

雇用保険法等の一部を改正する 法律案要綱

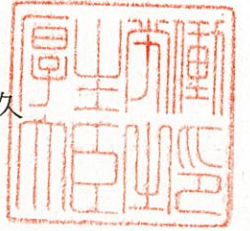
厚生労働省発職0105第1号

平成29年1月5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 雇用保険法の一部改正

一 賃金日額の下限額等の改正

1 賃金日額の下限額について、二千四百六十円（二千二百九十円）とし、賃金日額の上限額について、受給資格者の年齢に応じて次の表に掲げる額とするものとする。

年齢	賃金日額の上限額
六十歳以上六十五歳未満	一万五千五百九十円（一万四千八百六十円）
四十五歳以上六十歳未満	一万六千三百四十円（一万五千五百五十円）
三十歳以上四十五歳未満	一万四千八百五十円（一万四千百五十円）
三十歳未満	一万三千三百七十円（一万二千七百四十円）

（注1）下限額及び上限額に係る（ ）内の額は、改正前の雇用保険法に規定している下限額又は上限額に、同法の規定に基づき毎年度自動的変更を講ずることによって、平成二十八年八月一日以後に適用されている額

2 次の表の中欄に掲げる基本手当の給付率に応じて定められている賃金日額の範囲の額について、次の表の上欄に掲げる受給資格者の年齢に応じて次の表の下欄に掲げる額とするものとする。

年齢	基本手当の給付率	賃金日額
六十歳未満	百分の八十から百分の五十まで	四千九百二十円以上一万二千九十円以下 (四千五百八十円以上一万千六百十円以下)
六十歳以上	百分の八十から百分の四十五まで	四千九百二十円以上一万八百八十円以下
六十五歳未満	で	(四千五百八十円以上一万四百六十円以下)

(注2) (一) 内の額は、改正前の雇用保険法に規定している賃金日額の範囲の額に、同法の規定に基づき毎年度自動的変更を講ずることによって、平成二十八年八月一日以後に適用されている額

3 各年度の八月一日以後に適用される自動変更対象額のうち、最低賃金日額(当該年度の四月一日に効力を有する地域別最低賃金の額を基礎として厚生労働省令で定める算定方法により算定した額をいう。)を下回るものは、当該年度の八月一日以後、当該最低賃金日額とするものとする。

4 高年齢雇用継続給付に係る支給限度額を変更するものとする。

二 所定給付日数の改正

被保険者であった期間が一年以上五年未満である特定受給資格者について、三十五歳以上四十五歳未満である者の所定給付日数を百五十日に、三十歳以上三十五歳未満である者の所定給付日数を百二十日にするものとする。

三 個別延長給付の創設

1 受給資格者（身体障害者等の就職困難者以外の受給資格者のうち特定理由離職者（期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限り。）により離職した者その他の厚生労働省令で定める者に限り。）である者及び特定受給資格者に限り。）であつて、次のいずれかに該当し、かつ、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準に照らして再就職を促進するため必要な職業指導を行うことが適当であると認められたものについては、受給期間内の失業している日について、所定給付日数を超えて基本手当を支給することができるものとする。

- (一) 心身の状況が厚生労働省令で定める基準に該当する者

- (二) 雇用されていた適用事業が激甚災害として政令で指定された災害の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は離職したものとみなされた者であつて、政令で定める基準に照らして職業に就くことが特に困難であると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住する者
 - (三) 雇用されていた適用事業が激甚災害その他の災害（厚生労働省令で定める災害に限る。）の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は離職したものとみなされた者（(二)に該当する者を除く。）
 - 2 身体障害者等の就職困難者である受給資格者であつて、1(二)に該当し、かつ、公共職業安定所長が1柱書きの基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認められたものについては、受給期間内の失業している日について、所定給付日数を超えて基本手当を支給することができるとすること。
 - 3 1、2の場合において、所定給付日数を超えて基本手当を支給する日数は、次に掲げる受給資格者の区分に応じ次に定める日数を限度とするものとする。
- (一) 1 (一)及び(三)に限る。) 又は2に該当する受給資格者 六十日（所定給付日数について、受給資格に係る離職の日において三十五歳以上六十歳未満である特定受給資格者の区分に該当し、かつ、

