

## 改正法等関係資料

- ・雇用保険法の一部を改正する法律の概要 ..... 1
- ・雇用保険制度の見直しについて(抄) ..... 2
- ・雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 ..... 6
- ・基本手当の受給資格要件の改正について ..... 10
- ・正当な理由がある自己都合退職の基準について ..... 12
- ・常用就職支度手当(季節労働者関係)の概要(現行制度) ..... 13
- ・今後の季節労働者対策について ..... 14
- ・参照条文 ..... 15
- ・特別会計に関する法律の概要 ..... 18
- ・雇用保険の被保険者の加入データについて ..... 20

# 雇用保険法等の一部を改正する法律（平成19年法律第30号）の概要

行政改革推進法に対応し、雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するため、所要の法改正を行う。

## 1 行革推進法に沿った見直し

### (1) 失業等給付に係る国庫負担の在り方の見直し

- 高年齢雇用継続給付に係る国庫負担を廃止し、当分の間、国庫負担を本来の負担額の55%に引き下げ(25% → 13.75%)

### (2) 保険料率の見直し

- 失業等給付の弾力料率を±0.2%から±0.4%に拡大 ※ 平成19年度からの料率 1.6%→1.2%
- 雇用安定事業等の弾力条項の連続発動期間の制限(2年間)を撤廃 ※ 平成19年度からの料率 0.35%→0.30%

### (3) 雇用保険三事業及び労働福祉事業の見直し

- 雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業を廃止 ○ 労災保険の労働福祉事業のうち、労働条件確保事業を廃止、事業名を変更

### (4) 船員保険制度の統合等

- 船員保険制度のうち労災保険及び雇用保険に相当する部分をそれぞれの制度に統合し、それ以外の部分を全国健康保険協会に移管

## 2 直面する課題への対応

### (1) 被保険者資格及び受給資格要件の一本化

- 短時間労働被保険者(週所定労働時間20~30時間)の被保険者区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を一般被保険者として一本化(短時間労働被保険者以外の一般被保険者6月・短時間労働被保険者12月→被保険者期間12月(解雇、倒産等の場合6月))

### (2) 育児休業給付制度の拡充等

- 休業前賃金の40%(休業期間中30%・職場復帰6か月後に10%) → 暫定的に50%(休業期間中30%・職場復帰6か月後に20%)
- 基本手当の算定基礎期間との調整

### (3) 教育訓練給付及び雇用安定事業等の対象範囲の見直し

- 教育訓練給付の受給要件を当分の間初回のみ緩和(3年→1年) ○ 雇用安定事業等の対象に「被保険者になろうとする者」を明確化

### (4) その他

- 特例一時金の給付水準を基本手当日額50日分から30日分(当分の間40日分)に適正化
- 教育訓練事業者に対する不正受給事案に加担した場合の連帯返還・納付命令、報告義務の付与

施行日：公布日(平成19年4月23日)(保険料の引き下げは平成19年4月1日から適用し、平成19年度の労働保険年度更新手続の申告、納付期限は、6月11日までに延長。

2のうち失業等給付の見直しについては、同年10月1日、1の(4)は平成22年4月1日等)

# 雇用保険制度の見直しについて（抄）

（平成19年1月9日 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書）

## 第1 雇用保険制度の現状

（略）

## 第2 雇用保険制度の見直しの方向

① 第1に掲げた雇用保険制度の現状、② 平成14年12月26日付け当部会報告において「今後の課題」とされた諸課題、③ 昨年7月27日に「雇用政策研究会」（注）報告においてとりまとめられた、人口減少下において経済社会の停滞を回避し、働く意欲と能力があるすべての人が可能な限り働ける社会の構築を目指すという今後10年間の雇用政策全体の方向性、④ 改正高年齢者雇用安定法の施行等15年改正以降の雇用対策の動向等を踏まえ、雇用保険制度全体の在り方について当部会において議論を進めてきたところである。

