

## 雇用保険の抜本的な拡充を求める意見書

2023年（令和5年）2月16日

日本弁護士連合会

### 第1 意見の趣旨

- 1 離職理由による受給資格の区別を廃止し、離職日前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あれば、一律に基本手当の受給資格を認めるべきである。
- 2 基本手当の所定給付日数を大幅に引き上げ、基本的に180日以上とすべきである。
- 3 基本手当日額の給付水準を大幅に引き上げるべきである。
- 4 雇用保険法33条1項の「正当な理由がなく自己の都合によつて退職した場合」における給付制限の期間は、1か月とするべきである。
- 5 一般求職者給付に対する国庫負担の割合は、2022年雇用保険法改正前の水準に戻し、25%とすべきである。

### 第2 意見の理由

#### 1 はじめに

当連合会は、構造改革や失業者の急増を背景に、2000年以降、雇用保険の給付条件や給付期間が絞り込まれた上、非正規雇用が急増したことによって、雇用保険に加入していない労働者が増加し、求職者給付の受給者割合（失業者のうちの求職者給付の受給者の割合）が低下していること、また、求職者給付を受給できたとしても、低賃金労働が蔓延している上、稼働時の賃金を大きく下回る給付額であるため、健康で文化的な最低限の生活を維持できない場合が少なくないことなどから、雇用保険の給付期間・給付額等の大幅改善などにより、失業時の生活保障を確保する必要があることなどを指摘してきた（2008年人権擁護大会「貧困の連鎖を断ち切り、すべての人が人間らしく働き生活する権利の確立を求める決議」など）。

しかし、依然として求職者給付の受給者割合が低いなど、雇用保険制度が失業時の生活保障として不十分なままであることが、コロナ禍の到来により一層明らかとなった。

本意見書においては、雇用保険の中心的制度である一般被保険者に対する求職者給付のうちの基本手当（いわゆる「失業手当」）を中心に、制度の問題点を

指摘した上で、その改善を求めるものである。なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により雇用情勢は急激に変化しているため、データの多くは、コロナ禍前の2019年度と直近の2021年度のものを併記した。

## 2 雇用保険制度の概要・意義

雇用保険は、労働者の生活及び雇用の安定、就職の促進を図るための社会保険制度であり、雇用主や労働者の意思にかかわらず強制的に適用される強制加入保険である。

労働者（有期雇用・パート・アルバイト・派遣等の非正規労働者を含む。）は、①週の所定労働時間が20時間以上、②同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれること、などの条件が満たされれば、学生等の適用除外に該当しない限り、雇用保険の一般被保険者・高年齢被保険者の被保険者資格を有する（雇用保険法（以下「法」ということがある。）4条1項・6条・37条の2）。

雇用保険の被保険者数（日雇労働被保険者を除く。）は、4486万人<sup>1</sup>であり、就業者数6766万人<sup>2</sup>のうち約66%、雇用者数6070万人のうち約74%を占める。2021年度の保険料収納済額は、1兆7574億円に上る<sup>3</sup>。

求職者給付は、労働者の失業時の生活保障として求職期間中の生活費等に相当する給付を行う基本手当を中心とする給付である。<sup>4</sup>

求職者給付を含む失業等給付及び育児休業給付は、被保険者と事業主が折半して負担する保険料<sup>5</sup>及び国庫負担を原資として実施される。他方で、事業主のみが負担する保険料<sup>6</sup>を原資として実施され、事業主等への給付を行う雇用保険二事業（雇用安定事業、能力開発事業）が存在する。主要な雇用安定事業とし

---

<sup>1</sup> 2022年9月。厚生労働省「雇用保険事業月報」。

<sup>2</sup> 2022年9月。総務省「労働力調査」。就業者数から自営業主や家族従事者等を除外したものが、後述の雇用者であり、役員348万人を含む。役員を除く雇用者5722万人のうち正規職員が3589万人、非正規職員が2133万人である。

<sup>3</sup> 厚生労働省「雇用保険事業年報」

<sup>4</sup> 雇用保険には、①求職者給付のほか、②就職促進給付（受給資格者が就職した場合や求職活動する場合等に給付）、③教育訓練給付（被保険者等が教育訓練を受ける場合の費用の一部を給付）、④雇用継続給付（賃金が低下した高年齢者や介護休業中の被保険者に給付）（①から④を包括して失業等給付という。以上につき法10条参照）、⑤育児休業給付（育児休業中の被保険者に給付）、⑥雇用安定事業、⑦能力開発事業がある（法3条）。

<sup>5</sup> 2022年10月以降、保険料率は労使合計で1.0%、うち0.6%が失業等給付に係る率、0.4%が育児休業給付に係る率となっている。なお、2023年4月から、本則どおり、失業等給付に係る率は0.8%となる予定である。

<sup>6</sup> 2022年4月以降、保険料率は法律の本則どおり0.35%となっている（労働保険の保険料の徴収等に関する法律12条6項）。本則どおりであれば、失業等給付に係る率0.8%、育児休業給付に係る率0.4%と併せて、1.55%が雇用保険料率の合計である（同法12条4項）。

て、雇用調整助成金<sup>7</sup>が存在する。

### 3 現状の雇用保険制度の問題点

現状の雇用保険制度には、次のような問題点があり、失業時の生活保障として十分に機能していない。

#### (1) 著しく低い受給者割合

2019年度の受給者割合は23.9%、2021年度の受給者割合は22.7%に過ぎない<sup>8</sup>。

受給者割合は、1984年まで50%を超えていたが、累次の制度改正の影響により低下し続け、2010年には19.6%にまで低下した。2017年まで19%から21%未満を推移し、2018年以降若干持ち直して現在の水準となっている<sup>9</sup>。

2014年から2015年のデータ<sup>10</sup>であるが、経済協力開発機構（OECD）加盟国35か国の中で失業手当<sup>11</sup>の受給者割合を比較すると、日本は31番目であった。他方でドイツ、フランス、イギリスを含む上位12か国の受給者割合は、6割を超えている。

#### (2) 受給資格の厳しさ

受給者割合が著しく低い要因の1つは、受給資格の厳しさである。

##### ① 受給資格厳格化の経過

もともと1947年の失業保険法制定以来、失業手当の受給資格は、離職日前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あることとされてきた。

