

成長と分配の好循環実現に向けた 社会保障改革

参考資料

2022年4月13日

十倉 雅和
中空 麻奈
新浪 剛史
柳川 範之

人への投資①

○ 雇用保険制度の下で、保険適用者は相対的に手厚い給付を受けられる一方、非適用者向けの「求職者支援事業」は小規模にとどまっている。これらについて制度横断的に整理・見直しを行い、誰もがスキルアップできるよう取組を強化すべき。

図表1 教育訓練給付と公共職業訓練と求職者支援事業
～雇用保険非適用者向けの求職者支援事業は、雇用保険財政の下で小規模にとどまっている～

	雇用保険の適用者向け ←		→ 雇用保険の非適用者向け
	教育訓練給付	公共職業訓練(失業給付とのセット)	求職者支援事業
施策の概要	<一般教育訓練給付>	<離職者向け訓練>	
	<p>雇用保険の適用者を対象に、自発的に受講した訓練費用の一部(平均3.8万円^(注1))を支給</p> <p>○支給要件:被保険者期間3年以上(初回1年以上) ○給付内容:受講費用の20%(上限10万円)</p> <p>※上記のほか、より支援が手厚い専門実践教育訓練給付[受講費用の50%(上限年間40万円)さらに資格取得・就職等すれば20%を追加給付(上限年間16万円)]等もある。</p>	<p>雇用保険の適用者を対象に、無料の職業訓練を提供、訓練期間中は失業給付(平均月額15.5万円^(注1))等を支給</p> <p>○支給要件:離職日以前2年間に被保険者期間が12か月以上(一般受給者の例)で、ハローワークの求職者 ○給付内容 ・無料の職業訓練 ・失業給付基本手当(離職前賃金の50～80%) +受講手当(500円/訓練日)+通所・寄宿手当 ※手当支給は訓練期間中(3か月～1年)</p>	<p>雇用保険の非適用者を対象に、無料の職業訓練を提供、訓練期間中は月額10万円の生活支援金を支給</p> <p>○支給要件: ・[訓練]雇用保険を受給できない者で、ハローワークの求職者 ・[給付金]所得等の制限(本人収入が月8万円以下、世帯の金融資産が300万円以下等)あり ○給付内容 ・無料の職業訓練 ・訓練受講手当(月10万円)+通所・寄宿手当 ※手当支給は訓練期間中(2～6か月)</p>
会計	労働保険特別会計(雇用勘定)		
支出規模・財源(22年度当初)	※失業等給付費の支出規模・財源(教育訓練給付、公共職業訓練、失業給付を含む)		
	<p>【支出規模】1.59兆円^(注2)</p> <p>【財源】0.82兆円^(注3) 保険料収入0.79兆円</p> <p>(料率 年度前半0.2% 後半0.6%、労使折半)</p>	<p>国庫負担金0.02兆円</p> <p>-雇用情勢・雇用保険財政が悪化:給付費の25% -上記以外:同2.5% -別枠で機動的に国庫からの繰入ができる制度創設</p>	<p>【支出規模】0.03兆円</p> <p>【財源】 労使負担 72.5% 国庫負担 27.5%</p> <p>(労使折半)^(注4)</p>

(注)1. 2020年度の値(雇用事業統計年報)、2. この他に雇用調整助成金等への財源繰入0.50兆円がある。3. この他に積立金の取崩し1.27兆円がある。4. 失業等給付の保険料の内数。
(備考)厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会提出資料(2022年1月7日)、各種予算関連資料により作成。求職者支援事業は、雇用保険の非適用者に加え、公共職業訓練の支給要件を満たさなかった雇用保険適用者も受けることができる。

人への投資②

○「育児休業給付」は、支給対象が雇用保険適用者に限定。必要な者には、制度にかかわらず、子供の養育のために休業・離職していずれ復職するまでの間、給付が行われるようにすべき。

図表2 育児休業給付制度と育休を取得できる雇用者数
 ~育児休業給付は雇用保険の適用者に限定、非正規雇用者のうち少なくとも1/3は育休取得に契約更新のハードルが伴う~

育児休業給付	
施策の概要	育児休業を行う 雇用保険の適用者 を対象に、 育児休業給付金(平均月額13.5万円(注)) を支給
	○給付要件: 育児休業を行う被保険者で、 休業開始日前2年間に被保険者期間が12か月以上 ○給付内容: 育児休業開始~6か月: 休業開始前賃金の67% それ以降(最長、子が2歳まで): 休業開始前賃金の50% ○育児休業期間: 子どもが1歳に達するまで (保育所に入所できない等、一定の場合は、最長2歳) ※育休取得の要件: 無期雇用労働者 または、 有期雇用労働者のうち子が1歳6か月に達する日までに、労働契約の期間が満了することが明らかでない場合(右表参照)
会計	労働保険特別会計(雇用勘定)
支出規模・財源(22年度当初)	【支出規模】 0.75兆円 【財源】 0.78兆円 保険料収入 0.77兆円 国庫負担金 0.01兆円 (料率 0.4%、労使折半) (給付費の1.25%)

<雇用形態・契約期間別の雇用者数>
 (役員を除く、2021年)

