

失業等給付の見直し、育児休業期間の延長及び 職業紹介事業等の機能強化

— 雇用保険法等の一部を改正する法律案 —

厚生労働委員会調査室 稜野 佑希

1. はじめに

第193回国会に提出された「雇用保険法等の一部を改正する法律案」（閣法第3号。以下「改正案」という。）は、就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の基本手当・教育訓練給付金・移転費・育児休業給付金の拡充、失業等給付に係る保険料率や国庫負担率の引下げ、育児休業期間の延長、職業紹介事業の適正な事業運営を確保するための措置の拡充等の措置を講じようとするものである。

本稿では、雇用保険制度、育児休業制度及び職業紹介等に関する制度の現状及び改正案の提出の背景を概観した上で、改正案の概要及び主な論点を述べる。

2. 法律案提出の背景

（1）雇用保険制度関係

雇用保険制度は、労働者が失業した場合、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支給される「失業等給付」¹と、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発・向上等労働者の福祉の増進を図るための「二事業」に区分される²（図表1参照）。

最近の雇用情勢については、平成28年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.43倍と平成3年5月以来の高水準となっているほか、完全失業率（季節調整値）は3.1%とここ2年ほど3%台前半の低水準が続いており、着実に改善が進んでいる。雇用情勢の改善に伴い、失業者に対して支給される基本手当³の受給者実人員は、近年減少傾向にあり、平成27年度は435,563人となっている⁴。また、平成27年度末の失業等給付の積立金残高は過去最高の6兆4,260億円、雇用保険二事業の雇用安定資金残高は過去最高に近い水準の1兆584億円となっている。

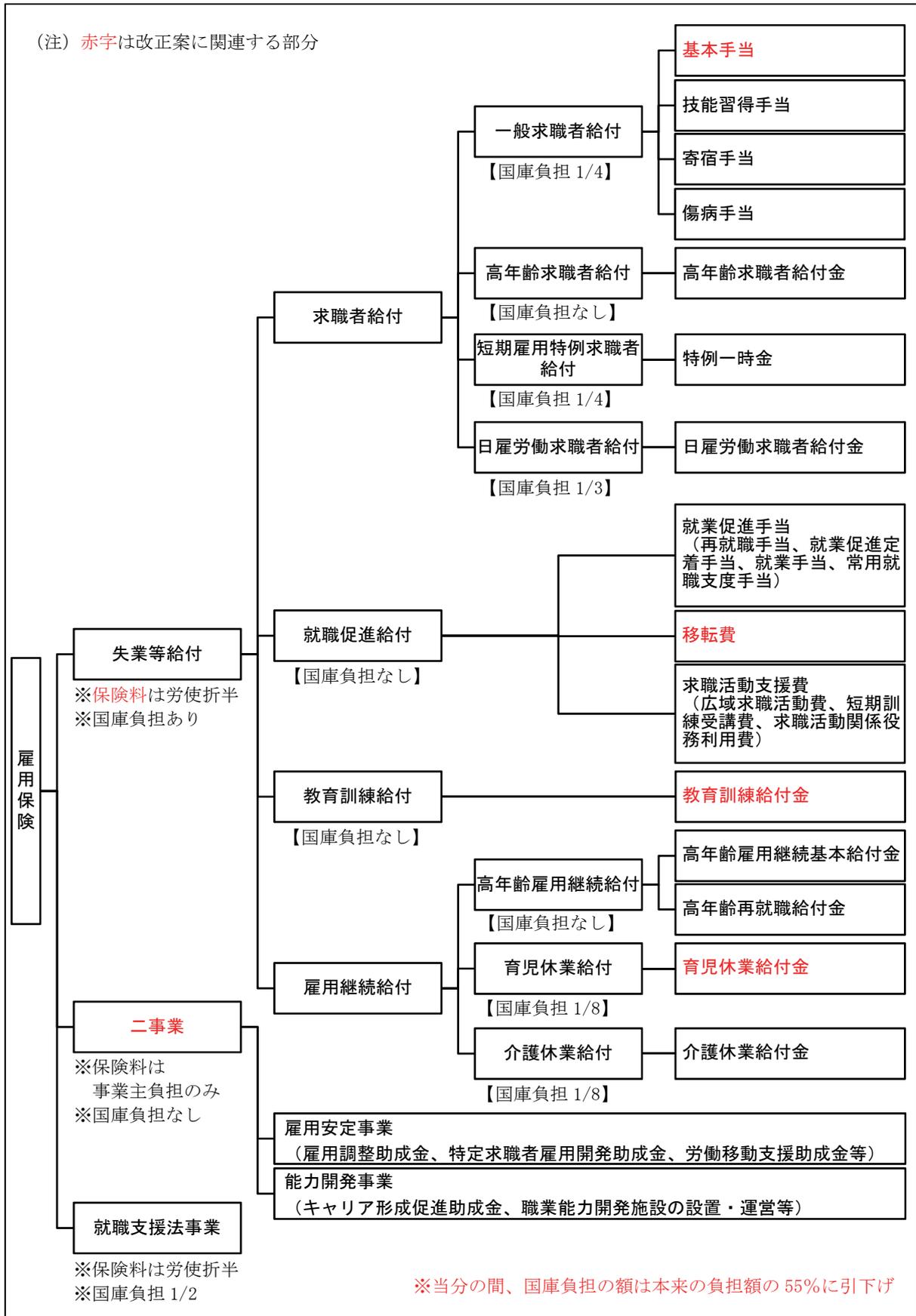
¹ 労働者が失業した場合に生活の安定及び求職活動の援助を図るために支給される求職者給付、失業者が再就職するのを援助・促進することを主目的とする就職促進給付、労働者の主体的な能力開発を支援するための教育訓練給付、高齢者や育児・介護を行う者の職業生活の円滑な継続を援助・促進するための雇用継続給付の4種類がある。

² 雇用保険を受給できない求職者については、職業訓練を受講する機会を確保するとともに、訓練期間中に給付金を支給し、ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するための「求職者支援制度」がある。職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）

³ 基本手当は、求職者の失業中の生活の安定を図りつつ求職活動を容易にすることを目的とし、被保険者であった者が離職した場合に、働く意思と能力を有し求職活動を行っているにもかかわらず就職できない場合に支給される。

⁴ 直近ピーク時の平成21年度は854,617人であった。厚生労働省「雇用保険事業年報」

図表 1 雇用保険制度の概要



(出所) 第115回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 (平28.9.5) 資料1などを基に作成

平成 20 年秋のリーマンショックを契機とした雇用情勢の悪化を受け、平成 21 年度から暫定的に、個別延長給付、特定理由離職者の所定給付日数の拡充等が実施されているが、これらの暫定措置の期限が平成 28 年度末までとなっており、その取扱いについての検討が求められていた⁵。また、雇用保険の財政運営については、「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）において、「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。」とされた。

（２）育児休業制度関係

育児休業制度は、子の養育を行う労働者の雇用継続を促進し、職業生活と家庭生活との両立に寄与することを目的として設けられている。女性の出産後の継続就業率は近年高まっているものの、妊娠前に有職である妻のうち、第 1 子出産後に就業を継続している者は 53.1%にとどまる⁶。

一方、女性の就業率⁷とともに、保育所等利用率⁸は年々上昇傾向にあり 39.9%となっており⁹、待機児童¹⁰数は 23,553 人に上る（平成 28 年 4 月 1 日時点）。政府は待機児童解消に向けた取組¹¹を進めているものの、一部の自治体では保育所等の整備が保育需要の増加に追いつかず、平成 28 年は前年と比較して待機児童が 386 人増加した¹²。保育所等を利用できず、離職を余儀なくされている労働者が一定数存在することが課題となっている¹³。

このような中で、「未来への投資を実現する経済対策」において、「男女とも仕事と育児の両立に資するよう、保育所の整備を進めつつ、雇用の継続のために特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長等を含めた両立支援策について、必要な検討を経て、成案を得、平成 29 年度（2017 年度）において実現する。」とされた。

⁵ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（平成 27 年 12 月 25 日）、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 28 年 3 月 29 日参議院厚生労働委員会）

⁶ 第 1 子出産前の妻の就業率は 72.2%、第 1 子出産後の妻の就業率は 38.3%である。国立社会保障・人口問題研究所「『第 15 回出生動向基本調査』結果の概要」（平成 28 年 9 月 15 日）

<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp>（平 29.2.10 最終アクセス）

⁷ 25～44 歳の女性の就業率は 71.6%である（平成 27 年）。

⁸ 保育所等利用児童数÷就学前児童数

⁹ 特に 1・2 歳児の利用率は上昇傾向にあり、41.1%である。

¹⁰ 調査日時点において、市区町村により保育の必要性の認定がされ、保育所等の利用の申込みがされているが、利用していない者をいう。待機児童数については、国が定めた基準に基づき、各市区町村が個別の状況を踏まえて把握しているが、市区町村ごとに特定の保育園を希望する者などの取扱いが異なるとの指摘もあるため、その調査方法等に関して検討が行われている。

