

平成19年10月1日 ルールが変わります。準備は宜しいですか

第166回通常国会成立 「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」
「雇用保険法等の一部を改正する法律」

1. 外国人を雇用する場合、氏名、在留資格等のハローワークへの届出が必要です。

届出の例外：特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者

届出項目：氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍、資格外活動の有無

イ	雇用保険の被保険者である外国人を採用した場合 雇入れの場合：翌月10日まで（雇用保険資格取得届にて） 離職の場合：被保険者でなくなった日の翌日から10日以内（資格喪失届にて）
ロ	雇用保険の被保険者でない外国人を採用した場合 雇入れの場合：翌月末日まで（様式第3号（第10条関係）にて） 離職の場合：翌月末日まで（様式第3号（第10条関係）にて） 同月に、雇入れと離職が発生した場合は、1枚の届出用紙に双方を記載する
ハ	すでに雇い入れた外国人が平成19年10月1日に在職している場合 平成20年10月1日までに届出項目の雇入れ届出をする 届出前に離職している場合は、イ又はロの期間で離職届出をする

※届出を怠ったり、虚偽の届出は、指導・勧告の対象になるとともに、30万円以下の罰金です。

ポイント：面接時に、「特別永住者以外の方は、パスポートまたは外国人登録証明書をご提示下さい。」の一言が大事です。

参考 URL <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>

2. 労働者の募集・採用時における年齢制限が禁止されました。

労働者の募集及び採用には、原則として年齢不問としなければなりません。

公共職業安定所、民間の職業紹介業者、求人広告、事業主の直接「募集・採用」に適用されます。

年齢不問としての募集・採用のためには、職務の内容、職務を遂行するための必要な適正、能力、経験、技能の程度を明示して、労働者に応募すべきか判断させることが必要です。

例外的に年齢制限を行うことが認められるのは、以下の例外事由だけです。

※従来認められていた、体力等が不可欠な業務である等の理由での年齢制限はできなくなりました。

◆◇例外事由（雇用対策法施行規則第1条の3第1項）◇◆	
1号	定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
2号	労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合
3号のイ	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
3号のロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
3号のハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
3号のニ	60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

◎理由の提示義務

例外事由のいずれかに該当する場合において年齢制限を設ける場合で、上限（65歳未満のものに限る。）を定める場合には、求職者、職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体により提示することが義務付けられています。

◎理由の提示に関する特例

①新聞や雑誌、広告等を活用して、労働者の募集・採用を行う場合で、求人広告紙面の制約により、詳細な情報の提供が難しいなどの理由から、あらかじめ当該広告等にやむを得ない理由を提示することが困難な場合

②口頭により労働者の募集・採用を行う場合など、労働者の募集・採用の際に使用する書面又は電磁的記録がない場合



事業主は、求職者の求めに応じて、遅滞なく、次のいずれかの方法により当該理由を示すことができることとされています。

- (1) 書面の交付
- (2) 電子メールやFAXの送信、ホームページへの掲示等、求職者が記録された電磁的記録を出力することにより書面を作成することができるもの

参考 URL <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/tp0831-1.html>

3. 雇用保険の受給資格要件が変わりました

雇用保険の基本手当を受給するためには、週所定労働時間の長短にかかわらず、原則

12か月（各月11日以上）の被保険者期間が必要。

※ただし、倒産・解雇等により離職した場合は、**6か月（各月11日以上）**で可。