

雇用保険の適用拡大について

(第185回雇用保険部会 資料1)

雇用保険の適用範囲と制度変遷

雇用保険制度の概要

雇用保険制度は、

- ① 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給するとともに、
- ② 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、雇用に関する総合的機能を有する制度である。

<雇用保険の被保険者>

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者は被保険者となる。
- ただし、一般被保険者については、「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」、「同一事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない」等の要件に該当する方は適用対象外となる。

失業等給付

保険料率：8/1000（労使各4/1000）

【求職者給付（基本手当等）・就職促進給付】 国庫負担割合：1/4又は1/40等（※1、2）（求職者給付のみ）

- 労働者が失業した場合、『基本手当』として、離職前賃金の50%～80%（給付日額2,196～8,490円（※3））を、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。
- 受給資格者が早期再就職等した場合に、就業手当や再就職手当、就業促進定着手当等を支給。
 - ※1 雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合は1/4、それ以外は1/40。
 - ※2 定率負担とは別に、一定の要件の下で機動的に一般会計から繰入可能。
 - ※3 令和5年8月以降適用。

【教育訓練給付】 国庫負担なし

- 主体的な能力開発を支援するため、雇用保険の被保険者又は被保険者でなくなってから1年以内にある者等が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合に、訓練費用の一定割合（※）を支給。
 - ※ 一般教育訓練給付：20%（上限10万円/年）、特定一般教育訓練給付：40%（上限20万円/年）、専門実践教育訓練給付：最大70%（上限56万円/年）

【雇用継続給付】 国庫負担割合：1/80（令和6年度までの暫定措置。原則は1/8。）（介護休業給付のみ）

- 高年齢雇用継続給付：60歳到達時点の賃金からの低下分の一定割合等を支給。
- 介護休業給付：被保険者が介護休業をする場合、最大93日間、休業前賃金日額の67%（3回まで分割可能）を支給。

育児休業給付

保険料率：4/1000（労使各2/1000）

国庫負担割合：1/80（令和6年度までの暫定措置。原則は1/8。）

- 被保険者が出生時育児休業や育児休業を取得した場合において、一定の要件を満たした場合、原則子が1歳になるまでの間、休業開始から通算180日までは休業前賃金日額の67%*（180日経過後は50%）を支給。
 - ※ 給付が非課税であること及び育児休業期間中の社会保険料免除を加味すると、休業前の手取り賃金の実質80%相当。

雇用保険二事業

保険料率：3.5/1000（事業主負担）

国庫負担なし

- 雇用安定事業 →雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金、労働移動支援助成金など
- 能力開発事業 →人材開発支援助成金、民間等を活用した効果的な職業訓練等の推進など

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】

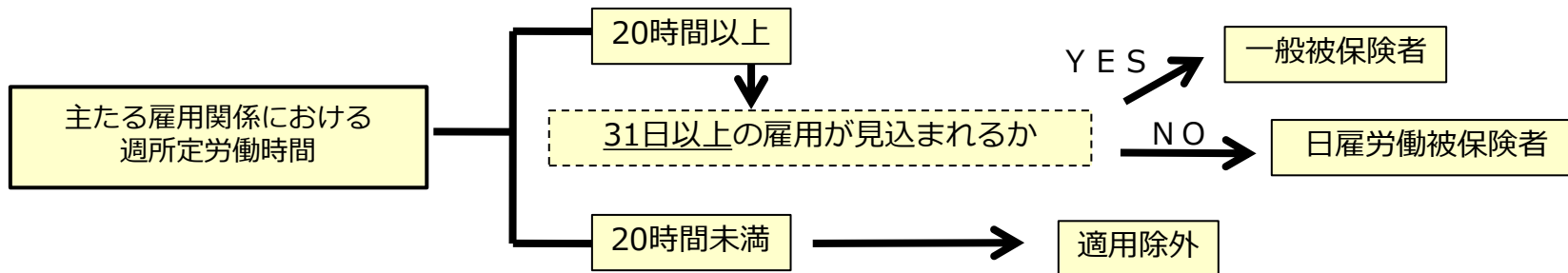
<適用除外>【法6】

- 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



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2,746円 上限13,890~16,980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。

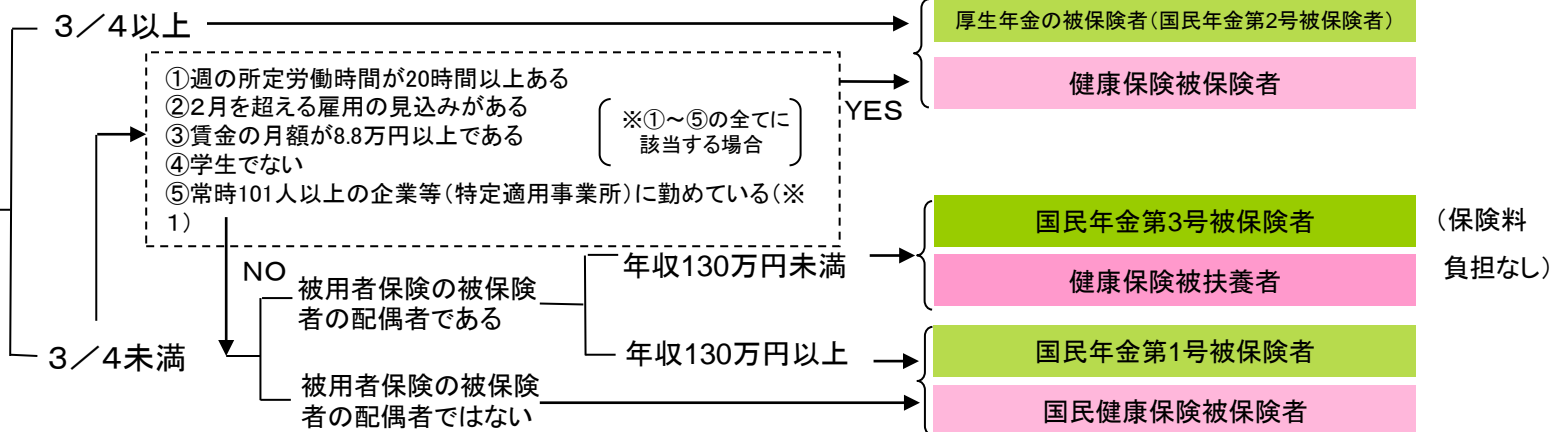
雇用保険の被保険者と給付方式の種類

被保険者の種類	給付方式
<p>(1) 一般被保険者 被保険者のうち(2)、(3)及び(4)以外の者</p>	<p>基本手当【法13】 離職前賃金の50%～80%（給付日額2,196～8,490円）を、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。</p>
<p>(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）</p>	<p>高年齢求職者給付金【法37の4】 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。</p>
<p>(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）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>特例一時金【法40】 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。</p>
<p>(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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>日雇労働求職者給付金【法45】 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日分以上の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。</p>

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) 従業員が常時100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6年10月から常時51人以上の企業に適用範囲を拡大する。

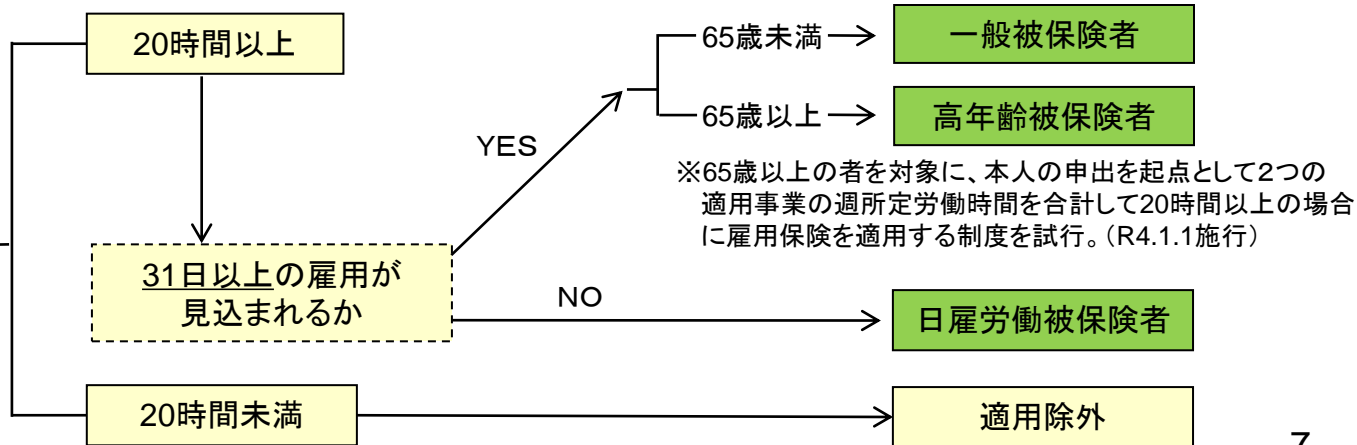
(注) 下記のいずれかに該当する者は、年金:国民年金、医療保険:日雇特例被保険者(※2)となる。

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

(※2) 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)。

雇用保険

主たる雇用関係における
週所定労働時間



(注) 季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、特別の被保険者資格を設けている。

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。

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すこと。

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）

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）

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）

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）

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。

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。**

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】

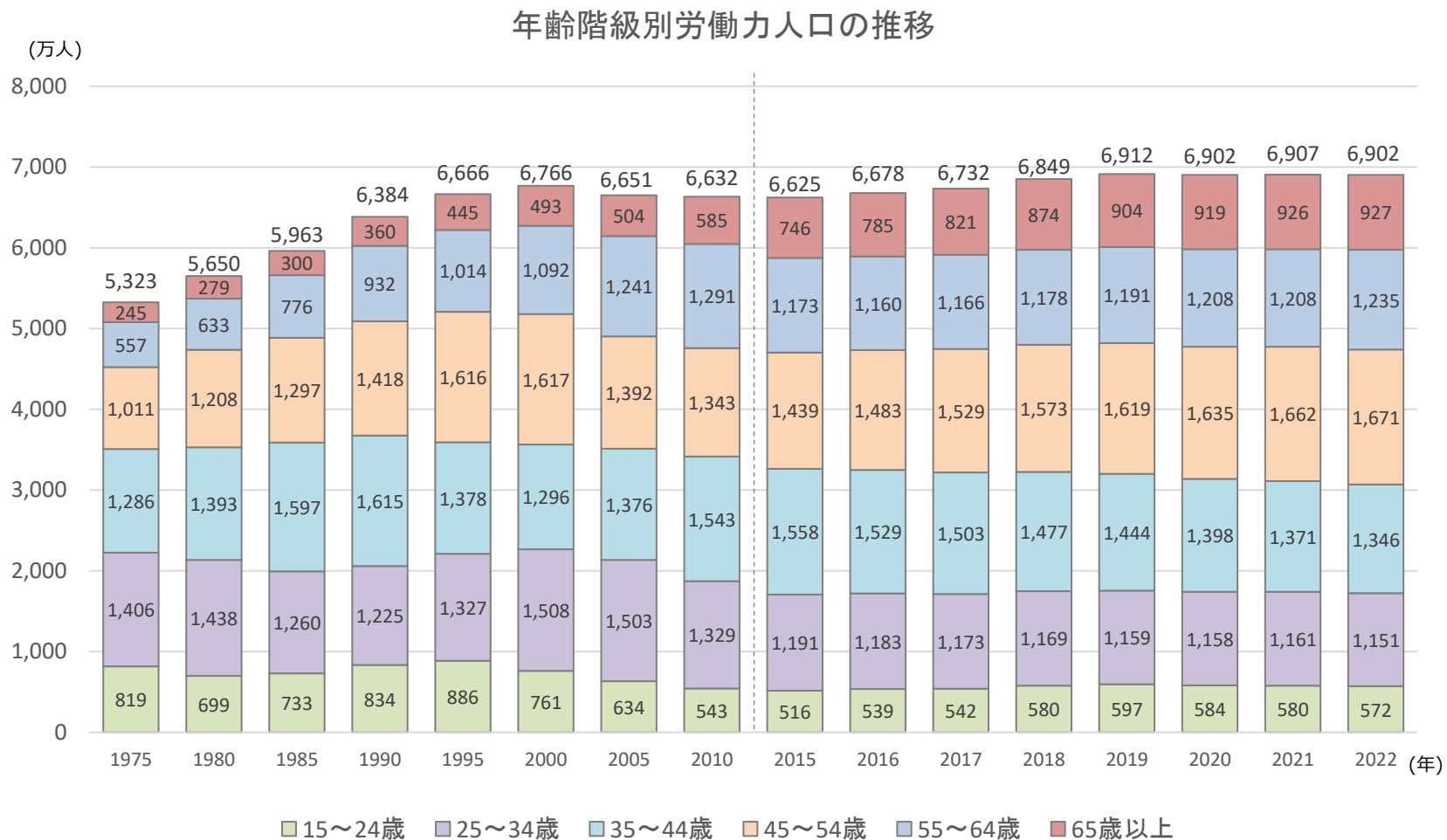
- 現状、実行可能性があるのは、
 - ・ 本人からの申出を起点に合算方式で適用
 - ・ 一時金方式で給付となるが、逆選択やモラルハザードが懸念。
- 今後、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討、推進していくならば、一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図ることが考えられる。
この場合、適用による行動変化や、複数事業所の労働時間を把握・通算する方法に関する検討状況を踏まえつつ、改めて制度の在り方を検討することが考えられる。

労働者の雇用・生活実態

(1) 労働市場の動向

年齢階級別労働力人口の推移

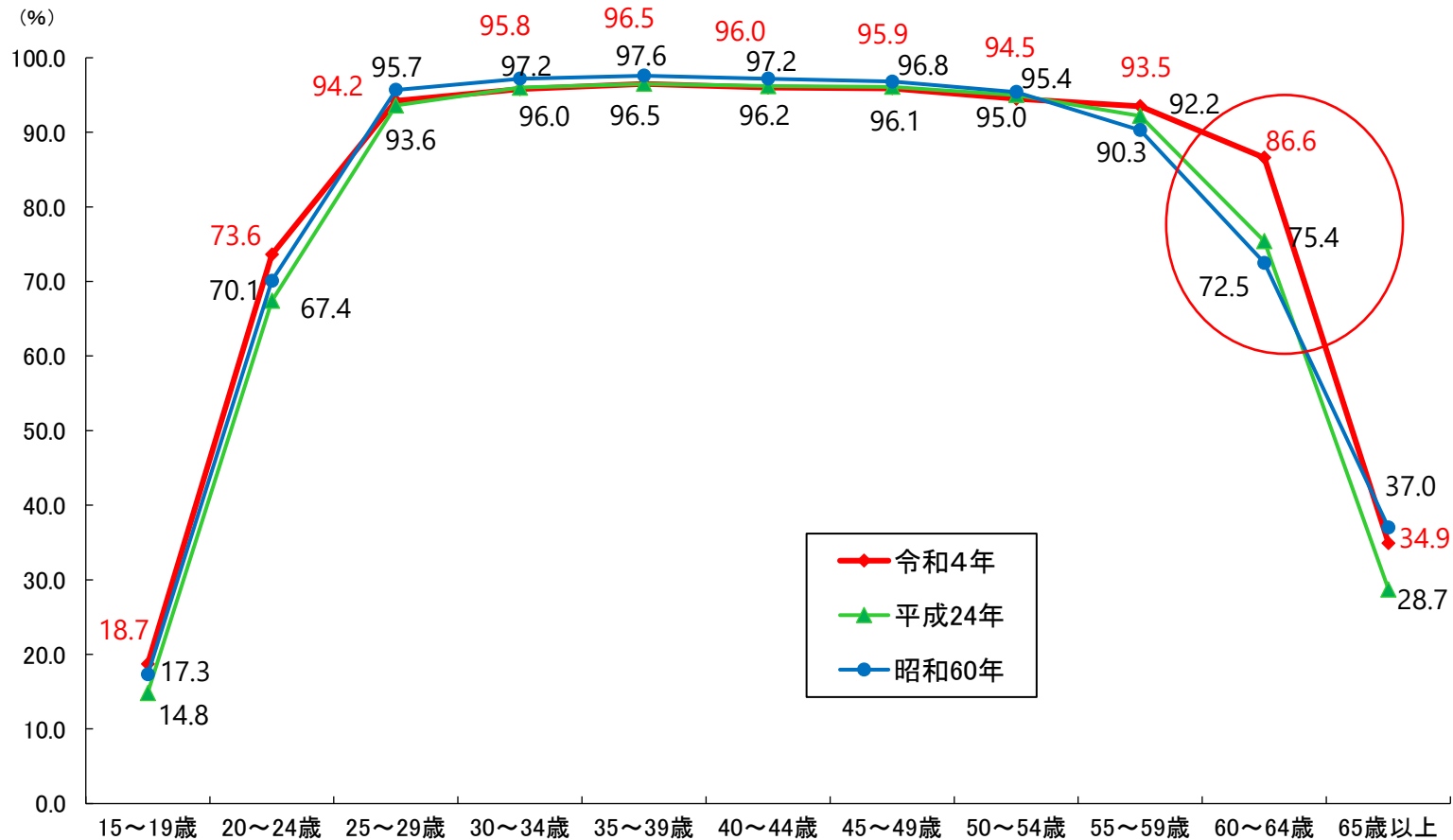
○労働力人口は、近年増加傾向にあったものの、2020年以降は横ばいとなっている。



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

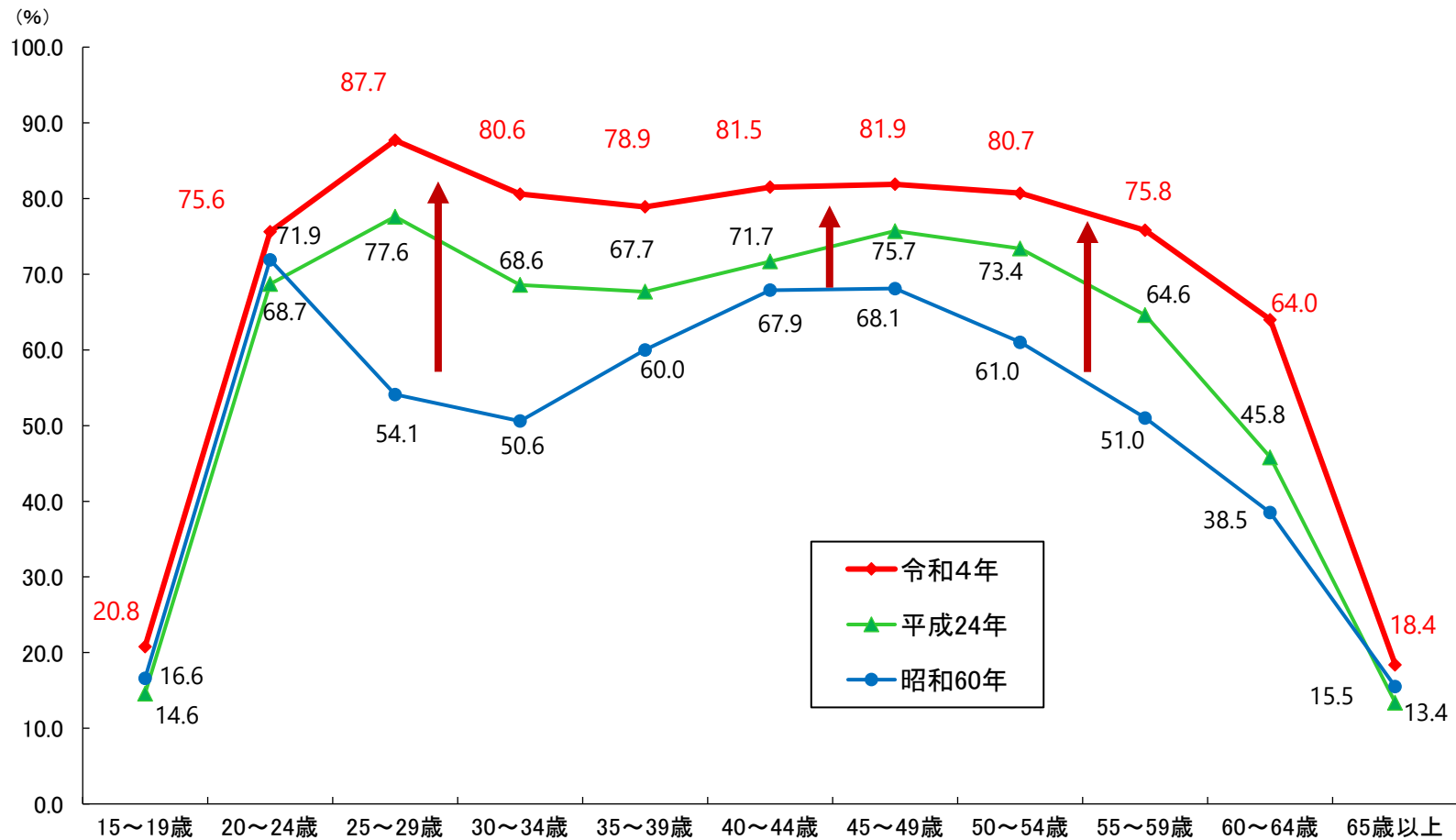
○ 男性の年齢階級別の労働力率は、全体的な傾向に大きく変わりはないものの、近年、60～64歳の階級において上昇している。



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

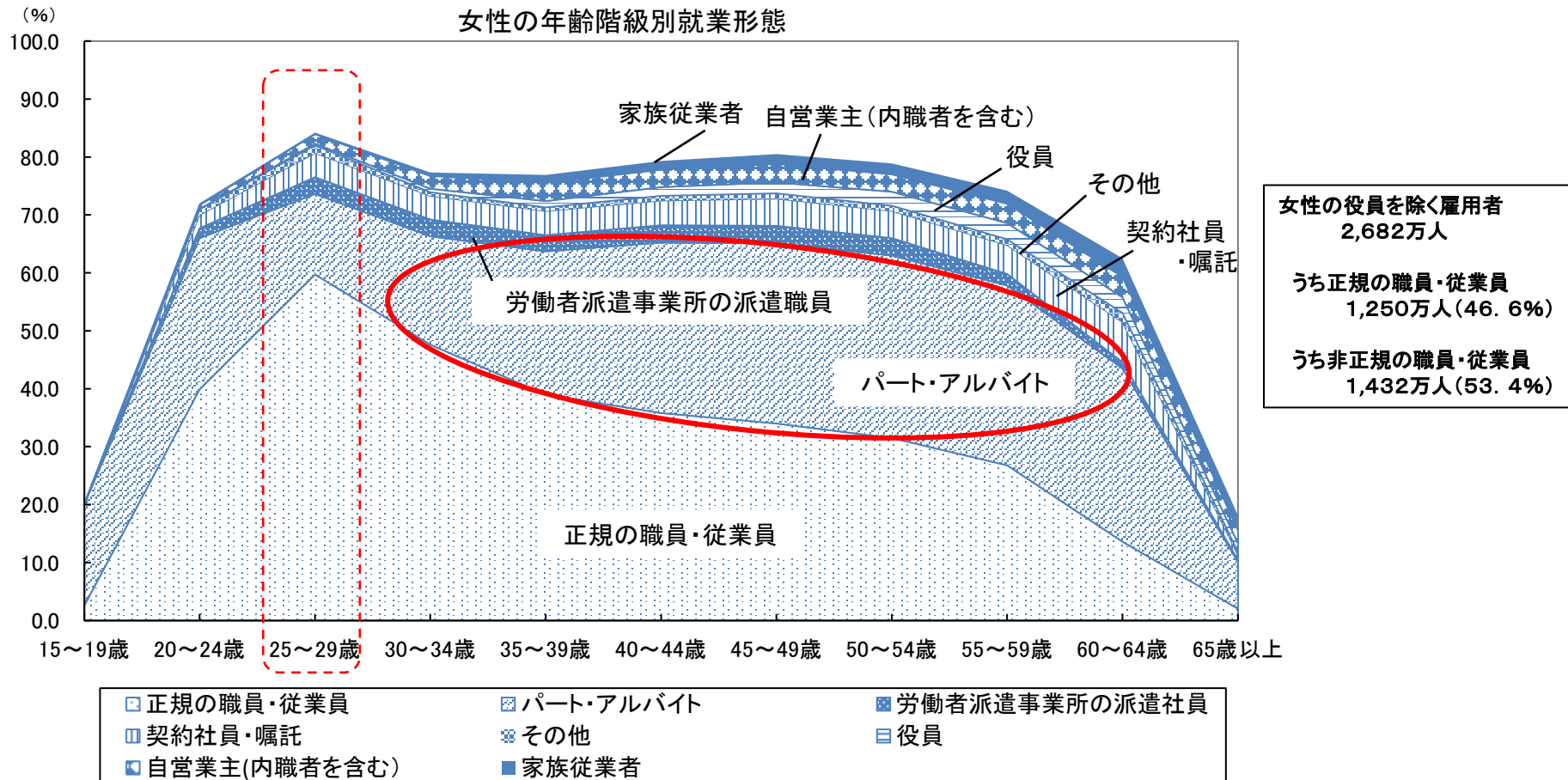
○ 女性の年齢階級別の労働力率は、いわゆる「M字」カーブを描いていたが、「M字」の底を中心に、全年齢で上昇している。



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）

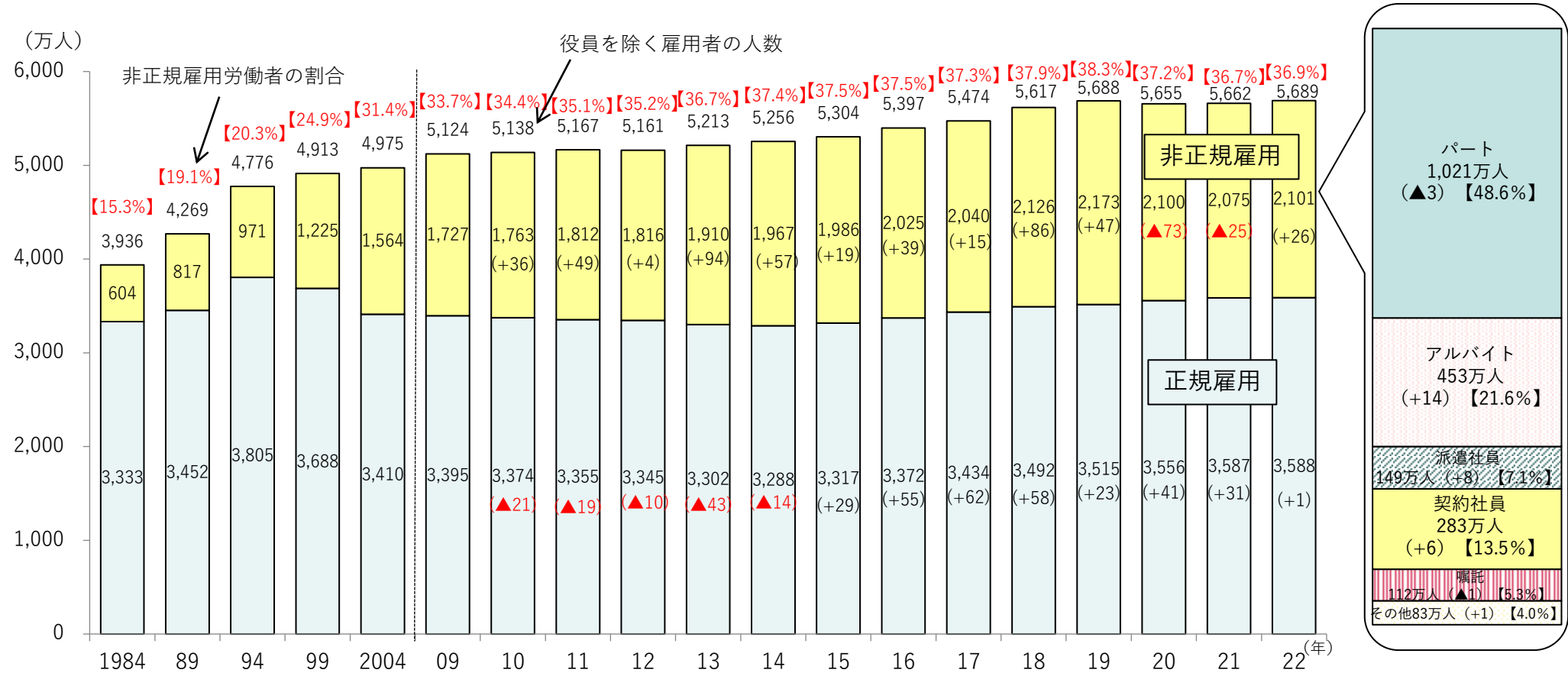
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっており、女性の年齢階級別正規雇用比率は、いわゆる「L字」カーブを描いている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。



(資料出所)総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4年平均)第I-4表より作成

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・2021年は減少したものの、2022年は増加に転じている。



(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。

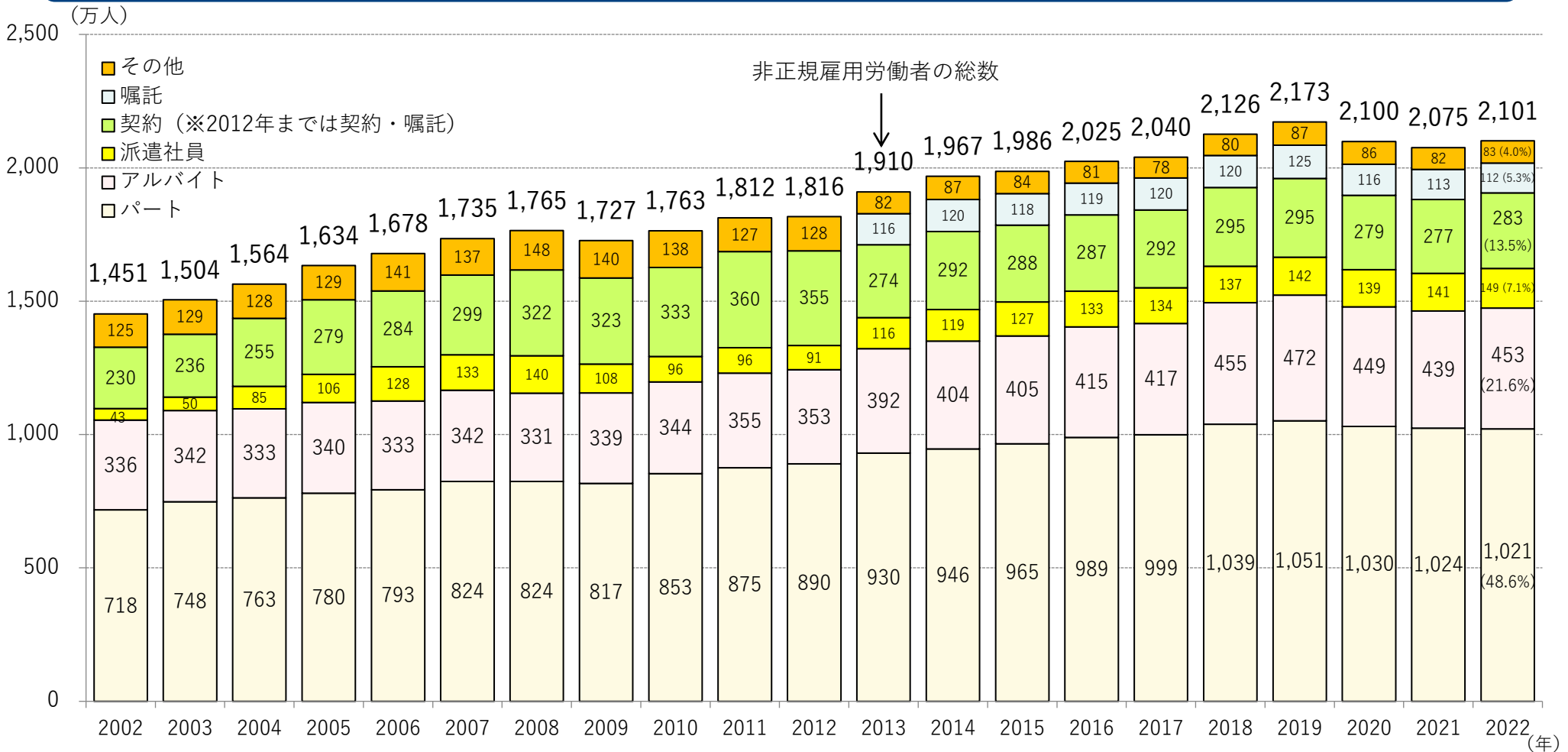
6) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

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。

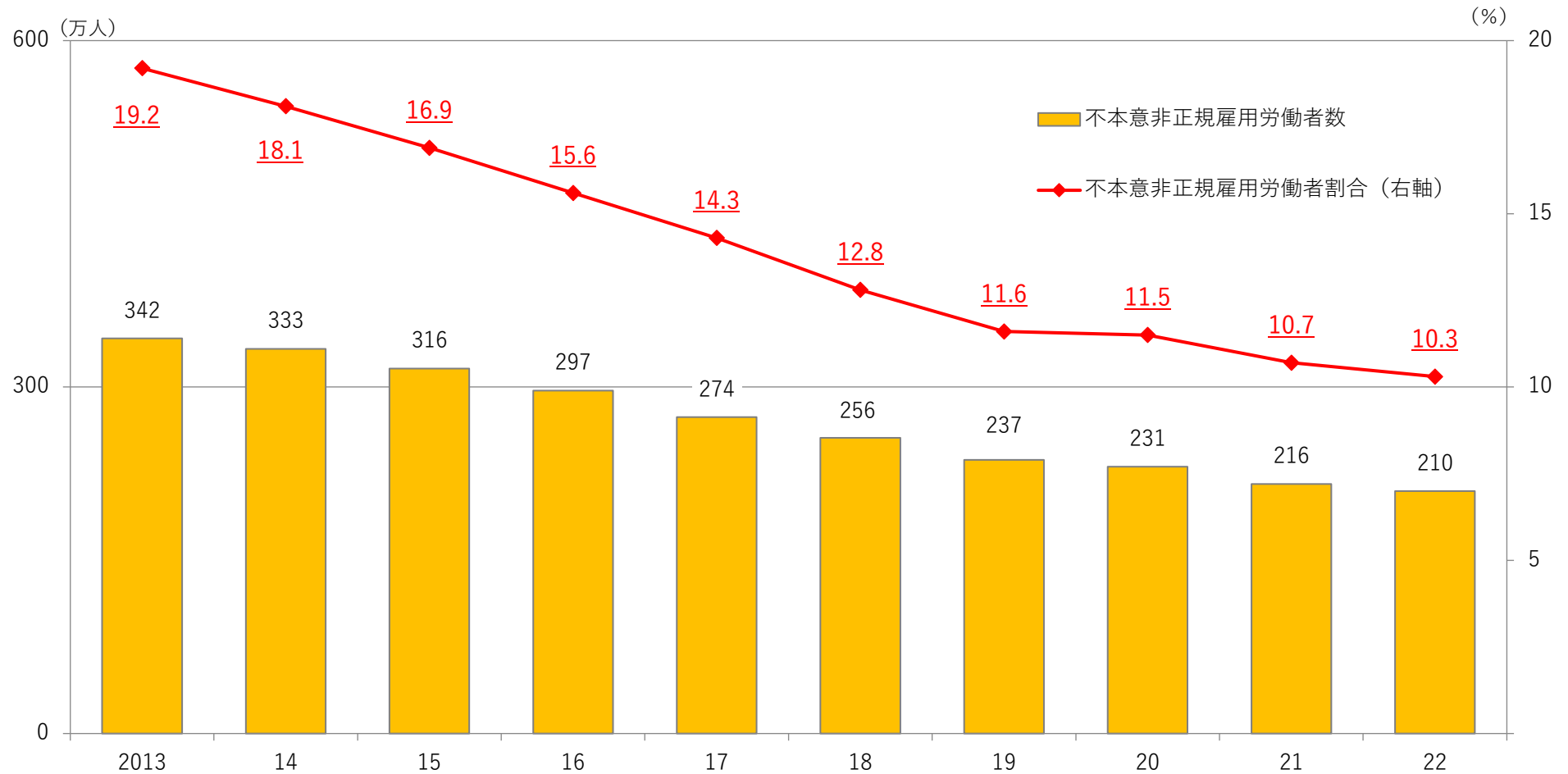


(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- (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、減少傾向となっており、直近（2022年平均）は非正規雇用労働者全体の10.3%となっている。



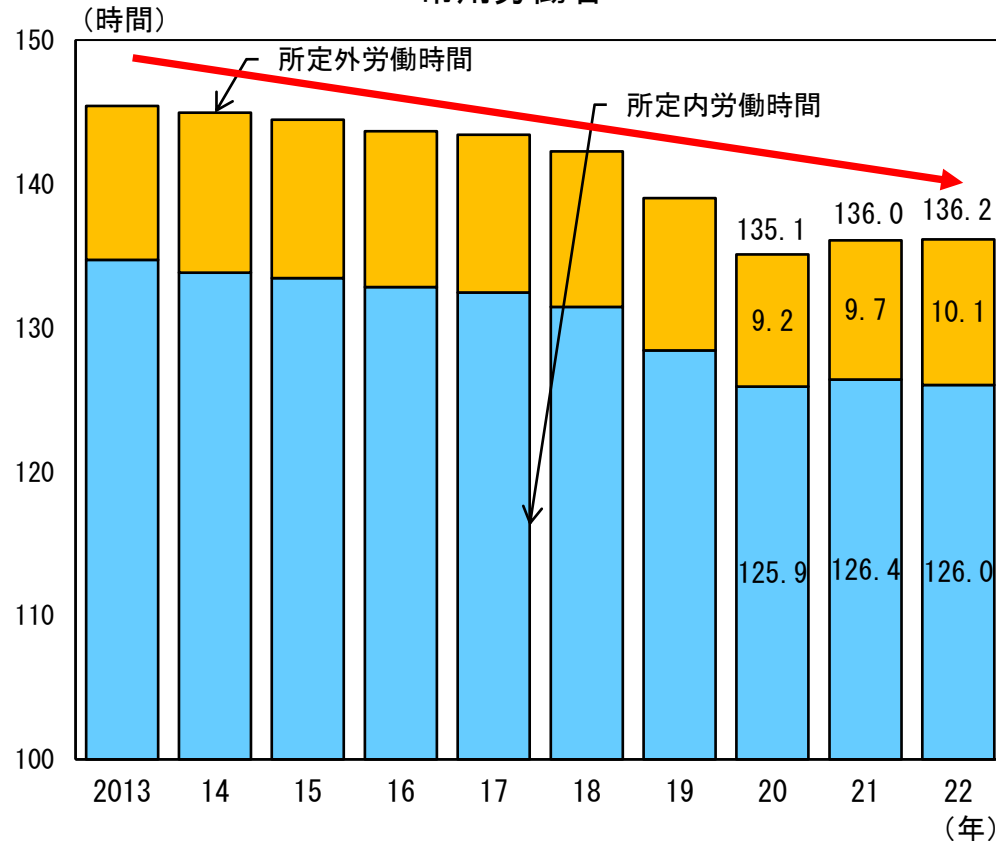
(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」II-16表

- (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)についての理由が「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。

