

基本手当の水準及び 平成25年度末までの暫定措置について

基本手当の水準及び平成25年度末までの暫定措置について

現行の基本手当の概要

一般被保険者が失業した場合において、離職の日以前2年間に被保険者期間が12月以上ある場合には（倒産、解雇等による離職者（以下「特定受給資格者」という。）などは、離職の日以前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合にも）、公共職業安定所で失業認定を行った上で基本手当が支給される。

支給額は日額及び日数として定められ、基本手当日額は離職前賃金の原則50～80%、所定給付日数は、特定受給資格者は90日～330日、特定受給資格者以外の者は原則90日～150日である。

平成25年度末までの暫定措置の概要

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）

- 特定受給資格者などに対し、通常の90～330日の所定給付日数に加え、原則として給付日数を60日間を延長する。

② 雇止め等により離職した者の所定給付日数の拡充

- 雇止め等により離職した者については、通常は、一般の離職者と同じ給付日数（90～150日）であるところ、暫定的に、特定受給資格者と同じ給付日数（90～330日）に拡充する。

③ 常用就職支度手当の支給対象範囲の拡大（省令）

- 障害者などの就職困難者に対して再就職の際の初期費用を支援する常用就職支度手当について、平成21年度から暫定的に「40歳未満の者」を支給対象に追加する。

これまでの意見のまとめ

【基本手当の水準について】

- 基本手当については、失業中の生活の安定と早期の再就職とのバランスをとって考えるべき。またリーマンショック以降、被保険者要件の拡大や求職者支援制度の創設がなされてきたことを考慮するべき。
- 現在の雇用保険の財政状況を踏まえれば、給付水準の見直しに向けて議論を行うべき。
- 賃金日額の下限額について、最低保障の考え方で設定するべき。
- 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、給付に上限があるのは不適切ではないか。
- 諸外国の例も参考にしつつ、生活保障の観点から扶養の有無についても加味していくべき。
- 長期失業者についても雇用保険制度の中で支援を考えるべき。
- 基本手当を充実させることが望ましいのか、それとも訓練をして失業を経ない形で労働移動を実現していくべきなのか、労働市場の流動性や産業構造の変化等を踏まえ議論すべき。

【平成25年度末までの暫定措置について】

(1) 個別延長給付

- 暫定措置であることから、効果について詳細に見てから継続について判断するべき。
- 基本手当支給終了者の70%が個別延長給付を受給していることを踏まえると、暫定措置が終了した場合の影響は大きいため、恒久化を含め継続を検討するべき。
- 個別延長給付の各要件（年齢、地域及び個別支援）について、複数の属性を有する者の要件の適用に当たっては、標準的なルールで運営するべき。

(2) 雇止め等により離職した者の給付日数の拡充

- 暫定措置であることから、効果について詳細に見てから継続について判断するべき。
- 労働契約法が改正され、今年度より施行されたが、5年を超える前に雇止めとなる者への保護が必要であることから、恒久化を含め継続を検討するべき。

(3) 常用就職支度手当

- 若者の状況は依然として厳しいので、引き続き支援は必要であり、継続するべき。

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】

- 基本手当の水準については失業中の生活の安定と早期再就職とのバランスをとって考えるべきという意見がある一方で、現在の雇用保険の財政事情や長期失業者が多いことから給付水準（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がある。これらを踏まえ、給付水準についてどう考えるか。
- 基本手当支給終了までに就職した割合（就職率）は、過去10年間おおむね5割前後で推移している現状を踏まえ、早期再就職を促進するためのインセンティブ（再就職手当）について、どのように考えるか。

【平成25年度末までの暫定措置について】

（1）個別延長給付について

- 現在の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの改善が進んでいるとされているが、現在でも7割程度の者が基本手当受給後の個別延長給付を受給していることから、当該給付の暫定措置の効果及び終了した場合の影響を考慮する必要がある。これらを踏まえ、延長することについてどのように考えるか。延長する場合には、支給要件（年齢、地域、個別要件）はどのように考えるか。

（2）雇止め等により離職した者の給付日数の拡充について

- 現在の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの改善が進んでいるとされているが、特定理由離職者である受給者数は必ずしも減少傾向にはないことや、今年度から施行された労働契約法等の非正規労働者対策の状況を考慮する必要がある。これらを踏まえ、延長することについてどのように考えるか。

