

# 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の取扱いを検証して、マルチジョブフォルダー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、そ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いく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。

## 議論の前提（案）

### 【現行の雇用保険制度の目的と考え方】

- 労働者は労働力を使用者に提供し、その対償として賃金を得て生活を営むが、労働力を提供する機会には、「失業」という労働者にとって非任意的な事故を内包している。
- 「失業」はある程度不可避的な社会経済現象であり、失業の発生は、労働者の生活の安定のみならず、国民経済全体にも悪影響を及ぼす。
- このため、憲法27条の「勤労権」の裏付けとして、失業中の労働者の再就職までの間の生活の安定を保険の形式によって図る仕組みである失業保険制度が設けられている。  
→自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定を図る制度として運営。
- また、勤労権の裏付けである失業保険の給付を受ける者は、反面、労働の義務を負うものであるとともに、失業保険制度がその保険事故として本来想定する失業は労働者の非任意的な失業であることから、失業中の生活保障を受けるには、労働の意思と能力が必要。  
※「失業時の労働者の生活の保障」のみならず、「失業者の早期再就職の促進」も図る必要。
- さらに、保険事故である失業の予防と減少に資する附帯事業も実施し、雇用に関する総合的な機能を果たす保険制度となっている。

### 【保険事故である「失業」の特殊性】

- 失業の発生は、老齢、傷病等の生理的・物理的現象（自然的事故）ではなく、生きた社会経済現象（社会的事故）であって、その発生率、発生時期、発生地域、対象となる年齢、業種、職種等について事前に一定の推定を行うこと困難であり、発生原因や態様も複雑。  
→保険事故の危険にさらされている一定の範囲の者を強制的に保険適用し、危険を分散。  
※健康保険、労災保険等他の社会保険における保険事故が「労働者の所得能力の喪失」という点にあるのに対して、失業保険の保険事故は「労働者の所得の源泉の喪失」にある。
- 「労働の意思」という外形的把握が困難な要件について判定する必要。  
→常にモラルハザードや逆選択の可能性が存在。