

論点に係る資料

目 次

1. 適用関係

中間報告（適用関係抜粋）	1
雇用保険の被保険者について	2
適用範囲の変遷	4
短時間労働被保険者とそれ以外の一般被保険者の給付における相違について	5
各国の労働力率	6
OECD 諸国における高年齢者雇用の状況	7
高年齢者の就業状況	8
雇用者の雇用形態	9
雇用者の勤務形態	10
就業についての引退及び引退時期	11

2. 失業等給付・雇用保険三事業

中間報告（失業等給付・雇用保険三事業関係抜粋）	12
受給資格者の区分と給付制限について	13
基本手当受給者の過去の受給回数	15
賞与の支給状況	16
平成 19 年度通年雇用安定給付金等概算要求額について	17
季節労働者対策について（案）	18
特例一時金受給者の受給回数	19
特例一時金複数回受給者の産業別分布	20
失業等給付の不正受給状況	21
不正受給への対応について	22
教育訓練給付の不正受給に対する現在の対応	23
雇用保険被保険者と教育訓練給付受給者数の比較	24
高年齢雇用継続給付に係るサンプリング調査の結果	25
年齢階級別平均給与額	26
育児休業給付の期間雇用者の状況	28
期間雇用者に対する育児休業及び育児休業給付の適用について	29
審議経緯	30

雇用保険制度の見直しについて（中間報告）（抄）
（適用関係）

第2 雇用保険制度の見直しに当たっての視点

1 適用

- ① 短時間労働被保険者の被保険者資格区分をなくし、一般被保険者として一本化するとともに、通常の労働者と短時間労働被保険者の受給資格要件（通常 6 月・月 14 日以上、短時間 12 月・月 11 日以上）を一本化することが適当ではないか。その際、受給資格要件については、循環的な給付を防ぐ観点から、特定受給資格者は 6 月、それ以外の者は 12 月とすることについてどう考えるか。
- ② マルチジョブホルダー等就業形態の多様化に対応した雇用保険の適用範囲について、さらに議論すべきではないか。
- ③ 労働政策の対象年齢との関連も念頭に置きつつ、65 歳以降の対処について検討する必要はないか。

雇用保険の被保険者について

1 一般被保険者

雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者（※2）をいう（雇用保険法（以下「法」という。）第4条第1項）。

ただし、次に掲げる者は被保険者とならない（法第6条）。

- ① 65歳に達した日以後に雇用される者
- ② 短時間労働者（※3）であって、季節的に雇用される者又は短期の雇用（※4）に就くことを常態とする者（4の日雇労働被保険者に該当する者を除く。）
- ③ 日雇労働者（※5）であって、適用区域（※6）に居住し適用事業に雇用される等の要件（4の①～③のいずれかの要件）に該当しない者
- ④ 4ヵ月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者
- ⑤ 船員保険の被保険者
- ⑥ 国、都道府県、市町村等に雇用される者

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※2 1週間の所定労働時間が20時間以上であることが必要であり、また、1週間の所定労働時間が同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者は、反復継続して就労すること（具体的には、1年以上引き続き雇用されることが見込まれること）が必要である。

※3 1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者よりも短く、かつ、30時間未満である者

※4 同一の事業主に引き続き被保険者として雇用される期間が1年未満である雇用

※5 日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者

※6 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であつて、厚生労働大臣が指定するもの

○ **短時間労働被保険者**

一般被保険者のうち短時間労働者である者をいう（法第13条第1項第1号）。

2 高年齢継続被保険者

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65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者であつて、短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者に該当しないものをいう（法第37条の2第1項）。

3 短期雇用特例被保険者

被保険者のうち次のいずれかに該当する者（ただし、短時間労働者に該当する者を除く。）をいう（法第38条第1項）。

- ① 季節的に雇用される者
- ② 短期の雇用に就くことを常態とする者

4 日雇労働被保険者

被保険者である日雇労働者であつて、次のいずれかに該当する者及び公共職業安定所長の認可を受けた者をいう（法第43条第1項）。

- ① 適用区域に居住し、適用事業に雇用される者
- ② 適用区域外の地域に居住し、適用区域内にある適用事業に雇用される者
- ③ 適用区域外の地域に居住し、適用区域外の地域にある適用事業であつて厚生労働大臣が指定したものに雇用される者

適用範囲の変遷

適用労働者の範囲の変遷

昭和50年～

- ・所定労働時間: 通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・年収: 52万円以上
- ・雇用期間: 反復継続して就労する者であること



平成元年～

- ・週所定労働時間: 22時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成6年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成13年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: (年収要件を廃止)
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

短時間労働被保険者とそれ以外の一般被保険者の給付における相違について

		一般被保険者(短時間労働被保険者を除く。)	短時間労働被保険者
基本手当	受給要件	離職の日前1年間に被保険者期間(賃金支払基礎日数が14日以上 の月を1月の被保険者期間と計算)が通算して6月以上あること。	離職の日前2年間に被保険者期間(賃金支払基 礎日数が11日以上を1/2ヶ月の被保険者期 間と計算)が通算して6月以上あること。
	給付日額	離職前賃金の原則80～50%。 <上限額>6,395円(30歳未満) 7,100円(30歳以上45歳未満) 7,810円(45歳以上60歳未満) 6,808円(60歳以上65歳未満) <下限額>1,664円	左記に同じ。
	給付日数	定年退職者を含め離職前から予め再就職の準備ができるような者に対 しては90日～150日(一般の離職者)、倒産・解雇等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(特定受給資格者)に対 しては90日～330日。	左記に同じ。
教育訓練給付		教育訓練を開始した日に一般被保険者である者又は教育訓練を開始し た日が一般被保険者でなくなってから1年以内にある者が、厚生労働大 臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合、支給要件期間(教育訓 練を開始する日までの通算した被保険者であった期間)が3年以上ある ときに、当該教育訓練に要した費用に応じて支給。	左記に同じ。
育児休業給付		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には1歳半)未満の子を養育す るため育児休業をした被保険者であって、育児休業開始前2年間にみな し被保険者期間(賃金支払の基礎となった日数が11日以上ある月)が12 月以上ある者に対して支給。	左記に同じ。
介護休業給付		家族の介護を行うため介護休業をした被保険者であって、介護休業開 始前2年間にみなし被保険者期間(賃金支払の基礎となった日数が11 日以上ある月)が12月以上ある者に対して支給。	左記に同じ。
高年齢雇用継続給付		被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者で あって、各月に支払われる賃金が60歳時点に対して25%を超えて低下 した状態で雇用を継続する者に対して支給。	左記に同じ。

各国の労働力率

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2004	男	95.7	93.2	70.7	29.0
		女	68.4	59.6	39.7	12.9
アメリカ	2004	男	85.4	77.6	57.0	19.0
		女	74.5	65.0	45.4	11.1
イギリス	2004	男	※ 88.3	77.5	55.7	8.8
		女	※ 78.0	62.5	30.1	4.0
フランス	2004	男	90.8	67.7	19.0	1.8
		女	77.0	56.2	16.2	0.9
ドイツ	2004	男	90.2	80.3	37.7	4.3
		女	76.4	61.7	19.7	1.8
スウェーデン	2004	男	87.6	83.6	65.3	—
		女	84.2	79.5	58.1	—

(資料出所) ILO, Year Book of Labour Statistics.
 イギリス: OECD "Labour Force Statistics"
 日本: 総務省「労働力調査」(2004年)

