

第4章 アメリカ

第1節 複数就業の状況

1. 複数就業者の数、労働者に占める割合

複数就業者の数と就業者に占める割合は、連邦労働省が公表している（図表4-1）。

2017年の複数就業者の数と就業者に占める割合は754万5千人で4.9%だった。

男女別では、男性が374万8千人で4.6%、女性が379万8千人で5.3%と女性が男性を若干上回った。

年齢階級別では、20-24歳がもっとも高く5.9%、16-19歳がもっとも低く3.7%で、65歳以上の3.9%があとに続いた。

人種・民族別ではアフリカ系が5.3%ともっとも高く、白人5%、ヒスパニック・ラテン系が3.4%で、アジア系が3.2%ともっとも低かった。未婚・既婚別では、既婚が4.6%、未婚が5.1%、死別・離婚・別居が5.6%だった。

複数就業のフルタイム、パートタイムの別では、フルタイム雇用の副業としてパートタイムに従事している者が415万1千人で全体の55.7%、主も副もパートタイムが199万3千人で全体の26.7%、主も副もフルタイムが29万7千人で全体の4.0%、主と副の労働時間がまちまちである者が105万2千人で全体の13.9%だった。なお、フルタイムは週35時間以上、パートタイムとは週35時間未満の労働をいう。

図表4-1 特性別複数就業者数（年平均）

(千人)

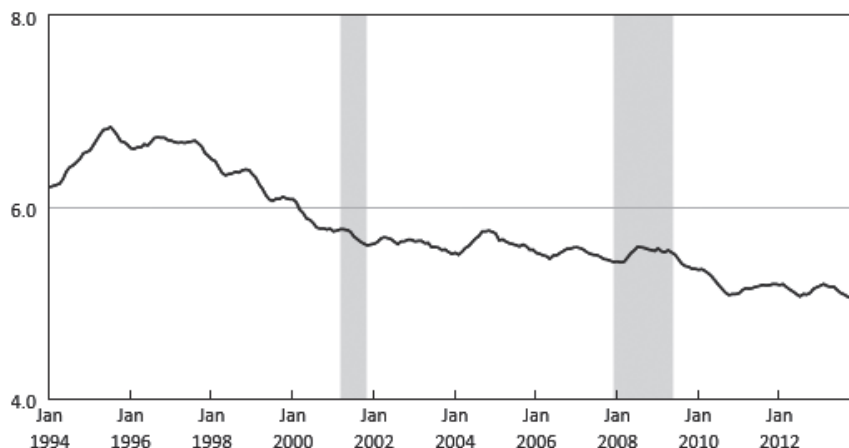
Characteristic	合計				男性				女性			
	就業者数		就業者に占める割合		就業者数		就業者に占める割合		就業者数		就業者に占める割合	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
AGE												
16歳以上計	7,531	7,545	5	4.9	3,645	3,748	4.5	4.6	3,887	3,798	5.5	5.3
16-19	205	189	4.1	3.7	81	81	3.3	3.3	124	109	5	4.2
20歳以上	7,326	7,356	5	5	3,563	3,667	4.6	4.6	3,763	3,689	5.5	5.3
20-24	848	828	6	5.9	335	359	4.6	4.9	514	469	7.5	6.8
25歳以上	6,478	6,527	4.9	4.9	3,229	3,308	4.6	4.6	3,249	3,220	5.3	5.2
25-54	4,961	4,989	5.1	5	2,460	2,472	4.7	4.7	2,501	2,517	5.5	5.5
55歳以上	1,516	1,539	4.4	4.4	769	836	4.2	4.4	747	703	4.6	4.3
55-64	1,161	1,183	4.5	4.5	571	621	4.3	4.5	589	563	4.9	4.6
65歳以上	356	356	4	3.9	198	215	4	4.2	158	141	4	3.4
人種・民族別												
白人	5,999	5,988	5	5	2,926	2,995	4.5	4.6	3,072	2,993	5.6	5.4
アフリカ系	958	979	5.3	5.3	449	469	5.3	5.4	510	510	5.4	5.2
アジア系	308	304	3.3	3.2	143	154	2.9	3.1	165	150	3.8	3.4
ヒスパニック・ラテン	820	880	3.2	3.4	433	492	3	3.3	387	388	3.6	3.5
結婚歴												
既婚	3,761	3,769	4.7	4.6	2,114	2,161	4.7	4.7	1,647	1,608	4.7	4.5
死別・離婚・別居	1,307	1,329	5.4	5.6	442	463	4.4	4.6	865	866	6.2	6.3
未婚	2,463	2,447	5.3	5.1	1,089	1,123	4.3	4.4	1,374	1,324	6.4	5.9
フル・パート別												
主フルタイム、副パートタイム	4,084	4,151	-	-	2,235	2,268	-	-	1,849	1,883	-	-
主副ともパート	2,075	1,993	-	-	703	694	-	-	1,372	1,298	-	-
主副ともフルタイム	278	297	-	-	167	192	-	-	112	106	-	-
主副時間がまちまち	1,038	1,052	-	-	512	571	-	-	526	481	-	-

