

雇用保険制度の見直しについて

(中 間 報 告)

(案)

平成 年 月 日

雇用保険制度の見直しについて（中間報告）（案）

第1 雇用保険制度の現状

1 雇用保険財政の現状

（1）失業等給付の状況

- 現下の雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、改善が進んでいる（完全失業率は、平成15年度5.1%、16年度4.6%、17年度4.3%）。
- こうした雇用失業情勢の改善や、平成15年の雇用保険法改正（以下「平成15年改正」という。）による給付の重点化等により、給付の太宗を占める基本手当の受給者実人員は減少してきており、平成15年度83万9千人（対前年度比19.9%減）、16年度68万2千人（同18.8%減）、17年度62万8千人（同7.9%減）となった。
- 失業等給付に係る財政状況をみると、以上の受給者減や、平成15年改正による給付の見直し等を背景として、収支は平成15年度からプラスに転じ、15年度の差引剰余は4,000億円、16年度は7,962億円となり、17年度も引き続きプラスを維持したものと見込まれる。これにより積立金残高も増加し、15年度末は8,064億円、16年度末は16,026億円となり、17年度末にはこれがさらに増加したものと見込まれる（18年度末（予算ベース）では約2兆5千億円）。
- このように、失業等給付に係る財政状況は、平成14年度末には積立金残高が4,064億円と、積立金が枯渇しかねなかった状況から急速に改善している。

（2）雇用保険三事業の状況

- 雇用保険三事業については、雇用失業情勢や事業実績等を勘案して毎年見直しを進めている。特に平成16年度を初年度としていわゆるPDCAサイクルによる目標管理を徹底してきており、雇用失業情勢の改善傾向と相まって、その支出は減少傾向にある。予算ベースでみると、雇用保険三事業の支出額は13年度以降6年連続してマイナスであり、12年度の予算額7,208億円に対し18年度は4,167億円と、この7年間で約6割の水準まで減少してきている。
- このため、雇用保険三事業に係る財政状況についても、平成15年度の差引剰余が999億円（同年度末の安定資金残高4,010億円）、16年度が1,301億円（同5,312億円）となるなど、失業等給付に係る財政状況と同様に改善傾向にある。

2 雇用保険制度をめぐる最近の動き

- （1）1でみたように、雇用保険制度の財政状況は全体として改善傾向にある。しかしながら、一方で我が国財政は主要先進国中で最悪の状況にあり、財政構造改革

を進めることが喫緊の課題となっている。

特別会計については、その内容が分かりにくいことに加え、固有の財源等をもって不要不急の事業が行われているのではないか等の問題点が指摘され、抜本的な見直しが不可欠とされる中で、労働保険特別会計で実施する雇用保険事業に対しても、以下のとおりの財政制度等審議会報告、閣議決定が行われた。

- 「雇用保険等については、現時点においても、セーフティネットとして国として行う必要性が認められるとともに、保険料財源を中心に運営されていることから区分経理の必要性も認められる。

しかしながら、雇用保険三事業については、近年の雇用失業情勢に照らし、保険料財源を使って安易に事業を進めるなど本来の目的を逸しているものもあるのではないかとの批判がある。このため、これら事業については、真に雇用・就業に資するかどうかという観点から、目標管理の手法を活用するなどの取組も進められているが、単なる事業の効果の評価にとどまることなく、事業のそもそもの必要性にまで遡り、それぞれの事業の廃止を含めた見直しにより、事業全体の更なる縮減・合理化を厳しく行っていくべきである。

なお、雇用保険制度の根幹である失業等給付が労使の共同連帯による保険制度であることや、諸外国における国庫負担率に鑑みれば、雇用保険制度全体についても、国庫負担の在り方も含め見直しを検討すべきである。」（「特別会計の見直しについて ―制度の再点検と改革の方向性―」（平成 17 年 11 月 21 日財政制度等審議会報告））

- 「労働保険特別会計については、原則として純粋な保険給付事業に限り本特別会計にて経理するものとし、労働福祉事業及び雇用保険 3 事業については、廃止も含め徹底的な見直しを行うものとする。また、失業給付事業における国庫負担の在り方については、廃止を含め検討するものとする。」（「行政改革の重要方針」（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定））
- (2) 「行政改革の重要方針」の閣議決定を受け、先の通常国会に政府案として提出され成立した「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成 18 年法律第 47 号）（以下「行革推進法」という。）においては、第 23 条として以下のような規定が設けられた。
- 「労働保険特別会計において経理される事業は、労災保険法の規定による保険給付に係る事業及び雇用保険法の規定による失業等給付に係る事業に限ることを基本とし、労災保険法の規定による労働福祉事業並びに雇用保険法の規定による雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業については、廃止を含めた見直しを行うものとする。」（第 23 条第 1 項）
 - 「雇用保険法第六十六条の規定による国庫負担（失業等給付に係るものに限る。）の在り方については、廃止を含めて検討するものとする。」（第 23 条第 2 項）
- (3) さらに、本年 7 月 7 日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」（「基本方針 2006」）においては、歳出・歳入一体改革で財政健

全化の努力を中長期的に維持・強化していくことが改革の基本とされ、社会保障分野における歳出抑制策として、雇用保険制度についても、以下のような内容が盛り込まれている。

- 「失業等給付の国庫負担の在り方については、「廃止を含めて検討する」という「行政改革推進法」の趣旨を踏まえ、かつ、昨今の雇用保険財政の状況（積立金2.5兆円）にかんがみ、2007年度において、廃止を含む見直しを行う。」

