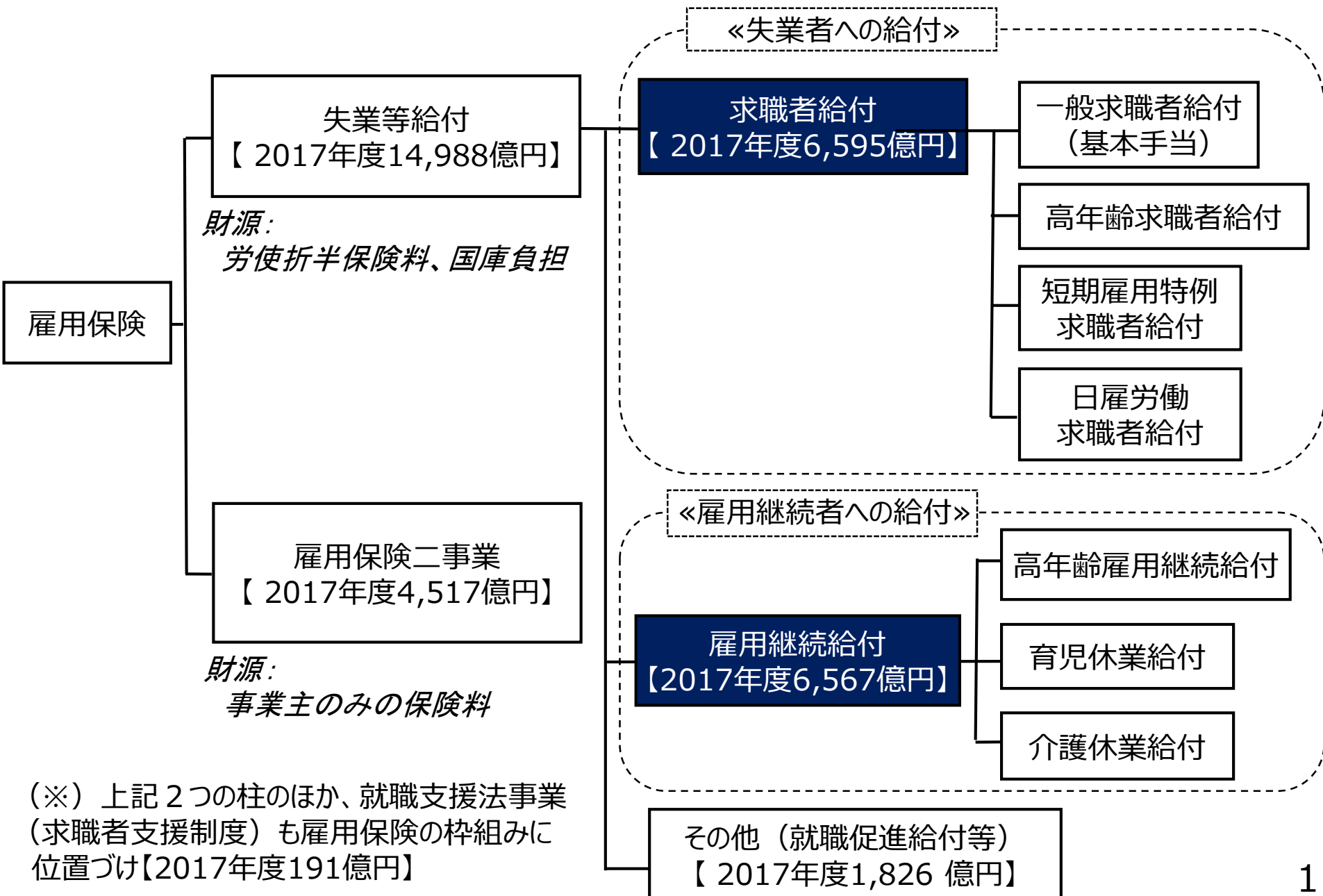


# 雇用保険制度見直しに関する提言 概要

2019年9月17日

一般社団法人 日本経済団体連合会

# 雇用保険制度の概要



(※) 上記2つの柱のほか、就職支援法事業（求職者支援制度）も雇用保険の枠組みに位置づけ【2017年度191億円】

## ○骨太方針2019（2019年6月閣議決定）

- ・雇用保険料と国庫負担の時限的引下げの継続の検討を明記

⇒ 実現には法改正が必要

## ○大きな環境変化

- ・労働力人口の減少、技術革新の進展、雇用就業形態の多様化、職業人生の長期化

⇒ 今後の制度のあり方を見直す時期が到来

今秋から行われる雇用保険法改正の議論に向け経団連の考え方を示す

