

# ろうむ広報（8月号）

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

## [今月の予定]

- ・ 8月6日……………賃金設計セミナーⅠ
- ・ 8月11日、12日…大阪帰省
- ・ 8月23日……………賃金設計セミナーⅡ

## 日進市で年金相談窓口を開設します。

厚生労働省・社会保険庁から「あなたの年金記録をもう一度チェックさせてください」というチラシが配布されました。平成9年の基礎年金番号導入以前には一人の人が複数の年金番号を持つ場合が生じていましたが、一人一つの基礎年金番号に集約して管理するようになりました。その集約する過程で、5000万件の記録が基礎年金番号に結び付けられず残っているのが、問題の年金記録問題です。

- 年金記録問題に対する対応は以下の通りです。
- ・年金受給者、被保険者に基礎年金番号に結び付けられている加入暦を順次送付します。加入記録に漏れがないかチェックしていただきます。
  - ・5000万件の記録を、年金受給者・被保険者の記録とつき合わせ、未統合の記録がある可能性のある方にはお知らせします。
  - ・社会保険庁や市町村に記録のない場合には、領収書等の証拠が無くても、銀行預金通帳の出勤記録、元雇用主の証言などをもとに、総務省に設置された年金記録確認第三者委員会が判断してもらいます。

・5年の時効を超えた場合でも、全額支払うようにする特別立法が行われました。以上の対策に伴い、各市町村でも年金相談窓口を設け、相談に応じています。

日進市では平成19年8月6日(月)～平成19年9月28日(金)まで毎週月曜日から金曜日まで相談窓口が設けられます。国民年金の事務は制度が出来た昭和36年4月から平成14年3月末社会保険事務所に移管されるまで、各市区町村でその管理がなされていました。その記録が各市区町村に残っているため、社会保険庁と協力して市民の相談に応じようとするものです。

私もこの日進市の年金相談窓口のお手伝いをさせていただくことになりました。この膨大な年金記録の管理はコンピュータの進化とともにより緻密に行うことが可能となりましたが、今回の年金記録問題は実務が計画に追いつけなかった結果のように見えます。

この問題をきっちりと整理して、年金の積立金をほかに流用しない制度が出来れば社会保険に対する信頼の回復も可能かと思われまます。



## 裁判員4160人に1人

### 最高裁 昨年1年間の事件数から試算

09年春に始まる裁判員制度の実施規模のイメージを示すため、最高裁は直近のデータを利用して、裁判員裁判の対象事件や裁判員候補者の数をまとめ、15日に公表した。昨年1年間の事件のうち対象となるのは3111件で、候補者は最大31万人。公表内容をもとに確立を試算すると、1件につき6人の裁判員と2人の補充裁判員が選ばれる場合、有権者4160人に1人が裁判員となる計算だ。

公表は3回目。前回の05年の対象事件数3633件をもとに試算すると、3543人に

1人だった。06年は件数減ったことで確率が低くなった。対象となる3111件の罪別では強盗致傷が約3割にあたる939件で最も多く、殺人642件、現住建造物等放火331件、強姦致死傷240件、傷害致死181件と続いている。

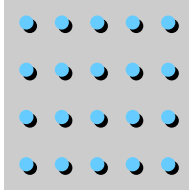
(2007.08.16 朝日)

裁判員制度については、企業もどのように対処していくか、これから考えていかなくはなりません。

注意深く見守っていききたいテーマです。

## 目次：

日進市で年金相談窓口開設	1
裁判員4160人に1人	1
特定受給資格者の範囲の概要	2
改正雇用機会均等法	3
お盆の帰省は大阪へ	3
自動車免許の更新に行ってきました	4



男女雇用機会均等法改正に関する記事をシリーズで連載します。

## 特定受給資格者の範囲の概要(平成19年10月1日以降適用)

雇用保険法の受給要件が平成19年10月1日以降変更になります。

新しい制度では雇用保険の基本手当受給要件として、離職日以前、2年間に12月(各月11日以上)の被保険者期間が必要となります。

倒産・解雇等により離職した場合は離職日前1年間に6月(各月11日以上)が必要とされ、「倒産・解雇等」の範囲はまだ決まっていませんでした。

今回その内容が決まりましたので、ご案内させていただきます。

### ◆特定受給資格者の範囲の概要

#### I 「倒産」等により離職した者

- ①倒産(破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申し立て又は手形取引の停止等に伴い離職した者
- ②事業所において大量雇用変動の場合に(1ヶ月に30人以上離職を予定)の届出がされたため離職した者および当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③事業所の廃止(事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む)に伴い離職した者
- ④事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

