

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成28年3月29日成立）

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。
- さらに、高齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し（労働保険徴収法関係）

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。〔現行1.0%→0.8%〕【平成28年4月施行】

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法関係）

- (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）、②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1歳までの継続雇用要件等）の緩和等を行う。【平成29年1月施行】
- (2) 介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得（3回まで、計93日）、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕等を行う。【平成29年1月施行（ただし、④は平成28年8月）】

3. 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備（雇用保険法、労働保険徴収法、高齢者雇用安定法関係）

- (1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。【平成29年1月施行】（ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除）
- (2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。【平成28年4月施行】

4. その他（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法、雇用保険法）

- (1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。【平成29年1月施行】
- (2) 雇用保険の就職促進給付の拡充【平成29年1月施行】
 - ・ 失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
〔支給日数：1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%〕
 - ・ 「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用（例：就職面接のための子の一時預かり費用）について新たに給付の対象とする。

參考資料

失業等給付に係る保険料率の見直し(徴収法関係)

改正の趣旨・内容【平成28年4月1日施行】

現下の雇用情勢、雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率について、**現行の1.0%から、0.8%に引き下げる**。(原則1.4%を原則1.2%に引下げ)(労使の負担軽減はそれぞれ約1,700億円)

現行の内容

- 雇用保険料は、原則1.4% (労使折半) となっているところ、積立金残高等が一定水準を超えている(※)ことから、弾力条項が発動され、1.0% (弾力条項による料率の下限) となっている。

※ 積立金残高と差引剰余の合計が失業等給付費の2倍を超える場合 (平成26年度 4.41倍)

(参考) 積立金残高と保険料率の状況

平成5年度 47,527億円 (0.8%)

平成14年度 4,064億円 (1.4%)

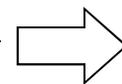
平成26年度 62,586億円 (1.0%)

- 弾力条項により変更可能な範囲は、±0.4% (現行では1.0%~1.8%) であるため、現在の水準よりも雇用保険料率を引き下げるためには、法改正が必要。

参考：弾力条項の仕組み

2 <

$$\frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費等}}$$

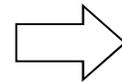


保険料率
引下げ可能

(→10/1000まで)

1 >

$$\frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費等}}$$



保険料率
引上げ可能

(→18/1000まで)

仕事と育児の両立支援制度の見直し

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係)

改正の趣旨

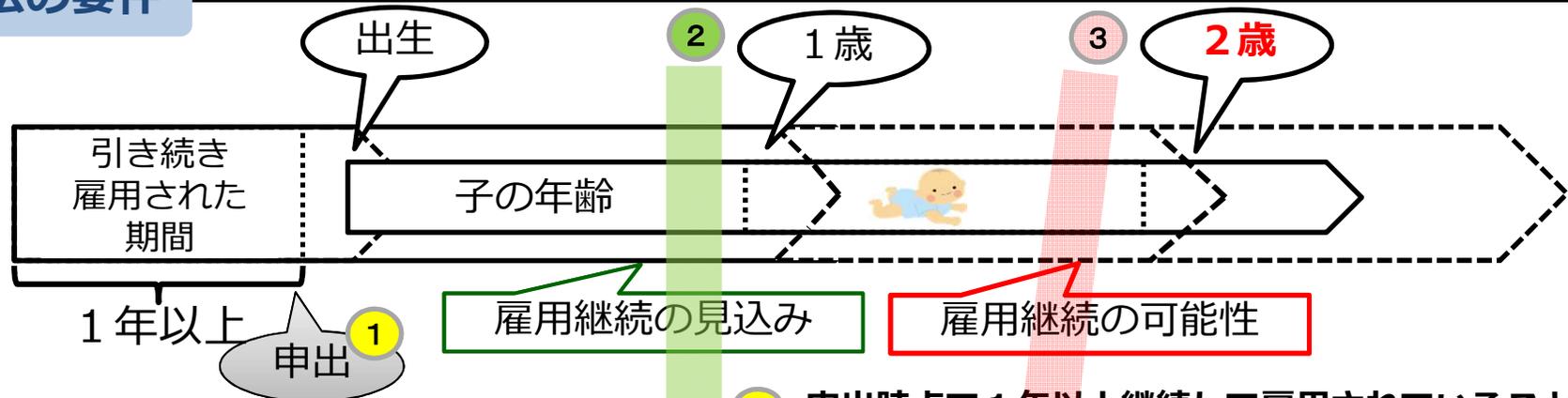
○ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

| | 改正内容 | 現行 | 改正案 |
|---|---|--|--|
| 1 | 子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化 | 1日単位での取得 | 半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など） |
| 2 | 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 | ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く | ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く、とし、取得要件を緩和する。 |
| 3 | 育児休業等の対象となる子の範囲 | 法律上の親子関係である実子・養子 | 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。 |
| 4 | 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備 | 事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止 | ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。 |

