

# 参考資料 (主な見直し内容)

# 雇用保険の適用拡大

## 現状・課題

- 週の所定労働時間が20時間以上の労働者が雇用保険法の適用対象になる。
- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

## 見直し内容

- 雇用保険の適用対象を週の所定労働時間が10時間以上の労働者まで拡大。（R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人）  
※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



# 教育訓練給付の拡充

## 現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

## 見直し内容

- 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合には、現行の追加給付に加えて、更に**受講費用の10%（合計80%）を追加で支給**する。
- 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合には、**受講費用の10%（合計50%）を追加で支給**する。

〈改正前〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

〈改正後〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	<b>10%</b>
追加給付② (賃金上昇)	<b>10%</b>	—
最大給付率	<b>80%</b>	<b>50%</b>

【参考】 現行の対象資格・講座の例

### 専門実践教育訓練給付金

- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
- ・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等）
- ・ 専門職大学院 等

### 特定一般教育訓練給付金

- ・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

# 教育訓練中の生活を支えるための給付と融資制度の創設

## 現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。また、雇用保険の被保険者ではない者が、公共職業訓練等以外の教育訓練を自発的に受けるための費用や生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

## 見直し内容

- 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設する。
- 雇用保険の被保険者ではない者を対象に、教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度を創設する。

### 教育訓練休暇給付金

	教育訓練休暇給付金
対象者	雇用保険被保険者
支給要件	<ul style="list-style-type: none"><li>・教育訓練のための休暇を取得すること。</li><li>・被保険者期間が5年以上あること。</li></ul>
給付内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。</li><li>・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。</li></ul>

### 新たな融資制度

	新たな融資制度
対象者	雇用保険被保険者以外の者 (雇用保険の適用がない雇用労働者や離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、雇用されることを目指すフリーランスなど)
融資対象	教育訓練費用及び生活費
融資内容 (現時点での想定)	貸付上限：240万円（年間）（最大2年間） 利率：年2%
その他	教育訓練修了後に賃金が上昇した場合は残債務の一部を免除する。

# 自己都合離職者の給付制限の見直し

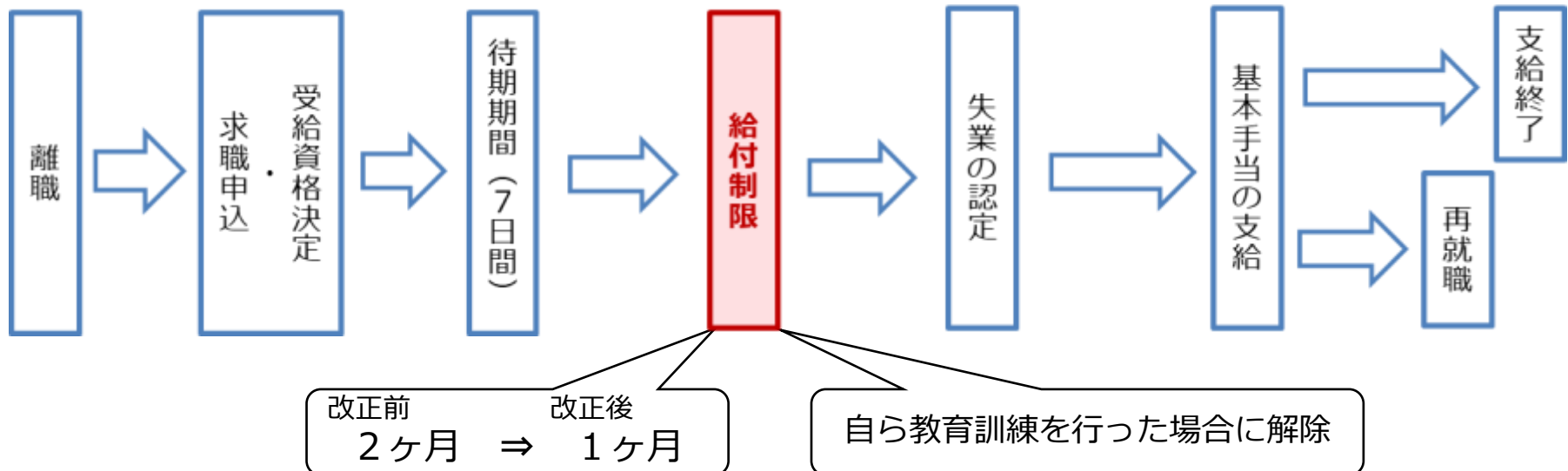
## 現状・課題

- 正当な理由のない自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
  - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

## 見直し内容

- 原則の給付制限期間を **2ヶ月から1ヶ月へ短縮**する。ただし、5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。
- 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除。**

