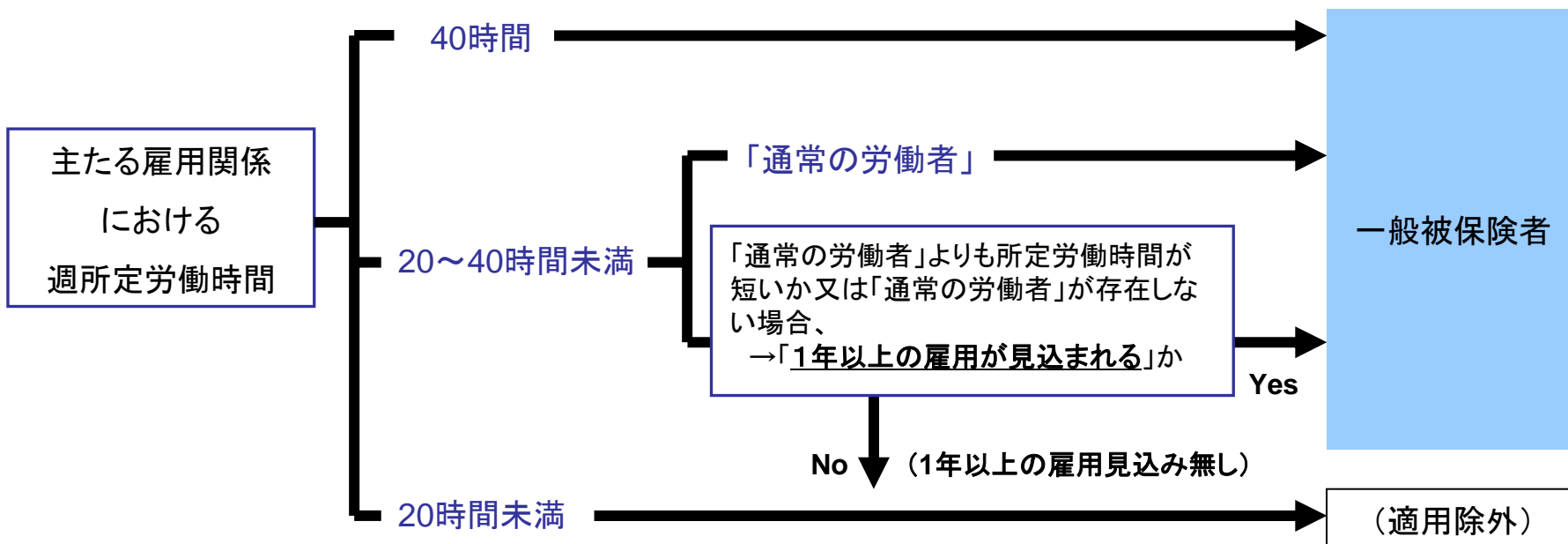


雇用保険の適用基準（一般被保険者）



(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

【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%
契約社員	100.0%	91.9%	81.9%	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%）

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)

雇用者の内訳（試算）

	19'雇用者の内訳
雇用者数	5,561万人
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
雇用保険被保険者	3,685万人
その他雇用者	1,006万人
週20時間以上の雇用者	492万人
週所定労働時間20時間以上 雇用期間6月以上1年未満	148万人
雇用期間6月未満	344万人
週20時間未満の雇用者	384万人
昼間学生アルバイト	130万人

（注1）「65歳以上の者」は、役員及び高年齢継続被保険者を除く。

（注2）「公務員」は、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。

〔資料出所〕

総務省「労働力調査年報」、「就業構造基本調査」、総務省HP掲載資料
厚生労働省「雇用保険事業月報」、「パートタイム労働者総合実態調査」

育児休業給付の概要

趣旨・概要

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、

- 育児休業期間中には「育児休業基本給付金」が、
- 職場復帰後引き続き6か月間雇用された後には「育児休業者職場復帰給付金」が、支給される。

支給要件

雇用保険の被保険者が、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)に満たない子を養育するための休業をした場合に支給

給付内容

- 「育児休業基本給付金」: 休業前賃金の30%相当額を育児休業期間中に支給
- 「育児休業者職場復帰給付金」: 休業前賃金の20%相当額(注1)を職場復帰後6か月雇用された後に支給



計50%相当額(注2)を支給

注1: 平成22年3月31日までに育児休業を開始する場合の暫定措置。原則は10%相当額。

注2: 最低保障額(1日1,030円)と最高限度額(1日7,030円)あり。また、休業中に賃金の支払いがある場合は調整あり。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

