

## 自己都合退職者が増えるかも？～雇用保険法の改正～

大学生の就職活動も本格化の時期に差し掛かり、深刻な人手不足を受け採用活動が早期化されているというニュースが話題に上がっております。このような状況で、令和6年5月に雇用保険法等の一部を改正する法律が成立し、令和6年10月より段階的に適用されることとなりました。

今回の改正は労働者の再就職や教育訓練を拡充する方向であり、転職等の労働移動を促進する内容となっておりますので、経営者にとっても注意が必要です。

### 主な雇用保険法の改正点

| 施行期日       | 改正内容                                                                                                             |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和6年10月1日  | <b>教育訓練制度の拡充</b><br>・教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）                                                              |
| 令和7年4月1日   | <b>失業給付(基本手当)の給付制限の見直し</b><br>・原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮<br>・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、給付制限を解除。 |
| 令和7年10月1日  | <b>教育訓練休暇給付金の創設</b><br>雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付                                                |
| 令和10年10月1日 | <b>雇用保険の適用拡大</b><br>・週所定労働時間 現行「20時間以上」→改正「10時間以上」                                                               |

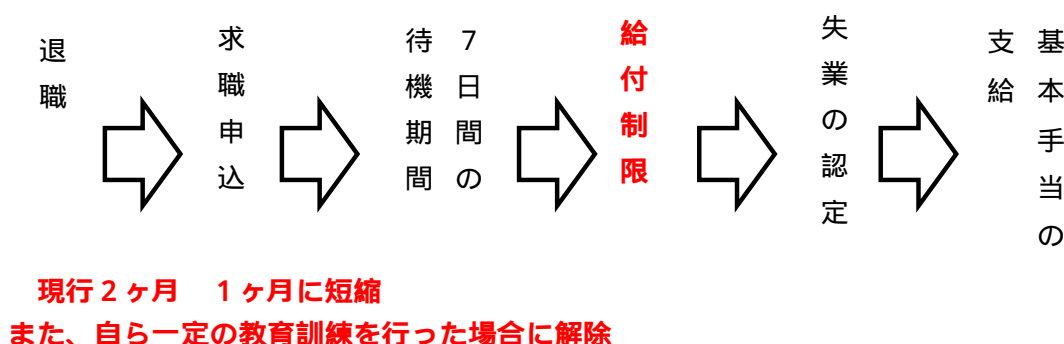
### 自己都合退職者が増加するかも？

経営者の方々にとっては馴染みがないかもしれませんが、雇用保険に加入している従業員が一定の要件を満たして会社を退職すると次の会社への就職までの生活の保障として、失業給付(基本手当)が支給されます。

現在は、その自己都合で離職した者が失業給付(基本手当)を受給する場合、原則として2ヶ月間の給付制限期間が設定されています。

しかし、上記の改正により、2ヶ月間の給付制限期間が1ヶ月に短縮されます。また、離職期間中や離職日前1年以内に、自ら一定の教育訓練を受講した場合には、この給付制限が解除されます。

#### 参考：基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



失業給付(基本手当)の給付制限の緩和や教育訓練の拡充により、自己都合退職のハードルが下がり、人材流出の可能性が高まります。

## 雇用動向調査から考える魅力的な職場環境づくり

「雇用動向調査」とは、厚生労働省が公表している入職者や離職者について個人別に属性、入職・離職に関する事情等を調査している統計資料です。

その調査では、転職入職者が前職を辞めた理由が調査項目とされており、この退職理由は魅力的な職場環境を構築する指針のひとつになるかと思えます。

参考：R5年度 転職入職者が前職を辞めた理由

| 男性の理由              | %     | 女性の理由              | %     |
|--------------------|-------|--------------------|-------|
| 定年・契約期間の満了         | 16.9% | 職場の人間関係が好ましくなかった   | 13.0% |
| 職場の人間関係が好ましくなかった   | 9.1%  | 労働時間、休日等の労働条件が悪かった | 11.1% |
| 給料等収入が少なかった        | 8.2%  | 定年・契約期間の満了         | 9.8%  |
| 労働時間、休日等の労働条件が悪かった | 8.1%  | 給料等収入が少なかった        | 7.1%  |
| 仕事の内容に興味を持てなかった    | 7.4%  | 能力・個性・資格を生かせなかった   | 5.4%  |

その他の個人的理由及びその他の理由(出向等を含む)を除いて集計

男性では、定年・契約の満了という理由が 16.9%、職場の人間関係が好ましくなかったという理由が 9.1%、給料等収入が少なかったという理由が 8.2%と上位を占めています。

また、女性では、職場の人間関係が好ましくなかったという理由が 13.0%、労働時間、休日等の労働条件が悪かったという理由が 11.1%、定年・契約の満了という理由が 9.8%と上位を占めています。

男性・女性で上位を占めている退職理由や比率が異なるため、現在の職場環境によって、どの退職理由にフォーカスし、対策していくことが、魅力的な職場環境の構築につながるのか考える必要があります。

深刻な人手不足により、人材流出を防止するための魅力作りも必要な時代になってきましたが、今回の雇用保険法の改正を受けて、自社の職場環境について考えるきっかけにしてみたいはいかがでしょうか。

### 【参考 URL】

厚生労働省 令和 6 年雇用保険制度改正（令和 7 年 4 月 1 日施行分）について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

厚生労働省 令和 5 年雇用動向調査結果の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/24-2/dl/gaikyou.pdf>



No125 令和 7 年 3 月 7 日発行 【担当】伊良皆 祥太