

## 第10回【雇用保険制度の概要】目的、対象、給付の内容、財源構成

### 社会保障 II

1月5日

第5章社会保障制度の体系

第4節労災保険制度と雇用保険制度の概要

(3) 雇用保険制度

p.205-214

3限目 13:00 ~ 14:30

講義室 304

担当：原 俊彦

1

## 今日のお話

第5章社会保障制度の体系

第4節労災保険制度と雇用保険制度の概要

3. 雇用保険制度

ここでは、

- 1) 雇用保険制度は、労働者が失業・雇用の継続が困難・職業に関する教育訓練を受ける・家族介護／子育てのために休業した場合などに、必要な給付を行い、労働者の生活及び雇用の安定、求職活動・就業継続を促進することを目的としている。
- 2) 雇用保険二事業とは①雇用安定事業（失業予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大）と②能力開発事業（能力の開発及び向上）をいう
- 3) 雇用保険給付には失業等給付（求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付）＋育児休業給付などがある。

2

### 第4節労災保険制度と雇用保険制度の概要

3. 雇用保険制度

【1】制度の目的

#### 雇用保険法の第一条（目的）

雇用保険は、「労働者が**失業した場合**及び労働者について**雇用の継続が困難となる事由が生じた場合**に必要な給付を行うほか、労働者が**自ら職業に関する教育訓練を受けた場合**及び労働者が**子を養育するための休業をした場合**に必要な給付を行うことにより、**労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに**、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、①**労働者の職業の安定に資するため**、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、②**労働者の能力の開発及び向上**、その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

\* 【雇用保険二事業】①雇用安定事業と②能力開発事業

[

3

### 第4節労災保険制度と雇用保険制度の概要

3. 雇用保険制度

【2】制度の沿革

- ❑ 第二次世界大戦後の経済の混乱⇒多数の失業者の救済を目的に1947（S22）年に創設された（失業保険法）。
- ❑ 1960年代の高度経済成長⇒1974年石油ショック⇒失業率の上昇・低成長経済への移行⇒制度の見直し（失業予防、雇用促進などの機能を追加）。
- ❑ 1975（S50）年雇用保険法の施行：保険料を財源とする雇用保険三事業（現在：雇用保険二事業）に拡張される。
- ❑ その後も、高齢労働者の増加、女性の社会進出、就業構造の変化に対応し、適用される労働者の範囲の拡大、求職者給付制度の見直し、育児休業給付、高齢雇用継続給付、介護休業給付、教育訓練給付の創設などが行われている。

労災保険法と失業保険法は1947（昭和22）年の労働基準法と同時に制定された。1975年に雇用保険法に名称変更された

4

## 2006年行政改革推進法⇒2007年改正で雇用保険3事業から2事業へ

1975年施行の雇用保険法では、雇用保険三事業（①雇用安定事業、②能力開発事業③雇用福祉事業）が規定されていたが、2007年の「雇用保険法等の一部を改正により③雇用福祉事業が廃止され、雇用保険事業は二事業に改正された。

・この法改正及び「特殊法人等整理合理化計画」に従い、③雇用福祉事業として設置されていた勤労者福祉施設は、2005年（平成17年）度までに全ての施設が譲渡または廃止された。同じく③雇用福祉事業として設置された雇用促進住宅（移転就職者用宿舎）は、2021年（令和3年）度までに住宅の譲渡等を完了。2021年度（令和3年度）までに譲渡・廃止、ソフトバンクグループ傘下の米国投資会社フォートレス・インベストメント・グループに売却、低価格賃貸住宅「ビレッジハウス」として運営。

