

雇用保険法改正による 適用拡大等について

注目トピックス

01 | 雇用保険法改正による適用拡大等について

2024年5月に雇用保険適用拡大や教育訓練給付拡充などが盛りこまれた改正雇用保険法案が成立しました。内容について解説します。

特集

02 | 雇用保険の育児関連給付の

創設等について

2025年4月から、共働き夫婦の育休や育児期の時短勤務に対する新たな給付が創設されます。育児休業給付金が条件付きで80%に引き上げられる他、育児時短就業給付も新設されます。

03 | カスタマーハラスメント対策の

具体的な方針策定について

JRグループがカスタマーハラスメント（カスハラ）に対する具体的な方針を公表し、話題を集めています。今後のカスハラ対策として、企業は顧客対応の方針や従業員の保護対策を明確にする必要があります。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | THE CATALYST 一瞬で人の心が変わる 伝え方の技術（かんき出版）

本書は相手の心を動かし、行動を変えるための実践的なテクニックが紹介されています。誰もが抱える人間関係の悩みを解決するための考え方と方法を学び、強制や説得ではない相手へのアプローチを実践してみましょう。

松澤社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | カスタマーハラスメント対策

チェックシート

雇用保険法改正による 適用拡大等について

2024年5月に雇用保険適用拡大や教育訓練給付拡充などが盛りこまれた改正雇用保険法案が成立しました。内容について解説します。

はじめに

2024年5月に、下記の項目などを目的とした雇用保険の法改正案が可決されました。

- 多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築
- 「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大
- 教育訓練やリ・スキリング支援の充実
- 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置

雇用保険適用拡大 (2028年10月1日から)

雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に変更され、適用対象が拡大されます。

また、この改正に伴い、被保険者期間の算定基準が現在の「賃金の支払の基礎となった日数が11日以上、又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある場合を1ヶ月とカウントする」基準も以下の通り半減します。

賃金の支払の基礎となった日数が6日以上、又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が40時間以上ある場合を1ヶ月とカウント。

この改正により、パートタイマーアルバイトを多く雇用している事業所の事務手続き量が増えると予想されます。

自己都合離職者の給付制限の見直し

(2025年4月1日から)

現在、自己都合で退職した場合には、いわゆる失業給付(基本手当)の給付を待機満了翌日から2ヶ月間(5年以内の自己都合離職が3回以上の場合は3ヶ月間)制限されます。

この制限期間を「給付制限」と言いますが、2025年4月から給付制限期間が原則1ヶ月間に短縮※されます。さらに離職期間中や離職日前1年以内に自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には制限を解除されます。

※注：5年間で3回以上の自己都合離職の場合の給付制限期間は引き続き3ヶ月

教育訓練給付の拡充 (2024年10月1日から)

今年10月から、一定の被保険者期間を有する雇用保険被保険者が厚生労働大臣指定の教育訓練を受講した際に費用の一部が支給される「教育訓練給付金」の給付率の上限が受講費用の70%から80%に引き上げされます。

さらに、中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を受講した際に支給される「専門実践教育訓練給付金」について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%(合計80%)が追加で支給されるなどの拡充も行われます。

教育訓練休暇給付金の創設

(2025年10月1日から)

労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合の訓練期間中の生活費を支援する目的で、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」が創設されます。主な支給要件は、下記のとおりです。

- 雇用保険被保険者であること
- 教育訓練のための無給の休暇を取得すること
- 被保険者期間が5年以上あること

給付の額については、いわゆる失業給付(基本手当)と同様の計算によることとされています。

雇用保険の育児関連給付の創設等について

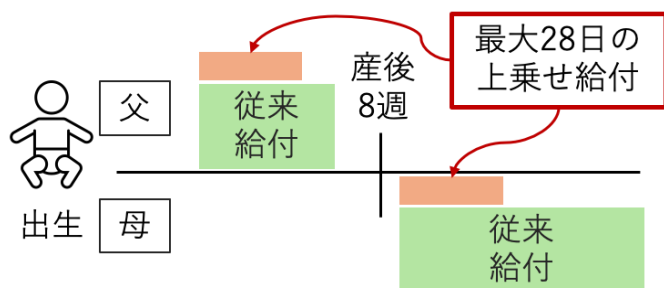
2025 年 4 月から、共働き夫婦の育休並びに育児期の時短勤務に対する新たな雇用保険給付が創設されます。内容について解説します。

はじめに

2024 年 6 月に、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案が成立しました。こども未来戦略の「加速化プラン」の実現のため、子育てにかかる経済的支援が強化されます。以下、この法改正の一部として 2025 年 4 月から新たに創設される雇用保険の育児関連給付について解説します。