（3）常用就職支度手当について

- 若者の雇用状況が依然として厳しいことを踏まえ、（1）及び（2）の状況のもと、延長することについてどのように考えるか。

（4）雇用保険二事業に要する費用の失業給付等の積立金からの借入れ

- 現在の雇用保険二事業の財政状況を踏まえ、どのように考えるか。

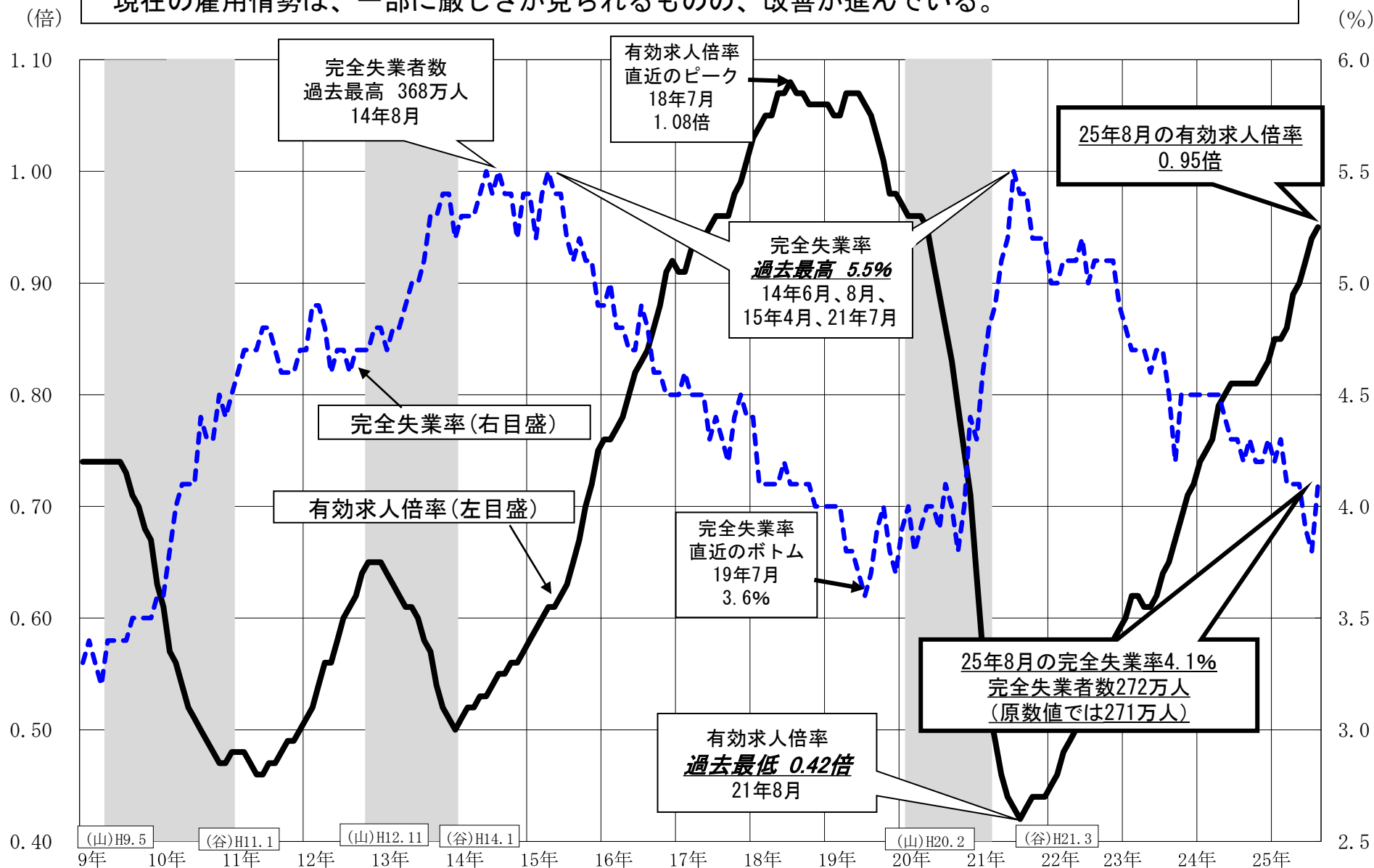
基本手当に係る主な制度変遷について

○ 平成12年・平成15年改正で所定給付日数等を見直し

	平成12年改正以前	平成12年改正 (平成13年4月施行)	平成15年改正 (同年5月施行)
改正の趣旨		・中高年層を中心に倒産、解雇等により離職した者への求職者給付の重点化 ・短時間就労者等の適用要件の見直しに伴う日額改定	・通常労働者とパートタイム労働者の給付内容の一本化 ・壮年層の給付日数の改善 ・基本手当日額と再就職時賃金の逆転現象の解消