5

5

### 第4節労災保険制度と雇用保険制度の概要

3. 雇用保険制度

【3】制度の対象

#### ①適用事業：

雇用保険法は労働者を雇用するすべての事業に強制的に適用される。

★個人経営の農林・畜産・水産事業で労働者5人未満のものについては任意適用。

★船員については、2010（H22）年に船員保険のうち雇用保険に相当する部分が雇用保険制度に統合された。

6

#### 第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要

##### 3. 雇用保険制度

##### 【3】制度の対象

②適用労働者：適用事業に雇用される労働者は、原則として被保険者になる。

【適用除外】雇用保険法（第6条）

- (1)国・都道府県・市区町村に雇用される者
- (2)週所定労働時間が20時間未満の者
- (3)30日以下の短期雇用を常態にしている者
- (4)季節的事業に雇用される者で、4ヶ月以内の期間を予定して雇用される者か、週所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- (5)日雇労働者のうち、日雇労働被保険者にならない者
- (6)昼間部の学生または生徒
- (7)船員保険の被保険者

★労災より適用除外が多い⇒主な財源が被雇用者の保険料だから

7

#### 第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要

##### 3. 雇用保険制度

##### 【3】制度の対象

・65歳以上の雇用者は以前は適用対象外／2017（H22）年以降は適用対象。★退職後も働く高齢者の増加

・国家公務員や地方公務員には特別な身分保障があるため適用されない。★夜勤専門でもダメ？

・昼間仕事・夜学に通う場合は適用、昼間学校に通う学生には適用されない。★夜勤専門でもダメ？

被保険者には、4種類ある

- 1）一般被保険者（65歳未満の常用労働者）
- 2）高年齢被保険者（65歳以上の労働者）
- 3）短期雇用特別被保険者
- 4）日雇労働被保険者（30日以内の期限付き雇用者）

8

#### 国家公務員の失業保障はどうなっているのか？GoogleAI

常勤の国家公務員は、雇用保険法の適用除外。理由：

- ①身分の安定：国家公務員法に基づき身分が保障されており、民間に比べ解雇などの経済的なリスクが少ない。
- ②代替制度の存在：退職時の保障として、雇用保険の失業給付を上回る内容の「退職手当」が法令等に基づき確実に支給される。
- ③二重負担の回避：雇用保険を適用すると、国が退職手当と保険料の両方を税金で負担することになり、国民に二重の負担を課す結果となるため。な～るほどね！

★国民の生活に不可欠な公共サービスを維持するため公務員は、公共サービスを維持するため労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）が制限されている。

9

9

#### 労災保険と雇用保険の違いに注意！

★共通点：国家・地方公務員は適用除外

【労災保険】労働者を1人でも使用するすべての事業所は強制加入。労働者は常勤・臨時雇用・パートタイム・アルバイトなど雇用形態や雇用期間にかかわらず、すべてに適用。

【雇用保険】労働者を1人でも使用するすべての事業所は強制加入。労働者の加入条件＊  
①週20時間以上勤務、②31日以上雇用見込み③昼間部の学生でないことの3条件を満たす場合のみ適用となる。＊2028年から10時間

10

10

#### 第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要

##### 3. 雇用保険制度

##### 【4】失業等給付

雇用保険給付＝【失業等給付】と【育児休業給付：育休】

【失業等給付】求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付の4種類がある。

①求職者給付（いわゆる失業手当・これがメインだ！）

①一般被保険者に対する給付：基本手当、技能習得手当、寄宿手当、傷病手当がある。

(1) 受給要件：一般被保険者が離職し労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことができない状態にある場合（ハローワークに登録）＋離職前2年間に通算して1年以上働いていた（被保険者期間12か月以上／特定受給資格者（倒産・解雇）特定理由離職者（有期解雇）は6か月以上）。働く意思なし・過去2年で1年以上失業はNG。そのほか：病気や怪我でしばらく就職は無理、定年退職後のんびり休養、結婚退職し家事・育児に専念したい、働かないで遊んでいたい！

11

#### 失業等給付を受けない方がよいケース

- すぐに再就職の見込みあり（自己都合退職＝2～3か月の給付制限期間）。
- また失業の可能性あり（雇用保険の加入期間をリセットを回避した方がよい）。
- 健康保険や年金の家族の扶養に入る場合（受給金額が1日3,612円、60歳以上は4,000円程度を超えると扶養から外れる）。
- 求職の意思がない、またはすぐに働けない場合（＊寿退社の場合など）

