

- 就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の引下げ及び育児休業に係る制度の見直しを行うとともに、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講ずる。

1. 失業等給付の拡充(雇用保険法) 〈平成29年4月1日施行((4)は平成29年8月1日施行、(5)、(6)は平成30年1月1日施行)〉

- (1)リーマンショック時に創設した暫定措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施する。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日(最大120日)延長できることとする。
- (2)雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施する。
- (3)倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。〔30～35歳未満:90日→120日 35～45歳未満:90日→150日〕
- (4)基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引上げを行う。
- (5)専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げる。〔最大60%→70%〕
- (6)移転費の支給対象に、職業紹介事業者(ハローワークとの連携に適さないものは除く。)等の紹介により就職する者を追加する。

2. 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ(雇用保険法、徴収法) 〈平成29年4月1日施行〉

保険料率及び国庫負担率について、3年間(平成29～31年度)、時限的に引き下げる。

〔保険料率 0.8%→0.6% 国庫負担率(基本手当の場合) 13.75%(本来負担すべき額(1/4)の55%)→2.5%(同10%)〕

3. 育児休業に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法) 〈平成29年10月1日施行〉

- (1)原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月(2歳まで)の再延長を可能にする。
- (2)上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。

4. 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応(雇用保険法) 〈公布日施行〉

雇用保険二事業の理念として、「労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を明記する。

5. 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化(職業安定法) 〈平成29年4月1日施行((1)②、(2)～(4)は平成30年1月1日施行、(1)①は公布から3年以内施行)〉

- (1)①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象(※)に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。
〔※現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ〕
- (2)求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告(従わない場合は公表)など指導監督の規定を整備する。
- (3)募集情報等提供事業(※)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。〔※求人情報サイト、求人情報誌等〕
- (4)求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

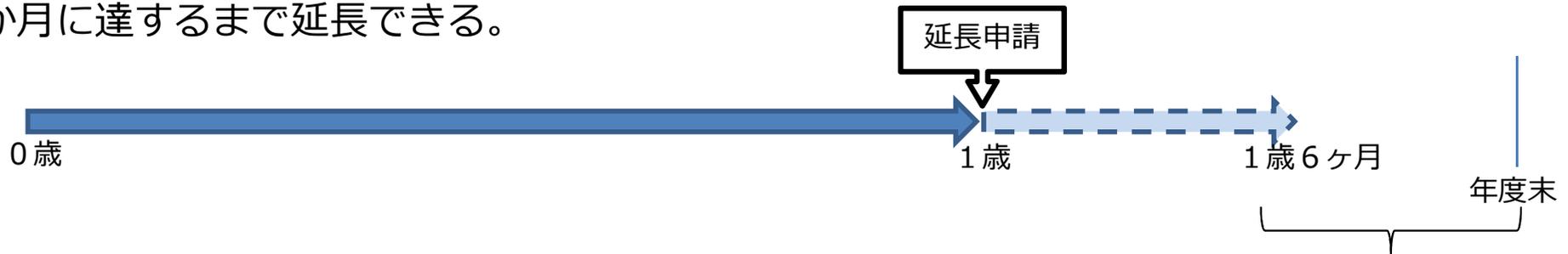
育児休業期間の延長(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

改正の趣旨

保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入るまでは育児休業を取得出来るように措置する。

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

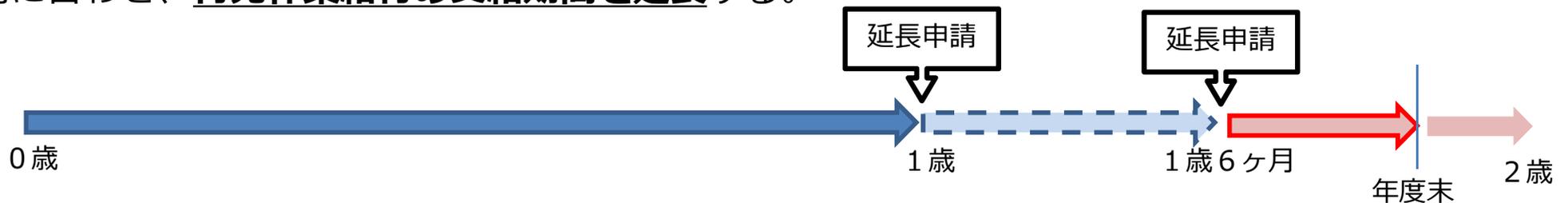


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



その他の改正事項(育児・介護休業法関係)

1. 育児休業制度等の個別周知

改正の趣旨

- 育児休業制度の取得状況調査では、育児休業を取得しなかった理由として、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。
- 育児休業の取得を希望しながら、育児休業を取得しにくい職場の雰囲気を理由に、取得を断念することがないよう、事業主が、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定を整備する。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めめの周知に努めることを規定。

2. 育児目的休暇の新設

改正の趣旨

特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子を有する労働者が育児にも使える休暇を新設する。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。