

これまでの主な議論の整理

1 基本手当及び基本手当関係の暫定措置

(1) 基本手当及び暫定措置全体について

- 暫定措置は厳しい雇用情勢下で設けられたものなので、期限を定めて延長し、期限が来たらいったん終了して改めて必要な措置を検討するべきではないか。
- 仮に暫定措置を延長するとしても、延長期限を明確に定め、効果検証を行うべき。また、延長期間は1年程度の短期間とすることが適当。また、延長するのであれば、令和4年度以降国庫負担は本則に戻すべきではないか。
- 機能している暫定措置は引き続き実施していくべきであるし、利用が少なければ他の給付に統合することも考えられるのではないか。ただし、短期間の継続であると、すぐに期限が来てしまうことに留意が必要ではないか。
- 暫定措置の継続や終了を判断する際の考え方を明確にするべきではないか。
- 暫定措置や特例措置は利用率が高いものもあり、真に必要としている人には役立っているのではないか。一方で、雇用保険財政が厳しい状況にあり、財源確保策とセットで慎重に検討すべきではないか。
- 基本手当の水準については、基本手当受給者の再就職状況等の指標について大きな変化が見られないこと等から、見直しの必要性が乏しいのではないか。
- 基本手当については、暫定措置に限らず、自己都合離職者の給付制限の短縮やマルチジョブホルダーへの適用等の状況も含め、一体で効果検証を行うべきではないか。
- 基本手当水準は、平成15年改正で法定日額や所定給付日数が引き下げられて現在に至る。こうした経緯を踏まえて、所定給付日数等の在り方について、雇用情勢や景気動向も踏まえた検討が必要ではないか。
- 基本手当については、求職者支援制度が創設されるなど、セーフティネッ

ト機能は拡充・整備されているので、今の時点で所定給付日数や給付水準を引き上げる理由は見当たらない。

(2) 雇止め等により離職した者への所定給付日数の拡充について【令和3年度末までの暫定措置】

○雇止めの方の再就職活動には長い時間がかかっていると思われる。コロナの影響は先が見通せず、当面は暫措置を延長すべき。

○暫定措置対象者の再就職状況が特定受給資格者よりもおおむね10%下回っていること、コロナからの経済の回復に相応の時間が必要と考えられること等から、一定の延長はやむを得ない。

(3) 地域延長給付【令和3年度末までの暫定措置】

○実績は低いが、特定地域の雇用悪化に備える必要性は変わらず、個別延長給付の激甚災害のケースと親和性が高いのではないかと考えられるのではないかと整理して、個別延長給付に含めることも考えられるのではないかと。

(4) コロナ特例延長給付について

○有効なセーフティネットとして機能していることから、国庫負担を原則に戻すことを大前提として、雇用情勢が回復するまで継続することはやむを得ないのではないかと。ただし、継続する期間はきちんと定め、雇用保険部会で効果検証を行うなどの対応が必要ではないかと。

2 教育訓練給付

(1) 制度全体について

○教育訓練給付の指定講座は、失業の予防効果や早期再就職に資するものに限定すべきであり、制度の効果の検証が必要である。予算面も含め、他省との連携が必要ではないかと。

○一般教育訓練給付の指定講座はビジネス実務から工事現場で必要な技術など幅広く、オンライン・土日開催を進めるとともに、制度周知を強化して利用促進すべきではないかと。また、デジタル関係など市場ニーズをもとに充実強化すべきではないかと。

○訓練受講による雇用定着や生産性向上の効果を検証して、更なる制度改善につなげていくべきではないかと。

- キャリアコンサルティングやジョブカードの作成も行われており、その点の効果検証も必要ではないか。
- 成長力を高めるために生産性向上が必要であり、社内の配置転換や産業をまたいだ労働移動促進の観点からも、労働者の自発的能力開発支援を行う教育訓練給付は今後も必要ではないか。
- 成長産業に必要な人材確保に資する講座は助成率を高めるなど、メリハリをつけることも一案ではないか。だが、今の財政状況に照らすと慎重な検討が必要。ただちに見直す状況にはない。
- 一般教育訓練給付は、創設当初は8割だったが、現行の2割という給付水準がインセンティブとして妥当か、見直す余地もあるのではないか。
- 講座指定に際しては政府方針との兼ね合いもあるなど、財源については一般会計でも負担を行うべきではないか。
- 安易な複数回受講や不正受給は防止すべきではないか。
- 専門実践教育訓練給付は重要な支援策だが、指定講座が偏っており、職業実践力育成プログラムや第四次産業革命スキル習得講座など社会的要請があるにもかかわらず講座数が少ない分野は増やしていくべきではないか。保険料は全産業で拠出していることを踏まえると、産業界のニーズも踏まえ、偏りの解消は必要ではないか。
- 専門実践教育訓練給付の指定講座は、中長期的に人材が不足する分野に重点化すべきではないか。また、デジタル人材育成は産業政策面から人材育成する面が強いので、雇用保険財政だけで実施することに違和感がある。

