

雇用保険の財政運営等について

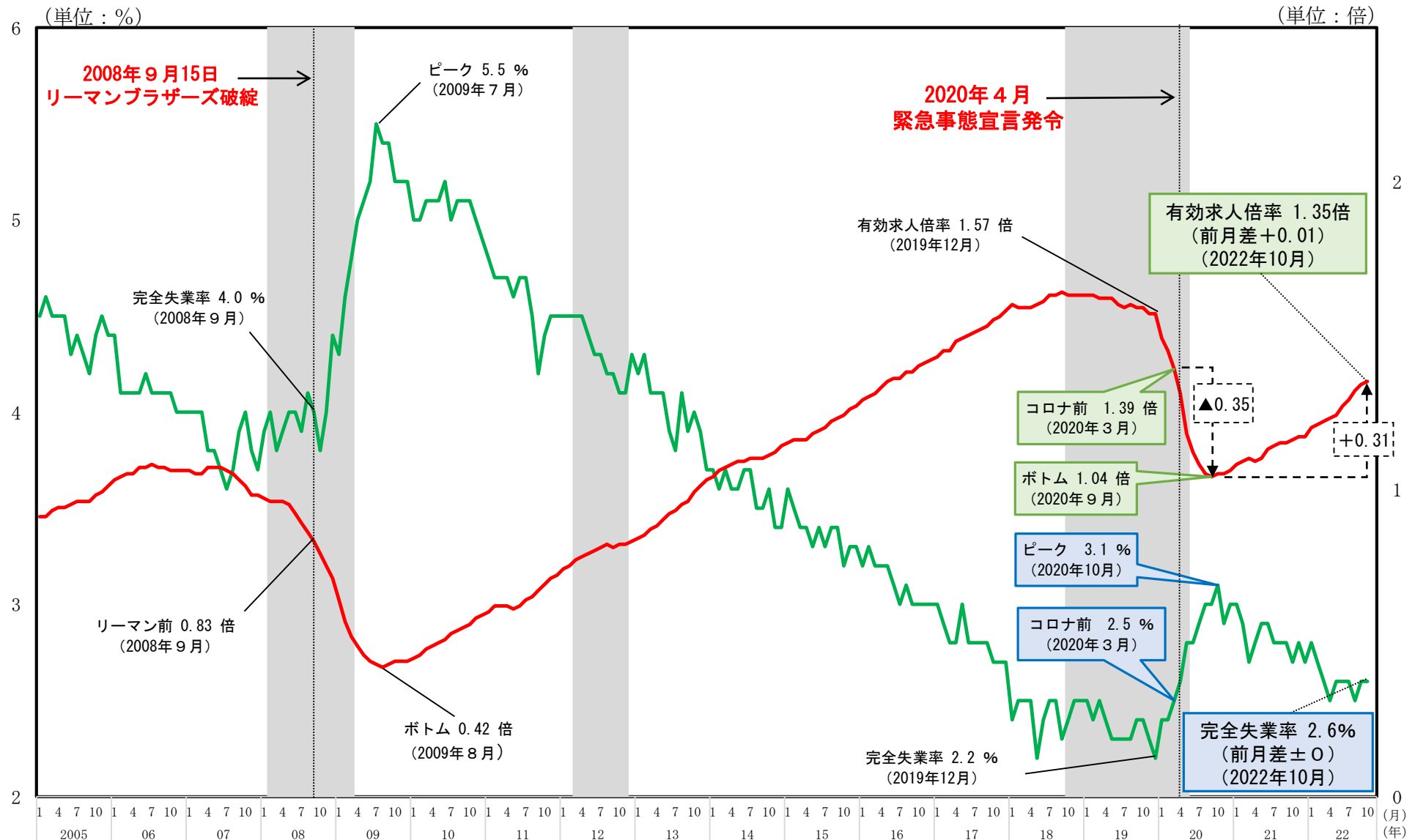
1. 現下の雇用情勢と今後の雇用政策

2. 休業支援金・給付金

3. 雇用保険の財政運営

完全失業率及び有効求人倍率

- 現在の雇用情勢は、求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直している。
- 直近の2022年10月では、完全失業率は2.6%、有効求人倍率は1.35倍となっている。



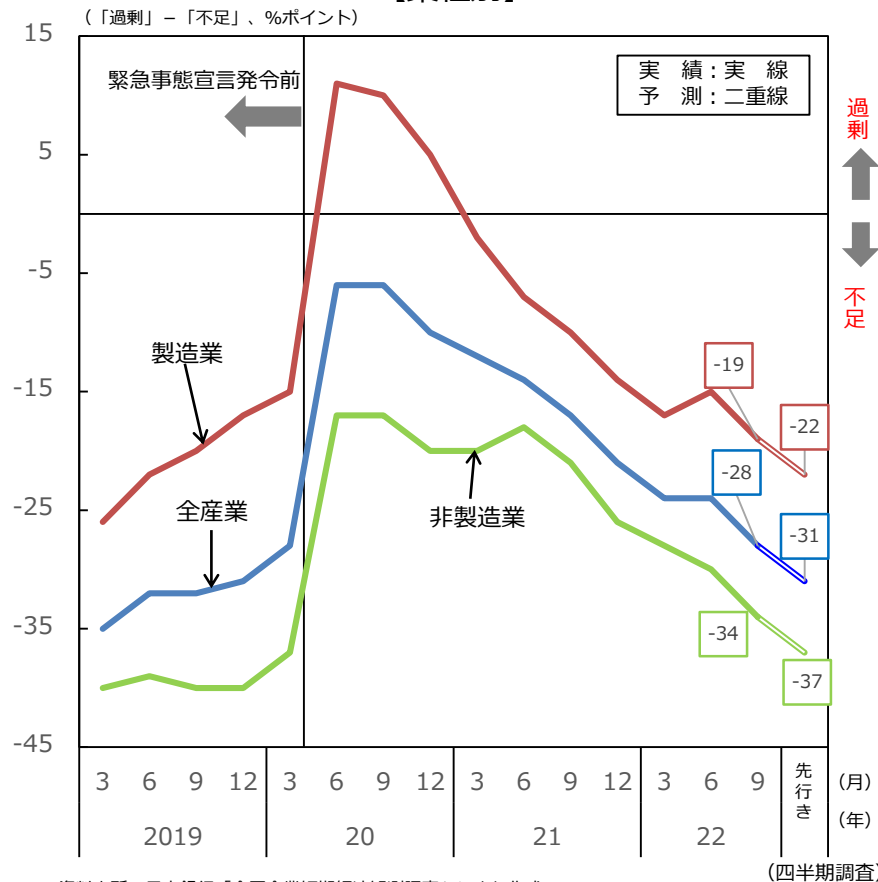
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

