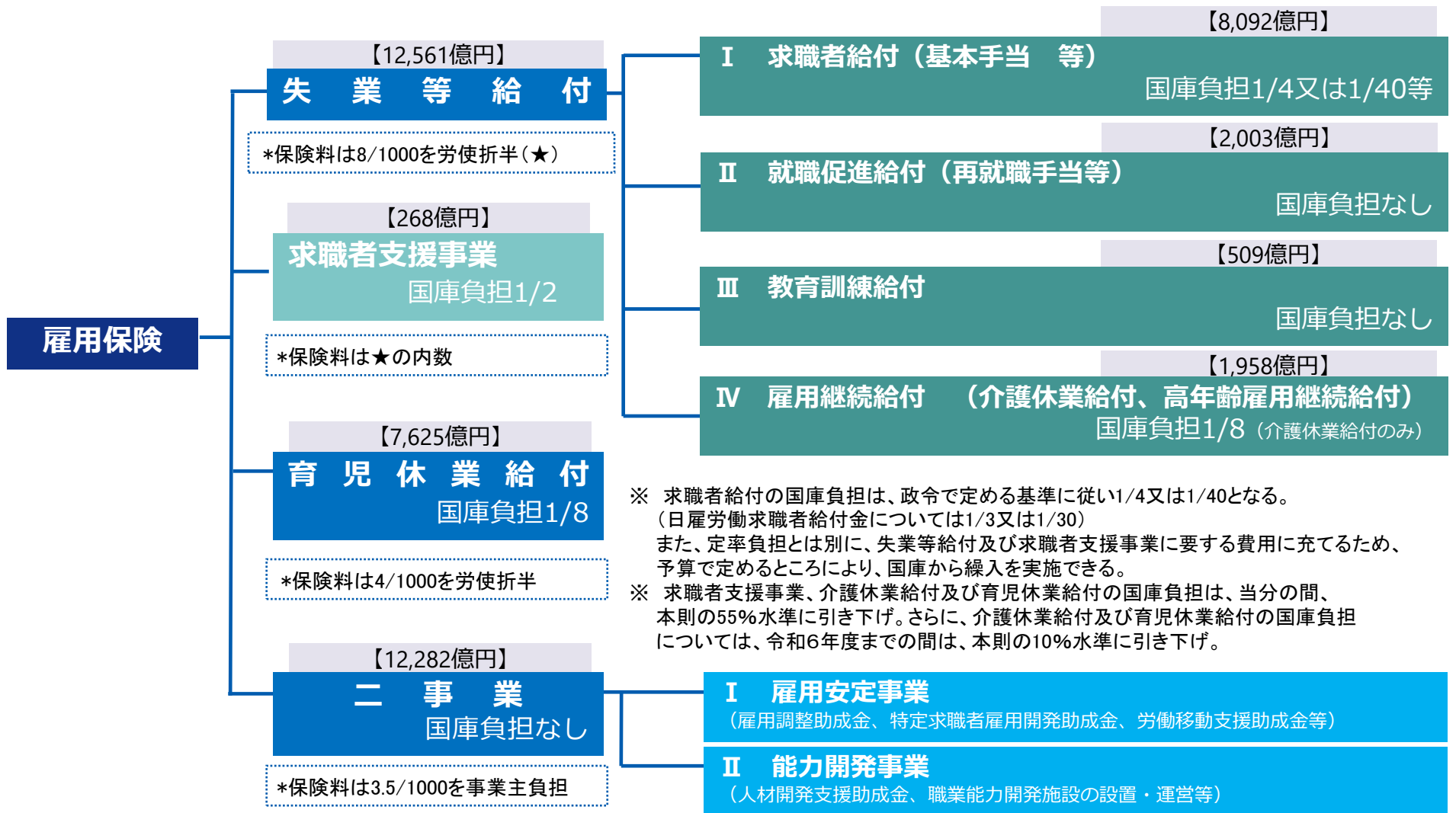


雇用保険の適用拡大関係資料 (参考資料)

雇用保険制度の概要（体系）

※ 【】 内は令和5年度予算額



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】

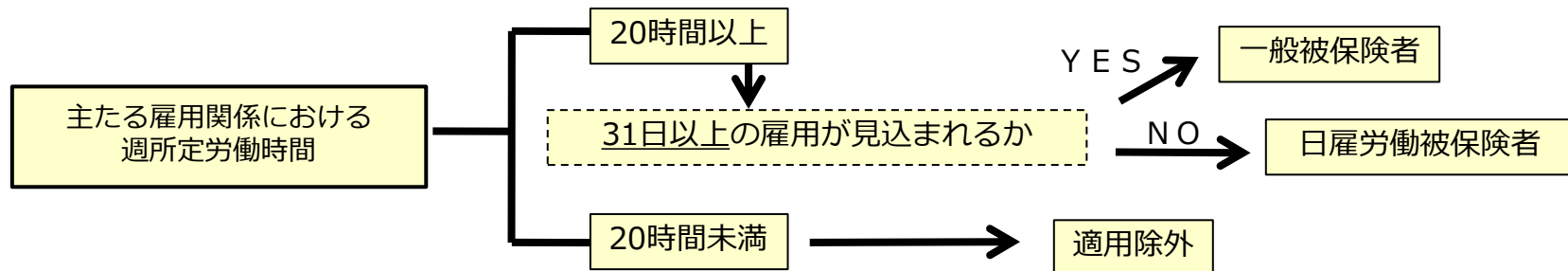
<適用除外>【法6】

- 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時間未満である者
- 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人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※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



雇用保険の被保険者と給付方式の種類

被保険者の種類	給付方式
(1) 一般被保険者 被保険者のうち(2)、(3)及び(4)以外の者	基本手当【法13】 離職前賃金の50%～80%（給付日額2,196～8,490円）を、<u>年齢と被保険者期間、離職理由に応じて、90日～330日の給付日数の間、失業認定を受けた日について支給。</u>
(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）	高年齢求職者給付金【法37の4】 <u>高年齢被保険者が失業した場合であって、離職の日前1年間に被保険者期間が6か月以上ある場合に、基本手当の一定日数分（30日又は50日分）の一時金が支給される。</u>
(3) 短期雇用特例被保険者【法38 I】 被保険者であって、<u>季節的に雇用されるもの</u>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	特例一時金【法40】 <u>短期雇用特例被保険者が失業した場合であって、離職の前1年間に被保険者期間が6か月以上ある場合に、基本手当日額の30日分（当分の間、40日分）の特例一時金が支給される。</u>
(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	日雇労働求職者給付金【法45】 <u>日雇労働被保険者が失業した場合であって、失業の日の属する月の前2月間において通算して26日以上印紙保険料が納付されている場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、日雇労働求職者給付金が支給される。</u>

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29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。

(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		●雇用保険被保険者のうち、次の者以外。 ・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	●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	●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	●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 ※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。
	賃金日額（下限）	●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	●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

