〔事務所だより〕こちらは全部お読みいただいても5分です。

AKI Aozora Key Information あおぞら キー インフォメーション

2024 年 3月号 VOL.221

あおぞら人事・労務サポート 発行

1. 雇用保険の加入要件

パートタイムで働く人など雇用保険の対象となる人を増やすため、政府は加入に必要な労働時間の条件を引き下げることを柱とする雇用保険法の改正案を閣議決定したというニュースがありました。今号では雇用保険の加入要件等について整理します。

雇用保険の被保険者には、(1)一般被保険者、(2)高年齢被保険者(65 歳以上の被保険者)、(3)短期雇用特例被保険者(4 か月以内期間に 1 週間の所定労働時間が 30 時間未満に該当しない季節的に雇用される被保険者)、(4)日雇労働被保険者(日々雇用される、または 30 日以内の期間を定めて雇用される被保険者の 4 種類があり、それぞれ求職者給付の内容が異なります。

雇用保険の適用事業主に雇用される労働者は、本人の意思に関わらず原則として被保険者になりますが、適用除外に該当する労働者は被保険者となりません。適用除外は、(1)1 週間の所定労働時間が 20 時間未満の労働者、(2)同一の事業主の適用事業に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない労働者、(3)季節的に雇用される労働者で、4 か月以内の期間を定めて雇用、または 1 週間の所定労働時間が 30 時間未満に該当する労働者、(4)学校教育法に規定する学校、専修学校、各種学校の学生、生徒(夜間学校以外の学生の本業は学業だから適用除外ということです)等です。

ニュースでは、適用除外(1)の 1 週間の所定労働時間 20 時間未満を 10 時間未満に引き下げるということで。政府は今国会で改正案の成立を目指し、2028 年 10 月から施行したいとのことです。

2. 労働条件の不利益変更について

会社の規則やルール、賃金体系を変えようとするとき、社労士や会社の人事労務担当者に『それは不利益変更になるからダメです』と言われたことがあるかもしれません。 良いと思って考えた規則や賃金体系の変更をズバリ言いきられてしまうとなかなか言い返せず、あまり良い気はしないかもしれません。

ではなぜ労働条件の不利益変更はダメと言われてしまうのでしょうか。まず、そもそもですが労働条件の不利益変更は絶対できないというものではありません。変更する合理的な理由があり手順を踏めば不利益変更も可能です。

労働条件は労働契約法に合意がなければ変更できないと定められています。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。(次条については略)

つまり労働者と合意があれば労働条件を変更できるし、労働者と合意があれば労働者の不利益であっても就業規則を変更することにより労働条件を変更できるということです。ただし、労働条件変更の必要性をしっかり検討する必要があり、労働者との合意の取り方も問題で、個々の事情も鑑みながらかなり丁寧に綿密に行う必要があります。したがって不利益変更はダメなのではなく、本当に必要であればしなければならないし、会社として取り組む必要があるのが本来です。

● 編集後記 ●

新しい一歩を踏み出す瞬間、それはまさに iPhone15Pro を手にする瞬間でした。4 年ぶりに新機種を手に入れ、初めて店舗ではなく自分で機種変更に挑戦。Youtube や SNS 情報を頼りに、なんとか切り替えられました。指先でデバイスを操り、新機能に触れるたび、未知の世界に足を踏み入れたようなわくわく感が広がり、新しいデジタルの冒険が始まりました。より快適でスタイリッシュなデジタルライフを追求し、様々な可能性を開拓してみたいです。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート
特定社会保険労務士
秋山幸子 (登録 NO.13050514)
三鷹市下連雀 3-38-4
三鷹産業プラザ 307
TEL:0422－24－8625
FAX:0422－24－8605
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

責任編集:社会保険労務士(武蔵野統括支部
ﾒﾝﾊﾞｰ:秋山・隅谷・安部・酒井・福岡・奥山