

参考資料

- ・雇用保険部会報告(平成20年12月25日)1
- ・法律案に対する修正案要綱6
- ・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.....7
- ・雇用保険法等の一部を改正する法律の概要.....12
- ・参照条文13
- ・雇用保険料率を変更する告示について.....17

雇用保険部会報告

第1 現状及び課題

- 現下の雇用失業情勢をみると、有効求人倍率は11ヶ月連続して1倍を下回り、企業の倒産件数も増加傾向にあるなど、雇用失業情勢は下降局面にあり、さらなる悪化も想定されるところである。このことは、労働市場において、派遣労働者、パートタイム労働者、契約社員等の非正規労働者が増大する中で、特に、これら非正規労働者の雇用調整の動きの急速な拡大として顕在化し、非正規労働者に大きく影響を与えつつある。
- また、雇用失業情勢については、特に厳しい地域があるほか、若年者についても、年長フリーター等が依然として多い等厳しい状況が続いている。
- 一方で、雇用保険制度については、昨年までの雇用失業情勢の改善傾向及びこれまでの制度改正等を受け、平成19年度決算における収支状況は改善しているが、雇用失業情勢の更なる悪化が見込まれる中で、今後支出が大幅に増加することも予想されるところである。
- このような状況の中で、平成20年10月30日には、政府全体として生活支援策の強化のための経済対策（以下「生活対策」という。）が決定され、雇用保険についても、セーフティネット機能の強化等とあわせ、家計緊急支援対策の一環として、国民（家計と企業）の負担軽減の観点から、平成21年度限りの雇用保険料率の引下げについて、関係審議会において労使と十分協議した上で検討、結論を得ることとされている。
- 加えて、派遣労働者や契約社員の雇止め、新卒者の内定取消等現実に深刻な問題が生じていることに鑑み、政府は一体となって必要な施策を実施することを決めている。
- このような状況を踏まえると、雇用保険制度としても、財政の健全性を維持しつつ、非正規労働者の増大にも対応しうる雇用のセーフティネットとして有効に機能するようにするとともに、雇用失業情勢の悪化等の影響を深刻に受ける者等への支援を重点的に強化し、安定した雇用に向けて、早期再就職をより一層促進することが緊急の課題となっている。
- このため、当面の緊急対策としての暫定的な措置も含め、次のとおり、雇用保険制度の機能強化を中心とした見直しを行っていくことが適当である。

第2 雇用保険制度の見直しの方向

1 セーフティネット機能の強化について

(1) 非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化

- 非正規労働者が増加する中で、昨今、雇用失業情勢の悪化の影響が、いわゆる倒産、解雇等による離職に限らず、雇止め（労働契約を更新しない）という形で出てきている。このような状況を踏まえると、こうした非正規労働者についても必要な給付がなされることが必要である。
- いわゆる倒産、解雇等による離職者（特定受給資格者）については、被保険者期間が6月あれば受給資格が得られ、また、所定給付日数についても手厚い取扱いとされている。これを踏まえ、被保険者期間が短い（1年未満）者であって、希望したにもかかわらず、労働契約が更新されなかったため離職した有期雇用者等についても、特定受給資格者と同様に、被保険者期間6月で受給資格が得られるようにすべきである。
- これらの者の所定給付日数については一般の受給資格者と同じとすべきであるが、現下の雇用失業情勢の悪化に鑑みると、特に非正規労働者に対して十分なセーフティネットが必要であることから、暫定的に、特定受給資格者と同じ取扱いとすべきである。また、これにあわせて、被保険者期間1年以上であって、3年未満で希望したにもかかわらず、労働契約が更新されなかったため離職した有期雇用者の所定給付日数についても同様に、暫定的に、特定受給資格者と同じ取扱いとすべきである。なお、これら暫定的に措置を講じる期間としては、3年とすべきである（以下（2）、（3）においても同じ。）。
- さらに、労働契約が更新されることが明示されていたにもかかわらず、これが更新されなかったため離職した有期雇用者については、被保険者期間の長短にかかわらず、特定受給資格者とすべきである。
- 加えて、現在、雇用保険の適用については、運用上「週所定労働時間20時間以上、1年以上の雇用見込み」という適用基準が設けられているが、特に、労働契約の期間が1年未満の有期雇用者の中には、「1年以上の雇用見込み」の要件のために適用が受けられない者が存在する。
- こうした者に対してもセーフティネットが必要であり、雇用保険制度において適切にカバーできるよう、給付と負担のバランスや、モラルハザードが起きないようにすることも考慮しつつ、現行運用上の適用基準の「1年以上の雇用見込み」の要件については、「6ヶ月以上の雇用見込み」に改めるべきである。なお、その際、中小企業をはじめ、手続面等の負担増になることにも留意し、適切な周知を図っていくことが必要である。