労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口の割合
 労働力人口

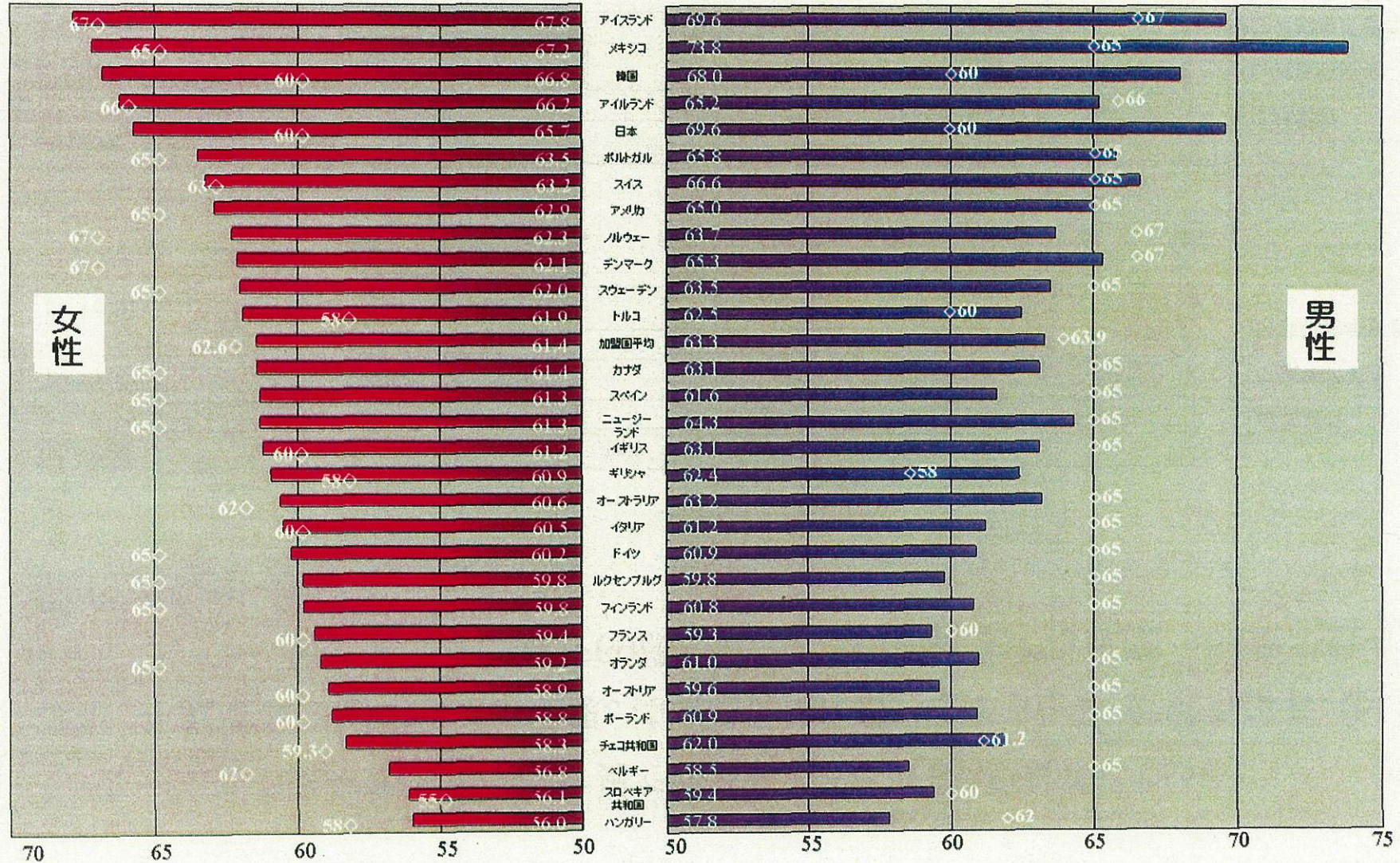
日本: 就業者と完全失業者の合計

アメリカ: 労働力から軍人を除く

イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン: 就業者と失業者の合計 ※イギリスのみ45～54歳

OECD諸国における高年齢者雇用の状況（1997年－2002年）

下記表の棒グラフは実質退職年齢（労働力人口推移に基づきOECDが算出*）を表し、◇は制度上の定年年齢（年金支給開始年齢等を含む）を表す。



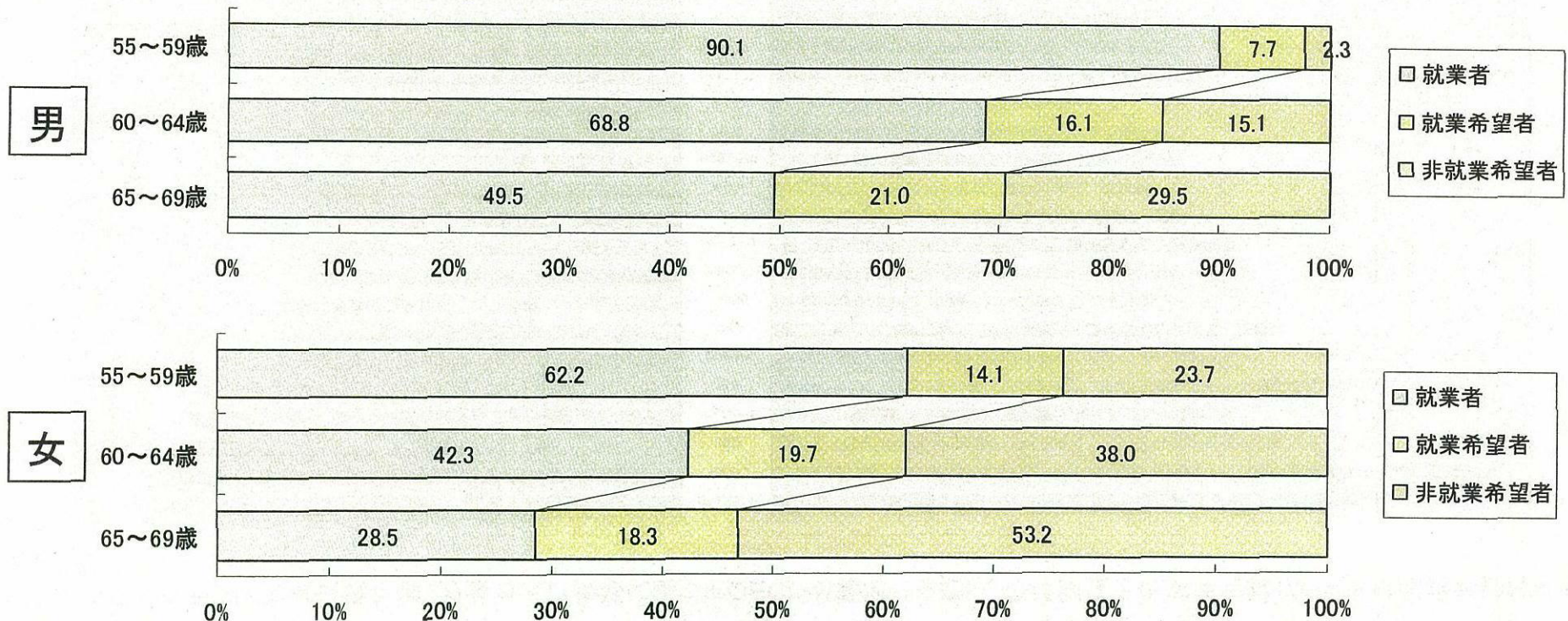
* 実質退職年齢：40歳以上の人々の各5歳刻みで非労働力化する「推計平均年齢」に対応したものの。この推計は40歳を最初の年齢とする5歳刻みごとの疑似コーホートを用いて求められたもので、この推計値は、始期と終期の間において、全コーホートの労働力率の低下合計に占める各コーホートの割合によって、各5年間の各コーホートの平均年齢を重み付けすることによって計算されている。

(資料出所) OECD編著「高齢社会日本の雇用政策」(平成17年)