# 1. 制度見直しに当たっての基本的な視点

## (1) 健全な財政運営の確保

- ・雇用保険財政は、景気循環、雇用情勢の変動に伴う支出の上下幅が大きい
- ・中期的に健全な保険財政を確保することが重要



- ・不況期にあっても、保険料率の安定的な推移が求められる
- ・一定水準の積立金残高の保有、一定額の国庫負担繰り入れが必要不可欠

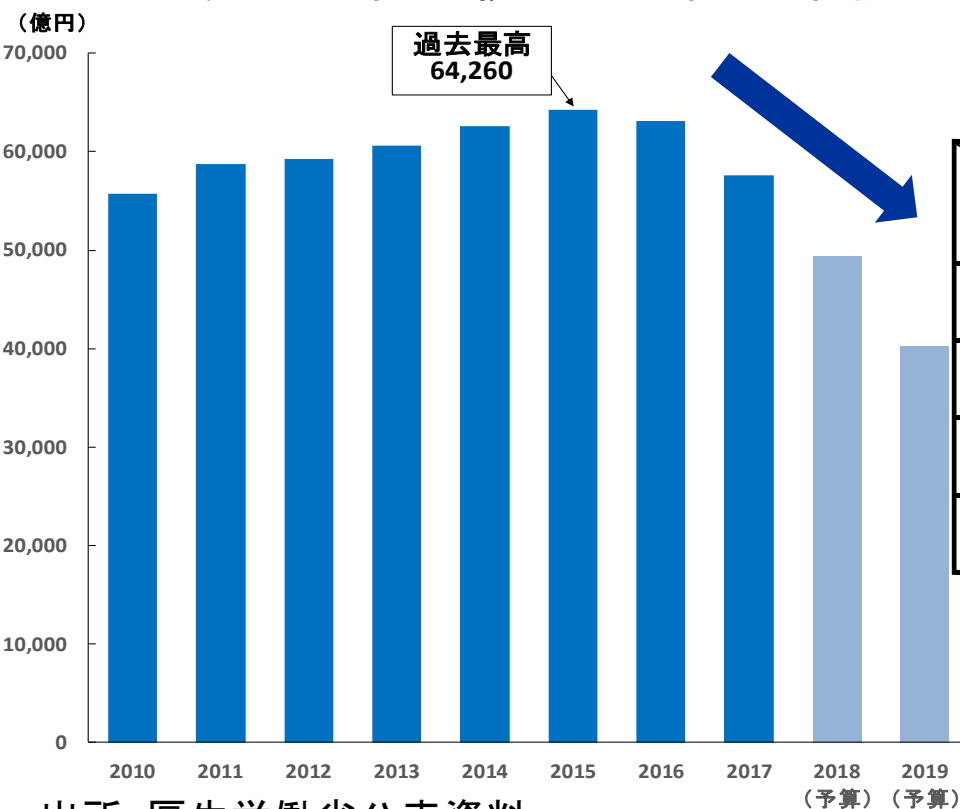
## (2) 構造改革への適切な対応

- ・多様で柔軟な働き方、働き手の主体的なキャリア形成、労働市場の流動性の高まりなど雇用・労働分野での構造改革の進展
- ・多様な人材の活躍推進、働き手の職業能力の向上、労働市場の機能強化等の雇用政策とともに、雇用保険が適切に後押し