¹¹ 平成 25 年 4 月に「待機児童解消加速化プラン」を策定し、平成 25 年度から平成 29 年度末までの 5 年間で新たに 50 万人分の保育の受け皿を確保することとしている。

¹² 待機児童のいる市区町村は、前年から 12 増加して 386 市区町村である。

¹³ 平成 27 年に実施されたアンケート調査によれば、妊娠・出産前後に退職した理由として、仕事と育児の両立の難しさを理由に挙げた者が 25.2%を占め、そのうちの 17%が「保育園に子どもを預けられそうもなかった（預けられなかった）」と回答している。三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成 27 年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」（平成 27 年 7 月）また、平成 28 年の「保活」に関する調査によれば、保育施設を利用できなかった場合の対応として「職場復帰をあきらめ、育児に専念」した者が 8.0%を占める。厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課「『保活』の実態に関する調査の結果」（平成 28 年 7 月 28 日）

(3) 職業紹介等に関する制度関係

少子化に伴い生産年齢人口が減少する中、意欲のある労働者がある希望に応じて就労の機会を得られるよう、外部労働市場においてマッチングを担う、職業紹介事業、労働者派遣事業、募集情報等提供事業などの雇用仲介事業等の機能強化が求められている。現行の労働力需給調整システムは図表2のとおりであり、各事業は職業安定法等により個別に規制されているが、IT化・グローバル化等の社会経済の変化に伴い、雇用仲介事業等の多様化が進んでいる。一方、いわゆるブラック企業が社会問題となっている中、求人・募集時に提示された労働条件と実際の労働条件が異なり求職者等が不利益を被るなどの不適切な事案が発生しており、求職者等の保護を基本としつつ、雇用仲介事業等の適正な運営を確保するための取組を強化することが求められている。

規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）において、健全な就労マッチングサービスの発展の観点から、職業紹介、求人広告、委託募集、労働者派遣等の有料職業紹介事業等の規制の見直しについて、平成26年度に検討を開始することとされた。これを受け、平成27年3月、厚生労働省に「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」が設置され、有料職業紹介事業等に関する制度の整理・統一を含めた必要な見直しについて検討が開始された。さらに、規制改革実施計画（平成27年6月30日閣議決定）において、同検討会は「『雇用仲介事業の規制の再構築』に関する意見」（平成27年1月28日規制改革会議）に掲げられた観点¹⁴も含めて検討し、平成28年夏までに取りまとめを行い、その後、労働政策審議会において検討を行い、結論を得次第速やかに措置することとされた。同検討会は平成28年6月3日、「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書」を取りまとめた¹⁵。

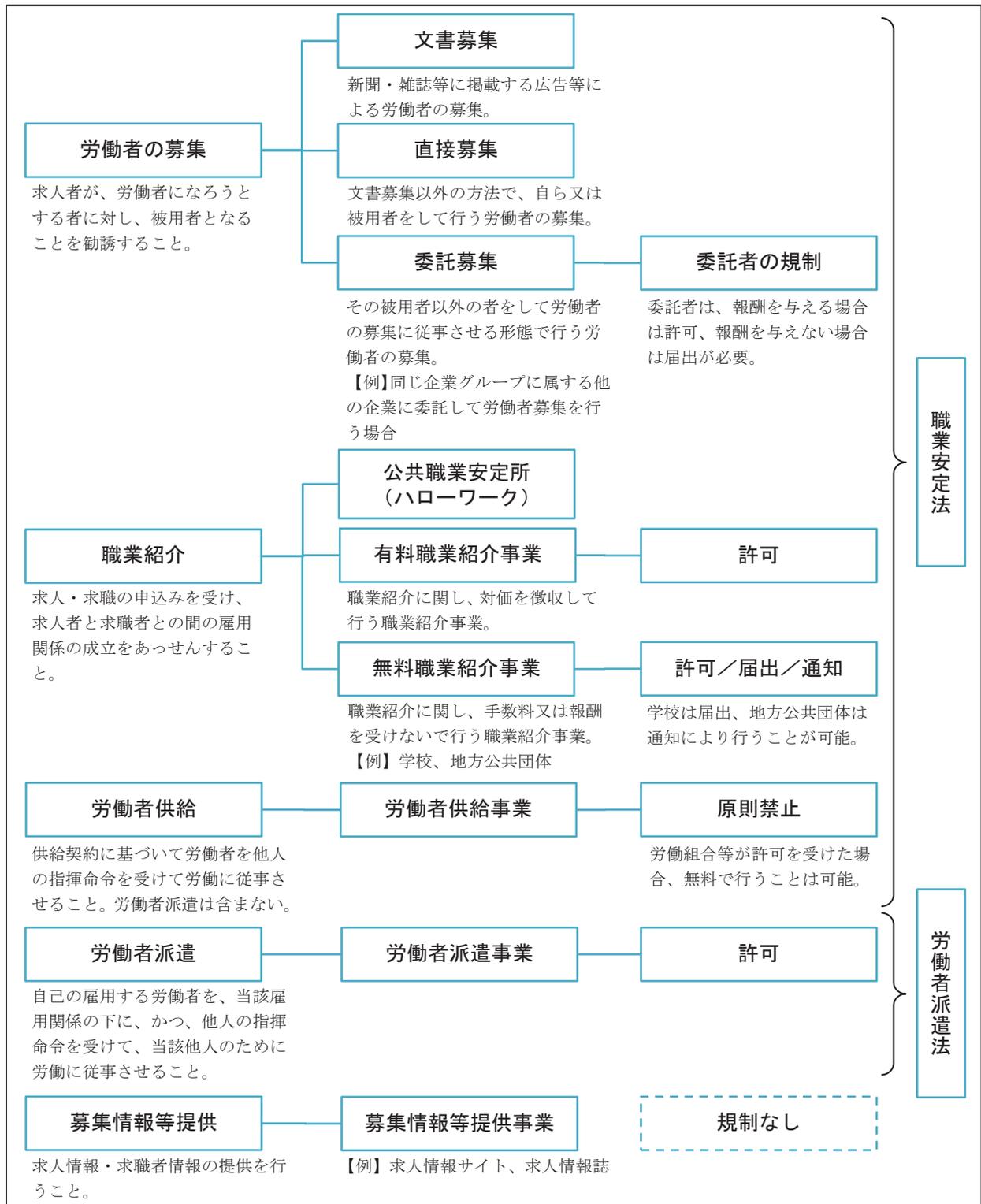
3. 法律案提出の経緯

これらの政府方針等を受け、各制度の見直し等について労働政策審議会において検討が行われた。検討の結果、雇用保険制度については、職業安定分科会雇用保険部会が平成28年12月13日、「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」を取りまとめた。また、育児休業制度については、雇用均等分科会が同月12日、「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について」を取りまとめた。さらに、職業紹介等に関する制度については、職業安定分科会労働力需給制度部会が同月7日、「職業紹介等に関する制度の改正について（報告書）」を取りまとめた。労働政策審議会における議論の結果を踏まえ、塩崎厚生労働大臣は平成29年1月5日、「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」を労働政策審議会に対して諮問し、労働政策審議会は同月6日、「厚生労働省案は、おおむね妥当と認める」との答申を行った。この答申を受けて、政府は平成29年1月31日、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を閣議決定し、同日、国会に提出した。

¹⁴ 民間雇用仲介事業について、①その役割を積極的に捉え直した法制度へ見直す、②時代の変化に即した柔軟で横断的なサービスを可能とする法制度へ再構築する、③裁量行政を最小化し、明確な基準に基づいた統一的な監督指導を確保する、との観点から抜本的で包括的な制度の再構築を図ることが喫緊の課題であるとされた。

¹⁵ 雇用仲介事業等に関し、求職者保護の強化策、質の向上・運営の効率化、事業等全体に係る共通ルールの設定等について提言を行った。

図表2 現行の労働力需給調整システム及び規制



(出所) 第243回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会(平28.9.15)参考資料1及び労働新聞社編『職業安定法の実務解説 改訂第4版』(労働新聞社、平成28年)を基に作成

4. 雇用保険制度の見直しの概要及び主な論点

(1) 失業等給付の拡充

ア 平成 28 年度末までの暫定措置の見直し

(ア) 現状

基本手当の所定給付日数¹⁶は、離職の理由、離職の日における年齢、被保険者であった期間等によって区分され、一般の離職者は 90～150 日、特定受給資格者¹⁷は 90～330 日、障害者等の就職困難者は 150～360 日の範囲で設定されている。

