

重要改正事項目白押し！ 雇用保険法等の改正で実務はどう変わる？

◆1月下旬に国会上程

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が1月29日に国会に上程されました。これにより、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の改正が予定されています。

雇用保険の適用対象者が拡大されるなど、企業にとって影響のある改正になります。具体的な改正事項として下記の項目が盛り込まれています。

◆失業等給付に係る保険料率の見直し

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ（改正前 1.0%→改正後 0.8%）が行われます。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

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（特別養子縁組の監護期間にある子等）、（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）の緩和等が行われます。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

介護離職の防止に向け、（1）介護休業の分割取得（3回まで、計 93 日）、（2）所定外労働の免除制度の創設、（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上げ（賃金の 40%→67%）等が実施されます。（施行：平成 29 年 1 月 1 日、介護休業給付の給付率の引上げは平成 28 年 8 月 1 日）

◆高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保および就労環境の整備

65歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります（保険料の徴収に関しては平成 31 年度分まで免除）。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

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 時間までの就業が可能になります。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆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が義務付けられます。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

その他、雇用保険の就職促進給付の拡充（再就職手当の給付率の引上げ等）が予定されていますので、企業としては今後、規定変更などの実務対応が必要となってきます。