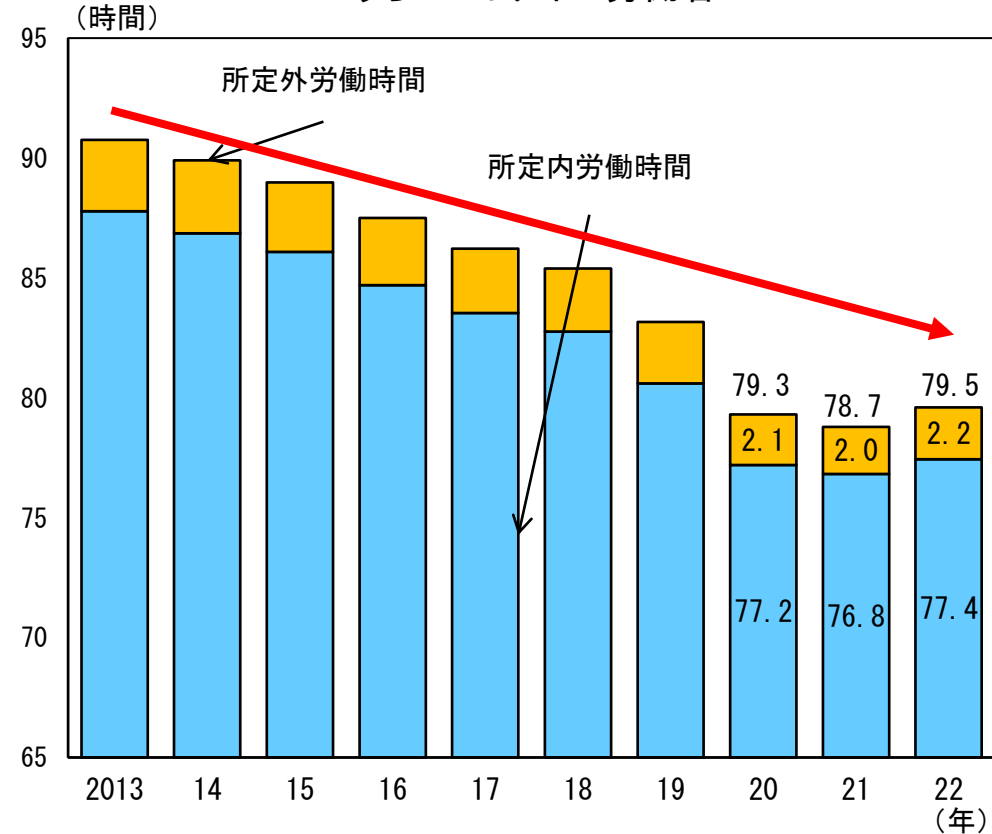
月間総実労働時間の推移

- 常用労働者の月間総実労働時間は、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。
- パートタイム労働者の月間総実労働時間についても、同様であり、長期的に減少傾向で推移。

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

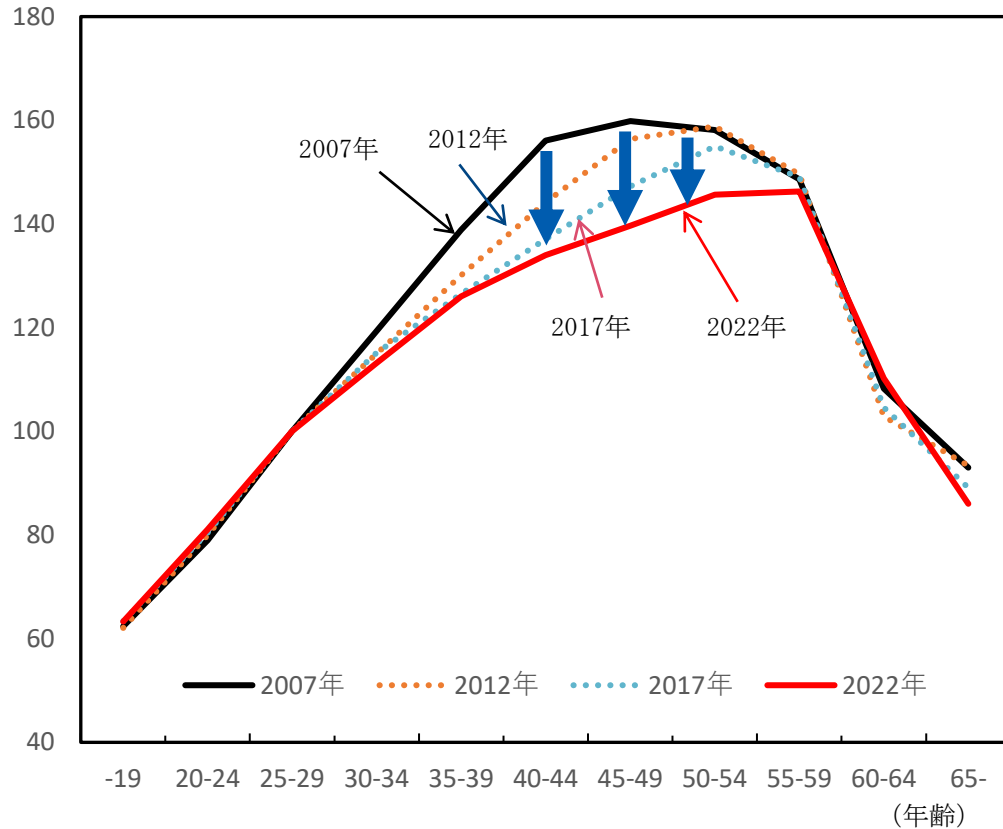
- (注) 1) 事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2013年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
 2) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
 3) ・「常用労働者」: 次のいずれかに該当する者をいう。(1)期間を定めずに雇われている者 (2)1か月以上の期間を定めて雇われている者
 ・「パートタイム労働者」: 常用労働者のうち、次のいずれかに該当する者をいう。
 (1)1日の所定労働時間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

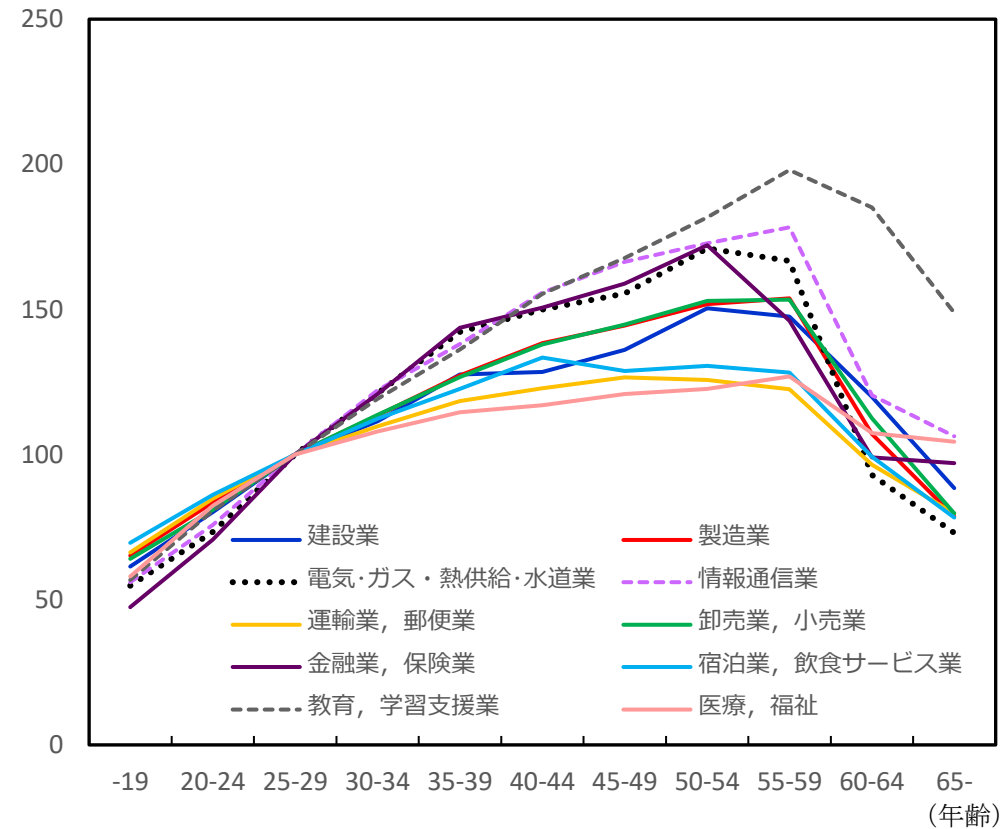
賃金カーブの推移

(各年の25-29歳=100)



産業別賃金カーブ (2022年)

(各年の25-29歳=100)



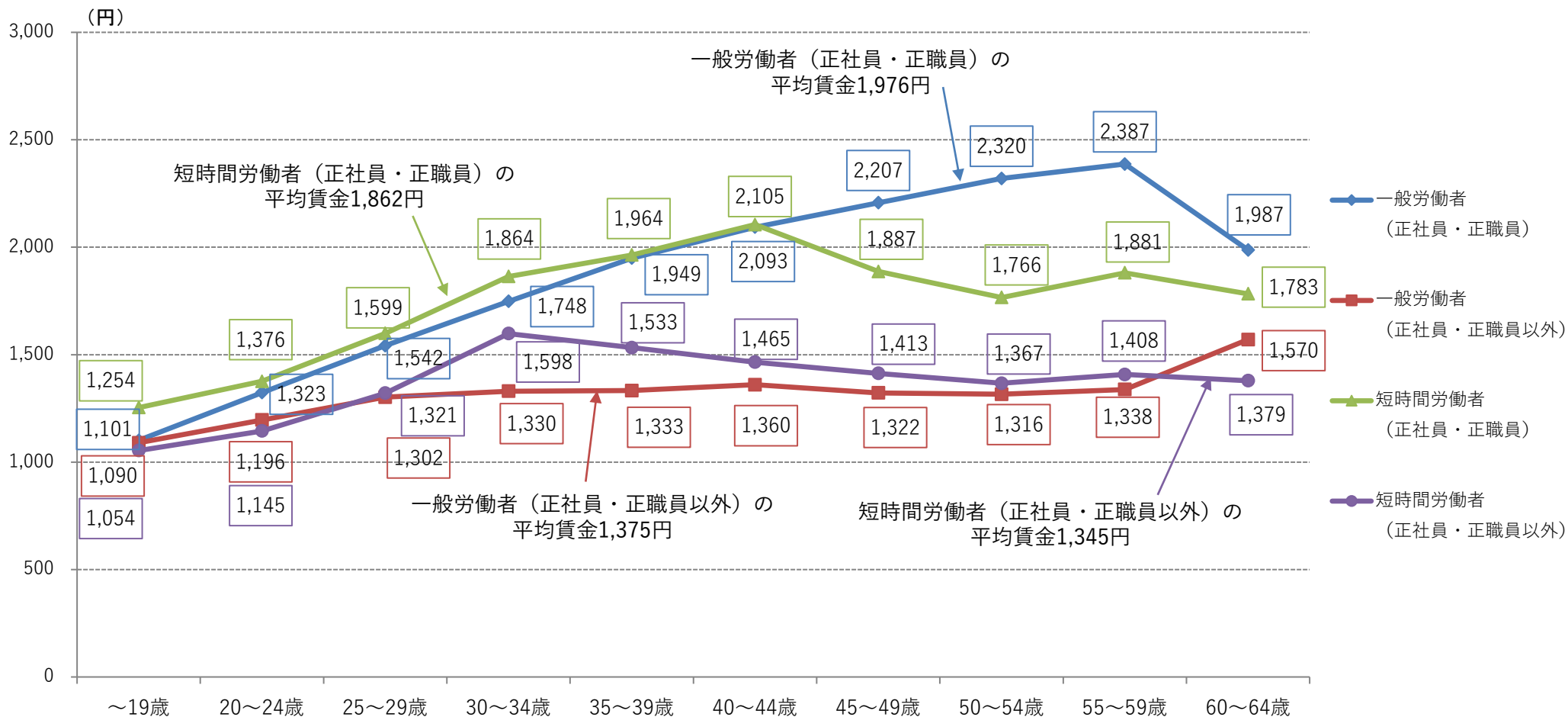
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

(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（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。

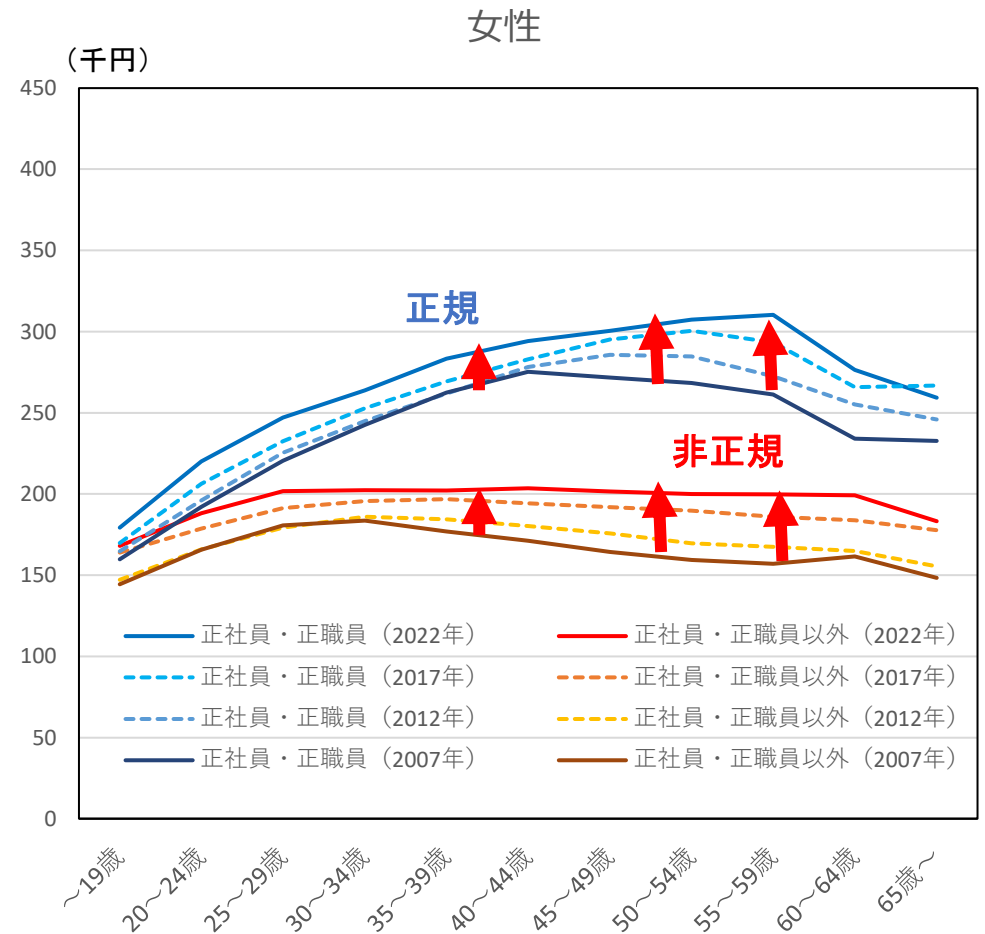
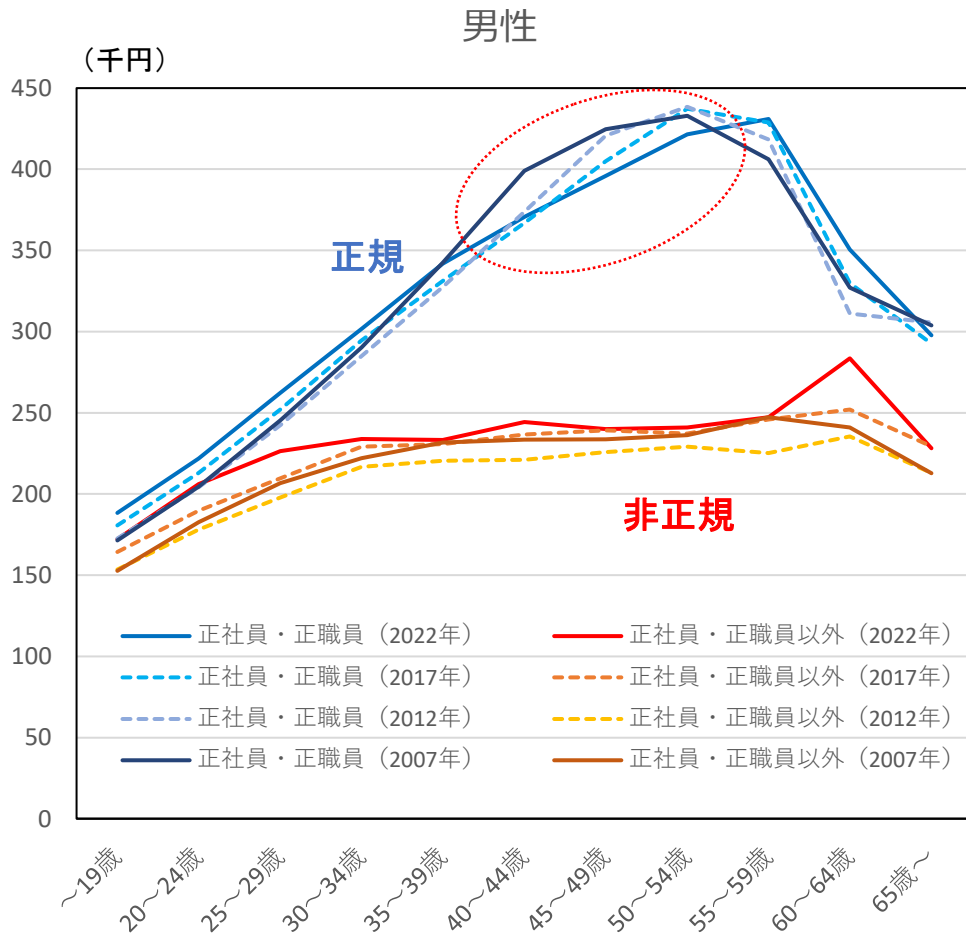


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」雇用形態別 第1表 (一般労働者、短時間労働者) より雇用環境・均等局作成

- (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。

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。

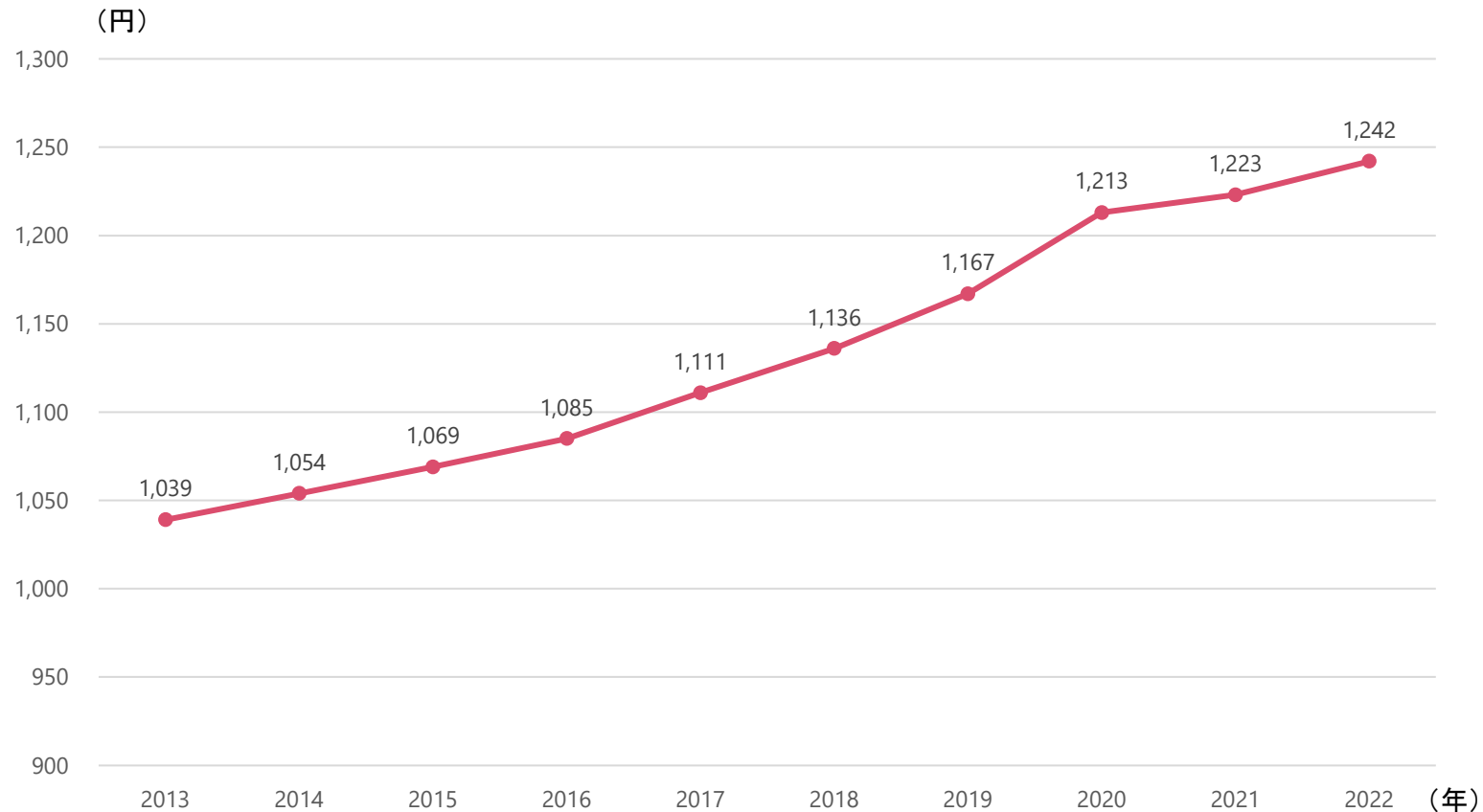


注) ・平均賃金として、各調査年6月分の所定内給与額を用いている。
 ・常用労働者を「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しており、「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、正社員・正職員に該当しない者をいう。
 ・2008年調査前後で表章されている年齢階級区分が異なるため、2007年の19歳以下と2012～2022年の65歳以上については労働者数による加重平均値を用いている。

(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（2013年～2022年で約2割上昇）。

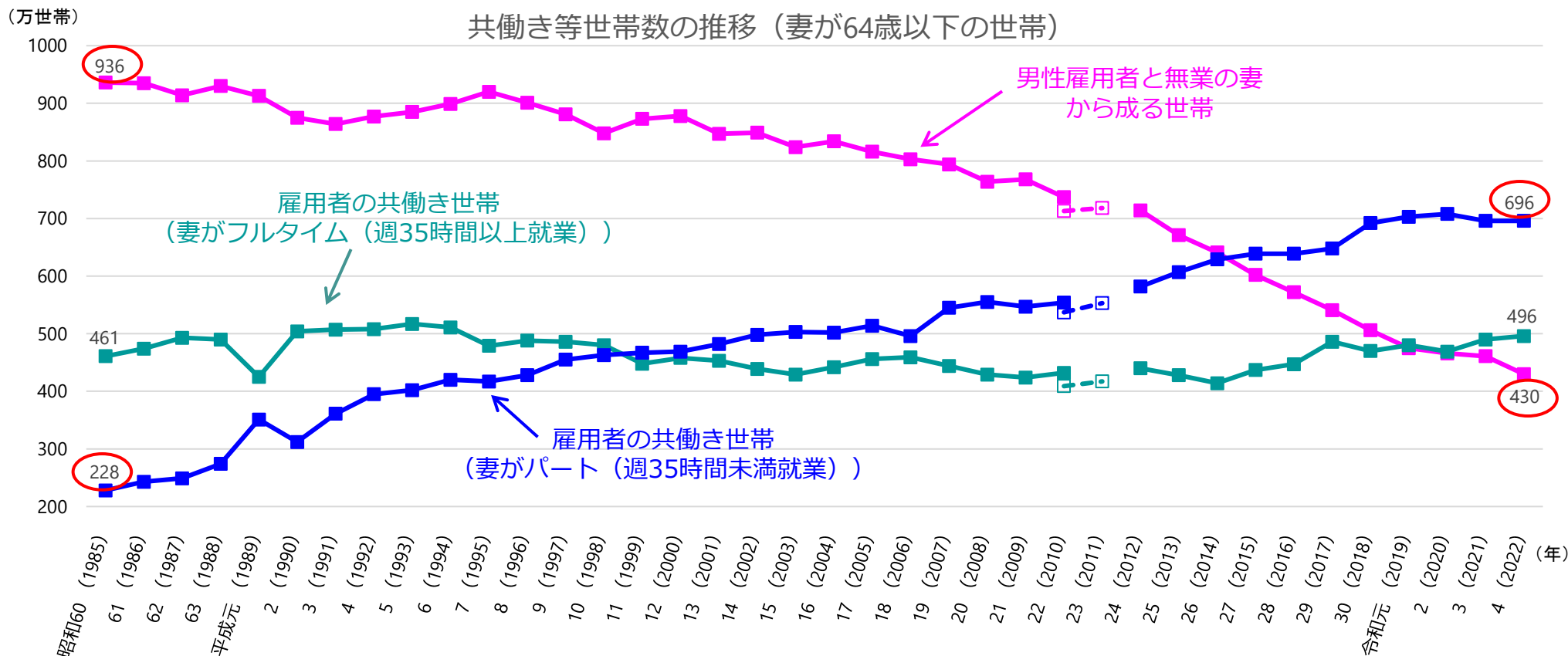


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

- 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）は減少傾向であり、2022年の世帯数は1985年の半分以下の430万世帯となっている。
- 妻がフルタイムの共働き世帯数（妻が64歳以下の世帯）は横ばいであるが、妻がパートの共働き世帯数（妻が64歳以下の世帯）は、2022年の世帯数は1985年の3倍強の696万世帯となっており、全体として世帯構成は共働きにシフトしている。

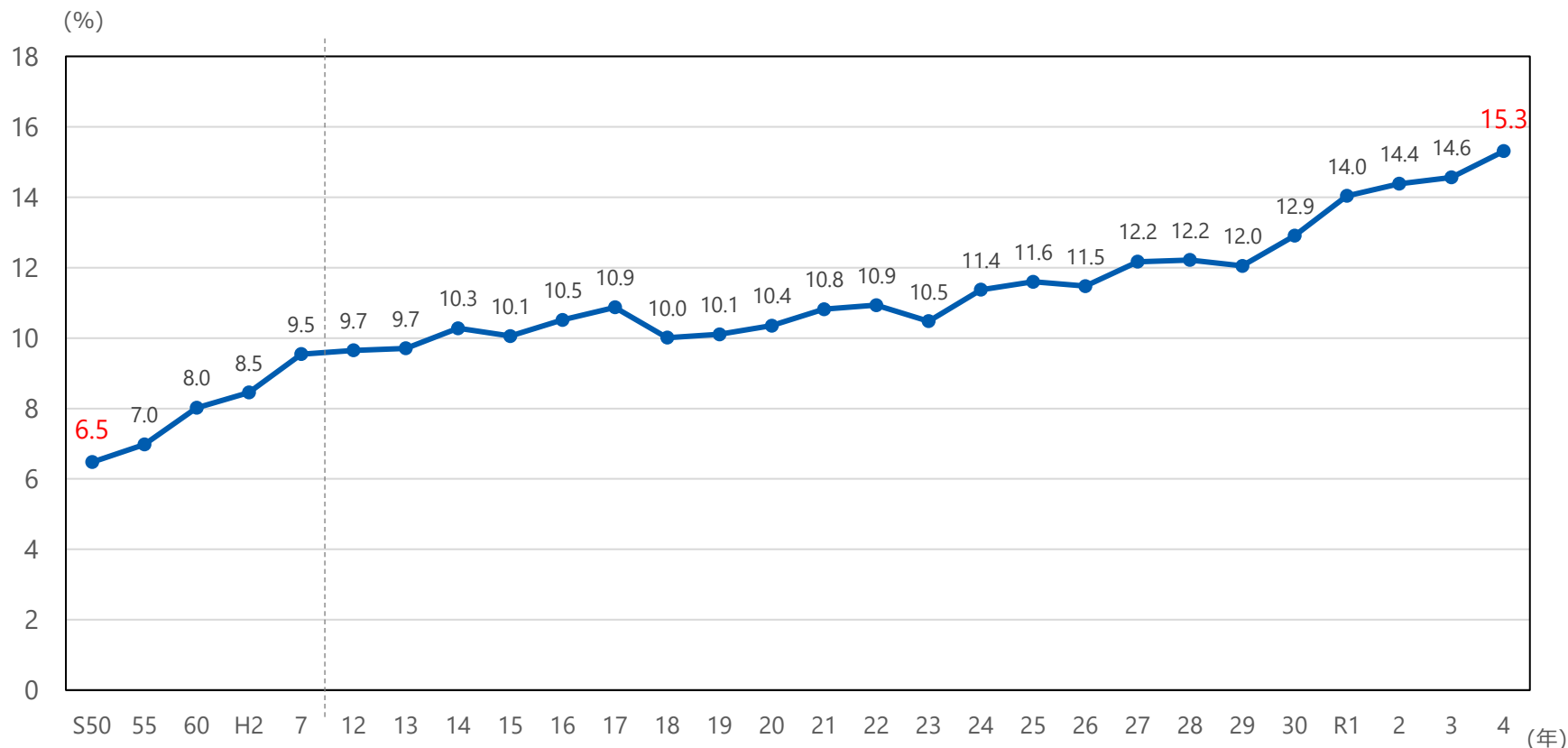


- (備考)
1. 昭和60年から平成13年までは総務庁（総務省）「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」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年及び平成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。
 5. 平成23年（岩手県、宮城県及び福島県を除く結果）は2010年国勢調査基準のベンチマーク人口、平成25年～平成28年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、33平成30年～令和3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。

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

○ 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。

○ 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年より前は、農林漁家を除く結果による。

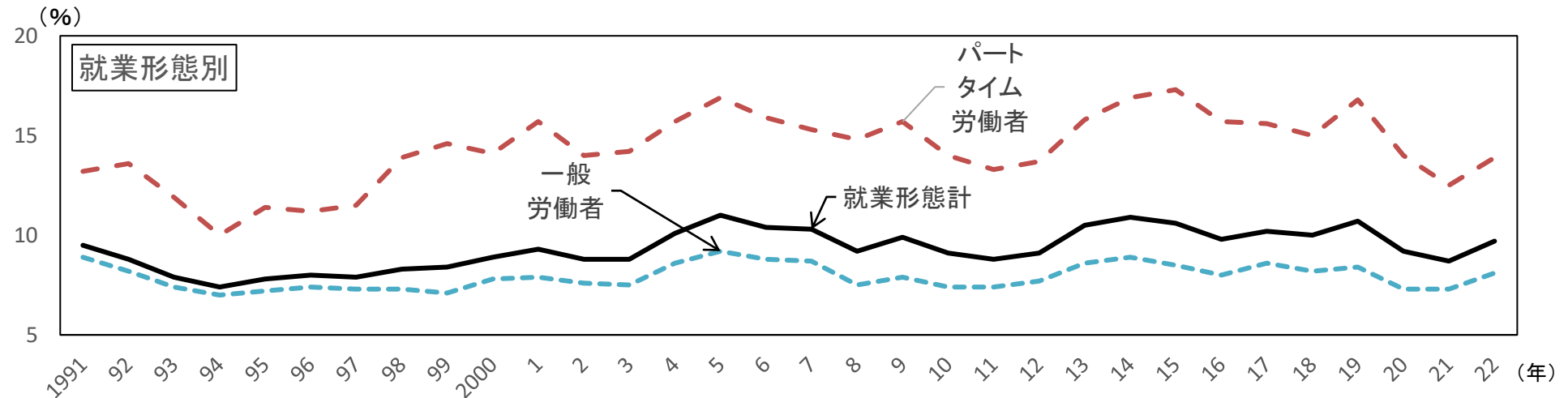
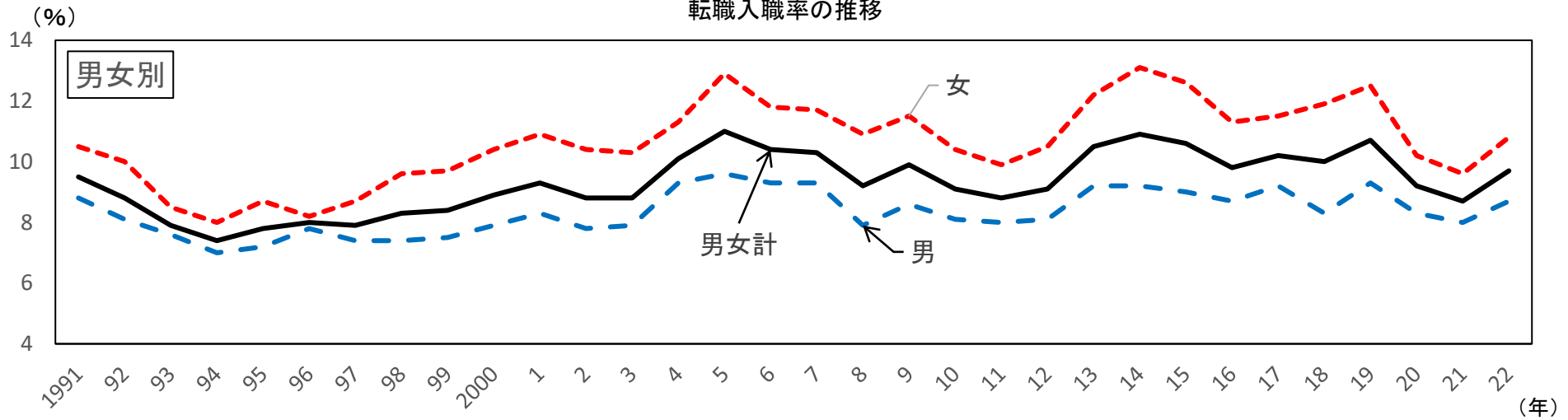
2. 平成30年以降の結果は、家計調査で使用する家計簿の改正の影響による変動を含むため、時系列比較をする際には注意が必要。

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。

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なっている。

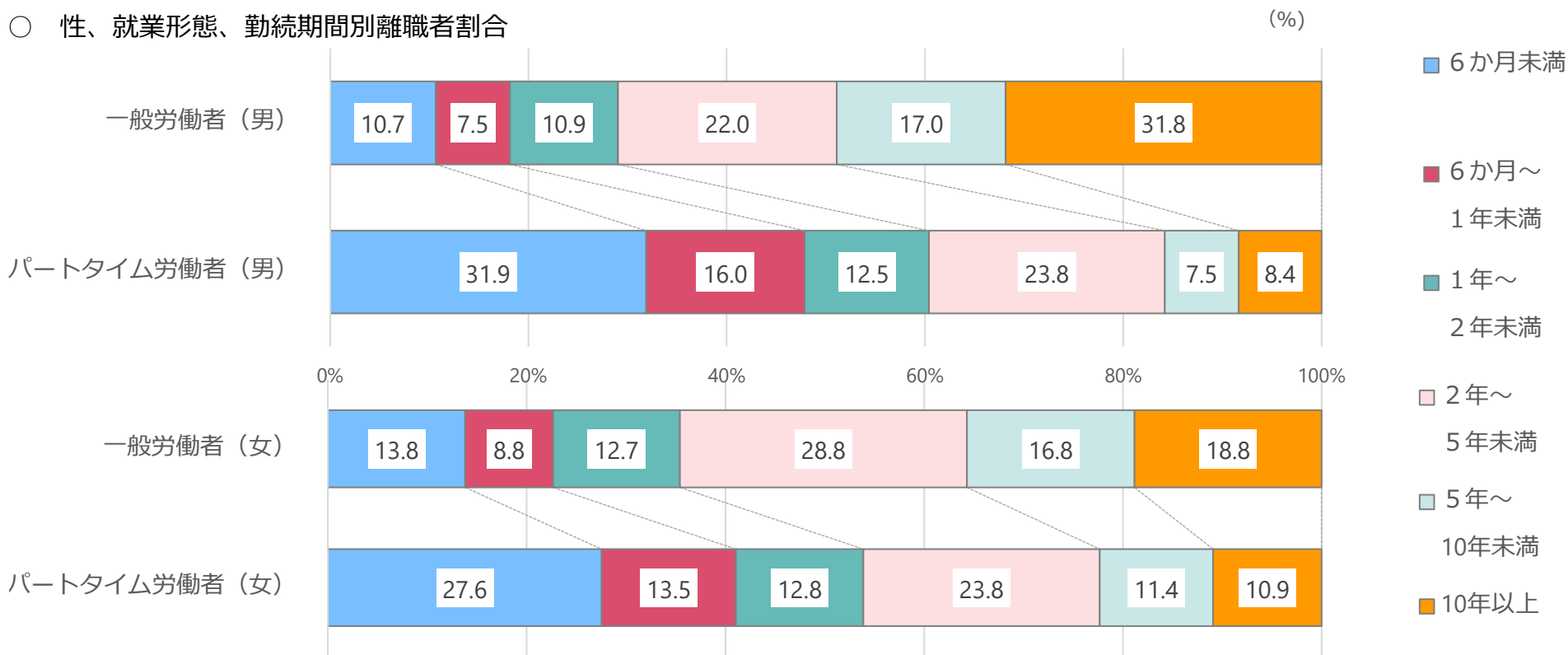
転職入職率の推移



離職者の離職前の職場における勤続期間の状況

○離職前の職場の勤続期間は、男女とも、パートタイム労働者の方が、一般労働者より短い傾向にある。

○ 性、就業形態、勤続期間別離職者割合

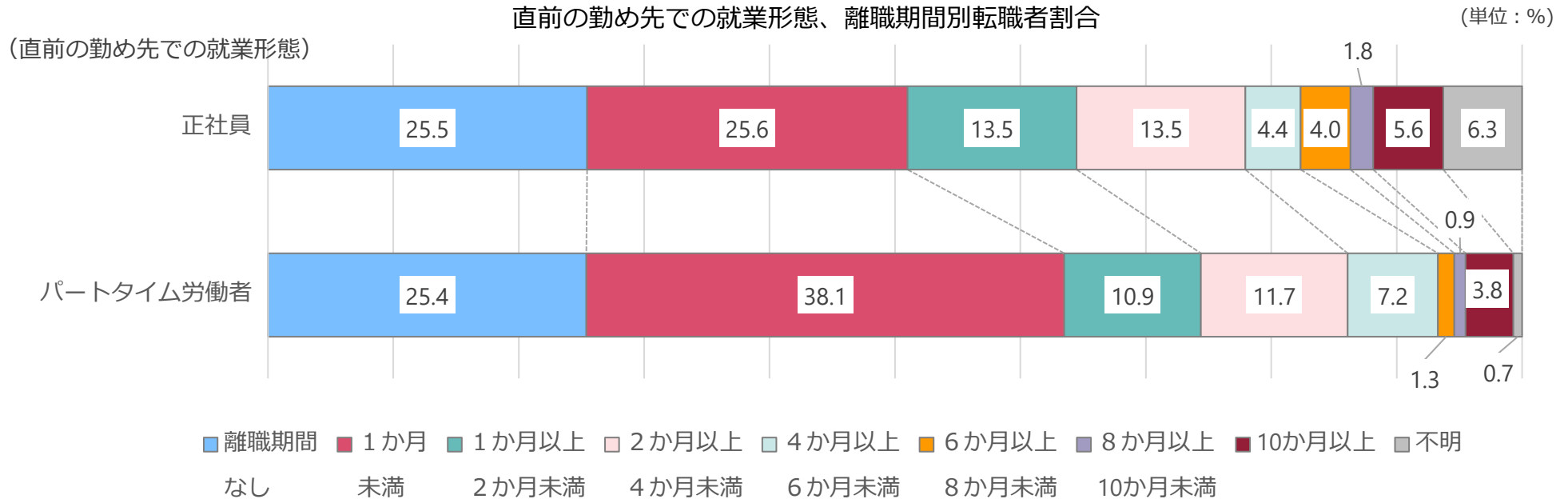


出所 厚生労働省「雇用動向調査（令和4年）」より作成
（割合は厚生労働省職業安定局にて計算）

- 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など、パートタイム労働者は正社員よりも離職期間が短い傾向。



