

辞めた理由による「格差」が、さらに拡大  
 会社都合と自己都合 **失業手当の受給要件が見直し**



辞めた理由が会社都合か自己都合かで、雇用保険の基本手当(以下、失業手当)の給付日数に格差があることは、割と知られていますが、10月1日からは日数どころか、手当そのものが受けられるか否か、という違いも出てきます。今回は会社都合退職と自己都合退職とではどこがどう違うようになったのか、を取りあげてみました。

**正社員とパート、受給要件は一本化**

まず、雇用保険の基本手当(以下、失業手当)を受けるために必要な要件を説明します。正社員等の週30時間以上働く社員ならば、退職前の1年間に「被保険者期間」が6か月以上あること。また週30時間未満のパート社員ならば、同じく2年間に「被保険者期間」が12か月以上であることが要件です。これを受給資格要件といい、退職理由は問われませんでした。

これが、今回の改正により、受給資格を得るために必要な被保険者期間が、原則として「退職前の2年間に12か月以上」に一本化、同時に、週30時間以上働く社員を指す「一般被保険者」と週30時間未満の「短時間労働被保険者」という資格区分も撤廃されました。

因みに被保険者期間としてカウントできるのは、従来は賃金の支払い基礎となった日数が「一般被保険者は月14日以上、短時間労働被保険者(以下、短時間被保険者)は月11日以上あること」でした。それが「11日以上」の月と統一されました。

資格区分が撤廃。一般と短時間が一本化された

受給資格を得るための期間も、原則「12か月」に統一

1か月としてカウントできる月も、賃金支払基礎日数が「11日以上」に統一

- パートの加入要件はいままでどおり -

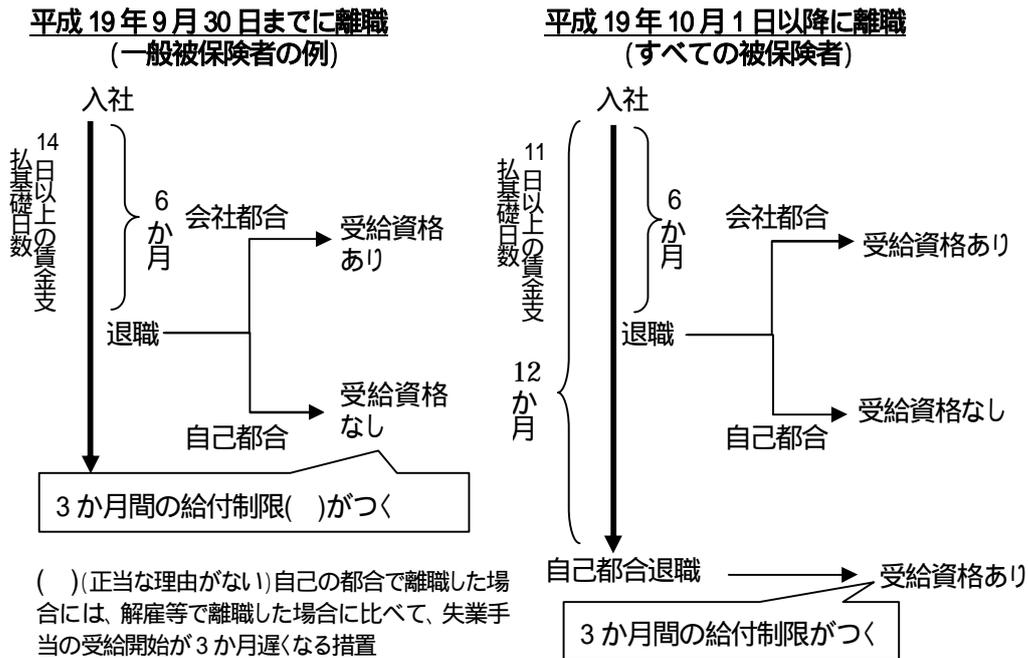
今回変わったのは、資格区分が撤廃され、短時労働被保険者という概念がなくなったという点です。パートタイマーの加入要件は変わりません。つまり、週20時間以上であること、1年以上引き続き雇用されることが見込まれること、労働条件が就業規則、雇用契約書等に明確に定められていること、以上の3要件をすべて満たした場合、というルールは従来のままです。

<従 来>			<改正後>	
	フルタイマー		→	一般被保険者
パート タイマー	~ の要件を満たす	週30時間以上	→	一般被保険者
		週30時間未満	→	短時間被保険者
	~ の要件のいずれかを満たさない		→	該当せず
			→	一般被保険者
			→	該当せず

## 会社都合ならば、受給要件も有利に

今回の改正で、原則として被保険者期間が離職前の2年間に12か月以上であることが受給要件となりましたが、そうすると入社して12か月経つ前に、「倒産、解雇等」の会社都合で離職を余儀なくされた場合は失業手当を受けることができなくなります。

そこで、会社都合退職者に限って、改正前と同じく「離職前の1年間に6か月以上」であれば、受給資格を得られるとなったのが第2のポイントです。とくに、改正前に短時間被保険者だった人は、離職理由にかかわらず12か月以上の勤務がないと受給資格を得られなかったのが、改正により、会社都合退職ならば、半分の6か月で要件を満たすことになります。



