

第95回雇用保険部会で委員から頂いた 御指摘に関する資料

中長期的なキャリア形成を支援するための 措置関係

給付の内容・水準の見直しについて(案)

今般の中長期的なキャリア形成を支援するための教育訓練給付の拡充について、従来の教育訓練給付に比べ給付額が高額となることを考慮し、非正規雇用労働者である若者にとって活用しやすいものとなるよう留意しつつ、給付の内容・水準の見直しを行う。

	現行教育訓練給付	前回部会提示たたき台	見直し案
支給要件期間※	3年	5年	10年
初回の支給要件期間	1年	1年	2年
給付の期間	最長1年	最長3年	原則2年 (資格につながる等の訓練に限り3年)
給付水準	20%	40%+20%	
給付額	支給上限10万円 (講座費用上限年50万円)	支給上限年60万円 (講座費用上限年100万円)	支給上限年48万円 (講座費用上限年80万円)
追加給付の要件	—	資格取得等一定の成果 が上がった場合	資格取得等の上で被保険者 として職に就いている場合

※ 再度教育訓練給付を受ける場合の支給要件期間は、前訓練の受講開始以降に雇用保険に加入していた期間で判定するが、今般の見直しにより、前訓練と再度の訓練の間に、支給要件期間と同等のインターバル期間を設ける。

教育訓練給付の支給要件期間の考え方について(案)

現行
教育訓練給付

中長期的なキャリア形成支援のための措置
(教育訓練給付の拡充)

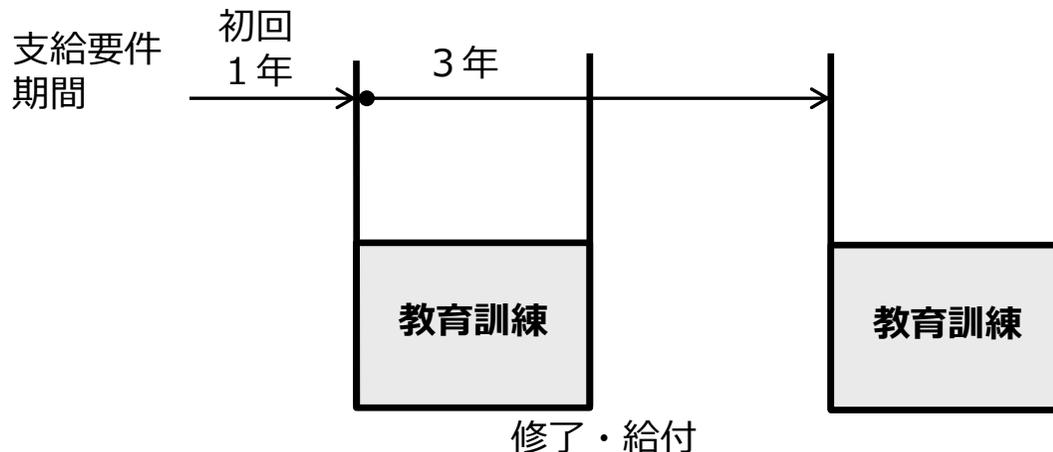
3年	支給要件期間	10年
(1年)	(初回受講の場合) ※	(2年)
訓練開始までに 3年	前訓練・給付後の インターバル期間 【新設】	訓練開始までに 10年

※ 現行教育訓練給付の指定講座、中長期的なキャリア形成支援のための訓練のいずれを受講した場合であっても、両方の訓練について、以後の訓練は「初回受講」とはしない取扱いとする。

