

雇用保険率の改正，失業等給付に係る暫定措置の継続，
雇用仲介事業への法規制等

雇用保険法等の一部を改正する法律の ポイント

資料作成：社会保険労務士 安部敏志

目次

- 1. 雇用保険率の改正 1
- 2. 失業等給付に係る暫定措置の継続等..... 3
- 3. 求人メディア等のマッチング機能の質の向上..... 6
- 4. その他の改正法の内容..... 12

雇用保険率の改正，失業等給付に係る暫定措置の継続，
雇用仲介事業への法規制等

雇用保険法等の一部を改正する法律の
ポイント

雇用保険法等の一部を改正する法律（以下、「改正法」という）が令和4年3月30日に成立し、4月1日から施行されています（一部の施行日は別）。改正法については、雇用保険率の上昇や年度途中の料率変更が話題となりましたが、それ以外にもこれまでの法規制から大きく転換し、企業にとっても影響の大きい改正内容が含まれています。本稿では、従業員の生活や企業実務に関する部分を中心に、改正法の内容を解説します。

■ 1. 雇用保険率の改正▶労働保険徴収法改正，令和4年4月1日施行

令和4年度の雇用保険率は、令和4年4月1日から9月30日までの期間（令和4年度前期）と令和4年10月1日から令和5年3月31日までの期間（令和4年度後期）のそれぞれで上昇します（**図表1**）。年度途中の料率変更は平成14年度以来であり、当時は雇用情勢が想定以上に悪化したため急遽10月1日から引き上げた経緯があったのですが、年度当初から変更が予定されたのは初のケースとなります。雇用保険率の改正に伴い、毎月の賃金、賞与計算に影響が生じるため、具体的な実務上の留意点を解説します。

図表1 令和4年度の雇用保険率

<令和4年度の雇用保険料率>

（太字は変更部分）

○令和4年4月1日～令和4年9月30日

事業の種類	負担者	①労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	②事業主負担		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業 (3年度)		3/1,000	6.5 /1,000	3/1,000	9.5 /1,000
		3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・ ※清酒製造 の事業 (3年度)		4/1,000	7.5 /1,000	4/1,000	11.5 /1,000
		4/1,000	7/1,000	4/1,000	11/1,000
建設の事業		4/1,000	8.5 /1,000	4/1,000	12.5 /1,000

(3年度)	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000
-------	---------	---------	---------	---------	----------

(枠内の下段は令和3年度の雇用保険料率)

○令和4年10月1日～令和5年3月31日

	①労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	②事業主負担		①+② 雇用保険料率	
		失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業種の保険料率		
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ ※清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

※園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

(出所：厚生労働省「令和4年度雇用保険料率のご案内」)

(1) 給与計算システムの確認

まず、利用している給与計算システムが年度途中での料率変更に対応しているか確認してください。クラウド型の給与計算システムを利用している場合は、一般的に、最新の雇用保険率の改正に自動的に対応されており、利用者側でアップデート等の作業をする必要はないはずですが、念のため利用しているソフトの公式ウェブサイトをご確認ください。

次に、PCにインストールするタイプの給与計算システムを利用している場合は、システムのアップデートを必ず行ってください。

また、従業員数が少なく、Excelで賃金計算を行っている場合は、参照している雇用保険率の箇所の変更が必要です。ただし、令和4年度前期の雇用保険率の変更は、事業主負担のみ（一般の事業の場合、6.5/1000）であり、令和4年度後期から事業主負担が再度上昇（一般の事業の場合：8.5/1000）し、労働者負担も変更（一般の事業の場合：5/1000）になります。過去のデータをコピー&ペーストする際には、変更箇所の違いがある点にご注意ください。また、令和4年4月以降、令和4年10月以降に支給する賞与についても雇用保険率が異なる点に併せてご注意ください。