ただし、平成 20 年秋のリーマンショックを受け、平成 21 年度から①個別延長給付及び②特定理由離職者¹⁸の所定給付日数の拡充の暫定措置が実施されている¹⁹（平成 28 年度末までの暫定措置²⁰）。①個別延長給付は、特定受給資格者又は特定理由離職者（有期労働契約が更新されなかったために離職した者に限る。）のうち、（i）公共職業安定所長が就職困難であると認めた 45 歳未満の者²¹、（ii）公共職業安定所長が就職困難であると認めた、雇用情勢が厳しい地域（指定地域）²²に居住する者、（iii）公共職業安定所長が特に再就職のための支援を計画的に行う必要があると認めた者（個別支援）²³のいずれかに該当する者について、通常の 90～330 日の所定給付日数を最大 60 日間延長して基本手当を支給するものである。個別延長給付の初回受給者数は毎年大幅に減少し、平成 21 年度は 552,676 人であったところ、平成 27 年度は 67,762 人となっている²⁴。②については、特定理由離職者の基本手当の所定給付日数について、通常は一般の離職者と同じ所定給付日数（90～150 日）であるところ、暫定的に、特定受給資格者と同じ所定給付日数（90～330 日）に拡充する措置である。特定理由離職者の初回受給者数も減少

¹⁶ 基本手当は、受給期間（離職の日の翌日から起算して原則 1 年間）中の失業している日について、所定給付日数を限度として支給される。

¹⁷ 解雇や倒産等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者をいう。

¹⁸ 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）及び出産等の正当な理由のある自己都合により離職した者をいう。

¹⁹ このほか、常用就職支度手当の支給対象に、安定した職業に就くことが著しく困難と認められ、就職日において 40 歳未満である者が暫定的に追加されている（省令事項）。常用就職支度手当は、受給資格者（基本手当の支給残日数が所定給付日数の 3 分の 1 未満である者に限る。）等であって、身体障害者その他就職が困難な者の常用就職を促進するため、これらの者が安定した職業に就いた場合に支給される。

²⁰ 当初は平成 23 年度末までとされていたが、平成 24 年改正により平成 25 年度末まで延長され、平成 26 年改正により平成 28 年度末まで再延長されている。

²¹ 省令により、安定した職業に就いた経験が少なく離職又は転職を繰り返していること等が要件とされている。

²² 直近 1 か月で、有効求職者割合が平成 21 年 1 月時点の全国の有効求職者割合以上である、有効求人倍率が平成 21 年 1 月時点の全国の有効求人倍率以下である、雇用保険の基本受給率が平成 21 年 1 月時点の全国平均以上である、という基準のいずれにも該当する地域として厚生労働大臣が指定する地域。平成 26 年改正により指定基準が厳格化された。平成 28 年度は 8 労働局 18 安定所が指定されている。

²³ 安定した就業の経験が少なく離職を繰り返している者、産業構造・労働市場の状況等からみて再就職のためにその者が従事していた職種等を転換する必要があり職業に就くことに時間を要する者、このほか、公共職業安定所の職業指導を受けなければ適切な職業選択を行うことが著しく困難な者である。

²⁴ 厚生労働省「雇用保険事業年報」。なお、全国 47 都道府県労働局に対するアンケート調査では、個別延長給付の効果が「どちらかというもない」又は「ない」と回答した労働局が 9 割を占めた。効果がないと考える理由としては、「求職者は、受給期間終了間際に就職活動を開始する傾向にあり、（中略）就職活動開始時期を後ろ倒しにしていると思われるため」が多数を占めた。一方、震災等により地域的に求人が減少した場合や、地域的に本人の希望する業種が少ない場合は効果があるとの回答もあった。第 116 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平 28.9.30）資料 2

傾向にあり、平成 21 年度は 132,388 人（雇止め 124,838 人、正当な理由 7,550 人）であったところ、平成 27 年度は 69,844 人（雇止め 57,732 人、正当な理由 12,112 人）となっている²⁵。

（イ）改正の内容

平成 28 年度末までの暫定措置を終了する一方、特定受給資格者又は省令で定める特定理由離職者²⁶であって、雇用情勢が厳しい地域²⁷に居住し、かつ、公共職業安定所長が指導基準²⁸に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認められた者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当の給付日数を原則 60 日延長して支給することができることとする（平成 33 年度末までの暫定措置）。また、省令で定める特定理由離職者²⁹に対する基本手当の支給について、特定受給資格者と同じ所定給付日数（90～330 日）とする（平成 33 年度末までの暫定措置）。さらに、新たな個別延長給付として、特定受給資格者又は省令で定める特定理由離職者³⁰であって、災害の被害を受けたため離職を余儀なくされた者等³¹に対して、所定給付日数を超えて、基本手当を原則 60 日（最大 120 日³²）延長して支給することができることとする（恒久措置）³³。施行期日は、平成 29 年 4 月 1 日である³⁴。

²⁵ 厚生労働省「雇用保険事業年報」。なお、全国 47 都道府県労働局に対するアンケート調査では、雇止めによる離職者については、効果が「かなりある」又は「どちらかというところ」と回答した労働局が約 6 割であった。効果があると考える理由としては、「雇止めによる離職は、再就職の準備をする時間的余裕がなく、解雇・倒産等による離職と同等の求職活動期間が必要であるため」、効果がないと考える理由としては、「求職者は、受給期間終了間際に就職活動を開始する傾向にあり、（中略）就職活動開始時期を後ろ倒しにしていると思われるため」が多く挙げられた。また、正当な理由のある自己都合離職者については、効果が「かなりある」又は「どちらかというところ」と回答した労働局が約 4 割であった。効果があると考える理由としては、「対象となる者は、再就職の緊要度が高い者が多く、給付日数の延長の必要性が高いため」、効果がないと考える理由としては、「雇用情勢が改善し、早期から再就職活動を行っていただければ受給期間内の再就職は十分に可能であるため」が多く挙げられた。第 116 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平 28.9.30）資料 2

²⁶ 現行の個別延長給付に係る省令では、有期労働契約が更新されなかったために離職した者に限定されている。

²⁷ 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」（平成 28 年 12 月 13 日）では「当該地域の求人・求職活動の実態に合わせた指定要件となるようにすべき」とされている。

²⁸ 現行の個別延長給付における基準を参考に、今後検討される予定である。

²⁹ 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」（平成 28 年 12 月 13 日）では「雇止めにより離職し、特定理由離職者として位置づけられた有期契約労働者は減少傾向にあるものの、一定程度存在していることを踏まえ、暫定的に 5 年間特定受給資格者として扱うこととすべき」とされている。

³⁰ 脚注 26 参照

³¹ 現行制度では、被災により失業者が多数発生した場合には、広域延長給付の規定に基づき、給付日数が 90 日分延長されている。広域延長給付とは、失業者が多数発生した地域について厚生労働大臣が必要と認めるとき、当該地域に係る広域職業紹介活動により職業のあっせんを受けることが適当と認められる受給資格者について、90 日分に限り所定給付日数を超えて基本手当を支給することをいう。ハローワークの管轄区域の失業率が全国平均の失業率の 2 倍以上となり、その状態が継続すると認められる場合に、期間を指定してその都度告示される。

³² 激甚災害の被害を受けたため離職を余儀なくされ、厚生労働大臣が指定する地域に居住する者の場合。

³³ このほか、難病等病気の治療を図りながら求職活動をする特定受給資格者又は特定理由離職者、激甚災害の被害を受けたため離職を余儀なくされ、雇用情勢が厳しい地域に居住する障害者等の場合についても給付日数を 60 日間延長できることとする。

³⁴ 本改正による失業等給付に係る財政影響額は、給付増として平年度約 50 億円と試算されている。第 120 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平 28.12.2）資料 1

イ 所定給付日数の引上げ

(ア) 現状

基本手当の所定給付日数は、被保険者であった期間が1年以上5年未満の特定受給資格者の場合、45歳未満については90日、45歳以上60歳未満については180日となっている。所定給付日数終了までの就職率をみると、特定受給資格者全体では53.3%であるのに対し、被保険者であった期間が1年以上5年未満である30歳以上45歳未満の特定受給資格者は約40%と、所定給付日数終了までの就職率が低い。

(イ) 改正の内容

被保険者であった期間が1年以上5年未満である30歳以上45歳未満の特定受給資格者の所定給付日数を、30歳以上35歳未満の者は120日、35歳以上45歳未満の者は150日に拡充する。施行期日は、平成29年4月1日である³⁵。

