

4 5 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 職業の安定、エ その他労働者の福祉の増進、を目的とする政府管掌の制度である。

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、受給要件を満たせば目的に応じて手当等が支給される。このうち、一般被保険者が離職し、再就職しようとする場合に支給される給付が、「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、個人経営による一部の農林水産業（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【[雇用保険法第5条第1項、法附則第2条第1項](#)】、労働者の2分の1以上が希望するときは雇用保険に加入しなければならない。また、都道府県労働局長の認可を得た場合は、加入に同意しなかった労働者も含めすべて被保険者となる。また、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）

（※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

【高年齢被保険者の特例（マルチジョブホルダー）】

副業・兼業等の多様な働き方の拡大や、就労する高年齢者の増加を背景に、セーフティネットの整備等の一環として令和4年1月に試行的に創設された特例制度（5年後をめどに効果等を検証す

ることとされている)。

次の要件すべてに該当する者(本人)が住所地を管轄するハローワークに申し出た場合、申出を行った日(要件を具備した日からであり、遡及は行わない)から「特例高年齢被保険者」となることができる【雇用保険法第37条の5第1項各号】。

- a 複数の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の労働者
- b 二つの事業主の適用事業のそれぞれの雇用見込みが31日以上
- c 二つの事業主の適用事業(一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満であるものに限る)における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上

なお、申出を行うに当たっては、二つの事業主それぞれの証明と確認資料の添付が必要となるため、申出者本人から証明を求められた場合、事業主は速やかに証明を行わなければならない。また、この申出を行ったことを理由とした不利益な取扱いを行ってはならない。

手続き完了後、本人の住所地を管轄するハローワークから「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得確認通知書」が交付され、これに記載された資格取得年月日から雇用保険料の納付義務が発生する。

※二つの事業主の適用事業の両方またはいずれか一方を離職した場合、離職日の翌日に「特例高年齢被保険者」資格を喪失する。また、一つの事業所の適用事業における週所定労働時間が5時間未満または20時間以上となった場合や、二つの事業主の適用事業における週所定労働時間の合計が20時間未満となった場合は、当該事実のあった日に資格を喪失する。

これらの手続きも本人が行うこととなる。なお、任意で資格を喪失することはできない。

※「特例高年齢被保険者」がその申出に係る適用事業のうちいずれか一つの適用事業を離職した場合、一般の高年齢被保険者と同様に、原則として離職日前1年間に被保険者期間(11日以上)の賃金支払いの基礎となった日数のある月)が通算6か月以上あれば「高年齢求職者給付金」(一時金。原則として基本手当日額の30日分または50日分)の支給対象となる。なお、その場合、離職した適用事業において支払われた賃金のみで賃金日額(最低限度額は適用しない)を計算する。

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【船員法第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船員保険に加入する者(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、市区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者

ウ 短時間労働者の保険加入

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。

なお、雇用保険に加入していたが勤務時間が変わって週の所定労働時間が20時間未満となった

場合、雇用保険の資格を喪失するため、使用者はハローワークに資格喪失届を提出し、労働者の希望があれば在職中であっても離職票を交付しなければならない。

雇用保険の失業等給付（基本手当）は、基本的には失業状態にあつて働く意思と能力のある者が求職活動を行う期間の補償として機能するものであるが、上記の場合、週の所定労働時間が20時間未満で、かつ、求職活動を行うなどその他の要件を満たせば、失業認定を受ける際に就業日数と時間等を報告することで、現在の会社で働きながら新たな就職先が見つかるまで失業等給付を受けることが認められる。

なお、シフト制などで実態として週の所定労働時間が定まっていない場合には、次の基準に沿って算定する。

(ア) 1年単位で所定労働時間が定められている場合

⇒ 1年間の所定労働時間を52で除す

(イ) 1か月単位で所定労働時間が定められている場合

⇒ 1か月の所定労働時間に12を乗じ、52で除す

(ウ) 短期的・周期的に所定労働時間が変動する場合

⇒ 期間中の所定労働時間に7を乗じ、期間中の暦日数で除す

※所定労働時間の定めがなく、直前にならないとシフトが分からない場合は、勤務実績から週当たりの平均労働時間を逆算し、当該時間が20時間以上であり継続すると見込まれるかで判断する。この際、加入要件を満たす勤務形態となった最初の時点に遡って資格取得を行わなければならない。

