

2024年6月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

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。(育児休業に関する給付新設を含む子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案は参議院で審議中)。

◆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）」】

<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

中小企業の賃上げ状況と企業規模による格差拡大 ～帝国データバンクのアンケート調査結果から

◆賃上げの求めと中小企業の状況

2024年の春闘では、日本労働組合総連合会（連合）が4月4日に発表した集計結果によれば、全体の賃上げ率は平均で5.24%と33年ぶりの高水準となりました。

人手不足や物価高騰を背景に賃上げが求められる状況が続いていますが、大企業が積極的に賃上げ策を進める一方、中小企業では賃上げに対する厳しい状況が見えてきます。

◆「小規模企業」の賃上げ実施割合は全体を10ポイント以上下回る

帝国データバンクが2024年4月18日に公表した調査によれば、2024年度の賃上げ実施割合は77.0%と高水準ですが、規模別に「賃上げ」する／した企業の割合をみると、「大企業」は77.7%、「中小企業」は77.0%とほぼ同水準となった一方で、「小規模企業」は65.2%と全体（77.0%）を11.8ポイント下回る結果となっています。

◆新卒社員の採用 「大企業」76.2%、「小規模企業」23.7%

同調査では、2024年度入社における新卒社員の採用状況についても尋ねており、「採用あり」は45.3%、「採用なし」は53.1%となっています。これを規模別に「採用あり」の割合をみると、「大企業」は76.2%と全体を約30ポイント上回った一方で、「中小企業」は40.9%、「小規模企業」は23.7%となっており、企業規模別の差が大きいことがわかります。

◆広がる格差と人手不足への対応

同調査では、中小企業から「大企業との賃上げ格差が拡大し、人材の確保が一段と困難になっている」との声も聞かれたことが示されています。

資金的余裕がないため賃上げしたくてもできないという中小企業は多い状況下で、賃上げが進む大企業との賃金格差、またそれによる人手不足はますます深刻化していくものと思われます。生産性を高める様々な施策とともに、他社と差別化した人材確保の諸施策もあわせて検討していきたいところです。

【帝国データバンク「緊急調査 2024年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p240408.pdf>

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/

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」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

「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、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いでしょうか？

【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>

69%が「転勤は退職のキッカケになる」～エン・ジャパンのアンケート調査から

エン・ジャパン株式会社が運営する社員・バイト求人サイト『エンゲージ』上で、ユーザーを対象に「転勤」についてアンケートを実施し、1,039名から回答を得た結果が下記のとおり公表されました。

◆69%が「転勤は退職のキッカケになる」と回答。年代が低いほど、転勤への抵抗感が大きくなる傾向に

「もしあなたに転勤の辞令が出た場合、退職を考えるキッカケになりますか？」と問うと、69%が「なる」（なる：44%、ややなる：25%）と回答しました。年代別で見ると、20代78%、30代75%、40代以上の64%が「なる」「ややなる」と回答しており、年代が低いほど転勤への抵抗感が大きいことが分かりました。また男女別では、男性62%、女性75%が「なる」「ややなる」と回答し、女性のほうが抵抗感が大きい結果になりました。

◆転勤の辞令を受けたことがある人のうち、3割が転勤を理由とした退職を経験

転勤の辞令を受けたことがある人に「転勤を理由に退職したことがありますか？」と問うと、31%が「退職したことがある」と回答しました。

◆半数が転勤を承諾意向。承諾条件のトップは「家賃補助や手当が出る」。転勤を拒否する理由、トップは「配偶者の転居が難しい」

「もしあなたに転勤の辞令が出た場合、どう対処しますか？」と問うと、50%が「承諾する」（「承諾する」8%、「条件付きで承諾する」42%）と回答しました。「条件付きで承諾する」と回答した人に承諾条件を問うと、トップは「家賃補助や手当が出る」（72%）でした。「条件に関係なく拒否する」と回答した人に理由を問うと、トップは「配偶者の転居が難しいから」（40%）でした。

【エン・ジャパン『エンゲージ』ユーザーアンケート～「転勤」に関する意識調査（2024）】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2024/36874.html>