

これまでに出された主な意見について

(第87回～第90回まで。未定稿)

※下線部分が前回部会資料からの変更点

1 平成25年度末までの暫定措置

(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。

(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。

2 学び直しの支援措置について

(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。

(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。

3 基本手当の水準（給付率、給付日数）

- 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。

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。
- 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ついても考えていくべき。

5 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るべき。また、以前設けられていた国庫負担についても検討するべき。

- 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るべき。今後施行される番号制度の活用も検討するべき。
- 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。

6 求職者支援制度について

- 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、国が全額負担するべき。また、緊急人材育成支援事業の残額の活用についても実施するべき。
- 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。
- 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っていくためにも、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。

- 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。
- 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。

7 財政運営について

- 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。