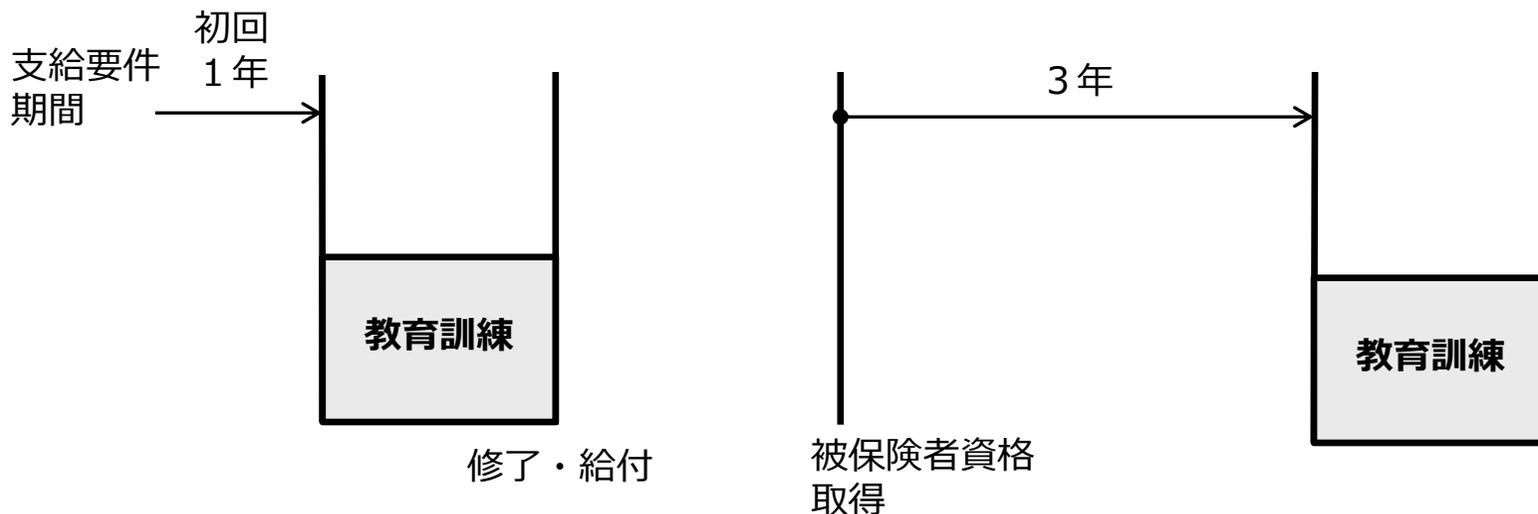
教育訓練給付を複数回利用する場合のイメージ

(参考) これまでの考え方

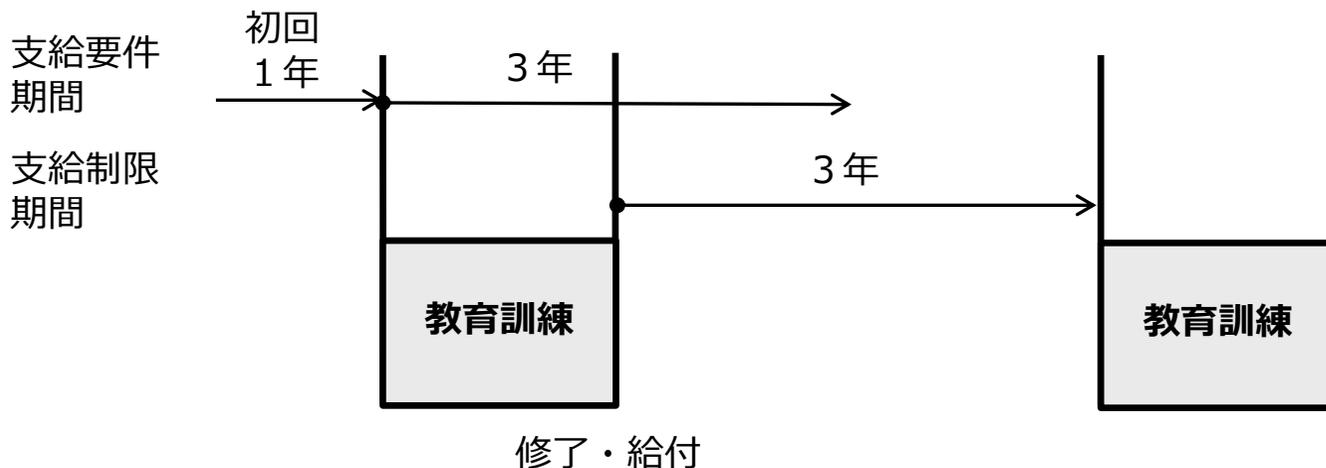
○在職者の場合