被保険者であった期間が二十年以上である区分に該当する者（八 1 により、特定受給資格者とみなされる者を含む。）（二、九 2 において同じ。）にあつては、三十日）

（二） 1（二）に該当する受給資格者 百二十日（受給資格に係る離職の日において三十五歳以上六十歳未満である特定受給資格者の区分に該当し、かつ、被保険者であった期間が二十年以上である区分に該当する者にあつては、九十日）

四 移転費の改正

移転費の支給対象者として、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者（第四の三 2 の厚生労働省令で定めるものを除く。）の紹介した職業に就く者を加えるものとする。

五 教育訓練給付金の改正

教育訓練給付金の額について、教育訓練の受講のために支払った費用の額に百分の二十以上百分の七十以下の範囲内において厚生労働省令で定める率（注 3）を乗じて得た額とするものとする。

（注 3） 専門実践教育訓練給付金の給付率を百分の五十（資格を取得した場合等は百分の七十）とする
予定〔省令〕。

六 育児休業給付金の改正

被保険者の養育する子について、その子が一歳六か月に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあっては、当該被保険者がその二歳に満たない子を養育するための休業をしたときに、育児休業給付金を支給するものとする。

七 雇用安定事業及び能力開発事業の留意事項の追加

雇用安定事業及び能力開発事業は、被保険者等の職業の安定を図るため、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。

八 基本手当の支給に関する暫定措置等の改正

1 特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）を特定受給資格者とみなして基本手当の支給に関する規定を適用する暫定措置を平成三十四年三月三十一日以前の離職者まで適用するものとする。

2 特定理由離職者を就業促進手当の支給を受けた場合の特例の対象にする暫定措置について、厚生労働省令で定める。

働省令で定める者に限り適用することとともに、平成三十四年三月三十一日以前の離職者まで適用するものとする。

九 給付日数の延長に関する暫定措置の改正

1 受給資格に係る離職の日が平成三十四年三月三十一日以前である受給資格者（身体障害者等の就職困難者以外の受給資格者のうち特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）である者及び特定受給資格者に限る。）であつて、厚生労働省令で定める基準に照らして雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住し、かつ、公共職業安定所長が三・一柱書きの基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めたもの（個別延長給付を受けることができる者を除く。）については、受給期間内の失業している日について、所定給付日数を超えて、基本手当を支給することができるものとする。

2 1の場合において、所定給付日数を超えて基本手当を支給する日数は、六十日（所定給付日数について、受給資格に係る離職の日において三十五歳以上六十歳未満である特定受給資格者の区分に該当し、かつ、被保険者であつた期間が二十年以上である区分に該当する者にあつては、三十日）とする

ものとする。

十 教育訓練支援給付金の改正

教育訓練支援給付金の額について、賃金日額に百分の五十から百分の八十までの範囲で厚生労働省令で定める率を乗じて得た金額に百分の八十を乗じて得た額とするとともに、平成三十四年三月三十一日以前に教育訓練を開始した者について支給するものとする。

十一 返還命令等及び報告徴収の対象の追加

1 返還命令等の対象の追加

偽りその他不正の行為により失業等給付の支給を受けた者と連帯して不正受給額の返還又は納付額の納付を命ぜられる対象として、偽りの証明等をした募集情報等提供事業を行う者（第四の五の募集情報等提供を業として行う者をいい、労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者又は募集受託者に提供する者に限る。2において同じ。）を加えるものとする。

2 報告徴収の対象の追加

報告徴収の対象に、募集情報等提供事業を行う者を加えるものとする。

十二 国庫負担の改正

1 平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度における失業等給付に要する費用に係る国庫の負担額については、国庫が負担すべきこととされている額の百分の十に相当する額とするものとする。

2 雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、平成三十二年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で雇用保険法附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする。

十三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第二 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

平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度における雇用保険率については、千分の十三・五（

うち失業等給付に係る率千分の十（注4））（農林水産業及び清酒製造業については千分の十五・五（同千分の十二）、建設業については千分の十六・五（同千分の十二））とするものとする。

（注4）平成二十九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（労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項）に基づき、千分の六とする予定〔告示〕。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第三 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

労働者は、その養育する一歳六か月から二歳に達するまでの子について、次のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができるとすること。

（一）当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳六か月に達する日（以下「一歳六か月到達日」という。）において育児休業をしている場合

（二）当該子の一歳六か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認めら

れる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

二 育児休業等に関する定め等の周知等の措置の改正

育児休業等に関する定め等の周知等の措置には、労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し周知させるための措置を含むものとする。

