

常用就職支度手当について

1 概要

常用就職支度金は、受給資格者、特例受給資格者又は日雇受給資格者であって、身体障害者その他就職が困難な者の常用就職を促進するため、これらの者が安定した職業に就いた場合において、公共職業安定所長が必要と認めたとときに支給される。（雇用保険法第57条）

2 支給要件等

(1) 支給対象者

受給資格者、特例受給資格者（特例一時金の支給を受けた者であって、当該特例受給資格に係る離職の日の翌日から起算して6ヵ月を経過していないものを含む。）及び日雇受給資格者であって次のいずれかに該当する者。

イ 身体障害者

ロ 知的障害者

ハ 精神障害者

ニ 就職日において45歳以上である受給資格者

ホ 季節的に雇用されていた特例一時金の受給資格者（特例受給資格者）であって、通年雇用奨励金の支給対象となる事業主に通年雇用されるもの

ヘ 日雇労働求職者給付金の受給資格者（日雇受給資格者）のうち、日雇労働被保険者として就労することを常態とする者であって、就職日において45歳以上であるもの

ト その他次に掲げる就職が困難な者

(イ) 駐留軍関係離職者、炭鉱離職者求職手帳の所持者、沖縄失業者求職手帳の所持者、一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳の所持者又は石炭鉱業離職者求職手帳の所持者

