
第 3 章

雇用保険

3 雇用保険

雇用保険とは、労働者が失業したときや、雇用の継続が困難となる事由が生じたとき、あるいは職業に関する教育訓練を受けたときなどに、国が必要な給付を行う保険制度です。

雇用保険は、以前は失業保険と呼ばれていたことから、現在でも雇用保険といえは失業者のための保険であると捉えられることが多いようです。もちろん、失業者の生活の安定を図るための給付（基本手当）は従来から行われていますが、現在、雇用保険からの給付は「失業等給付」という名称が示すとおり、必ずしも失業者の生活保障のための給付のみを行うわけではありません。

例えば、失業者が一日も早く再就職することを促進するための給付（再就職手当、常用就職支度手当など）、失業者又は在職者が自発的に職業能力を身につけようとするときに経費の援助をするための給付（教育訓練給付金）、60歳以上65歳未満の高齢者で賃金が一定以上低下した被保険者に対する給付（高年齢雇用継続給付金）や、一定期間育児や介護を理由に休業する被保険者に対する給付（育児休業給付金・介護休業給付金など）なども、雇用保険の事業として行われているものです。

このほか、雇用保険を財源とした事業として「雇用安定事業」「能力開発事業」が行われています。雇用保険の事業は、労働者に対するものばかりでなく、求職者の雇入れや、従業員の再就職支援など、失業者の防止に努めた事業主に対する助成金の支給など全て含んだものだと言えます。

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

（雇用保険法第1条）

3 — 1 適用事業と被保険者

労働者を1人でも使用する事業は、事業主及び従業員の意思にかかわらず雇用保険への加入が義務付けられています。短時間労働者であっても、一定の要件を満たせば、加入しなければなりません。

◆適用事業と暫定任意適用事業◆

雇用保険は、原則として、労働者を1人以上使用するすべての事業に適用されます。常時1人でも労働者を使用する事業、例えば、一般の工場、事務所、商店などは、事業主や従業員の意思にかかわらず適用事業となります。

ただし、農林水産業の一部の事業については、暫定任意適用事業として、雇用保険へ加入するか否かを、任意に決定することが認められています。

適用事業における雇用保険の手続きは、事業所ごとの処理が必要です。

○暫定任意適用事業とは

個人経営の農林水産業（農業用水供給事業、もやし製造業を除く）で、雇用している労働者が常時5人未満の事業は、暫定任意適用事業となり、必ずしも雇用保険へ加入することが義務付けられていません。

ただし、暫定任意適用事業の事業主であっても、雇用する労働者の2分の1以上が加入を希望するときは、都道府県の労働局長に任意加入の申請を行わなければなりません。

◆被保険者の種類◆

雇用保険の被保険者は、次の4種類に分けられます。被保険者の種類により、雇用保険の給付を受けるときの受給要件や給付内容が異なってきます。

なお、平成29年1月1日以降は、それまで「高年齢継続被保険者」を除いて適用除外であった65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となっています。

○被保険者の種類

被保険者の種類	内 容
①一般被保険者	②、③、④以外の被保険者の方。
②短期雇用特例被保険者	<p>季節的に雇用され、又は、短期の雇用に就くことを常態とする被保険者の方。</p> <p>なお、同一の事業主に引き続き1年以上雇用された場合は、1年以上雇用されるに至った日以降は一般被保険者又は高年齢被保険者となります。</p> <p>また、同一事業所に継続して1年未満の期間で雇用され、極めて短期間で入離職を繰り返し、その都度、特例一時金を受給していると認められる方については、原則として一般被保険者として取り扱うこととなります。</p>
③高年齢被保険者	65歳以上の被保険者であって、②または④に該当しない被保険者の方。
④日雇労働被保険者	日々雇用される方、又は30日以内の期間を定めて雇用される方で、一定の要件に該当する被保険者の方。

◆雇用保険の被保険者となる者◆

適用事業主に雇用されている労働者は、季節的に一定期間のみで雇用される者などを除き、下記の2つの条件を満たせば、原則的に一般被保険者になります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 31日以上雇用見込みがあること。

①の「週の所定労働時間」とは、就業規則・雇用契約書等により決められている、通常の週に勤務すべき時間を指します。通常の週とは、祝日や振替休日、年末年始の休日、夏季休暇などの特別休日を含まない週をいいます。

また、②については、31日以上雇用が継続しないことが明確でなければ、ここで言う「31日以上雇用見込みがあること」という要件に該当することとなります。

このため、次の場合には、雇用契約期間が31日未満であっても、原則として31日以上雇用が見込まれるものとして、雇用保険が適用されます。

- ・ 雇用契約に更新する場合がある旨の規定があり、31日未満での雇止めの明示がないとき
- ・ 雇用契約に更新規定はないが、同様の雇用契約により雇用された労働者が31日以上雇用された実績があるとき

被保険者となる労働者を雇い入れたときには、事業主は、事業所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）にその旨を届け出なければなりません。パート労働者や派遣労働者などの雇用形態にかかわらず、一定の要件を満たせば、「一般被保険者」となります。

【雇用保険マルチジョブホルダー制度】

令和4年1月1日以降、65歳以上の労働者については、2つ以上の適用事業主（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること、それぞれの雇用見込みが31日以上であることの要件を満たす場合に、労働者本人からハローワーク（公共職業安定所）に申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができます。

※平成28年1月から、以下の雇用保険の申請などにマイナンバーの記載が必要となっています。

- ① 雇用保険被保険者資格取得届
- ② 雇用保険被保険者資格喪失届
- ③ 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・
（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書
- ④ 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書
- ⑤ 介護休業給付金支給申請書など

◆雇用保険の被保険者とならない者◆

労働者の中には、もともと雇用保険の適用対象にならない者、あるいは所定労働時間等の要件を満たしていないために被保険者になれない者がいます。

具体的な条件は、次の通りです。

	被保険者となる者	被保険者とならない者
法人の代表者、役員	代表者以外の役員であって同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する者は、報酬支払い等の面からみて労働者の性格の強い者であって、雇用関係ありと認められる者に限り被保険者となります。	株式会社、有限会社の代表取締役、合名会社の社員、合資会社の無限責任社員、合同会社の社員、会社の取締役、監査役などの役員、外国会社の日本における代表者
各種団体の役員	この場合、実態を確認できる書類等を公共職業安定所へ提出する必要があります。	協同組合、農業協同組合などの役員、社団もしくは財団法人の役員その他各種団体の役員
同居の親族	同居の親族であっても、他の労働者と同様に雇用関係があると認められる者に限り被保険者となります。 この場合、実態を確認できる書類等を公共職業安定所へ提出する必要があります。	個人事業の事業主、及び法人であっても実質的には代表者の個人事業と認められる事業の代表者と同居している親族は原則として被保険者となりません。
季節的労働者	季節的労働者であっても、当初から4ヶ月を超える雇用の契約をする場合は被保険者となります。 また、4ヶ月以内の期間を定めていた者がこの期間を超えて引き続き雇用されたときは、その超えた日から被保険者となります。	季節的な業務に4ヶ月以内の期間を定めて雇用される者又は1週間の所定労働時間が30時間未満である者
昼間学生	休学中またはその学校が一定の出席日数を課程修了の要件としないことが明らかなる(学校当局の証明があるとき)。 卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に就職し卒業後も引き続き勤務を予定する者は被保険者となります。	学校教育法第1条、第124条または第134条第1項の学校の学生生徒で昼間学生
外務員(外交員)等	職務の内容、サービスの態様、賃金の算出方法などから総合的に判断し雇用関係が明確に認められ事業主の支配拘束を受けている者は被保険者となります。	事業主と委任関係にある各種の外務員
家事使用人	事業主に雇用され、主として家事以外の労働に従事することを本務とする者が、例外的に家事に使用されても被保険者となります。	原則として被保険者になりません。
国外事業所に雇用される者	国内からの出張・派遣・出向によって、国外で就労する者であっても、国内事業主との雇用関係が継続している場合は、その期間も被保険者となります。	海外で現地採用される者は、被保険者となりません。
複数の事業主に雇用される者	複数の事業主から同時に賃金を受けている場合は、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受けの一つの事業主のもとのみ被保険者となります(65歳以上の複数就業者であって、雇用保険法第37条の5により、2つの事業主のもとで被保険者となった場合を除く)。	
日雇労働者	日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者のうち、日雇労働で生計を立てている者。※別途印紙保険料の納付も必要です。	他に生計を立てる手段がある等、臨時・内職的に日雇労働を行う場合は日雇労働被保険者にはなりません。
在日外国人	原則として被保険者となります。	外国公務員及び外国の失業保険制度の適用を受ける者等は除きます。

(出所) 厚生労働省 「雇用保険の被保険者とならない例」

3 — 2 雇用保険への加入と脱退

従業員を新たに雇用したとき、事業主は、従業員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届け出なければなりません。試用期間であっても同様です。

◆被保険者資格取得手続きのながれ◆

事業主は、従業員を雇用したとき又は労働条件の変更等により従業員が被保険者資格要件を満たしたときは、事業所の所在地を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に、従業員が被保険者となった日の属する月の翌月 10 日までに、「雇用保険被保険者資格取得届」を提出しなければなりません。

ハローワークは、対象となる労働者が被保険者となったことを確認すると、事業主へ「①雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（ア事業主通知用、イ被保険者通知用）」及び「②雇用保険被保険者証」を交付します。

事業主は、①イ及び②を被保険者となった労働者に交付します。

雇用保険被保険者資格取得等確認通知書
(被保険者通知用)

