

資料
----

No. 3
-------

## 求職者支援制度関係資料

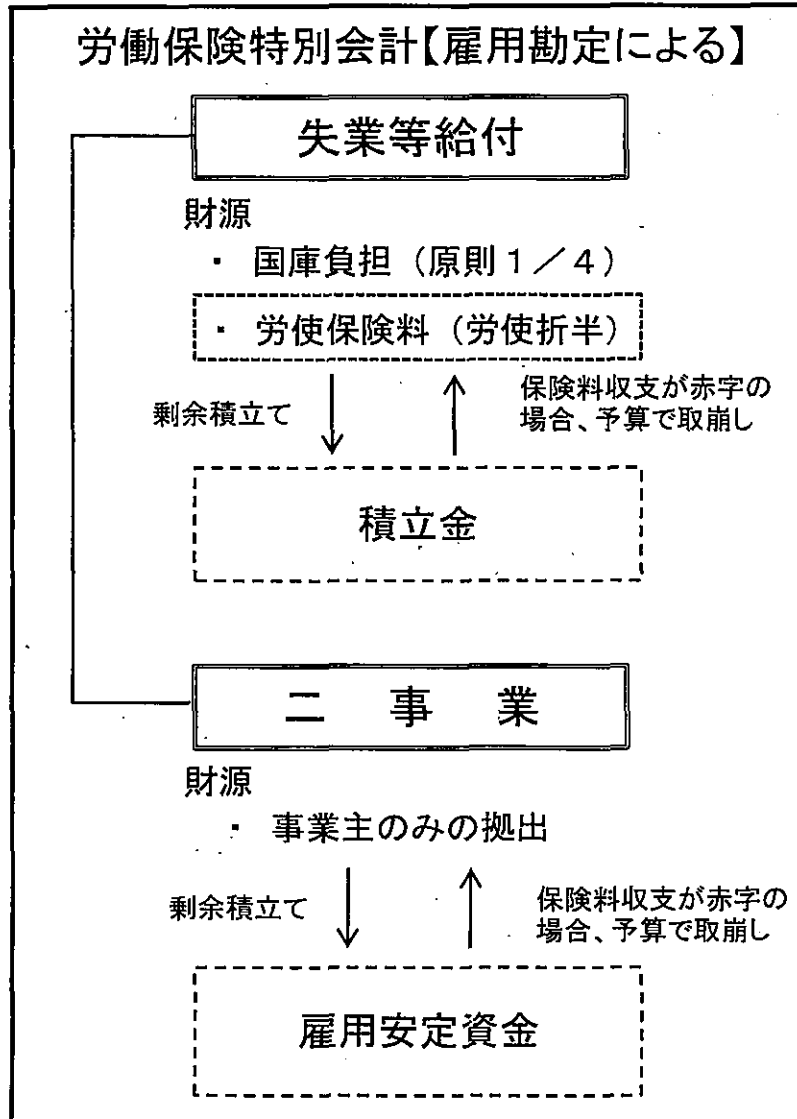
(その1)



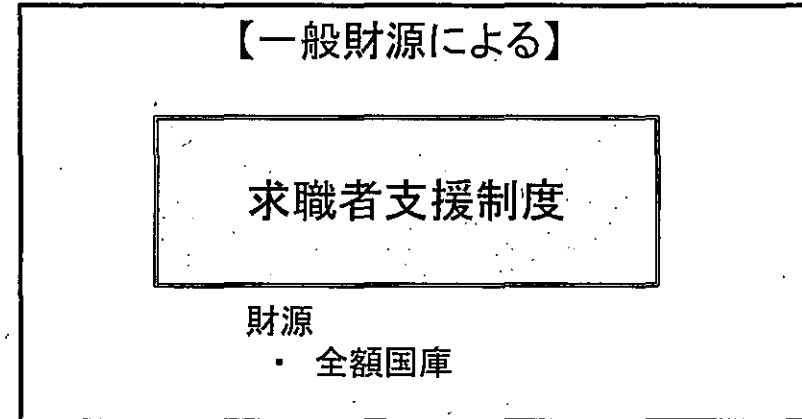
# 求職者支援制度の予算上の仕組みについて(案)

## (1) 全額一般財源で制度を運用することとした場合

### 【雇用保険制度】



### 【求職者支援制度】



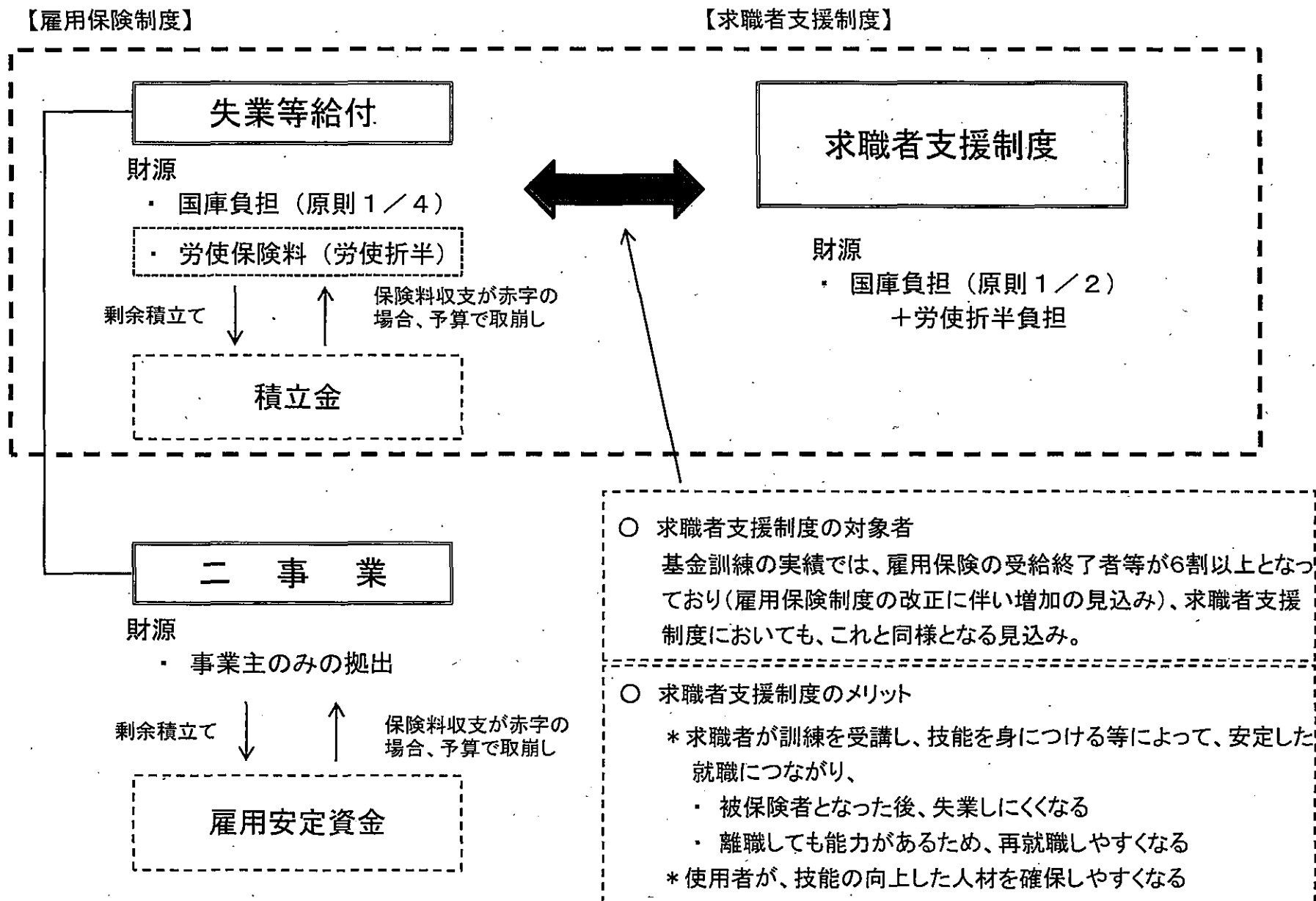
※一般会計の厚生労働省所管分に、新たに項を立て、求職者支援制度に係る経費を全額計上し、執行。

