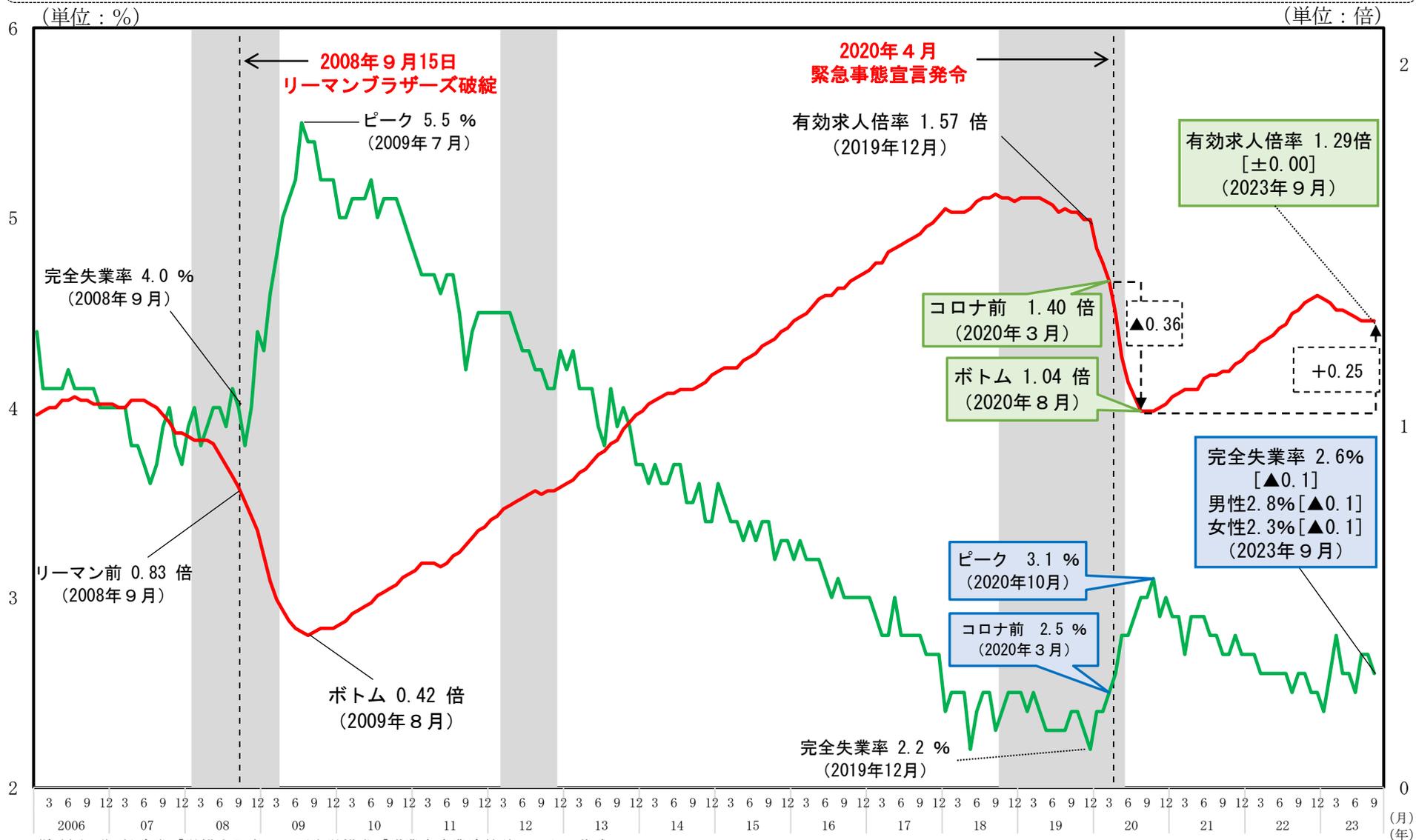


# 財政運営について

# 現在の雇用情勢について

- 現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10か月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11か月で0.83倍→0.42倍に低下した。



(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。

[ ]内は前月差。

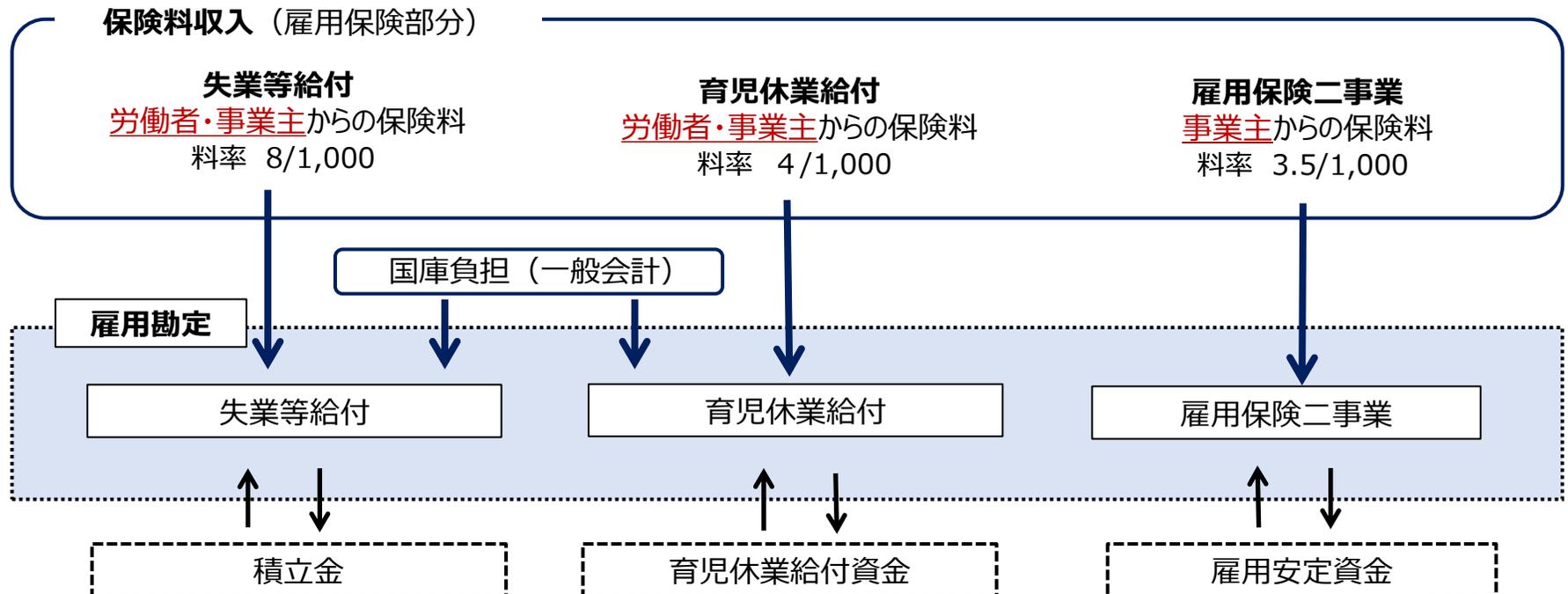
# 雇用保険制度の財政構造

- 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の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



# 雇用保険制度における国庫負担

## 現在の国庫負担の基本的考え方

雇用保険の保険事故である失業については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うとの考え方から、単に労使双方のみの拠出に委ねることなく、**国庫も失業等給付等に要する費用の一部を負担している。**

### 求職者給付

**費用の1/4 or 1/40 (基本手当、特例一時金)**

**費用の1/3 or 1/30 (日雇労働求職者給付金)**

○ 国庫負担割合は、雇用情勢等に応じて機動的な対応が可能な仕組みとして、以下のとおりとしている。

- ・ 雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合※1 : 1/4 (日雇は1/3)
- ・ 上記以外の場合 : 1/40 (日雇は1/30)

※1 以下のいずれも満たす場合。

- ・ 雇用情勢：前々年度の受給者実人員が70万人以上
- ・ 財政状況：前々年度の積立金の状況が、弾力倍率1未満

・ 一定の要件※2の下、上記とは別枠で機動的に国庫からの繰入ができる。

※2 保険料率が①本則の料率(8/1,000)以上若しくは②次年度に本則の料率となる見込み(=前年度の弾力倍率が2以下)である場合、又は③積立金の状況や雇用保険財政の状況に照らして必要と認める場合(前年度の弾力倍率が2を超える場合で、当該年度の雇用情勢等が急激に悪化している場合)。

なお、この仕組みにより繰り入れた額は(※1)の弾力倍率の計算に含める。

### 雇用継続給付(介護休業給付に限る。)・育児休業給付

**費用の1/8 (令和6年度まで 1/80 (=1.25%))**

- 当分の間、国庫負担は**本来の55%の額**に暫定的に引き下げている。(平成19年度～)
- 雇用保険法附則第15条において、「**できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で暫定措置を廃止する**」とされている。
- さらに、平成29年度から令和6年度までの間は、**時限的に本来の10%の額**に引き下げている。

