

# 副業・兼業の促進に関する取組について

令和5年12月5日

厚生労働省 労働基準局

職業安定局

# 副業・兼業に関するこれまでの主な取組について

【平成30年1月】

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日）において、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とされたことを受けて、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、**副業・兼業の促進の方向性や、労働時間や労働者の健康確保等の留意事項をまとめた。**

（※）併せて、**モデル就業規則について、副業・兼業を原則認める内容に改定した。**

【令和2年9月】

「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日）において、副業・兼業の環境整備を行うために労働時間の管理方法のルール整備を図ることとされたこと等を踏まえ、令和2年9月にガイドラインを改定し、**副業・兼業に関する労働時間管理や健康確保等のルールの明確化を行った。**

（※）令和2年9月における主な改定内容

- ・ 労働時間の通算が必要となる場合、労働時間を通算して適用される規定の明確化
- ・ 所定外労働時間の通算の方法（原則的な労働時間の管理方法）の明確化
- ・ 「管理モデル」による労働時間管理の方法（簡便な労働時間の管理方法）の明確化
- ・ 労使の話し合い等を通じた、副業・兼業を行う労働者の健康確保措置の実施

【令和4年7月】

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日）等において、労働者の多様なキャリア形成を促進する等の観点から、副業・兼業を推進する旨が決定されたことにより、令和4年7月にガイドラインを改定し、**企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨することとした。**

【令和5年3月】

「規制改革実施計画」（令和4年6月7日）、「規制改革推進に関する中間答申」（令和4年12月22日）において、企業における副業・兼業の好事例や、管理モデルの取組事例を収集・周知することとされたことを受けて、経済団体の協力を得ながら、**副業・兼業に取り組む企業11社に対してヒアリングを実施し、その結果を事例集として公表した。**加えて、副業・兼業時の労働時間管理について、労働時間通算や「管理モデル」（簡便な労働時間の管理の方法）の解説を作成し、公表した。

# 副業・兼業の促進に関するガイドライン〈概要〉

(平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定)

## ○ 企業の対応

### (1) 基本的な考え方

- ・ 労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要。

### (2) 労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働時間を通算して管理することが必要である。

#### ① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・ 使用者は、自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算するほかに、あらかじめ労働時間についてそれぞれ上限を設定する簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）によることもできる。

#### ② 副業・兼業の確認

- ・ 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・ 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

### (3) 健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならない。

### (4) 副業・兼業に関する情報の公表について

- ・ 企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を認めているか否か及び認めているときは、その内容（認められる条件等）について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

## ○ 労働者の対応

- ・ 労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。
- ・ 適切な副業・兼業先を選択する観点から、自らのキャリアを念頭に、企業が自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にする。

## ○ 副業・兼業に関わるその他の制度

### (1) 労災保険の給付

- ・ 複数就業者について、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定し、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行う。

### (2) 雇用保険

- ・ 令和4年1月より、65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始される。

# 規制改革実施計画を受けた取組

- 規制改革実施計画（令和4年6月7日閣議決定）及び規制改革推進に関する中間答申（令和4年12月22日）を踏まえて、副業・兼業に取り組む企業に対してヒアリングを実施し、当該結果を事例集として公表するとともに、副業・兼業の場合における簡便な労働時間管理のポイント及び労働時間の通算について、解説を作成し、周知を行った。

## ○令和4年6月7日閣議決定 規制改革実施計画

II 実施事項 <人への投資>

(3)柔軟な働き方の実現に向けた各種制度の活用・見直し



令和5年3月に事例集を公表  
(措置済み)

No	事項名	規制改革の内容
6	既存の各種制度の活用・拡充	厚生労働省は、労働者のキャリア形成に向けた自律的・主体的な活動を支援する観点も踏まえ、テレワークや副業・兼業、既存の労働時間制度、教育訓練休暇制度、選択的週休3日制度の活用促進のため、好事例を周知するとともに、これらの制度を活用している企業が求職者等に分かりやすく示される方策を検討し、必要な措置を講ずる。