しかし、2007年改正では、会社都合で離職した特定受給資格者<sup>12</sup>以外の者の受給資格は、離職日前2年間に被保険者期間が通算して12か月以

---

<sup>7</sup> 経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、労働者を休業させた場合等に、事業主に対して助成金を給付する制度。

<sup>8</sup> 完全失業者数は2019年度平均162万人、2021年度平均191万人（総務省「労働力調査」）に対し、受給者実人員は2019年度平均38万7224人、2021年度平均43万4296人（厚生労働省「雇用保険事業年報」）。

<sup>9</sup> 年代別の受給者割合（2021年度平均）は、29歳以下が14%、30～44歳が22%、45～59歳が29%、60～64歳が56%であり（「労働力調査」及び「雇用保険事業年報」を基に算定）、若年層ほど受給資格が得られにくい傾向にある。

<sup>10</sup> 国際労働機関（ILO）「World Social Protection Report 2017/2018」49頁のFigure 3-19及びその原数値からOECD加盟国を抽出した。

<sup>11</sup> 無拠出制の「失業扶助」を含む。ただし、日本には一般的な失業扶助に該当する制度が存在しない。

<sup>12</sup> 「特定受給資格者」とは、倒産・解雇のほか、退職勧奨、賃金不払、違法な長時間労働、パワハラ、マタハラによる離職を含めて広く会社都合による離職者のことであり（法23条2項、雇用保険法施行規則（以下「規則」という。）35条・36条）、その受給実人員は2019年度平均で9万2384人、2021年度平均で11万7986人である（雇用保険事業年報）。

上あることへと変更された（法13条1項・2項）。

その後、2009年改正により、「正当な理由」がある自己都合退職者を含む「特定理由離職者」<sup>13</sup>の区分が新設され（法13条3項・規則19条の2）、その受給資格は、特定受給資格者と同様に、離職日前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あることとされた（法13条2項）が、その受給実人員は2021年度平均で2万3191人<sup>14</sup>に過ぎない。

## ② 受給資格厳格化の影響

特定受給資格者・特定理由離職者以外の受給資格者（離職日前2年間に12か月以上の被保険者期間の要件を満たした者）（以下「一般受給資格者」という。）は、2019年度平均で受給実人員38万7224人のうち27万6369人（71.4%）、2021年度平均で受給実人員43万4296人のうち29万3119人（67.5%）に上る。

受給資格の厳格化のため、実際に、従前の受給資格要件であれば受給可能であった多くの者の受給資格が認められないこととなった。2013年度のデータであるが、被保険者期間が6か月から1年未満であるために受給資格が認められない者は、62.7万人と推定される<sup>15</sup>。これは2013年度の初回受給者数138万8035人と比較して45%となる水準である。このように、受給資格の厳格化が、受給者割合の低下の要因の1つとなっていることがうかがえる。

## (3) 基本手当の所定給付日数の問題

基本手当の所定給付日数が少なく、給付期間中に就職できない場合が多く生じていることも、受給者割合が著しく低い要因の1つである。

### ① 所定給付日数削減の経過

求職者給付の基本手当の所定給付日数は、雇用保険法制定以降、モラル

<sup>13</sup> 「特定理由離職者」とは、契約期間満了（更新希望にもかかわらず更新なし）による離職者、並びに体力の不足・心身の障害・疾病・負傷・視力や聴力の減退、出産・育児、親族の要介護状態等の家庭の事情の急変、転勤命令・結婚等により通勤困難となったことなどの「正当な理由」による自己都合退職者である。

<sup>14</sup> 雇用保険事業年報による。なお、2019年度平均では1万8471人（雇用保険事業年報）

<sup>15</sup> 離職による被保険者資格喪失者642万4429人のうち、被保険者期間が6か月から1年未満の者は72万2535人、このうち「解雇、退職勧奨等」による離職者は3万8599人、「任意、契約期間満了等」による離職者は68万3922人存在する（独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険業務統計分析Ⅱ」（2015年）の57～58頁）。「任意、契約期間満了等」による離職者のうちには、特定理由離職者に該当する契約期間満了による離職者や「正当な理由」による自己都合退職者が含まれるが、2013年度の初回受給者のうち一般受給資格者95万2874人に対して、特定理由離職者は8万5191人であり、被保険者期間が6か月から1年未満の者の中にも、同様の割合で特定受給資格者・特定理由離職者以外の者がいると仮定して算出した。

$683,922 \text{ 人} - 683,922 \text{ 人} \times 85,191 \text{ 人} / (952,874 \text{ 人} + 85,191 \text{ 人}) = 627,794 \text{ 人}$

ハザードの防止や「失業なき労働移動」の考え方の下、大きく削減されてきた。

1947年制定の失業保険法では、所定給付日数は一律180日とされ、1955年改正でも、被保険者であった期間9か月超の場合、所定給付日数は180日から270日とされていた。

1975年施行時の雇用保険法においては、被保険者期間1年未満の者を除いて、この期間の長短に関係なく、年齢区分と就職困難度（障がいの有無等）に応じて所定給付日数が定まっており、30歳以上の給付日数は基本的に180日以上であった<sup>16</sup>。

1984年改正において、年齢だけでなく被保険者であった期間にも対応して給付日数が定められるようになった。ただ、この改正によっても、給付日数は180日以上をベースとしていたと言える<sup>17</sup>。

ところが、2000年改正においては、倒産や解雇等の会社都合による離職者を「特定受給資格者」とし、給付日数を若干手厚くする一方で、それ以外の離職者（一般受給資格者）の所定給付日数を大幅に削減した。一般受給資格者の所定給付日数は、年齢にかかわらず、被保険者であった期間が5年未満の場合は90日、5～10年の場合は120日、10～20年の場合は150日、20年以上の場合は180日とされた。これが更に、2003年改正においては、被保険者であった期間が10年未満の場合は90日、10～20年の場合は120日、20年以上の場合は150日へと削減された（法22条1項）<sup>18</sup>。

## ② 所定給付日数削減の影響

一般受給資格者の所定給付日数を大きく削減した2000年及び2003年の改正により、受給者全体の所定給付日数の平均は、2000年度の176日から2004年度の128日へと大きく減少した。

所定給付日数は、2021年度において初回受給者のうち48.8%が90日、13.7%が120日、14.1%が150日となっている（雇

---

<sup>16</sup> 被保険者であった期間1年以上かつ就職困難者以外の場合、30歳未満は90日、30～44歳は180日、45～54歳は240日、55歳以上は300日。