### 求職者支援事業

**費用の1/2 (当分の間 11/40 (=27.5%))**

- 当分の間、国庫負担は**本来の55%の額**に暫定的に引き下げている。(平成23年度～)
- ※平成29年度～令和3年度は時限的に本来の10%の額に引き下げていた。
- 雇用保険法附則第15条において、「**できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で暫定措置を廃止する**」とされている。

※ 以下の給付については、国庫負担は講じられていない。 高年齢求職者給付金、就職促進給付、高年齢雇用継続給付、教育訓練給付

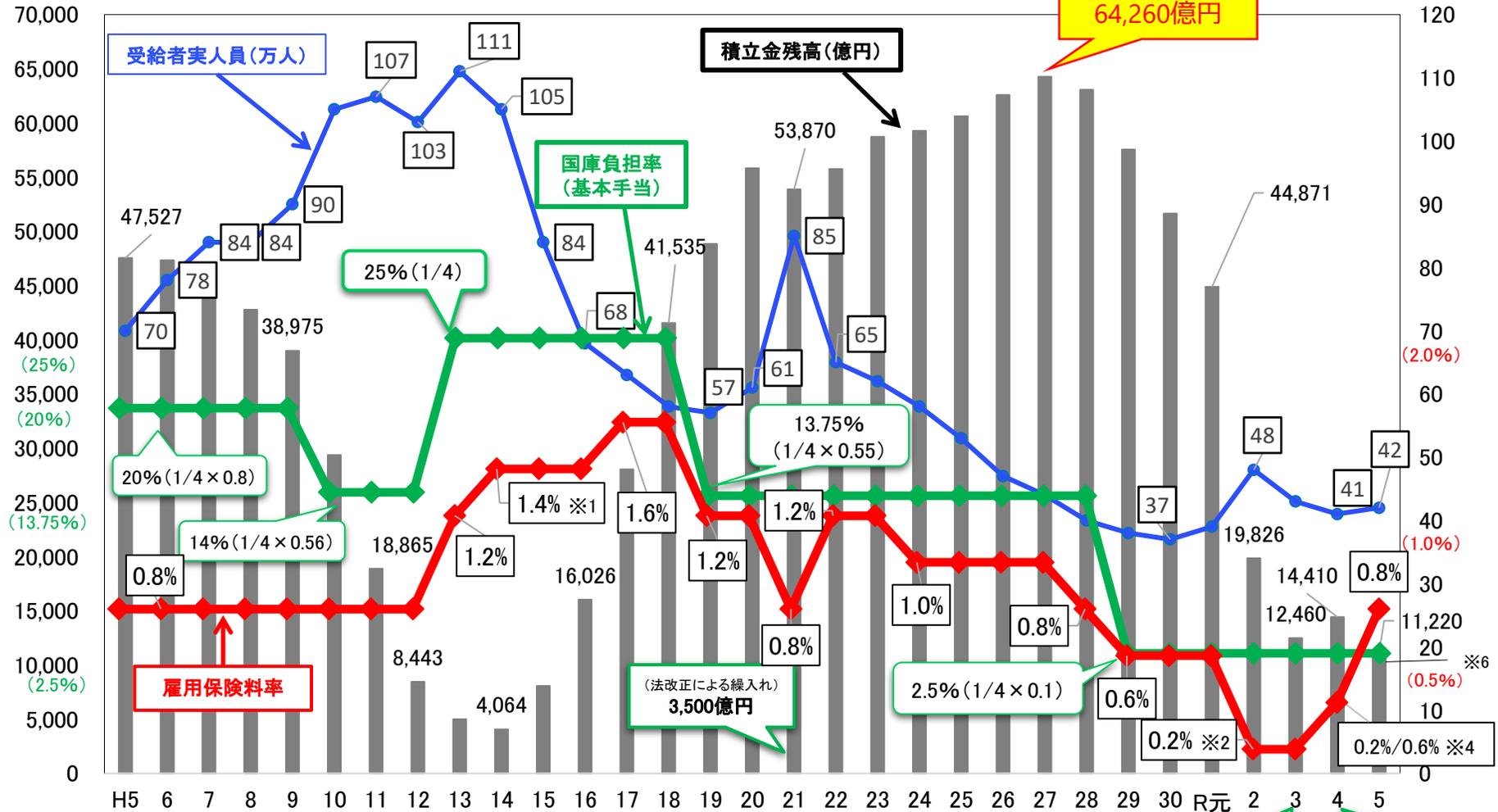
# 失業等給付に係る雇用保険料率、国庫負担率、受給者実人員及び積立金の推移

積立金 (億円)

(基本手当の国庫負担率 (%))

実人員 (万人)

(保険料率 (%))

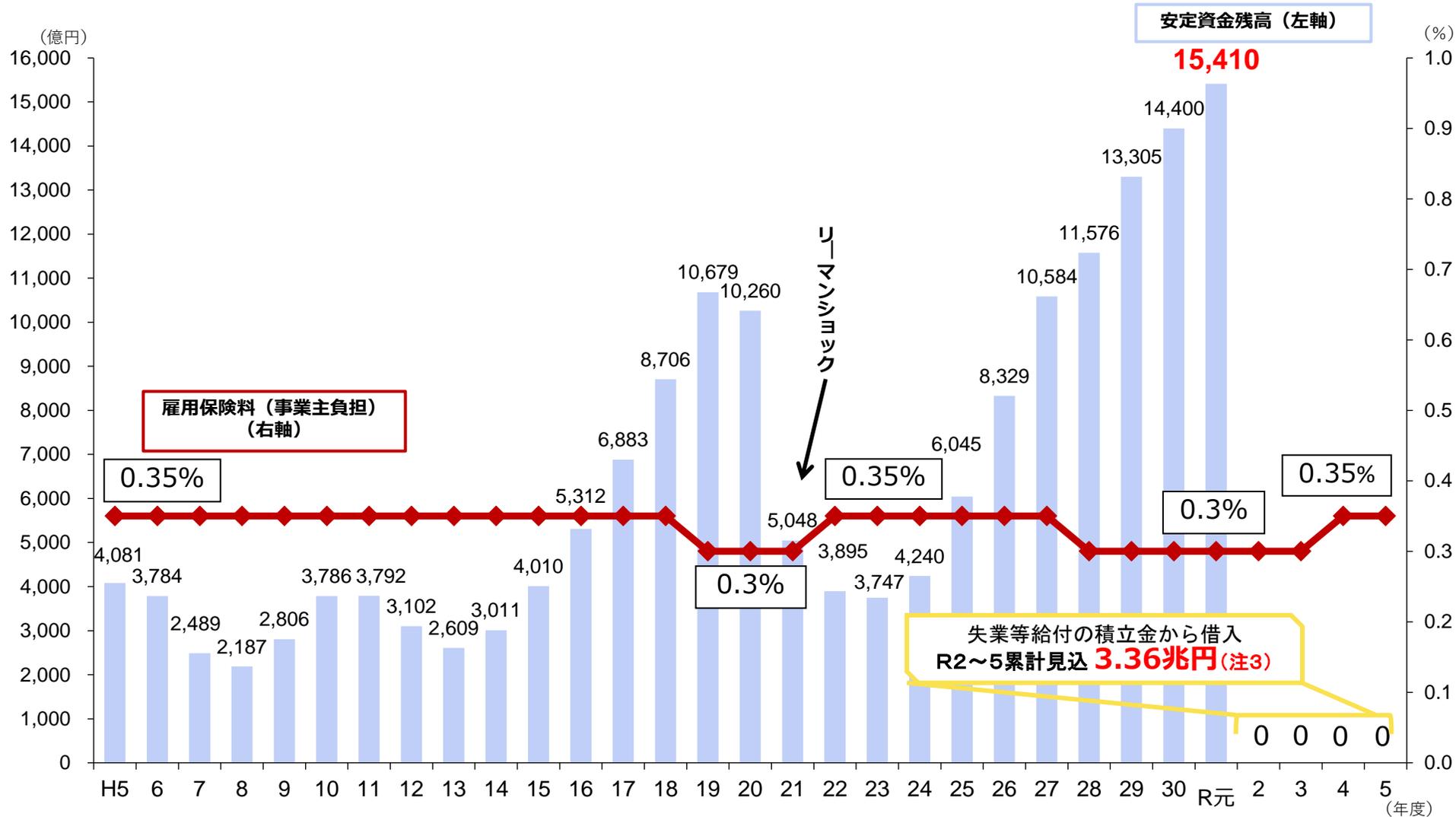


※1 平成14年度は10月から弾力条項により0.2%引上げ。  
 ※2 令和2年度から育児休業給付費にかかる雇用保険料率(4%)を切り離している。  
 ※3 国庫負担率は、基本手当分について掲記している。  
 ※4 令和4年度の保険料率は、4~9月=0.2%、10~3月=0.6%であり、平均して0.4%としている。  
 ※5 令和4年度以降の国庫負担割合は、雇用情勢及び雇用保険の財政状況に応じて1/4又は1/40(別途一般会計からの繰入も可能)であり、令和5年度は1/40。  
 ※6 積立金残高は、令和4年度までは決算額。令和5年度は前年度の決算及び令和5年度当初予算を踏まえた見込額。