## ○令和4年12月22日 規制改革推進に関する中間答申

II 各個別分野における実施事項 2 人への投資



令和5年3月に事例集及び労働時間の通算・管理モデルについての解説を公表（措置済み）

No.	事項名	規制改革の内容
1	副業・兼業の活用促進	<p>a 厚生労働省は、副業・兼業時における労働時間管理の方法として、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に、「原則的な労働時間管理の方法」及び「簡便な労働時間管理の方法」（以下「管理モデル」という。）を示しているが、これらについて、使用者が、実際に労働時間管理を行うに当たって具体的に想定されるケースにどのように対応すればよいか分かりやすくなるよう、随時必要な措置を講ずる。</p> <p>b 厚生労働省は、副業・兼業を認めている企業等における労働時間管理などの運用実態を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に示された管理モデルの、実際の企業等における取組事例を収集・周知し、副業・兼業がより行いやすくなるよう環境整備を進める。</p>

## ○令和5年6月16日閣議決定 規制改革実施計画

3, 個別分野の取り組み <人への投資> (3)副業・兼業の活用促進



事例集及び労働時間の通算・管理モデルについての解説  
について引き続き周知

No.	事項名	規制改革の内容
3	副業・兼業の活用促進	<p>a 厚生労働省は、副業・兼業時における労働時間管理の方法として、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に、「原則的な労働時間管理の方法」及び「簡便な労働時間管理の方法」（以下「管理モデル」という。）を示しているが、これらについて、使用者が、実際に労働時間管理を行うに当たって具体的に想定されるケースにどのように対応すればよいか分かりやすくなるよう、随時必要な措置を講ずる。</p> <p>b 厚生労働省は、副業・兼業を認めている企業等における労働時間管理などの運用実態を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に示された管理モデルの、実際の企業等における取組事例を収集・周知し、副業・兼業がより行いやすくなるよう環境整備を進める。</p>

## 副業・兼業の解禁状況

- ヒアリングを実施した企業（11社）においては、いずれも副業・兼業の実施にあたり、事前に届出や許可申請を行うことをルールとして定めていた。
- ヒアリングを実施した企業においては、多くが雇用による副業・兼業※<sup>1</sup>を解禁していた（9社）が、非雇用による副業・兼業※<sup>2</sup>に限り解禁している企業も見られた（2社）。
- また、他に本業のある人材（副業・兼業人材）を、貴重な人材の確保の機会などと捉え、雇用による副業・兼業人材の受入れに意欲的な企業も見られた（2社）。

※1 副業・兼業先と労働契約を締結するもの（パート・アルバイトなど）

※2 副業・兼業先と労働契約を締結せず、自ら事業主などとして行うもの（フリーランス、請負、業務委託など）

## 副業・兼業の解禁の背景、副業・兼業の捉え方

- 副業・兼業の解禁の背景は、企業によってさまざまであり、「多様な働き方を認める」という趣旨のものが多く見られたが、中には、「社員のニーズ」、「トップダウン」、「ボトムアップ」といったものも見られた。
- 副業・兼業により、「新たな人脈やスキルを獲得し、労働者の成長につなげてほしい」、「主体的なキャリア形成をしてもらいたい」などとして、副業・兼業を積極的に推進したいと考える企業もあれば、「自由な時間の過ごし方の選択肢の1つとして、副業・兼業の機会を提供している」、「副業・兼業は自己実現の手段」などとして、副業・兼業を実施するか否かは労働者の自由に委ね、積極的な推進を行うものではないと考える企業も見られた。
- 副業・兼業の解禁は、多様な人材から選ばれる企業になる上でも重要という考え方を持つ企業も見られた。

## 副業・兼業の解禁状況（制度）

- ヒアリングを実施した全ての企業で、本業に支障のある副業・兼業、競業や利益相反に当たる副業・兼業などを原則禁止と定めており、副業・兼業の実施にあたっては申請書または誓約書の提出を求め、人事部等で審査、承認等を行っていた。
- 申請書への記載事項としては、副業・兼業先での業務内容や、実施期間、実施形態（雇用または非雇用）、実施時間数（時間帯、頻度を含む）などが多く見られた。
- 自社での業務を本業としてもらいたいと強く考えている企業にあつては、副業・兼業を許可制とし、自社での勤務に影響が出ないよう、副業・兼業の実施時間や頻度等について厳しく審査を行っている企業も見られた。
- 同業他社での副業・兼業であっても、一律禁止とはせずに、承認の可否を業務の内容から判断している企業も見られた。
- 社内の業務に必要な能力形成を優先するため、勤続年数についての要件を設けている企業も見られた。

