

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成29年3月31日成立）

- 就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の引下げ及び育児休業に係る制度の見直しを行うとともに、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講ずる。

1. 失業等給付の拡充（雇用保険法） 〈平成29年4月1日施行（(4)は平成29年8月1日施行、(5)、(6)は平成30年1月1日施行）〉

- (1)リーマンショック時に創設した暫定措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施する。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日（最大120日）延長できることとする。
- (2)雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施する。
- (3)倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。〔30～35歳未満：90日→120日 35～45歳未満：90日→150日〕
- (4)基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引上げを行う。
- (5)専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げる。〔最大60%→70%〕
- (6)移転費の支給対象に、職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く。）等の紹介により就職する者を追加する。

2. 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ（雇用保険法、徴収法） 〈平成29年4月1日施行〉

保険料率及び国庫負担率について、3年間（平成29～31年度）、時限的に引き下げる。

〔保険料率 0.8%→0.6% 国庫負担率（基本手当の場合）13.75%（本来負担すべき額（1/4）の55%）→2.5%（同10%）〕

3. 育児休業に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法） 〈平成29年10月1日施行〉

- (1)原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月（2歳まで）の再延長を可能にする。
- (2)上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。

4. 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応（雇用保険法） 〈公布日施行〉

雇用保険二事業の理念として、「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」旨を明記する。

5. 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化（職業安定法） 〈平成29年4月1日施行（(1)②、(2)～(4)は平成30年1月1日施行、(1)①は公布から3年以内施行）〉

- (1)①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象(※)に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。
〔※現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ〕
- (2)求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備する。
- (3)募集情報等提供事業(※)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。〔※求人情報サイト、求人情報誌等〕
- (4)求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

參考資料

失業等給付の拡充(暫定措置の見直し)(雇用保険法関係)

改正の趣旨

リーマンショック時に創設した失業等給付の暫定措置については、その期限が平成28年度末までとなっていることから、必要な措置を行う。

現行の内容(平成28年度末までの暫定措置)

1. 解雇・倒産等により離職した者等のうち、次のいずれかに該当し、就職が困難であると認められた者については、通常の所定給付日数に加え、60日間延長。
 - (1)45歳未満の求職者のうち、安定した就業の経験が少なく、離転職を繰り返している者
 - (2)雇用情勢の悪い地域に居住する者
 - (3)公共職業安定所長が、特に再就職のための個別支援を行う必要があると認めた者(個別支援)
2. 雇止め等により離職した者については、通常は一般の離職者と同じ給付日数(90~150日)であるところ、暫定的に、解雇・倒産等により離職した者と同じ給付日数(90~330日)に拡充。

改正の内容【平成29年4月1日施行】

- 暫定措置を終了する一方で、以下の措置を行う。
 - ・ 雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施。
また、災害により離職した者の給付日数を原則60日(最大120日)延長できることとし、震災時の機動的な対応を可能にする。
 - ・ 雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施。

失業等給付の拡充(基本手当の拡充①)(雇用保険法関係)

改正の趣旨

失業等給付の暫定措置が終了すること等を踏まえ、所定給付日数内の就職率が低い層について、所定給付日数を拡充する。

現行の内容

- 倒産・解雇等により離職した者の給付日数については、一般の離職者よりも長い日数としている。(一般の離職者：90日～150日、倒産・解雇等により離職した者：90日～330日)

改正の内容【平成29年4月1日施行】

- 所定給付日数終了までに就職した割合(※)が低いことから、倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。

※ 倒産・解雇等による離職者全体：53.3%、被保険者期間1～5年の30～45歳の層：約40%

年齢 \ 被保険者期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満	90日	90日 ⇒ 120日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満	90日	90日 ⇒ 150日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

失業等給付の拡充(基本手当の拡充②)(雇用保険法関係)

