

雇用保険制度関係資料

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、又は離職の直前6ヶ月の間に3月あ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6ヶ月間のうちに3月連続して45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80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って離職した者
- (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

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

再就職手当の支給状況

- 再就職手当の受給者数や受給率は近年増大傾向にある。
- 特に、給付の拡大を行った平成21年度、平成23年度の前後を比較すると、受給率の上昇が確認できる。

【年度別】

(単位：人、千円、件、%)

	受給者数 (A)	うち残日数2/3 以上	うち残日数1/3 以上	支給金額	うち残日数 2/3以上	うち残日数 1/3以上	受給資格決定件数 (B)	受給率 (A/B)
平成17年度	319,361 (100%)	256,422 (80.3%)	62,939 (19.7%)	52,498,714 (100%)	43,999,550 (83.8%)	8,499,164 (16.2%)	2,088,236	15.3
平成18年度	366,633 (100%)	300,885 (82.1%)	65,748 (17.9%)	59,916,095 (100%)	51,067,356 (85.2%)	8,848,738 (14.8%)	1,987,274	18.4
平成19年度	364,631 (100%)	300,356 (82.4%)	64,275 (17.6%)	59,750,527 (100%)	51,315,967 (85.9%)	8,434,561 (14.1%)	1,895,008	19.2
平成20年度	347,288 (100%)	282,332 (81.3%)	64,956 (18.7%)	58,934,599 (100%)	50,155,147 (85.1%)	8,779,452 (14.9%)	2,200,007	15.8
平成21年度	390,903 (100%)	279,704 (71.6%)	111,199 (28.4%)	99,667,269 (100%)	81,719,911 (82.0%)	17,947,358 (18.0%)	2,265,042	17.3
平成22年度	352,861 (100%)	259,942 (73.7%)	92,919 (26.3%)	90,753,099 (100%)	75,761,397 (83.5%)	14,991,702 (16.5%)	1,902,110	18.6
平成23年度	359,848 (100%)	270,148 (75.1%)	89,700 (24.9%)	101,619,063 (100%)	85,748,531 (84.4%)	15,870,532 (15.6%)	1,931,711	18.6
平成24年度	387,438 (100%)	296,107 (76.4%)	91,331 (23.6%)	120,614,333 (100%)	102,991,172 (85.4%)	17,623,161 (14.6%)	1,831,443	21.2
平成25年度	395,401 (100%)	301,482 (76.2%)	93,919 (23.8%)	121,894,795 (100%)	103,171,319 (84.6%)	18,723,476 (15.4%)	1,665,847	23.7
平成26年度	384,596 (100%)	299,603 (77.9%)	84,993 (22.1%)	117,107,382 (100%)	101,232,901 (86.4%)	15,874,481 (13.6%)	1,564,722	24.6

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

(注3)平成15年度及び16年度については、再就職手当の支給要件を満たす者のうち、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の2以上ある場合は、早期再就職支援金(一般会計)を支給していた。

雇用保険における高齢者の取扱いについて

現行の適用について

- 65歳に達した日以後に雇用される者については、法の適用除外とされている。
(雇用保険法第6条第1号)
- 被保険者であって、同一の事業主の適用事業に65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている者は高年齢継続被保険者とされている。(法第37条の2)
- 64歳以上の高年齢労働者については、保険料の納付及び負担を免除することとされている。
(労働保険の保険料の徴収等に関する法律)

現行の給付について

- 一般被保険者のうち、60歳以上65歳未満の者における基本手当の給付日数は、被保険者であった期間に応じ、90日～240日となっている。
- 受給資格を満たす高年齢継続被保険者については、高年齢求職者給付金が支給されることとされている。(法第37条の3)
 - ・ 受給資格：離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6ヶ月以上あること。
 - ・ 給付額：被保険者であった期間が①1年以上の場合は50日分、②1年未満の場合は30日分
- 60歳時点に比べて賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者（被保険者期間が5年以上である60歳以上65歳未満の被保険者）については、高年齢雇用継続給付が支給されることとされている。
 - ・ 給付額：60歳以後の賃金の15%（賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%～75%にあたる場合は逡減した率）
 - ・ 支給期間：65歳に達するまでの期間

高年齢継続被保険者数の推移

【年度別】

(単位：人、％)

	被保険者数	
		前年度比
平成17年度	681,532	6.5
平成18年度	749,582	10.0
平成19年度	829,458	10.7
平成20年度	911,842	9.9
平成21年度	941,940	3.3
平成22年度	946,528	0.5
平成23年度	971,722	2.7
平成24年度	1,106,958	13.9
平成25年度	1,260,554	13.9
平成26年度	1,432,663	13.7

(注)各年度の数値は年度間平均値である。

【月別】

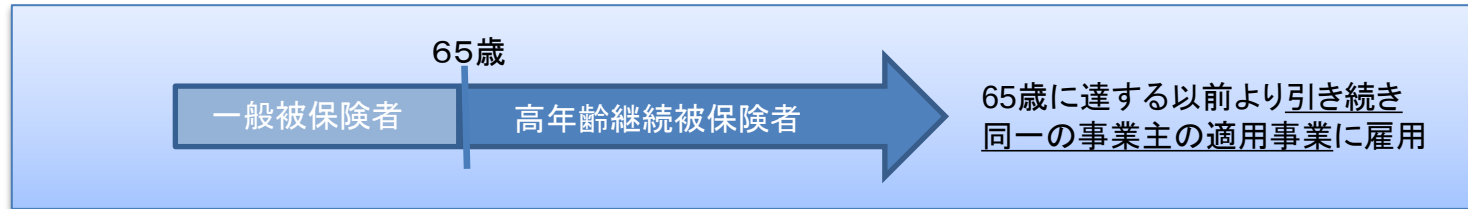
(単位：人、％)

	被保険者数	
		前年比
平成25年11月	1,277,973	13.3
12月	1,299,070	13.2
平成26年1月	1,328,363	13.0
2月	1,353,821	12.9
3月	1,374,510	12.7
4月	1,329,635	13.3
5月	1,342,583	13.4
6月	1,357,291	13.4
7月	1,373,605	13.6
8月	1,396,607	13.8
9月	1,419,844	14.0
10月	1,434,237	14.1
11月	1,459,176	14.2
12月	1,484,504	14.3
平成27年1月	1,508,318	13.5
2月	1,533,857	13.3
3月	1,552,297	12.9
4月	1,490,352	12.1
5月	1,500,135	11.7
6月	1,510,713	11.3
7月	1,524,425	11.0
8月	1,544,550	10.6
9月	1,565,132	10.2
10月	1,576,776	9.9

