

雇用保険制度関係資料

適用事業及び被保険者について

○雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者が雇用される事業を強制適用事業としている。【法5】

○雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【法4 I】

<適用除外>【法6】

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ② 同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- ④ 日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）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
- ⑤ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑥ 昼間学生

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※2 日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者

※3 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの

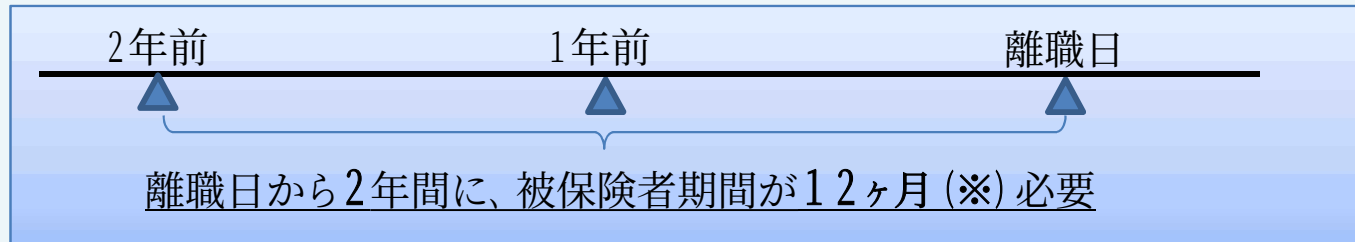
基本手当

基本手当【法13】

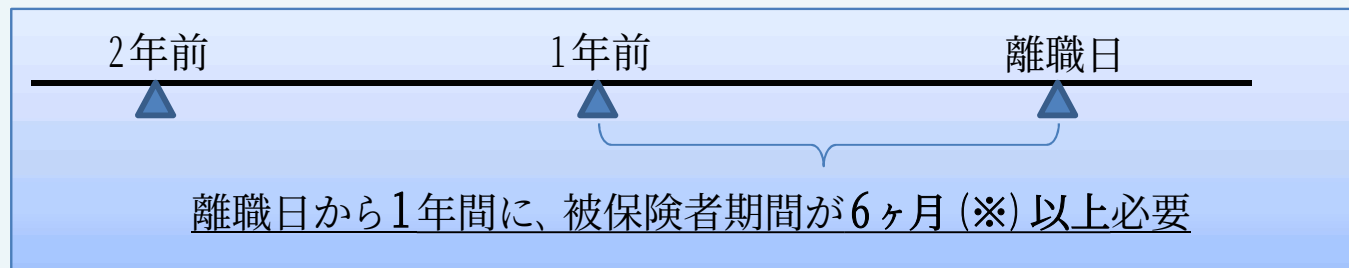
○一般被保険者が失業した際、(i)(ii)のいずれかに該当する場合に支給。

※ 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う。

(i) 一般被保険者が離職した場合



(ii) 倒産、解雇等による離職者又は有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者で、(i)の条件で受給資格を得られない場合



注) 「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」(法4Ⅲ)

※ 賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1月とし、11日未満である月は算入しない。(法14)

被保険者資格と被保険者期間との関係 <具体例>

○ 働き方の多様化等により、ある一定の場合に限り、被保険者資格を満たす所定労働時間で実際に働いている場合であっても、被保険者期間に算入されないような事例がある。

<10月>

日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
1	2 8hの労働	3	4 期間②	5	6 8hの労働	7
8	9 8hの労働	10	11 8hの労働	12	13 8hの労働	14
15	16 8hの労働	17 応当日	18	19	20 8hの労働 ①	21
22	23 8hの労働 ②	24	25 8hの労働 ③	26	27 8hの労働 ④	28
29	30 8hの労働 ⑤	31				



1日8時間労働を週2日と週3日で組み合わせ、1か月の所定労働時間が88時間と定められている労働者

一週間の所定労働時間が20時間以上であるため、**被保険者となる。**(※)

退職

受給資格確認へ

<11月>

日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
			1 期間①	2	3 8hの労働 ⑥	4
5	6 8hの労働 ⑦	7	8 8hの労働 ⑧	9	10 8hの労働 ⑨	11
12	13 8hの労働 ⑩	14	15	16	17 退職	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

期間①は賃金の支払いの基礎となった日数が11日未満であるため、**被保険者期間に算入されない**こととなる。

※ 所定労働時間が1か月単位で定められている場合は、1か月の労働時間に52分の12を乗じて得た時間を一週間の所定労働時間とする。このため、当該事例では8h×11日×12/52≒週所定労働時間20.3hとなる。

基本手当

○支給日額及び日数は、それぞれ離職前賃金や年齢、離職理由等によって変わる。

$$\text{基本手当日額} = \text{賃金日額} \times \text{給付率}$$

① 賃金日額の年齢別上限額（令和元年8月1日～）【法17】

年齢区分	賃金日額下限額	賃金日額上限額
30歳未満	2,500 円	13,630 円
30歳以上45歳未満		15,140 円
45歳以上60歳未満		16,670 円
60歳以上65歳未満		15,890 円

② 基本手当の給付率【法16】

（60歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,500 - 5,010 円	80%	2,000 - 4,008 円
5,010 - 12,330 円	80 - 50%	4,008 - 6,165 円
12,330 - 16,670 円	50%	6,165 - 8,335 円

（60歳以上65歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,500 - 5,010 円	80%	2,000 - 4,008 円
5,010 - 11,090 円	80 - 45%	4,008 - 4,990 円
11,090 - 15,890 円	45%	4,990 - 7,150 円

基本手当

③ 給付日数（原則）【法22,23】

(イ) 倒産、解雇等による離職者（(ハ)を除く）

被保険者であった 期間 区分	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		120日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満		150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

(ロ) 一般の離職者（(イ)又は(ハ)以外の者）

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

※ 有期労働契約が更新されなかったことによる離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、令和4年3月31日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

(ハ) 就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 期間 区分	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			

基本手当

④ 給付制限期間 【法32,33】

- (イ) 公共職業安定所の紹介する職業に就くことを拒んだとき又は公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けることを拒んだときは、拒んだ日から起算して1か月間は、基本手当を支給しない。
- (ロ) 正当な理由がなく公共職業安定所が行う職業指導を受けることを拒んだときは、その拒んだ日から起算して1か月を超えない範囲内において公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。
- (ハ) 自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇され、又は正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合は、待機の満了の日の翌日から起算して1か月以上3か月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。