公共職業安定所

被保険者番号

確認(受理)通知年月日

資格取得年月日

取得時被保険者種類 (3) 一般労働者 (4) 専従労働者 (5) 短期労働者

被保険者氏名

生年月日 (元号一年月日)

事業所名称

転勤の年月日

様式第7号

雇用保険被保険者証

公共職業安定所

被保険者番号

被保険者氏名

生年月日 (元号一年月日)

2010. 2

(出所) ハローワークインターネットサービス

◆被保険者資格喪失手続きのながれ◆

事業主は、被保険者が離職、死亡、労働条件の変更等により被保険者でなくなったとき、あるいは被保険者資格要件を欠いたときに、被保険者でなくなった日の翌日から 10 日以内に、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」を届出なければなりません。

また、離職による資格喪失の場合、原則として雇用保険被保険者資格喪失届に「雇用保険被保険者離職証明書」を添付しなければなりません。

様式第6号(2)(第7条関係)

雇用保険被保険者離職票-2

① 被保険者番号	4800-01010566-12	フリガナ	コヨウ タロウ	④ 離職年月日	令和4年9月30日
② 事業所番号	4801-00011861-19	離職者氏名	雇用 太郎	年月日	
⑤ 名称	労働市場センター 株式会社		⑥ 離職者の住所又は居所	〒403-0014 富士吉田市竜ヶ丘2-4-3	
事業所所在地	東京都千代田区霞が関1-2-1		電話番号	(0555) 23 - 8609	
電話番号	03-5253-1111				

住所 東京都練馬区上石神井4-8-4
 事業主 労働市場センター 株式会社
 氏名 代表取締役 労働 邦一

※ 令和3年10月5日付で交付した離職票-1(交付番号 000000番)に係る賃金支払状況である。

センター 公共職業安定所長 公共職業安定所長印

離職の日以前の賃金支払状況等

⑧ 被保険者期間算定対象期間 (A) 一般被保険者等 離職日の翌日	⑨ ⑧の期間に属する特別被保険者等 基礎日数	⑩ 賃金支払対象期間 9月21日~離職日	⑪ ⑩の基礎日数	⑫ 賃金額			⑬ 備考
				⑫(A)	⑫(B)	計	
9月1日~離職日	離職日	9月21日~離職日	10日	95,000			/
8月1日~8月31日	月31日	8月21日~9月20日	31日	200,000			
7月1日~7月31日	月31日	7月21日~8月20日	31日	200,000			
6月1日~6月30日	月30日	6月21日~7月20日	30日	200,000			
5月1日~5月31日	月31日	5月21日~6月20日	31日	200,000			
4月1日~4月30日	月30日	4月21日~5月20日	30日	200,000			
3月1日~3月31日	月31日	3月21日~4月20日	31日	200,000			
2月1日~2月28日	月28日	月日~月日	日				
1月1日~1月31日	月31日	月日~月日	日				
12月1日~12月31日	月31日	月日~月日	日				
11月1日~11月30日	月30日	月日~月日	日				
10月1日~10月31日	月31日	月日~月日	日				

⑭ 賃金に関する特記事項

運転免許証 個人番号カード
旅券 住民票記載事項証明書
国民健康保険被保険者証(健康保険被保険者証)
その他()

※公共職業安定所記載欄

⑮ 欄の記載 有 無

⑯ 欄の記載 有 無

聴

写真欄
3×2.4

注意

- 基本手当は受給資格者が、高年齢求職者給付金は高年齢受給資格者が、特例一時金は特例受給資格者が、それぞれ労働の意思及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とき支給されるものであること。
 - 基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の支給を受けようとするときは、住所又は居所を管轄する公共職業安定所又は地方選挙局に出頭し、求職の申込みをした上、この離職票-2及び離職票-1(別紙)を提出すること。
 - 基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の支給を受けないときでも、後日必要な場合があるから、少なくとも4年間は大切に保存すること。
 - この離職票-2を滅失し、又は損傷したときは、交付を受けた公共職業安定所に申し出ること。
- ※基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の受給手続を取られる方は、裏面のⅡ「支給を受けるための手続等」をご覧ください。

⑦離職理由欄・離職者の方は、主たる離職理由が該当する理由を1つ選択し、左の離職者記入欄の□の中に○印を記入の上、下の具体的な事情記載欄に具体的な事情を記載してください。

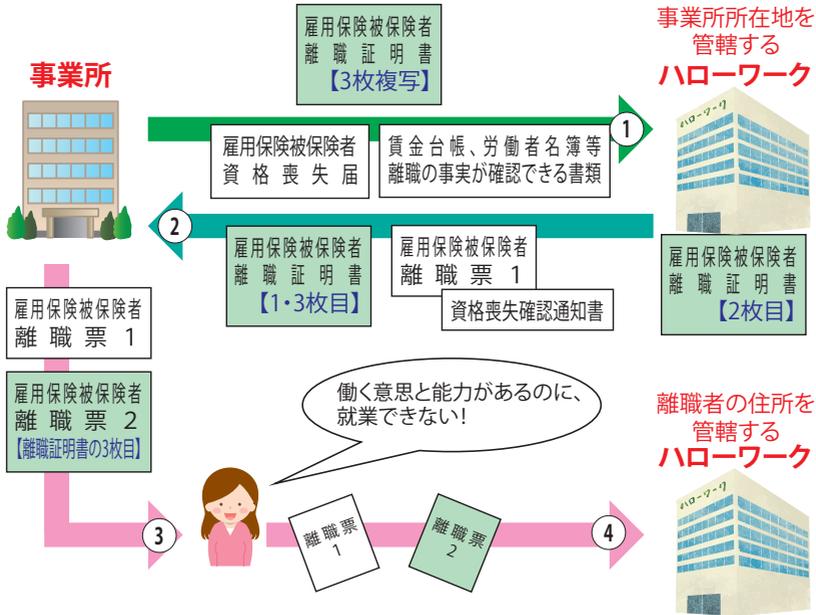
【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を与える場合があります。適正に記載してください。】

事業主 記入欄	離職者 記入欄	離職理由	※離職区分
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 事業所の倒産等によるもの … (1) 倒産手続開始、手形取引停止による離職 … (2) 事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職	1A
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2 定年によるもの … 定年による離職(定年 歳) 定年後の継続雇用 { を希望していた(以下のaからcまでのいずれかを1つ選択してください) { を希望していなかった	1B 2A
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ。)に該当したため (解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労働協定に定める「継続雇用しないことができる事由」に該当して離職した場合も含む。) b 平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準に該当しなかったため c その他(具体的な理由を)	2B
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3 労働契約期間満了等によるもの … (1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) (当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を短縮し、その上限到来による離職に該当 する・しない) (当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を設け、その上限到来による離職に該当 する・しない) (定年後の再雇用時にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職で ある・ない) (4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の上限が定められ、その上限到来による離職で ある・ない) →ある場合同一事業の有期雇用労働者に同一4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の上限が平成24年8月10日付から定められて いた・いなかった	2C 2D 2E
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(2) 労働契約期間満了による離職 ① 下記の以外の労働者 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の 有・無(更新又は延長しない旨の明示の 有・無)) (直前の契約更新時に雇止め通知の 有・無) (当初の契約締結後に不更新条項の追加が ある・ない) 労働者から契約の更新又は延長 { を希望する旨の申出があった { を希望しない旨の申出があった { の希望に関する申出はなかった	3A 3B 3C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	② 労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の 有・無(更新又は延長しない旨の明示の 有・無)) 労働者から契約の更新又は延長 { を希望する旨の申出があった { の希望に関する申出はなかった	3D 4D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	a 労働者が適用基準に該当する派遣就業の指示を拒否したことによる場合 b 事業主が適用基準に該当する派遣就業の指示を行わなかったことによる場合(指示した派遣就業が取りやめになったことによる場合を含む。) (a)に該当する場合は、更に下記の5のうち、該当する主たる離職理由を更に1つ選択し、○印を記入してください。該当するものがない場合は下記の6に○印を記入した上、具体的な理由を記載してください。 【契約の更新又は延長の希望の 有・無】	5E 1A
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(3) 早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職 (4) 移籍志向	1B 2A
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4 事業主からの働きかけによるもの … (1) 解雇(重責解雇を除く。) … (2) 重責解雇(労働者のために帰すべき重大な理由による解雇) … (3) 希望退職の募集又は退職勧奨 … ① 事業の縮小又は一部休廃止に伴う人員整理を行うためのもの … ② その他(理由を具体的に)	2B 2C 2D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 労働者の判断によるもの (1) 職場における事情による離職 … ① 労働条件に係る問題(賃金低下、賃金遅配、時間外労働、採用条件との相違等)があったと労働者が判断したため … ② 事業主又は他の労働者から就業環境が著しく悪されるような言動(故意の排斥、嫌がらせ等)を受けたと労働者が判断したため … ③ 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に係る問題(休業等の申出拒否、妊娠、出産、休業等を理由とする不利益取扱い)があったと労働者が判断したため … ④ 事業所での大規模な人員整理があったことを考慮した離職 … ⑤ 職種転換等に対応することが困難であったため(教育訓練の有・無) … ⑥ 事業所転移により通勤困難となった(なる)ため(旧(新)所在地;) … その他(理由を具体的に)	2E 3A 3B
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(2) 労働者の個人的な事情による離職(一身上都合、転職希望等) … ① 職務に耐えられない体調不良、けが等があったため … ② 妊娠、出産、育児等のため … ③ 家庭の事情と急変(父母の扶養、親族の介護等)があったため … ④ 配偶者等との別居生活が継続困難となったため … ⑤ 転居等により通勤困難となったため(新住所;) … ⑥ その他(理由を具体的に。転職希望による自己都合退職)	3C 3D 4D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	⑥ その他(1-5のいずれにも該当しない場合) (理由を具体的に)	5E
具体的事情記載欄(事業主用) 自己都合による退職			
具体的事情記載欄(離職者用) 事業主が記載した内容に異議がない場合は「同上」と記載してください。 同上			