○基本手当の受給手続の流れ（正当な理由のない自己都合離職者）



# 育児休業給付の給付率引上げ

## 現状・課題

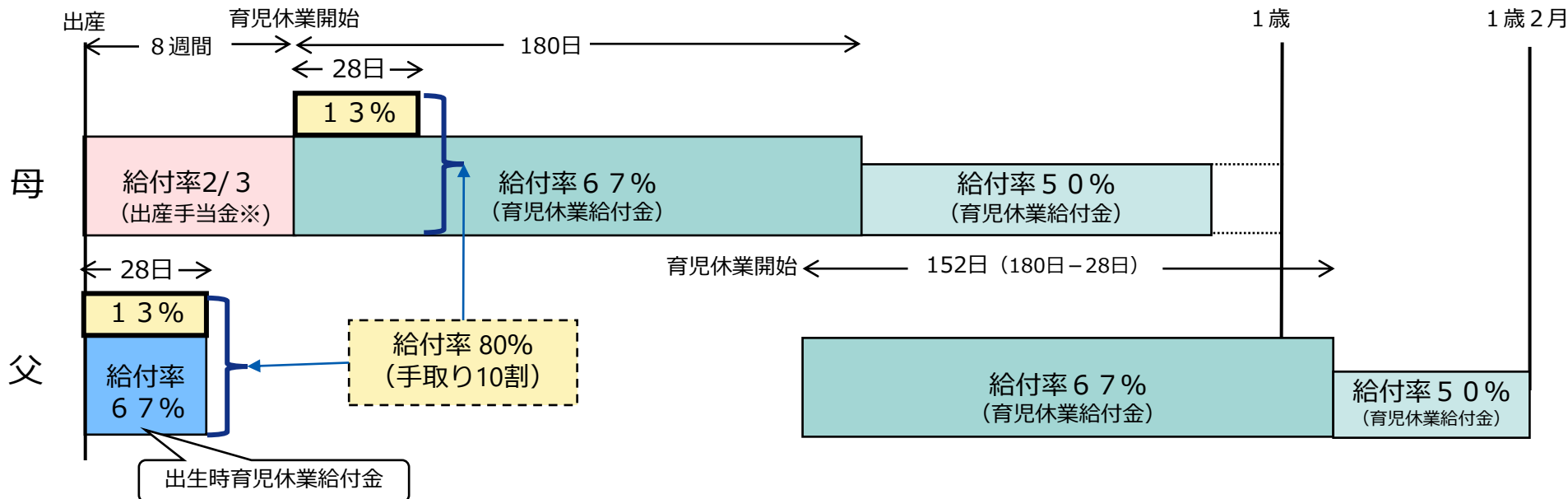
- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要がある、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

## 見直し内容

- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 配偶者が専業主婦の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

### ○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額<sup>2</sup>の2/3相当額を支給。

# 育児時短就業給付の創設

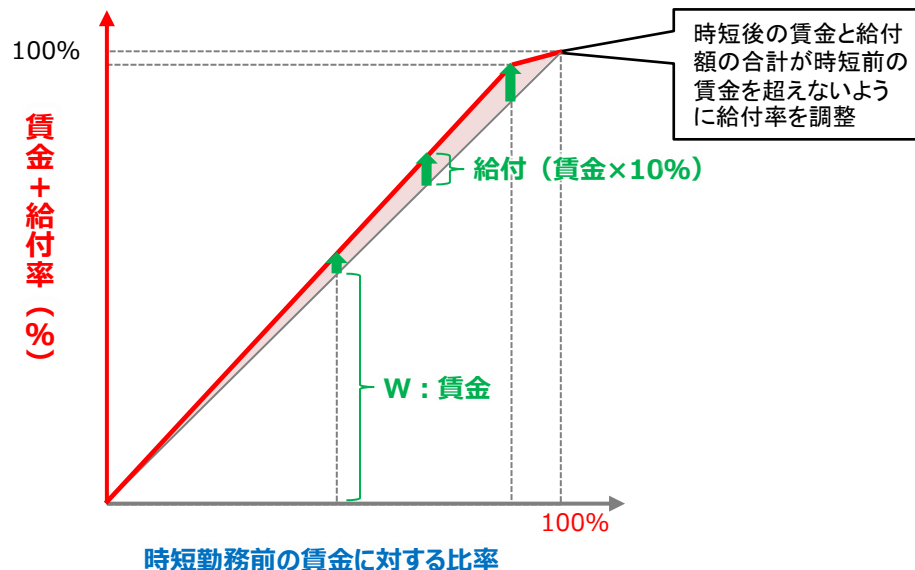
## 現状・課題

- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

## 見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するために**、時間勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設**。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間での勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

### ○育児時短就業給付の給付イメージ



# その他（令和6年度末までの暫定措置）

## 現状・課題

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付（雇用機会が不足する地域における給付日数の延長）、教育訓練支援給付金（45才未満の者に基本手当の80%を訓練受講中に支給）は、令和6年度末までの暫定措置とされている。
- 暫定措置の在り方について、検討する必要がある。

## 見直し内容

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付を **2年間延長** する。
- 教育訓練支援給付金の給付率を **基本手当の60%** とした上で、 **2年間延長** する。

- 教育訓練支援給付金の改正内容

【参考】雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例

雇止めによる離職者	倒産・解雇による離職者
90日～150日	90日～330日
90日～330日（暫定措置）	

【改正前】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

【改正後】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の60%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。



# その他（就業促進手当）

## 現状・課題

- 安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として就業手当が、早期再就職し、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた場合に低下した賃金の6か月分を支給する手当として就業促進定着手当が設けられている。
- 支給実績や人手不足の状況等を踏まえた各手当の在り方について、検討する必要がある。

## 見直し内容

- 就業手当を**廃止**するとともに、就業促進定着手当の**上限を支給残日数の20%に引き下げる**。

### 【参考】 現行の就業促進手当の概要

	就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額を支給（ <b>再就職手当の対象とする就職を除く。</b> ）	受給資格者が <b>安定した職業</b> （1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、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60%又は70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後6か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6か月分を支給
給付	基本手当日額の30%相当額	<b>支給残日数の60%</b> （支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合は <b>70%</b> ）に基本手当日額を乗じた額の一時金	（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）に再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金  ※基本手当支給残日数の <b>40%相当額</b> （再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、 <b>30%相当額</b> ）が上限
受給者数 (令和4年度)	3,486人	359,734人	92,546人

## 参考資料（現行制度の概要）



# 雇用保険制度の概要（体系）

※ 【】内は令和5年度予算額



# 雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。
  - ※ 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向によりの確に対応できるようにするため。）
- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

## 労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み