(2) 労働保険年度更新の注意点

年度途中の料率変更の影響を受け、令和4年度の雇用保険分の概算保険料については、令和4年4月1日から同年9月30日までの概算保険料額と、令和4年10月1日から令和5年3月31日までの概算保険料額を計算し、その合計額を令和4年度の概算保険料（雇用保険分）として算出することになります。

(3) 資金繰りのシミュレーション

健康保険等の社会保険と比べると、雇用保険率の数字は小さく、令和3年度からの引上げ幅は、令和4年度前期で0.05ポイント（一般の事業の場合の事業

主負担分：6/1000→6.5/1000)、令和4年度後期で0.25ポイント(一般の事業の場合の事業主負担分：6/1000→8.5/1000)と小さいことからあまり影響がないと油断しがちですが、実際の増加額をシミュレーションして確認しておくことをお勧めします。**図表2**は単純化した例ですが、月給20万円の従業員の①令和3年度まで、②令和4年4月以降、③令和4年10月以降の雇用保険料の額と、令和3年度からの増加額をシミュレーションしたものです。2022/4以降に事業主が負担する雇用保険料の増加額(②-①)は従業員1人であれば月100円の差額と微々たるものですが、従業員が500名の場合は月に5万円、年間60万円の負担増となります。さらに、2022/10以降に事業主が負担する増加額(③-①)については、従業員が500名の場合、月に25万円、年間300万円となり、かなりの金額となります。また、このシミュレーションには含んでいませんが、賞与にも雇用保険料がかかるため、どの程度の負担増となるか、実際の金額をシミュレーションしたうえで、事前に資金繰りの準備をしておくことが重要です。

図表2 令和3年度からの賃金の差額シミュレーション

		①2022/3まで	②2022/4以降	③2022/10以降
月給		200,000円	200,000円	200,000円
雇用保険料	従業員負担	600円	600円	1,000円
	事業主負担	1,200円	1,300円	1,700円
	合計額	1,800円	1,900円	2,700円
令和3年度からの差額(事業主負担：1ヵ月分)	1人分	-	100円	500円
	100人分	-	10,000円	50,000円
	500人分	-	50,000円	250,000円
令和3年度からの差額(事業主負担：1年月分)	100人分	-	120,000円	600,000円
	500人分	-	600,000円	3,000,000円

■ 2. 失業等給付に係る暫定措置の継続等▶雇用保険法・雇用保険臨時特例法改正、令和4年4月1日施行、ただし(5)、(6)は令和4年7月1日施行

現行の基本手当は、離職の日以前2年間に被保険者期間が12月以上ある一般被保険者が失業した場合(倒産、解雇等による離職者(以下、「特定受給資格者」という)等)の場合は、離職の日以前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合)、公共職業安定所による失業認定が行われたうえで支給されます。

また、基本手当の支給額は、日額および日数として定められ、基本手当日額は離職前賃金の原則50~80%、所定給付日数は、特定受給資格者は90日~330日、特定受給資格者以外の者は原則90日~150日となっています。以下の

(1) から (4) については令和3年度末までの暫定措置とされていましたが、改正法によりこれらの暫定措置が令和6年度まで継続されます。なお、改正法により、(3) の特例延長給付は、緊急事態宣言ごとに緊急事態措置解除から1年経過後までを対象とする見直しがなされます。

(1) 雇止め等により離職した者の所定給付日数の拡充等 (図表3)

雇止め等により離職した者に対する基本手当は、通常、一般の離職者と同じ給付日数 (90~150日) ですが、特定受給資格者と同じ給付日数 (90~330日) に拡充される措置が延長されます。