(2) 教育訓練支援給付金について【令和3年度末までの暫定措置】

- 受給者に女性が多いが、給付によって女性の労働者・被保険者の賃金上昇につながったのか、効果を示すべきではないか。受講効果が十分に出ていないのであれば、雇用保険財源以外での支援を考える必要があるのではないか。

○専門実践教育訓練給付の指定講座は長期のものがあり、費用対効果の検証が必要。どれだけ看護師の供給が増えたか、失業が防止されたか、検証が必要ではないか。

○教育訓練支援給付金について、受講内容の偏りに対して具体策が必要。雇用保険財政が厳しい中で、恒久化すべきではないのではないかと。効果検証した上で、制度の内容や延長の是非を検討すべきではないか。

○教育訓練支援給付金は基本手当類似のものであり、一般会計が入っていないのは整合的ではないのではないかと。

3 求職者支援制度

(1) 制度全体について

○受講者数や就職率・就職者数を見ると、制度全体で一定の効果があると認識。

○被保険者以外を対象としており、コロナ禍で多くの人に影響が出ている中で重要な制度。

○制度について何が問題なのか。制度を知らないせいで使われないのか、知っていても使い勝手が悪いのか、10万円は世帯を養う観点から十分なのかなどを、検証すべきではないか。

○受講者数が少数で推移し、就職率も低く、要因の検証が必要。就職率や定着への効果もみるべきではないか。

○訓練者数の増加や就職率の向上には、対象者へ幅広く訓練効果が分かりやすく伝わるような周知やハローワークにおけるきめ細やかな伴走型支援が必要ではないか。

○異業種への転職を前提とした制度利用が多いが、同業種でステップアップするためにも活用余地があるのではないかと。

○労使が費用を負担している現状においては、本制度を通じて受講者が雇用保険に加入できるようにすることが重要である。

○円滑な労働移動の促進、非正規雇用労働者の正規化促進が喫緊の課題。雇用保険財政が厳しいことを考慮するとあくまで正規雇用への転換を考慮すべき。

正規雇用への転換に加え、定着効果をしっかり検証する必要がある。

○受講者数が少なく、周知を行っているのに知ってもらえていないのが現状。まず使ってもらおうという視点が重要。まず利用してもらって、SNS等の口コミで知られていく流れになるのが一番いいのでは。

○制度利用者の裾野の拡大を検討するにあたっては、現行制度の要件がボトルネックとなっていることの根拠や現行制度が設定されていることの意味合いが示されるべき。

○求職者支援制度の財源については、被保険者以外を対象とする制度であり労使負担の説明がしづらいこと、雇用保険財政の厳しい状況などから、国庫負担が原則ではないか。

(2) 特例措置について

○受講者は幅広く、雇用保険から漏れ落ちる人々なので何らかの困難を抱えていると思われる。そうした人たちにも使いやすい制度としていく必要がある。その意味では訓練基準などの特例措置は重要で、大事にしていくべきではないか。

○特例措置の適用者数は少ないが、雇用情勢が予断を許さず、雇調金の縮減が予定されている中で、効果検証を大前提として、コロナが収束するまで例えば1年程度延長することも必要と考えるべきではないか。

○世帯収入要件の緩和は根拠となるデータ・エビデンスを提示してもらって是非を議論すべき。

○被保険者以外を対象とする制度であり、一般会計で負担すべき。それを前提に制度を必要とする人が使いやすいよう収入要件等を緩和することはありうる

○職業訓練受講給付金の要件緩和にあたっては、本制度が目的とする就職にどの程度寄与したのかという効果が示されるべき。

4 雇用調整助成金・休業支援金等

(1) 雇用調整助成金について

- 雇調金は本来経済的理由による雇用調整を対象としているが、コロナ禍における感染症対策のために社会経済活動を制限した中での国の雇用対策として極めて重要な役割を担った。雇調金が感染症対策による事業活動の縮小をカバーしたことを踏まえ、雇調金が対応すべき守備範囲や国が果たすべき役割について議論すべきではないか。

- 現在の支給状況を踏まえると制度の持続可能性に懸念があり、感染症対策として一般財源で実施するものと失業予防対策として実施するものを分けて議論すべきではないか。

- 制度の費用だけでなく、雇用が維持されたことの効果や、労働者の生活、企業の持続可能性、さらには社会全体への影響をどう評価するかという議論もすべきではないか。

- 長引くコロナ禍において社会の安定に果たしている役割は大きく、特例措置の期限が延長されていること自体は妥当だが、財政状況が厳しい中で、収入確保策とセットで議論すべきではないか。また、事業主の共同連帯の二事業の保険料で対応できる範囲を大きく超えており、感染症対策としての性格が強いと思われることから、国費で負担すべきであり、補正予算も含めて、速やかに財源措置をすべきではないか。

