

職業安定分科会（第 172 回）	資料 1
令和 4 年 1 月 12 日	

雇用保険部会報告書

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会では、令和3年9月8日から令和4年1月7日まで、雇用保険制度の見直しについて検討を行ってきたところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

令和4年1月7日

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会

部会長 守島基博

労働政策審議会職業安定分科会

分科会長 山川隆一 殿

雇用保険部会報告

第1 雇用保険制度等の見直しの背景

- 令和元年の雇用情勢は、求人が求職を大幅に上回って推移し、年平均で有効求人倍率が1.60倍となり、完全失業率も2%台前半で推移するなど、着実に改善が進んでいた。

令和2年においては、新型コロナウイルス感染症の世界的流行を受け、国内でも同年4月から緊急事態宣言が発令されたことに伴い、休業者数が一時的に急増するなど雇用に大きな影響が及び、完全失業率も3%に達した。令和3年以降は、「製造業」等で新規求人の持ち直しの動きがみられ、完全失業率は2%台に復帰する一方で、緊急事態宣言等が長期にわたった結果、「宿泊業、飲食サービス業」などでは雇用者数の減少や新規求人の回復の遅れが見られる。

- このような、緊急事態措置など国の感染症対策として実施された施策が雇用に与える影響への対応は、主として雇用保険二事業を含めた雇用保険制度における措置の拡充等によることとなり、令和2年6月に制定した新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和2年法律第54号。以下「雇用保険臨時特例法」という。）や、累次の補正予算等によって各種の雇用対策を講じてきた。

具体的には、過去に例のない大幅な雇用調整助成金の拡充や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の創設等により強力な雇用維持策を講じる一方、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した者等に対しては、基本手当の給付日数の延長に関する特例措置も講じてきた。

また、こうした特例措置等を行うに際し、安定的な財政運営を確保するため、雇用保険臨時特例法により、令和2年度及び令和3年度に限り、失業等給付等に対する一般会計からの任意繰入や雇用調整助成金等に要する費用の一部の一般会計からの繰入、雇用安定事業に要する経費について、失業等給付の積立金（以下「積立金」という。）からの借入等を可能にする財政運営上の特例措置も講じた。

- こうした一連の特例措置による多額の財政支出は、同様に新型コロナウイルス感染症の大きな影響を受けた諸外国に比して、我が国の失業率の上昇を一定程度

緩やかなものに止めるなど、大きな効果を発揮したが、その結果、雇用保険財政は、雇用保険料率及び国庫負担割合が令和3年度末まで暫定的に引き下げられていたこともあり、支出が保険料収入を大幅に上回り、その補填のために雇用安定資金残高は令和2年度末で0となり、積立金もほぼ枯渇する、極めて厳しい状況に至っている。

こうした支出に関して、労働者代表委員及び使用者代表委員から、国の緊急事態措置などに伴う休業要請によるものであることから、雇用調整助成金等に要した費用は、国の感染症対策に係る経費として一般会計により負担することが適当ではないかとの意見があった。

- このため、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策（令和3年11月19日閣議決定）」及び令和3年度補正予算において、雇用保険臨時特例法により設けられた任意繰入規定等により、当面の雇用調整助成金の財源及び雇用保険財政の安定のため、一般会計から労働保険特別会計雇用勘定に対して2.16兆円の繰入を実施するとともに、「雇用調整助成金等の支給や雇用保険財政の安定のため多額の国庫負担を行っていることも踏まえ、労使の負担感も考慮しつつ、保険料率や雇用情勢及び雇用保険の財政運営状況に応じた国の責任の在り方を含め、令和4年度以降の雇用保険制度の安定的な財政運営の在り方を検討し、次期通常国会に法案を提出する。」こととされた。
- これにより上記の繰入額を令和3年度中の支出に充てた後に残る令和3年度末の積立金は約1.3兆円となる見込みであるが、令和4年度においても多額の雇用調整助成金の支出が想定される等、雇用保険財政は引き続き厳しい状況にあり、雇用保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ措置並びに雇用保険臨時特例法により設けられた財政運営上の特例措置が令和3年度末で終了することも踏まえ、国による雇用政策への責任がしっかりと果たされる形で、令和4年度以降の安定的な財政運営に向けた施策を検討する必要がある。
- また、雇止めによる離職者及び雇用情勢の厳しい地域の求職者に対する延長給付並びに教育訓練支援給付金といった給付面の暫定措置についても令和3年度末で期限を迎えることとなっており、これらの措置の取扱いについても検討する必要がある。

