

【1993年12月1日】中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告書

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会

平成4年1月29日に開催された中央職業安定審議会において、雇用をめぐる社会経済の変化に対応した雇用保険制度の在り方に関する基本的問題その他の諸問題について、当部会で検討を行うものとされた。これを受けて、当部会は平成4年2月26日から本年11月25日までの間に23回にわたり調査、検討を行ったが、その検討の結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成5年12月1日

中央職業安定審議会専門調査委員
雇用保険部会 主任委員 山口 浩一郎

中央職業安定審議会
会長 高梨 昌 殿

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告書

基本的考え方

我が国における雇用を取り巻く諸情勢についてみると、産業構造の転換、技術革新が進展していく中で、今後、急速な高齢化や女子の職場進出が一層進むとみられ、また、中長期的には労働力の供給制約が見込まれる。さらに、労働者の就業形態、就業ニーズの多様化、転職意識の変化などの構造的な変化も進んでいる。

雇用保険制度が、今後とも、雇用に関する総合的な機能を有する制度として、各種の雇用政策との有機的関連の下に十分な役割を果たしていくためには、このような今後の雇用を取り巻く社会経済の変化その他の諸事情に的確に対応できるよう、現在の制度を見直し、その整備充実を図っていく必要がある。

この場合、個々の労働者について職業生活の全期間を通じてその意欲が活かされ、能力が十分に発揮できるよう、さらに、労働者の雇用の安定、能力の開発、福祉の増進が一層図られる方向で対応していくことが適当である。

具体的には、次に掲げるような考え方を基本に制度の見直しを行うことが適当である。

雇用を取り巻く諸情勢の変化を背景に、現実の職業生活において、失業のように雇

用関係の断絶を伴わないまでも、職業生活の円滑な継続を困難にする要因が増大してきていることから、これらのうち必要なものについては、職業生活の円滑な継続を援助、促進するための対応を行っていくことが適当であること。

特に、定年後の継続雇用、再就職や育児休業の取得、その後の円滑な職場復帰についての援助、促進に早急に取り組むことが重要であること。

労働者の就業形態、就業ニーズの多様化等の構造変化が進む中で、雇用保険制度の目的である労働者の失業中の生活の安定、再就職の促進等に一層実効を期していくためには、年齢等個々の労働者の状況に応じたよりきめ細かな対応を適切に行っていくことが適当であること。

制度の見直しに当たっては、雇用保険制度の運営の現状を踏まえ、制度がより効果的、効率的なものとなるよう留意するとともに、労使に過大な負担を課することのないよう最大限の努力を払うことが適当であること。

雇用保険制度の見直しに係る具体的考え方

1 職業生活の円滑な継続を援助するための給付(雇用継続給付(仮称))の創設

本格的な高齢社会を迎える中で、60歳定年制の定着の状況に対応し65歳までの雇用を進めていくためには、60歳から65歳までの年齢層の労働者について、雇用継続を困難にする要因に適切に対応し、働くことを希望する者については、職業生活を円滑に継続できるよう、定年後の継続雇用、再就職を一層促進するための制度が必要である。

また、社会経済情勢の変化等に伴い、労働者の職業生活の各段階において、育児休業をはじめとして、その休業が円滑に取得できなければ職業生活の円滑な継続が困難となってしまうような性質を有する休業についての社会的必要性の認識が高まってきており、このような休業のうち必要なものについては、労働者が休業を取得しやすく、その後の円滑な職場復帰を援助、促進するための制度が必要である。

雇用保険制度においては、労働者の安定した職業生活の継続を困難にする要因である「失業」を保険事故とした上で、失業給付を支給し、労働者の生活の安定、就職の促進を図ってきている。しかしながら、現実の職業生活においては、「失業」のように雇用関係の断絶を伴わないまでも職業生活の円滑な継続を困難にする要因が存在することから、個々の労働者が、職業生活の全期間を通じてその意欲と能力を十分に発揮できるよう、これらの要因のうちで上記のようなものについては、「失業」に準ずるものとして、職業生活の円滑な継続を援助、促進するための対応が必要である。