(2) 再就職困難者に対する支援の強化

- 雇用失業情勢が悪化する中で、基本手当の支給が終了しても再就職が困難な場合が想定される。特に、雇用失業情勢の影響を考慮すると、倒産、解雇等によって離職した者（特定受給資格者）や上記（１）において特定受給資格者と同じ取扱いとすべきとした者については、重点的に再就職の援助を行う必要があると考えられる。
- このため、これらの者について、暫定的に、個別に延長して給付が受けられるようにすべきである。
- 具体的には、所定給付日数が短い年齢層や雇用失業情勢の悪い地域等の求職者とし、公共職業安定所長が必要と認めた者とするのが適当である。また、延長日数については、この趣旨が安心して就職活動を行うことができるようにすることであることに鑑み、また、基本手当支給終了後の就職者の就職時期や状況も勘案すれば、６０日とすることが適当である。
- なお、この場合についても、職業紹介等を拒否する場合にあっては延長給付の対象とせず、また、延長中である場合は、以後の支給はしないこととすべきである。

(3) 安定した再就職に向けたインセンティブの強化

- 雇用失業情勢が悪化し、今後の離職者の増加が予想される中では、必要な雇用機会を創出するとともに、安定した再就職に向けてのインセンティブを強化することが必要である。このためには、雇用保険二事業による対策や産業政策等により雇用創出を行うべきであるが、これとあわせ、再就職に向けてのインセンティブ強化のため、再就職手当についても、暫定的に「所定給付日数の３分の１以上かつ４５日以上残日数」があることとの受給要件を緩和し、「所定給付日数の３分の１以上」残日数があれば受給要件を満たすこととすべきである。あわせて、給付率についても残日数に応じて、暫定的に残日数が３分の２以上の場合には５０％、３分の１以上の場合には４０％に引き上げるべきである。
- また、就職困難者について再就職の際の初期費用を支援する「常用就職支度手当」についても、暫定的に「４０歳未満の者」についても支給対象とし、給付率を４０％に引き上げることにより、さらに安定した再就職に向けたインセンティブが高められるようにすべきである。
- 加えて、安定した再就職に向けては、必要な職業能力を身につけることが重要であることから、安心して必要な職業訓練を受講することができるよう、長期間の訓練を含め訓練メニューを充実し、受講を訓練延長給付によって支援するとともに、さらに職業訓練に必要な諸般の負担を軽減することができるよう、職業訓練を受講する者に対し、暫定的に受講手当の額を引き上げる（具体的には月額５００円を７００円に）こととすべきである。

2 育児休業給付の見直し

- 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）については、平成19年改正において、平成22年3月31日までに育児休業を開始する者までの措置として、暫定的に育児休業者職場復帰給付金の給付率を上げている。これについては、少子化対策としての要請等も踏まえ、暫定措置を当分の間延長し、雇用保険制度として対応を図ることはやむを得ないものとする。
- また、育児休業基本給付金及び育児休業者職場復帰給付金を統合して、育児休業中に支給することについては、育児休業中の所得保障の観点からは望ましいとする意見もある一方で、職場復帰率が8割半ばで推移しており、雇用の継続を図り、職場復帰を支援することを目的とし、雇用保険制度で措置している育児休業給付の趣旨からは、両給付を統合することには慎重であるべきとの意見や統合するのであれば休業後に復帰しない場合は職場復帰給付金分を返還することも盛り込んだ制度とすべきとの意見がある。
- しかしながら、雇用の継続を図ろうとする育児休業取得者に対する支援としては、育児休業給付以外にはないのが現実であり、育児休業取得促進に果たす育児休業給付の役割にも強い期待があることを踏まえれば、これを統合し、休業中に支給することもやむを得ないものとする。なお、統合に当たっては、モラルハザードが起きないように、制度の周知に努めることに加え、制度の運用状況も見定めるべきである。
- なお、育児休業制度については、労働政策審議会雇用均等分科会において見直しの議論が行われ、①父母ともに育児休業を取得する場合に休業取得可能期間を子が1歳2ヶ月に達するまでに延長すること、②産後休業中に父親が育児休業を取得した場合に再度取得を認めること、③保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合等に再度取得を認めること、を内容とする育児休業の範囲拡大が、平成20年12月25日付けで建議されたところである。
- この建議を踏まえ、雇用保険制度においても、育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する観点から、新たに育児休業の対象となる上記の場合について、育児休業給付の対象とすることとすべきである。

