

平成19年度の労務に関する法改正について
ついて教えて下さい(その1)

平成19年度は労働関係諸法令に関して、多くの改正が行われる予定です。特に雇用保険関係では、保険料率の見直しの他、被保険者関係(短時間区分の廃止、自己都合退職者の受給資格要件の期間延長)の見直しなど、実務的に大きな改正が行われます。離職理由が、『解雇』と『自己都合』とは、左記の内容のように変更されますので、その取扱いについては、労使間においてトラブルが生じないように留意する必要があります。

●雇用保険法の一部改正

(1) 被保険者資格区分の改正(H19.10.1)
現在、一般の被保険者の場合、短時間労働被保険者(週所定労働時間が20時間以上30時間未満のパート労働者)とそれ以外の被保険者(一般の労働者)に分かれています。短時間労働被保険者の区分を廃止し、一本化します。

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> 一般被保険者 短時間労働被保険者 	<ul style="list-style-type: none"> 一般被保険者

(2) 基本手当の受給資格要件の改正(H19.10.1)
一般被保険者の基本手当の受給資格要件について、その離職理由が倒産等に伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの又は解雇その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者については、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上であることとし、それ以外の理由の者については、離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12カ月以上であることとする。

改正前	改正後
離職の日以前、被保険者期間が通算して6ヶ月以上であること	①解雇等の離職で従来通り6ヶ月以上 ②解雇以外の自己都合等では12ヶ月以上

(3) 基本手当の受給資格要件の改正(H19.10.1)
被保険者期間の計算については、1カ月間に賃金の支払の基礎となる日が11日以上である月を1カ月として計算するものとする。

改正前	改正後
支払基礎日数：14	支払基礎日数：11

(4) 特例一時金の改正(H19.10.1)
特例一時金の支給額を、基本手当の日額の30日相当分とする。ただし、当分の間は基本手当の日額の40日相当分とする。

改正前	改正後
50日分	30日分

(5) 雇用保険料率の改正(H19.4.1)
①一般の事業

改正前	改正後
*保険料率：19.5/1000 ・会社負担：11.5/1000 ・社員負担：8/1000	*保険料率：15/1000 ・会社負担：9/1000 ・社員負担：6/1000

②建設の事業

改正前	改正後
*保険料率：22.5/1000 ・会社負担：13.5/1000 ・社員負担：9/1000	*保険料率：18/1000 ・会社負担：11/1000 ・社員負担：7/1000

③農林水産清酒製造の事業

改正前	改正後
*保険料率：21.5/1000 ・会社負担：12.5/1000 ・社員負担：9/1000	*保険料率：17/1000 ・会社負担：10/1000 ・社員負担：7/1000

●アスベスト一般拠出金

石綿(アスベスト)健康被害者の救済費用に充てるための「一括拠出金」の徴収が始まります。
 *対象：全ての労災保険適用事業主
 *納付方法：労働保険の平成18年度確定保険料の申告に併せて申告・納付
 *料率：業種を問わず一律1000分の0.05
 ※一括有期事業は平成19年4月1日以降に開始した事業分(平成20年度の申告納付)より申告納付

赤井労務マネジメント事務所
 社会保険労務士 赤井孝文
 URL <http://www.6064.jp>