※事業の実施状況等について、適宜、審議会等に報告。

(参考)

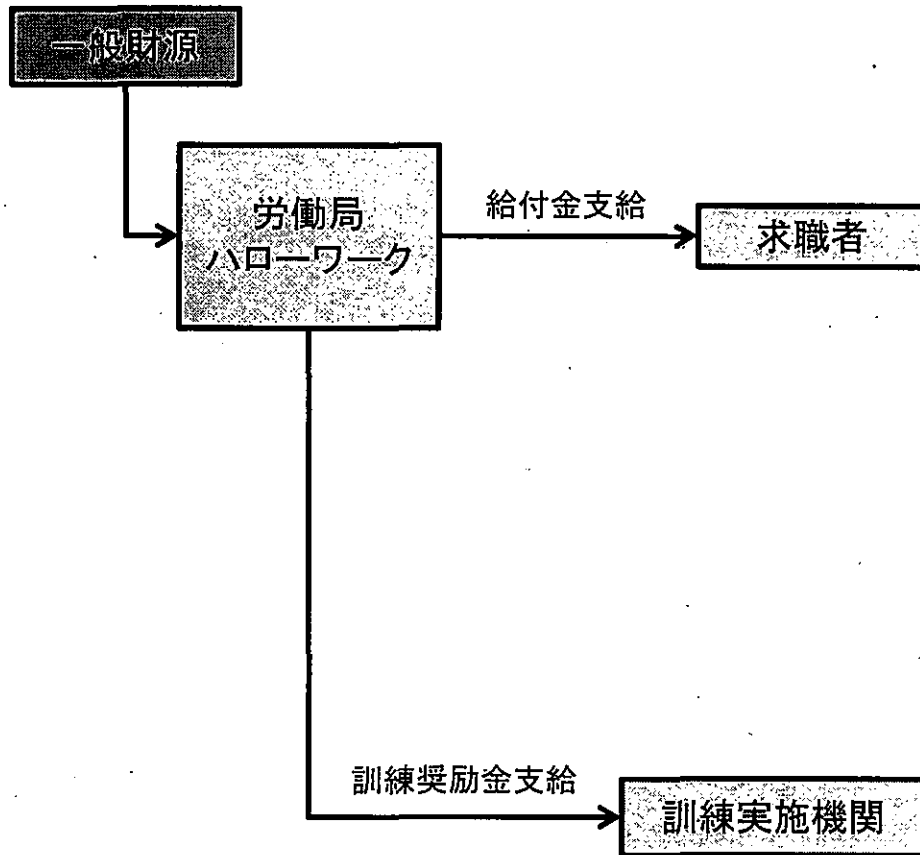
【生活保護制度】 国が3/4、地方自治体が1/4を負担

## (2) 3大臣合意を踏まえることとした場合

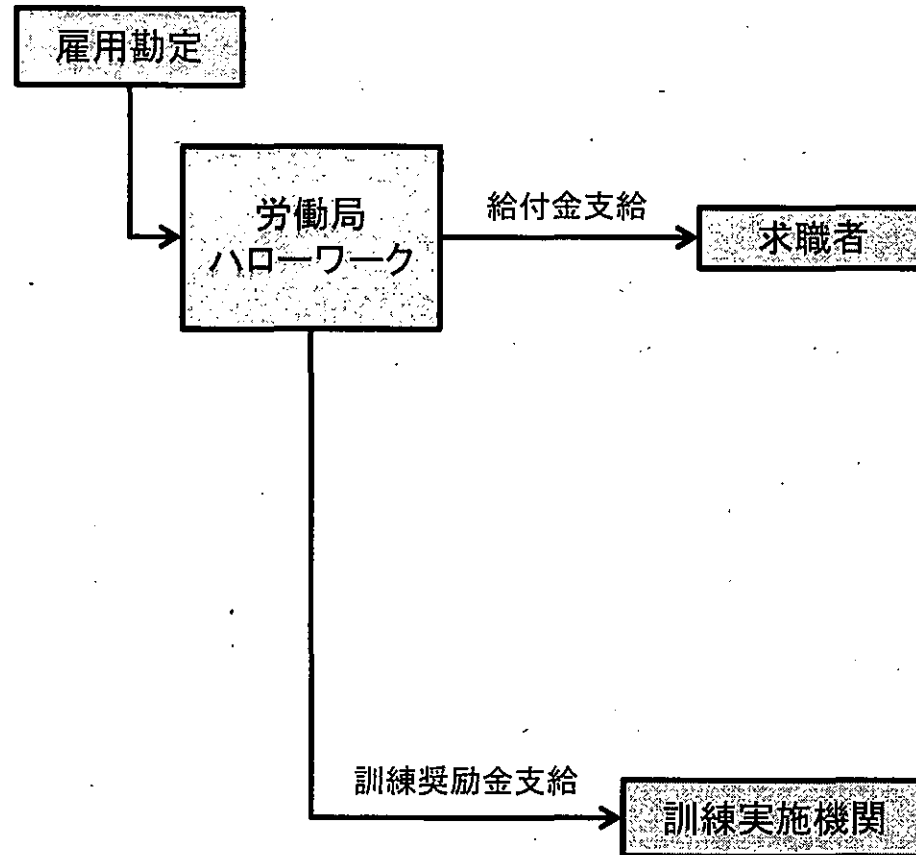


(参考) 求職者支援制度の給付金・訓練奨励金の流れについて

【一般財源による】



労働保険特別会計【雇用勘定による】



# 求職者支援制度創設による雇用保険料収支影響額の試算

## 求職者支援制度創設に関する試算

### 1. 求職者支援制度創設による失業給付費削減効果の試算

※ 労働者のうち短期間で就職・離職し、失業給付の受給を繰り返していた層が、求職者支援制度を利用することによって、安定した就職をすることで、このサイクルを抜け出し、失業給付を受給しなくなる効果を試算。

