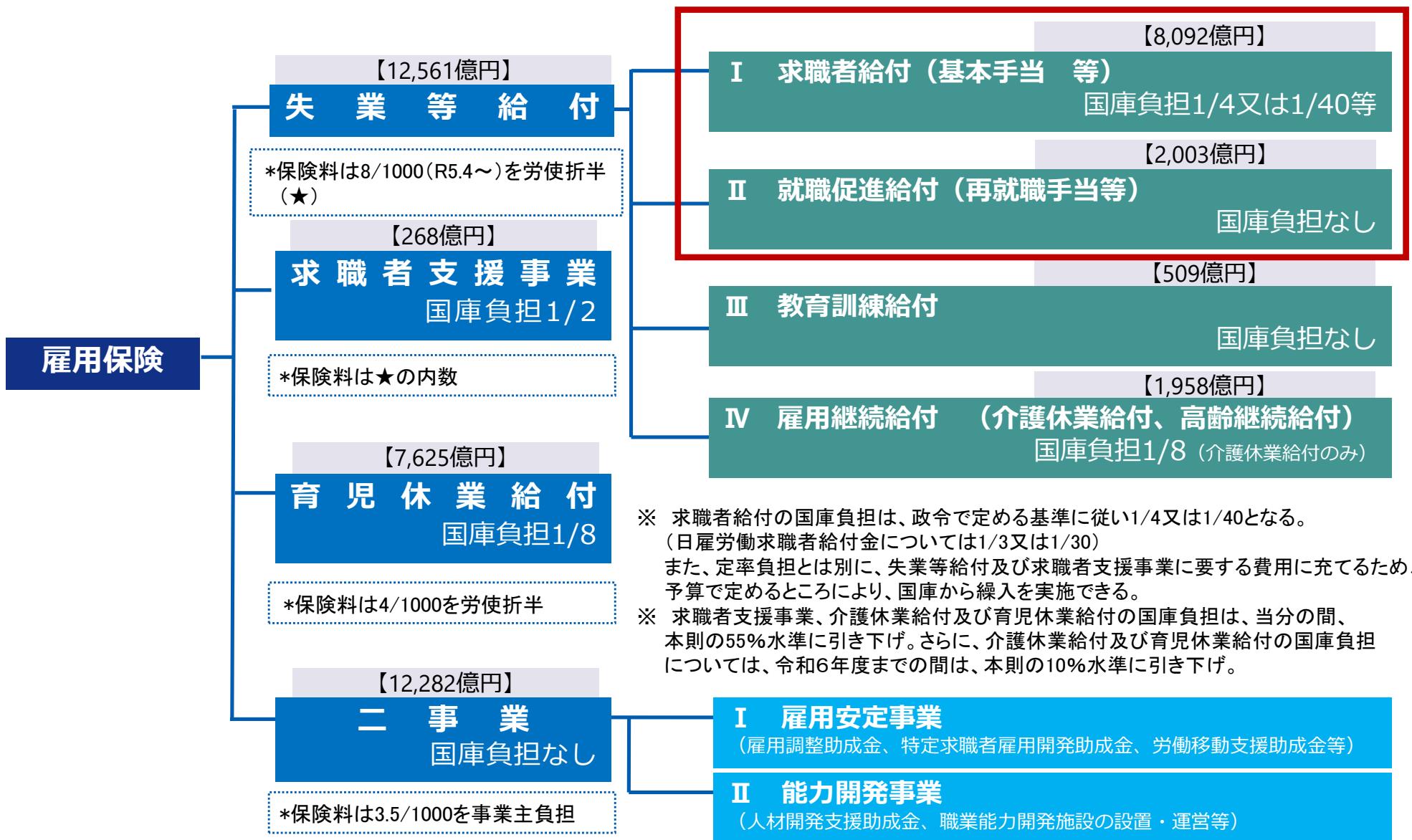


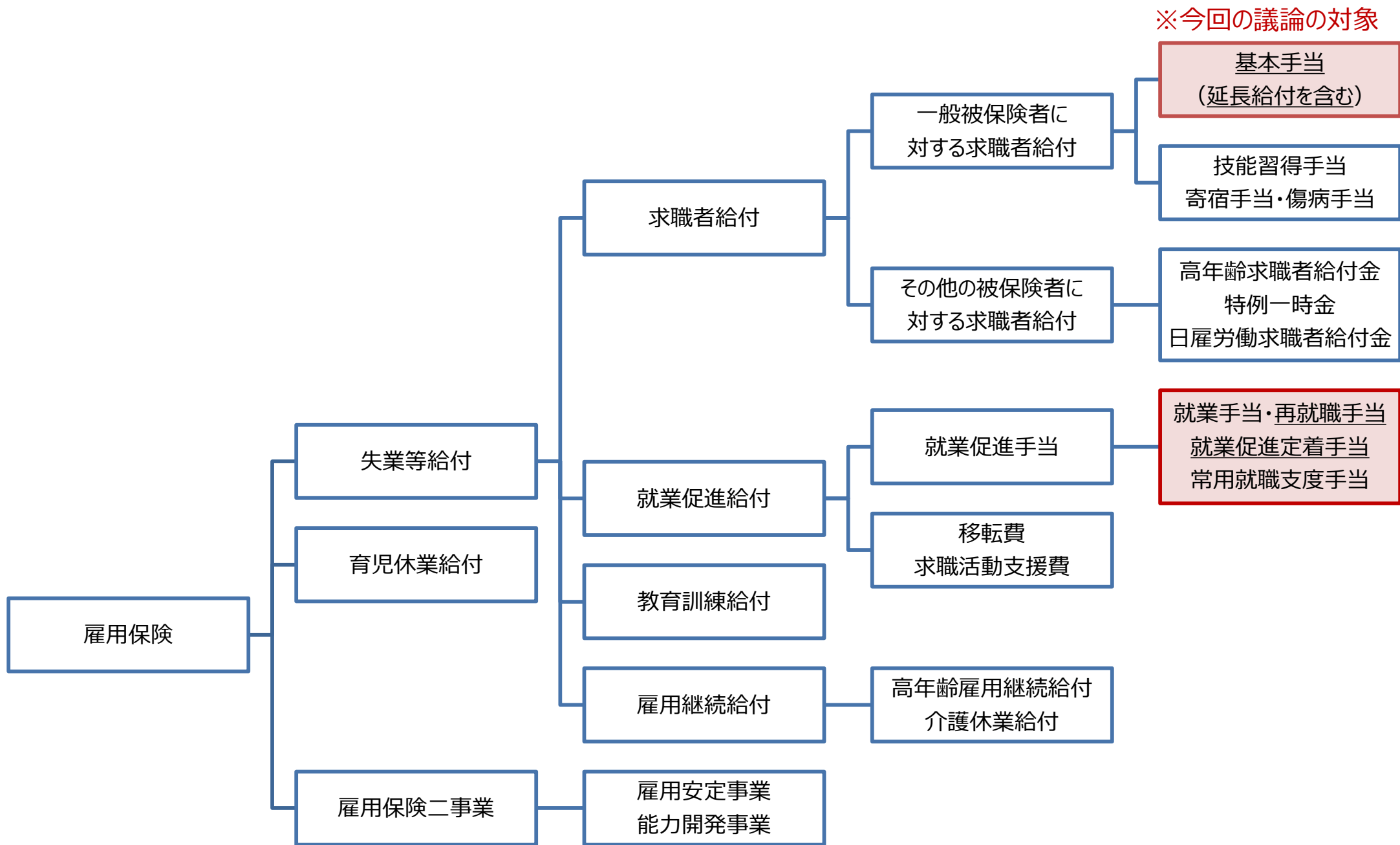
基本手当等について

雇用保険制度の概要（体系）

※【】内は令和5年度予算案額



雇用保険給付の体系（詳細）



※今回の議論の対象

基本手当
(延長給付を含む)

技能習得手当
寄宿手当・傷病手当

高年齢求職者給付金
特例一時金
日雇労働求職者給付金

就業手当・再就職手当
就業促進定着手当
常用就職支度手当

※その他雇用保険を受給できない者が無料の職業訓練の受講とともに職業訓練受講給付金を受給できる求職者支援制度がある。

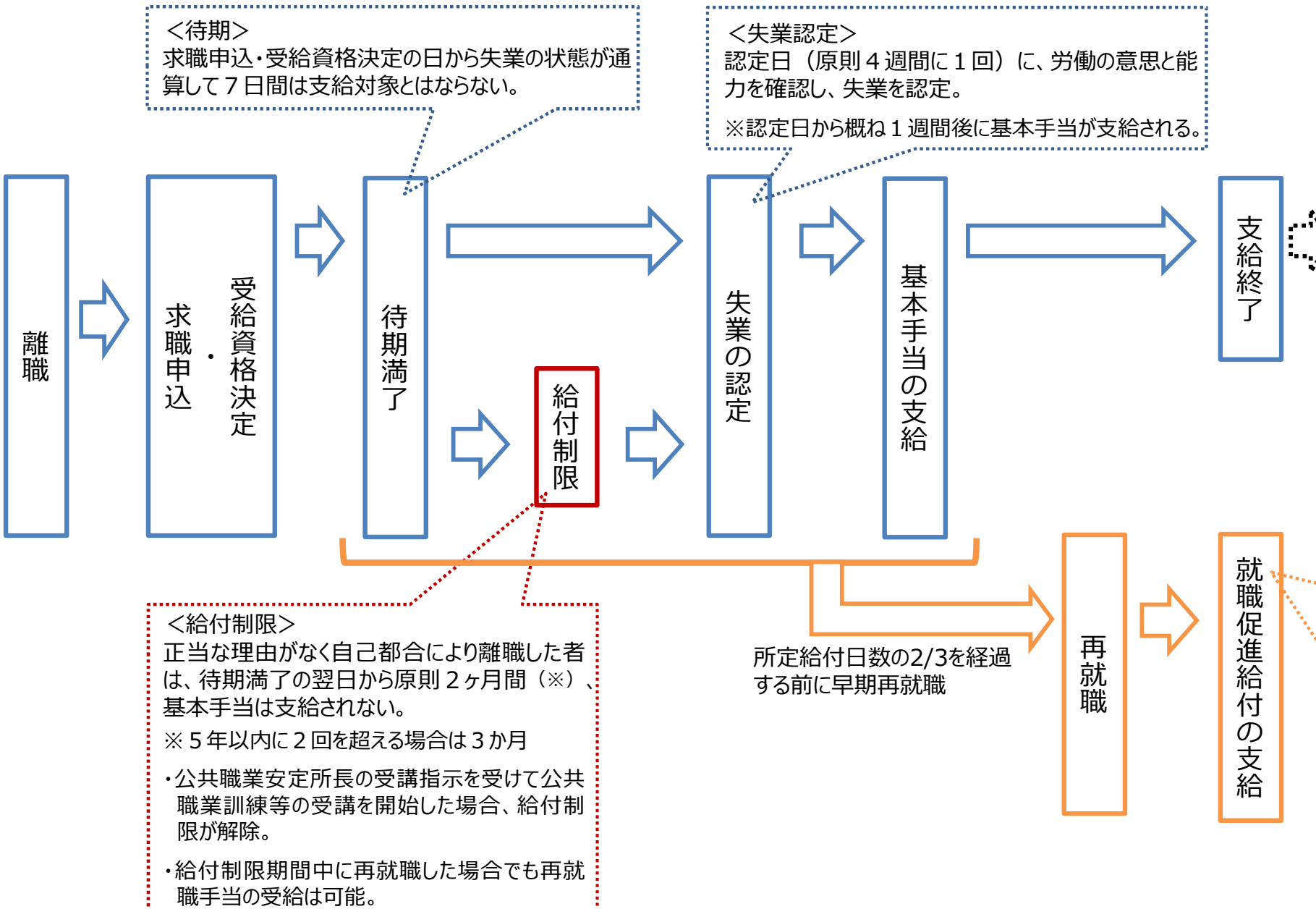
求職者給付・就職促進給付による求職者支援の全体像

受給期間：離職日の翌日から1年間

求職者支援制度

受給期間終了後も引き続き求職活動を行う者は、一定の要件を満たせば無料の職業訓練を受講可能。

さらに、一定の支給要件を満たせば職業訓練受講給付金（月10万円の訓練受講手当等）が支給される。



<待期>
求職申込・受給資格決定の日から失業の状態が通算して7日間は支給対象とはならない。

<失業認定>
認定日（原則4週間に1回）に、労働の意思と能力を確認し、失業を認定。
※認定日から概ね1週間後に基本手当が支給される。

<給付制限>
正当な理由がなく自己都合により離職した者は、待期待満了の翌日から原則2ヶ月間（※）、基本手当は支給されない。
※5年以内に2回を超える場合は3か月
・公共職業安定所長の受講指示を受けて公共職業訓練等の受講を開始した場合、給付制限が解除。
・給付制限期間中に再就職した場合でも再就職手当の受給は可能。

所定給付日数の2/3を経過する前に早期再就職

<再就職手当>
所定給付日数の2/3を経過する前に早期再就職した場合、支給残日数の60%（※）分の基本手当相当額が支給される。
※所定給付日数の1/3を経過する前に早期再就職した場合は70%

離職理由による基本手当の給付制限期間・被保険者期間・所定給付日数の比較

離職理由による区分		給付制限期間	受給に必要な被保険者期間	所定給付日数
特定受給資格者	倒産・解雇等の理由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者	なし	離職前1年以内に6か月	90日～330日
特定理由離職者	期間の定めのある労働契約について更新を希望したにも関わらず更新されなかったことにより離職した者			90日～330日 ※令和7年3月31日までの暫定措置
	その他やむを得ない理由により離職した者		離職前2年以内に12か月	90日～150日
その他	定年・契約期間満了により離職した者			
	正当な理由がなく自己の都合により離職した者	2か月 ※5年以内に2回を超える場合は3か月		
	自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇された者	3か月		
※ 就職困難者 (障害者等)		(離職理由による)	(離職理由による)	150日～360日

失業保険制度の主な考え方

	内容	考え方
主な 適用要件	<p>原則、以下の要件を満たす雇用者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること ○ 31日以上雇用見込みがあること 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。 ○ 一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。 (週所定労働時間が20時間未満の場合、労働時間がフルタイムの半分にも満たないため適用除外)
主な 受給資格 要件	<ul style="list-style-type: none"> ① 離職日前2年間において、通算12か月以上の被保険者期間がある(倒産・解雇等による離職の場合、離職日前1年間において、通算6か月以上の被保険者期間がある) ② 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ③ 労働の意思及び能力があるにも関わらず、失業状態にある 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 被保険者期間については、 ① 安易な離職や循環的な給付の防止や、 ② 保険財政の給付と負担のバランスへの影響を考慮して設定。 ○ 雇用保険制度が本来想定する失業は労働者の非任意的な失業であり、単に職に就いていないという事実だけでなく、労働の意思と能力を有することを要件としている。求職のため公共職業安定所に求職の申込みを行った者は労働の意思があると推定される。
給付水準	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給付率：離職前賃金(離職日前6か月間の給与をもとに算定)の50~80%(低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45~80%) ○ 賃金日額：下限2,657円 上限13,670~16,710円 ○ 給付日数：年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日~360日の間で決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給付率は、低所得者に対しては十分な保護を図るとともに、高所得者に対しては再就職意欲を阻害することのないように設定。 ○ 賃金日額は、賃金が高額であった労働者の再就職意欲を減退させないように上限が設定され、低所得者には失業中の生活を保障するため、最低賃金との逆転が生じないように考慮しつつ下限が設定されている。 ○ 給付日数は、基本手当が再就職までの間の生活の安定を図るために支給されるものであることにかんがみ再就職の難易度に応じて設定。
財政運営	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労使保険料：労働者の賃金総額の8/1,000(原則)を労使折半 ○ 国庫負担：給付費の1/4または1/40、別途、一般会計からの繰入が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が保険料を負担しているのは、労働者の責めに帰すべき理由、労働者の自己都合等による失業についても失業給付の支給対象としているため。 ○ 雇用保険の保険事故である失業等については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うとの考え方から、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担。

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)
主な改正の趣旨・内容		<ul style="list-style-type: none"> 中高年層を中心に倒産、解雇等により離職した者への求職者給付の重点化 短時間就労者等の適用要件の見直しに伴う日額改定 	<ul style="list-style-type: none"> 通常労働者とパートタイム労働者の給付内容の一本化 壮年層の給付日数の改善 基本手当日額と再就職時賃金の逆転現象の解消 	<ul style="list-style-type: none"> 特定理由離職者区分の創設 個別延長給付の創設 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金日額の引上げ 	<ul style="list-style-type: none"> 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の引上げ 賃金日額の引上げ
法定賃金日額 ※ () 内は短時間労働被保険者	<ul style="list-style-type: none"> 下限：3,960円 (2,970) 上限：13,560～18,080円 	<ul style="list-style-type: none"> 下限：4,290円 (2,150) 上限：14,720～19,620円 	<ul style="list-style-type: none"> 下限：2,140円 上限：13,160～16,080円 	同左	<ul style="list-style-type: none"> 下限：2,320円 (法定額) 上限：12,870～15,730円 	<ul style="list-style-type: none"> 下限：2,460円 (※1) 上限：13,370～15,590円
給付率 ※ () 内は60歳以上	60 (50)～80%	同左	50 (45)～80%	同左	同左	同左
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 (※2)

※1 毎年8月に改定する賃金日額について、下限額が最低賃金を基礎として算出された賃金日額を下回る場合には、当該最低賃金日額を下限額とする。

※2 特定受給資格者（暫定措置による特定理由離職者含む）のうち30歳～45歳未満かつ被保険者期間1年以上5年未満の者の所定給付日数を拡充。（90日→120日又は150日）

（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年間（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。）、令和4年改正で3年間延長されている。

1. 基本手当

(1) 賃金日額(上下限)・給付率

(2) 所定給付日数

(3) 暫定措置・延長給付

(4) 給付制限

2. 就業促進手当

基本手当の賃金日額の上下限・給付率（概要）

$$\text{基本手当日額} = \text{賃金日額} \times \text{給付率}$$

賃金日額の年齢別上限額【法17】（令和4年8月1日～）

年齢区分	賃金日額下限額	賃金日額上限額
30歳未満	2,657 円	13,670 円
30歳以上45歳未満		15,190 円
45歳以上60歳未満		16,710 円
60歳以上65歳未満		15,950 円

基本手当の給付率【法16】（令和4年8月1日～）

（60歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,657 - 5,030 円	80%	2,125 - 4,024 円
5,030 - 12,380 円	80 - 50%	4,024 - 6,190 円
12,380 - 16,710 円	50%	6,190 - 8,355 円

（60歳以上65歳未満）

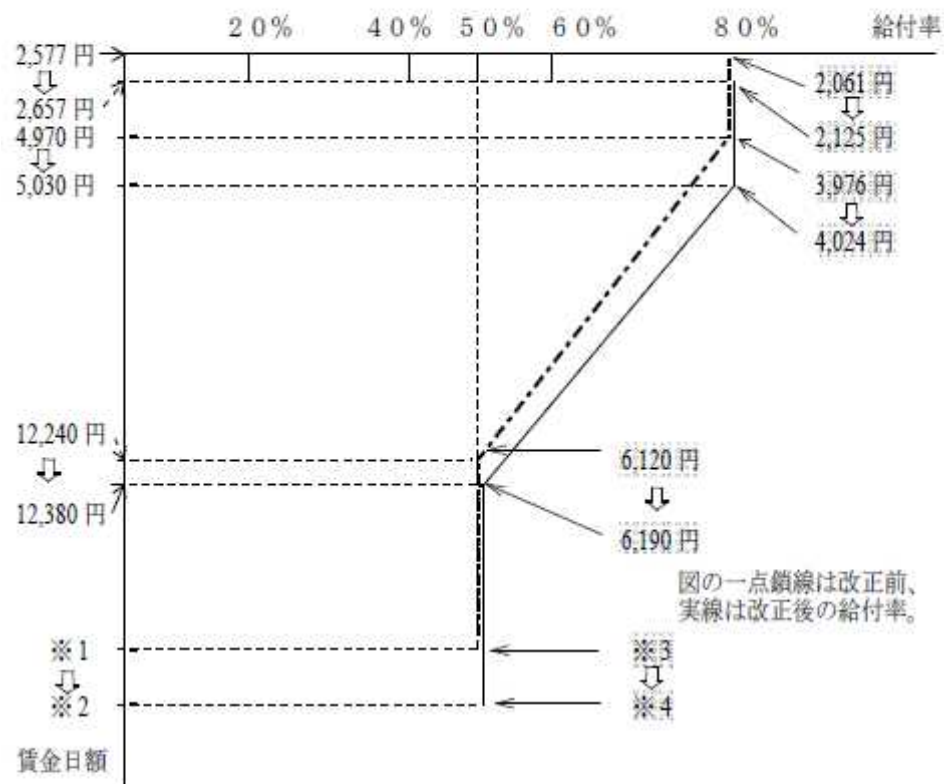
賃金日額	給付率	基本手当日額
2,657 - 5,030 円	80%	2,125 - 4,024 円
5,030 - 11,120 円	80 - 45%	4,024 - 5,004 円
11,120 - 15,950 円	45%	5,004 - 7,177 円

基本手当の賃金日額の上下限・給付率（イメージ）

令和4年8月1日変更前後の基本手当の賃金日額の上下限・給付率

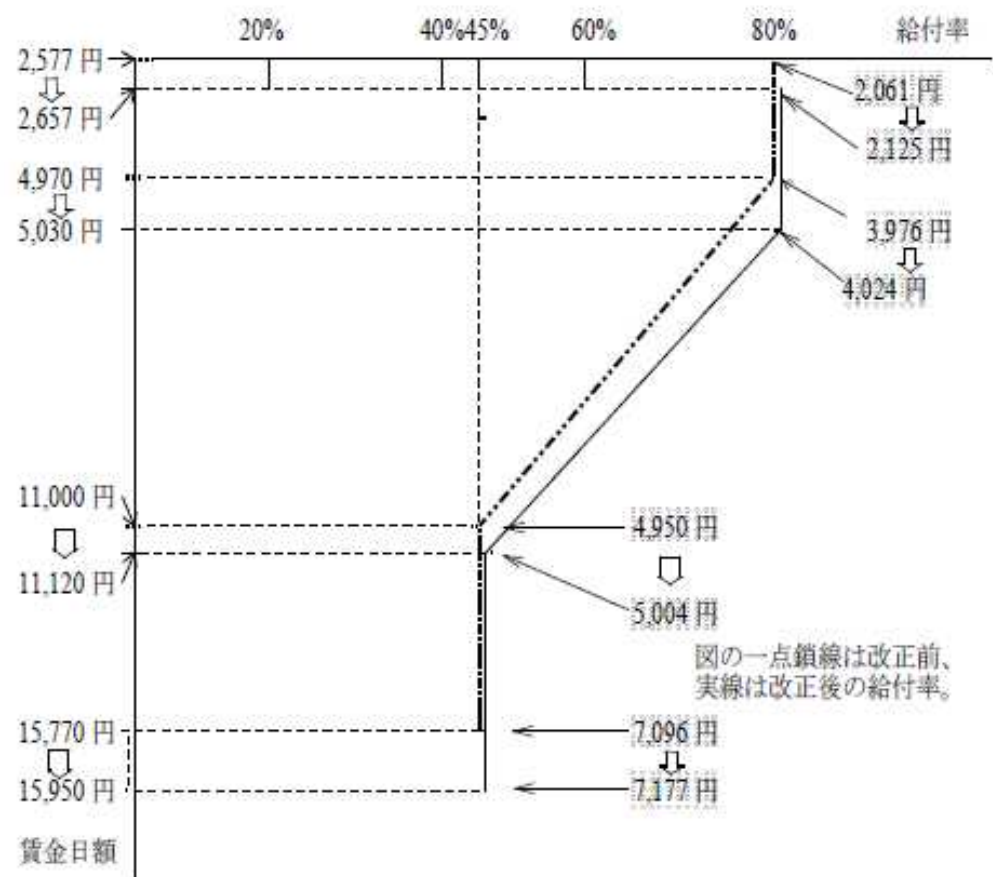
1 60歳未満の受給資格者に係る給付率

*右側の網かけ数値は、基本手当日額



2 60歳以上65歳未満の受給資格者に係る給付率

*右側の網かけ数値は、基本手当日額



(注) ※1及び※2の賃金日額の上限額並びに※3及び※4の基本手当日額の上限額については、年齢階層により、次のとおりとなっている。

	賃金日額 ※1	賃金日額 ※2	基本手当 日額※3	基本手当 日額※4
30歳未満	13,520円	13,670円	6,760円	6,835円
30歳以上45歳未満	15,020円	15,190円	7,510円	7,595円
45歳以上60歳未満	16,530円	16,710円	8,265円	8,355円

賃金日額の上下限・給付率に係る主な制度改正①

- 平成6年改正（平成7年4月施行）では、あらゆる年齢層を通じての再就職の促進、失業中の生活の安定をきめ細かに図る観点から、年齢階層別の賃金日額の上限を設定。毎年変動する賃金水準に応じ、賃金日額等の上下限を毎年改定する方式に見直し。更に、年齢に応じた賃金水準が低下傾向にあること等を踏まえ、60歳～65歳の給付率を5～8割に見直し。

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告書（平成5年12月1月）

2 失業給付の見直し

失業給付は、労働者の失業中の生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その再就職を促進することを目的としているが、就業形態、就業ニーズの多様化や転職意識の変化等が進む中で、個々の労働者の実情に応じ、よりきめ細かな対応を行い、失業中の生活の安定及び再就職の促進に一層実効を期すことができるよう制度の見直しを行う。

(2) 給付水準

雇用保険制度がより効果的、効率的なものとなるよう、失業給付の給付水準について、労働者が失業し求職活動を行う期間における生活の安定を図る観点と再就職の促進という観点との兼ね合いを十分に考慮しつつ、次のような見直しを行う。

イ 年齢階層別の基本手当日額上限額の設定

基本手当については、現在、所定給付日数に関し年齢区分が設けられているが、**あらゆる年齢層を通じての再就職の促進、失業中の生活の安定を一層きめ細かに図っていく観点からは、給付水準についても、現在のような各年齢階層一律の取扱いを見直し、年齢階層毎の労働市場等の状況、具体的には、各年齢階層における再就職賃金等との関係を踏まえた対応が必要である。**

このため、所定給付日数に係る年齢階層別（30歳未満、30歳以上45歳未満、45歳以上60歳未満、60歳以上65歳未満）の再就職賃金等の状況に応じ、下表のとおり賃金日額、基本手当日額の上限額を設定する。（表略）

ロ 60歳以上65歳未満の者に係る対応

(イ) 60歳時点の賃金を基礎とした賃金日額、基本手当日額の算定等

…また、**60歳以上65歳未満の者に対する失業給付については、年齢に応じた賃金水準が低下傾向にあることや、60歳到達時点の賃金を基礎として基本手当日額を算定するように改めること、高年齢雇用継続給付制度が創設されること等も勘案して、賃金日額から基本手当日額を算定する際に用いる給付率（現行6～8割）を一部引き下げ5～8割とする。**

