

## 継続雇用制度の落とし穴

定年で退職すべきだったのか

# 定年で(定年後に)退職したのに自己都合?

失業手当がすぐにもらえない

一般的に、正社員という立場の従業員は、期間の定めのない雇用契約ということで定年が設けられています。定年年齢の定めを廃止している企業もありますが、定年年齢を定める場合は 60 歳以上（平成 10 年から）とすることになっています。しかし、高齢社会とその高齢者の就労意欲の高まりから、65 歳現役社会の実現に向けて、平成 18 年 4 月 1 日より、期間の定めのない雇用契約の従業員のうち希望者全員を、下表の年齢まで何からの形式で雇い続けることが企業に義務付けられました。

平成 18 年 4 月 1 日 ~ 平成 19 年 3 月 31 日	62 歳
平成 19 年 4 月 1 日 ~ 平成 22 年 3 月 31 日	63 歳
平成 22 年 4 月 1 日 ~ 平成 25 年 3 月 31 日	64 歳
平成 25 年 4 月 1 日 ~ 平成 25 年 4 月 1 日	65 歳

「何からの形式で雇い続ける」とは 定年を引き延ばす（定年延長） 定年は 60 歳に据え置いて再雇用する（継続雇用） といった手段が一般的です。 は問題ないのですが、 の場合は、これを就業規則などを用いて制度化していない企業では、例え 60 歳で退職しようとしても、公共職業安定所では法令を満たしていないと判断され、定年退職ではなく自己都合退職として扱われます。いくら運用で実行していても、従業員に周知していても、就業規則の作成義務のない 10 人未満の従業員数の企業であっても、書面で制度化していない場合は、退職する従業員に思わぬ不利益が生じます。また、就業規則に定年年齢の記述がない企業がありますが、これも同様に従業員に不利益が生じます。

（ウラ面へつづく）

## カルトクイズ 年 & 金

問題です。（解答・解説はウラ面）

厚生年金に通算で  ヶ月（中高齢者の短縮特例あり 解説は省略）以上加入した者が、年金受給権を取得した当時、下記のいずれかの者と生計を維持していた場合には、老齢厚生年金に加えて年額  円の加給年金が支給される（生年月日により支給開始年齢が異なる）

- 歳未満の配偶者
- 18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子
- 20 歳未満で、障害等級の 1 級または 2 級に該当する障害の状態にある子

また、1. に該当する場合は、年額 33,600 円以上  円以下の範囲で配偶者特別加算が別途支給される（年金受給権を持つ者の生年月日により金額が異なる）

なお、加給年金に該当する子が  人以上いる場合は、その  人目以降からは 76,000 円となる。

## ご存知ですか？ こんな制度

健康保険の出産・育児一時金

社会保険適用の従業員またはその扶養家族（妻だけではない）が出産した場合は、出産・育児一時金として 35 万円が支給されます。この場合の出産とは、妊娠 85 日以上のものであり、早産、流産、人工中絶、死産を問われません。また、1 年以上社会保険の適用を受けていた(元)従業員が、社会保険適用から外れた後 6 ヶ月以内に出産した場合も、35 万円が支給（資格喪失後の給付）されます。

夫婦で社会保険の適用を受けていた場合は、妻が退職後に夫の扶養となり、退職後 6 ヶ月以内に出産した場合は、夫と妻のどちらか一方が選択して請求することになります。

この場合、加入している健康保険が政府管掌でなく組合管掌であれば出産・育児一時金の金額が 35 万円ではない制度がありますので、金額の高いほうを選択して請求することができます。

なお、医師や建設業者などの職域国保に関する資格喪失後の給付の有無と金額はその制度に依存します。

定年退職と自己都合退職では失業手当の1日分の金額や給付日数には違いがありませんが、主に次の違いがあります。

定年退職	1. 職安に求職の申し込みをした7日後から失業手当が支給される。 2. 1年以内の期間を指定して、退職後に求職の申し込みをしない旨を申し出ることができる。 (失業手当の受給可能期間は退職後1年間ですが、求職の申し込みをしないことを希望すると、その期間分が延長されます。)
自己都合退職	1. 職安に求職の申し込みをした7日後に3ヶ月の給付制限があり、その後から失業手当が支給される。 2. 退職後に求職の申し込みをしない旨を申し出ることができない。

