

雇用保険法

法律の「流れ」をつかみ、暗記ではなく制度趣旨を把握しよう

日本マンパワー講師 / 社会保険労務士 大塚 亘

1. 現実の流れが重要な法律

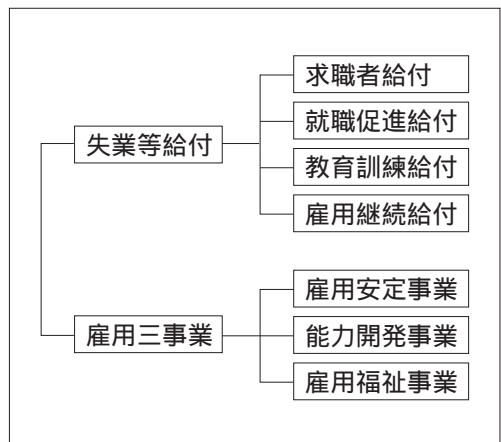
企業の倒産やリストラで会社を辞めた人が、「しばらく失業保険で生活するしかない」とか、「失業手当をもらいながら仕事を探している」というような言い方をすることがあります。このように巷では、「失業手当」、「失業保険」という呼び方をすることも多いのですが、失業手当という給付や失業保険という保険制度は現在の日本にはありません。以前は、失業保険法という名の法律があり、文字どおり万一の失業に備えた保険制度が存在していましたが、現在は失業を予防する目的の保険給付なども含めた雇用の安定のための総合的な保険制度となっていて、法律の名称も雇用保険法に変わっています。

雇用保険法は、保険制度としての給付である失業等給付と、雇用に関する様々な事業を行う、保険制度ではない雇用三事業の2つに分けることができ、さらにそれらは図1のように、4つの給付と3つの事業から成り立っています。雇用保険法の学習の中心となるのは失業等給付であり、4つの給付はいずれも試験対策上重要ですが、雇用保険制度の根幹は、やはり万一の失業時のための給付である求職者給付です。その求職者給付のなかで、一般的な労働者が失業したときに支給される給付を基本手当といい、労働者の就職から退職まで、そしてその後基本手当を受給するまでの大きな流れをつかむことが、雇用保険法の学習の中心となります。

雇用保険法は、本試験においては、現実の実務の流れを理解していないと解けない問題が出題されます。また、被保険者となるかならないかの判断や、基本手当の支給限度額に関係する離職理由などでは、非常に具体的で現実的な知識が問われます。これらは、他の科目における被保険者や受給権者の要件などと比較すると一見細かい事項に見えますが、雇用保険法においては基本的で重要な事項なのです。

今回の誌上セミナーでは、一般的な労働者が就職するところから、退職後に基本手当を受給するまでの流れを解説していきたく思います。

<図1> 雇用保険法の体系図



2. 被保険者の種類

社会保険労務士試験に出題される法律には保険法と名のつくものがたくさんあり、それぞれに、保険事故があったときに保険給付を受けられる者、つまり「被保険者」というものが出てきます。労災保険法だけは被保険者という考え方がないということは、前回の誌上セミナーでご説明したとおりです。被保険者の学習に当たっては、被保険者となるための要件を正確に把握することが目的となりますが、要件に出てくる数字などをただ暗記しようとしただけでは、あまり面白みがなく、正確な知識を身に付けることは大変なものとなってしまいうでしょう。各保険制度はさまざまな目的をもって存在し、被保険者もその目的にあわせて要件が決められているのですから、数字を暗記するよりも、なぜそういう被保険者が存在するのかという制度の趣旨をまず把握すれば、頭の中で具体的なイメージを持つことができ、一見無味乾燥な数字も意味のあるものとなり、とても覚えやすくなるのです。

雇用保険法の大きな目的の1つは、「不幸にして失業してしまったときに失業等給付を支給することによって当面の生活を支える」というものです。そのような目的から、雇用保険法では、不幸にして失業してしまったときに「困ってしまう」程度により、被保険者の種類が決まっているという考え方があることを覚えておいてください。たとえば、一家の家計を支える労働者と、パートで補助的に働いている労働者では、一家の家計を支える労働者のほうが失業したときに、とても困ってしまいますね。このような一家の家計を支える労働者はもちろん被保険者となり、万一の失業のときにも比較的厚い給付を受けることができますが、パートで家計の補助程度に働いている人は、被保険者になりたくてもなれなかったりすることもあるのです。