ウ 賃金日額の下限額・上限額の引上げ

(ア) 現状

基本手当日額（1日当たりの支給額）は、賃金日額³⁶に給付率³⁷を乗じて算定される。賃金日額は下限額と上限額が定められており、それぞれ厚生労働省の「毎月勤労統計調査」における毎年の平均定期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。平成28年8月1日からの下限額は2,290円、上限額は年齢区分に応じて12,740円～15,550円となっている。最低賃金の引上げが図られる一方で、賃金日額の下限額は自動変更により低下してきた結果、賃金日額の下限額は、平成28年度の地域別最低賃金の全国加重平均額823円で週20時間就業した場合の賃金日額2,351円³⁸を下回っている³⁹。

(イ) 改正の内容

直近の賃金分布等を踏まえ、**図表3**のとおり、賃金日額の下限額と上限額を引き上げる⁴⁰。これにより、基本手当日額は136円～395円増加する。

図表3 賃金日額の下限額・上限額の引上げ

離職時の年齢	30歳未満	30歳以上 45歳未満	45歳以降 60歳未満	60歳以上 65歳未満
上限額	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	2,460円（2,290円）			

(注) () 内は現在の適用額である（平成28年8月～）

(出所) 厚生労働省資料を基に作成

³⁵ 本改正による失業等給付に係る財政影響額は、給付増として平年度約70億円と試算されている。第120回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平28.12.2）資料1

³⁶ 離職した日の直前の6か月に支払われた賃金の総額を180で割った額。

³⁷ 60歳未満の給付率は50～80%、60歳以上65歳未満の給付率は45～80%である。

³⁸ 823円×20時間÷7日≒2,351円

³⁹ なお、平成22年8月に自動改定された賃金日額の下限額が、平成22年度最低賃金で就業した場合を下回る水準となった際には、翌年に法改正を行い、賃金日額の下限額を引き上げた。

⁴⁰ 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%を基準として算定される。

また、各年度、自動変更により算出された下限額が、地域別最低賃金を基に算定した「最低賃金日額」を下回る場合は、当該最低賃金日額を下限額とする。施行期日は、平成 29 年 8 月 1 日である⁴¹。

エ 教育訓練給付の拡充

(ア) 現状

教育訓練給付は、被保険者又は被保険者でなくなってから 1 年以内にある者⁴²が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付するものであり、一般教育訓練給付⁴³と専門実践教育訓練給付に区分される。専門実践教育訓練給付は、被保険者であった期間 10 年以上（初回は 2 年以上）で、当該訓練開始日前 10 年以内に教育訓練給付金を受給したことがないことを要件とし、教育訓練⁴⁴に要した費用の 40%相当額（上限年間 32 万円）が支給される⁴⁵。平成 26 年 10 月 1 日に施行され、平成 27 年度の受給者数は 6,640 人、支給金額は 11 億 5,799 万円であり⁴⁶、未だ受給者数が少ない状況にある。一方、受給者に対するアンケート調査によれば、専門実践教育訓練給付への満足度は高く、給付金の支給が教育訓練の受講につながったケースが多い⁴⁷。

専門実践教育訓練を受講する 45 歳未満の若年離職者には、教育訓練支援給付金として、基本手当の 50%が訓練受講中に支給されている（平成 30 年度末までの暫定措置）⁴⁸。

(イ) 改正の内容

専門実践教育訓練給付の給付水準を最大 70%まで引き上げる。これに伴い、教育訓練に要した費用の 50%相当額（上限年間 40 万円）が支給される予定である（省令事項）⁴⁹。

⁴¹ 本改正による失業等給付に係る財政影響額は、給付増として平年度約 170 億円と試算されている。第 120 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平 28.12.2）資料 1

⁴² このうち、出産・育児等により教育訓練を開始することができない者については、当該事由発生後 1 か月以内に申し出ることにより、対象期間を離職後最大 4 年まで延長することができる。なお、出産・育児等でブランクがあっても再就職を実現できるようにするため、平成 30 年 1 月から、延長手続の期限が撤廃されるとともに、対象期間が離職後最大 10 年まで延長される予定である（省令事項）。

⁴³ 一般教育訓練給付は、被保険者であった期間 3 年以上（初回は 1 年以上）で、当該訓練開始日前 3 年以内に教育訓練給付金を受給したことがないことを要件とし、教育訓練に要した費用の 20%相当額（上限 10 万円）が支給される。雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる教育訓練が対象となり、医療・福祉関係、事務関係等幅広く指定されており、指定講座数は 10,165 講座である（平成 28 年 10 月 1 日現在）。平成 27 年度の受給者数は 120,117 人、支給金額は 44 億 3,991 万円である。厚生労働省「雇用保険事業年報」

⁴⁴ 業務独占資格又は名称独占資格の取得を目標とする養成課程（看護師等）、専修学校の職業実践専門課程、専門職学位課程（MBA 等）、大学等の職業実践力育成プログラム、一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程が対象訓練であり、指定講座数は 2,243 講座である（平成 28 年 10 月 1 日現在）。

⁴⁵ 訓練終了後 1 年以内に、資格取得し、被保険者として雇用された場合又は雇用されている場合には、当該教育訓練に要した費用の 20%相当額（上限年間 16 万円）が追加支給される。

⁴⁶ 厚生労働省「雇用保険事業年報」

⁴⁷ 専門実践教育訓練給付のキャリア形成への役立ちについて、「大変満足」（63%）又は「おおむね満足」（35%）と回答した者が大半を占める。また、教育訓練の受講と給付金の関係については、「給付金がなければ経済的な理由により講座を受講できなかった」者が 31%、「給付金の支給を踏まえ、講座を受講した」者が 39%である。第 117 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平 28.10.17）資料 3

⁴⁸ 平成 27 年度の受給者数は 4,766 人、支給金額は 6 億 736 万円である。厚生労働省「雇用保険事業年報」

⁴⁹ 脚注 45 の追加支給とあわせて、最大 70%相当額が支給される。法改正事項以外に、IT などの就業者増が見込まれる分野の講座、子育て女性のための「リカレント教育」の講座及び土日・夜間講座の増設並びに完全 e ラーニング講座の新設により助成対象講座を多様化すること（指定講座数を 5,000 講座まで増やす）、2 回目以降に専門実践教育訓練給付を受給するために必要な期間を現行 10 年から 3 年に短縮すること（あわせて 10 年間の給付総額は 168 万円を上限とする。省令事項）により、専門実践教育訓練給付の拡充を図る。

また、教育訓練支援給付金の給付水準を基本手当の80%相当額に拡充するとともに、暫定措置の期限を平成33年度末まで延長する。施行期日は、平成30年1月1日である⁵⁰。

オ 移転費の支給対象の追加

(ア) 現状

受給資格者が公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）の紹介した職業に就くため、又は公共職業訓練等を受講するため、住所又は居所を変更する必要がある場合⁵¹、移転費として、受給資格者本人とその家族の移転に要する交通費・移転料⁵²・着後手当⁵³が支給される。U I J ターンを希望する者の就職促進の観点からは住居移転を伴う就職も積極的に支援する必要があるが、移転費の平成27年度の支給人員は612人、支給額は7,866万円である⁵⁴。

(イ) 改正の内容

ハローワークと職業紹介事業者・特定地方公共団体⁵⁵が連携して広域にわたる職業紹介を進めるため、移転費の支給対象者に、職業紹介事業者⁵⁶若しくは特定地方公共団体による紹介により就職した者を追加する⁵⁷。施行期日は、平成30年1月1日である⁵⁸。

(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

ア 現状

雇用保険料率は、失業等給付に係る保険料率と雇用保険二事業に係る保険料率⁵⁹に分かれる。平成28年改正⁶⁰により、一般の事業⁶¹の失業等給付に係る保険料率は原則12/1000（労使折半）とされているが⁶²、雇用保険の積立金残高が一定水準を超えていることから、弾力条項⁶³の規定に基づき、平成28年度の実際の保険料率は8/1000となっている。この保険料率は、弾力条項により厚生労働大臣が変更することができる範囲

⁵⁰ 本改正による失業等給付に係る財政影響額は、給付増として平年度最大約100億円と試算されている。第120回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平28.12.2）資料1

⁵¹ 通勤（所）時間が往復4時間以上である場合等の支給要件がある。

⁵² 移転の距離により93,000円～282,000円が支給される。なお、親族が随伴しない場合はその半額である。

⁵³ 平成29年1月から着後手当の額が2倍以上引き上げられ、親族を随伴する場合、76,000円（移動距離100km未満）又は95,000円（同100km以上）が支給される。なお、親族を随伴しない場合はその半額である。

