

YELL・Spirits

2007年10月号

エール・スピリッツ

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com



Contents

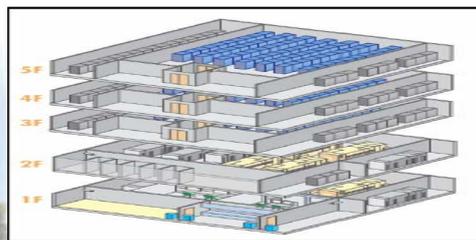
- 代表社員 鎌倉より
- 雇用保険法の改正
- 募集時の年齢制限禁止が義務化
- 外国人の雇用報告が義務化
- 最低賃金が上がります
- スタッフコラム

鎌倉です。 エールでは9月より、万一の時に備え、日々のデータについて地震時震度6でも継続使用が可能なデータバックアップシステムを備えました。データは定期的に国内数カ所に保存されます。最近では地震も多く、地球温暖化の影響もあり天災も気になります。お客様にとって大切な社員データの保存が万全であることはアウトソーシングするうえで大切な条件と思います。今回、弊社では無停電電源装置を備えたデータセンターにバックアップすることとし、万一の時でもお客様のデータが消えるようなことはないよう、ご安心頂ける体制を整えました。また、いつどのようなファイルをバックアップしたのかについてログを残し、機密保持については万全な体制をとっております。機密保持といえ、一般に、情報漏洩事件で一番の原因となるのはハード面での問題よりも、人による漏洩リスクといわれています。弊社では仕事上、お客様の大切な個人情報を取り扱うため、社員教育はもちろん、処理に厳格な規制を設けております。また法律により社会保険労務士および職員は厳格な守秘の義務を法律により課されておりますので一般のアウトソーシング会社とは異なりますので、ご安心頂ければと思います。

さて、10月1日からは雇用保険法の改正、そして雇用対策法の改正があり、いずれも重要な改正ですので特集を組みました。雇用保険法改正については、特に自己都合退職は雇用保険に1年以上加入しなければ失業給付が受けられなくなりますので、離職理由によるトラブルが予想されます。退職時は必ず退職届をもらって下さい。また、求人の際の年齢制限禁止が厳格化、原則年齢不問が徹底されます。外国人を雇用する企業は外国人雇用報告義務（雇用保険加入者以外も）が10月からとなっており、実務上注意が必要です。不法就労者について法務省に通報はしないというこれまでの方針は転換されました。10月19日～最低賃金は神奈川で19円上がり、736円です。法改正が多いので詳細、ご不明点はエールまでお気軽にお問い合わせ下さい。



データセンターの御紹介



雇用保険法の改正

<平成19年10月1日施行>

被保険者区分が1本化されます

<一般被保険者・高年齢継続被保険者>

週の所定労働時間	現行	改正後
30時間以上	「短時間労働者以外の一般被保険者」	「一般被保険者」
20時間以上30時間未満	「短時間労働被保険者」	

☆ 今までは、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の「短時間労働者」のみ、労働契約書を添付していましたが、今回の改正により、通常の労働者よりも短い時間働く労働者の取得手続きに、**労働契約書の添付**が義務付けられました。

通常の労働者に比べ、短い時間の労働者を雇う場合は、必ず労働契約書を作成してください。(弊社に雛形がございますので、Wordで欲しい会社様はお知らせ下さい。)

(週20時間以上30時間未満の方は、1年以上の雇用の見込みがない場合は雇用保険に入ることはできません。この点も労働契約書で確認されます。(従前と同じです))

基本手当の受給資格要件の変更

離職理由	現行			改正後	
	区分	被保険者期間	支払基礎日数	被保険者期間	支払基礎日数
自己都合	一般	離職日以前 1年間に6ヶ月	14日以上	離職日以前 2年間に12ヶ月	11日以上
	短時間	離職日以前 2年間に12ヶ月	11日以上		
解雇・倒産等	一般	離職日以前 1年間に6ヶ月	14日以上	離職日以前 1年間に6ヶ月	11日以上
	短時間	離職日以前 2年間に12ヶ月	11日以上		