高年齢者の就業状況

65歳～69歳の就業状況をみると、男で49.5%、女で28.5%が就業している。

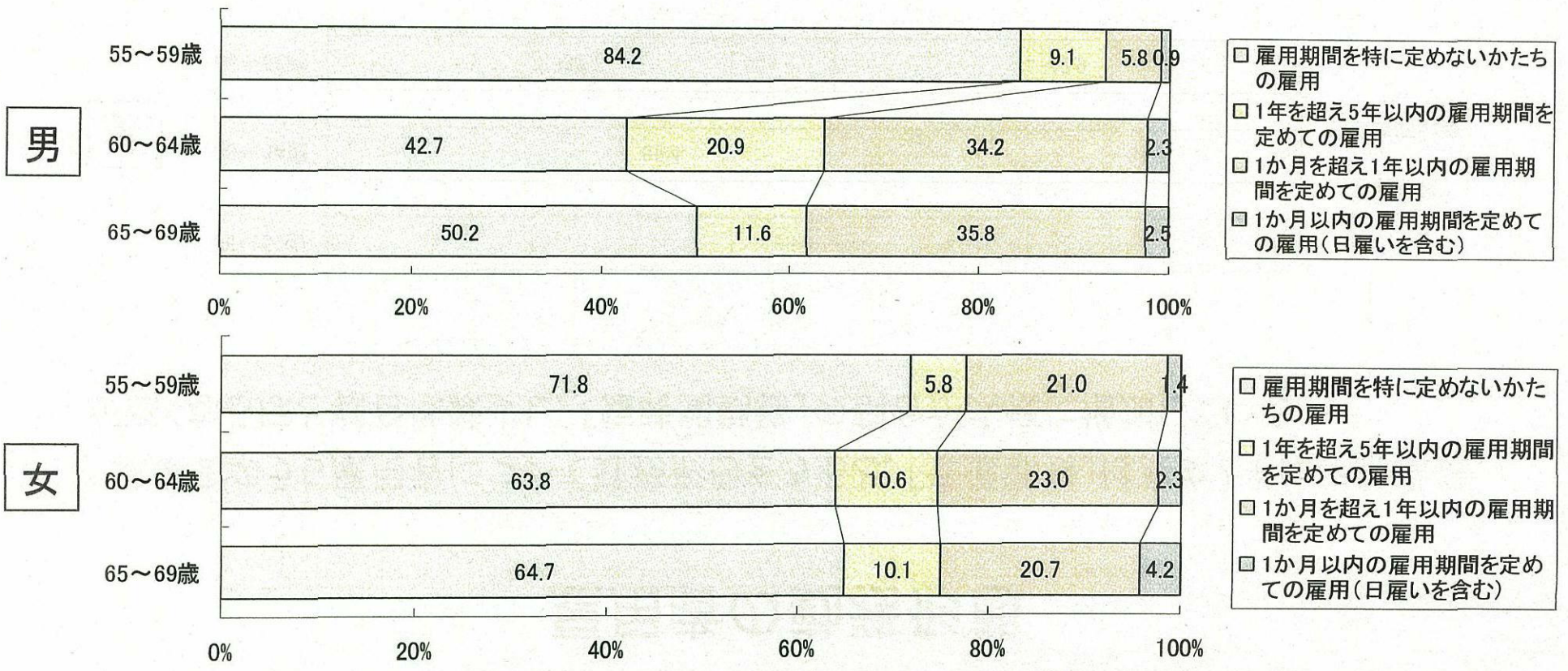
また、不就業者で仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった者(就業希望者)の割合についてみると、男では65歳～69歳が最も高く21.0%、女では60歳～64歳が最も高く19.7%となっている。



雇用者の雇用形態

就業者のうち雇用者について雇用形態をみると、男は60歳～64歳、65歳～69歳のいずれの年齢階級も55歳～59歳に比べ「雇用期間を特に定めなかつた雇用」割合が大幅に下回っている。また、60歳～64歳では「1年を超え5年以内の雇用期間を定めての雇用」割合が他の年齢階級に比べ多くなっている。

