

兵高教組

## 調査情報

第25号 2008年1月10日

兵庫県高等学校教職員組合調査部

電話：078-341-6745

http://www.hyogo-kokyoso.com

公務員と雇用保険問題（その1）

## 当事者に対する説明がないまま 常勤講師からの雇用保険料徴収が始まる 県教委は、制度を周知・説明せよ！

国は、昨年4月、失業した際に手当が支給される雇用保険法の改悪を行いました。これに連動して、兵庫県では、昨年10月にさかのぼって、継続任用の常勤講師からの雇用保険料の徴収が始まっています。しかし、当事者に対する説明が不十分で、事情がわからないという問い合わせが本部に寄せられています。

この制度は、実に複雑なことになっています。県教委は、該当者の納得を得ると共に、不利な扱いにならないように、制度について丁寧に説明する義務があります。

### 雇用保険は労働者の重要な権利

失業したときに、新しい職場を探す一定の期間、失業手当の給付が受けられる雇用保険は、労働者の重要な権利です。雇用保険の掛け金は、給料の15/1000ですが、そのうち9/1000は雇用者が支払います。そういう意味でも、労働者にとっては、有利な内容になっています。しかし、今まで教職員は雇用保険を意識することはありませんでした。

### 常勤講師と雇用保険

それは、公務員は、一般には身分が保障されており、景気変動による失業が予想されにくいことを理由にして、原則として雇用保険法の適用対象から除外されているからです。

正規職員はそれでよいのですが、常勤講師の場合はそのような身分保障はありませんから、本来なら、雇用保険の対象にすべきであると考えられます。しかし、従来は、常勤講師も雇用保険が適用されませんでした。

### 「失業者の退職手当」

雇用保険法は、公務員が離職した際に支給される手当が「雇用保険の失業給付」の内容を超える場合は、雇用保険法を適用除外するとしています。

常勤講師の場合は、退職手当が失業保険給付を下回り、雇用保険適用になる場合が圧倒的です。そこで、国・県は、その差額を、「失業者の退職手当」として支給する仕組みを作り、常勤講師の場合でも、雇用保険を適用除外にしてきたのです。

一見、雇用保険の掛け金を払うことなく、同等の給付を受けることができるので、有利な制度のように見えますが、決してそうではありません。

### 退職手当と雇用保険の同時受給をできなくする仕組み

常勤講師が失業した場合、もし「適用除外」の仕組みがなければ、「通常の退職手当」（給与月額6割）を受け取った上に、「雇用保険の失業給付」も受給できます。しかし、「失業者の退職手当」の制度のために、雇用保険の失業給付は支給されません。

### 県教委は「失業者の退職手当」は周知せず、事実上権利を奪う

しかも、県教委は全く「失業者の退職手当」制度を周知していませんので、制度そのものの存在が、常勤講師には知らされていません。「申請主義」で運用されますので、権利があっても申請しなければ、給付されません。

県教委が、現実はこの制度が活用されるのは、「レアなケース」と認める通り、たとえ失業しても、現実には「失業者の退職手当」制度が生かせる場合は、ほとんどなかったのです。

### 「失業者の退職手当」は、常勤講師を失業手当から2重に排除

このように、県は、有利な雇用保険を適用除外にした上に、その代替措置である「失業者の退職手当」自体を周知せず申請させないことで、2重に常勤講師から、失業給付の権利を奪ってきたと言わざるをえません。そうすることで、県は、雇用保険料の使用者負担分と「失業者の退職手当」そのものを節約してきたのです。制度そのものは国準拠ですが、制度を周知してこなかった県の責任は重大です。

それでは、なぜ、10月から常勤講師から雇用保険料を徴収することになったのでしょうか。

### なぜ10月から雇用保険適用になったのか

昨年4月、国は雇用保険法を改悪しました。従来、一般労働者が自己都合で離職する場合、「通算6カ月」働くと失業手当の受給資格があったものを、「通算12カ月」まで延長したのです。

それに伴って、県の退職手当に関する条例も、「失業者の退職手当」の支給対象を「勤続12ヶ月以上」に改定し、10月に公布されました。

これは、明らかな改悪です。しかし、この改悪が、従来の悪い制度に思わぬ「穴」をあけました。常勤講師は、年度を超えて継続して雇用される場合も、年度末に「空白の1日」が置かれます。これは、地方公務員法で、臨時職員の任用期間を1年を超えないとしているからです。

### 「空白の1日」と「雇用保険」

「失業者の退職手当」の適用条件を勤続12ヶ月に改悪したため、「空白の1日」がある常勤講師は「勤続12ヶ月」とならず、「失業者の退職手当」の適用要件から外れて、雇用保険の対象になる場合が出てきたのです！（注参照）

制度のひどい改悪が、「空白の1日」というひどい仕組みと相まって、ひどい制度に穴をあけて、常勤講師にも雇用保険が適用される道を開くという、大変皮肉な状況を作り出しました。

（注）①4/2～3/31……雇用保険適用

②4/1～3/30……雇用保険適用

③4/1～3/31……雇用保険適用除外

### 雇用保険料と給付

被雇用者が払う雇用保険料は給与月額6/1000。給与が20万の常勤講師の場合、月額1,200円。年額で14,400円です。

1年雇用保険料を払って、その後失業した場合、支給される失業手当は、給与日額の60%で、90日分です。例えば、給与月額が20万円であれば、36万円になります。もちろん「通常の退職手当」の12万円（給与月額×0.6）も支給されますので、合計すると、48万円になります。

### 県教委は制度を十分周知せよ！

このように、大変複雑な状況になっているわけですが、県教委はこのような問題について、全く説明していません。

従来の「失業者の退職手当」制度も、給付される条件がありながら、周知されなかったために申請せず、ほとんど受給できなかったのではないかと危惧されます。また、従来から、一定の要件の常勤講師は雇用保険の対象でしたが、手続きがされていない人がいる可能性があります。これらの問題に対する実態把握と責任追及が必要です。

今後は、雇用保険についての周知が必要です。

高教組は、まともな周知を行わず、唐突に雇用保険料の徴収を行っている現状を直ちに改めさせ、制度が生かせるよう、取り組みを強めます。

次号に続く