

雇用保険や健康保険等と退職

退職が決まったら、未払賃金や退職金を受け取るだけでなく、労働保険（雇用保険）、社会保険（健康保険・厚生年金保険）、税金などの手続が必要になってきます。ここでは雇用保険を中心に退職前後の手続についてまとめます。

雇用保険失業給付(基本手当)の受給資格

①失業中(働く意思と能力があつて就職できない状態にある人。ただし、独立準備中の人や、病気等で働くことができない人は該当しない。)、②離職する日以前の2年間に、被保険者期間が通算して12か月以上(倒産・解雇等により離職した場合や、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した場合(p.17~18参照)は、離職する日以前の1年間に被保険者期間が通算して6か月以上)ある、③被保険者の資格喪失の確認がある、④公共職業安定所に求職申込みをしている、の4条件を満たすことが必要です。

失業給付(基本手当)の内容

基本手当の支給は、原則として離職の日の翌日から1年間に限られます。その範囲内で離職した日の年齢、被保険者であった期間、離職理由等に応じた所定給付日数が決められます。

また、支給の開始時期は、退職の事情により異なります(正当な理由のない自己都合退職等の場合、受給開始まで2か月の給付制限※)があります。

※2020年10月1日から従来3か月であった給付制限を2か月に短縮。ただし、5年間のうち2回まで。3回目以降は3か月間の給付制限。

▶ 支給金額 = $\frac{\text{基本手当日額} \times \text{所定給付日数}}{\uparrow \text{(上限あり)}}$

基本手当日額 = $\frac{\text{基本手当日額} = \text{賃金日額} \times \text{給付率 (45\% \sim 80\%)}}{\uparrow \text{(上限あり)}}$

賃金日額 = $\frac{\text{賃金日額} = \text{離職の日の直前6か月に支払われた賃金総額} \div 180}$

▼所定給付数

自己都合、定年等による離職者

被保険者であった期間 離職した日の年齢	10年未満	10年以上 20年未満	20年 以上
65歳未満	90日	120日	150日

倒産・解雇等による離職者 《特定受給資格者》

被保険者であった期間 離職した日の年齢	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	90日	90日	120日	180日	-
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270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

【就職困難者】(障害者等)

被保険者であった期間 離職した日の年齢	1年未満	1年 以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満	150日	360日

失業給付(基本手当)の手続

次の書類を持って住所地を管轄する公共職業安定所に行き、「求職票」を作成し、相談コーナーで求職申込み、職業相談を受けた後、雇用保険窓口で受給資格の確認を受けます。

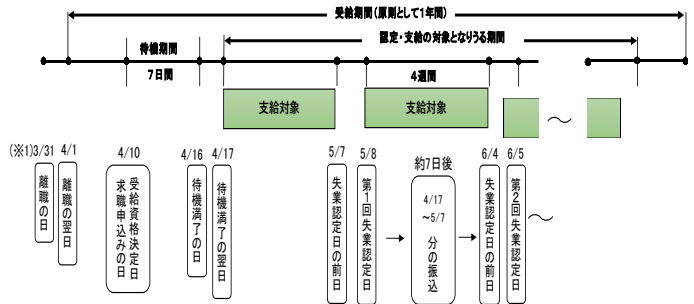
▶ 手続に必要な書類

- 雇用保険被保険者離職票-1
- 雇用保険被保険者離職票-2
- 個人番号確認書類
- 身元(実在)確認種類
- 本人の印鑑
- 写真2枚
- 本人名義の預金通帳

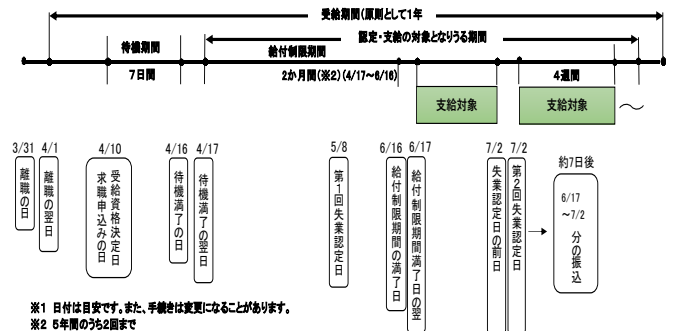
などが必要です。詳細は住所地を管轄する公共職業安定所に確認ください。

支給開始時期と支給期間(一般的な場合)

<給付制限がない場合>



<給付制限がある場合>



※1 日付は目安です。また、手続は変更になることがあります。
※2 5年間のうち2回まで

離職票をめぐるトラブル

▶ 事業主が離職票を交付しない場合

離職者は事業所所轄の公共職業安定所に確認の請求を行います。なお、事業主の手続が遅れている場合は、「仮の失業認定」が受けられる場合がありますので、住居地を管轄する公共職業安定所にご相談ください。