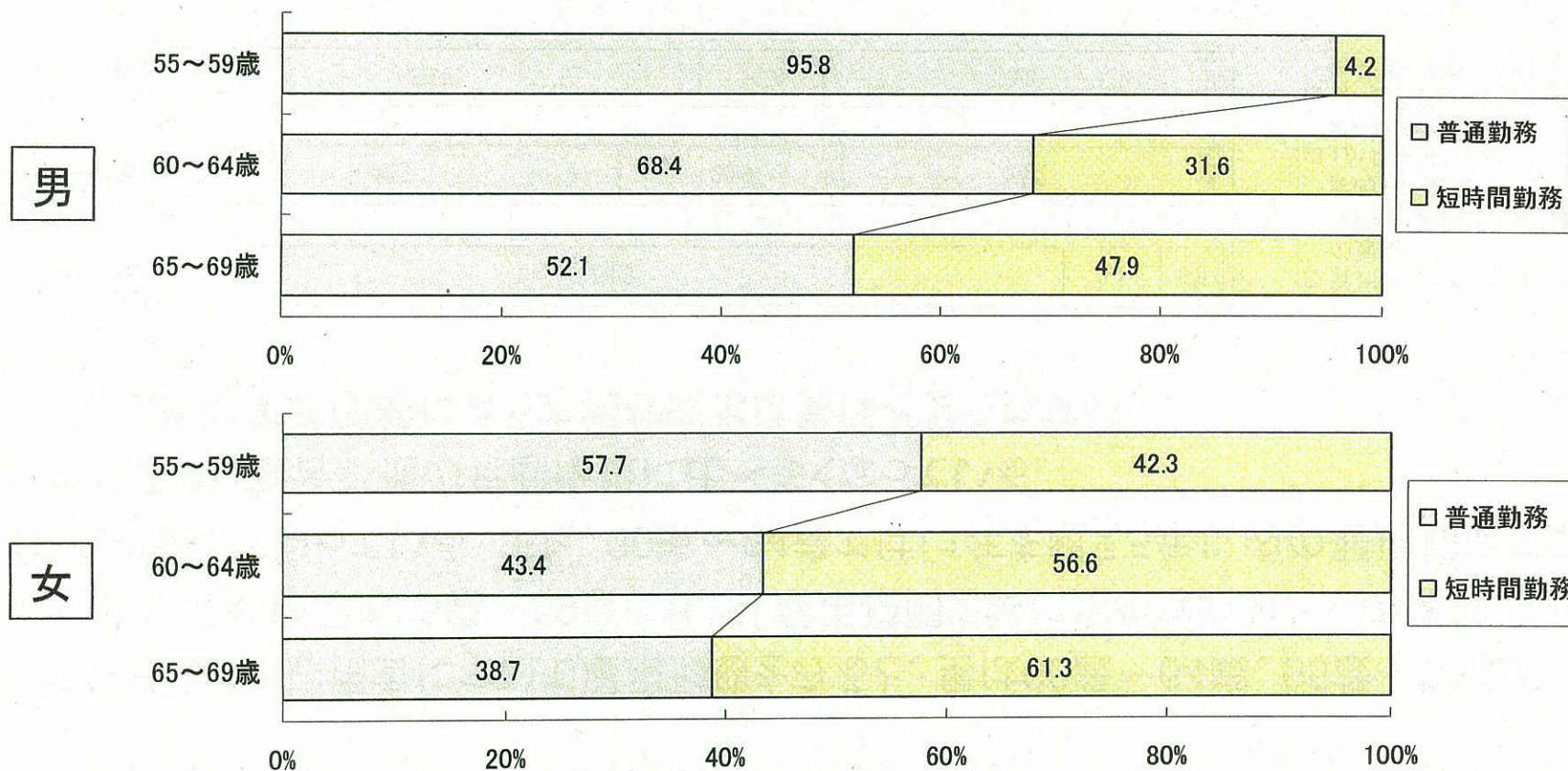
一方、女は年齢階級による大幅な変化は男ほど見られない。



資料出所:「平成16年高齢者就業実態調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

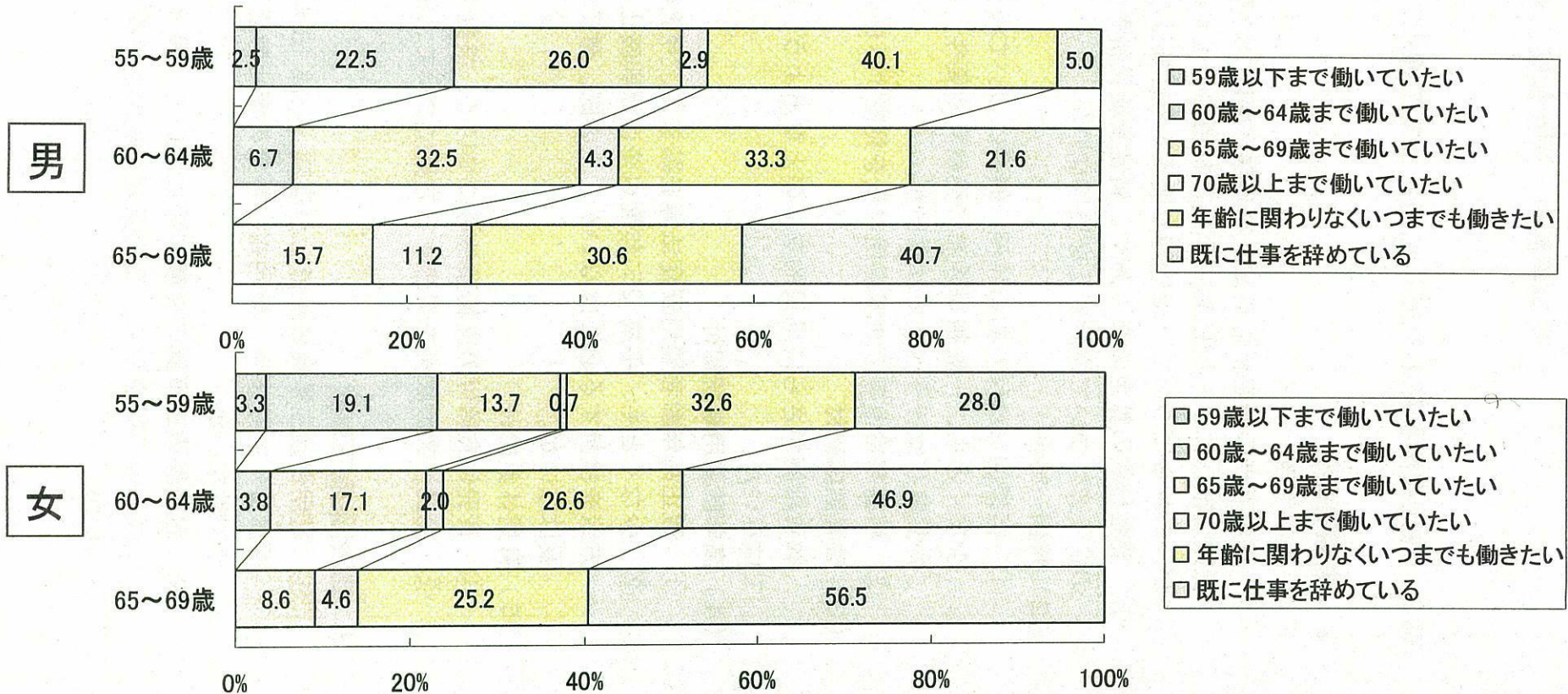
雇用者の勤務形態

就業者のうち雇用者について勤務形態をみると、「普通勤務」は男女ともに年齢階級が高くなるほど割合は減少し、「短時間勤務」の割合が大幅に増加している。



就業についての引退及び引退時期

就業についての引退時期をみると、「既に仕事を辞めている」を除き、男女ともに、すべての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」の割合が最も高い。
 これに次いで、男ではすべての年齢階級で「65歳～69歳まで働いていたい」が高く、女では60歳～64歳、65歳～69歳で「65歳～69歳まで働いていたい」が高い。



雇用保険制度の見直しについて（中間報告）（抄）
（失業等給付・雇用保険三事業関係）

第2 雇用保険制度の見直しに当たっての視点

2 失業等給付

（1）基本手当

- ① 基本手当の所定給付日数及び日額水準については、平成12年及び15年の雇用保険法改正により受給者の早期再就職の促進等の観点から大幅な見直しを行ったが、これらについて、現段階で変更する必要はないのではないか。
- ② 賃金日額の算定の在り方や、特定受給資格者の判定の在り方、給付制限の運用の在り方について検討する必要はないか。

（2）特例一時金

- ① 循環的な給付である特例一時金については、引き続き検討が必要であるが、少なくとも、一般被保険者の受給資格要件、給付内容とのバランス等を考慮した見直しは行うべきではないか。
- ② 積雪寒冷地等の地域雇用対策を見直すべきではないか。

（3）教育訓練給付

教育訓練がさらに効果的なものとなるよう、給付の在り方について検討すべきではないか。

（4）高年齢雇用継続給付

- ① 改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、今後の方向性を検討する必要はないか。
- ② 少なくとも、平成25年度以降は原則廃止することを前提に、これに向けた方策を検討する必要はないか。その際、激変を避ける観点からの検討をする必要はないか。

（5）育児休業給付

- ① 育児休業給付の支給要件等について、検討する必要はないか。
- ② 育児休業の取得を促進する方策について、検討する必要はないか。

3 雇用保険三事業

- ① 雇用保険三事業の見直し整理案（平成18年7月26日雇用保険三事業見直し検討会）を踏まえ、雇用福祉事業の廃止等雇用保険三事業の在り方を検討すべきではないか。
- ② 雇用保険三事業の保険料率について、保険料負担者の負担軽減をより機動的に図る等の観点から、弾力条項の発動基準等の在り方について検討すべきではないか。

受給資格者の区分と給付制限について

特定受給資格者	倒産等	<p>①倒産に伴い離職したこと。</p> <p>②事業所において、雇用対策法の規定による離職に係る大量の雇用変動の届出がされたため離職したこと及び当該事業主に雇用される被保険者の数を三で除して得た数を超える被保険者が離職したため離職したこと。</p> <p>③事業所の廃止に伴い離職したこと。</p> <p>④事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職したこと。</p>	給付制限なし
	解雇等	<p>①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。）。</p> <p>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。</p> <p>③賃金の額を三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二箇月以上となったこと。</p> <p>④次のいずれかに予期し得ず該当することとなったこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職の日の属する月以後六月のうちいずれかの月に支払われる賃金の額が当該月の前六月のうちいずれかの月の賃金の額に百分の八十五を乗じて得た額を下回ると見込まれることとなったこと。 ・離職の日の属する月の六月前から離職した日の属する月までのいずれかの月の賃金の額が当該月の前六月のうちいずれかの月の賃金の額に百分の八十五を乗じて得た額を下回ったこと。 <p>⑤次のいずれかに該当することとなったこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職の日の属する月の前三月間において労働基準法第三十六条第一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に規定する時間を超える時間外労働が行われたこと。 ・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ったこと。 <p>⑥事業主が労働者の配置転換等に際して、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こと。</p> <p>⑦期間の定めのある労働契約の更新により三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。</p> <p>⑧事業主又は当該事業主に雇用される労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたこと。</p> <p>⑨事業主から退職するよう勧奨を受けたこと。</p> <p>⑩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三箇月以上となったこと。</p> <p>⑪事業所の業務が法令に違反したこと。</p>	
上記以外の受給資格者	上記以外	<p>（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自発的に離職したこと。 ・重責解雇により離職したこと。 ・定年により離職したこと。 ・契約期間の満了により離職したこと（上記解雇類型の⑦に該当する場合を除く。）。 	給付制限なし

※ 自発的に離職した者については、正当な理由がある場合は、給付制限なし。

正当な理由がある自己都合退職の基準について

- 被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇され、または正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、7日間の待期満了後、1ヶ月以上3ヶ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しないこととされている（雇用保険法第33条）。

- このうち、正当な理由がある自己都合退職であるとして給付制限を受けない場合は次のとおり。
 - 1 被保険者の身体的条件に基づく退職である場合（体力の不足、視力の低下等）
 - 2 妊娠、出産、育児等により退職し、受給期間延長措置を90日以上受けた場合
 - 3 家庭の事情が急変したことによって退職した場合（常時本人の看護を必要とする親族の疾病等）
 - 4 配偶者等との別居生活の継続が困難となったことにより、これらの者と同居するために、通勤が不可能または困難な地へ住所を移転し退職した場合
 - 5 次の理由により、通勤不可能または困難となったことにより退職した場合
 - (1) 結婚に伴う住所の変更
 - (2) 育児に伴う保育所等への保育の依頼
 - (3) 事業所の通勤困難な地への移転
 - (4) 強制立ち退き、天災等、自己の意思に反しての住所または居所の移転を余儀なくされたこと
 - (5) 鉄道、バスその他運輸機関の廃止または運行時間の変更等
 - (6) 事業主の命による転勤または出向に伴う別居の回避
 - (7) 配偶者の事業主の命による転勤もしくは出向または配偶者の再就職に伴う別居の回避

基本手当受給者の過去の受給回数

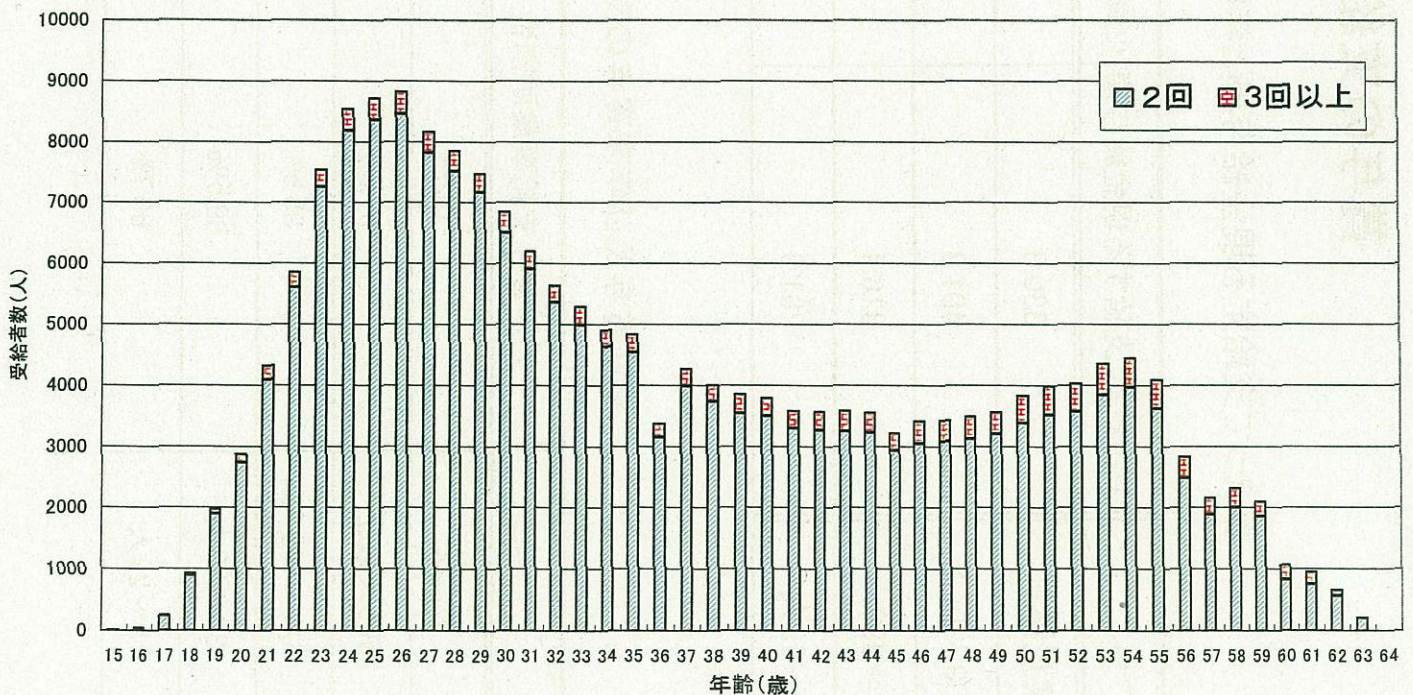
(単位：人、%)