⑩離職者本人の判断(○で囲むこと)
事業主が○を付けた離職理由に異議 有り・無

⑪欄の自ら記載した事項に間違いがないことを認めます。
(離職者氏名) 雇用 太郎

【被保険者資格喪失手続きのながれ】



※ 離職者は、事業主から離職票1・2が交付されないと、ハローワークで基本手当等の受給手続を行えません。そのため、事業主には、遅滞なく離職票を交付することが求められます。

※ 令和7年1月20日から、離職者が希望する場合であって、あらかじめマイナナンバーをハローワークに登録するなど一定の要件を満たしたときは、マイナポータルから離職票を受け取ることが可能となりました。

詳細はデジタル庁 HP をご確認ください。

<https://services.digital.go.jp/mynaportal/news/20250117-01/>

◆雇用保険の遡及加入◆

雇用保険に加入しないまま働き始めてしまったとき、あとから遡って雇用保険に加入し、被保険者だったものとして取り扱われるのは原則2年までですが、以下のケースについては2年を超えて遡って加入できるようになりました。

- ① 事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったため未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが、①給与明細 ②賃金台帳 ③源泉徴収票のいずれかの書類により確認された者は、2年を超えて遡及して加入する。
- ② ①の場合で、事業所全体として保険料を納付していないことが確認された場合、保険料徴収時効の2年を経過後も、保険料の納付を可能とする。

◆日雇労働者の被保険者資格について◆

雇用保険法における日雇労働者とは、日々異なる事業主に雇用され、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ① 日々雇用される者
- ② 30日以内の期間を定めて雇用される者

厚生労働省の認める適用事業に雇用されるなどの一定の条件を満たせば、日雇労働被保険者として、雇用保険に加入することができます。

日雇労働者として働き始めた方は、働き始めてから5日以内に、居住する地域のハローワークで、自分で加入手続きを行うことが必要です。被保険者資格を取得すると、一般被保険者の「雇用保険被保険者証」に相当する「日雇労働被保険者手帳」が交付されます。

事業主は日雇労働者を雇用し賃金を支払う都度、日雇労働被保険者手帳に雇用保険印紙を貼り、これに消印をすることによって印紙保険料の納付をすることになります。

日雇労働被保険者の失業の認定は日々行われます。給付を受けようとする月の前2月間において合計26日以上の日雇就労を適用事業所で行い、就業した事業所から日雇手帳に雇用保険印紙の貼付等を受けることにより、公共職業安定所から、その数と納付額に応じた日雇労働求職者給付金を受けることができます。

3 — 3 雇用保険料

雇用保険料は、勤務先の事業の内容によって変わり、事業主と労働者（被保険者）の双方が負担します。

労働者（被保険者）負担分については、事業主が被保険者の毎月の賃金から控除して徴収することができます。事業主は、被保険者負担分と事業主負担分とを合わせて、事業所を管轄する都道府県労働局に納付します。

◆一般保険料の算定◆

雇用保険料のうち、使用する労働者に事業主が支払う賃金を基礎として算定するものを一般保険料といいます。ここでいう賃金には賞与や超過勤務手当・休日手当・通勤手当等も含まれます。

被保険者が負担する雇用保険料は、毎月の賃金及び賞与に、下記の雇用保険料率を乗じたものであり、労使双方が負担します。

失業等給付等の保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに 5.5/1,000 です。（農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業は 6.5/1,000 です。）

雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）は、引き続き 3.5/1,000 です。（建設の事業は 4.5/1,000 です。）

<令和7年度の雇用保険料率>

（赤字は変更部分）

事業の種類	①	②		①+② 雇用保険料率	
	労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率		雇用保険二事業 の保険料率
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産業・ ※清酒製造の 事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

（枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率）

（出所）厚生労働省「令和7年度の雇用保険料について」

◆日雇労働被保険者に関する印紙保険料の納付◆

日雇労働被保険者及び事業主は、一般保険料に加え、印紙保険料を納付しなければなりません。

印紙保険料は、日雇労働者の賃金日額の区分に応じて3段階の定額制になっています。事業主は、日雇労働被保険者に賃金を支払うたびに、購入した雇用保険印紙を日雇労働被保険者手帳に貼り、これに消印（割印）することによって、印紙保険料を納付したものとしています。

3 — 4 求職者給付

労働者が失業したときに雇用保険から給付される基本手当は、失業前に一定の被保険者期間があることや、就職しようという意思があることなど、いくつかの要件を満たした場合に受給することができます。

雇用保険からの給付のうち、労働者が失業したとき、あるいは雇用の継続が困難となるような事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、労働者の生活及び雇用の安定と就職の促進を図るための給付を失業等給付といいます。

失業等給付には、失業者が求職活動をする間の生活の安定を図るための求職者給付、失業者が再就職するのを援助・促進するための就職促進給付、高齢者や育児・介護を行う者の職業生活の円滑な継続を援助・促進するための雇用継続給付、労働者の主体的な能力開発を支援するための教育訓練給付の4種類があります。ここではまず、失業等給付のうち最も基本となる基本手当について説明します。

◆基本手当の受給資格◆

雇用保険の一般被保険者の方が、離職（定年、倒産、契約期間満了等）して失業の状態にあるときに、失業中の生活を心配しないで新しい仕事を探し、1日も早く再就職してもらうために、失業している日について支給される給付を基本手当といいます。基本手当を受給するためには、次の3つの要件を満たさなければなりません。

- (1) 離職の日以前の2年間（または1年間）に必要な「被保険者期間」があること。ただし、離職理由により必要な被保険者期間が異なります。
- (2) 「失業」の状態にあること。
- (3) ハローワークに「求職の申込み」をしていること。

(1) 「被保険者期間」について

離職の日からさかのぼった一定期間に、次の①、②の「被保険者期間」があること。

① 定年・自己都合・懲戒解雇等により離職した者（特定受給資格者及び特定理由離職者以外の者）

離職の日以前2年間に、離職日からさかのぼって1ヶ月ごとに区切った期間に賃金の支払の基礎となった日数が11日以上又は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上ある月が12ヶ月以上あり、かつ雇用保険に加入していた期間が原則満12ヶ月以上あること。

② 倒産、普通解雇等により離職を余儀なくされた者（特定受給資格者）及び雇止めにより離職した有期雇用者等（特定理由離職者）

上記の特定受給資格者及び特定理由離職者以外の者である要件を満たすか、もしくは離職の日以前1年間に、離職日からさかのぼって1ヶ月ごとに区切った期間に賃金の支払の基礎となった日数が11日以上又は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上ある月が6ヶ月以上あり、かつ、雇用保険に加入していた期間が原則満6ヶ月以上あること。

(2) 「失業」の状態とは

失業の状態とは、次の条件を全て満たす場合のことをいいます。

- ① 就職したいという積極的な意思があること。
- ② いつでも就職できる能力（健康状態・家庭環境）があること。
- ③ 積極的に仕事を探しているのに就職できない状態にあること。

したがって、次のような場合は、失業給付を受けることはできません。

- ア. 病気や怪我のため、すぐには働けないとき。
- イ. 妊娠・出産・育児などによりすぐに働けないとき。
- ウ. 親族の看護に専念し、すぐに働けないとき。
- エ. 定年などで退職し、しばらく休養するとき。
- オ. 結婚して家事に専念するとき。
- カ. 自営業をはじめたとき。
(準備に専念した場合を含み、収入の有無を問いません)
- キ. 会社等の役員に就任したとき。
(活動や報酬がない場合はハローワークで確認してください)
- ク. 家事に専念するとき。
- ケ. 学業に専念するとき。
- コ. 就職することがほとんど困難な職業や労働条件にこだわりつづけるとき。

サ. 雇用保険の被保険者とならないような短時間就労のみを希望するとき。

※ ア、イ、ウ、エに該当する方は受給期間の延長手続（受給の開始を先に延ばすということであり、手当の受給日数が増えることではありません。）を行えることがあるためハローワークへご相談下さい。

(3) 「求職の申込み」について

一般被保険者が失業して基本手当を受給するためには、本人の住所を管轄するハローワークに求職の申込みをしたうえで、離職票を提出して受給資格の決定を受けなければなりません。

ハローワークでは、求職の申込みがされていることと受給要件を満たしていることを確認した上で受給資格の決定を行います。したがって、離職日の翌日から求職の申込みをして受給資格の決定をするまでの期間については、給付の対象とはなりません。

「受給資格の決定」については、離職後いつまでに受けなければならないという定めはありません。ただし、基本手当を受給することができる期間（受給期間）は離職の日の翌日から1年間が原則ですから、離職票の提出と求職の申込みが遅れると、受給期間が短くなり、給付が途中で打ち切られることがありますので注意しましょう。

◆基本手当日額◆

雇用保険で受給できる1日あたりの金額を「基本手当日額」といいます。

基本手当日額は、原則として離職した日の直前6か月に毎月決まって支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額（これを「賃金日額」といいます）のおよそ50%～80%（60～64歳については45%～80%）となっています。

なお、離職日における年齢に応じて、上限額が設定されています。

（令和6年8月1日現在）

30歳未満	7,065円
30歳以上45歳未満	7,845円
45歳以上60歳未満	8,635円
60歳以上65歳未満	7,420円

Q 雇用保険（基本手当）の受給できる額は、例えば1か月でどの程度もらえるのか、だいたいの金額を教えてください。

A 正確な金額は住居を管轄するハローワークに提出いただく離職票に基づき計算しますが、給与の総支給額（保険料等が控除される前の額。以下同じ。賞与は除きます。）により、概ね以下のとおりです。