週所定労働時間の変動が臨時的・一時的（概ね6か月以内）である場合には、資格喪失の手続きは不要である。育児のために休業や短時間労働を行った場合は、最長でその子が小学校就学の始期に達するまで資格を継続させる。

また、所定労働時間と勤務実績が乖離した場合も、それが一時的に生じたものであれば資格喪失の手続きは不要であるが、常態として所定労働時間との乖離が生じると認められるときは、勤務実績に基づき再度判断する必要がある（勤務形態の変更時点に遡って資格の喪失手続きを行う）。

エ その他

- ・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。

オ 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または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、事業主は基本手当の受給資格がない場合や懲戒解雇による離職の場合であっても、離職票を交付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、かつ、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。
 - ※あらかじめ電子署名を入手している事業主は、資格取得・喪失の届出を電子申請により行うことができ、離職票も電子公文書として交付される。

◇ 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) 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。

※契約期間満了時から1か月経過時点において次の派遣就業（派遣先）が確定している場合には、被保険者資格を喪失させることなく、次の派遣就業が開始されるまでの間、被保険者資格を継続することができる。

(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、労働者は事業主に対し、過去に遡って加入を求めることができる。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、事情を説明の上、加入の手続きを進めてもらうことも可能である。

申し出は原則として2年で時効となるが、雇用保険料が給料から控除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給与控除が確認できた時点まで遡って加入手続きができる。

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は、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、確認照会を行うことができる。

また、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。

[「雇用保険の加入はきちんとされていますか！」](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147331.html)（厚生労働省ホームページ）

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

4 失業保険（求職者給付）の受給手続き

(1) 求職者給付（基本手当）

被保険者が、倒産、解雇、自己都合、定年等により離職（失業）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いい、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）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日以上ある月数）が通算して12か月以上あること。

なお、「被保険者期間」は通常、「現職の就職から離職まで」の期間で算定されるが、前職離職時に求職者給付（失業保険）を受給せず、1年以内に再び被保険者資格を取得した場合、原則として前職の「算定基礎期間」（被保険者であった期間で、基本手当の給付日数の上限を決めるための期間）を通算できる。

イ 受給額 [注1] 《所定給付日数の詳細は別表参照》

(ア) 基本手当の日額は、「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%程度の間で定められており、上限がある）。

※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、1日当たりの収入から控除額を控除した額と基本手当の日額との合計額が賃金日額の80%相当額を超える部分について基本手当は支給されない。

(イ) 給付日数は90日～360日の間で定められており、離職理由・年齢・被保険者であった期間などにより異なる。

※65歳以上の高齢被保険者が失業状態にあり、離職の日以前1年間（算定対象期間）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日以上ある月数）が通算し

て6か月以上ある場合は、基本手当ではなく高年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（所定給付日数が330日の場合は1年と30日、360日の場合は1年と60日）である。

ただし、その間に疾病、負傷、出産、育児、事業所の休業等の理由により引き続き30日以上賃金を受けることができなかったときは、その日数分だけ受給期間を最長3年間延長することができる。

また、定年退職者で一定期間求職の申込みをしないことを希望する場合には、その日数を受給期間に加えることができる（最大1年間）。

エ 手続きの流れ

(ア) 離職日の翌日から起算して10日以内に、事業主は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」を提出しなければならず、併せて「離職証明書」（複写式で2・3枚目が離職票となっている）に離職理由や離職日以前の賃金等を記入して提出する。

(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) 労働者は事業主が「離職票」の記載内容（特に離職理由）を確認・記入の上、住所地を管轄するハローワークで自ら「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

(エ) 7日間の待期間（後述）経過後、ハローワークから「失業認定日」の指定を受け、「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以降、原則2回以上受けた実績があること）を受け（給付制限（後述）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（後述）の場合
- ・最初の失業認定日に係る認定対象期間である場合
- ・認定対象期間の日数が14日未満となる場合
- ・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] 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。

(2) 「特定受給資格者」及び「特定理由離職者」について

ア 「特定受給資格者」

倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者。

【雇用保険法第23条第2項、同法施行規則第35条・第36条】

倒産等により離職した者	
1	倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
2	事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
3	事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む）に伴い離職した者
4	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