ハ 基本手当日額に係る毎年変更方式の導入

現行制度では、賃金水準が10%を超えて変動すれば賃金日額、基本手当日額の上下限等を改定することとされているが、**一層きめ細かに失業中の生活の安定、再就職の促進を図っていくため、毎年変動する賃金水準に応じて、賃金日額、基本手当日額の上下限を毎年改定する方式に改める。**

賃金日額の上下限・給付率に係る主な制度改正②

- 平成15年改正（同年5月施行）では、高賃金・高給付層の中に基本手当日額が再就職時賃金を上回る者が多く見られること等を踏まえ、給付率を見直し（60～80%→50%～80%、60～64歳は、50%～80%→45%～80%）。さらに、雇用就業形態の多様化の進展を踏まえ、下限額を短時間労働被保険者に一本化。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成14年12月26日）

2 雇用保険制度の見直しの方向

(1) 早期再就職の促進

イ 基本手当日額と再就職時賃金の逆転現象の解消による再就職意欲の喚起

- **基本手当については、高賃金・高給付層の中に基本手当日額が再就職時賃金を上回る者が多く見られること等を踏まえ、再就職時賃金に比して基本手当日額が高い層の給付水準を調整するため、現行の給付率60～80%を50～80%（60～64歳は50～80%を45～80%）に改めることが適当である。**
- 併せて、**基本手当日額の上限額及び屈折点についても見直ることが適当である**（具体的には、基本手当日額の算定の基礎となる賃金日額の上限を全労働者の賃金分布における第3四分位数以上の中位数（上位12.5%）とする。また、賃金日額の屈折点（給付率が逡減して下限の率に至る点）を第3四分位数（上位25.0%）とする。）。（略）

(2) 多様な働き方への対応

イ 通常労働者とパートタイム労働者の給付内容一本化

(1) 基本手当

- **短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者との給付内容（所定給付日数、下限額）については、雇用就業形態の多様化が進展していること等を踏まえ、一本化する必要がある**（具体的には、所定給付日数については、特定受給資格者は短時間労働被保険者以外の被保険者に合わせる。また、非特定受給資格者のうち就職困難者以外の者は短時間労働被保険者に合わせ、非特定受給資格者のうち就職困難者は短時間労働被保険者以外の被保険者に合わせる。**下限額については、短時間労働被保険者に合わせる。**）。

賃金日額の上下限・給付率に係る主な制度改正③

- 平成23年改正（同年8月施行）では、賃金日額の下限額と最低賃金との逆転を解消するとともに、直近の賃金分布を踏まえて上下限額等を引き上げ。平成29年改正（同年8月施行）では、直近の賃金分布を踏まえて上下限額等を引き上げるとともに、下限額が最低賃金日額以上となるようルール化。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成23年1月31日）

1 失業等給付について

(1) 基本手当の水準の見直し

- **失業者に対して支給する基本手当の算定の基礎となる賃金日額について、その下限額は、制度創設時に、地域別最低賃金の全国加重平均額等を勘案して決定された額を、これまで、平均給与額の変化に応じて自動変更してきたものであり、法定の額の改正を要する際にも、平均給与額による自動変更に基づき額を設定してきた。また、これまで実態として、賃金日額の下限額は、最低賃金の全国加重平均の額を常に上回ってきたところである。**
- **しかしながら、最低賃金の引き上げが図られる一方、下限額は、直近の改正（平成15年）以降、ほぼ毎年マイナスの自動変更となった結果、平成22年度、初めて、下限額が最低賃金を下回る状態となった。こうした逆転現象は、制度の趣旨に鑑み、早急に解決すべき課題であり、上限額が直近の賃金分布をもとに決定されてきた経緯を踏まえ、下限額についても、賃金分布に基づいた新たなルールを設定して引上げを図るべきである。**
- また、過去の改正において、上限額、下限額等は、常に一体で法定の額の見直しが実施されてきたため、今回も、下限額の見直しと併せて上限額等の見直しを実施する必要がある。
- こうした観点から、**上限額、下限額等については、法定の額を、賃金構造基本統計調査の賃金分布を踏まえ、以下のとおり見直すべきである。**

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

第2 雇用保険制度等の見直しの方向

1 基本手当の水準及び平成28年度末までの暫定措置について

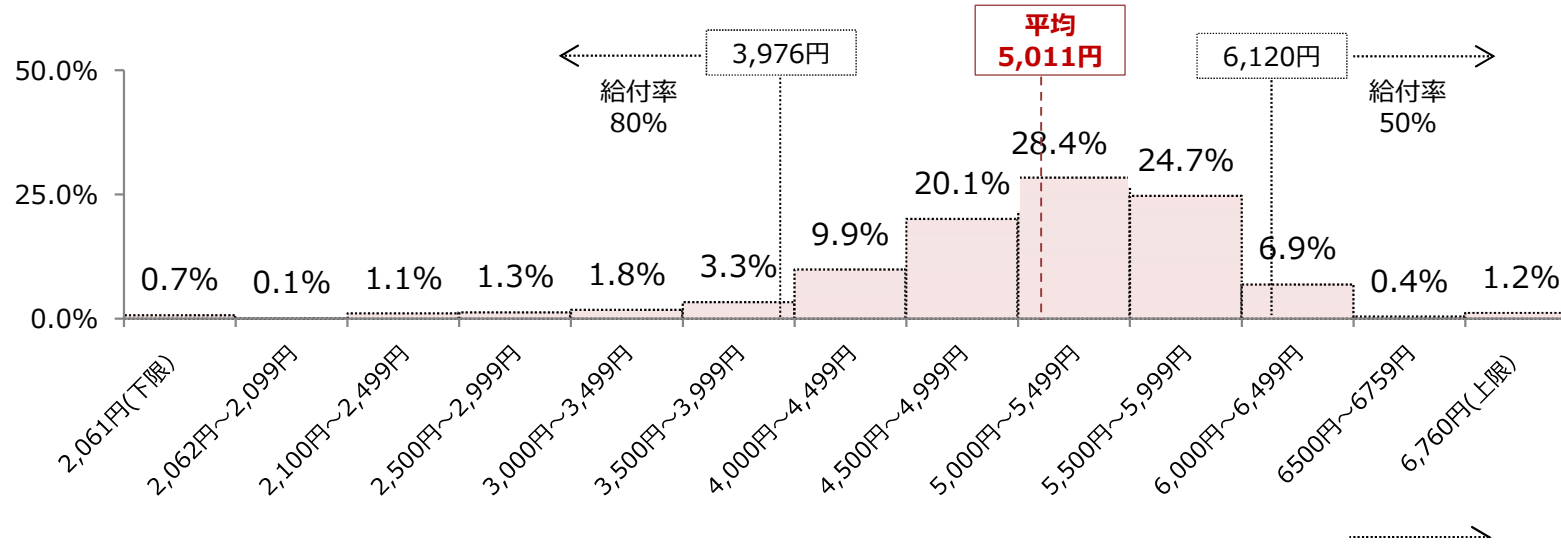
(1) 賃金日額

- 賃金日額の水準については、平成23年の法改正において定められた額を、毎年、毎月勤労統計調査による平均給与額の変化率に応じて自動変更してきた。しかしながら、最低賃金の引き上げが図られる一方で、下限額は自動変更により低下してきた結果、下限額が最低賃金を下回る状態となったことから、**同様の状態となった平成23年と同様、下限額の見直しと併せて上限額等を見直すべきである。**
- 具体的には、最新の賃金分布を踏まえ、法定の額を以下の通り見直すべきである。（略）
- また、**下限額については、最低賃金との逆転現象が生じないように、自動改定された下限額と最低賃金額（全国加重平均）を元に計算された賃金日額とを比較し、最低賃金額を元に計算された賃金日額が上回る場合には、これを下限額とすることとすべきである。**（略）

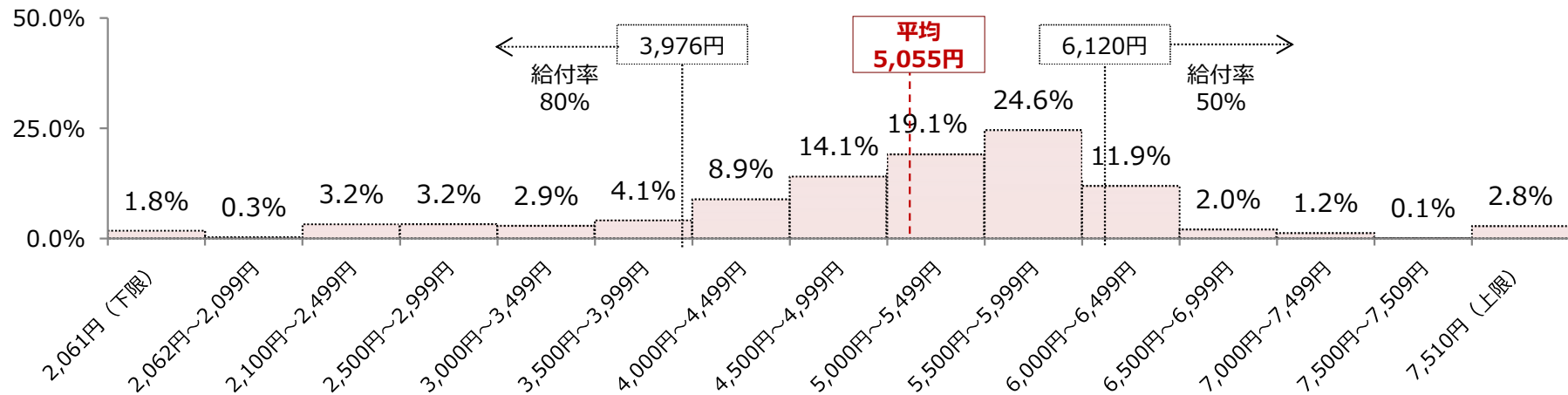
基本手当受給者の基本手当日額の分布状況①（29歳以下・30～44歳）

○ 令和3年8月～令和4年7月の基本手当受給者の基本手当日額を見ると、29歳以下では5,000～5,499円が28.4%、30～44歳では5,500～5,999円が24.6%と最も多くなっており、上下限に該当する者は5%未満となっている。

基本手当日額の分布状況（29歳以下）



基本手当日額の分布状況（30～44歳）

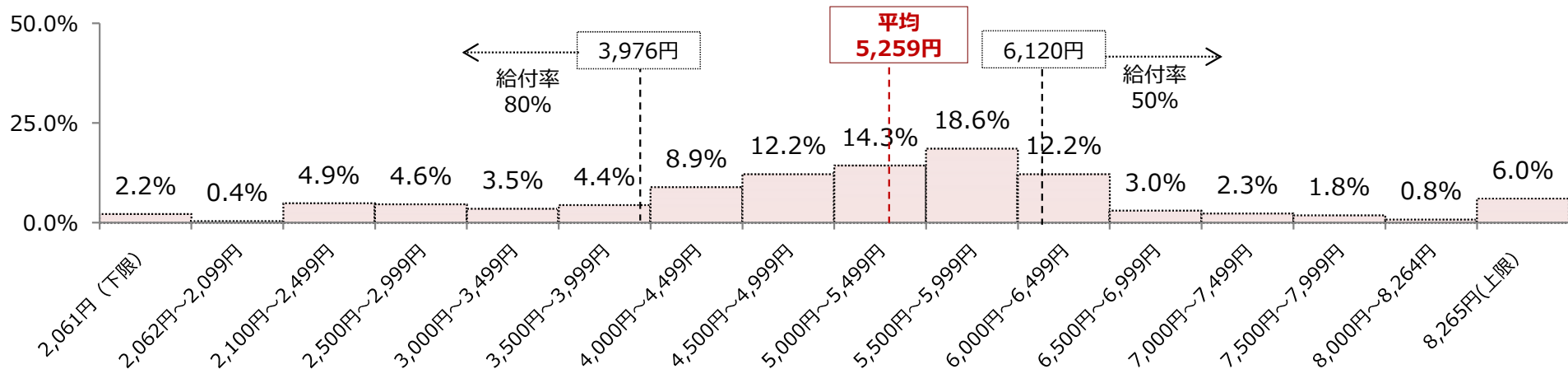


(注) 令和3年8月～令和4年7月の基本手当の初回受給者の基本手当日額を集計。横軸は令和3年8月改定時の基本手当基準を使用。

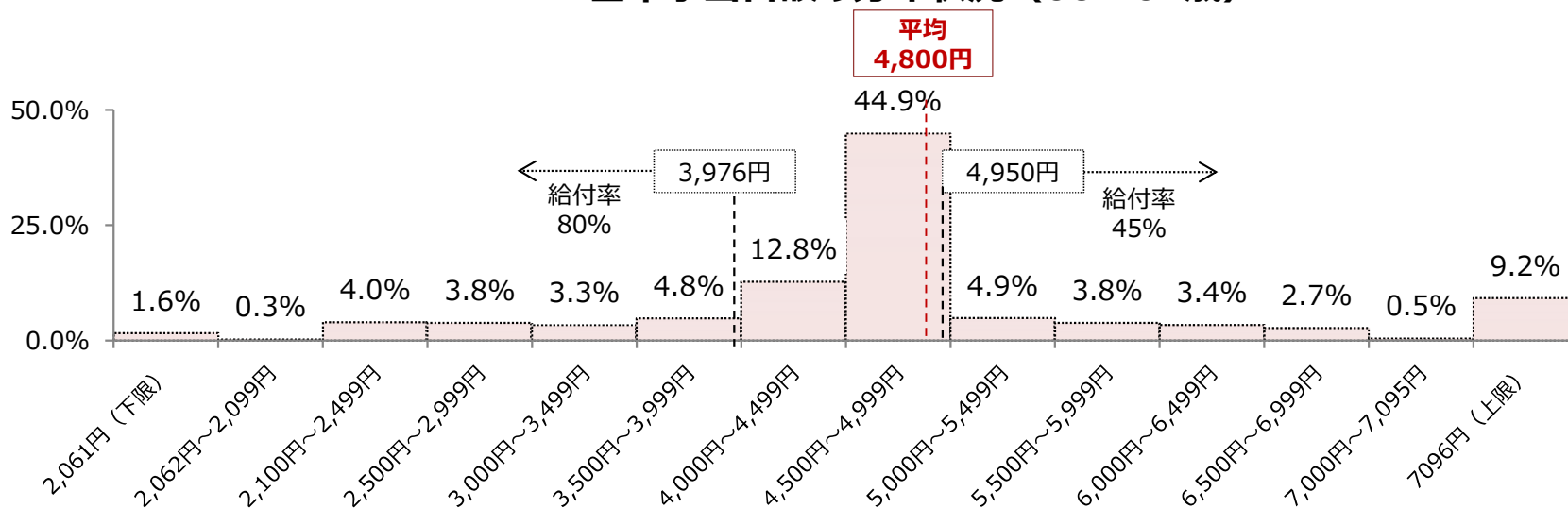
基本手当受給者の基本手当日額の分布状況②（45～59歳・60～64歳）

○ 令和3年8月～令和4年7月の基本手当受給者の基本手当日額の分布を見ると、45～59歳では5,000～5,499円が18.6%、60～64歳では4,500～4,999円が44.9%と最も多くなっており、上下限に該当する者は10%未満となっている。

基本手当日額の分布状況（45～59歳）



基本手当日額の分布状況（60～64歳）



(注) 令和3年8月～令和4年7月の基本手当の初回受給者の基本手当日額を集計。横軸は令和3年8月改定時の基本手当基準を使用。

賃金日額の下限額と最低賃金（全国加重平均）の推移

- 基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の上下限については、毎年度の平均定期給与額（毎月勤労統計調査）の上昇率に応じて自動改定を行っているが、平成29年改正により、自動改定により変更した賃金日額の下限額が当年4月の最低賃金日額を下回る場合は、最低賃金日額を下限額とすることとなった。
- 令和2年8月以降の賃金日額の下限額は最低賃金日額が適用されており、令和4年8月に基本手当日額の下限額は2,125円に改定（前年比+3.1%）されている。

	基本手当日額の下限額（※1）	賃金日額の下限額	最低賃金日額（※最低賃金で週20時間働いた場合の賃金日額：最低賃金×20時間÷7日）	最低賃金の全国加重平均額（※2）
平成19年8月	1,664円	2,070円	1,963円 = 687×20÷7	687円
平成20年8月	1,656円	2,060円	2,009円 = 703×20÷7	703円
平成21年8月	1,648円	2,050円	2,037円 = 713×20÷7	713円
平成22年8月	1,608円	2,000円	2,086円 = 730×20÷7	730円
平成23年8月 （法定額）	1,864円 （1,856円）	2,330円※3 （2,320円）【法改正】	2,106円 = 737×20÷7	737円
平成24年8月	1,856円	2,320円	2,140円 = 749×20÷7	749円
平成25年8月	1,848円	2,310円	2,183円 = 764×20÷7	764円
平成26年8月	1,848円	2,300円	2,229円 = 780×20÷7	780円
平成27年8月	1,848円	2,300円	2,280円 = 798×20÷7	798円
平成28年8月	1,840円	2,290円	2,351円 = 823×20÷7	823円
平成29年8月 （法定額）	1,976円 （1,968円）	2,470円※3 （2,460円）【法改正】		
平成30年8月	1,984円	2,490円	2,423円 = 848×20÷7	848円
令和元年8月	2,000円	2,500円	2,497円 = 874×20÷7	874円
令和2年8月	2,059円	2,574円【最低賃金日額】	2,574円 = 901×20÷7	901円
令和3年8月	2,061円	2,577円【最低賃金日額】	2,577円 = 902×20÷7	902円
令和4年8月	2,125円	2,657円【最低賃金日額】	2,657円 = 930×20÷7	930円

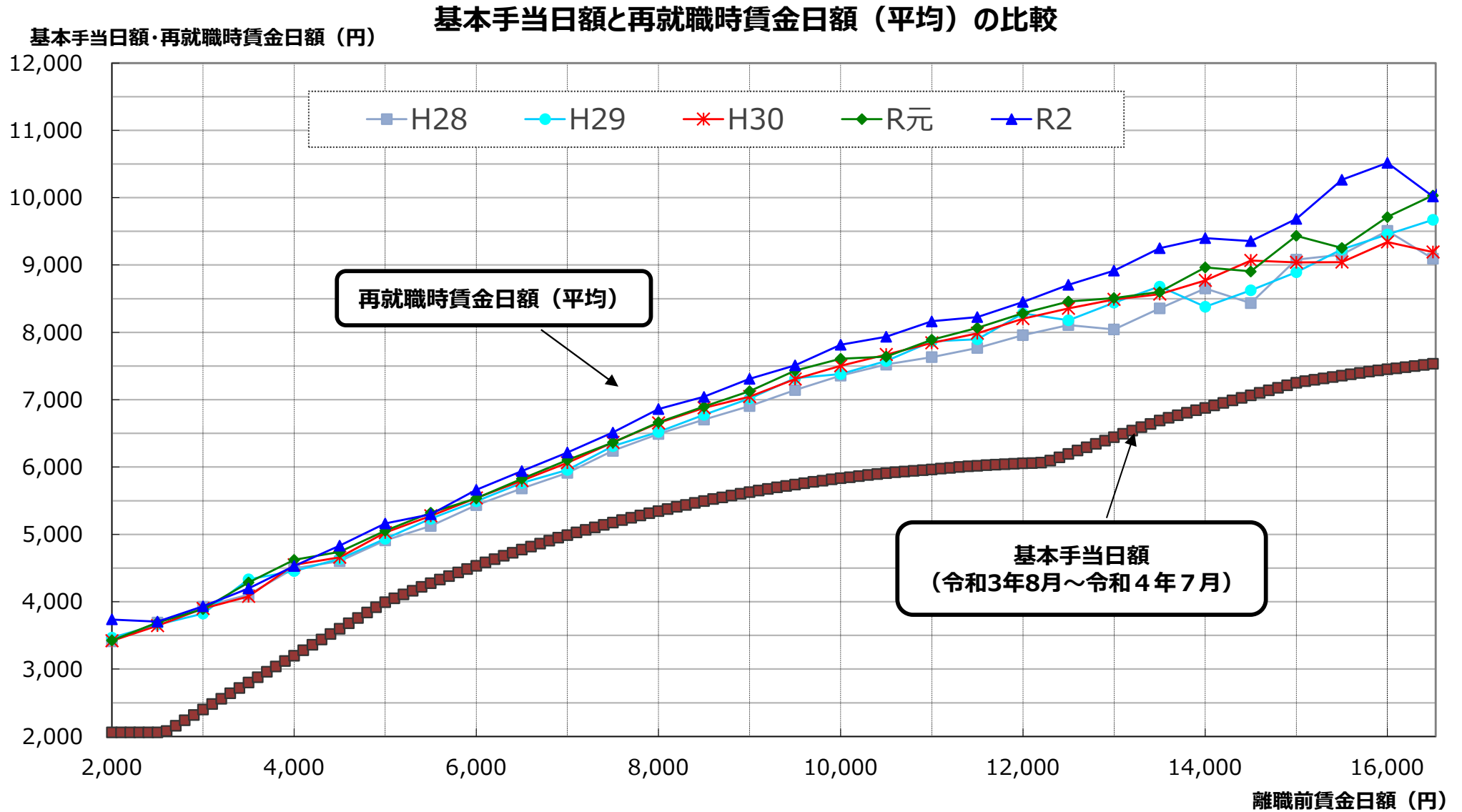
（※1）基本手当日額の下限額は、賃金日額に基本手当の給付率80%を乗じて計算（端数処理については1円未満を切り捨て）。

（※2）平成29年改正により、賃金日額の下限額は当年4月の最低賃金日額と比較することとなったため（雇用保険法施行規則第28条の5）、平成28年8月までは当年秋に改定後の最低賃金額、平成30年8月以降は当年秋に改定前の最低賃金額を記載している。

（※3）賃金日額の下限額が最低賃金日額を下回ったため、平成23年・29年改正により賃金日額の下限額が変更されたが、実際には自動改定後の額が適用されている。

基本手当日額と再就職時賃金日額（平均）の比較

○ 令和3年8月に改定された基本手当日額と、平成28年度～令和2年度の再就職時賃金日額（平均）を比較すると、離職前賃金日額の水準に関わらず、再就職時賃金日額が上回っている。



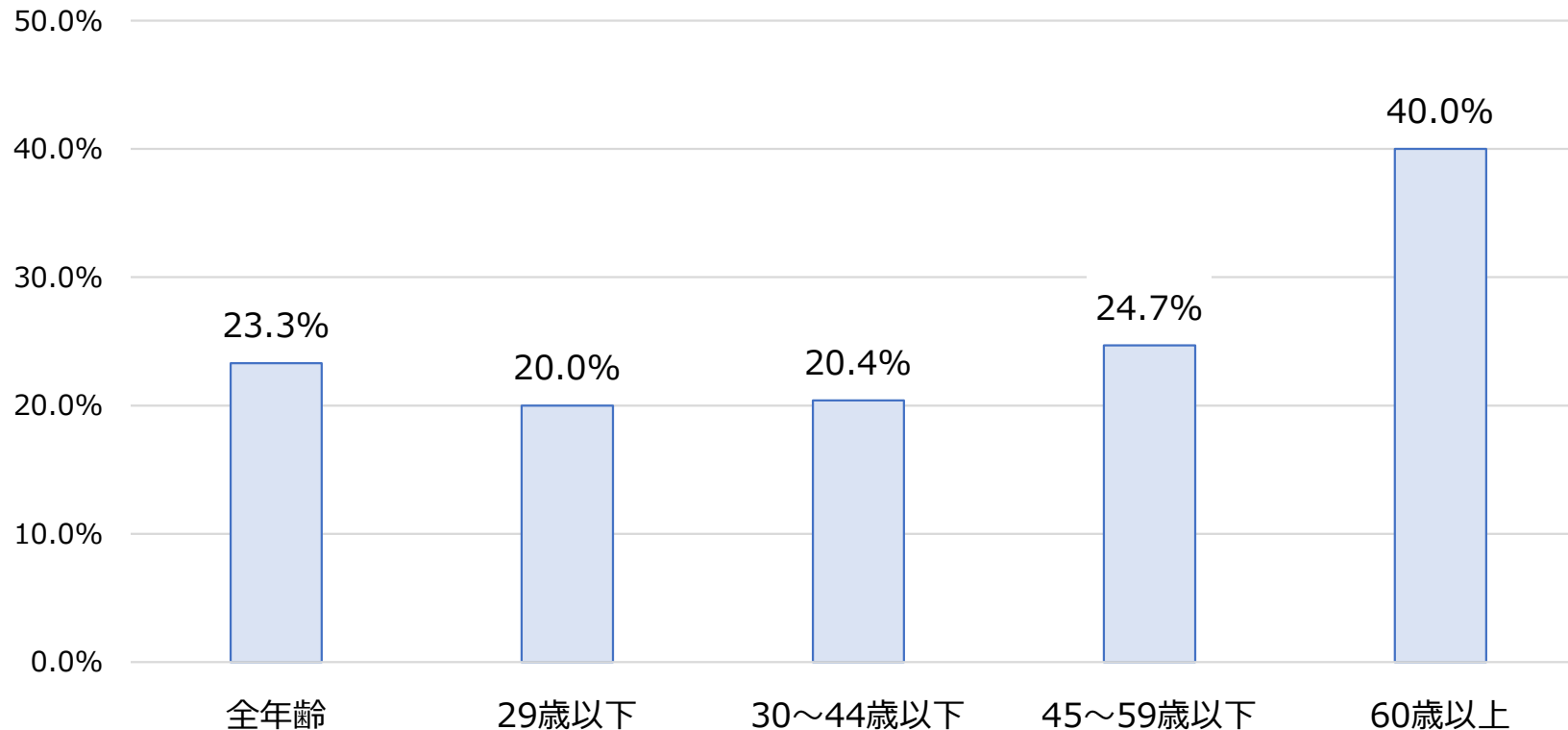
(注1) 再就職時賃金日額（平均）は、各年度に受給資格決定をした者のうち、令和3年5月末までに雇用保険被保険者として就職した者の平均賃金日額。

(注2) 基本手当日額は、令和3年8月～令和4年7月のものであり、年齢別の就職者数を加重した平均額を使用。

再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合（年齢別）

- 令和元年度に受給資格決定し、令和4年5月末までに雇用保険被保険者として就職した者のうち、再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合は、全年齢では23.3%となっている。
- 年齢別に見ると、59歳以下の層は20～25%程度、60歳以上の層は40%程度の逆転現象（再就職時賃金日額 \leq 基本手当日額）が生じている。

