

# 基本手当等の現状について

# 基本手当関係

# 雇用保険の適用事業及び被保険者

## 適用事業及び被保険者について

○雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者が雇用される事業を強制適用事業としている。【法5】

○雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【法4 I】

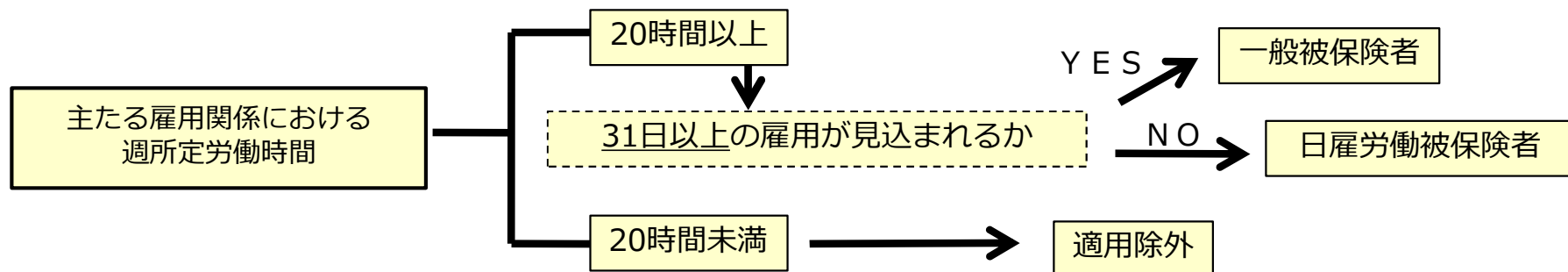
### <適用除外>【法6】

- ① 1週間の所定労働時間が**20時間未**満である者
- ② 同一の事業主に継続して**31日以上**雇用されることが見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未
- ④ 日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ⑤ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑥ 昼間学生

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未

※2 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

※3 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの



# 雇用保険の適用事業及び被保険者

## 被保険者の種類について

### (1) 一般被保険者

被保険者のうち(2)、(3)及び(4)以外の者

### (2) 高年齢被保険者【法37の2 I】

65歳以上の被保険者（(3)又は(4)に該当しない者）

### (3) 短期雇用特例被保険者【法38 I】

被保険者であって、季節的に雇用されるもののうち次のいずれにも該当しない者（(4)を除く）

- ① 4か月以内の期限を定めて雇用される者
- ② 所定労働時間が20時間以上30時間未満である者

### (4) 日雇労働被保険者【法43 I】

被保険者である日雇労働者であって、次のいずれかに該当する者及び公共職業安定所長の認可を受けた者をいう。

- ① 適用区域(※)に居住し、適用事業に雇用される者
- ② 適用区域外の地域に居住し、適用区域内にある適用事業に雇用される者
- ③ 適用区域外の地域に居住し、適用区域外の地域にある適用事業であって厚生労働大臣が指定したものに雇用される者

※ 特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域（厚生労働大臣が指定する区域を除く。）又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの

# 基本手当の受給要件

## (1) 基本手当の受給に必要な被保険者期間【法13】

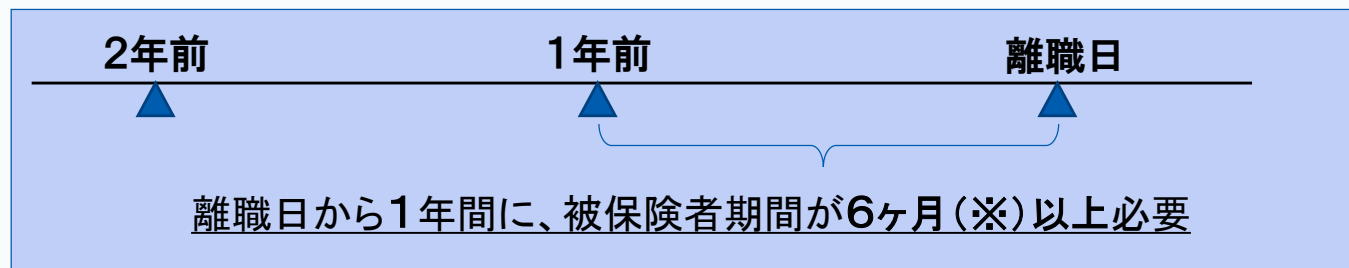
○一般被保険者が失業した際、(i)(ii)のいずれかに該当する場合に支給。

※ 4週間に1回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行う。

### (i) 一般被保険者が離職した場合



### (ii) 倒産、解雇等による離職者又は有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者で、(i)の条件で受給資格を得られない場合



注) 「この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、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状態にあることをいう」(法4Ⅲ)

※ 被保険者であった期間のうち、離職日から1ヶ月ごとに区切ってい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労働時間数が80時間以上ある場合、1ヶ月として計算(法14条1項、3項)

# 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5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	2,746円	13,890 円
30歳以上45歳未満		15,430 円
45歳以上60歳未満		16,980 円
60歳以上65歳未満		16,210 円

## 基本手当の給付率 【法16】（令和5年8月1日～）

(60歳未満)

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,746 - 5,110 円	80%	2,196 - 4,088 円
5,110 - 12,580 円	80 - 50%	4,088 - 6,290 円
12,580 - 16,980 円	50%	6,290 - 8,490 円

(60歳以上65歳未満)

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,746 - 5,110 円	80%	2,196 - 4,088 円
5,110 - 11,300 円	80 - 45%	4,088 - 5,085 円
11,300 - 16,210 円	45%	5,085 - 7,294 円

# 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）

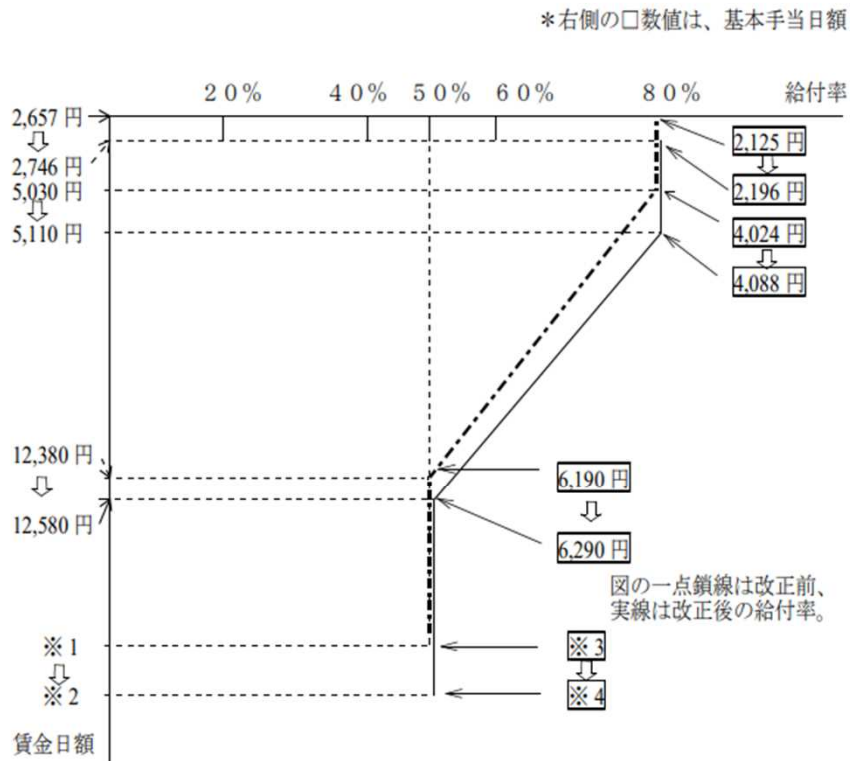
被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
45歳未満	150日	300日			
45歳以上 65歳未満		360日			