	調査対象計	1 回	2 回以上					
			うち2回	うち3回	うち4回	うち5回	うち6回	
受給者数	5,728,460	5,533,716	194,744	181,030	13,090	587	35	2
(構成比)	(100.0%)	(96.6%)	(3.4%)	(3.2%)	(0.2%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)

(注1) 平成15年1月から平成17年12月までの3年間における初回受給者の過去の受給回数を特別に調査したものである。

(注2) 構成比は調査対象計を100%とした場合の割合である。

過去3年間に2回以上受給した者の年齢別分布



(注) 15年1月～17年12月末までの3年間で2回以上受給した者(合計194,744人(約3%))の年齢分布について特別に調査したもの。
うち3回以上の受給者は13,714人(約0.2%)。

賞与の支給状況

きまって支給する現金給与額と年間賞与その他特別給与額

(単位:千円)

	①きまって支給する現金給与額	②年間賞与額その他特別給与額	②/①
企業規模計	330.8	905.2	2.74
1,000人以上	401.3	1420.6	3.54
100～999人	316.4	848.1	2.68
10～99人	281.9	492.7	1.75

出典:平成17年賃金構造基本統計調査

夏期賞与及び年末賞与の支給事業所数割合

	夏期賞与支給事業所割合	年末賞与の支給事業所割合
規模計	70.4%	75.8%
500人以上	97.3%	98.3%
100～499人	95.6%	96.7%
30～99人	89.5%	90.2%
5～29人	66.7%	72.9%

出典:平成17年毎月勤労統計調査

平成19年度 通年雇用安定給付金等概算要求額について

区 分	平成18年度予算額	平成19年度要求額
1 通年雇用奨励金	3,685,791千円	3,844,323千円
2 冬期雇用安定奨励金 (暫定措置)	4,436,220千円	3,239,960千円
3 冬期技能講習助成給付金 (暫定措置)	2,259,603千円	164,142千円
4 試行雇用奨励金	—	105,000千円
5 通年雇用促進等事業費(仮称)	—	484,419千円
合 計	10,381,614千円	7,837,844千円

季節労働者対策について(案)

現行の施策

通年雇用安定給付金制度

通年雇用奨励金

予算額 37億円

季節労働者を通年雇用した事業主に対して、賃金の一部を助成
 ※助成率: 初回2/3、2,3回目1/2

暫定2制度

冬期雇用安定奨励金

予算額 44億円

季節労働者を離職させる際に翌春の雇用を予約し、冬期間に一定日数以上就労させた事業主に対して、賃金の一部を助成
 ※助成率: 冬期間の就労日数等に応じて、
 2/3, 1/2, 1/3, 1/6

冬期技能講習助成給付金

予算額 23億円

通年雇用化に必要な知識や技能を習得させるための講習を行った事業主等及び当該講習の受講者に対して支給
 ※助成金額: 委託講習の終了試験合格者88,000円
 (それ以外の者70,000円)

平成18年度限りで廃止

今後の季節労働者対策

通年雇用化の促進

季節的業務を実施する事業主

- 通年雇用奨励金の支給
- 通年雇用対象者の休業を余儀なくされた場合への助成〔新規〕
- 新分野に進出する事業主の通年雇用化を伴う施設整備に対する助成〔新規〕
- 通年雇用対象者への職業訓練に対する助成〔新規〕

労働移動による常用雇用の促進

一般業務を実施する事業主

- 試用雇用奨励金の支給〔対象拡充〕
- 試用雇用奨励金を活用して常用雇用した場合に通年雇用奨励金の支給〔対象拡充〕

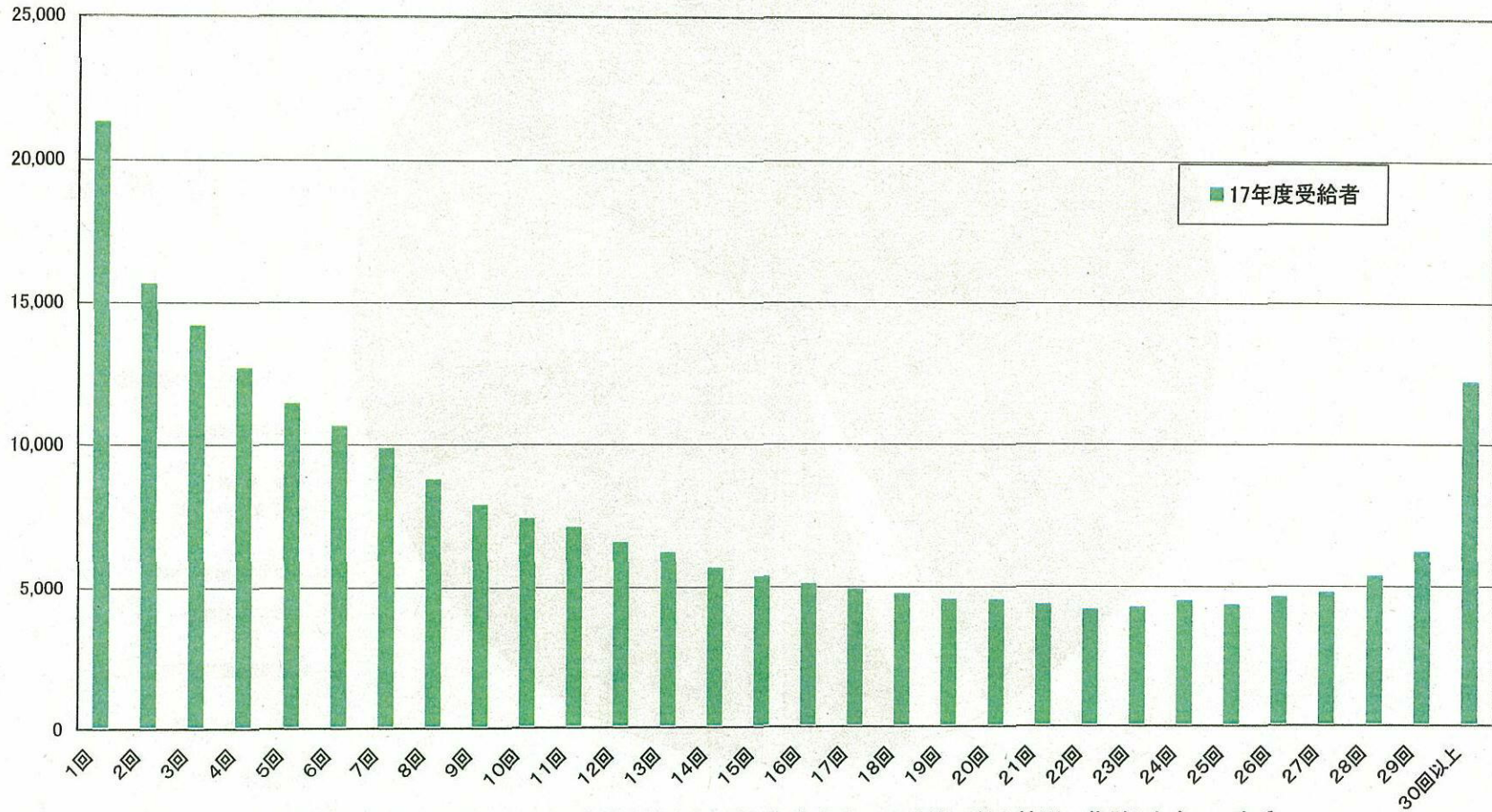
※ 季節的業務を行う事業主が一般業務を実施する場合には、両方の施策が活用可能

季節労働者への相談・支援等の強化

- 通年雇用促進支援事業(仮称)〔新規〕
 - ・市町村レベルでの季節労働者対策への支援(地方自治体との連携施策)
- ハローワークの支援体制の整備〔拡充〕
 - ・担当者制によるきめ細かな就職支援
 - ・公共職業訓練への誘導
 - ・事業主への指導、啓発、求人開拓
- 公共職業訓練の拡充〔拡充〕
- 常用就職支度手当の支給対象の拡充〔対象拡充〕

