

雇用保険制度の見直しにあたっての連合の考え方（案）

．はじめに

- (1) 2009 年 7 月に過去最悪の 5.5% を記録した完全失業率は、徐々に改善し、2013 年 7 月には 3.8% となった。また、有効求人倍率も過去最低の 0.42 倍(2009 年 8 月) から上昇し、2013 年 7 月は 0.94 倍となっている。雇用指標は改善してきているものの、未曾有の被害をもたらした東日本大震災の影響や、長引く欧州の財政・金融不安をはじめ、不安定な国際情勢なども考え合わせれば、雇用環境は依然として厳しく、今後も予断を許さない状況にある。
- (2) 雇用のセーフティネットについては、これまでの法改正による雇用保険の適用対象範囲の拡大(適用基準を「週 20 時間以上労働」、「31 日以上雇用見込み」に緩和) や、長期失業者などを対象とする職業訓練と給付金を組み合わせた「求職者支援法」の成立など、一定の対応がはかられてきた。
- (3) 一方で、非正規労働者の割合は年々増加し、過去最高(2012 年: 35.2% <労働力調査>) を更新するなど、雇用の不安定化に歯止めがかかっていない。また、完全失業者に占める長期失業者(失業期間が 1 年以上)の割合は 3 分の 1 を超えており、雇用に関わる課題は多い。
- (4) こうした中、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、2013 年 5 月から雇用保険制度の見直し議論が始まり、来年の通常国会に雇用保険法改正法案を提出するため、年内を目途に取りまとめが行われる予定となっている。
- (5) 連合は、すべての雇用労働者のセーフティネットとしての雇用保険の機能を充実・強化していく観点から、以下の考え方のもとで今後の取り組みを進めていく。

．雇用保険制度の見直し議論に至った経緯

- (1) 雇用保険制度は、2000 年前後の厳しい雇用失業情勢に加え、雇用就業形態の多様化や少子・高齢化の進展等により、厳しい財政状況に直面したことから、2000 年と 2003 年の雇用保険法改正により、所定給付日数の短縮や給付率の引き下げなどの支出抑制を行った。
- (2) 一方、その後の景気回復などにより完全失業者は減少に転じるとともに、二度の法改正による給付水準の引き下げによって支出額が減少したため、失業等給付に係る収支は 2003 年度から黒字に転じ、リーマン・ショックの影響が大きかった 2009 年度を除いて毎年黒字となっている。この結果、失業等給付の積立金は 2011 年度末時点で約 5.8 兆円に上っており、直近では 6 兆円に迫る状況となっている。(参考 1)
- (3) 雇用保険法については、現在暫定措置として実施されている特定受給資格者等に対する個別延長給付や、雇止めなどによる離職者の所定給付日数の拡充措置等の実施期限が 2014 年 3 月末となっており、その後の取り扱いについて労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会で議論し、結論を出す必要がある。
- (4) こうした中、2012 年末に政権に復帰した自公政権は、本年 6 月 14 日閣議決定の「日本再興戦略」において、「雇用制度改革・人材力の強化」を掲げた。国の雇用・

労働政策に関わる方針が、労働者代表不在の規制改革会議や産業競争力会議で議論されたことは極めて遺憾であるが、「日本再興戦略」では、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）」として、「社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す」としている。厚生労働省も、4月の産業競争力会議において、人材力強化の観点から雇用保険制度の見直しを検討することを明らかにしている。

- (5) 他方、連合は、積立金残高が増え続けている近年の状況に鑑み、これまでの審議会の場において、雇用保険の負担と給付のバランスをはかる観点から、基本手当の水準（給付率、給付日数など）を見直すべきである旨幾度となく主張してきた。
- (6) こうした経緯を踏まえ、今般、雇用保険部会において、雇用保険制度全般の見直しの検討が行われることになり、2013年5月の同部会で主な論点が示され、以降、議論が進められることになった。

・雇用保険制度をめぐる課題

- (1) 厳しい雇用保険財政に鑑み、2000年と2003年の法改正によって所定給付日数や給付率の引き下げが行われたが、財政状況が改善した現在も引き下げられたままになっている。
- (2) 基本手当の受給期間内に再就職できた者は、基本手当受給者全体の3割程度であり、受給期間終了から再就職までの期間が1年を超える者（1割）や、長期未就職者（3割強）も存在するなど、離職者に対するセーフティネットが十分機能しているとは言えない。
- (3) 失業等給付および求職者支援制度の財源に係る国庫負担率については、それぞれ本則より暫定的に引き下げられた状態（基本手当：本則25% 13.75%、求職者支援制度：本則50% 27.5%）が続いている。
- (4) 現行の雇用保険制度における訓練及び経済的支援（参考2）のうち、教育訓練を受ける本人に対して訓練費用の一部を助成することで、労働者の主体的な能力開発を支援する「教育訓練給付」については、一部に趣味・教養目的で利用する者もいるなど、実効性が十分伴っているとは言えない。

