

自己都合退職者に係る給付制限期間について

昭和59年改正により、自己都合退職者の給付制限期間は1ヶ月間から3ヶ月間に延長された。

(経緯)

- ① 受給資格者の6割が正当な理由のない自己都合退職者であり、その傾向は若年者層において顕著なこと(29歳以下; 82.2%)。

(※平成16年7月; 29歳以下; 76.6%)

- ② これは、給付制限期間が1ヶ月と短期間であることが安易な離職を誘う結果となっているのではないかと指摘されていること。

から、給付制限期間を延長することにより、離職を決意する際の慎重な判断を期待し、安易な離職を防止するとともに、離職後の再就職意欲を喚起するため、給付制限期間を延長することとしたもの。

なお、併せて、自己都合退職者の早期再就職を促進するため、再就職手当について、給付制限期間中も支給することができることとした。

諸外国の失業保険制度(給付制限・自発的離職)

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
1. 給付制限	①重大な理由無く自己都合により離職した場合(2を参照)。 ②重責解雇による場合。 ③重大な理由無く職業紹介を拒否した場合、又は職業訓練を拒否した場合。 ④法的根拠を教示された上で雇用エージェントから求められたにも関わらず、自己努力を証明しない場合、又は出頭、届出義務に従わない場合。	①正当な理由なく自己都合により離職した場合(2を参照)。 (重責解雇は給付制限とならない。) ②離職前の職種と同一の職業を紹介されたにも関わらず3回紹介拒否をする等、労働の意思が認められない場合。 ③6ヶ月に1度のANPE(全国雇用機関)への出頭を拒否した場合。	①正当な理由なく自己都合により離職した場合。 ②非行による解雇。 ③正当な理由なく職業紹介又は就業機会を拒否又は忌避した場合。 ④正当な理由なく義務的なプログラムの受講を拒否した場合又はアドバイザーの指示に従わなかった場合。	(州によって異なるが、)一般に以下については欠格事由となる。 ①正当な理由なき自発的離職(2を参照)。 ②仕事に関連した不正行為に基づく解雇。 ③正当な理由なき適職拒否、又は労使紛争から生じる失業。
備考	○給付停止期間 原則12週間の給付制限(特別な事情がある場合は3週間又は6週間)。	③が給付制限事由の約8割を占める(平成16年調査時)。	○給付停止期間 ①～③については、1～26週間の範囲で給付停止(実務上は4ヶ月程度の停止が多い。) ④については、2～4週間給付を停止。	○欠格の効果 (州によって異なるが、)一定期間の給付延期、受給権の取消又は受給額の減額。
2. 自発的離職への対応	原則12週間の給付制限。 これは、保険金支払事由を有責的にもたらした者は保険料納入者共同体からの支援を期待すべきでないと考える一方、失業期間が長期化すると労働市況が影響し、失業状態の継続が求職者にどの程度起因しているかを確認することが極めて困難になる、との考え方による。	原則4ヶ月の給付制限。 配偶者の移転などの定型的なケースを除き、4ヶ月後に県労働局において労使同数で構成される裁定委員会でその後の給付制限期間を決定する。ただし、給料の未払いや暴力を受けた場合等については、自発的離職であっても給付制限とはならない。	1～26週間の範囲で給付制限。	一般に、自発的離職者は失業保険の対象とならない。 失業保険制度の主要な目的は、①非自発的失業者に対する賃金の一時的、一部補填及び②景気後退期における経済の安定確保である。

(参考文献)ドイツ:連邦雇用機関「失業者のための解説書」及び当研究会調べ(ともに平成17年)。

フランス:当研究会「フランス、ベルギー、フィンランド失業保険制度調査報告(案)」(平成16年)。

イギリス:在英日本大使館アタッシェ調べ(平成13年)。

アメリカ:厚生労働省「2002～2003年海外情勢報告」(平成15年)。