事務所通信　No.344

令和６年６月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　*篠田パートナーズ事務所*　☎0254-22-5649㈹

雇用保険の適用拡大等を盛り込んだ雇用保険法等の改正案

雇用保険法等の一部を改正する法律が５月10日の通常国会において可決成立し、官報に公布されました。主な改正内容は以下です。



1. 雇用保険の適用対象者の範囲の拡大

（令和10年10月１日施行）

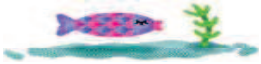
雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する。



2. 教育訓練やリスキリング支援の充実

（①令和７年４月１日、②令和６年10月１日、）
（③令和７年10月１日施行）

①失業等給付の受給にあたって、自己都合退職者の給付制限期間を２ヶ月から１ヶ月に短縮する。但し、５年間で３回以上の自己都合退職の場合には３ヶ月とする。また、離職期間中や離職日前１年以内に、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限を解除する。



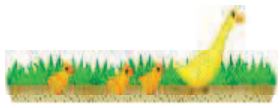


②リスキリング等の支援強化のため、教育訓練給付の受講費用に対する給付率を改正する。

	改正前		改正後	
	教育訓練給付 専門実践	特定一般	教育訓練給付 専門実践	特定一般
給付	50%	40%	50%	40%
追加給付（資格取得等）	20%	—	20%	10%
追加給付（賃金上昇）	—	—	10%	—
最大給付率	70%	80%	80%	50%

③自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 就業促進手当の見直し



（令和７年４月１日施行）

安定した職業に早期再就職し再就職手当を受給し、且つ、一定の要件を満たした者に支給される就業促進定着手当について、上限を40%から20%に引き下げる。また、安定した職業以外の職業に早期再就職した場合に支給される就業手当を廃止する。



4. その他雇用保険制度の見直し

（①②令和７年４月１日施行）

①45歳未満の離職期間中の者が専門実践教育訓練を受講した場合に基本手当の80%が支給される教育訓練支援給付金について、令和６年３月31日までの暫定措置であったものを令和８年３月31日まで延長するとともに、給付率を80%から60%に引き下げる。

②雇止めによる離職者の基本手当の給付日数について90日～150日を90日～330日とする特例が令和６年３月31日までの暫定措置であったものを令和８年３月31日まで延長する。

高年齢雇用継続給付の改正

雇用保険被保険者であった期間が５年以上ある60歳以上65歳未満の者で、60歳以後の各月に支払われる賃金が60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する者に対し、60歳以後の各月の賃金の最大で15%を支給する高年齢雇用継続給付について、令和７年４月１日以後に60歳となる労働者への給付率が10%に縮小されます。

	～令和7年3月	令和7年4月～
給付率	原則、賃金の15% 賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して 70.15~75%：給付額は逓減 75%以上：支給しない	原則、賃金の10% 賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して 70.4~75%：給付額は逓減 75%以上：支給しない

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/岩下隼 ＊ P3.4/篠田昇 ］

老齢年金請求書の電子申請を開始

年金未加入期間がない等の一定の条件を満たしている方を対象に、令和６年６月３日から、老齢年金請求書の電子申請が出来るようになります。

【事前に用意するもの】

・マイナンバーカード受け取り時のパスワード
・署名用電子証明書パスワード



【前準備】

①マイナポータルの利用者登録

マイナポータルのトップ画面より、マイナンバーカード受け取り時に設定したパスワード(数字４桁)を入力し、スマートフォンにマイナンバーカードをかざして読み取り、ログインを行う。 https://myna.go.jp

②公金受取口座の登録

マイナポータルで「受取口座を登録する」を選択し、口座情報の登録を行う。

③ねんきんネットの連携登録

マイナポータル「年金の手続き」より「年金を請求する方・年金を受給している方の手続（ねんきんネット）」から連携を行う。

【電子申請】



①マイナポータルにログインし、「年金の手続き」を選択
②氏名、住所、電話番号を入力
③振込先口座を確認
④(該当者のみ)年金生活者支援給付金の請求、扶養親族等申告書に関する情報を入力
⑤署名用電子証明書パスワード(英数字６～16桁)を入力し、マイナンバーカードを読み取る
⑥手続完了