このため、新たに職業生活の円滑な継続を援助、促進することを目的とする雇用継続給付を設ける。雇用継続給付は、高年齢雇用継続給付(仮称)及び育児休業給付(仮称)とする。

(1) 高年齢雇用継続給付

イ 趣旨

(イ) 定年後の継続雇用の促進

60歳定年制の定着の状況に対応した定年後の継続雇用の促進の観点からみると、現行制度には、給付面で必ずしも十分な対応がなされていない面がある。

すなわち、継続雇用中の賃金が定年前に比して相当程度低下することも多いが、この場合には、定年時に離職して受給する失業給付の額の方が継続雇用されて受け取る賃金額より多いという「逆転現象」が生じるため、働くことを希望する定年到達者であっても雇用継続を選択しないという問題がある。

このため、高齢者の働く意欲と能力に応え、定年後の雇用継続を進める観点から、60歳時点の賃金に比して賃金額が相当程度低下した状態で引き続き雇用を継続する高齢者に対し、現行の失業給付に準じた枠組みによって必要な給付を行う制度を設ける。

(ロ) 再就職の促進、援助

定年後継続雇用された者の全員が、必ずしも65歳まで雇用される訳ではなく、65歳到達前に離職する者も多い。

このような者についても、雇用保険制度として、再就職の促進、援助を図っていく必要があるが、この場合、失業給付の額が再就職する場合の賃金額よりも高い場合があり、高齢者の再就職が進みにくいという問題がある。

このため、高齢者の再就職を進める観点から、高齢者が60歳時点の賃金に比して賃金額が相当程度低下した状態で再就職する場合、(イ)の場合と同様の枠組みによって必要な給付を行う制度を設ける。

ロ 給付の内容

(イ) 支給対象者

60歳以上65歳未満の被保険者であって、60歳前から継続して同一の事業主に被保険者として雇用されているもの及び出向、再就職等により失業給付を受給することなく他の事業主に被保険者として雇用されているもの(再就職については、離職日から原則として1年の期間内のものに限る。)とする。ただし、被保険者であった期間が5年以上ある者に限るものとする。

60歳以上65歳未満の被保険者であって、いったん失業し、失業給付の支給を受けた後、60歳以後の期間において新たに被保険者として雇用されているものとする。ただし、失業給付の支給残日数が100日以上であって、被保険者であった期間が5年以上ある者に限るものとする。

(ロ) 支給期間

(イ)の支給対象者については、被保険者として継続して雇用されている期

間とし、65歳に達した時に支給終了とする。

(イ)の支給対象者については、60歳以後の最初の再就職後、失業給付の支給残日数に応じ、それぞれ下表に掲げる期間とし、当該期間中に65歳に達した時は支給終了とする。

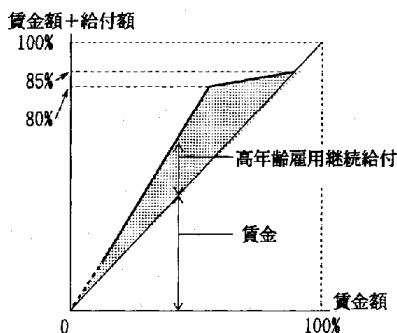
失業給付支給残日数	支給期間
200日以上 300日未満	2年間
100日以上 200日未満	1年間

(八) 給付額

(ロ)の支給期間中、各月に支給対象者に支払われた賃金額に25%を乗じた額を支給する。

ただし、支給対象者に支払われた賃金と高年齢雇用継続給付の合計額が60歳時点の賃金額の80%を超え85%未満である場合には、支払われた賃金額に応じて逡減した率を乗じた額を支給することとし、賃金額がその者の60歳時点の賃金額の85%以上である場合は支給しない。

また、支払われた賃金と高年齢雇用継続給付の合計額が、現行の賃金日額の上限額(改正後の60歳以上65歳未満の賃金日額の上限額に6分の5を乗じた額)を月額換算した額の80%に相当する額を超える場合は、当該80%を超える額を減額して高年齢雇用継続給付を支給する。