# 基本手当の賃金日額の上下限・給付率（イメージ）

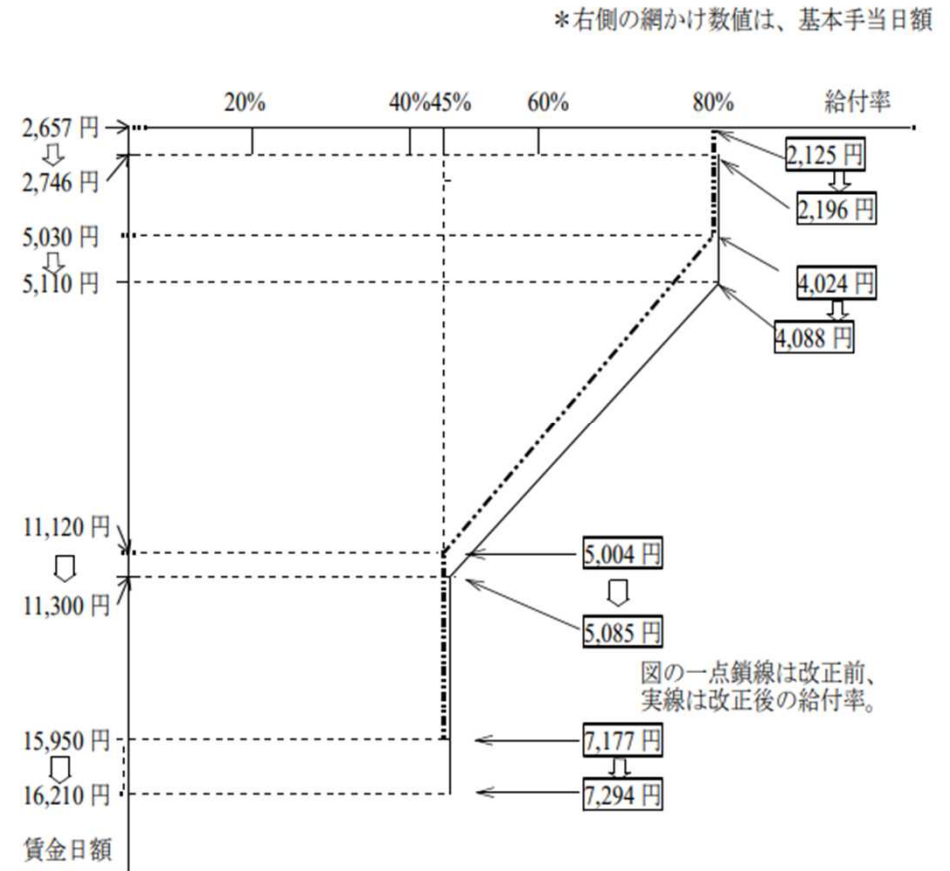
## 令和5年8月1日変更前後の基本手当の賃金日額の上下限・給付率

○基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の最高額、最低額等について、毎月勤労統計における労働者の平均給与額の変動に応じて変更しているが、これにより変更した最低額が、最低賃金日額（地域別最低賃金の全国加重平均額に20を乗じて7で除して得た額）を下回る場合は、最低賃金日額を最低額とすることとされている。

① 60歳未満の受給資格者に係る給付率



② 60歳以上65歳未満の受給資格者に係る給付率



(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	13,670円	13,890円	6,835円	6,945円
30歳以上45歳未満	15,190円	15,430円	7,595円	7,715円
45歳以上60歳未満	16,710円	16,980円	8,355円	8,490円



# 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
	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
特定理由離職者	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	2か月 ※5年以内に2回を超える場合は3か月		
	正当な理由がなく自己の都合により離職した者	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

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

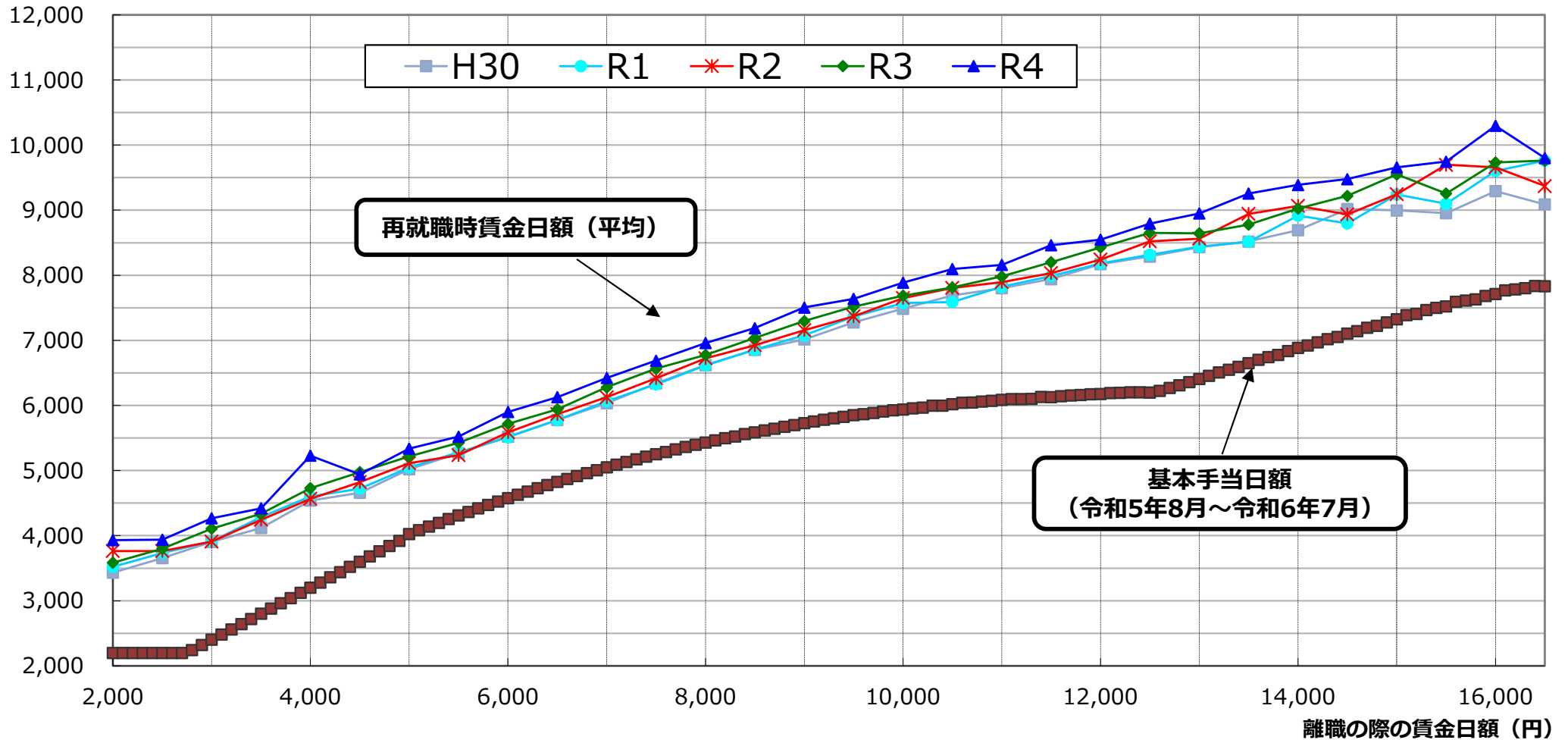
（注）特定理由離職者の給付日数延長措置については、平成21年改正で措置され、平成24年改正で2年間、平成26年改正で3年間、平成29年改正（有期労働契約が更新されなかったことによる離職者に限定）で5年間、令和4年改正で3年間延長されている。

