

2 副業

複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者を対象に雇用保険を試行適用——雇用保険部会

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（部会長：阿部正浩・中央大学教授）は、昨年12月25日、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に二つの事業所の労働時間を合算して「週の所定労働時間が20時間以上」であることを基準として雇用保険を適用する制度を試行する案を盛り込んだ「雇用保険部会報告」を了承した。

報告は、その他にも、高齢雇用継続給付について、令和7（2025）年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を半分程度に縮小することや、失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の引下げの暫定措置について、2年間（令和2～3年度）継続することなども盛り込んでいる。

1月8日の同部会では、「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」も了承された。法律案要綱では、マルチジョブホルダー（高齢被保険者の特例）の施行期日は、令和4（2022）年1月1日となっている。厚生労働省は、今通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を提出する。

なお、同法案は、雇用保険法改正案以外にも、労災保険法及び労働保険徴収法改正案（複数就業者に係る労災保険給付関係）、高齢者雇用安定法改正案（高齢者の雇用・就業機会の確保関係）、労働施策総合推進法改正案（中途採用に関する情報公表関係）を盛り込んだ一括法となっている。

マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討

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なされてきた。

有識者からなる「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」の報告書（2018年12月27日）では、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用について、「現状、実行可能性があるのは、本人からの申出を起点に合算方式で適用し、一時金方式で給付すること」などと指摘。逆選択やモラルハザードが懸念されることから、「今後、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討、推進していくならば、一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図ることが考えられる」などと提言していた。

高齢被保険者を対象に試行適用、二つの事業所の労働時間を合算

今回の部会報告では、マルチジョブホルダー全体を雇用保険の対象とすることについて、「マルチジョブホルダーには収入が低い者がおり、自らの労働により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雇用保険制度の趣旨からすれば、広く適用すべきである」という意見がある一方で、雇用の安定化の必要性が高い者に対しては、求職者支援制度などの施策により雇用の安定化に向けた支援を行うべきであり、制度設計上の課題への様々な懸念等を踏まえれば慎重に考えるべきとの意見があったことも指摘した。

その一方で、定年及び継続雇用制度の期間を過ぎて就労が多様化する65歳以上の労働者について、近年、マル

チジョブホルダーとしての働き方が相対的に高い割合で増加していることなどから、まずは65歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に二つの事業所の労働時間を合算して「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として適用する制度を試行することとし、その効果等を、施行後5年を目途として検証するべきとした。

給付は高齢求職者給付（一時金方式）

そのうえで、現在、65歳以上の雇用保険被保険者は高齢被保険者として独立の被保険者類型が設けられていることから、原則としてその給付等の在り方も現行の高齢被保険者に合わせることにしつつ、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べき、とした。具体的には、以下の制度設計が示されている。

●失業時の給付については、高齢求職者給付^(注)（一時金方式）を支給することとし、一事業所のみを離職する場合であっても、当該事業所での賃金に基づき算出して給付する。また、正当な理由のない自己都合離職の場合には、現行の高齢求職者給付金と同様に一定期間の給付制限を行ったうえで給付することとするが、二つの事業所をともに離職する場合で、その離職理由が異なっていた場合には、何度も公共職業安定所への来所を求めることは受給者にとって効率的ではないことから、給付制限がかからない方に一本化して給付する。一方、両方の事業所ともに育児休業又は介護休業を取得し

た場合に、育児休業給付又は介護休業給付を支給することとし、その他対象となる給付については、従来の高年齢被保険者の取扱いに揃えることとする。

●本人からの申出による合算に当たっては、適用、給付等に当たっての事業主及び行政の事務的な負担も踏まえつつ、本人及び事業所にとって必要性の高くない保険料負担の発生を回避する観点、短時間就労している一事業所での離職についても失業給付を行った場合に給付額と就業時賃金額との逆転を回避する観点から、試行に当たっては、①合算に当たって必要な基準を定める。具体的には、週の所定労働時間が5時間以上である雇用が行われている事業所を合算の対象とし、合算する事業所の数は二つとするとともに、一事業所を離職した際には、他に合算して所定労働時間が20時間以上となるような働き方をしている事業所がないか確認する、②一事業所において週20時間以上労働することを前提として設定されている現行の賃金日額の下限の適用を外す、といった措置を講ずるべきである。

給付制限期間の2カ月短縮措置を試行

その他、報告では、自己都合離職者の給付制限期間の見直しも盛り込んでいる。現行では、自己都合（正当理由なし）により離職した者に対しては、3カ月間の給付制限期間が設定されている。報告では、これについて、安易な離職を防止するという給付制限の趣旨に留意しつつ、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行うことができるよう支援する観点から、自己都合（正当理由なし）により離職した者に対する給付制限期間（現行一律3カ月）について、その給付制限期間を5年間

のうち2回までに限り、2カ月に短縮する措置を試行することとし、その効果等を2年後を目途として検証する、とした。

被保険者期間、日数だけでなく労働時間基準も補完的に設定

また、被保険者期間については、現行では、「賃金支払の基礎となる日数が11日以上である」月を算入している。しかし報告では、現行で、週の所定労働時間が20時間以上、雇用見込み期間が31日以上である等の要件を満たせば雇用保険被保険者として適用されることとなるため、例えば週2日と週3日の労働を定期的に継続する場合など、個別事例によっては雇用保険被保険者の資格を満たしながら失業等給付の受給のための被保険者期間に算入されない事例があると指摘。

そのため報告では、被保険者期間の算入に当たって、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定するよう見直すこととし、具体的には、従来の「賃金支払の基礎となった日数が11日以上である月」の条件を満たさない場合でも、「当該月における労働時間が80時間以上」であることを満たす場合には算入できるようにするべき、とした。

高年齢雇用継続給付の縮小

報告では、高年齢雇用継続給付について、令和7（2025）年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を半分程度に縮小する案も盛り込んだ。また、高年齢雇用継続給付の見直しにあたり、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講じていく、としている。

そのほか、65歳以上の高齢者の70歳までの就業確保措置に対する支援を雇用安定事業に位置付けることも盛り込んだ。

育児休業給付の別体系化

報告では、財政運営についても見直しを盛り込んでいる。具体的には以下のとおり。

- ①育児休業給付について、新たに「子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る」給付として、失業等給付とは異なる給付体系に明確に位置づけ、併せて、その収支についても失業等給付とは区分し、育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定する（育児休業給付資金の創設）。
- ②失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
- ③失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の引下げの暫定措置について、2年間（令和2～3年度）継続する。
- ④雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、労働政策審議会での議論の上で、更に保険料率を0.5/1,000引き下げることができる規定を整備し、保険料率を引き下げる。

[注]

現行の高年齢求職者給付金は、高年齢被保険者が失業した場合において、離職の前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合に、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もの。給付金の額は、被保険者であった期間が1年未満で基本手当日額の30日分、1年以上で基本手当日額の50日分。

（調査部）