〈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



(注1) H22年度に失業等給付の積立金から借入れ(370億円)、H24年度決算処理において積立金へ返還。

(注2) 令和2～5年度の安定資金残高には、失業等給付の積立金から借入れ額(R2年度:1兆3,951億円、R3年度:1兆4,447億円、R4年度:590億円、R5年度:0.46兆円)を織り込んでいる。

(注3) 令和4年度までは決算額。令和5年度は前年度の決算及び令和5年度当初予算を踏まえた見込額。

# 令和5年度の失業等給付関係の収支状況

(単位：億円)

	令和2年度	3年度	4年度
収 入	4,087	21,600	15,453
うち 保険料収入	3,809	3,908	7,801
うち 失業等給付に係る 国庫負担金	230	17,550	7,444
支 出	15,180	14,520	12,913
うち 失業等給付費	13,826 (2年度以降育児休業給付 は区分経理)	13,093	11,552
差 引 剩 余	▲ 11,094	7,080	2,540
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)	▲590 (8,186)
雇用安定事業費からの返還	0	0	0
積 立 金 残 高 (雇用安定事業費へ貸出累計)	19,826 (13,951)	12,460 (28,398)	14,410 (28,988)

5年度 収支イメージ
1.62兆円
1.59兆円
0.02兆円
1.48兆円
1.26兆円
0.14兆円
▲0.46兆円
0
1.12兆円 (3.36兆円)

- (注) 1. 上記表のうち令和2年度、3年度、4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5年度の雇用保険二事業関係の収支状況

(単位：億円)

	令和2年度	3年度	4年度	5年度 収支イメージ
収 入	26,900	32,664	14,187	1.31兆円
うち 保険料収入	5,709	5,856	6,830	0.70兆円
うち 一般会計より受入	6,956	5,227	1,377	0
うち 積立金より受入 (借り入れ)	13,951	14,447	590	0.46兆円
支 出	42,310	32,664	14,187	1.31兆円
うち雇用調整助成金等 (うち翌年度繰越 6,687)	36,782 (うち翌年度繰越 6,687)	27,333 (うち翌年度繰越 4,960)	8,845 (うち翌年度繰越 659)	0.66兆円
(雇用調整助成金)	36,374	26,613	8,356	0.64兆円
うち 上記以外	5,528	5,330	5,342	0.65兆円
差 引 剰 余	▲15,410	0	0	0
積 立 金 へ 返 還	0	0	0	0
安 定 資 金 残 高 (積立金からの借り入れ累計額)	0 (13,951)	0 (28,398)	0 (28,988)	0 (3.36兆円)

- (注) 1. 上記表のうち令和2年度、3年度、4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、令和4年度から令和5年度に繰り越して支出する額659億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。

# (参考) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 (概要)

令和2年7月創設～令和5年3月終了

## 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・給付金を支給する制度。
- 令和2年4月からの休業を対象に令和2年7月に制度を創設し、その後対象期間の延長等を繰り返していたが、令和5年3月の休業を最後に、支給対象となる休業期間は終了している。

## 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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>

### 2 支援金額の算定方法

令和2年4月～令和4年11月：80%

休業前の1日あたり平均賃金 × 60% × (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日あたり支給額 (8,355円が上限<sup>※3</sup>)

令和2年4月～令和3年4月：11,000円が上限  
令和3年5月～令和3年12月：9,900円が上限  
令和4年1月～令和4年7月：8,265円が上限

② 休業実績

- ・ 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日休業したものとして対象となる。
- ・ 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。)

- ※1 令和5年3月までの休業が対象
- ※2 雇用保険被保険者ではない方も対象
- ※3 日額上限に係る地域特例

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において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第11条に定める施設（飲食店、イベント施設等）における営業時間の短縮等に協力する事業主に雇用される労働者については、以下の日額上限を適用。

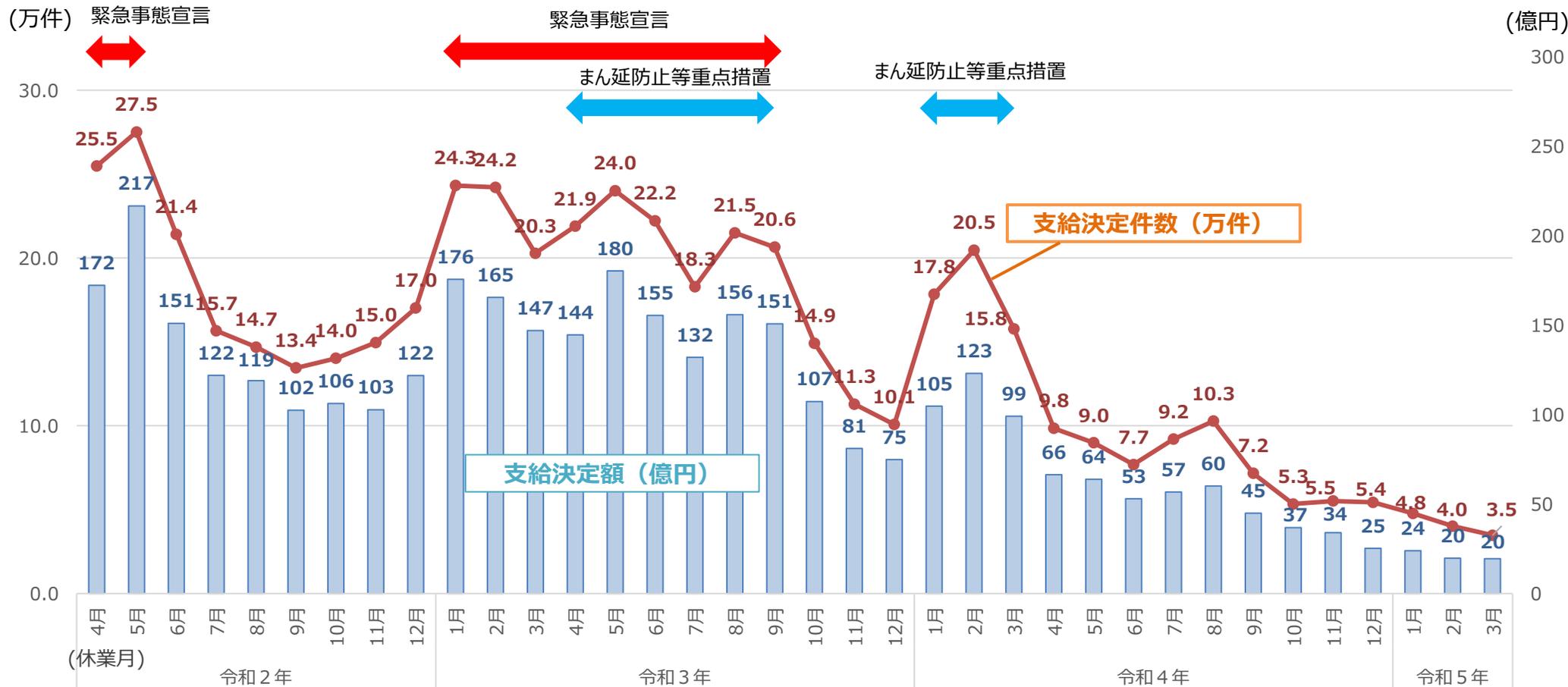
令和3年5月1日～令和4年9月30日：11,000円  
令和4年10月1日～令和4年11月30日：8,800円