## 労働時間等の管理の工夫（管理モデル）

- 雇用による副業・兼業を認めている企業では、原則どおり労働者からの定期的な自己申告に基づき、労働時間を通算管理している企業もあったが、労働時間管理の負担を軽減するため管理モデルを導入している企業も複数（4社）見られた。
- 管理モデルを導入している企業では、いずれも社内ルールにおいて、副業・兼業の労働時間管理は管理モデルによることを原則としており、導入にあたっては、労働者と副業・兼業先で管理モデルの導入や副業・兼業先における労働時間の上限設定について話し合っていた。（企業の人事部等からは副業・兼業先に接触していない。）
- 管理モデルを導入している企業では、副業・兼業先の労働時間と自社の時間外労働の時間を通算して、単月100時間未満、複数月平均で80時間以内となるよう、副業・兼業先における労働時間の上限を、1か月20時間～35時間（21時間が1社、30時間が2社、35時間が1社）とすることを求めている。
- 管理モデルを導入している場合も、労働者の健康確保のため、一定の期間ごとに労働時間の実績を確認している企業（2社）もあった。

## 労働時間等の管理の工夫（原則的な方法）

- 雇用による副業・兼業を認めている企業では、管理モデルを導入していない企業（5社）でも、全ての企業で「自社における時間外労働の時間と副業・兼業の実施時間の合計80時間以内」、「副業・兼業先での労働時間30時間以内」などの副業・兼業の実施時間の上限に関するルールを設けていた。
- 管理モデルによらずに労働時間を通算することとしている企業では、副業・兼業先における労働時間を、1か月に1度自己申告させているケース、都度自己申告させているケースが見られた。

## 労働時間等の管理の工夫（健康管理）

- 非雇用による副業・兼業の場合であっても、多くの企業（8社）で副業・兼業の実施時間に上限を定めていた。
- 非雇用による副業・兼業の場合であっても、副業・兼業の実施実績について、定期的な自己申告による報告を求めている企業も複数（5社）見られた。
- このほか、健康確保のための取組として、本業での労働時間と副業・兼業の時間を通算して医師の面接指導の対象としている企業も見られた。

副業・兼業の場合における労働時間の通算について、解説を作成し、周知を行った。

企業（事業主、労務担当者）、労働者の皆さまへ

## 副業・兼業時の労働時間の通算のポイント

企業も労働者も安心して副業・兼業を行えるようにするためには、副業・兼業を行うことで、長時間労働にならないようにする必要があります。そのためには、企業は、自社の労働時間を、副業・兼業先の労働時間と通算するなど適切な労務管理を行うことが大切です。

### 労働時間の通算とは

- 使用者は、労働者の自己申告などで、副業・兼業先での労働時間を把握し、自社での労働時間と足し合わせます。
- 副業・兼業先での労働時間を自社での労働時間と合わせた結果、自社での労働が、1週40時間または1日8時間を超える法定外労働に当たる場合、36協定の締結、届出、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要になります。
- さらに、自社と副業・兼業先での法定外労働の時間と休日労働の時間を合わせて、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする必要があります。

### 留意点

- 使用者の方へ・・・  
副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておきましょう。
- 労働者の方へ・・・  
使用者が適切な労務管理を行えるよう、ご自身でも勤務先の各企業での労働時間を把握し、それぞれの使用者に報告するようにしましょう。

## 労働時間通算の原則的な手順

### ステップ①：所定労働時間の通算

- 所定労働時間は、契約の先後の順に通算します。

- 使用者A⇒先契約、使用者B⇒後契約とした事例の場合

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順①：使用者A	5時間	5時間		5時間	5時間
通算順②：使用者B	4時間	2時間	4時間	2時間	4時間
所定労働時間の通算	9時間	7時間	4時間	7時間	9時間

⇒ 通算の結果、月曜、金曜で、使用者Bの所定労働時間のうち1時間が法定労働時間（1日8時間）を超えており、法定外労働に該当します。

### ステップ②：所定外労働時間の通算

- 所定外労働時間は、実際に所定外労働が行われた順に通算します。

- ステップ①の事例で、使用者A⇒先労働、使用者B⇒後労働とし、労働者の実際の労働時間が以下の場合

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算後の所定労働時間 (⑦)	9時間	7時間	4時間	7時間	9時間
所定外労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順③：使用者A		1時間		2時間	
通算順④：使用者B		1時間			
1日の労働時間の通算 (⑦+③+④)	9時間	9時間	4時間	9時間	9時間
法定外労働時間	1時間	1時間		1時間	1時間

