職業安定分科会雇用保険部会(第188回)

資料 2

令和5年12月11日

これまでの議論の整理と具体的な制度設計案(雇用保険の適用拡大)

雇用保険の適用拡大に関する検討の方向性(案)

第187回雇用保険部会で提示したもの (資料1-1・P4)

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<u>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拡げる</u>こととしてはどうか。
- <u>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</u> 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、<u>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。</u>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。

第187回雇用保険部会での主なご意見(順不同)

<適用拡大の必要性等について>

- 週所定労働時間20時間未満に雇用保険の適用を拡大し、セーフティーネットを拡げることに賛成。
- 雇用保険制度は労働時間や就労形態などにかかわらず、本来は全ての労働者に適用されるべきであることから、 適用を拡大することに賛同。
- 働き方や生計維持が多様化しているということであれば、20時間未満の労働者について適用拡大を進めるという 検討の方向性には違和感はない。
- 適用拡大は、中小企業の貴重な現場の担い手である短時間労働者が安心して働き続けられる環境の整備という点においては、意義がある。他方で、保険料負担の増加が見込まれる事業者、また、加入を望まない労働者への影響も考慮しなければならないのではないか。
- 一番大きな層が15~19時間のところであることから、15時間を挟むなど、段階を踏んで徐々に進めていく必要があるのではないか。

<給付内容について>

- 仕事を失うという場面だけではなく、教育訓練や育児休業についても雇用保険の被保険者として適切な保障を及 ぼすことが重要ではないか。
- 多様な働き方を支えるセーフティーネットの強化や、手続がシンプルになるといった点から現行の被保険者と同様の水準とすることに賛成。ただし、負担に敏感な中小企業から一定の反発が予想されるため、施行に向けた今後のロードマップなどを示す必要があるのではないか。
- 週所定労働時間数20時間の労働者を基準に設定されている基準や賃金日額の下限額などについて、雇用保険制度 との整合性や被保険者間の公平性を考慮する必要があるのではないか。
- 適用拡大によって新たに被保険者になる者については、現行の被保険者よりも失業等給付の受給頻度が増える可能性が高い懸念もあるが、現行と同様の基準とし、制度が複雑にならないようにすることが望ましいのではないか。 ただし、被保険者期間の算定基準や失業認定基準、賃金日額については、給付と負担のバランスを図る観点からの見直しは必要なのではないか。

第187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>

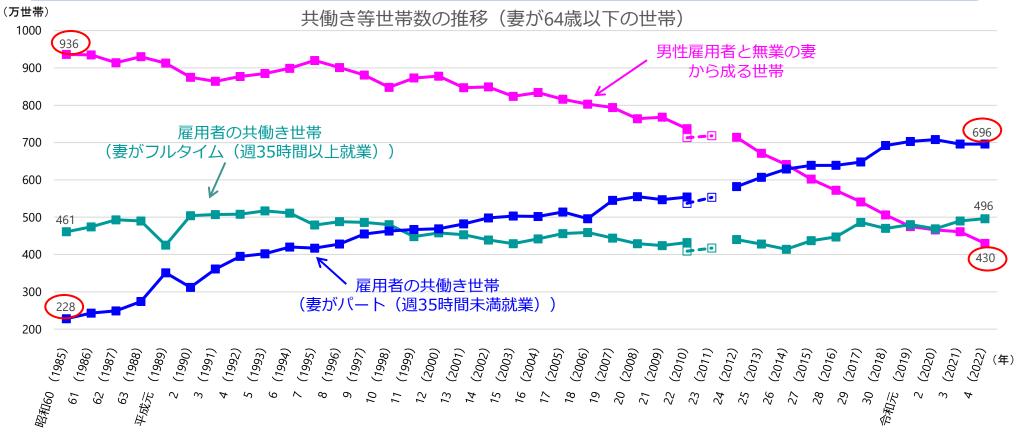
- 適用拡大により就業時間を減らす労働者が増え、就業時間調整の新たな壁となることは避けるべきではないか。
- 適用拡大により、財政に問題がないのかもしっかり検証する必要があるのではないか。
- 施行に当たっては、短時間労働者の方が働きやすい環境づくりがまず重要。中小企業の景気回復や、大企業との 格差是正といった適用拡大の機運の醸成が今後の問題になってくるのではないか。
- 複数就業者のうち、適用拡大によって新たに本業・副業がどちらも適用対象となる者も一定数いることが想定される。現在は主たる賃金を受ける1つの雇用関係についてのみ被保険者となるが、生活を維持するために副業している者も少なくないということを踏まえれば、本業以外では雇用保険加入資格がないという現在の取扱い自体が雇用保険の制度趣旨からして問題ではないか。
- 2以上の雇用を合算することで既定の週所定労働時間数を超える場合、現在は65歳以上であればマルチジョブホルダー制度で適用対象となる。離転職や将来に不安を感じてマルチジョブホルダー制度で雇用保険に加入した方も 一定数存在しているが、対象者数が少ないことを踏まえれば、対象を65歳以外にも拡充して対象者数を増やすべき ではないか。
- 適用拡大した際に、現在の対象者や複数就業の労働時間数のパターンごとにどのような影響が想定されるかを整 理し、いわゆる部分失業などの失業の定義の見直しを含めた丁寧な検討が必要ではないか。
- 暫定任意適用事業について、農林水産業において暫定任意適用事業を含む1~4人の企業に雇用されている労働者は、雇用者の25%を占めており、また、現状も多くの事業者が申請をしており一定のニーズも想定される。セーフティーネット拡大の観点や雇用者数で区別する妥当性の観点から、暫定任意適用事業の撤廃を含めて検討を行うべきではないか。
- 求職者支援制度も雇用のセーフティーネットとして重要な役割を担っているところ、雇用保険の適用拡大により、 雇用保険の被保険者となる者が当然に求職者支援制度から外れると、支援から抜け落ちてしまう人々が生じる。将 来的には雇用保険制度でカバーできる問題なのかもしれないが、少なくとも過渡期においては求職者支援制度を適 用ないし準用する必要があるのではないか。