改正の趣旨

賃金日額の下限額が最低賃金を下回る状態となったことから、上限額と併せて賃金日額の水準を見直す。

現行の内容

- 基本手当の日額は、賃金日額（※1）に50～80%（※2）の給付率を乗じて算出しているが、賃金日額については、一定の上限額及び下限額を設定している。
※1 離職前6か月に支払われた賃金の総額を180で割った額 ※2 60～65歳は45～80%
- 賃金日額は、法定の額を毎年の平均給与額の変化率に応じて自動変更した額を適用している。
- 近年、最低賃金が引き上げられた結果、平成28年の下限額が最低賃金を下回る状況となっている。
※ 平成28年の最低賃金の全国加重平均（823円）で就労した場合の賃金：**2,351円**（日額に換算）> 下限額：**2,290円**

改正の内容【平成29年8月1日施行】

- 賃金日額について、直近の賃金分布等をもとに、上・下限額等の引上げを行う。
⇒基本手当日額は**136円～395円**増加。これにより基本的に全受給者の給付水準が向上。
※下限額については賃金分布下位5%の1/2、上限額については上位12.5%を基準とする。

	30歳未満	30歳以上45歳未満	45歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満
上限額（給付率50%又は45%）	13,370円(12,740円)	14,850円(14,150円)	16,340円(15,550円)	15,590円(14,860円)
屈折点（給付率が50%又は45%となる点）	12,090円(11,610円)			10,880円(10,460円)
屈折点（給付率が80%となる点）	4,920円(4,580円)			
下限額（給付率80%）	2,460円(2,290円)			

※（）内は現在の適用額

- 今後は最低賃金との逆転が生じないよう、賃金日額の下限額が最低賃金を基礎として算出された賃金日額を下回る場合には、当該最低賃金日額を下限額とする。

失業等給付の拡充(教育訓練給付の拡充)(雇用保険法関係)

改正の趣旨

在職者の中長期的なキャリアアップを支援するため、専門実践教育訓練給付(※)による支援を強化する。

(※) 訓練期間が長く、専門性が高いものが対象。業務独占資格(看護師等)、専門職学位課程(MBA等)など

現行の内容・改正の内容【平成30年1月1日施行】

- 給付率を、費用の**最大70%**に引き上げる。

給付水準

・ 教育訓練に要した費用の40% (資格取得等した場合は+20%) 合計 60%

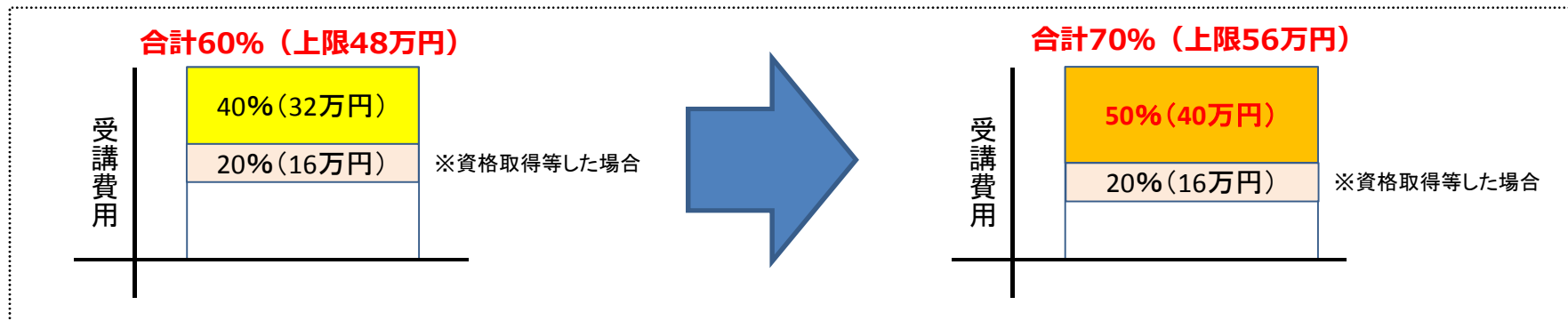
↓
50%に拡充

↓
合計 70%に拡充

・ 年間上限32万円 (資格取得等した場合は+16万円) 合計 48万円

↓
40万円に拡充

↓
合計 56万円に拡充



- 45歳未満の離職者に対しては、受講期間中に基本手当の50%相当額を教育訓練支援給付金として支給 (平成30年度までの暫定措置)

↓
平成33年度まで延長

↓
80%に拡充

失業等給付の拡充(移転費の支給対象の追加)(雇用保険法関係)