<sup>17</sup> 30歳未満で被保険者であった期間が10年未満なら90日、30～44歳で被保険者であった期間が5年未満なら90日、全年齢で被保険者であった期間が1年未満なら90日であるが、それ以外の給付日数はいずれも180日以上であった。

<sup>18</sup> なお、2009年から暫定的に、特定理由離職者のうち雇用期間満了による離職者については、所定給付日数を特定受給資格者と同様とする措置が設けられている（法附則4条）。

用保険事業年報)<sup>19</sup> <sup>20</sup>。

1984年当時は5割を超えていた受給者割合が、2割余りにまで著しく低下したのは、所定給付日数を大きく削減したことにより、所定給付日数内に就職できず、失業状態であるにもかかわらず、失業給付を受けられない労働者が多数発生したことが大きな要因と考えられる。

#### (4) 給付水準の問題

受給資格及び所定給付日数の問題に加え、求職者給付の給付水準も、失業者の生活保障として十分な金額とは言い難い状況にある。

##### ① 基本手当日額の制度改正の経過

2003年改正により、基本手当日額は、賃金日額（離職前6か月間の給与総額を180日で除した額）の50%～80%（60～64歳については45～80%）の金額となり<sup>21</sup>、基本手当日額の上限及び下限も大幅に引き下げられ<sup>22</sup>、給付水準は大きく後退した。

現在の基本手当日額の上限額は、30歳以上45歳未満の区分で7595円（30日間で22万7850円）、45歳以上60歳未満の区分で8355円（同25万0650円）である。これは、生活保護において、40代の大人2名、12～17歳の子ども2名の4人家族の生活保護費（最低生活費）が23万0980円<sup>23</sup>（2級地1の基準）であるのと、同様の水準である。すなわち、求職者給付の基本手当は、上限額であっても、家族4人の生活を支える水準としては不十分である。

他方で、基本手当日額の下限額（全年齢共通）は、現在、2125円（30日間で6万3750円）である。これは、法16条1項・17条4項1号・18条1項によって算定される原則的な下限額（2012円）が、最低賃金日額<sup>24</sup>を下回るため、最低賃金日額が適用されたものである（法18条3項）。すなわち、基本手当日額の下限額は、最低賃金水準を考慮しても

<sup>19</sup> 2019年度においては初回受給者のうち49.6%が90日、14.2%が120日、14.3%が150日である。

<sup>20</sup> 2021年度は初回受給者113万4302人、このうち特定受給資格者23万8615人、特定理由離職者5万4810、一般受給資格者84万0887人である。一般受給資格者が7割以上を占めることからすれば、所定給付日数が90日、120日もしくは150日の受給者が7割以上を占めることは、当然の結果である。

<sup>21</sup> 改正前は、賃金日額の60%～80%であった。

<sup>22</sup> 基本手当日額の上限は、例えば45歳以上60歳未満の区分で1万0608円から8040円に引き下げられた。また、基本手当日額の下限（全年齢共通）は、4290円から2140円へと半減された。

<sup>23</sup> 児童養育加算2万0380円及び住宅扶助4万2000円を含めて算出した。

<sup>24</sup> 地域別最低賃金の全国加重平均額に20時間を乗じて7日で除して得た額（最低賃金による週20時間労働を前提に賃金日額を算定したもの）。 $930円 \times 20 / 7 \times 0.8 = 2125円$

最低レベルにとどまっている。これは、労災保険における給付基礎日額の最低保障額（労働者災害補償保険法8条2項、同法施行規則9条1項5号）が3970円（2022年8月以降）であるのと比較しても、低額に過ぎる。

## ② データから見る給付水準

データによる実際の給付水準は、以下のとおりである。

平均の基本手当日額は、1995年以降5500円以上の水準が続き、2002年度には5988円に達した。しかし、前述の2003年改正により急減し、2005年度以降5000円未満の状況が続き、2016年度は4767円となった。その後の賃金上昇により漸増し、2021年度は5071円<sup>25</sup>となっている。1か月（30日分）の基本手当支給額の平均は、15万2130円と算定される。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」のデータと比較すると、基本手当は、賞与等を含まない平均賃金の34%程度の水準となっている<sup>26</sup>。これでは労働者の失業中の生活保障として不十分との評価を免れない。

以上のとおり、20～30年前の給付水準を大きく下回ったままの水準が続いており、労働者の社会保障は後退したままであると評価できる。後述のとおり、待期や給付制限等により離職から3か月間程度かかってから受給できる場合が多いことも考え合わせると、これでは生活保障機能を十分に果たせない。

## (5) 離職理由による給付制限の問題

法33条1項本文は、「正当な理由」がない自己都合退職の場合について、

---

<sup>25</sup> 2021年度における基本手当支給額（所定給付日数分）は6698億2307万円、給付延日数は1億3207万8154日であることから（雇用保険事業年報）、平均の基本手当日額は5071円と算定される。

<sup>26</sup> 厚生労働省「毎月勤労統計調査」による1日当たり平均賃金（決まって支給する給与）に対する平均の基本手当日額の比率は、1991年以降は4割以上の水準となり、2002年に43.7%に達したが、2003年改正により急減し、2005年以降35%前後となり、2016年には最低の33.9%となった。2021年は33.9%であり、最低水準のままである（以上、独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険業務統計分析Ⅱ」（2015年）の46頁。同様に、毎月勤労統計調査及び雇用保険事業年報に基づいて算定した。）。

基本手当日額が、原則として賃金日額の6～8割とされるのにかかわらず、平均的な賃金の3割台にとどまっている原因として考えられるのは、基本手当日額の上限に達する給与額の水準が低いこと（2021年の1日当たり平均賃金が1万4941円であるのに対し、30歳以上45歳以下の区分で月間給与が1万5190円以上となると基本手当日額の上限7595円に達し、45歳以上60歳未満の区分で月間給与が1万6710円以上となると基本手当日額の上限8355円に達することから、平均賃金と基本手当日額の上限に達する給与額は近いと評価される）、失業者の失業前の賃金水準の平均が労働者の平均的な賃金水準よりも低いことなどである。

1～3か月の基本手当の給付制限を定める。そして、行政の運用は、この場合、ほぼ一律に3か月の給付制限を課してきたが、2020年10月からの運用変更により、原則として2か月<sup>27</sup>となった。