失業保険制度の主な考え方

内容		考え方	
主な 適用要件	原則、以下の要件を満たす雇用者 ○ 1 週間の所定労働時間が20時間以上であること ○31日以上の雇用見込みがあること	 ○ 雇用保険は、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り、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。 ○ 一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。(週所定労働時間が20時間未満の場合、労働時間がフルタイムの半分にも満たないため適用除外) 	
主な 受給資格 要件	① 離職日前2年間において、通算12か月以上の被保険者期間がある(倒産・解雇等による離職の場合、離職日前1年間において、通算6か月以上の被保険者期間がある) ② 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ③ 労働の意思及び能力があるにも関わらず、失業状態にある	 ○ 被保険者期間については、 ①安易な離職や循環的な給付の防止や、 ②保険財政の給付と負担のバランスへの影響を考慮して設定。 ○ 雇用保険制度が本来想定する失業は労働者の非任意的な失業であり、単に職に就いていないという事実だけでなく、労働の意思と能力を有することを要件としている。求職のため公共職業安定所に求職の申込みを行った者は労働の意思があると推定される。 	
給付水準	 ○給付率:離職前賃金(離職日前6か月間の給与をもとに算定)の50~80%(低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45~80%。) ○賃金日額:下限2,746円上限13,890~16,980円 ○給付日数:年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日~360日の間で決定。 	 ○ 給付率は、低所得者に対しては十分な保護を図るとともに、高所得者に対しては再就職意欲を阻害することのないように設定。 ○ 賃金日額は、賃金が高額であった労働者の再就職意欲を減退させないように上限が設定され、低所得者には失業中の生活を保障するため、最低賃金との逆転が生じないよう考慮しつつ下限が設定されている。 ○ 給付日数は、基本手当が再就職までの間の生活の安定を図るために支給されるものであることにかんがみ再就職の難易度に応じて設定。 	
財政運営	○労使保険料:労働者の賃金総額の8/1,000 (原則)を労使折半 ○国庫負担:給付費の1/4または1/40、 別途、一般会計からの繰入が可能	 ○ 労働者が保険料を負担しているのは、労働者の責めに帰すべき理由、労働者の自己都合等による失業についても失業給付の支給対象としているため。 ○ 雇用保険の保険事故である失業等については、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、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担。 	

