

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
- 産経新聞「知っ得！ 年金・健保・仕事」執筆のご案内
- 失業給付の受給資格要件が変更
- H19 年度地域別最低賃金
- 入社後の試用期間延長は可能か？
- スタッフコラム・私の趣味を紹介編

鎌倉です。最近、ここ港北区ではとてもショッピングモールの建設ラッシュです。港北IC前のIKEA、港北ニュータウンのノースポート、MINAMO、都筑の横浜ららぽーと・・・

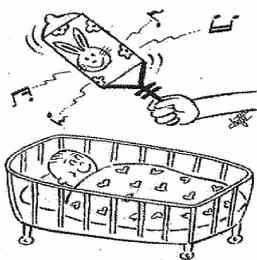
これに新横浜駅前再開発、大倉山のTOYOTAの巨大ショッピングモールも予定されています。最近のショッピングモールは、子連れでも不自由なく行くことができます。ベビーカーのまま、ビジネス書も、カフェオレを飲みながらゆったり試読して選べる場所もあるんですよ！やっぱり、本はネットで注文するだけでなく、手にとって選ぶ方が楽しめますね！読書の秋、皆様のお勧めの一冊がありましたらぜひ教えて下さい。

ところで、これら巨大ショッピングモールは大量の雇用を生み出しました。この辺りではパート採用が難しくなったとの声をよく聞くようになりました。高い時給を出す上に、話題のスポットで働けるとあって、人を取られてしまうようです。求人を出す際、企業の魅力を伝える努力が欠かせなくなってきました。思うような人材採用ができなければ企業の死活問題となります。

即戦力採用が無理ならば、これからの中小企業にとって、社員の「定着」がより重要になります。せっかく採用しても離職率が高ければ、その損失は大きく、また他の社員のモチベーションにも悪影響を及ぼします。待遇を良くするのは限界があると思いますが、日経の調査によれば、多くの若者は「やりがい」「成長」を求めています。企業の魅力作り、仕事の魅力向上、上司や仲間のサポート、一人一人のキャリア形成を考えていく「定着のためのマネジメント」が、採用計画とあわせて、経営者の重要な仕事になってきたと強く感じるこの頃です。

知っ得！ 年金・健保・仕事

が直接病院に支払われ、被保険者本人は不足分を支払います。給料が受けられる場合は、払い戻しを受け取ることができます。出産手当金が支給される期間は、出産前日（出産予定日）の前日までの期間です。出産前日（出産予定日）の前日までの期間です。出産前日（出産予定日）の前日までの期間です。



イラスト・青島忠治

「産経新聞」の「知っ得！ 年金・健保・仕事」のコーナー（毎週火曜）を同僚の社労士と持ち回りで執筆しています！機会がありましたらご覧下さい。機会がありましたらご覧下さい。Q&A形式で一般の方にわかりやすく社会保険制度を御紹介させて頂いています。