解雇等により離職した者	
1	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）により離職した者
2	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
3	賃金（退職手当を除く）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
4	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る）
5	離職の直前6か月間のうちにいずれか連続する3か月で45時間、いずれか1か月で100時間、またはいずれか連続する2か月以上の時間外労働を平均して1か月で80時間を超える時間外労働が行われたため離職した者。
6	事業主が危険若しくは健康障がいの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若しく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ため離職した者
7	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または妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若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ため離職した者
8	<p>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ため離職した者</p> <p>※採用時に特定の職種を遂行するために採用されることが労働契約上明示されていた者について、職種の転換に伴い賃金が低下することとなり、職種転換直後（概ね3か月以内）に離職した場合が該当する</p> <p>※採用時に特定の職種が明示されていない場合であっても、一定期間（10年以上）同一の職種に就いていた者については、事業主が職種転換に当たり十分な教育訓練を行わず、労働者が専門知識を発揮できる機会を失い、新たな職種に適応することが困難なため離職した場合が該当する</p> <p>※勤務場所が特定されていた場合に、遠隔地（概ね往復4時間以上）に転勤（在籍出向を含む）を命じられ、又は権利の濫用に当たるような配転命令がなされ、これに応じることができず離職した場合が該当する</p>
9	期間の定めのある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
10	<p>期間の定めのある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（上記8に該当する者を除く）</p> <p>※労働者が更新を希望していたにもかかわらず契約更新されなかった場合が該当する</p>
11	上司、同僚等からの故意の排斥または著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントの事実を把握しながら、雇用管理上の必要な措置を講じなかったことにより離職した者及び事業主が職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されている事実を把握しながら、雇用管理上の必要な措置を講じなかったことにより離職した者
12	事業主から直接若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（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない）
13	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
14	事業所の業務が法令に違反したため離職した者

イ 「特定理由離職者」【雇用保険法第13条第3項、同法施行規則第19条の2】

「倒産・解雇等離職者」以外の者であって、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者

特定理由離職者Ⅰ
<p>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いことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る）</p> <p>※労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確約までではない場合がこの基準に該当する</p> <p>※上記「ア 特定受給資格者」の「解雇等により離職した者」の（8）又は（9）に該当する場合を除く</p>
特定理由離職者Ⅱ
<p>以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断する）</p>
<p>（1）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</p> <p>※上記の身体的条件のため、その者の就いている業務（通勤を含む）を続けることが不可能又は困難となった場合又は事業主から新たに就くべきことを命ぜられた業務（通勤を含む）を遂行することが不可能又は困難である場合が該当する</p>
<p>（2）妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者</p>
<p>（3）父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者</p> <p>※看護を必要とする期間が概ね30日を超えることが見込まれることが必要</p>
<p>（4）配偶者又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</p>
<p>（5）次の理由により、通勤不可能または困難（往復の所要時間が概ね4時間以上）となったことにより離職した者</p> <p>a 結婚に伴う住所の変更</p> <p>b 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用または親族等への保育の依頼</p> <p>c 事業所の通勤困難な地への移転</p> <p>d 自己の意思に反しての住所又は居所の移転（強制立ち退きや天災等）を余儀なくされたこと</p> <p>e 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止または運行時間の変更等</p> <p>f 事業主の命による転勤または出向に伴う別居の回避</p> <p>g 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避</p>
<p>（6）その他、上記「ア 特定受給資格者」の「解雇等により離職した者」の12に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等</p>
<p>（7）配偶者（事実婚を含む）から身体に対する暴力またはこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を受け、加害配偶者との同居を避けるため住所又は居所を移転したことにより離職した場合</p> <p>※裁判所が発行する配偶者暴力防止法第10条に基づく保護命令に係る書類の写しまたは婦人相談所等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書の発行が確認された場合に限る</p>

ウ 「特定受給資格者」または「特定理由離職者」に該当するかどうかの判断は、原則として住所又は居所を管轄するハローワークが、事業主が主張する離職証明書及び離職票の離職理由欄の記載、離職者が主張する離職票の離職理由欄の記載により両者の主張を把握するとともに、双方の主張を確認できる資料等による事実確認を行った上で、最終的に判定する。

