

雇用保険制度関係資料 (雇用保険部会関係)

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に戻る事となる。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。

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱

第一 雇用保険法の一部改正

一 受講指示の対象となる職業訓練の追加

公共職業安定所長が受給資格者に対して受講を指示することができる公共職業訓練等として、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第四条第二項に規定する認定職業訓練（厚生労働省令で定めるものを除く。）を加えること。

二 事業を開始した受給資格者等に係る受給期間の特例

受給資格者であつて、基本手当の受給資格に係る離職の日後に事業（その実施期間が三十日未満のものその他厚生労働省令で定めるもの（注1）を除く。）を開始したものの他にこれに準ずるものとして厚生労働省令で定める者（注2）が、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（当該期間の日数が四年から受給期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、受給期間に算入しないものとする。

（注1）当該事業により自立することができないと公共職業安定所長が認めるものとする予定（省

令」。

(注2) 離職前に当該事業を開始し、離職後に当該事業に専念する者とする予定〔省令〕。

三 能力開発事業の改正

能力開発事業として、職業能力開発促進法第十条の三第一項第一号の規定によりキャリアコンサルティングの機会を確保する事業主に対して必要な援助を行うこと及び労働者に対してキャリアコンサルティングの機会の確保を行うことができることとする。

四 国庫負担の改正

1 日雇労働求職者給付金以外の求職者給付（高年齢求職者給付金を除く。以下この1において同じ。）に要する費用に係る国庫の負担額について、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額とすること。

- (一) 毎会計年度の前々会計年度における労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況及び求職者給付の支給を受けた受給資格者の数の状況が、当該会計年度における求職者給付の支給に支障が生じるおそれがあるものとして政令で定める基準（注3）に該当する場合 当該日雇労働求職者給付金以外の

求職者給付に要する費用の四分の一

- (二) (一)に掲げる場合以外の場合 当該日雇労働求職者給付金以外の求職者給付に要する費用の四十分の一

(注3) 当該会計年度の前々会計年度における基本手当の受給者実人員が月平均七十万人以上となつた場合、かつ、当該会計年度の前々会計年度における弾力倍率（当該会計年度の前年度に3の国庫負担があつた場合は、当該国庫負担の額を含めて再計算された弾力倍率）が一未満となつた場合とする予定〔政令〕。

2 日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用に係る国庫の負担額について、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額とすること。

- (一) 1 (一)に掲げる場合 当該日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用の三分の一

- (二) 1 (二)に掲げる場合 当該日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用の三十分の一

3 国庫は、毎会計年度において、労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況を踏まえ、必要がある場合（雇用保険率が千分の十五・五（労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により雇用保険率が変更されている場合においては千分の十五又は千分の十四・五）以上である場合その他の政令で定める場合（注4）に限る。）には、当該会計年度における失業等給付及び職業訓練受講給付金の支給に要する費用の一部に充てるため、予算で定めるところにより、雇用保険法第六十六条第一項、第二項及び第五項並びに第六十七条の規定により負担する額を超えて、その費用の一部を負担することができることとする。

（注4）当該会計年度の前年度における弾力倍率が二以下である場合又は当該会計年度の前年度における弾力倍率が二を上回るが当該年度において雇用情勢及び雇用保険財政が急激に悪化した場合とする
予定「政令」。

4 雇用継続給付（介護休業給付金に限る。5において同じ。）、育児休業給付及び職業訓練受講給付金に係る国庫の負担額については、当分の間、国庫が負担すべきこととされている額の百分の五十五に相当する額とすること。

5 令和四年度から令和六年度までの各年度における雇用継続給付及び育児休業給付に要する費用に係る国庫の負担額については、4にかかわらず、国庫が負担すべきこととされている額の百分の十に相当する額とすること。

6 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するため、予算で定めるところにより、国庫が失業等給付及び職業訓練受講給付金の支給に要する費用（特別会計に関する法律附則第二十条の三第四項の規定による繰入れ又は同条第五項の規定による補足を行った金額がある場合は、当該金額に相当する額を当該費用に加えた額）の一部を負担できるものとする暫定措置並びに雇用安定事業（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業等に限る。）に要する費用のうち政令で定めるところにより算定した額を負担するものとする暫定措置を令和四年度について適用するものとする。

7 雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、令和七年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で4の国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする。

