

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。 （第十七条第四項関係）

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（二万四千八百六十円）
四十五歳以上六十歳未満	一万六千三百四十円（二万五千五百五十円）
三十歳以上四十五歳未満	一万四千八百五十円（二万四千百五十円）
三十歳未満	一万三千三百七十円（二万二千七百四十円）

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。 （第

十六条関係）

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 六十五歳未満	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 (四千五百八十円以上一万四百六十円以下)

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。）に達しないものは、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。 （第

十八条第三項関係）

二 所定給付日数の改正

被保険者であつ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。 （第二十三条第一項関係）

### 三 個別延長給付の創設

1 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。）である者又は特定受給資格者であつて、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。（第二十四条の二第一項関係）

(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ないものとする。 (第二十四条の二第二項関係)

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。 (第二十四条の二第三項関係)

(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)に限る。)に該当する受給資格者 百二十日 (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（第二の三二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。 （第五十八条第一項関係）

#### 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を乗じて得た額とするものとする。 （第六十条の二第四項関係）

#### 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。 （第六十一条の四第一項関係）

#### 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。 (第六十四条の二関係)

#### 八 基本手当の支給に関する暫定措置等の改正

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。 (附則第四条第一項関係)

#### 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られたもの（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。 (附則第五条第一項関係)

係)

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、三十日）とするものとする。 （附則第五条第二項関係）

#### 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。 （附則第十一条の二第一項及び第三項関係）

#### 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（第二の五1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。 （第十条の四第二項関係）

## 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。 （第七十六条第二項関係）

## 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等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。 （附則第十四条第一項関係）

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。 (附則第十五条関係)

### 十三 その他

その他所要の改正を行うこと。

## 第二 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ぬものとする。 (第五条の三第三項関係)

### 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。 (第五条の五第一項関係)

- (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。) からの求人の申込み
- (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の申込み

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認めるときは、当該求人者に報告を求めることができるものとする。 (第五条の五第二項及び第三項関係)

### 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努めなければ

ならないものとする。 (第五条の二第二項関係)

2 公共職業安定所は、厚生労働省令で定めるところにより、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を除く。) に関する四三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。 (第十八条の二関係)

#### 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。 (第三十二条関係)

(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。

(第三十二条の十四関係)

3 職業紹介事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、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（解雇により離職した者その他厚生労働省令で定める者を除く。）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に努めなければならない）ものとする。 （第三十二条の十六第三項及び第三十三条の二第七項関係）

#### 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。 （第四条第六項関係）

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により労働者の募集を行う場合の募集内容の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。 (第四十二条第一項関係)

3 募集内容の的確な表示に係る努力義務に関し、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るときは、当該募集情報等提供事業を行う者に対し、必要な協力を求めるように努めなければならないものとする。 (第四十二条第一項関係)

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、当該依頼をした者に対し、必要な協力を行うように努めなければならないものとする。 (第四十二条第二項関係)

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、労働者の適切な職業選択に資するため、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に努めなければならないものとする。 (第四十二条の二関係)

## 六 労働者供給事業者の責務

労働者供給事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に資するため、当該事業の運営に当た

つては、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。

(第四十五条の二関係)

## 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。 (第四十八条関係)

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。 (第四十八条の二関係)

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、若しくは二の求めに対して事実と相違する報告をしたとき、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これらの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執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とすること。（第四十八条の三第二項及び第三項関係）

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。 （第四十八条の四第一項関係）

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。 （第五十条第一項関係）

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。 （第五十条第二項関係）

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。 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、無料職業紹介事業者、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。 （第五十一条関係）

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者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。 (第六十五条関係)

3 その他所要の改正を行うこと。

### 第三 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）（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。 (附則第十一条)

#### 第一項関係)

#### 二 その他

その他所要の改正を行うこと。

### 第四 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ものとする。 (第五条 関係)

(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措置の改正

育児休業等に関する定め等の措置には、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、当該労働者に対し知らせる措置を含むものとする。 (第二十一条関係)

## 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  
することができるとする。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こ  
と。（第二十四条関係）

#### 四 その他

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。（附則第一条関係）

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 第一の六及び第四 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二（二、三及び四）を除く。平成三十年一月一日

5 第二の二 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、この法律により改正された雇用保険法及び職業安定法の規定の施行の状況等を勘案し、当該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。 (附則第十二条第一項関係)

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。 (附則第十二条第二項関係)

## 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。 (附則

第二条から第十一条まで及び附則第十二条から第三十五条まで(関係)