⇒ 通算の結果、火曜では、使用者Bの所定外労働1時間が、木曜では使用者Aの所定外労働のうち1時間が、それぞれ法定労働時間（1日8時間）を超えた労働に当たり、法定外労働に該当します。

※所定労働時間 … 事業場で定められた労働時間であり、法定労働時間とは異なる場合があります。  
 ※法定外労働時間 … 所定労働時間を超えて働いた時間であり、法定労働時間である1週40時間、1日8時間を超えるまでは法律上、36協定の締結、届出や、割増賃金の支払いの義務は発生しません。





# 副業・兼業に関する情報提供モデル事業

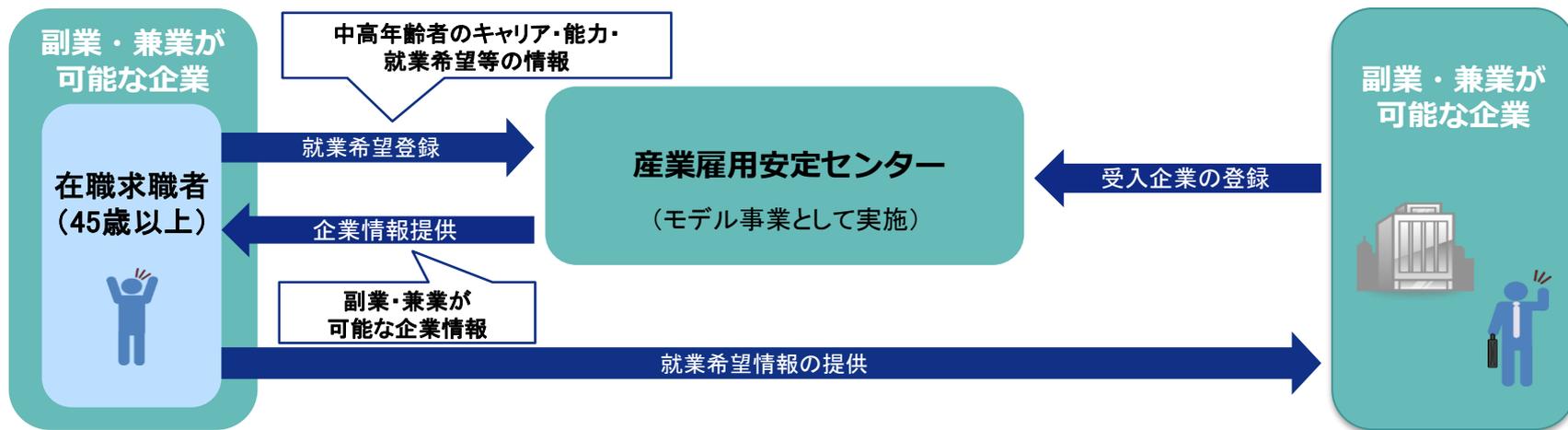
令和6年度概算要求 29百万円 (28百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

(公財) 産業雇用安定センターにおいて、副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報及びその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供することにより、副業・兼業への取組の拡大を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

- 副業・兼業で働くことを希望する中高年齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を産業雇用安定センターにおいて蓄積。
- 副業・兼業が可能な企業情報を産業雇用安定センターにおいて蓄積。
- 当該中高年齢者に対して希望に添った企業情報を提供。
- モデル事業として実施（東京、大阪及び愛知を想定）



