

制度改革の経緯

雇用保険法の改正経過①

雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律の概要（平成元年改正）

- 短時間労働被保険者に関する求職者給付の特例
- 雇用保険四事業の再編（雇用改善事業を雇用安定事業に統合）
- 三事業に係る弾力条項の見直し

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（平成4年改正）

- 賃金日額の計算の特例の弾力化
- 基本手当日額表の自動要件変更の緩和
- 基本手当の減額にかかる内職収入控除額の引上げ
- 再就職手当の支給要件の改善
- 雇用保険料率及び国庫負担率の暫定的引下げ（原則負担率（1/4）の8/10に引下げ）

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成6年改正）

- 高年齢雇用継続給付の創設
- 育児休業給付制度の創設
- 高年齢者（60歳以上～65歳未満）の基本手当の給付率の改正（「60～80%」から「50～80%」に引下げ）
- 基本手当の日額の年齢別上限額の設定及び日額の自動的変更の要件改正
- 所定給付日数の年齢区分の変更
- 高年齢求職者給付金の額の引上げ
- 日雇い労働求職者給付金の受給要件の緩和及び日額の引上げ
- 再就職手当の支給要件の改善

雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律の概要（平成10年改正）

- 教育訓練給付制度の創設
- 介護休業給付制度の創設
- 高年齢求職者給付金の額の引下げ及び国庫負担の廃止
- 失業等給付に係る国庫負担率の暫定的引下げ（平成4年改正よりさらに7/10に引下げ）

雇用保険法の改正経過②

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成12年改正）

- 基本手当の所定給付日数の変更
離職の態様に応じて再構成し、離職を余儀なくされた者に対し基本手当を重点化。
- 再就職手当の支給額算定方法の変更
支給残日数等の区分に応じた算定方法から、支給残日数により逡減する算定方法へ変更。
- 育児休業給付及び介護休業給付の給付率の引上げ
両給付とも25%から40%に引上げ
- 失業等給付に係る国庫負担率及び雇用保険料率の変更
 - ・ 国庫負担率の原則（1/4）復帰：平成4年及び平成10年改正に伴う暫定的引下げの廃止
 - ・ 法定の保険料を0.8%から1.2%に引上げ
- 雇用保険率の弾力的変更に係る規定の改正
弾力規定の発動基準を収入対比方式から支出対比方式に改正

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成15年改正）

- 基本手当の給付率及び日額上限額等の見直し
再就職時賃金との逆転を解消する等の観点から、給付率を「60～80%」から「50～80%」に引下げ等を実施。
- 就職促進手当の創設
非常用雇用型就職促進手当を創設（給付率30%）
- 通常労働者と短時間労働者の給付内容の一本化
短時間労働者か否かに関わらず給付内容を統一
- 壮年層（35歳以上45歳未満）の基本手当の給付日数の改善
加入期間が10年以上の倒産、解雇等による離職者（35歳以上45歳未満）について所定給付日数を30日間延長
- 教育訓練給付の給付率及び上限額の引下げ並びに支給要件期間の緩和
給付率を80%から「20～40%」に引下げるとともに、支給要件期間を5年から3年に緩和。
- 高齢雇用継続給付の支給要件及び給付率の見直し
60歳時賃金に比して25%超（改正前：15%）の賃金低下があった際に、原則15%（同：25%）を給付。
- 雇用保険率の改定及び前2年間の据置き
法定の保険料を1.6%に引上げ、平成16年度までは暫定的に1.4%に据え置き。
- 雇用安定資金の使用に関する特例
雇用安定資金を失業等給付の支払いのために使用することを可能とする。

雇用保険法の改正経過③

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成19年改正）

- 失業等給付に係る国庫負担の在り方の見直し
本来の国庫負担率（1/4）の55%とする＜当分の間＞。高年齢継続給付に係る国庫負担については廃止。
- 失業等給付に係る雇用保険率の見直し
 - ・弾力料率を±0.2%から±0.4%に拡大。
 - ・雇用安定事業等の弾力条項の連続発動期間の制限（2年間）を撤廃
- 雇用福祉事業の廃止
雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業を廃止。
- 船員保険制度の統合等
船員保険制度のうち労災保険及び雇用保険に相当する部分をそれぞれの制度に統合し、それ以外を全国健康保険協会に移管。
- 被保険者資格及び受給資格要件の一本化
短時間労働被保険者の被保険者区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を一般被保険者として一本化。
- 育児休業給付の給付率引上げ等
給付率を40%から50%に引上げ＜平成21年度末まで＞
- 教育訓練給付の受給要件及び雇用安定事業等の対象範囲の見直し
 - ・教育訓練給付の受給要件期間を初回のみ3年から1年に緩和＜当分の間＞
 - ・雇用安定事業等の対象として「被保険者になろうとする者」を明確化

