

【労務】雇用保険制度-令和10年度中に週10時間以上の労働者まで適用拡大などの方向性を示す

厚生労働省から、「第188回 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」の資料が公表されました。議題は、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）」と「雇用保険制度について」です。諮問が行われた改正省令案には、令和2年の雇用保険法等の改正により、令和7年4月1日から施行されることが決まっている高年齢雇用継続給付の給付率の縮小に関する詳細も含まれています。この改正省令案では、賃金の額がみなし賃金月額額の64%から75%相当額未満となる場合について、みなし賃金月額額に対する賃金の額の割合が逡増する程度に応じ、10%から一定の割合で逡減するように厚生労働省令で定める給付率を定めることとしています。

■高年齢雇用継続給付の概要参考

【給付金の種類】

①：高年齢雇用継続基本給付金

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

②：高年齢再就職給付金

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者

- a：基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
- b：再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
- c：安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

(注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。

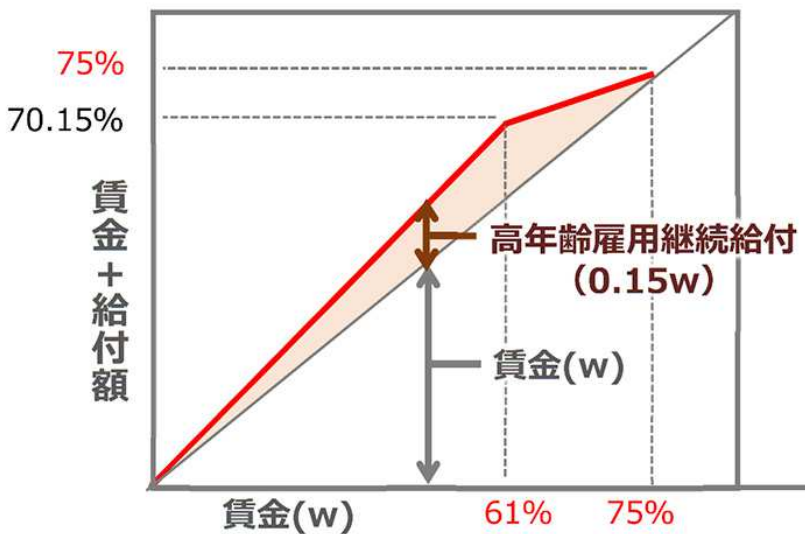
【給付額】

60歳以後の各月の賃金の15%（令和7年度以降は10%）

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%（令和7年度以降は70.4%）を超え75%未満の場合は逡減した率

【下図参照】

※賃金と給付の合計が月額37万452円を超える場合、超える額を減額



(注) %は60歳時点の賃金に対する割合である。

【支給期間】

65歳に達するまでの期間

※高年齢再就職給付金は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間

(参考) 主な制度変遷

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	令和2年改正 (令和7年4月施行)
給付率	賃金の原則25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80-85%：給付額は逡減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない	賃金の原則10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない

■雇用保険の適用拡大に関する検討の方向性（案）

【見直しの方向性（案）】

- ：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、従来適用対象とされてこなかった週所定労働時間 20 時間未満の労働者について、雇用保険の適用を拡大し、雇用のセーフティネットを拡げることとしてはどうか。
- ：適用拡大の範囲については、給付と負担のバランスのほか、申請手続等を含む事業主の負担や被保険者の増加に伴う制度運営コスト等も踏まえ検討してはどうか。
- ※仮に週所定労働時間 10 時間以上まで適用拡大した場合は最大約 500 万人が、15 時間以上まで適用拡大した場合は最大約 300 万人が新規適用となると見込まれる。
- ：新たに適用拡大により被保険者となる層の給付は、平成 19 年に廃止された「短時間労働被保険者」のように別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様とし、適用要件を満たした場合、失業等給付（基本手当等、教育訓練給付等）、育児休業給付、雇用保険二事業の対象としてはどうか。週所定 20 時間以上の被保険者と給付対象を同様のものとする以上、保険料率等についても同水準として設定することとしてはどうか。
- ：現状、週所定 20 時間の労働者を基準に設定されている
 - ①：被保険者期間の算定基準（※1）
 - ②：失業認定基準（※2）
 - ③：賃金日額の下限額、最低賃金日額（※3）等については、適用拡大の範囲に対応したものと見直すこととしてはどうか。

