

基本手当及び平成28年度末までの暫定措置について

これまでの意見のまとめ（順不同）

【基本手当の水準について】

- 現在の雇用保険の財政状況や平成12年及び平成15年の改正で給付水準を引き下げたことを踏まえれば、給付水準の見直しに向けて議論を行うべき。
- 基本手当の水準については、モラルハザードを防ぐように検討していく必要があり、安易に給付日数を引き延ばすことについては慎重に判断すべき。
- 給付日数や給付率を引き上げた場合、受給者は満額受給の方に動くのではないか。
- 基本手当受給者のうち支給終了までに再就職する者は半数程度しかおらず、なぜ就職できなかったかについて考えるべき。
- 資料によると今まで1万6千円で家族を支えていた人が9000円のところに再就職している。日額の高い層は主たる生計者である場合が多いが、家族のために急いで就職していると考えられる。そもそも労使の保険料が賃金に応じて上限なく設定されている一方、給付に上限があることについてどう考えるか。こうした者に対する給付水準について見直しが必要ではないか。
- 生計を支える者が失業した際の生活保障の観点から、扶養する場合の加算を検討してはどうか。
- 給付制度を議論する場合、すべての人が家族のために急いで就職している人であるとひとくくりに議論することはできないのではないか。
- 基本手当受給者の再就職割合については、雇用情勢の変動はあるもののある程度継続的な傾向があり、就職できない理由は基本手当の制度の問題ではなく求人内容が合わないなど個別の理由によるものではないか。雇用保険制度で解決すべきものと雇用政策全体で考えるべきものの双方があるのではないか。
- 基本手当の受給終了後1ヶ月以内に就職している層が一定程度存在しており、所定給付日数を伸ばせば再就職時期が後ろにずれるだけであり、再就職促進を阻害するおそれがあるのではないか。
- 保険料と給付の関係は、被保険者間の連帯の要素があり、低所得者に給付を手厚くする雇用保険制度の趣旨を踏まえて考えるべきではないか。
- 長期にわたって就職活動をしている人への支援を検討すべきではないか。また、特定受給資格者のように離職を想定していなかった人への手当は、基本手当の日額のみで十分なのか。
- 基本手当受給者の再就職の状況について2年前の状況と大きく変化はなく、抜本的な見直しを検討する状況ではないのではないか。
- 特定受給資格者の要件について、平成26年に見直したことは一歩前進であるが、2ヶ月継続等の賃金不払いの要件が厳しすぎるのではないか。また人間関係を理由に離職する事例が多いが、こうしたものについても特定受給資格者として判断できるケースはあるのではないか。

【平成28年度末までの暫定措置について】

(1) 個別延長給付

- これまでの実績や前回改正により対象が重点化され政策効果も期待できることも考えると、恒久化に向けて検討すべき。
- 雇用情勢も好転しており、制度導入時と現在では状況が異なるのではないか。給付実績も大きく減少しており、恒久化の必要性はないのではないか。
- 暫定措置であることから、本来はいったん終了するという性格のものであり、延長する場合には、効果についてもう少し詳細な検討が必要なのではないか。
- 個別延長給付について期間を残して早期に再就職した場合に、一時金を出す仕組みを設ければ、再就職促進につながるのではないか。

(2) 雇止め等により離職した者の給付日数の拡充

- 暫定措置の対象は非自発的な離職を余儀なくされた方であり生活保障は確実に行うべきであり、恒久化について検討すべき。

(3) 常用就職支度手当

- 再就職へのインセンティブの高い施策であり、恒久化に向けて検討すべき。

雇用保険制度に係る論点について（案）

- 基本手当の水準については、基本手当受給者の再就職状況等の指標について前回改正時と変化が見られないことやモラルハザードの観点等から、見直しの必要性が乏しいとの意見と、現在の雇用保険の財政事情や最低保障の考え方等から給付水準（給付日数、給付額、給付率等）の見直しを行うべきという意見の双方がある。
- こうした状況や、現下の雇用情勢にかんがみ、基本手当の給付水準については、平成28年度末までの暫定措置（個別延長給付等）や、就職促進給付のあり方の議論と併せて、引き続き検討することとしてはどうか。
- なお、特定受給資格者の基準については、受給者の実態や雇用保険部会での議論等を踏まえ、必要に応じて適時見直しを行うこととしてはどうか。

特定受給資格者の基準

【特定受給資格者】

○ 倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者

① 「倒産」等により離職した者

- (1) 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続きの申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- (2) 事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- (3) 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- (4) 事業所の移転により、通勤困難となったため離職した者

② 「解雇」等により離職した者

- (1) 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- (2) 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- (3) 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヶ月以上となったこと、又は離職の直前6ヶ月の間に3月あったこと（※）等により離職した者
- (4) 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- (5) 離職の直前6ヶ月間のうちに3月連続して45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間（※）を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- (6) 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- (7) 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- (8) 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記（7）に該当する者を除く。）
- (9) 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者
- (10) 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- (11) 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3ヶ月以上となったことにより離職した者
- (12) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

