

第2節 一般被保険者の求職者 給付

第1款 基本手当

§13 基本手当の受給資格

第13条 基本手当[■]は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前2年間（当該期間に疾病、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日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を2年に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年間）。第17条第1項において「算定対象期間[□]」という。）に、次条の規定による被保険者期間が通算して12箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。

- 2 特定理由離職者及び第23条第2項各号のいずれかに該当する者（前項の規定により基本手当の支給を受けることができる資格を有することとなる者を除く。）に対する前項の規定の適用については、同項中「2年間」とあるのは「1年間」と、「2年に」とあるのは「1年に」と、「12箇月」とあるのは「6箇月」とする。

- 3 前項の特定理由離職者^⑧とは、離職した者のうち、第23条第2項各号のいずれかに該当する者以外の者であつて、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（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つた場合に限る。）その他のやむを得ない理由により離職したものとして厚生労働省令で定める者をいう。

（基本手当の支給に関する暫定措置）

附第4条 第13条第3項に規定する特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）であつて、受給資格に係る離職の日が平成21年3月31日から平成26年3月31日までの間であるものに係る基本手当の支給については、当該受給資格者（第22条第2項に規定する受給資格者を除く。）を第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして第20条、第22条及び第23条第1項の規定を適用する。

趣旨

この条では、被保険者が離職し、失業した場合に基本手当の支給を受けることができる受給資格について定めています。

雇用保険制度の健全な運営を図るためには、給付と負担の均衡上、一定期間の保険料納付実績と産業への貢献が要求されます。しかし、保険料の納付義務者は事業主になっているため、被保険者が基本手当の支給を受ける基本要件としては被保険者期間のみとしています。

また、原則として離職日以前2年間に一定の要件に該当する被保険者期間があった場合は、その期間を原則の2年に加算する受給要件緩和の措置が設けられています。



➡ ポイント

① 基本手当

(1) 基本手当の受給資格

一般被保険者が離職し、労働の意思および能力を有するにもかかわらず職業に就くことのできない状態にある場合で、算定対象期間に被保険者期間が通算して12か月以上（特定理由離職者および倒産・解雇等の理由により離職した者（特定受給資格者）については6か月以上でも可）あったとき（「§14 被保険者期間」参照）に基本手当の支給を受けることができます。

この資格を受給資格といい、受給資格を有する者を受給資格者といいます。したがって、基本手当の受給を終了し、支給残日数がなくなった者は、受給資格者には該当しません。

(2) 受給資格の決定

受給資格の決定を受けるためには、離職者は住所地を管轄する公共職業安定所に出頭し、求職の申込みと離職票の提出をしなければなりません。

また、離職票を提出する際には、次に掲げる書類を添えて提出を行わなければなりません（則19①②）。

- ① 運転免許証または基本手当の支給を受けようとする者が本人であることを確認することができる書類
- ② 基本手当の支給を受けようとする者が離職票に記載された離職の理由に関し異議がある場合にあっては、当該書類および離職の理由を証明することができる書類
- ③ 基本手当の支給を受けようとする者が身体障害者、知的障害者、精神障害者または保護観察処分者等に該当する場合には、その事実を証明するための書類（管轄の公共職業安定所長より提出を命じられた場合にかぎりませぬ。）

公共職業安定所長は、離職票を提出した者が次の三つの要件を満たしていることを確認したときに受給資格者として認定し、失業認定日を定めて受給資格者証

§ 13 基本手当の受給資格

を交付します（「§ 15 失業の認定」参照）。

なお、受給期間を経過したときは、受給資格の決定を受けることはできません（「§ 20 支給の期間及び日数」参照）。

受給資格要件

- ① 離職による資格喪失の確認を受けたこと
- ② 労働の意思およ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
- ③ 算定対象期間に、被保険者期間が通算して12か月以上（倒産・解雇等の理由により離職した者（特定理由離職者および特定受給資格者）については6か月以上でも可）あること

(3) 2枚以上の離職票を提出した場合の受給資格決定

基本手当の支給を受けようとする者が、離職票を提出するときに2枚以上の離職票を保管している場合には、すべての離職票を提出し、原則として、直近の離職票の離職理由を判定して、必要な保険者期間を通算して受給資格の決定を行います。