出所：連邦労働省

諸外国における副業・兼業の実態調査

複数就業者の数は国勢調査局（Census Bureau）が毎月実施している人口動態調査によって報告されている。連邦労働省はマンスリー・レイバー・レビュー 2015 年 4 月号¹において、複数就業者数の経年変化を取り上げている。それによれば、1980 年代に増加傾向にあった複数就業者数は、1994 年から 2013 年までの 20 年間をみれば多少の上下はあるものの、すべての年齢階層で一貫して下降している（図表 4-2、図表 4-3）。

図表 4-2 複数就業者数の推移（1994 年～ 2012 年）



出所：連邦労働省

図表 4-3 複数就業者数と変化率、全就業者に占める割合（1994-2013 年）

区分	1994-2003 (年平均)				2004-2013 (年平均)			
	数	変化率	割合	変化率	数	変化率	割合	変化率
合計	7,736	-22	6.18	-0.09	7,223	-46	5.39	-0.05
性別								
男性	4,095	-40	6.12	-0.12	3,606	-34	5.06	-0.06
女性	3,639	18	6.26	-0.05	3,614	-14	5.76	-0.04
年齢								
16 to 24	1,121	-18	5.86	-0.11	970	-9	5.28	0
25 to 54	5,911	-40	6.35	-0.1	5,180	-69	5.44	-0.06
55 to 64	703	36	5.4	0.04	1,070	30	5.25	-0.04
教育								
高校未満	483	-6	3.12	-0.05	356	-11	2.61	-0.01
高校卒業	1,973	-31	4.98	-0.08	1,576	-37	4.13	-0.06
大学相当	2,196	-20	7.22	-0.13	2,041	-5	6.21	-0.06
大学以上	2,647	31	7.8	-0.13	2,819	10	6.59	-0.1
結婚歴								
既婚	4,432	-19	6.01	-0.08	3,984	-58	5.21	-0.06
死別・離婚・別居	1,228	3	6.99	-0.07	1,158	-10	6.16	-0.07
未婚	2,080	-7	6.14	-0.12	2,081	20	5.37	-0.02