(2) 育児休業給付

イ 趣旨

育児に伴う休業のように当該休業が円滑に取得できなければ労働者の職業生活の円滑な継続が困難となってしまうような性質を有する休業については、労働者の雇用の安定、福祉の増進を図り、中長期的な労働力供給制約に対応する観点から、雇用保険制度としても、一定の対応を行っていく必要がある。

このため、一定の休業事由が発生した労働者が休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進するため、現行の失業給付に準じた枠組みによって、労働者に対し必要な給付を行う制度を設ける。

この場合、給付の対象となる休業事由は、公的制度としての援助である以上、当

該休業をめぐる社会的コンセンサスが確立している休業に限定する必要があり、育児休業等に関する法律によって社会的コンセンサスが確立している育児休業について、制度を設けることとする。

ロ 給付の内容

(イ) 支給対象者

満1歳未満の子を養育するため育児休業を取得した被保険者であって、育児休業の開始日前から引き続き同一の事業主に被保険者として雇用されているものとする。

ただし、被保険者であった期間が1年以上あり、育児休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者に限るものとする。

この場合において満1歳未満の子には養子も含むものとし、被保険者は男女を問わないものとする。

(ロ) 給付額

育児休業期間中の各月単位に、育児休業取得前6か月(労働基準法第65条に基づく産前産後休業の期間は除く。以下同じ。)の賃金(現行の賃金日額の上限額に30を乗じた額を上限とする。)を基礎として25%を乗じ月額を支給する。ただし、1日を単位とする休業が原則として20日以上ある月(就業日数が10日以下の月をいう。以下「支給対象月」という。)について支給の対象とする。

育児休業給付の支給期間は、1歳未満の子を養育する育児休業の期間(産後休業の期間は除く。)とするが、育児休業等に関する法律施行規則第1条に定める特別の事情がある場合を除き、同一の子について2回目以降取得する育児休業の期間は支給対象としない。

なお、育児休業期間中において事業主から賃金が支払われた月については、その賃金と(ハ)の各月単位で支給する育児休業給付の合計額が育児休業取得前6か月の賃金額(現行の賃金日額の上限額に30を乗じた額を上限とする。)の80%を超える場合は、当該80%を超える額を減額して育児休業給付を支給する。

(ハ) 支給方法

育児休業期間中については、(ロ)の給付額のうち育児休業取得前6か月の賃金を基礎として20%を乗じた額を各月単位で支給する。

残額は、育児休業終了後6か月間当該事業主に被保険者として雇用された場合に、育児休業取得前6か月の賃金を基礎として5%と支給対象月の数を乗じた額を一括して支給する。

2 失業給付の見直し

失業給付は、労働者の失業中の生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にする

等その再就職を促進することを目的としているが、就業形態、就業ニーズの多様化や転職意識の変化等が進む中で、個々の労働者の実情に応じ、よりきめ細かな対応を行い、失業中の生活の安定及び再就職の促進に一層実効を期することができるよう制度の見直しを行う。

(1) 所定給付日数の年齢区分等

基本手当の所定給付日数は、原則として、離職時の年齢及び被保険者であった期間の長短に応じて定められており、現在、この年齢の区分は、30歳未満、30歳以上45歳未満、45歳以上55歳未満、55歳以上65歳未満の4区分とされている。

ところで、55歳以上65歳未満を一の年齢区分としている点については、60歳定年制の定着の状況等に対応し、雇用政策としても60歳以上65歳未満の層について重点的に雇用を一層促進する必要があること、60歳以上65歳未満の被保険者に対し高年齢雇用継続給付を創設すること等から、今後は、55歳以上60歳未満と60歳以上65歳未満を制度的に区分して取り扱うことが適当である。

このため、所定給付日数に関して、新たに60歳以上65歳未満の年齢区分を設けるとともに、労働市場の実情等も踏まえ、45歳以上60歳未満を一の年齢区分とする。

この場合、これらの年齢区分に係る所定給付日数は、次のとおりとする。

イ 60歳以上65歳未満

現行制度による55歳以上65歳未満の所定給付日数を基本としつつ、所定給付日数が300日に満たない者については、被保険者であった期間1年未満の者を除き、下表のとおり所定給付日数を引き上げる。

