

雇用保険 「基本手当」の勘どころ

担当者なら
知っておきたい



労働者が退職してすぐに次の就職先が見つからない場合、ハローワークで一定の手続きを行なうことで「基本手当」が支給されます。近時の法改正やコロナ禍での特例もあることから、その概要を確認します。

柳田事務所
特定社会保険労務士

柳田 恵一

雇用保険の 基本手当

会社などで雇用され雇用保険に加入していた人が離職した場合、失業中の生活を心配しないで再就職活動ができるよう、一定の条件を満たせば、雇用保険の「基本手当」を受けることができます。

基本手当は、雇用保険の加入者（被保険者）が離職して、**図表1**の2つの要件を両方とも満たす場合に支給されます。

ただし、「特定受給資格者」または「特定理由離職者」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か月以上あれば支給されます。

「特定受給資格者」とは解雇・倒産等により離職した人を行い、「特定理由離職者」とは主に期間の定めのある労働契約の期間が満了し、労働契約の更新を希望したにもかかわらず更新がないことにより離職した人等をいいます。

なお、「被保険者期間」とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から遡って、1か月ごとに区切った期間に、賃金支払いの基礎となった日数が

11日以上、または賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月を1か月と計算します。

以前は、「11日以上」の基準だけでしたが、雇用保険法が改正され、ことし8月1日から「80時間以上」の基準が加わりました。

勤務日数が足りず、被保険者期間に算入されないようなケースを解消するのが目的です。

基本手当の 受給開始時期

離職者がハローワークで手続きをしても、すぐに基本手当が支給されるわけではなく、一定の期間待たされることになります。

これについては、「待定期間」と「給付制限」があり、混同されやすいようです。

ハローワークに離職票の提出と求職の申込みを行なった日（受給資格決定日）から通算して7日間を「待定期間」といい、その期間が満了するまでは基本手当が支給されません。

これは、離職の理由にかかわらず、一律に適用されます。

さらに待定期間の満了後、一定の期間、基本手当の支給が行なわ

図表1 基本手当の受給要件

- ハローワークで求職の申込みを行ない、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても、職業に就くことができない「失業の状態」にあること
- 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

れない場合もあり、これを「給付制限」といいます。

(1) 離職理由による「給付制限」

正当な理由がない自己都合により離職した場合には、待期間の終了後、さらに原則として2か月間の「給付制限」があります。

また、労働者自身に責任がある重大な理由によって解雇された場合は、この「給付制限」が3か月間になります。

(2) 紹介拒否などによる「給付制限」

基本手当を受給できる人（受給資格者）が、ハローワークからの職業の紹介や指示された公共職業訓練などを正当な理由なく拒んだ

場合、その拒んだ日から起算して1か月間は基本手当が支給されません。

また、再就職を促進するために必要な職業指導を正当な理由なく拒んだ場合にも、同様の「給付制限」があります。

実際に、基本手当が受給資格者指定の口座に振り込まれるのは、給付制限のない場合でも、ハローワークで求職の申込みをしてから約1か月後（初回認定日の約1週間後）になります。

給付制限期間の短縮

短縮

「給付制限」の期間については、最近、運用の変更がありました。

ことし10月1日以降の離職者については、5年間のうち2回目までの離職について、給付制限期間が3か月間から2か月間に短縮されたのです。

3回目以降の離職については、その離職から遡って5年以内に2回以上の自己都合による離職がなければ、給付制限期間は2か月です。しかし、2回以上の自己都合による離職があれば、給付制限期間は3か月となります。

ここで注意が必要なのは、ことし9月30日以前の自己都合による離職は、10月1日以降の離職についての給付制限期間に影響がないことです。

今回の給付制限期間の変更は、雇用保険法など法令の改正によるものではなく、業務取扱要領の改定によるものです。

雇用保険法33条は、正当な理由なく自己都合により離職した場合の給付制限期間について、「1か月以上3か月以内の間で公共職業安定所長の定める期間」と定めています。この「公共職業安定所長の定める期間」が、業務取扱要領の改定によって変更されました。

なお、取扱いが変更となったのは、正当な理由がない自己都合により離職した場合に限られます。このため、懲戒解雇のような「自己の責めに帰すべき重大な理由」による解雇によって離職した場合には、給付制限期間は3か月のまま変更がありません。

基本手当の受給期間

基本手当を受給できる期間は、原則として離職した日の翌日から

1年間です。

これを「受給期間」といいます。基本手当は、受給期間中の失業している日について、所定給付日数を限度として支給されます。

たとえば、所定給付日数が90日であれば、原則として、1年間の受給期間中に90日分の基本手当が支給されることとなります。

このため、離職後、ハローワークでの手続きが遅れた場合、所定給付日数分の基本手当がもらえなくなる場合があります。

受給期間は、原則として1年間なのですが、出産や親族の介護、病気などにより退職し、すぐに転職できない状況で1年経った場合に、まったく受給できないというのでは不合理です。

そこで、本人の病気やケガ、妊娠、出産・育児、親族等の看護・介護等のために退職後引き続き30日以上職業に就くことができない状態の場合には、受給期間の満了日を最大3年間延長できることになっています（本来の受給期間の1年を含めて4年）。

なお、60歳以上の定年等による退職者については、離職日の翌日から2か月以内に就職を希望しない期間（1年が限度）を申し出る

ことにより、その期間分が受給期間の1年に加算され、受給期間が延長されます。

基本手当の 所定給付日数

基本手当の支給を受けることができる日数（所定給付日数）は、年齢、雇用保険の加入者（被保険

図表2 特例受給資格者および一部の特定理由離職者の所定給付日数

被保険者であった期間 区分	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		120日 (90日※)	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		150日 (90日※)		240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

