

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

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。

「考えられる給付・適用の制度設計」

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）

4. マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用に係る制度設計

（2）給付に関する制度設計

ア) 保険事故の設定（求職者給付）について

マルチジョブホルダーについては、一般被保険者と異なり、複数の雇用のうち、いずれか一つを離職し、残る雇用で賃金を得つつ、求職活動を行う状態（いわゆる「部分失業」の状態）も多いと想定される。

これを踏まえつつ、一般被保険者でも週所定労働時間20時間を割り、資格喪失する状態を離職として取り扱っていることも勘案し、マルチジョブホルダーについては、適用要件を満たさなくなった段階（被保険者資格を喪失する段階）で、同時に保険事故の発生と考えるのが自然である。

なお、基準引下げ方式の場合、現行の一般被保険者も含めて保険事故として取り扱う週所定労働時間の水準も引き下げることになるが、「自らの労働により生計を維持する者」の週所定労働時間の水準を引き下げる合理的な説明は困難と言わざるを得ない。

イ) 求職者給付の給付方法について

求職者給付については、現行、基本手当のように、4週間に一度の失業認定を行いつつ、失業している日について支給する方式（基本手当方式）と、高年齢求職者給付のように、一度、失業認定を行った段階で、基本手当日額の一定日数分を一時金として支給する方式（一時金方式）がある。

基本手当方式については、上記の部分失業の状態も多いと想定されることを考慮すると、

- ・ そもそも、失業認定日にハローワークに出頭を求める基本手当方式がなじむか（認定日の変更を柔軟に認めると、失業認定の意味合いを没却しかねないほか、一般の基本手当受給者とのバランスを失する）
- ・ 内職減額がかかるケースが増えると想定され、基本手当の支給額が小さくなってしまわないか、といった問題が懸念される。

その点、一時金方式の場合、内職減額等の仕組みがないため、マルチジョブホルダーにはなじみやすい側面がある。

「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、実行可能性のある方式としては、「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。

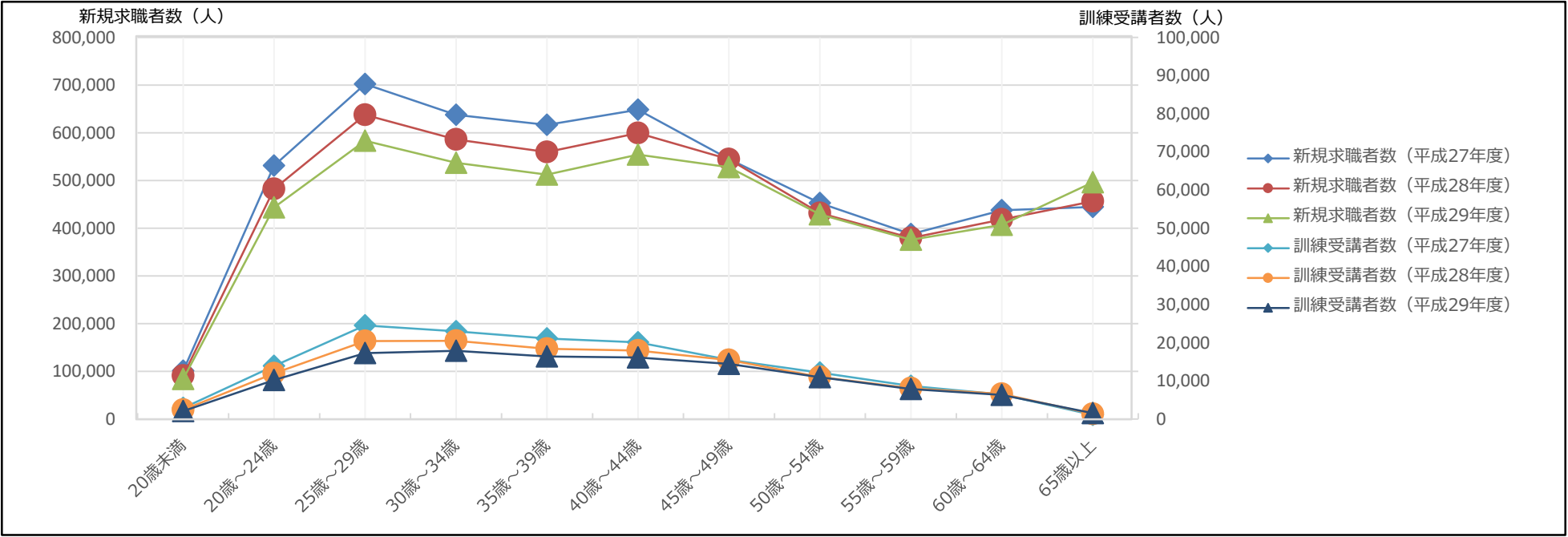
これらのマルチジョブホルダーであって雇用の安定化の必要性が高いと考えられる者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各種の施策を活用し、支援を行っていくことが適当と考えられる。

