

発行所 〇〇人事労務管理事務所
〒150-0013 渋谷区恵比寿4-3-7エビスマンション603
TEL:03-5789-2704 FAX:03-5789-2705
http://www.〇〇-sr.com

発行人 社会保険労務士 〇〇太郎

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

- 1 「パート労働法」改正
パートの待遇改善が義務に
- 2 **特集** 改正「雇用保険法」10月1日（一部は4月1日）より実施
自己都合退職は12カ月の加入必要に
- 4 **TOPICS**
 - 相談件数 女性が8割 - 離婚時の年金分割
 - 年金加入記録に不備 5000万件 - あなたの年金は大丈夫ですか？
 - 転職者の6割が放棄 - 確定拠出年金受け皿ファンド検討
 - 国民年金カード払いOK！ - 厚労省 来年初めメドに開始
- 5 助成金を活用しましょう
「定年引上げ等奨励金」とは？
- 6 平成18年『労働力調査』に見る現在の雇用情勢
地方や若者の雇用情勢も改善
- 7 企業活性策
社員の成長はモチベーションの向上から！
- 8 職場の健康教室
疲労回復！ 職場体操
VDT 症候群を防いで業務効率をあげましょう
- 8 労務ひとこと
テレワークの普及を

「パート労働法」改正 パートの待遇改善が義務に

パート労働法の改正が、今の国会で話し合われています。

パートは従来、補助的・臨時的な労働力であるとして、正社員と比べ軽視されてきたため、労働条件などもよいとはいえません。

また、長期に及んだ不況の影響から正社員への就職機会が減り、意に反してパートで働くことを余儀なくされた人も増えています。

一方で、パートの活用が進み、マネージャーや店長を任されるなど重い責任を負って働く人も増えています。しかし、働きに見合う処遇がついてきていないのが実情です。

このようなことから、今回の改正案では、「疑似パート」と呼ばれるような、ほとんど職務の実態が正社員並み

であるパートについては給与なども正社員と同等にすることを義務化し、実態として「パート」である人についても、いっそうの待遇改善を図ることを努力義務とされる見込みです。その他、正社員転換の制度導入を推進することなどが規定されるもようです（下表参照）。

これにより、パートを採用している企業はその待遇を見直す必要があります。労働の実態は正社員とほとんど同じなのに待遇に差があるパートについては改善が必要です。また、就業規則

に規定を設けるなど正社員に転換できる何らかの措置を講じることが望まれています。

すでに、景気回復にともなう人材流出を防ぐため、能力が高い人の時給引き上げや正社員登用など自発的に待遇改善に取り組む業界もあります。

今後は、ますます労働力の確保が困難になるとも予想されます。企業は要員の確保と能力活用を図るため、パートの平等な待遇の確保へ取り組みを強化すべきではないでしょうか。



①パートへの労働条件の明示	労働基準法で定められている労働条件と昇給や賞与などの一定事項を、文書にして渡すことを義務化。
②パートと正社員との均衡した待遇の確保	職務や配置などの実態が正社員並みで、期間を定めない雇用契約を結んでいるパートには待遇を差別化することを禁止。それ以外のパートにも意欲・経験・能力等による賃金の決定や、教育訓練の実施に努めること。
③正社員等への転換の促進	正社員への応募の機会を与えたり転換制度を導入するなど、正社員への転換の推進を図ること。

特集 改正「雇用保険法」10月1日（一部は4月1日）より実施

自己都合退職は12ヵ月の加入必要に

改正「雇用保険法」が成立し、10月1日に施行されます（一部は4月1日にさかのぼって施行）。

今回の改正は、簡素で効率的な政府を実現するための「行革推進法」に基づく改革の一環として行われるものなどです。主な改正内容としては、4月から国庫負担・保険料率の引き下げ、10月からはこれまで2通りあった被保険者の受給資格要件（いわゆる失業給付をもらうための要件）を一本化することなどがあげられます。

特に事業主にとって影響が大きいのは保険料の引き下げですが、被保険者にとって最も大きいのは受給資格要件の一本化でしょう。自己都合で退職した場合の受給資格要件が6ヵ月から12ヵ月に延長されるため、短期的な転職では失業給付が受けられなくなるのです。

そのほか、教育訓練の受講料補助となる給付金の要件が初回のみ緩和され、就職後の早い時期から支給されるようになります。

これまでと制度が大きく変わるため、ぜひ、社員の皆さんに周知願います。

給与計算の際の雇用保険料の率を4月分から変更してください。

1. 保険料の引き下げ（事業主負担は1.15%⇒0.9%）19年4月~

雇用保険料の使いみちは、労働者が失業したときに給付する「失業等給付」と、助成金の支給などにより労働者の雇用の安定等を図る「雇用安定事業等」の2つに分けられます。

この保険料の率は、失業者の増減などにより変動する保険料の積み立て状況から、国会の法改正によらず弾力的に変更できるように定められています。

今回の改正では、弾力的に変更できる保険料率の幅などが拡大されました。

その結果、19年度の保険料率（一般の事業）は、「失業等給付」の分が1.6%（事業主0.8%と労働者0.8%の折半）から1.2%（事業主0.6%と労働者0.6%の折半）、「雇用安定事業等」の分（全額事業主負担）が0.35%か

