

参考資料

(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)

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

1. 開催趣旨

雇用保険部会報告等を踏まえ、複数の事業所で雇用される者（いわゆるマルチジョブホルダー）に対する雇用保険の適用の在り方について、専門的、技術的観点から検討するもの。

（参考）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。

2. 検討事項

マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の在り方について、以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 複数の事業所で働く者の実態
- (2) 失業についての考え方
- (3) 考えられる適用の方策や論点、課題の整理 等

3. 参集者

(座長) 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
酒井正 法政大学経済学部教授
渡邊絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
中野妙子 名古屋大学大学院法学研究科教授

4. 開催実績

第1回	平成30年1月31日(水)	第5回	平成30年11月21日(水)
第2回	平成30年7月26日(木)	第6回	平成30年12月3日(月)
第3回	平成30年9月27日(木)	第7回	平成30年12月26日(水)
第4回	平成30年10月17日(水)		

世帯状況②

第2回 検討会(H30.7.26)
資料2より抜粋

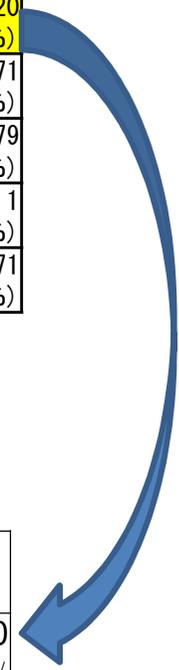
- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者のうち、世帯主である者の扶養親族の数を見ると、71.7%が扶養親族0人、つまり単身世帯が多い。

【世帯状況】

		年齢(年代別)						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%)

【世帯主の扶養親族の数】

		扶養親族の人数					合計
		0人	1人	2人	3人	4人	
世帯上の地位	世帯主	86	18	6	7	3	120
	%	71.7%	15%	5%	5.8%	2.5%	100%



就業形態

- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者は、本業及び副業のどちらにおいても、パート・アルバイトの者が多い。

男女計		正社員	契約・嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	請負会社の社員	期間工・季節工・日雇	会社などの役員	自営業主	家族従業員・家業の手伝い	自由業・フリーランス(独立)・個人請負	その他	合計
本業	人	7	21	290	12	1	0	3	14	1	21	1	371
	%	1.9	5.7	78.2	3.2	0.3	0	0.8	3.8	0.3	5.7	0.3	100
収入の最も多い副業	人	3	28	299	26	1	3	2	0	0	9	0	371
	%	0.8	7.5	80.6	7	0.3	0.8	0.5	0	0	2.4	0	100
収入の2番目に多い副業	人	2	10	106	19	1	4	1	2	0	7	1	153
	%	1.3	6.5	69.3	12.4	0.7	2.6	0.7	1.3	0	4.6	0.7	100
収入の3番目に多い副業	人	1	3	22	5	1	2	0	0	0	3	1	38
	%	2.6	7.9	57.9	13.2	2.6	5.3	0	0	0	7.9	2.6	100
収入の4番目に多い副業	人	0	1	5	1	0	0	0	0	0	1	0	8
	%	0	12.5	62.5	12.5	0	0	0	0	0	12.5	0	100
収入の5番目に多い副業	人	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	%	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	100

※ 色つきは20%以上の部分

副業の理由

○ 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副業の理由（複数回答）をみると、「収入を増やしたいから」「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」、それらに次いで「時間のゆとりがあるから」「自分が活躍できる場を広げたいから」と回答する割合が高い。

【副業している理由(複数回答)】

	1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから	収入を増やしたいから	ローンなど借金や負債を抱えているため	転職したいから	独立したいから	自分が活躍できる場を広げたいから	様々な分野の人とつながりができるから	現在の仕事で必要な能力を活用・向上させるため	時間のゆとりがあるから	副業のほうが本当に好きな仕事だから	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから(大学教授、研究者など)	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	働くことができる時間に制約があり、1つの仕事で生活を営めるような収入を得られない仕事に就けなかったから	その他
人数	156	229	29	9	10	77	73	49	96	22	16	36	41	7
%	42.0	61.7	7.8	2.4	2.7	20.1	19.7	13.2	25.9	5.9	4.3	9.7	11.1	1.9

【働くことができる時間に制約がある理由】

	介護のため	育児のため	(自分の)病気のため、体力不足のため	その他
内訳(人)	5	12	13	12
%	12.2	29.3	31.7	29.3
371人に占める割合(%)	1.3	3.2	3.5	3.2

※ 色つきは20%以上の部分

適用範囲の変遷の比較

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: 1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: 1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: 1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～

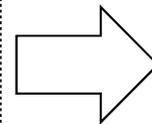
- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 31日以上(見込み)

※ 雇用保険の適用拡大による新たな資格取得者数: 2,207,904人(推計)

※厚生年金、
健康保険
(被用者保険)

【昭和55年～】

健康保険及び厚生年金保険について、通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上であれば適用されることを明確化(内かん)



【平成28年10月～】

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・賃金月額: 8.8万円以上
- ・学生は除外
- ・勤務期間: 1年以上(見込み)
- ・従業員規模501人以上の企業

雇用保険被保険者数の推移

【年度別】

(単位：人、%)

【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	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	
H21年度	36,612,254	△ 0.5	941,940	3.3	109,350	△ 7.5	24,045	△ 2.1
H22年度	37,195,060	1.6	946,528	0.5	101,664	△ 7.0	21,638	△ 10.0
H23年度	37,564,002	1.0	971,722	2.7	93,956	△ 7.6	20,031	△ 7.4
H24年度	37,816,094	0.7	1,106,958	13.9	90,812	△ 3.3	19,345	△ 3.4
H25年度	38,145,292	0.9	1,260,554	13.9	88,019	△ 3.1	18,718	△ 3.2
H26年度	38,621,660	1.2	1,432,663	13.7	82,077	△ 6.8	17,098	△ 8.7
H27年度	39,199,500	1.5	1,579,374	10.2	75,422	△ 8.1	16,421	△ 4.0
H28年度	39,706,530	1.3	1,776,809	12.5	68,996	△ 8.5	14,438	△ 12.1
H29年度	40,334,096	1.6	2,433,056	36.9	64,794	△ 6.1	9,489	△ 34.3
H30年度	40,744,742	1.0	2,700,293	11.0	57,885	△ 10.7	7,272	△ 23.4

