

雇用保険制度関係資料

目次

- ・ 雇用保険部会報告（平成25年12月26日）・・・1
- ・ 雇用保険法の一部を改正する法律の概要・・・14
- ・ 参照条文・・・・・・・・・・・・・・・・・・19

雇用保険部会報告

第1 雇用保険制度等の現状

○ 平成20年度後半以降の雇用失業情勢の急激な悪化を受け、雇用保険制度については累次の見直しを行い、個別延長給付や特定理由離職者区分の創設、非正規雇用労働者に対する適用範囲の拡大、賃金日額の引上げ等の措置を講じてきた。

同時に、厳しい経済・雇用状況の中で、雇用調整助成金の大幅な支出増にも対応できるよう、失業等給付の積立金から雇用調整助成金の支出のために必要な額の借入れを可能とする暫定措置を講じてきた。

○ また、雇用保険を受給できない者に対して訓練期間中の生活保障を行うため平成21年度から実施していた「緊急人材育成支援事業」を恒久的な制度として運営するべく、「求職者支援制度」を創設し、平成23年度から実施してきた。

○ 現在の雇用情勢は、一部に厳しさが残るものの、改善が進んでいる（平成25年10月の有効求人倍率0.98倍、完全失業率4.0%）。

このような状況の下、雇用保険の財政収支については、失業等給付に関しては比較的安定的に運営されている。雇用保険二事業に関しては、雇用調整助成金の支出が徐々に落ち着いてきたこと等により、失業等給付の積立金から借入れを行っていた一時の厳しい財政状況から回復しつつある。

第2 雇用保険制度等の見直しの背景

○ これまでの経済・雇用情勢を踏まえて実施してきた以下の暫定措置の期限が今年度末までとされており、来年度以後の取扱いについて検討することが求められている。

- ・ 雇止め等により離職した有期契約労働者等の給付日数の拡充
- ・ 個別延長給付
- ・ 常用就職支度手当の支給対象者の追加
- ・ 雇用保険二事業の失業等給付積立金からの借入れ

- 日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日 閣議決定）において「非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す」とされており、人材育成の強化を支援する観点から雇用保険制度の見直しについて検討することが求められている。
- 社会保障制度改革国民会議報告書（平成 25 年 8 月 6 日）及び成長戦略の当面の実行方針（平成 25 年 10 月 1 日 日本経済再生本部決定）において、育児休業期間中の経済的支援の強化について盛り込まれており、育児休業給付の見直しについて検討することが求められている。
- 求職者支援制度については、法律の施行後 3 年後を目途に、施行状況等を勘案し、支援施策の在り方について検討することとされており、今回の雇用保険制度の見直しと併せ、検討することとした。
- なお、労働者代表委員からは、今後の雇用保険制度の見直しを含めて、職業安定政策の立案に当たっては、ILO88 号条約等に照らし、公労使三者による主体的な検討が尊重されるべきであるとの意見があった。

第 3 雇用保険制度等の見直しの方向

1 基本手当について

(1) 平成 25 年度末までの暫定措置について

- これまでの経済・雇用情勢を踏まえて実施してきた以下の失業等給付の暫定措置については、平成 23 年度末までの当初の期限を延長した結果、平成 25 年度末までとなっている。
 - ・ 雇止め等により離職した有期契約労働者等の給付日数の充実
 - ・ 個別延長給付
 - ・ 常用就職支度手当の支給対象者の追加

○ 現在の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの改善が進んでいるとされている。

一方、これまでの暫定措置の効果及び終了した場合の影響を検討すると、

- ・ 雇止め等により離職した有期契約労働者等の給付日数の充実については、雇止め等による離職者は必ずしも減少傾向にはないことに加え、今年度から施行された改正労働契約法等の非正規雇用労働者対策の状況を考慮する必要がある。
- ・ 個別延長給付については、運用上の見直しを行い、重点的な再就職支援が真に必要な者に限った平成24年度においても、7割程度の者が基本手当受給後の個別延長給付を受給している状況にある。

○ また、3に掲げる中長期的なキャリア形成支援措置等の人材育成施策を進めると併せ、労働者へのセーフティネットを引き続き十分に維持していくことが必要である。

○ これらを踏まえ、上記の暫定措置については、引き続き延長すべきである。ただし、個別延長給付の延長に当たっては、重点的な再就職支援が真に必要な者の認定を更に厳格化するほか、対象となる地域の判定を暫定措置開始当初の全国の雇用情勢を基準として行うなど、運用上の見直しを行うべきである。

○ 使用者代表委員からは、上記措置はあくまで雇用失業情勢を踏まえた暫定的なものであることに十分留意して延長期間を設定し、延長期間中もその実績について定期的に確認し、本部会においても必要に応じて議論を行うべきであるとの意見があった。

(2) 基本手当の水準（給付率、給付日数）について

○ 基本手当の水準（給付率、給付日数）については、現在の失業等給付の積立金残高や収支状況を考慮し、雇用のセーフティネットを拡充する観点から、給付面での充実を図るべきとの意見がある。一方で、近年の制度改正により被保険者範囲が拡大されたこと等による雇用保険財政への影響等を考慮し、その在り方を慎重に考えていくべきとの意見があり、これまでも議論がなされてきたところである。