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。

新規求職者数と訓練受講者数の推移

第132回雇用保険部会資料
資料1(抜粋)

- 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)

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：%)

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）

第132回雇用保険部会資料
資料1（抜粋）

○ 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

「65歳以上の複数事業所で雇用される者の就労に関する実態調査」

- 複数就業者についての実態調査（JILPT調査(速報版)）を補完するため、65歳以上の複数就業者に関する実態調査を実施。

調査方法

- 調査方法：インターネット調査
- 調査期間：令和元年9月13日から9月17日
- 有効回答数
登録時点で仕事をしているとしていた65歳以上の約7万6千人に調査協力依頼のメールを送信し、約20,000人から回答を得た。
- 調査事項
副業の具体的状況(収入の多い順に5つまでの就業形態、労働時間等)

	男女計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
65歳～69歳	12,343	62.0%	8,683	43.6%	3,660	18.4%
70歳～79歳	6,996	35.2%	4,549	22.9%	2,447	12.3%
80歳～89歳	532	2.7%	303	1.5%	229	1.2%
90歳以上	26	0.1%	13	0.1%	13	0.1%
全体	19,897	100.0%	13,548	68.1%	6,349	31.9%

※男女別の割合は、男女計を母数として計算

調査結果

- 「仕事は2つ以上（副業をしている）」と回答があった者のうち分析対象としたのは710人であった。

	人	%
回答（全体）	19,897	100.0%
仕事は2つ以上 （副業をしている）	800	4.0%
仕事をしていない。 または仕事は1つ	19,097	96.0%

※うち、データに欠損があったものを除くと710人

※「仕事」には、雇用以外の会社の役員等非雇用も含む。

- 上記710人について、
 - ①雇用保険に加入していると回答した者以外
 - ②本業及び副業（雇用に限る）における週の所定労働時間の合計が20時間以上となる
 - ③本業及び副業の週の所定労働時間がいずれも20時間未満という要件にいずれも該当する者を機械的に絞り込んだ結果、33人（4.6%）となった。

※ 64歳以下のJILPT調査では、副業をしている者は9,299人であり、うち上記①～③を行った結果は371人（4.0%）であった。

「65歳以上の複数事業所で雇用される者の就労に関する実態調査」の結果 を踏まえたマルチジョブホルダーの65歳以上と64歳以下の比較

- 65歳以上で最も多いのは「世帯主」であり、64歳以下は相対的に「世帯主」が少なく、「世帯主の配偶者」が最も多い。
- 65歳以上の世帯主は扶養家族が多く、64歳以下の世帯主は扶養家族が少ない（単身世帯が多い）。

【男女別世帯上の地位の分布】

	65歳以上			64歳以下		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
世帯主	28 84.8%		28 84.8%	47 12.7%	73 19.6%	120 32.3%
世帯主の配偶者		4 12.1%	4 12.1%	1 0.3%	170 45.8%	171 46.1%
世帯主の子				21 5.7%	58 15.6%	79 21.3%
その他	1 3.0%		1 3.0%		1 0.3%	1 0.3%
合計	29 87.9%	4 12.1%	33 100.0%	69 18.6%	302 81.4%	371 100.0%