# (参考) 休業支援金・給付金の支給決定件数・支給決定額の推移

<令和5年9月末時点の累計>

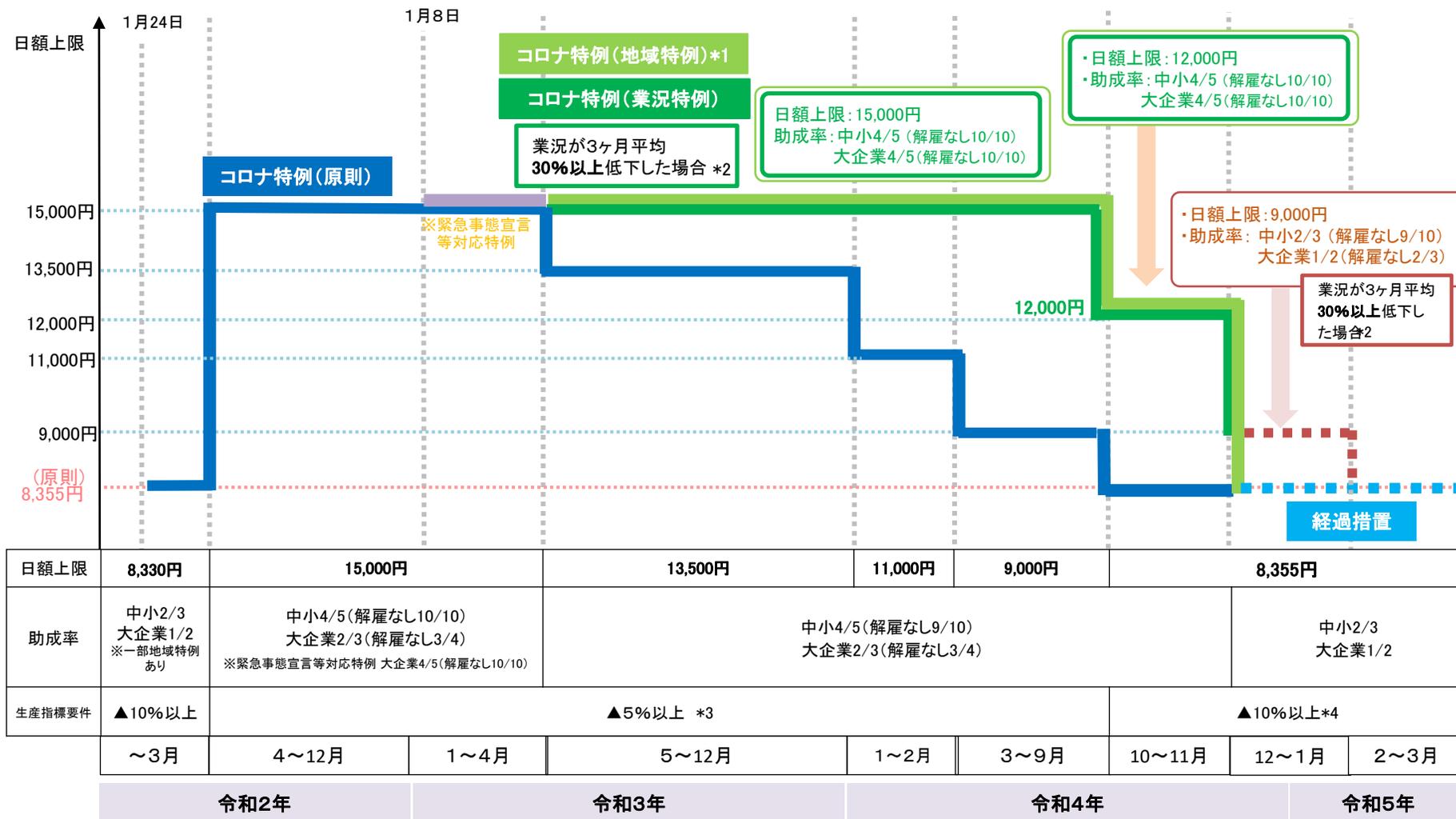
- ・支給決定件数：534万件
- ・支給決定額：3,714億円（うち大企業：249億円、中小企業：3,465億円）  
（うち休業支援金：1,267億円、休業給付金：2,447億円）

※令和5年9月末時点の数値で集計



(注) 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。

# (参考) 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の経緯



\*1 地域特例は、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  
 \*2 3ヶ月の平均が30%以上低下(3年前までのいずれかの年の同期との比較)  
 \*3 前年同期比で1ヶ月5%以上低下(前々年同期、3年前同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)  
 \*4 令和4年度までは前年同期比で1ヶ月10%以上低下(前々年同期、3年前同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)

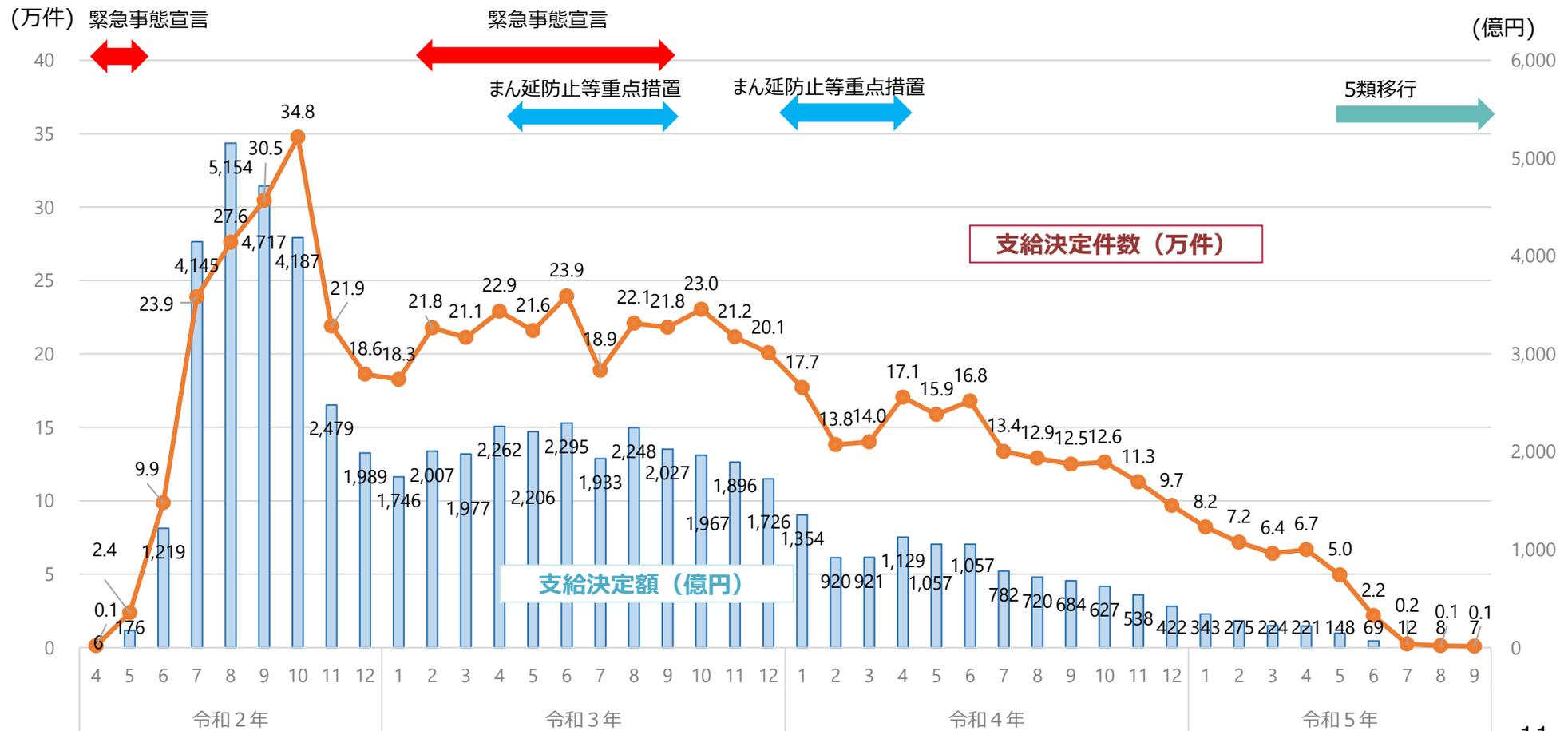
# 参考 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

○ 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、以降は減少傾向。

累計支給決定件数：629万9千件 累計支給決定額：5兆9,878億円 ※令和2年4月～令和5年9月末までの累計値

※令和5年10月1日現在

(平成30年決定件数：5.9千件 支給決定額：20億円、令和元年決定件数：6.4千件 支給決定額：35億円)