第2 雇用保険制度の見直しに当たっての視点

① 第1に掲げた雇用保険制度の現状、② 平成14年12月26日付け当部会報告において「今後の課題」とされた諸課題、③ 昨年7月27日に「雇用政策研究会」（注）報告においてとりまとめられた、人口減少下において経済社会の停滞を回避し、働く意欲と能力があるすべての人が可能な限り働ける社会の構築を目指すという今後10年間の雇用政策全体の方向性、④ 改正高年齢者雇用安定法の施行等平成15年改正以降の雇用対策の動向等を踏まえ、雇用保険制度全体の在り方について当部会において議論を進めてきたところであるが、これまでの議論等を現時点でまとめると、以下のとおりとなる。

今後、これらの論点について、さらに具体的な検討を深めていく必要がある。

なお、以下は、今後新たな論点について議論することを妨げるものではない。

（注）厚生労働省職業安定局長が参集を委嘱した学識経験者（14名）による研究会（座長：小野旭
（独）労働政策研究・研修機構理事長）

1 適用

- ① 短時間労働被保険者の被保険者資格区分をなくし、一般被保険者として一本化するとともに、通常の労働者と短時間労働被保険者の受給資格要件（通常6月・月14日以上、短時間12月・月11日以上）を一本化することが適当ではないか。その際、受給資格要件については、循環的な給付を防ぐ観点から、特定受給資格者は6月、それ以外の者は1年とすることについてどう考えるか。
- ② マルチジョブホルダー等就業形態の多様化に対応した雇用保険の適用範囲について、さらに議論すべきではないか。
- ③ 労働政策の対象年齢との関連も念頭に置きつつ、65歳以降の対処について検討する必要はないか。

2 失業等給付

（1）基本手当

- ① 基本手当の所定給付日数及び日額水準については、平成12年及び15年の雇用保険法改正により受給者の早期再就職の促進等の観点から大幅な見直しを行った

が、これらについて、現段階で変更する必要はないのではないか。

- ② 賃金日額の算定の在り方や、特定受給資格者の判定の在り方、給付制限の運用の在り方について検討する必要はないか。

(2) 特例一時金

- ① 循環的な給付である特例一時金については、引き続き検討が必要であるが、少なくとも、一般被保険者の受給資格要件、給付内容とのバランス等を考慮した見直しは行うべきではないか。
- ② 積雪寒冷地等の地域雇用対策を見直すべきではないか。

(3) 教育訓練給付

教育訓練がさらに効果的なものとなるよう、給付の在り方について検討すべきではないか。

(4) 高年齢雇用継続給付

- ① 改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、今後の方向性を検討する必要はないか。
- ② 少なくとも、平成 25 年度以降は原則廃止することを前提に、これに向けた方策を検討する必要はないか。その際、激変を避ける観点からの検討をする必要はないか。

(5) 育児休業給付

- ① 育児休業給付の支給要件等について、検討する必要はないか。
- ② 育児休業の取得を促進する方策について、検討する必要はないか。

3 雇用保険三事業（P）

4 財政運営

(1) 総論

平成 15 年度改正の経緯を振り返ると、雇用保険が将来にわたり雇用のセーフティーネットとして安定的に機能するよう制度の健全な運営を確保することが何よりも重要ではないか。

(2) 国庫負担

- ① 国の雇用対策に係る責任と国庫負担の関係についてどう考えるか。
- ② 行革推進法の趣旨を踏まえつつ、当部会でのこれまでの議論等（※）を念頭に、失業等給付に係る国の責任について検討すべきではないか。
- ③ 暫定措置としての対応についてどう考えるか。

(3) 保険料率

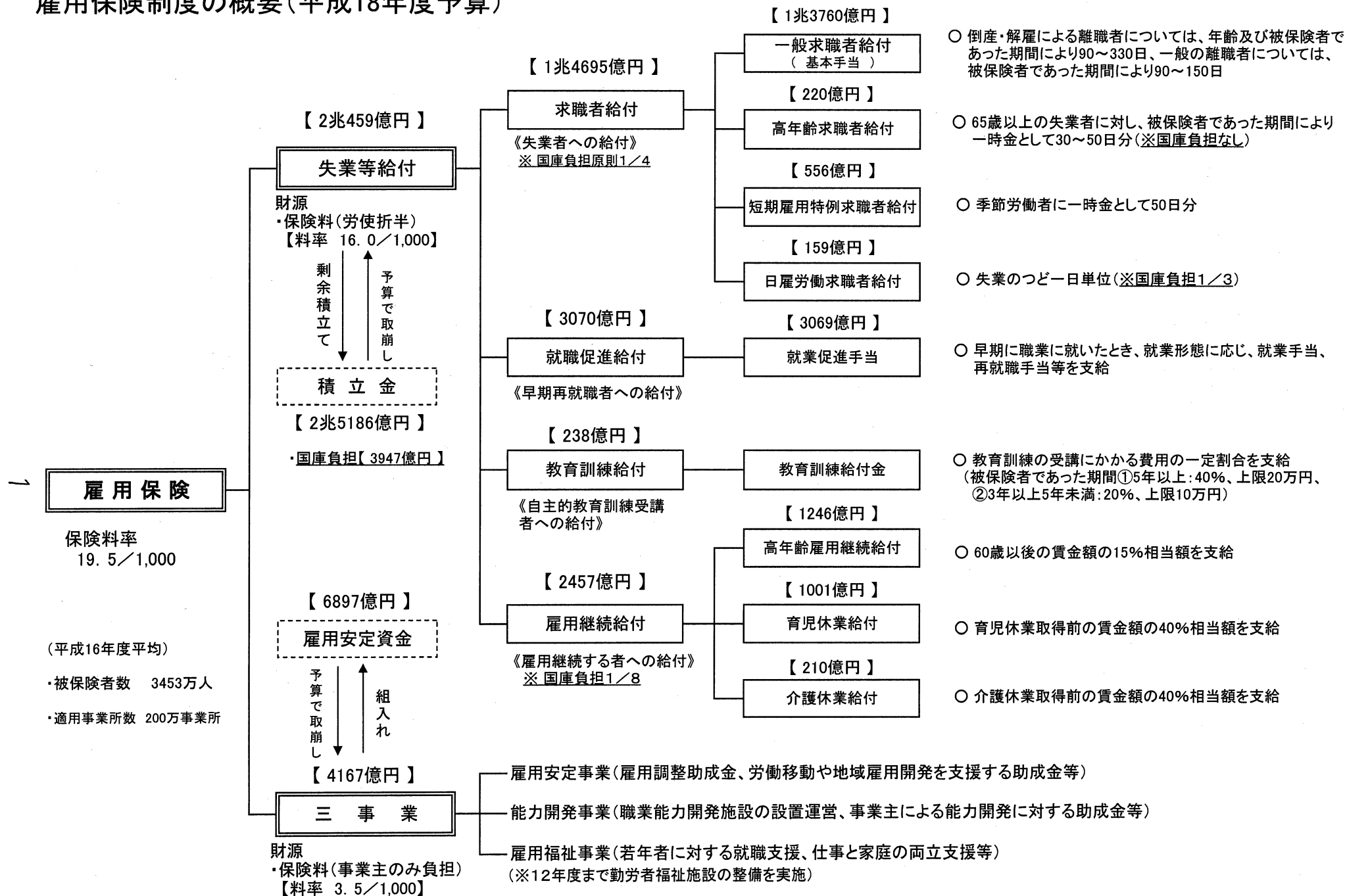
- ① 失業等給付の保険料率について、制度の健全な運営を確保しつつ、保険料負担者の負担軽減を図る等の観点から、弾力条項の発動基準等の在り方について検討すべきではないか。