# 副業・兼業の事例集作成

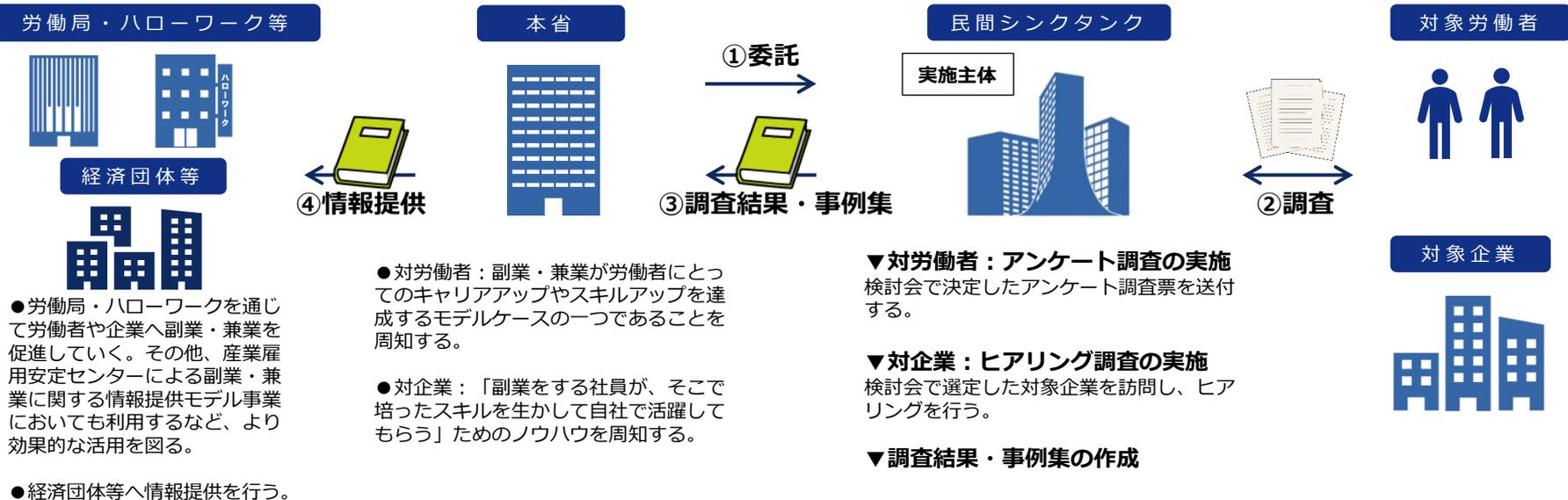
令和6年度概算要求額 19百万円（-）※（）内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

- 企業や労働者を取り巻く環境が変化していく中、企業は新たなビジネスモデルの確立、労働者は自身のキャリアを見据えた学び・学び直しが求められている。
- 特に、副業・兼業は、離職せずとも別の仕事に就くことが可能であり、スキルや経験を得ることで、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、副業・兼業の促進を図っていく必要がある。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体

副業・兼業が労働者にとってのキャリアアップ・スキルアップにつながり、自社にもメリットがある事例を集めた事例集を作成し、企業には社員の副業・兼業が自社のメリットになることを周知し、また労働者に対しても副業・兼業が自身のキャリアアップ・スキルアップにつながることを周知する。



# 参考資料



# モデル就業規則について

- 平成30年1月以前、モデル就業規則は、副業・兼業を「原則禁止する」趣旨の内容となっていたところ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の策定に併せて、副業・兼業を「原則認める」趣旨の内容に改定した。

※現行のモデル就業規則では、副業・兼業に関する規定例を令和2年9月のガイドライン改定に併せて、さらに改定している。

## ガイドライン策定前

### (遵守事項)

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。(略)

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。(略)



## 現行

### (副業・兼業)

第68条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

# 副業・兼業の促進に関するガイドラインの関連閣議決定文書等①

## 働き方改革実行計画（平成29年3月28日）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。（略）

## 全世代型社会保障検討会議中間報告（令和元年12月19日）

一方、兼業・副業の解禁に積極的な企業は2割弱にとどまる。企業が兼業・副業を認めていない理由には、「過重労働への懸念」、「労働時間の管理・把握の困難さへの懸念」が多い。

これらを払拭できる制度整備が課題であり、兼業・副業に係る労働法制における労働時間規制及び割増賃金の取扱いについて、最終報告に向けて検討していくこととする。

## 成長戦略実行計画（令和2年7月17日）

労働法制上、兼業・副業について、兼業・副業先と労働時間を通算して管理することとされている中、「兼業・副業先での労働時間の管理・把握が困難である」として、兼業を認めることに対する企業の慎重姿勢がある。本未来投資会議の審議においても、兼業を認めると自社の労働力が減るにもかかわらず逆に管理工数が上がる中で、企業の労務管理責任の範囲・在り方についてしっかりとルールを整備し、企業が安心して兼業・副業を認めることができるようにすることが重要、との指摘がある。

このため、労働時間の管理方法について、以下の方向で、労働政策審議会における審議を経て、ルール整備を図る。

- (1) 労働者の自己申告制について（略）
- (2) 簡便な労働時間管理の方法について（略）
- (3) 労働者災害補償保険の給付の拡充（略）

## 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日）

労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を支援する観点から、企業に副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、情報開示を行うことを企業に推奨する。