⁵⁴ 平成26年度の支給人員が396人、支給額が4,760万円であったのに対し、平成27年度は大幅に増加した。厚生労働省「雇用保険事業年報」

⁵⁵ 無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいう。

⁵⁶ 求職者の保護や適正な給付の確保の観点から、業務停止命令又は改善命令を受けている職業紹介事業者は対象から除外される予定である。

⁵⁷ あわせて、広域での求職活動を促進し、早期の再就職を実現する観点から、給付制限期間内であっても支給することを予定している（省令事項）。

⁵⁸ 本改正による失業等給付に係る財政影響額は、給付増として平年度約0.5億円と試算されている。第120回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平28.12.2）資料1

⁵⁹ 一般の事業の雇用保険二事業に係る保険料率は原則3.5/1000（事業主負担）とされているが、雇用安定資金残高が一定水準を超えていることから、弾力条項の規定に基づき、平成28年度の保険料率は3/1000となっており、平成29年度も3/1000となる予定である（告示事項）。

⁶⁰ 雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）

⁶¹ 雇用保険料率は、一般の事業、農林水産・清酒製造の事業、建設の事業の別に定められている。

⁶² 農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業の失業等給付に係る保険料率は原則14/1000とされている。

⁶³ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）の規定に基づき、財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を厚生労働大臣が変更できるとされている。

(8/1000～16/1000)の下限值であるため、これを超える引下げには法改正が必要となる。

失業等給付に係る費用については、労使が拠出する保険料のほか、国庫もその一部を負担している⁶⁴。国庫負担率は、平成 19 年度から当分の間、雇用保険法本則で規定された額の 55%に引き下げられており（法附則第 13 条）⁶⁵、法附則第 15 条において、国庫負担について「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 13 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」と規定されている。この点、平成 27 年雇用保険部会報告書⁶⁶、参議院厚生労働委員会の附帯決議⁶⁷等においても暫定措置の廃止が求められていた。一方、前述のとおり、「未来への投資を実現する経済対策」においては、雇用保険料及び国庫負担の時限的な引下げについて、必要な検討を経て平成 29 年度から実現することが求められている。

イ 改正の内容

労働保険徴収法⁶⁸を改正し、平成 29 年度から平成 31 年度の 3 年間に限り、一般の事業の失業等給付に係る保険料率を原則 10/1000 に引き下げる⁶⁹とともに、弾力条項により厚生労働大臣が変更することができる保険料率の範囲を変更する(6/1000～14/1000)。この結果、弾力条項の規定に基づき、平成 29 年度の保険料率は 6/1000 となる予定である（告示事項）。

また、同じ期間、失業等給付に係る国庫負担率を、本来負担すべき額の 10%に引き下げる⁷⁰。これにより、一般求職者給付（基本手当等）に係る国庫負担率については、費用の 25%（4 分の 1）と雇用保険法本則で規定され、暫定的に 13.75%に引き下げられているところ、平成 29 年度から平成 31 年度まで各年度 2.5%となる。

(3) 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

ア 現状

雇用保険二事業は、雇用安定事業と能力開発事業に区分される。雇用安定事業は、被保険者等に関し失業の予防を図るとともに、雇用状態の是正、雇用機会の増大等雇用の安定を図るための事業である。能力開発事業は、職業訓練施設の整備、労働者の教育訓練受講の援助など、職業生活の全期間を通じた労働者の能力開発・向上を図るための事業である。

⁶⁴ 雇用保険の保険事故である失業については、政府の経済対策・雇用対策とも関係が深く、政府もその責任の一端を担うとの考え方に基づく。

⁶⁵ 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）

⁶⁶ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（平成 27 年 12 月 25 日）では、求職者支援制度に係る財源を含め、雇用保険法附則第 15 条の規定に基づく措置を講ずるべきであるとされた。

⁶⁷ 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 28 年 3 月 29 日参議院厚生労働委員会）では「政府の責任として、雇用保険法附則第 15 条の規定に基づき雇用保険の国庫負担に関する暫定措置を早期に廃止し、本則に戻すこと。」とされた。

⁶⁸ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号）

⁶⁹ 農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業の失業等給付に係る保険料率は原則 12/1000 に引き下げられる。

⁷⁰ 求職者支援制度の国庫負担率についても本来負担すべき額の 10%に引き下げる。本則上は 50%（2 分の 1）で、暫定的に 27.5%に引き下げられているところ、平成 29 年度から平成 31 年度の間は 5%となる。

イ 改正の内容

雇用保険二事業は、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であることを法律上明記する。平成 29 年度から、労働関係助成金において、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」が設定される予定である⁷¹。

(4) 主な論点

雇用情勢が改善している中、基本手当については平成 28 年度末までの暫定措置を終了して重点化が図られる一方、労働者の生産性向上につなげるため、教育訓練給付の拡充が行われる。この点、雇用保険部会では労働者側から、本改正は求職者給付と教育訓練給付のバランスを失しているとの意見が出されており⁷²、雇用情勢等を勘案した上で、今回の給付内容の見直しの効果について検証が求められる。

失業等給付に係る保険料率の引下げについては、労使それぞれ約 1,750 億円の負担軽減が見込まれ⁷³、個人消費や企業の設備投資及び賃上げを後押しすることが期待されている⁷⁴。また、国庫負担率の引下げは、国庫負担額が平年度約 1,100 億円減になると試算され、子育て・介護の環境整備等に活用される⁷⁵。国庫負担については、従来、財政制度等審議会等でその停止が議論されている一方⁷⁶、労使がこれに強く反対する状況が続いている。今般の見直しに当たっても、雇用保険部会では労使双方から、国庫負担は政府の経済対策・雇用対策への責任を示すものであり、積立金が多いことだけを理由に国庫負担率を引き下げるべきではないとの意見が改めて主張された。今回の改正により、平成 31 年度の積立金残高は失業等給付費の 2 倍程度の約 4.1 兆円まで減少すると見込まれているが⁷⁷、財政運営は給付内容等の議論の前提となるものであり、平成 32 年度以降の動向が注目される⁷⁸。

雇用保険二事業の労働関係助成金については、支給要件の厳格化や不正受給対策の強化の必要性が指摘されており、引き続き支給状況の精査が求められる。

5. 育児休業制度の見直しの概要及び主な論点

(1) 現状

労働者は、原則として子が出生した日から子が 1 歳に達する日（誕生日の前日）までの

⁷¹ 生産性要件になじまない障害者職場定着支援奨励金等は除外される予定である。なお、キャリアアップ助成金、業務改善助成金及び労働移動支援助成金については、平成 28 年度第 2 次補正予算で対応されている。

⁷² 労働者側からは、特定理由離職者に係る暫定措置を恒久化し、教育訓練給付の拡充を暫定措置とすべきであるとの意見が出された。

⁷³ 第 120 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平 28.12.2）資料 1

⁷⁴ 『日本経済新聞』（平 28.11.29）、『朝日新聞』（平 28.12.3）

⁷⁵ 「未来への投資を実現する経済対策」

⁷⁶ 財政健全化計画等に関する建議（平成 27 年 6 月 1 日財政制度等審議会）では、当面の措置として雇用保険への国庫負担を停止すべきであるとされている。

⁷⁷ 第 120 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平 28.12.2）資料 1

⁷⁸ 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」（平成 28 年 12 月 13 日）では、積立金の水準について「今般の 3 年間限定の雇用保険料率引下げの結果、弾力倍率は 2 倍程度となることが見込まれており、過去の財政状況を鑑みれば、これを 1 つの目安として今後も考えていくべき」とされている。

間で事業主に対し申し出た期間、育児休業をすることができる⁷⁹。さらに、子が1歳に達した後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達する日まで育児休業をすることができる。雇用の継続のために特に必要と認められる場合とは、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合等をいう⁸⁰。

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助・促進するため、雇用保険において、1歳（雇用の継続のために特に必要と認められる場合には1歳6か月）未満の子を養育するため育児休業をした被保険者⁸¹に対し、育児休業給付が支給される⁸²。支給額は、育児休業開始から6月までは休業開始前賃金の67%相当額、それ以降は休業開始前賃金の50%相当額である⁸³。

なお、平成27年度の育児休業取得率は、男性は2.65%、女性は81.5%であり⁸⁴、男性の育児休業取得率が極めて低い。男性・正社員が育児休業を取得しなかった理由としては、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」（26.6%）、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」（26.0%）が多く挙げられている。また、男性・正社員は、育児を目的とした休業として年次有給休暇制度を利用する割合が39.0%と最も多い⁸⁵。

（2）改正の内容⁸⁶

ア 育児休業期間の延長

原則1歳までの育児休業を6か月延長しても保育所に入所できない場合等⁸⁷に限り、

⁷⁹ 期間を定めて雇用される者については、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないことを要件とする（平成29年1月1日施行）。