五 基本手当の支給に関する暫定措置の改正

1 特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。2において同じ。）を特定受給資格者とみなし

て基本手当の支給に関する規定を適用する暫定措置を令和七年三月三十一日以前の離職者まで適用するものとする。

2 特定理由離職者を就業促進手当の支給を受けた場合の特例の対象にする暫定措置について、令和七年三月三十一日以前の離職者まで適用するものとする。

六 地域延長給付の改正

地域延長給付について、令和七年三月三十一日以前の離職者まで支給することができるものとする。

七 教育訓練支援給付金の改正

教育訓練支援給付金について、令和七年三月三十一日以前に教育訓練を開始した者に対して支給するものとする。

八 返還命令等の対象の追加

募集情報等提供事業を行う者（第二の一の募集情報等提供を業として行う者をいい、労働者になろうとする者の依頼を受け、第二の一の3に該当する行為を行う者に限る。）が偽りの届出等をしたため失

業等給付が支給されたときは、その失業等給付の支給を受けた者と連帯して、失業等給付の返還又は納付額の納付を命ずることが出来るものとする。

九 その他

その他所要の改正を行うこと。

第二 職業安定法の一部改正

一 募集情報等提供の定義の拡大

「募集情報等提供」について、次に掲げる行為をいうものと定義すること。

1 労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者（注5）（以下この一において「職業紹介事業者等」という。）をいう。4において同じ。）の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

2 1のほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等（3において「労働者になろう

とする者等」という。)に提供すること。

3 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

4 3のほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

(注5) 募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体とする予定〔省令〕。

二 官民の相互協力

雇用情報の充実等に関し、職業安定機関と相互に協力するよう努めなければならない対象に募集情報等提供事業を行う者を加えること。

三 募集情報等の的確な表示

1 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法(注6) (以下この三において「広告等」という。)により求人

若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（注7）（3において「求人等に関する情報」という。）を提供するときは、虚偽又は誤解を生じさせる表示をしてはならないものとする。

（注6）インターネットを利用する方法とする予定〔省令〕。

（注7）事業の実績に関する情報等とする予定〔省令〕。

2 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（注7）を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。

3 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより（注8）正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないものとする。

（注8）募集情報等の時点を明らかにする等の内容とする予定〔省令〕。

四 個人情報の取扱い

公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより（注9）、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならぬものとする。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではないものとする。

（注9） 目的の明示については、ホームページに掲載すること等を定める予定〔省令〕。

五 特定募集情報等提供事業の届出等

1 「特定募集情報等提供」について、労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供をいうものと定義すること。

2 「特定募集情報等提供事業者」について、3の届出をして特定募集情報等提供事業を行う者をいうものと定義すること。

3 特定募集情報等提供事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、氏名又は名称

及び住所その他の厚生労働省令で定める事項（注10）を厚生労働大臣に届け出なければならないものとする。

（注10）連絡先等とする予定「省令」。

4 特定募集情報等提供事業者は、3の届け出た事項に変更があったとき又は3の届出に係る特定募集情報等提供事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならないものとする。

5 特定募集情報等提供事業者は、厚生労働省令で定めるところにより（注11）、当該事業に係る事業概況報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないものとする。

（注11）提出の頻度や、提出する内容として、提供している労働者の募集に関する情報や労働者になるうとする者に関する情報の規模、提供しているサービスの内容、適正な事業運営のために取り組んでいる事項等を定める予定「省令」。

六 特定募集情報等提供事業者の報酬受領の禁止

特定募集情報等提供事業者は、その行った募集情報等提供に係る労働者の募集に応じた労働者から、

当該募集情報等提供に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならないものとする。

七 募集情報等提供事業を行う者の事業情報の公開

募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより（注12）、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項（注13）に関し情報の提供を行うように努めなければならないものとする。

（注12） インターネットを利用する方法とする予定〔省令〕。

（注13） 個人情報情報を適正に管理するために講じている措置等とする予定〔省令〕。

八 募集情報等提供事業を行う者による苦情の処理

1 募集情報等提供事業を行う者は、労働者にならうとする者、労働者の募集を行う者等から申出を受けた事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理しなければならないものとする。

2 募集情報等提供事業を行う者は、1の目的を達成するために必要な体制を整備しなければならないものとする。

九 特定募集情報等提供事業者の秘密を守る義務等

1 職業紹介事業者等に加え、特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならないものとする。特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者でなくなった後においても、同様とすること。