3 雇用保険料率について

(1) 平成21年度の失業等給付に係る雇用保険料率について

- 昨年までの雇用失業情勢の改善傾向等を受け、平成19年度の決算後においては、積立金残高は約4兆8,800億円となったところである。しかしながら、現下の雇用失業情勢は急速に悪化しつつあり、今後給付が大幅に増加することも予想される。

○ 一方で、「生活対策」においては、家計緊急支援対策の一環として、国民の負担軽減の観点から、平成21年度の失業等給付に係る雇用保険料率について、弾力条項による引下げ幅を超えて0.4%までの幅で引き下げることと早急に検討することとされたところである。

○ 雇用保険財政の過去の経験や本来の保険制度の趣旨等からすれば、現在のように雇用失業情勢が急速に悪化しつつある時期には保険事故である失業が増加することが容易に予想される中で、雇用保険料率の引下げについては、本来これを行うべきではなく、慎重に対処する必要があるが、一方で、国民の負担軽減についての政府全体としての強い要請があること等を勘案すると、特例的に平成21年度に限って、失業等給付に係る雇用保険料について、弾力条項による引下げ幅を超えて0.4%引き下げることとすることも、やむを得ないものとする。

なお、労働者代表委員より、雇用保険料率について、これを引き下げの場合や引き上げる場合には本来は合理的な理由が必要であり、現在の状況においては、引き下げるべきでないとの意見があった。

(2) 平成21年度の雇用保険二事業に係る雇用保険料率について

○ 積立金と同様の状況のもと、平成19年度の決算後においては、雇用安定資金残高は約1兆700億円となったところである。その一方で、急速に悪化しつつある雇用失業情勢の下で、雇用保険二事業による雇用対策を重点的に実施していくことが必要となっている。

○ こうした状況も勘案し、平成21年度の雇用保険二事業に係る雇用保険料率については、現行の弾力条項に則った取扱いとすべきである。

4 今後の課題

○ 平成22年度以降の雇用保険料率のあり方や、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた65歳以降への対処等については、今後の雇用失業情勢や雇用保険の財政状況を見極めつつ、引き続き検討すべきである。

平成二十一年三月十八日 衆議院厚生労働委員会において提出されたもの

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する修正案要綱

第一 雇用保険法の一部改正規定の修正

基本手当の支給に関する暫定措置等について、離職の日等が平成二十一年三月三十一日から平成二十四年三月三十一日までの間である受給資格者をその対象とすること。

(雇用保険法附則第四条、第九条及び第十条関係)

第二 船員保険法の一部改正規定の修正

失業保険金等に関する事項の改正について、第一と同様の修正を行うこと。

(船員保険法附則第三十一項、第三十六項及び第三十七項関係)

第三 施行期日の変更

施行期日のうち「平成二十一年四月一日」を「平成二十一年三月三十一日」に改めること。

(附則第一条関係)

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

平成二十一年三月十八日

衆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 今後、雇用保険に未加入の非正規社員等及び失業給付の期間終了後においても職につけない者に対して、厚生労働委員会において審査中の「求職者支援法案」（民主、社民、国新提出）の趣旨を最大限尊重しつつ、新たに求職中の者の生活支援を含めた雇用対策について早急に検討し実施すること。

二 今後、すべての労働者に対して雇用保険の適用を目指し、雇用保険法業務取扱要領によって定められている雇用保険の適用基準については、非正規労働者に対するセーフティネット機能の一層の充実強化のため、さらなる緩和を検討すること。

三 今後、失業と同時に健康保険等の無保険者が出現する恐れがあることから、組合健保等の任意継続被保険者となることや国民健康保険への確実な加入が行われるよう、保険料の軽減等適切な運用を行うとともに、周知徹底などあらゆる方策を講じること。

四 離職者の離職理由が事業主と離職者とで異なる場合には、離職に至った経緯を十分に考慮する等、実態をよく把握して適切な対応を行うこと。

五 失業等給付などは、今後、雇用失業情勢のさらなる悪化によつて安定的な財政運営に支障が出る恐れがあり、現在、百分の五十五に軽減されている国庫負担の暫定措置については、本来の四分の一に戻すことを検討すること。