再就職時賃金日額 \leq 基本手当日額の就職者数の割合（年齢階級別）

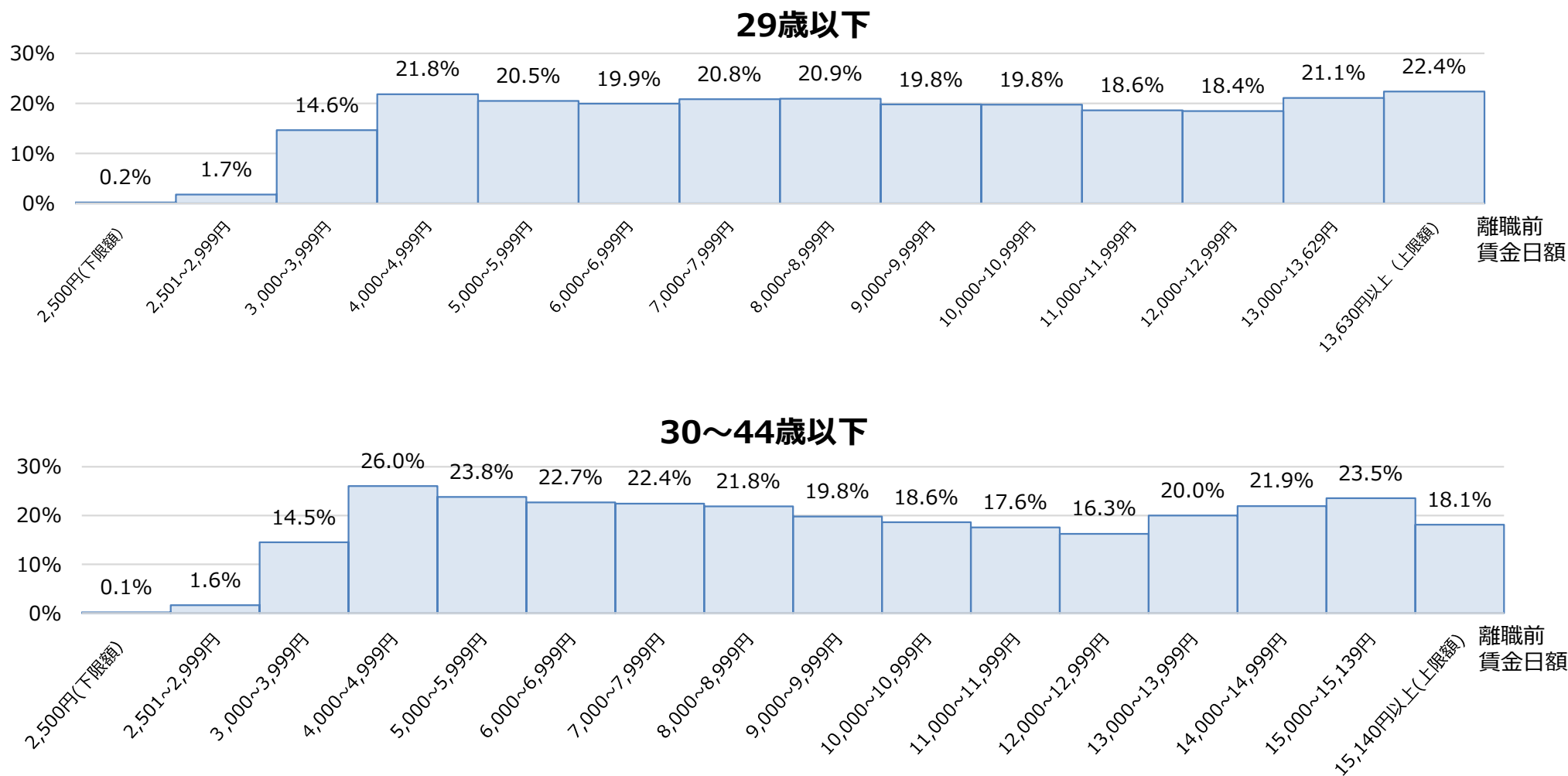


(注) 離職時の賃金日額（基本手当日額）については所定外賃金等が含まれる一方、再就職時賃金日額には含まれないことに留意が必要。

再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合（賃金日額別①）

○ 令和元年度に受給資格決定し、令和4年5月末までに雇用保険被保険者として就職した者のうち、再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合を離職前賃金日額別を見ると、29歳以下及び30～44歳以下は、どの賃金日額でも概ね2割程度となっている。

再就職時賃金日額 ≤ 基本手当日額の就職者数の割合



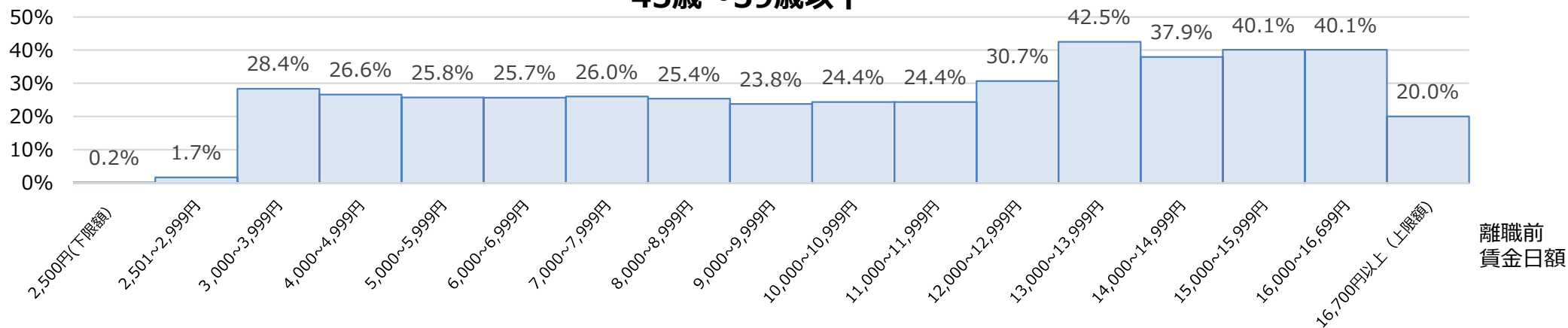
(注) 離職時の賃金日額（基本手当日額）については所定外賃金等が含まれる一方、再就職時賃金日額には含まれないことに留意が必要。

再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合

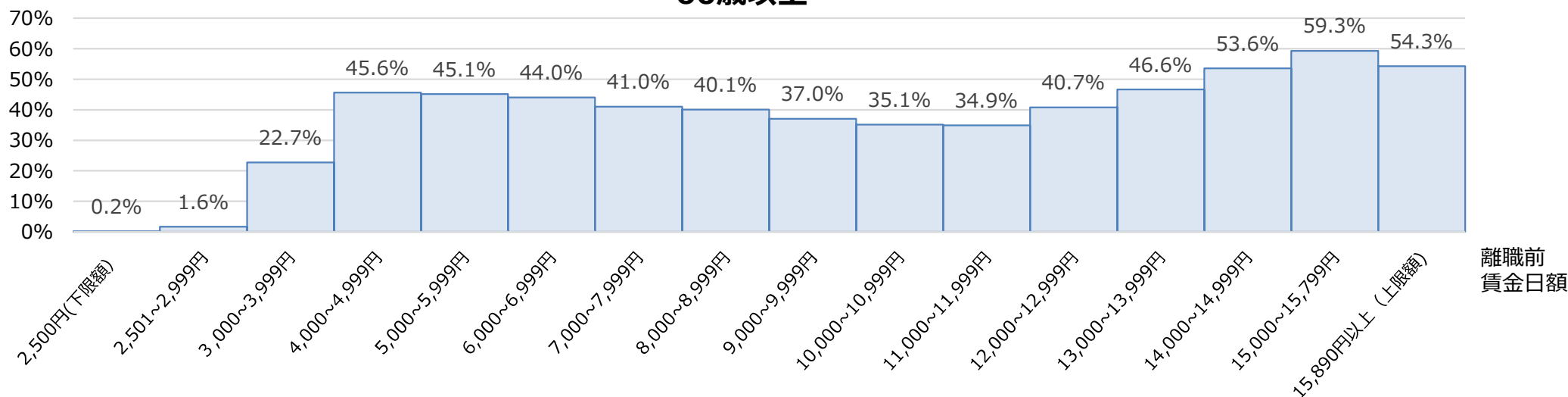
○ 令和元年度の受給資格決定し、令和4年5月末までに雇用保険被保険者として就職した者のうち、再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合を見ると、45歳～59歳以下及び60歳以上では、離職前賃金日額が高い者において、やや当該割合が高い傾向がある。

再就職時賃金日額 ≤ 基本手当日額の就職者数の割合

45歳～59歳以下



60歳以上



(注) 離職時の賃金日額（基本手当日額）については所定外賃金等が含まれる一方、再就職時賃金日額には含まれないことに留意が必要。

1. 基本手当

(1) 賃金日額(上下限)・給付率

(2) 所定給付日数

(3) 暫定措置・延長給付

(4) 給付制限

2. 就業促進手当

基本手当の所定給付日数

(イ) 倒産、解雇等による離職者（(ハ)を除く）

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
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	180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

(ロ) 一般の離職者（(イ)又は(ハ)以外の者）

被保険者であった 期間 区分	1年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	90日	120日	150日

※ 有期労働契約が更新されなかったことによる離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、令和7年3月31日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

(ハ) 就職困難な者（障害者等）

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
45歳未満	150日	300日			
45歳以上 65歳未満		360日			

特定受給資格者の概要

○ 倒産・解雇等の理由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者

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き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
- (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（※1）等により離職した者
- (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ヶ月間のうちに3月連続して45時間超、1月で100時間以上又は2～6月平均で月80時間を超える時間外・休日労働（※2）が行われたため、又は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こと（※1）
- (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）に該当する者を除く。）
- (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
- (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ヶ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

（※1）平成29年1月より施行（※2）平成31年4月より施行 22

特定理由離職者の概要

- 期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者（特定受給資格者を除く）

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。）

※ 令和7年3月31日までに離職した上記特定理由離職者については、暫定的に特定受給資格者とみなし、所定給付日数は特定受給資格者と同じ日数となる（令和7年3月31日までの暫定措置）

※ 契約更新上限がある有期労働契約の上限到来により離職した場合で、以下の(a)又は(b)のいずれかに該当する場合は、特定理由離職者として取り扱う（令和7年3月31日までの暫定措置）

(a) 契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、その後設定された場合又は不更新条項が追加された場合

(b) 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合

② 正当な理由のある自己都合により離職した者

- (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
 - i) 結婚に伴う住所の変更
 - ii) 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
 - iii) 事業所の通勤困難な地への移転
 - iv) 自己の意志に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - v) 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
 - vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - vii) 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) 事業主が労働条件を変更したことにより採用条件と実際の労働条件が著しくことなることとなったことを理由に離職した者（事由発生後1年経過後に離職した場合）

等

所定給付日数に係る主な制度改正①

- 昭和59年改正（同年8月施行）では、所定給付日数について、昭和50年の雇用保険法制定当時の年齢等就職の難易度に応じて定められるという原則は維持しつつも、給付と負担の均衡の観点から、被保険者期間の長短も考慮に入れて見直し。

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告書（昭和58年12月27日）

[雇用保険部会報告要旨] ※ 加藤 孝「改正 雇用保険の理論」（社団法人 財形福祉協会）（昭和60年）より抜粋。

二 現行雇用保険制度の問題点（抄）

（一）所定給付日数について

所定給付日数は、年齢等の就職困難性に応じて決定され、原則として保険料納付期間である勤続期間の長短を考慮しないこととされているほか、六〇歳以上の高年齢層については保険料が免除されている。

したがって、高年齢者については比較的短期の雇用でも長期の給付が保証される一方、一般的に離職後の再就職が困難とみられる長期勤続者であっても、45歳未満の者は一八〇日以下の比較的短い給付日数しか保証されていない。その結果、**特に給付日数の長い受給者について、給付と負担の極端な不均衡をもたらしている。**（略）

三 問題点に対する対処の方向（抄）

（二）現行雇用保険制度について見直すべき点

（1）現行の給付の仕組みが受給者の再就職を遅らせている面があること、安易な離職を助長している面があること等に鑑み次の措置を講ずる。

ウ **年齢等就職の難易度に応じて定められるという原則は維持しつつも、被保険者期間の長短も考慮に入れて見直しを行う。**ただし、個別延長給付の要検討について改善を図る。

所定給付日数に係る主な制度改正②

- 平成12年改正（平成13年4月施行）では、再就職の難易度を年齢によって画一的に決定していた給付体系を改め、中高年層を中心に倒産・解雇等により離職した者に十分な給付日数が確保されるように求職者給付を重点化。

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告書（平成11年12月10日）

2 雇用保険制度の再構築の方向

(1) 早期再就職を促進するための給付体系の整備

① 求職者給付の重点化

- ・ 求職者給付については、中・高年齢者の在職中からの再就職援助対策の充実、労働力需給調整機能の強化、職業能力開発施策の充実など、再就職を容易にするための施策の整備が図られつつあることを踏まえ、**再就職の難易度を年齢によって画一的に決定することとなっている現行の給付体系を見直し、真に必要な者に対する給付の重点化を図る必要がある。**
- ・ 具体的には、現行の給付日数の上限と下限に配慮しつつ、**定年退職者を含め、離職前から予め再就職の準備ができるような者に対する給付日数は圧縮する一方で、中高年層を中心に倒産・解雇等により離職を余儀なくされた者（注）には十分な給付日数が確保されるようにする必要****がある。**
 - （注）離職を余儀なくされた者の主な例
 - ・ 倒産に伴い離職した者
 - ・ 解雇された者（重責解雇を除く。）
 - ・ 人員整理のために退職した者
 - ・ 採用条件と実際の労働条件が著しく相違したことにより退職した者
 - ・ 企業による故意の排斥により退職した者
- ・ 短時間被保険者の給付日数の体系についても、これに準じて再編成することが適当である。

(参考) 所定給付日数の変遷 (平成12年改正)

【平成12年改正前】

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
	30歳未満	90日 (90日)	90日 (90日)	90日 (90日)	180日 (180日)	-
	30歳以上45歳未満		90日 (90日)	180日 (180日)	210日 (180日)	210日 (210日)
	45歳以上60歳未満		180日 (90日)	210日 (180日)	240日 (180日)	300日 (210日)
	60歳以上65歳未満		240日 (210日)	300日 (210日)	300日 (210日)	300日 (210日)
就職困難者	60歳未満	240日 (180日)				
	60歳以上 65歳未満	300日 (210日)				

【平成12年改正後】

特定受給資格者

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
年齢	30歳未満	90日 (90日)	90日 (90日)	<u>120日</u> (90日)	<u>180日</u> (150日)	-
	30歳以上45歳未満		90日 (90日)	180日 (150日)	210日 (180日)	<u>240日</u> (210日)
	45歳以上60歳未満		180日 (180日)	240日 (210日)	<u>270日</u> (240日)	<u>330日</u> (300日)
	60歳以上65歳未満		<u>150日</u> (150日)	<u>180日</u> (150日)	<u>210日</u> (180日)	<u>240日</u> (210日)

特定受給資格者以外

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
一般被保険者 (短時間労働被保険者)		90日 (90日)	<u>90日</u> (90日)	<u>120日</u> (90日)	<u>150日</u> (120日)	<u>180日</u> (150日)
障害者等の 就職困難者	45歳未満	<u>150日</u> (150日)	<u>300日</u> (240日)			
	45歳以上 65歳未満	<u>150日</u> (150日)	<u>360日</u> (270日)			

※カッコ内は短時間労働被保険者。下線部は変更部分。

所定給付日数に係る主な制度改正③

- 平成15年改正（同年5月施行）では、短時間労働被保険者と所定給付日数の一本化とともに、壮年層の特定受給資格者の所定給付日数を拡充。
- 平成29年改正（同年4月施行）では、所定給付日数内での就職率が相対的に低かった30歳以上45歳未満の特定受給資格者の所定給付日数を拡充。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成14年12月26日）

2 雇用保険制度の見直しの方向

(2) 多様な働き方への対応

イ 通常労働者とパートタイム労働者の給付内容一本化

(1) 基本手当

- **短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者との給付内容（所定給付日数、下限額）については、雇用就業形態の多様化が進展していること等を踏まえ、一本化する必要がある**（具体的には、所定給付日数については、特定受給資格者は短時間労働被保険者以外の被保険者に合わせる。また、非特定受給資格者のうち就職困難者以外の者は短時間労働被保険者に合わせ、非特定受給資格者のうち就職困難者は短時間労働被保険者以外の被保険者に合わせる。下限額については、短時間労働被保険者に合わせる。）。

(3) 再就職の困難な状況に対応した給付の重点化等

イ 再就職の困難度に応じた壮年層の所定給付日数の改善

- **35～44歳で被保険者であった期間が10年以上の特定受給資格者の所定給付日数については、延長する必要がある。**

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

第2 雇用保険制度等の見直しの方向

1 基本手当の水準及び平成28年度末までの暫定措置について

(3) 給付日数について

- **特定受給資格者の所定給付日数内での就職率をみると、被保険者であった期間が1年以上5年未満である30歳以上35歳未満、35歳以上45歳未満の層では、他の層と比べて低くなっている。そこで、特定受給資格者以外の給付（所定給付日数、給付制限）についても見直すべきである旨の意見があったが、被保険者であった期間が1年以上5年未満である30歳以上35歳未満の特定受給資格者について、30日（拡充後120日）、35歳以上45歳未満については60日（拡充後150日）、所定給付日数を拡充すべきである。**

(参考) 所定給付日数の変遷 (平成15年改正・平成29年改正)

【平成15年改正前】

特定受給資格者

被保険者であった 期間 年齢	被保険者であった 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 (90日)	180日 (150日)	-
30歳以上45歳未満	90日 (90日)	90日 (90日)	180日 (150日)	210日 (180日)	240日 (210日)
45歳以上60歳未満		180日 (180日)	240日 (210日)	270日 (240日)	330日 (300日)
60歳以上65歳未満		150日 (150日)	180日 (150日)	210日 (180日)	240日 (210日)

特定受給資格者以外

被保険者であった 期間 区分	被保険者であった 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
一般被保険者 (短時間労働被保険者)	90日 (90日)	90日 (90日)	120日 (90日)	150日 (120日)	180日 (150日)
障害者等の 就職困難者	45歳未満	150日 (150日)	300日 (240日)		
	45歳以上 65歳未満	150日 (150日)	360日 (270日)		

【平成15年改正後】

特定受給資格者

被保険者であった 期間 年齢	被保険者であった 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	120日	180日	-
30歳以上35歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		90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

120日【平成29年改正後】

90日

90日

150日【平成29年改正後】

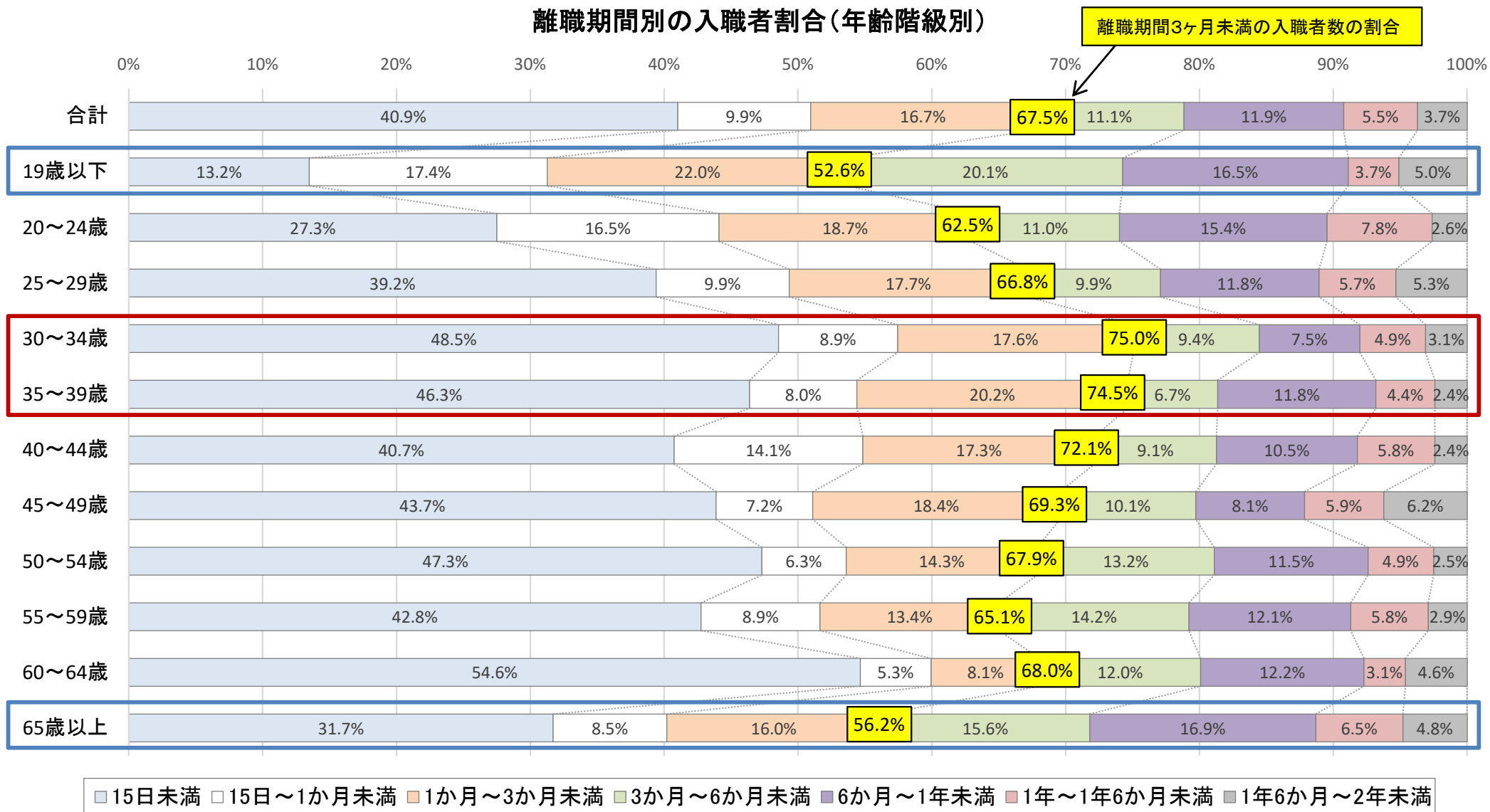
特定受給資格者以外

被保険者であった 期間 区分	被保険者であった 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
全年齢共通	90日	90日	90日	120日	150日
障害者等の 就職困難者	45歳未満	150日	300日		
	45歳以上 65歳未満	150日	360日		

※カッコ内は短時間労働被保険者。下線部は変更部分。

離職期間別の入職者割合①（年齢階級別）

○ 入職者のうち、離職期間が3ヶ月未満の者は67.5%。年齢階級別に見ると、19歳以下や65歳以上は50%台と低い一方、30～39歳は75%程度と高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「令和3年雇用動向調査」

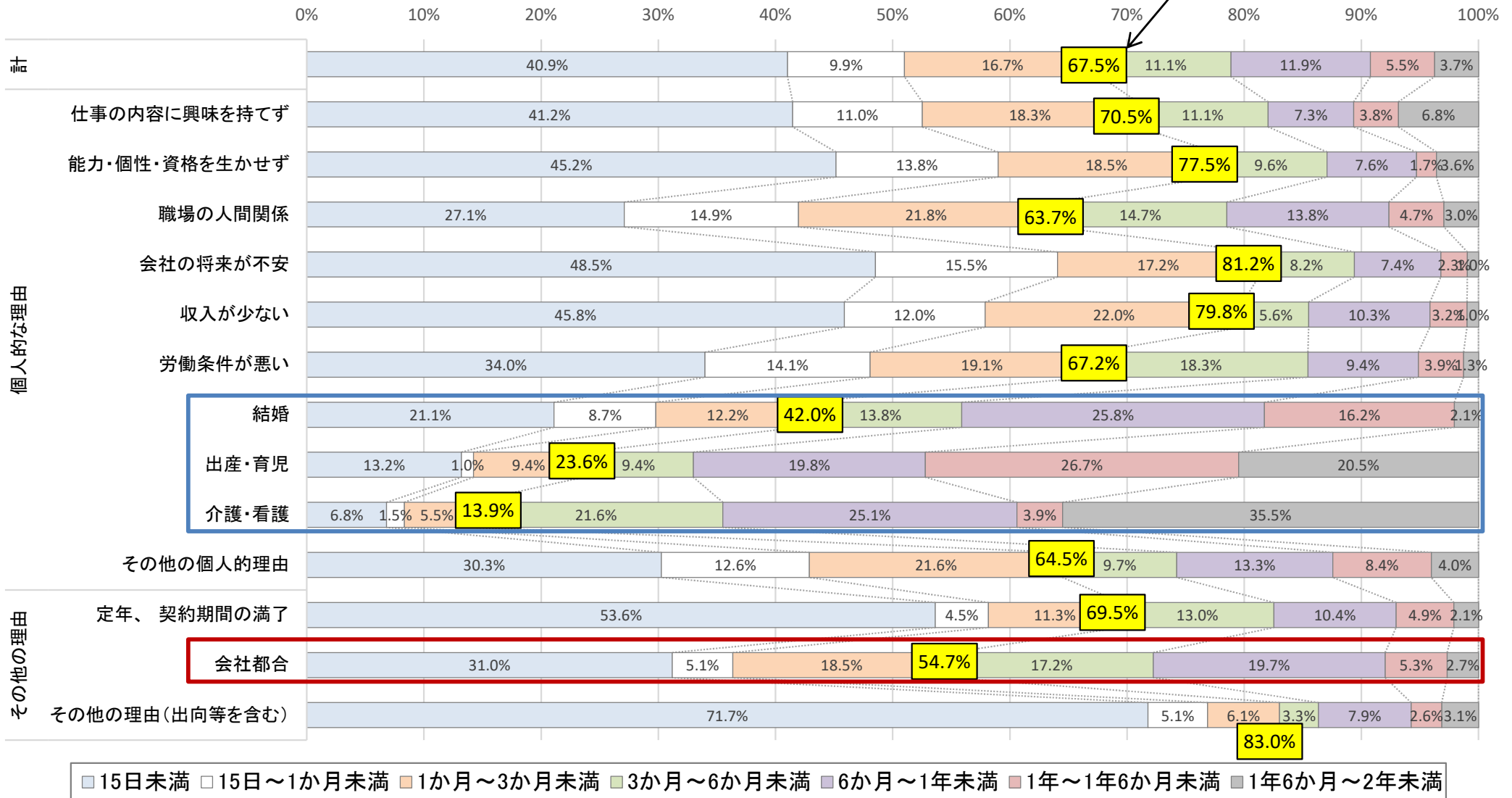
(注) 入職者のうち就業経験有りで調査時在籍者で前職雇用者に限る(約438万人)。

