

I 適用関係資料

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



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)

(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。

短時間労働者への雇用保険の適用基準について

現 行 制 度

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、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う。

イ 1週間の所定労働時間が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（1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。）。

考 え 方

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。

強制適用としている理由

失業リスクは個人、産業、地域等により異なるため、仮に雇用保険を任意加入で運営すれば、失業リスクの高い者のみが加入するという「逆選択」を引き起こし、保険制度として運営困難となる。したがって、強制保険として運営する必要がある。

○ 適用関係に係る論点（雇用保険基本問題研究会資料より）

- ① 雇用保険制度は、労働者の失業中の生活の安定と産業に必要な労働力の維持保全を図るとともに、失業者の早期再就職の促進を図ることを本来の目的とする保険制度であり、適用対象を決定する考え方としても、現段階で労使・国民のコンセンサスが得られている「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」を被保険者とする考え方を基本としていくことが適当ではないか。
この考え方によれば、必ずしも全ての労働者に適用する必然性はなく、例えば、受給資格要件を満たさないことがもともと予定されている、短期間のうちに離職し、その後就職する意思がないと判断される者等については、今後とも適用しないことが適当ではないか。
- ② 雇用のセーフティネットとして、労使・国民のコンセンサスが得られる限り労働者の適用のカバー率を高め、又は維持していくことが必要であり、雇用就業形態が多様化する中で、適用の在り方について一層の工夫をしていくことが重要ではないか。
- ③ 週所定労働時間（20 時間）及び雇用見込み期間（1 年）によって判断する現行の仕組みは適当か。短時間でも高収入の仕事で生計を維持している者についてはどう考えるか。また、雇用見込みを確実にチェックすることは可能か。
- ④ 雇用見込み期間を要件とするならば、雇用見込み期間が一定期間未満であった有期契約労働者について、契約更新され雇用継続期間が一定期間を超えたところから適用する現在の取扱いは適当ではないか。
- ⑤ 派遣労働者への適用に際し、雇用を中断する期間についても被保険者資格を喪失させず、1 年の雇用見込みを幅広く解釈し、雇用保険の適用を拡大していく現在の方法について、どう考えるか。
- ⑥ 所定給付日数を一本化した現在、短時間労働被保険者制度は必要であるか。被保険者区分をなくし一本化する場合、適用要件はどのようにすべきか。また、受給資格要件についても関連して見直す必要はないか。
- ⑦ 非典型労働者（週所定労働時間 20 時間未満又は雇用見込み期間 1 年未満）に対する適用を現行よりも制度的に拡大すべきか。仮に拡大する場合、受給要件も同時に見直す必要があるのではないか。
- ⑧ いわゆるマルチジョブホルダーのうち、個々の就業においては短時間労働被保険者としての適用要件を満たさない者について、一定の範囲で適用することはできるか。仮に適用する場合、何をもって「失業」、「離職前賃金」、「被保険者資格取得」等ととらえるのか。

- ⑨ 非雇用の働き方をする者（テレワーク、在宅就業、請負契約で就業する者等）に対するセーフティネットの在り方をどう考えるか。
仮に雇用保険を適用する場合、何をメルクマールとして適用するのか。また、「失業」の概念をどうとらえ、どのように認定するのか。保険料負担（一般被保険者は労使折半）はどうするのか。
- ⑩ 雇用保険制度は 65 歳以上を適用除外としているが、労働政策の対象年齢との関連も念頭におきつつ、65 歳以降への対処も検討すべきではないか。
- ⑪ 暫定任意適用事業（農林水産業の 5 人未満の個人事業）を廃止し、全面適用とする必要はないか。
- ⑫ 公務員に対する適用については、公務員制度の在り方に係る議論、諸外国の法制度を踏まえつつ、将来に向けて検討していくべき課題ではないか。