改正の趣旨

UIターンを希望する者を支援し、広域的な職業紹介等を促進するため移転費の支給対象を追加する。

現行の内容

- **公共職業安定所**が紹介した職業に就職する等のため、基本手当の受給資格者等が住所又は居所を変更する必要がある者に、交通費、移転費用等を支給する。
 - ・ 交通費 実費負担額を支給
 - ・ 移転費用 鉄道等の距離に応じた額を支給（169,000円～377,000円）※親族が随伴する場合

改正の内容【平成30年1月1日施行】

- 移転費の支給対象に、**職業紹介事業者**（ハローワークとの連携に適さないものは除く。）等の紹介により就職する者を追加する。

失業等給付に係る保険料率の時限的な引下げ(徴収法関係)

改正の趣旨

現下の雇用情勢、雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る原則の保険料率を3年間に限り引き下げる。

現行の内容

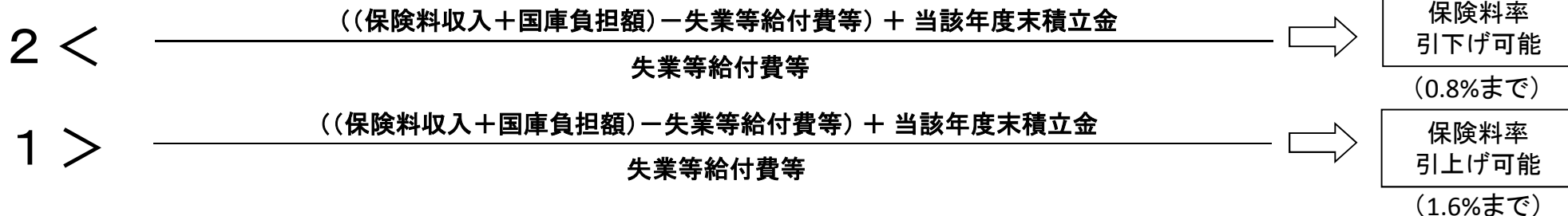
- 雇用保険料は、原則1.2%（労使折半）となっているところ、積立金残高等が一定水準を超えている（※）ことから、弾力条項が発動され、0.8%（弾力条項による料率の下限）となっている。
 - ※ 積立金残高と差引剰余の合計が失業等給付費の2倍を超える場合（平成27年度 4.41倍）
 - ※ 積立金残高と保険料率の状況
平成5年度 47,527億円（0.8%） ⇒ 平成14年度 4,064億円（1.4%） ⇒ 平成27年度 64,260億円（0.8%）
- 弾力条項により変更可能な範囲は、±0.4%（現行では0.8%～1.6%）であるため、現在の水準よりも雇用保険料率を引き下げるためには、法改正が必要。

改正の内容【平成29年4月1日施行】

保険料率について、**3年間（平成29～31年度まで）、時限的に引き下げる。**

- ・原則の保険料率は**1.2%→1.0%**、弾力条項により平成29年度の料率は0.8%→**0.6%**
- ・労使の負担軽減はそれぞれ約1,750億円
- ※ 平成31年度の積立金残高は、失業等給付費の2倍程度となり、3年間の引下げであれば安定的な運営が維持される見込み。

■参考：弾力条項の仕組み



失業等給付に係る国庫負担率の時限的な引下げ(雇用保険法関係)

改正の趣旨

現下の雇用情勢、雇用保険の財政状況等を勘案し、国庫負担率を3年間に限り引き下げる。

現行の内容

- 「失業」については政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うべきであることから、雇用保険法の本則において国庫負担割合（基本手当の場合、1/4）が定められている。
- 平成19年より、「行政改革推進法」等の趣旨を踏まえ、本来の負担割合の55%の水準に暫定的に引下げられている。（基本手当の場合、13.75%）