離職期間別の入職者割合②（前の勤め先を辞めた理由別）

○ 入職者のうち、離職期間が3ヶ月未満の者は67.5%。前の勤め先を辞めた理由別に見ると、「会社都合」は54.7%となっており、その他は、「結婚」「出産」「介護・看護」を除いて、60%強～80%強となっている。

離職期間別の入職者割合（前の勤め先を辞めた理由別）

離職期間3ヶ月未満の入職者数の割合

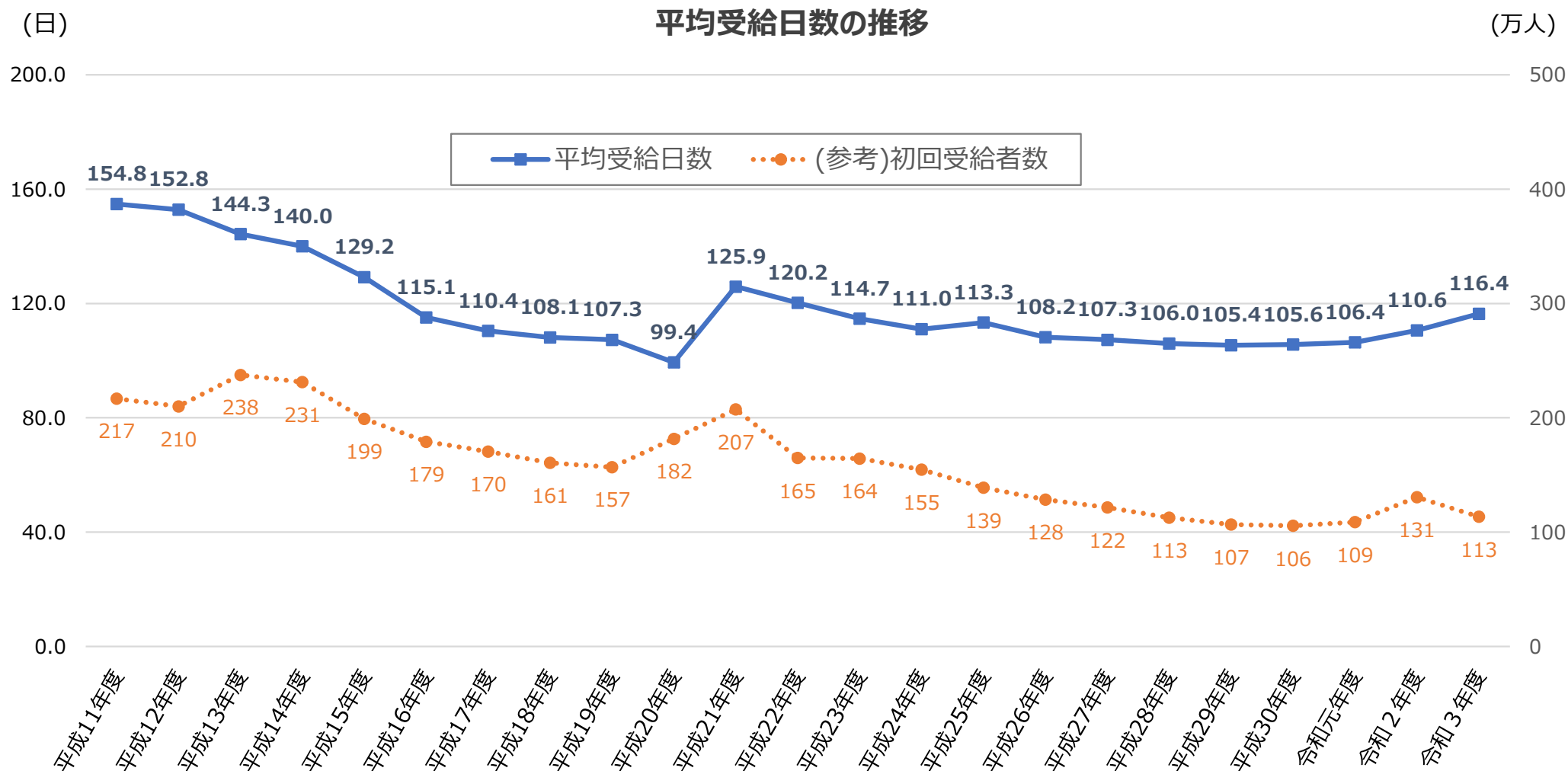


（資料出所）厚生労働省「令和3年雇用動向調査」

（注）入職者のうち就業経験有りて調査時在籍者で前職雇用者に限る（約438万人）。

平均受給日数の推移

○ 平均受給日数を見ると、平成11年度以降低下傾向にあったが、リーマンショック後の平成21年度に上昇し、その後は105日～120日程度で推移している。



(注) 各年度の平均受給日数は、当該年度の給付延日数（基本手当基本分）を当該年度の初回受給者数で除して算出。給付延日数には前年度の初回受給者のものも含まれていることに留意が必要。

特定受給資格者の平均給付日数（平成30年度及び令和2年度）

○ 特定受給資格者は、平成30年度、令和2年度ともに、平均して、所定給付日数のうち5～8割を受給している。

所定給付日数

被保険者期間 ／年齢区分	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
30歳未満	90日	90日	120日	180日	－
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

平均受給日数（受給率）（上段：平成30年度、下段：令和2年度）

被保険者期間 ／年齢区分	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
30歳未満	73.1日 (81.2%)	68.6日 (76.2%)	83.1日 (69.3%)	98.9日 (55.0%)	－
	73.2日 (81.3%)	71.3日 (79.2%)	85.9日 (71.6%)	112.7日 (62.6%)	－
30歳以上35歳未満	74.8日 (83.1%)	89.8日 (74.8%)	114.8日 (63.8%)	124.0日 (59.1%)	－
	76.2日 (84.7%)	93.9日 (78.3%)	118.8日 (66.0%)	123.1日 (58.6%)	－
35歳以上45歳未満	74.0日 (82.3%)	105.7日 (70.4%)	114.0日 (63.3%)	135.3日 (56.4%)	134.9日 (50.0%)
	78.0日 (86.7%)	114.2日 (76.1%)	122.6日 (68.1%)	134.7日 (56.1%)	145.0日 (53.7%)
45歳以上60歳未満	74.3日 (82.6%)	124.3日 (69.1%)	147.1日 (61.3%)	165.1日 (61.2%)	181.8日 (55.1%)
	78.0日 (86.7%)	134.9日 (74.9%)	153.7日 (64.1%)	164.7日 (61.0%)	181.1日 (54.9%)
60歳以上65歳未満	76.1日 (84.5%)	113.7日 (75.8%)	134.8日 (74.9%)	164.7日 (78.4%)	184.5日 (76.9%)
	77.6日 (86.2%)	119.4日 (79.6%)	135.5日 (75.3%)	158.1日 (75.3%)	172.1日 (71.7%)

(注1) 平成30年度及び令和2年度に受給資格決定をした特定受給資格者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもので、

(注2) 特定受給資格者には特定理由離職者（暫定措置の対象者に限る）を含んでいる。

(注3) 平均給付日数＝給付延日数／初回受給者数 受給率＝平均給付日数／所定給付日数×100

特定受給資格者以外の平均給付日数（平成30年度及び令和2年度）

○ 特定受給資格者以外は、平成30年度、令和2年度ともに、平均して、所定給付日数のうち8～9割を受給している。

所定給付日数

被保険者期間 ／年齢区分	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
30歳未満	－	90日	90日	120日	－
30歳以上45歳未満	－	90日	90日	120日	150日
45歳以上60歳未満	－	90日	90日	120日	150日
60歳以上65歳未満	－	90日	90日	120日	150日

平均受給日数（受給率）（上段：平成30年度、下段：令和2年度）

被保険者期間 ／年齢区分	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
30歳未満	－	73.7日（81.9%）	76.5日（85.0%）	99.0日（82.5%）	－
	－	74.4日（82.7%）	75.2日（83.5%）	97.1日（80.9%）	－
30歳以上45歳未満	－	77.5日（86.1%）	76.9日（85.5%）	100.2日（83.5%）	119.4日（79.6%）
	－	78.4日（87.2%）	77.1日（85.6%）	99.9日（83.3%）	121.3日（80.9%）
45歳以上60歳未満	－	76.1日（84.6%）	75.9日（84.3%）	99.2日（82.7%）	124.3日（82.8%）
	－	78.1日（86.8%）	76.7日（85.2%）	100.4日（83.6%）	125.2日（83.5%）
60歳以上65歳未満	－	79.3日（88.1%）	80.5日（89.5%）	107.4日（89.5%）	133.5日（89.0%）
	－	80.8日（89.8%）	81.0日（90.0%）	109.2日（91.0%）	135.8日（90.6%）

（注1）平成30年度及び令和2年度に受給資格決定をした特定受給資格者以外（就職困難者除く）について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したものの。

（注2）特定受給資格者には特定理由離職者（暫定措置の対象者に限る）を含んでいる。

（注3）平均給付日数＝給付延日数／初回受給者数 受給率＝平均給付日数／所定給付日数×100

基本手当の受給資格決定者の早期再就職の意向（属性別）

- 基本手当の受給資格決定者の再就職の希望時期を見ると、「受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた」が32.7%である一方、「じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた」が32.3%、「できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた」が11.0%となっている。
- 属性別に見ると、女性や、60歳以上、勤続年数が20年以上の者は、再就職の希望時期が相対的に遅い傾向がある。

雇用保険受給中に考えていた再就職する時期

		受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた	受給終了時期までに就職したいと考えていた	じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた	できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた
全体		32.7%	22.2%	32.3%	11.0%
性別	男	40.0%	20.3%	27.5%	10.4%
	女	27.9%	23.4%	35.6%	11.4%
年齢	20代	32.0%	27.3%	33.1%	5.8%
	30代	29.6%	23.1%	35.1%	10.8%
	40代	45.1%	20.9%	28.5%	4.7%
	50代	41.4%	21.3%	28.0%	7.9%
	60歳以上	17.8%	21.9%	36.6%	20.6%
勤続年数	1年未満	53.2%	18.5%	18.5%	6.5%
	1年以上5年未満	39.6%	23.6%	29.9%	5.9%
	5年以上10年未満	30.1%	26.2%	34.3%	8.3%
	10年以上20年未満	31.1%	20.0%	32.6%	15.4%
	20年以上	19.6%	18.6%	38.7%	20.4%

（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険受給者等の就職の実態－雇用保険受給資格取得者実態調査－」（2017年3月）

（注1）平成25年度に基本手当の受給資格決定を受けた者を対象に、全国の受給資格決定数を勘案して全国の各都道府県労働局に調査数の割振を行った上で各安定所において保管している離職票から無作為に抽出し、調査票を送付（調査期間：平成28年8月19日～9月2日）。全国10,000人に送付し、2,304人が回答（有効回答率：約23.0%）

（注2）無回答等は母数には含めるものの、表からは割愛している。

基本手当の受給資格決定者の早期再就職の意向（離職理由別）

- 基本手当の受給資格決定者の再就職の希望時期を離職理由別に見ると、「倒産」や「そのほか会社からの申し出による」と比較して、「定年・契約期間満了」や「会社からではなく自己の希望や都合による」の者は、再就職の希望時期が相対的に遅い傾向がある。

雇用保険受給中に考えていた再就職する時期

		受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた	受給終了時期までに就職したいと考えていた	じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた	できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた
全体		32.7%	22.2%	32.3%	11.0%
離職理由	定年・契約期間満了	24.5%	25.3%	33.1%	14.8%
	倒産	43.3%	27.9%	22.1%	6.7%
	希望退職への応募	35.0%	21.0%	31.0%	11.0%
	その他会社からの申し出による	38.2%	30.9%	25.7%	4.0%
	会社からではなく自己の希望や都合による	33.0%	19.1%	34.9%	11.5%

（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険受給者等の就職の実態－雇用保険受給資格取得者実態調査－」（2017年3月）

（注1）平成25年度に基本手当の受給資格決定を受けた者を対象に、全国の受給資格決定数を勘案して全国の各都道府県労働局に調査数の割振を行った上で各安定所において保管している離職票から無作為に抽出し、調査票を送付（調査期間：平成28年8月19日～9月2日）。全国10,000人に送付し、2,304人が回答（有効回答率：約23.0%）

（注2）無回答等は母数には含めるものの、表からは割愛している。

基本手当の受給資格決定者の再就職の時期（再就職希望時期・求職活動状況別）

- 基本手当の受給資格決定者の中でも、再就職希望時期が早い者や早期から求職活動を行う者ほど、雇用保険受給期間中に再就職が見つかった割合が高くなっている。

雇用保険受給中に考えていた再就職する時期と再就職割合・時期

	雇用保険受給期間中に再就職が「見つかった」	雇用保険受給終了後に再就職先が「見つかった」	雇用保険受給終了後に再就職先が「見つからなかった」
受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた	70.0%	18.4%	7.8%
受給終了時期までに就職したいと考えていた	47.5%	31.4%	18.2%
じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた	22.0%	37.6%	37.6%
できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた。	7.1%	37.2%	54.9%

応募回数が最も多かった時期と再就職時期

	雇用保険受給期間中に再就職が「見つかった」	雇用保険受給終了後に再就職先が「見つかった」	雇用保険受給終了後に再就職先が「見つからなかった」
給付制限期間中	71.5%	15.2%	9.2%
所定給付日数の前半	75.1%	13.5%	10.4%
所定給付日数の後半	42.7%	43.8%	11.7%
基本手当の受給終了後	1.5%	75.6%	22.1%
企業へ応募はしなかった	11.7%	19.9%	65.6%

（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険受給者等の就職の実態－雇用保険受給資格取得者実態調査－」（2017年3月）

（注1）平成25年度に基本手当の受給資格決定を受けた者を対象に、全国の受給資格決定数を勘案して全国の各都道府県労働局に調査数の割振を行った上で各安定所において保管している離職票から無作為に抽出し、調査票を送付（調査期間：平成28年8月19日～9月2日）。全国10,000人に送付し、2,304人が回答（有効回答率：約23.0%）

（注2）無回答等は母数には含めるものの、表からは割愛している。

基本手当の受給資格受給期間終了後の生活の実態

- 平成25年度に基本手当の受給資格決定を受けた者のうち、平成28年10月に、20時間未満の雇用労働をしている者及び就業していない者の具体的な生計維持手段を見ると、60歳未満では「配偶者や親などの収入に依存している」が62.6%と最も多くなっており、60歳以上では「年金を受給している」が多くなっている。

20時間未満の雇用労働をしている者 及び 就業していない者の具体的な生計維持手段

年齢層	アルバイトなど雇用保険適用外の仕事に依存している	年金を受給している	生活保護費を受給している	求職者支援制度を利用し、職業訓練受講給付金を受給している	雇用保険の基本手当	その他の公的給付を受給している	特に稼いでいないが、蓄えがあり当面生活していくことは可能である	配偶者や親などの収入に依存している
全体	8.2%	28.8%	0.2%	0.1%	3.4%	0.1%	8.9%	42.9%
60歳以上を除いたもの	11.5%	2.2%	0.4%	0.2%	5.4%	0%	11.5%	62.6%
30歳未満	4.9%	0%	0%	0%	14.6%	0%	9.8%	61.0%
30歳～34歳	3.9%	0%	0%	0%	5.2%	0%	5.2%	83.1%
35歳～44歳	13.6%	2.1%	0%	0%	5.0%	0%	6.4%	67.1%
45歳～59歳	14.4%	3.5%	1.0%	0.5%	4.0%	0%	17.8%	52.0%
60歳～64歳	3.8%	53.6%	0%	0%	0.9%	0%	7.7%	23.0%
65歳以上	2.9%	91.3%	0%	0%	0%	1.0%	0%	1.9%

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険受給者等の就職の実態－雇用保険受給資格取得者実態調査－」(2017年3月)

(注1) 平成25年度に基本手当の受給資格決定を受けた者を対象に、全国の受給資格決定数を勘案して全国の各都道府県労働局に調査数の割振を行った上で各安定所において保管している離職票から無作為に抽出し、調査票を送付(調査期間:平成28年8月19日～9月2日)。全国10,000人に送付し、2,304人が回答(有効回答率:約23.0%)

(注2) 無回答等は母数には含めるものの、表からは割愛している。

基本手当受給者の再就職時賃金日額の状況

○ 基本手当の受給資格決定者について、再就職の時期が遅い者ほど、再就職時賃金日額は低い傾向がある。

単位：円

	待期間中	給付制限中	受給中	支給終了後	うち支給終了後 1ヶ月以内	うち支給終了後 6ヶ月以上
受給者計	7,385	6,908	7,083	6,353	6,479	5,645
特定受給資格者	8,193	—	7,629	6,670	6,764	6,051
特定受給資格者 以外	7,297	6,932	6,822	6,284	6,413	5,579

注1) 令和3年度に受給資格決定を受けた者のうち、令和4年5月末までに再就職した者の再就職時平均賃金日額を特別に調査したもの。

注2) 特定受給資格者には、特定理由離職者（暫定措置の対象者に限る）を含んでいる。

注3) 特定受給資格者及び特定受給資格者以外には、就職困難者を含まない。

1. 基本手当

(1) 賃金日額(上下限)・給付率

(2) 所定給付日数

(3) 暫定措置・延長給付

(4) 給付制限

2. 就業促進手当

暫定措置・延長給付に係る主な制度改正①

- 平成29年改正（同年4月施行）では、リーマンショック時に講じられた暫定措置は一旦終了し、特定理由離職者（雇止め離職者）の暫定措置や、個別延長給付等を措置。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

第2 雇用保険制度等の見直しの方向

1 基本手当の水準及び平成28年度末までの暫定措置について

(2) 暫定措置について

- 以下の失業等給付の暫定措置については、その期限が平成28年度末までとなっている。
 - ・個別延長給付
 - ・雇止め等により離職した有期契約労働者等の給付日数の充実
 - ・常用就職支度手当の支給対象者の追加
- **暫定措置は、厳しい雇用情勢下で措置されたものであり、現在の雇用情勢を踏まえ、期限をもって一旦終了すべきである。その上で、暫定措置が終了になった場合の影響を踏まえ、必要な措置を改めて行うべきである。**

(3) 給付日数について

- **雇止めにより離職し、特定理由離職者として位置づけられた有期契約労働者は減少傾向にあるものの、一定程度存在していることを踏まえ、暫定的に5年間特定受給資格者として扱うこととすべきである。**なお、労働者代表委員からは暫定措置ではなく、恒久化すべきとの意見があった。
- **急激な雇用情勢の悪化や、震災等の事態に対しては、これまで個別延長給付を活用して支援を行ってきた。これらの事態には引き続き対応することが必要であることから、個別の必要な事情に応じて所定給付日数を延長できるようにすべきである。**具体的にはこれまでの個別延長給付の例を踏まえ、以下の措置を講ずるべきである。
 - ・リーマンショックのような雇用情勢の悪化が生じた場合に、**雇用情勢が厳しい地域の求職者の再就職を支援するため、特定受給資格者等について60日の所定給付日数の延長が可能となるようにすべきである。**一方で、雇用情勢の悪化については、今後もどのように推移するのか見極める必要があることから5年間の暫定措置とすることが適当である。なお、指定地域については、現在、大規模な商業圏に隣接するベッドタウンを含む地域も含まれているが、当該地域の求人・求職活動の実態に合わせた指定要件となるようにすべきである。
 - ・**震災による倒産・解雇等による離職者・休業者について60日の所定給付日数の延長が可能となるようにすべきである。**また、東日本大震災、熊本地震のような**特に大きな災害の被災地域（激甚災害に指定された災害を受けた地域で一定の要件を満たす地域）**については、従来、広域延長給付により措置してきた給付延長に代わる措置として、**120日の所定給付日数の延長が可能となるようにすべきである。**
 - ・「病気の治療と仕事の両立」が重要な課題となっていることから、難病等病気の治療を図りながら求職活動をする等の特定受給資格者等について、60日の所定給付日数の延長が可能となるようにすべきである。

暫定措置・延長給付に係る主な制度改正②

- 令和4年改正（同年4月施行）では、平成29年改正で講じられた暫定措置を3年間延長するとともに、令和2年の雇用保険臨時特例法で講じられたコロナ延長給付は、各都道府県における緊急事態措置が終了してから1年経過後までとされた。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（令和4年1月7日）

第2 雇用保険制度等の見直しの方向

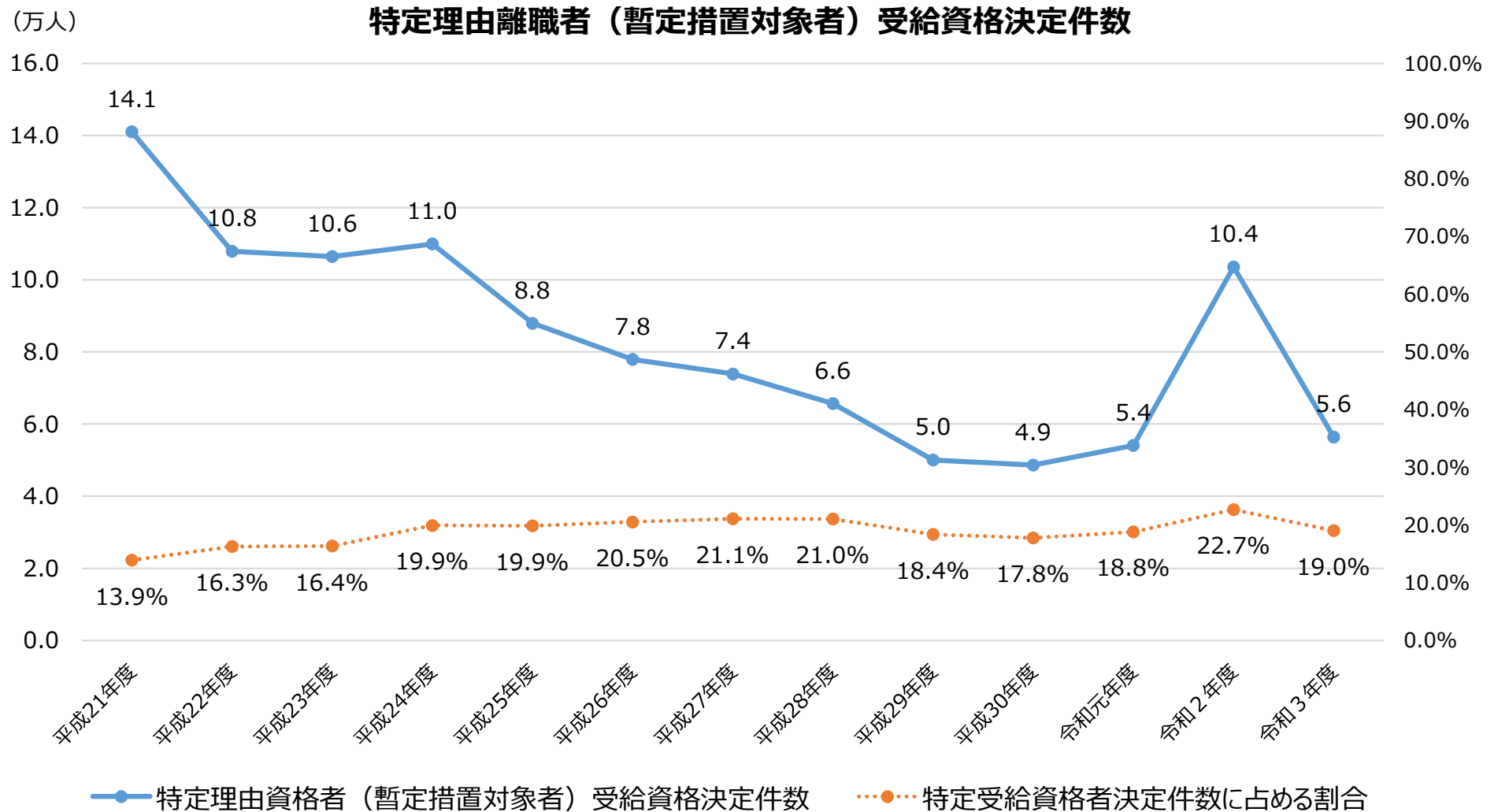
1 基本手当について

（2）令和3年度末で期限が到来する暫定措置等について

- リーマンショック時に講じられた、雇止めによる離職者について所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とするとともに、就業促進手当の支給を受けた場合の受給期間延長の対象とすること及び就職が困難な求職者に対する延長給付等の暫定措置については、累次の延長を経て平成29年の雇用保険法改正により令和3年度末までの暫定措置とされている。その際就職が困難な求職者に対する延長給付は、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた特定受給資格者等に対する延長給付（地域延長給付）に改正されて現在に至っている。
- **これらの暫定措置は、厳しい雇用情勢下で設けられた暫定措置であるという経緯を考慮しつつ、現在、コロナ禍からの経済の回復途上にあることも踏まえ、3年間延長すべきである。**
- また、このほか、雇用保険臨時特例法においては、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響（以下「新型コロナウイルス感染症等の影響」という。）による離職者等に対する延長給付（以下「コロナ延長給付」という。）を創設したところであり、令和2年度の支給実績が1,000億円を超えるなど、多くの受給者に適用されている。
- 本措置は、コロナ禍からの経済の回復途上にあることや、感染の再拡大のリスクに備える観点から、当面は制度として存続させる必要がある。その上で、現行制度は、新型コロナウイルス感染症等の影響を受けた特定受給資格者等であれば、緊急事態宣言が解除された後も特段の終期を設けずに適用の対象とされているところ、緊急事態措置が終了し、一定期間が経過した場合には、求職活動に対する新型コロナウイルス感染症の影響も相当程度減少すると考えられることから、**緊急事態宣言の発令ごとに、各都道府県における緊急事態措置が終了してから1年経過後はコロナ延長給付を行わないこととすべきである。**

特定理由離職者（暫定措置対象者）の受給資格決定件数の推移

- 特定理由離職者のうち所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とする暫定措置の対象者数の推移を見ると、令和2年度には10.4万人に増加したものの、令和3年度には5.6万人となっている。
- なお、特定受給資格者（暫定措置対象者を含む）に占める暫定措置対象者の割合は、2割程度で推移している。

