

12 | 雇用保険

《本章の学習目標&ポイント》 本章では、企業の倒産や解雇などによる失業時の所得保障などを行う雇用保険について学ぶ。雇用保険は失業を対象とするため、経済や景気の動向に強く影響を受けるとい難しさを有するほか、給付が終わった後の生活の保障や就労自立に向けて、生活保護制度との連携も重要な課題となってきている。また、転職を容易にするための教育訓練給付の充実や、できるだけ早く再就職できるような支援も強化されている。さらに、失業した後の支援だけではなく、失業のきっかけとなる育児や介護などの場合に雇用を継続できるように支援するしくみについても学ぶ。

《キーワード》 失業、求職者給付、高齢者雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付

1. 雇用保険の基本的なしくみ

(1) 失業というリスクの特徴

これまで学んできた他の社会保険が対象とするリスクは、病気、けが、高齢、障害、死亡というように、労働能力の喪失や減少をもたらすもので、その場合に所得保障や復帰に向けたサービスを主に給付するものだった。これに対して失業というリスクには、元気で働けるし働きたい、にもかかわらず職がない、という点に大きな特徴がある。

したがって、そこで何よりも必要なのは、できるだけ早く本人に適した職業を紹介・斡旋し、再就職できるように支援することだという点に異論はないだろう。再就職のために技術が必要ななら職業訓練を行うことも有効だ。雇用保険はその職が見つかるまでの短期間、所得を保障する

ものだ。失業という事由の持つこのような性格から、雇用保険の給付は国の公共職業安定所、通称ハローワークで職業紹介・斡旋と一体的に行っている。また、できるだけ早い再就職を支援したり、技能を身につけたりするための教育訓練の支援も行っている。

(2) 失業という概念

まず、給付の前提となる「失業」という概念だが、雇用保険法では、単に職がない状態ではなく、「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こと」とされる。したがって、学校を卒業したが就職できずにいる状態は、失業とはいわない。また、結婚や出産を期に退職して就職の意思がない場合も、失業とはいわない。さらに、病気やけがで離職した場合も、すぐに仕事に就ける状態でなければ、労働の能力がないため、失業には該当しない。

(3) 失業保険の歴史

昔は、働く能力があるのに働かないのは本人が怠惰であり、やる気がないせいで、本人の責任だと考えられていた。このため、初期の公的扶助制度では、諸外国も含めて、労働能力のある人は対象とせず、むしろ浮浪者を取り締まりの対象とし、労役場などに入れて強制的に働かせる、という考えで臨んでいた。

しかし、その後、1929年の世界大恐慌による大量失業などの経験の中から、失業は資本主義経済では景気の変動に伴って社会的に生み出されるもので、社会がその解決に取り組むべき課題だ、という認識が定着してきた。

世界で初の失業保険制度は、イギリスの1911年の国民保険法に盛り込まれ、その後、ドイツでは1927年に失業保険法が制定された。日本で

の成立はだいぶ遅れ、戦後民主化の一環として労働者保護が重視される中で、労働基準法や労災保険法などと一緒に1947年に制定され、その後、1974年に雇用保険法に改められた。

2. 被保険者、保険料と保険者

(1) 被保険者と保険料

雇用保険は、労災保険と同じく、雇用労働者を対象とした社会保険で、保険料も労働保険料として事業主が負担する労災保険料と一緒に徴収される。

雇用保険の被保険者は、適用事業所に雇われている労働者で、ほとんどすべての事業所が適用事業所とされている。また、パートタイムで働く人も、所定労働時間が週20時間以上で、かつ引き続き31日以上雇用されることが見込まれる場合には、被保険者とされる。この点は、健康保険や厚生年金と比べると適用範囲が広い。

国家公務員や地方公務員は、雇用が安定しているし、退職時には退職手当も支払われることになっているため、雇用保険は適用されない。また、従来は船員については別に船員保険法に基づいて失業時の給付が行われていたが、2010年からは雇用保険法に移管された。

保険料は、2015年度で、給与やボーナスの1.35%だ。このうち1.0%は求職者給付などの保険給付の財源に充てられ、労使が折半負担する。残る0.35%は雇用安定事業と能力開発事業に充てられ、全額事業主が負担する。

雇用保険の事業にも国庫負担が導入されているが、その率は給付により異なる。中心的な給付である求職者給付については給付費の4分の1、雇用継続給付については給付費の8分の1が基本だ。しかし、国の財政事情が厳しいため、2015年度については本来の国庫負担額の55%とされ