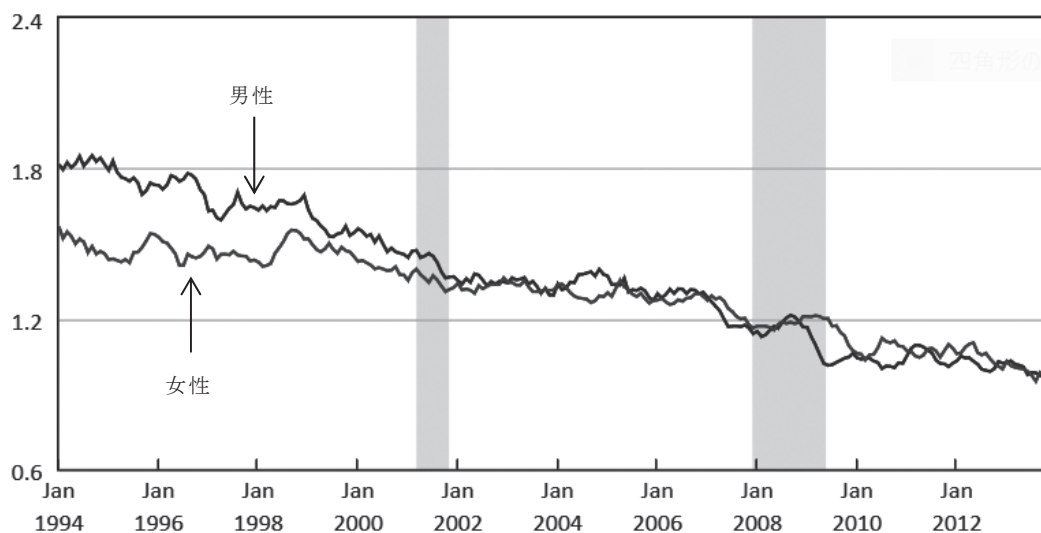
出所：連邦労働省

¹ Department of Labor (2015) Multiple jobholding over the past two decades, Monthly labor Review 2015 April.

この20年間の傾向をみると、男女別では1994 - 2003年、2004 - 2013年のいずれの場合でも女性の率が男性を上回り、教育レベル別ではすべての期間で高学歴になるほど複数就業をしている人の割合が増える。

単一の就業を行った労働者が次年度に複数就業を選択する人数も、1994年から2012年で一貫して減少している。

図表 4-4 次年度に複数就業を選択した単一就労者の割合（1994年～2012年）



出所：連邦労働省

2. 複数就業に係る法令上の位置づけ

法的に規制なし。

なお、例外として、複数使用者というべき共同雇用（Joint Employment）については、法令上の規制がある。1938年公正労働基準法（Fair Labor Standard Act of 1938）下の連邦規則集（29 C.F.R. § 791.2）は、共同雇用（Joint Employment）に関する雇用主の義務について定めている。

連邦労働省は1968年の意見書において、人材派遣業に上記連邦規則の適用を促した。意見書は、労働時間の記録と残業代の支払いについて述べており、人材派遣企業と顧客企業の双方が記録をとることを求めている。近年では、連邦労働省賃金時間局は、積極的な事業所の査察による未払い賃金の摘発を行うようになっている。連邦法である公正労働基準法の効力をより高めるために、州ごとに個別の法令を定める動きも進んでいる。マサチューセッツ州の An Act Establishing a Temporary Workers Right to Know および、カリフォルニア州の Wage Theft Prevention Act がそれである。前者が2013年、後者が2012年の実施となっている。どちらの法も、人材派遣企業が顧客企業で働く派遣労働者に対して、書面で必要な情報を伝えることを義務付けている。それは、職務内容、時給、給与支払日、始業・就業時間、雇用期間、事業所名のほか、労災保険に関する情報などである。これらは、労働者

に対して人材派遣会社との間に雇用関係があることを確認するとともに、賃金未払いや過重労働の発生を未然に防ぐものである。

複数就業を行う労働者が雇用ではなく、個人請負労働者である場合、契約する企業は、健康保険、年金、労災保険などの支払いを免除されることになるが、そのためには、1986年 Tax Reform Act 第 530 条 § 1706 に基づき国税庁 (IRS) に確かに請負労働であることを証明しなければならない。

第2節 複数就業者に対する労働時間・健康管理の考え方

1. 複数就業者の動機、職業、労働時間、週給

労働基準法 (FLSA) は、複数就業者のみならず、そもそも労働時間の上限規制がない。週 40 時間を超える労働について FLSA 第 7 条 (a) (1) は 1.5 倍以上の割り増し賃金の支払いを規定。複数就業に関する労働時間通算の規定はない。なお、共同雇用は労働時間の通算はあるが、これは複数就業というよりも複数使用者の形態である。

履行確保は割増賃金の支払いや最低賃金遵守、請負労働から雇用への区分見直しに関し、連邦労働省「賃金・時間部」および内国歳入庁等が行うが、これは複数就業に限定したものでない。また、複数就業者に限定した健康配慮義務に関するルールはない。

