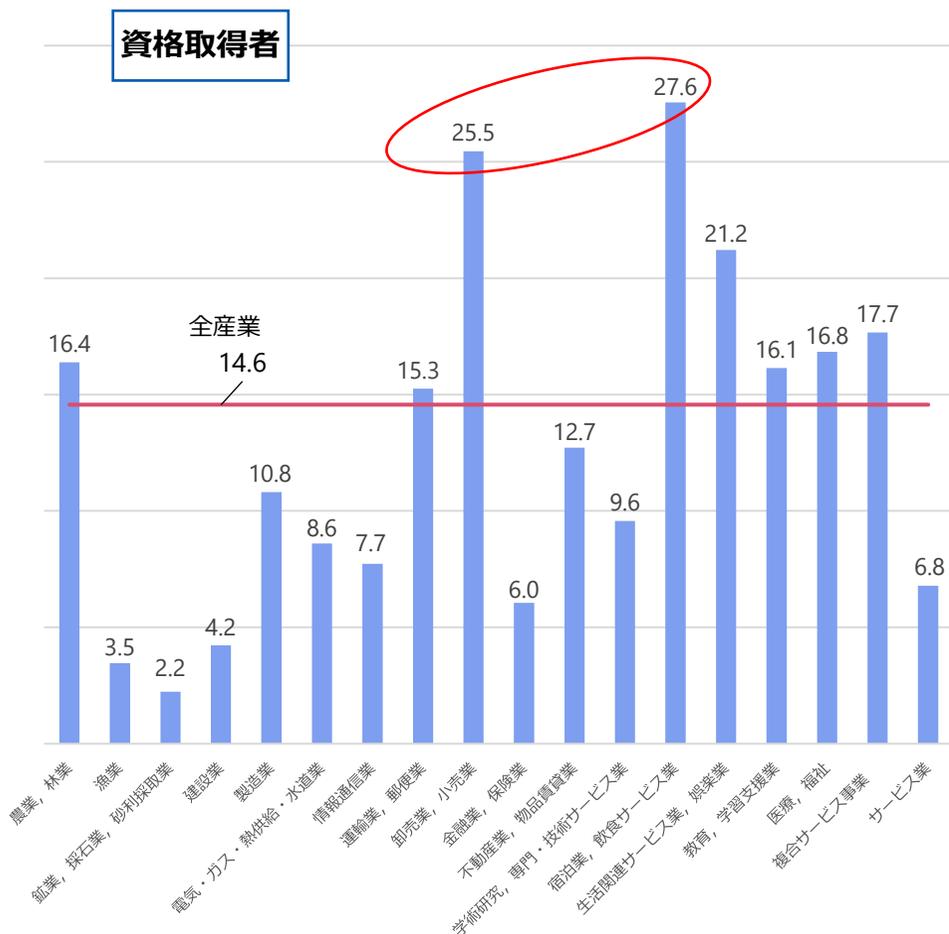
(注2) 「パートタイム」は週の所定労働時間が30時間未満の者をいう。

週所定労働時間20時間以上30時間未満である者の適用状況（産業別）

○令和3年度の資格取得者・資格喪失者のうち週所定労働時間20時間以上30時間未満である者の割合を産業別にみると、「宿泊業，飲食サービス業」、「卸売業，小売業」の順に高くなっている。資格喪失者についても同様となっている。

○ 産業別の資格取得者、資格喪失者におけるパートタイムの者の割合

(単位：%)



(注1) 資格取得者数・喪失者数は、一般被保険者にかかる令和3年度の合計値による。「公務」「分類不能の産業」は除いている。

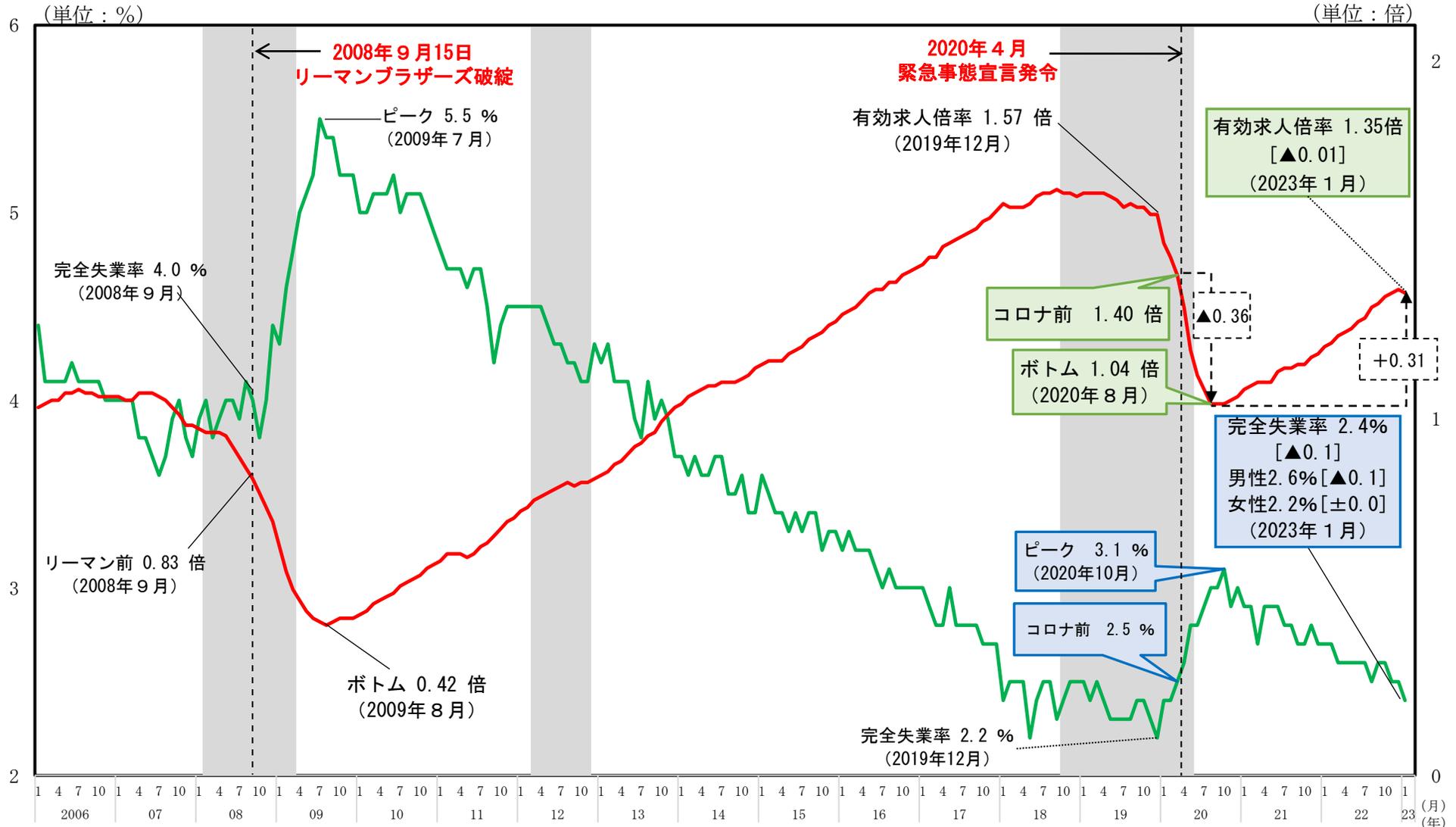
(注2) 「パートタイム」は、週の所定労働時間が30時間未満の者をいう（ただし、資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者は含まない）。 25

コロナ禍の労働市場への影響



現在の雇用情勢について

- 現在の雇用情勢は、求人の回復が遅れがみられる産業もあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10か月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11か月で0.83倍→0.42倍に低下した。

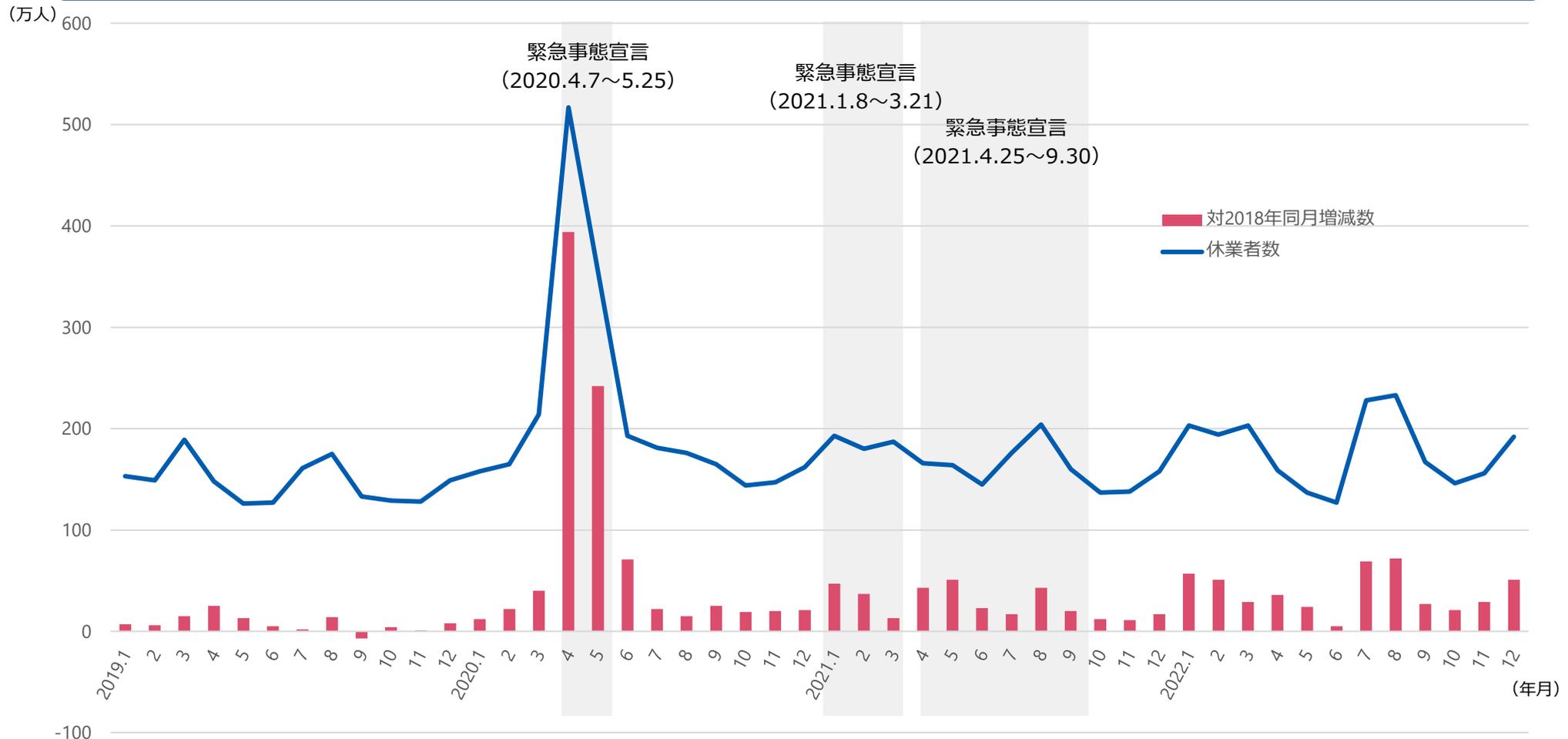


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。 []内は前月差。

休業者数の推移

- 休業者数の推移をみると、緊急事態宣言の発令等を受けて2020年4月において急増している。
- その後急速に減少したものの、コロナ前の2018年同月と比較した休業者数の増減差は、依然としてプラスの状態が続いている。

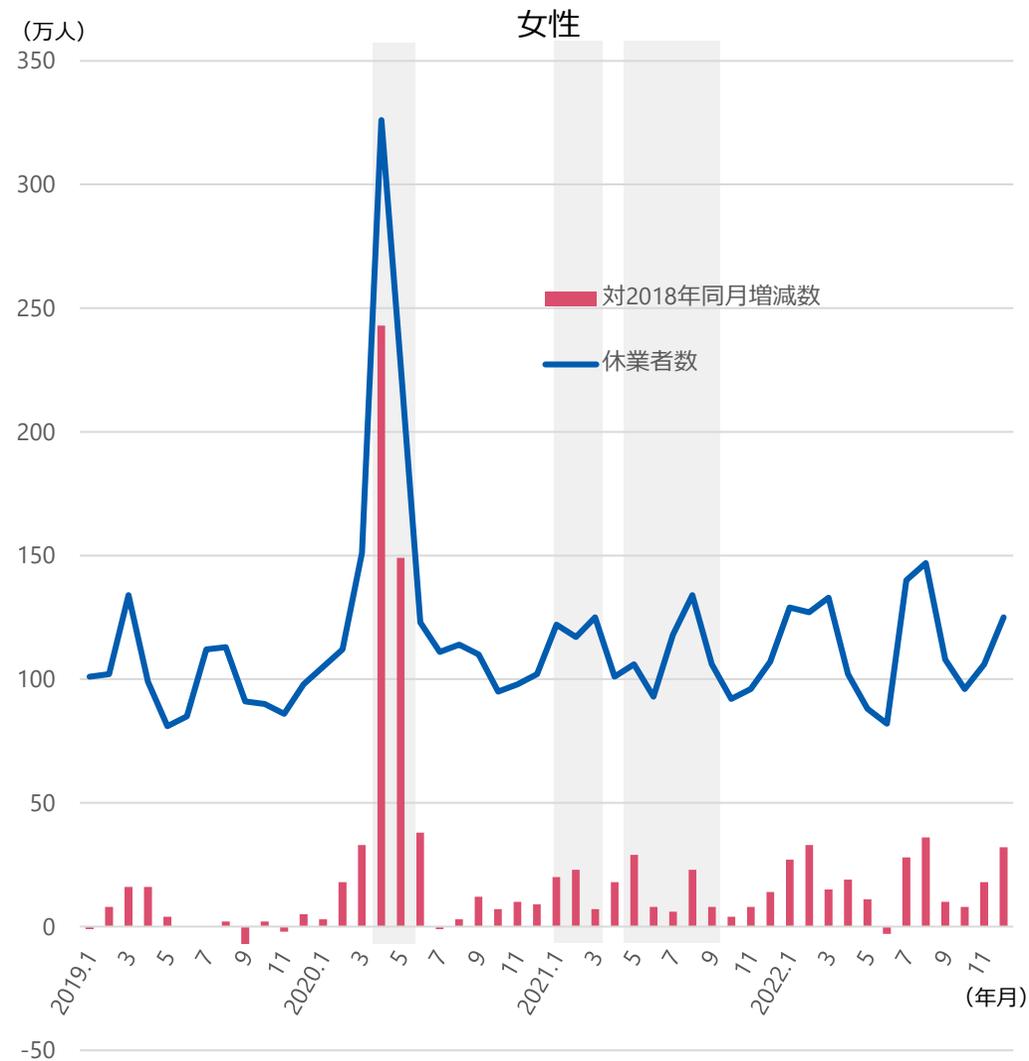
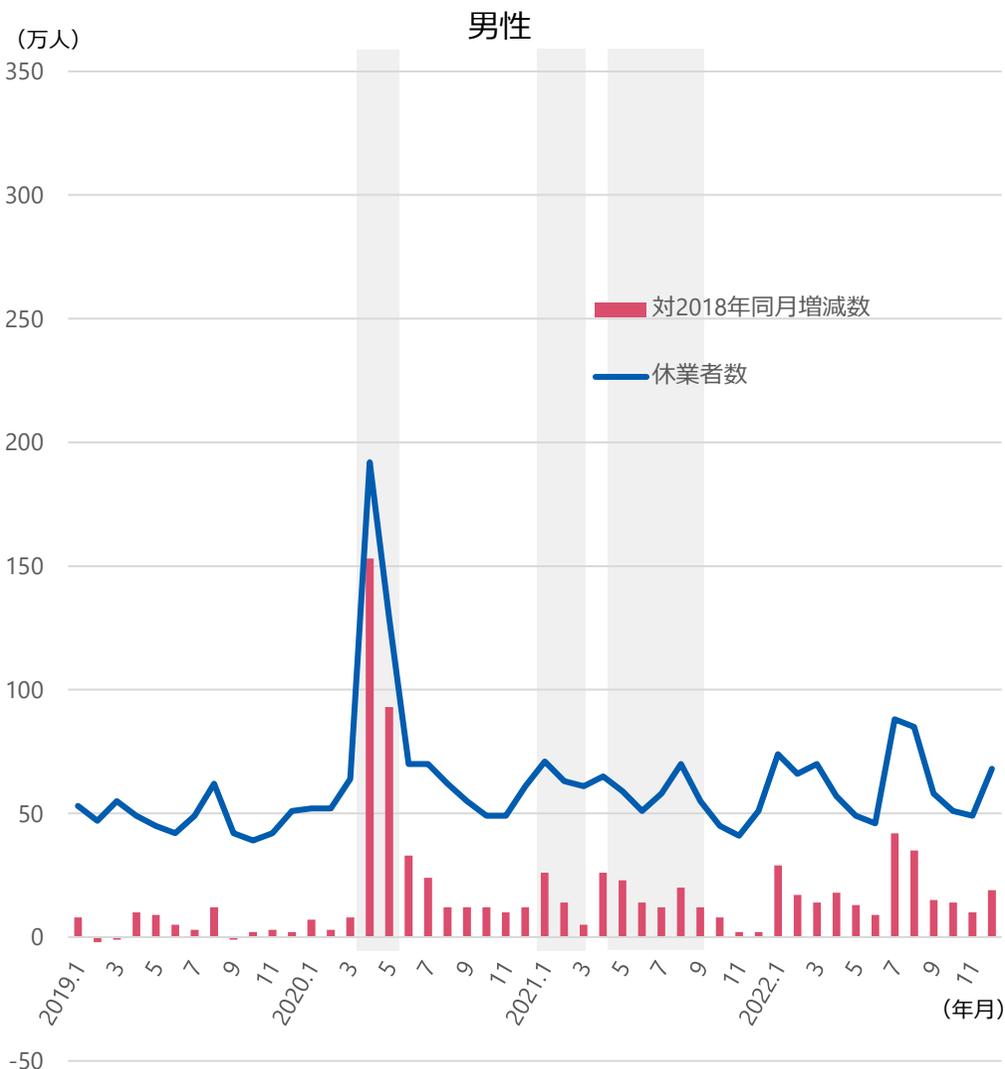


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-3表」より作成

- (注) 休業者：仕事をもちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、次に当てはまる者をいう。
- ・雇用者で、給料・賃金（休業手当を含む。）の支払を受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。
 - ・2018年1月から2021年12月までの数値は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用。

休業者数の推移（性別）

○休業者数の推移を男女別にみると、2020年4月において男女ともに急増しているが、女性の方が男性よりも多くなっている。

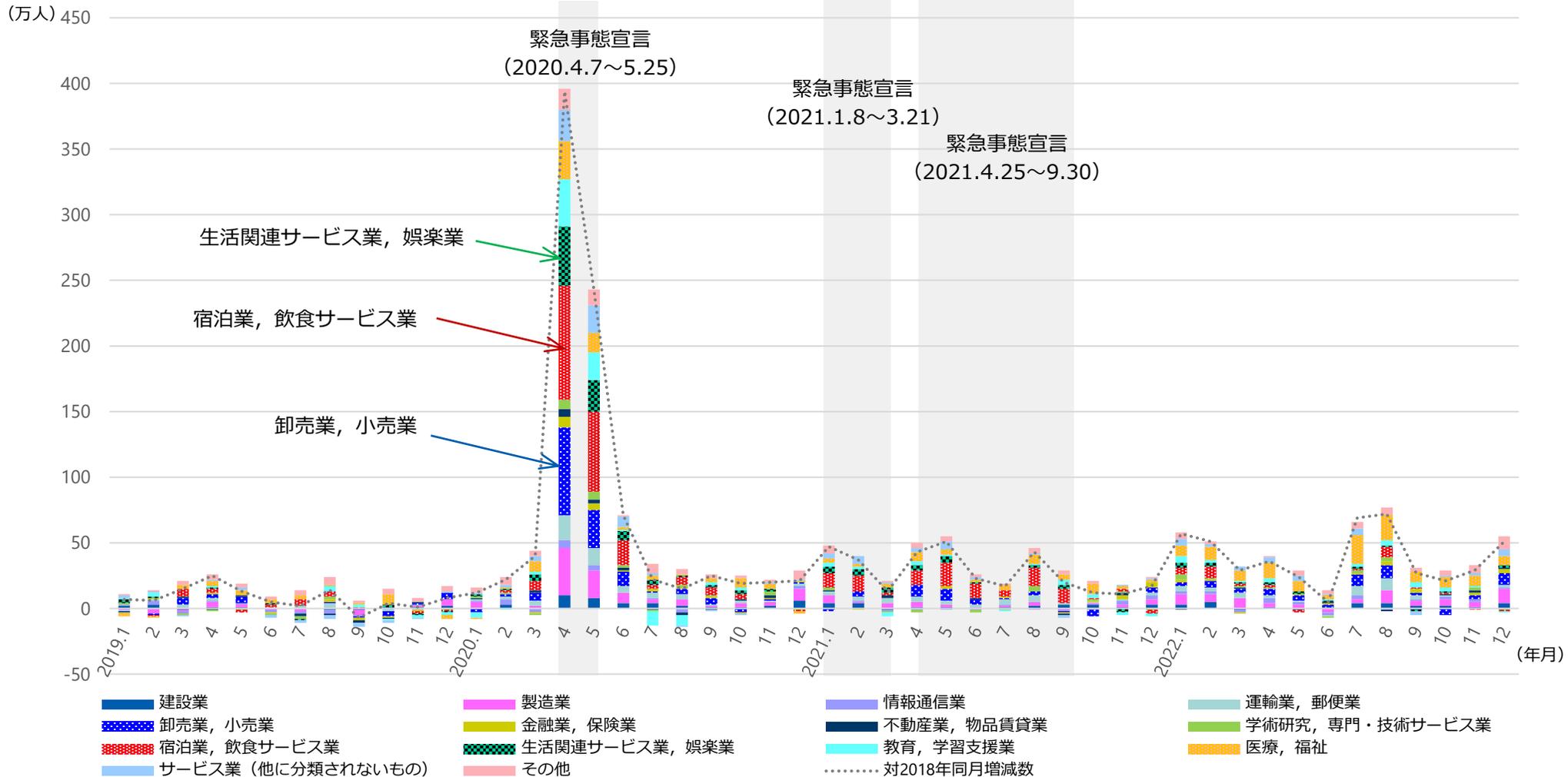


(注) ・休業者の定義は、前ページ資料と同様。
 ・2018年1月から2021年12月までの数値は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用。
 ・網掛けは、緊急事態宣言が発令されていた期間を表す。

資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-3表」より作成

休業者数の対2018年同月増減数（産業別）

○休業者の増減数の産業別の内訳をみると、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」において、コロナ禍における活動自粛の影響が出ていることが考えられる。



資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-3表」より作成

注）・休業者の定義は、前ページ資料と同様。

・2018年1月から2021年12月までの数値は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用。

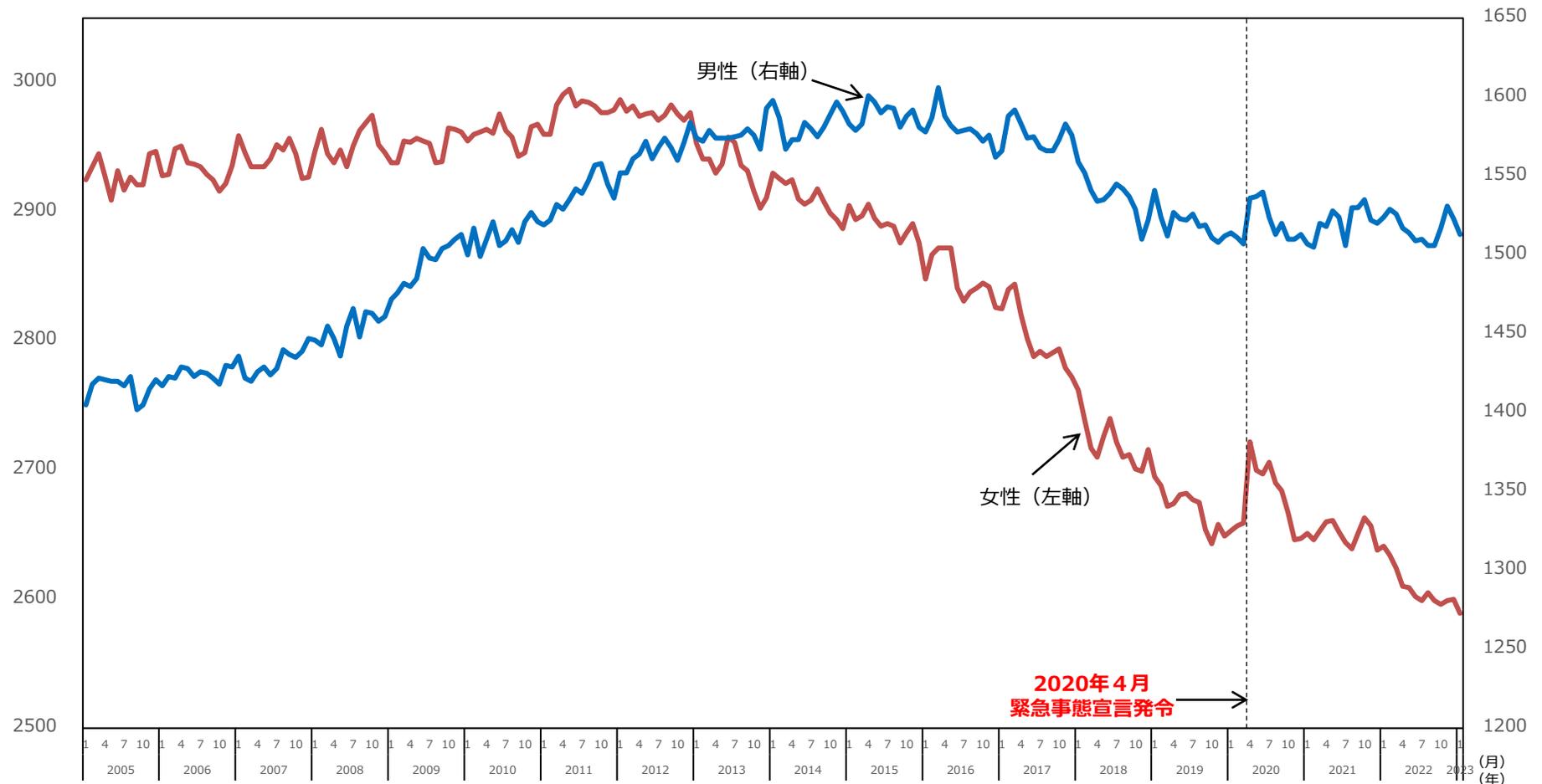
・「農業，林業」「漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）」「分類不能の産業」については「その他」としてまとめている。

非労働力人口の動向（性別）

- コロナ前までは、男女ともに非労働力人口の減少がみられたものの、コロナ禍では減少に鈍化がみられていた。
- 男性の非労働力人口は、2015年頃まで増加基調となり、その後、コロナ前までは減少基調となった。コロナ禍では、2020年4月の緊急事態宣言で一時的な高まりがみられた後、概ね横ばいで推移している。
- 女性の非労働力人口は、2013年以降、コロナ前まで減少基調が続いていた。コロナ禍においては、2020年4月の緊急事態宣言で一時的な高まりがみられた後、減少基調が続いている。

(単位：万人)

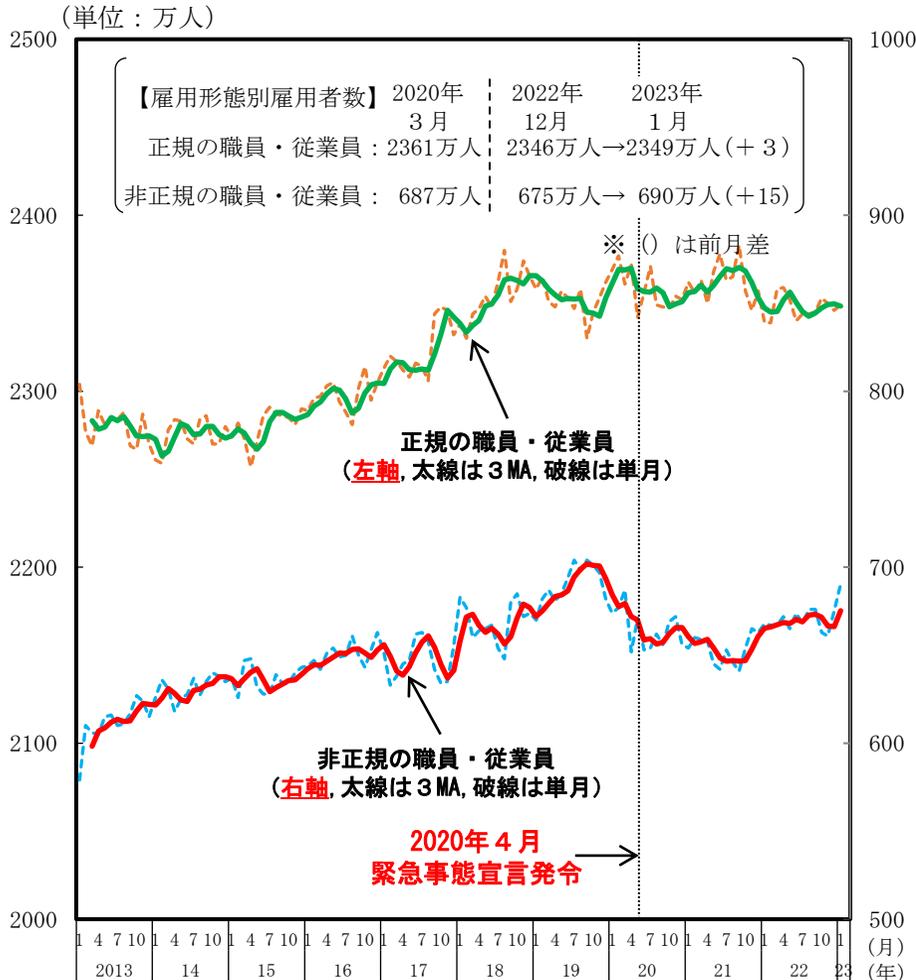
(単位：万人)



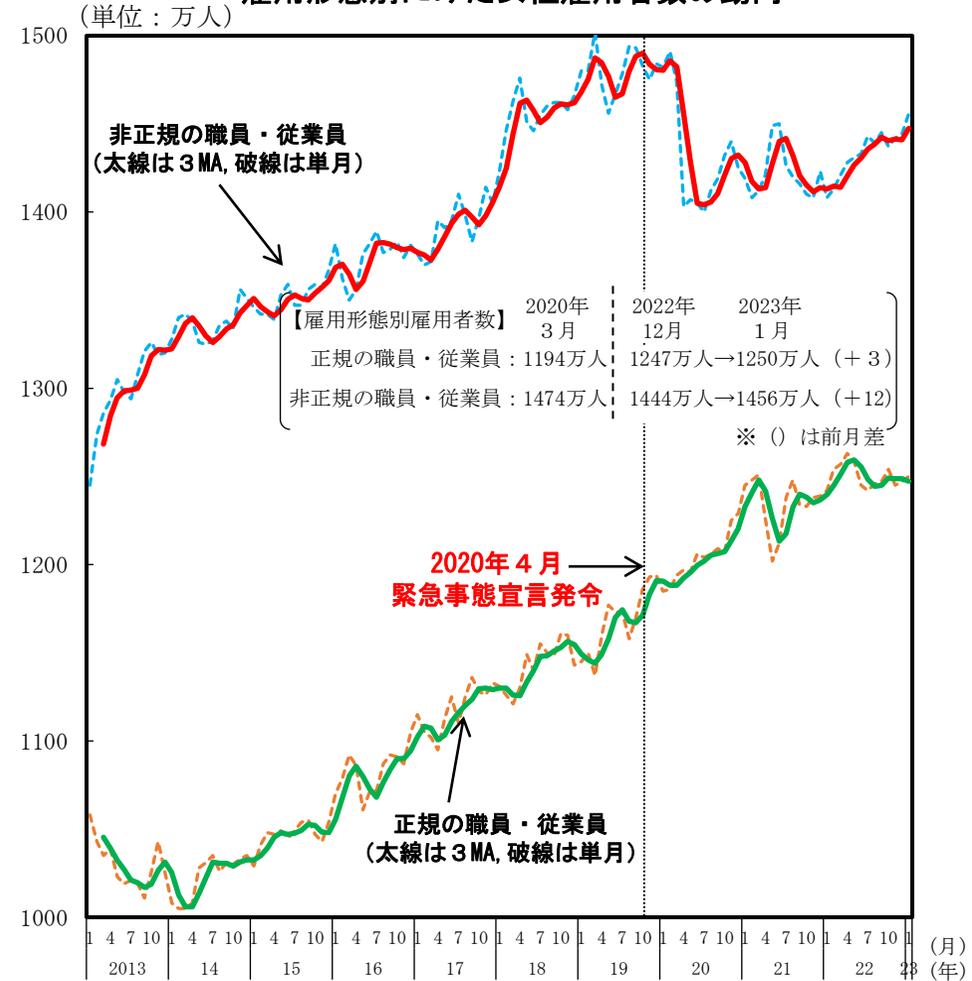
雇用形態別・性別でみた雇用者数の動向

- 雇用者数（季調値）を性別・雇用形態別で見ると、2023年1月において、
 - ・男性では、**正規の職員・従業員が前月差+3万人**と3か月ぶりの増加となり、3か月移動平均は減少となっている。一方、**非正規の職員・従業員が前月差+15万人**と2か月連続の増加となり、3か月移動平均も増加となっている。
 - ・女性では、**正規の職員・従業員が前月差+3万人**と2か月連続の増加となり、3か月移動平均は減少となっている。一方、**非正規の職員・従業員が前月差+12万人**と3か月連続の増加となり、3か月移動平均も増加となっている。

雇用形態別にみた男性雇用者数の動向

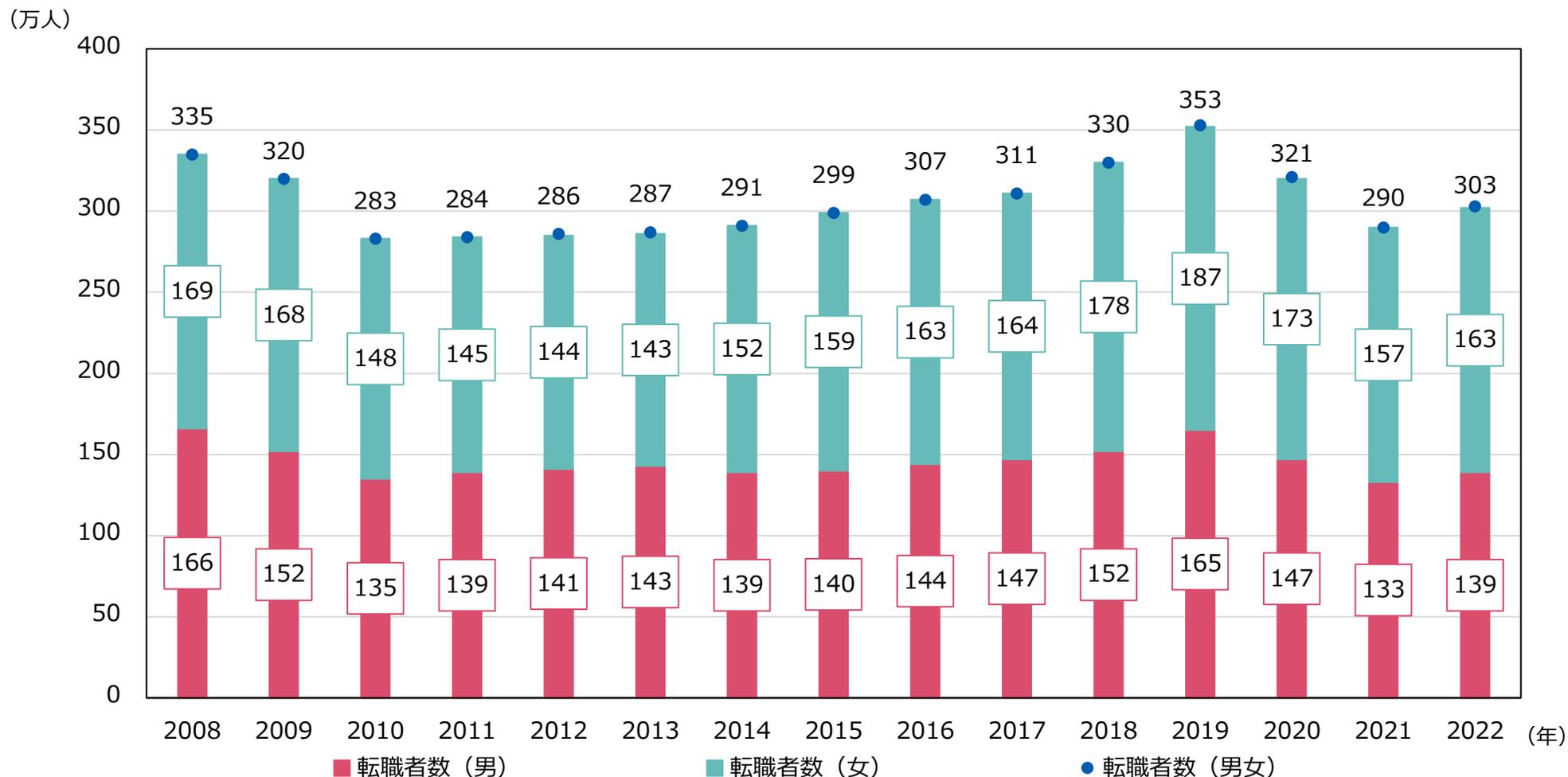


雇用形態別にみた女性雇用者数の動向



転職者数の推移

○ 転職者数は、2016年以降は300万人を越える水準で推移していたものの、コロナ禍では減少し、2021年には300万人を下回った。その後、足下の2022年には303万人まで増加し、再び300万人を上回っている。



資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」長期時系列データより作成

注）「転職者」とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者

雇用人員判断の動向について①（日銀短観）

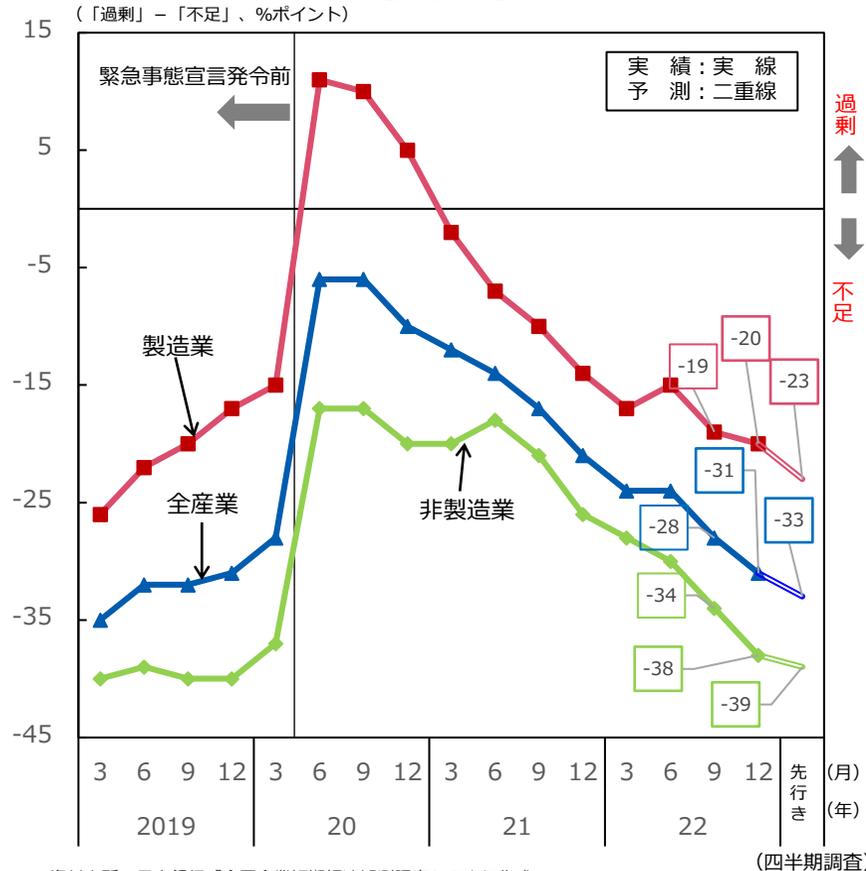
○業種別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・製造業は、2022年12月調査では、前回9月調査から低下しており、「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも更なる人手不足感の高まりが予測されている）。
- ・非製造業は、2022年12月調査では、前回9月調査から低下しており、製造業と比べて人手不足感が高くなっている（先行きでも更なる人手不足感の高まりが予測されている）。