平成十九年四月十日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～三（略）

四、育児休業給付の給付率の引上げについては、今後、暫定措置期間が終了する平成二十二年度以降の継続
について、その在り方（育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金の在り方を含む。）を検討する
とともに、育児休業給付を受けた期間を、基本手当の算定基礎期間から除外することについて、周知・徹底に努めること。また、育児休業については、取得率が低い中小企業に対し、雇用安定事業の助成金制度を活用するなど、取得促進のための対策を充実強化すること。

五～八（略）

右決議する。

育児休業給付の支給状況

(単位：人、千円)

	初回受給者数		支給金額			
		男	女		男	女
平成15年度	103,478	459	103,019	76,329,646	200,903	76,128,743
平成16年度	111,928	512	111,416	82,777,120	234,251	82,542,870
平成17年度	118,339	714	117,625	89,542,194	271,742	89,270,451
平成18年度	131,542	978	130,564	95,607,258	372,003	95,235,255
平成19年度	149,054	1,230	147,824	120,942,675	504,246	120,438,429
平成19年10月	13,928	131	13,797	14,473,412	59,568	14,413,844
11月	12,925	99	12,826	12,965,290	50,803	12,914,487
12月	12,809	103	12,706	11,216,080	44,293	11,171,787
平成20年1月	13,622	95	13,527	10,739,402	42,834	10,696,569
2月	13,874	107	13,767	11,052,525	45,668	11,006,857
3月	13,257	113	13,144	11,378,933	52,628	11,326,305
4月	12,255	111	12,144	11,715,966	48,745	11,667,221
5月	13,267	114	13,153	12,211,535	50,371	12,161,164
6月	12,951	114	12,837	10,453,976	46,166	10,407,810
7月	13,496	109	13,387	11,057,219	46,853	11,010,365
8月	12,822	86	12,736	10,587,507	42,302	10,545,205
9月	13,222	113	13,109	10,905,058	45,966	10,859,093
10月	15,129	106	15,023	18,004,606	64,967	17,939,639

(注1) 初回受給者数は、基本給付金に係る最初の支給を受けた者の数である。

(注2) 支給金額は、基本給付金と職場復帰給付金の合計額であり、業務統計値である。

育児休業給付初回受給者の職場復帰給付金受給状況（特別集計）

（単位：人）

	① 初回受給者	② 職場復帰給付金受給者	③ 職場復帰率 (② / ①)
平成15年度	103,332	86,419	83.6%
平成16年度	111,801	94,019	84.1%
平成17年度	118,176	99,627	84.3%
平成18年度	131,426	109,570	83.4%

（注）各年度における基本給付金初回受給者について、平成20年9月24日現在の状況を特別に調査したものである。

取りまとめに向けた検討のためのたたき台

- 我が国が人口減少時代を迎える中で、持続可能で安心できる社会をつくるためには、仕事と生活の調和の実現が不可欠である。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることは、国民の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながる。
- このためには、すべての労働者を対象に長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者を対象とする仕事と家庭の両立支援を進めていくことが、男女がともに能力を発揮することができるような環境の整備及び少子化対策の観点から喫緊の課題である。
- 育児休業取得率は女性で9割近くに達するなど、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育介法」という。)は着実な定着が図られつつあるが、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は未だ低い水準にとどまっており、休業からの復職後に仕事と子育てを両立して続けていくことには、依然として、かなりの困難が伴っている。
- このため、育児休業を取得しやすい環境整備に加え、休業からの復帰後の子育て期に多様で柔軟な働き方を選べるようにすることが必要であり、子を持つ労働者の希望や現行の措置状況等を踏まえつつ、制度を見直していく必要がある。
- また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっているなかで、女性だけでなく、男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことのできる環境作りが求められているが、男性の育児休業取得率は1.56%に過ぎず、男性が子育てや家事に費やす時間についても先進国中最低の水準にとどまっている。
- このように、男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にするとともに、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の原因ともな

