



Advise



第 133 号

送信日
2016/10/15

i-Mark C.P.T.A. Corporation 文責 山川

雇用保険制度の改正が行われました。

平成 28 年雇用保険制度の改正内容については、4 月から実施されている「雇用保険料率の引下げ」（1%→0.8%）の他、主に以下のものがあります。

- 雇用保険の適用拡大
- 仕事と介護の両立支援制度の見直し
- 仕事と育児の両立支援制度の見直し

今回はこれらの中から、改正内容の一部をご紹介します。

●雇用保険の適用拡大

平成 29 年 1 月 1 日以降、現行は雇用保険の適用除外となっている 65 歳以上の雇用者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となります。

※雇用保険の適用要件

1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、31 日以上雇用見込みがあること。
事業主や労働者の希望の有無にかかわらず、要件に該当すれば必ず適用となります。

現行 ～平成28年12月	①65歳前から同じ事業主に雇用されており、65歳以降も引き続き雇用される方は雇用保険を適用 ②65歳以降に新たに雇用された方は雇用保険の適用除外 ③4月1日時点において満64歳以上の一定の方の雇用保険料徴収を免除する
改正後 平成29年1月～	①現行と変わりなし ②65歳以降に新たに雇用された方にも雇用保険を適用 ③雇用保険料の徴収免除を廃止して原則通り徴収とするが、経過措置として平成31年度まで徴収免除

例 1 平成 29 年 1 月 1 日以降に新たに 65 歳以上の労働者を雇用した場合

→雇用した時点で雇用保険の適用要件に該当する場合

雇用日より雇用保険の適用対象となります。雇用日の属する月の翌月 10 日までに事業所管轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出してください。

→雇入れ後に労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合

労働条件の変更となった日の属する月の翌月 10 日までに管轄のハローワークに届出をしてください。

例 2 平成 28 年 12 月末までに 65 歳以上の労働者を雇用し、平成 29 年 1 月 1 日以降も継続して雇っている場合

→平成 29 年 1 月 1 日時点で雇用保険の適用要件に該当する場合

平成 29 年 1 月 1 日より雇用保険の適用対象となります。平成 29 年 3 月 31 日までに事業所管轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出してください。

→平成 29 年 1 月 1 日以降に労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合

労働条件の変更となった日の属する月の翌月 10 日までに管轄のハローワークに届出をしてください。

●仕事と介護の両立支援制度の見直し

介護休業

介護休業とは、2週間以上の期間にわたり「常時介護を必要とする状態」にある対象家族を介護するための休業をいいます。現行（改正前）の「常時介護を必要とする状態」の判断基準は、利用者から「わかりにくい」との声も聞かれましたが、改正後の判断基準の一つとして、要介護2以上であれば介護休業の取得ができることが明記されました。介護休業に関するその他の主な改正内容は以下の通りです。

・介護休業給付金の支給率の引き上げ（平成28年8月～）

介護休業を取得した際に支給される介護休業給付金の給付率が、平成28年8月1日以降に休業を開始される方について、現行の40%から67%に引き上げられています。

介護休業給付金の支給額	休業開始時賃金日額×支給日数（原則30日）×67% ※1支給単位期間あたりの上限額…312,555円
休業開始時賃金日額	休業開始日の前日より遡った6ヵ月間に支払われた賃金の総額を180で割った額。
支給日数	休業を開始した日から1ヵ月ごとに区分していった各期間（支給単位）ごとに支給される。同一の対象家族につき通算93日まで介護休業給付金の受給が可能。

・介護休業の分割取得

現行 ～平成28年12月	介護を必要とする対象家族1人につき、通算93日まで、原則1回に限り取得可能
改正後 平成29年1月～	対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

・介護休業の対象家族の範囲の拡大

現行 ～平成28年12月	①被保険者の配偶者（事実婚を含む）、父母、子及び配偶者の父母 ②被保険者と同居し、かつ扶養されている被保険者の祖父母・兄弟姉妹及び孫
改正後 平成29年1月～	①現行と変わりなし ③被保険者の祖父母・兄弟姉妹及び孫

・有期契約労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）の介護休業の取得要件の緩和

現行 ～平成28年12月	①同一の事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること ②介護休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること ③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかであるものを除く
改正後 平成29年1月～	①現行と変わりなし ②93日経過日から6ヵ月経過する日までの間に、その労働契約が満了することが明らかでないもの

●仕事と育児の両立支援制度の見直し

・育児休業給付金

育児休業給付金の支給額	<p>《原則》 休業開始時賃金日額×支給日数（原則30日）×67%（50%） ※育児休業の開始から6ヵ月経過後は給付率が67%から50%になります。 ※1支給単位期間あたりの上限額…給付率67%の期間 284,415円、給付率50%の期間212,250円</p> <p>《育児休業期間中に育児休業期間を対象とした賃金（※）が支払われている場合》 （※）育児休業開始から6ヵ月まで …休業開始時賃金月額×13%超～80%未満に相当する賃金 育児休業開始から6ヵ月経過後…休業開始時賃金月額×30%超～80%未満に相当する賃金 （※）休業開始時賃金月額の80%以上に相当する賃金が支払われている場合は育児休業給付金は支給されません。 「休業開始時賃金日額×支給日数（原則30日）×80%」と「支払われた賃金」との差額</p>
休業開始時賃金日額	休業開始日の前日より遡った6ヵ月間に支払われた賃金の総額を180で割った額。
休業開始時賃金月額	休業開始時賃金日額×支給日数（原則30日）

・有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

現行 ～平成28年12月	①同一の事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること ②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること ③子が2歳になるまでの間に契約が更新されないことが明らかであるものを除く
改正後 平成29年1月～	①現行と変わりなし ②子が1歳6ヵ月になるまでの間に、その労働契約が満了することが明らかでないもの