では、平成19年度現在、63歳までの継続雇用を就業規則で制度化している企業で、62歳の従業員から退職の申し出があった場合はどうでしょうか。残念ながら、これも自己都合退職となる場合があります。「場合がある」というのは、就業規則の記述と雇用契約によって異なるからです。

企業と従業員の間で雇用契約書を交わしていない場合や、定年後の再雇用時に期間の定めのない雇用契約書を交わしている場合は、63歳が定年年齢に相当するものとなり、それより前に退職するとなると、定年年齢以降の退職であっても自己都合退職です。

## 従業員さんの不利益とならないために...

60歳以上の退職者に不利益が生じないようにするためには、就業規則などの書面に次の事項を記述します。

1. 定年年齢 . . . 60歳以上
2. 雇用継続の保障年齢 . . . 63歳以上
3. 定年年齢以降の雇用期間 . . . 1年以内
4. 雇用契約の更新 . . . 63歳まで繰り返す
5. 雇用契約書 . . . 契約更新時に交付

これにより、61歳および62歳の雇用期間の満了をもって退職する場合であっても、自己都合退職とはなりません。ただし、定年退職ではなく雇用期間の満了による退職なので、残念ながら失業手当の期間の延長の申し出はできません。

また、小規模事業所のパート社員には雇用契約書を交わしていない場合が多く見られます。この場合は期間の定めのない雇用契約となり、厳密に言えば定年が適用されてしまいます。つまり、定年前の退職は自己都合退職が会社都合退職となります。パート社員ご本人の希望を酌みとって、雇用期間をどのようにするのかを雇用契約書に記載して交付してください。雇用期間に定めがあれば、その期間の満了による退職の場合は、3ヶ月の給付制限を受けずに失業手当が支給されることとなります。

雇用保険の制度の内容や就業規則の記述の詳細については、西川事務所 までお問合せください。

## Computer Virus 対策室

迷惑メールって多いですね。ビジネスのキャッチコピーに利用できそうな表題のものもありますが…。でも、これに返信すると、ウイルスメールを送られて来たり、迷惑メールの送り主のメールアドレスに使われ、あらぬ容疑をかけられたりします。迷惑メールはアンチ・ウィルスソフトで自動削除することが可能ですが、メール受信と検出・削除のPC負担を考えると、プロバイダに削除してもらうのが最も有効です。1ヶ月数百円かかりますが、PC負担や精神的不愉快さを考えると安上がりではないでしょうか。



.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二

〒716-0033 岡山県高梁市南町183

TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-2565

URL <http://stop-click.com/>

e-Mail [nishikawa@stop-click.com](mailto:nishikawa@stop-click.com)

## カルトクイズ 年 & 金

解 答 ・ 解 説 (ご意見・ご質問を承ります)

ア:240、イ:227,900、ウ:65、エ:168,100、オ:3  
イ:生年月日と支給開始年齢との関係は下表のとおりです。  
女性は男性より5年遅れとなります。

S.16.4.2 ~ S18.4.1 の男性	61 歳
S.18.4.2 ~ S20.4.1 の男性	62 歳
S.20.4.2 ~ S22.4.1 の男性	63 歳
S.22.4.2 ~ S24.4.1 の男性	64 歳
S.24.4.2 ~ の男性	65 歳

エ・オ:生年月日と支給額との関係は下表のとおりです。

S. 9.4.2 ~ S15.4.1	33,600 円
S.15.4.2 ~ S16.4.1	67,300 円
S.16.4.2 ~ S17.4.1	101,000 円
S.17.4.2 ~ S18.4.1	134,600 円
S.18.4.2 ~	168,100 円