

本人の希望に反した「雇止め」に救済の手  
雇用保険法が改正 **契約社員の受給要件等が緩和**



契約社員、パートタイマー等の非正規社員に対し、雇用保険が果たして有効に活用しているか？雇用情勢が厳しい中、こうした疑問の声に応えるべく、雇用保険が改正されました。今回はその中で、改正の眼目ともいえる、雇用保険の加入要件の拡大と失業給付の受給要件の緩和について取りあげてみました。

**雇用保険の加入対象者が拡大**

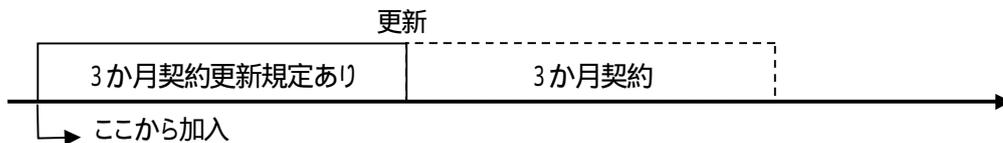
今月1日から、短時間就労者(=所定労働時間が一般社員に比べて短い人、パートタイマーともいう)や派遣社員の雇用保険の適用基準(以下、加入要件)が以下のように広がりました。

週の平均所定労働時間が20時間以上であること <なおかつ>

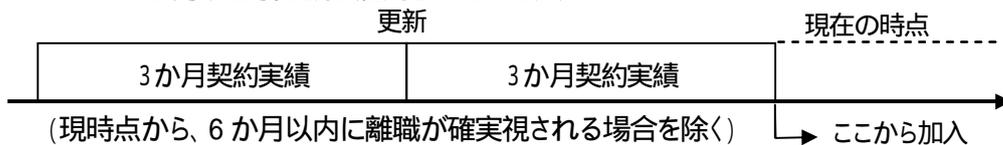
1年以上(改正前) 6か月以上(改正後)、引き続き雇用されることが見込まれること

具体例として、3か月の短期の契約期間を反復更新し、雇用される場合をとりあげてみます。

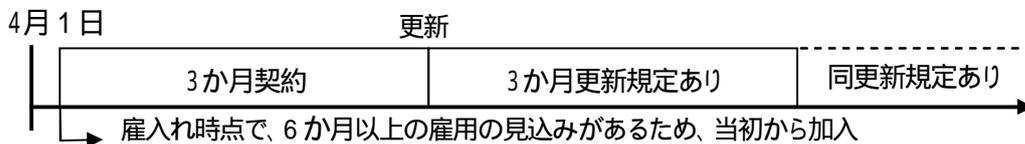
契約に更新規定がある場合(確約とまでいなくても、更新の可能性がある場合)



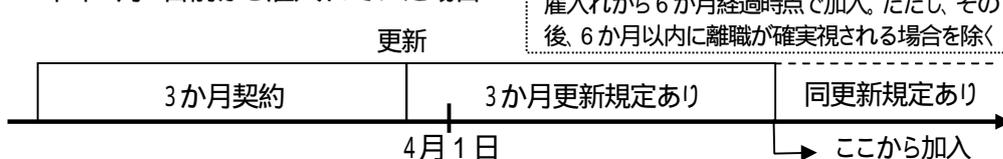
すでに6か月以上引き続き雇用されている人



本年4月1日以降に雇入れる場合



本年4月1日前から雇入れていた場合



## 失業給付の受給要件も緩和

雇用保険の基本手当(以下、失業手当)を受ける権利を得るには、原則として離職前の2年間に「被保険者期間」が12か月以上必要です。しかし、「倒産、解雇等」の会社都合で離職を余儀なくされた場合は、同じく1年間に6か月以上あれば足ります。後者を称して「特定受給資格者」といい、失業手当の給付日数も多くなるなど手厚い保護を受けます。それ以外の受給資格者を「一般受給資格者」といいます。

一方、一筋縄ではいかないのが、契約期間の定めがある者が契約期間満了で離職した場合、原則として一般受給資格者とされますが、次の場合に限り特定受給資格者とされていました。

期間契約が1回以上更新され、3年以上雇用されていたが、その後契約が更新されないことにより離職した者  
期間契約(1年未満に限る)の締結に際し、更新が確約されていたにもかかわらず、現実には更新されず、1年未満で離職した者

### との違いは?

年数の違いは別として、...はあくまでも、更新されることが約束されている場合に限るのに対し、...は「更新することもあるし、しないこともある」など、更新の確約までは至らない場合も含んでいます。つまり、後者のほうが、範囲が広いわけです。

### 1年以上3年未満が「中抜け」状態であるのは?

元来、だけが特定受給資格者とされていました。しかし、6か月の雇用契約で採用されたが、約束された契約の更新が拒否され、6か月目の満了日で離職したというケースだと、一般受給資格者とされ、被保険者期間が12か月分ないため、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、2年前の法改正で「6か月以上1年未満」に限り、一定の制約のもと特定受給資格者の範囲に加えたという経緯によります。

