

・「都市伝説」にも似た、誤った口承・伝承 ・

知っているよう
で知らない

雇用保険と失業の本来の意味



今年も暑くなり、怪談の季節になりましたが、これと似て異なるものに「都市伝説」というものがあります。口から口へと広がり、これは本当のことだと大真面目に信じられている事柄をさします。これが労務関係はもとより、労働・社会保険等の我々が取り扱う分野でもけっこうあるというか、ネタには事欠かないといっても過言ではありません。今月はその中で雇用保険にまつわる都市伝説を紹介いたします。

■ 雇用保険加入は正社員だけ？

雇用保険に加入しなければならないのは正社員だけ。それ以外はすべて雇用保険の対象にはならないと、信じ込まれているケースがままあります。

保険加入の要否は、正社員か、非正規社員かではなく、その人の所定労働時間の長短によって決まります。所定労働時間が一般社員に比べて短い人をパートタイマーと呼びますが、パートタイマーであっても、次のいずれにも該当するものは、本人等の希望とは関係なく、雇用保険の被保険者になったという(つまり、雇用保険の加入)届出をしなければなりません。(行政の手引き 20368)

週の平均所定労働時間が 20 時間以上であること

1 年以上引き続き雇用されることが見込まれること(次の場合はこれに該当します)

- ・ 雇用契約期間が 1 年のもの
- ・ 雇用契約期間が 1 年未満、例えば 3 か月であっても更新条項があったり、他のパートの過去の実績等からみて、1 年以上にわたり反復更新が見込まれるもの
(1 年未満の雇い止め規定がある場合は、該当しません)

その者の労働条件が就業規則、雇用契約書等に明確に定められていること

逆に言えば、所定労働時間が一般社員に比べて短く、かつ から までのどれかに該当しないものは雇用保険の被保険者にはならないことになります。ここで曲者は ^{くせもの} です。というのは書面で明確に定められていないほうが多いくらいで、そうすると当事者間の言動や実績から解釈せざるを得ず、勢い都合のよいほうに解釈されてしまうということもありましょう。

一方、一般社員並みの時間を働き、雇用期間を定めているものは、契約期間が 1 か月であろうと、1 週間であろうと、雇用保険の被保険者となります。試用期間中であっても試用期間の初日から被保険者となります。

■ 会社が手続きしてくれない場合は

要件を満たせば、当事者の意思にかかわらず、雇用保険に加入する義務があるというもの、保険料負担や面倒くさをきらい会社が手続きをしてくれないということもあります。

法的には、従業員が被保険者になったこと、被保険者でなくなったこと等を事業主は公共職業安定所(以下、職安)に届け出なければなりません。これらの届出を行わないと、労働者が失業給付を受ける権利が失われてしまうからです。

- 自分で加入の手続きはできる -

そこで、事業主が届出をしない場合には、「確認請求」といい、本人が直接、被保険者であることを、事業所を管轄する職安に確認してもらうことが認められています。その際、以下の事項を文書で提出するか、口頭で陳述しなければなりません。

請求者の氏名、住所および生年月日

請求の主旨

例えば、「平成○年○月○日に被保険者になったことを確認されたい」

事業主の氏名並びに事業所の名称および所在地

被保険者になったことまたはなくなったこと的事实、その事実のあった日およびその原因
例えば、「平成○年○月○日に入社した」

請求の理由

例えば、「○月○日から某社と雇用関係が生じた。某社は労働者を雇用して何々の事業を行っている」

可能であれば、このほかに以上を裏付ける証拠を添付することをお勧めします。

例えば、採用通知、辞令、雇用契約書、給与明細、源泉徴収票、健康保険証など

請求は退職後でも可能ですが、過去に遡及できるのは最大2年まで。実際に2年前の日よりも前であった場合には、確認が行われた日の2年前の日を被保険者となった日とみなされます(法第14条第3項第2号)。

また、雇用保険法では、こうした確認請求をしたことを理由に労働者を解雇または不利益な取扱いをすることが禁じられています。

-保険料が未納だともらえなくなる?-

保険料を滞納されていたり、最初から申告されていないと、イザというときに失業給付を受けられなくなるのでは?という質問を受けたこともあります。しかし心配は無用です。会社が被保険者の届出をしているかどうかが問題であり、保険料の滞納と本人が失業給付を受ける権利とは関係がありません。これはいわゆる「消えた年金」にも通じる話です。被保険者の届出がなされていれば、会社が年金保険料を滞納していても年金の受給権には影響しないことと同じです。

■ 離職イコール失業とは限らない

雇用保険はかつて「失業保険」といわれていたとおり、「失業」したときのための保険です。ところが「失業」の意味がけっこう広くというか、都合よく解釈され、解雇または退職により会社を辞めることが失業に当たると考えている向きがけっこうあります。