		被保険者であった期間			
		1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
(現行)	55歳以上65歳未満	90日	210日	240日	300日
(改正案)	60歳以上65歳未満	90日	240日	300日	300日

(短時間労働被保険者の場合)

		被保険者であった期間			
		1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
(現行)	55歳以上65歳未満	90日	180日	180日	210日
(改正案)	60歳以上65歳未満	90日	210日	210日	210日

ロ 45歳以上60歳未満

現行制度による 45 歳以上 55 歳未満の所定給付日数を基本としつつ、下表のとおり被保険者であった期間 20 年以上の者に係る新たな所定給付日数を設ける。

(現行)

年齢	被保険者であった期間	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上
	45 歳以上 55 歳未満	90 日	180 日	210 日	240 日

(改正案)

年齢	被保険者であった期間	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
	45 歳以上 60 歳未満	90 日	180 日	210 日	240 日	300 日

(短時間労働被保険者の場合)

(現行)

年齢	被保険者であった期間	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上
	30 歳以上 55 歳未満	90 日	90 日	180 日	180 日

(改正案)

年齢	被保険者であった期間	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 歳以上 60 歳未満	90 日	90 日	180 日	180 日	210 日

なお、65 歳の定年等により退職した高年齢継続被保険者については、高年齢求職者給付金に代えて基本手当を支給する特例があるが、これについては、高年齢雇用継続給付制度の創設等に伴い廃止する。

また、引き続き 61 歳以上の年齢まで雇用する制度が企業になく、定年等によりやむを得ず失業した者であって、所定給付日数の支給終了までに職業に就くことができる見込みがなく、特に再就職の援助を行う必要性が高い等必要な要件を満たすものについては 60 日の個別延長給付を行うこととする。

さらに、55 歳以上 60 歳未満で被保険者であった期間が 10 年以上 20 年未満の者(短時間労働被保険者については 1 年以上 5 年未満の者)にあつては、所定給付日数の変更によって一定の影響を受ける場合も考えられることから、特に再就職が困難と認められ、所定給付日数の支給終了までに職業に就くことができる見込みがない

者について、その個別的な事情に対応し、必要な期間、必要な延長給付を行うこととする。

(2) 給付水準

雇用保険制度がより効果的、効率的なものとなるよう、失業給付の給付水準について、労働者が失業し求職活動を行う期間における生活の安定を図る観点と再就職の促進という観点との兼ね合いを十分に考慮しつつ、次のような見直しを行う。

イ 年齢階層別の基本手当日額上限額の設定

基本手当については、現在、所定給付日数に関し年齢区分が設けられているが、あらゆる年齢層を通じての再就職の促進、失業中の生活の安定を一層きめ細かに図っていく観点からは、給付水準についても、現在のような各年齢階層一律の取扱いを見直し、年齢階層毎の労働市場等の状況、具体的には、各年齢階層における再就職賃金等との関係を踏まえた対応が必要である。

このため、所定給付日数に係る年齢階層別(30歳未満、30歳以上45歳未満、45歳以上60歳未満、60歳以上65歳未満)の再就職賃金等の状況に応じ、下表のとおり賃金日額、基本手当日額上限額を設定する。

(現行) (円)

	賃金日額上限額	基本手当日額上限額
全年齢	15,070	9,040

(改正案) (円)

年齢区分	賃金日額上限額	基本手当日額上限額
～29歳	13,560	8,140
30～44歳	15,070	9,040
45～59歳	16,570	9,940
60～64歳	18,080	9,040
(参考) 65歳以上	13,560	8,140

(注) 上記の賃金日額、基本手当日額の改正値については、現行の賃金日額、基本手当日額上限額を基礎に算定したものである。

ロ 60歳以上65歳未満の者に係る対応

60歳定年制の定着の状況に対応した65歳までの継続雇用や再就職をより一層促進するとともに、失業中における生活の安定により実効を期するため、高年齢雇用継続給付を創設することと併せ、60歳以上65歳未満の者に係る失業給付について

