

## 雇用保険法

「正当な理由のない自己都合」と「正当な理由のある自己都合」の違いについて一般の受給資格者、特定受給者、特定理由離職者と混乱しやすい箇所ですが、押さえるべきポイントを解説していきます。

まずは、下記の3つの受給資格者を押さえます。

①（一般の）受給資格者	②特定受給資格者	③特定理由離職者
正当な理由のない自己都合による離職	倒産・解雇により失業	③-① 有期労働契約が更新されなかった場合の失業  ③-② <u>正当な理由のある自己都合により離職した者</u>

①は、「仕事が合わない」「給与が安い」等々による一般的な自己都合になります。3カ月間の給付制限があり、所定給付日数も下記のように、年齢に係りなく、90日～150日になります。

算定基礎期間	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	90日	120日	150日

③-②と区分するために「正当な理由のない自己都合」とも称します。

②は、倒産や解雇等による失業で、「特定受給資格者」。3カ月間の給付制限もなく、所定給付日数が優遇されます。

	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		120日	180日	210日	240日
35歳以上～ 45歳未満		150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

③は、下記のように2つに分かれます。

### ③ 特定理由離職者

③-① 有期労働契約が更新されなかった場合の失業

③-② 正当な理由のある自己都合により離職した者



期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）

正当な理由のある自己都合により離職した者

（例外）下記の場合②の**特定受給資格者**

- 有期契約で3年以上雇用されている場合で契約更新されずに退職
- 有期契約で「契約更新あり」にも関わらず契約更新されなかった



- ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法の受給期間延長措置を受けた者
- ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者
- ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
- ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
  - i) 結婚に伴う住所の変更
  - ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
  - iii) 事業所の通勤困難な地への移転
  - iv) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
  - v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
  - vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
  - vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
- ⑥ その他、上記「特定受給資格者の範囲」のⅡの⑩に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

2つの特定理由離職者をまとめると下記ようになります。

③ 特定理由離職者	
③-① 有期労働契約が更新されなかった場合の失業	③-② 正当な理由のある自己都合により離職した者
3カ月間の給付制限なし	
離職に日が平成21年3月31日～令和4年3月31日までの間は 所定給付日数は、特定受給資格者と同じ	所定給付日数は、一般の受給資格者と同じ

特定理由離職者に関しては、3カ月の給付制限は不要ですが、所定給付日数が③-①の場合は、特定受給資格者と同様に優遇され、③-②は、一般の受給資格者と同じ扱いになります。

算定対象期間と被保険者期間を加えて、上記をまとめると下記ようになります。

一般の受給資格者	特定受給資格者	特例理由離職者③-①	特定理由離職者③-②
給付制限有	給付制限なし		
所定給付日数優遇なし	所定給付日数 優遇有り	所定給付日数優遇なし	
離職の日以前2年間	離職の日以前1年間		
通算12カ月	通算6カ月		

- 算定対象期間
- 被保険者期間

最後に、**特定受給資格者**の判断基準です。

#### I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合（1カ月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

#### II 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2カ月以上となったこと、又は離職の直前6カ月の間に3月あったこと等により離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- ⑤ 離職の直前6カ月間のうちに3月連続して45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑦ 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
- ⑧ 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示され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（上記⑦に該当する者を除く。）
- ⑨ 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者
- ⑩ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）

- ⑪ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き 3 カ月以上となったことにより離職した者
- ⑫ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

特定受給資格者と特定理由離職者の違い。

特定理由離職者にはさらに2つに分かれていますが、それぞれの内容の違い。

特定受給資格者の判断基準の数字。

それぞれの所定給付日数。

算定対象期間と被保険者期間の違い。

覚える箇所も多くありますが、雇用保険法の肝になる部分なので、十分に理解して覚え込む必要があります。