本年8月4日には、それまでの議論等を中間報告として取りまとめたところであるが、当該中間報告も踏まえ、さらに具体的な検討を深めた結果、直ちに着手すべき制度改正事項について、以下の結論を得た。

（注）厚生労働省職業安定局長が参集を委嘱した学識経験者（14名）による研究会（座長：小野旭（独）労働政策研究・研修機構理事長）

### 1 適用

雇用就業形態の多様化が進展していること等を踏まえ、15年改正で通常労働者と短時間労働者の給付内容の一本化を図ったところであり、同様の趣旨から、短時間労働被保険者の被保険者資格区分をなくし、一般被保険者として一本化すべきである（受給資格要件の一本化については、2（1）参照。）。

### 2 失業等給付

#### （1）基本手当

上記1の被保険者資格の一本化に伴い、当然に、受給資格要件（現行は通常6月・月14日以上、短時間労働被保険者12月・月11日以上）についても一本化を図る必要があるが、循環的な給付や安易な受給を未然に防ぐことも重要である。

このため、解雇・倒産等による離職である特定受給資格者の受給資格要件を6月・月11日以上とし、特定受給資格者以外の者（自己都合離職者、期間満了者等）のそれを12月・月11日以上とすべきである。

なお、被保険者期間1年未満でいわゆる雇止めによって離職した者について、特定受給資格者とする範囲を適切に見直すべきである。

## (2) 特例一時金

特例一時金は循環的な給付であり、その在り方について引き続き検討が必要であるが、少なくとも、一般被保険者の受給資格要件、給付内容とのバランス等を考慮して給付水準（現行基本手当日額 50 日相当分）を見直すべきである。

このため、給付水準を基本手当日額 30 日相当分とすることとするが、当該給付を受ける者の現状等を考慮し、当面の間は 40 日相当分とすることもやむを得ないものとする。

これに関連して、関係省庁や関係自治体等とも連携しつつ、積雪寒冷地等の地域雇用対策を推進すべきである。

なお、労働者代表委員より、給付水準を維持すべきであるとの意見があった。

## (3) 教育訓練給付

教育訓練給付については、失業予防や早期再就職等雇用の安定に一定程度の効果はあると考えられるが、給付水準の違いは、このような効果との関係に乏しい。また、さらなる不正受給防止のための措置を講ずる必要がある。このため、給付水準を一本化（費用の 2 割、上限 10 万円）するとともに、教育訓練事業者に対して、不正受給事案を幫助した場合の連帯納付命令や報告義務を課すべきである。併せて、引き続き、講座の見直し等を進めるべきである。

一方、若年労働者の定着率の向上等雇用の安定のため、自主的な職業能力の開発の促進を図ることが重要であることから、当該給付を初めて受給する者については、当面の間、受給要件を緩和（被保険者期間 3 年→1 年）すべきである。

## (4) 育児・介護休業給付

少子化対策は我が国の喫緊の課題であるが、育児休業給付は、制度創設以来、育児休業の取得を促進する重要な施策として位置づけられていることから、一般求職者給付（基本手当）との均衡に配慮しつつ、暫定的に、給付率を休業前賃金の 50% の水準に引き上げ、雇用保険制度としての最大限の対応を図ることはやむを得ないものとする。ただし、育児休業期間の算定基礎期間への不算入といった被保険者期間に係る調整規定を設けるべきである。

また、育児・介護休業法の改正に伴う改正により、育児休業給付及び介護休業給付は、平成 17 年度から期間雇用者に対しても給付されているが、その施行状況等にかんがみ、その支給要件を育児・介護休業法の取扱いに統一する方向で見直すべきである。