法定賃金日額 ※ () 内は短時間労働被保険者	・ 下限：3,960円 (2,970) ・ 上限：13,560～ 18,080円	・ 下限：4,290円 (2,150) ・ 上限：14,720～ 19,620円	・ 下限：<u>2,140円</u> ・ 上限：<u>13,160～</u> <u>16,080円</u>
給付率 ※ () 内は60歳以上	60 (50) ～80%	同 左	<u>50 (45)</u> ～80%
所定給付日数	90～300日	・ 特定受給資格者： 90～330日 ・ 特定受給資格者以外： 90～<u>180</u>日	・ 特定受給資格者： 90～330日 ・ 特定受給資格者以外： 90～<u>150</u>日

完全失業率と有効求人倍率の動向

現在の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、改善が進んでいる。



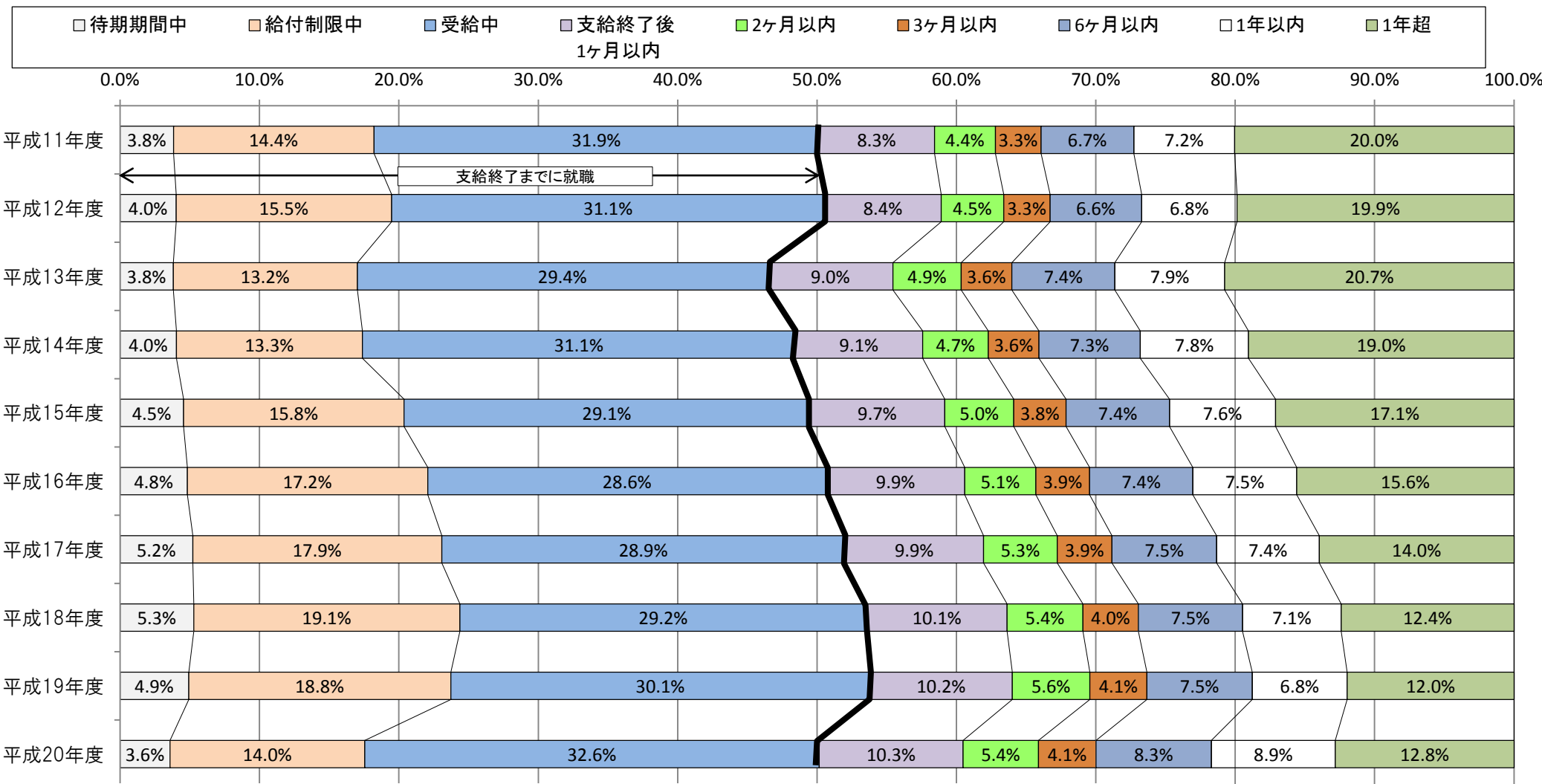
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期。

