

ここに  
注目!

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のトピックスでご覧いただけます  
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

## 職業安定関係

### 改正雇用保険法のポイントと実務上の留意点

「雇用保険法の一部を改正する法律案」が平成26年3月28日の第186回通常国会で可決・成立し、3月31日に公布された。また、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令」(平26. 3.31 厚労令52) および「雇用保険法附則第5条第1項第1号口の規定に基づき厚生労働大臣が指定する地域を定める件」(平26. 3.31 厚労告200) がそれぞれ公布されたところであり、その一部は、4月1日より既に施行されている。

改正の趣旨、内容および実務への影響について以下に紹介する。

雇用保険法の一部を改正する法律 (平26. 3.31 法律13)

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 (平26. 3.31 厚労令52)

雇用保険法附則第5条第1項第1号口の規定に基づき厚生労働大臣が指定する地域を定める件  
(平26. 3.31 厚労告200)

野田好伸 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 法改正の趣旨・目的

##### [1] 男女共に仕事と子育てが両立できる環境形成の支援

育児期間中の支援拡充はもちろんであるが、大きな目的として、男性の育児休業の取得促進が挙げられる。厚生労働省は平成21年の育児・介護休業法の改正により、男性の育児取得を阻む要因ともなっていた配偶者が専業主婦(夫)である場合の除外規定(要労使協定)を廃止したり、出産後8週間の父親の育児取得促進をするパパ・ママ育児プラス制度を新設したりするなどの対応をしてきた。しかし、男性の育児取得率がいまだ2%に達していない状況(平成24年1.89% 厚生労働省「平成24年度 雇

用均等基本調査)であるため、今回の改正は期間を限定して経済的支援を行うことで男性の育児取得率アップを目指したものといえる。制度内容は後述するが、つまり、一定期間給付率をアップし、休業主体者の交替をしやすくすることで、男性の育児の取得が促進されることを目的としたものである。

##### [2] 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジし安定的に働くことができるよう、教育訓練給付を拡充し、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を支援することを目的としたものである。

## 2. 法改正の内容

今回の改正は、現下の雇用情勢を踏まえ、基本手当、就職促進手当、教育訓練給付および育児休業給付金の給付の拡充ならびに暫定措置の新設・延長等の措置を講ずるものである。

企業実務に影響が大きい育児休業給付金の改正がメインともいえるが、企業実務と個人給付という観点で[図表1]のように分けられる。

### [1] 企業実務に影響がある改正内容

#### (1) 育児休業給付金の充実【平成26年4月1日施行】

育児休業給付金については、これまで休業開始前の賃金の50%を支給してきたが、平成26年4月1日以降に開始する育児休業を対象に、育児休業を開始してから180日目までは、休業開始前の賃金の67%を支給するものとした。なお、181日目からは従来どおり休業開始前の賃金の50%が支給される[図表2]。

#### (2) 育児休業給付金の支給対象となる休業範囲の改正【平成26年10月1日施行】

また、育児休業給付金については、支給対象となる休業範囲についても改正された。従来は、支給単位期間（1カ月）で育児休業による全日休業日が20日以上（就業日数が10日以下）とされていたが、就業日数が10日を超える場合でも、就業時

間が80時間以下である場合には、支給対象とされることとなった。

#### (3) 特定受給資格者（倒産や解雇等の理由により離職を余儀なくされた者）の範囲の拡大【平成26年4月1日施行】

賃金の支払い遅延や、長時間労働による離職者について、対象者の追加等が行われた（下線部分が改正箇所）。

##### ① 賃金の支払い遅延による離職の場合

賃金（退職手当を除く）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2カ月以上または離職の直前6カ月の間のいずれか3カ月以上（対象者の追加）となったこと等により離職した者。

##### ② 長時間労働による離職の場合

離職の直前6カ月のうち①いずれか連続した3カ月以上の期間で45時間（対象期間の拡大。従来は離職の直前3カ月のみで判断）、②いずれか1カ月で100時間（対象者の追加）、または③いずれか連続する2カ月以上の期間で平均して1カ月で80時間を超える時間外労働が行われたため離職した者（対象者の追加）。

