

参考資料

- ・ 雇用保険部会報告（平成21年12月28日） 1
- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律の概要 8
- ・ 参照条文 9

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、平成20年後半から下降局面になった後、平成21年4月以降、有効求人倍率は0.4倍台、完全失業率は5%台で推移するなど、厳しい状況が続いており、今後の更なる悪化も懸念される所である。

この平成20年後半以降の厳しい雇用失業情勢は、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加する中で、特に、これら非正規労働者の雇用の安定に大きく影響を与えてきている。

- 雇用保険制度においては、このような雇用失業情勢に対応し、平成21年に雇用保険法改正等を行い、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図るため、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の受給資格要件の緩和、適用範囲の拡大、個別延長給付の創設等を行ったところである。
- また、雇用保険財政の収支については、雇用失業情勢が厳しい中で失業等給付費が増加し、平成21年度（1次補正予算ベース）は積立金を約8,000億円取り崩すことが必要な状況であるほか、雇用保険二事業についても雇用調整助成金をはじめとして支出が大幅に増加し、現状のまま推移すれば雇用保険二事業の安定的な運営の確保は困難な状況となっている。
- こうした中で、平成21年12月8日には、現下の厳しい経済・雇用状況等を踏まえ、景気回復を確かなものとするため、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（以下「緊急経済対策」という。）が閣議決定され、雇用調整助成金の要件緩和をはじめとする雇用対策が盛り込まれたところである。
- このような状況を踏まえると、雇用保険制度においても、非正規労働者

働者に対するセーフティネット機能の更なる強化を図るとともに、財政基盤の強化を図ることが緊急の課題となっている。

- このため、次のとおり、雇用保険制度の機能強化を図るための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 適用範囲について

(1) 非正規労働者に対するセーフティネット強化

- 短時間労働者の適用基準については、従来、業務取扱要領において「1年以上雇用見込み」と定められていたが、平成21年の雇用保険法改正に併せて業務取扱要領を改正し、これを「6か月以上雇用見込み」まで緩和したところである。
- このため、現在、短時間労働者について「週所定労働時間20時間以上、6か月以上の雇用見込み」という適用基準が設けられているが、特に、「6か月以上の雇用見込み」要件のために適用が受けられない者がいる。
- 非正規労働者に対するセーフティネット強化の観点から、こうした者に対しても雇用のセーフティネットが必要であり、離職しても受給資格を得られない層の発生は懸念されるものの、「週所定労働時間20時間以上、31日以上雇用見込み」の者については、雇用保険の適用対象にすべきである。
- その際、離職と受給を繰り返す層の発生の防止や雇用保険財政への影響を考慮し、現行の受給資格要件（原則として離職日前2年間に12月以上の被保険者期間が必要であるが、特定受給資格者等については離職日前1年間に6か月以上の被保険者期間がある場合でも可）は維持することとすべきである。
- また、被保険者資格の取得の手續について、事業主の事務負担が増加することを考慮し、被保険者資格取得届において必要とされている添付書類について、簡素化を図るべきである。

○ なお、一般被保険者の範囲が拡大することに伴い、短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者との関係について必要な整理を行うため、

① 短期雇用特例被保険者のうち1年未満の雇用に就くことを常態とする者（短期常態）については、季節的に雇用される者に該当し短期雇用特例被保険者となる場合を除いて、一般被保険者として適用することとする

② 日雇労働被保険者が同一の事業主に31日以上継続して雇用された場合は、原則として一般被保険者へ切り替えることとする

とすべきである。

○ さらに、現在、業務取扱要領で定めている適用基準については、国民にとってわかりやすいものとする観点から、可能な限り法律に規定すべきである。

このため、「31日以上雇用見込み」の者を適用対象にする旨のほか、「週所定労働時間20時間未満の者」、「昼間学生アルバイト」や「4か月以内の期間を定めて季節的に雇用される者」を適用除外とする旨は、法律に規定することとすべきである。

(2) 雇用保険に未加入とされた者への対応

○ 事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったことにより、雇用保険に未加入となっていた者については、現行制度においては、被保険者であったことが確認された日から2年前まで遡及して適用できることになっている。

しかしながら、2年以上前の期間において事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等により明確に確認された場合については、事業主が届出を行わなかったことにより所定給付日数が短くなる不利益が労働者に生じないようにするため、2年を超えて遡及して適用できることとすべきである。