これに関連して、育児休業の取得を促進する方策を、育児休業給付以外の手法（雇用安定事業等）も活用しつつ拡充すべきである。

## 3 雇用保険三事業

① 雇用保険三事業の見直し整理案（平成 18 年 7 月 26 日雇用保険三事業見直し

検討会)を踏まえ、失業等給付の抑制に資する観点から、雇用福祉事業を事業類型としては廃止する(ただし、個別事業(事業内容を見直したものを含む。)について、失業等給付の抑制に資するものであり、かつ、効果的なものについては、雇用安定事業又は能力開発事業として実施することが適当である。)とともに、既存事業の規模を大幅に縮減し、各個別事業について、引き続き不断の見直しを行うべきである。

また、人口減少下において経済社会の停滞を回避し、働く意欲と能力があるすべての人が可能な限り働ける社会の構築を目指すため、特に雇用保険の被保険者となることを希望する若年者等についても、雇用安定事業等の対象として明確化すべきものとする。

② 雇用安定事業及び能力開発事業については、今後、当面は以下のような雇用対策に重点を置くべきである。

ア 人口減少下において、若者、高齢者、女性、障害者等すべての人の就業参加の実現を目的とした雇用対策の推進

(ア) フリーターの常用雇用化等若年者雇用対策の強化

(イ) 団塊世代の高齢化に対応した高齢者雇用対策の推進

(ウ) 育児期間中の雇用継続、能力開発、再就職の促進等両立支援対策の推進

(エ) 非正規労働者の安定した雇用の促進

(オ) 雇用情勢の厳しい地域に重点化した地域雇用対策の推進

(カ) 福祉と雇用の連携による障害者等の自立・就労支援

イ 雇用のミスマッチ縮小のための求職者・労働者に着目した雇用対策の推進

(ア) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

(イ) 離職予定在職者や転職希望者の失業を経ない再就職の促進

(ウ) 中小企業における人材確保及び職業能力開発の促進

(エ) 雇用管理の改善による職場定着の促進等

(オ) ミスマッチ縮小のための職業能力開発対策の推進

③ 雇用安定事業等の保険料率について、保険料負担者の負担軽減をより機動的に図ることが可能となるよう、弾力条項の連続発動期間の限度(2年間)を撤廃すべきである。

なお、この措置は、平成19年度より発動される弾力条項(3.5/1000 → 3/1000)による保険料率の引下げから適用されるべきである。

## 4 財政運営

### (1) 総論

雇用保険は必要不可欠なセーフティーネットであり、将来にわたり安定的に機能するよう制度の健全な運営を確保することが何よりも重要である。その上で、

行政改革推進法等で指摘された課題に対応する必要がある。

## (2) 国庫負担

雇用保険制度の前身である失業保険法時代より国庫も失業等給付に係る費用の一部を負担しているのは、雇用保険制度における最も主たる保険事故である失業は、政府の経済政策、雇用対策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うべきであるとの考え方によるものである。このような経緯や雇用保険の被保険者等の期待等を勘案すると、失業等給付に係る国庫負担の制度を全廃することは、国の雇用対策に係る責任放棄につながり、適当ではない。

ただし、行政改革推進法の趣旨を踏まえ、かつ、現在の雇用保険財政の状況や従前実施した国庫負担率の縮減方法等にかんがみ、雇用保険制度の安定的運営を確保できることを前提に、以下のような措置を執ることもやむを得ないものと考えらる。

### ① 高年齢雇用継続給付に係る国庫負担の廃止

高年齢雇用継続給付は、原則として平成 24 年度までの措置とし、激変を避ける観点から、その後段階的に廃止すべきものとされ（第3⑤参照。）、本来の趣旨が薄れたこと等を踏まえ、国庫負担を行わないこととする。