- こうした状況を踏まえ、令和3年9月以降、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 基本手当について

(1) 基本手当の水準について

- 基本手当の水準（給付率、給付日数等）については、その支給状況等について当部会において検証したところであるが、基本手当受給者の再就職状況等の指標について大きな変化が見られないこと等から、現時点で改正を行うこととはしない。

この点に関し、労働者代表委員からは、基本手当の水準は、平成12年及び平成15年の雇用保険法改正によって法定日額や所定給付日数が引き下げられた経緯があり、これを踏まえて、所定給付日数等について、雇用情勢や景気動向も踏まえた検討が必要であるという意見があった。

- ただし、(2)に述べる暫定措置や、令和2年10月から施行されている自己都合離職者の給付制限期間の短縮、令和4年1月から施行されている65歳以上のマルチジョブホルダーに対する試行的な適用といった近年の制度改正も含め、個々の制度に係る検証と併せ、制度全体について、不断にその施行状況を検証すべきである。

- 加えて、基本手当の受給期間は離職後1年間を原則としているが、被保険者が離職して基本手当の受給資格を取得した後に、求職活動を行わずに、または求職活動を中止して起業する場合には、その後、やむを得ず廃業に至り、改めて求職活動に入る場合にも最大4年間までは、所定給付日数の範囲で基本手当を受給できるよう、制度の趣旨に沿った運用がなされることを前提に、受給期間の特例を設けるべきである。

(2) 令和3年度末で期限が到来する暫定措置等について

- リーマンショック時に講じられた、雇止めによる離職者について所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とするとともに、就業促進手当の支給を受けた場合の受給期間延長の対象とすること及び就職が困難な求職者に対する延長給付等の暫定措置については、累次の延長を経て平成 29 年の雇用保険法改正により令和 3 年度末までの暫定措置とされている。その際就職が困難な求職者に対する延長給付は、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた特定受給資格者等に対する延長給付（地域延長給付）に改正されて現在に至っている。
- これらの暫定措置は、厳しい雇用情勢下で設けられた暫定措置であるという経緯を考慮しつつ、現在、コロナ禍からの経済の回復途上にあることも踏まえ、3 年間延長すべきである。
- また、このほか、雇用保険臨時特例法においては、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響（以下「新型コロナウイルス感染症等の影響」という。）による離職者等に対する延長給付（以下「コロナ延長給付」という。）を創設したところであり、令和 2 年度の支給実績が 1,000 億円を超えるなど、多くの受給者に適用されている。
- 本措置は、コロナ禍からの経済の回復途上にあることや、感染の再拡大のリスクに備える観点から、当面は制度として存続させる必要がある。その上で、現行制度は、新型コロナウイルス感染症等の影響を受けた特定受給資格者等であれば、緊急事態宣言が解除された後も特段の終期を設けずに適用の対象とされているところ、緊急事態措置が終了し、一定期間が経過した場合には、求職活動に対する新型コロナウイルス感染症の影響も相当程度減少すると考えられることから、緊急事態宣言の発令ごとに、各都道府県における緊急事態措置が終了してから 1 年経過後はコロナ延長給付を行わないこととすべきである。

2 教育訓練給付について

- 教育訓練給付は、労働者の主体的な能力開発を支援する仕組みであり、累次の制度拡充により、訓練の内容や性質に応じて一般教育訓練給付、特定一般教

育訓練給付、専門実践教育訓練給付の類型が設けられている。近年の制度改正においては、特に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の給付内容が拡充され、その対象講座も第四次産業革命スキル習得講座等のデジタル系講座や大学等における社会人や企業等のニーズに応じた職業実践的な講座などの多様化が図られ、その利用者も着実に増加しているところである。