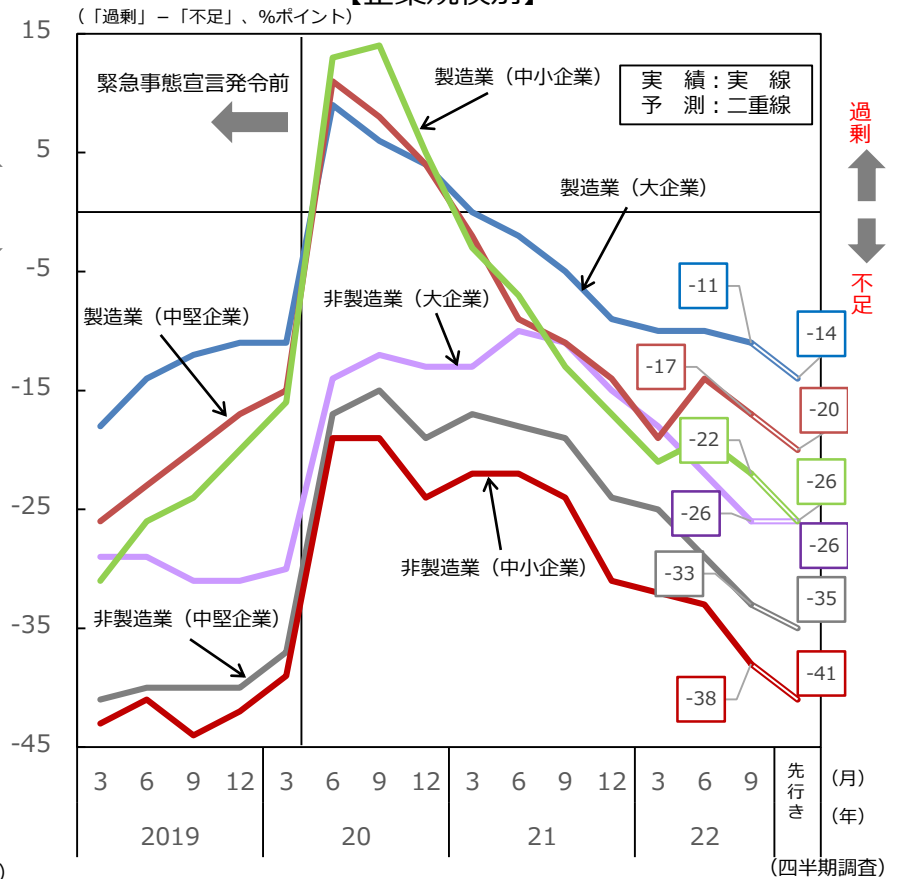
雇用人員判断の動向（日銀短観）

- 業種別に雇用人員判断D.I.をみると、①製造業は、2021年3月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っており、②非製造業は、製造業と比べて人手不足感が高くなっており、足下でも、更なる人手不足感の高まりが予測されている。
- 企業規模別に雇用人員判断D.I.をみると、足下では、いずれの規模も、製造業・非製造業ともに「不足」が「過剰」を上回っており、その多くで、今後更なる人手不足感の高まりが予測されている。

【業種別】



【企業規模別】



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。

※企業規模の分類は、次の通り 大企業：10億円以上 中堅企業：1億円以上10億円未満 中小企業：2000万円以上1億円未満

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

【基本的な考え方】

- ・コロナ禍では、感染拡大防止に向けた行動制限等による経済活動の抑制に対し、企業の事業継続のための支援に加え、雇用調整助成金等の特例措置を講じることで雇用維持に向けた支援を行い、経済状況が不安定化する中での雇用と暮らしの安定に貢献。
- ・一方、コロナ禍での緊急的・短期的な政策が長期化することにより、有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの構造的な課題でもある労働供給制約からくる人手不足の問題が再び顕在化しはじめている。
- ・また、個々人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた多様な働き方へのニーズは高まっており、そうした多様な働き方を行いながらも、労働市場での様々な機会を活用しながら、賃金が上昇していく仕組み作りが求められている。
- ・意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的な取組を推進していく。
- ・この一体的な取組を通じて、経済変化に柔軟で、個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」を実現し、人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクルを目指す。

コロナ禍の緊急的・短期的政策

(目的) コロナ禍での「雇用と暮らしの安定」の実現

(手段) 雇用維持支援、休業支援

⇒ 厳しい経済状況の下で雇用維持に貢献

⇒ 一方で、支援の長期化により、有効な人材活用は停滞し、足下では人手不足の問題が再び顕在化



これからを見据えた雇用政策

(目的) 「賃金上昇」とそれを支える「多様な働き方」の実現

(手段) 賃上げ、人材育成・活性化、賃金上昇を伴う労働移動支援、雇用セーフティネットの再整備の一体的な取組

⇒ 個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」の実現

⇒ 人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクル

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

1. 労働者の賃上げ支援

- ・ 最低賃金の引上げと履行確保
- ・ 業務改善助成金の拡充
- ・ 働き方改革推進支援助成金の拡充
- ・ 労働基準監督署による企業への賃上げ支援等
- ・ 賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報
- ・ キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）の拡充
- ・ 同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と監督署の連携

2. 人材の育成・活性化 ～個人の主体的なキャリア形成の促進～

（1）個人の主体的なキャリア形成の促進

- ・ 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し
- ・ 教育訓練給付付のデジタル分野等成長分野、土日・夜間対応講座の指定拡大
- ・ キャリア形成サポートセンターの拡充【*】

（2）新たな経験を通じた人材の育成・活性化

- ・ 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）（仮称）の創設
- ・ 産業雇用安定助成金（事業再編型（仮称））の創設【*】
- ・ 副業・兼業ガイドラインの周知
- ・ 副業・兼業に関する情報提供モデル事業の創設【*】
- ・ 人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）（仮称）の創設
- ・ 介護福祉士養成施設に通う学生に対する修学資金等の貸付を行う介護福祉士修学資金等貸付事業の原資積増

（3）ステップアップを通じた人材活用

- ・ 人材開発支援助成金の助成率引き上げ等の見直し【再掲】
- ・ キャリアアップ助成金（正社員化コース）の拡充
- ・ 産業保健関係助成金を活用した労働者の健康促進支援

3. 賃金上昇を伴う労働移動の円滑化 ～安心して挑戦できる労働市場の創造～

（1）労働市場の強化・見える化

- ・ 職業情報提供サイト（日本版O-N-E-T）の整備
- ・ 労働市場の基盤整備に関する調査研究【*】
- ・ 専門的・技術的分野の外国人等の就業環境の改善に向けた実態把握・取組【*】
- ・ 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援【*】
- ・ 職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）の策定
- ・ 大企業における男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進【*】

（2）賃金上昇を伴う労働移動の支援

- ・ 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の見直し
- ・ 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の見直し
- ・ 求人者に対する求人条件向上指導の強化
- ・ 求職者の希望賃金水準に合わせた個別の求人開拓の強化
- ・ 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）の対象事業主の追加

（3）継続的なキャリアサポート・就職支援

- ・ 公共職業訓練・求職者支援訓練のデジタル分野の重点化
- ・ 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業【*】
- ・ オンライン相談を活用した在職者のハローワークへの誘導・職業相談の実施
- ・ キャリア形成サポートセンターの拡充【*：再掲】
- ・ 非正規雇用労働者等に対する就職支援プログラムによる早期再就職支援【*】

4. 多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備

（1）次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建

（2）フリーランスが安心して働くことができる環境整備

- ・ フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業【*】
- ・ フリーランスに係る取引適正化のための法整備

