

組合ニュース

発行：2021年3月26日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail: oitauu@fat.coara.or.jp

非常勤職員は失業手当の給付期間が延長される場合があります

～組合から人事課への指摘により判明しました～

組合からの指摘により、3年以上勤めた非常勤職員が本学を離職した場合，その方は「特定受給資格者」に該当し，失業手当の給付期間が延長される可能性があることが分かりました。制度の適用を受けるには，離職票に記載される離職理由に注意が必要です。

期雇用労働者の離職理由の取扱いに関する注意喚起を示し，再就職支援制度である「特定受給資格者」認定が可能になるよう，離職理由の変更を改めて求めました。その結果，ようやく人事課が対応し，「特定受給資格者」認定に向けた離職理由の記載変更が実現しました。

■これまでの経緯

組合ニュース前号（第7号）にてお知らせしましたように，組合では財務部経理課の非常勤職員の無期転換実現に向けて活動をしてきましたが，法人側は本件については無期転換制度の申請すらもしないということで，交渉が平行線をたどり，3月末日で組合員1名の方が退職する運びとなりました。

組合としては，これは法人が経理課非常勤職員の業務につき十分に把握をした上での判断とはいえ，引き続き業務実態の詳細な把握とそれを改善するための施作として非常勤職員の無期転換を要求していく姿勢ですが，タイムリミットにより無期転換が実現しなかったことは遺憾です。

その上で組合では，無期転換制度が存在するにもかかわらずその利用ができないのは，実質的に法人都合による雇い止めに当たるとして，離職票に記載される離職理由を，単なる「任期満了（最終更新期間満了）」ではなく，法人都合である旨を記載するよう求めました。

当初，人事課はそれにも応じない姿勢でしたが，組合から，厚生労働省での「特定受給資格者」の範囲と判断基準，および各都道府県労働局での有

■「特定受給資格者」の制度の概要

「特定受給資格者」は，「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なく離職を余儀なくされた者」とされており，これに認定された場合，失業手当（基本手当）の所定給付日数が，通常90日のところ，最大180日に延長されます。

1年以上5年未満働いた非常勤職員の場合

30歳未満	90日（延長なし）
30歳以上35歳未満	120日
35歳以上45歳未満	150日
45歳以上60歳未満	180日
60歳以上65歳未満	150日

「特定受給資格者」に該当するかどうかの判断は，ハローワークにて行われます。ハローワークでは，離職証明書および離職票に記載の離職理由と，労働契約書や就業規則などの確認資料をもとにして判断がなされます。

■ 本学では大部分の非常勤職員が「特定受給資格者」に該当します！

現行制度の下では、本学では無期転換制度の利用の有無に関わらず、令和4年（2022年）3月31日までに離職する大部分の非常勤職員が「特定受給資格者」に該当する可能性があります。「特定受給資格者」の範囲の一つに、「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」という条件があるからです。

より正確には、この条件は「基準日（改正労働契約法の公布日（平成24年（2012年）8月10日））以後に締結された4年6か月以上5年以下の契約更新上限がある有期労働契約の契約更新上限の到来により離職した場合」に該当することが条件です。これには、「基準日前から、同一の事業所の有期雇用労働者に対して、一様に4年6か月以上5年以下の契約更新上限を設定していた場合を除く」という例外規定がありますが、本学では平成21年（2009年）12月25日より契約更新上限が6年と設定されていたところ、労働契約法の改正を受け、平成25年（2013年）3月26日に5年に変更されており、この変更が「基準日」以後のため、3年以上働いた非常勤職員にはこの制度適用の可能性が発生します。

離職票は、本人が離職の2週間ほど前までに人事課共済宛にメールで依頼します（イントラに定期的に掲載されています）。その際には、離職理由欄「3 労働契約期間満了等によるもの」の「4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の上限が定められ、この上限到来による離職で・ある」に丸がつけられ、その下の「ある場合（同一事業所の有期雇用労働者に一様に4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の上限が平成24年8月10日前から定められて・いなかった）」に丸がつけられているかどうか、確認してください。

■ 無期転換が本来のあり方です

「特定受給資格者」に以上のような条件が設定されているのは、5年以上継続して雇用された場合有期雇用労働者に無期転換権が発生するという「無期転換ルール」が労働契約法にできたときに、契約更新上限を5年に引き下げることでこの適用を逃れる事業者から、有期雇用労働者を保護する

ためです。したがって少なくとも公的な制度上は、5年もの長きにわたり雇用することが必要な労働者については、無期雇用に変換することがやはり本来の趣旨といえます。

本学では、組合の長きにわたる交渉の結果として、無期転換の制度ができましたが、その適用は未だ十分なものとはいえません。組合では、法の趣旨に則った適正な制度の運用を求め、非常勤職員のみなさんの無期転換を後押しします。それでもなお無期転換が実現せず、やむを得ず退職せざるを得ない場合には、可能な限り非常勤職員のみなさんの利益になる方策を一緒に考えていきます。無期転換も「特定受給資格者」もややこしい制度です。ご不明な点は組合までぜひご相談ください。

■ 参考資料（すべて2021年3月22日閲覧）

●厚生労働省ウェブサイト「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000371608.pdf>

「特定受給資格者」の判定の手順やハローワークで必要な書類などについてもここに記載があります。特に5頁（8）を参照。

●山形労働局ウェブサイト「有期雇用労働者の離職理由の取扱いが変わります」

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/library/yamagata-roudoukyoku/info/antei/antei/pdf/h29/201827134949.pdf>

他県の労働局のパンフレットですが、全国で適用される制度です。

●ハローワークインターネットサービス「基本手当の所定給付日数」

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_benefitdays.html

