

マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用に 関する論点（検討資料①）

雇用保険とは

雇用保険は、

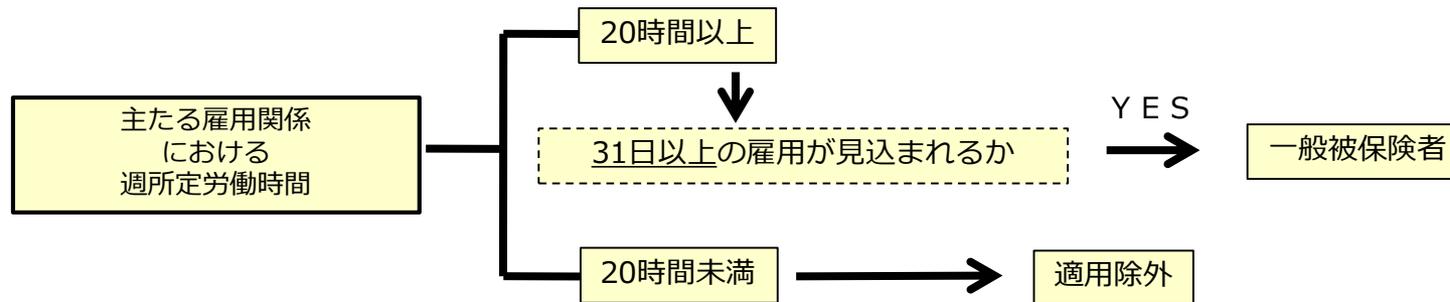
- ① 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付を支給するとともに、
- ② 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、

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)



2. 雇用保険の適用基準の考え方について

- 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。

短時間労働者への適用範囲の変遷

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

短時間労働者への適用拡大

⇒併せて、短時間労働者に関する
求職者給付の特例を創設。

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)

年収要件の撤廃

⇒雇用形態の多様化に対応して、
短時間労働者等に係る適用基準
を拡大。
(経済社会における重要な労働力)

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)

雇用見込み期間の短縮

⇒ 受給資格要件期間(倒産・解雇
等の場合でも6ヶ月)を考慮。

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)

雇用見込み期間の更なる短縮

⇒ 受給資格要件期間は維持。

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)

(参考)失業保険法時代の適用基準

- ① 所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。
- ② 一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。
- ③ 常用労働者として雇用される見込みの者であること。
- ④ 賃金の月額が一定額以上であること。
- ⑤ 労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。
- ⑥ 他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