Husain (2014) は複数就業者の状況を明らかにしている。複数就業を行っている動機については、「支払いもしくは借金返済のため」が 1997 年に 41.4%、2001 年に 27.8%、2004 年に 25.6%と減少傾向にある一方で、「副収入のため」が 16.6%、35.4%、38.1%と大幅に増加傾向にある。

一方で、「起業もしくは別の仕事の経験のため」は 7.7%、4.6%、3.7%と減少傾向にあるだけでなく、全体の割合からすれば、とても小さな割合にとどまることがわかる (図表 4-5)。

図表 4-5 複数就業の動機

	1997	2001	2004
支払いもしくは借金返済のため	41.4	27.8	25.6
副収入のため	16.6	35.4	38.1
起業もしくは別の仕事の経験のため	7.7	4.6	3.7
副業を楽しむため	14.5	17.4	17.6
そのほか	16.6	12.5	12.5
不明	3.8	2.3	2.5

出所：Husain(2014)

複数就業者は、どのような仕事を主としているのかも Husain (2014) は明らかにしている。男性は、消防士 (22.50%)、健康診断・開業医 (21.05%)、歯科衛生士 (19.20%)、心理学者 (18.75)、監督予防官 (18.10%)、中等学校教師 (17.75%)、言語病理学者 (16.94%)、

女性は、歯科衛生士（11.75%）、心理学者（11.53%）、健康診断・開業医（11.10%）、音楽家・歌手ほか関係する仕事（10.08%）と、男女ともかなり専門性の高いものならば（図表 4-6）。

図表 4-6 複数就業者の主業

男性		女性	
職業	複数就労者の割合	職業	複数就労者の割合
Fire Fighters	22.50	Dental hygienist	11.75
Health Diagnostic and treating practioner	21.05	Psychologists	11.53
Dental Hygienist	19.20	Health Diagnostic and treating practitioners	11.10
Psychologists	18.75	Musicians, singers and related workers	10.08
First Line supervision and prevention officer	18.10	Model makers pattern makers, metal plastic	9.75
Secondary School teaceers	17.75	Emergency medical thechnicians and paramedics	9.50
Speech language pathologists	16.94	Postsecondary School teachers	9.32
Emergency medical technicians and paramedics	16.67	Announcers	9.11
Model makers pattern wood	16.60	Therapists	8.85
Elementary and middle school teachers	15.76	Lifeguards and other protective service workers	8.64

出所：Husain(2014)

複数就業者の割合が高い産業は、主業と重なり、医療、教育等の産業が多い（図表 4-7）。

図表 4-7 複数就業者の主業

男性		女性	
産業	割合	産業	割合
Office of Health Practitioners	11.16	Sound recording industries	10.89
Schools, instruction, and educational services	11.10	Schools, instruction, and educational services	10.11
Justice, public order, and safety activities	10.69	Museums, art galleries, historical sites, and similar institutions	10.00
Elementary and secondary schools	10.41	Logging	9.65
Business, technical, and trade schools and training	9.71	Business, technical, and trade schools and training	9.64
Child day care service	9.61	Religious organization	8.80
office of other health practitioners	9.05	Colleges and universties, including junior colleges	8.51
Outpatient care centers	8.31	Offices of chiropractors	8.18

出所：Husain(2014)

複数就業者の週労働時間、週給は、2013年時点で、本業が男性で37.25時間、女性で31.48時間、副業が男性で13.34時間、女性で12.41時間、本業の週給が男性で935.18ドル、女性が714.25ドルだった（図表4-8）。

図表4-8 二つ以上の複数就業者の労働市場の状況

年	男性					女性				
	1998	2002	2006	2010	2013	1998	2002	2006	2010	2013
年齢	41.81	40.87	40.75	42.42	40.57	39.25	41.17	40.33	41.81	41.45
主業の週労働時間	38.73	37.82	37.19	38.16	37.25	32.41	31.54	32.67	32.4	31.48
副業の週労働時間	13.96	14.23	14.91	13.66	13.34	10.08	12.15	12.23	13.19	12.41
主業の週給 (2013年換算)	951.53	947.25	899.63	984.33	935.18	584.65	665.25	658.45	699.54	714.25
主業の労働時間 の割合	0.48	0.5	0.46	0.47	0.44	0.57	0.65	0.55	0.61	0.66