また、雇用保険法20条2項の規定に基づき受給期間延長通知書の交付を受けているときは、併せて提出しなければなりません（則19①、「§ 20 支給の期間及び日数」参照）。

② 算定対象期間

(1) 原則的な算定対象期間

「算定対象期間」とは、受給資格要件の1つである被保険者期間（「§ 14 被保険者期間」参照）を算定する際に対象とする期間のことをいいます。

原則として離職の日以前2年間と定めています。ただし、倒産・解雇等の理由により離職した者（特定理由離職者および特定受給資格者）については、離職の日以前2年間または1年間になります。

(2) 受給要件の緩和

離職の日以前2年間（倒産・解雇等の理由により離職した者（特定理由離職者および特定受給資格者）については2年間または1年間）に疾病・負傷その他一

§13 基本手当の受給資格

定の理由により、引き続き30日以上賃金の支給を受けられなかった被保険者期間（日数）があった場合は、その期間（日数）を算定対象期間に加算した期間を被保険者期間として計算する受給要件の緩和措置が設けられています。

ただし、延長措置後の期間は最長4年間が限度となっています。要件緩和が認められる理由は以下のとおりとなります（則18）。

受給要件の緩和が認められる理由

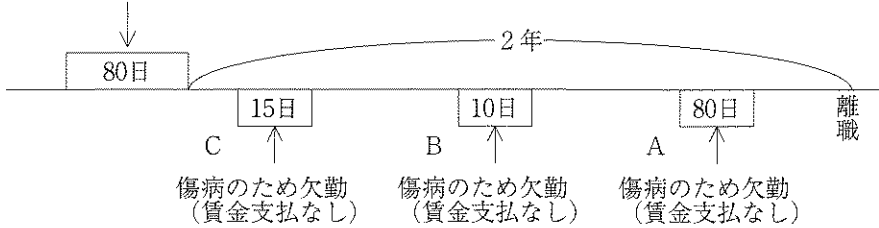
- ① 疾病または負傷（業務上、業務外を問わない）
- ② 事業所の休業（事業主の責めに帰すべき理由以外の場合）
- ③ 出産（妊娠4か月以上の分娩で、早産、死産、流産を問わない）
- ④ 事業主の命による外国における勤務（雇用保険の適用されない事業主のもとで雇用の場合）
- ⑤ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律2条4項2号（民間企業に現に雇用されている者であって、この法律の規定により当該雇用関係を継続することができるもの）に該当する交流採用
- ⑥ ①から⑤までの理由に準ずる理由で、管轄の公共職業安定所長がやむを得ないと認めるときで次のいずれかに該当する場合
 - a 同盟罷業、怠業、事業所閉鎖等の争議行為
 - b 事業主の命による他の事業主のもとにおける勤務
 - c 労働組合の専従職員としての勤務
 - d 親族の疾病、負傷等により必要とされる本人の看護
 - e 育児
 - f 配偶者の海外勤務に同行するための休職（内縁の配偶者を含みます。）

§ 13 基本手当の受給資格

(3) 受給要件の緩和が認められる日数の具体事例

【例示 1】 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者および特定受給資格者に該当しない場合

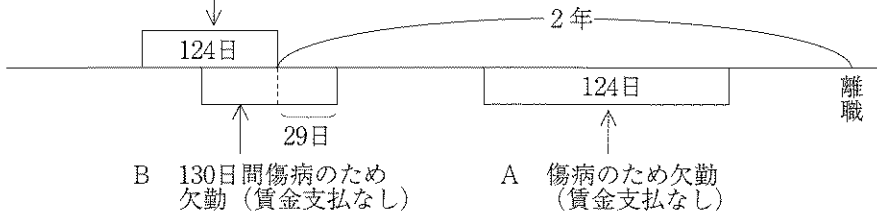
・ 離職の日以前 2 年間に加えることができる日数



※ A、B、Cが全く同一の理由であって、AとBおよびBとCの間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる（【例示 1】の場合は合計105日）。