#### II 「解雇」当により離職した者

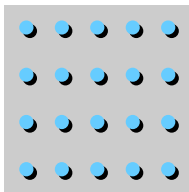
- ①解雇(自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く)により離職した者
- ②労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違した事により離職した者
- ③賃金(退職手当を除く)の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヶ月以上となったこと等により離職した者
- ④賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した

(又は低下することとなった)ため離職した者(当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る)

- ⑤離職の直前3ヶ月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間(各月45時間)を越える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険もしくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険もしくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑦期間の定めのある労働契約の変更により3年以上引き続き雇用されるにいたった場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑧期間の定めのある労働契約(当該期間が1年未満のものに限る)の締結に際し当該労働契約が更新されること明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったこと(1年以上引き続き同一の事業主の適用事業に雇用されるにいたった場合を除く)により離職した者
- ⑨上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者および事業主が職場におけるセクシャルハラスメントの事実を把握していながら、雇用管理上の措置を講じなかった場合
- ⑩事業主から直接若しくは間接に退職

するよう勧奨を受けたことにより離職した者(従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募した場合は、これに該当しない)

- ⑪事業所において使用者の責めに帰すべき理由により行われた休業が引き続き3ヶ月以上となったことにより離職した者
  - ⑫事業所の業務が法令に違反したため離職した者
- III 被保険者期間が6月(離職前1年間)以上12月(離職前2年間)未満であって、以下の正当な理由のある自己都合により離職した者(※)
- ①体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
  - ②妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
  - ③父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の介護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した場合
  - ④配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した場合
  - ⑤次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者 i) 結婚に伴う住所の変更、ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼、iii) 事業所の通勤困難な地への移転、iv) 自己の意思に反して住所又は居所の移転を余儀なくされたこと、v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等、vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避、vii) 配偶者の事業主の命による転勤もしくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
  - ⑥その他、上記IIの⑩に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等
- (※)給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。



遺族年金、傷害年金等の裁定請求でお困りの方は当事務所にお問い合わせください。

### 改正男女雇用機会均等法 3. 間接差別の禁止

◇間接差別とは、①性別以外の要件で、②他の性の構成員と比較して、一方の構成員に相当程度の不利益を与えるもので、③合理的な理由がないもの

◇厚生労働省令で「身長・体重・体力要件」「転勤要件」「転勤経験要件」が定められた

【間接差別とは】

間接差別とは、「男性のみ」「女性み」などのように性別を理由とする要件ではないもののその要件が実質的に女性(又は男性)を排除・制限しているもので、客観的にみて真に必要な場合に行われるものをいいます。職務や業務との関連性がないにもかかわらず、結果として男女の労働者数が大きく偏るような基準や慣行は間接差別となり得ます。すなわち、均等法で規定する間接差別とは、①性別以外の自由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるもので、③合理的な理由がある場合でないものをいいます。

上記①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等(以下、「基準等」といいます。)に基づく措置をいいます。

また、②の「他の性の構成員として、一

方の性の構成員に相当程度の不利益を与える」とは、その基準等を満たすことが出来る者の比率が男女で相当程度異なるものをいいます。

対象となる雇用ステージは、直接差別が禁止されているものと同じで、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新に関する措置についてです。

【対象として3項目が限定列举】

間接差別の考え方そのものは、性別を理由とするもの以外であれば、どのようなものも間接差別になり得る、非常に幅広いものです。そこで、今回の規制では、間接差別についてすべて禁止するのではなく、次の3項目が均等法に基づく厚生労働省で定められました。

- イ、<身長・体重・体力要件>募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること
- ロ、<転勤要件>コース別雇用管理における「総合職」の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることが出来ることを要件とすること
- ハ、<転勤経験要件>昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること。

今回は間接差別とみなされない場合や、司法の判断について、もう少し間接差別についてみてみます。



### お盆の帰省は大阪へ

我が家のお盆はいつも大阪へ帰省します。家族4人中3人が大阪生まれで、ご縁があります。

最近では短期間の帰省になることが多く、今年も8月11日、12日の1泊でした。

11日は高速道路の渋滞が予想され、6時半出発しました。高速に入ったとたん渋滞で車が動きません。あまりの渋滞に帰省の意気込みもなえて、ただただ耐える時間が続きました。今回の帰省の目的の中に京都祇園のうなぎや「う」のうなぎを食することがありました。店の営業が午後2時までなので何とか間に合わせたかったので、大渋

