

Q 懲戒解雇の場合には、雇用保険は支給されないか

A

雇用保険法第1条は、「雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行う」と被保険者が失業した場合には、再就職までの一定期間の生活を保障するとともに、雇用を安定させることを目的として、失業給付等の給付を行うこととしています。

したがって、懲戒解雇によって失業した場合にも、雇用保険の給付を受けることができます。

しかし、失業した者すべてがすぐに給付を受けられるわけではなく、自己の都合により退職した場合と、会社の倒産や解雇により退職した場合、また、懲戒解雇された場合など、離職理由によって給付制限期間や給付日数に違いがあります。

離職に関わる給付には求職者給付と就職促進給付がありますが、求職者給付は、被保険者が離職し、失業状態にある場合に、失業者の生活の安定を図るとともに求職活動を容易にすることを目的として支給されるものです。

求職者給付には、基本手当、技能習得手当、寄宿手当、傷病手当などの給付があり、基本手当は「失業保険」と呼ばれています。

基本手当を受給するための要件は、「被保険者が失業した場合において、離職の日以前2年間（特定理由離職者は1年間）に、次条の規定による被保険者期間が通算して12箇月（特定理由離職者は6箇月）以上であったとき」（法第13条）と定められていて離職の理由は含まれていません。

しかし、自己の都合により退職した一般の退職者（一般受給資格者）と会社の倒産や解雇など自己の都合によらない離職者（特定受給資格者）とでは、受給開始日と所定給付日数に差が設けられています。

例えば、一般受給資格者については、7日間の待期のほかに、3ヵ月間の給付制限期間が設けられていますが、特定受給資格者の場合には、給付制限期間はなく、待期を過ぎればすぐに基本手当の給付が始まります。

ここで、特定受給資格者とは、倒産、解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた受給資格者のことをいい、懲戒解雇など自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇（以下「重責解雇」という）された者は、特定受給資格者とはなりません。

重責解雇とは、以下のいずれかに該当する場合をいいます（厚生労働省雇用保険課回答）。

① 刑法各本条の規定に違反し、または職務に関連する法令に違反して処罰を受けたこと

- ② 故意または重過失により事業所の設備または器具を破壊したこと
- ③ 故意または重過失によって事業所の信用を失墜せしめ、または損害を与えたこと
- ④ 労働協約または労基法に基づく就業規則に違反したこと
- ⑤ 事業所の機密を漏らしたこと
- ⑥ 事業所の名をかたり、利益を得または得ようとしたこと
- ⑦ 他人の名を詐称し、または虚偽の陳述をして就職をしたため

なお、特定受給資格者に該当するかどうかの判断は、当該事業場の就業規則や具体的な事実を証明する書類等をもとに、公共職業安定所が行いますので、懲戒解雇のすべてが重責解雇となるとは限りません。

会社が懲戒解雇しても普通解雇と取り扱われ、特定受給資格者と扱われることがあるわけです。