# 基本手当日額と再就職時賃金日額（平均）の比較

○ 令和5年8月に改定された基本手当日額と、平成30年度～令和4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。

## 基本手当日額と再就職時賃金日額（平均）の比較

基本手当日額・再就職時賃金日額



(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5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。

# 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、若しくはこ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こ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
- (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

# 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、その後に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

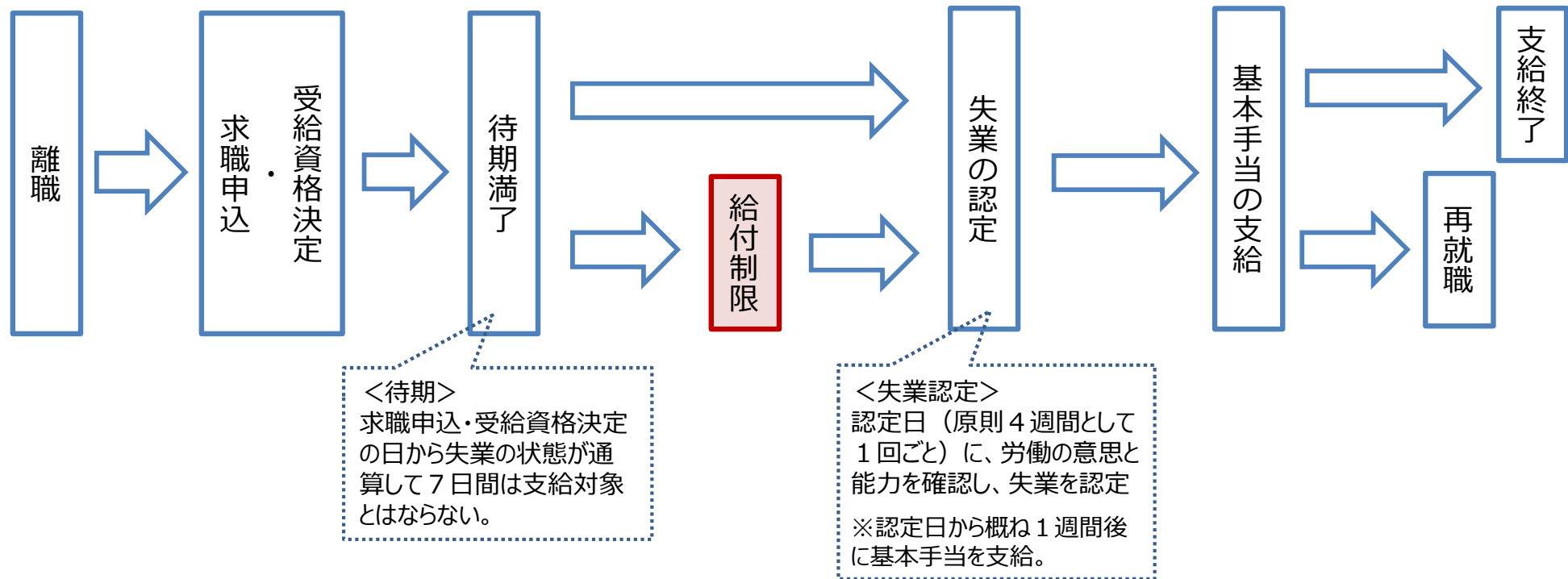
# 自己都合離職者に係る基本手当の給付制限の概要

○ 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。

# 自己都合離職者に係る給付制限の見直しの変遷

## 給付制限期間

### 【昭和59年雇用保険法改正】

給付制限期間を **1ヶ月から3ヶ月に延長**。

※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。

### 【令和2年10月改正】※通達改正

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**。

（参考）労働政策審議会雇用保険部会報告（令和元年12月25日）

- 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。

## 給付制限期間中の訓練受講

### 【平成6年雇用保険法改正】

**公共職業訓練等**を受講する場合、受講開始日以後の期間について給付制限を解除

※ 産業構造の転換等が進む中で、受給資格者の再就職意欲に応え、再就職に対する援助をより充実する観点から、公共職業訓練等を受講する場合、受講開始日以後の期間について給付制限を解除することとしたもの。

### 【令和4年雇用保険法改正】

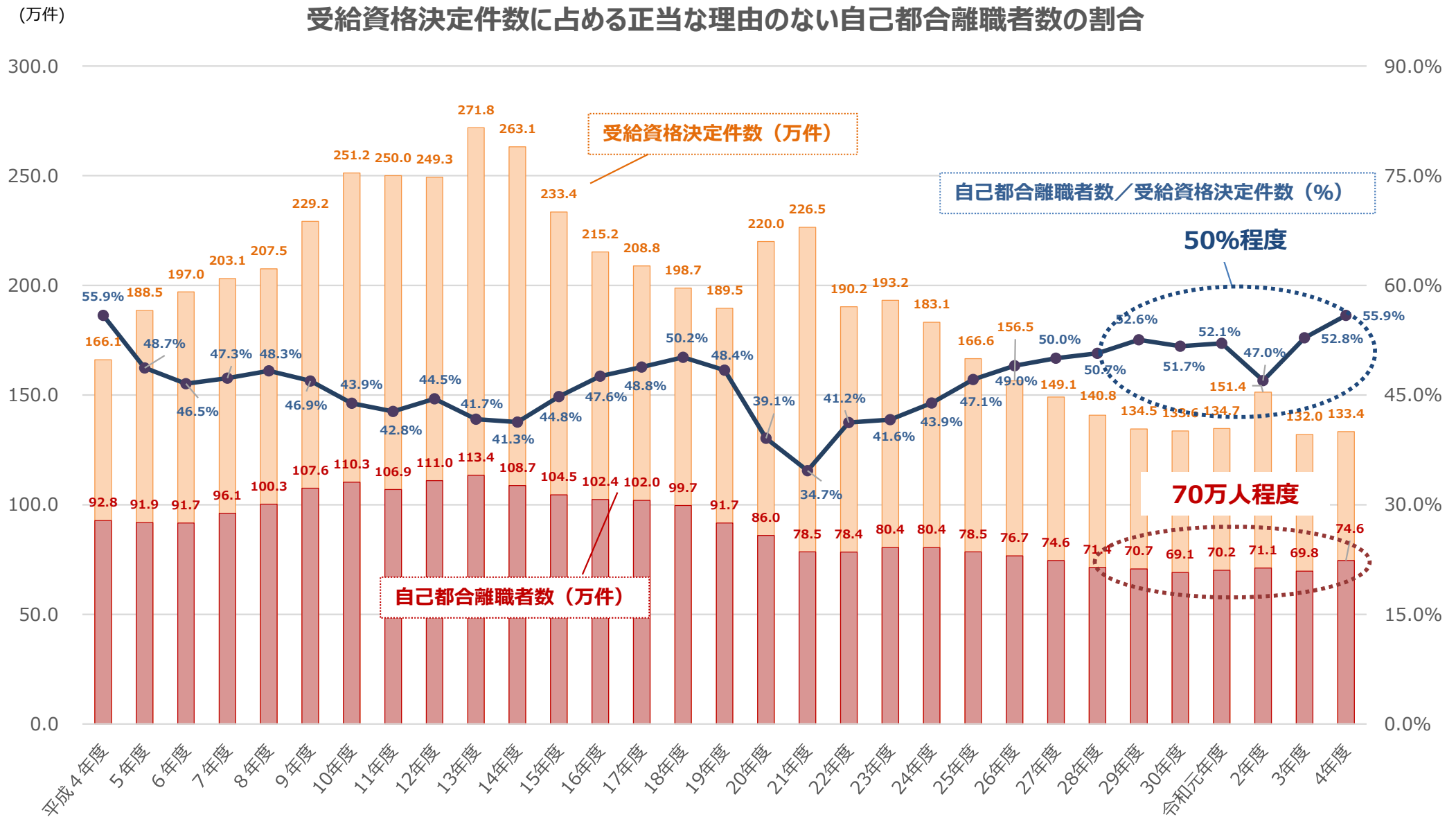
**求職者支援訓練**を受講する場合においても、受講開始日以後の期間について給付制限を解除