⁸⁰ なお、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、例えば平成27年7月生まれの子どもの場合、1歳6か月（平成29年1月）まで育児休業を延長しても平成29年3月末には到達しないため、平成29年1～3月については、保育所等を利用できず、かつ育児休業も取得することができない期間となる。この場合、育児休業を切り上げて8か月（平成28年3月末）で保育所等を利用することを選択している者が多いと想定される。

⁸¹ 休業開始前2年間にみなし被保険者期間（賃金支払の基礎となった日数が11日以上ある月）が12月以上あることを要件とする。

⁸² 平成27年度の初回受給者数は303,143人（男性7,731人、女性295,412人）であり、平均給付期間は10.1月（男性3.2月、女性10.3月）である。

⁸³ 原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率が引き上げられている。育児休業給付は、平成7年4月の制度創設以降、少子化対策等のため給付率の引上げが行われてきた。平成27年度の平均受給月額額は134,907円（男性185,782円、女性134,498円）である。

⁸⁴ 厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」

⁸⁵ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」（平成27年7月）

⁸⁶ 「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について」（平成28年12月12日労働政策審議会雇用均等分科会）では「施行2年後を目途に調査した上で分析し（中略）必要に応じて見直すことが望ましい」とされている。

⁸⁷ 改正案では「休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合」と規定されており、詳細は今後検討される予定である。「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について」（平成28年12月12日労働政策審議会雇用均等分科会）では、特に1歳6か月以降の延長については「必要性を見極めることが望ましい」とされている。

さらに6か月（2歳に達する日まで）の再延長を可能にする⁸⁸。これに合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する⁸⁹。施行期日は、平成29年10月1日である。

イ 育児休業期間制度等の個別周知

事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったとき、当該労働者に対し、個別に育児休業及び介護休業に関する定め周知に努めなければならないこととする。施行期日は、平成29年10月1日である。

ウ 育児目的休暇の新設

事業主は、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することができる休暇（育児目的休暇）⁹⁰制度を与えるための措置を講ずるよう努めなければならないこととする。施行期日は、平成29年10月1日である。

（3）主な論点

育児休業期間の再延長は、待機児童が多く見られる都市部を中心として⁹¹、子どもを養育する労働者の離職防止につながることで期待される。また、保育所の入所時期を遅らせる者が増加し、保育士の配置基準が手厚い0歳児保育⁹²の需要を減らし、保育所の保育士確保及び人件費の負担が軽減されるとの指摘もある⁹³。

一方、今回の措置はあくまで緊急的なセーフティネットであり、労働者が希望する時期に職場復帰できるよう、保育所等の整備を一層進めることが前提とされている。男性の育児休業取得が依然として進まない中、育児休業取得が女性に偏る現状を助長して女性活躍促進の流れに逆行しないよう、また、休業期間の長期化により女性のキャリア形成が阻害されないよう、男性の育児休業取得の促進⁹⁴や、育児休業取得前から職場復帰後まで労働者をサポートする体制⁹⁵がより重要となろう⁹⁶。

6. 職業紹介等に関する制度の見直しの概要及び主な論点

労働者の募集及び職業紹介は図表4のとおり区別される。

⁸⁸ 育児休業給付の支給状況や労働者アンケート調査結果を踏まえ、育児休業期間を再延長する者は最大3万人と見込まれている。

⁸⁹ 本改正による失業等給付に係る財政影響額は、給付増として平年度最大約420億円と試算されている。第120回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平28.12.2）資料1

⁹⁰ 子の看護休暇、介護休暇、年次有給休暇を除き、出産後の養育について出産前に準備することができる休暇を含む。

⁹¹ 待機児童については、全国の市区町村のうち約8割の市区町村においてゼロである一方、首都圏・近畿圏の都市部に多く見られる状況にある（平成28年4月1日時点）。

⁹² 保育士の配置数は、乳児おおむね3人につき1人以上、満1歳以上満3歳に満たない幼児おおむね6人につき1人とされている。

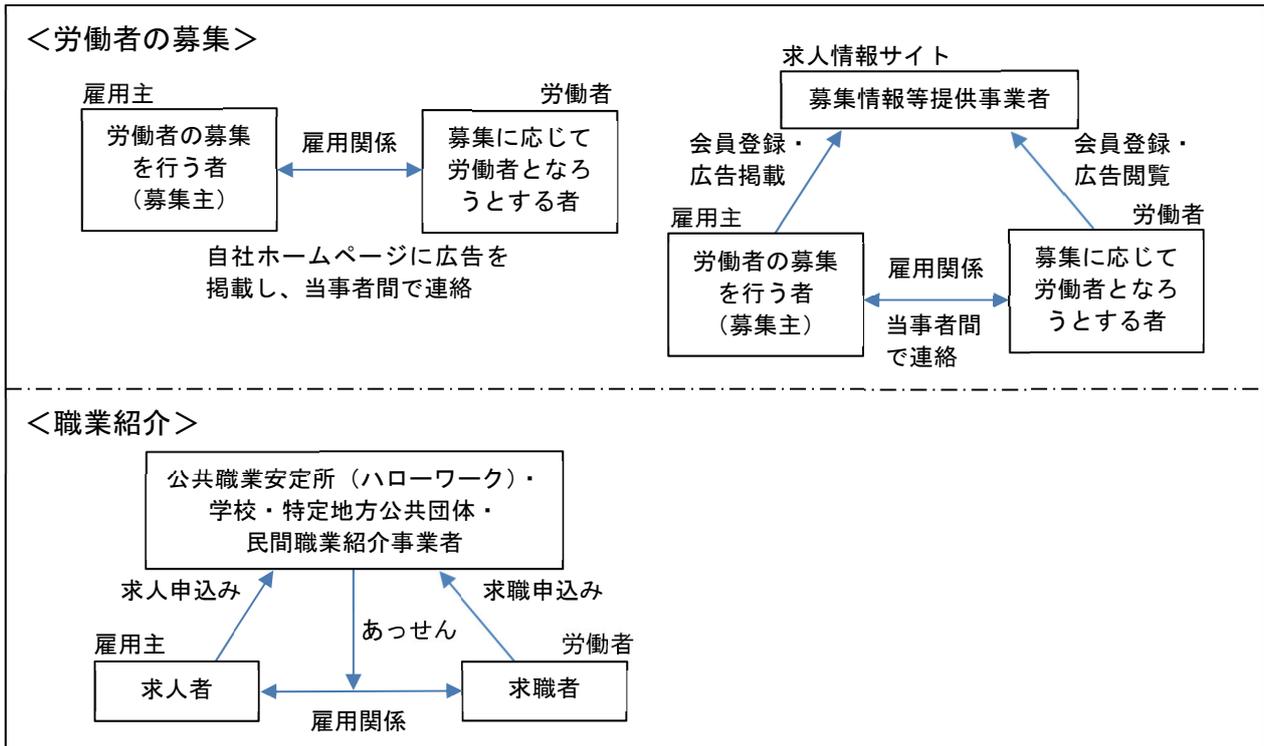
⁹³ 『日本経済新聞』（平28.10.15）

⁹⁴ 雇用均等分科会では、父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長する「パパ・ママ育休プラス」の周知の徹底も必要であるとされた。

⁹⁵ 労働者の能力開発支援、ハラスメント防止など。

⁹⁶ 雇用均等分科会では使用者側から、育児休業期間の再延長は、恒常的に人手不足である中小企業にとって労務管理上大きな負担となるとの懸念も示された。

図表4 労働者の募集及び職業紹介の例



(出所) 第243回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会 (平28.9.15) 参考資料1を基に作成

(1) 職業紹介における求人の不受理

ア 現状

ハローワーク、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、原則として全ての求人申込みを受理しなければならない⁹⁷。なお、平成27年に成立した若者雇用促進法⁹⁸により、新卒者向け求人については、その求人者が一定の労働関係法令違反を行ったとき⁹⁹、ハローワークは一定期間¹⁰⁰その求人の申込みを受理しないことができる¹⁰¹。この点、参議院厚生労働委員会の附帯決議¹⁰²において、同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者の範囲の拡大を検討することが求められていた。

⁹⁷ ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金・労働時間等の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき等は、その申込みを受理しないことができる。

⁹⁸ 青少年の雇用の促進等に関する法律 (昭和45年法律第98号)

⁹⁹ 賃金・労働時間等に関する労働基準法等違反について1年間に2回以上是正勧告を受けている場合、マタハラ・セクハラ等に関する男女雇用機会均等法違反の是正勧告に従わず公表された場合など。

¹⁰⁰ 法違反是正後6か月経過するまでの期間等。

¹⁰¹ 新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼすことが懸念されるため。なお、新卒者の就職活動はハローワーク以外を活用する機会が多いため、若者雇用促進法に基づく指針により、特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、若者雇用促進法に基づきハローワークが不受理とすることができる求人者からの新卒者向け求人は取り扱わないよう職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいとされている。