滞に屈することなく京都に着くことができました。時間は午後1時、滑り込みセーフでした。

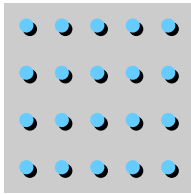
「う」のうなぎは関東風で蒸してから焼いたもので、ふっくらジューシーで美味でした。

大阪ではいか焼き、たこ焼き、お好み焼き・・・と大阪の粉の文化を久しぶりに堪能して帰りました。

おかげでおなか周りも、一段と大きくなって、夏を乗り切る栄養を蓄えることが出来ました。







- ・中小企業のための「人を育てる人事制度」の導入のお手伝いをしています。導入を検討中でしたらお問い合わせください。
  - ・個別労使紛争、紛争解決手続について情報が必要な方は連絡ください。
  - ・就業規則の無料診断を受け付けています。お気軽にお申し付けください。
  - ・給与計算事務お引き受けいたします。
- このニュースについてのお問い合わせ、ご要望はFAXにて連絡ください。

ホームページが新しくなりました。  
<http://sr-okajima.la.coocan.jp/>



## 岡嶋社会保険労務士事務所

社会保険労務士 岡嶋 義幸

〒461-0045 名古屋市東区砂田橋3-2

103-405

電話 /FAX 052-721-3106

携帯 090-8730-9726

Email: sr-okajima@river.ocn.ne.jp

### <業務内容>

**\*\* 事業の発展と勤労者の福祉の増進のために \*\***

- ・人事労務管理に関するコンサルティング
- ・労働基準法等に関する諸手続
- ・就業規則、給与計算等の企画・作成
- ・労働保険、社会保険に関する諸手続
- ・各種給付金、助成金の申請
- ・給与計算、賃金台帳の作成
- ・各種年金の裁定請求、審査請求、再審査請求

## 自動車免許の更新に行ってきました。

更新が5年に1度になって何回目でしょうか、先月更新に行ってきました。ここ2回の更新ではゴールドカードの更新で、簡単な更新時の講習しか受けていません。更新時に支給される交通安全テキストを注意深く読んでみる必要を感じました。最近の道路交通法の主な改正は以下の通りです。

### 【平成14年6月1日施行の主な改正点】

- ①更新期間が誕生日の1ヶ月前から1ヶ月前後までの2ヶ月に延長されました。
- ②運転免許証の有効期限が、初心者、高齢者や一定以上の違反運転者を除き、5年になりました。
- ③高齢者講習の受講対象者が、75歳以上から70歳以上に拡大され、また、高齢者マーク(紅葉マーク)の対象者も70歳以上に拡大されました。
- ④ひき逃げ、酒酔い、酒気帯び、無免許、共同危険行為等の罰則強化や行政処分点数が引き上げられました。

### 【16年11月1日施行】

- ①携帯電話等の使用等に関する罰則の見直し  
自動車や原動機付自転車を運転走行

中に、携帯電話等を手に持って、通話したり、メールの送信等のために画像を注視した場合は、罰則の対象となりました。(罰金5万円以下)

- ②飲酒運転対策  
飲酒検知拒否に対する罰金が引き上げられました。(5万円以下から30万円以下の罰金へ)
- ③暴走族対策  
集団暴走行為については、迷惑や危険に遇った者がいない場合でも検挙され、罰則の対象となりました。

### 【平成17年4月1日施行】

- ①高速道路における二人乗り規制の見直し  
20歳以上で、二輪車免許(大型・普通)取得期間が三年以上の者であれば、高速自動車国道又は自動車専用道路において大型・普通自動二輪車の二人乗りができるようになりました。

### 【平成18年6月1日施行】

放置駐車違反の確認と標章の取り付けを、警察官に行わせるほか、民間に委託することが出来ることとするなど違法駐車取締り関係事務の民間委託の範囲が拡大されました。



### 【平成19年6月2日施行】

中型自動車・中型免許の新設  
自動車の種類として車両総重量5トン以上11トン未満等の中型自動車が新たに設けられ、これに対応して、中型免許、中型第二種免許及び中型仮免許が新設されました。