

失業給付等に関して改正が行われています

この数か月の間に、退職時の雇用保険手続きに関して改正が行われていますのでお知らせします。

①失業等給付を受ける際の「被保険者期間」の算定方法が変更されました。

失業等給付（いわゆる失業保険）を受給するためには、離職日以前2年間に雇用保険の被保険者期間が12か月以上必要です（一定の場合は1年間に6か月以上）。これまで賃金支払基礎日数（＝出勤日数）が11日以上ある月を1か月としてカウントすることとなっていました。これが11日以上なくとも、「労働時間数が80時間以上」ある月は1か月とカウントできることとなりました。（R2年8月1日以降の退職者に適用）

②失業等給付の「給付制限期間」が2か月に短縮されました。

これまで、正当な理由がない自己都合退職（転職希望、一身上の都合など、一般的な自主退職）の場合は失業給付がもらえるまで3か月の給付制限期間が設けられていました。これが、「5年間のうち2回まで」は「2か月」に短縮されることとなりました。（R2年10月1日以降の退職者から適用）

非常に事務的な細かい話ではありますが、退職する方にとっては影響が大きい内容です。人事労務のご担当の方は、離職票の手続きなどを行う際、職員さんにアナウンスしていただければと思います。

労働時間の管理、どうしてますか？ ③

前回、タイムカードは客観的な判断材料となる一方、その使われ方によっては逆に適正な労働時間の把握が困難になる場合もあることをお伝えしました。

では、裁判所や労働基準監督署ではどう考えているのでしょうか。過去の事例などをみると、

- ①特段の事情がない限り、事務所（会社）にいる時間は労働時間である。
- ②労働時間管理にタイムカードを使用している場合は、その記録時間が労働時間と推測される。とされており、実際の裁判例として、

「タイムカードの時刻が退勤時間と推定され、社員の主張は妥当」（イーライフ事件 東京地裁 H25. 2. 28）

「管理をタイムカードで行っていたのであるから、タイムカードに打刻された時間は、仕事に当てられたものと推定される」（京電工事件 仙台地裁 H21. 4. 23）

というように、**タイムカードの時刻を労働時間と「推定する」**ものが多くあります。

しかし一方で、次のような裁判例もあります。

【元社員が「タイムカードがあるにも関わらず、残業代は『残業命令書』に基づいて支払われた（タイムカードの時間>残業命令書の時間）」「実際の残業時間はタイムカードの時間だった」として未払いの割増賃金を請求。争った結果、以下のように判断されました。

「残業時間は、残業命令書で管理されていたので、会社の主張を認める」（ヒロセ電機事件 東京地裁 H25. 5. 22）】

つまり、タイムカードの記録ではなく、「残業命令書」の時間が残業時間であると認められたわけです。これは珍しいケースともいわれていますが、非常に重要な観点が示された事例だと思われます。

次回、この裁判例について、その判断のポイントを詳しく見ていきたいと思います。

次回へ続きます

動画配信セミナー10月末まで！

現在配信中の動画セミナーについては、視聴期限が10月末日までとなっています。

来年4月に向けて、同一労働同一賃金に関するご相談も増えてきています。まずはこの動画で基本的な考え方をつかんでいただき、各法人・事業所での対応をご検討いただければありがたいです。

ご興味のある方は、当事務所HPもご確認のうえ、お早めにお申込みください。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net