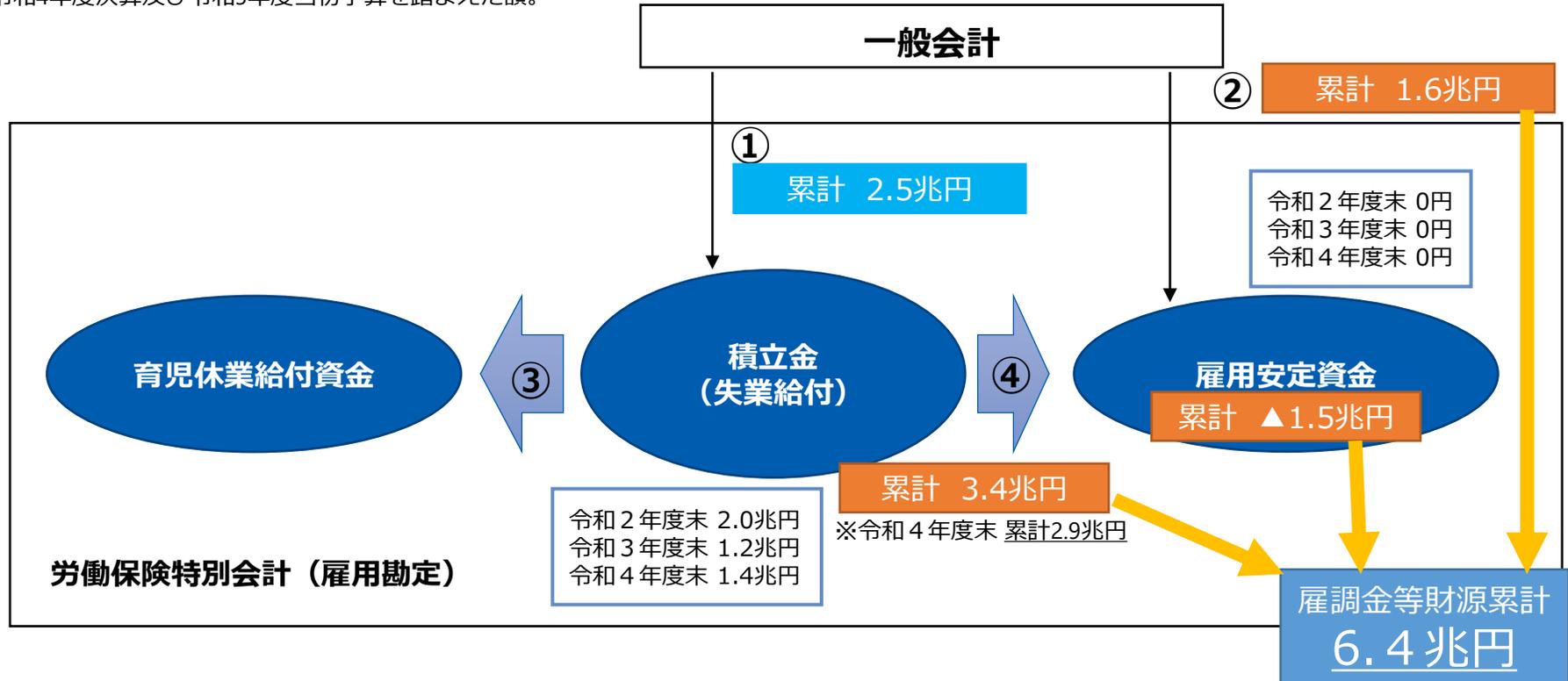


※支給決定件数、支給決定額は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置及び通常の雇用調整助成金の数値。

# 雇用調整助成金の財源について

■ 雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法では、以下の措置を講じている。

(注) 令和4年度決算及び令和5年度当初予算を踏まえた額。



① 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。(～令和4年度)

② 新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる。(～令和4年度)

③ 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができる。(～令和6年度)

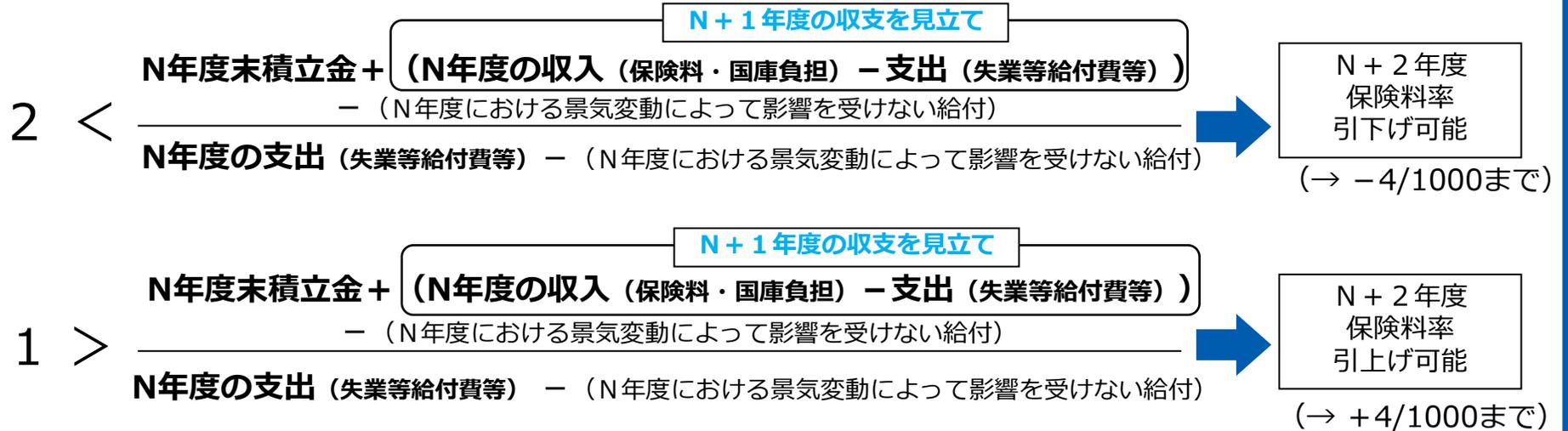
**④ 雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができる。(～令和6年度)**

- ・ 借入金の返還は、雇用保険二事業収支の剰余を活用。ただし、剰余額の1/2の範囲内で、雇用安定資金への積立が可能。
- ・ 加えて、雇用保険財政や雇用保険二事業の実施の状況等を勘案して、厚生労働大臣が財務大臣に協議して、返済必要額から一定額の控除(返済免除)することが可能。
- ・ 令和6年度までを目処に、雇用保険財政等を踏まえ、控除の在り方を検討。

# 雇用保険料の弾力条項の考え方

1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則 8/1000（労使折半）
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。（弾力条項）

## 失業等給付に係る弾力条項（徴収法第12条第5項）



注1：景気変動によって影響を受けない給付とは、教育訓練給付及び雇用継続給付をいう。

注2：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。

令和4年度決算額 による計算	(参考) 令和3年度決算額 による計算 (※)
0.90	0.12

※ 令和4年の雇用保険法改正後の規定を当てはめた場合の値。なお、弾力条項に基づく計算については、令和4年の改正により、失業等給付の積立金から雇用安定資金への繰入額は考慮せず、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。

# 失業等給付の今後の収支見込みについて

## 試算の前提

### 1. 雇用情勢の前提

令和6年度以降の基本手当の受給者実人員については、過去10年間の平均（平成25年度～令和4年度実績。約43万人）をベースとする。

### 2. その他試算に当たっての前提

#### （収入）

- ・ 雇用保険料収入については、令和4年度決算をベースとする（令和6年度以降の雇用保険料率を8/1,000で据え置き）。
- ・ 令和6年度までの暫定措置（介護休業給付に係る国庫負担（本則の10%））は、法律どおり終了するものと仮定（令和7年度以降は、雇用保険法附則第13条に基づき、本則の55/100とする）。
- ・ 雇用安定資金から失業等給付の積立金への返済額については、現時点で具体的な金額を見込むことは困難であるため、計上していない。

#### （支出）

- ・ 令和6年度以降の支出額については、令和4年度決算をベースとしつつ、教育訓練給付については、変動を反映している。
- ・ 令和6年度までの暫定措置（教育訓練支援給付金等）は、法律どおり終了するものと仮定。
- ・ 今後の制度改正の内容が確定していないため、令和6年度以降の支出額について、制度改正に伴う影響は支出額に計上していない。
- ・ 予備費相当額については、計上していない。

## 失業等給付の財政運営試算（前頁の「前提」に基づく試算）

○ 失業等給付の財政運営について、前頁の「前提」に基づいて試算した場合、令和8年度（推計）に弾力倍率が2倍を超える（※）。

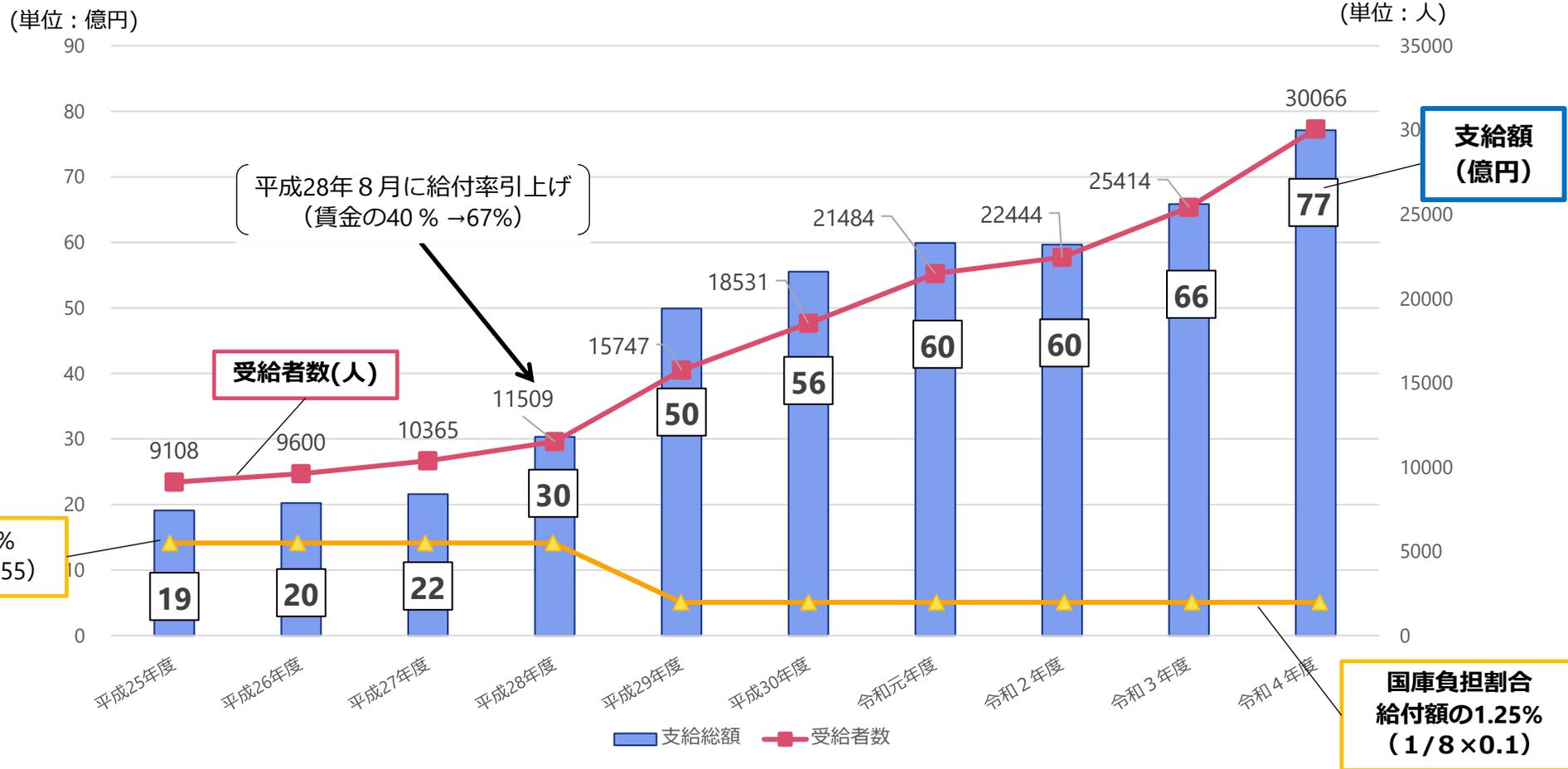
（※）ただし、収入・支出について、今後の制度改革の内容や、雇用安定資金から失業等給付の積立金への返済額等を見込んでいないことに留意が必要。