手続完了からおよそ１ヶ月程で、日本年金機構から年金証書・年金決定通知書が登録した住所へ郵送で送られてきます。

◆ 高卒求人票の受付開始 ◆

令和７年３月卒業予定者の選考スケジュールは下記の通りです。高卒者の募集予定がありましたら、担当者までお声がけください。

６月３日(月)：ハローワークによる求人申込書
↓ の受付開始
７月１日(月)：企業による学校への求人申込み
↓ および学校訪問開始
９月５日(木)：学校から企業への生徒の応募
↓ 書類提出開始
９月16日(月)：企業による選考開始
および採用内定開始



【面接時の質問等で配慮すべき事項】

本人に責任の属さない・本来自由であるべき事項(下記①～⑭)を面接時の質問や作文等により把握する事は就職差別に繋がるおそれがあります。

①本籍 ②家族の職業・健康・地位・学歴・収入等 ③住居状況 ④生活・家庭環境 ⑤宗教 ⑥支持政党 ⑦人生観・生活信条 ⑧尊敬する人物 ⑨思想 ⑩労働組合・学生運動 ⑪購買本・愛読書 ⑫身元調査の実施 ⑬全国高等学校統一様式に基づかない事項を含む応募書類の使用 ⑭合理的・客観的に必要性がない採用選考時の健康診断の実施

◆ 算 定 基 礎 届 ◆

毎年７月１日現在の健康保険・厚生年金保険被保険者について、４月から６月支払の報酬をもとに当年９月から翌年８月までの標準報酬月額を決定するため定時決定(算定基礎届)が行われます。

弊所に手続きを委託されている事業所は、賃金台帳等をお預かりさせていただきます。



■ 拾い読みの読書

森信三　運命をひらく
３６５の金言　≪続き≫

著　者／　森信三 著　藤尾秀昭 編
出版社／　致知出版社　2,530円＋税

P235 人が真に自分を鍛え上げるには、現在自分の当面している仕事に対して、その仕事の価値のいかんを問わず、とにかく全力を挙げてこれにあたり、一気にこれを仕上げるという態度が大切です。そして、この際肝心なことは、仕事のいかんの問題ではなくて、これに対する自分の態度いかんという点です。

P312 人間は自分の苦しみや悩みの原因を、自分以外の者に塗りつけようとしている間は、どうしても落ち着かないものです。・・人間が真に強くなるには、一切を自業自得として受け容れる態度を確立することです。これは人生を生きる上で、最も大切な点です。

P323 人間の幸、不幸という問題も、必ずしも物の多少だけでは決まらぬということです。そこで重要な条件として、次の二ヵ条を加えたいと思います。　(1) もし幸福を希(ねが)うなら、絶対に自分を他と比べてはいけない。　(2) われわれ人間は最終的には、結局自分の現状に対して感謝する気持ちになれたら、はじめて真の幸福に浸ることができましょう。

P333 人生は唯一回の大マラソンである。途中でくたばっては駄目。そして「死」が決勝点だから「死」が見え出したらひた走りに突っ走らねばならぬ。それゆえ偉人は四十頃からぼつぼつスピードをかけ出すが、凡人は四十歳頃から早くも力を抜き出す。

P380 「ねばり」というものこそ、仕事を完成させるための最後の秘訣であり、同時にある意味では、人間としての価値も、最後の土壇場においてこの「ねばり」が出るか否かによって決まる。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

「指示通り」ができない人たち

著　者／榎本博明
出版社／ 日経プレミアムシリーズ　900円＋税

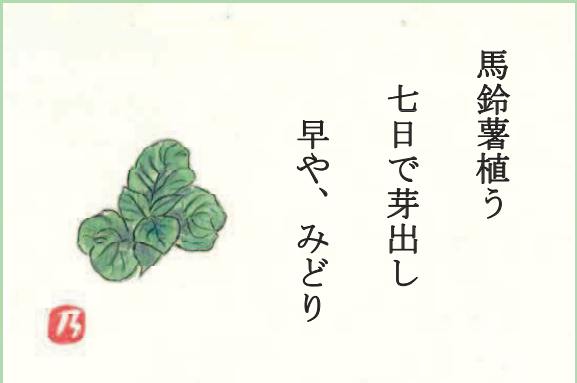
第一章　認知能力の改善の必要な人
・コニュニケーションギャップが酷い人
・「指示通り」というのが意外と難しい
・話が回りくどく、何を言いたいのかわからない