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。

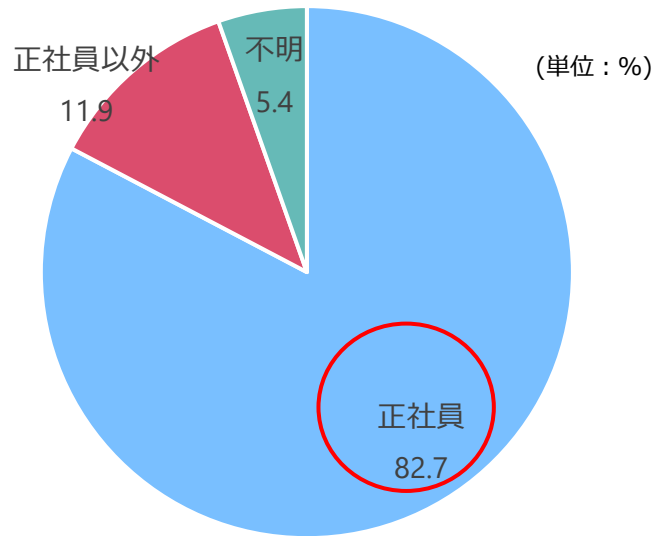
①期間を定めずに雇われている者 ②1か月以上の期間を定めて雇われている者

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。

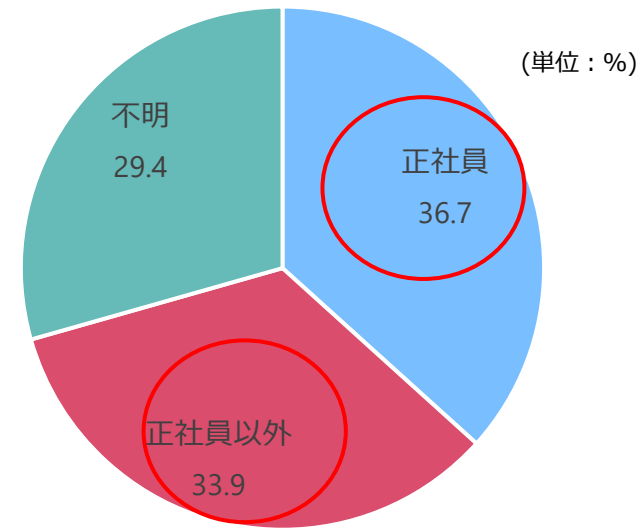
転職者の直前の勤め先での就業形態別の現在の勤め先での就業形態の状況

- 転職者について、直前の勤め先と現在の勤め先の就業形態の異同をみると、直前の勤め先で正社員であった者は、正社員に転職した割合が高い（82.7%）。
- 一方、直前の勤め先でパートタイム労働者であった者は、正社員に転職した割合（36.7%）、正社員以外に転職した割合（33.9%）が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。

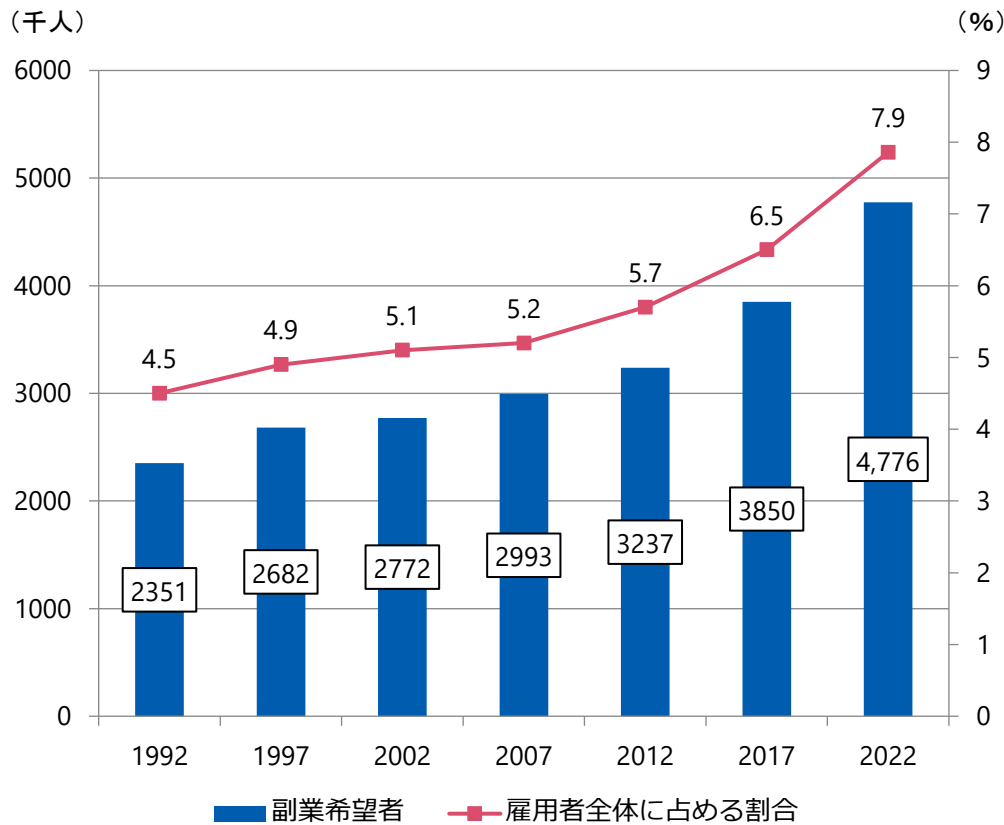
- ①期間を定めずに雇われている者
- ②1か月以上の期間を定めて雇われている者

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。

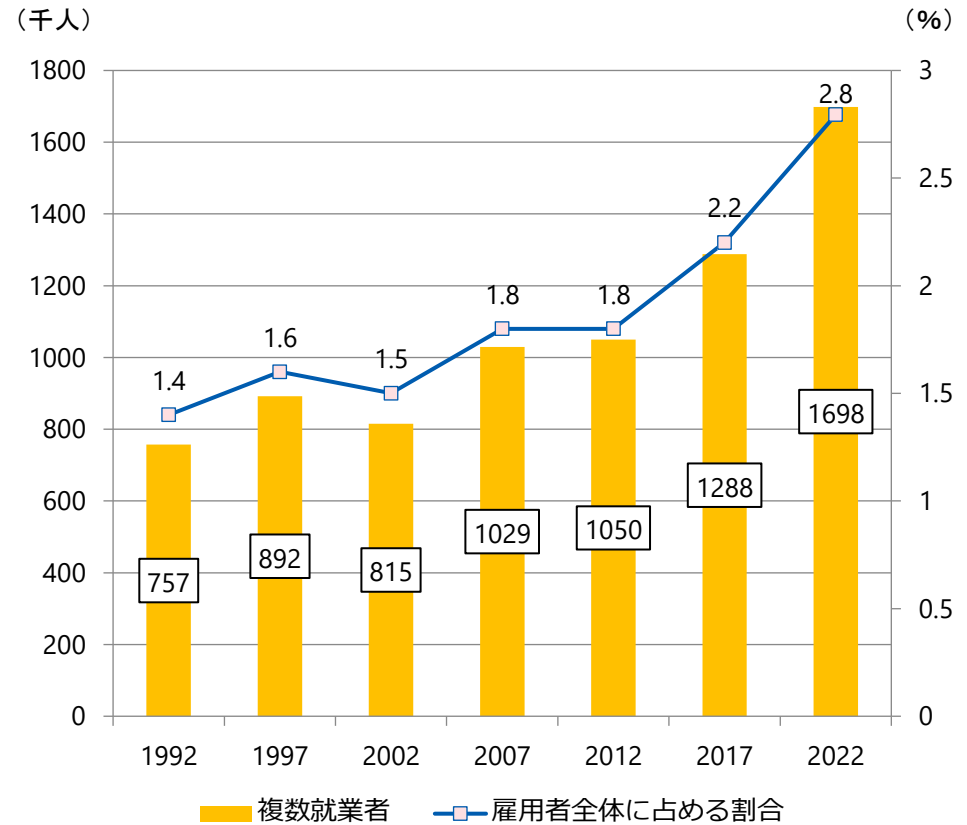
副業・兼業の現状（働き手側①）

- 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」

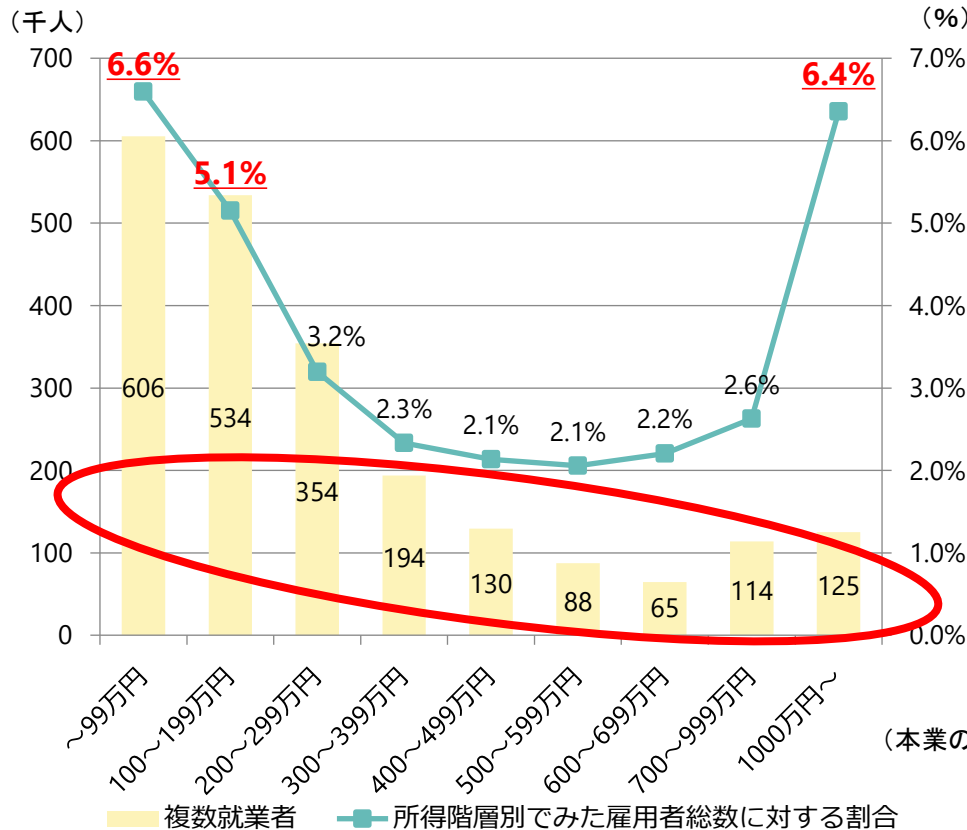
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

副業・兼業の現状（働き手側②）

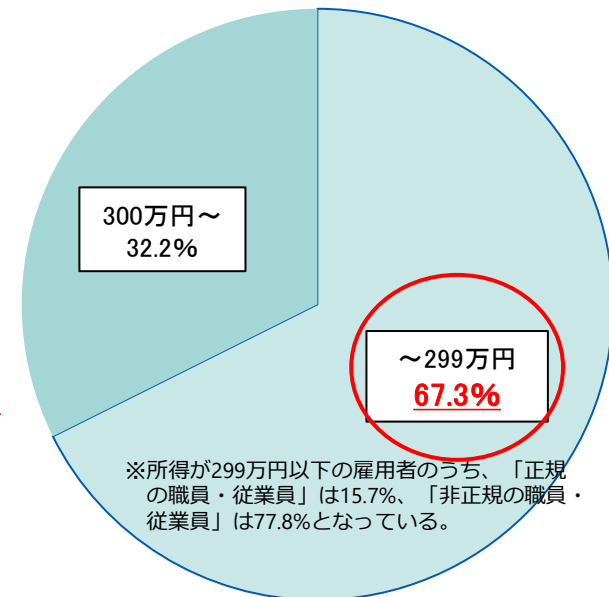
- 雇用者総数に対する副業をしている者の割合（本業の所得階層別）は、本業の所得が199万円以下の階層と1000万円以上の階層で比較的高い。
- 副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約3分の2を占めている。

<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。



(本業の所得)



※所得が299万円以下の雇用者のうち、「正規の職員・従業員」は15.7%、「非正規の職員・従業員」は77.8%となっている。

（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」

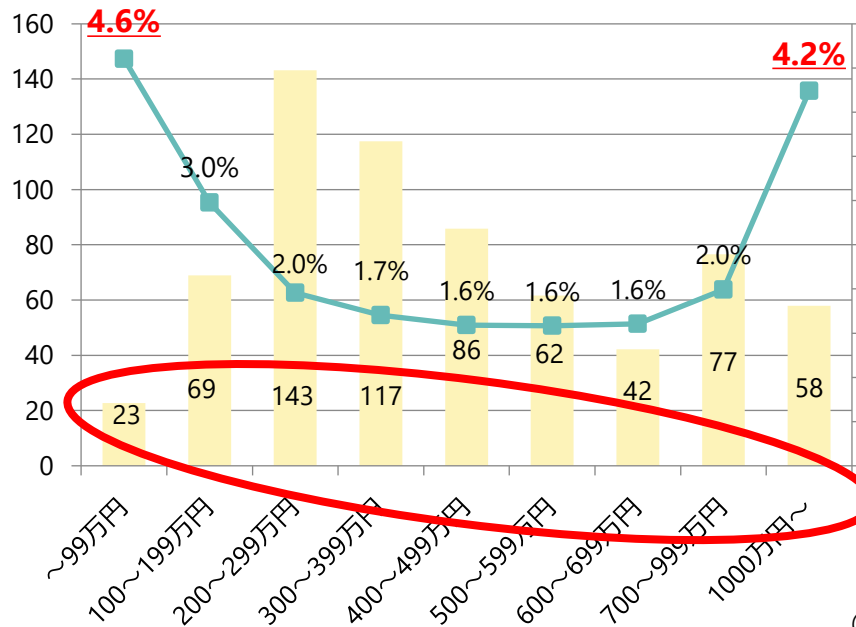
副業・兼業の現状（働き手側②：正規の職員・従業員）

- 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（本業（正規の職員・従業員に限る）の所得階層別）は、本業の所得が99万円以下の階層と1000万円以上の階層で比較的高い。
- 副業をしている者を本業（正規の職員・従業員に限る）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。

<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。

（千人）

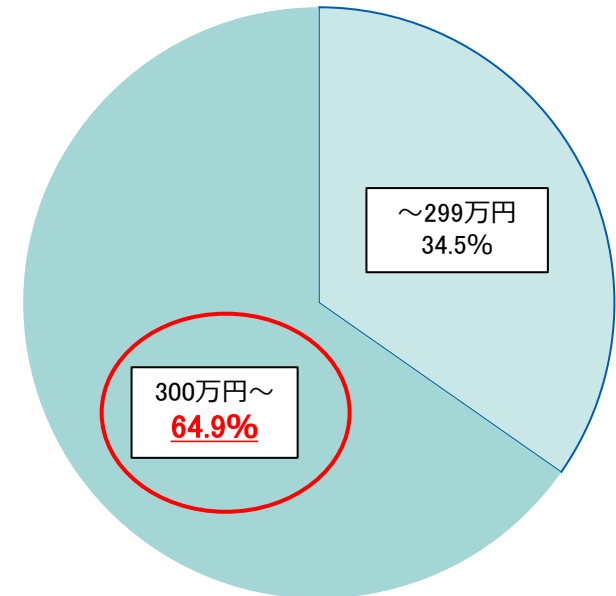


（%）

（本業の所得）

■ 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



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

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

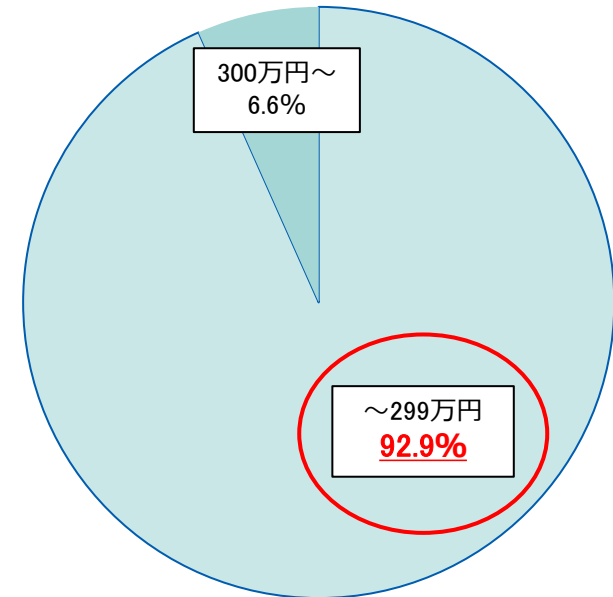
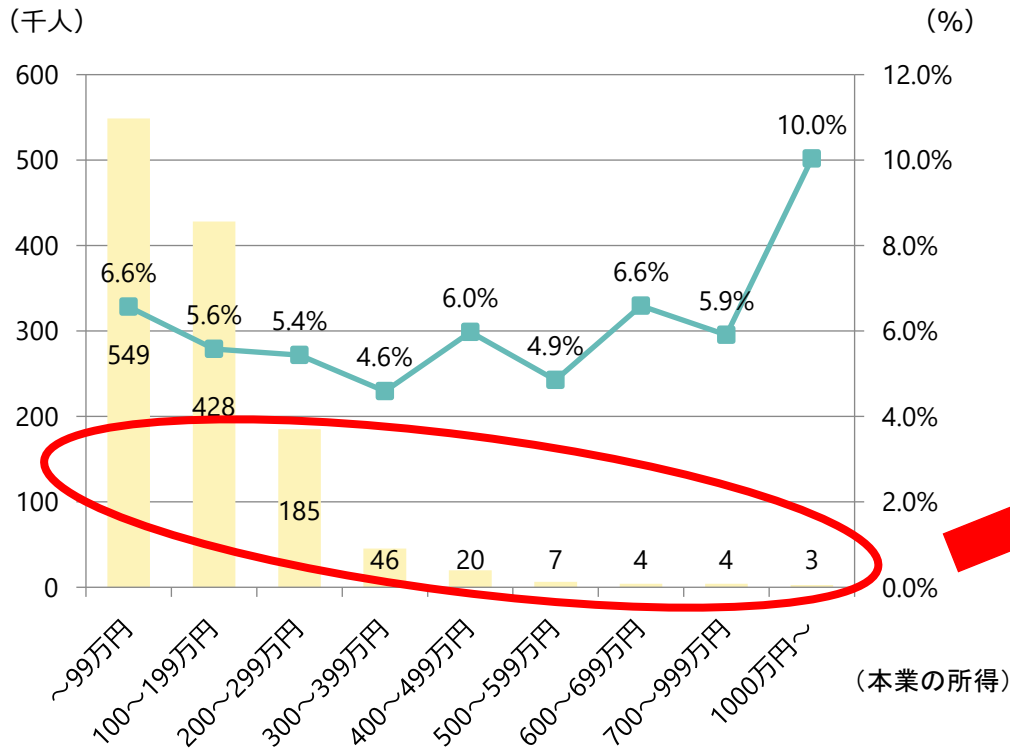
（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

副業・兼業の現状（働き手側②：非正規の職員・従業員）

- 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（本業（非正規の職員・従業員に限る）の所得階層別）をみると、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。
- 副業をしている者を本業（非正規の職員・従業員に限る）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。

＜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…

（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。

(2) 雇用保険被保険者の実態

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 高年齢被保険者		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
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
R4年度	41,329,247	△0.1	3,335,624	3.2	43,237	△ 7.2	6,568	△ 2.7

【月別】

(単位：人、%)

	① 一般被保険者		② 高年齢被保険者		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
2月	41,166,087	0.1	3,421,312	3.0	22,681	△ 6.5	6,470	△ 2.5
3月	41,106,222	0.1	3,439,441	3.0	19,608	△ 3.8	6,512	△ 2.5
4月	40,878,654	0.0	3,338,144	3.3	30,757	△ 1.7	6,542	△ 2.1
5月	41,374,951	0.2	3,363,640	3.3	44,543	△ 4.1	6,580	△ 1.9
6月	41,622,424	0.1	3,390,146	3.3	50,884	△ 5.9	6,600	△ 1.7
7月	41,617,382	0.1	3,410,526	3.4	52,899	△ 6.2	6,573	△ 2.3

(注1)各年度の数値は年度間月平均値である。

(注2)令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

(注3)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。

(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。

基本手当の受給者実人員の推移

【年度別】

(単位：人、%)

	受給者実人員	
		前年度比
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
令和4年度	405,306	△ 6.7

(注1)各年度の数値は年度間月平均値である。

(注2)令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

(注3)基本手当（基本分）の数値。

【月別】

(単位：人、%)

	受給者実人員		
		前年比	
令和3年	8月	490,102	△ 11.6
	9月	467,208	△ 16.0
10月		438,582	△ 18.1
	11月	426,569	△ 13.2
	12月	408,782	△ 13.0
	令和4年	1月	396,398
2月		376,271	△ 13.9
	3月	377,701	△ 15.2
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
	令和5年	1月	385,002
2月		371,192	△ 1.3
	3月	373,776	△ 1.0
4月		368,569	0.8
	5月	413,272	6.9
6月		437,729	3.1
	7月	465,311	6.0

(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 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
R 4 年度	1,121,438	108.8日	5,092円	621,082,202

(注1) 基本手当(基本分)の数値。

(注2) 各年度の数値は年度合計値である。

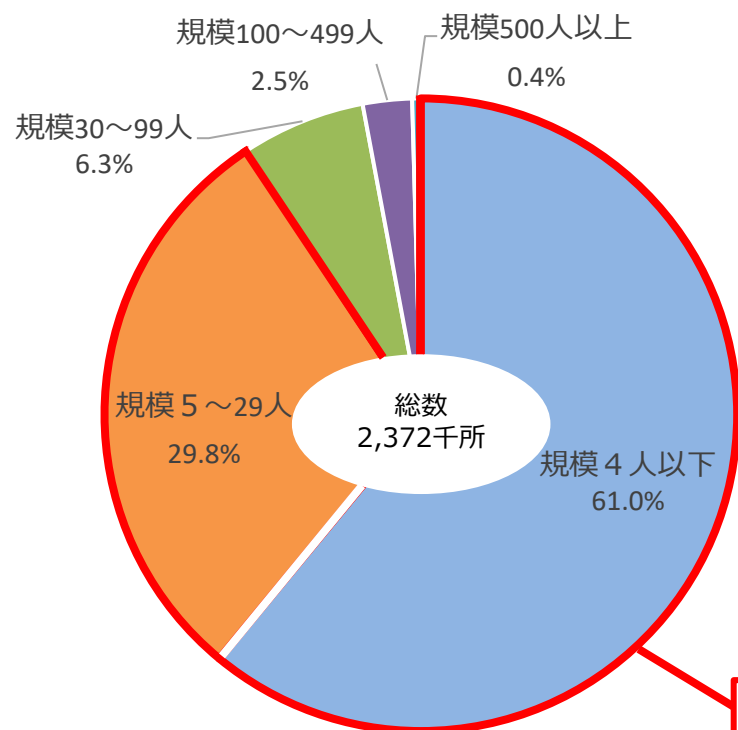
(注3) 総支給額は業務統計値である。

(注4) 令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

適用事業所数及び被保険者数の規模別の状況

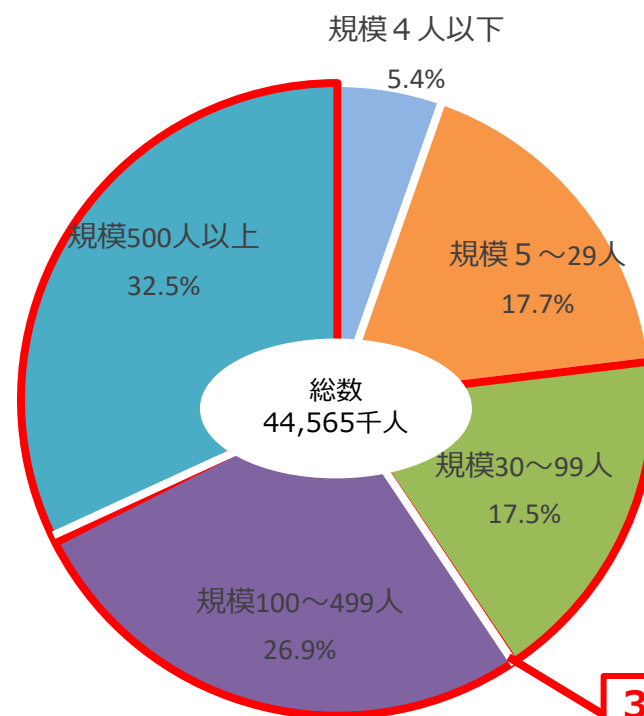
- 適用事業所数は、規模30人未満の事業所が全体の約9割を占めている。
- 一方、被保険者数は、規模30人以上の事業所が全体の約8割となっている。

○規模別適用事業所数（令和4年度末）



**30人未満
約9割**

○適用事業所規模別被保険者数（令和4年度末）



**30人以上
約8割**

(注1) 規模は令和4年度末（3月）時点の被保険者数によって区分。

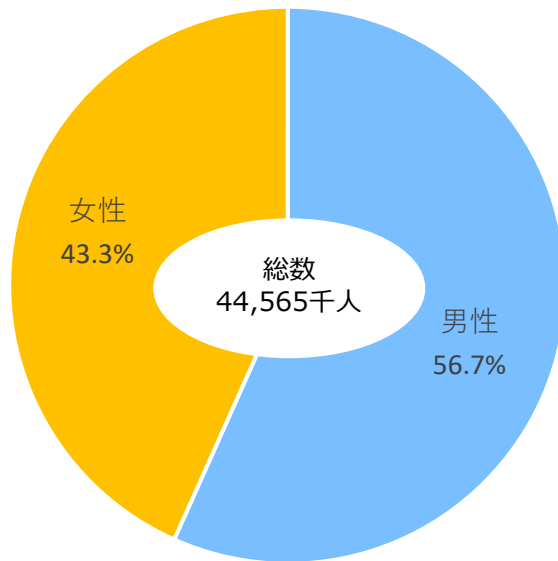
(注2) 被保険者数は、一般被保険者、高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者の合計値による。

(注3) 速報値であり修正があり得る。

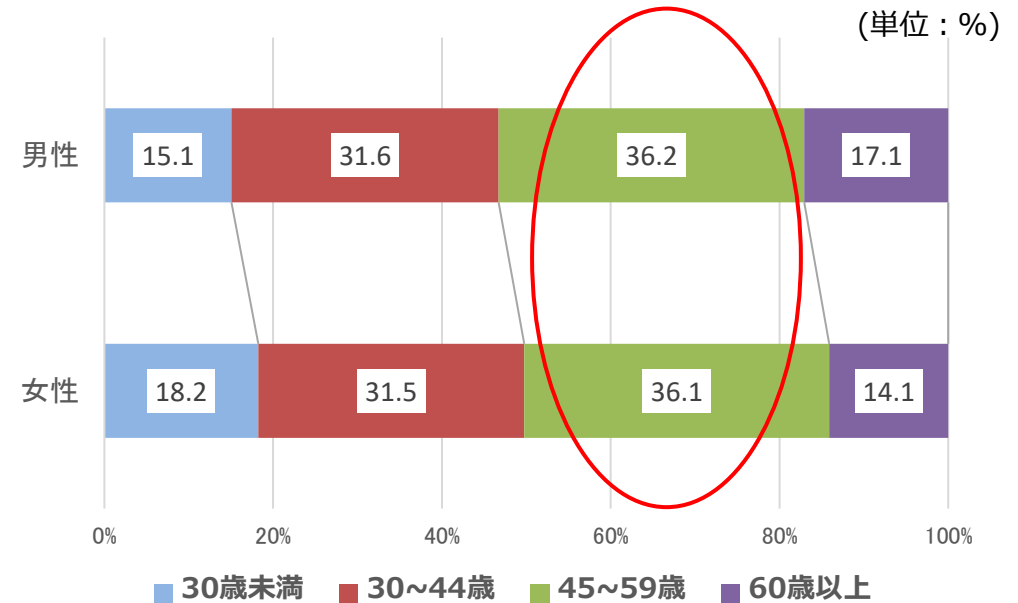
被保険者の性、年齢階層別の状況

- 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4年度末）



○ 性、年齢階級別被保険者構成比（令和4年度末）



(注1) 規模は令和4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。

(注3) 速報値であり修正があり得る。

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4年度の各月の平均値による。

雇用形態別の適用状況

- 一般被保険者数の雇用形態別構成比をみると、いわゆる正社員が多く含まれる「その他」が最も多く（46.1%）、次いで有期契約労働者（13.6%）、パートタイム労働者（9.7%）の順となっている。
- 一方、一般被保険者にかかる新規資格取得者数で見ると、「その他」が最も多いが、全体の半数弱が「有期契約労働者」「パートタイム」「派遣」といった、いわゆる非正規雇用労働者となっている。

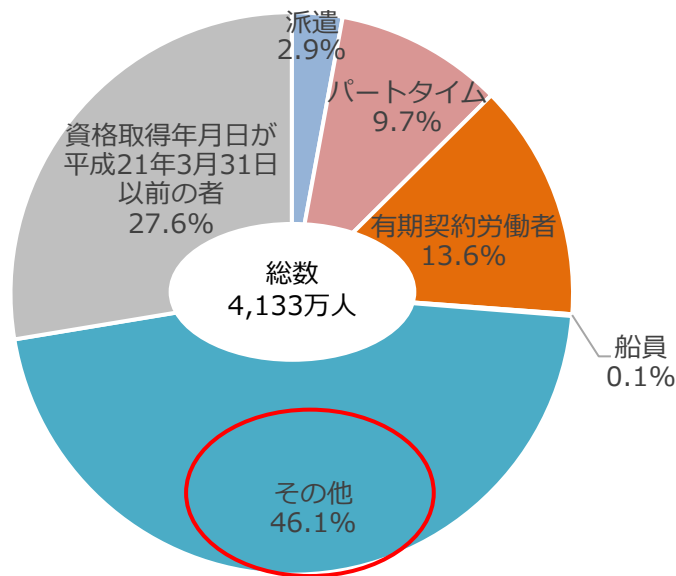
【雇用形態】

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。

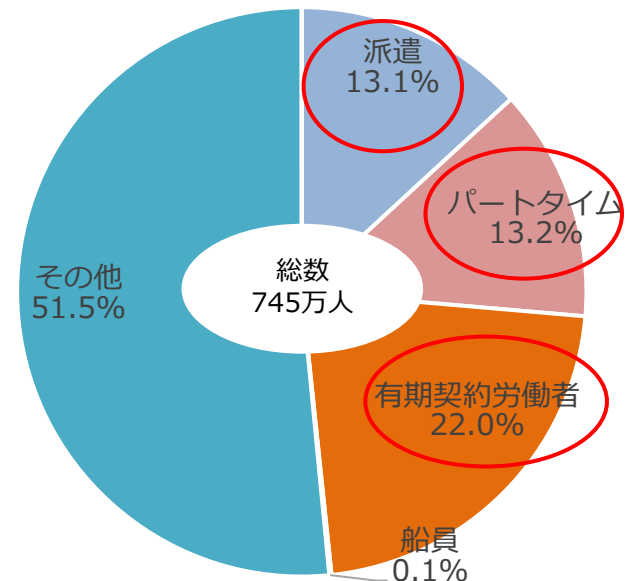
「派遣」：登録型派遣労働者 「パートタイム」：短時間労働者（週の所定労働時間が30 時間未満の者）

「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4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4年度の合計値による。

雇用形態別の受給等状況

- 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、「有期契約労働者」「パートタイム」「派遣」といった、非正規雇用労働者は、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。

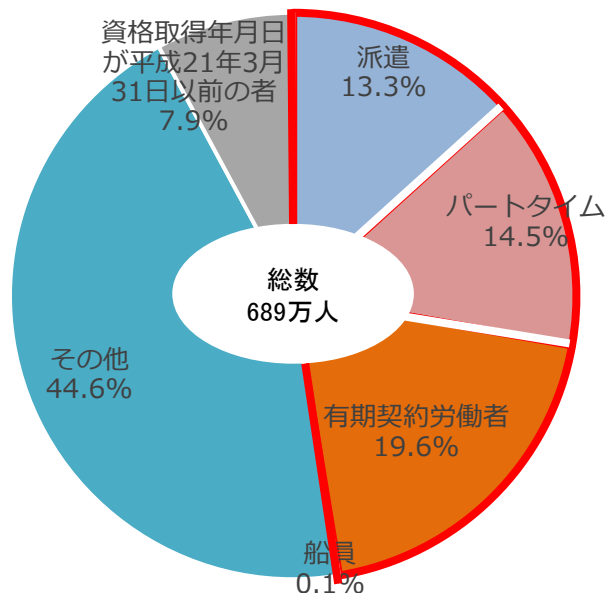
【雇用形態】

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。

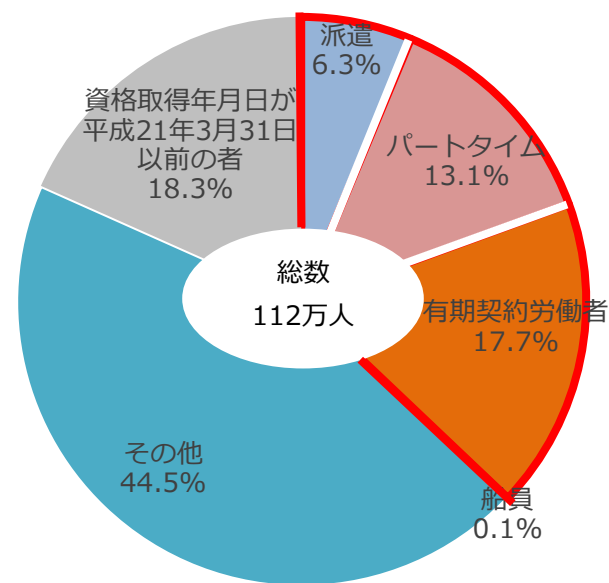
「派遣」：登録型派遣労働者 「パートタイム」：短時間労働者（週の所定労働時間が30 時間未満の者）

「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

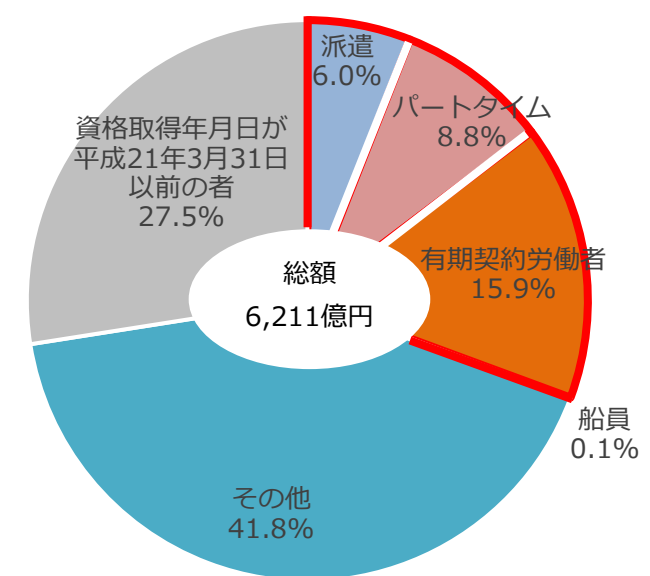
○資格喪失者の雇用形態別構成比



○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



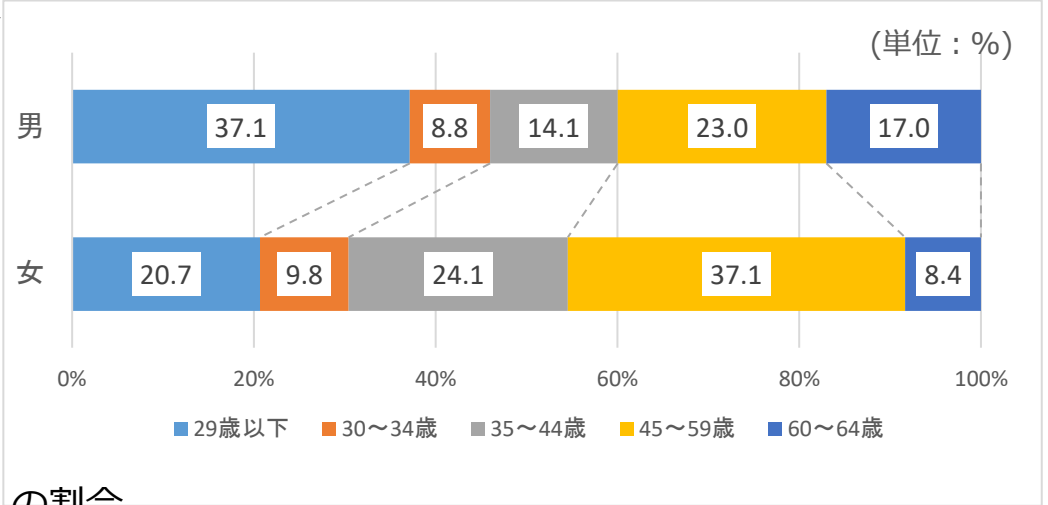
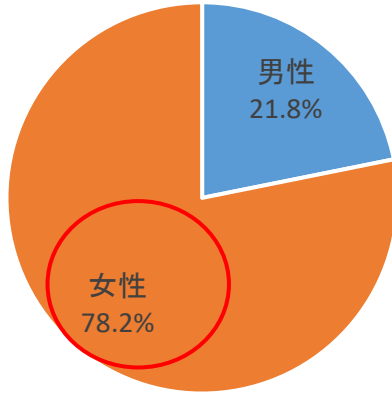
(注1) 資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者については、現在の雇用形態別の把握はしておらず区分することができないため、一括して表記している。

(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4年度の合計値による。支給総額は、令和4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。