### ② 当分の間、国庫負担を本来の負担額の 55% に引き下げることにする。

## (3) 保険料率

① 現在の雇用保険の財政状況、給付水準等だけを勘案すると、失業等給付の保険料率について、大幅な料率の引き下げが可能とも考え得る一方、今後の経済情勢の動きによって給付が大幅に増加することも十分予想されることから、制度の健全な運営を確保しつつ、保険料負担者の負担軽減を図っていくことが必要である。このため、弾力条項による変更幅を± 2/1000 から± 4/1000 とし、毎年、前年決算の結果を勘案の上、必要に応じ、翌年度の保険料率にその状況や雇用・失業情勢等を適切に反映させること等により、弾力条項の適切な運用を図るべきである。また、積立金については、適切な水準の確保に努めるべきである。さらに、当該弾力条項は平成 19 年度から 4/1000 引き下げる形で発動すべきである。

② 雇用安定事業等の保険料率について、保険料負担者の負担軽減をより機動的に図ることが可能となるよう、弾力条項の連続発動期間の限度（2年間）を撤廃すべきである。

なお、この措置は、平成 19 年度より発動される弾力条項（3.5/1000 → 3/1000）による保険料率の引下げから適用されるべきである。（再掲）

## 第3 今後の課題

(略)

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成十九年四月十日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、失業等給付に係る国庫負担は、雇用政策に対する政府の責任を示すものであることにかんがみ、四分の一負担とする本則の枠組みを堅持するとともに、今後、雇用保険制度の安定的な運営を確保するために必要が生じた場合には、その時点での雇用保険財政や雇用失業情勢の状況、国家財政の状況等を踏まえ、その在り方を適切に検討すること。また、失業等給付に係る雇用保険率については、弾力条項の適切な運用を図り、同条項の発動による保険料率の引上げは慎重に行うこと。

- 二、短時間労働被保険者区分の廃止による被保険者資格の一本化に当たっては、基本手当の受給資格要件の変更について、周知徹底に努めること。また、被保険者資格が一年未満でいわゆる雇止めにより離職する期間雇用者及び正当な理由がある自己都合退職の基準に合致する被保険者に対しては、解雇、倒産等と同様に扱うことにより、基本手当の受給において不利益が生じないように配慮すること。

三、特例一時金の引下げに伴って季節的な労働者の生活の安定に支障を来すことのないよう、関係省庁や関係自治体等とも連携しつつ、季節労働者の通年雇用化など積雪寒冷地等の地域雇用対策を一層強化し実効あるものとする。

四、育児休業給付の給付率の引上げについては、今後、暫定措置期間が終了する平成二十二年度以降の継続について、その在り方（育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金の在り方を含む。）を検討するとともに、育児休業給付を受けた期間を、基本手当の算定基礎期間から除外することについて、周知・徹底に努めること。また、育児休業については、取得率が低い中小企業に対し、雇用安定事業の助成金制度を活用するなど、取得促進のための対策を充実強化すること。

五、子育て期間中の所得保障を含めた経済的支援の在り方については、関係部局が横断的に、保育サービス、児童手当、出産手当等諸施策の給付と財源の仕組みを総合的に検証し、早急に検討を行うこと。

六、高年齢雇用継続給付の廃止に伴い、中小企業における六十五歳までの雇用機会確保措置の進展に支障がないよう必要な対策を行うこと。

七、雇用福祉事業廃止後の雇用保険二事業及び改正後の社会復帰促進等事業については、循環的な評価管理



(P D C A サイクル)の手法による目標管理を適切に行い、引き続き不断の見直しを行うよう努めること。  
また、都道府県労働相談窓口機能の低下を招かぬよう、都道府県労働相談事業の継続に向け、国は都道府県に対し必要な支援を行うとともに、労働災害の被災者及びその遺族に対する援護等の措置について、改正後の被災者等に従前の被災者等との格差が生じないようにすること。同時に、労働保険事務組合が小規模事業所で働く労働者の労働保険の加入と定着に大きく貢献している現状にかんがみ、同組合の活動を奨励・促進するための助成に対しては特段の配慮をすること。