雇用保険の失業給付費削減額 約460億円

### 2. 求職者支援制度創設による保険料増収効果の試算

※ 労働者のうち短期間で就職・離職し、失業給付の受給を繰り返していた層が、求職者支援制度を利用することによって、安定した就職をすることで、このサイクルを抜け出し、安定的に保険料を納付することとなる効果を試算。

創設後の在職時における保険料収入 約 80億円  
創設前の在職時における保険料収入 約 60億円  
差し引き 約 20億円

※1. 2は短期離転職者の訓練の受講により6年は勤続と仮定。

### 3. 求職者支援制度創設に要する費用の試算

求職者支援制度の支出額（訓練奨励金＋給付金）  
約550億円

○ 求職者支援制度創設による雇用保険料収支影響額 約-70億円

1の効果＋2の効果－3の費用＝460億円＋20億円－550億円＝－70億円

## 雇用保険部会（第70・71・72回）における財源に係る主な意見

### （審議会での議論との関係）

- 第2のセーフティネットの財源は、国が責任を持つ観点から、一般財源とすべきと主張してきた。担当大臣が1500億円を一般財源で措置すべく努力してきたことはわかるが、三大臣合意文書はこれまで審議会でも議論してきたこととは違う内容となっており、審議会軽視と言わざるを得ない。
- ILOの要求する三者構成原則が軽視されており、遺憾である。
- これまで国民全体で負担していく前提で議論しており、枠組み決定のプロセスに疑問があること、制度の位置づけが変更されたことから、納得できる状況ではない。
- もともと雇用保険とは独立した仕組みとして議論してきたもの。労働者が被保険者として負担する雇用保険に附帯事業として付け加えるのであれば、一から議論し直さねばならない。
- 雇用保険二事業との関係を含め、附帯事業としてなじむものなのか整理が必要。一般財源ではなく附帯事業となれば、制度の内容の面でも見直すべきところがある。
- 雇用保険を求職者支援制度の財源とすることに賛成するには相応の理由が必要。
- これまで全額国庫とすることを前提に議論を続けてきたところである。附帯事業として作成された資料ではイメージがしにくいので、全額国庫とした場合の資料を用意して頂きたい。

### （制度の恒久化について）

- 緊急避難的に雇用保険財源を使うというものでは、恒久化としてふさわしくない。制度開始時にきちんと財源を整理しておくべき。制度開始時期を10月よりも遅らせて、議論を続けてはどうか。
- 制度の重要性は否定しないが、安定した財源を確保してから恒久化すべきでないか。
- 財源の形は納得できるものではないが、制度の恒久化を見送る方向には賛成できない。
- 恒久的な制度を創設することを第一義に考えるのであれば、苦渋の選択もやむを得ない。雇用保険の附帯事業として位置づけることは緊急避難的に受け皿として議論しうるものであり、テンポラリーな恒久化であるべき。

### （財源について）

- 財源論を検討するに当たっては、3700万の被保険者が財源を拠出するに当たってのコンセンサスを得ることができるよう説明が必要。

- 労働者への説明もそうだが、事業主に対する説明も重要。
- 本来 100%公費というのが望ましいが、そうなると生活保護の仕組みに引きずられるおそれがある。第 2 のセーフティネットとしてのメリットを残す仕組みとして慎重に検討すべき。
- 公費 100%の前提が崩れることはわかるが、100%にこだわると今の半分規模でしか創設できなくなることも考慮すべき。
- 財源については、緊急避難的に雇用保険を使い、安定した財源を確保したら雇用保険での負担はやめるものとしたらどうか。
- 今後も一般財源を確保に向け努力し、確保された時には、雇用保険から独立した制度とすべき。
- 一般財源で全額確保して求職者支援制度を実施するのは、雇用保険の 1/4 復帰と同時期にすべきではないか。
- 一度、労使で負担することとしたのちに一般財源を確保することは困難。見直し条項などを盛り込まないと危険。
- 求職者支援制度をとりあえず今の提案の形で創設するのは仕方がないが、いつか一般財源で措置すべきというのが共通の認識。ではいつ措置するのか。どこかに書いておく必要がある。
- 与党の税・社会保障検討会議の議論の場において雇用保険や求職者支援制度の財源についても取り上げられるようにしたらどうか。

(負担と受益の関係について)

- 雇用保険の受給資格のない者に対して労使が財源を出すというのは、負担と給付という保険原則が成り立っていない。
- 雇用保険は保険加入者に保険事故があったときに支給するもの。そうでない場合に支出されることが被保険者に理解されるのか。
- 労使に関係するから労使でという発想はよくない。
- 予算編成のスケジュール上やむを得なかったのかもしれないが、求職者支援制度は、非拠出性の仕組みであり、給付本体に制度を載せるのは問題だが、附帯事業という形であれば、ギリギリ根幹を崩さないといえるか。
- ペイアズユーゴー原則のもとで、類似の財源として雇用保険を着目したことについて、良いか悪いかは別として理解はできる。やむを得ず、公費を主たるものとして雇用保険の仕組みに入れるのであれば、議論の余地はあるか。
- 負担と受益の矛盾をどう解決するかが問題。積立金には、これまで被保険者であった者がかつて支払った保険料も含まれており、このようなストックの部分は議論の対象としうるのではないか。実際に取り崩して使うということではなく、あくまで論理的な説明に使えないか。
- 論点は、求職者支援制度を雇用保険の附帯事業に位置づけられるか、恒久化に当たって財源をどこに求めるか、の 2 点。

求職者支援制度の給付は雇用保険が出ない人を対象としており、拠出と給



付のつながりは弱い。しかしながら、社会保障の他の制度でも負担と給付のつながりがあまり意識されていない附帯事業もある。労使で負担するという説明が全くつかないという訳ではない。

(参考)

平成 23 年 1 月 11 日  
第 72 回雇用保険部会資料

資料

No. 2

## 求職者支援制度関係資料

(その 1)

## 雇用保険部会（第70・71回）における財源に係る主な意見

### （審議会での議論との関係）

- 第2のセーフティネットの財源は、国が責任を持つ観点から、一般財源とすべきと主張してきた。担当大臣が1500億円を一般財源で措置すべく努力してきたことはわかるが、三大臣合意文書はこれまで審議会で議論してきたこととは違う内容となっており、審議会軽視と言わざるを得ない。
- ILOの要求する三者構成原則が軽視されており、遺憾である。
- これまで国民全体で負担していく前提で議論しており、枠組み決定のプロセスに疑問があること、制度の位置づけが変更されたことから、納得できる状況ではない。
- もともと雇用保険とは独立した仕組みとして議論してきたもの。労働者が被保険者として負担する雇用保険に附帯事業として付け加えるのであれば、一から議論し直さねばならない。
- 雇用保険二事業との関係を含め、附帯事業としてなじむものなのか整理が必要。一般財源ではなく附帯事業となれば、制度の内容の面でも見直すべきところがある。
- 雇用保険を求職者支援制度の財源とすることに賛成するには相応の理由が必要。