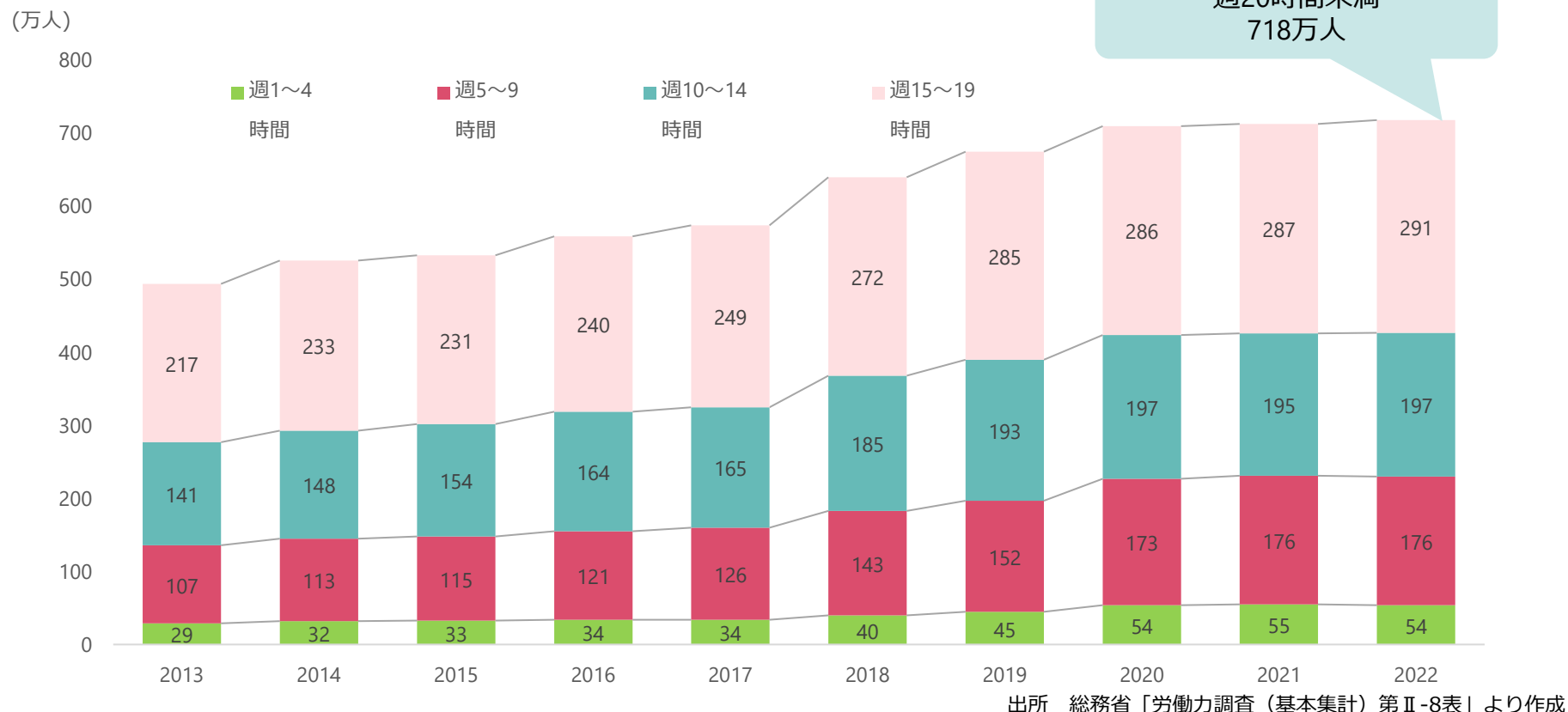
平成19年改正

受給要件の特例を廃止（短時間労働被保険者制度の廃止）

短時間雇用者（20時間未満）の状況（就業時間別）

- 週間就業時間が20時間未満である雇用者は718万人（2022年）。
- 就業時間別にみると、全ての階級において雇用者数は増加傾向。

○週間就業時間階級別雇用者数の推移



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。

・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。

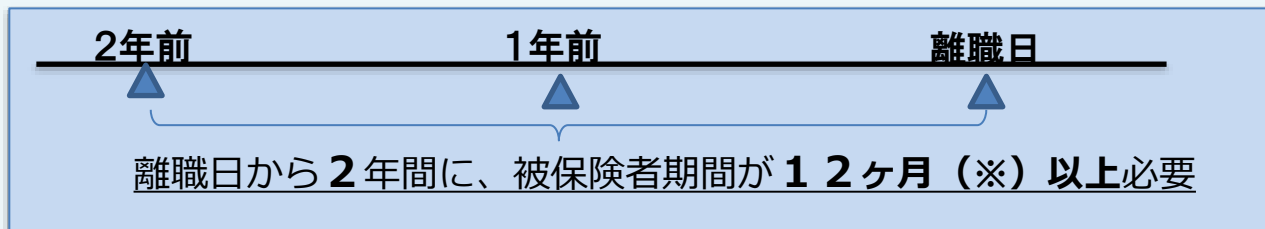
基本手当の受給要件

(1) 基本手当の受給に必要な被保険者期間【法13】

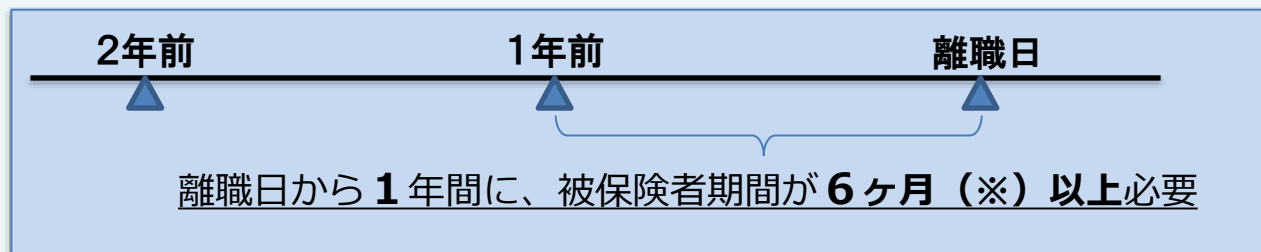
○一般被保険者が失業した際、(i)(ii)のいずれかに該当する場合に支給。

※ 4週間に1回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行う。

(i) 一般被保険者が離職した場合



(ii) 倒産、解雇等による離職者又は有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者で、(i)の条件で受給資格を得られない場合



注) 「この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」(法4Ⅲ)

※ 被保険者であった期間のうち、離職日から1ヶ月ごとに区切っていった期間に賃金の支払の基礎となった日数が11日以上又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある場合、1ヶ月として計算(法14条1項、3項)

基本手当の賃金日額の上下限・給付率（概要）

$$\text{基本手当日額} = \text{賃金日額} \times \text{給付率}$$

賃金日額の年齢別上限額 【法17】（令和5年8月1日～）

年齢区分	賃金日額下限額	賃金日額上限額
30歳未満	2,746円	13,890 円
30歳以上45歳未満		15,430 円
45歳以上60歳未満		16,980 円
60歳以上65歳未満		16,210 円

基本手当の給付率 【法16】（令和5年8月1日～）

（60歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,746 - 5,110 円	80%	2,196 - 4,088 円
5,110 - 12,580 円	80 - 50%	4,088 - 6,290 円
12,580 - 16,980 円	50%	6,290 - 8,490 円

（60歳以上65歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,746 - 5,110 円	80%	2,196 - 4,088 円
5,110 - 11,300 円	80 - 45%	4,088 - 5,085 円
11,300 - 16,210 円	45%	5,085 - 7,294 円

基本手当の所定給付日数

(イ) 倒産、解雇等による離職者（(ハ)を除く）

被保険者であった 期間 区分	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
30 歳未満	90 日	90 日	120 日	180 日	—
30 歳以上 35 歳未満		120 日	180 日	210 日	240 日
35 歳以上 45 歳未満		150 日	180 日	240 日	270 日
45 歳以上 60 歳未満		180 日	240 日	270 日	330 日
60 歳以上 65 歳未満		150 日	180 日	210 日	240 日

(ロ) 一般の離職者（(イ)又は(ハ)以外の者）

被保険者であった 期間 区分	1 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
全年齢	90 日	120 日	150 日

※ 有期労働契約が更新されなかったことによる離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、令和 7 年 3 月 31 日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

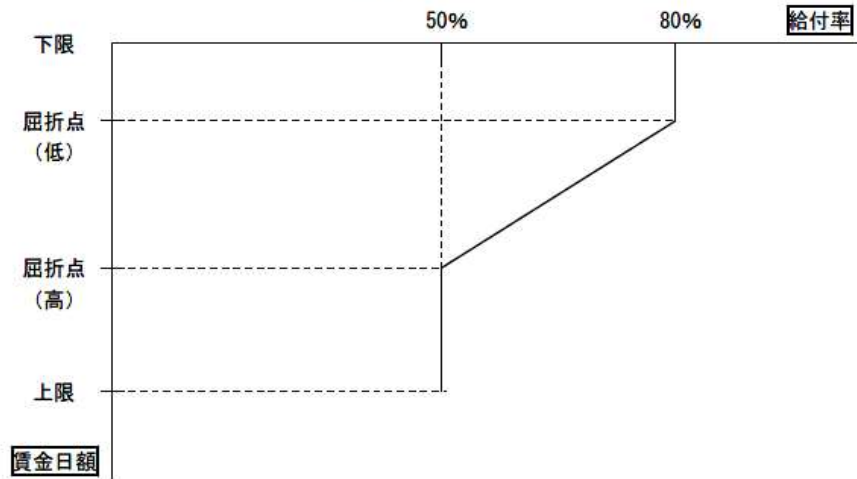
(ハ) 就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 期間 区分	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
45 歳未満	150 日	300 日			
45 歳以上 65 歳未満		360 日			

基本手当の賃金日額の下限額について

第69回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会
(平成22年12月16日) 資料No. 2-2より抜粋

賃金日額の考え方



	現行	考え方(現行)	考え方(改正案)
下限	2,000円	○ 屈折点(低)の1/2(※1)	○ 賃金分布の第1十分位以下の中位数の金額の1/2とする(※2)
屈折点(低)	3,950円	○ 制度創設時に最低賃金の全国加重平均等を勘案して決定した額を、平均給与額の変化に応じて自動変更	○ 賃金分布の第1十分位以下の中位数の金額とする。
屈折点(高)	・60歳未満 : 11,410円 ・60歳以上65歳未満 : 10,230円	○ 賃金分布の第3四分位の金額(賃金水準の高い方から25%とそれ以下を分ける金額)	変更なし (平成21年度の賃金構造基本統計調査の数値を基に、額を再算定)
上限	・30歳未満: 12,290円 ・30歳以上45歳未満 : 13,650円 ・45歳以上60歳未満 : 15,010円 ・60歳以上65歳未満 : 14,540円	○ 賃金分布の第3四分位以上の中位数の金額(賃金水準の高い方から12.5%とそれ以下を分ける金額)	変更なし (平成21年度の賃金構造基本統計調査の数値を基に、額を再算定)

(※1) 1/2については、平成12年の法改正で、短時間労働者の日額の下限額が、通常の労働者の日額の下限の1/2(改正前: 3/4)に設定されたことに基づく。

(※2) 雇用保険の適用基準である週所定20時間が、労基法上の法定労働時間である週所定40時間の1/2であることに基づく。

(※) 賃金分布については、賃金構造基本統計調査の現金給与額を基に算出。

○基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の上下限等は、賃金構造基本統計調査のデータに基づき法律に規定

○その上で、毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定

○賃金日額の下限額は、平成29年改正において、2,460円と規定。当該額は、当時の賃金分布の第1十分位以下の中位数(下位5%)の金額の1/2。
1/2とされた理由は、雇用保険の適用基準である週20時間が、労基法上の法定労働時間である週40時間の1/2であることに基づく。

