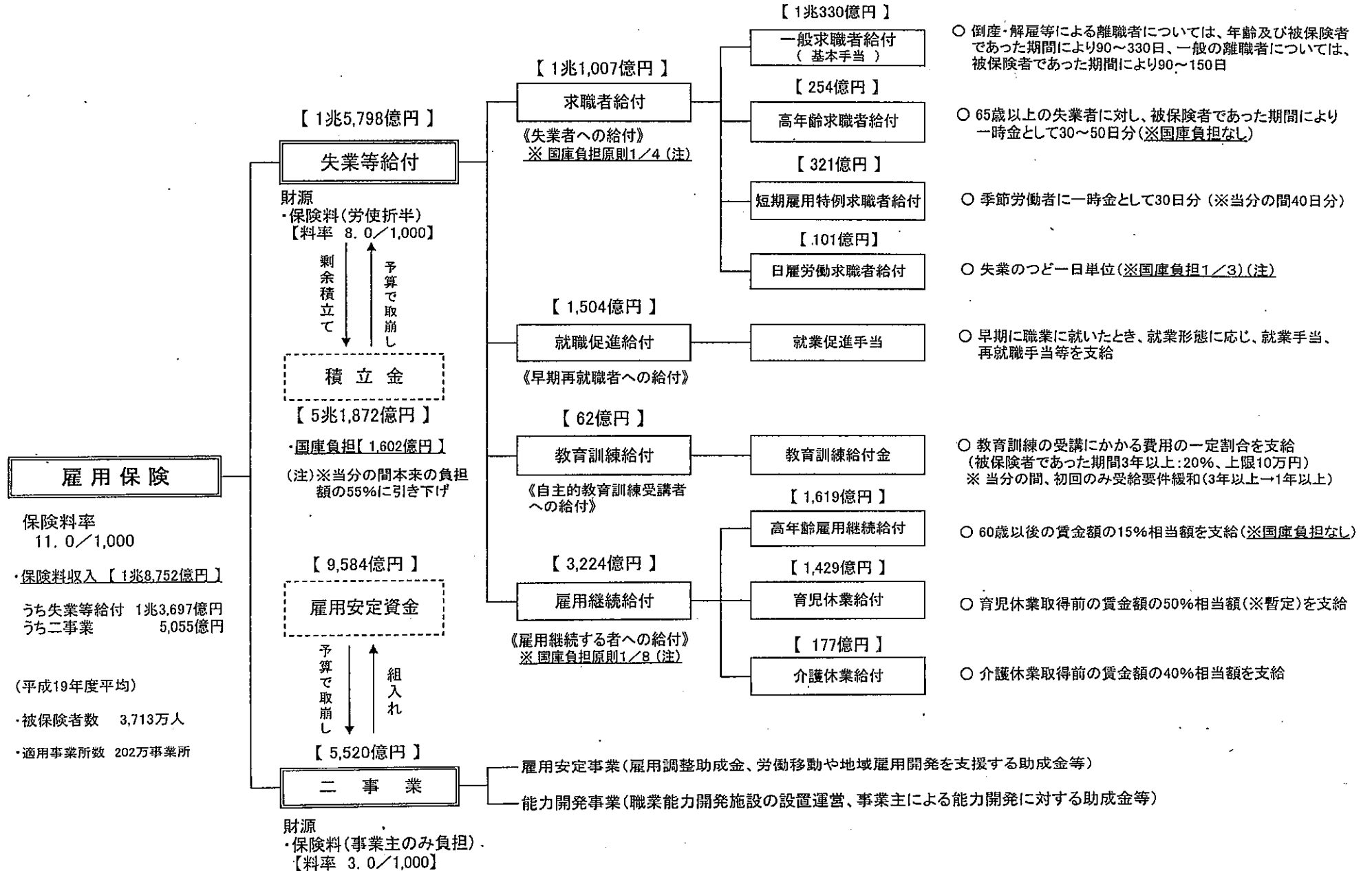


参 考 资 料

雇用保険制度の概要(平成21年度予算案)



