

第 34 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。

基本手当を受けることができる資格

①算定対象期間

⇒受給資格の有無を判断するための対象となる期間
(離職の日以前 原則：2年間、4年間が上限)

雇用保険の被保険者として加入していた期間

②算定基礎期間

⇒被保険者であった期間

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。

簡単に言うと、労働した日

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）

基本手当の受給資格を得るためには、少なくとも1か月に**11日以上**出勤する必要あり。

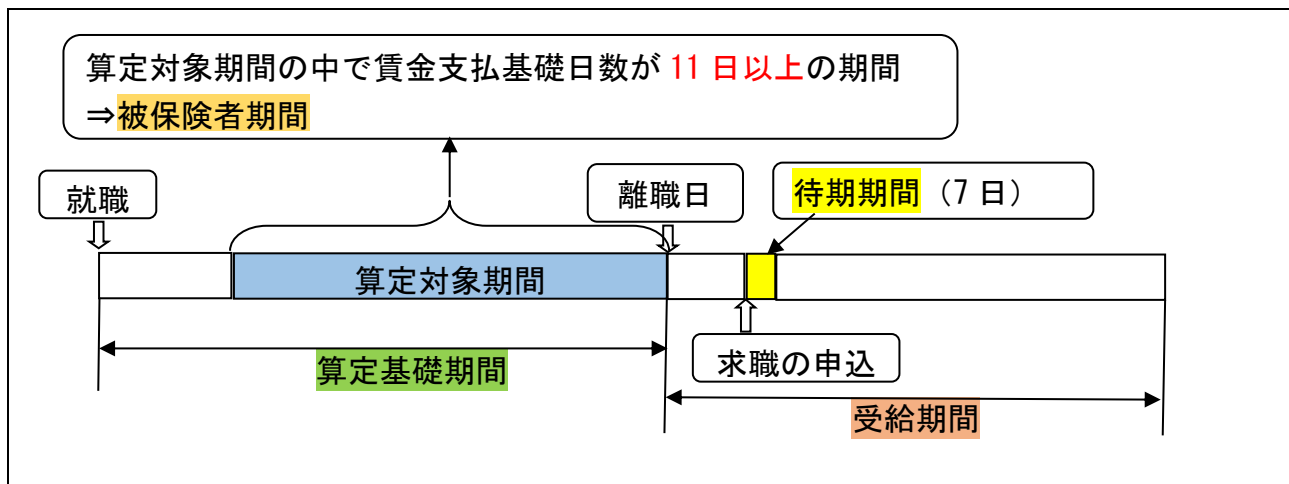
④待期期間

⇒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の期間を図式にすると



- ①の算定対象期間と②の算定基礎期間の名称は良く似ていますが、
 ①の算定対象期間は、受給資格の有無を判断するために被保険者期間を算定する期間
 ②の算定基礎期間は 被保険者であった雇用関係の期間
 ということで明確に区分する必要があります。