○一方、平成29年改正の際に、最低賃金との逆転現象が生じないよう、自動改定された下限額が最低賃金日額(地域別最低賃金の全国加重平均額に20を乗じて7で除して得た額)を下回る場合は、最低賃金日額を最低額とすることとされた。

○令和2年8月以降、自動改定された下限額が最低賃金日額を下回る状況が続いており、最低賃金日額が賃金日額の下限額として設定されている。

賃金日額の下限額と最低賃金（全国加重平均）の推移

- 基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の上下限については、毎年度の平均定期給与額（毎月勤労統計調査）の上昇率に応じて自動改定を行っているが、平成29年改正により、自動改定により変更した賃金日額の下限額が当年4月の最低賃金日額を下回る場合は、最低賃金日額を下限額とすることとなった。
- 令和2年8月以降の賃金日額の下限額は最低賃金日額が適用されており、令和5年8月に基本手当日額の下限額は2,196円に改定（前年比+3.3%）されている。

	基本手当日額の 下限額（※1）	賃金日額の下限額	最低賃金日額（※最低賃金で週20時間働いた 場合の賃金日額：最低賃金×20時間÷7日）	最低賃金の 全国加重平均額 （※2）
平成19年8月	1,664円	2,070円	1,963円 = 687×20÷7	687円
平成20年8月	1,656円	2,060円	2,009円 = 703×20÷7	703円
平成21年8月	1,648円	2,050円	2,037円 = 713×20÷7	713円
平成22年8月	1,608円	2,000円	2,086円 = 730×20÷7	730円
平成23年8月 （法定額）	1,864円 （1,856円）	2,330円※3 （2,320円）【法改正】	2,106円 = 737×20÷7	737円
平成24年8月	1,856円	2,320円	2,140円 = 749×20÷7	749円
平成25年8月	1,848円	2,310円	2,183円 = 764×20÷7	764円
平成26年8月	1,848円	2,300円	2,229円 = 780×20÷7	780円
平成27年8月	1,848円	2,300円	2,280円 = 798×20÷7	798円
平成28年8月	1,840円	2,290円	2,351円 = 823×20÷7	823円
平成29年8月 （法定額）	1,976円 （1,968円）	2,470円※3 （2,460円）【法改正】		
平成30年8月	1,984円	2,490円	2,423円 = 848×20÷7	848円
令和元年8月	2,000円	2,500円	2,497円 = 874×20÷7	874円
令和2年8月	2,059円	2,574円【最低賃金日額】	2,574円 = 901×20÷7	901円
令和3年8月	2,061円	2,577円【最低賃金日額】	2,577円 = 902×20÷7	902円
令和4年8月	2,125円	2,657円【最低賃金日額】	2,657円 = 930×20÷7	930円
令和5年8月	2,196円	2,746円【最低賃金日額】	2,746円 = 961×20÷7	961円

（※1）基本手当日額の下限額は、賃金日額に基本手当の給付率80%を乗じて計算（端数処理については1円未満を切り捨て）。

（※2）平成29年改正により、賃金日額の下限額は当年4月の最低賃金日額と比較することとなったため（雇用保険法施行規則第28条の5）、平成28年8月までは当年秋に改定後の最低賃金額、平成30年8月以降は当年秋に改定前の最低賃金額を記載している。

（※3）賃金日額の下限額が最低賃金日額を下回ったため、平成23年・29年改正により賃金日額の下限額が変更された（括弧内の金額）が、実際には自動改定後の額が適用されている。

失業認定の具体的取扱いについて

○基本手当を受給するためには、**原則として4週間（28日）に1回ずつ失業認定を受ける必要**がある。

○失業認定に係る期間（28日）のうち、

（1）**「就職」**したと認められる日（原則：1日の労働時間が4時間以上※1）

⇒その日は失業認定の対象とならず、基本手当は支払われない

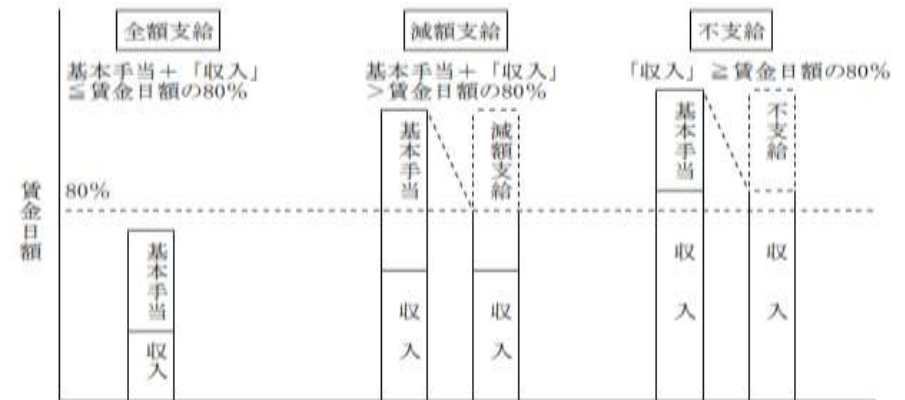
（その分の所定給付日数は減らず、受給期間満了年月日（原則離職から1年）の範囲で繰り越される。）

（2）**「自己の労働による収入（内職等）」**があったと認められる日（原則：1日の労働時間が4時間未満※2）

⇒その日の失業認定を行うが、収入に応じて減額又は不支給となる（内職減額）

内職減額の仕組み

- 失業認定に係る期間中に「内職」等で収入を得た場合、1日当たりの収入から控除額（令和5年8月1日時点で1,331円）を控除した額と基本手当日額との合計額が賃金日額の80%相当額を超えるとき、その超える額のみだけ基本手当の日額は減額される（減額支給）。
- 上記収入から控除額を控除した額が賃金日額の80%相当額以上であるときは、基本手当は支給されない（不支給）。
- 不支給となった基本手当の日数は、就職を行った場合と同様繰り越しとなる。



（注） 1 「収入」＝「収入の1日分に相当する額」－1,331円（令和5年8月～）
2 説明図中の「基本手当」とは「基本手当の日額」のことである。

※1 契約期間が7日以上、雇用契約において週の所定労働時間が20時間以上、かつ、週の就労日が4日以上の場合には、実際に就労をしていない日を含めて就職しているものとして取り扱う。

※2 1日の労働時間が4時間以上の場合も、その労働の内容が自営業の準備、小規模な自営や家業の手伝い、内職、ボランティア活動であって、1日当たりの収入額が賃金日額の最低額（令和5年8月1日時点で2,746円）未満であった場合は「内職」等として取り扱う。なお、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所での作業は、1日の労働時間にかかわらず「内職」等として取り扱う。

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ために必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。

- ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
- ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

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

【例】



A事業所

週の所定労働時間 15h

B事業所

" 10h

合計が25時間でも適用されない

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

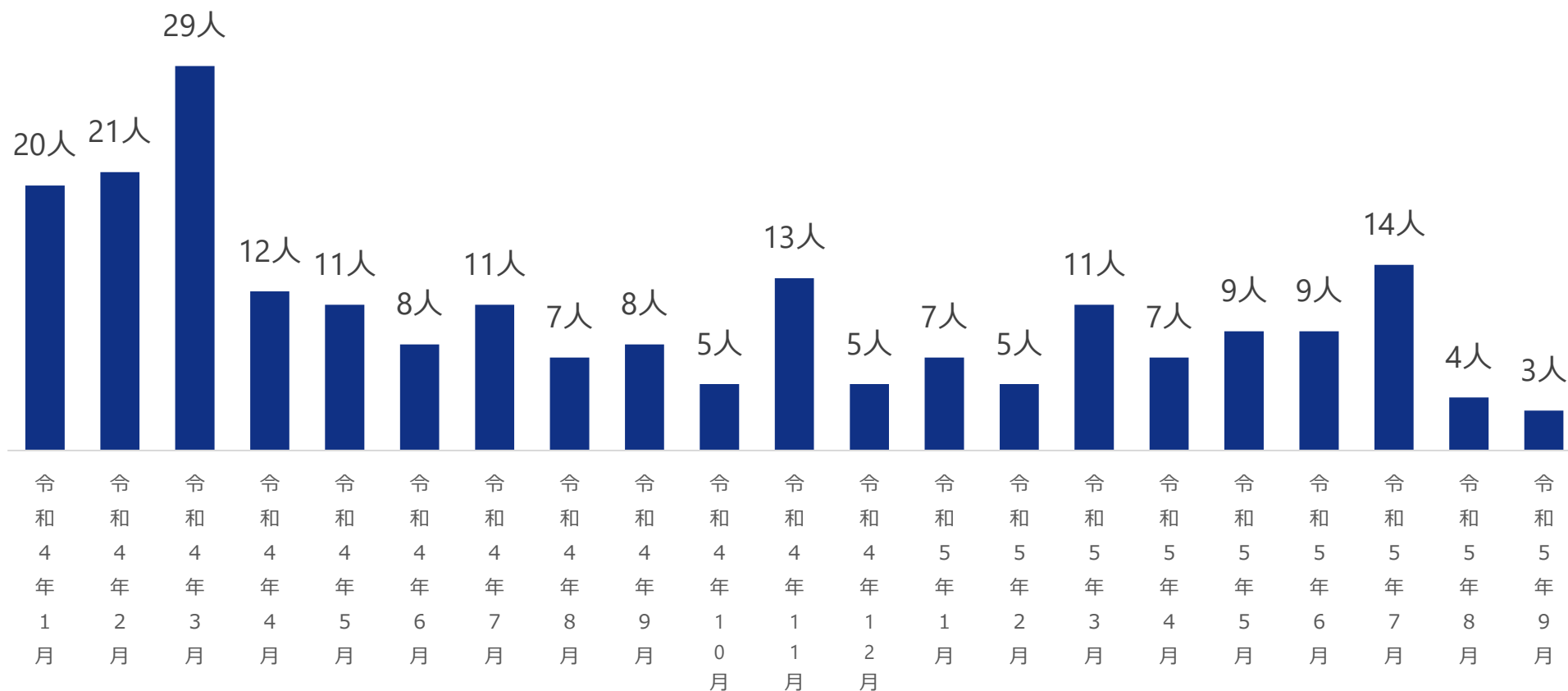
- ・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用