12

12

第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要  
3. 雇用保険制度  
【4】失業等給付

(2)受給期間：(表5-22)

年齢(高)・雇用保険期間(長)・離職理由(倒産・解雇)により90日から360日(3)受給額：基本手当日額＝離職前6ヶ月の平均日額(毎月の賃金の合計÷180)の50%から80%(60-65歳は45%から80%)

\*賃金の低い人ほど割合(%)は高くなる。被保険者期間の長さは関係しない。

\*待機期間：ハローワーク登録後、解雇による離職の場合は7日間、自己都合の場合は7日間+3ヶ月間は基本手当は支給されない。理由：安易な離職を防ぐため(?)

\*特定受給資格者及び特定理由離職者は手厚い。

13

第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要  
3. 雇用保険制度  
【4】失業等給付

②そのほかの求職者給付

一般被保険者に対する基本手当等の他に、

・高齢被保険者に対する高齢者求職給付金(被保険者期間に応じ基本手当額の30日または50日分の一時金支給)

・短期雇用被保険者に対する特例一時金

・日雇労働被保険者に対する日雇求職者給付金がある。

14

第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要  
3. 雇用保険制度  
【4】失業等給付

②就職促進給付 \*失業期間を短く、再失業を防ぐ工夫!

失業者の再就職を促進するための手当：就職促進給付(再就職手当、就業促進定着手当、就業手当、常用就業支援手当)、移転費、求職活動支援費がある。

①再就職手当：基本手当の残り日数が3分の1以上ある場合に一時金として給付。早期の再就職を促進

②就業促進定着手当：再就職手当を受けた者が引き続き6ヶ月以上雇用、再就職前の賃金日額より低下の場合支給

③就業手当：常用雇用以外での就職・基本手当の残り日数が3分の1・45日以上ある場合

④常用就業支援手当：障害があるなど、就業が困難な者が安定した職業について場合+一定の要件に該当。

15

第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要  
3. 雇用保険制度  
【4】失業等給付

③教育訓練給付 失業中でなくても在職中でも受給可能

労働者の主体的能力開発や中長期的キャリア形成を支援。

①一般教育訓練給付金：受講開始日に被保険者であり、同一の事業者に雇用されていた期間が3年以上(在職者)が受講修了した場合、受講費用の20%(上限10万円)支給。

②専門実践教育訓練給付金

①と同様の条件を満たす人が専門的な資格の獲得を支援  
厚生労働大臣が指定する教育訓練(業務独占資格または名称独占資格、専門学校の職業実践専門課程、専門職大学院など)受講費用の50%(年間上限40万円)訓練修了後1年以内雇用、受講費用の20%(年間上限16万円)を追加支給。

16

教育訓練給付の条件

□雇用保険の加入期間(被保険者期間)

- 初めて利用：通算1年以上の被保険者期間
- 2回目以降：前回の受給から一定期間(原則3年)経過。通算3年以上の被保険者期間

□在職者・離職者の条件

- 在職中：雇用保険の一般被保険者
- 離職中：離職日の翌日から受講開始日までが原則1年以内(延長最大4年以内)

17

17

第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要  
3. 雇用保険制度  
【4】失業等給付

④雇用継続給付 就業継続が困難な人への支援給付金

①高年齢雇用継続給付：\*高齢・低賃金で雇用継続への支援

【高年齢雇用継続基本給付金】継続中の人(基本手当を受給していない)人が対象。賃金が60歳時点の75%未満で60歳以上65歳未満の一般被保険者・被保険者期間5年以上。最高15%補填。

【高年齢再就職給付金】基本手当受給・再就職した人向け基本手当受給後、60歳以後に再就職。賃金日額が75%未満。60歳以上65歳未満の一般被保険者・算定基礎期間が5年以上。再就職前日の基本手当の支給残日数が100日以上、1年以上の雇用継続見込あり。再就職手当の支給を受けていないこと。

\*失業給付でもらえた分を補填する意味合いが強いのでは?