三 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置の改正

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

四 その他

その他所要の改正を行うこと。

第四 職業安定法の一部改正

一 労働条件等の明示

求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者は、それぞれ、求人者の申込みをし、た公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者（以下「公共職業安定所等」という。）の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して職業安定法第五条の三第一項の規定により明示された労働条件等を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合（注5）は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する労働条件等を明示しなければならないものとする。 （注6）

（注5） 第五条の三第一項の規定により明示された労働条件等の範囲において労働条件等を特定する場合又は同項の規定により明示された労働条件等に含まれていない労働条件等を追加する場合とする予定〔省令〕。

（注6） 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者は、第五条の三第一項の規定により求職者又は労働者に明示された労働条件等の内容を保存しなければならないものとする

予定〔省令〕。

公共職業安定所等が職業紹介等に当たり求職者等に明示する事項及びその方法を定める職業安定法施行規則第四条の二に規定する事項（労働者が従事すべき業務の内容に関する事項、労働契約の期間に関する事項等）について、同条に規定する方法（書面の交付等）により明示するものとする予定〔省令〕。

二 求人者の申込みの不受理

1 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者が受理しないことができる求人者の申込み、次に掲げるものを加えるものとする。

- (一) 労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る。）からの求人者の申込み（注7）
- (二) 暴力団員、法人であつてその役員のうち暴力団員があるもの又は暴力団員がその事業活動を支配する者に該当する者からの求人者の申込み
- (三) 正当な理由なく2の求めに応じない者からの求人者の申込み

(注7) 政令及び厚生労働省令は、青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条に基づく政令及び省令を参考とする予定〔政令及び省令〕。

2 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、受理しないことができる求人の申込みに該当するかどうかを確認するため必要があるときは、当該求人者に、報告を求めることができるものとともに、求人者は、その求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならないものとする。

三 公共職業安定所による業務情報の提供

1 公共職業安定所及び特定地方公共団体又は職業紹介事業者は、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介に関し、相互に協力するように努めなければならないものとする。

2 公共職業安定所は、厚生労働省令で定めるところ(注8)により、求職者又は求人者に対し、特定地方公共団体又は職業紹介事業者(業務停止命令を受けている者その他の公共職業安定所が求職者又は求人者に対してその職業紹介事業者の業務に係る情報の提供を行うことが適当でない者として厚生

労働省令で定めるもの（注9）を除く。）に関する四3により職業紹介事業者が情報提供する事項、その紹介により就職した者のうち移転費の支給を受けたものの数その他職業紹介事業の業務に係る情報を提供するものとする。

（注8）公共職業安定所は、当該特定地方公共団体又は職業紹介事業者が公共職業安定所による提供を求める情報について、求職者又は求人者に対して提供するものとする予定〔省令〕。

（注9）業務停止命令又は改善命令を受けている職業紹介事業者とする予定〔省令〕。

四 職業紹介事業者に係る欠格事由等

1 職業紹介事業者に係る欠格事由に、次の事由を加えるものとする。

（一） 社会・労働保険関係法令違反で罰金刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

（二） 職業紹介事業の許可を取り消された者等が法人である場合において、当該取消し等の処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員であった者で、当該取消し等の日から起算して五年を経過しないもの

(三) 職業紹介事業の許可の取消し等の処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に職業紹介事業の廃止の届出をした者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

(四) (三)の職業紹介事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、聴聞の通知の日前六十日以内に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

(五) 暴力団員又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）

(六) 暴力団員等がその事業活動を支配する者

(七) 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

2 職業紹介事業者が選任する職業紹介責任者について、従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行わせるものとともに、職業紹介事業の管理を適正に行うに足りる能力を有する者として、厚生労働省令で定める基準（注10）に適合する者のうちから選任しなければならないものとする。

(注10) 過去五年以内に、職業紹介の適正な遂行のために必要な知識を習得させるための講習として厚

生労働大臣が定めるもの（職業紹介責任者講習）を修了していることとする予定〔省令〕。

- 3 職業紹介事業者は、厚生労働省令で定めるところ（注11）により、当該職業紹介事業者の紹介により就職した者の数、当該職業紹介事業者の紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）のうち離職した者（厚生労働省令で定める者（注12）に限る。）の数、手数料に関する事項その他厚生労働省令で定める事項（注13）に関し、情報の提供を行わなければならない（届出をして無料の職業紹介事業を行う学校等にあつては、情報の提供を行うよう努めなければならない（届出）ものとする。）

