

職業安定情報

休業手当と失業給付の関係は？ 離職証明書に日数記載 **雇保**

Q 雇用保険の離職証明書ですが、休業手当の支払いがあった場合、「賃金支払状況等」の備考欄に日数等を記載します。基本手当の計算の際、金額が低くならないための配慮と理解していますが、どのような形で調整が行われるのでしょうか。

A 分子・分母から除外

従業員（雇保の被保険者）が退職したとき、事業主はハローワークに資格喪失届を提出します。その際、原則として「雇用保険被保険者離職証明書」を添付します。記載要領を見ると、「休業手当（労基法26条によるもの）」が支払われた場合には、備考欄に『休業』と表示の上、休業日数及び支払った手当の額を記載するよう求めています。

基本手当の計算ベースとなる賃金日額は、「最後の被保険者期間6か月の賃金総額を180で除して」算出するのが原則です（雇保法17条1項）。

ただし、基本ルールに従うと賃金日額が著しく低くなり、離職者に不利となるケースもあり得ますので、様々な例外が定められています（同条3項）。その一つとして、「休業手当が支払われた日がある場合の取扱い」があります（雇用保険業務取扱要領）。

被保険者期間にカウントされるのは、「賃金の支払基礎日数が11日以上ある月」です（雇保法14条）。休業手当は賃金に該当するので、その支払日は「基礎日数」にも含まれます。しかし、休業手当は低額（賃金の6割）ですから、離職者の賃金水準が不当に低く評価される結果となります。

このため、月給者については、「賃金の総額から休業手当の額を控除した額を、180日から休業日数を控除した日数で除して得た額」を賃金日額にするという例外ルールが設けられています。

臨時雇用で適用除外に？ 業務完成すれば終了 **雇保**

Q 臨時の必要から、有期契約でパートを雇用する必要が生じましたが、その業務が完成すれば雇用も終了する予定です。こうした場合でも雇用保険に加入させる必要がありますか。「季節的雇用」という理由で、適用除外の扱いにできないでしょうか。

A 季節の影響受けるか確認



雇用保険の適用事業所に雇用される労働者は、原則として被保険者として加入手続きを取る必要があります。しかし、雇保法6条では、適用除外となる労働者として6種類を列挙しています。

ご質問と関連しそうなのは、次の3種類です。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満の者
- ② 継続して31日以上雇用が見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者で、4か月以内の期間を定めて雇用される者

予定している業務が、継続して31日以上雇用を要する場合や週の所定労働時間が20時間以上であれば、通常は雇用保険の被保険者となります。

そこで、「臨時的で一定期間内に業務終了を予定」ということから、③の要件を適用できないか検討してみましょう。

「季節的に雇用される者」とは、季節・天候その他自然現象の影響によって一定の時季に偏って行われる業務に雇用される者をいいます。これに該当し、4か月以内の期間を定めて雇用される場合は適用除外となります。

なお、季節的雇用と認められても、4か月を超える期間を定めて雇用される場合には、短期雇用特例被保険者に分類され、雇用保険の加入が必須です。