・雇用保険制度の見直しにあたっての連合の基本的な考え方

- (1) 非正規労働者の増加をはじめとした雇用就業形態の多様化を踏まえ、すべての雇用労働者のセーフティネットとしての雇用保険とする観点から、被保険者範囲を拡大する。
- (2) 離職者が安心して求職活動を行えるよう、雇用保険の生活安定機能を充実させるため、2000年と2003年の法改正によって引き下げられた給付水準（所定給付日数・給付率など）を引き上げる。なお、非自発的離職者は予期せぬ離職であるため、所定給付日数を手厚くする観点から、2000年改正で設けられた離職理由による区分（倒産、解雇等による離職者である特定受給資格者とそれ以外）は改定せずに継続する。
- (3) 雇用政策に対する国の責任を明確にするとともに、雇用保険制度の財政基盤を支えるため、国庫負担の縮小・削減は断じて認めない。
- (4) 雇用保険料率については、雇用保険の安定的な運営の確保と給付水準の回復の観点から、安易な料率の引き下げは認めない。
- (5) 労働者が主体的に自らの能力を高めることは、本人の雇用の安定（失業予防）や

処遇の向上、離職時の早期再就職などに資することから、離職求職者に対する基本手当の給付水準の引き上げに加えて、労使折半の雇用保険料を財源として、自らの意思で能力開発（学び直し）を行う労働者を支援する。ただし、今回の雇用保険制度の見直しにあたっては、基本手当の給付水準の改善を第一義とし、学び直し支援については基本手当の給付水準の改善状況を踏まえ検討する。

- (6) 雇用保険二事業については、雇用調整助成金の現行の仕組みを維持するとともに、労働移動支援助成金の安易な支給要件の緩和は認めないなど、失業の予防や雇用機会の増大、労働者の能力開発といった当事業の目的に適う内容とする。

・ 具体的項目に対する連合の考え方

1．雇用保険の適用対象範囲について

(1) 被保険者範囲の拡大

- ・ 被保険者要件の一つである「1週間の所定労働時間が20時間以上」について、パートタイム労働における1日3時間・週5日勤務や、60歳定年以降の再雇用契約における所定労働時間の短縮、1週間の所定労働時間20時間未満の雇用労働者（約390万人〈会社役員を除く〉）の半数近く（46%）を15時間以上20時間未満（約180万人）が占める実態（平成24年就業構造基本調査）などを踏まえ、所定労働時間要件を週15時間まで引き下げること検討する。

(2) マルチジョブホルダー

- ・ 複数の事業主のもとで短時間労働の仕事を掛け持ちしている、いわゆるマルチジョブホルダーにも雇用保険が適用されるよう、将来的なマイナンバー制度の活用も視野に入れた検討を行う。

(3) 65歳以上の者への対応

- ・ 改正高年齢者雇用安定法が本年4月に施行されたことから、まずは希望者全員の65歳までの雇用確保を着実に進める。
- ・ 65歳以上を雇用保険の適用対象とした場合、65歳以上の高齢者も社会の支え手であるとして、社会保障費負担の緩和を目的とした年金支給開始年齢のさらなる引き上げにつながりかねないことから、現行の対象範囲（65歳未満）を維持する。

2．基本手当について

(1) 受給資格要件

- ・ 2007年改正において、特定受給資格者（倒産、解雇等による離職者）と特定受給資格者以外（一般離職者）の受給資格要件が区分されたが、離職理由（出口）によって給付制限（待機期間）や所定給付日数に差を設けているにもかかわらず受給資格要件（入口）にまで差を設けることは合理性に乏しいこと、非自発的失業ではない一般離職者の中にも厳しい労働条件などを理由としてやむを得ず離職を選択した者もいるため、離職が自発的であるか否かをもって受給資格要件に差を設けることは適当でない。そこで、特定受給資格者とそれ以外の者の受給要件を統一し、「離職日前1年間に被保険者期間が6ヶ月以上」または「離職日前2年間に被保険者期間が12ヶ月以上」とする。

現行の受給要件

- ・ 特定受給資格者：離職日前1年間に被保険者期間が6ヶ月以上
 - ・ 特定受給資格者以外：離職日前2年間に被保険者期間が12ヶ月以上
- （経緯）2007年の法改正によって、循環的な給付や安易な受給を未然に防ぐ観点から、それまで特定受給資格者と同一だった特定受給資格者以外の受給要件が厳格化された。

