

45 雇用保険

1 雇用保険とは

雇用保険とは、ア 労働者の生活及び雇用の安定、イ 就職の促進、ウ 労働者の福祉の増進、を目的とする制度である。その主たる事業である失業等給付は、「求職者給付」、「就職促進給付」、「教育訓練給付」、「雇用継続給付」に分類され、目的に応じて手当等が支給される。このうち、一般被保険者が失業した場合に支給される求職者給付が、「基本手当」（いわゆる「失業手当（失業保険）」）である。

☆ 「[雇用保険制度](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index_00003.html)」についての厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index_00003.html

☆ 「[雇用保険手続きのご案内](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_guide.html)」（ハローワークインターネットサービス）

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_guide.html

2 適用事業所と被保険者資格

(1) 適用事業所

労働者を1人でも雇用する事業は、その業種や事業規模のいかんを問わず、すべて適用事業となる。

ただし、個人経営による農林水産事業（船員が雇用される事業を除く）で常時5人未満の労働者を使用する事業は、当分の間、任意適用事業（暫定任意適用事業）とされており、労働者の2分の1以上が希望するとき（同意は不要）は、事業主は雇用保険に加入しなければならず、事業主の意思により雇用保険に加入しようとするときは、労働者の2分の1以上の同意を得なければならない。

(2) 被保険者資格

ア 被保険者の種類

- (ア) 一般被保険者
- (イ) 高年齢被保険者（※1）
- (ウ) 短期雇用特例被保険者（※2）
- (エ) 日雇労働被保険者（※3）

（※1）65歳以上の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く）

【雇用保険マルチジョブホルダー制度】

副業・兼業の促進に向け、同時に2以上の雇用関係にある65歳以上の労働者であって、次の要件すべてに該当する者が厚生労働省令の定めるところにより本人の住所地を管轄するハローワークに申し出た場合、特例的に「マルチ高年齢被保険者」となることができる。

- a 2以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
- b 一の事業主における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満
- c 二の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上
- d 二の事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上

（※2）季節的に雇用される者であって、次のいずれにも該当しない者（日雇労働被保険者を除く）

- a 4か月以内の期間を定めて雇用される者
- b 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者

なお、短期雇用特例被保険者が同一事業主に引き続いて1年（疾病・負傷等により引き続き30日以上賃金の支払いを受けなかった期間を除く）以上雇用されたときは、その日以後、一般被保険者または高年齢被保険者となる。

（※3）日々雇い入れられる者及び30日以内の期間を定めて雇い入れられる者で、適用事業に雇用さ

れる等、一定の要件を満たした者

イ 被保険者とならない者（適用除外）

(ア) 1週間の所定労働時間が20時間未満である者

(イ) 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者（一部例外を除く）

(ウ) 季節的に雇用される者であって、以下のいずれかに該当する者

a 4か月以内の期間を定めて雇用される者

b 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者

(エ) 学校教育法第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒（いわゆる昼間学生等）

※ただし通信制、大学の夜間、高校の夜間又は定時制の各課程の者は被保険者となる。休学中や、卒業を予定している者であって適用事業所に雇用され、卒業後も引き続き当該適用事業所に雇用されることになっている場合は、被保険者となる場合がある

(オ) 船員【**船員法1条**】であって漁船（雇用保険法施行令第2条各号に掲げる漁船以外の漁船に限る）に乗り組むために雇用される者（ただし、1年を通じて適用事業に船員として雇用される場合を除く）

(カ) 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に他の法令、条例、規則等により支給を受ける諸給与の内容が雇用保険の求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者であって省令で定めるもの

ウ その他

- ・パートタイム労働者などの短時間労働者であっても、週の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上引き続き雇用されることが見込まれる場合には、被保険者となる。
- ・海外に出張する場合や海外に出向する場合（現地で他の事業の事業主に雇用される場合）であっても、出向元事業主と雇用関係が継続している限り、被保険者となる。
- ・日本に在住する外国人は、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍（無国籍を含む）のいかんを問わず、原則として被保険者となる。
- ・長期欠勤者であっても、雇用関係が存続する限り、賃金の支払いの有無を問わず被保険者となる。