（参考）労働政策審議会雇用保険部会報告（令和4年1月7日）

- 雇用保険受給者が求職者支援訓練を受ける場合、現行制度上は公共職業安定所長による受講指示の対象とはならず、結果として訓練延長給付や技能習得手当の対象ともされていない。こうした現状について、雇用保険受給者の訓練受講選択肢の拡大や、これによる早期かつ安定的な再就職を促す観点から、求職者支援訓練についても上記の受講指示の対象とすべきである

# 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。



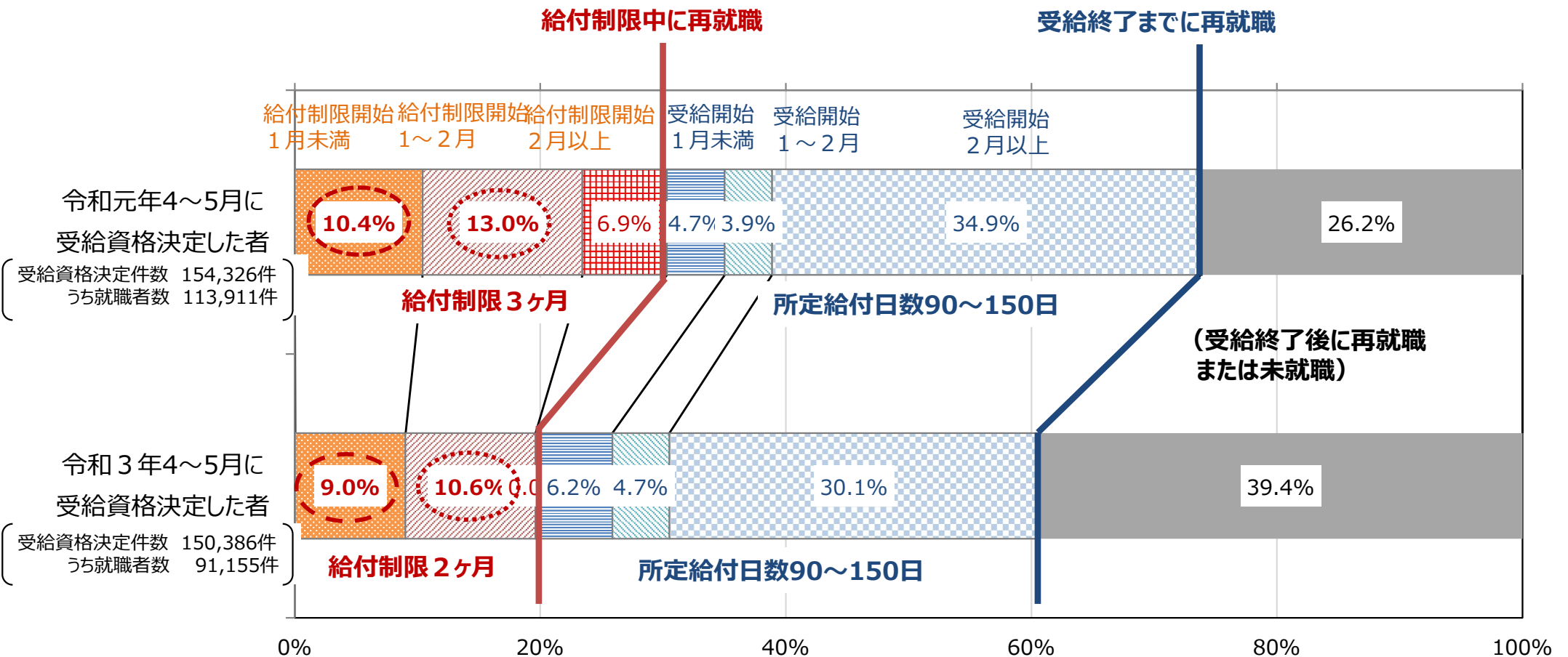
(注) 正当な理由がなく自己の都合により離職した者に限る。自己都合離職者数には待期間中に再就職した受給資格者は含まない。



# 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。

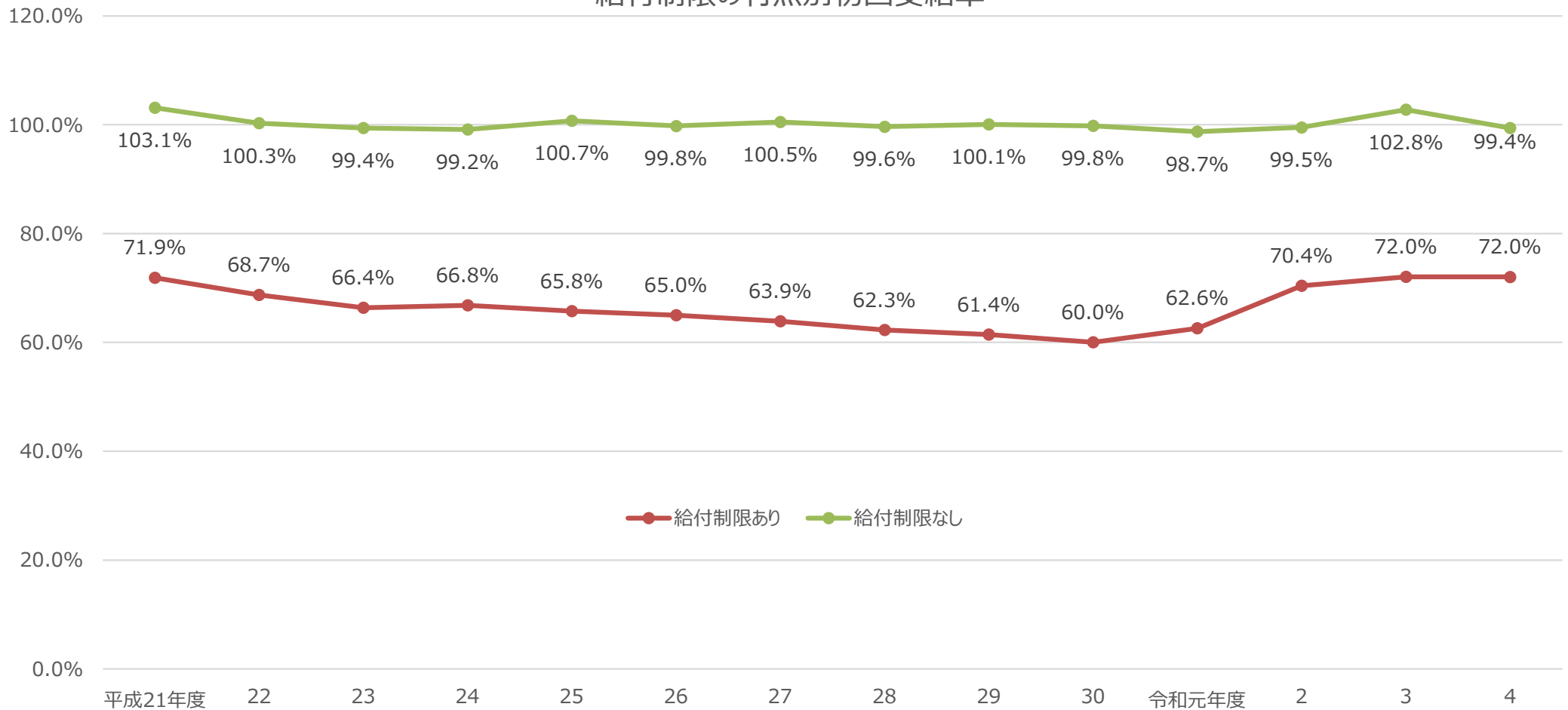
(注2) 受給資格決定件数を100とした場合の各期間の就職割合（個別延長給付等の延長給付は除く）