	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	前年比	前年比	前年比	
H29年8月	40,439,748	1.6	2,394,800	42.4	86,410	△ 7.1	10,494	△ 32.6
9月	40,402,490	1.5	2,425,070	43.0	88,459	△ 7.5	9,712	△ 36.1
10月	40,372,915	1.6	2,447,502	43.8	90,668	△ 7.3	8,307	△ 38.7
11月	40,426,199	1.6	2,481,448	44.3	81,160	△ 7.8	8,197	△ 39.2
12月	40,465,434	1.7	2,513,996	44.3	52,662	△ 6.1	7,791	△ 41.6
H30年1月	40,326,430	1.6	2,543,343	34.2	41,184	△ 4.1	7,740	△ 41.6
2月	40,300,168	1.6	2,577,764	25.2	36,867	△ 2.7	7,655	△ 41.6
3月	40,252,864	1.4	2,607,974	16.4	28,947	△ 1.8	7,575	△ 41.8
4月	40,268,411	1.2	2,542,832	14.2	39,532	△ 7.9	7,488	△ 40.3
5月	40,707,353	1.1	2,575,186	12.8	59,007	△ 9.8	7,514	△ 36.3
6月	40,887,331	1.0	2,605,359	11.8	71,228	△ 9.9	7,499	△ 33.9
7月	40,875,961	1.0	2,633,648	11.4	75,063	△ 10.3	7,465	△ 30.3
8月	40,855,347	1.0	2,661,802	11.1	77,602	△ 10.2	7,453	△ 29.0
9月	40,802,035	1.0	2,687,843	10.8	79,933	△ 9.6	7,256	△ 25.3
10月	40,770,470	1.0	2,705,030	10.5	81,529	△ 10.1	7,073	△ 14.9
11月	40,836,835	1.0	2,735,801	10.3	72,577	△ 10.6	7,094	△ 13.5
12月	40,866,789	1.0	2,768,222	10.1	45,408	△ 13.8	7,040	△ 9.6
H31年1月	40,712,786	1.0	2,797,387	10.0	35,345	△ 14.2	7,105	△ 8.2
2月	40,699,164	1.0	2,831,562	9.8	31,354	△ 15.0	7,133	△ 6.8
3月	40,654,426	1.0	2,858,844	9.6	26,045	△ 10.0	7,139	△ 5.8
4月	40,640,560	0.9	2,788,168	9.6	35,708	△ 9.7	7,161	△ 4.4
R元年5月	41,088,147	0.9	2,817,451	9.4	54,956	△ 6.9	7,233	△ 3.7
6月	41,260,995	0.9	2,843,469	9.1	65,880	△ 7.5	7,249	△ 3.3
7月	41,287,390	1.0	2,870,469	9.0	68,937	△ 8.2	7,256	△ 2.8

(注1)各年度の数値は年度間月平均値である。

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

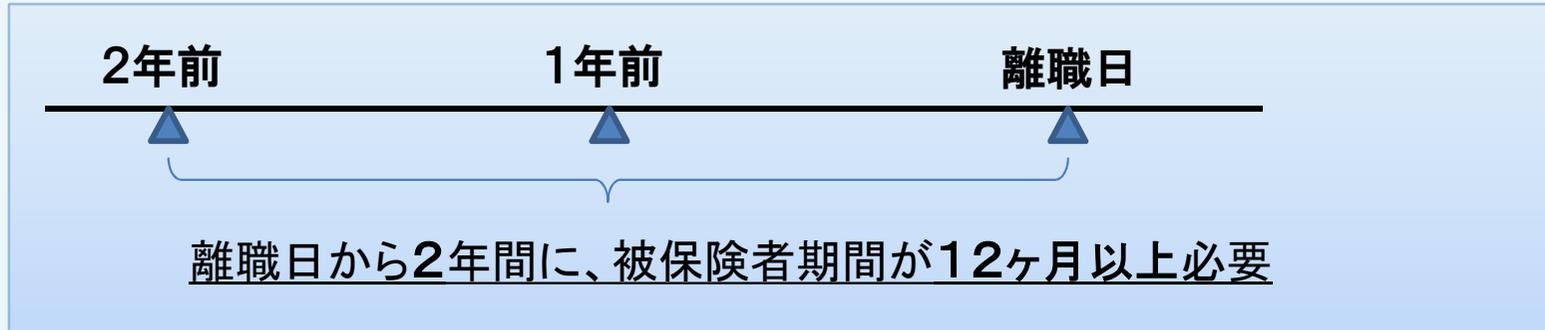
I (a) 一般求職者給付(基本手当等)

(1) 基本手当【法13】

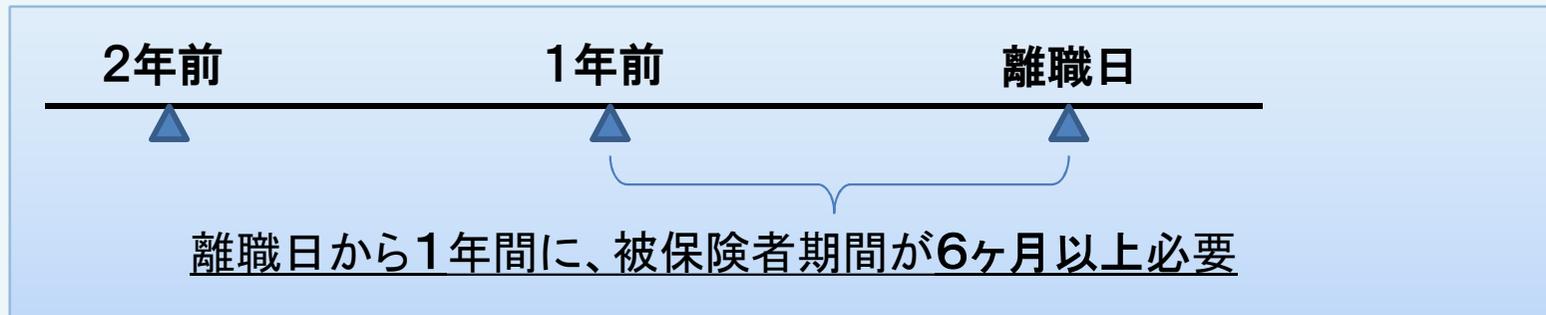
○一般被保険者が失業した際、(i)(ii)のいずれかに該当する場合に支給。

※4週間に1回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行う。

(i) 一般被保険者が離職した場合



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



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

・基本手当 受給者実人員	374,762人 (H30年度)
・高年齢求職者給付金 受給者数	286,316人 (H30年度)
・特例一時金 受給者数	83,966人 (H30年度)
・日雇労働求職者給付金 受給者実人員	5,521人 (H30年度)

