

坂田社労士事務所便り

雇用保険法の改正点

◆雇用保険の受給資格要件の変更等

従来、雇用保険の一般被保険者および高年齢継続被保険者を、週の所定労働時間が30時間以上の「短時間労働者以外の一般被保険者」と週所定労働時間20時間以上30時間未満の「短時間労働被保険者」に分けていましたが、その区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を「一般被保険者」として一本化されます。基本手当の受給資格は、被保険者が失業した場合、「離職の日以前1年間に6カ月（短時間被保険者は2年間に12カ月）以上」あることとされていましたが、今回の改正で、「離職の日以前2年間に被保険者期間が通算し12カ月以上」あることに改められます。離職が解雇・倒産等に伴うものである者として厚生労働省令で定める理由により離職した者（特定受給資格者）については、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して「6カ月以上」であれば受給資格を取得できるものとされます。一般被保険者期間について1カ月間に賃金の支払いの基礎となる日が「14日以上」あることとされていましたが、今回の改正で「11日以上」である期間を1カ月として計算することになります。

◆育児休業給付の給付率が50%に引上げ

育児休業給付の給付率が、休業前賃金の40%（休業期間中30%・職場復帰6カ月後に10%）から50%（休業期間中30%・職場復帰6カ月後に20%）に引き上げられます。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が対象です。育児休業給付の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます（2007年10月1日以降に育児休業を開始した人に適用）。

◆教育訓練給付の要件・内容の変更

教育訓練給付の受給要件について、本来は「3年以上」の被保険者期間が必要だったものを、当分の間、初回に限り「1年以上」に緩和されます。また、これまで被保険者期間によ



って異なっていた給付率および上限額を「被保険者期間3年以上（初回に限り1年以上で受給可能）20%（上限10万円）」に一本化されます。いずれの措置も、2007年10月1日以降の指定講座の受講開始者が対象です

「ワーク・ライフ・バランス」で従業員の満足度アップ？

◆「ワーク・ライフ・バランス」とは？

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と家庭生活を調和させることで、働く人が、仕事上の責任と、仕事以外の生活でやりたいことの両者を無理なく実現できる状態のことです。1980年代に欧米で起こった考え方であり、「働き手の確保や少子化対策、着実な経済発展を続けるために重要である」と、厚生労働省が発表した今年の「労働経済白書」でも唱えています。

◆「ワーク・ライフ・バランス」の効果

労働者にとっては、安心・納得できる働き方を選択することにより、心身ともに充実した状態で働くことができます。一方、企業にとっては、従業員の満足度を高めることにより、優秀な人材の確保・定着を図ることができるといわれています。

◆「ワーク・ライフ・バランス」と今後の雇用システムの展望

仕事と仕事以外の時間の両方を充実させたいと考えていても、雇用が安定せず、時間や給与額に余裕がなければ、現実には実現はなかなか難しいもので

す。日本の雇用システムは長期雇用を基本としながら、労働関係の個別化が進んでいます。働く人一人ひとりが、職業生活における各々の段階において仕事と生活を様々に組み合わせ、バランスの取れた働き方を安心・納得して選択できるような柔軟な働き方の実現が、今後ますます重要な課題になっていくでしょう。

「年金時効撤廃特例法」とは？

◆時効撤廃で未支給分も全額支給に

これまで、年金記録が訂正されて年金が増額した場合であっても、時効消滅により直近5年間分の年金しか受け取ることができませんでした。年金時効撤廃特例法（厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律）の成立（7月6日公布・施行）により、5年より前の期間分の年金についても遡って受け取ることができるようになりました。施行日以降の受付状況は、7月6日～31日間で7,896件となっています（社会保険庁8月1日発表）。

◆対象となる人は？

すでに年金記録の訂正により年金額が増えた人や、年金の受給資格が確認されて新たに年金を受け取ることができるようになった人は、年金（老齢、障害、遺族）の時効消滅分について、全期間遡って受け取ることができます。また、遡って受け取れる人が亡くなっている場合は、その遺族（亡くなられた当時、生計を同じくされていた人に限り、配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順となります）に、未支給年金の時効消滅分が支払われます。

◆これまでに適用が認められた人は？

社会保険庁は、7月19日に145人（平均支給額約51万円）について同法の適用を初めて認め、さらに7月24日に108人（平均支給額約84万円）に適用を認めました。これらの人には8月15日に未支給分が銀行口座などに振り込まれる予定で、同庁では、今後も額が確定した人から順次支給していくとしています。

仕事で手に入れた名刺は誰のもの？

◆転職時に返却を求められた

営業職の会社員からの質問です。転職しようと思い会社に申し出たら、「業務上手に入れた名刺はすべて置いていけ」と言われました。自分が汗水流して手に入れた顧客の名刺は自分のものではないのでしょうか。・・・こんな場合、みなさんはどう思われますか？

◆秘密指定外なら個人のもの

退職者に対し、秘密漏洩の防止策などを講じている会社は少なくありません。不正競争防止法では、企業の内部情報が「営業秘密」として保護されるための要件として、1. 施錠できる場所で保管するなど秘密として管理されている、2. 事業活動に有用な技術上・営業上の情報である、3. 公然と知られていない事柄であることを挙げています。問題は、「名刺といえども職務上入手した情報は営業の秘密といえるのか」、「漏洩防止策など会社の意向を書面などで周知させる必要があるのか」どうかということです。

◆裁判所の判断は？

労働者が職務上手に入れた名刺が営業秘密でない場合、退職後も自由に使えることができ、ライバル社への転職禁止契約が労使間にはない場合は労働者には転職の自由があり、前職で培われた能力や情報を使用できるとされています。前職で入手した名刺などを転職後も利用した元社員に会社側が損害賠償などを求めた裁判例があります。2001年、東京地裁は「保管、利用などを制約する労使間の取り決めがない」として名刺を営業秘密とは認めませんでした（一審で確定）。実際、名刺は労働者が各自で管理することが多く、名刺を営業秘密として会社が管理するのは難しいだろうとしています。

◆秘密扱いにするには契約や規定での周知が必要

職務上知り得た情報を、個人情報保護などを理由に労使間で秘密保持契約を結んでいたりと、社内の秘密管理規定などで社員に周知したりしている場合、会社が名刺などの返却を強制しても問題はないとされるようです。書面で取り決めがない場合はどうでしょうか。2007年、大阪地裁は「内部情報のすべてを『営業秘密』とする労働者の職業選択の自由を過度に制限する」として、職務上、入手した情報などを営業秘密だと会社が規定するには、その情報が営業秘密であることを認識できるようにし、アクセスできる者が制限されていることが必要と判断しました（現在、原告企業側が控訴中）。