【例示 2】 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者および特定受給資格者に該当しない場合

・ 離職の日以前 2 年間に加えることのできる日数

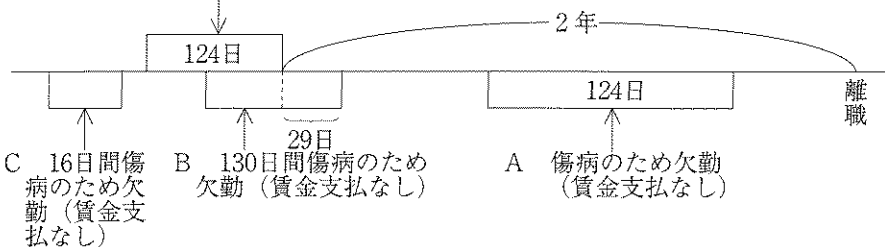


※ Bの130日間の傷病期間は、離職の日以前 2 年間に含まれる日数が30日未満であるため加えることができない。

ただし、AとBが全く同一の理由であって、AとBの間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる（【例示 2】の場合は合計254日）。

【例示 3】 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者および特定受給資格者に該当しない場合

・ 離職の日以前 2 年間に加えることのできる日数



雇用手引二九

二三四

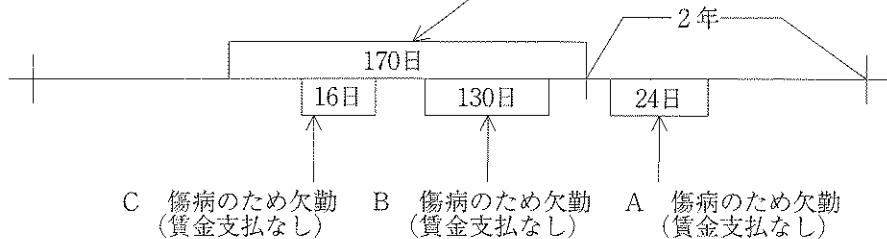
§ 13 基本手当の受給資格

※ BおよびCの期間は、離職の日以前2年間に含まれる日数が30日以上でないため加えることができない。

ただし、AとBとCが全く同一の理由であって、AとBおよびBとCとの間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる（【例示3】の場合は合計270日）。

【例示4】受給資格に係る離職理由が特定理由離職者および特定受給資格者に該当しない場合

- ・ 離職の日以前2年間に加えることのできる日数

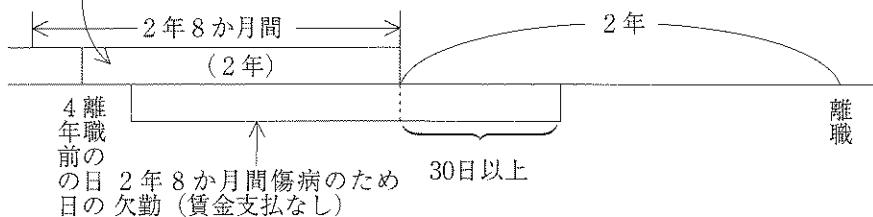


※ Aの24日間の傷病期間は、離職の日以前2年間に含まれる日数が30日未満であるため加えることができない。

ただし、AとBとCが全く同一の理由であって、AとBおよびBとCの間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる（【例示4】の場合は合計170日）が、AとBの間が30日以上である場合には、BとCの間が30日未満であっても要件緩和の日数に加えることができないので注意する。

