

【社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所】

配信登録をいただきまして、誠にありがとうございます。
大槻事務所のメールマガジンをお送りいたします。

2013年7月号

*.☆

【目次】

- ▼室長の現場レポート（第4回目） 情報管理室 室長 石原 佳以
- ▼不定期連載 社会保険労務士 島 麻衣子のアテンション・プリーズ
（社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 アドバイザー）
- ▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇（第11回目） 小太刀 教幸編
- ▼大槻事務所だより 7月号

http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol52.pdf

- ▼7月無料セミナー案内

-
- ▼室長の現場レポート（第4回目） 情報管理室 室長 石原 佳以

法改正に依らない窓口の取扱い変更とは？

～雇用保険の契約期間満了の「取扱いの変更」の事例～

ハローワークの窓口で、先月と同じ内容の手続きをしようとしたところ、今回はこの確認書類では受け付けない、とか、離職票の窓口処理後の資格喪失届の喪失原因や離職票の離職区分等の判定が変わったりした経験がありませんか？

今回は、最近雇用保険における契約期間満了の取扱い変更がありましたので、これを例に挙げて、窓口の「取扱いの変更」についてちょっとお話しします。

雇用保険の喪失原因及び離職区分は、失業給付を受給する場合の受給者の給付制限や給付日数等を決定するもので、特定受給資格者、特定理由離職者、一般受給資格者の3種類あります。

特定受給資格者や特定理由離職者は給付制限がなかったり、給付日数が一般より優遇され多くなります（特定理由離職者の一部は一般の給付日数）。

この4月1日以降に締結した労働契約等により、契約期間満了の資格喪失届を作成する場合、最終契約書に雇止めの文言がないと、3年以上の契約期間のある者については全て喪失原因「3」

（事業主都合の退職、解雇等）で処理されることになりました。

離職票の離職区分についてもこの喪失原因の取扱い変更とリンクして変わりました。

3年未満の契約期間については、喪失原因は「2」のままですが、離職区分の取扱いが変更となっています。この変更の経緯についてお話しします。

平成24年8月10日に「労働契約法の一部を改正する法律」（以下改正労働契約法という）が公布されました。

改正労働契約法は、【1. 無期労働契約への転換】、【2. 「雇止め法理」の法定化】、【3. 不合理な労働条件の禁止】の3つを柱としています。

また、労働基準法第15条には労働条件の明示しなければならない絶対的明示事項として、

(1) 労働契約の期間、(2) 就業の場所、従事すべき業務、(3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間・休日・休暇、労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項、(4) 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定・計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項、(5) 退職に関する事項があり、この中で書面の交付により明示しなければならない事項は、(4)の昇給に関する事項以外全てとなっています。

改正労働契約法の【2「雇止め法理」の法定化】を受けて、平成25年4月1日から、労働基準法で定める労働条件の明示事項に、期間の定めのある労働契約で、この契約の満了後に契約更新する場合には、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」（以下更新の基準という）の項目が新たに加えられ、その結果、労働基準法施行規則も改正され、書面の交付により明示しなければならない労働条件とされました。

労働契約書、労働条件明示書等の記載例として、

【更新の有無】 イ 自動的に更新する

ロ 更新する場合があります

ハ 契約の更新はしない

【契約更新の判断基準】 イ 契約期間満了時の業務量

ロ 労働者の勤務成績、態度

ハ 労働者の能力

ニ 会社の経営状況

ホ 従事している業務の進捗状況

契約が最終となる場合には、更新の有無項目で「更新はしない」と明確に明示することになります。この雇止めの有無が、ハローワークでの資格喪失届の喪失原因、及び離職票の離職区分を判定する根拠となるのです。

反復更新して3年以上の契約期間のある者について、今までの雇用保険の取扱いは最終契約当初、若しくは最終契約期間中に口頭で雇止めを行ったとしても、双方合意ができていた場合には喪失原因「2」の契約期間満了で取扱って来ていました。

この様に雇用保険法が改正されたわけではなく、別の法改正等に依り、労働局から各ハローワーク

に内部通達が出て、この「取扱い」の変更となるのです。

最近のその他の事例として、昨年4月に「育児・介護休業給付の支給要件の取扱いの変更」で変更前が「支給単位期間に休業が全日休業日が20日以上であること」が、変更後「支給単位期間に、就業していると認められる日数が10日以下であること」と取扱いが変更されています。

