

雇用保険制度の在り方に係る議論の整理

雇用保険基本問題研究会

平成 18 年 2 月

前文

雇用保険制度については、厳しい雇用失業情勢が長期化する中で、雇用のセーフティネットとしての安定的な運営を確保するため、平成15年に雇用保険法等の一部が改正されたところである。

しかしながら、我が国が労働力減少社会へ転換していく中で、産業・職業の構造変化、雇用就業形態の多様化、少子・高齢化等が急速かつ大幅に進展することにより、雇用、失業の構造自体が大きく変化することが見込まれる。

雇用保険制度がこのような変化に的確に対応していくためには、雇用保険制度がカバーする範囲、失業者と在職者の給付の在り方、世代間、地域間の給付と負担の在り方、財政運営の在り方といった基本問題について、将来の在り方を検討し、国民的なコンセンサスを形成していくことが不可欠である。

このような雇用保険制度の基本問題について専門的に議論する場として、「雇用保険基本問題研究会」において平成15年8月以来13回にわたる議論を重ねてきたところである。

この議論においては、雇用保険制度の在り方について検討するに当たり、次のような考え方を基本としたものである。

- ① 雇用のセーフティネットとして、労働市場の変化、雇用就業形態の多様化等に的確に対応するとともに、景気変動や社会・経済環境の急激な変化に伴い支給額が大きく変動するという特性を踏まえつつ、中期的に安定した制度運営が可能となる保険制度としての枠組みが必要であること。その際には、雇用政策全体を見据え検討することも求められるとともに、社会保障制度における強制保険の仕組みという原点に立ち戻り、その意義について検討が必要なこと。
- ② 労働の意思、能力を有する者に対する勤労権の裏付けとなる制度であることを踏まえ、雇用対策、職業紹介との一体性、年金、医療、生活保護等他の社会保障制度との相違、関連や、国際基準（ILO条約）との関係に留意しつつ、制度の在り方を考えるべきこと。この場合、雇用保険三事業の在り方も含め、失業をなくしていくという方向性を明確にすることが適当であること。
- ③ 失業は、老齢、傷病等の生理的、物理的現象とは異なり、発生率、時期、地域、年齢、業種、職種等の事前予測が困難であるという大きな特徴があることを踏まえ、リスク分散を図り、必要な給付を保障するため、また、逆選択を防ぎ、事務コストも極力軽減できるよう、国が管掌する全国で一の強制加入の保険制度とし、制度としての安定性を確保していくことが、適当であること。
- ④ 特別会計について、運用の改善にとどまることなく、制度の根本に立ち返った検討を進め、その改革を行うという特別会計改革の趣旨を踏まえ、国庫負担、雇用保険三事業の在り方等について検討することが求められること。
- ⑤ 平成15年の雇用保険法改正後の制度運営の実情に係るデータ等失業者の現状に係る情報の収集・整理・分析、諸外国の失業保険制度の実情の把握等をさらに進め、それらを活用しつつ、できる限り実証データに基づく検証を踏まえた議論を行うことが

適當であること。

このような考え方を基本としつつ、当研究会におけるこれまでの議論から、制度の各分野について、今後の雇用保険制度の在り方についての検討に資するよう、以下のような論点整理を行った。

1 適用関係

現行制度

- 雇用保険制度は、求職者の失業中の生活の安定及び再就職の促進を図ることを目的とするものであることから、「事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者」を被保険者としている。
- この考え方から、一般被保険者については、適用対象を次のとおりとしている（派遣労働者、短時間労働者、有期契約労働者などのいわゆる非典型労働者についても、この基準を当てはめて適用）。
 - ① 「労働者」（事業主に雇用され、賃金を支払われる者）であり、かつ、
 - ② 主たる雇用関係における週所定労働時間等についての一定の要件を満たす者
 - a. 週所定労働時間 40 時間の者は雇用見込み期間等を問わず適用
 - b. 週所定労働時間が 30 時間以上 40 時間未満の者については、
 - ・ その適用事業に雇用される「通常の労働者」である場合は雇用見込み期間等を問わず適用
 - ・ 「通常の労働者」よりも所定労働時間が短いか又はその適用事業に「通常の労働者」が存在しない場合は、「1年以上引き続き雇用されることが見込まれる」ことを要件として適用
 - c. 週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の者については、
 - ・ 「通常の労働者」よりも所定労働時間が短いか又はその適用事業に「通常の労働者」が存在しない場合は、「1年以上引き続き雇用されることが見込まれる」ことを要件に、特別の被保険者区分（短時間労働被保険者）により適用
 - d. 週所定労働時間 20 時間未満の者は雇用保険法上の「労働者」に当たらないと解釈
- 就業形態の性格上、頻繁に失業状態に陥ることがもともと予定されている季節労働者及び日雇労働者については、本来的に雇用保険の適用になじむかという問題はあるが、それぞれ特別の被保険者資格を設け、給付内容も異ならせている。