- 例1）
- A事業所：所定労働時間14時間
 - B事業所：所定労働時間10時間
 - C事業所：所定労働時間5時間

の3事業所で勤務する65歳以上の労働者に対し、試行的に制度を導入した場合

＜適用の場面＞ ○ AとBを合算して20時間以上であるため、
申し出により適用



A事業所	週・所定14h
B事業所	週・所定10h
C事業所	週・所定5h



A事業所
を離職

＜給付の場面＞ ○ 合算して20時間を下回るため
高年齢求職者給付金を支給



A事業所	週・所定0h
B事業所	週・所定10h
C事業所	週・所定5h

○ 合算する事業所の数は、事業所の事務負担や意義に
照らして、2までとすることが考えられる。

○ 2事業所の所定労働時間を合算する場合でも、合算
対象となる個々の所定労働時間に一定の基準（下限）
を設けることが考えられる。

○ 給付については、高年齢被保険者（65歳以上の通常の
被保険者）と同様とし、高年齢求職者給付についてのみ、
1事業所を離職した場合でも給付を行う。

- 例2）
- A事業所：所定労働時間14時間
 - B事業所：所定労働時間10時間
 - C事業所：所定労働時間10時間

の3事業所で勤務する65歳以上の労働者に対し、試行的に制度を導入した場合

＜適用の場面＞ ○ AとBを合算して20時間以上であるため、
申し出により適用



A事業所	週・所定14h
B事業所	週・所定10h
C事業所	週・所定10h



A事業所
を離職

＜給付の場面＞ ○ BとCを合算して20時間以上
であるため、引き続き適用



A事業所	週・所定0h
B事業所	週・所定10h
C事業所	週・所定10h

高年齢求職者給付金の概要

65歳以上の適用

○ 65歳以上の被保険者



給付金の概要

高年齢被保険者が失業した場合において、離職の日前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、基本手当日額の一定日数分の一時金が支給される。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付金の額	基本手当日額の30日分	基本手当日額の50日分

高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付

基本手当を受給せずに雇用を継続する者に対して支給する「高年齢雇用継続基本給付金」と基本手当を受給した後再就職した者に対して支給する「高年齢再就職給付金」の二つの給付金がある。

① 支給対象者

(イ) 高年齢雇用継続基本給付金【法61】

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

(ロ) 高年齢再就職給付金【法61の2】

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者

- a 基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
- b 再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
- c 安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

② 給付額

60歳以後の各月の賃金の**15%**

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は
逓減した率【右図参照】

※賃金と給付の合計が月額36万3,359円を超える場合、超える額を減額

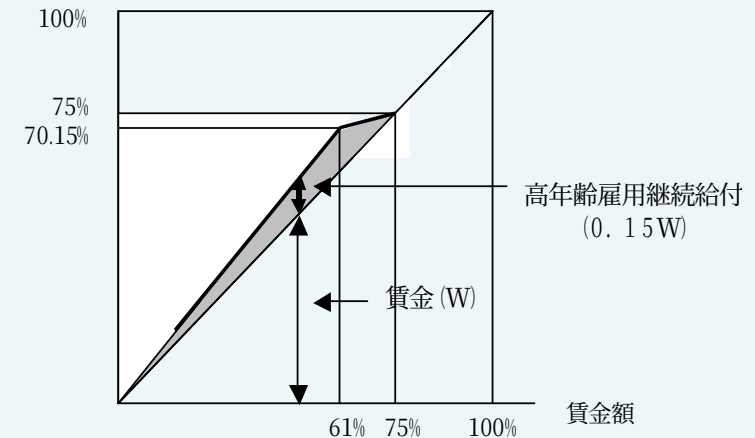
③ 支給期間

65歳に達するまでの期間

※①(ロ)は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間)

(注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。

賃金額+給付額



(注) パーセンテージは60歳時点の賃金に対する割合である。

・高年齢雇用継続給付 初回受給者数 172,135人 (H30年度)

(参考) 主な制度変遷	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80～85%：給付額は逓減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15～75%：給付額は逓減 ・75%以上：支給しない

高年齢雇用継続給付の支給状況

【年度別】

(単位：人、千円、%)

	初回受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成21年度	222,292	11.3	142,429,168	14.1
平成22年度	199,369	△10.3	154,719,011	8.6
平成23年度	195,503	△1.9	171,147,002	10.6
平成24年度	188,726	△3.5	174,502,765	2.0
平成25年度	180,330	△4.4	173,355,454	△0.7
平成26年度	178,165	△1.2	173,713,743	0.2
平成27年度	178,861	0.4	172,446,776	△0.7
平成28年度	173,824	△2.8	171,905,109	△0.3
平成29年度	168,816	△2.9	174,545,829	1.5
平成30年度	172,135	2.0	176,890,376	1.3

(注1)各年度の数値は、年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

【月別】

(単位：人、千円、%)

	初回受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
平成29年11月	12,263	3.1	15,524,508	4.8
12月	11,153	△ 7.7	14,325,716	4.8
平成30年1月	10,064	△ 7.2	15,185,048	3.1
2月	10,140	△ 6.8	14,087,491	3.5
3月	13,109	△ 1.6	15,420,879	3.4
4月	11,378	0.7	13,575,997	3.6
5月	19,528	△ 0.4	15,047,362	3.2
6月	25,325	△ 0.1	14,510,030	4.6
7月	19,611	5.0	15,531,292	3.9
8月	12,222	△ 4.7	14,553,283	5.0
9月	11,451	△ 7.2	14,894,721	△ 1.9
10月	11,353	△ 5.3	14,765,161	2.1
11月	12,758	4.0	15,305,215	△ 1.4
12月	12,320	10.5	14,213,738	△ 0.8
平成31年1月	10,929	8.6	15,031,735	△ 1.0
2月	11,590	14.3	14,210,282	0.9
3月	13,670	4.3	15,251,562	△ 1.1
4月	12,265	7.8	13,458,558	△ 0.9
令和元年5月	19,956	2.2	15,294,377	1.6
6月	26,186	3.4	14,558,919	0.3
7月	20,758	5.8	15,844,080	2.0
8月	12,276	0.4	14,480,950	△ 0.5
9月	11,491	0.3	15,356,643	3.1
10月	11,006	△ 3.1	14,591,911	△ 1.2

高年齢雇用継続給付等に関する過去の主な意見①

雇用保険部会報告書（平成19年1月9日）

- 高年齢雇用継続給付については、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とし、激変を避ける観点から、その後段階的に廃止すべきである（同年度までに60歳に達した者を対象とする。）。

雇用保険部会報告書（平成21年12月28日）

- 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とすべきこととされているが、60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方を改めて検討すべき

雇用保険部会報告書（平成24年1月6日）

- 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、「原則として平成24年度までの措置」とすべきとされたが、平成21年12月28日の雇用保険部会報告においては、「60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方をあらためて検討すべき」とされた。
- 高年齢雇用継続給付については、制度の存在意義を問う意見がある一方で、制度の拡充等を図るべきという意見もある。
高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の義務年齢が平成25年度に65歳まで引き上げられるが、高年齢雇用継続給付は、実態として労使間で広く定着し、高年齢者の雇用促進に重要な役割を果たしているのが現状である。
- こうした現状を踏まえ、雇用と年金の接続に資する観点も考慮し、高年齢雇用継続給付は当面の間は存置することとし、今後の高齢者雇用の動向を注視しつつ、その在り方について改めて再検証すべきである。

高年齢雇用継続給付等に関する過去の主な意見②

雇用保険部会報告書（平成25年12月26日）

- 高年齢雇用継続給付及び65歳以上への対処については、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。

雇用保険部会報告書（平成27年12月25日）

- 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。

雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- 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。

育児休業給付及び介護休業給付

(b) 育児休業給付【法61の4】

① 支給対象者

1歳※1(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※2については最長で2歳に達するまで)未満の子を養育するため育児休業をした被保険者であって、育児休業開始前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある者

※1 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において、当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2か月。

※2 『一定の場合』とは、保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子の養育を行っている配偶者が死亡した場合 等