六 雇用情勢の急激な悪化に伴い、日雇労働者の求職活動が厳しさを増していることにかんがみ、日雇労働求職者給付金の受給要件の見直しを含め制度が活用されるよう一層の周知徹底を図ること。

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

平成二十一年三月二十七日

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、今後、雇用保険に未加入の非正規社員等及び失業給付の期間終了後においても職につけない者に対して、衆議院厚生労働委員会において審査中の「求職者支援法案」（民主、社民、国新提出）の趣旨を最大限尊重しつつ、新たに求職中の者の生活支援を含めた雇用対策について早急に検討し実施すること。

二、今後、必要なすべての労働者に対して雇用保険の適用を目指し、雇用保険法業務取扱要領によって定められている雇用保険の適用基準については、非正規労働者に対するセーフティネット機能の一層の充実強化のため、更なる緩和を検討すること。

三、今後、失業と同時に健康保険等の無保険者が出現するおそれがあることから、組合健保等の任意継続被保険者となることや国民健康保険への確実な加入が行われるよう、保険料の軽減等適切な運用を行うとともに、周知徹底などあらゆる方策を講ずること。

四、離職者の離職理由が事業主と離職者とで異なる場合には、離職に至った経緯を十分に考慮する等、実態をよく把握して適切な対応を行うこと。

五、失業等給付などについては、今後、雇用失業情勢の更なる悪化によって安定的な財政運営に支障が出るおそれがあり、現在、本来の負担額の百分の五十五に軽減されている国庫負担の暫定措置については、本来の負担率である四分の一に戻すことを検討すること。

六、雇用情勢の急激な悪化に伴い、日雇労働者の求職活動が厳しさを増していることにかんがみ、日雇労働求職者給付金の受給要件の見直しを含め制度が活用されるよう一層の周知徹底を図ること。

七、いわゆるマルチジョブホルダーについて、雇用保険制度の適用・給付に向けた検討を行うこと。

八、基本手当については、所得保障を通じて再就職を支援する雇用保険のセーフティネットとしての役割にかんがみ、最低保障の在り方や、給付日額、給付日数等について検討すること。

九、再就職が困難な障害者等に対して、きめ細かな相談体制を充実するとともに、必要な訓練の受け皿を確保した上で、雇用保険の訓練延長給付も活用して再就職支援を行い、雇用保険の受給が終了した後も生活の不安なく訓練を受けられるよう支援を行うことについて、早急に検討すること。

右決議する。

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能の強化を重点に、所要の法改正を行う

1. 非正規労働者に対するセーフティネットの機能の強化

(◎は3年間の暫定措置)

労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、

○ 受給資格要件を緩和：被保険者期間 12か月→6か月（解雇等の離職者と同様の扱い）

◎ 給付日数を解雇等による離職者並に充実

（○ 雇用保険の適用基準である「1年以上雇用見込み」を「6か月以上雇用見込み」に緩和し、適用範囲を拡大）

2. 再就職が困難な場合の支援の強化

◎ 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に、給付日数を60日分延長（例えば所定給付日数が90日の場合→150日）

3. 安定した再就職へのインセンティブ強化

◎ 早期に再就職した場合に支給される「再就職手当」の支給要件緩和・給付率の引上げ（給付率について、30%→40%又は50%）

◎ 就職困難者（障害者等）が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について対象範囲を拡大（年長フリーター層を追加）・給付率の引上げ（30%→40%）

4. 育児休業給付の見直し

○ 平成22年3月末まで給付率を引き上げている暫定措置（40%→50%）を当分の間延長

○ 休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、全額を休業期間中に支給

5. 雇用保険料率の引下げ

○ 失業等給付に係る雇用保険料率（労使折半）を平成21年度に限り、0.4%引下げ（1.2%→0.8%）

施行期日：平成21年3月31日（育児休業給付の見直しについては平成22年4月1日）

* 船員保険法についても、雇用保険法に準じた改正を行う。

参照条文

(下線は今回の法律改正部分)

○雇用保険法(昭和49年法律第116号)

(基本手当の受給資格)

第十三条 基本手当は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前二年間(当該期間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を二年に加算した期間(その期間が四年を超えるときは、四年間)。第十七条第一項において「算定対象期間」という。)に、次条の規定による被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。

2 特定理由離職者及び第二十三条第二項各号のいずれかに該当する者(前項の規定により基本手当の支給を受けることができる資格を有することとなる者を除く。)に対する前項の規定の適用については、同項中「二年間」とあるのは「一年間」と、「二年に」とあるのは「一年に」と、「十二箇月」とあるのは「六箇月」とする。