(参考) 短時間労働者への適用範囲に係る法令・要領の記載

昭和56年時点

雇用保険法	雇用保険業務取扱要領
<p>(定義)</p> <p>第四条 この法律において「被保険者」とは、<u>適用事業に雇用される労働者</u>であつて、第六条各号に掲げる者以外のものをいう。</p> <p>2 この法律において「<u>離職</u>」とは、<u>被保険者について、事業主との雇用関係が終了すること</u>をいう。</p> <p>3 この法律において「<u>失業</u>」とは、<u>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</u>にあることをいう。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(適用除外)</p> <p>第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。</p> <p>一 第四十二条に規定する日雇労働者であつて、第四十三条第一項各号のいずれにも該当しないもの・・・</p> <p>二 四箇月以内の期間を予定して行われる季節的的事业に雇用される者</p> <p>三 船員保険法・第十七条の規定による船員保険法の被保険者</p> <p>四 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、失業給付の内容を超えると認められる者であつて、労働省令で定めるもの</p> <p>(基本手当の受給資格)</p> <p>第十三条 基本手当は、<u>被保険者が失業した場合において</u>、離職の日以前一年間(当該一年間に疾病、負傷その他労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を一年に加算した期間(その期間が四年を超えるときは、四年間)。第十七条第一項において「算定対象期間」という。)に、次条の規定による被保険者期間が通算して六箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。</p>	<p>20301-20500 第3 被保険者</p> <p>20351-20400 2 <u>被保険者の範囲に関する具体例</u></p> <p>20367 (17) 臨時内職的に雇用される者 次のすべてに該当する者は被保険者としなない。 イ その者の受ける賃金をもって家計の主たる部分を賄わない者、すなわち家計補助的な者 □ 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</p> <p>20368 (18) <u>短時間就労者</u> <u>短時間就労者については</u>、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、<u>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。</u>(略) イ <u>1週間の所定労働時間が</u>、当該事業において同種の業務に従事する<u>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</u>であること。 □ 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 <u>反復継続して就労する者</u>であること。 なお、<u>当該就労によって得る賃金の額が極めて低い短時間就労者は、臨時内職的就労者と同様に考えられるので、被保険者として取り扱わないこと。この場合の賃金の額は、人事院細則9-7-1(扶養手当の支給手続)に示されている基準年額を参考として判断</u>すること。</p> <p>21201-21400 第7 被保険者資格を喪失したときの事務手続</p> <p>21201-21250 1 資格喪失届の提出による確認</p> <p>21203 (3) 資格喪失届記載要領及びその指導 イ ⑥欄は、統計等のため使用されるものであるため、次により、正確に記載するよう事業主を指導する。(略) (イ)離職以外の理由 (略) (ロ)事業主の都合によらない離職 a~d (略) e aからdまで以外の事業主の都合によらない離職 例えば、<u>次のような場合は、事業主の都合によらない離職として取り扱われる。</u> (a)~(d) (略) (e) <u>20368により被保険者として取り扱われない短時間就労者になったことにより被保険者資格を喪失した場合</u></p>

(定義)

第四条 この法律において「被保険者」とは、適用事業に雇用される労働者であつて、第六条各号に掲げる者以外のものをいう。

2 この法律において「離職」とは、被保険者について、事業主との雇用関係が終了することをいう。

3 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。

4・5 (略)

(適用除外)

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

一～四 (略)

(基本手当の受給資格)

第十三条 基本手当は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前一年間(次の各号に掲げる被保険者については、当該各号に定める日数を一年に加算した期間(その期間が四年を超えるときは、四年間)。第十七条第一項において「算定対象期間」という。)に、次条の規定による被保険者期間が通算して六箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。

一 離職の日以前一年間に短時間労働者である被保険者(以下「短時間労働被保険者」という。)であつた期間がある被保険者 当該短時間労働被保険者となつた日(その日が当該離職の日以前一年間にないときは、当該離職の日の一年前の日の翌日)から当該短時間労働被保険者でなくなつた日の前日までの日数

二 離職の日以前一年間(前号の掲げる被保険者にあつては、同号に定める日数を一年に加算した期間)に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者 当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数(同号に掲げる被保険者にあつては、その日数に同号に定める日数を加えた日数)

2 (略)

20301-20500 第3 被保険者

20301-20350 1 被保険者の範囲

20301 (1) 被保険者の意義

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6条各号に掲げる者以外のものをいう(法第4条第1項)。すなわち、適用事業に雇用される労働者は、20303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。ここでいう「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者をいう(20004参照)。したがって、法第6条各号に掲げる以外の者であっても、臨時内職的に雇用される者(20367参照)等、「労働者」に該当しない者は被保険者とならない。

20351-20400 2 被保険者の範囲に関する具体例

20367 (17) 臨時内職的に雇用される者 (略)

20368 (18) 短時間就労者

短時間就労者(その者の1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者をいう。) 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…、雇用契約書、雇入通知書等に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。

イ 1週間の所定労働時間が22時間以上であること。

ロ 反復継続して就労する者であること。

本要件に該当するためには、1年以上引き続き雇用されることが見込まれることを要するが、次の場合はこれに該当する。(略)

