

- (1) 基本手当の効果検証とその運用も含めた在り方
- (2) 教育訓練給付、求職者支援制度の効果検証とその在り方
- (3) 非正規雇用労働者に対する支援策の在り方
- (4) 育児休業給付とその財源の在り方
- (5) その他

(1) 基本手当の効果検証とその運用も含めた在り方

雇用保険部会報告（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取りまとめ）

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。

《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。

規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）

Ⅱ 分野別実施事項

1. デジタルガバメントの推進 (2) 書面・押印・対面の見直し No.1 書面・押印・対面見直しの確実な推進

- c 各府省において性質上オンライン化が適当でないとする432種類の手続のうち、少なくとも年間の手続件数が1万件以上の手続については、最新のデジタル技術や補完的手段の活用等によるオンライン化を含む利用者負担の軽減策について、引き続き検討する。

失業認定関連手続を含む雇用保険の受給関連手続について、最新のデジタル技術や補完的手段の活用等によるオンライン化を含む利用者負担の軽減策について検討する。

(1) 基本手当の効果検証とその運用も含めた在り方

＜参考＞雇用保険法等の一部を改正する法律案に係る国会質疑（令和４年３月２４日参議院厚生労働委員会）

○議員：（略）今、基本日額が本当に引き下げられたことで、失業給付では食べるできないというような状況も広く生まれています。就職までの生活の安定を図るという基本手当の趣旨から見ると、私はこの日額は余りにも低いと思うんです。

この基本日額を今本当に引き上げるということ求められていると思います。どうでしょうか。

○厚生労働大臣：労働者が失業した際に支給される基本手当については、失業中の労働者の生活保障のみを目的としたものではなくて、その早期の就職を促進することを目的として行うものだというふうに思っております。したがって、基本手当の水準は、一つには、受給者の再就職促進に及ぼす影響も考慮し、もう一つは、労働市場における再就職賃金水準とのバランスの取れた給付水準に設定される必要があるということは、これまで続けてきたとおり、答弁のとおりでございます。

こうした考え方を踏まえまして、現在の制度を見ても、基本手当の給付水準は、離職前賃金によって五〇から八〇%の間で変動し、離職前賃金が低いほど高い給付水準を保障するという制度の仕組みになっておりまして、制度の趣旨も踏まえた適切なものというふうに考えております。

今後の雇用保険制度における具体的な給付水準等については、その時々々の雇用情勢等も踏まえ、労働政策審議会における議論も経た上で検討する必要があると考えておりまして、今後とも、雇用保険制度にセーフティネット機能が十分果たされるよう適切に対応してまいります。

○議員：いやいや、コロナ禍で浮き彫りになったんですよ、失業給付の脆弱性が。これを、その目的にふさわしく機能させなアカんと、そういうときにやることは何かといたら、国庫負担、これを実質的には本則をこれ四十分の一にする、こんなことしたら逆行になると、充実の、申し上げて終わります。

(2) 教育訓練給付、求職者支援制度の効果検証とその在り方

雇用保険部会報告（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取りまとめ）

2 教育訓練給付について

- 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う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。（略）
- ただし、同給付金（注：教育訓練支援給付金）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

- 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。

(3) 非正規雇用労働者に対する支援策の在り方

雇用保険部会報告（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取りまとめ）

4 雇用調整助成金の特例・休業支援金等について

（略）

- 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。

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（令和4年3月29日参議院厚生労働委員会）

十三、雇用調整助成金等については、特に業況が厳しい企業・地域において、今後も最大十分の十の特例措置を含め、あらゆる必要な制度設計や手続の検討を行うこと。特例として創設された休業支援金制度の効果、適用対象範囲の妥当性及び申請手続の在り方等について検証を行い、休業を余儀なくされた方の支援に関する実効性のある仕組みの検討を行うこと。

(3) 非正規雇用労働者に対する支援策の在り方

＜参考＞雇用保険法等の一部を改正する法律案に係る国会質疑（令和４年３月１１日衆議院厚生労働委員会）

- 議員：（略）それでは、続きまして、雇用保険について質疑させていただきますが、働き手を守るはずのセーフティネットの機能に綻びが生じています。

雇用保険事業の根幹を成す失業保険を二〇二〇年度中に受け取った方は、労働力調査における完全失業者のうち、仕事を辞めたため求職者の数は約百三十二万人に対して、雇用保険の受給者実人員数は約四十八万人で、受給比率は約三六％でした。受給者比率は近年微増傾向にあるものの、それでも失業者十人のうち六人から七人が失業保険を受けていないという計算になります。この受給者率は何が問題だと政府は受け止めていらっしゃるのでしょうか。

