

雇用保険制度 現在の制度と今後の主な見直し内容について(1)

株式会社 GIMS 特定社会保険労務士 小倉 絵里

<https://gims-consulting.com/>

雇用保険制度では(1)失業等給付、(2)育児休業給付、(3)雇用保険二事業を担っています。(1)、(2)については事業主と労働者が保険料を折半して納めていますが、労働者が失業した場合や教育訓練を受ける場合、また育児休業をした場合に給付を支給する等の事業が行われています。(3)については事業主からの保険料によって、雇用安定事業等例えば「雇用調整助成金」の助成金事業の運用が行われています。

現在は、週の所定労働時間が20時間未満の労働者や同一の事業主に継続して31日以上雇用される見込みがない労働者、また昼間学生等は対象になりません。

人手不足の問題が顕著になり、ダブルワークを希望する労働者は今後ますます増加してくると思われそうですが、雇用保険の仕組みは複雑です。複数事業所で雇用される労働者の雇用保険適用については「その労働者が生活を維持するのに必要な主たる賃金を上げる1の雇用関係についてのみ、被保険者となる」とされており、労働者が65歳以上でない限り、2つの事業所の労働時間を合算して適用する事はできません。

現状では、週の所定労働時間がA社では10時間、B社でも10時間の合計20時間の週所定労働時間で勤務していても、合算されない為雇用保険の加入対象者になりません。また、65歳以上の労働者については特例的に本人の申出により2つの事業所の労働時間を合算して適用することが可能ですが、一方の事業所を退職してしまった場合に週の所定労働時間が20時間を下回ると被保険者ではなくなってしまいます。(図1)

その様な課題を解決する為、ダブルワーク等働き方の多様化に合わせた制度の見直しが行われました。

○雇用保険の適用対象者を週の**所定労働時間が10時間以上**の労働者まで拡大する。 [施行期日：2028年(令和10年)10月]

失業給付(基本手当)の受給資格等にかかる「被保険者期間の算定基準」も次の様に見直されます。

現在：賃金の支払基礎日数が11日以上又は賃金の支払基礎となった労働時間が80時間以上ある場合を1月とカウントする

改正後：賃金の支払基礎日数が6日以上又は賃金の支払基礎となった労働時間が40時間以上ある場合を1月とカウントする

また「失業認定基準」も次の様になります。

現在：労働をした場合でも、**1日の労働時間が4時間未満**にとどまる場合は失業日として認定する

改正後：労働をした場合でも、**1日の労働時間が2時間未満**にとどまる場合は失業日として認定する

雇用保険適用拡大により、新たに雇用保険の加入者となった場合も給付基準は現在の被保険者と同様に、失業給付(基本手当)、教育訓練給付、育児休業給付等が支給されます。

○その他の見直しとして、「自己都合による離職の場合」の失業給付(基本手当)受給の際の給付制限期間の変更が予定されています。 [施行期日：2025年(令和7年)4月]

現在：正当な理由のない自己都合離職者に対しては、待期間満了の翌日から原則2ヶ月(5年以内に2回を超える場合は3ヶ月)の給付制限期間がある

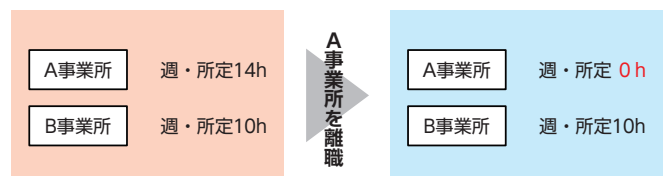
※ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合は、給付制限が解除される

改正後：原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮する(但し、5年間で3回以上正当な理由のない自己都合離職の場合は、給付制限期間は3ヶ月)

※離職期間中や離職日前1年以内に自ら雇用安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合は、給付制限が解除される(図2)

労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点から、この様に給付制限の見直しが行われました。

【図1】 2以上の雇用関係にある65歳以上の労働者の雇用保険の適用

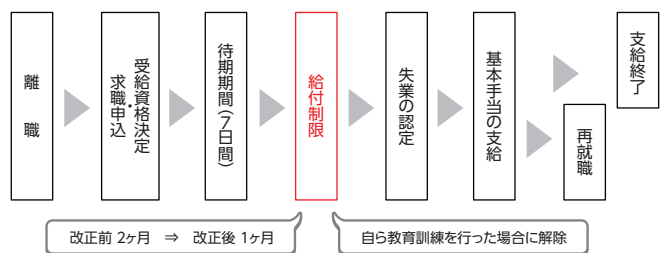


AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用

Aを離職し、20時間を下回るため、
 ・Aで支払われていた賃金額を基礎として給付し、(※高年齢求職者給付金として一時金を給付)
 ・被保険者ではなくなるため、以後、保険料を徴収しない

【図2】 基本手当の受給手続の流れ(正当な理由のない自己都合退職)

※2025(令和7)年4月施行予定



参考：令和6年1月12日職業安定分科会雇用保険部会(第193回)参考資料より

