

今国会で成立した 労働関係法案

雇用保険法等の一部を改正する法律の ポイント

令和4年1月17日に召集された第208回通常国会（会期は6月15日までの150日間の予定）に提出された人事労務関係の法案について、2月1日に提出され、3月30日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律案」の概要について紹介する。

なお、厚生労働省のホームページ※では、本記事で紹介した上記法律案について、その概要や法律案要綱のほか、「法律案案文・理由」「法律案新旧対照条文」「参照条文」を見ることができる。

※「国会提出法案 厚生労働省が今国会に提出した法律案について」

<https://www.mhlw.go.jp/shokanhourei/teishutsuhouan/index.html>

深田俊彦（ふかだ としひこ） 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

慶應義塾大学法学部法律学科卒業。約4年間の社会保険労務士事務所勤務を経て、2006年に大野事務所入所。人事労務に関する相談業務、IPO支援コンサルティングに主に従事。著書に『厚生労働省「業務取扱要領」を踏まえた離職票作成ハンドブック』（共著、日本法令）、『第2版 適正労働時間管理』（共著、労務行政）がある。



■ 関連記事案内

解説	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度施行 労働関係・社会保険改正のチェックポイント（上・労働関係編） （深田俊彦） 	第4031号（22. 3.11）
	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度施行 労働関係・社会保険改正のチェックポイント（下・社会保険関係編） （深田俊彦） 	第4032号（22. 3.25）

[注] このほかの記事については、弊誌会員向けWEBサイト「WEB労政時報」（<https://www.rosei.jp/readers/>）の「労政時報検索」をご活用ください。

1. はじめに

第208回通常国会が令和4年1月17日に召集された。昨年（令和3年）の通常国会に提出された労働関係法案は2法案と限られたものであったが、傷病手当金の支給期間の通算化、育児休業中の社会保険料免除要件の見直し、育児休業制度に関する大幅な見直しなど、その改正内容が実務に与える影響は大きかった。対して、今国会に提出された労働関係法案は「雇用保険法等の一部を改正する法律案」（令和4年2月1日提出、同年3月30日成立）のみとさらに少なく、「雇用保険法等」とあるように複数の改正法案を束ねたものではあるものの、実務への直接的な影響ということでは限定的といえるだろう。

同法案の趣旨としては、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）による雇用への影響等に対応した雇用の安定および就業の促進を図ること、また、雇用調整助成金の支給額が急増したことなどを受けて雇用保険財政が逼迫^{ひっぼく}している状況を踏まえた財政運営に係る所要の措置を講ずること——となっている。本稿が、改正内容のポイントを押さえる上での一助となれば幸いである。

2. 「雇用保険法等の一部を改正する法律」の概要

第208回通常国会で成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」の概要を[図表1]にまとめたので、まずは全体像をつかんでいただきたい。

図表1 「雇用保険法等の一部を改正する法律」の概要

改正法	概要	施行期日
1. 雇用保険法、雇用保険臨時特例法	失業等給付に係る暫定措置の継続等 (1) 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の暫定措置の延長。新型コロナの影響による離職者に対する基本手当の給付日数の延長に関する特例の一部見直し (2) 基本手当の受給資格を取得した後に起業する者が廃業した場合の基本手当受給期間の特例の新設 (3) 訓練延長給付等の対象となる公共職業訓練等の範囲の拡大	(1) 令和4年4月1日 (2) 令和4年7月1日 (3) 同上
2. 職業安定法	求人メディア等のマッチング機能の質の向上 (1) 雇用情報の充実等に関する官民の相互協力の対象者の見直し (2) 募集情報等提供の定義の見直し (3) 特定募集情報等提供事業の届け出の新設等 (4) 雇用仲介事業者が依拠すべきルールの整備	(1) 令和4年4月1日 (2) 令和4年10月1日 (3) 同上 (4) 同上
3. 職業能力開発促進法	キャリアコンサルティングの推進や地域のニーズに対応した職業訓練の設定 (1) キャリアコンサルティングの機会の確保 (2) 都道府県単位の協議会に関する規定の新設	(1) 令和4年4月1日 (2) 令和4年10月1日
4. 労働保険徴収法、雇用保険法、特別会計法	雇用保険率の改定および雇用保険財政の見直し (1) 雇用保険率の改定 (2) 雇用保険財政の見直し	(1) 令和4年4月1日 (2) 同上