	5年度 収支イメージ	6年度 (推計)	7年度 (推計)	8年度 (推計)	9年度 (推計)	10年度 (推計)
収入	1.62兆円	1.59兆円	1.59兆円	1.59兆円	1.59兆円	1.59兆円
支出	1.42兆円	1.33兆円	1.33兆円	1.33兆円	1.33兆円	1.33兆円
差引剰余	0.20兆円	0.26兆円	0.27兆円	0.26兆円	0.26兆円	0.26兆円
積立金残高	1.18兆円	1.43兆円	1.70兆円	1.96兆円	2.23兆円	2.49兆円
<b>弾力倍率</b>	<b>1.28</b>	<b>1.64</b>	<b>1.93</b>	<b>2.20</b>	<b>2.46</b>	<b>2.73</b>

※1 令和8年度の弾力倍率が2を超えるため、令和10年度の保険料率は引き下げが可能であるが、本資料では、機械的に、雇用保険料率を8/1,000のままとしている。

※2 予備費は支出に計上していない。

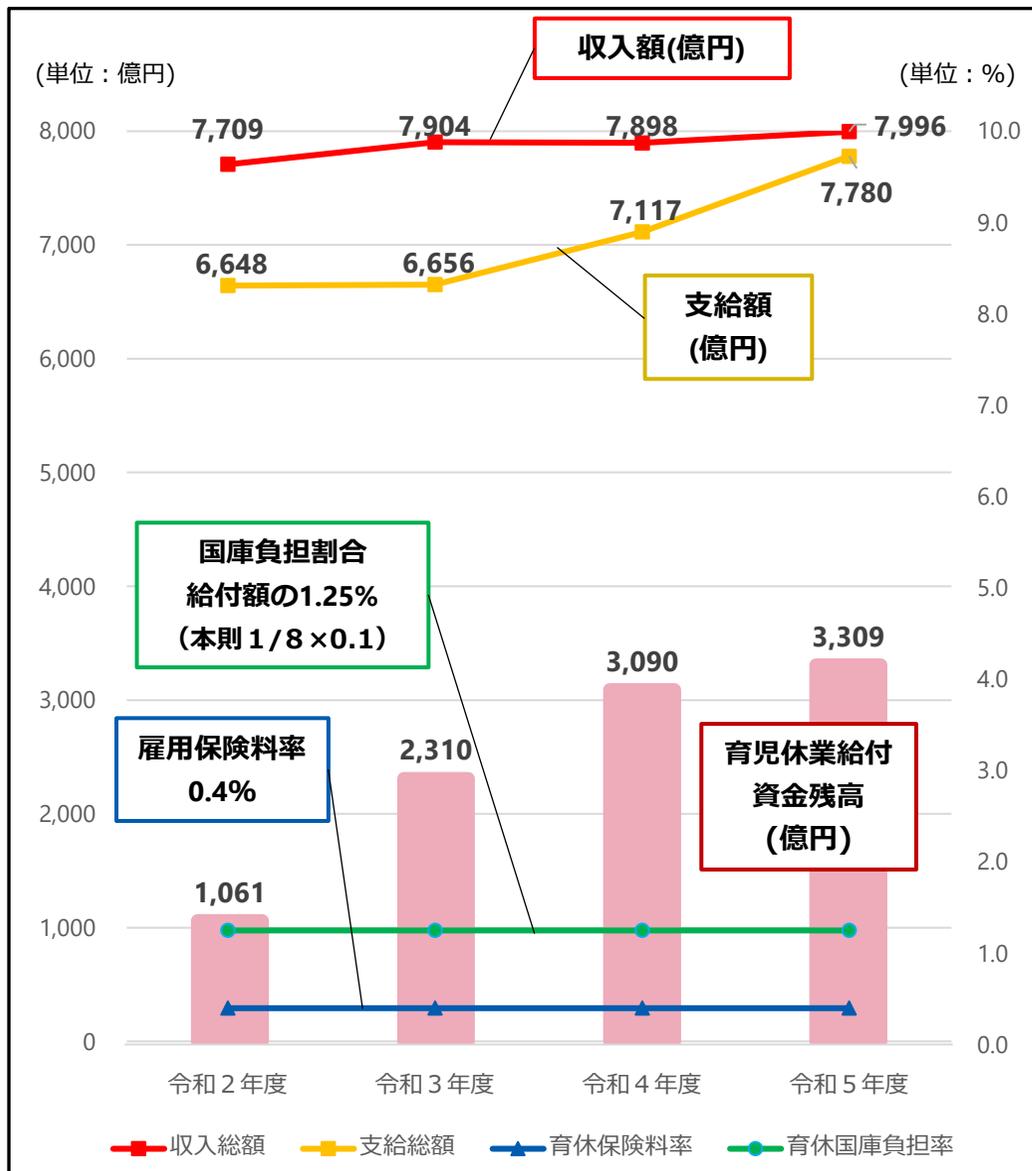
# 介護休業給付に係る支給額、受給者数、国庫負担割合の推移



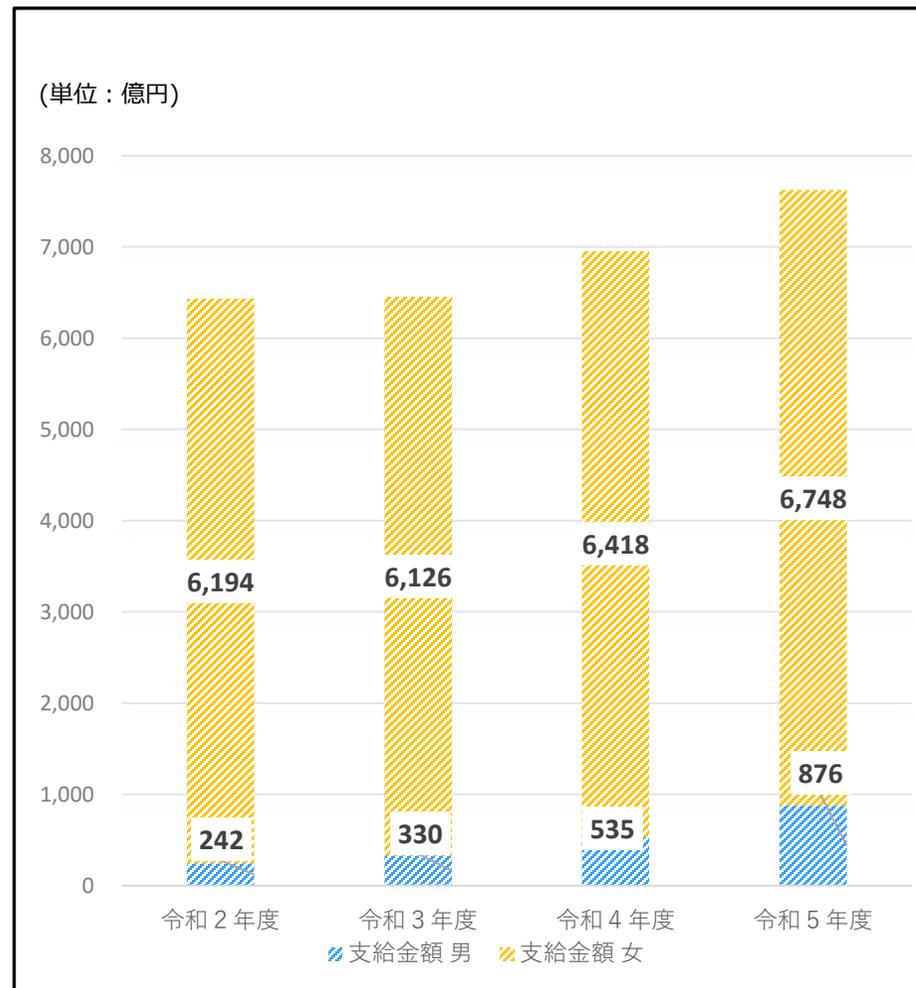
(注1) 支給額及び受給者数は、決算値である。

(注2) 介護休業給付の財政運営は、失業等給付(令和4年度：1兆1,552億円)として、基本手当等と一体的に経理。

# 育児休業給付に係る 雇用保険料率、国庫負担割合、支給額及び育児休業給付資金残高の推移



【支給額（男女別）】



(注1) 令和2年度から令和4年度までの数値について、男女別支給金額は業務統計値であり、支給総額は決算値である。また、育休給付資金残高は決算値である。

(注2) 令和5年度は当初予算額である。

(注3) 育児休業給付の収支は、令和2年度以降、失業等給付と区分している(令和2年の雇用保険法改正)。

# 令和5年度の育児休業給付関係の収支状況

(単位：億円)

