

# NEWS

～ 平成 12 年 11 月

## 岡経営労務事務所／経営労務協会（労働保険事務組合）

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

### 今号のトピックス

雇用保険（失業保険）制度が大きく改正されます。

- ①退職した理由によって、給付日数に差が出る制度になります。 → ①へ
- ②雇用保険料が引き上げられます。 → ②へ
- ③パートタイム労働者の雇用保険適用が拡大されます。 → ③へ
- ④その他の雇用保険法改正 → ④へ
- ⑤①により予想される問題点 → ⑤へ

「雇用保険法等の一部を改正する法律」が今春成立し、原則平成 13 年 4 月 1 日より施行されます。改正点のメインはトピックスの「①」「②」と考えられますが、その背景には、近年の雇用情勢の悪化による失業率の上昇、中高年齢層の被「リストラ」層の再就職率が依然低下していること、保険料収入の鈍化等があげられます。

今回の改正で、失業保険の受給日数が「退職理由」により異なる仕組みの制度になることから、今後退職時に退職理由によるトラブルが多発する事も考えられます。この問題点についてはトピックスの「⑤」で取り上げます。

### 雇用保険法の改正と問題点

#### ①雇用保険基本手当（俗称・失業保険）の給付体系が変わります。

（平成 13 年 4 月実施）

現行の、年齢に応じて一律的に給付日数が増加する制度が改正されます。

定年退職、雇用契約期間の満了（一部の要件を満たす場合を除きます）を含め、あらかじめ再就職の準備が出来るような自己都合退職の方に対する給付日数は圧縮する一方、中高年齢層を中心に「倒産・解雇等により離職した方」の給付日数は手厚くされ

ます。この新制度により、今後は退職した方が同年齢、同勤務年数（被保険者期間）であっても、倒産、解雇、事業主の勧奨等により退職した方と、自己都合、定年、雇用期間満了等により退職した方とでは、給付日数が異なる場合が生じます。この新制度は、離職の日（退職の日）が平成 13 年 4 月 1 日以後の方について適用されます。

## 一般被保険者の給付日数

現行制度

離職した日の年齢	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	90日	180日	
30歳以上 45歳未満	90日	90日	180日	210日	210日
45歳以上 60歳未満	90日	180日	210日	240日	300日
60歳以上 65歳未満	90日	240日	300日	300日	300日

↓変わります↓

改正後（平成13年4月1日以後に離職する方）

### 自己都合、定年等による離職者

離職した日の年齢	被保険者であった期間			
	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
年齢を問わず	90日	120日	150日	180日

### 倒産・解雇等による離職者

離職した日の年齢	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	
30歳以上 45歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
45歳以上 60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

※倒産・解雇等による離職者（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く）には、次のような離職者も含まれます。

- ① 採用条件と労働条件が著しく相違したことにより離職
- ② 継続して2か月以上賃金月額的一定割合以上が支払われなかったため離職
- ③ 賃金が、一定程度以上低下した（又は低下することとなった）ため離職（低下の事実が予見困難なものであった場合）
- ④ 離職の直前3か月間に「労基法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度基準」に規定する時間を超える残業が行われたため離職、労働者の生命及び身体に関し障害が生じるおそれのある法令違反などが行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において改善が行われなかったため離職
- ⑤ 事業主が労働者の職種転換などに際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職
- ⑥ 期間の定めのある雇用契約が反復された場合であって、当該雇用契約が更新されないことが予期でき

ない事態と同視し得る状態となった中で、雇用契約が更新されないことにより離職

- ⑦ 上司、同僚などから故意の排斥または著しい冷遇もしくは嫌がらせを受けたことにより離職
- ⑧ 事業主から直接もしくは間接に退職することを勧奨されたことにより離職
- ⑨ 全日休業により3か月以上連続して労基法第26条の規定による休業手当の支給が行われたため離職
- ⑩ 事業主の事業内容が法令に違反したため離職
- ⑪ 事業所の移転により、通勤困難となったもの

## ②雇用保険料率の変更

### 平成13年4月適用

雇用保険料率が平成13年4月から変更になります。会社負担、被保険者負担ともに現在より **2.0/1000** ずつ引き上げられます。年間1000万円の給与に換算すると、20000円の会社負担増、個人負担増です。産業別料率は以下の通りです。

