

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

雇用保険の適用について

1. 雇用保険の適用範囲

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。ただし、
 - ① 1週間の所定労働時間が**20時間未満**である者
 - ② 同一の事業主に継続して**31日以上**雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）
- 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨に鑑み、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

2. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。
 - ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
 - ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

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

【例】



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

マルチジョブホルダーに関するこれまでの報告等

◇雇用保険部会報告書（平成24年1月6日）

- マルチジョブホルダー、（中略）については、今後の雇用失業情勢や社会経済情勢等を勘案しつつ、今後は、中長期的な観点から議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成25年12月26日）

- マルチジョブホルダーについては、適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題もあり、2017年の番号制度のシステム運用の状況を考慮しつつ、中長期的観点から議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成27年12月25日）

- マルチジョブホルダーについては、社会保障・税番号制度の施行後も適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題が引き続き存在することも踏まえつつ、諸外国の状況を含めて適切に実態の把握を行い、技術的な論点を考慮した上で、雇用保険の適用のあり方と併せて引き続き議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

◇雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成29年3月15 日 衆・厚生労働委員会）

五 いわゆるマルチジョブホルダーについては、雇用保険の適用に向けて、早期に専門家による検討を行い、必要な措置を講ずること。

※ 29改正の際、参議院でも附帯決議が行われたが、マルチに関する記載はなし。

◇働き方改革実行計画（平成29年3 月28 日 働き方改革実現会議）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

～さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会報告書の概要

- マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用について、専門的な観点から、その必要性や適用する場合に考えられる制度設計を議論。マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討・推進するならば、本人からの申出に基づいて複数事業所の週所定労働時間を合算して適用する方式を、一定の対象者層を抽出し、**試行的に導入することが考えられる**こと等を提言。

マルチジョブホルダーの現状

就業構造基本調査

- ▶ 本業も副業も雇用である労働者は増加傾向。2017年で約129万人（男性：約57.0万 女性：約71.8万）。本業の雇用形態は、「パート」、「正社員」が多い。

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。

「マルチジョブホルダーの現状」及び「適用の必要性」

「マルチジョブホルダーの現状」及び「適用の必要性」

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（抄）

3. マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の必要性

（１）前提

マルチジョブホルダー（複数の事業所で雇用される者）には、本業でフルタイムに近い就業をしつつ、副業で週に数時間の労働を行うような働き方がある一方で、本業・副業ともに短時間のパート・アルバイトを組み合わせるような働き方もある。一般に、「副業をしている」といった場合、前者のイメージで捉えられることもあるが、このような就業では既に雇用保険が適用されている。本検討会では、雇用保険の適用・給付の必要性を検討するという性格上、原則として、後者のような働き方を前提として議論を進めた。

（２）雇用保険の適用の必要性

（略）

今般のマルチジョブホルダーへの適用拡大の必要性を検討するに当たっても、こうした雇用保険の考え方を前提にし、関連データの精査を行った。

具体的には、2（２）のJILPT調査で副業をしていると回答した9,299人について、①雇用保険に加入していると回答しなかった、②本業及び副業の週所定労働時間が合計20時間以上、③本業及び副業の週所定労働時間がいずれも20時間未満、という要件で更に機械的に絞り込みを行い、371人という結果を得た。

「マルチジョブホルダーの現状」及び「適用の必要性」

また、これらの者について、世帯状況や収入状況を確認したところ、

- ・ 世帯主と回答した者は120人（371人の32.3%、9,299人のうち1.3%）。うち、「自己の年収」と「世帯年収」について、
 - ア 自己の年収が世帯年収に占める割合が2分の1以上の者が72.5%
 - イ 自己の年収が世帯年収に占める割合が4分の1以下の者が10%
- ・ 一方で、世帯主と回答しなかった者（非世帯主）251人では、
 - ア 自己の年収が世帯年収に占める割合が2分の1以上の者が12.0%
 - イ 自己の年収が世帯年収に占める割合が4分の1以下の者が59.0%

等の結果が得られた。

母集団が小さい点に留意が必要であるが、こうしたデータ等を踏まえると、

- ・ マルチジョブホルダー（現在の雇用保険の適用要件を満たしておらず、合算して週所定労働時間が20時間以上となる者）であって自らの労働によって生計を立てていると考えられる者は、就業者全体に比して多いとは言えず、雇用保険を適用させる必要性は、先述の雇用保険の趣旨や適用により生ずる事務コスト等を踏まえると、直ちに高いとは評価できない
- ・ マルチジョブホルダー全体を適用拡大によって保護するよりも、むしろ、世帯主である者など雇用の安定化の必要性が高い者については求職者支援制度や公共職業訓練等の施策により支援していくことが適当と考えられる。

- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者を世帯別にみると、世帯主は32%にとどまる。
- 副業をしている者全体と比べると世帯主の割合が低い。

【本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者（合計371人）】

		年代						合計
		10代	20代	30代	40代	50代	60代	
世帯上の地位	世帯主	0	21	26	33	25	15	120 (32.3%)
	世帯主の配偶者	0	11	38	64	50	8	171 (46.1%)
	世帯主の子	12	39	16	11	0	1	79 (21.3%)
	その他	0	1	0	0	0	0	1 (0.3%)
合計		12	72	80	108	75	24	371 (100%)

【副業している者全体（合計9,299人）】

		年代						合計
		10代	20代	30代	40代	50代	60代	
世帯上の地位	世帯主	0	323	1,101	1,867	1,885	586	5,762 (62.0%)
	世帯主の配偶者	0	125	505	764	532	104	2,030 (21.8%)
	世帯主の子	23	376	434	461	147	15	1,456 (15.7%)
	その他	0	10	10	15	13	3	51 (0.5%)
合計		23	834	2,050	3,107	2,577	708	9,299 (100%)

収入状況①

第2回 検討会(H30.7.26)
資料2より抜粋

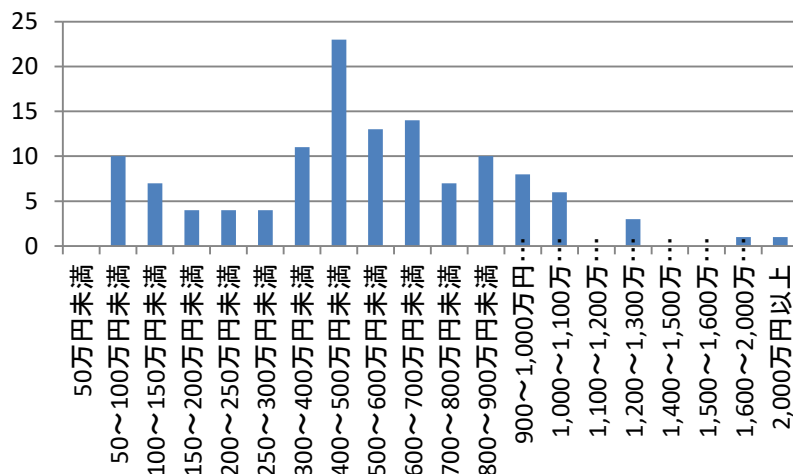
- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者の、過去1年の収入は200万円未満の層が75.7%を占める。
- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者で、世帯収入の中で自らの収入が占める割合が少なくとも4分の1以下の者は全体の43.1%（色つきの部分）。