I (a) 一般求職者給付(基本手当等)

○支給日額及び日数は、それぞれ離職前賃金や年齢、離職理由等によって変わる。

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

① 賃金日額の年齢別上限額 (令和元年8月1日～) 【法17】

年齢区分	賃金日額下限額	賃金日額上限額
30歳未満	2,500 円	13,630 円
30歳以上45歳未満		15,140 円
45歳以上60歳未満		16,670 円
60歳以上65歳未満		15,890 円

② 基本手当の給付率 【法16】

(60歳未満)

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,500 - 5,010 円	80%	2,000 - 4,008 円
5,010 - 12,330 円	80 - 50%	4,008 - 6,165 円
12,330 - 16,670 円	50%	6,165 - 8,335 円

(60歳以上65歳未満)

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,500 - 5,010 円	80%	2,000 - 4,008 円
5,010 - 11,090 円	80 - 45%	4,008 - 4,990 円
11,090 - 15,890 円	45%	4,990 - 7,150 円

I (a) 一般求職者給付(基本手当等)

③ 給付日数(原則)【法22,23】

(イ) 倒産、解雇等による離職者((ハ)を除く)

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

(ロ) 一般の離職者((イ)又は(ハ)以外の者)

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

※ 有期労働契約が更新されなかったことによる離職者については、原則(ロ)の給付日数だが、平成34年3月31日までは、暫定的に(イ)の給付日数となる。

(ハ) 就職困難な者(障害者等)

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

I (a) 一般求職者給付(基本手当等)

<給付日数の特例>

(イ) 訓練延長給付【法24】

受給資格者が公共職業安定所長の指示により公共職業訓練等を受講する場合に、訓練終了までの間、その者の所定給付日数を超えて、基本手当が支給される。

(ロ) 個別延長給付【法24の2】

難病患者、発達障害者等又は災害により離職した場合等に、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間（最大120日）延長される。

(ハ) 広域延長給付【法25】

厚生労働大臣が指定した地域において、広域職業紹介により職業のあっせんを受けることが適当と公共職業安定所長が認定する受給資格者について、所定給付日数を90日超えて、基本手当が支給される。

(ニ) 全国延長給付【法27】

失業の状況が全国的に著しく悪化し、一定の基準（基本受給率4%超）を満たす場合に、全ての受給資格者について所定給付日数を90日超えて基本手当が支給される。

(ホ) 地域延長給付【法附則5】

倒産、解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間延長される。（令和4年3月31日までの暫定措置）

I (a) 一般求職者給付(基本手当等)

(2) 技能習得手当【法36】

基本手当の受給資格者が、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合に、その公共職業訓練等を受ける期間について支給される。

- ・ 受講手当：日額500円（40日まで）
- ・ 通所手当：運賃相当額（注：通勤方法により手当額は異なる）

(3) 寄宿手当【法36】

基本手当の受給資格者が、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族と別居して寄宿する場合に、その寄宿する期間について支給される。（月額10,700円）

※ 「同居の親族」は、婚姻の届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。

(4) 傷病手当【法37】

基本手当の受給資格者が、離職後公共職業安定所に出頭し、求職の申込みをした後に、疾病又は負傷のために職業に就くことができない場合、基本手当受給期間内の当該疾病又は負傷のために基本手当の支給を受けることができないことの認定を受けた日について、支給される。（基本手当の日額に相当する額）

※ 支給日数の限度は、疾病又は負傷のために基本手当の支給を受けることができないとの認定を受けた受給資格者の所定給付日数から、当該受給資格に基づき既に基本手当を支給した日数を差し引いたものとなる。

I (b),(c), (d) 高年齢求職者給付金、特例一時金及び日雇労働求職者給付金

(b) 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6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。

(c) 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。

(d) 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。

- ※1 なお、直近2月の各月に、同一事業主に18日以上雇用された場合又は同一の事業主に継続して31日以上雇用された場合は、日雇労働者に該当しない（公共職業安定所長の認可を受けたときを除く）。
- ※2 受給資格決定月における最大支給日数は、前2月間に貼付された印紙の枚数に応じて、13日（印紙26～31枚）から17日（印紙44枚以上）までとなる。

等級・日数	給付金日額
①第1級印紙保険料を24日分以上納付	7,500円
②第1級及び第2級印紙保険料を24日分以上納付(①を除く)	
③第1級、第2級及び第3級印紙保険料を24日分以上納付(①、②を除く) かつ 第3級印紙保険料の算定納付日数 ≤ 第1級印紙保険料の納付日数 × 3/5	6,200円
①、②、③以外	4,100円

Ⅱ 就職促進給付

就業促進手当等【法56の3 等】

イ 就業手当

受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額が支給される。（ロの対象とする就職を除く）

ロ 再就職手当

受給資格者が安定した職業（1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合には、支給残日数の60%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される。

支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合には、支給残日数の70%に基本手当日額を乗じた一時金が支給される。

ハ 就業促進定着手当

再就職手当の受給者が再就職後6月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6月分が支給される（再就職手当支給前の支給残日数の40%（再就職手当の給付率が70%の場合は、30%）が上限額。）。

ニ 常用就職支度手当

障害者、45歳以上の再就職援助計画対象者等が安定的な職業に再就職した場合であって、支給残日数が所定給付日数の3分の1未満である者について、支給残日数の40%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される（ロの手当を受けられる場合を除く。）。

ホ 移転費

公共職業安定所及び職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く）の紹介した職業に就く等のため、住所又は居所を変更する必要がある場合に、受給資格者本人とその家族の移転に要する費用が支給される。

ヘ 求職活動支援費

公共職業安定所の紹介により広範囲の地域にわたる求職活動をする場合、交通費及び宿泊料が支給される。また、面接に際して子どもの一時的預かりを利用する場合の費用等についても支給する。

・就業手当 受給者実人員 959人（H30年度平均）
・再就職手当 受給者数 416,257人（H30年度）
・就業促進定着手当 受給者数 107,378人（H30年度）

・常用就職支度手当 受給者数 2,998人（H30年度）
・移転費 受給者数 2,656人（H30年度）
・求職活動支援費 受給者数 8,874人（H30年度）

Ⅲ 教育訓練給付

雇用保険の被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(※1)である者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付

