

# 雇用保険制度関係資料



## 雇用保険部会報告

### 第1 雇用保険制度等の見直しの背景

- 現在の雇用情勢は、着実に改善が進み（平成28年10月の有効求人倍率1.40倍、完全失業率3.0%）、基本手当の受給者実人員は減少傾向となっており、平成27年度は44万人まで減少している。
- そのような状況の中、リーマンショック時に創設された暫定措置については平成28年度末で期限を迎えることになっており、平成27年12月25日付け雇用保険部会報告（以下「平成27年部会報告」という。）や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28年3月29日参議院厚生労働委員会）において、暫定措置の取扱いについての検討が求められている。
- また、雇用情勢が着実に改善し、平成27年度末の積立金残高が過去最高、雇用安定資金残高が過去最高に近い水準となっている中、未来への投資を実現する経済対策（平成28年8月2日閣議決定）において「アベノミクスの成果等により、雇用情勢が安定的に推移していること等を踏まえ、雇用保険料や国庫負担の時限的な引下げ等について、必要な検討を経て、成案を得、平成29年度（2017年度）から実現する」ことが盛り込まれている。
- こうした状況を踏まえ、平成27年部会報告において引き続き検討すべきとされた事項をはじめ、雇用保険制度全般について議論を進めてきたところであり、以下のとおり見直しの方向について結論を得たものである。

### 第2 雇用保険制度等の見直しの方向

#### 1 基本手当の水準及び平成28年度末までの暫定措置について

##### （1）賃金日額

- 賃金日額の水準については、平成23年の法改正において定められた額を、毎年、毎月勤労統計調査による平均給与額の変化率に応じて自動変更してきた。しかしながら、最低賃金の引上げが図られる一方で、下限額は自動変更により

低下してきた結果、下限額が最低賃金を下回る状態となったことから、同様の状態となった平成 23 年と同様、下限額の見直しと併せて上限額等を見直すべきである。

- 具体的には、最新の賃金分布を踏まえ、法定の額を以下の通り見直すべきである。

※括弧内の数値は、平成 28 年 8 月 1 日から適用されている現在の上限額、下限額等である。

|                         | 30 歳未満              | 30 歳以上<br>45 歳未満    | 45 歳以上<br>60 歳未満    | 60 歳以上<br>65 歳未満    |
|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 上限額                     | 13,370 円 (12,740 円) | 14,850 円 (14,150 円) | 16,340 円 (15,550 円) | 15,590 円 (14,860 円) |
| 屈折点(給付率が 50%又は 45%となる点) | 12,090 円(11,610 円)  |                     |                     | 10,880 円(10,460 円)  |
| 屈折点(給付率が 80%となる点)       | 4,920 円(4,580 円)    |                     |                     |                     |
| 下限額                     | 2,460 円(2,290 円)    |                     |                     |                     |

- また、下限額については、最低賃金との逆転現象が生じないように、自動改定された下限額と最低賃金額（全国加重平均）を元に計算された賃金日額とを比較し、最低賃金額を元に計算された賃金日額が上回る場合には、これを下限額とすることとすべきである。

## （２）暫定措置について

- 以下の失業等給付の暫定措置については、その期限が平成 28 年度末までとなっている。
- ・ 個別延長給付
  - ・ 雇止め等により離職した有期契約労働者等の給付日数の充実
  - ・ 常用就職支度手当の支給対象者の追加

- 暫定措置は、厳しい雇用情勢下で措置されたものであり、現在の雇用情勢を踏まえ、期限をもって一旦終了すべきである。その上で、暫定措置が終了になった場合の影響を踏まえ、必要な措置を改めて行うべきである。

