

高橋FPの 社長が知りたい お金の話

ファイナンシャル・プランナー
高橋 学



56歳。証券会社勤務を経て、ファイナンシャル・プランナーとして独立。証券会社時代から多くの経営者をクライアントに持ち、お金に関するアドバイスをを行っている。

雇用に関わる2つの制度変更

多くの変更がある雇用保険

こんにちは、高橋学です。皆さんは今年4月から、雇用に関わる2つの制度改正等が実施されるのをご存じでしょうか。雇用保険の改正と高齢者雇用安定法の経過措置の終了です。共に会社員らの雇用の支援が目的ですが、経営にも密接な関係があり、ぜひ知っておきたい内容です。

図表1に雇用保険の主な改正点をまとめました。まず覚えておきたいのが①「自己都合退職者の給付制限期間の見直し」。自己都合退職者が失業給付（基本手当）を受けるには、これまで7日間の待機期間と、2カ月間の給付制限期間が設けられていました。4月以降は給付制限期間が1カ月に短縮されると共に、離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定や就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限が解除されます。

②「出生後休業支援給付の創設」と、③「育児時短就業給付の創設」も、注目度の高い新制度です。これらは共に、若者層の「キャリア形成」と「共働き・子育て」を社会全体で支援するための施策ですが、社長には制度を使いやすくする社内整備が求められるそうです。

雇用保険改正の注意点として覚えておきたいのが、④「教

育訓練休暇給付金（教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合、給付金を受け取れる制度）の創設」など、年後半にも新制度の施行が予定されていること。雇用保険改正の全体像については、一度じっくりと調べてみることをお勧めします。

シニア層の制度変更にも注目

次は、高齢者雇用安定法について見てみましょう。同法は高齢者が活躍できる環境整備を図る法律で、企業に対し「65歳までの雇用確保措置」として、①65歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入のいずれかを義務づけています。ただし2012年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、経過措置として「対象者の限定」が認められていました。その経過措置も2025年3月31日で終了し、2025年4月1日以降は、希望者全員を継続雇用制度の対象としなければならなくなっています（図表2）。

2025年度から新たに60歳になる方の場合、高齢者雇用継続給付[※]の給付率が、これまでの「賃金の原則15%」から「同10%」になることも併せて覚えておきましょう。 **M**

※ 60歳以上65歳未満の従業員を対象とする給付金で、60歳以降の各月に支払われる賃金が60歳時点の一定割合未満となった状態で雇用継続する高齢者に対して支給されます。

■ 図表1 2025年に施行される雇用保険制度の主な改正点

2025年4月

① 自己都合退職者の給付制限期間の見直し

原則2カ月から1カ月に短縮される他、教育訓練を受けた場合は制限を解除。

② 出生後休業支援給付の創設

父母の両方が一定期間内に14日以上の子育て休業を取得した場合、子育て休業給付に上乗せ。

③ 育児時短就業給付の創設

2歳未満の子の養育のために時短勤務して賃金が減った場合、支払われた賃金の最大10%を支給。

2025年10月

④ 教育訓練休暇給付金の創設

教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合、給付金を支給。

■ 図表2 高齢者雇用安定法により義務づけられている措置

[2025年3月31日まで]以下のいずれか

- ① 65歳までの定年の引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 原則希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入（経過措置あり）



[2025年4月1日より]以下のいずれか

- ① 65歳までの定年の引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入（経過措置なし）

（出所）厚生労働省の資料などをもとに筆者作成