- ・ 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、**
（※高年齢求職者給付金として一時金を給付）
- ・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

マルチ高年齢被保険者の状況（資格取得者推移）

- マルチジョブホルダーの制度を開始した令和4年1月から令和5年9月までにマルチ高年齢被保険者となったのは219人となっている。

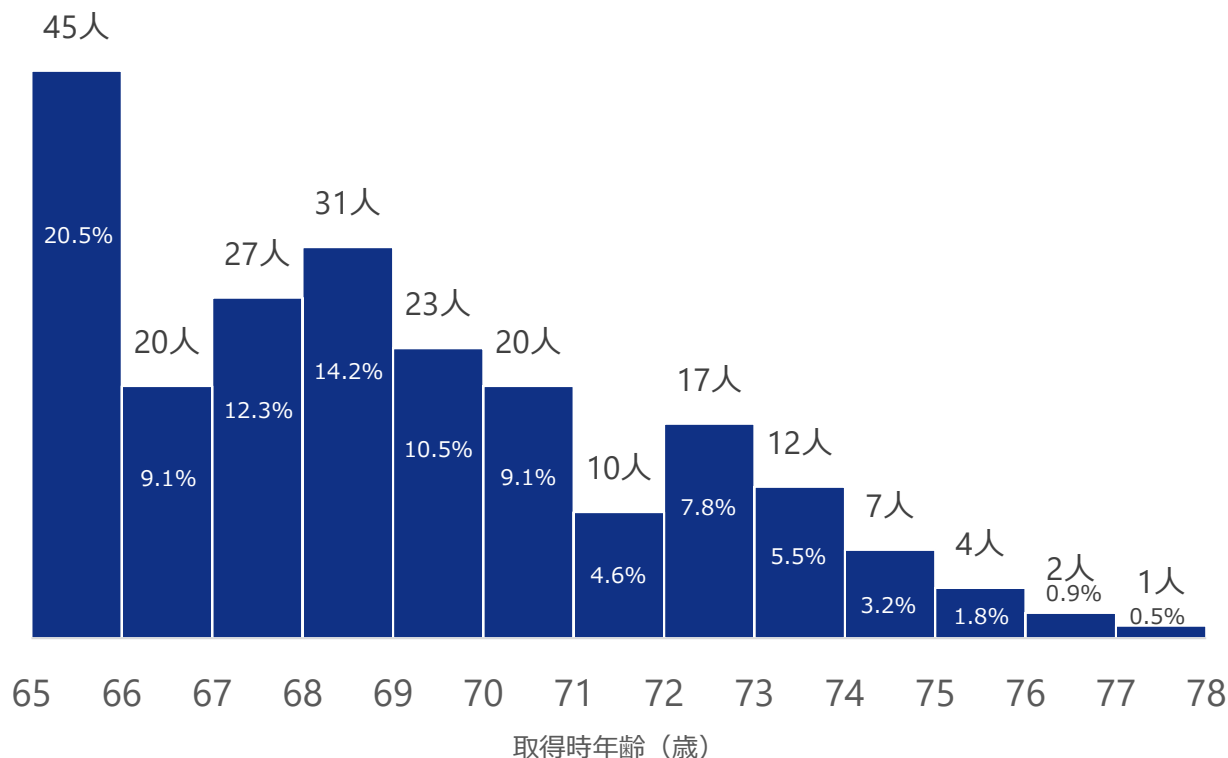
マルチ高年齢被保険者の推移



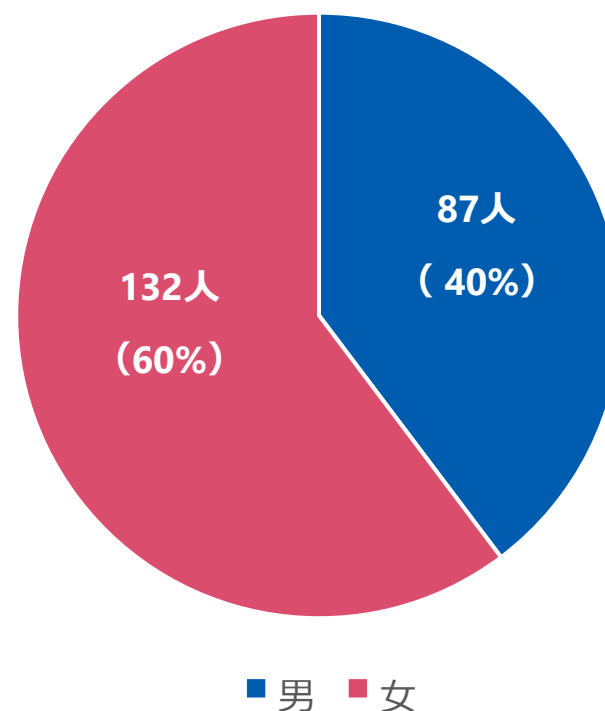
マルチ高年齢被保険者の状況（年齢別・男女比）

- マルチ高年齢被保険者の取得時年齢は平均69歳となっている。
- マルチ高年齢被保険者は男性が4割、女性が6割となっている。

被保険者の取得時年齢分布（全体）



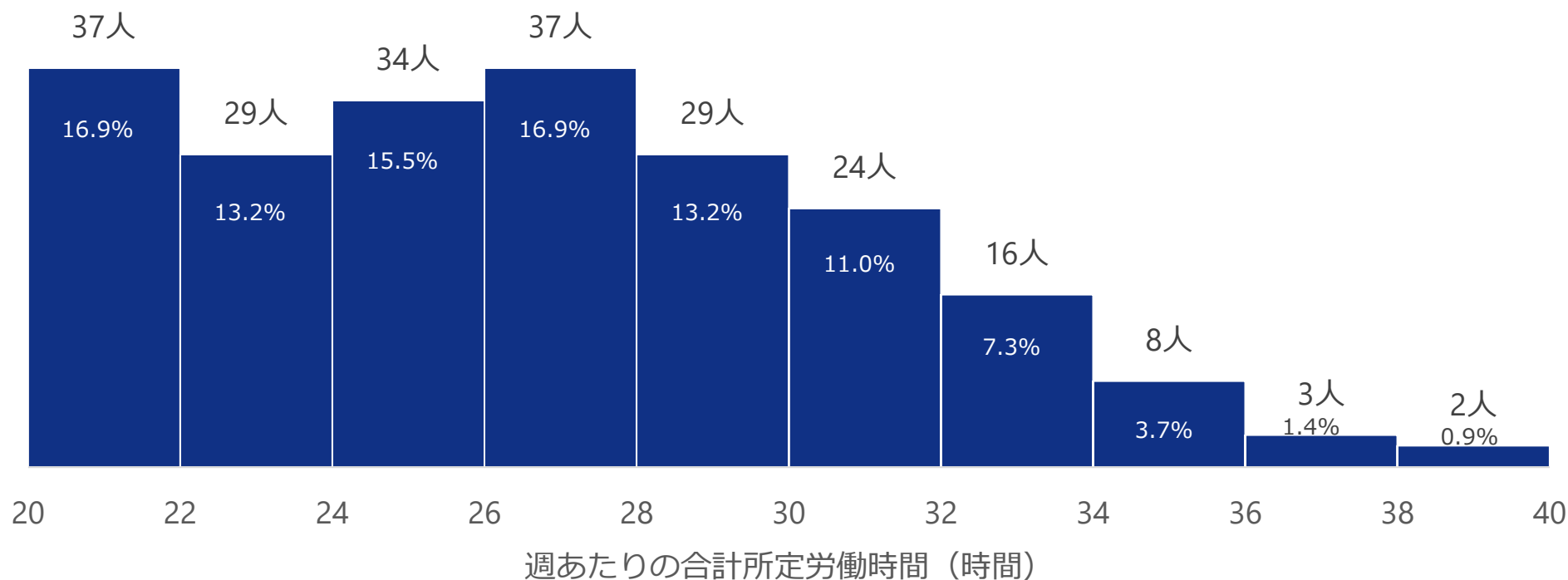
男女比



マルチジョブホルダー被保険者の状況（労働時間）

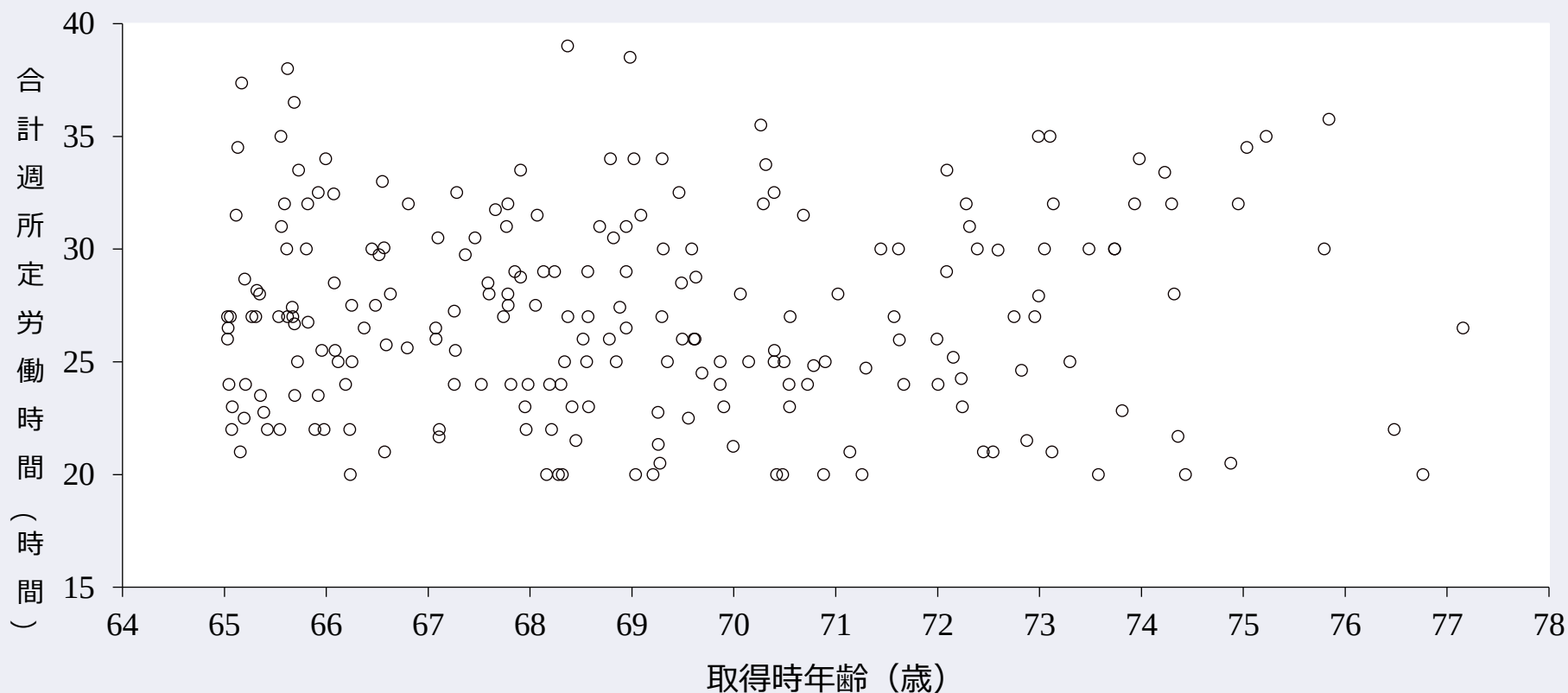
- マルチ高年齢被保険者の週の所定労働時間は平均 27 時間となっており、約 7 割が 30 時間未満となっている。

2 事業所の合計所定労働時間の分布（全体）



マルチ高年齢被保険者の状況（取得時年齢と所定労働時間の関係）

- 年齢ごとの労働時間で見ると、どの年齢においても労働時間の偏りが少ないため、年齢が労働時間に与える影響は小さいと考えられる。



マルチ高年齢被保険者の状況（職種別）

- 職種別でみると、「サービス業」が最も多い。被保険者の約5割が2事業所とも同じ職種である。

		B事業所											合計
		管理的 職業	専門的・ 技術的職業	事務的 職業	販売の 職業	サービスの 職業	保安の 職業	農林漁業 の職業	生産工程の 職業	輸送・機械 運転の職業	建設・採掘 の職業	運搬・清掃・ 包装等の職業	
A事業所	管理的職業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	専門的・技術 的職業	0	24	7	2	10	0	0	1	1	0	3	48
	事務的職業	1	4	14	0	4	1	0	0	1	0	2	27
	販売の職業	0	2	0	2	4	1	0	1	0	0	4	14
	サービスの 職業	1	7	7	8	51	2	0	1	1	0	15	93
	保安の職業	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
