

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っ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