

社会保険労務士法人リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

## 雇用保険制度等の見直しの議論が進んでいます

旧年中は格別のお引き立てを賜り誠にありがとうございました。本年も貴社の更なる発展のため、微力ながら尽力して参りますので、変わらぬお付き合いの程よろしくお願い申し上げます。

弊所ニュースレターでは、本年も労務に関する身近な情報をお届けしてまいります。快適な職場環境の形成に貢献できるよう尽力してまいりますので、ぜひご覧ください！

### ■ 雇用保険制度見直しの背景

令和5年12月21日に、厚生労働省で開催された「第190回労総政策審議会職業安定分科会雇用保険部」において、「雇用保険部会報告（素案）」が公開されました。

公開された素案の中で、今回の雇用保険制度等の見直しの背景について、多様な人材の労働参加が進む中で、新型コロナウイルス感染症の影響により、働くことに対する価値観やライフスタイルも更に多様に変化している状況があるとしています。このような状況の中で、労働者の生活及び雇用の安定を図る観点から、それぞれの労働者がその希望と状況に応じて持てる能力を十分に発揮できるよう、多様な働き方を効果的に支えるとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援することが求められ、また、急速な少子化が進展する中で、男女ともに働きながら育児を担うことができる環境の整備に向けて、特に男性の育児休業の取得促進や、育児期を通じた柔軟な働き方の推進が求められるとされています。

### ■ 見直しが検討されている点

#### ● 雇用保険制度の適用拡大について

雇用保険制度について、雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる観点から、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者にも適用することとし、適用時期については、事業主の準備期間等を勘案して、2028（令和10）年度中に施行することとすべきである。

#### ● 基本手当（自己都合離職者の給付制限期間等）について

正当な理由がなく自己都合により離職する者に対する基本手当の給付制限について、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行えるようにするため、令和7年度から、さらに1ヶ月へと短縮すべきである。その際、給付を目的とした早期退職行動を誘発しないよう、現行の5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする取扱いは維持すべきである。

#### ● 育児休業給付の給付率引上げについて

両親ともに育児休業を取得することを促進するため、令和7年度から、子の出生後一定期間内に、被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合には、産後パパ育児期間と同じ期間である28日間を限度に、休業開始前賃金の80%相当額の給付を支給するようにすべきである。

#### ● 育児時短就業給付（仮称）について

現行の育児休業給付と同様、時短勤務開始日前2年間にみなし被保険者期間（時短勤務開始日を被保険者でなくなった日とみなして計算される被保険者期間に相当する期間）が12ヶ月以上ある被保険者を対象者とし、また、2歳未満の子を養育する場合に給付することとすべきである。さらに、給付対象となる時短勤務の労働時間又は労働する日数について、制限は設けないこととすべきである。また、給付率については、時短勤務中の各月に支払われた賃金額の10%とし、その上で、高年齢雇用継続給付と同様に、給付額と賃金額の合計が時短勤務開始前の賃金を超えないよう、一定の賃金額を超えた場合には給付率を逡減させることとすべきである。

これらの見直しが議論されている内容については、現在確定している情報ではありませんが、これらの内容を軸として今後見直しが進んでいくと考えられるため、これからの実務面に大きく影響していくことが想定されてきます。

### ◆1月の労務スケジュール

- ～1/31 12月分社会保険料納付
- ～1/10 12月分源泉徴収税額・住民税額の納付
- ～1/31 給与支払報告書の提出

#### 参考リンク

厚生労働省「第190回労総政策審議会職業安定分科会雇用保険部」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_36890.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36890.html)



Legal Networks  
CORPORATION

編集担当：奥田  
編集責任者：勝山