(※)国庫負担に係る主な議論等

- ① 雇用については国にも責任があるということから国庫負担を入れているのは明確であり、国庫負担の全廃は国の雇用対策に係る責任放棄につながり、不適切ではないか。
- ② 諸外国との比較を行うのであれば、雇用（失業）保険の他に国庫による失業扶助制度を考慮すべきではないか。
- ③ 労使と国がそれぞれ応分の負担を行う観点からは、国庫負担を 1/3 とすることが本来あるべき姿ではないか。
- ④ 自発的離職者に対する基本手当等各種給付の国庫負担の在り方について、検討すべきではないか。
- ⑤ 経済の不確定性が高まる中、セーフティネットとして国庫負担の必要性は高まるのではないか。
- ⑥ 緊急時にむやみに国庫負担の割合を高めると、モラルハザードが起きないか。
- ⑦ 積立金は保険料の剰余が積み上がったものであり、国庫負担とは本来関連性はないのではないか。

参 考 資 料

雇用保険制度の概要(平成18年度予算)



雇用保険制度の概要

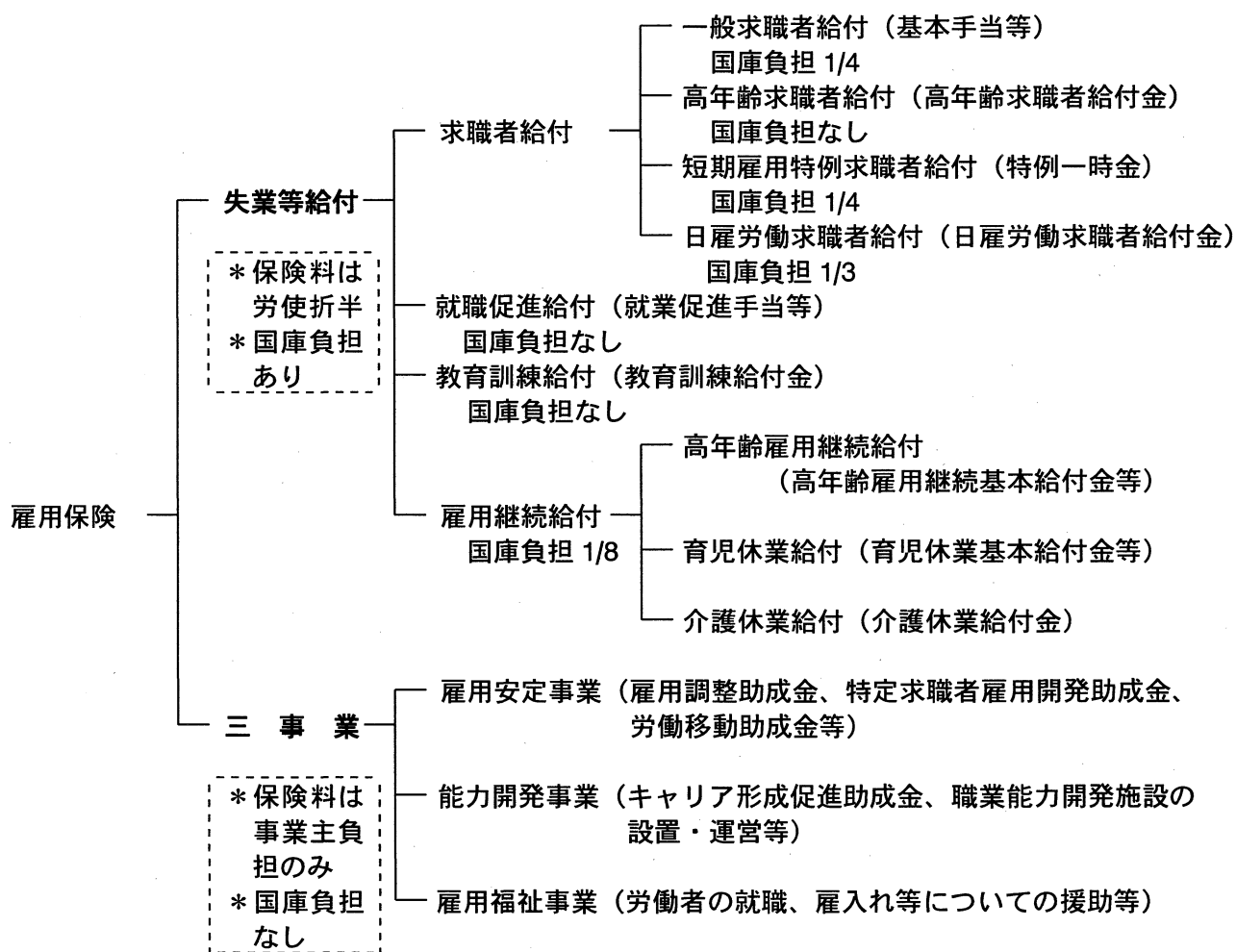
1 制度の概要

(1) 雇用保険は、

- ① 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付を支給するとともに、
- ② 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための三事業を行う、雇用に関する総合的機能を有する制度である。

(2) 雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者（注）が雇用される事業を強制適用事業としている。

注）週所定労働時間 20 時間未満の者や、家計補助的、臨時内職的に就労する者は含まない。



2 失業等給付の概要

(1) 基本手当

一般被保険者が失業した場合において、離職の日前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合には、4週間に1回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行った上で基本手当が支給される。

注)「この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」(雇用保険法第4条第2項)

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80～50%、所定給付日数は、定年退職者を含め離職前から予め再就職の準備ができるような者に対しては90日～150日(一般の離職者)、倒産・解雇等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(特定受給資格者)に対しては90日～330日となっている。

イ 基本手当の年齢別上限額

年 齢 区 分	賃金日額上限額	基本手当日額上限額
30歳未満	12,740円	6,370円
30歳以上45歳未満	14,150円	7,075円
45歳以上60歳未満	15,560円	7,780円
60歳以上65歳未満	15,070円	6,781円

ロ 基本手当の給付率

(60歳未満)

賃 金 日 額	給 付 率	基 本 手 当 日 額
2,070円～4,080円	80%	1,656円～3,264円
4,080円～11,830円	80～50%	3,264円～5,915円
11,830円～15,560円	50%	5,915円～7,780円

(60歳以上65歳未満)

賃 金 日 額	給 付 率	基 本 手 当 日 額
2,070円～4,080円	80%	1,656円～3,264円
4,080円～10,600円	80～45%	3,264円～4,770円
10,600円～15,070円	45%	4,770円～6,781円

ハ 給付日数（原則）

