

象となっていない場合には、これを支給対象としなければならないことも考えられる。

この点、無期契約であるか否かという要件が削除されたために、賃金等の労働条件の相違が合理的といえるためには、「職務の内容」「人材活用の仕組み」が正社員とパートタイム労働者とで相違していることがより重要となる。「職務の内容」においては、「業務の内容」および「責任の程度」において、また、「人材活用の仕組み」においては労働管理上の区分を明確にしておくことがポイントとなろう。

なお、当該区分の判断手順については、現行法施行の際に発出された通達（平19.10.1 基発1001016等）で詳細に述べられており、まとめると[図表4]のとおりとなる。

一方、形式面においても整備しなければならない事項が存在する。例えば、現行法（6条）では、

雇入れ時に明示しなければならない事項として、「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」が定められていたが、今回の改正法では新たに「相談窓口」が追加されている（3.[3]）。一般的には、雇入れ時の労働契約書（労働条件通知書）等において、これらは明示されていたと思われるが、そうであれば、労働契約書の変更も必要であろう。

また、労働契約書はあくまでもパートタイム労働者に適用される就業規則から導き出される必要がある（「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とする労働契約法12条参照）。これを機会にパートタイム労働者に適用される就業規則の再点検を行っておいたほうがよいであろう。

労働保険関係

平成26年8月1日以降の基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容

雇用保険の基本手当は、離職者の賃金日額を基に算定される。賃金日額には上限額と下限額が設定されているが、「毎月勤労統計調査」による平均給与額（毎月決まって支給する給与の年度による平均額）の増減により、毎年8月1日に当該金額が見直される。今年も、平成25年度の平均給与額が前年度比で約0.2%低下したことから、賃金日額の上限額・下限額ともに若干の引き下げとなった。以下では、この賃金日額の見直し内容と、それに伴う基本手当、高年齢雇用継続給付等の雇用継続給付の支給限度額の変更等について解説する。

雇用保険法第18条第1項及び第2項の規定に基づき同条第3項に規定する自動変更対象額を変更する件（平26.7.15 厚労告289）

雇用保険法第19条第2項の規定に基づき同条第1項第1号に規定する控除額を変更する件（平26.7.15 厚労告290）

雇用保険法第61条第7項の規定に基づき同条第1項第2号に規定する支給限度額を変更する件（平26.7.15 厚労告291）

1. 賃金日額・基本手当日額の変更

基本手当の日額とは、賃金日額（原則として離職前6カ月間に支払われた賃金額を180で除した額）に50～80%（離職時の年齢が60～64歳は45～80%）の給付率を乗じて得た額をいう。この給付率は、賃金日額が低額な人ほど高く設定され、基本手当日額が過度に低くならないような仕組みとなっている。

賃金日額には上限額と下限額が設けられており、「毎月勤労統計調査」の平均給与額の増減に基づき、毎年8月1日に変更される。これは景気等による賃金額の増減を賃金日額に反映するためである。このように賃金日額の上限額と下限額を毎年定期的に見直すことで、賃金日額に給付率を乗じて算出する基本手当日額の上限・下限も自動的

に調整される仕組みとなっている。

今年、平成25年度の平均定期給与額が前年度比で約0.2%低下したことから、賃金日額の上限額・下限額ともに若干の引き下げとなり、それを受けて基本手当日額の上限額・下限額も引き下げとなった[図表1]。離職時の年齢の賃金日額に応じた基本手当日額の水準は[図表2]のとおりである。

2. 失業期間中に収入を得た場合の基本手当の減額算定に関する控除額の変更

失業の認定を受ける期間中に自己の労働^{註1}によって収入を得た場合、その収入の1日分に相当する額から控除額を控除した額と基本手当日額との合計額が賃金日額の80%相当額を超えるとき、その超える額のみだけ基本手当の日額は減額され

図表1 平成26年8月1日以降の賃金日額と基本手当日額の上限額・下限額

① 上限額

離職時の年齢	賃金日額の上限額 (円)		基本手当日額の上限額 (円)		
	変更前	変更後	変更前	変更後	前年度増減
29歳以下	12,810	12,780	6,405	6,390	△15
30～44歳	14,230	14,200	7,115	7,100	△15
45～59歳	15,660 ※1	15,610	7,830 ※1	7,805	△25
60～64歳	14,940	14,910	6,723	6,709	△14

[注] △は減額を示す(②下限額も同じ)。

※1：平成26年6月18日に「毎月勤労統計調査」の過去の実数値が訂正されたことに伴い、賃金日額の上限額15,650円および基本手当日額の上限額7,825円が訂正されているが、受給者への影響を考慮して従来どおりの額(上記表の額)が支給される。

<例> 29歳で賃金日額が14,000円の場合は、上限額(12,780円)が適用されるため、平成26年8月1日以降分の基本手当日額は6,390円となる。

② 下限額

離職時の年齢	賃金日額の下限額 (円)		基本手当日額の下限額 (円) ※2		
	変更前	変更後	変更前	変更後	前年度増減
全年齢	2,310	2,300	1,848	1,840	△8