(人)

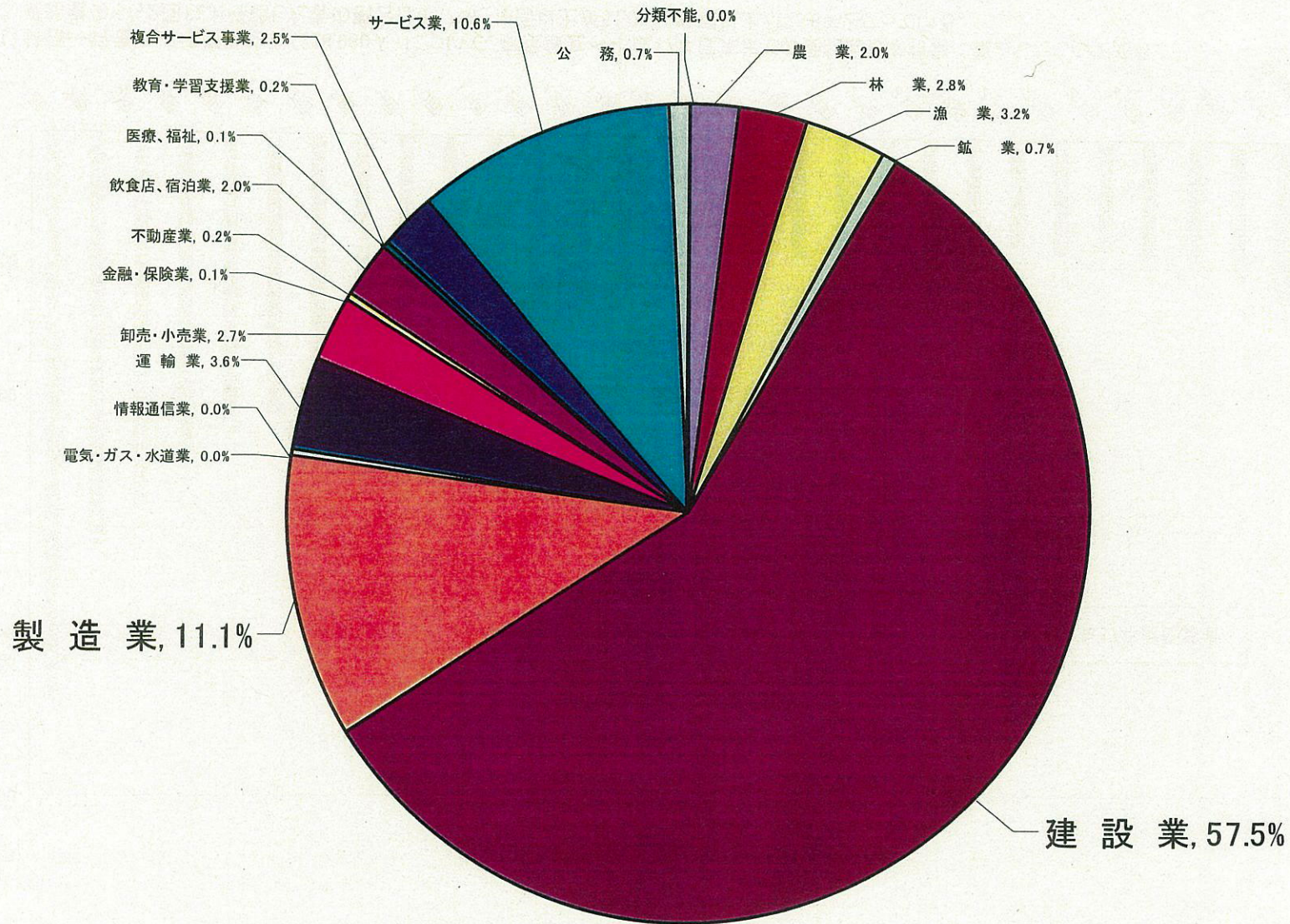
特例一時金受給者の受給回数



注1) 特例一時金の17年度受給者(228,980人)について、制度設立～平成17年度末までの受給回数を特別に集計したものである。

注2) 受給者のうち2回以上受給した者の割合は90.7%、10回以上が51.0%、20回以上が25.8%となっている。

特例一時金複数回受給者の産業別分布



失業等給付の不正受給状況

(単位；件、千円)

区 分	平成14年度		平成15年度		平成16年度		平成17年度	
	不正受給件数	不正受給金額	不正受給件数	不正受給金額	不正受給件数	不正受給金額	不正受給件数	不正受給金額
失業等給付	12,093	2,395,442	10,920	2,038,850	11,716	2,041,978	9,855	1,642,568
一般求職者 給付	11,090	2,108,954	9,829	1,799,783	8,462	1,454,708	7,798	1,251,806
就職促進給 付	382	115,816	283	63,521	181	21,538	253	27,826
雇用継続給 付	9	1,024	15	5,160	15	7,498	3	885
教育訓練給 付金	82	17,849	217	20,517	2323	369,915	1,266	219,999

	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
失業等給付費	2兆5,292億円	1兆9,618億円	1兆4,672億円	1兆3,772億円

	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
返還命令	11,529件	10,460件	9,674件	8,606件
納付命令	6,195件	5,481件	4,560件	4,142件

※ 返還命令及び納付命令については、求職者給付のみ（納付命令については日雇を除く。）の件数である。

不正受給への対応について

失業等給付

- 失業等給付の不正受給は、就労不申告、就職未届による基本手当の不正受給が大半を占める。
- 被保険者資格取得届によるチェック、関係者による情報提供、公共職業安定所の窓口における失業の審査、事業所調査等により不正受給を発見。
- 発見した不正受給事案については、以下により対処（雇用保険法第10条の4第1項、第34条第1項等）。
 - ① 支給停止；不正行為のあった日以後支給しない。
 - ② 返還命令；不正行為により受給した額の返還を命ずる。
 - ③ 納付命令；返還を命ずる額の二倍以下の額の納付を命ずる。
 - ④ 告訴・告発；不正行為が悪質等の場合、警察に告訴・告発する。

雇用保険三事業

助成金の不正受給を防止するため、15年6月に「不正受給防止マニュアル」を作成し、対策を強化。一定額以上の助成金を申請した事業所への訪問による事実関係の調査、支給に係る全ての雇入れ労働者についての電話による事実確認等を実施するとともに、確認が困難な事案等については事業所給付監査官による立ち入り検査等を実施。

教育訓練給付の不正受給に対する現在の対応

- 1 平成14年4月、平成15年11月と教育訓練給付の講座の指定基準を見直し、趣味的な講座は全て廃止する等、真に雇用の安定と就職促進に資すると判断されるものに限定して指定（平成13年10月、22,183講座→平成18年4月、7,789講座）。
今後とも、見直しを不断に実施。
- 2 雇用保険法の改正により、相当の自己負担を要することとし、平成15年5月より、給付水準を引き下げ、教育訓練の受講のために支払った費用の4割相当額（上限20万円）を支給（従来は8割相当額（上限30万円）を支給。）。（※）
（※）平成15年の雇用保険法改正により、被保険者期間が3年以上5年未満の者についても給付の対象とし、給付率を20%、上限10万円とした。
- 3 平成15年11月には教育訓練給付の支給審査方法の改正を行い、新たな不正受給の発生を防止する体制を整備。
 - (1) 郵送・代理人による支給申請の原則禁止。
 - (2) 教育訓練経費の自己負担額確認の厳格化。
 - (3) 安定所調査に虚偽の陳述を行った者への納付命令の適用。
- 4 16年3月以降は教育訓練給付に係る不正受給案件が発見された場合、すべての案件について全国にわたる対応をとるよう措置。

