

職業安定分科会雇用保険部会（第 191 回）	資料 1
令和 5 年 12 月 26 日	

雇用保険部会報告（素案）

第 1 雇用保険制度等の現状

- 新型コロナウイルス感染症の世界的流行に伴い、雇用にも大きな影響が及んだことから、過去に例のない大幅な雇用調整助成金の拡充、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の創設、基本手当の給付日数の延長といった特例措置を講ずる一方で、雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和 2 年法律第 54 号。以下「雇用保険臨時特例法」という。）により、失業等給付等に対する一般会計からの任意繰入や雇用調整助成金等に要する費用の一部の一般会計からの繰入、雇用安定事業に要する経費について失業等給付の積立金（以下「積立金」という。）からの繰入を可能とする等の財政運営上の特例措置が講じられた。

- 雇用調整助成金の特例措置等は、労働者の雇用と生活の安定に大きく貢献してきたが、一方で、これに伴う支出が保険料収入を大幅に上回ったことから、積立金残高が大幅に減少し、雇用安定資金への累計繰入額が約 2.9 兆円（令和 4 年度決算）となるなど、雇用保険の財政状況は急速に悪化した。
失業等給付に係る保険料率（原則：8/1,000）については、令和元年まで雇用情勢が良好に推移し積立金残高も高い水準にあったことを背景として、令和 3 年度まで 2/1,000 とされていたが、前述のような財政状況の悪化を踏まえ、令和 4 年度は上半期 2/1,000、下半期 6/1,000、そして令和 5 年度は原則どおり 8/1,000 とされたところである。

- 令和 4 年度には雇用調整助成金の特例措置等は段階的に縮小されて終了し、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金や基本手当の給付日数の延長も終了した。また、新型コロナウイルス感染症の重症度の低下等感染状況の変化を踏まえ、令和 5 年 5 月 8 日から感染症法上の扱いが 2 類感染症から 5 類感染症に変更されることとなったことから、その他の雇用保険制度上の特例的な取扱いもすべて終了した。このため、支出面においては、過去 3 年間の異例と言える状況

はほぼ脱したといえる。

- 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（令和5年10月の有効求人倍率1.30倍、完全失業率2.5%）。基本手当の受給者実人員は、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した令和2年度は約48万人に達したが、その後、令和4年度には約41万人まで減少した。
- また、育児休業給付については、受給者数、給付総額ともに増加傾向にあり、令和4年度は約49万人に対して、約7,000億円を給付している。特に、近年は男性受給者数が大きく増加しており、今後もこの傾向が続くと支出が収入を上回る事となると見込まれる。

第2 雇用保険制度等の見直しの背景

- 女性や高齢者等の多様な人材の労働参加が進む中で、新型コロナウイルス感染症の影響により、働くことに対する価値観やライフスタイルも更に多様になっている。そうした中で、労働者の生活及び雇用の安定を図る観点から、それぞれの労働者がその希望と状況に応じて持てる能力を十分に発揮できるよう、多様な働き方を効果的に支えるとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援することが求められている。また、急速な少子化が進展する中で、社会全体で子育てを支援し、男女ともに働きながら育児を担うことができる環境の整備に向けて、特に男性の育児休業の取得促進や、育児期を通じた柔軟な働き方の推進が求められている。
- こうしたことを背景に、「経済財政運営と改革の基本方針」（令和5年6月16日閣議決定）や「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）等において、次の事項について検討することが盛り込まれている。
 - ・ 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
 - ・ 正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間の見直し
 - ・ 教育訓練給付の拡充
 - ・ 教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設
 - ・ 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の育児

休業給付の給付率の引上げ

- ・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の創設
- ・育児休業給付を支える財政基盤の強化

- また、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。以下「令和4年雇用保険法改正法」という。）や雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和4年3月16日衆議院厚生労働委員会及び同月29日参議院厚生労働委員会）において、令和6年度までに、育児休業給付及びその財源確保の在り方や、雇用安定事業の雇用調整助成金の特例等に要する経費に係る失業等給付の積立金からの借入に関する返済の在り方等について検討することが求められている。
- さらに、雇止めによる離職者及び雇用情勢の厳しい地域の求職者に対する延長給付並びに教育訓練支援給付金といった給付面の暫定措置や、育児休業給付及び介護休業給付に関する国庫負担の暫定的な引下げ措置が令和6年度末で期限を迎えることとなっている。
- こうした状況を踏まえ、令和5年9月以降、雇用保険制度全般について議論を進めてきたところであり、以下のとおり見直しの方向について結論を得たものである。