失業給付（基本手当）の概要

基本手当の概要

一般被保険者が失業（*1）した場合において、離職の日前2年間に被保険者であった期間が12月以上ある場合には（倒産、解雇等による離職の場合は、離職の日前1年間に被保険者であった期間が6月以上ある場合にも）、4週間に1回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行った上で基本手当が支給（*2）される。

*1) 「この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」（雇用保険法第4条第2項）

*2) なお、自己都合離職者（正当な理由による自己都合離職者を除く。）又は重責解雇による離職者については、3か月間の給付制限がある。

支給額は日額及び日数として定められ、基本手当日額は離職前賃金の原則80～50%、所定給付日数は、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日となっている。

給付日数（原則）

(i) 倒産、解雇等による離職者（ハ）を除く）

| 区分 | 被保険者であった期間 | | | | |
|------------|------------|--------------|---------------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
| 30歳未満 | 90日 | 90日 | 120日 | 180日 | — |
| 30歳以上35歳未満 | | 90日 | 180日 | 210日 | 240日 |
| 35歳以上45歳未満 | | 90日 | 180日 | 240日 | 270日 |
| 45歳以上60歳未満 | | 180日 | 240日 | 270日 | 330日 |
| 60歳以上65歳未満 | | 150日 | 180日 | 210日 | 240日 |

(ii) 一般の離職者（ハ）を除く）

| 区分 | 被保険者であった期間 | | | | |
|-----|------------|--------------|---------------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
| 全年齢 | — | 90日 | 90日 | 120日 | 150日 |

(ハ) 就職困難な者（障害者等）

| 区分 | 被保険者であった期間 | | | | |
|------------|------------|--------------|---------------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
| 45歳未満 | 150日 | 300日 | | | |
| 45歳以上65歳未満 | | 360日 | | | |

特定受給資格者の範囲の概要

I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産(破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等)に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合(1か月に30人以上の離職を予定)の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止(事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。)に伴い離職した者
- 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者

II 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇(自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。)により離職した者
- 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により離職した者
- ③ 賃金(退職手当を除く。)の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2か月以上となったこと等により離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した(又は低下することとなった)ため離職した者(当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。)
- ⑤ 離職の直前3か月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間(各月45時間)を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しく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若しく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ため離職した者
- ⑥ 事業主が労働者の職種転換等に際して、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ため離職した者
- ⑦ 期間の定めのある労働契約の更新により3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により離職した者
- ⑧ 期間の定めのある労働契約(当該期間が1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ったこと(1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った場合を除く。)により離職した者
- ⑨ 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者及び事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントの事実を把握

していながら、雇用管理上の措置を講じなかった場合

- ⑩ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- ⑪ 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3か月以上となったことにより離職した者
- ⑫ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

Ⅲ 被保険者期間が6月（離職前1年間）以上 12月（離職前2年間）未満であって、以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※）

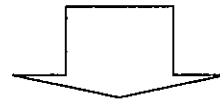
- ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
- ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の介護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した場合
- ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した場合
- ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - i) 結婚に伴う住所の変更
 - ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
 - iii) 事業所の通勤困難な地への移転
 - iv) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
 - vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
- ⑥ その他、上記Ⅱの⑩に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

（※）給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断。

受給資格取得要件の見直しについて

〈現行〉

| 更新・離職理由 | | 被保険者であった期間 | |
|---------------|-------|------------|-------|
| | | 6月以上12月未満 | 12月以上 |
| 期間雇用者の 雇止め | 更新明示 | ○ | ○ |
| | 更新不明示 | × | ○ |



〈検討の方向性の具体的イメージ〉

| 更新・離職理由 | | 被保険者であった期間 | |
|---------------|-------|------------|-------|
| | | 6月以上12月未満 | 12月以上 |
| 期間雇用者の 雇止め | 更新明示 | ○ | ○ |
| | 更新不明示 | ○ | ○ |