	過去1年間のあなたの世帯の収入																				合計
	50万円未満	50～100万円未満	100～150万円未満	150～200万円未満	200～250万円未満	250～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満	600～700万円未満	700～800万円未満	800～900万円未満	900～1,000万円未満	1,000～1,100万円未満	1,100～1,200万円未満	1,200～1,300万円未満	1,300～1,400万円未満	1,400～1,500万円未満	1,500～1,600万円未満	1,600～2,000万円未満	2,000万円以上
過去1年間のあなたの収入	5	2	0	0	1	1	5	5	1	3	1	2	1	0	2	1	0	0	0	0	30
50～100万円未満	0	10	7	4	4	4	11	23	13	14	7	10	8	6	0	3	0	0	1	1	126
100～150万円未満	0	0	13	7	3	4	7	8	7	6	16	5	2	2	4	4	1	1	1	0	91
150～200万円未満	0	0	0	12	4	3	1	2	3	2	4	0	1	2	0	0	0	0	0	0	34
200～250万円未満	0	0	0	0	6	3	3	4	4	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	1	25
250～300万円未満	0	0	0	0	0	7	3	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	15
300～400万円未満	0	0	0	0	0	0	11	6	1	1	1	2	2	0	1	0	0	0	0	0	25
400～500万円未満	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	7
500～600万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
600～700万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
700～800万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
800～900万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
900～1,000万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3
1,200～1,300万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
1,500～1,600万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1,600～2,000万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2,000万円以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
合計	5	12	20	23	18	22	41	51	34	29	32	23	16	10	11	11	1	1	2	9	371

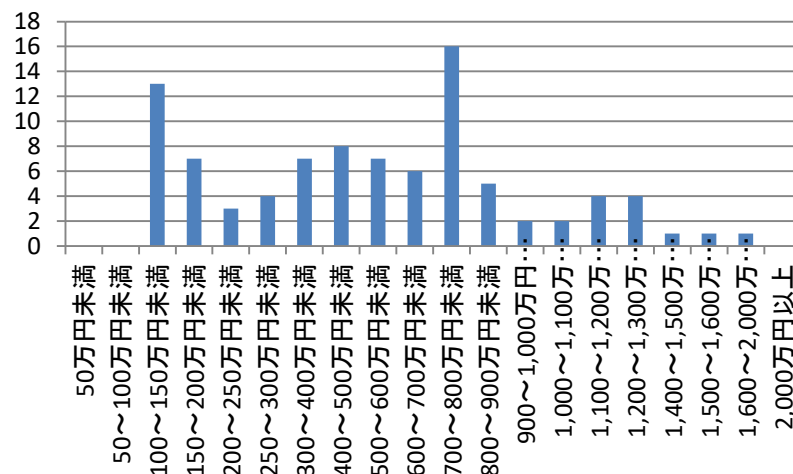
収入状況②

- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者の中で、
 - ・ 自己の年収が50万円～100万円未満の者は世帯年収が400万円～500万円
 - ・ 自己の年収が100万円～150万円の未満の者は世帯年収が700万円～800万円未満の者が最も多くなっている。
- 自己の年収が50～100万円未満の者は世帯年収400万円以上の者が68.3%で、自己の年収が100～150万円未満の者は世帯年収600万円以上の者が46.2%。

(人) 自己の年収50～100万円未満の者の世帯年収の分布



(人) 自己の年収100～150万円未満の者の世帯年収の分布



世帯状況別の収入状況①

第2回 検討会(H30.7.26)
資料2より抜粋

- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者の中で世帯主である者を男女別にみると、男性が39.2%、女性が60.8%となっている。（世帯主以外も含めた全体では男性の割合が18.6、女性の割合が81.4%）
- 自己の年収と世帯年収について、
 - ①自己と世帯の年収層が一致する者（黄色部分）は49.2%
 - ②自己の年収が世帯年収に占める割合が少なくとも2分の1以上の者（橙色枠）は72.5%
 - ③自己の年収が世帯年収に占める割合が少なくとも4分の1以下の者（青色枠）は10%
 - ④②および③以外の者（橙色枠と青色枠の間）は17.5%
 となっており、世帯主の場合は世帯年収に占める自己の年収の割合が高い者が多い。

【世帯主における男女の割合】

	人数	%
男性	47	39.2
女性	73	60.8
合計	120	100.0

【世帯主における自己の年収と世帯年収のクロス集計】

	過去1年間のあなたの世帯の収入																	合計
	50万円未満	50～100万円未満	100～150万円未満	150～200万円未満	200～250万円未満	250～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満	600～700万円未満	700～800万円未満	800～900万円未満	900～1,000万円未満	1,000万円～1,200万円未満	1,200万円～1,300万円未満	1,300万円～1,500万円未満	1,500万円以上	
過去1年間のあなたの収入																		
50万円未満	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
50～100万円未満	0	6	4	1	0	1	2	5	0	3	0	0	0	0	0	0	0	22
100～150万円未満	0	0	10	5	2	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	22
150～200万円未満	0	0	0	11	3	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	18
200～250万円未満	0	0	0	0	5	3	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	12
250～300万円未満	0	0	0	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
300～400万円未満	0	0	0	0	0	0	10	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	17
400～500万円未満	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	5
500～600万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
600～700万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
700～800万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
800～900万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
900～1,000万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
1,200～1,300万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
1,500～1,600万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2,000万円以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	1	8	14	17	10	12	19	13	7	4	4	3	1	3	1	1	2	120

世帯状況別の収入状況②

第2回 検討会(H30.7.26)

資料2より抜粋

- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者の中で非世帯主である者を男女別にみると、男性が8.8%、女性が91.2%となっている。（非世帯主以外も含めた全体では男性の割合が18.6、女性の割合が81.4%）
- 自己の年収と世帯年収について、
 - ①自己と世帯年収層が一致する者（黄色部分）は7.2%
 - ②自己の年収が世帯年収に占める割合が少なくとも2分の1以上の者（橙色枠）は12.0%
 - ③自己の年収が世帯年収に占める割合が少なくとも4分の1以下の者（青枠）は59.0%
 - ④②および③以外の者（橙色枠と青色枠の間）は29.5%
 となっており、非世帯主の場合は世帯年収に占める自己の年収の割合が低い者が多い。