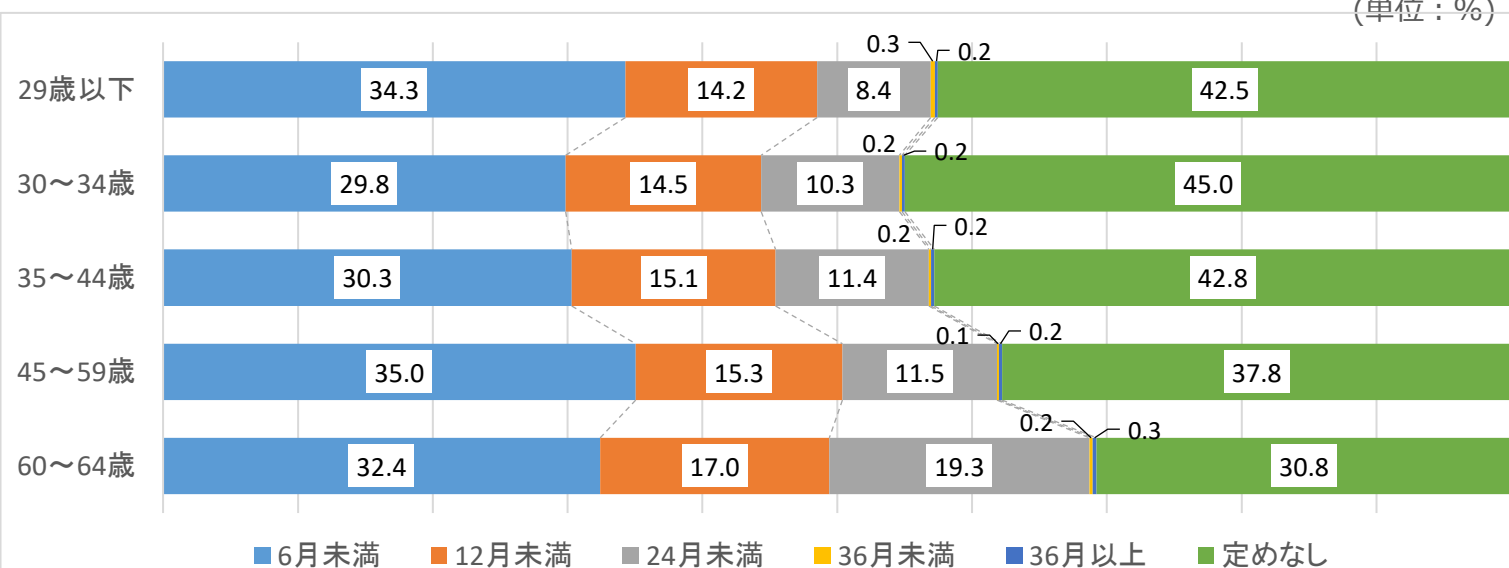
週所定労働時間20時間以上30時間未満である者の適用状況（性、年齢階級、契約期間別）

- 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45.0%であり、60～64歳では30.8%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4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。

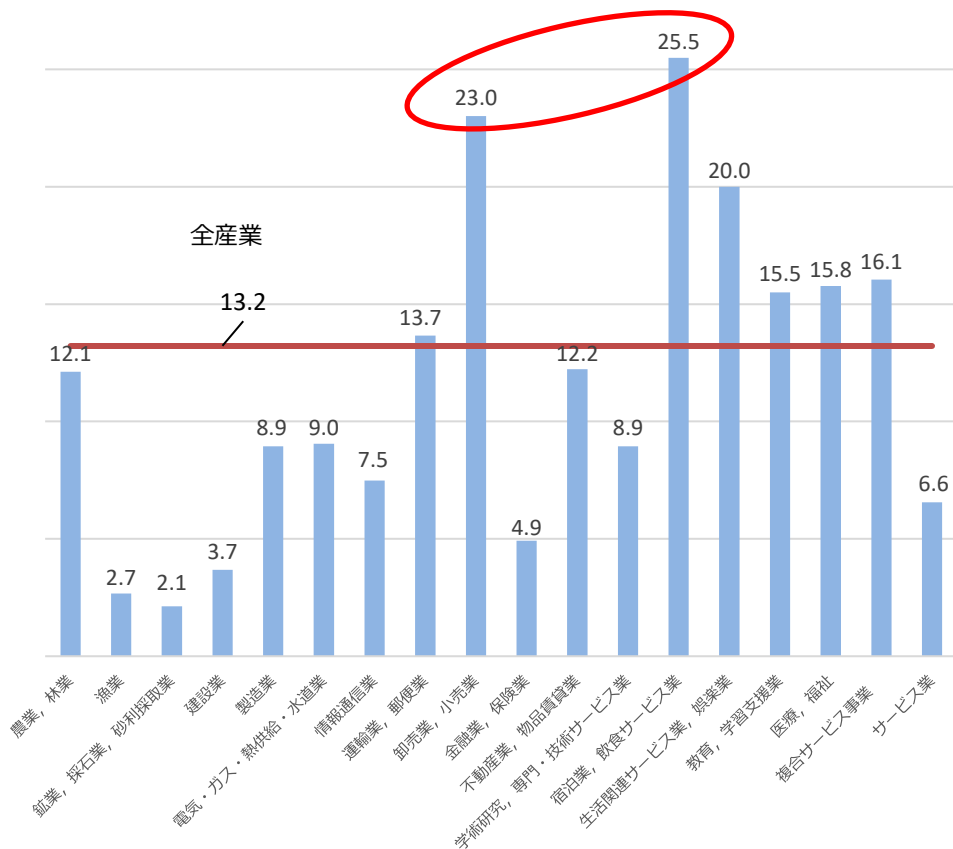
週所定労働時間20時間以上30時間未満である者の適用状況（産業別）

○産業別に、資格取得者・資格喪失者の割合をみると、ともに「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。

○ 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：%)

資格取得者



資格喪失者



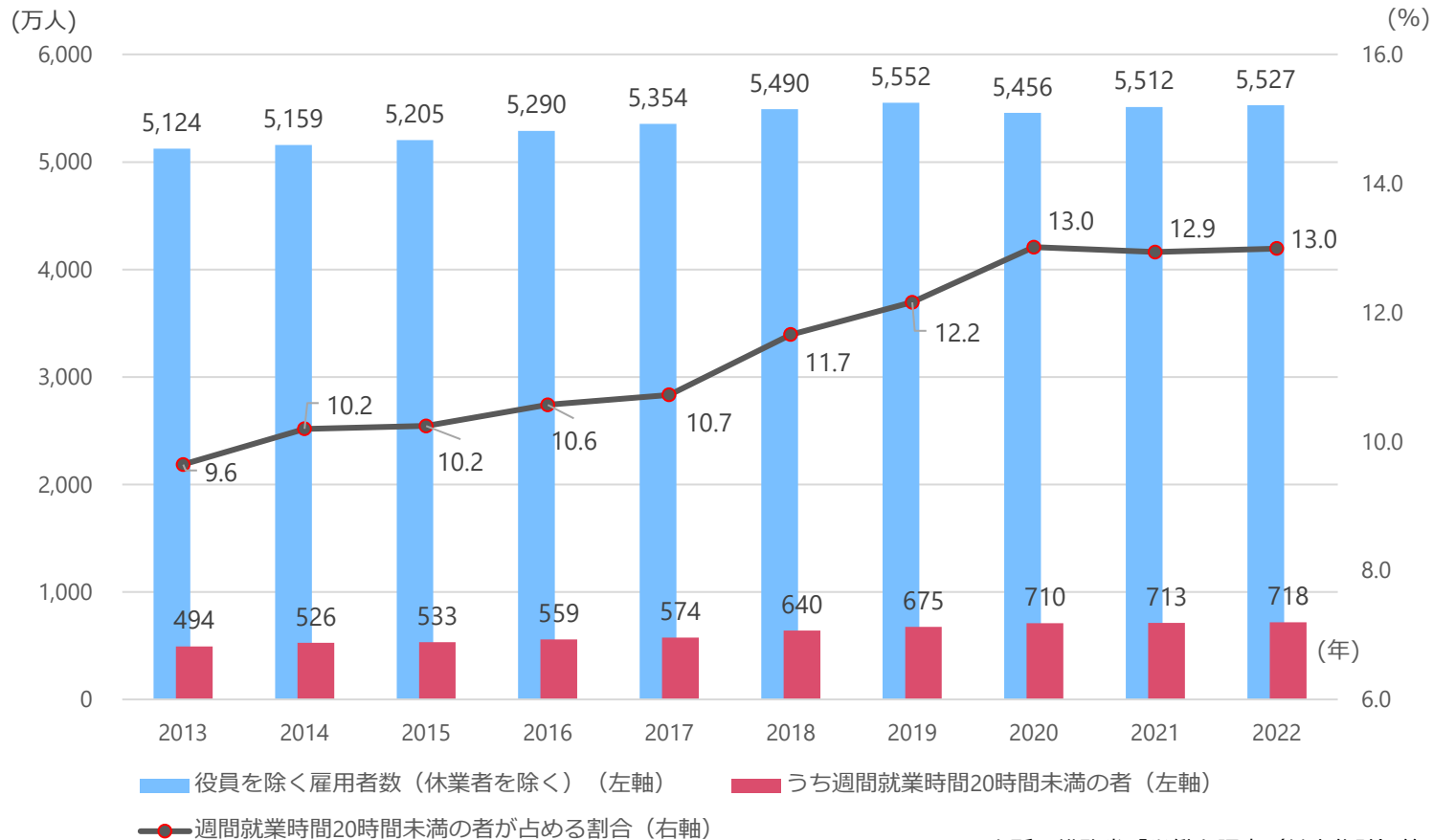
(注1) 資格取得者数・喪失者数は、一般被保険者にかかる令和4年度の合計値による。「公務」「分類不能の産業」は除いている。

(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）。 53

(3) 雇用保険未適用である 短時間労働者の実態

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ここ数年は横ばいで推移しているものの、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。

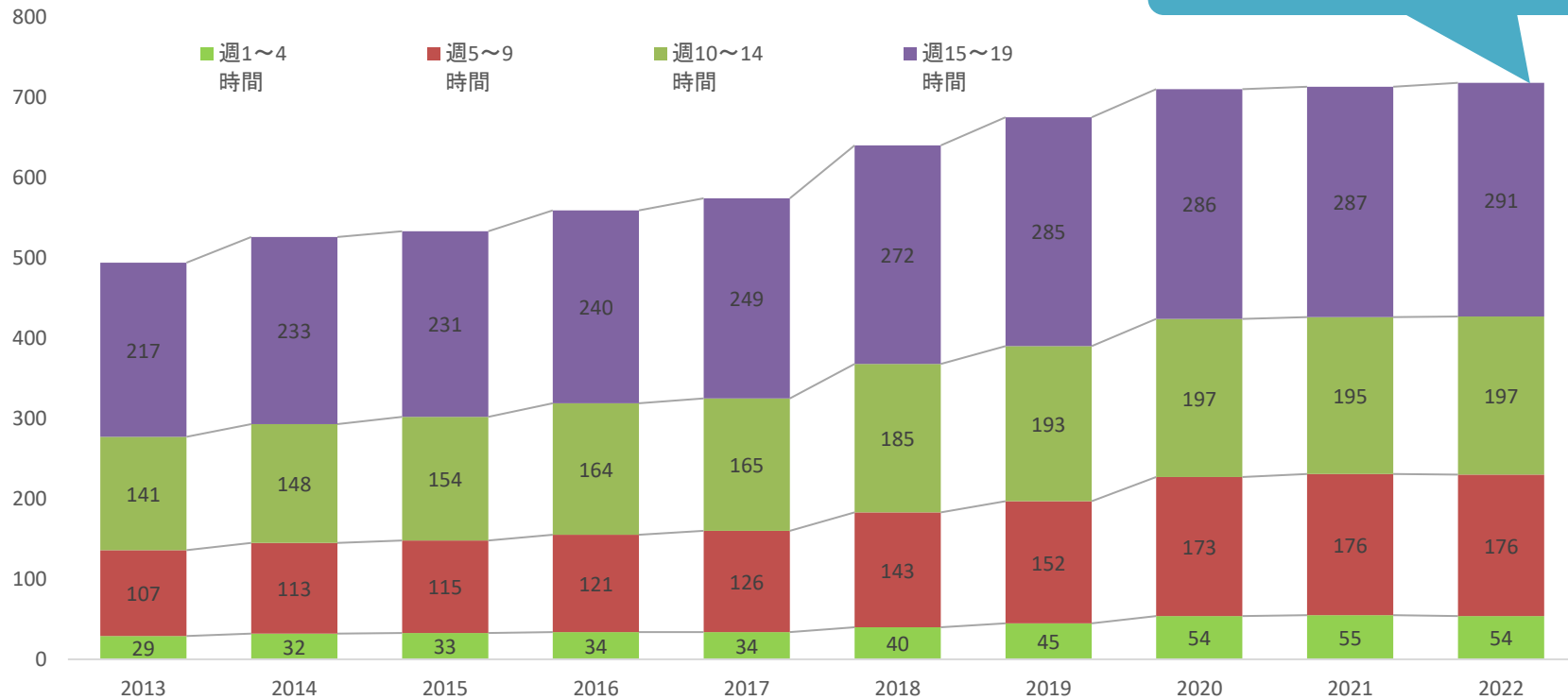
- ・週間就業時間：調査週間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事をした場合は、それらの就業時間を合計したもの）。
- ・雇用者：会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員
- ・役員：会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）
- ・休業者：仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、雇用者については、給料・賃金（休業手当を含む。）の支払を受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになって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）

- 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

(万人)



週20時間未満
718万人

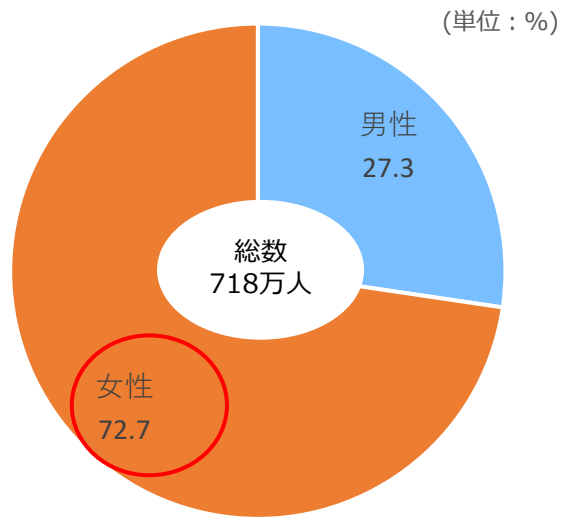
注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
（その他の定義は前ページと同様）

・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。

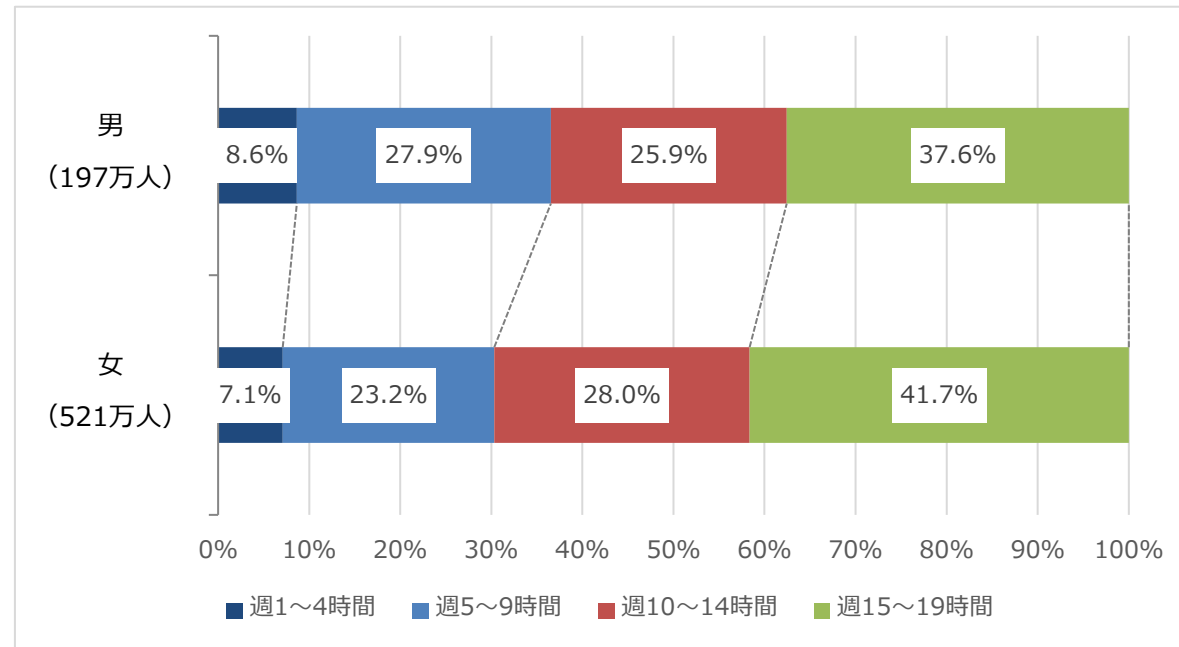
短時間雇用者（20時間未満）の状況（就業時間別、男女別）

- 男女別にみると、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。
- 就業時間別にみると、週10時間以上の者が、女性はおよそ7割、男性はおよそ6割を占めている。

○週間就業時間が20時間未満である雇用者の男女別構成比（2022年平均）



○男女別週間就業時間階級別雇用者数

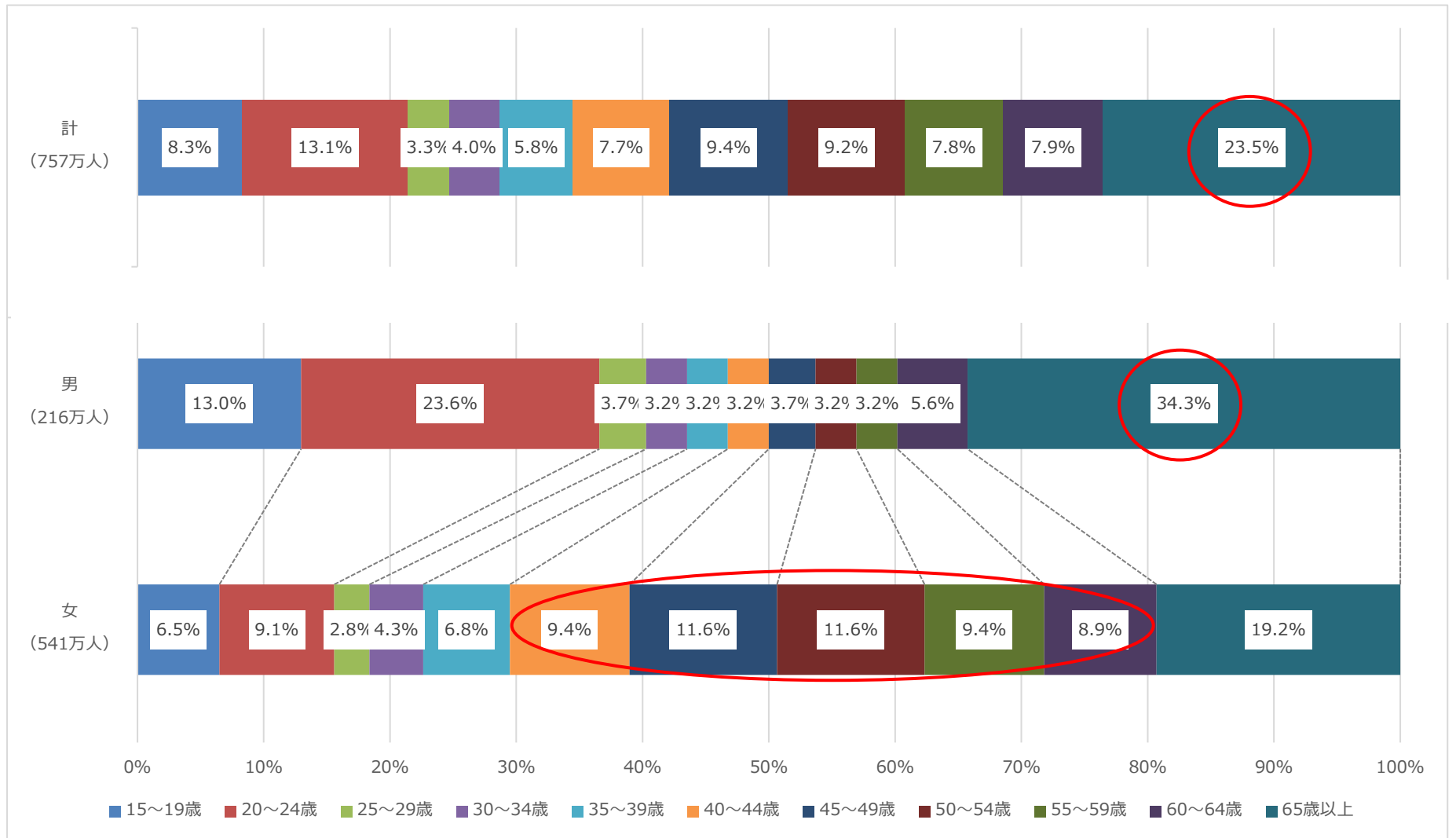


出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
(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（年齢階級別、男女別）

- 年齢階級別にみると65歳以上が最も多く、特に男性では34.3%を占めている。
- 女性も65歳以上の割合が最も高いが、40～64歳の各年齢階級で10%前後の割合となっている。



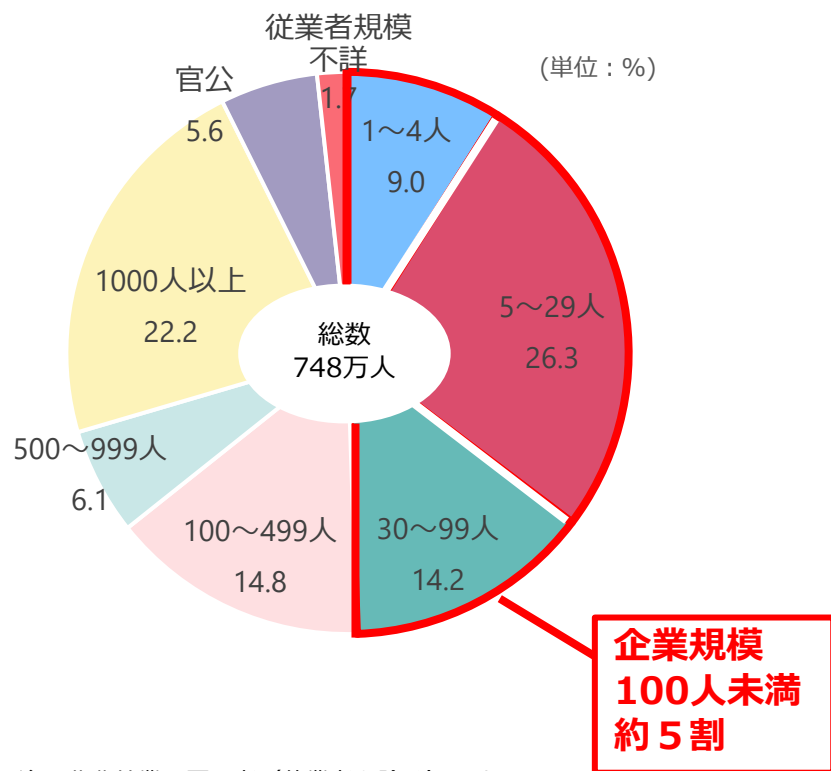
(注) 雇用者（休業者を除く）による。
 (その他の定義は前ページと同様)

出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ－9表」より作成

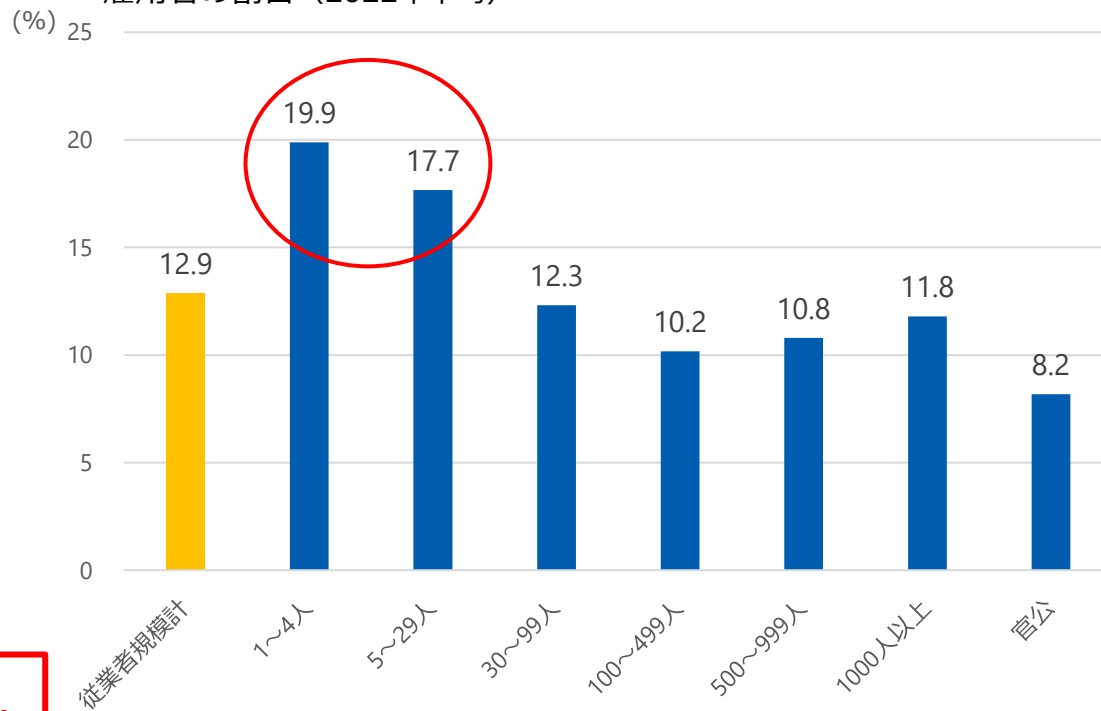
短時間雇用者（20時間未満）の状況（企業規模別）

- 企業規模別にみると、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30人未満の割合が高くなっている。

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



○企業の従業員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

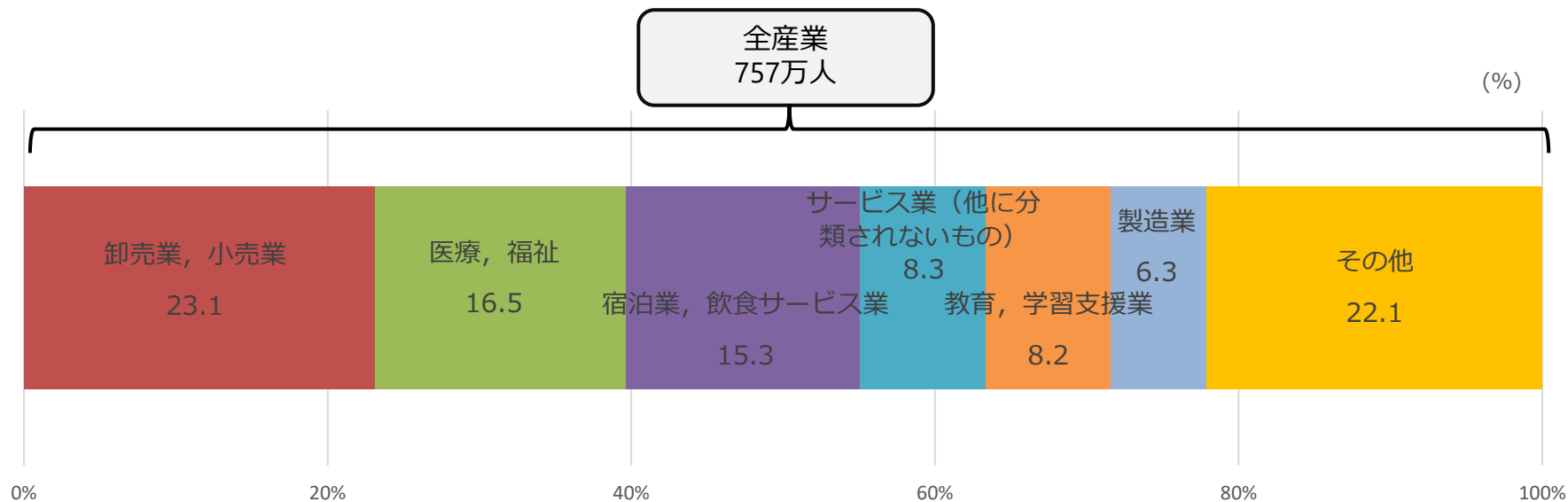
注・非農林業の雇用者（休業者を除く）による。

- ・従業員規模：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員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員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、従業員数で区分せず、「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）

○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。

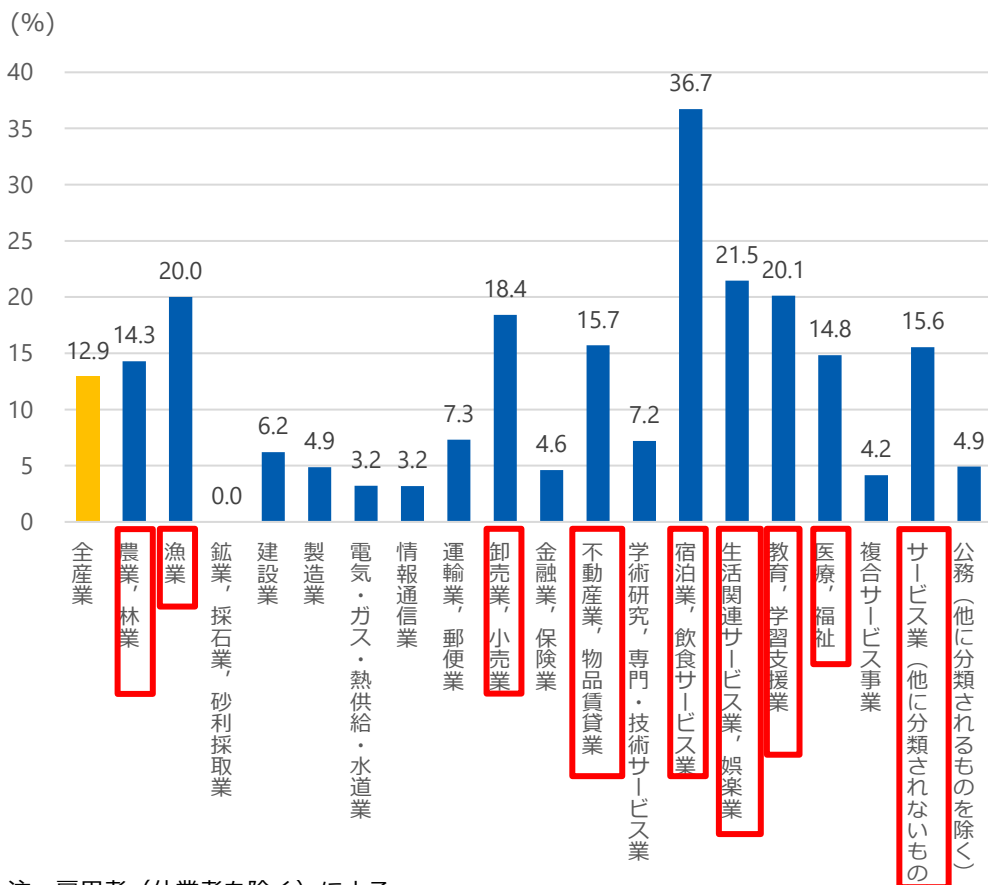
注・雇用者（休業者を除く）による。
（その他の定義は前ページと同様）

出所 総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-3表」より作成

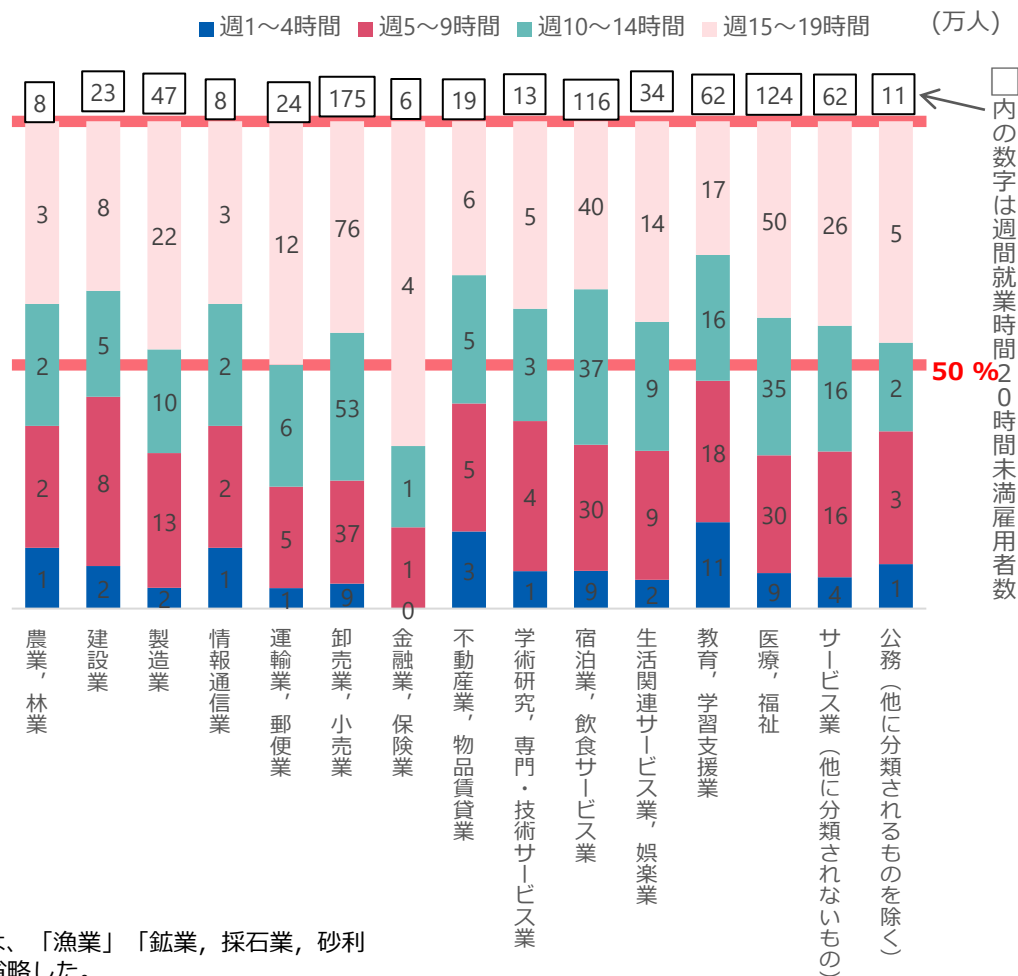
短時間雇用者（20時間未満）の状況（産業別）

- 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。

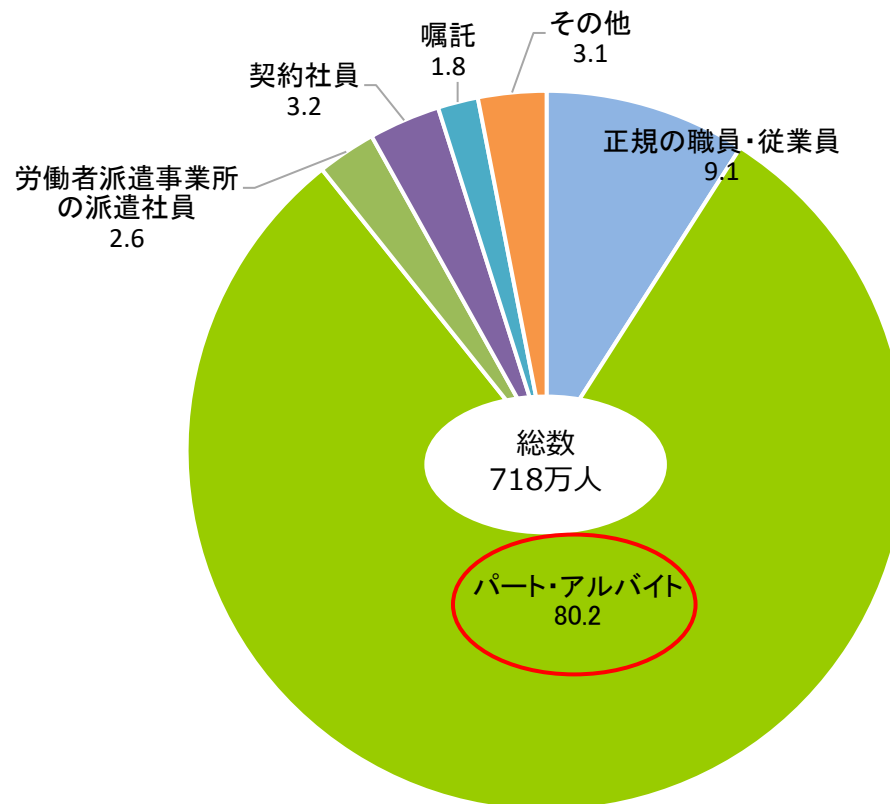
（その他の定義は前ページと同様）

短時間雇用者（20時間未満）の状況（雇用形態別）

○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

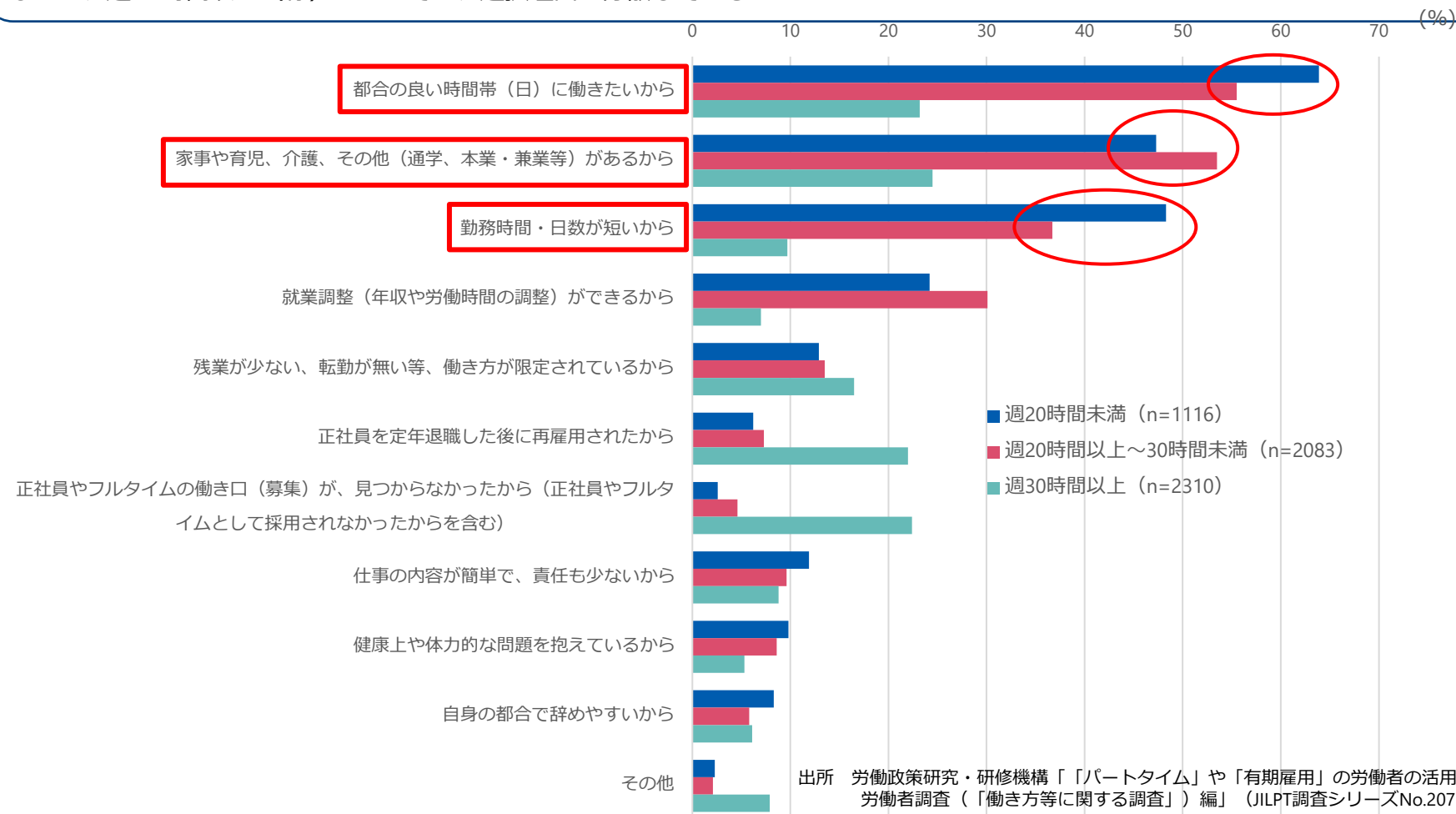
注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。