受給資格区分の見直しについて

- ※ 一般 = 一般の受給資格者
 特定 = 特定受給資格者
 一般(暫定特定) = 原則一般の受給資格者に係る所定給付日数とするが、暫定期間中は特例的に特定受給資格者に係る所定給付日数とする者

〈現行〉

| 更新・離職理由 | | 期 間 | 被保険者期間6月以上 12月未満 | 被保険者期間12月以上 雇用期間3年未満 | 雇用期間3年以上 |
|---------------|-------|------|---------------------|-------------------------|----------|
| | | 更新明示 | 特定 | 一般 | 特定 |
| 期間雇用者の 雇止め | 更新明示 | | 特定 | 一般 | 特定 |
| | 更新不明示 | | ×(受給資格なし) | 一般 | 特定 |
| 正 当 理 由 離 職 | | | 暫定特定 | 一般 | 一般 |



〈検討の方向性の具体的イメージ〉

| 更新・離職理由 | | 期 間 | 被保険者期間6月以上 12月未満 | 被保険者期間12月以上 雇用期間3年未満 | 雇用期間3年以上 |
|---------------|-------|------|---------------------|-------------------------|----------|
| | | 更新明示 | 特定 | 特定 | 特定 |
| 期間雇用者の 雇止め | 更新明示 | | 特定 | 特定 | 特定 |
| | 更新不明示 | | 一般(暫定特定) | 一般(暫定特定) | 特定 |
| 正 当 理 由 離 職 | | | 一般(暫定特定) | 一般 | 一般 |

雇用保険の適用基準について

考 え 方

雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

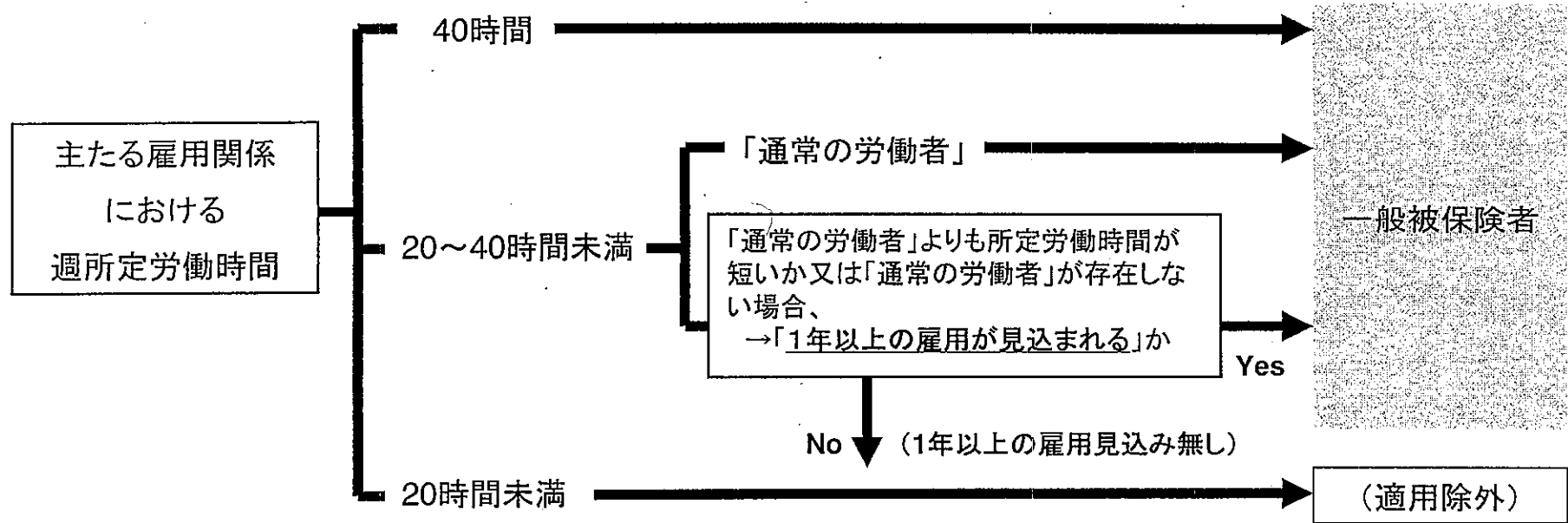
短時間就労者(その者の1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者をいう。)については、次のいずれにも該当するときに限り被保険者として取り扱う。