### （制度の恒久化について）

- 緊急避難的に雇用保険財源を使うというものでは、恒久化としてふさわしくない。制度開始時にきちんと財源を整理しておくべき。制度開始時期を10月よりも遅らせて、議論を続けてはどうか。
- 制度の重要性は否定しないが、安定した財源を確保してから恒久化すべきでないか。
- 財源の形は納得できるものではないが、制度の恒久化を見送る方向には賛成できない。
- 恒久的な制度を創設することを第一義に考えるのであれば、苦渋の選択もやむを得ない。雇用保険の附帯事業として位置づけることは緊急避難的に受け皿として議論しうるものであり、テンポラリーな恒久化であるべき。

### （財源について）

- 財源論を検討するに当たっては、3700万の被保険者が財源を拠出するに当たってのコンセンサスを得ることができるよう説明が必要。
- 労働者への説明もそうだが、事業主に対する説明も重要。
- 本来100%公費というのが望ましいが、そうすると生活保護の仕組みに引きずられるおそれがある。第2のセーフティネットとしてのメリットを残す仕

組みとして慎重に検討すべき。

- 公費 100%の前提が崩れることはわかるが、100%にこだわると今の半分規模でしか創設できなくなることも考慮すべき。
- 財源については、緊急避難的に雇用保険を使い、安定した財源を確保したら雇用保険での負担はやめるものとしたらどうか。
- 今後も一般財源を確保に向け努力し、確保された時には、雇用保険から独立した制度とすべき。
- 一般財源で全額確保して求職者支援制度を実施するのは、雇用保険の1/4復帰と同時期にすべきではないか。
- 一度、労使で負担することとしたのちに一般財源を確保することは困難。見直し条項などを盛り込まないと危険。
- 求職者支援制度をとりあえず今の提案の形で創設するのは仕方がないが、いつか一般財源で措置すべきというのが共通の認識。ではいつ措置するのか。どこかに書いておく必要がある。
- 与党の税・社会保障検討会議の議論の場において雇用保険や求職者支援制度の財源についても取り上げられるようにしたらどうか。

(負担と受益の関係について)

- 雇用保険の受給資格のない者に対して労使が財源を出すというのは、負担と給付という保険原則が成り立っていない。
- 雇用保険は保険加入者に保険事故があったときに支給するもの。そうでない場合に支出されることが被保険者に理解されるのか。
- 労使に関係するから労使でという発想はよくない。
- 予算編成のスケジュール上やむを得なかったのかもしれないが、求職者支援制度は、非拠出性の仕組みであり、給付本体に制度を載せるのは問題だが、附帯事業という形であれば、ギリギリ根幹を崩さないといえるか。
- ペイアズユーゴー原則のもとで、類似の財源として雇用保険を着目したことについて、良いか悪いかは別として理解はできる。やむを得ず、公費を主たるものとして雇用保険の仕組みに入れるのであれば、議論の余地はあるか。
- 負担と受益の矛盾をどう解決するかが問題。積立金には、これまで被保険者であった者がかつて支払った保険料も含まれており、このようなストックの部分は議論の対象としうるのではないか。実際に取り崩して使うということではなく、あくまで論理的な説明に使えないか。
- 論点は、求職者支援制度を雇用保険の附帯事業に位置づけられるか、恒久化に当たって財源をどこに求めるか、の2点。

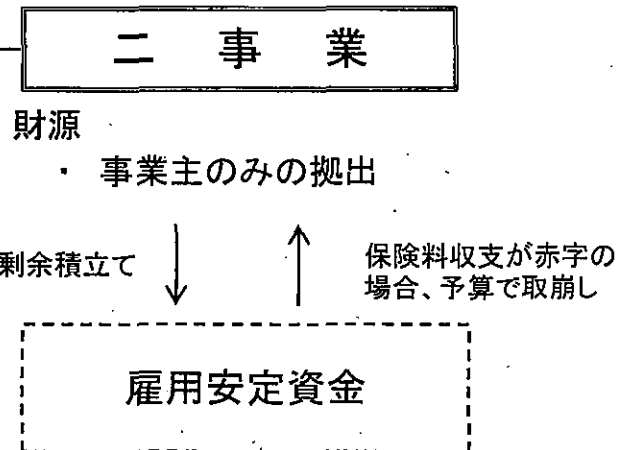
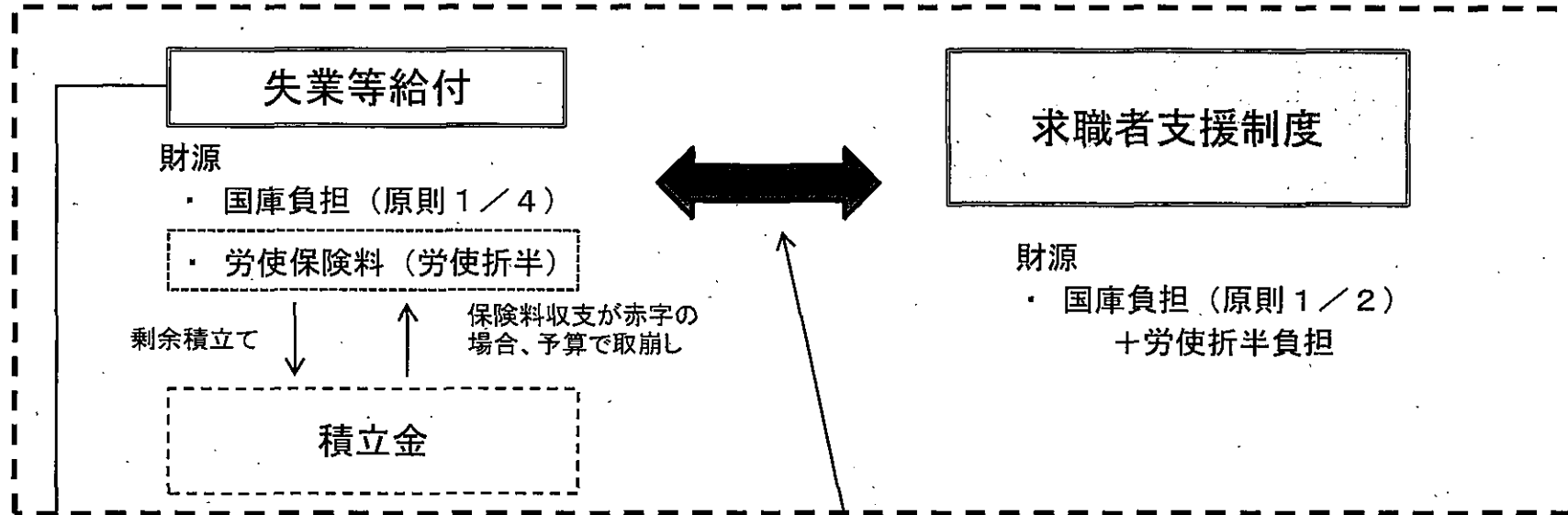
求職者支援制度の給付は雇用保険が出ない人を対象としており、拠出と給付のつながりは弱い。しかしながら、社会保障の他の制度でも負担と給付のつながりがあまり意識されていない附帯事業もある。労使で負担するという説明が全くつかないという訳ではない。