高年齢求職者給付金の概要

65歳以上の適用

- 65歳に達した日以後に雇用される者（適用除外）
- 同一の事業主の適用事業に65歳に達した日前から引き続いて雇用されている被保険者（高年齢継続被保険者）



給付金の概要

高年齢継続被保険者が失業した場合において、離職の日前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、基本手当日額の一定日数分の一時金が支給される。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付金の額	基本手当日額の30日分	基本手当日額の50日分

高年齢求職者給付金の支給状況

【年度別】

(単位：人、千円、%)

	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成17年度	108,194	△1.7	23,630,192	△2.6
平成18年度	109,877	1.6	23,870,545	1.0
平成19年度	114,024	3.8	24,799,937	3.9
平成20年度	134,569	18.0	29,085,114	17.3
平成21年度	163,892	21.8	34,937,954	20.1
平成22年度	147,771	△9.8	30,969,346	△11.4
平成23年度	158,738	7.4	33,032,015	6.7
平成24年度	181,380	14.3	38,979,983	18.0
平成25年度	198,709	9.6	42,734,840	9.6
平成26年度	220,869	11.2	48,159,855	12.7

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

【月別】

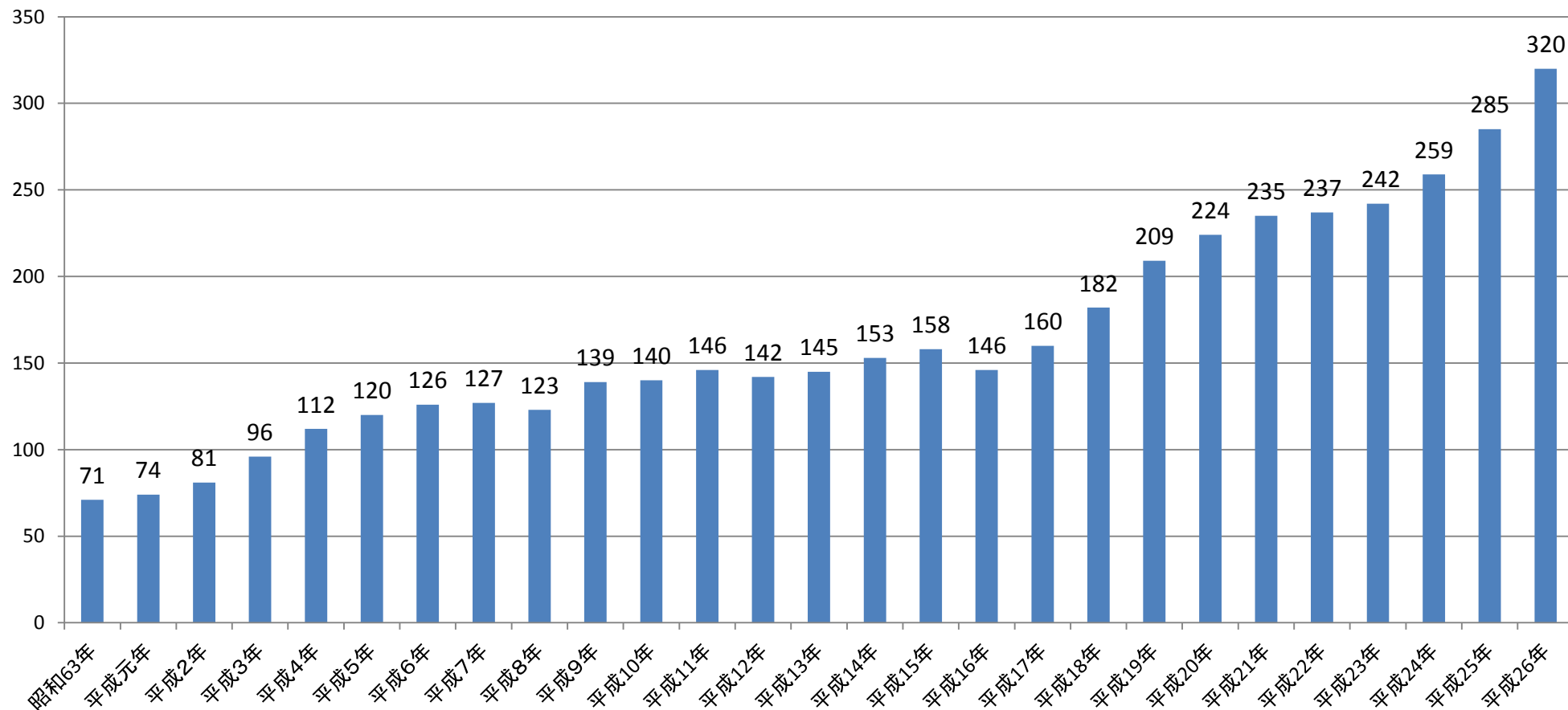
(単位：人、千円、%)

	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
平成25年11月	13,218	△1.7	2,776,354	△1.7
12月	9,684	11.1	2,018,259	10.6
平成26年1月	13,469	11.1	2,900,382	11.0
2月	13,584	0.4	2,882,863	△0.2
3月	13,023	△0.1	2,679,458	△0.9
4月	32,961	0.7	7,362,966	0.7
5月	35,101	4.9	7,710,286	5.3
6月	17,181	19.4	3,709,041	21.0
7月	16,691	11.9	3,674,926	14.1
8月	14,123	11.6	3,097,295	13.2
9月	14,715	18.5	3,127,295	21.2
10月	18,310	20.7	3,983,853	22.9
11月	14,324	8.4	3,082,145	11.0
12月	11,522	19.0	2,466,808	22.2
平成27年1月	14,923	10.8	3,290,360	13.4
2月	16,106	18.6	3,490,411	21.1
3月	14,912	14.5	3,164,469	18.1
4月	35,545	7.8	8,081,855	9.8
5月	38,852	10.7	8,763,447	13.7
6月	20,155	17.3	4,425,776	19.3
7月	17,752	6.4	3,933,047	7.0
8月	13,876	△1.7	3,046,248	△1.6
9月	14,466	△1.7	3,107,523	△0.6
10月	17,342	△5.3	3,791,943	△4.8

65歳以上の雇用者数の推移

○ 65歳以上の雇用者数は増加傾向(昭和63年 71万人 → 平成26年 320万人)にある。

(万人)