図表3 特定受給資格者・特定理由離職者・一般受給資格者の比較

類型	概要	受給に必要な被保険者期間	所定給付日数	給付制限期間
特定受給資格者	倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者	1年以内に 6か月	90日~330日 (一般よりも手厚い)	なし
特定理由離職者 (特定受給資格者に該当する者を除く)	期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者	1年以内に 6か月	90日~330日 (一般よりも手厚い) ※暫定措置の継続により、令和6年3月31日まで	なし
	その他やむを得ない理由により離職した者		90日~150日 (一般と同じ)	
一般受給資格者	上記以外の者	2年以内に 12か月	90日~150日	2か月 ※5年以内に1回を超える場合は3か月 ※災害時は1か月に短縮

※1 就職困難者 (障害者等) については、上表にかかわらず所定給付日数は150日~360日 (その他の要件は、上表の各類型による)

※2 令和2年5月1日から厚生労働大臣が定める日までの間、①本人の職場で新型コロナウイルス感染症の感染者が発生したこと、②本人または同居の親族が基礎疾患を有すること、③妊娠中であることもしくは高齢であることを理由に、新型コロナウイルス感染症の感染予防等の観点からやむを得ず離職した場合には特定受給資格者と扱われる (令和4年1月12日厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会 (第172回) 参考資料1-1を一部修正)

(2) 地域延長給付

雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた特定受給資格者などに対し、通常の90～330日の所定給付日数に加え、原則として給付日数が60日間（一部30日）延長される措置が継続されます。

(3) コロナ特例延長給付

新型コロナウイルス感染症の影響等により離職した者に対し、通常の90～330日の所定給付日数に加え、原則として給付日数が60日間（一部30日）延長される措置が継続されます。

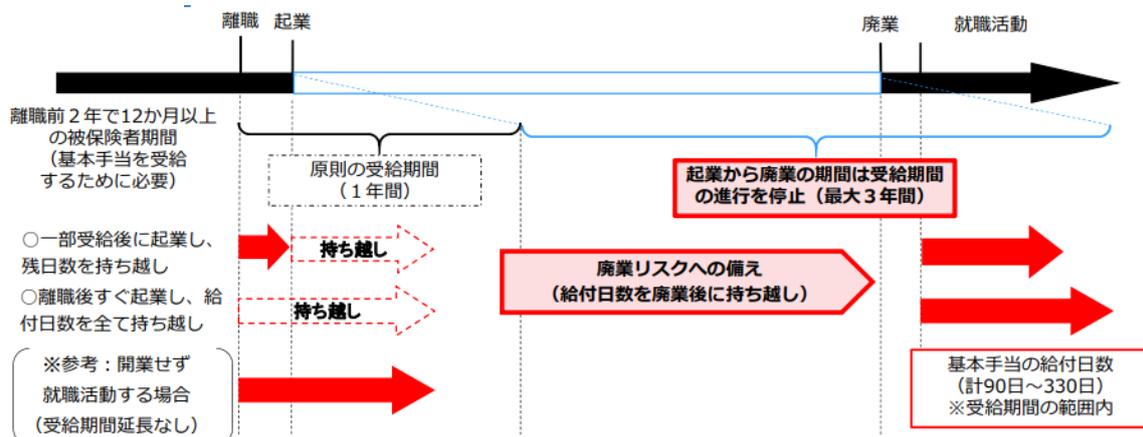
(4) 教育訓練支援給付金

長期的キャリア形成に資する講座（専門実践教育訓練）を受講する45歳未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%が訓練受講中に2カ月ごとに支給される措置が延長されます。

(5) 起業後に廃業した場合の失業等給付の特例の新設

基本手当の受給期間は離職後1年間が原則ですが、改正法により、雇用保険に一定期間加入後に離職して起業する者が廃業した場合に、一定期間、廃業後の求職活動を支えることができる仕組みとして、基本手当を受給しやすくする特例が新設されます。具体的には、被保険者が離職して基本手当の受給資格を取得した後に、求職活動を行わずに、または求職活動を中止して起業する場合には、その後、やむを得ず廃業に至り、改めて求職活動に入る場合にも最大4年間までは、所定給付日数の範囲で基本手当を受給できるようになります（**図表4**）。