それでは、それぞれの内容を確認していきます。

①算定対象期間

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
- ②正当な理由による自己都合により離職した者

(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。

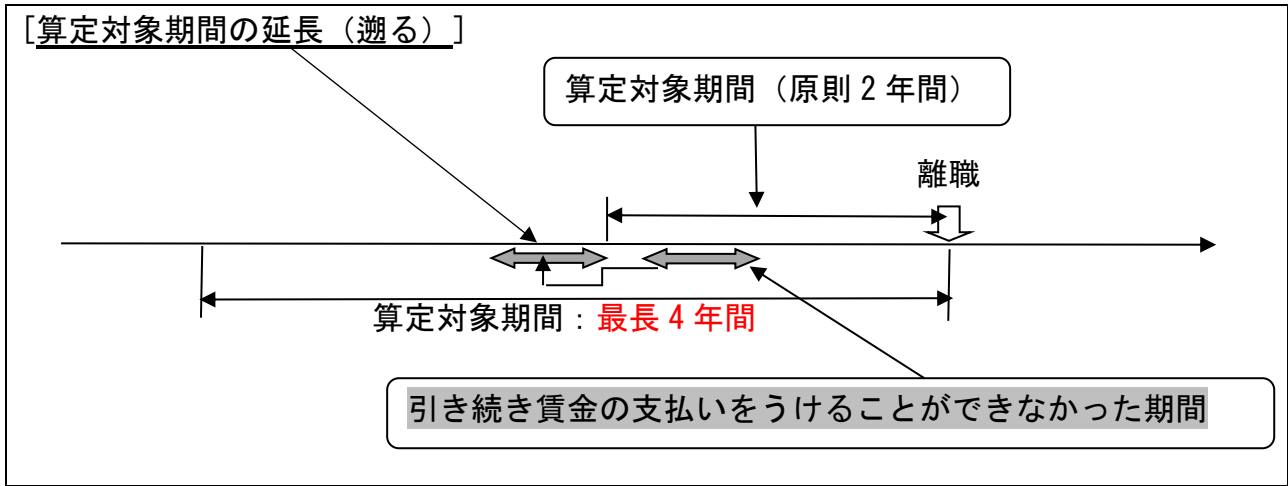
- 事業所の休業
- 本人の出産
- 事業主の命による外国勤務
- 官民人事交流法による交流採用等

管轄公共職業安定
所長が認めるもの

算定対象期間を延長する理由

⇒上記のような賃金の支払いを受けることができない期間は、被保険者期間に含めることができません。

⇒そこで、算定対象期間の延長（遡る期間を延ばす）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です。



平成 29 年 法改正 特定受給資格者の範囲拡大…2 箇所）平成 29 年 1 月 1 日～

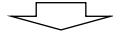
(1)賃金（退職手当を除く）の額の 3 分の 1 を超える額（=3 で除して得た額）が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者

1 回でも 3 分の 1 を超える額が支払期日より遅れて支払われた場合は、特定受給資格者に該当（要件が緩和）

改正前	改正後
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月が引き続き 2 ヶ月以上となったこと、又は離職の直前 6 ヶ月の間に 3 月あったこと等	3 分の 1 を超える額（=3 で除して得た額）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。

(2)事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度を利用の申出をし、若しくは利用したこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者。

今回の改正で新たに追加。



具体的には下記の①～③のいずれかに該当したため離職した場合が該当

①育児・介護休業法の規定に基づき、育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の申出をしたが、正当な理由なく拒まれたため、休業開始予定日までに休業又は休暇を取得できなかった場合

②妊娠・出産をしたこと、産前休業を請求し、又は産前産後休業をしたこと、並びに育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いを受けた場合

③事業主が、育児・介護休業法、労働基準法、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の労働者保護法令（一定のものに限る）に違反し、又は措置されなかった場合

次に、②の算定基礎期間（＝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（サラリーマンの期間）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）

