

雇用保険部会(第178回)

令和4年11月25日

資料3

雇用保険制度研究会における議論について

雇用保険制度研究会について

研究会の趣旨・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。

検討事項

- (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

これまでの開催状況

- ・ 第1回（5月30日）
議題：雇用保険制度の概要等
- ・ 第2回（6月20日）
議題：基本手当等
- ・ 第3回（7月25日）
議題：教育訓練給付、求職者支援制度、
雇用調整助成金・休業支援金等
- ・ 第4回（9月26日）
議題：育児休業給付
- ・ 第5回（10月26日）
議題：失業認定、求職者支援制度

構成員

労働法学者2名、労働経済学者2名、社会保障法学者2名から構成
※議題に応じ、臨時委員が出席する場合がある。

- 酒井 正 法政大学経済学部教授
- 佐々木 勝 大阪大学大学院経済学研究科教授
- 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
- 水島 郁子 大阪大学理事・副学長
- ◎山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 渡邊 絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授

◎：座長

基本手当の在り方

- 少なくとも所定給付日数を延ばすとマッチングが良くなるという一貫したエビデンスはなく、失業期間が長いほど再就職後の賃金が低くなるという研究もあるため、総合的に考えると所定給付日数を延ばす、あるいは給付額を上げることには慎重になるべきところがある。再就職手当や職業訓練の活用など、むしろメリハリを付けるという視点も重要。
- 定着率とサーチ期間に関する研究は全体的な効果を示すものだが、個々の求職者で見ると、離職理由・性別・年齢・学歴等の個人属性に異質性が存在しているので、異質性を取り除いた分析が必要。
- 諸外国では給付日数の定めのない失業扶助制度が失業保険制度の後に用意されており、その上での失業保険制度の給付日数、支給期間の在り方と、日本のように給付制限の無い失業扶助制度が存在しない状態での失業保険の給付日数の定め方というのは異なってくるのではないかと。給付日数が再就職における定着率等に多少なりとも影響を与えるというのであれば、そのような失業扶助制度がないことに伴う点を考慮して制度の在り方を考えなければいけないのではないかと。
- 失業という事故に対する所得保障に加えて再就職の促進という目的があるのは、本質的な目的なのか、それともいろいろな点での積極的雇用政策の一環としての位置付け、あるいは財政面での位置付けもあるかと思うが、それによってサポートをどう考えるか、満足度をどう位置付けるかということは、失業保険制度の中で再就職の促進をどう位置付けるのかに関わってくると思う。

第2回雇用保険制度研究会におけるご意見

失業認定の在り方

- 保険事故としての失業の特性、モラルハザードが起きやすいという面を考えると、失業認定に当たってハローワークに出頭してもらうこと自体は非常に重要。他方、出頭が著しく困難である場合はオンラインの活用を検討すべき。
- 市町村取次については、市町村職員が代わりに行うよりは、ハローワークの職員と受給者をオンラインで結んで失業認定を行うことを検討してもいいのではないか。
- 全てオンラインで済むようになり来所の必要がなくなると、失業状態であることのコストが低くなり、失業を長引かせることにならないかと危惧はするが、職員負担を減らすという観点からも、オンライン活用により効率化を進めていった方がいいのではないか。他方、オンライン化が必ずしも職員の業務負担軽減につながらない場合もあることに留意が必要。
- オンラインをうまく組み合わせることで、モラルハザードの起こりやすさ等の観点も踏まえ、必ずしも全員に対して対面の失業認定を行う立て付けにしないことも考えられるのではないか。また、初回は来所するが、2回目以降はオンラインによるということも可能ではないか。
- 諸外国の例を見ると、求職者に個別的に就職支援のための計画を策定しており、これが日本の失業認定に相当するような活動になっている。日本でもそのような個別的な計画が立てられていれば、そういった計画通りに進んでいるかを確認するなどによって失業認定を行うことも考え得るのではないか。
- イギリスやフランスのように、再就職支援活動がある種のアグリーメントのような形で可視化する工夫が、失業認定のオンライン化において有益な意味をもつ可能性もあるのではないか。