2019年度は、一般求職者給付の初回受給者108万7668人（うち一般受給資格者は81万3630人）のうち自己都合退職による給付制限を受けた者は70万1568人であり<sup>28</sup>（雇用保険事業年報）、受給者の6割以上が給付制限を受けている。

このような給付制限の結果、後述のとおり、失業直後に生活に困窮する者は多く、また、その中には、失業手当受給以前に当面の生活費の確保のため劣悪な労働条件で働くことを余儀なくされる者も少なくないと見られる。

#### (6) その他の問題点

その他、非正規労働者について適用対象を拡大する改正がなされた後も依然として受給者割合が低いままであること、アルバイト等で生活を維持している学生等が増加しているにもかかわらず学生が適用除外となっていること、兼業・副業労働者（マルチジョブホルダー）の特例適用について対象が65歳以上の労働者に限定されていること（法37条の5）、雇用から業務委託へ切替えが進みフリーランスが増加しているが、コロナ禍において多くのフリーランスが仕事を失って生活の危機に直面したにもかかわらず失業時の所得保障制度がないことなど、検討されるべき問題がある。これらについては、問題点の指摘にとどめる。

#### 4 モラルハザードを指摘する見解の問題性

前述のとおり、受給資格の厳格化、所定給付日数の短期化、給付水準の抑制、離職理由による給付制限など、給付の抑制を図る制度改正が積み重ねられたが、その際、モラルハザード<sup>29</sup>の問題が強調されてきた。

失業手当は、失業者が求職活動をする間の生活の安定を確保し（セーフティネット機能）、これを通じて求職活動を奨励・促進する目的を持つ（再就職促進機能）ところ、失業者を手厚く保護すると、就業の意思が低いまま長期間の失業手当を受給し続けることとなり<sup>30</sup>、失業手当のセーフティネット機能がかえ

<sup>27</sup> ただし、離職から遡って5年間のうち、離職が3回以上となった場合の給付制限期間は3か月間。

<sup>28</sup> 2021年度は、初回受給者113万4302人（一般受給資格者84万0877人）のうち自己都合退職による給付制限を受けた者は69万7654人。

<sup>29</sup> モラルハザードとは、「保険によって補償される」という意識により保険事故（ここでは失業状態）を回避する努力が阻害される現象のことである。

<sup>30</sup> 失業は、「被保険者が離職し、労働の意思と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」であるところ（法4条3項）、離職は労働者の意思によっても引き起こされる上に、特に「労働の意思」



って再就職促進機能を阻害するモラルハザードを生むとされる。失業給付が終わる直前に失業から抜け出す確率が高まることなどが、モラルハザードが存在することの根拠とされている。

しかしながら、失業給付が終わる直前に就職するのは、生活を賄う貯蓄がないため所定給付日数に対応した期間しか求職活動ができないことに起因するとも言え、モラルハザードの存否や実態は、明らかにされているとは言い難い。

失業手当は、労働条件や就業環境が劣悪な就業先から逃れて離職を選択する自由や、労働者の希望に沿った仕事とのマッチングをする自由（職業選択の自由）を一定程度保障する役割を実質的に果たしており、こうした離職や求職活動に伴う失業をモラルハザードとして一面的に評価するべきではない。

受給者割合が失業者4人のうちの1人を下回るのでは、制度の存在意義に関わる。根拠も実態も曖昧なモラルハザードへの警戒のあまりに、失業給付がその本来のセーフティネット機能及び生活保障を基盤とした再就職促進機能を十分に果たせないのでは、本末転倒である。

## 5 失業時の生活保障充実の必要性と人権該当性

### (1) 失業者の存在の必然性

失業は、景気の変動によって生じる「需要不足失業」、雇用主が求める特性（技能や勤務地など）と失業者の持つ特性のずれによって生じる「構造的失業」、失業者が職探しに時間がかかることによって発生する「摩擦的失業」に分けられる。

いずれにせよ、失業は、今回のコロナ禍においても明らかなように、社会状況、社会・経済政策、景気変動や労使のマッチング等によって必然的に生ずる面があり、労働者個人にとっては不可避である場合も少なくなく<sup>31</sup>、また、生活への打撃も大きいことから、失業の不利益は、基本的に労働者個人に帰せられるべきものでない。国の財政や労使負担に基づく社会保険制度（社会的連帯）によって負担されるべきものである。

### (2) 失業時の生活保障の人権該当性

憲法は、生存権の保障（憲法25条）を基本理念として、勤労の権利（憲

---

は外部から検証することが難しい。この点が失業手当のモラルハザード問題の背景にある。

<sup>31</sup> 労働施策総合推進法1条が政策目標とする「完全雇用」は、無失業状態を指すのではなく、「労働の意思と能力があって、求職活動をしている者が、国内の環境及び通常と考えられる基準に従って適切と認められる職業に短期間につける状態」（ILO「雇用目的と雇用政策」1963年）を意味すると解されている（労働新聞社編著「改正雇用対策法の実務解説」）。すなわち、完全雇用においても一定の失業状態の存在は予定されている。

法27条1項)を規定し、国に対して労働の機会の提供を要求し、それが不可能なときには、相当の生活費を請求する権利を保障している。失業給付制度の整備は、勤労の権利の保障に基づく国の責務である。

そして、社会権規約6条1項は、「労働の権利」には「すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」と規定するところ、労働を自由に選択する前提として、各人の能力と経験に見合ったやりがいのある仕事(ディーセントワーク)に就く機会を保障する必要がある<sup>32</sup>。ところが、失業時の生活保障が不十分なままでは、労働者は、経済的な必要に迫られ、労働条件の悪い就労先に就職せざるを得なくなる。その結果、労働市場における労働条件全般の低下にもつながり、ディーセントワークの確保も困難となる。労働者が、自らの適性と良き就業条件を見極め、必要あれば職業訓練を受け、職業選択の自由(憲法22条1項)を実効化するためにも、失業時の生活保障の充実が重要である。

このように、生存権、勤労の権利、職業選択の自由を保障するとともに、また、根本的には、自らの生き方や人格を自らの価値観の下に形成していく個人の尊重・幸福追求権(憲法13条)を保障するため、まずは、上記の問題点を踏まえ、以下の諸点を中心に雇用保険制度を改善し、失業時の生活保障の抜本的充実を図るべきである。