- 今後、教育訓練給付については、その制度周知を図り制度利用を促進するとともに、指定講座については、オンライン・土日開催を進めるなど利用しやすい環境整備を図るほか、市場ニーズ、雇用の安定性、労働条件向上の効果などをもとにその内容の充実を図り、教育訓練支援給付金の指定講座の偏りの是正を図るべきである。

なお、この点に関して、労働者代表委員及び使用者代表委員から、指定講座の見直しに当たっては具体的な指標に基づき検討されるべきである旨の意見があった。

- ただし、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かんがみれば、教育訓練給付についても職業能力の向上を通じて失業予防・早期再就職を図るといふ制度趣旨に沿って運営される必要があり、受給者の動向を確認するために行っている受給者アンケートの見直し等も検討しつつ再就職後の定着率などの効果検証をしっかりと行い、更なる制度改善につなげるべきである。

- また、平成 26 年度に創設され、平成 29 年度に現行の制度に改正された教育訓練支援給付金は、令和 3 年度までの暫定措置となっているが、コロナ禍からの経済の回復途上にあることも踏まえ、3 年間延長すべきである。

- ただし、同給付金は支給期間も長期にわたることや、制度利用の前提となる専門実践教育訓練給付の指定講座及び実際の利用者に偏りがある現状にかんがみ、費用対効果の観点も踏まえつつ、専門実践教育訓練の対象資格の取得状況や受講後の労働条件、雇用継続・再就職状況の面から効果検証を行い、指定講座の偏りを含め、しかるべき制度改善につなげるべきである。

3 求職者支援制度について

- 求職者支援制度は、コロナ禍で非正規雇用労働者の離職やシフト減等の雇用への影響が深刻化する中で、より必要性が高まっている。令和3年度において、職業訓練受講給付金の本人収入要件、世帯収入要件、出席要件の緩和や、訓練対象者の拡大、訓練基準の緩和といった特例措置を講じるとともに、年間の受講者数目標5万人を掲げて、制度周知や受講勧奨の強化等を図ってきた。
- こうした特例措置は、コロナ禍からの経済の回復の途上にあることや、上記要件緩和により、必要な方が受講できる環境整備に取り組んでいる途上であることを踏まえ、令和4年度末まで延長すべきである。
- さらに、雇用保険受給者が求職者支援訓練を受ける場合、現行制度上は公共職業安定所長による受講指示の対象とはならず、結果として訓練延長給付や技能習得手当の対象ともされていない。こうした現状について、雇用保険受給者の訓練受講選択肢の拡大や、これによる早期かつ安定的な再就職を促す観点から、求職者支援訓練についても上記の受講指示の対象とすべきである。
- その上で、職業訓練受講給付金の水準等の制度の枠組みは維持しつつ、当面、まずはこれまで以上に多様な周知媒体を活用する等により、制度利用の周知を図りつつ、利用者が大幅に増加しない要因について不断に調査・検証するとともに、就職率や職場定着といった効果検証を行うべきである。

《1～3 共通事項》

- 上記1～3に述べた各給付については、制度利用のボトルネックや制度趣旨に沿った効果を上げているかを含めて、令和4年度に効果検証を行い、その結果を踏まえて必要な見直しを検討すべきである。

この点に関連して、使用者代表委員からは、給付面の対応については財源確保と同時に検討されるべき旨の意見があった。また、労働者代表委員からは、不断に制度の見直しと充実を図っていくことが重要との意見があった。

4 雇用調整助成金の特例・休業支援金等について

- 雇用調整助成金は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、緊急事態

措置などに伴う国・地方公共団体からの休業要請や外出自粛要請といった感染症対策が、経済雇用情勢にも大きく影響を与えたこと等にかんがみ、企業の雇用維持を支援する中心的な政策として、所要の財政運営面の特例と併せて制度の拡充が行われてきた。

