



雇用保険法など一部改正案が先月末国会で可決されました

先日の国会で、雇用保険等の改正案について可決成立し、現在の雇用情勢を踏まえた結果、雇用保険料率の引き下げをはじめ、介護休業給付金の引き上げや育児介護休業法の改正が決定しました。今回のあおぞらレターではこれら主な改正と共に、4月1日から施行される改正障害者雇用促進法についてお伝えします。



1. 雇用保険料率の引下げ 平成28年4月1日施行

事業の種類	①労働者負担 失業等給付の保険料率	②事業主負担	①+② 雇用保険料率
一般の事業	(5/1000)⇒4/1000	(8.5/1000)⇒7/1000	(13.5/1000)⇒11/1000
農林水産・清酒製造業	(6/1000)⇒5/1000	(9.5/1000)⇒8/1000	(15.5/1000)⇒13/1000
建設業	(6/1000)⇒5/1000	(10.5/1000)⇒9/1000	(16.5/1000)⇒14/1000

()は改正前

平成28年4月以降の給与から雇用保険料率の変更が必要です。給与計算ソフト等の料率を今一度確認しましょう！

2. 介護休業給付金の支給率が40%⇒67%に引き上げ！ 平成28年8月1日施行

- 平成26年4月から育児休業給付金の支給率は休業開始後180日までの期間、休業開始前賃金日額の67%に引き上げられたのに対し、介護休業給付金は15年間、変更がありませんでした。しかし、介護離職防止等の観点から、介護休業中の所得保障を手厚くし、雇用が継続できるように、**支給率が67%**に引き上げられます。
- ※上記支給率の引き上げや、介護休業給付金を算出するための賃金日額の上限の引き上げなどにより、介護休業給付金の支給限度額（1月あたりの給付の限度額）も上がることになります。

3. 育児・介護休業法の改正 平成29年1月1日施行

- 平成29年1月1日の施行予定で、育児・介護休業法も改正されます。主な改正点は次のとおりで、平成28年中に就業規則や育児・介護休業規程の改定やそれに付随する申請書の社内書式等の整備が必要となります。

●介護休業の取得回数の見直し	原則1回⇒最大3回まで取得が可能となります
●育児・介護休業対象者（有期契約雇用者）の変更	有期契約雇用者の適用除外可能な範囲が変更され、対象者が拡大します
●所定外労働の免除の新設	介護を行う社員から請求があった場合、原則、残業をさせることはできなくなります
●介護：短時間勤務等勤務措置期間の延長	介護休業とは別に単独で勤務措置を3年間利用することが可能となります

「障害者雇用促進法」の改正のポイント 平成28年4月1日施行

- 障害者の募集・採用、また採用後の労働等、雇用面での差別的取り扱いが禁止されます。
- 合理的配慮の提供が義務化されます。
例) 肢体不自由がある方に対し、作業可能のため机の高さを調節すること
- 障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口の設置など）が必要です。



<詳細> <http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0142/0078/20151019112616.pdf>

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277