っているとの指摘がある。

- こうした状況を踏まえ、女性の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、その継続就業や円滑な職場復帰を図るため、また、男性の子育て参加の最初の重要な契機とするため、男性の育児休業の取得促進策を講じるべきである。
- その他、介護を要する家族を抱える労働者など、個々の労働者の置かれた状況に応じて、企業における要員管理等の負担にも配慮しつつ、柔軟で使い勝手の良い両立支援制度を整備していくべきである。
- また、育介法に基づく両立支援策は未だ利用しにくい等といった声があることを踏まえ、法の実効性を一層高めるための方策を講ずることが必要である。
- 以上のような点を総合的に考慮すると、法的整備の具体的内容はおおむね下記の事項とすることを検討すべきではないかと考える。
- あわせて、少子化対策としては、保育等の子育て支援サービス基盤の拡充を同時に進めていくことが不可欠であり、「新待機児童ゼロ作戦」の推進や「安心こども基金(仮称)」の創設等により、保育サービス等の更なる充実を図ることが必要である。また、介護については、在宅生活を支援するサービスの基盤整備など介護の質の向上を図ることが必要である。
- なお、期間雇用者については、育児休業の取得を促進し、働きながら子育てできる環境を整備することが重要であるが、一定の要件を満たす期間雇用者について育児・介護休業の取得を認めた平成16年の育介法改正の施行後、改正内容が未だ浸透途上にあることを踏まえ、まずは、現行制度において育児休業の取得が可能である期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、その休業取得要件を分かりやすく示し、周知を徹底することが重要であり、業種の実情に応じた取得促進にも新たに取り組むべきである。

これらに加え、その休業の取得状況等についてさらに実態把握を進める必要がある。

記

1 子育て中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務について

- ・ 短時間勤務について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する事業主による単独の措置義務とすることを検討すべきではないか。この場合、例えば、勤務時間が1日6時間を上回る分の短縮の措置を

含むこととするなど、措置の内容について一定の基準を設けることを検討すべきではないか。

- ・ 対象者については、勤務時間が1日6時間以下の労働者は法令により対象外とするとともに、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることを検討すべきではないか。また、業務の性質上又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できることとし、対象外となった労働者に対しては、代替措置として、現行の育介法第23条の選択的措置義務のうち他の措置(所定外労働の免除を除く。)を講ずることを義務付けることを検討すべきではないか。

(2) 所定外労働の免除について

- ・ 所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とすることを検討すべきではないか。
- ・ 対象者については、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることを検討すべきではないか。また、事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主は請求を拒否できることとすることを検討すべきではないか。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- ・ 父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長することを検討すべきではないか。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とすることを検討すべきではないか。
- ・ 出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進し、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度取得の申出を認めることを検討すべきではないか。
- ・ 育児休業、時間外労働の制限等における労使協定による専業主婦(夫)除外規定等の廃止を検討すべきではないか。

3 子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(1) 子の看護休暇について

- ・ 付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることを検討すべきではないか。ま

た、子どもの予防接種及び健康診断の受診についても取得理由として認めることを検討すべきではないか。

(2) 介護のための短期の休暇について

- ・ 要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることを検討すべきではないか。この場合、付与日数については、要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることを検討すべきではないか。

(3) 育児休業の再度取得要件について

- ・ 長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や、現在受けている保育サービスが受けられなくなった等の事情により新たに保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合について、育児休業の再度取得を認めることを検討すべきではないか。

4 実効性の確保

- ・ 不利益取扱いについて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「均等法」という。)における取扱いも踏まえ、育介法の趣旨、目的に照らして必要な見直しを行うことを検討すべきではないか。
- ・ 苦情処理・紛争解決の援助について、均等法における仕組みと同様の仕組みを設けることを検討すべきではないか。
- ・ 均等法と同様に、公表及び過料の規定を設けることを検討すべきではないか。

5 その他

- ・ 1(1)、(2)を踏まえ、現行の育介法第23条の選択的措置義務(短時間勤務及び所定外労働の免除を除く。)について、3歳に達するまでの子を養育する労働者について措置を講ずるよう努めなければならないとすることを検討すべきではないか。
- ・ 短時間勤務、所定外労働の免除、介護のための短期の休暇、時間外労働の制限、深夜業の免除などに関して、その申出等を理由とする不利益取扱いを禁止する旨の規定を設けることを検討すべきではないか。

雇用保険の積立金・雇用安定資金について(労働保険特別会計)

雇用保険の積立金とは

- 雇用保険は、景気・雇用情勢の変動に支出水準が大きく影響。不況期と好況期では2倍の差。

支出額：平成11年度 約2兆7,800億円 平成19年度 約1兆4,900億円

- 積立金は、好況期に資金を積み立て、不況期にこれを財源として活用する目的で将来の給付費を積み立てるものであり、雇用情勢が悪化した際にも安定した給付を行うため不可欠。

積立金残高：平成5年度 約4兆7,500億円 平成14年度 約4,100億円 平成19年度 約4兆8,800億円

【雇用保険の決算上の剰余として積み立てられる積立金は、全額労使折半の保険料。】

雇用安定資金とは

- 景気・雇用情勢が悪化したときには、雇用保険二事業による機動的・集中的な雇用対策が必要。

雇用保険二事業支出：平成12年度 約6,000億円 平成13年度 約5,800億円 (平成19年度 約3,200億円)