第3 雇用保険制度等の見直しの方向

1 雇用保険制度の適用拡大について

- 現在、週の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者を適用対象としている雇用保険制度について、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、雇用のセーフティネットを拡げる観点から、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者にも適用することとし、事業主の準備期間等を勘案して、2028（令和10）年度中に施行することとすべきである。
また、施行に向けては、雇用保険制度適用の意義や重要性、メリット等について十分な理解を得られるよう、労使双方に対して丁寧な周知を行うとともに、ベ

きである。また、新たに雇用保険制度の適用対象となる労働者のより安定的な就業が促されるよう、能力開発や雇用管理改善等に取り組む事業主への支援を行うとともに、中小企業の事業主をはじめとして追加的な事務負担が生じることを踏まえ、事業主の負担軽減に資する申請手続きの簡素化やオンライン化を一層進めるなど DX 化、受給資格者の増加に対応すべく業務効率化等を着実に進めるべきである。

- 新たに適用拡大により被保険者となる者は、適用要件を満たした場合、現行の被保険者と同様に、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こととし、給付水準も同じ考え方にに基づき設定すべきである。現行の被保険者と同様の給付等の仕組みとすることを踏まえ、保険料率、国庫負担割合についても現行の被保険者と同等の水準として設定すべきである。
- また、雇用保険適用範囲の拡大後の基本手当の支給等に関する基準等については、基本的には現行の取扱いとその考え方を維持しつつ、従来の週の所定労働時間が 20 時間以上という適用基準が、その半分の 10 時間以上となることを踏まえて、以下のとおり、必要な見直しを行うべきである。

①被保険者期間の算定基準

基本手当をはじめとする失業等給付の受給資格の判定の基礎となる被保険者期間については、現行のとおり、離職日から 2 年間に被保険者期間が 12 箇月以上（特定受給資格者又は特定理由離職者の場合は、1 年間に 6 箇月以上）とすべきである。その上で、1 箇月として被保険者期間に算入されるための基準について、現行の「離職日から 1 箇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」を、「離職日から 1 箇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 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」へと見直すべきである。

②失業認定基準及び自己の労働により収入がある場合の取扱い

基本手当の支給に当たっては、受給資格者が失業状態にあることの確認（失業認定）をするため、4週間に一度公共職業安定所に来所を求め、過去28日間の各日に就業していたか否かを申告させているが、その日の労働時間が4時間（週20時間相当）以上であるか否かを基準として、原則として、労働した日のうち、労働時間が4時間以上の日については失業認定を行わず、4時間を下回る未満の日については、自己の労働によって得た収入額に応じて減額した上で基本手当を支給することとしている。

今般の適用範囲の拡大に併せ、この失業認定の基準となる労働時間を、1日当たり2時間（週10時間相当）とすべきである。

また、現行の減額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、簡素化等の観点からこれを廃止すべきである。

③賃金日額の法定の下限額、最低賃金日額

現在、法律で定められている賃金日額の下限額は、週所定労働時間20時間以上という現行の適用基準が労働基準法（昭和22年法律第49号）の法定労働時間（40時間）の2分の1であることを踏まえ、下方の屈折点（給付率が80%から逡減し始める点）の額の2分の1とされているが、今般の適用範囲の拡大の施行に合わせて、下方の屈折点の額の4分の1（週所定労働時間10時間が法定労働時間週40時間の4分の1であるため）とすべきである。また、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第18条に基づき毎年賃金日額の範囲等を変更する際に比較する最低賃金日額（現在は、最低賃金（全国加重平均）で週20時間労働した場合を基礎として設定）についても、最低賃金（全国加重平均）で週10時間労働した場合を基礎として設定するよう見直すべきである。

- 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、主たる賃金を受け一の雇用関係についてのみ被保険者とするとしてされている。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、例えば賃金日額の高い方の事業所を主たる事業所とするなど、判断に当たっての基本的な考え方を施行までに明確化し、周知すべきである。

- 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の把握と検証を行いつつ、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べきである。

この点について、労働者代表委員からは、その検討の際には、雇用保険において「失業状態」をどのように捉えるかについても合わせて検討する必要があるとの意見があった。

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べきである。

- さらに、雇用保険制度の適用範囲の拡大に伴い、結果として、雇用保険制度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求職者支援制度の果たすべき役割・機能を踏まえて、所要の措置を講じざるべきである。