# 給付制限の有無別初回受給率（年度別）

○ 受給資格決定後の初回受給率は、給付制限なしの者（特定受給資格者及び特定理由離職者（暫定措置）※）はほぼ100%であり、給付制限ありの者（正当理由なしの自己都合離職者）は令和元年度までは約60%であったが、給付制限期間を3か月から2か月に変更した令和2年度以降は約70%となっている。

※「特定理由離職者（暫定措置）」は、特定理由離職者のうち、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のこと。

給付制限の有無別初回受給率



(注1) 「給付制限あり」は正当理由なしの自己都合離職者

(注2) 「給付制限なし」は特定受給資格者及び特定理由離職者（暫定措置）

(注3) 受給資格決定と初回受給の時期が年度をまたぐ場合などがあり、初回受給率が100%を超える年度が存在する。

# 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年度以降、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が減少しているが、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の影響と考えられる。







## 自己都合離職者の公共職業訓練等の受講状況

	給付制限 (2～3カ月) あり				(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)
		うち公共職業訓練等 の受講者	給付制限中、 受講指示・訓練開始 (給付制限解除)	給付制限後、 受講指示・訓練開始	
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

※ 各年度において正当な理由のない自己都合離職による給付制限の対象となる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。

# 諸外国の失業給付における自己都合離職の取扱い

- 保険は、偶発的なリスクが現実化した場合に給付するものであり、通常、自ら保険事故を起こした場合は支給対象外。
- 自己都合離職とは、自らの意思で保険事故たる「失業」を引き起こすもの。このため、諸外国の失業保険では、自己都合離職の場合に原則支給しない国（米・仏）、給付制限を設ける国（英・独・スウェーデン・デンマーク）が多い。

類型	国	自己都合離職における給付制限の取扱
自己都合離職の場合に、 <u>原則支給しない国</u>	 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た者が対象。 自発的離職者（※）は <u>支給対象とならない</u> 。 （※）セクハラや本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居は除く。
	 フランス	正当な理由なく自己都合退職した者は <u>原則支給対象とならない</u> 。 （※）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。
自己都合離職に <u>給付制限を設けている国</u>	 イギリス	自己都合離職の場合、 <u>最大26週間の給付制限</u> 。
	 ドイツ	自己都合離職の場合、 <u>原則12週間の給付制限</u> 。
	 スウェーデン	自己都合離職の場合、 <u>45日間の給付停止</u> 。
	 デンマーク	自己都合離職の場合、 <u>3週間の給付制限</u> 。

（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。

# 基本手当の受給資格決定件数の推移

【年度別】

(単位：人、%)

	受給資格決定件数	
		前年度比
平成25年度	1,665,847	△9.0
平成26年度	1,564,722	△6.1
平成27年度	1,491,060	△4.7
平成28年度	1,407,765	△5.6
平成29年度	1,345,481	△4.4
平成30年度	1,336,476	△0.7
令和元年度	1,347,004	0.8
令和2年度	1,513,612	12.4
令和3年度	1,320,458	△12.8
令和4年度	1,333,464	1.0

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

(注3)基本手当（基本分）の数値。

【月別】

(単位：人、%)

	受給資格決定件数	
		前年比
令和3年8月	99,880	△12.7
9月	104,209	△8.9
10月	114,001	△14.1
11月	95,735	△3.6
12月	79,104	△6.6
令和4年1月	101,565	△6.2
2月	92,366	△8.8
3月	106,033	△8.9
4月	153,449	△11.7
5月	149,352	9.2
6月	114,168	△0.7
7月	99,771	△2.1
8月	106,717	6.8
9月	103,329	△0.8
10月	109,786	△3.7
11月	98,901	3.3
12月	78,711	△0.5
令和5年1月	101,777	0.2
2月	103,707	12.3
3月	113,796	7.3
4月	158,339	3.2
5月	158,724	6.3
6月	118,051	3.4
7月	105,886	6.1

(注)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 基本手当の受給者実人員の推移

【年度別】

(単位：人、%)

	受給者実人員	
		前年度比
平成25年度	526,858	△8.6
平成26年度	467,052	△ 11.4
平成27年度	435,563	△6.7
平成28年度	400,746	△8.0
平成29年度	378,344	△5.6
平成30年度	374,762	△0.9
令和元年度	387,224	3.3
令和2年度	475,700	22.8
令和3年度	434,296	△8.7
令和4年度	405,306	△ 6.7

(注1)各年度の数値は年度間月平均値である。

(注2)令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

(注3)基本手当（基本分）の数値。

【月別】

(単位：人、%)

	受給者実人員		
		前年比	
令和3年	8月	490,102	△ 11.6
	9月	467,208	△ 16.0
令和3年	10月	438,582	△ 18.1
	11月	426,569	△ 13.2
	12月	408,782	△ 13.0
	令和4年	1月	396,398
令和4年	2月	376,271	△ 13.9
	3月	377,701	△ 15.2
	4月	365,713	△ 15.8
令和4年	5月	386,617	△ 10.7
	6月	424,762	△ 11.1
	7月	438,879	△ 9.6
令和4年	8月	468,516	△ 4.4
	9月	441,436	△ 5.5
	10月	418,870	△ 4.5
令和4年	11月	401,790	△ 5.8
	12月	387,124	△ 5.3
	令和5年	1月	385,002
令和5年	2月	371,192	△ 1.3
	3月	373,776	△ 1.0
令和5年	4月	368,569	0.8
	5月	413,272	6.9
令和5年	6月	437,729	3.1
	7月	465,311	6.0