※ 今回の改正により、**自己都合退職の場合は12ヶ月以上なければ、失業給付は受けられなくなりました。**ただし、**正当な理由**のある自己都合退職者については、給付制限がない解雇などと同じ扱いになり、6ヶ月以上あれば、給付制限なく失業給付が受けられます。

正当な理由ある自己都合退職



- ・体力の不足
- ・視力の減退等
- ・妊娠、出産、育児等
- ・家族の介護

**注意と
お願い**

10月1日以降は、失業給付を受給するための、必要な被保険者期間が退職理由によって大きく異なることになりました！！

また、退職理由については、直近の退職理由が、反映されます。

よって、今後、社員の退職理由は非常に重要になります。

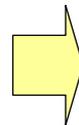
短い期間の離職証明書であっても、退職者の失業給付に大きな影響を与える可能性がありますので、**雇用保険喪失者には、基本的には今後全員に離職票を発行**した方がよいでしょう。

- ★ 10月1日以降の退職者から、自己都合退職の離職票作成には、直近13ヶ月分（欠勤などが有ればさらに前の分も）の賃金台帳（時給・日給の場合は出勤簿も）をご用意頂くこととなりますので、エールにご連絡頂く際は、併せて添付をお願い致します。

育児休業給付金が上がります

対象者 2007年3月31日以降に職場復帰した人から2010年3月31日までに育児休業を開始した人

		現行
育児休業 給付金	基本給付金	30%
	職場復帰給付金	10%
	受給期間の取扱い	特段の影響なし

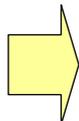


改正後	
30%	
20%	
基本手当の算定基礎期間から除外 ※ 2007年10月1日以降に 育児休業を開始した人に適用	

教育訓練給付の改正

対象者 2007年10月1日以降の指定講座の受講を開始した人

支給要件期間	受講開始日		現行	
			支給割合	上限額
1年以上3年未満（※）				
3年以上5年未満				
5年以上				



改正後	
支給割合	上限額
20%	10万円

※ 初回受給の場合のみ

労働者の募集・採用時の年齢制限の禁止

努力義務であった労働者の募集・採用時の年齢制限の禁止が、義務化されました。
労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。

※ 次のような募集は今後、認められません。今後は、「年齢不問」とした上で、求人票に業務内容を明示して、年齢制限ではなく、求める人材を明確にする書き方が必要になります。

認められない例	年齢に頼らない求人票の記載例
若者向けの洋服の販売職として、30歳以下の方を募集	10歳代後半から20歳代前半までの若者向け洋服の販売員であり、宣伝を兼ねてその商品を着用して店舗に出る業務である
長距離トラックの運転手として、45歳以下の方を募集	長距離トラックを運転して、札幌から大阪までを定期的に往復し、重い荷物(〇〇kg程度)を上げ下ろしする業務であり、この業務を継続していくためには持久力と筋力が必要である。
高所作業を行う業務のため、55歳以下の方を募集	建設現場における高所(10m以上)での作業を行う業務であり、この業務を継続していくためには、持久力と筋力が必要である。

☆ トライアル雇用対象者に、年齢を限定して募集・採用する場合は認められます。

例 ・(中高年齢者トライアル雇用の対象者として) 45歳以上65歳未満の方を募集
・(若年者トライアル雇用の対象者として) 35歳未満の方を募集

☆ 技能・ノウハウの継承の観点から、次の3つの全てにあてはまる場合に限り、特定の年齢層に限定して募集・採用することが認められます。

1. 技能・ノウハウの継承が必要な職種であること
2. 30歳以上50歳未満の範囲の年齢層であること(この他の年齢層は、限定できません)
3. その年齢層の労働者数が相当程度少ない※こと

(※同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して、その年齢層の労働者数が1/2以下である必要があります)

例 ○〇社の電気通信技術者として30~39歳の方を募集
(○〇社の電気通信技術者は、20~29歳が10人、30~39歳が2人、40~49歳が8人)

(コメント) 今回の法改正で、年齢制限を設けた求人票は今後は資料の提出や説明を求められ、受理自体を拒否されることも考えられます。

ハローワークで求人を出している会社様へ

ハローワーク求人の応募者を不採用にする場合、履歴書は返却していますか？

ハローワーク求人、自動的に「応募書類は返却します」と明記されるようになりました。個人情報保護の点、また後のトラブル防止の為に、不採用の場合、必ず応募者に返却して下さい。

