



弁護士法人 瓜生・糸賀法律事務所

URYU & ITOGA <https://uryuitoga.com>

東京事務所 〒107-6036 東京都港区赤坂1丁目12番32号
アーク森ビル 36階

TOKYO OFFICE Ark Mori Bldg, 36F 12-32, Akasaka 1-chome
Minato-ku, Tokyo 107-6036, JAPAN

TEL:03-5575-8400 FAX:03-5575-0800

雇用保険法の改正

1. はじめに
2. 自己都合離職者の給付制限の解除
3. 就業促進手当の見直し
4. 育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入
5. 教育訓練支援給付金の給付率引下げ(基本手当の 80%→60%)及び当該暫定措置の令和 8 年度末までの継続
6. 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の暫定措置の令和 8 年度末までの継続
7. 「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設
8. 子ども・子育て支援特別会計の創設
9. 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ(15%→10%)
10. 終わりに

弁護士 岩間 紀樹

1. はじめに

雇用保険の対象拡大、教育訓練やり・スキング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等を目的として、雇用保険法等の一部を改正する法律(令和 6 年法律第 26 号)が令和 6 年 5 月 10 日に成立しました。

これにより複数の改正が行われており、改正内容によって施行日が異なるものがありますが、本稿では、令和 7 年 4 月 1 日に施行される、以下の改正の概要について説明します。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

本書に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

©URYU & ITOGA 2024

2. 自己都合離職者の給付制限の解除

自己都合離職者については、失業給付(基本手当)の支給にあたり給付制限期間(受給資格が決定され、待期期間(7日間)が経過した後も、失業給付の受給が制限される期間)が設けられていますが、今回の改正では、当該制限期間に関して以下のとおり変更が行われます。

	原則の給付制限期間	制限が解除される場合	制限期間が伸長される場合
改正前	待期期間が満了した日の翌日から <u>2 か月</u>	<u>ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合</u> 、制限を解除	5年以内に <u>2 回以上</u> 、自己都合退職に及んだ場合、給付制限期間が 3 か月へ伸長
改正後	待期期間が満了した日の翌日から <u>1 か月</u>	<u>ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合</u> 、 <u>又は離職期間や離職日前 1 年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合</u> 、制限を解除	5年以内に <u>3 回以上</u> 、自己都合退職に及んだ場合、給付制限期間が 3 か月へ伸長

3. 就業促進手当の見直し

早期の再就職を促進することを目的とする就業促進手当のうち、就業手当及び就業促進定着手当について、今回の改正により以下のとおり変更が行われます。

	就業手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合に、所定給付日数の 3 分の 1 以上かつ 45 日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の 30%相当額を支給(ただし、再就職手当の対象とする就職を除く。)	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後 6 か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の 6 か月分を支給。
改正前の給付内容	基本手当日額の 30%相当額。	(離職前の賃金日額 - 再就職後の賃金日額に相当する額)に再就職後 6 か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時的金。 ただし、基本手当支給残日数の <u>40%</u> 相当額(再就職手当として支給残日数の 70%が支給された場合は、 <u>30%</u> 相当額)が上限。
改正後の給付内容	<u>(就業手当を廃止)</u>	同上。 ただし、基本手当支給残日数の <u>20%</u> (<u>再就職手当の給付率は問わない。</u>)相当額が上限。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

4. 育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入

当面の保険料率は0.4%に据え置きとなりますが、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率が0.5%に引き上げられます。

実際の料率は保健財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組みとされ、具体的には、前年度の決算を踏まえた該当年度の積立金残高(見込み)と翌年度の収入(見込み)の合計額が、翌年度の支出(見込み)の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を0.4%とすることができることとなります。

5. 教育訓練支援給付金の給付率引下げ(基本手当の80%→60%)及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある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支給する教育訓練支援給付金制度は、令和7年3月31日までの時限措置とされていましたが、今回、2年間の延長が行われ、令和9年3月31日までの措置となりました。

ただし、今回の改正により、給付金の給付率が以下のとおり引き下げられます。

	給付率
改正前	基本手当日額の <u>80%</u> を訓練受講中に2か月ごとに支給。
改正後	基本手当日額の <u>60%</u> を訓練受講中に2か月ごとに支給。

6. 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の暫定措置の令和8年度末までの継続

令和7年3月31日までの暫定措置として、雇止めによる離職者の基本手当及び地域延長給付(雇用機会が不足する地域における給付日数を延長するもの)の給付日数は90日~330日とされています(通常の離職者の給付日数は90日~150日。)、今回、2年間の延長が行われ、令和9年3月31日までの措置となりました。

7. 「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設

- (1) 夫婦がともに働き、育児を行う「共働き・共子育て」を推進すべく、出産後休業支援給付制度が新たに創設されます。
出産後休業支援給付は、子の出生直後の一定期間内(男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付するものです。
育児休業給付と併用できる給付金であるため、両給付により、給与の80%の給付率(手取りの10割相当)が実現されることとなります。
- (2) また、育児のために短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対する支援として、育児時短就業給付制度が新たに創設されます。
育児時短就業給付は、被保険者が、2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給するものです。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

©URYU & ITOGA 2024

8. 子ども・子育て支援特別会計の創設

子ども・子育て政策の全体像と費用負担の可視化を進めるため、新たな特別会計として、2025年度から、子ども・子育て支援特別会計(仮称)を設置し、特定の財源を活用して実施する事業を一般会計として区分して経理が行われます。

9. 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ(15%→10%)

高齢化の進む中で、働く意欲と能力のある高年齢者の雇用継続を援助・促進する目的で創設された制度であり、60歳以上65歳未満の被保険者が、原則として、60歳時点に比べて賃金が75%未満の賃金に低下した状態で働いている場合に支給されます。今回の改正では、給付金の給付率が以下のとおり引き下げられます。

	給付率
改正前	各月に支払われた賃金の最大 15% を支給。
改正後	各月に支払われた賃金の最大 10% を支給。

10. 終わりに

厚生労働省のパンフレットでは、この度施行される内容に加え、今後施行される内容についても紹介されています。詳しくは、以下をご参照ください。

URL:<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>

本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記までご連絡ください。

(<https://uryuitoga.com/form>)

以上