（3）働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

注：*は、R5年度の当初予算要求事項

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）

- 10月28日閣議決定の総合経済対策では、「労働移動円滑化・人への投資への支援の強化に万全を期すとともに、雇用情勢が悪化した場合にも十分な対応を図るためには、雇用保険の財政基盤の安定が不可欠」とされている。

Ⅲ 新しい資本主義の加速

1. 「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動：構造的賃上げに向けた一体改革

（1）人への投資の強化と労働移動の円滑化

デジタル分野等の新たなスキルの獲得と成長分野への円滑な労働移動を同時に進める観点から、3年間に4,000億円規模で実施している「人への投資」の施策パッケージを5年間で1兆円へ拡充する。

具体的には、「企業間・産業間の労働移動の円滑化」に重点を置いて、訓練後に非正規雇用を正規雇用に変換する企業や、賃上げを伴う転職・労働移動の実現に向け、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援の拡充を行う。また、在職者のキャリアアップのための転職支援として、民間専門家に相談して、リスキリング・転職までを一気通貫で支援する制度を新設する。さらに、地域金融機関等による地域企業への人材マッチング等に取り組むほか、副業を受け入れる企業への支援を新設する。

あわせて、働く人が自らの意思でリスキリングに取り組み、キャリアを形成していくことを支援する企業への助成率引上げなど、労働者のリスキリングへの支援を強化する。また、デジタル推進人材育成については、2026年度末までに230万人育成することを目指して強化するほか、若手研究者・留学生等への支援を拡充する。

さらに、リスキリングへの支援策の整備や年功賃金から日本に合った形での職務給への移行など、企業間・産業間での労働移動円滑化に向けた指針を来年6月までに取りまとめ、その実行のために必要な政策を具体化するとともに、継続的な賃上げの促進に加え、人材の育成・活性化を通じた賃上げの促進、賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援及び雇用のセーフティネットの再整備にも一体的、継続的に取り組むことで、変化に柔軟な対応力を持ち、個人の多様な選択を支える労働市場を整備する。

これらの取組にあわせて、雇用調整助成金については「構造的な賃上げ」につながるリスキリングと労働移動の円滑化を実現するため、引き続き令和4年12月以降、特例措置の段階的な縮減を図ることとし、業況の厳しい企業に配慮しつつ、通常制度へ移行する【注14】。

また、当面の雇用調整助成金の支給や、労働移動円滑化・人への投資への支援の強化に万全を期すとともに、雇用情勢が悪化した場合にも十分な対応を図るためには、雇用保険の財政基盤の安定が不可欠であり、そのための財源確保を図る【注15】。（略）

【注14】 具体的には、雇用調整助成金について、①令和4年10月からの縮減に続き、②令和4年12月から、令和5年3月までの間は、引き続き支給要件等の緩和を継続するとともに、③特に業況が厳しい企業については、令和5年1月までの間、日額上限・助成率を通常制度よりも高くする等の経過措置を講じ、三段階で縮減を図る。また、雇用保険被保険者ではない労働者への特例的な対応として設けられている緊急雇用安定助成金等については、雇用調整助成金にあわせて縮減を図りつつ、年度末まで継続する。

【注15】 雇用保険臨時特例法に基づき、一般会計から労働保険特別会計雇用勘定に任意繰入を行う。

1. 現下の雇用情勢と今後の雇用政策

2. 休業支援金・給付金

3. 雇用保険の財政運営

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1 対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、事業主が休業させた中小企業の労働者及び大企業のシフト制労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者※¹

※¹ 雇用保険被保険者ではない方も対象

2 支援金額の算定方法

休業前の1日当たり平均賃金 × 60%※² × (各月の休業期間の日数 - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

① 1日当たり支給額

(8,355 円※³ (令和4年7月分は8,265円) が上限)

② 休業実績

※² 令和4年11月までの休業については、80%。

※³ 令和4年11月までの休業については、緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者は、地域特例に該当するため別途定める日額の上限額が適用される。

・ 1日8時間から3時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば、1/2日休業したものと対象となる。

・ 週5回から週3回の勤務になるなど、月の一部分の休業も対象となる。（就労した日は休業実績から除く。）

3 申請期限

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和4年7月～9月	令和4年12月31日（土）
令和4年10月～11月	令和5年2月28日（火）
令和4年12月～令和5年1月	令和5年3月31日（金）
令和5年2月～3月	令和5年5月31日（水）

注1 既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から1か月以内**に申請があれば、受付可能。

注2 オンライン又は郵送で申請期限内に申請していれば、申請書類の不足等でシステムや郵送により返戻を受けたものを申請期限後に再提出する場合であっても、申請期限内に申請されたものとして取り扱っている。

4 問合せ先

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター：0120-221-276（受付時間 月～金 8:30～20:00／土日祝 8:30～17:15）

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

12月以降通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主については、一定の経過措置（支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等）を設ける。

雇用調整助成金等

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合）（※1）

		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年1月	令和5年 2～3月
中小企業	原則的な措置 （※2、5）	<u>4/5(9/10)</u> 8,355円	<u>2/3</u> 8,355円	
	地域特例（※3） 業況特例（※4）	<u>4/5(10/10)</u> 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事業主（※6）（経過措置）	-	<u>2/3(9/10)</u> 9,000円	-
大企業	原則的な措置 （※2、5）	<u>2/3(3/4)</u> 8,355円	<u>1/2</u> 8,355円	
	地域特例（※3） 業況特例（※4）	<u>4/5(10/10)</u> 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事業主（※6）（経過措置）	-	<u>1/2(2/3)</u> 9,000円	-

休業支援金等

		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年3月
中小企業	原則的な措置	<u>8割</u> 8,355円	<u>6割</u> 8,355円
	地域特例（※8）	<u>8割</u> 8,800円	-
大企業（※7）	原則的な措置	<u>8割</u> 8,355円	<u>6割</u> 8,355円
	地域特例（※8）	<u>8割</u> 8,800円	-

（※1）令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

（※2）生産指標が前年同期比（令和5年3月までは、令和元～4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可）で1か月10%以上減少している事業主。なお、令和4年12月以降に対象期間が1年を超える事業主については業況を再確認する。

（※3）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「重点措置区域」という）において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。
重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

（※4）生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認している。

（※5）令和4年12月～令和5年3月について、※2の措置のほか、以下の措置を講じる。

- ・クーリング期間制度（直前の対象期間満了日の翌日から1年経過するまで新たに受給できない制度）を適用しない。
- ・クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日～令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。
- ・その他、申請書類の簡素化等の特例を継続する。
- ・これまでコロナ特例を利用せず、令和4年12月以降の休業等について新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行う。