も、次のような見直しを行う。

(イ) 60歳到達時点の賃金を基礎とした賃金日額、基本手当日額の算定等

60歳以上65歳未満の高齢者については、賃金が60歳時点よりも相当程度低下した状態で引き続き雇用を継続したり、再就職したりする者が相当存在することをはじめ、雇用形態の変更等に伴い賃金水準が変動する場合も多い。こうしたことから、原則として離職前6か月の賃金日額を基礎として算定する現在の取扱いを一律に行うとすれば、雇用の実態や離職の時期の如何によっては、それぞれ基本手当日額に相当の格差を生じ、安心して雇用を継続したり、再就職したりすることの妨げとなるとともに、失業中の生活の安定の確保の面でも問題がある。

このため、60歳以降に失業した場合には、原則として60歳到達時点の賃金を基礎として基本手当日額を算定する。ただし、60歳以降に失業し、失業給付を受給した後就職し、再度失業した場合の基本手当の日額については、離職前6か月の賃金日額を基礎として算定する。

これに伴い、前回の法改正により設けられた賃金日額の特例措置(定年以降同一の事業主に継続雇用された後に離職した場合における定年時賃金に基づく賃金日額の算定)は発展的に解消する。

また、60歳以上65歳未満の者に対する失業給付については、年齢に応じた賃金水準が低下の傾向にあることや、60歳到達時点の賃金を基礎として基本手当日額を算定するよう改めること、高年齢雇用継続給付制度が創設されること等も勘案して、賃金日額から基本手当日額を算定する際に用いる給付率(現行6~8割)を一部引き下げ5~8割とする。

(ロ) 雇用保険の被保険者とならない形態で就業した場合の失業認定

現行制度では、失業給付の受給期間中に就業した場合には、雇用保険の被保険者とならないときでも、その就業した日について失業の認定は行われない。

60歳以上65歳未満の高齢者については、他の年齢階層に比し、通常の再就職を行うことについて困難の度合いが高いこと、失業中に体力、技能等が低下しやすいこと等の事情がある。このような事情を考慮すると、所定労働時間が相当短いパートタイム労働その他雇用保険の被保険者とならない形態であっても、就業しているということについては、再就職の円滑化を図る等の観点から一定の意義が認められることから、被保険者とならない形態で就業しながら求職活動を行う場合についても、失業の認定を行い、現行の内職減額に準ずる方法により減額した基本手当の支給を行うこととする。

八 基本手当日額に係る毎年変更方式の導入

現行制度では、賃金水準が10%を超えて変動すれば賃金日額、基本手当日額の上下限等を改定することとされているが、一層きめ細かに失業中の生活の安定、再就

職の促進を図っていくため、毎年変動する賃金水準に応じて、賃金日額、基本手当日額の上下限を毎年改定する方式に改める。

二 賃金日額の算定方法

現在、失業給付については、基本手当日額の基礎となる賃金日額を、賞与等を除いた賃金を基準に算定しているが、保険料の額は、賞与等を含むすべての賃金額に対し保険料率を乗じて算定している。

この取扱いを変更し、賞与等を賃金日額の算定の基礎とすることについては、賞与等はもとより賃金ではあるが、次のような問題があり、慎重に対応していくことが適当である。

現行の給付率を維持しつつ賞与等を賃金日額の算定の基礎とすると失業給付に係る財政負担が増大し保険料率の引上げが必要となり、また、一方、保険料率を据え置いたまま賞与等を賃金日額の算定の基礎とすると給付率の引下げが必要となること。

大企業労働者と中小企業労働者の賞与等の比率には、相当の格差があることから、賞与等を賃金日額の算定の基礎とすると、これらの労働者間の給付額の格差が更に広がることとなること。