## 2. 雇用保険財政①（積立金残高）

- 失業等給付に係る雇用保険積立金残高は、国庫負担と保険料率の時限的な引下げ措置により、減少傾向
- 2020年度以降も引下げを継続する場合、さらなる減少が見込まれる

失業等給付積立金残高の推移



雇用保険財政の見通し

	2019年度 予算	2020年度 推計	2021年度 推計	2022年度 推計
収入	11,404	<b>12,102</b>	<b>12,135</b>	<b>12,165</b>
支出	17,887	18,422	18,933	19,411
差引 剰余	▲6,483	▲6,320	▲6,798	▲7,246
積立金残高	45,074	38,754	31,956	24,710

出所：労働政策審議会雇用保険部会（2018年12月）  
提出資料より経団連事務局推計

## 2. 雇用保険財政②（国庫負担）

### 雇用保険の国庫負担

○各給付における負担率（本則）

給付内容	負担率
一般求職者給付・短期雇用特例求職者給付	1 / 4
日雇労働者求職者給付金	1 / 3
育児休業給付・介護休業給付	1 / 8

○現状

- ・ 2007年度以降、当分の間、暫定措置の水準（本則の額の55%）とする
- ・ 2017年度から19年度まで、本則の額の10%まで大きく引下げ

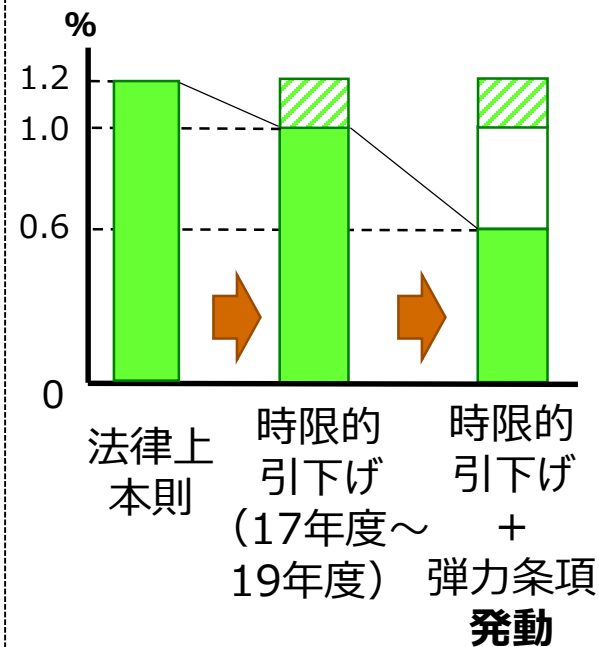
### ○国庫負担に関する考え方

- ①国が主導する雇用政策の責任を明確化するもの
- ②国の責任は、国家の財政状況や積立金の多寡に関わらず不変

2020年度以降の時限的な引下げ措置は最長2年間に限り、終了後速やかに、少なくとも従来の暫定措置の水準（本則の額の55%）まで戻すべき

# 2. 雇用保険財政③ (保険料率)

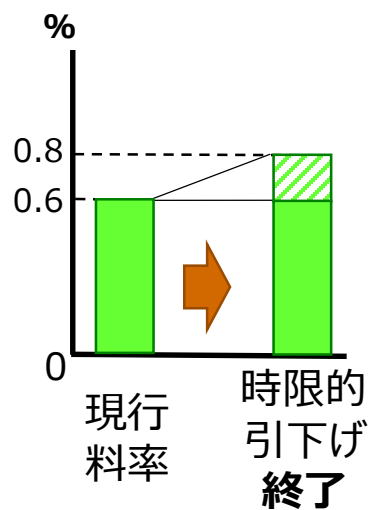
図1: 現行の保険料率



○現在、過去最低の0.6%

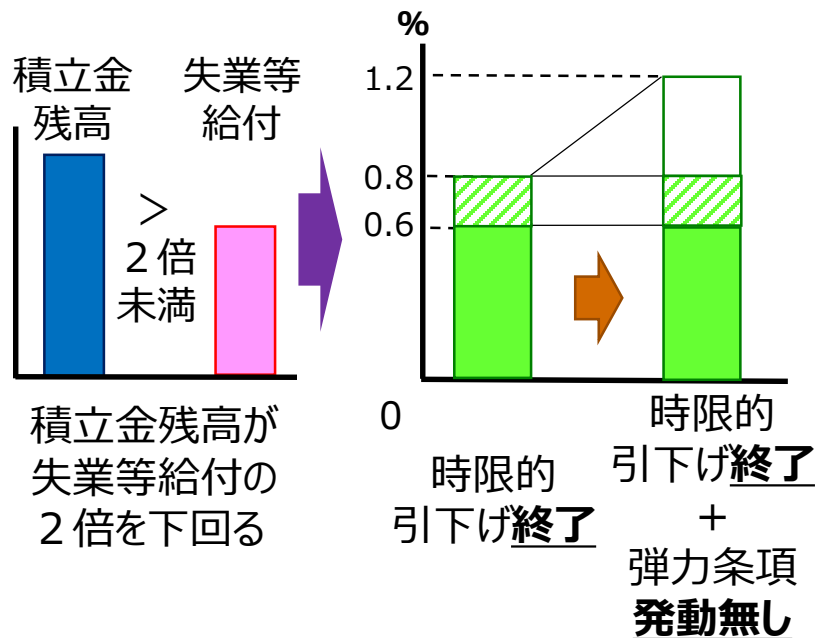
図2: 保険料率の引上げリスク

①時限的引下げ終了による料率引上げ



○時限的引下げおよび料率引下げ弾力条項発動の終了後、保険料率が0.6%から1.2%へ急激に上昇するリスクがある

②弾力条項を発動できなくなり料率を引上げ