エ 「特定受給資格者」、または「特定理由離職者Ⅰ」に該当すると判断された場合であって令和7年3

月 31 日以前の離職者については、次の措置を受けられる。

- ・受給要件の緩和・・被保険者期間が離職以前 2 年間に 12 か月以上なくても、離職以前 1 年間に 6 か月以上あれば失業等給付（基本手当）の受給資格が得られる
- ・給付日数の優遇・・年齢・被保険者であった期間により、失業等給付（基本手当）の所定給付日数が増える場合がある
- ・給付制限期間（原則 2 か月間）が適用されない

☆ [特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲の概要](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_range.html)については、厚生労働省ホームページ参照
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_range.html

(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。

(4) 待期期間・給付制限期間と自己都合・会社都合

求職の申込み（離職票の提出）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 日間の待期期間終了後、5 年間のうち 2 回目までは 2 か月（3 回目からは 3 か月）の「給付制限」がかかる。また、「自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇され、または正当な理由がなく自己都合により退職した」場合の給付制限期間は 3 か月間となる場合がある【**雇用保険法第 33 条**】。会社都合による退職の場合は原則として給付制限はかからない。また、自己都合よりも会社都合の方が、相対的に所定給付日数が多く設定されている。

※2 以上の事業所における在職期間を通算して失業等給付の申請を行う際は、直前に退職した事業所の離職票に記載の離職理由により、給付日数等が判断されることとなる（それ以外の離職票の離職理由が自己都合であっても、直前の離職理由が会社都合であれば会社都合となる）。

(5) 離職票の「離職理由」に異議がある場合

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、「異議有り」を丸で囲んだ上で、自身の主張する離職理由を記載の上、主張を客観的に確認できる資料を添えてハローワークに異議申立てを行う。ただし、労使双方から事実確認等を行った上で、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。

(6) 事業主が離職票を交付してくれない場合

事業主が労働者に離職票を交付しない場合、労働者は、事業所の所在地を管轄するハローワークの窓口で自らが被保険者でなくなったことの確認の請求書を提出することができ、ハローワークはこれに基づき事業主に資格喪失手続きを行うよう指導を行い、当該労働者にその結果を通知する【**雇用保険法第 8 条、第 9 条**】。なお、事業主が当該指導にも従わない場合、転職先が決まっても資格取得手続きが保留となってしまうため、悪質な場合には公共職業安定署長の職権により資格喪失手続きを行うことがある。

また、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った等）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) 解雇不当で争っている際の基本手当の支給【雇用保険に関する業務取扱要領 53201～53400】

事業主から離職証明書を添えて資格喪失届の提出があった場合または被保険者から確認請求があった場合において、労働委員会、裁判所または労働基準監督機関に対する解雇または解雇理由の不当に

ついでに申立て、提訴（仮処分申請を含む）または申告がなされているなど、解雇の効力等に争いがある場合には、離職証明書及び離職票 - 2 の欄外にその旨及び氏名が記載されていれば、その者について失業の認定、基本手当の支給を行い、事業主・労働者に確認通知が行われる（ただし、特定受給資格者としては取り扱われず、給付制限も行われる）。

しかし、これは原則として解雇の効力が確定するまでの暫定的な取扱いであり、解雇が取り消され原状回復（賃金支払い）が行われた場合には、資格喪失の確認処分を取り消し、すでに支給された基本手当を返還しなければならない（受給時に確約書を提出する）。

（8）失業等給付受給期間中のアルバイト

失業等給付（基本手当）の受給中もアルバイトや内職は可能であるが、失業認定日に提出する「失業認定申告」で、アルバイト等をした旨を申告しなければならない（適正に申告しない場合、不正受給となる場合がある）。申告区分は、1日4時間以上の「就職又は就労」と、1日4時間未満の「内職または手伝い」があり、報酬の出ないボランティア活動なども申告義務がある。収入金額によっては、失業等給付（基本手当）が先送りまたは減額若しくは支給されない場合がある。

5 雇用保険料率（令和5年4月以降）

令和5年度の雇用保険料率は、一般の事業については15.5/1,000で、このうち6/1,000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。
- ※ 今後、料率の引上げが検討されている。

《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	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
離職時の満年齢			
全年齢	90日	120日	150日

2 就職困難者

算定基礎期間	1年未満	1年以上
離職時の満年齢		
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	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
離職時の満年齢					
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
給付日数	30日分	50日分