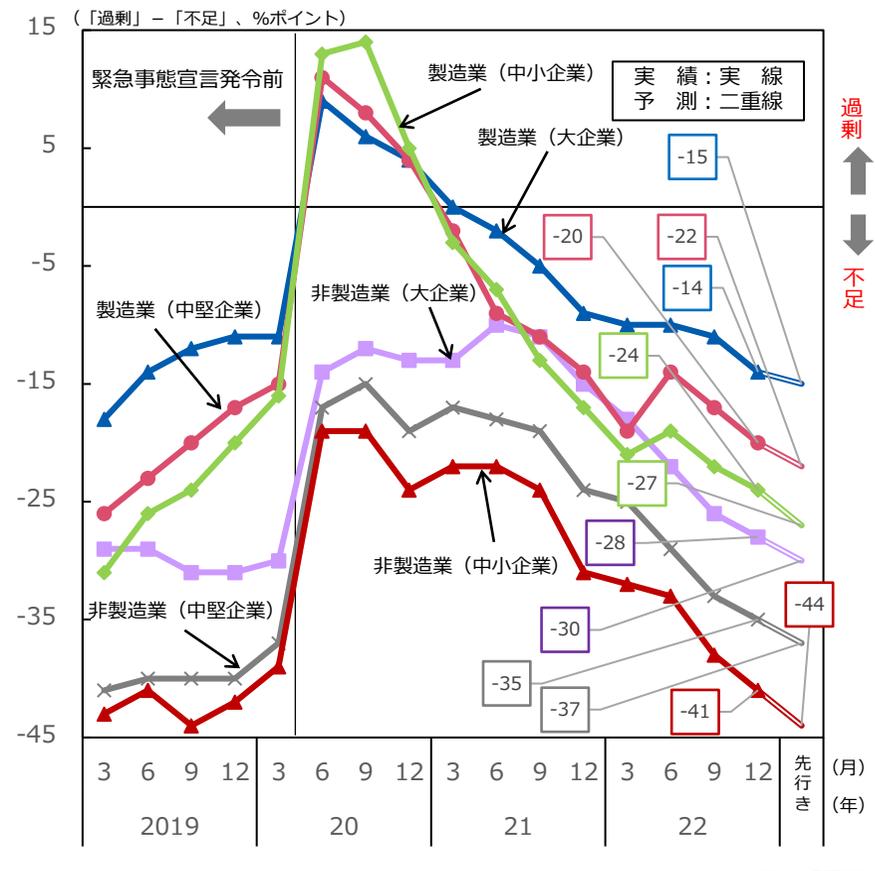
○業種別・企業規模別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・足下では、いずれの規模も、製造業・非製造業ともに「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも更なる人手不足感の高まりが予測されている）。

【業種別】



【業種別・企業規模別】



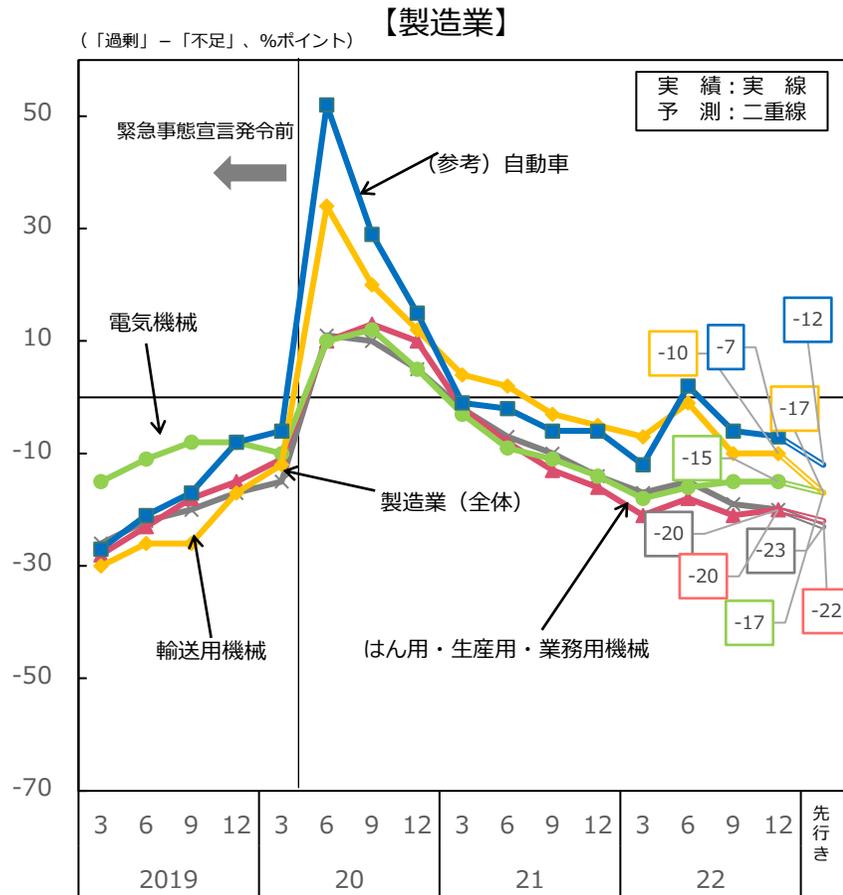
資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。

※企業規模の分類は、次の通り 大企業：10億円以上 中堅企業：1億円以上10億円未満 中小企業：2000万円以上1億円未満

雇用人員判断の動向について②（日銀短観）

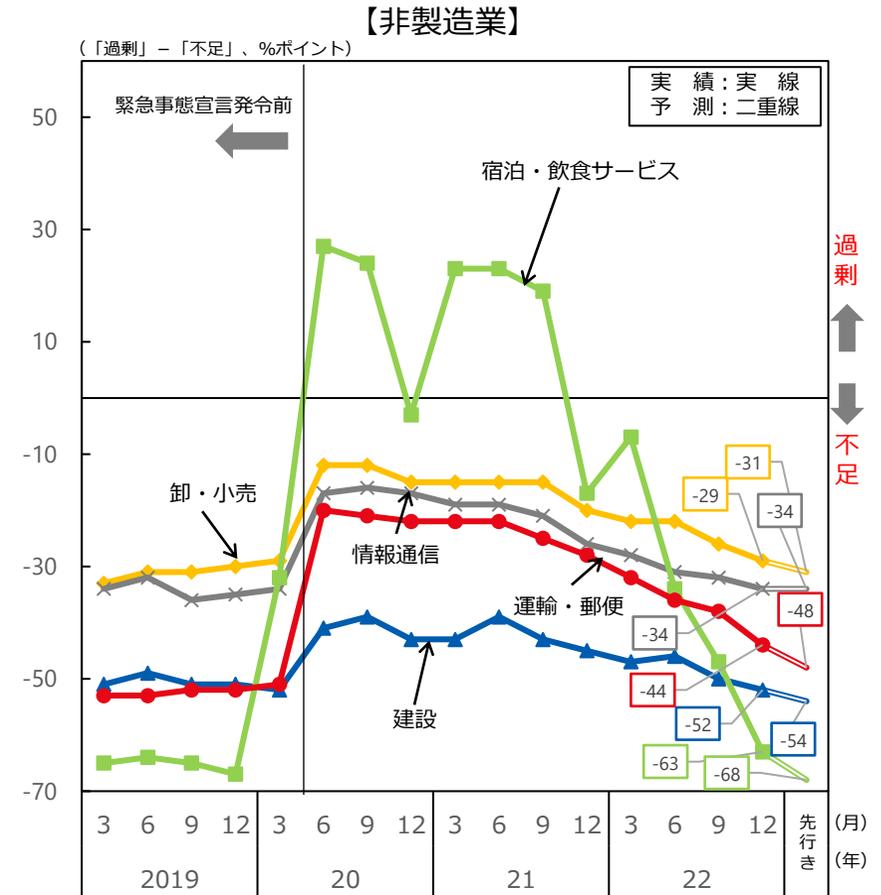
○より詳細な業種別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・ 製造業のうち、「輸送用機械」は、2020年6月調査で「過剰」が大きく上回ったものの、その後、過剰感が徐々に解消し、2021年9月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも更なる人手不足感の高まりが予測されている）。
- ・ 非製造業のうち、「宿泊・飲食サービス」は、2021年12月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも更なる不足感の高まりが予測されている）。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

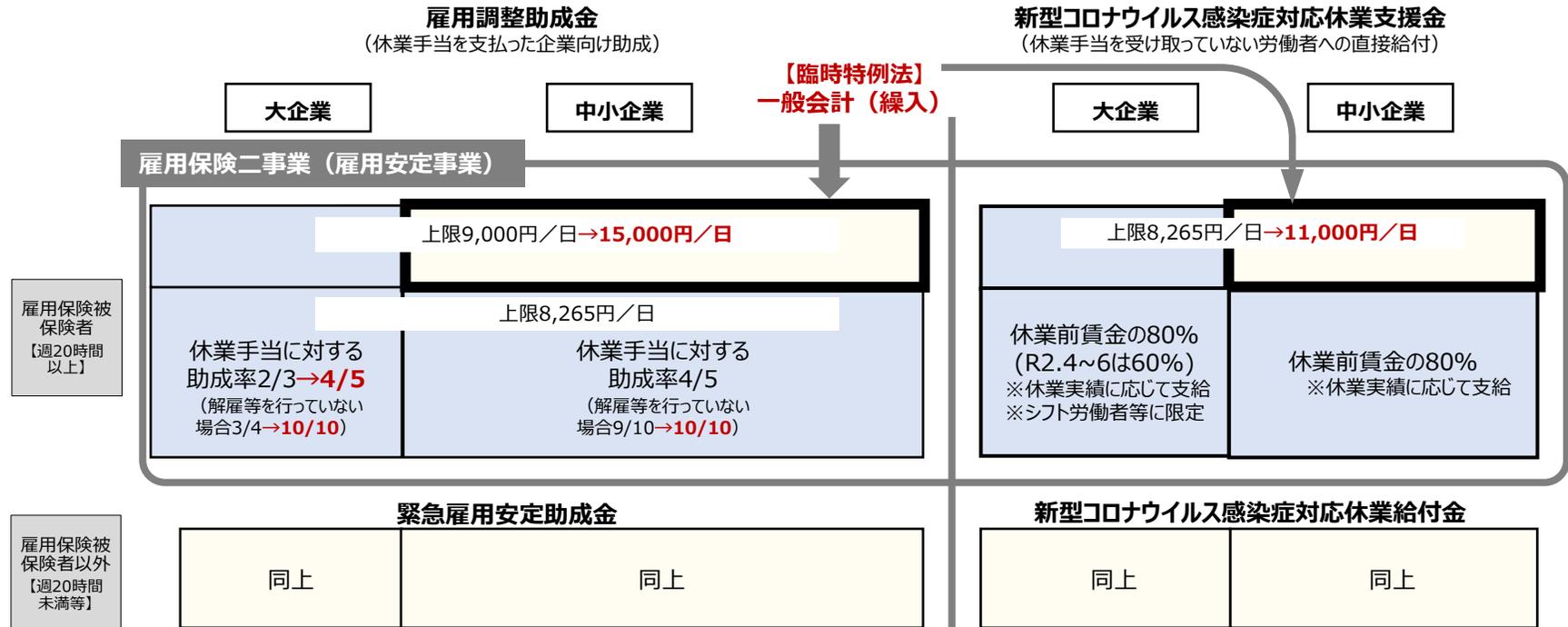
（四半期調査）



（四半期調査）

雇用調整助成金等と一般会計との関係（R4.4時点）

- 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（以下「臨時特例法」という。）では、雇用調整助成金、新型コロナ対応休業支援金に要する経費のうち、**中小企業分の8,265円※を超える部分には一般会計から繰り入れる**こととなっている。
※～R2.7.31：8,330円、R2.8.1～R3.7.31：8,370円

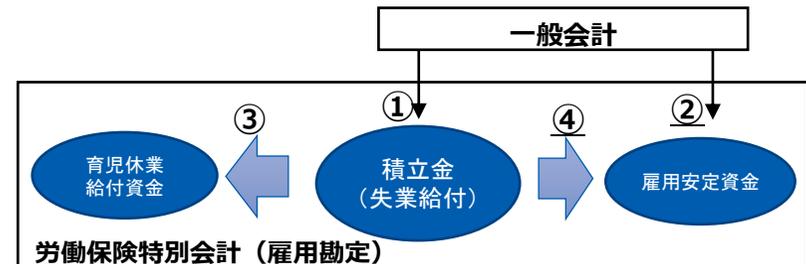


※ 赤字は緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、都道府県の知事による、基本的対処方針に沿った要請を受けて、インクル特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主（休業支援金の場合はその労働者）が対象
 また、雇用調整助成金では、特に業況が厳しい（生産指標が最近3か月の月平均値で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少）全国の事業主も対象

…特別会計
 …一般会計

- 雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法で以下の措置を講じている。
※①②は令和4年度まで、③④は令和6年度までの措置

- 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。
- 新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる。**
- 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができる。
- 雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができる。**



雇用調整助成金の概要

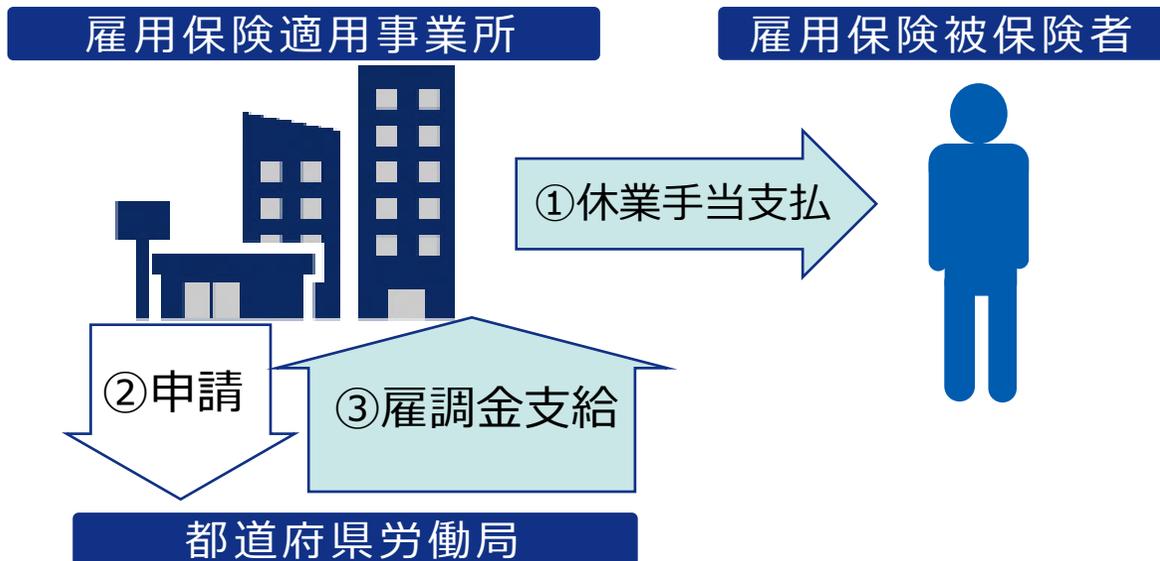
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する制度。(財源は雇用保険二事業)

助成内容

	助成率	日額上限額
中小企業	2 / 3	8,355円
大企業	1 / 2	8,355円

※教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。(1人1日当たり12,00円)

※日額上限額は雇用保険基本手当日額の最高額。(令和4年8月1日現在)



【支給対象事業主】

- ・雇用保険適用事業所

【支給対象労働者】

- ・雇用保険被保険者（週20時間以上かつ31日以上継続雇用見込みの者）

【要件】

- ・当該事業主の生産指標の最近3か月間の値が前年同期との比較で10%以上低下。 等

緊急事態宣言に伴う新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の対応

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年5月1日(注1)～12月31日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年1月1日～2月28日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年3月1日～9月30日まで)
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	同左	同左
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下	同左	同左
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左	同左
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：4/5(9/10) (注2) 大企業：2/3(3/4) ※地域特例(注3)、業況特例の対象(注4) 中小・大企業4/5(10/10)	同左	同左
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円(注5)	休業・教育訓練の助成額の上限額 13,500円 (注2) ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 11,000円 ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円 ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 上限額 15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	同左
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	同左
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左+上記対象期間(別枠扱い)	同左	同左
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和(一斉でなくても可) 休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)	同左	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左	同左
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：4/5(9/10) (注2) 大企業：2/3(3/4) ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 中小・大企業4/5(10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	同左	同左
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内	同左	同左

(累計実績(令和5年2月末時点)) ※緊急雇用安定助成金を含む

- ・支給決定件数 784.7万件
- ・支給決定金額 6兆4,003億円

(参考) リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象

- ・助成率：中小企業8/10(解雇等なし9/10)、大企業2/3(解雇等なし3/4)
- ・上限額：雇用保険の基本手当当日額の最高額(現在8,265円)(注3)

※ 助成率における()は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。

【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(注1) 新型コロナウイルス感染症特例措置における上限額・助成率の引上げは、令和2年4月1日から開始(ただし、令和3年5月1日以降とは上限額・助成率が異なる(注2に記載))。

(注2) 令和2年4月1日～令和3年4月30日の上限額は一律15,000円、助成率は中小4/5(10/10)、大企業2/3(3/4)(令和3年1月8日～4月30日は、地域特例・業況特例に該当する大企業4/5(10/10))。

(注3) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用)

(注4) 特に業況が厳しい全国の事業主(令和4年1月以降の休業については、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少。なお令和4年4月以降は毎月業況を確認)。

(注5) 令和4年8月以降の上限額は8,355円

新型コロナウイルス感染症関係事業主に係る雇用調整助成金の特例措置等の対応

通常制度	経過措置期間 (令和4年12月1日～令和5年3月31日)		令和5年4月1日以降の通常制度(案)
	特に業況が厳しい事業主(注2) (令和4年12月1日～令和5年1月31日)		
経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主(注1)		通常制度
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月10%以上低下		通常制度(注3)
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象		通常制度
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：2/3(9/10) 大企業：1/2(2/3)	休業の助成率 中小：2/3 大企業：1/2	通常制度
休業・教育訓練の助成額の上限額：8,355円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 8,355円	通常制度
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃		通常制度(注4)
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃		通常制度(注5)
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃		通常制度
支給限度日数：1年100日、3年150日	支給限度日数 1年100日、3年150日 ※コロナ特例中(令和2年1月24日～令和4年11月30日)の日数はカウントしない。 ※クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日～令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。		通常制度 ※コロナ特例中(令和2年1月24日～令和4年11月30日)の日数は支給限度日数にカウントしない。
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和(一斉でなくても可)		左記の特例措置を恒久化
休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	休業規模要件：1/40(中小)、1/30(大企業)		通常制度
残業相殺：有	残業相殺：停止		通常制度(注4)
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：2/3(9/10) 大企業：1/2(2/3) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	教育訓練の助成率 中小：2/3 大企業：1/2 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	通常制度
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内		通常制度
不正受給事業主、労働保険料滞納事業主、労働法令違反事業主等：支給対象外	支給対象		通常制度

※ 助成率における()は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(注1) 対象期間の初日が令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間にある事業主に限る。

(注2) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。

(注3) コロナ前比較不可

(注4) 令和5年4月1日から同年6月30日までの間に判定基礎期間の初日がある休業等については、計画届の事前提出の免除等一部の取扱いを継続する。

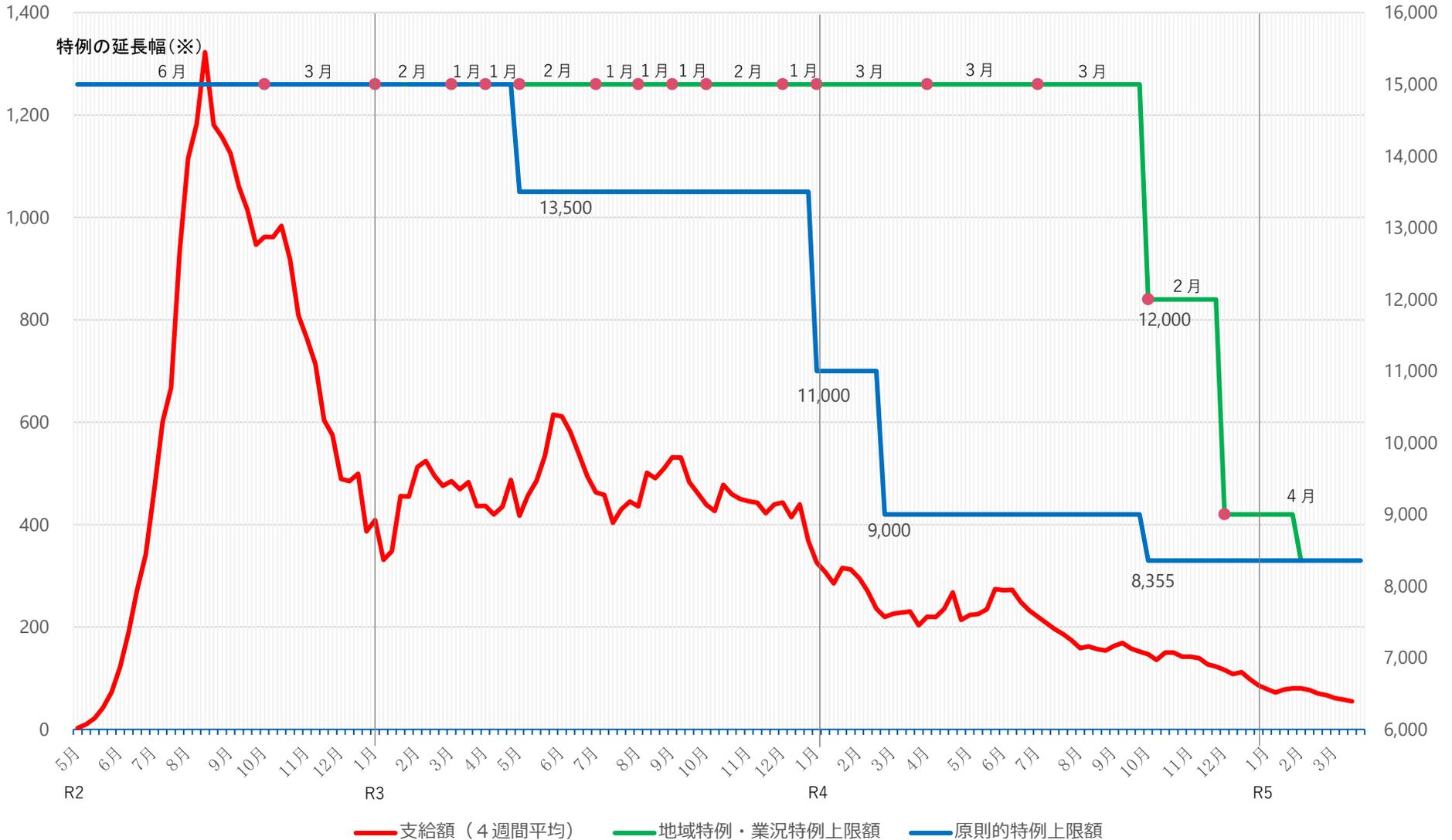
(注5) コロナ特例を利用していた事業主が令和5年4月1日以降の休業等について通常制度を申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間の末日から1年経過している必要がある(コロナ前は、対象期間終了後1年経過が必要)。

※ 通常制度移行後も、記載事項の大幅な簡略化や添付書類の書類の削減を実施
例) 休業実績一覧表について、日ごとの実績記載を不要とする(合計のみとする)等

雇用調整助成金の支給実績及び上限額の推移

(支給額/億円)

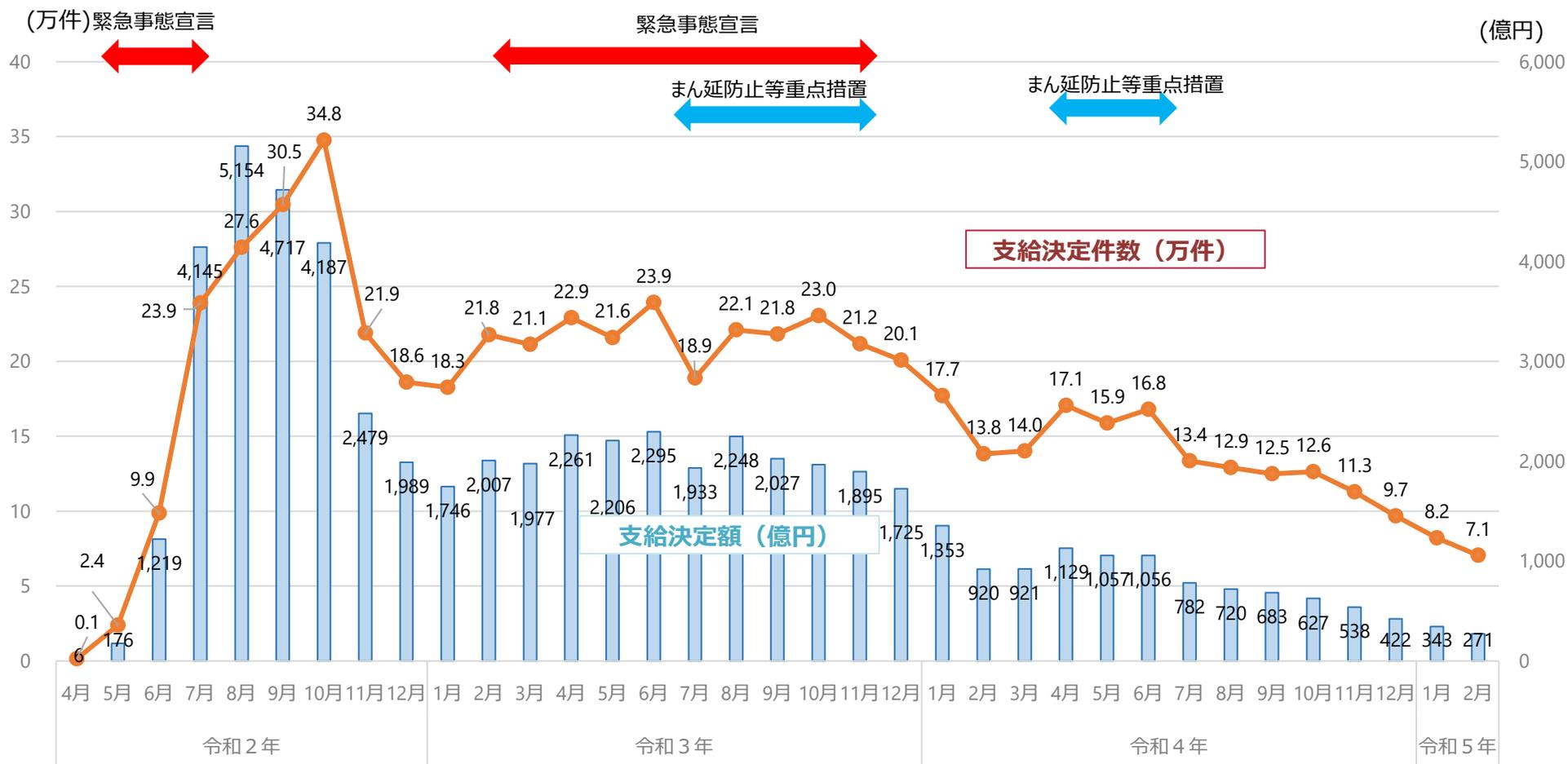
(上限額/円)



※ 各回のプレスリリースにおいて、特例の延長を公表した期間

雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

○ 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、直近は減少傾向。



雇用調整助成金の支給状況について

- ◆ 令和2年度及び令和3年度決算額：5兆5,728億円（うち雇用調整助成金：5兆1,557億円、緊急雇用安定助成金：4,171億円）
- ◆ 令和4年度予算現額：1兆2,801億円（うち雇用調整助成金：1兆1,485億円、緊急雇用安定助成金：1,316億円）

	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（億円）	
		累計		累計		累計
～10/28	-	7,386,482(1,684,151)	-	7,346,121(1,668,465)	-	61,523(4,673)
10/29～11/4	33,742(6,387)	7,420,224(1,690,538)	28,576(5,160)	7,374,697(1,673,625)	136(9)	61,659(4,681)
11/5～11/11	32,517(5,768)	7,452,741(1,696,306)	36,838(6,892)	7,411,535(1,680,517)	149(9)	61,808(4,690)
11/12～11/18	28,845(4,689)	7,481,586(1,700,995)	32,036(6,388)	7,443,571(1,686,905)	154(10)	61,962(4,700)
11/19～11/25	23,899(4,184)	7,505,485(1,705,179)	24,071(4,417)	7,467,642(1,691,322)	102(6)	62,064(4,706)
11/26～12/2	38,706(7,275)	7,544,191(1,712,454)	28,748(5,171)	7,496,390(1,696,493)	118(7)	62,182(4,714)
12/3～12/9	29,591(5,251)	7,573,782(1,717,705)	32,910(5,756)	7,529,300(1,702,249)	120(7)	62,302(4,721)
12/10～12/16	26,500(4,572)	7,600,282(1,722,277)	32,753(6,401)	7,562,053(1,708,650)	120(8)	62,422(4,729)
12/17～12/23	25,929(4,552)	7,626,211(1,726,829)	28,134(4,952)	7,590,187(1,713,602)	121(7)	62,542(4,736)
12/24～12/30	20,327(3,745)	7,646,538(1,730,574)	16,820(3,046)	7,607,007(1,716,648)	58(4)	62,600(4,740)
12/31～1/6	19,408(3,668)	7,665,946(1,734,242)	17,923(3,017)	7,624,930(1,719,665)	68(4)	62,668(4,744)
1/7～1/13	21,921(3,812)	7,687,867(1,738,054)	23,765(4,192)	7,648,695(1,723,857)	89(6)	62,757(4,750)
1/14～1/20	24,369(4,045)	7,712,236(1,742,099)	26,025(4,497)	7,674,720(1,728,354)	93(6)	62,850(4,756)
1/21～1/27	23,267(3,974)	7,735,503(1,746,073)	23,774(4,129)	7,698,494(1,732,483)	85(6)	62,935(4,762)
1/28～2/3	28,631(5,192)	7,764,134(1,751,265)	23,607(3,876)	7,722,101(1,736,359)	77(4)	63,012(4,767)
2/4～2/10	20,685(3,718)	7,784,819(1,754,983)	24,929(4,314)	7,747,030(1,740,673)	87(6)	63,099(4,772)
2/11～2/17	18,280(3,112)	7,803,099(1,758,095)	21,710(3,779)	7,768,740(1,744,452)	80(6)	63,179(4,778)
2/18～2/24	16,165(2,668)	7,819,264(1,760,763)	16,779(2,719)	7,785,519(1,747,171)	55(3)	63,233(4,782)
2/25～3/3	27,330(4,946)	7,846,594(1,765,709)	21,241(3,639)	7,806,760(1,750,810)	64(4)	63,298(4,786)
3/4～3/10	19,750(3,317)	7,866,344(1,769,026)	22,374(3,917)	7,829,134(1,754,727)	61(3)	63,358(4,789)
3/11～3/17	17,017(2,809)	7,883,361(1,771,835)	20,283(4,207)	7,849,417(1,758,934)	68(5)	63,426(4,794)
3/18～3/24	14,616	7,897,977	15,841	7,865,258	41	63,467
うち雇用調整助成金	12,305	6,123,831	12,133	6,102,616	38	58,670
うち緊急雇用安定助成金	2,311	1,774,146	3,708	1,762,642	3	4,797

注1）全ての計数は緊急雇用安定助成金の実績を含む（最新の週を除き、緊急雇用安定助成金の実績は、括弧内で内数）令和元年度実績除く（支給決定1件、支給決定額93,114円） 42

注2）財源確保に当たっては雇用助成内における移流用等により事業実施に支障がないよう対応。

雇用調整助成金の支給決定額が多い主な業種（中分類）

- ▶ コロナ禍の累計支給決定額上位業種の中心はサービス関連であり、従来の不況期における製造業を中心とした業種と違いが見られる。
- ▶ 1件あたりの支給決定額の上位は、必ずしも累計支給決定額の上位と一致していない。累計支給決定額の大きい業種は飲食店、宿泊業だが、1件あたり支給決定額でみると大分類：運輸業に属する業種が大きい。

累計支給決定額

順位	産業分類（中分類）	支給決定額 （百万円）
1	飲食店	625,133
2	宿泊業	375,241
3	道路旅客運送業	291,644
4	その他の事業サービス業	241,568
5	輸送用機械器具製造業	233,481

注1 支給決定額は、申請日が令和2年1月24日以降の申請について、令和5年2月末までの支給決定分を集計したものの。コロナ特例以外（通常、災害特例）を含む。

注2 産業分類は、事業主から聴取した主たる事業の内容に基づき登録されている。

1件あたり支給決定額

順位	産業分類（中分類）	1件あたり （千円）
1	航空運輸業	21,513
2	鉄道業	8,111
3	運輸に付帯するサービス業	3,187
4	協同組織金融業	2,913
7	道路旅客運送業	2,592
8	輸送用機械器具製造業	2,460
11	宿泊業	2,245
31	その他の事業サービス業	1,174
76	飲食店	687

産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）

1 事業の目的

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、**在籍型出向により労働者の雇用を維持**する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主**に対して、一定期間（最長2年）の助成を行う。

2 事業の概要

■ 助成内容

○ 出向初期経費助成

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主（出向元事業主）及び当該労働者を受け入れる事業主（出向先事業主）に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など、**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**（※1）（※2）

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円／1人あたり（定額）	
加算額（※3）	各5万円／1人あたり（定額）	

（※1）出向先事業主については1年度あたり500人を上限

（※2）企業グループ（資本金の50%を超えて出資等）内の出向の場合は助成対象外

（※3）出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

○ 出向運営経費助成

出向元事業主及び出向先事業主に対して、賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**（※4）

	中小企業（※5）	中小企業以外（※5）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／1人1日あたり	

（※4）出向先事業主については1年度あたり500人を上限

（※5）企業グループ内出向の場合の助成率
：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○ 出向復帰後訓練助成

出向元事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）（※6）を行った際に、**訓練に要する経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成**

	助成内容
経費助成	実費（上限30万円）
賃金助成	1人1時間あたり900円（上限600時間）

（※6）出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件あり

【活用例】

情報通信業へ出向しITスキルを得た労働者が、復帰後更なる訓練（外部講座）を受け、IT人材として社内のDX化に貢献する など

産業雇用安定助成金 出向計画受理状況

(令和3年2月5日(制度創設日)～令和5年3月10日実績) ※速報値

- ▶ 産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで18,132人。
- ▶ 企業規模別に見ると、中小⇒中小が最多の9,021人(49.8%)、以下、大⇒大3,808人(21.0%)、中小⇒大2,960人(16.3%)、大⇒中小2,210人(12.2%)
- ▶ 業種別に見ると、出向元の最多は運輸業・郵便業(7,138人)、出向先の最多はサービス業(他に分類されないもの)(4,260人)、出向成立の最多は運輸業・郵便業⇒サービス業(他に分類されないもの)(1,853人)、異業種への出向割合は60.9%

計画届受理状況		
()内は独立性が認められない事業主間で行う出向		
出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
18,132人(3,886人)	1,846所(615所)	2,826所(671所)

企業規模別		
()内は独立性が認められない事業主間で行う出向		
出向先	出向元	(人)
	大企業	中小企業
大企業	3,808(109)	2,960(178)
中小企業	2,210(246)	9,021(3,353)
官公庁	62	71

※R5.3月は3月10日時点の実績

月別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
R2'	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1,852	1,866
R3'	2,728	1,177	1,704	1,206	665	975	640	585	597	497	658	1,143	12,575
R4'	555	302	292	260	215	338	325	348	408	344	231	73	3,691

業種別		()																						
出向先	出向元	農業・林業	漁業	鉱業・採石業・砂利採取業	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	技術サービス業	学術研究・専門・技術サービス業	飲食サービス業	宿泊業・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	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)	分類不能の産業	
農業・林業		7	0	0	5	15	0	1	69	8	0	0	2	13	2	0	0	0	0	0	0	0	0	122
漁業		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鉱業・採石業・砂利採取業		0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
建設業		0	0	3	220	14	0	3	46	50	0	22	5	44	76	0	0	0	0	0	5	0	0	488
製造業		1	0	1	11	1,800	0	5	514	158	4	0	11	185	56	3	8	0	0	0	74	0	0	2,831
電気・ガス・熱供給・水道業		1	0	0	0	1	0	0	12	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	19
情報通信業		0	0	0	3	20	0	259	196	47	0	1	22	18	123	1	4	0	44	0	0	0	0	738
運輸業・郵便業		0	0	2	0	120	0	16	1,764	11	0	3	14	96	30	16	0	0	31	0	0	0	0	2,103
卸売業・小売業		2	0	0	14	170	4	52	978	515	0	9	41	226	457	6	11	0	147	0	0	0	0	2,632
金融業・保険業		0	0	0	0	0	0	0	228	7	0	0	16	4	32	0	0	0	1	0	0	0	0	288
不動産業・物品賃貸業		0	0	0	18	3	0	5	89	18	1	86	10	222	24	10	3	10	22	0	0	0	0	521
学術研究・専門・技術サービス業		2	0	0	4	22	0	78	304	50	2	2	107	61	107	6	5	1	56	0	0	0	0	807
宿泊業・飲食サービス業		0	0	0	7	22	0	3	223	68	0	8	8	721	101	0	0	0	31	0	0	0	0	1,192
生活関連サービス業・娯楽業		1	0	0	0	9	0	32	282	33	0	12	9	44	283	0	7	0	23	0	0	0	0	735
教育・学習支援業		0	0	0	0	2	4	1	115	9	0	3	6	48	23	26	31	0	3	0	0	0	0	271
医療・福祉		0	0	0	5	13	0	19	237	33	0	21	7	103	109	13	143	1	65	0	0	0	0	769
複合サービス事業		0	0	0	0	21	0	0	151	1	0	0	0	18	0	0	5	5	17	0	0	0	0	218
サービス業(他に分類されないもの)		0	0	0	15	60	0	50	1,853	353	3	22	64	226	440	5	19	3	1,147	0	0	0	0	4,260
公務(他に分類されるものを除く)		0	0	0	0	0	0	0	77	9	0	0	0	12	33	0	0	0	3	0	0	0	0	134
分類不能の産業		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		14	0	6	304	2,292	8	524	7,138	1,372	10	190	322	2,041	1,899	86	236	20	1,670	0	0	0	0	18,132

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1 対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、事業主が休業させた中小企業の労働者及び大企業のシフト制労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者※1

※1 雇用保険被保険者ではない方も対象

2 支援金額の算定方法

休業前の1日当たり平均賃金 × 60% × (各月の休業期間の日数 - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

① 1日当たり支給額 (8,355 円が上限)

② 休業実績

- ・ 1日8時間から3時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば、1/2日休業したものと対象となる。
- ・ 週5回から週3回の勤務になるなど、月の一部分の休業も対象となる。（就労した日は休業実績から除く。）

3 申請期限

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和4年12月～令和5年1月	令和5年3月31日（金）
令和5年2月～同年3月	令和5年5月31日（水）

注1 既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から1か月以内**に申請があれば、受付可能。

注2 オンライン又は郵送で申請期限内に申請していれば、申請書類の不足等でシステムや郵送により返戻を受けたものを申請期限後に再提出する場合であっても、申請期限内に申請されたものとして取り扱っている。

