

## 参考資料

- ・「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」(案)  
 (雇用保険の給付関係部分)について .....8
- ・雇用保険法の一部を改正する法律の概要 .....11
- ・雇用保険制度の見直しについて(抄) .....12
- ・雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 .....17
- ・基本手当の受給資格要件の改正について .....21
- ・正当な理由がある自己都合退職の基準について .....22
- ・常用就職支度手当(季節労働者関係)の概要(現行制度) .....23
- ・特定求職者雇用開発助成金の支給額の見直し .....24

平成19年7月20日

労働政策審議会職業安定分科会  
分科会長 大橋 勇雄 殿

職業安定分科会雇用保険部会  
部会長 清家 篤

「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」(案)  
(雇用保険の給付関係部分) について

標記について、別添厚生労働省案を審議した結果、本部会は、下記のとおり報告する。

#### 記

標記については、別添厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

なお、雇用保険の基本手当の受給資格要件と特定受給資格者となる要件の整理については、施行状況を見つつ、今後の課題とすべきであるとの意見があった。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（案）

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 特定受給資格者の範囲の改正

(1) 基本手当の特定受給資格者に係る法第二十三条第二項第二号の厚生労働省令で定める理由として、期間の定めのある労働契約（当該期間が一年未満のものに限る。）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つたこと（一年以上引き続き同一の事業主の適用事業に雇用されるに至つた場合を除く。）を規定すること。

(2) 基本手当の特定受給資格者に係る法第二十三条第二項第二号の厚生労働省令で定める理由として、当分の間、法第三十三条第一項の正当な理由を規定すること。ただし、被保険者が失業した場合において、法第十三条第一項の規定により基本手当の支給を受けることができないう場合に限り、このこと。

二 常用就職支度手当の対象者の範囲の改正

常用就職支度手当の支給対象となる季節的に雇用されていた特例受給資格者について、その通年雇用

に係る業種の限定を廃止すること。

## 第二 その他

### 一 施行期日

この省令は、平成十九年十月一日から施行するものとする。

### 二 経過措置

この省令の施行に関し必要な経過措置を定めるものとする。

### 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

# 雇用保険法等の一部を改正する法律（平成19年法律第30号）の概要

行政改革推進法に対応し、雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するため、所要の法改正を行う。

## 1 行革推進法に沿った見直し

### (1) 失業等給付に係る国庫負担の在り方の見直し

- 高年齢雇用継続給付に係る国庫負担を廃止し、当分の間、国庫負担を本来の負担額の55%に引き下げ(25% → 13.75%)

### (2) 保険料率の見直し

- 失業等給付の弾力料率を±0.2%から±0.4%に拡大 ※ 平成19年度からの料率 1.6%→1.2%
- 雇用安定事業等の弾力条項の連続発動期間の制限(2年間)を撤廃 ※ 平成19年度からの料率 0.35%→0.30%

### (3) 雇用保険三事業及び労働福祉事業の見直し

- 雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業を廃止 ○ 労災保険の労働福祉事業のうち、労働条件確保事業を廃止、事業名を変更

### (4) 船員保険制度の統合等

- 船員保険制度のうち労災保険及び雇用保険に相当する部分をそれぞれの制度に統合し、それ以外の部分を全国健康保険協会に移管

## 2 直面する課題への対応

### (1) 被保険者資格及び受給資格要件の一本化

- 短時間労働被保険者(週所定労働時間20~30時間)の被保険者区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を一般被保険者として一本化(短時間労働被保険者以外の一般被保険者6月・短時間労働被保険者12月→被保険者期間12月(解雇、倒産等の場合6月))

### (2) 育児休業給付制度の拡充等

- 休業前賃金の40%(休業期間中30%・職場復帰6か月後に10%) → 暫定的に50%(休業期間中30%・職場復帰6か月後に20%)
- 基本手当の算定基礎期間との調整

### (3) 教育訓練給付及び雇用安定事業等の対象範囲の見直し

- 教育訓練給付の受給要件を当分の間初回のみ緩和(3年→1年) ○ 雇用安定事業等の対象に「被保険者になろうとする者」を明確化

### (4) その他

- 特例一時金の給付水準を基本手当日額50日分から30日分(当分の間40日分)に適正化
- 教育訓練事業者に対する不正受給事案に加担した場合の連帯返還・納付命令、報告義務の付与