失業給付の受給資格要件が変更されています

<平成19年10月1日雇用保険法改正の影響は？>

 総務	<p>先生、弊社の社員の内田さんが、11月15日付で自己都合で退職することになりましたので、離職票の発行手続きをお願いします。健康保険証は最後の日に持ってくることにしていますので、後で送りますね。</p>
 所長	<p>わかりました。ところで、内田さんは入社してまだ10ヶ月ですよ。御社を退職しても、これだけでは失業給付は受けられませんよ。</p>
 	<p>え?! 確か、6ヶ月以上雇用保険に加入していれば、失業給付は受けられますよね??</p>
 	<p>いいえ、10月1日から雇用保険法は改正され、退職の理由によって差が設けられたのです。改正法は10月1日以降退職者から適用されますから、自己都合退職の場合は、雇用保険加入期間が12ヶ月なければ、受給資格要件を満たさないのです。一方、会社都合退職の場合は、6ヶ月あればOKですよ。</p>
 	<p>そういえば、先月のエールスピリッツでも読みましたが、実際、退職者がいなかったのでも気にしていませんでした。じゃあ、今までは受給できた人がもらえなくなってしまうこともありうるのですね……。それは影響が大きいですね。</p>
 	<p>内田さんは、自己都合退職ということですが、具体的な理由は聞いていらっしゃいますか?</p>
 	<p>実は、奥様が重い病を患って、内田さんが急遽、看護しなければならなくなってしまったのです。当社としても、期待していた社員だけに残念なのですが。</p>
 	<p>そうですか、雇用保険被保険者期間が6ヶ月以上1年未満の場合で「正当な自己都合退職」ということであれば、ハローワークに本人が申し出ることにより、会社都合退職と同じように6ヶ月あれば失業給付を受給できる可能性がありますね。</p>
 	<p>内田さんは、雇用保険被保険者期間が6ヶ月以上1年未満です。「正当な自己都合退職」とは、どういうことをいうのですか?</p>
 	<p>雇用保険被保険者期間が6ヶ月以上1年未満でも受給資格を満たす「正当な自己都合退職」は具体的には次のようなケースをいいます。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 体力不足、心身の障害、疾病、負傷等により、従来業務が困難となったために離職 ② 妊娠・出産・育児等により離職し、受給資格期間の延長措置を受けた方 ③ 常時看護を必要とする親族の疾病等のため離職 ④ 家族と別居を続けることが困難となり、転居したために離職 ⑤ 結婚、転勤、出向に伴う別居の回避のため離職 ⑥ 希望退職者の募集に応じて離職（「早期退職優遇制度」への応募など）

	自己都合退職で、もし雇用保険期間が1年に満たない場合でも、離職理由によって、考慮してくれるのですね。
	<p>整理すると、離職理由を大きく分けると次のように分けられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 自己都合退職 ② 解雇、倒産による離職 ③ 賃金の大幅減額、賃金の遅延、労働条件の相違があった、業務に違法行為があった、職場のセクハラ、いじめ等による離職 <p>②③は、「特定受給資格者」といって、雇用保険被保険者期間6ヶ月あれば、受給資格が得られ、又すぐに失業給付が受けられます。</p> <p>①は、雇用保険被保険者期間が1年以上ないと受給資格を得られません。受給の際は、3ヶ月の給付制限がかかります。</p> <p>ただし、「正当な理由ある自己都合退職」の場合には、雇用保険被保険者期間が6ヶ月以上あれば、②③と同じように、受給資格が得られるように配慮されています。</p>
	では、内田さんは「家族の看護のため離職を余儀なくされた」方なので、6ヶ月雇用保険に加入していれば、失業給付を受けられますね！
	はい。但し、給付日数は、90日で、特に増えるわけではありませんよ。それから、この取り扱いを受けるためには、本人がその証拠をハローワークに提出して「正当な理由のある自己都合」と認めてもらう必要があります。内田さんにも、退職するとき説明しておいて下さいね。
	わかりました。失業給付をもらえるかどうかは退職する人にとっては重要なことから、しっかり説明しておきます。
	<p>ところで、短期間でやめる社員でも、前職退職のときに、失業給付を受けていない場合で、貴社入社前の前職の離職日と貴社入社日との間が1年未満であれば、前職の雇用保険期間の分も期間通算できます。</p> <p>前の会社の離職票と合わせれば受給資格要件を満たす場合もありますから、短期間で退職する場合にも離職票は原則、交付した方がいいでしょう。その場合、直近の離職理由が、失業給付の受給資格要件を判断する基準になります。</p>
	今まで、短期間に退職する者には、離職票は交付していませんでしたが、今後はそうします。退職理由でのトラブルも今後増えるかもしれないですね。いろいろ、法律も変わっているので、会社の方でもしっかり把握しなければいけませんね。

今月は10月1日改正の雇用保険法を取り上げてみました。

今回の改正で、6ヶ月以上1年未満の短期間で自己都合退職した場合、「退職理由」がとても重要になっていますので、会社でも具体的な退職理由を把握して、退職者にアドバイスができるといいですね。

また、今回の改正では1ヶ月に11日以上とれば、「1ヶ月」としてカウントされることになりました。（改正前は短時間被保険者は各月11日以上、短時間以外の被保険者は各月14日以上必要でした。被保険者区分が1本化されたことによります）。