(2) 所定給付日数

- ・2000年と2003年の法改正によって引き下げられた所定給付日数を2000年改正前の水準まで引き上げる。特に被保険者であった期間に比べて所定給付日数が相対的に短い特定受給資格者以外の所定給付日数(特定受給資格者以外であって被保険者期間が5年以上10年未満の者の所定給付日数(90日))を中心に引き上げを検討する。(参考3)
- ・特定受給資格者のうち、2000年改正前の水準より所定給付日数が長い60歳未満については、少なくとも現行日数を維持する。
- ・給付水準の引き上げに際しては、国庫負担率が暫定的に引き下げられているなど、現在の厳しい国家財政に鑑み、引き上げ分の財源のあり方は、国庫負担との関係も含めて検討する。

所定給付日数の見直し経緯

- ・所定給付日数については、雇用保険財政が厳しい状況に直面したことから、制度の安定的運営を確保するため、2000年と2003年の法改正で見直しが行われた。
- ・2000年改正では、離職前から予め再就職の準備ができるような者に対する給付日数は圧縮する一方で、中高年層を中心に倒産・解雇等により離職を余儀なくされた者には十分な給付日数を確保する観点から、離職理由により受給資格者を区分(特定受給資格者とそれ以外)し、特定受給資格者以外および60歳以上の給付日数を引き下げ一方で、特定受給資格者のうち主に45~60歳未満の給付日数を引き上げた。
- ・2003年改正では、早期再就職の促進と再就職の困難な状況に対応した給付の重点化をはかる観点から、特定受給資格者以外の給付日数をさらに引き下げ一方で、特定受給資格者のうち35~45歳未満の給付日数を引き上げた。

(3) 給付額および給付率

- ・賃金日額の下限額(現行2,310円)については、所得再分配と生活保障の観点から引き上げる。その際、人事院勧告の標準生計費や連合リビングウェイジを参考とする。
- ・家族を扶養する求職者の基本手当について、諸外国の例も参考にしつつ、扶養手当(国庫負担なし)を加算することを検討する。

平成24年人事院勧告の標準生計費 117,540円(日額換算 3,918円)
連合リビングウェイジ(2008年) 152,000円(日額換算 5,066円)
ドイツは扶養ありの場合、給付率を7%割り増している。

- ・給付率の下限(現行50% < 60歳以上は45% >)については、特に高賃金・高給付層において、基本手当日額が再就職時賃金日額を上回る逆転現象が再就職意欲を損ねるなどの理由から、2003年改正によって引き下げられたが、この引き下げの影響を受けている基本手当受給者は、一時金を除く年収が337万円以上(2012年度)の方であり、必ずしも高所得者層とは限らないことに加えて、基本手当受給者のおよそ4人に1人が2003年改正前の給付率の下限を下回っているなど、大きな影響を受けていることから、雇用保険の目的の一つである従前生活保障や生活安定機能の重要性に鑑み、少なくとも2003年改正前の水準(60% < 60歳以上は50% >)まで引き上げる。

(4) その他

- ・雇用保険料負担を逃れるために雇用保険被保険者資格取得届を故意に行わない事業主、法令で定める離職証明書などのハローワークへの届出を期限内(離職後10

日以内)に恣意的に行わない事業主、各種助成金の打ち切りを免れるため、事業主都合による解雇であるにも関わらず、離職理由を自己都合退職とするなど虚偽の報告を行う事業主、がいることから、こうした事業主に対する罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)の適用を強化する。

- ・解雇を巡る係争中に支給される基本手当等の仮給付(いわゆる「雇用保険の仮給付」)については、ハローワーク毎の支給判断にばらつきが見られることから、ハローワークに対し、業務取扱要領で示す要件を踏まえて支給するよう徹底する。また、上記の場合だけでなく、労働組合が解雇撤回を求めて団体交渉を求めている場合や、団体交渉を行っている場合も対象とする。

3. その他の給付について

(1) 再就職手当

- ・モラルハザードの防止と早期再就職のインセンティブを高めるために設けられている再就職手当について、給付率(現行:支給日数を所定給付日数の2/3以上残して再就職した場合は基本手当の支給残日数の60%を支給、1/3以上残して再就職した場合は50%を支給)の引き上げや、再就職後に一定期間定着した場合の一時金支給などの措置を講じる。