施行日：公布日(平成19年4月23日)(保険料の引き下げは平成19年4月1日から適用し、平成19年度の労働保険年度更新手続の申告、納付期限は、6月11日までに延長。

2のうち失業等給付の見直しについては、同年10月1日、1の(4)は平成22年4月1日(注)等)

(注)日本年金機構法(平成19年法律第109号)において、日本年金機構法の施行の日(平成22年4月1日までの間において政令で定める日)に改正された。

# 雇用保険制度の見直しについて（抄）

（平成19年1月9日 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書）

## 第1 雇用保険制度の現状

（略）

## 第2 雇用保険制度の見直しの方向

① 第1に掲げた雇用保険制度の現状、② 平成14年12月26日付け当部会報告において「今後の課題」とされた諸課題、③ 昨年7月27日に「雇用政策研究会」（注）報告においてとりまとめられた、人口減少下において経済社会の停滞を回避し、働く意欲と能力があるすべての人が可能な限り働ける社会の構築を目指すという今後10年間の雇用政策全体の方向性、④ 改正高年齢者雇用安定法の施行等15年改正以降の雇用対策の動向等を踏まえ、雇用保険制度全体の在り方について当部会において議論を進めてきたところである。

本年8月4日には、それまでの議論等を中間報告として取りまとめたところであるが、当該中間報告も踏まえ、さらに具体的な検討を深めた結果、直ちに着手すべき制度改正事項について、以下の結論を得た。

（注）厚生労働省職業安定局長が参集を委嘱した学識経験者（14名）による研究会（座長：小野旭（独）労働政策研究・研修機構理事長）

### 1 適用

雇用就業形態の多様化が進展していること等を踏まえ、15年改正で通常労働者と短時間労働者の給付内容の一本化を図ったところであり、同様の趣旨から、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べきである（受給資格要件の一本化については、2（1）参照。）。

### 2 失業等給付

#### （1）基本手当

上記1の被保険者資格の一本化に伴い、当然に、受給資格要件（現行は通常6月・月14日以上、短時間労働被保険者12月・月11日以上）についても一本化を図る必要があるが、循環的な給付や安易な受給を未然に防ぐことも重要である。

このため、解雇・倒産等による離職である特定受給資格者の受給資格要件を6月・月11日以上とし、特定受給資格者以外の者（自己都合離職者、期間満了者等）のそれを12月・月11日以上とすべきである。

なお、被保険者期間1年未満でいわゆる雇止めによって離職した者について、特定受給資格者とする範囲を適切に見直すべきである。

## (2) 特例一時金

特例一時金は循環的な給付であり、その在り方について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て給付水準（現行基本手当日額 50 日相当分）を見直すべきである。

このため、給付水準を基本手当日額 30 日相当分とすることとするが、当該給付を受ける者の現状等を考慮し、当面の間は 40 日相当分とすることもやむを得ないものとする。

これに関連して、関係省庁や関係自治体等とも連携しつつ、積雪寒冷地等の地域雇用対策を推進すべきである。

なお、労働者代表委員より、給付水準を維持すべきであるとの意見があった。

## (3) 教育訓練給付

教育訓練給付については、失業予防や早期再就職等雇用の安定に一定程度の効果はあると考えられるが、給付水準の違いは、このような効果との関係に乏しい。また、さらなる不正受給防止のための措置を講ずる必要がある。このため、給付水準を一本化（費用の 2 割、上限 10 万円）するとともに、教育訓練事業者に対して、不正受給事案を幫助した場合の連帯納付命令や報告義務を課すべきである。併せて、引き続き、講座の見直し等を進めるべきである。

一方、若年労働者の定着率の向上等雇用の安定のため、自主的な職業能力の開発の促進を図ることが重要であることから、当該給付を初めて受給する者については、当面の間、受給要件を緩和（被保険者期間 3 年→1 年）すべきである。