ハ 当該就労によって得る賃金の額が特に低い者ではないこと。

この場合の賃金の額は、人事院規則9-80(扶養手当)に示されている基準年額を参考として判断すること。

21201-21400 第9 被保険者資格を喪失したときの事務手続

21201-21250 1 資格喪失届の提出による確認

21203 (3) 資格喪失届記載要領及びその指導

イ ⑥欄(喪失原因)は、統計等のため使用されるものであるので、次により、正確に記載する。

「1」……離職以外の理由((イ)参照) 「2」……3及び6以外の離職((ロ)参照)

「3」……事業主の都合による離職((ハ)参照)

「6」……65歳定年等((ニ)参照)

(イ)「1」に該当するもの(略)

(ロ)「2」に該当するもの

a～d (略)

e aからdまで以外の事業主の都合によらない離職

例えば、次のような場合は、事業主の都合によらない離職として取り扱われる。

(a)～(d) (略)

(e) 被保険者として取り扱われない短時間就労者(20368参照)になつたことにより被保険者資格を喪失した場合

平成13年度以後

雇用保険法

(定義)

第四条 この法律において「被保険者」とは、適用事業に雇用される労働者であつて、第六条各号に掲げる者以外のものをいう。

2 この法律において「離職」とは、被保険者について、事業主との雇用関係が終了することをいう。

3 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。

4・5 (略)

(適用除外)

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

一～四 (略)

(基本手当の受給資格)

第十三条 基本手当は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前一年間(次の各号に掲げる被保険者については、当該各号に定める日数を一年に加算した期間(その期間が四年を超えるときは、四年間)。第十七条第一項において「算定対象期間」という。)に、次条の規定による被保険者期間が通算して六箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。

一 離職の日以前一年間に短時間労働者である被保険者(以下「短時間労働被保険者」という。)であつた期間がある被保険者 当該短時間労働被保険者となつた日(その日が当該離職の日以前一年間にないときは、当該離職の日の一年前の日の翌日)から当該短時間労働被保険者でなくなつた日の前日までの日数

二 離職の日以前一年間(前号の掲げる被保険者にあつては、同号に定める日数を一年に加算した期間)に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者 当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数(同号に掲げる被保険者にあつては、その日数に同号に定める日数を加えた日数)

2 (略)

雇用保険業務取扱要領

20301-20500 第3 被保険者

20301-20350 1 被保険者の範囲

20301 (1) 被保険者の意義

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6条各号に掲げる者以外のものをいう(法第4条第1項)。すなわち、適用事業に雇用される労働者は、20303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。

ここでいう「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者をいう(20004参照)。したがって、法第6条各号に掲げる以外の者であっても、臨時内職的に雇用される者(20367参照)等、「労働者」に該当しない者は被保険者とはならない。

20351-20400 2 被保険者の範囲に関する具体例

20367 (17) 臨時内職的に雇用される者 (略)

20368 (18) 短時間就労者

短時間就労者(その者の1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者をいう。) 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…、雇用契約書、雇入通知書等に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。

なお、通常の労働者がいない場合についても、1週間の所定労働時間が40時未満の労働者については本基準を適用すること。

イ 1週間の週所定労働時間が20時間以上であること。

ロ 反復継続して就労する者であること。

本要件を満たすためには、1年以上引き続き雇用されることが見込まれることを要するが、次の場合はこれに該当する。(略)

21201-21400 第9 被保険者資格を喪失したときの事務手続

21201-21250 1 資格喪失届の提出による確認

21203 (3) 資格喪失届記載要領及びその指導

イ ⑥欄(喪失原因)は、統計等のため使用されるものであるため、次により、正確に記載する。

「1」……離職以外の理由((イ)参照) 「2」……3以外の離職((ロ)参照)

「3」……事業主都合による離職((ハ)参照)

(イ)「1」に該当するもの(略)

(ロ)「2」に該当するもの

a～d (略)

e aからdまで以外の事業主の都合によらない離職

例えば、次のような場合は、事業主の都合によらない離職として取り扱われる。

(a)～(d) (略)