(イ) 倒産、解雇等による離職者（ハ）を除く）

被保険者であった 期間 区分	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
30 歳未満	90 日	90 日	120 日	180 日	—
30 歳以上 35 歳未満		90 日	180 日	210 日	240 日
35 歳以上 45 歳未満		90 日	180 日	240 日	270 日
45 歳以上 60 歳未満		180 日	240 日	270 日	330 日
60 歳以上 65 歳未満		150 日	180 日	210 日	240 日

(ロ) 自己都合離職者（ハ）を除く）

被保険者であった 期間 区分	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
全年齢	90 日	90 日	120 日	150 日	

(ハ) 就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 期間 区分	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
45 歳未満	150 日	300 日			
45 歳以上 65 歳未満		360 日			

二 給付日数（特例）

(イ) 訓練延長給付

受給資格者が公共職業安定所長の指示により公共職業訓練等を受講する場合に、訓練終了までの間、その者の所定給付日数を超えて基本手当が支給される。

なお、平成 19 年度末までの暫定措置として、35 歳以上 60 歳未満の受給資格者については、複数回の公共職業訓練等の受講を指示することができる。

(ロ) 広域延長給付

厚生労働大臣が指定した地域において、広域職業紹介により職業のあっせんを受けることが適当と公共職業安定所長が認定する受給資格者について、所定給付日数を 90 日超えて基本手当が支給される。

(ハ) 全国延長給付

失業の状況が全国的に著しく悪化し、一定の基準（基本受給率 4 % 超）を満たす場合に、全ての受給資格者について所定給付日数を 90 日超えて基本手当が支給される。

(2) 高年齢求職者給付金

同一の適用事業主に 65 歳以前から引き続いて雇用されている 65 歳以上の被保険者（高年齢継続被保険者）が失業した場合において、離職の日前 1 年間に被保険者期間が 6 月以上ある場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、基本手当日額の一定日数分の一時金が支給される。

被保険者であった期間	1 年未満	1 年以上
高年齢求職者給付金の額	基本手当日額の 30 日分	基本手当日額の 50 日分

(3) 特例一時金

季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者）が失業した場合において、離職の日前 1 年間に被保険者期間が 6 月（注）以上ある場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、基本手当日額の 50 日分の特例一時金が支給される。

注）雇用保険法附則第 3 条の規定により、実質的には 4 月と 22 日で足りる。

(4) 日雇労働求職者給付金

日々雇用される者又は 30 日以内の期間を定めて雇用される者（日雇労働被保険者）が失業した場合において、失業の日の属する月の前 2 月において通算して 26 日以上印紙保険料が納付されている場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、日雇労働求職者給付金が支給される。

等級	給付金日額	賃金日額区分
第 1 級	7,500 円	11,300 円以上
第 2 級	6,200 円	8,200 円以上 11,300 円未満
第 3 級	4,100 円	8,200 円未満