4 問合せ先

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

令和5年3月23日時点 ※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～R4.10/6	-	5,500,996	-	4,786,386	-	339,892,852
10/7～10/13	23,435	5,524,431	21,073	4,807,459	1,234,561	341,127,414
10/14～10/20	26,919	5,551,350	26,545	4,834,004	1,595,708	342,723,121
10/21～10/27	25,691	5,577,041	25,489	4,859,493	1,595,192	344,318,314
10/28～11/3	19,588	5,596,629	20,153	4,879,646	1,205,023	345,523,337
11/4～11/10	22,524	5,619,153	23,838	4,903,484	1,397,213	346,920,550
11/11～11/17	16,992	5,636,145	22,796	4,926,280	1,385,309	348,305,859
11/18～11/24	14,095	5,650,240	17,613	4,943,893	1,043,703	349,349,561
11/25～12/1	16,435	5,666,675	20,917	4,964,810	1,293,405	350,642,966
12/2～12/8	17,197	5,683,872	17,508	4,982,318	1,093,207	351,736,173
12/9～12/15	19,737	5,703,609	17,081	4,999,399	1,062,458	352,798,631
12/16～12/22	21,606	5,725,215	17,834	5,017,233	1,170,402	353,969,033
12/23～12/29	23,145	5,748,360	14,891	5,032,124	896,444	354,865,476
12/30～R5.1/5	22,157	5,770,517	6,799	5,038,923	408,236	355,273,712
1/6～1/12	10,228	5,780,745	15,585	5,054,508	912,867	356,186,579
1/13～1/19	13,541	5,794,286	20,139	5,074,647	1,155,710	357,342,289
1/20～1/26	14,967	5,809,253	17,495	5,092,142	1,006,973	358,349,262
1/27～2/2	13,124	5,822,377	17,093	5,109,235	1,017,745	359,367,007
2/3～2/9	16,509	5,838,886	14,908	5,124,143	832,058	360,199,065
2/10～2/16	15,114	5,854,000	14,412	5,138,555	772,415	360,971,480
2/17～2/23	14,326	5,868,326	12,704	5,151,259	671,499	361,642,980
2/24～3/2	24,913	5,893,239	15,582	5,166,841	808,177	362,451,156
3/3～3/9	14,180	5,907,419	16,921	5,183,762	857,188	363,308,344
3/10～3/16	14,644	5,922,063	16,271	5,200,033	813,858	364,122,201
3/17～3/23	13,927	5,935,990	10,840	5,210,873	538,732	364,660,933
うち支援金	-	-	5,105	1,596,683	247,929	123,876,255
うち給付金	-	-	5,735	3,614,190	290,802	240,784,678

※ 申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給状況分析

※令和5年2月末時点の数値で集計

○ 支給決定件数／平均支給額等

	支援金 (雇用保険被保険者)	給付金 (雇用保険被保険者以外)
支給決定件数	1,587,221件	3,603,511件
支給決定額	123,422,381千円	240,247,709千円
1人当たり 支給額／月	約7.8万円	約6.7万円
1件当たり 日数／月	12.9日 【休業22.4日－就労9.6日】	20.1日 【休業24.8日－就労4.7日】
休業前の 平均賃金月額 <small>※給付率（8割）を乗じる前の数値 ※上限（33万円／月）を超えるものも、 そのまま計上して算出</small>	202,678円	111,308円

注) 支給決定件数は、同一の者が複数月申請した場合、各月分の申請をそれぞれ1件として集計している延べ件数。

○ 申請者／支給決定対象者の実人数等

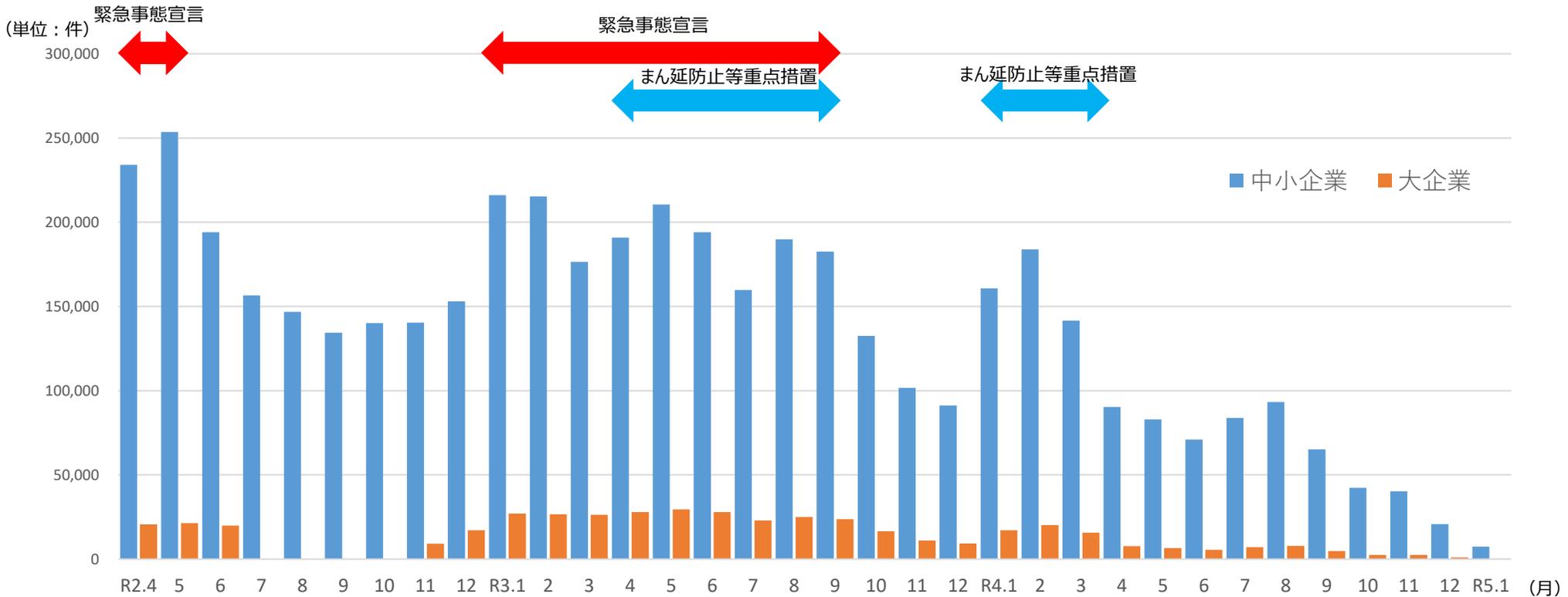
	支援金	給付金
申請者数	約97.4万人	
支給決定者数	約35.4万人	約51.6万人
1人当たり平均支給月数 (支給決定件数/支給決定者数)	4.3月	6.6月

注) 申請者ごとに付される対象労働者番号の数をもって集計している。

労働局職員による職権入力を行った者、不支給後の再申請を行った者等については新たに対象労働者番号が付されることから、同一人物に複数の対象労働者番号が付される場合があることに留意

休業支援金・給付金の支給対象月別の支給決定件数の推移

※令和5年2月末時点の数値で集計



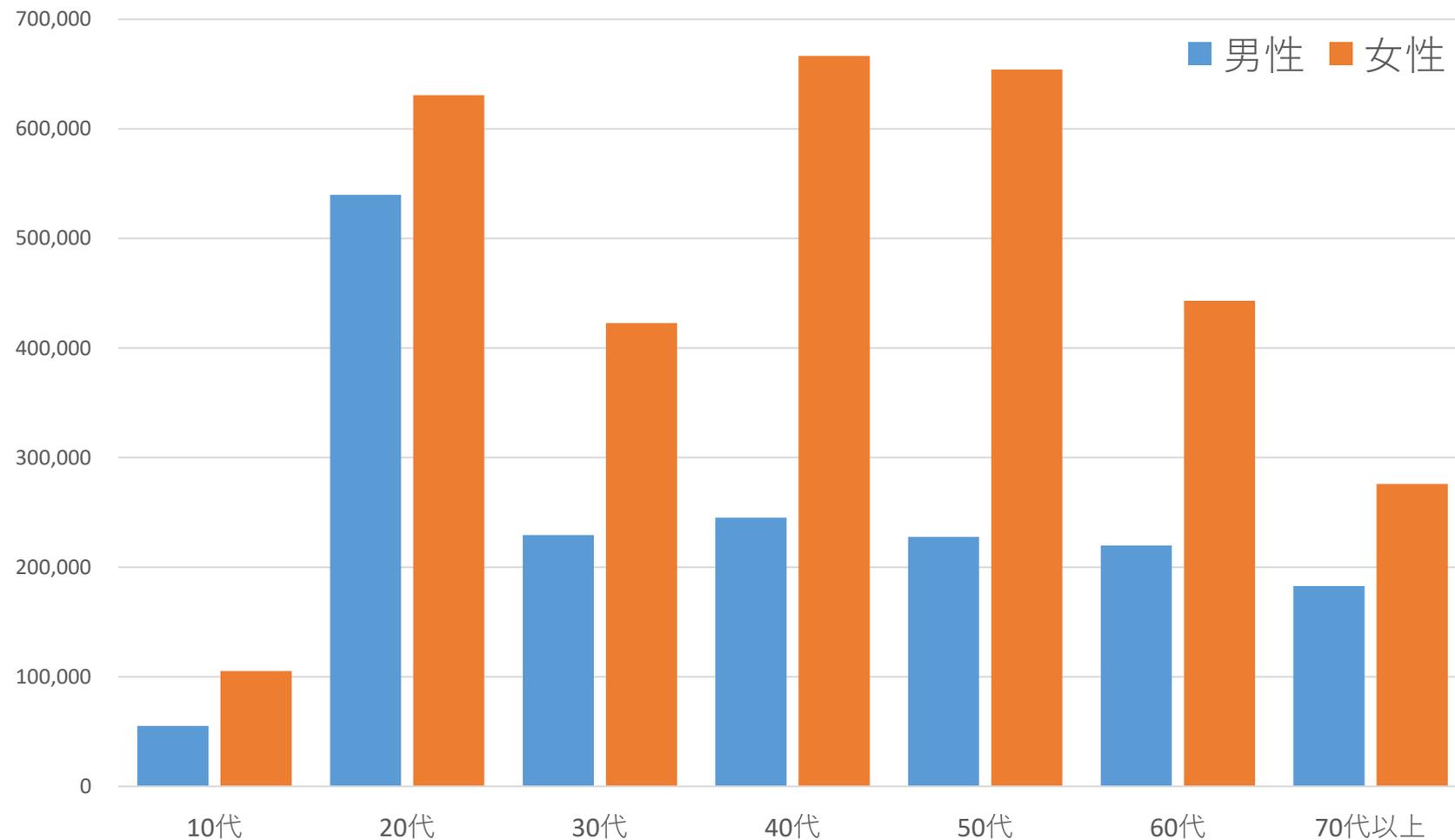
(注) 令和4年12～令和5年1月の支給決定件数・支給決定額については、今後申請が来るケースや、申請中であるが事実関係の調査等を行っているケースもあり、今後増える可能性もあるため参考値。

	R2.4	R2.5	R2.6	R2.7	R2.8	R2.9	R2.10	R2.11	R2.12	R3.1	R3.2	R3.3	R3.4	R3.5	R3.6	R3.7	R3.8
中小	234,170	253,614	194,113	156,622	146,869	134,432	140,144	140,454	153,050	216,144	215,387	176,435	190,871	210,480	194,116	159,707	189,846
大	20,590	21,423	19,885	-	-	-	-	9,133	17,093	27,001	26,677	26,289	27,986	29,561	27,942	23,031	25,043
合計	254,760	275,037	213,998	156,622	146,869	134,432	140,144	149,587	170,143	243,145	242,064	202,724	218,857	240,041	222,058	182,738	214,889

	R3.9	R3.10	R3.11	R3.12	R4.1	R4.2	R4.3	R4.4	R4.5	R4.6	R4.7	R4.8	R4.9	R4.10	R4.11	R4.12	R5.1
中小	182,641	132,493	101,722	91,259	160,838	183,949	141,635	90,412	82,955	71,014	83,756	93,247	65,216	42,300	40,255	20,799	74,54
大	23,747	16,586	11,048	9,370	17,217	20,243	15,710	7,750	6,584	5,527	7,099	7,908	4,836	2,501	2,534	1,044	218
合計	206,388	149,079	112,770	100,629	178,055	204,192	157,345	98,162	89,539	76,541	90,855	101,155	70,052	44,801	42,789	21,843	7,672

休業支援金・給付金の年齢階級別・男女別の支給決定件数

(単位：件)



※ 1 令和 5 年 2 月末時点のデータに基づき集計。

※ 2 支給申請書の性別欄（任意項目）において報告されているものに基づき集計しており、無回答のものは集計対象外としている。

休業支援金・給付金の支給決定額（業種別（中分類別））

休業支援金

	産業分類（中分類）	支給決定額 （百万円）	割合（％）
1	飲食店	21,397	19.0
2	その他の事業サービス業	10,610	9.4
3	道路旅客運送業	6,093	5.4
4	職別工事業（設備工事業を除く）	4,740	4.2
5	宿泊業	4,538	4.0
6	職業紹介・労働者派遣業	3,591	3.2
7	道路貨物運送業	3,531	3.1
8	洗濯・理容・美容・浴場業	3,465	3.1
9	飲食料品小売業	3,410	3.0
10	総合工事業	3,395	3.0
11	その他の小売業	2,901	2.6
12	専門サービス業（他に分類されないもの）	2,712	2.4
13	その他の生活関連サービス業	2,710	2.4
14	織物・衣服・身の回り品小売業	2,694	2.4
15	医療業	2,480	2.2
16	社会保険・社会福祉・介護事業	2,334	2.1
17	食料品製造業	2,197	1.9
18	娯楽業	2,074	1.8
19	設備工事業	1,965	1.7
20	情報サービス業	1,962	1.7
21	輸送用機械器具製造業	1,241	1.1
22	その他の卸売業	1,179	1.0
23	運輸に附帯するサービス業	1,126	1.0
24	上記以外	20,355	18.1
	合計	112,700	99.8

休業給付金

	産業分類（中分類）	支給決定額 （百万円）	割合（％）
1	飲食店	56,064	35.5
2	その他の事業サービス業	18,683	11.8
3	宿泊業	11,027	7.0
4	専門サービス業（他に分類されないもの）	6,163	3.9
5	その他の小売業	4,451	2.8
6	飲食料品小売業	4,322	2.7
7	その他の生活関連サービス業	4,106	2.6
8	娯楽業	3,850	2.4
9	道路旅客運送業	3,423	2.2
10	職業紹介・労働者派遣業	3,326	2.1
11	洗濯・理容・美容・浴場業	2,927	1.9
12	医療業	2,781	1.8
13	その他のサービス業	2,170	1.4
14	食料品製造業	2,090	1.3
15	情報サービス業	1,884	1.2
16	総合工事業	1,732	1.1
17	学校教育	1,661	1.1
18	職別工事業（設備工事業を除く）	1,619	1.0
19	社会保険・社会福祉・介護事業	1,574	1.0
20	上記以外	24,272	15.3
	合計	158,125	100.1

※1 令和5年2月末時点のデータに基づき集計。

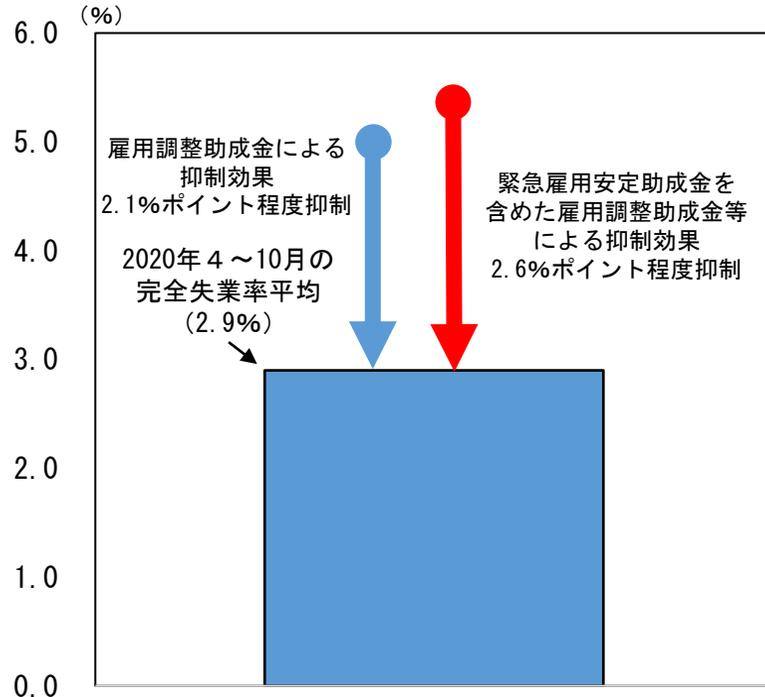
※2 支給決定額が全体に占める割合で1%以上の産業を掲載している。

※3 産業分類は、支給要件確認書で報告された適用事業所番号をもとに、適用事業所台帳と紐付けて集計しているため、記載されていない等適用事業所番号が把握できない事業所については集計対象外としている。

※4 百万円単位で四捨五入しているため、割合を足し上げた場合に必ず100.0%とならない。

- ▶ 雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果を推計すると、その支給により2020年4～10月の完全失業率が2.6%ポイント程度抑制されたものと見込まれる（一定の仮定の下に算出したものであり、相当の幅をもってみる必要がある）。

※ 一方、雇用調整助成金等の支出は、成長分野への労働移動を遅らせる、雇用保険財政のひっ迫といった影響をもたらしている。



●具体的な推計方法

※2020年4～10月の7か月間を推計対象の期間とし、この期間を通じた抑制効果を推計

(1) 1人1日当たり平均支給額

サンプル調査の1人1日当たり平均支給額 (円/人日) = サンプル調査の支給決定金額 ÷ サンプル調査の休業支給日数 (人日)

(2) 期間中の支給総額

サンプル調査の判定基礎期間と支給決定日の関係からみると、10月までが判定基礎期間であるものは平均すると2020年12月末までに支給決定がなされたとみなせるため、2020年12月末までの支給総額を使用。

(3) 月平均延べ休業日数

月平均延べ休業日数 = 期間中の支給総額 ÷ サンプル調査の1人1日当たり平均支給額 ÷ 7
※判定算定基礎期間4～10月を対象としているため、7で除している。

(4) 月換算の月平均対象者数

月換算の月平均対象者数 = 月平均延べ休業日数 ÷ 月平均所定労働日数
※月平均所定労働日数は厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」の年間休日総数（労働者平均）を用いて算出。

(5) 完全失業率の抑制効果

月平均の完全失業率の上昇抑制効果 = 月換算の月平均対象者数 ÷ 月平均労働力人口 (2020年4～10月平均)
※雇用調整助成金等の支給がなかった場合に、その対象者が全て完全失業者になると想定。

●本白書以外の雇用調整助成金等の効果についての分析

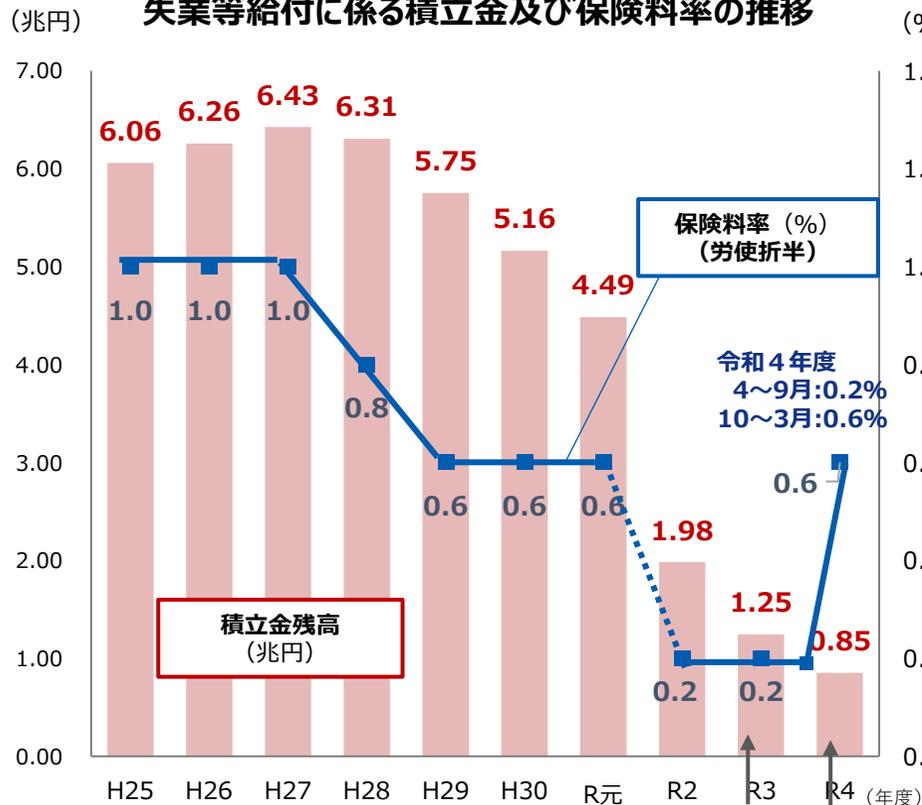
- ・ J I L P T (2017) では、リーマンショック期には、雇用調整助成金により、2009年4～6月期において、完全失業率0.8～1.0%ポイント程度の失業抑制効果があったと試算している。
- ・ 内閣府 (2021) の推計によれば、試算結果は相当の幅を持ってみるべきとしつつ、2020年第Ⅱ四半期から第Ⅳ四半期までの各四半期において、完全失業率は2～3%ポイント程度抑制されたと見込まれるとしている。

資料出所 厚生労働省公表の雇用調整助成金等の支給実績データ、厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査、総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自推計。

雇用保険の財政状況（失業等給付・雇用保険二事業）

○ コロナ禍で雇用調整助成金等の特例措置により累計6兆円を超える支出により、雇用安定資金残高は令和2年度から「0」となり、失業等給付の積立金から累計見込で3兆円以上借り入れている状況。

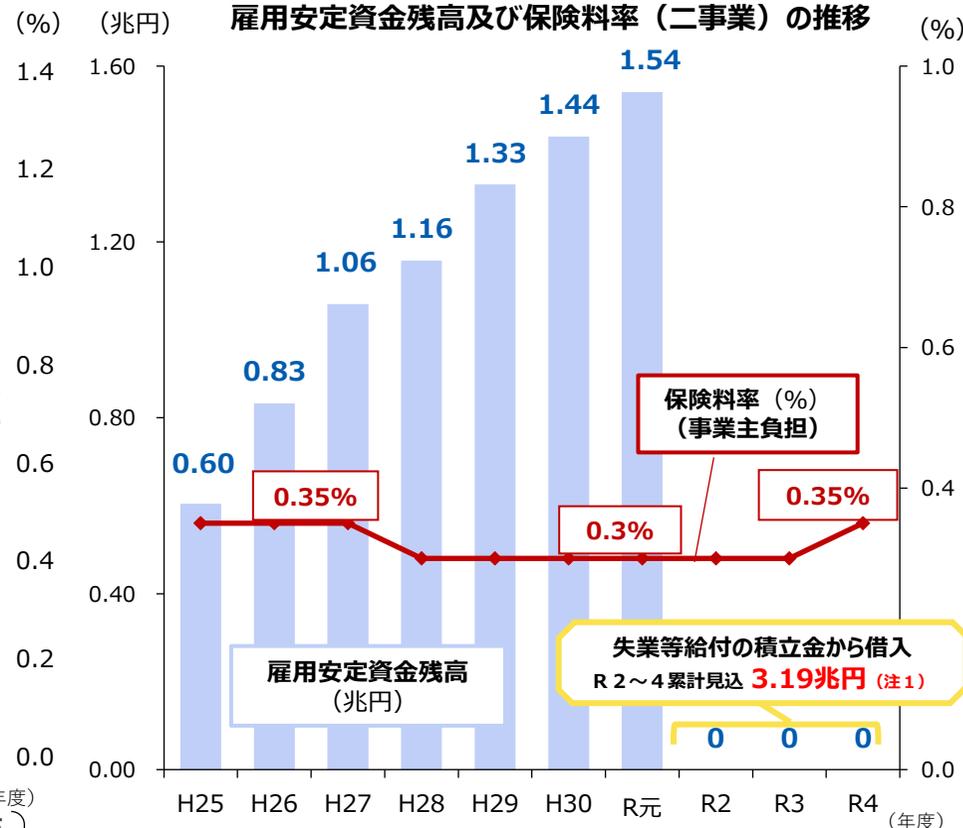
失業等給付に係る積立金及び保険料率の推移



※ 令和2年度から育児休業給付にかかる雇用保険料率(0.4%)を切り離している。
 (注) 積立金残高は、令和3年度までは決算額、令和4年度は前年度の決算を踏まえた見込額（補正予算後）。

R3補正 R4補正
 1.7兆円 0.7兆円
 一般会計からの繰入

雇用安定資金残高及び保険料率（二事業）の推移



(注1) 令和2～4年度の安定資金残高には、失業等給付の積立金から借入れ額（R2年度：1兆3,951億円、R3年度：1兆4,447億円、R4年度：0.5兆円程度）を織り込んでいる。

(注2) 令和3年度までは決算額、令和4年度は前年度の決算を踏まえた見込額（補正予算後）。

雇用維持スキームに対する各国の支出額

- 新型コロナの経済活動への影響に対し、各国は雇用維持スキームで対応した。既存のスキームを有していたドイツ(操業短縮手当)、フランス(部分的失業)、日本(雇用調整助成金)では、その特例措置により、また、イギリスでは「コロナウイルス雇用維持スキーム」を、アメリカでは「給付保護プログラム(PPP)」を創設して対応した。
- 各国のスキームの概要と支出額は以下の表のとおり。

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	日本
就業者数 (2021)	4150万人	2773万人	3210万人	1億5258万人	6713万人
国内総生産 (2021) (名目、各国通貨)	3兆6000億ユーロ	2兆5000億ユーロ	2兆3200億ポンド	23兆ドル	549兆円
雇用維持スキーム	操業短縮手当	部分的失業	コロナウイルス雇用維持スキーム	給付保護プログラム(PPP)	雇用調整助成金
財源	雇用保険財源 (不足時、一般財源)	失業保険(社会保障会計を含む)および一般財源	一般財源	一般財源	雇用保険財源 (雇用保険2事業)および一般財源
特例措置期間	2022年6月末終了 (ウ戦争由来等、一部は23年半ばまで)	2023年1月末終了	2021年9月末終了	2021年5月末終了	2023年3月末まで延長
支出額 ・2020年 ・2021年 ・合計	・221億ユーロ ・202億ユーロ 計 423億ユーロ (5.5兆円)	・255億ユーロ ・92億ユーロ 計 347億ユーロ (4.5兆円)	・464億ポンド ・236億ポンド 計700億ポンド (10.6兆円)	※融資返済免除額 ・5039億ドル ・2518億ドル 計7557億ドル(86.1兆円)	・3.2兆円 ・2.3兆円 計 5.5兆円

出所: 就業者数および国内総生産は『データブック国際労働比較2023』

支出は以下のサイト。(注)日本のみ、4月～翌3月の年度ベース。他国は1月～12月の年ベース。

ドイツ (https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf、冒頭) (https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2021_ba147450.pdf、冒頭、p.105)

フランス (https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic_%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf) p. 54, TABLEAU 5.

イギリス (<https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021>)

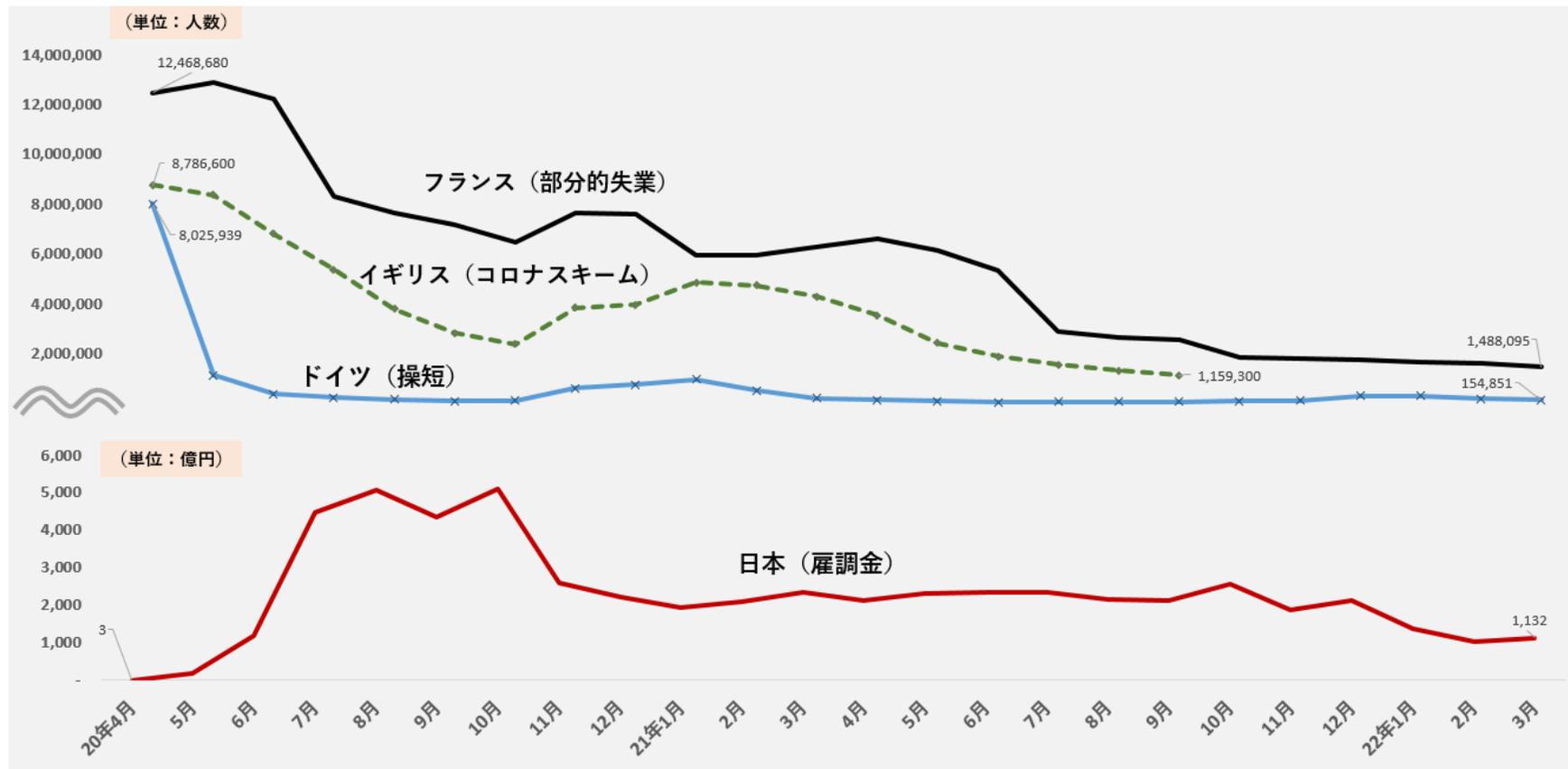
アメリカ (https://www.sba.gov/sites/default/files/2022-10/2022.10.24.Weekly%20Forgiveness%20Report_Public.pdf) (22年10月23日現在)

日本 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#numbers) (https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings/material/zaiseia20220413/01.pdf) S17

換算レート: 1ドル=114円、1ポンド=151円、1ユーロ=129円 100ウォン=9.7円 (21年12月30日)。

出典: 厚生労働省・第4回アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム資料2 独立行政法人労働政策・研究機構提出資料を一部改変

雇用維持スキームの利用状況推移（海外比較）

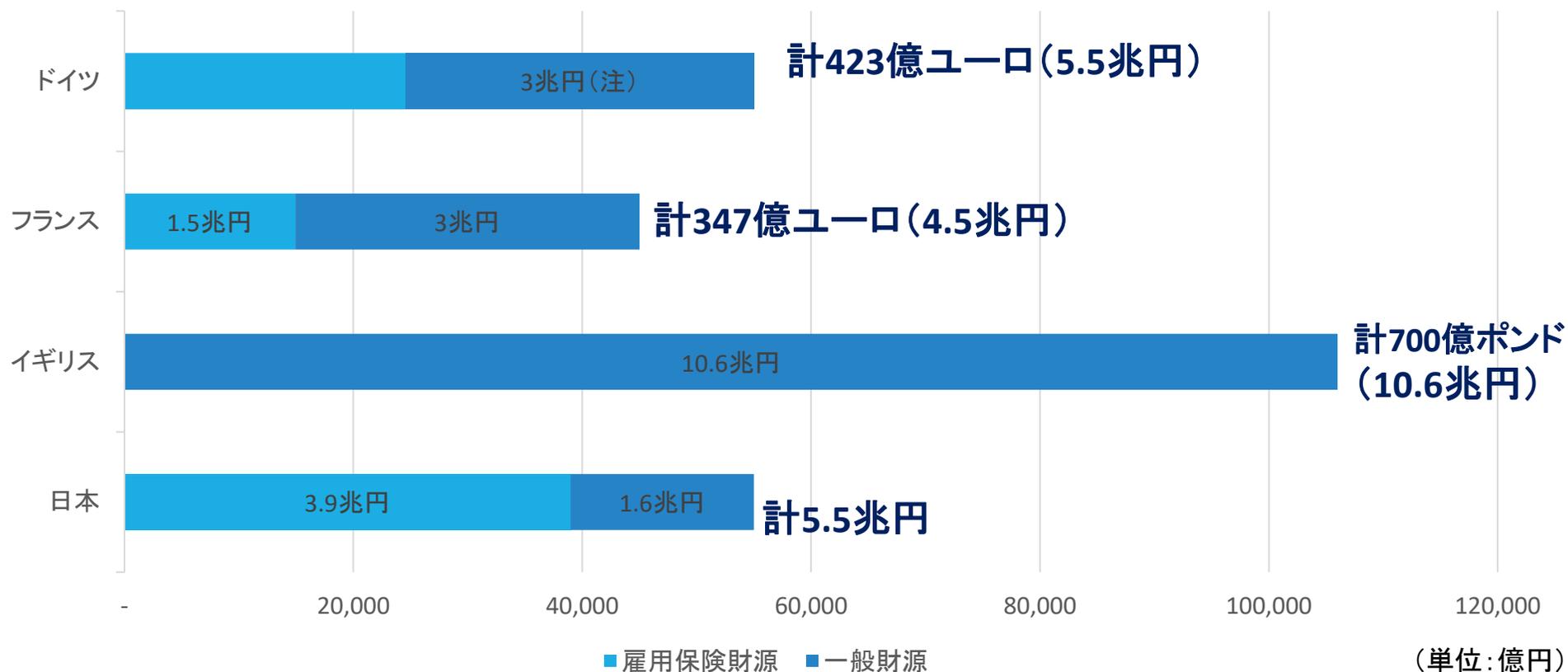


出所：英独仏 JILPTコロナサイト(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/f/f12.html#f12-jp>)。
 日本 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/20/backdata/1-6-5.html>)、
 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000781615.pdf>)、
 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)。

(参考) 就業者数(2020)：ドイツ 4186万人、フランス 2700万人、イギリス 3246万人、日本 6676万人。

(注) 指標は各国の業務統計であり、国により給付の制度や支給要件等が異なり、各国間の比較には注意が必要である。あくまで、それぞれの国における推移を参考掲載している。
 フランス：部分的就業(失業)手当の申請ベースの対象者数(月次)、イギリス：各月末時点の対象者数(日次データから各月末の数値を参照)、ドイツ：操短手当の新規申請時における対象従業員数(月次)、日本：雇用調整助成金の支給決定額(週次を月毎の合計に再編集)

雇用維持スキームの財源（海外比較。2020年、21年の合計額）



出所: 日本: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#numbers 厚生労働省ウェブサイト(雇用調整助成金)
https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings/material/zaiseia20220413/01.pdf 財政制度審議会財政制度分科会
 (22年4月13日開催)配布資料1,P18
 イギリス: <https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021>
 ドイツ: https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf 冒頭
https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2021_ba147450.pdf 冒頭、p.105
 フランス: <https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic.%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf> p. 54, TABLEAU 5.

