

雇用保険制度について（検討のたたき台）

雇用保険制度について（検討のたたき台）

I. 当面の優先課題

1. セーフティネット機能の強化等について

【検討の方向性】

- 現下の厳しい景気動向や、急速に悪化しつつある雇用失業情勢を踏まえ、今後想定される離職者の増加等に備え、セーフティネット機能の強化を図るべきではないか。
- 派遣、パート、契約社員等のいわゆる非正規労働者が雇用失業情勢の悪化等の影響を深刻に受けることが考えられるが、こうした非正規労働者に対するセーフティネットを強化すべきではないか。
- その際、暫定的な対応も含め、必要な給付がなされるよう制度を見直すべきではないか。

(1) 給付の見直し

- 今後想定される離職者の増加等に備え、セーフティネットに万全を期す観点からの給付の見直しについて

【検討の方向性】

○ 非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化の視点

いわゆる倒産、解雇等による離職者（特定受給資格者）については、被保険者期間が6ヶ月あれば受給資格が得られる。

希望したにもかかわらず、雇用期間1年未満で契約更新がなされなかったため離職した有期雇用者等についても、特定受給資格者と同様に受給資格が得られるようにすべきではないか。また、現下の雇用失業情勢の悪化に鑑み、これらの者のほか、雇用期間1年以上3年未満で契約更新がなされなかったため離職した有期雇用者も含め、所定給付日数につ

いては、暫定的に、特定受給資格者と同じ取扱いとすべきではないか。

さらに、更新されることが明示されていたにもかかわらず、契約更新がなされなかったため離職した有期雇用者については、特定受給資格者とすべきではないか。

○ 再就職が困難な場合の支援の強化の視点

基本手当の支給が終了しても再就職が困難な場合について、特に必要があると認められる一定の対象者については、暫定的な措置として、個別に延長して給付が受けられるようにすべきではないか。

その際の基準としては、離職者の年齢や雇用失業情勢の地域差等とし、公共職業安定所長が必要と認めた者とするのが適当ではないか。また、延長日数については、60日とすることとしてはどうか。

なお、職業紹介等を拒否する場合にあっては、他の延長給付同様、給付制限の対象とすることとすべきではないか。

○ 安定した再就職に向けたインセンティブ強化の視点

安定した再就職に向けて、必要な雇用機会の創出や早期再就職に向けた支援を充実するとともに、再就職する場合のインセンティブを強化すべき。

このため、「再就職手当」について、暫定的に「所定給付日数の3分の1以上」残日数があれば受給要件を満たすこととし、給付率についても、残日数に応じて40%又は50%に引き上げることとしてはどうか。また、「常用就職支度手当」についても、暫定的に「40歳未満の若年者」についても支給対象とし、給付率を40%に引き上げることにより、さらにインセンティブが高められるようにすべきではないか。

さらに、職業訓練を受講する者に対し、暫定的に受講手当の額を引き上げる等により、再就職の一層の支援を図ることとすべきではないか。

(2) 適用範囲の見直し

- 雇用のセーフティネットとしてカバーする労働者の範囲の見直しについて

【検討の方向性】

○ 非正規労働者に対するセーフティネット強化の視点

現在、雇用保険の適用については、「週所定労働時間20時間以上、1年以上の雇用見込み」という基準が設けられているが、特に、1年未満の有期雇用者の中には、「1年以上の雇用見込み」の要件のために適用が受けられない者がいる。

こうした者に対してもセーフティネットが必要であり、雇用保険制度において適切にカバーできるよう、負担と給付のバランスも考慮しつつ、「1年以上の雇用見込み」を「6ヶ月以上の雇用見込み」に改めるべきではないか。

(3) 育児休業給付の見直し

○ 育児休業給付の暫定措置のあり方について

【検討の方向性】

○ 少子化対策としての要請や育児休業の定着状況等の視点

平成19年改正の経緯や、育児休業の定着、取得者の職場復帰の状況等も踏まえ、暫定措置を当分の間延長すべきではないか。

また、育児休業基本給付金及び育児休業者職場復帰給付金を統合して、育児休業中に支給することとしてはどうか。

なお、育児休業制度については、現在、労働政策審議会雇用均等分科会において見直しの議論が行われており、新たに育児休業の対象となる場合について、育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する観点から、育児休業給付の対象とすることとしてはどうか。

※ 平成19年改正の経緯

育児休業給付（育児休業基本給付金、育児休業者職場復帰給付金）については、平成22年3月31日までに育児休業を開始する者までの措置として、暫定的に育児休業者職場復帰給付金を休業前賃金の10%から20%に拡充し、全体の給付率を休業前賃金の50%に拡充しているところである。

2. 雇用保険料率について

○ 平成21年度の失業等給付に係る雇用保険料率について

※ 平成20年10月30日に決定された追加経済対策において、国民の負担軽減の観点から、雇用保険料率について、平成21年度の1年間に限り0.4%までの幅（現行1.2%）で引き下げることについて検討、結論を得るとされたところ。

【検討の方向性】

○ 「生活対策」における要請、雇用失業情勢の状況

昨年までの雇用失業情勢の改善傾向等を受け、平成19年度の決算後においては、積立金残高は約4兆8,800億円となったところであるが、現下の雇用失業情勢は急速に悪化しつつある。

その一方で、「生活対策」においては、家計緊急支援対策の一環として、国民（家計と企業）の負担軽減の観点から、雇用保険料の引下げを行うことについて検討・結論を得るとされたところ。

雇用失業情勢が悪化する中で、雇用保険料率を引下げることについては慎重であるべきであるが、「生活対策」に示された観点から、特例的に平成21年度に限って、失業等給付に係る雇用保険料率について、弾力条項による引下げ幅を超えて0.4%引き下げることはどうか。

○ 平成21年度の雇用保険二事業に係る雇用保険料率について

【検討の視点】

○ 雇用失業情勢、雇用安定資金残高の状況

積立金と同様の状況のもと、平成19年度の決算後においては、雇用安定資金残高は約1兆700億円となったところであるが、その一方で、急速に悪化しつつある雇用失業情勢の下で、雇用保険二事業による雇用対策を重点的に実施していくことが必要。

こうした状況も勘案し、平成21年度の雇用保険二事業に係る雇用保険料率については、現行の弾力条項に則った取扱いとすべきではないか。

Ⅱ. その他

- 平成19年1月9日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた事項（65歳以降への対処等）について

【検討の視点】

平成19年部会報告において「今後の課題」とされた事項（65歳以降への対処等）の議論については、今後の雇用失業情勢の状況を見極めつつ、引き続き検討していくこととすべきではないか。