(5) 就業促進手当

イ 就業手当

所定給付日数の 3 分の 1 以上、かつ、45 日以上を残して早期に就業（再就職手当の対象となる就職を除く。）をした場合には、就業日ごとに基本手当日額（5,915 円（60 ～ 64 歳は 4,770 円）を上限とする。）の 30% 相当額が支給される。

ロ 再就職手当

所定給付日数の 3 分の 1 以上、かつ、45 日以上を残して早期に安定的な職業に再就職した場合には、支給残日数の 30 % に基本手当日額（5,915 円（60 ～ 64 歳は 4,770 円）を上限とする。）を乗じた額の一時金が支給される。

ハ 常用就職支度手当

障害者、45 歳以上の再就職援助計画対象者等が安定的な職業に再就職した場合（ロ

の再就職手当を受けられる場合を除く。) には、支給残日数の 30 %に基本手当日額 (5,915 円 (60 ～ 64 歳は 4,770 円) を上限とする。) を乗じた額の一時金が支給される。

(6) 教育訓練給付金

イ 支給対象者

次のいずれかに該当する者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合、支給要件期間 (注 1) が 3 年以上あるときに、当該教育訓練に要した費用に応じて教育訓練給付金が支給される。

(イ) 教育訓練を開始した日に一般被保険者である者。

(ロ) (イ) 以外の者であって、教育訓練を開始した日が一般被保険者でなくなってから 1 年以内 (適用対象期間 (注 2) の延長が行われた場合には最大 4 年以内) にある者。

注 1) 教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日前の期間は、支給要件期間には算入されない。

注 2) 一般被保険者でなくなってから 1 年間のうちに妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により引き続き 30 日以上対象教育訓練の受講を開始できない日がある場合には、教育訓練の受講開始期限を延長することができる。

ロ 給付額

支給要件期間の区分に応じ、下記のとおり。

(イ) 3 年以上 5 年未満 教育訓練に要した費用の 20 % (上限 10 万円)

(ロ) 5 年以上 教育訓練に要した費用の 40 % (上限 20 万円)

(7) 高年齢雇用継続給付

被保険者であった期間が 5 年以上ある 60 歳以上 65 歳未満の労働者であって、各月に支払われる賃金が 60 歳時点の賃金の 75 %未満である者には、高年齢雇用継続給付 (高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金) が支給される。

イ 支給対象者

60 歳時点に対して賃金額が 25 %を超えて低下した状態で雇用を継続する高年齢者 (被保険者であった期間が 5 年以上ある 60 歳以上 65 歳未満の被保険者)。

ロ 給付額

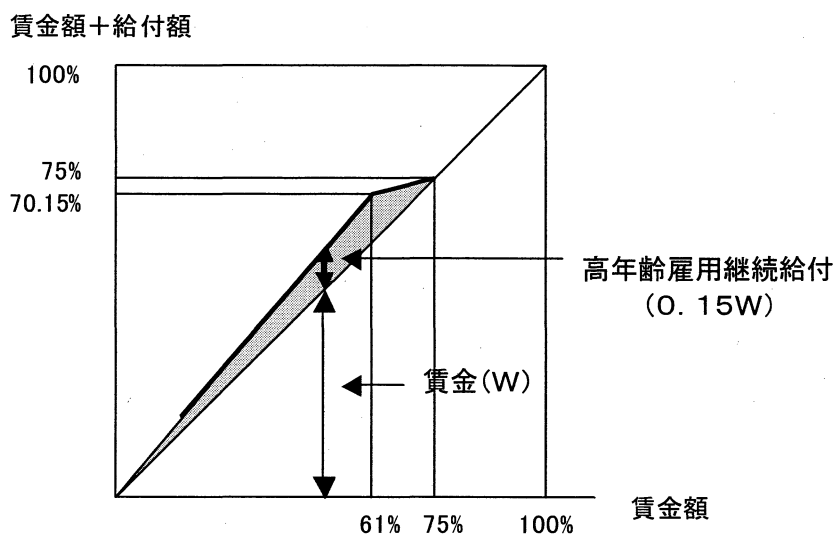
60 歳以後の各月の賃金の 15 % (賃金と給付の合計額が 60 歳時点の賃金の 70.15 %を超え 75 %未満の場合は逡減した率)。

賃金と給付の合計が月額 33 万 9,484 円を超える場合は、超える額を減額。

ハ 支給期間

65 歳に達するまでの期間 (基本手当等受給後に再就職した場合は、基本手当の支

給残日数 200 日以上は 2 年間、100 日以上は 1 年間)。



(注) パーセンテージは60歳時点の賃金に対する割合である。

注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。

(8) 育児休業給付

1 歳（その子が 1 歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には 1 歳半）未満の子を養育するため育児休業をした被保険者であって、育児休業開始前 2 年間にみなし被保険者期間（賃金支払の基礎となった日数が 11 日以上ある月）が 12 月以上ある者には、育児休業給付（育児休業基本給付金、育児休業者職場復帰給付金）が支給される。

イ 休業前賃金の 40 %相当額を支給（30 %相当額を休業期間中に支給し、残額は育児休業後 6 月間被保険者として雇用された場合に支給）。

ロ 賃金と給付の合計額が休業前賃金の 80 %を超える場合は、超える額を減額。

(9) 介護休業給付

家族の介護を行うため介護休業をした被保険者であって、介護休業開始前 2 年間にみなし被保険者期間（賃金支払の基礎となった日数が 11 日以上ある月）が 12 月以上ある者には、介護休業給付金が支給される。