## (4) 育児・介護休業給付

少子化対策は我が国の喫緊の課題であるが、育児休業給付は、制度創設以来、育児休業の取得を促進する重要な施策として位置づけられていることから、一般求職者給付（基本手当）との均衡に配慮しつつ、暫定的に、給付率を休業前賃金の 50% の水準に引き上げ、雇用保険制度としての最大限の対応を図ることはやむを得ないものとする。ただし、育児休業期間の算定基礎期間への不算入といった被保険者期間に係る調整規定を設けるべきである。

また、育児・介護休業法の改正に伴う改正により、育児休業給付及び介護休業給付は、平成 17 年度から期間雇用者に対しても給付されているが、その施行状況等にかんがみ、その支給要件を育児・介護休業法の取扱いに統一する方向で見直すべきである。

これに関連して、育児休業の取得を促進する方策を、育児休業給付以外の手法（雇用安定事業等）も活用しつつ拡充すべきである。

## 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、失業等給付の抑制に資する観点から、雇用福祉事業を事業類型としては廃止する(ただし、個別事業(事業内容を見直したものを含む。)について、失業等給付の抑制に資するものであり、かつ、効果的なものについては、雇用安定事業又は能力開発事業として実施することが適当である。)とともに、既存事業の規模を大幅に縮減し、各個別事業について、引き続き不断の見直しを行うべきである。

また、人口減少下において経済社会の停滞を回避し、働く意欲と能力があるすべての人が可能な限り働ける社会の構築を目指すため、特に雇用保険の被保険者となることを希望する若年者等についても、雇用安定事業等の対象として明確化すべきものとする。

② 雇用安定事業及び能力開発事業については、今後、当面は以下のような雇用対策に重点を置くべきである。

ア 人口減少下において、若者、高齢者、女性、障害者等すべての人の就業参加の実現を目的とした雇用対策の推進

(ア) フリーターの常用雇用化等若年者雇用対策の強化

(イ) 団塊世代の高齢化に対応した高齢者雇用対策の推進

(ウ) 育児期間中の雇用継続、能力開発、再就職の促進等両立支援対策の推進

(エ) 非正規労働者の安定した雇用の促進

(オ) 雇用情勢の厳しい地域に重点化した地域雇用対策の推進

(カ) 福祉と雇用の連携による障害者等の自立・就労支援

イ 雇用のミスマッチ縮小のための求職者・労働者に着目した雇用対策の推進

(ア) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

(イ) 離職予定在職者や転職希望者の失業を経ない再就職の促進

(ウ) 中小企業における人材確保及び職業能力開発の促進

(エ) 雇用管理の改善による職場定着の促進等

(オ) ミスマッチ縮小のための職業能力開発対策の推進

③ 雇用安定事業等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ことが可能となるよう、弾力条項の連続発動期間の限度(2年間)を撤廃すべきである。

なお、この措置は、平成19年度より発動される弾力条項(3.5/1000→3/1000)による保険料率の引下げから適用されるべきである。

## 4 財政運営

### (1) 総論

雇用保険は必要不可欠なセーフティーネットであり、将来にわたり安定的に機能するよう制度の健全な運営を確保することが何よりも重要である。その上で、行政改革推進法等で指摘された課題に対応する必要がある。



## (2) 国庫負担

雇用保険制度の前身である失業保険法時代より国庫も失業等給付に係る費用の一部を負担しているのは、雇用保険制度における最も主たる保険事故である失業は、政府の経済政策、雇用対策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うべきであるとの考え方によるものである。このような経緯や雇用保険の被保険者等の期待等を勘案すると、失業等給付に係る国庫負担の制度を全廃することは、国の雇用対策に係る責任放棄につながり、適当ではない。

ただし、行政改革推進法の趣旨を踏まえ、かつ、現在の雇用保険財政の状況や従前実施した国庫負担率の縮減方法等にかんがみ、雇用保険制度の安定的運営を確保できることを前提に、以下のような措置を執ることもやむを得ないものと考ええる。

### ① 高年齢雇用継続給付に係る国庫負担の廃止

高年齢雇用継続給付は、原則として平成 24 年度までの措置とし、激変を避ける観点から、その後段階的に廃止すべきものとされ（第 3 ⑤参照。）、本来の趣旨が薄れたこと等を踏まえ、国庫負担を行わないこととする。