② 支給額

育児休業開始から6月までは休業開始時賃金の67%相当額、それ以降は休業開始前賃金の50%相当額を支給

※原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率を引上げ

※賃金と給付の合計額が休業開始時賃金日額の80%を超える場合は、超える額を減額

(c) 介護休業給付【法61の6】

① 支給対象者

家族の介護を行うため介護休業をした被保険者であって、介護休業開始前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある者

② 支給額

休業開始時賃金日額の67%相当額を支給

※賃金と給付の合計額が休業開始時賃金日額の80%を超える場合は、超える額を減額

・ 育児休業給付 初回受給者数 363,674人 (H30年度)
・ 介護休業給付 受給者数 18,531人 (H30年度)

育児休業給付の支給状況

【年度別】

(単位：人、千円)

【月別】

(単位：人、千円)

	初回受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成21年度	183,542	1,634	181,908	171,153,523	629,903	170,523,620
平成22年度	206,036	3,291	202,745	230,431,411	1,310,791	229,120,619
平成23年度	224,834	4,067	220,767	263,111,959	1,945,456	261,166,504
平成24年度	237,383	3,839	233,544	256,676,405	1,759,595	254,916,810
平成25年度	256,752	4,170	252,582	281,072,650	1,942,186	279,130,464
平成26年度	274,935	5,473	269,462	345,720,437	3,152,831	342,567,606
平成27年度	303,143	7,731	295,412	412,300,202	4,529,363	407,770,839
平成28年度	327,007	10,411	316,596	450,343,708	5,649,855	444,693,852
平成29年度	342,978	14,175	328,803	478,372,543	7,569,260	470,803,283
平成30年度	363,674	18,687	344,987	531,237,726	10,303,493	520,934,233

	初回受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成29年11月	29,471	1,120	28,351	38,663,163	624,020	38,039,143
12月	29,752	1,223	28,529	41,369,109	682,374	40,686,734
平成30年1月	29,614	1,233	28,381	42,288,238	674,567	41,613,671
2月	29,175	1,299	27,876	43,311,123	729,181	42,581,942
3月	32,363	1,593	30,770	49,202,039	810,084	48,391,956
4月	25,876	1,215	24,661	45,071,135	714,310	44,356,824
5月	28,947	1,316	27,631	50,013,995	760,555	49,253,440
6月	29,290	1,438	27,852	39,544,967	750,399	38,794,568
7月	29,066	1,479	27,587	37,861,173	755,314	37,105,859
8月	31,417	1,564	29,853	40,680,996	845,557	39,835,439
9月	27,406	1,471	25,935	35,755,361	787,229	34,968,132
10月	34,040	1,671	32,369	45,962,703	946,931	45,015,772
11月	31,893	1,470	30,423	43,499,002	863,221	42,635,781
12月	30,620	1,623	28,997	45,100,120	901,674	44,198,446
平成31年1月	32,616	1,719	30,897	48,626,682	984,175	47,642,506
2月	30,306	1,758	28,548	47,269,198	932,894	46,336,304
3月	32,197	1,963	30,234	51,852,395	1,061,234	50,791,161
4月	28,686	1,666	27,020	50,292,281	1,014,114	49,278,167
令和元年5月	29,715	1,576	28,139	54,022,185	1,007,440	53,014,745
6月	29,215	1,819	27,396	42,886,082	1,004,286	41,881,796
7月	31,795	2,118	29,677	43,138,443	1,075,413	42,063,030
8月	31,240	2,245	28,995	41,726,493	1,136,014	40,590,479
9月	29,956	2,328	27,628	40,074,999	1,142,404	38,932,594
10月	34,509	2,486	32,023	47,395,225	1,342,126	46,053,099

(注1)初回受給者数は、基本給付金（平成22年4月1日以降の育児休業開始より、職場復帰給付金と統合し、「育児休業給付金」として全額育児休業中に支給している。）に係る最初の支給を受けた者の数である。

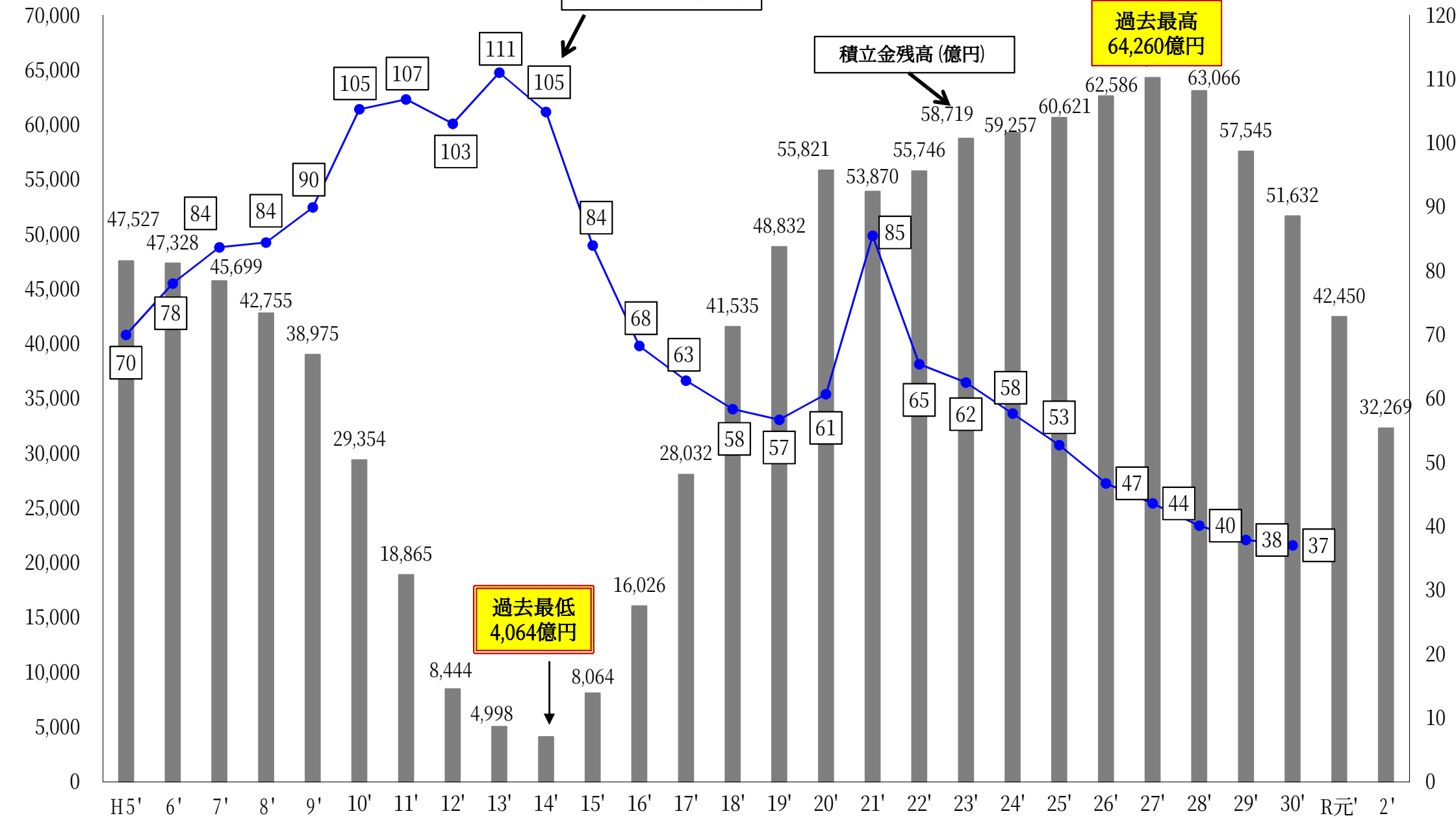
(注2)平成26年4月1日以降の育児休業開始より、給付率を育児休業開始から6月までは67%（それ以降は50%）に引き上げた。