一般被保険者

雇用保険の適用事業に雇用されている労働者で、これから述べる高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者に該当せず、かつ適用除外でない者は、もし本人が雇用保険に加入することを希望しなくても、強制的に一般被保険者となります。具体的なイメージとしては、いわゆる正社員が一般被保険者となりますが、パートタイマーも要件を満たせば一般被保険者となります。ただし、一般被保険者のなかに2種類の被保険者があり、いわゆるパートタイマーで被保険者となる場合は短時間労働被保険者である一般被保険者となります。これに対し、フルタイムで働く正社員などは、短時間労働被保険者以外の一般被保険者となります。

一般被保険者

短時間労働被保険者以外の被保険者

短時間労働被保険者（以下の全てを満たす者）

- 同一の適用事業に雇用される通常の労働者の所定労働時間より短い
- 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満
- 1年以上引き続き雇用されることが見込まれる

高年齢継続被保険者

雇用保険法には、65歳になるまではきちんと保険制度で守ってあげよう、という考え方があります。60歳を過ぎて嘱託等になり、それまでもらっていた賃金よりも少なくなってしまうと、労働の意欲がなくなってしまうことにより発生する失業を予防するために、高年齢雇用継続給付というものがあるのですが、これは65歳になるともらえなくなってしまうのです。言い方を変えると、65歳以降はあまり面倒を見てあげません、ということです。それは、日本の社会保障制度全体としては、65歳からは年金制度により所得保障をしようという考え方があるからなのです。

65歳以降に就職した者は、これから述べる短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者を除いては、雇用保険法の被保険者となることはありません。それでは、ずっと働き続けてきた労働者が65歳に達した場合はどうなるのでしょうか。この場合には、65歳になったからといっていきなり何の保障もなくなってしまうのでは少しひどいということになりますね。そのため、一般被保険者に比べると保障は薄いけれども、ある程度は保障をしてあげようという趣旨で存在する被保険者が高年齢継続被保険者です。高年齢継続被保険者にも一般被保険者と同じように、短時間労働被保険者である高年齢継続被保険者と、短時間労働被保険者以外の高年齢継続被保険者の2種類があります。

高年齢継続被保険者（AかつB）

- A．同一の事業主の適用事業に65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている者
- B．短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者に該当しない者

高年齢継続被保険者

短時間労働被保険者以外の被保険者

短時間労働被保険者（要件は一般被保険者と同じ）

短期雇用特例被保険者

短期雇用特例被保険者となる労働者については、出稼ぎなどで、ある一定期間だけ働く人や季節的労働者というイメージで考えるとわかりやすいと思います。一般の正社員等と違う雇用形態ですので、そのような労働者に合うように特別に作られた被保険者が短期雇用特例被保険者ということになります。短期雇用特例被保険者には年齢制限がありませんので、要件を満たせば65歳以上であっても被保険者となります

短期雇用特例被保険者（AまたはB）

- A．季節的に雇用される者
- B．短期の雇用に就くことを常態とする者

短期の雇用...同一の事業主に引き続き被保険者として雇用される期間が1年未満である雇用（A、B共に、日雇労働被保険者となる者は除かれる）

短期雇用特例被保険者には短時間労働被保険者が否かという区分はありません。短時間労働者（1週間の所定労働時間が30時間未満の者）であって、季節的に雇用される者、短期の雇用に就くことを常態とする者は適用除外となり、雇用保険の被保険者にはなりません。

日雇労働被保険者

文字通り、日々雇入れられる労働者のために作られた被保険者です。雇用保険法上では、日々雇用される者、30日以内の期間を定めて雇用される者が日雇労働者とされ、日雇労働者で適用事業に雇用される者のうち一定の者が日雇労働被保険者となります。日雇労働者が適用事業に雇用されても、日雇労働被保険者とならない場合もあるということを覚えておいてください。

被保険者の具体例

雇用保険法のそれぞれの被保険者の要件はいままで述べてきたとおりですが、現実にはこれらの要件だけでは判断ができない場合がたくさんあります。たとえば、法人の役員はどうなるのか、学生が働く場合はどうなるのか、同居の親族はどうなるのかなどです。本試験においても、原則だけではなく被保険者の具体例が出題されます。しかも頻出の事項となっていますので、やはり過去に出題された本試験の問題演習をすることにより、暗記ではなく自然と正確な知識を身に付けるように学習してください。