（※6）生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。

（※7）大企業はシフト制労働者等のみ対象。

（※8）休業支援金の地域特例の対象は、雇用調整助成金と同じ（左記※3）。

なお、地域特例については月単位での適用とする。

（例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日（解除月の翌月末）までの休業が地域特例の対象）

（注）注釈中の下線部は経過措置。

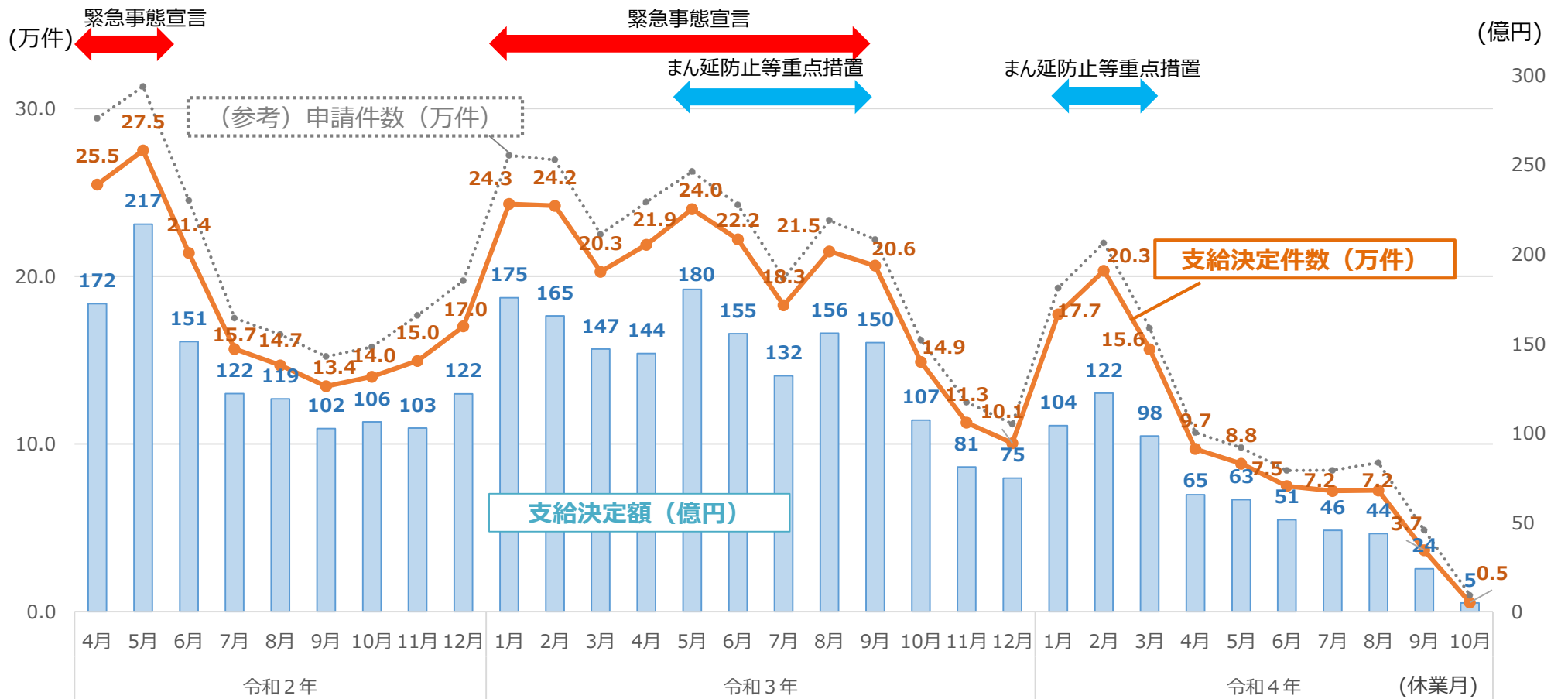
休業支援金・給付金の支給決定件数・支給決定額の推移

○ 休業支援金・給付金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、概ね減少傾向。

<令和4年11月末時点の累計>

- ・支給決定件数：460万件
- ・支給決定額：3,503億円（うち大企業：236億円、中小企業：3,267億円）
（うち休業支援金：1,176億円、休業給付金：2,328億円）

※令和4年11月末時点の数値で集計



(注) 令和4年7～10月の支給決定件数・支給決定額については、今後申請が来るケースや、申請中であるが事実関係の調査等を行っているケースもあり、今後増える可能性もあるため参考値。

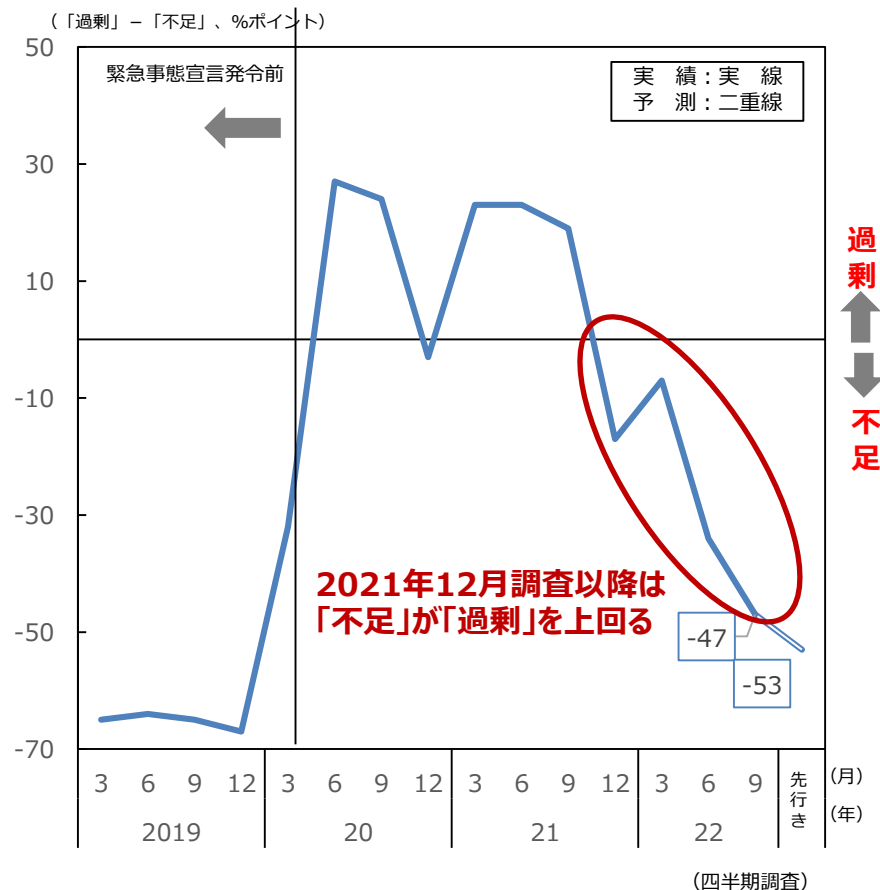
産業別の累計支給決定額（上位10業種）

- 休業支援金・給付金について産業別の累計支給決定額を見ると、「宿泊業, 飲食サービス業」が36.0%で最も多い。
- なお、「宿泊・飲食サービス業」の雇用人員判断D.I.は、2021年12月調査以降は、「不足」が「過剰」を上回り、足下では、更なる不足感の高まりが予測されている。