出生後休業支援給付（新設）

この給付は、子の出生直後の一定期間内に取得する育児休業に対して支給されるものです。具体的には、男性は子の出生後 8 週間以内、女性は産後休業後 8 週間以内に、被保険者とその配偶者の両方が 14 日以上の子育て休業を取得する場合、被保険者の休業期間について 28 日間を限度に、休業開始前賃金の 13% 相当額が支給されます。



つまり、共働き夫婦が産後初期に 2 人とも育児休業を取得する※ことで、通常の育児休業給付（休業開始前賃金の 67%）に 13% 上乗せして支給されます。

2 つの給付合計は 80% となり、当該最大 28 日について、育児休業にかかる社会保険料免除と合わせると実質的に休業前の手取り賃金相当が給付される計算になります。

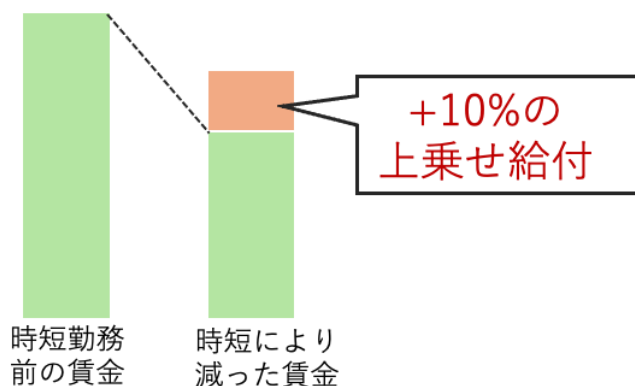
※なお、配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得は求められません

育児休業給付 67%	+	出生後休業支援給付 13%	+	社保免除・税優遇 約 20%	=	休業前賃金の 100%
---------------	---	------------------	---	-------------------	---	----------------

この給付の創設により、出産直後の男性育児休業取得がさらに後押しされることとなり、「こどもが生まれたらパパも 2 週間育休を取得する」などといった動きが一般的になるでしょう。

育児期時短就業給付

この給付は、雇用保険被保険者が 2 歳未満の子を養育するために時短勤務をした場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の 10% を支給するものです。



つまり、時短勤務によって下がった賃金を一部補填することで、育児休業中の時短勤務を奨励するものでしょう。

通常の所定労働時間が 8 時間の場合、その 10% は 48 分にあたりますので、イメージとしては「約 1 時間時短勤務をしても従前の手取り額が維持される」という状態になります。

この給付の創設により育児期間の時短勤務がさらに促進されるかは未知数ですが、「保育園送迎などのために少し早く帰る」などの使い方が想定されます。

カスタマーハラスメント対策の 具体的な方針策定について

JR グループがカスタマーハラスメント、いわゆるカスハラに対する方針を公表し話題を集めています。今後のカスハラ対策としての方針策定について解説します。

はじめに

2022年4月以降、中小企業において職場におけるハラスメント防止措置が義務化されました。企業はハラスメントを防止するために事業主の指針の発表、研修などによる社内周知、ハラスメント相談体制の整備などをしなければなりません。このたび JR グループがカスタマーハラスメント（カスハラ）に対する方針を公表し話題となっています。以下、今後のカスハラ対策をとるための方針策定について解説します。

方針の構成

カスタマーハラスメントの指針・方針は主に「①基本姿勢」「②定義と例示」「③企業としての対応」で構成されます。つまり、まずは①カスハラには毅然として対応する旨を謳い、②何がカスハラに当たるかを具体的に社内外に示し、③それらのハラスメントに対してどう対応するかを説明します。

基本方針

定義と
例示

企業の対応

例：JR のカスハラ対策方針

たとえば、JR 東日本のカスハラに対する方針は、次のようになっています。（一部抜粋）

① 基本方針

「カスタマーハラスメントに該当する行為に対しては、**毅然とした対応を行い、グループで働く社員一人ひとりを守る**ことも、継続的に安全で質の高いサービスを提供していくためには不可欠と考え」とあり、カスハラには毅然とした対応をする旨が宣言されています。

② 定義と例示

カスハラの定義：「お客さまからのクレーム・言動のうち、要求内容の妥当性が認められないもの又はその妥当

性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであり、当社グループで働く社員の就業環境が害されるおそれがあるもの」とあります。そして、具体的なカスハラ行為として以下が例示されています。