【非世帯主における男女の割合】

	人数	%
男性	22	8.8
女性	229	91.2
合計	251	100.0

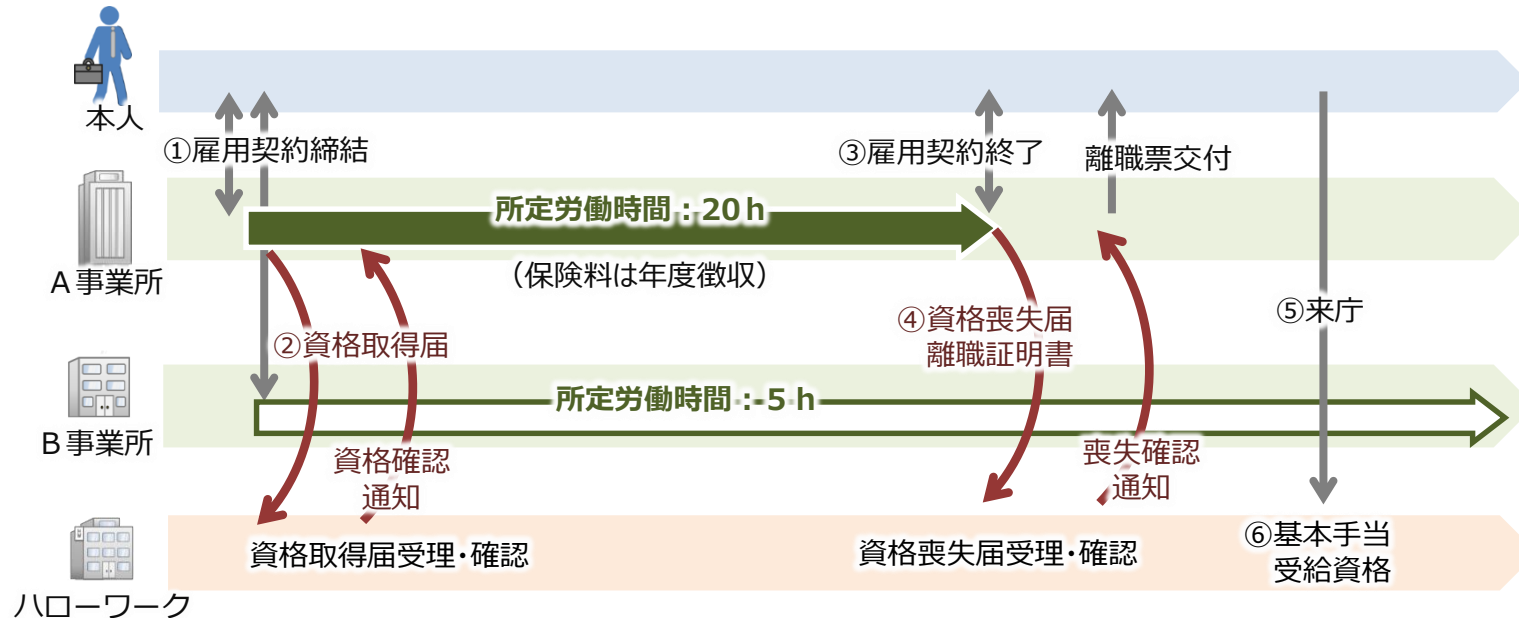
【非世帯主における自己の年収と世帯年収】

		過去1年間のあなたの世帯の収入																		合計	
		50万円未満	50～100万円未満	100～150万円未満	150～200万円未満	200～250万円未満	250～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満	600～700万円未満	700～800万円未満	800～900万円未満	900～1,000万円未満	1,000～1,100万円未満	1,100～1,200万円未満	1,200～1,300万円未満	1,300～1,500万円未満	1,500～1,600万円未満		1,600～2,000万円未満
過去1年間のあなたの収入	50万円未満	4	0	0	0	1	1	5	5	1	3	1	2	1	0	2	1	0	0	0	27
	50～100万円未満	0	4	3	3	4	3	9	18	13	11	7	10	8	6	0	3	0	1	1	104
	100～150万円未満	0	0	3	2	1	3	6	8	6	6	15	5	2	2	4	4	1	1	0	69
	150～200万円未満	0	0	0	1	1	2	0	1	3	2	4	0	0	2	0	0	0	0	0	16
	200～250万円未満	0	0	0	0	1	0	1	3	4	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	13
	250～300万円未満	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	2	6
	300～400万円未満	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	8
	400～500万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
	600～700万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3
	900～1,000万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
1,600～2,000万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
2,000万円以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
合計		4	4	6	6	8	10	22	38	27	25	28	20	15	10	8	10	1	2	7	251

現行の被保険者資格取得・喪失に関する事務フロー － 複数の事業所に雇用される者の場合 －

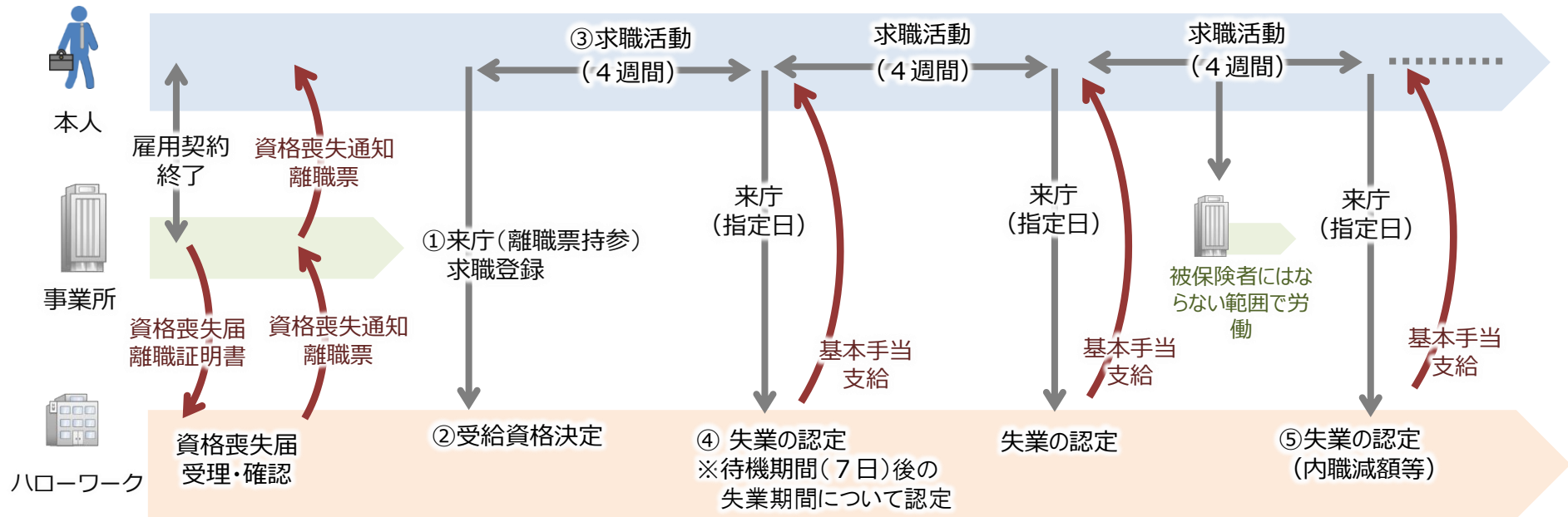
第4回 検討会(H30.10.17)
資料2より抜粋

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



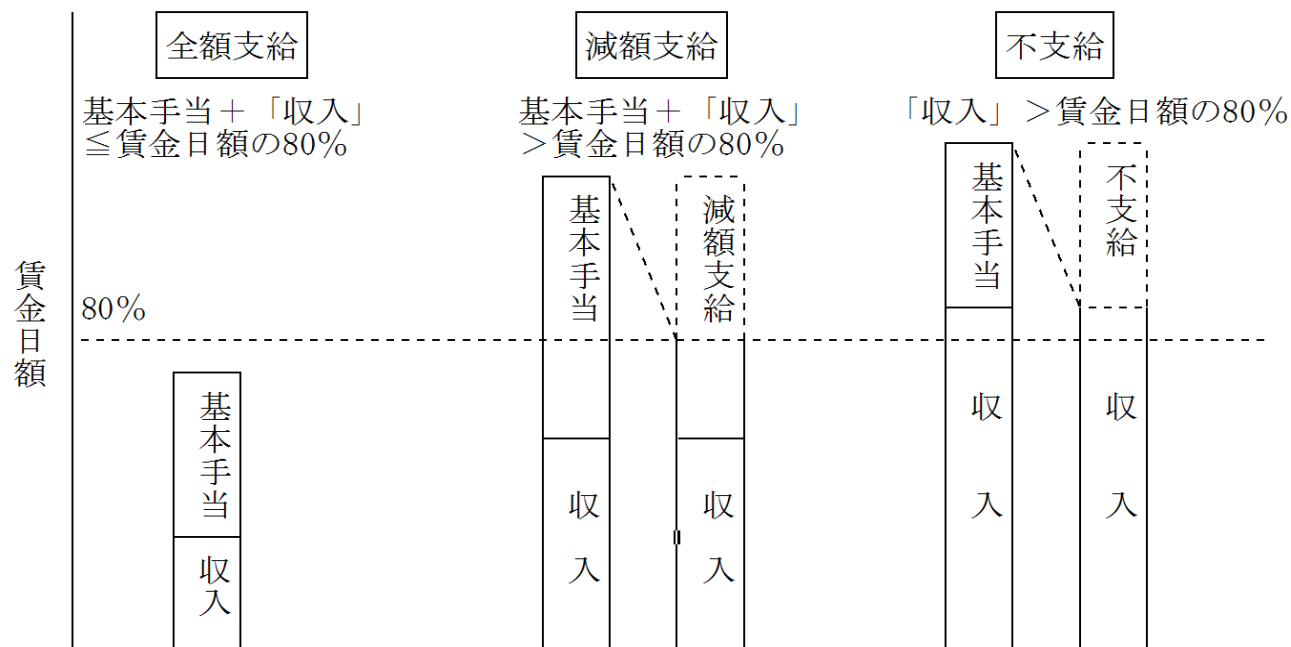
- ① 本人が、A事業所、B事業所、それぞれと雇用契約を締結。
- ② A事業所は、週所定労働時間が20時間以上であり、雇用保険の被保険者資格の取得要件に合致することを確認した上で、資格取得届を管轄のハローワークに提出（ハローワークで受理・確認）。
- ③ 本人とA事業所の雇用契約が終了。
- ④ A事業所は、雇用保険の資格喪失届と離職証明書をハローワークに提出（ハローワークで受理・確認）。本人に離職票を交付。
- ⑤ 本人が、離職票を持参し、ハローワークに来庁。
- ⑥ ハローワークにおいて受給資格要件等を確認の上、求職登録。基本手当の受給資格決定。