【例示5】受給資格に係る離職理由が特定理由離職者および特定受給資格者に該当しない場合

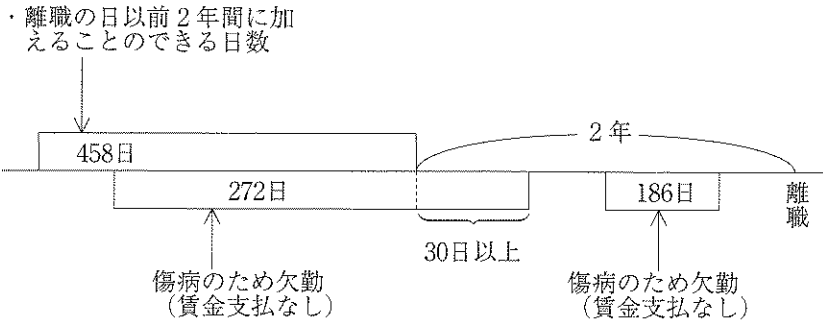
- ・ 離職の日以前2年間に加えることのできる日数



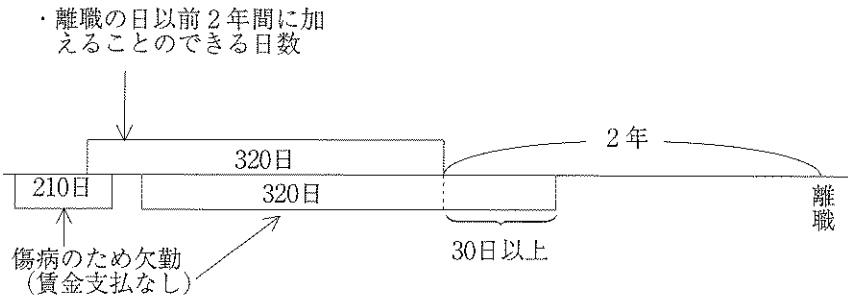
※ 病気のため欠勤した2年8か月間のうち、2年間のみ、2年に加えることができる。

§ 13 基本手当の受給資格

【例示6】 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者および特定受給資格者に該当しない場合



【例示7】 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者および特定受給資格者に該当しない場合



※ 傷病により賃金の支払いを受けることができない期間が引き続いていないので、離職の日以前2年間に含まれる部分のある方のみ、2年に加えることができる。ただし、全く同一の理由であって、2つの期間の間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる（【例示7】の場合は合計530日）。

③ 特定理由離職者

離職した者のうち、特定受給資格者以外の者であって、次のいずれかの理由により離職した者をいいます（則19の2）。

- ① 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（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かぎります。）
- ② 雇用保険法33条1項の正当な理由（「§33 給付制限」参照）

§ 13 基本手当の受給資格

なお、この特定理由離職者（②に該当する者にあつては、基本手当の支給を受けることができる資格を有することとなる者に限ります。）のうち、受給資格にかかる離職の日が平成21年3月31日から平成26年3月31日までの間であるもの（厚生労働省令で定める理由により就職が困難なもの（「§ 22 所定給付日数」参照）を除きます。）については特定受給資格者とみなし、基本手当の支給が行われます（法附則4、則附則18）。

ケーススタディ

年少者の受給資格

- Q** 労働基準法56条により使用禁止を受けている満14歳未満の児童が離職しても、法律上の労働能力を有していないから、雇用保険法13条の受給資格を有する場合でも基本手当の給付の対象とならないでしょうか。
- A** 満13歳以上の児童は、労働基準法附則別表第一1号から5号までに掲げる事業以外の事業については、一定の要件のもとに使用できるものであることから、受給資格者が児童であっても、給付の対象と考えると差し支えありません。（昭24・1・19職発72）

年少者の受給資格（解雇された場合）

- Q** 雇用保険法13条の受給資格者に該当する満14歳未満の児童が、労働基準法56条違反によってやむを得ず雇用主に解雇された場合でも基本手当の給付は受けられるでしょうか。
- A** 労働基準法56条違反によって解雇された児童に対しては、事実上の就職及び離職の日を基礎として、その他の被保険者と同様に取り扱われますので給付も受けられます。（昭24・1・19職発72）



関係書式

〈求職の申し込みをするときの提出書類〉	
◆雇用保険被保険者離職票－1 (兼求職者給付等払渡希望金融機関指定届)	後掲関係書式参照
◆雇用保険被保険者離職票－2	後掲関係書式参照



参考通達

◆雇用保険法の一部改正

(1) 特定理由離職者の区分の創設

期間の定めのある労働契約が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（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。）その他やむを得ない理由により離職したもとして厚生労働省令で定める者を特定理由離職者として定義したこと。（法第13条第3項関係）

(2) 受給資格要件の緩和

特定理由離職者に該当する者については、解雇、倒産等の場合と同様に、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あれば受給資格を得られることとしたこと。（法第13条第2項関係）

（平21・3・30厚生労働省発職0330003）

◆基本手当の受給資格等

イ 法第13条第3項の厚生労働省令で定める者（以下「特定理由離職者」という。）（改正後の雇用保険法施行規則（以下「新雇保則」という。）第19条の2関係）

基本手当の受給資格に係る法第13条第3項の厚生労働省令で定める者は、次の①又は②のいずれかの理由により離職した者としたこと。

① 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（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。）

② 法第33条第1項の正当な理由
（平21・3・31基発0331004・職発0331008）