エ 事業主の届出等

・事業主は、その雇用する労働者が被保険者となった日の属する月の翌月10日までに、事業所の所在地を管轄するハローワークに資格取得届を提出しなければならない。

・事業主は、その雇用する労働者が被保険者でなくなったときは、その資格喪失日（離職または死亡の日の翌日、保険関係が消滅した日や適用要件に該当しなくなった日）の翌日から起算して10日以内に、事業所の所在地を管轄するハローワークに資格喪失届を提出しなければならない。

※このとき、離職した者が離職票の交付を希望した場合は、事業主は離職証明書を作成し、資格喪失届に添えてハローワークに提出しなければならない。なお、離職者が離職票の交付を希望せず、離職の日において59歳未満であれば、離職証明書を添付しないことができる。

※「労働保険・社会保険手続きのワンストップ化」

健康保険、厚生年金保険、労働保険及び雇用保険の各手続きにおいて、届出契機が同じ4種の手続きについて、統一様式により届け出を行うときは、所轄の労働基準監督署、ハローワーク、年金事務所のいずれの窓口を経由しても届け出できるよう窓口を一元化することとされ、ワンストップ化が図られている【**令元.12.13基発1213第1号、職発1213第11号、保発第3号、年管発第1号**】。

(ア) 雇用保険の「適用事業所設置届」、「労働保険関係成立届」と健康保険及び厚生年金保険の「新規適用届」

(イ) 雇用保険の「適用事業所廃止届」と健康保険及び厚生年金保険の「適用事業所全喪届」

(ウ) 雇用保険の「資格取得届」と健康保険及び厚生年金保険の「資格取得届」

(エ) 雇用保険の「資格喪失届」と健康保険及び厚生年金保険の「資格喪失届」

◇ 派遣労働者の雇用保険について

次のいずれにも該当する場合、派遣元の被保険者となる。

- (1) 反復継続して派遣就業するものであること。
 - ア 一の派遣元事業主に31日以上引き続き雇用されることが見込まれるとき。
 - イ 一の派遣元事業主との間の労働契約が31日未満でアに当たらない場合であっても労働契約と次の労働契約の間隔が短く、その状態が通算して31日以上続く見込みがあるとき。この場合、労働契約の派遣先が変わっても差し支えない。
- (2) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

3 事業主が保険加入していない場合の取扱い

事業主が雇用保険に加入していなかった場合、労働者は事業主に加入を求め、過去に遡って加入することができる(原則、時効は2年)。ただし、雇用保険料が給料から天引きされていたことが明らかである場合は、2年を超えて保険料の天引きが確認できた時点まで遡って雇用保険の加入手続きができる。

事業主がこれを受け入れない場合、労働者本人が事業所の所在地を管轄するハローワークに申し出て、加入の手続きを進めてもらうことになる。

なお、雇用保険の加入手続きが適正に行われているかについて、労働者が自ら所轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格届出確認照会票」を提出することで確認照会をすることができる。

「雇用保険の加入はきちんとされていますか！」(厚生労働省ホームページ)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147331.html>

なお、事業主が加入手続きを怠っていたことで失業等給付が受けられないなどの損害が発生した場合は、その受けた損害について事業主に賠償請求することも考えられる。

4 失業等給付の求職者給付の受給手続き

(1) 求職者給付(基本手当)

雇用保険の受給資格を満たす被保険者が、倒産、解雇、自己都合、定年等により離職した後、求職中に支給される手当(求職中とは、すぐに働く意思と能力があるが職業に就いていない状態で、必要に応じて職業能力の開発及び向上を図りつつ、誠実かつ熱心に求職活動を行っていることを指し、そのことにつきハローワークで認定を受ける必要がある)。

ア 受給資格

離職の日以前2年間(算定対象期間[注1])に、「被保険者期間」(離職日から遡った1か月毎に賃金支払いの基礎となった日が11日以上ある月、または80時間以上ある月の月数)が、通算して12か月以上あること。

特定受給資格者及び特定理由離職者(後記(2)、(3)参照)に当たる者は、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上ある場合にも基本手当が支給される。