休業支援金・給付金の産業別の累計支給決定額の割合（産業大分類、上位10業種）

	産業分類（大分類）	支給決定額 （百万円）	割合 （%）
1	宿泊業, 飲食サービス業	83,336	36.0
2	サービス業（他に分類されないもの）	36,023	15.6
3	卸売業、小売業	26,702	11.5
4	生活関連サービス業、娯楽業	16,186	7.0
5	運輸業、郵便業	14,611	6.3
6	製造業	12,136	5.2
7	建設業	11,494	5.0
8	学術研究、専門・技術サービス業	10,188	4.4
9	医療、福祉	6,769	2.9
10	情報通信業	4,853	2.1

宿泊・飲食サービス業の雇用人員判断D.I



※ 令和4年5月1日時点の累計支給決定額の上位10業種（大分類）

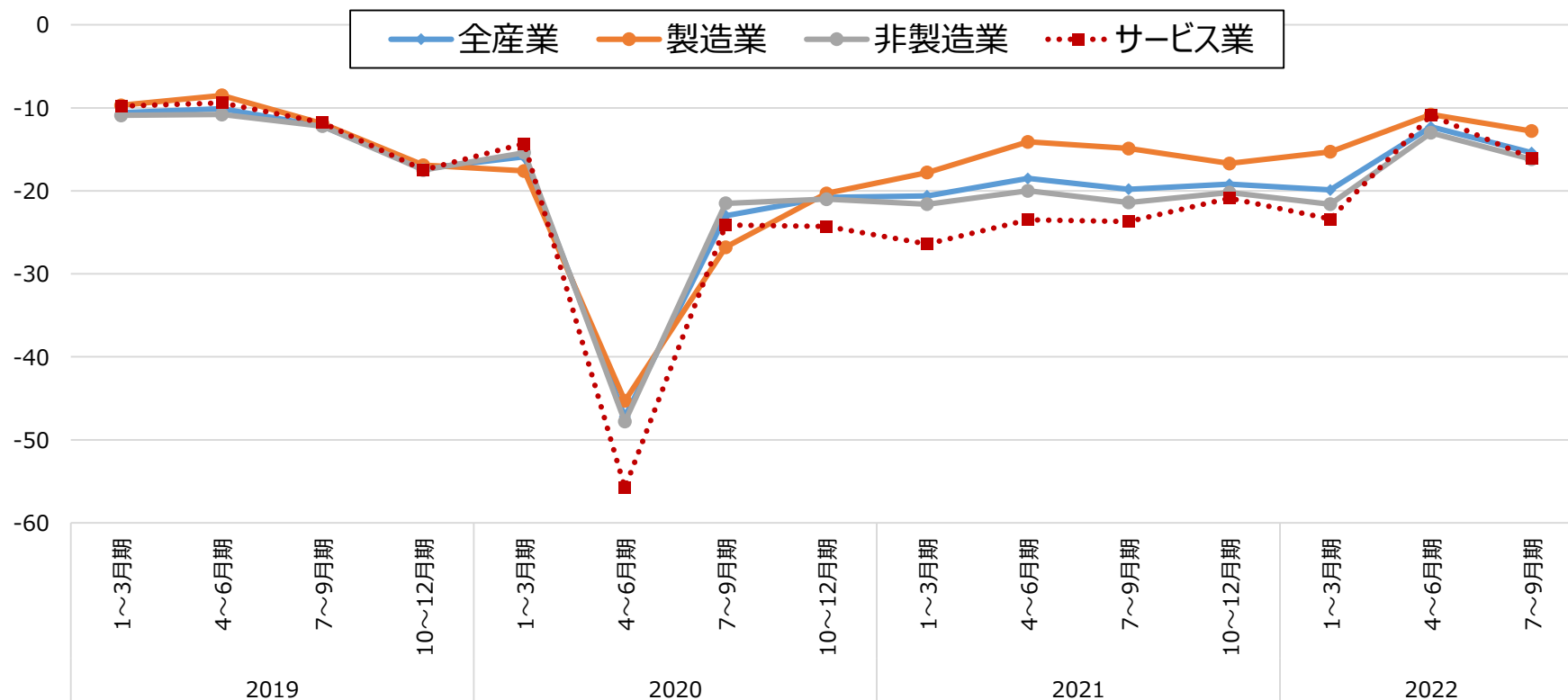
※ 休業支援金・給付金の産業分類は、支給要件確認書で報告された適用事業所番号をもとに適用事業所台帳と紐付けて集計しているため、記載されていない等適用事業所番号が把握できない事業所については集計対象外としている。

資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

中小企業における資金繰りの状況

- 本来は、各企業が雇用調整助成金を活用して休業手当を支払うことが基本であるところ、休業支援金・給付金は、コロナ禍で事務処理体制や資金繰りの面から休業手当の支払もままならない中小企業に雇用されている労働者を早急に支援するため、特例的に創設したもの。
- 中小企業の資金繰りの状況を見ると、どの産業でもコロナ前の水準に戻っている。

中小企業景況調査 資金繰りD.I.（前期比・季節調整値）



（資料出所）中小企業庁「中小企業景況調査」

（注）中小企業を対象に、資金繰りのDI値（デフュージョン・インデックス。前期比で、「好転」と回答した企業比率から「悪化」と回答した企業比率を引いた数値）を経営者へのヒアリングをベースに算出。

休業支援金・給付金に関する法律の規定

- 休業支援金・給付金は、令和5年3月末までの休業期間を対象として支給することができることとされている（雇用保険臨時特例法第4条及び第5条）。

（参考）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（令和二年法律第五十四号）（抜粋）

（雇用保険法による雇用安定事業の特例）

第四条 政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、雇用保険法第六十二条の雇用安定事業として、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間（令和五年三月三十一日までの期間に限る。）の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった同法第四条第一項に規定する被保険者（次条第一項において「被保険者」という。）に対して、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を実施することができる。

（被保険者でない労働者に対する給付金）

第五条 政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間（令和五年三月三十一日までの期間に限る。）の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった被保険者でない労働者（厚生労働省令で定める者を除く。）に対して、予算の範囲内において、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金に準じて特別の給付金を支給することができる。