#### (4) 雇止め等により離職した者（特定理由離職者）の給付日数の拡充【平成26年4月1日施行】

有期労働契約が更新されなかったために離職した者等について、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、特定受給資格者と同じ給付日数（90～330日）に拡充する、というものであるが、実務上はこれまでと同様の取り扱いであり、暫定措置が平成29年3月31日まで3年間延長されたにすぎない。

#### (5) 再就職手当の拡充（就業促進定着手当の支給）【平成26年4月1日施行】

「就業促進定着手当」とは、再就職手当の受給者が再就職先に6カ月以上雇用され、再就職先での6カ月間の賃金が、離職前の賃金よりも低い場合に、基本手当の支給残日数の40%相当額を上限として、低下した賃金の6カ月分を一時金として支

図表1 改正ポイント

[1] 企業実務に影響がある改正内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業給付金の充実</li> <li>● 育児休業給付金の支給対象となる休業範囲の改正</li> <li>● 倒産や解雇等の理由により離職を余儀なくされた者（特定受給資格者）の範囲の拡大</li> <li>● 雇止め等により離職した者（特定理由離職者）の給付日数の拡充【3年間延長】</li> <li>● 再就職手当の拡充（就業促進定着手当の支給）</li> </ul>
[2] 個人給付に影響がある改正内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 教育訓練給付金の拡充</li> <li>● 教育訓練支援給付金の創設</li> <li>● 個別給付の延長【3年間延長】</li> </ul>

給するものである[図表3]。

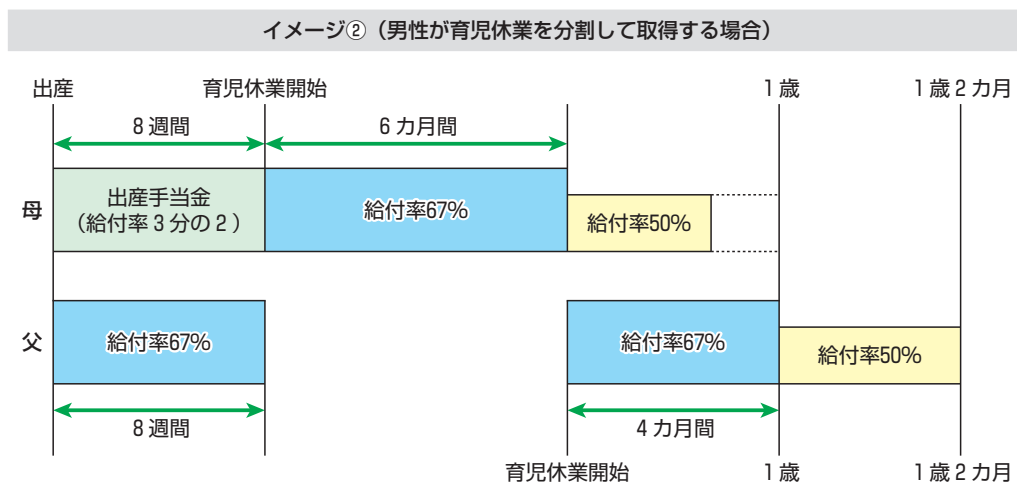
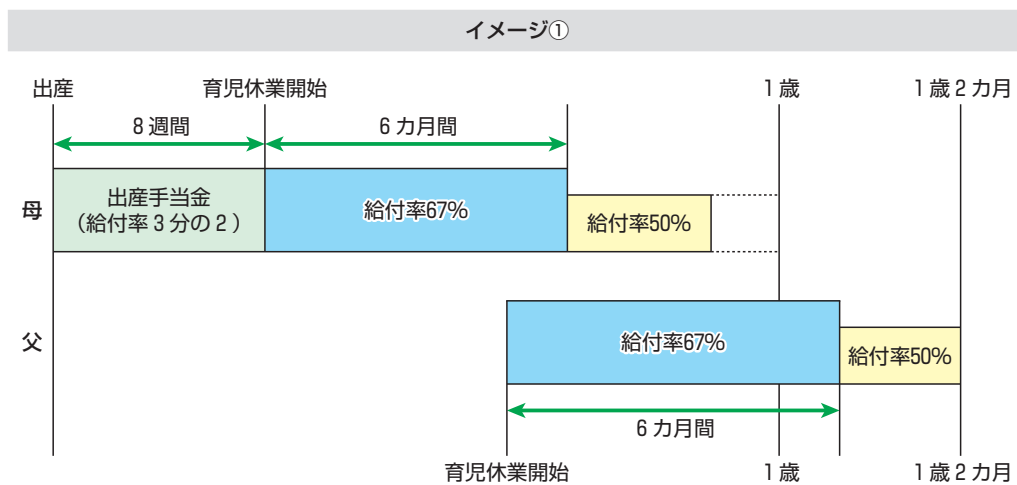
当該給付は労働者個人が申請するものであるため、一見企業には関係のないもののように思えるが、申請時には在籍することを証明する出勤簿や賃金台帳の写しが必要となることから、企業の協力が不可欠となる。対象者、支給額および申請書類は次のとおり。

