

雇用保険制度研究会について

雇用保険制度研究会開催要綱

1. 趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用に大きな影響を与える中、雇用の安定と就業を促進するとともに、雇用保険財政の安定運営を図るため、令和4年に雇用保険法等の改正を行った。その際、労働政策審議会の議論の過程や法案の国会審議において、様々な課題が指摘されたところ。

このため、雇用保険の給付と負担の在り方などについて、学識経験者を参集し、現状の分析や論点整理を行い、雇用保険制度の在り方を検討する。

2. 論点

- (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

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本研究会は、厚生労働省職業安定局長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本研究会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本研究会を統括する。
- (3) 本研究会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) 本研究会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本研究会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。
ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、非公開とする理由を明示するとともに、少なくとも議事要旨を公開する。
- (6) 本研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局雇用保険課において行う。
- (7) この要綱に定めるもののほか、本研究会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省職業安定局長と協議の上、これを定めるものとする。

雇用保険制度研究会 構成員

さかい ただし
酒井 正 法政大学経済学部教授

さ さ き まさる
佐々木 勝 大阪大学大学院経済学研究科教授

と き まさひと
土岐 将仁 岡山大学大学院社会文化学研究科（法学系）准教授

みずしま いくこ
水島 郁子 大阪大学理事・副学長

やまかわ りゅういち
山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

わたなべ きぬこ
渡邊 絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授

（敬称略・五十音順）

今後の論点（案）

- (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

これまでの議題

第1回（5月30日）

- （1）雇用保険制度の概要
- （2）その他

第2回（6月20日）

- （1）雇用保険制度の概要
- （2）基本手当について（効果的・効率的な再就職支援の在り方）

第1回雇用保険制度研究会におけるご意見

雇用保険制度全体

- 失業給付、雇用調整助成金と議論が縦割りになりがちだが、雇用保険制度の中での各制度間の代替性、補完性という関係性の視点も大事。
- 雇用保険の対象者をどう考えるのかという点で、生計維持者を対象としているが、それ自体が妥当なのかどうか考えないと、週20時間以上という現行制度の取扱いの妥当性を評価できないのでは。
- 適用したけれど結局受給に結びつかないなら、雇用保険で適切に対処しているとはいえないので、受給資格要件をどう定めるかも重要。
- 雇用保険制度が複雑で理解しにくい。暫定的な特例措置の在り方を考えていくべき。制度はシンプルであるべきで、その方が国民全般も利用しやすい。広報・周知をどうしていくのかという点や、ハローワークの役割も含めて検討する必要。
- 保険である以上掛け捨てがあってはならないという方向の議論もあるが、医療保険は掛け捨てがあるし、事故が起こったときに生活が破綻しないようにすることが役割。雇用保険についても全体を広くカバーし、実現可能性は難しいと思うが、労働者全員に適用することも選択肢として考えていければと思う。
- 雇用保険というものの、保険としての特性を明らかにしておく必要。保険事故として何を捉えているのか、保険としての特質、モラルハザードや逆選択が常に入ってくるので、そういうものが生じないようにするにはどうしたらいいか。

第1回雇用保険制度研究会におけるご意見

他の社会保障制度との関係

- 雇用保険で救済されていない失業者について、雇用保険の適用拡大や受給資格要件の緩和によって雇用保険で救済できるのかという視点のほかに、雇用保険で救済すべきなのか、福祉や雇用保険の本体ではないところで対応してはどうかという視点も必要。
- 雇用保険の役割は、単なる失業時の保障ではなく、早期再就職の促進も重要。失業時の保障が不十分との批判に対して、その課題を雇用保険が担うという選択肢だけでなく、別の形で生活保障を検討するのではないか。雇用保険で行うべき部分とそうでない部分を切り分ける、その際に雇用保険制度の中で税財源を使って対応するという議論もあるのではないか。
- 就業形態の多様化の中で、他の社会保障と雇用保険がどう役割分担するのか、労働政策の中でみると労働市場政策の一環となるが、政府が労働市場にどういう関わり方をし、その中で雇用保険制度がどういう目的を果たすのか。
- イギリス、ドイツ、フランスについては、雇用保険制度のほか政府の一般財源によって運営される失業扶助制度があり、それも見ながら検討すべき。また、海外制度を参考にする際には、基本的な制度の考え方、理念みたいなものが分かった方が議論する上で有益ではないか。

多様な働き方への対応

- 最近改正された65歳以上のマルチジョブフォルダールの取扱いを検証して、マルチジョブフォルダールの取扱いの原則をどうするのかという議論に発展させる必要がある。
- 働き方の多様化の中で、労働条件をどう把握するか困難な人もいる。シフト制など、どう労働時間を把握していくのかといった労働条件という労働法の観点からの問題も出てくる。
- 労働者類似の働き方の人を雇用保険に含めるのか、それ以外でやるのかも検討の対象になってくる。
- 働き方が多様化する中で、労働時間の適用基準が妥当なのかという論点は重要だが、仮に所得要件で把握し線引きする場合、労働時間要件よりも有効なのか、本当に効果的なのかという視点も必要。

第1回雇用保険制度研究会におけるご意見

基本手当・教育訓練

- 運用上、失業認定が雇用保険制度においてどのように行われているのか、今後どうあるべきか考える必要。就業が多様化していく中で、現行の失業認定はハローワークへの出頭を前提としたものだが、すぐわない事例もあるのではないかと。
- 以前、公的統計を使用して調査したところ、ある程度じっくり仕事を探す期間を設けることで定着率が上がることがわかった。失業給付の与えすぎはよくないが、さじ加減が重要。
- 雇用保険では教育訓練も実施しているが、成熟産業から成長産業へ労働者を移動させるような教育資源が必要。

育児休業給付

- 育児休業給付について、当初は雇用継続の機能が専らだったが、少子化対策、男性の育休促進として用いられている経緯を考えると、そろそろ雇用保険の役割が終わっているのではと個人的には感じる。
- 育児休業給付の在り方について、現行は非正規が受給できていないのではないかと問題意識があるが、雇用保険の中でやるべきかどうか、必ずしも雇用保険制度から切り離すべきという単一の答えだけではないと思うが、議論が必要。
- 雇用保険以外でやるとなると財源の議論をしなければいけない。財源の問題はステークホルダーの問題でもあり、社会保険であれば労使という形で負担者が明確で、その権利として給付があると考えられるが、国庫負担で税金を投入するとなると支払い手である国民に対する説明責任が生じる。ステークホルダーの構造が変わると考えるべき。国庫負担は今も入っているが、その割合がより大きくなっていくということは、バランス関係も変わってくるということも考えて議論すべき。
- 介護休業給付について、これまで育休とセットで、介護休業給付が育児休業給付に引っ張られる形で給付率が上がってきたが、切り離されたらどうなるのか。