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

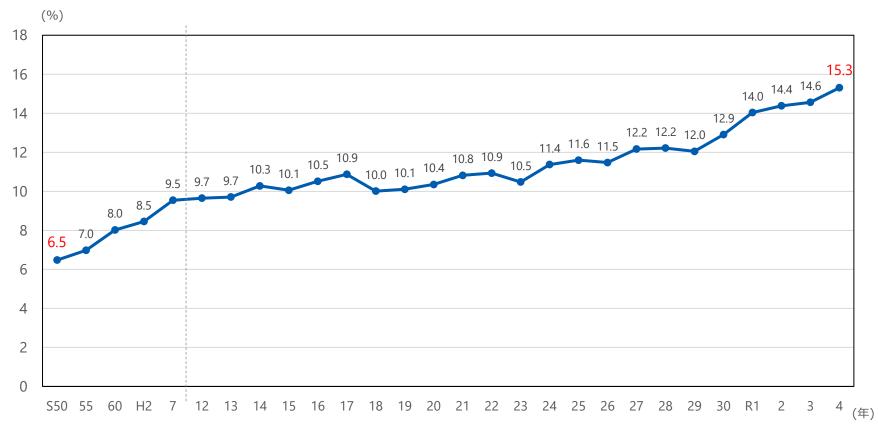
- 男性労働者と無業の妻から成る世帯(妻が64歳以下の世帯)は減少傾向であり、2022年の世帯数は1985年 の半分以下の430万世帯となっている。
- 妻がフルタイムの共働き世帯数(妻が64歳以下の世帯)は横ばいであるが、妻がパートの共働き世帯数(妻が64歳以下の世帯)は、2022年は1985年の3倍強の696万世帯となっており、全体として世帯構成は共働きにシフトしている。



- (備考)1.昭和60年から平成13年までは総務庁(総務省)「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査 特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 - 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。 平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
 - 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ妻が64歳以下の世帯。
 - 4. 平成22年及び平成23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
 - 5. 平成23年(岩手県、宮城県及び福島県を除く結果)は2010年国勢調査基準のベンチマーク人口、平成25年〜平成28年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、5 平成30年〜令和3年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値を使用している。

勤労者世帯の実収入に占める世帯主の配偶者の収入(うち女性)の割合

- 勤労者世帯の実収入に占める世帯主の女性配偶者の収入の割合は増加傾向で推移。
 - 1世帯当たり1か月間の勤労者世帯の実収入に占める世帯主の配偶者の収入(うち女性)の割合 <2人以上の世帯のうち勤労者世帯>



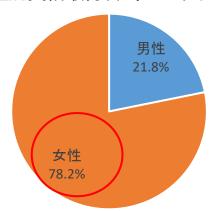
(資料出所)総務省「家計調査」より作成。

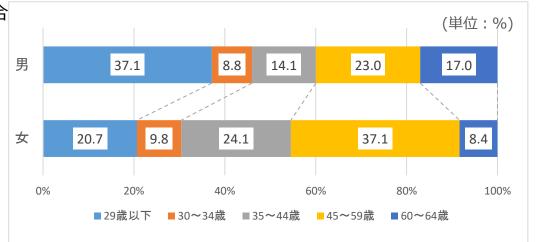
- (注) 1. 平成12年より前は、農林漁家を除く結果による。
 - 2. 平成30年以降の結果は、家計調査で使用する家計簿の改正の影響による変動を含むため、時系列比較をする際には注意が必要。
 - 3. 世帯とは、住居及び家計を共にしている人の集まりをいい、「勤労者世帯」とは、家計費に充てるための収入を得ている人を世帯主として、世帯主が会社、官公庁、 学校、工場、商店などに勤めている世帯(ただし、世帯主が社長、取締役、理事など会社団体の役員である世帯は除く)をいう。

<u>週所定労働時間20時間以上30時間未満である者</u>の適用状況(性、年齢階級、契約期間別)

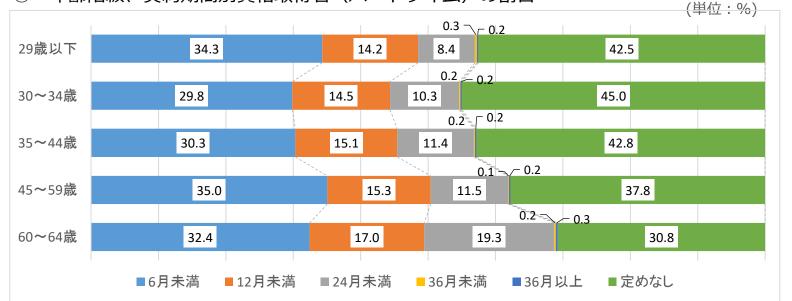
- ○女性が約8割を占め、男性は29歳以下、女性は45~59歳が最も多くなっている。
- ○年齢階級、契約期間別にみると、「定めなし」の割合が、最も高い30~34歳でも45.0%であり、60~64歳では30.8%に留まっている。