イ 受給できる額 [注2] [注3] [注4] 《所定給付日数の詳細は別表参照》

(ア) 基本手当の日額の目安は、賃金日額(離職前6か月間(180日)に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額)に所定の給付率(年齢により概ね45~80%程度で定められており、目安として、賃金額が高ければ割合は低くなる。上限有)。

※受給資格者が失業認定期間中に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調整が行われる場合がある。

(イ) 給付日数は90日~360日の間で定められており(別表参照)、離職理由・年齢・被保険者であ

った期間(※)などにより異なる。

※通常は、「現職の就職～離職」の期間のみで算定されるが、前職離職時に求職者給付を受給せず、1年以内に再度、被保険者資格を取得した場合、前職の「算定基礎期間」を通算できる場合がある。
※65歳以上の高齢被保険者が失業し、受給要件を満たしている場合は、基本手当ではなく高齢求職者給付金が支給される。

ウ 受給期間

雇用保険の受給期間は、原則として離職した日の翌日から1年間（所定給付日数330日の人は1年と30日、360日の人は1年と60日）である。

ただし、その間に病気、けが、妊娠、出産、育児等の理由により引き続き30日以上働くことができなくなったときは、その働くことのできなくなった日数だけ、受給期間を最長3年間延長することができる。なお、所定給付日数が330日または360日の人の延長できる期間は、それぞれ3年－30日または3年－60日となる。

この措置を受けようとする場合は、上記の理由により引き続き30日以上職業に就くことができなくなった日の翌日以降、早期に申請することが原則であるが、延長後の受給期間の最後の日までであれば、申請は可能（病気やけが、妊娠、出産等を理由とする延長期間は最長3年間、60歳以上の定年等による離職を理由とする延長期間は最長1年間）。

エ 手続きの流れ

(ア) 労働者の離職日の翌日から起算して10日以内に、事業主が事業所の所在地を管轄するハローワークに「雇用保険被保険者資格喪失届」を提出する。

事業主は離職証明書（複写式で3枚目が離職票となっている）に離職理由を記入し、労働者は証明書の記載内容について確認し、記名押印または自署することになる。このとき、離職理由等に異議がある場合は事業主に確認するとともに、使用者と見解の相違がある場合には、「異議あり」として労働者の考える離職理由を記載する欄が設けられている。

(※) 労働者が離職票の交付を希望した場合には、その者が59歳未満である場合を除き、事業主は離職票を交付しなければならない。

(イ) ハローワークから事業主に「離職票」が交付されるので、事業主は労働者にこれを交付する。

(ウ) 本人の住所地のハローワークで「求職の申込み」を行い「離職票」のほか、次の必要書類を提出し、「受給資格の決定」を受ける。

- ・「雇用保険被保険者証」
- ・マイナンバーが記載されているもの又は本人確認書類（免許証等）
- ・写真2枚、印鑑（認印）、普通預（貯）金通帳（※確認印のある金融機関指定届で代替可）

(エ) 7日間の待期期間（後記（4）参照）経過後、ハローワークから「失業の認定日」の指定を受けるとともに、「雇用保険受給資格者証」の交付を受ける。

(オ) 失業認定日にハローワークに行き、「受給資格者証」に「失業認定申告書」を添えて提出し、「職業の紹介」を求めた上で、「失業の認定」を受ける。

(カ) 以降、所定の認定日にハローワークに行き、「求職活動の確認」（面接、職業紹介、職業指導等を前回の認定日から原則2回以上受けた実績があること）を受け（給付制限（後記（4）参照）がある場合はそれも経た上で）、受給となる。

※次の場合は、1回以上の求職活動の実績で求職活動の確認を受けることができる

- ・就職困難者の場合
- ・最初の失業認定日である場合
- ・求人への応募（応募書類の送付、面接・筆記試験の受験等）を行った場合
- ・巡回職業相談所における失業認定及び市町村長の取次ぎによる失業の認定を行う場合

[注1] 「算定対象期間」＝「被保険者期間（＝完全月）」を数えることができる期間。原則、離職時から遡って今回の就職時までの期間で考える。ただし、傷病や出産育児、事業所の休業等で30日以上引き続いて賃金支払いがなかった期間を除くことができる場合がある。また、離職前2年（もしくは1年）に前職の期間がある場合、前職離職時に受給資格の決定を受けずに現職に再就職した場合など、前職と現職の被保険者期間の通算が可能な場合がある。