ている。

(2) 保険者

雇用保険の保険者は国だ。失業問題は健康保険組合のように企業単位で運営すると、その企業が倒産したような場合に制度の安定的な運営が困難だ。また、地域単位にしても、地域の地場産業が構造不況に陥った場合などの対応が難しい。しかも、給付は医療や介護のようなサービスではなく金銭給付なので、特に地域のサービス供給体制との結びつきもない。結局、失業という問題は全国的な国の経済運営や景気との関連が強いので、全国1本で国が保険者として運営している。そして実際の事務は、都道府県の労働局とさらにその実施機関である公共職業安定所が担当している。

3. 保険給付

雇用保険の給付の全体像は、図 12-1 のとおりだ。

(1) 求職者給付

求職者給付は雇用保険の給付の中心的なもので、被保険者が失業したときに、その失業の事由や年齢、被保険者期間の長さなどに応じて、決められた期間、基本手当などを受けられる。

基本手当は、離職後に初めて公共職業安定所に行って求職の申込みをしてから7日間は待機期間とされるので給付されない。これはこのくらいの短い期間であれば給付は必要ないのと、安易に離職して手当を申請しないようにするためである。また、求職者給付は基本的には短期間の給付であるため、原則として離職してから1年経つと、受給できる日数が残っていても給付は打ち切られる。だから、失業した場合には、でき

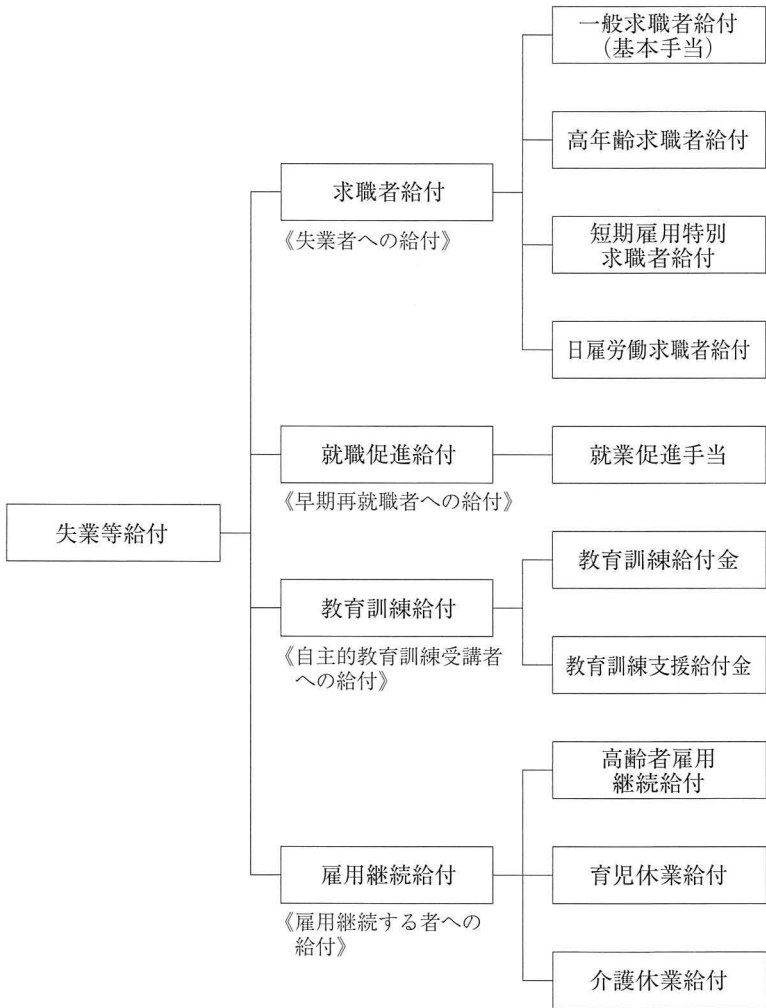


図 12-1 雇用保険の給付の概要

(出所) 厚生労働省『厚生労働白書 平成 26 年版』

るだけ早く公共職業安定所に行って求職の申込みをしておく必要がある。

基本手当の額は、失業前の給与日額の5割から8割までで、給与が低かった人ほど給付率は高く、手厚くなるように決められている。また、これを受給できる日数は、表12-1のとおりである。

