

附 帯 決 議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、労働者の生活安定機能を充実させるため、基本手当の給付日数、給付額及び給付率並びに基本手当の給付制限期間の改善を早期に検討すること。また、個別延長給付等の平成二十八年度末までの暫定措置については、政策目的、実績及び効果を踏まえ、恒久化することも含めて今後の在り方について検討し、必要な措置を講ずること。さらに、基本手当の受給者及び受給終了者について、再就職できない理由及び生活の実態を調査すること。

二、失業が政府の経済対策及び雇用対策とも関係が深いことに鑑み、政府の責任として、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき雇用保険の国庫負担に関する暫定措置を早期に廃止し、本則に戻すこと。

三、労働移動支援助成金の支給に当たっては、離職を余儀なくされる労働者本人の同意が自由な意思決定によるものであることの確認を徹底するなど助成金の支給要件を厳格化するとともに、不適切な受給事例が判明した場合には厳正に対処すること。また、助成金の創設の趣旨に基づき、政策効果の検証を行い、助成金の支給方法を改め、再就職実現時のみの支給とすること、大企業を支給対象から外すこと、再就職時

の労働条件が離職前と比べ低下する場合には支給対象としないこと等を含め、抜本的な見直しについて具体的に検討すること。

四、労働関係法令違反のある事業主に対して雇用保険を財源とする助成金を支給することは制度の趣旨に反することから、法令違反が判明した場合には不支給とする、又は返還を求めるなど厳正に対処すること。

五、高年齢者の雇用促進に当たっては、六十五歳までの確実な雇用確保を図るとともに、高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対する助成措置の十分な周知及び利用勧奨を図ること。

六、シルバー人材センター等の取り扱う業務の範囲の拡大については、労働者の保護及び地域の雇用環境の観点から、本法施行後の実態を確実に把握し、必要に応じて取扱業務に係る要件の見直しを検討すること。また、シルバー人材センター等における適正就業確保のためのガイドラインを早期に策定し、周知徹底を図ること。

七、いわゆるマルチジョブホルダーについては、早期に諸外国の状況を含めて実態を調査した上で、雇用保険の適用及び給付の在り方等を検討し、必要な措置を講ずること。また、週所定労働時間が二十時間未満の労働者への適用拡大についても検討を行うこと。

八、失業者の求職活動の支援を強化するため、就職促進給付の在り方、マザーズハローワークにおける雇用保険の受給手続を可能とする体制の整備等について幅広く検討すること。

九、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件については、有期契約労働者の権利確保及び待遇改善が必要であることから、労使双方の取得要件の理解不足等により対象となる有期契約労働者の権利行使が妨げられることのないよう、取得要件の趣旨を指針によって分かりやすく周知徹底すること。その際、本法施行後には、短期の有期労働契約を繰り返し更新している場合も含め、有期契約労働者は、期間内に確実に雇止めされることがあらかじめ明確である場合を除き、育児休業等を取得できることを指針に明記すること。また、改正後の有期契約労働者の育児休業等の取得状況等を注視し、取得要件の撤廃を含めた更なる緩和について検討すること。

十、介護休業については、その取得実績が低位にとどまっていることから、職場の実情、要介護者が施設に入所できるまでの期間等の介護を取り巻く実態について詳細に調査すること。加えて、本法施行後の介護休業の取得状況等を勘案して、休業期間の延長及び分割回数増加を検討するとともに、要介護者が施設に入所できない場合等に特例的な休業期間の延長を請求できる仕組みの創設、介護が一定以上の長期間に

及んだ場合に再度の介護休業の取得が可能となる仕組みの創設等の更なる制度拡充を検討すること。

十一、育児のための所定労働時間の短縮措置について、働く親のニーズを踏まえ、対象となる子の年齢を小学校低学年まで引き上げることを検討するとともに、制度を利用した労働者のキャリア形成が阻害されることのないよう、その実態を調査し、育児のための所定労働時間の短縮措置を利用したことを理由とする不利益な取扱いに対する指導を強化すること。

十二、いわゆるマタニティハラスメントが、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の他のハラスメントと複合することが多い実態に鑑み、あらゆるハラスメントに一元的に対応できる体制を整備することを事業主に促すこと。さらに、職場におけるハラスメントを受けた労働者の継続就業が困難にならないよう環境を整備するとともに、労働者が休業を余儀なくされた場合等に当該労働者が希望するときは原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。また、マタニティハラスメントを理由として離職した場合に、雇用保険の特定受給資格者に該当することとするよう当該基準の見直しを早期に行うこと。

十三、仕事と不妊治療との両立が困難であるために離職を余儀なくされるいわゆる「不妊退職」が生じてい

ることから、不妊治療及び不妊退職の現状等について実態調査を行うとともに、働きながら不妊治療を行う労働者の負担を軽減し仕事との両立を支援するための方策や、不妊治療を理由とするハラスメントを職場における妊娠、出産等に関する言動と同様に事業主の防止措置の対象とすることについて検討すると。

十四、子の看護休暇や介護休暇、介護のための所定労働時間の短縮措置等について、本法施行後の利用状況等について調査し、必要な検討を行うこと。また、育児や介護の事情を抱える労働者について、就業を継続することが可能となるよう、更なる対応を検討すること。さらに、本法施行後の育児休業、介護休業等の制度の利用状況、育児及び介護サービスの状況等を踏まえ、本法の検討規定に基づく五年後の見直しを待たず、積極的に制度拡充のための見直しを行うこと。

十五、企業及び事業所において法律に沿った雇用管理が徹底されるよう、職業家庭両立推進者、機会均等推進責任者及び短時間雇用管理者について、制度の趣旨を周知し必要な指導を行うなど選任の促進を図るとともに、その選任の義務化についても検討すること。

十六、雇用保険制度、育児休業制度、介護休業制度等については、労働者の権利保障や利用促進の観点か

ら、労使双方に対して、改正の内容を踏まえて、制度の趣旨、制度の利用のための手続等を一層分かりやすく周知すること。さらに、学校教育段階において、育児休業制度、介護休業制度等の趣旨についての理解を深めるための教育を推進すること。また、くるみ等の認定企業において制度の趣旨にそぐわない行為があつた場合には、速やかにその認定を取り消すこと。

右決議する。