- ・平均して月額15万円程度の場合支給額は月額11万円程度
- ・平均して月額20万円程度の場合支給額は月額13.5万円程度（離職時の年齢が60歳以上65歳未満の方は月額13万円程度）
- ・平均して月額30万円程度の場合支給額は月額16.5万円程度（離職時の年齢が60歳以上65歳未満の方は月額13.5万円程度）

出所 厚生労働省 「Q & A～労働者の皆様へ(基本手当、再就職手当)～」

◆所定給付日数◆

基本手当は、失業しているあいだずっと支給されるものではなく、再就職に至るまでの「難易度」などに応じて最大の給付日数が定められています。これを「所定給付日数」といいます。所定給付日数は、被保険者期間の長短も考慮して決められています。

なお、離職の日の翌日から1年以内に、基本手当や再就職手当などをまったく受給しないで再就職し、再び雇用保険の被保険者となった場合には、前の会社における被保険者であった期間を通算することができます。

① 65歳未満で離職した者

ア 一般の受給資格者（定年退職、自己の都合、懲戒解雇等で離職した者）
特定理由離職者の2

離職時の年齢	被保険者であった期間	1年未満※	1年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
	全年齢共通		90日	90日	120日
就職困難者	45歳未満	150日	300日		
	45歳以上65歳未満		360日		

※ 1年未満で受給資格を得られるのは特定理由離職者の2に限られる。

イ. 特定受給資格者及び特定理由離職者の1※

被保険者であつた期間		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
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
就職困難者	45歳未満	150日	300日			
	45歳以上 65歳未満		360日			

なお、雇止めにより離職した有期雇用者（特定理由離職者の1）については、特定受給資格者の表に基づき所定給付日数が決定されますが、受給資格に係る離職の日が平成21年3月31日から令和9年3月31日までの間にある場合の暫定措置となります。

また、倒産や解雇などにより離職した者で、難治性疾患を有していたり、雇用されていた事業が激甚災害の被害を受けた場合などで、特に積極的に求職活動を行っている者については、個別延長給付の対象となり、給付日数が30日～120日延長される場合があります。

○「特定受給資格者」及び「特定理由離職者」の判断基準

倒産、解雇等により、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受給資格者を、特定受給資格者といいます。また、有期労働契約が終了し、契約更新を希望したにも関わらず更新がないことにより離職した者や、正当な理由があり自己都合により離職した者を、特定理由離職者といいます。特定受給資格者や特定理由離職者に該当すると、一般の受給資格者に比べて、基本手当の所定給付日数が手厚くなる場合があります。該当するか否かの判定は、事業主と離職者の双方が主張する離職理由及びそれぞれの主張を確認できる資料による事実確認などをもとに、離職者の住所を管轄するハローワークで慎重に行われます。

【特定受給資格者の判断基準】

1. 「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
 - ※ 事業所において、30人以上の離職者が生じることが予定されている場合は、再就職援助計画の作成義務があり、再就職援助計画の申請をした場合も、当該基準に該当します。

また、事業所で30人以上の離職者がいないため、再就職援助計画の作成義務がない場合でも、事業所が事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる者に関し、再就職援助計画を作成・提出し、公共職業安定所長の認定を受けた場合、大量雇用変動の届出がされたこととなるため、当該基準に該当します。
- (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

2. 「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解雇を除く。）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（又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、又はいずれか連続する2か月以上の期間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。事業主が危険若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若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ったため離職した者
- (6) 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又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又は妊娠したこと、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

- (7) 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
- (8) 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
- (9) 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）に該当する場合を除く。）
- (10) 上司、同僚等からの故意の排斥又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ていながら、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ていながら、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
- (11) 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。）
- (12) 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
- (13) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

【特定理由離職者の判断基準】

- 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。）（上記「特定受給資格者の範囲」の2.の（8）又は（9）に該当する場合を除く。）（※補足1）
- 2. 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※補足2）
 - (1) 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
 - (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
 - (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

- (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
- (5) 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - (a) 結婚に伴う住所の変更
 - (b) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
 - (c) 事業所の通勤困難な地への移転
 - (d) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - (e) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
 - (f) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - (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
- (6) その他、上記「特定受給資格者の範囲」の2.の(11)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

※補足1 労働契約において、契約更新条項が「契約の更新をする場合がある」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します。

※補足2 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されます。

◆高年齢求職者給付金◆

高年齢求職者給付金は、65歳以上の高年齢被保険者が離職して「失業の状態」にあるとき支給（年金と併給可）されます。高年齢求職者給付金は一時金として支給されます。受給資格の決定には、以下の要件を満たす必要があります。※受給手続きには個人番号確認書類（マイナンバーカードなど）が必要です。

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

※被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から1か月ごとに区切っていった期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算します。なお、賃金支払い基礎日数が11日以上のある月が6か月ない場合は、賃金の支払い基礎となった時間数が80時間以上の月を1か月として計算します。

◆受給資格の決定から受給開始まで◆

基本手当は、受給資格決定日（求職申込日）の後、ただちに支給されるものではなく、求職の申込みを行った日から「失業」の状態にあった日が通算して7日間経過しなければ基本手当は支給されません。これを「待期」といいます。

受給資格者は、受給資格決定後、ハローワークが指定した期日に実施する「職業講習会」及び「雇用保険説明会」に出席し、ハローワークの利用案内と雇用保険制度に関する説明を受けることになります。そして受給資格決定日から約3週間後の初回認定日（初回の認定日は受給資格決定時に公共職業安定所長が指定します）にハローワークへ出向き、受給資格者が失業の状態にあるかどうかの確認を受けます。その後、給付制限のある方は1か月以上3か月未満の給付制限に入ります。一方、給付制限のない方は支給が開始されます。支給開始以降は、原則として4週間（28日）ごとに失業認定日があり、その都度出向くことになります。

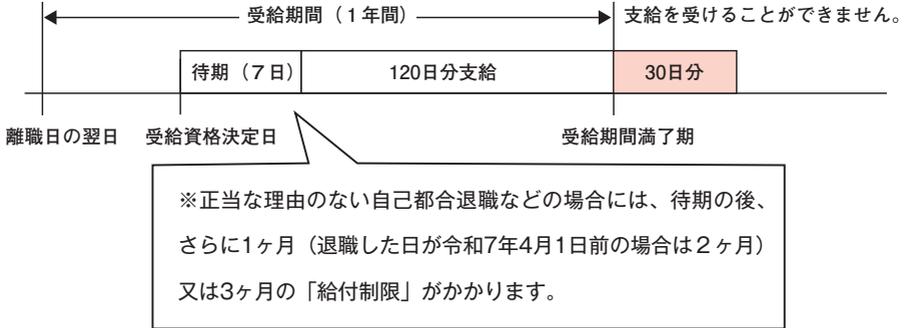
◆受給期間◆

雇用保険の受給資格者が、基本手当を受けることができるのは、原則として離職した日の翌日から1年間です。これを「受給期間」といいます。

- ・ 所定給付日数330日の方の受給期間は離職の日の翌日から1年+30日、360日の方は離職の日の翌日から1年+60日となります。
- ・ 個別延長給付に該当する方で給付日数が30日～120日延長された方については、通常の受給期間に延長する日数を加えた期間が受給期間となります。

基本手当は、受給期間内に、所定給付日数の限度内で支給されます。離職後、受給手続きが遅れたことなどの理由により、基本手当の給付途中で受給期間が満了してしまうと、たとえ所定給付日数が残っていても、残りの基本手当を受給することはできません。

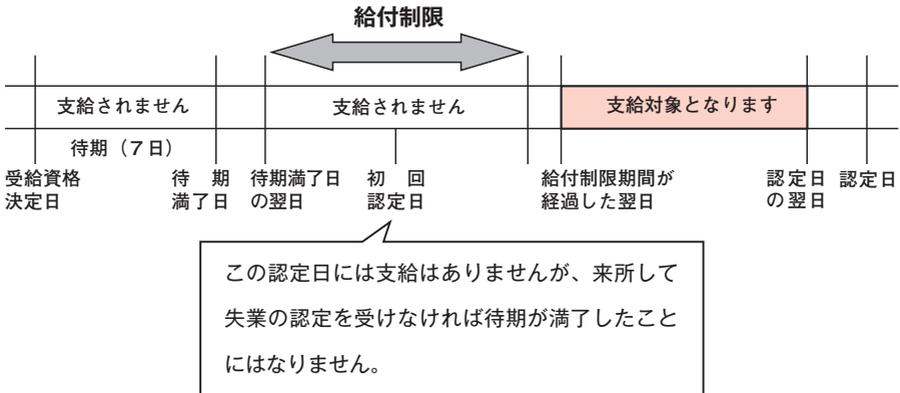
所定給付日数150日の方の例



◆給付制限◆

被保険者が、正当な理由のない自己都合退職の場合や、自己の責めに帰すべき重大な理由により懲戒解雇された場合には、「待期（7日間）」満了後、1ヶ月（退職した日が令和7年4月1日前の場合は2ヶ月）又は3ヶ月の給付制限期間が経過した日の翌日から支給の対象となります。

令和7年4月1日以降の離職については、正当な理由のない自己都合退職の場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限期間が1か月となります。