つまり「取扱いの変更」とは、法律では詳細に定められていない部分について、社会情勢の変化（例えば再審査請求、裁判等の判例、ハローワークから労働局への疑義に対して、労働局が厚生労働省にその疑義を上げたものに対する回答等）に依り、法解釈が変わり、柔軟的にこの変更が行われるということなのです。

最後に今回の3年以上の契約期間満了の補足になりますが、この取扱い変更に伴いとても注意しなければならない点があります。

例えば現在助成金をもらっていた、これからもらおうと考えている事業主の方にとって、喪失原因「3」があることによって、助成金の返還請求があったり、助成金の対象事業主になれない、ということがある点です。

また、雇用保険に係る二事業の助成金は仕分けされ、この5月に大きく統廃合されました。助成金を受けることのできる事業主についても、今までは人の雇入れに関する助成金（特定求職者雇用開発助成金等）の場合だけ、喪失原因「3」があると助成金の対象事業主とはなりませんでした。今後は人の雇入れ以外の助成金の対象事業主となる要件にも、この喪失原因「3」が波及してきているので、留意する必要があります。

情報管理室長 石原 佳以

▼大槻事務所だより

7月号の特集は「適用の対象は？」です！

http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol52.pdf

▼不定期連載 社会保険労務士 島 麻衣子のアテンション・プリーズ

～ マイナンバー法の概要 ～

「マイナンバー法案」（行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律案）が5月24日に参議院本会議において可決、成立し、話題になっています。国民1人1人に番号を振るこの制度が、どのような用途に用いられ、私達の生活はどう変わるのか、法案等から

わかる概要をまとめました。

【 制度はいつから実施されるか 】

予定では 2016（平成 28）年 1 月から個人番号通知、個人番号カード発行がはじまり、順次、年金に関する相談、照会や確定申告書への記載等で利用が開始されます。

【 個人番号が通知されます 】

個人番号は住民票コードを変換して得られる番号で、市町村長が個人ごとに指定し、「通知カード」により通知されます。個人番号は原則として生涯を通じて同じ番号です。

【 個人番号カードの交付 】

個人番号カードは、「通知カード」とは別に、希望者の申請により発行される IC チップつきカードです。このカードには、1.氏名、2.生年月日、3.性別、4.個人番号、5.本人の顔写真等が掲載されます。また IC チップには 1～4 の事項のほか、6.電子証明書など総務省令で定める事項や、7.市町村が条例で定める事項を記録することが可能であり、本人確認のほか、6、7 により手続き事務に用いることも想定されています。なお、政令の定めにより市町村の機関以外でも IC チップを利用できることとしていますが、当面の間、民間事業者の利用は認めないことになっています。

【 個人番号の利用範囲 】

個人番号の利用範囲は、「社会保障、税、災害対策分野等」の事務に限定されています。主な利用範囲は次の通りです。

（1）社会保障分野

年金や雇用保険の資格取得・確認や給付手続き、健康保険、国民健康保険や介護保険などの給付の決定や保険料の徴収、生活保護の決定や実施等の事務に利用。

（2）税分野

税務当局に提出する確定申告書、届出書、調書等に記載して内部事務に利用

（3）災害対策分野

被災者生活再建支援金の支給に関する事務等に利用

【 個人番号によりどう変わるか 】

平成 25 年 3 月に掲載された内閣官房の資料

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/pdf/250301merit.pdf>）によれば、番号制度の導入により、各種申請の際に必要な納税証明等の添付書類を省略することができる等手続きが簡便になる、年金記録の正確な管理が可能となる、生活保護の不正受給や扶養控除のダブル適用の防止等が可能になる等といったメリットが挙げられています。

【 個人情報保護はどうなっているか 】

マイナンバー法の規定によるものを除き、特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）の収集・保管、および特定個人情報ファイル（個人番号をその内容に含む個人情報ファイル）の作成は禁止となっています。また、特定個人情報の提供についても、マイナンバー法に基づき行政機関等が「情報提供ネットワークシステム」（総務大臣が設置する）を使用して行うもの以外は禁止となっています。