- このような状況を踏まえ、本部会では、近年の制度改正による効果の把握を行うべく、基本手当の給付日数及び給付率について見直しがなされた平成12年及び15年の雇用保険法改正前後の時期を中心に、基本手当受給者の就職状況について調査・検証を行った。

- その結果、
 - ・ 労働者代表委員からは、①平成12年及び15年の法改正に伴う所定給付日数や給付率の見直しの影響により、基本手当の平均受給日数や平均受給額などの低下が見られること、②特定受給資格者以外であっても、様々な理由からやむを得ず離職を選択した者もあり、必ずしも離職前から再就職の準備ができていないことから、中長期的なキャリア形成支援措置や育児休業給付等の給付に優先して、基本手当の改善を行うべきであるとの意見があった。併せて、基本手当の支給決定における離職理由の認定に当たり、賃金の不払い・遅配、時間外労働・過重労働等、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等により、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については是正すべきとの意見があった。
 - ・ 使用者代表委員からは、平成12年及び15年の制度改正による基本手当の所定給付日数や給付率の見直しは基本手当受給者の再就職状況に大きな影響を与えていないこと、これらの制度改正以降、就職が厳しい者に対しては個別延長給付等の暫定措置及び求職者支援制度による手当てがなされており、セーフティネットは整備されているとの意見があった。

- このため、基本手当の水準については、今後の暫定措置の取扱い、基本手当受給者の就職状況の動向、基本手当支給額と再就職時賃金の状況等を踏まえて、引き続き、今後の在り方について検討すべきである。また、労働者代表委員から指摘のあった離職理由の取扱いについては、特定受給資格者として整理すべく、基準の見直しを行うべきである。

2 再就職手当について

- 再就職手当は、基本手当受給者ができる限り早く職業に就くことを積極的に奨励するため、基本手当の支給残日数に応じ、支給残日数の50%又は60%を一時金として支給するものであるが、基本手当受給者の就職状況に係る今般の検証によれば基本手当の支給終了前の就職率が5割前後であることに鑑みると、職業紹介等の就職支援等と併せて、安定した再就職に向けたインセンティブを強化していくことは引き続き重要である。
- 一方、再就職時の賃金は、離職時よりも低下する傾向があり、その後のキャリアアップにより賃金の上昇は可能であるものの、再就職時点での賃金低下が早期再就職を躊躇^{ちゆうちよ}させる一因となっていると考えられる。
- そのため、再就職時賃金が離職時賃金より低下する者を対象として再就職手当を更に強化することにより、賃金低下による再就職意欲の低下を緩和し、早期再就職を更に促すこととすべきである。
- 具体的には、職場への定着を促すため、再就職した後に6月間継続して雇用されたことを要件として、現行の再就職手当に加え、基本手当日額に支給残日数の40%を乗じて得た額を上限（従来の再就職手当と合計すると、支給残日数の90%又は100%相当となる）に、離職時賃金と再就職後賃金との差額の6月分を一時金として追加的に給付する仕組みを設けるべきである。
- 使用者代表委員からは、本措置により早期再就職の促進が適切に図られるよう、制度開始後、その実績について定期的に確認し、本部会においても必要に応じて議論を行うべきであるとの意見があった。

3 中長期的なキャリア形成支援措置について

(1) 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

- 非正規雇用労働者である若者をはじめ、労働者が技能や知識を身につけて希望する職業に就き、その力を発揮できるよう支援していくことは、積極的な雇用政策として重要である。

- 非正規雇用労働者を中心としたキャリアアップ・キャリアチェンジを支援するための中長期的なキャリア形成に資する教育訓練については、一般的に教育訓練の期間が長期となり費用が高額となるものが多いが、雇用の安定及び就職の促進に対する効果は高くかつ持続的と思われる。
- 現在、教育訓練給付により、厚生労働大臣の指定する講座について、受講費用の 20%を給付しているが、中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を受講する場合に限り、全期間の受講費用に関する給付率を 40%まで引き上げるべきである。その際、当該給付は教育訓練の受講状況を確認の上で定期的（例えば 6 月ごと）に支払うこととすべきである。

加えて、訓練修了や資格取得の上で雇用保険被保険者として職に就いている場合に一定割合（20%）を上乗せして支払うこととし、訓練効果を担保するためのインセンティブ機能を持つ給付とすべきである。給付の期間は、今般対象とする教育訓練の性質を踏まえて原則 2 年間（資格につながる等の教育訓練に限り 3 年間）とすべきである。

これらの給付に当たっては、高額な教育訓練について給付額が過大となることを避ける観点から、訓練費用のうち年間 80 万円までについて給付の対象とすることを上限とすべきである。
- また、自発的に受講する教育訓練ではあるが、45 歳未満の若年離職者については長期の教育訓練の期間中の支援が必要であることを考慮し、当面の措置として、離職前の賃金に応じた一定の額（算定方法は基本手当に倣った上で、当該手当の水準の 50%）を教育訓練の期間中に支給すべきである。

