

■労働関係指標【令和6年4月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.6% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.26倍 (前月に比べて0.02ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,751万人 (前年同月比8万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除外)	302,060円 (前年同月比1.0%増)

Topics 1. 改正雇用保険法のあらまし

本年の通常国会にて雇用保険法の改正案が可決され、5月17日に公布されました。今回はいくつかの改正点の中から、雇用保険加入要件の緩和と教育訓練やり・スキリングの充実について解説いたします。

Point1 雇用保険加入要件緩和 (令和10年10月1日施行)

● 雇用保険加入要件

改正前	改正後
週の所定労働時間 <u>20時間以上</u>	週の所定労働時間 <u>10時間以上</u>

30年近く維持されてきた雇用保険の加入要件が大きく緩和され、約500万人の労働者が新たに雇用保険の加入対象者になると試算されています。

● 被保険者期間の算定基準

上記の改正により、加入要件が1/2となるため、各種給付金の受給資格確認時被保険者期間の算定基準も変更になります。これにより給付金をより多くの被保険者が受け取れるようになることが見込まれます。

改正前	改正後
賃金の支払の基礎となった日数が <u>11日以上</u> または、労働時間数が <u>80時間以上</u> ある場合 1か月とカウントする	賃金の支払の基礎となった日数が <u>6日以上</u> または、労働時間数が <u>40時間以上</u> ある場合 1か月とカウントする

● 改正までの注目ポイント

現在雇用保険では、ダブルワークをしておいずれの事業所にて週20時間以上就労していても、労働時間の通算はできず、どちらかの事業所のみでしか加入することができません。改正で加入要件が週10時間以上となると、複数の事業所で加入要件を満たす労働者がこれまで以上に多くなることが想定されます。労働保険の複数事業労働者に対応する法改正、雇用保険のマルチジョブホルダー制度（現行では65歳以上限定）の拡大など、近年政府は多様な働き方を想定した制度設計を行っています。法改正までにまだ時間があるため、さらなる制度の見直しがあるかもしれません。

Point2 教育訓練休暇給付金の創設 (令和7年10月1日施行)

労働者の教育訓練関係の給付金はこれまで教育訓練にかかった費用の一部を支給する教育訓練給付のみでした。教育訓練休暇給付金は、在職中のやり・スキリングを推進するために育児・介護休業給付金のように休暇期間中無給の労働者に対し賃金の一部を支給するという制度です。また、教育訓練給付の給付率も最大70%から80%へ引き上げされます。(令和6年10月1日施行)

教育訓練休暇給付金概要

対象者	雇用保険被保険者（※被保険者期間が5年以上の者に限る）
支給要件	教育訓練のための無給休暇を取得すること
給付内容	離職した場合に支給される基本手当の同額
給付日数	被保険者期間に応じ、90日、120日、150日のいずれか

国は、労働者に対し有給の教育訓練休暇を付与した事業主に一定額を助成金で補填する形でやり・スキリングを推進していましたが、この制度によって無給の休暇制度であっても労働者に直接給付が行われます。そのため、会社が一定の範囲内でスキルアップのために無給の休暇制度を設け、社外の教育訓練の受講を促し、受講費は教育訓練給付、無給休暇中の賃金の保証は教育訓練休暇給付金を受給することで対応する制度設計も想定できます。これまでよりも教育訓練休暇制度導入のハードルが低くなると考えられますので、この機会に制度の導入をご検討されてはいかがでしょうか。

Topics 2. 事業主のカハラ対策、義務化へ

厚生省の令和5年度のカハラに関する実態調査によると、過去3年間にカスタマーハラスメント（以下カハラ）を受けた経験があると回答した労働者の割合は10.8%という結果になりました。また、精神障害の労災認定基準の見直しにより、心理的負荷評価表にカハラが追加されたことが記憶に新しいですが（2023年9月号 Vol.247 参照）、カハラ対策を強化するため、雇用管理上の措置義務化を盛り込んだ法改正案が令和7年の国会にて審議される予定です。

Point1 カスタマーハラスメントとは

現在カハラは法律上の定義はありませんが、以下の観点から判断するものとされており、該当例を列挙いたします。

【顧客等の要求の妥当性】

- 企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない
 - 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容と関係がない
- 妥当性を欠くと考えられる

【要求を実現するための手段・態様の社会通念上の相当性】

- 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言）
- 威圧的な言動
- 土下座の要求
- 継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動
- 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
- 従業員個人への攻撃、要求

→社会通念上不相当であると考えられる

Point2 事業主が取り組むべきカハラ対策の具体例

厚生省が作成した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」によると、カハラ対策の基本的な枠組みを構築するために、以下の取り組みを行うことが望ましいとされています。

