

雇用保険制度 見直しに関する提言

健全な財政運営の確保と構造改革の推進を求める

雇用保険制度をめぐっては、9月以降、労働政策審議会において、政府の「骨太方針2019」に盛り込まれた雇用保険料と国庫負担の時的的な引き下げの継続のほか、高年齢雇用継続給付などの制度について、法改正に向けた見直しの議論が行われている。

そこで、制度見直しに向けた経団連の考え方を提言として取りまとめた。

健全な財政運営と 構造改革への対応

提言における基本的な視点の第1は、健全な財政運営の確保である。一定水準の積立金残高を保有し、国庫から一定額繰り入れることで、労使の協力のもと、保険料率を安定的に推移させながら、中期的に健全な雇用保険財政を確保することが求められる。

第2に構造改革への適切な対応である。雇用保険が、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といった雇用政策とともに、多様で柔軟な働き方、労働市場の流動性の高まりなどの雇用・労働分野の構造改革を後押しできるよう、必要な制度見直しを行うべきである。

保険料の急激な 引き上げは避けよ

失業等給付にかかる雇用保険の積立金残高は足元で5兆円弱ある（図表1参照）。ただし、2020年度以降も保険料率と国庫負担の時的な引き下げを継続した場合、さらに減少することは確実である。保険料は、時限措置の終了後、積立金の水準次第で、急激な引き上げを迫られるリスクがある。

副会長
雇用政策委員長
東京ガス相談役

岡本 毅
おかもと つよし



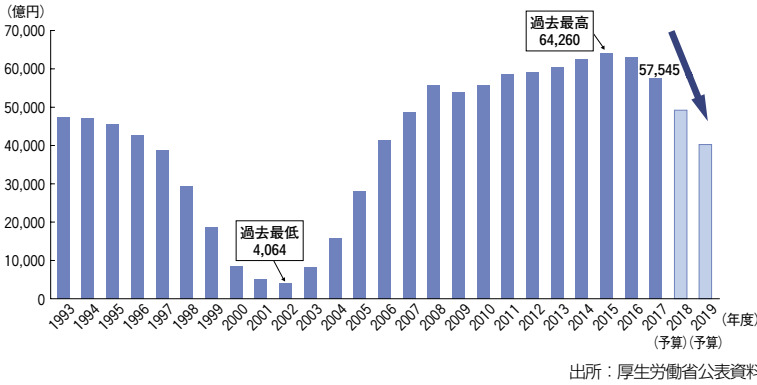
雇用政策委員長
三井化学社長

淡輪 敏
たんのわ つとむ

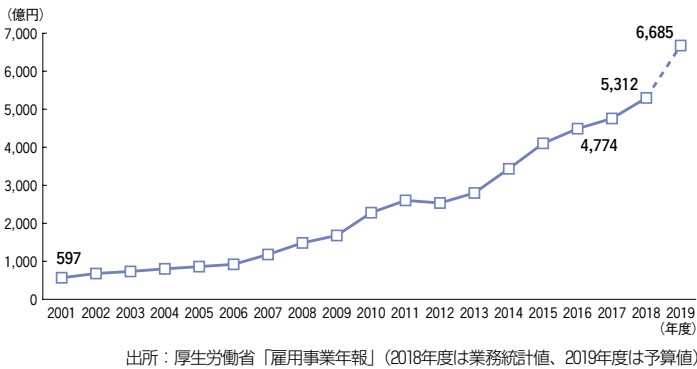


したがって、2020年度以降の保険料率と国庫負担の時的な引き下げは、最長でも2年間限りとする方向で検討すべきである。雇用保険への国庫負担の繰り入れは、国が主導する雇用政策の責任を明確化するものであり、国の責任は国家財政の状況や雇用保険の積立金の多寡で変わるものではない。国庫負担の水準は、時限措置の終了後、速やかに、少なくとも従来の暫定引き下げ措置（本則の額の55%）まで戻すべきである。また、保険料に

図表1 失業等給付積立金残高の推移



図表2 育児休業給付費の推移



さまざまなニーズに応じた見直しが必要

については、安定的に推移できるように、雇用保険の支出構造や特性を踏まえ、積立金残高の水準目安のあり方を見直す方向で検討すべきである。

全額事業主負担で運営される雇用保険二事業は、現下の経済状況や収支が継続してプラスで推移し、積立金残高が過去最高水準となっている状況を踏まえ、法改正を行い、保険料率(0.3%)を引き下げるべきである。

高齢者雇用をめぐって、目下、企業において、モチベーションの維持・向上に資する人事賃金制度の構築が課題となっている。また、定年後再雇用者に関して、同一労働同一賃金にかかる法改正への対応も要請されている。

こうした状況を踏まえると、高齢者雇用継続給付の見直し議論は避けられない。しかし、仮に見直しを行うとしても、受給者への十分な配慮とともに

に、企業における人事賃金制度見直しの動向を踏まえ、十分な経過措置を講じるべきである。

70歳までの就業機会確保に向け、多様な高齢者の就業ニーズに対応するには、企業における取り組みとともに、社会全体での環境整備、すなわち

国・地方自治体・公的機関のキャリア支援サービスやマッチングの充実・強化が不可欠である。政策的な支援の柱の1つとして、雇用保険二事業の効果的な活用を期待している。

育児休業給付については、年々着実に増加し、2019年度予算では6685億円と求職者給付と同等の水準になっているが、さらに制度拡充を求める声も強い(図表2参照)。

こうしたなか、社会全体として子育てを支援するという考え方のもと、今後のあり方について、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あらためて検討する必要がある。

失業時に給付される基本手当は、求職者の生活の安定と早期の再就職促進の2つの目的に沿った適切な制度設計が求められる。今後、離転職する働き手が増える見込みだが、求職活動の支援、早期の再就職、雇用の流動化を促す仕組みが必要である。例えば、2回目までの基本手当に限り、自己都合退職時の給付制限期間を離職後3カ月から1カ月へ短縮することを提案している。

提言ではこのほか、今後、さまざまな雇用創出や労使の取り組みを促すために、雇用保険の財源や制度を活用する際、雇用保険本来の役割である雇用のセーフティネット機能を逸脱しないように努めることを求めている。

経団連では、労働政策審議会での議論などを通じ、本提言の実現に向けて、強力に取り組んでいく。