図表4 起業後に廃業した場合の失業等給付の特例イメージ図



（出所：令和4年3月31日厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会（第178回）資料2-2）

(6) 求職者支援訓練の受講指示対象への追加（訓練延長給付等の対象）

現在、基本手当受給資格者が、公共職業安定所長が指示する公共職業訓練等を受講する場合、訓練延長給付（訓練終了までの間、所定給付日数を超えて基

本手当を支給（最長2年間）および技能習得手当（受講手当（日額500円，上限20,000円）および通所手当（月額上限42,500円））を受給することが可能です。一方，現行制度上，求職者支援訓練は公共職業安定所長の受講指示の対象とされていないため，受給資格者が求職者支援訓練を自主的に受講しても，訓練延長給付や技能習得手当は受給できません。改正法により，公共職業安定所長の受講指示の対象に求職者支援訓練が追加され，基本手当受給資格者が求職者支援訓練を受講する場合についても，訓練延長給付および技能習得手当が支給されることとなります。

■ 3. 求人メディア等のマッチング機能の質の向上▶職業安定法改正，一部を除き令和4年10月1日施行

この職業安定法の改正は，雇用保険率の上昇に比べてあまり話題となっていませんが，これまでほぼ無法状態であった部分に法規制の網がかかることになり，一般企業にとっても無関係ではない，大きな改正です。ただ，改正内容には「募集情報等提供」という馴染みのない用語が登場し，そして一般企業に対する直接的な法規制ではないため，どのように企業実務に影響が出るのか想像しにくいかもしれません。そのため，これまでの経緯と現状を簡単にまとめた後に，改正法の主な内容，企業実務への影響と留意点を解説します。

（1）これまでの雇用仲介事業への法規制

従来から存在する求人メディアや合同会社説明会に加えて，昨今，IT技術の発展やインターネット・SNSの普及に伴い，様々な雇用仲介事業が展開されています。厚生労働省による「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」の資料では，多様化する人材サービスとして，以下のように類型化されています。

求人メディア	求人企業が自ら求人広告等を掲載
求職者等の口コミサイト	求職者，現職者，離職者等が企業の口コミを掲載
アグリゲーター	求人メディアが掲載する求人広告や企業サイトから求人情報を収集し掲載
ソーシャルリクルーティング（SNS）	求人企業と求職者の双方が互いの情報を総覧できるプラットフォーム
ポートフォリオ（個人DB）	求職者等が自らの職歴等を登録，会員企業等が閲覧
クラウドソーシング（委託のマッチング）	企業は委託したいタスク情報を掲載，労働者は自らのスキル・職歴等を登録
ダイレクトリクルーティング	求職者のリスト等から，条件に応じて企業が直接勧誘
合同会社説明会開催	求人企業が広報・募集を行う場を提供する

私たちが日々インターネット上で目にするこれらの多種多様な雇用仲介事業について，現在の法規制では，これらの業者は国による職業紹介事業の許可を取得しなくても業務ができること，そして職業紹介事業の許可以外にはほぼ法

規制が及ばないことをご存じでしょうか。筆者は知人の大学教授にこの話をしたところ、法規制がほぼないという状態にかなり驚かれましたが、おそらく多くの企業実務担当者も同じではないでしょうか。

