

○ハローワークは、憲法に定められた勤労権の保障のため、障害者や生活保護受給者の方など民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者や人手不足の中小零細企業を中心に無償で支援を行う雇用のセーフティネットの中心的役割を担うもの。

(令和元年度実績) 新規求職者数462.1万件、新規求人数993.0万件、就職件数134.7万件、雇用保険受給資格決定件数134.7万件

○ハローワークは、職業紹介、雇用保険、雇用対策（企業指導・支援）の3業務を一体的に実施（ 1 ）することで、増加している就職困難者の方などへの就職支援（ 2 ）を効果的に実施。

（ 1 ）OECDの雇用戦略でも、職業紹介・雇用保険（失業給付）・雇用対策の3機能は統合されるべきと勧告（1994年・2006年）

（ 2 ）障害者の方に対する関係機関と連携したチーム支援による職業紹介と障害者雇用率達成指導を一体とする支援など

○ハローワーク（544所）の全国ネットワークによる支援（ 3 ）のほか、雇用対策協定（213自治体）に基づく自治体とのワンストップ窓口（340カ所）等により、地域密着型の就職支援を実施。

（ 3 ）東京の本社から一括で求人受理し、全国のハローワークで職業紹介を実施したり、UIJターン希望者への職業紹介を実施

(注)いずれも令和3年4月1日時点の数値

組織上の位置づけ

厚生労働省

都道府県労働局

労働基準部

雇用環境・均等部（室）

職業安定部

労働基準監督署

公共職業安定所
（ハローワーク）

主な業務

失業認定に当たっては、保険者たる国が直接職業紹介を実施し、再就職の意思を厳格に認定することが必要。

職業紹介

- 職業紹介・職業相談
- 求人開拓
- 職業訓練の受講あっせん

就職（人材確保）のためには、企業指導・雇用管理改善支援と一体となった職業紹介や、関係機関と連携したチーム支援が効果的。

雇用保険・求職者支援

- 失業認定、失業給付の支給
- 職業訓練受講給付金の支給 等

雇用対策

（企業指導・支援）

- 障害者雇用率達成指導
- 高齢者雇用確保措置導入指導
- 雇用管理改善支援 等

雇用保険制度

制度の概要

【目的】

雇用保険制度は、労働者が失業した場合に、その生活の安定と早期再就職の促進のために、給付を行うもの

【特徴】

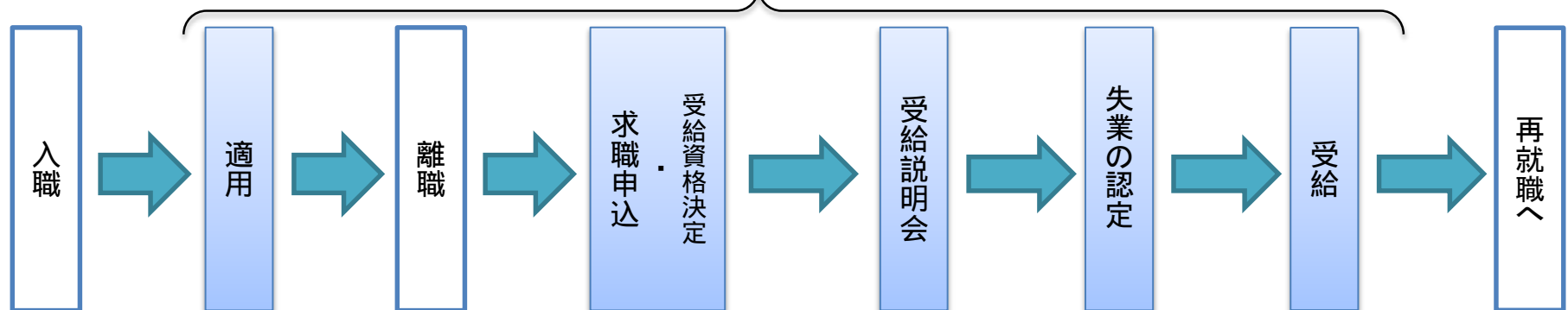
雇用保険の保険事故である失業の発生は、個々の企業や労働者の行動だけでなく、我が国経済社会全体の動きからの影響を大きく受ける。このため、国が全国ネットワークによる強制加入の社会保険制度として実施し、保険集団を大きくしてリスクの分散を図ることにより、事業を安定的に運営している。