【論点】

- ① 雇用保険制度は、労働者の失業中の生活の安定と産業に必要な労働力の維持保全を

図るとともに、失業者の早期再就職の促進を図ることを本来の目的とする保険制度であり、適用対象を決定する考え方としても、現段階で労使・国民のコンセンサスが得られている「事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者」を被保険者とする考え方を基本としていくことが適当ではないか。

この考え方によれば、必ずしも全ての労働者に適用する必然性はなく、例えば、受給資格要件を満たさないことがもともと予定されている、短期間のうちに離職し、その後就職する意思がないと判断される者等については、今後とも適用しないことが適当ではないか。

- ② 雇用のセーフティネットとして、労使・国民のコンセンサスが得られる限り労働者の適用のカバー率を高め、又は維持していくことが必要であり、雇用就業形態が多様化する中で、適用の在り方について一層の工夫をしていくことが重要ではないか。
- ③ 週所定労働時間（20 時間）及び雇用見込み期間（1年）によって判断する現行の仕組みは適当か。短時間でも高収入の仕事で生計を維持している者についてはどう考えるか。また、雇用見込みを確実にチェックすることは可能か。
- ④ 雇用見込み期間を要件とするならば、雇用見込み期間が一定期間未満であった有期契約労働者について、契約更新され雇用継続期間が一定期間を超えたところから適用する現在の取扱いは適当ではないか。
- ⑤ 派遣労働者への適用に際し、雇用を中断する期間についても被保険者資格を喪失させず、1年の雇用見込みを幅広く解釈し、雇用保険の適用を拡大していく現在の方法について、どう考えるか。
- ⑥ 所定給付日数を一本化した現在、短時間労働被保険者制度は必要であるか。被保険者区分をなくし一本化する場合、適用要件はどのようにすべきか。また、受給資格要件についても関連して見直す必要はないか。
- ⑦ 非典型労働者（週所定労働時間 20 時間未満又は雇用見込み期間 1年未満）に対する適用を現行よりも制度的に拡大すべきか。仮に拡大する場合、受給要件も同時に見直す必要があるのではないか。
- ⑧ いわゆるマルチジョブホルダーのうち、個々の就業においては短時間労働被保険者としての適用要件を満たさない者について、一定の範囲で適用することはできるか。仮に適用する場合、何をもって「失業」、「離職前賃金」、「被保険者資格取得」等ととらえるのか。
- ⑨ 非雇用の働き方をする者（テレワーク、在宅就業、請負契約で就業する者等）に対するセーフティネットの在り方をどう考えるか。
仮に雇用保険を適用する場合、何をメルクマールとして適用するのか。また、「失業」の概念をどうとらえ、どのように認定するのか。保険料負担（一般被保険者は労

使折半)はどうするのか。

- ⑩ 雇用保険制度は 65 歳以上を適用除外としているが、労働政策の対象年齢との関連も念頭におきつつ、65 歳以降への対処も検討すべきではないか。
- ⑪ 暫定任意適用事業（農林水産業の 5 人未満の個人事業）を廃止し、全面適用とする必要はないか。
- ⑫ 公務員に対する適用については、公務員制度の在り方に係る議論、諸外国の法制度を踏まえつつ、将来に向けて検討していくべき課題ではないか。