- また、特に中小企業において、人員面、資金繰り面から休業手当の支払いもままならない状況が見られたことから、コロナ禍における異例の対応として、雇用保険臨時特例法により、雇用保険二事業においては通常実施していない個人からの申請を可能とする休業支援金制度が創設された。さらに、雇用保険被保険者以外にも一般会計により支援を行う緊急雇用安定助成金、休業給付金も創設された。
- その後、累次の緊急事態宣言の発令や新型コロナウイルス感染症の経済雇用情勢への影響が長期化してきたことにかんがみ、大企業についても、雇用調整助成金の助成率を10/10とするとともに、休業手当が支払われない状況が見受けられたシフト労働者等について休業支援金の対象とする等、制度を拡充した。
- その後、雇用情勢を見極めながら雇用調整助成金は段階的に縮減することとされ、感染拡大地域や業績の厳しい企業に対して支援を重点化するため、令和3年5月以降、地域特例・業況特例の仕組みが導入される一方で、原則的な助成率・上限額は順次縮減された。
- 雇用調整助成金等の支給決定額は、労働保険特別会計雇用勘定で実施している部分に限定しても、雇用調整助成金は累計4兆7,644億円（令和3年12月31日時点）、休業支援金は累計792億円（同年12月30日時点）に至っているところ、コロナ禍における感染症対策のために社会経済活動を制限した中での国の雇用対策として、極めて重要な役割を担ったといえる。
- 雇用調整助成金の特例措置については、当部会の議論の中では、業種によっては未だ厳しい状況にある企業が多いことから当面の特例措置の継続が必要である、感染状況や感染対策の内容が雇用に与える影響にも十分留意しつつ今後

の特例措置の取扱いを検討すべき、との意見があった一方で、長期にわたる特例措置が産業の新陳代謝を遅らせている可能性は否めず、また、労働者のスキルや労働意欲の低下が懸念されることから、経済回復のブレーキにならないよう、エビデンスに基づいて縮小を議論する段階に来ているとの意見もあった。

- こうした議論を踏まえ、雇用調整助成金の特例措置については、「経済財政運営と改革の基本方針 2021（令和3年6月18日閣議決定）」において「感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していく」とされていることを踏まえて実施することが適当である。これに伴い、当面の措置として、令和4年度においては、以下のとおりの対応とすべきである。
 - ・ 雇用調整助成金の活用が困難な企業に対する支援策として創設された休業支援金についても、制度としては存続させつつ、雇用調整助成金の特例措置の取扱い等の対応に合わせて制度の在り方を検討する。
 - ・ 雇用保険臨時特例法により設けられた、中小企業の基本手当日額の上限を超える部分について一般会計により負担する仕組みを延長する。

- また、当面の雇用保険二事業の安定的な運営を図るため、雇用保険二事業に積立金から借り入れることができる仕組みについては、3年間継続することとすべきである。

- なお、雇用調整助成金等と併せて、在籍型出向を通じて雇用維持等を支援する産業雇用安定助成金の活用促進や、成長分野等へ労働者が円滑に移動できる環境整備等を図るため、職業訓練と再就職支援を組み合わせた労働者のスキルアップや労働移動を図る事業の強化、感染症の影響による離職者のトライアル雇用への助成等により職種転換を伴う労働移動を望む方への支援を着実に実施することが重要である。事務処理体制が十分でない中小企業においてもこうした支援策がしっかりと活用されるよう、ノウハウの提供や在籍型出向に関するマッチング事例の紹介・横展開などの配慮をきめ細かく行うべきである。

5 財政運営について

- 第1で述べた通り、雇用保険財政は過去に例を見ない危機的な状況にある。まずは、その立て直しを図ることが喫緊の課題であるが、その際、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、後述のとおり国の雇用政策への責任を示す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。

(1) 保険料率について

- 失業等給付に係る保険料率については、平成28年の雇用保険法改正時に、当時の過去10年平均の受給者実人員である61万人に単年度で対応し得る率として8/1,000を原則とされ、雇用情勢が良好に推移して積立金残高も高い水準にあったことから、平成29年度から令和3年度まで、法律上の措置を講じた上で暫定的に2/1,000引き下げた上で、弾力倍率が2を超えていたことを踏まえて、弾力条項に基づき更に4/1,000引き下げられ、この間2/1,000とされてきた。

(注1) 弾力条項とは、積立金残高と差引剰余の合計が失業等給付費の2倍を超える場合は保険料率を最大4/1,000引下げ可能、失業等給付費の1倍を下回る場合は最大4/1,000引上げ可能とする仕組み。