3 前項の特定理由離職者とは、離職した者のうち、第二十三条第二項各号のいずれかに該当する者以外の者であつて、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと(その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。)その他のやむを得ない理由により離職したものとして厚生労働省令で定める者をいう。

第二十三条 特定受給資格者(前条第三項に規定する算定基礎期間(以下この条において単に「算定基礎期間」という。)が一年(第三号から第五号までに掲げる特定受給資格者にあつては、五年)以上のものに限る。)に係る所定給付日数は、前条第一項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる当該特定受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

一～五 (略)

2 前項の特定受給資格者とは、次の各号のいずれかに該当する受給資格者(前条第二項に規定する受給資格者を除く。)をいう。

一 (略)

二 前号に定めるもののほか、解雇(自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。第五十七条第二項第二号において同じ。)その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者

第三十三条 被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によつて解雇され、

又は正当な理由がなく自己の都合によつて退職した場合には、第二十一条の規定による期間の満了後一箇月以上三箇月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。ただし、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び当該公共職業訓練等を受け終わつた日後の期間については、この限りでない。

2・3 (略)。

(就業促進手当)

第五十六条の二 就業促進手当は、次の各号のいずれかに該当する者に対して、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に従つて必要があると認めたときに、支給する。

一 (略)

二 厚生労働省令で定める安定した職業に就いた受給資格者（当該職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が当該受給資格に基づく所定給付日数の三分の一未満又は四十五日未満である者に限る。）、特例受給資格者（特例一時金の支給を受けた者であつて、当該特例受給資格に係る離職の日の翌日から起算して六箇月を経過していないものを含む。以下同じ。）又は日雇受給資格者（第四十五条又は第五十四条の規定による日雇労働求職者給付金の支給を受けることができる者をいう。以下同じ。）であつて、身体障害者その他の就職が困難な者として厚生労働省令で定めるもの

2 (略)

3 就業促進手当の額は、次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一・二 (略)

三 第一項第二号に該当する者 次のイからハまでに掲げる者の区分に応じ、当該イからハまでに定める額に三十を乗じて得た額を限度として厚生労働省令で定める額

イ～ハ (略)

4・5 (略)

附 則

(基本手当の支給に関する暫定措置)

第四条 第十三条第三項に規定する特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）であつて、受給資格に係る離職の日が平成二十一年四月一日から平成二十四年三月三十一日までの間であるものに係る基本手当の支給については、当該受給資格者（第二十二條第二項に規定する受給資格者を除く。）を第二十三條第二項に規定する特定受給資格者とみなして第二十條、第二十二條及び第二十三條第一項の規定を適用する。

(給付日数の延長に関する暫定措置)

第五条 受給資格に係る離職の日が平成二十四年三月三十一日以前である受給資格者（第二十二條第二項に規定する受給資格者以外の受給資格者のうち第十三條第三項に規定する特定理由離職者（厚生労働省令で定める者）に限る。）である者及び第二十三條第二項に規定する特定受給資格者に限る。）であつて、次の各号のいずれかに該当するものについては、第三項の規定による期間内の失業している日（失業していることについての認定を受けた日に限る。）について、所定給付日数（当該受給資格者が第二十条第一項及び第二項の規定による期間内に基本手当の支給を受けた日数が所定給付日数に満たない場合には、その支給を受けた日数。次項において同じ。）を超えて、基本手当を支給することができる。

一 次のいずれかに該当する者であつて、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に照らして就職が困難な者であると認めたもの

イ 第二十条第一項第一号に規定する基準日において四十五歳未満である者

ロ 厚生労働省令で定める基準に照らして雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住する者

二 前号に掲げる者のほか、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に照らして当該受給資格者の知識、技能、職業経験その他の実情を勘案して再就職のための支援を計画的に行う必要があると認めた者

2 前項の場合において、所定給付日数を超えて基本手当を支給する日数は、六十日（所定給付日数が第二十三條第一項第二号イ又は第三号イに該当する受給資格者にあつては、三十日）を限度とするものとする。

3～4 （略）

○雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）

（法第二十三條第二項第二号の厚生労働省令で定める理由）

第三十五条 法第二十三條第二項第二号の厚生労働省令で定める理由は、次のとおりとする。

一～七 （略）

七の二 期間の定めのある労働契約（当該期間が一年未満のものに限る。）の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなつたこと（一年以上引き続き同一の事業主の適用事業に雇用されるに至つた場合を除く。）。

八～十一 （略）