

その他

目 次

雇用保険制度に関する要望等	1
---------------	---

雇用保険に関する最近の要望等

1 失業等給付関係

- 総合科学技術会議基本政策推進専門調査会 平成18年7月26日
「科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について（中間報告）」

- ・ 有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法も一部改正され、有期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。育児・介護休業法、雇用保険法に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。

- 事業主団体

- ・ 子育て期の所得保障の充実

男性の育児休業の取得率を向上させるためには、休業中の所得保障の拡充が必要である。従って、男女問わず、家計を主として支えている者は賃金の8割程度、そうでない者は5割程度を確保できるよう、現行制度のあり方を抜本的に見直し、給付金を充実すべきである。

法定の育児休業制度を上回る形で、企業が独自に、「1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得すること」が可能な制度を導入している場合、1歳未満の子の育児休業期間中については、社会保険料の免除を可能とし、育児休業給付の受給も可能とすべきである。

○ 地方自治体等

労働者が育児休業を取得し安心して子どもを産み、働き続けることができるよう、雇用保険による育児休業給付の支給額をさらに充実すること。

育児休業取得者に対する経済的支援の拡充
(雇用保険による育児休業給付支給額の引き上げ)

- ・ 育児休業給付金の支給割合の引上げ。
- ・ 期間雇用者に対する育児休業給付金の支給要件の緩和。

- ・ 雇用保険の育児休業給付の支給率の拡大
- ・ 期間雇用者に関する育児休業取得対象者となる条件と雇用保険制度における育児休業給付の受給対象者となる条件の統一

季節労働者の特例一時金制度については、北海道では、この制度が三事業も含めてセイフティネットとして重要な役割を果たしていることに鑑み、継続する。

(以下は第31回提出資料からの再掲)

(前略) 季節労働者の「特例一時金」については、循環的給付を理由に廃止等が検討されている。(中略)

「特例一時金」廃止は、多くの季節労働者の生活をより不安定にするばかりでなく、事業主を始め地域経済への大きな影響が懸念される。

したがって、季節労働者の「特例一時金」の存続を強く要望する。

(前略)「特例一時金の廃止」は、季節労働者の根本を揺るがす重大事であり、労働者、事業主、地域にとって極めて大きな影響を与えるものです。

(中略) 季節労働者の「特例一時金の廃止を含めた検討」について、雇用保険制度の見直しにあたっては「特例一時金の廃止」に反対し現行制度の維持を強く求めます。

2 雇用保険三事業関係

○ 事業主団体

・ 雇用保険三事業の抜本的見直し

事業主が保険料を全額負担する雇用保険三事業については、「廃止を含めた徹底的な見直しを行うもの」との閣議決定を受けて、労働政策審議会雇用保険部会で議論が行われているが、失業の予防や雇用安定に有効に機能しているかどうか等の観点から、各事業について、廃止を原則とした徹底的な評価を行い、それに伴う料率の引き下げを含め、そのあり方について抜本的な見直しを行われたい。

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。事業主が保険料を全額負担）については、雇用福祉事業の廃止などそのあり方の見直しが行われているが、今後も徹底した評価による事業の合理化、歳出削減を進めるとともに、労使の保険料負担の軽減を図る観点から、雇用安定資金の積立基準を見直し、保険料率を下げるべきである。

・ 雇用保険三事業の徹底的な見直し等について

雇用保険三事業については、手続きが煩雑で効率の悪い助成金制度や不必要な施設の建設だけでなく、経費の無駄遣い等の不祥事の発覚など、社会の強い批判を浴びており、解体的な見直しが不可欠である。現在行われている見直しによりある程度の成果が期待されるが、今後は事業の目的・手法の合理性等に対するチェック機能の強化や目標達成基準の厳格化など、徹底して制度の改革に取り組むべきである。また、万一に備えて積立てられている雇用安定資金についても、雇用保険三事業は1.5年分であるが、この基準についても引き下げる余地が大いにある。これらを見直すことにより、雇用保険三事業については保険料を引き下げ、事業主の負担軽減を早急に実現すべきである。

○ 労働組合

雇用保険三事業については、失業等給付とともに雇用面におけるセーフティネットの中核を担っている現状を踏まえ、三事業全体を精査した上で、抜本的な見直しを進める。

3 財政運営関係

○ 事業主団体

雇用保険の失業等給付に対する国庫負担については、廃止の検討がなされているが、国にも雇用についての責任があり、雇用保険制度においてその責任の一端を担う責務があり、また、労使の保険料負担に大きな影響を与えるものであることから、廃止等を行うべきではない。

雇用保険については、失業等給付事業における国庫負担のあり方について見直しを検討されている。しかし、本来失業は政府の経済政策・雇用政策にも大きく左右されるものであり、政府にもその責任の一端を担う義務がある。従って、費用の一部負担は当然であり、その必要性は今後とも変わらない。国庫負担については、労使の雇用保険料負担に多大な影響を与えるものであり、雇用環境の改善等を理由とした国庫負担の廃止等には反対である。

○ 労働組合

雇用保険制度の国庫負担については、憲法第27条に規定される勤労権に基づく、国民に対する政府の雇用保証責任を具体化するものであり、関係労使の意見を充分踏まえ、慎重に検討する。あわせて、1年分程度の積立金残高（約2兆円：現在の積立金残高程度）を過度に増やさないように工夫する。

雇用保険制度の国庫負担は、国民に対する政府の雇用保証責任を果たす重要なものであり、雇用保険の国庫負担の廃止についてはいうまでもなく、現行の4分の1の負担分を堅持する。