[注2] 離職者が60歳以上65歳未満で「特別支給の老齢厚生年金」が支給されている場合、失業給付と特別支給の老齢厚生

年金は同時に受給できないため、雇用保険の基本手当が優先され、老齢厚生年金の支給が停止される（原則、昭和13年4月2日以降生まれの者から）。

[注3] 一定の所定給付日数を残して就労した場合には、「就職促進給付」を受給できる場合がある。

就業促進給付には、「再就職手当」、「就業手当」等がある。

「再就職手当」は、雇用保険の被保険者となる等安定した職業に就いた場合で、基本手当の支給残日数が2/3以上ある場合は残額の70%が、1/3以上ある場合は残額の60%が支給される（上限あり）。

「就業手当」は、基本手当の受給資格がある方が再就職手当の支給対象とならない常用雇用等以外の形態で就業した場合に基本手当の支給残日数が所定給付日数の1/3以上かつ45日以上あり一定の要件に該当する場合に支給される。支給額は就業日×30%×基本手当日額（上限あり）である。

[注4] 求職申込みの状態となった後、15日間以上病気やけがで就業不可能な状態が続いた場合は、（求職状態ではなくするため）失業給付は受けられないが、雇用保険給付のうちの「傷病手当」（健康保険の傷病手当金とは異なる）が受けられる場合がある。

（2）「特定受給資格者」について

特定受給資格者とは、原則として、次のア・イに該当する者をいう。

ア 「倒産・解雇等離職者」【雇用保険法施行規則第35条・第36条】

倒産（事業の縮小もしくは事業所の廃止等を含む）に伴い退職した者
事業所の移転により通勤することが困難（概ね往復4時間以上）となったため離職した者
事業所に雇用される被保険者（短期雇用被保険者及び日雇労働被保険者を除く）の数を3で除して得た数を超える被保険者が離職したため離職した者
解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く）または退職勧奨により離職した者
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ことにより離職した者
賃金（退職手当を除く）の額を3で除して得た額を上回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
予期し得ず、離職の日の属する月以後6月のうちいずれかの月に支払われる賃金（毎月、固定的に支払われるもの）の額が当該月の前6月のうちいずれかの月の賃金の額を15%以上下回ると見込まれることとなったことにより離職した者
予期し得ず、離職日の属する月の6月前から離職した日の属する月までのいずれかの月の賃金の額が、当該月の前6月のうちいずれかの月の賃金額を15%以上、下回ったことにより離職した者
離職日の属する月の前6月間に次のいずれかに該当することとなったことにより離職した者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 離職日の属する月の前6月のうちいずれか連続した3か月以上の期間において36協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準に規定する事案（原則として各月45時間）を超える時間外労働が行われたこと ・ 離職日の属する月の前6月のうちいずれかの月において、1月当たり100時間を超える時間外労働が行われたこと ・ 離職日の属する月の前6月のうちいずれか連続した2か月以上の期間の時間外労働時間を平均し、1月当たり80時間を超える時間外労働が行われたこと
事業主が危険または健康障がいを生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険または健康障がいを防止するために必要な措置を講じなかったことにより離職した者
事業主が法令に違反し、妊娠中もしくは出産後の労働者または子の養育もしくは家族の介護を行う労働者を就業させ、も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、または妊娠・出産したこともしくはそれらの制度の利用の申出をし、もしくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたことにより離職した者
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っていないことにより離職した者
有期労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において、当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
有期労働契約の締結に際し、当該労働契約が更新されることが明示された場合において、当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
事業主または当該事業主に雇用される労働者から、就業環境が著しく害されるような言動を受け

たことにより離職した者
事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったことにより離職した者
事業所の業務が法令に違反したことにより離職した者

これらに該当する場合、基本手当の受給要件が緩和され（「被保険者期間」の要件が「過去2年のうち12か月以上」から「過去1年のうち6か月以上」に緩和）、また、通常の2か月の給付制限がかからず、年齢と加入年数によっては求職者給付（基本手当）の所定給付日数も会社都合の場合と同様となる手厚くなる場合がある。