(※1) 妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大20年に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

① 一般教育訓練に係る教育訓練給付金(受給者数 92,571人(平成30年度))

- 支給要件：被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)で、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の20%相当額(上限10万円)
- 対象訓練：雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる教育訓練。医療・福祉関係、事務関係等幅広く指定されている。(指定講座数11,701講座:平成31年4月1日時点)

② 特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金(令和元年10月1日施行)

- 支給要件：一般教育訓練と同様。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の40%相当額(上限20万円)
- 対象訓練：雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資するもの。(指定講座数150講座:令和元年10月1日時点)

③ 専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金(受給者数 58,486人(平成30年度))

- 支給要件：被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)で、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の50%相当額(上限年間40万円)を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給。加えて、資格取得等し、かつ、訓練修了後1年以内に、被保険者として雇用された者又は当該資格取得等が訓練修了後1年以内である被保険者として雇用されている者には、当該教育訓練に要した費用の20%相当額(上限年間16万円)を追加支給
- 対象訓練：専門的・実践的であると認められる以下の訓練について指定(指定講座数2,436講座:令和元年10月1日時点)
 - ・ 業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程(期間は、原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間(法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年となるものを含む))
 - ・ 専門学校等の職業実践専門課程等(キャリア形成促進プログラムを含む)(期間は、2年(キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満))
 - ・ 専門職大学院(期間は、2年以内(資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間))
 - ・ 職業実践力育成プログラム(期間は、正規課程は1年以上2年以内、特別の課程は時間が120時間以上かつ期間が2年以内)
 - ・ 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とした課程(原則時間が120時間以上かつ期間が2年以内)
 - ・ 第四次産業革命スキル習得講座(時間が30時間以上かつ期間が2年以内)
 - ・ 専門職大学等の課程(専門職大学・学科は4年、専門職短期大学・学科は3年以内)

(※2) ③専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者であつて要件を満たす者には、基本手当の80%を訓練受講中に2箇月ごとに支給(教育訓練支援給付金。令和3年度までの暫定措置)。

14 (※3) ③専門実践教育訓練には、上記の他、10年間における支給上限も設定されている。

IV (a) 高年齢雇用継続給付

(a) 高年齢雇用継続給付

基本手当を受給せずに雇用を継続する者に対して支給する「高年齢雇用継続基本給付金」と基本手当を受給した後再就職した者に対して支給する「高年齢再就職給付金」の二つの給付金がある。

① 支給対象者

(I) 高年齢雇用継続基本給付金【法61】

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

(II) 高年齢再就職給付金【法61の2】

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者

- a 基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
- b 再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
- c 安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

② 給付額

60歳以後の各月の賃金の15%

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は遡減した率【右図参照】

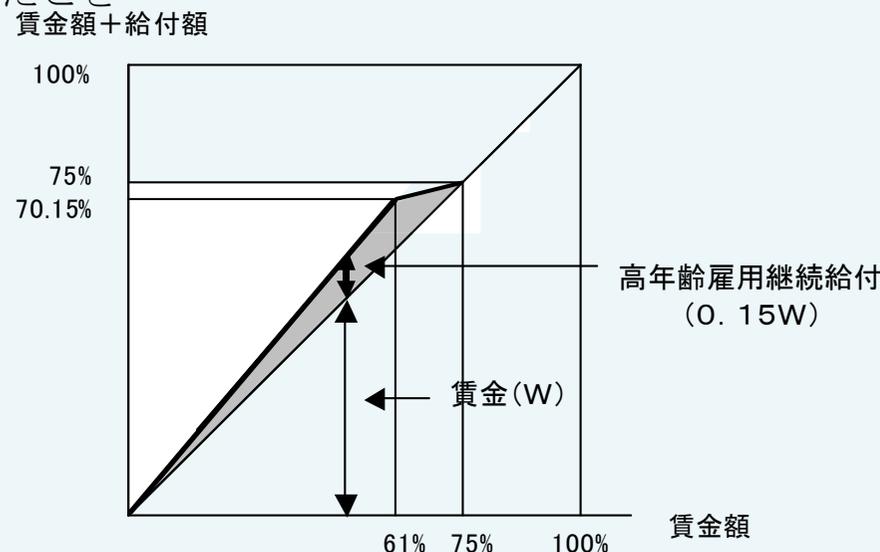
※賃金と給付の合計が月額33万9,560円を超える場合、超える額を減額

③ 支給期間

65歳に達するまでの期間

※①(ロ)は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間)

(注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。



(注) パーセンテージは60歳時点の賃金に対する割合である。

・高年齢雇用継続給付 初回受給者数 172,135人 (H30年度)

IV (b) ,(c) 育児休業給付及び介護休業給付

(b) 育児休業給付【法61の4】

① 支給対象者

1歳※1(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合※2については最長で2歳に達するまで)未満の子を養育するため育児休業をした被保険者であって、育児休業開始前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある者

※1 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において、当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2か月。

※2 『一定の場合』とは、保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子の養育を行っている配偶者が死亡した場合等