(注3)支給金額は業務統計値である。

失業等給付に係る積立金残高及び受給者実人員の推移

積立金 (億円)

実人員 (万人)



補正予算案 予算案

(資料出所) 厚生労働省「雇用保険事業統計」、厚生労働省雇用保険課作成資料

雇用保険料及び国庫負担の推移

	失業保険 (昭22) (昭24) (昭27) (昭34) (昭35) (昭45)						雇用保険 (昭50) (昭53) (昭54) (昭56) (昭57) (昭61) (昭63) (平4) (平5) (平10) (平13) (平14) (平15) (平19) (平21) (平22) (平23) (注6) (平24) (平27) (平28) (平29) (令元)																					
雇 用 保 険 料 (注1)	$\frac{22}{1,000}$ $\frac{20}{1,000}$ $\frac{16}{1,000}$ → $\frac{14}{1,000}$ $\frac{13}{1,000}$						$\frac{13}{1,000}$ $\frac{13.5}{1,000}$ $\frac{14.5}{1,000}$ $\frac{14}{1,000}$ $\frac{14.5}{1,000}$ $\frac{14}{1,000}$ $\frac{14.5}{1,000}$ $\frac{12.5}{1,000}$ $\frac{11.5}{1,000}$ → $\frac{15.5}{1,000}$ $\frac{17.5}{1,000}$ $\frac{19.5}{1,000}$ $\frac{15}{1,000}$ $\frac{11}{1,000}$ $\frac{15.5}{1,000}$ → $\frac{13.5}{1,000}$ → $\frac{11}{1,000}$ $\frac{9}{1,000}$ →																					
	$\frac{22}{1,000}$ $\frac{20}{1,000}$ $\frac{16}{1,000}$ → $\frac{14}{1,000}$ $\frac{13}{1,000}$						$\frac{10}{1,000}$ → $\frac{11}{1,000}$ → $\frac{9}{1,000}$ $\frac{8}{1,000}$ → $\frac{12}{1,000}$ $\frac{14}{1,000}$ $\frac{16}{1,000}$ $\frac{12}{1,000}$ $\frac{8}{1,000}$ $\frac{12}{1,000}$ → $\frac{10}{1,000}$ → $\frac{8}{1,000}$ $\frac{6}{1,000}$ → (法改正) (弾力) (法改正) (法改正) (弾力) (法改正) (弾力) (法改正) (弾力) (法改正) (弾力) (法改正・弾力) (法改正・弾力) (法改正・弾力) (注7) (注8)																					
							$\frac{3.0}{1,000}$ $\frac{3.5}{1,000}$ → $\frac{3.0}{1,000}$ $\frac{3.5}{1,000}$ $\frac{3.0}{1,000}$ $\frac{3.5}{1,000}$ → $\frac{3.0}{1,000}$ → $\frac{3.5}{1,000}$ → $\frac{3.0}{1,000}$ → (法改正) (弾力) (弾力) (弾力) (弾力) (弾力) (弾力) (法改正)																					
失 業 等 給 付 保 険 料 率 (労使折半)	$\frac{22}{1,000}$ $\frac{20}{1,000}$ $\frac{16}{1,000}$ → $\frac{14}{1,000}$ $\frac{13}{1,000}$						$\frac{10}{1,000}$ → $\frac{11}{1,000}$ → $\frac{9}{1,000}$ $\frac{8}{1,000}$ → $\frac{12}{1,000}$ $\frac{14}{1,000}$ $\frac{16}{1,000}$ $\frac{12}{1,000}$ $\frac{8}{1,000}$ $\frac{12}{1,000}$ → $\frac{10}{1,000}$ → $\frac{8}{1,000}$ $\frac{6}{1,000}$ → (法改正) (弾力) (法改正) (法改正) (弾力) (法改正) (弾力) (法改正) (弾力) (法改正) (弾力) (法改正・弾力) (法改正・弾力) (法改正・弾力) (注7) (注8)																					
二事業 保 険 料 率 (使用者負担)							$\frac{3.0}{1,000}$ $\frac{3.5}{1,000}$ → $\frac{3.0}{1,000}$ $\frac{3.5}{1,000}$ $\frac{3.0}{1,000}$ $\frac{3.5}{1,000}$ → $\frac{3.0}{1,000}$ → $\frac{3.5}{1,000}$ → $\frac{3.0}{1,000}$ → (法改正) (弾力) (弾力) (弾力) (弾力) (弾力) (弾力) (法改正)																					
国庫負担率 (基本手当)	$\frac{1}{3}$ → $\frac{1}{4}$						$\frac{22.5\%}{(1/4 \times 0.9)}$ $\frac{20.0\%}{(1/4 \times 0.8)}$ $\frac{14.0\%}{(20.0\% \times 0.7)}$ $\frac{1}{4}$ → $\frac{13.75\%}{(1/4 \times 0.55)}$ → $\frac{2.5\%}{(1/4 \times 0.1)}$ → (注3, 5) (注8)																					

(注1) 農林水産業、清酒製造業及び建設業の失業等給付保険料率については労使双方1/1000ずつの上乗せがあり、また、建設業の二事業保険料率については、1/1000の上乗せがある。

(注2) 平成15年度法改正により、失業等給付の保険料率が16/1000とされたが、法律の附則により平成15年度及び16年度は暫定的に14/1000とされた。

(注3) 平成4年度～平成12年度、平成19年度～の国庫負担は、「当分の間」の措置として、本来の国庫負担の所要額に一定の率（H4年度0.9、H5～9年度0.8、H10～12年度0.56、H19年度～0.55）を乗じて得た額とされた。

(注4) 平成21年度の1年間に限り暫定的に引下げ。

(注5) 平成21年度二次補正において、3500億円を追加投入。

(注6) 平成23年法改正により、失業等給付に係る法定の保険料率を平成24年度より14/1000に引き下げることとされた。また、国庫負担については、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暫定措置を廃止するものとするとされた。

(注7) 平成28年法改正により、失業等給付に係る法定の保険料率を平成28年度より12/1000に引き下げることとされた。

(注8) 平成29年法改正により、失業等給付に係る法定の保険料率を平成29年度から令和元年度まで10/1000に引き下げることとされ、平成29年度から令和元年度まで国庫負担の額は本来の額の10%とされている。

○ 経済財政運営と改革の基本方針2019 (令和元年6月21日閣議決定) (抄)