注1) 平成13年以前は「労働力調査特別調査」、平成14年以降は「労働力調査詳細集計」より作成。

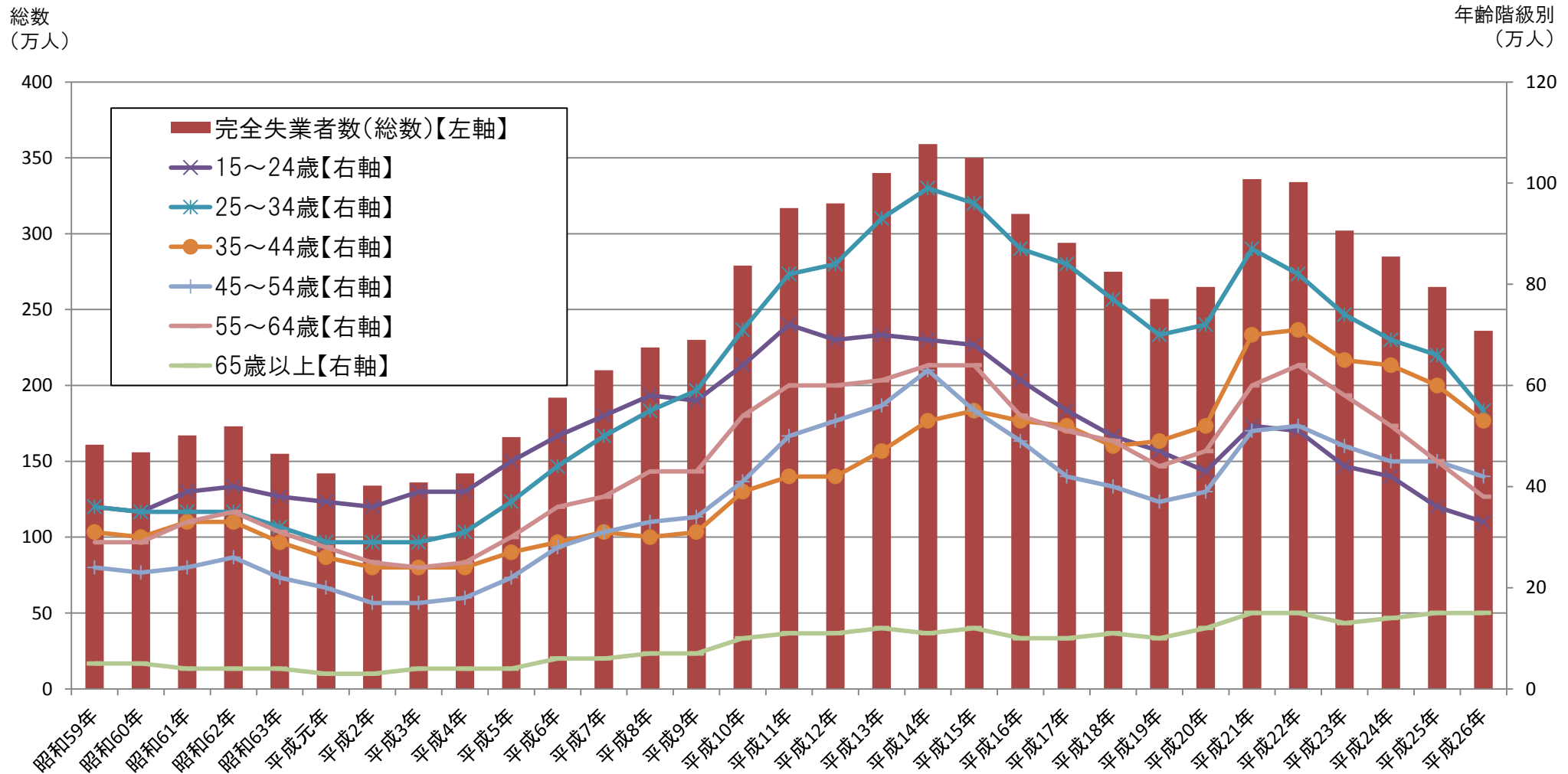
注2) 雇用者数は、役員を除く雇用者数である。

注3) 平成17～22年については、平成24年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値を使用している。

注4) 平成23年は補完推計値である。

年齢階級別完全失業者数の推移

○ 完全失業者(総数)は近年減少傾向にあるものの、65歳以上の完全失業者は減少傾向にない。



注1) 「労働力調査基本集計」より作成。

注2) 平成17～22年については、平成24年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値を使用している。

注3) 平成23年は補完推計値である。

高齢者の求職・就職状況

○ 65歳以上の新規求職者数、就職件数等は増加傾向にある。

【65歳以上】

	新規求職者数	就職件数	就職率	高年齢求職者 給付金受給者数	離職者数
平成2年	82,941人	8,560人	10.3%	54,530人	112.7千人
平成7年	173,726人	10,854人	6.2%	118,999人	279.5千人
平成12年	192,584人	13,198人	6.9%	128,559人	243.6千人
平成17年	191,943人	22,752人	11.9%	107,855人	280.0千人
平成22年	308,568人	37,214人	12.1%	151,374人	360.9千人
平成26年	418,915人	70,977人	16.9%	215,004人	553.5千人

【60歳以上65歳未満】

	新規求職者数	就職件数	就職率	基本手当 初回受給者数	離職者数
平成2年	268,629人	49,394人	18.4%	—	297.3千人
平成7年	495,695人	63,793人	12.9%	—	490.2千人
平成12年	543,906人	76,884人	14.1%	352,794人	601.8千人
平成17年	449,995人	99,431人	22.1%	205,854人	602.8千人
平成22年	646,411人	137,355人	21.2%	258,727人	711.4千人
平成26年	468,315人	137,381人	29.3%	208,373人	752.5千人