¹⁰² 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (平成27年4月16日参議院厚生労働委員会)

イ 改正の内容

ハローワーク、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人者が、一定の労働関係法令違反を行った場合¹⁰³、暴力団員である場合等には、その求人の申込みを受理しないことができることとする。また、不受理の対象となるか否かを確認するため、当該求人者に報告を求めることができ、求人者は正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。施行期日は、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日である。

(2) 職業紹介事業者に関する情報提供等

ア 現状

民営職業紹介経由の入職者数は、平成12年に約5.4万人であったところ、平成26年には約26.3万人と大幅に増加している。また、有料職業紹介事業所数も増加しており、平成12年に4,675であったところ、平成26年度は17,893となっている。

民間職業紹介事業者に対しては、求職者からは「職種や条件などの希望に沿った紹介先を紹介してほしい」、求人者からは「経験やスキルなどの条件に合った求職者を紹介してほしい」との要望が強く¹⁰⁴、マッチングの更なる機能強化が求められている。また、民間職業紹介事業者とハローワークにはそれぞれの役割と強みがあるため¹⁰⁵、官民協働により外部労働市場のマッチング機能を強化することが必要とされている。

イ 改正の内容

民間職業紹介事業者に対し、職業紹介により就職した者の数、職業紹介により就職した無期雇用労働者のうち離職した者¹⁰⁶の数、手数料等に関する情報の提供¹⁰⁷を義務付ける¹⁰⁸。施行期日は、平成30年1月1日である。

また、ハローワークは、求職者又は求人者に対し、特定地方公共団体又は職業紹介事業者¹⁰⁹の業務情報¹¹⁰を提供することとする¹¹¹。施行期日は、平成29年4月1日である。

このほか、職業紹介事業者に係る欠格事由について、労働者派遣事業に係る欠格事由と同様に、社会・労働関係法令違反で罰金刑に処された者等を追加する¹¹²（平成29年4

¹⁰³ 詳細は、若者雇用促進法に基づく取扱いを参考に、政省令で規定される予定である。

¹⁰⁴ 第243回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会（平28.9.15）参考資料2

¹⁰⁵ 求職者の内訳をみると、民間職業紹介事業者は在職者、ホワイトカラーが中心であり、ハローワークは離職者が中心で、就職困難者も多く利用している。

¹⁰⁶ 省令により、就職から6月以内に離職した者に限定される予定である。

¹⁰⁷ 省令等により、厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載とともに、各事業者のホームページでの情報提供が求められる予定である。

¹⁰⁸ 届出のみで無料職業紹介を行うことができる学校等については努力義務とする。また、特定地方公共団体は義務を負わない。

¹⁰⁹ 業務停止命令又は改善命令を受けている職業紹介事業者は除外される予定である。

¹¹⁰ 民間職業紹介事業者に提供が義務付けられる情報（前述）のほか、職業紹介により就職した者のうち雇用保険の移転費の受給者の数等に係る情報を含む。

¹¹¹ 省令により、ハローワークは、当該特定地方公共団体又は職業紹介事業者が提供を求める情報について提供することとすると規定される予定である。

¹¹² 有料職業紹介事業者の約6割は労働者派遣事業も実施している（第243回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会（平28.9.15）参考資料2）が、現行制度では職業紹介事業と労働者派遣事業の欠格事由が異なり、これを横並びにするため。

月1日施行)。また、職業紹介事業者が選任する職業紹介責任者¹¹³について、他の従業員に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行わせるとともに、省令で定める基準¹¹⁴に適合する者のうちから選任しなければならないこととする(平成30年1月1日施行)。

(3) 求人者への指導監督

ア 現状

労働者の募集について、募集主は、当該募集に係る従事すべき業務の内容及び賃金・労働時間等の労働条件¹¹⁵を書面の交付等により明示しなければならないが、広告等により募集を行う場合、募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。また、虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示した募集主は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処される。

一方、求人については、求人者は、求人の申込みに当たり、ハローワーク、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、求職者が従事すべき業務の内容及び賃金・労働時間等の労働条件¹¹⁶を書面の交付等により明示しなければならないとされているが、その求人が虚偽の内容であっても、求人者に対する罰則は設けられていない¹¹⁷。

イ 改正の内容

虚偽の労働条件を提示してハローワーク又は職業紹介を行う者に対し求人の申込みを行った求人者を、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処す。また、厚生労働大臣による指導及び助言、厚生労働大臣に対する申告並びに行政庁による報告徴収及び立入検査の対象に求人者を追加するとともに、厚生労働大臣は求人者が労働条件の明示義務に違反した場合等に勧告(従わない場合は公表)することができることとし、指導監督の規定を整備する。施行期日は、平成30年1月1日である。

(4) 募集情報等提供事業に係る規定の整備

ア 現状

近年、求人情報サイトや求人情報誌で労働者の募集情報の提供を行う募集情報等提供事業が広まっているが、募集情報等提供事業は、情報を提供するのみで、雇用関係の成立のあっせんを行わないため、職業紹介のような法規制がない。一方、事業の多様化が進む中、職業紹介事業と募集情報等提供事業の区分は曖昧となっており、その区分基準

¹¹³ 職業紹介事業者は、事業所ごとに専属の職業紹介責任者を選任しなければならない。職業紹介責任者は、求人者・求職者からの苦情の処理、個人情報の管理等について統括管理を行う。

¹¹⁴ 基準として、過去5年以内に職業紹介責任者講習を修了していることが規定される予定である。現在、職業紹介責任者講習は、職業紹介事業所における事業運営の適正化に資するよう、民営職業紹介事業制度の概要、職業安定法及び関係法令、具体的な事業運営等を内容とし、職業紹介責任者は講習会を受講しなければならないとされている。今後、講習内容に労働関係法令等の改正の動向、他の従業員に対する教育方法等を追加するとともに、理解度の確認のための試験に合格することが講習修了の要件とされる予定である。

¹¹⁵ 省令により、労働契約の期間、就業の場所、休憩時間及び休日、賃金額、社会保険・労働保険の適用等が規定されている。

¹¹⁶ 脚注115参照

¹¹⁷ ハローワーク、特定地方公共団体又は職業紹介事業者が虚偽の条件を提示した場合は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処される。

は局長通達¹¹⁸により定められている¹¹⁹。

イ 改正の内容

募集情報等提供を、募集主等の依頼を受け、募集情報を労働者となろうとする者に提供すること、又は、労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を募集主等に提供することと定義する。また、募集情報等提供事業者は、その業務の改善向上を図るために「必要な措置」を講ずるよう努めなければならないこととするとともに、「必要な措置」の具体的な内容を示すための厚生労働大臣指針の根拠規定を整備する。大臣指針においては、募集情報等提供事業者が講ずべき措置として、業務運営に関する事項¹²⁰及び提供する募集情報の適正化に関する事項¹²¹が規定される予定である。さらに、厚生労働大臣による指導及び助言並びに行政庁による報告徴収の対象に募集情報等提供事業者を追加する¹²²。施行期日は、平成 30 年 1 月 1 日である。

(5) 労働契約締結前の労働条件等の明示

ア 現状

ハローワーク、特定地方公共団体及び職業紹介事業者並びに募集主は、それぞれ、求職者又は募集に応じて労働者になろうとする者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金・労働時間等の労働条件を明示しなければならず、求人者は、ハローワーク、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、それぞれ、求職者が従事すべき業務の内容及び賃金・労働時間等の労働条件を明示しなければならない。また、労働契約の締結に際し、使用者は、労働者に対して賃金・労働時間等の労働条件を明示しなければならない（**図表 5** 参照）。

一般的に、求人・募集時に提示された労働条件と実際の労働条件が相違ないことが期待されるが、求人者又は募集主と求職者又は募集に応じて労働者になろうとする者の交渉により、求人・募集時に提示された労働条件と異なる労働契約を締結することは可能である。一方、求人・募集時に提示された労働条件と実際の労働条件が異なることに起

¹¹⁸ 民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準について（平成 12 年 7 月 27 日付け職発第 512 号都道府県労働局長あて労働省職業安定局長通知）。募集情報等提供事業者が、提供情報の内容等を自らの判断により選別・加工した場合、自ら積極的に求職者又は求人者に対し連絡を行う場合等は職業紹介に該当するとされている。

¹¹⁹ 「職業紹介等に関する制度の改正について（報告書）」（平成 28 年 12 月 7 日労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会）では、区分基準の基本的な考え方を職業安定法に基づく指針に規定することが適当であるとされている。

