

# これまでの議論の整理と見直しの方向性 （雇用保険の適用拡大について）

## 雇用保険の適用拡大に関する論点（第185回雇用保険部会にお示しした論点）

- 「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）等において、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施することとされていることについて、どう考えるか。
- 雇用保険制度は、「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等を図る制度」であるが、働き方や生計維持のあり方が多様化している中で、現行の適用範囲を拡充することの必要性についてどのように考えるか。
- 雇用保険の適用拡大を検討するに当たって、その範囲についてどのような考え方に基づいて設定すべきか。
- 新たな適用対象に対する適用や給付の在り方をどのように考えるか。失業等給付（基本手当等、教育訓練給付等）、育児休業給付、雇用保険二事業等について、現行の被保険者と同様に取り扱うべきか。
- その他、適用拡大に当たり留意すべき点はないか。

## 第185回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

### （適用拡大の必要性について）

- 雇用期間に係る要件の見直しが最後に行われた平成22年以降、働き方や生計維持の在り方が多様化しており、これを踏まえて、働き方に中立的な方向で適用拡大に向けた要件の在り方を検討することが必要ではないか。
- 雇用保険の適用拡大は、短時間労働者へのセーフティネット拡大という観点から非常に重要な取組ではないか。
- 適用拡大により、セーフティネットが広がることはよいが、新型コロナ禍からの回復は不十分で、人手不足の状態が続く中で、なぜやるのかという説明が必要になってくるのではないか。半数以上の方が加入を希望していない中で、不安定な非正規アルバイトなどの短時間勤務の方々の加入のメリットが本当にあるのかどうか、実施するのであれば、周知方法を考えなければいけないのではないか。
- 非正規雇用労働者が増加している宿泊、飲食、生活関連サービスなどの労働集約型産業では、20時間未満の短時間労働者が貴重な現場の担い手となっており、多様な働き方も増えていることを踏まえると、短時間労働者が安心して働き続けられる制度があることが望ましい一方、現状、中小企業はコスト高であり、業績改善が伴わない中においても賃上げに取り組むなど、非常に厳しい経営環境にある。適用拡大により保険料負担が増加する点を考えれば、事業主としては慎重にならざるを得ない。適用拡大を今後検討していくのであれば、保険料負担の増加が見込まれる点について、中小企業に対して、どのように納得感がある説明を行っていくのかが重要ではないか。

## 第185回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

### （適用拡大の検討に当たっての留意事項）

- 適用拡大した際の適用や給付の在り方は、週所定労働時間数によって給付内容が不利益にならないような労働者を公平に保護する観点、また、制度の複雑化を防ぐ観点も含めて検討するべきではないか。
- 働き方に中立的な制度設計という観点からは、全ての労働者に適用することが理想だが、労使の保険料と、一部国庫負担による保険制度であることに鑑みれば、働き方によって失業等のリスクの程度が異なることも踏まえることが必要。こうした認識の上で、労働時間や収入にどのような基準を設けて、適用除外を継続することが適切であるか、慎重に議論を重ねることが不可欠。新たに適用される被保険者が失業した際における給付についても、受給資格要件の在り方を含めた適切な制度設計の検討が必要ではないか。
- 適用拡大する際の週所定労働時間数は、現在検討が行われている健康保険、厚生年金の加入条件の緩和との整合性を図るなど、関係労使が納得できる制度設計とすることが必要ではないか。
- 育児休業給付とか教育訓練給付も併せて、現行の雇用保険適用労働者と同じ取扱いにした場合、雇用保険財政にどのような影響があるのか、こうした点も整理しながら議論を進めるべきではないか。
- 年収の壁と同様、加入の壁ができ、就業調整したり、強制加入を嫌がってフリーランスになってしまう方が出る可能性もあるという課題もあるのではないか。
- 被保険者が増えると、中小企業の負担量が増大する（特に小規模事業者）。適用拡大を実施する際は、これに対する支援とともに、制度改正が保険料の引上げにつながらないようにするべきではないか。
- 65歳以上のマルチジョブホルダーに対する試行事業の結果の検証を行い、副業・兼業者への懸念、影響、想定される課題といったものを整理し、副業・兼業時における雇用保険の加入の在り方、失業の定義といったものも検討すべきではないか。
- セーフティネット拡大の観点から、週所定労働時間という観点に加え、雇用保険の強制適用事業から除外されている暫定任意適用事業（労働者5人未満の農林水産業）への適用義務化も検討すべきではないか。
- 就業形態の多様化を受け、雇用と自営の中間的な働き方、いわゆる曖昧な雇用で働く方たちが増加しており、コロナ禍において、こうした方々のセーフティネットの脆弱性は明らかになった。まずは労働者性を見直して、労働者として保護される方たちを増やしていくことが先決だが、こういった方たちへのセーフティネットについても、給付と負担のバランスや労働者間の公平性といった観点から、考えていく必要があるのではないか。

## 見直しの方向性(案)

- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、従来適用対象とされてこなかった週所定労働時間20時間未満の労働者について、雇用保険の適用を拡大し、雇用のセーフティネットを広げることとしてはどうか。
- 適用拡大の範囲については、給付と負担のバランスのほか、申請手続等を含む事業主の負担や被保険者の増加に伴う制度運営コスト等も踏まえ検討してはどうか。
  - ※ 仮に週所定労働時間 10 時間以上まで適用拡大した場合は最大約 500 万人が、15 時間以上まで適用拡大した場合は最大約 300 万人が新規適用となると見込まれる。
- 新たに適用拡大により被保険者となる層の給付は、平成19年に廃止された「短時間労働被保険者」のように別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様とし、適用要件を満たした場合、失業等給付（基本手当等、教育訓練給付等）、育児休業給付、雇用保険二事業の対象としてはどうか。週所定20時間以上の被保険者と給付対象を同様のものとする以上、保険料率等についても同水準として設定することとしてはどうか。
- 現状、週所定20時間の労働者を基準に設定されている
  - ① 被保険者期間の算定基準（※1）
  - ② 失業認定基準（※2）
  - ③ 賃金日額の下限額、最低賃金日額（※3）

等については、適用拡大の範囲に対応したものとして見直すこととしてはどうか。

  - ※1 賃金の支払の基礎となった日数が11日以上又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある場合を1月とカウント
  - ※2 1日4時間未満を失業日と認定
  - ※3 基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の上下限については、毎年度の平均定期給与額（毎月勤労統計調査）の上昇率に応じて自動改定を行っているが、平成29年改正により、自動改定により変更した賃金日額の下限額が当年4月の最低賃金日額を下回る場合は、最低賃金日額を下限額とすることとなった。
- 複数就業者に対する雇用保険の適用については、現在試行中の65歳以上の者を対象とした本人申請方式による任意加入制度が、令和4年1月から施行されており、施行後5年を目処にその効果等を検証することとされていることを踏まえ、引き続き、検討することとしてはどうか。