	2年度	3年度	4年度
収 入	7,709	7,904	7,898
うち 保険料収入	7,615	7,812	7,799
うち 育児休業給付に係る 国庫負担金	81	79	88
支 出	6,648	6,656	7,117
差 引 剰 余	1,061	1,249	780
育 児 休 業 給 付 資 金 残 高	1,061	2,310	3,090

5年度 収支イメージ
0.80兆円
0.79兆円
0.01兆円
0.78兆円
0.02兆円
0.33兆円

(注)1. 上記表のうち2年度、3年度、4年度は決算額。

2. 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。

3. 数値は、それぞれ四捨五入している。

(参考) 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。令和元年度の育児休業給付費の歳出決算は5,709億円。

## 育児休業給付等に関する論点（第183回雇用保険部会にお示しした論点）

- 現行の育児休業給付の在り方について、どう考えるか。

## 第183回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

- 令和5年度の収支イメージでは剰余が出るが、収入は横ばいであり、支出は年々増加している。資金が不足することのないように、育児休業給付の国庫負担割合を本則に戻し、不安がない財政状況にすべきではないか。
- 育児休業給付の目的が、雇用の維持・安定だけでなく、男性の育児休業の取得促進、少子化対策など非常に多様化していることを考えると、雇用保険財政のみで支えることには限界があるのではないか。少子化対策は、国の将来を左右する最重要課題の一つであることから、社会全体で取り組むべき課題であり、一般会計で措置することも検討するべきではないか。
- 少なくとも現行制度において男性の育児休業の取得促進などから給付が増加していることに鑑みれば、雇用保険財政における育児休業給付の国庫負担の割合を本則に戻すことはもとより、さらなる負担も検討するべきではないか。現在、財政収支のマイナスが懸念されているが、安易に雇用保険料率の引上げにならないようにするべきではないか。
- 子育ては、雇用保険被保険者以外の方たちも支援が必要であることを考えると、雇用保険被保険者のみが費用負担する仕組みで行うことが適切なのか、慎重に検討する必要があるのではないか。雇用保険財源以外の新たな「こども・子育て財源」から支出することで、誰もが育児休業制度などの子育て支援を受けられるような制度にしていくことが重要ではないか。

## 第183回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

- 育児支援施策の中には、本来の雇用保険制度の趣旨に沿わない部分も少なからず出てきているのではないかと。国をあげての重要な政策であれば、国がその責任を明確に示していくことが重要。少なくとも、まずは早急に、育児休業給付の国庫負担割合を本則に戻した上で、一般会計からの新たな繰入れやその方法についても検討すべきではないか。
- 育児休業給付については、少子化対策の要請や男性の育児休業促進の観点から累次の拡充が行われ、育休取得や雇用継続に一定の役割を果たしてきたと認識している。他方、今後給付がますます増加することが見込まれるなかで、財政への影響を懸念しており、今後の制度の在り方の検討に当たっては、財政の見通しを示した上で議論を進めていくべきではないか。
- 我が国全体の課題として、共働き・共育ての推進に取り組むのであれば、国庫負担割合を一刻も早く本則に復帰させて、政府の子育て支援に対する意思を明確に示していくべきではないか。
- 男性育休の促進、育児期を通じた柔軟な働き方が重要ということであれば、まずは働き方改革の徹底により、長時間労働是正や環境整備を行うことが必要であり、性別役割分担などの意識改革を強力に推進することが先決ではないか。

（参考）

雇用保険の財政状況③（育児休業給付の増加への対応）

雇用

- 育児休業給付については、従前は失業等給付の中で一体的に経理していたが、給付総額が一貫して増加傾向にある中で、**令和2年度から**、給付と負担の関係を明確化するため、**失業等給付とは区分して、独自の保険料率（4/1,000）を設定**。
- 給付費がさらに増加した結果、**足下では保険料・国庫負担等の収入に迫る状況**。さらに、**男性育休の取得促進を進めていくと、育児休業給付の大幅な増加が見込まれることから、財政基盤の強化が不可欠**。

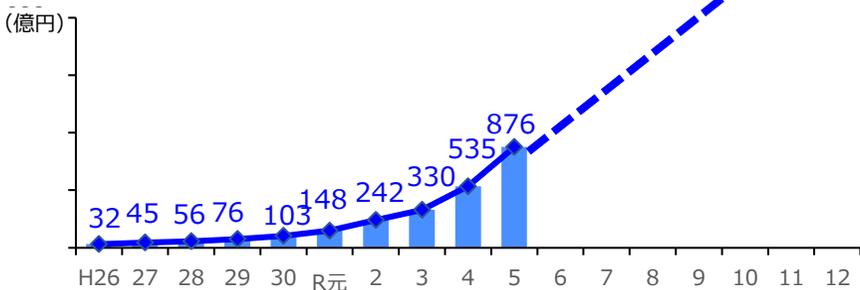
◆ 育児休業給付の財政運営



◆ 育児休業取得率（男性）



◆ 育児休業給付費（男性）



【改革の方向性】（案）

- 育児休業制度の拡充（給付率の引上げ、時短就業給付）に係る財源は別途検討することを前提に、**既存の育児休業給付については、男性の大幅な育休取得増等に対応できるよう、将来的な給付の増加の見込みを踏まえて、現在の保険料率（0.4%）・国庫負担割合（本則1/8のところ現行1/80）の見直しを含め、早急に育児休業給付を支える財政基盤を強化するべき**。

## 1. 支援金を充当する事業について

### 論点と考え方

- 「戦略方針」における記載や支援金制度を創設する趣旨等を踏まえ、以下の点についてどのように考えるか。
  - ① 支援金という新しい分かち合いの仕組みを構築するに当たり、支援金を充当する事業を法律上明確化・限定する必要性や、その際の制度設計について、どのように考えるか。
  - ② 支援金を充当する事業について、これまで社会保険料や子ども・子育て拠出金を充当してきた事業を踏まえ、「加速化プラン」に基づく制度化等により大きく拡充する事業であって、対象者に一定の広がりのある事業とすることに関し、どのように考えるか。

【考えられる事業の例】

    - \* 出産・子育て応援交付金の制度化
    - \* 共働き・共育を推進するための経済支援（両親がともに一定期間以上の育休を取得した場合の育児休業給付率の引上げ、育児時短就業給付（仮称）の創設、自営業者・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置としての国民年金第1号被保険者についての育児期間に係る保険料免除措置の創設）
    - \* こども誰でも通園制度（仮称）
    - \* 児童手当

※ 公務員分の育児休業給付や児童手当の取扱いについては、政府内において調整。  
※ 特別会計において発行されるこども特例公債の償還にも充当。
  - ③ 支援金の充当方法については、支援金の規模が確実に規定されるよう、当該事業に対し支援金が充当される割合を明示する必要があると考えられる。その際、これまで比較的支援が手薄だった妊娠・出産期から0～2歳の支援策にまず充当するとの視点について、どのように考えるか。

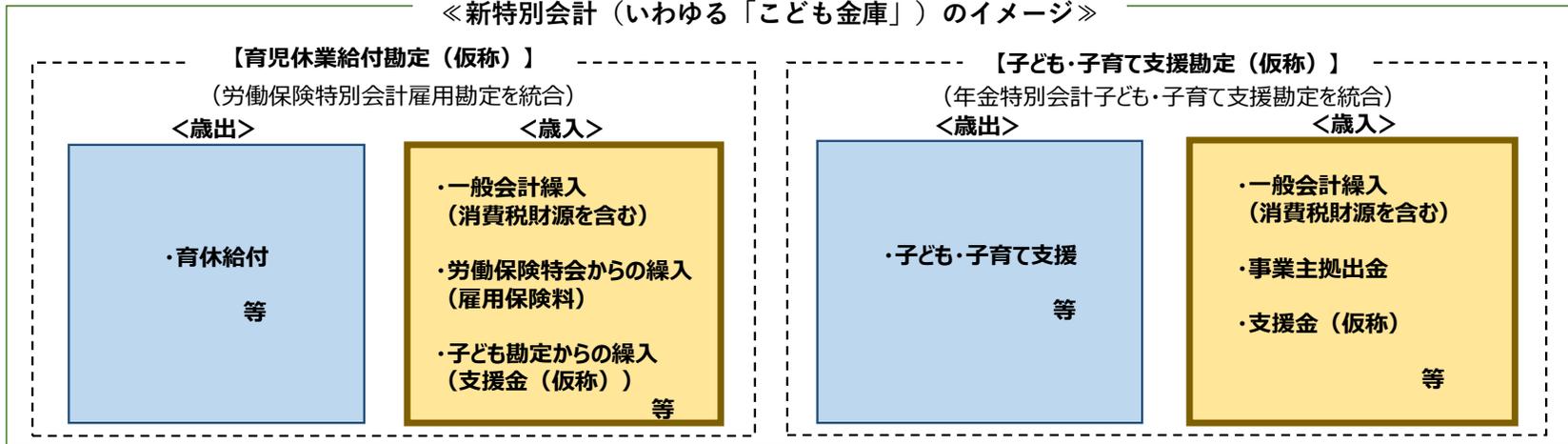
(参考)

