

CONTENTS

page	
1	雇用保険法等の改正案 仕事を掛け持ちする人への対応など
2	特集 中小企業も開始! 働き方改革による時間外労働規制を再確認
4	TOPICS ●子の看護休暇・介護休暇を 時間単位で取得できるように ●70歳までの就業機会確保と 中途採用比率の公表義務化の方針
	お知らせ 令和2年度の健康保険、介護保険料率
5	法改正予定一覧
6	すっきりわかる。労災保険 労災を使うと保険料が高くなる? 「メリット制」のしくみ
7	人事労務の法律ミニ教室 就業規則の不利益変更、注意点は?
8	社員の健康づくりしてますか? 社員の禁煙をサポート
8	労務ひとこと 産業医を変更する企業が増加

雇用保険等の改正案

仕事を掛け持ちする人への対応など

厚生労働省は2月4日、雇用保険法の改正案などを国会に提出しました。

主な改正点は右のとおりです。

育児休業給付の位置づけを変更

雇用保険において、これまで育児休業給付は失業給付などと一体で財政収支が管理されていました。

しかし、育児休業給付の給付額は増え続けていること、景気に左右されやすい失業給付と一緒に管理すると財政上わかりにくいことなどから、育児休業給付を失業給付などから切り分けて新たな給付体系として位置付けとしています。

将来的には雇用保険財政から切り離すことも視野に入れています。

仕事を掛け持ちする人に対応

雇用保険は現在、週の所定労働時間が20時間以上の人を対象です。改正案では、65歳以上で仕事を掛け持ちする人について、1つの勤務先で週20時間に満たなくても2つ以上の勤務先を合計して週20時間以上であれば「高齢被保険者」として雇用保険を適用するとしています。

また、労災保険についても仕事を掛け持ちする人に対応できるようにします。改正案では、勤務先ごとに算定した給付基礎日額相当額を合算して保険給付をおこなうとしています。こちらは高齢者に限りません。

主な改正点

- ・育児休業給付を新たな給付体系に位置づけ【令和2年4月】
- ・65歳以上は複数の勤務先を合計して週20時間以上でも雇用保険に加入【令和4年1月】
- ・高齢雇用継続給付の支給率上限を15%⇒10%に【令和7年4月】
- ・仕事を掛け持ちする人は複数の勤務先の労災給付を合算して受けられる仕組みに【公布日から6カ月以内】

※カッコ内は施行予定日です。

その他、本誌4ページ参照→