- なお、労働者代表委員からは、当分の間、任意適用事業とされている農林水産業の個人事業で常時5人未満の労働者を雇用する事業について、暫定任意適用事業の撤廃を含めて検討を行うべきとの意見があった。

2 基本手当について

- (1) 自己都合離職者の給付制限期間等について

- 正当な理由がなく自己の都合により離職する者に対する基本手当の給付制限については、令和2年10月からその期間を3箇月から2箇月へ短縮しているところであるが、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行えるようにするため、令和7年度から、さらに1箇月へと短縮すべきである。その際、給付を目的とした早期退職行動を誘発しないよう、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箇月とする取扱いは維持すべきである。
- また、自ら教育訓練を行って再就職を目指す労働者が円滑に求職活動を行えるよう、離職期間中や、離職日から遡って一年の期間内に、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は、令和7年度から、給付制限を解除して基本手当を受けられることとすべきである。
- なお、基本手当の給付水準（給付率や給付日数等）については、基本手当受給者の再就職状況等に大きな変化が見られないこと等から、現時点で改正を行うことはしないこととすべきである。
この点に関し、労働者代表委員からは、セーフティネットの充実という観点に鑑み、給付水準を平成12年の雇用保険法改正前の水準に戻すことを検討することが必要であるという意見があった。

(2) 令和6年度末で期限が到来する暫定措置について

- リーマンショック時に講じられた措置に端を発する、雇止めによる離職者について所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とする措置等と、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた特定受給資格者等に対する所定給付日数を延長する措置（地域延長給付）は、いずれも時限の暫定措置とされており、累次の延長を経て現在は令和6年度末までの措置とされている。
- このうち、雇止めによる離職者について所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とする措置等については、暫定措置の対象者の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て低くなっており、その要因に関する更なる

分析及びその分析のための支給状況等の検証を行うこととし、当該措置については令和7年度から2年間延長すべきである。

この点に関し、労働者代表委員からは、この暫定措置の対象者の再就職の状況は変化しておらず、取り巻く環境も大きくは改善していないことから、恒久化も含めて検討すべきとの意見があった。

- また、地域延長給付については、対象地域が固定化しつつあり、対象者もわずかとなっている。地域によって産業構造や経済情勢が様々である中、地域ごとに生じる雇用の変化への臨機応変な対応が求められる一方で、地域ごとの雇用失業情勢の悪化に対しては、地方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や、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も踏まえ、その必要性も含め、地域延長給付の在り方に関する更なる検証を行うこととし、当該措置については令和7年度から2年間延長すべきである。

この点に関し、使用者代表委員からは、今後の検証の際には、廃止も含め検討すべきであるとの意見があった。

(3) その他

- 雇用保険法第18条に基づく賃金日額の上限額等の改定等に当たって用いる、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又は低下の率について、分かりやすさ等の観点から、公的年金制度の改定に用いられている数値や毎月勤労統計調査で公表されている数値の取扱いを参考に、令和6年度から見直すべきである。

3 就職促進給付について

(1) 就業手当について

- 就業手当は、求職活動中に短期間就労することは、受給者の労働習慣が維持され、求職活動への意欲や再就職先への適応力の向上に効果があることから、基本手当の受給資格者が安定した職業以外の職業に就いた場合に基本手当の3割相当額を支給するものとして平成15年改正により創設された給付である。しかしながら、受給者数が極めて少数であり、さらに減少傾向にあることや、我が国が

直面する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、令和7年度から廃止すべきである。

(2) 就業促進定着手当について

- 就業促進定着手当は、再就職時後賃金が離職時賃金より低下する者を対象として、再就職6箇月後に離職時賃金と再就職後賃金との差額の6月分を一時金として追加的に給付することにより、賃金低下による再就職意欲の低下を緩和し、早期再就職を更に促すとともに職場への定着を促すことを目的として平成26年改正により創設された給付である。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再就職にインセンティブを設ける必要性が薄れている一方で、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ことを踏まえ、制度は継続した上で、令和7年度から、その上限（現在は、再就職時の基本手当支給残日数に応じてその40%相当額又は30%相当額）を、一律、基本手当支給残日数の20%相当額とすべきである。

