

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第39回 令和7年4月施行雇用保険制度改正の全貌（後編） — 保険料率の行方と今後の展望

はじめに

令和7年4月1日施行の雇用保険制度改正について、前編では育児休業等給付の拡充、中編では失業等給付の基本手当の延長と雇用保険の適用拡大を取り上げました。後編となる今回は、「雇用保険料率の改定」について解説します。

保険料率は、企業の皆さまにとって、今後の事業計画にも影響を与える重要な要素です。これまで見てきた改正の背景には、少子高齢化や産業構造の変化、そして働く人々の多様なニーズへの対応といった、社会全体の大きな変化があります。雇用保険制度は、こうした変化に対応しながら、働く人々が安心して働き続けられる社会を支えるための重要なセーフティネットであり、その財源を確保するための保険料は、常にその時々々の経済状況や制度の状況に応じて見直されてきました。

雇用保険料率改定の背景と今後の見通し

雇用保険制度は、基本手当の支給や育児休業等給付、教育訓練給付など、多岐にわたる給付があり、その財源は、皆さまが毎月納めている雇用保険料によって賄われています。

雇用保険料率は、雇用保険の収支状況によって、定期的に見直されることになっています。近年は、新型コロナウイルス感染症の影響による失業者の増加や、育児休業等給付の拡充などにより、雇用保険の財政状況は厳しい局面を迎えています。

そこで、令和4年度には、雇用保険財政の安定化を図るため、雇用保険料率が引き上げられました。しかし、令和7年4月施行の改正では、先述の通り、育児休業等給付の拡充や教育訓練給付の強化といった、給付水準の引き上げを伴う内容が含まれており、本来であれば、こうした給付の拡充は、保険料率の引き上げ要因となり得るところで、現時点（2025年7月）において、厚生労働省の発表や関連情報を見る限り、雇用保険料率の大幅な引き上げは公表されていません。これは、直近の雇用情勢の改善や、積立金の状況なども加味されているものと推測されます。

ただし、重要なのは「今後の見通し」です。雇用保険の財政は、景気動向や失業率、そして制度拡充の状況によって常に変動します。例えば、今後、景気が大きく悪化し失業者が増加したり、今回のような給付の更なる拡充が検討されたりする場合には、将来的に保険料率が見直される可能性は十分にあります。

これからの企業に求められる「雇用」への視点

3回にわたり、令和7年4月施行の雇用保険制度改正の主要なポイントを解説してまいりました。今回の改正は、現代社会における「働くこと」そして「人材」に対する、国の強いメッセージが込められていると言えるでしょう。これからの企業に求められるのは、以下のような視点ではないでしょうか。

（1）多様な働き方を支援する視点

育児休業等給付の拡充は、男女問わず、仕事と育児を両立できる環境を整備することの重要性を示しています。これは、少子化対策だけでなく、従業員一人一人のライフステージに応じた多様な働き方を支援し、長く活躍してもらうための企業戦略としても重要です。

（2）従業員の「学び直し（リスキリング）」

を推進する視点

教育訓練給付制度の拡充は、従業員が自発的にスキルアップを図り、変化の激しい時代に対応できるよう支援することの重要性を示しています。企業は、従業員が新たな知識や技術を習得するための機会を提供し、それを積極的に評価する文化を醸成する必要があります。

おわりに

3回にわたる雇用保険制度改正の連載、いかがでしたでしょうか。企業の皆さまには、今回の改正を単なる法改正への「対応」として捉えるだけでなく、自社の「人材戦略」を見直す良い機会として捉えていただきたいと思います。次回はスポットワークの労務管理について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>