### - 特定受給資格者の範囲が拡大 -

まず、今回の見直しの一つとして、...の雇用期間が1年未満という要件が、以下のように緩和され、1年以上でも、特定受給資格者に該当するようになりました(=雇用期間が3年以上で、1回以上更新経験があれば、と同じ扱いになります)。

期間契約の締結に際し、更新が確約されていたが、現実には更新されず、離職した者

### - 特定理由離職者が設けられた事情 -

もっとも、実際問題として、契約締結の段階で、「更新が確約」されているケースなど稀です。更新条件を満たせないか、あるいは更新規定が曖昧な中で、更新を希望しながら拒否され、離職を余儀なくされるというのが大半。そうなるのが緩和されただけでは、依然「狭き門」との判断により、...にも...にも該当しない場合であっても、本人の意に反して契約更新に至らず、満了で退職した人を「幅広くカバー」しようということになりました。

これが、今回新たに設けられた、「特定理由離職者」に当たります。

## 特定理由離職者の範囲

では、具体的に特定理由離職者とは、どんな人なのか？ 次の2つの類型に分かれます。

- ・ 期間契約が満了し、かつ本人が希望したにもかかわらず契約の更新がされないことにより、離職した者
- ・ 正当な理由による自己都合退職

Q1. 「 」と「特定受給資格者の 」との違いが、いまいち、わからないが---

A1. 「 」は本人の希望に反して、更新できず離職した者をすべて指します。一方、「特定受給資格者の 」は、契約の当初から更新が確約されたにもかかわらず、希望に反して、更新できず離職した者だけを指します。もっとも「前述の特定受給資格者の 」のように雇用期間が3年以上になれば、確約の有無にかかわらず特定受給資格者とされます。

Q2. あらかじめ、契約締結の時点で雇止めの予約、つまり今回の契約をもって最終とする、とか、更新しないことについて、事前の合意があったときはどうなるのか？

A2. 従来までの における雇止めの考え方が踏襲されます。つまり、当該雇止めを事業主側から申し入れたのであれば、特定受給資格者ないしは特定理由離職者。そうではなく、労働者側から申し入れたのであれば(例えば、次の就職先や家業を継ぐことが決まっている場合など)一般受給資格者とされます。

### - 正当な理由による自己都合退職 -

特定理由離職者のもう一つの類型として、正当な理由による自己都合退職。次のようなケースです。

- 1) 心身の不調、障害等による離職
- 2) 妊娠、出産、育児等による離職
- 3) 父母の死亡や傷病等による扶養開始、親族の看護等の家庭の事情による離職
- 4) 結婚、子供の保育、本人もしくは配偶者の通勤困難地への異動、住居の転居を余儀なくされたこと、交通機関の廃止・変更等による通勤不可能、困難を理由とする離職
- 5) 希望退職者募集に応じた離職

従来は、契約社員が正社員かに関係なく、雇用保険の被保険者期間が1年未満の者以外を一般受給資格者(=ただし、狭義の自己都合退職とは異なり、3か月間の給付の支給制限は受けない)とされていたところを、今回の改正により、特定理由離職者に統一されました。

平成21年3月30日までは		平成21年3月31日以降
被保険者期間が6か月以上1年未満	▶ 特定受給資格者	} 特定理由離職者になった
上記以外	▶ 一般受給資格者	

### 特定理由離職者について、他に注意すべき点

本人にしてみれば、受給内容に関して特定受給資格者との差異はない  
年齢や加入年数によっては、給付日数が一般受給資格者と同じになることもある  
言うまでもなく、本人から更新を拒否した場合は一般受給資格者とされる  
特定理由離職者は平成24年3月31日までの暫定措置である

## 離職理由による、離職者と会社に及ぼす影響

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年未満の契約を指す

雇入れ関係の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る。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

離職理由		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 または確約	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
		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
	更新を 予定せず	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
		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	更新を 確約	本人が更新を希望するも、会社が更新を拒否し、満了日に離職	特定受給資格者	なし	イエローカード
		本人が更新を拒否し、満了日に離職	一般受給資格者	なし	影響なし
	は、更新条項あり、または更新の予定なし	本人が希望するも、会社が更新を拒否し、満了日に離職 本人が更新を拒否し、満了日に離職	<b>特定理由離職者</b>	なし	影響なし
定年または「規則により」定年後の再雇用の期限が到来し、自動的に離職			一般受給資格者	なし	影響なし
自己都合退職			一般受給資格者	あり	影響なし

「更新条項あり」とは？ 更新することもあるなど、更新の可否について明示はあるが、確約までは至らないケースを指す

期間の定めの有無に関係なく、心身の障害、妊娠、育児、家庭の事情等の正当な理由がある場合は、**特定理由離職者** / 給付制限なし / 助成金は影響なし

下線部が今回改正された箇所 特定理由離職者が何人発生しても、雇入れ助成金の受給には影響なし。会社にとっては「隠れた」メリットです。