その他

- 平成29年の雇用保険受給資格者実態調査において、基本手当を受給しても再就職に結びついていない女性の理由の中で、若年・中年層は妊娠・出産・育児で就職していないことが挙げられていたが、それとの類推で考えると、育児休業給付を受け取った後に職場復帰・再就職につながっているかどうか疑問。雇用継続給付から位置付けは外れたが、育児休業給付そのものの在り方を雇用保険制度の中で見直さなければならぬのではないか。

訓練の効果検証

- 訓練の効果研究については、ハードルはあるかもしれないが、究極的には実験的手法であるランダム化比較試験（RCT）を実施する重要性は強調したい。1回やっておくと、それ以降、準実験的手法で効果計測した場合の参照点となる。短期的には準実験的な手法から類推していくことが重要。
- RCTの手法は、以前より倫理的な観点から実施が難しくなった。厚労省の業務データが使いやすく、誰でもアクセスしやすいような状況になってほしい。
- 教育訓練給付のように、今働いている状況の中で訓練を受けて、訓練終了後もその会社で働き続ける場合、訓練によって労働生産性のレベルがどれだけ上がったのか非常に把握しづらい。内部労働市場の中で、賃金の伸びが生産性の伸びを表しているとは必ずしも言えない。また、教育訓練給付の効果とOJTの効果を識別できず、データとして変数を捉えづらい。例えば生産性が向上したかを主観的に回答してもらい、同じ労働者に期間にわたって複数回尋ねることでパネルデータを構築する、教育訓練給付と同時期にOJTを受けていたか主観的に回答してもらい、OJTを受けたかどうかコントロールするといったことも考えられる。

求職者支援制度

- 求職者支援制度については利用促進が課題であり、コロナ下における特例措置の効果について点検が必要。転職希望がない場合も訓練の対象者とする特例に注目している。今までの求職者支援制度は労働移動ありきで制度設計されていたが、必ずしもそれを前提としない場合も対象となるという意味で、今後の制度の在り方を考える上で非常に重要な措置と考えている。
- コロナ特例措置の中に訓練期間の短縮という措置もあるが、訓練に参加しづらい者に対して使い勝手をよくすることは重要だが、目標とする能力の獲得が担保されているのか検証する必要。
- 制度趣旨や経緯、財源は異なるものの、求職者支援制度と教育訓練給付は対象者個人に教育訓練するという点で共通しており、教育訓練給付の対象となる教育訓練の実施に当たって必要があれば生活補助したり、求職者支援訓練の内容も教育訓練給付の対象となる訓練と同様にデジタル化に対応したものとしたりすることも考えられるのではないかと。
- 求職者支援制度の利用が進まないのは、単に制度の周知不足のせいなのか、それとも支給要件が厳しいからなのかは切り分けて考える必要。
- 就職支援計画を作成し、個別・伴走型の就職支援を行うことで、高い就職率につながっていると考えられる。就職支援の中で丁寧なキャリアコンサルティングが重要であることが示されているし、今後多くの人材が必要とされる産業に人を誘導していく効果も期待できる。こうした取扱いを失業者一般にも拡大していく検討が望ましいのではないかと。

第3回雇用保険制度研究会におけるご意見

教育訓練給付

- 雇用保険は労働者の失業という社会事故に備える保険であり、中核にあるのは失業者の生活保障。そのほか、就職促進や失業予防、雇用継続の確保を役割としている。教育訓練給付は失業予防や再就職促進に資すると考えるが、訓練内容を見ると失業予防や生活安定というよりも、キャリアアップを後押しするようなものも含まれている。後者については、雇用保険による給付がなくても受講できる場合も少なくないように思う。
- 教育訓練給付は、被保険者自らが保険事故を積極的に作り出し、それを保険が推奨しているようなことになっていて、社会保険本来の考え方からすると無理がある。内容的にはどちらかというとな事業に整理するようなものではないか。
- 政府が「人への投資」を推進しているが、その目的は就職促進や失業予防といった雇用政策にとどまらず、経済政策の側面があり、特にデジタル人材の育成はそうした側面が強い。雇用保険のみが担うのではなく、省庁を超えたもう少し幅広い施策でやるべき。また、被保険者に限らず、公務員、自営業者、無職の者にも学び直しのニーズはあり、雇用保険の被保険者に限定されるものではない。