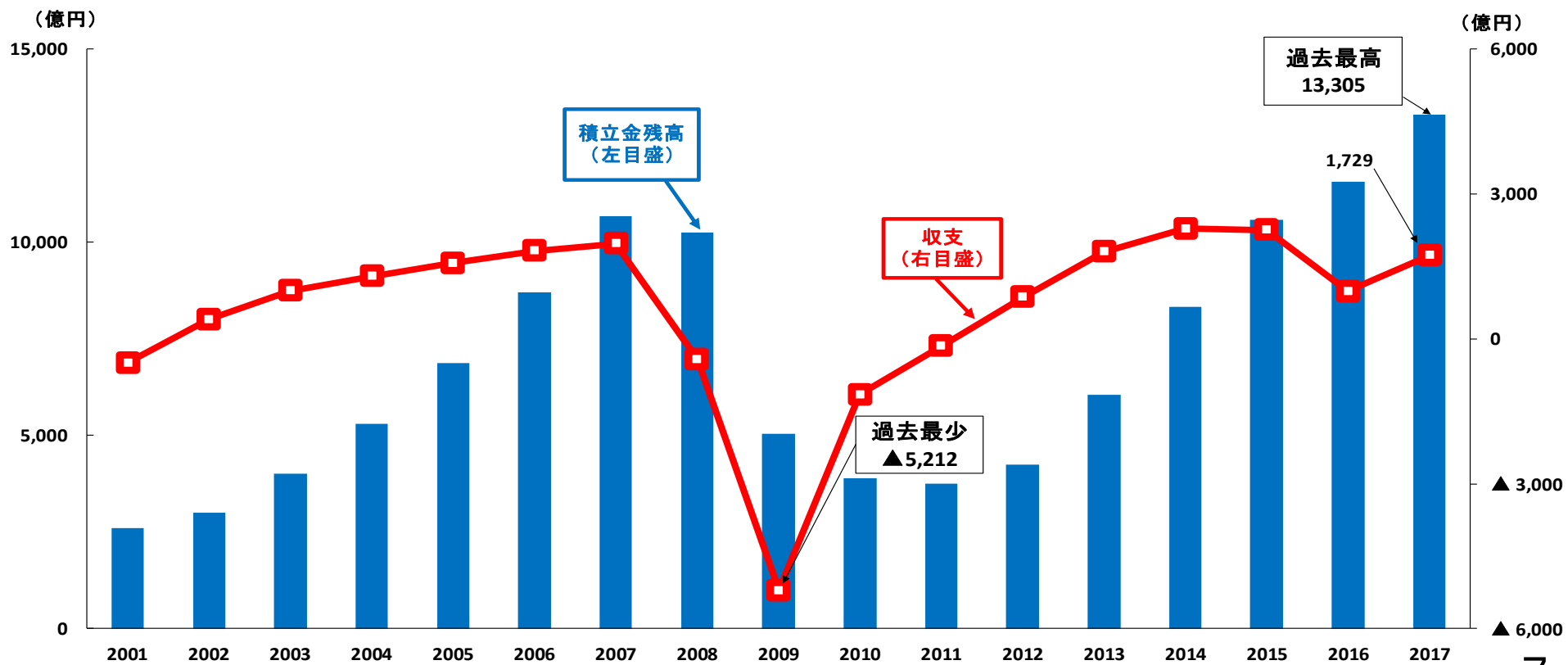
- ・ 保険料率の時限的な引下げ措置は最長2年間に限るべき
- ・ 積立金残高の水準目安のあり方について、雇用保険の支出構造等を踏まえ、見直しの検討が必要

## 2. 雇用保険財政④（雇用保険二事業）

近年、収支は継続してプラスで推移、積立金残高は過去最高水準まで増加

- ・法改正を行い、雇用保険二事業分の保険料率（現行0.3%）の引下げを行うべき
- ・引き続き、各事業のPDCAサイクルを徹底し、事業の見直し又は廃止を不断に行い、効果的な事業の実施に期待

雇用保険二事業の財政状況の推移



出所：厚生労働省公表資料



### 3. 雇用保険制度設計①（高年齢雇用継続給付）

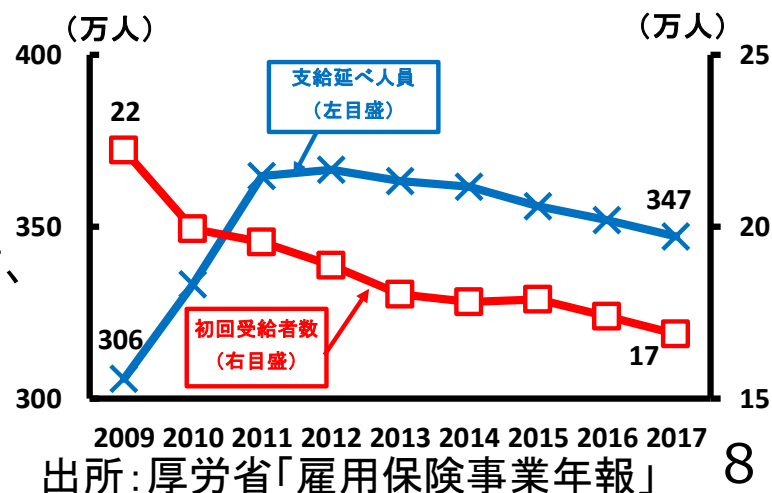
- （これまで）
  - ・ 定年後再雇用者の賃金制度の設計に活用され、60歳代前半層の雇用継続を後押し
- （現状）
  - ・ 高齢社員の一層の活躍推進に向けた人事賃金制度の構築が目下の課題、検討に相当の時間を要する
  - ・ 同一労働同一賃金の法改正への対応、公正処遇の確保が要請

