

各単組委員長、担当者 様

日本食品関連産業労働組合総連合会
事務局長 山本 健二
政策局長 栗田 博

フード連合／政策情報 No.8

「改正雇用保険法」が成立しました！

1. 「改正雇用保険法」が3月28日参議院本会議において成立し、「育児休業給付の充実」および「就業促進手当」の拡充は2014年4月1日施行、「教育訓練給付金の拡充および教育訓練支援給付金の創設」は2014年10月1日施行となります。

今般成立しました「改正雇用保険法」の概要と連合の事務局長談話を掲載します。とりわけ育児休業給付は現行の休業開始前賃金の50%支給を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カ月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上がります。各単組は今回の法改正の内容を踏まえて、育児休業に関わる就業規則、労使協定、労使協約等の見直しを含めた労使協議を行なうとともに、組合員への周知を図ってください。

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。

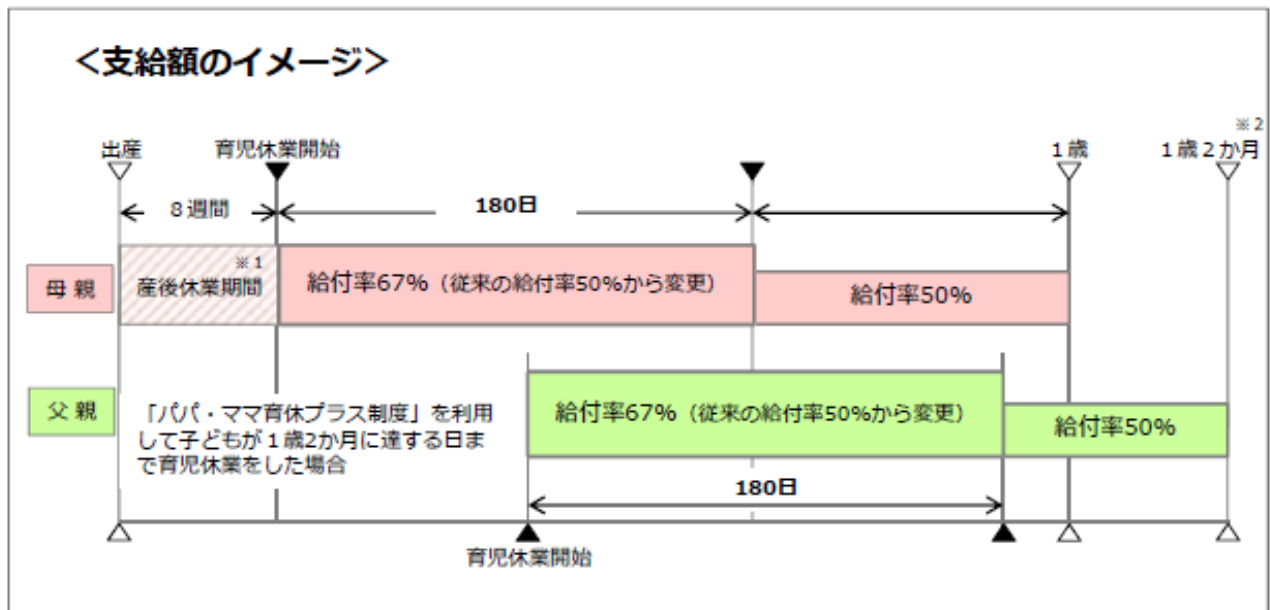
(注) *については、法律成立後に省令で具体的に定める事項である。

平成26年4月1日以降に開始する育児休業から 育児休業給付金の支給率を引き上げます

支給率が変わります

育児休業給付金は、平成26年4月1日以降に開始する育児休業*からは、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%となります。（これまででは全期間について50%）

※平成26年3月31日までに開始された育児休業は、これまでどおり育児休業の全期間について休業開始前の賃金の50%が支給されます。



育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%を支給し、181日目からは、従来通り休業開始前の賃金の50%を支給します。

※1 母親の産後休業（出産日の翌日から8週間）は育児休業給付金の支給対象となる育児休業の期間に含まれません。

※2 母親とともに父親も休業する場合（「パパ・ママ育休プラス制度」利用時）、後から育児休業を開始する方は子どもが1歳2か月に達する日の前日までの育児休業に対して、最大1年まで支給します。

支給額には上限額、下限額などがあります

支給の対象期間中に賃金の支払がある場合、支払われたその賃金の額が休業開始時の賃金日額に支給日数をかけた額に対し、13%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは給付金は支給されません。

また、育児休業給付金には上限額と下限額があります。支給率が67%のときの支給単位期間1か月分としての上限額は286,023円、下限額は46,431円です。（支給率が50%のときの支給単位期間1か月分としての上限額は213,450円、下限額は34,650円です。）

※この金額は平成26年7月31日までの額です

※詳細は厚生労働省ホームページを参照願います。

2. 連合／「改正雇用保険法」の成立に対する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 神津 里季生

1. 3月28日、参議院本会議において「雇用保険法の一部を改正する法律案」が賛成多数で可決、成立した。雇用保険制度の充実・強化がはかられたという点では評価できるが、雇用保険制度が担うべき雇用労働者のセーフティネットという点では課題の残る内容である。
2. 改正法の主な内容は、[1]育児休業給付について、休業開始後6ヶ月間の給付率を休業開始前の賃金の67%（現行50%）に引き上げる、[2]教育訓練給付を拡充し、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練を受ける場合の給付を引き上げる、[3]早期に再就職した場合に支給される再就職手当について、離職前賃金と比べて再就職後の賃金が低下した場合に、6ヶ月間の職場定着を条件に、低下した賃金の6ヶ月分を追加的に給付する、等である。
3. 離職・求職者が安心して求職活動を行うためには、失業時の所得補償の充実や早期再就職への支援など、雇用保険制度のセーフティネット機能の強化が重要である。連合はこうした認識の下、労働政策審議会への対応に加え、政府・政党への働きかけを通じて法改正に積極的に関与してきた。今回、併せて採択された附帯決議には盛り込まれたものの、連合が強く求めてきた2000年および2003年の法改正により引き下げられた離職・求職者に対する基本手当（所定給付日数、給付率）の改善や、現在暫定的に引き下げられている国庫負担の法律本則への復帰に向けた道筋は見えない。
4. 教育訓練給付の拡充については、「一般会計によっても支援すべき」との雇用保険部会報告における労使の意見は反映されず、全額雇用保険料で賄うこととされた。本措置は本年10月より施行されるが、特に非正規労働者のキャリアアップや早期再就職に資するものとなるよう、対象となる専門的・実践的訓練の指定基準に関する検討を急ぐべきである。また、ユニバーサルサービスとして教育訓練が提供されるよう、キャリア・コンサルタントの養成・確保や不正受給を防止するチェック機能の強化も含め、施行体制を早急に整備すべきである。
5. 雇用保険制度のセーフティネット機能の強化と国庫負担の法律本則への早期復帰に向けて、連合は、引き続き政府・政党への働きかけを強め、すべての働く者が安心できる社会を実現していく。

以 上