本措置の期限は、日本再興戦略を踏まえ、平成 30 年度末までの 5 年間とすべきである。
- なお、現行の教育訓練給付は 3 年（初回に限り 1 年）以上被保険者として雇用された期間（支給要件期間）があることを支給要件（加えて、離職者については離職後 1 年以内に教育訓練を開始することが必要）としているが、上記の新たな支援措置については、その給付水準を踏まえ、支給要件期間を 10 年（初回は 2 年。離職者については離職後 1 年以内に教育訓練を開始することが必要）とした上で、給付率の引上げに伴う安易な複数回受講を防ぐ措置を設けるべきである。

- 労働者代表委員及び使用者代表委員からは、本措置は雇用保険制度のみならず、一般会計によっても支援すべきではないかとの意見があった。また、使用者代表委員からは、安易な複数回受講を防ぐ措置として、給付回数制限措置を設けることを検討すべきではないかとの意見があった。
- 本措置については、従来の教育訓練給付に加え、対象となる教育訓練と給付水準の拡大を伴うものであることから、制度開始後、その実績について定期的に確認し、雇用保険制度における支援措置として適切なものとなるよう、本部会においても必要に応じて議論を行うべきである。

(2) 対象訓練の適正な選定

- 中長期的なキャリア形成支援措置の対象となる教育訓練については、現行の教育訓練給付対象講座と同様に、一定の基準の下で厚生労働大臣が個別に指定することが適当である。
- 指定すべき対象訓練については、当該訓練の受講について雇用保険制度で支援することを踏まえ、
 - ・ 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練であること
 - ・ その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練であること（中長期的なキャリア形成に資する教育訓練であること）の考え方にに基づき適切な内容のものとなるよう、具体的検討を進めるべきである。

(3) 適正な訓練受講のための措置

- 受けようとする教育訓練が中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練として有効であるか、受講前に確認することが必要である。
- そのため、
 - ・ 訓練の選択に当たり、キャリアアップのために必要かつ有効な教育訓練はどのようなものであるかを相談するため、本人がキャリア・コンサルティングを受ける
 - ・ 本人がキャリア・コンサルティングを受けたことを給付に当たって確認する仕組みを設けるべきである。

なお、企業の承認を得て申請を行う場合には、その企業が教育訓練の必要性・

有効性を確認できることから、キャリア・コンサルティングを受けたことの確認を要しないこととすべきである。

(4) 事業主に対する支援措置

- 上記の支援措置と併せて、従業員の教育訓練を支援する事業主に助成する雇用保険二事業の助成金（キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金）についても、その支給対象や支給金額を充実させることについて検討すべきである。

4 育児休業給付について

- 育児休業給付は、育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を支援、促進するために雇用保険の失業等給付の一つとして設けられており、これまでも給付率の引上げ等を行ってきたほか、平成 22 年度からは、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金を統合し、給付額の全額を育児休業中に支給する制度に改めたところである。これらの見直しにより、育児休業給付受給者が増加していることから、育児休業給付の見直しは育児休業の取得促進に寄与していると考えられる。
- 一方、依然として収入が減るという経済的な理由から育児休業を取得しなかった者が、男女とも一定程度存在するほか、特に、男性の育児休業取得率は平成 24 年度において 2%弱と伸び悩んでいる状況にあるが、男性の育児休業取得を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、女性の育児負担を軽減し、女性が職場で継続して力を発揮すること（女性の就業率の向上）にも資するものである。
- また、夫の家事・育児時間が長いほど、第 2 子以降の出生割合が高くなる傾向があることから、育児休業の促進による男性の育児参加の拡大は、少子化対策にも資するものである。

- 男女ともに育児休業を取得していくことを更に促進するため、育児休業給付の給付率を引き上げることとし、出産手当金の水準を踏まえ、育児休業開始時から最初の6月の間について67%の給付率（※）とすべきである。

（※）育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率は更に高いものとなる。

- なお、労働者代表委員及び使用者代表委員からは、育児休業給付の見直しによる育児休業の取得促進が、ひいては少子化対策にも資するものであることから、育児休業期間中の経済的支援については、雇用保険財源によらず、本来は国の責任により一般会計で実施されるべきものであり、特に今般の給付率の引上げに係る財源については、全額一般会計により賄うべきではないかとの意見があった。また、労働者代表委員からは、育児休業取得率の向上のためには、育児休業給付の見直しのほか、期間雇用者や中小企業の労働者が育児休業を取得しやすくするための育児休業制度の改善や育児休業給付の取得要件緩和を含めた環境整備を行うべきであるとの意見があった。

5 求職者支援制度について

- 求職者支援制度においては、訓練を受講する場合に、一定の要件に該当する場合には職業訓練受講給付金（以下「給付金」という。）が支給されている。給付金の支給要件として、訓練への出席に関しては、訓練実施日に全て受講すること、やむを得ない理由による欠席があった場合でも8割以上出席することが求められている。受講生からは、やむを得ない理由が複数回続くことにより、8割以上の出席が困難となる場合もあり、基準の緩和などを求める声が多い。

訓練実施効果の確保やモラルハザード防止の観点から、安易な水準引下げは認めるべきではないものの、やむを得ない理由の中には、事態の発生が想定できず、本人の努力のみでは解決できないような場合や、本制度の仕組み上、公共職業訓練を受講する場合の指定来所日やハローワークが指示する就職面接のように、訓練受講より優先して対応を求めている場合など欠席と取り扱うこと