(万人)

雇用形態	正規雇用者	非正規雇用者	総数
契約期間			
無期	3,178	612	3,790
有期	239	1,123	1,363
1年以下	49	691	740
1~3年	47	195	242
3年超	84	69	154
期間不明	59	167	226
有無不明	137	317	454
総数	3,555	2,064	5,620

【育児休業の取得について】

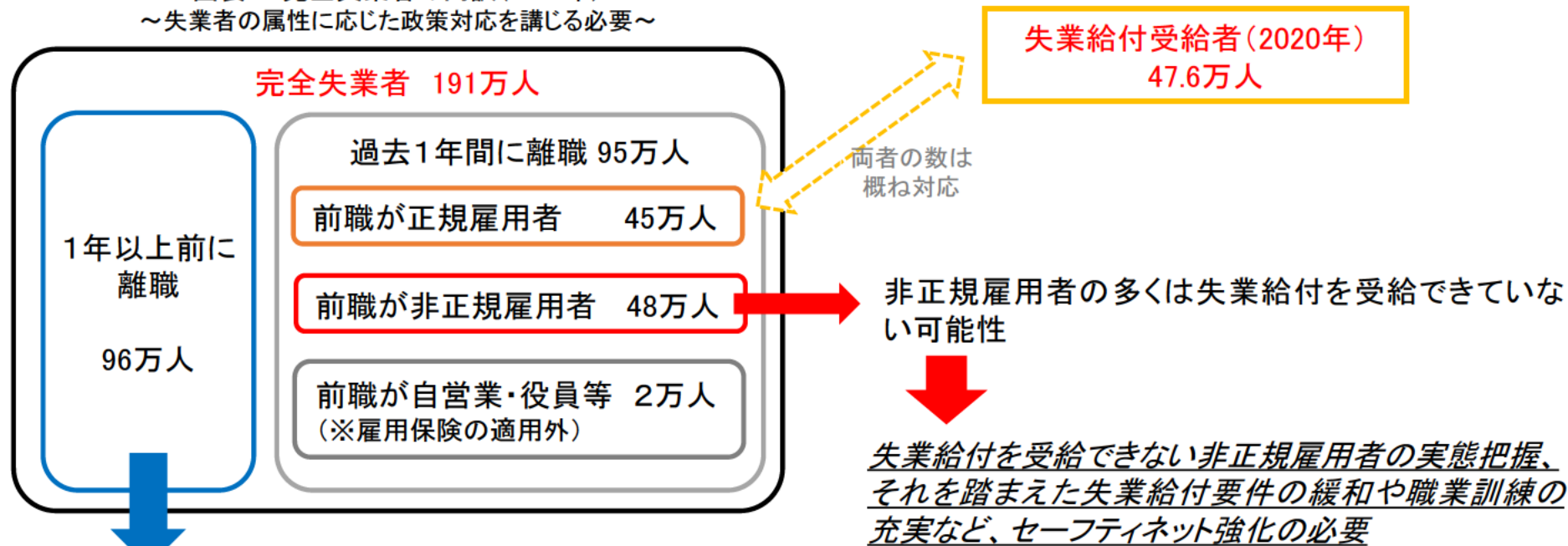
- ・無期雇用者3,790万人は取得可能。
- ・有期雇用者1,363万人は、契約期間と出産のタイミングによる。ただし、少なくとも**契約期間1年以下の正規49万人、非正規691万人(非正規の1/3)は契約更新がなければ取得できない。**

(注)2019年度の値(厚生労働省資料)
 (備考)厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会提出資料(2022年1月7日)、各種予算関連資料、総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

人への投資③

○ 失業者のうち、失業給付の受給期間を過ぎている「1年以上前に離職」した者に対しては、職業訓練の充実により、速やかな就業に導くことが重要。「過去1年間に離職」した者のうち、多くが失業給付を受給できていないとみられる非正規雇用者については、その実態を把握し、失業給付要件の緩和や職業訓練の充実などによるセーフティネット強化で支援すべき。

図表3 完全失業者の内訳(2020年)
～失業者の属性に応じた政策対応を講じる必要～



失業手当の申請期間が終了
給付が受けられない中で、失業の長期化が懸念

職業訓練の充実による就業支援が重要

(参考)失業給付(基本手当)の受給期間

- ・離職した日の翌日から起算して1年間
- ※病気、出産・育児、介護等のために引き続き30日以上就業できない場合は延長可能(最大3年間)

(参考)過去1年間に離職した者で、失業給付を受給していないと考えられる主な失業者

- 雇用保険が適用されない失業者
 - ・雇用契約が30日以内又は週の所定労働時間が20時間未満の雇用者
 - ・自営業者・役員 等
- 雇用保険は適用されるものの、失業給付の受給資格を満たさない失業者(基本手当の受給要件)
 - ・特定受給資格者(倒産、解雇等による離職者): **離職の日以前1年間に被保険者期間が6か月以上**
 - ・特定受給資格以外: **離職の日以前2年間に被保険者期間が12か月以上**