(注2) 令和2年の雇用保険法改正により、令和2年度以降、育児休業給付について区分経理を行うこととし、同給付に充てる保険料率4/1,000を失業等給付に係る保険料率から分離した。上記の記載は、令和2年度前についても、保険料率4/1,000を除いた記載としていることに留意。

- 雇用保険料率は中期的な財政バランスを念頭に設定すべきであるが、雇用情勢が良好な時期と悪化した時期における受給者実人員の水準等にかんがみると、原則の保険料率8/1,000は引き続き妥当な水準であると考えられる。

その上で、令和2年度の弾力倍率は1.85となっており、弾力条項に基づく引下げが可能な2を下回る水準となっていることや、法律により暫定的に2/1,000引き下げていた措置が令和3年度末で期限を迎えることから、失業等給付に係る保険料率は、原則の8/1,000に戻ることもとなる。しかしながら、全体的に回復途上にあるものの、新型コロナウイルス感染症の経済への影響もまだ残っている状況にかんがみ、労使の負担感も踏まえた激変緩和措置として、

失業等給付に係る保険料率は、令和4年度においては、令和4年4月から9月までは2/1,000、同年10月から令和5年3月までは6/1,000とすべきである。

この点に関して、使用者代表委員から、年度途中での料率の変動に事業主が円滑に対応できるよう、丁寧な周知をはじめとしたきめ細かな方策を行うべきとの意見があった。

- 次に、育児休業給付に係る保険料率については、従前のトレンドで支出の増加が続くことを前提としても令和6年度まで安定的な運営が可能であることが確認できたことから、4/1,000のままとすべきである。その上で、令和2年の雇用保険部会報告のとおり、育児休業給付の在り方等については、男性の育児休業促進策等に係る制度改正の効果等も見極めた上で、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関係諸施策の動向等も勘案しつつ、令和4年度から検討を開始し、令和6年度までを目途に進めていくべきである。
- さらに、雇用保険二事業に係る保険料率については、原則3.5/1,000であるところ、令和3年度までは弾力条項に基づき3/1,000とされているが、令和2年度の弾力倍率は▲7.65であり、弾力条項に基づく引下げが可能な1.5を下回る水準となっているため、原則の3.5/1,000に戻すことが適当である。

なお、雇用保険料全般について、労働者代表委員及び使用者代表委員からは、特にコロナ禍において、労使の負担が過大とならないよう配慮すべきである旨の意見があった。

(2) 国庫負担について

- 雇用保険の失業等給付、育児休業給付、求職者支援制度に係る国庫負担は、その原則的な負担割合が雇用保険法第66条に規定されているが、平成19年度以降、当分の間、原則的な負担割合の55%水準とされ、さらに、雇用保険財政が良好に推移してきたことを踏まえ、平成29年度から令和3年度までの間については、保険料の引下げと併せて、原則的な負担割合の10%水準とされてきた。今般、これまで一体的に国庫負担割合の引下げをしてきた失業等給付、育児休業給付、求職者支援制度について、個別に整理を行った。

①失業等給付について

- 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、政府の経済政策・雇用政策とも関係が深く、政府もその責任を担うべきとの考えによるものであり、具体的な国庫負担割合について変更を加える場合には、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。また、その際、雇用保険法附則第15条において「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。」とされていることについても留意する必要がある。

- 一方で、今般のコロナ禍における財政運営では、当面の雇用調整助成金等の財源確保及び雇用保険財政の安定のため、雇用保険臨時特例法に基づき、令和3年度補正予算において、失業等給付に対して約1.7兆円の国庫負担の繰入が行われた。同法に基づく機動的な国庫の繰入は初めて行われたものであるが、機動的に国庫を繰り入れる制度は、今後における雇用情勢の急激な変動による財政悪化等に備えるための枠組みとしても有効と考えられることから、常設的な仕組みとして雇用保険法に位置づけるべきである。