● カハラを想定した事前準備

- ① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化と従業員への周知・啓発
- ② 従業員（被害者）のための相談対応体制の整備
- ③ 対応方法、手順の策定
- ④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修

● カハラが実際に起こった際の対応

- ⑤ 事実関係の正確な確認と事案への対応
- ⑥ 従業員への配慮の措置
- ⑦ 再発防止のための取り組み
- ⑧ その他、不利益取り扱いを行わない旨の周知など

商取引においては、パワーバランスの問題などもあり、企業の対策としてどこまでできるのかという点においては悩ましい問題ですが、今後の法改正に向けた動きに注目です。

Topics 3. 帯同配偶者の就労をめぐる

先日、大手税理士法人のパートナーおよび行政書士事務所の代表と、情報交換させていただきました。そこで一番の話題となったのが、海外赴任者の帯同配偶者の就労をめぐるものでした。以前は、海外赴任者は日本人の男性総合職の方で、帯同配偶者は専業主婦、夫の仕事と子女の子育てを現地の家庭で支える、という形が一般的で、会社の海外赴任規程も、それを前提として作成されていました。しかし最近では、女性の社会進出が進み、また日本の給与水準だと現地生活コストをカバーできない例が増えたことから、帯同配偶者が現地で就労することを希望するケースが増えています。

これに対して、大手税理士法人が令和5年秋に行ったアンケートによれば、サポートも含めて積極的に認めている会社はごく僅か、約20%の会社は就労を認めておらず、約60%の会社は消極的に認めている、との結果でした。会社としては、①現地での配偶者ビザから就労ビザへの切り替え、②現地での所得税増加に伴う会社負担分の調整、③配偶者が現地で働くことによる安全管理の難易度、④配偶者の就労による赴任者の異動タイミングのずれの可能性、などの懸念がある一方、上記のような背景から、無碍に断ることはできないとして、消極的に認めていると思われます。

そして、これを認めるとなった際、帯同配偶者が働く形は、数多くあります。筆者が聞いたパターンだけでも、A) 現地法人との雇用契約、B) 日本の会社との雇用契約（日本からの海外赴任）、C) 日本の会社との業務委託契約、D) 日本の会社と雇用契約だが、現地でのリモートワークがあり、それぞれのパターンにおいて、帯同配偶者の会社が赴任者の会社と同系列の場合と無関係の場合とがありますので、それだけで8パターンが存在することになります。それぞれのパターンにおいて、考慮すべきビザ・給与計算・社会保険の論点が変わってきますので、人事部門にとっては悩ましい事態です。しかし、令和の時代となって、昭和の時代の価値観や会社の規則を、社員に押し付け続けることは困難と思われます。認めざるを得ない状況が想定されるなら、会社としては、希望者が出てきた時の、会社として望ましい就労の形や処遇について、海外赴任規程を見直し、あるいはガイドラインを策定しておくことが望ましいでしょう。

規程の見直し、またはガイドライン策定においては、以下の4つのポイントの検討が重要となります。I) 会社のポリシー（優先順位）の確認、II) 他社事例の調査、III) ビザ・給与計算・社会保険の扱いの確認、IV) 運用時の手間・コストの確認、です。

また、例えば、現在特に増えている、日本の会社との雇用契約かつリモートワークという選択肢であれば、本紙2022年2月号 Vol.228に掲載した通り、給与計算と社会保険上の留意点だけでも、色々考えられます。

人事部門にとっては、頭の痛い事態とも言えますが、少しでも負担を減らすため、早めに専門家にご相談いただければと存じます。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《文月》 鶏のたたき

激しい雨が降るとある日の夜、私は友人と居酒屋で鶏のたたきを楽しんでいました。薫焼きの香ばしい香り、新鮮な鶏肉の柔らかさと、薬味のピリッとした辛さが、ハイボールと共に陰鬱な空気を忘れさせてくれるはずでした。しかし、帰宅後、私の胃は反乱を起こしました。夜通しの戦いの末、私は敗北し、翌日は寝床とお手洗いを往復して1日を過ごすことになりました。

夏に入り始めるこの時期は食中毒が発生しやすいため、食材選びには特に注意が必要です。私の経験は、食の安全性に対する意識を新た

にし、日々の食事に対する感謝を深めるきっかけとなりました。

今後は、食材の鮮度や調理方法にもっと目を向け、安全で健康的な食生活を送ることを心がけたいと思います。食は生命を支える源であり、それを大切にすることの重要性を、否応なく再確認することになりました。

皆様も食事には気をつけてください。私は、鶏のたたきが好物の一つなので、この経験にも懲りずまた食べに行こうと思います。（木）



バックナンバーはこちらから！



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