(注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

基本手当受給者の再就職状況 (H11～20年度)

○ おおむね 5 割前後の者が支給終了までに就職している。



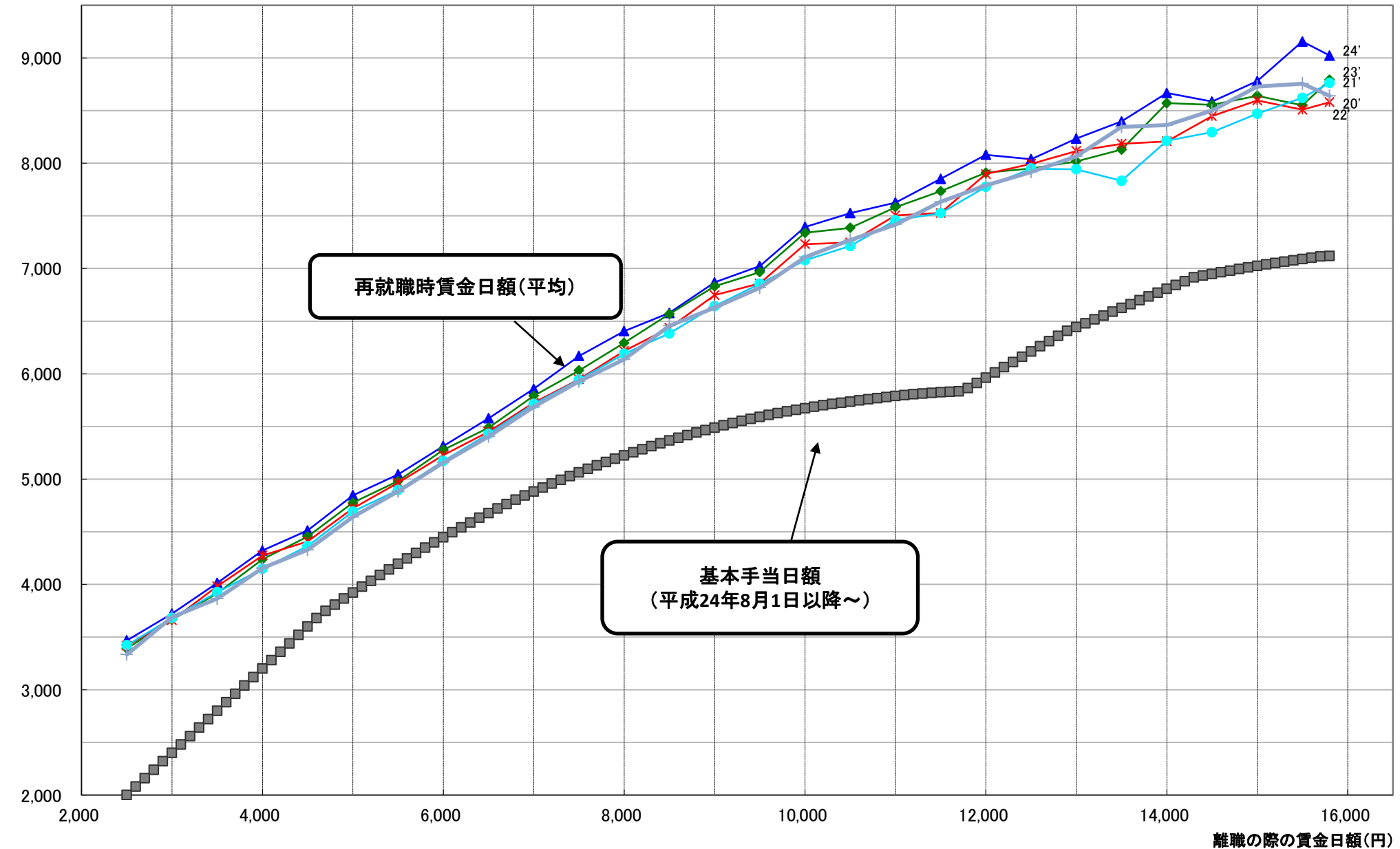
(注1) 平成11～20年度の各年度に受給資格決定をした者について、平成24年7月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2) 就職者を100とした場合の各期間の就職割合