- 職業安定局長：御指摘のとおり、労働力調査によりますと、二〇二〇年度の完全失業者のうち、仕事を辞めたため求職している方が月平均で百三十二万人であるのに対し、同じ年度の雇用保険の受給者実人員の数は月平均で四十八万人であり、その比率を機械的に計算すると、約三六％となります。

この受給者実人員に含まれない失業者としては、基本手当の受給期間終了後も引き続き求職活動をしている方や、短期間での離職により基本手当の受給資格を得られなかった方などが想定されますけれども、こうした方々が早期に安定した仕事に再就職できるよう、円滑な労働移動を図り、雇用のミスマッチを解消することが必要と考えております。

こうした観点から、求職者支援制度をより利用しやすくなる特例を講じるとともに、求職者支援制度の訓練を含む職業訓練の充実、新型コロナの影響による離職者をトライアル雇用する事業主への支援といった施策を講じており、こうした施策を通じて離職者がより早期に再就職できるよう支援してまいりたいと考えております。

- 議員：雇用保険の根幹を成す失業保険ですので、働く人の安全網、セーフティネットであるべきです。

失業保険の給付の条件というのが、まず一週間に労働時間が二十時間以上、それを満たして初めて被保険者となり、また、被保険者として一定期間保険料支払いの実績が必要になってまいります。こうした条件がパートやそして日雇の方、非正規雇用の方には十分に機能していないと言えるのではないのでしょうか。

この雇用保険料、会社と働き手が折半するものですが、経営が厳しい例えば会社ですと、シフトの調整などで保険加入の要件を満たせないなど、そういった保険加入の、会社の意向で左右されないとも言えないと思います。この雇用保険の適用については企業への働きかけを厚労省としても積極的に行っていただくことを要望したいと思います。

(3) 非正規雇用労働者に対する支援策の在り方

<参考> 雇用保険法等の一部を改正する法律案に係る国会質疑（令和4年3月9日衆議院厚生労働委員会）

○議員：（略）まず、このコロナ禍におきまして、非正規雇用の皆さん、何が一番非正規で困っているか。それは、一つは休暇の問題です。正規の雇用と違いまして、特別休暇ですとか有給休暇はありませんので、休めばその分お給料が減る。単純な話なんです。もう一つは、シフトの問題です。正社員でもシフト制で働いていらっしゃる方はたくさんいらっしゃいますけれども、非正規雇用でシフトで働いている方は、シフトが減ればお給料が減るんです。なので、コロナで人を削減したり、あるいは低出力で工場を動かしたりしている場合には、非正規の皆さんは生活に直接ダメージがある、こういう実態があります。

ただ、昨今、雇用調整助成金やあるいは在籍出向型の産業雇用安定助成金など様々な助成をいただいているおかげで、幸いにして失業率はそんなに上昇しておりませんけれども、一方で、国がかつては持っていた、セーフティーネットと呼ばれる雇用保険ですとか、あるいは様々な取組が、このコロナという緊急事態、あるいは今まで想定していなかった状態で顕在化してきた、このように思います。（略）この週二十時間という雇用時間の制約、これは、今このコロナの状況を見ても、時間だけに就業時間の適用範囲を求めるというのは、これは現代の労働環境にはそぐわないものだと思っておりますけれども、大臣はいかがでしょうか。

○厚生労働大臣：雇用保険制度は、週所定労働時間が二十時間以上かつ三十一日以上雇用見込みがある労働者を適用対象としています。これは、自らの労働による賃金で生計を維持している方について、失業時に必要な給付を行い、求職活動を支援するという考え方に基いております。週所定労働時間が二十時間に満たない方は、労働時間がフルタイムの半分にも満たない方であるため、こうした趣旨に照らして、雇用保険適用の対象外としているというのが、雇用保険制度における労働時間の考え方の基本です。

○議員：本来の働き方はそうだったのかもしれませんが、しかし、かつてのように、家計を支える人が一人とは限らないというのが今の実態です。（略）大臣、そこは見解いかがでしょうか。

○厚生労働大臣：働き方がいろいろな形態があるとか、家族でどういうふうにし計をお互いに支え合っていくとか、いろいろな問題もあると思います。先ほどの先生の御指摘が、労働時間以外の方法による適用基準を追加することを検討してはどうかということであれば、一言申し上げるとすれば、雇用保険制度において、同種のリスク、失業とか、そういうことにさらされている集団として適用する場合の必要性、それから労働時間以外の指標の適切な設定方法とか、その把握に伴って、どのぐらいの事務コストや実現可能性があるのかとか、いろいろ整理すべき課題は多いというふうにも思ひまして、労働時間以外の適用基準の追加という狭い意味での、もし御発言だとすれば、相当に慎重な検討が必要であるというふうには思っておりますけれども、働き方の多様化だとか家族の家計を
支える在り方だとか、そういうことの多様性ということについては、先生の御指摘はそのとおりの実態だと思っております。