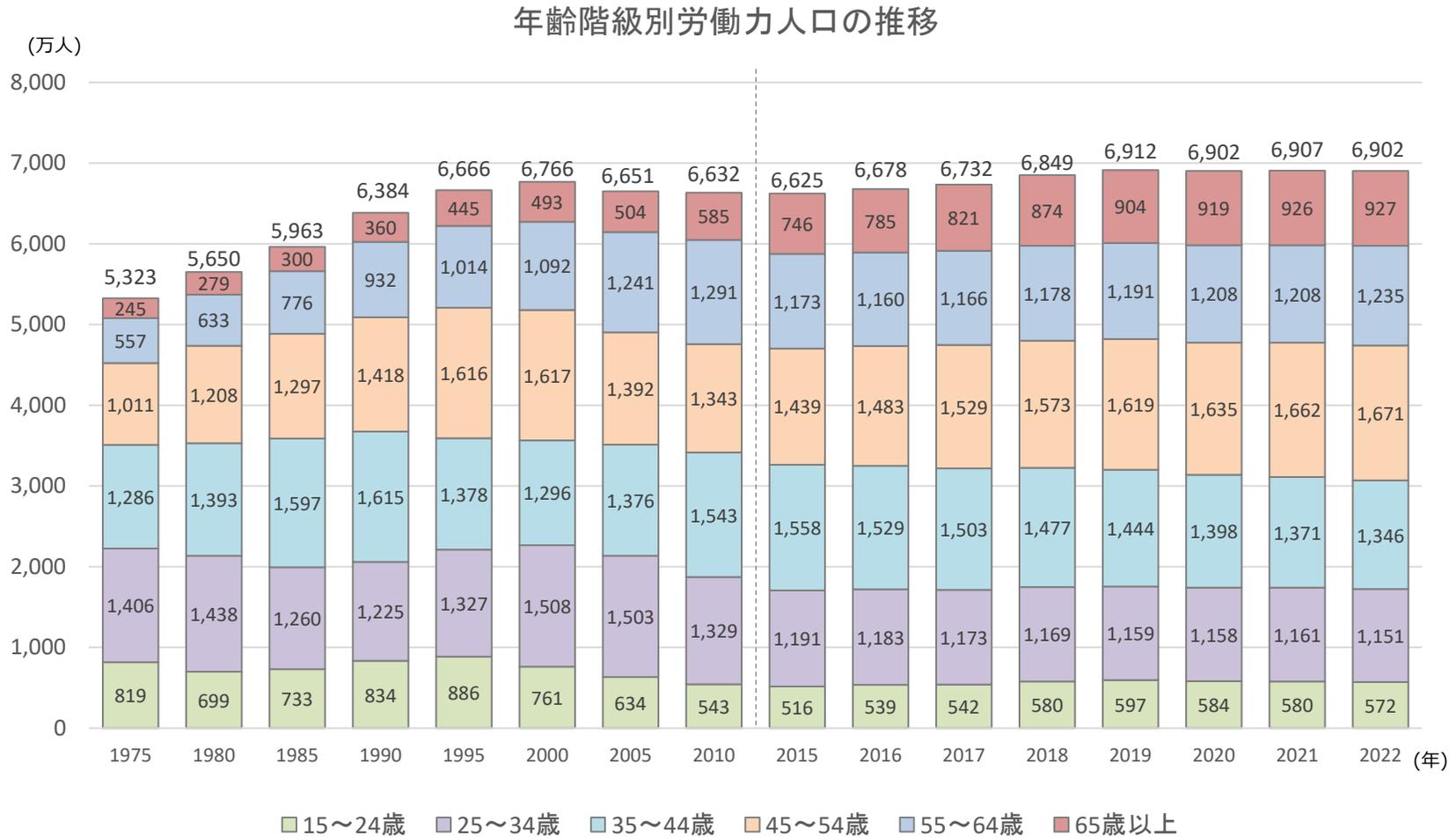
注: ドイツは、雇用維持スキームに対する赤字補填ではなく、雇用保険財政全体に対する赤字補填(一般財源)。
 支出は、日本のみ4月~翌3月の年度ベース。他国は1月~12月の年ベース。
 換算レート: 1ポンド=151円、1ユーロ=129円

労働市場の構造変化



年齢階級別労働力人口の推移

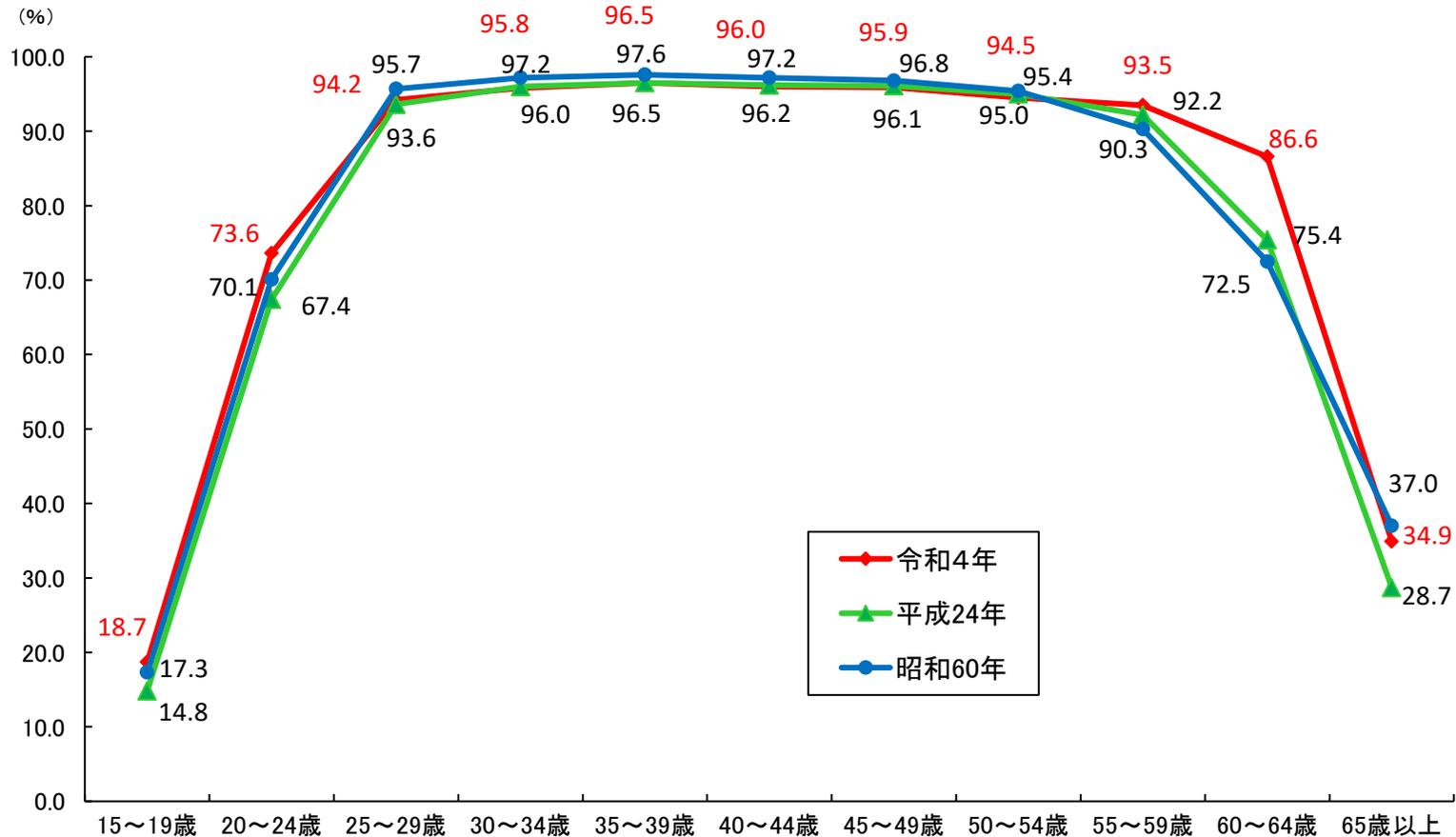
○労働力人口は、近年増加傾向にあったものの、2020年以降はコロナの影響により横ばいとなっている。



資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」長期時系列表3（2）より作成

男性の年齢階級別労働力率

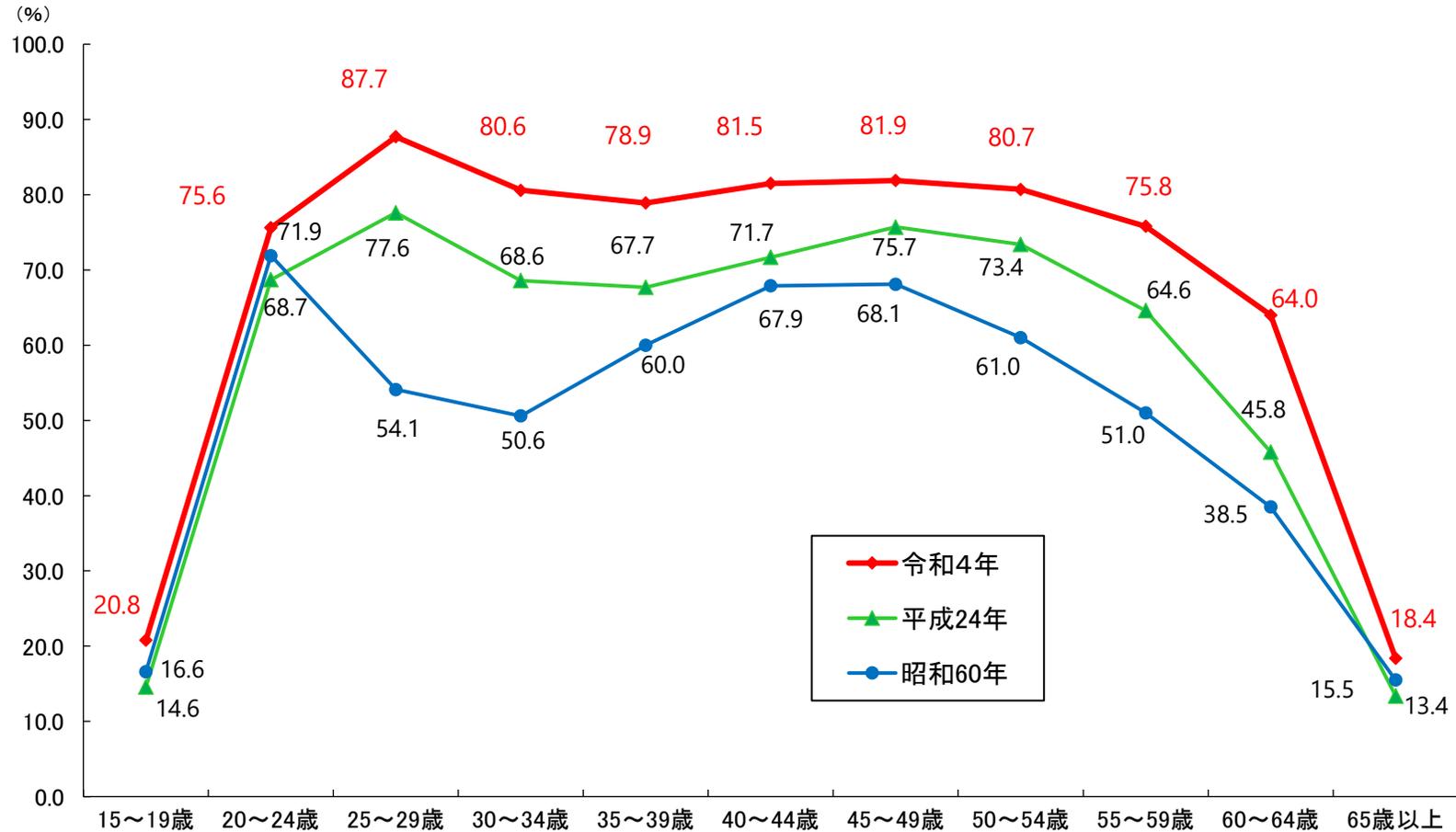
○ 男性の年齢階級別の労働力率は、全体的な傾向に大きく変わりはないものの、近年、60～64歳の階級において上昇している。



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」（長期時系列表3（2））より作成

女性の年齢階級別労働力率

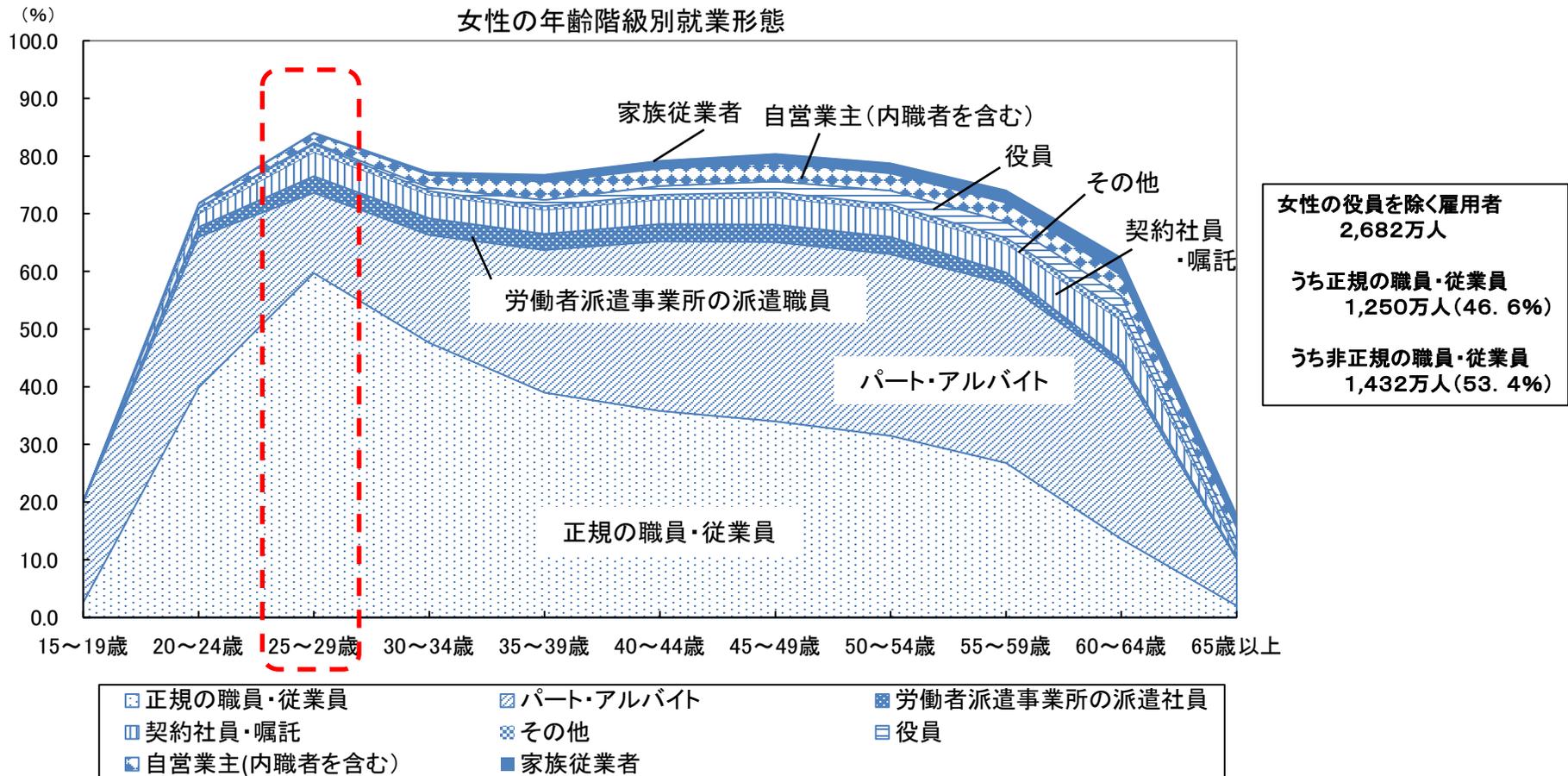
○ 女性の年齢階級別の労働力率は、いわゆる「M字」カーブを描いていたが、「M字」の底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇している。



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」（長期時系列表3（2））より作成

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

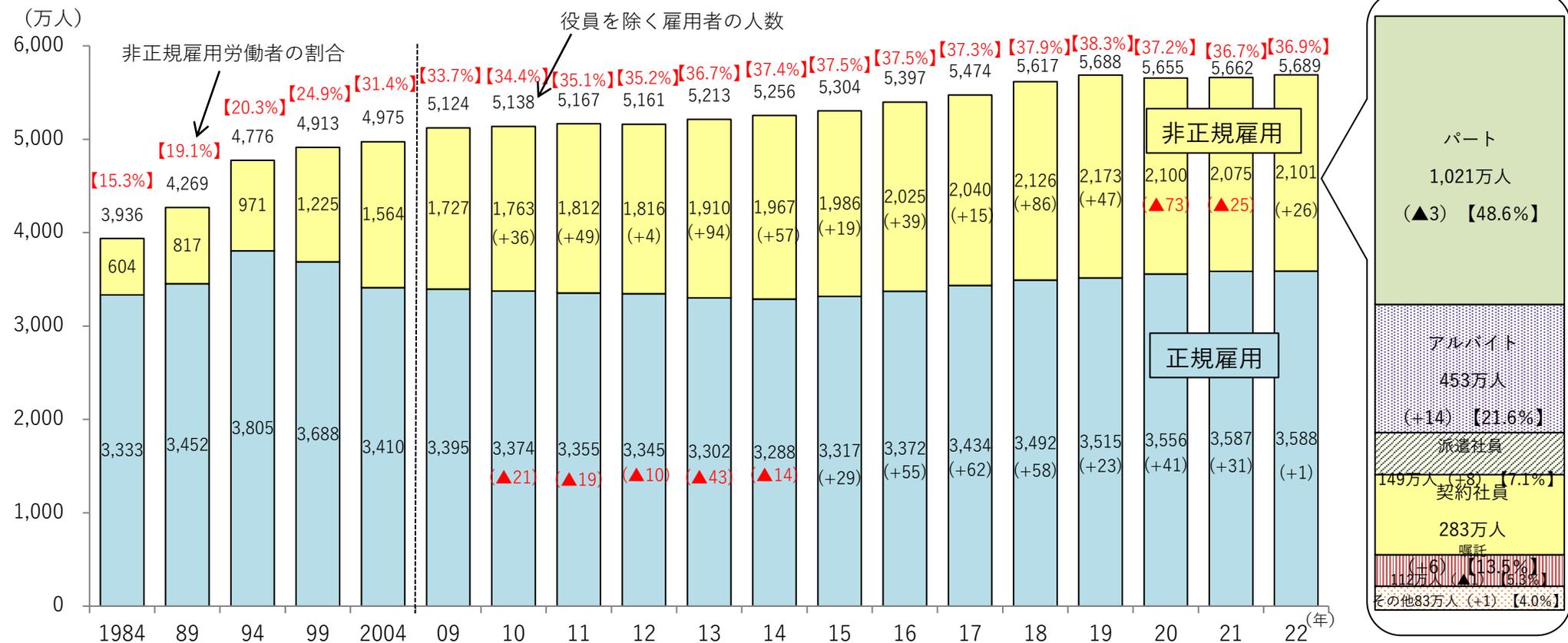
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっており、女性の年齢階級別正規雇用比率は、いわゆる「L字」カーブを描いている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。



(資料出所)総務省「令和4年労働力調査(基本集計)」

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は、2015年に8年ぶりにプラスに転じ、8年連続で増加している。
- 非正規雇用労働者は、2010年以降増加が続き、2020年以降は減少したが、2022年は増加している。



（資料出所）1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

（注）1）2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2）2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

3）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

4）2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。

5）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

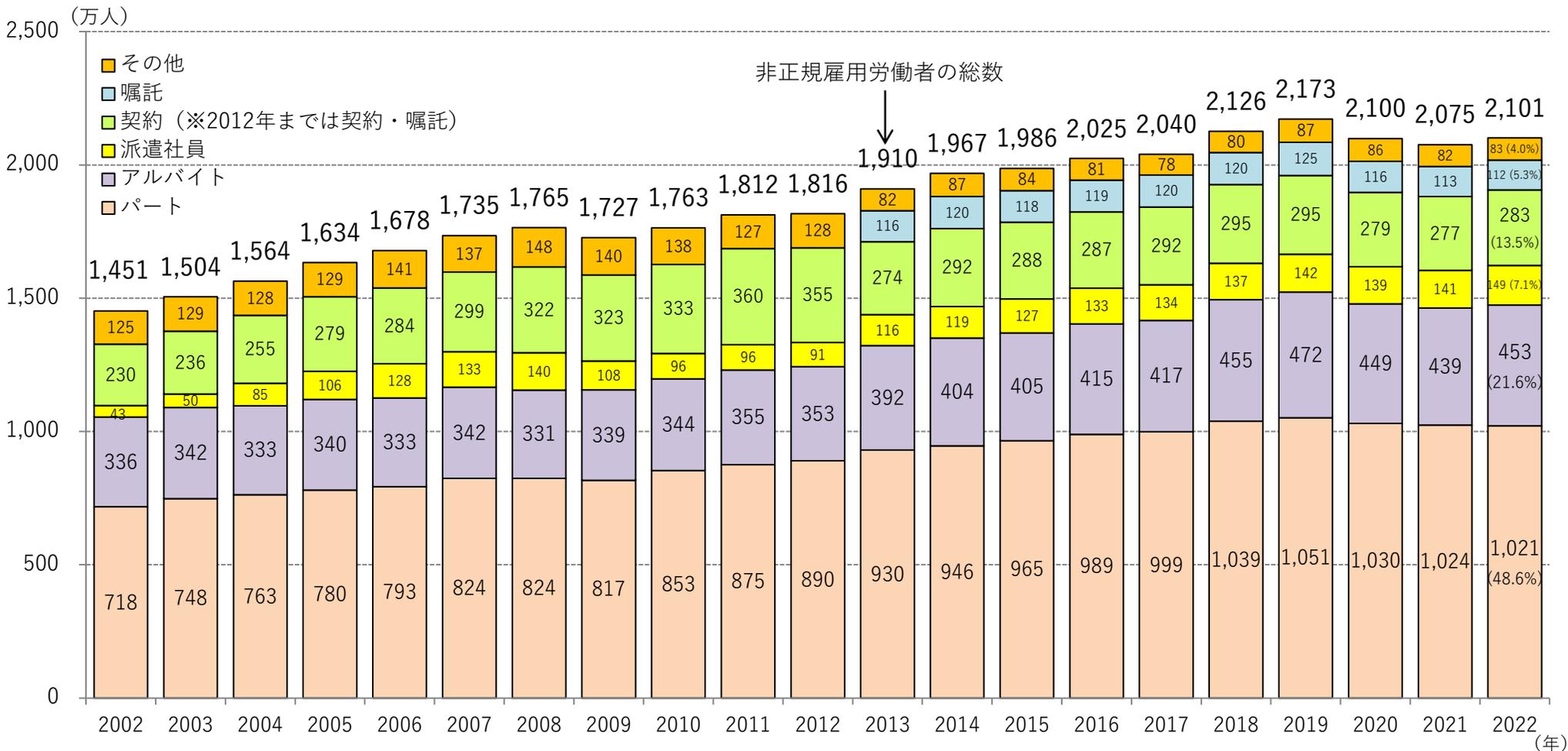
6）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

7）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「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」である者。

8）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

非正規雇用労働者の推移（雇用形態別）

○ 非正規雇用労働者について、雇用形態別にみると、近年、パート、アルバイトが増加している。

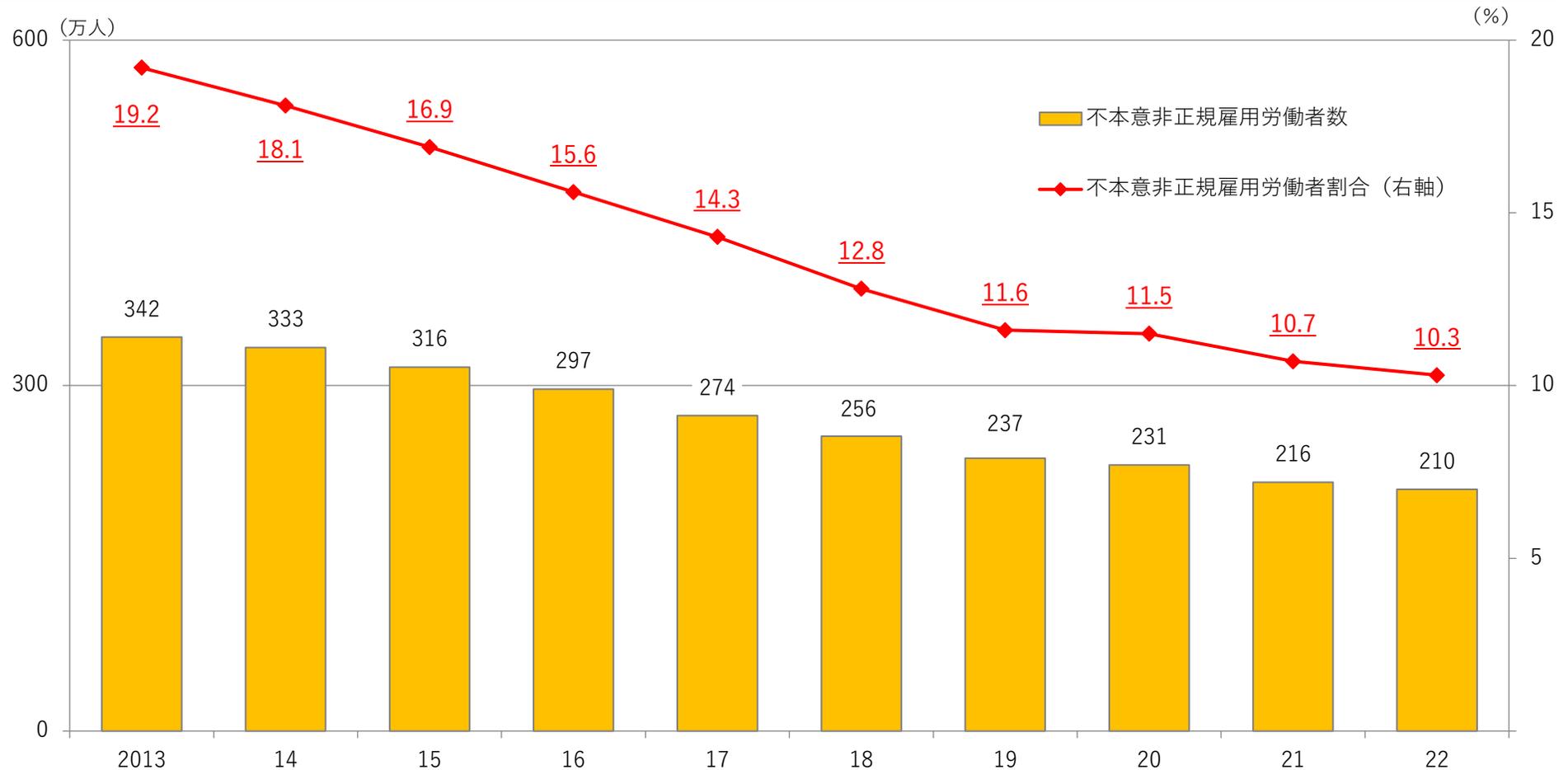


（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- （注）1) 2005年から2009年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値。
 4) 2011年の数値は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
 5) 2002年から2012年までは、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託」「その他」。
 2013年以降は、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。
 6) 括弧内は、非正規雇用労働者に占める各雇用形態別の割合。

不本意非正規雇用の状況

○ 正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者（不本意非正規雇用）の割合は、非正規雇用労働者全体の10.3%（2022年平均）となっている。



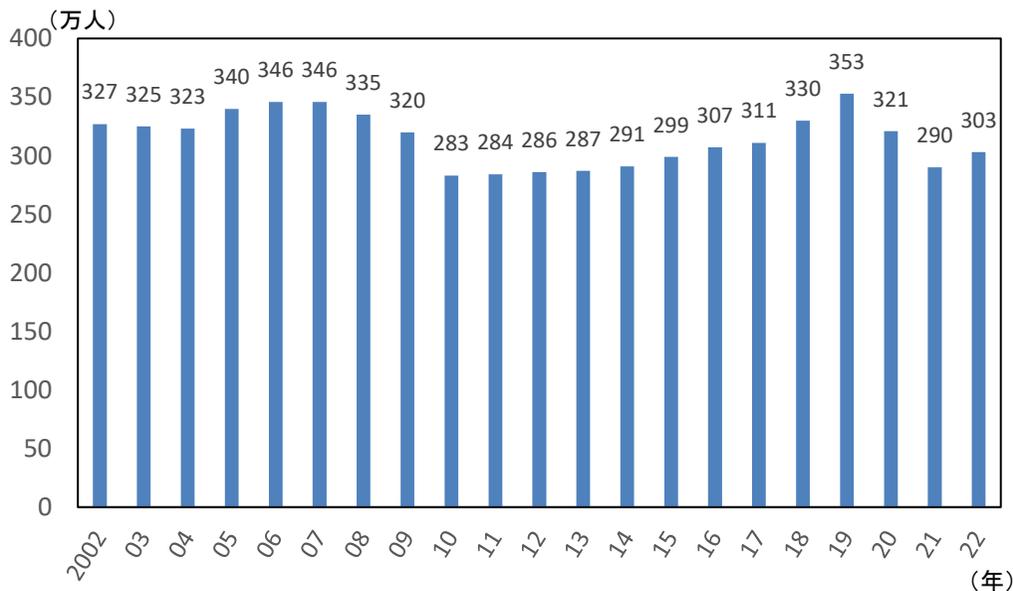
(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」 II-16表

- (注) 1) 2013年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「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」である者。
 4) 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態(非正規雇用)について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

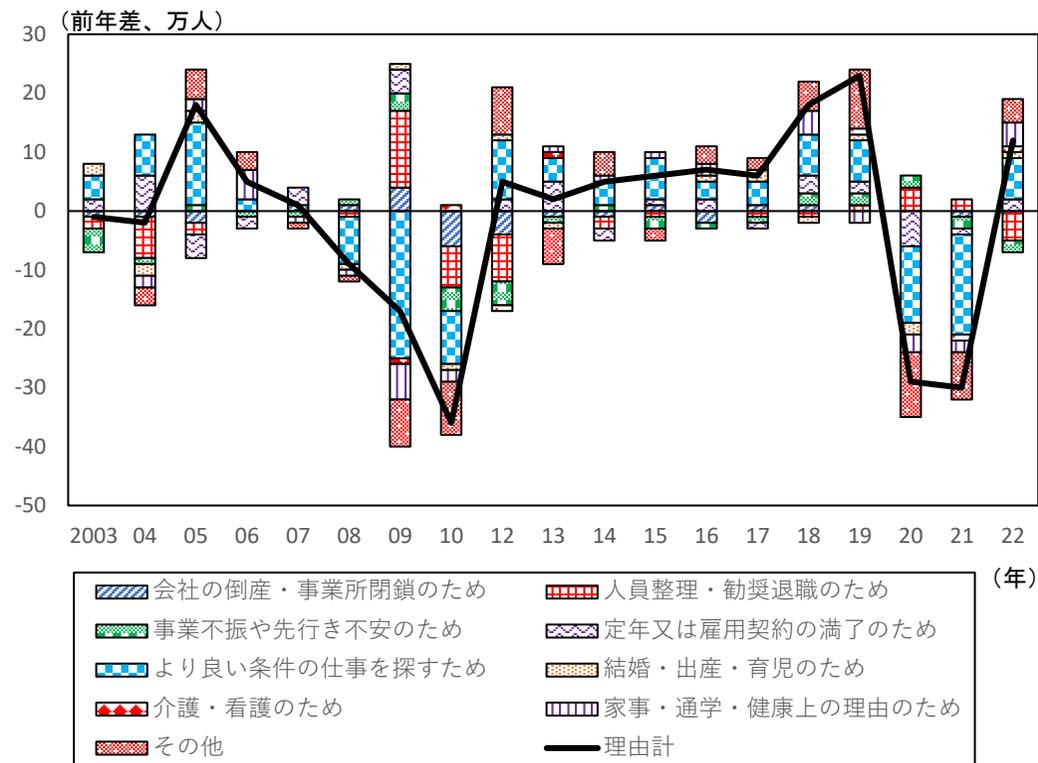
転職者数の動向

- 転職者数（過去1年以内に離職経験のある就業者）の推移をみると、2011年以降、堅調に増加していたが、2020年の感染症の影響により大幅に減少し、2021年はさらに減少していたが、2022年には持ち直しの動きがみられた。
- 前職を離職した理由別に転職者数の前年差をみると、2020年、2021年と「より良い条件の仕事を探すため」に離職した者の数が大幅に減少していたが、2022年にはこの分が増加に転じている。

(1) 転職者数の推移



(2) 前職離職理由別にみた転職者数の推移（前年差）



- 会社の倒産・事業所閉鎖のため
- 事業不振や先行き不安のため
- より良い条件の仕事を探すため
- 介護・看護のため
- その他
- 人員整理・勧奨退職のため
- 定年又は雇用契約の満了のため
- 結婚・出産・育児のため
- 家事・通学・健康上の理由のため
- 理由計

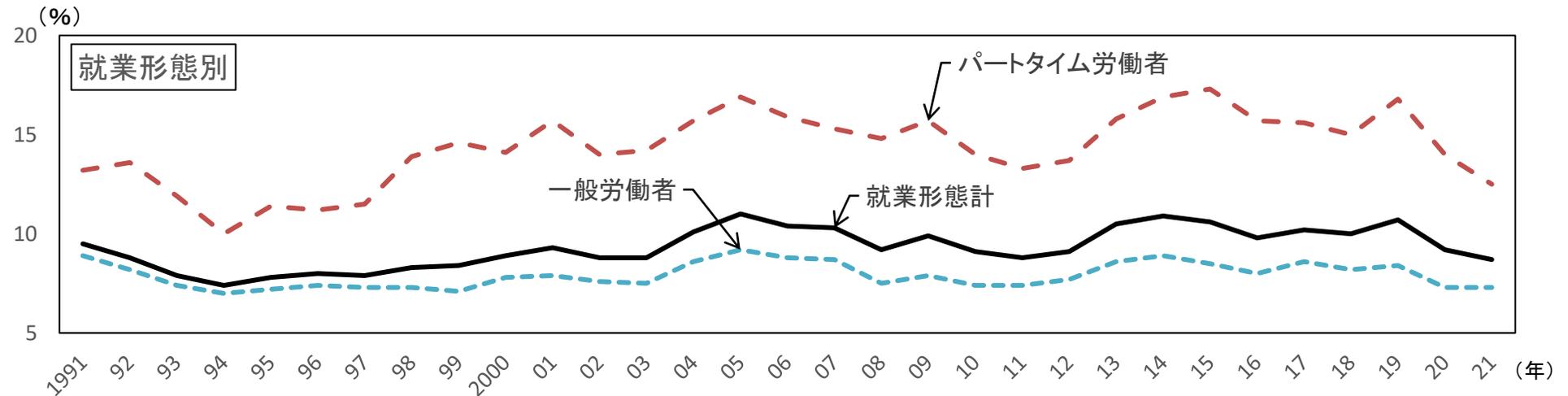
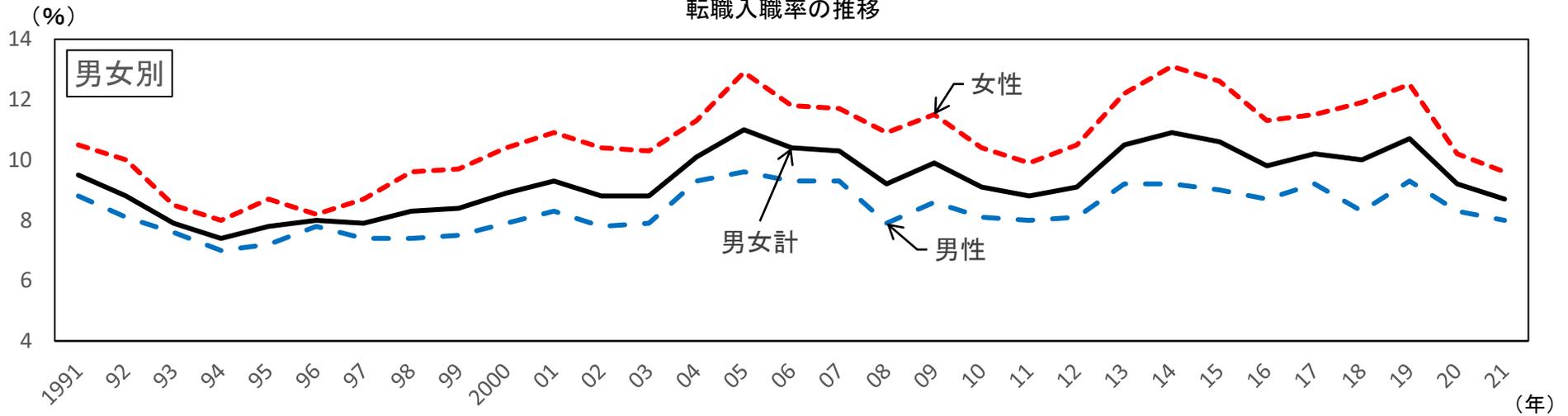
資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに作成

- (注)
- 1) 転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。
 - 2) 転職者数の推移については、時系列接続用数値による。2011年の数値は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(2015年国勢調査基準)を使用している。
 - 3) 前職離職理由別転職者数の推移については、前職が非農林業雇用者で過去1年間の離職者数。
 - 4) 前職離職理由別転職者数の推移については、2011年は全国集計結果が存在しないため、2012年については2010年との差である。
 - 5) 前職離職理由別にみた転職者数の数値は、2013年～2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値を使用している。

転職入職率の推移（性別・就業形態別）

- 男女計の転職入職率は、2005年以降、10%前後をおおむね横ばいで推移している。男女別にみると、男性よりも女性の方が高い割合で推移している。
- 就業形態別にみると、一般労働者よりもパートタイム労働者の方が高く、パートタイム労働者の転職入職率は長期的に上昇傾向にある一方で、一般労働者の転職入職率は横ばいとなっている。

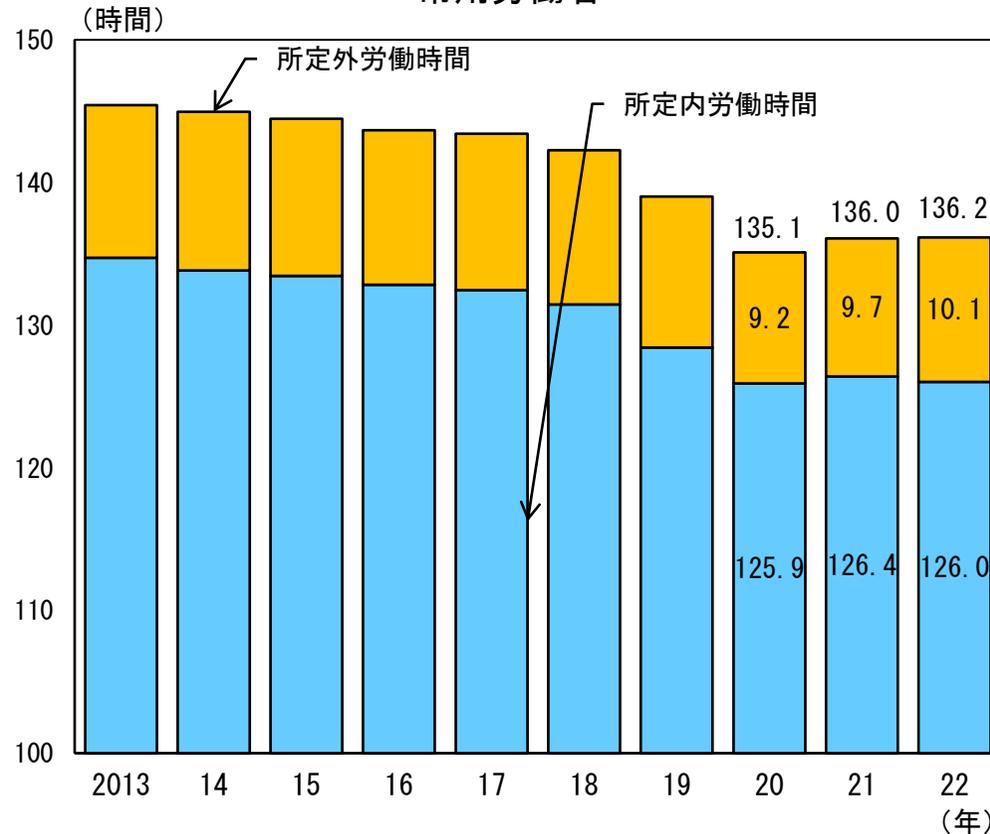
転職入職率の推移



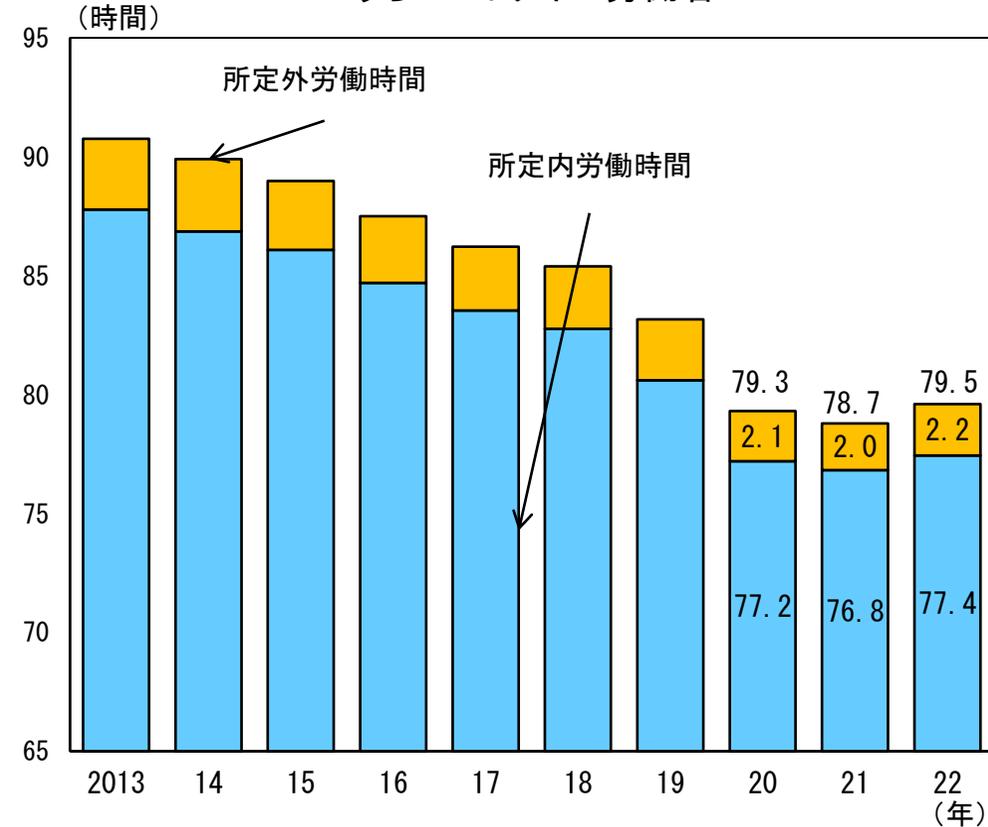
月間総実労働時間の推移

- 月間総実労働時間は、2020年からの持ち直しにより、2021年、2022年と2年連続で増加しているが、長期的には、所定内労働時間の減少を中心に、減少傾向で推移している。
- パートタイム労働者の月間総実労働時間についても同様の動きをしており、長期的に減少傾向で推移している。