3. 被保険者に関する届出

万一の失業のときの手当（一般被保険者が失業して、要件を満たしたときにもらえる給付を基本手当といいます）は、勤続年数や年齢、離職理由などでもらえる額や期間が変わってきます。そのため、原則として事業主がさまざまな届出をしなければならぬことになっています。この届出を、労働者が就職したとき、在職中、退職のときに分けて見ていきます。

就職したときの届出

雇用保険被保険者資格取得届

労働者を新規に採用したとき、又は所定労働時間の増加などにより被保険者に該当したときには、事業主は、雇用保険被保険者資格取得届を所轄公共職業安定所長に、事実のあった日の属する月の翌月10日までに提出します。このとき、以前に働いていて雇用保険の被保険者となっていたことがあり、雇用保険被保険者証を持っている者について届出をするときは、雇用保険被保険者証を添付しなければなりません。

在職中の届出

雇用保険被保険者転勤届

被保険者が同一企業内で転勤したときは、転勤後の事業所を管轄する公共職業安定所長に雇用保険被保険者転勤届を事実のあった日の翌日から10日以内に提出します。

雇用保険被保険者区分変更届

被保険者の区分とは、一般被保険者、高年齢継続被保険者における短時間労働被保険者が否かの区分を指します。フルタイムがパートタイムになったとき、あるいはその逆のときに、雇

用保険被保険者区分変更届を事実のあった日の属する月の翌月10日までに所轄公共職業安定所長に提出します。

雇用保険被保険者氏名変更届

被保険者の氏名に変更があったときは、雇用保険被保険者氏名変更届を速やかに所轄公共職業安定所長に提出します。

雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書

雇用保険法には、育児休業、介護休業をする労働者が休業をきっかけに失業してしまうことを避けることを目的とした、育児休業給付、介護休業給付というものがあります。これらの給付は、休業前に労働者が受けていた賃金の額をもとに給付額が決まるため、休業開始時に事業主がその額を証明する必要があります。そのために提出するのが雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書であり、事実のあった日の翌日から10日以内に所轄公共職業安定所長に提出します。

このとき、所轄公共職業安定所長は、後に育児休業給付、介護休業給付の支給申請に使用する雇用保険被保険者休業開始時賃金証明票を交付してくれます。紛らわしい名称ですが、事業主が提出するものは「証明書」、公共職業安定所長が交付するものは「証明票」です。事業主が提出するものが「書」で所轄公共職業安定所長が交付するものが「票」であるという関係は、これから述べる60歳到達時の届出と、退職のときの届出にも共通しています。

雇用保険被保険者60歳到達時等賃金証明書

60歳を過ぎて賃金が下がり、労働の意欲が低下してしまうことにより発生する失業を予防するための給付を高年齢雇用継続給付といいます。この給付も、原則として、60歳に達したときの賃金の額をもとに給付額がきまるため、事業主が賃金の額を証明するために雇用保険被保険者60歳到達時等賃金証明書を、事実のあった日の翌日から10日以内に所轄公共職業安定所長に提出します。所轄公共職業安定所長は、雇用保険被保険者60歳到達時等賃金証明“票”を交付してくれます。

退職時の届出

雇用保険被保険者資格喪失届

被保険者が離職や所定労働時間の減少等により被保険者でなくなったときには、雇用保険被保険者資格喪失届を、事実のあった日の翌日から10日以内に所轄公共職業安定所長に提出します。このとき、資格喪失の原因が離職であるときは、基本手当などの額のもととなる離職前の賃金の額を証明するために、雇用保険被保険者離職証明書を添付しなければならないことになっています。所轄公共職業安定所長は離職証明書の提出があったときは、雇用保険被保険者離職“票”を交付することになります。

もし、離職する被保険者が、つぎの転職先が決まっているなどで基本手当等を受給する必要がなく雇用保険被保険者離職票の交付を希望しないときは、その旨を証明する書類を提出することにより、雇用保険被保険者離職証明書の添付をしないことができます。ただし、被保険者が59歳以上であるときには必ず添付しなければならないことになっています。それは、59歳以降に離職した場合には、高年齢雇用継続給付の支給申請に使用する可能性があるからです。

4. 基本手当の受給資格

一般被保険者が失業した場合に支給される給付を基本手当といいますが、失業したからというだけで無条件に支給されるわけではありません。基本手当を受給するための資格（受給資格といいます。）を得るには一定の要件があり、この要件を満たしていると認められると受給資格者となります。ここで注意していただきたいのは、受給資格者になったからといってもまだ基本手当が支給されるわけではないということです。基本手当を受給できる可能性のある者になった、というイメージで捉えてください。