第3章 経済再生と財政健全化の好循環

2. 経済・財政一体改革の推進等

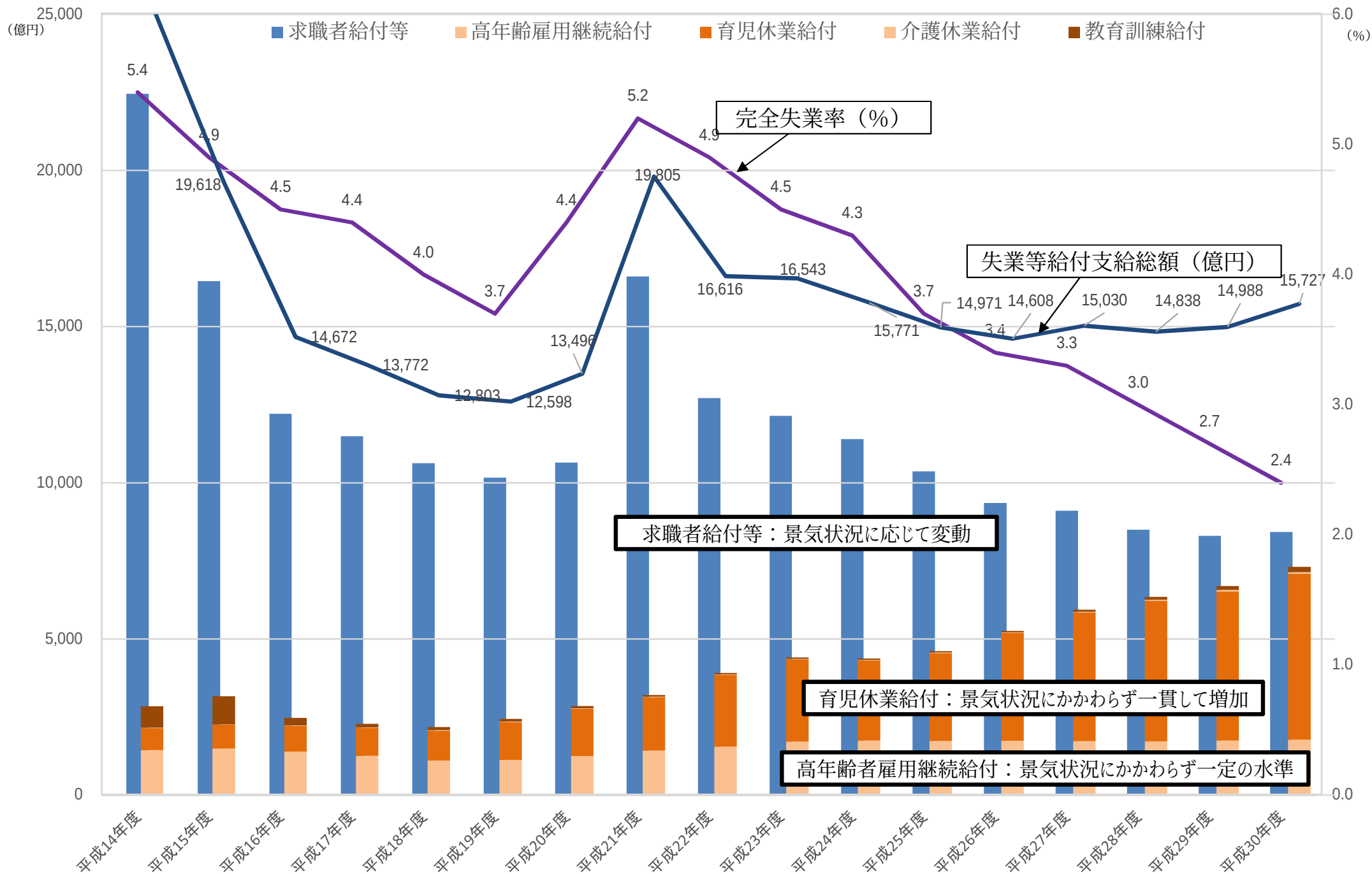
(2) 主要分野ごとの改革の取組

① 社会保障

(多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等)

雇用情勢はアベノミクス等の成果により引き続き安定的に推移していること等を踏まえ、消費税率引上げ後の国民の所得環境にも配意し、雇用保険の積立金の積極的な活用と安定的な運営の観点から、雇用保険料と国庫負担の時限的な引下げの継続等について検討する。

給付の種類ごとにみた給付額の推移



失業等給付費の今後の収支見込みについて

試算の前提

① 雇用情勢の前提

令和元年度以降の基本手当の受給者実人員については、平成30年度実績（約37万人）をベースとする。

② その他試算に当たっての前提

(収入関係)

- 雇用保険料収入は、平成30年度決算をベースに、令和元年度の雇用保険料率を6/1,000とし、また、平成29年改正において措置された軽減措置が令和2年度～3年度についても引き続き措置されたものと仮定して雇用保険料率を6/1,000で据え置き、令和4年度以降はその措置が終了するものとして雇用保険料率を8/1,000としている。
- 64歳以上の者に係る雇用保険料の徴収免除に係る経過措置が令和元年度末をもって終了するため、令和2年度以降にこの影響を加味している。
- 失業等給付に係る国庫負担については、雇用保険料率と同様に暫定措置が2年間延長されたものと仮定し、令和2年度～3年度までの国庫負担は本則の10/100とし、令和4年以降は雇用保険法附則第14条に基づく暫定措置により本則の55/100としている。

(支出関係)

- 令和元年度以降の支出額については、平成30年度決算額を基本とし、平成30年度実績と比較して大きく変動することが見込まれる育児休業給付と教育訓練給付については、変動を反映している。
- また、失業等給付における各種手当の暫定措置は、法律どおり終了するものと仮定している。
- なお、令和元年度以降の支出額について、予備費相当額（420億円：令和元年度予算ベース）及び今後の制度改正にかかる影響は支出額に計上していない。

③ 育児休業給付にかかる収支を区分

- 育児休業給付に充てる保険料収入として令和2年度以降の雇用保険料率のうち4/1,000相当額を充てることとし、また育児休業給付に係る支出に対応する国庫負担を育児休業給付分の収入としている。
- 育児休業給付に係る支出は、育児休業給付の支給額及び事務費を計上し、この収支による剰余を、今後の育児休業給付の支出に充てるために必要な資金として積み立てるものとしている。

失業等給付及び育児休業給付の財政運営試算

(単位:億円)

【失業等給付の収支】	平成29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
	決算	決算	見込み	見込み	見込み	見込み	見込み	見込み
収 入	10,881	11,242	11,180	3,962	3,962	8,411	8,411	8,411
支 出	16,402	17,155	17,720	11,936	11,969	11,912	11,874	11,846
う ち 基 本 手 当	5,762	5,725	5,725	5,725	5,725	5,682	5,682	5,682
差 引 剰 余	▲5,521	▲5,913	▲6,540	▲ 7,974	▲ 8,007	▲ 3,501	▲3,462	▲3,435
積 立 金 残 高	57,545	51,632	45,093	37,119	29,112	25,611	22,148	18,714

(単位:億円)

【育児休業給付の収支】	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
	見込み	見込み	見込み	見込み	見込み
収 入	7,580	7,587	8,013	8,058	8,107
支 出	6,454	7,008	7,610	8,265	8,978
差 引 剰 余	1,125	579	403	▲207	▲871
資 金 残 高	1,125	1,704	2,107	1,900	1,029