八、今後とも、雇用失業情勢に対応し、雇用対策の効果的な実施に努めるとともに、雇用保険がセーフティネットとしての機能を十分に果たすよう万全を期し、あわせて、その健全運営の確保に努めること。特に、失業認定等の基本手当に係る制度や育児休業給付その他の給付制度の運用については、その実態等を把握の上、不断に必要な改善を行うよう努めること。さらに、長期失業者等に対する諸外国における公費による補足的失業扶助制度について調査を行うこと。また、船員保険制度の雇用保険制度及び労災保険制度への統合等に当たっては、船員労働の特殊性を踏まえつつ、関係労使の意見を十分聴取し、制度の改変に伴う悪影響が生じないよう慎重に対応すること。

右決議する。

## 基本手当の受給資格要件の改正について

現 行 制 度

労働時間の長短で要件を区分

週所定労働時間 30 時間以上

被保険者期間 6 月 (※)  
(※) 賃金支払基礎日数 14 日以上の月

週所定労働時間 30 時間未満

被保険者期間 1 2 月 (※)  
(※) 賃金支払基礎日数 11 日以上の月

本年10月1日以降

離職理由で要件を区分

離職理由が解雇・倒産等

(特定受給資格者に該当)  
被保険者期間 6 月 (※)  
(※) 賃金支払基礎日数 11 日以上の月

離職理由が上記以外

(自己都合離職、定年退職、期間満了等)  
被保険者期間 1 2 月 (※)  
(※) 賃金支払基礎日数 11 日以上の月



## 基本手当の受給要件の変更について(素案)

### ○ 変更案

受給資格 被保険者資格	特定受給資格者	特定受給資格者以外の者
【現行】短時間労働被保険者 【変更案】一般被保険者	【現行要件】 11日・12月 → 11日・ <u>6月</u> 【変更案】	【現行要件】 11日・12月 → 11日・12月 【変更案】
【現行】短時間労働被保険者以外 の一般被保険者 【変更案】一般被保険者	【現行要件】 14日・6月 → <u>11日</u> ・6月 【変更案】	【現行要件】 14日・6月 → <u>11日</u> ・ <u>12月</u> 【変更案】

※下線部は要件が緩和される部分、■は厳しくなる部分。

### ○ 受給要件の変更の効果等

- ① 被保険者期間1年未満で解雇・倒産等により離職する短時間労働者が給付を受けられる。
- ② 短期間に自ら離転職を繰り返す者に対する給付を抑制できる。
- ③ 被保険者期間1年未満で期間満了となる期間雇用者について、受給要件を満たさない場合が生じる。

### ○ 上記③への対応策(案)

- ・期間の定めのある労働契約であって、その締結に際し、労働者に対して当該契約を更新する場合がある旨明示され、かつ、1年以上の雇用見込みのあったものについて、
- ・労働者が希望するにもかかわらず更新されなかったこと(労働者の責に帰すべき事由による場合を除く。)

により、被保険者期間1年未満で離職した者を特定受給資格者と見なすこととする。

## 正当な理由がある自己都合退職の基準について

- 被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇され、または正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、7日間の待期満了後、1ヶ月以上3ヶ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しないこととされている（雇用保険法第33条）。
  
- このうち、正当な理由がある自己都合退職であるかどうかの認定は、公共職業安定所長が厚生労働大臣の定める基準に従って行うが、その基準は次のとおり。
  - 1 被保険者の身体的条件に基づく退職である場合（体力の不足、視力の低下等）
  - 2 妊娠、出産、育児等により退職し、受給期間延長措置を90日以上受けた場合
  - 3 家庭の事情が急変したことによって退職した場合（常時本人の看護を必要とする親族の疾病等）
  - 4 配偶者等との別居生活の継続が困難となったことにより、これらの者と同居するために、通勤が不可能または困難な地へ住所を移転し退職した場合
  - 5 次の理由により、通勤不可能または困難となったことにより退職した場合
    - (1) 結婚に伴う住所の変更
    - (2) 育児に伴う保育所等への保育の依頼
    - (3) 事業所の通勤困難な地への移転
    - (4) 強制立ち退き、天災等、自己の意思に反しての住所または居所の移転を余儀なくされたこと
    - (5) 鉄道、バスその他運輸機関の廃止または運行時間の変更等
    - (6) 事業主の命による転勤または出向に伴う別居の回避
    - (7) 配偶者の事業主の命による転勤もしくは出向または配偶者の再就職に伴う別居の回避

