

## 退職後の手当・手続き Q&A (基本手当等)

**Q 退職後、雇用保険の基本手当を受けるには、どのような条件を満たせばよいですか？**

**A** 基本手当は、原則として、次の3つの要件をすべて満たしているときに支給されます。

- ① 離職による被保険者資格の喪失の確認を受けたこと
- ② 失業の状態にあること
- ③ 離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12か月以上あること

ただし、特定受給資格者※1 及び特定理由離職者※2 については、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上であったときでも受給資格要件を満たすことができます。

なお、「失業の状態」とは、就職の意思と能力を有するにもかかわらず就業に就くことができない状態をいいます。

※1 特定受給資格者とは、倒産に伴い離職した者、事業所の移転により離職した者、解雇（自己の責め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、等

※2 特定理由離職者とは、①期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、本人が更新を希望したにも係らず、使用者と更新についての合意が成立するに至らず離職した者、②体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、感覚の減退等により離職した者、等

**Q 秋に出産予定で、近々退職する予定です。雇用保険の基本手当を受給することはできますか？**

**A** 出産を間近に控えているときや病気で療養しているとき等は、働ける状態ではないので、基本手当の要件の一つである「失業の状態」ではありません。したがって、基本手当は支給されません。

基本手当の受給期間（基本手当の支給を受けることができる期間）は、原則として退職日の翌日から1年間です。しかし、病気やケガ、妊娠等で働けない状態のため、1年間の受給期間内に基本手当をもらえないことがあります。そこで、これらの理由で30日以上働くことができない場合は、受給期間を最長3年間延長できることになっています。つまり、原則の1年間を加えると最長で4年間となります。受給期間の手続きは、退職日の翌日から30日働けない状態が続いた時点で可能となり、その翌日から1か月以内に、所在地を管轄する公共職業安定所に受給期間延長申請書と離職票1及び離職票2を添えて手続きをします。なお、この手続きは郵送でも可能です。

**Q 6か月前から入院中で、現在は健康保険の傷病手当金を受給しています。来月の末日で退職する予定ですが、退職後も傷病手当金を受給できるのでしょうか？**

**A** 在職中に病気やケガをして会社を休み、給料がもらえない場合、健康保険から傷病手当金が支給されます。次の2点を満たしている場合に退職後も引き続き残りの期間について傷病手当金を受けることができます。

- ・退職日までに継続して1年以上の被保険者期間があること。
  - ・資格喪失時に傷病手当金を受けているか、または受ける条件を満たしていること。
- （なお、退職日に出勤したときは、継続給付を受ける条件を満たさないために資格喪失後（退職日の翌日）以降の傷病手当金は支給されません）

なお、退職日までの申請は会社を通して手続きを行います。退職日以降の申請は、被保険者本人が申請を行うこととなります。

**Q 雇用保険を受けている場合は、年金を受けられるのでしょうか。**

**A** 65歳未満で厚生年金保険の老齢の年金を受けながら会社に勤めていた方が会社を退職し、雇用保険の基本手当を受ける手続きをされると、手続きをされた月の翌月から基本手当を受け終わるまでの間、年金の全額の支払いが止まります。

ただし、年金が支給停止された月のうち、失業給付を受けた日とみなされる日およびそれに準ずる日が1日もない月がある場合、その月分については事後に精算され、年金が支給されます。