○ また、2年を超える遡及適用の対象となった労働者を雇用していた事業主のうち、事業所全体として保険関係成立届を提出して

おらず、保険料を納付していないことが明らかな場合には、保険料の徴収時効である2年経過後でも納付できる仕組みとすべきである。

- さらに、遡及適用が必要となるような未加入のケースの発生を防止することが重要であり、このため、事業主を通じて被保険者である労働者に雇用保険被保険者証を交付することを確実に履行するとともに、労働者がこれを保有しているか自ら確認することを促すなど、雇用保険の適用手続について運用面での必要な改善を図るべきである。

2 財政運営について

(1) 失業等給付に係る国庫負担について

- 失業等給付に係る国庫負担割合は、平成19年度から、暫定措置として、法律の本則（1/4）の55%（13.75%）とされている。
- こうした中で、「緊急経済対策」において、当面の失業等給付の費用の一部に充てるため、平成21年度に一般財源を投入するとともに、平成23年度以降について、安定財源を確保した上で、国庫負担を法律の本則に戻す旨を雇用保険法に規定することとされているところである。
- 雇用保険の保険事故である失業については、政府の経済対策、雇用対策と関係が深く、政府もその責任を担うべきであり、失業等給付に係る国庫負担割合は、法律の本則である1/4とするのが本来である。
国の厳しい財政状況を勘案すると、平成21年度において一般財源を投入すること、及び、平成23年度から国庫負担を法律の本則である1/4に戻すことが明確にされたことでやむを得ないものと考えるが、これを確実に実現していくべきである。

(2) 雇用保険二事業の安定的な運営の確保について

- 平成20年度の決算後においては、雇用安定資金残高は約1兆260億円となったところであるが、平成21年度末（2次補正

予算案ベース)では約3,467億円、平成22年度末(概算要求ベース)では約1,061億円の見込みとなっており、雇用調整助成金をはじめ、現下の雇用失業情勢に対応した雇用対策を実施していくため、雇用保険二事業の安定的な運営の確保が必要となっている。

○ また、「緊急経済対策」において、雇用調整助成金の要件緩和が決定され、雇用保険二事業から更なる支出が必要となっており、雇用保険二事業の財源不足を解消するための方策を早急に検討することが必要となっている。

○ こうした状況や国のきわめて厳しい財政状況を勘案すると、雇用保険二事業の財源不足の解消にあたっては、失業等給付に係る財政の安定的運営が妨げられないこと及び早期に返済がなされることを前提に、緊急的かつ例外的な暫定措置として、雇用調整助成金等のために必要な額について、失業等給付に係る積立金から借入れを行うことはやむを得ないものとする。

○ このように、雇用保険二事業については、未だかつてない危機的な財政状況にあることから、これまでのPDCAサイクルによる目標管理を徹底強化することはもとより、事業費全体の絞り込みを図るため、失業予防や能力開発という雇用保険二事業の趣旨に照らし、現時点で必要か否かという観点から事業内容を再度精査するなど、徹底的な見直しを行っていくこととすべきである。

○ その上で、雇用保険二事業に積立金から借入れを行うのであれば、平成22年度の雇用保険二事業に係る保険料率については、特例的に弾力条項を発動しないこととし、3.5/1000とすることが適当である。

(3) 平成22年度の失業等給付に係る雇用保険料率について

○ 平成21年度の保険料率は1年限りの特例措置として8/1000となっていたところであるが、平成22年度の失業等給付に係る保険料率については、厳しい雇用失業情勢が続くことが懸念される中で、失業等給付に係る収支の悪化は懸念されるものの、

積立金の状況を勘案し、原則16/1000であるところ、弾力条項により12/1000に引き下げることとすべきである。

3 今後の課題

(1) 平成21年1月7日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた事項等について

- 平成21年1月7日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた事項など、上記1及び2以外の諸課題については、
 - ① マルチジョブホルダーへの対応については、これらの者の就業の実態を可能な限り把握したうえで議論すべき
 - ② 65歳以降への対応については、雇用保険制度の課題としてだけでなく、65歳以降の企業における働き方や年金との関係を含めた全体的な議論の中で考えるべき
 - ③ 基本手当については、労働市場の変化や雇用就業形態の多様化に対応した基本手当日額の上限下限額、給付率、給付日数等のあり方について、上記1及び2の緊急に対応すべき課題とは別にあらためて議論すべき
 - ④ 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とすべきこととされているが、60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方をあらためて検討すべき
 - ⑤ 教育訓練給付については、効果的な実施が図られているかとの観点から、制度の活用状況を十分に把握すべき
- 等の意見があったことに留意し、今後の雇用失業情勢や社会経済情勢、高齢者雇用を取り巻く状況等を勘案しつつ、労働政策全体の議論も踏まえながら、引き続き検討していくこととすべきである。