イ 休業前賃金の 40 %相当額を支給。

ロ 賃金と給付の合計額が休業前賃金の 80 %を超える場合は、超える額を減額。

3 雇用保険三事業の概要

(1) 雇用安定事業

被保険者等に関し失業の予防を図るとともに、雇用状態の是正、雇用機会の増大等雇用の安定を図る。

(2) 能力開発事業

職業訓練施設の整備、労働者の教育訓練受講の援助など、職業生活の全期間を通じた労働者の能力開発・向上を図る。

(3) 雇用福祉事業

労働者の職業生活上の環境の整備改善、就職の援助その他福祉の増進を図る。

4 費用の負担

求職者給付（高年齢求職者給付金を除く。）及び雇用継続給付に要する費用は労使が負担する保険料と国庫負担により賄い、高年齢求職者給付金及び教育訓練給付に要する費用は労使が負担する保険料のみにより賄い、三事業に要する費用は全額事業主のみが負担する保険料により賄われる。

(1) 保険料

	事業主負担	労働者負担	計
失業等給付のための保険料	$\frac{8}{1,000}$	$\frac{8}{1,000}$	$\frac{16}{1,000}$
三事業のための保険料	$\frac{3.5}{1,000}$	なし	$\frac{3.5}{1,000}$
計	$\frac{11.5}{1,000}$	$\frac{8}{1,000}$	$\frac{19.5}{1,000}$

(2) 国庫負担

イ 高年齢求職者給付金及び日雇労働求職者給付金以外の求職者給付にあっては、これに要する費用の4分の1を負担する。

ロ 日雇労働求職者給付金にあっては、これに要する費用の3分の1を負担する。

ハ 雇用継続給付にあっては、これに要する費用の8分の1を負担する。

失業等給付関係収支状況

(単位：億円)

	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度 (予 算)	18年度 (予 算)
収 入	17,397	17,317	16,239	23,830	25,886	25,321	25,377	27,743	28,756
うち 保 険 料 収 入	12,929	12,335	12,164	18,251	19,211	20,242	20,435	23,326	24,531
うち 失業等給付に係る 国 庫 負 担 金	3,078	4,012	3,354	4,884	6,417	4,494	4,267	4,253	3,939
支 出	27,018	27,806	26,660	27,275	26,820	21,321	17,416	24,392	22,947
(うち 失業等給付費)	(25,762)	(26,550)	(25,138)	(26,007)	(25,292)	(19,618)	(14,672)	(21,782)	(20,459)
うち 求職者給付費	22,739	23,257	21,764	22,498	21,469	16,275	12,094	15,918	14,695
差 引 剰 余	▲ 9,621	▲ 10,489	▲ 10,421	▲ 3,445	▲ 934	4,000	7,962	3,351	5,809
積 立 金 残 高	29,354	18,865	8,443	4,998	4,064	8,064	16,026	19,377	25,186

(注) 1. 予算の「支出」には、予備費(17' 1,350億円、18' 1,240億円)が計上されている。

2. 数値は、それぞれ四捨五入している。

三事業関係収支状況

(単位：億円、%)

	12年度		13年度		14年度		15年度		16年度		17年度 (予算)	18年度 (予算)
	予算	決算	予算	決算	予算	決算	予算	決算	予算	決算		
収入	5,561	5,324	5,516	5,347	5,263	5,255	5,081	5,123	5,132	5,193	5,134	5,391
支出	7,208	6,015 (83.4)	6,891	5,839 (84.7)	6,168	4,854 (78.7)	5,770	4,124 (71.5)	5,073	3,892 (76.7)	4,771	4,167
雇用安定事業	3,939	2,968	3,697	2,917	3,110	2,161	2,772	1,689	2,400	1,557	2,225	1,794
能力開発事業	1,942	1,880	1,928	1,724	1,884	1,727	1,766	1,509	1,537	1,432	1,482	1,409
雇用福祉事業	1,256	1,158	1,197	1,191	1,116	957	1,052	917	1,006	893	945	873
支出のうち助成金	4,274	3,174 (74.3)	3,914	3,139 (80.2)	3,296	2,213 (67.1)	2,698	1,504 (55.7)	2,215	1,345 (60.7)	2,030	1,619
差引剰余	▲ 1,647	▲ 691	▲ 1,375	▲ 492	▲ 905	401	▲ 689	999	60	1,301	362	1,223
安定資金残高		3,102		2,609		3,011		4,010		5,312	5,674	6,897

(注) 1. 「収入」に掲げた額は、保険料収入である(15年度及び16年度決算の収入を除く)。

2. 16年度決算の収入は、保険料収入5,132億円、雑収入61億円(独立行政法人雇用・能力開発機構納付金60億円、雑入1億円)の合計である。

3. 予算の「支出」には、予備費(12' 60億円、13' 60億円、14' 49億円、15' 170億円、16' 120億円、17' 110億円、18' 80億円)が計上されている。

4. ()内は、それぞれ予算に対する執行率である。

5. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用保険三事業について

雇用保険三事業とは

失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策 ー雇用保険の給付減を目指すー

事業内容

① 雇用安定事業 【18年度予算額 1,794億円】

○事業主に対する助成金

- ・若年者の試行雇用を促進(試行雇用奨励金)
- ・高齢者や障害者を雇用する事業主を支援(特定求職者雇用開発助成金)
- ・創業や雇用を増やす事業主を支援(自立就業支援助成金、地域雇用開発促進助成金)
- ・失業予防に努める事業主を支援(雇用調整助成金)
- ・高齢者の継続雇用に取り組む事業主を支援(継続雇用定着促進助成金)
- ・仕事と子育ての両立を支援(育児・介護雇用安定等助成金) 等