○ 年齢階級、契約期間別資格取得者(パートタイム)の割合



- (注1) 資格取得者数は、一般 被保険者にかかる令和 4年度の合計値による。
- (注2) 「パートタイム」は週 の所定労働時間が30 時 間未満の者をいう。
- (注3) 令和4年度に被保険者 資格を取得した者を特 別に集計したもの。

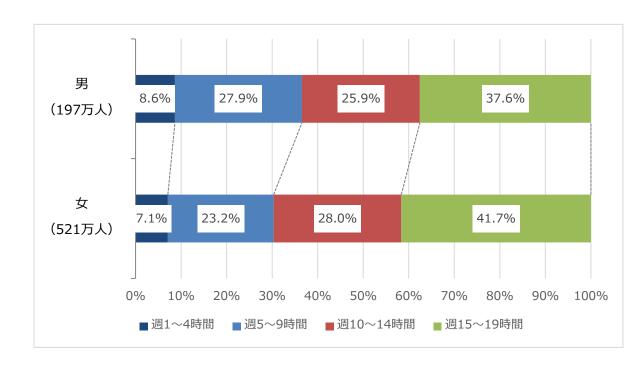
週所定労働時間20時間未満である者<mark>の状況(就業時間別、男女別)</mark>

- 〇男女別にみると、女性が7割超を占めており、男性は3割弱にとどまっている。
- ○就業時間別にみると、週10時間以上の者が、女性はおよそ7割、男性はおよそ6割を占めている。

○週間就業時間が20時間未満である雇用者の 男女別構成比(2022年平均)

男性 27.3 総数 718万人 女性 72.7

○男女別週間就業時間階級別雇用者数

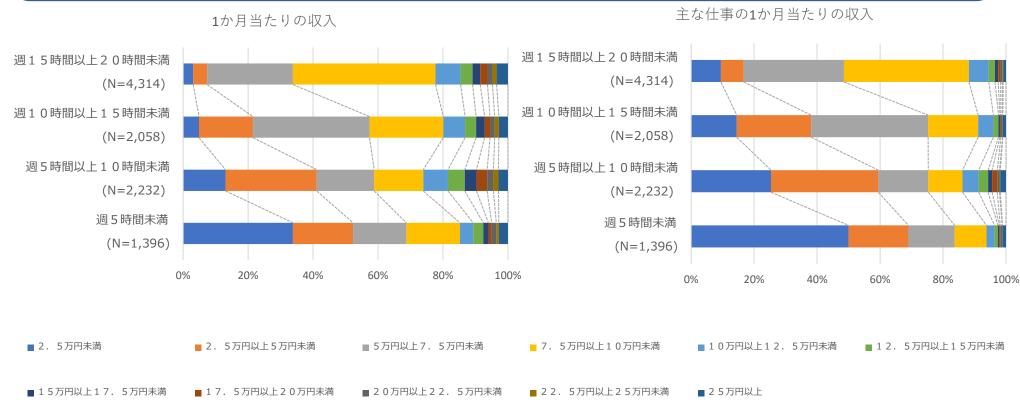


出所 総務省「労働力調査(基本集計)第Ⅱ-8表」より作成

注・役員を除く雇用者(休業者を除く)による。 (その他の定義は前ページと同様)

週所定労働時間20時間未満である者の収入の状況

- ○雇用保険未適用である短時間労働者について年金収入等も含めた1か月当たりの収入をみると、週所定労働時間 が多くなるにつれて収入が高い傾向となっている。
- ○雇用保険未適用である短時間労働者について主な仕事の1か月当たりの収入も、同様である。



- (注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」(※)の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。 速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。
 - ※調査の概要は以下のとおり。

調査期間: 2023年7月25日~8月16日

調査対象:主な仕事の就労形態が雇用者であり、当該仕事の週間所定労働時間が20時間未満である15歳~74歳の国内に居住する者(スクリーニング調査により調査対

象者を限定。また、総務省「令和4年就業構造基本調査」から得られる週間就業時間が20時間未満である雇用者の属性(性・年齢階級・週間就業時間階級)別の構成比をもとに、回答

者総数を10,000人とした各属性ごと(ただし、週間就業時間については週間所定労働時間とみなしている)の目標回答者数を設定(層化割付回収))

