

# 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。

# 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