【上の表で世帯主と回答した者についての扶養家族の数】

	0人	1人	2人	3人	4人	合計
65歳以上 (対象は男性のみ)	6 21.4%	17 60.7%	4 14.3%		1 3.6%	28 100.0%
64歳未満	86 71.7%	18 15.0%	6 5.0%	7 5.8%	3 2.5%	120 100.0%
男性	29 61.7%	9 19.1%	4 8.5%	4 8.5%	1 2.1%	47 100.0%
女性	57 78.1%	9 12.3%	2 2.7%	3 4.1%	2 2.7%	73 100.0%

「65歳以上の複数事業所で雇用される者の就労に関する実態調査」の結果 を踏まえたマルチジョブホルダーの65歳以上と64歳以下の比較

○ マルチジョブホルダーの個人収入（本業及び副業）について見ると、全体に占める300万円未満の者の割合について、65歳以上は51%であり、64歳以下は87%となっている。

○ 世帯収入については、65歳以上は64歳に比較して「400～500万円未満」が多くなっている。全体に占める300万円未満の者の割合について、65歳以上は12%であり、64歳以下は27%となっている。

【個人収入（本業及び副業）の分布】

		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	1,400～1,500万円未満	1,500～1,600万円未満	1,600～2,000万円未満	2,000万円以上	合計
65歳以上	人		4	4	4	1	4	6	7	1			1	1								33
	%	51%	12.1%	12.1%	12.1%	3.0%	12.1%	18.2%	21.2%	3.0%			3.0%	3.0%								100.0%
64歳以下	人	30	126	91	34	25	15	25	7	3	4	2	1	3			1		1	1	2	371
	%	8.1%	34.0%	24.5%	9.2%	6.7%	4.0%	6.7%	1.9%	0.8%	1.1%	0.5%	0.3%	0.8%			0.3%		0.3%	0.3%	0.5%	100.0%

【世帯収入の分布】

		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	1,400～1,500万円未満	1,500～1,600万円未満	1,600～2,000万円未満	2,000万円以上	合計
65歳以上	人				1	1	2	4	11	6	1	2	1	1	2		1					33
	%	12%			3.0%	3.0%	6.1%	12.1%	33.3%	18.2%	3.0%	6.1%	3.0%	3.0%	6.1%		3.0%					100.0%
64歳以下	人	5	12	20	23	18	22	41	51	34	29	32	23	16	10	11	11	1	1	2	9	371
	%	1.3%	3.2%	5.4%	6.2%	4.9%	5.9%	11.1%	13.7%	9.2%	7.8%	8.6%	6.2%	4.3%	2.7%	3.0%	3.0%	0.3%	0.3%	0.5%	2.4%	100.0%

※ 色つきは割合が最も高い年収幅

※ 64歳以下については独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業に関する実態調査」を元に厚生労働省職業安定局雇用保険課にて作成

(参考)「65歳以上の複数事業所で雇用される者の就労に関する実態調査」の結果 を踏まえたマルチジョブホルダーの65歳以上と64歳以下の比較

- 年代別のマルチジョブホルダーの個人収入（本業及び副業）について、回答割合の高い収入層を見ると
 - ・ 10歳代は「100万円未満」と、20歳代は「150万円未満」と、30歳代～64歳は「50～150万円未満」と回答した者の割合が高くなっている。
 - ・ 一方、65歳以上については、「300～500万円未満」と回答した者の割合が高くなっている。

【個人収入（本業及び副業）の分布（年代別）】

		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	1,400～ 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
10歳代	人	5	5	1		1															
	%	41.7%	41.7%	8.3%		8.3%															
20歳代	人	12	29	12	4	4	4	4	2		1										
	%	16.7%	40.3%	16.7%	5.6%	5.6%	5.6%	5.6%	2.8%		1.4%										
30歳代	人	3	31	19	6	5	4	6	1	2	1								1	1	
	%	3.8%	38.8%	23.8%	7.5%	6.3%	5.0%	7.5%	1.3%	2.5%	1.3%								1.3%	1.3%	
40歳代	人	9	33	28	10	8	2	9	3		1	2	1	1			1				
	%	8.3%	30.6%	25.9%	9.3%	7.4%	1.9%	8.3%	2.8%		0.9%	1.9%	0.9%	0.9%			0.9%				
50歳代	人	1	24	23	11	5	3	4	1	1				1							1
	%	1.3%	32.0%	30.7%	14.7%	6.7%	4.0%	5.3%	1.3%	1.3%				1.3%							1.3%
60歳～64歳	人		4	8	3	2	2	2			1			1					1		
	%		16.7%	33.3%	12.5%	8.3%	8.3%	8.3%			4.2%			4.2%					4.2%		
65歳以上	人		4	4	4	1	4	6	7	1			1	1							
	%		12.1%	12.1%	12.1%	3.0%	12.1%	18.2%	21.2%	3.0%			3.0%	3.0%							