(2) 育児休業給付・介護休業給付

- ・人口減少社会における少子化対策は国の重要課題であり、女性の出産に伴う離職を減らし、男性(夫)の育児休業取得率を向上させることが、少子化対策や女性の就業継続に資すると考えられることから、健康保険における出産手当金や傷病手当金の給付率(現行:2/3)を参考にしつつ、育児休業給付の給付率(現行:暫定措置として50%)を引き上げる。ただし、給付率の引き上げの趣旨・目的は、少子化対策や就業人口の維持という国の施策そのものであることから、引き上げ分は全額国庫負担を原則とする。
- ・介護休業給付(現行給付率:40%)についても、介護休業時の生活の安定と就業の継続をはかる観点から、給付率の引き上げを検討する。
- ・被保険者期間は1年以上継続しているにも関わらず、転職により同一事業主のもとでの雇用期間が短いことから、有期雇用労働者のみに適用される育児休業給付要件の「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」を満たすことができない者や、短期間で子どもを3人出産し、休業前の就業月数が少ない場合(直近4年間で被保険者期間12ヶ月以上の要件を満たさない)など、給付対象とならない場合があることから、多くの方が利用できる制度となるよう、支給要件を緩和する。(参考4)

(3) 高年齢雇用継続給付

- ・改正高齢法により、希望者全員の65歳までの雇用確保がはかられた一方、実態として60歳以降の賃金は定年前より低下する場合が多い中で、高年齢雇用継続給付は60歳以降の生計を支える公的給付として広く定着している。2013年度より厚生年金の支給開始年齢の引き上げが始まり、高年齢雇用継続給付の重要性は高まっていることから、現行制度を堅持する。

(4) 日雇労働求職者給付

- ・現行の受給資格要件(失業の日の属する月の前2ヶ月において通算して26日分以上の印紙保険料が納付されていること)について、モラルハザードに留意しつつ、一般被保険者については賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を被

保険者期間（1 ヶ月）として認定していることを参考にしつつ、要件の緩和を検討する。

4．現行制度の暫定措置について

現在、実施されている暫定措置については、以下のとおりとする。

- (1) 特定受給資格者等に対する個別延長給付（所定給付日数を最大 60 日延長）については、雇用保険制度（本則）の所定給付日数の見直しと合わせて検討するとともに、少なくとも暫定措置の内容を担保する。
- (2) 雇止めなどによる離職者（特定理由離職者）の所定給付日数の拡充（特定受給資格者と同じ給付日数とする取り扱い）については、雇用保険制度（本則）の所定給付日数の見直しと合わせて検討するとともに、少なくとも暫定措置の内容を担保する。
- (3) 常用就職支度手当の支給対象範囲の拡大に係る暫定措置（安定した就業に就くことが著しく困難と認められる 40 歳未満の者へ適用拡大）については、若者の雇用をめぐる環境は依然として厳しいことから、当分の間継続する。

5．財政運営

- (1) 現行の国庫負担率はあくまでも暫定的、一時的なものであり、憲法が保障する勤労権を踏まえれば、被保険者の失業時の生活の安定をはかることは国の責務であることから、失業等給付と求職者支援事業に係る国庫負担率の引き下げは認めず、迅速かつ確実に本則に戻す。

| 主な国庫負担率 | 基本手当 | 育児休業給付 | 求職者支援事業 |
|--------------|--------|--------|---------|
| 本則（a） | 25% | 12.5% | 50% |
| 暫定措置（b） | 55% | 55% | 55% |
| 現行国庫負担率（a×b） | 13.75% | 6.875% | 27.5% |

- (2) 労働者派遣事業における雇用保険二事業の保険料（使用者負担のみ）を引き上げた上で、その引き上げ分を派遣労働者のキャリアアップ支援のための原資に充当する。

6．学び直し支援について

- (1) .(5)の基本的考え方に沿い、労働者の「学び直し」を支援する。具体的には、
 - a. 中長期的なキャリアアップをめざし、比較的長期間「学び直し」を行う労働者（非正規労働者含む）に対する「学び直し訓練給付」（仮称）を創設するとともに、
 - b. 実践的かつ短期的なスキルアップをめざす労働者（非正規労働者中心）に対する支援を行う。

a. 「学び直し訓練給付」（仮称）

- ・産学連携を密接にはかりつつ、地域の産業ニーズ等を踏まえた社会人向けの専門教育カリキュラム（理工系、IT、医療・社会福祉・会計などの専門的サービス、グローバル人材の育成、科目等履修生制度等）を備えた大学・大学院・専修学校等（以下「大学等」）の講座を給付対象訓練機関・プログラムとして国が認定する。
- ・「学び直し」の実効性を高めるため、受講者本人によるキャリアアッププラン（学び直し計画）の作成やハローワークにおけるキャリア・コンサルティングなどの実施を支給要件とし、ハローワークが給付認定を行う。
- ・自発的に「学び直し」を行う者に対して以下の支援を行う。その際の財源は、労使