- 基本手当を受給する場合（自己都合退職でない場合）の基本的な手続きの流れは、次のとおり。



- ① 本人が、離職票を持参し、ハローワークに来庁。
- ② 離職票等をもとに、基本手当の受給資格があるかどうか確認。被保険者期間等の要件を満たせば受給資格決定。また、次回の失業認定を行う日が指定される。
- ③ 次の失業認定日までに、求職活動を原則2回以上行う(初回の認定日は1回以上)。
- ④ 失業認定は4週間に1回指定された日に行う(原則、認定日の変更は不可)。認定においては、失業認定申告書に本人の求職活動実績を記載してハローワークに提出。また、前回と同様に次回の失業認定日が指定される。
- ⑤ 失業中に労働によって収入を得た場合、失業認定において失業認定申告書に収入等を記載して届け出る必要。
 - ・ 1日の労働時間が4時間以上：当該労働した日は失業認定されない(基本手当不支給)
 - ・ 1日の労働時間が4時間未満：収入に応じて基本手当が減額(内職減額)

- 失業期間中に、内職その他自己の労働によって収入を得ている場合、その収入額が一定限度を超えるとときは基本手当の減額を行うこととしている。(いわゆる「内職減額」)



- (注) 1 「収入」 = 「収入の1日分に相当する額」 - 1,294円 (平成30年8月～)
2 図中の「基本手当」とは「基本手当の日額」のことである。

「基本手当は、失業者の再就職を支援するための一時的な期間の生活保障であり、受給者の早期再就職の実現を重要な政策目的としていることから、受給者の再就職賃金より高い給付水準となることは不適切であり、その者の労働市場における再就職賃金の水準とバランスのとれた給付水準に設定される必要がある。このような考え方を踏まえ、基本手当の日額は、離職者の賃金日額に応じて最高八〇パーセントから最低五〇パーセントまでの範囲で定めることとされている。」

「失業の期間中に、職業に就いたのではないが、内職その他自己の労働(短時間就業等)によって収入を得ている場合に、それらの収入を考慮しないで基本手当の全額を支給することは、失業者の最低生活を支えるという基本手当の趣旨からみて適当でない。その収入額が一定限度を超えるとときは基本手当の減額を行うこととしているものである。」

求職者支援制度について

(1) 趣旨・目的

雇用保険を受給できない求職者に対し、

- ・ 職業訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・ 一定の要件を満たす場合には、訓練期間中に給付金を支給し
 - ・ ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

(2) 対象者

雇用保険の受給終了者・受給資格要件を満たさなかった者・適用がなかった者、学卒未就職者、自営廃業者等など

(3) 訓練

成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。訓練実施機関には、就職実績も加味（実践コースのみ）した奨励金を支給。

(4) 給付金

訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金（月10万円＋交通費及び寄宿する際の費用（ともに所定の額））を支給。不正受給については、不正受給額（3倍額まで）の返還・納付のペナルティ。

(5) 訓練受講者に対する就職支援

ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成。訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、定期的な来所を求めて（必要に応じて担当者制で）支援。

(6) 費用負担

国庫負担1/2※ 労使負担1/2（労使折半）

※ 雇用保険と同様の国庫負担の暫定措置（原則の55/100を負担。平成29年度から令和元年度においては、原則の10/100を負担）を適用

求職者支援 訓練受講者数	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	累計	職業訓練受講給付金初回受給者数 （平成23年度～令和元年度7月） ※公共職業訓練の受講者を除く	受講者数に占める 初回受給者割合
合計	50,758人	98,541人	74,933人	55,002人	40,587人	32,306人	26,822人	23,384人	402,333人		
基礎	13,883人	26,256人	22,997人	16,458人	11,653人	10,447人	8,126人	6,739人	116,559人		
実践	36,875人	72,285人	51,936人	38,544人	28,934人	21,859人	18,696人	16,645人	285,774人	162,696人	39.8%

考えられる適用・給付の制度設計

「考えられる適用・給付の制度設計」

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（抄）

5. 論点の整理

（１）適用・給付に関する制度設計

4. で示した論点ごとの帰結をつなぎ合わせることによって、適用から給付までの基本的な制度設計を検討することができる。

具体的には、適用事業の範囲は現行と同様としつつ、まず、適用基準について、合算方式を採用するか、基準引下げ方式を採用するかである。

基準引下げ方式を採用する場合、4.（１）ウで示したとおり、一般被保険者を含めての基準引下げとならざるを得ないことから、必然的に、適用の強制性、保険料率の設定、給付設計等は、現行の一般被保険者と同様となる。ただし、4.（２）アで示したとおり、適用基準を引き下げることをもって、保険事故の発生をみる週所定労働時間も併せて引き下がることとなる。これは、マルチジョブホルダーに雇用保険を適用させるために、現行の一般被保険者の給付要件を引き下げることになるが、その合理性を説明するのは困難である。

一方で、適用基準について合算方式を採用する場合は、各事業所での週所定労働時間の把握と適用の強制性が大きな問題となる。社会保険である以上は、強制適用が原則となるが、4.（１）ウのとおり、対象労働者の労働時間を事業所や行政が他の事業所での労働時間を含めて継続的に把握することは現時点では現実的ではなく、これが可能であることを前提とする「合算方式・強制適用」は、現時点では実行可能な選択肢とはならないと考えられる。

「考えられる適用・給付の制度設計」

最後に、適用基準を合算方式としつつ、申出起点適用を採用することとした場合の制度設計を考える。この方式の場合、事業所や行政の事務負担の問題は同様に懸念されるが、合算する事業所・雇用関係の範囲の設定等によっては、実現可能な選択肢たり得る。給付設計については、部分失業が多いと考えられる合算方式の性格にかんがみ、一時金方式を採用し、また、継続する雇用関係に基づく賃金の減額の仕組みがない一時金の性格を考慮し、賃金非合算方式を採用することが考えられる。

なお、申出起点適用であること、また、一時金方式をとった場合はモラルハザード（循環給付等）が生ずる可能性が高まることを踏まえれば、逆選択防止等の観点から、自己都合離職については一定の制限を検討することが必要となる。