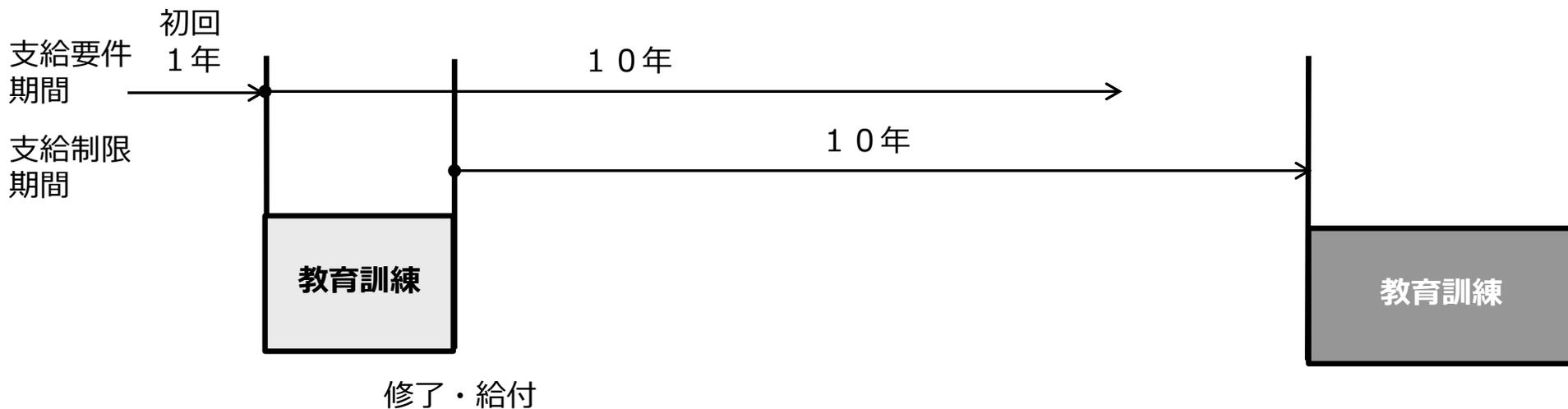
○離職者の場合



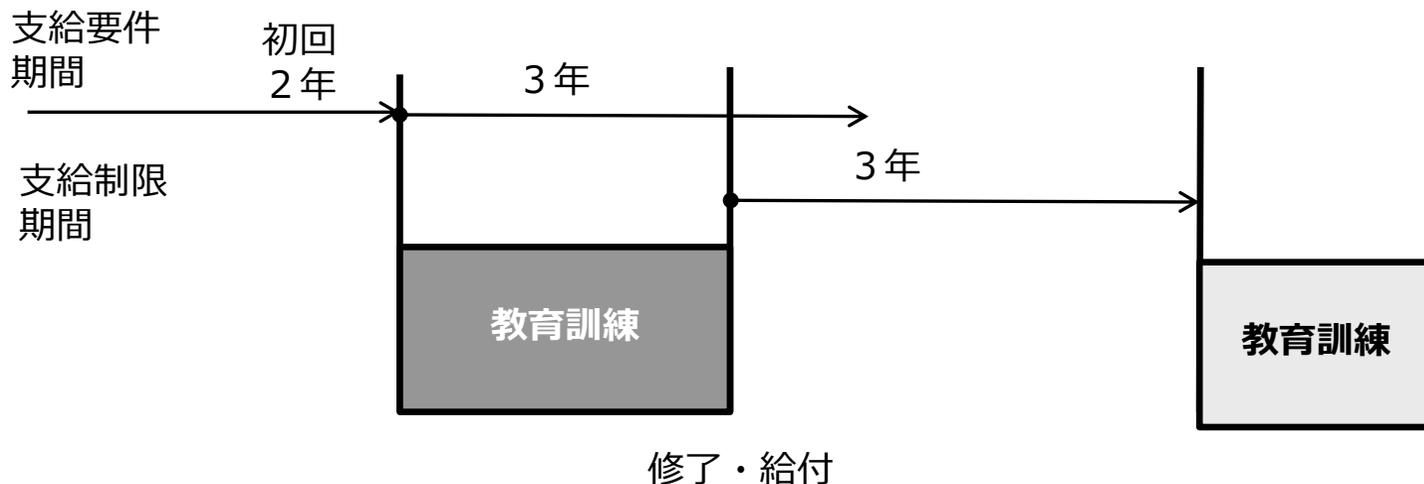
【ケース①】 現行給付受給→現行給付受給の場合 (在職者を想定。以下同じ。)