(3) 再就職促進のための対応

イ 就職促進給付

失業給付は、失業中の生活の安定を図るだけでなく、再就職の促進を図ることを目的としており、このために就職促進給付が設けられている。

このうち、再就職手当については、制度創設以来受給者数が着実に伸び、早期再就職に相当の効果を挙げていると考えられる。

再就職手当については、先般の法改正により、高齢者等について、所定給付日数を100日以上残して就職した場合にも支給することとされ、一層の就職促進の効果が期待されているが、より一層効果があがるよう、次のような見直しを行う。

(イ) 再就職手当の支給範囲の拡大

産業構造の転換、高齢化の進展等に伴い、再就職に要する期間が比較的長い者の割合が増加することが見込まれることなどを考慮し、こうした中でできるだけ早期の再就職を促すため、現在、原則として支給残日数が2分の1以上の者を対象としている現行制度を改め、所定給付日数90日の場合を除き、支給残日数が3分の1以上ある者についても下表のとおり再就職手当を支給する。

(ロ) 若年層を中心とした早期再就職の促進

所定給付日数が90日の者について、若年層を中心とした早期再就職の一層の促進を図るため、支給残日数60日以上の区分を新たに設け、下表のとおり45日分の

再就職手当を支給する。

所定給付日数	現行		改正案	
	支給残日数	再就職手当	支給残日数	再就職手当
300 日	200 日以上 300 日以下	120 日分	200 日以上 300 日以下	120 日分
	150 日以上 200 日未満	70 日分	150 日以上 200 日未満	70 日分
	100 日以上 150 日未満	30 日分	100 日以上 150 日未満	30 日分
240 日	160 日以上 240 日以下	90 日分	160 日以上 240 日以下	90 日分
	120 日以上 160 日未満	50 日分	120 日以上 160 日未満	50 日分
	100 日以上 120 日未満	30 日分	80 日以上 120 日未満	30 日分
210 日	140 日以上 210 日以下	85 日分	140 日以上 210 日以下	85 日分
	105 日以上 140 日未満	50 日分	105 日以上 140 日未満	50 日分
	100 日以上 105 日未満	30 日分	70 日以上 105 日未満	30 日分
180 日	120 日以上 180 日以下	80 日分	120 日以上 180 日以下	80 日分
	90 日以上 120 日未満	50 日分	90 日以上 120 日未満	50 日分
			60 日以上 90 日未満	30 日分
90 日	45 日以上 90 日以下	30 日分	60 以上 90 日以下	45 日分
			45 日以上 60 日未満	30 日分

□ 給付制限

給付制限制度は、労働者の慎重な判断を期待し、安易な離職を防止する上で重要な役割を果たしてきていると考えられるが、産業構造の転換、技術革新等が進む中で、給付制限期間中においても、受給資格者の再就職意欲に応え、再就職に対する援助をより充実する観点から、受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練及び職場適応訓練を受講する場合には、その受講開始日以後の期間について給付制限を解除することとする。

また、正当な理由がなく、自己の都合によって退職した場合に該当するか否かの認定については、適正かつ公平に行うとともに、今後とも諸事情の変化に十分留意しつつ、その基準の見直しについて検討していく必要がある。

(4) パートタイム労働者等に対する適用について

最近における就業形態の多様化の一層の進展や、労働時間の短縮の動向等に対応し雇用保険の適用についても、個々の労働者の実情に見合ったきめ細かな対応が必要である。

このため、労働基準法の改正による週 40 時間制の実施等に対応し、現在、1 週間の所定労働時間が 22 時間以上 33 時間未満の者を短時間労働被保険者として取り扱っている点に関しては、短時間労働被保険者の範囲を 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の者に改めることとする。

これにより、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 22 時間未満の者は新たに被保険者として取り扱われ、1 週間の所定労働時間が 30 時間以上 33 時間未満の者は短時間労働被保険者以外の被保険者として取り扱われることとなる。

短時間労働被保険者は、平成 5 年 9 月末現在で約 43 万人に達しており、着実に増加しているが、今後、適用基準の見直しの周知徹底を十分に図るとともに、更にパートタイム労働者に係る適用促進に努める。