## 6 離職理由による受給資格の区別の廃止(意見の趣旨1)

前述のとおり、2007年改正の結果、一般受給資格者について受給資格が厳格化され、離職日までの被保険者期間がより長期間要求されることとなり、その結果、受給資格者が大幅に減少した。

このように、離職理由によって受給資格を区別し、一般受給資格者の受給資格を厳格化したのは、自分の意思で保険事故(失業)を作り出した側面があるとしてモラルハザードを一定程度防止することが理由と見られる。

しかし、既に指摘したとおり、モラルハザードの根拠や実態は曖昧であり、ディーセントワークを求めての離職や求職活動をモラルハザードだとして失業手当の受給資格を否定すべきではない。

また、劣悪な労働条件のために労働者の就労が継続せず、又はパワハラや職

---

<sup>32</sup> 雇用政策に関する条約(国際労働機関第122号条約)(1986年日本政府批准)の1条1項は、「加盟国は、…完全雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択を促進するための積極的な政策を、主要目標として宣言し及び遂行する。」とし、同条2項は、「労働者が、…自己に適する職業に必要な技能を習得し並びにその職業において自己の技能及び才能を活用するための可能な最大限の機会を有すること」を目的として規定する。

場での人間関係により退職せざるを得ない場合も多いが、「正当な理由」があることや会社都合による離職であることが、使用者と労働者の力関係の格差なども影響して、証拠不十分により認められない場合も多い。

さらに、低賃金・不安定就労が蔓延し、職業教育・職業訓練制度も脆弱な状況において、失業・転職を繰り返さざるを得ず、離職日前2年間に12か月以上の被保険者期間の受給要件を満たすことが困難な労働者も多数存在する。こうした労働者は、貯蓄が乏しく生活が不安定であることが多い。より失業手当を必要とする者が、失業手当の受給資格を得られにくい状況は、不合理である。

そこで、会社都合か自己都合か、正当な理由の有無といった離職理由による受給資格の区別は廃止し、2007年改正前と同じく、一律に離職日前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あれば求職者給付の基本手当の受給資格を認めるべきである。

#### 7 一般の受給資格者の基本手当の所定給付日数の大幅引上げ（意見の趣旨2）

2000年及び2003年の改正により、一般受給資格者の基本手当の所定給付日数が大きく削減され、現在、被保険者であった期間（算定基礎期間）が10年未満の場合は90日、10年以上20年未満の場合は120日、20年以上の場合は150日となっている。このことが受給者割合の大幅な減少の要因となっていることは前述したとおりである。

##### (1) 所定給付日数と実際の失業期間との比較

失業者の失業期間を見ると、3か月未満の者は78万人（37％）に過ぎず、3か月以上6か月未満の者は31万人（15％）、6か月以上1年未満の者は32万人（15％）、1年以上の者は69万人（32％）である（総務省「労働力調査」、2021年平均）。つまり、一般受給資格者の最長所定給付日数150日ではカバーできない、失業期間6か月以上の者は5割近くを占める。

##### (2) 先進諸外国の給付期間

先進諸外国の失業手当の給付期間を見ると<sup>33</sup>、ドイツでは、拠出期間が最低の12か月以上で支給期間が6か月間、16か月以上で8か月、20か月以上で10か月、最長の24か月以上で12か月など、拠出期間の半分の期間の給付がなされている。受給期間終了後も給付期間に制限のない無拠出制の失業扶助制度が存在する。

フランスでは、被保険者期間の日数が給付日数とされ、53歳未満の者は

---

<sup>33</sup> 「失業保険制度の国際比較—デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン」独立行政法人労働政策研究・研修機構（2014年）

最長24か月、53歳以上55歳未満の者は最長30か月、53歳以上の者は最長36か月である。受給期間終了後も給付期間に制限のない無拋出制の失業扶助制度が存在する。

スウェーデンでは、一律最長300日とされ、18歳未満の子どもがいる場合は450日まで延長される。デンマークでは、支給期間が2年である。

各国ごとに受給要件や自己都合退職の扱いなど様々な違いがあるが、欧州大陸の先進諸外国は、総じて、日本よりも失業手当の給付期間が長い。

### (3) 小括

このように、2000年及び2003年の改正により所定給付日数を短期化しても、失業期間が長期化する者は多く、現状の90日を基本とする所定給付日数では、求職期間として短すぎることは明らかである。このままでは、給付期限が迫る中で経済的に追い詰められ、労働条件の悪い就労先に就職せざるを得ない者を増やし、ディーセントワークの保障は実現されない。

そこで、失業手当の生活保障機能の大幅な底上げを図るため、上記の諸外国の水準も踏まえ、基本手当の所定給付日数を、2000年改正前の水準に戻し、180日以上を基本とすべきである。

## 8 基本手当日額の給付水準の大幅引上げ（意見の趣旨3）

前述のとおり、2003年改正により、基本手当日額は、離職前の賃金日額の50～80%などの金額とされ、上限額及び下限額も大きく引き下げられ、労働者の失業中の生活保障としては極めて不十分な水準となっている。

### (1) 生活の維持に必要な水準であるべきこと

① ところで、給付水準を離職前の給与水準より大きく下げる理由とされてきたのは、年功序列型賃金が多い日本においては、再就職した場合に賃金が低下することが多く、失業給付の水準を従前の給与水準と同じく設定すると、再就職した場合の賃金低下を避けるため、失業期間を意図的に長期化させるモラルハザードを生むおそれがあるということであった。

しかし、モラルハザードの誘因とされる再就職時の賃金低下については、別途、再就職手当・就業促進定着手当（法56条の3）等の制度設計、職業訓練・職業教育機関の整備・拡充、労働市場の改善などにより対応されるべき問題である。そして、特に、再就職手当は、再就職へのインセンティブを高める制度として十分に機能していると思われる。

② そもそも、求職者給付は、失業者の生活保障となるものであるから、生活を維持するために必要な水準である必要がある。

求職者給付は被扶養者の存在により加算する制度にはなっていないが、実際には、失業者には配偶者や子などの被扶養者がいる場合も多いことから、求職者給付は、被扶養者の存在の可能性も考慮に入れた水準であることが求められる。

## (2) 上限額と下限額

基本手当日額の上限額については、雇用調整助成金の新型コロナウイルス感染症対策の特例が参考になる。これは、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、雇用調整（休業）を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成するものであるが、雇用調整助成金の上限額は、2020年4月1日以降、日額8330円から1万5000円に引き上げられた。