- ・ 高年齢雇用継続給付の見直しは避けられない
- ・ 仮に見直しを行う場合、受給者への十分な配慮とともに、企業の人事賃金制度見直しの動向と合わせて考える必要があり、十分な経過措置を講じるべき

#### 【参考】高年齢雇用継続給付の概要

- ・ 60歳時点に比べ賃金が低下した状態で働き続ける被保険者に向けた給付制度
- ・ 主な要件は60歳以上65歳未満の一般被保険者、60歳以降の賃金が60歳時点の75%未満
- ・ 給付額は60歳以降の賃金月額の上限15%

高年齢雇用継続給付の受給者動向



### 3. 雇用保険制度設計②（70歳までの就業機会確保）

企業による取組みだけでなく、働き手自らの職業能力向上や生活設計への意識醸成、社会全体での環境整備が重要

企業の取組み支援、公的機関によるキャリア支援、マッチング機能の強化や充実等において、雇用保険二事業の効果的な活用を期待

【参考】高齢者の就業確保に係る主な雇用保険二事業

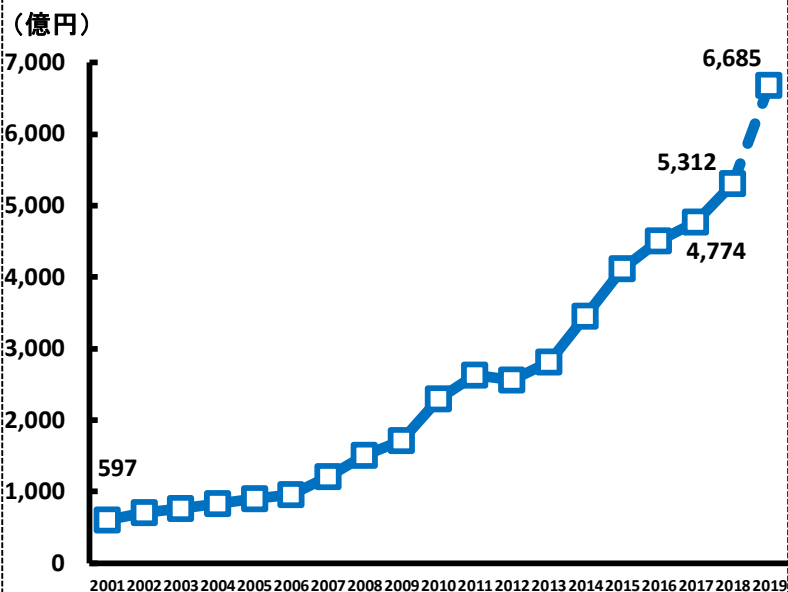
事業名	事業概要	予算額 (億円)	
		2018	2019
65歳超雇用推進助成金	・高年齢者のための雇用環境整備、無期転換を行う事業主に対する助成金	44	40
高齢者の多様な就業機会確保事業	・技能講習等開催による再就職支援 ・生涯現役促進地域連携事業（地方自治体を中心に関係機関が連携、地域の特性を踏まえた高齢者の就業促進） ・シルバー人材センターによる就業機会提供、創出 等	121	138
生涯現役支援窓口事業	・主要なハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、総合的な就労支援を実施（特に65歳以上の高年齢求職者）	15	19
産業雇用安定センター補助金	・主に中高年層の出向等に係る情報の収集・提供、相談実施による円滑な労働移動を推進（マッチング機能） ・高年齢退職予定者向けのキャリア人材バンク事業も実施	38	38

