

★改正雇用保険法どう変化

雇用保険法は従業員が失業したり育児休業を取得したときの給付の他、能力開発や雇用の安定を支える事業について定める法律で、今回大幅な改正がされる。

施行	改正内容
2024 年 10 月	教育訓練給付の給付率見直し 一部で給付率を引き上げ、最大 80%も
2025 年 4 月	自己都合退職での給付制限の短縮 失業給付を受けられない制限期間を短く 教育訓練を受ければ制限期間なく
2025 年 10 月	「教育訓練休暇給付金」の創設 教育訓練のための給付を取得した場合に 賃金の一部割合を支給
2028 年 10 月	雇用保険の適用拡大 加入条件について所定労働時間を 週 20 時間以上⇒週 10 時間以上に

教育訓練給付金の給付率は

種類	専門実践	特定一般	一般
講座例	看護師や介護 福祉士の資格 取得、専門職 大学院で学ぶ など	大型自動車 第一種免許 の取得、介 護職員初任 者研修など	TOEIC、 行政書士 などの資 格取得な ど
本体給付	50%	40%	20%
資格取得など した場合	20%	新設＝10%	
賃金上昇に 繋がった場合	新設＝10%		
最大給付率	70%⇒80%	40%⇒50%	20%

★月収 62 万円まで満額

働くシニアの厚生年金をカットする基準額を現行の月収 50 万円から 62 万円に引き上げる。また、高所得の会社員の保険料負担を最大で月約 9,000 円引き上げる。

女性や高齢の労働者の増加、企業の人手不足に対応しながら、年金制度の持続可能性を高める。

現在の在職老齢年金は、厚生年金と賃金の合計が月 50 万円を超えると受け取る年金が減る。2026 年 4 月からは月 62 万円までなら満額を支給できる。

「働き控え」の解消の対策としては、パートの加入義務である企業規模の要件を、2027 年 10 月に 21 人以上まで広げ、2029 年 10 月に撤廃する。19 歳～22 歳の学生を扶養認定する基準は、年収 130 万未満から 150 万未満に引き上げる。

★特定技能退職者「1 年以内」66%

人手不足対策の在留資格「特定技能」をめぐり、退職者の 3 人に 2 人が入社後 1 年以内に辞めていることが分かった。給与への不満の他、人間関係を退職理由にあげる人が目立つ。

2019 年に創設された特定技能は一定の技能や日本語力がある外国人が対象で 26 万 9 千人が働く。技能実習を 3 年終えた後に特定技能に移行するケースが多い。原則転職できない技能実習と違い、自らの意思で勤務先を変えられる。退職理由は出身国による違いが大きく、ベトナムは「給与の不満」31.8%、インドネシアやミャンマーは「人間関係の不満」をあげる人が多い。

勤務先や住んでいる地域に同国出身者がいない場合も多く、ストレスや不満を抱え込みやすい為、外国人を孤立させない事が大事としている。

★「下請け」名称「中小受託」に

公正取引委員会と中小企業庁は「下請け」という法律上の名称を見直す。下請け事業者を「中小受託事業者」親事業者を「委託事業者」に改名する方針。

★女性管理職比率の公表

厚労省は女性の管理職比率と男女の賃金差異の公表義務付けについて、2026 年 4 月から実施する。従業員数 101 人以上の企業が対象となる。

これまで女性の管理職比率の公表は義務ではなかった。男女の賃金差異の公表義務は 301 人以上の企業に限られていた。101 人以上の従業員を抱える会社は約 5 万社あり、自社HPなどで両指標の公表を求める。

日本の女性管理職比率は 12.9%で、米国 41.0%やドイツ 28.9%と比べて低い。



福寿草