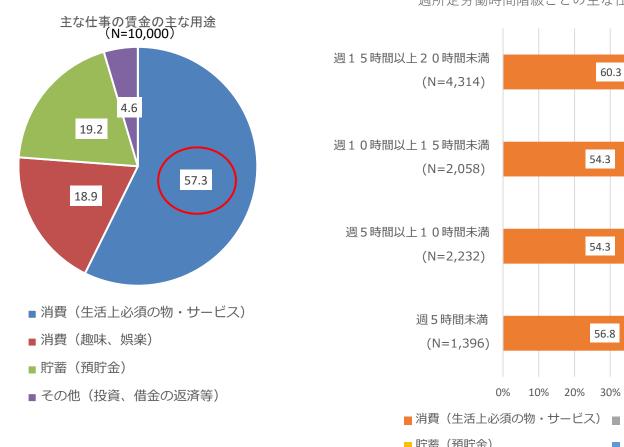
調査方法:WEB上でのモニター調査

有効回答数:10,000人(ただし、「女性・65~74歳・週間所定労働時間15~19時間」については目標回答者数に達しなかったため、当該不足分を近接する「女性・55~64歳・週間所定労働時

間15~19時間」にて上乗せして回収。)

週所定労働時間20時間未満である者の賃金の使い道

○雇用保険未適用である短時間労働者について主な仕事の賃金の使い道をみると、「消費(生活上必須の物・サービス)」が最も多く、57.3%となっている。



週所定労働時間階級ごとの主な仕事の賃金の主な使途の割合

16.5

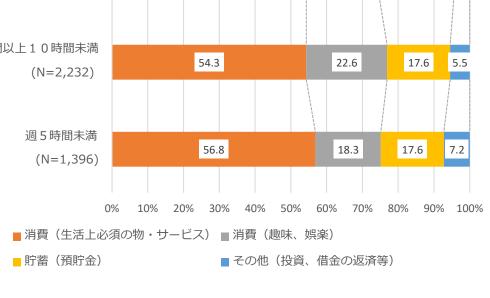
20.2

19.7

21.2

3.5

4.3



(注) JILPT「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」の速報値をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。 速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

適用拡大 失業等給付及び育児休業給付に係る財政試算①

試算の前提

1. 財政試算の対象について

・失業等給付と育児休業給付についてそれぞれ試算。なお、雇用保険二事業については予算の範囲内で実施するものであるため、試算を行っていない。

2. 時点について

・ 令和4年度実績を基に、適用拡大の範囲について、①10時間以上20時間未満とした場合と、②15時間以上20時間未満とした場合を試算。

3. 被保険者について

・ 労働力調査より適用拡大対象の週労働時間の雇用者数を用いた上で、昼間学生など適用除外の者の割合を元に、適用除外の者を控除して推計。

4. 収入について

・ 20時間未満の雇用保険料収入は、労災保険から推計した賃金総額(全労働者)と雇用保険から推計した賃金総額(週労働時間が20時間以上の労働者)の差額(約11兆円)を基に推計。

5. 支出について

- ・ 基本手当は、適用拡大対象について雇用形態別の労働者数を算出した上で、それぞれの雇用形態の労働者の基本手当の受給が、週20時間以上 の各雇用形態の労働者と同じと仮定して推計。
- ・ 基本手当以外の失業等給付は、週20時間以上の労働者の基本手当の支給額とその他の支給額の比率が、適用拡大対象も同じと仮定して推計。
- ・ 事務費は、週20時間以上の被保険者数と適用拡大対象となる労働者数の比率を用いて推計。
- ・ 育児休業給付は、受給者数は週20時間以上の被保険者に占める受給者数の割合が適用拡大対象も同じと仮定して推計。平均受給月額は週 20時間以上の者と適用拡大対象者との平均賃金の差を基に推計。平均給付期間は週20時間以上の者と同じとして推計。

適用拡大 失業等給付及び育児休業給付に係る財政試算② (前頁の「前提」の下、R4年度実績を基に試算)

- ○適用拡大の幅を、週10時間以上とした場合、週15時間以上とした場合、いずれにおいても全体では収入が支出を上回る状況。
- ○他方、いずれの場合においても、育児休業給付は、支出が収入を上回る状況。週間就業時間が20時間未満の労働者においては、育児休業給付の取得率の高い女性の割合が高いことが影響。 (男性27.3%、女性72.7%(2022年平均))

		10時間以上20時間未満	15時間以上20時間未満	20時間以上
		(推計)	(推計)	(令和4年度実績)
	被保険者数	481万人	288万人	4,466万人
【全体】				
	収入	985億円	654億円	約2.4兆円
	支出	965億円	625億円	約2.0兆円
	【失業等給付】			
	収入	655億円	434億円	約1.6兆円
	支出	486億円	313億円	約1.3兆円
_	【育児休業給付】			
	収入	330億円	219億円	約0.8兆円
	支出	479億円	312億円	約0.7兆円

