

第 11 回目は、基本手当の 5 つの期間に関して解説を進めていきます。  
雇用保険法が苦手な方は、この定義をしっかりと理解して覚えていく必要があります。

### ①算定対象期間

⇒受給資格（基本手当を受けることができる資格）の有無を判断するための対象となる期間  
（原則：2 年間、4 年間で上限）

### ②算定基礎期間

⇒被保険者であった期間（つまり雇用保険の被保険者として加入していた期間）  
この期間の長短により所定給付日数（基本手当の日数）が決定。

### ③被保険者期間

⇒上記①の算定対象期間の中で、**11 日以上賃金支払基礎日数**があった期間（月数）

賃金支払基礎日数とは、簡単に言うと労働した日数です。

基本手当の受給の資格を得るためには、少なくとも 1 か月に 11 日以上出勤する必要があります。

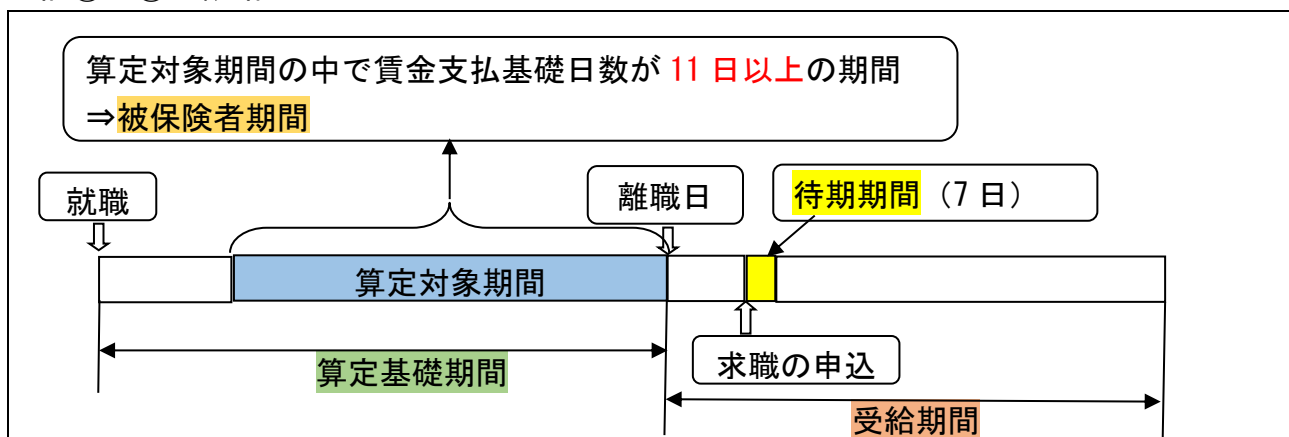
### ④待期間

⇒基本手当が支給されない期間（行政から見て様子見の期間で **7 日間**）

### ⑤受給期間

⇒基本手当の受給が可能な期間；（原則 1 年間）

上記①～⑤の概略



特に、算定対象期間と算定基礎期間が混乱してしまうので、しっかりと頭に叩き込むことが重要です。

それぞれの内容を確認していきます。

▼算定対象期間から進めていきます。

基本手当の受給資格の有無の判断の対象となる期間で、原則は離職の日以前 2 年間です。

(原則) 離職の日以前 **2 年間**

(特例) 特定受給資格者及び特定理由離職者の場合 (定義は下記参照)

⇒離職の日以前 2 年間又は 1 年間

特定受給資格者	①事業の倒産、縮小、廃止等により離職した者 ②解雇等により離職した者
特定理由離職者	①雇止めにより離職した者 (労働契約の期間満了+労働契約の更新なし) ②離職理由による給付制限 <u>以外</u> の正当な理由による自己都合により離職した者

- ・ 自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇
- ・ 正当な理由がなく自己の都合により退職