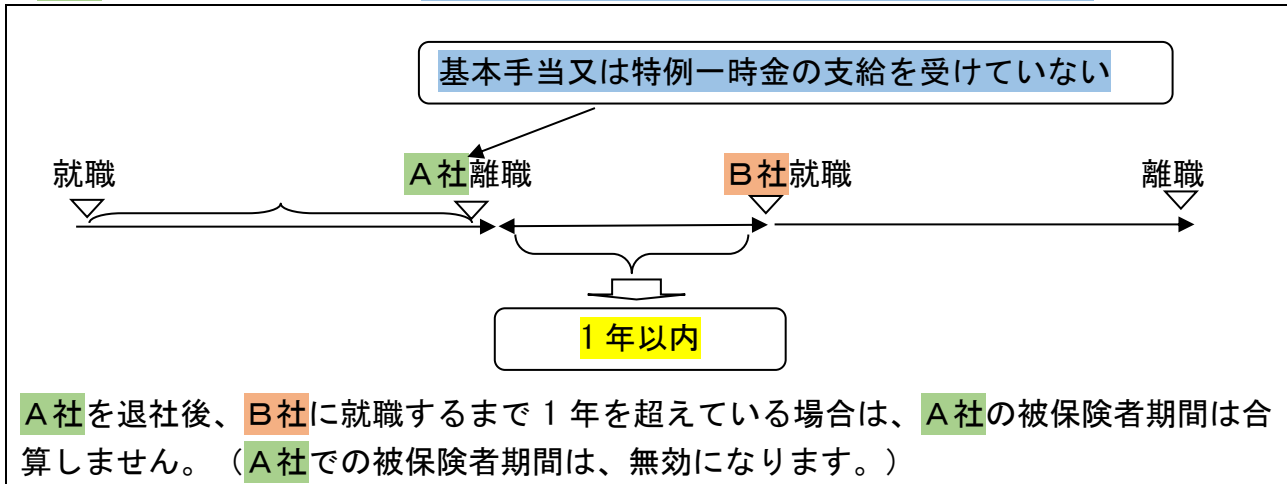
【条文】

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



- ③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。

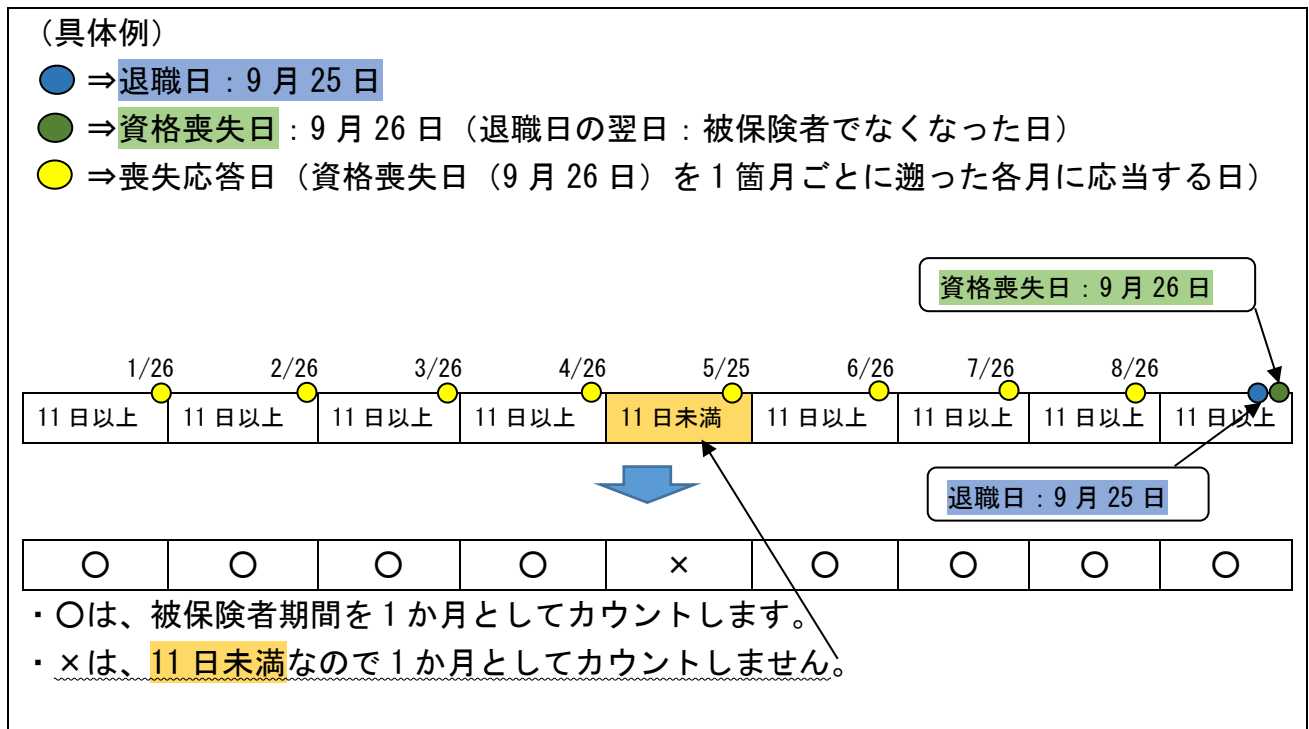
（つまり、会社を休みがちで賃金支払基礎日数が余りにも少なければ、その期間は1カ月としてカウントしないということです。）

