



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【171】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格2級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

来年4月から自己都合退職者の基本手当の 給付制限の扱いが変わります

◆改正雇用保険法が成立

5月10日、改正雇用保険法が成立しました。改正項目は、育児休業に関する給付新設、教育訓練やリ・スキリング支援の充実や雇用保険の適用拡大など、多岐にわたります。

◆自己都合退職者の基本手当の給付制限はどう変わる？

令和7年4月1日から、法改正により、要件を満たす公共職業訓練等を受ける受給資格者は給付制限なく基本手当を受給できるようになります。

また通達の改正により、正当な理由のない自己都合退職者への基本手当の給付制限期間が1カ月に短縮されます。ただし、短期で入退社を繰り返すのを防止するため、5年間で3回以上正当な理由のない自己都合退職を行った人の給付制限期間は3カ月とされます。

◆育児休業に関する新給付

令和7年4月1日から、育児休業に関する2つの給付が創設されます。

出生後休業支援給付は、子の出生後間もない期間に両親がともに14日以上育児休業を取得した場合、休業開始前の賃金の13%が最大28日分、支給されます。

育児時短就業給付は、2歳未満の子の養育のため所定労働時間を短縮して短時間勤務を行う場合の賃金減額分の一部を補助するもので、短時間勤務を開始する前の賃金の約10%が支給されます。

◆雇用保険の適用拡大

令和10年10月1日から、「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が10時間以上」の労働者が雇用保険に加入することとなります。被保険者資格取得手続を行う機会が大幅に増えるほか、

基本手当の受給や離職票の作成にも影響が及ぶため、今後の情報を注意深く確認する必要があります。



【厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律案(令和6年2月9日提出)」】

高齢社員のさらなる活躍推進に向けて ～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。このような状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

◆現状と課題

高齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

◇ 職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

◇ 人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

◇ マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

◆課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています(例:「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある等)。

また、以下を例として、項目別の具体的な対応をまとめています。

◇ 職務・役割、賃金水準・賃金制度

- ・ 自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討

- ・ 高齢社員による創意工夫の促進

◇ 人事評価制度

- ・ 同一労働同一賃金の観点による検討

- ・ 定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合、そのあり方を含めた検討

◇ マネジメント

- ・ 個別事情に配慮した別制度による運用の検討

- ・ 評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映

◆今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。

そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

【経団連「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」】



「熱中症特別警戒アラート」運用開始 発表された際 に取るべき行動

4月24日から、これまでの熱中症警戒アラートに加え、「熱中症特別警戒アラート」の運用が開始されました。熱中症特別警戒アラートは、気温が特に著しく高くなること(都道府県内においてすべての暑さ指数情報提供地点における、翌日の日最高暑さ指数(WBGT)が35(予測値)に達する場合等)により、熱中症による人の健康に係る重大な被害が生ずるおそれがある場合に、環境省から発表されます。

◆危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守る

熱中症特別警戒アラートが発表された際には、危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守るために、以下の行動が求められます。

- ・ すべての方が自ら涼しい環境で過ごすとともに、高齢者、乳幼児等の熱中症にかかりやすい方が室内等のエアコン等により涼しい環境で過ごせているか確認する
- ・ 熱中症にかかりやすくない方も、水分補給・塩分補給をとる
- ・ 校長や経営者、イベント主催者等の管理者は、すべての人が熱中症対策を徹底できているか確認し、徹底できていない場合は、運動、外出、イベント等の中止、延期、変更(リモートワークへの変更を含む。)等を判断する

普段心掛けている熱中症予防行動と同様の対応では不十分な可能性があるため、気を引き締めて準備や対応が必要であるとしています。

また、熱中症特別警戒アラートが発表された都道府県の自治体では、熱中症を予防する行動の徹底のほか、公共や民間のエアコンが効いた施設を「クーリングシェルター」としてあらかじめ指定し、暑さをしのげる場所として開放することが求められています。

◆暑くなる前から対策を！

4月23日の日本気象協会の発表によると、今年の5月、6月、7月の気温は、いずれも東日本や西日本、沖縄・奄美で平年より高く、北日本では平年並みか高いとしています。5月でも最高気温が25℃以上の夏日や、30℃以上の真夏日になる所もありそうです。

本格的に暑くなる前から、暑さに体を慣れさせること(「暑熱順化」という)を意識した動きや生活を行い、熱中症対策に取り組んでおきましょう。

黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん こんにちは。
株式会社マイナビの調査によると、大学生の就職意識は「楽しく働きたい」が38.9%、「個人の生活と仕事を両立させたい」が24.5%でした。プライベートも充実させながら無理なく働きたいという若者が多いことが分かりました。

