



あい社会保険労務士法人

〒706-0024
岡山県玉野市御崎2丁目3番13号
TEL : 0863-81-5634
FAX : 0863-33-3896
e-mail : ksato@aisr.or.jp
ホームページ : <https://aisr.or.jp>

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。

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。

「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
る。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はいかがでしょうか？

カスハラ対策の義務化が検討

厚生労働省は、労働施策総合推進法を改正し、企業にカスタマーハラスメント防止策を義務付ける検討に入りました。対応マニュアルの策定や相談窓口の設置など、従業員を保護するための対策が想定されています。政府が6月にも取りまとめる「骨太の方針」に対策の方向性が盛り込まれ、労働政策審議会でカスハラ

の定義など慎重に議論される見通しです。

