

これまでに出示された主な意見について
(第87回～第95回まで。未定稿)

1 基本手当

(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と、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。
- 暫定措置は、平成21年当時、極めて厳しい雇用情勢を踏まえ導入したもの。平成24年においても、依然として厳しい雇用情勢の中、延長を行っている。一方で、最近は景気は好転してきており、なぜ延長するのか。どういう条件なら打ち切るのかを検討するべき。

(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。

(4) 給付日数、給付率、給付額等

- 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。

- 自己都合離職の中には、過酷な労働環境に耐えられずに、やむを得ず離職を選択する方もいる。特定受給資格者以外の者の中にもやむを得ず離職する者がいることに十分に留意した対策を講ずるべき。
- 生活安定機能の観点から、給付率の下限の引上げを検討すべき。
- 給付水準の引き下げによる就職率への影響を考慮すべき。

2 再就職手当

- 給付水準を引き上げていくと、基本手当をもらいきってから再就職するというモラルハザードが生ずる可能性があるが、再就職手当はモラルハザード防止を早期再就職の促進に有効。再就職手当の引上げと給付水準の引上げをセットで検討していくべき。
- 就職後6か月分の賃金補填にどこまで効果があるのか。再就職を決める要因として、賃金以外にも、勤務地や仕事の質等さまざまな要因がある。再就職した方がキャリアアップを図っていくための環境整備を考えていくべき。
- 悪意のある利用が生じないよう、不合理のない制度にしていくべき。
- 賃金低下へのためらいを防ぐという趣旨は理解するが、基本手当の最大100%支給となるが、制度がゆがめられるおそれがある。

3 中長期的なキャリア形成を支援するための措置

(1) 訓練・支援措置のあり方について

- 高額な助成をする以上は本人のキャリアアップに資するものでなければならない。雇用保険給付として支援を行うのであれば支給要件として「企業におけるキャリアプログラムの策定」や「キャリアコンサルティングの実施」を設けるべき。
- 転職を見据えた人が学び直しを受ける場合に、所属職場から不利益な取扱いを受けないように対策を講ずるべき。
- 例えば、現在は資格試験の受験をせずとも、講座の受講について給付が出る形となっている。また、現在は3年間の被保険者期間があれば、以前受講した者でも再び教育訓練給付を受講することが可能となっている。教育訓練給付の拡充を検討するのであれば、その効果を十分議論すべき。
- 教育訓練指定講座受講者アンケートによると、受講しても就職に結びついていない者が一定数いるようであるが、このような者についてハローワークでフォローをする仕組みが必要。また、講座に対する感想として、「趣味・教養に役立つ」との意見がみられることから、指定基準そのものの見直しも検討すべき。
- 仕事に結びつかない教育訓練に対する給付の充実は適切ではない。
- 求職活動が長くなることは、本人だけではなく社会にとっても損失である。

訓練に対する支援が必要であり、求職者支援訓練の活用を考えていくべき。

- 離職者も対象とし、安心して訓練できるよう、訓練中の生活支援についても検討すべき。
- 雇用保険制度の枠内で行う以上は、雇用保険の加入者を第一に考えるべき。
- 学び直しの財源の在り方について議論すべき。雇用保険でやるなら、基本手当とのバランスも考えつつ、雇用保険の目的である「失業予防」、「再就職促進」にかなうものとすべき。
- 濫給を避けるため、初回受給者についても支給要件期間3年を要することとし、一度きりの給付とすべき。
- 雇用保険の原理からすると、対象を限定すべき。一方で、支援すべき人が対象から漏れるのは問題だから、どの制度でどの方が拾えるのか、全体像を整理すべき。また、制度間の連続利用には、どう対応するか。
- 学び直し支援措置は高額となるので、支援の対象となる被保険者資格の在り方はよく議論すべき。
- 大学院等での学び直しを雇用保険でやるなら、精緻な議論が必要。
- 大学院等での学び直し支援にとらわれず、今の枠組みをどう拡充していくか議論すべき。
- 在職者が社会人大学院で学び直すのは、本来企業が支援すべき話。
- 訓練の内容も様々であることから、資格取得等を要件とした追加給付は慎重に検討すべき。
- 事前にキャリアコンサルティングを受講させる場合には、どういうことを、どういう内容で行い、どうフォローアップしていくのか。質の保障が重要。

(2) 企業が行う訓練に対する支援について

- 若者チャレンジ奨励金について着眼点はよいが、本来企業の当たり前の活動であるOJTを中心とした訓練であっても奨励金が支給される仕組みとなっている。濫給を防止するべき。
- キャリア形成促進助成金は当初大企業も助成対象であったが、現在は中小企業のみとなっている。一方、キャリアアップ助成金は大企業も助成対象となっている。このような違いについてもよく考えていくことが必要。
- 正規・非正規という概念は必ずしも固定的なものではなく、現在でも短時間正社員や地域限定正社員というものが存在する。また、労働契約において様々な労働条件が定められている中、雇用期間の定めの有無に限られない議論が必要。

4 育児休業給付

- 育児休業給付の受給者は増えており、法改正の効果が認められる面はあるのではないかと。
- 女性の半数以上は非正規であり、支給要件期間を満たさない者が多いことに

についても考えていくべき。

- 育児休業給付の給付率の引上げが少子化対策や仕事と子育ての両立支援に資するという考え方には異存はないが、少子化対策や就業人口の維持という政策目的は、国の政策そのものであり、引き上げは全額国庫負担によるべき。
- 最大直近4年間で被保険者期間12か月以上という要件、有期労働契約者のみに適用される同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上という要件、といった現行の支給要件で育児休業取得を妨げているものについては緩和を考慮していくべき。
- 中小企業、非正規雇用労働者の育休取得促進について、どこまで雇用保険でやるのか、はっきり明示すべき。
- 育児休業給付は、雇用の継続のための給付であることを強調するべき。