給付日数は、被保険者期間が長く保険料を長期間負担した人ほど長く受給できる。さらに、自分の都合で退職した人よりも、会社が倒産したり、リストラにあたりして解雇された人など、非自発的な失業や、再就職が難しい高齢者や障害者などの場合は、一般の場合よりも受給できる期間が長く設けられている。それでも基本手当の給付は最長のケースでも360日なので、この期間中にできるだけ早く職の斡旋を受けて再就職を目指す必要がある。

(2) 就職促進給付

就職促進給付には、就業促進手当などがあるが、このうち再就職手当は、求職者給付を受給できる期間内であっても、受給期間が終わるまで待ってから就職活動をするのではなく、できるだけ早く再就職するのを支援するための給付だ。受給できる基本手当の3分の1または3分の2以上を残して再就職した場合に、残りの日数の50%または60%分に相当する一時金を支給するものだ。さらに再就職時点での賃金低下が早期再就職を躊躇させる一因となっていることから、2014年度からは再就職して賃金低下し、再就職後6ヶ月間定着した人には、基本手当の40%分を限度として賃金の差額の6ヶ月分相当額を就業促進定着手当として支給することとされた。

(3) 教育訓練給付

教育訓練給付は、被保険者期間が3年以上ある人が、自分の職業能力

表 12-1 基本手当の給付日数（一般被保険者）

(1) 一般の離職者に対する給付日数

区分	被保険者であった期間			
	1年未満	1年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
一般被保険者	—	90日	120日	150日

(2) 倒産・解雇・雇止め等による離職者に対する給付日数

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歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上45歳未満		90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満				240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

(3) 障害者等の就職困難者

年齢	被保険者であった期間	
	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満		360日

(注) ■■は、一般の離職者に比べて上乘せられている部分。

(出所) 厚生労働省の資料を加工

を高めるために、情報、簿記など厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合に、その費用の20%を給付する。ただし、10万円が限度とされている。

しかし、より専門的な職業能力を身につけて安定した職を得るためにはもっと長期間の訓練が必要になり費用も高額になる。このため、2014年10月からは、厚生労働大臣が認めた専門的・実践的な教育訓練を受けた場合には年間32万円、原則2年間（最大3年間）を限度として、費用の40%が支給されることになった。さらにその結果、資格を取得し、受講修了後1年以内に実際に就職に結びついた場合には、年間48万円の限度で、20%が上乗せされることになった。

(4) 雇用継続給付

1) 給付の性格

雇用継続給付は、求職者給付のように失業してから次の職を見つけるまでの生活を支援するのではなく、勤め人の退職が起きやすい事由が生じた場合に、辞めないで頑張るように応援する給付だ。失業が生じてしまってから給付をするよりも、失業しないように応援する方が効果的だ。具体的には、高齢者雇用継続給付、育児休業給付と介護休業給付の3つがあり、いずれも年金や子育て支援、介護支援など、他の社会保険や社会福祉のしくみとの関連が強く、とりわけ高齢者と女性にとって上手に活用すると強い味方になる。

2) 具体的な給付の内容

① 高齢者雇用継続給付

高齢者雇用継続給付は、60歳から65歳の被保険者の給与が、60歳の時の給与に比べて75%未満に下がったときに給付される。60歳以降の給

与の15%が支給される。

この給付制度は、1994年に創設された。この年は、すでに第9章で学んだように、厚生年金の定額部分について60歳から65歳への引上げが決まった年だ。このとき、高齢期の雇用と年金支給開始年齢との調和に向けて、60歳台の前半は、再雇用などで給与が相当程度下がっても、年金の在職老齢年金制度の改善で支えるとともに、雇用保険の側でも勤め続けた場合に低下した給与の一定割合を給付することにより、就労生活から年金生活へのなだらかな移行を支援することとされたものだ。

②育児休業給付

昔から働く女性の母性保護の必要性は認識され、労働基準法を中心に保護規定が設けられてきた。その中でも、同法第65条に定められている産前6週間、産後8週間の原則就業禁止とその間の解雇保障、いわゆる産休は重要である。また、この間の無給に対応した所得保障として、第3章で学んだように健康保険法からは従前給与日額の3分の2相当額の出産手当金が給付される。

