

3 雇用保険

65歳以上の雇入れも適用へ

雇用保険法、労働保険徴収法、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、労働者派遣法の6本を一括して改正する「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が3月29日、参議院本会議で全会一致で可決され、成立した。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もの。また、高年齢者雇用の一層の推進を図るため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象に追加するほか、高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保等に向けた措置を盛り込む内容となっている。

同法は、少子高齢化が進展するなか、安倍首相が目指す「一億総活躍社会」の実現に向けて高齢者、女性等の就業促進や雇用継続を図るため、①65歳以上の新たな雇入れに対する雇用保険の適用拡大や、②雇用保険の就職促進給付の拡充、③シルバー人材センターの業務拡大、④育児休業及び介護休業の取得要件の緩和等、⑤介護休業給付の給付率の引上げ、⑥妊娠・出産・育児期を通じた事業主への雇用管理上の措置の義務付け等を行うとともに、⑦失業等給付に係る保険料率の引下げ等の措置を講じるもの。来年1月1日から施行される見通しだが、③と⑦については本年4月1日から、⑤については本年8月1日から施行される。

65歳以上の雇入れに雇保適用へ

具体的に見ていくと、①については、

雇用保険の加入の年齢制限が撤廃され、65歳になった日以降に新たに雇用される者についても、雇用保険の適用対象とされた（高年齢被保険者）。これに伴い、高年齢被保険者が失業した場合には、高年齢求職者給付金が支給されるほか、教育訓練給付金や育児休業給付金、及び介護休業給付金が支給されるようになる。ただし、保険料徴収は2019年度分まで免除される。

②については、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が引き上げられた（支給日数：1/3以上を残した場合は残日数の50%→60%へ、2/3以上を残した場合は60%→70%へ）。また、「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）についても給付対象になる。

③については、シルバー人材センターの取扱い業務は、現行は「臨時的かつ短期的または軽易な業務」に限定されているが、要件を緩和することで、高齢者の就業機会選択肢の拡大を図る。民業圧迫等を防止する仕組みを設けつつ、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等については、派遣・職業紹介に限り、（現行では週20時間程度までのところ）週40時間までの就業を可能にする。

介護離職の防止策等を拡充

④及び⑤については、多様な家族形態・雇用形態に対応するため、(i) 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）が図られた。また、(ii) 育児休業の

申し出ができる有期契約労働者の要件（子が1歳までの継続雇用要件等）を緩和するとともに、介護離職の防止に向け、(iii) 介護休業の分割取得化（対象となる家族一人につき3回まで、通算93日限度）や、(iv) 要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合の所定外労働の免除制度の創設、(v) 介護休暇や子の看護休暇の半日単位での取得可能化、(vi) 介護休業給付の給付率の引上げ（休業前賃金の40%→67%）等を行う。

⑥については、いわゆるマタハラ（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、事業主に対し、雇用管理上、必要な措置を新たに義務づけた（措置の内容は指針で規定）。

雇用保険料率を1.1%に引下げへ

⑦については、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（労使折半）が引き下げられた。雇用保険料率は、労働保険料徴収法により、一般の事業で1000分の15.5（うち失業等給付に係る保険料率は1000分の12）とされたが、一定の要件を満たす場合は一定の範囲で変更できる「弾力条項」がある。これが発動され、2016年度の雇用保険料率は、一般の事業で1.1%（失業等給付に係る保険料率0.8%（労使折半で0.4%ずつ）＋雇用保険二事業に係る保険料率0.3%（事業主負担））とされた。

（調査・解析部）