	農林漁業 の職業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	生産工程 の職業	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	5
	輸送・機械 運転の職業	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	建設・採掘 の職業	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	運搬・清掃・ 包装等の職業	0	0	2	1	10	0	0	2	0	0	11	26
合計		2	37	31	15	83	5	0	5	3	0	38	219(人)

マルチ高年齢被保険者の状況（就職経路、契約期間）

- 就職経路は2事業所のいずれについても「自己就職」が最も多く、全体の約5割を占める。
- 契約期間の定めは2事業所のいずれについても「契約期間の定めなし」が最も多く、全体の約7割を占める。

就職経路		B事業所				合計
		安定所紹介	自己就職	民間紹介	把握していない	
A事業所	安定所紹介	19	18	1	4	42
	自己就職	14	73	4	20	111
	民間紹介	1	6	4	2	13
	把握していない	8	24	1	20	53
合計		42	121	10	46	219

(人)

契約期間の定め		B事業所		合計
		あり	なし	
A事業所	あり	27	33	60
	なし	32	127	159
合計		59	160	219

(人)

マルチ高年齢被保険者の状況（雇用形態、賃金形態）

○ 2事業所とも同じ雇用形態、賃金形態で働いている者が大半を占めている。

・ 2事業所のいずれについてもパートタイムである者は約8割（左図）

・ 2事業所のいずれについても時間給である者は約7割（右図）

雇用形態		B事業所					合計
		日雇	派遣	パートタイム	有期契約労働者	その他	
A事業所	日雇	0	0	0	0	0	0
	派遣	0	0	4	0	0	4
	パートタイム	1	7	180	8	1	197
	有期契約労働者	0	1	7	8	0	16
	その他	0	0	0	1	1	2
合計		1	8	191	17	2	219

(人)

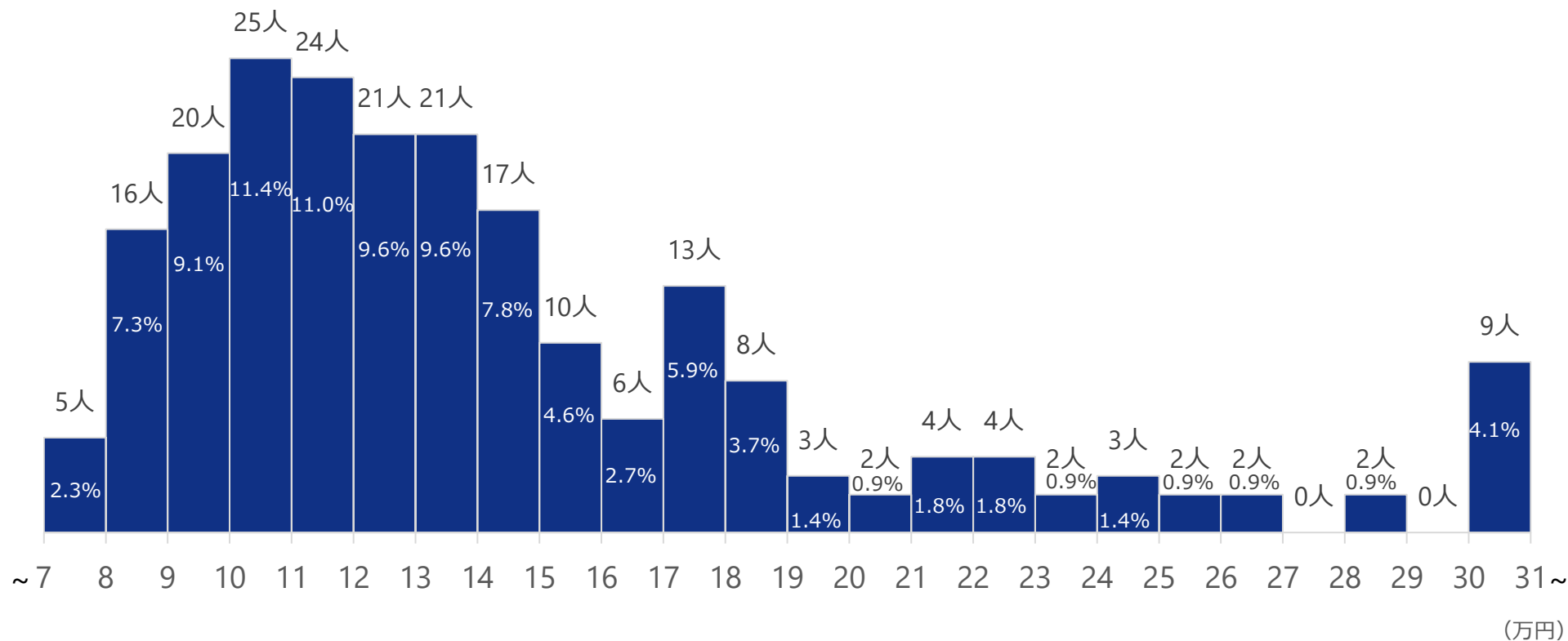
賃金形態		B事業所					合計
		月給	週給	日給	時間給	その他	
A事業所	月給	11	0	5	12	0	28
	週給	1	0	0	1	0	2
	日給	1	0	4	14	0	19
	時間給	7	0	11	150	1	169
	その他	0	0	0	1	0	1
合計		20	0	20	178	1	219