② 支給額

育児休業開始から6月までは休業開始時賃金の67%相当額、それ以降は休業開始前賃金の50%相当額を支給

※原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率を引上げ

※賃金と給付の合計額が休業開始時賃金日額の80%を超える場合は、超える額を減額

(c) 介護休業給付【法61の6】

① 支給対象者

家族の介護を行うため介護休業をした被保険者であって、介護休業開始前2年間にみなし被保険者期間が12月以上ある者

② 支給額

休業開始時賃金日額の67%相当額を支給

※賃金と給付の合計額が休業開始時賃金日額の80%を超える場合は、超える額を減額

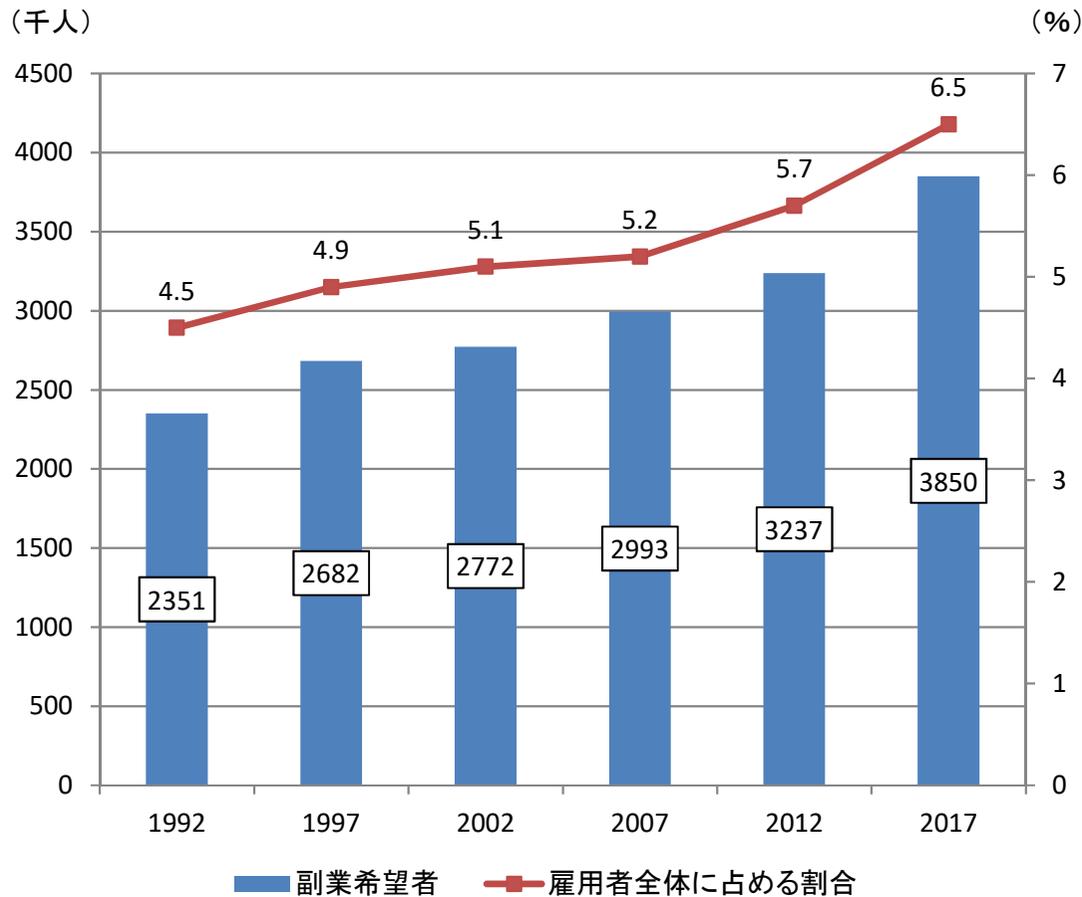
- ・ 育児休業給付 初回受給者数 363,674人 (H30年度)
- ・ 介護休業給付 受給者数 18,531人 (H30年度)

副業・兼業の現状（働き手側①）

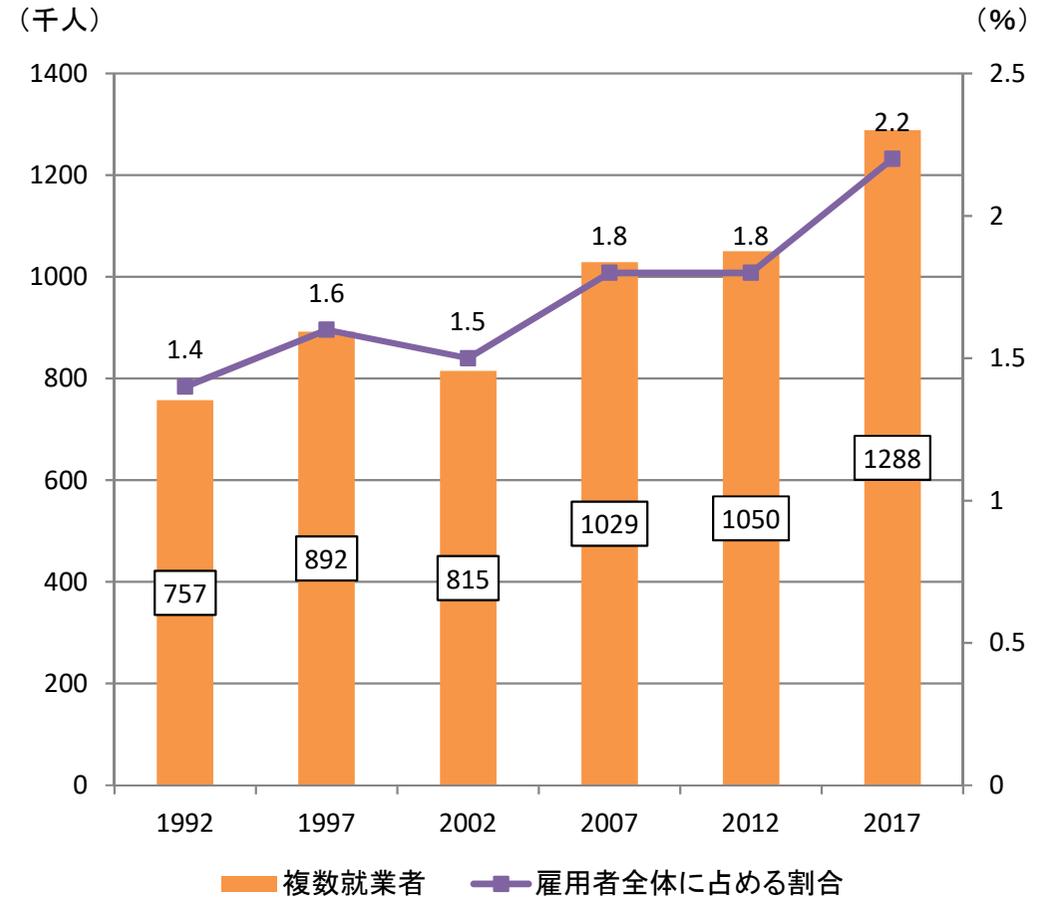
第2回副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会（H30.10.2）
資料5より抜粋