(2) 訓練期間中の生活を保障する制度の恒久化について

- 平成21年度から、雇用保険を受給できない者に対して訓練期間中の生活保障を行う緊急人材育成支援事業を実施しているが、同事業は平成22年度末に終了することとされている。
- 緊急人材育成支援事業として現在実施している訓練期間中の生

活保障については、雇用保険を受給できない者に対する「第2のセーフティネット」として必要な施策であることから、平成23年度以降は恒久的な制度とすべきである。

- このため、給付対象者の範囲、給付の内容をはじめとする制度の基本的な仕組みについて、雇用保険の適用範囲との関係も考慮しつつ、現行事業の実施状況を十分に把握したうえで、当部会において、早期に具体的な検討を進めていくべきである。

雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要【当初予算関連】

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の強化、雇用保険の財政基盤の強化等を図る。

1. 雇用保険の適用範囲の拡大

(1) 非正規労働者に対する適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6か月以上雇用見込み」(業務取扱要領に規定)を「31日以上雇用見込み」(雇用保険法に規定)に緩和

(2) 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善

- 事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったため未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、2年(現行)を超えて遡及適用
- この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も保険料を納付可能とし、その納付を勧奨

2. 雇用保険二事業の財政基盤の強化

(1) 雇用保険二事業(事業主からの保険料負担のみ)の財源不足を補うため、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みを暫定的に措置

(2) 雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動を停止

<現行> 21年度の保険料率 3.0/1000(弾力) → 現行規定によれば22年度も3.0/1000(弾力)

<改正案> 22年度の保険料率 3.5/1000(弾力条項の発動を停止し、原則どおりとする)

((1)は平成22・23年度についての暫定措置、(2)は平成22年度についての暫定措置)

〔失業等給付に係る22年度の保険料率(労使折半)[告示]
・原則16/1000のところ12/1000とする(参考:21年度の保険料率は、前回法改正により1年限りの特例措置として8/1000)〕

施行日:平成22年4月1日(1.(2)については、政令で定める日(公布日から9月以内))

参照条文

(下線は今回の法律改正部分)

○ 雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）

(適用除外)

第六条 次に掲げる者については、この法律は適用しない。

一～四 (略)

五 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校、同法第二百二十四条に規定する専修学校又は同法第二百三十四条第一項に規定する各種学校の学生又は生徒であつて、前各号に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者

六・七 (略)

(被保険者に関する届出)

第七条 事業主（徴収法第八条第一項又は第二項の規定により元請負人が事業主とされる場合にあつては、当該事業に係る労働者のうち元請負人が雇用する労働者以外の労働者については、当該労働者を雇用する下請負人。以下同じ。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者に関し、当該事業主の行う適用事業（同条第一項又は第二項の規定により数次の請負によつて行われる事業が一の事業とみなされる場合にあつては、当該事業に係る労働者のうち元請負人が雇用する労働者以外の労働者については、当該請負に係るそれぞれの事業。以下同じ。）に係る被保険者となつたこと、当該事業主の行う適用事業に係る被保険者でなくなつたことその他厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。当該事業主から徴収法第三十三条第一項の委託を受けて同項に規定する労働保険事務の一部として前段の届出に関する事務を処理する同条第三項に規定する労働保険事務組合（以下「労働保険事務組合」という。）についても、同様とする。

(日雇労働被保険者であつた者に係る被保険者期間等の特例)

第五十六条の二 日雇労働被保険者が同一の事業主の適用事業に継続して三十一日以上雇用された後に離職した場合（前条第一項本文に規定する場合を除く。）には、その者の日雇労働被保険者であつた期間を第十四条の規定による被保険者期間の計算において被保険者であつた期間とみなすことができる。ただし、その者が第四十三条第二項又は第三項の規定の適用を受けた者である場合には、この限りでない。

2 前項の規定により第十四条の規定による被保険者期間を計算することによつて同条第二項第一号に規定する受給資格、高齢受給資格又は特例受給資格を取得した者につい

て、第十七条に規定する賃金日額を算定する場合には、日雇労働被保険者であつた期間のうち、同条第一項に規定する算定対象期間における被保険者期間として計算された最後の六箇月間に含まれる期間において納付された印紙保険料の額を厚生労働省令で定める率で除して得た額を当該期間に支払われた賃金額とみなす。

- 3 第一項の規定は、第二十二條第三項の規定による算定基礎期間の算定について準用する。この場合において、第一項中「その者の日雇労働被保険者であつた期間を第十四條の規定による被保険者期間の計算において被保険者であつた期間とみなす」とあるのは、「当該日雇労働被保険者であつた期間を第二十二條第三項に規定する基準日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間に該当するものとして計算する」と読み替えるものとする。