基本手当日額と再就職時賃金日額(平均)の状況(全年齢)

基本手当日額・再就職時賃金日額(円)

24年度 23年度 22年度 21年度 20年度



注) 再就職時賃金日額は、平成20年度、21年度、22年度、23年度及び24年度に受給資格決定をした者のうち、平成25年8月末までに雇用保険の被保険者として就職した者の賃金日額である。

個別延長給付の初回受給者数

(単位:人、%)

	初回受給者数	
		前年度比
平成21年度	552,676	-
平成22年度	361,679	△34.6
平成23年度	317,170	△12.3
平成24年度	222,030	△30.0
平成23年 9月	26,380	△12.1
10月	29,741	△5.8
11月	27,773	△1.8
12月	24,667	△3.1
平成24年 1月	30,773	△1.8
2月	24,050	0.0
3月	21,155	△19.4
4月	21,303	△14.6
5月	21,266	△5.6
6月	16,306	△34.0
7月	20,437	△23.8
8月	21,943	△34.8
9月	16,829	△36.2
10月	22,190	△25.4
11月	17,848	△35.7
12月	14,599	△40.8
平成25年 1月	21,839	△29.0
2月	13,978	△41.9
3月	13,492	△36.2
4月	15,554	△27.0
5月	14,685	△30.9
6月	11,598	△28.9
7月	15,028	△26.5
8月	14,531	△33.8
平成21年4からの累計	1,524,951	-

(注) 月毎の集計部分は、対前年同月比である。

個別延長給付の支給状況

	①基本手当 支給終了者数 (特定受給資格者及び 特定理由離職者)	②個別延長給付 初回受給者数	③個別延長給付 支給終了者数	延長給付率 (②／①)	支給終了率 (③／②)
平成21年度	747,850人	552,676人	414,481人	73.9%	75.0%
平成22年度	494,624人	361,679人	333,348人	73.1%	92.2%
平成23年度	422,383人	317,170人	267,699人	75.1%	84.4%
平成24年度	332,305人	222,030人	210,288人	66.8%	94.7%
平成23年9月	36,269人	26,380人	21,921人	72.7%	83.1%
10月	39,076人	29,741人	22,284人	76.1%	74.9%
11月	37,628人	27,773人	23,448人	73.8%	84.4%
12月	33,239人	24,667人	22,445人	74.2%	91.0%
平成24年1月	40,344人	30,773人	25,345人	76.3%	82.4%
2月	32,345人	24,050人	24,501人	74.4%	101.9%
3月	29,753人	21,155人	23,652人	71.1%	111.8%
4月	27,132人	21,303人	21,506人	78.5%	101.0%
5月	28,398人	21,266人	22,172人	74.9%	104.3%
6月	22,678人	16,306人	18,065人	71.9%	110.8%
7月	28,398人	20,437人	17,661人	72.0%	86.4%
8月	31,843人	21,943人	16,697人	68.9%	76.1%
9月	25,170人	16,829人	16,911人	66.9%	100.5%
10月	32,326人	22,190人	18,542人	68.6%	83.6%
11月	28,062人	17,848人	15,618人	63.6%	87.5%
12月	23,930人	14,599人	14,736人	61.0%	100.9%
平成25年1月	34,958人	21,839人	19,060人	62.5%	87.3%
2月	24,292人	13,978人	15,417人	57.5%	110.3%
3月	25,118人	13,492人	13,903人	53.7%	103.0%
4月	25,555人	15,554人	13,657人	60.9%	87.8%
5月	25,840人	14,685人	13,056人	56.8%	88.9%
6月	21,846人	11,598人	10,238人	53.1%	88.3%
7月	27,480人	15,028人	11,854人	54.7%	78.9%
8月	27,221人	14,531人	10,776人	53.4%	74.2%