は酷な場合もあることから、このような場合については、訓練実施日から外して取り扱うべきである。

また、やむを得ない理由により訓練実施日の一部を欠席した場合についても、残りの時間においてはできる限り出席させることが訓練効果を維持・向上する観点からは重要であることから、やむを得ない理由で訓練実施日の一部について出席できなくても、残りの時間に出席したことが確認された場合には、訓練実施日の一部について出席したものとして取り扱うべきである。

- 給付金は、1月あたり10万円が支給されているが、一方で給付金の額と比較して、雇用保険の基本手当の給付額が低い額となる者が存在している。本報告書において、基本手当の水準については引き続き今後の在り方について検討すべきとしていること等も踏まえつつ、雇用保険の給付とのバランスを取るための具体的方策等について、引き続き検討すべきである。
- 求職者支援制度はその成果として安定した就職を目指していくべきであるが、現状では就職の状況について受講生本人の申告に基づく就職状況の把握が必ずしも正確になされていない。制度の成果を適切に把握していくためにも、就職状況の把握や確認する方法を改善するとともに、就職としては雇用保険が適用される就職であるかを把握し、その就職を成果として捉えるよう見直すべきである。
- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない者をその対象としているが、就職経験が少ない者の中には、就職意欲はあっても、訓練を継続して受講する自信が持てず、現行の求職者支援訓練の枠組みでは訓練の受講に踏み切れない者も存在しているため、そういった者への配慮は必要である。

6 財政運営について

(1) 失業等給付の財政運営について

① 失業等給付に係る国庫負担について

- 失業等給付に係る国庫負担は、平成19年度から暫定措置として法律の本則(1/4)の55%(13.75%)とされている。

○ 雇用保険の保険事故である失業は、政府の経済対策・雇用対策とも関係が深く、政府もその責任を担うべきであるから、求職者支援制度に係る財源を含め、雇用保険法附則第 15 条の「できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする」との規定に基づく措置を講ずるべきである。

② 平成 26 年度の失業等給付に係る雇用保険料率について

○ 基本となる失業等給付に係る雇用保険料率は、平成 23 年の法律改正により、平成 24 年度以降 14/1000 に引き下げられている。また、平成 24 年度及び 25 年度については、積立金の状況を踏まえ、弾力条項に基づき、現行制度の下限である 10/1000 としているところである。

○ 平成 26 年度の失業等給付に係る雇用保険料率については、給付の見直し内容及び財政影響並びに今後 5 年間の失業等給付の積立金の推移の見通しを踏まえると、引き続き、10/1000 とすることが適当である。

(2) 雇用保険二事業の安定的な運営について

○ 雇用保険二事業については、平成 22 年度より、雇用調整助成金の支出に要する場合に用途を限定して、失業等給付の積立金からの借入れを可能にする暫定措置を実施しており、当該措置に基づき、失業等給付の積立金から 370 億円の借入れを行った。

○ 平成 24 年の本部会報告においては、

- ・ 雇用保険二事業の多くを占める雇用調整助成金について、経済・雇用情勢を慎重に判断しながら、原則として、平成 20 年度後半以前の状態に段階的に戻していくことを目指すべきであること
- ・ 雇用保険二事業全体については、雇用安定資金残高や失業等給付の積立金から借り入れている状況を踏まえ、更なる効率化・重点化により不要不急な事業の廃止を行う等、これまで以上に厳しい見直しを徹底する必要があること
- ・ これらの取組を通じて、雇用保険二事業の財政の健全化及び借入金の速やかな返済を図るべきであること

が盛り込まれている。

- この間の取組により、雇用調整助成金については支給要件を段階的に見直し、リーマンショック発生前の水準に戻したところである。また、雇用保険二事業全体について、PDCAサイクルに基づき不断の見直しを行った結果、平成24年度決算において、積立金からの借入れの返済を完了したものである。
- 雇用保険二事業については、引き続き、PDCAサイクルにより適切な財政運営を行うべきである。一方で、これまでの取組と現在の財政状況に鑑みると、借入れに係る暫定措置はその役目を終えており、延長の必要はないと考えられる。

(3) 求職者支援制度の運営について

- 求職者支援制度の財源については、雇用保険法の本則で、労使負担1/2、国庫負担1/2とされ、更に国庫負担については暫定措置として本則の55%(27.5%)とされている。
- 費用負担の在り方については、制度の利用が、安定した就職を促進し、雇用状況の改善につながるものであることから、雇用保険制度の附帯事業として位置付けられている。厳しい財政状況等を踏まえると、当面この位置付けを継続することはやむを得ないが、政府は引き続き一般財源確保の努力を行っていくべきである。

7 その他

(1) マルチジョブホルダーについて

- マルチジョブホルダーについては、適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題もあり、2017年の番号制度のシステム運用の状況を考慮しつつ、中長期的観点から議論していくべきである。

(2) 高年齢雇用継続給付及び65歳以上への対処について

- 高年齢雇用継続給付及び65歳以上への対処については、今後の高齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ、引き続き中長期的な観点から議論していくべきである。