(ロ) 刑余者

(ハ) 社会的事情により就職が著しく阻害されている者

(2) 支給要件

次のいずれにも該当すること。

イ 安定所の紹介により1年以上引き続いて雇用されることが確実であると認められる職業に就いたこと。

ロ 離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと。

ハ 待期期間又は離職理由、紹介拒否等による給付制限期間が経過した後職業に就いたこと。

ニ 常用就職支度金を支給することがその者の職業の安定に資すると認められること。

ただし、就職日前3年以内の就職について再就職手当又は常用就職支度金の支給を受けたことがある場合は、常用就職支度金は支給されない。

(3) 支給額

支給残日数	常用就職支度金の額
90日以上	30日分の基本手当
45日以上90日未満	残日数の3分の1相当日数分の基本手当
45日未満	15日分の基本手当

※ 所定給付日数が270日以上の場合は支給残日数にかかわらず30日分の基本手当。

(4) 再就職手当との関係

再就職手当の支給要件を満たす場合は、再就職手当が支給され、常用就職支度金は支給されない。

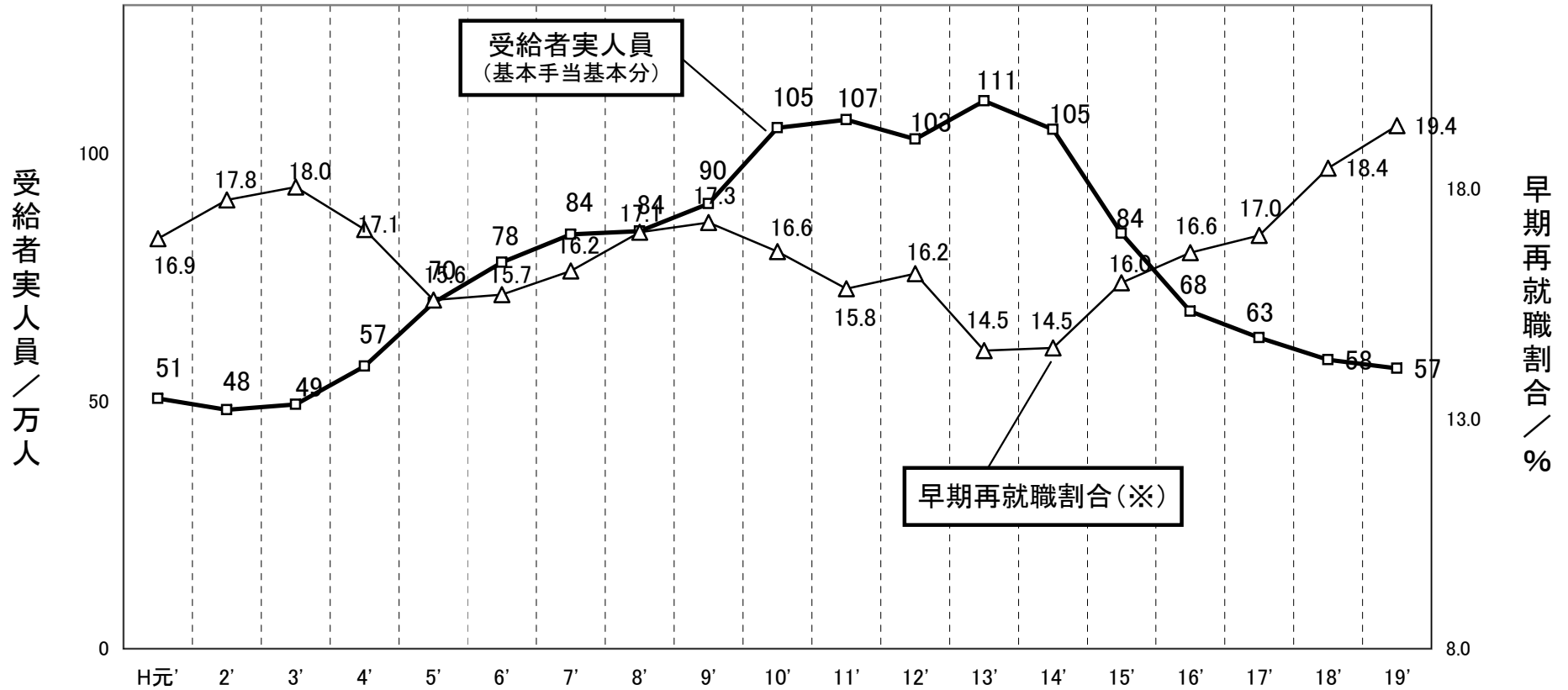
就職促進給付の支給状況

(単位：人、千円)

	再就職手当		常用就職支度手当	
	支給人員	支給金額	支給人員	支給金額
平成15年度	90,615	15,613,068	7,970	1,222,683
平成16年度	65,619	9,360,520	2,513	334,124
平成17年度	319,361	52,498,714	1,987	257,303
平成18年度	366,633	59,916,095	2,296	282,328
平成19年度	364,631	59,750,527	1,909	225,176
平成19年9月	25,565	4,204,362	85	9,359
10月	34,968	5,683,119	130	14,918
11月	33,994	5,555,756	149	17,042
12月	31,561	5,244,994	156	17,972
平成20年1月	27,307	4,511,849	158	18,514
2月	22,193	3,754,609	189	22,540
3月	25,237	4,260,094	193	22,910
4月	22,391	3,747,653	164	20,032
5月	34,739	5,875,938	321	38,701
6月	30,140	5,098,574	194	23,330
7月	34,520	5,755,192	190	23,370
8月	30,857	5,227,710	160	19,088
9月	27,876	4,766,301	135	16,516

(注) 支給金額は業務統計値である。

受給者実人員と早期再就職割合の推移



※早期再就職割合＝再就職手当受給者数(15～17年度は早期再就職支援基金受給者数を含む)／受給資格決定件数
 ※再就職手当は、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上である者に支給される。

雇用保険の適用基準について

考 え 方

雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

短時間就労者（その者の1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者をいう。）については、次のいずれにも該当するときに限り被保険者として取り扱う。