特定理由離職者数の推移

(単位:人、%、億円)

	初回受給者数		受給者実人員		支給金額	
		前年度比		前年度比		前年度比
平成21年度	132,388	-	41,002	-	579.5	-
平成22年度	105,126	△20.6	39,158	△4.5	538.2	△7.1
平成23年度	101,851	△3.1	35,041	△10.5	470.6	△12.6
平成24年度	104,993	3.1	35,149	0.3	469.9	△0.1
平成23年 9月	6,261	△4.2	36,859	△8.7		
10月	6,000	△3.7	33,272	△8.9		
11月	9,106	△3.8	32,452	△10.5		
12月	5,464	△8.6	29,594	△10.3		
平成24年 1月	4,801	4.6	27,936	△8.0		
2月	8,104	7.9	28,409	△3.1		
3月	6,028	△7.6	26,948	△5.6		
4月	8,205	△10.6	29,036	△3.9		
5月	19,985	4.1	42,374	3.4		
6月	8,756	△21.6	41,873	△7.9		
7月	7,255	△5.0	41,862	△5.1		
8月	8,166	△8.2	39,693	△10.3		
9月	5,646	△9.8	33,830	△8.2		
10月	7,323	22.1	33,733	1.4		
11月	9,408	3.3	32,756	0.9		
12月	6,523	19.4	30,891	4.4		
平成25年 1月	7,033	46.5	31,655	13.3		
2月	9,588	18.3	32,335	13.8		
3月	7,105	17.9	31,754	17.8		
4月	8,656	5.5	33,422	15.1		
5月	17,440	△12.7	42,173	△0.5		
6月	7,609	△13.1	39,807	△4.9		
7月	7,183	△1.0	39,396	△5.9		
8月	7,453	△8.7	35,928	△9.5		