[注] 法令の略称は、次のとおり。

- 雇用保険臨時特例法＝新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律
- 労働保険徴収法＝労働保険の保険料の徴収等に関する法律
- 特別会計法＝特別会計に関する法律

3. 改正法のポイント

[1] 雇用保険法、雇用保険臨時特例法

(1) 失業等給付に係る暫定措置の継続等

(令和4年4月1日施行)

① 特定理由離職者に対する基本手当の支給に関する暫定措置の延長

雇止め等の契約期間満了による離職であって次の要件に該当する場合には、基本手当の受給資格は「特定理由離職者」として扱われる。

期間の定めのある労働契約について、当該労働契約の更新または延長があることは明示されているが、更新または延長することの確約までではない場合であって、かつ、労働者本人が契約期間満了日までに当該契約の更新または延長を申し出たにもかかわらず、当該労働契約が更新または延長されずに離職した場合

この場合であって、受給資格に係る離職の日が平成21年3月31日から令和4年3月31日までの間である者に係る基本手当の支給については、当該特定理由離職者を「特定受給資格者」（倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者）とみなすこととする暫定措置が設けられていたが、コロナ禍での厳しい雇用情勢を踏まえ、この暫定措置を3年間延長し、令和7年3月31日以前の離職者まで適用することとなった（雇用保険法附則4条1項）。

② 地域延長給付の給付日数の延長に関する暫定措置の延長

基本手当の受給資格に係る離職の日が令和4年3月31日以前である受給資格者（一定の特定理由離職者および特定受給資格者）であって、厚生労働省令で定める基準に照らして雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住し、かつ、再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると

公共職業安定所長が認めた者（個別延長給付を受けられる者を除く）については、所定給付日数を超えて（原則として60日間を限度）基本手当を支給することができることとされていた。この暫定措置を3年間延長し、令和7年3月31日以前の離職者まで適用することとなった（雇用保険法附則5条1項）。

③ 教育訓練支援給付金の支給の延長

労働者の中長期的なキャリアの形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定した講座（専門実践教育訓練）の教育訓練給付金の受給資格者であって（通信制または夜間制の講座を除く）、失業状態にある者（訓練の受講開始時に45歳未満である等）の訓練受講開始日が令和4年3月31日以前である場合に、基本手当の支給を受けることができない期間であって当該教育訓練を受講している期間中の失業している日（失業していることについての認定を受けた日に限る）について、教育訓練支援給付金が教育訓練給付とは別に支給されることとなっていた。これを3年間延長し、訓練受講開始日が令和7年3月31日以前の場合まで対象とすることとなった（雇用保険法附則11条の2第1項）。

④ 新型コロナの影響による離職者に対する基本手当の給付日数の延長に関する特例の一部見直し

新型コロナの影響による雇用情勢を踏まえ、雇用保険臨時特例法に基づき基本手当の給付日数の延長に関する特例が設けられており（同法3条）、受給資格者が同法の施行日（令和2年6月12日）以後に基本手当の所定給付日数を受け終わる場合に、その離職日に応じて定められた対象者について所定給付日数を超えて（60日〔一部の受給資格者は30日〕を限度）基本手当を支給することができるものとされている。この特例による延長給付について、居住する地域における緊急事態措置実

施期間の末日（当該緊急事態措置実施期間が複数あるときは、その末日が直近のものとする）の翌日から起算して1年を経過した日後に所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる者には、支給を行わないこととされた（同条3項）[図表2]。

