

育児休業給付、教育訓練給付及び就業促進手当の拡充並びに個別延長給付等の暫定措置の延長

— 雇用保険法の一部を改正する法律案 —

厚生労働委員会調査室 檜木 大輔

はじめに

第 186 回国会に提出された「雇用保険法の一部を改正する法律案」は、労働者の生活と雇用の安定を図るため、雇用保険制度において、育児休業給付金の充実、教育訓練給付の拡充及び教育訓練支援給付金の創設、就業促進手当の拡充並びに基本手当の給付日数を延長する等の暫定措置の延長等の所要の措置を講じようとするものである。

本稿は、雇用保険制度の現状について概観した後、改正案提出の背景及びその経緯、並びに改正案の概要について紹介し、あわせて、主な論点について整理を試みるものである。

1. 雇用保険制度の現状

雇用保険制度は、「失業等給付」として、労働者が失業した場合に求職者給付を、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雇用継続給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に教育訓練給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進するための就職促進給付を行っている。あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的として、雇用安定事業及び能力開発事業（「雇用保険二事業」）を行っている（図表 1 参照）。

現行の雇用保険制度は、「失業保険法」に基づいて昭和 22 年から実施されていた失業保険制度を前身として、昭和 49 年に「雇用保険法」が制定され、昭和 50 年 4 月から実施された。制度創設以来、雇用経済情勢、就業構造や雇用形態の変化等に対応して累次の改正が行われている。近年では、バブル崩壊後の厳しい雇用情勢を受けて、平成 12 年改正及び平成 15 年改正において、保険料の引上げと、給付の重点化が図られた。また、平成 20 年秋のリーマンショック後に、雇用の調整手段として失業に追いやられた非正規雇用労働者の保護が課題となり、平成 21 年改正では、受給資格要件の緩和や、雇止めにより離職した際の失業等給付の給付日数を解雇等による離職者並みに手厚くする暫定措置を設けた（法改正の経過については図表 12 参照）。

現在の雇用保険制度を取り巻く状況について見ると、雇用失業情勢は改善傾向にあり、平成 25 年 12 月時点で、有効求人倍率 1.03 倍、完全失業率 3.7 %と、リーマンショック

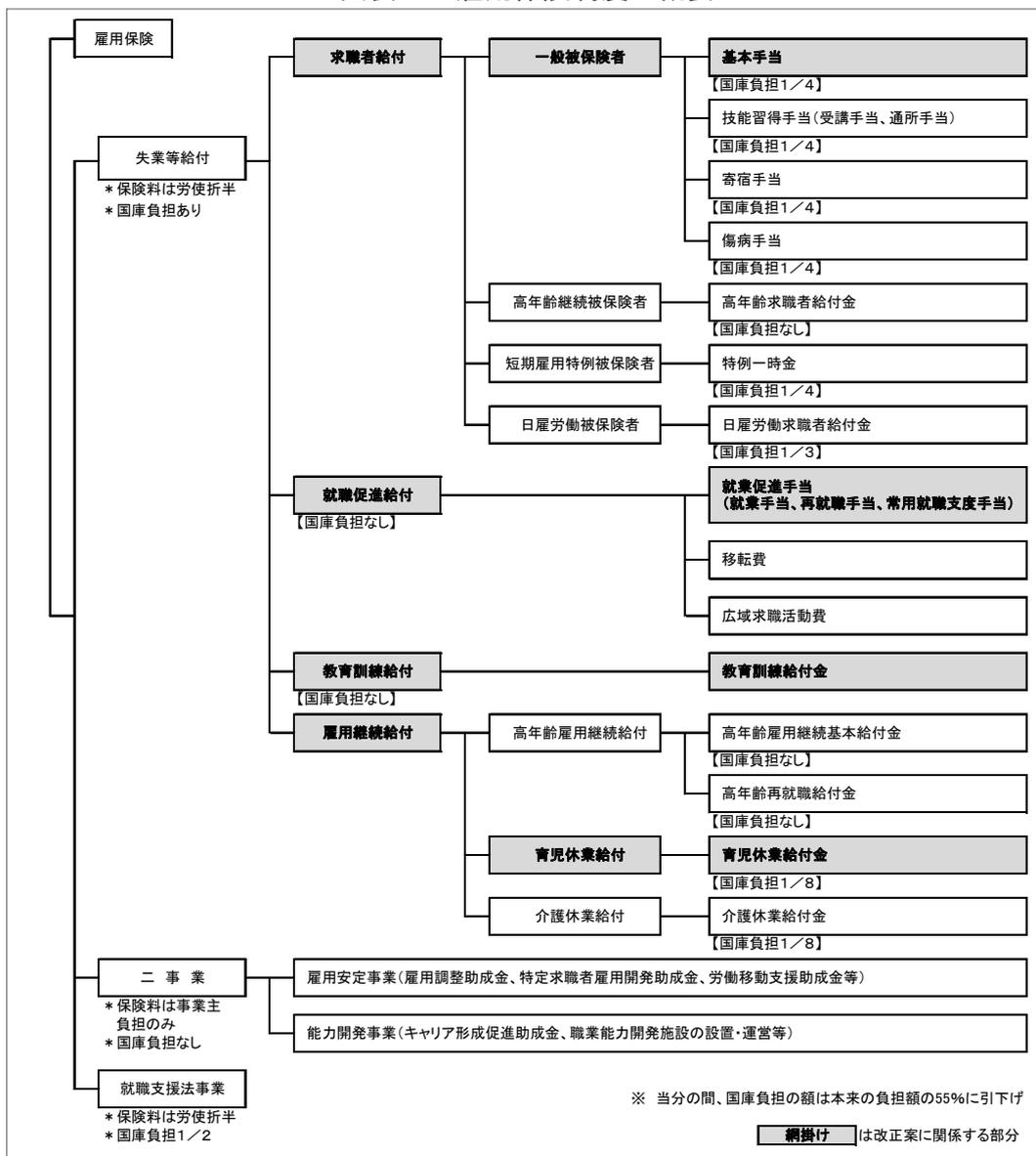
の影響を受ける以前の水準まで回復している¹。

失業者に対して支給される基本手当の平成 24 年度の受給者実人員は 57 万 6,277 人と、直近ピークの平成 21 年度 85 万 4,617 人から比較すると 32.6%の減少となっている。

次に、最近の雇用保険財政の状況を見ると、失業等給付関係の収支状況は図表 2、雇用保険二事業関係の収支状況は図表 3 のとおりとなっている。

一方で、非正規雇用労働者の増加や、少子高齢化に伴う働き手の減少は、雇用に関する構造的な課題となっており、雇用保険制度においても必要な対応が求められている。

図表 1 雇用保険制度の概要



(出所) 筆者作成

¹ リーマンショック後は、有効求人倍率が平成 21 年 8 月に 0.42 倍（過去最低）、完全失業率が同年 7 月に 5.5%（過去最高）まで悪化した。

図表2 失業等給付関係収支状況

	(単位: 億円)							
	20年度 決算	21年度 決算	22年度 決算	23年度 決算	24年度 決算	25年度		26年度 予算案
						当初予算	補正後予算	
収 入	22,896	20,508	20,467	20,919	17,628	18,179	18,325	18,593
うち 保険料収入	19,664	12,790	17,858	18,658	15,570	16,145	16,145	16,817
うち 失業等給付に係る 国庫負担金	1,604	5,887	702	1,281	1,531	1,663	1,663	1,527
うち 就職支援法事業 に係る国庫負担金	—	—	—	167	5	160	290	121
支 出	15,907	22,481	18,221	17,946	17,460	20,222	20,179	20,048
(うち 失業等給付費)	(13,496)	(19,805)	(16,616)	(16,543)	(15,771)	(17,514)	(17,514)	(17,562)
(うち 就職支援法事業)	—	—	—	(110)	(551)	(680)	(637)	(537)
差 引 剩 余	6,989	▲ 1,973	2,246	2,973	168	▲ 2,043	▲ 1,854	▲ 1,454
積 立 金 残 高	55,821	53,870	55,746	58,719	59,257	57,214	57,403	55,948
(特例措置に基づく貸し出し額)	—	—	(370)	(370)	—	—	—	—

