

MR通信【3月号】

雇用保険の離職理由の取扱いについて

～ 定年、継続雇用、有期契約労働者の雇止め・契約満了etc ～

労働基準法及び高年齢者雇用安定法の改正を受け、雇用保険の離職理由の取扱いが変更となりました。

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
TEL 025(372)5215 FAX 025(372)5218
Eメール info@matsuzawa-support.com
URL <http://www.matsuzawa-support.com>

平成25年4月法改正の概要

■ 労働基準法の改正

平成25年4月1日以降に結んだ有期の雇用契約書に、更新の有無及び更新する場合には更新の基準を明記する必要があります。

□ 高年齢者雇用安定法の改正

- * 継続雇用制度の対象者を選別する基準を廃止することが必要です。
- * 定年の年齢を65歳未満にしている企業のうち、労使協定で定める基準に該当する者を65歳まで継続雇用する制度を導入している事業主は、就業規則の改正が必要です。

(注)平成25年3月31日までに、労使協定で65歳までの継続雇用制度の対象者の基準を定めている場合は、経過措置があります。

有期契約労働者及び定年後の有期契約労働者に関する離職理由の取扱い

- 労働基準法改正に伴い、平成25年4月1日以降に結んだ有期の雇用契約書に、更新の有無及び更新する場合には更新の基準を明記する必要があります。

この更新条項がない場合は、口頭で更新しないことを伝えたとしても雇止め有りの扱いにはなりません。

そのため、雇用期間3年以上、かつ更新1回以上の契約期間満了で、「解雇と同等の扱い」になる場合があります。

「解雇と同等の扱い」になるかどうかは、本人と事業主のどちらがいつ更新しないことを伝えたかにより判断することとなります。

- 高年齢者雇用安定法の改正に伴い、就業規則の改正が必要にもかかわらず改正されていない場合、平成25年4月1日以降に、65歳未満で定年等により離職した労働者の離職理由は、本人の継続雇用の希望の有無にかかわらず、「喪失原因3」(社会通念上著しく妥当性を欠く定年)となります。この場合、「事業主都合による解雇」と同等の取扱いとなるため、助成金の支給要件に該当しなくなりますので注意が必要です。

65歳未満の定年時にかかる離職理由判定フローチャート

～この表で「継続雇用制度」とは、有期労働契約(1年毎等)を更新する場合を想定しています～

雇用保険(離職証明書)の離職理由		喪失原因	離職区分	所定給付日数	給付制限
2 定年によるもの					
(1)高年齢雇用安定法を順守した離職		2	一般	一般	なし
(2)社会通念上著しく妥当性を欠く定年(高年齢者雇用安定法違反) ※就業規則の改正が必要にもかかわらず、改正されていない場合		3	特受	特定	なし
(3)定年後の継続雇用制度あり					
【労働者が】					
継続雇用を希望しなかった		2	一般	一般	なし
【事業主が】					
継続雇用しない					
就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当したため		2	特受	特定	なし
平成25年3月31日以前に定めた労使協定により継続雇用制度の対象となる基準に該当しなかったため ※基準年齢以降に限ります。		2	一般	一般	なし
合理的理由なし		3	特受	特定	なし
【事業主が】					
継続雇用した					
継続雇用制度に終期があり、その終期で離職 ※就業規則上の上限年齢です。		2	一般	一般	なし
継続雇用制度に終期がない又は終期はあるがその終期以外で離職					
契約更新により雇用期間が3年未満		契約期間満了のフローチャート(2)①			
契約更新により雇用期間が3年以上		契約期間満了のフローチャート(2)②			

契約期間満了にかかる離職理由判定フローチャート

雇用保険(離職証明書)の離職理由		喪失原因	離職区分	所定給付日数	給付制限				
3 労働契約期間満了等によるもの									
(1)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 ○定年後の再雇用時にあらかじめ定められた雇用期限の到来による離職(60歳定年後65歳上限で離職等) ○採用時にあらかじめ定められた雇用期限の到来による離職 県の緊急雇用対策等、当初から契約更新の余地がない雇用契約が終了した場合や、就業規則などで契約更新回数の上限や年数制限が定められていて、それに達したことによる離職の場合		2	一般	一般	なし				
(2)労働契約期間満了による離職									
①雇用期間3年未満	更新の確約・合意	有 更新ありき	【労働者から】更新又は延長について	希望する旨の申出があった	2	特受	特定	なし	
			【労働者から】更新又は延長について	希望しない旨の申出があった	2	一般	一般	なし	
②雇用期間3年以上かつ更新1回以上	【事業主から】最終契約更新時に雇止め通知	有	【事業主から】更新又は延長しない旨の明示	更新しない旨の明示	2	一般	一般	なし	
			【労働者から】更新又は延長について	希望する旨の申出があった	2	特理	特定	なし	
		希望しない旨の申出があった		2	一般	一般	なし		
		無	【労働者から】更新又は延長について	希望する旨の申出があった	2	特受	特定	なし	
			【労働者から】更新又は延長について	希望しない旨の申出があった	2	一般	一般	なし	
		無	【労働者から】更新又は延長について	希望する旨の申出があった	《解雇同等》	3	特受	特定	なし
希望しない旨の申出があった	【労働者から】最終契約更新時、労働者から退職の申入れ			有 契約満了	2	一般	一般	なし	
				無	《自己都合等》	2	一般	一般	あり

「雇止め通知あり」とは、契約更新時に当該契約が最後の契約更新であることを明らかにされている場合をいいます

※労働者からの契約の更新又は延長の「希望に関する申出はなかった」の場合は、「希望する旨の申出があった」とみなして判断します。

喪失原因

喪失原因 1

死亡、在籍出向、出向元への復帰、取締役への就任、週20時間未満となった場合その他離職以外の理由

喪失原因 2

- ① 天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能になったことによる解雇
- ② 被保険者の責に帰すべき重大な理由による解雇
- ③ 契約期間の満了
- ④ 任意退職(事業主の勧奨等によるものを除く)
- ⑤ ①から④以外の事業主の都合によらない離職(定年等)
- ⑥ 移籍出向

喪失原因 3

事業主の都合による解雇、事業主の勧奨等による任意退職等

離職区分

特定受給資格者

倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた者をいいます。

特定理由離職者

特定受給資格者以外の者であって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をいいます。

一般の離職者

特定受給資格者及び特定理由資格者に該当しない者をいいます。

所定給付日数

一般の離職者

年齢	被保険者であった期間	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
	全年齢共通	90日	120日	150日

特定理由離職者及び特定受給資格者

年齢	被保険者であった期間	被保険者であった期間				
		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			180日	210日	240日	
35歳以上45歳未満			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

給付制限

基本手当の支給と待期

基本手当は、受給資格者が失業の認定を受けた日について支給されますが、最初の7日間の失業の日については支給されません。これを「待期」といいます。基本手当は、待期を経過した人に対して4週間に1回、その支給日にその日前の28日分が一括して支給されます。しかし、離職理由によっては、待期満了後1ヶ月以上3ヶ月以内の期間、給付制限により支給されない場合もあります。

離職理由によって給付制限を受ける場合

被保険者が自己の責に帰すべき重大な事由によって解雇された場合、又は被保険者が正当な理由なく自己の都合によって退職した場合は、待期満了の日から1ヶ月以上3ヶ月以内の間において、職業安定所長の定める期間(原則として3ヶ月間)は基本手当は支給されません。