休業支援金・給付金

- 制度間の代替性・補完性の観点から、雇用調整助成金と休業支援金で、企業の利用実態がどうなっているのか分析が必要。
- 休業支援金・給付金は、雇用調整助成金と同様に、徐々に縮小・廃止に向けた取組みが必要ではないか。コロナ感染拡大から3年経ち、当初は休業状態にあった労働者が失業や非労働力化している可能性がある。
- 現行法で想定している仕組みは、まずは雇用調整助成金を最大限活用して事業主が休業手当を払うことなので、休業支援金・給付金の仕組みを維持すると、事業主が本来払うべき休業手当の支払いについてモラルハザードが生じるのではないか。そういう方向に行かないような形で制度を運営していく必要。

その他

- 雇用保険制度には、「失業状態からの救済」「再就職促進」「非自発的な離職の防止」「需給機能の円滑化、ミスマッチ解消」という機能があるほか、「供給される労働力の質の向上」という要素もある。特に「需給機能の円滑化」「供給される労働力の質の向上」は経済政策の領域に入っており、労働政策と経済政策の境界が曖昧になっている。
- 目的別に考える発想からすると、支援ニーズがまずあって、ニーズに照らしてターゲットが決まってきて、その効果を図る指標も決まってくると思う。

第4回雇用保険制度研究会におけるご意見

育児休業給付

- 育児休業給付について、形式的には非正規雇用の人たちに門戸が開かれてきたと考えられるが、それにもかかわらず期間雇用者の受給割合が低いという状況に関して、踏み込んだ分析が必要なのではないか。
- 雇用保険制度における育児休業給付の位置付けについて、支給総額は多くなっているが、制度の中心的な趣旨からするとやや外れつつある可能性があり、特に厳しい財政状況において、雇用保険の中でおお維持すべきかどうか。財源の在り方も含めて見直しが必要。ただ、雇用保険制度から育児休業給付を切り離れたとしても、それが全額国庫負担でやるということにストレートにつながる話ではないのではないかと考える。
- 男性の育児休業取得を促進するにあたり、雇用保険制度の枠組みの中でやるべきなのかという点については議論がある。女性が離職か休業かという選択であるのに対し、男性は就労か休業かという選択に直面しており、究極的に言うと休業することの機会費用を引き下げる意味で給付率を10割にすることも考えられるが、既に他国と比べてかなり給付率が高い状況の中で、雇用保険制度としてそれが果たして適切なのか考えるべき。
- 育児休業給付の本来の目的は出産後の女性の雇用継続であるが、今では少子化対策のためとなっており、そうすると雇用保険特別会計ではなく一般会計で賄うのが筋ではないかと考える。
- 恒常的・定期的に就業する場合、育児休業を取得できないが、もう少し柔軟な運用ができないか。ある程度会社とのつながりを持ちつつ、育児に従事したいという要望もあるかと思う。
- 男性が育児休業を取得しない理由が家計の収入を最大にすることであれば、妻より夫の賃金が高い場合には妻が育児休業を取得するのが家計の観点から最適な選択であり、過度に男性に育児休業を促進するよう働きかける必要はない。ただ、例えば性別役割に固執して妻が育児休業をしているのであれば、ジェンダー平等の観点から男性の育児休業の取得促進が必要。
- 育児休業の延長に関連して、最近では定員割れする保育所もあることから、保育サービスの需給関係にミスマッチが発生しているのではないかと考える。育児休業給付の延長がしやすいので、希望する保育園に入園できないなら延長をたやすく選択することがあるのではないかと考える。財源に限度がある中で、バランスのよい制度を設定していくことが必要。
- 育児休業給付の改正の経緯を見ると、給付の目的が変容してきたと捉えているが、雇用保険法それ自体が労働者の雇用と生活の安定といった労働市場政策の一環として行われているという点で限界があることは押さえておく必要。財源の負担もそうした観点から設定されているとすると、少子化対策や男性の育児休業の取得促進という目的をさらに強く読み込んだ形で制度設計することには慎重であるべき。
- 日本の育児休業制度や育児休業給付は、実際の権利行使で男女に偏りはあるものの、父母それぞれが労働者であることに起因してそれぞれに権利が付与されている。給付率も非常に充実していることが特徴。