条文を確認していきます。

法14条 被保険者期間（選択式注意です）

【条文】

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。



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箇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、会社を休んでしまい、11日未満しかないので、被保険者期間は0になります。

つまり、離職に日以前2年間「算定対象期間」に、被保険者期間が通算して**12箇月以上**ある場合に、受給資格を獲得するということになります。

▼次に⑤受給期間を確認します。

受給期間とは、実際に基本手当を受けることができる期間のことをいいます。

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。

基本手当を受給できる期間は、原則、離職の日の翌日から起算して1年です。

受給資格者の区分	受給期間
(原則) 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
(特例) …就職困難者 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
(特例) …特例受給資格者 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

所定給付日数が360日や330日の場合は、就職困難者や特定受給資格者の給付日数になります。

上記の者が、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。

そこで、原則の1年間に、60日や30日を加えることにより、受給に余裕を持ってもらうための措置です。

条文を確認していきます。

法 20 条（支給の期間及び日数）

【条文】

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）

上記の受給期間内に

⇒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

⇒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。

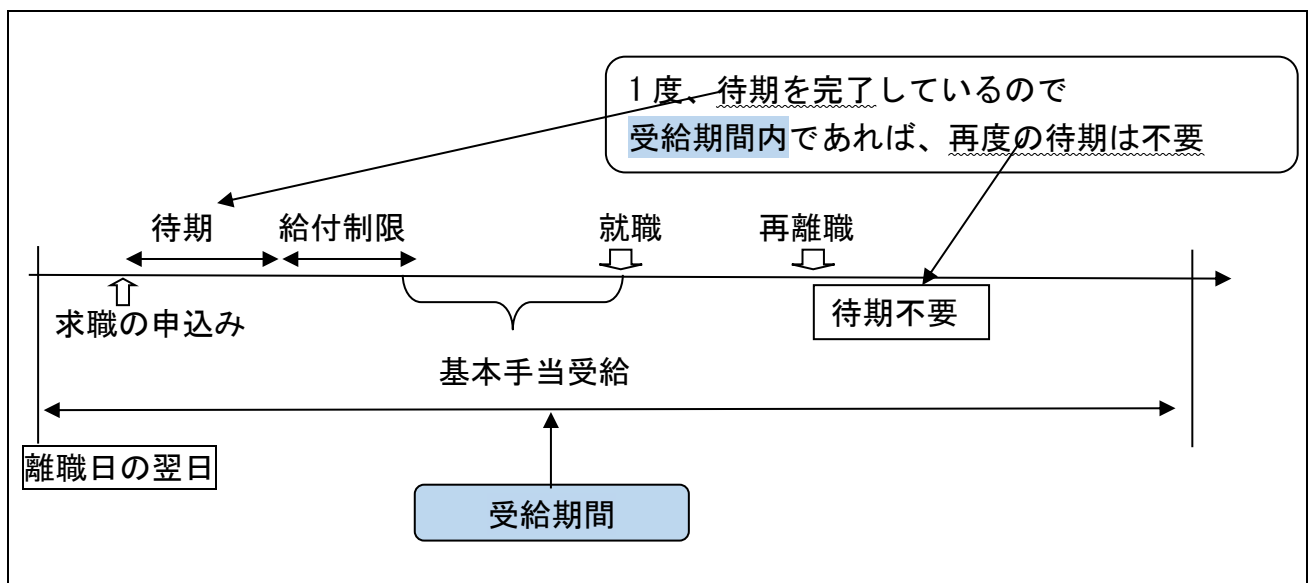
▼最後に④待期期間に進みます。

待期期間とは、基本手当の支給を受けることができない期間になります。

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。

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。



(完)