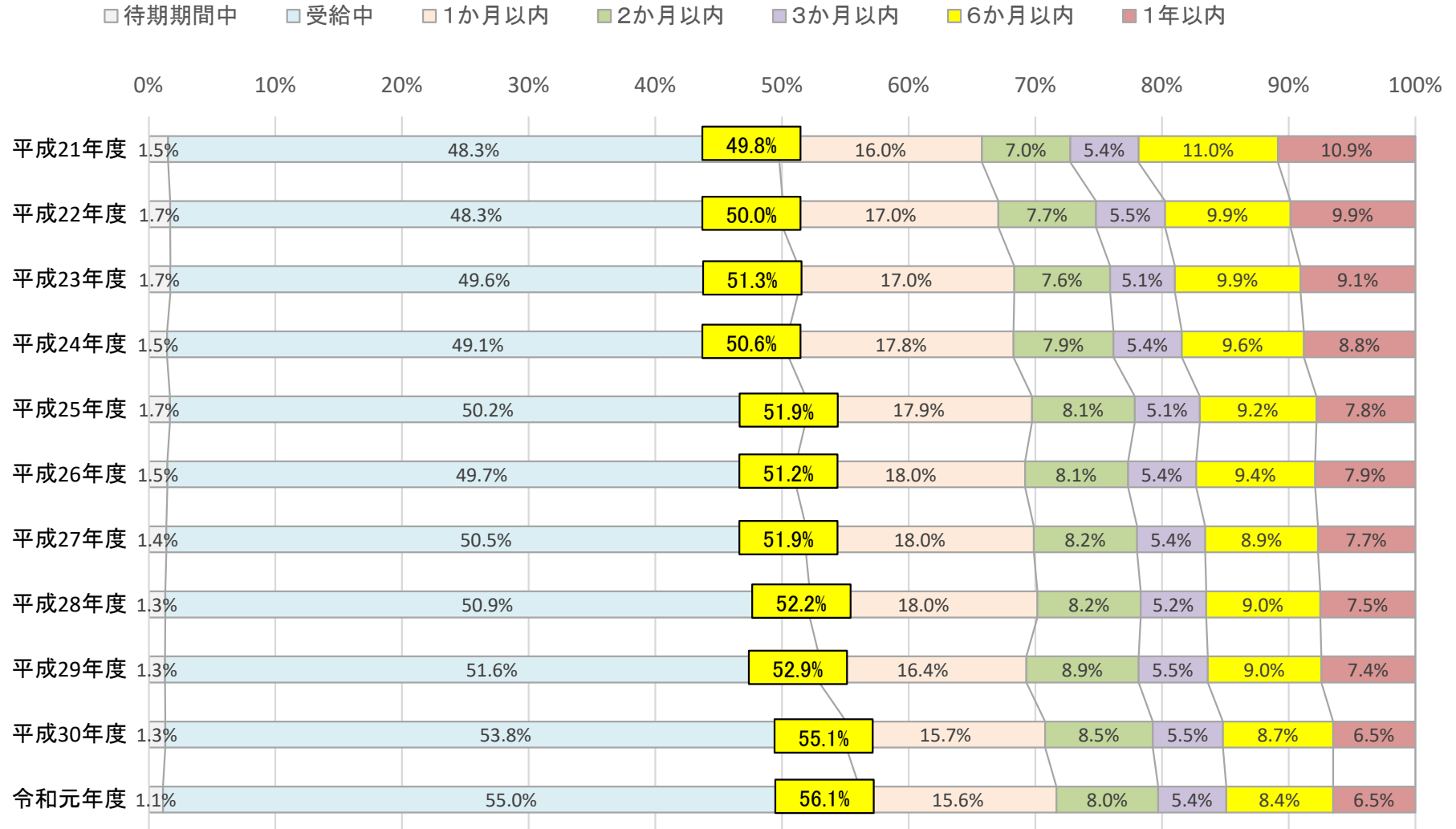


(注) 平成28年度までの特定理由離職者（暫定措置対象者）には正当な理由のある自己都合により離職した者のうち被保険者期間が6月以上12月未満の者も対象となっていること、また、令和2年度以降については、新型コロナウイルス感染症に伴い、令和2年5月1日以降に離職した者を特定受給資格者とする特例措置が講じられていることに留意が必要（前後は連続しない）。

特定理由離職者（暫定措置対象者）の再就職状況

○ 特定理由離職者（暫定措置対象者）の基本手当支給終了までの就職割合は、特定受給資格者全体と比べると概ね10ポイント程度低い傾向にある。

（参考）令和元年度の支給終了までに就職した者の割合：特定受給資格者67.8%、特定理由離職者（暫定措置対象者）56.1%



（注1）平成26～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に集計したもの。

（注2）就職者を100とした場合の各期間の就職割合。

（注3）支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。

（注4）令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

延長給付（基本手当の給付日数の特例）の概要

(イ) 訓練延長給付【法24】

受給資格者が公共職業安定所長の指示により公共職業訓練等を受講する場合に、訓練終了までの間、その者の所定給付日数を超えて、基本手当が支給される。

(ロ) 個別延長給付【法24の2】

難病患者、発達障害者等又は災害により離職した場合等に、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間（最大120日）延長される。

(ハ) 広域延長給付【法25】

厚生労働大臣が指定した地域において、広域職業紹介により職業のあっせんを受けることが適当と公共職業安定所長が認定する受給資格者について、所定給付日数を90日超えて、基本手当が支給される。

(ニ) 全国延長給付【法27】

失業の状況が全国的に著しく悪化し、一定の基準（基本受給率4%超）を満たす場合に、全ての受給資格者について所定給付日数を90日超えて基本手当が支給される。

(ホ) 地域延長給付【法附則5】

倒産、解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間延長される。（令和7年3月31日までの暫定措置）

個別延長給付の概要

1 概要

難病患者、発達障害者等又は災害により離職した場合等に、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間(最大120日)延長される。

2 対象者

イ 次の(イ)又は(ロ)に該当するものであること。

(イ) 就職困難な者以外の特定受給資格者又は特定理由離職者(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者に限る。)であって、次のa~cのいずれかに該当し、かつ、公共職業安定所長が厚生労働省令で定める基準(以下「指導基準」という。)に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めた者であること。

a 心身の状況が厚生労働省令で定める基準に該当する者

具体的には、以下のいずれかに該当するものであること。

(a) 難治性疾患を有すること。

(b) 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者であること。

(c) (a)及び(b)に掲げるもののほか、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者であること。

b 雇用されていた適用事業が激甚災害として指定された災害の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は激甚災害法第25条第3項の規定により離職したものとみなされた者であって、政令第5条の2で定める基準に照らして職業に就くことが特に困難であると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住する者。なお、厚生労働大臣が指定する地域は告示により定める。

c 雇用されていた適用事業が激甚災害その他の災害(厚生労働省令で定める災害に限る。)の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は激甚災害法第25条第3項の規定により離職したものとみなされた者(bに該当する者を除く。)

(ロ) 就職困難な者である受給資格者であって、(イ)bに該当し、かつ、公共職業安定所長が指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めた者であること。

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応した給付日数の延長に関する特例について

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するため、雇用保険の基本手当の給付日数の延長に関する特例を実施しています。

※ 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）に基づき、給付日数の延長の対象期間が定められました。

対象となる方

離職日に応じて以下に該当し、お住まいの地域における緊急事態措置実施期間の末日※の翌日から起算して1年以内に基本手当の所定給付日数を受け終わる方（受け終わる認定日がある方）が対象となります。

※令和4年3月31日以前に発令された緊急事態宣言についての緊急事態が終了した日とする経過措置が設けられているため、令和4年10月1日までに受け終わる方（受け終わる認定日がある方）も対象となります。

離職日	対象者
① 緊急事態措置実施期間前	離職理由を問わない（全受給者）
② 緊急事態措置実施期間中	特定受給資格者※2及び特定理由離職者※3
③ 緊急事態措置実施期間後	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた特定受給資格者及び特定理由離職者（雇止めの場合に限る）

※1 お住まいの地域によって異なります。詳しくは受給しているハローワークへお尋ねください。

※2 特定受給資格者：倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた者

※3 特定理由離職者：①期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者
②転居、婚姻等による自己都合離職者

※4 就職困難者の方は、当初から所定給付日数が長いため、対象となりません。

※5 特例延長給付を受けている方が同じ受給資格で再度特例延長給付を受けることはできません。

延長される日数 60日（一部30日※）

※35歳以上45歳未満の方で所定給付日数270日の方
45歳以上60歳未満の方で所定給付日数330日の方

(参考) 緊急事態宣言と特例延長給付の対応状況

	令和2年4月7日	令和2年5月25日	令和3年5月21日	令和3年7月8日	令和3年7月30日	令和3年8月17日	令和3年8月25日	令和3年9月12日	令和3年9月30日
①	緊急事態宣言前	緊急事態宣言中	緊急事態宣言後						
	離職理由問わず	特受及び特理	特受及び一部特理						
②	緊急事態宣言前		緊急事態宣言中						緊急事態宣言後
	離職理由問わず		特受及び特理						特受及び一部特理
③	緊急事態宣言前		緊急事態宣言中						緊急事態宣言後
	離職理由問わず		特受及び特理						特受及び一部特理
④	緊急事態宣言前		緊急事態宣言中						緊急事態宣言後
	離職理由問わず		特受及び特理						特受及び一部特理
⑤	緊急事態宣言前		緊急事態宣言中						緊急事態宣言後
	離職理由問わず		特受及び特理						特受及び一部特理
⑥	緊急事態宣言前		緊急事態宣言中				緊急事態宣言後		
	離職理由問わず		特受及び特理				特受及び一部特理		
⑦	緊急事態宣言前		緊急事態宣言中				緊急事態宣言後		
	離職理由問わず		特受及び特理				特受及び一部特理		

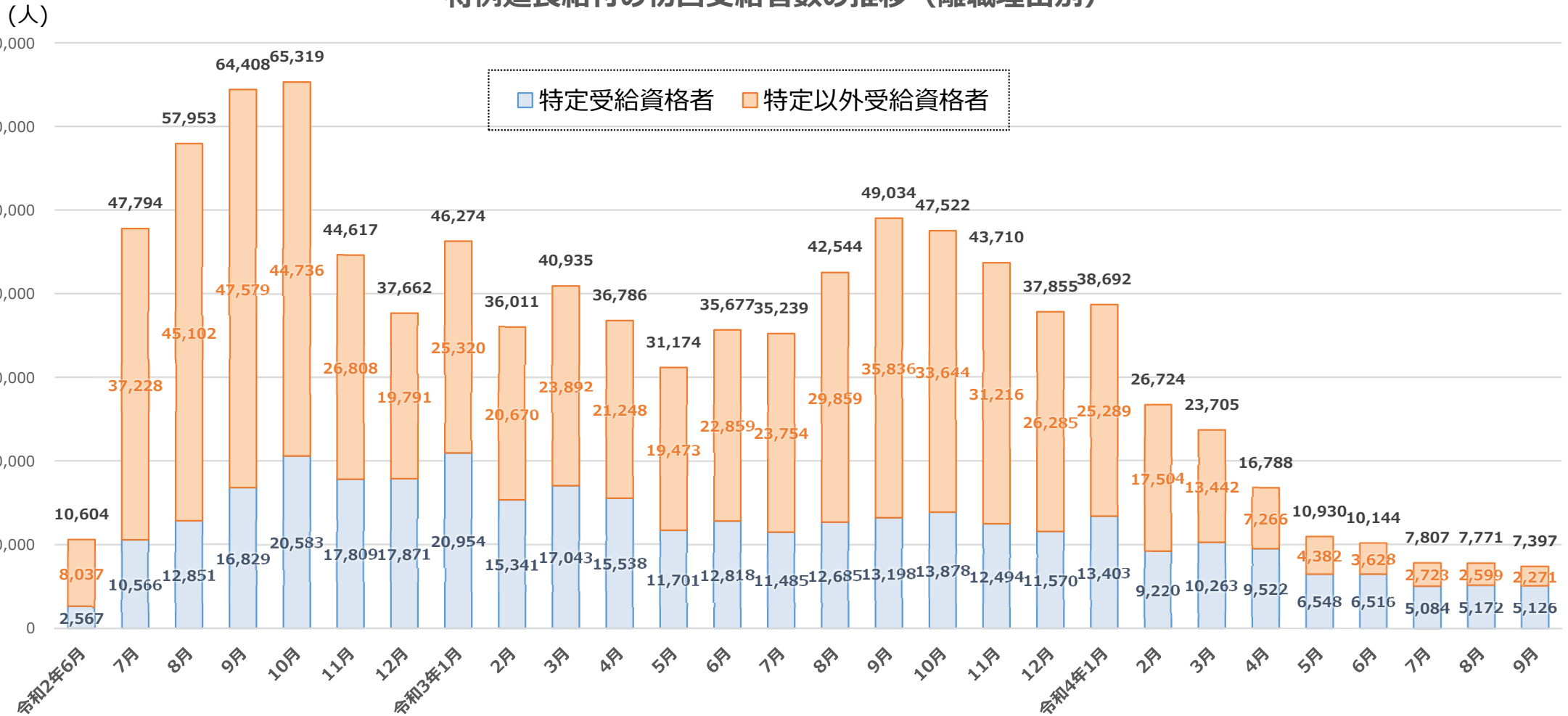
	地域	緊急事態宣言前	緊急事態宣言中	緊急事態宣言後
①	下記以外	～令和2年4月7日	令和2年4月8日～令和2年5月25日	令和2年5月26日～
②	沖縄	～令和3年5月21日	令和3年5月22日～令和3年9月30日	令和3年10月1日～
③	東京	～令和3年7月8日	令和3年7月9日～令和3年9月30日	令和3年10月1日～
④	埼玉、千葉、神奈川、大阪	～令和3年7月30日	令和3年7月31日～令和3年9月30日	令和3年10月1日～
⑤	茨城、栃木、群馬、静岡、京都、兵庫、福岡	～令和3年8月17日	令和3年8月18日～令和3年9月30日	令和3年10月1日～
⑥	宮城、岡山	～令和3年8月25日	令和3年8月26日～令和3年9月12日	令和3年9月13日～
⑦	北海道、岐阜、愛知、三重、滋賀、広島	～令和3年8月25日	令和3年8月26日～令和3年9月30日	令和3年10月1日～

※「特受及び特理」とは、特定受給資格者及び特定理由離職者。
 ※「特受及び一部特理」とは、特定受給資格者及び特定理由離職者（暫定的に特定受給資格者にみなされる者に限る）。

特例延長給付の初回受給者数の推移

○ 特例延長給付（新型コロナウイルス感染症等の影響に対応した給付日数の延長に関する特例）の初回受給者数は、令和4年以降、減少傾向にある。

特例延長給付の初回受給者数の推移（離職理由別）



※特例延長給付の施行は、令和2年6月12日。

※特定受給資格者には特定理由離職者に係る暫定措置（雇止め離職者）により特定受給資格者とみなされた者を含む。

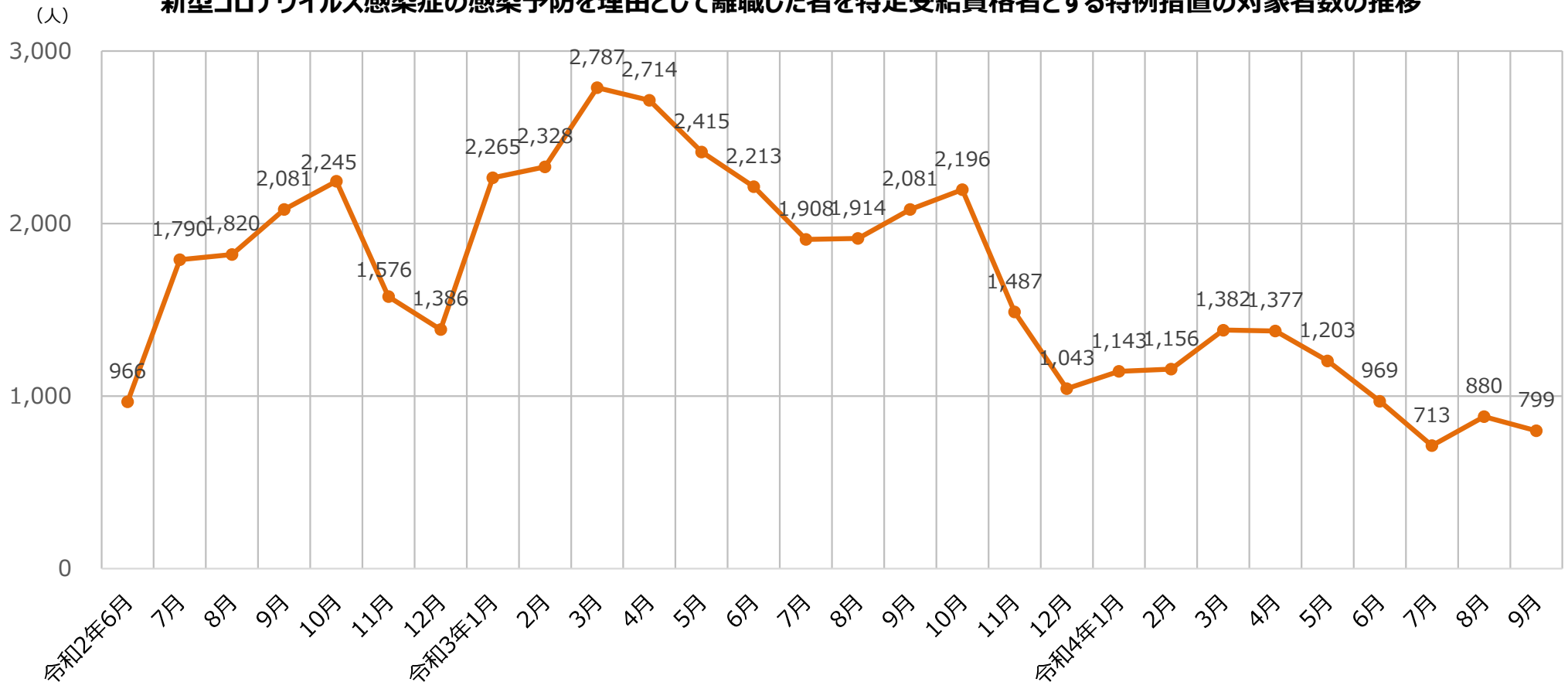
※上記の数値は、個別延長給付のうち特例延長給付の該当者について特別集計したもの。

新型コロナウイルス感染症の感染予防を理由として離職した者を特定受給資格者とする特例措置の状況

○ 新型コロナウイルス感染症の感染予防を理由として離職した者を特定受給資格者とする特例措置の対象者数は、令和4年4月以降、減少傾向にある。

(参考) 特例措置の対象者：本人の職場で感染者が発生したこと又は本人若しくは同居の家族が基礎疾患を有すること、妊娠中であること若しくは高齢であることから、感染拡大防止や重症化防止の観点から自己都合離職した者（※令和2年6月8日から措置。令和2年5月1日以降に離職した者に適用。）

新型コロナウイルス感染症の感染予防を理由として離職した者を特定受給資格者とする特例措置の対象者数の推移



※毎月の受給資格決定件数のうち該当者を特別集計したもの。

※上記の数値には、システム上の都合により他の離職理由（事業所移転）による者も一部含まれている（推定：100件未満／月程度）。

1. 基本手当

(1) 賃金日額(上下限)・給付率

(2) 所定給付日数

(3) 暫定措置・延長給付

(4) 給付制限

2. 就業促進手当

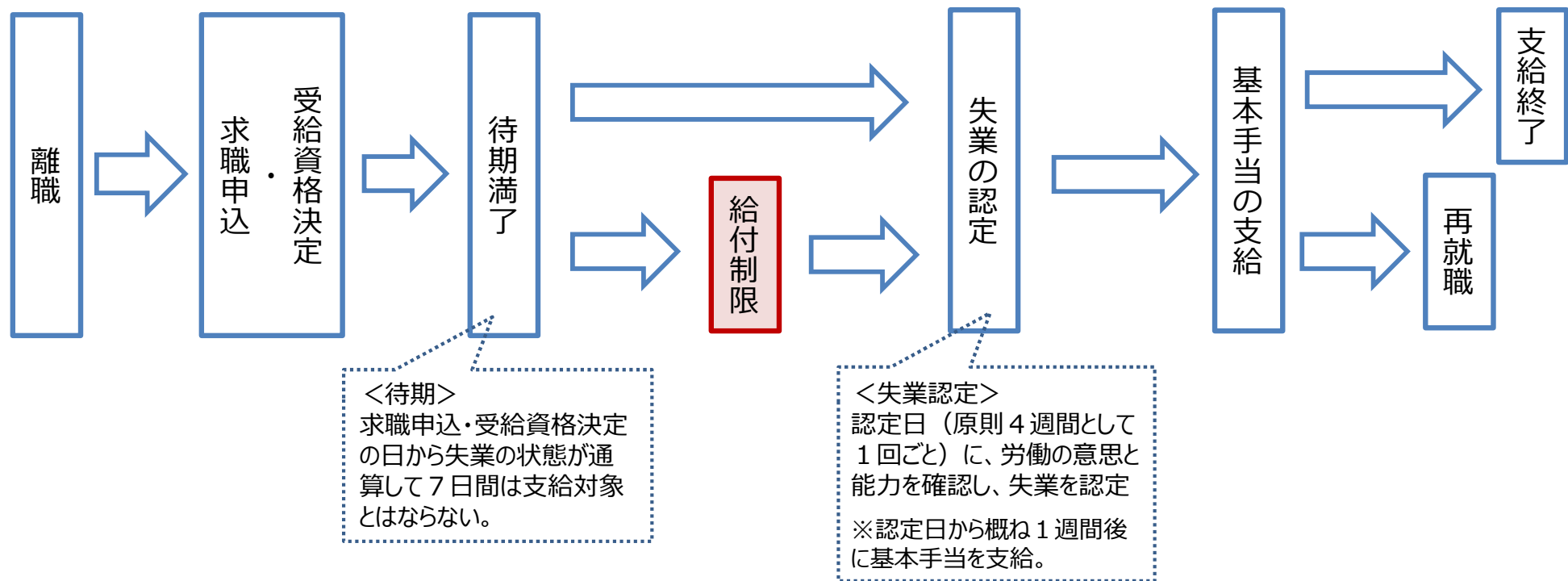
自己都合離職者に係る基本手当の給付制限の概要

○ 正当な理由がなく自己の都合により離職した者は、待期満了の翌日から2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3か月）は、求職者給付（基本手当）が支給されない（給付制限）。

※ 1 公共職業安定所長の受講指示を受けて公共職業訓練等の受講を開始した場合、給付制限が解除され、基本手当の受給が可能。

※ 2 給付制限期間中に再就職した場合でも再就職手当の受給は可能。

【基本手当の受給手続の流れ】



<給付制限の考え方>

○ 雇用保険の求職者給付（基本手当）は、倒産・解雇など自らの意思によらない失業に対して給付を行うことが基本。

○ ①自らの意思により離職する者をそうでない者と同様に取り扱うことは、基本手当を受給することを目的として離職する者の発生を助長しかねないこと、②離職前に求職活動中の生活設計を立て得るなど、解雇等のために急に収入の途絶えた者とは生活保障の必要性が相当異なることなどから、正当な理由のない自己都合離職の場合について給付制限の制度が設けられている。

自己都合離職に係る給付制限の考え方（失業保険法コンメンタール）

失業保険制度における給付制限は、①積極的な就職意欲に欠けている場合、②離職事由からみて自発的失業である場合および③不正受給を行った場合の三種類に分けることができます。このうち、①および②は、給付制限期間に一定の限度が設けられていますが、これは、正当な理由がなく、適職紹介なり訓練受講指示を拒否する者は自発的に失業状態を継続しようとする者であり、また、正当な理由がなく自己都合退職を行った者は、自発的に失業状態を創り出した者であり、当面一応労働の意思を欠くと推定することが妥当な者であります。

しかも失業保険は、本来、非任意的失業に対して給付を行うことをその趣旨としており、自発的失業は、制度の本旨になじまないわけです。

しかしながら、労働の意思および能力については、時の経過とともに変化するものであり、当初は任意的失業であっても、一定の期間の経過により非任意的失業と同様の状態に変化してゆくものとして、給付制限の対象となる受給資格者についても、給付制限期間の経過により、非任意的失業に転化したものとして典型的に処理しています。

このように、給付制限を行うことによって受給資格者の就職意欲を喚起し反省を促すとともに、また一方受給資格者が失業保険の受給のみに依存して怠惰に陥ることを防止し、他方その就職の促進を図ろうとするものです。

[抜粋]失業保険法（コンメンタール） 労務行政研究所 昭和45年10月10日発行

自己都合離職者に係る給付制限期間の変遷

昭和59年当時、

- ①受給資格者の6割が正当な理由のない自己都合離職者であり、その傾向は若年者層において顕著なこと
- ②これは、給付制限期間が1ヶ月と短期間であることが安易な離職を誘う結果となっているのではないかと指摘されていることから、離職を決意する際の慎重な判断を期待し、安易な離職を防止するとともに、離職後の再就職意欲を喚起するため、給付制限期間を延長することとした。

昭和59年の雇用保険法改正により、自己都合離職者の給付制限期間は1ヶ月から3ヶ月に延長。

労働政策審議会 職業安定分科会 雇用保険部会報告（令和元年12月25日）

（中略）

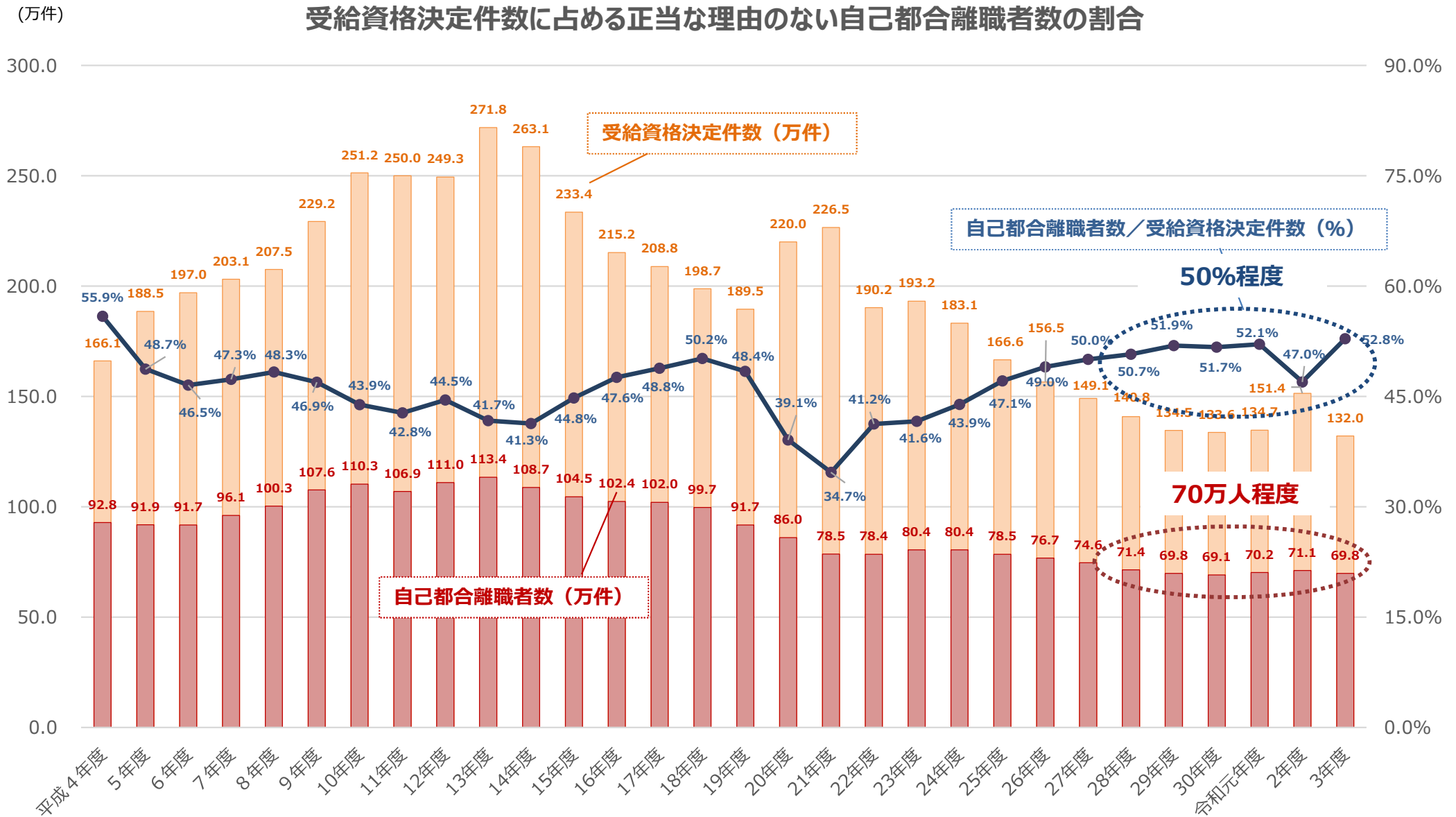
- 特定受給資格者及び特定理由離職者以外の一般の受給資格者のうち、自己都合（正当理由なし）により離職した者に対しては、昭和59年から現在に至るまで、3箇月間の給付制限期間が設定されているところである。これについて、安易な離職を防止するという給付制限の趣旨に留意しつつ、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行うことができるよう支援する観点から、その給付制限期間を5年間のうち2回までに限り2箇月に短縮する措置を試行することとし、その効果等を施行後2年を目途として検証するべきである。