4 教育訓練給付等について

(1) 教育訓練給付金について

- 雇用形態に関わらず、職業能力の開発・向上は、労働者の雇用や職業の安定のために不可欠であるとともに、我が国経済の発展に資するものであり、今後ともその促進を図っていくことが重要である。このため、引き続き、労働者の教育訓練を実施又は支援する事業主への助成措置等を講ずるとともに、労働者の主体的な能力開発を支援していくことが必要である。特に、後者については、自ら教育訓練を実施又は支援する余力のない企業の労働者についても、企業の状況等によることなく、自らのキャリア形成のために必要な訓練が受けられるよう、環境整備を行っていくべきである。
- 労働者の主体的な能力開発を支援するため、雇用保険制度における給付として教育訓練給付金が設けられているが、自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するため、令和6年度中に、より訓練受講の効果を高める観点で、教育訓練給付金の対象訓練の内容等に応じ、拡充を行うべきである。

- 具体的には、労働者の中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を対象とする専門実践教育訓練給付金について、現行の資格取得等を実現した場合の追加給付に加えて、教育訓練の受講前後を比べ、賃金が一定（5%）以上上昇した場合には、現行の追加給付を受けていることを前提として、更に受講費用の10%（年間上限8万円）を追加で支給することとすべきである。このため、教育訓練給付金の給付率を最大で受講費用の80%とすべきである。
- また、労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象とする特定一般教育訓練給付金について、新たに、資格取得等した場合には、受講費用の10%（上限年間5万円）を追加で支給することとすべきである。
- その上で、制度趣旨に沿ったより効果的な給付や講座指定の在り方の検討が可能となるよう、効果検証の手法を検討し、データ収集、分析に努め、本部会で議論を行うべきである。また、地域ごと・類型ごとに指定講座数に偏りが見られることも踏まえ、制度の周知・広報を積極的に進めるべきである。

（2）教育訓練支援給付金について

- 平成26年改正で5年間の暫定措置として講じられ、現在は令和6年度末までの暫定措置とされている教育訓練支援給付金は、専門実践教育訓練を修了した者のうちこの給付金を受給していない同じ対象年齢の者と比較して、給付金受給者の就職率や追加給付受給率は高くなっていることが確認された一方、一人当たりの支給金額は平均約290万円となっており、失業者に対する基本手当の支給額の平均を大きく上回っている状況にある。

令和4年改正においては、コロナ禍からの経済の回復途上にあることも踏まえて3年間延長されたところであるが、引き続き、非正規雇用労働者の自発的な能力開発を支援することが必要である一方、一人当たりの支給額等も踏まえて、給付率を基本手当日額の80%から60%とした上で暫定措置を令和7年度から2年間延長すべきである。

- その上で、教育訓練支援給付金受給者が受講する教育訓練の分野が著しく偏っている現状については、引き続きその実態の把握に努め、制度の見直しにつなげ

るべきである。

(3) 訓練期間中の生活を支えるための新たな給付について

- 労働者の主体的な能力開発をより一層推進するためには、比較的長期間の教育訓練を受ける場合にあっても、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにすることが重要である。
- このため、労働者の就業能力を高め、雇用の安定を図ることを目的とした給付として、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、訓練受講を支援するため、新たに教育訓練休暇給付金（仮称）を支給することとし、教育訓練給付の一つとして位置づけた上で、令和7年度中に実施すべきである。その際、現行制度の下では、自らのキャリア形成のために自発的に教育訓練に専念するために離職した場合、基本手当を受給しながら教育訓練を受けることが想定されることを踏まえ、在職中に教育訓練を受けるために休業等を行う場合においても、教育訓練に専念するために自己都合により離職した場合と同視しうることから、基本手当に相当する給付を支給するという考え方にに基づき、制度設計を行うこととすべきである。
- 具体的には、支給対象者としては、企業の制度を利用して、無給で、自主的に教育訓練のための休暇を取得した一般被保険者とすべきである。ただし、基本手当に相当する給付を支給することから、①休暇開始前2年間に被保険者期間が12ヶ月以上ある者とし、自ら保険事故を生じさせることができるという給付の性格や、学び直しのために教育訓練を受けるための支援であるということ等を踏まえ、②被保険者であった期間が5年以上あることを求めるべきである。
- 給付額は、前述の本給付の制度設計の考え方に鑑み、基本手当と同様に賃金日額の45%~80%とし、給付日数は正当な理由なく自己都合により離職した者に対する基本手当の所定給付日数と同じ（被保険者期間に応じて90日、120日又は150日）とすべきである。また、基本手当を受給した場合の被保険者であった期間の取扱いと同様に、教育訓練休暇給付金（仮称）の受給後に離職した場合は、休暇取得前の被保険者であった期間は、基本手当の受給資格の決定や所定給付日