### (3) 給付日数について

- 特定受給資格者の所定給付日数内での就職率をみると、被保険者であった期間が1年以上5年未満である30歳以上35歳未満、35歳以上45歳未満の層では、他の層と比べて低くなっている。そこで、特定受給資格者以外の給付（所定給付日数、給付制限）についても見直すべきである旨の意見があったが、被保険者であった期間が1年以上5年未満である30歳以上35歳未満の特定受給資格者について、30日（拡充後120日）、35歳以上45歳未満については60日（拡充後150日）、所定給付日数を拡充すべきである。
- 雇止めにより離職し、特定理由離職者として位置づけられた有期契約労働者は減少傾向にあるものの、一定程度存在していることを踏まえ、暫定的に5年間特定受給資格者として扱うこととすべきである。なお、労働者代表委員からは暫定措置ではなく、恒久化すべきとの意見があった。
- 急激な雇用情勢の悪化や、震災等の事態に対しては、これまで個別延長給付を活用して支援を行ってきた。これらの事態には引き続き対応することが必要であることから、個別の必要な事情に応じて所定給付日数を延長できるようにすべきである。具体的にはこれまでの個別延長給付の例を踏まえ、以下の措置を講ずるべきである。
  - ・ リーマンショックのような雇用情勢の悪化が生じた場合に、雇用情勢が厳しい地域の求職者の再就職を支援するため、特定受給資格者等について60日の所定給付日数の延長が可能となるようにすべきである。一方で、雇用情勢の悪化については、今後もどのように推移するのか見極める必要があることから5年間の暫定措置とすることが適当である。なお、指定地域については、現在、大規模な商業圏に隣接するベッドタウンを含む地域も含まれているが、当該地域の求人・求職活動の実態に合わせた指定要件となるようにすべきである。
  - ・ 震災による倒産・解雇等による離職者・休業者について60日の所定給付日数

の延長が可能となるようにすべきである。また、東日本大震災、熊本地震のような特に大きな災害の被災地域（激甚災害に指定された災害を受けた地域で一定の要件を満たす地域）については、従来、広域延長給付により措置してきた給付延長に代わる措置として、120 日の所定給付日数の延長が可能となるようにすべきである。

- ・「病気の治療と仕事の両立」が重要な課題となっていることから、難病等病気の治療を図りながら求職活動をする等の特定受給資格者等について、60 日の所定給付日数の延長が可能となるようにすべきである。

## 2 就職促進給付について

### (1) 再就職手当について

- 再就職手当については、早期再就職が促進されるように、今後施行される内容も含めた十分な周知を図るとともに、施行状況をしっかり把握すべきである。

### (2) 移転費及び広域求職活動費について

- UIJ ターンを希望する者を支援する観点からは、公共職業安定所及び職業紹介事業者又は特定地方公共団体が連携して広域にわたる職業紹介を進め、住居移転を伴うような就職も積極的に支援することが重要であり、職業紹介事業者又は特定地方公共団体による紹介により住居又は居所を変更する必要がある場合も移転費の対象とすべきである。その際には、求職者の保護や適正な給付の確保の観点から、公共職業安定所との連携に適さない職業紹介事業者については対象から除外すべきである。なお、その施行状況については、適時把握することが必要である。
- 移転費及び広域求職活動費は、給付制限期間内には支給されないこととなっているが、広域での求職活動を促進し、早期の再就職を実現する観点から給付制限期間内であっても支給できるようにすべきである。また、求人に応募しようとする者が広域求職活動費の対象である場合に、ハローワークの窓口において当該求人事業主にこのことを知らせる等広域求職活動費の利用が促進されるよう運用の改善を図るべきである。