## 副業・兼業の促進に関するガイドラインの関連閣議決定文書等②

### 規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）

厚生労働省は、副業・兼業時における労働時間管理の方法として、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に、「原則的な労働時間管理の方法」及び「簡便な労働時間管理の方法」（以下「管理モデル」という。）を示しているが、これらについて、使用者が、実際に労働時間管理を行うに当たって具体的に想定されるケースにどのように対応すれば良いか分かりやすくなるよう、随時必要な措置を講ずる。【令和4年度から継続的に措置】

厚生労働省は、副業・兼業を認めている企業等における労働時間管理などの運用実態を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に示された管理モデルの、実際の企業等における取組事例を収集・周知し、副業・兼業がより行いやすくなるよう環境整備を進める。【措置済み】

### 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）

#### Ⅲ 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

##### （6）成長分野への労働移動の円滑化

##### ⑤副業・兼業の奨励

成長分野への円滑な労働移動を図るための端緒としても、副業・兼業を奨励する。このため、副業・兼業人材を受け入れる企業又は送り出す企業への支援等、労働者個人が新たなキャリアに安心して移行できるようにするためのトライアル環境を整備する。

また、産業雇用安定助成金を活用し、企業の在籍型出向を推進する。

#### V 企業の参入・退出の円滑化とスタートアップ育成5か年計画の推進

##### （6）オープンイノベーションの推進

##### ②スタートアップの労働環境整備（抄）

また、副業に人材を送り出す企業又は副業の人材を受け入れる企業に対する支援措置を活用し、成長分野への円滑な労働移動を図るための端緒としても、副業・兼業を奨励する。

# 雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（労災保険法、労働保険徴収法関係）

## <改正の趣旨>

多様な働き方を選択する者やパート労働者等で複数就業している者が増加している実状を踏まえ、セーフティネットとしての機能を果たしている労災保険制度の見直しを行い、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備する。

## <主な改正内容>

### ① 業務上災害に該当しない場合、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定

事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とした負傷、疾病、障害又は死亡に関する保険給付（業務災害に係るものを除く。）を新設する（改正労災保険法第7条第1項第2号）。

### ② 複数就業先の賃金額を合算して労災保険給付を算定

複数事業労働者に対する保険給付を行う場合における給付基礎日額は、当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによつて政府が算定する額とする（改正労災保険法第8条第3項）。

### ③ 労災保険のメリット制への影響

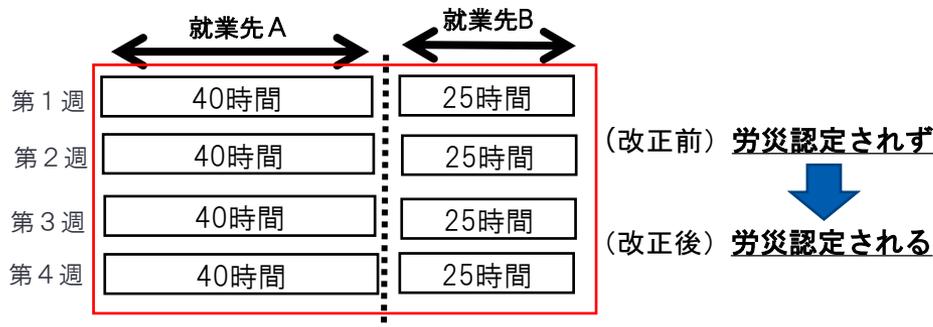
改正労災保険法により新たに給付されるものについて、労働保険徴収法に規定する労災保険のメリット制に影響させないこととする（改正労働保険徴収法第12条第3項）。

## <施行日>

○ 令和2年9月1日

(例)

### ① 業務上の負荷を総合的に判断



### ② 複数就業先の賃金額を合算して算定

※就業先Aにおける業務上災害の場合



## 1. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の原則的な取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が **生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。**

- ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
- ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われぬ。

⇒ **事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。**

【例】



A事業所

週の所定労働時間 15h

B事業所

" 10h

} 合計が25時間でも適用されない

## 2. 2以上の雇用関係にある65歳以上の労働者の雇用保険の適用

- **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、令和4年1月の施行後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事業所  
を離職



A事業所

週・所定0h

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、**  
(※高年齢求職者給付金として一時金を給付)
- ・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**