- 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。

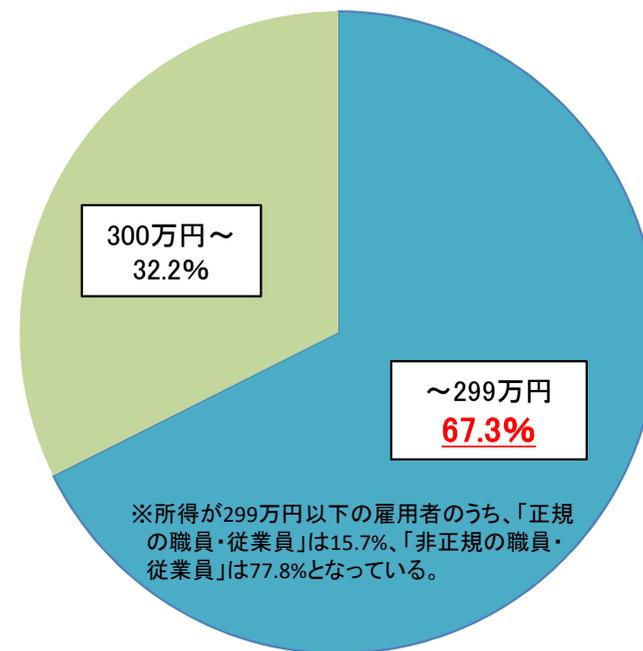
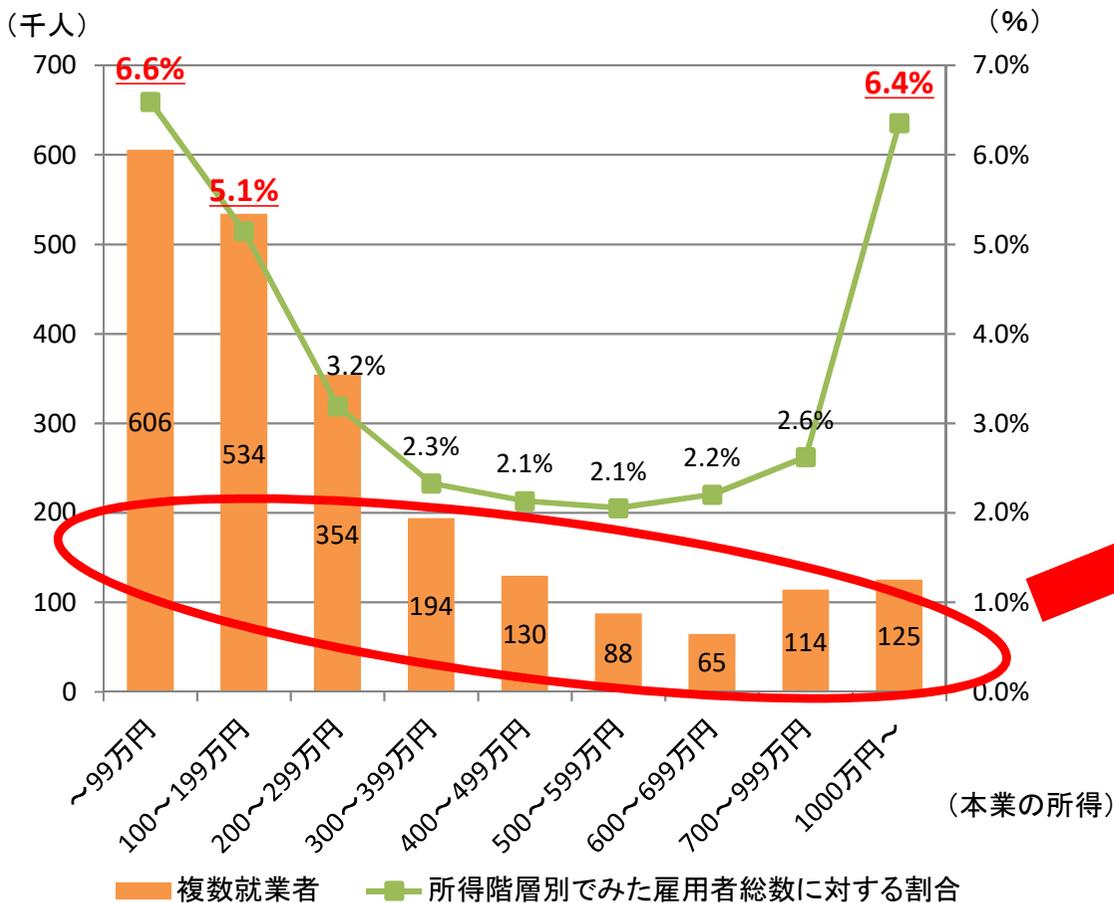
副業・兼業の現状(働き手側②)