2 失業等給付

(1) 基本手当

現行制度

- 基本手当日額は、求職者の最低生活を保障するとともに労働力の維持・保全を図ることに加え、再就職時賃金との関係等も考慮して、離職前の賃金日額に一定の給付率を乗じて算出することとしつつ、その給付率を離職前の賃金日額が高くなるにつれて遞減させる「低厚高薄」（いわば定額制と定率制の中間）方式をとっている。
- 所定給付日数は、求職者の属性による再就職の困難度に応じて長短を定めることを基本とし、離職理由、年齢階層及び被保険者期間別に定めている。
 - ① 離職理由については、倒産、解雇等により離職を余儀なくされ、離職前に予め再就職の準備をすることができない者（特定受給資格者）については所定給付日数を長くし、自発的離職者等については所定給付日数を短くしている（H12 改正により導入）。
 - ② 年齢階層（制定当初より採用）については、中高年齢者（45 歳以上 60 歳未満）の所定給付日数を最も長くしている。
 - ③ 被保険者であった期間については、被保険者であった期間が長い者はそれだけ転職の経験に乏しく再就職が困難であると考えられること、実際にも同一年齢階層で比較すると被保険者であった期間が短いほど短期間で再就職している実態が見られたこと、安易な離転職を防止する効果も期待できること等から所定給付日数を長くしている（S59 改正により導入）。
- 自発的離職者についても、失業後一定期間経過後は非自発的失業と同様の状態となると考えられること等から、原則 3 箇月の給付制限を行った上で基本手当を支給している。
- 原則として離職前 1 年間に 6 箇月以上の被保険者期間（賃金支払基礎日数 14 日以上の月）を有することを受給資格要件としている。なお、短時間労働被保険者の場合は賃金支払基

基礎日数 11 日以上の月を 0.5 箇月とカウントして受給資格要件を判断している。

【論点】

- ① 雇用保険制度は、a 労働者の失業中の生活の安定と産業に必要な労働力の維持保全を図るとともに、b 失業者の早期再就職を促進するという目的を有している。このため、雇用保険制度の中核をなす給付である基本手当の給付水準については、このような二つの目的を両立させるようなものとすることが適當ではないか。この場合、雇用保険制度が、国民の最低生活を保障する生活保護制度とは、その趣旨、目的を異にしていることにも十分な留意が必要ではないか。
- ② ① a の目的を達成するためには、失業中であっても、失業前の生活水準をできるだけ維持できるような給付水準を確保し、落ち着いて求職活動を行えるようにしていく必要があることから、離職前の賃金水準の一定割合を給付する定率制の仕組みを基本とすることが適當ではないか。
- ③ ① b の目的を達成するためには、給付が高水準である場合、労働市場における再就職時の賃金水準との逆転現象を引き起こし、失業期間を長期化するという弊害を生じさせることから、定率制の考え方のみで給付の設計を行うことは適當ではないのではないか。
- ④ 保険料負担に応じた給付という観点からは、現行制度のような「低厚高薄」方式をとることに問題はないのではないか。また、基本手当日額を決定する上で再就職時賃金の動向を考慮することは、再就職時賃金が低下している現状においては「低賃金雇用に誘導するものである」との考え方についてどう考えるか。一方、再就職時賃金は労働市場における労働力需給によって決まるものであり、問題視するとしても経済政策や雇用創出対策により対応すべきとの考え方についてどう考えるか。
- ⑤ 仮に給付を定額制とすると、基本的に賃金収入に比例している保険料負担と給付水準の関連性が全くなくなり、保険料負担者の合意が得にくくなるのではないか。また、仮に、極端に低額の定額給付が設定されれば、求職活動に要する諸経費の援助に欠け、基本手当の役割が果たせないおそれが生ずるのではないか。逆に、そのような低水準ではない定額制を探った場合は、離職前賃金が低い者については給付が相対的に高水準となり、再就職時賃金との逆転現象を生ずる可能性が高くなつて、早期再就職には大きなマイナスとなり、離職前賃金が高い者については給付が不十分で、失業中の生活の安定と労働力の維持保全が図られにくくなるのではないか。
- ⑥ 欧米先進諸国において定額制を採用しているのは、国民保険制度として他の社会保険制度と一体的な制度運営がなされ、失業扶助制度と連続して給付が行われている英國のみであり、他国はすべて定率制を基本としていることに留意が必要ではないか。
- ⑦ 基本手当日額については、現在のような定率性と定額制の中間的な制度（現在は、

離職前賃金の原則 50～80%。給付率は離職前賃金額が高くなるにつれて遞減。) とし、高額とはならない適切な上限額を設定し、上記①に掲げた二つの目的を達成することができるようになるとともに、一定の所得再分配機能を発揮させることとしていくことが適當ではないか。

- ⑧ 我が国の労働市場の実情を踏まえ、就職困難度に着目し、離職理由、年齢階層及び被保険者であった期間に応じて所定給付日数の長短を定める現行の仕組みを維持すべきか。