雇用保険料率の弾力条項の見直しについて

1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則12/1000（労使折半）（注）平成29年から令和元年度まで10/1000
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能（弾力条項）
※ 積立金を好況期に積み立て、不況期に取り崩すことで景気変動による給付の増減に対応しつつ、機動的に保険料率の引上げ／引下げを可能とする
ことにより、過剰な積立や積立不足を回避して安定的な財政運営を可能とするもの。
3. 今後、育児休業給付については、別途の保険料率及び資金を設置し、弾力条項の計算における全ての金額から除外

失業等給付に係る弾力条項（見直し前）

$$2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費等}} \rightarrow \begin{array}{l} \text{保険料率} \\ \text{引下げ可能} \\ (\rightarrow -4/1000 \text{まで}) \end{array}$$

$$1 > \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費等}} \rightarrow \begin{array}{l} \text{保険料率} \\ \text{引上げ可能} \\ (\rightarrow +4/1000 \text{まで}) \end{array}$$

注：国庫負担額及び失業等給付費等には求職者支援事業に係るものを含む。

弾力条項の見直し：景気変動によって影響を受けない給付については、分母・分子から1年分の給付額を除く。 （これにより、これら給付の1年分の給付を賄う積立金を留保した上で弾力倍率を計算）

$$2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})}{\text{失業等給付費等} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})} \rightarrow \begin{array}{l} \text{保険料率} \\ \text{引下げ可能} \\ (\rightarrow -4/1000 \text{まで}) \end{array}$$

$$1 > \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})}{\text{失業等給付費等} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})} \rightarrow \begin{array}{l} \text{保険料率} \\ \text{引上げ可能} \\ (\rightarrow +4/1000 \text{まで}) \end{array}$$