雇用保険被保険者と教育訓練給付受給者数の比較

(単位：人、%)

	被保険者期間	① 一般被保険者数		② 教育訓練給付受給者数		③ 利用割合 (②/①)	
			(構成比)		(構成比)		[前年度比]
平成15年度	3～5年未満	4,782,767	(18.3)	11,933	(2.5)	0.25%	[-]
	5年以上	21,379,320	(81.7)	457,896	(97.5)	2.14%	[-]
	計	26,162,087	(100.0)	469,829	(100.0)	1.80%	[-]
平成16年度	3～5年未満	5,045,835	(19.0)	37,942	(16.5)	0.75%	[201.4]
	5年以上	21,442,352	(81.0)	192,681	(83.5)	0.90%	[-58.0]
	計	26,488,187	(100.0)	230,623	(100.0)	0.87%	[-51.5]
平成17年度	3～5年未満	5,198,175	(19.2)	34,029	(21.4)	0.65%	[-12.9]
	5年以上	21,864,740	(80.8)	125,037	(78.6)	0.57%	[-36.4]
	計	27,062,915	(100.0)	159,066	(100.0)	0.59%	[-32.5]

- (注) 1. 被保険者数は、各年度末現在における被保険者期間別被保険者数を特別集計したものである。
 2. 被保険者期間3～5年未満の被保険者数は、1～5年未満被保険者数の集計結果を元に試算したものである。
 3. () 内の数字は、それぞれの計を100とした場合の構成比である。

高年齢雇用継続給付に係るサンプリング調査の結果

1 申請事業所数

従業員数(企業)	～50	51～100	101～300	301～	計
事業所数	203	79	103	165	550
構成割合	36.9%	14.4%	18.7%	30.0%	100.0%

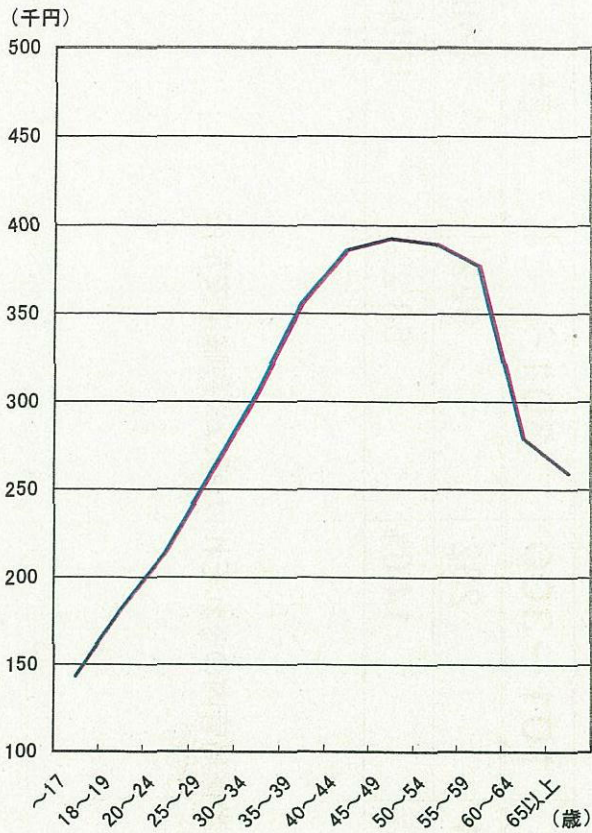
2 申請件数

従業員数(企業)	～50	51～100	101～300	301～	計
申請件数	306	124	232	922	1584
構成割合	19.3%	7.8%	14.6%	58.2%	100.0%

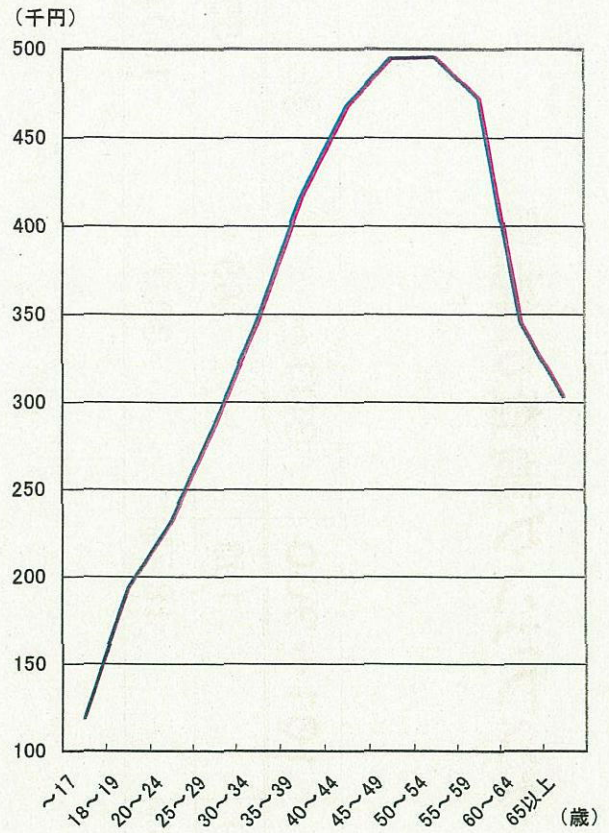
注：北海道、宮城、福島、栃木、東京、山梨、大阪、和歌山、鳥取、愛媛の各労働局管内のそれぞれ1カ所の公共職業安定所において、平成18年8月28日から8月30日の3日間にサンプリング調査を行ったもの。

年齢階級別平均給与額

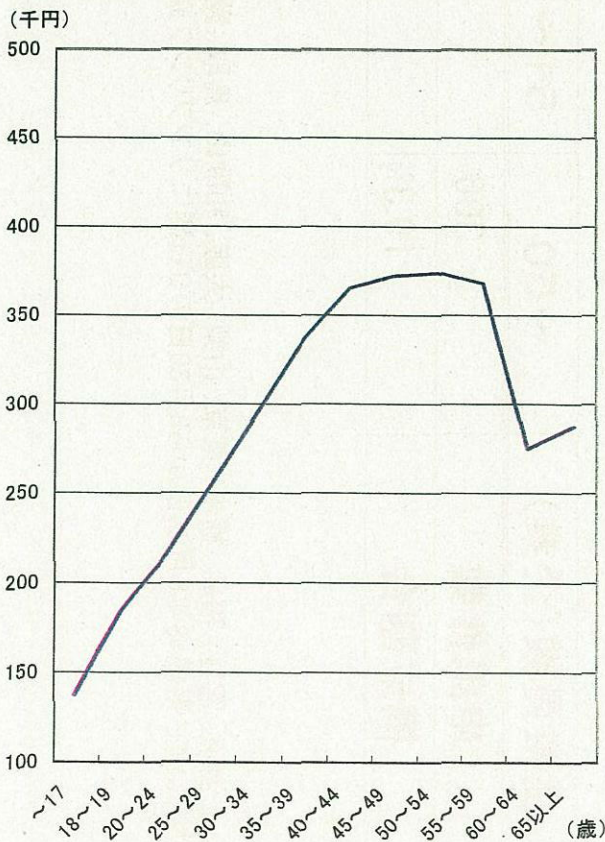
①規模計



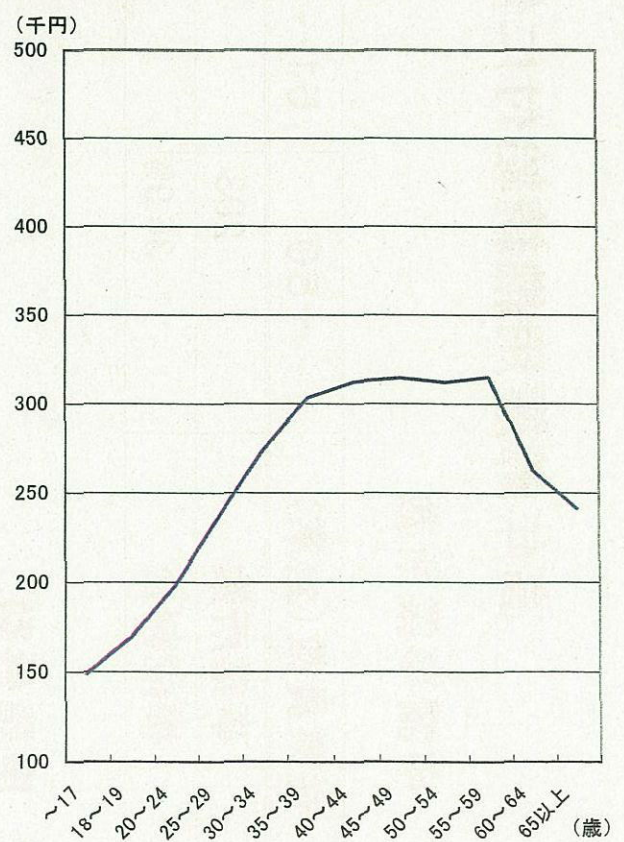
②企業規模1,000人以上



③企業規模100~999人



④企業規模10~99人



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注)賃金額は、「きまって支給する現金給与額(※)(平成17年6月)」である。