第二章　メタ認知能力の改善の必要な人
・意欲ばかり空回り
・アドバイスを意地悪としか受け止めない
・同じようなミスを繰り返す

第三章　非認知能力の改善の必要な人
・基礎力はあるのだが、欲がない
・注意されるとすぐに反発する
・気持ちの交流ができない

第四章　能力改善の３つの柱
・認知能力を鍛える
　認知能力＝知的能力・・・読解力を鍛える
・メタ認知能力を鍛える
　メタ認知能力＝振り返る力を鍛える
・非認知能力を鍛える
　非認知能力＝自分をやる気にさせる力、忍耐強く物事に取り組む力、集中力、我慢する力、人の気持ちに共感する力等を鍛える

■ 絵手紙通信



「馬鈴薯＝二度芋」の生育の速さに驚嘆。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (344号)

■ プラチナ人生 (R6.4.9)

▲日経新聞（4/3）に載った、社員の口コミなどから上場企業を「働きやすさ」と「働きがい」の２軸で類型化して、業績との連動を分析した「ホワイトで勝てますか」が目に留まった。

▲働きやすさは高いが、働きがいは低い「ホワイト」、その逆「モーレツ」、両方とも低い「ブラック」、そして両方とも高い「プラチナ」に類型化し業績を比較した結果は、「プラチナ」「モーレツ」「ホワイト」の順だったという。

▲国は働き方改革で、労働時間規制、ワーク・ライフ・バランス、職場のハラスメント防止など安心、快適な職場環境の整備に力を入れているが、それだけでは厳しい競争に勝てず、働く人も真の満足を得られない結果である。然も在りなんだ。

▲ならば、仕事に取り組む中で得られる充実感、満足感、意欲の好循環＝「働きがい」の醸成を急がなければならない。社員の幸せのためにも。

▲事務所の経営理念の中で「活力ある企業」を、「働くことに意義を感じることができ、 安心して生活を営むことができ、全社員が経営目標に向かって、それぞれの役割を自覚し、一体となり、能動的に活動する組織」と定義しているが、これを念頭に仕事に励み、お客様から頂く有形・無形の報酬から喜び、誇り、生きがい、そして高い待遇を得て、その過程で経験、会得した「世の中のしくみ、人の在り方」をプラスに生かし、真の幸せを掴むことを願って止まない。

▲人間形成は、素質の上に、生きる哲学を持つ、困難に立ち向かう経験を積むことが大事という。与えられるホワイトではなくプラチナを目指せ！

■ 働きがい (R6.5.9)



▲近江商人の心得は「売り手よし、買い手よし、世間よし」の「三方よし」であるが、これに倣えば、真の「働きがい」も「自分よし、会社よし、お客様（関係者）よし」の3つが揃って初めて成就されるのではなかろうか。

▲何故なら「働きがい」は、提供している仕事に見合う十分な「評価」が得られることの満足感、充実感から、更に上を目指そうとする意欲の好循環で、他者から「評価」されるからこそ真の喜びが感じられるのである。

▲一方、働きがいを感じられない原因には、そもそもやる気がない、目標を失ったなどの他に、他者の役に立っていると感じる自己肯定感が満たされず、本人が期待した評価が受けられないことへの失望から、評価してくれない者への怒りにさえ変わり、自暴自棄に陥ることもあるようだ。

▲例年、五月の連休過ぎあたりから新入社員の退職の事案に遭遇することが多くあるが、その理由に企業、仕事への期待と実際のギャップ、職場の人間関係、勤務時間や休日、給与の不満、メンタル不調などがある。

▲新入社員が初めての仕事、組織に戸惑う姿も目に浮かぶが、働きがいを得る近道は、まずは当面する仕事に関する知識・技術を徹底的に磨く努力をすることである。それも、先輩等の指導に自らの想像力を加え、一日も早く「いいね」の一言を貰うことを目指しての努力である。

▲阪急・東宝グループの創業者・小林一三の言葉「下足番を命じられたら、日本一の下足番になってみろ。そうしたら、誰も君を下足番にしてはおかぬ」は名言である。