特に、給付日数の長短を被保険者であった期間に応じて決めるることは、雇用保険を貯蓄のように取り扱うものであり、適當ではないとの考え方についてどう考えるか(例：独・仏は年齢階層及び被保険者であった期間、英は年齢階層を考慮)。

- ⑨ 労働力の維持保全と再就職の促進という2つの要請を両立させるための工夫として、支給期間が一定期間を超えた場合に給付率を遞減させていくという考え方についてどう考えるか(例：2001年改正前の仏)。

- ⑩ 基本手当の支給の前提となる失業の認定については、「労働の意思」を適正に確認するとともに、早期再就職を実現するため、職業紹介と一体的に実施する制度運営を行うことが必要ではないか。また、失業認定の具体的方法について、受給者の早期再就職を一層促進し、認定を適正に行う観点から、見直す点はあるか。

- ⑪ 自発的離職者に対する給付についてどう考えるか。そもそも、自発・非自発を峻別することが困難ではないか。

自発的離職者は離職前に予め再就職の準備をすることが可能であるため相対的に短期間の給付で足りるとしても、労働移動の円滑化等のため、一定の給付を行わなければならない。また、保険料負担との関係をどのように整理するか(例：米は事業主負担保険料のみを財源とし、非自発的離職の場合のみ給付)。

- ⑫ 給付制限について、受給者の早期再就職を一層促進する観点から、見直す点はないか。例えば、公共職業安定所からの紹介を拒否した場合の給付制限について、1箇月を2箇月としたり、定められた回数拒否した場合には支給自体を停止する等厳格化すべきではないか。

- ⑬ 基本手当受給中の者が就業した場合、内職減額方式と就業手当方式のバランスを就業促進型となるよう見直すべきではないか。また、内職減額の仕組み自体も就業促進型に改めるべきではないか。

- ⑭ 長期失業者の対策について、どう考えるか。英独仏のような手厚い失業扶助制度を設けることは、難しいのではないか。

- ⑮ 失業等給付の非課税の在り方について、どう考えるか。

(2) 延長給付

現行制度

- 訓練延長給付は、受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等（最高2年間）を受ける場合、所定給付日数を超えて基本手当を支給するもの。
- 広域延長給付は、その地域の雇用状況等から判断して、その地域内に居住する求職者がその地域内において職業に就くことが困難と認められる地域において、広域職業紹介を受けることが適当であると公共職業安定所長に認定された受給者に対し、所定給付日数を超えて基本手当を支給するもの。
- 全国延長給付は、失業状況が全国的に著しく悪化した場合、すべての受給者に対し所定給付日数を超えて基本手当を支給するもの。（4で整理）

【論点】

- ① 訓練延長給付については、早期再就職を促進する観点や運用実態から、延長期間の短縮化を図ることについて検討する必要はないか。
- ② 広域延長給付については、運用実態や今までの効果等を検証し、廃止や発動要件の見直しについて検討する必要はないか。

(3) 技能習得手当、寄宿手当及び傷病手当

現行制度

- 技能習得手当は、受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間について、受講手当、通所手当を支給するもの。
- 寄宿手当は、受給資格者が公共職業訓練等を受講するため、同居の親族と別居して寄宿する場合に支給するもの。
- 傷病手当は、受給資格者が求職申し込みの後に疾病又は負傷のため職業に就くことができない日について、基本手当の日額と同額の手当を支給するもの。健康保険法による傷病手当金、労災保険法による傷病手当金等が支給される場合は、支給されない。

【論点】

- ① 寄宿手当については、実績が少ないとこと等を踏まえ、廃止することも含めた検討を行う必要はないか。
- ② 傷病手当については、失業者の傷病期間中の生活保障が十分なされていなかった時代に、雇用保険でそれを埋めることを目的としていたものであるが、そもそも健康保険制度等が整備された現在、その必要性を検討すべきではないか。