(注) 1. 25・26年度の「支出」には、それぞれ予備費(25' 予算: 800億円、26' 予算案: 790億円)が計上されている。
 2. 21年度の「失業等給付に係る国庫負担金」には、21年度第2次補正予算で一般会計から追加した3,500億円が含まれる。
 3. 「積立金残高」は、特例措置により雇用安定事業費を支弁するために必要な額(22' 決算: 370億円)が減額されているが、24年度決算処理において雇用安定事業費から返還。
 4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

(出所) 厚生労働省資料

図表3 雇用保険二事業関係収支状況

	(単位: 億円)							
	20年度 決算	21年度 決算	22年度 決算	23年度 決算	24年度 決算	25年度		26年度 予算案
						当初予算	補正後予算	
収 入	5,230	5,022	5,925	6,200	5,894	5,866	6,032	6,172
支 出	5,649	10,235	7,078	6,348	5,030	5,393	5,541	5,472
差 引 剩 余	▲ 419	▲ 5,212	▲ 1,153	▲ 148	863	473	491	699
(積立金へ返還)	—	—	—	—	▲ 370	—	—	—
安 定 資 金 残 高	10,260	5,048	3,895	3,747	4,240	4,713	4,731	5,430

(注) 1. 22年度の「収入」には、特例措置による積立金からの受入額(22' : 370億円)が含まれているが、24年度決算処理において、積立金へ返還。
 2. 数値は、それぞれ四捨五入している。

(出所) 厚生労働省資料

2. 改正案提出の背景

少子高齢化や経済のグローバル化の中で、男女が共に仕事と子育てを両立できるよう支援を行うとともに、若者等の中長期的なキャリア形成を支援することが求められている。

また、有期労働契約が更新されなかったことによる離職者等に対する基本手当の給付日数を延長する等の暫定措置の期限が平成 25 年度末までとされており、来年度以後の取扱いについて検討が求められていた。

(1) 日本再興戦略

安倍内閣は平成 25 年 6 月 14 日、新たな成長戦略である「日本再興戦略」を閣議決定し、

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）を図ることが明記された。その中で、若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直しとして、「非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、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。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す」とされた²。

（２）社会保障制度改革国民会議報告

「社会保障制度改革推進法」に基づいて内閣に設置された社会保障制度改革国民会議は平成 25 年 8 月 6 日、安倍総理に報告書を提出した。ワーク・ライフ・バランスの促進については、「企業における仕事と子育ての両立支援について、より一層の取組の推進が必要である」とされた。そして、「特に中小企業・非正規については、育児休業の取得が難しい状況にある。これら中小企業・非正規を含め、育児休業の取得促進など様々な取組を通じて、男女ともに仕事と子育ての両立支援を進めていくことが必要である。このため、2014（平成 26）年度までの時限立法であり、企業における仕事と子育ての両立支援を推進するための強力なツールの 1 つである次世代育成支援対策推進法について、今後の 10 年間で更なる取組期間として位置づけ、その延長・見直しを積極的に検討すべきである。なお、育児休業取得に関しては、中小企業・非正規に加え、取得率の低い男性の取得促進に注力すべきであり、企業の社会的責任も大きい。育児休業を取得しやすくするために、育児休業期間中の経済的支援を強化することも含めた検討を進めるべきである」との提言がなされている³。

（３）成長戦略の当面の実行方針

日本経済再生本部が平成 25 年 10 月 1 日に決定した「成長戦略の当面の実行方針」においては、少子化対策・男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備のため、「育児休業中の経済的支援の強化や次世代育成支援対策推進法の延長について労働政策審議会等で検討を行い、次期通常国会への雇用保険法改正案及び次世代育成支援対策推進法改正案の提出を目指す」こととされた⁴。

（４）平成 25 年度末までの暫定措置

雇用保険の失業等給付については、現在、非正規雇用労働者に対するセーフティネット機能の強化等のため、平成 21 年度からの暫定措置として、基本手当の給付日数を 60 日を限度に延長する個別延長給付の創設、雇止め等の特定理由離職者に対する給付日数を倒産、

² 「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（平成 25 年 6 月 14 日 閣議決定）30 頁

³ 「社会保障制度改革国民会議報告書～確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋～」（平成 25 年 8 月 6 日）18 頁

⁴ 「成長戦略の当面の実行方針」（平成 25 年 10 月 1 日 日本経済再生本部決定）3 頁

解雇等による特定受給資格者の給付日数と同様とする措置がとられている⁵。

また、雇用保険二事業について、雇用調整助成金の支出増に対応できるよう、平成 22 年度以降、暫定的に、失業等給付の積立金からの借入れを可能とする措置がとられている。

これらの暫定措置については、いずれも平成 25 年度末で期限が切れることから、その延長の要否について検討が必要とされていた。

3. 改正案提出の経緯

上記 2. (1) ~ (3) の方針のほか、育児休業期間中の経済的支援の強化について、田村厚生労働大臣は平成 25 年 7 月、男性の育児休業が取りづらいのは育児休業給付の給付割合が低いことも一つの理由と推測できるとして、給付割合の引上げの検討を指示し、その財源を含め、労働政策審議会において議論するとしていた⁶。

これらの政府の方針を受け、雇用保険制度の見直しについて、労働政策審議会において検討が行われた。見直し全体については、主に職業安定分科会雇用保険部会において検討された。また、社会人の学び直し支援の対象とする教育訓練、求職者支援訓練の在り方については、職業能力開発分科会において検討が行われた。

検討の結果、雇用保険部会は平成 25 年 12 月 26 日、「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」（以下「雇用保険部会報告書」という。）を職業安定分科会に報告し、了承を得た。また、職業能力開発分科会も翌 27 日、「中長期的なキャリア形成支援措置の対象とする教育訓練について（職業能力開発分科会報告書）」及び「求職者支援訓練のあり方について（職業能力開発分科会報告書）」を取りまとめた。

これらの報告書の内容を踏まえ、田村厚生労働大臣は平成 26 年 1 月 16 日、「雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」及び平成 26 年度の雇用保険率を据え置く内容の「労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する告示案要綱」⁷ を、それぞれ労働政策審議会に対して諮問した。労働政策審議会は同日、「法律案要綱」をおおむね妥当、「告示案要綱」を妥当と認め、答申を行った⁸。

これを受けて、政府は平成 26 年 1 月 31 日、「雇用保険法の一部を改正する法律案」を閣議決定し、同日、国会に提出した（閣法第 3 号）。

⁵ このほか、省令により、常用就職支度手当の支給対象範囲の拡大が図られている（平成 25 年度末までの暫定措置）。

⁶ 『朝日新聞』（平 25. 7. 11）、『日本経済新聞』（平 25. 7. 11）、田村厚生労働大臣記者会見（平 25. 7. 16）
<<http://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/2r98520000036oqt.html>>

⁷ 一般の事業に係る失業等給付の基本料率は現在 14/1000 であるところ、いわゆる「弾力条項」（労働保険の保険料の徴収等に関する法律第 12 条第 5 項）に基づいて、10/1000 から 18/1000 までの範囲内において変更することができる。雇用保険部会の報告では、平成 26 年度は引き続き、下限の 10/1000 とすることが適当とされた（「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」（平成 25 年 12 月 26 日）11 頁）。

⁸ 告示案要綱の答申を受けて、平成 26 年 1 月 27 日に告示が行われた（平成 26 年厚生労働省告示第 14 号）。平成 26 年度の雇用保険率は、一般の事業については 13.5/1000（うち失業等給付分 10/1000（労使折半）、雇用保険二事業分 3.5/1000（事業主負担））、農林水産・清酒製造業については 15.5/1000（同 12/1000、3.5/1000）、建設業については 16.5/1000（同 12/1000、4.5/1000）とされた。