雇用保険法の一部を改正する法律の概要

現下の雇用情勢を踏まえ、雇用保険制度において、基本手当、就業促進手当、教育訓練給付及び育児休業給付金の給付の拡充並びに暫定措置の新設及び延長等の措置を講ずる。

1. 育児休業給付の充実【平成26年4月1日施行】

育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げる。

2. 教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設【平成26年10月1日施行】

- (1) 教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、
 - ・ 給付を引き上げ(受講費用の4割*)、
 - ・ 資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割*を追加的に給付する※1年間の給付額は48万円*を上限とする(給付期間は原則2年。資格につながる場合等は最大3年)
<対象者>2年以上*の被保険者期間を有する者(2回目以降に受ける場合は10年以上*の被保険者期間が必要)
- (2) 教育訓練支援給付金を創設し、45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、訓練中に離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を給付する。(平成30年度までの暫定措置)

3. その他

- (1) 就業促進手当(再就職手当)の拡充【平成26年4月1日施行】

現行の給付(早期再就職した場合に、基本手当の支給残日数の50%~60%相当額を一時金として支給)に加えて、早期再就職した雇用保険受給者が、離職前賃金と比べて再就職後賃金が低下した場合には、6月間職場に定着することを条件に、基本手当の支給残日数の40%相当額を上限として、低下した賃金の6月分*を一時金として追加的に給付する。
- (2) 平成25年度末までの暫定措置の延長【いずれも3年間の延長】
 - ア 解雇、雇止め等による離職者の所定給付日数を60日間延長する個別延長給付について、要件厳格化*の上で延長する。
 - イ 雇止め等の離職者(特定理由離職者)について、解雇等の者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置を延長する。

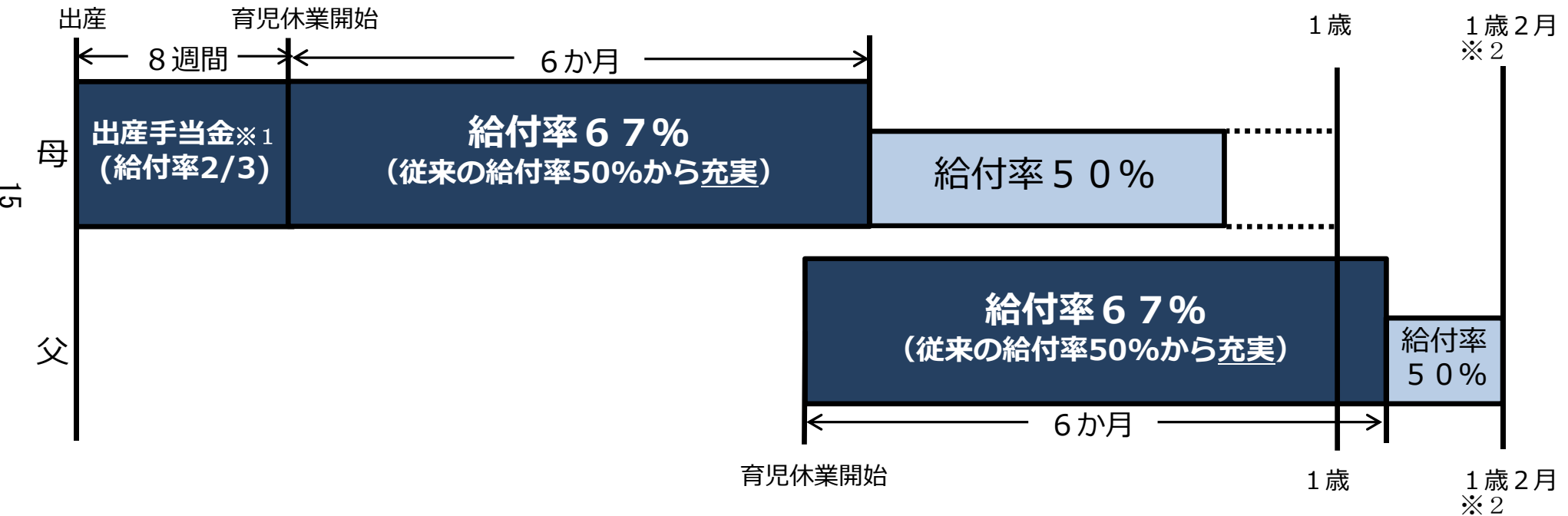
(注) *については、法律成立後に省令で具体的に定める事項である。

育児休業給付の充実

改正の趣旨・内容【平成26年4月1日施行】

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げる。

<男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ>



※1 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給される。

※2 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで支給（パパ・ママ育休プラス）

※3 子が1歳（又は1歳2か月）を超えても休業が必要と認められる一定の場合（保育所に入所できない場合等）については「1歳6か月」まで支給

※4 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率は8割程度となる。

教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設 (中長期的なキャリア形成支援措置)

改正の趣旨

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジし安定的に働くことができるよう、教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を支援する。

改正の内容【平成26年10月1日施行】

キャリアアップ・キャリアチェンジを希望する者
(雇用保険加入の在職者・離職後1年以内の者)



【要件】

- ・被保険者期間2年
(2回目以降は10年以上の被保険者期間が必要)

キャリア・コンサルティングの実施
(目指す仕事と必要となる教育訓練の相談・助言)



【給付内容】

- ・訓練費用の40%を支給
- ・45歳未満の若年離職者には、基本手当の50%を訓練受講中に2箇月ごとに支給(教育訓練支援給付金、平成30年度までの暫定措置)

