

坂田社労士事務所便り

国会審議中の「雇用保険法改正案」の内容

◆国会で改正案を審議

現在、「雇用保険の適用拡大」「失業給付の拡充」「雇用保険率の引下げ」などが柱である雇用保険法改正案が通常国会に提出され、審議が進められています。ここでは、その改正内容を簡単にご紹介します。

◆改正案の目玉

改正案の目玉の1つは、「雇用保険の適用拡大」です。受給資格要件を緩和し、現行の「雇用見込み1年以上」から「雇用見込み6カ月以上」に短縮するとしています。厚生労働省では、この短縮が行われた場合、新たに約148万人の労働者が雇用保険の適用対象となると見込んでいます。しかし、それでもパート労働者など約858万人は対象にはならないと言われており、問題視されています。

また、「失業給付の拡充」も大きな事項です。解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえたうえで、特に再就職が困難な場合には、給付日数が60日分延長されることとなります。

◆その他の改正内容

その他、「雇用保険率の引下げ」（平成21年度に限り0.4%引下げ）、育児休業給付の見直し（休業中と復帰後の給付を統合して休業期間中に全額支給）、再就職手当の支給要件緩和・給付率の引上げ（30%から40%または50%に）なども盛り込まれており、成立すると企業にも影響を与えます。

◆施行日をめぐるとの問題

当初、この改正案が成立した場合の施行日は、一部を除き「4月1日」と予定されていました。しかし、野党



側は、年間の離職者の約1割が「3月31日」に集中しているというデータを持ち出して、施行日を「4月1日」より前にすべきだと主張しています。

雇用情勢の悪化を受けて、「年度末の失職者を含んだ適用」を見据え、与党側もこの主張に応じる構えを見せていると言われており、今後、野党側との修正協議が行われる見込みとなっています。

4月から発送が開始「ねんきん定期便」

◆「特別便」の成果はいかに？

社会保険庁は、2007年の年末から2008年の秋にかけて、すべての年金受給者と加入者（約1億900万人）に対して、「ねんきん特別便」の発送を行いました。しかし、思ったほどの効果は上がっていないようです。

この「特別便」への回答率は、昨年12月末時点で63%にとどまっており（そのうち約14%に当たる991万人が自分の記録に「漏れ」や「間違い」があると回答しています）、当初の予想よりもだいぶ低い結果となっています。

◆「ねんきん定期便」とは？

今年の4月からは、年金加入者（国民年金・厚

生年金の被保険者。約 7,000 万人) に対し、「ねんきん定期便」の送付が始まります。社会保険庁は、これにより年金記録の「再点検」を求めるとしています。なお、送付の周期は「毎年誕生月に送付」となっています。

この「定期便」では、「特別便」とは異なり、記録の改ざんなども見抜けるような工夫がなされるようです。自分の年金加入記録（履歴）に加え、（1）標準報酬月額、（2）将来の年金見込額、（3）保険料の納付実績も記載されることとなっています。

◆「定期便」に封入される予定のもの

この「定期便」には、基本的には以下のものが封入されることになっています。

- （1）定期便の本体
- （2）説明書（冊子）
- （3）回答票
- （4）返信用封筒

なお、自分の年金記録漏れに気付いていない加入者については、記録漏れを申し出るためのヒントとして、記録が漏れている期間を示す書類（「あなた様の年金加入記録に結び付く可能性のある記録のお知らせ」）が同封されることになっています。

この「ねんきん定期便」の詳細やひな形等に関しては、社会保険庁のホームページでご覧いただくことができます。

希望退職制度を実施する場合の注意点

◆希望退職制度の実施企業数は？

新聞報道によれば、不況が本格化した昨年の9月以降、正社員の希望退職制度を実施した上場企業は、全国で約 120 社に及んでおり、希望退職の募集人員は約 2 万人（このうち約 5,200 人が応募し、退職が決定している）に上っているそうです。

上場企業だけでこの数字なのですから、中小企業も合わせるとこの数はさらに増え、多くの企業が不況に苦しみ、人員削減に踏み切らざるを得ない状況であることがわかります。

◆希望退職制度とは？

希望退職制度は、退職金を増額することなどを条件として、あくまでも企業側と従業員側との「合意」に基づいて実施される制度です。従来、解雇回避のための、あるいは解雇等に先んじて行われるべき人員削減策として用いられてきました。

希望退職者の募集は、特定の労働者に対して行われるのものではなく、会社全体もしくは少なくとも事業場単位で行われるものとされています。一般に、希望退職者の募集は労働契約解約のための申込みの誘因であると考えられますので、希望退職者の募集自体は、使用者側からの解約の申込みの意見表示ではありません。

そして、労働者が応募することにより、解約の申込みの意思表示をしたこととなります。そして、会社がこれに対して承諾の意思表示を行えば労働契約は終了します。

◆制度を実施する場合の手順

企業の状況により異なる場合もありますが、希望退職制度を実施する際の一般的な手順は、次の通りです。

- （1）募集対象・募集人員・募集期間などの検討・設定
- （2）退職条件・退職予定日などの検討・設定
- （3）労働組合や従業員代表との協議
- （4）従業員への説明会の開催
- （5）希望退職募集の案内（1次・2次・3次…）
- （6）応募受付、募集の締切り
- （7）合意書の作成など

◆トラブル発生の回避が重要

希望退職制度を実施する際には、労働者との間にトラブルが発生しないような配慮が必要です。特に、従業員の退職合意の任意性を損なわないように十分注意する必要があり、退職に応じるように個別の従業員を執拗に説得するなどの行為は、後々のトラブルに繋がる可能性があります。