### 3. 透明性の確保を図るための措置について (1) 新たな特別会計

#### 論点と考え方

- 「こども未来戦略方針」に基づき、支援金や子ども・子育て拠出金、雇用保険料といった特定の財源の使途の透明性を確保するため、これら特定財源を活用して実施する事業を一般会計と区分して経理するために設ける、新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）の設計について、どのように考えるか。
- ※ 特別会計については、財政法第13条第2項において、特定の歳入を以て特定の歳出に充て一般の歳入歳出と区分して経理する必要がある場合等に限り、法律を以て、設置するものとされている。

#### 《新特別会計（いわゆる「こども金庫」）のイメージ》



#### 「こども未来戦略方針」における記載

- Ⅲ-2. 「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保（抄）
- Ⅲ-1. の1. ~4. で掲げた給付面の改革や意識改革と並行して、次のような財政面の改革に取り組む。（見える化）
  - こども家庭庁の下に、子ども・子育て支援のための新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設し、既存の（特別会計）事業<sup>11</sup>を統合しつつ、子ども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進める。

11 年金特別会計子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）

## Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

- このため、以下の各項目に掲げる具体的政策について、「加速化プラン」として、今後3年間の集中取組期間において、できる限り前倒して実施する。

### Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

#### 1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

##### (5) 個人の主体的なリ・スキリングへの直接支援

- 企業経由が中心となっている国の在職者への学び直し支援策について、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにしていく。
- その際、教育訓練給付について、訓練効果をより高める観点から、補助率等を含めた拡充を検討するとともに、個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングに取り組むことができるよう、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設などについて検討する。

#### 2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

##### (5) 多様な支援ニーズへの対応～社会的養護、障害児、医療的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援～

##### (ひとり親家庭の自立促進)

- ひとり親家庭の自立を促進する環境整備を進めるため、ひとり親を雇い入れ、人材育成・賃上げに向けた取組を行う企業に対する支援を強化する。（以下略）

#### 3. 共働き・共育ての推進

##### (1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。（略）

# 「こども未来戦略方針」 (令和5年6月13日閣議決定) (抄)

## 制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

(男性の育休取得率の目標)

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

(参考) 民間の直近の取得率：女性 85.1%、男性 13.97%

## 給付面の対応

- さらに給付面の対応として、いわゆる「産後パパ育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、8割程度（手取りで10割相当）へと引き上げる。
  - 具体的には、両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、その期間の給付率を引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について28日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に給付率を引き上げることとし、2025年度からの実施を目指して、検討を進める。
- (略)
- あわせて、男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化する。

## (2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～

- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設する。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、留意する。

## （3）多様な働き方と子育ての両立支援 ～多様な選択肢の確保～

- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。失業した場合に生計に支障を与えるような生計の一端を担う者を新たに適用対象とし、その範囲を制度に関わる者の手続や保険料負担も踏まえて設定する。また、その施行時期については適用対象者数や事業主の準備期間等を勘案して2028年度までを目途に施行する。

## Ⅲ－2. 「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保

- Ⅲ－1. の1. ～4. で掲げた給付面の改革や意識改革と並行して、次のような財政面の改革に取り組む。

### （見える化）

- こども家庭庁のもとに、こども・子育て支援のための新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設し、既存の（特別会計）事業<sup>10</sup>を統合しつつ、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進める。

（注10）年金特別会計子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）

### （財源の基本骨格）

（略）

- 上記の基本骨格等に基づき、Ⅲ－1. の内容の具体化とあわせて、予算編成過程における歳出改革等を進めるとともに、新たな特別会計の創設など、必要な制度改革のための所要の法案を2024年通常国会に提出する。

- 令和6年度の失業等給付に係る雇用保険料率について、新型コロナウイルス感染症への対応として実施してきた雇用調整助成金の特例措置が終了したことや、今後5年間の積立金の推移の見通しを踏まえ、弾力条項の適用をどのように考えるか。
- 失業等給付の積立金から雇用安定資金への繰り入れについては、令和4年度末で累計2.9兆円となっているが、今後5年間の積立金の推移の見通しや、雇用勘定の財政状況や雇用保険二事業の実施状況も踏まえ、その取扱いについてどのように考えるか。
- 令和6年度に期限を迎える介護休業給付の国庫負担に係る暫定措置について、その取扱いをどのように考えるか。
- 育児休業給付について、男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するとされていることについて、どのように考えるか。
- 育児休業給付について、こども家庭庁のもとに、こども・子育て支援のための新たな特別会計(いわゆる「こども金庫」)を創設し、既存の(特別会計)事業を統合しつつ、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるとされていることについて、どのように考えるか。

# 參考資料

## 参照条文等

### □ 雇用保険法（昭和49年法律第116号）（抄）

（国庫の負担）

第六十六条 国庫は、次に掲げる区分によつて、求職者給付（高年齢求職者給付金を除く。第一号において同じ。）及び雇用継続給付（介護休業給付金に限る。第三号において同じ。）、育児休業給付並びに第六十四条に規定する職業訓練受講給付金の支給に要する費用の一部を負担する。

- 一 日雇労働求職者給付金以外の求職者給付については、次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ、当該イ又はロに定める割合  
イ 毎会計年度の前々会計年度における労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況及び求職者給付の支給を受けた受給資格者の数の状況が、当該会計年度における求職者給付の支給に支障が生じるおそれがあるものとして政令で定める基準に該当する場合 当該日雇労働求職者給付金以外の求職者給付に要する費用の四分の一  
ロ イに掲げる場合以外の場合 当該日雇労働求職者給付金以外の求職者給付に要する費用の四十分の一
- 二 日雇労働求職者給付金については、次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ、当該イ又はロに定める割合  
イ 前号イに掲げる場合 当該日雇労働求職者給付金に要する費用の三分の一  
ロ 前号ロに掲げる場合 当該日雇労働求職者給付金に要する費用の三十分の一
- 三 雇用継続給付については、当該雇用継続給付に要する費用の八分の一
- 四 育児休業給付については、当該育児休業給付に要する費用の八分の一
- 五 第六十四条に規定する職業訓練受講給付金の支給については、当該職業訓練受講給付金に要する費用の二分の一

2～6 （略）

### 附 則

（国庫負担に関する暫定措置）

第十三条 国庫は、第六十六条第一項（同項第三号から第五号までに規定する費用に係る部分に限る。以下この項において同じ。）の規定による国庫の負担については、当分の間、同項の規定にかかわらず、同項の規定による国庫の負担額の百分の五十五に相当する額を負担する。

2 （略）

第十四条の三 令和四年度から令和六年度までの各年度においては、第六十六条第一項（同項第三号及び第四号に規定する費用に係る部分に限る。）の規定及び附則第十三条（同項第三号及び第四号に規定する費用に係る部分に限る。）の規定にかかわらず、国庫は、同項（同項第三号及び第四号に規定する費用に係る部分に限る。）の規定による国庫の負担額の百分の十に相当する額を負担する。

2 （略）

第十五条 雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、令和七年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする。

### □ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）（抄）

（一般保険料に係る保険料率）

第十二条 一般保険料に係る保険料率は、次のとおりとする。

2～4 （略）

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る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。

6～11 （略）

### □ 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）（抄）

附 則

第9条（略）

2（略）

3 政府は、令和六年度までを目途に、労働保険特別会計の雇用勘定の積立金及び雇用安定資金の額その他の同勘定の財政状況等を踏まえ、新特別会計法附則第二十条の三第八項の規定による控除の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

### □ 参議院 厚生労働委員会附帯決議（令和4年3月29日）（抄）

十一、失業等給付の積立金からの借入額に係る雇用安定資金からの返済必要額については、労使が拠出した失業等給付に係る保険料を保全する観点から、返済の在り方について、一般会計からの繰入れとの関係も含めて検討すること。その際、雇用保険二事業の実施の状況、使用者側の負荷の状況等も勘案すること。加えて、育児休業給付資金についても、失業等給付の積立金からの借入れを行った場合には、同様の検討を行うこと。