4. 改正案の概要及びその主な論点

改正案の内容は、(1) 育児休業給付金について、男女が共に育児休業を取得していくことを促進するため、休業開始後6か月の間の給付割合を引き上げること、(2) 教育訓練給付について、若者等の自発的な教育訓練の受講促進のため、専門的・実践的な教育訓練に係る教育訓練給付金の給付割合の上限を引き上げるとともに、平成30年度末までの暫定措置として、45歳未満の離職者が専門的・実践的な教育訓練を受講する場合に、一定額を支給する教育訓練支援給付金を創設すること、(3) 就業促進手当について、失業者の安定した再就職へのインセンティブを更に強化するため、安定した職業に就き6か月以上継続して雇用されたこと等を要件として、現行の再就職手当に加え、一定額を支給すること、(4) 離職者に対するセーフティネットを引き続き維持していくため、個別延長給付等の暫定措置を平成28年度末まで延長すること等である。

以下、それぞれの改正項目について、解説することとしたい。

(1) 育児休業給付の充実

ア 現状

労働者が1歳未満の子を養育するために育児休業をする場合、現在、休業開始前の賃金の50%を育児休業給付金として支給している⁹。

育児休業給付はこれまでも累次の拡充が図られてきた。育児休業給付は、平成7年4月から、育児休業期間中に支給される育児休業基本給付金20%と、職場復帰後に支給される育児休業者職場復帰給付金5%の二本立ての給付(合計給付割合25%。以下同じ。)として創設された。その後、給付割合の引上げが図られ、平成12年改正により給付割合40%に¹⁰、平成19年改正により給付割合50%とされた¹¹。さらに、平成21年改正では、両給付を統合して、育児休業給付金とし、全額を休業期間中に支給することとされた¹²。

育児休業給付の支給状況を見ると、受給者数は増えてきているが、平成24年度の受給者の98%が女性という状況である。平均給付期間についても男女差が見られる。また、賃金の差を反映して、平均受給月額も男性の方が高い傾向が見られる(図表4参照)。

イ 改正の内容

育児休業給付金の給付割合を、育児休業開始時から最初の6か月の間について67%

⁹ 保育所へ入所できない等により子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、支給期間が延長され、1歳6か月までの間の休業について支給される。また、同一の子につき配偶者が休業する場合は、子が1歳2か月に達する日までを対象として、最大1年間(母の休業は、出産日及び産後休業期間を含める)支給される(パパ・ママ育休プラス)。なお、支給額の算定根拠となる休業開始時賃金日額の上限額は、年齢に関わりなく、30歳以上45歳未満の受給資格者に係る賃金日額の上限額(14,230円)とされている。

¹⁰ 平成13年1月から実施。育児休業基本給付金30%、育児休業者職場復帰給付金10%。

¹¹ 平成19年10月から実施。育児休業基本給付金30%、育児休業者職場復帰給付金20%。支給割合の引上げは平成21年度末までの暫定措置とされたが、平成21年改正により「当分の間」に延長されている。

¹² 平成22年4月から実施

に引き上げることとする¹³。なお、雇用保険の適用のない国家公務員及び地方公務員についても、国家公務員共済組合法及び地方公務員等共済組合法を改正して、育児休業手当金について同様の措置をとることとされている。

父母が共に育児休業を取得する場合には、父母それぞれの最初の6か月の間について、給付割合67%で育児休業給付金が支給されることとなる（図表5参照）。

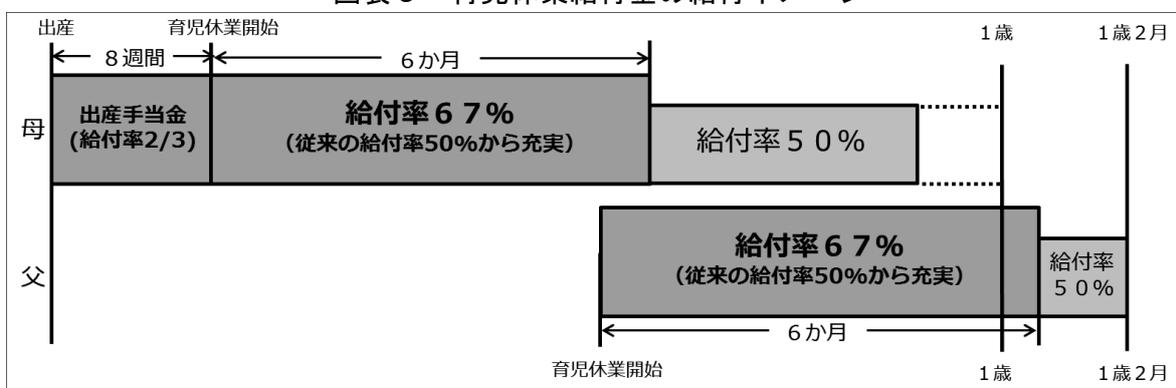
図表4 育児休業給付の支給状況

	初回受給者数(人)		平均受給月額(円) (基本給付金のみ)		平均給付期間(月)			給付総額(千円)				
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
平成15年度	103,478	459	103,019	72,204	98,751	72,150	8.1	3.7	8.1	76,329,646	200,903	76,128,743
平成16年度	111,928	512	111,416	72,119	96,797	72,066	8.1	3.8	8.2	82,777,120	234,251	82,542,870
平成17年度	118,339	714	117,625	71,333	92,260	71,282	8.4	3.3	8.4	89,542,194	271,742	89,270,451
平成18年度	131,542	978	130,564	67,720	89,849	67,653	8.5	3.5	8.6	95,607,258	372,003	95,235,255
平成19年度	149,054	1,230	147,824	67,648	88,781	67,581	8.6	3.3	8.6	120,942,675	504,246	120,438,429
平成20年度	166,661	1,440	165,221	67,673	88,551	67,611	8.9	3.0	8.9	151,191,767	603,494	150,588,273
平成21年度	183,542	1,634	181,908	67,559	84,291	67,510	9.0	2.9	9.1	171,153,523	629,903	170,523,620
平成22年度	206,036	3,291	202,745	88,195	125,067	88,022	9.0	2.6	9.2	230,431,411	1,310,791	229,120,619
平成23年度	224,834	4,067	220,767	111,073	144,891	110,862	9.4	3.2	9.5	263,111,959	1,945,456	261,166,504
平成24年度	237,383	3,839	233,544	111,932	142,708	111,765	9.7	3.2	9.8	256,676,405	1,759,595	254,916,810

(注1)初回受給者数は、基本給付金(平成22年4月1日以降の育児休業開始より、職場復帰給付金と統合し、「育児休業給付金」として全額育児休業中に支給している。)に係る最初の支給を受けた者の数である。
(注2)支給金額は業務統計値である。

(出所) 厚生労働省資料

図表5 育児休業給付金の給付イメージ



(出所) 厚生労働省資料

¹³ 本改正は、本来40%である給付割合を暫定的に50%に引き上げている附則の改正による。

本改正に伴う給付増は、平年度約 800 億円と試算されている¹⁴。これは、給付割合を育児休業取得後最初の 6 か月間について 67 %に引き上げることによる影響のみを考慮したものである。

ウ 主な論点

育児休業給付は、当初、育児休業者職場復帰給付金があることで、職場復帰のインセンティブを高める制度であったが、その後の改正により、休業中の所得保障による育児休業取得の促進に重点が移ってきている。

今回の給付割合の引上げにより、例えば母が産後休業に引き続いて育児休業を開始する場合、先行する産前・産後休業期間中に受給できる出産手当金と同水準の給付を、育児休業開始後 6 か月の間引き続き受けられることになる¹⁵。育児休業給付は非課税扱いとされていること、育児休業期間中の社会保険料の免除措置があることから、休業前の税、保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付割合は 8 割程度に高まると説明されている。育児休業中の所得保障の拡充という観点からは一定の評価ができよう。

他方、育児休業取得率の推移を見ると、女性の育児休業取得率は 9 割近くまで伸びているが¹⁶、男性の取得率は 2 %弱と低い水準で推移している（図表 6 参照）。そこで、今回、単に給付割合を期間中一律で引き上げるのではなく、父母それぞれ最初の 6 か月間の支給を手厚くすることとした。例えば、母のみが育児休業を取得した場合は、引上げ後の 67 %の給付割合で育児休業給付金の支給を受けられる期間は最長でも 6 か月であるところ、父が共に育児休業を取得すると、母の 6 か月分と父の 6 か月分を合わせて最長 12 か月の期間 67 %の給付割合で支給を受けることができる。これによって、男性の育児休業取得のインセンティブを高めることにつながることを狙いとしている。

