

# 雇用保険法等の改正法案国会提出 「一億総活躍社会」の実現に向けた改革実施へ

政策調査部上席主任研究員

堀江奈保子

03-3591-1308

naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

- 2016年1月29日に雇用保険法等の改正法案が国会に提出された。同法案は、少子高齢化が進むなかで、高齢者や女性等の就業促進と雇用継続を図るための措置を講じるためのものである
- 主な改正内容は、雇用保険料率の引き下げ、育児・介護休業制度の見直し、65歳以降に新たに雇用される者に対する雇用保険の適用拡大、雇用保険の就職促進給付の拡充等である
- 今回の改正は「一億総活躍社会」の実現に向けた改革の第一ステップに過ぎない。今後は、全ての労働者に対して実効性のある働き方改革を進めることが重要である

## 1. 雇用保険法等の一部を改正する法律案を閣議決定

2016年1月29日に、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が閣議決定され、国会に提出された。同法案は、少子高齢化が進むなかで、高齢者や女性等の就業促進と雇用継続を図るために、必要な措置を講じるためのものである。改正内容は、安倍政権が掲げる「一億総活躍社会」を実現するための目標のうちの「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」に関するものが多く、雇用保険法のほか、労働保険料徴収法、育児・介護休業法、高年齢者雇用安定法、男女雇用機会均等法等に關する改正が含まれている<sup>1</sup>。

## 2. 雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

雇用保険法等の改正の趣旨は、雇用情勢等を踏まえて失業等給付<sup>2</sup>に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行うことである。また、高年齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講じるものである。

以下では、改正法案のポイントを確認する（図表1）。

### （1）失業等給付に係る保険料率の引き下げ（2016年4月1日施行予定）

雇用保険の財政状況が改善したことから、失業等給付に関する雇用保険料率を引き下げる。

雇用保険料は、「失業等給付」の保険料と「雇用保険二事業<sup>3</sup>」の保険料があり、失業等給付の保険料は労使折半、雇用保険二事業の保険料は事業主のみが負担する。保険料は、報酬に保険料率を乗じた額である。

図表 1 雇用保険法等の一部を改正する法律案概要

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う
- さらに、高齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる

<p><b>1. 失業等給付に係る保険料率の見直し（労働保険料徴収法関係）</b></p>
<p>雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる〔現行1.0%→0.8%〕</p>
<p><b>2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法関係）</b></p>
<p>(1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）</li> <li>②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1歳までの継続雇用要件等）の緩和</li> <li>③子の看護休暇の半日単位取得を可能とする改正等を行う</li> </ul> <p>(2) 介護離職の防止に向け、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①介護休業の分割取得（3回まで、計93日）を可能とする改正</li> <li>②所定外労働の免除制度の創設等</li> <li>③介護休暇の半日単位取得を可能とする改正</li> <li>④介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕等を行う</li> </ul>
<p><b>3. 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備（雇用保険法、労働保険料徴収法、高齢者雇用安定法関係）</b></p>
<p>(1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする（ただし、保険料徴収は2019年度分まで免除）</p> <p>(2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする</p>
<p><b>4. その他（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法等）</b></p>
<p>(1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける</li> </ul> <p>(2) 雇用保険の就職促進給付の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる〔支給日数：1/3以上を残した場合は残日数の50%→60%、2/3以上を残した場合は同60%→70%〕</li> <li>・「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用（例：就職面接のための子の一時預かり費用）について新たに給付の対象とする</li> </ul>

<p><b>施行期日</b></p>
<p>2016年4月1日（ただし、2(2)④については同年8月1日。2((2)④以外)、3(1)、4については2017年1月1日)</p>

(資料) 厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要」等より、みずほ総合研究所作成

改正により、失業等給付に係る雇用保険料は、現行（2015年度）の10/1000から2016年度は8/1000へ引き下げられる見通しである（図表2）。

## （2）育児休業・介護休業等に関する改正

### a. 育児休業等に関する改正（2017年1月1日施行予定）

多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大、②有期契約労働者の育児休業取得の要件緩和、③子の看護休暇の半日単位取得、等の改正を行う。

①育児休業の対象となる子の範囲については、特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し監護期間中にある子等も育児休業の対象となる。これに伴い、雇用保険から支給される育児休業給付の支給対象となる子の範囲も同様に拡大される。