# 求職者支援制度の財源について(案)

(3大臣合意を踏まえることとした場合)

【雇用保険制度】

【求職者支援制度】



- 求職者支援制度の対象者  
基金訓練の実績では、雇用保険の受給終了者等が6割以上となっており(雇用保険制度の改正に伴い増加の見込み)、求職者支援制度においても、これと同様となる見込み。
- 求職者支援制度のメリット
  - \* 求職者が訓練を受講し、技能を身につける等によって、安定した就職につながり、
    - ・ 被保険者となった後、失業しにくくなる
    - ・ 離職しても能力があるため、再就職しやすくなる
  - \* 使用者が、技能の向上した人材を確保しやすくなる

# 雇用保険二事業について

平成20年度決算 0.56兆円  
平成21年度決算 1.02兆円  
平成22年度予算 1.24兆円

## 雇用保険の附帯事業として

○ 保険事故である失業を予防し、その減少に資するもの

○ 安定した就職を促進し、失業を減少させるもの

等、雇用保険受給者を減らし、被保険者を増加させ、雇用保険財政に資する事業を実施



すなわち、

◎被保険者が失業しないようにすること、受給者(被保険者であった者)の再就職を促進することにより、雇用保険受給者を減らすもの

◎求職者(被保険者であった者及び被保険者になろうとする者)の安定した就職を促進し、雇用保険被保険者を増加させるもの



被保険者、被保険者であった者、被保険者になろうとする者  
に関して事業を実施

※ 事業主のみの保険料負担で実施

被保険者に関する事業

### ○雇用維持等のための事業主に対する助成金の支給

- ・雇用調整助成金：事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業等により、被保険者の雇用の維持を図った場合に、それに要した費用を助成するもの。

### ○事業主が行う教育訓練への支援

### ○公共職業訓練等の実施

- ・主として雇用保険受給者を対象に、職業訓練を実施

### ○若年者等を雇用する事業主に対する助成金の支給

- ・試行雇用奨励金：若年者等（被保険者であった者又は被保険者になろうとする者）を被保険者として雇用する場合に、助成。
- ・特定求職者雇用開発助成金：高齢者や障害者を被保険者として雇用する場合に、助成。

### ○若者等に対する就労支援

- ・フリーター等の正規雇用化支援

### ○非正規労働者等能力形成機会に恵まれなかった者の能力開発の支援

- ・ジョブ・カード制度：フリーター等に対し、きめ細かなキャリア・コンサルティング、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、企業からの評価結果等のジョブ・カードへのとりまとめを通じて、正社員への移行を支援するもの。

被保険者であった者に関する事業

被保険者になるうとする者に関する事業

## 雇用安定事業

### ○雇用維持等のための事業主に対する助成金の支給

- ・失業予防に努める事業主を支援(雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金)
- ・若年者や中高年齢者を試行雇用する事業主を支援(試行雇用奨励金)
- ・高齢者や障害者を雇用する事業主を支援(特定求職者雇用開発助成金)

### ○中高年齢者等再就職の緊要度が高い求職者に対する再就職支援

### ○若者や子育て女性に対する就労支援

- ・フリーター等の正規雇用化対策、マザーズハローワーク等における支援

## 能力開発事業

### ○公共職業訓練等の実施

### ○民間教育訓練機関を活用した職業訓練の推進

- ・専修学校等民間教育訓練機関に離職者訓練を委託して実施

### ○事業主が行う教育訓練への支援

### ○非正規労働者等能力開発機会に恵まれなかった者の能力開発の支援

- ・フリーター等に対し、職場実習等も組み合わせた実践的な訓練を実施



# 現行基金訓練受講者の属性

## ○ 訓練申込み時の雇用保険受給状況について

- ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者等 : 60.8%

※ 雇用保険受給終了者の受給終了からの期間

- ・ 1年未満 : 68.1%
- ・ 1年以上2年未満 : 14.5%

- ・ 雇用保険未加入者 : 39.1%

(例. 週所定労働時間20時間未満の者等)

うち、自営廃業、就業経験なしの者 : 7.2%

(雇用保険未加入者

のうち18.4%)

資料出所 職業能力開発局「基金訓練受講者向けアンケート調査」(平成22年2月時点調査)



平成22年の雇用保険法改正で、雇用保険の適用基準を「6か月以上雇用見込み」から「31日以上雇用見込み」に緩和(平成22年4月1日施行)。

これにより、雇用保険の被保険者が増加し、「雇用保険未加入者」の割合が減少して、「雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者等」の割合は高まると見込まれる。

# フランス・ドイツの制度

	失業保険制度			失業扶助制度
	給付額	給付期間	財源	
ドイツ	従前手取賃金の67% (扶養する子がない者は60%)	6~24か月 (年齢等により異なる)	労使負担保険料: 賃金の3.0%	○給付額 単身者の場合 359ユーロ ※パートナーがいる場合は年齢区分に応じて給付額が異なる。 ○給付期間 原則6ヶ月だが、更新可能で65歳まで実質無期限。 ○財源 国の一般財源(ただし、受給者に対する住居費及び暖房費は地方自治体の一般財源)
フランス	離職前賃金額や勤務形態に基づいて算定 離職前賃金の57.4%~75%	4~36か月 (年齢等により異なる)	労使負担保険料: 賃金の6.4%	○給付額 単身者の場合 454.2ユーロ ※世帯構成・収入に応じて給付額が異なる。 ○給付期間 原則6ヶ月だが、更新可能で60歳まで実質無期限。 ○財源 国の一般財源

資料出所: データブック国際労働比較2010

日本	離職前賃金の50~80%	3~12か月 (年齢等により異なる)	労使負担保険料: 賃金の1.2% 国庫負担: 1/4原則	—
----	--------------	-----------------------	------------------------------------	---

# 基金訓練による就職者の例

## 【例1 前職 外資系半導体メーカーSE(50代、男性)】

平成21年1月 リーマンショックによる企業買収が原因でリストラ(雇用保険失業給付受給)