※2：基本手当日額の下限額は、年齢に関係なく、1,848円から1,840円になる。

る。この控除額が、平成26年8月1日以降1289円から1286円に引き下げられた。なお、自己の労働によって得た収入だけで賃金日額の80%相当額を超えるときは、基本手当は支給されない。

[失業期間中に収入を得た場合の基本手当の計算]

①「不支給」のケース

収入額 - 控除額 > 賃金日額の80%

②「全額支給」のケース

収入額 - 控除額 + 基本手当 ≤ 賃金日額の80%

③「減額支給」のケース

収入額 - 控除額 + 基本手当 > 賃金日額の80%

注1：原則として1日4時間未満の労働が減額調整の対象となる。1日の労働が4時間以上となる場合、その日は就労したことになり、基本手当の支給対象とはならない。

<例>

賃金日額7000円、基本手当の日額4885円の者(60歳未満)が、失業の認定期間(28日間)中に2日以内職し、内職により6000円を得た場合における認定期間分の基本手当の支給額(上記③のケースに該当)

(1) 1日当たりの減額分

$$\{(6000円 \div 2 - 1286円) + 4885円\} - 7000円 \times 80\% = 999円$$

(2) 基本手当の支給額

$$4885円 \times (28日 - 2日) + (4885円 - 999円) \times 2日 = 13万4782円$$

図表2 平成26年8月1日以降の離職時年齢の賃金日額に応じた基本手当日額の水準

離職時の年齢	賃金日額	給付率	基本手当日額
29歳以下 [注1]	2,300円以上 4,600円未満	80%	1,840~3,679円
	4,600 // 11,650円以下	80~50%	3,680~5,825円
	11,650円超12,780円以下	50%	5,825~6,390円
	12,780円(上限額)超	—	6,390円(上限額)
30~44歳	2,300円以上 4,600円未満	80%	1,840~3,679円
	4,600 // 11,650円以下	80~50%	3,680~5,825円
	11,650円超14,200円以下	50%	5,825~7,100円
	14,200円(上限額)超	—	7,100円(上限額)
45~59歳	2,300円以上 4,600円未満	80%	1,840~3,679円
	4,600 // 11,650円以下	80~50%	3,680~5,825円
	11,650円超15,610円以下	50%	5,825~7,805円
	15,610円(上限額)超	—	7,805円(上限額)
60~64歳	2,300円以上 4,600円未満	80%	1,840~3,679円
	4,600 // 10,490円以下	80~50%	3,680~4,720円
	10,490円超14,910円以下	50%	4,720~6,709円
	14,910円(上限額)超	—	6,709円(上限額)

[注] 1. 離職時の年齢が65歳以上で、高齢求職者給付金を受給する場合もこの区分を適用。
2. 下限額は離職時の年齢に関係なく一律、上限額は年齢区分に応じて異なる。

3. 高年齢雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付の支給限度額等の変更

「毎月勤労統計調査」の平均給与額の増減を基にした賃金日額の変更に伴い、平成26年8月1日以降の支給対象期間から、下記の雇用継続給付の支給限度額も変更となる。

[1] 高年齢雇用継続給付

(1) 支給限度額、最低限度額

- 支給限度額 34万1542円^{注2} → 34万761円
- 最低限度額 1848円 → 1840円

注2：平成26年6月18日に「毎月勤労統計調査」の過去の実数値が訂正されたことに伴い、支給限度額が34万1538円に訂正されているが、受給者への影響を考慮して従来どおりの額を支給することとされている。

支給対象月に支払いを受けた賃金額が上記支給限度額以上であるとき、高年齢雇用継続給付は支給されない。また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と高年齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、「34万761円（支給限度額）－（支給対象月に支払われた賃金額）」が支給額となる。

また、高年齢雇用継続給付として算定された額が、上記の最低限度額である1840円を超えない場合は、支給されない。

(2) 高年齢雇用継続給付の給付金の算定の基となる

60歳到達時等の賃金月額の上限額・下限額

- 上限額 44万8200円 → 44万7300円

- 下限額 6万9300円 → 6万9000円

60歳到達時の賃金が上記の上限額以上または下限額未満であるときは、上限額または下限額を用いて支給額が算定される。

[2] 育児休業給付

- 支給限度額 上限額

(1) 支給率67% 28万6023円 → 28万5420円

(2) 支給率50% 21万3450円 → 21万3000円

(1)は、平成26年3月28日に成立した改正雇用保険法によって新たに設けられたもので、平成26年4月1日以降に開始する育児休業からは、育児休業を開始してから180日目までは、育児休業給付の支給率は休業開始前の賃金の67%となっている（改正前は全期間について50%）。

[3] 介護休業給付

- 支給限度額 上限額 17万760円 → 17万400円

4. 実務への影響

基本手当その他上記雇用継続給付の支給限度額が引き下げとなったことで、平成26年8月1日以降の対象期間については、各給付の支給額が減額となる場合がある。なお、この支給額の計算はハローワークが行うため、今回の変更を受けて、会社側および受給者が別途手続きを行う必要はない。

ただし、高年齢雇用継続給付の支給額を考慮して60歳以降の給与額を設定している会社では、給与額の見直し等を要する場合がある。