- イ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ロ 反復継続して就労する者であること(1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。)

強制適用としている理由

失業リスクは個人、産業、地域等により異なるため、仮に雇用保険を任意加入で運営すれば、失業リスクの高い者のみが加入するという「逆選択」を引き起こし、保険制度として運営困難となる。したがって、強制保険として運営する必要がある。

雇用保険の適用基準(一般被保険者)



(注)1. 日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。

- 適用除外
- ① 65歳に達した日以後に新たに雇用される者
 - ② 短時間労働者であつて、季節的に雇用される者又は短期の雇用に就くことを常態とする者(日雇労働被保険者に該当する者を除く。)
 - ③ 日雇労働者であつて、適用区域に居住し適用事業に雇用される等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、市町村等に正規職員として雇用される者

再就職手当の概要

1 概要

受給資格者が安定した職業に就いた場合において、当該職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が、当該受給資格に基づく所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上である者について支給される。

2 支給要件

次のすべてに該当する場合に支給する。

- (1) 就職日の前日における基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上であること。
- (2) 1年を超えて引き続き雇用されることが確実と認められる職業に就き、又は事業を開始した者であること。
- (3) 離職前の事業主（関連事業主を含む。）に再び雇用されたものでないこと。
- (4) 待期間の経過後に職業に就き、又は事業を開始したこと。
- (5) 給付制限を受けた場合については、待期間の満了後1ヶ月については、公共職業安定所等の紹介により職業に就いたこと。
- (6) 求職の申込み前になされた雇用予約に基づいて雇用されたものでないこと。
- (7) 安定した職業に就いた日前3年以内の就職について、就業促進手当の支給を受けたことがないこと。
- (8) その他、就業促進手当を支給することがその者の職業の安定に資すると認められるものであること。

3 支給額

基本手当日額に支給残日数に相当する日数の10分の3を乗じて得た額

4 根拠条文

雇用保険法第56条の2

5 その他

支給額を基本手当日額で除した日数（＝支給残日数に相当する日数の10分の3）分については、基本手当の支給を受けたものとみなされる。

常用就職支度手当の概要

1 概要

常用就職支度手当は、受給資格者、特例受給資格者又は日雇受給資格者であって、身体障害者その他就職が困難な者の常用就職を促進するため、これらの者が安定した職業に就いた場合において、公共職業安定所長が必要と認めたときに支給される。（雇用保険法第56条の2）

2 支給要件等

(1) 支給対象者

受給資格者、特例受給資格者（特例一時金の支給を受けた者であって、当該特例受給資格に係る離職の日の翌日から起算して6ヵ月を経過していない者を含む。）及び日雇受給資格者であって次のいずれかに該当する者。

イ 身体障害者

ロ 知的障害者

ハ 精神障害者

ニ 就職日において45歳以上である雇用対策法等に基づく再就職援助計画等の対象となる受給資格者

ホ 季節的に雇用されていた特例一時金の受給資格者（特例受給資格者）であって、通年雇用安定給付金の支給対象となる事業主に通年雇用される者

ヘ 日雇受給資格者であって、日雇労働被保険者として就労することを常態としていた者であり、就職日において45歳以上である者

ト その他次に掲げる就職が困難な者

(イ) 駐留軍関係離職者、沖縄失業者求職手帳の所持者、一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳の所持者