※ 色つきは割合が高い上位2つの年収幅

※ 64歳以下については独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業に関する実態調査」を元に厚生労働省職業安定局雇用保険課にて作成

(参考) 「65歳以上の複数事業所で雇用される者の就労に関する実態調査」の結果を踏まえたマルチジョブホルダーの65歳以上と64歳以下の比較

- 年代別のマルチジョブホルダーの世帯収入については、
 - ・ 全世代を通じて、300万円～600万円未満と回答した人数が相対的に多くなっている。

【世帯収入の分布(年代別)】

		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	1,400～1,500万円未満	1,500～1,600万円未満	1,600～2,000万円未満	2,000万円以上
10歳代	人	1				2	1	3					2		1	1			1		
	%	8.3%				16.7%	8.3%	25.0%					16.7%		8.3%	8.3%			8.3%		
20歳代	人	1	7	3	1	3	6	7	11	3	3	7	5	7	3	2					3
	%	1.4%	9.7%	4.2%	1.4%	4.2%	8.3%	9.7%	15.3%	4.2%	4.2%	9.7%	6.9%	9.7%	4.2%	2.8%					4.2%
30歳代	人		1	6	6	3	7	10	13	7	11	6	2	2	2	0	2				2
	%		1.3%	7.5%	7.5%	3.8%	8.8%	12.5%	16.3%	8.8%	13.8%	7.5%	2.5%	2.5%	2.5%	0.0%	2.5%				2.5%
40歳代	人	3	2	5	7	7	2	12	10	14	9	11	10	4	2	3	5			1	1
	%	2.8%	1.9%	4.6%	6.5%	6.5%	1.9%	11.1%	9.3%	13.0%	8.3%	10.2%	9.3%	3.7%	1.9%	2.8%	4.6%			0.9%	0.9%
50歳代	人		2	4	7	2	3	5	12	8	6	5	4	3	2	4	4	1		1	2
	%		2.7%	5.3%	9.3%	2.7%	4.0%	6.7%	16.0%	10.7%	8.0%	6.7%	5.3%	4.0%	2.7%	5.3%	5.3%	1.3%		1.3%	2.7%
60歳～64歳	人			2	2	1	3	4	5	2		3				1					1
	%			8.3%	8.3%	4.2%	12.5%	16.7%	20.8%	8.3%		12.5%				4.2%					4.2%
65歳以上	人				1	1	2	4	11	6	1	2	1	1	2		1				
	%				3.0%	3.0%	6.1%	12.1%	33.3%	18.2%	3.0%	6.1%	3.0%	3.0%	6.1%		3.0%				

※ 色つきは割合が高い上位2つの年収幅

※ 64歳以下については独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業に関する実態調査」を元に厚生労働省職業安定局雇用保険課にて作成

高年齢求職者給付金の概要

65歳以上の適用

- 65歳以上の被保険者



給付金の概要

高年齢被保険者が失業した場合において、離職の日前 1 年間に被保険者期間が 6 月以上ある場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、基本手当日額の一定日数分の一時金が支給される。

被保険者であった期間	1 年未満	1 年以上
給付金の額	基本手当日額の30日分	基本手当日額の50日分

論 点

- 検討会の報告書を踏まえ、有業者に対するマルチジョブホルダーの割合の動向や求職者支援制度等の利用に関する年齢別の状況等を鑑み、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して、その実施状況を検証することとしてはどうか。
- この場合、対象者が65歳以上であることから、原則としてその給付等の在り方も高年齢被保険者と揃えることとしつつ、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ることとしてはどうか。