2 （略）

1. 現下の雇用情勢と今後の雇用政策
2. 休業支援金・給付金
3. 雇用保険の財政運営

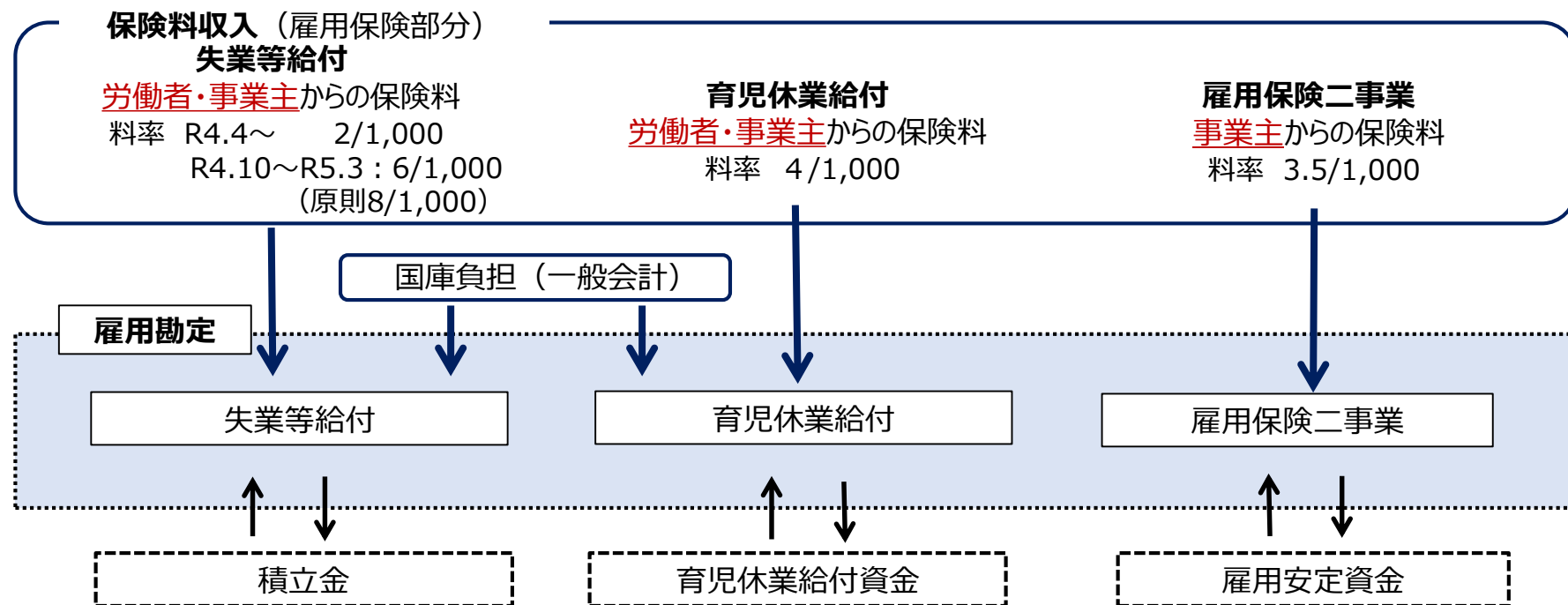
雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。

※ 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向により的確に対応できるようにするため。）

- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



令和4年度2次補正後の失業等給付関係の収支状況

(単位：億円)

	令和元年度	2年度	3年度
収 入	11,386	4,087	21,600
うち 保 険 料 収 入	11,099	3,809	3,908
うち 失業等給付に係る 国 庫 負 担 金	230	230	17,550
支 出	18,148	15,180	14,520
うち 失業等給付費	16,626 (うち育児休業給付費：5,709)	13,826 (2年度以降育児休業給付は 区分経理)	13,093
差 引 剩 余	▲6,762	▲ 11,094	7,080
雇用安定事業費へ貸し出し ※雇用調整助成金等に充当 (実際の支給額)	—	▲13,951 (30,094)	▲14,447 (22,373)
雇用安定事業費からの返還	—	0	0
積 立 金 残 高 (雇用安定事業費へ貸出累計)	44,871 —	19,826 (13,951)	12,460 (28,398)

4年度 補正後収支イメージ
1.55兆円
0.79兆円
<u>0.75兆円</u>
1.59兆円
1.38兆円
▲0.04兆円
<u>▲0.35兆円</u>
<u>0</u>
<u>0.85兆円</u> (3.19兆円)

- (注) 1. 上記表のうち令和元年度、2年度、3年度は決算額(翌年度繰越額含む)。
2. 令和2年度から育児休業給付にかかる収支を区分している。
3. 各年度の積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

令和4年度2次補正後の雇用保険二事業関係の収支状況

(単位：億円)

	令和元年度	2年度	3年度
収 入	5,735	26,900	32,664
うち 保 険 料 収 入	5,546	5,709	5,856
うち 一般会計より受入	—	6,956	5,227
うち 積立金より受入 (借り入れ)	—	13,951	14,447
支 出	4,725	42,310	32,664
うち雇用調整助成金等	43	36,782 (うち翌年度繰越 6,687)	27,333 (うち翌年度繰越 4,960)
(雇用調整助成金)	43	36,374	26,613
うち 上記以外	4,682	5,528	5,330
差 引 剰 余	1,010	▲15,410	0
安 定 資 金 残 高	15,410	0	0
(積立金からの借り入れ累計額)	—	(13,951)	(28,398)

4年度 補正後収支イメージ
1.90兆円
0.68兆円
0.33兆円
0.35兆円
1.90兆円
1.21兆円
1.15兆円
0.69兆円
0
0 (3.19兆円)

(注)1. 上記表のうち令和元年度、2年度、3年度は決算額(翌年度繰越額含む)。

2. 令和2年度、令和3年度及び令和4年度の雇用調整助成金等の支出額において、令和2年度から令和3年度に繰り越して支出する額6,687億円、令和3年度から令和4年度に繰り越して支出する4,960億円がそれぞれに含まれている。

3. 各年度の安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において安定資金として組み入れるべき金額が含まれている。

4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

令和4年度の雇用保険料率（令和4年雇用保険法改正）

- 雇用保険料率の法律上の本則は、失業等給付分は0.8%、育児休業給付分は0.4%、雇用保険二事業分は0.35%となっている。
- 令和4年雇用保険法改正により、令和4年度に限り、労使の負担感も踏まえた激変緩和措置として、失業等給付分の保険料率については、令和4年4月～9月は0.2%、令和4年10月～令和5年3月は0.6%となっている。

令和4年度の雇用保険料率

	令和4年4月～ 令和4年9月	令和4年10月～ 令和5年3月	(参考) 原則の保険料率
失業等給付分 (労使折半)	<u>0.2%</u>	<u>0.6%</u>	<u>0.8%</u>
育児休業給付分 (労使折半)	0.4%	0.4%	0.4%
雇用保険二事業分 (事業主負担)	0.35%	0.35%	0.35%
合 計	0.95% (労0.3%、使0.65%)	1.35% (労0.5%、使0.85%)	1.55% (労0.6%、使0.95%)

失業等給付に係る雇用保険料の弾力条項

○ 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則8/1000（労使折半）であるところ、財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣が変更することができる（労働保険徴収法第12条第5項）。

※ 1 弾力倍率は、従来は雇用保険二事業に係る失業等給付の積立金からの借入が全額返済された状態を前提として計算することとされていたところ、令和4年の雇用保険法改正により、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の残高に応じて計算することとされた。ただし、この改正は令和4年度から適用されるため、令和3年度決算による弾力倍率は、改正前の規定に基づき、積立金からの借入が全額返済された状態を前提として計算していることに留意が必要。

※ 2 弾力条項により雇用保険料率を変更するに当たっては、「雇用保険の事業に係る失業等給付の支給に支障が生じないようにするために必要な額の積立金を保有しつつ、雇用保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるよう、配慮するもの」とされている（労働保険徴収法第12条第7項）。

失業等給付に係る弾力倍率の計算方法

$$\begin{array}{l} 2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})}{\text{失業等給付費等} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})} \rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \hline \text{引下げ可能} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow -4/1000\text{まで}) \\ \\ 1 > \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})}{\text{失業等給付費等} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})} \rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \hline \text{引上げ可能} \\ \hline \end{array} \end{array}$$

