

# 坂田社労士事務所便り

## 改正雇用保険法案（来年4月施行予定）のポイント

### ◆雇用保険法が改正されます！

雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するための改正雇用保険法案が、今通常国会で審議され、平成19年4月から施行される予定です。

ここでは、改正案の主な内容をご紹介します。

### ◆被保険者資格・受給資格要件の一本化

短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者の区分がなくなり、被保険者資格が一本化されます。

現行では、1週間の所定労働時間が20～30時間の労働者は短時間労働被保険者という区分に該当し、失業給付（基本手当）を受給するための被保険者期間は12月（短時間労働被保険者以外の一般被保険者は6月）でしたが、受給資格要件は被保険者期間6月に一本化されます（ただし、自己都合等による離職の場合の被保険者期間は12月）。

### ◆育児休業給付制度の拡充等

休業前賃金の40%（休業期間中30%、職場復帰6カ月後に10%）から暫定的に50%（休業期間中30%、職場復帰6カ月後に20%）となります。

### ◆教育訓練給付の対象範囲の見直し

教育訓練給付の受給要件を、当分の間、初回のみ緩和（3年→1年）されます。

現行では、教育訓練給付を受給するためには被保険者期間が3年以上なければ支給を受けることができませんが、教育訓練給付金の支給を受けたことがない者に限り、1年以上あれば、教育訓練給付金の支給を受けることができるようになります。



### ◆雇用保険料率の変更

19年4月より、雇用保険料が下記の通り引き下げられる予定です。

	全体	事業主	被保険者
一般	15/1000	9/1000	6/1000
農林水産	17/1000	10/1000	7/1000
建設	18/1000	11/1000	7/1000

## パート労働者に健康保険も適用か？

### ◆厚生年金と健康保険の両保険適用を検討

現在、パート労働者に対して厚生年金の適用を進める際に、健康保険制度への加入も同時に進めることが検討されています。

年金の場合は、保険料が増えれば加入者が将来受け取る年金が増額されるため、パート労働者からは比較的理解が得やすいといえますが、健康保険の場合、保険料が増えても医療サービスの内容や自己負担額には変わりはなく、負担が増えるだけなので、具体化に向けた議論はかなり難航する可能性があります。

### ◆負担保険料は年額約55,000円

新たな保険料の負担を強いられるのは、サラ

リーマンの妻が多く、パート勤務で年間 120 万円稼いでいる場合、健康保険料の負担は年間 55,000 円程度になるとする試算結果を厚生労働省は出しています。厚生年金保険料と合わせると、給与から控除される金額が増額され、パート労働者にとっては収入減につながります。

また、厚生年金保険の適用条件を、現行の労働時間の週 30 時間以上から週 20 時間以上に広げる検討もなされており、労働時間そのものを減らすパート労働者が出てくる場合も考えられそうです。

#### ◆保険料負担が減る世帯は

夫婦が2人ともパートやアルバイト等の非正社員で、国民健康保険に加入している場合は、健康保険加入により、保険料が減額になる場合があります。国民健康保険にはない制度を受けることができるようになる上に、1年間の保険料も、世帯で約 33,000 円減額になるとする試算が出ています。

#### ◆健康保険加入で受けられるサービス

被扶養者としてサラリーマンの健康保険に加入している場合に比べると、いくつかの給付等のサービスが増えます。私傷病等で仕事を休業する場合には「傷病手当金」を申請することにより収入の約 60%の休業補償を受けることができ、また、女性の場合は「出産育児一時金」に加えて「出産手当金」が、産前・産後休業の期間受け取れます。育児休業をしている期間には、保険料の免除もあり、いくつかメリットもあります。

### 整理解雇の際に必要な「4要件」とは？

#### ◆整理解雇にも「解雇権濫用法理」が適用

企業の経営事情等により、労働者を解雇することを「整理解雇」といいます。現在、景気回復の兆しがみえ、大企業等の設備投資が増加し、リストラも一段落したといえますが、整理解雇は、決して終わった問題ではありません。

企業としては、解雇については非常に慎重な対応が必要となります。普通解雇と同様、整理解雇につ

いても解雇権濫用の法理が適用され、解雇権の濫用になるときは、その整理解雇は無効になります。

整理解雇の場合、解雇権濫用になるか否かの基準として、以下の4つの要件が判例上確立されています。

- (1) 人員整理による解雇の必要性があること
- (2) 従業員の解雇を回避する努力をしたこと
- (3) 被解雇者の選定が合理的であること
- (4) 解雇手続が適法であること

#### ◆整理解雇の4要件の内容

- (1) 人員整理による解雇の必要性があること  
企業が倒産必至の状況にあること、経営危機から人員削減措置が要請されること、企業の合理的運営上の必要性があることなどが必要とされます。
- (2) 従業員の解雇を回避する努力をしたこと  
労働時間の短縮、時間外労働の削減、新規採用の停止、役員報酬のカット、昇給・賞与の停止、希望退職者募集、一時帰休、配置転換・出向などの解雇回避努力が求められます。
- (3) 被解雇者の選定が合理的であること  
選定は、客観的で合理的な基準に基づく必要があります。勤務成績、能力等の労働力評価、勤続年数等企業貢献度、労働者の再就職の可能性、解雇による経済的打撃の大小などといった基準をある程度設けて、個別に判断することになります。
- (4) 解雇手続が適法であること  
労働組合または労働者に対して、人員削減の必要性とその内容（時期・規模・方法等）について納得を得るための説明を行い、誠意をもって協議すべき義務があります。

以上、4つの要件が必要であり、これらの要件の1つでも欠けるときは、解雇権の濫用として、当該整理解雇が無効とされます。