※1 賃金の支払の基礎となった日数が 11 日以上又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 80 時間以上ある場合を 1 月とカウント

※2 1 日 4 時間未満を失業日と認定

※3 基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の上下限については、毎年度の平均定期給与額（毎月勤労統計調査）の上昇率に応じて自動改定を行っているが、平成 29 年改正により、自動改定により変更した賃金日額の下限額が当年 4 月の最低賃金日額を下回る場合は、最低賃金日額を下限額とすることとなった。

- ：複数就業者に対する雇用保険の適用については、現在試行中の 65 歳以上の者を対象とした本人申請方式による任意加入制度が、令和 4 年 1 月から施行されており、施行後 5 年を目処にその効果等を検証することとされていることを踏まえ、引き続き、検討することとしてはどうか。

<適用拡大の必要性等について>

- ：週所定労働時間 20 時間未満に雇用保険の適用を拡大し、セーフティネットを拡げること賛成。
- ：雇用保険制度は労働時間や就労形態などにかかわらず、本来は全ての労働者に適用されるべきであることから、適用を拡大することに賛同。
- ：働き方や生計維持が多様化しているということであれば、20 時間未満の労働者について適用拡大を進めるといふ検討の方向性には違和感はない。
- ：適用拡大は、中小企業の貴重な現場の担い手である短時間労働者が安心して働き続けられる環境の整備という点においては、意義がある。他方で、保険料負担の増加が見込まれる事業者、また、加入を望まない労働者への影響も考慮しなければならないのではないか。
- ：一番大きな層が 15～19 時間のところであることから、15 時間を挟むなど、段階を踏んで徐々に進めていく必要があるのではないか。

<給付内容について>

- ：仕事を失うという場面だけではなく、教育訓練や育児休業についても雇用保険の被保険者として適切な保障を及ぼすことが重要ではないか。
- ：多様な働き方を支えるセーフティネットの強化や、手続がシンプルになるといった点から現行の被保険者と同様の水準とすることに賛成。ただし、負担に敏感な中小企業から一定の反発が予想されるため、施行に向けた今後のロードマップなどを示す必要があるのではないか。
- ：週所定労働時間数 20 時間の労働者を基準に設定されている基準や賃金日額の下限額などについて、雇用保険制度との整合性や被保険者間の公平性を考慮する必要があるのではないか。
- ：適用拡大によって新たに被保険者になる者については、現行の被保険者よりも失業等給付の受給頻度が増える可能性が高い懸念もあるが、現行と同様の基準とし、制度が複雑にならないようにすることが望ましいのではないか。ただし、被保険者期間の算定基準や失業認定基準、賃金日額については、給付と負担のバランスを図

る観点からの見直しは必要なのではないか。

<適用拡大の検討に当たっての留意事項>

- ：適用拡大により就業時間を減らす労働者が増え、就業時間調整の新たな壁となることは避けるべきではないか。
- ：適用拡大により、財政に問題がないのかもしっかり検証する必要があるのではないか。
- ：施行に当たっては、短時間労働者の方が働きやすい環境づくりがまず重要。中小企業の景気回復や、大企業との格差是正といった適用拡大の機運の醸成が今後の問題になってくるのではないか。
- ：複数就業者のうち、適用拡大によって新たに本業・副業がどちらも適用対象となる者も一定数いることが想定される。現在は主たる賃金を受ける1つの雇用関係についてのみ被保険者となるが、生活を維持するために副業している者も少なくないということを踏まえれば、本業以外では雇用保険加入資格がないという現在の取扱い自体が雇用保険の制度趣旨からして問題ではないか。
- ：2以上の雇用を合算することで既定の週所定労働時間数を超える場合、現在は65歳以上であればマルチジョブホルダー制度で適用対象となる。離転職や将来に不安を感じてマルチジョブホルダー制度で雇用保険に加入した方も一定数存在しているが、対象者数が少ないことを踏まえれば、対象を65歳以外にも拡充して対象者数を増やすべきではないか。
- ：適用拡大した際に、現在の対象者や複数就業の労働時間数のパターンごとにどのような影響が想定されるかを整理し、いわゆる部分失業などの失業の定義の見直しを含めた丁寧な検討が必要ではないか。
- ：暫定任意適用事業について、農林水産業において暫定任意適用事業を含む1～4人の企業に雇用されている労働者は、雇用者の25%を占めており、また、現状も多くの上業者が申請をしており一定のニーズも想定される。セーフティネット拡大の観点や雇用者数で区別する妥当性の観点から、暫定任意適用事業の撤廃を含めて検討を行うべきではないか。
- ：求職者支援制度も雇用のセーフティネットとして重要な役割を担っているところ、雇用保険の適用拡大により、雇用保険の被保険者となる者が当然に求職者支援制度から外れると、支援から抜け落ちてしまう人々が生じる。将来的には雇用保険制度でカバーできる問題なのかもしれないが、少なくとも過渡期においては求職者支援制度を適用ないし準用する必要があるのではないか。