また、派遣労働者等については、雇用保険制度の一層の周知徹底、加入促進を進めるなど、さらにその適用の促進を図る。

3 日雇労働求職者給付の見直し

近年における日雇労働に係る賃金や労働市場の実情等を踏まえ、日雇労働求職者給付制度について次のような見直し等を行う。

(1) 日雇労働求職者給付金の額

日雇労働求職者給付金の額は、現在、第 1 級から第 4 級までの 4 段階制となっているが、最近における日雇労働者の賃金分布状況の変化や、事務処理の効率化等の観点から、3 段階制とする。具体的には、給付額について、第 1 級 7,500 円、第 2 級 6,200 円、第 3 級 4,100 円とする。

(2) 日雇労働求職者給付金の額の自動的変更

一般被保険者に係る基本手当日額を今後毎年改定すること、日雇労働をめぐる労働市場の実情等を踏まえ、約 50%の改定幅を見直し、20%の改定幅とする。

(3) 日雇労働求職者給付金の支給要件

労働時間の短縮等に伴う就労日数の減少に対応し、失業の日の属する月の前 2 月間において通算して 28 日分以上の印紙保険料の納付の支給要件を改め、26 日分以上の印紙保険料の納付とする。

4 雇用保険三事業の在り方

雇用保険三事業については、社会経済の変化に今後とも的確に対応しうよう雇用安定資金の確保に十分留意し、各事業の運営の効率化、事業内容の明確化を図りつつ、雇用情勢等の諸事情を踏まえた適切な運営を行う。

また、現在設けられている種々の助成金については、さらに積極的に活用されるよう、中小企業による利用にも十分配慮しつつ、その周知徹底、制度の簡素化等を図る。

さらに、中長期的な視点から、制度の見直しについて幅広く検討する。

なお、今般、職業生活の円滑な継続を援助するための給付の創設に伴い、三事業においても、企業が労働者を継続して雇用することを促すための必要な援助の在り方について検討する。

5 労働者の移動に関する制度との関係

今般の職業生活の円滑な継続を援助するための新たな給付の創設、失業給付の見直し等に当たっては、再雇用、出向、転籍、他企業への再就職等現実にもみられる様々な労働者の移動に関する制度にも対応できるものとする。

なお、基本手当の所定給付日数等を定める際における雇用保険と船員保険の被保険者期間の通算については、両制度の所定給付日数等が異なっており、単純に被保険者であった期間を通算しても、新たな労働者間の不公平が生じる等の問題があること、両制度が財政的に独立した制度であること等を勘案し、今後とも検討していくことが適当であるが、あわせて関係被保険者について、制度の適切な運用に努めるものとする。

6 雇用保険制度の今後の運営

今回の制度全体の見直しに当たっては、制度の健全な運営に努めるとともに、労働者の実情にきめ細かに対応することを通じ、各種給付における、また、各種給付間のバランス等を見直すことにより、現行の保険料率を維持する方向で対応する。

また、現在の保険料率の引下げ及び国庫負担率の引下げの暫定措置については、雇用保険の現在における収支状況、現下の厳しい経済情勢等の下における保険料負担増が労使に与える影響等にかんがみ、今後、経済社会情勢の推移を見、社会のニーズも踏まえつつ、検討していくこととすることが適当である。

なお、今般の制度の見直しも含め、複雑多様化する雇用保険制度を円滑、的確に運営していくために、機械処理の体制について十分な整備を図っていく必要があり、この際には、受給者の再就職を一層促進する観点から、雇用に関する情報提供機能の充実をはじめとする職業紹介機能の充実についても視野に入れて検討を進めていく必要がある。

さらに、雇用保険制度全体の円滑な運営を図っていくためには、中小企業を中心にその事務処理が更に簡便に実施できるようにするための方策等について検討していく必要があるが、この場合、労働保険事務組合の活用についても検討していくこととする。

今後とも雇用保険制度が経済社会の動向、社会のニーズの蒙化その他の諸情勢に的確に対応し、雇用に関する総合的な機能を有する制度として効果的に機能することが重要であり、そのために、公労使三者で構成されている雇用保険部会としては、十分にその役割を果たせるような一層積極的な運営に努めることとする。