②有期契約労働者の育児休業取得については、育児休業の申し出ができる有期契約労働者の要件が、〔1〕事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者（改正なし）、〔2〕その養育する子が1歳6カ月に達する日までにその労働契約（労働契約が更新される場合には更新後のもの）が満了することが明らかでない者（現行では、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者で、子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間にその労働契約が満了しかつ当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）、のいずれにも該当する者へと変更される。

③子の看護休暇は、小学校就学前の子を養育する労働者が、事業主に申し出ることにより一年度に5労働日（小学校就学前の子が2人以上の場合は10労働日）を限度として取得できる休暇である。この看護休暇の取得に関して、1日の所定労働時間が短い労働者（厚生労働省令で4時間以下となる見通し）を除き、1日未満の単位（厚生労働省令で半日単位となる見通し）で取得できるものとする。なお、半日とは原則として所定労働時間の2分の1とし、労使協定によりそれ以外の「半日」も可能とされる見通しである。

### b. 介護休業等に関する改正（一部を除き2017年1月1日施行予定）

介護離職の防止に向けた取り組みとして、①介護休業の分割取得、②介護のための所定外労働の制限の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引き上げ、等の改正を行う。

図表 2 雇用保険料率

	①失業等給付に係る保険料率		②雇用保険二事業に係る保険料率 (事業主負担)	①+② 雇用保険料率
	(事業主負担)	(労働者負担)		
2015年度	10/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
2016年度 (見通し)	8/1000	4/1000	3.0/1000	11.0/1000

(注) 1. 保険料率は、一般の事業のもの。その他、農林水産清酒製造業（2015年度は①が12/1000、②が3.5/1000）と、建設業（同①が12/1000、②が4.5/1000）がある。

2. 雇用保険料率は、労働保険料徴収法により、一般の事業が17.5/1000（うち失業等給付が14/1000）とされているが、財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には一定の範囲で変更できる弾力条項の規定がある。弾力条項の規定に基づき、2015年度は13.5/1000（同10/1000）となった。改正法案では、一般の事業の保険料率について15.5/1000（同12/1000）とされている。

(資料) 厚生労働省

①介護休業の取得については、93日を限度として、対象家族1人につき3回までの分割取得を可能とする（現行では、対象家族1人につき要介護状態に至るごとに1回、通算93日まで）。この改正に合わせて、対象家族1人につき3回までの介護休業が雇用保険の介護保険給付の支給対象となる。なお、有期契約労働者の介護休業取得については、〔1〕事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者（改正なし）、〔2〕介護休業開始予定日から93日を経過する日から6カ月を経過する日までにその労働契約（労働契約が更新される場合には更新後のもの）が満了することが明らかでない者（現行では、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者で、93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約が満了しかつ当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）、のいずれにも該当する者となる。

②所定外労働の制限については、事業主は、介護中の労働者が介護のために時間外労働の免除を請求した場合に、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはできないとするものである。また、介護中の労働者で介護休業をしていない者に関して、労働者の申し出に基づく連続する3年以上の期間における所定労働時間の短縮等<sup>4</sup>の措置を講じることも事業主に義務づける。

ただし、いずれも労使協定で定めた場合には、〔1〕事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者、〔2〕1週間の所定労働日数が2日以下の労働者（厚生労働省令で定められる見通し）を除くことができる。

③介護休暇は、介護中の労働者が事業主に申し出ることにより、一年度に5労働日（対象家族が2人以上の場合は10労働日）を限度として取得できる休暇であるが、子の看護休暇と同様に、1日未満の単位（厚生労働省令で半日単位となる見通し）で取得できるものとする。

④介護休業給付の給付率について、当分の間、賃金の40%から67%へ引き上げる。この改正については、2016年8月1日施行予定である。

### **（3）高齢者の就業促進に関する改正**

#### **a. 65歳以降に新たに雇用される者に対する雇用保険の適用（2017年1月1日施行予定）**

65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とし（現行は適用除外）、65歳以上の被保険者を高年齢被保険者とする。高年齢被保険者は、失業した場合に高年齢求職者給付金<sup>5</sup>が支給されるほか、教育訓練給付金<sup>6</sup>、育児休業給付金、介護休業給付金の支給対象となる。ただし、保険料徴収は2019年度分まで免除する。