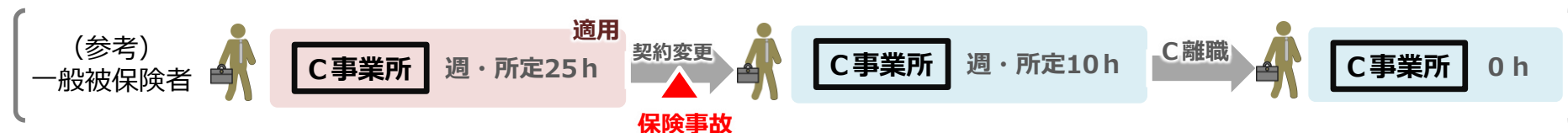
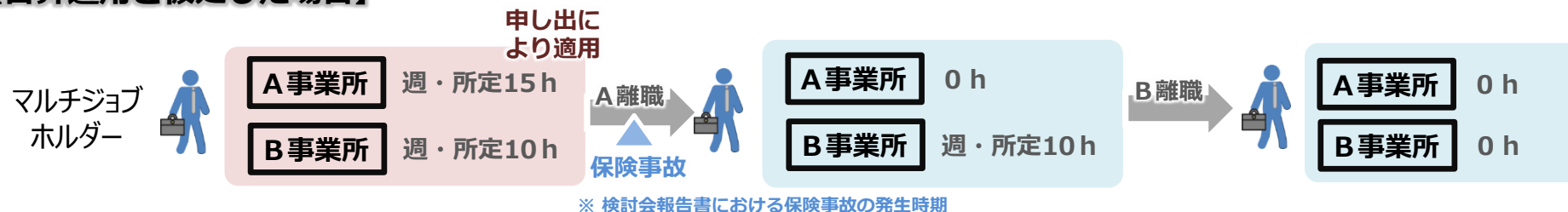
（２）考察

以上のように、現時点で、実行可能性がある方式としては、「適用：合算方式・申出起点適用、給付：一時金方式」が想定される。先述のとおり、このような制度を導入した場合、逆選択や循環給付等の問題が懸念されるが、保険適用によりマルチジョブホルダーの行動にどういった変容が生じるのかを予測するのは困難であり、さらに、３．で示したように、そもそも、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の必要性が直ちに高いとは評価できない状況では、こうした制度の導入を提言するのは難しい、と結論づけざるを得ない。

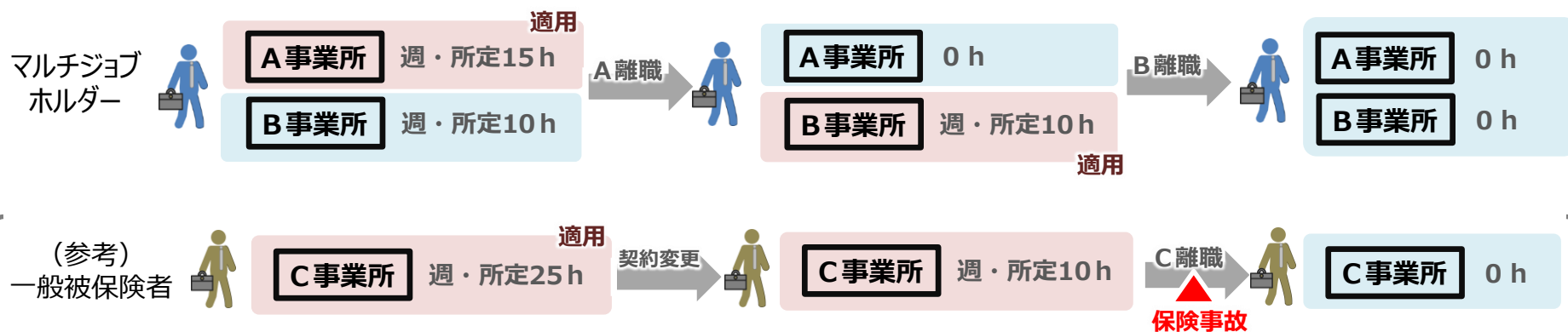
これらのマルチジョブホルダーであって雇用の安定化の必要性が高いと考えられる者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各種の施策を活用し、支援を行っていくことが適当と考えられる。

しかし、こうした議論を踏まえてもなお、今後、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用を検討し、推進していくのであれば、例えば、現行の被保険者類型も参考に、まずは、マルチジョブでの働き方になじみ、上記のような制度設計にも親和性が高く、かつ、財政影響を予測しやすい対象者層を抽出し、試行的に制度導入を図ることも考えられる。この場合、試行によって雇用保険が適用されたマルチジョブホルダーがどのように行動するか把握し、また、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も踏まえつつ、改めて制度の在り方を検討することが考えられる。

