

職業安定分科会雇用保険部会(第 119 回)	資料2
平成28年11月22日	

これまでの主な議論の整理

1 基本手当及び平成 28 年度末までの暫定措置

(1) 基本手当

- 失業した労働者の生活の安定、そして就職の促進のための失業等給付を支給することが雇用保険の一番の目的であり、その観点から基本手当の拡充が必要ではないか。
- 財政状況が改善している中で、基本手当の水準を 2000 年、2003 年改正前の水準に戻すといった給付の改善が必要ではないか。
- 基本手当の支給終了までに 5 割が就職していることについて、基本手当終了までに約半分の人しか就職できず、その他の人は無収入のまま求職活動を行わざるを得ない状況となっているのではないか。
- 基本手当の支給終了までに就職している割合が 5 割、所定給付日数終了後 1 年を超えて再就職した方を除いた場合には 6 割程度に達する状況を踏まえると雇用保険制度がセーフティネットとして機能している。基本手当の水準引上げは、求職者の意識及び行動に影響を与えることが予測されるので、慎重に対応すべきではないか。また、求職活動中の生活の安定と、早期の再就職支援という雇用保険制度の趣旨、目的を十分踏まえて双方のバランスを図っていく必要があるのではないか。
- 特定受給資格者以外の方の所定給付日数について、見直しが必要ではないか。また、特定受給資格者についても、若年層の所定給付日数が 90 日の部分を中心に見直しが必要ではないか。
- 仮に基本手当の水準を引き上げることになれば、雇用情勢が改善し、人手不足がみられる業種もある中で、再就職の促進という目的が阻害されるということにならないか。
- 離職理由により、受給資格要件に差を設けることが適当なのか、検討が必要ではないか。

- 自己都合離職した方の給付制限期間の「３ヶ月」が適当なのか、検討が必要ではないか。
- 「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」とそれ以外の方で、所定給付日数等に差を設けることは妥当であり合理的な枠組みではないか。特定受給資格者については倒産・解雇だけではなく、広範な意味合いで整理されていることを踏まえると、離職理由による異なる扱いの妥当性はより高まるのではないか。
- １年を超えて求職活動している方々に対する対策も重要課題ではないか。
- 賃金日額の下限額について、所得の再配分と生活補助の観点から引き上げの検討が必要ではないか。また、過去の改正で下限額と上限額が一体で見直されてきたことから、今回も下限額を見直す場合には上限額も同時に見直すべきではないか。

（２）暫定措置

- ① 本来の所定給付日数に加え、給付日数を 60 日間延長（個別延長給付）
 - 暫定措置は、それぞれ程度の差はあるにしても施策効果はあったと考えるべきではないか。
 - 求職者の生活の安定という雇用保険制度の目的を踏まえれば、特に所定給付日数 90 日の方について、個別延長給付を終了することは適当ではないのではないかと。
 - 暫定措置は、リーマンショック後の緊急対応として暫定でスタートしたものであり、そのまま恒久化することは適当ではないのではないかと。一方、暫定措置を終えることで生ずる影響への対応は検討すべきである。
 - 個別延長給付は受給者数が減少傾向であること、また、就職活動開始時期が後ろ倒しになるといった弊害も指摘されていることを踏まえ、一旦終了すべきではないか。その上で終了した場合の影響等を踏まえ、場合によっては所定給付日数の議論をすることはあるのではないかと。

② 雇止め等により離職した者の所定給付日数の拡充

○雇止め離職者については、契約期間満了までに仕事をしている等、十分な求職活動が行える状況ではなく、希望に反して雇止めとなった有期契約労働者には、何らかの形で対応を継続すべきではないか。

○雇止め離職者のうち正当理由の中でも、通勤不可能または困難となったことにより離職した者のうち「事業所が通勤困難な地に移転」、「会社からの転勤・出向」による方については、特定受給資格者並みの対応をしていくことが必要ではないか。

○特定理由離職者で雇止めされた方のうち、予め更新が期待されている方については、特定受給資格者に位置づけることもあるのではないかと。一方、正当な理由がある離職者については離職時期を自ら調整できる状況にあることを踏まえると特定受給資格者ではなく、一般の自己都合離職者として位置づけるべきではないか。

③ 常用就職支度手当の支給対象範囲の拡大

○若年層の良質な雇用への早期再就職の観点から、所定給付日数内の再就職に対して後押しをする制度は必要ではないか。

○若年層に対して、基本手当の残日数が1/3を下回っても就職活動を一生懸命行った場合には残日数に見合った額での一時金を支給する等の若年層の支援について検討したらよいのではないかと。

○安定した職業に就けない40歳未満の再就職のためには、事業主の取り組みが重要であり、求職者への支援よりも助成金等、雇用保険二事業を活用して事業主に対する助成を行う方が効果的ではないかと。

2 適用・マルチジョブホルダー

○昼間学生が週20時間以上働く場合の適用について、実態を踏まえて検討していく必要があるのではないかと。

○昼間学生について雇用保険を適用すると失業時には求職活動が求められることになり、そのことは学生にとって適当なのか。また適用されると雇用保険料を支払うこととなるので、雇用機会への影響についても考慮する必要があるのではないかと。

○学生は学ぶ立場であるという大学としての観点もあり、難しい問題ではないか。

○学生が働かざるを得ないといった問題に対しては、雇用保険制度として対応していくべきものではなく、奨学金等、他の制度で対応されるべき課題なのではないか。

○複数の職場で働き、なんとか生計を維持している方たちが雇用保険のセーフティネットの対象外とされている現状を踏まえれば、マルチジョブホルダーについて、今後どうすれば日本でも対応を図ることができるのか、前向きに議論を進めていく必要があるのではないか。

