

## 雇用保険の見直しに対する当面の考え方

### I. はじめに

1. 雇用情勢は改善（2016 年 6 月の完全失業率：3.1%、2016 年 6 月の有効求人倍率：1.37 倍）しているものの、非正規の職員・従業員は増加（2015 年度：1980 万人、労働力調査）し続けており、完全失業者に占める長期失業者（失業期間が 1 年以上）の割合は依然 3 分の 1 を超えている。
2. 2016 年 8 月 2 日に政府が閣議決定した「経済対策」では、「子育て・介護の環境整備」として、「雇用情勢が安定的に推移していること等を踏まえ、雇用保険料や国庫負担の時限的な引下げ等について、必要な検討を経て、成果を得、平成 29 年度から実現する」との明記がなされた。本年 9 月以降には、労働政策審議会において、現在の財政状況を踏まえた雇用保険制度に関する審議が行われる。
3. 連合はこれまで、雇用保険の積立金残高が増え続けている状況に鑑み、基本手当の水準（給付日数、給付率など）を見直すべきと主張してきたが、引き続き、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。

### II. 雇用保険制度をめぐる課題

1. 雇用保険制度は、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。（参考 1）
2. 失業等給付に係る収支は、その後の景気回復などによる完全失業者の減少、二度の法改正による給付水準の引き下げにより支出額が減少したため、2003 年度から黒字に転じ、2009 年度（リーマン・ショックの影響）を除き、毎年黒字となっている。この結果、失業等給付の積立金残高は、6 兆円を超えている。（参考 2）
3. 基本手当の受給期間内に再就職した者は、基本手当受給者全体の 3 割程度であり、受給期間中に再就職できなかった者が 5 割程度存在するなど、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。（参考 3）
4. 日本の雇用保険制度は欧州諸国と比較して、給付期間（所定給付日数が 90 日～150 日（特定受給資格者は 90 日～330 日））が短く設定されているなど、セーフティネット充実のため基本手当の給付水準・期間を見直す必要がある。（参考 4）
5. 現在暫定措置として実施されている、①個別延長給付、②雇止めなどにより離職した者の所定給付日数の拡充、③常用就職支度手当の支給対象範囲の拡大については、実施期限が 2017 年 3 月までとされており、その後の取り扱いについて結論を出す必要がある。（参考 5）
6. 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。（参考 6）

### Ⅲ. 雇用保険に対する連合の考え方

雇用保険制度はすべての働く者のセーフティネットであるべきである。2000年と2003年に引き下げられたままとなっている給付の改善こそが最優先であり、雇用保険法第1条の冒頭に掲げる「労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行う」という雇用保険の生活安定機能を充実させるという基本スタンスに立った見直しを行う。

#### 1. 基本手当の給付改善・適用対象範囲について

##### (1) 所定給付日数など

- ①2000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について、2000年改正前の水準まで引き上げる。
- ②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。
- 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。
- ④自己都合で離職した者に対する給付制限期間(3ヶ月)について、期間短縮などを見直しを検討する。

##### (2) 給付額および給付率

- ①賃金日額の下限額(2016年8月1日以降:2,290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、連合リビングウェッジ(2013年:152,727円(日額換算5,090円))などを参考とする。
- ②給付率の下限(現行50%、60歳以上は45%)については、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。

##### (3) 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。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

##### (4) 被保険者の対象範囲

- ①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、所定労働時間要件を週15時間まで引き下げることを検討する。
- ②いわゆる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者など)については、雇用保険の適用も視野に、労働政策審議会の議論を通じた実態把握、諸外国の制度も参考にした対応の検討を行う。

## 2. その他の給付について

### (1) 有期雇用労働者の育児休業給付

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、支給要件を緩和する。

### (2) 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付については、現行制度を堅持する。

### (3) 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日以上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。

## 3. 2016年度末までの暫定措置について

### (1) 個別延長給付

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) 雇止めなどにより離職した者の所定給付日数の拡充

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

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。

## 4. 雇用保険料・国庫負担について

### (1) 雇用保険料率

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、安易な雇用保険料率の引き下げは認めない。

### (2) 国庫負担

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・削減は行うべきではない。憲法が保障する勤労権を踏

まれば、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り、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	求職者支援事業
本則 (a)	25%	50%
暫定措置 (b)	55%	55%
現行国庫負担率 (a×b)	13.75%	27.5%

