

**これまでの議論の整理及び論点  
(基本手当、平成28年度末までの暫定措置、  
就職促進給付、適用基準)**

# 基本手当の水準及び平成28年度末までの暫定措置について

## 現行の基本手当の概要

一般被保険者が失業した場合において、離職の日以前2年間に被保険者期間が12月以上ある場合には（倒産、解雇等による離職者（以下「特定受給資格者」という。）などは、離職の日以前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合にも）、公共職業安定所で失業認定を行った上で基本手当が支給される。

支給額は日額及び日数として定められ、基本手当日額は離職前賃金の原則50～80%、所定給付日数は、特定受給資格者は90日～330日、特定受給資格者以外の者は原則90日～150日である。

## 平成28年度末までの暫定措置の概要

### ① 本来の所定給付日数に加え、給付日数を60日間延長（個別延長給付）

- 特定受給資格者などに対し、通常の90～330日の所定給付日数に加え、原則として給付日数を60日間を延長する。

### ② 雇止め等により離職した者の所定給付日数の拡充

- 雇止め等により離職した者については、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。

### ③ 常用就職支度手当の支給対象範囲の拡大（省令）

- 障害者などの就職困難者に対して再就職の際の初期費用を支援する常用就職支度手当について、平成21年度から暫定的に「40歳未満の者」を支給対象に追加する。

## これまでの意見のまとめ（順不同）

### 【基本手当の水準について】

- 現在の雇用保険の財政状況や平成12年及び平成15年の改正で給付水準を引き下げたことを踏まえれば、給付水準の見直しに向けて議論を行うべき。
- 基本手当の水準については、モラルハザードを防ぐように検討していく必要があり、安易に給付日数を引き延ばすことについては慎重に判断すべき。
- 給付日数や給付率を引き上げた場合、受給者は満額受給の方に動くのではないか。
- 基本手当受給者のうち支給終了までに再就職する者は半数程度しかおらず、なぜ就職できなかったかについて考えるべき。
- 資料によると今まで1万6千円で家族を支えていた人が9000円のところに再就職している。日額の高い層は主たる生計者である場合が多いが、家族のために急いで就職していると考えられる。そもそも労使の保険料が賃金に応じて上限なく設定されている一方、給付に上限があることについてどう考えるか。こうした者に対する給付水準について見直しが必要ではないか。
- 生計を支える者が失業した際の生活保障の観点から、扶養する場合の加算を検討してはどうか。
- 給付制度を議論する場合、すべての人が家族のために急いで就職している人であるとひとくくりに議論することはできないのではないか。
- 基本手当受給者の再就職割合については、雇用情勢の変動はあるもののある程度継続的な傾向があり、就職できない理由は基本手当の制度の問題ではなく求人内容が合わないなど個別の理由によるものではないか。雇用保険制度で解決すべきものと雇用政策全体で考えるべきものの双方があるのではないか。
- 基本手当の受給終了後1ヶ月以内に就職している層が一定程度存在しており、所定給付日数を伸ばせば再就職時期が後ろにずれるだけであり、再就職促進を阻害するおそれがあるのではないか。
- 保険料と給付の関係は、被保険者間の連帯の要素があり、低所得者に給付を手厚くする雇用保険制度の趣旨を踏まえて考えるべきではないか。
- 長期にわたって就職活動をしている人への支援を検討すべきではないか。また、特定受給資格者のように離職を想定していなかった人への手当は、基本手当の日額のみで十分なのか。
- 基本手当受給者の再就職の状況について2年前の状況と大きく変化はなく、抜本的な見直しを検討する状況ではないのではないか。
- 特定受給資格者の要件について、平成26年に見直したことは一歩前進であるが、2ヶ月継続等の賃金不払いの要件が厳しすぎるのではないか。また人間関係を理由に離職する事例が多いが、こうしたものについても特定受給資格者として判断できるケースはあるのではないか。

### **【平成28年度末までの暫定措置について】**

#### (1) 個別延長給付

- これまでの実績や前回改正により対象が重点化され政策効果も期待できることも考えると、恒久化に向けて検討すべき。
- 雇用情勢も好転しており、制度導入時と現在では状況が異なるのではないか。給付実績も大きく減少しており、恒久化の必要性はないのではないか。
- 暫定措置であることから、本来はいったん終了するという性格のものであり、延長する場合には、効果についてもう少し詳細な検討が必要なのではないか。
- 個別延長給付について期間を残して早期に再就職した場合に、一時金を出す仕組みを設ければ、再就職促進につながるのではないか。