改正の内容【平成29年4月1日施行】

国庫負担率について、3年間（平成29～31年度まで）、時限的に引き下げる。

- ・ 基本手当の場合、13.75%（本来負担すべき額の55%）⇒2.5%（同10%）
- ・ 国庫負担額 年間▲約1100億円

■参考：国庫負担に関するこれまでの決定等

- 雇用保険法附則第13条
「国庫は、第六十六条第一項及び第六十七条前段の規定による国庫の負担については、当分の間、これらの規定にかかわらず、これらの規定による国庫の負担額の百分の五十五に相当する額を負担する。」
- 雇用保険法附則第15条
「雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で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。」
- 未来への投資を実現する経済対策（平成28年8月2日閣議決定）（抄）
「アベノミクスの成果等により、雇用情勢が安定的に推移していること等を踏まえ、雇用保険料や国庫負担の時限的な引下げ等について、必要な検討を経て、成案を得、平成29年度（2017年度）から実現する。」

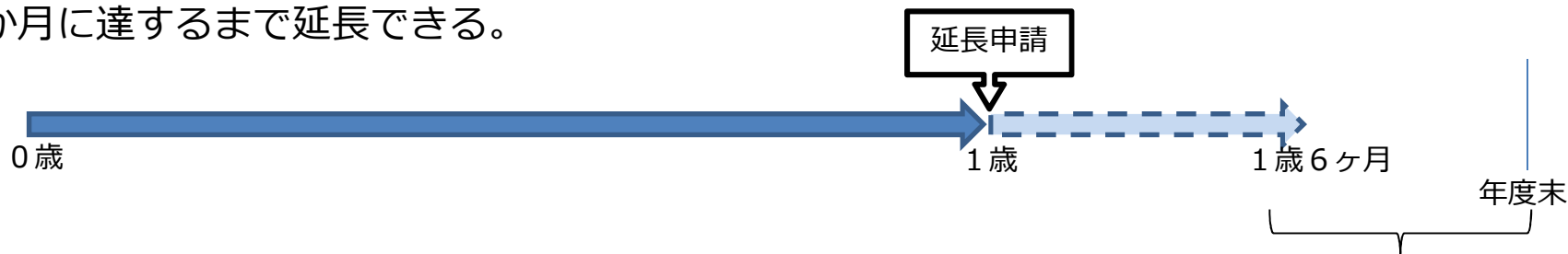
育児休業期間の延長(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

改正の趣旨

保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入るまでは育児休業を取得出来るように措置する。

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6ヶ月に達するまで延長できる。

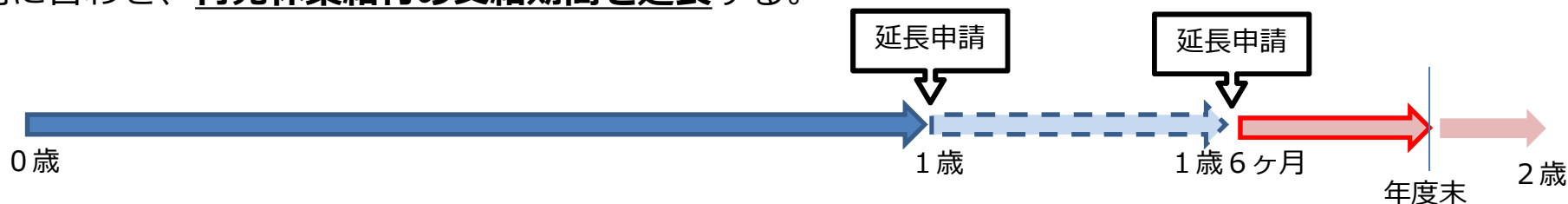


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。



その他の改正事項(育児・介護休業法関係)

1. 育児休業制度等の個別周知

改正の趣旨

- 育児休業制度の取得状況調査では、育児休業を取得しなかった理由として、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。
- 育児休業の取得を希望しながら、育児休業を取得しにくい職場の雰囲気を理由に、取得を断念することがないように、事業主が、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定を整備する。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めの周知に努めることを規定。

2. 育児目的休暇の新設

改正の趣旨

特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子を有する労働者が育児にも使える休暇を新設する。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。

改正の趣旨

労働関係助成金（雇用保険二事業）について、一層の雇用の安定や職業能力開発の実施に資する観点から、生産性の向上を後押しする理念を明記する。

改正の内容【公布日施行】

- 雇用保険二事業の理念として、「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」旨を明記する。

■参考：生産性要件の内容

- 労働関係助成金（一部を除く）において、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増を行う「生産性要件」を設定する。
- 生産性の伸びが大きい場合でも、金融機関の事業性評価の情報を活用し、「生産性要件」の該当を労働局が適切に判断する。
 - ・平成28年度第2次補正予算から段階的に対応開始。