## 5. その他

### (1) 育児休業給付・介護休業給付

雇用保険の雇用継続給付として支給されている育児休業給付および介護休業給付については、雇用保険財源によらず、国の責任により一般会計で実施する。

### (2) 雇用保険二事業

- ①雇用保険二事業については、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。
- ②雇用調整助成金については、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。
- ③労働移動支援助成金については、支給要件のさらなる見直しを行う。

### (3) 求職者支援制度

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。

以 上

(参考1) 基本手当の制度変遷

	2000年改正以前	2000年改正 (2001年4月施行)	2003年改正 (同年5月施行)	2009年改正 (同年4月施行)	2011年改正 (同年8月施行)
<b>法定賃金 日額</b> ※()内は 短時間労働 被保険者	・下限：3,960円 (2,970) ・上限：13,560 ~ 18,080円	・下限：4,290円 (2,150) ・上限：14,720 ~ 19,620円	・下限：2,140円 ・上限：13,160 ~ 16,080円	同 左	・下限：2,320円 ・上限：12,870 ~ 15,730円
<b>所定給付 日数</b>	90~300日	特定受給資格者： 90~330日 特定受給資格者以外： 90~180日	特定受給資格者： 90~330日 特定受給資格者以外： 90~150日	特定受給資格者： (特定理由離職者も同様) 90~330日 特定受給資格者以外： 90~150日 <b>個別延長給付の創設</b>	同 左
<b>給付率</b> ※()内は 60歳以上	60(50) ~80%	同 左	50(45) ~80%	同 左	同 左

