

雇用保険関係

Q 雇用保険における「特定受給資格者」とはどのようなものか

会社を退職し、雇用保険の基本手当を受けるに当たり、「特定受給資格者」として受給できる場合があると聞きましたが、どのような人が該当し、どのような違いがあるのでしょうか。
(東京都 A社)

A 主に解雇・退職勧奨等で再就職準備の時間的余裕がないまま離職を余儀なくされた者が該当し、「基本手当の受給要件緩和」「給付制限なし」「基本手当を受けられる日数の優遇」といった点で、一般の離職者と違いがある

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 雇用保険の基本手当

雇用保険の被保険者であった者が離職して失業の状態にある場合（本稿では65歳未満での離職を前提とします）、一定の要件の下、求職者給付として「基本手当」を受給することができます。

基本手当の1日当たりの金額は、会社在籍時の賃金額（原則として、離職日の直前6カ月の賃金）と離職時の年齢に応じて決まります。また、基本手当を受給できる日数（これを「所定給付日数」といいます）は、雇用保険の加入期間等に応じて決まります。

基本手当を受給するためには、離職者本人が自身の住所地を管轄するハローワークで求職の申し込みをする必要がありますが、求職の申し込みをした日から失業状態の日を通算して7日間は基本手当が支給されません（これを「待期」といいます）。また、離職理由によっては、この待期を終えた後に1カ月以上3カ月以内の期間で給付が制限されることがあります（これを「給付制限」といいます）。

基本手当の支給は再就職を支援するための社会保障制度の一環ですが、離職に至る事情は様々であり、支援の必要度合いは人によって異なります。そのため、特に支援が必要な

離職者については「特定受給資格者」として区別しています。

2. 特定受給資格者とは

この特定受給資格者に該当するケースは、主に解雇・退職勧奨等によって再就職の準備をする時間的余裕がないまま離職を余儀なくされた場合です。

その他、[図表1]にも示すとおり、労働基準法に定める基準を超える時間外労働が行われたために離職した人や、職場での嫌がらせを受けたことを理由として離職した人も該当する場合があります。

3. 特定受給資格者に該当した場合

特定受給資格者に該当した場合、一般の離職者に比べて次のような違いがあります。

基本手当の受給要件が緩和される

給付制限がない

所定給付日数が優遇される

については、基本手当を受給するためには、「原則として離職の日以前2年間に、離職日から遡^{さかのぼ}って1カ月ごとに区切った期間に賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12カ月以上あること」という要件があるのに対して、特定受給資格者は「離職の日以前1年間に、離職日から遡って

図表1 特定受給資格者の範囲(概要)

「倒産」等により離職した者

倒産（破産，民事再生，会社更生等の各倒産手続きの申立てまたは手形取引の停止等）に伴い離職した者
事業所の廃止に伴い離職した者

「解雇」等により離職した者

解雇（重責解雇を除く）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月が引き
続き2カ月以上となったこと等により離職した者

離職直前3カ月間に，労働基準法に基づき定める基準に規定する時間（各月45時間）を超える時間外労働
が行われたため，または事業主が危険もしくは健康障害の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もしくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかつ
たため離職した者

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

上司，同僚等からの故意の排斥または著しい冷遇もしくは嫌がらせを受けたことにより離職した者

事業主から直接も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

事業所の業務が法令に違反したため離職した者

【参照URL】 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/koyouhoken03.pdf>

図表2 基本手当の所定給付日数

被保険者であった期間 区分		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	
		一般の離職者	-	90日		120日	150日
特定受給 資格者	全 年 齢	90日	90日	120日	180日	-	
	30歳未満		90日	180日	210日	240日	
	30歳以上35歳未満				240日	270日	
	35歳以上45歳未満				180日	240日	330日
	45歳以上60歳未満				150日	180日	210日
60歳以上65歳未満							

1カ月ごとに区切った期間に賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月が通算して6カ月以上あること」という緩和された要件で受給することができます。

については，自己都合退職や自己の責任による重大な理由による解雇の場合には3カ月の給付制限があるところ，特定受給資格者に該当した場合には給付制限がなくなるため，待期を終えた翌日から基本手当の支給対象期間となります。

については，例えば，雇用保険加入期間が5年で離職時の年齢が30歳のとき，自己都合退職の場合には90日である所定給付日数が，特定受給資格者の場合は180日となるように，一般の離職者に比べて所定給付日数が手厚く

なります。ただし，雇用保険の加入期間が短い場合には，通常と変わらないこともあります[図表2]。

4. 補足(個別延長給付について)

特定受給資格者のうち一定の要件を満たす者については，所定給付日数分の基本手当の支給後に原則60日分が延長されるという「個別延長給付」がありますが（平成24年3月31日以前の離職が対象），先般の東日本大震災に伴う特例措置として，特定被災区域の事業所の震災被害などを理由とする離職者については，延長日数が120日となります。

【参照URL】 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200001bd6k-img/2r985200001bd88.pdf>