- 雇用安定資金は、不況期に機動的な雇用対策を講ずることができるよう、将来の雇用対策費を平常時に資金として安定的に積み立てておく仕組み。

【雇用保険二事業は全額事業主負担の保険料で運営。雇用安定資金も当該保険料を積み立て。】

雇用保険料率の弾力条項について

1. 雇用保険料率は、原則19.5/1000（失業等給付分:16/1000(労使折半)、二事業分:3.5/1000(事業主負担)）
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が引き下げ可能。(弾力条項)

失業等給付に係る弾力条項

$$2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費}}$$

⇒ 保険料率
引き下げ可能
(→12/1000まで)

※ 18年度決算額による計算 = 4.37 → 平成20年度の保険料率を12/1000まで引下げ

※ 19年度決算額による計算 = 4.52 → 平成21年度の保険料率について、12/1000まで引き下げることが可能

雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}}$$

⇒ 保険料率
引き下げ
(→3/1000まで)

※ 18年度決算額による計算 = 1.72 → 平成20年度の保険料率を3/1000まで引下げ

※ 19年度決算額による計算 = 1.95 → 平成21年度の保険料率について、3/1000まで引き下げることが必要

失業等給付関係収支状況

(単位：億円)

	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
収 入	19,254	18,187	17,797	18,593	18,414	19,423	17,397	17,317	16,239	23,830	25,886	25,321	25,377	28,978	28,764	22,214
支 出	13,475	16,127	17,996	20,221	21,358	23,203	27,018	27,806	26,660	27,275	26,820	21,321	17,416	16,972	15,261	14,917
差 引 剰 余	5,779	2,061	▲ 199	▲ 1,628	▲ 2,944	▲ 3,780	▲ 9,621	▲ 10,489	▲ 10,421	▲ 3,445	▲ 934	4,000	7,962	12,006	13,503	7,297
積 立 金 残 高	45,466	47,527	47,328	45,699	42,755	38,975	29,354	18,865	8,443	4,998	4,064	8,064	16,026	28,032	41,535	48,832

(注) 1. 積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき額が含まれている。

2. 数値は、それぞれ四捨五入している。

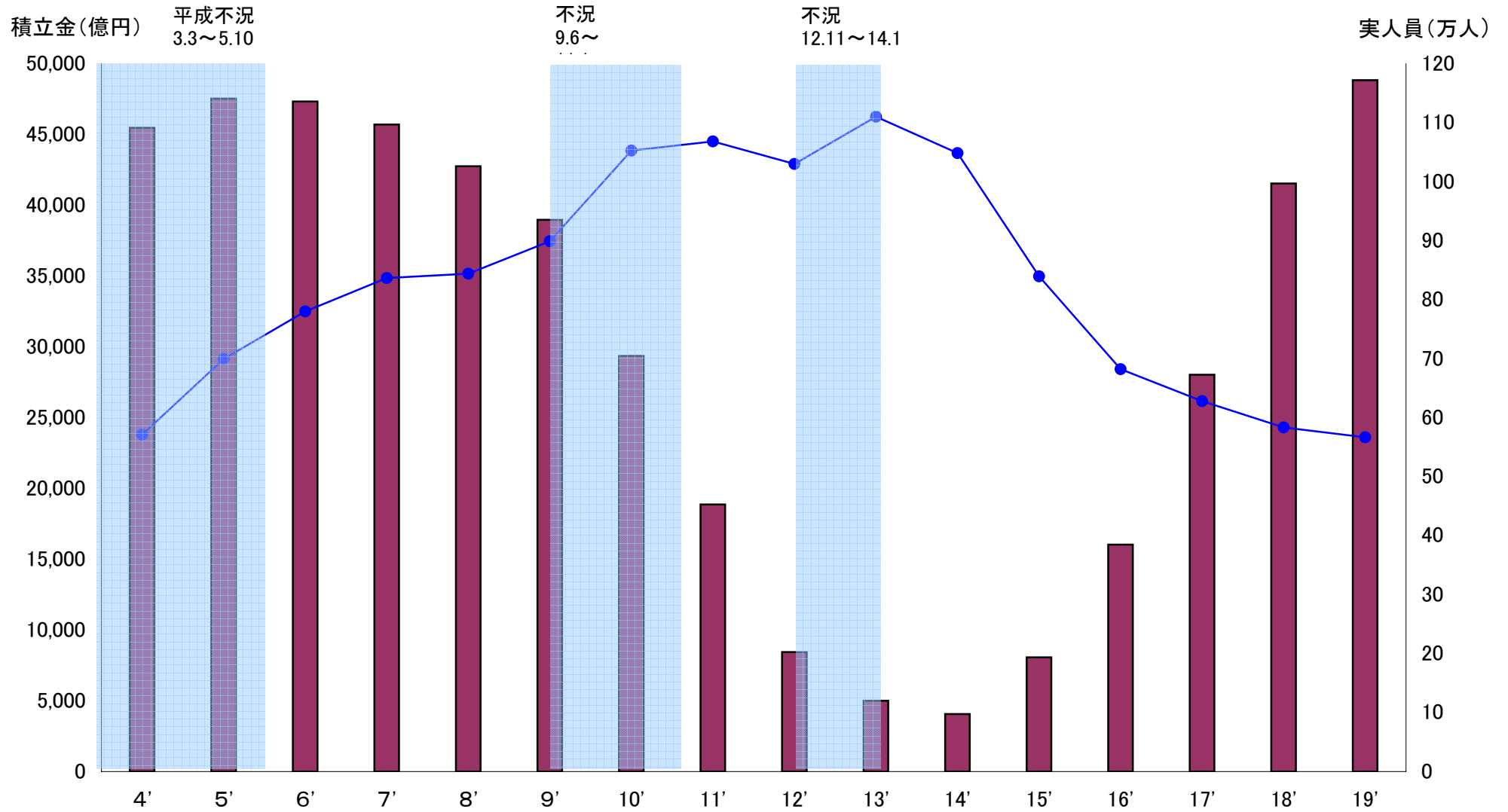
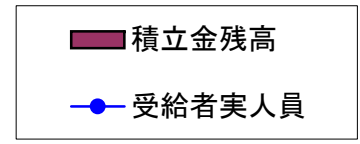
雇用保険二事業（三事業）関係収支状況