- 雇調金の特例措置について、被保険者以外も対象にしたことや提出書類の簡素化、支給限度日数の緩和等による複合的な効果があったし、セーフティネットとして十分機能したといえるのではないか。

- 労働者のモチベーション低下や成長産業への労働移動を阻害しているという意見もあるが、現場で労働を分け合っていることから、必ずしもスキルやモチベーションが低下しているとは限らないのではないか。労働者を雇用し続けたいという企業側の思惑と、今の仕事を続けたいという労働者の意向がマッチしているからこそ雇調金が利用されているのではないか。労使の意向がマッチしていない場合においては、雇用吸収力のある成長産業への労働移動は、この制度の有無にかかわらず労働市場の需給の範囲内でこれまでも進んできたのではないか。

- 足元の業況が悪化傾向にあるわけでは必ずしもない中で、雇調金の業況特例が支給決定総額に占める割合が高いことをどう見るべきか。
- 経済は回復基調だがK字回復であり、飲食、宿泊、交通関係は大幅減収。足元の雇用維持のため、特例の当面維持をお願いしたい。
- 今回はリーマン時の何倍もの規模で、これだけの期間続いており、産業の新陳代謝を遅らせている可能性は否めない。人手不足感は強まっており、経済回復のブレーキにならないよう、何らかの形で特例措置にメリハリをつけていく必要があり、エビデンスに基づいて、縮小を議論する段階に来ているのではないか。
- 今後業種によっては失業が一時的に発生する可能性もあるが、それは雇用保険の本体で支えることが本筋であり、だからこそ本体の財政が盤石である必要があるのではないか。一企業での雇用維持に限定せず、全体としてセーフティネットが機能することが重要ではないか。
- 人手不足産業や成長産業等への労働移動を促していく必要性はあるが、特例措置の期限が延長されていること自体は妥当。3月まで延長が表明されたことにより、宿泊・飲食・交通等の厳しい企業は安心感を得た。足元の経済状況が必ずしも悪くない中で業況特例が多いことをどう考えるべきかという意見があったが、全体的には回復傾向にあるものの、業種や規模での回復スピードが異なるK字回復の状況にある中で、宿泊・飲食・交通は未だに厳しい状況であり、雇調金が有効活用されている証左であると考え
- 雇調金の特例措置の今後の内容については、経済の全体的な回復状況を見て判断するのではなく、コロナ禍で非常に厳しい状況に置かれている業種・業態の実態をしっかりと見て判断していく必要。
- 足元を見ると感染者数も減少している中、給付率や助成上限額について現在の特例を継続する必要があるか再検証が必要。また、保険料率1%＝約2,000億円と理解しているが、毎月その水準で雇調金が出ているのは異常な事態。

○業況特例で3割落ちているかどうかの確認は初回申請時のみ行っているという説明が前回事務局からあったが、最初に必要性があったとしても、その後確認をせずに18ヶ月続いて支給しているところもあるようだ。業況が回復して要件を満たさなくなったところには支給する必要はない。速やかにそこを確認することは、厳しい財政状況の中で重要。必要があるところに支給し、そうでなければ支給しないというルール of 徹底が必要。

○雇用調整助成金の在り方の議論における中長期的な課題として、申請データに基づく分析が議論できるよう、ハローワークの体制強化が必要ではないか。例えば、どのような業況の企業がどの程度継続して支給しているかといった基礎的なデータがなければ制度の評価は難しい。

○特例水準の引き下げが雇用に与える影響は極めて大きいので、リーマン並みの水準への引下げは、1月以降当面見合わせるべき。

(2) 休業支援金について

○雇用保険被保険者以外を対象とする給付金が7割を占めている。本来事業主が雇調金を活用して休業手当を支払うべきであり、休業支援金等の活用はあくまでやむを得ない場合に限られるべきではないか。

○労働局が休業支援金申請者の勤める企業に対し、休業手当の支給と雇調金の活用を促した結果、雇調金活用の意思表示が確認できた企業もあったと聞いている。制度の基本に立ち返った指導・対応を引き続きお願いしたい。

(3) 在籍型出向について

○在籍型出向を通じて雇用維持していくことが求められており、中小企業に対するマッチング、ノウハウの支援をお願いしたい。

○産業雇用安定助成金について、感染者数は減少しているが、今後のコロナ禍による影響を見通すことは非常に困難な状況であり、雇用への影響についても想定し難いため、次年度以降も当面はこの助成金を措置する必要がある。コロナ収束後も、一部の産業においても雇用危機に備えることが重要であり、制度を恒久化させることによって非常時も迅速に在籍型出向の支援ができるようにすることも必要ではないか。