注1) 「職業安定業務統計」、「雇用保険事業年報」、「雇用動向調査」(厚生労働省)より作成。

注2) 新規求職者数、就職件数は、パートタイム含む常用のもの。

注3) 就職率 = 就職件数 ÷ 新規求職者数 × 100

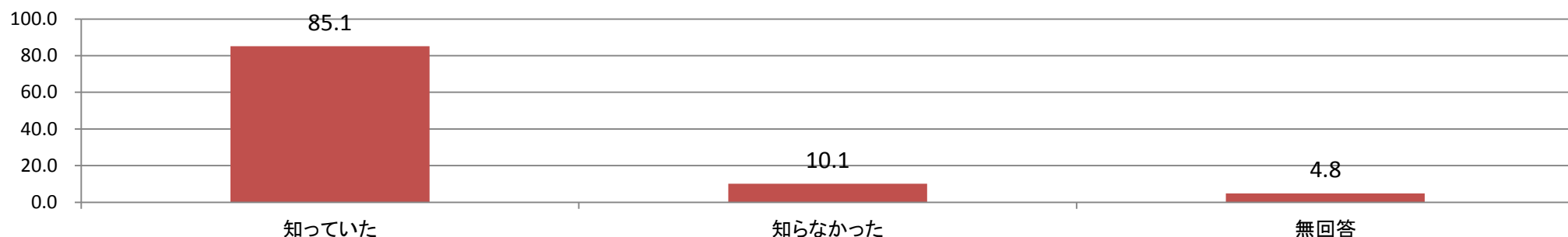
65歳以上の者の雇用保険料について

(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

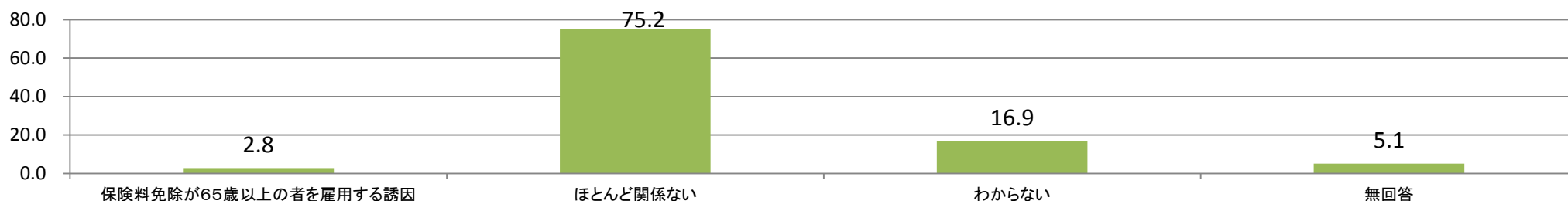
○ 無作為抽出した20,000社を対象に、平成27年7月1日現在の高齢者の雇用の状況を調査。7月末までに回答のあった6,187社(回収率30.9%)について集計したもの。

【65歳以上は雇用保険料が免除されるという仕組みを知っていたか (n = 6,187)】

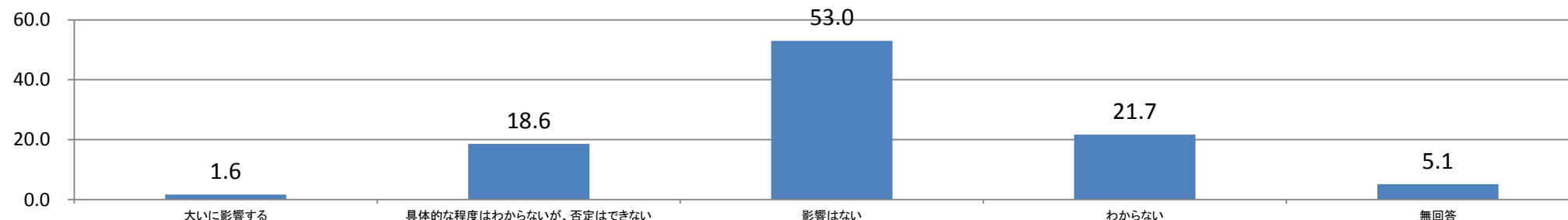
単位：%



【65歳以上は雇用保険料が免除されていることは、貴社の65歳以上の雇用にどの程度影響があるか (n = 6,187)】



【仮に雇用保険料が免除されない場合、今後の貴社の65歳以上の雇用に影響が生じるか (n = 6,187)】



教育訓練給付

被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(※1)にある者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付

(※1)妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大4年に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

① 一般教育訓練に係る教育訓練給付金

- 支給要件：被保険者3年以上(初回の場合は1年以上)で、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の20%相当額(上限10万円)
- 対象訓練：雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる教育訓練。医療・福祉関係、事務関係等幅広く指定されており、現在対象講座数は9,571講座。

② 専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金(中長期的なキャリア形成支援措置)【平成26年10月1日施行】

- 支給要件：被保険者期間10年以上(初回の場合は2年以上)で、当該訓練開始日前10年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の40%相当額(上限年間32万円)を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給。加えて、訓練修了後1年以内に、資格取得等し、被保険者として雇用された(又は雇用されている)場合には、当該教育訓練に要した費用の20%相当額(上限年間16万円)を追加支給
- 対象訓練：専門的・実践的であると認められる以下の訓練について指定
 - ・ 業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程(期間は、1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間)
 - ・ 専門学校での職業実践専門課程(期間は、2年)
 - ・ 専門職大学院(期間は、2年以内(資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間))

【指定講座数】

- ・平成26年10月開講
16講座
- ・平成27年4月開講
1,575講座

(※2)②専門実践教育訓練を受講する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)

介護休業給付の概要

1 趣旨

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進する。

※ 介護休業給付は、介護休業による賃金の喪失を失業に準じた保険事故と捉え、雇用の継続を援助、促進するための雇用継続給付。

2 支給対象事由

労働者が対象家族の介護を行うための休業を行う場合に支給する。

イ 対象家族

- ① 配偶者（事実上婚姻関係にある者も含む。）、父母、子、配偶者の父母
- ② ①に準ずる者（労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）

ロ 対象となる休業

対象家族 1 人につき要介護状態ごとに 1 回、通算93日を限度とする。

3 支給要件

雇用保険の被保険者が、介護休業をした場合に、当該休業を開始した日前 2 年間に、賃金の支払の基礎となった日数が 1 1 日以上ある月が通算して 1 2 ヶ月以上あること。

※ ただし、期間雇用者については、労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後の雇用の継続が予定されていると認められる場合に給付の対象となる。

4 給付額

休業開始前賃金の 4 0 %に相当する額

・ 介護休業給付 受給者数 9,600人（H26年度）

介護休業給付に係る主な制度変遷

	平成 1 2 年改正以前 (平成11年 4 月創設)	平成 1 2 年改正 (平成13年 1 月施行)
給付率	2 5 %	4 0 %

- 平成11年4月1日（介護休業給付創設）
給付率25% ⇒ ○ 平成13年1月1日
給付率を25% → 40%に引上げ

- 平成17年4月1日 (※)
介護休業について、対象家族1人につき1回限り・連続3ヶ月まで取得可能とされていたものを、対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算93日まで取得可能とされたことに伴い、介護休業給付についても、同様の取扱いとした。