・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」や「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30時間を境に傾向に差がみられる。
- 週30時間未満（赤・青）においては、「都合の良い時間帯（日）に働きたいから」が最も多いが、「家事や育児、介護、その他（通学、本業・兼業等）があるから」「勤務時間・日数が短いから」といった理由も多くなっている。
- 一方、週30時間以上（緑）においては、選択理由は分散している。



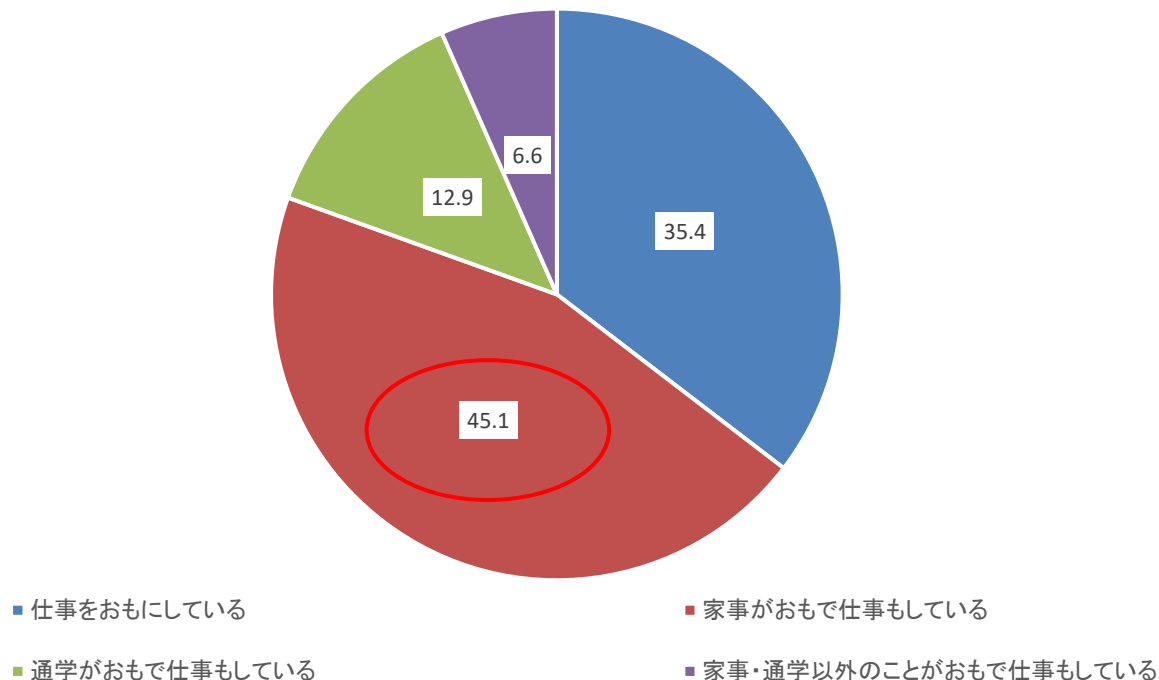
出所 労働政策研究・研修機構「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編（JILPT調査シリーズNo.207-2 2021年1月）より作成

- 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。

収入の状況

○雇用保険未適用である短時間労働者について、従事している収入を伴う仕事の状況をみると、「家事がおもで仕事もしている」が最も多く、45.1%となっている。

従事している収入を伴う仕事の状況 (N=10,000)



(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」(※)の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

※調査の概要は以下のとおり。

調査期間：2023年7月25日～8月16日

調査対象：主な仕事の就労形態が雇用者であり、当該仕事の週間所定労働時間が20時間未満である15歳～74歳の国内に居住する者（スクリーニング調査により調査対象者を限定。また、総務省「令和4年就業構造基本調査」から得られる週間就業時間が20時間未満である雇用者の属性（性・年齢階級・週間就業時間階級）別の構成比をもとに、回答者総数を10,000人とした各属性ごと（ただし、週間就業時間については週間所定労働時間とみなしている）の目標回答者数を設定（層化割付回収）

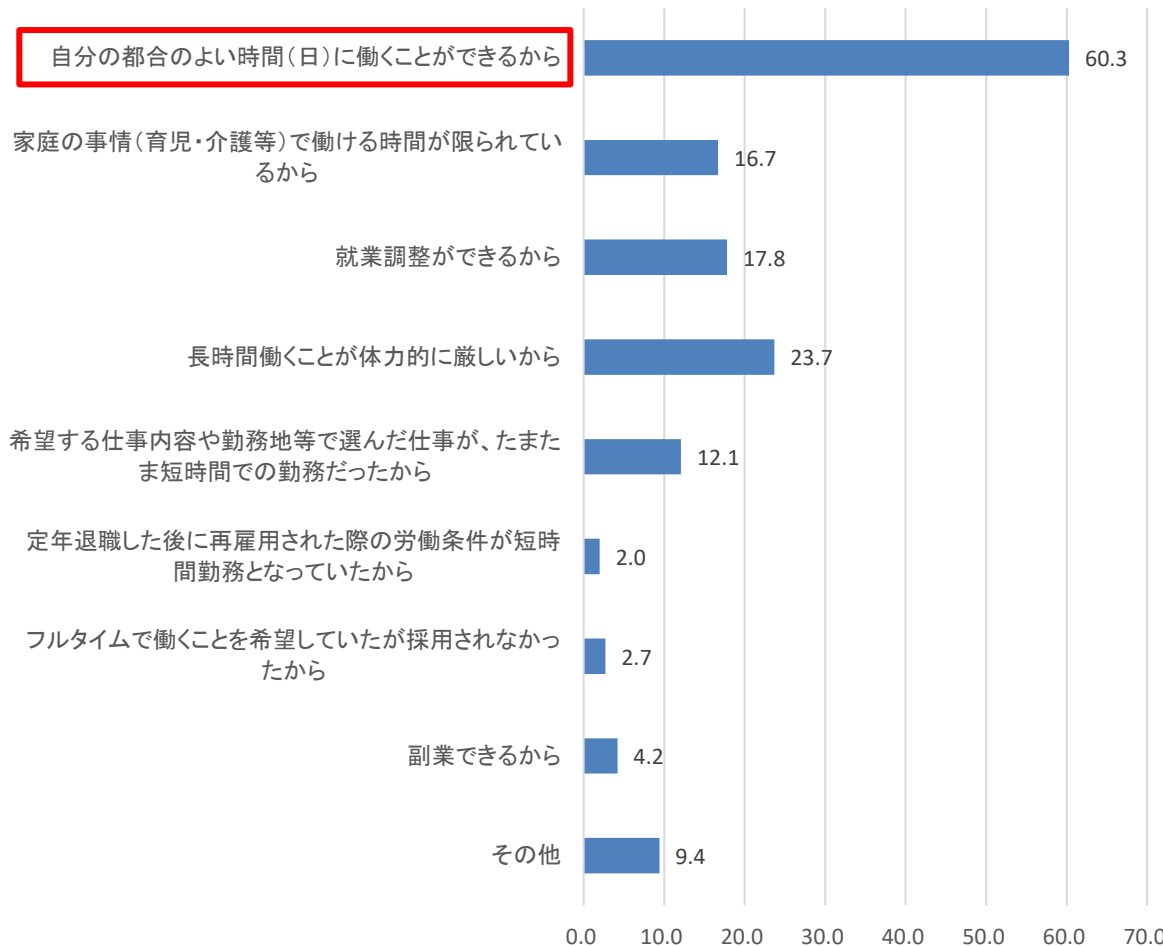
調査方法：WEB上でのモニター調査

有効回答数：10,000人（ただし、「女性・65～74歳・週間所定労働時間15～19時間」については目標回答者数に達しなかったため、当該不足分を近接する「女性・55～64歳・週間所定労働時間15～19時間」にて上乘せして回収。）

短時間勤務の理由

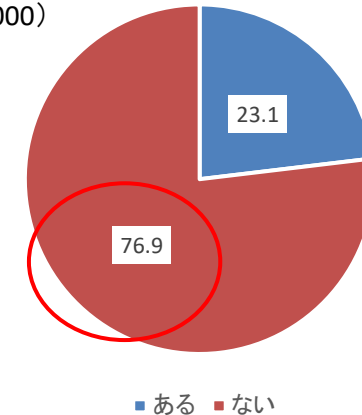
- 雇用保険未適用である短時間労働者について短時間勤務の理由をみると、「自分の都合のよい時間（日）に働くことができるから」が最も多く、60.3%となっている。
- 雇用保険未適用である短時間労働者についてフルタイムの勤務の希望の有無をみると、「ない」が76.9%となっている。

短時間勤務(週20時間未満)の理由 (N=10,000)



フルタイム勤務の希望の有無

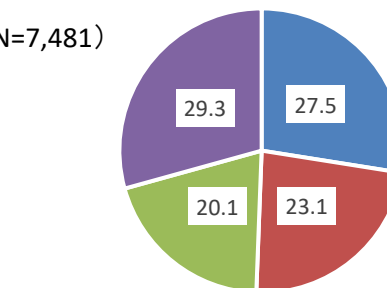
(N=10,000)



○60歳以降の勤務継続の希望の有無

現在の主な仕事の勤め先で、60歳以後も継続したいか

(N=7,481)



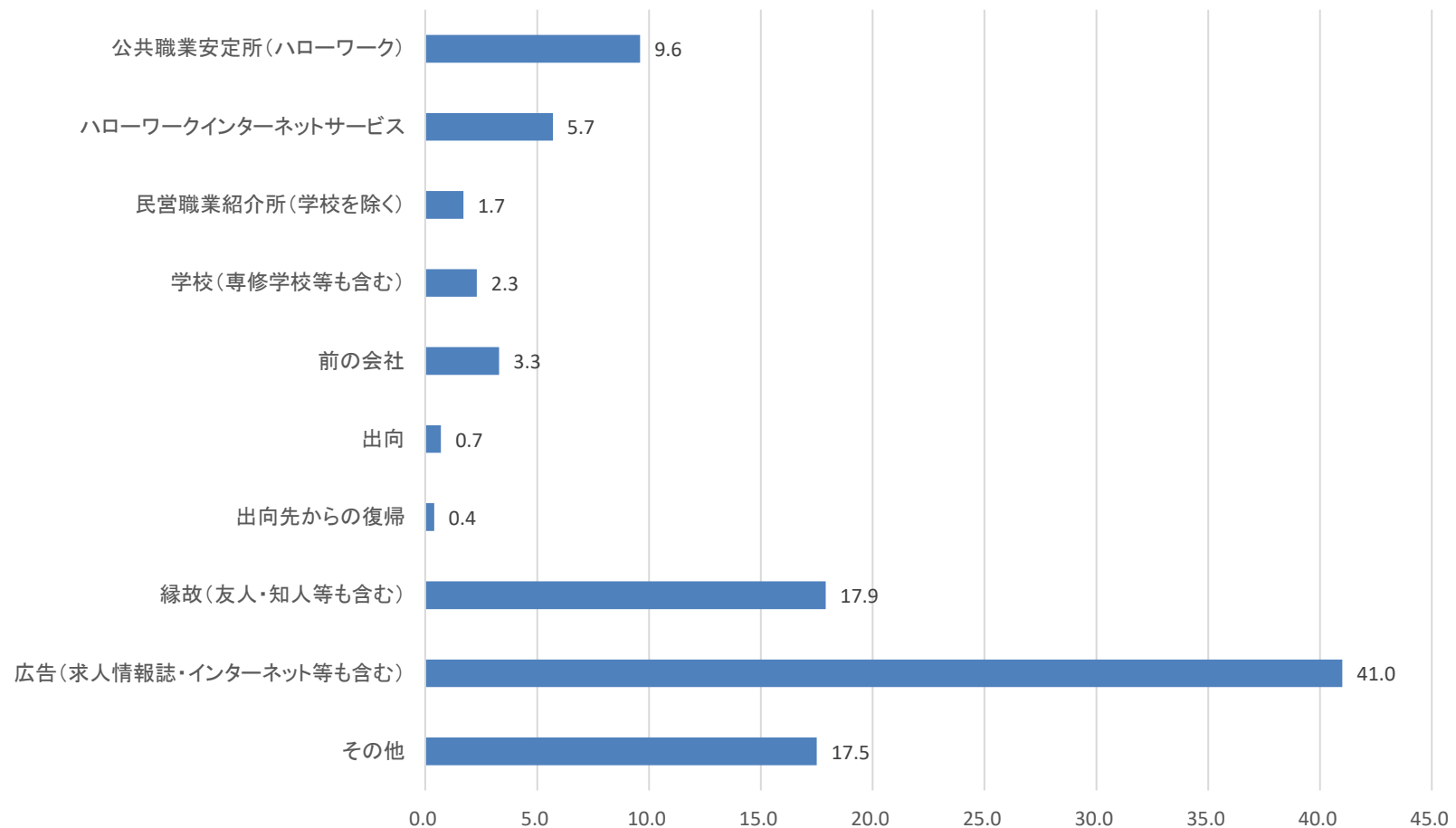
(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

入職経路の状況

○雇用保険未適用である短時間労働者について勤め先への入職経路をみると、「広告（求人情報誌・インターネット等も含む）」が最も多く、41.0%となっている。

○主な仕事の勤め先への入職経路（あっせん機関等）

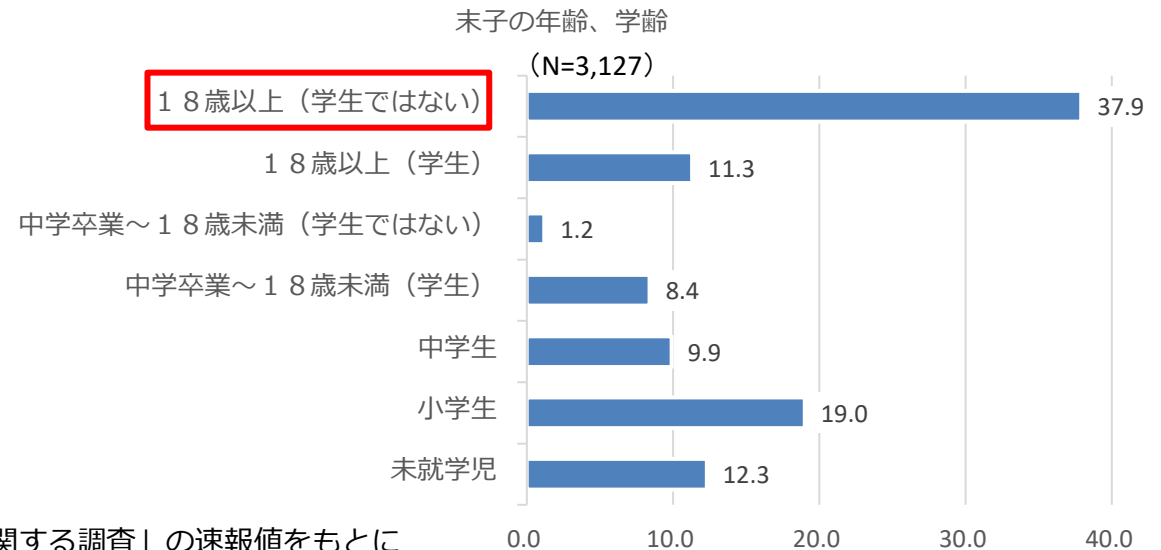
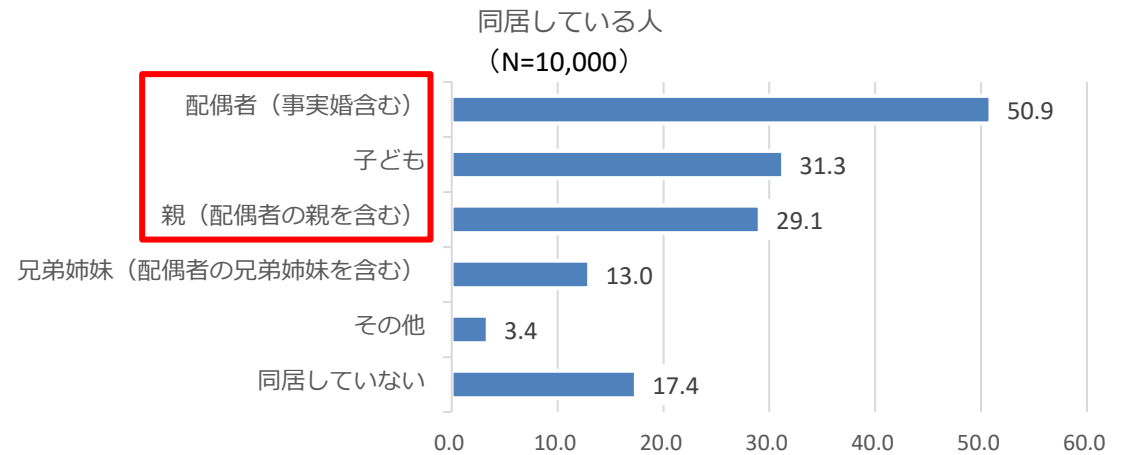
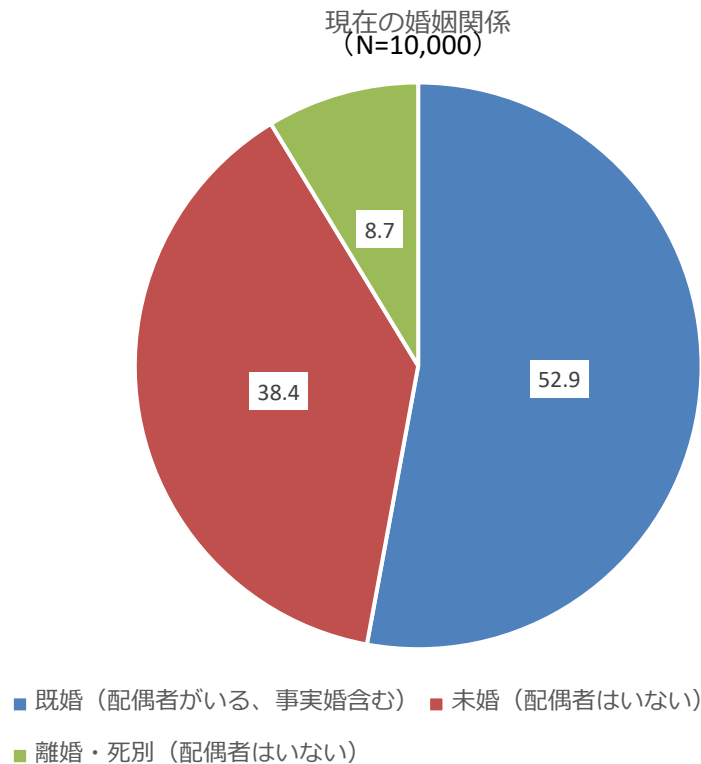
主な仕事の勤め先への入職経路（あっせん機関等）（N=10,000）



(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

世帯の状況

- 雇用保険未適用である短時間労働者について婚姻関係をみると、「既婚」が最も多く52.9%となっている。
- 雇用保険未適用である短時間労働者について同居している人を見ると、「配偶者（50.9%）」「子ども（31.3%）」、「親（29.1%）」等となっており、同居している子どもの人数は平均して1.6人となっている。
- 同居している子どもの末子についてみると、「18歳以上（学生ではない）」が最も多く37.9%となっている。

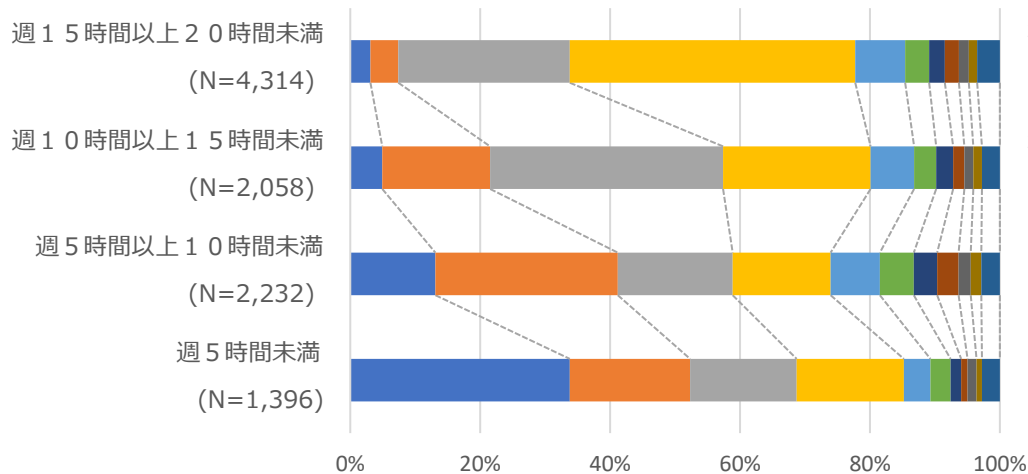


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

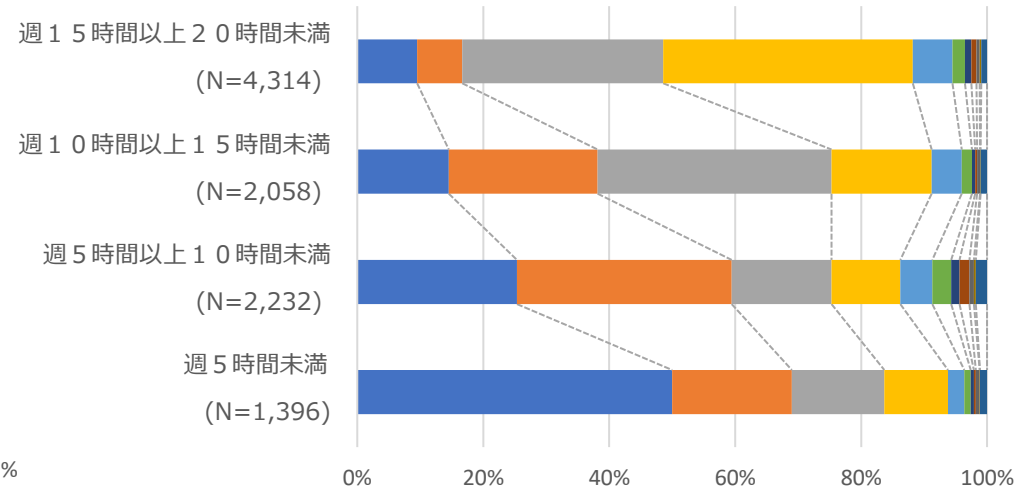
収入の状況①

- 雇用保険未適用である短時間労働者について年金収入等も含めた1か月当たりの収入をみると、週所定労働時間が多くなるにつれて収入が高い傾向となっている。
- 雇用保険未適用である短時間労働者について主な仕事の1か月当たりの収入も、同様である。

1か月当たりの収入



主な仕事の1か月当たりの収入



- 2.5万円未満
- 2.5万円以上5万円未満
- 5万円以上7.5万円未満
- 7.5万円以上10万円未満
- 10万円以上12.5万円未満
- 12.5万円以上15万円未満
- 15万円以上17.5万円未満
- 17.5万円以上20万円未満
- 20万円以上22.5万円未満
- 22.5万円以上25万円未満
- 25万円以上

(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

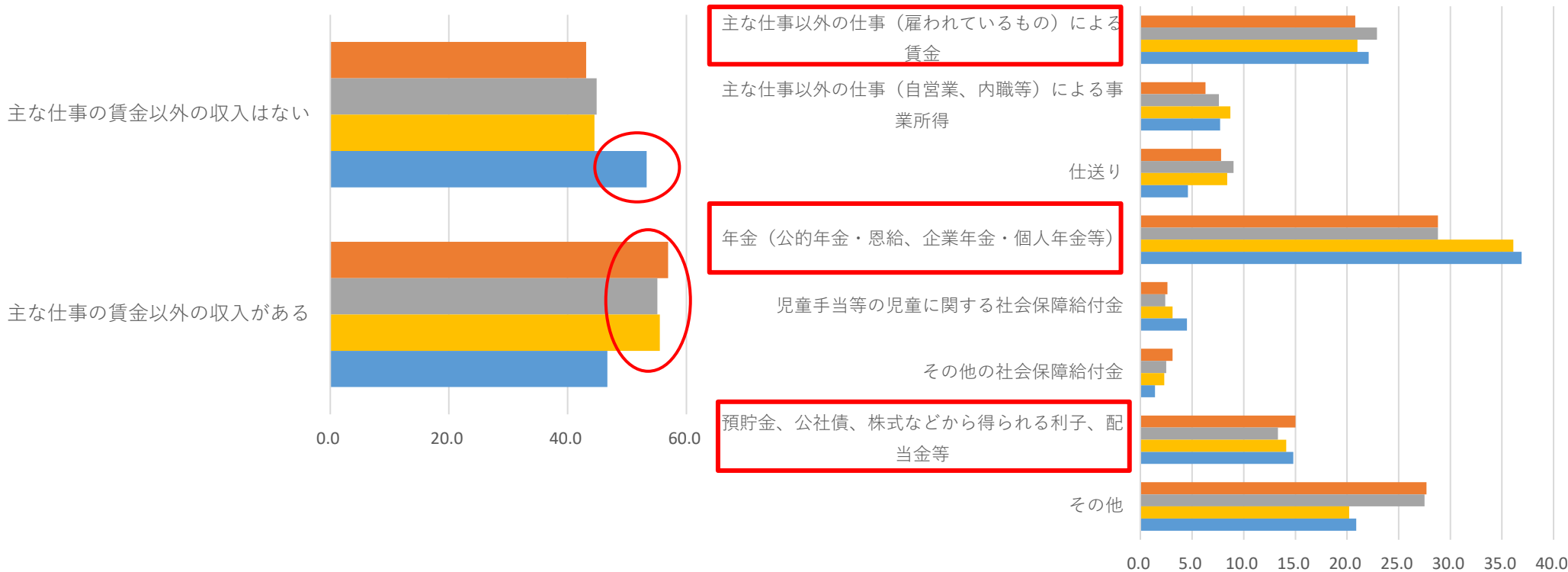
収入の状況②

○雇用保険未適用である短時間労働者について主な仕事の賃金以外のものの状況をみると、週15時間未満の各区分では「主な仕事の賃金以外の収入がある」の割合が多くなっており、主な仕事の賃金以外の収入は、年金のほか、他の就労収入、預貯金等から得られる利子や配当金等といったものの割合が高くなっている。

■ 週5時間未満 (N=1,396)
 ■ 週5時間以上10時間未満 (N=2,232)
 ■ 週10時間以上15時間未満 (N=2,058)
 ■ 週15時間以上20時間未満 (N=4,314)

主な仕事の賃金以外の収入の有無

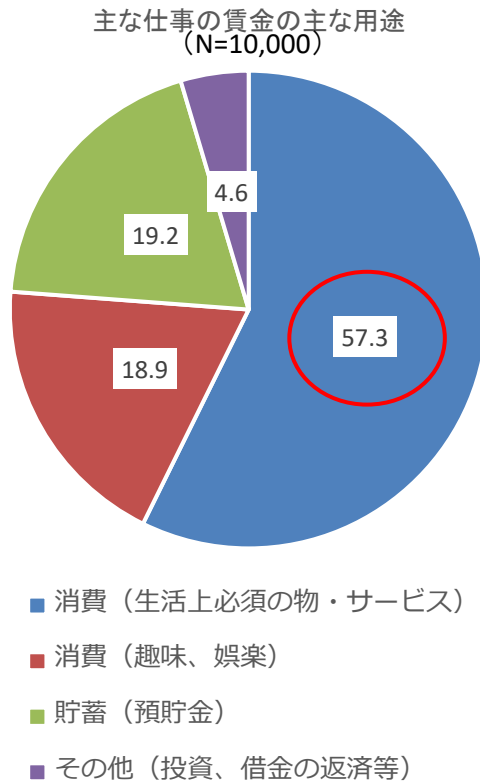
主な仕事の賃金以外の収入がある者の収入の種類



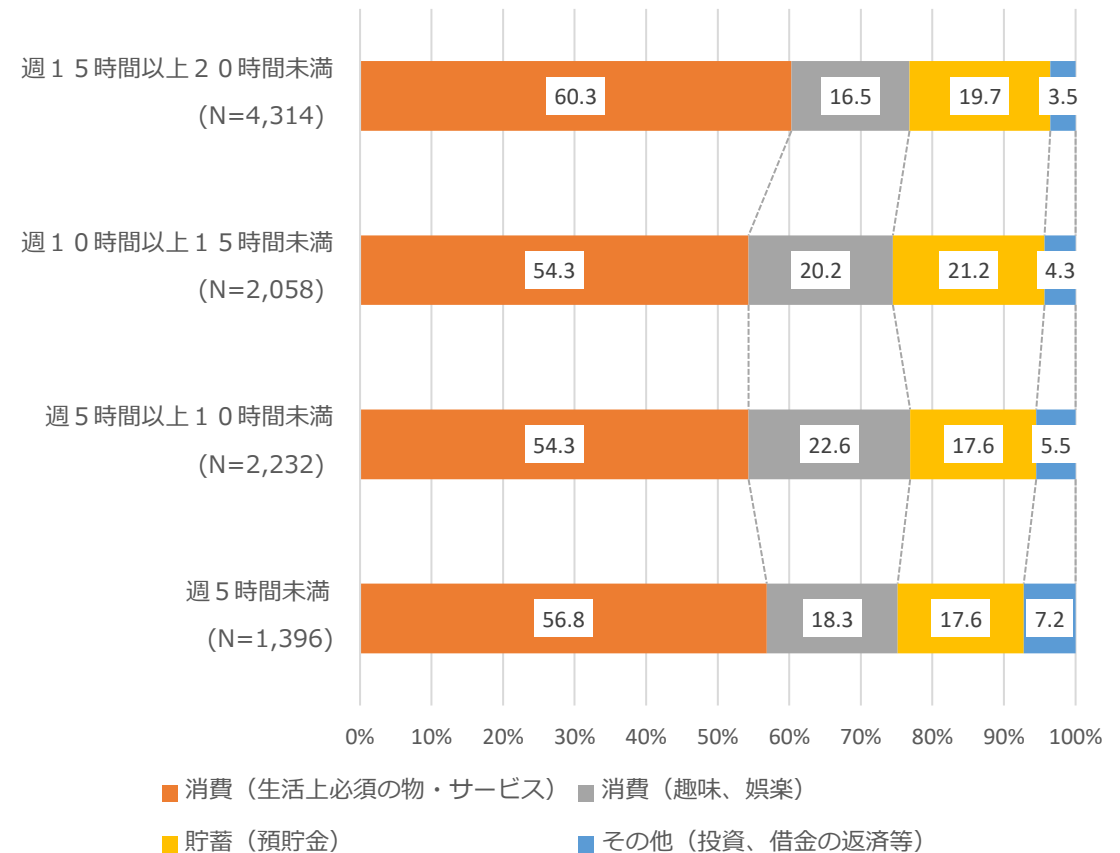
(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

賃金の使い道

○雇用保険未適用である短時間労働者について主な仕事の賃金の使い道をみると、「消費（生活上必須の物・サービス）」が最も多く、57.3%となっている。



週所定労働時間階級ごとの主な仕事の賃金の主な使途の割合

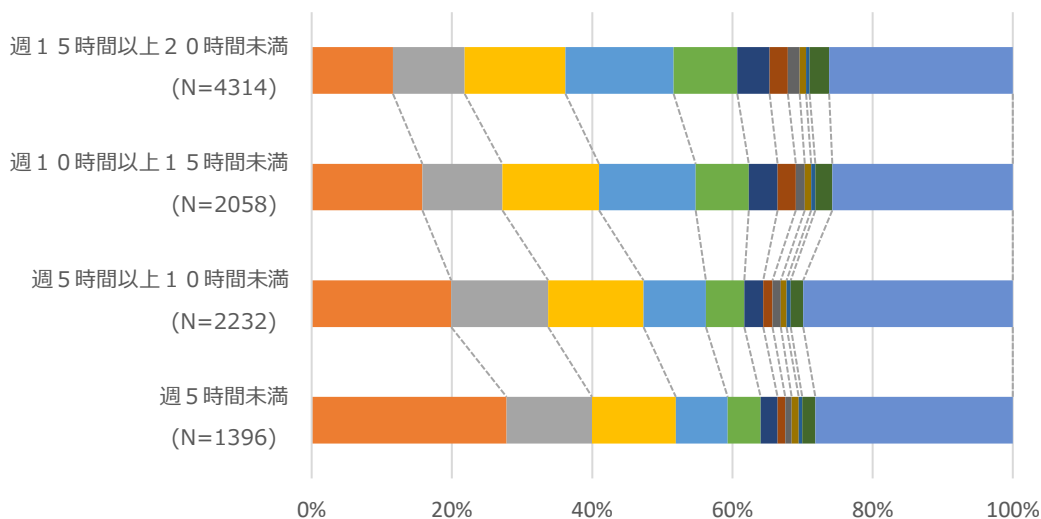


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

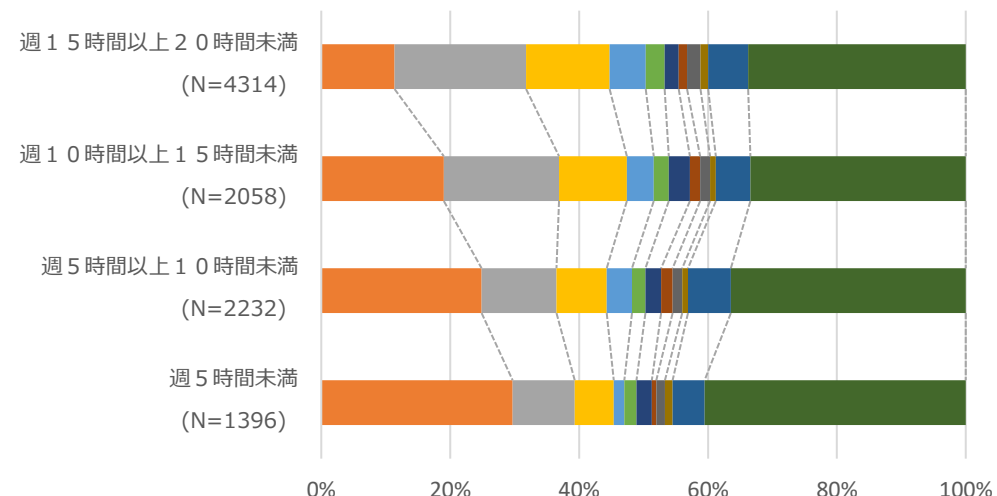
世帯の収入の状況①

- 雇用保険未適用である短時間労働者について世帯全体の1か月当たりの収入をみると、週所定労働時間が多くなるにつれて世帯全体の収入が高い傾向となっている。
- 雇用保険未適用である短時間労働者について世帯収入に占める本人の賃金の割合をみると、「10%未満」の割合は、週所定労働時間が多くなるにつれて減少傾向となっている。

世帯全体の1か月当たりの収入



世帯全体の収入のうち、自身の賃金が占める割合



- 10万円未満
- 10万円以上20万円未満
- 20万円以上30万円未満
- 30万円以上40万円未満
- 40万円以上50万円未満
- 50万円以上60万円未満
- 60万円以上70万円未満
- 70万円以上80万円未満
- 80万円以上90万円未満
- 90万円以上100万円未満
- 100万円以上
- わからない

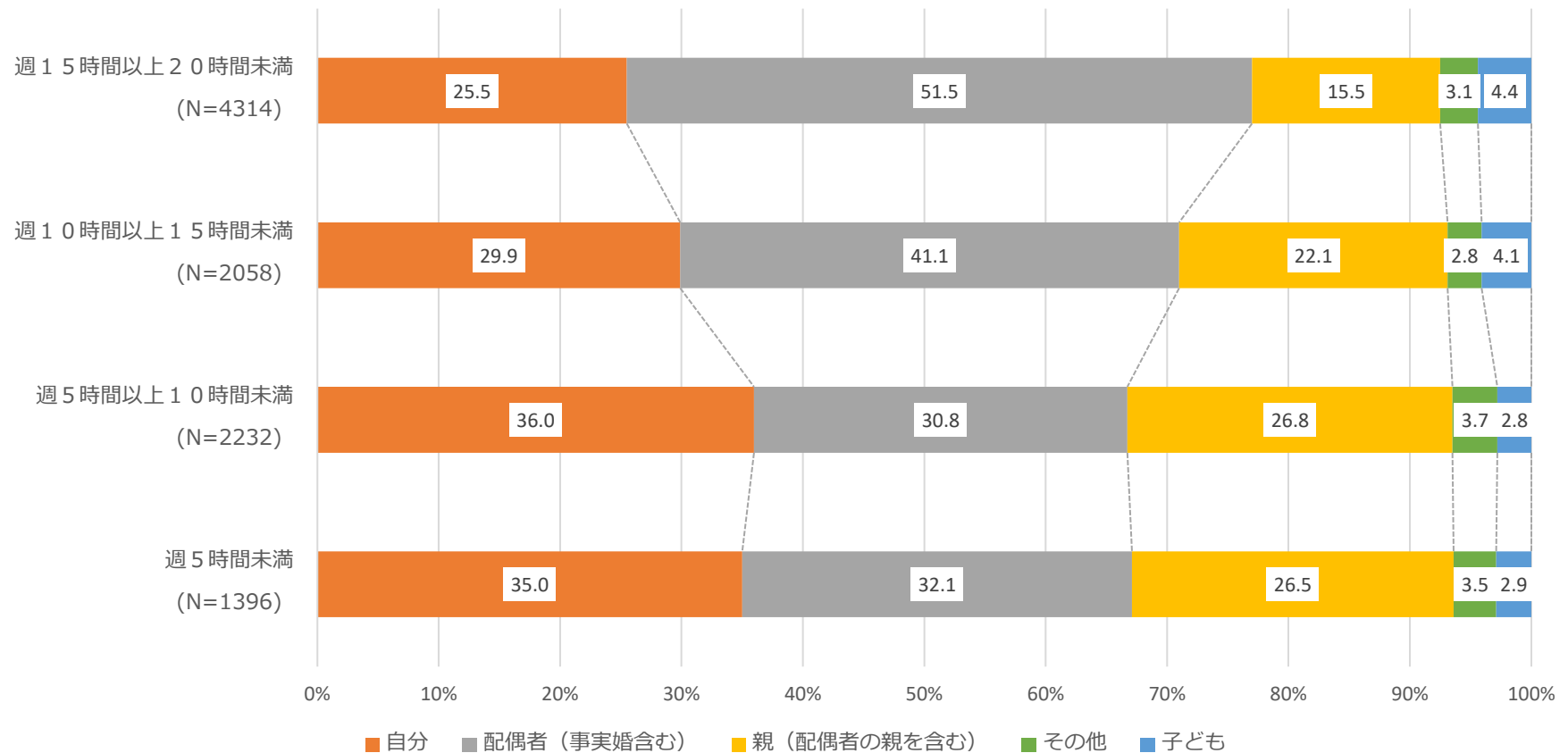
- 10%未満
- 10%以上20%未満
- 20%以上30%未満
- 30%以上40%未満
- 40%以上50%未満
- 50%以上60%未満
- 60%以上70%未満
- 70%以上80%未満
- 80%以上90%未満
- 90%以上
- わからない

