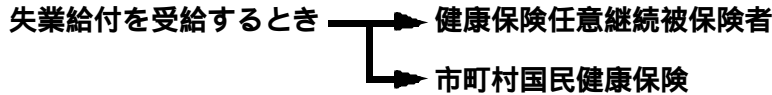
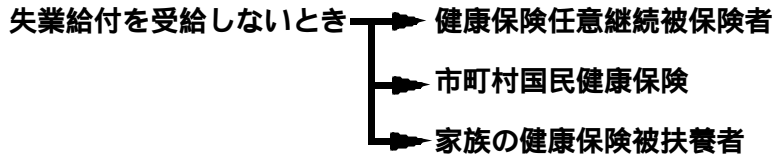


## 離職から再就職までをサポートする社会保険制度

### 1 退職後、再就職までの医療保険の選択をどうするか



原則：家族の健康保険被扶養者にはなれない。但し例外がある（Q & A (3) 参考）ので要注意。



- 事例： 1 失業給付受給権なしのとき  
2 失業給付受給期間延長申請中のとき  
3 失業給付受給権はあるが、あえて失業認定を受けないとき

#### Q & A

#### (1) 健康保険任意継続被保険者とは

給付は在職中と全く同じ  
保険料は退職時の給料から控除された健康保険料の2倍（最高月額28,770円）  
要件：被保険者期間2ヶ月以上  
喪失後20日以内の申請

#### (2) 市町村国民健康保険とは

医療費は3割負担、傷病手当金（休業補償）なし。  
保険料は前年（12年1月～12月）の所得、固定資産、扶養家族数により算出。

#### (3) 家族の健康保険被扶養者とは

通院3割負担、入院2割負担  
3親等内の親族に健康保険被保険者がいる場合、その家族の健康保険の被扶養者になれる。ただし同居が条件の場合もある。  
失業給付を受けるときは原則として家族の健康保険の被扶養者になれない。  
ただし失業給付の日額が3,561円未満のときは被扶養者になれる。

#### 健康保険任意継続被保険者、市町村国民健康保険、家族の健康保険被扶養者の何れかを選択するときの判断基準

##### 1 保険料負担での判断

家族の健康保険被扶養者 < 健康保険任意継続被保険者 ←→ 市町村国民健康保険

##### 2 給付水準での判断

健康保険任意継続被保険者 > 家族の健康保険被扶養者 > 市町村国民健康保険

#### 市町村国民健康保険、家族の健康保険被扶養者を選択するときの留意点

##### 資格喪失後の健康保険からの給付がある場合があるので忘れずに

- イ 継続療養受給届（本人、家族）
  - ロ 資格喪失後の傷病手当金
  - ハ 資格喪失後の出産一時金、出産手当金
  - ニ 資格喪失後の埋葬料
- 要件：退職までの継続した被保険者期間が1年  
喪失後6ヶ月以内の出産  
喪失後3ヶ月以内の死亡、イロハ受給中とその後3ヶ月以内の死亡

加入していた医療保険が政府管掌健康保険でなく、健康保険組合や国民健康保険組合の場合は、上記と取り扱いが異なるケースがあるので要注意。

## 2 退職後、再就職までの年金保険の選択をどうするか

家族の健康保険被扶養者を選択し、その家族が配偶者のとき  
 → 国民年金3号被保険者に該当 保険料負担はナシ

上記以外（任継、国保、配偶者以外の健保被扶養者）を選択したとき  
 → 国民年金1号被保険者 保険料は月額13,300円  
 扶養配偶者も国民年金1号被保険者

但し配偶者が厚生年金等（共働き）のときは、任意継続被保険者または国民健康保険を選択したときでも国民年金3号に該当する場合があるので市町村国民年金の窓口で相談してください。

20歳未満、60歳以上の場合は国民年金への加入はない  
 厚生年金任意継続被保険者を選択できるのは昭和16年4月1日生まれまで

## 3 失業給付はいつから、どのくらい受けられるのか

受給権の有無1：退職日までの1年間に被保険者期間が6ヶ月以上あるか

事例

（8月31日退職の場合）

原則1 13.3.1迄の6ヶ月間毎月14日以上の出勤日数がある。

原則2 原則1に該当しないとき、12.9.1迄の1年間に、14日以上の出勤日数がある月が6ヶ月以上ある。（出勤日数には有休を含む）

原則1、2に該当しないときは失業給付を受けられない。  
 特例 但し該当しない理由が傷病、出産のためのときは原則1年にその日数を加算した期間（最長9.9.1迄の4年間）に14日以上の出勤日数がある月が6ヶ月以上あれば失業給付を受けられる。