○中高年齢者等再就職の緊要度が高い求職者に対する再就職支援

- ・就職支援ナビゲーターや再就職プランナーによるきめ細かい就職相談・職業紹介 等

② 能力開発事業 【18年度予算額 1,409億円】

○在職者や離職者に対する訓練

- ・日本版デュアルシステム(公共訓練型)の実施
- ・公共職業能力開発施設の設置・運営
- ・専修学校等の民間教育機関を活用した職業訓練の推進

○事業主が行う教育訓練への支援

- ・キャリア形成促進助成金 等

○職業能力評価制度の整備

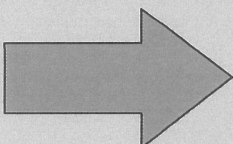
- ・技能検定の実施
- ・職業能力を客観的に評価することができる職業能力評価基準の整備 等

③ 雇用福祉事業 【18年度予算額 873億円】

○ジョブカフェ、マザーズハローワーク等若者や子育て女性に対する情報提供等就労支援

○若年者ジョブサポーターによる新規学卒者等のマッチングの強化 ○中小企業退職金共済の掛金に対する助成 等

※福祉施設の整備は平成12年度限りで廃止。



リストラ等雇用上の諸問題が企業行動に起因するところが多く、また、これらの問題の解決が事業主にも利益をもたらすため、事業主の保険料(雇用者の賃金総額の0.35%分)のみを原資。国庫負担はない。【18年度予算額 4,167億円。対前年度比▲12.7%】

雇用保険料及び国庫負担の推移

	雇 用 保 険 料			国庫負担率
		失業等給付保険料率 (労使折半)	三事業保険料率 (使用者負担)	
失業保険 (昭22)	$\frac{22}{1,000}$	$\frac{22}{1,000}$		$\frac{1}{3}$
(昭24)	$\frac{20}{1,000}$	$\frac{20}{1,000}$		↓
(昭27)	$\frac{16}{1,000}$	$\frac{16}{1,000}$		↓
(昭34)	↓	↓		$\frac{1}{4}$
(昭35)	$\frac{14}{1,000}$	$\frac{14}{1,000}$		↓
(昭45)	$\frac{13}{1,000}$	$\frac{13}{1,000}$		
雇用保険 (昭50)	$\frac{13}{1,000}$	$\frac{10}{1,000}$	$\frac{3.0}{1,000}$	
(昭53)	$\frac{13.5}{1,000}$	↓	$\frac{3.5}{1,000}$ (法改正)	
(昭54)	$\frac{14.5}{1,000}$	$\frac{11}{1,000}$ (法改正)	↓	
(昭56)	$\frac{14.0}{1,000}$	↓	$\frac{3.0}{1,000}$ (弾力)	
(昭57)	$\frac{14.5}{1,000}$	↓	$\frac{3.5}{1,000}$ (弾力)	
(昭61)	$\frac{14.0}{1,000}$	↓	$\frac{3.0}{1,000}$ (弾力)	
(昭63)	$\frac{14.5}{1,000}$	↓	$\frac{3.5}{1,000}$ (弾力)	
(平 4)	$\frac{12.5}{1,000}$	$\frac{9}{1,000}$ (弾力)	↓	22.5% ($\frac{1}{4} \times 0.9$)
(平 5)	$\frac{11.5}{1,000}$	$\frac{8}{1,000}$ (法改正)	↓	20.0% ($\frac{1}{4} \times 0.8$)
(平10)	↓	↓	↓	14.0% ($20.0\% \times 0.7$)
(平13)	$\frac{15.5}{1,000}$	$\frac{12}{1,000}$ (法改正)	↓	$\frac{1}{4}$
(平14)	$\frac{17.5}{1,000}$	$\frac{14}{1,000}$ (弾力)	↓	↓
(平15)	$\frac{19.5}{1,000}$	$\frac{16}{1,000}$ (法改正)	↓	↓

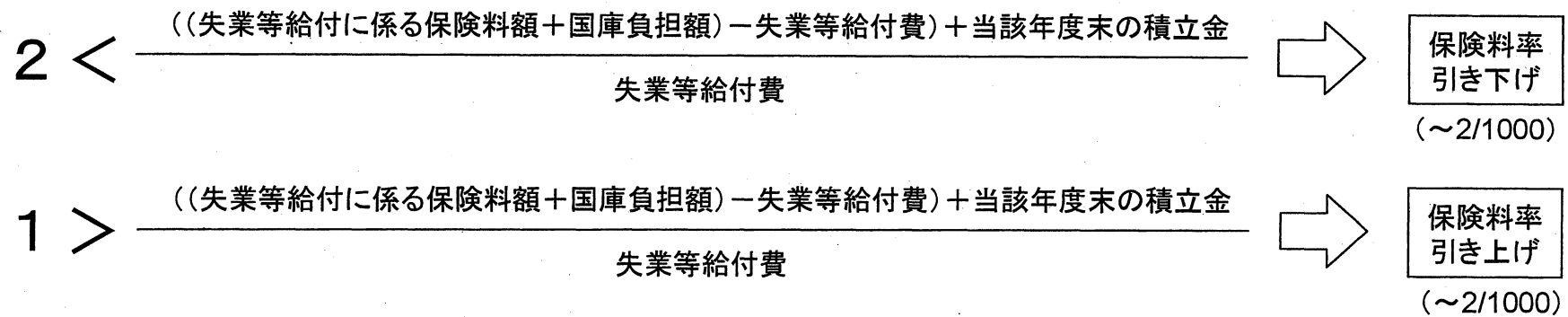
(注 1) 農林水産業、清酒製造業及び建設業の失業等給付保険料率については労使双方1/1000ずつの上乗せがあり、また、建設業の三事業保険料率については、1/1000の上乗せがある。