(人)

マルチ高年齢被保険者の状況（賃金）

- 2事業所の賃金月額を合計した金額でみると、10万円～11万円台が多くなっている。
- 被保険者の約7割が15万円未満となっている。

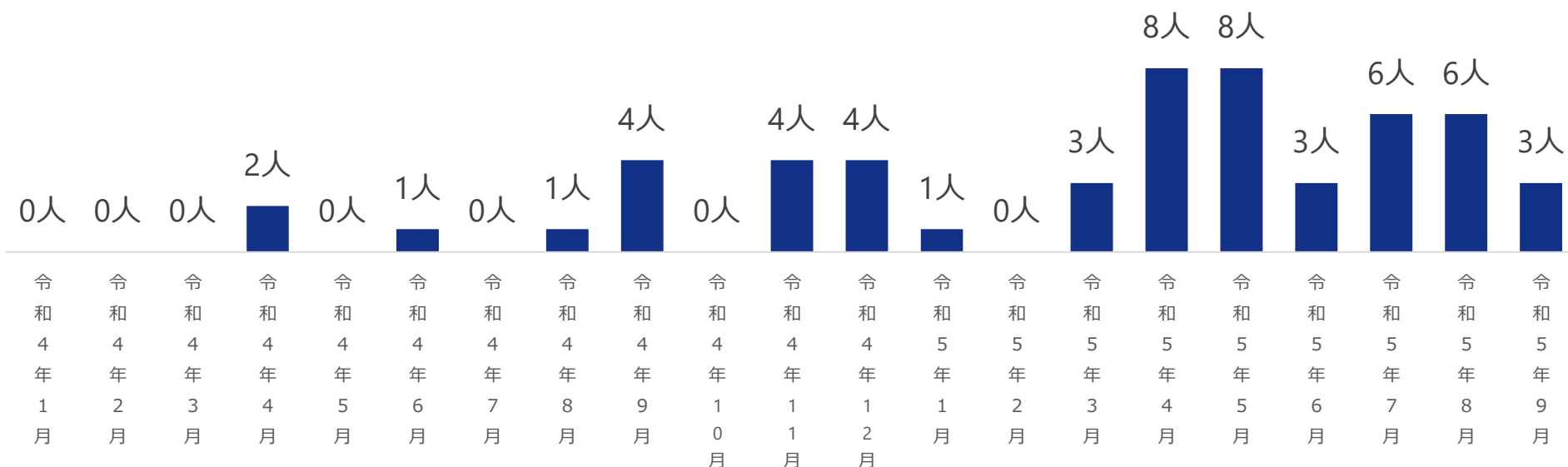
合計賃金月額の分布



マルチ高年齢被保険者の状況（資格喪失者の推移）

- 令和5年9月までにマルチ高年齢被保険者資格を喪失した者は54人となっており、その内訳は、
- ① 高年齢求職者給付金を受給した者は18人（別途2人も受給予定）
 - ② 単一事業所で引き続き高年齢被保険者となった者は15人
 - ③ 副業先を変更して引き続きマルチ高年齢被保険者となった者は5人となっている。

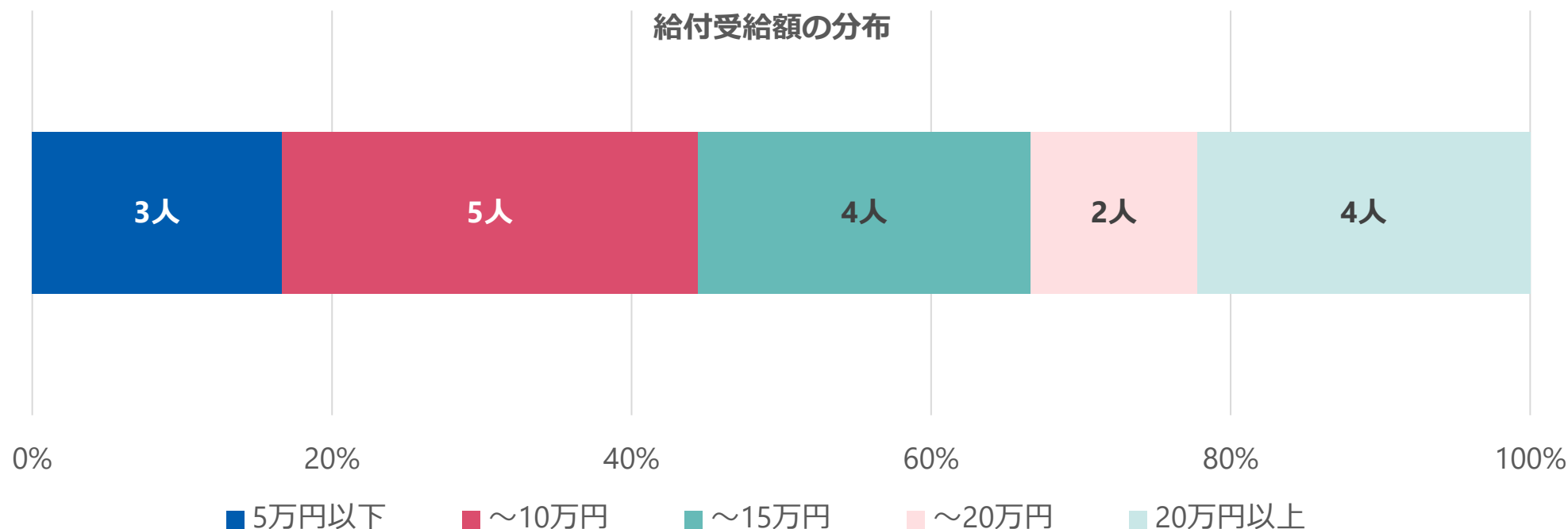
月別マルチジョブホルダー被保険者資格喪失者数



マルチ高年齢被保険者の状況（受給状況）

- マルチ高年齢被保険者であった者で、高年齢求職者給付金（※）を受給した人数は18人（男性8人、女性10人）となっており、受給額は平均13万円となっている。

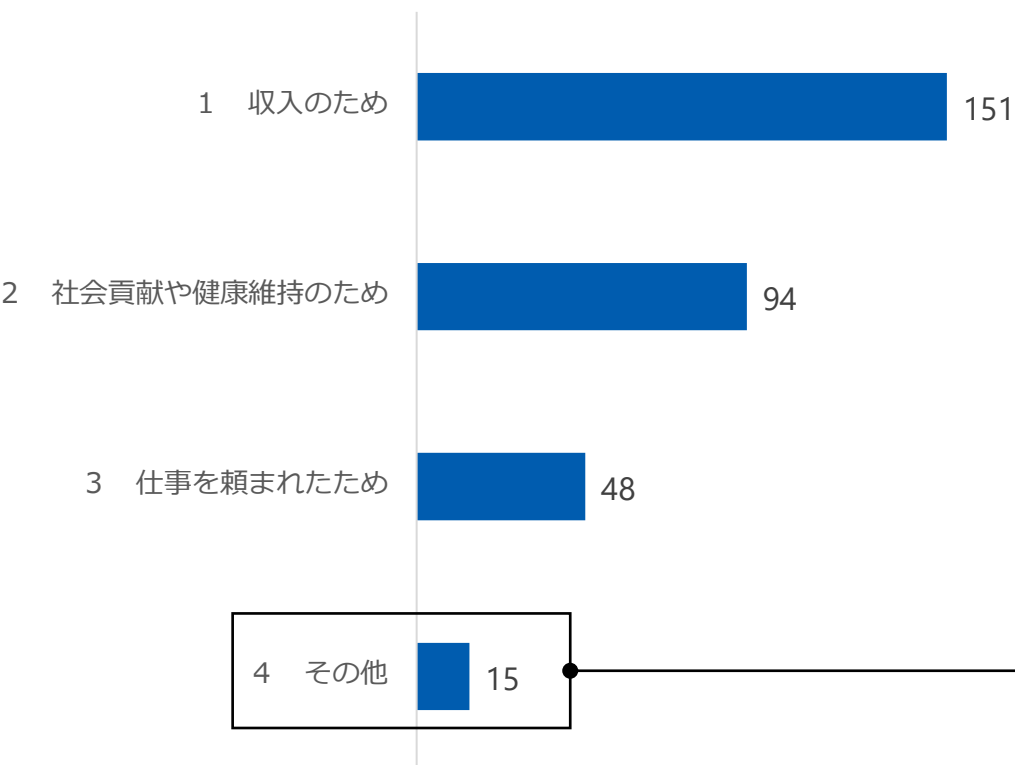
※ 高年齢求職者給付金は被保険者であった期間が1年未満は30日分、1年以上は50日分。