(4) 高年齢求職者給付金、特例一時金及び日雇労働求職者給付金

現行制度

- 高年齢求職者給付金は、高年齢継続被保険者（65歳以前から同一事業主に引き続き雇用されている65歳以上の被保険者）が失業した場合給付される一時金であり、65歳以上の者の求職活動を援助するとともに、基本手当受給目当てで65歳以前に離職することを抑止する機能を有している。受給資格要件は、離職の日前1年間に被保険者期間が6月以上である（17年度予算額約221億円）。
- 特例一時金は、短期雇用特例被保険者（季節労働者。上限年齢なし。）が失業した場合に基本手当日額の50日分を給付する一時金であり、北海道の建設労働者やゴルフ場従業員等のようにもともと冬に作業ができない労働者に集中的に、かつ毎年冬に循環的に支給されている。雇用保険法制定以前は、これらの者も一般被保険者として基本手当（90日分）を毎年支給した結果、失業給付費の4割を季節労働者に対する給付が占めるに至り、これを是正するため創設された。受給資格要件は離職の日前1年間に被保険者期間が4月と22日以上である。（17年度予算額約567億円）。
なお、季節労働者を多数雇用する事業（特掲事業）については、保険料率が2/1000高くなっている。
- 日雇労働求職者給付金は、日雇労働被保険者（上限年齢なし。）が失業した場合において、失業した日ごとに支給するものである。受給資格要件は、失業の日の属する月の前2月において通算して26日分以上の印紙保険料が納付されていることである（17年度予算額約185億円）。
- 労働保険徴収法により、保険年度の初日において64歳以上の被保険者（短期特例及び日雇を除く。）については、労使双方の保険料負担を免除している。

【論点】

- ① 高年齢求職者給付金については、65歳以降には年金制度が存在することや65歳以降の求職活動の実情、在職老齢年金との関係、社会保障給付への課税問題等を総合的に勘案し、制度の在り方を検討すべきではないか。
- ② 高年齢求職者給付金は、保険料免除制度との関係で、65歳を境にした世代間の恒常的な所得移転となってしまっているが、もともと雇用保険制度は「在職者」から「予期せざる事故としての失業に遭遇した求職者」に対する所得移転を目的とする制度と考えれば、このような固定的な世代間所得移転は、被保険者間の公平感を損なうのではないか。

③ 特例一時金及び日雇労働求職者給付金は、頻繁に失業状態に陥るような被保険者に対する給付であるにもかかわらず、受給資格要件は一般求職者給付よりも緩く、結果として財政的には一般被保険者側から恒常に持出しどよんでいる。

特例一時金については、雇用保険給付として対処することに疑義のある循環的給付であり、廃止するという選択肢も含め、検討すべきではないか。

日雇労働求職者給付金については、給付額に見合う保険料収入を確保することが望ましいという考え方があることも踏まえ、給付水準並びに特掲事業の保険料及び印紙保険料の見直しを行るべきではないか。

④ 特例一時金の失業認定の方法（認定日に失業していれば、50 日分の給付を支給）について、どのように考えるか。

⑤ 積雪寒冷地においては、特例一時金の存在を織り込んで同じ労働者を循環的に雇用している実態にあり、いわば非積雪寒冷地の負担により積雪寒冷地における休業補償を恒常に賄う関係となっている。これは例えば経済情勢の影響によりたまたま一定の地域圏の雇用失業情勢が厳しく、求職者給付が多く出るというような問題とは異質であり、地域間の公平性を著しく欠いているのではないか。

⑥ 季節労働者問題は積雪寒冷地特有の問題であり、地方自治体の施策の対象とすべきものではないか。また、地域雇用対策との関連も考慮すべきではないか。

(5) 就職促進給付

現行制度

- 就業促進手当は、受給者が所定給付日数の 1/3 以上かつ 45 日以上を残して早期に安定的な職業に再就職した場合に、支給残日数分の基本手当日額の 30 %が支給され（再就職手当）、また、所定給付日数の 1/3 以上かつ 45 日以上を残して早期に就業した場合（上記のものを除く。）、就業日ごとに基本手当日額の 30 %が支給される（就業手当）。
- 移転費は、受給資格者が公共職業安定所の紹介した職業に就くため、又は指示した訓練を受けるため、移転する必要がある際に支給される。
- 広域求職活動費は、公共職業安定所の紹介により通勤範囲外の地域において求職活動を行う際に支給される。

【論点】

- ① 早期再就職者支援基金が 16 年度限りでなくなったが、当該制度と同様、より早期の再就職の促進を図るための措置を検討する必要はないか。
- ② 所定給付日数の残日数が 1/3 かつ 45 日以上という基準が、早期再就職の促進のために適当な水準か。