保険事故たる失業状態の判断においては、「労働の意思」という、外形的把握が困難な要件について判定する必要があり、ハローワークでの職業紹介と一体的に運営することにより、支給決定の際に実際の求職活動実績を直接確認することを通じて適正な支給を確保している。

先進主要国においても、日本と同様に、雇用保険と職業紹介を一体的に実施。また、実施主体についても、連邦国家であるドイツも含め、全国組織で実施。

< 求職者給付の適用・給付手続の流れ >

すべてハローワークが実施



職業紹介と一体的に運営

雇用保険（基本手当）の手続きの流れ

1 離職票の交付

- 労働者の離職後、事業主が「喪失届」をハローワークに提出
ハローワークにおいて、「喪失届」提出時に併せて事業主から証明された離職時賃金額や離職理由を審査の上
(1)、雇用保険の受給手続きに必要な「離職票」を離職者に交付
- 1 雇用保険は、離職時賃金額の5～8割を支給
また、離職理由が倒産、解雇等の場合には給付日数が手厚くなる一方、正当な理由のない自己都合・重責解雇による場合には給付制限がある。

2 求職申込みの受理と受給資格決定

- ハローワーク（職業相談部門）において、離職者からの求職申込みを受理するとともに職業相談
引き続き、ハローワーク（雇用保険部門）において、「離職票」を受理して雇用保険の受給資格決定
受給資格決定は、 を審査して行う。
- 一定の被保険者期間（原則12か月間）があること
「失業」の状態にあること（ 2 ）
- 受給資格決定の際、離職者が離職票に記載された離職理由に異議がある場合、ハローワークで再度調査を行う。
- 2 就職したいという意思と就職できる能力（健康状態・家庭環境など）がある状態
ハローワーク（職業相談部門）での職業相談状況なども踏まえて判断

3 失業の認定（4週間に1回）

- ハローワーク（雇用保険部門）において、4週間に1回、離職者が「失業」状態にあった
ことを認定して、雇用保険を支給
- 失業の認定時に求職活動が低調な者（ 3 ）**に対しては、就職意欲を喚起するとともに**ハローワークの職業相談部門に誘導**する。
- 3 失業の認定に当たっては、原則2回以上の応募、職業相談などの求職活動実績が必要

4 就職（支給終了）

雇用保険における失業認定の考え方

- **失業認定の手続は**、受給資格者が真に失業の状態にあるか否か、すなわち積極的に就職する意思を有し、その能力もあり、現在職に就いていないかどうかを公に認定し、**受給権を確定させる行政行為**である。そのため、民間で就職面接とは性質が異なり、また、**利便性のみの観点から論じられるべきではない**。
- 失業の認定に際して、公共職業安定所長は、受給者等に対して、
 - ・あらかじめ指定した日に受給者本人を公共職業安定所へ**出頭させ（適職があれば直ちに就職し得る態勢であることを確認）**、
 - ・当該受給者が職業安定所での**職業相談・紹介などの機能を意欲的に活用して求職活動**を行っているか、
 - ・**労働に従事し得る能力があるか**、また、公共職業訓練等を受講させることにより**能力向上を図る必要があるか**の確認を受給資格者本人との対面でコミュニケーションを図った上で、失業認定を行っており、**一律に機械的に行うことは困難**。
なお、上記趣旨にかんがみると、こうした確認は失業期間中の毎日行われるべき性質のものではあるが、必要以上に求職活動の妨げにならないよう配慮をして、求職の申込みをした日以後4週に1度、出頭して失業の認定を行うこととしているもの。
- 仮にこうした失業の認定行為を出頭に代えてオンラインで行うことについては、
 - ・**強固なセキュリティの確保**が必要（本人の職歴や病歴などの個人情報扱うことや、ハローワークの相談内容が不正受給防止等の観点から行われる内容等も含んでいることなどを踏まえると、高度なセキュリティが必要）になるとともに、
 - ・対面している受給者が**確実に本人であることを担保**すること、
 - ・受給者の**再就職活動の方向性や活動状況の確認**、**求人や職業訓練の情報提示**などを円滑に行うことができること、
 - ・職業相談やキャリアコンサルティングの機能も整っているハローワークに**来訪するのと変わらない再就職促進効果が得られること**、といった点を確認検証する必要がある。上記について**日々大量に処理する必要性（月当たり約70万件（令和3年2月））**があることに鑑みても、対面と比べて質及び行政効率が落ちることがない代替可能な手段として捉えることは困難。
また、オンラインには**接続待機時間、接続不良や通信障害の発生などの技術的な問題**により、かえって対面よりも円滑に行うことができず、行政側も新たな体制を整える必要も生じる。