### 3 教育訓練給付について

- 労働力人口が減少する中、我が国が成長するためには、労働者の職業能力の開発、向上に取り組むことが重要である。
- 労働者の自己啓発を支援する仕組みとして教育訓練給付があるが、中長期的なキャリア形成を支援する専門実践教育訓練給付については、未だ受給者が少ない状況にある。このことから、利用が促進されるよう周知を図るとともに、専門実践教育訓練給付の給付率について、40%から 50%に、上限額について 32 万円から 40 万円に引上げ、集中的に支援すべきである。
- あわせて、専門実践教育訓練を受講している 45 歳未満の若年離職者に支給される教育訓練支援給付金について、支給額を基本手当の 50%から 80%に引き上げるとともに、平成 30 年度末までの暫定措置を平成 33 年度末まで延長すべきである。
- なお、雇用保険制度は、失業に際して生活の安定を図りつつ、再就職に向けた支援を行うことを最も基本的な目的としているものであることに鑑みれば、基本手当等の求職者給付が本来の趣旨に沿って十分かつ確実に行われることが最優先であり、その枠組みの中で教育訓練給付等について考えられるべきである。したがって、現在、働き方改革を強力に進めていくとの政府方針や、良好な雇用失業情勢、安定した雇用保険財政といった環境の中で教育訓練給付の拡充を行うことは考え得る。

その際、雇用保険制度本来の役割やその置かれた状況に鑑み、教育訓練給付の実施状況について定期的に把握し、その状況に応じて適切な時期に見直すことが適当である。
- 専門実践教育訓練給付は中長期的なキャリア形成を支援するとの観点から、就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の職業訓練、その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練を対象訓練とし、それに対応して長期間で高額の給付を行うこととしたもので、その給付水準等を踏まえ、2 回目以降に専門実践教育訓練給付を受けるために必要な期間（支給要件期間）を 10

年と設定したものである。しかしながら、短期間でレベルアップしていく必要がある分野があるとの指摘もあることから、給付が過大になることがないように、10年間の給付総額は168万円としつつ、支給要件期間を10年から3年に短縮することが考えられる。

その際、安易な教育訓練の受講や濫給を防止するため、複数回目の専門実践教育訓練の必要性、対象訓練の適正性を確認する運用を行うべきである。

- 出産、育児等と仕事の両立については、離職せずに継続して働くことができるようにすることが必要であるが、仕事を一時的に離れる方に対しては、できるだけ早期に職場復帰してキャリアアップを続けることができるようにすることが重要である。こうしたことを進めるため、これまでも取組が続けられてきたが、今後も一層取り組んでいくことが求められる。しかしながら、出産、育児等により、離職後にすぐに教育訓練を受講することが難しい場合があり、離職後一旦は育児等のため就職活動を中断したものの、その後再就職をしようとする場合にはより教育訓練が必要となる場合も多いと考えられることから、出産、育児等により、離職後1年間に教育訓練が受けられない場合に延長できる教育訓練給付が受給できる期間（適用対象期間）を離職後10年（現行4年）まで延長し、離職後、出産、育児等でブランクがあっても、能力を向上させ、再就職を実現できるようにすることも考えられる。

#### 4 育児休業給付について

- 育児休業制度については、労働政策審議会雇用均等分科会において、育児休業の延長期間を最長2歳とする報告書がとりまとめられたところであり、育児休業給付についても、これを踏まえて対処すべきである。

#### 5 財政運営について

- 雇用保険は失業に対する必要不可欠なセーフティネットとして、労使が負担する保険料と国庫負担により運営されるものであり、将来にわたって安定的な運営を確保し、予期せぬ景気変動に伴う雇用情勢の悪化が生じたとしても十分対応できるものとしておくことが最も重要である。これが保障されることを前提に、経済対策等各般の指摘にどのように対応しうるのかを検討すべきものとする。



## (1) 雇用保険料率について

- その上で、平成 27 年部会報告にあるとおり、平成 28 年度より、基本となる失業等給付に係る保険料率について 12/1,000 に引き下げられているところである。一方で、引き続き雇用情勢の改善が進み、平成 27 年度末の積立金残高が 6 兆 4,260 億円となり、必要な水準の目安である弾力倍率 2 を大きく上回ることになっていることから、安定的な運営が維持されうると見込まれる 3 年間に限り、雇用保険料率を 2/1,000 引き下げ、労使の負担軽減を行うべきである。