- ③ 就業促進手当をあまり手厚くすると、本来は失業なく転職し得る者がいったん失業を経ることを助長する可能性もある。再就職手当があまり高額にならないようにする工夫や、失業を経ない労働移動に係るインセンティブを高める工夫について検討する必要があるのではないか。
- ④ 基本手当受給中の者が就業した場合、内職減額方式と就業手当方式のバランスを就業促進型となるよう見直すべきではないか（再掲）。
- ⑤ 移転費や広域求職活動費は、実績等を踏まえ、その存在意義について再検討する必要はないか。

(6) 教育訓練給付

現行制度

- 教育訓練給付（H10 改正により創設）は、労働移動の増加等に伴い、企業内職業訓練や公共職業訓練に加え、労働者の主体的な能力開発を援助することが労働者の雇用の安定のため必要との考え方から、教育訓練受講費用の一部（40 %（上限額 20 万円）又は 20 %（上限額 10 万円））を支給するものである。
- 17 年度予算においては、失業等給付費約 2.2 兆円のうち、教育訓練給付は約 290 億円（約 1.3%）を占めている。

【論点】

- ① 教育訓練給付については、労働者の主体的な能力開発を促進するという制度趣旨を踏まえ、失業予防や再就職促進を通じて求職者給付の節約に資する効果も持つことに着目し、このような政策効果が認められるものについては引き続き実施すべきであることから、講座の実績を踏まえ、不斷に講座の見直しを進めることが必要ではないか。
- ② 被保険者であった期間が 3 年以上 5 年未満の者と 5 年以上の者とで給付水準（給付率、上限額）に差異を設けているが、それは適切か。
- ③ 求職者給付と同じ財源から支弁していることを考えれば、教育訓練給付は、失業者と在職者との間の公平感に配慮し、失業等給付の中で大きな規模となつてはならないのではないか。現状の規模（17 年度予算で約 290 億円、失業等給付の約 1.3%）についてどう評価するか。

(7) 雇用継続給付

現行制度

- 高年齢雇用継続給付（H6 改正により創設）は、60 歳以降相当程度賃金が低下する場合に、働き続けるよりも 60 歳時点で離職して求職者給付を受給する方が収入が多くなるという現象が生じ、高齢者の働き続ける意欲の減退や求職者給付、年金等の受給の安易な選択を招き、これをそのまま放置すれば失業に結びつきかねないため、賃金低下を失業に準じた保険事故ととらえ、賃金と高年齢雇用継続給付の合計額が求職者給付額を上回るようにするための必要額を給付するものである。
- 育児休業給付（H6 改正により創設）及び介護休業給付（H10 改正により創設）は、労働者が育児休業及び介護休業を取得しやすくし、その雇用継続を援助・促進するものである。
- 17 年度予算においては、失業等給付費約 2.2 兆円のうち、雇用継続給付は約 2,507 億円（約 11.5%）を占めている。

【論点】

- ① 高年齢雇用継続給付は、今後、企業における賃金体系・賃金水準の見直しや 65 歳までの継続雇用の進展状況、労働市場への影響、在職老齢年金との関係等を総合的に勘案し、例えば、給付期間から高年齢者等の雇用の安定等に関する法律によって継続雇用の義務が課せられている期間を除く等の必要な見直しを行う必要ではないか。
- ② 高年齢雇用継続給付は、現在のところ、60 歳台前半層の雇用継続を図る上で労使双方にとって重要な前提となっており、激変を避ける観点から検討を進めていく必要はないか。
- ③ 育児休業給付及び介護休業給付については、少子・高齢化に対応する社会保障全体の在り方に係る議論を見つつも、雇用継続を援助・促進するという雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適合する範囲としていくことが必要ではないか。また、育児休業給付の前提となる育児休業の取りやすさに企業間で差違があること等を踏まえ、育児休業の取得促進策が必要ではないか。
- ④ 育児休業給付及び介護休業給付は、労働政策としてではなく少子高齢化対策としての意義も大きいため、育児期間及び介護期間における生計費等の補助制度として、対象を労働者に限定せず、国民全体を対象とする、より一般的な制度として実施し、雇用保険制度からは外すこととは考えられるのではないか。
- ⑤ 求職者給付と同じ財源から支弁していることを考えれば、雇用継続給付は、失業者と在職者との間の公平感に配慮し、失業等給付の中で過度に大きな規模となつてはならないのではないか。現状の規模（17 年度予算で約 2,507 億円、失業等給付の約 11.5%）についてどう評価するか。