平成21年11月 経験を生かす方向で数十社応募するも採用に至らず、訓練を希望

平成22年4月 「キャリア・コンサルタント養成科」を修了後、千葉県内でキャリア・コンサルタント関係業務に従事

## 【例2 前職 製造業検査業務(40代、女性)】

平成21年5月 7年間勤務していた会社をリストラで退職(雇用保険失業給付受給)

平成21年8月 数社応募するも決まらず、介護分野の訓練を希望

平成22年1月 「ホームヘルパー科」を修了後、ヘルパーの資格を取得。都内の老人保健施設において、介護関係業務に従事

## 【例3 前職 事務職(30代、派遣、女性)】

平成20年11月 3年ほど派遣で事務職をしていたが退職(雇用保険失業給付受給)

平成21年9月 子供を養う必要から正社員として安定した雇用を希望していたが見つからず、IT分野の訓練を希望

平成22年3月 「Webサイトデザインコース」を修了後、埼玉県内の会社において自社HP作成・メンテナンス業務に従事

## 【例4 前職 二輪車販売営業(20代、男性)】

平成20年11月 7ヶ月間営業をしていたが退職(被保険者期間が足りず、雇用保険失業給付は受けられず)

平成21年10月 自力で仕事を探すも見つからず、建設設計分野の訓練を希望

平成22年4月 「建設設計CAD科」を受講中に就職が決まり、神奈川県内の会社において給排水設備関係業務に従事

## 【例5 前職 電気工事アルバイト(20代、男性)】

平成21年頃 3年ほどアルバイトの仕事を続けていたが将来に不安を感じ退職

平成21年頃 介護分野の仕事に興味を持ち、面接会に参加するなど仕事を探すも、無資格・未経験では採用に至らず、訓練を希望

平成22年3月 「介護福祉サービス科」を修了後、ヘルパーの資格を取得。埼玉県内の特別養護老人ホームにおいて介護業務に従事

# 基金訓練受講者からの声

## 訓練・生活支援給付受給者からの声

- ・ 訓練・生活支援給付をもらいながら経理事務を学びました。これまでは派遣の仕事ばかりでしたが、正社員になることができました。(30代、女性、経理事務スタンダード科)
- ・ 訓練・生活支援給付のおかげで、3ヶ月の訓練も滞りなく無事に終了し、就職することができました。今回の経験を生かして、さらなる飛躍を目指したいと思います。(40代、男性、ITビジネス科)
- ・ 訓練・生活支援給付を受給して、安心して訓練を受講することが出来ました。訓練を受けていなかったら、この仕事は見つからなかったと思います。(50代、男性、キャリア・コンサルタント養成科)

## 基金訓練受講者からの声

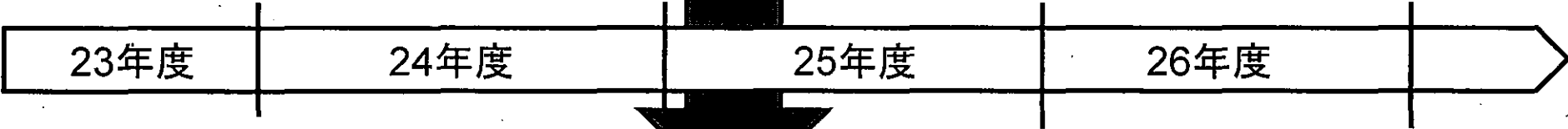
- ・ 訓練の受講前は不採用の連続だった希望の介護職に、資格を取得し再就職できました。300時間の講義のおかげで、授業で習ったことが現場でも役立っています。(20代、男性、介護福祉サービス科)
- ・ 3ヶ月の訓練で、医療事務、調剤事務、介護事務の3つの資格を取得できました。未経験の医療事務職に再就職することができました。(30代、女性、パソコン医療事務・調剤事務・介護事務科)

# 基金の残額の活用について(イメージ)

緊急人材育成・就職支援基金(緊急人材育成支援事業)残額

国庫返納

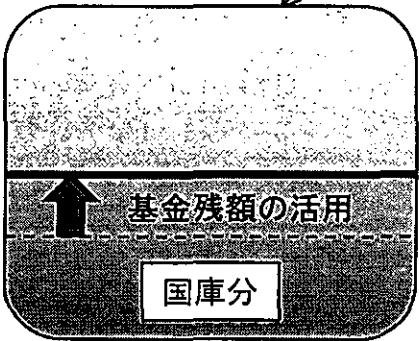
求職者支援制度の財源として繰入れ



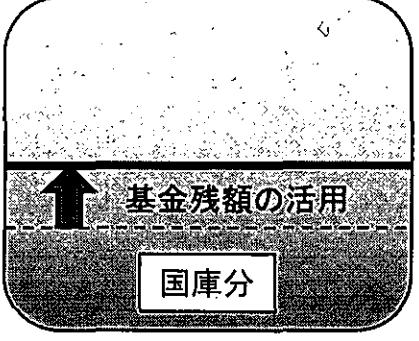
求職者支援制度の必要額



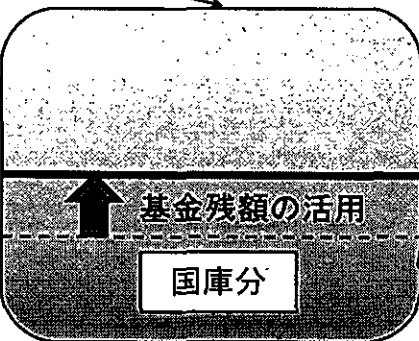
23年度必要分



24年度必要分



25年度必要分



26年度必要分

# 雇用勘定における積立金について

## 雇用保険の積立金とは

- 雇用保険の失業等給付に充てるための保険料については、単年度剰余が生じれば積立金に積み立て、不足する場合には、これを取り崩して給付に充てることとしている。

＝雇用保険の決算上の剰余として積み立てられる積立金は、全額労使折半の保険料

積立金残高：平成5年度 約4兆7,500億円 平成14年度 約4,100億円 平成22年度(予算) 約4兆2,300億円

- 雇用保険は、景気・雇用情勢の変動に支出水準が大きく影響されることから、雇用情勢が悪化した際にも安定した給付を行うため積立金は不可欠。

## 特別会計に関する法律

第103条 1～2(略)

- 3 雇用勘定において、毎会計年度の歳入額(雇用安定事業及び能力開発事業に係る歳入額(次条第三項及び第四項において「二事業費充当歳入額」という。)を控除した残りの額とする。)から当該年度の歳出額(雇用安定事業及び能力開発事業に係る歳出額(次条第三項及び第四項において「二事業費充当歳出額」という。)を控除した残りの額とする。)を控除して剰余がある場合には、当該剰余のうち、雇用保険事業の失業等給付費に充てるために必要な金額を、積立金として積み立てるものとする。
- 4 雇用勘定において、毎会計年度の前項に規定する歳入額から当該年度の同項に規定する歳出額を控除して不足がある場合その他政令で定める場合には、政令で定めるところにより、同勘定の積立金から補足するものとする。
- 5 労災勘定又は雇用勘定の積立金は、労災保険事業の保険給付費及び社会復帰促進等事業費又は雇用保険事業の失業等給付費並びに第二条第三項の規定による当該各勘定からの徴収勘定への繰入金(労働保険料の返還金の財源に充てるための額に相当する額の繰入金に限る。)を支弁するために必要がある場合には、予算で定める金額を限り、当該各勘定の歳入に繰り入れることができる。