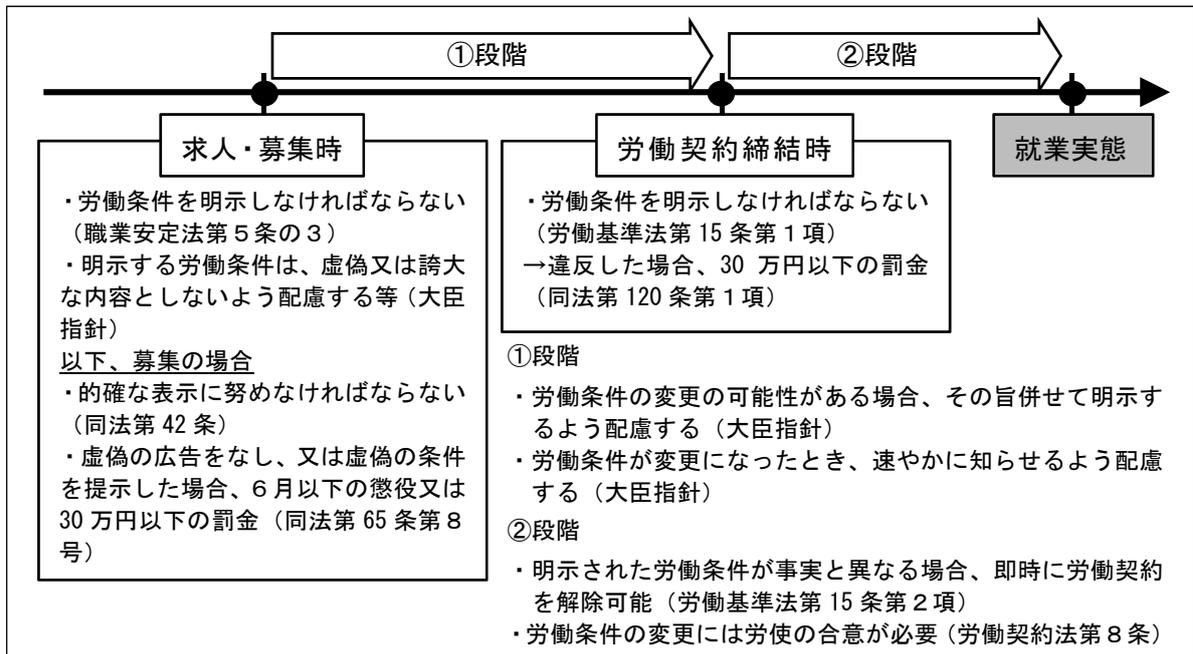
¹²⁰ 苦情処理体制の整備、個人情報の適正な管理など。

¹²¹ 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。

¹²² このほか、募集主は募集内容的確な表示のため募集情報等提供事業者に対し必要な協力を求めるように努めなければならないこととするとともに、募集情報等提供事業者は提供する情報が的確に表示されたものとなるよう募集主に対し必要な協力を行うように努めなければならないこととする。

因したトラブルが発生している¹²³。

図表5 明示された労働条件と就業実態の相違に係る現行ルール



(出所) 第58回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会 (平26.12.5) 資料1-2を基に作成

イ 改正の内容

求人者及び募集主は、それぞれ、求職者又は募集に応じて労働者になろうとする者と労働契約を締結しようとする際に、求人・募集時に明示された労働条件等を変更する場合等¹²⁴は、労働契約の相手方となろうとする者に対し、変更する労働条件等を明示¹²⁵しなければならないこととする¹²⁶。施行期日は、平成30年1月1日である。

(6) 主な論点

外部労働市場のマッチング機能を強化するため、ハローワークと民間職業紹介事業者が

¹²³ ハローワークの求人については、平成27年度、求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等が10,937件あり、このうち「求人票の内容が実際と異なる」ものが36%を占める。内容は、賃金(24%)や就業時間(19%)に関するものが多い。なお、ハローワークの求人に関する申出等は、全国のハローワークのほか、平成26年3月に開設された「ハローワーク求人ホットライン」において受け付けている。また、ハローワークにおいては、求職者から相談がある等、求人内容と実態が相違する事例が生じた場合には、求人者に対して求人票の記載内容を再確認するとともに、必要に応じ、事業所を訪問すること等により実態の把握(事実確認)を行い、相違していることが確認された場合には、是正指導を実施している。また、法違反のおそれがある場合には、求人者の紹介保留や取消しを実施する場合もある。さらに、平成27年12月から、求人票の労働条件と採用条件の相違について具体的変更点及び変更理由を確認している。

求人広告については、募集情報等提供事業者のうち約半数が過去1年間に求職者から苦情を受け、その約7割の事業者が「掲載された求人情報の内容が実際と異なっていた」との苦情を受けている。独立行政法人労働政策研究・研修機構「求人情報・求職情報関連事業の実態－求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から－」(平成28年5月)

¹²⁴ 省令により、求人・募集時に明示された労働条件の範囲内において労働条件を特定する場合、求人・募集時に明示された労働条件に含まれていない労働条件を追加する場合が規定される予定である。

¹²⁵ 明示が必要な事項や明示の方法は、求人・募集時の明示と同様に規定される予定である(省令事項)。

¹²⁶ 求人者及び募集主は、求人・募集時に明示した労働条件の内容を保存しなければならないこととされる予定である(省令事項)。

それぞれの強みを活用して連携を強化することが求められている。ハローワークの業務については、民間事業者への委託をめぐる賛否が分かれており、両者の役割分担については今後も検討課題となろう。

労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人の不受理は、求職者保護が期待されるが、特に民間職業紹介事業者は、不受理の対象となるか否かを把握することが困難であり、職業紹介事業者が行政に確認する仕組み作りや、積極的に当該求人者に対し報告を求める環境整備が重要となる¹²⁷。

求人者への指導監督の強化は、求人時に提示された労働条件と実際の労働条件が異なり求職者が不利益を被るなどの不適切な事案の発生を抑制する効果が期待される。一方、求人が虚偽の内容であることを証明することは困難であり、求人者への罰則適用は難しいとの指摘がある¹²⁸。求人者及び募集主による労働契約締結前の労働条件等の明示の徹底とあわせて、求人・募集情報の適正化のため、制度運用面での指導監督の強化も含めた総合的な対策が求められる¹²⁹。また、改正案により新たに募集情報等提供事業者が法規制の対象となるが、現在、事業者が募集情報の適正化のためにしている取組には事業者間で開きがあるとされており¹³⁰、業界全体での取組が期待される¹³¹。

7. おわりに

少子高齢化が進む中で、誰もが安心して活躍できる環境の整備を進めることが求められている。改正案は、職業安定法の改正を含む多岐にわたる内容を含んでおり、充実した国会審議が望まれる。

(かどの ゆき)

¹²⁷ 求人者から職業紹介事業者への報告が虚偽であった場合の指導監督（厚生労働大臣による勧告等）の実効性も重要となろう。

¹²⁸ 労働契約締結までに雇用主と労働者の合意により労働条件が変更される可能性があり、求人時に提示された労働条件と実際の労働条件に相違があることのみをもって、罰則は適用されないため。虚偽の労働条件を提示して労働者の募集を行う募集主に対しては現行制度でも罰則が設けられているが、厚生労働省はこれまでに罰則が適用された例を把握していない（第190回国会参議院厚生労働委員会会議録第15号12、13頁（平成28.4.21））。また、平成29年1月現在、厚生労働省が募集主を告発した例はない。なお、厚生労働大臣は、募集主が職業安定法等に違反した場合に改善命令を出すことができ、平成26年3月、全国で初めて、虚偽広告により労働者の募集を行った事業主に対し改善命令が出された。この事例は、労働者派遣契約を締結していないにもかかわらず、これを締結したなどとして、約1年間で約300件の虚偽広告により労働者の募集を行っていたものである。

¹²⁹ 求職者等に対し労働契約締結前に労働条件を確認するよう促すことも重要となろう。

¹³⁰ 募集情報等提供事業者が労働者から募集情報について信頼を得るために行っている取組として、募集主の事業所に赴き掲載内容を確認する、採用後の定着・離職状況等について情報収集を行う等、主体的な取組を進める事業者が多くある一方、誤り・誇大表現の募集主への事前確認や労働関係法令等違反の主体的チェックを実施していない事業者もある。また、募集情報等提供事業者がこれらの取組等を行うに際して苦慮している事項として、募集主等が掲載内容に関して回答しないことがあること、掲載依頼から掲載までの時間が短く細かいチェックが難しいこと、顧客であるため募集主等に掲載内容を細かく聞きとることがためらわれることが多く挙げられている。独立行政法人労働政策研究・研修機構「求人情報・求職情報関連事業の実態－求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から－」（平成28年5月）

¹³¹ なお、若者雇用促進法の施行に当たり、公益社団法人全国求人情報協会は、いわゆる「固定残業代」表記の適正化や職場情報の提供について、募集主への働きかけを行っている。