(注1) 受給者実人員の各年度の数値は月平均値である。

(注2) 支給金額は業務統計値である。

(注3) 月毎の集計部分は、対前年同月比である。

常用就職支度手当の支給状況

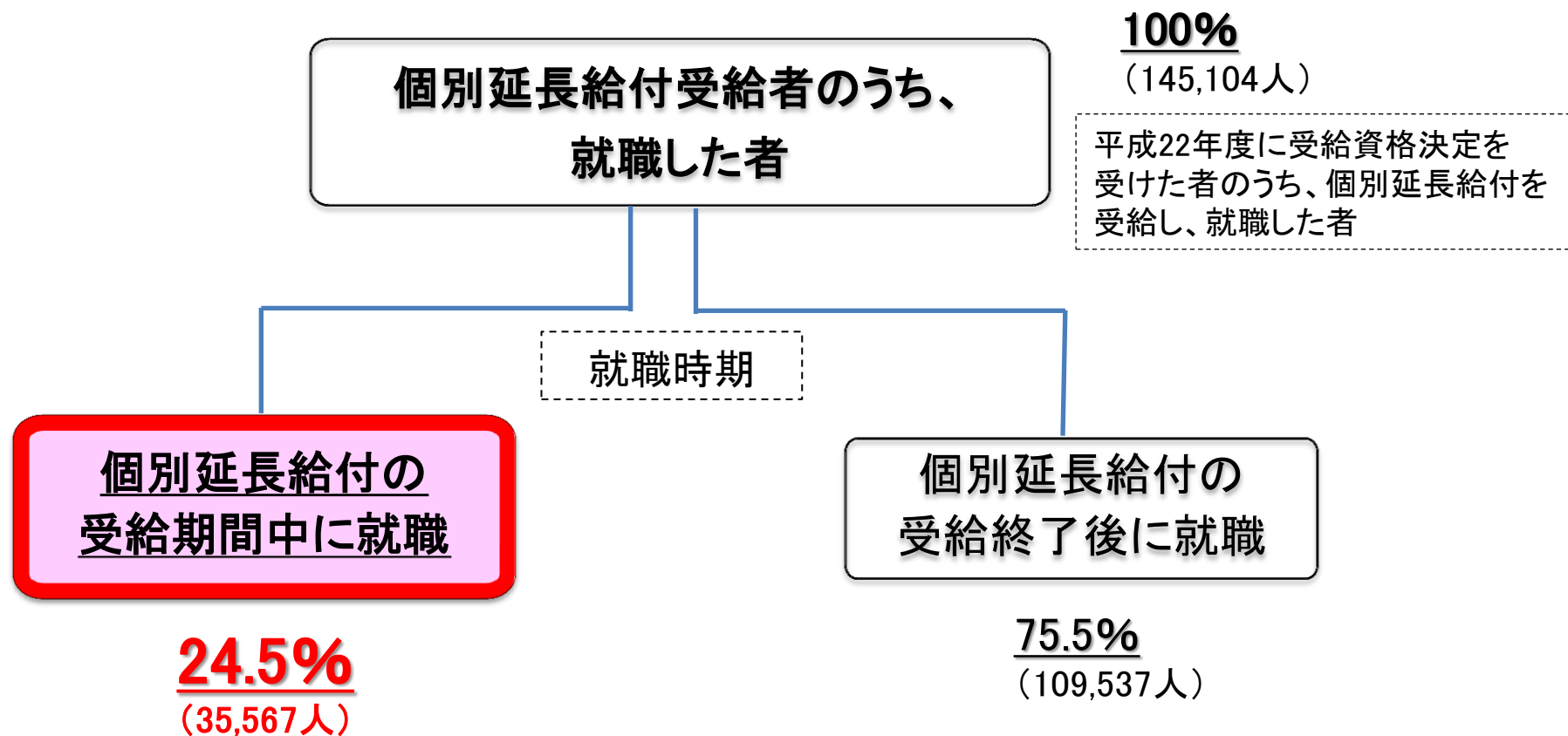
(単位:人、%)

	受給者数	身体障害者等	45歳以上の者	特例受給資格者	安定した職業に就くことが著しく困難な40歳未満の者	その他
平成20年度	2,144 (12.3)	-	-	-	-	-
平成21年度	9,906 (362.0)	1,454	930	317	6,856	349
平成22年度	11,225 (13.3)	1,488	1,653	328	7,304	452
平成23年度	9,894 (△11.9)	1,350	1,012	291	6,704	537
平成24年度	10,481 (5.9)	1,408	1,071	302	7,099	601
平成23年9月	791 (△ 6.7)	91	57	7	594	42
10月	806 (△ 8.5)	91	72	3	603	37
11月	903 (△13.8)	118	85	4	646	50
12月	773 (△15.8)	104	88	7	529	45
平成24年1月	789 (△12.3)	115	92	14	526	42
2月	738 (1.0)	113	68	32	469	56
3月	852 (△ 7.9)	141	111	42	514	44
4月	705 (0.6)	128	64	41	441	31
5月	1,176 (8.3)	167	105	56	768	80
6月	814 (6.7)	124	57	45	537	51
7月	788 (16.1)	113	54	30	540	51
8月	1,048 (3.5)	103	48	27	805	65
9月	695 (△12.1)	71	44	8	530	42
10月	911 (13.0)	107	87	11	656	50
11月	973 (7.8)	121	105	2	700	45
12月	906 (17.2)	115	118	7	612	54
平成25年1月	814 (3.2)	130	152	13	471	48
2月	726 (△ 1.6)	116	103	22	449	36
3月	925 (8.6)	113	134	40	590	48
4月	885 (25.5)	132	115	39	555	44
5月	1,456 (23.8)	247	131	72	907	99
6月	815 (0.1)	97	75	44	531	68
7月	942 (19.5)	133	115	23	604	67
8月	1,107 (5.6)	114	164	5	773	51

(注) () 内は、対前年度比である。(月毎の集計部分は、対前年同月比)