こうした「倒産、解雇等」の会社都合で離職した受給資格者のことを「特定受給資格者( )」といい、それ以外の受給資格者を「一般受給資格者」といいます。特定受給資格者とされる代表的な離職の仕方としては、以下の 、 があります。

### ・倒産等による離職

・いわゆる倒産のほか、事業所移転等により、通勤困難のため離職を余儀なくされた場合

### ・解雇等による離職

解雇(本人の重大な責めに帰する解雇の場合は除く)

労働条件の重大な問題(過度な残業、過度な賃下げ等)を理由とした離職

就業環境の重大な問題(故意による排斥、セクハラ、いじめ等)を理由とした離職

事業主から退職を勧奨され、これに応じたことによる離職

期間の定めがある雇用契約が更新され、かつ当初から継続して3年以上経った契約満了日に離職した場合で、更新を本人が希望していたにもかかわらず、更新できなかった場合

( )厳密には、会社都合退職でなくとも、特定受給資格者とされることもあります。

## 特定受給資格者の範囲が拡大

特定受給資格者が一般受給資格者よりも有利なのは、受給要件だけではありません。「基本手当」の支給を受けることができる最大限の日数(以下、給付日数)が手厚いのもこれまでと同じです。具体的な給付日数は以下のとおりですが、これについては既に一般被保険者と短時間被保険者の差はなくなっています。

一般受給資格者の給付日数と被保険者期間		
10年未満	10年以上20年未満	20年以上
90日	120日	150日

離職時の年齢	特定受給資格者の給付日数と被保険者期間				
	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	90日	90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	90日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

- 「特定」でも給付日数が「一般」と同じ? -

ところで、受給要件が見直されたことにより、困ったケースが出てきます。例えば、6か月の雇用契約で採用されたが、更新を拒否され、6か月目の満了日で離職したというケースです。

この場合は従来のルールだと一般受給資格者とされます。というのは、更新を経て3年以上に至っていないため、前述の に該当しないからです。一般受給資格者ならば、被保険者期間が12か月ないため、手当そのものが受けられないということになります。

そのため、今回の改正では、特定受給資格者の範囲が拡大され、次の2つが特定受給資格者の範囲として加わりました。

1年未満の期間契約を締結したが、更新を明示されたのに更新されず、1年未満で期間満了となり退職に至った場合

被保険者期間が6か月以上12か月未満で正当な理由(心身の障害、親族の介護、育児、結婚、転勤等による通勤困難等)のある自己都合により退職した場合

もっとも、これらは、被保険者期間が1年未満なので、給付日数は一般受給資格者と同じ90日です。特定受給資格者は、次の2つのグループに分けられるという見方ができます。

：従来どおり「受給要件も、給付日数も手厚い」グループ

：今回追加されたグループで、「受給要件は緩和されたが、給付日数は同じ」グループ

## 離職理由による、離職者と会社に及ぼす影響

改正を踏まえた早見表です

長期雇用契約:ここでは便宜上、雇用契約を1回以上更新し、期間も通算3年以上の契約を指します

短期雇用契約:ここでは便宜上、更新したことがなく、もしくは期間が通算3年未満の契約を指します

雇入れ助成金への影響とは？

解雇等があった場合には、国から助成金を受けるには相応しくないという観点から、一定期間、助成金が受けられなくなることがあります。1件でも生じたら欠格事由になる場合を「レッドカード」、一定件数生じたら欠格事由になる場合を「イエローカード」と表記



本人・会社への影響		本人が、特定か、一般か	本人に対する給付の制限	会社がもらえる雇入れ助成金への影響	
倒産、解雇、勧奨退職等の離職		特定受給資格者	なし	レッドカード	
長期雇用契約	更新条項あり	会社が更新を拒否したことにより、満了日に離職	特定受給資格者	なし	レッドカード
	更新条項あり	本人が更新を拒否したことにより、満了日に離職	一般受給資格者	あり	影響なし
	更新条項なし	会社が予め、更新しないことを申し入れ、本人も同意し、満了日に離職	特定受給資格者	なし	イエローカード
	更新条項なし	本人が予め、更新しないことを申し入れ、会社も同意し、満了日に離職	一般受給資格者	なし	影響なし
短期雇用契約	会社が更新を拒否、または予め、更新しないことを申し入れ、満了日に離職		一般受給資格者	なし	影響なし
	本人が更新を拒否、または予め、更新しないことを申し入れ、満了日に離職		一般受給資格者	なし	影響なし
定年または定年後の再雇用の期限が到来し、自動的に離職					
自己都合退職		一般受給資格者	あり	影響なし	

ただし、契約期間が6か月以上12か月未満で、本人の希望に反して更新されず、1年未満で満了日に離職した場合に限り、特定受給資格者 / 給付制限なし / 助成金はイエローカード

ただし、被保険者期間が6か月以上12か月未満で、かつ正当な理由がある場合は、特定受給資格者 / 給付制限なし / 助成金はイエローカード