(e) 被保険者として取り扱われない短時間就労者(20368参照)になつたことにより被保険者資格を喪失した場合

雇用保険法	雇用保険業務取扱要領
<p>(定義)</p> <p>第四条 この法律において「被保険者」とは、適用事業に雇用される労働者であつて、第六条各号に掲げる者以外のものをいう。</p> <p>2 この法律において「離職」とは、被保険者について、事業主との雇用関係が終了することをいう。</p> <p>3 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。</p> <p>4 (略)</p> <p>(適用除外)</p> <p>第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。</p> <p>一 一週間の所定労働時間が二十時間未満である者 (この法律を適用することとした場合において…日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。)</p> <p>二 同一の事業主の適用事業に継続して三十一日以上雇用されることが見込まれない者 (前二月の各月において十八日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及びこの法律を適用することとした場合において…日雇労働者であつて第四十三条第一項各号のいずれかに該当するものに該当することとなる者を除く。)</p> <p>三 季節的に雇用される者であつて、第三十八条第一項各号のいずれかに該当するもの</p> <p>四 学校教育法…第一条、第二百二十四条又は第三百四十四条第一項の学校の学生又は生徒であつて、前三号に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者</p> <p>五・六 (略)</p> <p>(基本手当の受給資格)</p> <p>第十三条 基本手当は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前二年間 (当該期間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を二年に加算した期間 (その期間が四年を超えるときは、四年間)。第十七条第一項において「算定対象期間」という。) に、次条の規定による被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。</p> <p>2・3 (略)</p>	<p>20301-20500 第3 被保険者</p> <p>20301-20350 1 被保険者の範囲</p> <p>20301 (1) 被保険者の意義</p> <p>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6条各号に掲げる者以外のものをいう (法第4条第1項)。すなわち、適用事業に雇用される労働者は、20303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。ここでいう「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者をいう (20004参照)。</p> <p>20303 (3) 被保険者とならない者</p> <p>次に掲げる者は、法第6条等により、法の適用を受けない。したがつて、適用事業に雇用される者であっても被保険者とならない。</p> <p>イ 1週間の所定労働時間が20時間未満である者 (法第6条第1号)</p> <p>ただし、日雇労働被保険者に該当する者は被保険者となる (20302参照)。(略)</p> <p>ロ 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者 (法第6条第2号)</p> <p>ただし、日雇労働被保険者に該当する者は被保険者となる (20302の二参照)。また、日雇労働者であつて、前2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者は被保険者となる (90251参照)。(略)</p> <p>21201-21400 第9 被保険者資格を喪失したときの事務手続</p> <p>21201-21250 1 資格喪失届の提出による確認</p> <p>21203 (3) 資格喪失届記載要領及びその指導</p> <p>ロ 5欄 (喪失原因) は、統計等のため使用されるものであるため、次により、正確に記載する。</p> <p>「1」……離職以外の理由 ((イ)参照) 「2」……3以外の離職 ((ロ)参照)</p> <p>「3」……事業主都合による離職 ((ハ)参照)</p> <p>(イ) 「1」に該当するもの (略)</p> <p>(ロ) 「2」に該当するもの</p> <p>a~d (略)</p> <p>e aからdまで以外の事業主の都合によらない離職</p> <p>例えば、次のような場合は、事業主の都合によらない離職として取り扱われる。</p> <p>(a)~(d) (略)</p> <p>(e) 1週間の所定労働時間が20時間未満となつたことにより被保険者資格を喪失した場合 (20605参照)</p>

(参考) 雇用保険部会報告 (平成21年12月28日)

(1) 非正規労働者に対するセーフティネットの強化

- さらに、現在、業務取扱要領で定められ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ヶ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。

(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 ※結果的に、全ての期間で短時間労働被保険者であれば、離職日以前2年以内に12か月の被保険者期間が必要になる。
	賃金日額(下限)	<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)

(参考) 所定給付日数の改正経過

平成12年改正

① 特定受給資格者以外の者

被保険者であった期間		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
区分・年齢						
一般被保険者 (短時間労働被保険者)		90日 (90日)	90日 (90日)	120日 (90日)	150日 (120日)	180日 (150日)
障害者等の就職困難者	45歳未満	150日 (150日)			300日 (240日)	
	45歳以上65歳未満	150日 (150日)			360日 (270日)	