(※) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第160号）による改正

(参考) 育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成 1 2 年改正以前 (平成 7 年 4 月創設)	平成 1 2 年改正 (平成13年 1 月施行)	平成 1 9 年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年 4 月施行)	平成26年改正 (同年 4 月施行)
給付率	2 5 %	4 0 %	5 0 %	5 0 %	6 7 % (50%)
	育児休業基本給付金： 2 0 % 職場復帰給付金： 5 %	育児休業基本給付金： 3 0 % 職場復帰給付金： 1 0 %	育児休業基本給付金： 3 0 % 職場復帰給付金： 2 0 % ※平成21年度末まで (暫定措置)	※全額休業期間中に支給 ※暫定措置の期限を「当分の間」に延長	※育児休業開始から 6 月までは休業開始前賃金の 67%に引上げ (それ以降は休業開始前賃金の 5 0 %)

介護休業給付の支給状況

【年度別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成17年度	6,082	22.0	1,391,226	7.8
平成18年度	6,559	7.8	1,466,904	5.4
平成19年度	7,120	8.6	1,566,802	6.8
平成20年度	7,727	8.5	1,667,314	6.4
平成21年度	7,705	△0.3	1,613,791	△3.2
平成22年度	8,381	8.8	1,774,080	9.9
平成23年度	8,484	1.2	1,779,954	0.3
平成24年度	9,088	7.1	1,920,712	7.9
平成25年度	9,108	0.2	1,903,887	△0.9
平成26年度	9,600	5.4	2,023,658	6.3

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

【月別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
平成25年11月	827	6.4	186,254	11.3
12月	734	△5.0	145,485	△12.4
平成26年1月	755	9.6	168,394	14.3
2月	745	0.4	155,209	△6.4
3月	704	△6.9	142,873	△7.4
4月	692	4.5	142,766	6.9
5月	747	△10.8	157,547	△8.7
6月	741	10.6	147,551	0.8
7月	840	4.2	173,402	4.7
8月	730	2.4	153,989	4.1
9月	867	15.4	172,455	14.6
10月	988	9.3	208,834	10.3
11月	708	△14.4	155,784	△16.4
12月	825	12.4	176,010	21.0
平成27年1月	766	1.5	173,205	2.9
2月	835	12.1	186,107	19.9
3月	861	22.3	176,010	23.2
4月	730	5.5	143,240	0.3
5月	771	3.2	154,194	△2.1
6月	863	16.5	174,039	18.0
7月	894	6.4	187,837	8.3
8月	845	15.8	179,815	16.8
9月	847	△2.3	172,762	0.2
10月	992	0.4	209,041	0.1

仕事と家庭の両立支援対策の充実について(12月21日労働政策審議会雇用均等分科会報告書)概要

I はじめに

- 妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指す。
- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要。
- 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

II 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

1. 介護休業(93日:介護の体制構築のための休業)の分割取得

対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。

2. 介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化

半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とする。(日常的な介護ニーズに対応)

3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)

(現行:介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能)

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。(日常的な介護ニーズに対応)

4. 介護のための所定外労働の免除(新設)

介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。(日常的な介護ニーズに対応)

5. 介護休業等の対象家族の範囲の拡大

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

(現行:配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫)

6. 仕事と介護の両立に向けた情報提供

労働者に対する介護サービスや介護休業に関する相談・支援の充実を図るとともに、企業における両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口の設置等の取組を支援する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

1. 子の看護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化

半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とする。

2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業について、①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかな者を除く、とし取得要件を緩和する。

3. 育児休業等の対象となる子の範囲

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。

4. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。
- ・ 派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

失 業 等 給 付 関 係 収 支 状 況

(単位：億円)

	22年度 決算	23年度 決算	24年度 決算	25年度 決算	26年度 決算	27年度 予算	28年度 予算案
収 入	20,467	20,919	17,628	18,006	18,083	18,649	15,310
うち 保 険 料 収 入	17,858	18,658	15,570	16,057	16,551	17,002	13,750
うち 失業等給付に係る 国 庫 負 担 金	702	1,281	1,531	1,410	1,252	1,450	1,454
うち 就職支援法事業 に係る国庫負担金	—	167	5	247	63	65	62
支 出	18,221	17,946	17,460	16,642	16,118	19,351	19,368
(うち 失 業 等 給 付 費)	(16,616)	(16,543)	(15,771)	(14,971)	(14,608)	(17,159)	(17,211)
(うち 就 職 支 援 法 事 業)	—	(110)	(551)	(467)	(350)	(315)	(300)
差 引 剩 余	2,246	2,973	168	1,364	1,965	▲ 703	▲ 4,058
積 立 金 残 高	55,746	58,719	59,257	60,621	62,586	61,883	57,825
(特例措置に基づく貸し出し額)	(370)	(370)	—	—	—	—	—

(注) 1. 27・28年度の「支出」には、それぞれ予備費(27' 予算:650億円、28' 予算案:610億円)が計上されている。

2. 「積立金残高」は、特例措置により雇用安定事業費を支弁するために必要な額(22' 決算:370億円)が減額されているが、24年度決算処理において雇用安定事業費から返還。

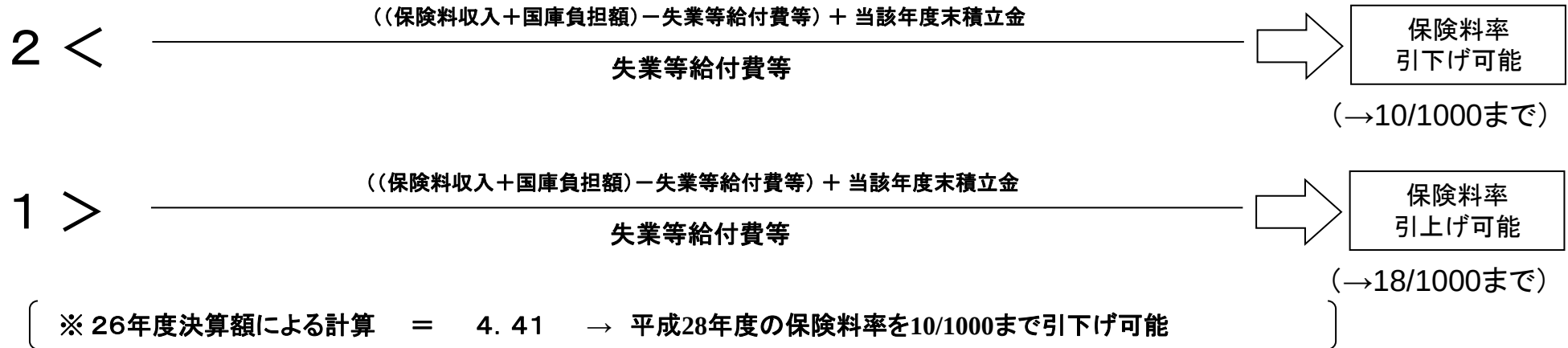
3. 積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。