日額8330円は、求職者給付の基本手当日額の上限額（当時）であり、これではコロナ禍における休業者の生活保障として不十分と判断されて大幅に引き上げられたものである。コロナ禍における休業の場合も、個々の労働者の失業の場合も、生活の維持に必要な水準は大きく異なるものではなく、休業の場合の補償の上限額と失業の場合の生活保障の上限額の著しい差を合理的に説明するのは困難である。そこで、求職者給付の基本手当日額の上限額を大幅に引き上げ、少なくとも1万円以上とすることが検討されるべきである。

また、基本手当日額の下限額は、地域別最低賃金の全国加重平均額から算定される額であり、生活維持の水準として低すぎることは明らかである。

## (3) 小括

以上のとおり、基本手当日額の下限額2125円や上限額8355円、賃金日額の50～80%などの水準では不十分であり、失業手当の給付水準は大幅に引き上げるべきである。具体的には2003年改正以前の水準に倣い、基本手当日額は賃金日額の60～80%の水準とし、その下限額は4000円以上、上限額は1万円以上とすることが検討されるべきである。

## 9 離職理由による給付制限期間の見直し（意見の趣旨4）

前述のとおり、「正当な理由」がない自己都合退職の場合、1～3か月の基本手当の給付制限期間が法定され、現在は原則2か月とする運用となっており、受給者の半数以上が給付制限を受けている。

### (1) 給付制限の根拠の不合理性

このような給付制限は、自己都合退職の場合、保険事故を自ら作り出す側

面があることからモラルハザードを防止すること、また、離職が予見可能であることなどを理由に正当化されてきた。

しかし、現実の離職においては、待遇や職場環境が良好で、体調も問題なく、その他やむを得ない事情はないのに退職するケースは、割合として多くない。むしろ、労働条件や職場環境が悪いことから、やむを得ず離職に踏み切る労働者の方が多く存在する<sup>34</sup>。

そして、「正当な理由」が特定受給資格者・特定理由離職者に該当するような事情を全て含み<sup>35</sup>、体調不良や出産・育児、介護等が「正当な理由」になるのに比較しても、「労働条件が悪い」「給与が少ない」等による離職が「正当な理由」のない自己都合退職だとして長期の給付制限の対象とされることの実質的合理性は乏しい<sup>36</sup>。

失業手当受給者の半数以上が「正当な理由のない自己都合退職」として給付制限をかけられている現状は、不合理である。これは、転職の自由（職業選択の自由や勤労権に含まれる）が不当に制約されていると評価され得る。

## (2) 自己都合退職の「正当な理由」が証明困難な場合が多いこと

例えば、「退職勧奨を受けた場合」や「上司、同僚等から故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことによって退職した場合」は、「正当な理由」に該当し、給付制限の対象とならない。

しかし、これらについて事業主が認めることは稀であり<sup>37</sup>、特に労使の主張が対立した場合は、証拠資料がなければ、正当な理由として認められない。録音等の証拠資料を離職前に用意できる労働者は少数であることから、実際には、「正当な理由」のない自己都合退職として給付制限を課せられてしまう

<sup>34</sup> 厚生労働省「令和3年雇用動向調査」によると、「転職入職者が前職を辞めた理由別割合」は、「会社都合」が男性7.3%・女性7.8%、「定年・契約期間満了」が男性16.5%・女性12.3%、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」が男性8.0%・女性10.1%、「給与等収入が少なかった」が男性7.7%・女性7.1%、「会社の将来が不安だった」が男性6.3%・女性4.5%、「職場の人間関係が好ましくなかった」が男性8.1%・女性9.6%、「能力・個性・資格を生かせなかった」が男性4.3%・女性4.8%、「仕事の内容に興味を持てなかった」が男性5.0%・女性3.8%、「結婚」「出産・育児」「介護・看護」「その他の個人的な理由」は男性20.4%・女性30.4%などとなっている。

<sup>35</sup> 退職勧奨、賃金不払、違法な長時間労働、パワハラ、マタハラによる離職を含めて広く会社都合による離職者のほか、体力の不足・心身の障害・疾病・負傷・視力や聴力の減退、出産・育児、親族の要介護状態等の家庭の事情の急変、転勤命令・結婚等により通勤困難となったことなどを広く含む。

<sup>36</sup> 労働条件や待遇の評価は、主観的であって、違法でない限り客観的評価が困難との理由はあり得るが、著しく悪い労働条件で労働者を食い潰す「ブラック企業」を挙げるまでもなく、主観的評価であっても長期の給付制限が労働者の転職の自由を過度に制約するのは、勤労権保障の観点から疑問がある。

<sup>37</sup> 解雇・退職勧奨などによる離職がある場合や、特定受給資格者となる事由による離職者が事業所の被保険者の6%超となった場合、雇用関係の各種助成金の受給に支障が生じ得ることも、これらを認めたがらない事業主がいる原因となっている。

場合も多く存在する。

### (3) 「正当な理由」の限界の曖昧性・不合理性

「退職勧奨」や「故意の排斥」「著しい冷遇」は、そもそも認定基準や限界が十分に明らかではなく、「職場の人間関係が嫌になった」という「自己都合退職」との境界は曖昧である。このような曖昧な境界で、長期の給付制限の有無や所定給付日数の大きな違いが生ずるのは、不合理である。

また、2か月以上連続した1か月当たり80時間超過の時間外労働・休日労働などの違法な長時間労働<sup>38</sup>や「故意の排斥」「著しい冷遇」に該当しなくとも、長時間労働に上司の叱責等が加わって、労働者が耐えられない状況に追い込まれることはあり得る。このような場合に「正当な理由」が認められないのも、不合理である。

### (4) 給付制限期間と生活困窮

給付制限期間を2か月とする現在の運用は、もともと1984年改正まで1か月とされていたのと比較しても、長期に過ぎる。

離職票の交付、求職の申込み、7日間の待期（法21条）などの期間に加えて、2か月の給付制限がなされると、離職から約3か月間、収入がない状況となる。そのため、失業者は、約3か月間の生活費に相当する貯蓄がなければ、失業手当の受給以前に生活に窮し、労働条件が悪くても直ちに再就職する必要に迫られることとなる。「失業手当の受給のためには貯蓄が必要」という逆説的な状況は、失業手当が制度目的を達していないことを意味する。貯蓄がない世帯が全世帯の2割から3割にまで増加している現状<sup>39</sup>に鑑みると、相当多くの失業者が、失業直後に生活困窮状態に追い込まれていると見られる。