（後略）

令和2年10月から正当な理由のない自己都合離職者の給付制限期間を2ヶ月（5年間のうち2回までに限る）に短縮。

自己都合離職者数の推移（年度別）

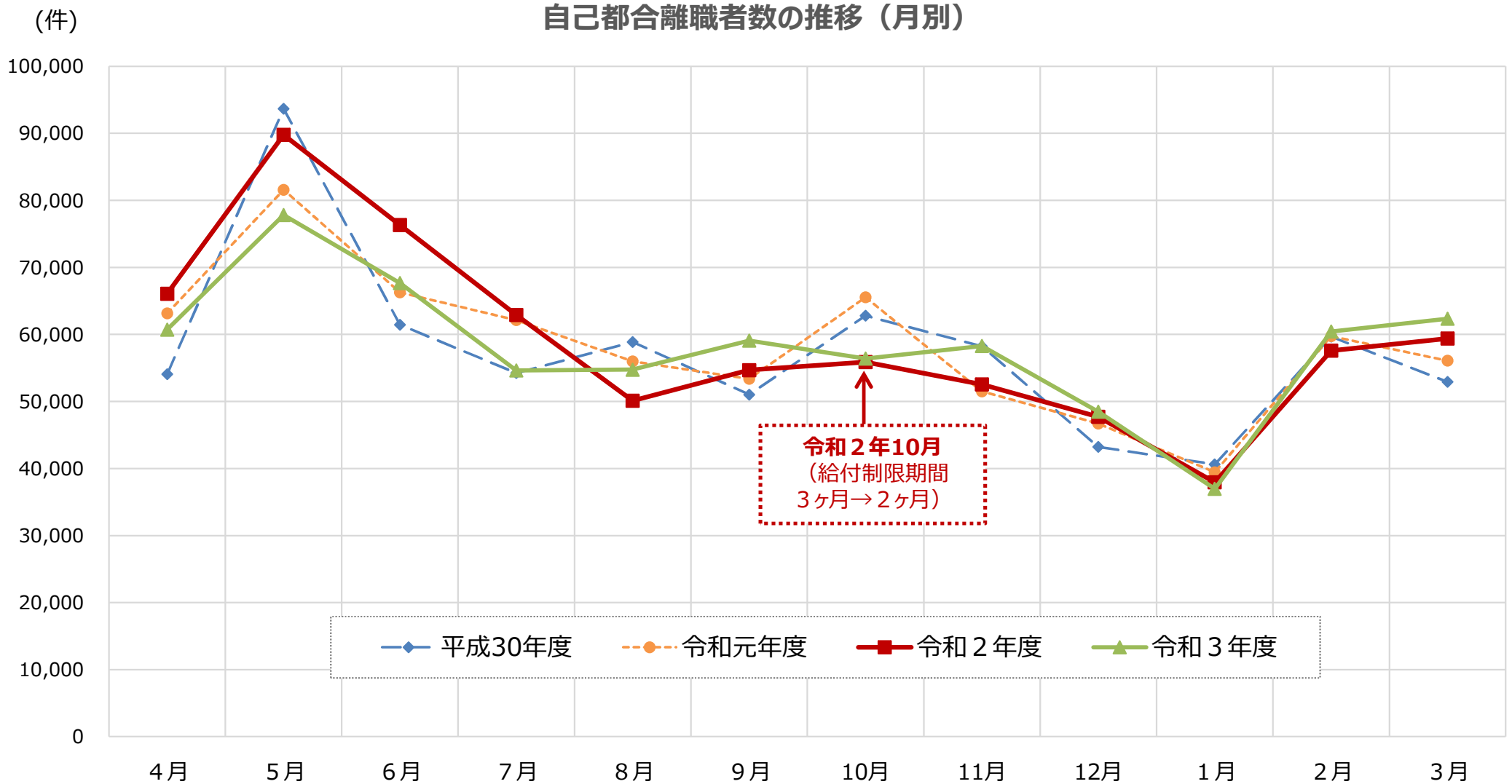
○ 近年、雇用保険の受給資格決定を受けた自己都合離職者数は70万人程度、受給資格決定件数に占める自己都合離職者数の割合は50%前後で推移している。



(注) 正当な理由がなく自己の都合により離職した者に限る。自己都合離職者数には待期間中に再就職した受給資格者は含まない。

自己都合離職者数の推移（月別）

○ 雇用保険の受給資格決定を受けた自己都合離職者数（月別）の推移を見ると、給付制限期間を3ヶ月から2ヶ月に短縮した令和2年10月以降とそれまでの期間を比較して、傾向に大きな変化は見られない。

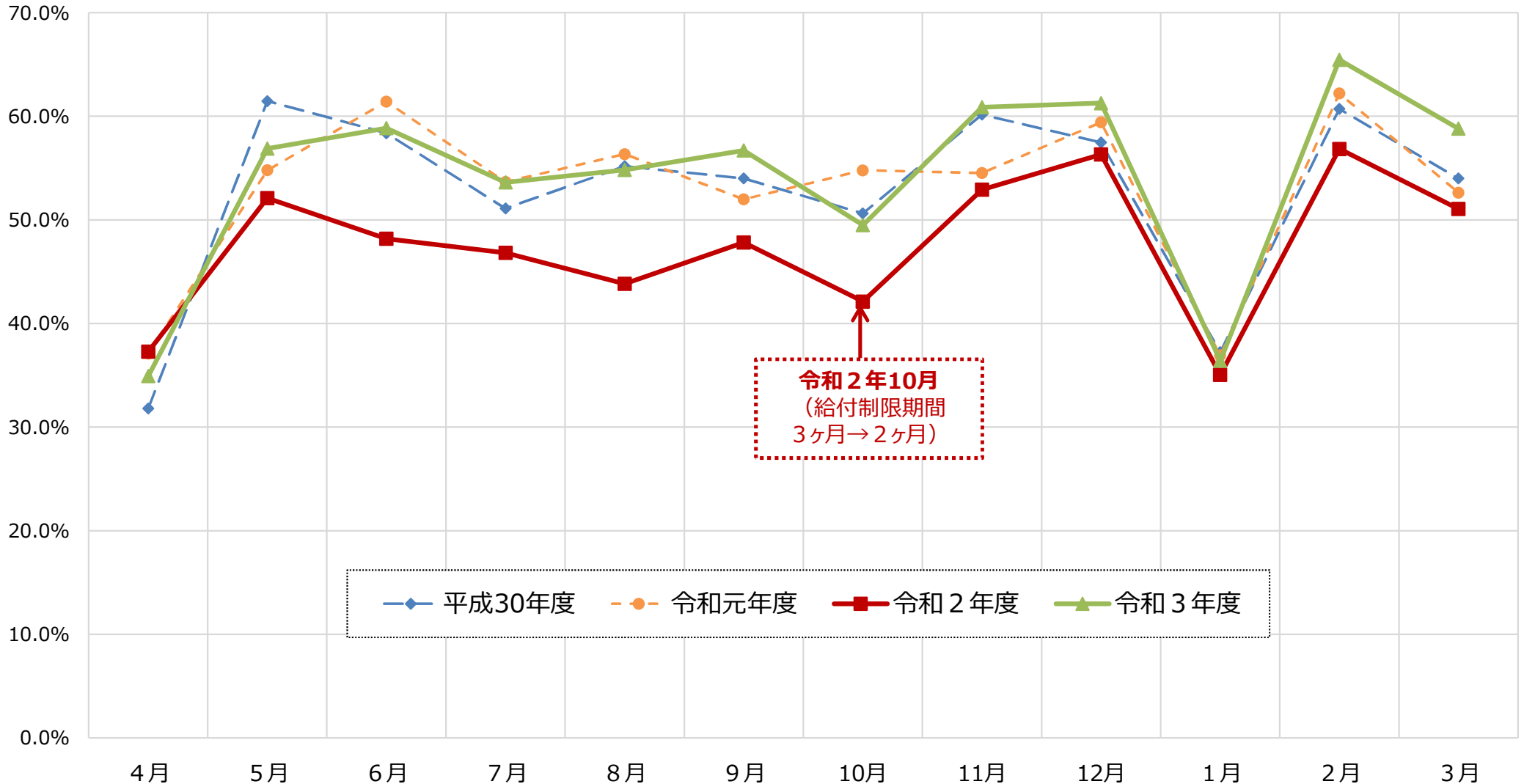


（注）正当な理由がなく自己の都合により離職した者に限る。自己都合離職者数には待期間中に再就職した受給資格者は含まない。

受給資格決定者数に占める自己都合離職者数の割合の推移（月別）

○ 受給資格決定者数に占める自己都合離職者数の割合（月別）は、令和2年度については受給資格決定者数の増加に伴い、やや低くなっているものの、給付制限期間を3ヶ月から2ヶ月に短縮した令和2年10月以降とそれまでの期間を比較して、傾向に大きな変化は見られない。

受給資格決定者数に占める自己都合離職者数の割合

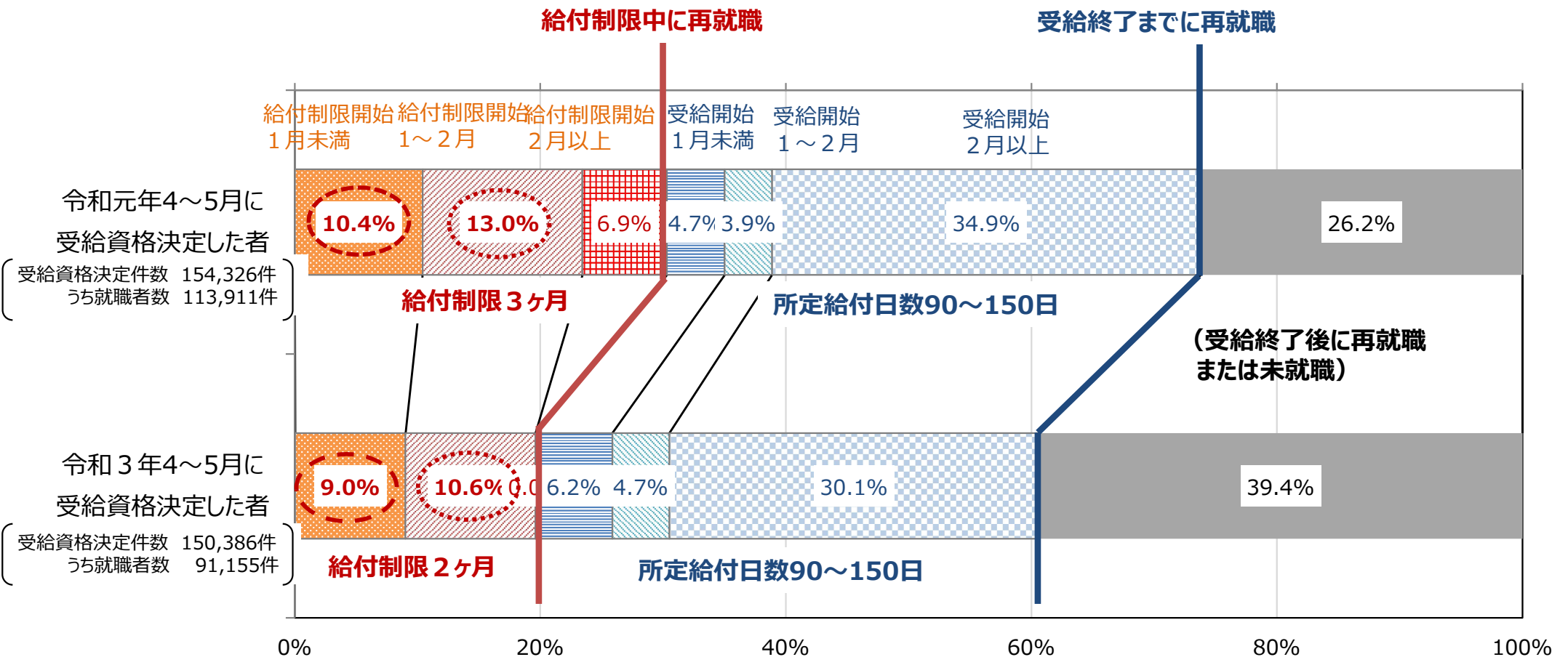


(注) 正当な理由がなく自己の都合により離職した者に限る。自己都合離職者数には待期間中に再就職した受給資格者は含まない。

自己都合離職者の再就職までの期間別の割合

- 令和元年4～5月及び令和3年4～5月に受給資格決定を受けた自己都合離職者について、受給資格決定件数を100とした場合の各期間の再就職者の割合を見ると、令和3年4～5月は、給付制限開始から1月未満及び1～2月で再就職する者の割合が減少している（10.4%→9.0%、13.0%→10.6%）。
- 給付制限期間が3ヶ月であれば2ヶ月以内に再就職していた者が、給付制限期間を短縮したことにより基本手当の受給開始まで再就職を延期した可能性もある一方、コロナ禍で再就職までに時間を要した可能性もあり、更なる検証が必要。

自己都合離職者の再就職までの期間別の割合（令和4年5月末時点）



(注1) 令和元年4月～5月及び令和3年4月～5月に受給資格決定を行い、正当な理由のない自己都合離職により給付制限を受けた者のうち、基本手当の受給終了までに再就職した者について、令和4年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2) 受給資格決定件数を100とした場合の各期間の就職割合（個別延長給付等の延長給付は除く）

一定期間に複数回自己都合で離職した者の状況

- 平成29年10月及び令和2年10月に受給資格決定した自己都合離職者のうち、2年以内に2回以上自己都合離職者として受給資格決定した者の割合はいずれも1%程度となっており、給付制限期間の短縮前後で大きな変化は見られない。

令和2年10月及び平成29年10月に受給資格決定した自己都合離職者のうち、再度自己都合離職者として受給資格決定した件数・割合

【令和2年10月】 ※給付制限期間2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3か月）

令和2年10月1日～10月31日に 自己都合離職者として受給資格決定した件数	うち令和4年9月末までに 再度、自己都合離職者として受給資格決定した件数
45,852件	434件（0.95%）

【平成29年10月】 ※給付制限期間3ヶ月間

平成29年10月1日～10月31日に 自己都合離職者として受給資格決定した件数	うち令和元年10月末までに 再度、自己都合離職者として受給資格決定した件数
59,318件	643件（1.08%）

（注1）平成29年10月及び令和2年10月に受給資格決定を行い、正当な理由のない自己都合離職により給付制限を受けた者について、再受給の状況を特別に調査したもの。

（注2）表中の括弧内は、該当期間の受給資格決定件数に占める割合。

(参考) 自己都合離職者に対する公共職業訓練等の受講指示

- 自己都合離職者として受給資格決定を受けた者について、給付制限期間中に公共職業安定所長の受講指示を受けて公共職業訓練等の受講を開始した場合、給付制限が解除され、基本手当の受給が可能となる。
 - 自己都合離職者として受給資格決定を受けた者のうち、公共職業訓練等の受講者の割合は4～5%程度となっている。
- ※ なお、令和2年10月から給付制限期間が3ヶ月から2ヶ月に短縮されたことに伴い、給付制限中の受講指示・訓練開始により給付制限が解除された者の割合は減少している一方、給付制限後に受講指示・訓練開始となる者の割合は増加している。

自己都合離職者の公共職業訓練等の受講状況

	①給付制限 (2～3カ月)あり	②うち公共職業訓練 等の受講者	③給付制限中、 受講指示・訓練開始 (給付制限解除)		④給付制限後、 受講指示・訓練開始	(参考) 給付制限なし (待期期間中に公共 職業訓練等の受講指 示を受け、開始した 者)
平成30年度	690,816	38,947 (5.6%)	29,174 (4.2%)	9,773 (1.4%)	4,783	
令和元年度	701,568	33,925 (4.8%)	25,138 (3.6%)	8,787 (1.3%)	4,440	
令和2年度	710,925	27,986 (3.9%)	17,242 (2.4%)	10,744 (1.5%)	3,421	
令和3年度	697,654	35,969 (5.2%)	19,060 (2.7%)	16,909 (2.4%)	4,984	

※ 各年度において自己都合離職により給付制限を受けた受給資格決定者を抽出し、訓練受講した者に限定して、特別に集計。

1. 基本手当

- (1) 賃金日額(上下限)・給付率
- (2) 所定給付日数
- (3) 暫定措置・延長給付
- (4) 給付制限

2. 就業促進手当

就業促進手当の概要

(イ) 就業手当

受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額が支給される。（ロの対象とする就職を除く）

(ロ) 再就職手当

受給資格者が安定した職業（1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合には、支給残日数の60%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される。

支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合には、支給残日数の70%に基本手当日額を乗じた一時金が支給される。

(ハ) 就業促進定着手当

再就職手当の受給者が再就職後6月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6月分が支給される（再就職手当支給前の支給残日数の40%（再就職手当の給付率が70%の場合は、30%）が上限額。）。

(ニ) 常用就職支度手当

障害者、45歳以上の再就職援助計画対象者等が安定的な職業に再就職した場合であって、支給残日数が所定給付日数の3分の1未満である者について、支給残日数の40%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される（ロの手当を受けられる場合を除く。）。

〈令和3年度実績〉

・就業手当	受給者実人員	798人（年度平均）
・再就職手当	受給者数	356,194人
・就業促進定着手当	受給者数	104,450人
・常用就職支度手当	受給者数	3,487人

就業促進手当の趣旨

- (1) 本条は、受給資格者が早期に職業に就いた場合又は受給資格者等であって身体障害者その他の就職が困難な者が公共職業安定所等の紹介により安定した職業に就いた場合で、一定の要件を満たすときに、就業促進手当を支給することを規定したものである。
- (2) 雇用保険制度は、労働者が失業した場合にその者の生活の安定を図り、もって失業者の求職活動を容易ならしめようとするものであるが、反面、ともすれば再就職の機会があってもすぐに就職しないで給付を受け続ける傾向もないわけではない。このため、早期に再就職した者に対して給付を行うことにより、再就職意欲を喚起し、受給者ができる限り早く職業に就くことを積極的に奨励することとしているものである。具体的には、…（略）。
- (3) なお、労働市場の構造変化により、短時間労働者や派遣労働者等多様な働き方が増大する中、雇用保険制度についても労働者の就業形態の選択に中立的な制度としていくことが求められるとともに、求職活動中に短期間就労することは、全くの無就業状態にあるよりも受給者の労働習慣が維持されることとなり、求職活動への意欲や再就職先への適応力の向上に大きな効果があると考えられることから、平成一五年改正において従前より設けられていた再就職手当に加え、基本手当の受給資格者が安定した職業以外の職業に就いた場合にも、就業手当を支給することにより、多様な就業形態による早期就業を強力に支援することとした。
- (4) また、受給資格者等であって、身体障害者その他の就職が困難な者が、公共職業安定所又は職業紹介事業者の紹介により安定した職業に就いた場合で、一定の要件に該当するときに、一時金を支給することとしている（常用就職支度手当）。すなわち、受給資格者等が求職活動の結果、再就職の機会を得ても、就職日以後は基本手当等の支給を受けることができないこととなるため、次の新たな職場において最初に賃金の支払を受けるまでは、無収入の状態となり、その間の生活を維持するための費用が必要となる場合があり、また、再就職するに当たっては、身の回り品の準備等の費用が必要となる場合も多い。このような場合において、安定した職業に就くことが困難であり、かつ、一定の要件に該当する者については、特に常用就職支度手当を支給することにより、常用就職の促進を図ることとしているものである。
- (5) なお、再就職手当と常用就職支度金（常用就職支度手当の前身）は、これまで就職促進給付の一つとして別個の条文に規定され、それぞれの規定に基づき支給されてきたところであるが、平成一五年改正において、再就職を促進するという共通の目的と共通の要件とを有する従来の両制度の関係を整理した上で、就業手当とともに「就業促進手当」として統合された。

[抜粋] 雇用保険法（コンメンタール）労務行政研究所編 平成16年11月25日発行

再就職手当及び就業促進定着手当の概要

再就職手当の概要

受給資格者が安定した職業（1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合には、支給残日数の60%に基本手当日額（※）を乗じた額の一時金が支給される。

支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合には、支給残日数の70%に基本手当日額を乗じた一時金が支給される。

※基本手当日額6,190円（60～64歳は5,004円）を上限とする。（注）令和4年8月以降適用

就業促進定着手当の概要

基本手当受給者で早期再就職し、再就職後6か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6か月分を支給。

【支給要件】

次の全てに該当する場合に就業促進定着手当を支給。

- （1）再就職手当の支給を受けていること
- （2）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
- （3）再就職後6か月間の賃金日額に相当する額（※）が、離職前の賃金日額を下回ること

※ 職業に就いた日から6か月間に支払われた賃金を法第17条（賃金日額）に規定する賃金とみなして算定される日額

【支給金額】

（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）×再就職後6か月賃金の支払基礎となった日数

※基本手当支給残日数の40%相当額（再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、30%相当額）を上限とする。

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>

再就職手当・就業促進手当に係る近年の制度改正①

- 平成21年改正（同年4月施行）では、暫定措置として受給要件を緩和するとともに、給付率についても残日数が3分の2以上の場合には50%、3分の1以上の場合には40%に引き上げ。平成23年改正（同年8月施行）では、給付率を50%→60%、40%→50%に引き上げた上で暫定措置を恒久化。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成21年1月7日）

第2 雇用保険制度の見直しの方向

1 セーフティネット機能の強化について

（3）安定した再就職に向けたインセンティブの強化

- 雇用失業情勢が悪化し、今後の離職者の増加が予想される中では、必要な雇用機会を創出するとともに、安定した再就職に向けてのインセンティブを強化することが必要である。このためには、雇用保険二事業による対策や産業政策等により雇用創出を行うべきであるが、これとあわせ、**再就職に向けてのインセンティブ強化のため、再就職手当についても、暫定的に「所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上」の残日数があることとの受給要件を緩和し、「所定給付日数の3分の1以上」残日数があれば受給要件を満たすこととすべき**である。あわせて、**給付率についても残日数に応じて、暫定的に残日数が3分の2以上の場合には50%、3分の1以上の場合には40%に引き上げるべき**である。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成23年1月31日）

第2 雇用保険制度の見直しの方向

1 失業等給付について

(2)安定した再就職に向けたインセンティブの強化、恒久化

- 失業者の再就職を促進することは、未だ失業率が5%台で推移する中喫緊の課題であるとともに、今後、雇用情勢が回復していく途上においても重要な課題であるから、安定した再就職支援に向けたインセンティブを強化する措置を講ずるべきである。
- 具体的には、再就職手当の給付率の引き上げ等の措置を平成23年度末まで暫定的に講じているところであるが、①当該措置により、厳しい雇用失業情勢の下においても、再就職者数が相当程度増加する等の効果が現れていること、②今般、雇用保険を受給できない者に対して、求職者支援制度の創設により就職支援を実施していくが、雇用保険受給者に対しても雇用保険受給中の早期再就職のインセンティブを与えることにより支給終了まで未就職の者を減らすことが期待されることを踏まえ、**再就職手当については引き続き「所定給付日数の3分の1以上」の残日数があれば受給資格を満たすこととするとともに、給付率も、暫定措置では支給残日数が3分の2以上の場合に50%、3分の1以上の場合に40%となっているものを、それぞれ、60%、50%へ引き上げた上で、恒久化すべき**である。

再就職手当・就業促進定着手当に係る近年の制度改正②

- 平成26年改正（同年4月施行）では、就業促進定着手当を創設。
- 平成28年改正（平成29年1月施行）では、再就職手当と就業促進定着手当の給付率を引き上げ。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成25年12月26日）

第3 雇用保険制度等の見直しの方向

2 再就職手当について

- 再就職手当は、基本手当受給者ができる限り早く職業に就くことを積極的に奨励するため、基本手当の支給残日数に応じ、支給残日数の50%又は60%を一時金として支給するものであるが、基本手当受給者の就職状況に係る今般の検証によれば基本手当の支給終了前の就職率が5割前後であることに鑑みると、職業紹介等の就職支援等と併せて、安定した再就職に向けたインセンティブを強化していくことは引き続き重要である。
- 一方、**再就職時の賃金は、離職時よりも低下する傾向があり、その後のキャリアアップにより賃金の上昇は可能であるものの、再就職時点での賃金低下が早期再就職を躊躇(ちゅうちよ)させる一因となっている**と考えられる。
- そのため、**再就職時賃金が離職時賃金より低下する者を対象として再就職手当を更に強化することにより、賃金低下による再就職意欲の低下を緩和し、早期再就職を更に促すこととすべき**である。
- 具体的には、職場への定着を促すため、再就職した後に6月間継続して雇用されたことを要件として、現行の再就職手当に加え、基本手当日額に支給残日数の40%を乗じて得た額を上限（従来の再就職手当と合計すると、支給残日数の90%又は100%相当となる）に、離職時賃金と再就職後賃金との差額の6月分を一時金として追加的に給付する仕組みを設けるべきである。
- 使用者代表委員からは、本措置により早期再就職の促進が適切に図られるよう、制度開始後、その実績について定期的に確認し、本部会においても必要に応じて議論を行うべきであるとの意見があった。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成27年12月25日）