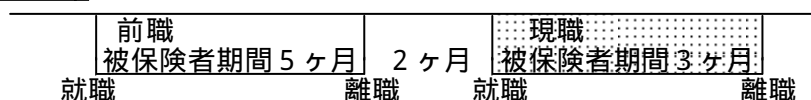
短時間労働被保険者のときは11日以上の月を1/2月として計算します。

原則1	原則2	特例
13.8.1~13.8.31	13.8.1~13.8.31	13.8.1~13.8.31
13.7.1~13.7.31	13.7.1~13.7.31	13.7.1~13.7.31
13.6.1~13.6.30	13.6.1~13.6.30	13.6.1~13.6.30
13.5.1~13.5.31	13.5.1~13.5.31	13.5.1~13.5.31
13.4.1~13.4.30	13.4.1~13.4.30	13.4.1~13.4.30
13.3.1~13.3.31	13.3.1~13.3.31	13.3.1~13.3.31
	省略	省略
	12.9.1~12.9.30	12.9.1~12.9.30
		省略
		9.9.1~9.9.30

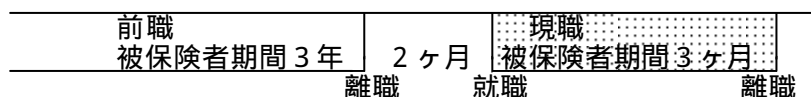
受給権の有無2：入社後6ヶ月ないときは失業給付を受けられない。  
 但し、前の会社を退職したときの離職票や受給権を使って失業給付を受けられるようになる場合がある。

事例1

（二枚の離職票）



二枚の離職票により資格決定

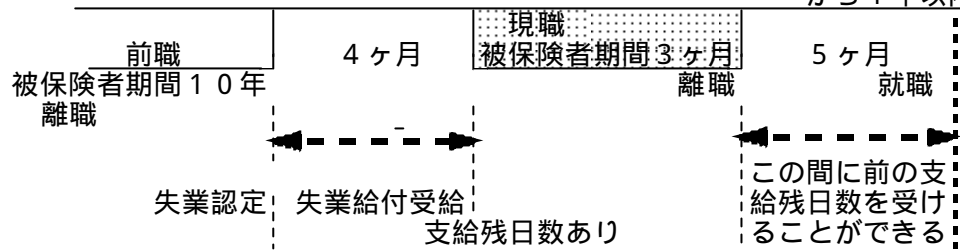


前職の離職票により資格決定

事例2

(前職の失業給付の残日数)

前会社の離職から1年以内



給付日数

13年4月1日改正により、離職理由が「定年や自己都合退職」の場合と、「倒産解雇等による離職」の場合とで、所定給付日数が異なるようになった。希望退職募集、退職勧奨も「倒産解雇等による離職」と同じ取り扱いになる。

倒産解雇等による離職者の場合

年齢	被保険者であった期間	1年以上 5年以上 10年以上 20年以上				
		1年未満	5年未満	10年未満	20年未満	20年以上
30歳未満	30歳未満	90日	90日	120日	180日	
30歳以上	45歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
45歳以上	60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上	65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

年齢：退職日時点の満年齢

被保険者であった期間：入社後の被保険者期間だけでなく、前の会社の被保険者期間も失業給付を受けていなければ通算される。ただし前の会社の離職後当社への再就職まで1年以上の期間があるときは通算されない。(前職以前も同様)

【参考】

一般(自己都合、定年退職等)の離職者の場合

年齢	被保険者であった期間	1年以上 5年以上 10年以上 20年以上				
		1年未満	5年未満	10年未満	20年未満	20年以上
65歳未満	すべて共通	90日		120日	150日	180日

就職困難者の場合

年齢	被保険者であった期間	1年以上 5年以上 10年以上 20年以上				
		1年未満	5年未満	10年未満	20年未満	20年以上
45歳未満		150日		300日		
45歳以上	65歳未満	150日		360日		

給付日額(基本手当の日額)

$$\text{基本手当日額} = \frac{\text{賃金日額}}{\text{注1}} \times (\text{注2})$$

(注1) 賃金日額 = 最後の6ヶ月に支払われた賃金の総額 ÷ 180

最低保障 4,250円(ただし短時間被保険者の場合 2,160円)

上限 30歳未満 14,590円 30~45歳未満 16,210円  
45~60歳未満 17,840円 60~65歳未満 19,450円

(注2) 給付率

60歳未満	賃金日額	給付率
	4,250円未満	80%
	4,250~10,280円	80~60%
	10,280円以上	60%

(注2-1)