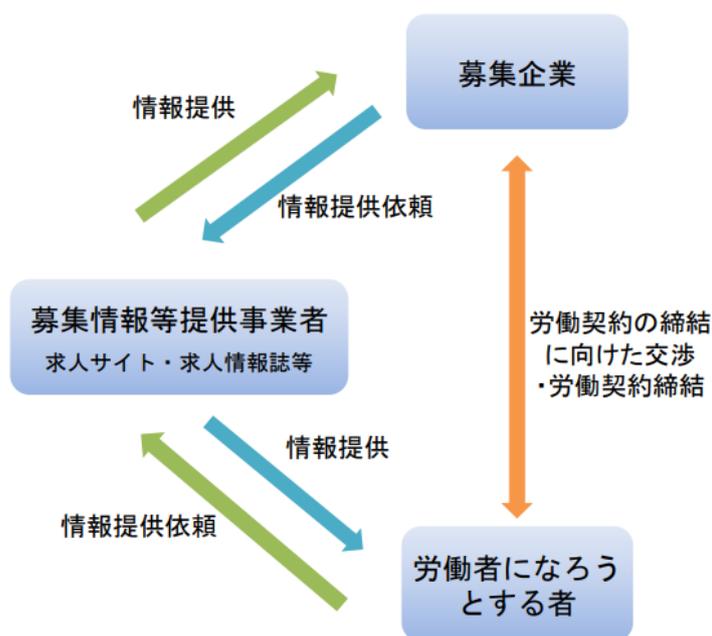
平成29年の職業安定法改正（平成30年1月施行）により、ようやく「募集情報等提供」が、同法4条6項により「労働者の募集を行う者若しくは募集受託者（中略）の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供すること」と定義されましたが、文章ではわかりにくいので次ページ**図表5**に示します。ポイントは、「募集情報等提供」とは、あくまで相互の情報提供を仲介しているのみということ です。

「募集情報等提供」は法律に明記されましたが、現状の問題点は、この定義では現在の多種多様な雇用仲介事業の一部しか含まれないこと、そして前述の通り、募集情報等提供事業には法規制が及ばない、ほぼ無法状態となっていることです。

国による許可が必要な職業紹介は、職業安定法4条1項により「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」と定められていますが、募集情報等提供事業と職業紹介事業の区分は、平成11年労働省告示141号というガイドラインで示されているのみであり、現行のルールの違いを示したのが次ページ**図表6**です。募集情報等提供事業についてはほぼ無法状態であることがわかるでしょう。

このような状態の中、2019年8月に、募集情報等提供事業を行っていた会社が、募集企業に対し、募集に応募しようとする者の内定辞退の可能性を推定する情報を作成し提供していた事実が報じられ、大きな社会問題となりました。業界団体も、募集情報等提供事業者が広く連携して自主規制を行う観点から、ガイドラインを策定し、求職者が適正な求人情報を提供している事業者を選別することができるよう「適合メディア宣言」を行うなど自主的な取り組みを行っていますが、自主的な取り組みである以上、従うかどうかは業者次第です。実際、前述の問題以降でも、ハローワークに求人を提出している中小企業を狙い「無料期間だから」といって求人掲載を電話勧誘し、無料期間終了後に「有料契約」に自動更新して、高額な掲載料を要求する等の問題が大きく報道されており、悪質な業者によるトラブルも後を絶たない状況です。

図表5 募集情報等提供事業の関係図



(出所：令和3年1月6日厚生労働省「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」(第1回)資料4)

図表6 雇用仲介等に関する現行のルール

	義務等の内容	職業紹介	募集情報等提供
総論	職業安定機関と職業紹介事業者等の協力の努力	○	—
	求職者等の個人情報の取扱いの義務	○	— (指針)
	労働争議への不介入	○	— (指針)
	秘密を守る義務等	○	—
労働条件明示関係	労働条件等の明示の義務	○	—
	募集内容の的確な表示の努力義務	—	△
	虚偽の条件等の提示に関する罰則	○	—

(注) ○は法令に規定あり，△は法令に一部規定あり，—は法令に規定なし，— (指針)は法令に規定なし・指針には規定ありを示しています。

(令和3年7月13日厚生労働省「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」報告書(案)資料8を一部修正)

(2) 主な改正内容

① 募集情報等提供の定義の拡大

前述の通り，現行の「募集情報等提供」の定義に含まれなかった雇用仲介事業を広く法的に位置付けるため「募集情報等提供」の定義が拡大されます。具体的には，**図表7** (9～10 ページ) の破線部分が現行の募集情報提供に該当していませんでしたが，改正法により該当することになります。