(注 2) 平成15年度法改正により、失業等給付の保険料率が16/1000とされたが、法律の附則により平成15年度及び16年度は暫定的に14/1000とされた。

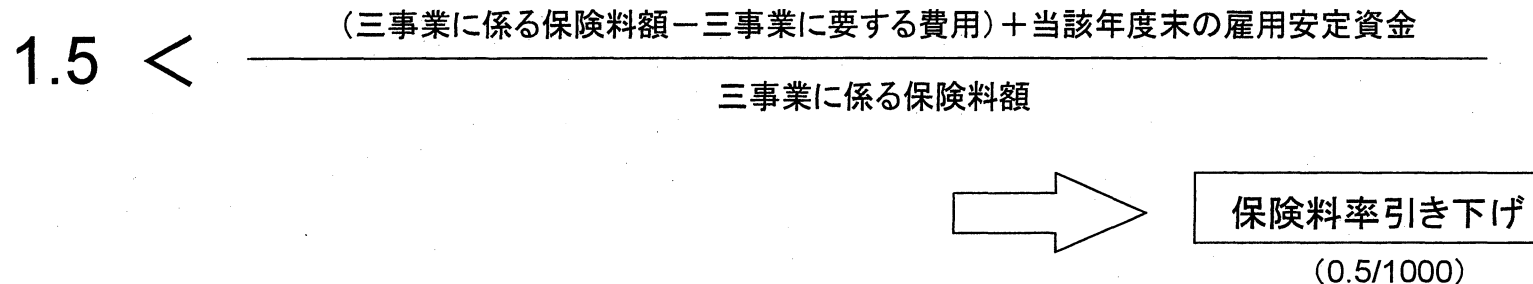
雇用保険制度における弾力条項について

(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第12条第5項及び第7項)

失業等給付に係る弾力条項



雇用保険三事業に係る弾力条項



特別会計の見直しについて－制度の再点検と改革の方向性－ (平成17年11月21日 財政制度等審議会報告)(抄)

Ⅱ 各特別会計の見直しの方向

(4) 労働保険特別会計

② 現時点における再検討・方向性

雇用保険等については、現時点においても、セーフティネットとして国として行う必要性が認められるとともに、保険料財源を中心に運営されていることから区分経理の必要性も認められる。

しかしながら、雇用保険三事業については、近年の雇用失業情勢に照らし、保険料財源を使って安易に事業を進めるなど本来の目的を逸しているものもあるのではないかとの批判がある。このため、これら事業については、真に雇用・就業に資するかどうかという観点から、目標管理の手法を活用するなどの取組も進められているが、単なる事業の効果の評価にとどまることなく、事業のそもそもの必要性にまで遡り、それぞれの事業の廃止を含めた見直しにより、事業全体の更なる縮減・合理化を厳しく行っていくべきである。

なお、雇用保険制度の根幹である失業等給付が労使の共同連帯による保険制度であることや、諸外国における国庫負担率に鑑みれば、雇用保険制度全体についても、国庫負担の在り方も含め見直しを検討すべきである。

行政改革の重要方針（抄）

平成 17 年 12 月 24 日

閣 議 決 定

3 特別会計改革

- ④ 労働保険特別会計については、原則として純粋な保険給付事業に限り本特別会計にて経理するものとし、労働福祉事業及び雇用保険 3 事業については、廃止も含め徹底的な見直しを行うものとする。また、失業給付事業における国庫負担の在り方については、廃止を含め検討するものとする。

※ 特別会計整理合理化計画骨子（平成17年12月21日 自由民主党行政改革推進本部特別会計改革委員会）と同文。

○ 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(抄)

(労働保険特別会計に係る見直し)

第二十三条 労働保険特別会計において経理される事業は、労災保険法の規定による保険給付に係る事業及び雇用保険法の規定による失業等給付に係る事業に限ることを基本とし、労災保険法の規定による労働福祉事業並びに雇用保険法の規定による雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業については、廃止を含めた見直しを行うものとする。

2 雇用保険法第六十六条の規定による国庫負担(失業等給付に係るものに限る。)の在り方については、廃止を含めて検討するものとする。

歳出・歳入一体改革に向けた基本的考え方について (平成18年6月14日 財政制度等審議会報告)(抄)

Ⅱ. 各歳出分野における中期的な歳出改革方策

2. 社会保障

(3) 雇用

雇用については、特別会計改革の観点から、雇用保険三事業(雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業)の見直しを進めてきた。更に、「行政改革推進法」において、雇用保険の国庫負担(失業等給付に係るものに限る。)の在り方については、廃止を含めて検討するものとされた。

この特別会計改革の趣旨を踏まえ、雇用保険制度の根幹である失業等給付が、被用者のみを対象とする労使の共同連帯による保険制度であることを考えれば、平成19年度予算編成において国庫負担の廃止を含めた在り方の見直しを行うべきである。

また、雇用保険三事業についても、失業等給付の抑制に資する観点から、事業の在り方そのものについても抜本的な見直しを行う必要がある。

なお、雇用対策については、引き続き、雇用のミスマッチが依然として大きい若年者対策や雇用情勢の地域差の改善、更には、障害者も自らの選択により社会の支え手として働き、納税者にもなり得るような環境整備など、多様な働き方や円滑な労働移動等の実現による就業機会の確保等を図っていく必要がある。

経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(抄)

平成18年7月7日

閣 議 決 定

別紙

社会保障

<雇用>

- ・ 失業等給付の国庫負担の在り方については、「廃止を含めて検討する」という「行政改革推進法」の趣旨を踏まえ、かつ、昨今の雇用保険財政の状況(積立金2.5兆円)にかんがみ、2007年度において、廃止を含む見直しを行う。