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成21年改正）

- 特定理由離職者区分の創設（契約の更新がないことにより離職した者及び正当理由離職者）
 - ・受給資格要件について解雇等の離職者と同様の扱いとする。
 - ・契約の更新がないことにより離職した者等の給付日数を解雇等による離職者並に暫定的に拡充＜平成23年度末まで＞
- 個別延長給付の創設
特定受給資格者等に対して、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に給付日数を60日分延長＜平成23年度末まで＞
- 再就職手当の給付率引上げ等
支給残日数により給付率に差をつけた上で全体として給付率を引上げ＜平成23年度末まで＞
- 常用就職支度手当の対象範囲拡大及び給付率引上げ＜平成23年度末まで＞
- 育児休業給付の見直し
育児休業基本給付金及び職場復帰給付金を統合し、平成19年改正に伴う給付率の引上げを延長＜当分の間＞
- 失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
特例的に保険料を弾力幅以上に引下げ0.8%とする＜平成21年度限り＞

雇用保険法の改正経過④

雇用保険法の一部を改正する法律の概要（平成22年改正）

- 当面の雇用保険制度の安定的運営を確保するため、21年度における求職者給付及び雇用継続給付の国庫負担として、21年度補正予算で3500億円の一般財源を措置
- 雇用保険の国庫負担については、22年度中に検討し、23年度において、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成22年改正）

- 非正規労働者に対する適用範囲の拡大
適用基準について「6か月以上雇用見込み」（要領に規定）から「31日以上雇用見込み」（法に規定）に緩和
- 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善
事業主が届出を行わなかったため未加入者とされた場合について、2年を超えて遡及適用
- 雇用保険二事業に係る財政的措置
 - ・雇用保険二事業の財源不足を補うため、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みを暫定的に措置<平成23年度末まで>
 - ・雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動を停止
- 失業等給付に係る雇用保険料率の見直し
弾力条項により、原則保険料率1.6%から1.2%に引下げ（告示）

雇用保険法の改正経過⑤

雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律の概要（平成23年改正）

- 賃金日額の引上げ
日額上限及び下限の算定基礎を賃金分布の「上位12.5%」又は「下位5%」を基に算出し、引上げ
- 再就職手当の給付率引上げ
平成21年改正よりさらに10%ずつ給付率引上げた上で恒久化（支給残日数：1/3以上：50%、1/2以上：60%）
- 常用就職支度手当の給付率の暫定的引き上げの恒久化
平成21年改正による給付率の暫定的な引き上げ（30%から40%）を恒久化
- 失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
法定の保険料を1.6%から1.4%に引下げ
- 雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止

現下の厳しい雇用情勢に対応して労働者の生活及び雇用の安定を図るための雇用保険法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律の概要（平成24年改正）

- 契約の更新がないことにより離職した者等に対する給付日数拡充措置の延長
平成21年改正で措置した給付日数拡充措置を延長＜平成25年度末まで＞
- 個別延長給付の延長
平成21年改正で創設した個別延長給付について延長＜平成25年度末まで＞
- 雇用保険二事業の安定的な運営
平成22年改正で措置した二事業への積立金からの借り入れ措置を延長＜平成25年度末まで＞
- 失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
弾力条項により、原則保険料率1.4%から1.0%に引下げ（告示）

雇用保険法の改正経過⑥

雇用保険法の一部を改正する法律の概要（平成26年改正）

公布：平成26年3月31日、施行：平成26年4月1日（一部10月1日）

- 育児休業給付の充実
休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引上げ
- 教育訓練給付金の拡充（専門実践教育訓練給付金）
現行20%・上限10万円の給付を、最大60%・上限48万円に引き上げ、原則2年間（最大3年間）給付
- 教育訓練支援給付金の創設
専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者には、基本手当の50%を訓練受講中に支給＜平成30年度末まで＞
- 就業促進手当（再就職手当）の拡充
再就職手当を受給した者が、離職前賃金と比べて再就職後賃金が低下した場合には、低下した賃金の6月分を追加的に給付
- 失業等給付の暫定措置の延長
平成25年度末までとされた失業等給付の暫定措置を3年間延長＜平成28年度末まで＞