5 求職者支援制度

(1) 制度の認知・訓練への誘導・必要な訓練の確保

- 制度が十分に認知されているかという点に関連して、典型的な受講者像を把握するべき。
- 産業構造など地域のニーズを踏まえたコース設定が必要であり、訓練の中止率を下げていくためにも、ニーズを把握して受講者と就職の受け皿をマッチングさせることが重要である。
- 訓練の質・量の確保という観点から、訓練の地域的な偏在の解消に資する上でも、中止率に注目する必要がある。
- 受講者と訓練機関との関係など、訓練機関に関する分析も必要ではないか。
- 現在の求職者支援訓練の内容では受講が難しい方への支援は必要だが、新たな訓練を設定することについては、雇用保険の枠組みで対応するものであるか疑問である。
- 示された多様な訓練コースの設定は、何ヶ月も受講できない人のためと理解しているが、求職者支援制度でやるべき話ではないのではないか。

(2) 訓練期間中の生活支援の効果

- 求職者支援制度における職業訓練受講給付金では月10万円の給付がなされる一方で、雇用保険制度における基本手当が月10万円に満たない者が約1割程度いるアンバランスの解決策を検討するべき。
- モラルハザードに留意しつつ、訓練を欠席するやむを得ない理由について、証明方法を多様化するなど、職業訓練給付金を受けながら、安心して訓練を受講できる制度運用にするべきではないか。
- 訓練期間中に就職面接を受けた場合でも、やむを得ない理由による欠席とされているが、就職に結びつけることが制度の目的であることを鑑み、何らかの配慮が必要ではないか。
- 交通機関の遅延による遅刻は、やむを得ない理由による欠席とされるが、地

域の交通事情も考慮した対応となるよう配慮が必要。

- 訓練より優先する必要がある場合については、訓練の実施日数から除外することが適当である。
- やむを得ない理由による場合の欠席があっても出席率8割以上という要件は維持すべき。一部を欠席し、残りの時間の授業に出られれば、出席として取り扱ってよいのではないか。
- 現在の求職者支援訓練の内容では受講が難しい方を支援するため、出席要件を見直すということは適当ではない。

(3) 安定就職

- 就職率が7割を超えるなど効果は出ているが、雇用期間の定めの有無や雇用形態、雇用保険加入状況といった就職の内容について、実態を把握すべき。
- 例えば短期間のアルバイトに就職してもそれを「就職」としてとらえていくべきか。
- 「就職」の把握は、雇用保険の適用要件というより、加入実績を用いるのが適切ではないか。難しいのであれば、何らかの形で確認出来る仕組みが考えられないか。
- 就職できていない方について、訓練内容やハローワークによる支援が適切であったか分析が必要ではないか。
- 検証の指標として、訓練修了後の就職やその後の状況を、一定期間把握することを検討してはどうか。

(4) 財源

- 求職者支援制度の創設時に、国庫負担は1/2（暫定でさらにその55%）となり、残りは雇用保険料で賄われることとなったが、これまでの労働政策審議会での議論の通り、国が全額負担すべき。
- また、緊急人材育成支援事業の残額の活用は三大臣合意や建議での約束事項である。制度創設の際の大前提であり、求職者支援制度に全額を活用できるようにすべき。

6 財政運営

- 失業に対する雇用政策については国も責任を担うべきことから、失業等給付の国庫負担割合の暫定措置（原則から55%に引下げ）を廃止し、本来の負担割合に戻すべき。国庫負担の廃止といった議論は不適切である。
- 失業等給付の予算はその後の決算と比較すると乖離があり、雇用保険の財政運営は保守的に過ぎるのではないか。
- 雇用形態別の失業リスクに応じた保険料率の設定についても議論するべきではないか。
- 積立金の残高を踏まえると、保険料引下げを検討すべき。

- 積立金の残高を踏まえると、給付の引上げを検討すべき。

7 その他

(1) 高年齢雇用継続給付・65歳以上の者への対応

- 60歳以上の安定的な収入の確保、雇用の継続という観点から高年齢継続給付は引き続き存置すべき。また、以前設けられていた国庫負担についても検討すべき。
- 年金の支給開始年齢引上げを踏まえると、65歳までの雇用の確保が第一。高年齢者雇用継続給付が再雇用時の賃金に影響を与えている一方で、再雇用時の公的給付の役割も担っていることから、引き続き多面的な議論が必要。

(2) マルチジョブホルダー

- 現在就労している複数事業所の就労時間の合計が週20時間を超えるのであれば、単一事業所で被保険者となる者と同様に適用すべき。今後施行される番号制度の活用も検討すべき。
- マルチジョブホルダーの捕捉は難しく、システム的にも検討事項が多いなど、実施面の課題があるのではないか。
- 全雇用者のうち副業をしている者の数は所得の低い層の割合が高く、これらの人には所得保障が必要ではないか。
- 番号制度ができて、マルチジョブホルダー適用のためのインフラ整備は一歩進んだ一方、失業認定等の課題も多く、2017年の番号制度のシステム運用を見据えて引き続き検討する必要がある。
- 全ての雇用労働者のセーフティーネットとしての雇用保険という観点から、所定労働時間の要件を15時間程度までに引き下げることにも検討すべき。