

臨時講師等の雇用保険・失業者の退職手当問題の補足資料

1. 経緯

- 雇用保険法第6条は、「国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者であつて、厚生労働省令で定めるもの」を適用除外と定めている。正規職員の場合は、通常退職手当は雇用保険の給付を大幅に超えるので、適用除外になるが、任用期間が1年未満の常勤講師等の場合は、通常退職手当は給与の0.6月分であり、雇用保険の失業給付（原則として給与の60%～80%を3ヶ月）より下回るため、特別の措置をとらないと、雇用保険の対象になる。
- そこで、兵庫県の「公立学校職員等の退職手当に関する条例」第11条は、「失業者の退職手当」を規定。退職手当の額が雇用保険法の求職者給付及び就職促進給付の額を下回る者が失業した場合、その差額を「失業者の退職手当」として支給することで、雇用保険を適用除外にしている。2007年9月までは、臨時講師（地公法22条適用者）は、「失業者の退職手当」の受給資格者であったため、雇用保険を適用除外にしてきた。（下図参照）

退職手当（給与0.6月分）	失業者の退職手当（失業した場合に支給）
---------------	---------------------

雇用保険の失業給付（給与の6～8割を3ヶ月）

- 2007年10月より、「改正」雇用保険法が発効し、受給資格者が従来の雇用保険料支払期間6月から12月に延長された。
- それに対応して、兵庫県は「失業者の退職手当」の受給資格者を、従来の勤続6月を12月に延長した。ところが、月数の数え方が「在職期間に1ヶ月未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てる」（第8条）の規定があるために、任用を継続する際に「空白の1日」をおかざるを得ない臨時講師は、勤続12月とならず、「失業者の退職手当」の受給資格を失った。
- そこで、兵庫県は、雇用保険の適用除外から外れたと判断して、2007年10月よりこれらの臨時講師に雇用保険をかける申請を兵庫労働局に行い、受理された。
- ところが、2008の秋になって、厚生労働省は、「地方自治体の退職手当条例の適用者は雇用保険の適用除外になっているので、兵庫県の措置は認められない」と指導。同様の指導は、青森、宮城、兵庫の3県に行われた。
- 厚生労働省・労働局の指導に従った兵庫県は、
 - ①2007年10月に遡って雇用保険を適用しなかったものと見なし、雇用保険料は返却するとともに、失業給付を受けたものは返納してもらう措置をとる。
 - ②勤続が6月に満たない者は、退職手当が一切支給されないため、引き続き雇用保険の対象とする。という措置をとることし、学校に通知した（2009年3月30日）。
 この措置の結果、臨時講師等については、雇用保険も失業者の退職手当も共に排除されるという、理不尽な状態におかれた。
- 2009年3月31日付で雇用保険法が改正され、労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、受給資格要件を被保険者期間12か月から6か月に短縮するという措置がとられ

た。

○しかし、総務省は、地方公務員の「失業者の退職手当」にかかる条例の準則について、それに対応する改正も行っていない。兵庫県は、総務省の準則が変わっていない中、県独自の措置はできないとしてきた。

○雇用保険精算の事務手続きを具体的に進めるため、2009年11月13日付で、教育委員会と労働局連名で、「兵庫県教育委員会に任用される臨時的任用職員に係る雇用保険の取扱について」という文書を臨時講師等に通知した。同文書の中で、「既に、失業給付金を受給された方につきましては、本来、受給できなかったものになりますので、受給した失業給付金を返還していただくこととなります」としている。

2. 兵庫県の定数内臨時講師の数

年 度	小学校	中学校	県立高等学校	県立特別支援学校
H14	233	149	382	195
H15	305	214	458	219
H16	406	263	517	250
H17	507	307	452	256
H18	624	344	433	260
H19	615	381	513	314
H20	701	451	571	349
H21	736	565	667	423

3. 雇用保険法

(適用除外)

第6条 次の各号に掲げる者については、この法律は、適用しない。

1. 65歳に達した日以後に雇用される者（同一の事業主の適用事業に同日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている者及びこの法律を適用することとした場合において第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者又は第43条第1項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。）

1の2. 1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である者であつて、第38条第1項各号に掲げる者に該当するもの（この法律を適用することとした場合において第43条第1項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。）

1の3. 第42条に規定する日雇労働者であつて、第43条第1項各号のいずれにも該当しないもの（厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長の認可を受けた者を除く。）