数の算定に用いる期間から除くこととすべきである。ただし、この場合においても、労働者が失業した場合にその生活の安定を図るという雇用保険の目的を果たすために、新たな給付の受給に伴い基本手当の受給資格を満たさなくなる場合、倒産、解雇により離職した者等に限り、最低限の基本手当（所定給付日数が90日等）を支給することとすべきである。

○ また、教育訓練中の生活を支える教育訓練休暇給付金（仮称）は、基本手当に相当する給付を支給するものである、という考え方にに基づき、基本手当に対して国庫による負担がなされていることも踏まえ、同様の国庫による負担を行うこととし、その負担割合は、基本手当と同様の基準を用いて、財政状況等に応じて1/4又は1/40とすべきである。

○ さらに、教育訓練休暇給付金（仮称）の創設に併せて、教育訓練休暇制度の周知や企業への導入支援など、企業の教育訓練休暇制度の普及促進にも取り組むべきである。

（4）教育訓練受講のための新たな融資制度について

○ 個々の労働者が生活費等への不安なく、学び直しのために教育訓練に取り組むことができるようにする必要性は、雇用保険の被保険者ではない者でも同様である。このため、令和7年度中に、これらの者が、自らが選択した教育訓練を受けるに当たって必要な費用について融資を受けられる制度を設けるべきである。

○ 具体的には、雇用保険被保険者や受給資格者ではない者（雇用保険の適用がない雇用労働者や離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、雇用されることを目指すフリーランス等など）であって、一定年数（3年）以上就業したことがあるものを対象に、自らが受ける教育訓練に関してその受講費用と訓練期間中の生活費用を対象に融資を行うものとすべきである。

○ 多様な教育訓練を対象としつつ、制度の趣旨を踏まえた適切な利用が行われるよう、融資の対象となる教育訓練の範囲をあらかじめ設定するとともに、より教育訓練の効果を高めるためのインセンティブとして、訓練受講後に賃金が上昇し

た場合に一定額の返済を免除する措置を設けるべきである。

- また、この融資制度は、雇用保険被保険者ではない者を対象として、その就職を促進し、もってこれらの者の職業及び生活の安定に資するものとして、求職者支援制度に基づく事業（財源は、労使が拠出する保険料と国庫負担（原則 1 / 2。当分の間は原則的な負担割合の 55%））として実施すべきである。

5 高年齢雇用継続給付について

- 高年齢雇用継続給付は、65 歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的に平成 6 年に創設されたが、高齢者雇用の動向等を踏まえ、これまで当部会において累次の議論がなされ、その議論を踏まえ、令和 2 年の雇用保険法改正において給付率を各月の賃金の 15%から 10%に引き下げることとされ、令和 7 年 4 月から施行することとされている。
- まずは、改めて十分な周知等を行い、円滑な施行を図るべきである。その上で、令和元年 12 月 25 日の雇用保険部会報告書にあるように、高年齢雇用継続給付の在り方については、その施行の状況等も見つつ、廃止も含め、引き続き検討を行うべきである。

6 男女ともに働きながら育児を担うことができる環境の整備について

(1) 育児休業給付の給付率引上げについて

- 少子化対策の観点からは、若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦両親ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要がある、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。また、夫婦両親ともに育児休業を取得することを促進することは、片方の親に育児の負担が偏る結果として雇用の継続が困難になるような状況になることを防ぎ、もって労働者の雇用と生活の安定にも資するものである。
- ただし、少子化対策という要素が強い施策を追加で実施する場合には、これに要する財源については、雇用保険料以外の財源によりまかなうことを検討すべきである。

- こうした認識に立った上で、両親ともに育児休業を取得することを促進するため、令和7年度から、子の出生後一定期間内に、被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合には、産後パパ育休期間と同じ期間である28日間を限度に、休業開始前賃金の80%相当額の給付を支給するようにすべきである。
- 具体的には、育児需要が高い、子の出生直後の一定期間（具体的には、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、14日以上の子の出生後育児休業を取得する場合には、28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額を出生後休業支援給付金（仮称）として給付することとし、既存の育児休業給付（給付率67%）と併せて休業開始前賃金の80%相当額の給付とすべきである。
- また、原則として被保険者とその配偶者の両者が育児休業（産後パパ育休出生時育児休業給付を含む。）を取得していることを要件とし、配偶者がいない場合や、配偶者が雇用労働者以外の働き方で就業している場合など、配偶者が育児休業を取得することができない場合や、配偶者が産後休業を取得している場合は、配偶者の育児休業の取得を要件としない取扱いとすべきである。
- また、出生後休業支援給付金（仮称）に要する財源については、前述の通り、その目的等を踏まえ、雇用保険料以外の財源から拠出されるようにすべきである。
- なお、男性の育児休業取得が実質を伴ったものとなるよう、育児休業給付の給付率引上げの実施と併せて、男女がともに育児を担うことの重要性や共働き・共育ての意義が広く認識されるような取組も求められる。