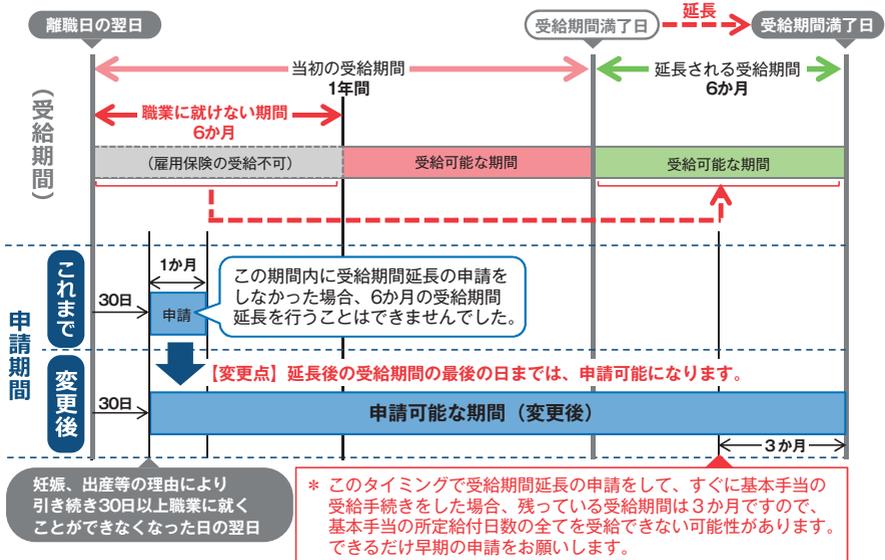
○疾病等を理由とした受給期間の延長制度

妊娠、出産、育児、疾病、負傷、子の看護等のため、離職後において、その状態が30日を経過した日の翌日以降、早期（※）に行っていただくことが原則ですが、延長後の受給期間の最後の日までの間であれば、申請は可能です。

ハローワークに申請することにより、職業に就くことができない日数を受給期間に加えることができます（延長できる期間は最大3年間となっています）。ただし支給日数が増えるわけではありません。

※申請期間については、受給資格に係る離職日の翌日から起算して4年を経過する日までの間（延長後の受給期間が4年に満たない場合は当該期間の最後の日までの間）です。

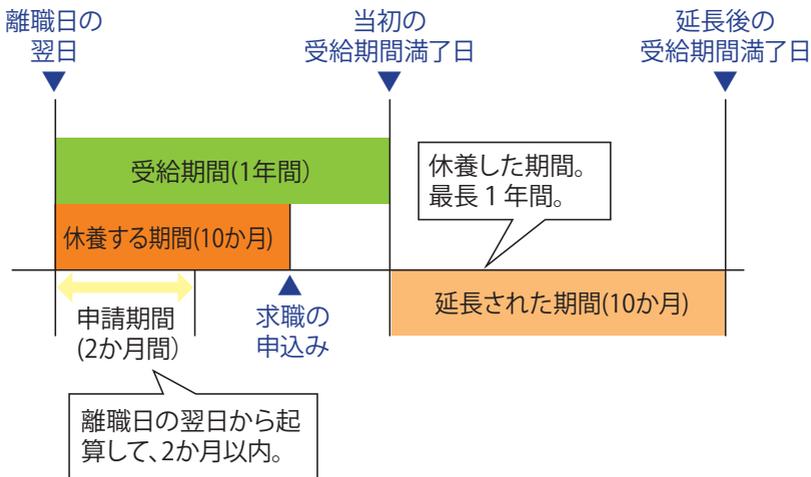
<申請可能な期間の例>



(出所) 厚生労働省

○定年退職等に対する受給期間の延長制度

「60歳以上の定年に達して離職した方」や「60歳以上の定年後の継続雇用制度を利用し同一の事業所で引き続き被保険者として雇用され、かつ高年齢者雇用安定法に定められた年齢以上でその制度の終了により離職した方」は、離職の日の翌日から2か月以内にハローワークに申し出ることによって、受給期間を最長1年間延長することができます。ただし支給日数が増えるわけではありません。



3—5 傷病手当

基本手当の給付開始後、病気や怪我のため引き続き 15 日以上働けなかったときには、基本手当に代わって「傷病手当」が支給されます。

基本手当の支給が開始されれば、「失業の認定」を受けた日について支給が行われます。しかし、基本手当の支給の対象となる日に、病気や怪我のためすぐには働けないような状態になってしまったら、その日は「失業」の認定が受けられないことになり、基本手当を受給することができなくなります。

そこで、受給資格者が離職後ハローワークへ出向き、求職の申込みをした後で、病気や怪我の療養のために 15 日以上働くことができなくなったときには、基本手当の代わりに傷病手当の支給申請ができるようになっています。

ただし、傷病手当を受けられる者が同一の事由により、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付（業務災害）や休業給付（通勤災害）を受ける時には、傷病手当は支給されません。

傷病手当の 1 日あたりの給付額は、基本手当日額と同額です。また、傷病手当の給付日数は、基本手当の所定給付日数からすでに支給された基本手当の日数を差し引いた残りの日数となります。したがって、傷病手当を受給すると、基本手当を受給したのと同じだけ給付を受けたことになります。

なお、病気や怪我が長引いて 30 日以上働けなくなった場合には、受給資格者の申出によって、基本手当の受給期間を最長 4 年間まで延長できます。

3 — 6 技能習得手当

都立職業能力開発センターでは、求職中の方や新たに職業に就こうとしている方などに、就職に向けて必要な知識・技能を学んでいただくための職業訓練を実施しています。このような公共職業訓練施設に、ハローワークの受講指示を受けて入校した方には、基本手当や受講手当などが支給されます。

ハローワークで行う「職業相談」の中で、再就職のため公共職業訓練を受講することが必要であると認められ、ハローワークの受講指示を受けて職業能力開発センターや職業訓練校などの公共職業訓練施設に入校した者については、訓練期間中の生活の安定のために、下記の手当が支給されます。

さらに、公共職業訓練を受講している期間は、訓練期間中に所定給付日数が終了しても訓練が終了する日まで、引き続き基本手当を受給することができます。

受講手当……公共職業訓練を受講した日ごとに、原則的に1日につき500円支給されます。

※上限 40日(20,000円)

通所手当……公共職業訓練を行う施設に通所するために民間交通機関等を利用する場合には、通所手当が支給されます(片道2キロ未満であるものを除く)。

※上限月額 42,500円

寄宿手当……公共職業訓練を受講するために、受給資格者により生計を維持されている同居の親族と別居して自宅以外の場所に寄宿しなければならないときには、寄宿手当が支給されます。

※上限月額 10,700円

公共職業訓練施設への入校は個人で申し込むこともできますが、これらの手当が支給されるのは、ハローワークの受講指示によって公共職業訓練を受けた場合に限ります。

3 — 7 就職促進給付

雇用保険では、失業者に対してできるだけ早く再就職しようという意欲を喚起・促進するため、早期に再就職した場合には、再就職手当などの就業促進給付を支給することになっています。

雇用保険からの給付は、失業者の生活の安定を図ることにより、求職活動を行いやすくするために支給するものです。

けれども、再就職の機会があるにもかかわらず、すぐに就職しようとしなくて、「できるかぎり基本手当をもらい続けよう」とすることも考えられます。

そこで、雇用保険では、失業者に対してできるだけ早く再就職しようという意欲を喚起・促進するため、一定程度早期に再就職した場合には、再就職手当などの就業促進給付を支給することとしています。

◆再就職手当とは◆

再就職手当とは、基本手当の受給資格がある方が早期に安定した職業に就いた場合に、就職日の前日までの基本手当の支給残日数に応じて手当を支給するものです。再就職手当は、下記の要件をすべて満たして就職したときに支給されます。基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上の人は60%相当額が、3分の2以上の人は70%相当額が、支給されます。

なお、就職せず、自営業者となって事業を開始したときにも、再就職手当が支給される場合があります。また、就職の翌日から1か月以内に申請する必要があります。

再就職手当の支給要件

- ・ 受給手続き後7日間の待期期間満了後に就職、又は事業を開始したこと。
- ・ 就職日の前日までの失業の認定を受けた上で、基本手当の支給残日数が、所定給付日数の3分の1以上あること。
- ・ 離職した前の事業主に再び就職したものでないこと。また、離職した前の事業主と資本・資金・人事・取引面で密接な関わり合いがない事業主に就職したこと。

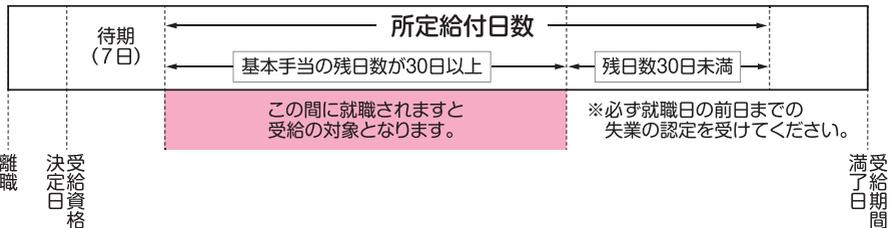
- ・ 受給資格に係る離職理由により給付制限（基本手当が支給されない期間）がある方は求職申込をしてから、待期間満了後1か月間の期間内は、ハローワークまたは職業紹介事業者の紹介により就職したものであること。
- ・ 1年を超えて勤務することが確実であること。

（生命保険会社の外務員や損害保険会社の代理店研修生のように、1年以下の雇用期間を定め雇用契約の更新にあたっては一定の目標達成が条件付けられている場合、又は派遣就業で雇用期間が定められ、雇用契約の更新が見込まれない場合にはこの要件に該当しません）

- ・ 原則として、雇用保険の被保険者になっていること。
- ・ 過去3年間以内の就職について、再就職手当、常用就職支度手当の支給を受けたことがないこと。（事業開始に係る再就職手当も含みます）
- ・ 受給資格決定（求職申込み）前から採用が内定していた事業主に雇用されたものではないこと。