例えば、社員が各月12日、1年間働いて、自己都合退職した場合は、受給資格要件を満たすことになります。

平成19年度地域別最低賃金時間額

都道府県	H18年	H19年	引上額	公示日
北海道	644	654	10	H19. 9. 19
青森	610	619	9	H19. 10. 1
岩手	610	619	9	H19. 9. 28
宮城	628	639	11	H19. 9. 20
秋田	610	618	8	H19. 9. 28
山形	613	620	7	H19. 9. 25
福島	618	629	11	H19. 9. 19
茨城	655	665	10	H19. 9. 20
栃木	657	671	14	H19. 9. 20
群馬	654	664	10	H19. 9. 19
埼玉	687	702	15	H19. 9. 20
千葉	687	706	19	H19. 9. 19
東京	719	739	20	H19. 9. 19
神奈川	717	736	19	H19. 9. 19
新潟	648	657	9	H19. 9. 19
富山	652	666	14	H19. 9. 20
石川	652	662	10	H19. 9. 21
福井	649	659	10	H19. 9. 19
山梨	655	665	10	H19. 9. 28
長野	655	669	14	H19. 9. 21
岐阜	675	685	10	H19. 9. 19
静岡	682	697	15	H19. 9. 26
愛知	694	714	20	H19. 9. 25
三重	675	689	14	H19. 9. 27

都道府県	H18年	H19年	引上額	公示日
滋賀	662	677	15	H19. 9. 25
京都	686	700	14	H19. 9. 25
大阪	712	731	19	H19. 9. 20
兵庫	683	697	14	H19. 10. 1
奈良	656	667	11	H19. 9. 25
和歌山	652	662	10	H19. 9. 20
鳥取	614	621	7	H19. 9. 21
島根	614	621	7	H19. 9. 19
岡山	648	658	10	H19. 9. 26
広島	654	669	15	H19. 9. 28
山口	646	657	11	H19. 9. 28
徳島	617	625	8	H19. 9. 21
香川	629	640	11	H19. 9. 21
愛媛	616	623	7	H19. 9. 25
高知	615	622	7	H19. 9. 26
福岡	652	663	11	H19. 9. 28
佐賀	611	619	8	H19. 9. 28
長崎	611	619	8	H19. 9. 21
熊本	612	620	8	H19. 9. 25
大分	613	620	7	H19. 9. 20
宮崎	611	619	8	H19. 9. 27
鹿児島	611	619	8	H19. 9. 26
沖縄	610	618	8	H19. 9. 28

※ 発効日は、公示の日から起算して 30 日を経過した日(公示の日から起算して 30 日を経過した日後であって当該決定において別に定める日があるときは、その日)から効力を生ずるとされています。

今年は公示日がばらばらのため、発効年月日も異なっていますのでご注意ください。

<時間当たりの金額算出式>

月給で給与が支払われる場合、給与額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金と比較をする必要があります。この計算は、下記のとおりです。

月給額 × 12 ヶ月 ÷ 年間総所定労働時間

※年間総所定労働時間＝年間所定労働日数×1日の所定労働時間

※残業代、休日出勤手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当を除いた額で計算しなければなりません。

入社後の試用期間延長は可能か？ ～ 試用期間について考える ～

入社時に「試用期間は3カ月」と説明していたが、「もう少し様子を見たい」などという理由で試用期間が延長されるケースがあります。このようなことは法的には問題ないのでしょうか？

◆試用期間延長は労働者にとっての不利益に

入社後の一定期間、新入社員に試用期間を課す会社は多くあります。期間満了後に昇給など賃金見直しがある場合、試用期間の延長により、期待した額の給料がもらえなかったり、地位が不安定になったりと、労働者に不利益となります。

◆試用期間の延長は原則不可

試用期間について、労働基準法などの法律に規定はありません。試用期間は主に書類や面接では判断できない新入社員の能力や適格性などを会社が見極めるための期間とされますが、その長さは会社によって様々です。では、実際に期間延長は認められるのでしょうか。延長する特段の事情が会社側にない限り、原則として認められません。何らかの理由で例外的に試用期間を延長する場合、必ず期間満了前に本人に告知する必要があります。