② 特定受給資格者

被保険者であった期間		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
年齢						
30歳未満			90日 (90日)	120日 (90日)	180日 (150日)	-
30歳以上45歳未満		90日 (90日)	90日 (90日)	180日 (150日)	210日 (180日)	240日 (210日)
45歳以上60歳未満			180日 (180日)	240日 (240日)	270日 (240日)	330日 (300日)
60歳以上65歳未満			150日 (150日)	180日 (150日)	210日 (180日)	240日 (210日)

※()は短時間労働被保険者

平成15年改正

① 特定受給資格者以外の者

被保険者であった期間		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
年齢						
全年齢共通		90日	90日	90日	120日	150日
障害者等の就職困難者	45歳未満	150日			300日	
	45歳以上65歳未満	150日			360日	

② 特定受給資格者

被保険者であった期間		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
年齢						
30歳未満		90日		120日	180日	-
30歳以上35歳未満			90日		210日	240日
35歳以上45歳未満				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

高齢求職者給付

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
高齢継続被保険者	30日分	60日分 (50日分)	75日分 (50日分)

高齢求職者給付

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
高齢継続被保険者	30日分	50日分

複数就業者についての実態調査(JILPT調査(速報版))

調査方法

- インターネット調査
- 調査期間
2017年9月29日から10月3日
- 有効回答数
約185万人に調査回答依頼のメールを送信し、
約15万7,000人から有効回答を得た。
- 副業については、収入の多い順に5つまで就
業形態、労働時間等を尋ねたもの。

	男女計		男性		女性	
	人	%	人	%	人	%
10代	376	0.2	132	0.1	244	0.2
20代	11,406	7.2	2,929	1.9	8,477	5.4
30代	34,392	21.8	13,592	8.6	20,800	13.2
40代	53,444	33.9	31,345	19.9	22,099	14.0
50代	45,706	29.0	31,509	20.0	14,197	9.0
60代	12,167	7.7	8,758	5.6	3,409	2.2
全体	157,491	100.0	88,265	56.0	69,226	44.0

※男女別の割合は、男女計を母数として計算

全体像

	人	%
全体	157,491	100.0
仕事をしている	129,916	82.5
仕事をしていない	27,575	17.5

	人	%
全体	129,916	100.0
仕事は1つだけ	120,617	92.8
仕事は2つ以上 (副業をしている)	9,299	7.2

【分析対象となるデータ】

	人	%
全体	11,311	100.0
仕事は1つだけ	2,012	17.8
仕事は2つ以上 (副業をしている)	9,299	82.2

※ 副業している人を中心に分析すること
から、副業していない人については比較
のためのもの。

※仕事には、雇用関係以外も含む。

週の所定労働時間を合算して20時間以上となる者

対象となる者

- JILPT調査において、副業をしていると回答した者(9,299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、371人となった。

留意点

- 対象を絞り込んだ結果、分析対象となる者の人数が少ないことに留意が必要。

	男女計		男性		女性	
	人	%	人	%	人	%
10代	12	3.2	3	0.8	9	2.4
20代	72	19.4	11	3.0	61	16.4
30代	80	21.6	16	4.3	64	17.3
40代	108	29.1	17	4.6	91	24.5
50代	75	20.2	9	2.4	66	17.8
60代	24	6.5	13	3.5	11	3.0
全体	371	100.0	69	18.6	302	81.4

※男女別の割合は、男女計を母数として計算

世帯状況①

- 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%)

世帯状況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	
世帯上の地位	世帯主	0	21	26	33	25	120 (32.3%)
	世帯主の配偶者	0	11	38	64	50	171 (46.1%)
	世帯主の子	12	39	16	11	0	79 (21.3%)
	その他	0	1	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%