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成28年改正）

公布：平成28年3月31日、施行：平成29年1月1日（一部平成28年4月1日）

- 介護休業給付の充実
休業開始前賃金に対する給付割合を40%から67%に引上げ。
- 介護休業給付の支給回数の制限の緩和
対象家族1人につき、3回までの休業を介護休業給付の支給対象とする。
- 高年齢者に対する雇用保険の適用拡大
65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。
- 高年齢者に係る保険料免除措置の廃止
64歳以上の高齢者に係る保険料免除措置を廃止し、令和2年4月から原則とおりに保険料を徴収する。
- 再就職手当の給付率を引き上げ
支給残日数が1/3以上あれば60%、2/3以上あれば70%支給。
- 求職活動支援費の創設
求職活動に伴う費用（例：就職面接のための子の一時預かり費用、短期の教育訓練費用）について新たに給付の対象とする。
- 失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
法定の保険料を1.4%から1.2%に引下げ（法改正）、弾力条項により、原則保険料率1.2%から0.8%に引下げ（告示）。

雇用保険法の改正経過⑦

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成29年改正）

- 失業等給付の拡充（雇用保険法）〈平成29年4月1日施行(4は平成29年8月1日施行、5、6は平成30年1月1日施行)〉
 - 1 リーマンショック時に創設した暫定措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施する。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日（最大120日）延長できることとする。
 - 2 雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施する。
 - 3 倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。
〔30～35歳未満：90日→120日 35～45歳未満：90日→150日〕
 - 4 基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引上げを行う。
 - 5 専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げる。〔最大60%→70%〕
 - 6 移転費の支給対象に、職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く。）等の紹介により就職する者を追加する。
- 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ（雇用保険法、徴収法）〈平成29年4月1日施行〉
 - ・ 保険料率及び国庫負担率について、3年間（平成29～31年度）、時限的に引き下げる。
〔保険料率 0.8%→0.6% 国庫負担率（基本手当の場合） 13.75%（本来負担すべき額(1/4)の55%）→2.5%（同10%）〕
- 育児休業に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法）〈平成29年10月1日施行〉
 - 1 原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月（2歳まで）の再延長を可能にする。
 - 2 上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。
- 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応（雇用保険法）〈公布日施行〉
 - ・ 雇用保険二事業の理念として、「労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を明記する。

雇用保険法の改正経過⑧

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（令和2年改正）

- 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）【令和3年4月施行（②の一部は令和7年4月施行）】
 - ① 65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。
- 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）
 - ① 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者に雇用保険を適用。【令和4年1月施行】
 - ② 被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）【①～③・⑤は令和2年4月施行、④は令和3年4月施行】
 - ① 育児休業給付を失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。
 - ②
 - ・ 育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - ・ 弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
 - ③ 令和2～3年度に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。
 - ※ 保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ
 - ④ 二事業の弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。
 - ⑤ 保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。

雇用保険法の改正経過⑧

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律の概要（令和2年改正）

公布：令和2年6月12日、施行：公布の日

- 休業手当を受けることができない労働者に関する新たな給付制度
 - ① 新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、休業期間中に休業手当を受けることができなかった被保険者に対し、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業を実施できることとする。
 - ② 雇用保険の被保険者でない労働者についても、①に準じて給付金を支給する事業を実施できることとする。
- 基本手当の給付日数の延長
 - ① 新型コロナウイルス感染症等の影響による求職活動の長期化等に対応し、雇用保険の基本手当の給付日数を60日（一部30日）延長できることとする。
- 雇用保険の安定的な財政運営の確保（令和2年度及び令和3年度の措置）
 - ① 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。
 - ② ①の事業、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる。
 - ③ 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができる。
 - ④ 雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができる。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年改正）

- 育児休業給付に関する所要の規定の整備 【雇用保険法】
 - ① 【公布から1年6月以内】
 - ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みの創設
 - ・上記を除く育児休業について、分割して2回まで取得可能に
 - ② 出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。
【公布から3月以内】

基本手当に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前	平成12年改正 (平成13年4月施行)	平成15年改正 (同年5月施行)	平成21年改正 (同年4月施行)	平成23年改正 (同年8月施行)	平成29年改正 (同年4月施行)
法定賃金 日額 <small>※ () 内は 短時間労働 被保険者</small>	・ 下限：3,960円 (2,970) ・ 上限：13,560～ 18,080円	・ 下限：4,290円 (2,150) ・ 上限：14,720～ 19,620円	・ 下限：2,140円 ・ 上限：13,160～ 16,080円	同 左	・ 下限：2,320円 ・ 上限：12,870 ～ 15,730円	・ 下限：2,460円 ・ 上限：13,370 ～ 15,590円
所定給付 日数	90～300日	特定受給資格者： 90～330日 特定受給資格者以外： 90～180日	特定受給資格者： 90～330日 特定受給資格者以外： 90～150日	特定受給資格者： (特定理由離職者も同様) 90～330日 特定受給資格者以外： 90～150日	同 左	同 左
給付率 <small>※ () 内は 60歳以上</small>	60 (50) ～80%	同 左	50 (45) ～80%	同 左	同 左	同 左