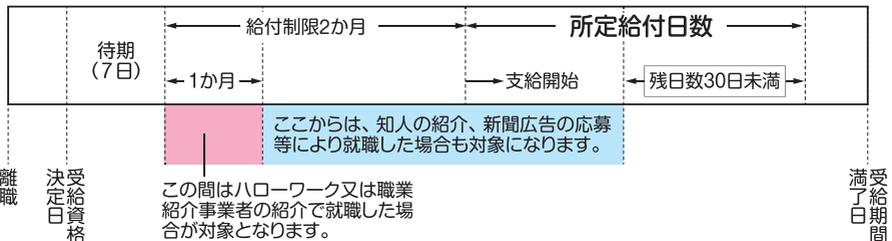
※待期間中に仕事等をしたことにより失業の状態でなかった日や、失業の認定を受けていない日については、待期間に含まれません。

■ 所定給付日数が90日の場合（離職理由が倒産・解雇等により給付制限がない方）。



★ 給付制限がない方は、待期間経過後であれば、就職の経路は問いません。（知人の紹介、新聞広告等により就職した場合でも受給の対象となります。）

■ 所定給付日数が90日の場合（離職理由が自己都合等で給付制限がある方）。



★ 自営を開始した場合も、待期間満了後1か月の期間経過後より対象となります。（出所）厚生労働省「再就職手当のご案内」

◆就業促進定着手当とは◆

「就業促進定着手当」とは、再就職手当の支給を受けた方で、再就職先に6か月以上雇用され、再就職先での6か月間の賃金が、離職前の賃金よりも低い場合に、基本手当の支給残日数の40%（※）を上限として、低下した賃金の6か月分を支給するものです。

※ 令和7年4月1日以降に再就職手当の支給に係る再就職をした場合は20%

就業促進定着手当の支給額は、

（離職前の賃金日額－再就職後6か月間の賃金の1日分の額）

×再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数

となります。

ただし月給制の場合には、「再就職後6か月間の賃金の1日分の額」は「再就職後6か月間の賃金の合計額÷180」、「再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数」については、原則、暦日数（30日、31日など）となります。

就業促進定着手当の支給要件は下記の通りです。

- ① 再就職手当の支給を受けていること
- ② 再就職手当の支給を受けた再就職の日から、同じ事業主に6か月以上、雇用保険の被保険者として雇用されていること（※）

※事業主の都合により出向等であっても、6か月経過前に再就職手当の支給に係る再就職先にて、雇用保険の被保険者資格が喪失された場合には、「就業促進定着手当」は受けられません。

（起業により再就職手当を受給した場合には、「就業促進定着手当」は受けられません。）

- ③ 所定の算出方法による再就職後6か月間の賃金の1日分の額が、離職前の賃金日額を下回ること

（離職前の賃金日額が下限額の場合には、再就職後6か月間の賃金の1日分の額が、離職前の賃金日額を下回ることはないので、「就業促進定着手当」は受けられません。）

◆常用就職支度手当とは◆

常用就職支度手当とは、基本手当の受給資格者のうち、障害者その他常用就職することが困難な方が再就職した場合に、一定の要件のもとに一時金として支給するものです。

常用就職支度手当の支給要件

- ① 就職日の前日までの失業の認定を受けたうえで、支給残日数が所定給付日数の3分の1未満であること。
- ② 1年以上引き続いて雇用されることが、雇入れの当初から確実と認められる職業についたものであること。
- ③ 離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと。
- ④ 待期が経過した後に就職したものであること。
- ⑤ 給付制限を受けた場合は、給付制限期間が経過した後に就職したものであること。
- ⑥ 就職日前3年以内の就職について、再就職手当（早期再就職支援金）または常用就職支度手当の支給を受けていないこと。
- ⑦ 原則として、雇用保険の被保険者となること。
- ⑧ 支給申請書を提出した後、ハローワークが常用就職支度手当の支給に関する調査を行う際に、再就職先の事業所を離職していないこと。
- ⑨ ハローワークの紹介または厚生労働大臣が許可した職業紹介事業所の紹介による職業に就いたこと。

常用就職支度手当の支給額は、下記の式で計算します。

支給残日数	支給額
90日以上	基本手当日額×90日分×40%
45日以上90日未満	基本手当日額×支給残日数×40%
45日未満	基本手当日額×45日分×40%

※ 所定給付日数270日以上の方は、「基本手当日額×90日分×40%」となります。

※ 基本手当日額は上限があります。

3 — 8 高年齢雇用継続給付

雇用保険には、在職者を対象とする給付もあります。

その一つとして、60歳時点の賃金に比べて、一定程度賃金下がってしまった65歳未満の労働者を対象とした、高年齢雇用継続給付があります。

高年齢雇用継続給付は、60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一般被保険者に支給される給付であり、高年齢者の働く意欲を維持・喚起し、65歳までの雇用の継続を援助・促進することを目的としています。

高年齢雇用継続給付には、基本手当を受給しないで引き続き働いている人を対象とする高年齢雇用継続基本給付金と、基本手当を受給し再就職した人を対象とする高年齢再就職給付金があります。

※なお、高年齢雇用継続給付は令和7年4月以降に受給資格を満たす方について支給率が最大10%に変更となります。

◆支給要件◆

高年齢雇用継続給付は、次の要件をすべて満たしているときに支給されます。

- ① 60歳以上65歳未満の一般被保険者であること。
- ② 被保険者であった期間（※1）が、通算して5年以上あること。
- ③ 支給対象月中に支払われた賃金が、60歳到達時等の賃金月額75%未満に低下していること。
- ④ 支給対象月中に支払われた賃金額が、支給限度額（※2）未満であること。
- ⑤ 申請後、算出された基本給付金の額が、最低限度額（※2）を超えていること。
- ⑥ 支給対象月の全期間にわたって、育児休業給付または介護休業給付の支給対象となっていないこと。

（※1）「被保険者であった期間」とは、雇用保険の被保険者として雇用されていた期間の全てを指します。なお、離職等による被保険者資格の喪失から新たな被保険者資格の取得までの間が1年以内であること及びその間に求職者給付及び就業促進手当を受給していない場合、過去の「被保険者であった期間」として通算されます。（※2）この金額は、「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

◆支給を受けられる額◆

高齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が、60歳到達前の6か月間の平均賃金（これを「賃金月額」と言います）の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。

なお、賃金月額の75%以上のときは、高齢雇用継続給付は支給されません。

※令和7年4月1日以降に60歳となる労働者については、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の64%以下に低下した場合の支給額は、各月の賃金の10%相当額となり、60歳時点の賃金が64%超75%未満に低下した場合の支給額は、その低下率に応じて、各月の賃金の10%相当額未満の額となります。

高齢雇用継続給付には、支給限度額・最低限度額が設定されており、各月の賃金が376,750円を超える場合や、算定された支給額が2,295円を下回る場合には支給されません（令和6年8月1日改定）。

なお、この金額は、「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

60歳到達等時点の賃金月額が30万円である場合の支給額の例
（令和7年3月までに受給資格を満たす方の場合）

1. 支給対象月に支払われた賃金が26万円のとき
賃金が75%未満に低下していませんので、支給されません。
2. 支給対象月に支払われた賃金が20万円のとき
低下率が66.67%で61%を超えていますので、支給額は16,340円です。

$$\text{支給額} = -\frac{183}{280} \times 20 \text{万円} + \frac{137.25}{280} \times 30 \text{万円} = 16,340 \text{円}$$

3. 支給対象月に支払われた賃金が18万円のとき
低下率が60%ですので、支給額=18万円×15%=27,000円
4. 支給対象月に支払われた賃金が8千円のとき
低下率が2.7%ですので、支給額=8千円×15%=1,200円になるところですが、2,295円以下ですので、支給されません。

※令和7年4月1日以降に受給資格を満たす方は支給率が変更となります。変更後の計算方法については厚生労働省ホームページに掲載のリーフレット等でご確認ください。



※高齢雇用継続給付支給率早見表

なお、高年齢雇用継続給付を受けると、厚生年金については、在職による年金の支給停止に加え、さらに年金の一部が支給停止となります。詳細については、最寄りの年金事務所へお問合せください。

◆高年齢雇用継続基本給付金◆

高年齢雇用継続基本給付金は、60歳到達後も継続して雇用され、各月の賃金が60歳到達時点に比べて75%未満に低下した場合に支給されます。支給期間は、被保険者が60歳に達した月から65歳に達する月までです。

◆高年齢再就職給付金◆

高年齢再就職給付金は、基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職先の賃金月額が、基本手当の基礎となった賃金日額の30日分の額の75%未満である場合に支給されます。

また、この給付を受けるためには、以下の要件を満たす必要があります。

- ① 安定した職業に就職することで被保険者になったこと。
- ② 再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること。
- ③ その就職について、再就職手当を受給していないこと。

支給期間は、就職した日の前日における支給残日数が200日以上の場合は、就職日の翌日から2年経過した日の属する月まで、100日以上200日未満の者は1年を経過した日の属する月までの期間となっています。ただし、被保険者が65歳に達した場合は、65歳に達した月までとなります。

◆申請期間◆

高年齢雇用継続給付の支給を受けるためには、最初に支給を受けようとする支給対象月の初日から起算して4ヶ月以内に支給申請書を提出する必要があります。

その後は、原則として2ヶ月ごとに支給申請を行います。

3 — 9 育児休業給付

育児休業給付は、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする労働者の職業生活の円滑な継続を目的に創設された制度です。