(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

世帯の収入の状況②

○雇用保険未適用である短時間労働者について世帯で最も収入が多い者を見ると、週10時間以上の区分では「配偶者」が最も多く、週10時間未満の区分では「自分」が最も多くなっている。

世帯で最も収入が多い人

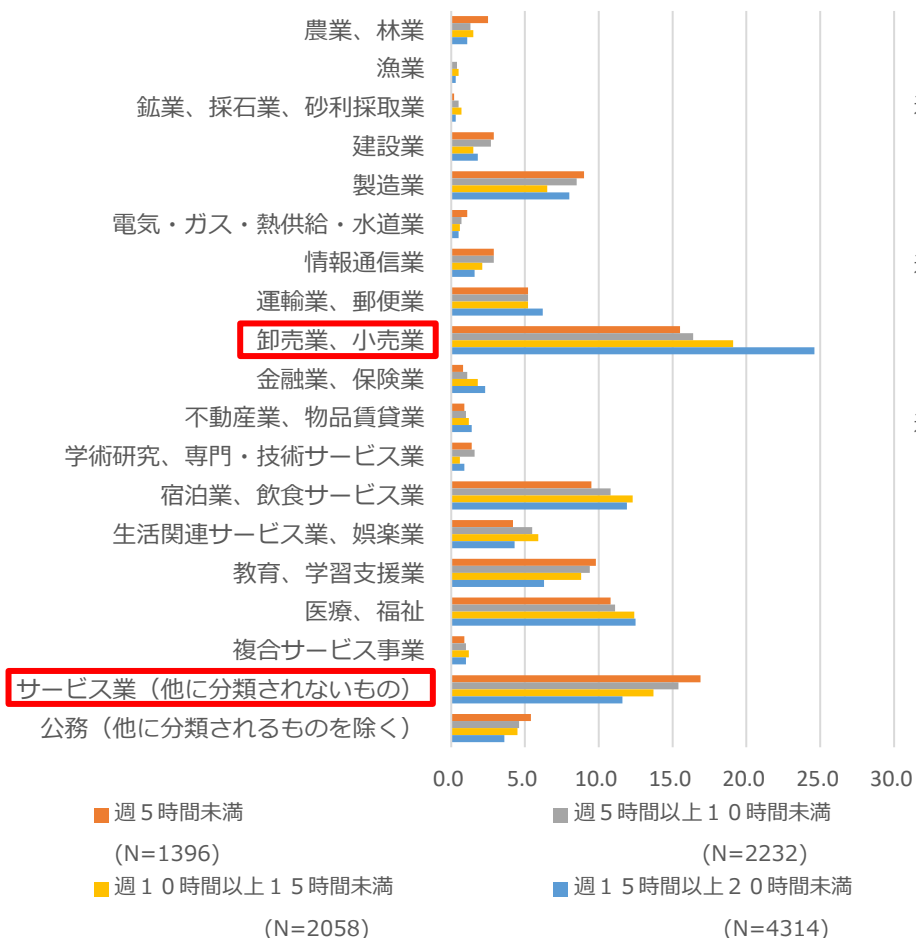


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

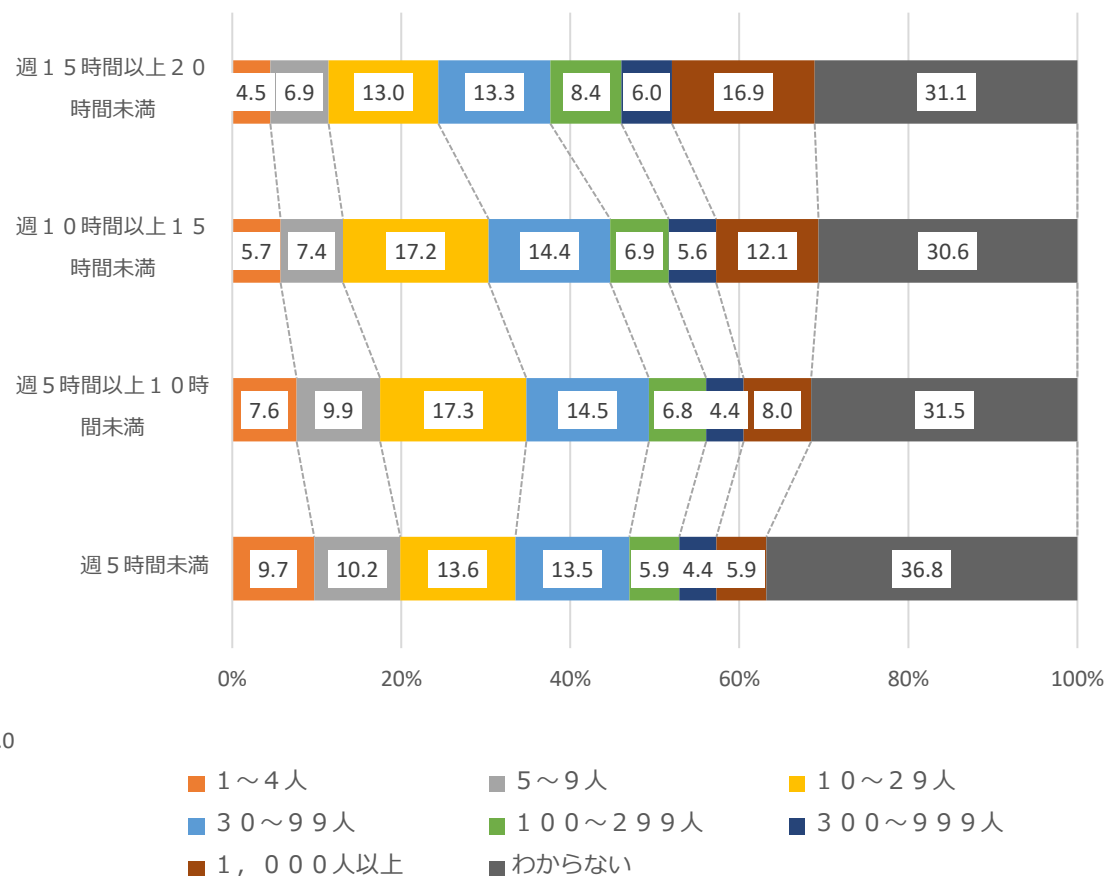
主な仕事の勤め先の状況

- 雇用保険未適用である短時間労働者について産業別に主な勤め先をみると、週5時間以上の区分では「卸売業、小売業」が最も多く、週5時間未満の区分では「サービス業（他に分類されないもの）」が最も多くなっている。
- 企業規模別にみると、わからないを除き、週15時間以上の区分では「1,000人以上」が最も多く、15時間未満の区分では「10～29人」が最も多くなっている。

主な仕事の勤め先業種



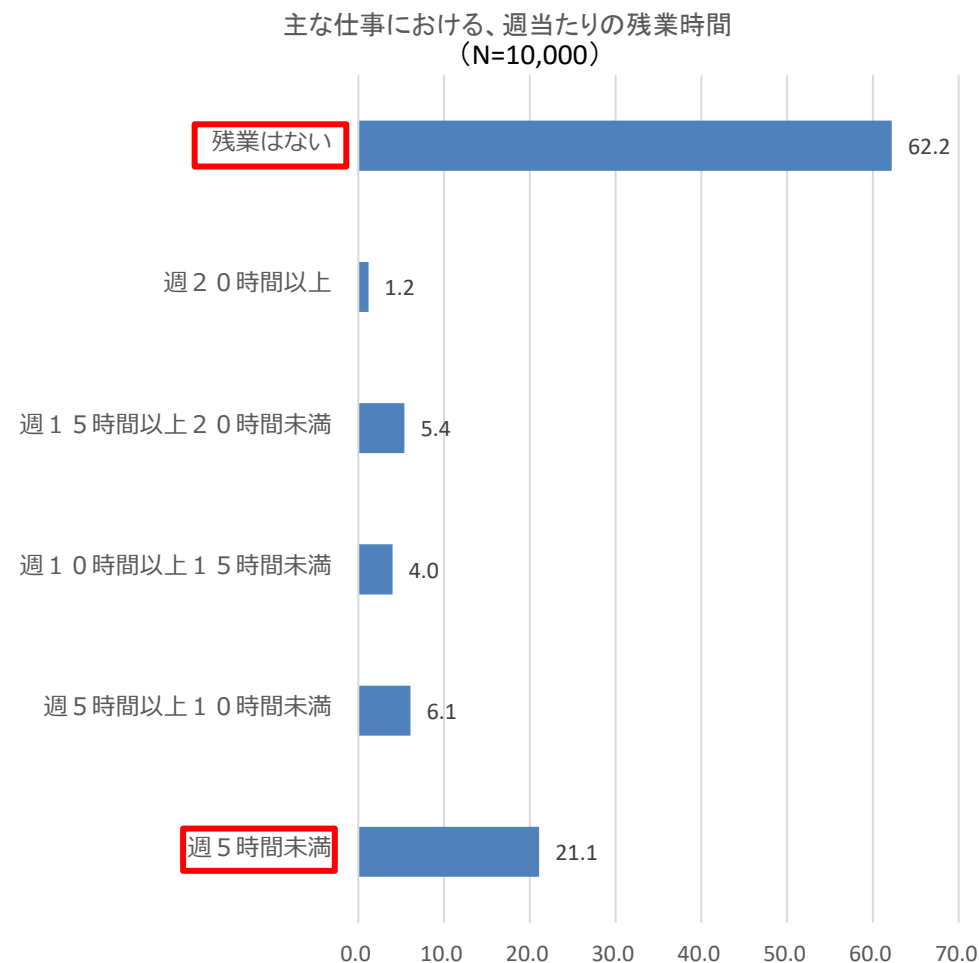
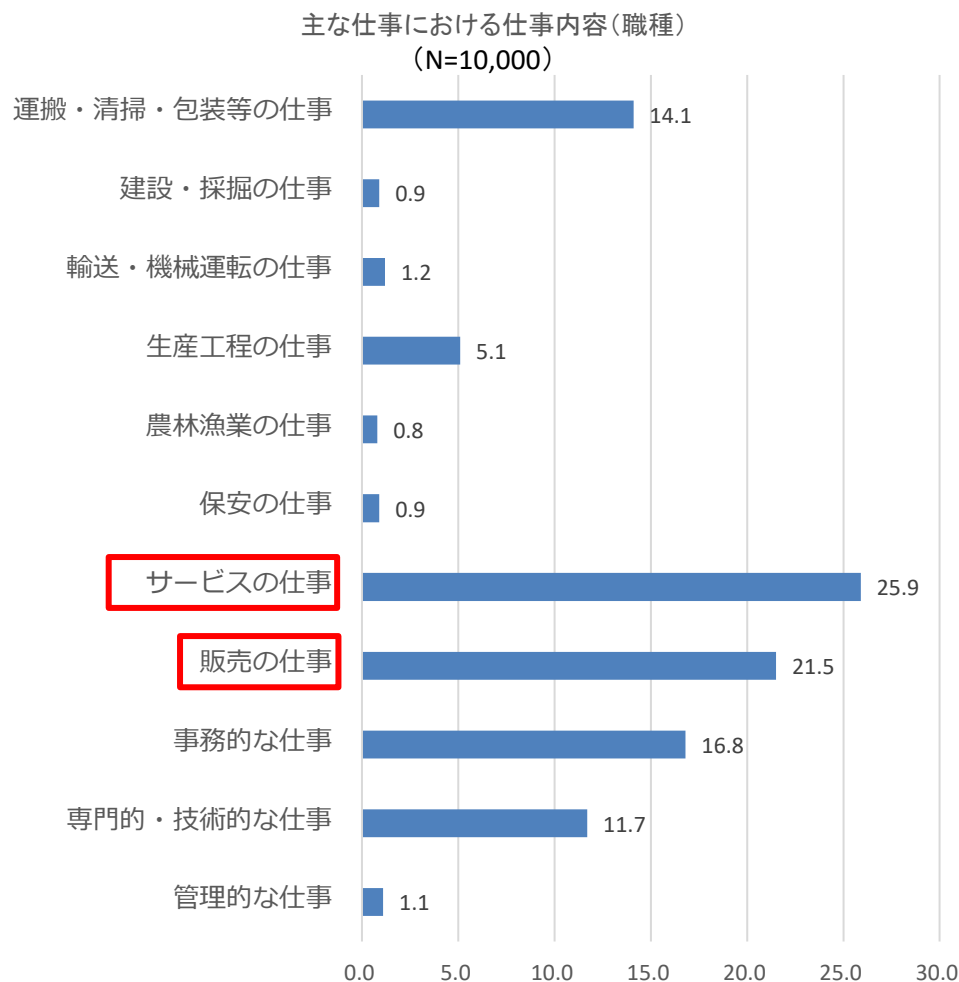
主な仕事の勤め先の企業全体の従業員数



(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

主な仕事の状況①

- 雇用保険未適用である短時間労働者について主な仕事の職種をみると、「サービスの仕事」が最も多く、25.9%となっている。
- 週当たりの残業時間をみると、「残業はない」が最も多く、62.2%となっている。

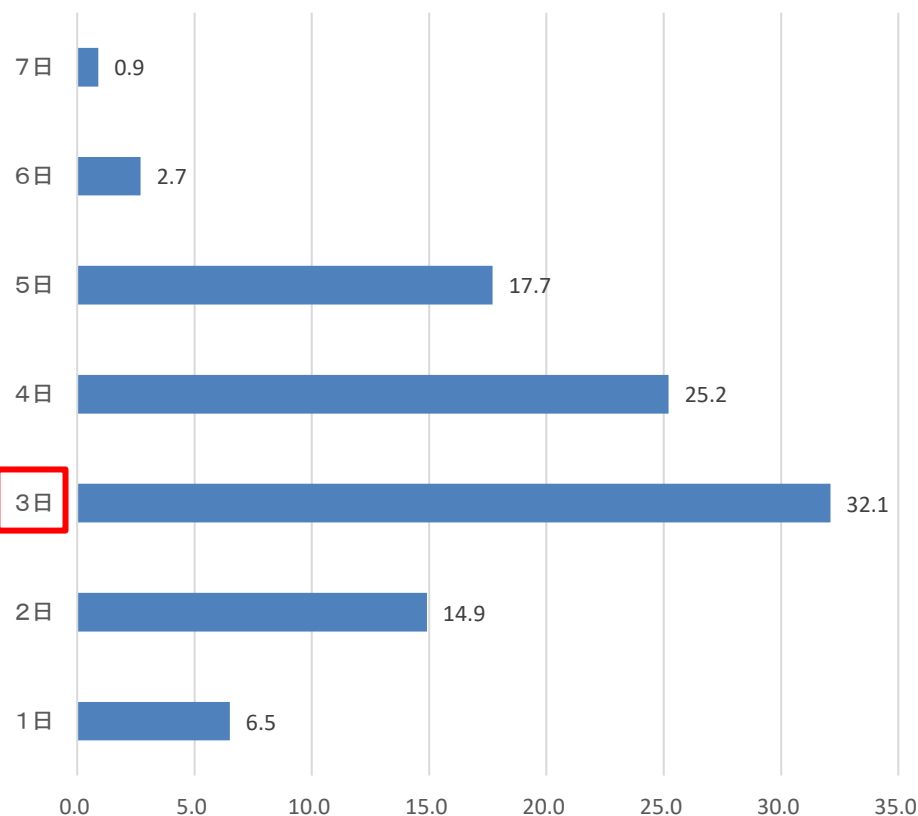


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

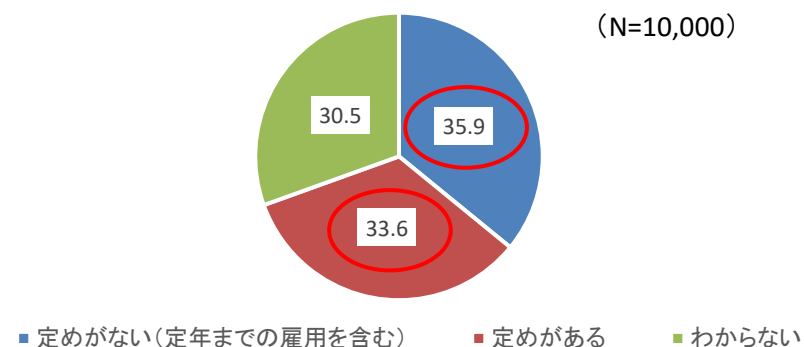
主な仕事の状況②

- 雇用保険未適用である短時間労働者について主な仕事の1週間の出勤日数をみると、「3日（32.1%）」「4日（25.2%）」等となっている。
- 雇用期間の定めの有無をみると、「定めがない（定年までの雇用を含む）（35.9%）」「定めがある（33.6%）」となっており、「定めがある」と答えた者について雇用契約期間をみると、「6か月超1年以下」が最も多く、37.0%となっている。

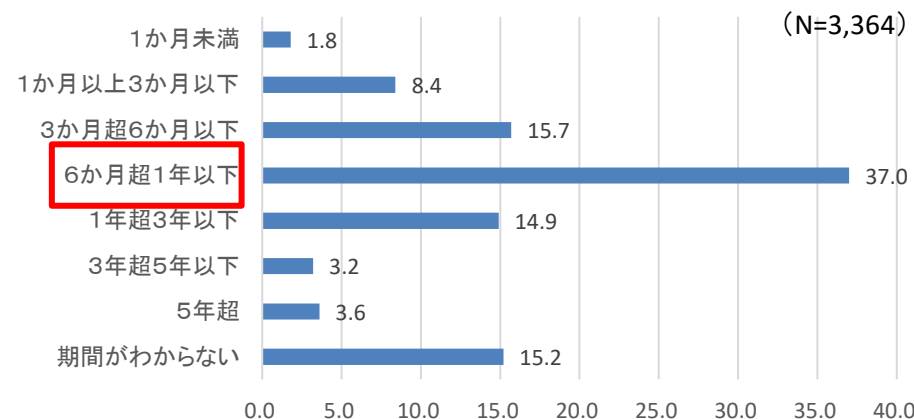
主な仕事の1週間の出勤日数 (N=10,000)



雇用契約期間の定めの有無 (N=10,000)



定められた雇用契約期間 (N=3,364)

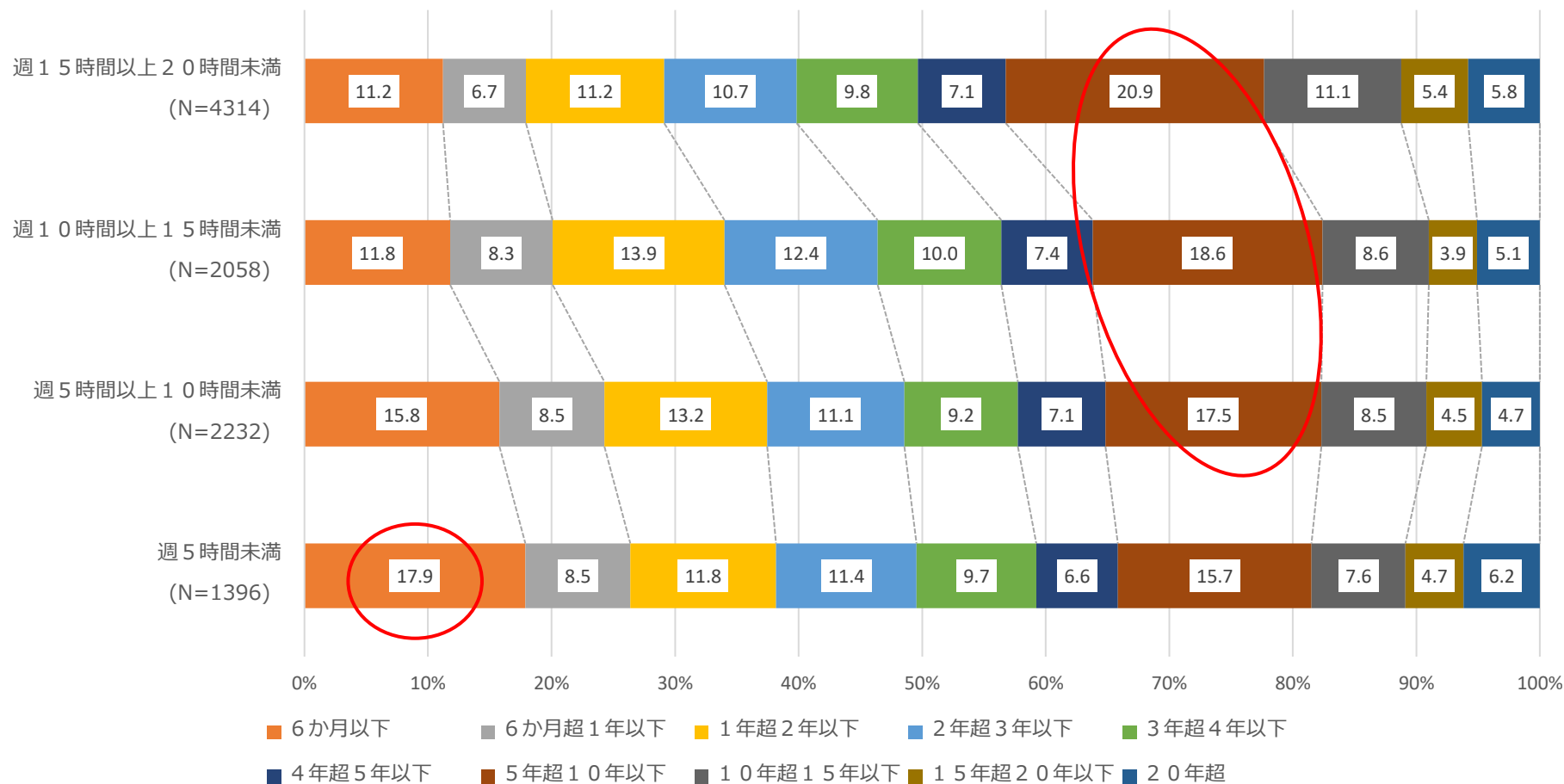


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

主な仕事の状況③

○雇用保険未適用である短時間労働者について主な仕事の勤続年数をみると、週5時間以上の区分では「5年超10年以下」が最も多く、週5時間未満の区分では「6か月以下」が最も多くなっている。

主な仕事の勤続年数

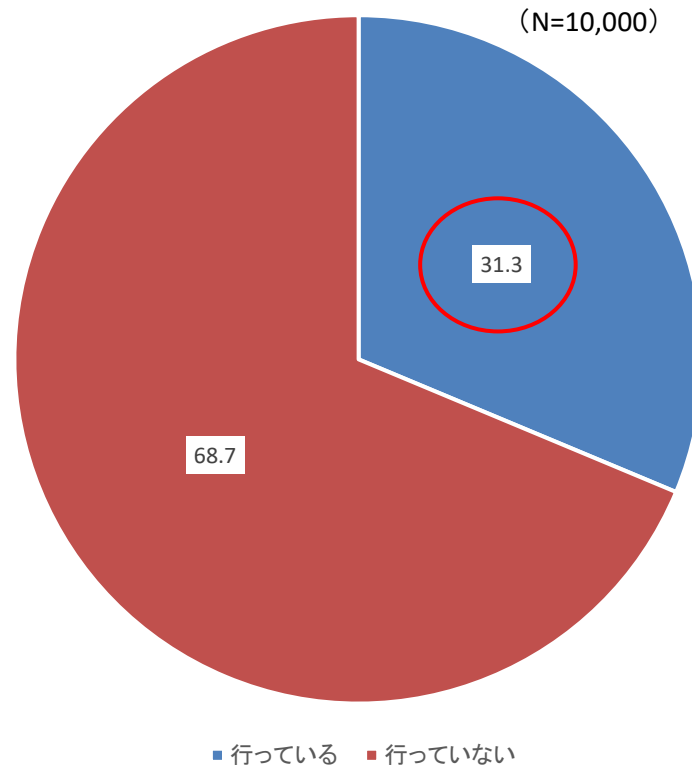


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

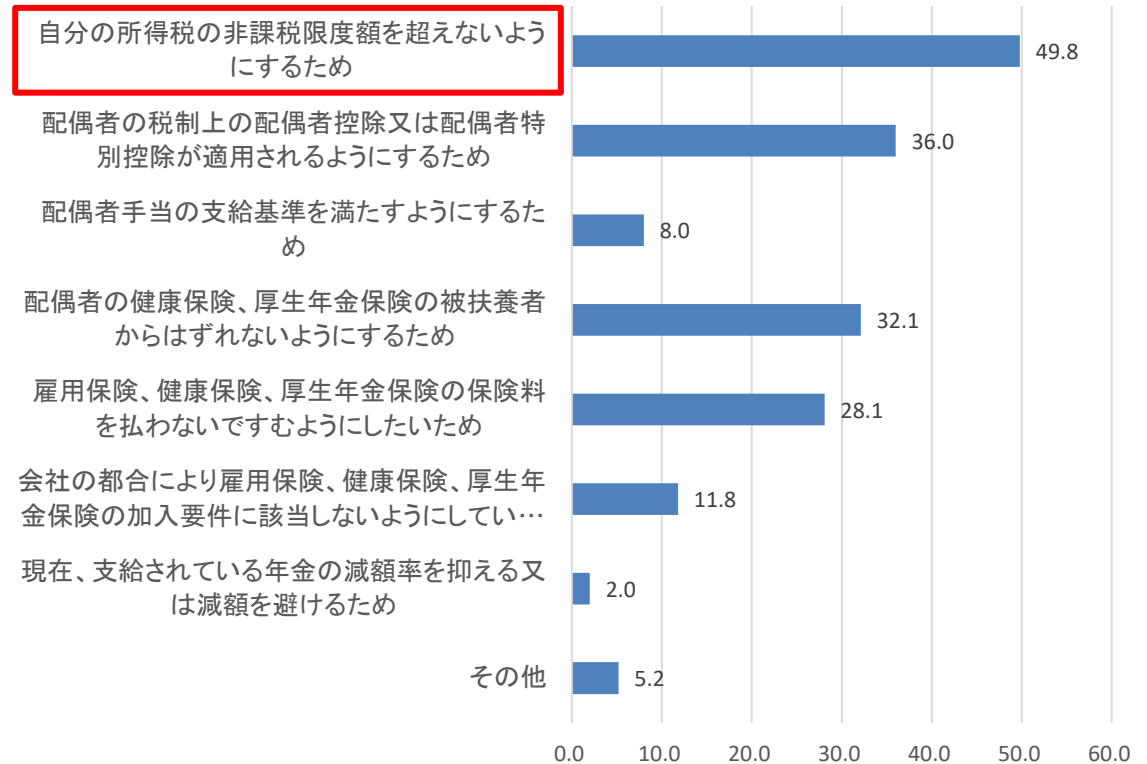
就業調整の状況

- 雇用保険未適用である短時間労働者について就業調整の有無をみると、「行っている」が31.3%となっている。
- そのうち、就業調整を行っている理由についてみると、「自分の所得税の非課税限度額を超えないようにするため」が最も多く、49.8%となっている。

主な仕事における、就業調整の有無



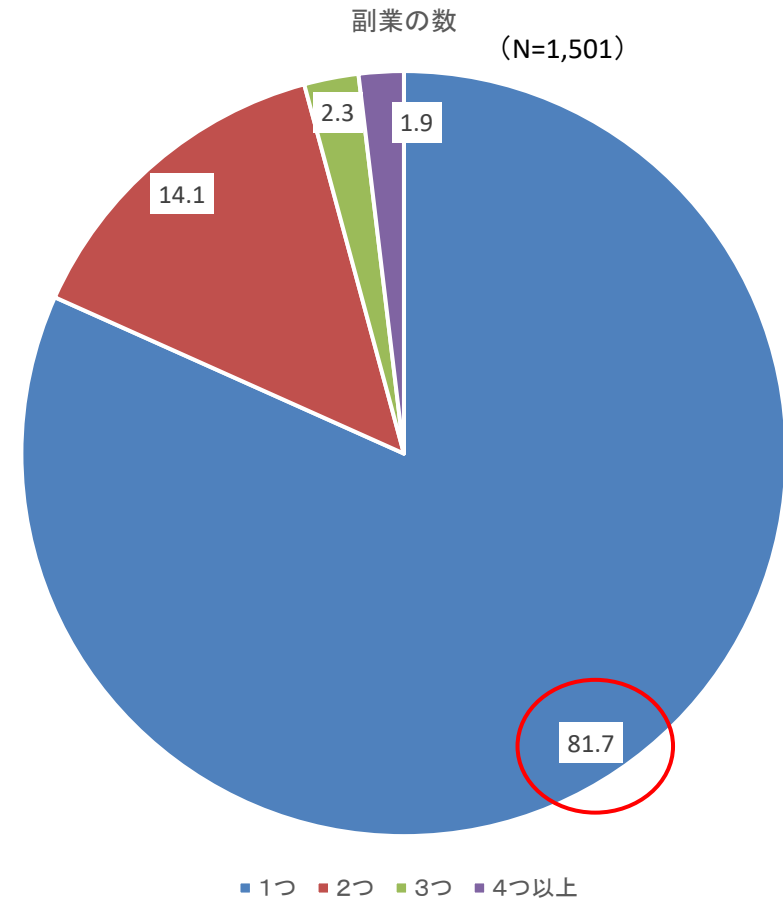
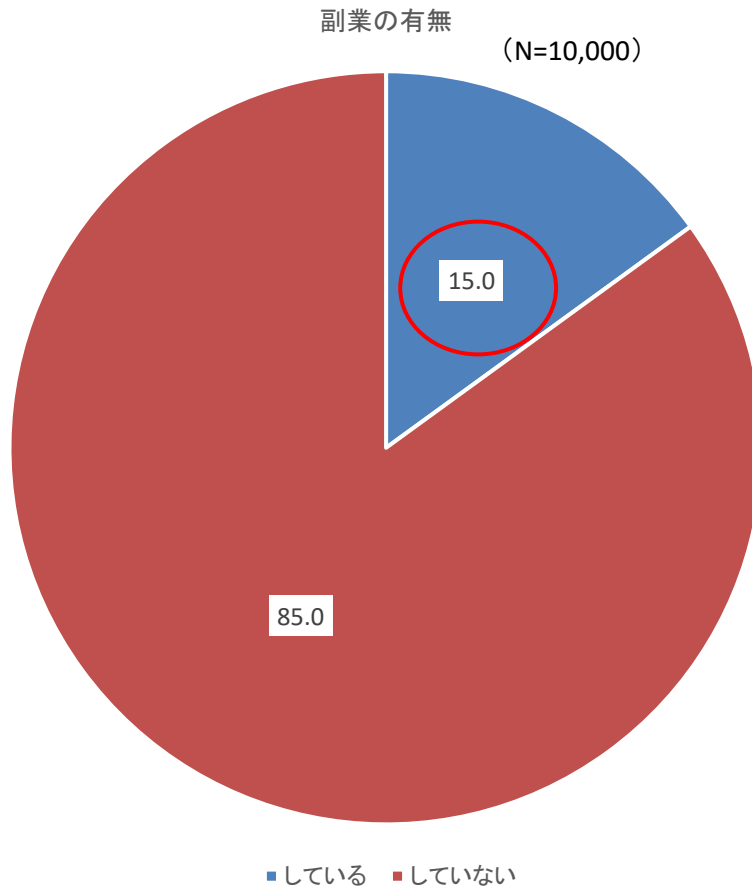
就業調整を行っている理由(複数回答可)(N=3,126)



(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

副業の状況①

- 雇用保険未適用である短時間労働者について副業の有無をみると、「行っている」が15.0%となっている。
- そのうち、副業の数は「1つ」が最も多く、81.7%となっている。

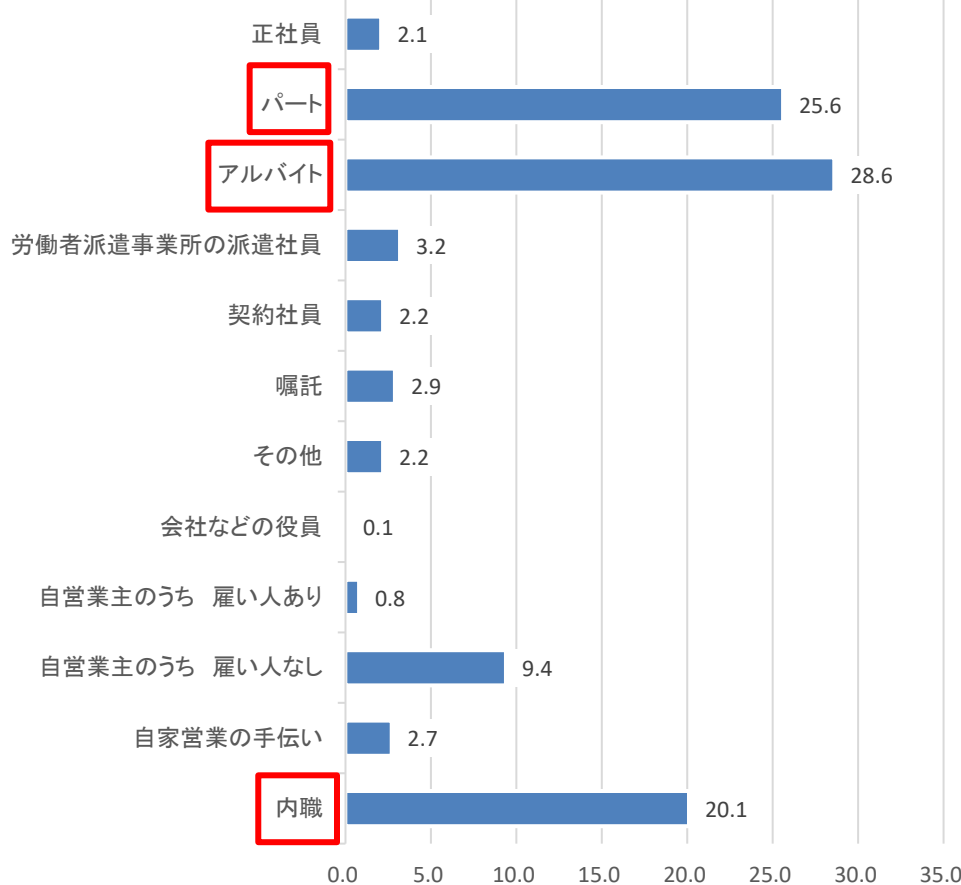


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

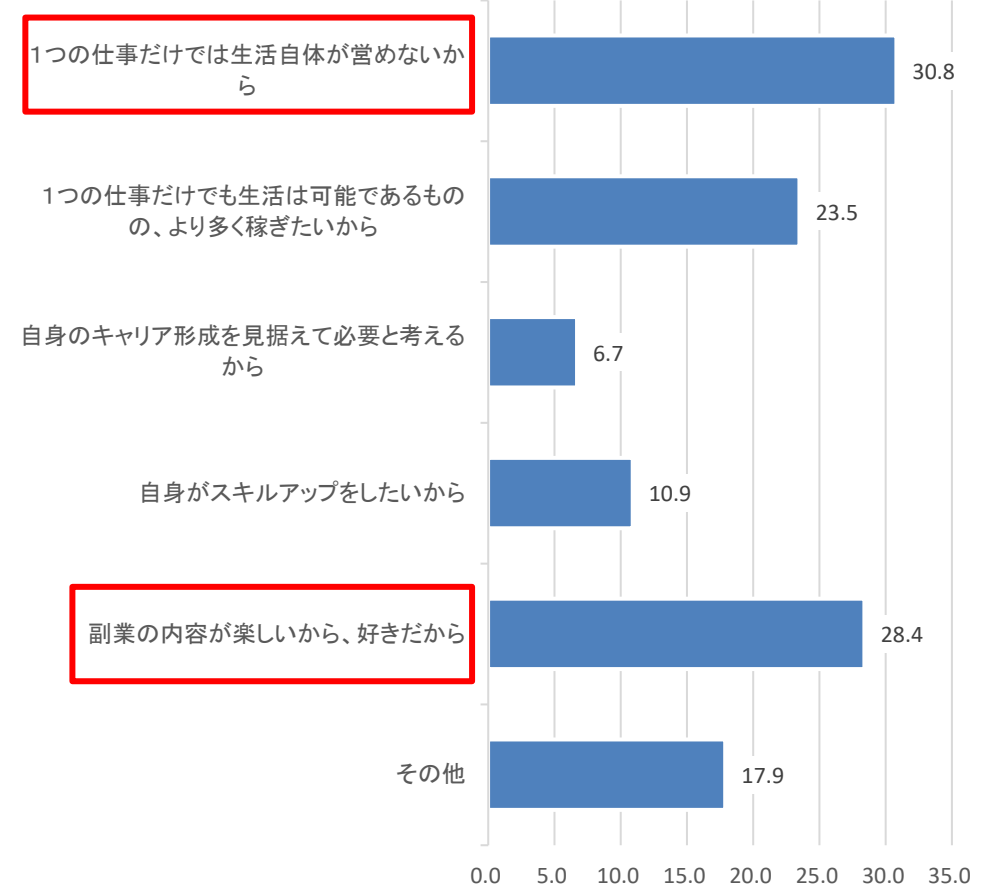
副業の状況②

- 雇用保険未適用である短時間労働者について副業の就労形態をみると、「アルバイト（28.6%）」「パート（25.6%）」「内職（20.1%）」等となっている。
- 副業をしている理由をみると、「1つの仕事だけでは生活自体が営めないから（30.8%）」「副業の内容が楽しいから、好きだから（28.4%）」等となっている。

副業の就労形態
(N=1,501)



副業している理由(複数回答可)
(N=1,501)