雇用保険の失業給付を受けるためには「失業」の状態であることが必要ですが、ここにいう失業とは、「積極的に就職しようとする気持ち」と「身体的にも環境的にも、いつでも就職できる能力」があり、「積極的に求職活動を行っているにもかかわらず、就職できない状態」であることをいいます。

したがって、次のような状態のときは失業給付を受けることができません。

- × ケガや病気、妊娠・出産・育児のためにすぐには就職できないとき
- × 結婚などにより家事に専念し、すぐには就職できないとき
- × 自営を始めたとき

収入の有無を問いません。準備を開始した段階で給付を受ける資格がなくなります。

- × 会社・団体の役員に就任したとき、もともと役員に就任している場合

収入の有無を問いません。ただし、収入も事業活動がない場合は要相談

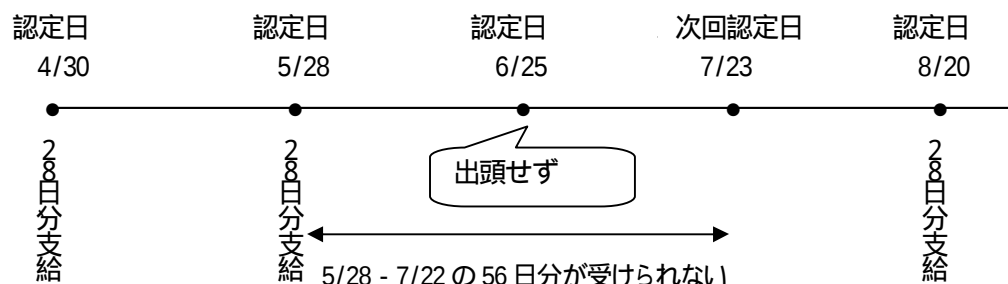
- × 学業に専念しているとき
- × 就職が殆ど困難な職業や労働条件(＝賃金・労働時間)に固執し続けているとき
- × 雇用保険の被保険者にならない(週 20 時間未満)短時間就労のみを希望しているとき
- × 親族の介護等ですぐには就職できないとき

これは介護に専念する場合を指し、仕事と介護を両立し、雇用保険の被保険者に該当する程度の短時間勤務を希望する場合は、必ずしも否定はされません。

- 失業の認定と給付との関係 -

では、「失業」の状態であるかどうかをどうやって判定するのでしょうか？それは本人が職安に出頭して確認を受けなければなりません。これを「失業の認定」といいます。職安は次回の認定日を指定します。原則として4週間の1回の頻度で設けられています。

認定日には、前回の認定日から今回の認定日の前日までの各日について、求職活動の有無等を記載した「失業認定申告書」を提出しなければなりません。やむを得ない理由がないにもかかわらず認定日に行かないと、前回の認定日以後の失業認定が受けられなくなります。



失業認定と仕事探しの定義

受給できても手ばなしで喜べない理由



私は、リストラの対象となり、退職を余儀なくされましたが、失業給付(以下、基本手当)を受けるには、定期的に職安に出頭し、その間も「就職の意思が客観的に確認できる積極的な求職活動」が必要だと言われ、愕然としました。もっと簡単に受給できるように改善すべきではないでしょうか？

■ 積極的な求職活動とは

求職活動とは、平たくいいますと「仕事を探した実績」です。平成14年9月から、状況を具体的に確認するようになりました。実績とみなされる求職活動の範囲は次のとおりです。

求人への応募(応募書類の送付、面接、入社試験受験)
職安等(人材銀行、パートバンクなど)が実施する以下のものの利用

- ・ 求職の申し込み、職業相談、職業紹介
- ・ 就職支援講習の受講、求人説明会、職場見学会、Uターンフェアなどへの参加許可、届出のある民間職業紹介会社や人材派遣会社が行う職業相談、職業紹介
- ・ 再就職に資する各種国家試験、検定等の資格試験の受験

認定対象期間中に以上の仕事を探した実績が、原則として2回以上ないと不認定とされ、当該認定対象期間に対する基本手当は支給されません。

注意！！

- ・ 単なる新聞、インターネット等での求人情報の閲覧
- ・ 単なる知人への紹介依頼
- ・ 民間職業紹介会社や人材派遣会社への単なる登録

左のように、単なる登録は求職活動に該当しないものとして取り扱われます

ただし、登録に際し、希望条件面について、具体的な求人側の提示を受け、それに答えるなど民間職業紹介会社等と本人との間でやりとりがある場合は、職業相談として求職活動に該当するケースもあります。

基本手当を受けるにも、それなりの時間と労力を要しますが、受給できなくとも、必ずしも悲観される必要はありません。というのは、結果的に基本手当を全部受給できたというのは、求職希望が高望みでない限り、いくら仕事を探してもどこからも声が掛からなかったということに他ならず、乱暴な言い方をすれば、「箸にも棒にも引^{はし}つ掛からない」人材であると推定されても仕方がないからです。