- その上で、失業等給付に係る国庫負担については、本来、現行制度の原則的な負担割合である1/4に戻すべきであるが、国の厳しい財政状況下において、雇用情勢等に応じて機動的な財政運営ができる枠組みを強化することで、これまでと同様に国の雇用政策に係る責任を果たし、雇用保険財政の安定を図ることができるよう、以下のような新たな国庫負担の仕組みとすることもやむを得ない状況であると認識する。
 - 1) 雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合には1/4とする。
(注) 日雇労働求職者給付については1/3
 - 2) 上記以外の場合には1/40とする。
(注) 日雇労働求職者給付については1/30
 - 3) さらに、一定の要件の下、1)または2)とは別枠で機動的に国庫からの繰入ができる新たな国庫繰入制度（以下「新たな国庫繰入制度」という。）を導入する。

この点に関し、労働者代表委員及び使用者代表委員から、失業等給付に係る国庫負担については、労働者の雇用に大きな影響を及ぼす雇用政策に係る国の責任を示すものであって、令和元年の当部会報告及び令和2年改正時の衆参厚生労働委員会の附帯決議等を踏まえれば、本来、国の財政の状況等に左右されることなく、現行制度の原則的な負担割合である1/4に戻すべきであるとの意見があった。

また、労働者代表委員からは、雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合以外の国庫負担割合を1/40とすることに関して、合理的かつ十分な説明が求められるとの意見があった。

- 新たな国庫負担の仕組みを導入するに際して、雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している(上記1)に該当している)か否かの判断基準としては、
- ・ 雇用情勢については前々年度の各月の受給者実人員の平均が70万人に達しているか否か、
 - ・ かつ、雇用保険の財政状況については、保険料率と同じ方法により弾力倍率を計算して1を下回っているか否か、
- とすることが適当である。

この判断基準に基づくと、受給者実人員が70万人以上であり、かつ弾力倍率が1を下回る場合、国庫負担割合は1/4となるが、新たな国庫繰入制度による繰入を行うことによって事後的に弾力計算が再計算される仕組みを導入することにより、同制度の実効性を担保するとともに、当該繰入により雇用保険財政の安定化を図る観点から失業等給付の積立金の規模が一定程度回復する結果、保険料率の弾力条項による引上げを発動させないことも可能とすることが適当である。

- また、上記3)の一定の要件については、機動的な財政運営の観点から、保険料率が8/1,000以上若しくは翌年度に8/1,000になる見込み(前年度の弾力倍率が2以下)又は積立金の状況や雇用保険財政の状況に照らして必要と認める場合(前年度の弾力倍率が2を超える場合で当該年度の雇用情勢等が急速に悪化している場合)において、新たな国庫繰入制度を発動できる仕組みとすることが適当である。

- なお、こうした仕組みを導入することに伴い、求職者給付については、現行の雇用保険法附則第13条の暫定措置の対象から外れることとなる。

- 今般の新しい国庫負担の仕組みを制度趣旨に沿って運用するためには、新たな国庫繰入制度の実効性を可能な限り担保することが必要である。そのため、以下のような状況下において、それぞれに記載のように制度が運用されるべきである。
 - i) 受給者実人員の平均が70万人を下回るが、弾力倍率が1未満であって、かつ、積立金の残高が不足しているなどにより、失業等給付の支払いに支障が生ずるおそれがある場合には、機動的な対応として、当面必要な国庫繰入が行われるべきである。
 - ii) 受給者実人員の平均が70万人以上、かつ弾力倍率が1未満に該当する場合は、特に安定的な財政運営の確保が求められるため、弾力倍率が1を超えるように国庫繰入が行われるべきである。
 - iii) コロナ禍において雇用調整助成金等の支出額が増加し、積立金から二事業への貸出額を増加しなければ雇用調整助成金等の支払いに支障が生ずるおそれがあり、かつ積立金の残高が不足している場合には、機動的な対応として、当面必要な国庫繰入が行われるべきである。
 - iv) i)～iii)に該当しない場合、雇用情勢の急激な悪化など、早期に財政の安定化を図る必要があると認められる場合には、機動的な対応として、当面必要な国庫繰入が行われるべきである。

したがって、厚生労働省においては、i)～iv)に該当し、又は該当するおそれがある場合には、決算確定後などの時点を問わず、まずは当部会に余裕をもった適切な時期に雇用保険財政等の状況を報告し、その上で、当部会において財政安定化のために必要な財源の内容やその確保策も含めて議論を行い、その意見を踏まえ、必要な対応をとるべきである。