60歳以上65歳未満

	賃金日額	給付率
	4,250円未満	80%
	4,250~13,300円	80~50%
	13,300円以上	50%

(注2-2)

(注2-1) 基本手当日額 = 賃金日額 × {(6,674 - 0.2 × 賃金日額) / 6,030}

(注2-2) 基本手当日額 = 賃金日額 × {(8,515 - 0.3 × 賃金日額) / 9,050}

(注3) 基本手当日額の最低保障額と最高額

離職時年齢	最低保障額	最高額
30歳未満	3,400円 (短時間被保険者 1,728円)	8,754円
30歳以上45歳未満		9,726円
45歳以上60歳未満		10,704円
60歳以上65歳未満		9,725円

またパートタイマーや離職時年齢が65歳以上の場合は、給付日数、基本手当日額が上記と異なる(後掲)ので注意してください。

【参考】短時間労働被保険者(1週20時間から30時間までのパートタイマー)の場合

倒産解雇等による離職者の場合の給付日数

年齢	被保険者であった期間	期間				
		1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
30歳未満	30歳未満	90日	90日	90日	150日	-
30歳以上	45歳未満	90日	90日	150日	180日	210日
45歳以上	60歳未満	90日	180日	210日	240日	300日
60歳以上	65歳未満	90日	150日	150日	180日	210日

一般(自己都合、定年退職等)の離職者の場合の給付日数

年齢	被保険者であった期間	期間				
		1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
65歳未満すべて共通		90日			120日	150日

就職困難者の場合の給付日数

年齢	被保険者であった期間	期間				
		1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
30歳未満	30歳未満	150日	240日			
30歳以上	65歳未満	150日	270日			

短時間労働被保険者の場合の基本手当日額

(注1) 賃金日額

最低保障 2,160円  
上限 前記一般被保険者に同じ

(注2) 給付率

60歳未満	賃金日額	給付率
	2,160円未満	80%
	2,160 ~ 4,250円	80%
	4,250 ~ 10,280円	80 ~ 60%
	10,280円以上	60%

60歳以上65歳未満

	賃金日額	給付率
	2,160円未満	80%
	2,160 ~ 4,250円	80%
	4,250 ~ 13,300円	80 ~ 50%
	13,300円以上	50%

(注3) 基本手当日額の最低保障額と最高額

離職時年齢	最低保障額	最高額
30歳未満	1,728円	8,754円
30歳以上45歳未満		9,726円
45歳以上60歳未満		10,704円
60歳以上65歳未満		9,725円

【参考】高年齢継続被保険者（離職時年齢が65歳以上）の場合

賃金日額、基本手当日額の計算は前記の一般被保険者（短時間労働被保険者を含む）の30歳未満の場合と同じ。

高年齢継続被保険者の場合の給付日数

被保険者であった期間	1年以上 5年未満		5年以上 10年未満		10年以上 20年未満		20年以上
	1年未満	5年未満	5年未満	10年未満	10年未満	20年未満	
短時間労働被保険者以外	30日	60日	75日				
短時間労働被保険者	30日	50日					

以下、一般被保険者、短時間労働被保険者、高年齢継続被保険者全てに共通

受給期間

原則 退職日の翌日から起算して1年の期間内の失業している日

特例 **受給期間延長申請**（最大3年間延長できる）

- イ 妊娠 産前6週間以内に限らず
- ロ 出産 妊娠4ヶ月以上の分娩（通常）産前6週、産後6週
- ハ 育児 3歳未満の乳幼児（親族を含む）
- ニ 疾病又は負傷
- ホ 安定所がやむを得ないと認めるもの（親族の看護介護）

受給開始までのスケジュール

退職  
会社が離職証明書作成、資格喪失届  
会社から離職票の交付を受け、安定所へ求職の申し出  
待機（7日間）  
離職理由が「希望退職の募集」なので、3ヶ月給付制限はない  
原則4週間ごとに基本手当を受給

**4 解雇と予告手当、これだけは知っておこう**

解雇予告「使用者は労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前に予告しなければならない。30日前に予告しない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。」（労働基準法20条）

30日前 予告日の翌日から計算して30日  
労働日ではなく暦日で計算  
例えば9月30日に解雇するためには遅くとも8月31日には解雇予告しなければならない。  
予告日数は、平均賃金を支払った場合には、その日数分を短縮できる。