(2)基本手当の受給資格を取得した後に起業する者が廃業した場合の基本手当受給期間の特例の新設（令和4年7月1日施行）

基本手当は、原則として離職日の翌日から1年（所定給付日数が330日の者は1年と30日、同360日の者は1年と60日）以内（以下、受給期間）の失業している日について支給される（雇用保険法20条）。この点につき、基本手当の受給資格者であって、当該基本手当の受給資格に係る離職の日後に事業（その実施期間が30日未満のものその他厚生労働省令で定めるもの^{※1}を除く）を開始したものその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める者が、厚生労働省令で定めるところにより公共

職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間は基本手当の受給期間に算入しないもの（ただし、これによって延長することができる受給期間は、最長で離職日の翌日から4年以内まで）とする特例が設けられた（同法20条の2）。

※1 厚生労働省令で定めるもの

- ①事業開始日から受給期間終了日（原則として離職日の1年後）までの期間が30日未満であるもの
- ②受給資格者がその事業の開始に際して、所定給付日数の残日数について一定の手当（再就職手当または就業手当）の支給を受けたもの
- ③その事業により当該事業を実施する受給資格者が自立することができないと管轄公共職業安定所長が認めたもの

(3)訓練延長給付等の対象となる公共職業訓練等の範囲の拡大（令和4年7月1日施行）

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」に基づき、特定求職者が早期就職を実現することを支援するための「求職者支

図表2 新型コロナの影響に対応した給付日数の延長に関する特例の対象者

離職日に応じて以下に該当し、お住まいの地域における緊急事態措置実施期間の末日[※]の翌日から起算して1年以内に基本手当の所定給付日数を受け終わる方（受け終わる認定日がある方）が対象となります。

※令和4年3月31日以前に発令された緊急事態宣言についての緊急事態が終了した日とする経過措置が設けられているため、令和4年10月1日までに受け終わる方（受け終わる認定日がある方）も対象となります。

離職日 ^{※1}	対象者
緊急事態措置実施期間前	離職理由を問わない（全受給者）
緊急事態措置実施期間中	特定受給資格者 ^{※2} 及び特定理由離職者 ^{※3}
緊急事態措置実施期間後	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた特定受給資格者及び特定理由離職者（雇止めの場合に限る）

※1 お住まいの地域によって異なります。詳しくは受給しているハローワークへお尋ねください。

※2 特定受給資格者：倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた者

※3 特定理由離職者：①期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者
②転居、婚姻等による自己都合離職者

※4 就職困難者の方は、当初から所定給付日数が長いため、対象となりません。

※5 特例延長給付を受けている方が同じ受給資格で再度特例延長給付を受けることはできません。

資料出所：厚生労働省「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応した給付日数の延長に関する特例について」

援制度」がある【図表3】。同制度に基づき、特定求職者は公共職業安定所長の支援指示（就職支援計画書の交付）を受けて求職者支援訓練（民間の訓練機関が実施する職業訓練であって厚生労働大臣の認定を受けたもの）または公共職業訓練を受講することができ、また、当該受講者が一定の支給要件を満たす場合には、職業訓練受講給付金（職業訓練受講手当、通所手当および寄宿手当。寄宿手当は該当者のみ）の支給を受けることができる。

一方、基本手当の受給資格者（＝求職者支援制度の対象外）が公共職業安定所長の指示により公共職業訓練等を受ける場合に、所定給付日数分の基本手当の支給終了後もなお公共職業訓練等を受講するために待期している期間、受講している期間および受講終了後の一定期間基本手当を支給する「訓練延長給付」の仕組みがある（雇用保険法24条）。また、公共職業安定所長等の指示により公共職業訓練等を受講する場合には、基本手当とは別に技能習得手当（受講手当および通所手当）が支給される（同法36条）。公共職業安定所長が受講を指示することができる「公共職業訓練等」は、「国、都道府県及び市町村並びに独立行政法人高

齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する公共職業能力開発施設の行う職業訓練」などを指しており、ここには求職者支援訓練は含まれていない。そのため、基本手当の受給資格者が求職者支援訓練を自主的に受講したとしても、訓練延長給付および技能習得手当の対象とはならない。この点の改善として、公共職業安定所長が受給資格者に対して受講を指示することができる公共職業訓練等として、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律4条2項に規定する「認定職業訓練」を加えることとされた（改正後の雇用保険法15条3項）。

【2】職業安定法

(1)雇用情報の充実等に関する官民の相互協力の対象者の見直し（令和4年4月1日施行）

雇用情報の充実、労働力の需要供給の調整に係る技術の向上等に関し、職業安定機関と相互に協力するよう努めなければならない主体として「特定地方公共団体、職業紹介事業者又は労働者供給事業者」が定められていたところ、その主体に「募集情報等提供事業を行う者」が追加された（職業安定法5条の2第1項）。

図表3 求職者支援制度の対象となる特定求職者

■支援の対象となる方（＝特定求職者）

求職者支援制度の対象者は、下記の全ての要件を満たす「特定求職者」です。

- 1 ハローワークに求職の申込みをしていること
- 2 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 3 労働の意思と能力があること
- 4 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

例えば、●雇用保険に加入できなかった ●雇用保険の失業給付（基本手当）を受給中に再就職できないまま、支給終了した ●雇用保険の加入期間が足りずに失業給付を受けられない ●自営業を廃業した ●就職が決まらないまま学校を卒業した などの場合が該当します。

- * 在職中（週所定労働時間が20時間以上）の方、短時間就労や短期就労のみを希望される方などは、原則として特定求職者に該当しません。
- * 特定求職者であるだけでは職業訓練受講給付金は支給されません（別途、「職業訓練受講給付金」の支給要件を満たす必要があります）。また、特定求職者が、後に雇用保険被保険者、雇用保険受給者となるなど、上記要件を満たさなくなった場合も受給できません。

資料出所：厚生労働省「求職者支援制度があります！」

(2)募集情報等提供の定義の見直し

(令和4年10月1日施行)

求職活動におけるインターネットの利用が拡大する中、新たな雇用仲介事業を広く法的に位置づけるべく、職業安定法における「募集情報等提供」の定義(改正後の同法4条6号)が見直されることとなった[図表4]。

(3)特定募集情報等提供事業の届け出の新設等

(令和4年10月1日施行)

(2)の募集情報等提供の定義の見直しと併せ、労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供を「特定募集情報等提供」と定義することとなり(改正後の職業安定法4条7項)、特定募集情報等提供事業を行う場合の取り扱いが、次のとおり定められることとなった。

①特定募集情報等提供事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、氏名または名称および住所その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出^{※2}なければならない(改正後の職業安定法43条の2第1項)。
 ※2 この届け出をして特定募集情報等提供事業を行う者を「特定募集情報等提供事業者」というものとされた(同法4条11項)。

②特定募集情報等提供事業者は、①により届け出た事項に変更があったとき、または①の届け出に係る特定募集情報等提供事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない(同法43条の2第2項および第3項)。
 ③特定募集情報等提供事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業に係る事業概況報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない(同法43条の5)。

また、特定募集情報等提供事業者は、その行った募集情報等提供に係る労働者の募集に応じた労働者から、当該募集情報等提供に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないとする「報酬受領の禁止」が規定されることとなった(改正後の同法43条の3)。

(4)雇用仲介事業者が依拠すべきルールの整備

(令和4年10月1日施行)