この措置に必要となる財源の在り方については議論があった。育児休業給付が雇用保険制度において行われているのは、雇用の継続を援助、促進するための給付を行うことにより雇用の安定を図るためとされている。一方、今回の拡充は、少子化を背景に男女が共に育児休業を取得していくことを促進するためと説明されており、このような趣旨からの育児休業期間中の経済的支援は、雇用保険財源によらず、国の責任により一般会計で実施されるべきものであるとの意見がある¹⁷。また、今回の拡充に当たって、保険料引上げ等の恒久的な財源措置が行われなかったため、当面、失業等給付の積立金を取り崩すこととなる。

¹⁴ 第 96 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平成 25 年 12 月 11 日）資料 2（4 頁）。試算は、雇用保険財政に係るものであり、国家公務員共済組合法及び地方公務員等共済組合法に基づく育児休業手当金についても、同様の改正を行うことによる給付増が生じる。

¹⁵ 労働基準法第 65 条に基づき、使用者は、6 週間（多胎妊娠の場合 14 週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合は、その者を就業させてはならないこととされている（産前休業）。また、原則として産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならないこととされている（産後休業）。産前・産後休業期間中は、健康保険等により、出産手当金として、標準報酬日額の 3 分の 2 相当額が支給される。

¹⁶ 就労を継続している者を分母としており、出産前に離職した者は含まれていない。実際には出産に伴い離職する女性が多数いる（後述）。

¹⁷ 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」（平成 25 年 12 月 26 日）9 頁

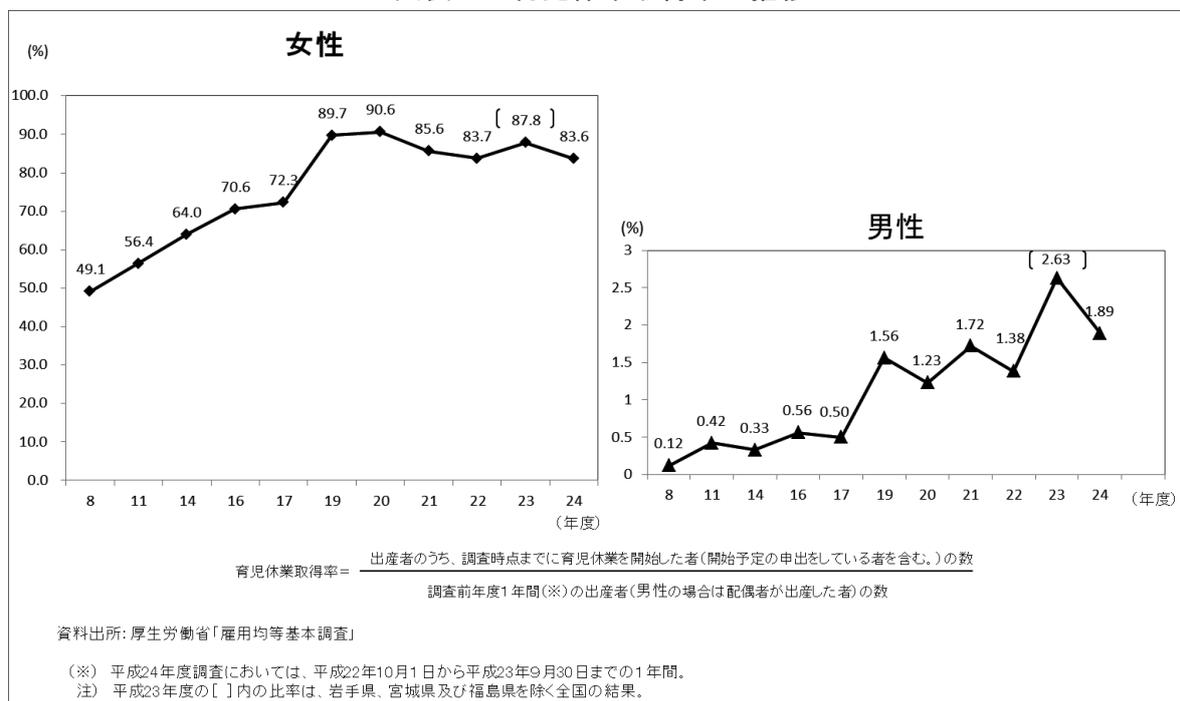
育児休業の取得の促進について考えた場合、育児休業給付による所得保障の強化がどの程度の直接的な効果をもたらすのかは未知数な部分がある。社会保障制度改革国民会議でも指摘されているように、同時に、育児休業を取得しやすい環境づくりを図っていく必要がある。

国立社会保障・人口問題研究所が平成22年に実施した「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」によれば、就業継続者の中で育児休業制度を利用した割合は伸びているものの、第1子妊娠前に仕事をしていた女性の6割強が出産を機に退職している状況は1980年代後半以降ほとんど変化がない。特に、妊娠前にパート・派遣として働いていた女性は、第1子が1歳の時に職に就いている割合が18%しかない状況である。

育児休業の取得を促進するためには、非正規雇用労働者や中小企業の労働者といった育児休業を取得しにくいとされる層について、育児休業を取得できるようにすることが重要となろう¹⁸。

また、育児休業給付金の支給対象となる休業は、現在、1か月に就業している日数が10日以下であるものに限定されている。この際、1日に1時間だけ就業しても、就業している日数が1日としてカウントされる。田村厚生労働大臣は、衆議院予算委員会において、この点についても見直しを進めていくと表明した¹⁹。

図表6 育児休業取得率の推移



(出所) 厚生労働省資料

¹⁸ なお、仕事と家庭の両立支援関係として、「次世代育成支援対策推進法」の延長及び見直しを行う法律案が今国会に提出されている(「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案」(閣法第31号))。

¹⁹ 第186回国会衆議院予算委員会議録第5号(平26.2.10)

(2) 教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設

ア 現状

在職者（一般被保険者）又は離職者（一般被保険者でなくなった日から、原則として、1年以内にあるもの）が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け修了した場合に、教育訓練に要した費用の20%を教育訓練給付金として支給している。給付の期間は最長1年、金額は10万円を上限とされている。なお、教育訓練給付金は、支給要件期間²⁰が3年以上（初回のみ1年以上²¹）であるときに支給される。

教育訓練給付は、平成10年12月の創設時は給付割合が80%であった。しかしながら、必ずしも受給者の就職の促進等に資するとは言い難い訓練受講が見られたこともあり、失業者に対する給付への重点化が図られた平成15年改正で給付割合を半減させる等の見直しが行われた。平成15年度は約900億円であった支給金額が、平成24年度は約46億円にまで縮小している（図表7参照）。

イ 改正の内容

(ア) 教育訓練給付金の拡充

日本再興戦略の中で示された社会人の学び直しを促進するための措置であり、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練を受ける場合に、教育訓練給付の給付割合の上限を引き上げることとする。教育訓練に要した費用の40%を給付することとし、訓練修了後に資格取得等の上で一般被保険者として職に就いている場合には²²、教育訓練に要した費用の20%を追加給付することとする。追加給付を受けた場合の給付割合は、教育訓練に要した費用の60%となる²³。

中長期的なキャリア形成に資する訓練は、①「職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業するケース」として、医療・福祉等の専門職の資格の取得を目指す訓練、②「特に実践的な専門能力を、企業等と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かすケース」として、IT等の専門学校が企業等と連携して設計する実践的な課

図表7 教育訓練給付の支給状況

【年度別】	(単位：人、千円)					
	受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成15年度	469,829	248,643	221,186	89,789,693	52,630,002	37,159,691
平成16年度	230,623	95,964	134,659	23,774,320	11,030,625	12,743,695
平成17年度	159,066	64,056	95,010	11,807,547	5,582,027	6,225,519
平成18年度	138,982	55,617	83,365	10,343,182	4,920,416	5,422,766
平成19年度	122,721	47,155	75,566	9,027,363	4,118,142	4,909,221
平成20年度	123,866	45,061	78,805	7,422,473	3,248,144	4,174,329
平成21年度	133,598	47,495	86,103	4,834,347	2,113,618	2,720,729
平成22年度	124,170	50,511	73,659	4,575,918	2,178,155	2,397,763
平成23年度	122,248	54,003	68,245	4,526,558	2,326,712	2,199,846
平成24年度	130,218	59,204	71,014	4,569,985	2,434,366	2,135,620