- ※ 令和4年度実績については、決算値である。
- ※ 収入は保険料収入、国庫負担を含む。
- ※ 支出は事務費を含む。

雇用保険の適用拡大の具体的な制度設計(案)①

具体的な制度設計(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拡げる。具体的には、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等制度運営上のコストも踏まえ、2028年度中に週所定労働時間10時間以上の労働者まで適用範囲を拡大する。
- 新たに適用拡大となる被保険者の給付は、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する。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ことから、保険料率等についても同水準として設定する。
- 現状、週所定20時間の労働者を念頭に設定されている以下の基準については、週所定労働時間10時間以上の労働 者まで適用拡大することに対応し、<u>現行の1/2として設定する。</u>

	現行	見直し案
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が <u>11日以上</u> 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数 が <u>80時間</u> 以上ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が6日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間 数が40時間以上ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が 4時間未満にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が 2時間未満にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額 (①)、最低賃金日額(②) ※「①を毎月勤労統計の平均定期給 与額の変化率を用いて毎年自動改定 した額」と②を毎年比較し、高い方を 賃金日額の下限額として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の <u>2</u> 分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で <u>週20時間</u> を 働いた場合を基礎として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の <u>4</u> 分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で <u>週10時間</u> を 働いた場合を基礎として設定

雇用保険の適用拡大の具体的な制度設計(案)②

具体的な制度設計(案)

- 受給資格者が、失業の認定に係る期間中、原則として1日4時間未満の範囲内で自己の労働によって収入を得た場合、その収入額に応じて基本手当を減額することとしている。この仕組みを維持した場合、適用拡大後は、1日2時間未満の労働によって得た収入に基づき調整を行うこととなるが、2時間未満の労働で得られる収入は一般的には少額であることも踏まえ、手続の簡素化等の観点からこれを廃止することとする。
- 複数の事業所で雇用されている労働者(マルチジョブホルダー)への雇用保険の適用については、現行では、複数の事業主との間で雇用保険の適用基準を満たす場合には、主たる賃金を受ける一の雇用関係についてのみ被保険者とすることとされている。適用の範囲を週所定労働時間10時間以上に拡大することに伴い、複数の雇用主との関係で被保険者要件を満たすケースが増加することが想定されることから、現場における取扱いに混乱が生じることのないよう、判断基準の明確化を図る。

また、令和2年の雇用保険法改正により、65歳以上の労働者を対象に、2つの事業所での週所定労働時間がそれぞれ20時間未満であって合算して20時間以上となる場合に本人の申出を起点として雇用保険を適用する仕組みが設けられ、令和4年1月から施行されており、施行後5年を目途として検討を加えることとされていることから、給付の支給状況等この仕組みの実施状況を把握しつつ、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の在り方等について引き続き検討する。

なお、週所定労働時間10時間以上で雇用保険が適用されることとなることにあわせて、この65歳以上の労働者の 適用の特例についても週所定労働時間の基準を見直すとともに、適用拡大の施行前にこの特例の適用を受け始めた労 働者が不利とならないよう、所要の経過措置を設ける。

○ 雇用保険制度の適用範囲の拡大に伴い、結果として雇用保険の対象とならない者を対象とする求職者支援制度でカ バーされていた者の一部が同制度の対象者から外れることとなるが、第二のセーフティネットである同制度の果たす べき役割・機能を踏まえて、所要の措置を講じることとする。

参考資料

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るべきか。
- 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拡がることはよいが、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。

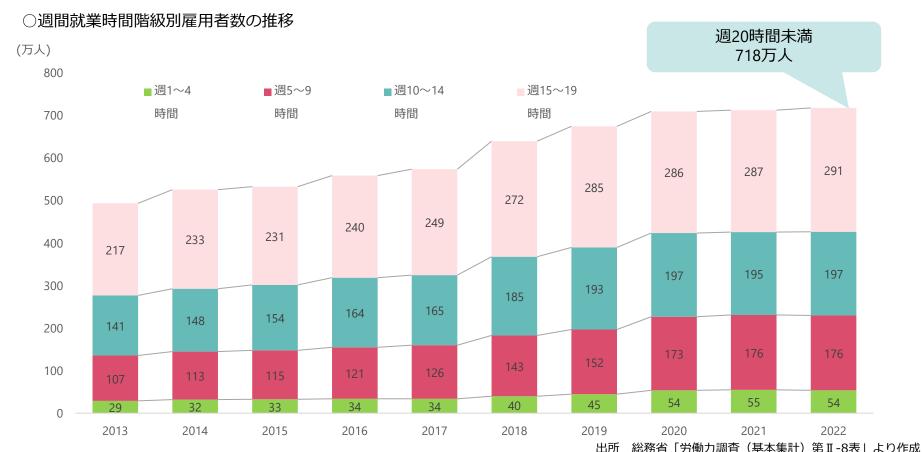
第185回雇用保険部会での主なご意見(順不同)