図表 7-1 募集情報等提供の定義

募集情報等提供について① 参考資料

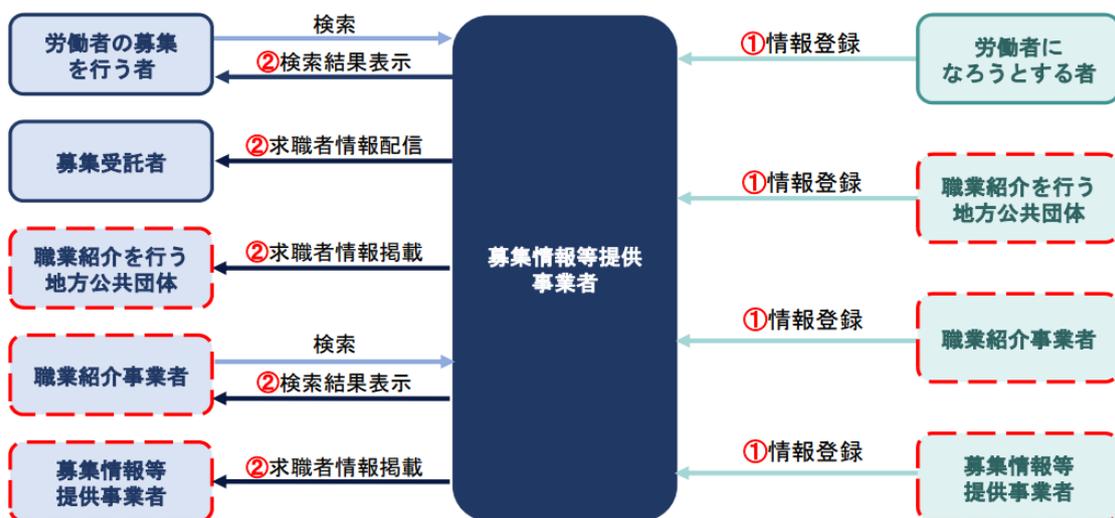
労働者の募集を行う者や募集受託者、職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方公共団体、募集情報等提供事業を行う者からの依頼を受けて、労働者の募集に関する情報を提供する場合



(※) 破線部分は現行の募集情報等提供に該当しないもの。

募集情報等提供について②

労働者になろうとする者、職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方公共団体、募集情報等提供事業を行う者からの依頼を受けて、労働者になろうとする者に関する情報を提供する場合