※受給資格に係る離職日が2017年3月31日以前の場合の日数

図表3 就職困難者の所定給付日数

被保険者であった期間 区分	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
45歳未満	150日	300日			
45歳以上65歳未満		360日			

図表4 一般の離職者(定年退職、期間満了、自己都合等)の所定給付日数

被保険者であった期間 区分	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
全年齢	-	90日		120日	150日

者）であった期間や離職理由などによって90日～360日の間で決定され、特定受給資格者および一部の特定理由離職者（就職困難者を除く）、就職困難者、それ以外の離職者の3つの表に分けて示されます（図表2、3、4）。

特定受給資格者には、次のような離職者が含まれます。
・倒産に伴い離職した者

・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

・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

・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
・賃金の額の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ことにより離職した者

・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（また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り）

・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なっていないため離職した者
・事業主から直接も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

また、一部の特定理由離職者とは、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、その者が更新を希望したにもかかわらず、その労働契約の更新がないことにより離職した者（いわゆる雇止め）であった

て、受給資格の対象となった離職の日が2009年3月31日から2022年3月31日までの間にある者に限定されています。

3つの表を比較するとわかるように、転職が困難な離職者や、十分な準備ができないまま離職を余儀なくされた人については、その事情に鑑みて、所定給付日数が多めになっています。

コロナ禍での 給付日数の特例

「新型コロナウイルスの感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」が、ことし6月12日に施行されました。

これにより、一定の要件のもと、基本手当の個別延長給付の特例が実施されています。

図表5に該当する離職者で、法施行日以後に基本手当の所定給付日数を受け終わる人が対象となります。

対象となる離職者については、原則として、給付日数が60日延長されます。ただし、35歳以上45歳未満で所定給付日数270日の人、45歳以上60歳未満で所定給付

図表5 新型コロナに対応した特例の対象者

離職日	対象者
～令和2年4月7日 (緊急事態宣言発令以前)	離職理由を問わない(全受給者)
令和2年4月8日～5月25日 (緊急事態宣言発令期間中)	特定受給資格者及び特定理由離職者
令和2年5月26日～ (緊急事態宣言全国解除後)	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた 特定受給資格者及び特定理由離職者(雇止めの場合に限る)

※1 特定受給資格者：倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた者
 ※2 特定理由離職者：①期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者
 ②転居、婚姻等による自己都合離職者
 ※3 地域にかかわらず、全国一律で上記の日付で判断する
 ※4 就職困難者は、当初から所定給付日数が長い場合、対象とならない

日数330日の人は、給付日数が30日延長されます。
 就職困難者は、もともと所定給付日数が長い場合、延長の対象とはなりません。

基本手当日額の求め方

基本手当の1日当たりの額(基本

図表6 基本手当日額の上限

(令和2年8月1日現在)

30歳未満	6,850円
30歳以上45歳未満	7,605円
45歳以上60歳未満	8,370円
60歳以上65歳未満	7,186円

退職者へ伝えるべきポイント

コロナの影響により、雇止め、

リストラ等で退職者が増え、人事担当者も説明する機会も増えることが想定されます。
 例外もありますが、すべての退職者に

基本手当日額(賞与等は含みません)の50%～80%(60歳～64歳については45%～80%)です。

賃金の低い人ほど高い率となっています。

また、賃金日額は、次の計算式で求められます。

●賃金日額＝離職日の直前6か月間に支払われた賃金(賞与等を除く)の合計÷180

なお、基本手当日額は上限額と下限額が設定されていて、「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減により、毎年8月1日にその額が変更されます(図表6)。

共通して伝えたいこととして、次の点を挙げておきます。

●手続きは速やかに

前述のように待期間中は、ハローワークに離職票の提出と求職の申込みを行なった日(受給資格決定日)からカウントされます。

早く手続きすれば、早く受給できます。

一方で、基本手当を受給できる期間は、原則として離職した日の翌日から1年間に固定されています。手続きが遅れると、基本手当の受給が終わらないうちに、受給期間が満了してしまう恐れもあります。

●認定日を忘れない

失業の認定とは、基本手当の受給資格者に、働く意思と能力があつて、しかも職業に就くことができないことの認定です。

ですから、受給資格者が自ら失業の認定日にハローワークに行くこととなります。

ただし、やむを得ない理由によりハローワークに行くことができないときは、特別な扱いを受けることができます。

証明書を提出することによって、所定の認定日にハローワークに行かなくてもやむを得ない理由

がやんだ後に行けば、失業の認定を受けることができるようになります。

認定日に、ハローワークに行かない事情が発生したら、速やかにハローワークに連絡しましょう。

●求職活動は熱心に

失業の認定を受ける際には、求職活動実績が必要とされます。

就職しようとする積極的な意思が、客観的に確認できる活動を行なう必要があります。

ハローワークが行なう職業相談や職業紹介を積極的に利用しましょう。

コロナの影響により、求職活動が困難であることは、客観的な事情として認められています。これについては、ハローワークに相談しましょう。

●転職先は早めに見つける

基本手当の受給期間が残り少なくなってくると、焦りから思うように求職活動が進まなくなる恐れがあります。

基本手当をすべて受給し終わってからではなく、早めに転職先を見つけることで、賃金を得ながら再就職手当、場合によっては就業促進定着手当を受け取ることもできます。



やなぎだ けいいち 民間企業で総務、人事、法務、小企業の採用、教育、研修、意欲的な仕組みづくり、人事考課、給与制度の構築等について支援する。