(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。

短時間雇用者(20時間未満)の状況(就業時間別)

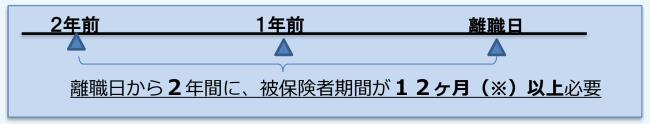
- ○週間就業時間が20時間未満である雇用者は718万人(2022年)。
- ○就業時間別にみると、全ての階級において雇用者数は増加傾向。



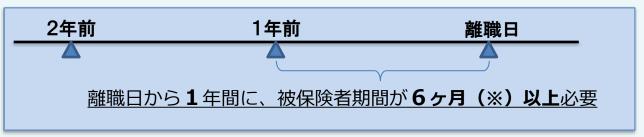
- 注・役員を除く雇用者(休業者を除く)による。
 - ・週間就業時間:調査週間中、実際に仕事に従事した時間(2つ以上の仕事をした場合は,それらの就業時間を合計したもの)。
 - ・雇用者: 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員
 - ・役員 : 会社、団体、公社などの役員(会社組織になっている商店などの経営者を含む。)
 - ・休業者: 仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、雇用者については、給料・賃金(休業手当を含む。)の支払を受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児(介護)休業期間中の者も,職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法(昭和49年法律第116号)に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。
 - ・2013年~2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、2018年~2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値。

基本手当の受給要件

- (1)基本手当の受給に必要な被保険者期間【法13】
 - ○一般被保険者が失業した際、(i)(ii)のいずれかに該当する場合に支給。
 - ※ 4週間に1回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行う。
 - (i)一般被保険者が離職した場合



(ii) 倒産、解雇等による離職者又は有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者で、 (i)の条件で受給資格を得られない場合



- 注)「この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかからず、 職業に就くことができない状態にあることをいう」(法4Ⅲ)
- ※ 被保険者であった期間のうち、離職日から1ヶ月ごとに区切っていった期間に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、1ヶ月として計算(法14条1項、3項)

基本手当の賃金日額の上下限・給付率(概要)

基本手当日額 = 賃金日額 × 給付率

賃金日額の年齢別上限額 【法17】(令和5年8月1日~)

年齢区分	賃金日額下限額	賃金日額上限額
30歳未満	2,746円	13,890 円
30歳以上45歳未満		15,430 円
45歳以上60歳未満		16,980 円
60歳以上65歳未満		16,210 円

基本手当の給付率【法16】(令和5年8月1日~)

(60歳未満)

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,746 - 5,110 円	80%	2,196 - 4,088 円
5,110 - 12,580 円	80 - 50%	4,088 - 6,290 円
12,580 - 16,980 円	50%	6,290 - 8,490 円

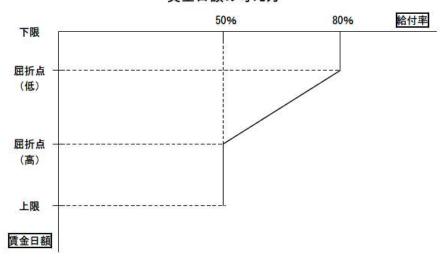
(60歳以上65歳未満)

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,746 - 5,110円	80%	2,196 - 4,088 円
5,110 - 11,300 円	80 - 45%	4,088 - 5,085 円
11,300 - 16,210 円	45%	5,085 - 7,294 円

基本手当の賃金日額の下限額について

第69回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 (平成22年12月16日) 資料No.2-2より抜粋

