

2014年4月号 (No.18)

## 今月の特集



1. 雇用保険育児休業給付の支給率アップ
2. 雇用保険特定受給資格者の要件追加
3. 特定理由離職者について特定受給資格者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置の延長
4. 就業促進手当（再就職手当）の拡充

2月号、3月号では4月1日施行の産前産後休業保険料免除制度の新設、70歳～74歳の医療費窓口負担割合の変更等について触れましたが、今月号では雇用保険に関する主な改正点についてみていきたいと思います。

### 1. 雇用保険育児休業給付の支給率アップ

#### ■給付率が50%→67%にアップ!

育児休業給付金は、従来、育児休業期間の全期間において休業開始前賃金の50%が支給されていましたが、平成26年4月1日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(6月)目までは、**休業開始前賃金の67%**に引き上げられました。

#### ■「180日目」の教え方

67%の支給割合は180日(6月)までで、181日目からは、従来通り休業開始前の賃金の50%が支給されます。

この180日間とは、暦日数の180日ではなく、**給付日数の180日**を意味しています。

(例) 育児休業を4月15日に開始し全休の場合

支給単位期間	暦日数	給付日数
4/15～5/14	30日	30日
5/15～6/14	31日	30日

このように支給単位期間の暦日数が30日でも31日でも給付日数は30日になります。2月のように暦日数の少ない月も同様のため、暦日数にかかわらず6ヶ月間の支給割合が67%ということになります。

なお、平成26年3月31日までに開始された育児休業は、これまで通り育児休業の全期間について休業開始前の賃金の50%です。

#### ■改正後の実質給付率は休業前の8割程度?!

休業開始前賃金の67%が支給される180日(6月)間について、厚生労働省では、育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料が免除されることから、休業前の税・社会保険料支払い後の賃金と比較した実質給付率は8割程度になると説明しています。

なお、前述は育児休業期間中の全期間が無給の場合であり、賃金の支払いがある場合は別の取扱いになる可能性があります。また、育児休業給付の支給額には上限額と下限額がありますのでご注意ください。



### 2 雇用保険特定受給資格者の要件追加

雇用保険では、会社の倒産・解雇などにより離職を余儀なくされた方について、一般の離職者(いわゆる自己都合退職者など)と区別し「特定受給資格者」として、給付日数などの面でより手厚い給付が受けられる仕組みになっていますが、平成26年4月1日よりこの特定受給資格者の判断基準が一部改正となっています。

#### ■改正点(下線部分が今回追加された点)

①賃金の支払い遅延によるもの  
賃金(退職手当を除く)の額の3分の1を超える額が支給期日までに支払われなかった月が引き続き、2ヶ月以上となったこと、又は離職の直前6ヶ月の間に3月あったこと等により離職したもの

#### ②長時間労働によるもの

離職の直前6ヶ月間のうちに3月連続して45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を越える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者

上記の通り、特定受給資格者の判断基準が拡充されたため、従来の判断基準からは漏れてしまう可能性のあった方についても、特定受給資格者として、より手厚い給付を受けることができるようになりました。

### 3. 特定理由離職者について特定受給資格者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置の延長

雇用保険の基本手当を受給する際の区分として、平成21年度の雇用保険法の改正により新設された「特定理由離職者」についても今回改正がなされています。

#### ■特定理由離職者とは

一般離職者(自己都合退職など)、特定受給資格者(解雇・倒産などによる離職)に加えて特定受給資格者以外の方で期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと、その他やむを得ない理由により離職した方が該当します。

#### ■どんな風に手厚いの?

この特定理由離職者について、本来は一般離職者と同じ給付日数(90～150日)なのですが、期間限定の暫定措置として、特定受給資格者と同じ給付日数(90～330日)が適用されるなど、一般離職者よりも手厚い給付が受けられる場合があります。

この暫定措置は平成21年3月31日から平成24年3月31日までの間でしたが、平成24年

の雇用保険法の改正において、平成26年3月31日までに延長されており、今回、**更に3年間再延長されること**が決定しています。

### 4. 就業促進手当(再就職手当)の拡充

#### ■改正前の再就職手当

- 基本手当受給者が安定した職業に就いた場合であって、
- 所定給付日数の3分の1以上(又は3分の2以上)を残して再就職した場合に
- 支給残日数の50%(又は60%)に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給する

#### ■給付が拡充されました!

- 今回の改正で、従来の再就職手当に加え、
- 再就職先に6ヶ月以上雇用され、
- 再就職先での6ヶ月間の賃金が、離職前の賃金よりも低い場合に、
- 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ヶ月分を「就業促進定着手当」として一時金で追加的に支給することとなりました。

#### ■対象者は次のいずれにも該当する方

- 拡充された「就業促進定着手当」を受けることができるのは次のいずれにも該当する方で、
- 平成26年4月1日以降に再就職した方で、
- 再就職手当の支給を受けており、
- 再就職の日から同じ事業主に6ヶ月以上雇用保険の被保険者として雇用されていて、
- 所定の算出方法による再就職後6ヶ月の賃金の1日分の額が離職前の賃金日額を下回ること。

手続きは、再就職をされた日から6ヶ月経過した日の翌日から2ヶ月以内に、再就職したご本人が直接ハローワークに向いておこないます(郵送での申請も可)。申請時には、6ヶ月分の出勤簿と賃金台帳などの添付が必要となりますので、スムーズに申請ができるよう会社として支援することも必要となりそうです。