ら0.30%となり、事業主の負担は合わせて1.15%から0.9%へと大幅に軽減されました。

保険料率の変更

	旧	→	新
保険料率	1.95%	→	1.5%
事業主負担	1.15%	→	0.9%
労働者負担	0.8%	→	0.6%

※ 農林水産・清酒 事業主1.0% 労働者0.7%
※ 建設 事業主1.1% 労働者0.7%

2. 自己都合退職は12ヵ月の加入必要に19年10月~

雇用保険の被保険者は、「一般被保険者（日雇いなど特別な者を除く被保険者）」として、週20時間から30時間未満を働く「短時間被保険者」（以下、分かりやすく「パート」としましょう）と、週30時間以上を働く「短時間被保険者以外」（以下、分かりやすく「正社員」としましょう）の2つに区別されていました。

今回の改正ではこれらの区分をなくし、週20時間以上働く人はすべて同じ被保険者とすることになりました。

また、これまで失業給付を受けるためには、正社員で6ヵ月、パートで

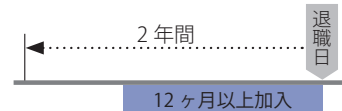
12ヵ月の加入が必要でしたが、これを正社員、パートにかかわらず12ヵ月に一本化します。

ただし、解雇された場合などは退職前1年間に通算6ヵ月の加入があれば受けられます。

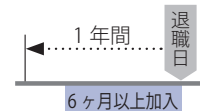
つまり、解雇されるパートについてはこれまでより短期間で受給資格が得られますが、自己都合で退職する正社員については、これまでより長く勤めなければ受給資格が得られないようになりました。

受給に必要な期間

自己都合



解雇等



3. 育児休業給付は増額

19年
10月~

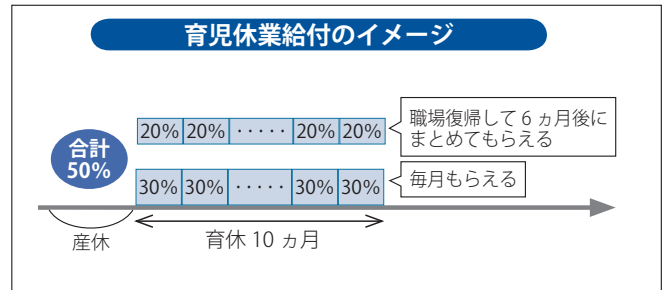
育児休業期間中の被保険者には、一定の要件を満たす場合、「育児休業給付」が支給されます。

休業期間中に毎月休業前の賃金額の30%が支払われる「基本給付金」と、職場復帰6か月後に休業前の賃金の10%が休業月数まとめて支払われる「職場復帰給付金」の2つがあり、合わせて休業前の賃金のおよそ40%が支給されていました。

今回の改正では、「職場復帰給付金」が20%に増額され、合わせて賃金月額のおよそ50%が支給されることになりました（平成22年3月31日までの暫定措置）。

ただし、この「基本給付金」をもらっていた期

間については、失業給付をもらうために必要な加入期間に含まれないことになりました。



4. 教育訓練給付の受給要件を初回のみ緩和。積極活用を!

19年
10月~

雇用保険の被保険者や退職後1年以内の人が、厚生労働省の指定する一定の訓練を受講した場合、「教育訓練給付金」として、受講費用の一部が雇用保険から支給されます。

この「教育訓練給付金」を受給できるのは、被保険者期間が3年以上の人でした。

今回の改正によって、初めてこの給付金を受給する人に限り、受給に必要な被保険者期間が3年から1年に短縮されました（ただし、当分の間という条件つきです）。

教育訓練給付の支給率と限度額

支給要件期間	3年以上 (初回のみ1年以上)	5年以上
支給率	20%	40%
支給限度額	10万円	20万円



その他の改正は

他にも、今回の主な改正に次のようなものがあります。

- ・雇用保険を財源とする宿舍の提供など就職の援助等を行う「雇用福祉事業」を廃止。
- ・失業給付のうち季節労働者などが受給する「特例一時金」を基本手当日額50日分から30日分（当分の間40日分）に減額。19年10月より
- ・雇用保険を財源とする「雇用安定事業等」の対象に、フリーターなど「被保険者になろうとする者」が含まれることを明確化。

これからの改正見込み

複数の職場で働くフリーター労働時間の合算を検討

現在、雇用保険に加入するためには、同じ職場で週20時間以上働くことが必要です。厚生労働省では、これを複数の職場での労働時間を合算できるようにし、フリーターなども入りやすくする検討を始めます。

例えばA社で週15時間、B社で週7時間働くフリーターの場合、現在の制度では「同じ職場で週20時間以上」という条件を満たさず、雇用保険に加入することができません。厚生労働省は、

