

職業安定分科会雇用保険部会(第151回)	資料1-2
令和3年6月21日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案概要(高年齢被保険者の特例)

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要

令和3年6月

職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により、高年齢被保険者の特例（※）に関する規定が令和4年1月1日から施行される。
（※）複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出に基づき、雇用保険の高年齢被保険者となることができることとするもの
- これに伴い、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の一部の規定について所要の整備を行う。

2. 改正の概要

- 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第6条第1項第1号において「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」については、雇用保険法の適用除外とされているところ、令和4年1月1日より、65歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に、2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（※）が施行されることとなる。
※ 制度の対象者となる要件（雇用保険法第37条の5第1項各号）
 - ① 2以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
 - ② ①のそれぞれ1の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
 - ③ ①のうち2の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上
- 当該申出により高年齢被保険者となろうとする者又はなった者について合算した週の所定労働時間等の就業状況を、その雇用する事業主が把握し、各種の手続を行うことは困難である。そのため、通常事業主がその事業所を管轄する公共職業安定所に対して行う雇用保険に関する事務について、当該労働者本人が本人の住居所を管轄する公共職業安定所に対して行うこととし、これに伴う所要の規定の整備を行う。
- また、今般の改正法において、介護休業給付及び育児休業給付については、全ての事業所において休業していることを要件としたことを踏まえた規定の整備を行うほか、今般の特例の対象者について、原則として雇用安定事業等における各種助成金の算定対象としないこととするなど所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

雇用保険法第37条の5第1項及び第2項、第60条の2第4項、第81条第1項及び第2項並びに第82条

4. 施行期日等

公布日 令和3年7月中旬（予定）

施行期日 令和4年1月1日

副業・兼業に係る雇用保険での対応（雇用保険法関係）

<現行制度>

- 1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用する。
- 複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断する（労働時間を合算しない）。

<主な改正内容>

- **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する。
（逆選択やモラルハザード等を施行後5年を目途に検証。）

(例)