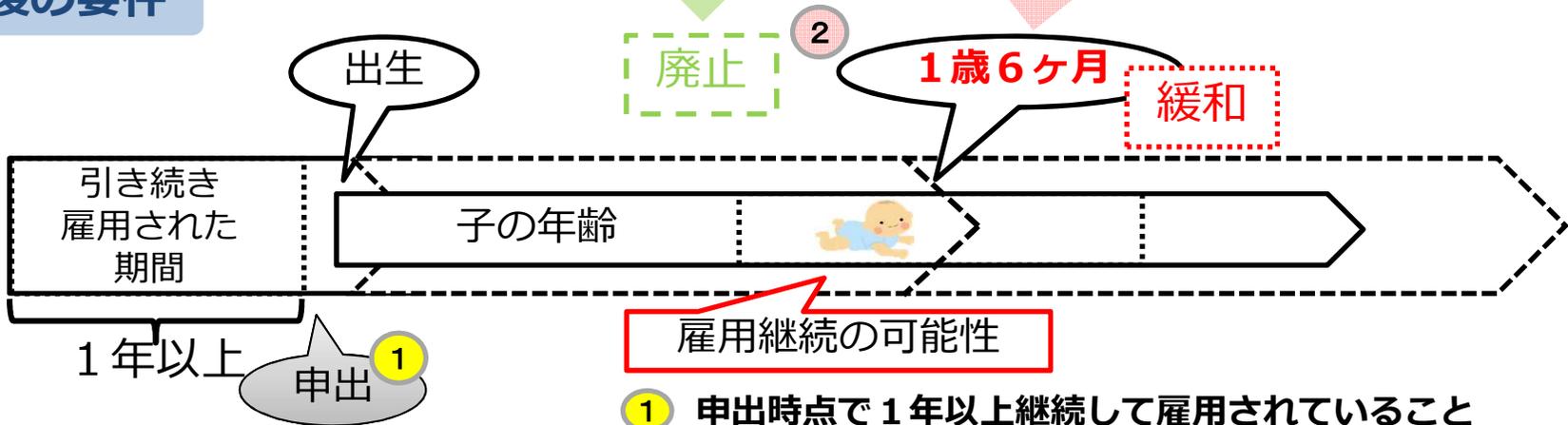
有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し(育児・介護休業法関係)

現行法の要件



- 1 申出時点で1年以上継続して雇用されていること
 - 2 1歳以降も雇用継続の見込みがあること
 - 3 2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く
- ※②と③は、申出時点(①の時点)で判断

改正後の要件



- 1 申出時点で1年以上継続して雇用されていること
 - 2 1歳6か月までの間に更新されないことが明らかである者を除く
- ※②は、申出時点(①の時点)で判断

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係)

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

| | 不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等) |
|----------|---|
| 禁止・義務の対象 | 事業主 |
| 内容 | 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む |

改正案

左記に加えて**防止措置義務**を新規に追加

事業主

上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置（※）を講じなければならない。
※ 労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を想定。指針で規定。

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせ対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

| | 改正内容 | 現行 | 改正案 |
|---|------------------------------|-----------------------|---|
| 1 | 介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得 | 原則1回に限り、93日まで取得可能 | 取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。 |
| 2 | 介護休業給付の給付率の引上げ | 賃金の40% | 67%に引上げを行う。 |
| 3 | 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化 | 1日単位での取得 | 半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 子の看護休暇と同様の制度 |
| 4 | 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務） | 介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能 | 介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度 |
| 5 | 介護のための所定外労働の免除（新設） | なし | 介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 <日常的な介護ニーズに対応> ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。 |

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）

要介護状態
(制度利用の申出が
可能な状態)

※ 要介護状態にある対象家族ごとに以下の制度が利用可能

■ : 現行制度
□ : 努力義務
■ : 改正部分

介護終了
(対象家族
の死亡)

介護休業（93日）

選択的措置義務★
(介護休業をしない期間利用可能)

93日間

介護休業①+②+③ = 93日

介護休業
①

介護休業
②

介護休業
③

選択的措置義務

★と措置内容は同様（いずれか一つを事業主が選択して措置）

- ① 週又は月の所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）
- ④ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

3年間の間で少なくとも2回以上利用が可能

所定外労働の免除

介護休暇

(対象家族1人につき年5日、2人以上の場合に10日付与される)

半日単位の取得（所定労働時間の二分の一）

時間外労働・深夜業の制限

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は週若しくは月の所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

雇用保険の適用拡大(雇用保険法、徴収法関係)

改正の趣旨

生涯現役社会の実現の観点から、雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、雇用保険を適用する。

- ・ (役員を除く) 65歳以上の雇用者数 : H14 153万人 → H26 320万人
- ・ 65歳以上の新規求職申込件数 : H2 84,204件 → H26 431,023件 (就職件数 : H2 9,011件 → H26 74,746件)

現行の内容

- 65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外
- 同一の事業主の適用事業に65歳以前から引き続いて雇用されている者(高年齢継続被保険者)のみ、適用となり、離職して求職活動をする場合に高年齢求職者給付金(賃金の50~80%の最大50日分)が1度だけ支給
- 64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除