基本手当の受給資格

基本手当の受給資格は、

一般被保険者が失業

算定対象期間に被保険者期間が通算して6箇月以上

以上2つの要件を満たしたときに得ることができます。この受給資格を得ることができなければ、基本手当が支給される可能性はありません。仮に企業の倒産などやむを得ないような理由があったとしても、受給資格がなければ基本手当を受給することはできないのです。

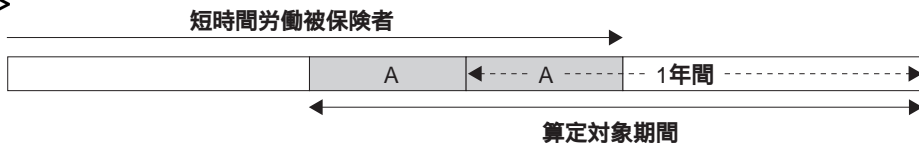
算定対象期間

算定対象期間は原則、離職日以前1年間となります。算定対象期間に被保険者期間が通算して6箇月以上ということは、わかりやすく言い換えると、原則として、退職日からさかのぼった直近の1年間のうちに6箇月以上勤務していれば受給資格が得られるということです。また、離職日とはその会社に籍がある最後の日を指すことを覚えておいてください。一般的に、「月末付け退職」というような言い方をしますが、この場合の離職日は30日や31日などのその月の末日です。

算定対象期間の原則は1年間ですが、次の場合には原則の1年間にさらに一定の期間が加算され、その間に被保険者期間が6箇月あれば受給資格が得られるということになります。

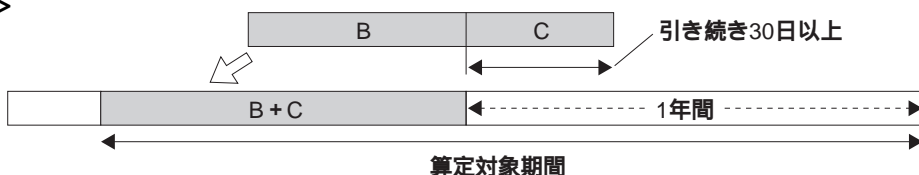
（特例1）離職日以前1年間に短時間労働被保険者であった期間がある場合には、その1年間に短時間労働被保険者であった期間を加算した期間（加算できる期間は、最長1年）

< 図2 >



（特例2）離職日以前1年間に疾病、負傷等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であった期間がある場合には、その期間を加算した期間（加算できる期間は最長3年）

< 図3 >



算定対象期間の特例には以上の2つがありますが、特例1では原則の1年間に加算されるのは1年間のうちの短時間労働被保険者であった期間(図2のA)のみであるのに対し、特例2では、1年間のうちに引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった期間(図3のC)があれば、Cの期間だけではなく、原則の1年間に含まれないBの期間も、Cと継続していれば加算することができるという違いがあります。

被保険者期間

算定対象期間に被保険者期間が通算して6箇月以上あれば受給資格を得ることができますが、被保険者期間は、会社での在籍期間とは必ずしも一致しません。つまり雇用保険の被保険者であった期間とは違うものなのです。被保険者期間は、短時間労働被保険者であったか否かによりその計算方法が違います。

(短時間労働被保険者以外)

- 離職日から遡って1箇月ごとに区切った期間に、賃金支払基礎日数が14日以上あるとき
被保険者期間の1箇月
- 1箇月未満の期間(15日以上)が生じたときに、賃金支払基礎日数が14日以上あるとき
被保険者期間の2分の1箇月

(短時間労働被保険者)

- 離職日から遡って1箇月ごとに区切った期間に、賃金支払基礎日数が11日以上あるとき
被保険者期間の2分の1箇月
- 1箇月未満の期間(15日以上)が生じたときに、賃金支払基礎日数が11日以上あるとき
被保険者期間の4分の1箇月

被保険者期間は通算でよいので、1年間に2つ以上の会社(適用事業)に勤務して6箇月以上になった場合でも受給資格を得ることができます。また、最後に被保険者となった日前に(一番最後に勤務した会社の就職前に)、受給資格、高年齢受給資格(高年齢継続被保険者が得る受給資格)又は特例受給資格(短期雇用特例被保険者が得る受給資格)を取得したことがあるときは、それらの受給資格等にかかる離職日以前(前に受給資格等を取得したときの会社の退職日以前)の被保険者であった期間は含めません。この場合、たとえ基本手当を受給していなくても被保険者期間には含めることができません。

