

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

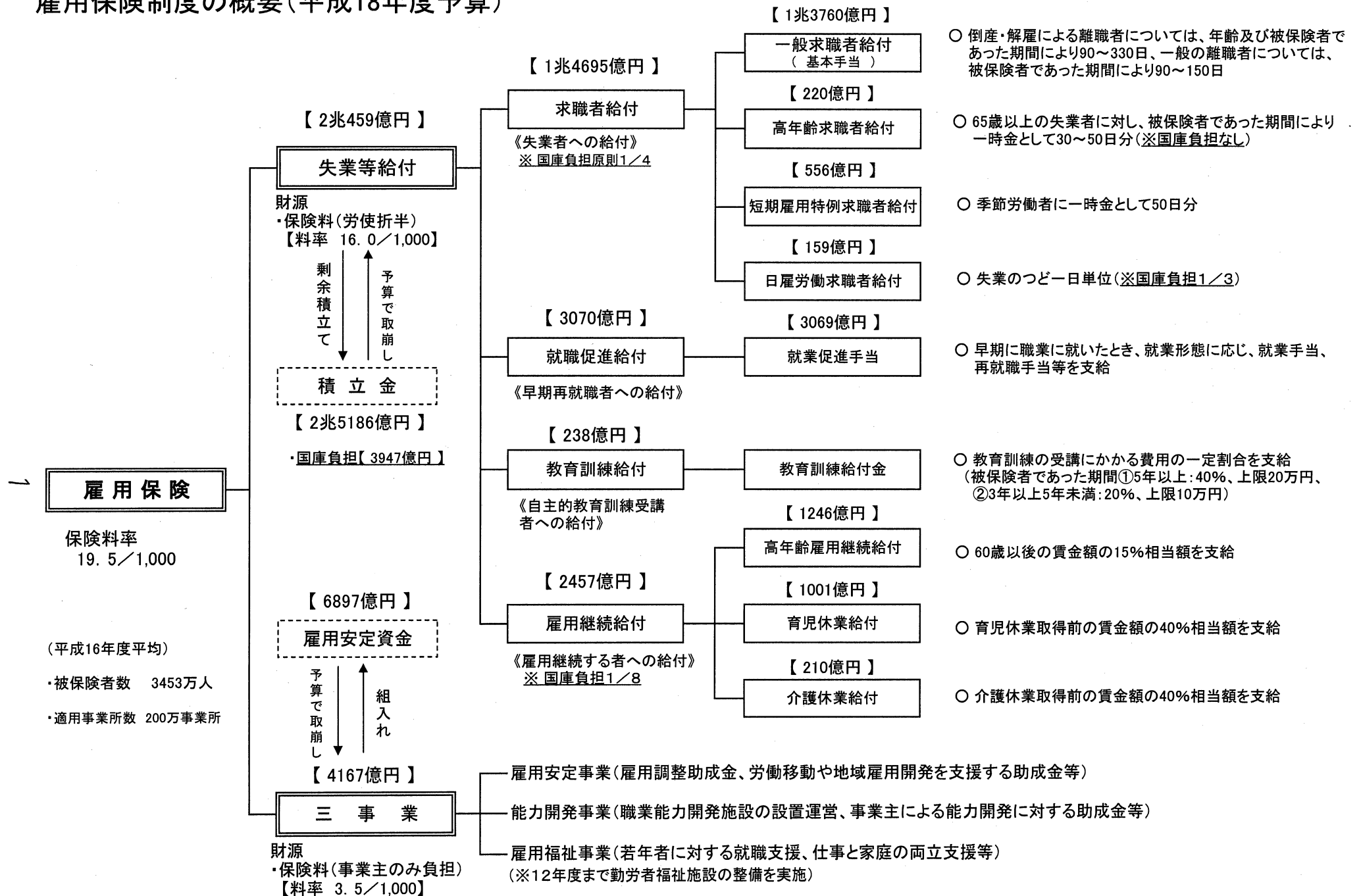
① 失業等給付の保険料率について、制度の健全な運営を確保しつつ、保険料負担者の負担軽減を図る等の観点から、弾力条項の発動基準等の在り方について検討すべきではないか。