（2）育児時短就業給付（仮称）について

- 「共働き・共育て」の推進や、片方の親に育児の負担が偏る結果として雇用の継続が困難になるような状況を防ぐこととともに、子の出生・育児休業後の労働者が従前の勤務水準に早期復帰することで育児とキャリア形成の両立を支援し、もって雇用の継続を図る観点からは、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択

できるようにすることが求められる。

- このため、育児休業給付とは別に、被保険者が2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、令和7年度から、育児時短就業給付（仮称）を創設することとすべきである。
- 具体的には、現行の育児休業給付と同様、時短勤務開始日前2年間にみなし被保険者期間（時短勤務開始日を被保険者でなくなった日とみなして計算される被保険者期間に相当する期間）が12箇月以上ある被保険者を対象者とし、また、2歳未満の子を養育する場合に給付することとすべきである。さらに、給付対象となる時短勤務の労働時間又は労働する日数について、制限は設けないこととすべきである。
- また、給付率については、時短勤務中の各月に支払われた賃金額の10%とし、その上で、高年齢雇用継続給付と同様に、給付額と賃金額の合計が時短勤務開始前の賃金を超えないよう、一定の賃金額を超えた場合には給付率を逡減させることとすべきである。
- 併せて、この給付の創設に伴い、雇用保険法の目的規定において、労働者について子を養育することを容易にするために所定労働時間を短縮した場合に必要な給付を行う旨を明確にすべきである。
- また、出生後休業支援給付金（仮称）と同様、その目的等に鑑み、育児時短就業給付（仮称）は、雇用保険料以外の財源から拠出されるようにすべきである。
- なお加えて、育児休業の取得や時短勤務制度の選択を推進することに併せて、職員の追加配置や、業務の効率化等の体制整備を行う中小企業への支援の充実等を通じて、より一層、職場における両立支援の取組を推進していくべきである。

7 財政運営について

(1) 失業等給付について

① 保険料率

- 失業等給付に係る保険料率については、前述のとおり、令和3年度まで2／1,000に引き下げられていたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響により雇用保険財政が急激に悪化したことから、令和4年から5年にかけて段階的に法律上の本則に規定された8／1,000に変更された。
- 失業等給付に係る弾力条項は、令和4年改正において改正され、令和4年度決算以降、雇用保険臨時特例法により講じられた財政運営上の特例措置により積立金から雇用安定資金へ繰り入れた額は弾力倍率の計算において考慮せず、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。これに基づいて算出すると、令和4年度決算に基づく弾力倍率は、0.90であり、1を下回っていることから、失業等給付に係る保険料率の引上げが可能となっている。
- しかしながら、現在の雇用保険の財政状況は、前述のとおり、新型コロナウイルス感染症への対応のために講じた特例措置がほぼ終了し、収支は安定的に推移していることから、雇用情勢が急速に悪化しない限り、当面、一定の差引剰余が生ずることが見込まれる状況にある。
- これらを踏まえると、現時点において、弾力条項に基づく保険料の引上げを要するとは考えられないことから、令和6年度の失業等給付にかかる保険料率は8／1,000のままとすべきである。
- また、短期雇用特例被保険者に該当する季節的に雇用される者等が多く雇用されるものとして、一定の事業については他の事業よりも失業等給付の保険料率が高く設定されているが、現在の雇用の状況等に照らしてもこれが妥当であるのか、短期雇用特例被保険者に対する求職者給付（特例一時金）の在り方と併せて、今後の課題として検討すべきである。

② 国庫負担

- 雇用保険の失業等給付及び求職者支援制度に係る国庫負担は、その原則的な負

担割合が雇用保険法第 66 条に規定されているが、平成 19 年度以降、当分の間、原則的な負担割合の 55%水準とされ、さらに、平成 29 年度から令和 3 年度までの間については、保険料の引き下げと併せて、原則的な負担割合の 10%の水準とされた。令和 4 年度からは、求職者給付に係る国庫負担について、雇用情勢等に応じた機動的な財政運営ができる枠組みを強化する観点から、雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合には 1 / 4、それ以外の場合は 1 / 40 とするとともに、これとは別枠に、一定の要件の下、機動的に国庫からの繰り入れができる新たな国庫繰入制度を導入した。また、求職者支援制度に係る国庫負担については暫定措置を終了し、原則的な負担割合の 55%の水準に引き上げた。他方、介護休業給付に係る国庫負担は、原則的な負担割合の 10%の水準とする暫定措置を令和 6 年度まで継続することとされた。