注1：景気変動によって影響を受けない給付とは、教育訓練給付及び雇用継続給付をいう。

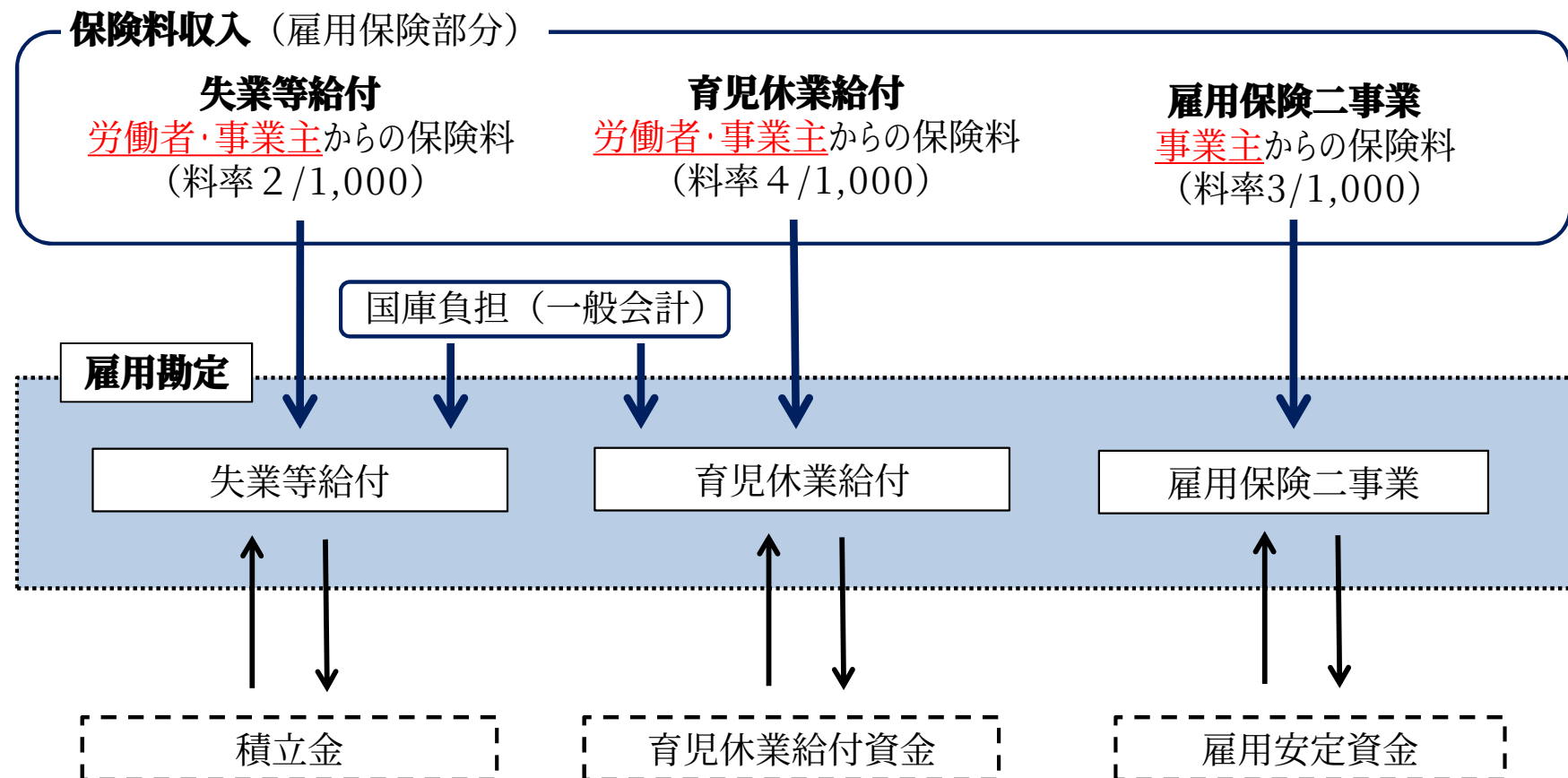
注2：国庫負担額及び失業等給付費等には求職者支援事業に係るものを含む。

見直し後の雇用保険制度について

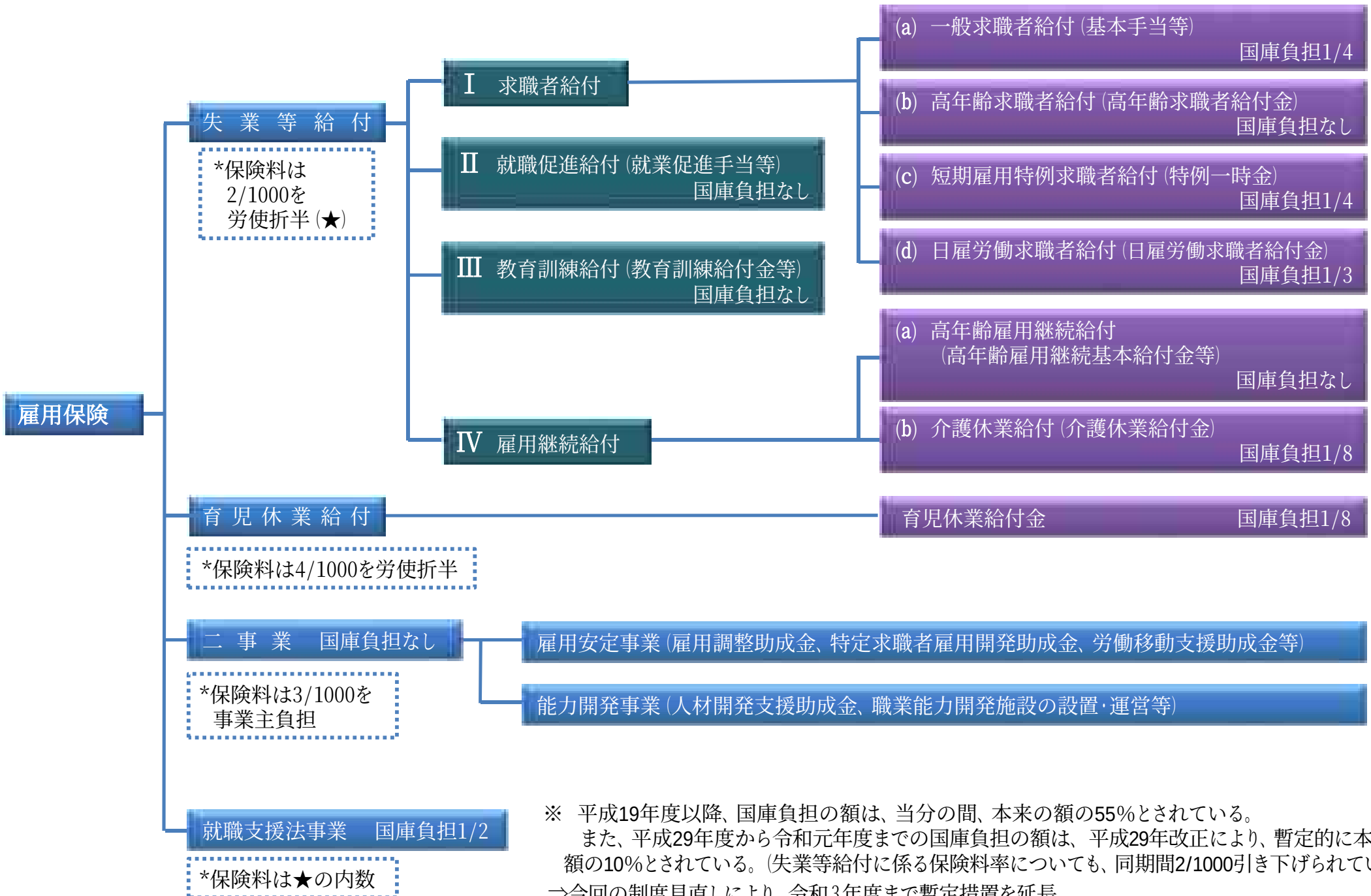
雇用保険は、

- ① 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合等に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために**失業等給付**を支給する、
 - ② 労働者が子を養育するために休業した場合に、生活及び雇用の安定のために**育児休業給付**を支給する、
 - ③ 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための**雇用保険二事業**を行う、
- 雇用に関する総合的機能を有する制度である。

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



見直し後の雇用保険制度の体系



※ 平成19年度以降、国庫負担の額は、当分の間、本来の額の55%とされている。
 また、平成29年度から令和元年度までの国庫負担の額は、平成29年改正により、暫定的に本来の額の10%とされている。(失業等給付に係る保険料率についても、同期間2/1000引き下げられている。)
 ⇒今回の制度見直しにより、令和3年度まで暫定措置を延長

失業等給付関係収支状況

(単位：億円)

		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度		令和2年度	
						予算	補正	概算要求	概算決定
収	入	18,197	15,117	10,881	11,242	11,467	11,467	12,223	4,213
	うち保険料収入	16,771	13,746	10,587	10,879	11,164	11,164	11,927	4,008
	うち失業等給付に係る国庫負担金	1,261	1,226	184	208	252	252	249	180
	うち就職支援法事業に係る国庫負担金	53	43	5	5	6	6	6	6
支	出 (うち失業等給付費) (うち就職支援法事業)	16,523 (15,030) (279)	16,311 (14,838) (231)	16,402 (14,988) (191)	17,155 (15,727) (156)	20,649 (18,550) (169)	20,649 (18,550) (169)	20,741 (18,589) (154)	14,394 (12,481) (158)
差	引 剰 余	1,674	▲ 1,194	▲ 5,521	▲ 5,913	▲ 9,183	▲ 9,183	▲ 8,517	▲ 10,180
積	立 金 残 高	64,260	63,066	57,545	51,632	42,450	42,450	33,932	32,269

(注) 1. 令和元年度予算、2年度要求の「支出」には、予備費(元'予算:420億円、2'要求:500億円、2'決定:550億円)が計上されている。

2. 令和2年度（概算決定）から育児休業給付費については失業等給付費と収支を区分することとしている。

3. 積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。

4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

育児休業給付関係収支状況

(単位：億円)

		令和2年度 概算決定
収	入	7,863
	うち保険料収入	7,755
	うち国庫負担金	86
支	出 (うち育児休業給付費)	7,113 (6,902)
差	引 剰 余	750
育	児休業給付資金残高	750

(注) 1. 令和2年度から育児休業給付費については失業等給付費と収支を区分するとともに資金を創設することとしている。

2. 数値は、それぞれ四捨五入している。

3. 育児休業給付費については、令和元年度予算：6,685億円、令和2年度要求：6,739億円となっている。

雇 用 保 険 二 事 業 関 係 収 支 状 況

(単位：億円)

	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度		2 年度	
					予算	補正	概算要求	概算決定
収 入	6,149	5,359	6,245	5,892	5,787	5,787	6,149	6,067
支 出	3,894	4,366	4,517	4,796	6,297	6,298	6,836	6,921
差 引 剰 余	2,255	992	1,729	1,096	▲ 510	▲ 511	▲ 686	▲ 854
安定資金残高	10,584	11,576	13,305	14,400	13,890	13,889	13,203	13,035

- (注) 1. 安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において雇用安定資金として組み入れるべき額が含まれている。
2. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用保険料率の弾力条項について

1. 雇用保険二事業に係る雇用保険料率は、原則3.5/1000（事業主負担）
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更。（弾力条項）

雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}} \Rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \hline \text{引下げ} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow -0.5/1000 \text{まで})$$

※ 30年度決算額による計算 = 2.38 → 令和2年度の保険料率を0.5/1000引下げ

<参考：労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第8項>

- 8 厚生労働大臣は、毎会計年度において、二事業費充当徴収保険料額と雇用保険法の規定による雇用安定事業及び能力開発事業（同法第六十三条に規定するものに限る。）に要する費用に充てられた額（予算の定めるところにより、労働保険特別会計の雇用勘定に置かれる雇用安定資金に繰り入れられた額を含む。）との差額を当該会計年度末における当該雇用安定資金に加減した額が、当該会計年度における一般保険料徴収額に千分の三・五の率（第四項第三号に掲げる事業については、千分の四・五の率）を雇用保険率で除して得た率を乗じて得た額の一・五倍に相当する額を超えるに至った場合には、雇用保険率を一年間その率から千分の〇・五の率を控除した率に変更するものとする。