マルチ高年齢被保険者の状況（資格取得時アンケート）①

- マルチジョブホルダーの働き方を選んだ理由別でみると、「収入のため」が約7割、「社会貢献や健康維持のため」が約4割となっている。

マルチジョブホルダという働き方を選んだ理由（複数選択可）



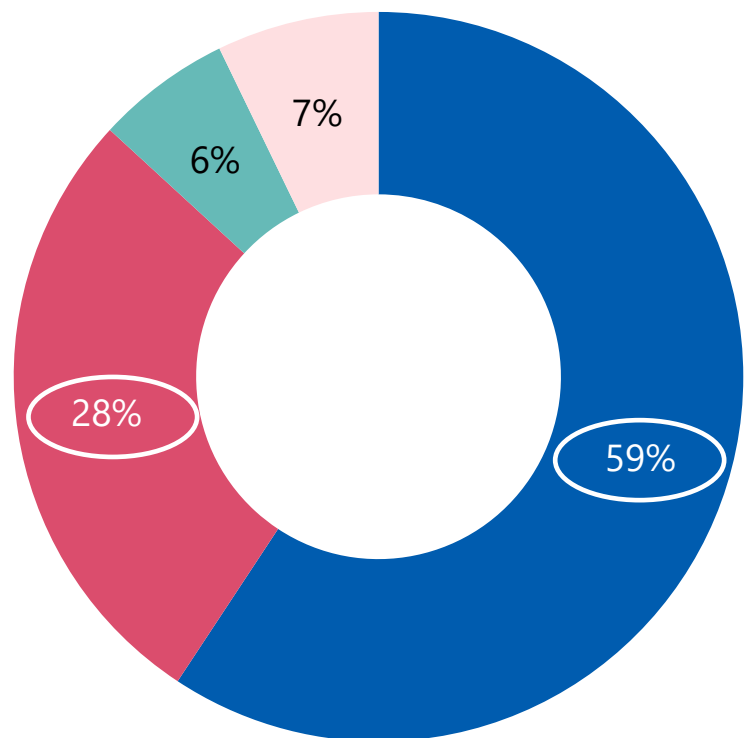
「その他」の具体的な回答

- Aという会社で2カ所の業務を行っていたが、そのうち1カ所が、Bという別の会社に変更となり、A、B2つの会社に勤務することとなったため
- 新たな経験・スキルの向上の為
- 年齢のためフルタイムの仕事があまりない
- 年齢的にフルに働くことが難しい
- 体が健康でありたいため
- 元々複数の事業所で短時間で働いていた
- 職場からの紹介で、試しに参加した など

マルチ高年齢被保険者の状況（資格取得時アンケート）②

- 雇用保険を加入した理由別でみると、「労働者の義務と考えたため」と回答したのが約6割、「今後に備えるため」が約3割となっている。

雇用保険に加入した理由



- 1 労働者の義務（加入するのが当たり前）だと考えるため
- 2 離転職を繰り返しており、今後に備えておきたいため
- 3 今の事業所の将来に不安があるため
- 4 その他

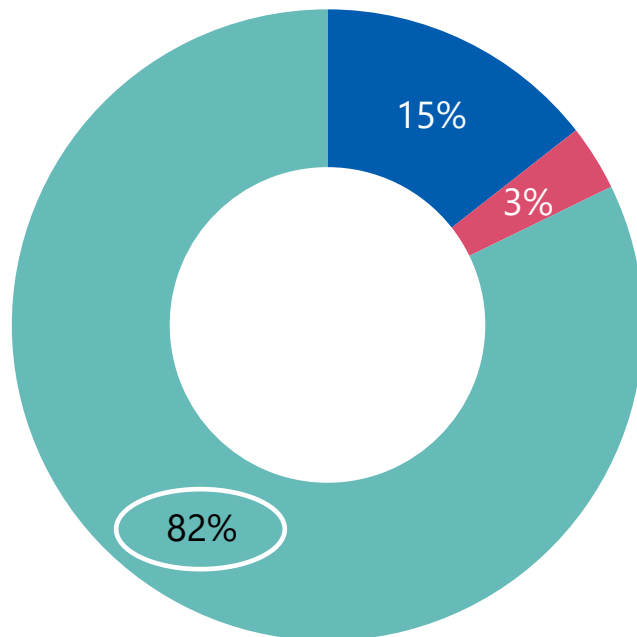
「その他」の具体的な回答

- 65歳以上は雇用保険に加入できないと思っていたが、それ以上でも加入できると雑誌で見たため
- まだ数年間は仕事を続けたいため
- 子供に相談したら加入したほうが良いと言われたため
- 事業所から勧められたため
- 将来の就職の際に教育訓練給付を受けたいため
- 新しい制度ができたから
- 労働者にとって有利な制度は利用する方がよいため など

マルチ高年齢被保険者の状況（資格取得時アンケート）③

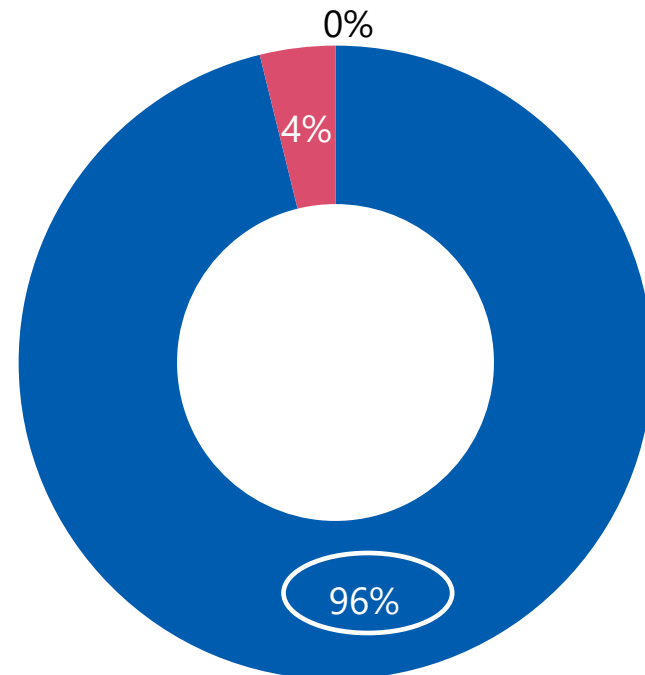
- 退職時期別でみると「両方の事業所とも決まっていない」と回答したのが約8割となっている。
- 雇用保険の手続きについて、ほとんどの事業主が「協力してくれた」と回答している。

2つの事業所の退職時期



- 1 1つの事業所だけ決まっている
- 2 2つの事業所とも決まっている
- 3 両方の事業所とも決まっていない

雇用保険の手続きについて事業主の協力の有無

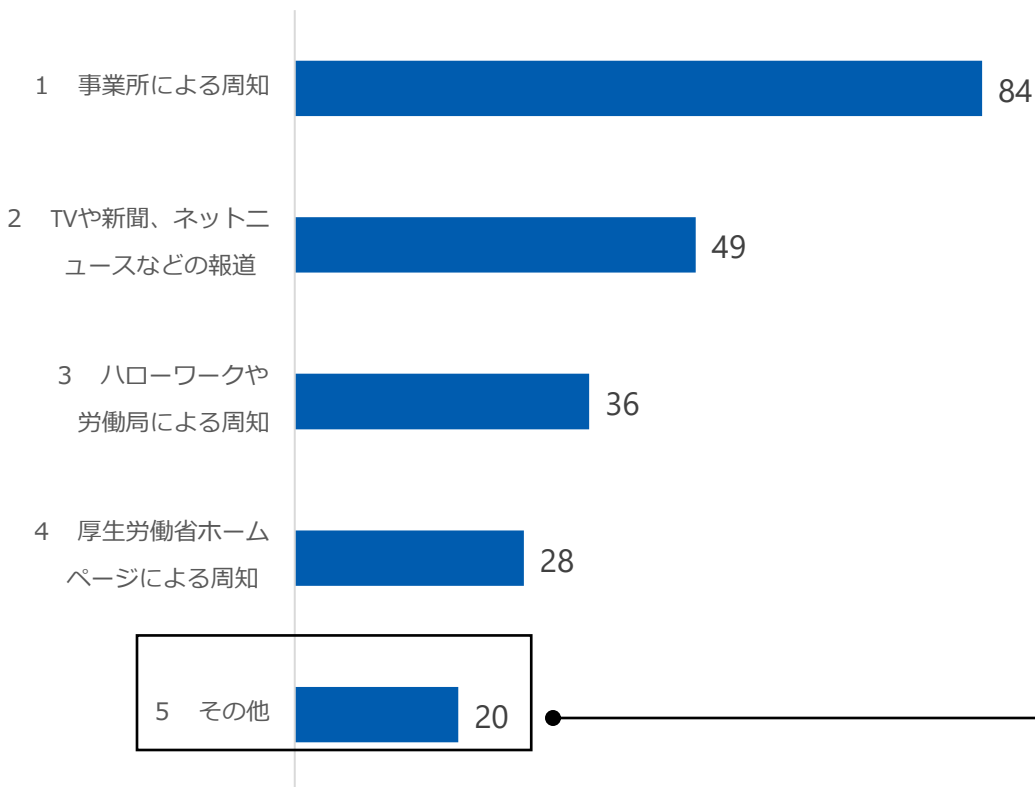


- 1 協力してくれた
- 2 あまり協力してくれなかった
- 3 全く協力してくれなかった

マルチ高年齢被保険者の状況（資格取得時アンケート）④

- マルチジョブホルダー制度を知った経緯は、「事業所による周知」が約4割で一番多い。
厚生労働省、労働局、ハローワークによる周知は合計で3割となっている。

マルチジョブホルダー制度を知った経緯（複数回答）



→「その他」の具体的な回答

- シルバー人材センターの方から
- 市の広報
- 自分で調べた
- 就労場所が事務組合・社労士事務所のため情報がすぐ入る
- 知人から教えてもらった
- 新聞記事を読んだ娘から、加入できるのでは？という連絡をもらった など