中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練(厚生労働大臣が指定)の実施

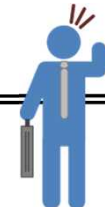
- ・資格取得(医療・福祉など専門職)のための訓練
- ・企業等と連携した実践的なプログラム



【追加給付】

- ・就職を条件として訓練費用の20%を追加支給(合計60%、上限48万/年)

訓練修了・資格取得の上被保険者として就職



就業促進手当(再就職手当)の拡充

改正の趣旨

再就職時点での賃金低下が早期再就職を躊躇させる一因となっていると考えられることを踏まえ、早期再就職を更に促すため、再就職手当を拡充する。

現行の内容

- ・基本手当受給者が安定した職業に就いた場合であって、
- ・所定給付日数の3分の1以上【又は3分の2以上】を残して再就職した場合に
- ・支給残日数の50%【又は60%】に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給するもの。

改正の内容【平成26年4月1日施行】

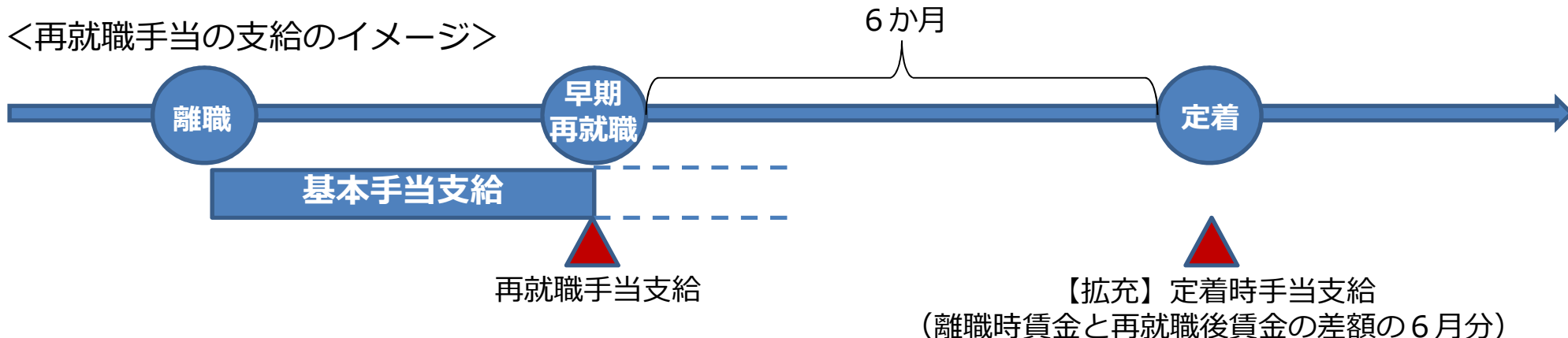
【対象者】 ※次のいずれにも該当する者

- ・基本手当受給者で早期再就職した者
- ・離職前の賃金から再就職後の賃金が低下した者
- ・再就職後6月間定着した者

【給付内容】

従来の再就職手当に加え、離職時賃金と再就職後賃金の差額の6月分を一時金として給付
(基本手当支給残日数の40%相当額を上限)

<再就職手当の支給のイメージ>



平成25年度末までの暫定措置の延長

個別延長給付【要件厳格化の上で3年間の延長】

特定受給資格者（倒産や解雇等の理由により離職を余儀なくされた者）又は有期労働契約が更新されなかったために離職した者のうち、次のいずれかに該当し公共職業安定所長が就職が困難であると認めた者につき、暫定的に、所定給付日数を最大60日間延長する。

【対象者】

- (1) 45歳未満の求職者
→今後は、離転職を余儀なくされ、安定した職業に就いた経験が少ない者に厳格化
- (2) 直近一箇月で、有効求人倍率等の基準に該当する地域（指定地域）に居住する求職者
→今後は、リーマンショック時の全国実績（有効求人倍率0.67倍等）以下の地域に厳格化
- (3) 公共職業安定所長が、受給資格者の知識、技能、職業経験等を勘案し、特に再就職のための支援を計画的に行う必要があると認めた者

雇止め等により離職した者（特定理由離職者）の給付日数の拡充【3年間の延長】

有期労働契約が更新されなかったために離職した者等について、通常は、一般の離職者と同じ給付日数（90～150日）であるところ、暫定的に、特定受給資格者と同じ給付日数（90～330日）に拡充する。

参照条文

○雇用保険法（昭和49年法律第116号）

第23条 特定受給資格者（前条第3項に規定する算定基礎期間（以下この条において単に「算定基礎期間」という。）が1年（第3号から第5号までに掲げる特定受給資格者にあつては、5年）以上のものに限る。）に係る所定給付日数は、前条第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる当該特定受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

一～五 （略）

2 前項の特定受給資格者とは、次の各号のいずれかに該当する受給資格者（前条第2項に規定する受給資格者を除く。）をいう。

一 当該基本手当の受給資格に係る離職が、その者を雇用していた事業主の事業について発生した倒産（破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始又は特別清算開始の申立てその他厚生労働省令で定める事由に該当する事態をいう。第57条第2項第1号において同じ。）又は当該事業主の適用事業の縮小若しくは廃止に伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの

二 前号に定めるもののほか、解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。第57条第2項第2号において同じ。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者