(注)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 基本手当の主要指標の推移

	初回受給者数 (人)	平均受給日数	平均受給日額	総支給額 (千円)
<b>H 2 5 年度</b>	1,388,035	113.3日	4,819円	757,497,591
<b>H 2 6 年度</b>	1,284,466	108.2日	4,772円	663,156,671
<b>H 2 7 年度</b>	1,215,502	107.3日	4,782円	623,982,111
<b>H 2 8 年度</b>	1,126,920	106.0日	4,767円	569,229,932
<b>H 2 9 年度</b>	1,066,849	105.4日	4,819円	541,817,021
<b>H 3 0 年度</b>	1,055,349	105.6日	4,913円	547,355,722
<b>R 元 年度</b>	1,087,668	106.4日	5,010円	579,569,057
<b>R 2 年度</b>	1,305,180	110.6日	5,108円	737,268,744
<b>R 3 年度</b>	1,134,302	116.4日	5,071円	692,471,042
<b>R 4 年度</b>	1,121,438	108.8日	5,092円	621,082,202

(注1) 基本手当（基本分）の数値。

(注2) 各年度の初回受給者数及び総支給額は年度合計値である。

(注3) 総支給額は業務統計値である。また、令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 特定受給資格者の平均給付日数（平成30年度及び令和4年度）

- 令和4年度の特定受給資格者の平均給付日数をみると、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前の平成30年度と同様、平均して所定給付日数の5～8割が受給されている。

## 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4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	
	日数	受給率	日数	受給率	日数	受給率	日数	受給率	日数	受給率
30歳未満	73.1日	(81.2%)	68.6日	(76.2%)	83.1日	(69.3%)	100.0日	(55.5%)	－	
	74.9日	(83.2%)	71.7日	(79.6%)	86.9日	(72.5%)	103.7日	(57.6%)	－	
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	(84.6%)	92.4日	(77.0%)	122.4日	(68.0%)	127.2日	(60.6%)	－	
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%)
	76.0日	(84.4%)	111.7日	(74.5%)	120.7日	(67.0%)	144.5日	(60.2%)	148.4日	(55.0%)
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%)
	75.9日	(84.4%)	131.7日	(73.2%)	156.0日	(65.0%)	169.6日	(62.8%)	220.3日	(66.7%)
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%)
	75.5日	(83.9%)	118.3日	(78.8%)	139.1日	(77.3%)	166.3日	(79.2%)	196.4日	(81.8%)

(注1) 平成30年度及び令和4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5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4年度）

- 令和4年度の特定受給資格者以外はの平均給付日数をみると、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前の平成30年度と同様、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4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%)	－
	－	73.2日 (81.4%)	73.4日 (81.5%)	91.5日 (76.2%)	－
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%)
	－	77.1日 (85.7%)	74.9日 (83.3%)	96.4日 (80.3%)	114.4日 (76.3%)
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%)
	－	76.7日 (85.2%)	75.6日 (84.1%)	97.3日 (81.1%)	122.9日 (82.0%)
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%)
	－	79.8日 (88.6%)	80.1日 (89.0%)	106.6日 (88.8%)	133.9日 (89.2%)

(注1) 平成30年度及び令和4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5年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

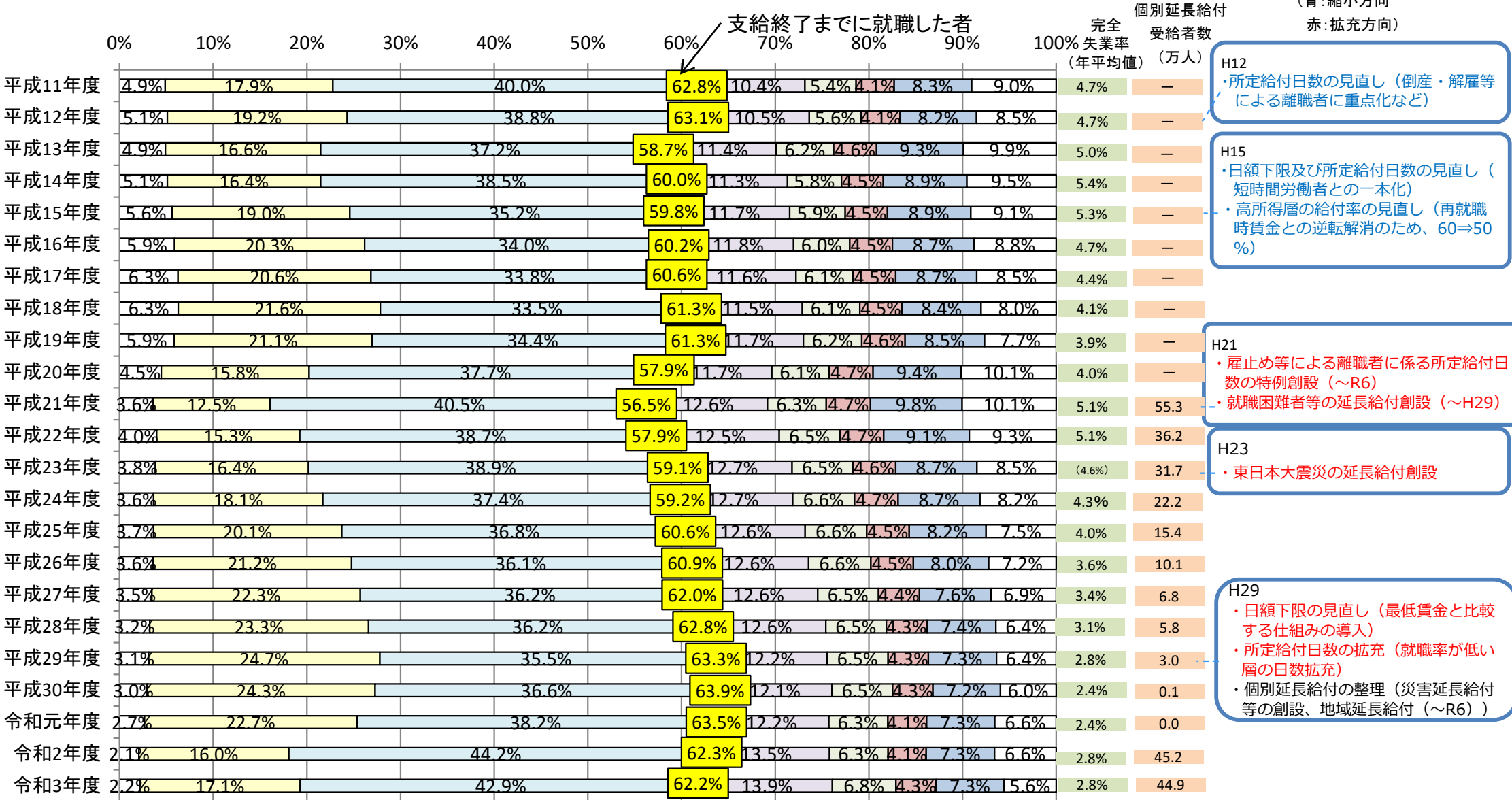
(注2) 特定受給資格者には特定理由離職者（暫定措置の対象者に限る）を含んでいる。

(注3) 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

# 基本手当受給者の再就職状況H11～R3年度

□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

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)