暫定任意適用事業について

- 雇用保険は、労働者が雇用される事業を強制適用事業としているが、
農林水産業のうち、個人事業で常時5人未満を雇用する事業を**暫定任意適用事業**としている。

雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）（抄）
（適用事業）

第五条 この法律においては、労働者が雇用される事業を適用事業とする。

2 （略）

附則

（適用範囲に関する暫定措置）

第二条 次の各号に掲げる事業（国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業及び法人である事業主の事業（事務所に限る。）を除く。）であつて、政令で定めるものは、当分の間、第五条第一項の規定にかかわらず、任意適用事業とする。

一 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

二 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他畜産、養蚕又は水産の事業（船員が雇用される事業を除く。）

2 （略）

雇用保険法施行令（昭和五十年政令第二十五号）（抄）

（法附則第二条第一項の政令で定める事業）

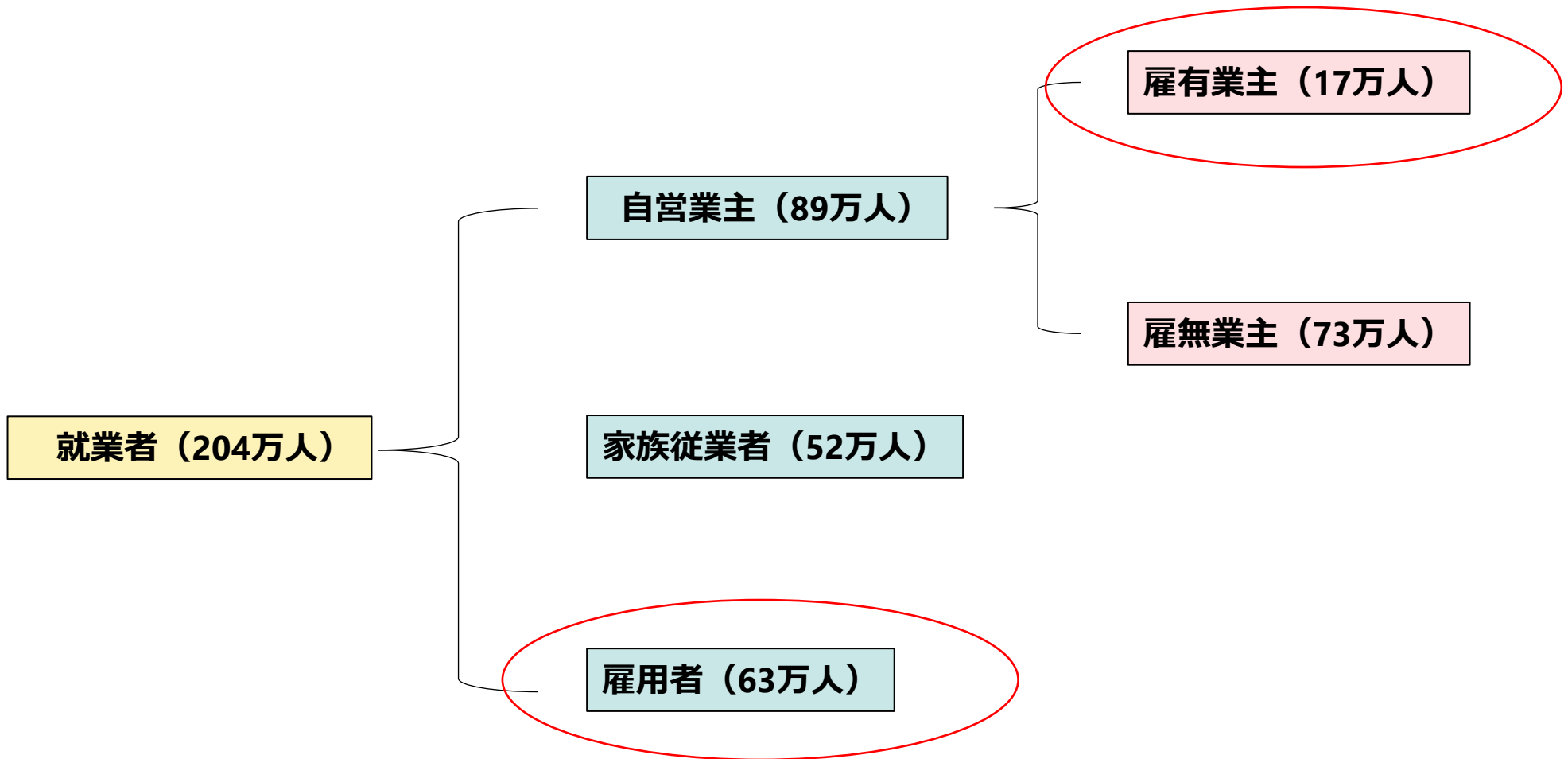
第二条 法附則第二条第一項の政令で定める事業は、同項各号に掲げる事業のうち、常時五人以上の労働者を雇用する事業以外の事業（国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業及び法人である事業主の事業を除く。）とする。

○暫定任意適用事業の現状

事業所数：4429件

被保険者数：8251人（令和5年9月時点）

農林水産業における就業者数



（注1）上記は産業分類「農業、林業」と「漁業」を合算して算出した値。

（注2）自営業主：個人経営の事業を営んでいる者

雇有業主：一人以上の有給の従業者を雇って個人経営の事業を営んでいる者

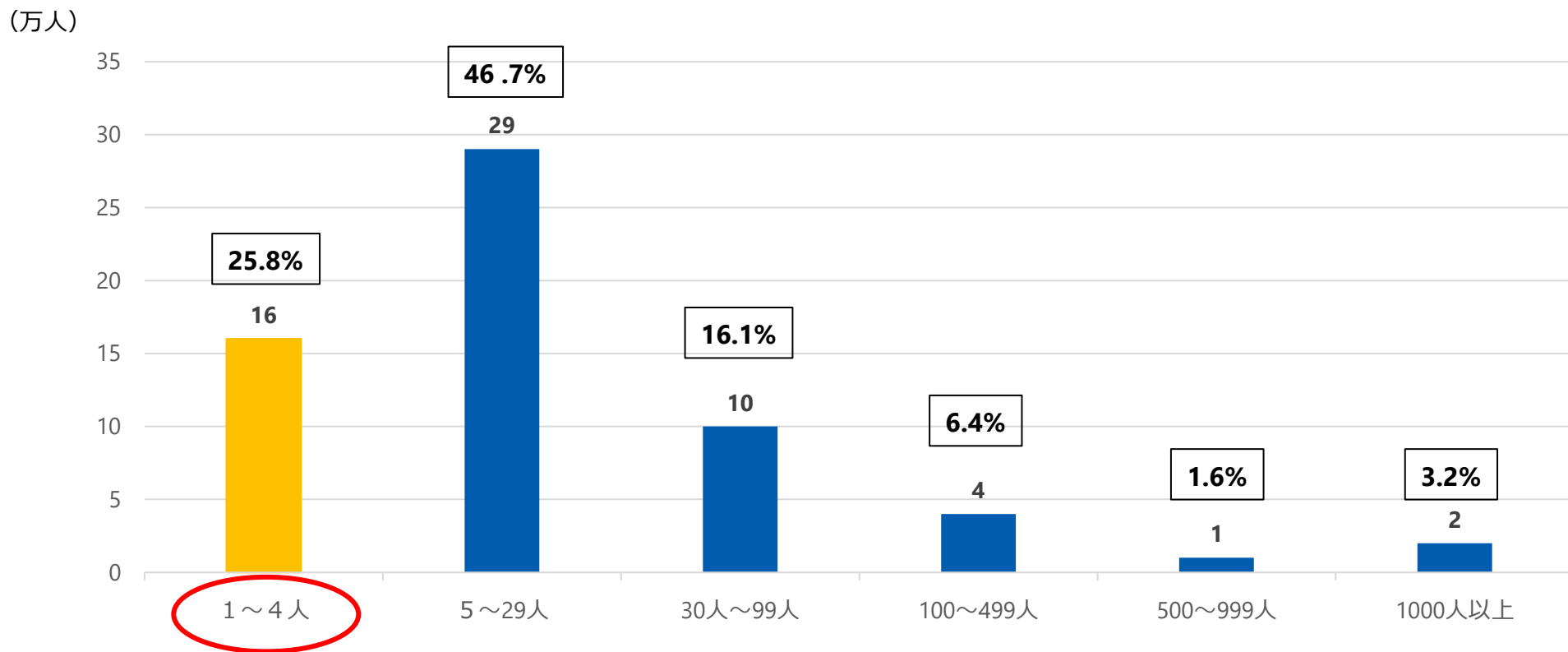
雇無業主：従業者を雇わず自分だけで又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者

家族従業者：自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者

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

農林水産業における雇用者（従業者規模別）

- 農林水産業における雇用者について、働いている事業所が属する企業の従業者規模別にみると、従業員数1～4人の企業に雇用されている労働者数は、16万人（25.8%）となっている。



(注) 上記は産業分類「農業、林業」と「漁業」を合算して算出した値。

官公に雇用される者は除いた値。

出所 総務省「労働力調査（基本集計）2-1表」より作成