

# 雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

- 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(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%〕

## 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。
- (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。

## 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、徴収法、高齢法関係)

- (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。(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。

## 4. その他(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、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。
- (2) 雇用保険の就職促進給付の拡充
  - ・ 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。

**施行期日:** 平成28年4月1日(ただし、2(2)④については同年8月1日、2((2)④以外)、3(1)、4については平成29年1月1日)