18



#### 第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要

##### 3. 雇用保険制度

##### 【4】失業等給付

###### ④介護休業給付 \*介護離職の防止＝雇用継続給付

(育児・介護休業法) 家族を介護するため介護休業を取得できる。一般被保険者等が介護休業(最長93日)取得、介護休業給付金(賃金日額67%×日数)を給付

- ・負傷、疾病又は身体上・精神上の障害により、2週間以上の常時介護をするための休業。対象家族は被保険者の「配偶者」「父母(養父母を含む)」「子(養子を含む)」「配偶者の父母(養父母を含む)」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」。

- ・被保険者が事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。

★素晴らしい制度だが、最長93日(3ヶ月程度)しかない。

19

#### 第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要

##### 3. 雇用保険制度

##### 【5】育児休業給付(いわゆる育休！)

育児休業給付は元々雇用継続給付金であったが、2020(R2)年度から別立てとなる。\*育休の目的は女性雇用継続！

【出生時育児休業給付金】雇用保険の被保険者が子の出生後8週間内に合計4週間分(28日)を限度に産後パパ育休(出生時育児休業・2回まで分割取得可)を取得した場合、一定の要件を満たすと支給。

【育児休業給付金】原則1歳未満の子を養育するために育児休業(2回まで分割取得できます)を取得した場合、一定の要件を満たすと支給。

★要するに、2つ合わせれば、出生後1年2ヶ月(保育園に落ちた場合などは最長2年)育児休業・育児休業給付金(当初6ヶ月休業前賃金日額の67%6ヶ月以降50%×休業日数)を取得できる。

20

#### 育休の最新バージョン

給付金名	支給条件	支給額
育児休業給付金	1歳未満の子を育てるために育児休業を取得	休業前の給与の67%
出生時育児休業給付金	子どもの出生後8週間以内に育児休業を取得	
NEW 出生後休業支援給付金	両親とも育児休業を取得	上記に13%上乗せ
NEW 育児時短就業給付金	2歳未満の子を育てるために時短勤務を実施	時短勤務中の給与の10%

※支給条件と支給額には、詳細な条件があります。

21

21

#### 第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要

##### 3. 雇用保険制度

##### 【6】就職支援法事業(求職者支援事業)

###### ①制度創設の経緯 ★雇用保険に入れない人の支援制度

2008(H20)年リーマンショックで日本の雇用環境も悪化。非正規労働者の雇止め、派遣切りなどの雇用調整が進み、長期失業者が増大。既卒未就業の増加、雇用保険に入れない人の増加など。⇒ハローワークの所長が特定求職者として認定支援する制度

2011(H23)年「職業訓練の実施等による特定求職者\*の就職支援に関する法律」制定⇒求職者支援制度の創設⇒求職者支援事業の実施。財源は雇用保険+国庫負担

###### ②制度の概要

再就職、転職、スキルアップ(\*)を目指す人が月10万円の生活支援給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講。条件:本人収入8万円以下(世帯収入25万円以下)など。

22

#### 第4節 労災保険制度と雇用保険制度の概要

##### 3. 雇用保険制度

##### 【7】財源

雇用保険の財源＝事業主と労働者(被保険者)が負担する保険料+国庫負担。

★労災とは異なり、労働者(被保険者)も一部負担する。

★国庫負担の割合:基本手当は4分の1、介護休業給付や育児休業給付は8分の1など。

つまり、

- ・基本手当:事業主・労働者＝4分の3・国4分の1

- ・介護休業給付・育児休業給付＝事業主・労働者＝8分の7・国8分の1。

\*2024年現在の日本の失業率は2.6%、ドイツ3.0%、アメリカ3.6%、フランスの7.3%、スウェーデンの7.6%に比べると非常に低い。失業手当では長く暮らせない仕組み。

23

#### 次回

次回は、成人の日で、一週お休み

11.1月19日【生活保護制度の概要】公的扶助として生活保護の概要 (1)生活保護制度の概要(2)生活保護制度の概要(3)生活困窮者自立支援法 P.213-221

24

24