# 求職者支援制度の適正実施について(案)

(雇用保険の附帯事業として実施する場合)

求職者支援制度は、雇用保険の財政状況等を踏まえた、適正な規模での実施が必要

## 考えられる案

### 【第1案】

積立金にかかる弾力倍率が1倍を下回る場合(=保険料率引上げがあり得る場合)

求職者支援制度における給付等を見直す

### 【第2案】

積立金の額をモノサシとして、事業規模を管理する

労使の負担を積立金の一定額以下とする  
(例えば、積立金の10%に相当する額(750億円を上回る場合は750億円)を上限とする  
など)

※第1案と第2案の併用も考えられる

## 緊急人材育成支援事業の訓練・給付に要する1人当たりの費用

1. 訓練奨励金が6万円である訓練コースを受講する者(受講者の89.7%)  
 (職業横断的スキル習得訓練コース、新規成長・雇用吸収分野等訓練コース(実践演習コース))

	訓練奨励金	訓練・生活支援給付	平均訓練期間	計
扶養家族を有する者	6万円	12万円	3.4か月	61.2万円
上記以外の者		10万円		54.4万円
給付を受給しない者		0万円		20.4万円

2. 訓練奨励金が10万円である訓練コースを受講する者(受講者の10.3%)  
 (新規成長・雇用吸収分野等訓練コース(基礎演習コース)、社会的事業者等訓練コース)

	訓練奨励金	訓練・生活支援給付	平均訓練期間	計
扶養家族を有する者	10万円	12万円	5.9か月	129.8万円
上記以外の者		10万円		118.0万円
給付を受給しない者		0万円		59.0万円

※ いずれの場合も新規訓練設定奨励金は除いている。  
 ※ 基金訓練全体の平均訓練期間は3.7ヶ月。  
 ※ 平成22年12月28日現在。



(参考)

平成 22 年 12 月 28 日  
第 71 回雇用保険部会資料

資料

No. 1 - 2

財源について

# 雇用保険の附帯事業について

## 雇用保険制度

失業を保険事故とし、その場合に必要な給付を行うこと等により、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進することが主たる目的

## 附帯事業

- 保険事故である失業を予防し、その減少に資するもの
- 安定した就職を促進し、失業を減少させるもの

等、雇用保険受給者を減らし、被保険者を増加させ、雇用保険財政に資する事業を実施

現行：雇用保険二事業（雇用安定事業、能力開発事業）を実施  
※事業主のみの負担

# 求職者支援制度のメリット

- 求職者が訓練を受講し、技能を身につける等によって、安定した就職につながり、
  - 被保険者となった後、失業しにくくなる
  - 離職しても能力があるため、再就職しやすくなる
  
- 使用者が、技能の向上した人材を確保しやすくなる

# 現行基金訓練受講者の属性

## ○ 訓練申込み時の雇用保険受給状況について

- ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者等 :60.8%

※ 雇用保険受給終了者の受給終了からの期間

- ・ 1年未満 :68.1%
- ・ 1年以上2年未満 :14.5%

- ・ 雇用保険未加入者 :39.1%

(例. 週所定労働時間20時間未満の者等)

うち、自営廃業、就業経験なしの者 : 7.2%

(雇用保険未加入者  
のうち18.4%)

資料出所 職業能力開発局「基金訓練受講者向けアンケート調査」(平成22年2月時点調査)



平成22年の雇用保険法改正で、雇用保険の適用基準を「6か月以上雇用見込み」から「31日以上雇用見込み」に緩和(平成22年4月1日施行)。

これにより、雇用保険の被保険者が増加し、「雇用保険未加入者」の割合が減少して、「雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者等」の割合は高まると見込まれる。

# 基金訓練による就職者の例

## 【例1 前職 外資系半導体メーカーSE(50代、男性)】

平成21年1月 リーマンショックによる企業買収が原因でリストラ(雇用保険失業給付受給)

平成21年11月 経験を生かす方向で数十社応募するも採用に至らず、訓練を希望

平成22年4月 「キャリア・コンサルタント養成科」を修了後、千葉県内でキャリア・コンサルタント関係業務に従事

## 【例2 前職 製造業検査業務(40代、女性)】

平成21年5月 7年間勤務していた会社をリストラで退職(雇用保険失業給付受給)

平成21年8月 数社応募するも決まらず、介護分野の訓練を希望

平成22年1月 「ホームヘルパー科」を修了後、ヘルパーの資格を取得。都内の老人保健施設において、介護関係業務に従事

## 【例3 前職 事務職(30代、派遣、女性)】

平成20年11月 3年ほど派遣で事務職をしていたが退職(雇用保険失業給付受給)

平成21年9月 子供を養う必要から正社員として安定した雇用を希望していたが見つからず、IT分野の訓練を希望

平成22年3月 「Webサイトデザインコース」を修了後、埼玉県内の会社において自社HP作成・メンテナンス業務に従事

## 【例4 前職 二輪車販売営業(20代、男性)】

平成20年11月 7ヶ月間営業をしていたが退職(被保険者期間が足りず、雇用保険失業給付は受けられず)

平成21年10月 自力で仕事を探すも見つからず、建設設計分野の訓練を希望

平成22年4月 「建設設計CAD科」を受講中に就職が決まり、神奈川県内の会社において給排水設備関係業務に従事

## 【例5 前職 電気工事アルバイト(20代、男性)】

平成21年頃 3年ほどアルバイトの仕事を続けていたが将来に不安を感じ退職

平成21年頃 介護分野の仕事に興味を持ち、面接会に参加するなど仕事を探すも、無資格・未経験では採用に至らず、訓練を希望

平成22年3月 「介護福祉サービス科」を修了後、ヘルパーの資格を取得。埼玉県内の特別養護老人ホームにおいて介護業務に従事

(参考)

