

単純にカウントしていく？

受給資格の緩和で 欠勤期間が点在するとき

問

メンタル不調で断続的に欠勤している従業員がいます。同僚の話では「退職も考えている」とのことで、本人と話合いの場を持つ予定です。退職後の失業給付についても説明する予定ですが、受給資格の点で疑問があります。病気欠勤で賃金支払いがない期間は「受給要件の緩和」の対象になるといいます。欠勤期間が「飛び飛び」に存在する場合でも、単純に加算して考えれば良いのでしょうか。

スパン 30 日未満は加算へ

答

基本手当の受給資格は、原則、離職の日以前2年間に被保険者期間が12ヵ月以上あれば発生します。しかし、この方は離職の原因が「心身の障害、疾病」なので、特定理由離職者となる可能性があります。この場合、「1年間に6ヵ月以上」で条件を満たします（雇保法13条被保険者期間が必要条件を満たすか否かを判定する算定対象期間（前記の2年間または1年間）は、「疾病・負傷等の理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった」ときは、その日数分が延長されます（最長4年間）。これを「受給要件の緩和」と呼んでいます。受給期間の延長（要件の緩和）が認められる理由として、疾病・負傷等のほか、事業所の休業、出産、事業主の命による外国勤務等が挙げられています（雇保則18条）。たとえば病気で50日休み、出産で98日休んだ一とすれば、合計148日の延長が認められます。もちろん、同一事由間による通算も可能です。ご質問の方ですが、メンタルヘルス関連の疾病で断続的な欠勤期間があるとのこと。受給要件の緩和が認められるのは、「引き続き30日以上」賃金を受けられないことが条件です。ですから、30日未満の休業期間が「飛び飛び」で存在しても、「単純な加算」はできません。ただし、次の要件を満たすときは、通算可能とされています（雇用保険業務取扱要領）。①基本の2年（1年）の間に緩和要件に該当する理由で欠勤控除あり②途中で中断した期間（同一理由に基づく2つの欠勤控除期間の間）が30日未満である この条件に照らし、通算可能な期間をチェックすれば、受給資格が得られるか否か、おおよその予測がつくはず。①