外国人労働者の雇用状況報告が義務化されます

1、外国人労働者を雇用する場合、氏名、在留資格等のハローワークへの届出が必要になりました。離職の場合も届け出が必要です。

雇用保険の加入に関わらず、ハローワークに届出が必要になります。

さらに、現にすでに雇い入れている外国人も、届出が必要になります。(猶予期間として平成20年10月1日までに届け出ることになりました)

外国人を雇用されている会社では下記の書類で在留資格を確認し、届け出て下さい。

確認方法

<氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍>

→ 「外国人登録証明書」または「旅券（パスポート）」

<資格外活動許可の有無>

→ 「資格外活動許可書」または「就労証明書」

上記届出により

不法就労の防止

雇用対策法上の確認・届出をしなかった場合

指導・勧告等の対象になるとともに30万円以下の罰金の対象

★ 今回の法改正では、厚生労働省に対して法務省（入管）など他の省庁からの外国人問合せにも応じられるように法律が変わっています。上記の他、不法就労の外国人を雇用する企業は不法就労助長罪（3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金又はこれを併科（入管法73条））に問われるリスクがあると考えられます。

②外国人労働者の雇用管理の改善を、事業主の努力義務としました。

日本人と差別的取扱いにならないよう、十分留意して下さい。

なお、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、雇用労務責任者を選任することになっています。

③事業主の努力義務に、青少年の能力を正当に評価するための募集方法の改善や実践的な職業能力の開発・向上を図り、雇用機会の確保を図ることが追加されました。

最低賃金が上がります。

最低賃金とは、皆勤手当・家族手当・通勤手当・賞与・割増賃金などを除いた賃金で、1時間当たりの金額に換算して最低賃金と比較します。

10/19より・・・神奈川 717円 → 736円

東京 719円 → 739円

スタッフコラム

高年齢者雇用安定法の施行により、平成18年4月から段階的な雇用確保措置が全ての企業に義務付けられています。調査によると「継続雇用制度」を導入する企業が9割強と発表されています。

当初の私の予想としては、ほとんどの社員が定年後も継続雇用を望むのではないかと考えていましたが、実際は意外に定年退職を選択する社員が多いことに驚きました。(特に企業規模が大きいほど、その傾向にあるようです)

「別の会社で力を発揮してみたい」「違った形で社会に貢献したい」という考えを持った定年退職者が今までとは違う会社で再就職を希望しています。このような方は、経験豊富で意欲にあふれているため、人材採用に苦勞されている中小企業にとっては、またとない採用のチャンスともいえます。

さて、60歳以上65歳未満の方をハローワークの紹介にて採用すると助成金(特定求職者雇用開発助成金)の対象になります。労働保険料の滞納がないこと、過去6ヶ月以内に解雇した社員がいないこと、1年以上雇用の見込みがあり雇用保険の被保険者になること等の一定の条件がありますが、受給しやすい助成金のひとつです。

この「特定求職者雇用開発助成金」は、10月1日より改正があり、支給額が定額に変更されます。

- 9月30日までに雇入れ・・・労働保険確定保険料(雇用保険料)から1人あたり平均給与を出し、その1/3
(大企業の場合1/4)
- 10月1日以降雇入れ・・・中小企業の場合60万円(第1期30万円・第2期30万円)
(大企業の場合50万円(第1期25万円・第2期25万円))

※短時間労働者は上記の2/3の金額になります。

※途中退職の場合には、退職日までの日割りで支給されます。

今までは、支給額が分かりにくかったのですが、10月1日より定額になり、分かりやすくなりました。弊社では、支給申請等のお手伝いをしていますので、お気軽にお問い合わせ下さい！

(社会保険労務士 鈴木 和宏)

新潟県出身

社会保険労務士登録(第14050107号)

事務統括管理、事務所内ネットワーク、システム担当。大学時代、ゼミで社会保障論を専攻し、年金に関心を持ったことがきっかけで社労士を目指す。趣味はフットサルです！