（注11）厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載により情報の提供を行うものとともに、必要に応じてインターネットと接続してする方法により情報の提供を行うものとする予定〔省令等〕。

（注12）就職から六月以内に離職した者（解雇により離職した者を除く。）とする予定〔省令〕。

（注13）当該職業紹介事業者の紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）のうち、当該者と労働契約を締結した事業主に確認したものの就職から六月以内に離職した

かどうか判明しなかった者の数とする予定〔省令〕。

五 労働者の募集を行う者等の責務等

1 「募集情報等提供」について、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供することと定義するものとする。

2 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（注14）により労働者の募集を行う場合の募集内容的確な表示に係る努力義務の対象に、募集受託者を加えるものとする。

（注14）インターネットと接続してする方法としている〔省令〕。

3 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させようとするときは、当該募集情報等提供事業を行う者の協力を求めるよう努めなければならないものとする。

4 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者又は労働者となろうとする者の依頼を受け提供する情報が的確に表示されたものとなるよう、当該情報の提供を依頼した者に必要な協力等を行うよう努めなければならないものとする。

5 労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに募集情報等提供事業を行う者は、それぞれ、その業務の運営に当たっては、その改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする。 (注15)

(注15) 職業安定法の規定に基づく指針において、募集情報等提供事業を行う者が講ずべき措置として、業務運営に関する事項（苦情処理に係る体制の整備等）、提供する募集情報の適正化に関する事項（実際の労働条件と相違する内容を含む募集情報等である旨を認識した場合に、労働者の募集を行う者に当該募集情報の内容の変更を依頼する等の適切な対応を行うこと等）等を規定する予定（告示）。

六 労働者供給事業者の責務

労働者供給事業者は、当該事業の運営に当たっては、その改善向上を図るために必要な措置を講ずる

ように努めなければならないものとする。 (注16)

(注16) 職業安定法の規定に基づく指針において、労働者供給事業者が講ずべき措置として、労働組合
法第五条第二項各号に掲げる規定を含む組合規約が定められ、これが遵守されている等、民主的
な方法により運営されているもの等々を規定する予定〔告示〕。

七 指導監督

1 職業安定法の規定に基づく指針の対象に、求人者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給
を受けようとする者を加えるものとする。

2 厚生労働大臣による指導及び助言の対象に、求人者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給
を受けようとする者を加えるものとする。

3 厚生労働大臣は、求人者又は労働者供給を受けようとする者が、職業安定法第五条の三第二項若し
くは一の規定に違反しているとき若しくは二の報告が虚偽であったとき、又はこれらの規定に違反
して指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなお当該規定に違反するおそれがあると認めるときは
、違反を是正するために必要な措置又はその違反を防止するために必要な措置をとるべきことを勧告

することができるとともに、労働者の募集を行う者が改善命令に従わなかったとき及び求人者又は労働者供給を受けようとする者が勧告に従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする。

4 厚生労働大臣に対する申告の対象に、求人者及び労働者供給を受けようとする者を加えるものとする。

5 行政庁による報告徴収の対象に、求人者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給を受けようとする者を加えるものとする。

6 行政庁による立入検査の対象に、求人者及び労働者供給を受けようとする者を加えるものとする。

八 その他

1 個人情報の取扱いに係る規定の対象に、求人者及び労働者供給を受けようとする者を加えるものとする。とともに、守秘義務に違反した者に対する罰則（三十万円以下の罰金）の対象に、無料の職業紹介事業を行う者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者、労働者供給を受

けようとする者等を加えるものとする。

2 虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人の申込みを行った者について、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処するものとする。

3 その他所要の改正を行うこと。

第五 施行期日等

一 施行期日

この法律は、平成二十九年四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 第一の七 公布の日

2 第一の一 平成二十九年八月一日

3 第一の六及び第三 平成二十九年十月一日

4 第一の四、五、十及び十一並びに第四（二、三及び四 1を除く。） 平成三十年二月一日

5 第四の二 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

二 検討

1 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、この法律により改正された雇用保険法及び職業安定法の規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、この法律の施行後五年を目途として、改正後の育児休業、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（以下「新育児・介護休業法」という。）の規定の施行の状況、保育の需要及び供給の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況、女性労働者の育児休業後における就業の状況その他の状況の変化を勘案し、新育児・介護休業法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

三 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。