第2回副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会 (H30.10.2)
資料5より抜粋

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

<本業の所得階層別でみた副業している者の数>

(注) 本業については、「雇用者」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



※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」

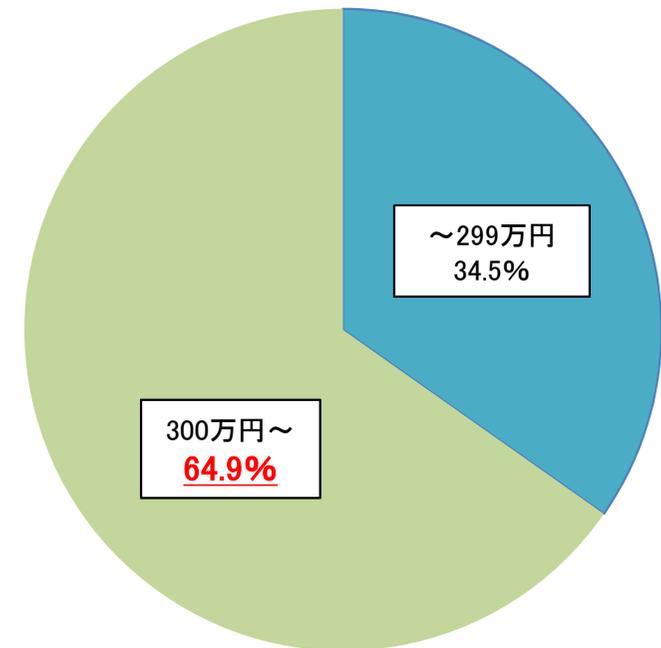
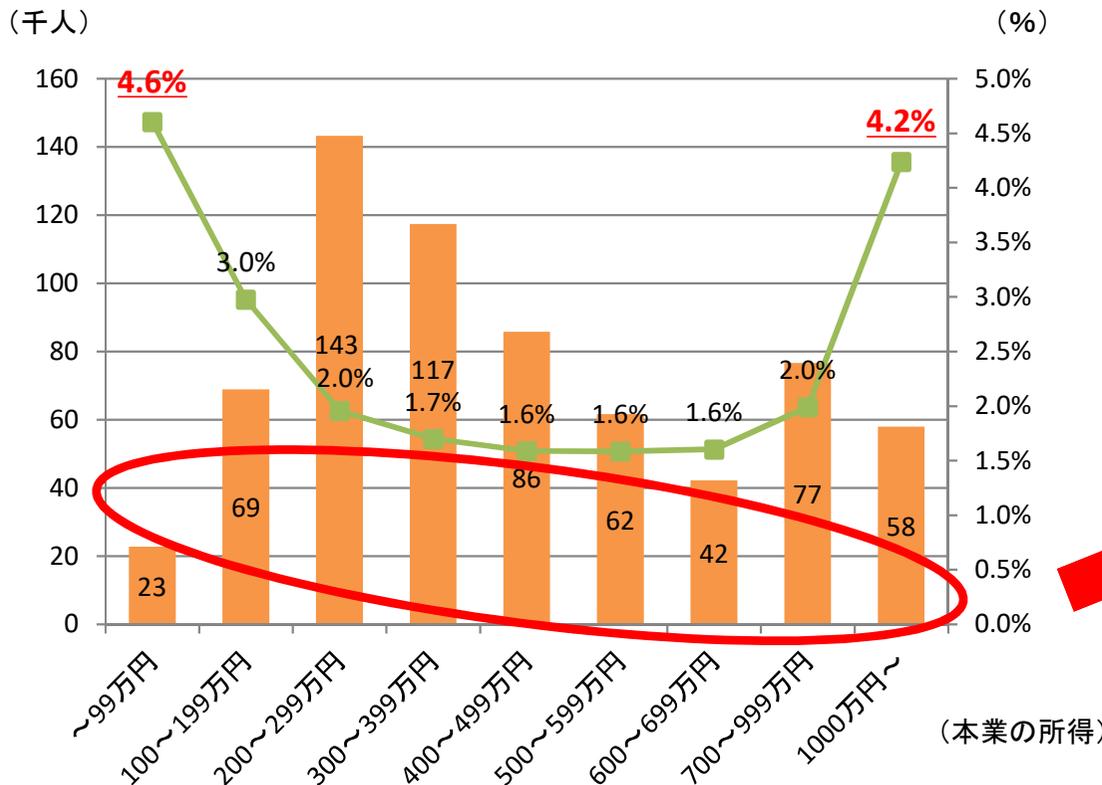
副業・兼業の現状(働き手側②: 正規の職員・従業員)

第2回副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会 (H30.10.2)
資料5より抜粋

- 副業をしている者を本業（正規の職員・従業員に限る。以下このページにおいて同じ。）の所得階層別にみると、本業の所得が300万円以上の階層で全体の6割以上を占めている。（副業の有無に関わらず、本業の所得が300万円以上の階層が全体の7割弱を占めていることに留意が必要。）
- 雇用者（うち正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が99万円以下の階層と1000万円以上の階層で副業をしている者の割合が比較的高い。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

(注) 本業については、「雇用者（うち正規の職員・従業員）」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



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

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

※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」

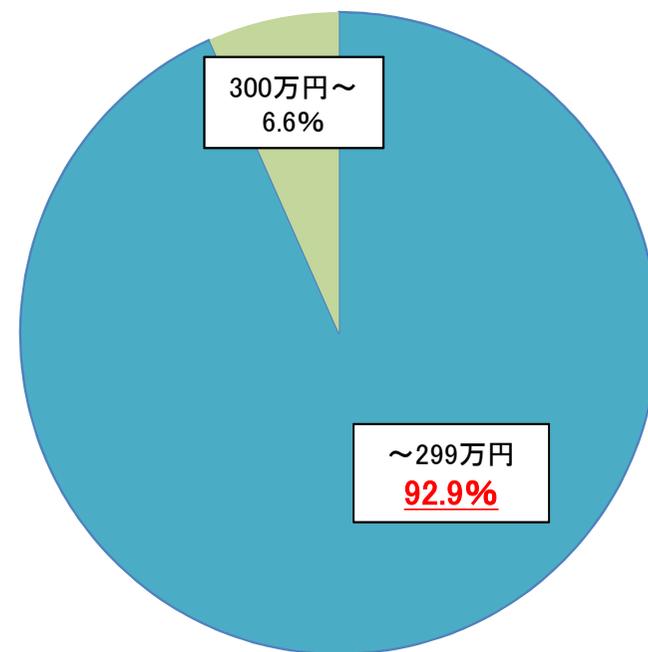
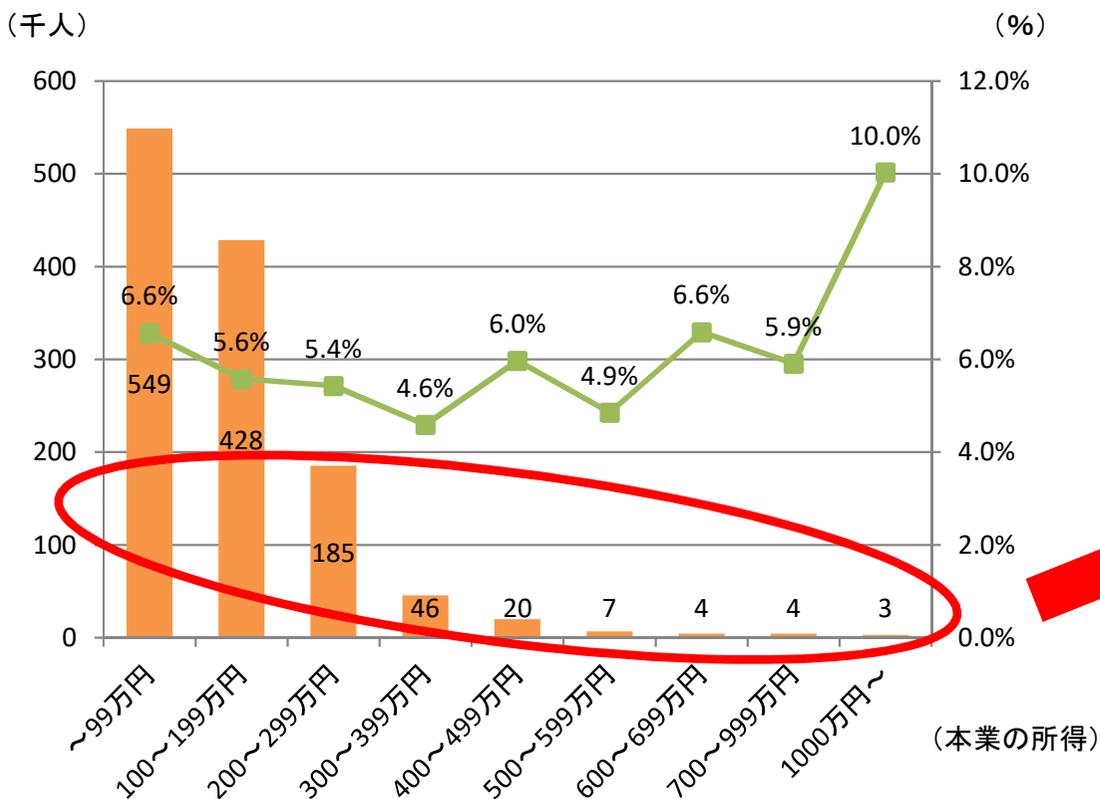
副業・兼業の現状(働き手側②):非正規の職員・従業員)