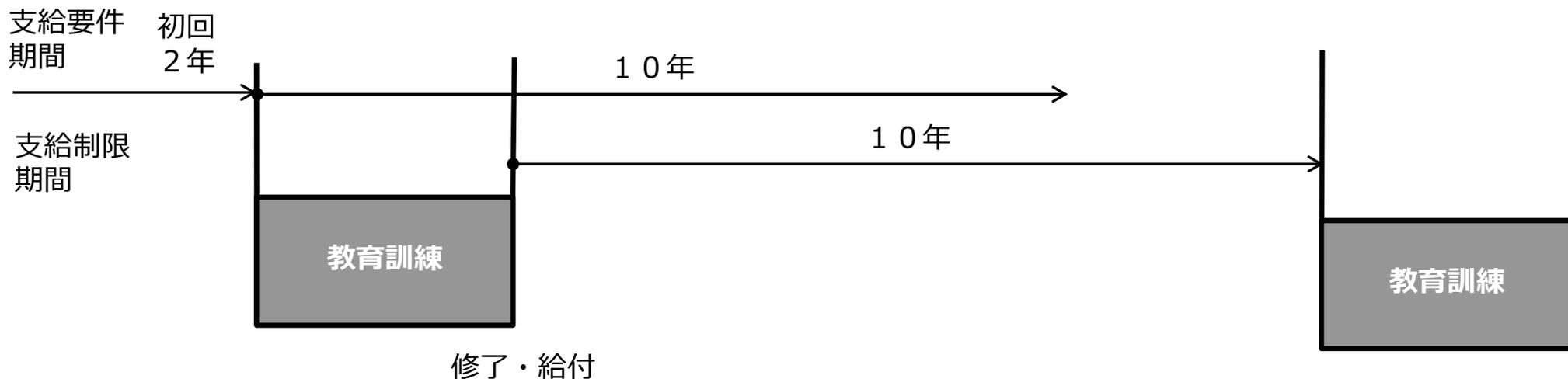
【ケース②】 現行給付受給→新給付受給の場合



【ケース③】 新給付受給→現行給付受給の場合



【ケース④】 新給付受給→新給付受給の場合



基本手当関係

特定受給資格者の基準

【特定受給資格者】

○ 倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者

① 「倒産」等により離職した者

- (1) 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続きの申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- (2) 事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- (3) 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- (4) 事業所の移転により、通勤困難となったため離職した者

② 「解雇」等により離職した者

- (1) 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- (2) 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- (3) 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヶ月以上となったこと等により離職した者
- (4) 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- (5) 離職の直前3ヶ月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間（各月45時間）を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- (6) 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- (7) 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- (8) 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記（7）に該当する者を除く。）
- (9) 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者
- (10) 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- (11) 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3ヶ月以上となったことにより離職した者
- (12) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

特定受給資格者の基準の見直しについて(案)

趣旨

賃金の不払い・遅配、時間外労働・過重労働など、その離職理由についてやむを得ない面もあったと考えられるものの、その事由が連続していなかったり離職直前でなかったことなどにより、現行の特定受給資格者の基準には該当せず、「自己都合」離職となっている事例がみられることから、見直し案を検討する。

賃金の不払い・遅配関係の要件緩和（特定受給資格者基準②(3)関係）

【現行基準】

- 「賃金の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヶ月以上となったこと等」として、具体的には、①又は②により離職した場合としている。
 - ①賃金支払日に支払われた賃金が本来の賃金の3分の2に満たない月が2か月連続
 - ②賃金の支払いが遅延した月が2か月連続
- ※ただし、①②の後、3か月継続して通常の賃金支払いが行われた場合は該当しない。

【課題の所在】

- 賃金の不払い又は遅配が離職前6か月の間に3か月もあったが、それが2か月連続していなかったため、自己都合離職者と取り扱われていた事例があった。

【見直し案】

- 上記基準に加えて、例えば、離職前6か月の間に賃金が支払われていない月や遅配のあった月が一定月数（3月程度を想定）あった場合などにも特定受給資格者に該当（連続する必要はない）

特定受給資格者の基準の見直しについて(案)

時間外労働・過重労働の要件緩和（特定受給資格者基準②(5)関係）

【現行基準】

- 離職日の属する月の前3月間において連続して45時間超の時間外労働

【課題の所在】

- 3か月間連続して45時間超の時間外労働があったために離職することとしたが、離職直前の月には、業務整理のため、結果として所定労働時間内におさまった場合には、自己都合離職者と取り扱われていた事例があった。
- 連続はしていないが、時間外労働が過度に長時間にわたった結果離職することとなった場合に自己都合離職者と取り扱われていた事例があった。

【見直し案】

- 上記基準に代えて、例えば、離職前6か月間の間に①3月連続して45時間超の時間外労働があった場合、②1月の100時間超の時間外労働があった場合などにも特定受給資格者に該当（離職直前である必要はない）

周知の強化

- 以上の要件緩和のほか、賃金不払い・遅配、時間外労働・過重労働、パワハラや嫌がらせなどにより離職した場合、労働者から離職を申し出たとしても特定受給資格者に該当することを、リーフレットの見直しを行うなどして、特定受給資格者の基準に関する周知を強化する。