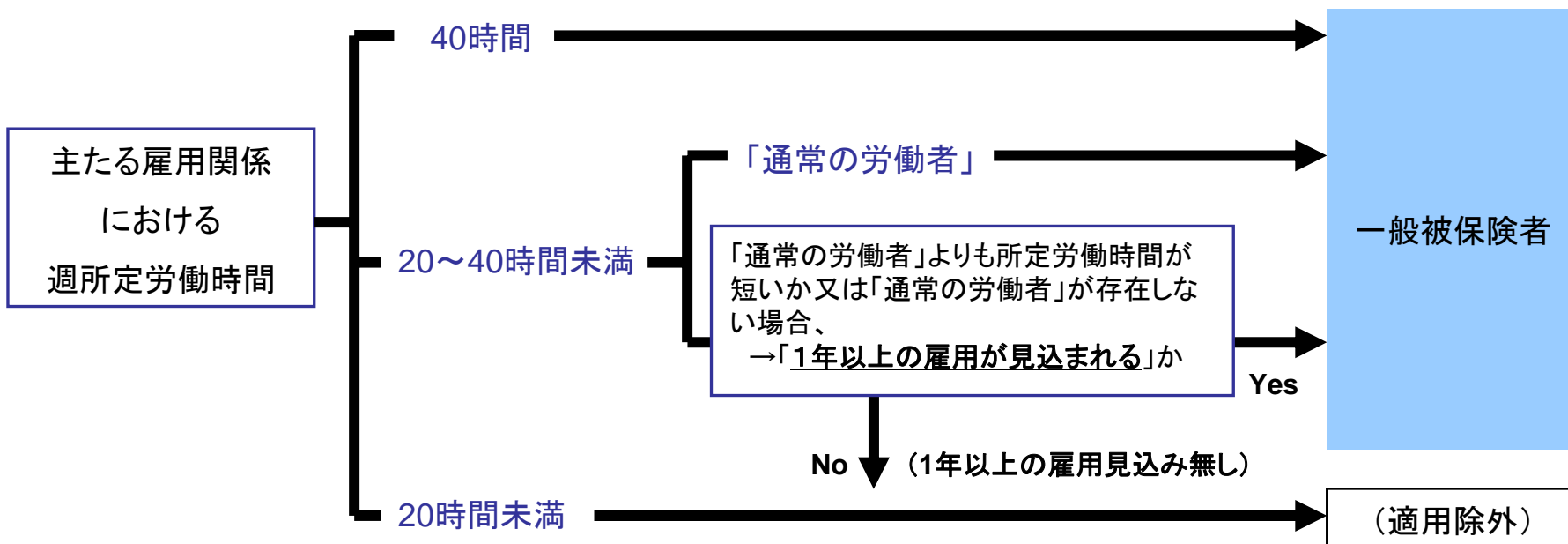
イ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

ロ 反復継続して就労する者であること（1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。）。

強制適用としている理由

失業リスクは個人、産業、地域等により異なるため、仮に雇用保険を任意加入で運営すれば、失業リスクの高い者のみが加入するという「逆選択」を引き起こし、保険制度として運営困難となる。したがって、強制保険として運営する必要がある。

雇用保険の適用基準（一般被保険者）



(注) 1. 日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。

〈 適用除外 〉

- ① 65歳に達した日以後に新たに雇用される者
- ② 短時間労働者であって、季節的に雇用される者又は短期の雇用に就くことを常態とする者(日雇労働被保険者に該当する者を除く。)
- ③ 日雇労働者であって、適用区域に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ④ 4ヵ月以内の期間を予定して行われる季節的的事业に雇用される者
- ⑤ 船員保険の被保険者
- ⑥ 国、都道府県、市町村等に正規職員として雇用される者

派遣労働者の適用基準

登録型派遣労働者の適用基準

次のいずれにも該当する者は、被保険者として取り扱う。

① 反復継続して派遣就業する者であること

本要件を満たすためには、一の派遣元事業主に1年以上引き続き雇用されることが見込まれることを要する。

次の場合には、この要件に該当する。

- a. 雇用契約期間2月以上の派遣就業を1月程度以内の間隔で繰り返し行うことになっている者
- b. 雇用契約期間1月以内の派遣就業を数日以内の間隔で繰り返し行うことになっている者

② 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

派遣労働者の適用状況

派遣労働者の雇用保険の加入状況

	加入している	加入していない	その他
常用型派遣労働者	1558人 [91.8%]	52人 [3.0%]	88人 [5.2%]
登録型派遣労働者	977人 [84.7%]	120人 [10.4%]	57人 [5.0%]
総数	2579人 [88.7%]	177人 [6.1%]	152人 [5.3%]