第4回雇用保険制度研究会におけるご意見

育児休業給付

- スウェーデンやドイツを見ると、男性の育児参加を促進するための方策として世帯単位で休業期間や所得保障を考える発想は大切だと思うが、スウェーデンは使用者や自営業者の保険料負担で、ドイツは税財源で給付を運営している。世帯単位で物事を考えるときには、日本の雇用保険のように労働者と使用者が個人単位で納付している保険料は財源としてなじみにくいのではないか。
- 労働者として働いている人以外の育児中の所得保障も考えないといけないとなると、必ずしも雇用保険のみでやるというのとは別の方策・視点も必要になるのではないか。
- 育児・介護休業法と雇用保険法は別の法律であって、別の原理に基づくべきもの。育児・介護休業法の改正に併せて、当然のように育児休業給付が措置されることには疑問を感じる。
- 男性の育児休業取得促進の更なる強化や、働き方に中立的な社会保障を目指すのであれば、雇用保険の枠内ではなく、家族政策として捉えるべき。
- 育児休業給付の性格が、当初の雇用継続のための給付から変容してきたと感じるが、一企業での雇用継続に限らなければ、労働市場からの退出防止という点からまだ説明がつくのではないか。労働市場政策として、①労働力の質・量の確保、②就業率の向上、③生産性の向上という要素があるが、雇用保険としてそれらをどう位置付けるかという観点で議論があると思う。育児休業給付が複合的な性格を帯びており、児童手当など他の社会保障政策との関係も整理する必要がある。
- 仮に現行の育児休業給付を雇用保険制度に残して、被保険者以外については国庫負担で給付する場合、保険料を負担する側から納得感が得られるか。
- 雇用保険の目的に照らして、短時間勤務で仕事をしながら育児をするという両立を図りやすくするための給付の在り方を検討してもいいのではないか。育児休業期間の所得保障というよりは、就業継続といった観点から、短時間勤務に伴う賃金の減少を補填する給付の在り方を考えていくべきではないか。短時間勤務を夫と妻がうまく組み合わせると賃金を得ながら給付を受給できるドイツの仕組みが参考になるのではないか。

その他

- セーフティネットとして求職者支援制度が機能しているかどうかという観点からは、雇用保険受給資格者以外の人たちが、求職者支援訓練か公共職業訓練かにかかわらず、訓練をどれくらい利用しているかという統計数値も示した方が議論が深まるのではないか。

雇用保険の受給関連手続におけるデジタル技術の活用の要請

規制改革実施計画（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

No.15 性質上オンライン化が適当でないとした手続の検証

- b 厚生労働省は、デジタル完結・自動化原則をはじめとするデジタル原則及び諸外国における取組状況や、失業者に対する再就職支援の効果的な実施の必要性を十分に踏まえ、失業認定関連手続を含む雇用保険の受給関連手続の在り方について、デジタル技術を活用した行政サービスの見直しに知見のある者の意見も得ながら検討する場を速やかに立ち上げるとともに、客観的なデータ等に基づき、対応の方向性の検討を行い、1年を目途に結論を得る。

あわせて、市町村取次の対象者等の公共職業安定所への出頭が大きな負担となっている者については、上記検討の結論を待たず、速やかに負担軽減のための必要な対応を検討し、可能なものから順次措置する。

令和4年10月14日 加藤厚生労働大臣閣議後記者会見（抄）

10月11日（火）に河野デジタル大臣と岡田規制改革担当大臣と私で、いわゆる2プラス1大臣会合を開催いたしました。その際、労働安全衛生法令に基づく作業主任者の常駐規制の見直し、ハローワークにおける失業認定のオンライン化について議論し、合意したところであります。

