

雇用保険制度に係る論点について（案）

1 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して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。

2 学び直しの支援措置について

- 経済のグローバル化や少子高齢化への対応のために日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）で学び直しの必要性が謳われており、学び直しを支援するため、教育訓練給付の効果を踏まえつつ、社会人の学び直しに資する教育訓練を受講する場合に給付率を引き上げることにについてどのように考えるか。また、訓練効果を担保するために一定の成果が上がった場合

に追加給付を行うことについてどのように考えるか。

- 学び直しの支援のためには、本人のキャリアアップに真に資するものである必要があることから、一定の高度な教育訓練を対象とするとともに、給付に当たり、受講前に本人がキャリア・コンサルティングを受けることを前提とすることについてどのように考えるか。
- 従業員の学び直しを支援する事業主に助成するキャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金の支給対象等についてどのように考えるか。

3 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。

4 育児休業給付について

- 平成 25 年 8 月 6 日に取りまとめられた社会保障制度改革国民会議の報告書において、育児休業の取得促進の必要性が指摘されるとともに「育児休業を取得しやすくするために、育児休業期間中の経済的支援を強化することも含めた検討を進めるべき」とされた。

これまでも育児休業給付は給付率の引上げ等により育児休業給付受給者が増加しており、育児休業の取得促進に寄与していると考えられる。少子化対策や仕事と子育ての両立支援を強化する観点から、育児休業給付の給付率の引上げについてどのように考えるか。引き上げる場合には、給付率の設定をどのように考えるか、給付期間についてどのように考えるか。

5 その他

- 65 歳以上の者への対応については、雇用と年金の接続に資する観点も考慮し、今後の雇用情勢や社会経済情勢等を勘案しつつ引き続き中長期的な

観点から議論していくことについてどう考えるか。高年齢雇用継続給付については、平成 25 年 4 月に施行した高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律を踏まえて高年齢者の雇用の確保を図る中で、どのように考えるか。

- マルチジョブホルダーについては、適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題もあり、2017 年の番号制度のシステム運用の状況を考慮しつつ検討を行うことについてどのように考えるか。

6 求職者支援制度について

- 求職者支援制度は雇用保険の受給を受けることができない者を対象とする第 2 のセーフティネットとして位置づけられるものであることを踏まえ、例えば、非正規雇用の経験しかない者や生活困窮者といった訓練受講が必要な方が訓練を受講できるようになっているか、また、受講生の希望や能力・経験等や労働市場の状況、地域のニーズなどを踏まえた多様な訓練が設定できるようになっているかといった観点から、訓練の確保・充実や訓練への誘導のあり方についてどのように考えるか。
- 訓練実施機関が、必要となる訓練を十分に実施できるようにするとともに、訓練の質を確保していくための方策についてどのように考えるか。
- 職業訓練受講給付金の金額や支給要件が「訓練受講を容易にする」という趣旨から妥当なものとなっているか検討することについてどのように考えるか。
- 職業訓練受講給付金を受給するために、「やむを得ない理由」による欠席の場合でも 8 割以上の出席日数が求められる要件について、制度の最終目標が就職であることを踏まえ、就職面接による欠席の場合などの取扱いをどのように考えるか。また、「やむを得ない理由」や欠席のカウント方式についてもモラルハザードに留意しつつ、訓練を受けるべき者が適切に訓練を継続できるようにするために見直しを検討することについてどのように考えるか。
- 訓練受講後の就職について、より安定した就職につながるよう、ハローワークや訓練実施機関による就職支援や就職の内容に応じた取扱いについてどのように考えるか。

- 求職者支援制度の財源についてどのように考えるか。

7 財政運営について

- 失業には雇用政策を行う国に一定の責任があることから本来の負担割合に戻すべきという意見がある一方で、財政制度等審議会報告書（平成25年5月27日）において、納税者負担で勘定の収入の一部を支えているという負担者と受益者の対応関係などを踏まえつつ、国庫負担の引下げも含め、そのあり方について検討を行うべきとの意見もある。これらを踏まえ、どのように考えるか。