改正の内容【平成29年1月1日施行】

- **65歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給** (支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可。)
- **さらに、介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者も対象とする**
- **雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収し、平成31年度分までの経過措置を設ける。**
 - ※ 別途、事業主が高齢者を一定割合以上雇用した場合の助成措置等を導入。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件の緩和(高齢法関係)

改正の趣旨

地域の実情に応じ、高齢者のニーズを踏まえた多様な就業機会を確保する観点から、現行、臨時的かつ短期的又は軽易な業務に限定されているシルバー人材センター等の取り扱う業務の要件を緩和する。

現行の内容

シルバー人材センターの取り扱う業務は、「臨時的・短期的」(概ね月10日程度まで)又は「軽易な業務」(概ね週20時間程度まで)に限定されている。

改正の内容【平成28年4月1日施行】

- シルバー人材センターの業務のうち、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。
- 要件緩和により、民業圧迫等が起きることのないよう、以下の仕組みを設ける。
 - ・ 要件緩和は、都道府県知事が、高年齢退職者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、厚生労働省が定める基準(※1)に適合すると認められる場合に、対象となる市町村ごとに業種・職種を指定することにより可能とすること。
 - ・ 要件緩和を実施する業種等を指定するに当たっては、あらかじめ地域の関係者(※2)の意見を聴取するとともに、厚生労働大臣に協議すること。
 - ・ 要件緩和に係る指定が厚生労働省が定める基準に適合しなくなったときは、指定を取り消すこと。

※1 次の2つの基準を規定。要件緩和を行う市町村の区域において、

①指定しようとする業種・職種について労働者派遣事業、職業紹介事業等を行う事業者の利益を不当に害することがないと認められること。

②他の労働者の雇用の機会や労働条件に著しい影響を与えないと認められること。

※2 次の関係者を規定。①市町村長、②シルバー人材センター等、③指定しようとする業種・職種について労働者派遣事業、職業紹介事業等を行う事業者を代表する者、

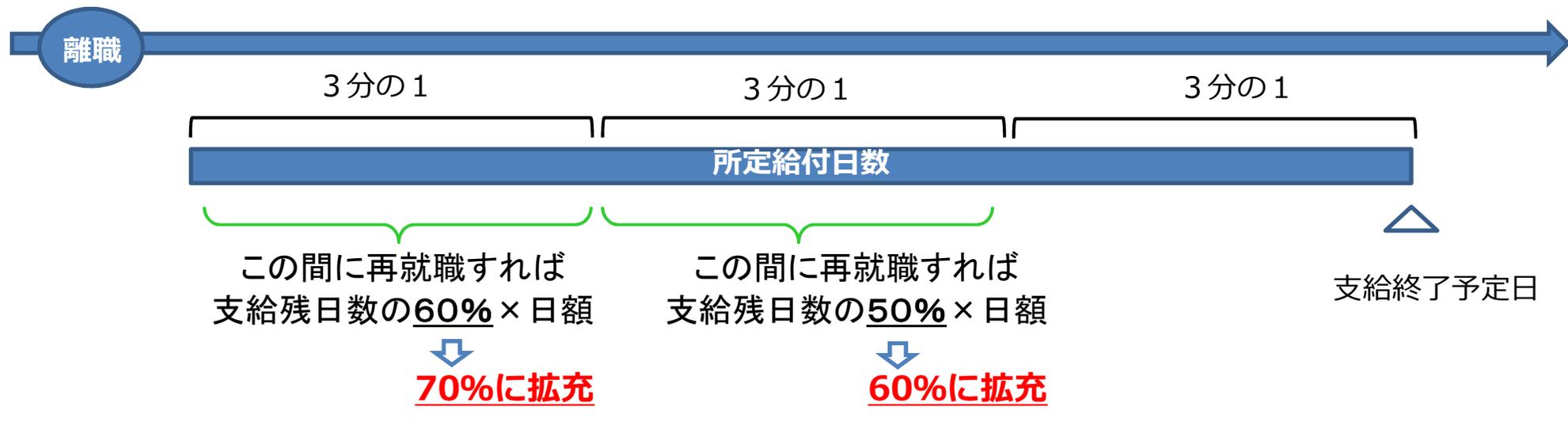
④当該市町村の労働者を代表する者

就職促進給付の拡充(雇用保険法関係) 【平成29年1月1日施行】

再就職手当の引上げ

- 基本手当受給者が所定給付日数(※)の3分の1(3分の2)以上を残して再就職した場合に支給残日数の50%(60%)に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給するもの。

(※) 離職理由、被保険者期間等により90日～360日の範囲で決定。



求職活動支援費の新設

- 受給資格者等が公共職業安定所の紹介により遠隔地(往復300km以上)の求職活動をする場合に交通費等を支給。(現行の広域求職活動費)

(往復200km以上)に緩和

- 面接に際して子どもの一時的預かりを利用する場合の費用等についても支援対象とする。 (新規)