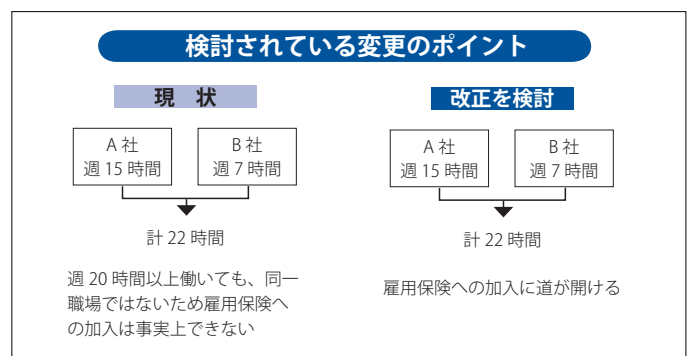
業した時にも、金銭的保障や職業訓練を受けられることができるよう、安全網を確保することが必要と判断しました。

ただし、雇用保険料の負担方法や、労働時間をどう合計するか、複数の職を持

このよう
なフリー
ターが失

つ人の失業をどう認定するのか、などの課題もあります。

厚生労働省は来年以降の通常国会に、加入条件の変更などを盛り込んだ雇用保険法改正案を提出する方針です。



相談件数 女性が8割 — 離婚時の年金分割

平成19年4月から始まった離婚時の年金分割制度。分割後の年金額がどれほどになるかなどの具体的な情報を提供するサービスが昨年10月から始まっていますが、相談件数は2月末日までの5ヵ月間で約24,000件のぼりました。そのうち、実に8割を占めるのが女性の相談です（情報提供サービスは住所地を管轄する社会保険事務所で受けることができます）。

離婚時の年金分割制度は2段階で導入されます。

今年始まった年金分割の対象となる

のは、婚姻期間中の厚生年金の報酬比例部分だけ、分割の割合は最大で2分の1で両者の合意が必要です。

来年4月1日からは第3号被保険者（専業主婦）期間の分割制度が始まります。こちらは、合意は不要、分割の割合は2分の1で決まっています。対象となる期間は、来年4月1日から離婚の日までの第3号被保険者期間です。

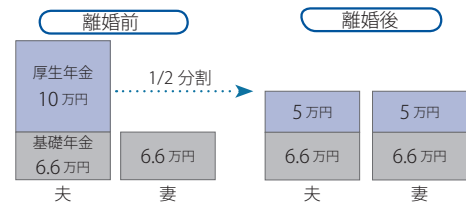
では、離婚しない場合の年金額を考えましょう。夫が妻より先に亡くなった場合、妻は夫の遺族年金を受け取ることができます。遺族年金は夫の老

齢厚生年金の4分の3ですが、離婚してしまうと遺族年金の権利は発生しません。離婚時の分割より遺族年金の方が金額を比べると多いのです。

離婚には様々な事情があるかと思いますが、その後の生活を考えると慎重に判断する必要がありそうです。

年金分割のモデルケース

夫：勤続40年、平均月収36万円
妻：専業主婦（40年間） ※1/2（上限）まで分割した場合



年金加入記録に不備 5000万件 あなたの年金は大丈夫ですか？

「基礎年金番号」がついていない年金加入記録が、昨年6月時点で5000万件もあることが、社会保険庁の内部調査で明らかになりました。加入記録に基礎年金番号がないと、年金の受取額が減る恐れがあります。

平成9年に基礎年金番号が導入される前は、国民年金、厚生年金、共済年金の各公的年金制度を別々に管理していたため、複数の年金制度に加入歴のある人の手続きや併給の調整がうまくいかない問題がありました。そこで、各制度に共通の基礎年金番号をつくり、事務の効率化と行政サービスの向上が図られました。

基礎年金番号導入後に新たに公的年金に加入した人は、基礎年金番号のみを与えられ、それ以前に国民年金や厚生年金の番号などを所持する人は、過去の記録を基礎年金番号に統合していく作業が行われました。

まず、複数の年金手帳記号番号を持てれば申し出てもらい、統

ました。しかし、本人が申し出なかった場合は統合されていません。

あとは、基本的に転職や氏名変更などの手続きをする際に統合しています。しかし、基礎年金番号がないままの加入記録が今でも大量に残っています。これが冒頭の5000万件です。社保庁では「特に問題ない」といっていますが、記録の漏れがないかどうかのチェックは、年金請求の際などに自己責任で行うということになっているのです。

転職者の6割が放棄

— 確定拠出年金 受け皿ファンド検討

確定拠出年金とは、加入者本人や企業が毎月きまった額を拠出し、積立金を加入者の意思で運用する制度

運用方法（投資信託や自分で選び、その取れる年

先に同じ制度があれば引き続き運用ができ、同じ制度がない場合でも企業型から個人型に移行するなど、一定の手続きをすれば積立金の運用を続けることができます。これが確定拠出年金の特徴である『ポータビリティ』（持ち運び可能）です。

ももとは、アメリカで流行した制度を日本で法制化したもので、現在、8,232社、224万人が加入しています。

しかし、転職すると手続きや運用が難しく、積立金の運用を放棄している人が制度加入後の転職者全体の約6割もいることがわかりました。（「

19年1月末日時点・国

会調べ）

確定拠出

6ヵ