### (5) 小括

以上の理由により、「正当な理由のない自己都合退職」の場合における給付制限の期間は、1か月間とするように、法33条1項を改正するか、法改正をしなくとも運用を改めるべきである。

なお、かかる給付制限については廃止すべきとの意見もあり得るが、差し

---

<sup>38</sup> 特定受給資格者に該当し得る（規則36条5項ハを参照）。

<sup>39</sup> 2019年の厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、全世帯のうち無貯蓄は13.4%、貯蓄50万円未満は4.6%である（特に、母子世帯のうち、無貯蓄は31.8%、貯蓄50万円未満は9.9%）。また、金融広報中央委員会による2021年の「家計の金融行動に関する世論調査」によると、貯蓄ゼロ（金融資産を保有していない）世帯の割合は、2人以上世帯で22%、単身世帯で33.2%と集計されている。

当たって前述の問題点や弊害を減じていくべきとの観点から、本意見書においては給付制限の期間の1か月間への短縮を求めることとする。<sup>40</sup>

## 10 雇用保険の財政～国庫負担について（意見の趣旨5）

受給資格の拡大、所定給付日数及び給付水準の大幅引上げ、給付制限期間の短縮（以下、これらをまとめて「給付の改善」という。）を進めるに当たり必要とされる財源の問題、及び国庫負担の問題について述べる。

### (1) 雇用保険財政と雇用保険料率の変遷

雇用保険料率は、法律の本則では、1.55%（労働者負担0.6%、事業主負担0.95%）とされている（労働保険の保険料の徴収等に関する法律（以下「徴収法」という。）12条4項、31条）。このうち、失業等給付に係る保険料率は0.8%、育児休業給付に係る保険料率は0.4%<sup>41</sup>、雇用保険二事業に係る保険料率は0.35%である。

ただし、失業等給付に係る保険料率は、簡略化して述べると、積立金<sup>42</sup>の残高が失業等給付費の2倍を超える場合は保険料率を最大0.4%引下げ可能とし、失業等給付費の1倍を下回る場合は最大0.4%引上げ可能とする料率の弾力化制度がとられている（徴収法12条5項）。

1997年度から2002年度にかけて、積立金が大きく減少し、2002年度に4064億円となったため、雇用保険財政の改善のために前述の給付日数・給付水準の縮小が実施されるとともに、雇用保険料率も1.95%（失業等給付に係る保険料率は1.6%）まで引き上げられた。その後、給付の厳格化による削減が進んだことから、2008年のリーマンショックの後も積立金の増加基調は変わらず、2015年度には積立金残高は過去最高の6兆4260億円に達した<sup>43</sup>。

そのため雇用保険料率は引き下げられ、2017年度からは時限的特例措

---

<sup>40</sup> 2023年2月15日開催の「第14回新しい資本主義実現会議」において、岸田首相は、労働移動の円滑化を図るため、自己都合退職者に対する給付制限の撤廃や短縮を検討する方針を示した。給付制限については、そもそも労働移動の促進を図る目的による制度変更自体にも議論があり得るところであるが、個々の労働者がディーセントワークを求めて離職や求職活動をすることを阻害しないような制度設計が必要である。

<sup>41</sup> もともと育児休業給付は失業等給付の1つであったが、給付額が増大したため、2020年4月から制度的に分離され、保険料率も区分されるようになった。

<sup>42</sup> 雇用保険制度では、雇用保険事業の失業等給付費に充てるために必要な金額を積立金として積み立てることとされ（特別会計に関する法律103条3項）、積立金は、雇用・失業情勢が悪化した際にも安定的な給付を行うため、好況期に積み立て、不況期にこれを財源として使用するとされている。

<sup>43</sup> 第175回労働政策審議会雇用保険部会の資料2「雇用保険の現状について」の「失業等給付に係る雇用保険料率、国庫負担率、受給者実人員及び積立金の推移」を参照。次の段落以下についても同資料を参照。



置として0.9%（失業等給付に係る保険料率は0.6%）にまで引き下げられた（徴収法附則11条）。また、後述のとおり、国庫負担割合の暫定的引き下げも実施された。これらにより、積立金残高は、2019年度には4兆4871億円にまで減少していた。

その後、2020年度から新型コロナウイルス感染症拡大による経済危機に対応するため、雇用調整助成金の特例を設けて給付を拡大<sup>44</sup>するなど、支出が大幅に拡大したため<sup>45</sup>、雇用調整助成金を含む雇用保険二事業に充てられる安定資金残高は、2019年度に存在した1兆5410億円が枯渇し、2021年度にかけて積立金残高から2兆8398億円を借り入れた。積立金残高は、枯渇に近い状況にある。

雇用保険料率は、2022年4月から順次引き上げられており、2023年4月から本則どおり1.55%（失業等給付分0.8%、育児休業給付分0.4%、雇用保険二事業分0.35%。）となることが予定されている。

## (2) 国庫負担について

雇用保険制度においては、労使負担以外に国庫負担が定められており、一般求職者給付の給付に要する費用の25%を国庫が負担することとされてきた（2022年改正前の法66条1項1号）。国庫負担は雇用政策に係る国の責任を示すものであり、財政状況の如何に関わらず25%の国庫負担割合は本来必須なものである。

しかしながら、雇用保険財政が潤沢であったため、2007年度以降暫定措置として一般求職者給付に対する国庫負担の割合は13.75%に引き下げられ（2022年改正前の法附則13条1項）、更に2017年度から2021年度までの時限措置として2.5%にまで引き下げられていた（2022年改正前の法附則14条1項）。

2022年改正法の66条1項1号は、それまでの時限的暫定措置を本則化して求職者給付の国庫負担の割合を原則2.5%とし、例外的に、積立金残高が失業等給付費を下回り、かつ受給者実人員の平均が70万人以上となった場合に国庫負担の割合を25%とした<sup>46</sup>。また、これ以外に、雇用保険の

---

<sup>44</sup> 特例開始以降の雇用調整助成金の給付総額は2022年8月時点で約6兆円。

<sup>45</sup> また、特定受給資格者・特定理由離職者の適用拡大（2020年度は失業者の増加による影響を含め所定給付日数分の基本手当総額は7361億円となり、前年度の5775億円から増加）、給付日数の延長特例（2020年度の特例を含む個別延長給付総額は1166億円であり、前年度の約5800万円から大幅に増加）を設けた。