(※) 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 経済の不確実性が高まる中、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 资 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

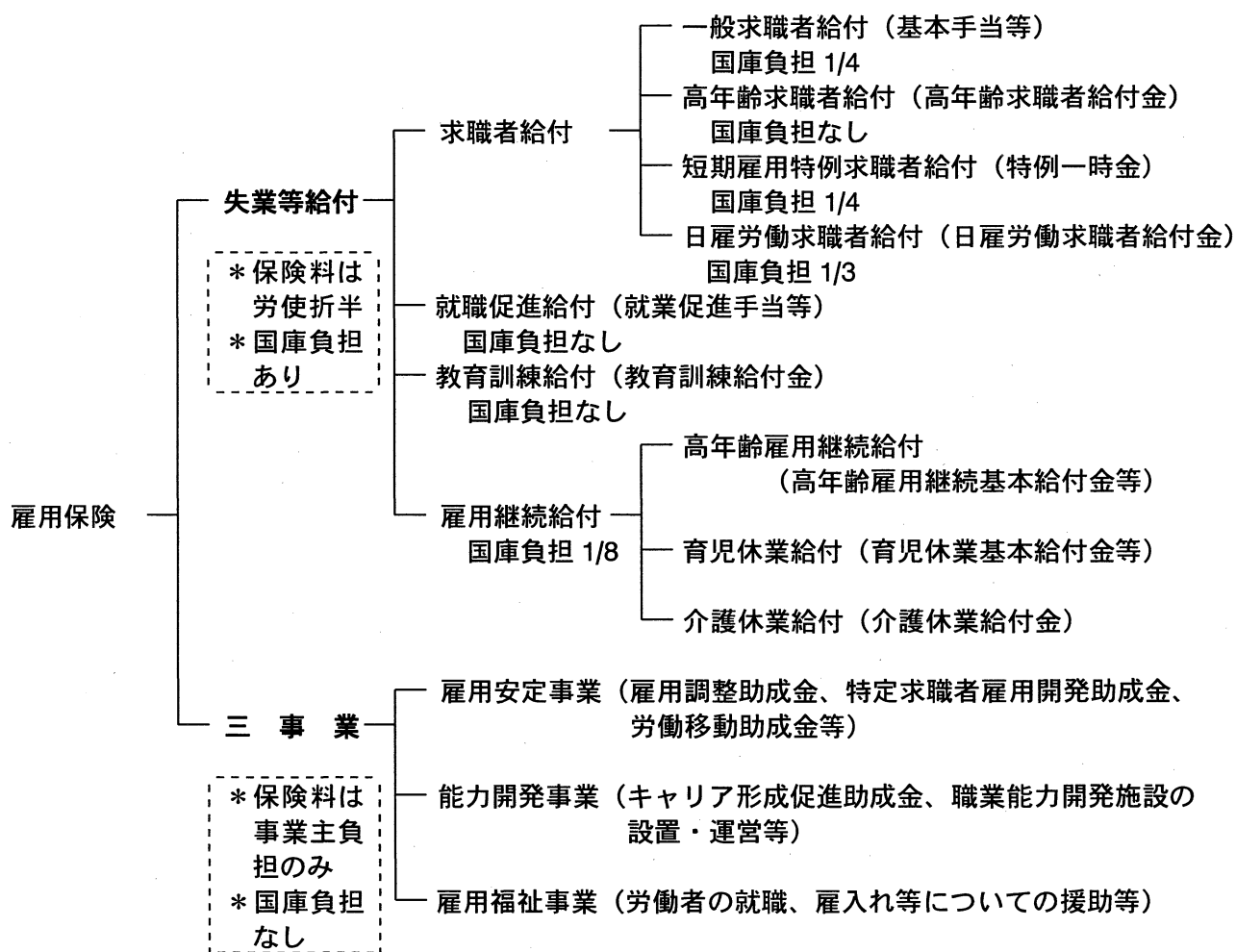
1 制度の概要

(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