## 常用就職支度手当（季節労働者関係）の概要（現行制度）

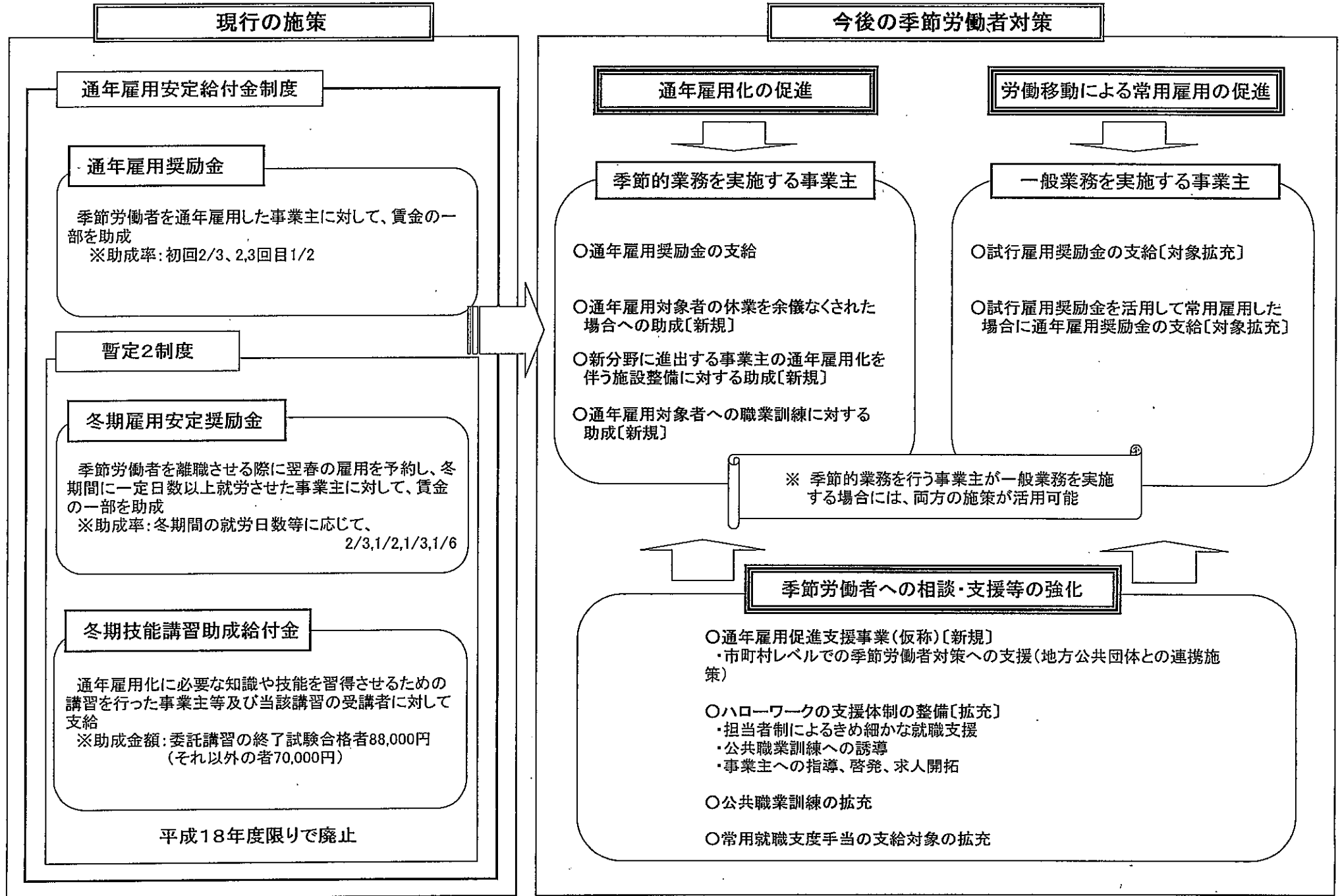
### 1 支給要件・支給額

- 就職困難者である受給資格者、特例受給資格者（特例一時金を受給し、かつ当該受給に係る離職から6月を経過していない者を含む）等が安定した職業に就いた場合に支給。
- 支給額は原則として、  
基本手当日額相当額 × 90日 × 3/10

### 2 対象となる特例受給資格者

- 季節的に雇用されていた受給資格者であって、北海道、青森等の指定地域において林業、建設業等厚生労働大臣の指定する業種の事業主に通年雇用された者が対象となる。

# 今後の季節労働者対策について



## 参照条文

### 雇用保険法（昭和49年法律第116号）※改正後

#### （基本手当の受給資格）

第十三条 基本手当は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前二年間（当該期間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を二年に加算した期間（その期間が四年を超えるときは、四年間）。第十七条第一項において「算定対象期間」という。）に、次条の規定による被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。

- 2 第二十三条第二項各号のいずれかに該当する者（前項の規定により基本手当の支給を受けることができる資格を有することとなる者を除く。）に対する前項の規定の適用については、同項中「二年間」とあるのは「一年間」と、「二年に」とあるのは「一年に」と、「十二箇月」とあるのは「六箇月」とする。

#### （所定給付日数）

#### 第二十三条（略）

- 2 前項の特定受給資格者とは、次の各号のいずれかに該当する受給資格者（前条第二項に規定する受給資格者を除く。）をいう。
  - 一 当該基本手当の受給資格に係る離職が、その者を雇用していた事業主の事業について発生した倒産（破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始又は特別清算開始の申立てその他厚生労働省令で定める事由に該当する事態をいう。第五十七条第二項第一号において同じ。）又は当該事業主の適用事業の縮小若しくは廃止に伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの
  - 二 前号に定めるもののほか、解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。第五十七条第二項第二号において同じ。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者

#### （給付制限）

第三十三条 被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によつて解雇され、又は正当な理由がなく自己の都合によつて退職した場合には、第二十一条の規定による期間の満了後一箇月以上三箇月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。ただし、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び当該公共職業訓練等を受け終わった日後の期間については、この限りでない。

