

雇用保険法等の一部を改正する法律案(閣法第九号)(衆議院送付)要旨

本法律案は、少子高齢化が進展する中で高齢者、女性等の就業促進及び雇用継続を図るため、六十五歳以上の者への雇用保険の適用拡大、雇用保険の就職促進給付の拡充、シルバー人材センターの業務拡大、育児休業及び介護休業の取得要件の緩和、介護休業給付の給付率の引上げ、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、失業等給付に係る保険料率の引下げ等の措置を講じようとするものであり、その主な内容は次のとおりである。

- 一 介護休業給付金の額は、一支給単位期間について、当分の間、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の六十七に相当する額とする。
- 二 六十五歳に達した日以後に新たに雇用される者について雇用保険の適用の対象とする。
- 三 就業促進手当の額は、厚生労働省令で定める安定した職業に就いた者であって、基本手当の支給残日数が所定給付日数の三分の一以上であるものについては、基本手当日額に支給残日数に相当する日数に十分の六(支給残日数が所定給付日数の三分の二以上であるものにあつては、十分の七)を乗じて得た数を乗

じて得た額とする。

四 雇用保険率は、千分の十五・五等とする。

五 シルバー人材センター等は、都道府県知事に指定された業種及び職種について有料の職業紹介事業又は労働者派遣事業を行う場合、高年齢退職者の能力を活用して行う業務に係る就業を取り扱うものとする。

六 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する妊娠、出産、育児休業等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

七 労働者は、その事業主に申し出るにより、九十三日を限度として、対象家族一人につき三回の介護休業をすることができる。

八 子の看護休暇及び介護休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

九 この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、四及び五は平成二十八年四月一日から、一は平成二十八年八月一日から施行する。