身体的、精神的な攻撃や威圧的な言動／継続的な言動、執拗な言動／土下座の要求／拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）／差別的な言動、性的な言動／当社グループで働く社員個人への攻撃や要求／当社グループで働く社員の個人情報等の SNS・インターネット等への投稿（写真、音声、映像の公開）／不合理又は過剰なサービスの提供の要求／正当な理由のない商品交換、金銭補償の要求、謝罪の要求

鉄道会社ではしばしば駅員に対する暴力・暴言などの迷惑行為が取り上げられますが、それらは明確にカスハラであると定義されています。

③ 企業の対応

「カスタマーハラスメントが行われた場合には、**お客さまへの対応をいたしません**。さらに、悪質と判断される行為を認めた場合は、警察・弁護士等のしかるべき機関に相談のうえ、厳正に対処します」とあるように、社員に対しても客として対応不要であると書かれています。

カスハラ対策方針を示す意味

カスハラ対策方針を社内外に示すことで、会社が社員をカスハラから守るという意味を表明できます。これはぜひ経営者がメッセージを発信するのが良いでしょう。

参考：JR 東日本グループカスタマーハラスメントに対する方針

<https://www.jreast.co.jp/company/customer-harassment/>

THE CATALYST

ジョーナ・バーガー（著）、桜田 直美（翻訳）

単行本：392 ページ

出版：かんき出版

価格：1,980 円（税込）

はじめに

著者は、ペンシルベニア大学の教授で、Apple や Google などの大手企業のコンサルタントも務めています。本書では、相手の行動を変えるためには説得するのではなく、障害物を取り除くことが重要であるとしています。

人が変われない理由

常に変化を求める一方でなかなか変われないのには理由があり、それが下記の5つの心理的要因だと筆者は説明しています。

心理的リアクタンス (Reactance)

保有効果 (Endowment) / 心理的距離 (Distance)

不確実性 (Uncertainty) / 補強証拠 (Corroborating)

手にしたものに価値がある

人には手放すことを嫌がる特性があるようです。手に入れるときよりもより高く評価する傾向にあります。

どうやら人間は、一度何かを自分のものにすると、それに愛着を覚えるようだ。その結果、その価値を高く見積もるようになる。これがいわゆる「保有効果」だ。

さまざまな研究報告から、想定される損失の **2.6 倍** の利益を得られなければ、人は行動を起こさないということが分かっています。

人が意見に反発する心理

心理的リアクタンスとは、人が自由を奪われると反発する心理状態のことです。禁止や強制は、相手の心理的リアクタンスを引き起こし、逆効果になることが多いと言われています。例えば、「タバコを吸ってはいけな」と強く言うと、かえって吸いたくなるのが心理的リアクタンスの例です。自由と自主性を尊重するアプローチが、

相手の行動を変える鍵となります。相手に選択の自由を与え、心理的リアクタンスを避けることで、行動変容を促すことができると筆者は説明しています。

障害物を取り除くテクニック

相手の行動を変えるためには、新しい変化の妨げとなっている障害物を取り除くことが重要です。具体的には、選択肢（メニュー）を与えて相手に自由に選ばせる方法や、命令ではなく質問をする方法があります。このようなアプローチを取ることで、相手が自発的に行動を変えることが期待できます。

選択肢を提供する

人は自由に選択することを好むため、選択肢を提供することが効果的です。例えば、食事のメニューを選ぶ際には、いくつかの選択肢を提示し、相手に選ばせる方法が効果的です。選択肢が多すぎると混乱を招くため、二つか三つ程度に絞ることがポイントです。

命令よりも質問

人を変えるには、命令するのではなく、質問することが重要です。命令は相手の反発を招く可能性が高いですが、質問は相手に考えさせ、自分の意志で行動を選ばせる効果があります。例えば、子供に勉強をさせたい場合、「勉強しなさい」と命令するのではなく、「何を勉強したいか」と質問することで、自発的な行動を促します。つまり質問を通じて、相手に自己決定の感覚を与えるようにするということです。選択肢や質問の方法は、ビジネスや教育など、さまざまな場面で応用することができるのではないのでしょうか。

さまざまな事例が豊富に挙げられており、部下などに意図がうまく伝わらず、悩んでいるリーダー層や営業職の方にもおすすめしたい一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の松澤労務NEWSはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

松澤社会保険労務士事務所	
代表	松澤 浩貴
所在地	〒433-8105 静岡県浜松市中央区三方原町 247-1
営業時間	8 : 30～17 : 30
電話	053-437-2511
FAX	053-437-8888
メール	matsuzawa@matsuzawa-roumu.jp