- 2 受給資格者が前項の場合に該当するかどうかの認定は、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するものとする。

#### 3・4（略）



## 労働基準法（昭和22年法律第49号）

（契約期間等）

### 第十四条 （略）

2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

3 （略）

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2・3 （略）

## 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

2 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げ

る事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

- 3 法第十五条第一項 後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

#### 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十四条第二項の規定に基づき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を次のように定め、平成十六年一月一日から適用する。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(契約締結時の明示事項等)

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(雇止めの予告)

第二条 使用者は、有期労働契約(雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第三条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- 2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第四条 使用者は、有期労働契約(当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

## 特別会計に関する法律の概要

行政改革推進法(平成18年法律第47号)の規定等を踏まえ、各特別会計に共通すべき会計手続に係る統一的な準則(通則)を総則として定める一方、特別会計ごとにその性質に応じて必要な規定を整備する。併せて現行の各特別会計法は廃止する。

### 1 通 則

#### (1) 予算等に関する規定

特別会計法上の歳入歳出規定のうち、一般会計からの繰入れについては目的や用途を明確化するとともに、予算・決算等の添付書類に関する規定を整備する。

#### (2) 剰余金の処理

特別会計の剰余金については、共通のルールとして、積立金として積み立てる金額や翌年度の歳出の財源に充てるため翌年度の歳入に繰り入れる金額を除き、予算で定めるところにより、一般会計に繰り入れることができる旨を規定。

