

職業安定分科会雇用保険部会(第112回)	資料
平成28年1月14日	

雇用保険法等の一部を改正する法律案 要綱



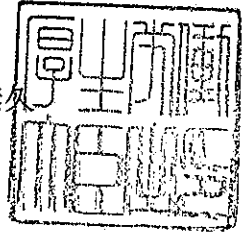
厚生労働省発職0113第1号

平成28年1月13日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



別紙「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を
求める。

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱

第一 改正の趣旨

少子高齢化が進展する中で高齢者、女性等の就業促進及び雇用継続を図るため、六十五歳以上の者への雇用保険の適用拡大、雇用保険の就職促進給付の拡充、シルバー人材センターの業務拡大、育児休業及び介護休業の取得要件の緩和、介護休業給付の給付率の引上げ、妊娠・出産・育児期を通じた事業主への雇用管理上の措置の義務付け等を行うとともに、失業等給付に係る保険料率の引下げ等の措置を講ずる。

第二 雇用保険法の一部改正

一 介護休業給付金の改正

1 介護休業給付金の額に係る賃金日額の上限額の変更

介護休業給付金の額に係る賃金日額の上限額について、四十五歳以上六十歳未満の受給資格者に係る賃金日額の上限額（注1）とすること。

（注1） 一万五千六百二十円

2 介護休業給付金に関する暫定措置

介護休業給付金の額について、当分の間、被保険者が休業を開始した日に受給資格者となったものとみなしたときに算定されることとなる賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の六十七に相当する額に引き上げるものとする。

二 雇用安定事業等の改正

第五の一の4の高年齢者の雇用に資する事業のうち、雇用の安定に係るものについては雇用安定事業として、能力の開発及び向上に係るものについては能力開発事業として行うことができるものとする。

第三 雇用保険法の一部改正

一 雇用保険の適用対象の拡大等

1 六十五歳に達した日以後に新たに雇用される者に対する雇用保険の適用

六十五歳に達した日以後に新たに雇用される者について雇用保険の適用の対象とし、六十五歳以上の被保険者を高年齢被保険者とする。

2 高年齢被保険者に対する失業等給付の支給

- (一) 高年齢被保険者が失業した場合には、高年齢求職者給付金を支給するものとする。
- (二) (一)により高年齢求職者給付金の支給を受けることができる資格を有する者について、就業促進手当(第五十六条の三第一項第二号に該当する者に支給されるもの(注2)に限る。)、移転費及び三の求職活動支援費の支給対象とすること。

(注2) 常用就職支度手当(身体障害者その他の就職が困難な者として厚生労働省令で定めるものが安定した職業に再就職した場合に、基本手当日額に支給残日数に相当する日数に十分の四を乗じて得た数を乗じて得た額を支給するもの)をいう。

- (三) 高年齢被保険者等(注3)について、教育訓練給付金の支給対象とすること。
(注3) 教育訓練を開始した日が高年齢被保険者でなくなった日から一年以内にある者を含む。
- (四) 高年齢被保険者について、育児休業給付金及び介護休業給付金の支給対象とすること。

二 就業促進手当の改正

厚生労働省令で定める安定した職業に就いた者であつて、基本手当の支給残日数が所定給付日数の三

分の一以上であるものに支給される就業促進手当の支給額を、基本手当日額に支給残日数に相当する日数に十分の六（支給残日数が所定給付日数の三分の二以上であるものにあつては、十分の七）を乗じて得た数を乗じて得た額とすること。

三 広域求職活動費の改正

広域求職活動費の名称を求職活動支援費に改め、受給資格者等（受給資格者、高年齢受給資格者、特例受給資格者又は日雇受給資格者をいう。）が求職活動に伴い次のいずれかに該当する行為をする場合において、公共職業安定所長が厚生労働大臣の定める基準に従つて必要があると認めるときに、支給するものとする。

(一) 公共職業安定所の紹介による広範囲の地域にわたる求職活動（注4）

（注4）受給資格者等が公共職業安定所の紹介により往復二〇〇キロ以上の遠隔地の求職活動を行う場合の交通費等を支給する予定〔局長通知〕。

(二) 公共職業安定所の職業指導に従つて行う職業に関する教育訓練の受講その他の活動（注5）

（注5）求職活動に際して必要性が高い短期の資格講座を受講する場合の受講費の一定割合を支給

する予定〔省令〕。

(三) 求職活動を容易にするための役務の利用（注6）

（注6）求職活動に際して子どもの一時預かりを利用する場合の費用の一定割合を支給する予定〔省令〕。

四 育児休業給付金の支給対象となる子の範囲の拡大

育児休業給付金の支給対象となる被保険者の養育する子について、被保険者が当該被保険者との間における特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であつて当該被保険者が現に監護するもの、児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第一項に規定する里親である被保険者に委託されている児童のうち当該被保険者が養子縁組によつて養親となることを希望している者及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者（注7）を新たに対象にするものとする。