イ 「特定理由離職者」【雇用保険法第13条、同法施行規則第19条の2】

上記の「倒産・解雇等離職者」以外の者であって、

- I. 「期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ当該労働契約の更新がなかった者」（労働者が更新を希望したにもかかわらず、当該労働契約の更新がないことにより離職した場合に限り、契約当初に契約の更新がないことが明示されていた場合を除く）
- II. 「正当な理由のある自己都合により離職した者」（離職理由による給付制限の対象とされない正当な理由があると認められる自己都合により退職した者）

体力の不足、心身の障がい、疾病、負傷、視力・聴力・触覚の減退等により離職した者
妊娠、出産、育児等により離職し、就労不能の特例（雇用保険法第20条第1項）の受給期間延長措置を90日以上受けた者
家庭の事情が急変したことにより離職した者（父母の死亡、疾病、負傷等による扶養・看護）
配偶者または扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
結婚、育児その他一定の理由により、通勤が不可能または困難となったことにより離職した者
直接もしくは間接に退職勧奨を受けたことにより、または希望退職の募集に応じて離職した者

これらに該当する場合、給付制限はかからず、基本手当の受給資格は倒産・解雇等離職者と同様に緩和されるが、給付日数は一般離職者と変わらない。ただし、特定理由離職者のうち、受給資格に係る離職日が令和4年3月31日までの間であるIに該当する者については、暫定的に特定受給資格者とみなして所定給付日数の決定を行うこととされている。

(3) 「就職困難者」について

就職困難者とは、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、保護観察中の者の一部、社会的事情により就職が著しく阻害されている者等をいい【雇用保険法施行規則第32条】、算定基礎期間及び年齢に応じ、150日～360日の範囲で給付日数が決定される。

☆ [特定受給資格者と特定理由離職者の範囲と判断基準](https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000371608.pdf)については、厚生労働省ホームページ参照
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000371608.pdf>

(4) 待期期間・給付制限期間

求職の申込み（離職票の提出）をしてから通算して7日間の失業日数（傷病により職業に就くことができない日を含む）が経過した後でないと、基本手当の支給は開始されない（この7日間を「待期期間」という）。

また正当な理由のない自己都合による退職の場合は7日間の待期期間満了後、5年間のうち2回までは2か月（3回目からは3か月）の給付制限期間がかかる。ただし、「自己の責めに帰すべき重大な理由による退職」の場合の給付制限期間は、3か月間となる【雇用保険法33条】。特定受給資格者は、この給付制限がかからない。

（なお、ハローワークの紹介する職業に就くこと又はハローワークの指示した職業訓練を受けることを拒んだ場合、1か月間の給付制限が行われることがある【雇用保険法32条】）。

(5) 離職理由に異議がある場合の対応について

最終的に離職理由を判断するのはハローワーク（公共職業安定所長）であるが、労働者が離職票に記

載されている離職理由に納得できない場合は、自身の主張する離職理由を客観的に確認できる資料を用意し、住所地のハローワークに異議を申し出ることになる。

(6) 事業主が離職票を交付しない場合

事業主が労働者に離職票を交付しない場合、まず事業主に交付を求めることになる。それでも交付がなされない場合、労働者は、事業所の所在地を管轄するハローワークに本人が被保険者であることの確認の請求を行うことができ、ハローワークは当該労働者にその結果を通知することになる【雇用保険法8条】。

事業主が速やかに手続を行わなかったことによって、離職者に損害（手続が遅れたために基本手当の給付開始日が遅れ、受給期間中に全ての給付を受けることができなくなるなど）が発生した場合には、その受けた損害について事業主に対し賠償請求することも考えられる。

(7) 離職票を紛失した場合

離職票を紛失した場合には離職票を再発行することができ、再発行手続きは退職した会社またはハローワークで行う。

- ・退職した会社で再発行手続きをする場合は、人事担当に離職票の再発行を申請する。
- ・ハローワークでの再発行手続きでは「離職票再交付申請書」（窓口で様式を受け取るか、ハローワークのホームページからPDFでダウンロード可能）を提出する。手続きには、本人確認のための写真付きの証明書として運転免許所やパスポート、印鑑を持参する必要がある。ハローワークで申請書を記入する場合には、雇用保険被保険者証や勤務先の住所や電話番号も必要となる。