(備考)総務省「労働力調査(詳細集計)」、厚生労働省「雇用保険事業年報」等により作成。1年以上前に離職した失業者には、離職後いったん非労働力化し、その後就職活動を始めた者も含まれる(必ずしも1年以上失業状態にある者ではない点に留意)。

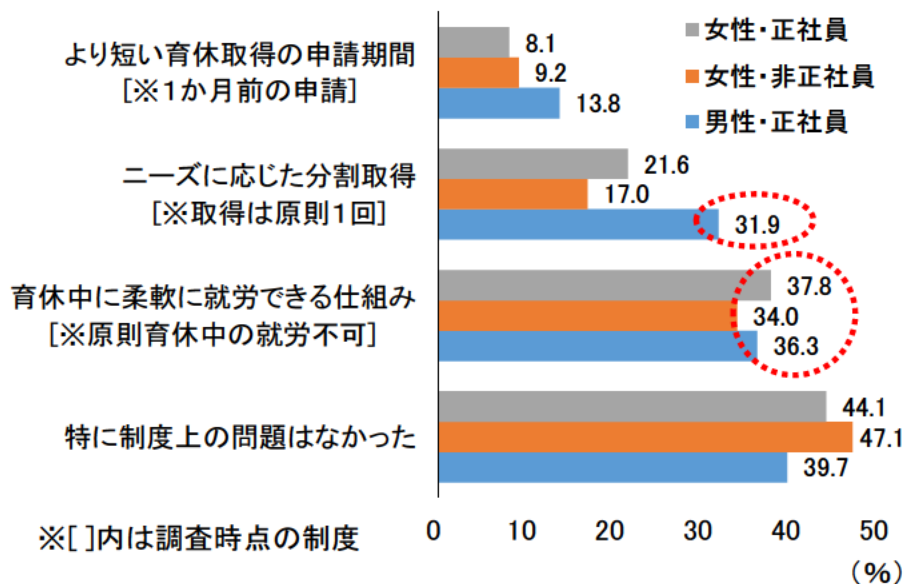
人への投資④

○ 育休制度については、本年10月からより柔軟な取得が可能となるが、引き続き、家庭の事情に応じ、必要なときに機動的に育休を取得できる環境作りを目指し、改正育児・介護休業法に基づく取組を政労使で徹底して推進すべき。

図表4 育児休業制度に対するニーズ
～育休取得の柔軟化に対するニーズは高い～

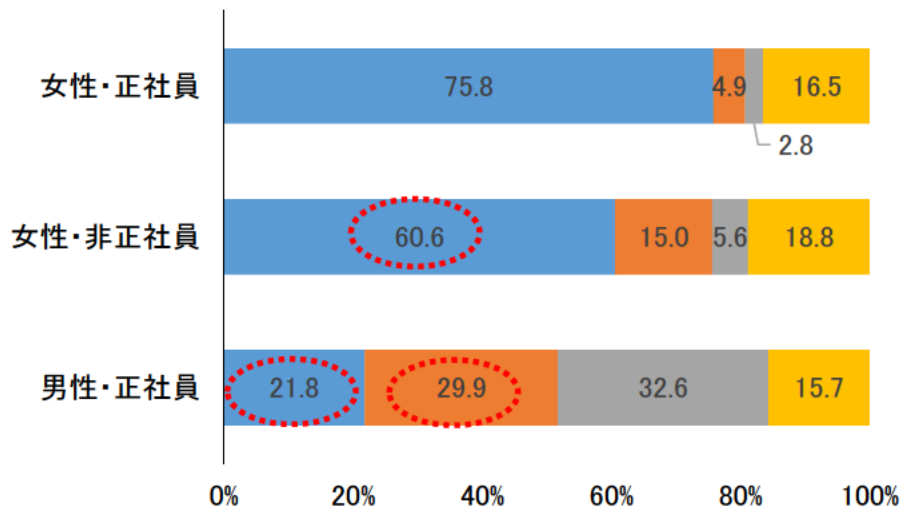
図表5 性別・雇用形態別の育児休業の取得割合
～非正社員や男性の育休取得率の改善は引き続き課題～

どのような制度であれば育児休業を取得できたか
(育児休業を取得しなかった回答者へのアンケート、2020年度)



■ 制度を利用した
■ 制度を利用しなかったが、利用希望あり
■ 制度を利用せず、利用希望もない
■ 不明・無回答

(2020年度アンケート調査)



(参考1) 育児・介護休業法の改正内容(2022年10月施行)

<産後パパ育休の導入>

- 出生後8週間以内に4週まで男性が取得可能
- 【申請期間】2週間に短縮(従来は1か月前)
- 【分割取得】2回取得可能(従来は分割不可)
- 【休業中の就業】一定の条件下で可能(労使協定を締結しており、労働者と事業主の合意した範囲内で、事前に調整した場合)

<産後パパ育休以外>

- 【分割取得】2回取得可能(従来は分割不可)

(備考) 図表4及び5は、株式会社日本能率協会総合研究所「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」及び全世代型社会保障構築会議資料により作成。

(参考2) 育児休業期間 (2018年度、中央値)

女性:10月以上12か月未満 男性:5日以上2週間未満

(備考) 全世代型社会保障構築会議資料により作成。