

雇用保険被保険者離職証明書の様式が変わります!

平成 25 年 4 月 1 日の改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、この日以後に定年や継続雇用制度における契約期間満了で従業員が離職した場合、「雇用保険被保険者離職証明書」の離職理由欄は、適切な記入が必要になります。今回は、離職証明書が新様式に変わる前の様式（4 月以前の離職票）を使用する場合の書き方について、具体例を挙げてご案内します。

【平成 25 年 4 月 1 日改正前様式用】

定年による離職の場合（改訂前の離職票を使う場合）

- ① ●60歳定年、65歳までの継続雇用制度あり ●本人は定年後も継続雇用を希望
就業規則に定める解雇又は退職事由に該当したため、継続雇用制度の対象とならず、定年による離職となった場合

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/>	2 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職(定年 60 歳)
	<p>具体的事情記載欄(事業主用)必ず記載してください。</p> <p>定年退職(本人は継続雇用を希望したが、就業規則に定める解雇・退職事由に該当した)</p>

- ② ●62歳定年、65歳までの継続雇用制度あり ●本人は定年後も継続雇用を希望
平成25年3月31日以前に労使協定により定めた「継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準」に該当せず、定年による離職となった場合

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/>	2 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職(定年 62 歳)
	<p>具体的事情記載欄(事業主用)必ず記載してください。</p> <p>定年退職(本人は定年後の継続雇用を希望したが、平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準に該当しなかった)</p>

- ③ ●65歳定年、継続雇用制度なし
65歳以降の継続雇用制度は導入していないため、定年による離職となった場合

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/>	2 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職(定年 65 歳)
	<p>具体的事情記載欄(事業主用)必ず記載してください。</p> <p>定年退職(継続雇用制度は導入していない)</p>

- ④ ●60歳定年、65歳までの継続雇用制度あり ●本人は定年後の継続雇用を希望していない
本人が継続雇用を希望せず、定年による離職となった場合

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/>	2 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職(定年 60 歳)
	<p>具体的事情記載欄(事業主用)必ず記載してください。</p> <p>定年退職(本人は定年後の継続雇用を希望しなかった)</p>

上記の例に該当する場合、「雇用保険被保険者資格喪失届」の「5.喪失原因」欄には、「2」を記入

継続雇用制度の契約期間の満了による離職の場合（改訂前の離職票を使う場合）

①

- 60歳定年・65歳までの継続雇用制度（1年ごとに契約更新、61歳以降の雇用は、平成25年3月31日以前に労使協定で定めた継続雇用制度の対象となる高齢者の基準に該当することが必要）
- 本人は61歳以降も継続雇用を希望

1 回目の契約更新時に上記基準に該当せず、継続雇用制度の契約期間の満了により離職となった場合

事業主記入欄	離職理由
○	2 定年、労働契約期間満了等によるもの (3)労働契約期間満了による離職 ② 上記①以外の労働者 (1回の契約期間 12 箇月、通算契約期間 12 箇月、契約更新回数 0 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の 有 (無)) (更新又は延長しない旨の明示の 有 (無)) (直前の契約更新時に雇止めの通知の 有 (無)) を希望する旨の申出があった 労働者から契約の更新又は延長 を希望しない旨の申出があった の希望に関する申出はなかった
具体的事情記載欄(事業主用)必ず記載してください。 平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準に該当しなかった	

②

- 60歳定年・65歳までの継続雇用制度（1年ごと契約更新） ● 本人は61歳以降も継続雇用を希望

事業縮小により1回目の契約更新をすることができず、継続雇用制度の契約期間の満了により離職となった場合

事業主記入欄	離職理由
○	2 定年、労働契約期間満了等によるもの (3)労働契約期間満了による離職 ② 上記①以外の労働者 (1回の契約期間 12 箇月、通算契約期間 12 箇月、契約更新回数 0 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の 有 (無)) (更新又は延長しない旨の明示の 有 (無)) (直前の契約更新時に雇止めの通知の 有 (無)) を希望する旨の申出があった 労働者から契約の更新又は延長 を希望しない旨の申出があった の希望に関する申出はなかった
具体的事情記載欄(事業主用)必ず記載してください。 事業縮小のため契約の更新をすることができなかった	

○退職時の手続きについて

雇用保険の被保険者が退職したときは、『雇用保険被保険者資格喪失届』とあわせて『雇用保険被保険者離職証明書』を提出します。

- 提出先 … 事業所を管轄する公共職業安定所
- 提出期限… 退職日の翌日から 10 日以内
- 添付書類… 賃金台帳、出勤簿、退職届、期間満了の場合は雇用契約書

◆今回の離職証明書内「離職理由」欄の記入について、適切な対応が取られない場合、提出先のハローワークで「解雇」としての取り扱いになる可能性もありますので、十分注意が必要です。

◆記入についてご不明な点がございましたら、メールまでご連絡下さい。



労務相談室

【今月のテーマ】 労働時間の短縮

社長

過重労働が問題になっていますが、当社でも労働時間が長い従業員がおり、困っています。



社労士

そうですね。労務管理において過重労働対策は最も重要な課題の一つであることは間違いありません。特に平成23年12月に改定された精神障害の労災認定基準では、月間80時間を超える時間外労働が行われている中でうつ病などの精神障害を発病した場合に、それを労災として認定する方向が打ち出されています。さらに、民事賠償請求がされるリスクもあります。