### 平成13年4月以降の雇用保険料率

	雇用保険料率		
	被保険者負担	会社負担	合計
一般	6.0/1000	9.5/1000	15.5/1000
建設業	7.0/1000	11.5/1000	18.5/1000

## ③パートタイム労働者 雇用保険の適用基準が拡大されます。

### 平成13年4月1日施行

現在の雇用保険短時間労働被保険者（いわゆるパート労働者）の要件は

- 1 1年以上引き続き雇用されることが見込まれること
- 2 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 3 年収が90万円以上あることが見込まれること

の3点ですが、平成13年4月以降は「3」の年収が90万円以上あることが見込まれること、とする年収要件が廃止されます。この要件緩和に伴い、例えば1日4時間、週5日勤務のパートタイムは、1年以上の雇用が見込まれる場合には雇用保険への加入を要します。平成13年4月以降パートタイムの在籍する会社様ではチェックが必要になります。

## ④その他の主な改正点

前述3点の改正の他にも何点か改正が行なわれます。

- 育児休業・介護休業給付の給付率が現行25%から40%に引き上げられます。
- 失業保険受給期間中に再就職した際の「再就職手当」の給付額が変更になります。
- 労働大臣が指定する教育訓練講座の受講修了者に対する「教育訓練給付」の支給上限額が、20万円から30万円に引き上げられます。

細部の説明は省略しますが、詳細についてはお気軽にお問い合わせ下さい。施行時期は、

育児休業・介護休業の給付率に関するものは平成13年1月、他は平成13年4月です。

## ⑤【退職理由によって失業保険の受給日数が異なる新制度】で予想される問題点

前述①で、平成13年4月1日以降の退職者は退職理由により失業保険の受給日数が決まるとお知らせしましたが、これに絡んで様々な問題が生ずると予想されます。

現行制度では、「自己都合退職」の場合でも「会社都合による退職」の場合でも、失業保険を受給するまでの待期期間に3ヵ月の差があるものの、受給日数自体は同日数でしたので、離職票に記載されている退職理由をめぐって労使で争いになるケースは余りありませんでした。ところが、離職票に記載されている【退職理由】いかんで給付日数に差が生じるようになる改正後の新制度では、トラブルになるケースが多発すると予想されます。例えば、直接の解雇通知でなくても、いわゆる「肩たたき」退職や「嫌だったら辞めてください」退職は、会社側で「自己都合退職」で処理しても、退職者側で「会社都合退職」と主張した場合、事実確認をした後、場合によっては適正な【退職理由】に修正します。「会社都合による退職」が生じた場合は雇用保険関係の助

成金が制限されるほか、会社都合による解雇の場合は、30日分の解雇予告手当支払あるいは30日前の解雇予告を要します(労働基準法第20条)ので、こういった問題を含めて、退職時の【退職理由】については後日トラブルとならないよう、特に「自己都合退職」の際は退職理由が明記された「退職届」を確実に受領するといったことが今後必要になるかと思われます。

行政では、「事業主と労働者が共謀して離職理由を偽って受給手続きを行う不正受給するケースが多くなるのでは…」とし、その具体的対策が練られているところです。ところが、これは「自己都合退職」を「会社都合による退職」扱いにし、失業保険の給付日数を本来より多く受給するといった「会社の情け」の場合ですが、会社側では「会社都合による退職」は避けたいところですから、ケースとしてはあまり発生しないのではと思います。むしろそれよりも、前述の「逆」のケースでトラブルが多くなるのではというのが、個人的な考えです。

## ホームページ開設しました

岡経営労務事務所・経営労務協会のホームページを開設しました。  
当面は、各顧問先様への各種情報提供の場を主にしたいと考えております。  
『NEWS～平成12年11月』はホームページ上でもご覧になれます。

URL <http://homepage2.nifty.com/oka-office/>

現在、顧問先様のリンク集を準備中です。  
ホームページをお持ちの方で、当事務所のリンクに御賛同いただける顧問先  
会社様、関連会社様等はどうぞお知らせ下さい。