

第6回雇用保険制度研究会におけるご意見

第6回雇用保険制度研究会におけるご意見

基本手当等

- これまでの制度改正が直ちに明らかな問題を生じさせているということではないと考えられる一方、より良い制度にするために必要な実証的な研究が必ずしも十分ではないのではないかと。
- 基本手当の方が再就職時賃金よりも高い者（逆転現象）について、多いとみるか少ないとみるか議論はあるが、基本手当の給付水準を上げることについては、逆転する者が多くなるため、慎重に考えるべき。
- 給付率については、失業中の生活保障や再就職の促進という考え方から、失業前の賃金を保障するというよりは、低所得者と高所得者で給付が平準化するような現行制度の在り方は妥当ではないかと。
- 所定給付日数を長くすると、失業期間が長期化し、労働者の有する技能や意欲が低下する可能性もあるため、一律の延長には慎重であるべき。個別の事情に応じた延長が必要であれば、延長給付の仕組みを整えるべきではないかと。
- 所定給付日数について、非自発的か自発的かということで差を付ける政策的方向性に大きな問題はなかったのではないかと。
- 給付日数についてはどうするにしても、失業初期時点から求職者の求職意欲を喚起し続けることが重要。制度を作り込むだけでなく、ソフトの人の面も重要。
- 失業給付が切れた際のかけこみ就職を防ぐため、初期時点からトレーニングや求人への応募等を行うことが就職した後の定着率を考えても重要。ハローワークには失業給付も求人情報もどちらもあるが、同時に機能させることが重要。
- ハローワークにおいて単に就職活動を確認するだけでなく、諸外国のジョブシーカーズアグリーメントのように、より強いモニタリングや伴走型の支援をしていくことが求職活動意欲を高めることにつながるのではないかと。
- 基本手当の受給終了までに就職した者以外の割合が大きく増えているが、これには受給終了後に再就職した場合と受給終了後にモラルハザードのような形で就職しない場合の両方が含まれると考えられるため、給付制限期間の短縮については、どのような影響をもたらしたのか、さらに精緻に調べる必要がある。
- 給付制限期間の短縮は、理論上は、離職を促し求職期間を伸ばす一方でマッチングの質が向上すると考えられる。しかし、現実には、本来離職期間なく転職できた者が失業給付を受給するために一定の離職期間において転職するといった行動を誘発する可能性もあり、理論とは異なり、難しい面がある。
- 転職を望む者は在職中から求職活動しており、成長産業への労働移動を促したいなら、給付制限期間の短縮よりも在職者支援や教育訓練を充実させるべきではないかと。

第6回雇用保険制度研究会におけるご意見

基本手当等

- 給付制限の存在によって雇用の切れ目を作らずに転職する人が一定数いるとすると、給付制限の短縮により一定期間の失業を選択しやすくなると考えられる。転職しやすい労働市場が整っていれば離職後に安心して転職活動に専念でき、より良い職に就く可能性もあるが、そうでなければ失業者が増えることにもなりかねない。安易に離職したり給付目的の離職をどう防ぐかは課題。
- 給付制限の解除も期待して公共職業訓練を受講しているケースもあるならば、給付制限を短縮すると公共職業訓練の受講が減る可能性があるのではないかと。
- 失業保険において非自発的な失業が本来の保険事故という考え方には、自発的失業が本来望ましくない選択であるという発想があったのではないかと。ただし、何が本来の保険事故かということと、モラルハザードを防止することは別次元の話。
- 日本では職場の人間関係が嫌だからという理由で転職する方も多いと聞かすが、失業給付を制限すると辞めにくくなる可能性がある。これは失業保険だけで解決できず、ハラスメント対策やマッチング支援等の労働市場政策とセットで対応することが必要。
- 安易な離職の防止の観点から給付制限をなくすことは躊躇するが、失業中の生活の安定も含めて考えると給付制限は1ヶ月程度でも良いのではないかと。
- 自己都合離職の中に実際には自己都合でない方も含まれているのではないかとといった問題はある一方、多くは本当に自己都合で離職する方であり、自己都合とそれ以外を分けたことは政策的に意義があったのではないかと。平均的な人を救うのが大事であり、厳密に分類していくのは難しいのではないかと。
- 諸外国では失業給付の給付水準が逡減する設計（フロントローディング）が採られている場合があるが、日本では再就職手当が似た機能を果たしていると考えられ、再就職手当がどう機能しているか検証が必要。
- 就業促進定着手当は、景気後退期はキャリアアップが難しいため正当化されうるし、生産性よりも高い賃金の中高年が転職するに際しての生活水準維持としてもある程度理解できる一方、賃上げが喫緊の課題である中、目先の手当のために低賃金の仕事に就く可能性もあることが懸念される。
- 就業促進定着手当について、賃金さが下がる要因としては、前職の賃金が高すぎる・働き過ぎていたなどの前職に理由がある場合と、転職しようとしたが能力にマッチする仕事がないという労働市場の問題があり、どちらを想定するかによって見方が変わってくるのではないかと。

第6回雇用保険制度研究会におけるご意見

教育訓練給付

- 専門実践の受講者の偏りについては、業種別の雇用者数や求人一般に比べてという考え方はあると思うが、看護師や介護福祉士など、社会にとってニーズがあるという観点から評価されているのではないかと。市場で決められる資源配分が最も効率的ではないか。
- 専門実践はキャリアアップするような講座に対しても認定されており、雇用保険がセーフティネットである観点からは、キャリアアップがなじむのか。
- オンラインで受けられる講座数の増加は在職中の人も使いやすくなり良い傾向。オンラインで訓練内容が身につくかつかないか功罪あると思うが、今後注視していく必要。
- 教育訓練給付は、労働者個人が主体的に教育訓練を受けた場合に給付されるので、保険事故としてはなじみにくいもの。これをやらない方が良いという趣旨ではないが、雇用保険制度で対応すべきか。
- フリーランス等も含めて能力開発は重要。雇用保険被保険者だけが教育訓練の機会が恵まれるとなると、格差を広げることになるため、求職者支援制度などの雇用保険の枠外の仕組みも含めて一体的に検討すべきではないか。
- 教育訓練に関連する就職に結びついたのかという点は、追跡することは難しいが、重要ではないか。
- 教育訓練給付は、セーフティネットというよりはむしろ労働市場政策の一環と捉える方が素直ではないか。人手不足分野に誘導するような訓練が良いのではないかと。また、給付の在り方について、再就職手当のようにインセンティブを与える良い設計ができないか。