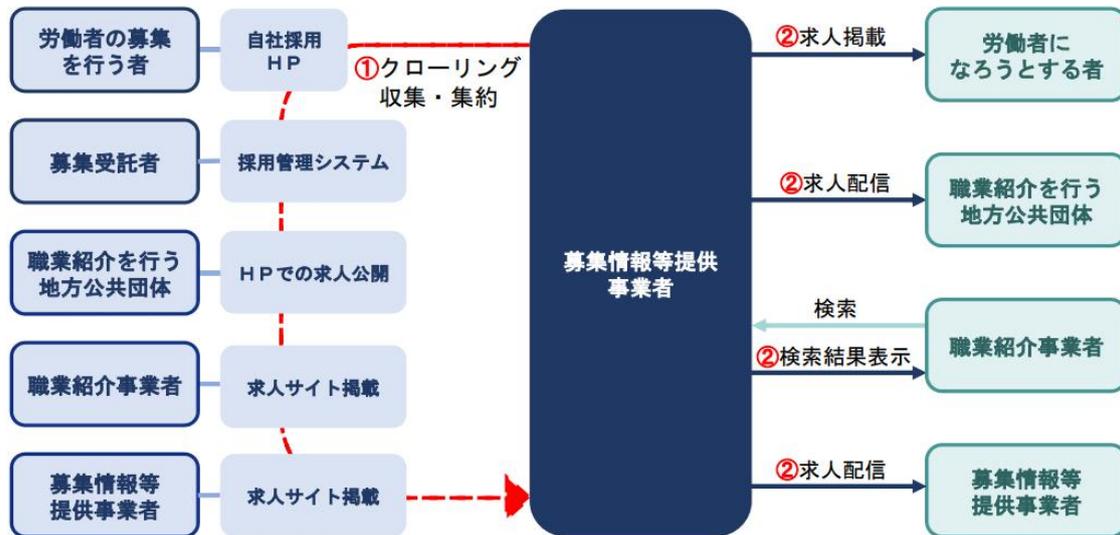


(※) 破線部分は現行の募集情報等提供に該当しないもの。

(出所：令和3年12月8日厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会（第333回）参考資料）

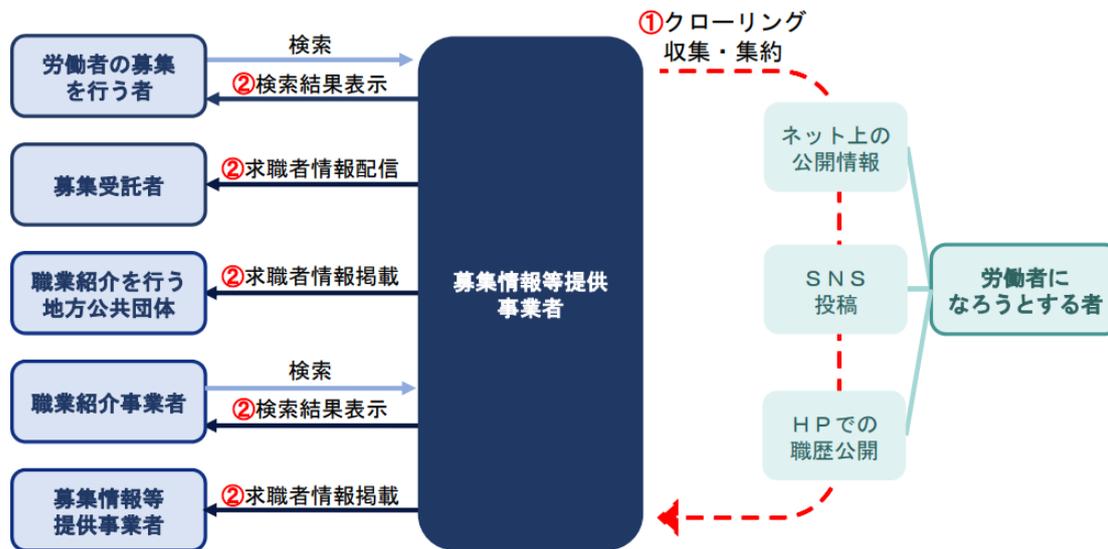
図表 7-2 募集情報等提供の定義

募集情報等提供について③
 求人・求職のために、自ら収集した労働者の募集に関する情報を提供する場合
 ① ②



(※) 現行の募集情報等提供には該当しない。

募集情報等提供について④
 求人・求職のために、自ら収集した労働者になろうとする者に関する情報を提供する場合
 ① ②



(※) 現行の募集情報等提供には該当しない。

(出所：令和3年12月8日厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会
 (第333回) 参考資料)

②特定募集情報等提供事業者の定義の追加，届出等の義務化

求職者情報を収集して募集情報等提供事業を行う者は「特定募集情報等提供事業者」と法的に定義され、氏名または名称および住所等の厚生労働大臣への届出、事業概況報告書の作成・提出、個人情報保護、秘密保持が義務付けられることとなります。なお、特定募集情報等提供事業者は、いかなる名義でも求職者から報酬を受けてはならないものとされます。