- この新しい国庫負担の仕組みにより、雇用情勢が急激に悪化して財政悪化した局面においても、保険料率を引き上げるよりも迅速に、必要に応じた金額を繰り入れられることにより、雇用保険財政の安定を図ることが可能となる。

このことによって、雇用保険の保険事故である失業は政府の経済政策・雇用政策とも関係が深く、政府もその責任を担うべきとする国庫負担の考え方が変わるものではない。今後の財政運営に当たっては、この点を十分認識する必要がある。

②育児休業給付及び介護休業給付について

○ 育児休業給付及び介護休業給付に係る国庫負担については、冒頭の考え方に照らせば、速やかに原則的な負担割合である1/8に戻すべきであるが、国の厳しい財政状況下において、失業等給付に対して雇用保険財政の安定のための国庫からの繰入により積立金の一定水準の確保が可能となっていること、今後、育児休業給付及びその財源の在り方を令和6年度までを目途に検討を進めていくことを前提に、同給付の収支状況も踏まえ、令和6年度まで、原則的な負担割合の10%水準とする暫定措置を継続することもやむを得ない。

○ ただし、育児休業給付の今後の財政運営において、給付の増加率が高い水準で推移した場合には、令和6年度までの間において安定的な財政運営が図られないリスクもある。こうした場合に備え、雇用保険臨時特例法により設けられた、育児休業給付について失業等給付の積立金から借入を可能とする仕組みについて、令和6年度まで継続することとすべきである。また、その際、今般の国庫負担の暫定措置の継続による収入減も踏まえ、借入が生ずる事態となった際には、その返済の在り方についても検討することを法律上明記すべきである。

○ 育児休業給付については、男性の育児休業促進策等に係る制度改正の効果等も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も合わせた制度の在り方を総合的に検討することが適当である。

この点に関し、労働者代表委員及び使用者代表委員から、育児休業の取得促進は少子化対策の一環として行われるものであり、育児休業期間中の経済的支援は、国の責任により一般会計で実施されるべきであるとの意見があった。

③求職者支援制度について

- 求職者支援制度については、「経済財政運営と改革の基本方針 2021」において「求職者支援制度（中略）について、更なる拡充も見据え、その成果や課題を検証した上で、財源の在り方も含めて見直す。」とされており、その国庫負担については、冒頭の考え方に照らし、また、雇用保険被保険者でない者を対象とする制度であり、コロナ禍において、非正規雇用労働者に対するセーフティネットの充実が求められて各種の特例を講じている経緯も踏まえれば、速やかに原則的な負担割合である1/2に戻すべきであるが、国の厳しい財政状況にもかんがみ、まずは、令和3年度までの暫定措置を終了し、原則的な負担割合の55%水準に引き上げることが適当である。

なお、本制度は雇用保険制度の附帯事業として位置づけられているが、政府は引き続き一般財源の確保を行っていくべきである。

この点に関して、労働者代表委員及び使用者代表委員からは、制度の対象者を踏まえれば、本来であれば全額国庫負担とすべきであるとの意見があった。

- これらの暫定措置を実施するとしても、育児休業給付、介護休業給付及び求職者支援制度に対する国庫負担割合を法律上の原則に戻すべきであるとの考え方が変わるものではない。このことから、雇用保険法附則第15条を踏まえ、令和7年度以降、安定した財源を確保した上で、同法附則第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) コロナ禍における財政運営について

- コロナ禍において、雇用保険臨時特例法により、財政運営の特例として以下の措置が創設された。
 - ① 新型コロナウイルス感染症等の影響による経済情勢の変化及び雇用保険財政の状況を踏まえた、失業等給付に対する国庫からの任意の繰入
 - ② 雇用調整助成金の特例等を実施するため、中小企業に対する基本手当日額の上限を超える部分について国庫が負担するための繰入
 - ③ 育児休業給付に要する経費に係る失業等給付の積立金からの借入
 - ④ 雇用安定事業の雇用調整助成金の特例等に要する経費に係る失業等給付の積立金からの借入