これは母性保護のための最低限度の保障であるが、その後も子どもが小さい間は育児と仕事との両立は大変で、とりわけ女性にとって仕事を辞める大きな原因となってきた。このため、出産育児をしても一定期間は安心して休業して子育てに専念し、その後に就労復帰できるようなくみが求められてきた。これに対応して、1991年に育児休業等に関する法律が制定され、翌年4月から施行された。これにより、1年以上雇用されてきた労働者は、その子が1歳になるまで、育児休業を取得することができることとされた。この法律はその後さらに改正が行われ、1年経っても保育所に入所できない場合などは1年6ヶ月とされた。また、男性の取得率を高めるため、両親が交代して取得する場合には、1年

2ヶ月まで延ばすことができることとされた。

この育児休業法により休業は保障されるようになったが、ノーワーク・ノーペイの原則で、一般には無給となる。そこでその間の所得を保障することにより育児休業の取得と雇用の継続を確保するために、雇用保険法から育児休業給付が支給されることとなった。

その額は、2014年4月以降に育児休業を取得した場合は、休業開始後6ヶ月間は従前の給与日額の67%、その後は50%とされる。ただし、例外的に就業規則等により給与が支給されているときは、それと合わせて休業開始時の給与の80%を超えるときはその超えた額が減額される。

さらに育児休業期間中は、無給になった場合でも健康保険と厚生年金の保険料は休業前の給与をもとに算定されるため、従来は無給なのに保険料を負担していたが、法律改正により、本人負担分と事業主負担分の両者が免除されることになった。産休期間中についても、2014年4月からこれと同様の保険料免除措置が講じられた。

③介護休業給付

今日の少子高齢社会にあっては、家族の介護は育児と同様に勤め人が離職する大きな要因の1つとなっている。このため、介護が必要になっても雇用の継続ができるように、1995年に育児休業法が改正されて介護休業制度が導入され、要介護者を勤め人が家族介護する場合には93日の範囲内で介護休業が認められることになった。

この介護休業期間中の所得保障を行うために、同じく雇用保険法から介護休業給付が介護休業期間中支給される。その額は、休業前給与日額の40%とされる。ただし、例外的に給与が支払われている場合の限度額と減額については、育児休業給付と同様である。

介護休業は期間が短いため、健康保険や厚生年金の保険料免除のしく

みはない。

(5) 雇用保険事業

以上が被保険者に対する保険給付の概要であるが、雇用保険にはこのほかに勤め人の職業安定のために雇用安定事業と能力開発事業が行われている。前にも述べたようにこの事業に要する費用は、事業主だけが負担する保険料0.35%分の収入が充てられる。

雇用安定事業のもっとも重要な事業は、事業主に対する雇用調整助成金の支給で、これは、景気の変動、産業構造の変化などの経済的な理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練または出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金などの一部を助成するものだ。2008年秋のリーマン・ショック後には、雇用対策として助成内容の大幅な拡大をしたこともあって、申請が急増し、これによって急激な雇用情勢の悪化が食い止められた、と評価されている。他方でその過程で、不正請求の報道も相次ぎ、監督の強化と制度の見直しが図られてきた。また2011年の東日本大震災に際しては、やむなく事業の縮小等を迫られた事業主に対してもこの助成金が活用された。

能力開発事業では、教育訓練を行う事業主に対する助成や、公共職業訓練の事業などが行われている。

4. 求職者支援制度

雇用保険は、離職した被保険者に対する給付であり、また給付期間も限られている。このため、新卒で就職ができない状態にある人や、雇用保険の求職者給付を受給したが、受給期間が終了しても再就職できなかった人などは、対象とならない。

このような雇用保険の給付を受けられない人に対して、職業訓練を通じてその就職を促進する求職者支援制度が2011年に創設された。ハローワークでは求職者に対して個別の就職支援計画に基づき、職業訓練中から就職に向けた支援を行い、収入、資産など一定の要件を満たす場合には、最長で1年間、訓練期間中の生活費を支援するために月10万円の職業訓練受講給付金が受けられる。

演習問題

1. 失業問題の解決に向けて、雇用保険の果たす役割とその限界や課題について説明してみよう。
2. 育児休業制度と育児休業給付を中心に、勤めている女性の出産・子育てへの支援のしくみについてまとめてみよう。
3. 求職者支援制度について、その利用状況や果たしている役割について調べてみよう。

参考文献

- 樋口美雄『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社、2001年
労務行政研究所編『雇用保険法—コメンタール（新版）』労務行政、2005年