

## 職業安定情報

### 受給資格はどうか？ 制度利用し、早期退職

**雇保**


セカンドキャリアとして起業するため、60歳前に早期退職の制度を利用する社員がいます。1年程度準備に時間がかかりそうとのことで、離職したら基本手当をどれくらい貰えるか相談されました。会社都合と自己都合とではだいぶ違うと認識していますが、どのように扱われるのでしょうか。



#### A 特定非該当も受給制限なし

基本手当は、離職の理由が自己都合の場合と、解雇や倒産などの会社都合で「特定受給資格者」等に該当する場合とでは、所定給付日数に相当の差が生じます。例えば、勤続20年以上かつ45歳以上60歳未満の人では、前者は150日分なのに対し、後者に該当すると330日分となります（雇保法22・23条）。

離職した被保険者については、雇用保険取扱要領によると、人員整理等で退職勧奨を受けた被保険者が希望退職を選定したなら特定受給資格者の所定給付日数、通常の定年年齢に達した場合や退職金上乘せ等の優遇を伴う早期退職は自己都合による退職者と同様の所定給付日数が適用されます。

ただし、これらの退職には本人の責めに帰すべき重大な理由はなく、「正当な理由によらない離職」でもないので、3か月程度支給を受けられない「給付制限」を課されることはありません。

### 年齢上限の設定は？ パート募集時の条件

**雇対**


パートの募集に当たり、高齢者も積極的に採用するつもりです。一方で、正社員の定年年齢や無期転換権との兼ね合いも心配です。たとえば、有期雇用で年齢上限を定めて、募集することは可能でしょうか



#### A 有期雇用は年齢不問に

雇用対策法10条では、募集・採用に当たり、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないとしています。

年齢の上限等を定めることは原則禁止ですが、幾つかの例外が認められています。例えば、60歳以上という募集採用は、「年齢による制限を必要最小限のものとする観点からみて合理的な制限」とされています（雇対則1条の3第1項3号二）。その外に、定年年齢を上限として当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象とする場合も認められています。

有期労働契約の更新が前提でも、定年の場合とは異なるとして、「60歳未満の人を募集（契約期間1年、更新あり）」の記載は認められないと解されています。これは、雇用対策法上の問題であって、雇止め年齢を就業規則等に定めている場合でも、それ自体は違法とはならないとしています（厚労省「労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A」）。