（※）平成26年4月より追加

特定受給資格者の受給資格決定件数の推移

単位：件、％

	受給資格決定件数				
		特定受給資格者	構成比	特定受給資格者以外	構成比
平成13年度	2,718,301	775,288	28.5	1,943,013	71.5
平成14年度	2,631,398	832,043	31.6	1,799,355	68.4
平成15年度	2,334,467	630,790	27.0	1,703,677	73.0
平成16年度	2,152,030	510,937	23.7	1,641,093	76.3
平成17年度	2,088,236	475,247	22.8	1,612,989	77.2
平成18年度	1,987,274	433,726	21.8	1,553,548	78.2
平成19年度	1,895,008	449,687	23.7	1,445,321	76.3
平成20年度	2,200,007	812,172	36.9	1,387,835	63.1
平成21年度	2,265,042	1,013,253	44.7	1,251,789	55.3
平成22年度	1,902,110	662,299	34.8	1,239,811	65.2
平成23年度	1,931,711	650,605	33.7	1,281,106	66.3
平成24年度	1,831,443	551,715	30.1	1,279,728	69.9
平成25年度	1,665,847	442,389	26.6	1,223,458	73.4
平成26年度	1,564,722	379,366	24.2	1,185,356	75.8

注）特定受給資格者について、平成21年度以降は特定理由離職者（暫定措置の対象者に限る）を含んでいる。

特定受給資格者の基準の見直しについて(たたき台)

趣旨

正当な手続きによらない労働条件の変更又は賃金の不払い等の事業主における労働契約の不履行があった場合や育児・介護休業法等で定められた法的義務違反が事業主側に見られた場合に、その離職理由についてやむを得ない面もあったと考えられるものの、現行の特定受給資格者の基準には該当せず、「自己都合」離職となっている事例がみられることから、見直し案を検討する。

賃金不払い（特定受給資格者基準②(3)関係）

【現行基準】

賃金（退職手当を除く。）の額を3で除して得た額を上回る額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2箇月以上又は離職の日の属する月の前6月のうちいずれか3箇月以上となったこと。
（雇用保険施行規則第36条第1項第3号）

【見直し案】

- 賃金の額を3で除して得た額を上回る額が支払われなかった月が1月あった場合、特定受給資格者に該当することとしてはどうか。

特定受給資格者の基準の見直しについて(たたき台)

労働契約締結時からの労働条件の著しい相違（特定受給資格者基準②(2)関係）

【現行基準】

労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したこと。
(雇用保険施行規則第36条第1項第2号)

(現在の運用上対象としているケース)

- 事業主が労働条件を変更したことにより、被保険者が労働契約の締結に際し、事業主から明示された労働条件と実際の労働条件が著しく異なることとなったことを理由に、就職後1年を経過するまでの間に、離職した場合
※ただし、労働条件の変更について、労働組合法第14条又は労働基準法第90条に基づく正当な手続きを経て行った場合は該当しない。

【背景】

- 就職後1年を経過した後に、正当な手続きを経ずに労働条件が変更され、被保険者が労働契約の締結に際し、事業主から明示された労働条件と著しく異なることとなった場合については、当該変更後の労働条件は労働契約締結時には予期されなかったものであるが、就職から1年以上経っていたことをもって特定受給資格者に該当しないというケースが想定される。

【見直し案】

- 上記のような事情によって離職した場合には、上記の事情が発生した時を始点として、1年を経過するまでの間に離職した場合について、特定受給資格者に該当することとしてはどうか。
※ただし、労働条件の変更について、労働組合法第14条又は労働基準法第90条に基づく正当な手続きを経て行った場合については、引き続き該当しないものとする。

特定受給資格者の基準の見直しについて(たたき台)

育児・介護休業法で定められた法的義務違反

【見直し案】

- 育児や介護と仕事の両立が喫緊の課題となっていることを踏まえ、例えば育児・介護休業法で定められた以下の法的義務（※）について事業主が違反したことを理由として離職した場合について、特定受給資格者に該当することとしてはどうか。

※（例）

- ①育児休業、介護休業の申出があった場合、申出を拒むことはできない。
- ②子の看護休暇、介護休暇の申出があった場合、申出を拒むことはできない。
- ③所定外労働、時間外労働、深夜業の制限の請求があった場合、制限された時間において労働させることはできない。（※時間外労働については規定済み）
- ④不利益取扱いの禁止

特定受給資格者の基準の見直しについて(たたき台)

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い関係（特定受給資格者基準②(9)関係）

【現行基準】

事業主又は当該事業主に雇用される労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたこと。
（雇用保険施行規則第36条第1項第8号）

（現在の運用上対象としているケース）

- 上司、同僚等の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせに「故意」がある場合。
- 事業主が男女雇用機会均等法第11条に規定する職場におけるセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）の事実を把握していながら、雇用管理上の措置を講じなかった場合。

【背景】

- 現行の男女雇用機会均等法では妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止されている。（法第9条第3項）

【見直し案】

- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いがあった場合について、特定受給資格者に該当することとしてはどうか。