【合算適用と仮定した場合】

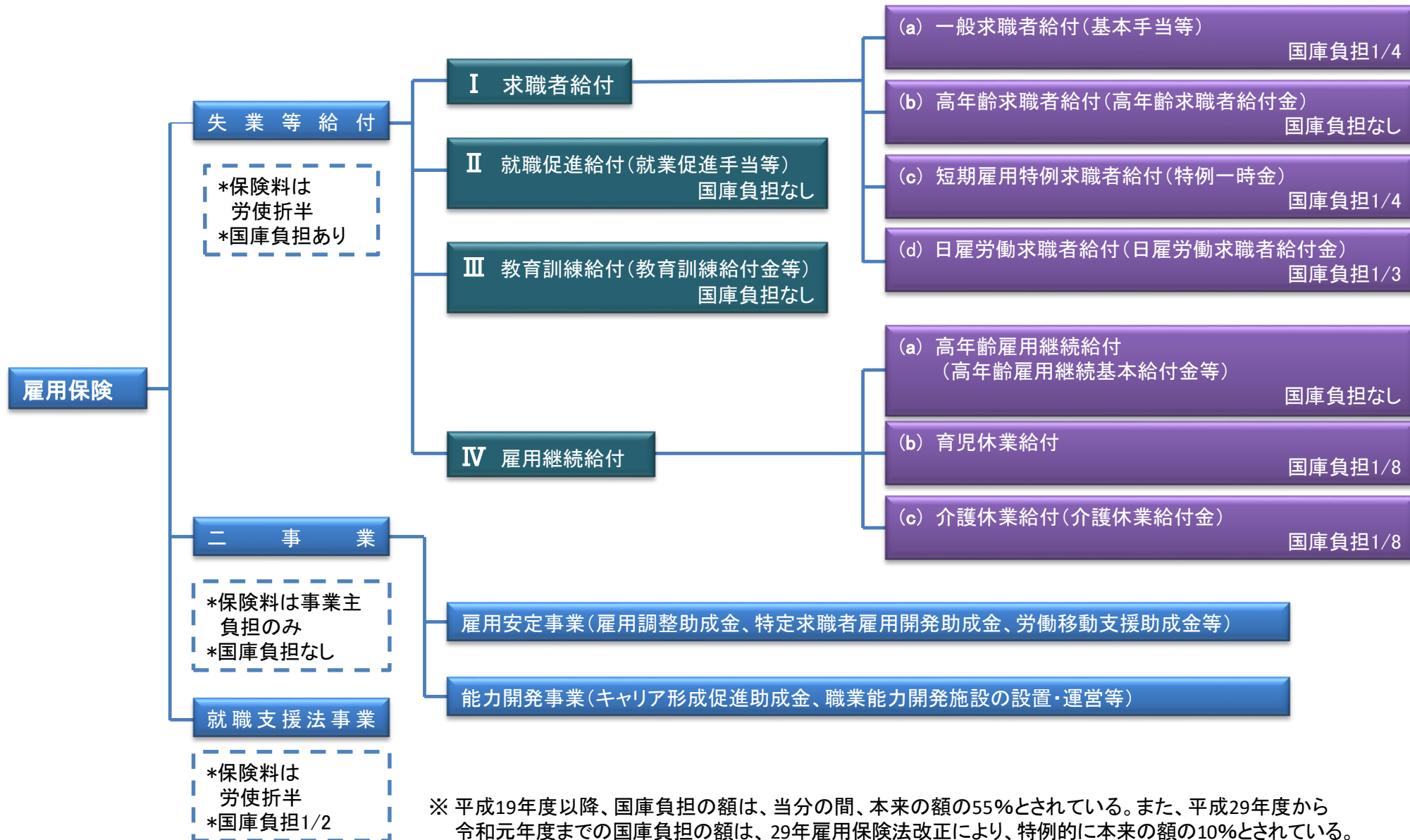


【基準引下げと仮定した場合】 ※ここでは議論のため、適用基準を週所定労働時間10hに引き下げたと仮定する。



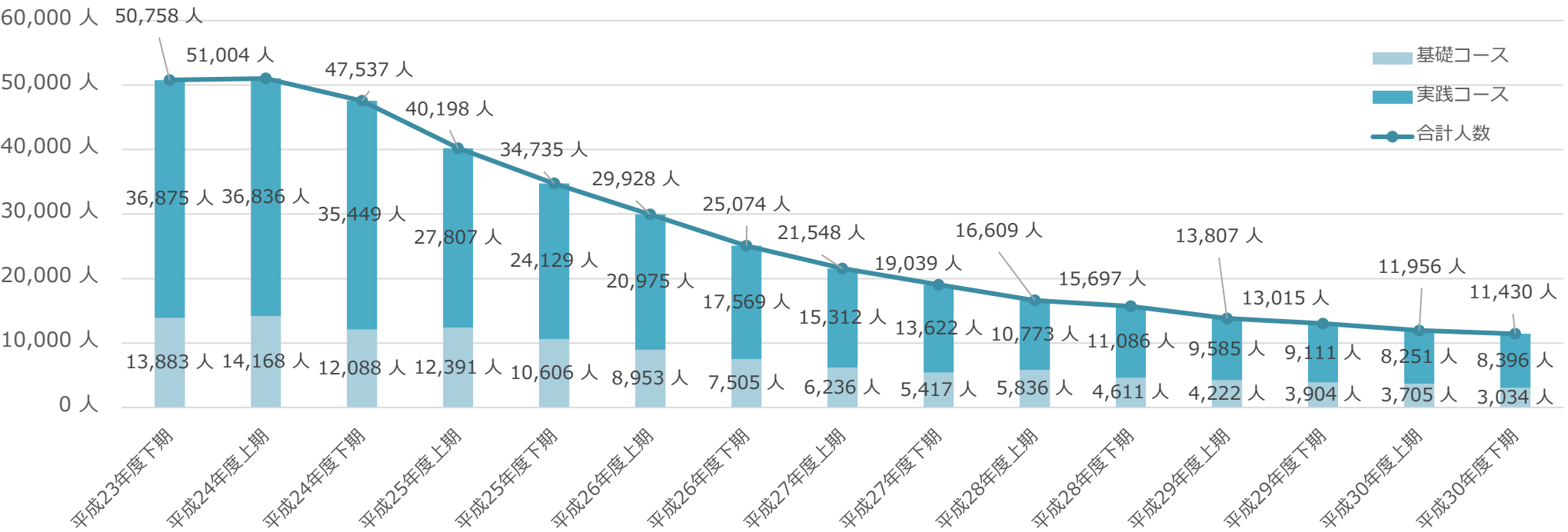
※ 適用基準の引下げ（20時間⇒10時間）に合わせて、現行の離職として取り扱う週所定労働時間も、同様に引き下げるものと仮定している。

雇用保険制度の概要(体系)



求職者支援制度開始以来の受講者数の推移

○ 雇用情勢の改善傾向が続く中、受講者数は、平成24年度上期をピークに減少が続いており、平成30年度下期には、ピーク時の2割強となっている。



	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
有効求人倍率※	0.68倍	0.82倍	0.97倍	1.11倍	1.23倍	1.39倍	1.54倍	1.62倍
新規求職者数のうち雇用保険受給者数 【一般（パート含む）】（人）	2,064,602	1,959,071	1,766,924	1,622,785	1,526,787	1,442,598	1,371,284	1,357,013
前年度比	-	▲ 5.1	▲ 9.8	▲ 8.2	▲ 5.9	▲ 5.5	▲ 4.9	▲ 1.0
特定求職者数 （新規求職者数のうち雇用保険を受給していない者の数【一般（パートを含む）】）（在職者を除く）（人）	3,848,063	3,377,157	3,082,088	2,856,077	2,628,924	2,419,272	2,272,549	2,151,759
前年度比	-	▲ 12.2	▲ 8.7	▲ 7.3	▲ 8.0	▲ 8.0	▲ 6.1	▲ 5.3

21 ※年度平均の数値（新規学卒者を除きパートタイムを含む。）。「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」

求職者支援訓練の実施状況

○ 各年度における就職率については、概ね6割前後で推移。

	予算上の定員 (認定上限値)	認定定員	受講者数	開講率 (中止率)	開講コースの 充足率	就職率
26年度	77,000 (118,500)	104,974	55,002	83.0% (17.0%)	62.0%	基礎：53.0% 実践：57.6% (※1)
27年度	54,000 (83,080)	79,394	40,587	81.9% (18.1%)	61.7%	基礎：56.4% 実践：60.9% (※2)
28年度	53,454 (82,220)	72,427	32,306	77.3% (22.7%)	57.2%	基礎：58.9% 実践：63.8% (※2)
29年度	39,654 (63,950)	61,594	26,822	76.9% (23.1%)	56.0%	基礎：58.0% 実践：65.0% (※2)
30年度	36,407 (63,870)	51,336	23,386	79.0% (21.0%)	56.9%	基礎：59.4% 実践：63.8% (※3)

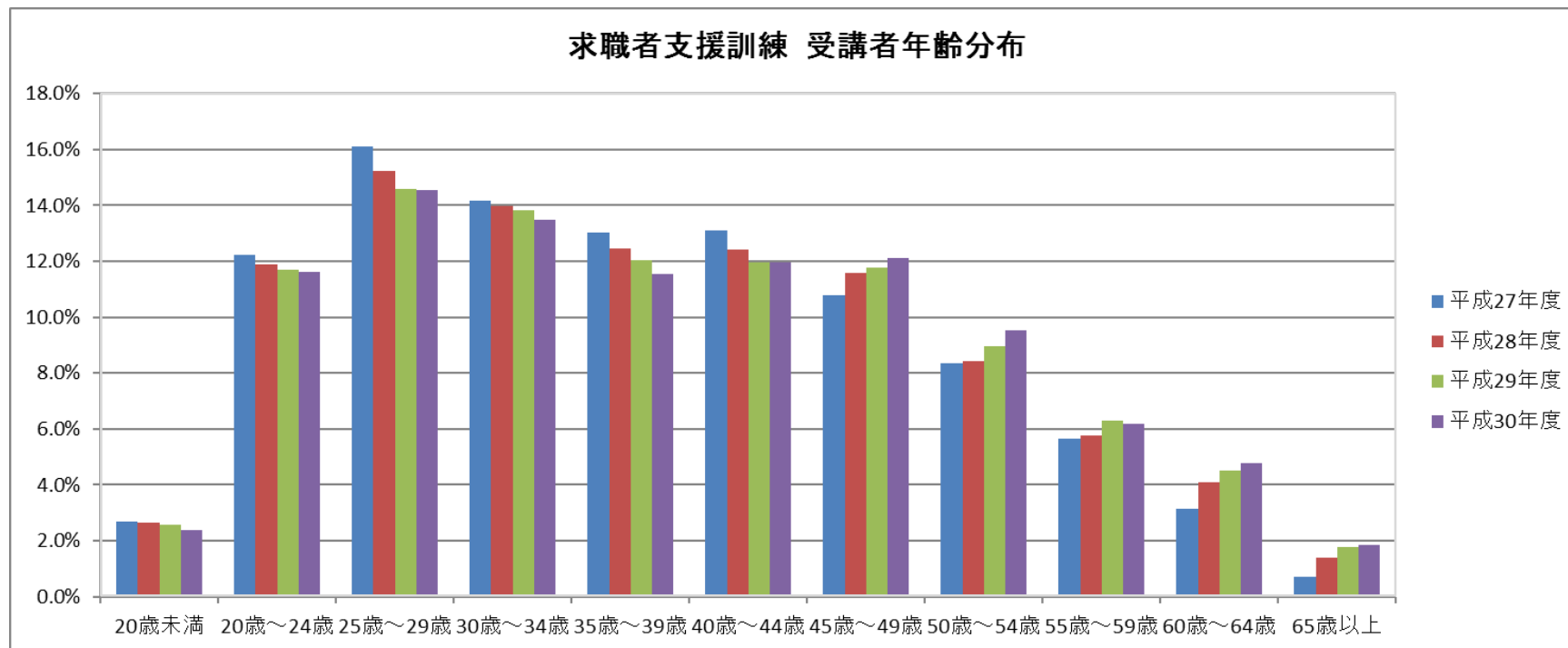
※1 平成26年度の就職率：平成26年度中に開始し、終了したコースの訓練修了3か月後までの就職状況(令和元年8月21日時点の数値)。