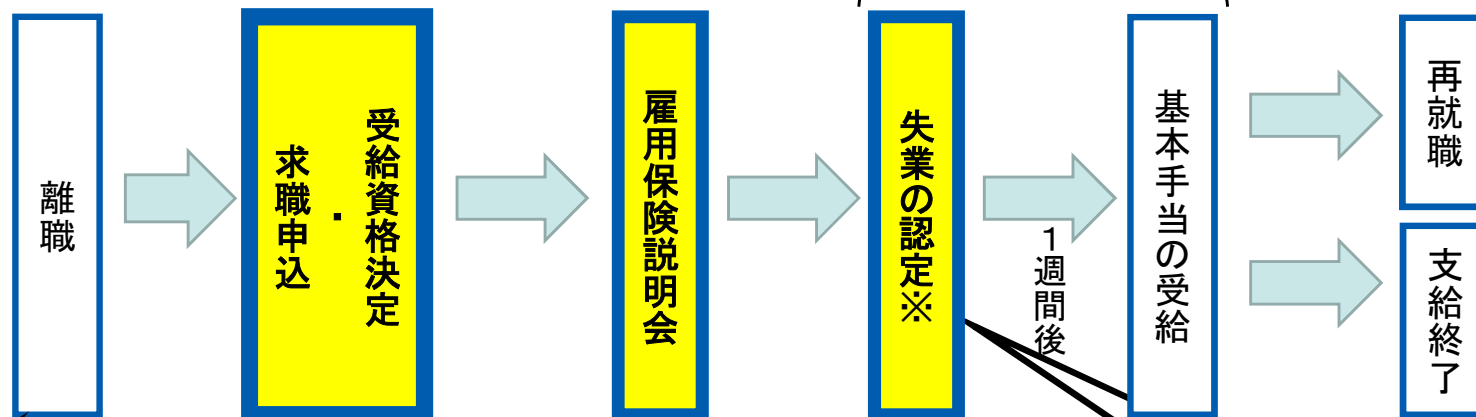
（略）ハローワークにおける失業認定については、雇用保険の受給に関する手続きの際、全員一律に4週間に一度ハローワークへの出頭を求める取扱いを見直すことといたします。まずは、離島に在住するなどハローワークに出向くことが大きな負担となっている方に対して、遅くとも来年4月からオンラインを活用した取組を実施し、検証を行うこととしております。その上で、検証結果も踏まえつつ、また諸外国の実態も参考にできるだけ速やかに結論を得たいと考えております。岸田内閣が進める規制改革、デジタル改革を、厚労省としても関係大臣と連携をとりながら、しっかりと進めてまいります。

基本手当の受給手続の流れ

令和4年10月26日
第5回雇用保険制度研究会資料2

- 受給資格決定及び失業の認定(4週間に1回)を受けるためには、ハローワークへの出頭が必要。
- ハローワーク職員との面談により、労働の意思・能力の有無等の確認を受ける。

原則として **4週間に1回**



※職業紹介と
一体的に運営

・労働者の離職後、事業主が「喪失届」をハローワークに提出
・ハローワークにおいて離職時賃金額や離職理由を審査の上、離職票を離職者に交付

・求職者はハローワークに出頭し、**職業相談部門に求職の申込み**を行う。
・雇用保険部門に離職票等の必要書類を提出の上、**ハローワーク職員との面談により、受給に必要な被保険者期間や労働の意思・能力の有無等の確認**を受ける。
⇒受給資格の決定がなされる

求職者は説明会会場に出向き、**受給資格者証の交付**を受けるとともに、ハローワーク職員から雇用保険の受給に当たっての留意事項等(※)の説明を受ける。
※認定日に来所必要、必要な求職活動実績、就職した場合の申告方法、不正受給の注意喚起等

★**職業講習会**(ハローワークの利用案内、就職活動方法や準備の進め方、応募書類の作成や面接のポイント等を説明)と同時開催が多い。

求職者は失業の認定日に**ハローワークに出頭**し、受給資格者証及び失業認定申告書を提出の上、**ハローワーク職員との面談により、就労の有無、労働の意思・能力の有無等の確認**を受ける。

⇒失業の認定がなされる

★求職活動が低調な者等に対し、就職意欲を喚起するとともに**職業相談部門に誘導**。

1 現行制度

対象者： 管轄ハローワークへの出頭に往復6時間以上要する市町村(職業安定局長の承認を受けた地域に限る。)に居住している基本手当の受給資格者

仕組み： 失業認定日に市町村役場に出頭し、市町村職員が労働の意思・能力の有無等を確認した上で、必要書類を管轄ハローワークに取り次ぎ、管轄ハローワーク職員が失業認定を行い支給

※受給資格決定時は管轄ハローワークへの出頭が必要。離島等の一部の市町村では、テレビ会議システムを利用してオンラインで受給資格決定を実施。

対象地域： 7労働局管内の52市町村(主に離島)(令和4年度)