（単位：億円、％）

	15年度		16年度		17年度		18年度		19年度	
	予 算	決 算	予 算	決 算	予 算	決 算	予 算	決 算	予 算	決 算
収 入	5,081	5,123	5,132	5,193	5,134	5,254	5,391	5,401	4,861	5,168
支 出	5,770	4,124 (71.5)	5,073	3,892 (76.7)	4,771	3,683 (77.2)	4,167	3,578 (85.9)	3,563	3,195 (89.7)
雇用安定事業	2,772	1,689	2,400	1,557	2,225	1,481	1,794	1,448	2,088	1,846
能力開発事業	1,766	1,509	1,537	1,432	1,482	1,395	1,409	1,345	1,363	1,294
雇用福祉事業 (注1)	1,052	917	1,006	893	945	798	873	773	—	—
支出のうち助成金	2,698	1,504 (55.7)	2,215	1,345 (60.7)	2,030	1,265 (62.3)	1,619	1,261 (77.9)	1,194	983 (82.3)
差 引 剰 余	▲ 689	999	60	1,301	362	1,571	1,223	1,823	1,298	1,972
安 定 資 金 残 高		4,010		5,312		6,883		8,706		10,679

- （注） 1. 雇用福祉事業の廃止に伴う経過措置として、平成19年度予算51億円、決算44億円が計上されている。
 2. 予算の「支出」には、予備費（15' 170億円、16' 120億円、17' 110億円、18' 80億円、19' 50億円）が計上されている。
 3. () 内は、それぞれ予算に対する執行率である。
 4. 安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において雇用安定資金として組み入れるべき額が含まれている。
 5. 数値は、それぞれ四捨五入している。

積立金残高と受給者実人員の推移



「生活対策」 (抄)

平成 20 年 10 月 30 日 新たな経済対策に関する
政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議

第 2 章 具体的施策

＜第 1 の重点分野＞生活者の暮らしの安心

1. 家計緊急支援対策

◇勤労者の生活・消費を支える「賃金引上げ」の環境づくりを進める。そのため、国民の負担軽減の観点から、積立金残高の状況を踏まえ、セーフティネット機能の強化と併せて、「雇用保険料引下げ」等へ向けた取組を進める。

＜具体的施策＞

○経済界に対する賃金引上げの要請

○雇用保険の保険料引下げ等に向けた取組

- ・雇用保険の保険料については、平成 21 年度の 1 年間に限り、0.4%の範囲内の幅（現行 1.2%）で引き下げることについて、セーフティネット機能の強化等と併せ、関係審議会において労使と十分協議した上で検討、結論