折半の雇用保険料とする。

在職者（雇用保険被保険者）

- ・大学等の学費の一部を助成する。

離職求職者（雇用保険受給者）

- ・離職して「学び直し」を行う者に対して、大学等の学費の一部を助成するとともに、受講期間中に基本手当が終了する者に対して、基本手当の終了後から受講が終了するまでの期間、基本手当相当の給付を行う。

学費の一部助成を行う際の給付水準については、「学び直し」に必要な学費を勘案しつつ、原則として現行の「教育訓練給付」の水準（給付率：雇用保険法上の上限 40%、省令の規定により 20%、上限額 10 万円）を上回るものとする。ただし、基本手当の給付水準の改善が今回の雇用保険制度の見直しの第一義であることから、その改善状況を踏まえた検討を行う。また、受講終了時や資格取得時に給付を上乗せするなど、モラルハザード防止措置を講じる。

b. 実践的かつ短期的なスキルアップをめざす労働者に対する支援

- ・企業内での OFF-JT 訓練や自己啓発支援を受ける機会が正規労働者に比べて少ない非正規労働者を主な対象として、実践的かつ効果的な訓練を受ける機会を提供するため、在職中にハローワークを通じて公共職業訓練や求職者支援訓練と同等の訓練を受講する労働者の費用の一部を労使折半の保険料から助成する措置を講じる。
- (2) 従業員の自発的な「学び直し」のための環境を整備する事業主に対する助成を行う。例えば、学費の一部負担する事業主や、休職制度や短時間勤務制度を利用する従業員に対して給与を支払う事業主などに対して、雇用保険二事業（全額使用者負担）から助成を行う。
- (3) 学卒未就職者や職業経験、技能・知識等が不足している若者などの安定就労には、企業における OJT 訓練が効果的であり、「トライアル雇用」などの実践型訓練を行う事業主に対する支援（雇用保険二事業）を拡充する。
- (4) 現行の「教育訓練給付」については、一部に趣味・教養目的で利用する者もいるなど、労働者の主体的な能力開発を支援するという趣旨に必ずしも合致していないが、被保険者（在職者）に対する数少ない直接給付の一面もあることから、現行制度を維持する。

新たな「学び直し支援」と雇用保険二事業（能力開発）の違い

| | 新たな「学び直し支援」 | 雇用保険二事業（能力開発） |
|------|---------------------------------------|----------------------|
| 目的 | 労働者のキャリアアップを通じた雇用の安定（失業防止）、雇用機会の維持・拡大 | 労働者の能力向上を通じた企業の競争力向上 |
| 支援対象 | 労働者を中心 | 企業（事業主） |
| 給付内容 | 学費の一部を助成 基本手当終了後の延長給付 | 企業への助成金 |
| 財源 | 労使折半の雇用保険料 | 全額使用者負担（二事業保険料） |

7. 雇用保険二事業について

- (1) 雇用調整助成金については、景気後退時の失業者数の急増を防ぐとともに、社会の混乱を防ぐ上で大きな役割を果たしてきており、引き続き適切かつ弾力的に措置されるよう、現行制度の仕組みを維持する。

- (2) 労働移動支援助成金については、安易なリストラを助長することのないよう、現行の支給要件である「事業規模の縮小に伴い離職を余儀なくされる労働者の再就職を支援する場合」を堅持する。なお、「日本再興戦略」では、対象企業に大企業を加えるとしているが、一般的に中小企業に比べて資力のある大企業の安易な活用を助長することのないよう、支給要件を適切かつ厳格に運用する（助成金の支給要件の1つに、当該企業が「再就職援助計画」を策定し、労働組合等の同意を得た上で公共職業安定所長の認定を受けるといった要件があるが、当該要件の適切かつ厳格な運用をはかるなど）。
- (3) 企業内での人材育成や正規雇用への転換、さらには従業員の自発的な「学び直し」に対する支援を促す助成措置（キャリアアップ助成金やキャリア形成促進助成金等）を拡充するとともに、非正規労働者のキャリアアップに資する公共職業訓練（在職者訓練）や認定職業訓練を充実させる。
- (4) 学卒未就職者や職業経験、技能・知識等が不足している若者などの安定就労には、企業におけるOJT訓練が効果的であり、「トライアル雇用」などの実践型訓練を行う事業主に対する支援を拡充する。（再掲）

8．求職者支援制度

2011年10月に創設された求職者支援制度については、基礎コース・実践コースとともにこれまでに訓練を修了した者の就職率が7割を超えるなど、一定の成果は上がっているが、さらなる就職率の向上や運営上の課題解決に向け、以下の対応をはかる。

