

資料

No. 2 - 1

雇用保険制度について（素案）

雇用保険部会報告（素案）

第1 雇用保険制度の現状等

- 雇用保険制度においては、平成20年度後半から雇用失業情勢が急激に悪化したこと及び厳しい雇用失業情勢が特に非正規労働者の雇用の安定に大きく影響を与えたことに対応し、平成21年及び22年において、雇用保険法改正等を行い、非正規労働者に対する適用の拡大、有期契約労働者の受給資格要件の緩和、個別延長給付の創設、再就職手当の給付率の引上げ等を行ったところである。

また、厳しい経済・雇用状況を踏まえ、雇用保険の財政基盤を強化するため、平成21年度において失業等給付に一般財源を投入するとともに、安定財源を確保した上で平成23年度から国庫負担を法律の原則に戻す旨を雇用保険法の附則に規定したほか、雇用保険二事業についても、平成22年度及び23年度の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を可能とする暫定措置を講じたところである。

- このような中、最近の雇用失業情勢は完全失業率が5%台、有効求人倍率が0.4倍台から0.5倍台で推移するなど、依然として厳しい状況にある。

一方、雇用保険の財政収支については、雇用保険部会報告書（平成21年12月）における平成21年度の積立金の取り崩しは8,000億円の見込みであったものの、実際の取り崩しは約2,000億円に止まったほか、雇用保険受給者実人員についても、依然として高い水準で推移しているものの、平成22年3月以降、8ヶ月連続で対前年比で減少しているところである。

第2 雇用保険制度の見直しの方向

第1の雇用保険制度の現状等を踏まえ、本年9月以降、求職者支援制度の議論と併せて、平成21年12月28日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた、

- ① マルチジョブホルダーへの対応
- ② 65歳以降への対処
- ③ 基本手当の水準
- ④ 高齢継続給付のあり方

⑤ 教育訓練給付のあり方

等に加え、財政運営について議論を進めてきたところであり、以下の結論を得た。

1 失業等給付について

(1) 基本手当の水準の見直し

○ 失業者に対して支給する基本手当の算定の基礎となる賃金日額について、その下限額は、制度創設時に、地域別最低賃金の全国加重平均額等を勘案して決定された額を、これまで、平均給与額の変化に応じて自動変更してきたものであり、法定の額の改正を要する際にも、平均給与額による自動変更に基づき額を設定してきた。

また、これまで実態として、賃金日額の下限額は、最低賃金の全国加重平均の額を常に上回ってきたところである。

○ しかしながら、最低賃金の引き上げが図られる一方、下限額は、直近の改正（平成 15 年）以降、ほぼ毎年マイナスの自動変更となった結果、平成 22 年度、初めて、下限額が最低賃金を下回る状態となった。

こうした逆転現象は、制度の趣旨に鑑み、早急に解決すべき課題であり、上限額が直近の賃金分布をもとに決定されてきた経緯を踏まえ、下限額についても、賃金分布に基づいた新たなルールを設定して引上げを図るべきである。

○ また、過去の改正において、上限額、下限額等は、常に一体で法定の額の見直しが実施されてきたため、今回も、下限額の見直しと併せて上限額等の見直しを実施する必要がある。

○ こうした観点から、上限額、下限額等については、法定の額を、賃金構造基本統計調査の賃金分布を踏まえ、以下のとおり見直すべきである。

※下段の数値は、現在適用されている上限額、下限額等である。

	30 歳未満	30 歳以上 45 歳未満	45 歳以上 60 歳未満	60 歳以上 65 歳未満
上限額	12,870 円 (12,290 円)	14,300 円 (13,650 円)	15,730 円 (15,010 円)	15,020 円 (14,540 円)
屈折点（給付率が 50%又は 45%とな る点）	11,740 円 (11,410 円)			10,570 円 (10,230 円)

屈折点（給付率が80%となる点）	4,640円 (3,950円)
下限額	2,320円 (2,000円)

