

事業主による単独の措置義務とすることが適当である。この場合、例えば、勤務時間が1日6時間を上回る分の短縮の措置を含むこととするなど、措置の内容について一定の基準を設けることが適当である。

- ・ 対象者については、勤務時間が1日6時間以下の労働者は法令により対象外とするとともに、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。また、業務の性質上又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できるとし、対象外となった労働者に対しては、代替措置として、現行の育介法第23条の選択的措置義務のうち他の措置(所定外労働の免除を除く。)を講ずることを義務付けることが適当である。

(2) 所定外労働の免除について

- ・ 所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とすることが適当である。
- ・ 対象者については、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。また、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とすることが適当である。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- ・ 父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長することが適当である。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とすることが適当である。
- ・ 出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進し、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度取得の申出を認めることが適当である。
- ・ 育児休業、時間外労働の制限等における労使協定による専業主婦(夫)除外規定等の廃止が適当である。

3 子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(1) 子の看護休暇について

- ・ 付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることが適当である。また、子どもの予防接種及び健康診断の受診についても取得理由として認めることが適当である。

(2) 介護のための短期の休暇について

- ・ 要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当である。この場合、付与日数については、要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることが適当である。

(3) 育児休業の再度取得要件について

- ・ 長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や、現在受けている保育サービスが受けられなくなった等の事情により新たに保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合について、育児休業の再度取得を認めることが適当である。

4 実効性の確保

- ・ 不利益取扱いについて、「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」(以下「均等法」という。)における取扱いも踏まえ、育介法の趣旨、目的に照らして必要な見直しを行うことが適当である。
- ・ 苦情処理・紛争解決の援助について、均等法における仕組みと同様の仕組みを設けることが適当である。
- ・ 均等法と同様に、公表及び過料の規定を設けることが適当である。

5 その他

- ・ 1(1)、(2)を踏まえ、現行の育介法第23条の選択的措置義務(短時間勤務及び所定外労働の免除を除く。)について、3歳に達するまでの子を養育する労働者について措置を講ずるよう努めなければならないとすることが適当である。
- ・ 短時間勤務、所定外労働の免除、介護のための短期の休暇、時間外労働の制限、深夜業の免除などに関して、その申出等を理由とする不利益取扱いを禁止する旨の規定を設けることが適当である。

雇用保険の積立金・雇用安定資金について(労働保険特別会計)

雇用保険の積立金とは

- 雇用保険は、景気・雇用情勢の変動に支出水準が大きく影響。不況期と好況期では2倍の差。
支出額：平成11年度 約2兆7,800億円 平成19年度 約1兆4,900億円
- 積立金は、好況期に資金を積み立て、不況期にこれを財源として活用する目的で将来の給付費を積み立てるものであり、雇用情勢が悪化した際にも安定した給付を行うため不可欠。
積立金残高：平成5年度 約4兆7,500億円 平成14年度 約4,100億円 平成19年度 約4兆8,800億円
【雇用保険の決算上の剰余として積み立てられる積立金は、全額労使折半の保険料。】

雇用安定資金とは

- 景気・雇用情勢が悪化したときには、雇用保険二事業による機動的・集中的な雇用対策が必要。
雇用保険二事業支出：平成12年度 約6,000億円 平成13年度 約5,800億円 (平成19年度 約3,200億円)
- 雇用安定資金は、不況期に機動的な雇用対策を講ずることができるよう、将来の雇用対策費を平常時に資金として安定的に積み立てておく仕組み。

【雇用保険二事業は全額事業主負担の保険料で運営。雇用安定資金も当該保険料を積み立て。】

雇用保険料率の弾力条項について

1. 雇用保険料率は、原則19.5/1000（失業等給付分：16/1000（労使折半）、二事業分：3.5/1000（事業主負担））
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が引き下げ可能。（弾力条項）

失業等給付に係る弾力条項

$$2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費}} \rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \text{引き下げ可能} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow 12/1000 \text{まで})$$

- ※ 18年度決算額による計算 = 4.37 → 平成20年度の保険料率を12/1000まで引下げ
- ※ 19年度決算額による計算 = 4.52 → 平成21年度の保険料率について、12/1000まで引き下げることが可能

雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}} \rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \text{引き下げ} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow 3/1000 \text{まで})$$

- ※ 18年度決算額による計算 = 1.72 → 平成20年度の保険料率を3/1000まで引下げ
- ※ 19年度決算額による計算 = 1.95 → 平成21年度の保険料率について、3/1000まで引き下げることが必要

「生活対策」 (抄)

平成 20 年 10 月 30 日 新たな経済対策に関する
政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議

第 2 章 具体的施策

＜第 1 の重点分野＞生活者の暮らしの安心

1. 家計緊急支援対策

◇勤労者の生活・消費を支える「賃金引上げ」の環境づくりを進める。そのため、国民の負担軽減の観点から、積立金残高の状況を踏まえ、セーフティネット機能の強化と併せて、「雇用保険料引下げ」等へ向けた取組を進める。

＜具体的施策＞

○経済界に対する賃金引上げの要請

○雇用保険の保険料引下げ等に向けた取組

- ・雇用保険の保険料については、平成 21 年度の 1 年間に限り、0.4%の範囲内の幅（現行 1.2%）で引き下げることにについて、セーフティネット機能の強化等と併せ、関係審議会において労使と十分協議した上で検討、結論