(3) 非正規雇用労働者に対する支援策の在り方

＜参考＞雇用保険法等の一部を改正する法律案に係る参考人質疑（令和4年3月25日参議院厚生労働委員会）

参考人意見陳述

第2の問題としては、そもそも雇用保険に加入できない人が多く居るという問題です。週20時間以上働いていることが、加入義務が生じる条件となっていますが、実態として、週20時間未満で働いているような、月の収入が10万いくかいかないかくらいの人たちであっても、その収入を失えば生活が苦しくなってしまう実態があります。

そして、週20時間未満で働いている人はこの30年間で急増しています。就業構造基本調査によれば、2007年から2017年にかけての10年間で不規則就業と、週20時間未満就業は、合計で250万人ほどに増えています。今や、雇用者のうちの15%以上が短時間・不規則労働者ですが、失業しても何も保障がない労働者がこれだけ増えているということです。

また、ここには、先ほど言ったシフト制で働く労働者が多く含まれていると思いますが、シフト制の場合、週20時間以上で働く期間があったとしても、労働時間が変動するからという理由で、雇用保険に加入できていない、こういう方が多くいらっしゃる。さらに、一方的に仕事を減らされて、雇用保険から外されてしまう、こういった事例もあります。要件を満たしていても、単純にパートアルバイトであるからという理由で、雇用保険に入れて貰えないというケースも多くあり、事業主も労働者も双方が、短時間労働者について、加入しなければならないという認識が足りず、加入漏れが広がっています。

したがって、雇用保険制度の側も、週20時間未満や、シフト制でも生計のため働いている短時間労働者も含めて、多くの労働者が加入できるように抜本的な加入対象の拡大が必要と思っています。我々としては、加入対象を週10時間に以上に引き下げるなど抜本的な引き下げが必要ではないかと思っています。そして、短時間・非正規労働者も含めて多くの方が雇用保険に加入することが当たり前の状況になっていけば、労働者の雇用保険の加入というのは社会的に規範化されて、加入漏れということも無くなっていくというふうに考えています。

(3) 非正規雇用労働者に対する支援策の在り方

＜参考＞雇用保険法等の一部を改正する法律案に係る参考人質疑（令和4年3月25日参議院厚生労働委員会）

参考人意見陳述

（略）ただ、先ほどの課題認識から見ますと、これは改革のプロセスの始まりであって、引き続きこういう検討はやっぱり進めていく必要があるんじゃないかなと思います。

一つは、具体的には、これアクティベーションプログラムというふうに書いていますけれども、これは北欧の雇用政策ということで、基本的には失業保険が終わったり、あるいは失業保険ではなくて積極的に職業訓練を受けたりするケースはこのアクティベーションプログラムということに入っていくんですけれども、ここが実は多様なものがあります。職業訓練もあれば、コーチングといって伴走型で再就職をすることをいろんな形でリードしていたり、あるいは、実際にやはり職場で働いてみるという経験が再就職には非常に重要ですから、そういうふうなところをサポートするようなプログラムがあったり、非常に多様なものがございます。こういうふうなところを日本も参考にしていこうということが大事じゃないかなと思います。

日本は、求職者支援制度ができて、求職者支援制度は雇用保険の対象外の方が、救済措置ですけれども、このときにいわゆる生活給付が出るわけですが、ただ、どうしても職業訓練を中心にとするとキャパシティが限られてくるということですから、そういうふうに考えますと、例えば先ほど申し上げましたような北欧にあるような様々なメニューを整備しながら、そういうものにもうちちょっと汎用に使えるような給付、生活給付制度みたいなもの等も検討に値するんじゃないかなというふうに考えております。（略）

それから、雇用保険そのものもやはり、例えば雇用保険の対象の拡大、現状でもかなりされてきましたので、ちょっとこれはいろんな整備をしないとすぐにはできる話ではないと思うんですけれども、中長期的に見たときに、これを例えばいわゆる複数で仕事をやっている人たちをどう救済していくか、これは技術的に結構難しいところがあるのですぐにはできないと思うんですけれども、そういうものを考えていたり、ある意味そのための救済措置なんです。スウェーデンなんかには労働時間が大きく減ったときにその減った部分だけ救済するような仕組みというものもございます。こういうことも、これも中長期の観点ですけれども、検討していく。

(4) 育児休業給付とその財源の在り方

雇用保険部会報告（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取りまとめ）

- （略）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。
- （略）
- 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。

少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）

2020年の雇用保険法改正により、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図るための給付と位置付けられた育児休業給付について、上述の男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、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併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する。

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（令和4年3月29日参議院厚生労働委員会）

十、令和六年度までに、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置の見直しだけでなく、育児休業給付の財源確保の在り方を含め、雇用労働者に限らず、フリーランスとして就業する者などを含む全ての働く者の育児・子育てを広く社会で支援する体制の構築を検討すること。あわせて、男性の出生時育児休業及び育児休業の取得促進に向けて、先般の改正法の施行状況を踏まえた上で、更なる施策の充実を検討すること。