5. 基本手当の額と所定給付日数

基本手当は、当然失業しているときにしか受給できません。それでは、正社員の職を探している失業者が少しでも収入を得ようと思って、日雇労働や短期アルバイトに就いた場合はどうなるのでしょうか。この場合には、働いた日については失業とはみなされませんので、基本手当をもらうことができません。後ほど詳しく述べますが、このような場合もありますので、失業しているかどうかは1日単位で見ていくことになります。そのため、基本手当は1日分の額を算出し、年齢や会社を辞めた理由などによって、最大で何日分受給できるのかが決まるという仕組みになっ

ている、ということをもとに理解してください。

賃金日額

基本手当の日額を算出する前に、まずそのベースとなる賃金日額というものを算定します。失業したときには、失業前の収入の6割程度があれば当面の生活保障になるだろうという考え方から、たとえ何十年も勤めていたとしても、賃金日額は直近の賃金の額をもとに計算されることとなります。

(賃金日額の原則)

$$\text{賃金日額} = \frac{\text{被保険者期間として計算された最後の6箇月間の賃金の総額}}{180}$$

臨時に支払われる賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金は賃金総額には含めない短時間労働被保険者であったため2分の1箇月として計算された被保険者期間は実際の1箇月として計算する。

(賃金日額の特例)

次の場合には、原則の式により計算した額と特例の式により計算した額とを比較して高いほうの額が賃金日額となります。離職日において短時間労働被保険者であった受給資格者には特例は適用されません。

賃金が日給、時給または出来高払制その他の請負制で定められている場合

$$\text{賃金日額} = \frac{\text{被保険者期間として計算された最後の6箇月間の賃金の総額}}{\text{当該6箇月間に労働した日数}} \times \frac{70}{100}$$

賃金の一部が月、週その他一定期間によって定められている場合

$$\text{賃金日額} = \frac{\text{その部分の総額}}{\text{その期間の総日数}} + \text{で計算した額}$$

(60歳以上65歳未満の被保険者の賃金日額の特例)

一般的に60歳になると定年を迎えて、その後は嘱託というような身分で再雇用されて、賃金は定年前よりも下がるといったようなことがよくあります。賃金日額は直近の6箇月間で算出しますので、原則通りですと生活保障が十分に行われぬという可能性があります。そのため、60歳以上65歳未満の被保険者には次のような特例があります。

60歳に達した日の前日から引き続いて雇用されていた60歳以上65歳未満の被保険者が60歳以後最初に離職したとき

A. 60歳時の賃金 > 離職時の賃金

60歳到達時の賃金に基づき賃金日額を算定する。

B. 60歳時の賃金 < 離職時の賃金

離職時の賃金に基づき賃金日額を算定する。

賃金日額の下限と上限

賃金日額は原則として離職前の賃金から算出しますが、最低限の生活を保障するという趣旨から下限額が決められていて、実際の賃金日額が下限額を下回った場合には、最低限度額がその受給資格者の賃金日額となります。

<表1> 賃金日額の下限額

離職日における被保険者区分	賃金日額の下限額
短時間労働被保険者	2,160円
短時間労働被保険者以外の被保険者	4,250円

また、賃金日額があまりにも高いと、失業中の生活保障という趣旨から外れたものになってしまいます。そのため、下限額だけでなく上限額も決められています。下限額は離職日における被保険者区分によって決まりますが、上限額は離職日における年齢によって決まっています。

<表2> 賃金日額の上限額

離職日における年齢	賃金日額の上限額
60歳以上65歳未満	19,450円
45歳以上60歳未満	17,840円
30歳以上45歳未満	16,210円
30歳未満	14,590円

基本手当日額

賃金日額を算出したあとは、実際に受給できる基本手当日額の算出となります。賃金日額は、離職前のボーナスなどを除いた賃金の1日あたりの額ですので、賃金日額をそのまま支給したのでは、当面の生活を支えるという雇用保険制度の趣旨から少し外れてしまいます。そのため、年齢などに応じて、賃金日額の5割から8割が支給されることになっています。

(基本手当日額)

<表3> 離職日において60歳未満

賃金日額	給付率
2,160円以上 4,250円未満	100分の80
4,250円以上 10,280円以下	100分の80～100分の60
10,280円超	100分の60