(注1) 教育訓練給付の施行は平成10年12月1日、支給開始は平成11年3月である。
(注2) 支給金額は業務統計値である。

(出所) 厚生労働省資料

²⁰ 教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間。過去に教育訓練給付金の支給を受けた場合、支給に係る教育訓練を開始した日以前の期間を除いて算定される。

²¹ 平成19年改正により、当分の間、初回のみ要件を緩和する措置がとられている。

²² 離職者が訓練修了後に再就職に結び付いた場合や、在職者が訓練修了後引き続き職に就いている場合等。

²³ 具体的な給付割合は、法律成立後に省令で定める事項である。

程等、③「技術革新や社会の変化等に対応した企業の現場で活かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かすケース」として、社会人向けの大学院での実践的なプログラムが想定されている²⁴。

また、過去に教育訓練給付金の支給を受けた場合、前訓練を修了し支給を受けた後、新たな訓練開始までに10年（現行の教育訓練の場合は3年）のインターバル期間を新設する²⁵。

このほか、中長期的なキャリア形成に資する訓練に係る教育訓練給付について、法律成立後に省令で具体的に定める事項として、①支給要件期間を初回は2年以上、2回目以降は10年以上とすること、②給付期間は原則2年とし、資格につながる訓練等で必要な場合は最大3年とすること、③1年間の給付額は48万円を上限とすること、④訓練の受講に当たっては、キャリア・コンサルティングを受けたことを確認すること²⁶が予定されている。

（イ）教育訓練支援給付金の創設

教育訓練支援給付金を創設し、45歳未満の若年離職者（教育訓練給付金の支給を受けたことがない者のうち、一般被保険者であった者に限る²⁷）に対し、上記の中長期的なキャリア形成に資する訓練の受講中に、基本手当の50%相当額を毎月支給するものとする²⁸。ただし、基本手当が支給される期間及び給付制限等により基本手当を支給しないこととされる期間については、教育訓練支援給付金を支給しない。

教育訓練支援給付金については、平成30年度末までの暫定措置とする。

（ウ）改正に伴う給付増

本改正に伴う給付増は、平年度約890億円と試算されている²⁹。

ウ 主な論点

今回の改正の趣旨として、非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ、キャリアアチェンジし、安定的に働くことができるようにするものと説明されている。他方、想定される訓練には、企業の中堅職員が大学院修士を取得することで、企業内の中核人材としてのキャリアアップを目指すようなケースもあり、本来企業が行うべき教育訓練を雇用保険で肩代わりすることにならないかとの懸念もある。講座の指定基準の在り方等について、雇用保険制度の趣旨に合致するものとなるか注視する必要がある。

教育訓練給付金の拡充について、当初、雇用保険部会に提示された厚生労働省案から、

²⁴ 「中長期的なキャリア形成支援措置の対象とする教育訓練について（職業能力開発分科会報告書）」（平成25年12月27日）4頁

²⁵ 期間の年数は、法律成立後に省令で定める事項である。

²⁶ 在職者が企業の承認を得て訓練を受ける場合は、当該企業が教育訓練の必要性、有効性を確認できることから、キャリア・コンサルティングを受けたことの確認を要さないこととする予定。

²⁷ 施行日前に教育訓練給付金の支給を受けた者であって、施行日以後に初めて中長期的なキャリア形成に資する訓練を開始した者については、教育訓練支援給付金を受けられる旨の経過措置を定める。

²⁸ 省令により、教育訓練支援給付金の受給は初回のみに限ることとする。

²⁹ 第96回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平成25年12月11日）資料2（4頁）

最終的な取りまとめに向け、支給の要件、給付額等が厳格化された。これは、給付が高額、長期になることに鑑み、給付と負担のバランス等が考慮されたものと思われる³⁰。

今回の拡充で見込まれる給付増は平年度で約 890 億円と大規模な拡充となる。濫給の防止はもちろんのこと、改正の目的に照らして、成果を上げられるような制度設計、運用が行われる必要がある。

(3) 就業促進手当（再就職手当）の拡充³¹

ア 現状

再就職手当は、基本手当の受給資格者が安定した職業に就いた場合であって³²、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合に、支給残日数の50%に基本手当日額を乗じた額（支給残日数が3分の2以上の場合は、その60%に基本手当日額を乗じた額）の一時金が支給されている³³。

再就職手当は、平成15年以降、一律で支給残日数の30%の給付割合とされていた。平成21年改正により、給付割合を支給残日数の40%に引き上げ、支給残日数が3分の2以上の場合は50%の給付割合と、支給残日数に応じた段階的な給付割合とした。さらに、平成23年改正により、現行の給付割合まで引き上げられた（支給状況については図表8参照）。

なお、従来、支給残日数が45日以上あることが要件であったが、平成21年改正により暫定的にこの要件は撤廃され、平成23年改正により恒久的に撤廃された。

イ 改正の内容

再就職時賃金が離職時賃金より低下するときに、再就職した後に6か月継続して雇用されたことを要件として、従来の再就職手当に加えて、離職時賃金と再就職後賃金の差額の6か月分を、基本手当の支給残日

図表8 再就職手当の支給状況

【年度別】	受給者数		支給金額	
	受給者数	前年度比	支給金額	前年度比
平成15年度	90,615	△76.3	15,606,204	△83.6
平成16年度	65,619	△27.6	9,360,791	△40.0
平成17年度	319,361	386.7	52,498,714	460.8
平成18年度	366,633	14.8	59,916,095	14.1
平成19年度	364,631	△0.5	59,750,527	△0.3
平成20年度	347,288	△4.8	58,934,599	△1.4
平成21年度	390,903	12.6	99,667,269	69.1
平成22年度	352,861	△9.7	90,753,099	△8.9
平成23年度	359,848	2.0	101,619,063	12.0
平成24年度	387,438	7.7	120,614,333	18.7

(注)平成15年度及び16年度については、再就職手当の支給要件を満たす者のうち、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の2以上ある場合は、早期再就職支援金を支給していた。

(出所) 厚生労働省資料

³⁰ 第95回雇用保険部会（平成25年11月26日）に提示された案は、①支給要件期間が5年（初回1年）、②給付期間は最大3年、③給付額は支給上限年60万円、④追加給付の要件は資格取得等の一定の成果が上がった場合とされていた。

³¹ 就業促進手当には再就職手当以外に、再就職手当の対象とならない臨時的な就職等に対して就業日ごとに支給される就業手当、障害者等の就職が困難な者が安定的な職業に再就職した場合支給される常用就職支度手当がある。

³² 1年超の雇用見込みのある職業に就いた場合等

³³ 基本手当日額については、5,840円（60～64歳は4,729円）が上限とされている。

数の40%相当額を上限として、一時金として追加的に支給することとする³⁴。

追加給付に伴う給付増は、平年度約900億円と試算されているが、早期再就職の促進により求職者給付が約340億円抑制される効果があると試算されている³⁵。

ウ 主な論点

再就職手当は、基本手当受給者が受給期間を満了してから再就職するというモラルハザードを防止し、早期の再就職を促進する手段として有効であるとされる。今回の改正では、再就職により賃金の下がる者のみを対象としてインセンティブの強化を図る。これが、早期再就職の促進にどのような効果を及ぼすのか、十分な検証が求められよう。

また、具体的な支給方法、給付額の算定方法は、省令等で定めることとされている。労働契約に基づく再就職後の賃金を算定根拠とすること、試用期間との関係、正社員であった者が短時間労働者等の非正規雇用労働者になった場合でも支給を行うなど、制度設計に際して考慮されるべき事項があり、適切な運用が行われるよう検討されることが望まれる。