※特定受給資格者（現行）の所定給付日数

被保険者であった 区分	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

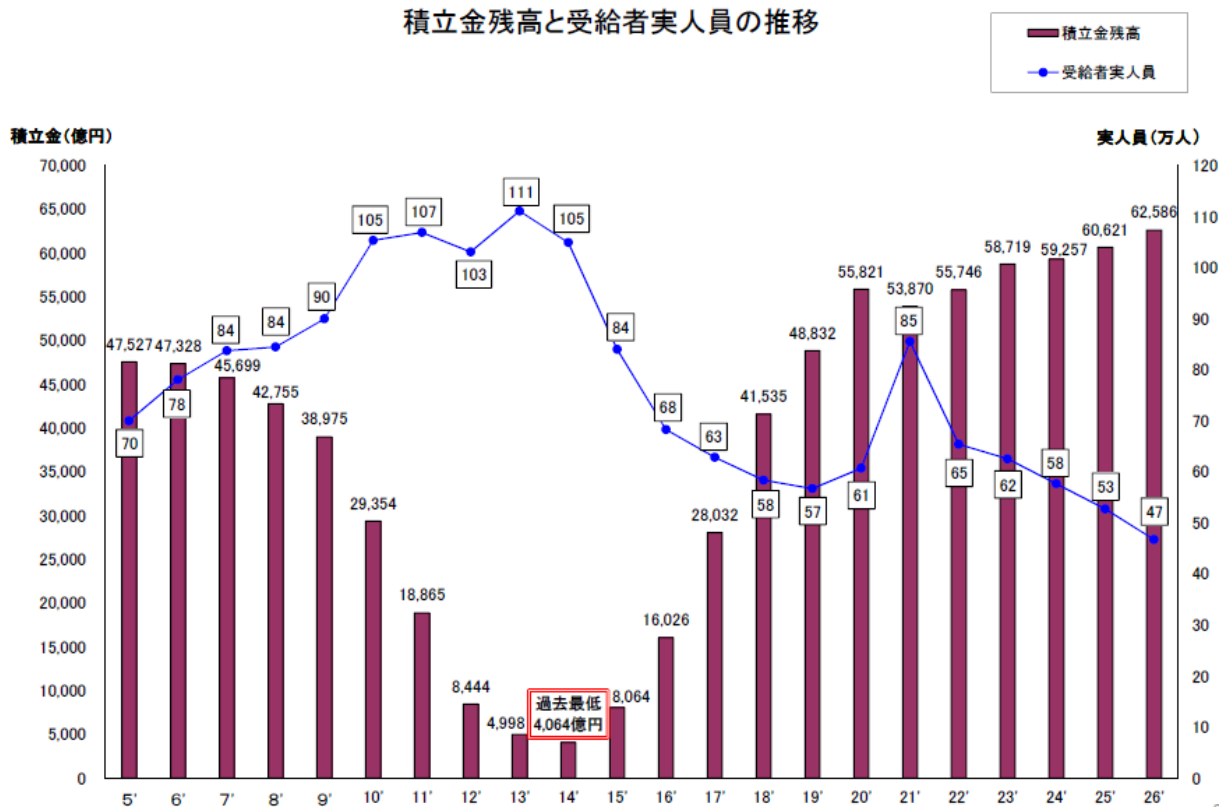
※特定受給資格者以外（現行）の所定給付日数

被保険者であった 区分	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）の所定給付日数

被保険者であった 区分	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

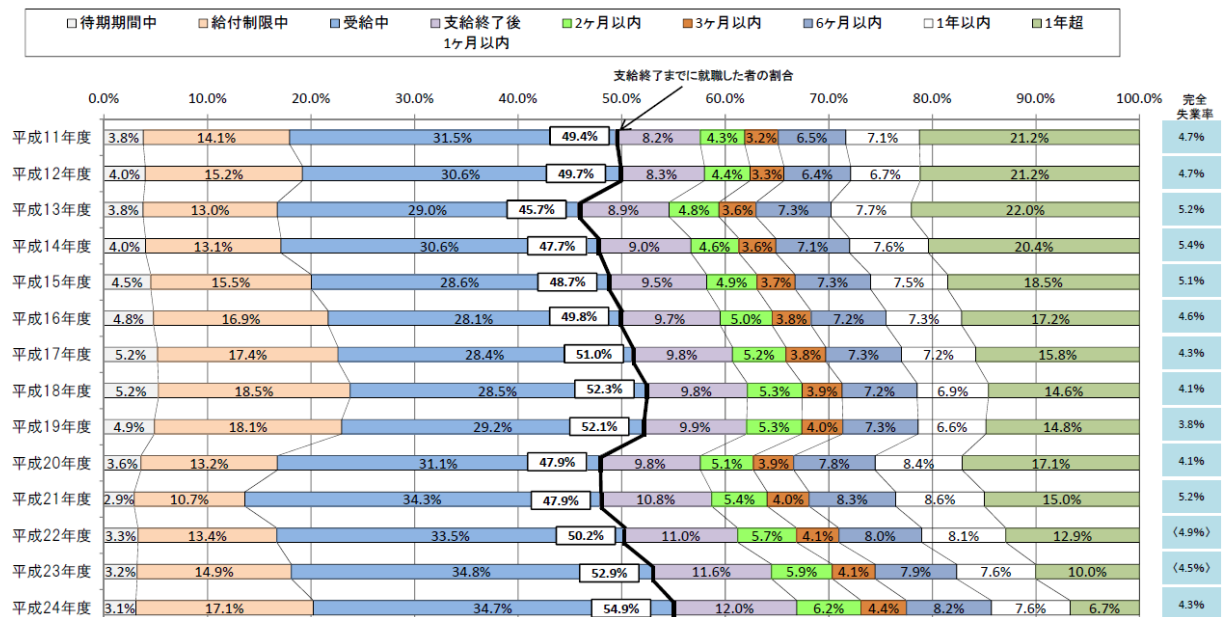
(参考2) 積立金残高の状況



(参考3) 基本手当受給者の再就職状況

## 基本手当受給者の再就職状況 (H11~24年度)

○ おおむね5割前後の者が支給終了までに就職している。



(参考4) 諸外国の失業保険制度

	日本	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	失業給付	拠出制求職者手当 (JSA)	失業給付 I (Arbeitslosengeld I)	雇用復帰支援手当 (ARE)
給付水準	<p>離職前賃金の50～80%</p> <p>※低賃金ほど率が高い</p> <p>※60歳以上65歳未満の者については45～80%</p>	<p>16～24歳： 週57.90ポンド</p> <p>25歳以上： 週73.10ポンド</p> <p>(2015年12月現在)</p>	<p>従前の手取賃金(法律上の控除額を差し引いた前職の賃金)の67%</p> <p>(扶養する子がない者は60%)</p>	<p>給付額(日額)は離職前の賃金(月額)及び勤務形態(フルタイム、パートタイム等)に基づいて算定。フルタイム労働者の場合、以下のいずれかによる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1,147ユーロ未満：支給額は、離職前の賃金の75%</li> <li>・1,147～1,256ユーロ未満：支給額は、28.67ユーロの定額</li> <li>・1,256～2,125ユーロ未満：支給額は、離職前の賃金の40.4%+11.76ユーロ</li> <li>・2,125～12,872ユーロ未満：支給額は、離職前の賃金の57%</li> </ul> <p>(2015年1月現在)</p>
給付期間	<p>年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日～360日の間で決められる</p>	<p>最長182日(26週)</p>	<p>失業前5年間に、被保険期間が</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・12か月：給付6か月、</li> <li>・16か月：給付8か月、</li> <li>・20か月：給付10か月、</li> <li>・24か月：給付12か月</li> </ul> <p>又は、被保険期間が</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・30か月で50歳以上：給付15か月、</li> <li>36か月で55歳以上：給付18か月、</li> <li>48か月で58歳以上：給付24か月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・50歳未満：4か月(122日)～24か月(730日)</li> <li>・50歳以上：4か月(122日)～36か月(1,095日)</li> <li>・60歳以上 満額老齢年金を拠出期間不足で受給できない者は、最長65歳4か月まで受給可能</li> </ul>

(参考5) 2017年3月までの暫定措置

