



欧州連合（EU）の加盟国からなる閣僚理事会により5月24日、サプライチェーン（供給網）での人権侵害や気候変動などのリスクを管理し、必要な対策を取るよう企業に義務づける指令を採択し、**EU 供給網管理法**が成立しました。審議過程で対象となる企業の売上高基準を引き上げ、**グローバル企業の一部のみが規制**されることとなります。

今回の規制は段階的に導入されます。**2027年**にまず売上高15億ユーロ（約2,550億円）以上、従業員5,000人以上のEU企業が規制対象となります。**29年にはその基準を4億5,000万ユーロ（約765億円）以上、1,000人以上に引き下げる予定**です。

日本などEU域外に本社を置く海外企業も、域内でEU企業と同水準の事業規模があれば対象となります。例えば、29年時点でEU域内の売上高4億5,000万ユーロ以上などの**基準に達する日本企業は規制に従わなければならない**ということになります。

海外と取引する日本企業に対しても、人権侵害や気候変動などのリスク管理および対策が求められる時代が迫っています。

■改正雇用保険法案成立 2025年4月から段階的に施行へ

改正雇用保険法案が、2024年5月10日に参議院において可決・成立しました。これにより**2025年4月以降、順次施行**されることとなります。

厚生労働省ではその改正のポイントをまとめた資料を公開しています。

今回の改正は、**雇用保険被保険者の適用拡大**や**自己都合離職者の給付制限の見直し**など、**実務への影響が大きな内容**が含まれています。その中の2つに絞り、改正法のポイントを記載します。

【雇用保険法等の一部を改正する法律案】

1. 雇用保険の適用拡大 <施行期日>2028（令和10）年10月1日

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**

○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が 11日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 80時間以上 ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が 6日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 40時間以上 ある場合を1月とカウント

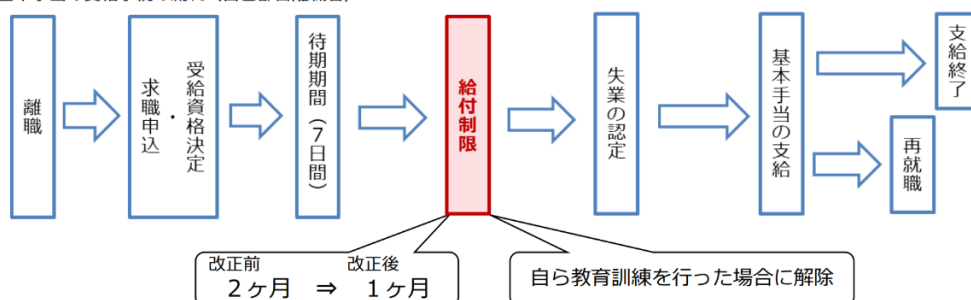
2. 自己都合離職者の給付制限の見直し <施行期日>2025（令和7）年4月1日

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**。

※このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮。

ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）

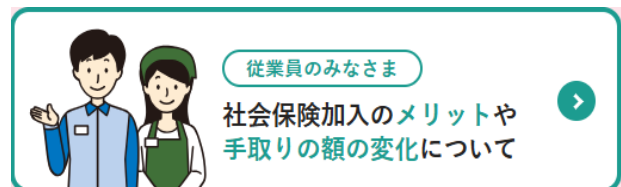
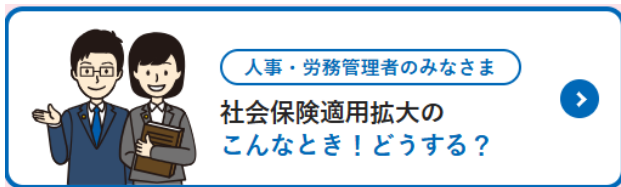


■ 2024年10月の社会保険適用拡大に向け利用できるコンテンツ公開

2024年10月から **厚生年金保険の被保険者数51人以上** 規模の社会保険の適用事業所も、**加入要件（週の所定労働時間が20時間以上等）を満たしたパートタイマー等を社会保険に加入**させなければなりません。この社会保険の適用拡大により、多くのパートタイマー等が社会保険に加入することになるため、一部には社会保険料の負担が大きいことなどから、**社会保険に加入しない範囲での勤務とする就業調整を行うパートタイマー等が発生する可能性**があります。社会保険の適用拡大での対象者の確認とその対象者への説明は早めの対応が必要です。

こちらに関連して、厚生労働省は「**社会保険適用拡大特設サイト**」をリニューアルし、**社会保険適用拡大に関する実践的な広報コンテンツを公開**しています。

今回追加された新たなコンテンツは、**人事・労務管理者向け**の手引きや**従業員向け**のチラシ、解説動画など、**社会保険適用拡大のメリット**（医療や年金メリットを長期的な視点に立って）を事業主や従業員が実感できるような内容となっています。適用拡大の対象となる企業は、ぜひ、活用して早めの取り組みを進めておきましょう。



■ フリーランス保護新法の施行（2024年秋ごろまでに施行予定）

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が2023年4月に可決成立し、**最長で1年6ヶ月以内、2024年秋頃までに施行される予定**です。

企業はフリーランスとの取引において「**書面等での契約内容の明示**」「**報酬の60日以内の支払い**」「**募集情報の的確な表示**」「**ハラスメント対策**」などの措置を講じなくてはなりません。**違反した場合は50万円以下の罰金が処され、法人両罰規定**もあります。

フリーランスに業務委託をしている企業は規制の全体像を把握した上で、どのような準備を行うべきか社内で検討を進めましょう。

フリーランスに対する取引条件の明示書面等の準備から、フリーランスへのハラスメントへの適切な対応のための体制整備に至るまで、準備すべき事項は多岐に渡りますので、早めに準備を進めておきましょう。

【フリーランス保護新法と下請法の違いについて】

下請法は、下請事業者の不公正な処遇や取り扱いを防ぐ法律です。

フリーランス保護新法と下請法は、保護範囲と規制範囲に違いがあります。

下請法は、**資本金1,000万円超**の事業者しか規制の対象としていません。

しかし、フリーランス保護新法では資本金の大小を問わず、すべての事業者が規制対象となります。



社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7F

TEL : 052-589-8753

E-mail : info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