2 職業紹介事業者等に加え、特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者は、その業務に関して知り得た個人情報等を、みだりに他人に知らせてはならないものとする。特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者でなくなった後においても、同様とすること。

十 指針

厚生労働大臣は、三に定める事項に関し、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者が行う者等が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

十一 事業者団体等の責務

1 職業紹介事業者又は募集情報等提供事業者を行う者を直接又は間接の構成員とする団体は、職業紹介事業又は募集情報等提供事業の適正な運営の確保及び求職者又は労働者になろうとする者の保護が図られるよう、構成員に対し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならないもの

とすること。

- 2 国は、1の団体に対し、職業紹介事業又は募集情報等提供事業の適正な運営の確保及び求職者又は労働者になろうとする者の保護に関し必要な助言及び協力を行うように努めるものとする。

十二 指導監督

- 1 厚生労働大臣による改善命令の対象に、募集情報等提供事業を行う者を加えること。
- 2 厚生労働大臣は、特定募集情報等提供事業者が四の個人情報取扱い、六の報酬受領の禁止、九の秘密を守る義務等又は1の改善命令に違反したときは、期間を定めて当該特定募集情報等提供事業の全部又は一部の停止を命ずることができるものとする。

- 3 厚生労働大臣に対する申告の対象に、募集情報等提供事業を行う者を加えること。
- 4 行政庁による立入検査の対象に、募集情報等提供事業を行う者を加えること。
- 5 政府が行う指導監督の対象から、募集情報等提供を行う地方公共団体を除くこと。

十三 その他

- 1 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で募集情報等提供を行った者又はこれに従事し

た者について、一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処するものとすると。

2 十二の二の事業の停止の命令に違反した者について、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処するものとする。

3 六の報酬受領の禁止に違反した者、五の三の届出をしないで特定募集情報等提供事業を行った者又は虚偽の広告をなし、若しくは虚偽の条件を提示して募集情報等提供を行った者若しくはこれらに従事した者について、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処するものとする。

4 五の三の届出に関し虚偽の届出をした者又は五の四の届出をせず、若しくは虚偽の届出をした者について、三十万円以下の罰金に処するものとする。

5 職業紹介事業の許可の欠格事由について所要の改正を行うこと。

6 その他所要の改正を行うこと。

第三 職業能力開発促進法の一部改正

一 キャリアコンサルティングの機会の確保

1 事業主が、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため必要に応じ講ずる措置として行うキャリアコンサルティングの機会の確保について、職業能力の開発及び向上の促進に係る段階並びに労働者の求めに応じて行うこととし、また、キャリアコンサルタントを有効に活用するように配慮するものとする。

2 国及び都道府県が行うように努めなければならない事業主等及び労働者に対する援助について、キャリアコンサルティングの機会の確保に係るものを含むことを明確化すること。

二 協議会に関する規定の新設

1 都道府県の区域において職業訓練に関する事務及び事業を行う国及び都道府県の機関（以下この1において「関係機関」という。）は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため、関係機関、職業訓練等を実施する者、労働者団体、事業主団体、職業紹介事業者又は特定募集情報等提供事業者、学識経験者等により構成される協議会を組織することができるものとする。

2 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得

た秘密を漏らしてはならないものとする事。

三 国、都道府県及び市町村による配慮規定の追加

国、都道府県及び市町村は、職業訓練の実施に当たり、労働者がその生活との調和を保ちつつ、職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、職業訓練の期間及び時間等について十分配慮するものとする事。

四 その他

1 二の二に違反して秘密を漏らした者について、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処するものとする事。

2 その他所要の改正を行う事。

第四 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正

一 雇用保険率の改正

令和四年四月一日から同年九月三十日までの期間における雇用保険率については、千分の九・五（うち失業等給付に係る率千分の二）（農林水産業及び清酒製造業については千分の十一・五（同千分の

四)、建設業については千分の十二・五(同千分の四)とし、令和四年十月一日から令和五年三月三十一日までの期間における雇用保険率については、千分の十三・五(うち失業等給付に係る率千分の六)(農林水産業及び清酒製造業については千分の十五・五(同千分の八)、建設業については千分の十六・五(同千分の八)とする。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第五 特別会計に関する法律の一部改正