(4) 育児休業給付とその財源の在り方

＜参考＞雇用保険法等の一部を改正する法律案に係る国会質疑（令和４年３月２４日参議院厚生労働委員会）

○議員：大臣、ここから最後二問お伺いさせていただきますが、二年前にこの当委員会におきまして、ドイツのように、育児しながら短時間勤務をした場合に、減額されるけれども育児休業給付が支給される仕組みを検討してもらいたいということを提案させていただきました。当時の加藤大臣は、しっかり議論したいと、加藤大臣にしては前向きにお答えいただいた感じだったんですね。当然、今局長おっしゃいましたけれども、この点も検討の対象になるという認識でよろしいでしょうか。

あわせて、育休を労働施策じゃなくて子育て支援策に位置付ける議論もなされると先ほどのお話の中にありましたけれども、その際に、よく自営業、フリーランスというのは出てくるんですが、会社や団体を経営している雇用主も当然のことながら含まれるという認識でよろしいのか、この二点を併せてお伺いします。

○厚生労働大臣：今般の育児休業給付に関する検討規定は、財源のみならず、今委員御指摘のような給付内容の在り方も含めて検討対象となるものと考えております。また、自営業、フリーランスなど雇用契約によらない働き方を行う方の育児期間中の生活保障については、少なくとも雇用保険の育児休業給付制度の枠内での対応は困難であるというふうに考えています。

いずれにしても、育児休業給付について、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併せた制度の在り方を総合的に検討するとされた少子化社会対策大綱の内容等も踏まえて、子育て支援策を担当する関係省庁とも連携しながら、子育て支援施策として検討するということも含めて考えてまいりたいと思います。

(4) 育児休業給付とその財源の在り方

＜参考＞ 全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理（令和４年５月１７日提出資料）

2. 男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援

- 「子育て・若者世代」については、「仕事と子育ての両立」の観点から、種々の対策が講じられてきているが、今なお、子どもを持つことにより所得が低下するか、または、それを避けるために子どもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が多く見られる。「仕事と子育ての両立」を図るため、早急に是正されるべきである。
このため、妊娠・出産・育児を通じて切れ目のない支援が包括的に提供される一元的な体制・制度を構築し、男女の働き方や子どもの年齢などに応じて、育児休業、短時間勤務、保育・幼児教育などの多様な両立支援策を誰もが利用でき、それぞれのライフスタイルに応じて選択できる環境を整備していくことが望ましい。
- まずは、既に決定された各種の取組を着実に推進していく。具体的には、
 - ・ 男性の育児休業について、本年10月に施行する「産後パパ育休制度」の十分な周知と検証を行うとともに、本年４月に施行された改正育児・介護休業法による労働者への個別の周知・意向確認、雇用環境整備の措置の履行確保、不利益取扱いの禁止の徹底等により取得日数の男女差の縮小に向けて取得促進に取り組むこと、
 - ・ 非正規雇用労働者について、育児休業に係る権利を希望に応じて行使できるよう、本年４月に施行された改正育児・介護休業法による労働者への休業の意向確認、雇用環境整備及び有期雇用労働者の取得要件緩和等の着実な実施に取り組むこと、
 - ・ 短時間勤務制度についても、キャリア形成に配慮しつつ希望に応じて利用できる環境整備を図ること、
 - ・ 「新子育て安心プラン」等に基づく保育サービスの基盤整備や放課後児童クラブの整備等を着実に実施すること、
 - ・ 本年４月から保険適用された不妊治療について、実態の調査・検証を行いつつ、活用を促進していくこと、である。また、妊娠・出産支援として、出産育児一時金での対応をはじめとして、経済的負担の軽減についても議論を進めることが求められる。加えて、短時間労働者等が保育を利用しづらい状況の改善や男性の家事・育児参加に向けた取組をさらに進めることが求められる。
- そして、子育て・若者世代が子どもを持つことによって収入や生活、キャリア形成に不安を抱くことなく、男女ともに仕事と子育てを両立できる環境を整備するために必要となる更なる対応策について、国民的な議論を進めていくことが望まれる。その際には、就業継続している人だけではなく、一度離職して出産・育児後に再び就労していくケースも含め、検討することが重要である。
- また、今通常国会にこども家庭庁の創設に関する法案及び児童福祉法等の改正法案が提出されているが、これらを含め、子どもが健やかに成長できる社会の実現に向け、様々な事情を抱えた子ども・妊産婦・家庭をはじめ、子ども・子育て支援の強化を検討すべきである。

(5) その他

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱諮問に対する答申意見
(令和4年1月13日労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会)

- 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。