### ② 当分の間、国庫負担を本来の負担額の 55% に引き下げることにする。

## (3) 保険料率

① 現在の雇用保険の財政状況、給付水準等だけを勘案すると、失業等給付の保険料率について、大幅な料率の引き下げが可能とも考え得る一方、今後の経済情勢の動きによって給付が大幅に増加することも十分予想されることから、制度の健全な運営を確保しつつ、保険料負担者の負担軽減を図っていくことが必要である。このため、弾力条項による変更幅を± 2/1000 から± 4/1000 とし、毎年、前年決算の結果を勘案の上、必要に応じ、翌年度の保険料率にその状況や雇用・失業情勢等を適切に反映させること等により、弾力条項の適切な運用を図るべきである。また、積立金については、適切な水準の確保に努めるべきである。さらに、当該弾力条項は平成 19 年度から 4/1000 引き下げる形で発動すべきである。

② 雇用安定事業等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ことが可能となるよう、弾力条項の連続発動期間の限度（2年間）を撤廃すべきである。

なお、この措置は、平成 19 年度より発動される弾力条項（3.5/1000 → 3/1000）による保険料率の引下げから適用されるべきである。（再掲）

## 第 3 今後の課題

① 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、今後とも議論すべきである。

- ② 労働政策の対象年齢との関連も念頭に置きつつ、65歳以降への対処について、今後とも検討すべきである。
- ③ 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抜本的な適正化を行ったことから、当面、給付水準を変更すべきではなく、15年改正の効果をさらに見極めるべきである。
- ④ 失業認定等基本手当に係る制度の運用や育児休業給付等その他の給付制度の運用については、その実態等を把握の上、不断に必要な改善を行っていくべきである。
- ⑤ 高年齢雇用継続給付については、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とし、激変を避ける観点から、その後段階的に廃止すべきである（同年度までに60歳に達した者を対象とする。）。  
なお、給付内容については、当面現状維持とするべきである。また、改正高年齢者雇用安定法の的確な施行に努める必要がある。
- ⑥ 育児休業給付については、「雇用保険部会審議経緯」（平成17年1月14日、第29回労働政策審議会職業安定分科会配付資料）に留意すること。
- ⑦ 雇用安定事業等については、既存事業の規模を大幅に縮減し、各個別事業について、引き続き不断の見直しを行うべきである。（再掲）

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成十九年四月十日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、失業等給付に係る国庫負担は、雇用政策に対する政府の責任を示すものであることにかんがみ、四分の一負担とする本則の枠組みを堅持するとともに、今後、雇用保険制度の安定的な運営を確保するために必要が生じた場合には、その時点での雇用保険財政や雇用失業情勢の状況、国家財政の状況等を踏まえ、その在り方を適切に検討すること。また、失業等給付に係る雇用保険率については、弾力条項の適切な運用を図り、同条項の発動による保険料率の引上げは慎重に行うこと。

- 二、短時間労働被保険者区分の廃止による被保険者資格の一本化に当たっては、基本手当の受給資格要件の変更について、周知徹底に努めること。また、被保険者資格が一年未満でいわゆる雇止めにより離職する期間雇用者及び正当な理由がある自己都合退職の基準に合致する被保険者に対しては、解雇、倒産等と同様に取り扱うことにより、基本手当の受給において不利益が生じないように配慮すること。

三、特例一時金の引下げに伴って季節的な労働者の生活の安定に支障を来すことのないよう、関係省庁や関係自治体等とも連携しつつ、季節労働者の通年雇用化など積雪寒冷地等の地域雇用対策を一層強化し実効あるものとすること。

四、育児休業給付の給付率の引上げについては、今後、暫定措置期間が終了する平成二十二年度以降の継続について、その在り方（育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金の在り方を含む。）を検討するとともに、育児休業給付を受けた期間を、基本手当の算定基礎期間から除外することについて、周知・徹底に努めること。また、育児休業については、取得率が低い中小企業に対し、雇用安定事業の助成金制度を活用するなど、取得促進のための対策を充実強化すること。

五、子育て期間中の所得保障を含めた経済的支援の在り方については、関係部局が横断的に、保育サービス、児童手当、出産手当等諸施策の給付と財源の仕組みを総合的に検証し、早急に検討を行うこと。

