

人事労務ニュース

平成21年5月号

雇用保険法改正情報

厳しい雇用失業情勢を踏まえて、雇用保険法が一部改正されました。主な改正内容は、次のとおりです。

被保険者の基準の拡大

従 来	平成21年4月より
次のいずれの要件も満たす場合 1年以上の雇用見込みがあること 所定労働時間が週20時間以上であること	次のいずれの要件も満たす場合 6ヶ月以上の雇用見込みがあること 所定労働時間が週20時間以上であること



10ヶ月間のみ働いてもらう短期契約のパートを雇っていますが、週20時間以上働いているので、雇用保険の被保険者となるのですか？



平成21年4月1日時点で残りの契約期間が6ヶ月以上ある場合は、被保険者の基準を満たすことになり、資格取得の手続きをしなければなりません。これまでは更新を前提としない1年未満の契約期間のパートの方は、たとえ週20時間以上働いていても被保険者となりませんでした。平成21年4月1日時点で、6ヶ月以上の契約期間があり、かつ週20時間以上働くパートの方は、被保険者となります。

勤務時間が日によって変動がある場合は、週20時間以上はどう判断するのですか？

日、週、月によって勤務時間が変動するパートの方は、契約期間の総勤務予定時間をその期間の週の数で除した数が20以上の場合は、平均して週20時間以上働くこととなりますので、被保険者の手続きを行うこととなります。

～ 例 ～ 1年間の総予定勤務時間が1,400時間の場合

$1400 \text{時間} \div 52 \text{週} (1 \text{年間の週の数}) = 26.923 \dots \quad 20 \quad \text{被保険者となります！}$

契約期間の定めがある方の

基本手当の受給資格要件緩和

従 来	平成21年3月31日より
離職日以前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上	離職日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヶ月以上

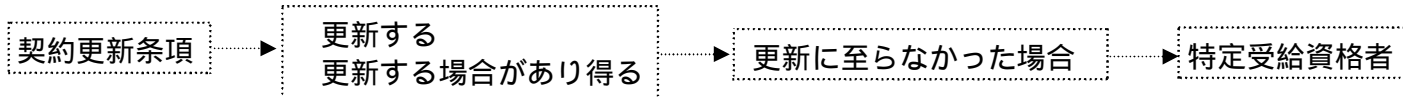
ただし！

契約期間の定めがある方で、契約更新を本人が希望していた場合で、更新に至らなかった場合に限りです。

契約期間の定めがある方の基本手当について

『本人が更新を希望していた場合』で更新に至らなかった次のような場合には、基本手当の給付が手厚くなります。

契約更新により3年以上雇用されている



雇用されている期間に関わらず（1年未満の雇用要件がなくなりました）



雇用されている期間に関わらず



「特定理由離職者」が新たに設けられました。

平成21年3月31日～平成24年3月31日までの間は、特定受給資格者同様給付が手厚くなります。



契約期間を設けている場合は、上記のように更新の手続きによって失業給付が手厚くなるか否かが異なります。トラブルが発生しやすくなりますので、契約更新があるのか無いのか、また更新する条件についてを雇用契約書で明確にしておきましょう。

育児休業給付の統合

平成22年3月31日までに休業開始	平成22年4月1日以降に休業開始
1) 育児休業基本給付金 30% 2) 育児休業職場復帰給付金 20% 2)は、職場復帰して6ヶ月経過後に申請となります。	1) 育児休業給付金 50% 2つの給付金を統合し、育児休業中に全額支給されることとなります。

雇用保険料率の引下げ

平成21年4月給与より雇用保険料率の変更をお忘れなく1年間の暫定措置です。



平成20年度

	被保険者負担	会社負担	計
一般事業	6/1,000	9/1,000	15/1,000
建設業	7/1,000	11/1,000	18/1,000
農林水産・清酒製造業	7/1,000	10/1,000	17/1,000



平成21年度

	被保険者負担	会社負担	計
一般事業	4/1,000	7/1,000	11/1,000
建設業	5/1,000	9/1,000	14/1,000
農林水産・清酒製造業	5/1,000	8/1,000	13/1,000