個別延長給付	<p>○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</p>
雇止めなどにより離職した者の所定給付日数の拡充	<p>○雇止め等により離職した者については、通常は、一般の離職者と同じ給付日数(90～150日)であるところ、暫定的に、特定受給資格者と同じ給付日数(90～330日)に拡充する措置</p>
常用就職支度手当の支給対象範囲の拡大	<p>○常用就職支度手当とは、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45)×40%×基本手当日額(一定の上限あり)。</p> <p>○常用就職支度手当の支給対象範囲について、暫定的に「40歳未満の者」を支給対象に追加措置</p>

(参考6) 雇用保険料および国庫負担の推移

	雇用保険 (昭50)(昭53)(昭54)(昭56)(昭57)(昭61)(昭63)(平4)(平5)(平10)(平13)(平14)(平17)(平19)(平21)(平22)(平23)(平24)(平27)(平28)																																								
雇用保険料	13	13.5	14.5	14.0	14.5	14.0	14.5	12.5	11.5	→	15.5	17.5	19.5	15.0	11.0	15.5	→	13.5	→	11																					
	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000		1,000		1,000																					
失業等給付 保険料率 (労使折半)	10	→	11												→	9	8	→	12	14	16	12	8	12	→	10	→	8													
	1,000		1,000													1,000	1,000		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000		1,000		1,000													
			(法改正)												(弾力)	(法改正)		(法改正)	(弾力)	(法改正)	(弾力)	(法改正)	(弾力)		法改正		法改正	(弾力)													
二事業 保険料率 (使用者負担)	3.0	3.5	→	3.0	3.5	3.0	3.5												→	3.0	→	3.5												→	3.0						
	1,000	1,000		1,000	1,000	1,000	1,000												1,000		1,000												1,000								
		(法改正)		(弾力)	(弾力)	(弾力)	(弾力)												(弾力)		(法改正)												(弾力)								
国庫負担率 (基本手当)												→	22.5%	20.0%	14.0%	1												→	13.75%												→
													(1/4	(1/4	(20.0%	4													(1/4												
													×0.9)	×0.8)	×0.7)													×0.55)													

(参考7) 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
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）
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）
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。
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（国庫負担なし）。