<表4> 離職日において60歳以上65歳未満

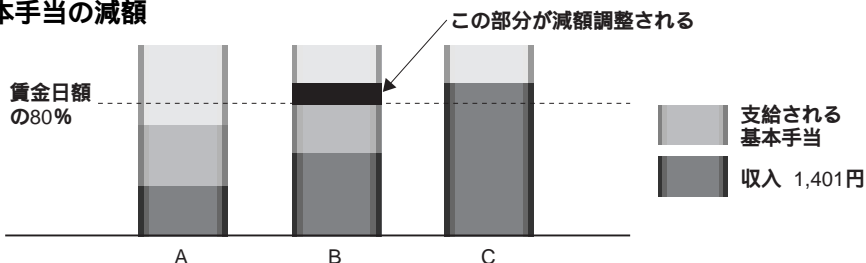
賃金日額	給付率
2,160円以上 4,250円未満	100分の80
4,250円以上 13,300円以下	100分の80～100分の50
13,300円超	100分の50

基本手当の減額

基本手当の支給の対象となった日に、受給資格者が自己の労働によって収入を得た場合は、その額に応じて、減額された基本手当が支給されることとなります。この場合の自己の労働とは内職程度のもを指しますので、前述の通り、日雇労働やアルバイトをした日は基本手当は減額ではなく全額不支給となります。

- A : 賃金日額 × 100分の80 基本手当 + (収入 - 1,401円) 全額支給
B : 基本手当 + (収入 - 1,401円) = 賃金日額 × 100分の80 となるように減額支給
C : 賃金日額 × 100分の80 (収入 - 1,401円) 不支給

< 図 4 > 基本手当の減額



所定給付日数

後ほど詳しく述べますが、基本手当は失業したというだけでは支給されません。労働の意思及び能力をもっているけれども職に就くことができないという状態、つまり就職しようと思って仕事を探しているけれども見つからないという状態になって初めて支給要件を満たします。しかし、もし基本手当を受給できる期間に制限がなかったとしたら、まじめに仕事を探さない人もいるかもしれません。そのため、年齢や退職理由などによって、基本手当を受給できる最大日数というものが決められています。これが所定給付日数です。所定給付日数は本試験ではよく出題される事項ですので、性質上どうしても単純な暗記になってしまいがちですが、なるべく正確に覚えるようにしてください。

所定給付日数は、以下の要件により細かく設定されています。

(1) 被保険者の区分

前述の通り、被保険者の区分とは、短時間労働被保険者であるか否かの区分です。

(2) 年齢

一般常識科目で学習する雇用対策法という法律では、募集や採用においては年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならないとなっていますが、やはり年齢によって大きな差があるというのが現実です。そのため年齢によっても細かく区分されています。

(3) 就職困難者であるか否か

身体障害者、知的障害者その他社会的事情により就職が著しく阻害されている者などに該当するかどうかによって区分されています。

(4) 算定基礎期間

算定基礎期間は、イメージとしては会社の勤続年数ととらえていただくと理解しやすいと思います。被保険者は保険料を負担しますので、永年勤務して基本手当を受給する機会がなかった人ほど、いざというときに基本手当を受給できる期間が長いと考えてください。

(算定基礎期間)

受給資格者が受給資格に係る離職の日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間

雇用保険の適用事業での「勤続年数」と考える

被保険者となった日前に被保険者であった期間がある者については、それらの期間を通算した期間

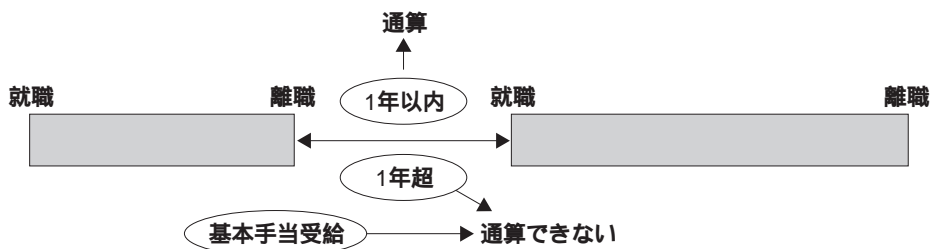
最後の会社だけでなく、それ以前の会社の期間も通算することができるということ

または の期間に係る被保険者となった日の直前の被保険者でなくなった日とその被保険者となった日前1年の期間内にないときは、その直前の被保険者でなくなった日以前の被保険者であった期間は除かれる。