#### (2) 雇止め等により離職した者の給付日数の拡充

- 暫定措置の対象は非自発的な離職を余儀なくされた方であり生活保障は確実に行うべきであり、恒久化について検討すべき。

#### (3) 常用就職支度手当

- 再就職へのインセンティブの高い施策であり、恒久化に向けて検討すべき。

## 雇用保険制度に係る論点について（案）

### 【基本手当の水準について】

- 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前回改正時と変化が見られないことやモラルハザードの観点等から、見直しの必要性が乏しいとの意見と、現在の雇用保険の財政事情や最低保障の考え方等から給付水準（給付日数、給付額、給付率等）の見直しを行うべきという意見の双方がある。これらを踏まえ、給付水準についてどう考えるか。

### 【平成28年度末までの暫定措置について】

- 現下の雇用情勢や当該給付の暫定措置の効果及び終了した場合の影響等を踏まえ、暫定措置のあり方についてどう考えるか。

# 再就職手当について

## 現行制度の概要

### 再就職手当

受給資格者が安定した職業（1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合には、支給残日数の50%に基本手当日額（※）を乗じた額の一時金が支給される。

支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合には、支給残日数の60%に基本手当日額を乗じた一時金が支給される。

※基本手当日額は5,830円（60～64歳は4,725円）を上限とする。

### 就業促進定着手当

基本手当受給者で早期再就職し、再就職後6月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6月分が支給される（支給残日数の40%分を上限）。

## 再就職手当に係る主な制度変遷

|     | 平成12年<br>改正以前   | 平成12年改正<br>(平成13年4月施行)                     | 平成15年改正<br>(同年5月施行)        | 平成21年改正<br>(同年4月施行)   | 平成23年改正<br>(同年8月施行)   | 平成26年改正<br>(同年4月施行)  |
|-----|---|--|----------------------------|---|---|--|
| 給付額 | 所定給付日数の<br><b>区分</b><br>及び<br>支給残日数の<br><b>区分</b><br>に応じて支給<br><br>〔※支給残日数が所定<br>給付日数の1/3以<br>上かつ45日以上<br>必要〕 | 支給残日数<br>の<br><b>1 / 3</b> 分<br><br>※省令で規定 | 支給残日数<br>の<br><b>30</b> %分 | 所定給付日数<br>1/3以上<br>支給残日数の <b>40</b> %<br><br>所定給付日数<br>2/3以上：<br>支給残日数の <b>50</b> %<br><br>〔※「支給残日数が45<br>日以上」は要件と<br>して撤廃〕<br><br>※平成23年度末まで | 所定給付日数<br>1/3以上：<br>支給残日数の <b>50</b> %<br><br>所定給付日数<br>2/3以上：<br>支給残日数の <b>60</b> %<br><br>→※恒久化 | 離職前賃金からの<br>低下分<br>(6月分)を追加<br>支給<br><br>支給残日数の<br><b>40</b> %分を上限<br><br>※6月間職場に定着<br>することを条件 |

# 移転費・広域求職活動費の概要

## 1 移転費

公共職業安定所の紹介した職業に就く等のため、住所又は居所を変更する必要がある場合に、受給資格者本人とその家族の移転に要する費用が支給される。

### (1) 支給要件

- ① 安定所が紹介した職業に就くため、又は安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるため、住所又は居所を変更する場合
- ② 通勤時間が往復4時間以上である場合等により、安定所が住所又は居所の変更が必要と認める場合

### (2) 支給額

次の費用の合計額が支給される。

- ① 旧居住地から新居住地までの移動に要する、本人及び随伴する親族の鉄道賃・船賃・航空賃・車賃
- ② ①の距離及び親族の随伴の有無に応じた移転料
- ③ 親族の随伴の有無に応じた着後手当

## 2 広域求職活動費

公共職業安定所の紹介により広範囲の地域にわたる求職活動をする場合、交通費及び宿泊料が支給される。

### (1) 支給要件

- ① 安定所が紹介する遠隔地の求人事業所の常用求人に応募し、その事業所を訪問して面接する場合
- ② 本人の住所・居所を管轄する安定所と、訪問する求人事業所の所在地を管轄する安定所との距離が、鉄道で往復300km以上ある場合

### (2) 支給額

- ① 交通費：本人の住所・居所を管轄する安定所と、訪問事業所を管轄する安定所との間の往復に要する運賃（鉄道賃・船賃・航空賃・車賃）
- ② 宿泊料：①の距離と訪問事業所数に応じて定められた宿泊料（1泊8,700円又は7,800円）  
※ 鉄道で往復400km以上の場合に限る。

