

【労務】「雇用保険法等の一部を改正する法律案」国会に提出

令和2年の通常国会における重要法案の一つである「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が、令和2年2月4日、当該国会に提出されました。高齢者の就業機会の確保、複数就業者等のセーフティネットの整備、失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等、などを盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」ですが、スムーズに成立するのか、動向に注目が集まっています。

法案の概要は、次のとおりです。

改正の趣旨

- 高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講ずる。
- 失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う。併せて、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講ずる。



改正の概要

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高齢者雇用安定法、雇用保険法）

- ①65歳から70歳までの高齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。【令和3年4月施行】
- ②雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高齢者雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）

- ①複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【公布後6月を超えない範囲で政令で定める日】
- ②複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和4年1月施行】
- ③勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- ④大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和3年4月施行】

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）

- ①育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和2年4月施行】
- ②上記①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ア：育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - イ：失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
- ③上記②の整備を行った上で、2年間（令和2～3年度）に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和2年4月施行】
- ④雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。【令和3年4月施行】
- ⑤保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和2年4月施行】

改正項目が多岐に渡りますが、最も注目されているのは、70歳までの就業機会の確保（改正の概要の1.①の「65歳から70歳までの高齢者就業確保措置」）です。

努力義務規定ですが、令和3年4月からの施行が予定されています。

令和2年4月からの施行が予定されているものもありますので、全体像を確認することをお勧めします。