常用労働者



うちパートタイム労働者



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

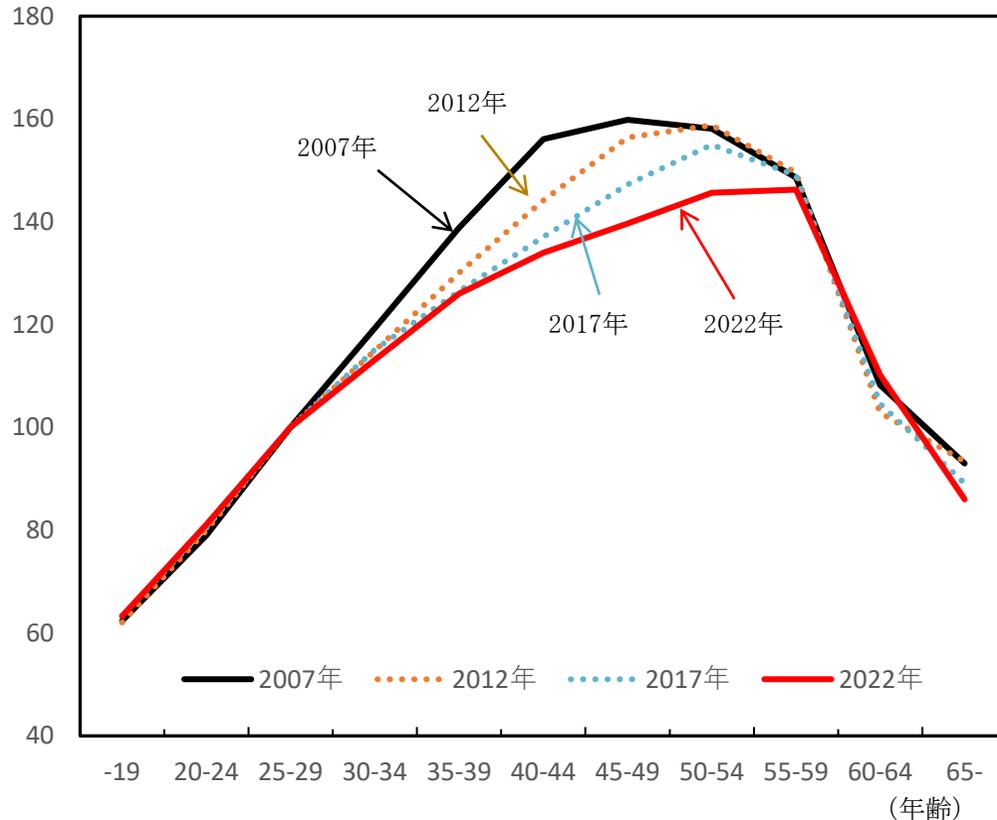
- (注) 1) 事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2013年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
 2) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
 3) ・「常用労働者」：次のいずれかに該当する者をいう。(1)期間を定めずに雇われている者 (2)1か月以上の期間を定めて雇われている者
 ・「パートタイム労働者」：常用労働者のうち、次のいずれかに該当する者をいう。
 (1)1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者 (2)1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

賃金カーブの推移等

- 賃金カーブの推移をみると、2007年から2022年にかけてフラット化している。
- ただし、賃金カーブの形状は、産業別に大きく異なっている。

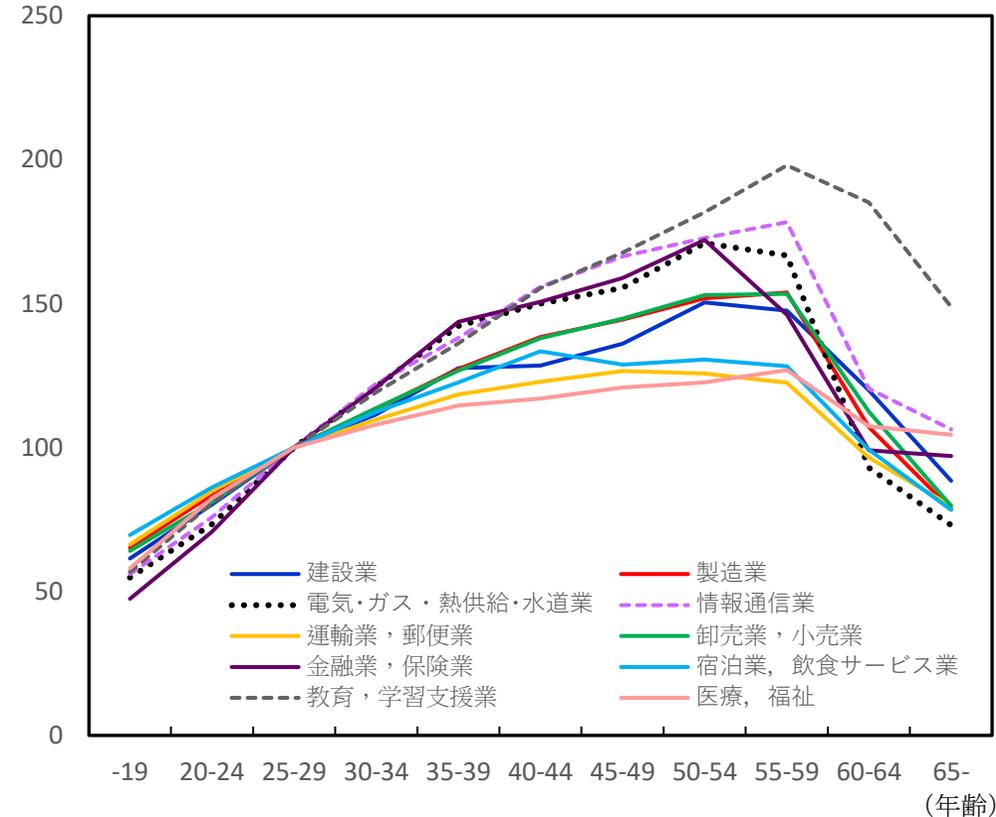
賃金カーブの推移

(各年の25-29歳=100)



産業別賃金カーブ（2022年）

(各年の25-29歳=100)



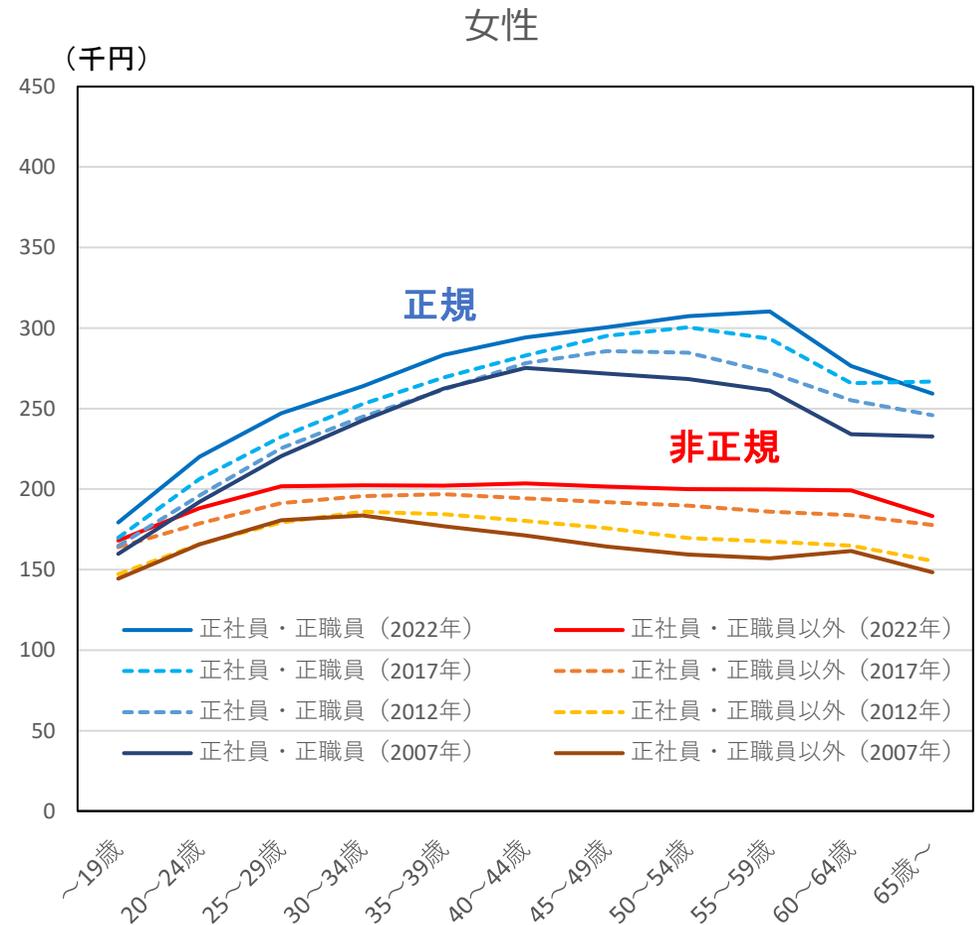
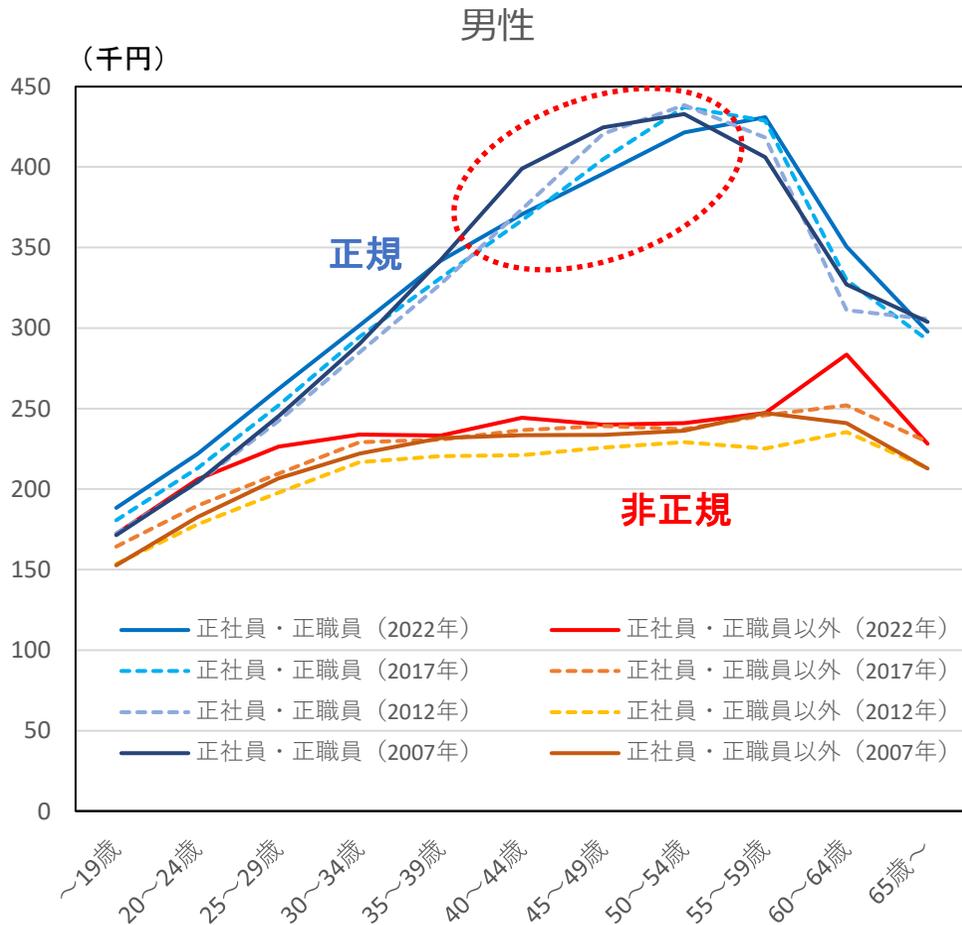
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

(注) ・賃金は、「きまって支給する現金給与額」を12倍したものに、「年間賞与其他特別給与額」を加えたもの。

・2008年調査前後で表章されている年齢階級区分が異なるため、2007年の19歳以下と2012～2022年の65歳以上については労働者数による加重平均値を用いている。

賃金カーブの比較

- 平均賃金を単純に比較した場合、性別・年齢構成や非正規労働者の割合の変化が影響する可能性がある。
- このため、2007年～2022年の賃金カーブを男女別、正規・非正規別に見ると、特に女性の賃金水準は伸びている一方、男性の40代～50代前半の正規労働者について、賃金が低下傾向であることがわかる。

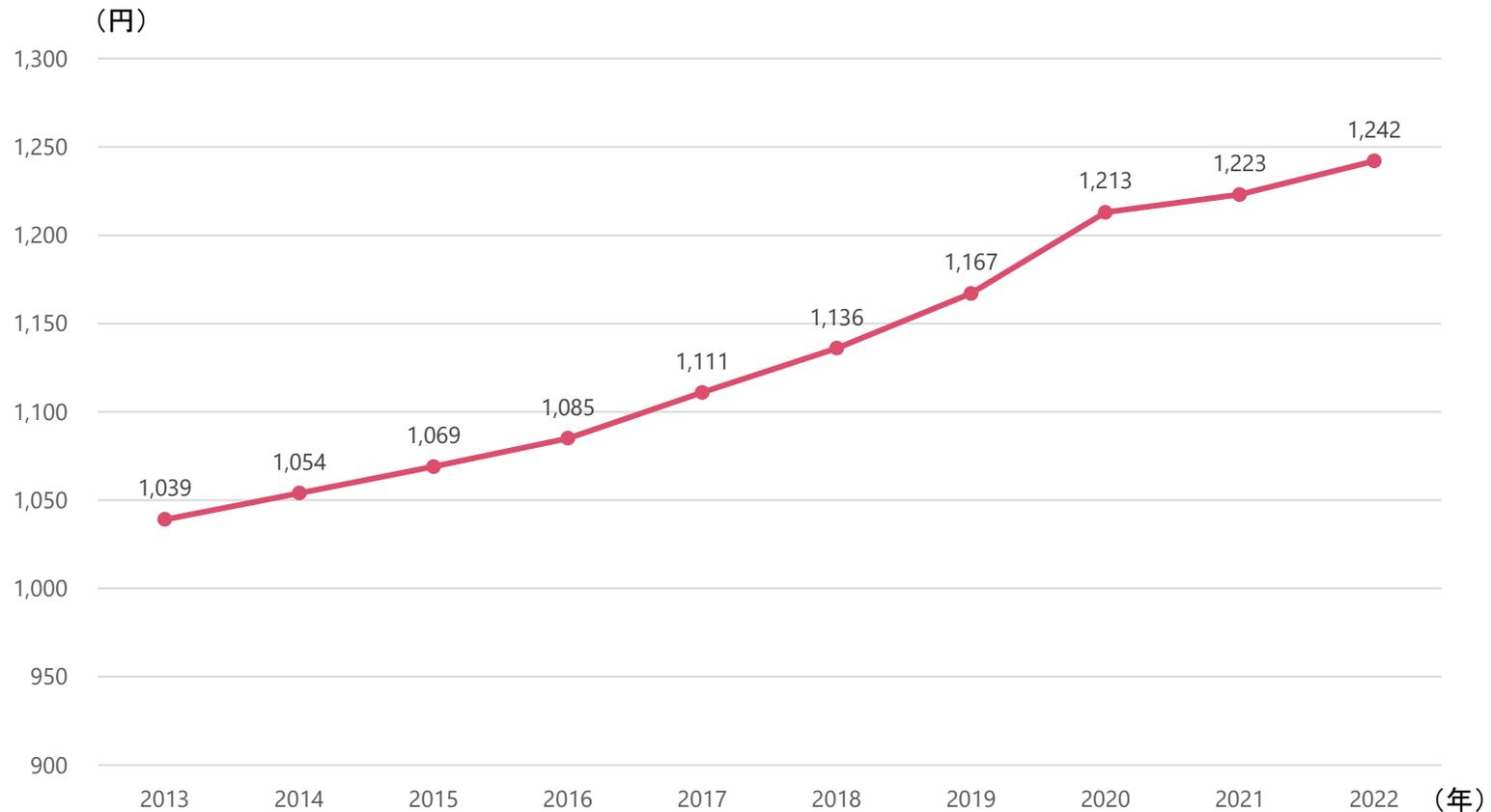


注) ・平均賃金として、各調査年6月分の所定内給与額を用いている。
 ・常用労働者を「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しており、「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、正社員・正職員に該当しない者をいう。
 ・2008年調査前後で表章されている年齢階級区分が異なるため、2007年の19歳以下と2012～2022年の65歳以上については労働者数による加重平均値を用いている。

(資料出所)賃金構造基本統計調査

パートタイム労働者の時給の推移

○ パートタイム労働者の時給は上昇している。

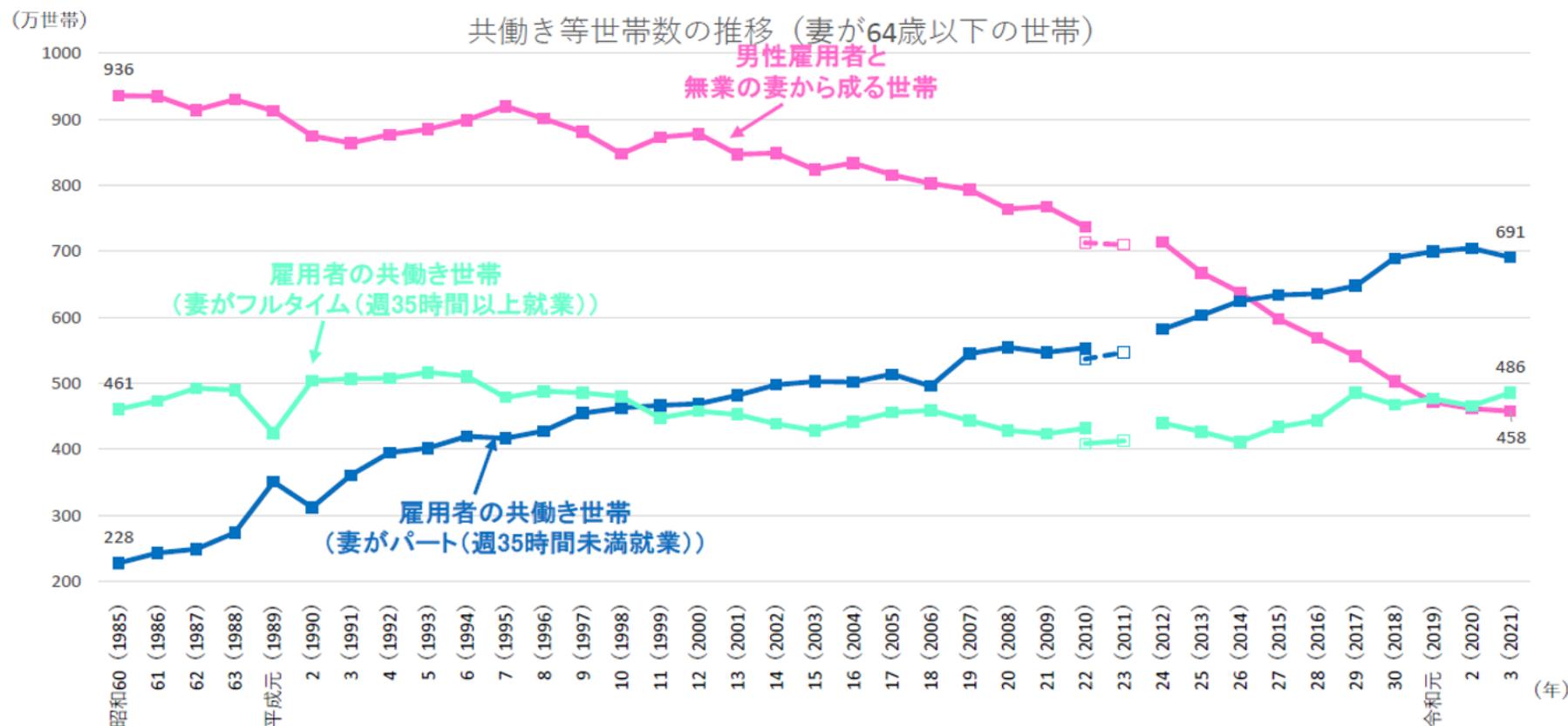


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

- 注) ・ 所定内給与 (パートタイム労働者) を所定内労働時間 (パートタイム労働者) で除して算出。
・ 「常用労働者」：次のいずれかに該当する者をいう。
 (1) 期間を定めずに雇われている者 (2) 1 か月以上の期間を定めて雇われている者
・ 「パートタイム労働者」：常用労働者のうち、次のいずれかに該当する者をいう。
 (1) 1 日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者
 (2) 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じで 1 週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

- 男性労働者と無業の妻から成る世帯（妻が64歳以下の世帯）は減少傾向。
2021年の世帯数（458万世帯）は1985年（936万世帯）の半分以下となっている。
- 妻がパートの共働き世帯数（妻が64歳以下の世帯）は増加傾向。
- 妻がフルタイムの共働き世帯数（妻が64歳以下の世帯）は横ばい。

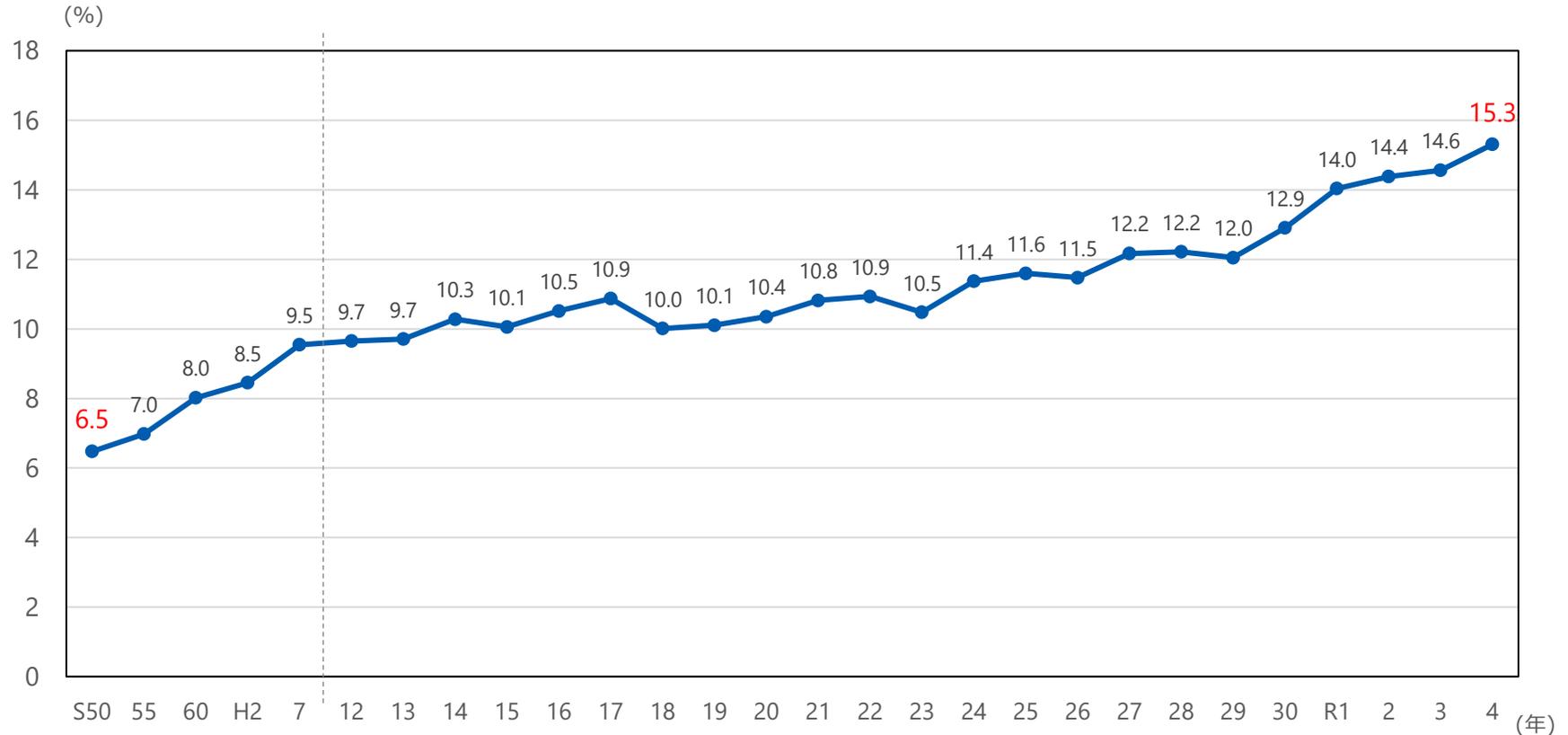


- (備考)
1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

勤労者世帯の実収入に占める世帯主の配偶者の収入（うち女性）の割合

○ 2人以上の世帯のうち勤労者世帯における1世帯当たり1か月間の勤労者世帯の実収入に占める世帯主の女性配偶者の収入の割合は増加傾向で推移しており、家計における女性の収入の位置づけが高まっている。

○ 1世帯当たり1か月間の勤労者世帯の実収入に占める世帯主の配偶者の収入（うち女性）の割合
<2人以上の世帯のうち勤労者世帯>



(資料出所) 総務省「家計調査」より作成。

(注) 1. 平成12年以前は、農林漁家を除く結果による。

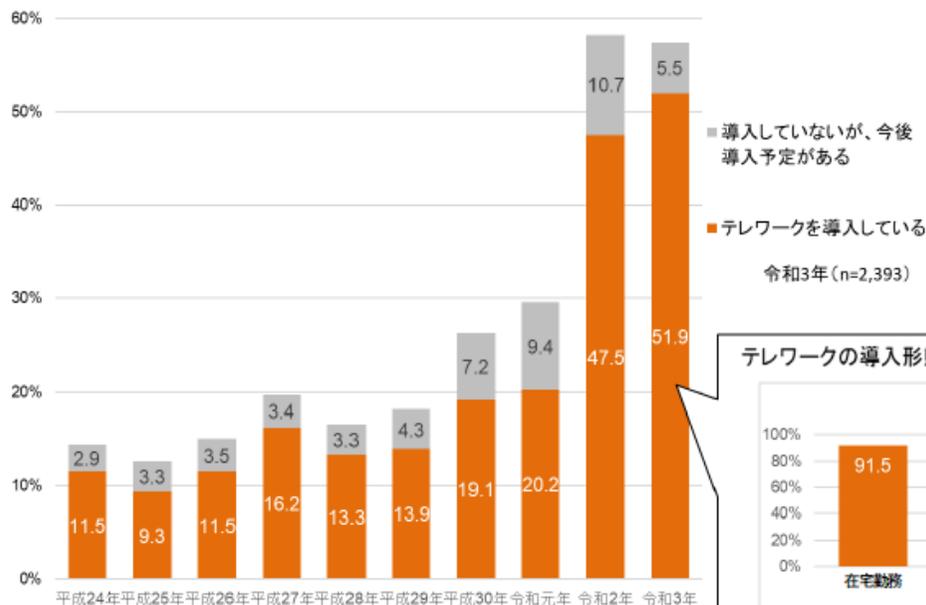
2. 平成30年以降の結果は、家計調査で使用する家計簿の改正の影響による変動を含むため、時系列比較をする際には注意が必要。

3. 世帯とは、住居及び家計を共にしている人の集まりをいい、「勤労者世帯」とは、家計費に充てるための収入を得ている人を世帯主として、世帯主が会社、官公庁、学校、工場、商店などに勤めている世帯（ただし、世帯主が社長、取締役、理事など会社団体の役員である世帯は除く）をいう。

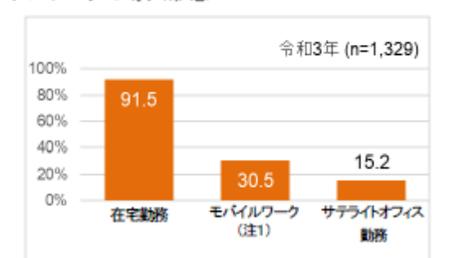
テレワーク導入状況

- コロナ禍でテレワークを導入する企業が増えており、令和2年は前年から大幅増加、令和3年も導入割合が維持されている。
- 令和3年8月末時点において、産業別にみると、「情報通信業」などでテレワークを導入している企業の割合が高く、企業規模別にみると、企業規模が大きいほど導入している割合が高くなっている。

テレワーク導入状況の推移



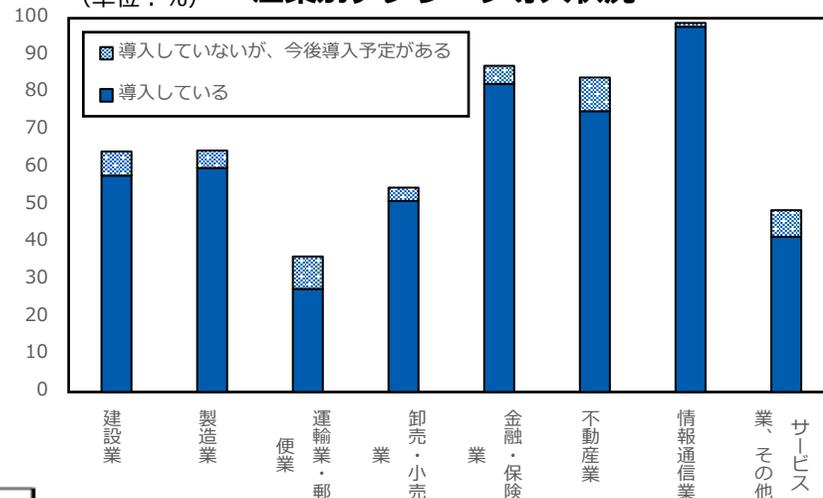
テレワークの導入形態



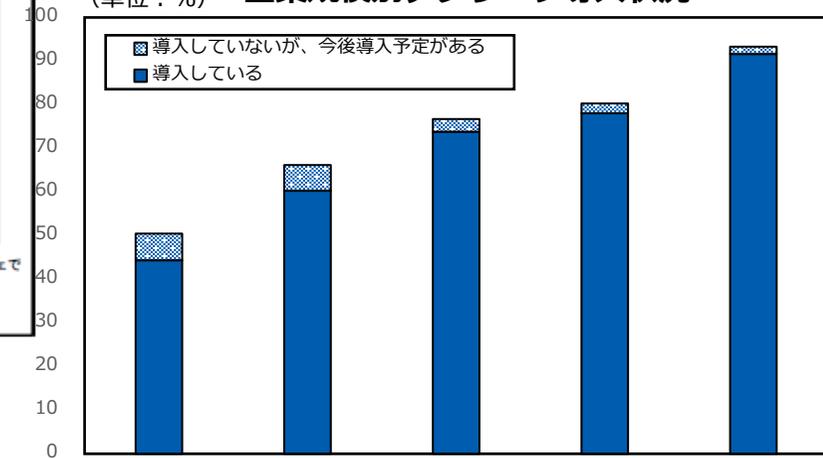
(注1) 営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。

(注2) 導入形態の無回答を含む形で集計

産業別テレワーク導入状況



企業規模別テレワーク導入状況

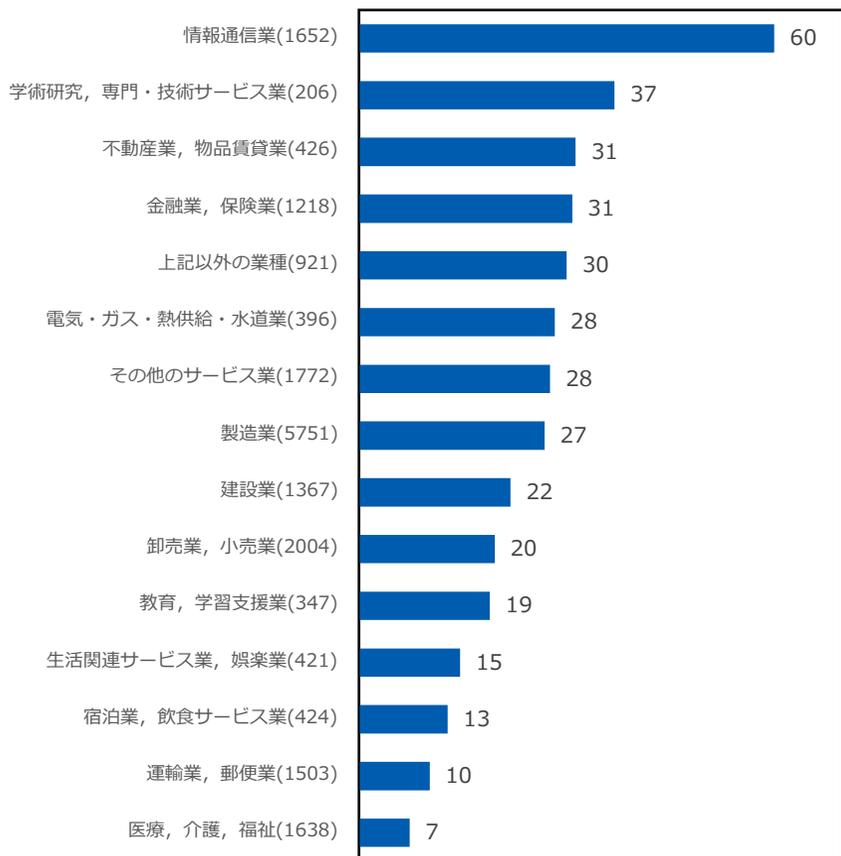


(資料出所) 総務省「通信利用動向調査(令和3年調査)」により作成

テレワーク実施状況（産業別・職種別）

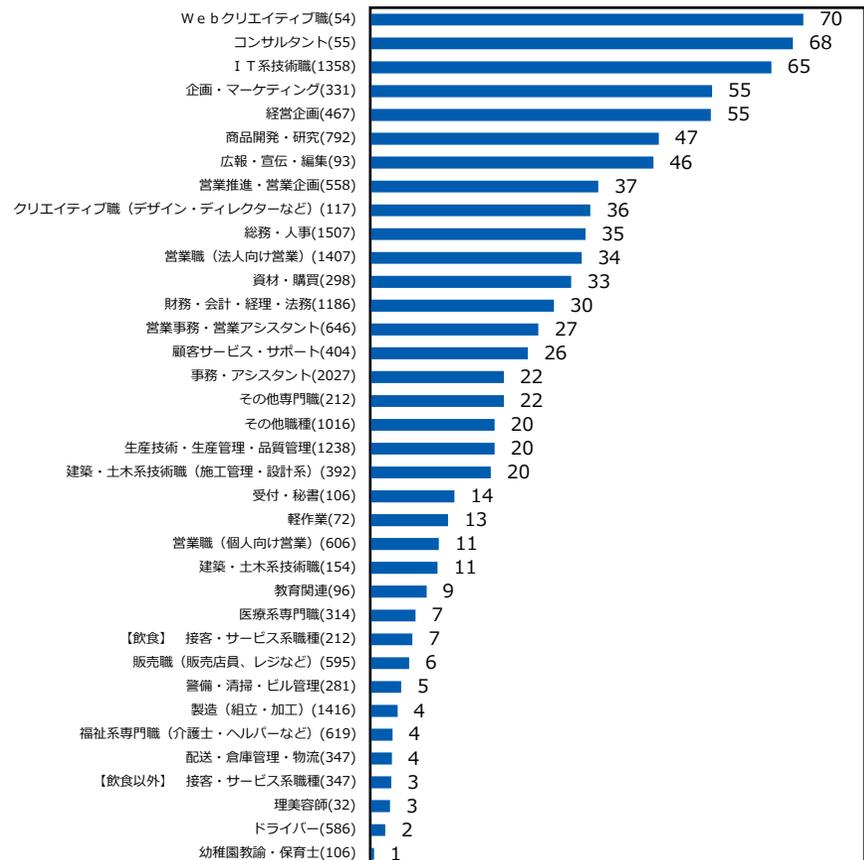
- 正社員のテレワーク実施率を産業別にみると、「情報通信業」「学術研究，専門・技術サービス業」などで実施率が高い一方、「医療，介護，福祉」「運輸業，郵便業」などで実施率が低い。
- また、正社員のテレワーク実施率を職種別にみると、「Webクリエイティブ職」などで実施率が高い一方、「幼稚園教諭・保育士」「ドライバー」「理美容師」などにおいて、実施率が低い。

産業別テレワーク実施状況（正社員）（単位：％）



※ カッコ内はサンプル数

職種別テレワーク実施状況（正社員）（単位：％）



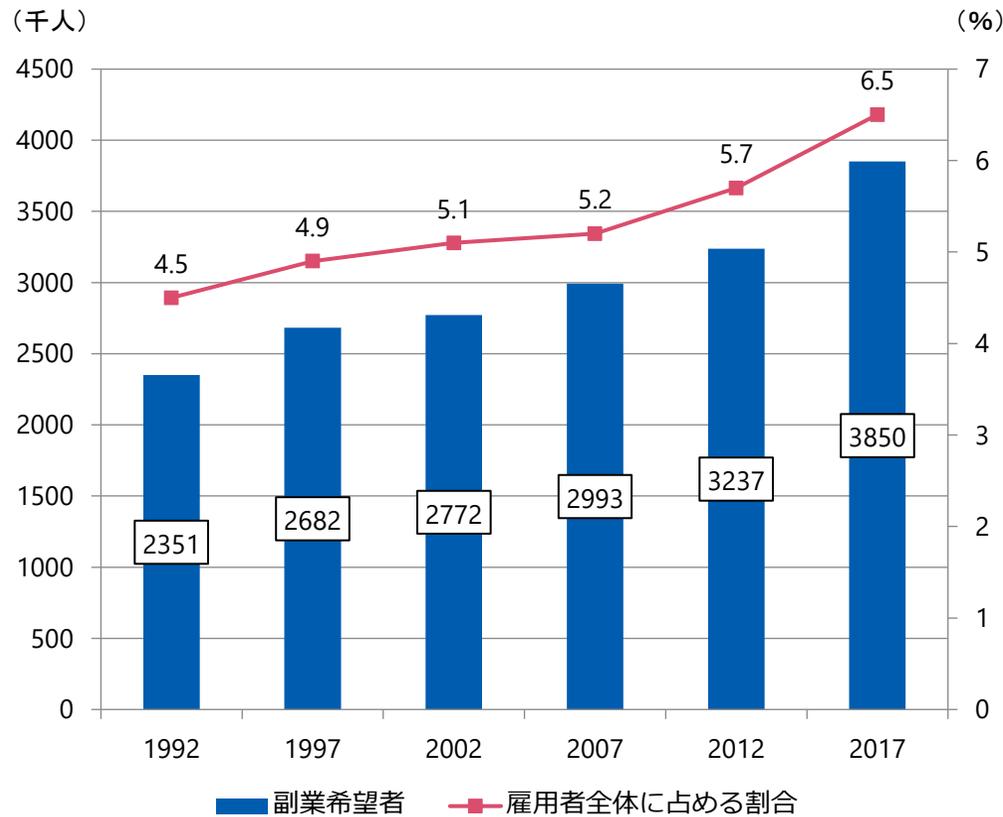
※ カッコ内はサンプル数

（資料出所）パーソル総合研究所「第七回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査期間：2022年7月13日～7月18日）により作成
 調査対象：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=20,046、非正規雇用：n=5,009、公務員・団体職員 n=305

