

雇用保険法の改正（週 10 時間以上の適用拡大ほか）

去る 5 月10日に改正雇用保険法が可決・成立され、順次施行されます。事業所に影響する改正内容をピックアップします。

1. 週 10 時間以上の労働者への適用

令和 10 年 10 月から、雇用保険の被保険者となる労働者の週所定労働時間が 10 時間以上とされます(現行では 20 時間以上)。

現在は、失業給付を受けるための被保険者期間として、賃金支払の基礎となった日数 11 日以上(または時間数 80 時間以上)ある月をカウントしていますが、改正後は 6 日以上(40 時間以上)となります。

施行後は、短時間のアルバイトが多い事業所にとっては、雇用保険料がかかるということもさることながら、事務の手間が増大することになります。

さらに週 10 時間程度の勤務では、いわゆるシフト制(労働契約時に所定労働時間を決めずに、その都度決める方法)が多く見受けられます。週の所定労働時間の判断方法を整理しておく方がよいと思われます。(通常の週で判断、1 か月や 1 年で決める場合には平均で判断します。)

2. 自己都合退職の給付制限の見直し

令和 7 年 4 月から、雇用安定・就職促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、自己都合退職であっても待期間(7 日間)終了後に、給付制限なく基本手当を受給できるようになります。さらに通達により、自己都合退職の給付制限そのものが、現在の 2 か月から 1 か月に短縮される予定です。

これらの改正は、雇用保険が離職の際の保険から、どちらかという和被保険者を主体にした次のキャリアアップまでのつなぎという性格へ変化してきていることを表しているように思います。

3. 教育訓練給付の追加給付

令和 6 年 10 月から、教育訓練給付として費用に

乗じる率の上限が 7 割から 8 割に増額されます。

詳細は施行規則で定められますが、専門実践教育訓練給付金での教育訓練受講による賃金増加への追加給付や、特定一般教育訓練給付金における資格取得等を要件とした追加給付を新たに創設する予定とのことです。

4. 教育訓練休暇給付金の創設

令和 7 年 10 月から、自発的な能力開発のため被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付金が創設されます。

教育訓練休暇とは、在職しながら教育訓練を受けたいという被保険者(労働者)の希望を認める休暇制度であり、令和4年度「能力開発基本調査」では、導入企業は 7.4%と少数です。

教育訓練休暇制度を導入するかしないか、またどのような制度を導入するかは事業所の裁量となります。しかし、昨今の労働者のキャリア志向からみて、応募者を引き付ける策として、または離職防止のために検討することもあるかと思えます。

雇用保険からの教育訓練休暇給付金は、休暇の開始日を離職とみなして受給資格の確認がなされ、日額や支給日数が基本手当と同様の考え方で決められるため、個々人の支給日数等について事業所で正確に把握ができません。

そのような事情から、給付金を前提とする教育訓練休暇制度は設計が難しく、検討の際には社員区分の待遇の差も考慮し、あらかじめ許容できる範囲での期間、対象者、賃金支給、教育訓練の内容を限定するのかどうか、などを決めておくべきでしょう。

なお、人材開発支援助成金の『教育訓練休暇等付与コース』では 3 年間に 5 日以上取得が可能な有給休暇制度が要件に、『人への投資促進コース』では長期教育訓練休暇制度を 30 日以上取得できる制度(日単位・時間単位)と定義しています。ご検討の際に参考にしてみてはいかがでしょうか。