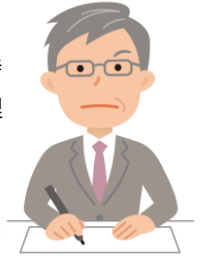




有期雇用労働者の離職について

平成30年2月5日以降の有期労働契約の更新上限到来による離職の場合には、雇用保険上、特定受給資格者や特定理由離職者として取り扱われる可能性があります。今回のあおぞらレターでは、これら特定受給資格者や特定理由離職者となる可能性があるケースと、離職証明書の「⑦離職理由欄」の記入方法についてご案内いたします。



1. 特定受給資格者となるケースについての変更点

有期雇用労働者が、次に該当して離職した場合、特定受給資格者となることがあります。

「期間の定めがある労働契約が更新され、雇用された時点から継続して3年以上雇用されている場合」であって「労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされなかった場合」

改正後は、希望しない場合を除き、契約更新上限到来での退職で特定受給資格者となる場合がある

- ①平成30年2月5日から平成34年3月31日までの間の離職で、契約更新上限がある有期労働契約の上限が到来したことにより離職する場合 かつ
- ②次の(a)~(c)のいずれかに該当する場合
 - (a)採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された場合、又は不更新条項が追加された場合
 - (b)採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた場合
 - (c)基準日（労働契約法改正・平成24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到来した（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限の到来は除く。）ことにより離職した場合
ただし、基準日前から、同一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が設定されていた場合を除く



2. 特定理由離職者となるケースについての変更点

有期雇用労働者が、次に該当して離職した場合、特定理由離職者となることがあります。

「期間の定めのある労働契約の期間が満了した場合」であって「当該労働契約の更新がないことにより離職した場合」（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）

- ①平成30年2月5日から平成34年3月31日までの間の離職で、契約更新上限がある有期労働契約の上限が到来したことにより離職する場合 かつ
- ②上記の(a)(b)のいずれかに該当する場合

1と類似で、契約更新上限到来での退職で特定理由離職者となる場合がある

3. 離職証明書の記載方法

- ⑦離職理由欄
事業主記入欄
3 労働契約期間満了等によるもの
- (1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職
 - (2) 労働契約期間満了による離職
 - ① 下記②以外の離職者
(1回の契約期間 ● 箇月、通算契約期間 ● 箇月、契約更新回数 ● 回)

提出は、左記のように記載の上、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など事情がわかる書類を添付します

具体的事情記載欄（事業主用）

上記の(a)の場合:上限追加 (b)の場合:上限引下げ (c)の場合:4年6か月以上5年以下の上限

③ 上記の(a)~(c)に対応する内容を記載

- 今回の改正は、労働契約法改正により、更新に一定のルールを設けた企業が増加したことが理由とも考えられます。
- 特定受給資格者の資格を得られると、離職した従業員にとっては基本手当が手厚くなる等のメリットがありますが、他方では会社にとっては助成金の受給が難しくなる等のデメリットがありますので、注意が必要です。詳細はこちらをご覧ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/var/rev0/0147/4196/2018226104749.pdf>

その他の詳細やご不明な点は弊所担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277