1 カ月以上 3 カ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間が給付制限

話がそれますが、「正当な理由がなく自己の都合により退職」と「正当な理由のある自己の都合により退職」の違いを確認します。

2 つの自己都合	内容
<u>正当な理由がなく自己の都合により退職</u>	1 カ月以上 3 カ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間が給付制限
<u>正当な理由のある自己の都合により退職</u>	<u>特定理由離職者</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 体力の不足・病気・ケガなど</li> <li>・ 妊娠・出産 (受給期間延長措置 90 日以上受けた場合)</li> <li>・ 上司、同僚からの嫌がらせ</li> <li>・ 結婚に伴う住所の変更</li> </ul>



給付制限がなく、所定給付日数が特定受給資格者と同じ日数

「正当な理由のない退職」と「正当な理由のある退職」では、その後の基本手当の受給期間や基本手当の総額（つまり、所定給付日数がことなります。）も異なるので、明確に区分してください。

算定対象期間に話を戻します。

原則は、上記のように離職の日以前2年間ですが、例外があります。

（例外）

上記、「2年間」又は「1年間」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30日以上賃金の支払いを受けることができなかった場合

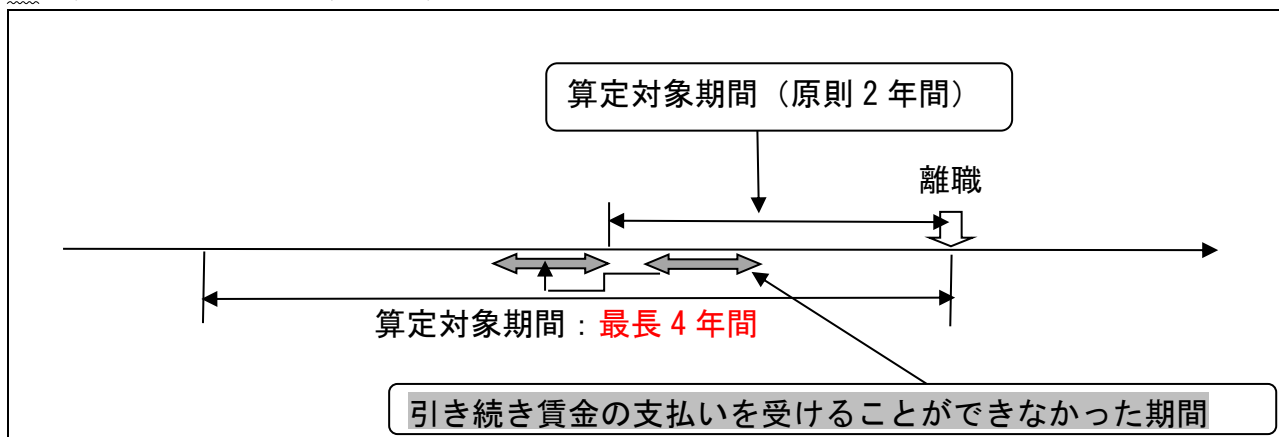
⇒「2年間」又は「1年間」にその期間を加算した期間を算定対象期間とします。

- 事業所の休業
- 本人の出産
- 事業主の命による外国勤務
- 官民人事交流法による交流採用等

管轄公共職業安定  
所長が認めるもの

なぜ算定対象期間を延長（加算）するかというと、例えば、事業所の休業の場合、賃金の支払いを受けることができないために、被保険者期間としてカウントできないからです。

そこで、算定対象期間の延長という受給要件の緩和により受給資格を得やすくするための措置が算定対象期間の延長（加算）ということになります。



▼次に、**算定基礎期間**（＝被保険者であった期間）を確認します。