会社での離職証明書の保管期間は退職日から4年のため、会社での再発行は退職日から4年間まで可能。ハローワークは期限なくいつでも離職証を再発行でき、会社が倒産している場合や退職先に連絡をしたくない場合にはハローワークで再発行手続きを行うことも可能。

退職した会社の住所を管轄しているハローワークで再発行手続きを行えば、即日、離職票を受け取ることができる。会社管轄ではないハローワークでも離職票の再発行手続きは可能だが、離職票の受領までには1週間ほどかかる。

離職票の再発行申請は、郵送や電子申請でも可能である。郵送での再発行手続きは、ハローワークのホームページで「離職票再交付申請書」をダウンロードし、必要事項を明記の上、身元確認が可能な写真付き証明書のコピーと併せ、退職した会社の住所を管轄するハローワークに郵送する。電子申請では、電子政府の窓口となる「e-Gov」にインターネットでアクセスし、パソコンの画面上で記入した「離職票再交付申請書」と電子証明書が必要となる。電子証明書は法務省のホームページから無償でダウンロードできる専用のソフトを用いて申請書を作成し、管轄している登記所に提出することで取得できる。

(8) 未支給の失業等給付について

基本手当を受給中の者が亡くなった場合、その者と生計を同じくしていた遺族（配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹等のうち1名）は、その者が死亡した日の翌日から6か月以内にハローワークに請求することにより、死亡の日の前日までの基本手当（未支給の失業等給付）の支給を受けることができる（教育訓練給付、高年齢雇用継続給付、育児休業給付などについても同様）。なお、この権利については、会計法第31条第1項の適用を受けない特例があり、消滅時効の援用はない。

【参考：会計法第31条第1項】

金銭の給付を目的とする国の権利の時効による消滅については、別段の規定がないときは、時効の援用を要せず、また、その利益を放棄することができないものとする。国に対する権利で、金銭の給付を目的とするものについても、また同様とする。

(9) 高年齢被保険者の場合（高年齢求職者給付金）

- ・離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あった場合、「高年齢求職者給付金」（一時金）を受給できる。
- ・受給資格者は、離職の日の翌日から起算して1年を経過する日（受給期限日）までに管轄のハローワークで求職の申込みをした上で、失業の認定を受ける必要がある（7日間の待期間及び自己都

合退職の場合の2か月（3か月）の給付制限あり）。

- 支給額は原則として基本手当の日額相当額に所定の給付日数（別表参照）を乗じて得た額となる。ただし、失業認定日から受給期限日までの日数が給付日数未満であるときは、その日数分しか支給されない。
- 失業認定日に失業状態であれば支給され、仮に翌日から就職したとしても返還しなくてよい。
- 年金との併給調整はない。

5 雇用保険料率（令和4年4月以降（予定））

雇用保険料率は、一般の事業については0.95%（10月以降は1.35%）で、このうち0.3%（10月以降は0.6%）を労働者が負担する。

※ 農林水産業及び清酒製造業、建設業については料率が異なる。

※ 「[事業主の方のための雇用関係助成金](#)」については、厚生労働省ホームページを参照

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

《別表》

求職者給付（基本手当）の所定給付日数

1 一般の離職者（2～4以外の全ての離職者。定年退職や自己の意思により退職した方）

算定基礎期間 離職時の満年齢	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

2 就職困難者

算定基礎期間 離職時の満年齢	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満		360日

※就職困難者についても、倒産・解雇等離職者または特定理由離職者である場合は、算定対象期間が1年未満であっても、被保険者期間が通算して6か月以上であれば受給資格が発生する

3 特定受給資格者及び一部の特定理由離職者

算定基礎期間 離職時の満年齢	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	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		150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

※高年齢被保険者（65歳以上で離職された方）⇒ 高年齢求職者給付金

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
高年齢求職者給付金の額	30日分	50日分