【 法人番号も通知されます 】

マイナンバー法では個人だけでなく法人に対しても番号が通知されます。法人番号の通知は国税庁長官が行います。

このように、行政機関等の事務利用のみにとどまるなど、当面は個人番号が民間で幅広く利用されるということにはならないようです。ただし、マイナンバー法によれば、法施行後3年を目途に個人番号の利用範囲の拡大について検討を加えることになっており、幅広い活用を視野にいたした法律といえるでしょう。

以上

社会保険労務士 島 麻衣子事務所

▼大槻事務所スタッフのおすすめの○○（第11回目） 小太刀 教幸編

私のオススメするスポーツ、水泳について書きます。

水泳といえば、「カラダに良さそう」くらいのイメージしか持っていない人が多いかもしれません。しかし泳ぎ方を工夫する過程で脳が活性化されるので、仕事や生活にも好影響を与えるスポーツでもあります。

今では水泳をオススメしている私ですが、子供のころからずっと泳げない人、いわゆるカナヅチでした。そんな私が「今年こそ泳げるようになる！」と一大決心をしてスイミングスクールに通いはじめたのは今年の3月のこと。年配の女性の多いなかで恥をかきつつトレーニングを始めたわけですが、大人になって水泳を始めるのは想像以上にハードルが高いことでした。

「がむしゃらにトレーニングするだけではダメだ」と感じた私は、量より質、つまりは水中でのカラダの動きを理解し、正しい理論に基づいてトレーニングすることが重要と考えました。ネットで

いろいろと調べてみると、自分の泳ぐ姿をカメラで撮影しチェックできるところがあることを知り、早速行ってみることにしたのです。

そこでは魚を飼うような小さな水槽が置いてあり、前から流れてくる水流に乗って泳ぐのですが、四方に設置されている4台のカメラにより泳いでいる自分の姿が撮影され、泳ぎをチェックできるようになっています。初めて自分の泳ぐ姿をみたときは、「溺れている人みたいだ」とがっかりしつつも、客観的に自分の姿を見ることで問題点と修正点を明確にすることができました。その後は、必ずフォーカルポイント（強化点）を決めて自主練するというサイクルを繰り返し、3カ月後には4泳法（クロール・平泳ぎ・背泳ぎ・バタフライ）をマスターすることに成功しました。

何かを習得するためには問題点と修正方法をチェックしたうえで、正しくトレーニングする工夫が必要だと身をもって感じたわけですが、仕事をする上でも同様なことが言えます。

もし今、がむしゃらに仕事をしているのに前へ進まないと感じたなら、自分自身を客観視したうえで、仕事におけるフォーカルポイントを考えてみると良い効果があるかもしれません。

悪い習慣は繰り返さないようにしたいものです。私の場合、水泳では「クロールの息継ぎのとき前の手を下げる」という癖を何度も指摘されます。これが仕事だったら「同じ間違えを何度繰り返すんだ！」と怒られるような状況ですが、直す努力をし続けることが一番大事です。うまくいかないとき、「どうやったらうまくいくか」と考える癖がついたことは、仕事をするうえでも大いに役立っていることです。

最後になりますが、できないことができるようになるのは想像以上に嬉しく、楽しいものです。カラダが健康になって、仕事や生活にも好影響を与えたとなれば一石二鳥だと思いませんか？今までずっと泳げなかった方も、ぜひこの夏水泳にチャレンジしてみることをオススメいたします。

<小太刀 教幸（こだち のりゆき）プロフィール >

2000年4月入所 第4室所属。上の息子は来年成人式を迎える。

▼7月セミナーのご案内

< テーマ > 大丈夫ですか？ 御社の就業規則！！ ～社会保険労務士から見た作成のポイント～

< 日時 > 2013年7月19日（金） 受付 13:30 開始 14:00

< 場所 > 大槻事務所（友泉銀座ビル 8F）

つけてください！

編集・発行： 社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 加藤 悦子

問い合わせ：https://ssl58.heteml.jp/ipocket/form_otsuki/index.php?act=form_contactus

Webサイト：<http://www.otuki.org/>