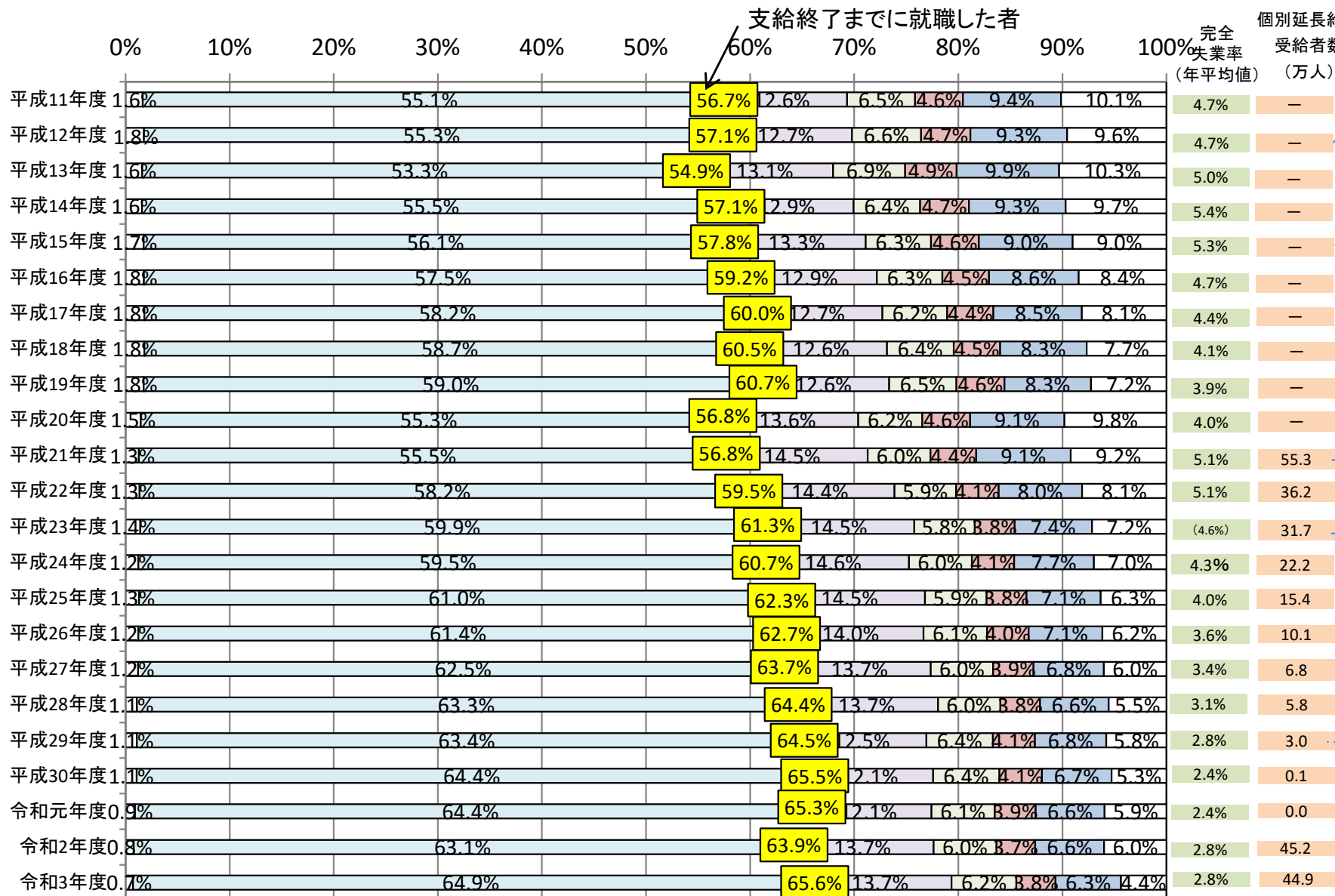
H23  
・東日本大震災の延長給付創設

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3年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和5年5月末時点の就職状況を特別に調査したもので、(注2)「受給中」には各種延長給付の受給中に就職した者も含む。  
(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3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～R3年度

□ 待期期間中 □ 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



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

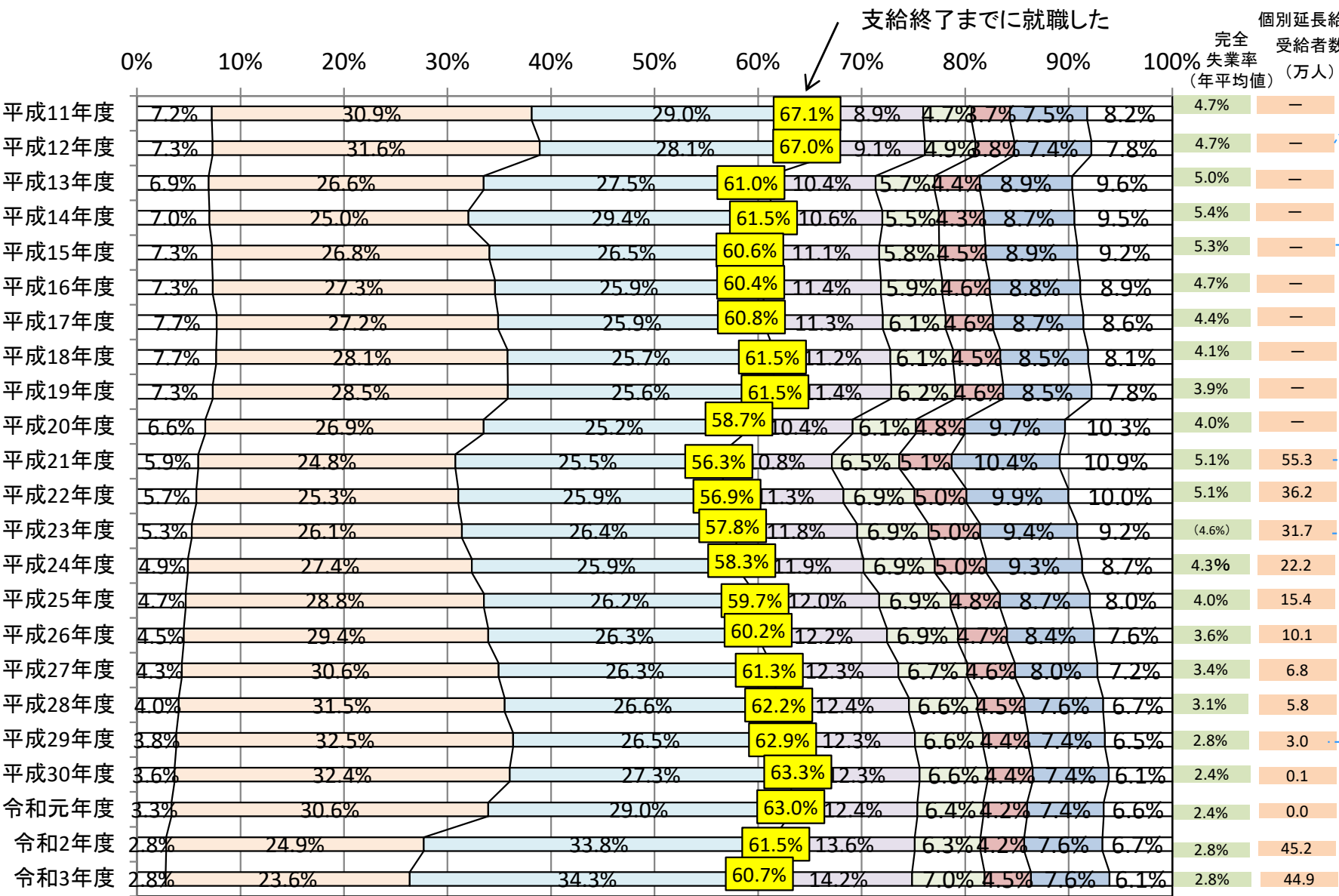
(注2) 特定受給資格者については、平成21年度以降は特定理由離職者 (暫定措置の対象者に限る) を含んでいる。 (注3) 「受給中」には各種延長給付の受給中に就職した者も含む。