- これまで賃金日額の上限額、下限額とあわせて設定してきた高年齢雇用継続給付金など他の給付の限度額等についても、上記見直しと併せて見直すべきである。
- また、基本手当に係る給付率、給付日数等については、過去の改正経緯も踏まえつつ、給付率が低所得者に対しては十分な保護を図るとともに、高所得者に対しては再就職意欲を阻害することのないように設定されていること、給付率や給付日数は労働市場の変化や雇用就業形態の多様化に対応するとともに、求職者の意識、行動に大きな影響を与えることも考慮して、平成23年度末まで暫定的に講じることとしている個別延長給付等の取扱いと併せて、引き続き検討すべきである。

(2) 安定した再就職に向けたインセンティブの強化、恒久化

- 失業者の再就職を促進することは、未だ失業率が5%台で推移する中喫緊の課題であるとともに、今後、雇用情勢が回復していく途上においても重要な課題であるから、安定した再就職支援に向けたインセンティブを強化する措置を講ずるべきである。
- 具体的には、再就職手当の給付率の引き上げ等の措置を平成23年度末まで暫定的に講じているところであるが、①当該措置により、厳しい雇用失業情勢の下においても、再就職者数が相当程度増加する等の効果が現れていること、②今般、雇用保険を受給できない者に対して、求職者支援制度の創設により就職支援を実施していくが、雇用保険受給者に対しても雇用保険受給中の早期再就職のインセンティブを与えることにより支給終了まで未就職の者を減らすことが期待されることを踏まえ、再就職手当については引き続き「所定給付日数の3分の1以上」の残日数があれば受給資格を満たすこととするとともに、給付率も、暫定措置では支給残日数が3分の2以上の場合に50%、3分の1以上の場合に40%となっているものを、それぞれ、60%、50%へ引き上げた上で、恒久化すべきである。

また、就職困難者について、支給残日数が3分の1以上ない場合に、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、安

定した再就職を一層推進する観点から給付率 40%を恒久化するべきである。なお、「常用就職支度手当」の対象を年長フリーター等の「40 歳未満の者」にまで拡大する暫定措置の取扱いについては、平成 23 年度末まで講じている個別延長給付等の他の暫定措置の取扱いと併せて検討すべきである。

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については、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%）とされているが、平成 22 年度雇用保険法改正により、平成 21 年度に一般財源を投入するとともに、同法附則において「平成 22 年度中に検討し、平成 23 年度において、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする」とされたところである。

- 雇用保険の保険事故である失業は、政府の経済対策、雇用対策とも関係が深く、政府もその責任を担うべきであるから、上記の法附則の規定に基づき、国庫負担に関する暫定措置を廃止すべきである。

(2) 平成 23 年度の失業等給付に係る雇用保険料率について

- 平成 23 年度の失業等給付に係る雇用保険料率については、現下の雇用失業情勢は依然として厳しい状況にあるものの、雇用保険受給者実人員の状況や積立金の状況を勘案し、原則 16 / 1000 であるところ、平成 22 年度に引き続き、弾力条項による下限の 12 / 1000 に引き下げることとすべきである。

(3) 雇用保険二事業に係る財政運営について

- 雇用調整助成金をはじめとする雇用保険二事業については、失業の予防を図る観点から、その機動的な運用を図ってきたことは適切であり、雇用失業情勢に対応して、引き続き機動的かつ適切な雇用対策を実施していく必要がある。一方で、平成 22 年度、平成 23 年度と、失業等給付の積立金からの借入を可能とする暫定措置を 2 年間に限り実施している状況を踏まえ、平成 24 年度以降に、借入の返還が確実に可能となるような事業規模・内容にしていくべきである。

- このため、雇用保険二事業について、これまでの PDCA サイクルに

よる目標管理を更に徹底強化することにより、必要性や効率性の観点から、事業内容を精査するなど、不断の見直しを更に推進していくべきである。

3 その他

1及び2で引き続き議論することとされたもののほか、マルチジョブホルダーへの対応、65歳以降への対処、高齢継続給付のあり方、教育訓練給付のあり方については、今後の雇用失業情勢や社会経済情勢、高年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するべきである。