雇用仲介事業の利用者が安心してサービスを利用することができる環境とするため、雇用仲介事業者が依拠すべきルールをより明確にすることとなった。

図表4 「募集情報等提供」の定義の見直し

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> • 労働者の募集を行う者もしくは職業安定法39条に規定する募集受託者の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること • 労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者もしくは職業安定法39条に規定する募集受託者に提供すること 	<p>次に掲げる行為をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①労働者の募集を行う者等(労働者の募集を行う者、職業安定法39条に規定する募集受託者または職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者(以下、職業紹介事業者等)の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者または他の職業紹介事業者等に提供すること。 ②労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等(労働者になろうとする者または職業紹介事業者等をいう。以下同じ)に提供すること。 ③労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、職業安定法39条に規定する募集受託者または他の職業紹介事業者等に提供すること。 ④労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

①求人等に関する情報の的確な表示の義務化

募集情報等の的確性を確保するため、雇用仲介事業者等に、[図表 5]のとおり新たな義務が課されることとなった（改正後の職業安定法 5 条の 4）。

②求職者等の個人情報の保護

求職者等の個人情報を保護しなければならない主体として、職業紹介事業者等のほかに「特定募集情報等提供事業者」が追加されるとともに、求職者等の個人情報の収集等に当たっては、業務の目的の達成に必要な範囲内であることはもとより、「厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして」行わなければならないものとされた（改正後の職業安定法 5 条の 5 第 1 項）。

③秘密を守る義務等

職業紹介事業者等（職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者および労働者供給を受けようとする者）お

よびその代理人、使用人その他の従業者について、業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を正当な理由なく漏らしてはならないものとされており、その職を退いた後においても同様とされているところ、この義務の主体に「特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者」が加えられることとなった（改正後の職業安定法 51 条 1 項）。

④苦情処理の義務化

募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者から申し出を受けた事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理しなければならないものとされたほか、これを達成するために必要な体制を整備しなければならないものとされた（改正後の職業安定法 43 条の 7）。

図表 5 求人等に関する情報の的確な表示に係る義務の内容

改正後の職業安定法 5 条の 4（新設）			
	1 項	2 項	3 項
誰が	公共職業安定所 特定地方公共団体 職業紹介事業者 労働者の募集を行う者 募集受託者 募集情報等提供事業を行う者 労働者供給事業者	労働者の募集を行う者 募集受託者	公共職業安定所 特定地方公共団体 職業紹介事業者 募集情報等提供事業を行う者 労働者供給事業者
どのような場合に	刊行物に掲載する広告、文書の掲出または頒布その他厚生労働省令で定める方法（以下、広告等）により、求人もしくは労働者の募集に関する情報または求職者もしくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（3 項において、求人等に関する情報）を提供するとき	広告等により、労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するとき	広告等により、求人等に関する情報を提供するとき
義務内容	虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならない	正確かつ最新の内容に保たなければならない	厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない

⑤事業情報の公開

募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項に関し、情報の提供を行うように努めなければならないものとされた（改正後の職業安定法43条の6）。

⑥指導監督

厚生労働大臣による改善命令の対象に、「募集情報等提供事業を行う者」を加えることとされた（改正後の職業安定法48条の3第1項）。また、特定募集情報等提供事業者が上記③「報酬受領の禁止」、④「②求職者等の個人情報の保護」「③秘密を守る義務等」または厚生労働大臣による改善命令に違反したときは、期間を定めて当該特定募集情報等提供事業の全部または一部の停止を命ずることができるものとされた（改正後の同法43条の4）。

[3]職業能力開発促進法

(1)キャリアコンサルティングの機会の確保

（令和4年4月1日施行）

事業主は、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発および向上を促進するため、必要に応じ講ずる措置として行うキャリアコンサルティングの機会の確保について、職業能力の開発および向上の促進に係る各段階において、ならびに労働者の求めに応じて行うこととし、また、キャリアコンサルタントを有効に活用するように配慮するものとされた（職業能力開発促進法10条の3）。また、国および都道府県が行うように努めなければならない事業主等および労働者に対する援助について、キャリアコンサルティングの機会の確保に係るものを含むことが規定された（同法15条の2第1項）。