失業認定について担保すべき要素

就労促進

- ü 出頭により適職がみつかれば就職への誘導
- ü 必要に応じて職業相談・職業訓練の活用

行政コスト (大量処理・セキュリティ)

- ü 確実な本人確認の担保
- ü 日々大量に処理をする必要性 等

的確な要件確認

- ü 真に失業状態にあるかをチェックする機能

論点1に対する回答

【出頭を求めることによる国民への負担等について】

公共職業安定所については、地域ごとの労働市場の状況等を考慮して設置されているが、特に利便性を考慮する必要がある地域については、出張所や分室を設置するとともに、失業の認定に関しては、

- ・ ハローワークへの出頭に要する時間が相当かかる地域にあっては市町村の役場が取り次ぎを行うことによって認定を行う、
- ・ 天災その他やむを得ない理由により出頭ができない場合には認定の日を変更できる、
- ・ 来所者が分散するよう、時間帯を指定して出頭を指示している、
- ・ 住所地管轄ハローワークでの対応が原則であるが、ハローワーク所長が認めた場合は就職希望地での手続もできる、

等の配慮を行っており、国民に過度な負担を生じさせているとは考えていない。

論点2に対する回答

【性質上オンライン化が困難とする理由について】

失業認定は、

- ・ 基本手当の受給資格者が失業状態にあること（積極的に就職しようとする意思を有し、その能力もあり、現在職に就いていないか）を公に認定し、受給権を確定させる行為であり、仮に受給資格者が、職業紹介や訓練の受講を拒んだ場合には給付制限の処分を行う（令和元年度：1090件、令和2年度：944件、なお、不正受給の処分件数は令和元年度で381件）こととされており、単に求職活動実績を書面で確認するだけで足りるものではないこと
 - ・ 求人への提示・職業紹介部門との連携も必要になること、
 - ・ 全ての対象者に均質に対応する必要があること、
- から、そもそも民間の採用面接とは質が異なるものであり、また、遅れや質の低下が許されるものではない。

加えて、オンラインで面談し認定を行うためには、

- ・ 前述の観点から強固なセキュリティの確保が必要になること、
 - ・ 対面している受給者が確実に本人であることを担保すること、
 - ・ 受給者の再就職活動の方向性や活動状況の確認、求人や職業訓練の情報提示などを円滑に行うことができること、
 - ・ 職業相談やキャリアコンサルティングの機能も整っているハローワークに来訪するのと変わらない再就職促進効果が得られること、
- といった点を確認検証する必要があること、これについて1日当たり3～4万件を大量処理する必要があることを鑑みても、来所させることが最も効率的であり、来所における代替可能な手段として捉えることは困難である。

なお、現在、一部実施している郵送による失業認定は、コロナ禍において、感染拡大防止の観点から例外的に実施しているもの。また、認定に際しても、コロナ禍において就職活動が十分に行えなかった事情を考慮しているなど、一般的な失業認定の取扱いの比較対象とするべきものではない。

論点3に対する回答

【オンライン化について】

すでに述べたとおり、失業認定をオンラインの手段で代替することは困難。利便性の観点から「廃止」「簡素化」を論じられるべき問題ではなく、行政目的を効率的かつ効果的に達成するために適切な手段であるかという観点から検証されるべき。

失業認定申告書は、前日までの状態を申告するものであり、指定来所日にならないと完成しないことから、申告書の提出のみを切り出してオンライン化する意義に乏しく、また、失業認定時に申告書の内容をその場で訂正することも多いことから、書面・対面で実施するのが最も円滑である。

なお、ハローワークのサービスのうち、職業相談等については、現在、試行的にオンラインにより実施しているところである。

その他、失業の認定とは別の手続についての回答は以下のとおり。

- ・ 離職票の電子化（論点3 - ）については、必要な関係法令の改正、業務フローの見直し、システム改修等、令和6年度からの運用開始を目指して検討を進めているところ。
- ・ 労働保険関係手続（論点3 - ）については電子申請の利用促進をしているところであり、納付手続において、電子納付での支払いも可能となっているところ。引き続き、電子申請の利用率向上に向けて、積極的に取り組む。

「労働保険料等口座振替納付書送付依頼書」については依頼書に記載されている口座番号が事業主のものであることを金融機関が確認するために、金融機関の届出印を求めているため性質上オンライン化が適当でない手続となっているものである。