

改正法案の概要

目次

- 雇用保険法の一部を改正する法律案の概要 P.1
- 次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案(概要) P.2
- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案(概要) P.3
- 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案の概要 P.4
- 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案の概要 P.5
- 労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要 P.6

雇用保険法の一部を改正する法律案の概要

現下の雇用情勢を踏まえ、雇用保険制度において、基本手当、就業促進手当、教育訓練給付及び育児休業給付金の給付の拡充並びに暫定措置の新設及び延長等の措置を講ずる。

1. 育児休業給付の充実【平成26年4月1日施行】

育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げる。

2. 教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設【平成26年10月1日施行】

- (1) 教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、
 - ・ 給付を引き上げ(受講費用の4割*)、
 - ・ 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*を追加的に給付する※1年間の給付額は48万円*を上限とする(給付期間は原則2年。資格につながる場合等は最大3年)
<対象者>2年以上*の被保険者期間を有する者(2回目以降に受ける場合は10年以上*の被保険者期間が必要)
- (2) 教育訓練支援給付金を創設し、45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、訓練中に離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を給付する。(平成30年度までの暫定措置)

3. その他

- (1) 就業促進手当(再就職手当)の拡充【平成26年4月1日施行】

現行の給付(早期再就職した場合に、基本手当の支給残日数の50%~60%相当額を一時金として支給)に加えて、早期再就職した雇用保険受給者が、離職前賃金と比べて再就職後賃金が低下した場合には、6月間職場に定着することを条件に、基本手当の支給残日数の40%を上限として、低下した賃金の6月分*を一時金として追加的に給付する。
- (2) 平成25年度末までの暫定措置の延長【いずれも3年間の延長】
 - ア 解雇、雇止め等による離職者の所定給付日数を60日間延長する個別延長給付について、要件厳格化*の上で延長する。
 - イ 雇止め等の離職者(特定理由離職者)について、解雇等の者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置を延長する。

(注) *については、法律成立後に省令で具体的に定める事項である。

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案（概要）

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長、一般事業主行動計画の策定・届出義務に係る特例措置の創設、母子家庭及び父子家庭に対する支援の拡充、児童扶養手当と年金の併給調整の見直し等の所要の措置を講ずる。

主な改正事項

1. 次世代育成支援対策の推進・強化（次世代育成支援対策推進法の一部改正）

（法律の有効期限の延長）

- ① 法律の有効期限を平成37年3月31日まで10年間延長する。

（新たな認定（特例認定）制度の創設）

- ② 雇用環境の整備に関し適切な行動計画を策定し実施している旨の厚生労働大臣による認定を受けた事業主のうち、特に次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものについて、
 - ・厚生労働大臣による新たな認定（特例認定）制度を創設
 - ・特例認定を受けた場合、一般事業主行動計画の策定・届出義務に代えて、当該次世代育成支援対策の実施状況の公表を義務付ける 等

2. ひとり親家庭に対する支援施策の充実（母子及び寡婦福祉法、児童扶養手当法の一部改正）

（母子家庭等に対する支援の拡充）

- ① 都道府県等による母子家庭等への支援措置の積極的・計画的な実施や関係機関の連携等に係る規定の整備など母子家庭等への支援体制の充実を図るとともに、高等職業訓練促進給付金（※）等の公課禁止など母子家庭等への支援の強化を図る。
※ 母子家庭の母等が就職に有利な資格を取得するために養成機関で修業する期間の生活を支援するための給付金。

（父子家庭に対する支援の拡充）

- ② ①に加え、父子福祉資金制度（父子家庭に修学資金、生活資金等を貸し付ける制度）の創設等、父子家庭に対する支援を拡充するとともに、法律の題名を「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に改める。

（児童扶養手当と年金の併給調整の見直し）

- ③ 児童扶養手当の支給対象とされていない公的年金給付等の受給者等について、公的年金給付等の額に応じて、児童扶養手当の額の一部を支給する。

【施行期日】 1については平成27年4月1日（①については公布日）

2については平成26年10月1日（③については平成26年12月1日）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案（概要）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

- ① 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、
(3)無期労働契約を締結している



【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

- ② 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

- ① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

3. その他

- ① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。
- ② 指定法人（短時間労働援助センター）の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】 公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案の概要

臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設ける。

(※) 同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長

→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② IIの者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

施行期日

平成27年4月1日(予定)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等 の一部を改正する法律案の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

1. 特定労働者派遣事業の在り方について

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業(届出制)^{※1}と一般労働者派遣事業(許可制)^{※1}の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合
一般労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

2. 労働者派遣の期間制限の在り方等について

- 現行制度は、専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず、この他の業務には原則1年・例外3年の期間制限がかかるが、分かりにくい等の課題があることから廃止することとし、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限(3年)^{※2}と派遣先の事業所単位の期間制限(3年、一定の場合に延長可)^{※2}を設ける。
- 派遣元事業主は、新たな期間制限の上限に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、新たな就業機会(派遣先)の提供等、雇用の安定を図るための措置を講ずることを義務付ける。

※2 ・個人単位の期間制限:派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続的な受入は3年を上限とする。
・事業所単位の期間制限:派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入は3年を上限とするが、受入開始から3年を経過する時までに過半数労働組合等から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可能とする(その後の扱いも同様)。

3. 派遣労働者の均衡待遇の確保・キャリアアップの推進の在り方について

- 派遣元事業主と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。
- 派遣元事業主に計画的な教育訓練等の実施を義務付けること等により、派遣労働者のキャリアアップを推進する。

施行期日:平成27年4月1日

(参考)平成24年3月に成立した労働者派遣法一部改正法の国会審議における附帯決議(抄)

いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。

労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案など最近の労働災害の状況を踏まえ、労働災害を未然防止するための仕組みを充実

- ・ 特別規則で規制されていない化学物質が原因で胆管がんの労災事案が発生 ⇒ 化学物質のリスクを事前に察知して対応する必要性
- ・ 精神障害の労災認定件数の増加 ⇒ 労働者の健康状態を把握し、メンタル不調に陥る前に対処する必要性
- ・ 同一企業における同種の災害の発生 ⇒ 当該企業の他の事業所における災害発生を未然に防止する必要性 等

1. 化学物質管理のあり方の見直し

- 特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるもの等について、事業者には危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)を義務付け。

2. ストレスチェック制度の創設 【前回提出法案(※)から修正】

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を事業者には義務付け。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする。
- ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

3. 受動喫煙防止対策の推進 【前回提出法案(※)から修正】

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする規定を設ける。

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

- 厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設。(計画作成指示等に従わない企業に対しては大臣が勧告する。それにも従わない企業については、名称を公表する。)

5. 外国に立地する検査機関等への対応

- 国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど特に危険性が高い機械を製造等する際に受けなければならないこととされている検査等を行う機関のうち、外国に立地するものについても登録を受けられることとする。

6. 規制・届出の見直し等

- 建設物又は機械等の新設等を行う場合の事前の計画の届出(法第88条第1項)を廃止。
- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。
【前回提出法案(※)と同様の内容】

施行期日: 公布の日から起算して、それぞれ6は6月、3・4・5は1年、2は1年6月、1は2年を超えない範囲内において政令で定める日

※ 第179回国会にメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策などを内容とする労働安全衛生法の一部を改正する法律案を提出し、第181回国会で衆議院の解散により審議されず廃案となった。