※2 平成27年度、平成28年度、平成29年度の就職率：当年度中に終了したコースの訓練修了3か月までの就職状況(令和元年8月21日時点の数値)。

※3 平成30年度の就職率は平成30年4月～平成30年12月までに終了したコースの訓練修了3か月までの就職状況(令和元年8月21日時点の数値)。

求職者支援制度 訓練受講者について（年度別・年齢別の状況）

- 受講者の年齢分布は、全年度で25歳～29歳が最も多く、65歳以上の受講者は依然として僅少である。
- 受講者は若年者が多く、全年度で30代以下が6割近くを占める。



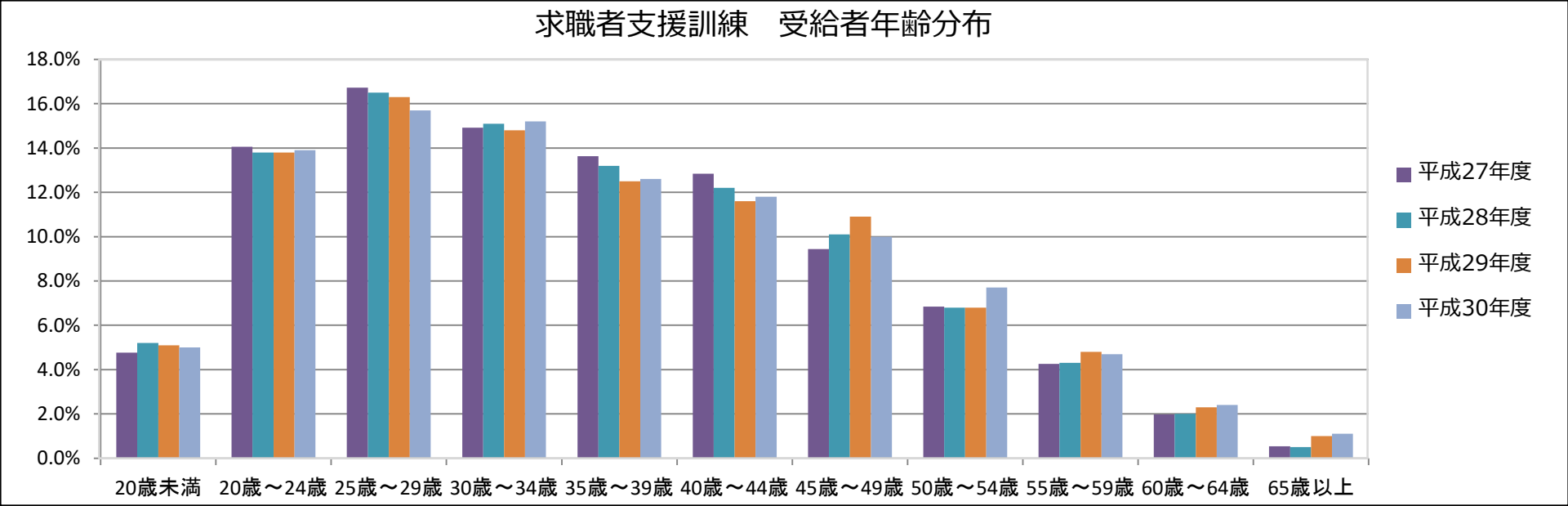
《受講者の年齢分布と比率》

年度	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合計
平成27年度	1,094	4,967	6,537	5,751	5,283	5,326	4,375	3,386	2,300	1,282	286	40,587
平成28年度	855	3,841	4,924	4,517	4,031	4,018	3,741	2,728	1,869	1,327	455	32,306
平成29年度	695	3,137	3,913	3,712	3,228	3,206	3,161	2,401	1,690	1,206	473	26,822
平成30年度	556	2,715	3,403	3,158	2,704	2,795	2,831	2,232	1,443	1,116	433	23,386

年度	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合計
平成27年度	2.7%	12.2%	16.1%	14.2%	13.0%	13.1%	10.8%	8.3%	5.7%	3.2%	0.7%	100%
平成28年度	2.6%	11.9%	15.2%	14.0%	12.5%	12.4%	11.6%	8.4%	5.8%	4.1%	1.4%	100%
平成29年度	2.6%	11.7%	14.6%	13.8%	12.0%	12.0%	11.8%	9.0%	6.3%	4.5%	1.8%	100%
平成30年度	2.4%	11.6%	14.6%	13.5%	11.6%	12.0%	12.1%	9.5%	6.2%	4.8%	1.9%	100%

求職者支援制度 訓練受講給付金受給者について（年度別・年齢別の状況）

○ 受講者の状況と同様に、受給者の年齢分布は25～29歳が最も多く、 65歳以上の受給者は依然として僅少である。



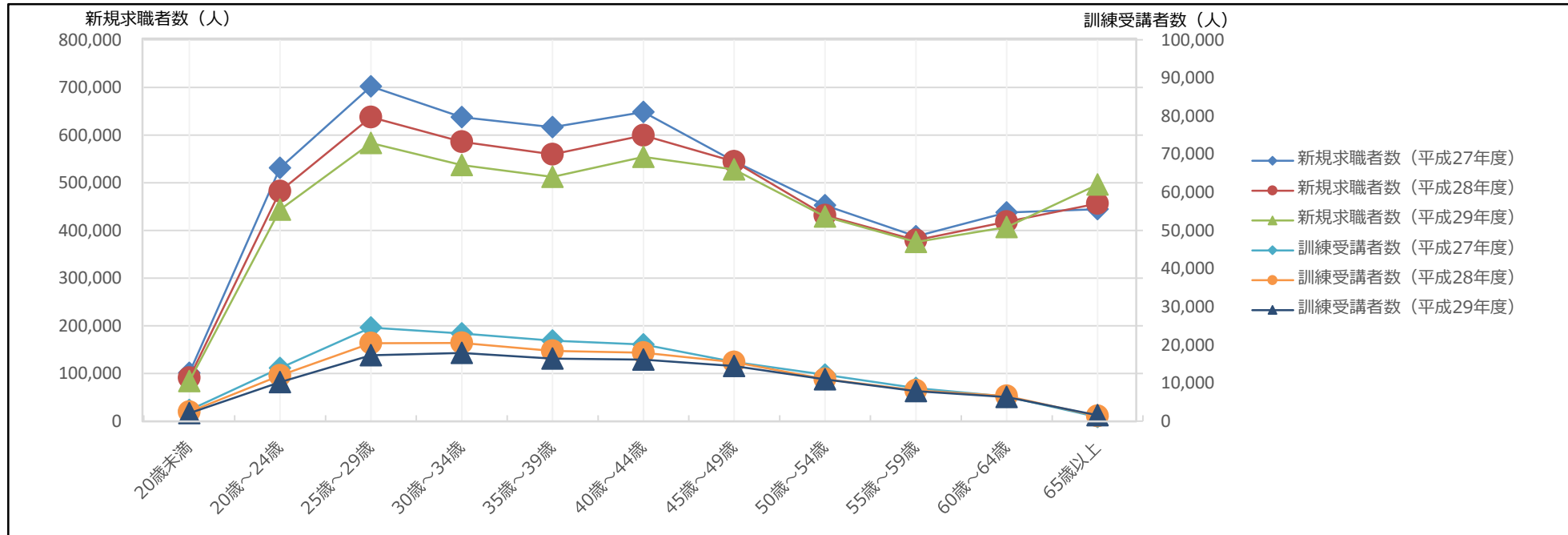
「受給者の年齢分布と比率」

年度	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合計
平成 2 7 年度	983	2,899	3,450	3,077	2,813	2,649	1,948	1,412	878	407	110	20,626
平成 2 8 年度	811	2,138	2,554	2,347	2,045	1,894	1,559	1,062	663	327	108	15,508
平成 2 9 年度	642	1,731	2,044	1,850	1,563	1,452	1,362	851	605	284	122	12,506
平成 3 0 年度	508	1,416	1,597	1,546	1,284	1,203	1,020	783	483	245	108	10,193