○失業者に対する給付の仕組みが様々異なる中で、外国でマルチジョブホルダーへの適用を行っているから日本でも実施するという議論は短絡的ではないか。

○フランス、ドイツ、日本ではそもそも雇用保険制度、運用の仕組みが異なることから、すぐにフランスやドイツの制度を日本に導入することは難しく、仮に導入するとなると、雇用保険制度の根幹から考え直す必要があるのではないか。一方で、働き方が多様化し兼業や副業が増えるという可能性もあり、雇用保険制度のみならず税制や社会保障制度を含めた広範な検討の必要があることから、少し長い期間をかけて検討していく必要があるのではないか。

3 再就職手当

○早期再就職という視点は必要であるが、早期再就職のインセンティブが強く働き過ぎて、求職者が労働条件の低下を受け入れてしまうという弊害が発生しないように留意する必要がある、まずは法改正内容の施行後の効果の検証が必要ではないか。

○再就職手当については、前回の法改正で措置し、まだ施行されていないものも含まれていることを考えると、現段階ではその施行状況をみていくことが必要ではないか。

4 移転費・広域求職活動費

○移転費・広域求職活動費についてはこれまで一定の拡充措置がなされて

きたところであるが、現場（ハローワーク等）の声を踏まえて、必要な部分があれば対応していくことは考えられるのではないか。

○広域求職活動費について、給付制限期間内であっても何らかの支給が可能となるようにしたらどうか。また、会社が面接時の交通費を支給する場合もあり、何らか会社の負担が軽減されることになれば企業側で面接の対象とする人数が拡大することが期待できるのではないか。

5 教育訓練給付

○教育訓練が雇用の安定や処遇の改善に結び付いている面が強くあると考えられること、また、労働力人口が減少する中、一人一人の労働生産性を向上させることが必要であることから、教育訓練給付の拡充をすべきではないか。

○有期雇用やパートの方の正社員化、現在離職中の方の再就職支援、あるいは処遇の向上のために自己啓発に取り組むことは重要である。そこで例えば、一般教育訓練給付について教育訓練給付を初めて受給する方、あるいは前回受給してから時間が経過している方に対して給付を手厚くするということが考えられるのではないか。

○専門実践教育訓練給付の支給の対象となる講座をみると、再就職、継続雇用、処遇の向上等に結び付くものであると考えられることから、例えば、専門実践教育訓練給付の支給期間（6ヶ月ごと）を短縮することや、給付の追加支給の要件である「訓練終了後1年以内」を資格の難易度に応じて延長すること等、運用面での工夫も行い利用の促進がなされるようにすることが考えられるのではないか。

○教育訓練は重要ではあるが、専門実践教育訓練給付は最大で144万円給付されることを考えると、教育訓練給付の拡充を考える際には雇用保険の本体給付とのバランスを念頭に置いた検討が必要ではないか。また、教育訓練給付の拡充の議論が出ることは、現在の雇用保険財政が背景にあることは否定できず、仮に拡充をする場合でも、対象は全てではなく、かつ、時限的なものとして行うべきではないか。

○専門実践教育訓練の受講開始時の就業状況をみると、非正規雇用の方は全体の16%程度となっているため、さらに非正規雇用の方が受講しやす

いような対応について、検討が必要ではないか。

6 求職者支援制度

○①雇用保険の基本手当の給付額が職業訓練受講給付金（月 10 万円）より低い者に対する補填、②最初の支給単位期間の初日から 6 年間を経過していない場合の不支給要件の緩和、③就職後、最初の賃金を受け取るまでの間の給付について、検討が必要ではないか。

○職業訓練受講給付金 10 万円の水準は、求職者支援制度の前身となる基金訓練や地域等により水準に違いを設ける場合の運用上のコスト等を考慮して一律に設定されたものである。雇用保険の基本手当の給付額とのバランス等を考える場合には、給付金の 10 万円という水準の妥当性を含めて議論する必要があるのではないか。

○本年 10 月より基礎コースから実践コースへの連続した受講が可能となったため、基礎コース修了者に対する柔軟な対応を周知すべきではないか。

○世帯の収入、資産要件、出席要件等、給付金の支給要件については、制度創設時の考え方は変わっておらず、現段階でも妥当なものである。出席要件の「やむを得ない理由」について運用面での改善は必要だが、モラルハザードを防止する観点からは、一定の線引きが必要ではないか。

○安定した就職の実現に向けて、どのような訓練を受講してどのような就職ができたのか、就職後の定着状況はどうか、途中退校の要因は何かといった実施状況を把握していくことが必要ではないか。

7 財政運営

○積立金の状況を踏まえ、更なる雇用保険料率の引下げを行うべきである。

○積立金の状況、今後 5 年間の収支見込みを踏まえ、まずは基本手当の水準を 2000 年、2003 年改正前の状況に戻すべきである。国庫負担の更なる引下げは、雇用政策に対する政府の責任放棄に等しく、附帯決議や雇用保険法附則第 15 条を踏まえ、本則に復帰させるべきである。

○雇用政策の責任の明確化という観点から、国庫負担は必要不可欠であり、雇用保険制度は国、労使が支え合っていくという考え方は維持していくべ

きである。積立金が多いことだけを理由に国庫負担を引き下げるという議論を正当化すべきではない。

○求職者支援制度は雇用保険財源によるのではなく、一般財源確保の努力をしてほしい。

○労使双方から、失業等給付に係る国庫負担引下げについては反対意見が示されたことから、それを踏まえて対応をすべきである。