③求人等に関する情報の的確表示・苦情処理の義務化

公共職業安定所や職業紹介事業者と同様に、募集情報等提供事業者も求人等に関する情報を提供する場合、虚偽または誤解を生じさせる表示の禁止、情報提供時には正確かつ最新の内容に保つための措置を講じること、事業に関する苦情について適切かつ迅速な処理と必要な体制の整備が義務付けられます。

④行政による指導監督・改善命令・事業停止

募集情報等提供事業者は、行政庁による立入検査、厚生労働大臣による改善命令の対象となります。また、特定募集情報等提供事業者が個人情報の取扱い、報酬受領の禁止、秘密保持義務または改善命令に違反したとき、厚生労働大臣は事業の全部または一部の停止を命ずることができるようになります。さらに、求職者等は、募集情報等提供事業者が法令違反を行っている場合、その事実を申告し措置を求めることができるようになり、違反内容によっては罰則の対象となります。

(3) 企業実務への影響と留意点

改正法が施行される本年10月以降は、これまでほぼ無法状態であり新規参入も容易であった雇用仲介事業に法規制の網がかかり、行政による指導監督の対象となります。採用難の状況で悪質な雇用仲介業者によるトラブルに巻き込まれる中小企業の例がよく報道されており、実際、筆者の顧問先にも多くの雇用仲介業者による電話営業があるため、注意喚起をしています。無用なトラブルに巻き込まれないために、雇用仲介事業と取引をする際には下記の考え方に沿って対応してください。なお、本年10月以降は、届出をせずに特定募集情報等提供事業を行った場合は、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金の対象となります。

- －本年10月までの対応：平成29年度に構築された「求人情報提供ガイドライン」に沿った「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言」の一覧にある企業（令和4年4月6日時点で63社128メディア、<http://tekiseika.jp/media-list/>）に掲載されているかを確認し、一覧になれば取引をしない。
- －本年10月の改正法施行以降：特定募集情報等提供事業者として届出がなされているか確認し、届出がなされていなければ取引をしない。ただし、厚生労働省のウェブサイトにて特定募集情報等提供事業者の名称等が掲載されるのか、その確認方法は現時点で不明であるため、業者に特定募集情報等提供事業者に該当するかどうかの確認を行うほうが早く、曖

味な回答しか返ってこなければ取引をしないほうが賢明。

■ 4. その他の改正法の内容

その他の改正法の内容は以下の通りです。企業実務に直接関係しないため、概要のみ紹介します。

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

【職業能力開発促進法改正，令和4年10月1日施行】

職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により，効果的な人材育成につなげるため，関係者による都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。

(2) 雇用情勢等に応じた機動的な国庫負担の導入等

【雇用保険法・労働保険徴収法・特別会計法改正，令和4年4月1日施行】

- ①求職者給付の国庫負担割合について，雇用保険財政や雇用情勢に応じて異なる国庫負担割合を適用するとともに，別途国庫から機動的に繰入れ可能な仕組みを導入する。
また，育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置を令和6年度まで継続し，求職者支援制度の国庫負担割合の引下げの暫定措置は，当分の間，本則（1/2）の55/100とする。
- ②コロナ禍への対応のための失業等給付等への国庫からの繰入れおよび雇用安定事業に係る国庫負担の特例の暫定措置を令和4年度まで継続する。
- ③育児休業給付費および雇用安定事業費の財源について，積立金からの借入れを可能とする暫定措置を令和6年度まで継続するとともに，当該借入額について，返済の猶予等を可能とする。

日本法令ビジネスガイド 2022年6月号より

【著者プロフィール】安部敏志（あべさとし）

あべ社労士事務所代表社会保険労務士。大学卒業後，国家公務員I種職員として厚生労働省に入省。労働基準法や労働安全衛生法を所管する労働基準局，在シンガポール日本国大使館での外交官勤務を経て，長野労働局監督課長を最後に退職。法改正や政策の立案，企業への指導経験を武器に，現在は福岡県を拠点に中小企業の人事労務を担当する役員や管理職の育成に従事。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパンサクセスネット事務局