一 一般会計から雇用勘定への繰入れの特例

予算で定めるところにより、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業等に要する費用で国庫が負担するものに相当する額を一般会計から雇用勘定に繰り入れるものとする。暫定措置を令和四年度について適用するものとする。

二 雇用勘定の積立金の特例等

1 育児休業給付費及び雇用安定事業費を支弁するために必要がある場合等に積立金から繰り入れるこ

と等ができるものとする暫定措置を令和六年度まで適用するものとする。

2 雇用安定事業費の財源に充てるために必要がある場合には、二事業費充当歳入額から二事業費充当歳出額を控除した残余のうち二分の一を超えない範囲内で厚生労働大臣が財務大臣に協議して定める金額を雇用安定資金に組み入れ、当該残余から当該雇用安定資金への組入金を控除した額を積立金に組み入れるものとするができるものとする。

3 積立金に組み入れなければならない1により繰り入れた金額等の総額に相当する金額から、雇用勘定の財政状況並びに雇用安定事業及び能力開発事業の実施の状況を勘案して厚生労働大臣が財務大臣に協議して定める金額を控除することができるものとする。

4 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定による雇用保険率の変更に係る算定において、1により繰り入れた金額等を積立金にあるものとして算定することとする規定を削除すること。

三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第六 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の一部改

正

一 給付日数の延長に関する特例の改正

1 緊急事態措置の終了から一年経過日後に所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終
わる者について、特例延長給付を支給しないものとする。

2 その他所要の改正を行うこと。

二 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業等について、令和五年三月三十一日までの
休業期間において、支給の対象とするものとする。

第七 施行期日等

一 施行期日

この法律は、令和四年四月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める
日から施行すること。

1 第二の十三の5 公布日

2 第一の一及び二 令和四年七月一日

3 第一の八、第二（二、十一及び十三の5を除く。）及び第三（一及び三を除く。） 令和四年十月一日

二 検討

1 政府は、令和六年度までを目途に、育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、第五の二の1により育児休業給付費を支弁するために積立金から繰り入れた金額等が生じた場合には、育児休業給付資金の額及び育児休業給付に係る収支の状況等を踏まえ、積立金への組入金の額の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

3 政府は、令和六年度までを目途に、労働保険特別会計の雇用勘定の積立金及び雇用安定資金の額その他の同勘定の財政状況等を踏まえ、第五の二の3の控除の額の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

4 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律により改正された第一の八及び第二の施行

の状況等を勘案し、当該規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

三 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に必要経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。

令和4年1月13日

労働政策審議会職業安定分科会
分科会長 山川 隆一 殿

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

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について

令和4年1月13日付け厚生労働省発職 0113 第1号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本部会は、下記のとおり報告する。

記

- 1 本部会として、雇用保険財政の在り方に関する今後の検討に際し、以下のとおり公労使一致の意見を付す。
 - 財政を含めた雇用保険制度全体の在り方について、拙速に議論を進めることは避け、雇用保険制度の当事者たる公労使が一致して納得のいく結論を出せるよう、厚生労働省は必要な資料を時間的余裕をもって提示し、改正案の内容について明確かつ合理的な説明を行うなど、丁寧な会議運営を行うべきである。
 - 本審議会においてこれまで本則（4分の1）復帰を求める意見が出された点も踏まえ、今回の諮問案における求職者給付に係る国庫負担の仕組みの導入後においても、引き続き、新たな国庫繰入制度を含めた雇用保険財政の在り方について、制度・運用両面において継続的に検証・検討し、必要な対応を行うよう強く求める。
 - 今般のコロナ禍に対応するため、雇用保険制度において講じた様々な特例的な対応について、特に雇用調整助成金の長期にわたる前例のない特例措置が雇用保険財政に与えた影響を含め、公労使が参加する労働政策審議会において検証を進め、将来の有事における対応に資する必要がある。

- 雇用保険制度は労働者や使用者が負担する保険料と国庫負担から成り立つ仕組みであり、今回新たな国庫負担の仕組みを導入したとしても、雇用保険財政の建て直しに向けてまさにこれから取り組んでいく状況であることから、雇用保険事業における諸給付及びその費用負担の在り方について、引き続き、労働政策審議会において総合的に検討を行うべきである。

- 2 上記の意見を厚生労働省が最大限尊重することを前提に、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。