〔 ※ 令和3年度決算額による計算 = 2.67（仮に令和4年改正後の規定を当てはめた場合、0.12） 〕 (→ +4/1000まで)

(注) 国庫負担額及び失業等給付費等には求職者支援事業に係るものを含む。

(参考) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第5項及び第7項

5 厚生労働大臣は、毎会計年度において、徴収保険料額並びに雇用保険法第六十六条第一項、第二項及び第五項の規定による国庫の負担額（同条第一項第四号の規定による国庫の負担額を除く。）、同条第六項の規定による国庫の負担額（同法による雇用保険事業の事務の執行に要する経費に係る分を除く。）並びに同法第六十七条の規定による国庫の負担額の合計額と同法の規定による失業等給付の額並びに同法第六十四条の規定による助成及び職業訓練受講給付金の支給の額との合計額（以下この項において「失業等給付額等」という。）との差額を当該会計年度末における労働保険特別会計の雇用勘定の積立金（第七項において「積立金」という。）に加減した額から同法第十条第五項に規定する教育訓練給付の額（以下この項において「教育訓練給付額」という。）及び同条第六項に規定する雇用継続給付の額（以下この項において「雇用継続給付額」という。）を減じた額が、当該会計年度における失業等給付額等から教育訓練給付額及び雇用継続給付額を減じた額の二倍に相当する額を超え、又は当該失業等給付額等から教育訓練給付額及び雇用継続給付額を減じた額に相当する額を下に至つた場合において、必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、一年以内の期間を定め、雇用保険率を千分の十一・五から千分の十九・五まで（前項ただし書に規定する事業（同項第三号に掲げる事業を除く。）については千分の十三・五から千分の二十一・五まで、同号に掲げる事業については千分の十四・五から千分の二十二・五まで）の範囲内において変更することができる。

7 厚生労働大臣は、第五項の規定により雇用保険率を変更するに当たっては、雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者（第三十一条及び第三十二条において「被保険者」という。）の雇用及び失業の状況その他の事情を考慮し、雇用保険の事業に係る失業等給付の支給に支障が生じないようにするために必要な額の積立金を保有しつつ、雇用保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるよう、配慮するものとする。

雇用保険二事業に係る雇用保険料率の弾力条項

○ 雇用保険二事業に係る雇用保険料率は、原則3.5/1000（事業主負担）であるが、財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣が変更するものとされている（労働保険徴収法第12条第8項）。

※ 1 上記の要件を満たす場合においては、厚生労働大臣は、雇用安定資金の状況に鑑み、必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて雇用保険料率を更に変更することができることとされている（労働保険徴収法第12条第9項）。

※ 2 弾力倍率は、従来は雇用保険二事業に係る失業等給付の積立金からの借入が全額返済された状態を前提として計算することとされていたところ、令和4年の雇用保険法改正により、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の残高に応じて計算することとされた。ただし、この改正は令和4年度から適用されるため、令和3年度決算による弾力倍率は、改正前の規定に基づき、積立金からの借入が全額返済された状態を前提として計算していることに留意が必要。

雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}} \Rightarrow \boxed{\text{保険料率引下げ}} \Rightarrow \boxed{\text{更なる引下げ可能}}$$

(→ -0.5/1000) 労政審での議論 (→ -0.5/1000)

※ 令和3年度決算額による計算 = -7.08 （仮に令和4年改正後の規定を当てはめた場合、-2.92）
→ 令和5年度の保険料率は法定どおり

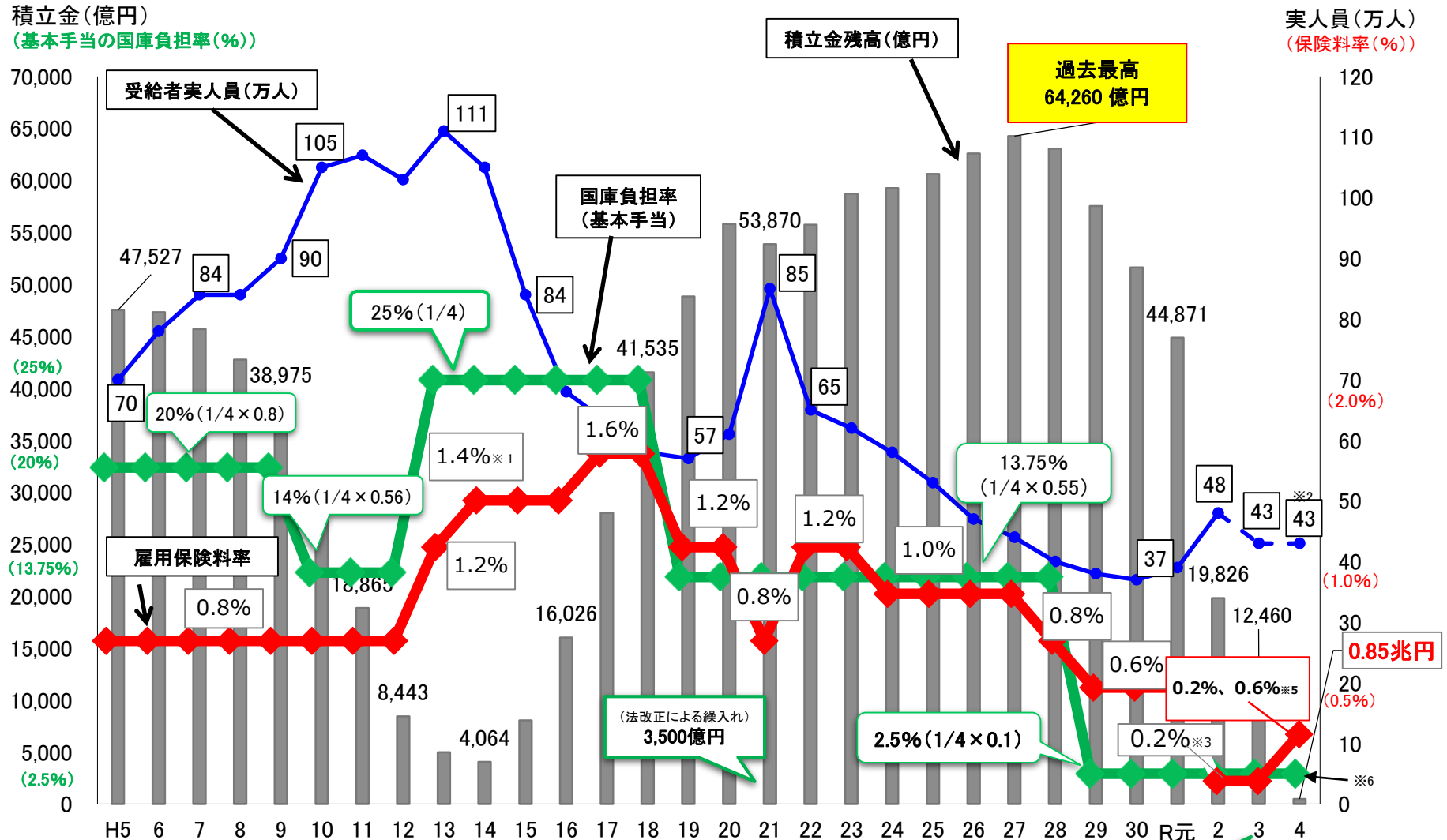
（参考）労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第8項及び第9項