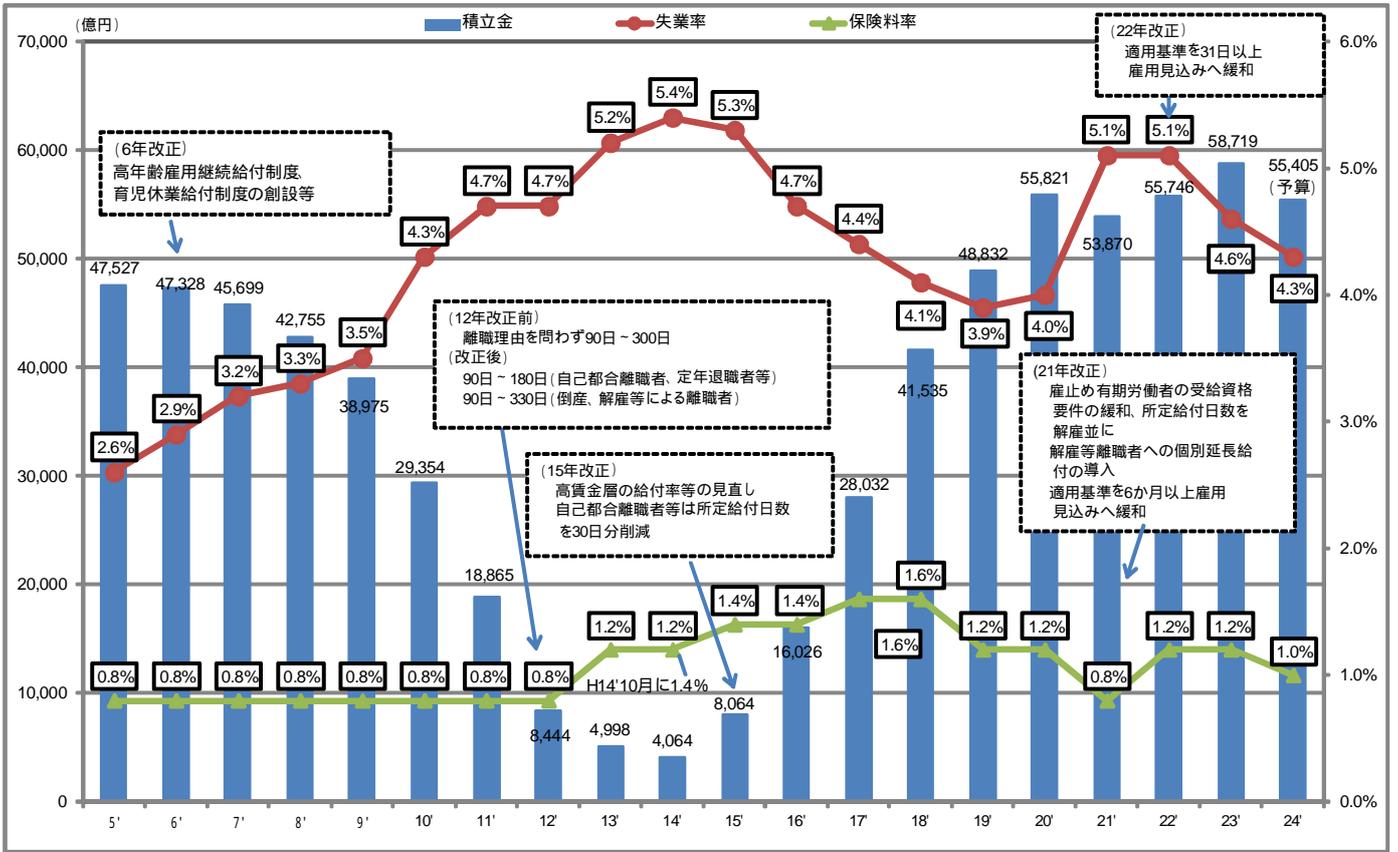
- (1) 求職者支援制度の財源については、労働保険特別会計の雇用保険制度から分離・独立した制度として、全額一般会計で負担する。
- (2) 求職者支援訓練を受講する雇用保険受給者の生活の安定をはかるため、基本手当受給額が求職者支援制度の職業訓練受講給付金（月10万円）に満たない場合、差額分の補填を行う措置を講じる。
- (3) 就職してから最初の賃金を受け取るまでのつなぎ資金としての「就業円滑給付金」（仮称）または貸付制度を創設する。
- (4) 職業訓練受講給付金の不支給要件の一つである「直前に給付金の支給を受けた訓練の最初の支給単位期間の初日から6年を経過しない場合」（インターバル規制）について、訓練終了後に一旦就職したものの、非自発的理由により離職を余儀なくされた場合のインターバル期間を短縮する。その際、非正規労働者の平均勤続年数（3.88年＜2009年賃金構造基本統計調査＞）や教育訓練給付におけるインターバル規制（3年）を参考とする。
- (5) 就職実績に応じて訓練機関に支払う奨励金について、訓練機関のインセンティブをより高めるため、訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した割合の高い訓練機関に対する奨励金を増額する。