4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用保険料率の弾力条項について

1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則14/1000(労使折半)
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。(弾力条項)

失業等給付に係る弾力条項



注: 国庫負担額及び失業等給付費等には求職者支援事業に係るものを含む。

<参考: 労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第5項>

- 5 厚生労働大臣は、毎会計年度において、徴収保険料額並びに雇用保険法第六十六条第一項、第二項及び第五項の規定による国庫の負担額、同条第六項の規定による国庫の負担額(同法による雇用保険事業の事務の執行に要する経費に係る分を除く。)並びに同法第六十七条の規定による国庫の負担額の合計額と同法の規定による失業等給付の額並びに同法第六十四条の規定による助成及び職業訓練受講給付金の支給の額との合計額(以下この項において「失業等給付額等」という。)との差額を当該会計年度末における労働保険特別会計の雇用勘定の積立金(第七項において「積立金」という。)に加減した額が、当該会計年度における失業等給付額等の二倍に相当する額を超え、又は当該失業等給付額等に相当する額を下るに至つた場合において、必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、一年以内の期間を定め、雇用保険率を千分の十三・五から千分の二十一・五まで(前項ただし書に規定する事業(同項第三号に掲げる事業を除く。))については千分の十五・五から千分の二十三・五まで、同号に掲げる事業については千分の十六・五から千分の二十四・五まで)の範囲内において変更することができる。

雇用保険料及び国庫負担の推移

	失業保険 (昭22)(昭24)(昭27)(昭34)(昭35)(昭45)	雇用保険 (昭50)(昭53)(昭54)(昭56)(昭57)(昭61)(昭63)(平4)(平5)(平10)(平13)(平14)(平17)(平19)(平21)(平22)(平23)(平24)(平27)
雇 用 保 険 料	$\frac{22}{1,000} \frac{20}{1,000} \frac{16}{1,000} \longrightarrow \frac{14}{1,000} \frac{13}{1,000}$	$\frac{13}{1,000} \frac{13.5}{1,000} \frac{14.5}{1,000} \frac{14.0}{1,000} \frac{14.5}{1,000} \frac{14.0}{1,000} \frac{14.5}{1,000} \frac{12.5}{1,000} \frac{11.5}{1,000} \longrightarrow \frac{15.5}{1,000} \frac{17.5}{1,000} \frac{19.5}{1,000} \frac{15.0}{1,000} \frac{11.0}{1,000} \frac{15.5}{1,000} \longrightarrow \frac{13.5}{1,000} \longrightarrow$
失業等給付保険料率 (労使折半)	$\frac{22}{1,000} \frac{20}{1,000} \frac{16}{1,000} \longrightarrow \frac{14}{1,000} \frac{13}{1,000}$	$\frac{10}{1,000} \longrightarrow \frac{11}{1,000} \xrightarrow{\text{(法改正)}} \frac{9}{1,000} \frac{8}{1,000} \longrightarrow \frac{12}{1,000} \frac{14}{1,000} \frac{16}{1,000} \frac{12}{1,000} \frac{8}{1,000} \frac{12}{1,000} \longrightarrow \frac{10}{1,000} \longrightarrow$ (弾力) (法改正) (弾力) (法改正) (注2) (注4) (法改正・弾力)
二事業保険料率 (使用者負担)		$\frac{3.0}{1,000} \frac{3.5}{1,000} \longrightarrow \frac{3.0}{1,000} \frac{3.5}{1,000} \frac{3.0}{1,000} \frac{3.5}{1,000} \xrightarrow{\text{(法改正)}} \frac{3.0}{1,000} \longrightarrow \frac{3.5}{1,000} \longrightarrow$ (弾力) (弾力) (弾力) (弾力) (弾力) (法改正)
国庫負担率 (基本手当)	$\frac{1}{3} \longrightarrow \frac{1}{4}$	$\xrightarrow{\text{(注3)}} \frac{22.5\%}{(1/4 \times 0.9)} \frac{20.0\%}{(1/4 \times 0.8)} \frac{14.0\%}{(20.0\% \times 0.7)} \frac{1}{4} \xrightarrow{\text{(注5)}} \frac{13.75\%}{(1/4 \times 0.55)} \longrightarrow$

(注1) 農林水産業、清酒製造業及び建設業の失業等給付保険料率については労使双方1/1000ずつの上乗せがあり、また、建設業の二事業保険料率については、1/1000の上乗せがある。