**【対象者】**

平成26年4月1日以降の再就職で、次の要件のすべてを満たしている者

- ①再就職手当の支給を受けていること
- ②再就職の日から、同じ事業主に6カ月以上、雇用保険の被保険者として雇用されていること
- ③所定の算出方法による再就職後の6カ月間の賃金の1日分の額が、離職前の賃金日額を下回る

**図表2 両親ともに育児休業を取得した場合の給付イメージ**



資料出所：平成26年3月28日労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会資料より

- [注] 1. 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の3分の2相当額が産産手当金として支給される。
2. 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2カ月」に達する日まで支給(パパ・ママ育休プラス)。
3. 子が1歳(または1歳2カ月)を超えても休業が必要と認められる一定の場合(保育所に入所できない場合等)については「1歳6カ月」まで支給。

こと

**【支給額】**

(離職前の賃金日額 - 再就職後6カ月間の賃金日額<sup>\*</sup>) × 再就職後6カ月間の賃金の支払い基礎となった日数

※再就職後6カ月間の賃金日額とは

- 月給の場合：再就職後6カ月間の賃金合計額 ÷ 180
- 日給・時給の場合：次の(a)(b)いずれか高い金額
  - (a)再就職後6カ月間の賃金の合計額 ÷ 180
  - (b)(再就職後6カ月間の賃金の合計額 ÷ 賃金支払いの基礎となった日数) × 70%

**【申請書類】**

- ①就業促進定着手当支給申請書
- ②雇用保険受給資格者証
- ③就職日から6カ月間の出勤簿の写し（事業主が原本証明したもの）
- ④就職日から6カ月間の給与明細書または賃金台帳の写し（事業主が原本証明したもの）

\*就職日が賃金締切日の翌日でない場合は、就職後最初の賃金締切日後の6カ月分

**[2] 個人給付に影響がある改正内容**

**(1) 教育訓練給付金の拡充【平成26年10月1日施行】**

教育訓練給付対象者（一般被保険者または一般被保険者であった者）が、中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練（専門実践教育訓練）を受け修了した場合において、被保険者期間または被保険者であった期間が10年以上（初回の場合は2年以上）であるときに、当該教

育訓練の受講費用の4割を支給し、さらに、資格取得等の上で就職に結びついた場合には、受講費用の2割を追加（合計6割。ただし上限48万円/年）支給するものである。なお、給付期間は原則2年であり、資格につながる場合などは最大3年としている。

**(2) 教育訓練支援給付金の創設【平成26年10月1日施行】**

教育訓練給付対象者であって、平成31年3月31日以前に厚生労働省令で定める教育訓練を開始したもののうち、当該教育訓練を開始した日における年齢が45歳未満である者に対して、当該教育訓練を受けている日のうち失業している日について、基本手当日額の5割を支給する。ただし、基本手当が支給される期間および給付制限等により基本手当を支給しないこととされる期間については、教育訓練支援給付金は支給されない。