労働者は、育児・介護休業法により、事業主に申し出をすれば、1歳（パパ・ママ育休プラスを利用した場合には1歳2ヶ月。保育園に入所できない等の場合は1歳6か月または2歳）に満たない子を養育するために、育児休業を取得することができます。

また、子が1歳未満の育児休業を2回まで分割して取得することができます。子が1歳以上の延長期間の始期についても、期間の初日（子が1歳、1歳半）の時点に限定されていたものが、開始時点の柔軟化により延長期間の途中でも取得可能となっています。

事業主は、要件を満たした労働者から休業の申し出があったときにはこれを拒むことはできませんが、一方で、育児休業は必ずしも有給で与えなければならないという定めがありません。

そこで雇用保険では、育児・介護休業法をより実効性のあるものとするために、育児休業給付を行っています。

雇用保険被保険者の方が、1歳（一定の要件に該当した場合には1歳2ヶ月。さらに一定の要件に該当した場合は1歳6か月または2歳）に満たない子を養育するための育児休業を取得し、育児休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下した等、一定の要件を満たした場合に、公共職業安定所への支給申請により支給されるものです。

◆支給資格及び支給要件◆

- 1 1歳未満の子を養育するために、「育児休業」を取得した雇用保険被保険者であること。
 - (1) ここでいう「育児休業」とは、職場復帰を前提に取得するものをいい、休業取得時に退職が確定（予定）している休業は支給の対象となりません。
 - (2) 育児休業対象者は男女を問いません。
 - (3) 育児する子は実子・養子を問いません。
 - (4) 期間雇用者も支給対象となります。

- ・ 令和 4 年 10 月から 1 歳未満の子について、原則 2 回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。
- ・ 3 回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。

育児休業取得回数の例外 1

- ・ 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- ・ 育児休業の申し出対象である 1 歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- ・ 育児休業の申し出対象である 1 歳未満の子が、負傷、疾病等により、2 週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ・ 育児休業の申し出対象である 1 歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- ・ 育児休業中に出向（出向解除を含む。）となった被保険者が、1 日の空白もなく被保険者資格を取得しており、引き続き育児休業をする場合。（令和 7 年 4 月から追加される事由）

育児休業取得回数の例外 2

- ・ 育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、1 歳～1 歳 6 か月と 1 歳 6 か月～2 歳の各期間において夫婦それぞれ 1 回に限り育児休業給付金が受けられます。

- 2 育児休業開始した日の前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある（ない場合は就業している時間数が 80 時間以上の）「完全月」が 12 ヶ月以上あること。
- ・ 令和 3 年 9 月 1 日以降は、上記の要件を満たさない場合でも、産前休業開始日等を起算点として、その日前 2 年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が 11 日以上ある（ない場合は就業している時間数が 80 時間以上の）完全月が 12 か月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとして取り扱われます。

- ・ 育児休業開始前2年間に、疾病、負傷等やむを得ない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った期間がある場合には、その日数（最大4年）を加算することができます。
 - ・ 育児休業を開始した日とは、産後休業から引き続いて育児休業を取得した女性の場合は出産日から起算して58日目をいいます。また、男性の場合は、配偶者の出産予定日または出産日のいずれか早い日から、育児休業を開始することができます。
- 3 支給単位期間の初日から末日まで継続して雇用保険被保険者資格を有していること。
 - 4 各支給単位期間に、就業している日数が10日以下（10日を超える就業をした場合でも、就業していると認められる時間が80時間以下）であること。
 - 5 各支給単位期間において支給された賃金額が、休業開始時賃金月額額の80%未満であること（休業終了日が属する「支給単位期間」は、「休業開始時賃金日額」×「支給単位期間の日数」で得た額の80%で比較）。

【例】産後休業に引き続き、子が1歳に達するまで育児休業した場合の事例

例1：被保険者が出産予定日から育児休業を取得する場合



(出所) 厚生労働省 「育児休業給付の内容と支給申請手続き 令和7年1月1日改訂版」

◆支給額◆

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額}^{*1} \times \text{支給日数}^{*2} \times 67\%$$

(育児休業開始から181日目以降は50%^{*3})

※1：同一の子に係る最初の出生時育児休業又は育児休業開始前（産前産後休業を取得した被保険者の方が育児休業を取得した場合は、原則として産前産後休業開始前）直近6か月間（賃金支払基礎日数が11日未満の賃金月は除く）。また、当該休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上賃金月が6

か月に満たない場合は、賃金の支払の基礎となった時間数が 80 時間以上である賃金月に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金と 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（上限額および下限額あり）をいいます。

- ※ 2：支給日数は、原則 30 日間。休業終了日の属する支給単位期間は、休業終了日までの日数です。また、支給単位期間の途中で離職した場合、喪失日の属する支給単位期間の前の支給単位期間までが支給対象です。
- ※ 3：出生時育児休業給付金が支給された日数は、育児休業給付金の給付率 67% の上限日数である 180 日に通算されます。181 日目以降は給付率 50 %となります。

◆支給上限額（令和 7 年 7 月 31 日までの額）◆

休業開始時賃金月額の上限額は 15,690 円、下限額は 2,869 円となります。
 支給日数が 30 日の場合の支給上限額と支給下限額は以下のとおりです。
 （給付率 67%）支給上限額 315,369 円 支給下限額 57,666 円
 （給付率 50%）支給上限額 235,350 円 支給下限額 43,035 円

支給下限額は育児休業期間を対象として事業主から賃金が支払われなかった場合の額であり、以下の例のとおり、育児休業中に支払われた賃金額によってはこの額を下回ることがあります。

支払われた賃金の額	支給額
「休業開始時賃金月額」の 13% (30% ^{※1}) 以下	休業開始時賃金月額 × 休業期間の日数 × 67% (50% ^{※2})
「休業開始時賃金月額」の 13% (30% ^{※1}) 超～ 80%未滿	休業開始時賃金月額 × 休業期間の日数 × 80% - 賃金額
「休業開始時賃金月額」の 80%以上	支給されません

- ※ 1 育児休業の開始から 181 日目以降は 30%
- ※ 2 育児休業の開始から 181 日目以降は給付率 50%

◆パパママ育休プラス・支給対象期間の延長について◆

いわゆる「パパママ育休プラス制度」を利用し、父母ともに育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たすことを条件に、子が 1 歳 2 ヶ月に達する日の前日ま

での間、最大1年まで、育児休業給付金が支給されます。

また、保育所等における保育の実施が行われないなどに該当する理由により、子が1歳に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が1歳6か月に達する日前までの期間、育児休業給付金の支給対象となります。

さらに、平成29年10月1日からは、子が1歳6か月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合、その子が2歳に達する日前までの期間も、育児休業給付金の支給対象となっています。

3—10 出生時育児休業給付

出生時育児休業（産後パパ育休）は、子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得することができる制度です。

出生時育児休業は、分割して2回まで取得することができます。ただし、分割取得をまとめて申し出ることが必要です。

また、出生後8週間以内は、配偶者の女性が産後休業期間中であり、産後パパ育休を取得する者以外にも育児をすることができる者がいるため、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することもできます。

◆支給要件◆

- 1 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。
- 2 休業期間中の就業日数が、最大10日※（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下であること。

出生時育児休業の取得期間が28日より短い場合は、その日数に比例します。

（例）14日間の休業→最大5日（5日を超える場合は40時間）

10日間の休業→最大4日（4日を超える場合は28時間）

〔10日×10/28=3.57（端数切り上げ）→4日〕

◆支給額◆

出生時育児休業給付金の支給単位期間ごとの支給額は、原則として、

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

です。

支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。

◆申請期間◆

子の出生日の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末までです。

出生時育児休業は2回まで分割して取得した場合でも、給付金の申請はまとめて行うことになります。

○令和4年10月1日以降の出生時育児休業と育児休業

	産後パパ育児(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{*1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{*2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{*3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

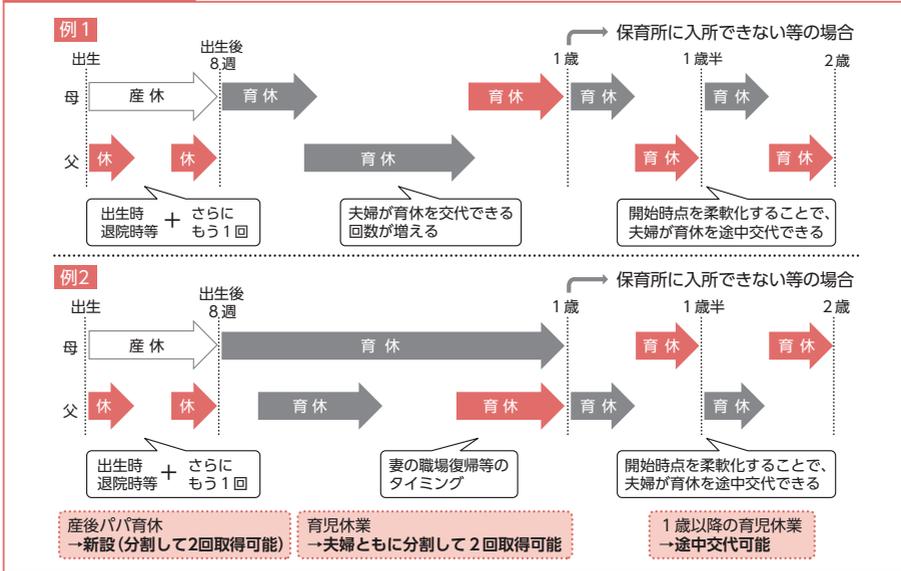
●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満
例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

産後パパ育児も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

令和4年10月1日～

→ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※ 3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、育児休業の対象だった子が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