就職していない期間が1年を超えてしまうとその前の会社の期間は通算できない
基本手当又は特例一時金の支給を受けたときは、その給付に係る受給資格又は特例受給資格に係る離職日以前の被保険者であった期間は通算されない。

1日分でも基本手当等を受給してしまったらそれまでの期間は通算できない。
受給資格があるかどうかを見るときは、被保険者期間では、基本手当等を受給していなくても一度受給資格等を得てしまうと通算されませんが、算定基礎期間は、受給資格等を得たとしても、実際に基本手当等を全く受給していなければ通算することができるという違いがあります。

< 図 5 > 算定基礎期間



(5) 特定受給資格者であるか否か

自己都合で退職した人よりも、企業の倒産で職を失ってしまったり、本人に原因がないのに解雇されてしまった人などに、より手厚い保障をあげようという趣旨から、特定受給資格者というものが定められています。一般の受給資格者と比べると、特定受給資格者の所定給付日数は多くなっています。

(特定受給資格者)

次のいずれかに該当する者(就職困難者を除く)が特定受給資格者となります。

その者を雇用していた事業主の事業について発生した倒産(破産、再生手続開始、更生手続開始、整理開始又は特別精算開始の申立て等)により離職したものの
事業主の適用事業の縮小又は廃止に伴って離職したものの
解雇(自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く)その他の厚生労働省令で定める理由により離職したものの

6．基本手当受給の流れ

これまでに基本手当の受給資格と受給額について見てきましたが、前述の通り、受給資格の要件を満たしているだけでは、基本手当を受給できる可能性があるというだけで、まだ受給をすることはできません。「私は被保険者期間が6箇月以上あるので基本手当をください」と申し出て基本手当をもらうことはできないのです。

基本手当などの求職者給付は、文字通り、「職を求めている人」に支給されるものなのです。永年勤務してきて退職し、保険料を払い続けた期間が何十年もあったとしても、もう引退しようと思っている方には支給されません。なぜなら、雇用保険法の求職者給付という制度の趣旨が、失業して困っている人の当面の生活を支えるというものだからです。

雇用保険法において失業とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいいます。労働の意思及び能力があり、職を探しているという状態をきちんと手続を踏んで証明することにより、ようやく基本手当が受給できるのです。これから、その手続について述べていきます。

受給期間

公共職業安定所に行き労働の意思を証明したとしても、退職後何年も経っているような場合は、結局退職後しばらくは労働の意思がなかったということになります。労働の意思を退職後一定期間のうちに表明しないと、失業して困っている状態ではないということになり基本手当は支給されないのです。この基本手当を受給できる一定期間のことを受給期間といいます。受給期間を過ぎてしまうと、所定給付日数がまだ残っていたとしても、受給期間をはみ出した部分は支給されないのです。

(受給期間の原則)

受給期間は、基本手当の受給資格に係る離職の日(基準日)の翌日から起算して、原則として1年です。1年間のうちの失業していると認められた日について、所定給付日数を限度として基本手当が支給されます。ただし、所定給付日数が360日である受給資格者は1年+60日、所定給付日数が330日である受給資格者は1年+30日が受給期間となります。

(受給期間の延長)

受給期間の原則は1年ですが、やむを得ない理由があって、求職活動をしたいけれどもできないという場合には、求職活動をしていない間は基本手当は原則どおり支給されませんが、受給期間を延長することにより、実質的に1年間の求職活動期間を確保できるという制度があります。

< 受給期間の延長 >

原則の期間内に、妊娠、出産、育児その他厚生労働省令で定める理由(傷病など)により、引き続き30日以上職業に就くことができない者が、公共職業安定所長に申し出たときは、その職業に就くことができない日数を原則の期間に加算した期間とする。ただし加算後の期間が4年を超えるときは、4年を限度とする。

やむを得ない理由があるときを除き、退職後に労働の意思がない場合には、受給期間が過ぎていって原則1年後には基本手当をもらえなくなりますが、労働の意思がなくても受給期間を延長させておき、労働の意思が出てきたときに基本手当を受給できるという場合が1つだけあります。それは、永年働いてきて、定年になったときに少し一休みして、しばらくしたら新たな気持ちで働こうという場合です。

< 受給期間の延長 >

受給資格者の離職理由が次のいずれかに該当し、かつ、離職後一定期間求職の申込みをしないことを希望する場合に、公共職業安定所長にその旨を申し出たときは、受給期間を1年を限度に延長することができる。

