

令和7年4月から雇用保険法が改正されます!①

今後の雇用保険法改正スケジュール (抜粋)

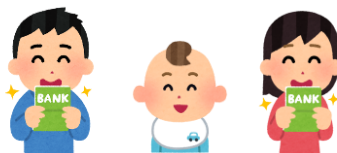
改正雇用保険法が成立しました。改正項目は、育児休業に関する給付新設、教育訓練、リ・スキリング支援の充実、雇用保険の適用拡大など多岐にわたります。

令和7年4月～	①	教育訓練等を受けた場合の基本手当の給付制限解除 ※自己都合退職者の給付制限期間を1ヶ月に短縮
	②	出生後休業支援給付の創設
	③	育児時短就業給付の創設
	④	雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付を令和8年3月末まで継続
令和7年10月～	⑤	教育訓練休暇給付金の創設
令和10年4月～	⑥	雇用保険の適用拡大 (週10時間以上の労働者が対象)

①の※については、通達の改正により、自己都合退職者の給付制限期間が原則2ヶ月から1ヶ月へ短縮されます。ただし、5年間で3回以上自己都合離職している場合は、給付制限期間は3ヶ月になります。

育児休業に関する給付

出生後休業支援給付

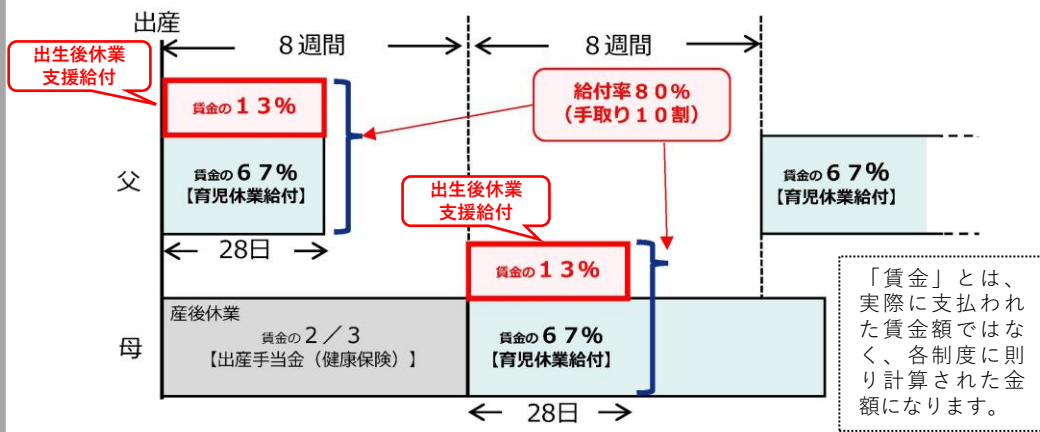


子の出生直後、一定期間以内に、両親ともに**14日以上**の育児休業を取得した場合、被保険者の休業期間について、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額が出生後休業支援給付として支給されます。これにより、育児休業給付とあわせて**給付率80% (手取りで10割相当)**に引き上げられます。

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に関わらず支給されます。

一定期間以内とは、
男性：子の出生後8週間以内 女性：産後休業後8週間以内

【給付イメージ】



おしながき

▶ 令和7年4月から雇用保険法が改正されます! ① ... P 1

▶ 令和7年4月から雇用保険法が改正されます! ② ... P 2

▶ 職場のハラスメントに関する実態調査
オススメ本紹介 ... P 3

▶ Z世代に浸透するMBTI性格診断とは?
スタッフ紹介 ... P 4

7月・8月の労務・税務

7月10日
● 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
● 雇用保険被保険者資格取得届の提出
● 社会保険料の算定基礎届
● 労働保険の年度更新申告納付

7月16日
● 高齢者・障害者の雇用状況報告書の提出

7月31日
● 社会保険料の納付
● 外国人雇用状況の届出
● 労働者死傷病報告の提出

8月13日
● 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
● 雇用保険被保険者資格取得届の提出

9月2日
● 社会保険料の納付
● 外国人雇用状況の届出
● 個人事業税の納付

サトー休業日のお知らせ

● 夏季休暇
令和6年8月10日 (土)
～ 8月14日 (水)