◆出生後休業支援給付・育児時短就業給付◆

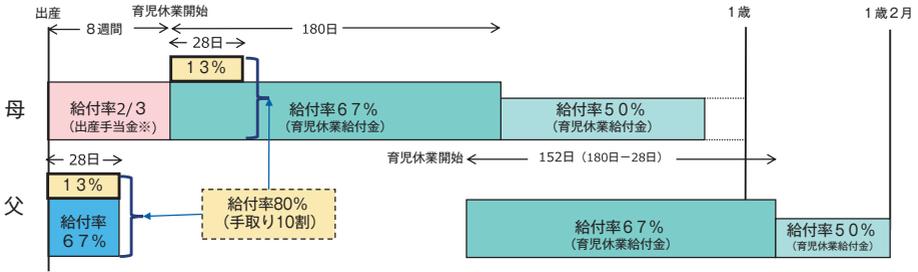
令和6年6月5日成立の「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案」に、雇用保険法の改正案が盛り込まれ、両親ともに育児休業を取得した場合に支給する「出生後休業支援給付」及び育児時に時短勤務を行った場合に支給する「育児時短就業給付」が創設されました(令和7年4月1日施行)。

●出生後休業支援給付

出生後休業支援給付とは、子の出生直後の一定期間以内に、被保険者とその配偶者がそれぞれ14日以上育児休業を取得した場合、被保険者の休業期間について28日間を限度に、通常の育児休業給付に「休業開始時賃金の13%相当額」を上乗せして受けられる支援制度です。

なお、配偶者が専業主婦(夫)の場合や、ひとり親家庭の場合等には、配偶者の育児休業の取得を求めずに支給されます。

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

(出所) 厚生労働省「出生後休業支援給付」

●育児時短就業給付

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。

※「出生後休業支援給付」、「育児時短就業給付」の詳細は、厚生労働省ホームページに掲載のパンフレット等をご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

3—11 介護休業給付

雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、休業期間中、「介護休業給付金」が支給されます。

労働者は、育児・介護休業法により、事業主に申し出をすれば、要介護状態にある家族を介護するために、介護休業を取得することができます。

介護休業は、要介護状態にある対象となる家族一人につき、常時介護を必要とする状態ごとに取得することができます。期間は通算して93日までです。

事業主は、要件を満たした労働者から介護休業の申し出があったときには、これを拒むことはできませんが、育児休業と同様、介護休業は必ずしも有給としなければならないという定めはありません。

そこで雇用保険では、育児・介護休業法をより実効性のあるものとするために介護休業給付を行っています。

介護休業給付とは、一定の要件を満たした雇用保険の一般被保険者について、介護休業期間中に賃金が一定水準を下回ったときに、その被保険者に対して給付金を支給する制度です。

◆介護休業給付金◆

介護休業給付金は、介護休業期間を介護休業開始日から起算した1ヶ月ごとの期間（支給単位期間）に区切り、それぞれの期間ごとに支給額を計算し、それらの合計額を一括して1回で支給します。介護休業給付金の対象となる1回の介護休業期間は最長3か月ですので、給付金の支給対象は、1回につき最大3支給単位期間となります。介護休業を分割取得する場合には、分割支給となります。

◆支給対象者◆

家族を介護するための休業をした雇用保険の被保険者^{注1}の方で、介護休業開始日前2年間^{注2}に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上ある方が支給対象となります。

なお、令和2年8月1日以降に介護休業を開始している方については、賃金支払い日数11日以上が12か月ない場合、完全月で賃金の支払い基礎となった時間数が80時間以上の月を1か月として算定します。

注1 被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

注2 介護休業開始日前2年間に疾病、負傷等の理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることが出来なかった方については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数（最大4年間）となります。

なお、介護休業を開始する時点で、介護休業終了後に離職することが予定されている方は、支給の対象とはなりません。

介護休業を開始した被保険者が期間雇用者（期間を定めて雇用される者）である場合は、上記のほか、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要です。

◆支給対象となる介護休業◆

介護休業給付金は、以下の①及び②を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給されます。

① 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある家族（次のいずれかに限る）を介護するための休業であること。

被保険者の、「配偶者（事実上婚姻関係と同等の事情にある者を含む）」「父母（養父母を含む）」「子（養子を含む）」「配偶者の父母（養父母を含む）」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」

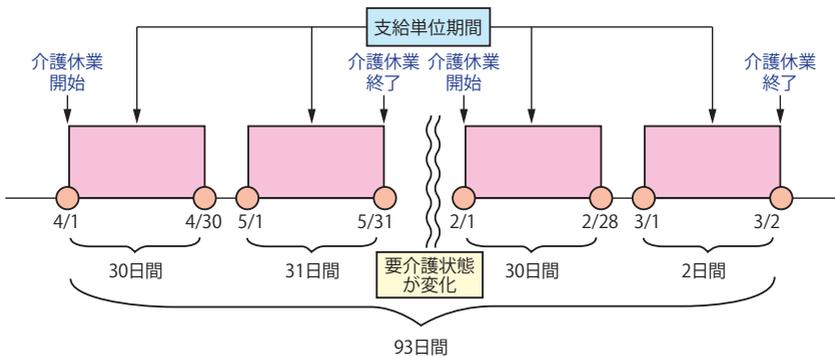
② 被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。

なお、介護休業は、産前・産後休業中に開始することはできず、介護休業の期間中に他の家族に対する介護休業、産前・産後休業、育児休業が開始された場合、それらの新たな休業の開始日の前日をもって当初の介護休業は終了し、その日以降の分は介護休業給付金の支給対象となりません。

- ・介護休業給付金は、一回の介護休業につき、毎回、介護休業開始日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に介護休業終了日を含む場合はその介護休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）の支給額を計算し、支給します。
- ・介護休業を分割して取得される場合は、分割して支給することになります。
- ・介護休業給付金の対象となる一回の介護休業期間は最長3か月ですので、介護休業給付金の支給対象は、一回につき、最大3支給単位期間ということになります。
- ・一つの支給単位中に、就業していると認められる日（全日休業している日（日曜日や祝日など、会社の休日となっている日も含みます。）以外の日）が10日以下でなければ、その支給単位期間については支給対象となりません。
- ・支給単位期間の途中で離職した場合、当該支給単位期間は支給を受けることが出来ません。
- ・介護休業給付金の支給対象となる支給単位期間を支給対象期間といいます。

同一の対象家族について介護休業給付金を受けたことがある場合であっても、要介護状態が異なることにより再び取得した介護休業については介護休業給付金の対象となります。ただしこの場合は、同一家族について受給した介護休業給付金に係る支給日数は通算93日が限度となります。

【例】4月1日から5月31日まで介護休業取得後、同一対象家族について要介護状態が異なることにより翌年2月1日から3月2日まで介護休業を取得



◆支給額◆

介護休業給付金の支給単位期間ごとの支給額は、原則として、

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

です。

介護休業給付金の上限額は 347,127 円です（令和 7 年 7 月 31 日までの額）。

介護休業中に賃金支払いがある場合、その賃金が「休業開始時賃金日額×支給日数」の 13% 以下の場合、賃金月額 of 67% 相当額を支給します。13% を超えて 80% 未満の場合、賃金月額の 80% 相当額と賃金の差額を支給します。賃金月額の 80% 以上の場合は支給されません。

3—12 教育訓練給付

雇用保険からの給付には、一定年数以上雇用保険に加入している在職者及び失業者のうち、自発的に職業能力のスキルアップを図ろうとする者を対象に、経費の一部を補填する教育訓練給付金という制度があります。

雇用保険の給付には、労働者の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とした教育訓練給付制度という制度があります。一定年数以上雇用保険に加入している在職者及び失業者が、自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定を受けている講座を受講し修了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額を、ハローワークから支給するものです。

対象となる教育訓練は、そのレベル等に応じて、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練の3種類があります。それぞれ給付率が異なります。

教育訓練給付制度検索システム



教育訓練 検索 検索

教育訓練の種類と給付率	対象講座の例
<p>専門実践教育訓練</p> <p>最大で受講費用の80% [年間上限64万円] を受講者に支給</p> <p>※2024年9月までに受講開始した場合 最大で受講費用の70% (年間上限56万円)を支給</p>	<p>業務独占資格などの取得を目標とする講座</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士、看護師・准看護師、美容師、社会福祉士、歯科衛生士、保育士、調理師、精神保健福祉士、はり師 など <p>デジタル関係の講座</p> <ul style="list-style-type: none"> 第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定） ITSSレベル3以上の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 <p>大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門職大学院の課程（MBA、法科大学院、教職大学院 など） 職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） など <p>専門学校の課程</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業実践専門課程（文部科学大臣認定） キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）
<p>特定一般教育訓練</p> <p>最大で受講費用の50% [上限25万円] を受講者に支給</p> <p>※2024年9月までに受講開始した場合 受講費用の40% (上限20万円)を支給</p>	<p>業務独占資格などの取得を目標とする講座</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護支援専門員実務研修、介護職員初任者研修、特定行為研修、大型自動車第一種・第二種免許 など <p>デジタル関係の講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ITSSレベル2の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 <p>大学等、専門学校の課程</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間の職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） 短時間のキャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）
<p>一般教育訓練</p> <p>受講費用の20% [上限10万円] を受講者に支給</p>	<p>資格の取得を目標とする講座</p> <ul style="list-style-type: none"> 輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等）、介護福祉士実務者養成研修、介護職員初任者研修、税理士、社会保険労務士、Webクリエイター、CAD利用技術者試験、TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士 など <p>大学院などの課程</p> <ul style="list-style-type: none"> 修士・博士の学位などの取得を目標とする課程