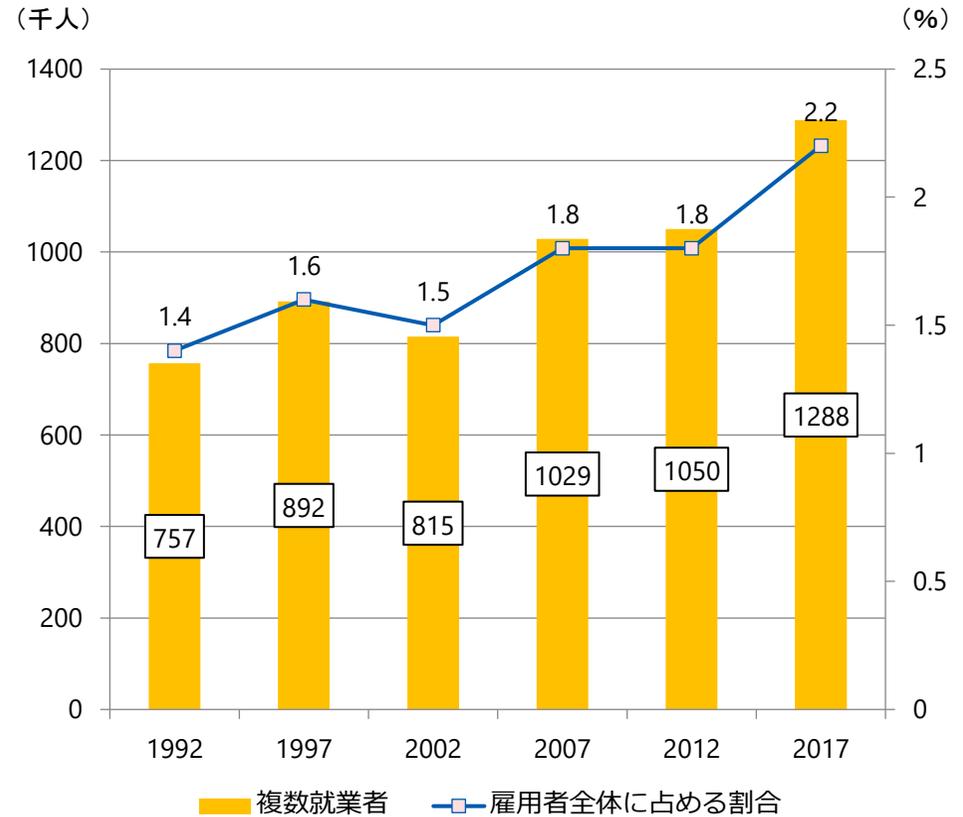
副業・兼業の現状（働き手側①）

- 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」

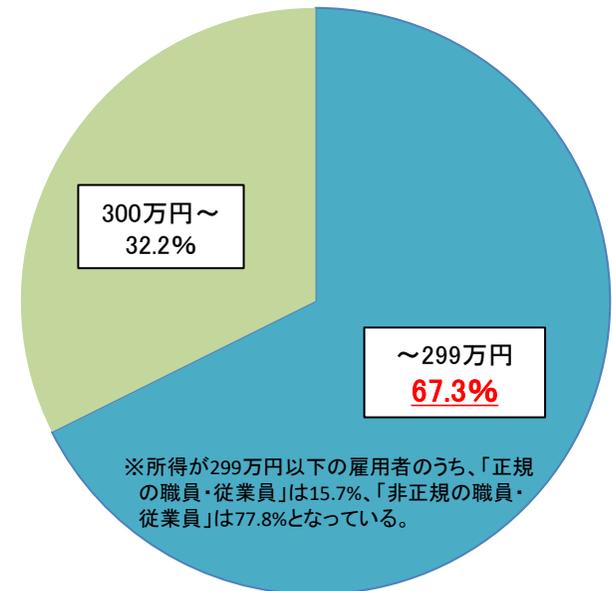
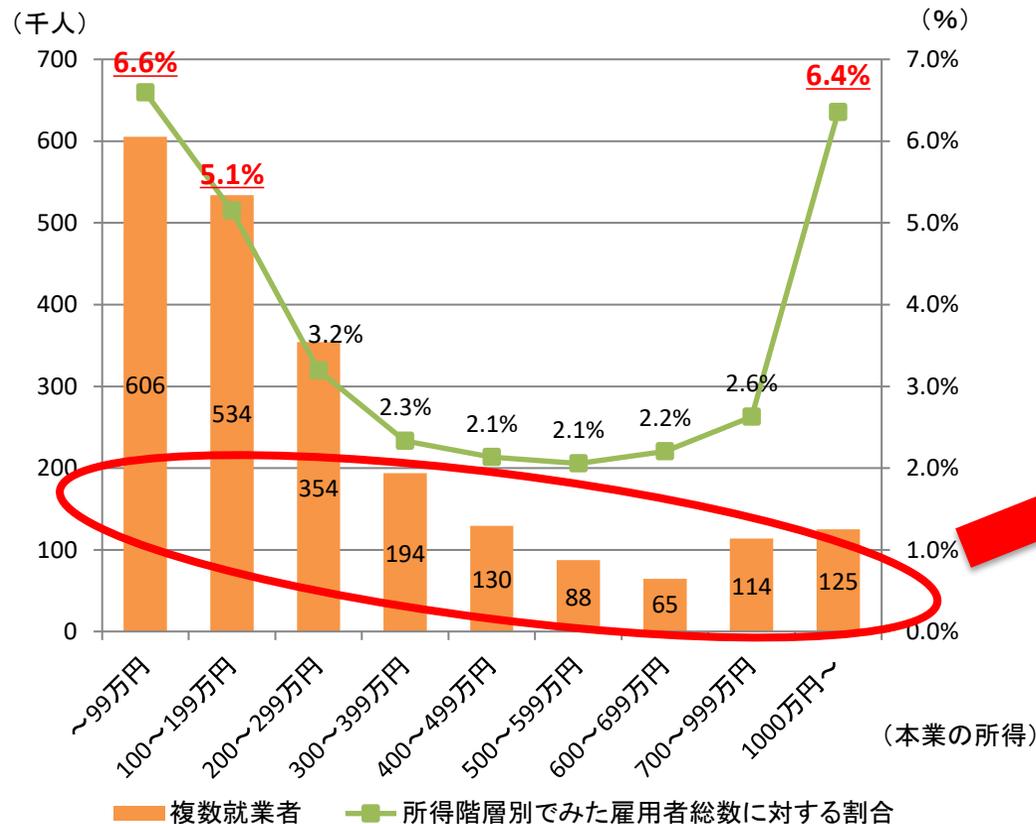
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

副業・兼業の現状（働き手側②）

- 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。



（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。

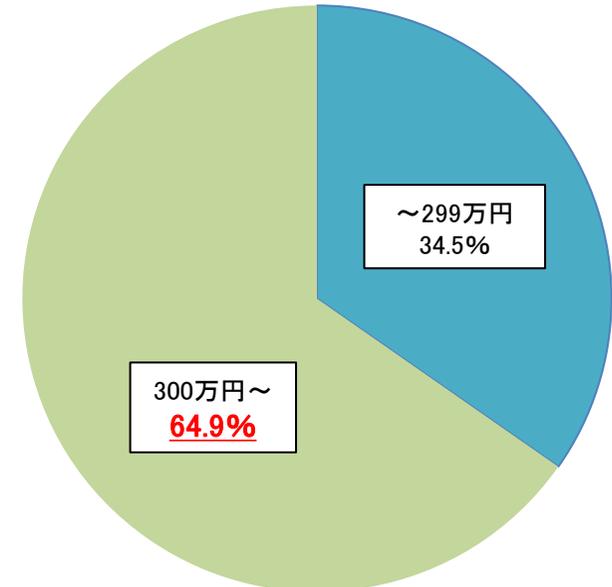
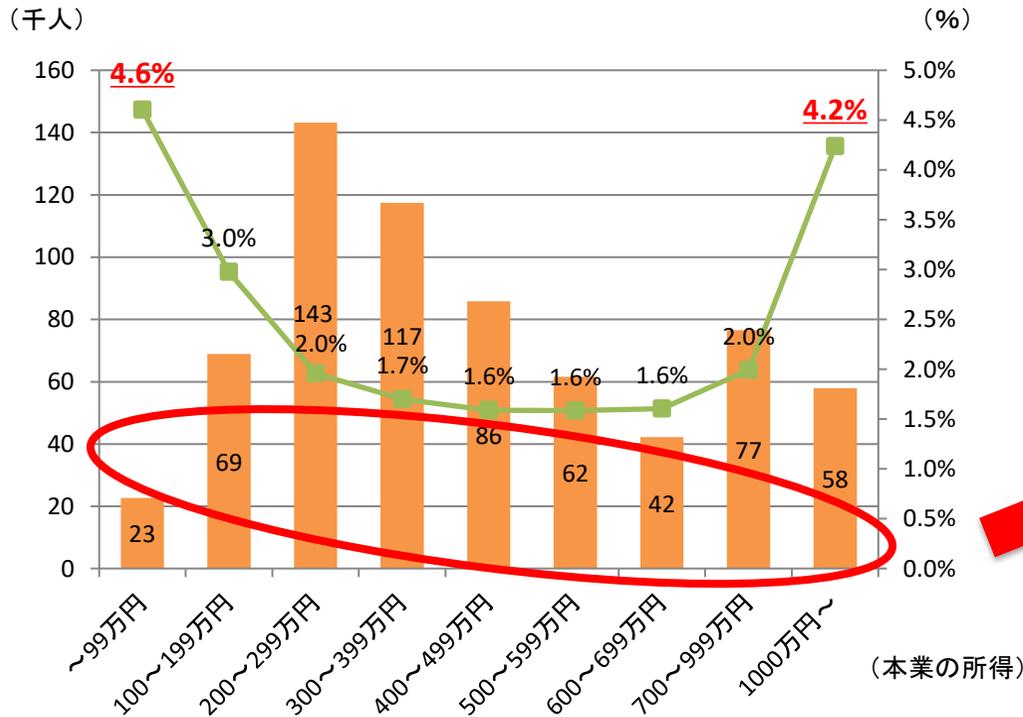
（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

副業・兼業の現状（働き手側②：正規の職員・従業員）

- 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。

- 複数就業者
- 所得階層別でみた雇用者（うち正規の職員・従業員）総数に対する割合

（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

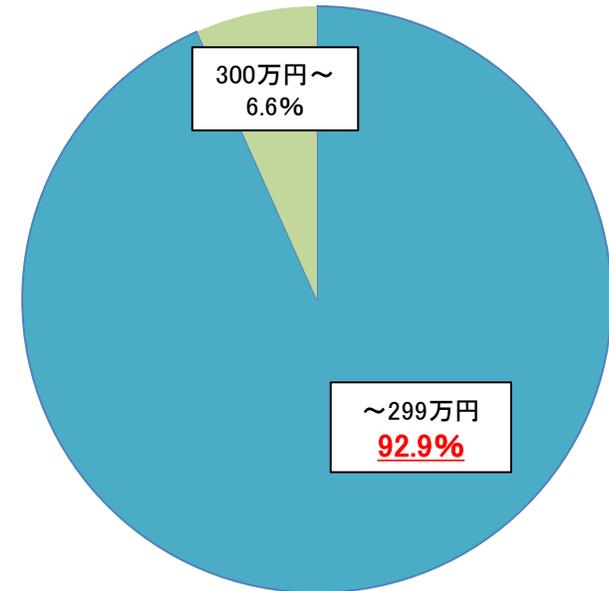
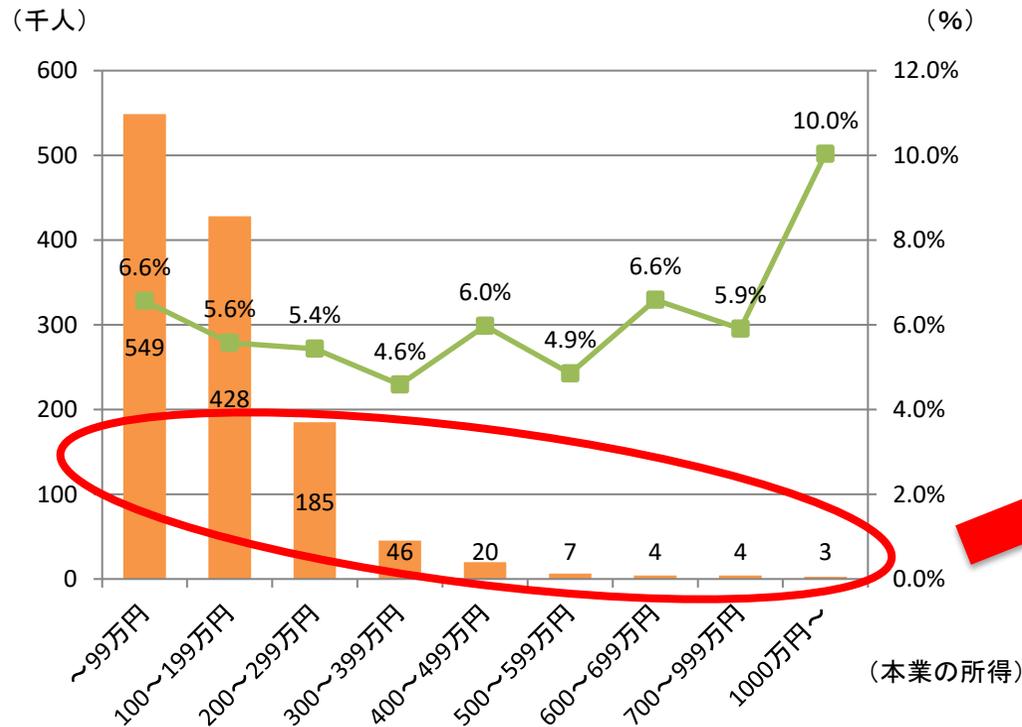
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。
また、「正規の職員・従業員」は、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって7つに区分（ほかに、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」）したものの1つである。

副業・兼業の現状（働き手側②：非正規の職員・従業員）

- 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（2ページ前参照）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。



（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。

■ 複数就業者

■ 所得階層別でみた雇用者総数（うち非正規の職員・従業員）に対する割合

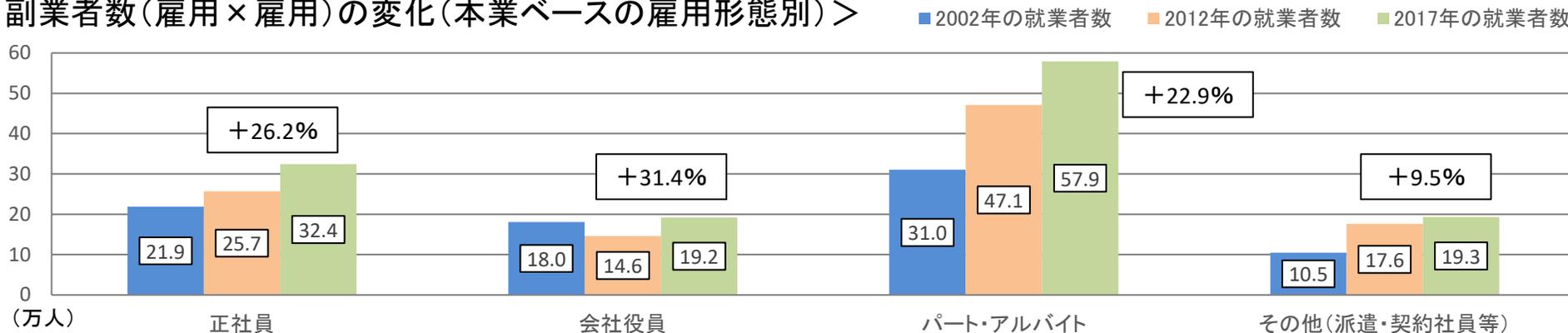
（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

※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。
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。

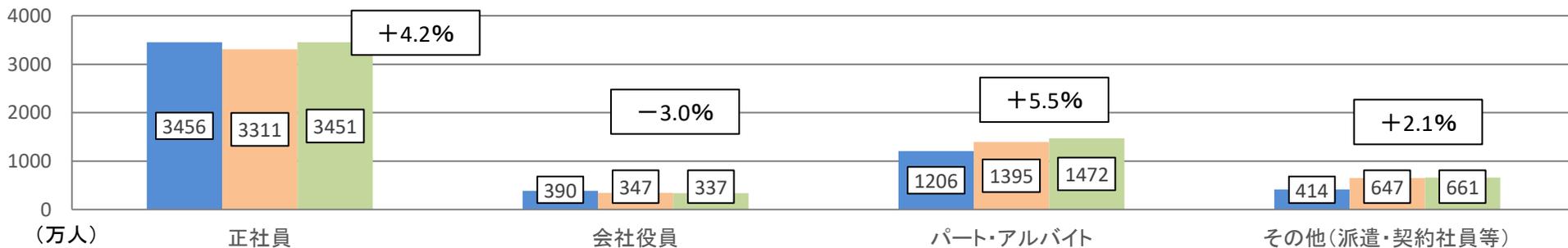
副業・兼業の現状（働き手側③）

- 「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（2012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	26.2%	31.4%	22.9%	9.5%
全就業者	4.2%	-3.0%	5.5%	2.1%

（出典）総務省「就業構造基本調査」

※同調査における「雇業者」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。

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用

1. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の原則的な取扱い

- 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、給付は行われぬ。

⇒ **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

2. 2以上の雇用関係にある65歳以上の労働者の雇用保険の適用

- **65歳以上の者を対象**として、**本人の申出を起点**として**2つの事業所**の労働時間を合算して適用する制度を試行する。（逆選択やモラルハザード等を、令和4年1月の施行後5年を目途に検証。）

(例)



A事業所

週・所定14h

B事業所

週・所定10h

A事業所
を離職



A事業所

週・所定0h

B事業所

週・所定10h

- ・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用

- ・ Aを離職し、20時間を下回るため、Aで支払われていた賃金額を基礎として給付し、
- ・ 被保険者ではなくなるため、以後、保険料を徴収しない。

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（H30.12.27）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。

JILPT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。

雇用保険を受給できない者を対象とする制度



求職者支援制度について

概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、月10万円の生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）を受給しながら無料の職業訓練を受講し、再就職、転職、スキルアップを目指す制度
- ハローワークにおいて、訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで一貫した就職支援を実施
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練の受講が可能

スキーム



基礎コース	訓練内容	社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練	
	訓練期間	2か月から4か月	
	訓練分野	ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科など	
実践コース	訓練内容	職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練	
	訓練期間	3か月から6か月 (就職に直結する資格を取得できる介護分野などは2か月から)	
	訓練分野	IT 営業・販売・事務 医療事務 介護福祉 デザイン その他	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など OA経理事務科、営業販売科など 医療・介護事務科、調剤事務科など 介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など 広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など 3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

職業訓練受講給付金の主な要件及び特例措置の概要

○ 職業訓練受講給付金等の主な要件

- 本人収入要件：月8万円以下
- 世帯収入要件：月25万円以下
- 訓練の出席要件：全ての訓練実施日の訓練を受講していること（やむを得ない理由により欠席がある場合は8割以上出席すること）
- 世帯全体の金融資産等要件：300万円以下、現住所以外に土地・建物を所有していないこと
- 訓練対象者要件：離転職を前提に訓練を受講し、再就職を目指す雇用保険を受給できない者等

○ コロナ禍で講じている特例措置（令和5年3月末までの時限措置）

給付金の本人収入要件	<u>月8万円以下</u> → <u>シフト制で働く方などは月12万円以下</u> ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする
給付金の世帯収入要件	<u>月25万円以下</u> → <u>月40万円以下</u> ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする
給付金の出席要件	<u>病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> → <u>理由によらず欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> ※ 子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※ 病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額
訓練対象者	<u>再就職や転職を目指す者</u> → <u>転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える</u> ※ 働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する
訓練基準	訓練期間： <u>2か月から6か月</u> → <u>2週間から6か月</u> 訓練時間： <u>月100時間以上</u> → <u>月60時間以上</u> ※ 働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する

※ 給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和3年2月25日より適用。その他の特例措置は令和3年12月21日より適用

求職者支援制度の見直し内容

① 職業訓練受講給付金の世帯収入要件の緩和

- ・ 配偶者や親と同居している者の訓練受講を容易にするため、**現行の世帯収入の要件（月25万円以下）を「月30万円以下」に引き上げる。**

② 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

- ・ **訓練受講に配慮が必要な者（就労経験が少ない者や育児・介護中の者）の受講促進を図るため、これらの者に限り、欠席の理由を証明できない場合であっても、訓練実施日の2割までは欠席を認める。**

③ 通所手当の支給対象の拡大

- ・ 職業訓練受講手当（月10万円）の支給対象とならない者のうち、**収入が一定額以下の者（※）**について、訓練受講を容易にするため、**新たに通所手当のみを支給する。**

（※）本人収入12万円以下、世帯収入34万円以下

（注）職業訓練受講給付金＝職業訓練受講手当（月10万円）＋通所手当＋寄宿手当

④ 訓練対象者の拡大

- ・ 職業能力の向上を希望する非正規雇用労働者の主体的なスキルアップを促進するため、「**働きながらスキルアップを目指す者**」についても**訓練対象者に追加する。**

⑤ 訓練基準の要件緩和

- ・ 在職中の求職者、育児・介護や健康上の事情を抱える者の他、自身に不足する必要なスキルを学び早期の再就職を希望する離職者の訓練受講を容易にするため、**短い期間や時間の訓練コースの設定を可能とする。**

【訓練期間】2か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上

求職者支援制度の活用実績

求職者支援訓練の受講者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4~1月)	計
令和2年度	1,705	1,422	1,644	1,933	1,782	2,210	2,123	1,999	2,107	1,755	1,913	3,141	18,680	23,734
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,560	2,084	2,242	2,300	2,135	2,456	3,657	22,147	28,260
令和4年度	2,816	2,626	2,596	3,005	2,632	3,954	3,118	3,420	3,321	3,397			30,885	30,885
(対前々年同月比)	65.2%	84.7%	57.9%	55.5%	47.7%	78.9%	46.9%	71.1%	57.6%	93.6%			65.3%	
(対前年同月比)	15.2%	19.9%	▲1.5%	79.7%	39.7%	54.5%	49.6%	52.5%	44.4%	59.1%			39.5%	

職業訓練受講給付金の受給者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4~2月)	計
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	9,568	10,406
令和3年度	964	1,477	1,061	1,095	989	860	1,101	1,206	1,019	1,171	1,226	1,202	12,169	13,371
令和4年度	1,420	2,029	1,394	1,291	1,449	1,007	1,264	1,288	1,072	1,063	1,000		14,277	13,277
(対前々年同月比)	109.4%	86.3%	90.7%	71.7%	100.1%	27.3%	25.1%	32.5%	2.5%	3.6%	33.5%		50.5%	
(対前年同月比)	47.3%	37.4%	31.4%	17.9%	46.5%	17.1%	14.8%	6.8%	5.2%	▲9.2%	▲18.4%		21.3%	

職業訓練受講給付金の特例措置の適用者数

	令和3年 2~3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和4年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和5年 1月	2月	計	
本人収入要件 *1	2	10	20	22	27	29	41	39	36	45	56	69	72	52	78	75	76	69	88	92	106	111	112	103	1,430	
出席要件（仕事による欠席） *1	1	3	0	2	4	4	2	3	2	2	5	12	17	13	9	15	13	8	14	15	10	16	15	7	192	
世帯収入要件 *2											0	24	142	233	186	292	305	313	369	406	499	553	485	391	4,194	6,177
出席要件（やむを得ない理由 以外の欠席） *2											1	159	396	489	476	561	627	658	721	710	671	675	695	601	6,698	10,919
訓練対象者の特例（転職希望 なし） *2											0	7	5	5	2	0	1	1	1	2	3	3	2	5	9	46

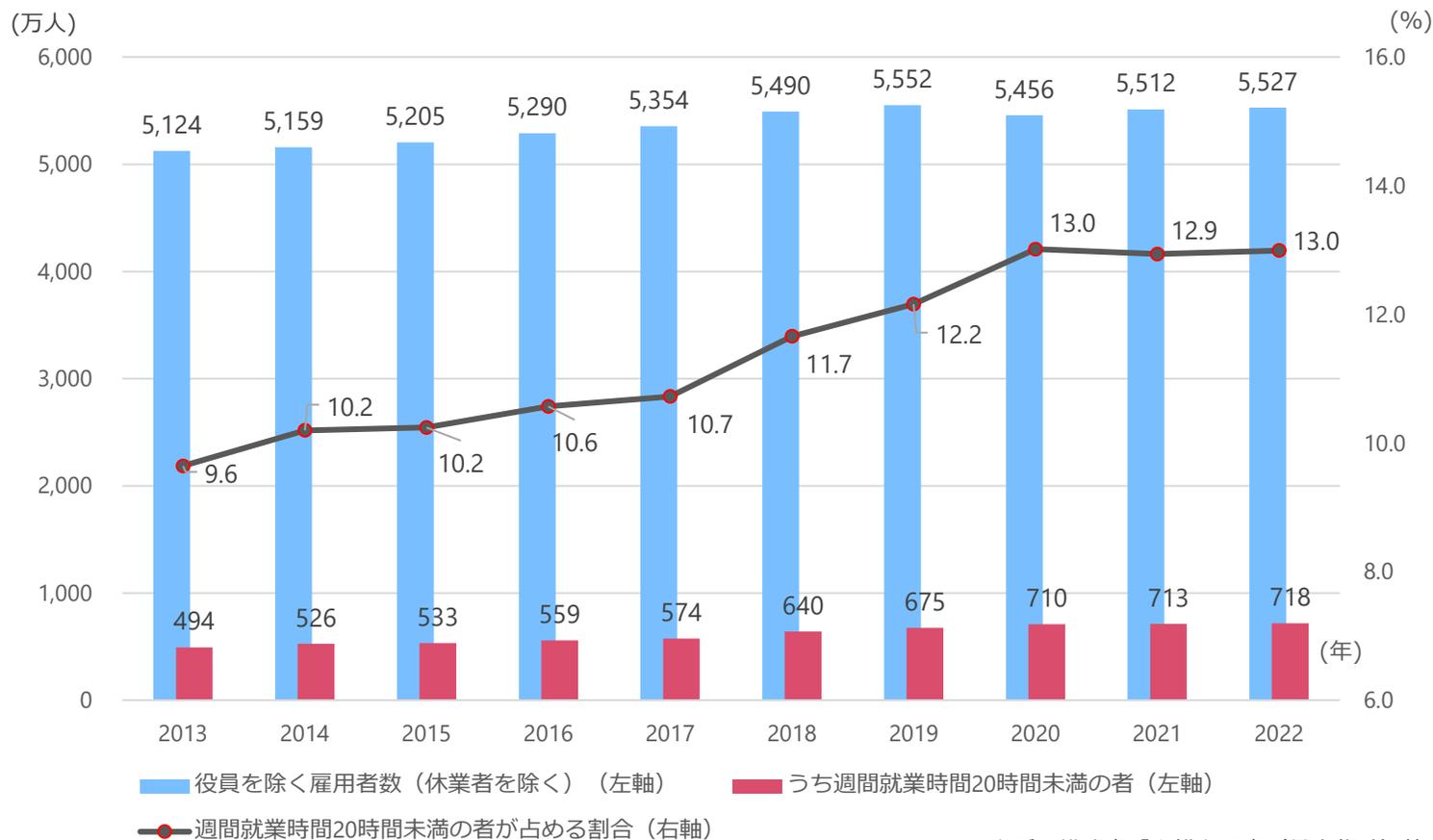
*1の措置は令和3年2月25日から*2の措置は令和3年12月21日から導入

雇用保険が適用されない労働者の状況



短時間雇用者（20時間未満）数の推移

○週間就業時間が20時間未満である雇用者の数は2013年以降増加を続けており、雇用者総数に占める割合も増加傾向であったが、ここ数年は横ばいで推移している。



出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

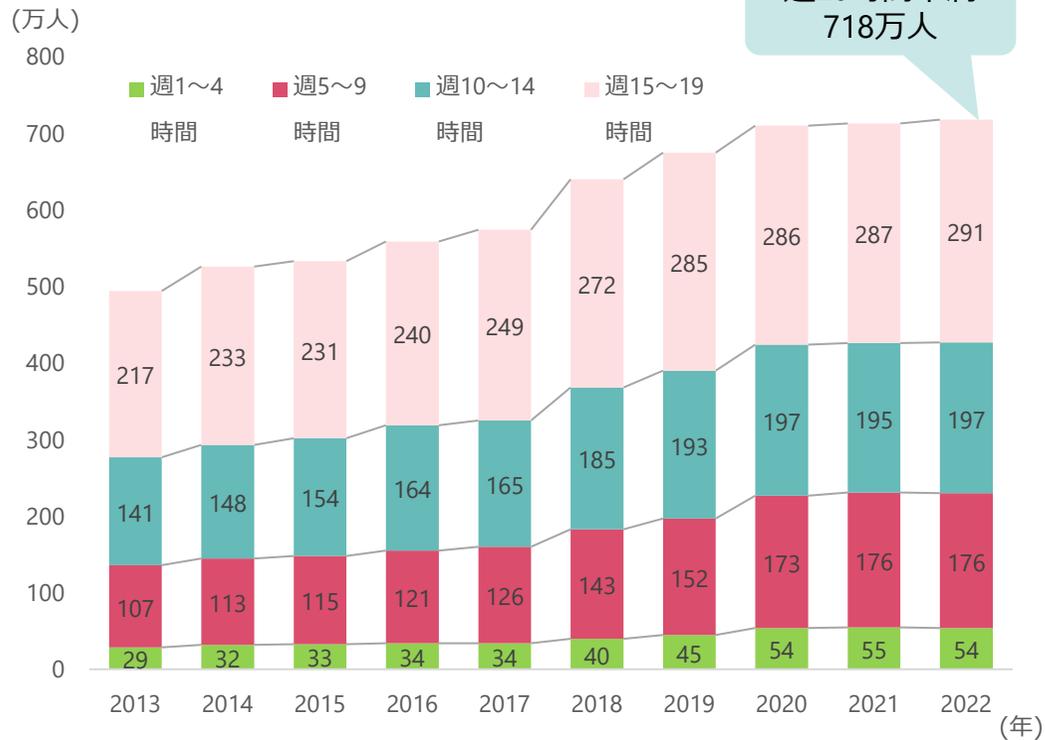
注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。

- ・週間就業時間：調査週間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事をした場合は、それらの就業時間を合計したもの）。
- ・雇用者：会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員
- ・役員：会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）
- ・休業者：仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、雇用者については、給料・賃金（休業手当を含む。）の支払を受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者を含む。
- ・本グラフの週間就業時間20時間未満の者の人数は、週間就業時間1～4、5～9、10～14、15～19時間の者の人数の積み上げ値を用いている。
- ・2013年～2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値。

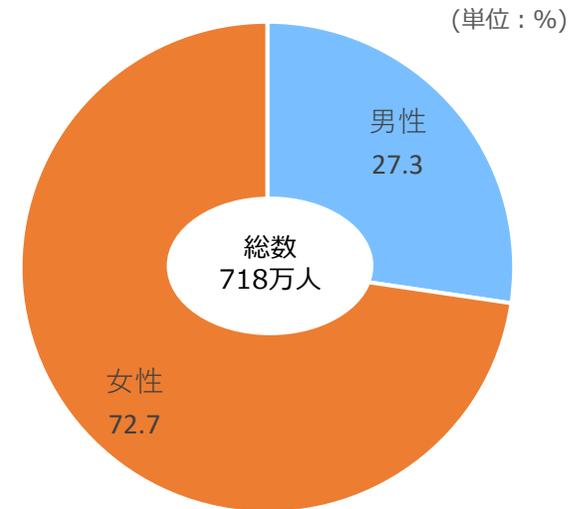
短時間雇用者（20時間未満）の状況（就業時間別、性別）

○週間就業時間が20時間未満である雇用者について、週間就業時間階級別の雇用者数の推移をみると、全ての週間就業時間階級において雇用者数は増加傾向となっている。
性別にみると、女性が7割超を占めており、男性は3割弱にとどまっている。

○週間就業時間階級別雇用者数の推移



○週間就業時間が20時間未満である雇用者の性別構成比（2022年平均）



注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
(その他の定義は前ページと同様)

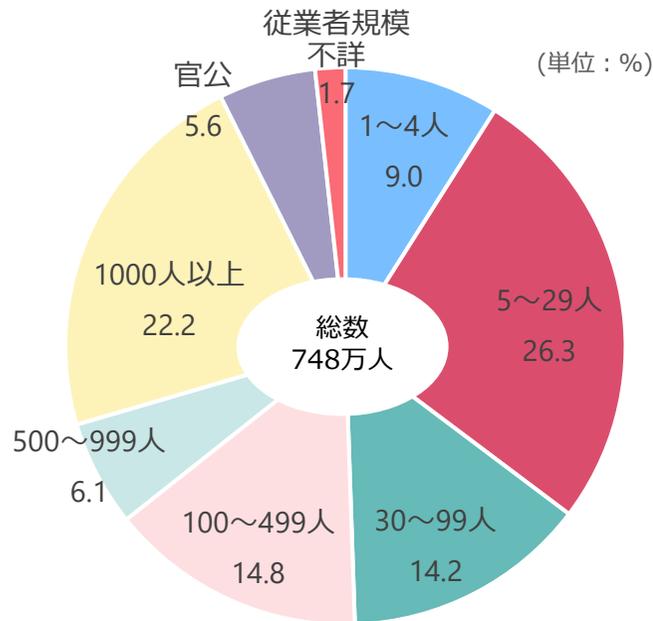
・2013年～2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値。

出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

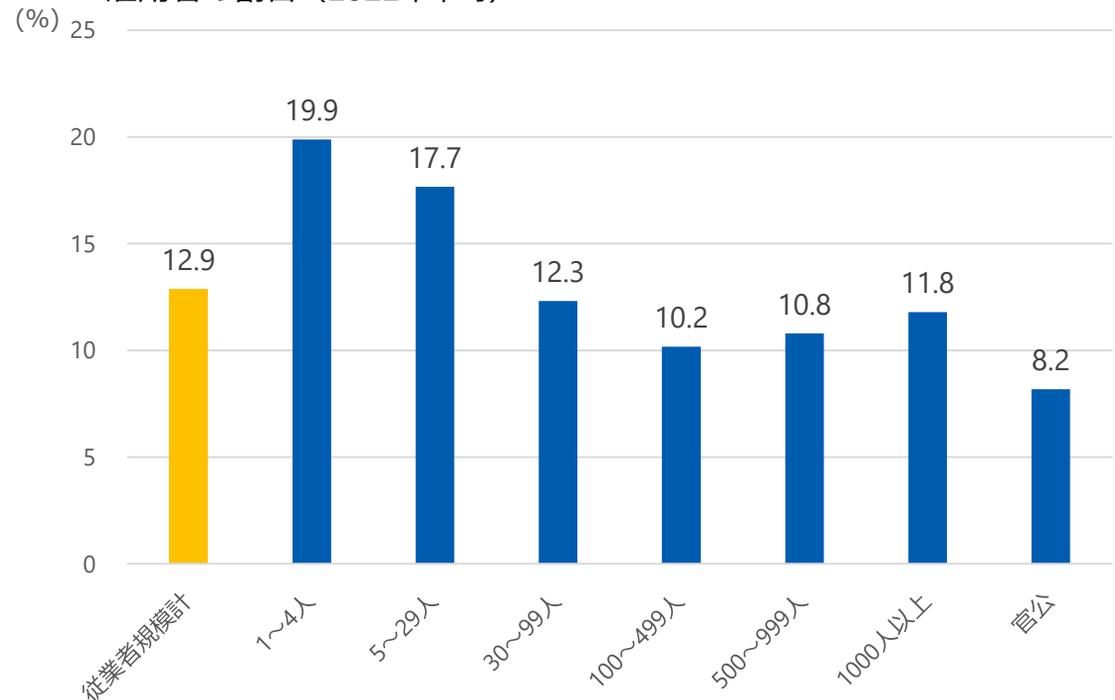
短時間雇用者（20時間未満）の状況（企業規模別）

- 週間就業時間が20時間未満である雇用者について企業の従業者規模別にみると、約半数が規模100人未満となっている。
- 企業の従業者規模別に雇用者総数に占める週間就業時間20時間未満である雇用者の割合をみると、規模1～4人で19.9%と最も高くなっている。

○週間就業時間が20時間未満である雇用者の企業の従業者規模別割合（2022年平均）



○企業の従業者規模別雇用者総数に占める週間就業時間20時間未満の雇用者の割合（2022年平均）



出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

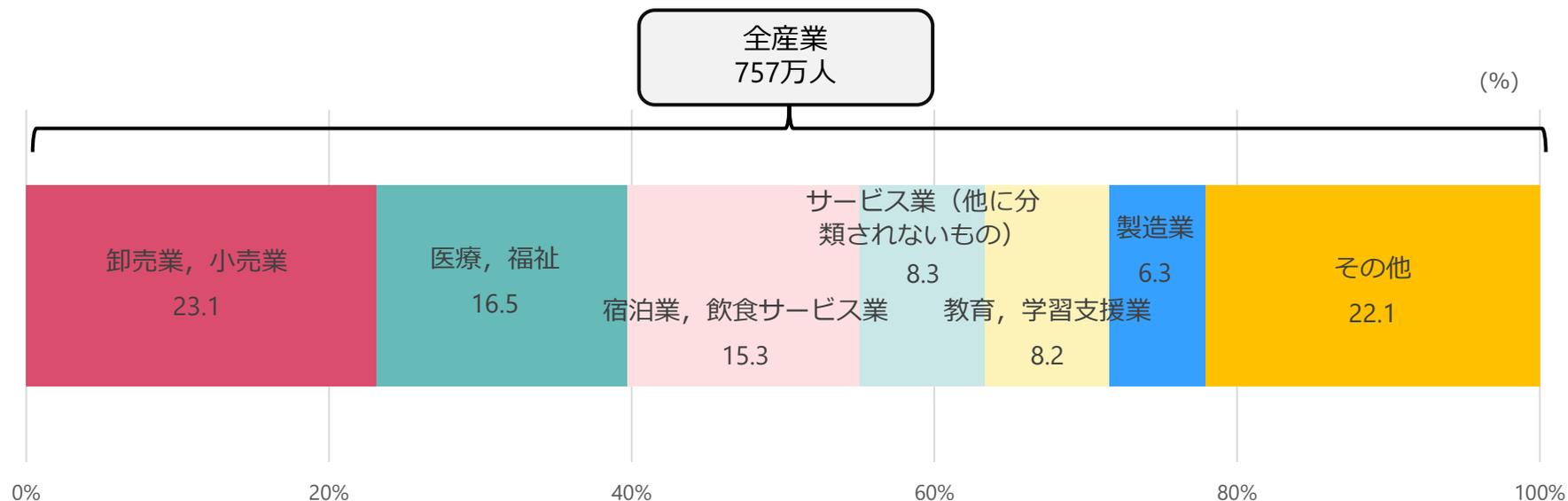
注・非農林業の雇用者（休業者を除く）による。

・従業者規模：働いている事業所が属する企業（本店・支店・工場・出張所などを含めた企業全体）でふだん働いている従業者数の規模により区分。労働者派遣事業所の派遣社員の場合は、実際に働いている派遣先事業所が属する企業の従業者数の規模により区分。ただし、勤め先が官公庁、国営・公営の事業所（例えば国・公立の小学校、中学校、高等学校、国・公立の病院）、独立行政法人、国立大学法人などの場合は、従業者数で区分せず、「官公」としている。（その他の定義は前ページと同様）

短時間雇用者（20時間未満）の状況（産業別）

○週間就業時間が20時間未満である雇用者について産業別構成比をみると、「卸売業，小売業」が23.1%で最も高く、次いで「医療，福祉」の16.5%、「宿泊業，飲食サービス業」の15.3%の順となっている。

