

桑野社労士 & FP 事務所だより

令和 2 年 10 月 9 日

第 127 号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

HP : www.kuwano.biz、E-mail : kuwano@cosmos.ocn.ne.jp

雇用保険、8月と10月に改正

被保険者期間と給付制限期間の短縮を実施

雇用保険が、8月に被保険者期間の見直し、10月に給付制限期間の短縮が行われます。

被保険者期間に 80 時間以上の月を追加

雇用保険の被保険者が離職し、失業等給付の基本手当等を受けるためには、原則として離職日以前の 2 年間に被保険者期間が通算して 12 か月以上必要です (特定受給者及び特定理由離職者の場合は、離職日以前 1 年間に被保険者期間が 6 か月以上)。この被保険者期間は、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある月を 1 か月として計算していましたが、10 日以下でもその月の労働時間が 80 時間ある場合は、1 か月として計算されることになりました。



被保険者期間 1 か月と計算される月

【改正前】賃金支払基礎日数が 11 日以上ある月



【改正後】改正前の賃金支払基礎日数が 11 日以上ある月に加え、賃金支払基礎となった労働時間数が 80 時間以上ある月 (離職以前 2 年間の被保険者期間が 12 か月に満たない場合)

給付制限期間の短縮

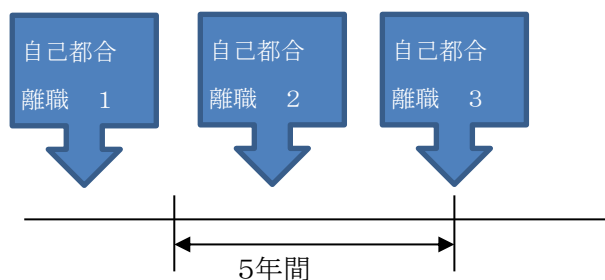
失業等給付のうち基本手当は、正当な理由なく自己都合で退職した場合は、待期間 (7 日間) + 3 か月は支給されませんでした。これが、今年 10 月以降の離職者からは、5 年間のうち 2 回までの離職については、2 か月に短縮されます。3 回目以降の離職以降は、その離職から遡って 5 年間に 2 回以上の自己都合による離職

がなければ給付制限期間は 2 か月で、2 回以上あれば 3 か月となります。

給付制限期間の短縮

【給付制限期間が 2 か月となる場合】

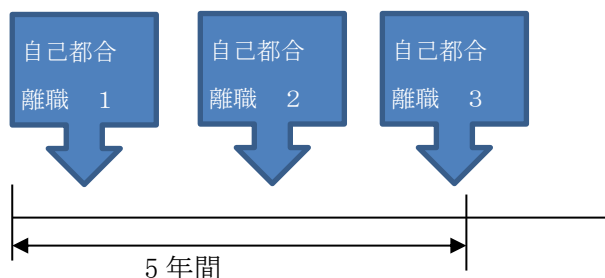
離職から遡って 5 年間に自己都合退職が 2 回以上ない



※ 離職日 3 から遡る 5 年間に自己都合退職 1 回

【給付制限期間が 3 か月となる場合】

離職から遡って 5 年間に自己都合退職が 2 回以上ある



※ 離職日 3 から遡る 5 年間に自己都合退職 2 回

ハローワーク求人のオンライン化

令和 2 年 1 月から、ハローワークが運営する Web サイト「求人者マイページ」を開設すると、インターネット上から求人の申し込みが出来るようになりました。

まず、「事業所登録・求人申込み (仮登録)」に会社情報等を登録し、その後 14 日以内にハローワークに行つて本登録を行えば、2 回目以降は Web で求人が出るようになります。

(裏面に続く)

労働基準法 25

労働者には退職の自由がある

期間の定めのない雇用契約の場合は、原則として退職の意思表示から2週間が経過すれば効力が発生します。ただし、月給制の場合には、その賃金計算期間の前半に退職を申し出た場合はその期間の終了日に、後半で申し出た場合は次の期間の終了日に雇用契約が終了します(民法第627条)。就業規則で退職の申し出は3か月前と定めていても、強制力はありません。

一方、契約の期間を定めている場合は、一方的な中途解約は、やむを得ない理由でなければ、損害賠償請求の対象になります(民法第628条)。労働契約期間の上限が3年の労働者は、契約開始から1年を過ぎればいつでも退職できます(労基法第137条)。

退職は口頭でも有効

退職願については、書面であれ口頭であれ、人事権を持つ役職者に退職の意思が通じれば、その後2週間を経て雇用契約は終了します。

その一方で、途中で考えが変わっても撤回はできません。ただし、使用者が承諾の意思表示をする前であれば、退職願を撤回することができます。また、“錯誤”による場合は無効となり(民法第95条)、詐欺又は強迫による場合は取り消すことができます(民法第96条)。

退職時の書類

退職に当たっては、①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由(解雇の場合は、その理由を含む。)、を記載した「退職証明書」を請求することができます(労基法第22条)。内容は、退職者が望むものだけを請求すればよいことになっています。この証明書は、後のトラブルになった時の証拠になり、再就職する時も「前歴証明書」として使用できます。さらに、再就職が決まっていない場合は、雇用保険の基本手当の受給に必要な「雇用保険被保険者離職票」と会社が預かっている「雇用保険被保険者証」を、請求してください。

65歳までの雇用が会社の義務

定年の年齢になれば、雇用契約は自動的に消滅することになります。しかし、「高年齢者等の雇用安定等に関する法律」によって、60歳未満の定年制は認められず、公的年金支給の関係から65歳までの雇用が企業の義務になっています。具体的には、①定年年齢の引

き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年廃止のいずれかにより、段階的に65歳までの雇用を確保しなければなりません。

合理的な理由のない解雇は無効

労働者はいつでも退職できる権利がありますが、使用者からの契約解除＝解雇にはいくつもの制限があります。労働契約法第16条には、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したものと、無効とする。」と定められています。

「客観的に合理的な理由」とは、労働者の服務規律違反・重大な経歴詐称・犯罪行為等、会社の経営不振・倒産などをいい、解雇の理由を就業規則に定めていることが必要です。「社会通念上相当である」とは、解雇が妥当である重大な理由である、解雇に至る過程で会社の適切であることが、求められます。そして、解雇の効力は、最終的には裁判所で判断されることになります。

(次号に続く)

事務所からひとこと



9月シルバーウィークの21日に、琵琶湖の北西部を回ってきた。高島市勝野→今津港(琵琶湖汽船)→サニー・ビーチ→奥琵琶湖パークウェイ→須賀神社(菅浦地区)→マキノ高原→メタセイコア並木のコース。秋の良い天気の中で、気持ちの良いドライブを楽しんだ。“コロナ渦”もどこ吹く風、マキノ高原やマキノ・ピクランドは大勢の人で賑わっていた。

全国的に人出が多かったようで、10月上旬に我々の「コロナ対応」の結果が注目されそうだ。