（就業促進手当）

第56条の3 就業促進手当は、次の各号のいずれかに該当する者に対して、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に従つて必要があると認めるときに、支給する。

一 次のイ又はロのいずれかに該当する受給資格者である者

イ （略）

ロ 厚生労働省令で定める安定した職業に就いた者であつて、当該職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が当該受給資格に基づく所定給付日数の3分の1以上であるもの

二 厚生労働省令で定める安定した職業に就いた受給資格者（当該職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が当該受給資格に基づく所定給付日数の3分の1未満である者に限る。）、特例受給資格者（特例一時金の支給を受けた者であつて、当該特例受給資格に係る離職の日の翌日から

起算して6箇月を経過していないものを含む。以下同じ。)又は日雇受給資格者(第45条又は第54条の規定による日雇労働求職者給付金の支給を受けすることができる者をいう。以下同じ。)であつて、身体障害者その他の就職が困難な者として厚生労働省令で定めるもの

- 2 受給資格者、特例受給資格者又は日雇受給資格者(第58条及び第59条第1項において「受給資格者等」という。)が、前項第1号ロ又は同項第2号に規定する安定した職業に就いた日前厚生労働省令で定める期間内の就職について就業促進手当(前項第1号イに該当する者に係るものを除く。以下この項において同じ。)の支給を受けたことがあるときは、前項の規定にかかわらず、就業促進手当は、支給しない。
- 3 就業促進手当の額は、次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
 - 一 (略)
 - 二 第1項第1号ロに該当する者 基本手当日額に支給残日数に相当する日数に10分の5(その職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が当該受給資格に基づく所定給付日数の3分の2以上であるものにあつては、10分の6)を乗じて得た数を乗じて得た額
 - 三 (略)
- 4 (略)
- 5 第1項第1号ロに該当する者に係る就業促進手当を支給したときは、この法律の規定の適用については、当該就業促進手当の額を基本手当日額で除して得た日数に相当する日数分の基本手当を支給したものとみなす。

(教育訓練給付)

第60条の2 教育訓練給付金は、次の各号のいずれかに該当する者が、厚生労働省令で定めるところにより、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け、当該教育訓練を修了した場合(当該教育訓練を行つた指定教育訓練実施者によりその旨の証明がされた場合に限る。)において、支給要件期間が3年以上であるときに、支給する。

- 一 当該教育訓練を開始した日(以下この条において「基準日」という。)に被保険者(高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。次号において「一般被保険者」という。)である者
- 二 前号に掲げる者以外の者であつて、基準日が当該基準日の直前の一般被保険者でなくなつた日から厚生労働省令で定める期間内にあるもの

2・3 (略)

- 4 教育訓練給付金の額は、第1項各号に掲げる者が同項に規定する教育訓練の受講のために支払った費用（厚生労働省令で定める範囲内のものに限る。）の額（当該教育訓練の受講のために支払った費用の額であることについて当該教育訓練を行つた指定教育訓練実施者により証明がされたものに限る。）に100分の20以上100分の40以下の範囲内において厚生労働省令で定める率を乗じて得た額（その額が厚生労働省令で定める額を超えるときは、その定める額）とする。
- 5 （略）

（育児休業給付）

第61条の4 育児休業給付金は、被保険者（高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び次款において同じ。）が、厚生労働省令で定めるところにより、その1歳（その子が1歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあつては、1歳6か月）に満たない子を養育するための休業をした場合において、当該休業を開始した日前2年間（当該休業を開始した日前2年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を2年に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年間））に、みなし被保険者期間が通算して12箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。

- 2 （略）
- 3 この条において「支給単位期間」とは、第1項に規定する休業をした期間を、当該休業を開始した日又は各月においてその日に応じ、かつ、当該休業をした期間内にある日（その日に応ずる日がない月においては、その月の末日。以下この項及び次項第2号において「休業開始応当日」という。）から各翌月の休業開始応当日の前日（当該休業を終了した日の属する月にあつては、当該休業を終了した日）までの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいう。
- 4～7 （略）

（権限の委任）

第81条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

- 2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で

定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

附 則

(基本手当の支給に関する暫定措置)

第4条 第13条第3項に規定する特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）であつて、受給資格に係る離職の日が平成21年3月31日から平成26年3月31日までの間であるものに係る基本手当の支給については、当該受給資格者（第22条第2項に規定する受給資格者を除く。）を第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして第20条、第22条及び第23条第1項の規定を適用する。

(給付日数の延長に関する暫定措置)

第5条 受給資格に係る離職の日が平成24年3月31日以前である受給資格者（第22条第2項に規定する受給資格者以外の受給資格者のうち第13条第3項に規定する特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）である者及び第23条第2項に規定する特定受給資格者に限る。）であつて、次の各号のいずれかに該当するものについては、第3項の規定による期間内の失業している日（失業していることについての認定を受けた日に限る。）について、所定給付日数（当該受給資格者が第20条第1項及び第2項の規定による期間内に基本手当の支給を受けた日数が所定給付日数に満たない場合には、その支給を受けた日数。次項において同じ。）を超えて、基本手当を支給することができる。

一 次のいずれかに該当する者であつて、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に照らして就職が困難な者であると認めたもの