(ロ) 刑余者

(ハ) 社会的事情により就職が著しく阻害されている者

(2) 支給要件

次のいずれにも該当すること。

イ 公共職業安定所又は職業紹介事業者の紹介により1年以上引き続いて雇用されることが確実であると認められる職業に就いたこと。

ロ 離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと。

ハ 待期期間又は給付制限期間が経過した後職業に就いたこと。

ニ 常用就職支度手当を支給することがその者の職業の安定に資すると認められること。ただし、就職日前3年以内の就職について再就職手当又は常用就職支度手当の支給を受けたことがある場合は、常用就職支度手当は支給されない。

(3) 支給額

基本手当日額×90×30%

（支給残日数が90日未満である場合は、その日数。ただし、45日を下限とする。具体的には次表のとおり。）

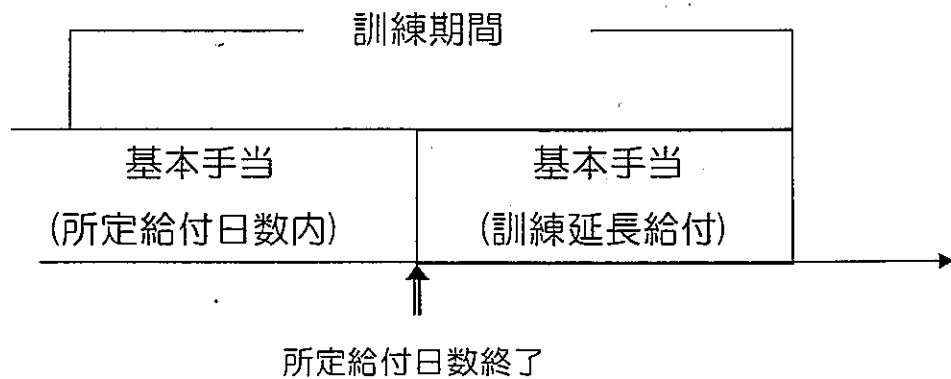
| 支給残日数 | 常用就職支度手当の額 |
|------------|-------------------|
| 90日以上 | 27日分の基本手当 |
| 45日以上90日未満 | 残日数の30%相当日数分の基本手当 |
| 45日未満 | 13.5日分の基本手当 |

※基本手当日額の上限額は、5,875円（60歳以上65歳未満は4,738円）

訓練受講者に対する支援について

失業給付（基本手当）の受給資格者が、公共職業安定所長の受講指示により、公共職業訓練等を受講する場合に、訓練を受けている期間（最長2年間を限度とする。）内の失業している日について、所定給付日数（90～330日）を超えて基本手当（「訓練延長給付」）が支給される。

なお、この他に「技能習得手当」として、受講手当（日額500円）等があわせて支給される。



育児休業給付の概要

趣旨・概要

労働者が育児休業を取得しやすく、職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、

- 育児休業期間中には「育児休業基本給付金」が、
- 職場復帰後引き続き6か月間雇用された後には「育児休業者職場復帰給付金」が、支給される。

支給要件

雇用保険の被保険者が、1歳(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月)に満たない子を養育するための休業をした場合に支給

給付内容

- 「育児休業基本給付金」: 休業前賃金の30%相当額を育児休業期間中に支給
 - 「育児休業者職場復帰給付金」: 休業前賃金の20%相当額(注1)を職場復帰後6か月雇用された後に支給
- ⇒ 計50%相当額(注2)を支給

注1: 平成22年3月31日までに育児休業を開始する場合の暫定措置。原則は10%相当額。

注2: 最低保障額(1日1,030円)と最高限度額(1日7,030円)あり。また、休業中に賃金の支払いがある場合は調整あり。

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（抄）

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。

一〇三（略）

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。

五〇八（略）

右決議する。

労審発第 521 号
平成20年12月25日

厚生労働大臣
舩添要一 殿

労働政策審議会
会長 菅野和夫

仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおりの結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙の雇用均等分科会の報告のとおり。

(別紙)