算定基礎期間は、所定給付日数の決定のベースになるもので、被保険者であった期間のことを称します。

条文を確認していきます。

基準日：基本手当の受給資格に係る離職の日

法 22 条（算定基礎期間）

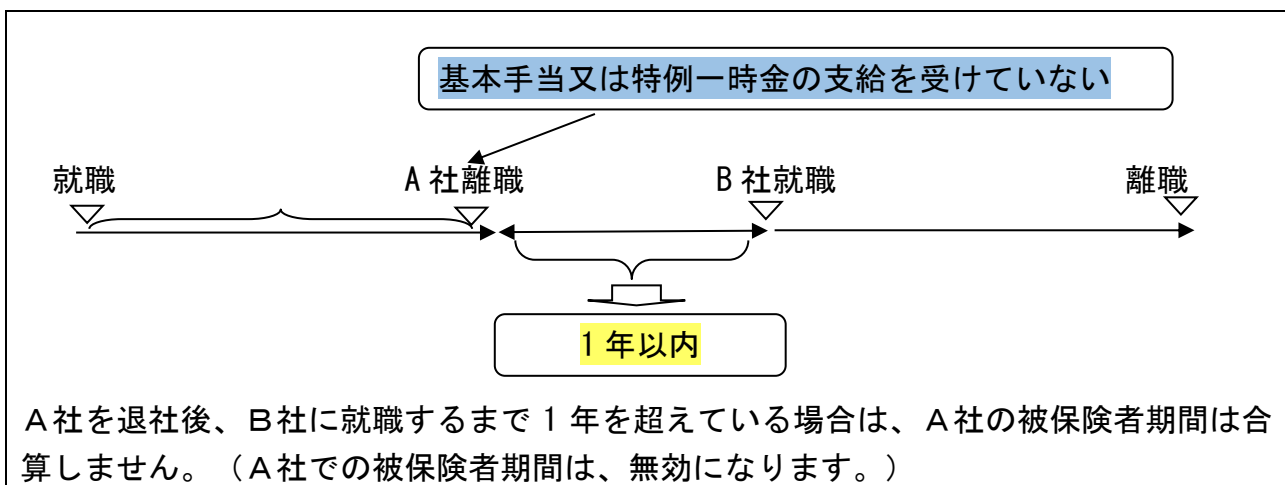
算定基礎期間は、受給資格者が**基準日まで引き続き同一の事業主の適用事業所に被保険者として雇用された期間**とする。

（当該雇用された期間に係る被保険者となった日前に被保険者であったことがある者については、当該雇用された期間と当該被保険者であった期間を通算する。）

▼下記①、②の両方の要件を満たせば、複数事業主の適用事業における被保険者であった期間として通算が可能です。

① A社での被保険者の資格喪失からB社の資格取得までの間が**1年以内**

② A社での資格喪失の際に、**基本手当又は特例一時金の支給を受けていないこと**



▼算定基礎期間で「2年前の日より前の日は算定基礎期間に含めない」の内容を解説します。

一の被保険者であった期間に関し、被保険者となった日が被保険者となった確認があった日の2年前の日より前であるときは、当該確認のあった日の**2年前に当該被保険者となったものとみなす。**

出勤簿、賃金台帳等により、入社日を確認します。

例えば、会社の手違いにより雇用保険資格取得届を提出していない場合（雇用保険の被保険者として手続き漏れの場合）が該当します。

本人が会社を退職する際に、手続き漏れが発覚した場合は、さかのぼって被保険者の資格を取得します。

ただし、時効により2年間しかさかのぼることはできないために、「2年前に当該被保険者となったものとみなす。」としています。

例えば、5年前に入社しても、2年前の日に被保険者となったものとみなして処理をするということになります。(つまり、それ以前は被保険者ではない。⇒算定基礎期間に含めない。)

ただし、実務的には、雇用保険料の控除等の確認ができればさらにさかのぼり取得は可能です。

▼次に被保険者期間に進みます。

被保険者期間は、被保険者期間であった期間を離職の日よりさかのぼって1カ月ごとに区切り、その区切った各期間のうち賃金支払基礎日数が**11日以上**であった期間を被保険者期間の**1カ月**としてカウントします。

(つまり、会社を休みがちで賃金支払基礎日数が余りにも少なければ、その期間は1カ月としてカウントしないということです。)