#### (3) 借入金規定

特別会計法上の借入金規定については、真に借入金が必要な会計に限定(労働保険特別会計の借入金規定は廃止。ただし、一時借入金の規定は存続。)

#### (4) 特別会計に係る情報開示

各特別会計における企業会計の慣行を参考とした資産・負債等の開示を法定化するなど、特別会計に係る情報開示を進めるための規定を整備する。

### 2 労働保険特別会計に係る規定(雇用保険に関する部分)

#### (1) 設置目的

労働保険特別会計は、労働者災害補償保険事業及び雇用保険事業に関する政府の経理を明確化することを目的とする。

#### (2) 勘定区分

労働保険特別会計は、労災勘定、雇用勘定及び徴収勘定に区分する。

#### (3) 歳入項目

雇用勘定の歳入は、徴収勘定及び一般会計からの繰入金、積立金や雇用安定資金からの受入金等とする。

#### (4) 一般会計からの繰入対象経費

雇用勘定における一般会計からの繰入対象経費は、雇用保険法に基づき国庫が負担する失業等給付に関する経費等とする。

#### (5) 勘定間の繰入れ

労働保険の一般保険料のうち雇用保険率に係る部分等については、毎会計年度、徴収勘定から雇用勘定に繰り入れることとする。

#### (6) 積立金

・ 失業等給付に係る歳入額から歳出額を控除して残余がある場合には、当該残余のうち、失業等給付費に充てるために必要な金額を積立金として積み立てるものとし、不足がある場合等については、積立金から補足するものとする。

(7)雇用安定資金

- ・ 雇用勘定に雇用安定資金を置き、雇用保険二事業に係る歳入額から歳出額を控除して残余がある場合には、当該残余のうち、雇用安定事業費に充てるために必要な金額を雇用安定資金に組み入れるものとし、不足がある場合等については、雇用安定資金から補足するものとする。

(8)その他

- ・ 上記のほか、借入金の廃止に伴う一時借入金の借換えに係る規定等を整備。

**3 施行期日**

原則として、平成 19 年 4 月 1 日から施行し、平成 19 年度予算から適用。

# 雇用保険の被保険者の加入データについて

## 雇用保険被保険者の加入データの扱い

- 入離職の際、OCR(光学式文字読取装置)様式を事業主が記載し、ハローワークに提出。
- ハローワークにおいて、届出を機械で読み取り、氏名、生年月日等を電子データ化して保存。
- 被保険者であった期間は一定の条件(注1)で通算(注2)され、被保険者番号は同一のものを使用。

## 記載ミス等への対応

一部の報道にあるように、事業主の記載ミス等により被保険者であった期間が通算されなかった場合であっても、後日、氏名、生年月日、勤務先の事業所名等を手がかりにハローワークで保有しているデータを確認し、修正し、被保険者であった期間の通算が可能。

## 記載ミス等の事前防止

- 被保険者には、氏名、性別、生年月日を記載した「雇用保険被保険者証」及び「資格取得等確認通知書」を事業主を通じて交付している。
- 事業主には採用した労働者の雇用保険の資格取得届を提出する際、当該労働者の以前の被保険者番号等を記載させている。

注1) 通算の条件

- ① 被保険者資格を喪失(離職)しても基本手当等を受給せずに被保険者資格を再取得(再就職)していること。
- ② 離職から再就職までの間が1年以内であること。

注2) 雇用保険の基本手当の所定給付日数(基本手当が支給される最大の日数)は、被保険者であった期間が1年、5年、10年及び20年の区切りで異なる場合がある。なお、基本手当の受給資格取得には、6か月又は12か月以上の被保険者期間が必要。