現行では、65歳になる前から引き続いて雇用されている者は高年齢継続被保険者とされ、失業時に高年齢求職者給付金が支給される。保険料は4月1日時点で64歳以上の者に対しては免除されている<sup>7</sup>。

#### **b. シルバー人材センター業務の要件緩和（2016年4月1日施行予定）**

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。現行では、シルバー人材センターの取り扱う業務は、「臨時的・短期的」（おおむね月10日程度まで）または「軽易な業務」（おおむね週20時間程度まで）に限定されている。そこで、高齢者のニーズを踏まえた多様な就業機会を確保する観点から、シルバー人材センターの取り扱う業務の要件を緩和するとともに、要件緩和による民業圧迫等が起きないための仕組みを設ける。

#### (4) その他 (2017年1月1日施行予定)

##### a. 妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。

##### b. 雇用保険の就業促進給付の拡充

失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる<sup>8</sup>。給付率は、支給日数を3分の1以上残して再就職した場合は残日数の60%（現行50%）、3分の2以上残して再就職した場合は残日数の70%（同60%）となる。

また、「求職活動支援費」として、例えば、就職面接のための子の一時預かり費用などの求職活動に伴う費用について、新たに給付の対象とする。

### 3. 一億総活躍社会の実現に向け実効性のある改革の実施を

少子高齢化が進むなか、今後の労働力人口の減少を抑制するためには、女性や高齢者をはじめとする就業率の引き上げが重要な課題となる。2015年11月26日に発表された政府の「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」では、緊急対策として「介護に取り組む家族が介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」や、「生きがいを持って社会参加したい高齢者のための多様な就労機会の確保、経済的自立に向けた支援」等が挙げられており、その実現に向けた制度面での整備のひとつが今回の雇用保険法等の改正である。労働者の離職防止や再就職促進、高齢者雇用の一層の推進を図るためにも、育児・介護休業に関する制度の見直しや、高齢者の雇用促進等は不可欠であり、国会審議を経て法案の早期成立と着実な実行を期待したい。

しかし、今回の改正は「一億総活躍社会」の実現に向けた改革の第一ステップに過ぎない。法改正後は、実際に育児・介護休業等の制度利用が進み、育児・介護を理由とする離職の抑制につなげることや、高齢者の就業機会の確保を進めていくこと等が必要である。また、安倍首相は、2016年1月22日の施政方針演説において、一億総活躍社会への挑戦に向けて「最も重要な課題は、一人ひとりの事情に応じた、多様な働き方が可能な社会への変革」であると指摘している<sup>9</sup>。このように、今後は育児や介護等で時間的な制約がある労働者のみではなく、全ての労働者に対する長時間労働の是正や柔軟な働き方の確保をはじめとする働き方改革をどう進めていくかが重要なカギとなる。政府は、今春「ニッポン一億総活躍プラン」を取りまとめる予定であるが、その中で働き方改革としていかに実効性のある対策を打ち出すことができるかが注目される。

- 
- <sup>1</sup> 労働保険料徴収法は「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」、育児・介護休業法は「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」、高年齢者雇用安定法は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」、男女雇用機会均等法は「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」の略。
  - <sup>2</sup> 労働者（雇用保険被保険者）が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために支給される雇用保険の給付。
  - <sup>3</sup> 失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策事業で、「雇用安定事業」と「能力開発事業」がある。
  - <sup>4</sup> 厚生労働省令により、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度及び介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度のうちいずれか1つ以上の措置であって、少なくとも2回以上の申出が可能となる制度となる見通し。
  - <sup>5</sup> 基本手当日額の30日分（被保険者期間1年未満）または50日分（同1年以上）の一時金。なお、基本手当日額は、雇用保険で受給できる1日当たりの金額。
  - <sup>6</sup> 教育訓練給付は、雇用保険の被保険者等が、自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する制度。高年齢被保険者に対する教育訓練給付金の支給対象には、教育訓練を開始した日が高年齢被保険者でなくなった日から1年以内にある者を含む。
  - <sup>7</sup> 短期雇用特例被保険者（季節的に雇用されている者等）、日雇労働被保険者等は保険料免除の対象から除かれる。
  - <sup>8</sup> 再就職手当の額は、基本手当日額×所定給付日数の支給残日数×一定割合。
  - <sup>9</sup> 第九十回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説（2016年1月22日）による。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。