



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、教育訓練やり・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離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）」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/213.html>

【同省「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107715_00006.html

2025 年卒大学生の就職意識の動向

株式会社マイナビが、2025 年卒大学生の就職意識調査の結果を発表しました。この調査は、学生の就職意識や就職活動全体の動向を把握することを目的に、1979 年卒より毎年実施されています。調査結果の概要は以下のとおりです。

◆就職観

「楽しく働きたい」が 38.9%（前年同値）で最多でした。増加幅が最も大きかったのは「個人の生活と仕事を両立させたい」で、前年比 1.7 ポイント増の 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わかります。

◆企業志向

大手企業志向が 53.7%で前年比 4.8 ポイント増となり、3 年ぶりに半数を超えました。最も多かった回答は、「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」でした（43.9%）。やりたい仕事ができるかどうか、という職種に対する関心の高さがうかがえます。

◆企業選択のポイント

「安定している会社」が 49.9%で 6 年連続最多となりました。「給料が良い会社」も 3 年連続で増加(23.6%)しました。待遇や働く環境への安心感を求める傾向が読み取れます。

◆行きたくない会社

「ノルマがきつそうな会社」が 38.9%で最多でした。また、「転勤が多い会社」も 4 年連続で増加し、初めて 3 割を超えました。共働きが増える中で、ライフスタイルの変更を余儀なくされる転勤への抵抗感が高まっています。

その他、調査結果の詳細は以下をご覧ください。

【株式会社マイナビ「マイナビ 2025 年卒大学生就職意識調査」】

https://career-research.mynavi.jp/reserch/20240416_74092/

「仕事のリソース」の重要性

働き方改革の流れの中で、仕事の質をより重視する傾向がありますが、ある調査研究からは、実は正規雇用と非正規雇用とで、日本の労働者の「仕事の質」にはあまり大きな違いがなく、大きく違うのは「収入の質」だけということがわかりました。

さらに、性別や正社員・非正社員・パート等の就業形態にかかわらず、多くの労働者が過度な仕事の要求にさらされており、質の高い仕事をするのには不十分な「仕事のリソース」しか持っていないという結果も示されました。

●仕事の質を高めるもの

この調査では、仕事の質を高めるものは、次のような「仕事のリソース」がそろっていることであるとし、これらのすべてが十分であることが必要だとしています。

【裁量と学びの機会】

仕事の順序・やり方の裁量がある。上司や同僚から新しいことを学ぶ機会がある等。

【良いマネジメント】

業務に秩序・計画性がある。上司が親切心と思いやりをもって接してくれる。上司を信頼できる。上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会がある等。

【良い人間関係】

部署に、共に働こうという姿勢がある。仕事に関連した情報の共有ができています。新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている等。

●高い要求の仕事にもへこたれない組織をつくる

やみくもに長時間労働を減らそうとしても効果はありません。長時間労働が生まれる背景には、仕事のゴールが明確ではない・業務の計画や段取りが不十分である・必要なコミュニケーションが欠如しているなど、「仕事のリソース」に関わる数々の問題が存在しています。

負荷の高い仕事／高い要求の仕事にもへこたれない組織・職場を作るためには、「仕事のリソース」を整え、社員の健康感、仕事満足度、メンタルヘルス、ワーク・エンゲイジメントを高めることが必要です。

一度、自社の仕事のリソースについて点検してみてもいかがでしょうか？

【労働政策研究・研修機構『「仕事の質」からみる働き方の多様性』】

<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2024/24-03.html>

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「労働時間と会社経営」

1 はじめに

労働時間は給与計算の基礎になることはもちろんですが、同時に、従業員の働きすぎの有無を見極め、働きすぎを防止するという機能があります。働きすぎの有無は労災の認定と関連しますし、働きすぎだとすれば残業代の負担が会社に発生してしまいます。「こんなに働いたのに給与が（不当に）少なかった」という不満は継続的に発生するものですので、従業員とのトラブル予防という積極的な考え方から、より好ましい労働時間のルールや管理方法を模索することが重要です。

2 居残り残業か労働時間か

さて、多くの裁判例では、早出残業、休憩時間、居残り残業がそれぞれ労働時間かどうか、という形で争われています。そして、裁判所は、タイムカード（あるいは勤怠管理システム）がある場合、これに従って労働時間を認定することがほとんどです。

会社の視点から整理すると、会社はタイムカードの記載内容に疑問点がないかどうかを定期的に確認することが求められていることとなります。

とくに居残り残業に関しては、事実上、「会社側に、従業員が働いていなかったことの証明責任」を課される点で、日ごろの予防体制が問われることとなります。

万が一、従業員とのトラブルに発展した場合、非常に悩ましいのは、人事制度・労務管理体制の不備をいくつも攻撃されてしまうことです。

よくあるケースは、変形労働時間制、固定残業代、管理監督者といった制度の不備を突かれてしまうことです。

3 おわりに

いざ裁判となった場合には、従業員と口頭の約束があった、といった主張は受け入れられ難いのが実情です。事前に社会保険労務士や弁護士などにご相談されて、適切な制度設計を行っていただくことが重要かと思えます。

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

今月号より、グループ法人による連載「弁護士法人クオリティ・ワン通信」がスタートします！労働問題や法務全般に関することなど、弁護士からの視点で捉えた興味深いトピックも掲載してまいりますので、あわせてご愛読ください。

さて、毎年6月から7月初旬は社労士事務所の繁忙期となり、お客様へのお願い事も多くなる月ではございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

労働保険 年度更新の申告期間 : 6月3日(月) ~ 7月10日(水)
社会保険 算定基礎届の申告期間 : 7月1日(月) ~ 7月10日(水)

石野