<sup>46</sup> 法66条1項1号イ、雇用保険法施行令15条1項。

財政状況の必要に応じ、予算で定めるところにより弾力的に国庫からの繰入れを可能とした（法67条の2）。この改正には、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において労使双方の委員から強い反対意見が示された。

雇用保険財政が悪化しない限り国庫負担の割合が2.5%に限られるのは、雇用政策に係る国の責任の在り方からして大きな疑問がある。これでは国庫負担は、主として雇用保険財政悪化の場合の緊急的な支出との位置付けとなり、財政平常時に給付の充実に充てる財源にはならないこととなる。雇用保険の財政が良好な状況においても、一般求職者給付の国庫負担の割合は、従前の本則どおり25%とし、給付を充実すべきである。

### (3) 給付の改善に要する支出額

失業等給付に係る料率（本則）0.8%というのは、2016年法改正時に、当時の過去10年平均の受給者実人員である61万人に単年度で対応し得る率として本則とされたものである<sup>47</sup>（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会・令和4年1月13日配布参考資料「雇用保険部会報告」）。

実際には、2012年度から2021年度の受給者実人員の平均は44万6000人である<sup>48</sup>。受給者実人員の平均を60万人程度と想定するのは、現状においてはやや過大と見られる。

受給資格の緩和や所定給付日数の引上げにより、受給者割合が現状の2倍の50%となった場合、受給者実人員の年度平均は100万人が想定される<sup>49</sup>。この場合の失業等給付の支出は、2兆1900億円となる<sup>50</sup>。

さらに、給付水準を大幅に引き上げ、2割増額する<sup>51</sup>とすれば、失業等給付の支出は2兆6280億円となる<sup>52</sup>。

---

<sup>47</sup> 保険料収入は保険料率0.1%当たり1900億円とされており、今後、失業等給付に係る保険料率が原則どおり0.8%とされた場合、その保険料収入は約1兆5200億円と想定される。他方で、年度平均の受給者実人員が60万人となった場合の失業等給付の支出は1兆5500億円、受給者実人員が10万人増減するごとに年間±1600億円の増減が想定されている（第161回労働政策審議会雇用保険部会資料2「財政運営」の「受給者実人員に応じた雇用保険財政の運営イメージ」）。すなわち、保険料収入に国庫負担を加えれば、受給者実人員が60万人程度の場合、本則の保険料率により収支の均衡を保つことができる。

<sup>48</sup> 2017年度から2019年度まで3年間の受給者実人員の平均は約38万人であり、コロナ禍にあった2020年度の受給者実人員平均も47万5700人に過ぎない（厚生労働省「雇用保険事業年報」）。

<sup>49</sup> 総務省「労働力調査」によると、2012年度から2021年度までの10年間の完全失業者平均は209万人である。

<sup>50</sup> 1兆5500億円（受給者実人員60万人の場合の失業等給付）+1600億円（10万人増加の場合の増額）×4（40万人増）=2兆1900億円。

<sup>51</sup> 前述のとおり、1日当たり平均賃金に対する平均の基本手当日額の比率は33.9%（2021年度）であるが、これを4割台に増額するとすれば約2割増額となる。これにより、1990年代から2002年までの給付水準と同等となる。

<sup>52</sup> 実際には、教育訓練給付金や高年齢雇用継続給付など基本手当日額の水準とは無関係な給付も存在し、単純に2割増しとはならないが、ここではその点は捨象する。

#### (4) 給付の改善を賄うための雇用保険財政・雇用保険料率

国庫負担の割合が従前のように25%であれば、給付の改善により失業等給付の支出が2兆6280億円となった場合の国庫負担は5100億円となる。その場合、失業等給付に係る保険料率は1.12%となる<sup>53</sup>。育児休業給付に係る保険料率0.4%、雇用保険二事業に係る保険料率0.35%を加えて、雇用保険の保険料率は1.87%となる。これは、現行制度の保険料率（本則）1.55%よりも高いが、積立金残高が減少した場合の弾力化条項による最大の保険料率1.95%を下回り、かつ、実際に2004年度から2005年度にかけての保険料率は1.95%であったことから、国民的合意が比較的図りやすい水準であると言える。

他方で、この失業等給付の支出を、2022年改正後の国庫負担制度によって賄うとすれば、失業等給付の保険料率は1.35%程度と算定される<sup>54</sup>。育児休業給付に係る保険料率0.4%、雇用保険二事業に係る保険料率0.35%を加えると、雇用保険の保険料率は2.1%となる。この水準だと、特に労使双方の負担が問題となる。

#### (5) 小括

以上により、本意見書に従って給付の改善を進めた場合でも、国庫負担の割合を25%に戻し、一定程度の保険料率の引上げにつき国民的合意を図ることにより、雇用保険財政を維持することは可能と考えられる。

雇用政策への国の責任を示し、保険料に過度に依存することなく、雇用保険財政を維持するべく、国庫負担の割合は早急に25%に戻すべきである<sup>55</sup>。

雇用保険の給付は、雇用保険財政の悪化を1つの理由として縮小されてきたが、逆に雇用保険財政が改善され積立金が最大規模に増加しても給付は拡大されることなく、専ら保険料率の大幅な引下げや国庫負担の大幅な縮小により対応されてきたことは問題である。今こそ、必要な雇用保険給付を実施する範囲内での保険料率引上げや適切な国庫負担について、十分な議論と国民的合意が図られなくてはならない。

---

<sup>53</sup> 受給者実人員40万人の場合の国庫負担（25%基準）が1700億円、ここから受給者実人員が20万人と増加するごとに国庫負担が800億円増加するとされていることから、受給者実人員100万人の場合の国庫負担は4100億円、これに給付水準2割増加を考慮し、国庫負担は4920億円となる。国庫負担を差し引いた2兆1360億円を保険料収入（0.1%当たり1900億円）で賄うものとして算定した。

<sup>54</sup> 負担割合2.5%の場合の国庫負担は492億円（負担割合25%の場合の1割）となる。国庫負担を差し引いた2兆5788億円を保険料収入（0.1%当たり1900億円）で賄うものとして算定した。

<sup>55</sup> これとは別に、2022年法改正によって制度化された雇用保険財政が悪化した場合の機動的な国庫負担制度（法67条の2）は設けられて然るべきである。

以 上