六、高年齢雇用継続給付の廃止に伴い、中小企業における六十五歳までの雇用機会確保措置の進展に支障がないよう必要な対策を行うこと。

七、雇用福祉事業廃止後の雇用保険二事業及び改正後の社会復帰促進等事業については、循環的な評価管理

(P D C A サイクル) の手法による目標管理を適切に行い、引き続き不断の見直しを行うよう努めること。

また、都道府県労働相談窓口機能の低下を招かぬよう、都道府県労働相談事業の継続に向け、国は都道府県に対し必要な支援を行うとともに、労働災害の被災者及びその遺族に対する援護等の措置について、改正後の被災者等に従前の被災者等との格差が生じないようにすること。同時に、労働保険事務組合が小規模事業所で働く労働者の労働保険の加入と定着に大きく貢献している現状にかんがみ、同組合の活動を奨励・促進するための助成に対しては特段の配慮をすること。

八、今後とも、雇用失業情勢に対応し、雇用対策の効果的な実施に努めるとともに、雇用保険がセーフティネットとしての機能を十分に果たすよう万全を期し、あわせて、その健全運営の確保に努めること。特に、失業認定等の基本手当に係る制度や育児休業給付その他の給付制度の運用については、その実態等を把握の上、不断に必要な改善を行うよう努めること。さらに、長期失業者等に対する諸外国における公費による補足的失業扶助制度について調査を行うこと。また、船員保険制度の雇用保険制度及び労災保険制度への統合等に当たっては、船員労働の特殊性を踏まえつつ、関係労使の意見を十分聴取し、制度の改変に伴う悪影響が生じないよう慎重に対応すること。

右決議する。

## 基本手当の受給資格要件の改正について

現行制度

労働時間の長短で要件を区分

週所定労働時間 30 時間以上

被保険者期間 6 月 (※)

(※) 賃金支払基礎日数 14 日以上の月

週所定労働時間 30 時間未満

被保険者期間 1 2 月 (※)

(※) 賃金支払基礎日数 11 日以上の月



本年10月1日以降

離職理由で要件を区分

離職理由が解雇・倒産等

(特定受給資格者に該当)

被保険者期間 6 月 (※)

(※) 賃金支払基礎日数 11 日以上の月

離職理由が上記以外

(自己都合離職、定年退職、期間満了等)

被保険者期間 1 2 月 (※)

(※) 賃金支払基礎日数 11 日以上の月

## 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かどうかの認定は、公共職業安定所長が厚生労働大臣の定める基準に従って行うが、その主な基準は次のとおり。
  - 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



## 常用就職支度手当（季節労働者関係）の概要（現行制度）

### 1 支給要件・支給額

- 就職困難者である受給資格者、特例受給資格者（特例一時金を受給し、かつ当該受給に係る離職から6月を経過していない者を含む）等が安定した職業に就いた場合に支給。
- 支給額は原則として、  
基本手当日額相当額 × 90日 × 3/10

### 2 対象となる特例受給資格者

- 季節的に雇用されていた受給資格者であって、北海道、青森等の指定地域において林業、建設業等厚生労働大臣の指定する業種の事業主に通年雇用された者が対象となる。

# 特定求職者雇用開発助成金の支給額の見直し

〈現行〉

## 【定率方式】一定割合を助成

	①高齢者等(②以外)	②重度障害者等
大企業	1/4	1/3
中小企業	1/3	1/2

※短時間労働者は基準額に2/3を乗じる。

確定保険料と雇用保険被保険者数から事業所平均賃金を算定し、基準表に当てはめ、基準額を確定

$$[\text{基準額} \times \text{助成率} = \text{支給額}]$$

### [問題点]

- 大企業、中小企業の支給額の逆転現象※
- 支給額の見込みがわかりにくいなど算定方法が複雑

※大企業よりも中小企業の助成率を高く設定しているにもかかわらず、事業所全体としての賃金水準が高い大企業で中小企業よりも支給額が高くなる。

〈改正後〉

## 【定額方式】一定額を助成

(円)

	①高齢者等(②以外)	②重度障害者等	③短時間労働者
大企業	50万	100万	30万
中小企業	60万	120万	40万

### [改善]

- 就職困難者を雇い入れることが難しい中小企業に対し、より強いインセンティブを与えていくという制度の趣旨により合致
- 利用者にわかりやすい制度