平均賃金 解雇予告日前3ヶ月間（賃金締切日がある場合は、解雇予告日前の直近の賃金締切日からさかのぼる3ヶ月間）の賃金総額を総日数で除して日額を算出。

解雇と退職

退職届がある場合、通常は退職。  
ただし退職届がでていても、それが使用者の圧力によって出されたものであれば、実質的に解雇と見なされる場合がある。  
雇用期間満了の場合、当然に労働契約が終了し、通常、解雇の問題は発生しない。  
ただしこれを反復更新して相当長期間労働契約期間が継続している場合には、雇用期間満了であっても、実質的には解雇とされる。

解雇の一般的要件

労働基準法上の解雇予告義務を満たすほか、法令による解雇制限に反していないこと。  
解雇事由や手続が就業規則、労働協約の規定に反していないこと。  
解雇権の乱用（客観的合理性のない解雇事由）に当たらないこと。

公序良俗に反しないこと。  
 事前に何らの説明もなく突然に解雇するなど、労働者との信頼関係を著しく損なうものでないこと。

#### 法令による解雇制限

- 労働基準法第19条による解雇制限
  - 業務上災害のための休業期間とその終了後30日間
  - 産前産後休業期間とその終了後30日間
- 労働基準法第3条による解雇禁止
  - 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- 労働組合法第7条による解雇禁止
  - 労働組合員であることを理由とする解雇
  - 労働組合に加入し、または労働組合を結成しようとしたことを理由とする解雇
  - 労働組合の正当な行為を理由とする解雇
  - 労働者が不当労働行為の申立て等をしたことを理由とする解雇
- 雇用機会均等法第11条による解雇禁止
  - 女性であることを理由とする解雇
  - 婚姻、妊娠、出産または産休取得を理由とする解雇
- 育児・介護休業法第10条による解雇禁止
  - 育児・介護休業取得を理由とする解雇
- 労働基準法第104条、労働安全衛生法第97条による解雇禁止
  - 法違反の事実を労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇

#### 整理解雇のための4要件

- 整理解雇することに客観的な必要性があること
  - 倒産 閉鎖寸前
  - 解雇を回避するために最大限の努力を払ったこと
    - 配置転換、出向、希望退職募集、賃金引き下げ、新規採用の中止、一時金支給停止、昇給停止、一時帰休 等
- 解雇の人選基準が合理的であり、その適用にもも合理性があること
  - 労働組合の組合員、既婚女性を対象とするような基準は認められない。
  - 労使間で十分に協議したこと

## 5 退職金は就業規則の定め次第

退職金は労働基準法上の規定はないので、会社の就業規則(退職金規定)にどのように定められているかによって決まる。

退職金の支払が規定上も慣行上もなければ、退職金の請求は出来ないものと考えられる。

#### 退職金のパターン

##### 会社が直接支払う退職金

就業規則(退職金規定)の規定に基づき、計算支給されることになる。

##### 中小企業退職金共済制度

会社が退職金共済機構と共済契約を締結しているときは、会社から退職証明をした共済手帳の交付を受けて、本人が直接退職金共済機構に請求し、本人口座に入金してもらうことになる。

会社が退職金共済機構と共済契約を締結しているかどうか、原則として就業規則(退職金規定)に規定されている。

退職金額(退職金共済機構の資料より抜粋)

掛金月額 納付年数	5,000 円	10,000 円	14,000 円	20,000 円	30,000 円
1年	18,000	36,000	50,400	72,000	108,000
2年	120,000	240,000	336,000	480,000	720,000
3年	180,000	360,000	504,000	720,000	1,080,000
5年	316,000	632,000	884,800	1,264,000	1,896,000
10年	704,000	1,408,000	1,971,200	2,816,000	4,224,000
20年	1,651,000	3,302,000	4,622,800	6,604,000	9,906,000
30年	2,912,000	5,824,000	8,153,600	11,648,000	17,472,000
40年	4,596,000	9,192,000	12,868,800	18,384,000	27,576,000

厚生年金基金の加算部分(脱退一時金)

会社が厚生年金基金に加入しているときは、退職時に退職金として基金から脱退一時金が支給される場合がある。その時は基金から脱退一時金請求書の案内がある。

会社が厚生年金基金に加入しているかどうか、原則として就業規則(退職金規定)に規定されている。また毎月の給料明細書の社会保険料控除欄に厚生基金控除額が記載されているかどうかによっても分かる。

その他建設業退職金共済等もある。

また、希望退職、退職勧奨、整理解雇に当たっての退職金上乘せが支払われることもある。