現行の奨励金上乗せ額（訓練修了者のうち雇用保険被保険者となった者の割合）
55%以上：2万円/人、40%以上55%未満：1万円/人、40%未満：なし
- (6) 訓練を欠席する「やむを得ない理由」については、モラルハザード防止に留意しつつ、特に家族の看護や介護などが必要な場合の証明方法を多様化するなど、母子家庭世帯などが職業訓練受講給付金を受けながら安心して訓練を受講できる制度となるよう運用を改善する。
- (7) 訓練修了者の就職状況（雇用期間、雇用形態など）の正確な把握をはじめ、求職

者支援制度の効果検証に資するよう、現行の統計調査方法の改善をはかる。

以 上

(参考1) 失業等給付の積立金残高、失業等給付の保険料率、失業率の推移



(参考2) 現行の雇用保険制度における訓練及び経済的支援の全体像

訓練及び経済的支援の全体像

| 対象者 | 訓練 | 本人の訓練費用 | 本人の生活費用 |
|-----|---|--|---------------|
| 離職者 | I. 公共職業訓練 (離職者) | 無料 | 基本手当 (訓練延長給付) |
| | II. 求職者支援訓練 | | 職業訓練受講給付金 |
| | III. 教育訓練給付指定講座 | 教育訓練給付 (本人に2割給付) | |
| 在職者 | IV. 企業による訓練 ・OJT ・OFFJT (在職者向け公共職業訓練の活用を含む。) ※認定職業訓練 (基準に適合する訓練を認定) ※雇成型訓練 (OJTとOFFJTを一体的に実施) (有期実習型訓練/実践型人材養成システム/若者チャレンジ訓練) | 企業の負担 (原則本人負担なし) ※但し訓練を実施する企業に対して以下の経費助成あり ①キャリア形成促進助成金 ②キャリアアップ助成金 ③若者チャレンジ奨励金 ④日本再生人材育成支援事業 | |

(参考3) 現行の所定給付日数および2000年改正前の所定給付日数

特定受給資格者(現行)

| 被保険者であった 区分 期間 | 1年未満 | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
|-------------------|------|--------------|---------------|----------------|-------|
| 30歳未満 | 90日 | 90日 | 120日 | 180日 | - |
| 30歳以上35歳未満 | | 90日 | 180日 | 210日 | 240日 |
| 35歳以上45歳未満 | | 90日 | 180日 | 240日 | 270日 |
| 45歳以上60歳未満 | | 180日 | 240日 | 270日 | 330日 |
| 60歳以上65歳未満 | | 150日 | 180日 | 210日 | 240日 |

特定受給資格者以外(現行)

| 被保険者であった 区分 期間 | 1年未満 | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
|-------------------|------|--------------|---------------|----------------|-------|
| 全年齢 | - | 90日 | 90日 | 120日 | 150日 |

2000年改正前(離職理由による区分なし)

| 被保険者であった 区分 期間 | 1年未満 | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
|-------------------|------|--------------|---------------|----------------|-------|
| 30歳未満 | 90日 | 90日 | 90日 | 180日 | - |
| 30歳以上35歳未満 | | 90日 | 180日 | 210日 | 210日 |
| 35歳以上45歳未満 | | 90日 | 180日 | 210日 | 210日 |
| 45歳以上60歳未満 | | 180日 | 210日 | 240日 | 300日 |
| 60歳以上65歳未満 | | 240日 | 300日 | 300日 | 300日 |