○週間就業時間が20時間未満である雇用者の産業別構成比（2022年平均）



* 構成比5%未満の産業は、「その他」としている。

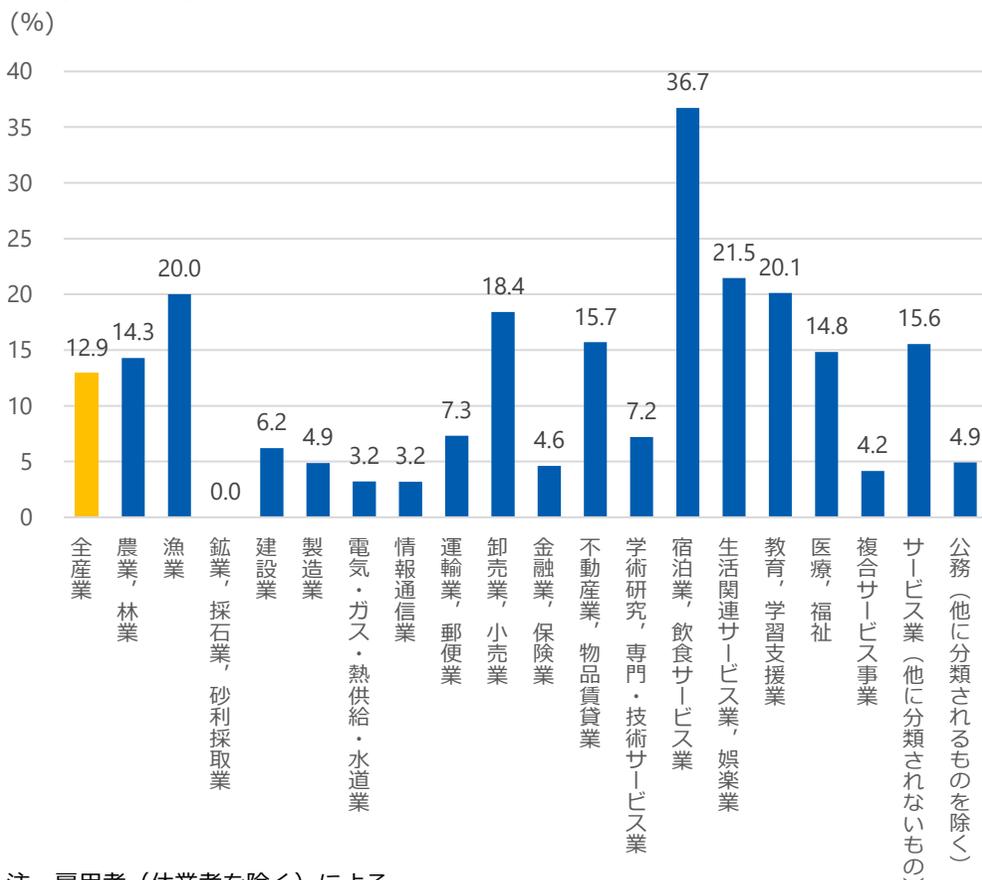
注・雇用者（休業者を除く）による。
（その他の定義は前ページと同様）

出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-3表」より作成

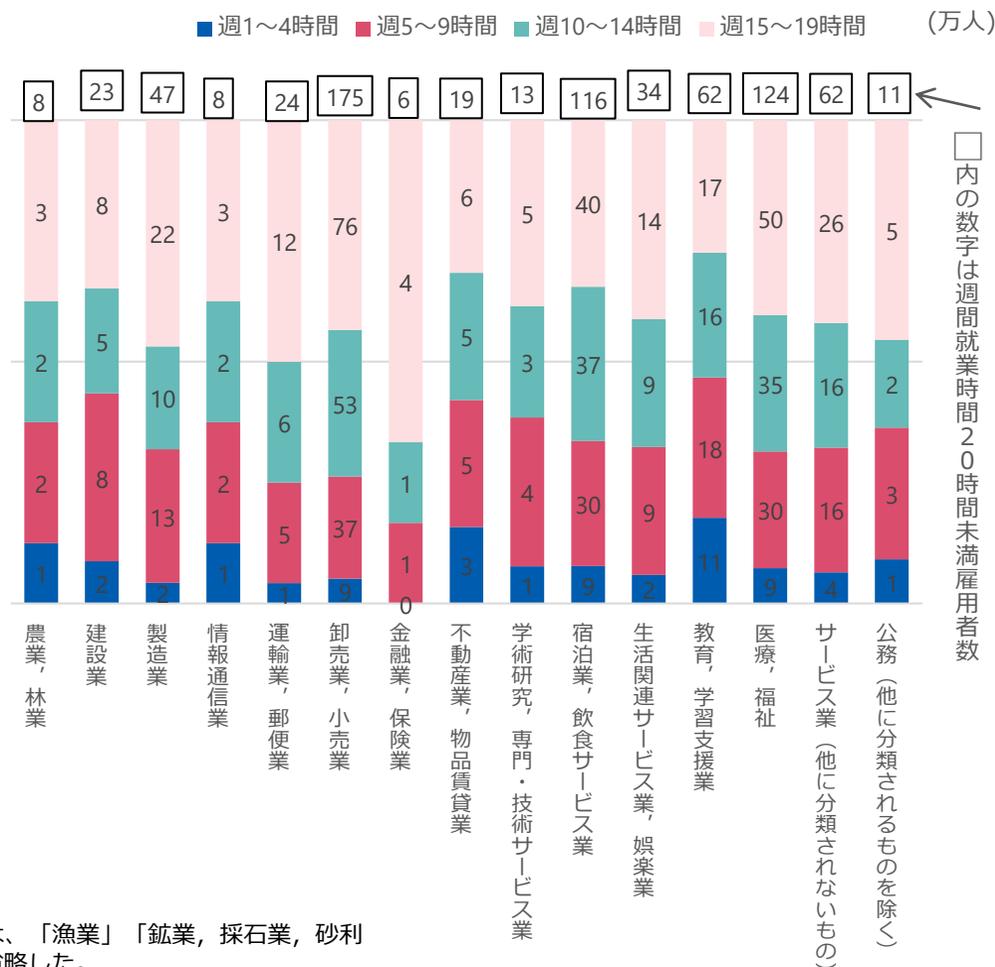
短時間雇用者（20時間未満）の状況（産業別）

- 産業別に雇用者総数に占める週間就業時間20時間未満である雇用者の割合をみると、「宿泊業，飲食サービス業」で36.7%と最も高くなっている。
- 週間就業時間が20時間未満である雇用者について、各産業別に細分化した週間就業時間階級別の状況をみると、全ての産業で10時間以上の者が半数超を占めている。

○産業別雇用者総数に占める週間就業時間20時間未満の雇用者の割合（2022年平均）



○産業別週間就業時間階級別雇用者数（2022年平均）



注・雇用者（休業者を除く）による。

・「分類不能の産業」は省略した。また、右図の週間就業時間階級別の雇用者数については、「漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」及び「複合サービス事業」は数が少ないため省略した。

・右図において、週間就業時間20時間未満の雇用者数は、週間就業時間階級別の雇用者数の合計値を表示した。

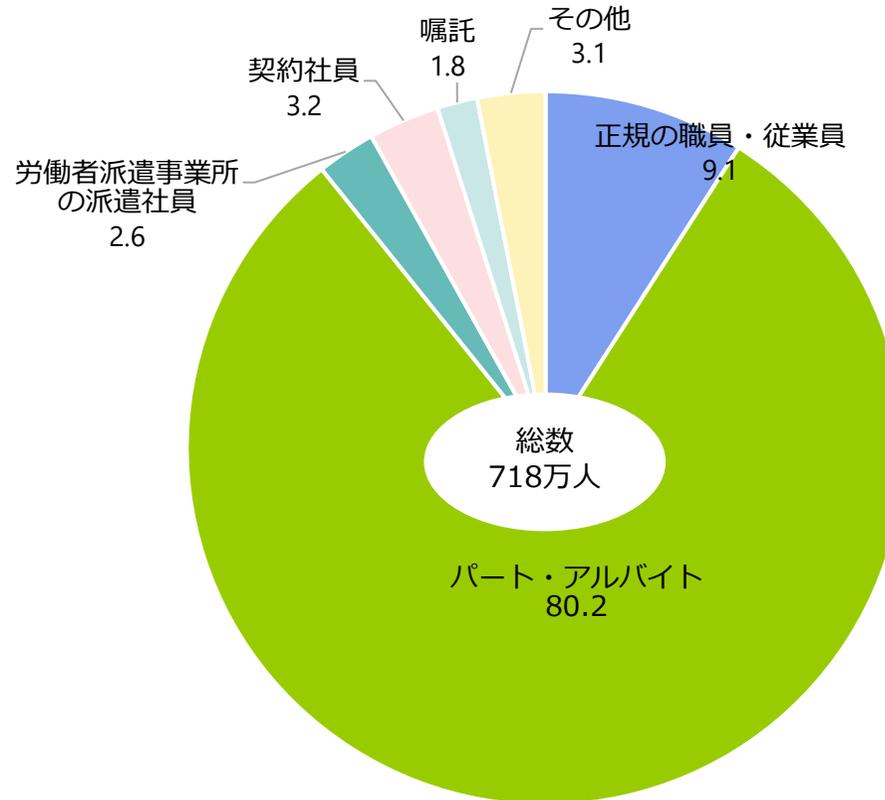
（その他の定義は前ページと同様）

短時間雇用者（20時間未満）の状況（雇用形態別）

○週間就業時間が20時間未満である雇用者を雇用形態別にみると、「パート・アルバイト」が約8割を占めている。

○週間就業時間20時間未満の雇用者の雇用形態別構成比（2022年平均）

（単位：％）



出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

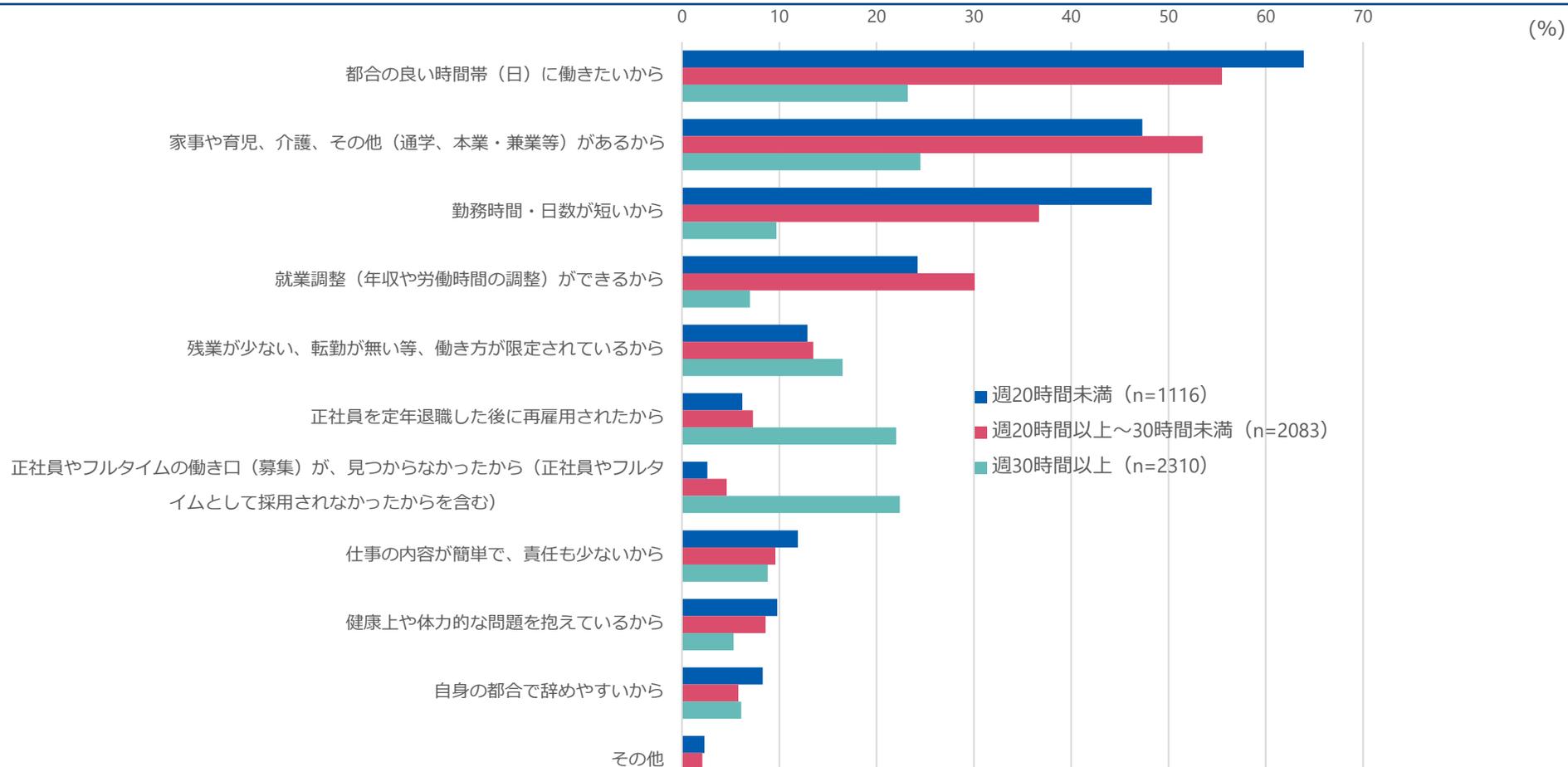
注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。

・会社、団体等の役員を除く雇用者について、勤め先での呼称により、「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つに区分しており、本グラフでは、「パート」「アルバイト」をまとめて「パート・アルバイト」としている。

（その他の定義は前ページと同様）

パートタイム・有期雇用の労働者が現在の所定労働時間で働くことを選択した理由

○「パートタイム」「有期雇用」の労働者が、現在の所定労働時間で働くことを選択した理由（複数回答）について、週所定労働時間階級別にみると、週20時間未満、週20時間以上30時間未満においては、ともに「都合の良い時間帯（日）に働きたいから」が最も高くなっており、週30時間以上の場合と比較して、傾向が類似している。

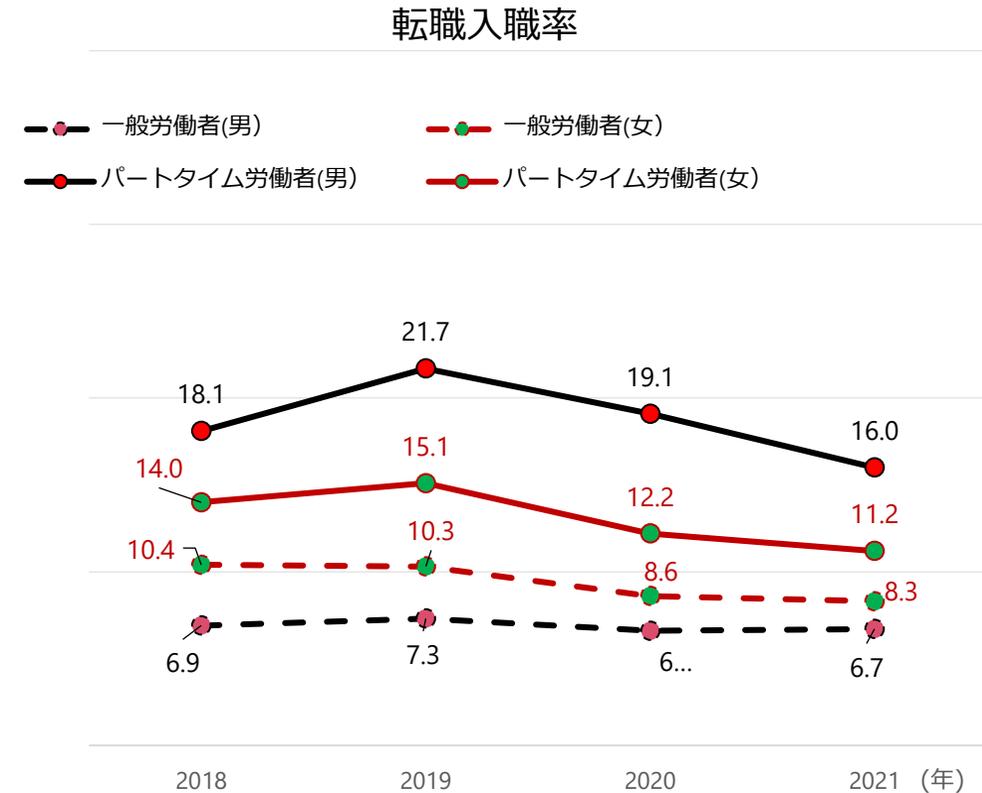
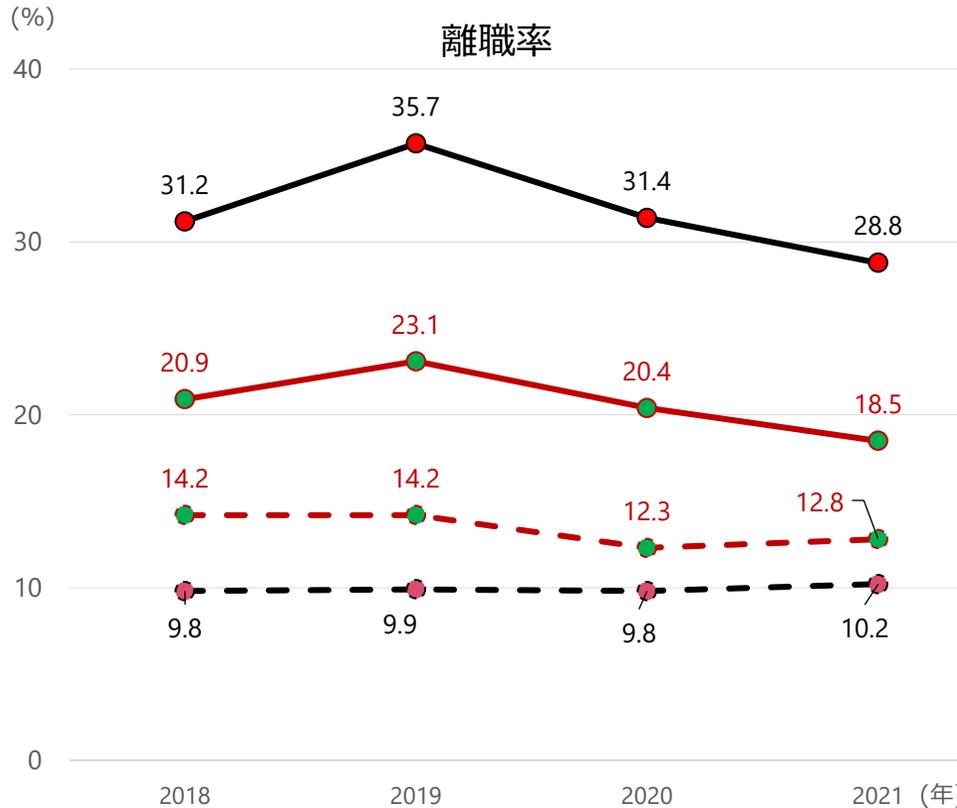


出所 労働政策研究・研修機構「「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編」（JILPT調査シリーズNo.207-2 2021年1月）より作成

- 注・有期雇用：6か月契約や1年契約など、雇用期間を定めた労働契約により、直接雇用されている労働者
 ・パートタイム：1週間の所定労働時間が正社員・正職員と同じか短い、正社員・正職員以外で直接雇用されている労働者（短時間正社員は除く）
 ・正社員・正職員：直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者
 ・無期雇用：特に雇用期間を定めずに（または定年まで）、直接雇用されている労働者
 ・フルタイム：1週間の所定労働時間が正社員・正職員と同じか長い、正社員・正職員以外で直接雇用されている労働者
 ・グラフ上「無回答」は省略している。

離職率、転職入職率の状況

- 離職率は、一般労働者よりもパートタイム労働者が高い。男女別も同様であるが、特に男性において一般労働者とパートタイム労働者の差が大きい。
- 転職入職率においても、離職率と同様の傾向となっている。



- 注) ・「常用労働者」：次のいずれかに該当する労働者をいう。
 (1)期間を定めずに雇われている者 (2)1か月以上の期間を定めて雇われている者
- ・「パートタイム労働者」：常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。
- ・「一般労働者」：常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。
- ・「入職者」：常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除く。
- ・「転職入職者」：入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。
- ・「離職者」：常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く。
- ・「離職率」：常用労働者数に対する離職者数の割合をいい、次式により算出している。 離職率 = 離職者数 / 1月1日現在の常用労働者数 × 100 (%)
- ・「転職入職率」：常用労働者数に対する転職入職者数の割合をいい、次式により算出している。 転職入職率 = 転職入職者数 / 1月1日現在の常用労働者数 × 100 (%)

出典：厚生労働省「雇用動向調査」より作成

離職者の離職理由の状況

- 離職理由は、一般労働者及びパートタイム労働者の期間の定めあり、期間の定めなしを問わず、いずれも「個人的理由」が最も高い。
- 期間の定めあり、期間の定めなしを問わず、離職理由を個人的理由とした者の割合は、一般労働者よりもパートタイム労働者の方が高い傾向にある。

【就業形態、離職理由別離職者割合】

	期間の定めなし						期間の定めあり					
	一般労働者			パートタイム労働者			一般労働者			パートタイム労働者		
年	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
契約期間の満了	-	-	-	-	-	-	41.8	45.3	45.2	25.2	27.5	26.4
事業所側の理由	11.5	12.2	11.3	3.0	2.9	2.6	8.2	5.5	5.2	2.3	4.2	0.8
経営上の都合	3.1	3.4	3.7	2.0	2.1	2.5	1.1	3.1	1.9	1.9	3.7	0.6
出向	5.8	4.9	4.9	0.4	0.8	0.1	1.1	0.5	1.3	0.4	0.3	0.2
出向元への復帰	2.6	3.9	2.7	0.6	0.1	0.0	6.0	1.9	2.0	0.1	0.1	0.0
定年	8.7	9.2	9.7	1.5	1.9	2.8	-	-	-	-	-	-
本人の責	0.4	0.6	0.3	0.7	0.1	0.6	0.3	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1
個人的理由	77.3	75.5	75.8	93.5	92.0	90.6	48.7	46.7	47.7	71.6	65.8	70.4
結婚	2.1	2.1	1.7	0.1	0.1	0.4	0.4	0.3	0.6	0.4	0.3	0.5
出産・育児	1.6	1.3	0.7	1.9	1.1	1.8	0.4	0.5	0.2	1.1	0.5	0.7
介護・看護	1.3	0.6	1.1	1.8	1.7	2.1	0.7	1.1	0.5	1.2	1.0	1.8
その他の個人的理由	72.3	71.4	72.4	89.6	89.1	86.3	47.2	44.8	46.3	68.8	64.0	67.4
死亡・傷病	2.0	2.4	2.9	1.3	3.0	3.4	1.0	2.4	1.9	0.7	2.4	2.3

注) ・「常用労働者」：次のいずれかに該当する労働者をいう。

(1)期間を定めずに雇われている者 (2)1か月以上の期間を定めて雇われている者

・「雇用期間の定めなし」：常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている者をいう。なお、試用又は見習い期間中の者及び出向者も含む。

・「雇用期間の定めあり」：常用労働者のうち、1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。

・「パートタイム労働者」：常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

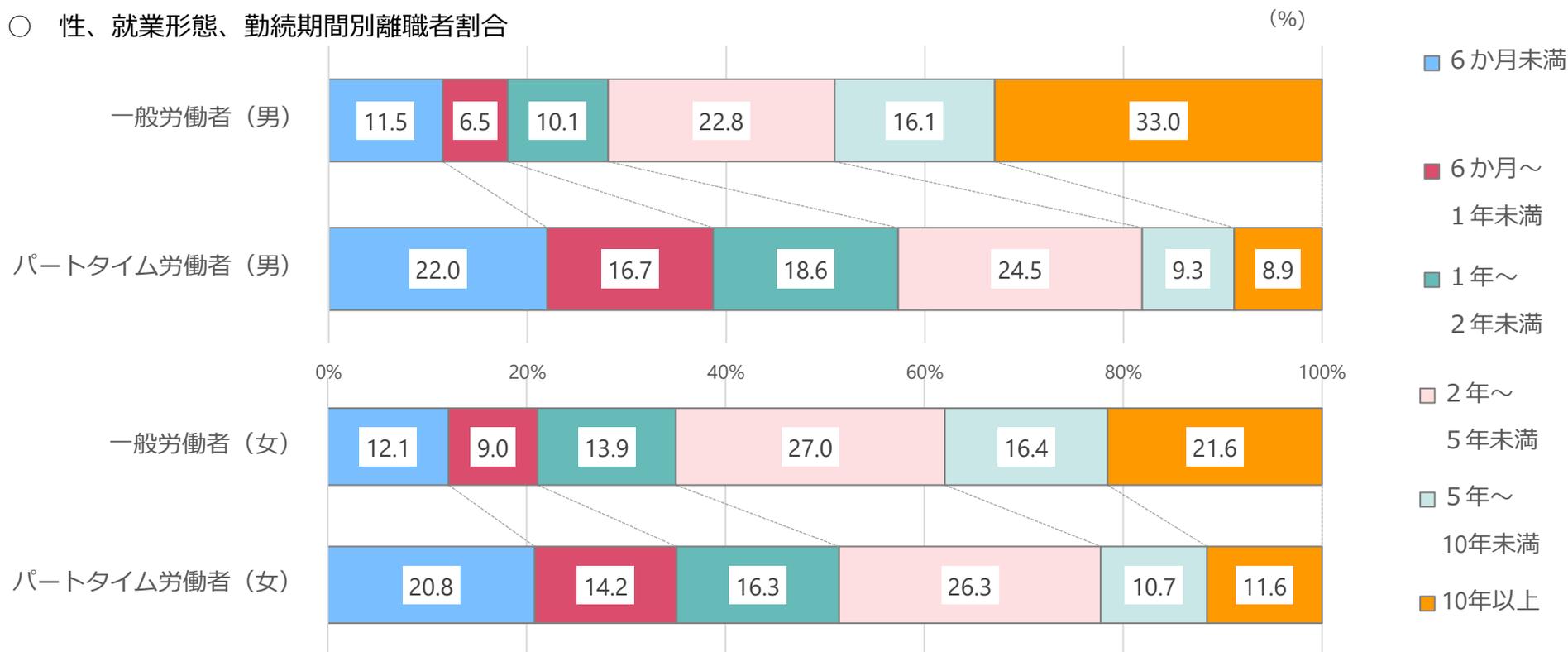
・「一般労働者」：常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。

出典：厚生労働省「雇用動向調査」

離職者の勤続期間の状況

○性、就業形態、勤続期間別の離職者の割合をみると、パートタイム労働者は、男女ともに「6か月未満」、「6か月～1年未満」、「1年～2年未満」において、一般労働者より離職している者の割合が高い。

○ 性、就業形態、勤続期間別離職者割合

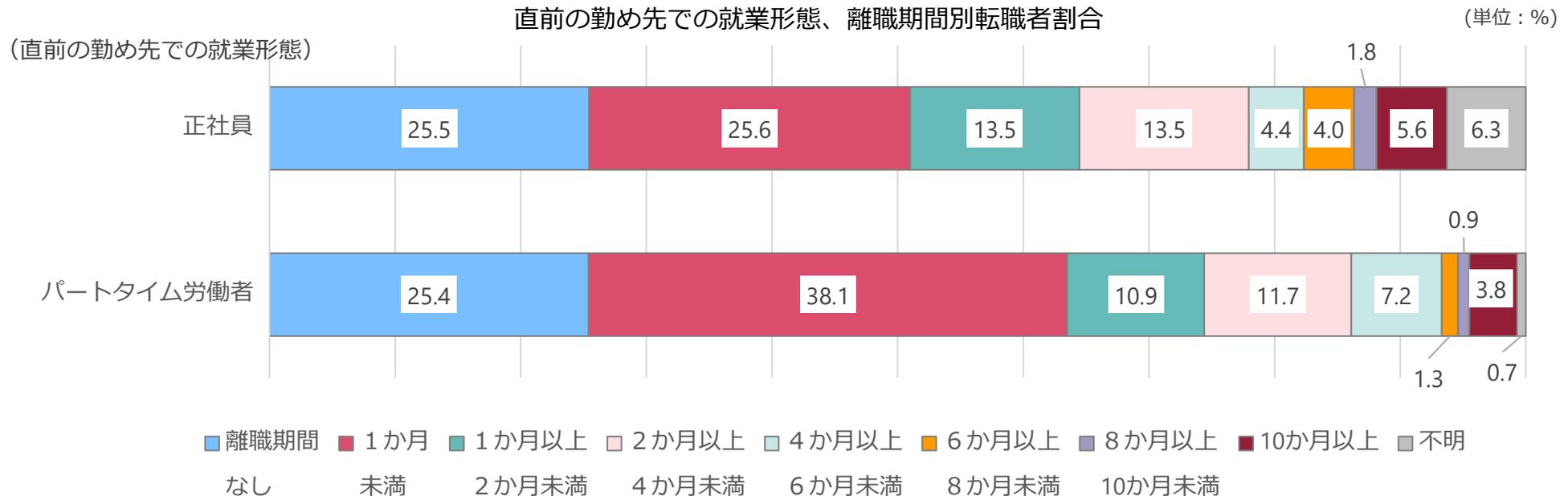


出所 厚生労働省「雇用動向調査（令和3年）」より作成
（割合は厚生労働省職業安定局にて計算）

- 注）・「常用労働者」：次の(1)(2)のいずれかに該当する労働者をいう。(1)期間を定めずに雇われている者 (2)1か月以上の期間を定めて雇われている者
・「パートタイム労働者」：常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。
- ・「一般労働者」：常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。
 - ・「入職者」：常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除く。
 - ・「離職者」：常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く。

転職者の離職期間の状況

○転職者の離職期間について、直前の勤め先での就業形態が正社員の場合とパートタイム労働者の場合とを比較すると、離職期間なしでの割合はほぼ同じであるが、1か月未満ではパートタイム労働者の方が10ポイント以上高くなっている。



出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査」より作成

注

- ・正社員：事業所と直接雇用関係のある労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた正社員。多様な正社員（職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員）も含まれる。
- ・パートタイム労働者：常用労働者（※）のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

※常用労働者とは、下記①又は②に該当する労働者をいう。

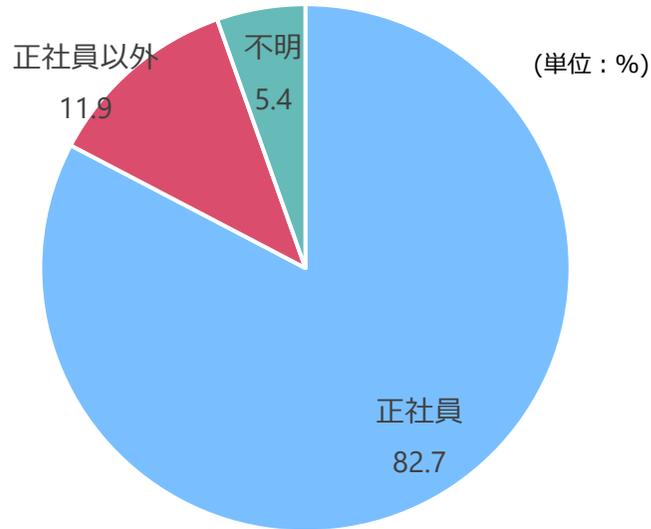
- ①期間を定めずに雇われている者 ②1か月以上の期間を定めて雇われている者

なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与と規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者としている。

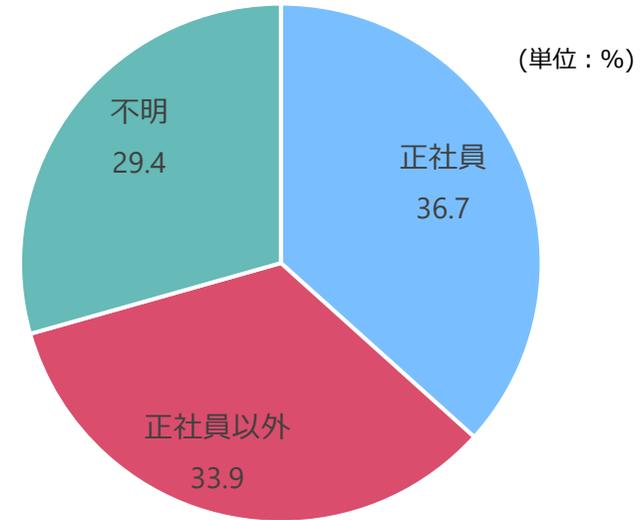
転職者の直前の勤め先での就業形態別の現在の勤め先での就業形態の状況

- 転職者について、直前の勤め先での就業形態別に、現在の勤め先での就業形態をみると、直前の勤め先が正社員であった転職者は、現在の勤め先での就業形態も正社員である者の割合が高く、8割を超えている。
- 一方、直前の勤め先での就業形態がパートタイム労働者であった転職者は、現在の勤め先での就業形態が正社員である者が36.7%、正社員以外が33.9%とほぼ同程度となっている。

直前の勤め先で正社員であった転職者の現在の勤め先での就業形態



直前の勤め先でパートタイム労働者であった転職者の現在の勤め先での就業形態



出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査」より作成

注

- ・ 正社員：事業所と直接雇用関係のある労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた正社員。多様な正社員（職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員）も含まれる。
- ・ パートタイム労働者：常用労働者（※）のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

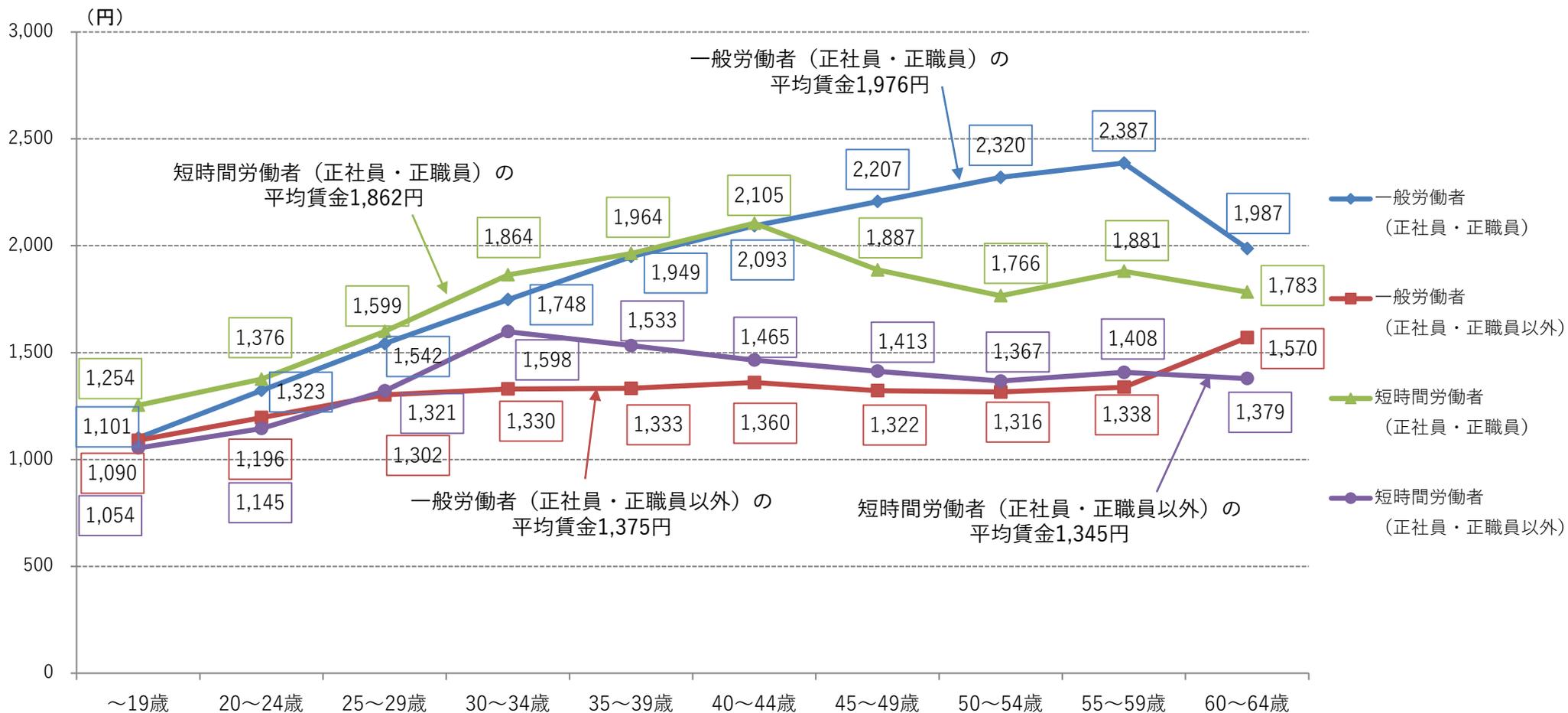
※常用労働者とは、下記①又は②に該当する労働者をいう。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1か月以上の期間を定めて雇われている者

なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者としている。 100

賃金カーブ（時給ベース）

○ 非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ、賃金が低いという課題がある。

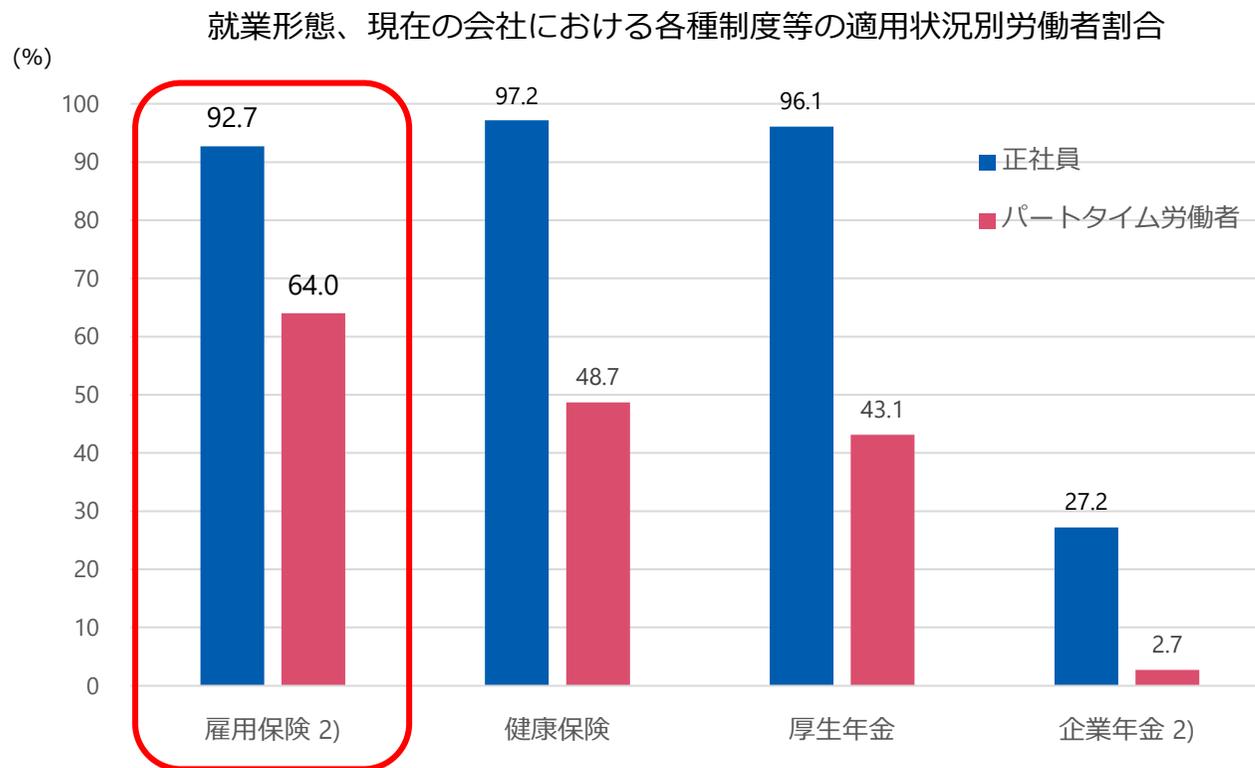


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」雇用形態別 第1表（一般労働者、短時間労働者）より雇用環境・均等局作成

- (注)
- 1) 賃金は、2022年6月分の所定内給与額。
 - 2) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 - 3) 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 - 4) 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。
 - 5) 一部の労働者（特に短時間労働者）の賃金については、所定内実労働時間数の長短により影響を大きく受ける場合があることに留意が必要。

雇用保険等の適用状況（就業形態別）

○正社員で雇用保険が適用されている者の割合は92.7%であるのに対し、正社員以外のうちパートタイム労働者で雇用保険が適用されているのは64.0%となっている。



出所 厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成

注：1) 各就業形態の総数（分母）には、各種制度等の適用状況が不詳の労働者を含む。

2) 官公営の事業所も調査対象としており、官公営の事業所の「正社員」の場合「雇用保険」「企業年金」は適用されていないものとして集計している。

【就業形態の定義】

- ・正社員：雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業の出向者などを除いた、正社員をいう。多様な正社員（職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員）も含まれる。
- ・パートタイム労働者：常用労働者（※）のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

※常用労働者とは、下記①又は②に該当する労働者をいう。

①期間を定めずに雇われている者 ②1か月以上の期間を定めて雇われている者

なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者としている。

パートの雇用保険の加入状況（産業別）

- パートの雇用保険の加入の有無についてみると、「加入している」が52.8%、「加入していない」が45.4%となっている。
- 産業別にみると、「宿泊業，飲食サービス業」で加入していない割合が最も高く、61.5%となっている。