- このうち、4のとおり、②については令和4年度において延長し、④については令和6年度まで延長すべきである。また、(2)のとおり、③についても令和6年度まで延長した上で、借入が生ずる事態となった際には、その返済の在り方について検討することとすべきである。

この点に関して、労働者代表委員及び使用者代表委員から、本来、借入が生ずる事態となる前に、返済の在り方について検討すべきとの意見があった。

- また、①については、(2)のとおり新たな国庫繰入制度を導入するところではあるが、④も含めたコロナ禍における財政運営に万全を期す観点から、当面の措置として、令和4年度においては延長すべきである。

- 加えて、④については、令和3年度末時点での借入累計見込額が2.6兆円に達しており、今後も更に増加することが見込まれる。現行の規定においては、こうした借入額は、雇用保険二事業収支に剰余が生じた場合にはその全額を積立金に返済することとされている。

この点、この多額の借入累計見込額に対して雇用保険二事業収支の剰余をすべて返済に充てることとしては、長期にわたり雇用安定資金の積立が全くなされず、機動的な雇用対策を講じることが困難となる。そのため、当面、雇用保険二事業収支の剰余の1/2の範囲内で雇用安定資金にも積立ができるようにするとともに、二事業への貸出原資である積立金に労使が拠出した保険料が含まれていることも踏まえた上で、雇用保険財政の状況や雇用保険二事業の実施の状況を勘案して、返済必要額から控除することができるようになるべきである。

さらに、雇用安定資金に積み立てた金額を含めて、借入額に係る返済の在り方については、今後も借入額が増加していくことが見込まれる状況も踏まえれば、二事業への貸出原資である積立金に労使が拠出した保険料が含まれていることや積立金及び雇用安定資金の状況等も踏まえて、令和6年度までを目途に、改めて検討することを法律上明記すべきである。

この点に関し、累積債務の返済の在り方の検討に際しては、使用者代表委員からは、感染症対策で休業要請を受けて労働者を休業させざるを得なかったため雇用調整助成金の利用が急速に拡大し、雇用調整助成金の特例措置が想定以上に長期化したことや、休業支援金制度の創設により雇用保険二事業では異例の個人給付を行っていることから、失業等給付に係る労使や国庫の負担等を実

質的に肩代わりしている側面があり、受益者全体で負担すべきであって、借入額の返済を、全額使用者負担である雇用保険二事業の剰余のみ負担するのは不適當、雇用保険二事業に対する一般会計からの直接的な繰入等の対応も必要との意見があった。

また、労働者代表委員からは、累積債務の返済の在り方に端を発して雇用保険二事業が縮小されるべきではない、労働者が拠出した保険料が含まれる積立金からの貸出額が保全されるべきである、雇用保険二事業に対する一般会計からの直接的な繰入れ等により対応されるべきである、との意見があった。

(4) 弾力条項の取扱いについて

- 現行制度において、失業等給付の積立金及び雇用安定資金に係る弾力倍率の計算に当たり、雇用保険臨時特例法により設けられた貸借額については、全額が返済された状態を前提として行うこととされている。
- この点、雇用保険二事業に係る失業等給付の積立金からの借入累計額が多額に上る現状や、雇用保険二事業に係る失業等給付の積立金からの借入について返済の猶予ないし返済の在り方についての検討を行うこととするのであれば、当面、全額返済された状態を前提とした積立金及び雇用安定資金の額と、実勢に即した積立金及び雇用安定資金の額との間で大幅な乖離が生ずることとなる。
- これを踏まえ、雇用保険財政の安定運営の観点から、失業等給付の積立金及び雇用安定資金に係る弾力倍率の計算において、返済されていない貸借額は考慮せず、実勢に即した積立金及び雇用安定資金の残高に応じて計算することとすべきである。

この点に関して、労働者代表委員からは、雇用保険二事業に剰余が発生する見通しが立たない状況に変わりはなく、返済されていない貸借額も引き続き考慮に入れるべきであるとの意見があった。

《(3) (4) 共通事項》

コロナ禍の財政運営に関して、労働者代表委員からは、本来、失業等給付及び雇用保険二事業に係る財政運営に関する仕組みを複雑化させるべきではないとの意見があった。