職業紹介における求人の不受理(職業安定法関係)

改正の趣旨

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とする。

※ 若者雇用促進法（H28.3施行）の附帯決議で「法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すること」とされている。

現行の内容

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
	法令違反の求人等は受理しないことができる	
例外	一定の労働関係法令違反の求人者 ^(注) による「 新卒者向け求人 」は受理しないことができる (H28.3～/若者雇用促進法)	※左記に準じた取組を進めるよう勧奨 (若者雇用促進法に基づく指針)



改正の内容【公布から3年以内施行】

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
	法令違反の求人等は受理しないことができる	
例外	以下の「すべての求人」について、受理しないことができる^(※) ○一定の労働関係法令違反の求人者による求人 ○暴力団員等による求人	

注：労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者

職業紹介事業者に関する情報提供(職業安定法関係)

改正の趣旨

職業紹介事業のサービスが多様化する中、求職者と求人者による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、各事業者に紹介実績等に関する情報提供を義務付ける。

改正の内容

(1) 職業紹介事業者に、以下の事項の情報提供を義務付け (※1) 【平成30年1月1日施行】

- 就職者の数
- 就職者のうち早期に離職した者の数 (※2)
- 手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度等） 等

※1 厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載を必須とする。また、必要に応じて各事業者のホームページ等によることとする予定【省令等】。なお、無料職業紹介を行う学校等については努力義務とする。

※2 無期雇用労働者のうち就職から6ヶ月以内に離職した者（解雇された者を除く。）とする予定【省令】。

(2) ハローワークにおいて、職業紹介事業者等 (※1) **の業務情報** (※2) **を、求職者・求人者の希望に応じて提供** 【平成29年4月1日施行】

※1 業務停止命令や改善命令を受けている事業者は除外。

※2 (1)の情報など。

※ 上記のほか、職業紹介事業者の適格性を確保するため、職業紹介事業者の欠格事由を追加（暴力団員等）。また、職業紹介事業の質の向上に向け、職業紹介責任者による従業者向け教育を義務化。

募集情報等提供事業に係る規定の整備(職業安定法関係)

改正の趣旨

募集情報等提供事業（求人情報サイトや求人情報誌等）について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。

改正の内容【平成30年1月1日施行】

(1) 募集情報の適正化等に向けて講ずべき措置

- 業務運営の改善向上に向けて必要な措置を講ずる旨の努力義務を新設。
- あわせて、「必要な措置」の具体的な内容を示すための「指針」の根拠規定を整備。

【指針で定める内容（予定）】

①業務運営に関する事項

苦情処理体制の整備、個人情報の適正な管理 等

②募集情報の適正化に関する事項

募集情報が実際の労働条件と相違するおそれがある場合、募集主に状況を確認するとともに、相違していることが判明した場合には、情報の変更を依頼するなど適切に対応すること 等

(2) 指導監督

- 必要に応じ、指導・助言や報告徴収を行うことができるよう規定を整備。

※ 上記のほか、募集主・募集受託者について、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、的確表示に努めなければならないものと規定。

労働契約締結前の労働条件等の明示(職業安定法関係)

改正の趣旨

求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務を課すこととする。

現行の内容・改正の内容【平成30年1月1日施行】

職業紹介・募集時の
労働条件明示
(当初の明示)

【職業安定法第5条の3第1項の義務】

求人者等と求職者等との
交渉等

労働契約締結時の
労働条件明示
(労働条件通知書)

【労働基準法第15条第1項の義務】

<明示が必要な事項>

業務内容、契約期間、就業場所、
労働時間・休日、賃金、
社会保険・労働保険の適用

<明示の方法>

書面の交付

※求職者等が希望した場合には電子メールも可

以下の①～③の場合、
契約締結の前に
新たな明示を義務付け (※)

※ 明示が必要な事項や明示の方法は、
「当初の明示」と同様とする予定
【省令】

①「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

②「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

③「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例) 当初：基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月