考えられる枠組み（イメージ）

- 例 1)
- A事業所：所定労働時間14時間
 - B事業所：所定労働時間10時間
 - C事業所：所定労働時間 5 時間

の3事業所で勤務する労働者に対し、試行的に制度を導入した場合

＜適用の場面＞ ○ AとBを合算して20時間以上であるため、
申し出により適用



A事業所	週・所定14h
B事業所	週・所定10h
C事業所	週・所定 5 h



＜給付の場面＞ ○ 合算して20時間を下回るため
高年齢求職者給付金を支給



A事業所	週・所定 0 h
B事業所	週・所定10h
C事業所	週・所定 5 h

- 合算する事業所の数は、事業所の事務負担や意義に照らして、2までとすることが考えられる。
- 2事業所の所定労働時間を合算する場合でも、合算対象となる個々の所定労働時間に一定の基準（下限）を設けることが考えられる。

- 給付については、高年齢被保険者（65歳以上の通常の被保険者）と同様とし、高年齢求職者給付についてののみ、1事業所を離職した場合でも給付を行う。

- 例 2)
- A事業所：所定労働時間14時間
 - B事業所：所定労働時間10時間
 - C事業所：所定労働時間 10時間

の3事業所で勤務する労働者に対し、試行的に制度を導入した場合

＜適用の場面＞ ○ AとBを合算して20時間以上であるため、
申し出により適用



A事業所	週・所定14h
B事業所	週・所定10h
C事業所	週・所定10h



＜給付の場面＞ ○ BとCを合算して20時間以上であるため、引き続き適用



A事業所	週・所定 0 h
B事業所	週・所定10h
C事業所	週・所定10h

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)

4. マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用に係る制度設計

(2) 給付に関する制度設計

オ) 求職者給付以外の給付について

基本的に、求職者給付の各種給付及び就業促進給付については、マルチジョブホルダーに対する求職者給付の設計等によって必然的に対象となるかどうかが決まる。一方で、教育訓練給付と雇用継続給付については、現行、短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者は給付対象としていないこともあり、マルチジョブホルダーを給付対象とするかどうかが論点となる。

まず、教育訓練給付については、自己の職業能力開発を推進することにより雇用の安定を図るものであり、マルチジョブホルダーについては同給付の対象とすることが適当と考えられる。

次に、高年齢雇用継続給付であるが、同給付は60歳以降の継続雇用により賃金が大きく下がった際の雇用継続を目的として設けられた制度である。マルチジョブホルダーについては、年齢に関連した雇用形態の変更による賃金の低下は想定しにくく、賃金低下が起こるとしても、高年齢雇用継続給付の趣旨に合致するとは考えにくい。また、60歳時点の賃金と65歳に達するまでの各月の賃金を比較する、という同給付の要件上、複数の事業所の雇用関係について適用するマルチジョブホルダーについて給付額を算定することは困難でもある。こうしたことから、マルチジョブホルダーを同給付の対象とする合理性は乏しい。

最後に、育児休業給付と介護休業給付についてである。マルチジョブホルダーは、それぞれの事業所との関係において、育児・介護休業法上の育児休業・介護休業を取得可能であり、これらの給付についても当然に支給対象とすることが適当と考えられる。一方で、マルチジョブホルダーについては、複数の事業所のうち一部の事業所だけ休業を取得することも、法の規定上、妨げられないが、現行、一般被保険者が短時間勤務した場合は育児休業給付の対象とならないこととのバランスから、部分休業の場合はこれらの給付の対象としないことが適当である。

試行的適用に当たって調整が考えられる論点 ①賃金日額

- ・ 雇用されていた事業所全体を対象として賃金日額を算出すると、離職した事業所で支払われていた賃金に比して給付が過度に多くなることから、離職した事業所のみの賃金を基に賃金日額を算出することが考えられる。