(注2) 平成15年度法改正により、失業等給付の保険料率が16/1000とされたが、法律の附則により平成15年度及び16年度は暫定的に14/1000とされた。

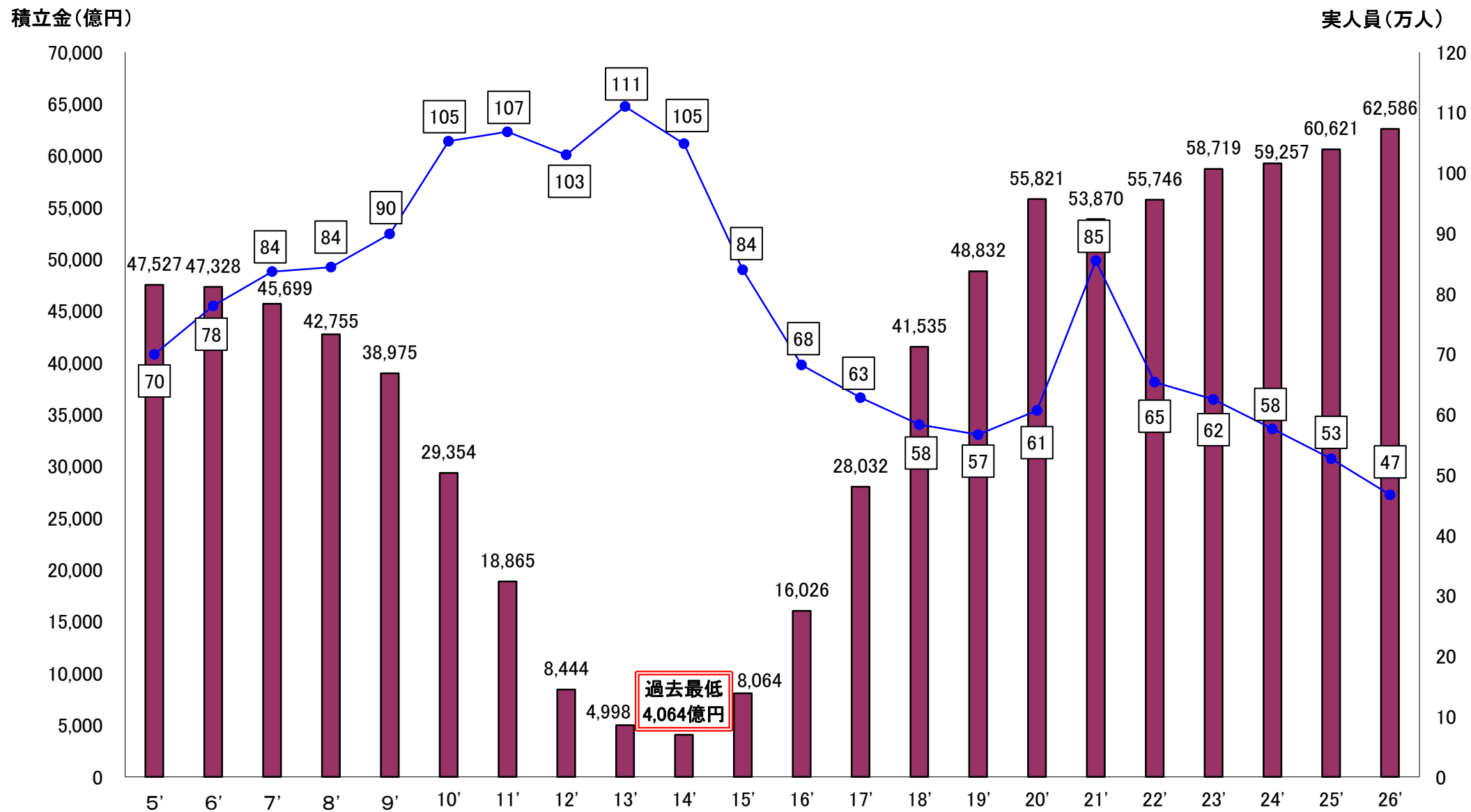
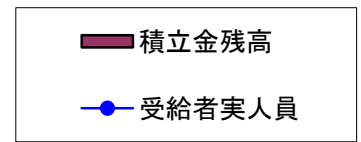
(注3) 平成4年度～平成12年度、平成19年度～の国庫負担は、「当分の間」の措置として、本来の国庫負担の所要額に一定の率(H4年度0.9、H5～9年度0.8、H10～12年度0.56、H19年度～0.55)を乗じて得た額とされた。

(注4) 平成21年度の1年間に限り暫定的に引下げ。

(注5) 平成21年度二次補正において、3500億円を追加投入。

(注6) 平成23年法改正により、失業等給付に係る法定の保険料率を平成24年度より14/1000に引き下げることとされた。また、国庫負担については、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で暫定措置を廃止するものとする、とされた。

積立金残高と受給者実人員の推移



失業等給付費の今後5年間の収支見込みについて

試算の前提

① 雇用情勢の前提

雇用情勢(基本手当(所定給付日数分)の受給者実人員)について、2つの雇用情勢を想定し、保険料率を1/1,000又は2/1,000引き下げた場合を試算

受給者実人員 61万人(平成17～26年度実績平均ベース)

受給者実人員 47万人(直近の実績ベース(H26))

② その他試算に当たっての前提

- ・ 雇用保険料率は、平成17年～平成26年度の一人当たり保険料収入等から積算し、平成28年度以降は一定と仮定。
- ・ 暫定措置である個別延長給付(28年度末)及び教育訓練支援給付金(30年度末)は、法律どおり終了するものと仮定。
- ・ 育児休業給付については、平成28年度までは7.1%の伸び率とし、その後の伸び率は半減すると仮定。
- ・ 暫定措置及び専門実践教育訓練給付金以外の給付費、求職者支援事業費、業務取扱費等の支出は28年度以降一定と仮定
- ・ 各年度の支出には予備費(640億円)が含まれる。
- ・ 今年度の部会で検討している改正事項については、施行日や経過措置の内容・期間等が確定していないこと及び財政運営に与える影響が小さい(仮に第108回雇用保険部会資料1～5において示した制度見直しのたたき台のとおり改正した場合の平年度ベースの収支は+20億程度)ことから考慮していない。

失業等給付費の今後5年間の収支見込みについて

○受給者実人員:61万人(料率10/1000)

(単位:億円)

	25年度 決算	26年度 決算	27年度 予算	28年度 見込み	29年度 見込み	30年度 見込み	31年度 見込み	32年度 見込み
収 入	18,006	18,083	18,649	18,307	18,293	18,282	18,294	18,306
支 出	16,642	16,118	19,351	21,047	20,988	20,951	21,105	21,258
差 引 剰 余	1,364	1,965	▲ 703	▲ 2,741	▲ 2,695	▲ 2,669	▲ 2,811	▲ 2,953
積 立 金 残 高	60,621	62,586	61,883	59,143	56,448	53,779	50,967	48,015

○受給者実人員:61万人(料率9/1000)

(単位:億円)

	25年度 決算	26年度 決算	27年度 予算	28年度 見込み	29年度 見込み	30年度 見込み	31年度 見込み	32年度 見込み
収 入	18,006	18,083	18,649	16,678	16,664	16,653	16,665	16,677
支 出	16,642	16,118	19,351	21,047	20,988	20,951	21,105	21,258
差 引 剰 余	1,364	1,965	▲ 703	▲ 4,370	▲ 4,324	▲ 4,298	▲ 4,440	▲ 4,581
積 立 金 残 高	60,621	62,586	61,883	57,514	53,190	48,892	44,452	39,871

○受給者実人員:61万人(料率8/1000)

(単位:億円)

	25年度 決算	26年度 決算	27年度 予算	28年度 見込み	29年度 見込み	30年度 見込み	31年度 見込み	32年度 見込み
収 入	18,006	18,083	18,649	15,049	15,035	15,024	15,036	15,048
支 出	16,642	16,118	19,351	21,047	20,988	20,951	21,105	21,258
差 引 剰 余	1,364	1,965	▲ 703	▲ 5,998	▲ 5,953	▲ 5,927	▲ 6,069	▲ 6,210
積 立 金 残 高	60,621	62,586	61,883	55,885	49,932	44,006	37,937	31,727