## これまでの意見のまとめ

### 【再就職手当について】

- 早期再就職促進のインセンティブが強すぎると、労働条件が低いところなどに就職する弊害が懸念されるのではないか。また再就職に関してはその後の定着も重要であり、いくら早く就職できても定着しないと意味がないのではないか。
- 離職者が安心して求職活動ができるための政策効果を目指し、就職促進給付トータルで在り方を検討していくべきではないか。

### 【移転費・広域求職活動費について】

- 本給付について活用されていない理由を分析するとともに、周知をしっかりと行うべきではないか。
- UIターン希望の増加も踏まえ、広域求職活動費の往復300kmの要件の在り方も検討が必要。今日の公共交通機関の変化も踏まえて検討すべき。
- UIターンのニーズがある中で、安定所長の要件が厳しすぎるのではないか。

## 雇用保険制度に係る論点について（案）

### 【就職促進給付について】

- 再就職のインセンティブを強化し、就職活動を支援するという観点から、就職促進給付の在り方についてどのように考えるか。また具体的にはどのような方策が考えられるか。
- 再就職手当については、これまでの制度改正による早期再就職者の割合の上昇が認められる一方、特定受給資格者以外の給付制限期間中の再就職割合に大きな変化がないことを踏まえ、給付の在り方についてどう考えるか。
- 移転費・広域求職活動費については、今後より一層活用を促進していく観点から、周知を強化することに加え、現行の受給要件についてどう考えるか。



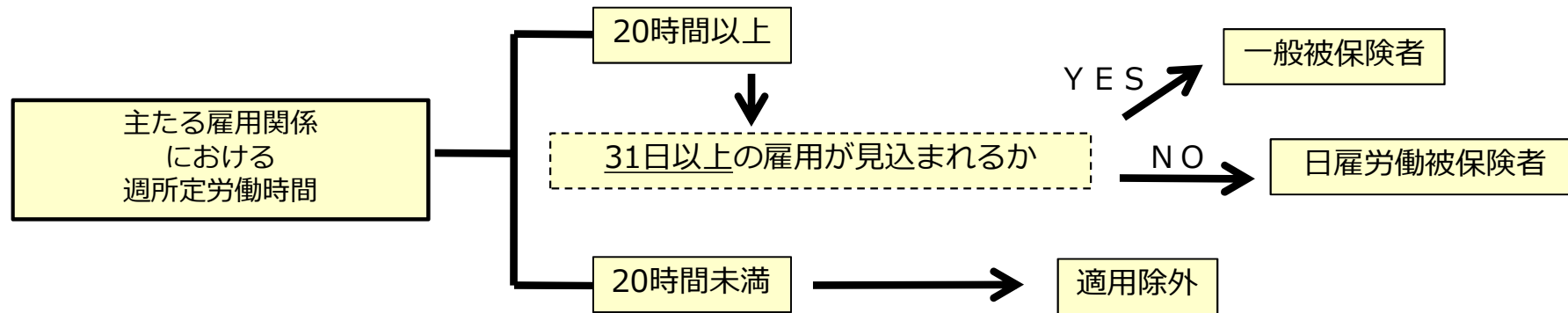
# 雇用保険の適用について

## 1. 雇用保険の適用範囲

○雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。

○ただし、

- ① 1週間の所定労働時間が**20時間未満**である者
  - ② 同一の事業主に継続して**31日以上**雇用されることが見込まれない者
- については被保険者とならない（適用除外）



## 2. 雇用保険の適用基準の考え方について

- 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て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制度であり、その趣旨に鑑み、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。
- 一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

# 雇用保険の適用について

## 3. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の取扱い

- 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ため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」には当たらない場合もあり、その際は、給付は行われぬ。

## これまでの意見のまとめ

- 現行の適用基準について、週20時間を生計維持性の要件にしているとのことだが、短時間就労でも生計を維持している人はおり、20時間で線引きをすることは本当に妥当なのか。
- 被保険者の拡大については、他の社会保障制度にも影響を与える課題であり、慎重に議論すべき。
- 現行の週20時間の適用要件はこれまでの議論を経て一定の線引きを行っているものであり、重く受け止める必要がある。
- 子育てのために昼夜働く母などのマルチジョブホルダーについて、労働時間の把握が困難なことを理由として適用除外にするのはいかななものか。

## 雇用保険制度に係る論点について（案）

- 雇用保険の適用に係る考え方・現状等を踏まえ、現在の雇用保険の適用基準（週20時間以上、31日以上雇用見込み）についてどう考えるか。
- 社会保障・税番号制度の状況を踏まえると、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が引き続き存在するが、これらについてどう考えるか。