(4) 平成25年度末までの暫定措置の延長

ア 現状

(ア) 個別延長給付

個別延長給付は、特定理由離職者（期間の定めのある労働契約が更新されなかったことにより離職した者に限る）及び倒産や解雇による離職者等である特定受給資格者であって、一定の要件に該当し公共職業安定所長が就職が困難であると認めた者について、60日を限度として³⁶、通常の90～330日の所定給付日数を超えて基本手当を支給する制度である。

一定の要件とは、①45歳未満の求職者であること、②直近1か月で有効求人倍率が1倍未満である等の基準に該当する地域（指定地域）³⁷に居住する求職者であること、③公共職業安定所長が受給資格者の知識、技能、職業経験等を勘案して³⁸、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、のいずれかに該当することとされている。

個別延長給付は、平成21年改正により、平成23年度末までの暫定措置として創設さ

³⁴ 具体的な支給方法については、法律成立後に省令で定める。

³⁵ 第96回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平成25年12月11日）資料2（3頁）

³⁶ 被保険者期間が20年以上で、35歳以上60歳未満である場合には30日を限度とする。

³⁷ 直近1か月で、「労働力人口に対する有効求職者割合が全国平均以上」、「当該地域における有効求人倍率が1倍未満」及び「雇用保険の基本受給率が全国平均以上」の基準いずれにも該当し、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。現在、34道府県、257安定所の管轄区域が指定されている（平成25年10月以降）。

³⁸ 「安定した就業の経験が少なく、離転職を繰り返している者」、「産業構造、労働市場の状況等からみて、再就職のために、その者が従事していた職種等を転換する必要があり、職業に就くことに時間を要する者」、「このほか、特に誠実かつ熱心に求職活動を行っており、かつ、公共職業安定所の職業指導を受けなければ、適切な職業選択を行うことが著しく困難である者」のいずれかに該当する者であることが必要。

れたが、平成 24 年改正時に暫定措置の期限が平成 25 年度末まで延長されている。

(イ) 特定理由離職者の給付日数の充実

平成 21 年改正により、特定理由離職者という区分が新たに設けられた。特定理由離職者とは、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）及び出産等の正当な理由のある自己都合により退職した者（正当理由離職者）をいう。特定理由離職者については、通常は、一般の離職者と同じ 90 ～ 150 日の給付日数であるところ、暫定的に特定受給資格者の給付日数（90 ～ 330 日）と同様の扱いとすることとされた³⁹。

特定理由離職者の給付日数の充実については、平成 23 年度末までの暫定措置とされていたが、平成 24 年改正時に暫定措置の期限が平成 25 年度末まで延長されている。

イ 改正の内容

平成 25 年度末までの暫定措置となっている失業等給付に係る二つの措置、個別延長給付及び特定理由離職者の給付日数の拡充について、いずれも平成 28 年度末までの 3 年間延長することとする⁴⁰。

個別延長給付の延長に当たり、法律成立後に省令改正により、要件の見直しを行うこととする。見直しの内容は、上記①の 45 歳未満である者について、安定した職業に就いた経験が少なく、離職又は転職を繰り返している者として、②の指定地域について、雇用機会が不足する地域を指定する基準である有効求人倍率の基準を 0.67 倍未満に見直す等リーマンショック時の全国実績以下の地域に限定することとされている⁴¹。

要件を見直すことで、平年度約 250 億円の給付減の効果があると試算されている⁴²。

ウ 主な論点

今回、暫定措置を再度延長するに当たっては、雇止め等による離職者は必ずしも減少傾向にはないこと、改正労働契約法による 5 年の無期労働契約への転換の影響を考慮する必要があること⁴³、平成 24 年度においても 7 割程度の者が基本手当受給後の個別延長給付を受給していること等が理由として挙げられた⁴⁴（個別延長給付の支給状況については図表 9、特定理由離職者数の推移については図表 10 参照）。

個別延長給付を延長するに当たっては、支給認定の要件を厳格化することが予定されている。平成 24 年の延長時にも、求人への応募実績をより厳密に勘案すること、指定

³⁹ 正当理由離職者については、被保険者期間が 6 か月以上 12 か月未満の者に限る。

⁴⁰ 同じく平成 25 年度末までの暫定措置となっている、常用就職支度手当について「40 歳未満の者」を支給対象に追加する措置についても、省令改正により、暫定措置を 3 年間延長する。

⁴¹ 「有効求人倍率に係る基準」のほか、「労働力人口に対する求職者割合に係る基準」、「雇用保険の基本受給率に係る基準」についても、それぞれ個別延長給付創設時の全国実績（平成 21 年 1 月）に照らして判定するものとする。

⁴² 第 96 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平成 25 年 12 月 11 日）資料 2（3 頁）

⁴³ 労働契約法第 18 条参照。平成 25 年 4 月 1 日から施行されている。

⁴⁴ 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」（平成 25 年 12 月 26 日）3 頁

地域を公共職業安定所の管轄区域単位で指定することといった見直しが行われたが、その後も基本手当支給終了者の7割程度が個別延長給付の支給を受けている状況にある。

個別延長給付の支給対象者の状況を見ると、平成24年度の初回受給者約22万人のうち、45歳未満の要件による者が約11万人であり、残りの約半分が、指定地域居住者及び公共職業安定所長が認めた個別支援の対象者となっている。都道府県ごとに見ると、個別支援による受給者の数にはかなりのばらつきがあり、指定地域がない関東地方等では個別支援による受給者が多い傾向が見られる⁴⁵。

要件の見直しにより、真に支援が必要な者に対して給付を行い、再就職につなげていく制度運用となることが望まれる。

失業等給付の給付内容は雇用保険制度の根幹部分であることから、その在り方については、暫定措置の議論のみに限定せず、離職理由による区分の在り方や、基本手当の給付水準等について、全体をパッケージで議論していくことが望ましい。

図表9 個別延長給付の支給状況

	①基本手当 支給終了者数 (特定受給資格者及び 特定理由離職者)	②個別延長給付 初回受給者数	③個別延長給付 支給終了者数	延長給付率 (②/①)	支給終了率 (③/②)
平成21年度	747,850人	552,676人	414,481人	73.9%	75.0%
平成22年度	494,624人	361,679人	333,348人	73.1%	92.2%
平成23年度	422,383人	317,170人	267,699人	75.1%	84.4%
平成24年度	332,305人	222,030人	210,288人	66.8%	94.7%
平成23年9月	36,269人	26,380人	21,921人	72.7%	83.1%
10月	39,076人	29,741人	22,284人	76.1%	74.9%
11月	37,628人	27,773人	23,448人	73.8%	84.4%
12月	33,239人	24,667人	22,445人	74.2%	91.0%
平成24年1月	40,344人	30,773人	25,345人	76.3%	82.4%
2月	32,345人	24,050人	24,501人	74.4%	101.9%
3月	29,753人	21,155人	23,652人	71.1%	111.8%
4月	27,132人	21,303人	21,506人	78.5%	101.0%
5月	28,398人	21,266人	22,172人	74.9%	104.3%
6月	22,678人	16,306人	18,065人	71.9%	110.8%
7月	28,398人	20,437人	17,661人	72.0%	86.4%
8月	31,843人	21,943人	16,697人	68.9%	76.1%
9月	25,170人	16,829人	16,911人	66.9%	100.5%
10月	32,326人	22,190人	18,542人	68.6%	83.6%
11月	28,062人	17,848人	15,618人	63.6%	87.5%
12月	23,930人	14,599人	14,736人	61.0%	100.9%
平成25年1月	34,958人	21,839人	19,060人	62.5%	87.3%
2月	24,292人	13,978人	15,417人	57.5%	110.3%
3月	25,118人	13,492人	13,903人	53.7%	103.0%
4月	25,555人	15,554人	13,657人	60.9%	87.8%
5月	25,840人	14,685人	13,056人	56.8%	88.9%
6月	21,846人	11,598人	10,238人	53.1%	88.3%
7月	27,480人	15,028人	11,854人	54.7%	78.9%
8月	27,221人	14,531人	10,776人	53.4%	74.2%

(出所) 厚生労働省資料

⁴⁵ 第88回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会(平成25年6月12日)資料2(6頁)