令和7年4月から雇用保険法が改正されます!②

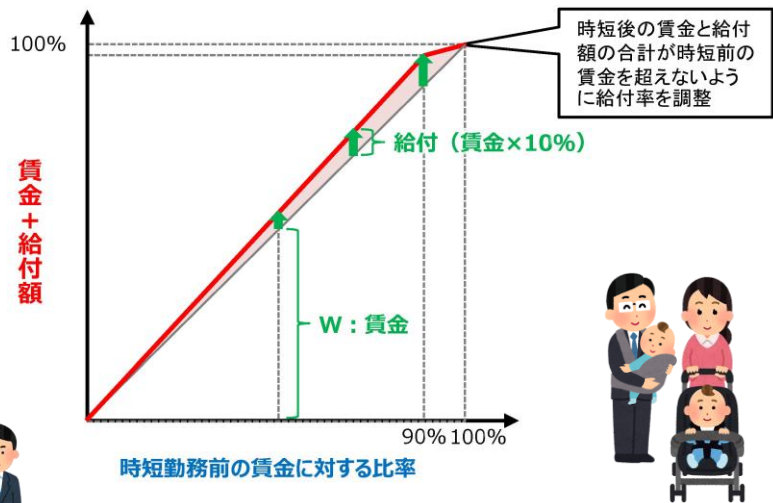
育児休業に関する給付

育児時短就業給付

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%が支給されます。

給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推奨する観点から決定されています。

【給付イメージ】



雇用保険の適用

雇用保険の適用拡大

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

現行	① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること ② 31日以上雇用見込みがあること	いずれにも該当する場合
令和10年 4月～	① 1週間の所定労働時間が10時間以上であること ② 31日以上雇用見込みがあること	いずれにも該当する場合

雇用保険の給付は、所定労働時間が週10時間以上で被保険者になった場合も、週20時間以上の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等が支給されます。

育児休業給付の延長手続きが厳格化されます！

雇用保険法施行規則が改正され、令和7年4月から育児休業給付の延長手続きが厳格化されます。

育児休業給付金は原則として、子が1歳に達するまでの休業について支給されますが、保育所等の利用を希望しても入所ができない場合など、一定の要件を満たすと、1歳6ヶ月または2歳まで支給期間が延長されます。ただこの延長制度については、育児休業給付金の受給を延長をするために、落選を狙って保育所入所申込を行うケースもあるため、この度、不正な延長申請を防ぐための措置が講じられることになりました。

【改正後の確認書類】

現行	市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知 (入所保留通知書、入所不承諾通知書など)
令和7年 4月～	現行の書類 + ・本人が記載する申告書 ・市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写し

追加要件

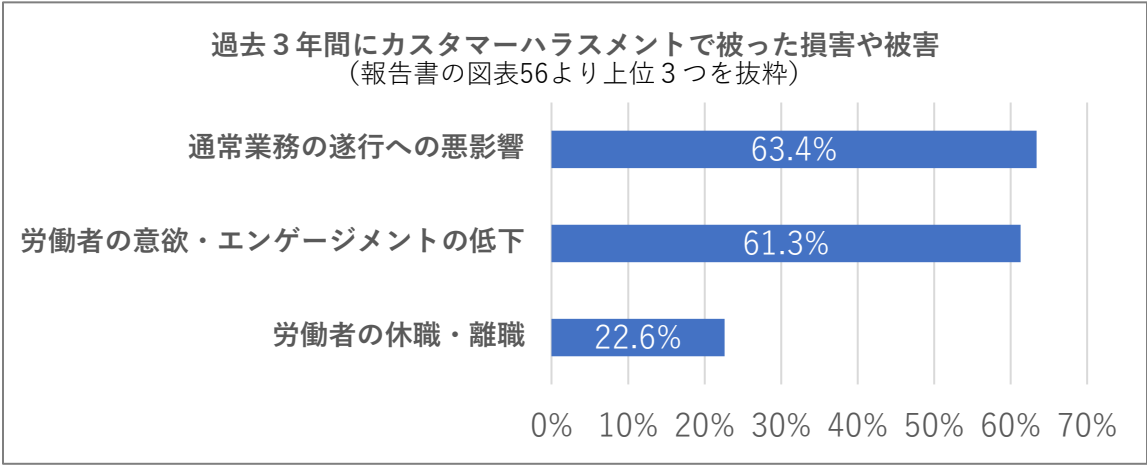
市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めた場合に、延長が可能になります。

職場のハラスメントに関する実態調査

カスタマーハラスメントの件数が増加

*過去3年間に各ハラスメントの相談があったと回答した企業において

令和5年度厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書によると、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆる「カスタマーハラスメント」）のみ、**相談件数・該当件数ともに「件数が増加している」**の割合の方が「件数は減少している」より高い結果*となりました。



カスタマーハラスメントは、対応する従業員の心身を疲弊させ、業務遂行に悪影響を及ぼしかねません。**厚生労働省が公表しているカスタマーハラスメントマニュアルなども参考**にして、予防・解決のための取組を行いましょう。
【カスタマーハラスメント対策企業マニュアル】<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

オススメ本紹介

パワハラ行為者に「自分で気付いてもらう」のは無理!?