条文を確認していきます。

#### 法14条 被保険者期間

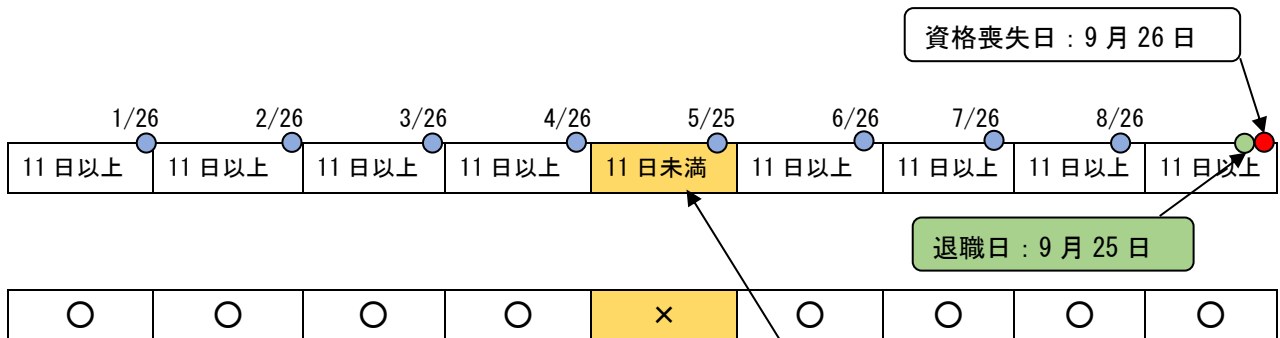
被保険者期間は、被保険者であった期間のうち、当該被保険者でなくなった日又は各月においてその日に相当し、かつ、当該被保険者であった期間内にある日(その日に相当する日がない月においては、その月の末日。「喪失応当日」)の各前日から各前月の喪失応当日までさかのぼった各期間(賃金の支払の基礎となった日数が**11日以上**であるものに限る。)を**1箇月**として計算し、その他の期間は、被保険者期間に算入しない。ただし、当該被保険者となった日からその日後における最初の喪失応当日の前日までの期間の日数が**15日以上**であり、かつ、当該期間内における賃金の支払の基礎となった日数が**11日以上**であるときは、当該期間を**2分の1箇月**の被保険者期間として計算する。

(具体例)

● ⇒退職日：9月25日

● ⇒資格喪失日：9月26日（退職日の翌日：被保険者でなくなった日）

● ⇒喪失応答日（資格喪失日（9月26日）を1箇月ごとに遡った各月に応答する日）



- ・ ○は、被保険者期間を1カ月としてカウントします。
- ・ ×は、11日未満なので1カ月としてカウントしません。

上記の例で見ると、

8月26日、7月26日、6月26日…が喪失応答日になります。

「8月26日～9月25日」「7月26日～8月25日」「6月26日～7月25日」と喪失応答日から1か月ごとに区切っていき、この間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある場合に、その月は1カ月の被保険者期間としてカウントします。

賃金支払基礎日数とは、労働の対価として賃金が支払われた日のことをいいます。

上記の事例では、「4月26日～5月25日」までは、会社を休みがちで、11日未満しか出勤していないので、被保険者期間は0になります。

▼次に受給期間です。

受給期間とは、基本手当を受けることができる期間のことをいいます。

つまり、基本手当の受給の有効期間ということになります。

仮に所定給付日数が残っていても、受給期間が過ぎてしまうと基本手当を受けることができなくなります。

受給期間に関しては、下記のように原則は1年間です、  
離職の日の翌日から起算して1年間なので、その間に所定給付日数分を受給する必要があります。

#### 具体例①

- ・退職日…3月31日
- ・離職の日の翌日（喪失日）…4月1日
- ・受給期間…4月1日～翌年3月31日
- ・特定受給資格者以外の受給資格者（通常の自己都合の場合）で所定給付日数が150日間

半年間、求職の申し込みをせずに、9月1日にハローワークに出向き、手続きを開始。そこから7日間の待期期間があり、さらにその後3カ月の給付制限がかかります。つまり、給付制限が終わる12月中旬から3月末までの100日前後の所定給付日数しか受給できないこととなります。

#### 具体例②

所定給付日数が360日や330日の場合（就職困難者や特定受給資格者）  
原則の受給期間の1年間の中で360日や330日の日数を受給するには余裕がありません。  
（給付制限がなくともギリギリです）

そこで、60日や30日を加えることにより多少でも受給に余裕を持ってもらうための措置により日数を加算しています。

受給資格者の区分	受給期間
下記以外の受給資格者	離職の日の翌日から起算して1年
所定給付日数が360日である者	離職の日の翌日から起算して 1年+60日
所定給付日数が330日である者	離職の日の翌日から起算して 1年+30日

