

## 雇用保険法が改正されます(10月1日から施行)

雇用保険が19年10月より大きく変わります。15年5月の改正以来4年半ぶりの改正ということになります。

改正内容は、

- 1 基本手当受給資格要件の変更
- 2 育児休業給付金の増額
- 3 教育訓練給付の受給要件の緩和

この3点が主要なものといえそうです。



### 1 基本手当受給資格要件の変更

「短時間労働被保険者」という区分が廃止されました。

週所定労働時間が20時間未満の方は、雇用保険の対象となりません。また、週所定労働時間が20～30時間未満の方は、これまで「短時間労働被保険者」という取扱いとなっていたのですが、この区分を廃止し、一般被保険者という一本の区分に集約しました。働き方が多様化していくなかで、なるべく多くの方を雇用保険の被保険者として保護していこうという流れの中の改正といえましょう。健康保険・厚生年金保険の被保険者となるべき方をパートタイマーにまで拡大していこうという方向性とも一致する改正といえそうです。

最低1年働いていないと基本手当を受給できなくなりました。

6ヵ月働いたら退職して基本手当を受ける 受給を終えるとまた就職し6ヵ月でまた辞める、このような「循環的な受給者」が一定数存在することが残念な事実で、雇用保険運用上の問題となっています。安易な離職を防ぐ為、また職場への定着を後押しするため、最低1年働いていないと基本手当を受給できないようになりました。(解雇等の場合は別の取扱いとなります。)

### 2 育児休業給付の増額

「育児休業給付」には、育児休業期間中に支給する「育児休業基本給付金」と、職場復帰後6ヵ月経過した方に支給される「育児休業者職場復帰給付金」の2種類があります。これらの2つの給付金の額を合わせて、休業前の賃金の50%が休業期間中の所得保障として支給されます。改正前は、40%の保障でしたから、10%アップとなります(平成22年3月までの時限措置)。少子化対策として、育児をする方への公的保障は確実に充実してきていますね。

ただし、注意しておかなければならないのは、育児休業を取得した期間が、基本手当の支給日数を決定する要素となる「算定基礎期間」から差し引かれるようになったという点です。基本手当の支給日数は、算定基礎期間の長さ等により90日から最大360日までありますが、改正後は、「雇用されていた期間=算定基礎期間」とはならず、「雇用されていた期間-育児休業期間=算定基礎期間」(例外あり)となりますので、育児休業取得により基本手当の支給日数が減ってしまうということも起こりましょう。

### 3 教育訓練給付の支給要件の緩和

教育訓練給付金の支給要件として、初めてこの給付金を受給する場合には、支給要件期間が1年以上あればよいこととなりました。(改正前は3年。)また、支給率はかかった費用の20%に統一されました。支給額は減少傾向にありますが、多くの労働者が自己啓発の機会をもてるようになったといえます。

雇用保険法に規定されている給付金や事業主向けの助成金は、要件に該当すれば即ち受給できるといった性質のものではなく、あくまでも「申請」ベースとなっているのが特徴です。情報収集を怠らず、有益な情報を関与先にお知らせしていくことが重要ではないでしょうか。

<著者プロフィール>

**安中 繁(あんなか しげる)**

オフィスサンエス安中社会保険労務士事務所 代表

社会保険労務士(東京都社会保険労務士会所属)

立教大学社会学部卒業後、メーカー、会計事務所・社会保険労務士事務所勤務を経て、国分寺市にて独立開業。女性社労士の視点から、キメ細やかに「働く」に関する諸問題を取り扱う。中小企業の事業主のよき相談相手として、共に悩み、解決し、成長していくことを目指す。

また、「女性が活躍できる会社」づくりを提唱し、女性活用が企業に与えるメリットについてセミナー等を開催してアドバイスしている。さらに、社会保険労務士資格取得講座の講師としても活躍中。



メルマガ執筆者募集のお知らせ

税理士 FP 実務研究会事務局では、FP 実務に関する様々なテーマでメルマガの執筆をしていただける方を募集中です。分野・テーマ等は自由です。最近の相談事例や得意分野など、ぜひ寄稿ください。

執筆を希望される方は、税理士 FP 実務研究会事務局<㈱日税ビジネスサービス 総合企画部>までご連絡ください。

TEL 03-3340-4488