

厚生労働省発職第 0824001 号

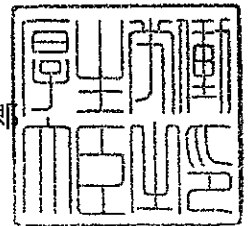
労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

別紙「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成18年8月24日

厚生労働大臣 川崎 二郎



雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱(案)

第一 基本手当の受給資格に係る算定対象期間の改正

雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第十三条第一項第二号の厚生労働省令で定める理由として、  
国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成十一年法律第二百二十四号)第二条第四項第二号に該  
当する交流採用を加えること。

第二 施行期日

この省令は、平成十八年九月二十日から施行するものとする。

# 官民人事交流法の改正に伴う雇用保険法施行規則の改正について

官民人事交流法の改正により、交流元企業との雇用関係が継続している者の交流採用が可能となり、これらの者については雇用保険の被保険者資格が継続されることとなる。



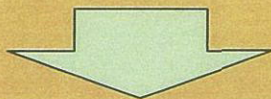
基本手当は、原則として離職の日以前1年間に被保険者期間が6箇月以上である場合に支給される。

しかしながら、

○ 交流採用後6箇月以上経過すると、交流期間中に交流元企業からの賃金の支払いがないため、支給要件を満たさなくなる期間が生じる。



交流採用後一定期間経過後に交流元企業を離職した場合にも、基本手当の支給資格の計算に当たって不利にならないようにする必要がある。



雇用保険法第13条第1項第2号のいわゆる支給要件の緩和(※)の対象となる厚生労働省令で定める理由に、官民人事交流法に規定する交流採用を追加する。(雇用保険法施行規則第18条の改正)

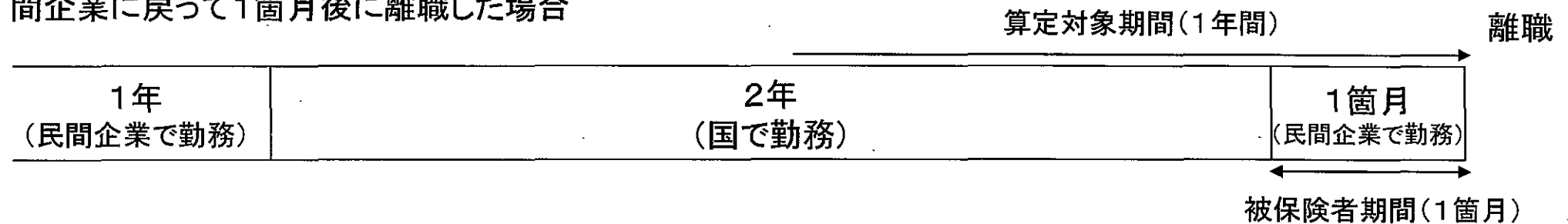
※ 離職の日以前1年間に疾病、負傷その他一定の理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、その日数を1年に加算した期間を算定対象期間とし、この期間内に被保険者期間が6箇月以上あれば基本手当を受給することができること。

# 雇用保険法施行規則の改正による基本手当の受給資格要件の計算(例)

## 受給資格要件の計算方法

離職の日以前1年間(疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた場合は、その日数を1年に加算した期間)に被保険者期間(1箇月間に賃金支払の基礎となった日数が14日以上あるときに、その1箇月を被保険者期間の1箇月として計算)が通算して6箇月以上であったときに支給される。

- 民間企業で1年勤務した労働者が、当該民間企業との雇用関係を継続したまま2年間国で勤務した後、当該民間企業に戻って1箇月後に離職した場合



原則どおり計算すると、被保険者期間が6箇月に満たず、受給要件を満たさない。

雇用保険法施行規則第18条の改正

算定対象期間が延長され、被保険者期間が6箇月以上となり、基本手当の受給が可能。

## (参考)基本手当の受給要件の緩和の対象となる理由

- ① 疾病、負傷(雇用保険法第13条第1項第2号)
- ② 事業所の休業(雇用保険法施行規則第18条第1号)
- ③ 出産(雇用保険法施行規則第18条第2号)
- ④ 事業主の命による外国における勤務(雇用保険法施行規則第18条第3号)
- ⑤ その他管轄公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるもの(雇用保険法施行規則第18条第4号)

○ 雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）（抄）

（基本手当の受給資格）

第十三条 基本手当は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前一年間（次の各号に掲げる被保険者については、当該各号に定める日数を一年に加算した期間（その期間が四年を超えるときは、四年間））。第十七条第一項において「算定対象期間」という。）に、次条の規定による被保険者期間が通算して六箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。

一 離職の日以前一年間に短時間労働者である被保険者（以下「短時間労働被保険者」という。）であつた期間がある被保険者  
当該短時間労働被保険者となつた日（その日が当該離職の日以前一年間にないときは、当該離職の日の一年前の日の翌日）から当該短時間労働被保険者でなくなつた日の前日までの日数

二 離職の日以前一年間（前号に掲げる被保険者にあつては、同号に定める日数を一年に加算した期間）に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者 当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数（同号に掲げる被保険者にあつては、その日数に同号に定める日数を加えた日数）  
（第二項 略）

（労働政策審議会への諮問）

第七十二条 厚生労働大臣は、第二十五条第一項又は第二十七条第一項若しくは第二項の基準を政令で定めようとするとき、第十三条第一項第二号、第二十条第一項若しくは第二項、第二十二條第二項、第三十七條の三第一項第二号、第三十九條第一項第二号、第六十一条の四第一項若しくは第六十一条の七第一項の理由、第五十六条の二第一項の基準又は同項第二号の就職が困難な者を厚生労働省令で定めようとするとき、第六条第一号の二の時間数又は第十条の四第一項、第二十五条第三項、第二十六条第二項、第二十九条第二項、第三十二条第三項（第三十七條の四第五項及び第四十条第四項において準用する場合を含む。）、第三十三條第二項（第三十七條の四第五項及び第四十条第四項において準用する場合を含む。）、若しくは第五十二条第二項（第五十五条第四項において準用する場合を含む。）、の基準を定めようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

2 労働政策審議会は、厚生労働大臣の諮問に應ずるほか、必要に応じ、雇用保険事業の運営に関し、関係行政庁に建議し、又はその報告を求めることができる。

○ 雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）（抄）

（法第十三条第一項第二号の厚生労働省令で定める理由）

第十八条 法第十三条第一項第二号の厚生労働省令で定める理由は、次のとおりとする。

- 一 事業所の休業
- 二 出産
- 三 事業主の命による外国における勤務
- 四 前三号に掲げる理由に準ずる理由であつて、管轄公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるもの

○ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律の一部を改正する法律（平成十八年法律第七十九号）による改正後の国と民間企業との間の人事交流に関する法律の一部を改正する法律（平成十一年法律第二百二十四号）（抄）

（定義）

第二条（第一項から第三項まで 略）

4 この法律において「交流採用」とは、選考により、次に掲げる者を任期を定めて常時勤務を要する官職を占める職員として採用することをいう。

- 一 民間企業に雇用されていた者であつて、引き続きこの法律の規定により採用された職員となるため退職したもの
  - 二 民間企業に現に雇用されている者であつて、この法律の規定により当該雇用関係を継続することができるもの
- （第五項及び第六項 略）