A事業所	週・所定14h
B事業所	週・所定10h

- ・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用

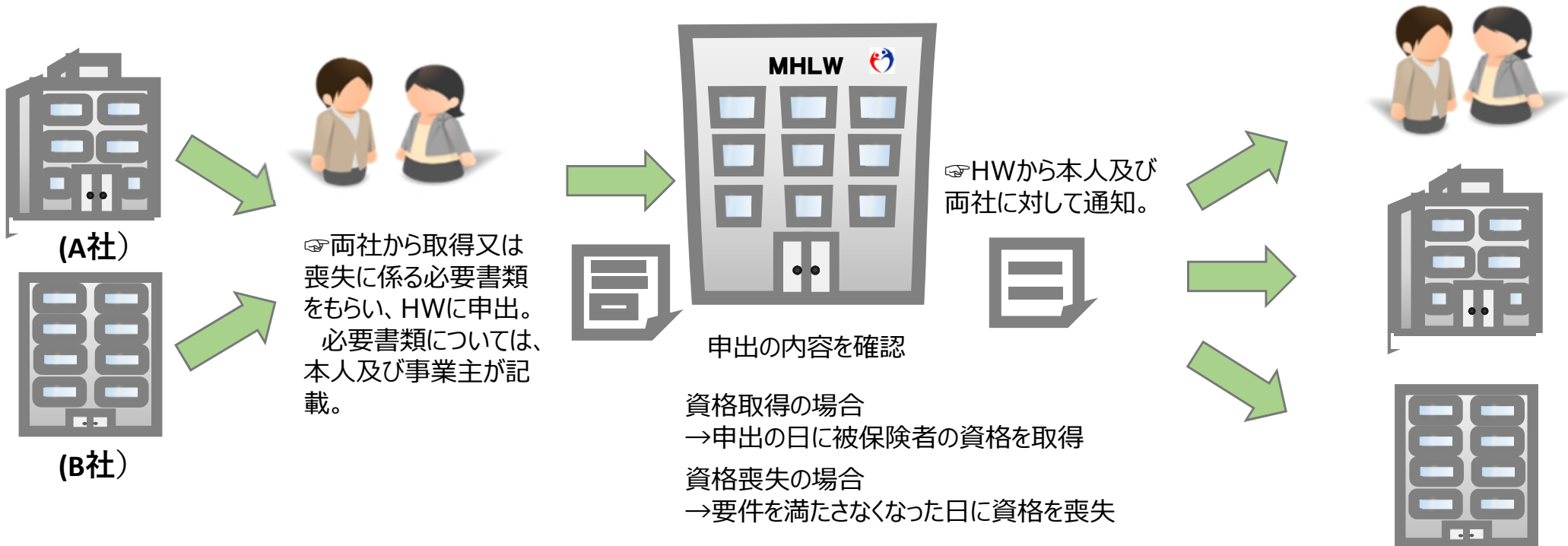
A事業所
を離職



A事業所	週・所定0h
B事業所	週・所定10h

- ・ Aを離職し、20時間を下回るため、**Aで支払われていた賃金額を基礎として給付し、**
- ・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

(参考) マルチジョブホルダーの資格取得・喪失の流れ



雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱（抄）

第一 雇用保険法の一部改正

一・二 （略）

三 高年齢被保険者の特例

1 次に掲げる要件のいずれにも該当する者が、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に申し出た場合には、高年齢被保険者となることができるとすること。

(一) 一の事業主における一週間の所定労働時間が二十時間未満であること。

(二) 二以上の事業主の適用事業に雇用される六十五歳以上の者であること。

(三) 二の事業主の適用事業（申出を行う労働者の一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間

数（注1）以上であるものに限る。）における一週間の所定労働時間の合計が二十時間以上であること。

（注1）五時間とする予定〔省令〕。

2 事業主は、労働者が1の申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

四〇十 （略）

第二〇第七 （略）

雇用保険部会報告

第2 雇用保険制度等の見直しの方向

2 マルチジョブホルダーについて

- 平成28年部会報告においては、「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ある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である」とされた。
- 平成28年部会報告及び平成29年改正法に係る附帯決議を踏まえ、「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」（以下「検討会」という。）において、平成30年1月から12月まで、7回にわたり専門的、技術的な観点から検討が行われた。
- 検討会の報告書では、次の点が提言された。
 - ・ 雇用保険の趣旨（自らの労働により賃金を得て生計を維持する労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度）や、適用により生じる事務的成本等に照らして、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の必要性は直ちに高いとは評価できず、マルチジョブホルダー全体を雇用保険の適用拡大によって保護するよりも、むしろ、そのうち雇用の安定化の必要性が高い者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各種の施策を活用した支援が適切であること。
 - ・ 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となるが、逆選択やモラルハザードが懸念されること。今後、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討、推進していくなれば、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こと。この場合、適用による行動変化や、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を踏まえつつ、改めて制度の在り方を検討することが考えられること。

- 当部会では、検討会による専門的、技術的見地からの整理を踏まえて議論を行った。

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は、

- ・ 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の一方で、
- ・ 雇用の安定化の必要性が高い者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各般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いう意見があった。

- 一方、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は、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一方で新規求職者数の伸びに比して求職者訓練及び公共職業訓練の受講割合はむしろ 65 歳未満の年齢層よりも低下しているなど、これまでの職業人生で得られたスキルを生かして多様な就労を目指している層と考えられる。

そのため、まずは、65 歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に2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である。

- その上で、現在、65 歳以上の雇用保険被保険者は高年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年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である。具体的には、
 - ・ 失業時の給付については、高年齢求職者給付（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、

現行の高年齢求職者給付金と同様に一定期間の給付制限を行った上で給付することとするが、2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、両方の事業所で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2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。

- 試行に当たっては、事業主等の事務負担に十分配慮するとともに、離職して給付を受けることが見込まれている者が申出をして適用されるといった逆選択の事象や安易な離職による循環的な受給といったモラルハザードの事象が起こる懸念に留意するべきである。その上で、試行結果について、適用による行動変化や財政的な影響等の視点から十分な検証を行った上で、必要に応じて適用対象を含めた制度の在り方について検討していくべきである。