職場のハラスメントに関しては、パワーハラスメント（以下「パワハラ」とします）対策も欠かせません。パワハラ防止研修などを行う企業においては、「自分がパワハラをしていないか振り返ってほしい」等の期待もあるかと思いますが、「それは、ある意味で幻想」と有識者の一人である津野 香奈美さんは警鐘を鳴らしています。

『パワハラ上司を科学する』津野 香奈美 著

【本文より引用】

「行為者は、自分の言動が相手にどのようなダメージを与えているのか認識できていないからこそ、パワハラをしている」ことを前提として対応すべきです。

「自分で気付いてもらう」という方法は真っ先に外すべき選択肢だと言えます。

(92頁)

なぜ上司はパワハラしてしまうのか、こういった職場でパワハラが起きやすいのか、**どうしたらパワハラせずに指導できるのか、職場でパワハラ問題に悩む人やパワハラをしていると指摘を受けた上司が行動改善できるように**まとめました。

(254頁)

事務所だより編集者コメント

パワハラは、行為者個人の性格特性と組織の権力構造の両方から発生することがわかります。マネジメントとリーダーシップの違い・バランス等も非常に参考になりました。



Z世代に浸透するMBTI性格診断とは？

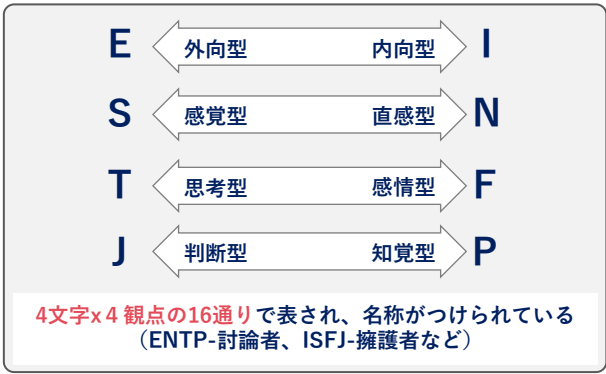
まとめ

- ✓ 「MBTI」は個人の心理傾向を示す自己回答型の性格テスト
- ✓ お互いを理解するコミュニケーションの手段としてZ世代を中心に流行
- ✓ Z世代就活生とかかわる人事担当者として、知っておいて損はない

✓ MBTIとはどんなテスト？

「100問前後の質問に答えるだけで、誰でも自分の性格の傾向がわかる」**MBTI**（マイヤーズ・ブリッグスタイプ指標）という性格テストが今、SNSを起点にZ世代(90年代後半から00年生まれ)に流行しています。

興味関心の方向、判断の仕方、ものの見方、外界への接し方の4つの観点から性格を二分し、その組み合わせによって診断され、診断結果は**アルファベット4文字**で表されます。



✓ その信頼性には批判もある一方、自社のアピールに活かす企業も

再テストで結果が容易に変わったり、診断結果を過剰に信じ込み、自らタイプに適合しようとする可能性がある等、テストとしての信頼性には批判もあります。一方で、その分かりやすさから、Z世代の就活生との交流手段として活用する企業もあり、**人事担当者の方は知っておいて損はない**といえるでしょう。

NewFace

スタッフ紹介



HRチーム

きたお みなぎ

北尾 美凧

MBTI INFP(仲介者)

趣味 バスケ・旅行
音楽鑑賞

Message

今年の4月から新卒として入所しました北尾と申します。

生まれ育った広島県で、いきいきと働く人を増やしたいという思いから、企業を通じて労働者の支援に貢献できるサトーに入所しました。大学では法律とは無縁の学部に所属していたため、圧倒的に知識や経験がありません。だからこそ、様々なことを吸収し挑戦を重ねていこうと考えていますので、今後も引き続きご指導ご鞭撻のほどよろしくお願い致します。

Welcome on board!

⚠ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

⚠ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和6年6月30日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより

検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー(採用)



サトー
SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT.

社会保険労務士法人サトー

〒730-0037 広島県広島市中区中町 7-41 広島三栄ビル 8F
URL: <http://www.sato-co.jp> E-mail: sato@sato-co.jp