(注)雇用保険の適用基準を満たすか否かにかかわらず全ての労働者に対し調査を実施していることから、調査対象の全てが雇用保険の適用基準を満たすとは限らない。

(出所)厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

雇用保険被保険者数の推移

	一般被保険者		高年齢継続被保険者		短期雇用特例被保険者		日雇労働被保険者	
	人	前年度比 %	人	前年度比 %	人	前年度比 %	人	前年度比 %
平成10年度	33,317,528	△ 0.5	646,854	△ 1.0	230,947	△ 5.3	49,572	△ 3.3
平成11年度	33,052,958	△ 0.8	628,609	△ 2.8	219,976	△ 4.8	47,407	△ 4.4
平成12年度	33,063,068	0.0	632,178	0.6	209,758	△ 4.6	45,823	△ 3.3
平成13年度	33,277,464	0.6	637,143	0.8	196,068	△ 6.5	43,445	△ 5.2
平成14年度	33,143,535	△ 0.4	633,214	△ 0.6	185,116	△ 5.6	39,103	△ 10.0
平成15年度	33,327,589	0.6	630,572	△ 0.4	173,650	△ 6.2	35,987	△ 8.0
平成16年度	33,891,135	1.7	640,208	1.5	162,992	△ 6.1	33,337	△ 7.4
平成17年度	34,464,199	1.7	681,532	6.5	150,620	△ 7.6	29,770	△ 10.7
平成18年度	35,247,797	2.3	749,582	10.0	140,787	△ 6.5	26,178	△ 12.1
平成19年度	36,164,864	2.6	829,458	10.7	133,944	△ 4.9	24,638	△ 5.9

(注1) 数値は年度間月平均値である。

(注2) 日雇労働被保険者については、日雇労働被保険者手帳交付数から推計したものである。

雇用者の内訳（推計）

《平成19年平均》

雇用者数(労働力調査)	5,561万人
うち正規雇用者	3,441万人
うち非正規雇用者	1,732万人

雇用者数(再掲)	5,561万人
雇用保険被保険者	3,685万人
会社の役員	386万人
65歳以上の者(注1)	128万人
公務員(注2)	356万人
その他雇用者(注3)	1,006万人

(注1)役員及び高年齢継続被保険者を除く。

(注2)国家公務員(20年度末予算定員)、地方公務員(平成19年4月1日現在)の合計である。

(注3)週の所定労働時間20時間未満の者、学生アルバイト等、雇用保険が適用されない雇用者を含む。

(注4)「会社の役員、65歳以上の者、公務員」は雇用保険が適用されない者である。

【平成19年 就業形態の多様化に関する総合実態調査（抜粋）】

（適用を受けている制度について（個人調査：M.A.））

	労働者計	回答労働者	適用を受けている制度			
			雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金
正社員	100.0%	100.0%	99.2%	99.7%	98.7%	29.7%
正社員以外	100.0%	77.4%	60.0%	48.6%	46.6%	5.3%
<u>契約社員</u>	100.0%	91.9%	<u>81.9%</u>	83.4%	80.5%	6.9%
嘱託社員	100.0%	92.6%	75.9%	82.8%	79.5%	16.1%
出向社員	100.0%	96.8%	87.2%	92.3%	90.7%	42.7%
派遣労働者	100.0%	89.2%	82.4%	80.2%	78.2%	4.3%
臨時的雇用者	100.0%	45.8%	30.7%	29.3%	22.6%	1.2%
パートタイム労働者	100.0%	70.5%	48.1%	28.7%	26.9%	2.7%
その他	100.0%	82.9%	72.6%	71.1%	69.4%	4.8%