- 雇用保険において国庫負担を行う趣旨は、その保険事故である失業が、政府の経済政策・雇用政策とも関係が深く、政府もその責任を担うべきとの考えによるものであり、介護休業給付についても、休業中に無収入になることが「失業」に準じた状態であり、これを放置すれば失業に結びつく可能性があるため、その費用の一部を国庫により負担している。
- こうした考え方に照らせば、介護休業給付に係る国庫負担については、速やかに原則的な負担割合である 1 / 8 に戻すべきであるが、国の厳しい財政状況、当面、一定の差引剰余が生ずることが見込まれる雇用保険の財政状況積立金残高の今後の見通し、介護休業給付の支給状況も踏まえ、令和 6 年度末までの暫定措置を令和 8 年度まで継続することもやむを得ない。
- ただし、暫定措置を継続するとしても、介護休業給付の国庫負担割合を法律上の原則に戻すべきであるとの考え方が変わるものではなく、雇用保険法附則第 15 条を踏まえ、令和 9 年度以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で、同法附則第 13 条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すべきである。

(2) 育児休業給付について

- 育児休業給付については、育児休業の取得者数の増加等を背景に支給額が年々

増加していることから、前述の通り、令和4年雇用保険法改正法において、育児休業給付及びその財源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されている。

○ 加えて今般、男性の育児休業取得率に係る政府目標が大幅に引き上げられ、前述の育児休業給付の給付率引上げなど男性の育児休業取得を後押しする措置を講ずること等を踏まえれば、育児休業給付の支給額の増加については、今後、より一層進んでいくものと見込まれ、現状の国庫負担・雇用保険料率を維持した場合、早晚、支出が収入を大きく上回り、財政状況が悪化することが予想される。このため、育児休業給付の財政運営の安定化を図り、安心して育児休業を取得できる環境を整備することは急務であり、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必要がある。

① 国庫負担

○ 育児休業給付の国庫負担割合については、育児休業給付の経理が失業等給付から区分される以前の平成29年度に原則的な負担割合の10%の水準とされて以降、同水準が維持されている。

○ 国庫負担の考え方や少子化対策の一環としての育児休業給付の重要性、育児休業給付の支給状況・今後の見通し等を踏まえ、育児休業給付を支える財政基盤を強化する観点から、国庫負担割合を令和6年度から1/8に戻すべきである。

② 保険料

○ 育児休業給付に係る保険料率については、育児休業給付を区分経理することとされた令和2年度以降、4/1,000とされている。

○ 今後も被保険者が育児休業を取得した場合に確実に給付を行えるようにするためには、育児休業給付の安定的な財政運営を確保する必要がある。このため、国庫負担割合の見直しと併せて、育児休業給付に係る保険料の在り方についても見直す必要がある。

○ 男性育休の大幅な取得増等に伴う育児休業給付の今後の見通しを踏まえ、育児休業給付に係る保険料率については、当面は現行の4/1,000に据え置きつつ、今後の財政悪化に備えて、本則料率を令和7年度から5/1,000に引き上げるとともに、実際の料率は、財政状況に応じて、以下のように弾力的に調整できる仕組みを導入すべきである。その際には、この仕組みの内容を含む今回の財政措置の理解が進むよう、周知を行うべきである。

- ・ 「N+2年度の収入」と「N+1年度末の積立金」の合計額（見立て）が、「N+2年度の支出」（見立て）の1.2倍を超える場合、労働政策審議会の意見を聴いた上で、育児休業給付の保険料率を4/1,000とすることを可能とする。

また、この仕組みの下で、本部会において、実際の保険料率を弾力的に調整できるかを毎年度丁寧に確認すべきである。

○ なお、本部会で上記の確認を行う際には、財政状況のみならず、人口や出生数、育児休業の取得率や期間、育児休業給付の支給実績等の育児休業給付の現状に基づいた議論を行うべきである。

③ 新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設

○ 政府は、こども家庭庁の下に、2025年度に、こども・子育て支援特別会計（仮称）（いわゆる「こども金庫」）を創設し、労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）を含めた既存の（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こととしている。