出所：Husain(2014)

2. 雇用以外の副業

インターネットを媒介にしたプラットフォームビジネスが普及するに従い、本業として雇用労働に従事する一方で、副業として個人請負労働に従事する労働者の数が増えているとの指摘がある。これに関し、Katz and Krueger (2016)²は、人口動態調査および2015年に実施した独自調査³に基づき、従来型ではない就労形態の労働者の状況を明らかにしている。従来型ではない就労形態とは、独立請負 (Independent Contractors)、オンコールワーカー、派遣労働者、請負企業から供給される労働のことをいう。複数就業者のうちでこうした労働に従事しているのは、1995年2月の人口動態調査で8.0%、2005年2月で7.4%、2015年は独自調査からの推計値で32.0%、もしくは33.0%⁴だとしている。

同様の調査は、民間人材サービス企業 CareerBuilder 社も2016年に実施している⁵。これによれば、調査対象となった1980年代から2000年代初頭に生まれたミレニアル世代のうち、29%がなんらかの従来型ではない就労形態の労働 (GIG WORK) を副業として行っている

² Katz and Krueger(2016)/The Rise and Nature Alternative Work Arrangements in the United States,1995-2015, NBER Working Paper Series.

³ 2015年に実施した The RAND-Princeton Contingent Work Survey 6,028人を対象としたオンライン調査で、3,850人から回答を得た。

⁴ 独自調査では2015年の複数就業者の就業人口に占める割合が人口動態調査の5.2%に対して、14.3%、13.2%、13.1%と8%ポイント程度高くなっており、サンプルの平均年齢や産業等のウェイトのかけ方に起因する可能性を指摘しており、同様のことが従来型ではない雇用形態を副業として行う複数就業者の割合が2005年から大幅に上昇している状況にも言える可能性があるとする。Millennials Significantly Outpacing Other Age Groups for Taking on Side Gigs(<https://www.prnewswire.com/news-releases/millennials-significantly-outpacing-other-age-groups-for-taking-on-side-gigs-300335724.html>) 2018年1月30日閲覧。

⁵ 調査は2016年に全米3,200人以上の労働者を対象にして、調査会社 Harris Poll 社がオンランで実施した。

ことがわかった⁶。副業を含めた年収では、18%が7万5千ドル、12%が10万ドル以上、34%が5万ドル未満、34%が3万5千ドル未満であり、所得の低い層に多い働き方となっている。また、GIG WORKを副業として行う労働者は南部で34%、西部で29%、中西部で27%、北東部で23%と、地理的に南部が多いという特徴となっている。

この調査では、副業として行われる仕事が、アンケート調査員、保育、コンサルタント、フリーのライター、子守り、ブロガー、バーテンダー、フォトグラファー・ビデオグラファー、ウェブデザイナー、チューターだとした。

第3節 労働保険・社会保険の適用と給付

1. 制度の概要

労災保険：州が管轄。複数就業者に限定せず、すべての雇用労働者が対象。

失業保険：失業保険負担は全額使用者が担う。その額は、雇用している労働者の人件費総額に対して一定の率をかける仕組みとなっているため、複数就業者であるかどうか、また労働時間の長さを問わない。

失業保険受給：失業保険の受給要件は、失業前の5四半期における最初の4四半期を標準基本期間として、その基本期間における一定の賃金以上の収入、もしくは一定の時間以上の労働を行ったことが必要であるが、複数就業者の場合、賃金と労働時間を合算して報告することで失業保険の受給資格を得ることができる⁷。なお、複数就業がすべてパートタイムであった場合、多くの州で失業保険給付は適用が除外されてきたが、オバマ政権下の2009年、失業保険現代化法（Unemployment Insurance Modernization Act of 2009: UIMA42）⁸により、パートタイムへの条件付きの適用が一般的になりつつある。なお、パートタイムとは一般的に週40時間未満の労働をいう。また、パートタイムで適用される場合であっても、ほとんどの州では週20時間未満は適用除外となる。

