

資料

No. 2 - 2

雇用保険制度の論点に対する
これまでの主な意見



雇用保険制度の論点に対するこれまでの主な意見

1. 失業等給付

(1) 「マルチジョブホルダーへの対応」について

- 適用・給付の両面で技術的に難しいのは理解しているが、生活が厳しくて仕事を掛け持ちしているような人達のことにも念頭において検討することが必要。

(2) 「基本手当の水準（上限下限額、給付率、給付日数）」について

- 基本手当の水準は、平成15年改正時に苦渋の決断をして引き下げたものであり、積立金の残額も回復した中で、改正以前のレベルに戻すことも検討すべき。
- 基本手当については、求職者の意識、行動に大きな影響を与えることを踏まえるべきではないか。データでは給付が終わるタイミングで求職活動が盛んになっている。
- 上限額下限額については、上限額が雇調金の上限とも関連すること、下限額については生活をするための最低保障額が設定されていないことも含めて、検討すべきではないか。

(3) 「平成23年度末までの暫定措置（個別延長給付等）の扱い」について

- 雇用情勢が厳しい現状を踏まえれば、当面の間は、状況を見ながら延長していくということも考えるべき。
- 制度を将来に渡って維持していくことからすれば、本体はスリムにしておき、緊急時に柔軟に対応できる仕組みと組み合わせることが適当ではないか。

(4) 「65歳以降への対処」について

- 65歳以上を雇用保険の適用対象とすることは、年金の支給開始年齢の引き上げの懸念等と関連することでもあり、少なくとも強制保険の適用ということであれば現行制度を維持すべきである。
- 現行制度という形で考えていくべき。

(5)「高齢継続給付のあり方」について

- 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付は、継続雇用者の補助的収入源として企業・労働者間で社会的に定着していることを踏まえると維持すべき。
- 高年齢雇用継続給付は、処遇面で一定の機能を満たしており、制度を維持・継続していただきたい。

(6)「教育訓練給付のあり方」について

- 非正規社員がもっと制度を活用できるような方策を検討すべき。
- 「趣味・教養に役立つ」という訓練受講者の回答があるが、こうした講座は、雇用保険制度の趣旨に本当に合っているのか。

2. 雇用保険の財政運営

(1)「失業等給付に係る財政運営」について

- 弾力条項の発動は来年度も引続き行うべき
- 中小企業には負担軽減を求める声も強く、できるだけ弾力条項を用いて引き下げをお願いしたい。
- 国庫負担について、現在の積立金残高はH12・15の給付引下げ・保険料率引上げの痛みがあつてこそである点を踏まえ、早急に原則復帰させていただきたい。
- 円高・内需低迷の経済状況を踏まえ、国庫の原則復帰をぜひお願いしたい。

(2)「雇用保険二事業に係る財政運営」について

- 雇調金については、引き続き要件緩和等柔軟な対応をお願いしたい。
- 雇調金の出口戦略についても検討をお願いしたい。
- 積立金への返済を視野に、事業の見直しも考えていただきたい。
- 二事業に関する事業仕分けの結果が出たら、速やかに関係部分を部会に報告し、部会の判断を政策に反映していただくという原則を踏まえて対応していただきたい。
- 事業仕分けの結果は、必ず審議会にかけて、ユーザーである労使の意見を聞く手続きを踏むべき。