2. 4箇月以内の期間を予定して行われる季節的事业に雇用される者

3. 船員保険法（昭和14年法律第73号）第17条の規定による船員保険の被保険者

4. 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、

他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者であつて、厚生労働省令で定めるもの。

4. 雇用保険法施行規則

第四条 法第六条第四号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 国又は独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（以下「特定独立行政法人」という。）の事業に雇用される者（国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第二条第一項に規定する常時勤務に服することを要する国家公務員以外の者であつて、同条第二項の規定により職員とみなされないものを除く。）
- 二 都道府県、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百八十四条第二項の規定による地方公共団体の組合で都道府県が加入するもの又は地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人（以下「特定地方独立行政法人」という。）であつて設立に当たり総務大臣の認可を受けたものその他都道府県に準ずるもの（以下この号及び次条第一項において「都道府県等」という。）の事業に雇用される者であつて、当該都道府県等の長が法を適用しないことについて、厚生労働大臣に申請し、その承認を受けたもの
- 三 市町村又は地方自治法第二百八十四条第二項、第三項、第五項及び第六項の規定による地方公共団体の組合で都道府県が加入しないもの、特定地方独立行政法人であつて設立に当たり都道府県知事の認可を受けたもの若しくは国、地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人以外の者で学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条の学校若しくは同法第百三十四条第一項の各種学校における教育、研究若しくは調査の事業を行うもの（以下この号において「学校等」という。）その他市町村に準ずるもの（以下この号及び次条第一項において「市町村等」という。）の事業（学校等が法人である場合には、その事務所を除く。）に雇用される者であつて、当該市町村等の長が法を適用しないことについて、都道府県労働局長に申請し、厚生労働大臣の定める基準によって、その承認を受けたもの

- 2 前項第二号又は第三号の承認の申請がなされたときは、その承認の申請に係る被保険者については、その承認の申請がなされた日から法を適用しない。ただし、法を適用しないことについて承認をしない旨の決定があつたときは、その承認の申請がなされた日にさかのぼって法を適用する。

（法を適用しないことの承認の申請）

第五条 都道府県等の長は、前条第一項第二号の承認を受けようとするときは、厚生労働大臣に、市町村等の長は、同項第三号の承認を受けようとするときは、都道府県労働局長に、それぞれ、雇用保険適用除外申請書（様式第一号）を提出しなければならない。

- 2 前項の申請書には、当該承認の申請に係る被保険者が離職した場合に法に規定する求職者給付及び就職促進給付の内容を超える給与を支給することを規定した法令、条例、規則等を添えなければならない。

5. 兵庫県の退職手当条例

第8条

9 第11条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、前各項の規定により計算した在職期間に1箇月未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。

第11条（失業者の退職手当）

勤続期間12月以上（特定退職者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして任命権者が別に定める者をいう。以下この条において同じ。）にあつては、6月以上）で退職した職員のうち第5項又は第7項の規定に該当する者以外のものであつて、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間（当該期間内に妊娠、出産、育児その他任命権者が別に定めるところにより知事にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。）内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数（1に満たない端数は、切り捨てる。）に等しい日数（以下「待期日数」という。）を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。

- (1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当及び前条の規定による退職手当（以下「一般の退職手当等」という。）の額
- (2) その者を雇用保険法第15条第1項に規定する受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、同法第16条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第22条第1項に規定する所定給付日数（以下「所定給付日数」という。）を乗じて得た額。

5. 信託保護について

信託保護は、法治主義の形式的な適用をチェックする原則として近年注目されているものであり、行政活動に対する国民の信頼を一定の要件のもとで保護しようとする原則である。信託保護の典型的事例は、社会保障給付が数年間行われたが、その後、給付の違法性が明らか限り給付決定の職権による取消が行われる場合にみられる。この掲合、「法律による行政の原理」の見地からは、違法な給付の打切りが求められるが、相手方の生活ないし信頼の保護の見地からは、取消の制限やその他の救済手段が求められるのである。

信託保護が信託保護として論じられるようになったのは、比較的最近のことである。裁判例上、画期をなすのは次の二つの裁判例である。

一つは、固定資産の非課税通知に関するものである。すなわち、各種学校を設置・経営していた者に対して、税務官庁がその者からの問い合わせを受けて固定資産税の非課税の通知を行い、かつ、課税を行っていなかったが、八年後、過去に遡って課税しさらに差押処分を行ったため、相手方がこの差押処分の取消を求めた。この事件で、東京地方裁判所は、次のように判示した。

「自己の過去の言動に反する主張をすることにより、その過去の言動を信託した相手方の利益を害することの許されないことは……法の根底をなす正義の理念より当然生ずる法原則……であって……いわゆる公法の分野においても、この原則の適用を否定すべき理由はない」。「個々の場合に、租税の減免が法律上の根拠に基づいてのみ行なわれるべきであるとする原則を形式的に貫くことよりも、事実上の行政作用を信託したことにつきなんら責められるべき点のない誠実、善良な市民の信託利益を保護することが、公益上、いっそう強く要請される場合のあることは否定できない」。そして、判例は、原告の請求を認容し、差し押さえ処分を取り消したのである。(東京地判 1965・5・26)

『行政法総論講義 有斐閣』