ただし、同時に複数の事業所を離職した場合には、両方の事業所の賃金を合算した額を基に賃金日額を算出する。

- ・ 一方、現在の賃金日額の下限は、週の所定労働時間が20時間の労働者が一つの事業所で雇用されている場合を前提としているため、一部離職が発生するマルチジョブホルダーの場合、現行の賃金日額の下限では、離職した事業所の賃金に比べ相対的に高い賃金日額となる可能性がある。

このため、マルチジョブホルダーに限っては、賃金日額の下限は適用しない調整を行うことが考えられる。

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(抄)

4. マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用に係る制度設計

(2) 給付に関する制度設計

ウ) 賃金日額の算定について

基本手当日額の算定の基礎となる賃金日額については、適用を合算方式で検討する場合、保険事故の発生の際に、どの雇用関係に基づく賃金をベースにして計算を行うか、という論点がある。

この点について、大きくは、

- ・ 全ての雇用関係に基づく賃金を合算する(賃金合算方式)
- ・ 離職した(保険事故の発生原因となった)雇用関係に基づく賃金のみで計算する(賃金非合算方式)

という方法が考えられる。

賃金合算方式を採用すると、継続する雇用関係に基づく賃金が給付の算定基礎に加わるため、離職前の賃金総額に比して、離職後の賃金と給付の合計額が大きくなるという事態が想定される。また、賃金合算方式を採用すると、現行、合算制度がない一般被保険者で副業を行う者とのバランスを失する。これらは、保険制度として看過し難い問題であり、仮にこの方式を採用するのであれば、賃金日額の基礎とした継続する雇用関係に基づく賃金分を減額する何らかの措置を講じなくてはならない。

さらに、賃金合算方式の場合、雇用状況に変動のない事業所にも離職票の提出を求め、それを含め、ハローワークにおいて賃金日額の合算計算を行うことが必要であり、事務の実施可能性という観点でも懸念がある。

一方で、賃金非合算方式であれば、これらの問題や懸念は生じない。むしろ、賃金非合算方式の場合には、給付額そのものが小さくなり過ぎる可能性が課題となり得る。特に、非合算方式で、基本手当方式を採用する場合、内職減額で給付がほぼ行われないという事態も想定される。

この点については、喪失した賃金が低額なので給付額が低額となるもので、一般被保険者とのバランスがとれていると評価することもできる。一方、現行の基本手当や高年齢求職者給付とのバランスも見つつ、給付日数を調整することも考え得る。

試行的適用に当たって調整が考えられる論点 ②自己都合離職

- ・ 自己都合離職者であっても、被保険者として保険料を負担した上で、離職して賃金を失っている点は他の被保険者と変わらない。
このため、自己都合離職者に対しても、他の被保険者と同様に給付制限期間を設けた上で給付は行うこととするが、雇用が継続しているにもかかわらず申出により任意で脱退することは認めないことが考えられる。
また、離職時であっても、離職理由にかかわらず、他に合算して20時間となる雇用がないか確認することとする。
- ・ 同時に2つの事業所を離職した場合でも、マルチジョブホルダーに対して何度も来所を求めることはその性質を考えると負担となることから、給付は一括して支払うこととし、両事業所の離職理由が異なった場合には、ハローワークの窓口で詳細を聞き取り、試行結果として今後の検証に活用する。

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(抄)

4. マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用に係る制度設計

(2) 給付に関する制度設計

エ) 自己都合離職について

一般的に、通常の労働者に比べて、短時間労働者は離職率が高い。マルチジョブホルダーも、基本的に短時間労働者であることから、一定程度、離職率が高いだろうと予想される。

しかしながら、マルチジョブホルダーは自己都合で離職する割合が高いという明確なエビデンスがない現状では、現時点の判断として、自己都合離職について、強制適用のもとで現行の基本手当等と取扱いを変えるのは難しいと考えられる。

一方で、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を、本人からの申出を起点として行う(申出起点適用)という仕組みを仮に採用するとした場合について考えると、自己都合離職に対しても給付とするならば、適用と給付の双方を自らの意思でコントロールできてしまうことになるため、逆選択及びモラルハザードが生ずる可能性が高く、自己都合離職の場合は給付を制限するなど、一定の工夫が必要である。