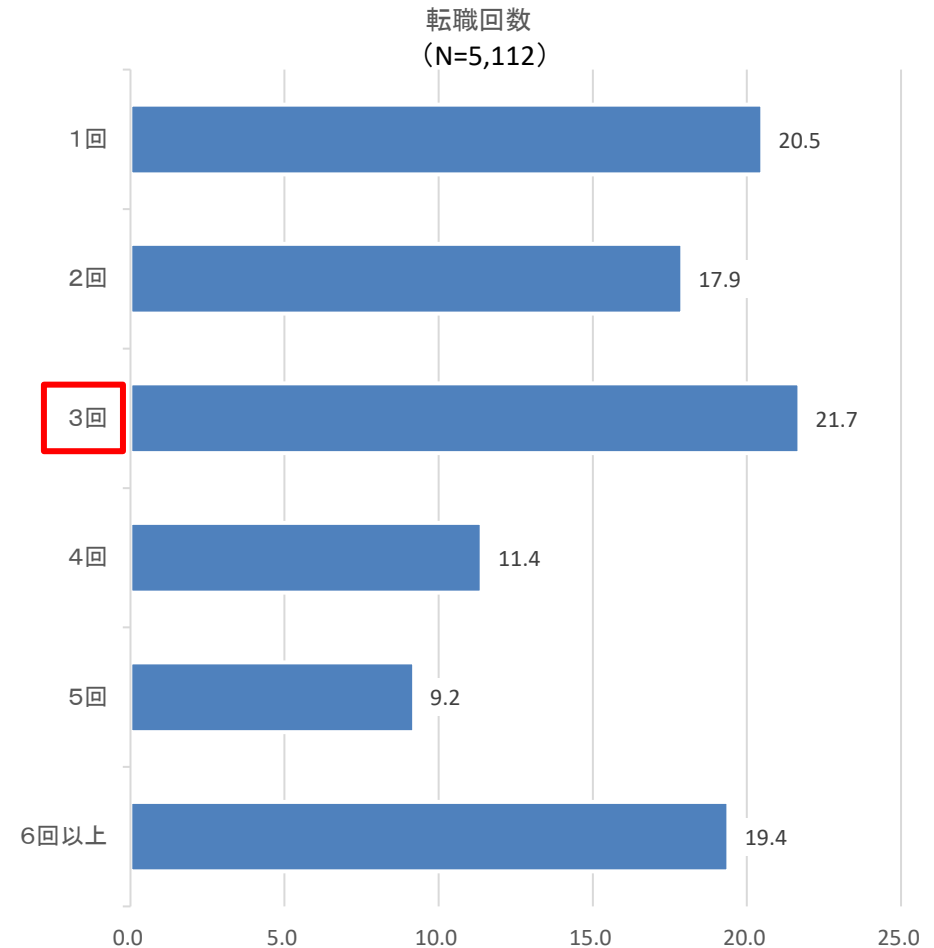
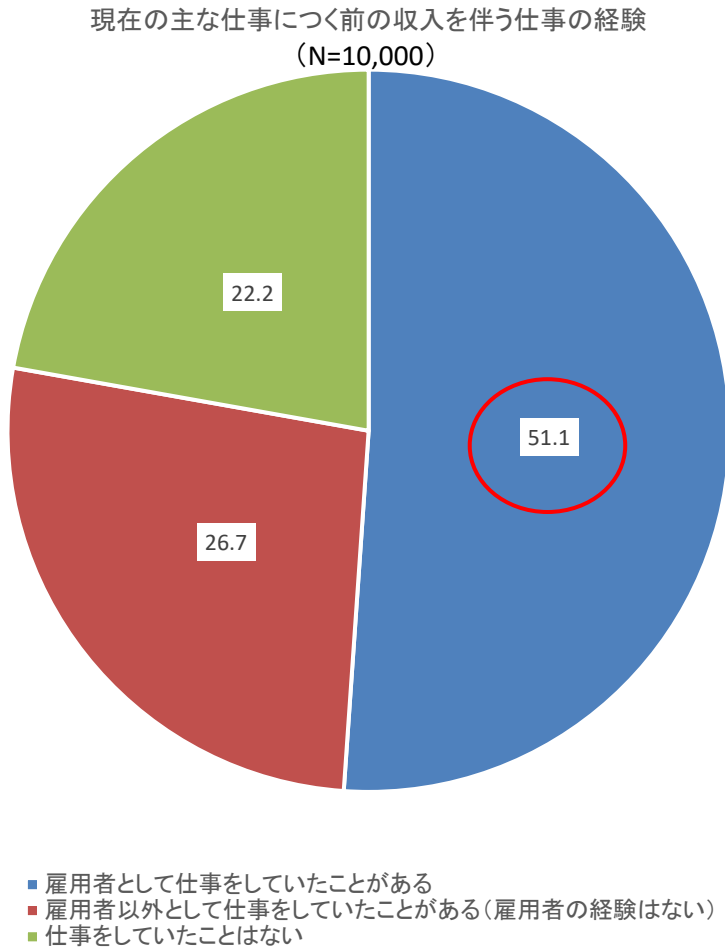


(注1) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

(注2) 就労形態は勤め先での呼称

転職の状況

- 雇用保険未適用である短時間労働者について転職の経験をみると、「雇用者として仕事をしてきたことがある」が最も多く、51.1%となっている。
- そのうち、転職回数は「3回」が最も多く、21.7%となっている。

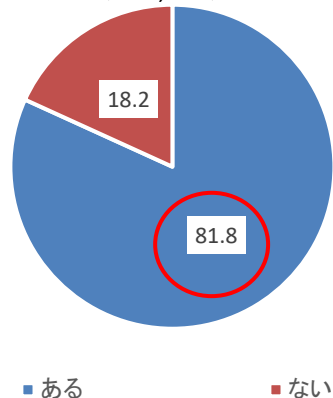


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

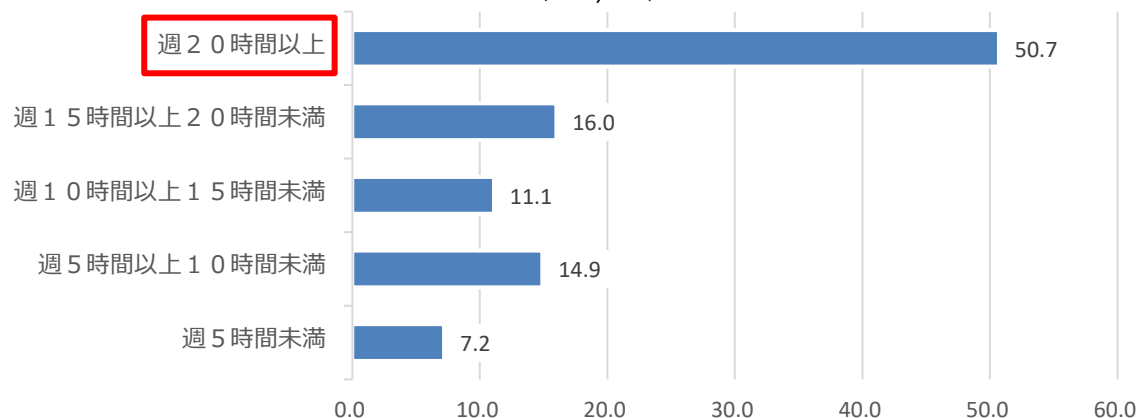
過去の雇用者としての勤務の状況

- 雇用保険未適用である短時間労働者について雇用者としてのフルタイム勤務の経験みると、「ある」が81.8%となっている。
- 直近の勤め先の週当たりの所定労働時間をみると、「週20時間以上」が最も多く、50.7%となっている。

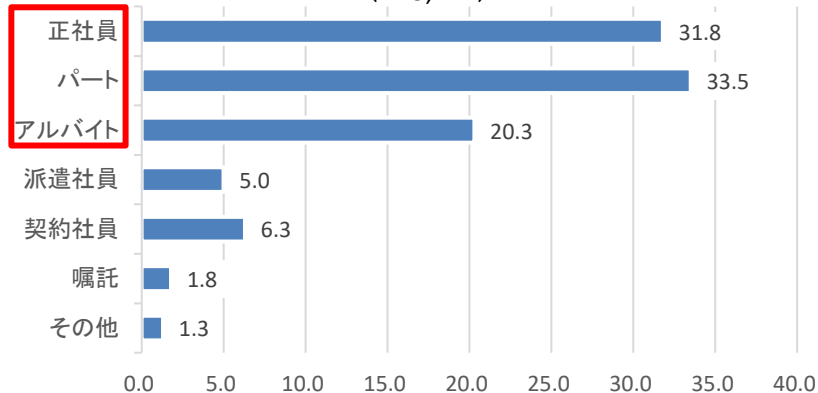
雇用者としてのフルタイムの勤務経験
(N=5,112)



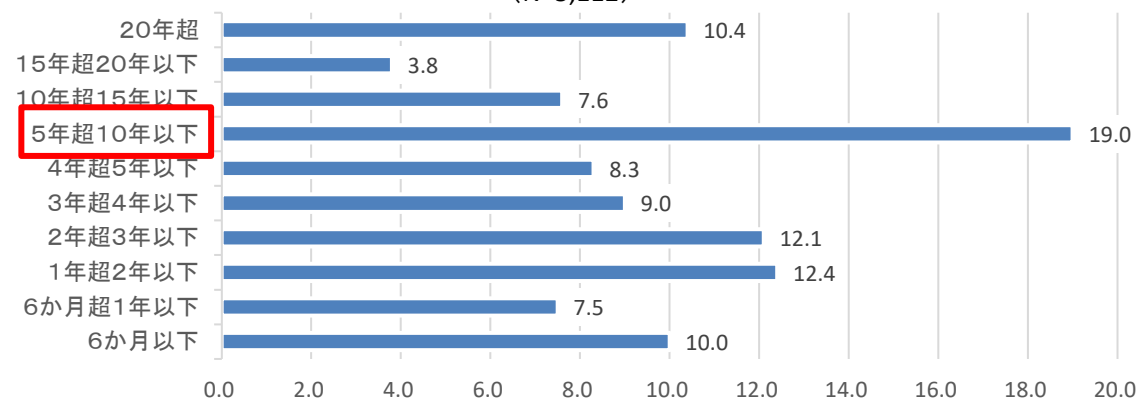
直近の雇用者としての勤め先の普段の週当たり所定労働時間
(N=5,112)



直近の雇用者としての勤め先の就労形態
(N=5,112)



直近の雇用者としての勤め先の勤務年数
(N=5,112)



(注1) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

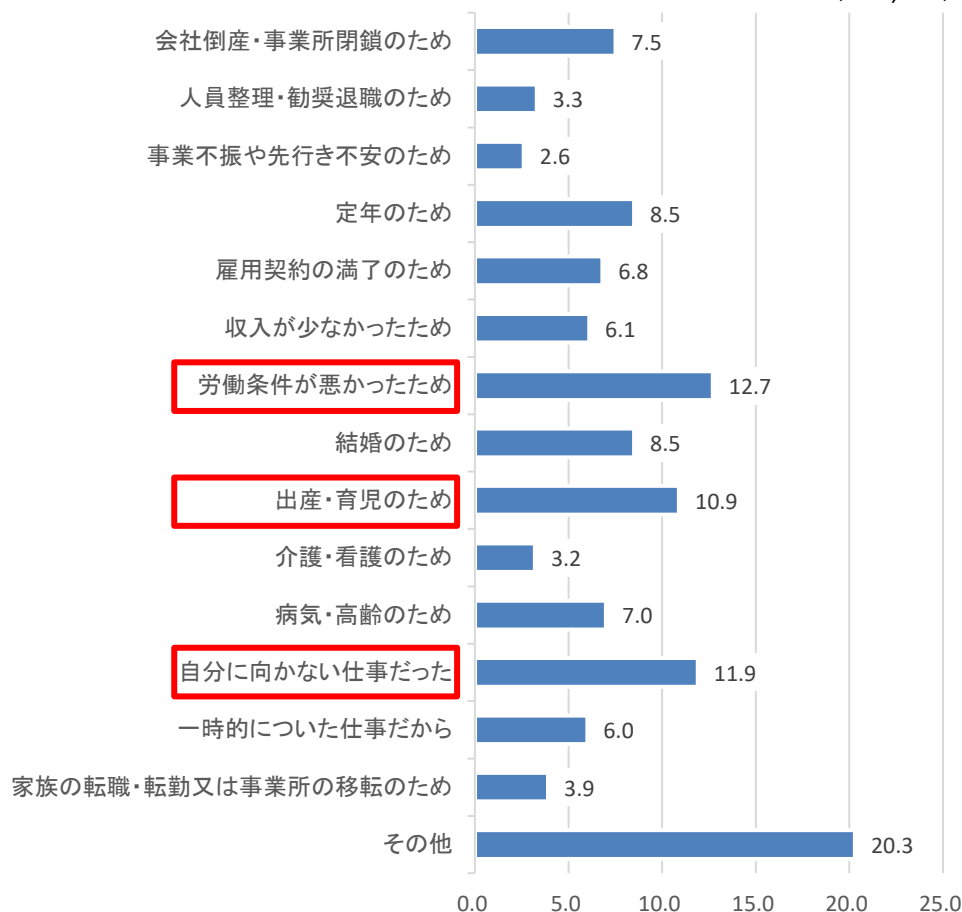
(注2) 就労形態は勤め先での呼称

過去に雇用者としての勤務を辞めた状況

- 雇用保険未適用である短時間労働者について直近の勤め先をやめた理由をみると、「労働条件が悪かったため（12.7%）」「自分に向かない仕事だった（11.9%）」「出産・育児のため（10.9%）」等となっている。
- 直近の勤め先を辞めてから、現在の勤め先に入職するまでの期間をみると、「2年以上（29.1%）」「1か月未満（24.2%）」等となっている。

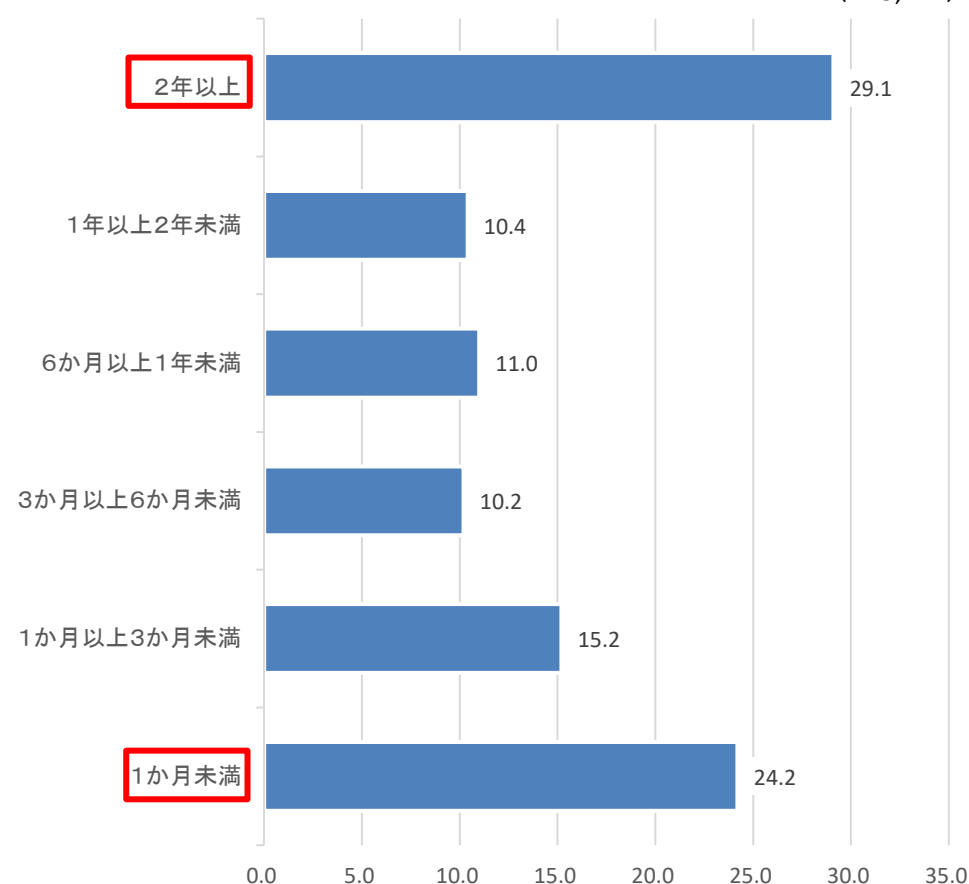
直近の雇用者としての勤め先をやめた理由（複数回答可）

(N=5,112)



直近の雇用者としての勤め先を辞めてから、現在の勤め先に入職するまでの期間

(N=5,112)



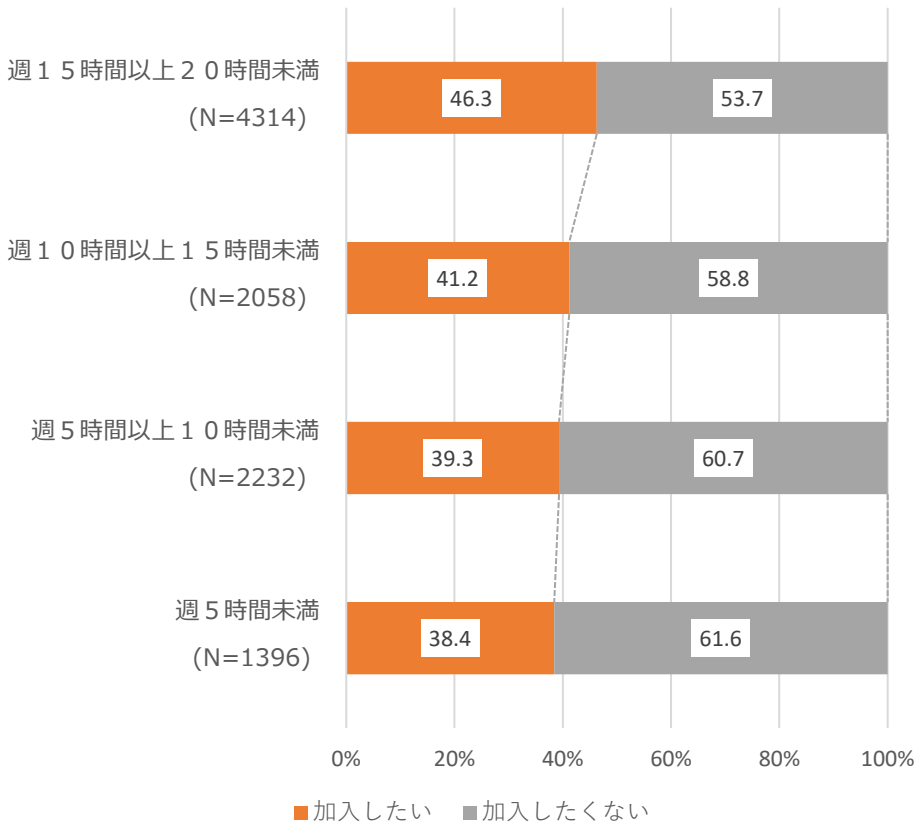
(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

雇用保険への加入希望の状況

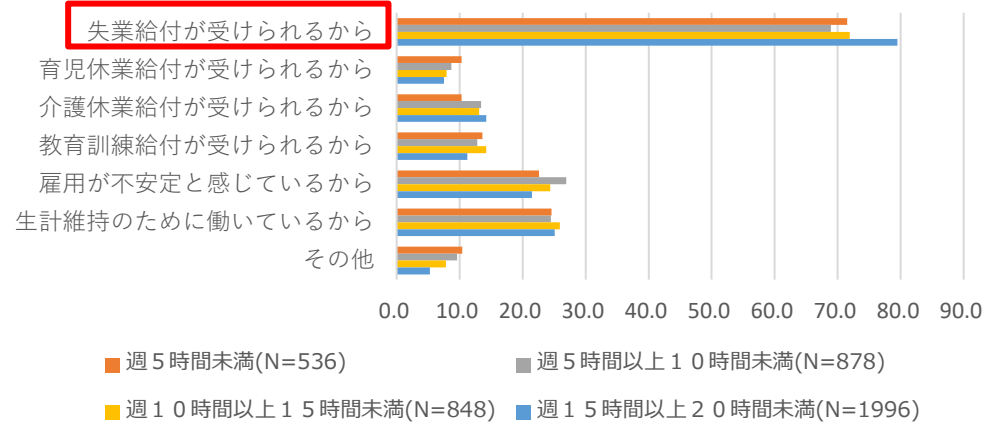
- 雇用保険未適用である短時間労働者について雇用保険への加入希望をみると、どの区分でも「加入したくない」の方が多くなっているが、労働時間が長くなるにつれて加入希望も多くなる傾向にある。
- 加入したい理由はどの区分でも「失業給付を受けられるから」が最も多く、約7割となっている。
- 加入したくない理由はどの区分でも「保険料の負担があるから」が最も多く、特に労働時間が長くなるにつれてその割合も高くなる傾向にある。

○雇用保険への加入希望

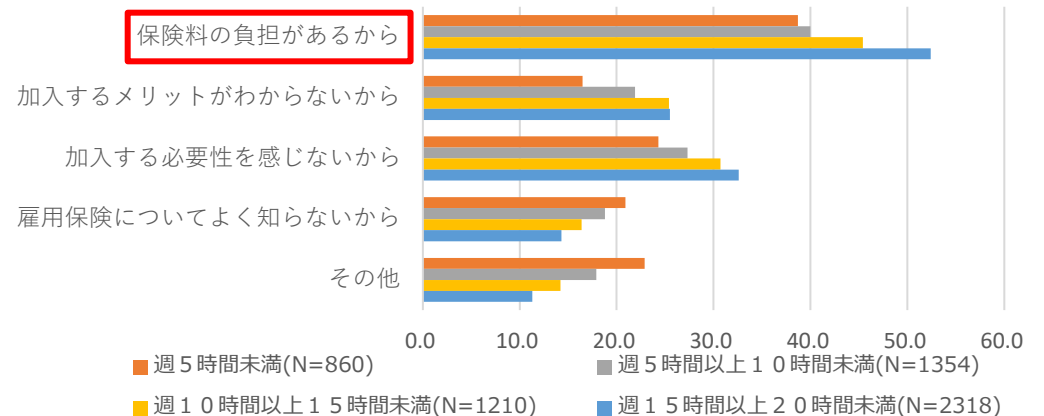
今の働き方を変えずに雇用保険に加入できるとすれば加入したいか



○雇用保険に加入したい理由（複数回答可）



○雇用保険に加入したくない理由（複数回答可）

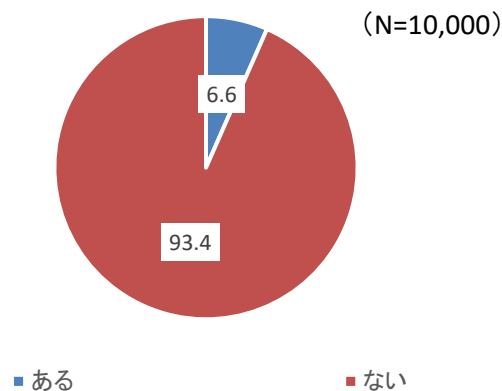


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

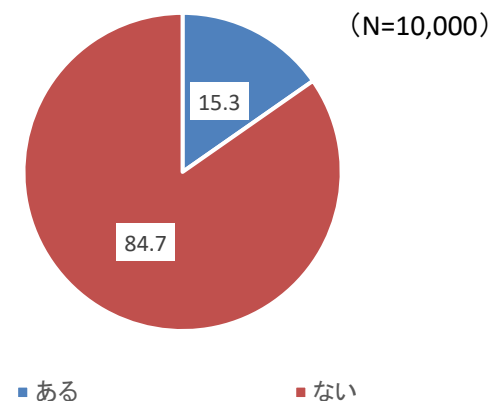
育児休業、介護休業、自己啓発の経験

- 雇用保険未適用である短時間労働者について、育児休業の経験をみると「ある」が6.6%、介護休業の経験をみると「ある」が2.2%、自己啓発の経験をみると「ある」が15.3%となっている。
- 自己啓発の内容は、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」が最も多く27.5%となっている。

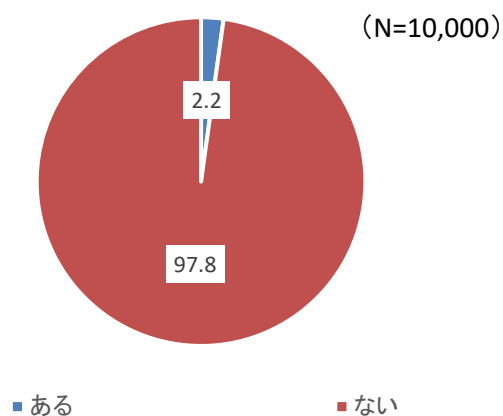
育児休業の経験



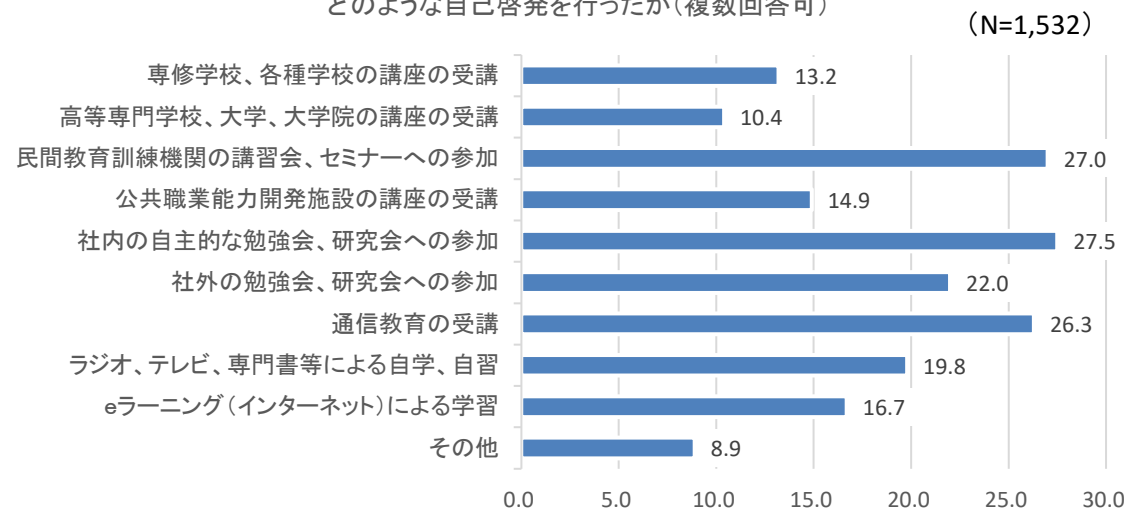
自己啓発の経験



介護休業の経験



どのような自己啓発を行ったか(複数回答可)

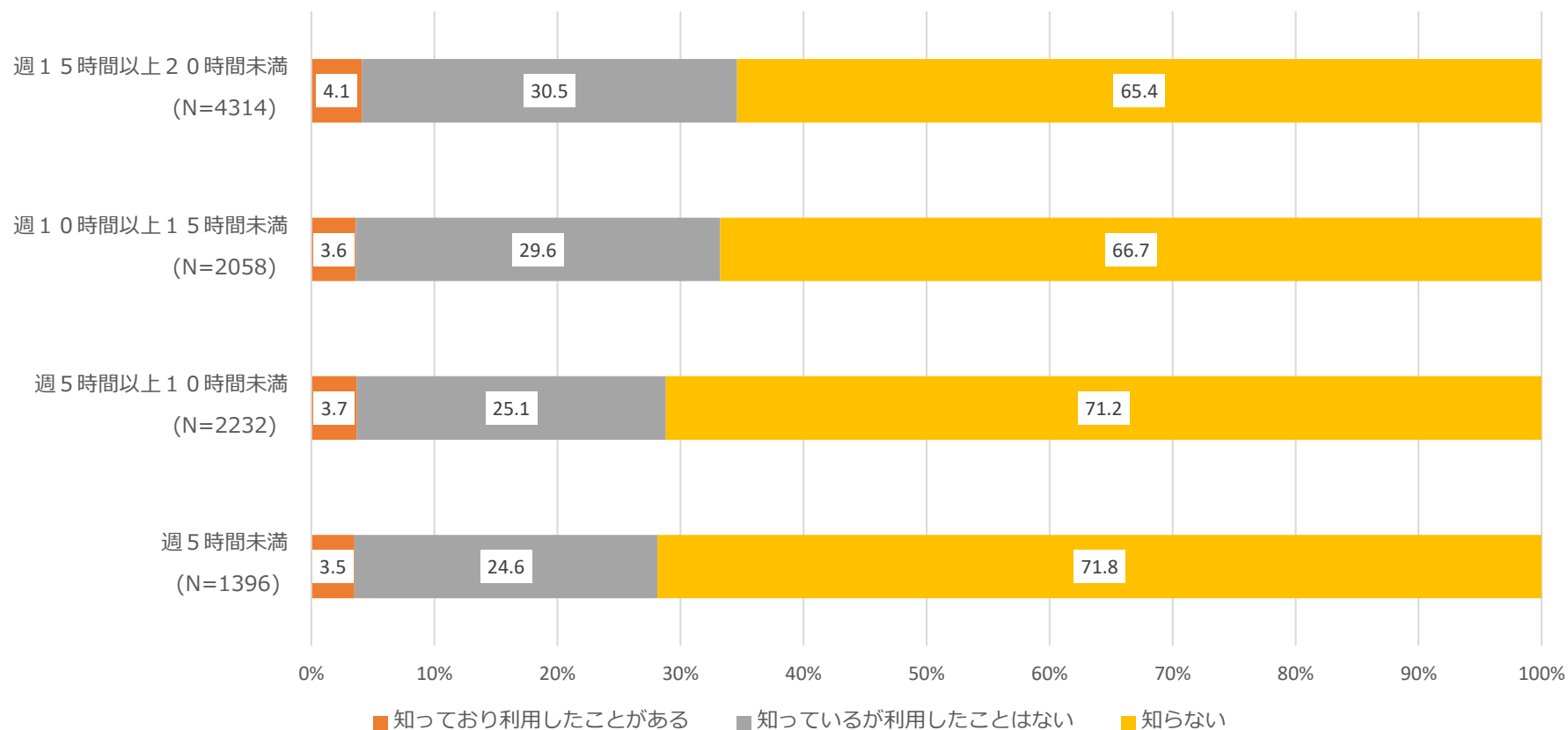


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

求職者支援制度の周知状況、利用状況

○雇用保険未適用である短時間労働者について、求職者支援制度の周知状況、利用状況をみるとどの区分でも「知らない」が最も多くなっている。

求職者支援制度の周知状況、利用状況



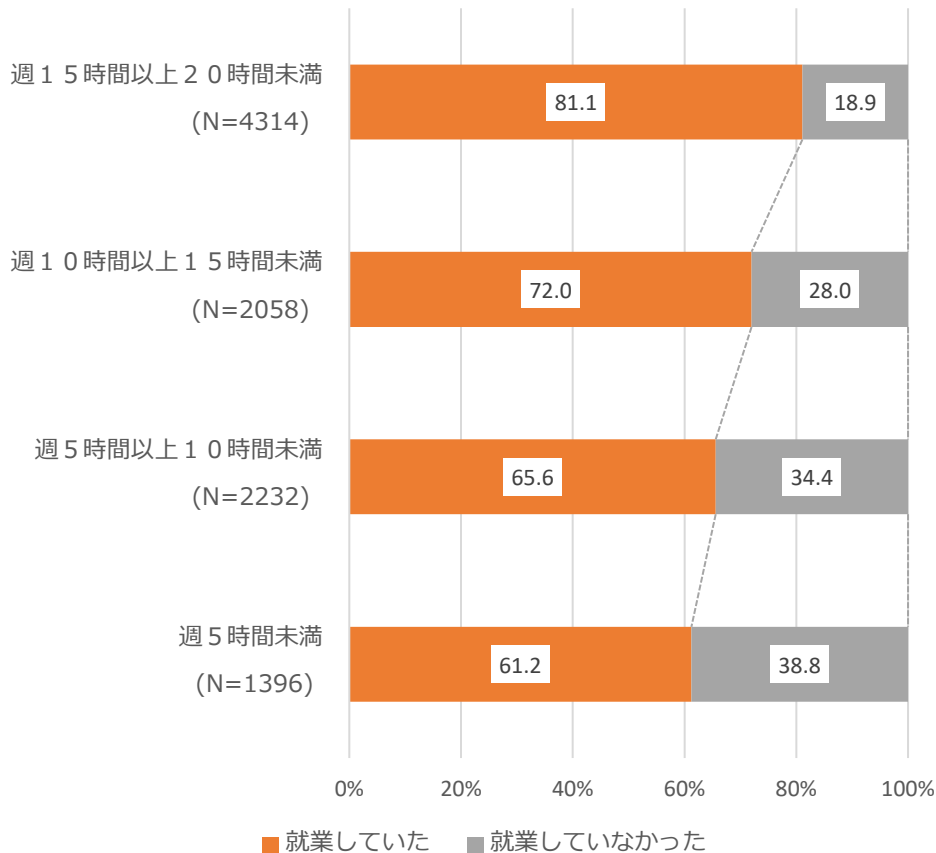
(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

コロナ禍における就業状況①

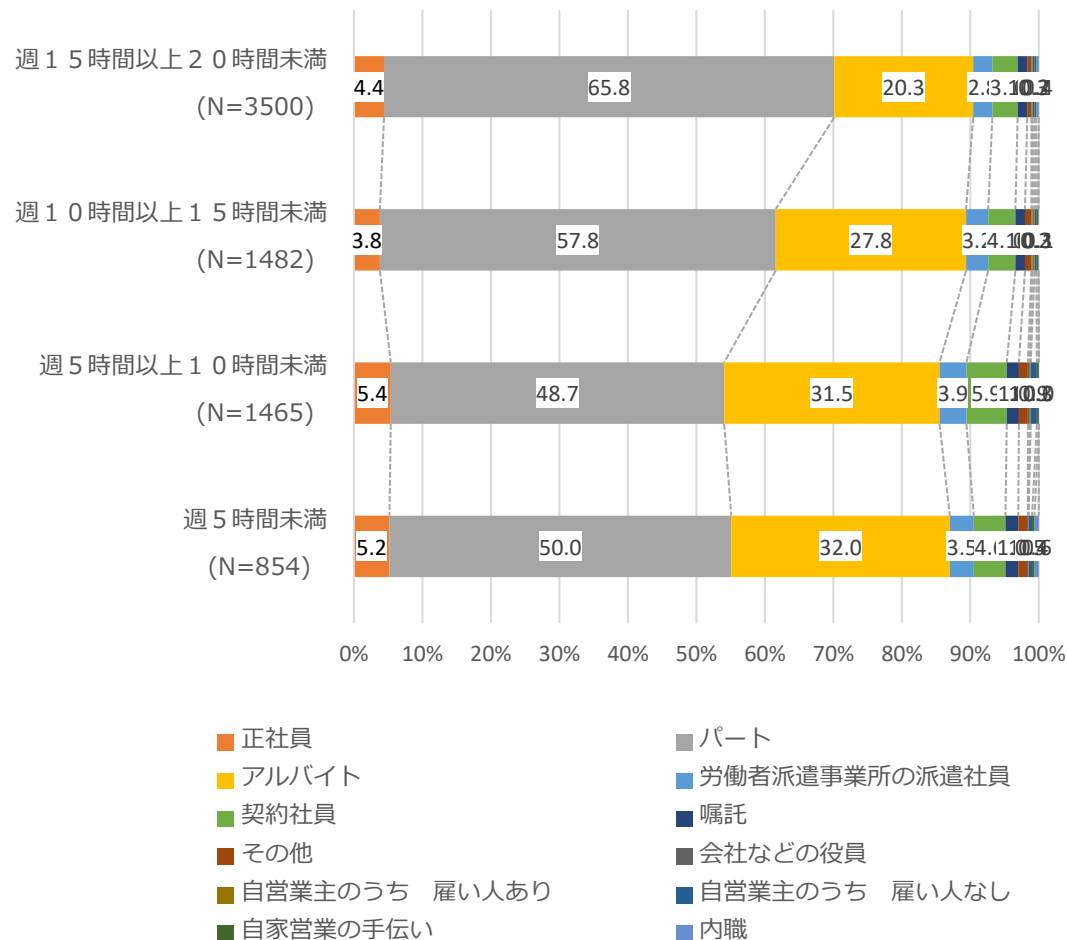
○雇用保険未適用である短時間労働者について、コロナ禍（2020年1月から2021年12月までの間）の就業状況をみるとどの区分でも「就業していた」の方が多く、労働時間が長くなるにつれてその割合も多くなる傾向にある。

○そのうち、就労形態はどの区分でも「パート」や「アルバイト」が多い。

コロナ禍（2020年1月から2021年12月までの間）の就業状況



コロナ禍での就労形態

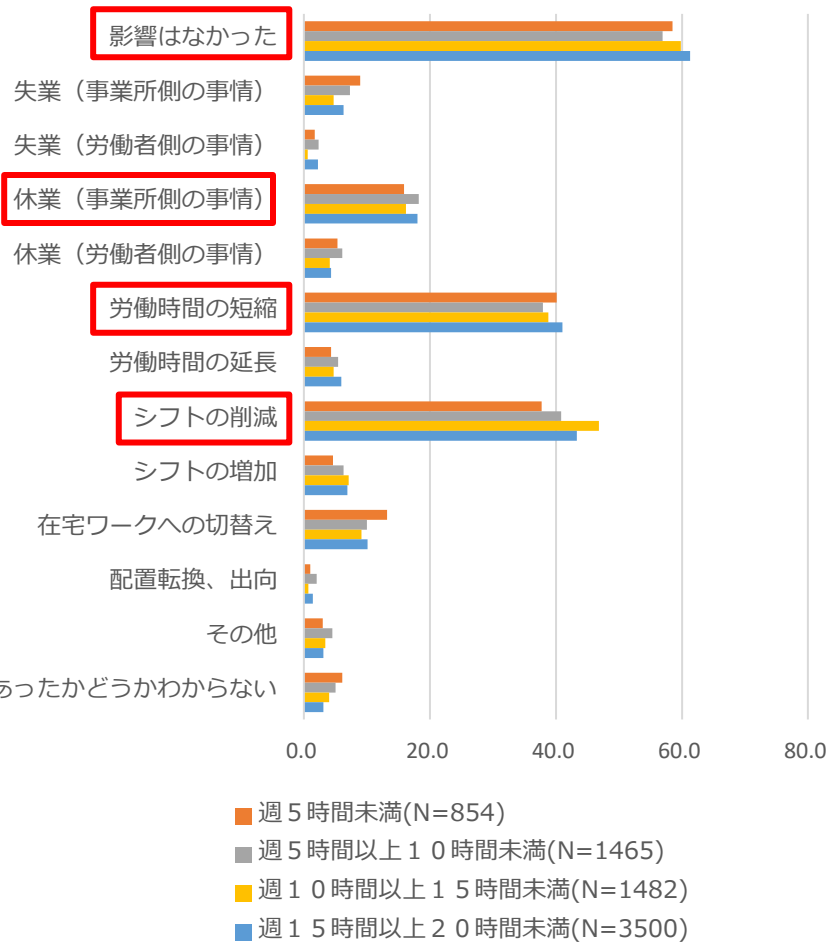


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

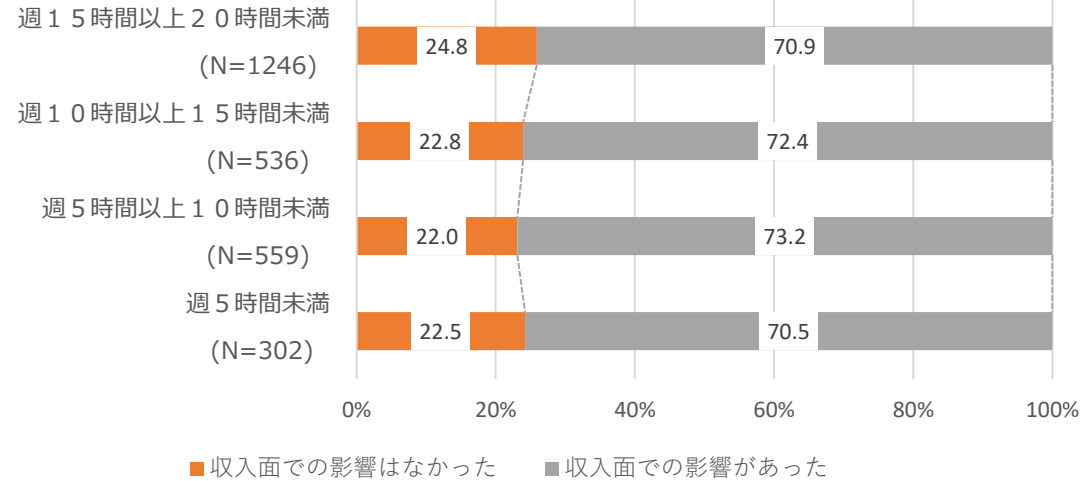
コロナ禍における就業状況②

○雇用保険未適用である短時間労働者について、コロナ禍の就業状況をみると「影響はなかった」が最も多いが、「労働時間の短縮」「シフトの削減」「休業（事業所側の事情）」等の影響もあったことも窺える。