図表 10 特定理由離職者数の推移

(単位:人、%、億円)

	初回受給者数		受給者実人員		支給金額	
		前年度比		前年度比		前年度比
平成21年度	132,388	-	41,002	-	579.5	-
平成22年度	105,126	△20.6	39,158	△4.5	538.2	△7.1
平成23年度	101,851	△3.1	35,041	△10.5	470.6	△12.6
平成24年度	104,993	3.1	35,149	0.3	469.9	△0.1
平成23年9月	6,261	△4.2	36,859	△8.7		
10月	6,000	△3.7	33,272	△8.9		
11月	9,106	△3.8	32,452	△10.5		
12月	5,464	△8.6	29,594	△10.3		
平成24年1月	4,801	4.6	27,936	△8.0		
2月	8,104	7.9	28,409	△3.1		
3月	6,028	△7.6	26,948	△5.6		
4月	8,205	△10.6	29,036	△3.9		
5月	19,985	4.1	42,374	3.4		
6月	8,756	△21.6	41,873	△7.9		
7月	7,255	△5.0	41,862	△5.1		
8月	8,166	△8.2	39,693	△10.3		
9月	5,646	△9.8	33,830	△8.2		
10月	7,323	22.1	33,733	1.4		
11月	9,408	3.3	32,756	0.9		
12月	6,523	19.4	30,891	4.4		
平成25年1月	7,033	46.5	31,655	13.3		
2月	9,588	18.3	32,335	13.8		
3月	7,105	17.9	31,754	17.8		
4月	8,656	5.5	33,422	15.1		
5月	17,440	△12.7	42,173	△0.5		
6月	7,609	△13.1	39,807	△4.9		
7月	7,183	△1.0	39,396	△5.9		
8月	7,453	△8.7	35,928	△9.5		

(注1) 受給者実人員の各年度の数値は月平均値である。
(注2) 支給金額は業務統計値である。
(注3) 月毎の集計部分は、対前年同月比である。

(出所) 厚生労働省資料

(5) 資料の提供等に関する規定

行政庁は、関係行政機関又は公私の団体に対して、この法律の施行に関して必要な資料の提供その他の協力を求めることができるものとする規定を新設する⁴⁶。

これは不正受給の防止のための調査を念頭に、関係行政機関等が雇用保険受給者等に係る情報について提供できることを、個人情報保護法との関係で、法律上明確にするものである。「労働者災害補償保険法」及び「賃金の支払の確保等に関する法律」にも平成19年に同様の規定が置かれている⁴⁷。

⁴⁶ ここでいう行政庁とは、厚生労働大臣、都道府県労働局長及び公共職業安定所長とすることを予定している(通達)。

⁴⁷ 労働者災害補償保険法第49条の3、賃金の支払の確保等に関する法律第12条の2

(6) 施行期日

平成 26 年 4 月 1 日から施行する。ただし、(2) の教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設の規定は同年 10 月 1 日から、(4) の平成 25 年度末までの暫定措置の延長の規定は公布の日から施行する。

5. その他の主な論点

改正案による改正事項以外の部分について、雇用保険制度に係る主な論点を、労働政策審議会の議論を中心に紹介する。

(1) マルチジョブホルダーについて

複数事業所での労働時間の合計が週 20 時間を超えているにもかかわらず雇用保険の加入対象とならないマルチジョブホルダーへの対応が問題となっている。

マルチジョブホルダーへの対応については、雇用保険適用に当たっての技術的な困難性もあり、雇用保険部会報告書では、社会保障・税番号制度の運用状況を考慮しつつ、中長期的な視点から議論していくべきであるとされた⁴⁸。

(2) 高齢雇用継続給付及び 65 歳以上への対応について

高齢雇用継続給付は、過去の雇用保険部会の議論において、その廃止を含め議論されたが、雇用と年金の接続に資する観点も考慮し、当面の間は存置し、今後の高齢者雇用の動向を注視しつつ、その在り方について改めて再検証すべきであるとされている。

また、現在、65 歳以降で雇用される者は法の適用除外とされており、65 歳以前から引き続き雇用されている高齢継続被保険者には、失業した場合、基本手当ではなく高齢求職者給付金（一時金）が支給されることとなっている。このような 65 歳以上の者に対する制度の在り方について、雇用保険部会において論点として挙げられた。

雇用保険部会報告書では、これらの論点については、今後の高齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ、引き続き中長期的な観点から議論していくべきであるとされた⁴⁹。

(3) 雇用保険二事業に係る運営について

平成 20 年秋のリーマンショック後の雇用失業情勢の急激な悪化に対応して、雇用保険二事業の大部分を占める雇用調整助成金について、要件緩和や助成率の引上げを行った。その結果、雇用保険二事業の財政状況が悪化したため、平成 22 年 3 月改正により、平成 22 年度及び平成 23 年度について失業等給付の積立金からの借入れを可能にする暫定措置が設けられた。その後、平成 24 年改正により、暫定措置が平成 25 年度末までの 2 年間延長されていた。

本措置に基づき、平成 22 年度に積立金から 370 億円の借入れを行ったが、この間、雇用調整助成金の支給要件を段階的にリーマンショック以前の水準に戻したこと等の取組に

⁴⁸ 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」（平成 25 年 12 月 26 日）12 頁

⁴⁹ 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」（平成 25 年 12 月 26 日）13 頁

より、平成 24 年度決算時に返済を行った。

このような状況に鑑み、借入れに係る暫定措置はその役目を終えており、今回、更なる延長は不要であるとされた⁵⁰。

雇用保険二事業に係る見直しとして、雇用安定事業の関係では、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）を進めるため、日本再興戦略において、労働移動支援助成金の抜本的拡充を図り、雇用調整助成金との予算規模を平成 27 年度までに逆転させることとされた。これに基づいて、平成 26 年度の予算額は、労働移動支援助成金 301 億円（平成 25 年度 2 億円）、雇用調整助成金 545 億円（同 1,175 億円）と大きく見直された。

また、能力開発事業関係では、社会人の学び直しの支援のため、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金の拡充が予定されている。

今後は、失業等給付の積立金に影響を及ぼすようなことが万一にもないよう、雇用保険二事業財政への影響を含め、これら雇用保険二事業に係る施策がどのように進められていくか、注視していく必要がある。

（４）雇用保険の国庫負担の在り方

我が国の雇用保険制度においては、失業は国の雇用施策等と無関係ではなく、国もその責任の一端を負うべきであるとの考え方から、失業等給付に係る費用の一部を国庫で負担している。

雇用保険法の本則では、日雇労働求職者給付金以外の求職者給付（高年齢求職者給付金を除く）について 4 分の 1、日雇労働求職者給付金について 3 分の 1、雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金を除く）について 8 分の 1 を国庫が負担することとなっている。これらの国庫負担については、平成 19 年改正により、暫定措置としてその 55 % の負担とされている。

国庫負担の在り方をめぐっては、平成 22 年 2 月改正により、平成 21 年度補正予算で 3,500 億円の一般財源を追加投入するとともに、附則に、「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」規定が置かれた。しかしながら、この規定は、平成 23 年改正時に、「引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、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。このように、現在も暫定措置に基づく国庫負担割合のままとなっている。

この点について、財政制度等審議会からは、積立金の状況等に鑑み、国庫負担の引下げも含めた検討を行うべきであるといった意見も出されているが⁵¹、雇用保険部会においては、労使双方から、速やかに暫定措置を廃止し本来の負担割合に戻すべきであるという意見が強く出されている。

⁵⁰ 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」（平成 25 年 12 月 26 日）12 頁

⁵¹ 「財政健全化に向けた基本的考え方」（平成 25 年 5 月 27 日 財政制度等審議会）24 頁

平成 19 年度以降、リーマンショック後の雇用失業情勢が悪化した時期を含め、失業等給付に係る保険料率は、弾力条項⁵²による下限（現在 10/1000）に据え置かれている⁵³。雇用保険部会における試算では、今回の改正による財政影響を加味しても、平成 29 年度までは、弾力条項を適用し、失業等給付に係る保険料率を 10/1000 で維持可能であるとされた⁵⁴。このような財政状況の中で、すぐさま国庫負担の本則戻しを行うのは難しいとも考えられる。

