

これまでの議論の整理と 見直しの方向性 (基本手当等)

基本手当等に関する論点（第182回雇用保険部会にお示しした論点）

- 失業者の生活の安定とその再就職の促進及び労働者の雇用の安定を図るという失業等給付の趣旨に鑑みて、基本手当（給付水準や給付制限等）の在り方についてどのように考えるか。
- 上記の失業等給付の趣旨や現下の雇用情勢等も踏まえ、以下の暫定措置の在り方についてどのように考えるか。
 - ① 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者に対する所定給付日数を拡充する措置
 - ※同対象者にかかる就業促進手当の支給を受けた場合の受給期間延長の措置も含む
 - ② 地域延長給付
- 人手不足の状況を踏まえ、安定した職業への就職促進や構造的な賃上げの実現の観点から、就業促進手当の在り方についてどのように考えるか。

第182回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【基本手当について】

（基本手当の給付率、所定給付日数等について）

- 財源の課題はあるが、雇用保険の趣旨であるセーフティーネットの充実という観点に鑑み、法定賃金日額、給付率、所定給付日数を平成12年改正前の水準までに回復することが重要ではないか。
- 基本手当の給付水準（金額や率、日数）の引上げについては、雇用保険制度研究会の中間整理にもあったとおり、マッチングの改善や再就職後の賃金改善につながるという明確なエビデンスがないことを考えると、財政状況等も踏まえた上で、求職者の就職意欲を阻害することがないように慎重に検討していくべきではないか。

（正当な理由のない自己都合離職者に係る給付制限について）

- 長い給付制限期間を設定すると、無収入状態を脱するために就職を急いだ結果としてミスマッチが発生する懸念もあるので、給付制限期間を短縮していく方向が望ましいのではないか。
- 現行の「雇用維持型」のセーフティーネットを「労働移動促進型」に移行していくべきという立場からは、失業等給付に設けられている給付制限については一定の見直しが必要なのではないか。例えば、「骨太方針2023」でも示されているとおり、一定の要件を設けた上で自己都合と会社都合の差を縮めるなどのアプローチが考えられるのではないか。
- 給付制限の趣旨に鑑みれば、一定の給付制限の維持は必要ではないか。
- 給付制限期間の短縮などの見直しを議論するに当たっては、給付を目的とした安易な早期退職を誘発することがないように制度設計を検討するべきではないか。また、仮に給付制限の短縮をした場合に、雇用保険財政に与える影響も踏まえながら検討することも必要ではないか。

第182回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【基本手当に係る暫定措置について】

- 災害により離職した場合には、個別延長給付により延長できることや、足下では、全国で幅広い業種において深刻な人手不足の状況であり、将来の労働力不足も踏まえれば、雇用情勢の悪化リスクは減少が予想されることから、現時点で雇止め離職者に対する暫定措置や地域延長給付を維持する必要性は低いのではないかと。
- 失業等給付に係る給付面の暫定措置については、リーマンショック時に創設されてコロナ禍で延長してきたものと理解。各種コロナ特例も終了して、雇用保険制度の運営は平時に戻っているため、暫定措置の効果を検証して、効果が薄いものは暫定措置の終了も含めて見直しを検討する必要があるのではないかと。
- 雇止め離職者に対する暫定措置について、対象者の受給中の就職率が特定受給資格者を下回っている要因等を検証し、制度の恒久化も含めて今後の在り方について検討するべきではないかと。
- 地域延長給付については、現在の実績が低い水準となっている原因についても分析をした上で、今後の地域ごとに生じる雇用の変化への臨機応変な対応や地域雇用の維持など、幅広い観点で活用が進むように基準等を見直してはどうか。

第182回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【就業促進手当について】

- 現在の雇用保険財政の状況を踏まえ、就業促進手当のようなインセンティブとしての手当の支給が適切なのか、あるいは諸外国のように基本手当の給付水準を逡減させる設計がいいのか、再検討が必要ではないか。
- 利用実態や効果を検証した上で、手当の統合や実効性の低い手当の廃止なども含めて、複雑化している事業を効率化していくべきではないか。
- 政府が現在リスキリングによる処遇改善を政策の重点に置いていることを踏まえると、少なくとも就業促進定着手当の在り方については再検討が必要なのではないか。
- いずれの手当も早期に安定した職業に就職する意欲を向上させるために、求職者にとって必要な制度ではないか。
- 利用者数の減少している就業手当については、対象人数に対しての利用実績やハローワークでの運用状況など、利用者数の少ない要因を検証する必要があるのではないか。
- 就業促進定着手当は、高年齢労働者をはじめ再就職の結果賃金が低下した労働者にとって、当面の生活を支えるために引き続き必要な制度ではないか。

見直しの方向性 (案)

【正当な理由のない自己都合離職者に係る給付制限期間の見直し】

- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにするため、現在、2ヶ月間とされている正当な理由のない自己都合離職者に対する給付制限期間について、短縮する方向で検討することとしてはどうか。その際、給付を目的とした早期退職の誘発を抑制するために、現行の5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする取扱いの在り方も併せて検討することとしてはどうか。
- また、在職中も含め、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合に、給付制限を解除することとしてはどうか。
※給付制限の対象となった、正当な理由がない自己都合離職者数は約74.6万人、これらの者に対する基本手当の支給額は約2,589億円
(いずれも令和4年度)

見直しの方向性 (案)

【基本手当に係る暫定措置の見直し】

- 特定理由離職者のうち、雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等で離職した者（特定受給資格者）に対する日数と同じにする暫定措置について、基本手当支給終了までの就職割合が、特定受給資格者全体と比べると低い。その要因に関する更なる分析及びその分析のため、引き続き支給状況等の検証を行う必要があることを踏まえ、検討することとしてはどうか。
- 地域延長給付について、対象地域が固定化しつつあり対象者も少ないこと、地域ごとの雇用失業情勢の悪化に対しては、自治体による取組も含めた産業政策や雇用機会の開発を進めるとともに、広域での就職支援により対応していること、他の延長給付により災害や個別の事情に配慮して所定給付日数を延長することが可能であることを踏まえ、その在り方について検討することとしてはどうか。

見直しの方向性 (案)

【就業促進手当の見直し】

- 1年超の雇用見込みのある職業以外の職業に就いた場合に支給される就業手当について、支給実績や、人手不足の状況下においては安定した職業への就職を促進していくことが求められることを踏まえ、その必要性も含め、在り方について検討することとしてはどうか。
- 再就職手当の受給者が再就職後6月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者に対して支給される就業促進定着手当について、賃金が低下しつつも、早期再就職を行った者への支援として一定の役割を果たしている一方で、人手不足の状況が今後も一層深刻化することが見込まれる中、賃金の低下が見込まれる形での早期再就職にインセンティブを設ける必要性が薄れていることを踏まえ、その在り方について検討することとしてはどうか。

見直しの方向性 (案)

【その他】

- 賃金日額の上限度等の改定に用いる、毎月勤労統計調査を基礎として算定する平均給与額の前年度からの上昇率又は低下率について見直すこととしてはどうか。