第2回副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会 (H30.10.2)
資料5より抜粋

- 副業をしている者を本業（非正規の職員・従業員に限る。以下このページにおいて同じ。）の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約9割を占めている。
- 雇用者（うち非正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が100万円以上の各階層においては、雇用者総数に対する副業をしている者の割合（P2参照）より高い。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

(注) 本業については、「雇用者（うち非正規の職員・従業員）」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



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

※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。

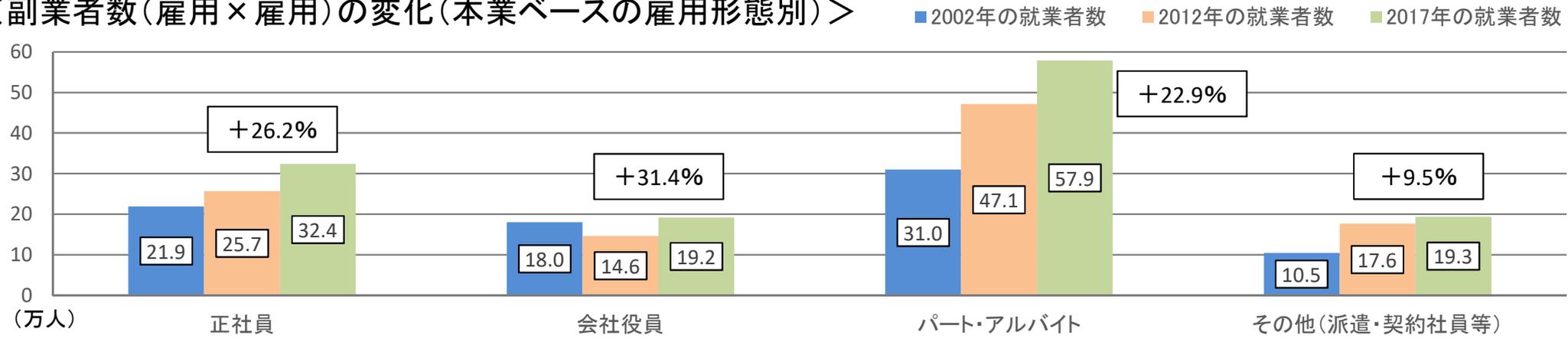
(出典) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

副業・兼業の現状(働き手側③)

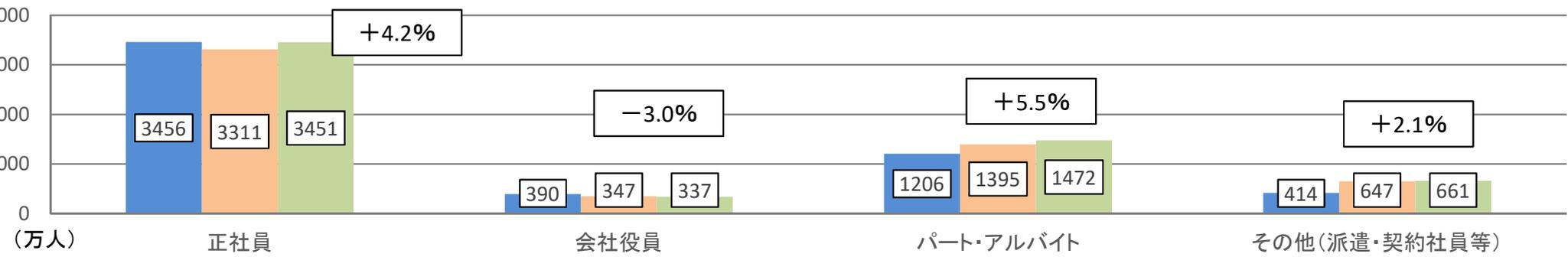
第2回副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会 (H30.10.2)
資料5より抜粋

- 「正社員」、「パート・アルバイト」、「その他(派遣・契約社員等)」は、全体の就業者数の増加に比べて、副業者数が大きく増加した。
- 「会社役員」は、全体の就業者数が減少する一方、副業者の数は増加した。

＜副業者数(雇用×雇用)の変化(本業ベースの雇用形態別)＞



＜全体の就業者数(雇用)の変化＞



＜副業者数の変化(本業ベース)と全体の就業者数の変化の比較(2012年からの増減率の比較)＞

	正社員	会社役員	パート・アルバイト	その他(派遣・契約社員等)
副業者	26.2%	31.4%	22.9%	9.5%
全就業者	4.2%	-3.0%	5.5%	2.1%

(出典)総務省「就業構造基本調査」

※同調査における「雇用者」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。

「経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月21日閣議決定）」（抜粋）

第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり

1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化

(2) 全世代型社会保障への改革

① 70歳までの就業機会確保

(多様な選択肢)

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とり得る選択肢を広げる必要がある。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定し得る。

企業は (a) から (g) の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

(第一段階の法制整備)

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の (a) ～ (g) といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

(第二段階の法制整備)

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

(提出時期及び留意点)

混乱が生じないように、65歳（現在63歳。2025年に施行完了予定）までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。

手続的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を図る。

未来投資戦略2018 - 「Society5.0」 「データ駆動型社会」 への変革 - (平成30年6月15日閣議決定) (抄)

II. 経済構造改革への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(3) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

⑤多様で柔軟なワークスタイルの促進

- ・ 副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。