注) 特定理由離職者の給付日数延長措置については、平成21年改正で措置され、平成24年改正で2年間、平成26年改正で3年間、平成29年改正で5年延長されている(有期労働契約が更新されなかったことによる離職者に限る)。

再就職手当及び就業促進定着手当に係る主な制度変遷

		平成12年改正以前	平成12年改正 (平成13年4月施行)	平成15年改正 (同年5月施行)	平成21年改正 (同年4月施行)	平成23年改正 (同年8月施行)	平成26年改正 (同年4月施行)	平成28年改正 (平成29年1月施行)
給付額	再就職手当	<p>所定給付日数の区分及び支給残日数の区分に応じて支給</p> <p>※支給残日数が所定給付日数の1/3以上かつ45日以上必要</p>	<p>支給残日数の1/3分</p> <p>※省令で規定</p>	<p>支給残日数の30%分</p>	<p>所定給付日数1/3以上： 支給残日数の40%</p> <p>所定給付日数2/3以上： 支給残日数の50%</p> <p>※「支給残日数が45日以上」は要件として撤廃（平成23年度末まで）</p>	<p>所定給付日数1/3以上： 支給残日数の50%</p> <p>所定給付日数2/3以上： 支給残日数の60%</p> <p>→※恒久化</p>	<p>→</p>	<p>所定給付日数1/3以上： 支給残日数の60%</p> <p>所定給付日数2/3以上： 支給残日数の70%</p>
	就業促進定着手当	—	—	—	—	—	<p>再就職手当受給者であって、6月間職場に定着した場合、離職前賃金からの低下分（6月分）を追加支給</p> <p>※再就職手当の支給残日数の40%分を上限</p>	<p>→</p> <p>※所定給付日数1/3以上で再就職した場合、支給残日数の40%分を、所定給付日数2/3以上で再就職した場合、支給残日数の30%分を上限</p>

教育訓練給付に係る制度変遷

	平成15年改正以前 (H10.12創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成26年改正 (同年10月施行)	平成29年改正 (平成30年1月施行)	平成31年省令改正 (同年10月施行)
給付率	<p>80%</p> <p>※要件期間5年以上</p> <p>※上限20万円 (H10.12～)</p> <p>上限30万円 (H13.1～)</p>	<p>20～40%</p> <p>※具体的な給付率： 要件期間3～5年： 20% 要件期間5年以上： 40%</p> <p>※上限： 要件期間3～5年： 10万円 要件期間5年以上： 20万円</p>	<p>20%</p> <p>※要件期間3年以上 (初回に限り1年)</p> <p>※上限：10万円</p>	<p>一般教育訓練 給付金 20%</p> <p>※同左</p>	<p>一般教育訓練 給付金 20%</p> <p>※同左</p>	<p>一般教育訓練 給付金 20%</p> <p>※同左</p>
				<p>専門実践 教育訓練給付金 60%</p> <p>※要件期間10年以上 (初回に限り2年)</p> <p>※給付率：最大60% (上限年48万円)</p> <p>※教育訓練支援給付金の創設(45歳未満の若年離職者に対し、訓練受講中に基本手当の50%を支給)</p>	<p>専門実践 教育訓練給付金 70%</p> <p>※要件期間3年以上 (初回に限り2年)</p> <p>※給付率：最大70% (上限年56万円)</p> <p>※教育訓練支援給付金の給付率を80%に引き上げ(令和3年度までの暫定措置)。</p>	<p>特定一般 教育訓練給付金 40%</p> <p>※要件期間3年以上 (初回に限り1年)</p> <p>※上限：20万</p> <p>専門実践 教育訓練給付金 70%</p> <p>※同左</p>

高年齢継続給付に係る主な制度変遷

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	令和2年改正 (令和7年4月施行)
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80-85%：給付額は逡減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない	賃金の原則 10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない

※平成19年改正で国庫負担を廃止

育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成7年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年4月施行)	平成26年改正 (同年4月施行)	令和2年改正 (同年4月施行)
給付率	25% 育児休業基本給付金： 20% 職場復帰給付金： 5%	40% 育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 10%	50% 育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 20% ※平成21年度末まで (暫定措置)	50% ※全額休業期間中 に支給 ※暫定措置の期限 を「当分の間」 に延長	67% (50%) ※育児休業開始から6月ま では休業開始前賃金の 67%に引上げ (それ以降は休業開始前 賃金の50%)	67% (50%) ※暫定措置を本則化

介護休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成11年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成28年改正 (平成28年8月施行。(※)については、平成29 年1月施行。)
給付率	25%	40%	67% ※対象家族1人につき、3回までの休業を介護休業給 付の支給対象とする。