第3 雇用保険制度等の見直しの方向

2 就職促進給付について

(1) 再就職手当について

- 再就職手当は、基本手当受給者ができる限り早く職業に就くことを積極的に奨励するため、基本手当の支給残日数に応じ、支給残日数の50%又は60%を一時金として支給するものであるが、これまでの制度改正により再就職手当受給者の割合が上昇するなど早期再就職に一定の効果が確認できる一方で、近年、特定受給資格者以外の給付制限期間中の再就職割合に大きな変化がない状況にある。
- そのため、**給付制限期間中の者に対する職業紹介の充実などの就職支援策と併せて、再就職手当の給付率を引き上げることとし、安定した再就職に向けたインセンティブをさらに強化していくべき**である。
- 具体的には、支給残日数3分の1以上の者については給付率を50%から60%に、支給残日数3分の2以上の者については60%から70%に、それぞれ引き上げることとすべきである。また、平成26年に創設された就業促進定着手当の上限額について、再就職手当と合計して支給残日数の100%相当となるよう措置すべきである。（支給残日数3分の1以上の者については40%、支給残日数3分の2以上の者については30%を上限）

早期再就職者（受給資格決定者数に占める再就職手当受給者数）の割合の推移

○ 早期再就職者（受給資格決定者数に占める再就職手当受給者数）の割合については、概ね上昇傾向にある。

【年度別】

(単位：人、%、千円)

	①受給資格 決定件数	② 早期再就職者数 (再就職手当/ 早期再就職支援金 (H15~18) 受給者数)	うち2 / 3以上		③ 早期再就職 者の割合 (②÷①×100)
平成11年度	2,500,056	395,697	-	-	15.8
平成12年度	2,493,475	402,859	-	-	16.2
平成13年度	2,718,301	393,599	-	-	14.5
平成14年度	2,631,398	382,798	222,271	-	14.5
平成15年度	2,334,467	372,455 (90,615 (注2))	(8,803 (注2))	-	16.0
平成16年度	2,152,030	357,494 (65,619 (注2))	-	-	16.6
平成17年度	2,088,236	354,746 (319,361 (注2))	(256,422 (注2))	-	17.0
平成18年度	1,987,274	366,634 (366,633 (注2))	(300,885 (注2))	-	18.4
平成19年度	1,895,008	364,631	300,356	-	19.2
平成20年度	2,200,007	347,288	282,332	-	15.8
平成21年度	2,265,042	390,903	279,704	-	17.3
平成22年度	1,902,110	352,861	259,942	-	18.6
平成23年度	1,931,711	359,848	270,148	--	18.6
平成24年度	1,831,443	387,438	296,107	-	21.2
平成25年度	1,665,847	395,401	301,482	-	23.7
平成26年度	1,564,722	384,596	299,603	-	24.6
平成27年度	1,491,060	405,715	319,908	-	27.2
平成28年度	1,407,765	404,977	320,553	-	28.8
平成29年度	1,345,481	409,886	328,173	-	30.5
平成30年度	1,336,476	406,257	332,957	-	31.1
令和元年度	1,347,004	424,512	334,940	-	31.5
令和2年度	1,513,612	393,121	297,906	-	26.0
令和3年度	1,321,662	356,194	263,959	-	27.0

主な制度改正
(青：縮小方向
赤：拡充方向)

H12
・残日数に応じた日数分
⇒残日数の1/3

H15
・残日数の1/3⇒30%
・上限額見直し

H21
・残日数の
30%⇒40or50%

H23
・残日数の
40or50%⇒50or60%

H28
・残日数の
50or60%⇒60or70%

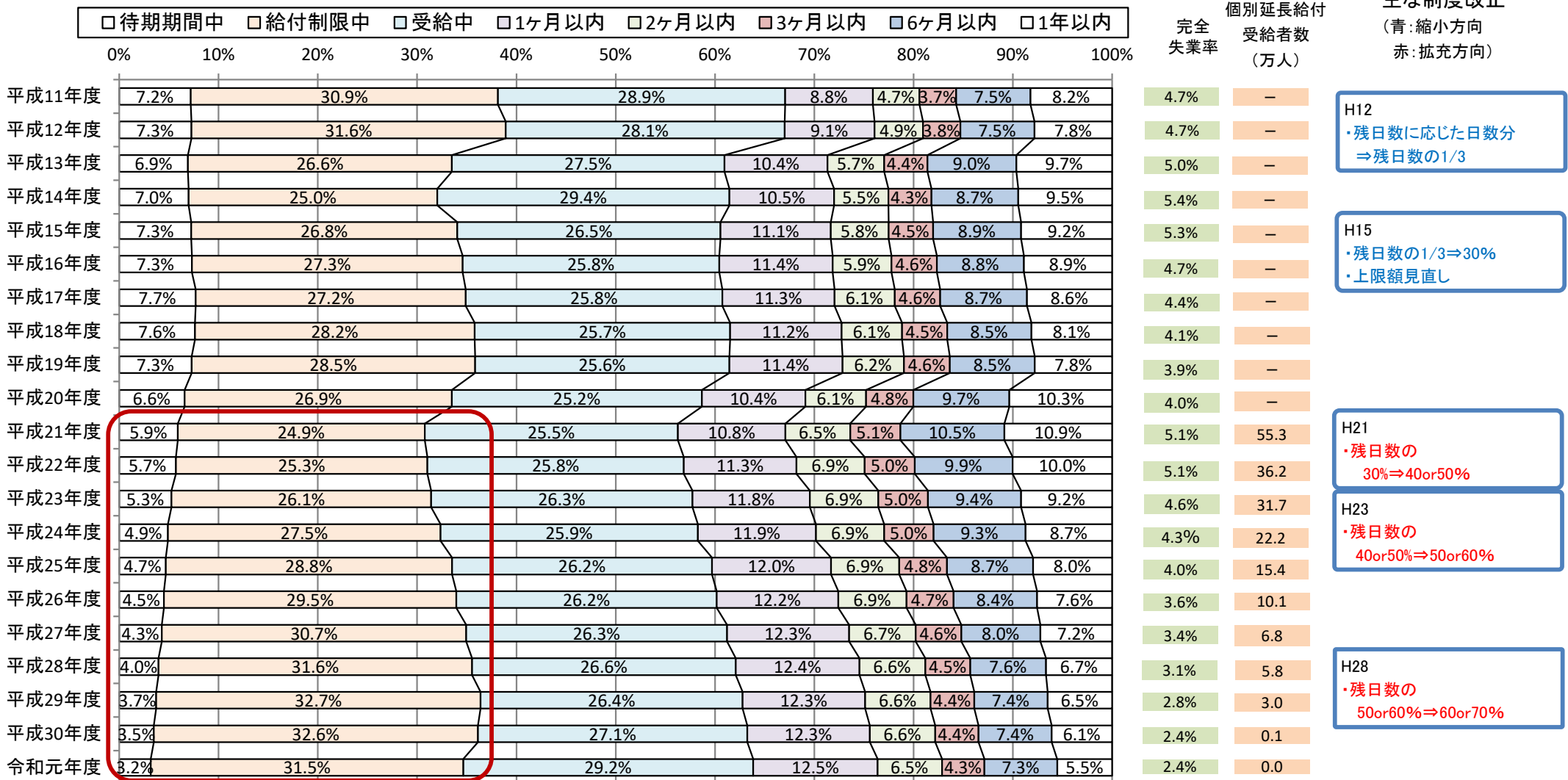
(注1) 各年度の数値は年度合計値である。 (注2) カッコ内は再就職手当のみの受給者数。 (注3) 令和3年度計の数値は、速報値であり変動があり得る。

待期期間中及び給付制限期間中の再就職の状況について

- 平成21年度以降、特定受給資格者以外について待期期間中の再就職は減少傾向である一方、給付制限期間中の再就職は増加傾向にある。再就職手当は、待期期間中の再就職には支給されない一方、給付制限期間中の再就職には支給されるため、給付制限期間中の再就職の増加は再就職手当の拡充の結果によるものである可能性がある。

※ 仮に雇用情勢の改善のみにより再就職までの期間が短縮されたのであれば、給付制限期間中だけでなく待期期間中の再就職も増加すると考えられる。

特定受給資格者以外の再就職状況H11～R元年度



(注1)平成11～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。(注2)平成21年度以降は個別延長給付を支給している。

(注3)就職者を100とした場合の各期間の就職割合。(注4)支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。

(注5)完全失業率は、労働力調査(総務省)より。なお、括弧内の数値は補完推計値を用いた参考値。(注6)令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

再就職手当受給者の職場定着率

- 再就職手当受給者の再就職後の職場定着率は、6月定着する者が8割強、1年定着する者が7割程度とで推移している。平成21年度以降、再就職手当の給付率を引き上げて早期再就職のインセンティブを強めているが、定着率に大きな変化はない。

【再就職手当受給者の職場定着率（年度別）】

	受給者計					
			うち残日数2/3以上		うち残日数1/3以上	
	6月定着する割合	1年定着する割合	6月定着する割合	1年定着する割合	6月定着する割合	1年定着する割合
平成17年度	82.1%	68.2%	81.9%	67.9%	82.9%	69.4%
平成18年度	82.3%	68.9%	82.2%	68.7%	82.8%	69.8%
平成19年度	83.0%	69.8%	82.9%	69.7%	83.5%	70.7%
平成20年度	83.7%	70.9%	83.6%	70.8%	84.0%	71.3%
平成21年度	84.1%	70.9%	83.9%	70.5%	84.8%	71.9%
平成22年度	83.5%	70.3%	83.2%	69.9%	84.3%	71.4%
平成23年度	82.8%	69.4%	82.6%	69.1%	83.6%	70.3%
平成24年度	82.5%	69.3%	82.3%	69.1%	83.1%	70.1%
平成25年度	82.7%	69.7%	82.5%	69.5%	83.2%	70.3%
平成26年度	83.5%	70.4%	83.4%	70.3%	83.7%	70.5%
平成27年度	83.0%	70.1%	83.0%	70.1%	83.2%	70.2%
平成28年度	80.9%	68.3%	80.9%	68.3%	80.9%	68.3%
平成29年度	80.8%	68.2%	80.8%	68.2%	80.8%	68.1%
平成30年度	80.9%	68.4%	80.9%	68.4%	81.0%	68.1%
令和元年度	81.3%	69.4%	81.2%	69.3%	81.5%	69.4%
令和2年度	81.3%	68.7%	81.2%	68.6%	81.6%	69.1%

(注) 各年度に就職し再就職手当を受給した者の令和4年5月末時点の状況を特別に調査した。ただし、平成17～21年度については、平成24年10月末時点、平成22～25年度については、平成27年5月末時点の状況を調査したもの。

就業促進定着手当の支給状況

- 再就職手当の受給者に占める就業促進定着手当の受給者の割合は、近年、30%弱で推移している。なお、就業促進定着手当の支給金額は再就職手当の10%強で推移している。
- 令和3年度の再就職手当の受給者に占める就業促進定着手当の受給者の割合について年齢階層別に見ると、年齢が高いほど就業促進定着手当の受給者の割合が上昇する傾向がある。

受給者数の推移

(単位：人)

	①就業促進定着手当	②再就職手当	①／②
平成27年度	142,346	405,715	35.1%
平成28年度	122,725	404,977	30.3%
平成29年度	107,014	409,886	26.1%
平成30年度	107,378	406,257	26.4%
令和元年度	112,017	424,512	26.4%
令和2年度	112,913	393,121	28.7%
令和3年度	104,450	356,194	29.3%



年齢階層別の受給者数（令和3年度）

(単位：人)

	①就業促進定着手当	②再就職手当	①／②
合計	104,450	356,194	29.3%
29歳以下	18,206	80,452	22.6%
30～44歳	32,096	116,340	27.6%
44～59歳	41,683	127,833	32.6%
60～64歳	12,465	31,569	39.5%

支給金額の推移

(単位：千円)

	①就業促進定着手当	②再就職手当	①／②
平成27年度	25,900,007	125,155,326	20.7%
平成28年度	23,420,985	127,695,727	18.3%
平成29年度	18,254,270	150,402,588	12.1%
平成30年度	17,576,280	158,847,572	11.1%
令和元年度	18,850,775	166,181,645	11.3%
令和2年度	19,581,649	159,651,325	12.3%
令和3年度	18,556,003	143,315,558	12.9%

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

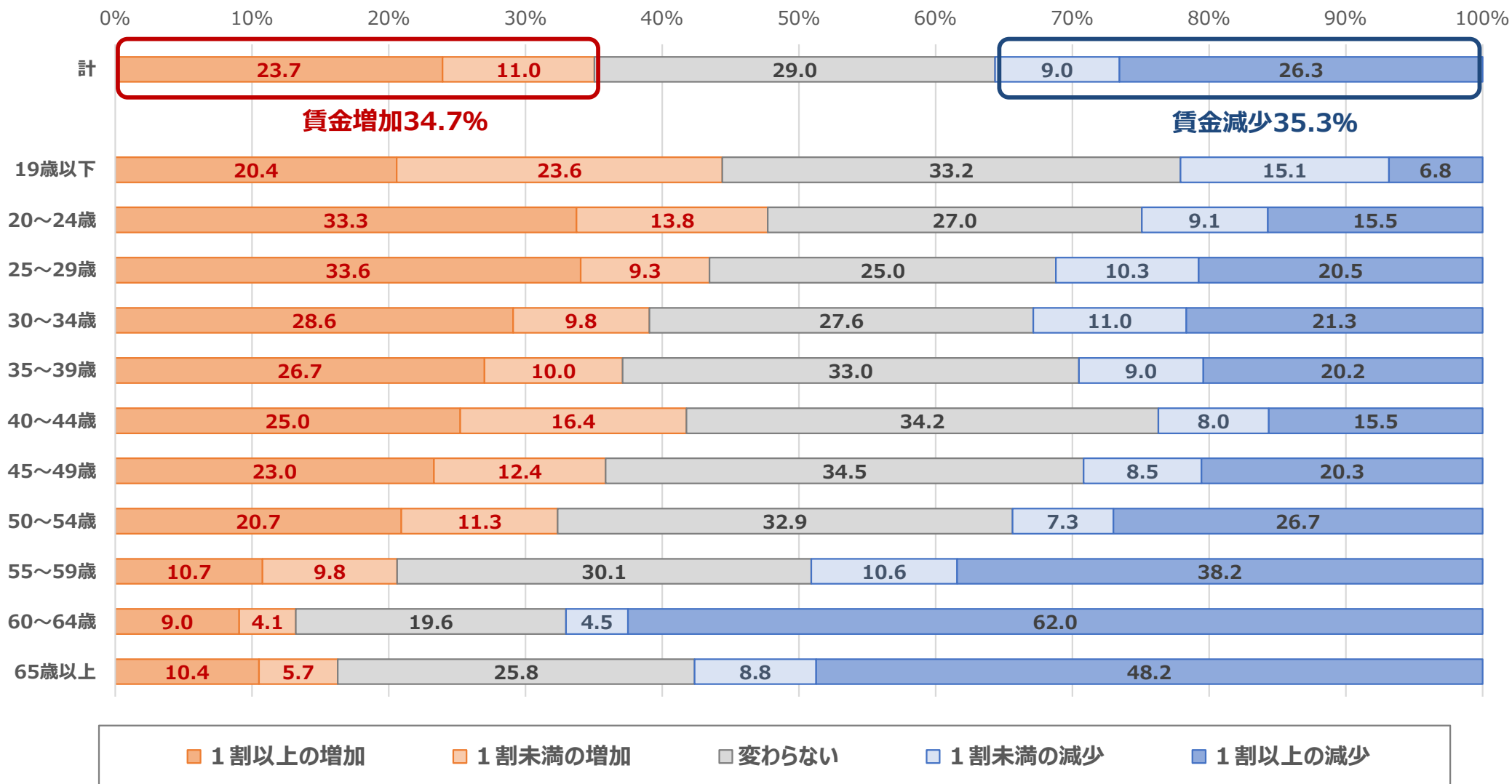
(注2)支給金額は業務統計値である。

(注3)就業定着促進手当は平成26年10月以降支給開始している。

(参考) 転職入職者の賃金変動状況別割合 (年齢階級別)

○ 転職入職者の賃金変動状況別割合 (令和3年雇用動向調査) を見ると、賃金が減少した者の割合は35.3%となっており、年齢が高いほどその割合は高い傾向がある。

転職入職者の賃金変動状況別割合 (年齢階級別)



- 再就職までの生活の安定と早期再就職の促進を図るといふ雇用保険の趣旨・目的に照らし、過去の制度改革の効果をどう考えるか。
- また、基本手当（給付水準・所定給付日数・延長給付・給付制限）や再就職手当等のあり方についてどう考えるか。

參考資料

諸外国の失業保険制度 ～ 被保険者・受給要件 ～

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	失業給付	連邦・州失業保険	拋出制求職者手当 (JSA)	失業給付 I (Arbeitslosengeld I)	雇用復帰支援手当 (ARE)
被保険者	原則、以下の要件を満たす雇用者 ○31日以上雇用見込みがある ○週所定労働時間20時間以上	対象事業主：暦年の各四半期における賃金の支払総額が1,500ドル以上、又は1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主 対象労働者：州の失業保険税を支払う事業主に雇用される者	原則18歳以上、年金受給年齢※未満のイギリス居住者 (但し16歳及び17歳の者については例外がある) ※66歳(2020.12現在)	労働報酬を得る被用者と職業訓練中の者 (ミニジョブ従事者、法定老齢年金の支給開始年齢※以上の者等を除く) ※65歳9ヶ月(2020.1現在)	民間の賃金労働者
受給要件	<基本手当> ・離職前2年間に12か月以上の被保険者期間があること (倒産・解雇等で、離職を余儀なくされた受給資格者等については、離職前1年間に6か月以上必要) ・公共職業安定所で求職の申込みを行い、積極的な就労意思及び能力があるにも関わらず、就業できない状態であること ※自己都合による離職の場合、原則2か月間の給付制限がかかる。	・州毎に異なるが、一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労が可能な失業者 (懲戒解雇者や自発的離職者(セクハラや本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居は除く)は対象とされない。) ・主な要件 (1)離職前に、一定の雇用期間及び一定額以上の所得があること (2)求職、再就職の能力、意思があること (3)解雇又は就職拒否に関する欠格事由に該当しないこと	(1)就業していないこと、又は週平均労働時間が16時間未満であること (2)フルタイムの教育を受けていないこと (3)就労可能であり、求職活動を積極的に行っていること (4)過去2年度間に、 ①1年間、被用者として国民保険料を26週分納付し、②両年度に被用者として同保険料を50週分納付したか免除を受けたこと (5)受給中の活動計画に合意し、定期的に(2週間に1度等)ジョブセンター・プラスに来所してアドバイザーと面談を行うこと	(1)就業していないこと、又は雇用されている場合は就労時間が週15時間未満であること (後者は、いわゆる「短時間勤務給付」) (2)求職活動を行い、職業紹介に応じうる状態であること (3)離職前30ヶ月において通算12か月以上保険料を納付していること (4)連邦雇用エージェンシーに失業登録をしていること ※失業者が正当な理由なく就労関係を解消等した場合は、1～12週間の支給停止	(1)失業保険に一定期間加入 ・53歳未満： 離職直前28か月間で88日(610時間)以上 ・53歳以上： 離職直前36か月間で88日(610時間)以上 (2)正当な理由なく自己都合退職(辞職)した者ではないこと (3)就労活動に必要な身体能力があること (4)雇用局 (Pôle emploi) に求職者として登録されていること (5)求職活動を、実際に、かつ継続的に行っていること (再就職活動の指針となる、「個別就職計画(PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」に従って行う) (6)原則として年金受給開始年齢に達していないこと

諸外国の失業保険制度 ～ 給付水準・給付期間・管理運営機構 ～

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
給付水準	<p>離職前賃金の <u>50～80%</u></p> <p>※低賃金ほど率が 高い ※60歳以上65歳未 満の者は、<u>45～ 80%</u></p> <p>給付日額： 下限2,577円 上限13,520～ 16,530円</p>	<p>州毎に異なる が、概ね課税 前所得(平均週 給)の<u>50%</u></p> <p>※全米の平均給付 額は、 週368.97ドル (47,591円) (2019年)</p>	<p>16～24歳： 最大週59.20ポンド (9,348円)</p> <p>25歳以上： 最大週74.70ポンド (11,794円) (2021年)</p>	<p>従前の手取賃金の<u>67%</u> (扶養する子がない者は <u>60%</u>)</p> <p>※賃金は、離職日前12ヶ月の収入から算 定。</p>	<p>離職前の賃金(離職日前12ヶ月の 給与をもとに算定した参考給与日 額)及び勤務形態(フルタイム、 パートタイム等)に基づいて算定。 フルタイム労働者の場合、以下の いずれかの高額な方による。</p> <p>1 離職前賃金日額の40.4% + 12.12ユーロ (1,626円) または 2 離職前賃金日額の57%</p> <p>※最低給付日額は29.56ユーロ (3,965円) ※最低給付日額が離職前賃金日額の 75%を超える場合は、75% (2021年7月現在)</p>
給付期間	<p>年齢、被保険者期 間、離職の理由等 により、90日～ 360日の間で決め られる。 (注) 延長給付あり</p>	<p>最短期間は、州 毎に異なり 1週間から。 最長期間は、26 週間。 (注) 延長給付プ ログラムあり</p>	<p>最長182日(26週)</p>	<p>離職前5年間の被保険者期間と申請 時の満年齢に応じて、6ヶ月～ 24ヶ月。</p> <p>被保険者期間12か月以上：給付6か月 ～同期間24か月以上：給付12か月</p> <p>また、年齢と被保険者期間が、 ・50歳以上で30ヶ月以上：給付15か月 ・55歳以上で36ヶ月以上：給付18か月 ・58歳以上で48ヶ月以上：給付24か月</p>	<p>被保険者期間の日数が給付日数 となるが、以下のとおり、年齢 別で給付日数の上限が設定され ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・53歳未満：24ヶ月(730日) ・53歳以上：30ヶ月(913日) ・55歳以上：36ヶ月(1095日)
管理運営機構	<p>公共職業安定所 (厚生労働省)</p>	<p>州政府が管理運 営 連邦労働省が監 督</p>	<p>雇用年金省が管理 運営 ジョブセンター・ プラス(同省所管 の公共職業安定機 関)が給付業務</p>	<p>連邦雇用エージェンシーが運営 連邦労働社会省が監督 疾病金庫が保険料徴収</p>	<p>雇用センター(公共雇用サービ スを遂行する国の公共機関)が 求職者登録や給付業務を実施 全国商工業雇用連合(Unédic) は制度の立案・財政運営担当</p>

諸外国の失業保険制度 ～ 財源・実績 ～

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
財源 (注)	<p><保険料> 一般事業の場合、原則、当該労働者の賃金総額の1000分の15.5(※)</p> <p>被用者: 1000分の6 事業主: 1000分の9.5</p> <p>(※)このうち、失業給付分は1000分の8、雇用安定・能力開発事業分が1000分の3.5 (令和4年度は、失業給付分が1,000分の2/1000分の6(年度前半/年度後半)の暫定措置) (2021年4月現在)</p> <p><国庫負担> 給付総額の1/4 または1/40、別途、一般会計からの繰入が可能</p>	<p><保険料> 連邦失業税・州失業税から成る (全額事業主負担) ※3つの州を除き、被用者負担はない</p> <p>①連邦失業税率 年間支払賃金額の6.0% (2011年6月30日以降)</p> <p>②州失業税率 州毎に異なる。 雇用者給付実績、レイオフ実績等により事業所毎に異なる。</p> <p>※連邦、州双方の税金を期日までに一括で支払えば、連邦失業税率は5.4ポイント減額され、0.6%となる。</p> <p><国庫負担> 特別法による給付期間延長の場合は連邦政府が一部負担</p>	<p><保険料> 国民保険料※として徴収。 賃金の25.8%</p> <p>被用者:12.0%等 事業主:13.8%</p> <p>(2021年)</p> <p>※国民保険は、年金を中心とした、失業等に係る給付を総合的・一元的に行う制度。</p> <p><国庫負担> 原則なし</p>	<p><保険料> 原則、賃金の2.4% (労使折半)</p> <p>(2022年12月末まで)</p> <p><国庫負担> 不足した分は、政府が資金貸付 ※特別立法により当該貸付額を実質政府負担とした例あり</p>	<p><保険料> 原則、労働者の給与の4.05% (全額使用者負担) ※2019年より被用者負担廃止</p> <p>(2021年)</p> <p><国庫負担> ・一般社会税(CSG)の一部を充当 (2019年から労働者保険料を廃止する代替)</p> <p>・保険料収入を超える赤字は、運営機関が発行する債券について政府保証</p>
実績	<p>受給者実人員 47.6万人 支給総額(失業等給付費) 1.4兆円(2020) うち基本手当は7,373億円</p>	<p>初回受給者数 512.5万人(2019) 支給総額 255億ドル(3.3兆円)(2019)</p>	<p>受給者数 6.2万人(2018) 支給総額 1億ポンド(157億円)(2019)</p>	<p>受給者数 75万人(2019) 支給総額 150億ユーロ(2兆円)(2019)</p>	<p>受給者数 272万人(2020.3末現在) ※旧制度の一律漸減手当、高齢失業者手当の受給者数含む</p>

(注) イギリス、ドイツ、フランスについては、雇用保険制度のほか、政府の一般財源によって運営される失業扶助制度がある。

資料出所：『データブック国際労働比較2022』（労働政策研究・研修機構）、『海外情勢報告2020』（厚生労働省）等







諸外国の失業扶助制度

(注) 参考レート：1 £ = 167.46円、1 € = 142.42円 (2022年6月10日現在)