▶ 離職理由が「自己都合」と記載された場合

基本手当は、退職理由が①自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇、②正当な理由のない自己都合による退職については、支給開始時期が原則2か月遅れます(給付制限)。

ただし、自己都合と記載された場合であっても、次の基準に該当するときは給付制限は受けませんので、住所地を管轄する公共職業安定所にご相談下さい。

【特定受給資格者の範囲】

I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産(破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等)に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合(1か月に30人以上の離職を予定)の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止(事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。)に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

II 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇(自己の責に帰すべき重大な理由による解雇を除く。)により離職した者
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したにより離職した者
- ③ 賃金(退職手当を除く。)の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったにより離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した(又は低下することとなった)ため離職した者(当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。)
- ⑤ 離職の直前6か月間のうちに3月連続して45時間、1月で100時間又は2月～6月平均で月80時間を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者
- ⑦ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑧ 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑨ 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者(上記(8)に該当する者を除く。)
- ⑩ 事業主又は当該事業主に雇用される労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたことにより離職した者
- ⑪ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者(従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合はこれに該当しない。)
- ⑫ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったことにより離職した者
- ⑬ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

【特定理由離職者の範囲】

I 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者(その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。)(上記「特定受給資格者の範囲」のIIの(8)又は(9)に該当する場合を除く。)(※1)

(※1)労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確約までではない場合がこの基準に該当します。

II 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者(※2)

- ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
- ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者
- ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
- ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - i 結婚に伴う住所の変更
 - ii 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
 - iii 事業所の通勤困難な地への移転
 - iv 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - v 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
 - vi 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - vii 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
- ⑥ その他、上記「特定受給資格者の範囲」のIIの⑤に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

(※2)給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。

出典:「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準2022.4」(厚生労働省)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000931439.pdf>)

解雇の効力を争う場合の条件付給付(仮給付)等

解雇の効力を争っている場合には、雇用保険の失業給付の条件付給付(仮給付)が受けられます。この場合は、求職活動等をしなくても給付がなされます。

- ▶ 提出書類は p.16 の手続書類に加え
 - 事件係属証明書又は仮処分等の申立書のコピー等
 - 勝訴後支払を受けた場合の給付金返還確約書(職安で用意)
- ▶ 解雇により、健康保険・厚生年金保険の被保険者資格の喪失届が提出されても労働委員会又は裁判所が解雇無効の判定をし、その効力が発生したときには、資格喪失の処理は取り消されます。

健康保険の手続

退職すると、労働者は、健康保険証を事業主に返却し、事業主は資格喪失の手続をします。退職後は、「任意継続」「国民健康保険」「家族の健康保険の被扶養者」のいずれかを選択します。

▶ 国民健康保険に加入するとき

手続はお住まいの市区町村の国民健康保険窓口で行い、健康保険資格喪失証明書(退職した会社から発行される)、免許証等本人を確認するもの、印鑑等が必要になります。なお、離職理由によっては、保険料の軽減が受けられる場合がありますので、事前に市町村へお問合せください。

また、次の場合は従来の健康保険を継続して使えることがあります。

▶ 健康保険の任意継続を希望するとき

(被保険者期間が資格喪失前日まで継続して2か月以上ある人)

資格喪失日から20日以内に「健康保険任意継続被保険者資格取得申出書」を全国健康保険協会(協会けんぽ)又は健康保険組合に提出します。

継続期間は原則として最大限2年間で、保険料は全額自己負担となります。

※その他、家族の健康保険の被扶養者となる場合があります。

国民年金の手続

失業期間中も基礎年金である国民年金に加入していなければなりません。市区町村の国民年金窓口にて、扶養する配偶者の分も含めて国民年金被保険者種別変更(第1号被保険者該当)届書を提出します。なお、保険料の免除(全額・一部)や納付猶予が受けられる場合がありますので、事前に市町村または年金事務所へお問合せください。

税金の手続

▶ 所得税(窓口：税務署の所得税部門)

毎月の給与に応じた税額が源泉徴収され、年末までに再就職をしていれば、勤務先で精算(年末調整)されます。年末に失業状態のときは、翌年の3月15日までに自分で確定申告をします。

▶ 住民税(窓口：市区町村の住民税係)

前年1年間の収入に対して確定した税額を翌年の6月から翌々年5月に後払いする税です。退職時に未納分があると、残りを会社が一括して徴収する「一括徴収」と残りを本人が納付する「普通徴収」の2つの方法がありますが、退職時期によっては一括徴収の方法のみで精算します。