条文を確認していきます。

法 20 条（支給の期間及び日数）

基本手当は、次の各号（①～③）に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間（受給期間）内の失業している日について、所定給付日数に相当する日数分を限度として支給する。

①下記②、③に掲げる受給資格者以外の受給資格者

⇒当該基本手当の受給資格に係る離職の日（以下この款において「基準日」という。）の翌日から起算して **1年**

②基準日において算定基礎期間が1年以上ある45歳以上65歳未満である受給資格者であって就職が困難の者

（所定給付日数が360日である受給資格者⇒基準日の翌日から起算して1年に **60日**を加えた期間）

③基準日において算定基礎期間が20年以上である45歳以上60歳未満である特定受給資格者（所定給付日数が330日である受給資格者⇒基準日の翌日から起算して1年に **30日**を加えた期間）

また、受給期間内に

●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その旨を申し出た場合

（つまり、求職活動ができない場合）

⇒当該理由により職業に就くことができない日数を加算し、その加算された期間が4年を超えるときは、4年になります。



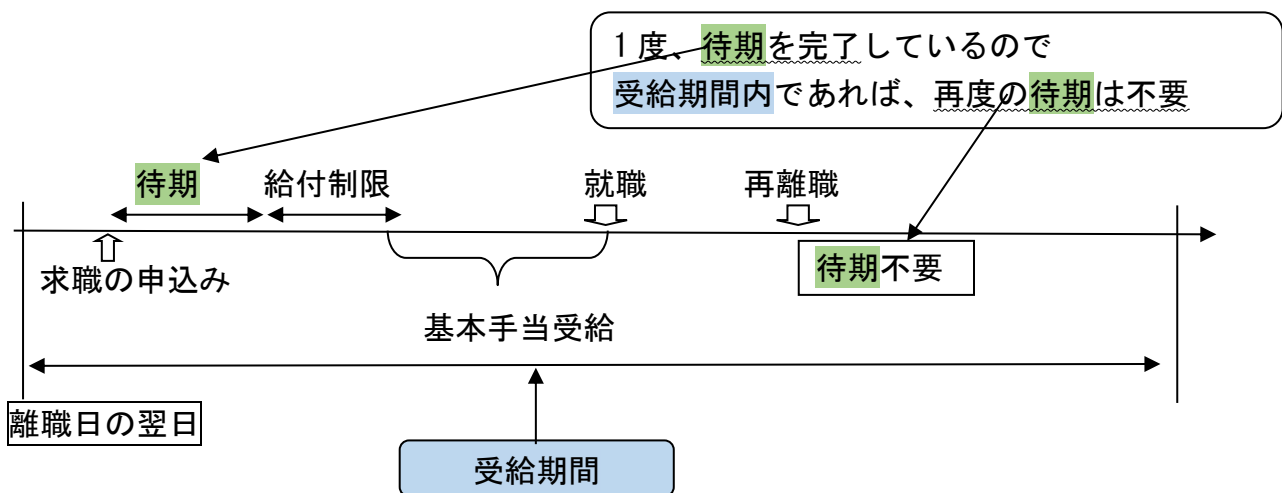
▼次に「待期期間」に進みます。

離職後最初に公共職業安定所に求職の申し込みをした日以後の通算して7日間の失業している日が該当します。(求職の申し込みをした日を含めて合計7日間)

待期期間とは、実際に、失業をしているかどうかを判断するための期間で、会社都合だろうと自己都合だろうとどちらの場合も待期は発生します。

待期に関しては、一つの受給期間内に関しては、1回の待期で構いません。

例えば、1度基本手当の支給を受けその後就職して再離職し基本手当を受ける場合は、待期は不要ということになります。



今回は、基本手当の中でも重要な

- 算定基礎期間
- 算定対象期間
- 被保険者期間
- 待期期間
- 受給期間

を確認していきましたが、定義としてしっかり理解して頭に入れてってください。

次回第12回目は、健康保険法に進みます。