賃金日額の考え方



	1947	考え方(現行)	考え方(改正室)
下限	2,000円	○ <u>風折点(低)の1/2</u> (※1)	○ 賃金分布の第1十分位以 下の中位数の金額の1/2と せる(※2)
屈折点 (低)	3,950円	○ 制度創設時に最低賃金の全 国加重平均等を勘案して決定 した額を、平均給与額の変化に 応じて自動変更	○ 賃金分布の 第1十分位以 下の中位数の金額とする。
屈折点 (高)	·60歳未満 :11,410円 ·60歳以上65歳未満 :10,230円	○ 賃金分布の 第3四分位 の金額 (賃金水準の 高い方から25% と それ以下を分ける金額)	変更なし (平成21年度の賃金構造基本統計 調査の数値を基に、額を再算定)
上限	*30歳未満:12,290円 *30歳以上45歳未満 :13,650円 *45歳以上60歳未満 :15,010円 *60歳以上65歳未満 :14,540円	○ 賃金分布の 第3四分位以上の 中位数の金額 (賃金水準の高い方から12.5% とそれ以下を分ける金額)	変更なし (平成21年度の賃金構造基本統計 調査の数値を基に、額を再算定)

- (※1) 1/2については、平成12年の法改正で、短時間労働者の日額の下限額が、通常の労働者の日額の下限の1/2(改正前:3/4)に設定されたことに基づく
- ※2) 雇用保険の適用基準である週所定20時間が、労基法上の法定労働時間である週所定40時間の1/2であることに基づく。
- (※) 賃金分布については、賃金構造基本統計調査の現金給与額を基に算出。

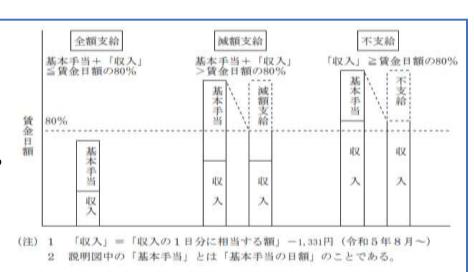
- ○基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の上下限等は、 賃金構造基本統計調査のデータに基づき法律に規定
- ○その上で、毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を 用いて毎年自動改定
- ○賃金日額の下限額は、平成29年改正において、2,460 円と規定。当該額は、当時の賃金分布の第1十分位以 下の中位数 (下位5%) の金額の1/2。 1/2とされた理由は、雇用保険の適用基準である週2 0時間が、労基法上の法定労働時間である週40時間 の1/2であることに基づく。
- 一方、平成29年改正の際に、最低賃金との逆転現象が生じないよう、<u>自動改定された下限額が最低賃金日額(地域別最低賃金の全国加重平均額に 20 を乗じて7で除して得た額)を下回る場合は、最低賃金日額を最低額とする</u>こととされた。
- 令和2年8月以降、自動改定された下限額が最低賃金日額を下回る状況が続いており、<u>最低賃金日額が賃</u>金日額の下限額として設定されている。

失業認定の具体的取扱いについて

- ○基本手当を受給するためには、**原則として4週間(28日)に1回ずつ失業認定を受ける必要**がある。
- ○失業認定に係る期間(28日)のうち、
 - (1) 「就職」したと認められる日(原則:1日の労働時間が4時間以上※1) ⇒その日は失業認定の対象とならず、<u>基本手当は支払われない</u> (その分の所定給付日数は減らず、受給期間満了年月日(原則離職から1年)の範囲で繰り越される。)
 - (2) 「自己の労働による収入(内職等)」があったと認められる日(原則:1日の労働時間が4時間未満※2) ⇒その日の失業認定を行うが、<u>収入に応じて減額又は不支給となる(内職減額)</u>

内職減額の仕組み

- ○失業認定に係る期間中に「内職」等で収入を得た場合、1日当たりの収入から控除額(令和5年8月1日時点で1,331円)を控除した額と基本手当日額との合計額が賃金日額の80%相当額を超えるとき、その超える額の分だけ基本手当の日額は減額される(減額支給)。
- ○上記収入から控除額を控除した額が賃金日額の80%相当額以上である ときは、基本手当は支給されない(不支給)。
- ○不支給となった基本手当の日数は、就職を行った場合と同様繰り越しとなる。



- ※1 契約期間が7日以上の雇用契約において週の所定労働時間が20時間以上、かつ、週の就労日が4日以上の場合は、実際に就労をしていない日を含めて就職しているものとして取り扱う。
- ※2 1日の労働時間が4時間以上の場合も、その労働の内容が自営業の準備、小規模な自営や家業の手伝い、内職、ボランティア活動であって、1日当たりの収入額が賃金日額の最低額(令和5年8月1日 時点で2,746円)未満であった場合は「内職」等として取り扱う。なお、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所での作業は、1日の労働時間にかかわらず「内職」等として取り扱う。