平成 22 年 12 月 22 日  
第 70 回雇用保険部会資料

資料

No. 1 - 2

財源について

## 財源について

※3大臣合意を受けて、事務局が  
たたき台として整理した資料

- 求職者支援制度については、雇用保険を受給できない求職者が安定的な職業に就けるよう、国が相当の負担をしてしかるべきである。
- 同時に、安定的な雇用の実現やそれを通じた企業の活力の維持・向上は、労働者及び使用者全体に関わる課題であることから、求職者支援制度について労使が果たすべき役割について、ご議論いただきたい。
- 基金事業の実施状況（事業の対象者の半数以上は雇用保険の被保険者であった者であって、自営廃業者等これまで雇用関係になかった者は1割弱に過ぎない）を踏まえ、国による負担を主軸としつつ、労使の共助の観点も取り入れた制度とすることについて、早急に制度を創設する現実的な選択肢として、ご議論いただきたい。
- 以上の点に鑑み、求職者支援制度は、国に相当の一般財源の拠出を求めることを大前提とした雇用保険の附帯事業として位置づけ、国庫負担割合は、制度の趣旨・目的に鑑み、少なくとも半分は国の負担とし、国庫が1/2、労使がそれぞれ1/4ずつを負担することを原則とすることについて、ご議論いただきたい。
- 雇用保険の附帯事業として位置づけられる求職者支援制度についても、当面、雇用保険の国庫負担の暫定措置が適用されることはやむを得ないが、できるだけ速やかに暫定措置の廃止を行うこととしたい。
- 求職者支援制度は、基金事業を恒久化するものであることに鑑み、基金事業の終了後において、基金の残額は、求職者支援制度の財源として活用することとしたい。

# 現行基金事業における訓練受講者の属性

## ○ 訓練申込み時の雇用保険受給状況について

・ 雇用保険の受給資格要件を満たさなかった者・受給終了者等 :60.8%

・ 雇用保険未加入者 :39.1%

(例. 週所定労働時間20時間未満の者等)

うち、離職理由が自営廃業、就業経験なしの者

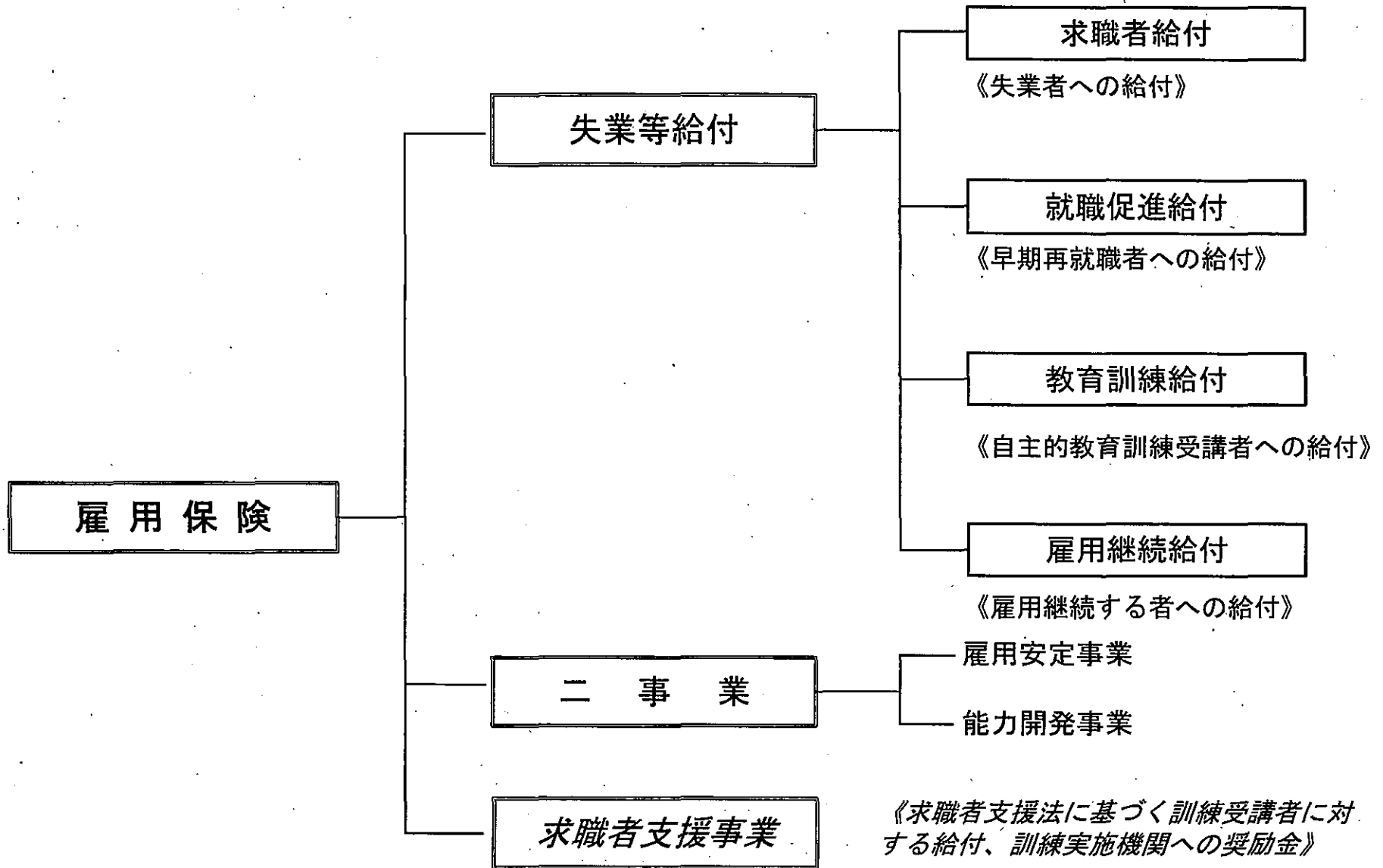
うち18.4%

(全体の7.2%)

資料出所 職業能力開発局「基金訓練受講者向けアンケート調査」



# 雇用保険の附帯事業としての求職者支援制度の位置付け(案)



財源

- ・ 国庫負担
- ・ 労使折半負担

## 平成 23 年度予算における求職者支援制度及び雇用保険国庫負担の本則復帰の取扱いについて

1. 求職者支援制度については、以下の方針に沿って、所要額を平成 23 年度予算に計上するとともに、所要の法律案を次期通常国会に提出する。
  - (1) 求職者支援制度は雇用保険制度の附帯事業として位置付ける。
  - (2) 生活給付の額については、現行の緊急人材育成支援事業との継続性や現下の厳しい雇用失業情勢も踏まえ、制度創設時には月 10 万円とする。
  - (3) 国庫負担は、生活給付については給付額の 2 分の 1 とする。職業訓練については、生活給付に係る負担割合との均衡を失しないよう配慮するものとする。
  - (4) 求職者支援制度に係る国庫負担については、失業等給付に係る国庫負担の暫定措置を適用する。
  - (5) なお、仮に、緊急人材育成支援事業の終了後において、緊急人材育成・就職支援基金に残額（当該事業の実施のためのものに限る）が生じた場合には、求職者支援制度が、実質的に当該事業を恒久化するものであることに鑑み、当該残額を求職者支援制度の財源として活用する。

2. 雇用保険国庫負担の本則復帰については、平成 23 年度においては実施しないが、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする。

平成 22 年 12 月 17 日