失業等給付費の今後5年間の収支見込みについて

○受給者実人員：47万人(料率10/1000)

(単位：億円)

	25年度 決算	26年度 決算	27年度 予算	28年度 見込み	29年度 見込み	30年度 見込み	31年度 見込み	32年度 見込み
収 入	18,006	18,083	18,649	17,991	17,977	17,966	17,978	17,990
支 出	16,642	16,118	19,351	18,749	18,690	18,653	18,807	18,961
差 引 剰 余	1,364	1,965	▲ 703	▲ 759	▲ 713	▲ 687	▲ 829	▲ 971
積 立 金 残 高	60,621	62,586	61,883	61,125	60,412	59,724	58,895	57,925

○受給者実人員：47万人(料率9/1000)

(単位：億円)

	25年度 決算	26年度 決算	27年度 予算	28年度 見込み	29年度 見込み	30年度 見込み	31年度 見込み	32年度 見込み
収 入	18,006	18,083	18,649	16,362	16,348	16,337	16,349	16,361
支 出	16,642	16,118	19,351	18,749	18,690	18,653	18,807	18,961
差 引 剰 余	1,364	1,965	▲ 703	▲ 2,388	▲ 2,342	▲ 2,316	▲ 2,458	▲ 2,599
積 立 金 残 高	60,621	62,586	61,883	59,496	57,154	54,838	52,380	49,781

○受給者実人員：47万人(料率8/1000)

(単位：億円)

	25年度 決算	26年度 決算	27年度 予算	28年度 見込み	29年度 見込み	30年度 見込み	31年度 見込み	32年度 見込み
収 入	18,006	18,083	18,649	14,733	14,719	14,708	14,720	14,732
支 出	16,642	16,118	19,351	18,749	18,690	18,653	18,807	18,961
差 引 剰 余	1,364	1,965	▲ 703	▲ 4,016	▲ 3,971	▲ 3,945	▲ 4,087	▲ 4,228
積 立 金 残 高	60,621	62,586	61,883	57,867	53,896	49,952	45,865	41,637

雇 用 保 険 二 事 業 関 係 収 支 状 況

(単位:億円)

	22年度 決算	23年度 決算	24年度 決算	25年度 決算	26年度 決算	27年度 予算	28年度 予算案
収 入	5,925	6,200	5,894	5,986	5,996	6,174	5,330
支 出	7,078	6,348	5,030	4,181	3,711	5,099	4,754
差 引 剩 余 (積 立 金 へ 返 還)	▲1,153	▲ 148	863 ▲370	1,805	2,284	1,074	576
安 定 資 金 残 高	3,895	3,747	4,240	6,045	8,329	9,403	9,979

(注) 1. 22年度の「収入」には、特例措置による積立金からの受入額(22':370億円)が含まれているが、24年度決算処理において、積立金へ返還。
2. 安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において雇用安定資金として組み入れるべき額が含まれている。
3. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用保険料率の弾力条項について

1. 雇用保険二事業に係る雇用保険料率は、原則3.5/1000(事業主負担)
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更。(弾力条項)

雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}} \rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \hline \text{引下げ} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow 3/1000 \text{まで})$$

※ 26年度決算額による計算 = 1.68 → 平成28年度の保険料率を3/1000まで引下げ

<参考:労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第8項>

- 8 厚生労働大臣は、毎会計年度において、二事業費充当徴収保険料額と雇用保険法の規定による雇用安定事業及び能力開発事業(同法第六十三条に規定するものに限る。)に要する費用に充てられた額(予算の定めるところにより、労働保険特別会計の雇用勘定に置かれる雇用安定資金に繰り入れられた額を含む。)との差額を当該会計年度末における当該雇用安定資金に加減した額が、当該会計年度における一般保険料徴収額に千分の三・五の率(第四項第三号に掲げる事業については、千分の四・五の率)を雇用保険率で除して得た率を乗じて得た額の一・五倍に相当する額を超えるに至つた場合には、雇用保険率を一年間その率から千分の〇・五の率を控除した率に変更するものとする。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会では、平成25年5月23日以降、平成25年12月26日まで、雇用保険制度の見直しについて検討を行ってきたところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成25年12月26日

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会
部会長 岩村正彦

労働政策審議会職業安定分科会
分科会長 阿部正浩 殿

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^{ちゅうちょ}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。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会における検討状況

- 第101回（平成27年8月4日）
 - ・ 雇用保険制度の概要等について
- 第102回（平成27年8月25日）
 - ・ 基本手当、平成28年度末までの暫定措置等について
- 第103回（平成27年9月8日）
 - ・ 再就職手当、適用、マルチジョブホルダー等について
- 第104回（平成27年9月25日）
 - ・ 移転費、広域求職活動費、キャリアコンサルティング等について
- 第105回（平成27年10月14日）
 - ・ 高齢者の適用等について
- 第106回（平成27年11月2日）
 - ・ 高齢者の適用、介護休業給付等について
- 第107回（平成27年11月11日）
 - ・ 高齢者の適用、財政運営、求職者支援制度等について
- 第108回（平成27年11月25日）
 - ・ 基本手当、平成28年度末までの暫定措置、高齢者の適用、育児休業給付・介護休業給付、財政運営等について
- 第109回（平成27年12月8日）
 - ・ 高齢者の適用、財政運営、雇用保険部会（素案）等について
- 第110回（平成27年12月18日）
 - ・ 雇用保険部会報告（素案）、財政運営等について
- 第111回（平成27年12月24日）
 - ・ 雇用保険部会報告（案）について

雇用保険部会所属委員等名簿

(五十音順)

[平成 27 年 12 月 25 日現在]

公益代表

阿部正浩	中央大学経済学部教授
◎岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
田島優子	弁護士
○野川忍	明治大学法科大学院法務研究科教授
橋本陽子	学習院大学法学部教授

労働者代表

秋元みゆき	J A M 中央女性協議会議長
亀崎安弘	全日本自治団体労働組合全国一般評議会事務局長
村上陽子	日本労働組合総連合会総合労働局長
三島久美	政府関係法人労働組合連合特別執行委員
山本健二	日本食品関連産業労働組合総連合会事務局長

使用者代表

青山伸悦	日本商工会議所理事・事務局長
浅見忠世	J F E スチール(株) 労政人事部長
遠藤和夫	(一社)日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
小林信	全国中小企業団体中央会労働・人材政策本部長
深澤紀子	パナソニックソリューションテクノロジー(株) 取締役 人事担当

注) ◎=部会長

○=部会長代理