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（衆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 失業時の生活保障及び早期再就職の支援を一層推進するため、特定受給資格者に限らず失業等給付の給付改善に向けた検討を行うこと。その際、特定理由離職者に係る所定給付日数を拡充する暫定措置については、恒久化も含めて今後の在り方を検討し、必要な措置を講ずること。
- 二 拡充された教育訓練給付等については、真に訓練を必要とする非正規雇用労働者等に活用されるよう、その内容を十分に周知し、利用勧奨を図ること。
- 三 雇用政策に対する政府の責任を示すものである雇用保険の国庫負担については、改正後の雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、早期に安定財源を確保し、本則に戻すこと。また、今回の時限的な国庫負担率の引下げについては、平成三十一年度までの三年度間に厳に限った措置とすること。
- 四 雇用関係助成金に生産性要件を設定するに当たっては、生産性要件を設けることが適当である助成金のみに限定すること。また、生産性要件を設けた助成金については、生産性要件を充足するために人員削減、長時間労働等を招くことがないよう支給要件を厳格にすること。
- 五 いわゆるマルチジョブホルダーについては、雇用保険の適用に向けて、早期に専門家による検討を行い、必要な措置を講ずること。
- 六 労働保険特別会計及び労働保険特別会計より出資を受けた独立行政法人の財産の管理及び処分に当たつ

ては、国有財産法に基づく適正な管理及び処分の原則を徹底するとともに、特に売却による処分については、公平公正な評価に基づいた、近傍類似の財産価額等も考慮した適正な価額での処分を行うよう努めること。

七 当初の労働条件を変更しようとする場合等に変更内容等の明示義務を課すことについて、求職者がその内容を十分に認識し、理解することができるよう、求人者に対して適切な明示方法を指導するとともに、求職者に対して確認すべき労働条件等について啓発を行うなど、制度の周知に万全を期すこと。

八 募集情報の適正化が図られるよう、募集情報等提供事業を行う者に対し、改正後の職業安定法の規定及び今後定められる指針に基づき、的確な指導を行うこと。また、本法の施行状況を踏まえ、不適正な募集情報等提供事業を行う者に対する規制強化について検討すること。

九 求人申込みの不受理の対象に、職業安定法に基づく勧告又は改善命令を受け、これに従わずに公表された者からの求人を追加することについて検討すること。

十 待機児童の解消策については、本来、保育サービスの拡充を先行すべきであることを踏まえ、保育所等の整備及び保育士の確保をより一層推進するとともに、労働者が職場復帰を希望する時期に安心して子を預けることができる保育環境の整備を行うこと。

十一 本法の施行後二年を目途として、育児休業制度の対象となる労働者等への事業主からの個別周知の有無を調査すること。また、本法の規定に基づく検討においては、男性の育児休業取得率が依然として低いことに鑑み、利用率の低いパパ・ママ育休プラス制度の活用促進に向けた改善措置を講ずるとともに、父

親に一定期間の育児休業を割り当てるババ・クォータ制の導入に向けて検討すること。

十二 育児休業を取得した労働者のキャリア形成が阻害されることのないよう、育児休業中の労働者に対して、職場復帰に向けた情報や労働者の希望に応じた能力開発の機会を提供するなど、能力及び意欲の維持・向上のために積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。

十三 技能・経験に応じた保育士等の処遇改善を確実に給与に反映させる仕組みを構築するとともに、保育所に対する指導監査が実効性あるものとなるよう、地方公共団体の体制整備に向けた支援策を講ずること。

十四 私立保育所への委託費に係る公定価格の積算根拠となる福祉職俸給表の級号俸で示される給与格付けについて、保育士の職務内容に見合った処遇を確保する観点から改善すること。

十五 勤続年数等に応じた給与水準の実態を把握し、保育士等が長年働き続けることでメリットが大きくなるような方策を検討すること。

十六 公立保育所の非正規雇用労働者の処遇改善に向けた取組を一層推進すること。

十七 骨髄移植等の推進を図るためドナー休暇制度の法制化に向けて検討を進めること。

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

平成二十九年三月三十日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、その目的の確実な実現を確保するため、次の事項について万全を期すべきである。

一、雇用保険法の一部改正について

- 1 失業時の生活保障及び早期再就職の支援を一層推進する観点から、特定受給資格者に限らず、失業等給付の給付改善に向けた検討を早期に行うこと。その際、特定理由離職者に係る所定給付日数を拡充する暫定措置については、恒久化も含めて今後の在り方を検討し、必要な措置を講ずること。また、自己都合離職者に対する三箇月の給付制限期間については、政府が進めてきた「成熟産業から成長産業への労働移動」との政策的整合性の観点から必要な見直しを検討すること。
- 2 雇用保険における国庫負担は、国民の職業の安定に対する政府の責任を示すものであることに鑑み、今回の国庫負担率の本則から十分の一への引下げについては、厳に平成三十二年度までの三年度間に

限った措置とするとともに、その後は、改正後の雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、早期に安定財源を確保して本則に戻すこと。

- 3 雇用関係助成金に生産性要件を設定するに当たっては、生産性要件を設けることが適当である助成金のみ限定すること。また、生産性要件を設けた助成金については、生産性要件を充足するために人員削減、長時間労働等を招くことがないように支給要件を厳格にすること。

二、職業安定法の一部改正について

- 1 労働条件等の変更内容等の明示義務については、変更等による不利益から求職者を保護することがその目的であることに鑑み、変更等が発生した段階で遅滞なく明示がなされるべきことを明確に規定するとともに、求職者がその内容を十分に理解できる適切な明示方法を指針で定めること。また、募集段階における労働条件等の明示義務については、募集当初の段階で求職者の判断に必要な情報が的確に提供されるべきであることから、その徹底を図る手段を講ずること。あわせて、新規卒者の募集・採用に当たっては、特に配慮が必要であることから、原則、採用内定時までには書面で労働条件を明示するよう指針に定めること。

- 2 求人申込みの不受理の対象に、職業安定法に基づく勧告又は改善命令を受け、これに従わずに公表された者からの求人を追加することについて検討すること。また、有料の職業紹介事業を行う者が職業安定法又は労働者派遣法の規定に基づく命令又は処分に違反した際に厚生労働大臣が命ずることのできる業務停止命令について、規定の趣旨を踏まえ停止期間が適切に定められるよう所要の措置を講ずること。

三、育児・介護休業法の一部改正について

- 1 女性であると男性であるにかかわらず、乳幼児期の子どもを持つ労働者が職業生活と家庭生活との両立を図るためには、何より安心して子供を預けられる保育サービスの確保が必要であることから、待機児童問題の解消を始めとする保育サービスの量的・質的拡充に最優先に取り組むこと。また、その際、責任ある役割を担う保育士が適正な処遇の下で働きがいのある就労環境を確保することができるよう、安定財源の確保を前提に俸給表の見直しやキャリアアップ制度の構築など処遇体系の改善を行い、公立でも私立でも、他産業に比して遜色ない処遇水準が実現されるよう具体的な対策を講ずること。
- 2 本法の施行後二年を目途として、育児休業制度の対象となる労働者等への事業主からの個別周知の有

無を調査すること。また、本法附則の規定に基づく検討においては、男性の育児休業取得率が依然として低いことに鑑み、利用率の低いパパ・ママ育休プラス制度の活用促進に向けた改善措置を講ずるとともに、父親に一定期間の育児休業を割り当てるパパ・クォータ制の導入に向けて検討すること。

右決議する。