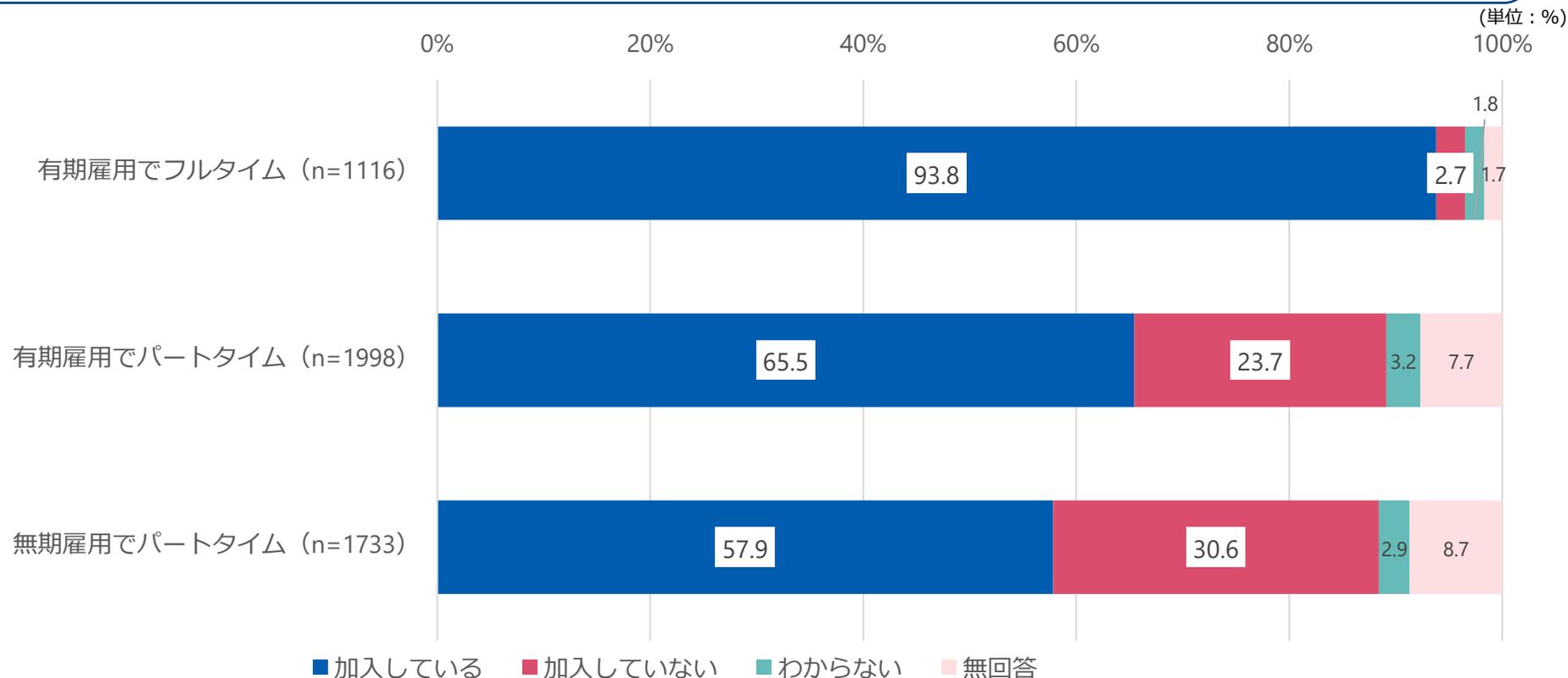
出所 厚生労働省「平成28年パートタイム労働者実態調査」より作成

注

- ・パート：正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員、などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。短時間正社員は含まない。
- ・正社員：いわゆる正社員型の労働者をいう。短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）にいう通常の労働者。短時間正社員、勤務地限定正社員及び職種限定正社員を含む。
- ・「加入している」には、別の会社（調査対象事業所以外をいう。）で加入している場合を含む。

パートタイム・有期雇用の労働者の雇用保険加入状況

○「パートタイム」「有期雇用」の労働者について、雇用保険の加入状況をみると、「加入している」との回答が「有期雇用でフルタイム」では93.8%となっているのに対し、「有期雇用でパートタイム」では65.5%、「無期雇用でパートタイム」では57.9%となっている。



出典：労働政策研究・研修機構「「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編（JILPT調査シリーズNo.207-2 2021年1月）より作成

- 注・有期雇用：6か月契約や1年契約など、雇用期間を定めた労働契約により、直接雇用されている労働者
 ・パートタイム：1週間の所定労働時間が正社員・正職員と同じか短い、正社員・正職員以外で直接雇用されている労働者（短時間正社員は除く）
 ・正社員・正職員：直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者
 ・無期雇用：特に雇用期間を定めずに（または定年まで）、直接雇用されている労働者
 ・フルタイム：1週間の所定労働時間が正社員・正職員と同じか長い、正社員・正職員以外で直接雇用されている労働者

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2022」による雇用保険の加入状況

- リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2022」により、役員を除く雇用者について、雇用保険加入状況を集計すると、74.0%が雇用保険加入、15.8%が雇用保険未加入、10.3%が不明となっている。

【雇用保険加入状況】

	役員を除く雇用者に占める割合
自分で雇用保険料を支払っていた（自分の給与から天引きされていた）、もしくは失業給付を受給していた	74.0%
自分で払っておらず、受給もしていなかった	15.8%
わからない	10.3%

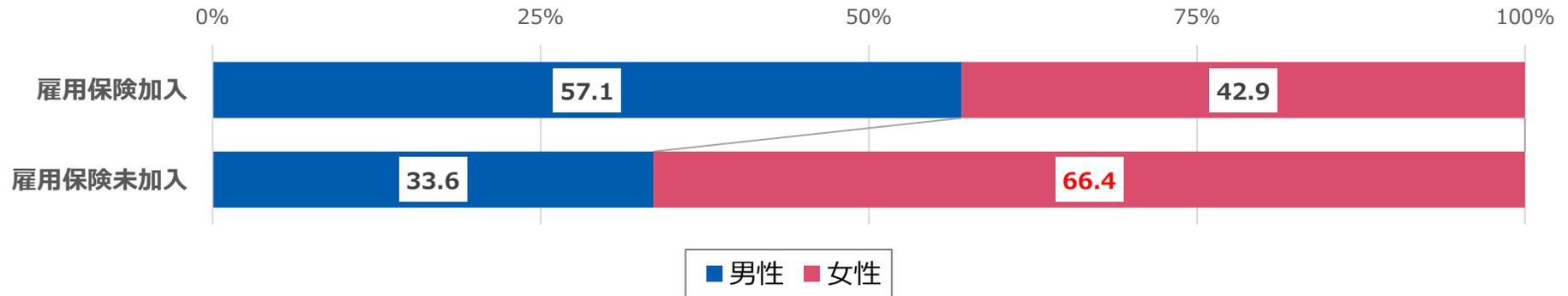
（資料出所）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2022」の個票から作成。

- （注） 1. 2021年12月時点の状況を2022年1月に調査したもの。
2. 役員を除く雇用者（業種が公務の者を除く）について集計。

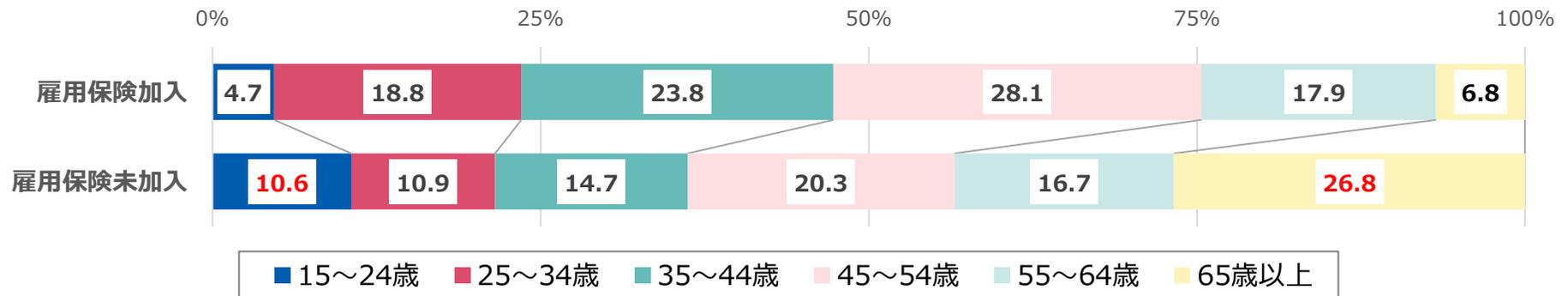
雇用保険加入者・未加入者の性別・年齢別の構成割合

○ 雇用保険未加入の雇用者について、性別を見ると女性が66.4%となっており、年齢別に見ると15～24歳（10.6%）と65歳以上（26.8%）の割合が雇用保険加入者よりも多くなっている。

男女別の雇用者の構成割合（%）



年齢別の雇用者の構成割合（%）



（資料出所）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2022」の個票から作成。

（注）1. 2021年12月時点の状況を2022年1月に調査したもの。

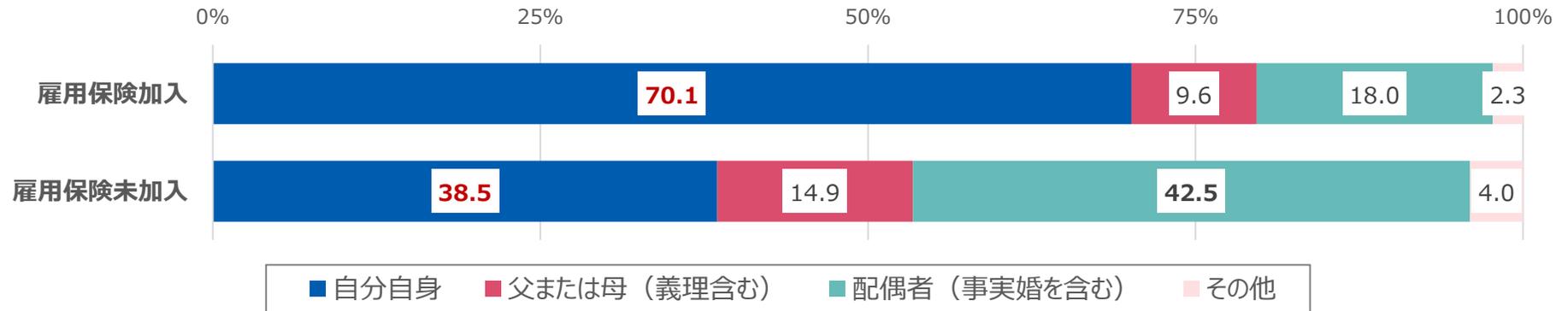
2. 役員を除く雇用者（業種が公務の者を除く）のうち雇用保険の加入の有無を回答した者について集計。

3. 雇用保険加入状況について、調査票における「自分で雇用保険料を支払っていた（自分の給与から天引きされていた）、もしくは失業給付を受給していた」「自分で払っておらず、受給もしていなかった」を選択した者について、上記グラフでは便宜上それぞれ「雇用保険加入」「雇用保険未加入」と表記。

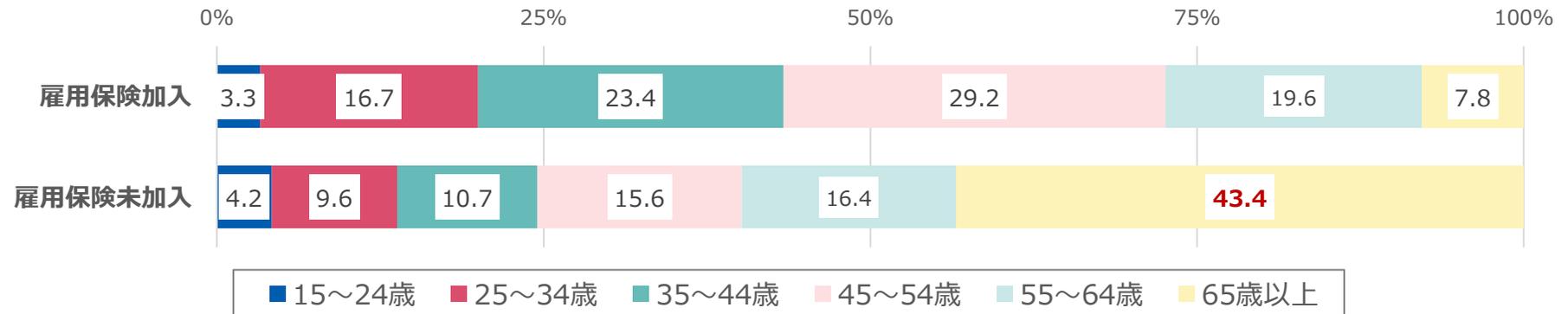
雇用保険加入者・未加入者の稼ぎ手別の構成割合

○ 雇用保険未加入の雇用者について、稼ぎ手が「自分自身」とする者は38.5%であり、そのうち65歳以上の者が43.4%となっている。

稼ぎ手別の雇用者の構成割合 (%)



稼ぎ手が自分自身である者の年齢別の構成割合 (%)



(資料出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2022」の個票から作成。

(注) 1. 2021年12月時点の状況を2022年1月に調査したもの。

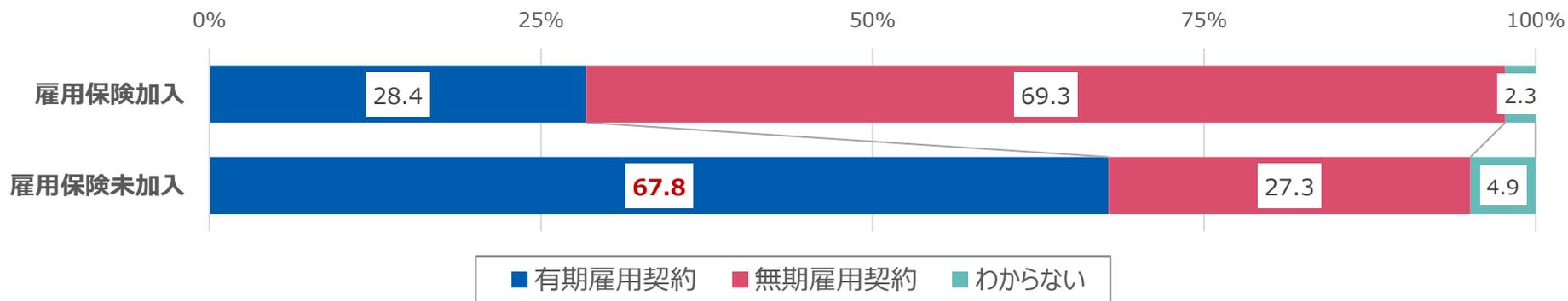
2. 役員を除く雇用者(業種が公務の者を除く)のうち雇用保険の加入の有無を回答した者について集計。

3. 雇用保険加入状況について、調査票における「自分で雇用保険料を支払っていた(自分の給与から天引きされていた)、もしくは失業給付を受給していた」「自分で払っておらず、受給もしていなかった」を選択した者について、上記グラフでは便宜上それぞれ「雇用保険加入」「雇用保険未加入」と表記。

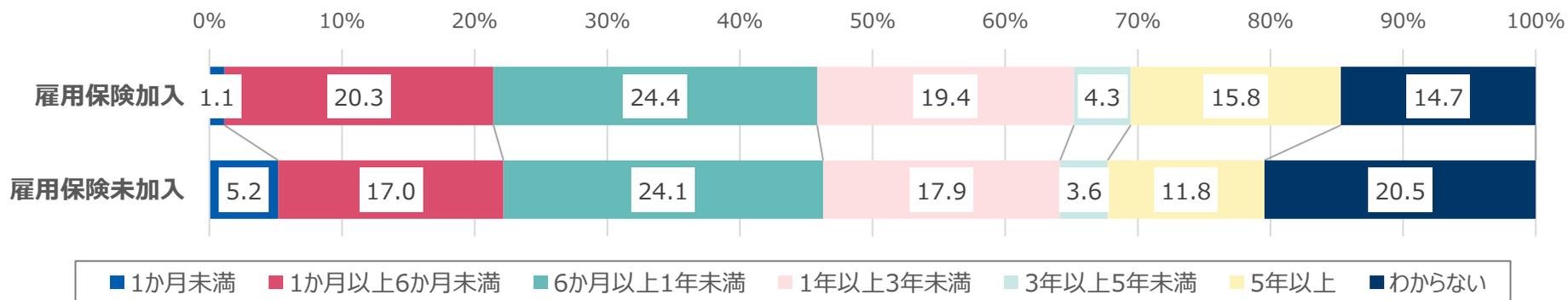
雇用保険加入者・未加入者の有期・無期雇用契約別の構成割合

- 雇用保険未加入の雇用者について、有期・無期雇用契約別に見ると、有期雇用契約が67.8%となっているが、有期雇用契約である雇用者の雇用契約期間の構成割合は、雇用保険の加入の有無によって大きく変わらない。

有期・無期雇用契約別の雇用者の割合（%）



有期雇用契約である雇用者の雇用契約期間の割合（%）



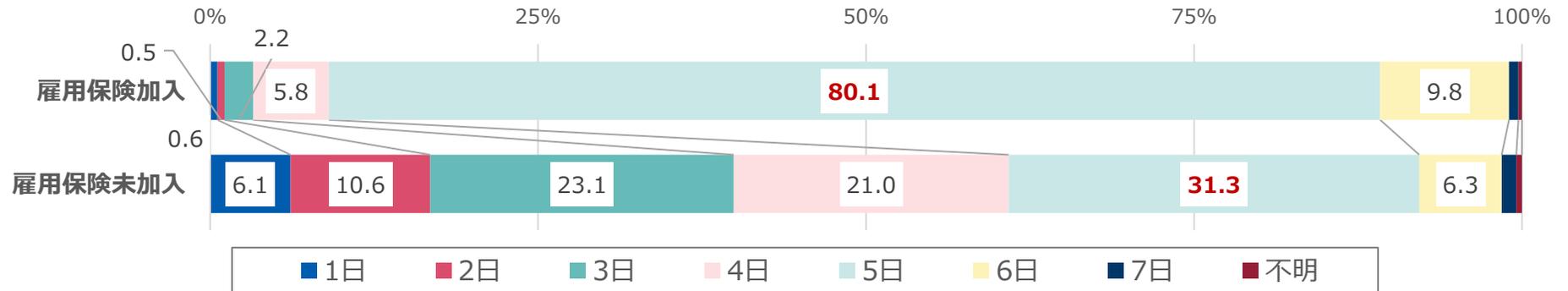
（資料出所）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2022」の個票から作成。

- （注） 1. 2021年12月時点の状況を2022年1月に調査したもの。
 2. 役員を除く雇用者（業種が公務の者を除く）のうち雇用保険の加入の有無を回答した者について集計。
 3. 雇用保険加入状況について、調査票における「自分で雇用保険料を支払っていた（自分の給与から天引きされていた）、もしくは失業給付を受給していた」「自分で払っておらず、受給もしていなかった」を選択した者について、上記グラフでは便宜上それぞれ「雇用保険加入」「雇用保険未加入」と表記。

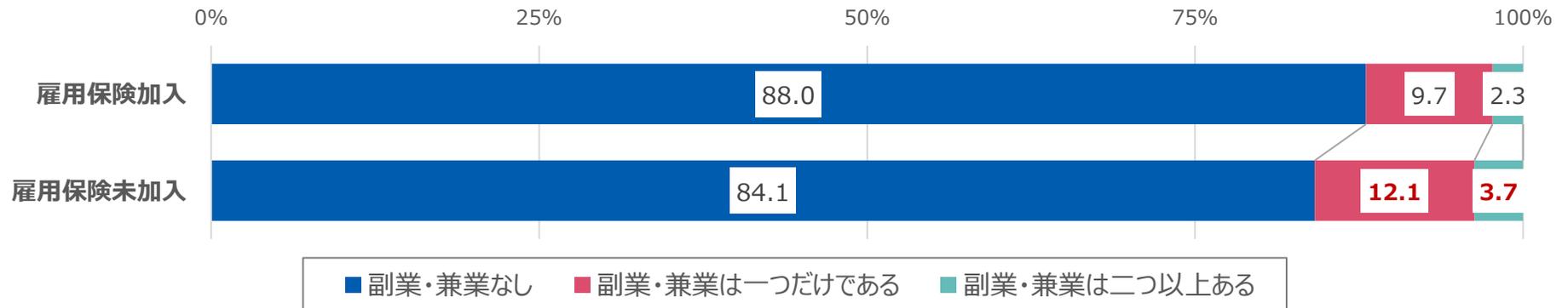
雇用保険加入者・未加入者の週労働日数別の構成割合

○ 雇用保険未加入の雇用者の週労働日数を見ると、加入者の大半が週5日であるのに対し、未加入者は31.3%となっている。副業・兼業の状況を見ると、未加入者は加入者に比べて副業者の割合はやや高く15.8%となっている。

週労働日数別の雇用者の割合 (%)



副業の状況別の雇用者の割合 (%)



(資料出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2022」の個票から作成。

(注) 1. 2021年12月時点の状況を2022年1月に調査したもの。

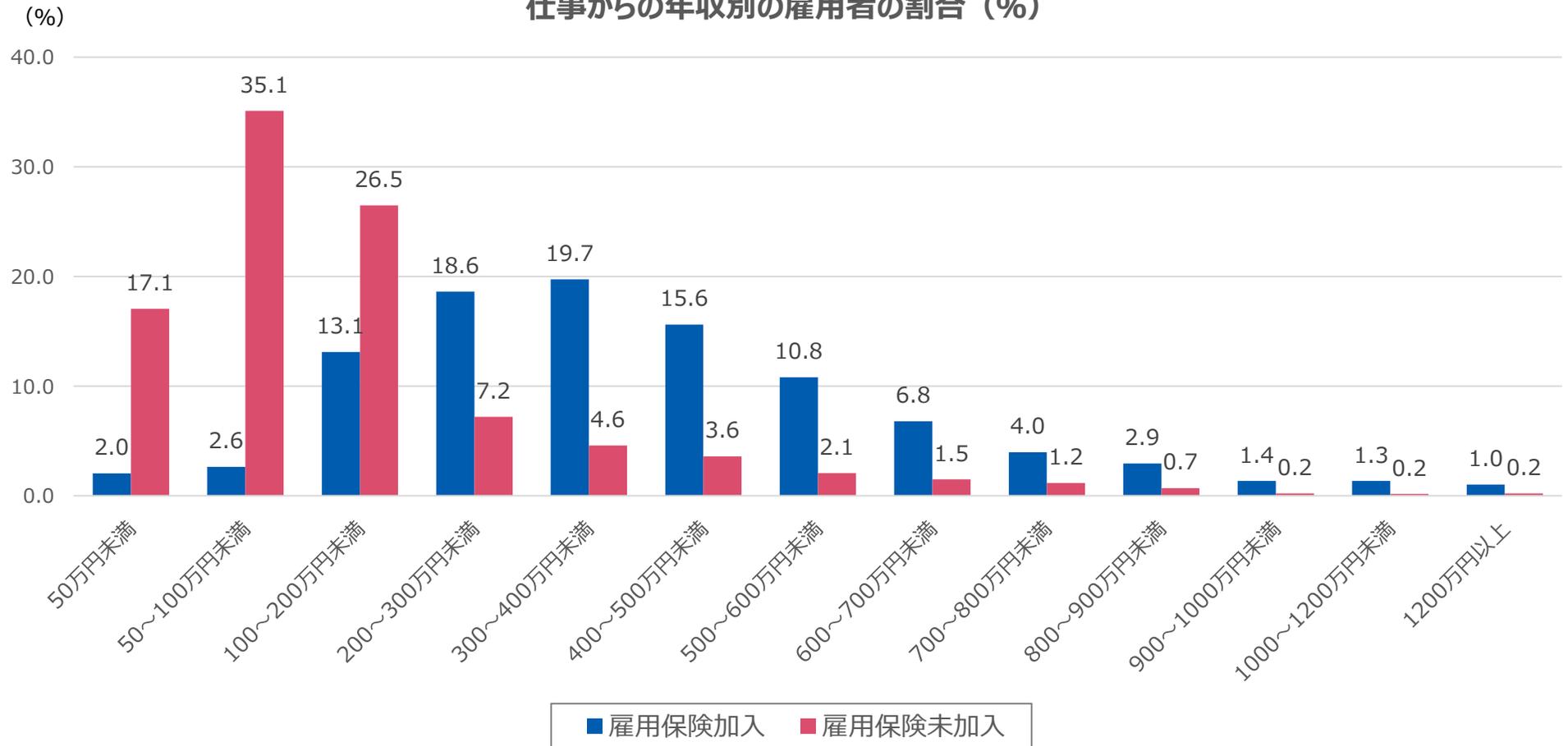
2. 役員を除く雇用者（業種が公務の者を除く）のうち雇用保険の加入の有無を回答した者について集計。

3. 雇用保険加入状況について、調査票における「自分で雇用保険料を支払っていた（自分の給与から天引きされていた）、もしくは失業給付を受給していた」「自分で払っておらず、受給もしていなかった」を選択した者について、上記グラフでは便宜上それぞれ「雇用保険加入」「雇用保険未加入」と表記。

雇用保険加入者・未加入者の仕事からの年収の構成割合

○ 雇用保険未加入者の仕事からの年収を見ると、年収200万円未満が約8割となっている。

仕事からの年収別の雇用者の割合 (%)



(資料出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2022」の個票から作成。

(注) 1. 2021年12月時点の状況を2022年1月に調査したもの。

2. 役員を除く雇用者（業種が公務の者を除く）のうち雇用保険の加入の有無を回答した者について集計。

3. 雇用保険加入状況について、調査票における「自分で雇用保険料を支払っていた（自分の給与から天引きされていた）、もしくは失業給付を受給していた」「自分で払っておらず、受給もしていなかった」を選択した者について、上記グラフでは便宜上それぞれ「雇用保険加入」「雇用保険未加入」と表記。

海外制度



諸外国の失業保険制度 ～ 被保険者・受給要件 ～

未定稿

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	失業給付	連邦・州失業保険	拋出制求職者手当 (JSA)	失業給付 I (Arbeitslosengeld I)	雇用復帰支援手当 (ARE)
被保険者	<p>原則、以下の要件を満たす雇用者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○31日以上雇用見込みがある ○週所定労働時間20時間以上 	<p>対象事業主：暦年の各四半期における賃金の支払総額が1,500ドル以上、又は1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主</p> <p>対象労働者：州の失業保険税を支払う事業主に雇用される者</p>	<p>原則18歳以上、年金受給年齢※未満のイギリス居住者</p> <p>(但し16歳及び17歳の者については例外がある)</p> <p>※66歳(2020.12現在)</p>	<p>労働報酬を得る被用者と職業訓練中の者(ミニジョブ従事者、法定老齢年金の支給開始年齢※以上の者等を除く)</p> <p>※65歳9ヶ月(2020.1現在)</p>	<p>民間の賃金労働者</p>
受給要件	<p><基本手当></p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職前2年間に12か月以上の被保険者期間があること(倒産・解雇等で、離職を余儀なくされた受給資格者等については、離職前1年間に6か月以上必要) ・公共職業安定所で求職の申込みを行い、積極的な就労意思及び能力があるにも関わらず、就業できない状態であること <p>※自己都合による離職の場合、原則2か月間の給付制限がかかる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・州毎に異なるが、一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労が可能な失業者(懲戒解雇者や自発的離職者(セクハラや本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居は除く)は対象とされない。) ・主な要件 <ol style="list-style-type: none"> (1)離職前に、一定の雇用期間及び一定額以上の所得があること (2)求職、再就職の能力、意思があること (3)解雇又は就職拒否に関する欠格事由に該当しないこと 	<ol style="list-style-type: none"> (1)就業していないこと、又は週平均労働時間が16時間未満であること (2)フルタイムの教育を受けていないこと (3)就労可能であり、求職活動を積極的に行っていること (4)過去2年度間に、 <ol style="list-style-type: none"> ①1年間、被用者として国民保険料を26週分納付し、 ②両年度に被用者として同保険料を50週分納付したか免除を受けたこと (5)受給中の活動計画に合意し、定期的に(2週間に1度等)ジョブセンター・プラスに来所してアドバイザーと面談を行うこと 	<ol style="list-style-type: none"> (1)就業していないこと、又は雇用されている場合は就労時間が週15時間未満であること(後者は、いわゆる「短時間勤務給付」) (2)求職活動を行い、職業紹介に応じうる状態であること (3)離職前30ヶ月において通算12か月以上保険料を納付していること (4)連邦雇用エージェンシーに失業登録をしていること <p>※失業者が正当な理由なく就労関係を解消等した場合は、1～12週間の支給停止</p>	<ol style="list-style-type: none"> (1)失業保険に一定期間加入 <ul style="list-style-type: none"> ・53歳未満：離職直前24か月間で130日(910時間)以上 ・53歳以上：離職直前36か月間で130日(910時間)以上(2022年12月現在) (2)原則として正当な理由なく自己都合退職(辞職)した者ではないこと (3)就労活動に必要な身体能力があること (4)雇用契約の終了から原則1年以内に雇用局(Pôle emploi)に求職者として登録されていること (5)求職活動を、実際に、かつ継続的に行っていること(再就職活動の指針となる、「個別就職計画(PPAE: Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」に従って行う) (6)原則として年金受給開始年齢に達していないこと

諸外国の失業保険制度 ～ 給付水準・給付期間・管理運営機構 ～

未定稿

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
給付水準	<p>離職前賃金の <u>50～80%</u></p> <p>※低賃金ほど率が高い ※60歳以上65歳未満の者は、<u>45～80%</u></p> <p>給付日額： 下限2,577円 上限13,520～ 16,530円</p>	<p>州毎に異なるが、概ね課税 前所得(平均週給)の<u>50%</u></p> <p>※全米の平均給付額は、 週368.97ドル (47,591円) (2019年)</p>	<p>16～24歳： 最大週61.05ポンド (9,639円)</p> <p>25歳以上： 最大週77.00ポンド (12,157円) (2022年度)</p>	<p>従前の手取賃金の<u>67%</u> (扶養する子がない者は <u>60%</u>)</p> <p>※賃金は、離職日前12ヶ月の収入から算定。</p> <p>算定対象給与の上限額 下限なし 上限 ※2023年1月1日～ ・旧東独：月収7,300ユーロ（年収 87,600ユーロ） ・旧西独：下週7,100ユーロ（年収 85,200ユーロ）</p>	<p>離職前の賃金(離職日前12ヶ月の給与をもとに算定した参考給与日額)及び勤務形態(フルタイム、パートタイム等)に基づいて算定。フルタイム労働者の場合、以下のいずれかの高額な方による。</p> <p>1 離職前賃金日額の40.4%+ 12.47ユーロ（1,673円） または 2 離職前賃金日額の57%</p> <p>※最低給付日額は30.42ユーロ (4,080円) ※最低給付日額が離職前賃金日額の75%を超える場合は、75% (2022年12月現在)</p>
給付期間	<p>年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日～360日の間で決められる。 (注) 延長給付あり</p>	<p>最短期間は、州毎に異なり1週間から。最長期間は、26週間。 (注) 延長給付プログラムあり</p>	<p>最長182日(26週)</p> <p>※被保険者期間や年齢による支給期間の差は設けられていない。</p>	<p>離職前5年間の被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、6ヶ月～24ヶ月。</p> <p>被保険者期間12か月以上：給付6か月 ～同期間24か月以上：給付12か月</p> <p>また、年齢と被保険者期間が、 ・50歳以上で30ヶ月以上：給付15か月 ・55歳以上で36ヶ月以上：給付18か月 ・58歳以上で48ヶ月以上：給付24か月</p>	<p>被保険者期間の日数が給付日数となるが、以下のとおり、年齢別で給付日数の上限が設定されている。</p> <p>・53歳未満：24ヶ月（730日） ・53歳以上：30ヶ月（913日） ・55歳以上：36ヶ月（1095日）</p>
管理運営機構	<p>公共職業安定所 (厚生労働省)</p>	<p>州政府が管理運営 連邦労働省が監督</p>	<p>雇用年金省が管理運営 ジョブセンター・プラス(同省所管の公共職業安定機関)が給付業務</p>	<p>連邦雇用エージェンシーが運営 連邦労働社会省が監督 疾病金庫が保険料徴収</p>	<p>雇用センター(公共雇用サービスを遂行する国の公共機関)が求職者登録や給付業務を実施 全国商工業雇用連合(Unédic)は制度の立案・財政運営担当</p>

諸外国の失業保険制度 ～ 財源・実績 ～

未定稿

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
財源 (注)	<p><保険料> 一般事業の場合、原則、当該労働者の賃金総額の1000分の15.5(※)</p> <p>被用者: 1000分の6 事業主: 1000分の9.5</p> <p>(※)このうち、失業給付分は1000分の8、雇用安定・能力開発事業分が1000分の3.5 (令和4年度は、失業給付分が1,000分の2 / 1000分の6 (年度前半 / 年度後半) の暫定措置) (2021年4月現在)</p> <p><国庫負担> 給付総額の1 / 4 または1 / 40、別途、一般会計からの繰入が可能</p>	<p><保険料> 連邦失業税・州失業税から成る (全額事業主負担) ※3つの州を除き、被用者負担はない</p> <p>①連邦失業税率 年間支払賃金額の6.0% (2011年6月30日以降)</p> <p>②州失業税率 州毎に異なる。 雇用者給付実績、レイオフ実績等により事業所毎に異なる。</p> <p>※連邦、州双方の税金を期日までに一括で支払えば、連邦失業税率は5.4ポイント減額され、0.6%となる。</p> <p><国庫負担> 特別法による給付期間延長の場合は連邦政府が一部負担</p>	<p><保険料> 国民保険料※として徴収。 賃金の25.8%</p> <p>被用者:12.0%等 事業主:13.8%</p> <p>(2021年)</p> <p>※国民保険は、年金を中心とした、失業等に係る給付を総合的・一元的に行う制度。</p> <p><国庫負担> 原則なし</p>	<p><保険料> 原則、賃金の2.6% (労使折半)</p> <p>(2023年1月から)</p> <p><国庫負担> 不足した分は、政府が資金貸付 ※特別立法により当該貸付額を実質政府負担とした例あり</p>	<p><保険料> 原則、労働者の給与の4.05% (全額使用者負担) ※2019年より被用者負担廃止 (2021年)</p> <p><国庫負担> ・一般社会税 (CSG) の一部を充当 (2019年から労働者保険料を廃止する代替) ・保険料収入を超える赤字は、運営機関が発行する債券について政府保証</p>
実績	<p>受給者実人員 47.6万人 支給総額 (失業等給付費) 1.4兆円 (2020) うち基本手当は7,373億円</p>	<p>初回受給者数 512.5万人 (2019) 支給総額 255億ドル (3.3兆円) (2019)</p>	<p>受給者数 6.2万人 (2018) 支給総額 1億ポンド (157億円) (2019)</p>	<p>受給者数 75万人 (2019) 支給総額 150億ユーロ (2兆円) (2019)</p>	<p>受給者数 272万人 (2020.3末現在) ※旧制度の一律漸減手当、高齢失業者手当の受給者数含む</p>

(注) イギリス、ドイツ、フランスについては、雇用保険制度のほか、政府の一般財源によって運営される失業扶助制度がある。

諸外国の失業扶助制度

(注) 参考レート：1 £ = 167.46円、1 € = 142.42円 (2022年6月10日現在)

未定稿

	日本	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	求職者支援制度	所得調査制求職者手当	失業給付Ⅱ (Arbeitslosengeld Ⅱ)	連帯特別手当 (ASS)
対象者	雇用保険受給中に再就職できないまま支給終了した者、雇用保険の加入期間が足りずに雇用保険の給付を受けられない者、学卒未就職者など	原則として18歳以上年金受給年齢未満の失業者であるイギリス居住者 (ただし16歳及び17歳の者については例外あり)	働くことが可能で生活に困窮している者 (大半は失業給付Ⅰの受給期間が終了した者)	原則、失業給付の受給期間が終了した者 自発的にASSの受給を選択した50歳以上の失業給付 (ARE)対象者
受給要件	【訓練受講の要件】 <ul style="list-style-type: none"> 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている 労働の意思と能力がある 訓練受講が必要と公共職業安定所が認定 【職業訓練受講給付金の受給要件】 <ul style="list-style-type: none"> 本人収入が月8万円以下 世帯全体収入が月40万円以下 世帯全体の金融資産が300万円以下 訓練の8割以上出席 等 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事に就いておらず (または週16時間未満労働)、フルタイムの教育も受けていない 就労が可能 資産が1万6,000 £ (270万円) 以下 収入のある仕事に週24時間以上従事している配偶者がいない 受給中の活動計画に合意し、2週間に1度、ジョブセンター・プラスに来所する 	<ul style="list-style-type: none"> 15歳以上法定老齢年金の支給開始年齢未満 1日最低3時間の就労ができる者 自身の財産や収入を利用しても生計を十分に確保できず、親族や他社等からの支援も得ていない状態であること 日常的にドイツに居住していること 	<ul style="list-style-type: none"> 離職前10年間に5年以上就業していたこと 実際に求職活動を行っていること (ただし55歳以上の者は免除) 手当を申請した時点で、家族手当及び住宅手当を除く月収が一定額 (単身者：1183.7€、カップル：1860.1€、2021.12現在) に満たない。
給付水準	<ul style="list-style-type: none"> ○職業訓練受講給付金 (訓練受講手当) 給付額：月10万円 給付期間：上限1年 (原則) ○給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資。 ・単身者：月5万円 ・扶養家族を有する者：月10万円 	<ul style="list-style-type: none"> ・世帯構成、状況(障害者、年金受給者を含む等)により支給額を決定。 ・受給者の収入や一定水準以上の資産に応じて減額。 ・支給期間に関する上限なし。 【基準額 (週当たり、2021)】 ・単身者： <ul style="list-style-type: none"> 16~24歳 59.20 £ (1万円) 25歳以上 74.70 £ (1.3万円) ・カップル (18歳以上)：117.40 £ (2万円) 	【給付基準月額】 <ul style="list-style-type: none"> ・単身者、ひとり親、未成年のパートナーがいる者：446€ (6.4万円) ・双方とも成人同士のカップル：401€ (5.7万円) /人 ・両親と同居する18歳以上25歳未満の者：357€ (5.1万円) 14~17歳：373€ 6~13歳：309€ 0~5歳：283€ (4万円) ・支給期間に関する上限なし。 	世帯収入に応じて給付額決定。 <ul style="list-style-type: none"> ・単身者 (月額、2021.12現在) 月収676.4€未満：507.3€ 月収676.4~1183.7€未満：1183.7€との収入の差額 月収1183.7€以上：給付ゼロ ・カップル、夫婦 (月額1人当たり) 月収1352.8€未満：507.3€ 月収1352.8~1860.1€未満：1860.1€との収入の差額 月収1860.1€以上：給付ゼロ
管理運営機構	公共職業安定所(厚生労働省)、(独) 高障求機構、訓練実施機関	雇用年金省が管理運営 ジョブセンター・プラス (同省所管の公共職業安定期間) が給付業務	連邦雇用エージェンシー及び地方自治体	規則制定などの制度管理は政府、事業の管理運営は雇用局
財源	<ul style="list-style-type: none"> ・失業等給付の労使保険料の一部 ・国庫負担：給付費の1/2 (原則) ※当分の間27.5% 	全額一般財源	全額一般財源 (ただし、住居費及び暖房費は地方自治体の一般財源)	全額一般財源
実績	訓練受講者数：28,259人(2021) 職業訓練受講給付金受給者数：13,371人 (2021)	給付者数：12万1千人 (2020) 総支給額：4億4千£ (740億円) (2020)	失業給付Ⅱ：389.4万人(2019平均) 社会手当：158万人 (2019.12) 支給総額：142億€ (2兆円) (2019)	受給者数：35万1,500人(2019末) 支給総額：22.25億€ (3,200億円) (2019)

- コロナ禍が労働市場に与えた影響や、近年の労働者の意識や産業構造の変化を踏まえ、雇用のセーフティネットとしての雇用保険の在り方をどのように考えるか。