個別延長給付受給者の就職状況

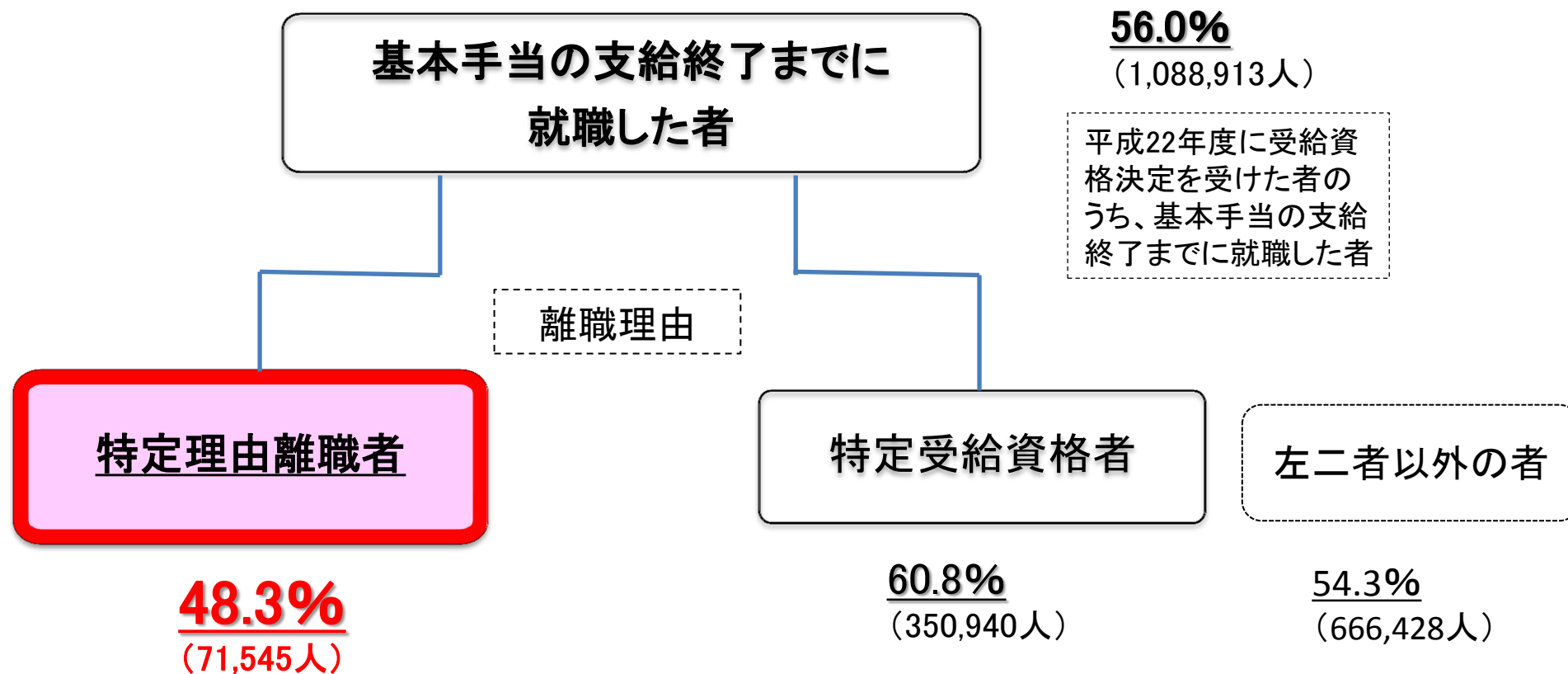
個別延長給付を受給した者のうち、就職した者の就職時期について調査したところ、受給者の約25%（約36,000人）は個別延長給付の受給期間中に就職していた。



※ 平成22年度の受給資格決定者のうち、個別延長給付支給終了後に就職した者の就職時期について、平成24年7月末時点の状況を特別に調査したもの。

離職理由別の就職状況

基本手当の支給終了までに就職した者の就職状況について調査したところ、特定理由離職者は特定受給資格者と同じ所定給付日数とされているが、就職率に約12%差が見られた。



※ 平成22年度に受給資格決定をした者(就職困難者除く)について、離職理由別に平成24年7月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなす。

3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。