※きまって支給する現金給与額:労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前額である。

年齢階級別平均給与額

(単位:千円)

\	規模計	1,000人以上	100～999人	10～99人
～17歳	143.4	119.1	137.3	148.9
18～19歳	181.1	193.8	184.3	169.5
20～24歳	214.2	232.3	214.8	198.4
25～29歳	259.4	287	255.6	237.2
30～34歳	305.4	345.9	296.5	274.3
35～39歳	355.6	416.7	336.5	303.7
40～44歳	385.9	468.2	365.3	312.6
45～49歳	392.5	494.9	372	314.8
50～54歳	389.5	495.7	374	312.2
55～59歳	376.8	472.2	367.9	315
60～64歳	279.1	345.4	274.7	262.3
65以上歳	259.1	303	287.4	241.2

育児休業給付の期間雇用者の状況

(単位：人)

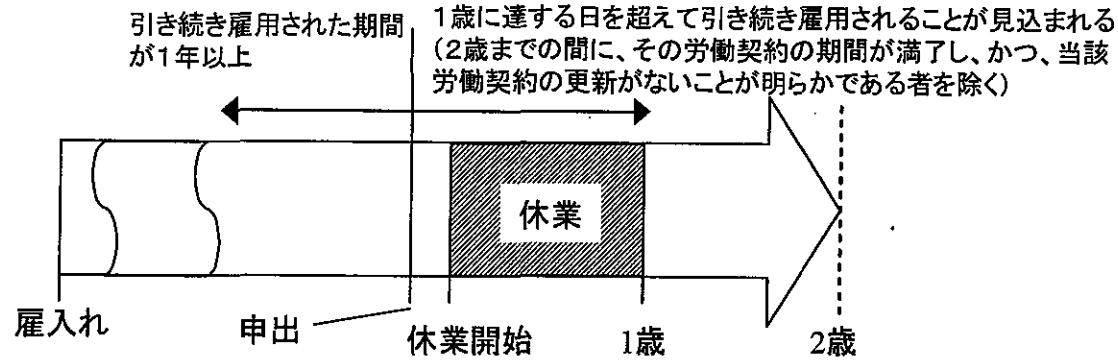
	初回受給者数	期間雇用者以外	期間雇用者		
				区分1	区分2
平成17年度	118,339	116,097	2,242	1,427	815
平成17年4月	8,697	8,697	0	0	0
5月	9,211	9,208	3	3	0
6月	9,840	9,754	86	69	17
7月	8,975	8,829	146	105	41
8月	9,781	9,588	193	135	58
9月	9,340	9,157	183	121	62
10月	10,038	9,809	229	157	72
11月	9,982	9,713	269	159	110
12月	10,370	10,119	251	166	85
平成18年1月	10,386	10,135	251	148	103
2月	10,506	10,173	333	200	133
3月	11,213	10,915	298	164	134
4月	9,086	8,796	290	186	104
5月	10,252	9,943	309	197	112
6月	11,013	10,634	379	252	127
7月	10,189	9,835	354	208	146
17年4月からの累計	158,879	155,305	3,574	2,270	1,304

(注) 1. 期間雇用者(区分1)は、休業開始時において1年以上雇用が継続しており、かつ休業終了後労働契約が更新され、3年以上雇用が継続する見込がある場合

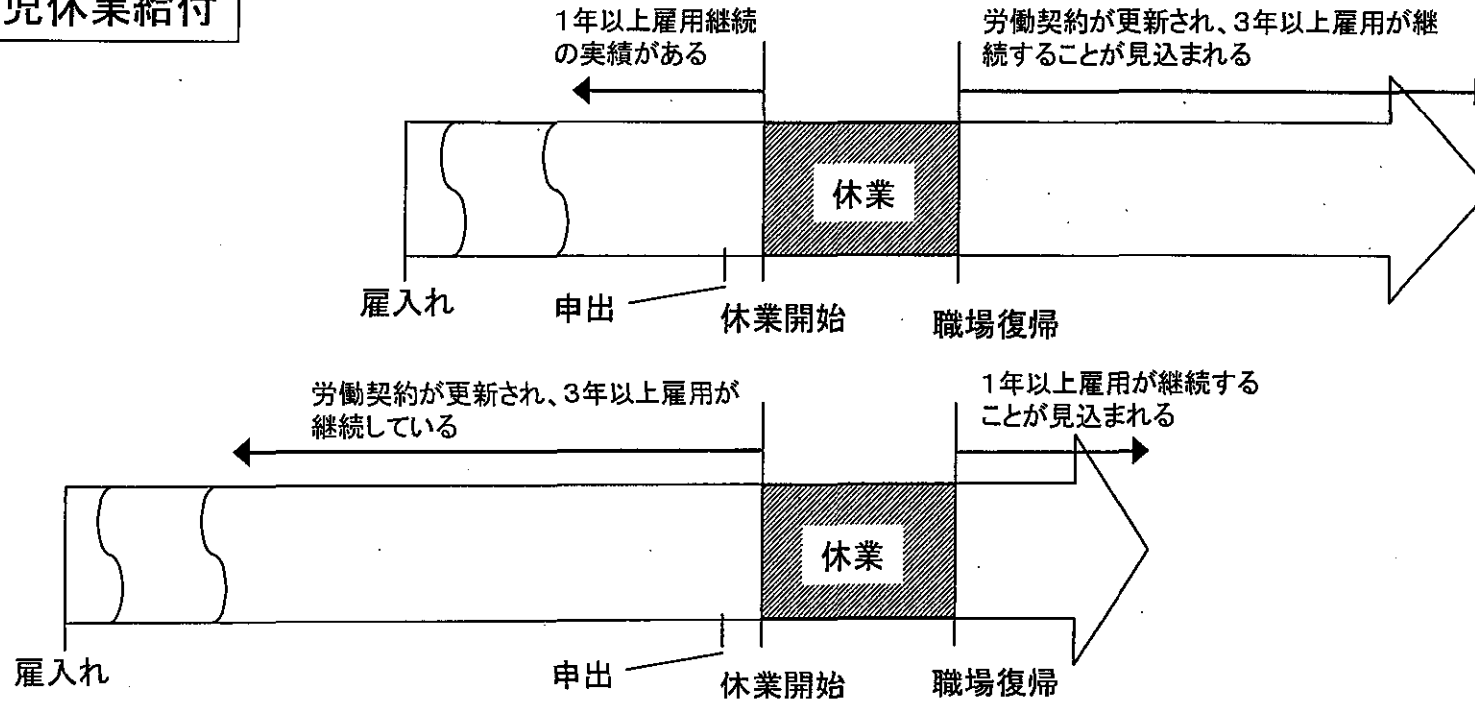
2. 期間雇用者(区分2)は、休業開始時において労働契約が更新され、3年以上雇用が継続しており、かつ休業終了後1年以上雇用が継続する見込がある場合

期間雇用者に対する育児休業及び育児休業給付の適用について

育児休業



育児休業給付



平成17年1月14日

雇用保険部会審議経緯

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の施行に伴う雇用保険法施行規則の一部改正については、本年1月12日及び同月14日の当部会での審議の結果、省令案要綱として別添の厚生労働省案がおおむね妥当であるとの結論を得た。

また、当部会としては、育児休業期間中等の所得保障の在り方について、雇用保険制度以外の制度で対応することも含め、関係部局において検討することが適当であるということで意見の一致をみた。

なお、質疑において、事務局回答により、以下の事項が確認された。

- 本来育児休業給付の支給を受けることができる育児休業取得者について、その支給が阻害されることにならないよう、支給申請に係る様式等の関係手続について工夫するとともに、その周知徹底を図る。
- 期間雇用者に係る育児・介護休業給付の施行状況を的確に把握するとともに、これに基づき速やかに必要な見直しの検討を行う。

※ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会における議論の結果を、部会長が同部会から労働政策審議会職業安定分科会へ報告する際に用いた資料（第29回労働保険審議会職業安定分科会配付資料）。