2 見直し方針(試行実施)

○ 規制改革実施計画及び雇用保険制度研究会における議論を踏まえ、遅くとも令和5年4月から、**まずは市町村取次ぎ対象者について、オンラインによる失業の認定を試行実施し、その効果を検証することとする。**

【現行の取扱い】

ハローワークへの出頭が必要

本人は**管轄ハローワークに出頭し**、離職票等の必要書類を提出の上、受給資格の確認を受ける

市町村役場にて、市町村職員が面談

本人は失業認定日に市町村役場に出頭し、失業認定申告書等を提出の上、**市町村職員と面談**

⇒ **市町村職員は、労働の意思・能力の有無等を確認し**、失業認定申告書等を管轄ハローワークに取り次ぐ

⇒ **管轄ハローワーク職員は、取り次いだ書類をもとに改めて労働の意思・能力の有無等を確認の上、失業の認定を行い支給決定**

⇒ 認定結果を受給資格者証に印字の上、管轄ハローワークから本人へ郵送

【試行案】

市町村役場にて、HW職員がオンラインで面談

本人は**市町村役場に出頭し**、離職票等の必要書類を提出の上、**管轄ハローワーク職員とオンラインで面談し**、受給資格の確認を受ける

市町村役場にて、HW職員がオンラインで面談

本人は失業認定日に市町村役場に出頭し、失業認定申告書等を提出の上、**管轄ハローワーク職員とオンラインで面談**

⇒ **管轄ハローワーク職員は、労働の意思・能力の有無等を確認の上、失業の認定を行い支給決定**

⇒ 市町村職員は失業認定申告書等を管轄ハローワークに取り次ぐ

⇒ 認定結果を受給資格者証に印字の上、管轄ハローワークから本人へ郵送

第5回雇用保険制度研究会におけるご意見

失業認定

- 市町村取次のオンライン化にあたって、市町村役場に出向く方法のほか、利便性を高めるという観点から、例えば自宅からオンラインでつないでもいいのではないか。自宅からつないだときにどんな問題が生じるのかも含めて試行するのがよい。
- 失業認定に関しては、対面で認定して職業相談を行い、再就職につなげていくことが非常に重要。オンラインによる失業認定の適用範囲を拡大するにあたっては、オンラインによって失業認定がきちんとできているのかの検証と同時に、オンラインで失業認定した場合に就職率が低くなるようなことがないのかという点も含めた検証が必要。
- 就職率に与える影響の検証にあたっては、市町村取次の事例だけで検証するのはサンプルサイズとしては少ないし、就職率の検証には時間がかかるので、将来的な課題と考えている。
- 雇用保険の趣旨からも、失業認定と職業相談の連携は重要。この連携が失業認定をオンライン化した場合にマイナスの影響が出ないか懸念。例えば、オンラインで失業認定した後、職業相談を連続させることを可能にする仕組みや、失業が一定期間になった場合には失業認定について出頭を義務付け、対面で職業相談を受けてもらうといったことが考えられる。
- 将来的な制度の在り方として、原則オンラインとするのか、原則は対面としてオンラインで代替できる場合を大幅に拡大するのか、両者のメリット・デメリットを、職業相談との連携という観点を含めて検討する必要がある。
- フランスの失業保険制度において、労使の保険料で保険を運営する考え方からその一部を社会連帯税に置き換えたことによって、保険の枠にとらわれない政策目標が達成しやすくなると考えられる。
- フランスにおいて、求職者を3つのグループに分類し、より職業相談が必要な人に手厚くするという方法は効率的。ただ、希望する方が職業相談を受けられないようであれば問題。
- 失業認定と職業相談が有効に連携することが再就職促進のために重要であり、オンライン化を促進する方向性はよいが、職業相談という面では対面の有効性や求職者のニーズがあると考えられる。求職者のタイプによって異なることから、対面を希望している人に望まないオンライン認定や職業相談を強制すると効果が生じないのでは。
- 対面とオンラインのハイブリッドで二重に進める点については工夫が必要。
- オンライン化にあたって、職業相談の結果がその後の求職活動に活かせるような仕組みが必要では。例えば、職業相談の内容を振り返るための簡易なチェックリストを作成して求職者に渡すことが考えられる。
- 現在、特定の求職者に対して個別支援計画を作成して就職支援を行っているが、そのような個別の支援計画を求職者全般に対して行うことを検討する必要があるのではないか。個別支援計画による就職支援は一定の成果を上げていると考えられるし、計画の進捗確認行為が現在の失業認定における求職活動実績の申告・確認作業の代わりになるのではないか。

