

### ★雇用保険 目立つ「流用」

最近の雇用保険は失業に関する給付以外の伸びが大きくなっている。政府は増税を避けるため使いやすい雇用保険を活用している。

20年の法改正で雇用保険の目的に「子を養育するための休業をした場合に必要な給付」が加わり、23年度は育児給付の予算額は7625億円と10年前の2.5倍になった。失業等給付は1兆2561億円とほぼ横ばい。育休給付は失業給付の半分以上を超えており、専門家からは雇用保険は就業という目的に絞るべきだとの意見がある。

失業給付は本来働く人が保険料を払って不意に失業するリスクに備えるものだが、政府は「労働移動の円滑化」を狙い、家庭の事情や転職など自己都合の離職でも条件を満たせば会社都合と同等の支給条件とする方針を打ち出した。自己都合でも同様にすると給付金目的の離職が出る恐れがあり対策が必要になる。

年収が130万円以上になると社会保険料が発生して手取り減になることを防ぐ仕組みも検討しているが、この財源も雇用保険が想定されている。

#### 【近年の活用拡大事例】

雇用調整助成金	新型コロナウイルス対応で1日一人当たり最大15,000円に拡充
教育訓練給付	IT資格取得など向けの新たな給付「特定一般教育訓練」を創設
産後パパ育休	妻の出産後8週間以内に計4週間まで取得可能。賃金の67%を補助

#### 【現在検討中の活用先】

「年収の壁」対策	企業に一人当たり最大50万円を助成
育児休業	両親共に育休を取得すれば一定期間手取りの全額を保障
失業給付	自己都合離職でも給付までの期間を7日程度に
時短勤務	育児のためなら賃金減額分を補助

### ★「眠るパート」6割成長阻む

「配偶者のいるパートの内6割が年収の壁を意識して働く時間を抑えている」というレポートがあり、年収106万・130万の壁が就労調整をし、マイナス要因となっている。

問題の根底には配偶者の扶養内であれば3号被保険者として社会保険料を払わなくても済む制度があるからで、パートが働き損でないなら働きたいと、就労調整しなくなった場合70万人分の雇用増効果がある。

### ★転職への準備7割「準備なし」

転職が少なかった日本ではリスキニングの活動も乏しく、転職にあたり7割は何も準備せず、スキルを磨いたり資格を取ったりする人は1割程度にとどまる。

8月から転職できたら最大56万円の支援を受けられる、経産省の「リスキニングを通じたキャリアアップ支援事業」を本格的に始める。講座の受講費用の内半額について上限40万円をサービス事業者に補助し、転職に成功すれば最大16万円を追加で支援する。

利用する人は国の認定を受けた人材サービス企業を通じ、転職に向けたキャリア相談と、1年以内のリスキニング講座、職業紹介などの支援を一体で受けることができる。

### ★男女の賃金格差平均3割

日経が政府のデータベースに公表された約7,100社の開示を分析したところ、賃金の格差は女性管理職の少なさが一因となっている。

2022年7月の女性活躍推進法の改正で、常用労働者数301人以上の企業に①全労働者②正規労働者③非正規労働者のそれぞれの賃金格差の開示が義務付けられ全労働者の格差は30.4%だった。

主要32業種で全労働者の格差を分析すると金融・保険(39.9%)が最大で、小売・卸売(35.9%)も大きかった。いずれも相対的に賃金が低い「一般職」や「地域限定職」、非正規雇用の女性比率が高い業種。医療・福祉(22.2%)や情報・通信(23.2%)など男女の仕事内容の差が大きくない業種は格差が少なかった。

女性活躍推進に優れた上場企業「なでしこ銘柄」の20年度の営業利益率の平均は、平均と比べて3.6%、配当利回りは0.5%高い。賃金格差を解消し、取組を資本市場に訴えることは、経営戦略の柱の一つとなりつつある。


 千葉市の花  
はす