イ 第20条第1項第1号に規定する基準日において45歳未満である者

ロ 厚生労働省令で定める基準に照らして雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住する者

二 前号に掲げる者のほか、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に照らして当該受給資格者の知識、技能、職業経験その他の実情を勘案して再就職のための支援を計画的に行う必要があると認めた者

2～4 (略)

(教育訓練給付金に関する暫定措置)

第11条 教育訓練給付対象者であつて、第60条の2第1項第1号に規定する基準日前に教育訓練給付金の支給を受けたことがないものに対する同項の

規定の適用については、当分の間、同項中「3年」とあるのは、「1年」とする。

○雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）

（未支給失業等給付の請求手続）

第17条の2 法第10条の3第1項の規定による失業等給付の支給を請求しようとする者（以下「未支給給付請求者」という。）は、未支給失業等給付請求書（様式第10号の4）に死亡した受給資格者、高年齢受給資格者、特例受給資格者、日雇受給資格者又は就職促進給付、教育訓練給付金若しくは雇用継続給付の支給を受けることができる者（以下この節において「受給資格者等」という。）の死亡の事実及び死亡の年月日を証明することができる書類、未支給給付請求者と死亡した受給資格者等との続柄を証明することができる書類並びに未支給給付請求者が死亡した受給資格者等と生計を同じくしていたことを証明することができる書類を添えて死亡者に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。この場合において、当該失業等給付が次の各号に該当するときは、当該各号に掲げる失業等給付の区分に応じ、当該各号に定める書類を添えなければならない。

一～六 （略）

2 （略）

3 第1項の請求は、当該受給資格者等が死亡したことを知つた日の翌日から起算して1箇月以内にしなければならない。ただし、天災その他請求をしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。

4・5 （略）

6 第1項の請求は、当該受給資格者等が死亡した日の翌日から起算して6箇月を経過したときは、することができない。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。

7 未支給給付請求者は、未支給失業等給付請求書を提出するときは、死亡した受給資格者等が失業等給付の支給を受けることとした場合に行うべき届出又は書類の提出を行わなければならない。

8 未支給給付請求者は、この条の規定による請求（第47条第1項（第65条、第65条の5、第69条及び第77条において準用する場合を含む。）に該当する場合を除く。）を、代理人に行わせることができる。この場合において、代理人は、その資格を証明する書類に第1項、第5項及び前項に規定する書類を添えて第1項の公共職業安定所の長に提出しなければならない。

(法第23条第2項第2号の厚生労働省令で定める理由)

第36条 法第23条第2項第2号の厚生労働省令で定める理由は、次のとおりとする。

一・二 (略)

三 賃金(退職手当を除く。)の額を3で除して得た額を上回る額が支払期日までに支払われなかつた月が引き続き2箇月以上となつたこと。

四 (略)

五 次のいずれかに該当することとなつたこと。

イ 離職の日の属する月の前3月間において労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号)(当該受給資格者が、育児・介護休業法第17条第1項の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて同項各号のいずれにも該当しないものである場合にあつては同項、育児・介護休業法第18条第1項の要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて同項において準用する育児・介護休業法第17条第1項各号のいずれにも該当しないものである場合にあつては同項)に規定する時間を超える時間外労働が行われたこと。

ロ 事業主が危険又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又は健康障害を防止するために必要な措置を講じなかつたこと。

六~十一 (略)

(法第56条の3第1項第2号の厚生労働省令で定める安定した職業に就いた受給資格者等及び就職が困難な者)

第82条の3 (略)

2 法第56条の3第1項第2号の身体障害者その他の就職が困難な者として厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一~七 (略)

(法第60条の2第4項の厚生労働省令で定める率)

第101条の2の5 法第60条の2第4項の厚生労働省令で定める率は、100分の20とする。

(法第60条の2第4項の厚生労働省令で定める額)

第101条の2の6 法第60条の2第4項の厚生労働省令で定める額は、10万円とする。

(法第61条の4第1項の休業)

第101条の11 育児休業給付金は、被保険者(高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び次款において同じ。)が、次の各号のいずれにも該当する休業(法第61条の4第3項に規定する支給単位期間において公共職業安定所長が就業をしていると認める日数が10日以下であるものに限る。)をした場合に、支給する。

一～四 (略)

2・3 (略)

附 則

(常用就職支度手当に関する暫定措置)

第3条 平成21年3月31日から平成26年3月31日までの間に職業に就いた者に係る第82条の3第2項の規定の適用については、同項中「次のとおり」とあるのは「安定した職業に就くことが著しく困難と認められる者であつて、前項に規定する安定した職業に就いた日において40歳未満であるもののほか、次のとおり」とする。

(法附則第5条第1項第1号の厚生労働省令で定める基準)

第20条 法附則第5条第1項第1号の厚生労働省令で定める基準は、受給資格者が次の各号のいずれにも該当することとする。

- 一 特に誠実かつ熱心に求職活動を行つているにもかかわらず、法第22条第1項に規定する所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる日までに職業に就くことができる見込みがなく、かつ、特に職業指導その他再就職の援助を行う必要があると認められること。
- 二 当該受給資格に係る離職後最初に公共職業安定所に求職の申込みをした日以後、正当な理由がなく、公共職業安定所の紹介する職業に就くこと、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けること及び公共職業安定所が行う再就職を指導するために必要な職業指導を受けることを拒んだことがないこと。