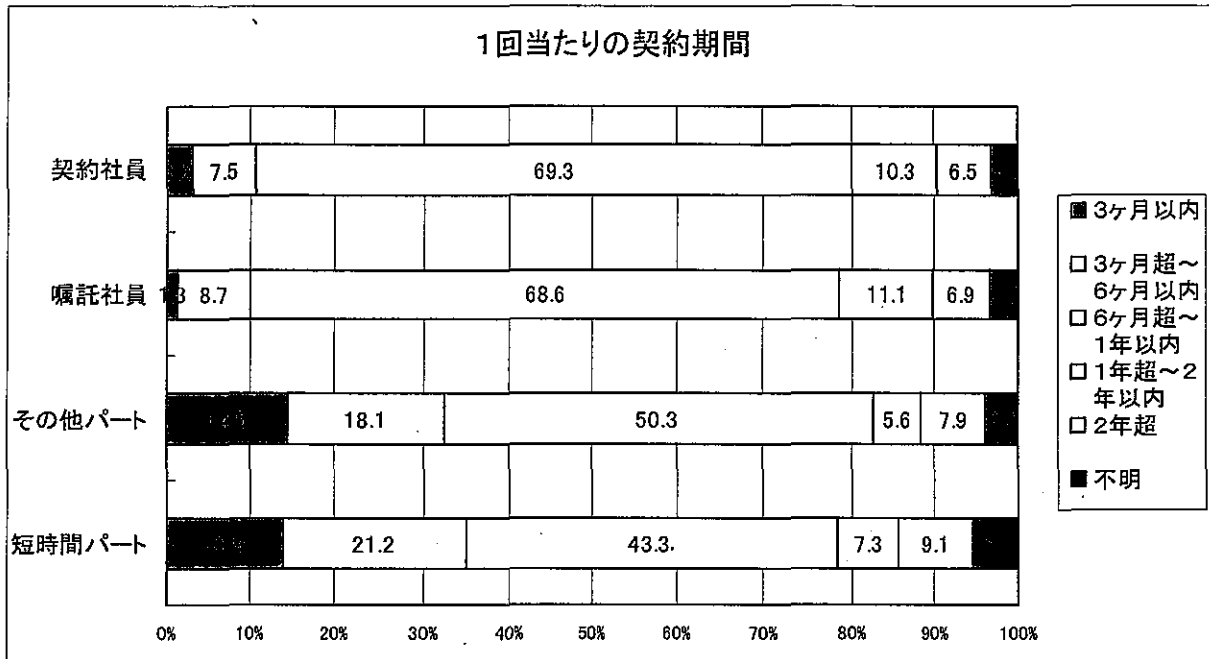
（調査の概要）

- 平成19年10月1日現在の状況について把握（事業所調査、個人調査）。
- 調査対象数 （事業所調査）対象数：15,638 事業所 有効回答数：10,791 事業所
（個人調査） 対象数：56,212 人 有効回答数：28,783 人
- 就業形態の定義
（カッコ内は回答のあった者の数及び全回答者数に占める各就業形態の者の割合）
 - ・ 正社員 : 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業（17,903 人,62.2%）業の出向者などを除いた、いわゆる正社員。
（正社員以外）
 - ・ 契約社員 : 特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
（806 人,2.8%）
 - ・ 嘱託社員 : 定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者。
（518 人,1.8%）
 - ・ 出向社員 : 他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
（345 人,1.2%）
 - ・ 派遣労働者 : 労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者（なお、調査対象事業所が労働者派遣事業を行っている場合、派遣労働者として雇用している労働者についてはその事業所での調査対象としない。）
（1,353 人,4.7%）
 - ・ 臨時的雇用者 : 臨時的又は日々雇用している労働者で、雇用期間が1ヶ月以内の者。
（173 人,0.6%）
 - ・ パートタイム労働者 : 正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者（6,476 人,22.5%）で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めのない者。
 - ・ その他 : 上記以外の労働者で雇用している者。
（1,238 人,4.3%）

○ 有期契約労働者の実態

1 回当たりの契約期間

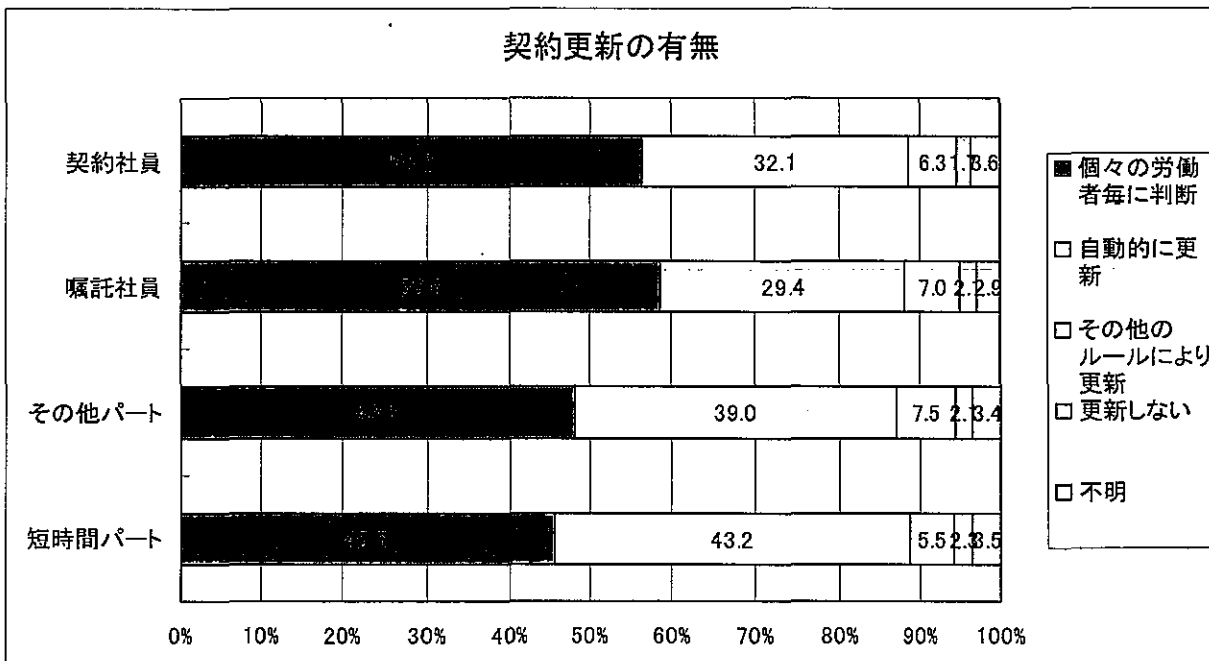
契約社員、嘱託社員では、「6ヶ月超～1年以内」が7割弱あるが、その他パート、短時間パートでは5割前後に減少し、それより短い期間も多くなっている。