なるほど。長時間労働は残業代の問題だけでなく、そのようなリスクも抱えているのですね。最近の若者は残業を嫌う傾向が強まっているともきくし、離職が増えると、組織力の低下にもつながりかねない。それに長時間労働は、目の前の仕事しか見えなくなり、中長期的に重要な仕事が後回しになって、結果的に会社の発展も阻害しかねない……。

先生、それでは、労働時間の短縮を進める場合には、どのような点がポイントになるのでしょうか？



はい、労働時間短縮のポイントを大きく分けると、①制度改革、②意識改革、③業務改革の3つが必要とされます。

まず①の制度改革ですが、労働時間制度や労働時間管理の方法を業務の実態に合わせ、無駄な残業が発生しないようにすることが重要です。例えば、時差出勤や残業の申請制、変形労働時間制の採用などが考えられます。

次に②の意識改革ですが、「時間は予算である」ということを全従業員に認識させることにつきます。具体的には最終退出時刻を決めたり、ノー残業デーを設定するなど、一定の時間内で業務を効率的に遂行する意識付けを行うが重要です。

最後の③業務改革は、実際の労働時間短縮に向け、仕事の進め方の見直しや、従業員双方のスキルアップを図るという取り組みになります。

なるほど、よくわかりました。当社でもその3点の取り組みを具体的に進めていきたいと思いません。



【ワンポイントアドバイス】

1. 過重労働は、コンプライアンスリスクだけでなく、人材リスクや事業リスクにも繋がる重要な課題です。
2. 「残業するな」というだけでは解決しません。会社としての成果を下げず、労働時間を短縮する生産性向上の取り組みが強く求められています。

手続きをご依頼いただいている企業様へ

入退社・扶養削除・住所変更

新年度となり、新しく入社した社員や、お子様が就職され扶養から削除する社員、引越による住所変更のある社員がいらっしゃいましたら、ご連絡下さい。

■ 昇給・降給等の賃金変更

給与の昇給・降給・給与カット・賃金体系の変更(時給→月給 など)・諸手当(通勤手当を含む)の変更・役員報酬の変更・休業手当の支払などがある場合は、お手数ですが、必ずご連絡下さい。

■ 労働保険年度更新手続のため、3月支給分までの賃金台帳を頂いていない企業様はご送付下さい。

平成25年度の雇用保険料率は据え置き

雇用保険の保険料率は、毎年3月末の積立金と給付の状況に応じて見直しを行うことになっています。平成25年度の保険料率については、平成24年度から据え置きとなりました。

(平成25年度 雇用保険料率表)

事業の種類	負担者		事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	
一般の事業	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産 清酒製造の事業	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

社内勉強会講師を承ります

メールでは社内研修講師のご要望がございましたら、承っております。

ハラスメント研修、管理職研修、管理職のための労働法研修、事務担当者のための労働・社会保険の基礎知識など

社内セミナーの御相談がありましたらお気軽にご相談ください。

具体的なお要望を伺い、お見積りいたします。

ご挨拶

この度3月に結婚式を挙げることができました。これまで以上の責任を持って業務に取り組んでまいります。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。 鈴木

この度、3月末をもって退職することになりました。いつも「少しでも多くお役に立ちたい」という気持ちでおりましたが、振り返ってみると学ばせていただく事が多かったように思います。大変お世話になり、ありがとうございました。心より感謝申し上げます。これからメールを宜しくお願いします。 田中



スタッフコラム

今月のコラムは
増田が担当します



初めまして。スタッフコラムに初登場の増田千雅子です。

実は、このコラムを書いている今日は、父の誕生日です。

今年70歳になる父は、6年ほど前から近所のおじ様2人に声をかけ、町内の小学生の登下校の付き添いを始めました。その名も「見守り隊」と言うそうです。実家に帰るたび、嬉しそうに語ってくれる見守り隊の話は、ほのぼのとして楽しくなります。始めた頃に1年生だった子がもう6年生になったようです。

父の話を聞いていると、小学生にまつわる凄惨な事故や事件がとても気になるようになりました。そんな事故や事件をニュースなどで見る度に、子供たちの顔と名前を知っている大人たちが町内ぐるみで子供たちを守るということの重要性を実感する様になりました。お互いに顔を知っているというのは、大切なことですね。

私自身は、名古屋で一人暮らしを始めた20代前半の頃は、同じマンションに住む人と顔を合わせる事が煩わしく、できるだけ入り口やエレベーターで一緒にならないように気を付けるほどでした。でも、今では父の影響もあってか、お互いの顔を知っているということは、不審者に気付いたりもできるし意味のあることだなあと考えるようになりました。

3年前に地元の愛知から横浜に移って来た時には、自分たちの顔を見せに同じ階のお宅にご挨拶に伺いました。やはり、同じ階に住む方々の顔を知っているというだけで、何となく安心感が生まれています。

この考え方は、仕事の上でも大切にしていきたいと思っております。エールの基本理念でもある、顔の見えるサービスをという思いを忘れずに、日々の業務に励んでいきたいと思っております。

これからどうぞよろしくお願い致します。