なお、雇用保険二事業の一つである能力開発事業として、職業能力開発促進法10条の3第1項1

号の規定によりキャリアコンサルティングの機会を確保する事業主に対して必要な援助を行うこと、および労働者に対してキャリアコンサルティングの機会の確保を行うことができるものとされた（雇用保険法63条1項6号）。

(2)都道府県単位の協議会に関する規定の新設

（令和4年10月1日施行）

都道府県の区域において職業訓練に関する事務および事業を行う国および都道府県の機関（以下、関係機関）は、地域の実情に応じた職業能力の開発および向上の促進のための取り組みが適切かつ効果的に実施されるようにするため、関係機関、職業訓練または職業に関する教育訓練を実施する者、労働者団体、事業主団体、職業紹介事業者または特定募集情報等提供事業者、学識経験者等により構成される協議会を組織することができるものとされた（改正後の職業能力開発促進法15条1項）。また、協議会の事務に従事する者または従事していた者は、協議会の事務に関して知り得た秘密を正当な理由なく漏らしてはならないものとされた（同条3項）。

[4]労働保険徴収法、雇用保険法、特別会計法

雇用保険財政については、新型コロナウイルスの感染拡大により雇用調整助成金の支給額が急増したことで、同助成金の財源を支える雇用安定資金の残高は令和2年度末でゼロとなったため、失業等給付の積立金を取り崩して貸し付けを行うなどしていたが、同積立金も資金難に陥るという状況にあった。このような雇用保険財政の現状を踏まえ、激変緩和のための暫定的な雇用保険料率を定めるとともに、雇用情勢や雇用保険財政に応じた機動的な国庫負担の仕組みの導入、雇用保険臨時特例法による国庫負担の特例の暫定措置の継続等の措置を講ずることとなった。

(1)雇用保険率の改定 (令和4年4月1日施行)

雇用保険率は、労働保険徴収法12条4項において、一般の事業について15.5/1000（失業等給付に係る率：8/1000、育児休業給付に係る率：4/1000、雇用保険二事業に係る率：3.5/1000）とされているが、法附則11条1項において、令和3年度までは13.5/1000（失業等給付に係る率：6/1000、育児休業給付に係る率：4/1000、雇用保険二事業に係る率：3.5/1000）とされていた。その上で、雇用保険財政の状況を踏まえて一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣による率の変更が可能となっている。これにより3/1000とされていた雇用保険二事業に係る率（事業主負担のみ）は、令和4年度から原則の3.5/1000となった。また、法附則に基づく措置が令和3年度末で期限を迎えたことから、失業等給付に係る率は原則の8/1000となるころであったが、新型コロナの経済への影響もいまだ残っている状況に鑑み、労使の負担感も踏まえた激変緩和措置として、[図表6]のとおり改定されることとなった（青字は変更部分）。

(2)雇用保険財政の見直し (令和4年4月1日施行)

失業等給付、育児休業給付および求職者支援制度（職業訓練受講給付金の支給）に係る国庫負担は、その原則的な負担割合が雇用保険法66条に規定されている。この負担割合について、平成19年度以降は暫定措置として当分の間は原則的な負担割合の55%水準とされ（雇用保険法附則13条）、さらに雇用保険財政が良好に推移してきたことを踏まえ、平成29年度から令和3年度までの間においては、雇用保険率の引き下げと併せて、同14条に基づき原則的な負担割合の10%水準とされてきたという経緯がある。

①失業等給付に係る国庫負担

国庫は、毎会計年度において労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況を踏まえ、必要がある場合（雇用保険率が15.5/1000〔労働保険徴収法の規定により雇用保険率が変更されている場合においては15/1000または14.5/1000〕以上である場合その他の政令で定める場合に限る）には、当該会計年度における失業等給付および職業訓練受講給付金

図表6 令和4年度の雇用保険率

(令和4年4月1日～同年9月30日)