◆例外的に延長する場合

労働者側の勤務態度や能力に大きな問題がある場合、例外的に期間を延長するケースがあります。不意の延長は労働者の不利益になりますので、延長の可能性や理由、期間を説明する必要があります。また、就業規則にも「試用期間を延長することがある」旨の記載をいれておくべきです。会社側としては、試用期間の延長には、もう一度労働者に機会を与える側面もあると思いますが、最初の試用期間で本来判断すべきところを延長するのですから、趣旨を理解してもらい、できれば、試用期間の延長について、文書を取り交わすべきでしょう。

◆試用期間中の解雇について

試用期間中の従業員であっても、雇用した日から14日を超えて引き続き勤務していれば、解雇予告が必要となります（労働基準法21条）。これは、いつ解雇されるかわからない不安定な状況が労働者に長期間続くことは酷だからです。

したがって、就業規則で試用期間を「〇カ月」などと定めていても、雇用した日から14日を超えていれば、解雇予告の手順を踏む必要がありますので、注意が必要です。すなわち、30日以上前に予告するか、平均賃金の30日以上分の解雇予告手当を支給する必要があります。

◆試用期間中の社会保険について

試用期間中であっても、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険は、初日から加入義務があります。（正社員に登用した日から加入させるのは違法です。調査の際は、遡及して訂正を求められます。また、雇用保険と社会保険の手続きの一本化が現在進められていますので、不一致の場合、今後、調査対象に上がりやすくなることが考えられます。）

◆試用期間とトライアル雇用との違いについて

トライアル雇用制度を利用できるケースの場合、「試用期間」も「トライアル期間」もどちらも見極めの期間という位置づけではありますが、法的には取り扱いが違います。

トライアルはあくまでも3ヶ月間の「有期雇用契約」です。3ヶ月で終了する場合は、「契約

期間の満了」であり、解雇にはなりません。また、「有期雇用契約」ですから、会社が期間途中で解約をすることは原則としてできないことに注意して下さい。正社員に移行する場合には、改めて、雇用契約を交わして下さい。

◆「試用期間」ではなくて「有期雇用契約」に変更することは可能か

試用期間でなくて、入社当初は「3ヶ月契約」で雇用したい、というご相談も時々受けます。法的には問題はないのですが、そのような不安定な条件で募集して人材が採用できるか？ということを考えなければなりません。有期雇用の募集だと、求めるような人材はなかなか採用できません。また、正社員の募集広告を見て、応募してきた人を有期雇用にしてしまうのは、募集内容と異なる、ということでトラブルの元になりますから安易な対応は避けた方がいいでしょう。（その場合は十分な説明の上、相手の合意が必要です。）もし、3ヶ月契約にした場合でも、雇用保険・社会保険は採用日から加入する必要があります。

年末調整の準備 今年も年末調整時期が近づいてきました。年末調整計算にあたっては申告書や証明書添付が必要となりますので、早めに揃えてもらうように事前に社員にPRすることが大切です。規模によりますが、だいたい12月初旬には揃えてもらうように計画的に進めましょう。

スタッフコラム・私の趣味を紹介 編



川村です。ようやく、過ごしやすい季節になってきましたね。秋と言えば、バイク乗りの私にとっては「ツーリングの秋」です。暑くもなく、寒くもないのでツーリングには最高の時期です。というわけで、先日、愛車ハーレーでツーリングに行った箱根をご紹介します。

～今回のルート～

自宅→西湘バイパス早川IC→箱根ターンパイク→芦ノ湖→芦ノ湖スカイライン→三国峠→桃源台～大涌谷→仙石原→東名御殿場IC→帰宅 所要時間：約9時間（休憩含む）

①箱根ターンパイク： 気持ち良いワインディングが続きます。写真は峠から見た芦ノ湖です。

②芦ノ湖スカイライン&三国峠： 芦ノ湖と言えば遊覧船！

③大涌谷： 桃源台から新しくなったロープウェーで大涌谷へ。

大涌谷と言えばやはり玉子ですね。1つで7年寿命が延びるそうです。

④仙石原： すずき草原が見頃！

まだ紅葉シーズンではなかったのですが（今年は猛暑の影響で、紅葉が遅れているようです）、仙石原のススキが見頃で、今回のルートは変化があって快適に走れ、ドライブにもお勧めです。（社会保険労務士 川村直史）