収入状況①

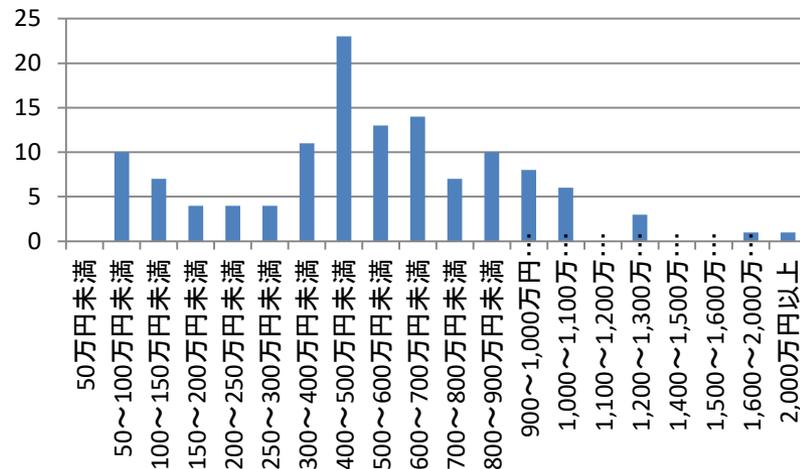
- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者の、過去1年の収入は200万円未満の層が75.7%を占める。
- 本業と副業の週の所定労働時間の合計が20時間以上となる者で、世帯収入の中で自らの収入が占める割合が少なくとも4分の1以下の者は全体の43.1%（色つきの部分）。

	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	

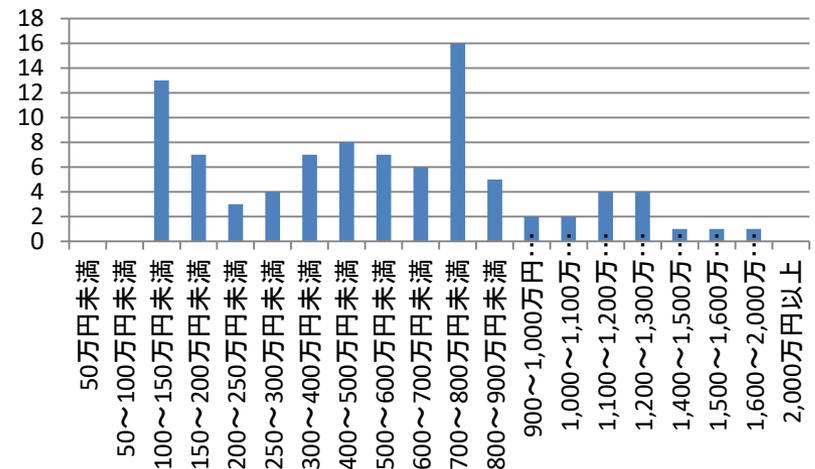
収入状況②

- 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

- 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～2,000万円以上		
50万円未満	1	2	0	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	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	0	22
150～200万円未満	0	0	0	11	3	1	1	1	0	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	2,000万円以上
50万円未満	4	0	0	0	1	1	5	5	1	3	1	2	1	0	2	1	0	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	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	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	0	16
200~250万円未満	0	0	0	0	1	0	1	3	4	0	1	0	0	0	1	0	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	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	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	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	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	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	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	1	1
合計	4	4	6	6	8	10	22	38	27	25	28	20	15	10	8	10	1	2	7	251	

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（大学教員、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

論点：適用の必要性

複数事業所の所定労働時間を通算することで適用基準を満たす者を雇用保険の保護の対象とするかどうか。

1. マルチジョブホルダーの状況について

- 各種統計・調査や本検討会における関係団体からのヒアリング等を踏まえ、マルチジョブホルダーの状況をどう考えるか。

2. 雇用保険適用の必要性について

- 1.の状況を踏まえつつ、雇用保険制度の趣旨に鑑み、マルチジョブホルダーへの雇用保険適用の必要性について、どう考えるか。