年度	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合計
平成 2 7 年度	4.8%	14.1%	16.7%	14.9%	13.6%	12.8%	9.4%	6.8%	4.3%	2.0%	0.5%	100.0%
平成 2 8 年度	5.2%	13.8%	16.5%	15.1%	13.2%	12.2%	10.1%	6.8%	4.3%	2.1%	0.7%	100.0%
平成 2 9 年度	5.1%	13.8%	16.3%	14.8%	12.5%	11.6%	10.9%	6.8%	4.8%	2.3%	1.0%	100.0%
平成 3 0 年度	5.0%	13.9%	15.7%	15.2%	12.6%	11.8%	10.0%	7.7%	4.7%	2.4%	1.1%	100.0%

新規求職者数と訓練受講者数の推移

- 新規求職者数は「55歳～59歳」から「65歳以上」にかけて増加する一方、訓練受講者数は「65歳以上」にかけて減少していく。
- 新規求職者数に占める訓練受講者数の割合は、60歳以上がその他の年齢に比べ相対的に低い。



○ 新規求職者数の推移 (単位: 人)

年度計	年齢計	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上
平成27年度	5,506,444	101,211	531,176	702,349	638,015	616,656	648,727	545,057	452,726	387,953	437,632	444,942
平成28年度	5,189,317	91,173	482,371	638,004	586,431	559,768	599,714	544,873	431,977	379,675	418,463	456,868
平成29年度	4,952,341	83,846	443,820	583,417	537,486	512,731	554,326	528,290	429,232	376,019	406,914	496,260

○ 訓練受講者の推移 (単位: 人)

年度計	年齢計	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上
平成27年度	149,625	2,920	13,934	24,524	23,015	21,103	20,092	15,542	12,224	8,686	6,490	1,095
平成28年度	134,401	2,424	12,017	20,490	20,521	18,419	17,944	15,499	11,022	8,089	6,628	1,348
平成29年度	121,327	2,105	10,225	17,316	17,889	16,404	16,150	14,473	10,961	7,872	6,379	1,553

○ 新規求職者数に占める訓練受講者数の割合 (単位: %)

年度計	年齢計	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上
平成27年度	2.72	2.89	2.62	3.49	3.61	3.42	3.10	2.85	2.70	2.24	1.48	0.25
平成28年度	2.59	2.66	2.49	3.21	3.50	3.29	2.99	2.84	2.55	2.13	1.58	0.30
平成29年度	2.45	2.51	2.30	2.97	3.33	3.20	2.91	2.74	2.55	2.09	1.57	0.31

※1 新規求職者数は、新規学卒者を除きパート労働者を含む。

※2 訓練受講者数は、求職者支援訓練と公共職業訓練(離職者訓練)の合計数。

副業・兼業の現状（年齢階級別の有業者に占める副業者・兼業者の割合）

○ 本業も副業も雇用者である者の伸びは、65歳以上が相対的に高い

A)有業者数（単位：千人）

	15歳～ 19歳	20歳～ 24歳	25歳～ 29歳	30歳～ 34歳	35歳～ 39歳	40歳～ 44歳	45歳～ 49歳	50歳～ 54歳	55歳～ 59歳	60歳～ 64歳	65歳～ 69歳	70歳～ 74歳	75歳 以上	65歳 以上
平成19年	1,057	4,852	6,348	7,345	7,493	6,807	6,531	6,600	7,901	4,901	3,022	1,727	1,391	6,140
平成24年	939	4,062	5,755	6,281	7,565	7,759	6,882	6,363	6,142	6,120	3,202	1,826	1,526	6,554
平成29年	1,044	4,244	5,379	5,938	6,562	8,061	8,095	6,921	6,138	5,253	4,511	2,249	1,820	8,580
平成24年 →平成29年	1.11	1.04	0.93	0.95	0.87	1.04	1.18	1.09	1.00	0.86	1.41	1.23	1.19	1.31

B)Aのうち、本業も副業も雇用者である者（本業が非正規である場合）（単位：人）

	15歳～ 19歳	20歳～ 24歳	25歳～ 29歳	30歳～ 34歳	35歳～ 39歳	40歳～ 44歳	45歳～ 49歳	50歳～ 54歳	55歳～ 59歳	60歳～ 64歳	65歳～ 69歳	70歳～ 74歳	75歳 以上	65歳 以上
平成19年	24,900	97,800	57,800	54,400	54,800	63,900	65,500	47,500	51,500	34,400	15,300	6,700	2,300	24,300
平成24年	22,800	79,300	56,500	55,100	63,800	74,900	77,000	66,900	55,700	53,300	29,100	8,900	4,200	42,200
平成29年	34,100	98,800	54,000	56,200	55,500	71,700	87,300	85,000	76,300	71,000	58,700	17,600	5,900	82,200
平成24年 →平成29年	1.50	1.25	0.96	1.02	0.87	0.96	1.13	1.27	1.37	1.33	2.02	1.98	1.40	1.95

C)Aの内Bである割合

	15歳～ 19歳	20歳～ 24歳	25歳～ 29歳	30歳～ 34歳	35歳～ 39歳	40歳～ 44歳	45歳～ 49歳	50歳～ 54歳	55歳～ 59歳	60歳～ 64歳	65歳～ 69歳	70歳～ 74歳	75歳 以上	65歳 以上
平成19年	2.35%	2.02%	0.91%	0.74%	0.73%	0.94%	1.00%	0.72%	0.65%	0.70%	0.51%	0.39%	0.17%	0.40%
平成24年	2.43%	1.95%	0.98%	0.88%	0.84%	0.97%	1.12%	1.05%	0.91%	0.87%	0.91%	0.49%	0.28%	0.64%
平成29年	3.27%	2.33%	1.00%	0.95%	0.85%	0.89%	1.08%	1.23%	1.24%	1.35%	1.30%	0.78%	0.32%	0.96%
平成24年 →平成29年	1.35	1.19	1.02	1.08	1.00	0.92	0.96	1.17	1.37	1.55	1.43	1.61	1.18	1.49

論 点

- マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用について、雇用保険制度の趣旨、適用により生ずる事務コストや検討会の報告書を踏まえ、現時点で全てのマルチジョブホルダーに対し雇用保険を適用することについてどのように考えるか。
- 報告書においては、「現行の被保険者類型も参考に、まずは、マルチジョブでの働き方になじみ、上記のような制度設計にも親和性が高く、かつ、財政影響を予測しやすい対象者層を抽出し、試行的に制度導入を図ることも考えられる」とされているが、
 - ・ マルチジョブホルダーの人数や、有業者に対するマルチジョブホルダーの割合の動向
 - ・ 求職者支援制度の利用状況や職業訓練の受講に関する年齢別の状況を踏まえ、試行的に雇用保険を適用すること及びその対象者層についてどのように考えるか。