

## 職業安定情報

### 求人票と異なる条件？ 「特定受給資格者」か

**雇保**


入社1年未満の者が、試用期間の延長等は求人票に記載がなかったはずと言い退職を申し出てきました。雇用契約書にはその旨の規定はあります。「特定受給資格者」としてほしいと言いますが、その通りなのでしょうか。



#### A 自己都合の退職処理も

職安法改正（平成30年1月）により、求人票等と労働条件が異なる場合の明示（職安法5条の3第3項）や、試用期間等の内容の明確化が求められることになりました。

雇用保険では、労働契約の締結に際し明示された労働条件が著しく相違したとき、特定受給資格者になるとしています（雇保則36条2号）。週休2日で採用されたにもかかわらず1か月以上週休1日だったような場合が該当します。

この場合、「被保険者が労働契約の締結に際し」事業主から明示された労働条件と実際の労働条件を比較します（雇用保険業務取扱要領）。直接的には求人票との比較ではないということになります。平成25年の労働保険審査会の裁決例ですが、同種事案を自己都合退職として処理したものがあります。

### 休暇買上げ保険料は？ 特別に与えたが退職

**徴収**


労働保険の年度更新の時期が近づいてきました。当社では、従業員の誕生日など節目ごとに特別休暇を付与しています。未消化のまま退職する者に金銭を付与したとき、労働保険料はどうなるのでしょうか。



#### A 「賞与」相当の解釈あり

使用者が任意に付与する休暇も、就業規則上に規定するのが労働条件明示の観点から適切です。退職等により消滅する休暇について金銭を支払う必要はありませんが、業務繁忙等の理由により取得できなかった場合に一定の配慮をしたとします。

実務的には、退職金の一部として処理している可能性はあります。さて、「法定外」有給休暇の買上げは、支給事由の発生が臨時的あるいは不確定であるので、就業規則等に買上げの明記がある場合でも、「臨時に支払われる賃金」としています（雇用保険業務取扱要領）。すなわち賞与です。

臨時に支払われる賃金および3か月を超える期間ごとに支払われる賃金は、賃金日額の算定の基礎となる賃金とはしません（雇保法17条1項）から、失業給付には反映されません。

なお、離職証明書には載せなくても、賞与は労働保険の対象賃金の範囲には含まれます。