

今月のテーマ

有期契約社員の離職に伴う事務手続き

松沢社会保険労務士事務所
ライフサポートまつざわ

〒950-1425 新潟市南区戸石 382-19

TEL025(372)5215 FAX025(372)5218

Eメール info@matsuzawa-support.com

URL <http://www.matsuzawa-support.com>

I. 有期労働契約の締結・更新・雇止めに関する基準とは？

有期労働契約については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。

このため、このようなトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするとの観点から、厚生労働省では、労基法第 14 条第 2 項に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/14.pdf>

1. 契約締結時の明示事項

- 有期労働契約者に対して、契約の締結時にその契約の**更新の有無**を明示しなければなりません。
- 有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合または更新しない場合の**判断の基準**を明示しなければなりません。
- 有期労働契約の締結後に、更新の有無や更新の判断基準について変更する場合には、労働者に対して速やかにその内容を明示しなければなりません。

2. 雇止めの予告

- 有期労働契約を3回以上更新している場合または有期契約者を1年を超えて継続雇用している場合において、当該契約を更新しない場合には、少なくとも当該契約期間が満了する日の30日前までに、雇止めの予告をしなければなりません。

(注) 直前の契約更新(締結)時において、あらかじめ当該有期労働契約を更新しない旨を明示している(当該契約が最後の更新であることを明らかにされている)場合は除きます。

3. 雇止めの理由の明示

- 雇止め予告後または雇止め後に、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

II. 離職証明書を提出するにあたって注意すること

1. 離職証明書の提出と確認資料

- 被保険者が離職したときは、雇用保険被保険者資格喪失届に雇用保険被保険者離職証明書を添えて、離職した翌々日から10日以内にハローワークに提出してください。
- 記載内容は、**失業給付の受給資格、給付日額、所定給付日数、給付制限の有無等**が判断されますので、**適正に記載**してください。

- 離職証明書を提出する場合には、賃金台帳、労働者名簿、出勤簿等のほか、**離職理由が確認できる資料**を持参してください。

(例) 雇用契約書、契約更新の通知書、雇止め通知書、就業規則、退職願etc、

2. 離職証明書の記載方法

- ⑦ 離職理由欄…事業主の方は、離職者の主たる離職理由が該当する理由を1つ選択し、左の事業主記入欄の口の中に○印を記入の上、下の具体的事情記載欄に具体的事情を記載してください。

【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を与える場合があります、適正に記載してください。】

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 ☐ …… (1) 定年による離職(定年 歳) ☒ …… (2) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職 ☒ …… (3) 労働契約期間満了による離職	① 一般労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者 ② 上記①以外の労働者 (1回の契約期間 6 箇月、通算契約期間 12 箇月、契約更新回数 1 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通知の有・無) 労働者から契約の更新又は延長 { 希望する旨の申出があった 希望しない旨の申出があった 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)必ず記載して下さい。 契約期間6ヶ月で雇用したが、契約更新1回ののち、経営悪化により次期更新せず。	

3. 離職理由の意義等

- 離職理由が、特定受給資格者(倒産・解雇等により再就職の準備をするための時間的余裕がなく離職を余儀なくされた者)または**特定理由離職者(期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者)**に該当した場合は、
 - ① 失業等給付(基本手当)の受給資格にかかる離職前1年間に被保険者期間が通算して6ヶ月でも受給資格を満たすことになります。
(通常の場合は、離職前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月必要)
 - ② 失業等給付(基本手当)の所定給付日数が手厚くなる場合があります。
- 離職理由が正当な理由のない自己都合離職等の場合は、給付制限が課されることになります。

◇◆◇ リーフレット「雇用保険被保険者離職証明書についての注意」 ◆◆◇



<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/jigyounushi01.pdf>

特定受給資格者とは？ ～抜 粹～

Ⅱ 「解雇」等により離職した者

⑦ 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至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

期間の定めのある労働契約が更新され、雇用された時点から継続して3年以上雇用されている場合であり、かつ、労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされなかった場合に離職した場合が該当します。

なお、定年退職後の再雇用時に契約更新の上限が定められている場合など、あらかじめ定められていた再雇用期限の到来に伴い離職した場合はこの基準には該当しません。

⑧ 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが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により離職した者(上記⑦に該当する者を除く)

期間の定めのある労働契約の締結に際し、当該契約の更新または延長を行う旨が雇入通知書等により明示されている場合(労使で契約を更新または延長することについての確約がある場合)であり、かつ、労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされなかった場合に離職した場合が該当します。

なお、労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約更新に条件が付されているときは、ここでいう契約更新の明示(契約更新の確約)があるとはいえませんが、この基準に該当しません。

特定理由離職者とは？ ～抜 粹～

Ⅰ 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者(その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る) ※上記「特定受給資格者」Ⅱの⑦および⑧に該当する場合を除く

期間の定めのある労働契約について、当該労働契約の更新または延長があることは明示されているが更新または延長することの確約まではない場合であって、かつ、労働者本人が契約期間満了日までに当該契約の更新または延長を申し出たにもかかわらず、当該労働契約が更新または延長されずに離職した場合に該当します。

なお、労働契約において、当初から契約の更新がないことが明示されている場合は、基本的にはこの基準に該当しません。

◆◆◆ リーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」 ◆◆◆



<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken05/pdf/03.pdf#search>