	日本	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	求職者支援制度	所得調査制求職者手当	失業給付Ⅱ (Arbeitslosengeld Ⅱ)	連帯特別手当 (ASS)
対象者	雇用保険受給中に再就職できないまま支給終了した者、雇用保険の加入期間が足りずに雇用保険の給付を受けられない者、学卒未就職者など	原則として18歳以上年金受給年齢未満の失業者であるイギリス居住者 (ただし16歳及び17歳の者については例外あり)	働くことが可能で生活に困窮している者 (大半は失業給付Ⅰの受給期間が終了した者)	原則、失業給付の受給期間が終了した者 自発的にASSの受給を選択した50歳以上の失業給付 (ARE)対象者
受給要件	【訓練受講の要件】 <ul style="list-style-type: none"> 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている 労働の意思と能力がある 訓練受講が必要と公共職業安定所が認定 【職業訓練受講給付金の受給要件】 <ul style="list-style-type: none"> 本人収入が月8万円以下 世帯全体収入が月40万円以下 世帯全体の金融資産が300万円以下 訓練の8割以上出席 等 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事に就いておらず (または週16時間未満労働)、フルタイムの教育も受けていない 就労が可能 資産が1万6,000 £ (270万円) 以下 収入のある仕事に週24時間以上従事している配偶者がいない 受給中の活動計画に合意し、2週間に1度、ジョブセンター・プラスに来所する 	<ul style="list-style-type: none"> 15歳以上法定老齢年金の支給開始年齢未満 1日最低3時間の就労ができる者 自身の財産や収入を利用して生計を十分に確保できず、親族や他社等からの支援も得ていない状態であること 日常的にドイツに居住していること 	<ul style="list-style-type: none"> 離職前10年間に5年以上就業していたこと 実際に求職活動を行っていること (ただし55歳以上の者は免除) 手当を申請した時点で、家族手当及び住宅手当を除く月収が一定額 (単身者：1183.7€、カップル：1860.1€、2021.12現在) に満たない。
給付水準	<ul style="list-style-type: none"> ○職業訓練受講給付金 (訓練受講手当) 給付額：月10万円 給付期間：上限1年 (原則) ○給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資。 ・単身者：月5万円 ・扶養家族を有する者：月10万円 	<ul style="list-style-type: none"> 世帯構成、状況 (障害者、年金受給者を含む等) により支給額を決定。 受給者の収入や一定水準以上の資産に応じて減額。 支給期間に関する上限なし。 【基準額 (週当たり、2021)】 ・単身者： 16～24歳 59.20 £ (1万円) 25歳以上 74.70 £ (1.3万円) ・カップル (18歳以上)：117.40 £ (2万円) 	【給付基準月額】 <ul style="list-style-type: none"> ・単身者、ひとり親、未成年のパートナーがいる者：446€ (6.4万円) ・双方とも成人同士のカップル：401€ (5.7万円) /人 ・両親と同居する18歳以上25歳未満の者：357€ (5.1万円) 14～17歳：373€ 6～13歳：309€ 0～5歳：283€ (4万円) ・支給期間に関する上限なし。 	世帯収入に応じて給付額決定。 <ul style="list-style-type: none"> ・単身者 (月額、2021.12現在) 月収676.4€未満：507.3€ 月収676.4～1183.7€未満：1183.7€との収入の差額 月収1183.7€以上：給付ゼロ ・カップル、夫婦 (月額1人当たり) 月収1352.8€未満：507.3€ 月収1352.8～1860.1€未満：1860.1€との収入の差額 月収1860.1€以上：給付ゼロ
管理運営機構	公共職業安定所 (厚生労働省)、 (独) 高障求機構、訓練実施機関	雇用年金省が管理運営 ジョブセンター・プラス (同省所管の公共職業安定期間) が給付業務	連邦雇用エージェンシー及び地方自治体	規則制定などの制度管理は政府、事業の管理運営は雇用局
財源	<ul style="list-style-type: none"> ・失業等給付の労使保険料の一部 ・国庫負担：給付費の1/2 (原則) ※当分の間27.5% 	全額一般財源	全額一般財源 (ただし、住居費及び暖房費は地方自治体の一般財源)	全額一般財源
実績	訓練受講者数：28,259人 (2021) 職業訓練受講給付金受給者数：13,371人 (2021)	給付者数：12万1千人 (2020) 総支給額：4億4千 £ (740億円) (2020)	失業給付Ⅱ：389.4万人 (2019平均) 社会手当：158万人 (2019.12) 支給総額：142億€ (2兆円) (2019)	受給者数：35万1,500人 (2019末) 支給総額：22.25億€ (3,200億円) (2019)

諸外国の失業給付における自己都合離職の取扱い

- 諸外国の失業保険においても、我が国同様、自己都合離職における給付制限がなされている国が多い。

国名	自己都合離職における給付制限の取扱
 アメリカ	州ごとに異なるが、一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労が可能な失業者が支給対象となり、懲戒解雇者や自発的離職者（セクハラや本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居は除く）は支給対象とならない。
 イギリス	自己都合退職の場合、最大26週間の間、支給が停止される。
 フランス	原則として正当な理由なく自己都合退職した者は支給対象とならない。 ただし、近年、職業訓練を必要とするような転職計画や起業の計画を有する自主退職者であって、これまで5年以上勤続した者に支給対象拡大。
 ドイツ	失業者が就労関係を解消したり、労働契約に違反する行為によって意図的に失業状態を引き起こした場合は、1週間から12週間までの期間で支給が停止される。
 スウェーデン	真剣に求職活動をしていない場合は1、5、10日、失業期間を引き延ばした場合は5、10、45日、不祥事や自主退職による失業の場合は45日の給付停止。違反が繰り返された場合は、給付が打ち切られることもある
 デンマーク	自主退職の場合は、3週間の給付制限。また、不祥事、労働争議、適切な仕事の提供の拒否の場合は、失業に当たらない。

(資料出所) 厚生労働省「2020年海外情勢報告」、『データブック国際労働比較2022』（労働政策研究・研修機構）、大来志郎「コロナ危機下におけるフランスの制度改革の行方～失業保険改革編・中～」(2021.12)、JILPT「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」(2010)、GOV.UK “Jobseeker’s Allowance(JSA)” ISSA (International Social Security Association)、欧州委員会 (European Commission) ウェブサイト

(注) 上記資料をもとに作成しているが、最新の制度と異なる可能性がある。

求職者支援制度について

概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、月10万円の生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）を受給しながら無料の職業訓練を受講し、再就職、転職、スキルアップを目指す制度
- ハローワークにおいて、訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで一貫した就職支援を実施
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練の受講が可能

スキーム



基礎コース	訓練内容	社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練	
	訓練期間	2か月から4か月	
	訓練分野	ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科など	
実践コース	訓練内容	職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練	
	訓練期間	3か月から6か月 (就職に直結する資格を取得できる介護分野などは2か月から)	
	訓練分野	IT 営業・販売・事務 医療事務 介護福祉 デザイン その他	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など OA経理事務科、営業販売科など 医療・介護事務科、調剤事務科など 介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など 広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など 3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

基本手当受給者の再就職状況H11～R元年度

令和4年6月20日
第2回雇用保険制度研究会資料

□ 待期間中 □ 給付制限中 □ 受給中 □ 1ヶ月以内 □ 2ヶ月以内 □ 3ヶ月以内 □ 6ヶ月以内 □ 1年以内

支給終了までに就職した者の割合

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

完全失業率

個別延長給付受給者数(万人)

主な制度改正
(青:縮小方向
赤:拡充方向)

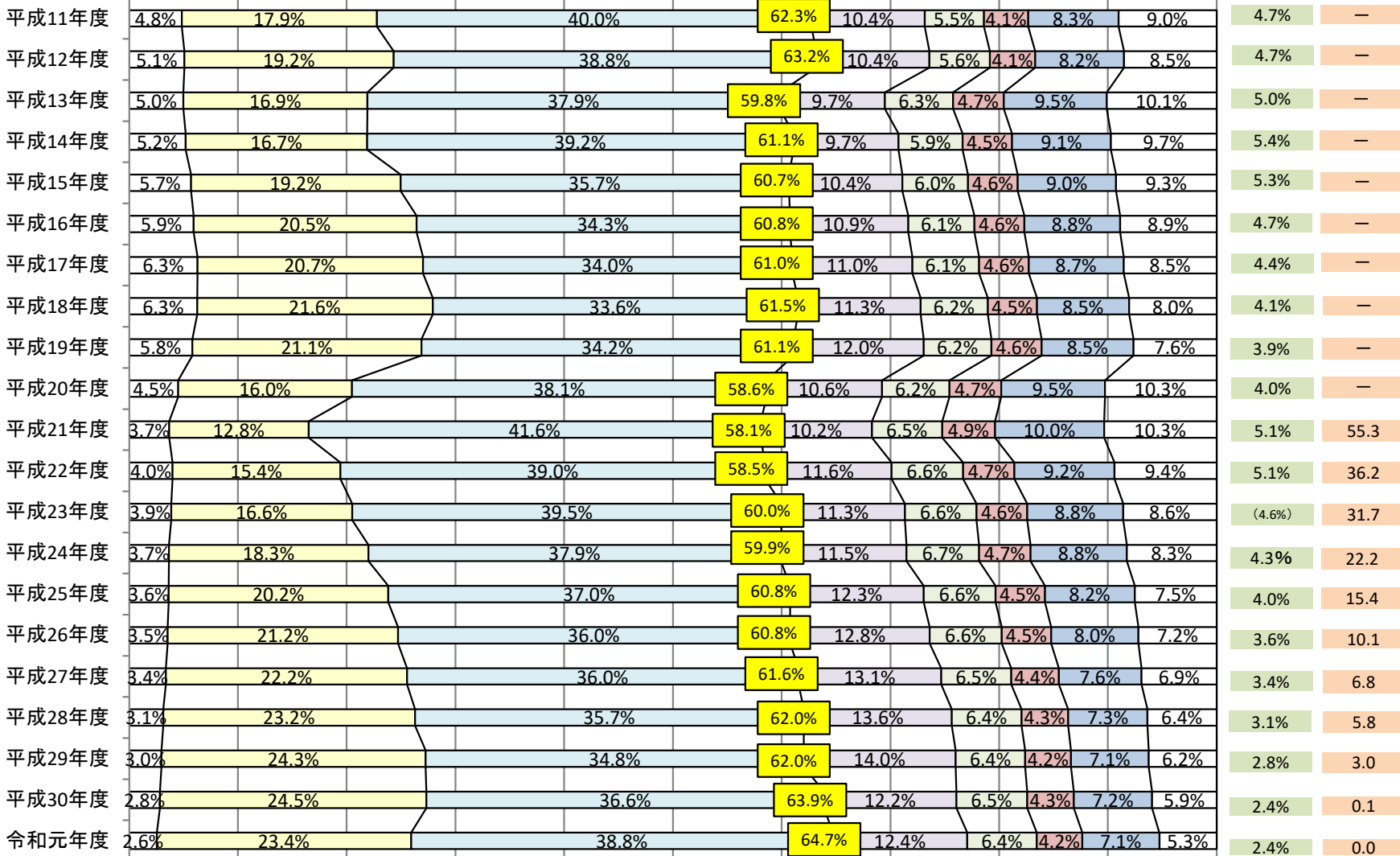
H12
・所定給付日数の見直し(倒産・解雇等による離職者に重点化など)

H15
・日額下限及び所定給付日数の見直し(短時間労働者との一本化)
・高所得層の給付率の見直し(再就職時賃金との逆転解消のため、60⇒50%)

H21
・雇止め等による離職者に係る所定給付日数の特例創設(～R6)
・就職困難者等の延長給付創設(～H29)

H23
・東日本大震災の延長給付創設

H29
・日額下限の見直し(最低賃金と比較する仕組みの導入)
・所定給付日数の拡充(就職率が低い層の日数拡充)
・個別延長給付の整理(災害延長給付等の創設、地域延長給付(～R6))



(注1)平成11～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。(注2)平成21年度以降は個別延長給付を支給している。

(注3)就職者を100とした場合の各期間の就職割合。(注4)支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。

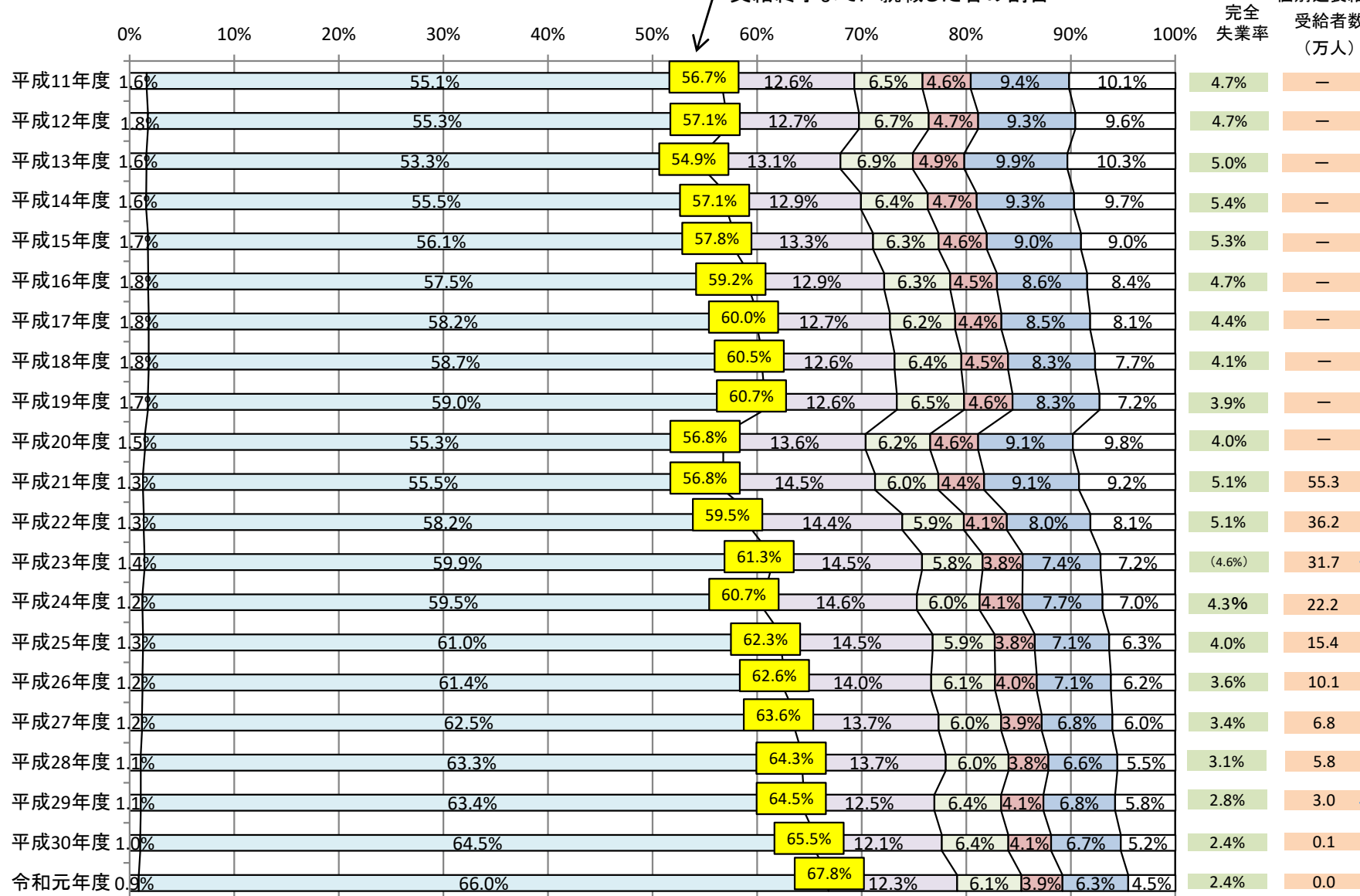
(注5)完全失業率は、労働力調査(総務省)より。なお、括弧内の数値は補完推計値を用いた参考値。(注6)令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

特定受給資格者の再就職状況H11～R元年度

令和4年6月20日
第2回雇用保険制度研究会資料

□待期間中 □受給中 □1ヶ月以内 □2ヶ月以内 □3ヶ月以内 □6ヶ月以内 □1年以内

支給終了までに就職した者の割合



主な制度改正

個別延長給付: 縮小方向
受給者数 赤: 拡充方向

- H12**
 - ・所定給付日数の見直し(倒産・解雇等による離職者に重点化など)
- H15**
 - ・日額下限及び所定給付日数の見直し(短時間労働者との一本化)
 - ・高所得層の給付率の見直し(再就職時賃金との逆転解消のため、60⇒50%)
- H21**
 - ・雇止め等による離職者に係る所定給付日数の特例創設(～R6)
 - ・就職困難者等の延長給付創設(～H29)
- H23**
 - ・東日本大震災の延長給付創設
- H29**
 - ・日額下限の見直し(最低賃金と比較する仕組みの導入)
 - ・所定給付日数の拡充(就職率が低い層の日数拡充)
 - ・個別延長給付の整理(災害延長給付等の創設、地域延長給付(～R6))

(注1) 平成11～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2) 特定受給資格者については、平成21年度以降は特定理由離職者(暫定措置の対象者に限る)を含んでいる。(注3) 平成21年度以降は個別延長給付を支給している。

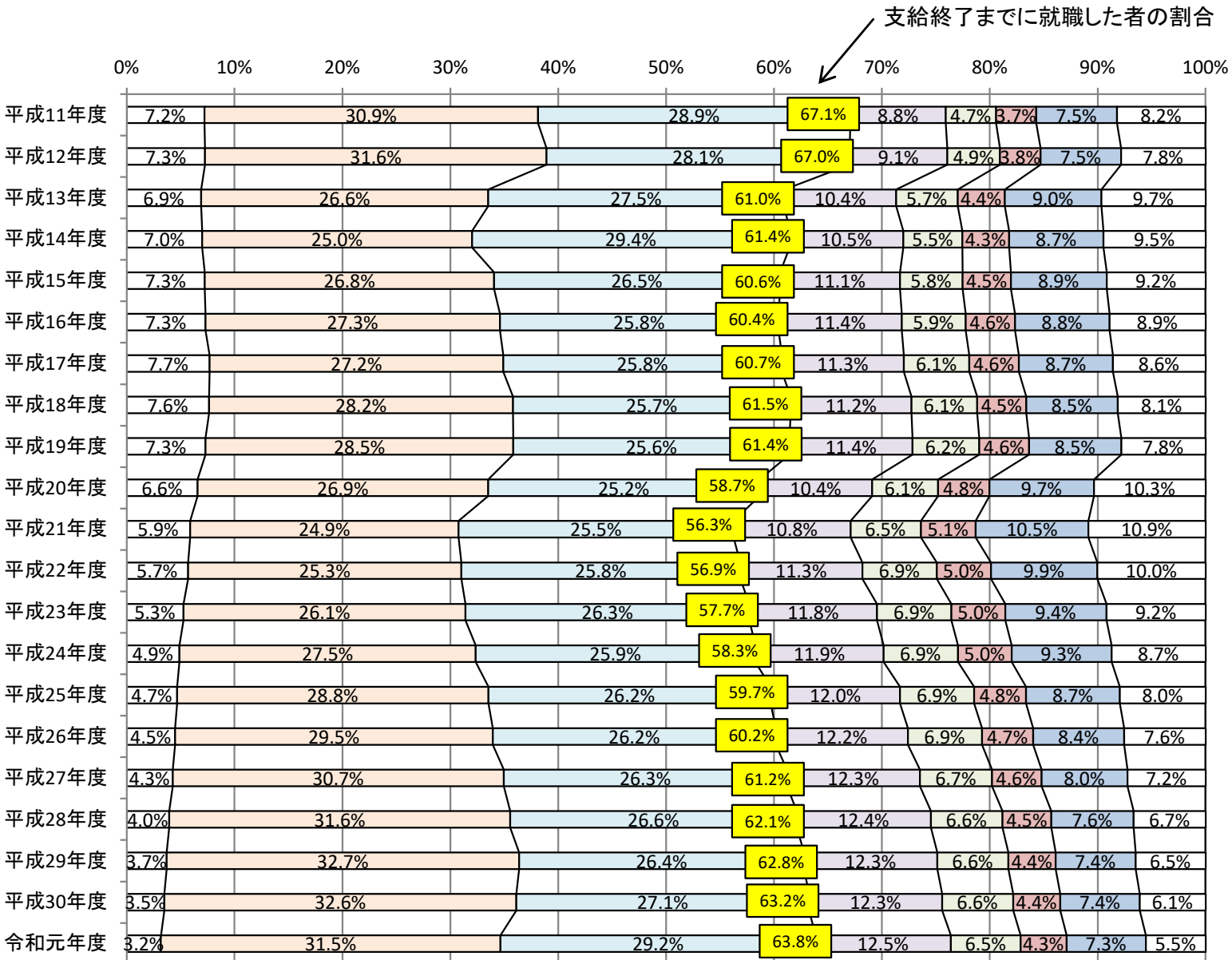
(注4) 就職者を100とした場合の各期間の就職割合。(注5) 支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。

(注6) 完全失業率は、労働力調査(総務省)より。なお、括弧内の数値は補完推計値を用いた参考値。(注7) 令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

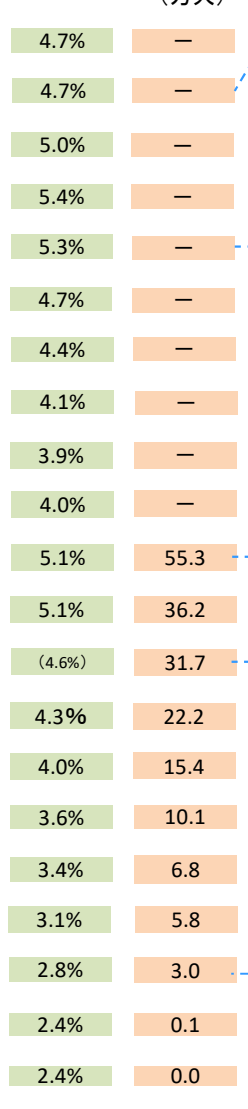
特定受給資格者以外の再就職状況H11～R元年度

令和4年6月20日
第2回雇用保険制度研究会資料

□待期間中 □給付制限中 □受給中 □1ヶ月以内 □2ヶ月以内 □3ヶ月以内 □6ヶ月以内 □1年以内



完全失業率
個別延長給付受給者数(万人)



主な制度改正

(青:縮小方向
赤:拡充方向)

- H12**
 - ・所定給付日数の見直し(倒産・解雇等による離職者に重点化など)
- H15**
 - ・日額下限及び所定給付日数の見直し(短時間労働者との一本化)
 - ・高所得層の給付率の見直し(再就職時賃金との逆転解消のため、60⇒50%)
- H21**
 - ・雇止め等による離職者に係る所定給付日数の特例創設(～R6)
 - ・就職困難者等の延長給付創設(～H29)
- H23**
 - ・東日本大震災の延長給付創設
- H29**
 - ・日額下限の見直し(最低賃金と比較する仕組みの導入)
 - ・所定給付日数の拡充(就職率が低い層の日数拡充)
 - ・個別延長給付の整理(災害延長給付等の創設、地域延長給付(～R6))

(注1)平成11～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。(注2)平成21年度以降は個別延長給付を支給している。
(注3)就職者を100とした場合の各期間の就職割合。(注4)支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。
(注5)完全失業率は、労働力調査(総務省)より。なお、括弧内の数値は補完推計値を用いた参考値。(注6)令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

所定給付日数別再就職状況(令和元年度・特定受給資格者)

【所定給付日数】

区分	被保険者であった期間	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		90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満		90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満		90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満		90日	150日	180日	210日	240日

【就職率】 特定受給資格者全体の就職率 62.3%

区分	被保険者であった期間	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	計
30歳未満		53.6%	53.3%	64.4%	83.1%	—	55.9%
30歳以上 35歳未満		43.2%	54.5%	58.6%	67.4%	—	63.0%
35歳以上 45歳未満		39.9%	68.0%	65.4%	73.8%	80.9%	69.7%
45歳以上 60歳未満		39.8%	60.6%	72.7%	76.8%	80.4%	69.2%
60歳以上 65歳未満		43.3%	62.2%	70.5%	71.4%	73.0%	68.1%

(注1) 令和元年度に受給資格決定をした特定受給資格者(就職困難者除く)について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したものの。

(注2) 特定受給資格者には特定理由離職者(暫定措置の対象者に限る)を含んでいる。

(注3) 就職率について、就職者を100とした場合の支給終了(個別延長給付を含む)までに就職した割合である。

所定給付日数別再就職状況(令和元年度・特定以外受給資格者)

【所定給付日数】

区分	被保険者であった期間	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	—
30歳以上35歳未満		—	90日	90日	120日	150日
35歳以上45歳未満		—	90日	90日	120日	150日
45歳以上60歳未満		—	90日	90日	120日	150日
60歳以上65歳未満		—	90日	90日	120日	150日

【就職率】特定受給資格者以外全体の就職率 61.6%

区分	被保険者であった期間	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	計
30歳未満		—	65.4%	64.3%	69.1%	—	65.1%
30歳以上35歳未満		—	56.7%	61.5%	66.0%	—	60.4%
35歳以上45歳未満		—	56.6%	63.0%	67.3%	70.5%	61.9%
45歳以上60歳未満		—	55.7%	61.9%	64.3%	64.6%	60.4%
60歳以上65歳未満		—	55.9%	59.5%	57.7%	52.6%	55.3%

(注1) 令和元年度に受給資格決定をした特定受給資格者以外の者(就職困難者除く)について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2) 就職率は就職者を100とした場合の所定給付日数支給終了までに就職した割合である。

(参考)所定給付日数別再就職状況(平成29年度・特定受給資格者)

【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
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満	90日	90日(※1)／ 120日(※2)	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	90日(※1)／ 150日(※2)	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

※1 平成29年3月31日以前に離職した者の所定給付日数

※2 平成29年4月1日以後に離職した者の所定給付日数

【就職率】 特定受給資格者全体の就職率 59.8%

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	計
30歳未満	46.2%	51.2%	60.4%	71.5%	—	52.4%
30歳以上35歳未満	43.2%	49.0%(※3)／ 58.6%(※4)	58.6%	67.4%	—	61.4%
35歳以上45歳未満	39.9%	48.4%(※3)／ 60.3%(※4)	65.4%	73.8%	80.9%	63.0%
45歳以上60歳未満	39.4%	56.8%	67.6%	69.2%	74.8%	63.5%
60歳以上65歳未満	45.5%	58.3%	63.8%	61.1%	65.1%	61.2%

(注1)平成29年度に受給資格決定をした特定受給資格者(就職困難者除く)について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2)特定受給資格者には特定理由離職者(暫定措置の対象者に限る)を含んでいる。

(注3)就職率について、就職者を100とした場合の支給終了(個別延長給付を含む)までに就職した割合である。

※3 平成29年3月31日以前に離職した者の就職率

※4 平成29年4月1日以後に離職した者の就職率

(参考)所定給付日数別再就職状況(平成29年度・特定以外受給資格者)

【所定給付日数】

区分	被保険者であった期間	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	—
30歳以上35歳未満		—	90日	90日	120日	150日
35歳以上45歳未満		—	90日	90日	120日	150日
45歳以上60歳未満		—	90日	90日	120日	150日
60歳以上65歳未満		—	90日	90日	120日	150日

【就職率】特定受給資格者以外全体の就職率 58.0%

区分	被保険者であった期間	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	計
30歳未満		—	63.5%	60.5%	61.8%	—	62.8%
30歳以上35歳未満		—	52.6%	57.8%	61.0%	—	56.0%
35歳以上45歳未満		—	53.5%	59.1%	63.2%	67.1%	58.0%
45歳以上60歳未満		—	53.0%	58.4%	60.5%	59.3%	56.7%
60歳以上65歳未満		—	53.0%	53.4%	52.0%	46.8%	50.2%

(注1)平成29年度に受給資格決定をした特定受給資格者以外の者(就職困難者除く)について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2)就職率は就職者を100とした場合の所定給付日数支給終了までに就職した割合である。