2. 健康保険、年金

健康保険および年金の受給対象となるかどうかは、複数就業であるかどうかにかかわらず、失業保険と同様にパートタイムであるかどうかのみが問われる。

健康保険と年金は、雇用労働である場合は労使折半、自営業である場合は全額を自営業者が負担することになる。内国歳入法（IRC）セクション410は、年間1,000時間以上の就

⁶ 年齢別では25-34歳で44%、18-24歳で39%、35-44歳で29%、45-54歳で22%、55歳以上で19%だった。

⁷ Unemployment Benefits Handbook - Texas Workforce Commission 「If you work and request unemployment benefits, you must report your earnings and the hours you worked each week you request benefit payments. ... If you worked, you must report: Total hours worked each week. If you worked multiple jobs, add the number of hours worked at each job and report the total. Total gross earnings before deductions (gross pay, not take-home pay), for the week you performed the work even if you have not yet been paid. Calculate your earnings by」<http://www.workforcesolutionstexoma.com/wfst/wp-content/uploads/2012/03/bi-99.pdf>

⁸ 「基本的には、州法によって基本期間の大半にパートタイムが含まれていない場合にその個人を対象から排除する場合を除き、パートタイムを求職するというで失業保険を拒否されてはならない」

労を行った被雇用者を、フルタイム労働者⁹と同様の適用から排除することはできないと定めている。また、従業員退職所得保障法（The Employee Retirement Income Security Act of 1974：ERISA）においても、ひとつの企業で1,000時間以上労働した被雇用者は、退職金対象として扱うと定めている。

米国の年金制度は公的年金と企業年金の2本立てとなっている。

公的年金は自営業者もしくは雇用労働者の強制加入である。未就業者は加入することができない。財源は事業主と労働者の折半もしくは、自営業者の全額負担により賄われる。年金受給に必要な払込年数は10年間である。

一方、企業年金は従業員退職者所得保証法（ERISA）によって設立された年金給付保証公社（PBGC）が掛金を預かって運用している。PBGCは加盟している基金が解散するなどの事態があった場合でも退職者の年金債権を保証する。積立金不足に陥る基金が増えたことから、2006年に年金保護法（Pension Protection Act）が制定され、積立不足が2割から3割5分の基金をイエローゾーン、3割5分を超える基金をレッドゾーンに分類し、健全化に向けた指導が行われるようになった。ここで扱われるのは、単一使用者の基金と複数使用者（Multiemployer）基金の2種類である。複数使用者の基金は全体の3%に過ぎないが、カバーされる労働者数は年金加入労働者全体の5分の1、1000万人ほどにものぼる。複数使用者年金制度は、トラック運転手、建設、食料品店などの労働者が同一産業内で頻りに転職するという状況に対応するものとして設立された。この制度の下では同じ基金に属する企業間で転職した場合には年金が継続的に維持される。異なる基金の壁を超えて年金を移動させることができる協定を持っているところも6割ほどある。必ずしも複数就業と同一ではないものの、頻りに同一産業で転職を繰り返すということはすなわち同一産業で同時に複数の仕事に従事しているという状況も十分に想定できる。なお、その場合であっても、この基金の成立には同一産業内の複数の使用者とその使用者を組織している労働組合が存在していることが必要になる。年金支給額や掛金は、労使が自治的に設定する。

複数使用者年金制度では一つの企業の勤続年数や、転勤後の所得変動に対応するための最低月額賃金などの要件がない。2006年の年金保護法（Pension Protection Act）は、年金掛金や支給額、掛率の設定をPBGCが行なうことができるようにしたものである。なお、使用者年金制度を除き、複数就業のみを対象とした公的年金制度はない。

3. 労災給付

労災補償は使用者が責任を持つことから、複数就業であるかどうかは問題とならない。

⁹ 患者保護並びに医療費負担適正化法（Patient Protection and Affordable Care Act: PPACA、通称 Affordable Care Act (ACA)、オバマケア）（IRC セクション 4980H）は、週平均30時間以上雇用された労働者をフルタイムとする。

JILPT 資料シリーズ No. 201
諸外国における副業・兼業の実態調査
— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ —

発行年月日 2018年4月20日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 調査部海外情報担当 TEL:03-5903-6274
印刷・製本 株式会社相模プリント

© 2018 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)