なお、積立金の水準については、予期せぬ雇用情勢の変動に備え、一定程度確保しておくことが必須である。今般の 3 年間限定の雇用保険料率引下げの結果、弾力倍率は 2 程度となることが見込まれており、過去の財政状況を鑑みれば、これを 1 つの目安として今後も考えていくべきものとする。

## (2) 国庫負担について

- 雇用保険制度において失業等給付に係る費用の一部を国庫により負担しているのは、雇用保険の保険事故である失業は、政府の経済対策・雇用対策とも関係が深く、政府もその責任を担うべきであるとの考えによるものであり、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。そして全廃でなくとも国庫負担について変更を加え、その低下につながるような場合も、国の責任の観点から合理的かつ十分な説明が求められることは当然である。

現在、失業等給付に係る国庫負担は、平成 19 年度から暫定措置として法律の本則の 55%とされているが、これについては平成 27 年部会報告において「求職者支援制度に係る財源を含め、雇用保険法附則第 15 条の「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」との規定に基づく措置を講ずるべきである。」としたところである。

国会においても、「失業が政府の経済対策及び雇用対策とも関係が深いことに鑑み、政府の責任として、雇用保険法附則第 15 条の規定に基づき雇用保険の国庫負担に関する暫定措置を早期に廃止し、本則に戻すこと。」と決議されている。

今回の本部会においても、改めて上記と同様の意見が示されたところである。

- 基本的には、この考え方に立つべきものであり、国庫負担のあり方や水準を積立金の残高が一定あることのみをもって議論すべきものではないが、過去保

陰料率とあわせて国庫負担についても一定軽減してきた例があることも踏まえ、未来への投資を実現する経済対策において「アベノミクスの成果等により、雇用情勢が安定的に推移していること等を踏まえ、雇用保険料や国庫負担の時限的な引下げ等について、必要な検討を経て、成案を得、平成 29 年度（2017 年度）から実現する」とされていることを考慮し、国庫負担について、3 年間に厳に限定し、法律上もそれを明記した上で、本来負担すべき額の 10%に相当する額とすることもやむを得ない。

- なお、求職者支援制度についても、これまでの経緯に鑑みれば同様の扱いとなることもやむを得ないが、そもそも求職者支援制度は全額一般財源で措置すべきものであり、政府は引き続き一般財源確保の努力を行っていくべきである。
- これらを実施するとしても、国庫負担を速やかに本則に戻すべきであるとの考え方が変わるものではない。労使双方からも平成 32 年度からの国庫負担の本則復帰の実現について、改めて意見が示された。これらのことから、雇用保険法附則第 15 条を踏まえ、平成 32 年度以降、安定した財源を確保した上で法附則第 13 条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止することを、改めて法律に規定すべきである。

### （3）雇用保険二事業の財政運営等について

- 雇用保険二事業に関しては、雇用情勢の改善等に伴う継続的な収支改善傾向により、平成 27 年度末の雇用安定資金残高は 1 兆 584 億円となっており、弾力倍率は 1.5 倍を上回ることから、平成 29 年度の雇用保険料率については、3/1,000 に引き下がることとなるが、引き続き効率的な制度運営に努めていくべきである。
- 雇用保険二事業は、雇用保険の附帯事業として、失業の予防、雇用機会の増大、能力開発・向上に資するもので、事業主の共同連帯により対応することが適当なものを実施するものである。こうした事業の性格からは、生産性が高まることは、より長期の雇用の安定や的確な職業能力開発の実施に資するとの視点もあることから、こうした視点を明らかにしておくことが考えられる。

## 6 その他

### (1) マルチジョブホルダー等雇用保険の適用のあり方について

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間 20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

### (2) 高年齢雇用継続給付について

- 高年齢雇用継続給付については、今後の高齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ、引き続き中長期的な観点から議論していくべきである。

### (3) 求職者支援制度について

- 実施状況の的確な把握を行い政策の有効性の検証に努めるとともに、雇用保険の給付とのバランスや費用負担のあり方も含め、安定した就職の実現に向けた支援について引き続き検討すべきである。