しかしながら、財源の構成は、雇用保険の給付内容等の見直しに当たって、議論の前提となる事項であり、国庫負担の問題については速やかに解決されることが望まれる。

（５）求職者支援制度の見直し

求職者支援制度は、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」に基づいて、雇用保険を受給できない特定求職者に対し、ハローワークが中心となって、職業訓練を受講する機会を確保するとともに、訓練期間中に職業訓練受講給付金を支給し、きめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援しようとするものである。

雇用保険の附帯事業として実施され、その費用は国庫負担 2 分の 1、労使負担 2 分の 1（労使折半）とされている。なお、国庫負担については、雇用保険と同様に、原則の 55 % とするとの暫定措置が適用される。

平成 23 年 10 月から実施されている求職者支援制度は、平成 24 年度末までの間に約 15 万人が訓練を受講し、訓練修了者の就職率は 70 % を超えるなど、雇用保険を受給できない求職者に対する支援として一定の効果を上げている。

他方、制度創設から日が浅く、運用上の問題が見られる。また、その附則に施行後 3 年を目途とした検討規定が定められている。そこで、今般、雇用保険制度の見直しの議論と併せて、その実施状況等を踏まえた検討を行うこととされた。

求職者支援制度の見直しについては、職業能力開発分科会及び雇用保険部会の報告書に見直しの内容がまとめられた（図表 11 参照）。報告書に沿って、省令等の改正により、平成 26 年 4 月から運用の見直しが図られる予定である。

図表 11 求職者支援制度の見直しの概要

○訓練への誘導等
・ハローワークにおける適切な訓練へのあっせんをより一層効果的に行う。
・訓練実施機関による受講者募集について、より効果的な募集を行えるよう、ルールの明確化・見直しを行う。
○求職者支援訓練の質・量の確保 （訓練の認定）
・認定基準において、就職率の基準を雇用保険が適用される就職として捉えた上で、引き続き就職

⁵² 注釈 7 参照

⁵³ 平成 21 年度に限り、負担軽減の観点から、特例的に弾力条項（当時 12/1000 ～ 20/1000）の下限を超えて 8/1000 まで引き下げられた。

⁵⁴ 第 96 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平成 25 年 12 月 11 日）資料 2

率を主たる評価要素とする。

・それに加えて、①申請された訓練の内容や質、②質の向上に取り組んでいる等の運営体制、③受講者評価等の実績などの多面的な要素を加味して、訓練の質も評価するようにする。

(認定職業訓練実施奨励金)

・出席要件の算定に当たって、ハローワークが指定する就職面接のように訓練受講より優先して対応が求められる場合等について、訓練実施日からは除外して取り扱う。

・やむを得ない理由で訓練実施日の一部について出席できなくても、残りの時間に出席したことが確認された場合には、訓練実施日の一部について出席したものとして取り扱うこととする。

○職業訓練受講給付金の支給要件の見直し

・出席要件の算定に当たって、上記、認定職業訓練実施奨励金と同様の見直しを行う。

○安定就職に向けた支援の充実

・就職状況の把握や確認する方法を改善する。

・雇用保険が適用される就職を成果として捉えるよう見直す。

(出所)「求職者支援訓練のあり方について(職業能力開発分科会報告書)」及び「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」より筆者作成

おわりに

本稿では、雇用保険制度の見直しについて、改正案を中心に、その概要、主な論点等について紹介した。

今回の改正案には、労働移動支援型への政策転換や、少子化対策のための育児休業取得の促進といった政府の方針を反映した内容が多く盛り込まれている。法施行後、これらの改正内容によって、政府が掲げた所期の目的を達せられるかが注目されるところである。

今後も雇用保険制度がその期待される役割を果たしていくものとなるよう、個々の制度の在り方等について、活発な議論が行われることが望まれる。

【参考文献】

財団法人労働行政研究所編『新版雇用保険法(コンメンタール)』(労働行政 平成16年)

(ならき だいすけ)

図表 12 雇用保険法の主な改正の経緯

改正年	主な改正内容
昭和49年	雇用保険法制定（失業保険法廃止）
昭和52年	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用安定資金制度の創設 ・保険料率の引上げ
昭和54年	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用開発事業の創設 ・訓練延長給付の充実
昭和59年	<ul style="list-style-type: none"> ・基本手当の日額の引上げ ・賃金日額の算定方法の変更 ・定年退職者等に係る支給の期間の延長 ・所定給付日数の変更 ・給付制限の期間の延長 ・高年齢求職者給付金制度の創設 ・日雇労働求職者給付金の改善 ・再就職手当制度の創設
平成元年	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働被保険者に関する求職者給付の特例 ・雇用保険四事業の再編（雇用改善事業を雇用安定事業に統合） ・三事業に係る弾力条項の見直し
平成4年	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金日額の計算の特例の弾力化 ・基本手当日額表の自動要件変更の緩和 ・基本手当の増減に係る内職収入控除額の引上げ ・再就職手当の支給要件の改善 ・雇用保険料率及び国庫負担率の暫定的引下げ
平成6年	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢雇用継続給付の創設 ・育児休業給付制度の創設 ・高年齢の基本手当の給付率の改正 ・基本手当の日額の年齢別上限の設定及び日額の自動的変更の要件改正 ・所定給付日数の年齢区分の変更 ・高年齢求職者給付金の額の引上げ ・日雇労働求職者給付金の受給要件の緩和及び日額の引上げ ・再就職手当の支給要件の改善
平成10年	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練給付制度の創設 ・介護休業給付制度の創設 ・高年齢求職者給付金の額の引下げ及び国庫負担の廃止 ・失業等給付に係る国庫負担率の暫定的引下げ
平成12年	<ul style="list-style-type: none"> ・基本手当の所定給付日数の変更 ・再就職手当の支給額算定方法の変更 ・育児休業給付及び介護休業給付の給付率の引上げ ・失業等給付に係る国庫負担率及び雇用保険料率の変更 ・雇用保険料率の弾力的変更に係る規定の改正
平成15年	<ul style="list-style-type: none"> ・基本手当の給付率及び日額上限額等の見直し ・就職促進手当の創設 ・通常労働者と短時間労働者の給付内容の一本化 ・壮年層の基本手当の給付日数の改善 ・教育訓練給付の給付率及び上限額の引下げ並びに支給要件期間の緩和 ・高年齢雇用継続給付の支給要件及び給付率の見直し ・雇用保険率の改定及び前2年間の据置き ・雇用安定資金の使用に関する特例
平成19年	<ul style="list-style-type: none"> ・失業等給付に係る国庫負担の在り方の見直し ・失業等給付に係る雇用保険率の見直し ・雇用福祉事業の廃止 ・船員保険制度の統合等 ・被保険者資格及び受給資格要件の一本化 ・育児休業給付の給付率引上げ等 ・教育訓練給付の給付要件及び雇用安定事業等の対象範囲の見直し
平成21年	<ul style="list-style-type: none"> ・特定理由離職者区分の創設 ・個別延長給付の創設 ・再就職手当の給付率引上げ等 ・常用就職支度手当の対象範囲拡大及び給付率引上げ ・育児休業給付の見直し ・失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
平成22年 (2月)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成21年度における国庫負担として一般財源を追加投入 ・平成23年度以降について雇用保険の国庫負担に関する暫定措置を廃止
平成22年 (3月)	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規労働者に対する適用範囲の拡大 ・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 ・雇用保険二事業に係る財政的措置 ・失業等給付に係る雇用保険料率の見直し
平成23年	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金日額の引上げ ・再就職手当の給付率引上げ ・常用就職支度手当の給付率の暫定的引上げの恒久化 ・失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ ・雇用保険の国庫負担に関する暫定措置の廃止期限の見直し
平成24年	<ul style="list-style-type: none"> ・契約の更新が無いことにより離職した者等に対する給付日数拡充措置の延長 ・個別延長給付の延長 ・雇用保険二事業に係る財政的措置の延長 ・失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ

(出所) 厚生労働省資料等より筆者作成