

# 上野事務所ニュース

29年6月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

<http://www.sr-ueno.com/> E-mail [ueno@athena.ocn.ne.jp](mailto:ueno@athena.ocn.ne.jp)

## 失業給付の 受給期間延 長について

平成29年4月より失業給付の受給期間の延長の申請期間が変更されます。

失業給付は、雇用保険に加入していた方に失業している期間支給されます。給付を請求できる期間（受給期間）は、原則として退職から1年間です。病気やけが、妊娠、出産、育児などの理由により引き続き30日以上職業に就けないときは、受給期間の延長手続きをすることで、その期間（最大で3年）を1年に加えることができます。

従来申請期間	変更後の申請期間
引き続き30日以上職業に就くことができなくなった日の翌日から1ヵ月以内	引き続き30日以上職業に就くことができなくなった日の翌日から <u>延長後の受給期間の最後の日まで</u>

申請期間内であっても、受給期間の延長申請が遅い場合は、失業給付の給付日数の全てを受給できない可能性がありますので、管轄のハローワークで早目に手続きをして下さい。

## 求人募集時の 固定残業代の 計算方法の明 示について

平成30年1月より、ハローワークなどで求人企業が労働条件の明示および募集内容の表示をする際、求職者が

従事する業務に固定残業代制度やみなし労働時間制度を適用する場合はこれ

を明示することになります。

固定残業代制度とは、名称の如何にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金を定額で支払う制度を指します。

明示することになるのは、①固定残業代にかかわる計算方法②固定残業代を除外した基本給の額③固定残業時間を超えて実施した時間外労働、休日労働、深夜労働分に対応する割増賃金を追加して支払うといった内容です。計算方法に関しては、固定残業代の算定基礎となる労働時間数とその金額を明らかにする必要があります。

また、求職者が従事する業務の内容を変更・削除・追加する場合は、これらの変更内容が十分理解できる形で求職者に明示しなければなりません。望ましい方法としては、変更内容が対照できる書面を交付したり、変更内容に下線・着色・注記するなどです。

## 定期健康診 断の受診に ついて

会社は、1年以内ごとに1回※定期健康診断を行う必要があります。定期健康診断

後、会社はその結果に基づく「健康診断個人票」の作成と5年間の保存義務があります。常時50人以上の労働者を使用する事業者は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署へ提出します。

※坑内労働、深夜業等の特定業務に常時従事する労働者については6ヶ月以内ごとに1回行

います。

【定期健康診断の項目】

1	既往歴及び業務歴の調査
2	自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3	身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
4	胸部エックス線検査及び喀痰（かくたん）検査
5	血圧の測定
6	貧血検査（血色素量及び赤血球数）
7	肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）
8	血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
9	血糖検査
10	尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
11	心電図検査

【異常の所見がある場合】

異常の所見があると診断された労働者については、3ヶ月以内に医師から意見を聴くことが義務づけられています。具体的には、健康診断実施後、“所見なし（A判定）”以外の労働者について医師に意見を聴き、健康診断個人票の医師の意見欄へ就業についての意見の記入および署名・捺印をもらい事業所で保管をします。

◆正社員だけではなく、通常の労働者の4分の3以上勤務するパートタイマーに対しても、健康診断を行う必要があります。

定期健康診断以外に、深夜業などの特定業務に従事する従業員に対して6ヶ月以内に一回定期に実施する「特定業務従事者の健康診断」、有害業務に従事する従業員に対しての「特殊健康診断」や、一定の業務に従事する労働者について当該業務への配置換えの際及び6ヶ月以内に一回定期に実施する、「配置換えの際等の健康診断」などもあります。

Q&Aなぜなにどうして？

Q; 予定していた大口契約がキャンセルとなり、パートの一部を雇止めせざるを得ない状況です。雇用保険



法の改正で一部の年齢層を対象として失業給付の日数が増えるというニュースを見ましたが当社のような事情で離職した場合も対象になりますか？

A; 平成29年4月1日以降に退職し、倒産、解雇などの理由で退職する方で、下表の①②に該当する場合は対象になります。以前より長い期間失業給付を受給できます。

【倒産、解雇等により、再就職の準備をする時間的余裕なく離職した者】

算定基礎期間 離職日の年齢	算定基礎期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満		①90日 ⇒120日	180日	210日	—
35歳以上 45歳未満		②90日 ⇒150日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満		150日	180日	210日	240日

有期労働契約により3年以上働いた方が雇止めとなった場合、特定受給資格者と呼びます。一方、3年未満の方ですが、次のいずれかに該当すれば、特定理由離職者と呼びます。

- イ. 本人が有期労働契約の更新を希望したが、合意が成立しなかったことによる離職
- ロ. 正当な理由（親族介護など）による離職

特定理由離職者の所定給付日数は自己都合・定年・契約期間満了などの離職者と同じですが、3月までは暫定措置(平成29年3月31日⇒平成34年3月31日に延長されました)により、前記イとロに該当する方は「特定受給資格者」とみなされ失業給付が支給されてきました。イに該当する方は変更ありませんが、4月以降ロに該当する方は、自己都合などの離職者と同じ給付日数になりました。