契約更新の状況

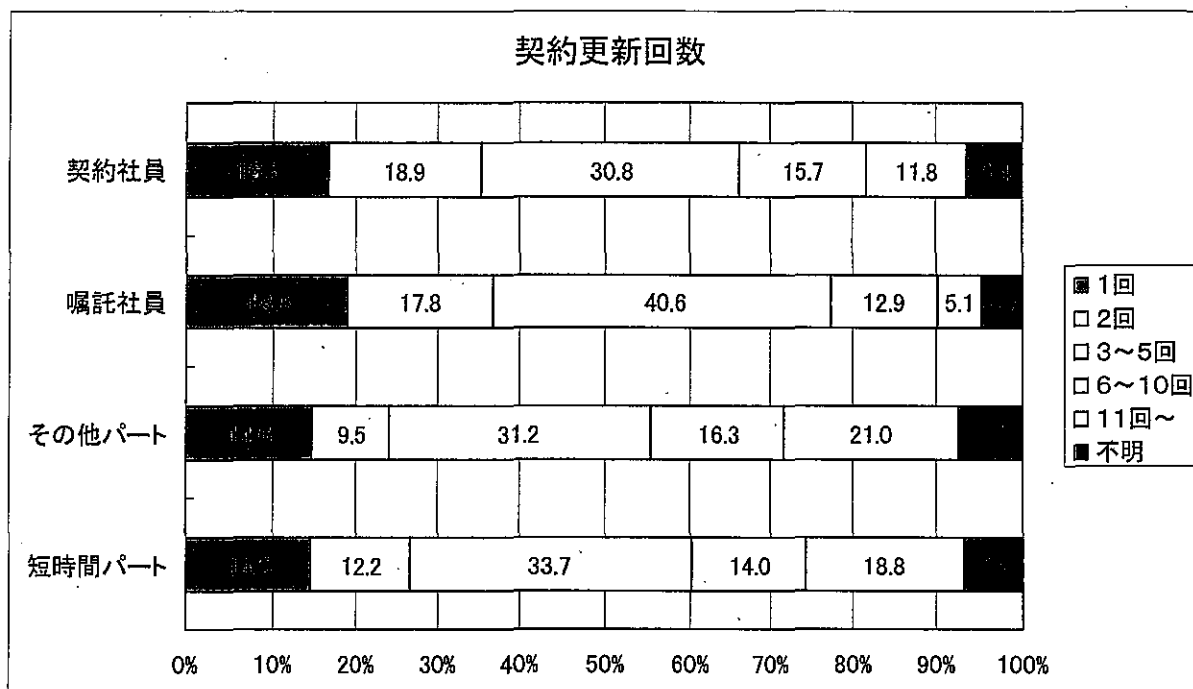
① 契約更新の有無

いずれの就業形態も「個々の労働者毎に判断」が多いが、その他パート、短時間パートでは「自動更新」の割合が高くなっている。



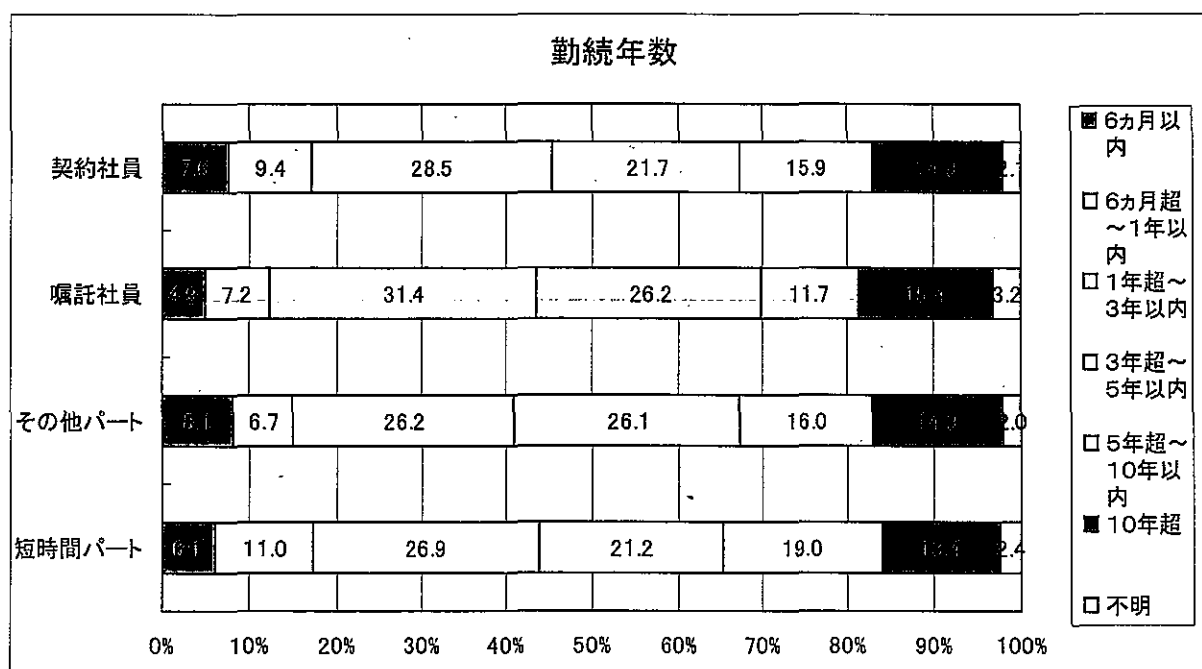
② 契約更新回数

いずれの就業形態も更新回数「3～5回」が最も多いが、その他パート、短時間パートでは「11回以上」などの更新回数が多い割合が高くなっている。



③ 勤続年数

いずれの就業形態も勤続年数が「1年超～3年以内」、「3年超～5年以内」の順に多く、似たような割合になっている。



育児休業給付の概要

1 趣旨

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために育児休業給付を支給。

2 具体的内容

(1) 支給対象事由

労働者が1歳（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

(2) 支給要件

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

(3) 給付額

休業開始前賃金の40%に相当する額

※ 育児休業期間中に休業開始前賃金の30%相当額を支給（育児休業基本給付金）し、職場復帰後引き続き6か月間雇用された後に賃金の10%相当額（*下記3参照）を支給（育児休業者職場復帰給付金）。

(4) 国庫負担率

給付額の1/8

※ ただし、当分の間、国庫負担の額は本来の額の55%とされている。

3 改正後の内容（平成19年10月1日施行）

育児休業者職場復帰給付金の給付率は、平成19年3月31日以降に職場復帰した者から平成22年3月31日までに育児休業を開始した者について暫定的に20%に引き上げられ、全体の給付率は暫定的に休業開始前賃金の50%に相当する額となる。

<参考:これまでの改正>

※1 育児休業給付の創設:平成7年4月1日施行

※2 平成13年1月1日から給付率 25% → 40%に引上げ

（育児休業基本給付金 20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%）

※3 平成17年4月1日から給付期間の延長:養育する子が1歳まで → 一定の場合には1歳6か月まで