A．定年（60歳以上に限る）に達したこと

B．60歳以上の定年に達した後、再雇用等により一定期限まで引き続き雇用されたときで、その期限が到来したこと

原則の受給期間と、受給期間の延長 及び を併せても、受給期間は最長で4年間となります。

基本手当の受給手続

基本手当を受給するためには、労働の意思があることと、意思があるのに職業につくことができていることを証明する必要があります。その手続の流れは次の通りです。

管轄公共職業安定所に出頭。雇用保険被保険者離職票を提出して、求職の申込みを行う。

受給資格があると認められたとき、管轄公共職業安定所長は、失業の認定日を定め、受給資格者証を交付しなければならない。

雇用保険被保険者離職票を提出して離職していることを証明し、求職の申込みを行うことで労働の意思があることを証明します。この時点では、まだ基本手当は支給されません。管轄公共職業安定所に出頭して求職の申込みをした日以後の各日について、職業に就いていないと認められて、ようやく基本手当を受給することができます。

受給資格者は、失業の認定を受けようとするときは、失業の認定日に管轄公共職業安定所に出頭し、失業認定申告書に受給資格者証を添えて職業の紹介を求めなければならない。

失業の認定は、求職の申込みを受けた公共職業安定所において、受給資格者が離職後最初に出頭した日から起算して4週間に1回ずつ直前の28日の各日について行う。

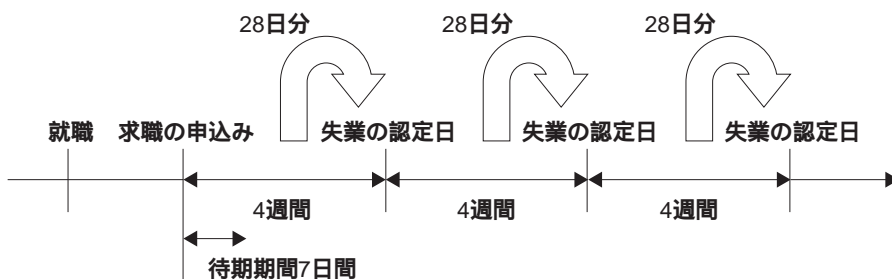
基本手当は、受給資格者が当該基本手当の受給資格に係る離職後最初に公共職業安定所に求職の申込みをした日以後において、失業している日（疾病又は負傷のため職業につくことができないときを含む。）が通算して7日に満たない間は、支給しない（待期期間）。

再度、管轄公共職業安定所に出頭して、労働の意思と職業に就いていないことを認定してもらいます。この時点ではじめて基本手当を受給することができます。管轄公共職業安定所に出頭したときに、すでに失業状態が確定した日について支給されることとなりますので、再度出頭した日以前の期間について認定を受けます。ただし、一番初めに公共職業安定所に出頭した日以後の期

間で、現に失業しているはじめての7日間（継続していなくてもよい）は、本当に失業しているかを確認する期間として基本手当は支給されないことになっています。この期間を待期間といいいます。この期間は本当に失業しているかを確認する期間ですから、アルバイトをしてもいいという期間ではありません。待期間は、失業の認定を受ける必要があり、認定を受けても基本手当が支給されないという期間なのです。

4週間に1回、失業の認定を受けた日分が支給されることとなります。具体的には、管轄公共職業安定所において現金が支給されるか、銀行などの金融機関に振り込まれるということになります。

< 図 6 > 基本手当の受給手続



7. 雇用保険法学習時のポイント

雇用保険法の学習は、基本手当の支給要件や支給額、役所へ届出る書類名や届出期限などの用語や数字をまず覚えるのではなく、この誌上セミナーで述べてきたとおり、労働者が退職した後どのような手順を踏めば基本手当を受給できるのかという流れを具体的に把握することがポイントとなります。流れをつかんでしまえば、用語や数字は暗記しようとしなくてもある程度身につけることができます。

「私は総務部や人事部などで雇用保険の実務をしたことがないので、流れがつかめるかどうか不安」という方には、試験対策の書籍ではなく、雇用保険の実務を解説した実用書（1冊1,000円ぐらいで売っています。）や公共職業安定所（ハローワーク）に置いてあるパンフレット類（無料のものがほとんどです。）をみることも一つの方法です。ただ、いくら実務的視点が必要であるとはいっても、あくまで試験対策のためであるということを忘れないようにしてください。