第5回雇用保険制度研究会におけるご意見

失業認定

- 失業認定を含めてオンライン化の方向性が示されているが、現場担当者が適切に対応する観点からも、利用する国民の視点からも、雇用保険制度そのもののシンプルさが改めて問われている。雇用保険は失業政策において活用されており、その時々为社会状況に臨機応変に対処する観点から暫定措置や特例的な措置が講じられているが、制度が複雑化している。制度を適切に運営して利用する観点から、制度の複雑性の解消を改めて考える必要。
- フランス・ドイツと比較して、適切な就職支援や雇用保険給付の実務を担当する現場の職員が少ないのではないかと。個別支援計画の就職支援や暫定措置・特例的な措置への対応といった点からみても、常勤職員を中心に職員に負担がかかっている。職員数の見直しも併せて検討すべき課題。
- 失業認定時に内職・手伝いによる収入の確認作業に手間を要していると聞いたが、求職活動期間中に求職活動せずに内職した場合、その分求職活動期間内に就職できる確率が減るというトレードオフがあり、そのトレードオフをどのように行動選択するかは求職者本人に委ねてもいいと考え、求職活動中の就労、内職等の有無に関係なく所定の給付金を所定の期間払う仕組みに変えることもありうるのでは。
- 求職者の行動を完全に観察できない中で、求職活動期間中の就職・就労実績等の確認は自己申告によらざるをえず、モラルハザードが生じ得る。モラルハザードによるコストと、毎回の失業認定における就職・就労実績等の確認コストを比較し、後者の方が大きいなら確認をやめるという考え方もある。職員数が増やせないなら、職員の負担を減らす必要。他方、モラルハザードを抑制し給付期間中は求職活動だけに集中してほしいと考え、給付期間中の就職・就労等にペナルティを設けることになる。
- 市町村取次のオンライン化の試行実施にあたって、まずはオンラインでの遠隔地からのコミュニケーションノウハウを蓄積することが重要。システムツールの活用を検討することも重要。失業認定をオンラインで実施した場合、面談を録画して前回と表情や顔色の違いを確認することも可能。4週間での求職活動の履歴の確認とともにオンライン・システムの機能を組み合わせ、今と同様の失業認定ができると思う。
- オンライン技術やシステムツールを活用し、失業認定と職業相談の連携機能やスケジュール管理を行うことも考えられるのでは。パソコン操作に不慣れな人には操作や環境の事前確認機能を設けることも考えられる。
- システム導入には時間も金もかかる。より確実・効率的に行っていくため、スモールスタートから始めてシステム及び業務の改善を続けていくことが重要。サービスデザイン思考では「一遍にやらずに一貫してやる」という方針があり、小さく必要な機能だけ作って、運用を確認しながらシステムの力を取り入れていくことも重要。
- オンライン化の議論において、オンラインによる電子申請と、リアルタイムのコミュニケーションが伴う形でのデジタル化は分けて認識する必要。

第5回雇用保険制度研究会におけるご意見

求職者支援制度

- 求職者支援制度のコロナ特例措置について、特例措置の意図した効果が発揮されているのか、意図せざること、例えばモラルハザードといったことが生じていないか更なる分析が必要。その上で、特例措置の是非を論じて、廃止すべきは廃止という決定もなされるべきではないか。
- 単純に特例措置の利用が少ないから廃止という発想ではなく、コロナ期に限らず有益なものは残すこともありうるし、より制度を一般的に使いやすくする観点からも検討する必要。また、リスキリングの観点から、転職しないでも経験職種の中でスキルアップするために求職者支援訓練を活用することも重要ではないか。
- 求職者支援訓練の効果検証をし、効果があるのであれば求職者支援訓練の参加促進策を検討すべき。
- 求職者支援制度の特例措置の検証にあたっては、特例なので利用頻度は低くて問題ないが、特例措置を利用者が知っているのかという点が大きな影響を与えることから、調査の結果の判断は慎重になされるべき。