8 厚生労働大臣は、毎会計年度において、二事業費充当徴収保険料額と雇用保険法の規定による雇用安定事業及び能力開発事業（同法第63条に規定するものに限る。）に要する費用に充てられた額（予算の定めるところにより、労働保険特別会計の雇用勘定に置かれる雇用安定資金に繰り入れられた額を含む。）との差額を当該会計年度末における当該雇用安定資金に加減した額が、当該会計年度における一般保険料徴収額に1000分の3.5の率（第4項第3号に掲げる事業については、1000分の4.5の率）を雇用保険率で除して得た率を乗じて得た額の1.5倍に相当する額を超えるに至った場合には、雇用保険率を1年間その率から1000分の0.5の率を控除した率に変更するものとする。

9 前項の場合において、厚生労働大臣は、雇用安定資金の状況に鑑み、必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、一年以内の期間を定め、雇用保険率を同項の規定により変更された率から千分の〇・五の率を控除した率に変更することができる。

參考資料

失業等給付に係る雇用保険料率、国庫負担率、受給者実人員及び積立金の推移



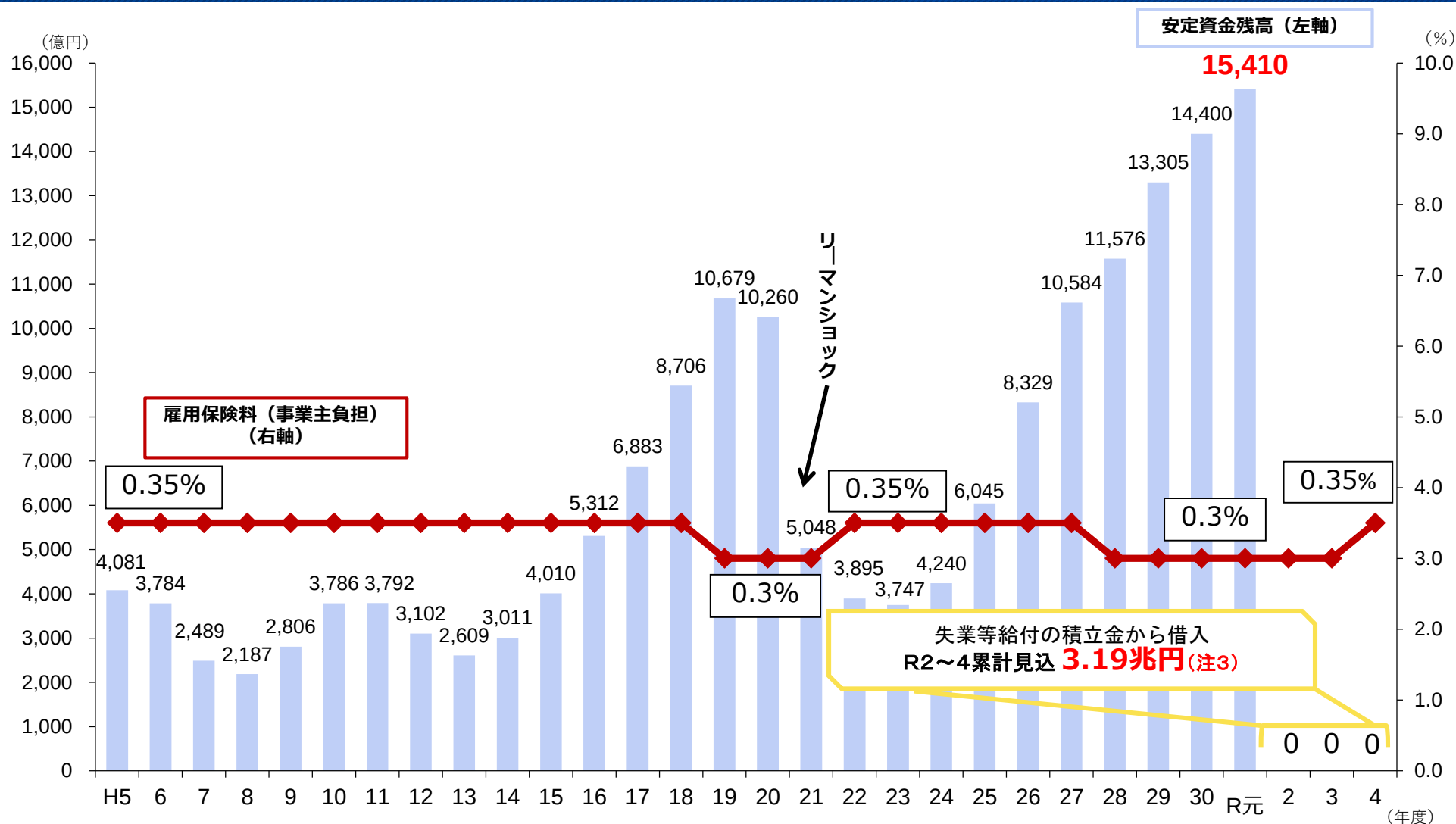
※1 平成14年度は10月から弾力条項により0.2%引上げ。
 ※2 令和4年度は予算上の年度月平均。
 ※3 令和2年度から育児休業給付費にかかる雇用保険料率(4%)を切り離している。
 ※4 国庫負担率は、基本手当分について掲記している。
 ※5 令和4年度の保険料率は、4~9月=0.2%、10~3月=0.6%であり、平均して0.4%としている。
 ※6 令和4年度以降の国庫負担割合は、雇用情勢及び雇用保険の財政状況に応じて1/4又は1/40(別途一般会計からの繰入も可能)であり、令和4年度は1/40。

(注) 積立金残高は、令和3年度までは決算額、令和4年度は前年度の決算及び令和4年度第2次補正予算を踏まえた見込額。

〈令和3年度補正予算による繰入れ〉
1.7兆円

〈令和4年度第2次補正予算による繰入れ〉
0.7兆円

雇用安定資金残高及び雇用保険二事業に係る雇用保険料率の推移



令和4年度2次補正後の育児休業給付関係の収支状況

(単位：億円)

	2年度	3年度
収 入	7,709	7,904
うち 保 険 料 収 入	7,615	7,812
うち 育児休業給付に係る 国 庫 負 担 金	81	80
支 出	6,648	6,656
差 引 剰 余	1,061	1,249
育 児 休 業 給 付 資 金 残 高	1,061	2,310

4年度 収支イメージ
0.78兆円
0.77兆円
0.01兆円
0.75兆円
0.04兆円
0.27兆円

- (注) 1. 上記表のうち2年度は決算額、令和3年度は決算見込額。
 2. 令和2年度から育児休業給付費については失業等給付費と収支を区分するとともに資金を創設している。
 3. 育児休業給付資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において育児休業給付資金として組み入れるべき金額が含まれている。
 4. 数値は、それぞれ四捨五入している。