# 3. 雇用保険制度設計③ (育児休業給付)

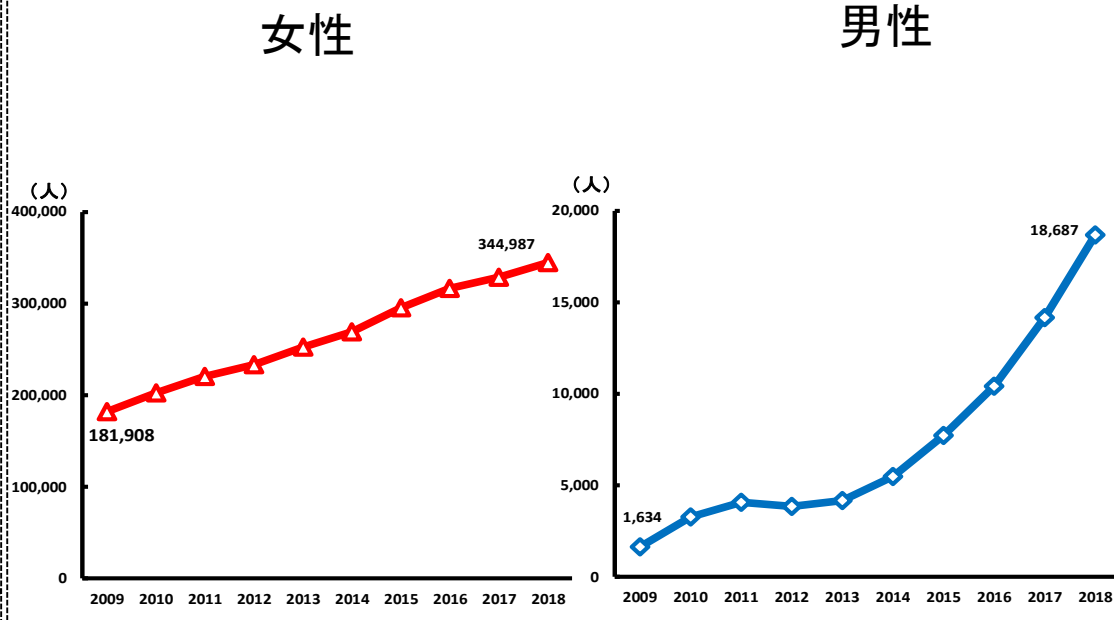
- ・ 景気変動に左右されず増加傾向、基本手当と同等の水準に
- ・ 今後も給付増が確実視、このほか制度拡充を求める動きもある

社会全体として子育てを支援する考え方のもと、育児休業給付のあり方について、中長期的な視点から、雇用保険の役割、国として担う役割をはじめ、制度枠組みを改めて検討する必要がある

### 育児休業給付費の推移



### 育児休業給付の初回受給者数の動向



# 3. 雇用保険制度設計④（その他の論点）

## （1）基本手当のあり方

### ○給付水準・受給に必要な被保険者期間

- ・ 求職者支援制度、個別延長給付の恒久化など、雇用のセーフティーネット機能は整備されており、見直しは不要

### ○給付制限期間

- ・ 制限期間の設定自体は合理的であり、廃止は認められない
- ・ 求職者の支援と早期再就職、雇用の流動化促進の必要性に鑑み、一部見直しは検討に値する

例：自己都合退職時における2回目までの基本手当の受給に限り3カ月から1カ月への短縮

## （2）マルチジョブホルダーへの適用のあり方

- ・ マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用には、複数の事業所での労働時間の把握、部分的失業に伴うモラルハザードの懸念等の課題が山積
- ・ 保険料負担者の納得性、保険財政への影響等を踏まえて課題を精査、拙速な議論は避けるべき

## ○今後、雇用保険の財源や制度の活用場面で求めること

- ・ 政策目標達成のため、分かりやすく使いやすいメニューの提供
- ・ 既存事業の検証や不断の見直しにより、政策目標に沿ったメリハリのある対応

例：教育訓練給付、就職氷河期世代支援プログラム



**雇用保険本来の役割である雇用のセーフティーネット機能を逸脱しないように努めるべき**