■失業保険制度の主な考え方

	内容	考え方
主な適用要件	<p>原則、以下の要件を満たす雇用者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること ○ 31日以上雇用見込みがあること 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。 ○ 一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。 (週所定労働時間が20時間未満の場合、労働時間がフルタイムの半分にも満たないため適用除外)
主な受給資格要件	<ul style="list-style-type: none"> ① 離職日前2年間に於いて、通算12か月以上の被保険者期間がある(倒産・解雇等による離職の場合、離職日前1年間に於いて、通算6か月以上の被保険者期間がある) ② 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ③ 労働の意思及び能力があるにも関わらず、失業状態にある 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 被保険者期間については、 ① 安易な離職や循環的な給付の防止や、 ② 保険財政の給付と負担のバランスへの影響を考慮して設定。 ○ 雇用保険制度が本来想定する失業は労働者の非任意的な失業であり、単に職に就いていないという事実だけでなく、労働の意思と能力を有することを要件としている。求職のため公共職業安定所に求職の申込みを行った者は労働の意思があると推定される。
給付水準	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給付率：離職前賃金(離職日前6か月間の給与をもとに算定)の50～80%(低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45～80%) ○ 賃金日額：下限2,746円 上限13,890～16,980円 ○ 給付日数：年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日～360日の間で決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給付率は、低所得者に対しては十分な保護を図るとともに、高所得者に対しては再就職意欲を阻害することのないように設定。 ○ 賃金日額は、賃金が高額であった労働者の再就職意欲を減退させないように上限が設定され、低所得者には失業中の生活を保障するため、最低賃金との逆転が生じないように考慮しつつ下限が設定されている。 ○ 給付日数は、基本手当が再就職までの間の生活の安定を図るために支給されるものであることにかんがみ再就職の難易度に応じて設定。
財政運営	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労使保険料：労働者の賃金総額の8/1,000(原則)を労使折半 ○ 国庫負担：給付費の1/4または1/40、別途、一般会計からの繰入が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が保険料を負担しているのは、労働者の責めに帰すべき理由、労働者の自己都合等による失業についても失業給付の支給対象としているため。 ○ 雇用保険の保険事故である失業等については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うとの考え方から、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担。

また、「雇用保険制度について」では、雇用保険の適用拡大だけでなく、育児休業給付等、教育訓練給付等について、これまでの議論の整理及び具体的な制度設計（案）が提示されています。

「雇用保険の適用拡大」については、見直しの時期も含めて、「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んでいることを踏まえ、従来適用対象とされてこなかった週所定労働時間 20 時間未満の労働者について、雇用保険の適用を拡大し、雇用のセーフティネットを拡げる。」、「具体的には、給付と負担のバランスのほか、申請手続等を含む事業主の負担等制度運営上のコストも踏まえ、2028 年度（令和 10 年度）中に週所定労働時間 10 時間以上の労働者まで適用範囲を拡大する。」、のように示されたことが注目されています。

「育児休業給付等」などについても、重要な方向性が示されていますので、それも含め、詳しくは、こちらをご覧ください。

・これまでの議論の整理及び具体的な制度設計案（雇用保険の適用拡大）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001177125.pdf>

・これまでの議論の整理及び具体的な制度設計案（育児休業給付等）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001177126.pdf>

・これまでの議論の整理及び具体的な制度設計案（教育訓練給付等）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001177127.pdf>

・高年齢雇用継続給付について
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001177128.pdf>

詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36697.html