事業の種類	雇用保険率 (①+②)	①労働者負担			②事業主負担			
		失業等給付	育児休業給付	失業等給付	育児休業給付	二事業		
一般の事業	9.5/1000	3/1000	1/1000	2/1000	6.5/1000	1/1000	2/1000	3.5/1000
農林水産・ 清酒製造業	11.5/1000	4/1000	2/1000	2/1000	7.5/1000	2/1000	2/1000	3.5/1000
建設の事業	12.5/1000	4/1000	2/1000	2/1000	8.5/1000	2/1000	2/1000	4.5/1000

(令和4年10月1日～令和5年3月31日)

事業の種類	雇用保険率 (①+②)	①労働者負担			②事業主負担			
		失業等給付	育児休業給付	失業等給付	育児休業給付	二事業		
一般の事業	13.5/1000	5/1000	3/1000	2/1000	8.5/1000	3/1000	2/1000	3.5/1000
農林水産・ 清酒製造業	15.5/1000	6/1000	4/1000	2/1000	9.5/1000	4/1000	2/1000	3.5/1000
建設の事業	16.5/1000	6/1000	4/1000	2/1000	10.5/1000	4/1000	2/1000	4.5/1000

の支給に要する費用の一部に充てるため、原則の国庫負担額を超えて、その費用の一部を負担することができるものとされた（雇用保険法67条の2）。

その上で、求職者給付（高年齢求職者給付金を除く。以下同じ）に係る国庫負担については、本来であれば原則的な負担割合である4分の1（日雇労働者求職者給付金については3分の1）に戻すべきところ、国の厳しい財政状況下において雇用情勢等に応じた機動的な財政運営ができる枠組みを強化するとの観点から、雇用保険財政の安定を図ることができるよう、[図表7]のとおり、国庫負担の新たな仕組みとなった（雇用保険法66条1項1号・2号、67条）。なお、本改正に伴い、求職者給付については、雇用保険法附則13条に基づく国庫負担に関する暫定措置の対象から外れることとなる。

②育児休業給付および介護休業給付に係る国庫負担

育児休業給付および介護休業給付に係る国庫負担についても、本来であれば原則的な負担割合である8分の1に戻すべきところ、国の厳しい財政状況下において失業等給付に対して雇用保険財政の安定のための国庫からの繰り入れにより積立金の一定水準の確保が可能となっていることなどを

踏まえ、原則的な負担割合の10%水準とする暫定措置を令和6年度まで継続することとなった（雇用保険法附則14条の3第1項）。

③求職者支援制度（職業訓練受講給付金の支給）に係る国庫負担

求職者支援制度については、前掲のとおり雇用保険被保険者でない者を対象とする制度であることから、速やかに原則的な負担割合である2分の1に戻すべきところ、国の厳しい財政状況にも鑑み、原則的な負担割合の10%水準とする暫定措置の対象からは外すこととし、雇用保険法附則13条に基づき原則的な負担割合の55%水準とすることとなった。

④コロナ禍における雇用保険の財政運営

コロナ禍への対応のための失業等給付等への国庫からの繰り入れおよび雇用安定事業に係る国庫負担の特例の暫定措置を、令和4年度まで継続することとなった。また、育児休業給付費および雇用安定事業費の財源について、積立金からの借り入れを可能とする暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、当該借り入れ額の返済の猶予等が可能となった。

図表7 求職者給付に係る国庫負担の新たな仕組み

求職者給付の国庫負担について、雇用情勢等に応じて機動的な対応が可能な仕組みとして、以下のとおりとする。	
<現行> 原則1/4	※いずれも基本手当の場合
令和3年度末まで 10%水準（1/40）とする暫定措置	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用情勢および雇用保険の財政状況が悪化している場合：1/4 • 上記以外の場合：1/40 • 上記とは別枠で機動的に国庫からの繰り入れができる「新たな国庫繰入制度」

資料出所：厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要」を一部改変