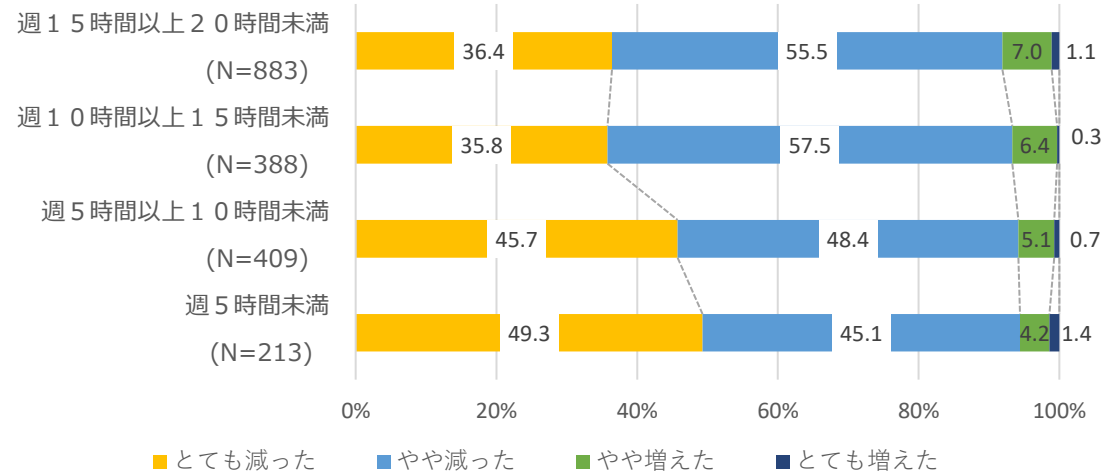
コロナ禍での仕事への影響（複数回答可）



コロナ禍での収入面での影響



コロナ禍での収入面での影響の程度

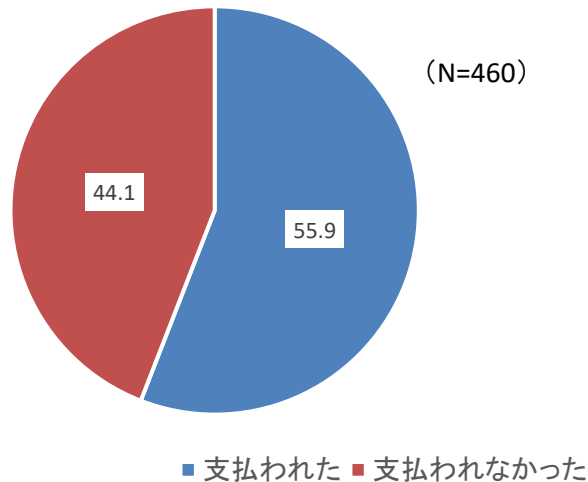


(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。
速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

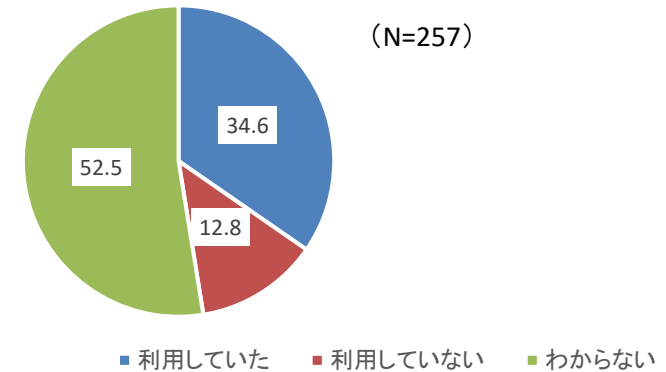
コロナ禍における就業状況③

- 雇用保険未適用である短時間労働者のうち、コロナ禍の期間に就業していた方が、事業所側の事情で休業した際の休業手当の状況を見ると「支払われた」が55.9%となっている。
- 休業手当が支払われなかった際の休業支援金・給付金の利用状況を見ると、「申請していない」が85.7%となっている。

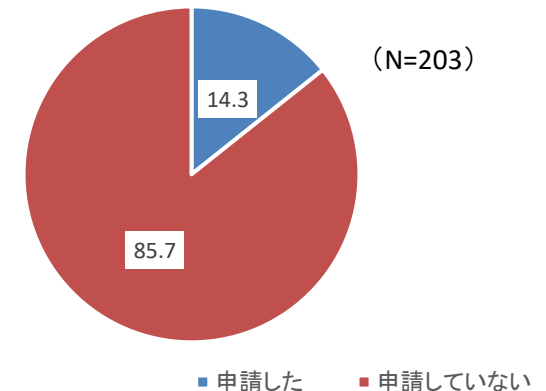
主な仕事で休業した際、休業手当は支払われたか



休業手当は支払われた際、勤務先企業は雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金を利用していたか



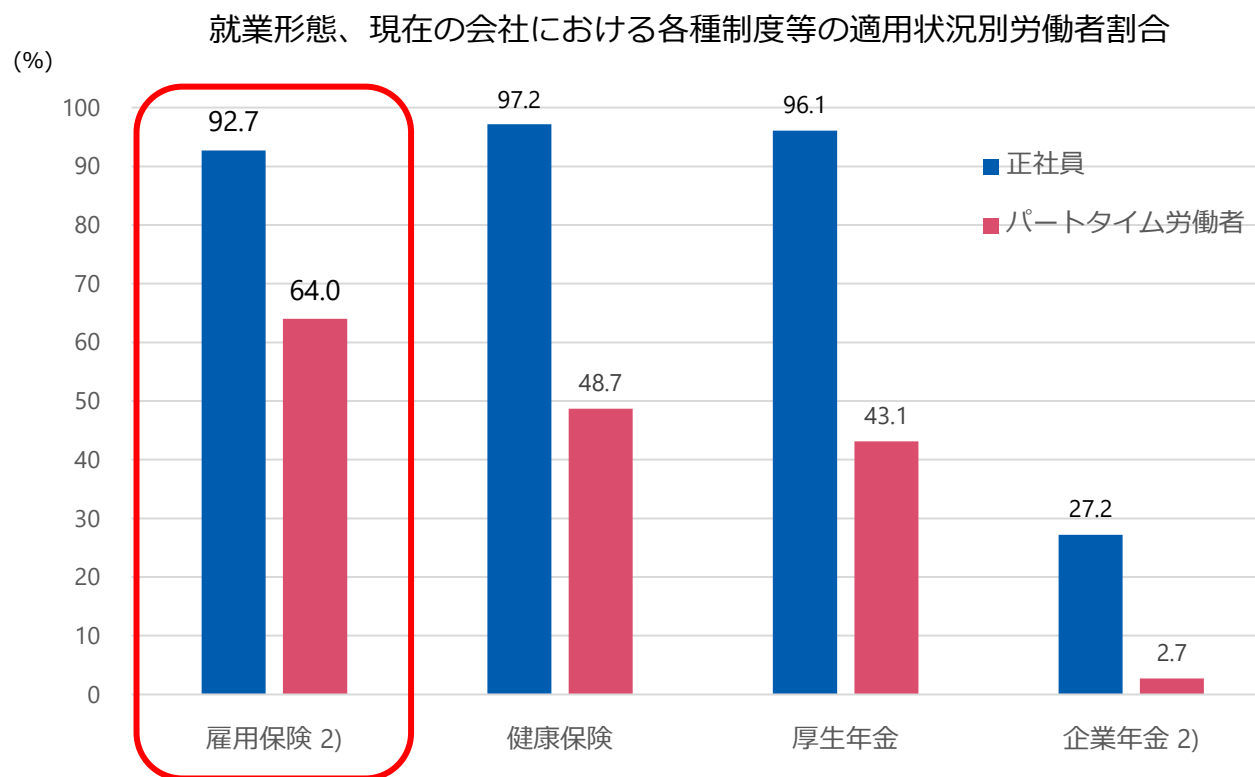
勤務先から休業手当が支払われないため、自分で休業支援金・給付金を申請したか。



(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

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。

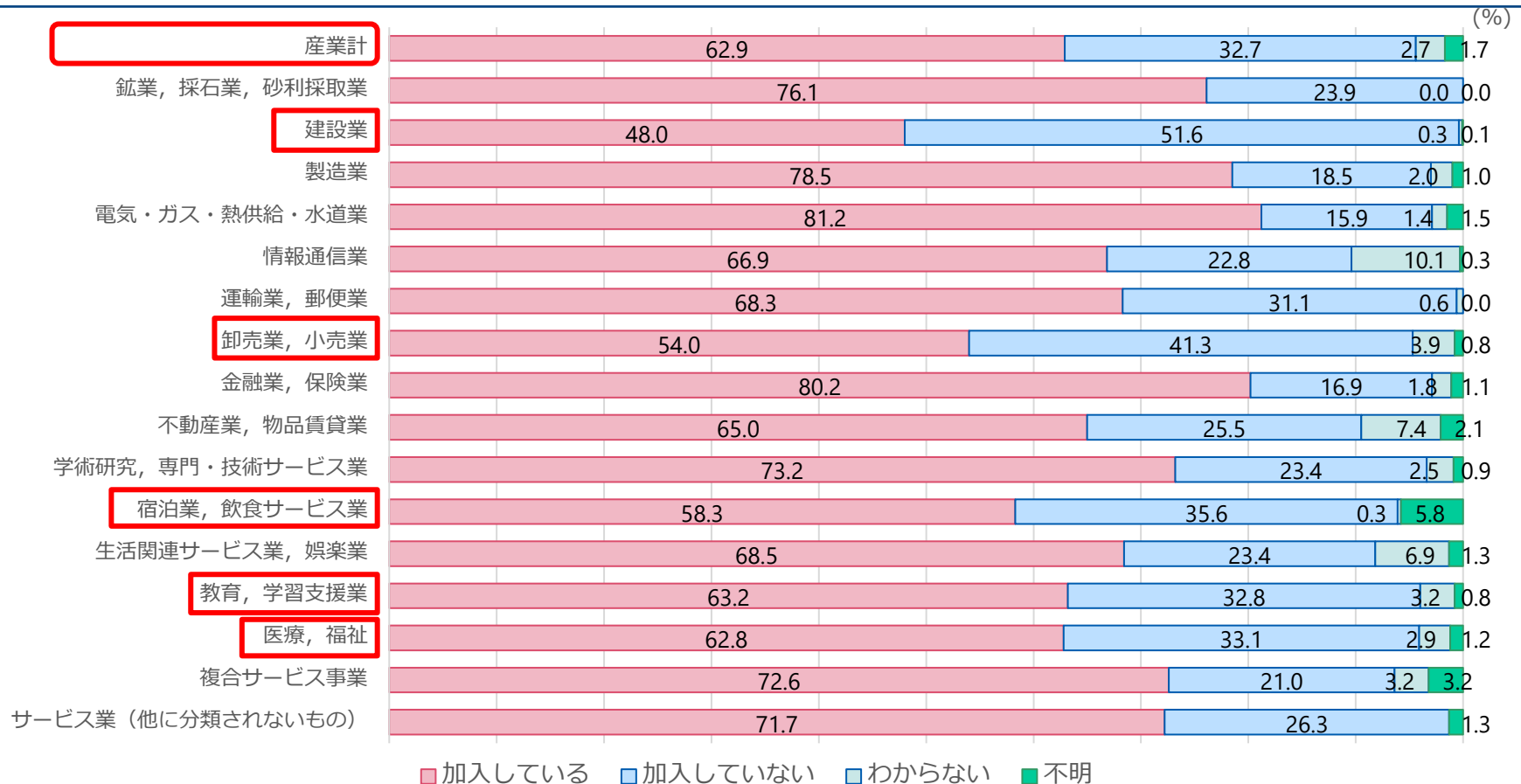
※常用労働者とは、下記①又は②に該当する労働者をいう。

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62.9%、「加入していない」が32.7%となっている。
- 加入していない割合（青部分）を産業別にみると、「建設業（51.6%）」「卸売業、小売業（41.3%）」「宿泊業、飲食サービス業（35.6%）」「医療、福祉（33.1%）」「教育、学習支援業（32.8%）」等となっている。



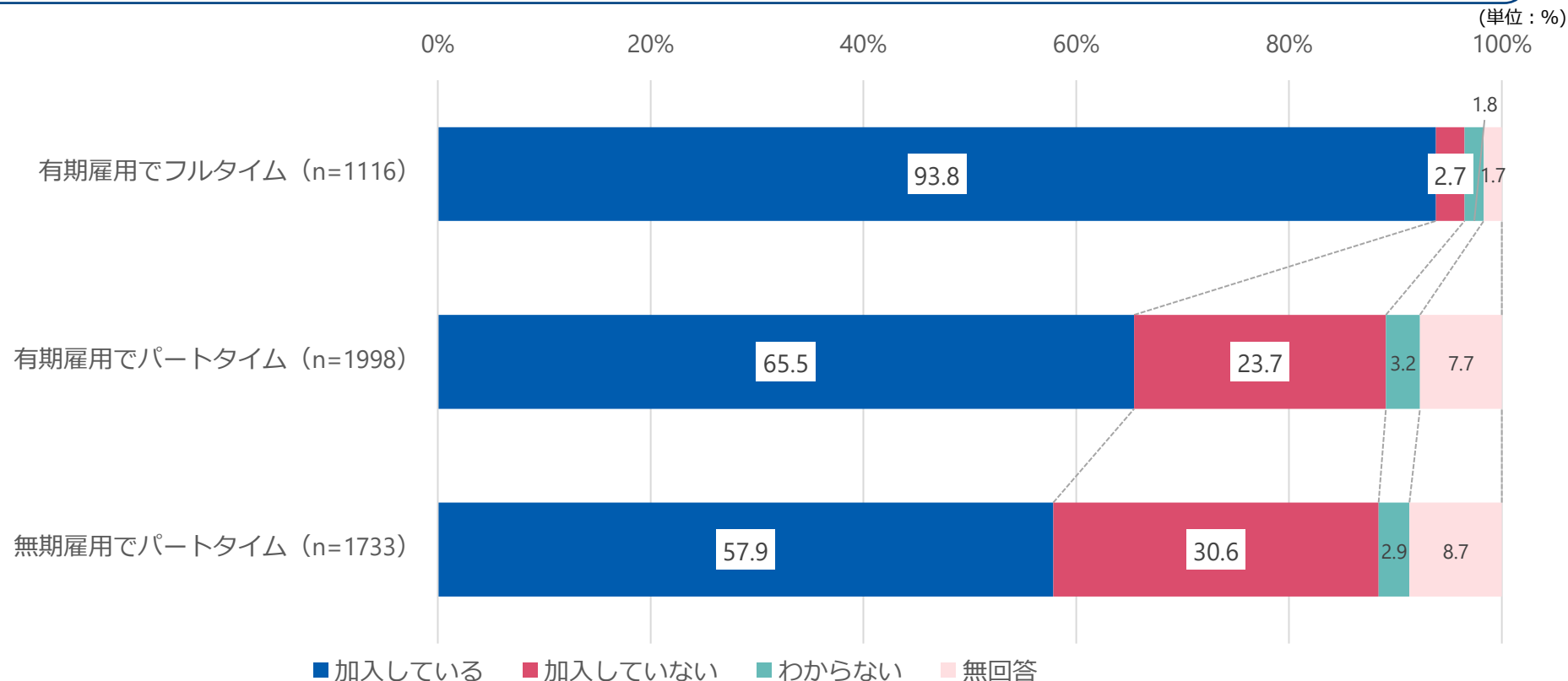
出所 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より作成

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

雇用保険を受給できない者を 対象とする制度

○ 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**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
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、**離職して収入がない者を主な対象**としているが、**在職中であっても収入が一定額以下の場合**は、給付金を受給しながら、**訓練を受講**できる
- 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、**無料の職業訓練を受講**できる

○ 制度活用の要件

訓練受講の要件 A	<ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークに求職の申し込みをしていること ● 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと ● 労働の意思と能力があること ● 訓練受講が必要とハローワークが認めたこと
職業訓練受講給付金の支給要件 B	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人収入が月8万円以下 ● 世帯全体の収入が月30万円以下 ● 世帯全体の金融資産が300万円以下 ● 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない ● 訓練の8割以上に出席している <small>※病気などのやむを得ない事情による欠席の理由を証明できる場合に限る 育児・介護中の者や求職者支援訓練（基礎コース）の受講者については、欠席の理由を証明できなくとも2割までの欠席を認める</small> ● 世帯に同時に職業訓練受講手当を受給している者がいない ● 過去3年以内に偽りや不正で特定の給付金を受給していない

○ 主な対象者

* 職業訓練受講手当の対象とならない者のうち、収入が一定額以下の者（※）については、通所手当のみ受給可
 （※）本人収入12万円以下、かつ世帯収入34万円以下

給付金を受けて訓練を受講している者 【AとBに該当する者】

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートで働きながら、正社員への転職を目指す方など

給付金を受けずに訓練を受講している者（無料の職業訓練のみ受講） 【Aのみ該当する者】

離職者	親や配偶者と同居し収入がある方など（親と同居している学卒未就職者など）
在職者	一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

○ 求職者支援制度の対象となる職業訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を、求職者支援訓練として認定
 - 求職者支援訓練は、地域の求人ニーズを踏まえ都道府県ごとに策定された地域職業訓練実施計画に基づき認定
 - 訓練受講者が希望する場合、給付金を受給しながら公共職業訓練などを受講することができる
- ※ 公共職業訓練は主に雇用保険受給者を対象とする訓練。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない者を対象とする訓練
雇用保険受給者は、希望する場合に求職者支援訓練を受講できるが、雇用保険を受給できない者の受講が優先される
公共職業訓練の期間は、3か月から2年（令和6年3月末まで特例として1か月から2年）「など」は就職氷河期世代向け訓練など

○ 求職者支援訓練の種類

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	<u>2か月から4か月</u>	
	訓練分野	<u>ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科</u> 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	<u>3か月から6か月</u> （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） ※ <u>在職中の方等で訓練期間や訓練時間に配慮が必要な方を対象とした訓練コースは2週間から</u> （令和6年3月末までの特例措置）	
	訓練分野	<u>IT</u> <u>営業・販売・事務</u> <u>医療事務</u> <u>介護福祉</u> <u>デザイン</u> <u>その他</u>	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 介護職員初任者研修科、介護職員実務者研修科など 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

○ 求職者支援訓練の実施機関に対する奨励金

基礎コース	受講者数に応じて定額を支給 <u>6万円/人月</u>
実践コース	訓練修了者のうち、 <u>安定した雇用が実現した（雇用保険被保険者となった）者の割合に応じて支給</u> <u>60%以上：7万円/人月、35%以上60%未満：6万円/人月、35%未満：5万円/人月</u>

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給。

○ 職業訓練受講給付金の支給額

職業訓練受講手当	月10万円 ※ やむを得ない理由以外の理由で訓練を欠席した場合、原則不支給となるが、育児・介護中の者及び求職者支援訓練（基礎コース）の受講者については、減額したうえで支給可
通所手当	訓練施設へ通所する場合の定期乗車券などの額（月上限42,500円） ※職業訓練受講手当（月10万円）の対象とならない者のうち、収入が一定額以下の者（本人収入12万円以下、世帯収入34万円以下）については、 通所手当のみ支給可
寄宿手当	月10,700円 ※ 同居の配偶者、子および父母と別居して寄宿する場合などに支給可

[求職者支援資金融資]

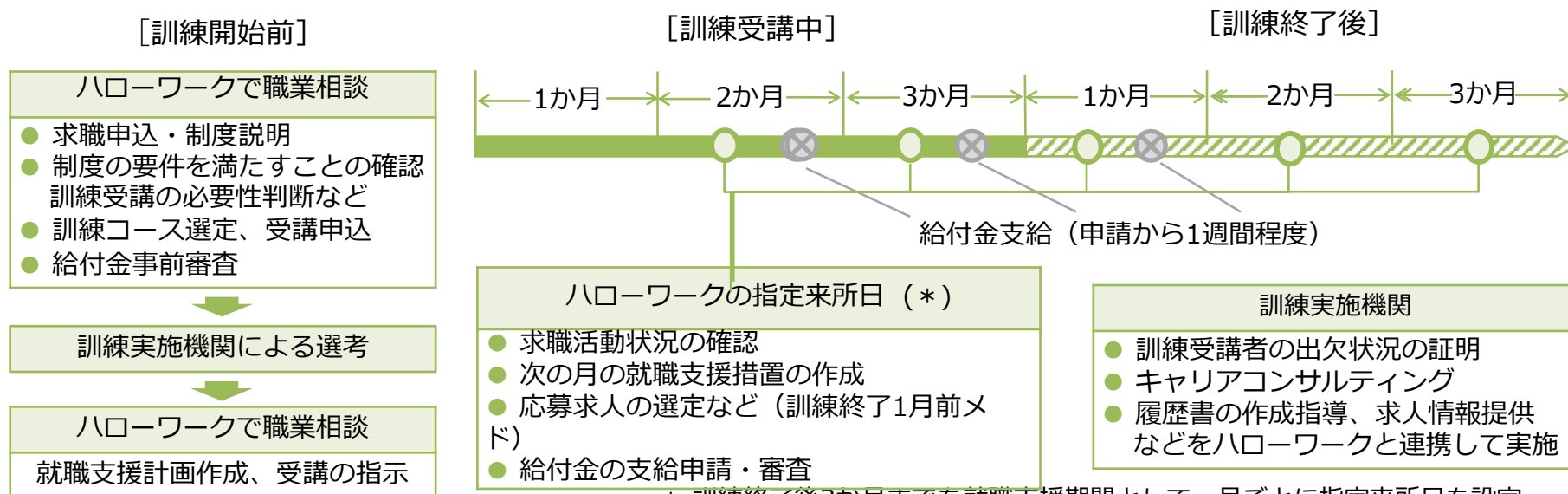
職業訓練受講手当を受給しても訓練期間中の**生活費が不足する場合、職業訓練受講手当に上乗せして資金を融資**

- ・貸付額：**単身者月額5万円、扶養家族を有する者月額10万円×職業訓練受講手当の受講予定訓練月数**
- ・利率：2%（うち信用保証料0.5%）・担保・保証人：不要

○ 訓練受講者に対する就職支援

ハローワークでは、職業訓練の情報提供や、訓練受講者ごとの**就職支援計画の作成**、訓練受講中における訓練実施機関と連携した支援など、**訓練開始前から訓練終了後の就職に至るまで、就職に向けた個別・伴走型できめ細やかな支援**を行う

就職支援のながれ（3か月訓練の例）



雇用保険の適用拡大に関連する 閣議決定等

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成（略）

（多様な働き方の推進）

三位一体の労働市場改革と併せて、人手不足への対応も視野に入れ、多様な人材がその能力を最大限活かして働くことができるよう、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するとともに、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する。このため、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施する。あわせて、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークやビジネスケアラーの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進めながら、副業・兼業の促進、選択的週休3日制度の普及等に取り組む。また、フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実等に取り組む。

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

- このため、以下の各項目に掲げる具体的政策について、「加速化プラン」として、今後3年間の集中取組期間において、できる限り前倒しして実施する。

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

3. 共働き・共育ての推進

（3）多様な働き方と子育ての両立支援 ～多様な選択肢の確保～

- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるように、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。失業した場合に生計に支障を与えるような生計の一端を担う者を新たに適用対象とし、その範囲を制度に関わる者の手続や保険料負担も踏まえて設定する。また、その施行時期については適用対象者数¹⁰や事業主の準備期間等を勘案して2028年度までを目途に施行する。

¹⁰ 仮に週所定労働時間10時間以上まで適用拡大した場合は最大約500万人が、15時間以上まで適用拡大した場合は最大約300万人が新規適用となると見込まれる。

1. 総論

（4）雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度の在り方

① 社会保険方式でセーフティネットを整備することの意義

- 社会保険方式では、保険料納付額に見合った給付が行われるという意味で給付と負担の対応関係が明確であり、危機時に給付が確実に受けられる一方で、その対応関係を厳格に適用するならば、保険料納付額が少なければ給付額も少なくなり、望ましい給付水準を達成できない可能性がある。他方、求職者支援制度のような「第二のセーフティネット」は、給付と負担の対応関係が緩められていることで必要な給付水準を達成しやすい一方で、財源の問題が生じる。
- 新型コロナウイルス感染症のような想定外の事態が生じた時は別として、平時においては社会保険方式によりセーフティネットを運営する利点は大きい。保険料に比べて国庫負担の比率が高まると、社会保険としての性質が薄まって福祉の側面が強くなり、給付の受給要件としてミーンズテストのような所得制限が課される可能性が高まる。そうした制約なく相応の水準の給付が受給できるのは、社会保険方式によるところが大きい。

求職者支援制度についても、現状は雇用保険の附帯事業となっており、社会保険方式の延長線上にあるからこそ利用しやすい給付が実現できているという考え方もある。他方、雇用保険料で運営されながら雇用保険料を支払っていない者に給付しているという意味で、社会保険方式の原則からは外れており、雇用保険の附帯事業という位置付けがそもそも適当か、議論していく必要があるのではないか。

- 年金や医療など、他の社会保険制度では国庫負担の比率が高いものもある。国庫負担への過度の依存は望ましくないものの、国庫負担により制度の持続可能性や制度間のバランスを凶るという意味では、社会保険の中で国庫負担を活用すること自体は問題ないのではないか。
- 事前の拠出を必要とする社会保険制度で制度を運営する観点からは、保険料の負担能力という要素は無視できない。雇用保険制度の適用対象とすることで、いざという時には保障があるが、保険料負担によって毎月の手取り賃金は減ることについて、国民が納得し、合意が得られるか。

- 雇用保険、求職者支援制度（雇用保険被保険者以外の者等が訓練・生活給付を受けられる仕組み）、生活保護という3層のセーフティネット構造を踏まえた上で、雇用保険制度の役割を考える必要があるのではないか。雇用保険は労使が実際の賃金を基準としてあらかじめ保険料を支払い、保険事故発生前の賃金に応じた形で従前の生活水準を保障するところに機能があり、そこからこぼれ落ちてしまう人には別の仕組みで手当することも考えられるのではないか。
- セーフティネットの手厚さを評価する際には、①適用労働者の範囲の大きさという要素のみならず、②給付の受給者割合、③給付額・給付日数等の給付水準という3つの評価軸が必要ではないか。また、これらの要素は互いに影響し合っており、被用者の適用範囲や給付水準の結果として受給者割合が決まっているのではないか。
- 仮に雇用保険の適用範囲が広がれば、一般論としては第二のセーフティネットの範囲は狭くなる関係にあると考えられる。しかしながら、新たに雇用保険の適用対象となった者が、結局給付を受給できなくなる、受給できても給付水準が低くなるといった状況になると、適用拡大したことでかえってセーフティネットの空白地帯が生じるおそれがある。切れ目のないセーフティネットの制度設計に留意すべき。

②「同種類の危険にさらされている集団」の範囲

（生計維持思想の具体化としての週所定労働時間20時間以上要件の妥当性）

- 生計維持という理念の具体的な判断基準として、週所定労働時間20時間とする必然性はなく、20時間未満労働者の中にも生計維持のために仕事をしている人は存在する。ただ、大量の件数を処理する必要があることを踏まえると、割合として少ない人を制度におさめるために制度の根幹に手を入れることによって副作用が生じるおそれもある。
- 現行の適用基準では、週所定労働時間20時間で働くパートタイム労働者でも適用対象となっており、生計維持思想と合致しているとはいえないのではないか。失業時に生活危険を招くことは雇用保険制度の本質から要請されるものなので、生活危険とはいえないような労働は適用除外されると考えられるものの、その適用基準が週所定労働時間20時間ではない可能性もあり得る。
- 労働時間による線引きのほか、収入で線引きすることも考えられる。
- 独力で生計を立てる収入を得ているという点を考えると、マルチジョブホルダーへの適用を見直す必要がある。異なる事業所における労働時間の把握という技術的問題等はあるが、複数事業所での就労によって生計を維持するに足る収入を得ている者の失業に対しては雇用保険で対応すべきではないか。
- 労働時間が固定されていない人や、兼業・副業で労働時間を合算して週20時間を超える者について、理屈上は適用した方がよいと思うが、実際にそういう必要性があるのか、技術的問題があるのか確認が必要。マルチジョブホルダーは、雇用保険の適用拡大で保護するよりも、より安定的な就職を目指す支援の方が重要ではないか。

（生計維持思想の変更の必要性）

- 雇用保険から漏れている人にどういうニーズがあるのか。失業した場合により良い就職ができるようにする必要があるなら、求職者支援制度を充実させる方が重要ではないか。育児休業が課題ということであれば、両立支援の仕組みを整えていくことで対応でき、無理に雇用保険の適用範囲を拡大する必要はないのではないかと。
- 週所定労働時間20時間未満の短時間労働者を雇用保険に包摂していくと、保険集団としての同質性が薄れていくことになるのではないかと。
- 雇用保険の適用にあたり、共働き世帯の増加や家計における女性の収入の位置付けの高まりを踏まえると、生計維持者を同種の危険にさらされている集団とする考え方を、失業した場合に生計に支障を与える生計の一端を担う者まで緩和してはどうか。主たる生計維持者でない者の賃金も家計の生計維持の役割を果たしているのであれば、その者が失業することは同種類の危険とっていいのではないかと。その場合、給付はそれに見合った水準でよく、生計維持的ではない水準の給付となってもかまわないのではないかと。もしくは、最低給付水準を設定することも考えられる。
- 労働者として働く以上、誰しも職を失うリスクはあるので、原則はすべての労働者が雇用保険に加入し、保険料を払うこととしてはどうか。これは働き方に中立的な社会保障という考え方に適合する。ただこの原則を貫くと、行政コストの面で非効率となったり、保険料を払っても給付が受けられない掛け捨ての問題が生じたりする可能性があるため、そうした観点から適用除外の範囲や保険料の負担方法を設定することも考えられる。
- 人々の価値観やライフスタイル、働き方の多様化が進む中で、雇用保険の適用要件を週所定労働時間20時間、10時間と離散的に線引きをするよりも、週1時間でも働いた場合、その賃金に応じた保険料を納付し、1時間の労働に対する失業給付が支払われる仕組みとする方がフェアではないか。マルチジョブホルダーも含めてすべてのタイプの労働者に適用できるような制度を構築していくことで、労働者がより納得するのではないかと。

③ 現行の適用対象労働者への影響

- 現行の雇用保険制度は、週所定労働時間20時間以上の労働者を適用対象とし、適用労働者が企業を離職した場合のみならず、労働時間が20時間未満となった「部分失業」の場合にも給付が行われる。仮に適用対象となる労働時間を引き下げた場合、「適用基準＝失業認定基準」という考え方を維持すると、現在適用対象となっている労働者も含めて、その引き下がった時間まで労働時間が減らなければ給付が出ないことになる。働き方が更に多様化していく中で、「部分失業」に対応しにくくなることは妥当なのか議論する必要がある。
- 適用対象労働者を拡大していくと、働き方に中立的な制度になることから、各労働者に対してそれぞれが失った賃金を補填していく性格が強くなる。このため、適用基準を収入だけで判断することが考えられるが、失業認定基準も同じく収入で判断するとなると、失業ではなく労働条件の不利益変更などで賃金が減少し、失業認定基準の収入額を下回った状態まで「失業」と扱うのは妥当でない。そう考えると、失業認定の判断にあたっては、労働時間も加味して判断せざるを得なくなるのではないかな。すなわち、失業認定基準と適用基準が必ずしも一致する必要はなく、各労働者の所定労働時間を基準として失業状態を判断していくことになるのではないかな。
- 一つの保険制度の中に、週所定労働時間が何時間を下回ったら失業給付が出るかという基準が異なる被保険者群が存在することになる場合、以前設けられていた短時間労働被保険者区分のように、一般被保険者とは区別した特別の被保険者区分類型とした上で、労働者がどちらの区分に属して勤務していたかという実績を、区分間を移動した場合にはその状況も含めて企業側が管理・把握するとともに、給付の支給判断の際にハローワークもそれを確認する必要がある。これには大きなコストが伴い、かつての短時間労働被保険者区分も現在は一般被保険者区分に統合されているという経緯にも留意する必要がある。
- 現行制度では基本手当日額の算定基礎となる賃金日額について、下限額は最低賃金と連動して決まっており、これは失業中の生活保障にふさわしい給付水準という考え方に基づくと考えられるが、適用対象労働者を拡大すると保険給付の考え方が変わり、下限額設定の現行の考え方を維持することが困難になるのではないかな。また、上限額は毎月勤労統計調査により自動的に改定されているが、統計は後から修正することもあり得るものであり、それに応じて給付額も修正するとかなりの事務的な負担・コストが生じる点は見直す必要があるのではないかな。

④失業以外の保険事故に対して支給される給付

- リスキングやこども政策の強化が政策課題となっている中で、雇用保険の適用対象外となっている週所定労働時間20時間未満労働者も含めて、教育訓練給付や育児・介護休業給付を受けられることが重要。
- 現状雇用保険の被保険者でない者に対して教育訓練給付や育児・介護休業給付が支給されないのは、保険料を負担していないのだから当然のこと。国費で給付を行うことも考えられるが一時的な対応になりかねないので、雇用保険の被保険者とした上で給付を行うべきではないか。
- 教育訓練給付や育児休業給付については、いずれも労働者個々人の選択の問題で支給事由となる事項が生じるものであり、一定の要件を満たす雇用労働者だけを対象者として給付するのではなく、フリーランスの人も含めてどうするか、制度の位置付けや財源を検討する必要があるのではないか。
- 教育訓練給付は、労働の質の向上という積極的労働市場政策としての色彩が強く、「自ら職業に関する教育訓練を受けた場合」を保険事故としているが、自発的に保険事故を起こす構造となっており、本来保険給付になじまないのではないか。例えば、労使と国の3者共同で拠出する基金のようものだと考えた方がいいのではないか。
- 教育訓練給付や育児休業給付のように保険給付になじまないと考えられるものについて、それぞれの目的に合致する支援の枠組みを個別の制度として作っていくことも考えられるが、かえってそうすることで現状と比べて財政上の安定性を欠いたり、運営行政コストが増加したりする可能性もあり、現実的な実現可能性を検討・検証することは今後の課題である。

- 「経済財政運営と改革の基本方針2023」(令和5年6月16日閣議決定)等において、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施することとされていることについて、どう考えるか。
- 雇用保険制度は、「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」であるが、働き方や生計維持のあり方が多様化している中で、現行の適用範囲を拡充することの必要性についてどのように考えるか。
- 雇用保険の適用拡大を検討するに当たって、その範囲についてどのような考え方に基づいて設定すべきか。
- 新たな適用対象に対する適用や給付の在り方をどのように考えるか。
失業等給付(基本手当等、教育訓練給付等)、育児休業給付、雇用保険二事業等について、現行の被保険者と同様に取り扱うべきか。
- その他、適用拡大に当たり留意すべき点はないか。

參考資料

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	拠出制求職者手当 (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)</p> <p>※1、法定老齢年金の支給開始年齢※2以上の者等を除く)</p> <p>※1 ①賃金平均月額が520ユーロ以下の低賃金労働、②年間の労働日数が3か月以下もしくは合計で70日以下の短期間労働、の2形態</p> <p>※2 66歳(2023.1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)は対象とならない。) ・主な要件 <ul 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、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・プラスに來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(※) 被用者: 1000分の6 事業主: 1000分の9.5 (※)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 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) 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。 ※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% 被用者:12.0%等 事業主:13.8% (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) (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。

資料出所: 『データブック国際労働比較2022』 (労働政策研究・研修機構)、 『海外情勢報告2020』 (厚生労働省) 等

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)

海外の失業保険制度等における自営業者(フリーランス)への対応

- 主要国において、自営業者への適用をしている場合でも、任意適用が主。
- ドイツでは、起業支援の一環として、一定期間失業保険に加入していた起業者の任意継続加入制度の仕組みあり。
- スウェーデン、デンマークは雇用労働者も含めて任意加入。保険料では給付額が賄えておらず、国庫負担が大。
- 韓国について、自営業者には任意適用。(加えて一定類型の雇用類似事業者に強制適用する仕組みが導入されている。)

	国名	自営業者への適用その他制度概要
強制適用 (原則自営適 用なし)	 ドイツ ※1€=約157円	○原則、自営業者への適用はない。 ○起業支援の一環として、雇用関係に基づき一定期間(過去30か月に12か月)失業保険に加入していた者が起業した場合、任意で継続加入が可能。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保険料：定額(88.27~85.54€/月(2023年):活動地域により異なる) ・ 給付：定額(1,778.1€/月(大卒)~977.7€/月(2023年)) ※この他、就労可能な生活困窮者に対する扶助制度(失業給付Ⅱ)あり。
	 イギリス ※1£=約182円	○求職者給付について、自営業者は適用外 (年金や疾病と一体の国民保険制度としては自営業者も適用) ※この他、税財源による普遍的給付(Universal Credit。貯蓄額16,000£以下の現役世代が対象)の仕組みあり。
(自営適用あり) 任意適用	 フランス ※1€=約157円	○自営業者も加入可能。 ※2年以上継続して一つの事業に従事したこと等の要件を満たした場合、6ヶ月間、800ユーロ/月を上限として支給。
	 スウェーデン ※1クローナ =約13円	○失業保険自体任意加入であり、自営業者も加入可能。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保険料：定額(失業保険金庫によって110~115クローナ/月(2019年))※使用者負担はなく、労働者(加入者)負担のみ ・ 給付：最初200日は従前所得の80%、次の100日は70% ○保険給付のうち約8割が国庫負担※により賄われている状況。 ※労働市場税(使用者(支払った賃金の)2.64%、自営業者(事業所得の)0.10%(2022年))
	 デンマーク ※1クローナ =約21円	○失業保険自体任意加入であり、自営業者も加入可能。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保険料：定額(326クローナ+失業金庫ごとに管理料等) ※使用者負担はなく、労働者(加入者)負担のみ ・ 給付：従前所得の90% ○保険給付のうち概ね2/3が国庫負担。
	 韓国 ※1ウォン =約0.11円	○自営業者は任意加入。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保険料：基準報酬7等級のうち、本人が選択した等級による保険料(10,000分の225程度)を設定 ・ 給付：月報酬額の60%水準 (例)報酬額182万ウォン/月⇒保険料40,950ウォン/月、給付109.2万ウォン/月※左記は最低等級の額 ※「特殊形態勤労事業者(労務提供者) (注)」を雇用保険の強制適用対象とする法律が2020年12月に成立 (月報酬額に応じた保険料(16/1,000相当)を設定、給付は自営業者と同様) (2021年7月以降順次施行)

(注) 学習指導教師、宅配運転手、訪問販売員、バイク便、代行運転等の19業種。契約事業主(プラットフォーム事業者を利用して労務提供する場合はプラットフォーム事業者)が各種手続義務を負う。(労災保険が適用されている業種を中心に適用)

(注) 厚生労働省において、海外情勢報告、JILPTその他の文献により可能な範囲で調査したものを。