

職業安定情報

再採用で手当出るか？ カムバック制を導入

雇保


当社では、育児等で離職した方を再び採用する制度（カムバック制）の導入を検討しています。再就職手当に関して、離職から間が空いているときには影響がありますか。



A 3年以上前でも不支給

基本手当の受給期間は原則1年間ですが、育児等を理由に離職した場合、その期間を延長することができます（雇保法20条）。引き続き30日以上職業に就くことができないとしてハローワークに申し出る必要があります。

この場合の育児とは、3歳に達しない子が対象となり、延長期間の最長は3年間（離職から4年間）となります（同条1項）。

子が3歳に達し、求職活動を始めた人に「カムバック」を呼びかけたとします。再就職手当（雇保法56条の3第1項1号ロ）の受給要件の一つに、離職前の事業主に再び雇用されたものでないことがあります（雇保則82条2項2号）。受給資格に係る離職をした事業所の事業主を意味します。

その他「過去3年以内の就職」について、再就職手当を受けていないことも要件です（雇保法56条の3第2項、雇保則82条の4）。

両者は直接関係がなく、3年以上経過していても、離職前事業主の再雇用である限り対象外です。

半年空白あって良い？ 定年後に継続雇用

高年


定年を60歳と定めていますが、希望者を原則65歳まで嘱託で雇用しています。今般、社員の一人が定年を迎えますが、本人から「できれば半年の充電期間をもらって、その後採用してもらえないか」と打診されました。こうした運用でも問題はないでしょうか。



A 本人の希望であれば可能

65歳未満の定年を定める事業主は、65歳までの雇用を確保する措置を講ずる義務がありますが、「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定め廃止」のいずれかによることとされています（高年法9条）。実際には、「継続雇用制度」を採用する企業が多いようです。

継続雇用は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、再契約等の事務処理に一定期間を要する場合もあり得ます。退職日から1日でも空白があると直ちに違反になるとは言えないものの、定年後相当期間を置いての再雇用は「継続雇用制度」とは言えない場合もあるとされています（平24・11・12職高発1112第2号）。

もっとも、「高齢者の希望」により65歳までの安定した雇用を確保する趣旨ですので、本人の希望で定年退職日の半年後に再雇用できることで選択肢が広がるのであれば、違法になる可能性は低いでしょう。