（注7）児童相談所において養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託されている児童とする予定〔省令〕。

五 介護休業給付金の支給回数制限の緩和

被保険者が対象家族を介護するための休業について、対象家族一人につき三回までの休業を介護休業給付金の支給対象とすること。

六 その他

その他所要の改正を行うこと。

第四 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正

一 雇用保険率の改正

雇用保険率について、千分の十五・五（うち失業等給付に係る率千分の十二）（農林水産業及び清酒製造業については千分の十七・五（同千分の十四）、建設業については千分の十八・五（同千分の十四））とすること。（注８）

（注８）平成二十八年度における失業等給付に係る雇用保険率については弾力条項の規定（第十二条第五項）に基づき、千分の八とする予定〔告示〕。

二 厚生労働省令で定める年齢以上の労働者に関する保険料免除措置の廃止

厚生労働省令で定める年齢（注9）以上の労働者を使用する事業に係る一般保険料の額から、事業主がその事業に使用する当該労働者に支払う賃金の総額に雇用保険率を乗じて得た額を超えない額を減じることができることとする規定等を廃止すること。

（注9）六十四歳としている。

第五 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正

一 地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業の機会の確保

1 地方公共団体は、5の協議会における協議を経て、地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業の機会の確保に関する計画（以下「地域高年齢者就業機会確保計画」という。）を策定し、厚生労働大臣に協議し、その同意を求めることができるものとする。

2 地域高年齢者就業機会確保計画には、その対象となる区域、国が実施する高年齢者の雇用に資する事業に関する事項等を定めるものとともに、地方公共団体及び5の協議会の構成員その他の関係者が実施する高年齢者の就業の機会の確保に資する事業に関する事項等についても定めるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、1の同意を得た地域高年齢者就業機会確保計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣に協議し、その同意を得なければならないものとする。

4 政府は、1の同意を得た地域高年齢者就業機会確保計画に係る国が実施する高年齢者の雇用に資する事業について、雇用保険法の雇用安定事業又は能力開発事業として行うものとする。

5 地方公共団体、関係機関、シルバー人材センター、事業主団体、高年齢者の就業に関連する業務に従事する者その他の関係者は、高年齢者の多様な就業の機会の確保に関する地域の課題について情報を共有し、連携の緊密化を図るとともに、地域高年齢者就業機会確保計画に関し必要な事項その他地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業の機会の確保の方策について協議を行うための協議会を組織することができるものとする。

6 5の協議会において協議が調った事項については、当該協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならないものとする。

二 シルバー人材センター等の業務拡大に係る業種等の指定等

1 都道府県知事は、シルバー人材センター又はシルバー人材センター連合（以下「シルバー人材セン

ター等」という。)が行う業務に関し、その取り扱う範囲を拡張することにより高年齢退職者の就業機会の確保に相当程度寄与することが見込まれる業種及び職種(以下「業種等」という。)であつて、厚生労働省令で定める基準に適合するものを、市町村(特別区を含む。2、4及び6において同じ。)の区域ごとに指定することができるものとする。

2 都道府県知事は、1の指定をしようとするときは、あらかじめ、当該指定に係る市町村の長、当該指定に係るシルバー人材センター等、指定しようとする業種等に係る有料の職業紹介事業又は労働者派遣事業等を営む事業者を当該指定に係る市町村の区域において代表する者及び当該区域の労働者を代表する者の意見を聴かなければならないものとする。

3 都道府県知事は、1の指定をしようとするときは、あらかじめ、厚生労働大臣に協議しなければならないものとする。

4 シルバー人材センター等は、1により指定された業種等について有料の職業紹介事業(就業の場所が当該市町村の区域内にある求人に係るものに限る。)又は労働者派遣事業(派遣就業の場所が当該市町村の区域内にある場合に限る。)を行う場合において、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽

易な業務に係る就業に加え、高年齢退職者の能力を活用して行う業務に係る就業を取り扱うものとする。

5 都道府県知事は、1の指定をした業種等が1の基準に適合しなくなったときは、遅滞なく、その指定を取り消すものとする。

6 都道府県知事は、1の指定又は5の取消しをしたときは、当該指定又は取消しをした業種等及び当該指定又は取消しに係る市町村の区域を公示しなければならないものとする。

三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第六 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正

一 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の新設

1 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する次に掲げる言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする。

(一) 労働基準法第六十五条第一項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動

(二) 妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動

2 厚生労働大臣は、1の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、必要な指針を定めるものとする。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第七 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正

一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例の追加
労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた派遣労働者を雇用する事業主とみなして適用する事項に、

第六の一の1の措置を加えるものとする。

二 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の適用に関する特例の新設

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第十条（同法第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二及び第二十三条の二の規定並びに第九の七の措置を適用するものとする。

第八 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正

一 指定法人の廃止

対象労働者等の福祉の増進を図ることを目的とする指定法人に係る規定を削除すること。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第九 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正

一 育児休業の改正

1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律において、育児休業とは

、労働者（日々雇用される者を除く。以下二から七までにおいて同じ。）が、その子（特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であつて、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第一項に規定する里親である労働者に委託されている児童のうち、当該労働者が養子縁組によつて養親となることを希望している者及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者（注10）を含む。2及び三において同じ。）を養育するためにする休業をいうものとする。

（注10） 児童相談所において養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託されている児童とする予定〔省令〕。

2 一歳に満たない子についてする育児休業について、期間を定めて雇用される者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り、その事業主に育児休業の申出をすることができるものとする。

- (一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- (二) その養育する子が一歳六か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ない者

二 介護休業の改正

- 1 労働者は、その事業主に申し出ることににより、九十三日を限度として、対象家族一人につき三回の介護休業をすることができるものとする。
- 2 期間を定めて雇用される者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り、その事業主に介護休業の申出をすることができるものとする。

(一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

- (二) 介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 3 介護休業申出の撤回がなされ、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、事業主は、これを拒むことができるものとする。

三 子の看護休暇の改正

- 1 子の看護休暇に関する制度について、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定め

る者（注11）以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位（注12）で取得することができるものとする。

（注11） 一日の所定労働時間が四時間以下の労働者とする予定〔省令〕。

（注12） 半日（所定労働時間の二分の一）とし、労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」も可能とする予定〔省令〕。

2 当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）で子の看護休暇を取得することができるができないものとして定めることのできる労働者に、業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、1の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（1の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）を加えるものとする。

四 介護休暇の改正

三と同様の改正を行うこと。

五 介護のための所定外労働の制限の新設

1 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて、労使協定で、次に掲げる労働者のうち所定外労働の制限の請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないものとする。

(一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

(二) のほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの（注13）

（注13）一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする予定〔省令〕。

2 1の請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。以下「五の2の制限期間」という。）について、その初日（以下「制限開始予定日」という。）及び末日（以下「制限終了予定日」と

いう。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならないものとする。この場合において、五の2の制限期間については、第十七条第二項前段(第十八条第一項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならないものとする。

3 1の請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の厚生労働省令で定める事由(注14)が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなすものとする。

(注14) 対象家族の死亡、対象家族と労働者との親族関係の消滅、労働者が対象家族を介護できない状態となったこととする予定〔省令〕。

4 1の請求に係る対象家族の死亡その他の厚生労働省令で定める事由(注15)が生じた場合又は労働基準法第六十五条の規定による休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合においては、制限終了予定日前においても五の2の制限期間が終了すること。

(注15) 対象家族の死亡、対象家族と労働者との親族関係の消滅、労働者が対象家族を介護できない状態となったこととする予定〔省令〕。

六 介護のための所定労働時間の短縮等の措置の改正

1 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところ（注16）により、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならないものとする。ただし、労使協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでないものとする。

(一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

(二) (一)のほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの（注17）

(注16) 短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度及び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

度のうちいずれか一つ以上の措置であつて、少なくとも二回以上の申出が可能となる制度とする予定〔省令〕。

(注17) 一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする予定〔省令〕。

2 1の本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として申し出た日から起算すること。

七 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の新設

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする。

八 その他

その他所要の改正を行うこと。

第十 施行期日等

一 施行期日

この法律は、平成二十九年一月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。

1 第八 公布の日

2 第二の二、第四の一及び第五 平成二十八年四月一日

3 第二の一 平成二十八年八月一日

4 第四の二 平成三十二年四月一日

二 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。