平成20年12月25日

労働政策審議会

会長 菅野和夫 殿

雇用均等分科会

分科会長 林紀子

仕事と家庭の両立支援対策の充実について（報告）

本分科会は、標記について、別添のとおり取りまとめたので報告する。

仕事と家庭の両立支援対策の充実について

- 我が国が人口減少時代を迎える中で、持続可能で安心できる社会をつくるためには、仕事と生活の調和の実現が不可欠である。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることは、国民の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながる。
- このためには、すべての労働者を対象に長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者を対象とする仕事と家庭の両立支援を進めていくことが、男女がともに能力を発揮することができるような環境の整備及び少子化対策の観点から喫緊の課題である。
- 労働政策審議会雇用均等分科会は、本年8月以降、育児・介護休業制度の見直しについて審議を行ってきた。その間、我が国経済は、世界経済の減速に伴い既に景気後退局面に入っているところであるが、今後の我が国社会の目指すべき姿を実現していくには、子育てや介護をしながら働くことができるよう、仕事と家庭の両立支援対策の充実を進めることが重要であるという基本的考え方に基づき議論を進めてきた。
- 育児休業取得率は女性で9割近くに達するなど、「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」(以下「育介法」という。)は着実な定着が図られつつあるが、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は低い水準にとどまっており、休業からの復職後に仕事と子育てを両立して続けていくことには、依然として、かなりの困難が伴っている。
- このため、育児休業を取得しやすい環境整備に加え、休業からの復帰後の子育て期に多様で柔軟な働き方を選べるようにすることが必要であり、子を持つ労働者の希望や現行の措置状況等を踏まえつつ、制度を見直していく必要がある。
- また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっているなかで、女性だけでなく、男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことのできる環境作りが求められているが、男性の育児休業取得率は1.56%に過ぎず、男性が子育てや家事に費やす時間についても極めて低い水準にとどまっている。
- このように、男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にするとともに、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の原因ともなっていると指摘

摘がある。

- こうした状況を踏まえ、女性の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、その継続就業や円滑な職場復帰を図るため、また、男性の子育て参加の最初の重要な契機とするため、男性の育児休業の取得促進策を講じるべきである。
- その他、介護を要する家族を抱える労働者など、個々の労働者の置かれた状況に応じて、企業における要員管理等の負担にも配慮しつつ、柔軟で使い勝手の良い両立支援制度を整備していくべきである。
- また、育介法に基づく両立支援制度が利用しにくい等の声があることを踏まえ、法の実効性を一層高めるための方策を講ずることが必要である。
- 以上のような点を総合的に考慮すると、法的整備の具体的内容はおおむね下記の事項とすることが適当であると考えられる。なお、これらの法的整備を行うに当たっては、新たに設ける制度はその導入に一定の期間が必要であることや、人事労務管理の体制等を踏まえて適用することが適当である。また、急速に悪化する現在の経済情勢も考慮すれば、中小企業への支援策の拡充強化を同時に行うことが必要である。
- あわせて、少子化対策としては、保育等の子育て支援サービス基盤の拡充を同時に進めていくことが不可欠であり、「新待機児童ゼロ作戦」の推進や「安心子ども基金(仮称)」の創設等により、保育サービス等の更なる充実を図ることが必要である。また、介護については、在宅生活を支援するサービスの基盤整備など介護の質の向上を図ることが必要である。
- 期間雇用者についても、育介法に基づく両立支援制度の利用を促進し、働きながら子育てできる環境を整備することが重要であるが、育児・介護休業については、一定の要件を満たす期間雇用者について育児・介護休業の取得を認めた平成16年の育介法改正の施行後、改正内容が浸透途上にあることを踏まえ、まずは、現行制度において育児休業の取得が可能である期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、その休業取得要件を分かりやすく示し、周知を徹底することが重要であり、業種の実情に応じた取得促進にも新たに取組むべきである。

これらに加え、その休業の取得状況等についてさらに実態把握を進める必要がある。

記

1 子育て中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務について

- ・ 短時間勤務について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する