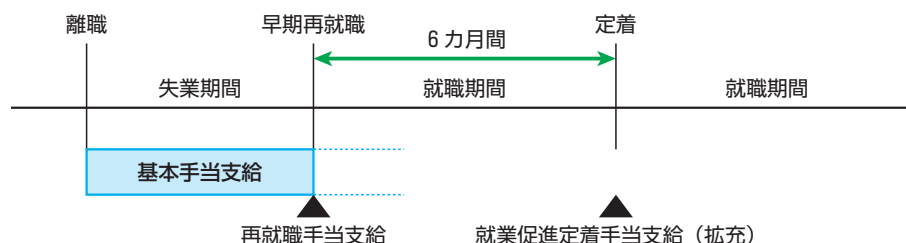
**(3) 個別延長給付の暫定措置の延長【平成28年度末までの3年間の延長】**

特定受給資格者または有期労働契約が更新されなかったために離職した者（一部の特定理由離職者）のうち、次のいずれかに該当し公共職業安定所長が就職が困難であると認めた者につき、暫定的に所定給付日数を最大60日間延長するもの。要件を厳格化した上での3年間の延長措置となっている。

**【対象者】**

- ①45歳未満の求職者
  - ⇒離転職を余儀なくされ、安定した職業に就いた経験が少ない者に厳格化

**図表3 就業促進定着手当の支給イメージ**



- ②直近1カ月で、有効求人倍率等の基準に該当する地域（指定地域）に居住する求職者  
⇒リーマンショック時の全国実績（有効求人倍率0.67倍等）以下の地域に厳格化
- ③公共職業安定所長が、受給資格者の知識、技能、職業経験等を勘案し、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

### 3.実務への影響

これまで男性の育休取得率が低かった理由として、経済的負担が大きな要因であると考えられてきた。今回の法改正は、期間が限られてはいるが、育児休業給付の支給率が67%にアップしたことから、経済的な理由で育児休業を躊躇<sup>ちゅうちよ</sup>していた男性が短期的にでも休業を取得しやすい環境になったといえる。

また、支給率がアップしたことで産前産後休業期間に支給される出産手当金（標準報酬日額の3分の2）とほぼ同じ水準になったわけだが、出産手当金、育児休業給付金のいずれの給付も非課税

であり、また、産前産後および育児休業のいずれの休業期間中も社会保険料が免除<sup>※</sup>になることから、税金、社会保険料等の法定福利費を控除した後の休業開始前の給与手取額により近づいたものとなり、その経済的な支援効果は大きいものといえる。

※健康保険法の改正により、平成26年4月から産前産後休業期間中の社会保険料についても免除となった。

平成21年の改正育児・介護休業法により「パパ・ママ育休プラス」が新設され、1歳2カ月まで育児休業が可能となったが、そのためには男性が最低でも2カ月間休業する必要があることから、平成24年度の男性の育休取得期間を見ても3カ月未満が93.4%となっており、とりわけ1カ月～3カ月未満の増加が顕著であることから「パパ・ママ育休プラス」が影響したものと考えられる（厚生労働省「平成24年度 雇用均等基本調査」）。

今回の改正を受けて、男性の育休の取得率向上のほか、取得期間の長期化が想定され、企業としては欠員補充や業務分担等の見直しが求められる。

## 平成26年度雇用関係助成金制度の改正概要

平成26年度の予算の成立に伴い、雇用関係助成金制度について、「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（平26. 3.31 厚労令36）が平成26年3月31日付で公布され、平成26年4月1日から施行された。ここでは、当該省令による各種助成金の改正概要および今回改正で創設された「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」の内容について解説を行う。

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平26. 3.31 厚労令36）  
雇用安定事業の実施等について（平26. 3.31 職発0331第13、能発0331第5、雇発0331第9）

阿部俊彦 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

### 1.平成26年4月1日施行の改正概要

平成26年3月1日での改正<sup>註</sup>も含め、平成26年度の雇用関係助成金制度は、前年度からの傾向を

引き継いで、特に労働移動とそれに伴う教育に重点を置いている。改正は全体的には前年度からの要件緩和等の制度の底上げが多く、縮小や廃止は