○ 育児休業給付等は、雇用保険制度に基づく給付として行われるものであり、当然ながら、これらの制度の在り方等については、当部会において議論すべきものである。加えて、育児休業給付が新たな特別会計に勘定移管された後に、雇用保険料が他のこども・子育て施策に流用されることのないよう、また、負担と給付の関係を明確にする観点から、新たな勘定の中で、雇用保険料を財源とする給付と、その他の施策はそれぞれで管理すべきである。そして、そうした観点から、育児休業給付資金については、雇用保険料を財源とする育児休業給付にのみに充てるものとして存置すべきである。

○ また、雇用保険臨時特例法により、育児休業給付について積立金からの繰入を可能とする仕組みが設けられ、令和6年度末まで延長されているが、新型コロナウイルス感染症による保険料収入への影響を考慮する必要がなくなったことも踏まえ、延長しないこととすべきである。

○ 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ため、令和4年改正雇用保険法附則第9条第1項の規定を踏まえ、国庫負担・保険料負担の在り方について検討。

○ その際、料率の調整は保険財政の状況に応じて弾力的に行うこととし、当面は据え置けるようにする仕組みの導入を検討。

(3) 雇用保険二事業について

○ 前述の通り、令和2年度から、新型コロナウイルス感染症の世界的流行に伴う雇用調整助成金の特例等に要する経費について、積立金から雇用安定資金への繰入を可能とする財政運営上の特例措置が講じられており、累計繰入額は約2.9兆円（令和4年度決算）となっている。この繰入額の返還については、雇用保険二事業収支の剰余を充てることとされているが、剰余額の1/2の範囲内で、雇用安定資金への積立ができることとなっている。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定める金額を返済必要額から控除することが可能となっており、令和6年度までを目途に、この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、所要の措置を講ずることとされている。

○ まず、積立金から雇用安定資金への繰入を可能とする特例措置については、令和6年度末までとされているが、雇用調整助成金の特例措置等は終了していることを踏まえ、延長しないこととすべきである。

○ 次に、積立金から雇用安定資金への繰入額の返還については、令和5年度決算においては、新型コロナウイルス感染症が流行した令和2年度以降で初めて、雇

用保険二事業収支に剰余が発生することも見込まれるが、当該剰余額について、予期せぬ雇用情勢の変動に備え積立金を一定程度確保しておくことの重要性や、積立金の水準が早期に回復することは、失業等給付の保険料率の水準に影響すること等に鑑み、全額を積立金に繰り入れることとすべきである。

- 一方、雇用保険二事業による失業等給付の積立金からの繰入額に係る控除の在り方については、令和4年雇用保険法改正法附則第9条第3項の規定に基づき、引き続き検討すべきである。

この点について、使用者代表委員からは、今後の控除の在り方の検討に当たって、有事の際に適切な対応ができない恐れがあることから、雇用保険二事業の財政再建に向けた道筋を早急に明確化することが不可欠であるとの意見、雇用調整助成金の特例措置が新型コロナウイルス感染症の拡大の際の失業予防に一定の機能を果たしたことを踏まえ、その費用の全額を事業主のみが拠出する保険料で賄われている雇用保険二事業で負担するのが妥当なのか等の観点から返還の在り方の議論を行うべきであるとの意見、雇用安定資金へ積立金から繰り入れられた金額には失業等給付に充てるために一般会計から繰り入れたものも含まれていることを広く関係者間で共有すべきであるとの意見があった。

また、労働者代表委員からは、労働者が拠出した保険料が含まれる積立金からの繰入額は、積立金の推移などにかかわらず、最優先で保全されるべきであるとの意見があった。

- また、令和5年度決算により生じる剰余金を全額積立金に繰り入れることで当面は雇用安定資金の残高がない状態となるが、企業が行う能力開発等の重要性が増す中で、雇用保険二事業の効率的かつ適正な執行に努めるべきである。

8 その他

- 上記のとおり、今般の雇用保険制度の見直し事項は多岐にわたるものとなっている。これらの措置の円滑な施行に向け国民各層へのきめ細かい周知・広報等を行うことはもちろん、施行後においては、データ収集や分析を進め、賃金の上昇や男性の育児休業取得の促進等、それぞれの見直しや給付の創設の趣旨に沿った効果が発揮できているかを適時に検証し、必要な措置を講ずるべきである。また、

育児休業給付に係る財政基盤強化策を講じた上で、今後、将来において、育児休業給付の財政状況が安定的に推移することとなった場合においては、育児休業給付の財政状況、一般会計の財政状況等を踏まえ、今般の財政基盤強化策について、必要な見直しを行うこととすべきである。