(参考4) 育児休業(育児・介護休業法)および育児休業給付(雇用保険法)の要件

| 育児休業(育児・介護休業法) | 育児休業給付(雇用保険法) |
|---|--|
| <p>1. 労働者(日々雇用を除く)が1歳⁽¹⁾(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カ月)未満の子を養育する場合 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2カ月</p> <p>2. 期間雇用者は、休業申出の時点において、以下を満たすことが必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・ 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く) | <p>1. 雇用保険の一般被保険者が1歳⁽¹⁾(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カ月)未満の子を養育するための育児休業を行う場合</p> <p>1: 当該被保険者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2カ月</p> <p>2. 雇用保険の一般被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間(一定の場合については最長4年間)に、<u>賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月⁽²⁾が通算して12カ月以上あること(注: 育児休業期間は含まない)</u></p> <p>2: 過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある者は、基本手当の受給資格の決定を受けた後のものに限る</p> <p>3. 期間雇用者である一般被保険者は、休業開始時において、以下も満たすことが必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>同一の事業主に引き続き雇用された期間⁽³⁾が1年以上であること</u> ・ 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く) <p>3: 事業主の命令で一定期間出向していた(いる)期間があっても、被保険者資格が継続している限り同一の事業主の下における雇用実績として取り扱われる</p> |

(参考5)用語の説明

| | |
|--------------|--|
| 特定受給資格者 | 倒産・解雇、事業所の廃止、事業所の移転等の理由により、再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余議なくされた者 |
| 特定理由離職者 | 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により離職した者（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） 正当な理由のある自己都合により離職した者（心身の障害や通勤が不可能または困難になった等の理由で離職した者など） |
| 賃金日額 | 離職した日の直前の6か月に毎月決まって支払われた賃金から算出した金額（賃金月額×6ヶ月÷180日） |
| 基本手当（日額） | 失業給付の1日当たりの金額（賃金日額×給付率） |
| いわゆる雇用保険の仮給付 | 労働者が、事業主の行った解雇は労働組合法第7条（不当労働行為）若しくは労働基準法第3条（均等待遇）第19条（解雇制限）第20条（解雇予告）違反又は労働協約等に違反するため無効であると主張し、その旨を労働委員会、裁判所又は労働基準監督機関に申立て、提訴又は地位保全若しくは賃金支払いの仮処分の申請又は申告した場合において、ハローワークに係争中であることを証明した場合、基本手当等を支給するもの |
| 日雇労働求職者給付 | 日雇派遣で働く人が失業した場合に支給される手当。手当の給付を受けるためには、日雇労働被保険者手帳（日雇手帳）の交付を受ける必要がある。給付額及び給付日数は、日雇手帳に貼る雇用保険印紙（保険料）の納付状況に応じて決定（最大日額7,500円、最大給付日数17日） |
| 再就職手当 | 早期の再就職を促進するため、所定給付日数の3分の1以上の支給日数を残して就職した場合に、支給残日数の50%、所定給付日数の3分の2以上の支給日数を残して就職した場合に、支給残日数の60%を基本手当日額に乗じた額を支給するもの |
| 高年齢雇用継続給付 | 60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者（被保険者であった期間が5年以上など）に支給される給付。基本手当を受給していない者を対象とする「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当を受給して再就職した者を対象とする「高年齢再就職給付金」がある。65歳に達するまでの期間、60歳以後の各月の賃金の15%（賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%～75%にあたる場合は逡減した率）が支給される。 |
| 個別延長給付 | 解雇・倒産・雇止めなどによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に就職が困難と認められる場合に給付日数を最大60日延長する措置（2014年3月までの暫定措置） |
| 常用就職支度手当 | 基本手当等の受給資格がある者のうち、障害のある方など就職が困難な者が安定した職業に就いた場合であって、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1未満であり、一定の要件に該当する場合に支給される手当。支給額は、90（基本手当の支給残日数が90日未満である場合は、支給残日数に相当する数（その数が45を下回る場合は45））×40%×基本手当日額（一定の上限あり） 現在、安定した職業に就くことが著しく困難と認められる40歳未満の者に適用拡大（2014年3月までの暫定措置） |

| | |
|-----------|---|
| 雇用保険二事業 | 失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策を行う事業。雇用調整助成金やトライアル雇用奨励金などの事業主に対する助成金の支給や若者等の就労支援を行う「雇用安定事業」と、在職者や離職者に対する訓練等を行う「能力開発事業」の二事業で構成される。これらは労働者だけでなく事業主にも利益をもたらすため、事業主の保険料のみを原資としている（国庫負担はない）。 |
| 雇用調整助成金 | 景気の変動、産業構造の変化などに伴う経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等（休業および教育訓練）または出向を行って労働者の雇用の維持をはかる場合に、休業手当、賃金などの一部（大企業：1/2、中小企業：2/3）を助成するもの。 |
| 労働移動支援助成金 | 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託して行う中小企業事業主に対して助成するもの。再就職が実現した労働者に要した費用に限り、その1/2（45歳以上の労働者の場合は2/3、1人当たりの上限40万円、同一の計画について上限300人）が支給される。 |
| 認定職業訓練 | 事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合は、国及び都道府県からその訓練経費等の一部につき補助金が受けることができる。 |