(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3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～R3年度

□ 待期期間中 □ 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



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3年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和5年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。(注2) 「受給中」には各種延長給付の受給中に就職した者も含む。  
 (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3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。

# 関連する閣議決定

## ○「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

### 第2章 新しい資本主義の加速

#### 1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成（略）

##### （三位一体の労働市場改革）

「成長分野への労働移動の円滑化」については、失業給付制度において、自己都合による離職の場合に失業給付を受給できない期間に関し、失業給付の申請前にリ・スキリングに取り組んでいた場合などについて会社都合の離職の場合と同じ扱いにするなど、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。また、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正や退職所得課税制度の見直しを行う。さらに、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタントが、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制の整備等に取り組む。

## ○新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

### （6）成長分野への労働移動の円滑化

#### ①失業給付制度の見直し

自らの選択による労働移動の円滑化という観点から失業給付制度を見ると、自己都合で離職する場合は、求職申込後2か月ないし3か月は失業給付を受給できないと、会社都合で離職する場合と異なる要件となっている。失業給付の申請時点から遡って例えば1年以内にリ・スキリングに取り組んでいた場合などについて会社都合の場合と同じ扱いとするなど、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。

暫定措置関係

# 失業等給付に係る暫定措置

- リーマンショック時に創設した失業等給付の暫定措置について、平成29年の雇用保険法改正により引き続き暫定措置とされたものの期限が令和6年度末までとなっている。

## 平成28年度末までの暫定措置の内容

1. 解雇・倒産等により離職した者等のうち、次のいずれかに該当し、就職が困難であると認められた者については、通常の所定給付日数に加え、60日間延長。
  - (1)45歳未満の求職者のうち、安定した就業の経験が少なく、離転職を繰り返している者
  - (2)雇用情勢の悪い地域に居住する者
  - (3)公共職業安定所長が、特に再就職のための個別支援を行う必要があると認めた者（災害により離職した者、難病・発達障害の者等）
2. 雇止め等により離職した者については、通常は一般の離職者と同じ給付日数（90～150日）であるところ、暫定的に、解雇・倒産等により離職した者と同じ給付日数（90～330日）に拡充。

## 平成29年改正法による対応

- 暫定措置を終了する一方で、以下の措置を行う。
  - ① 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。（令和4年改正で3年間延長）  
  
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）延長できることとし、震災時の機動的な対応を可能にする。
  - ② 倒産・解雇等により離職した者のうち、心身の状況が厚生労働省令で定める基準に該当する者の給付日数を60日延長できることとし、難病、発達障害の者等の治療と求職活動の両立を支援する。
  - ③ 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。（令和4年改正で3年間延長）

# 特定理由離職者の概要

## 【特定理由離職者】

- 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、以下の措置が適用される。  
(令和7年3月31日までの暫定措置)

(a) 所定給付日数は特定受給資格者と同じ日数

(b) 再就職手当の支給を受けた受給者が、当該再就職手当に係る基本手当の受給資格に係る受給期間内にあり、かつ、新たな受給資格を取得することなく再び離職した場合に、受給期間を一定期間延長

※ 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、当初の有期労働契約締結後に設定された場合又は不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

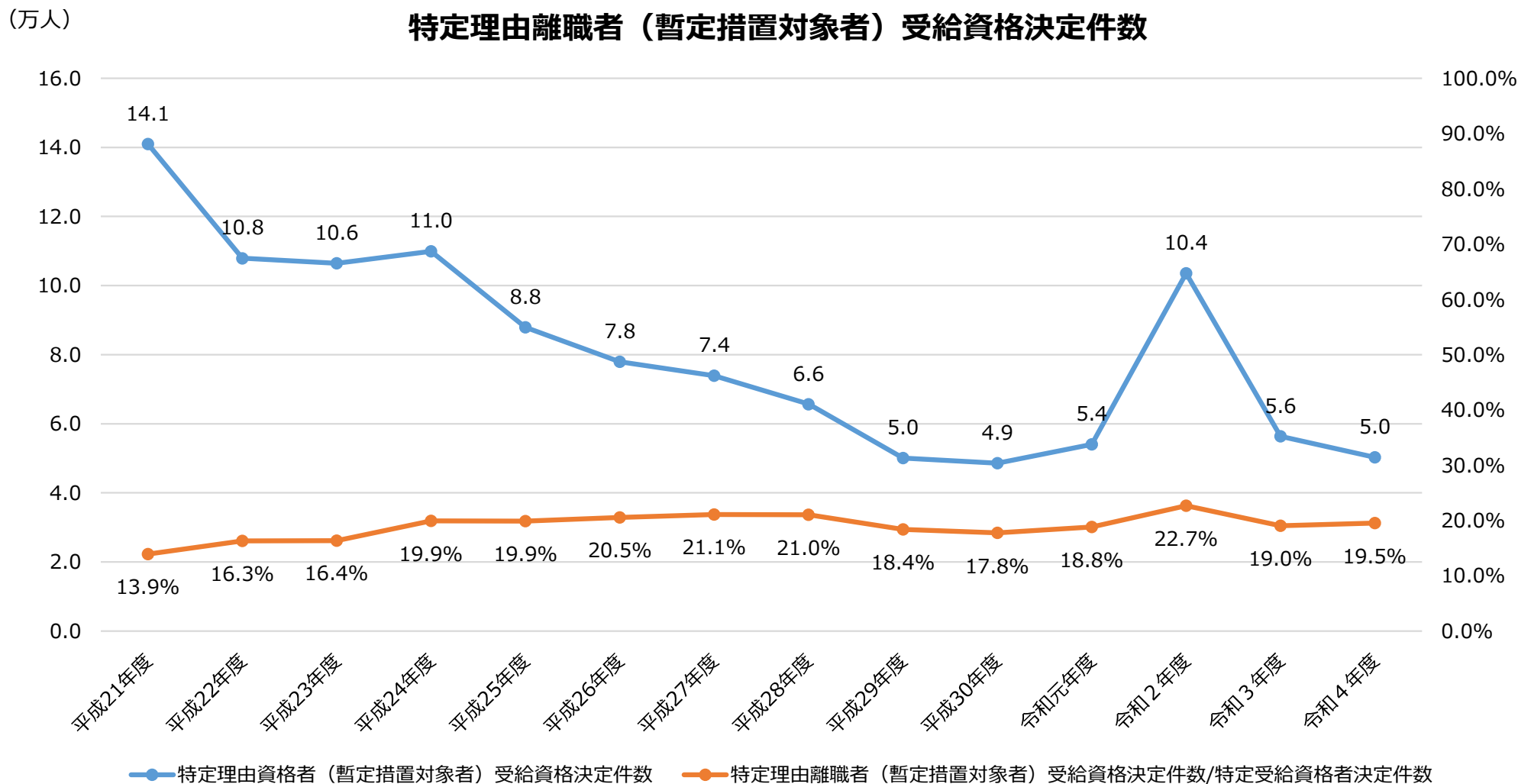
vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避

(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）



# 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

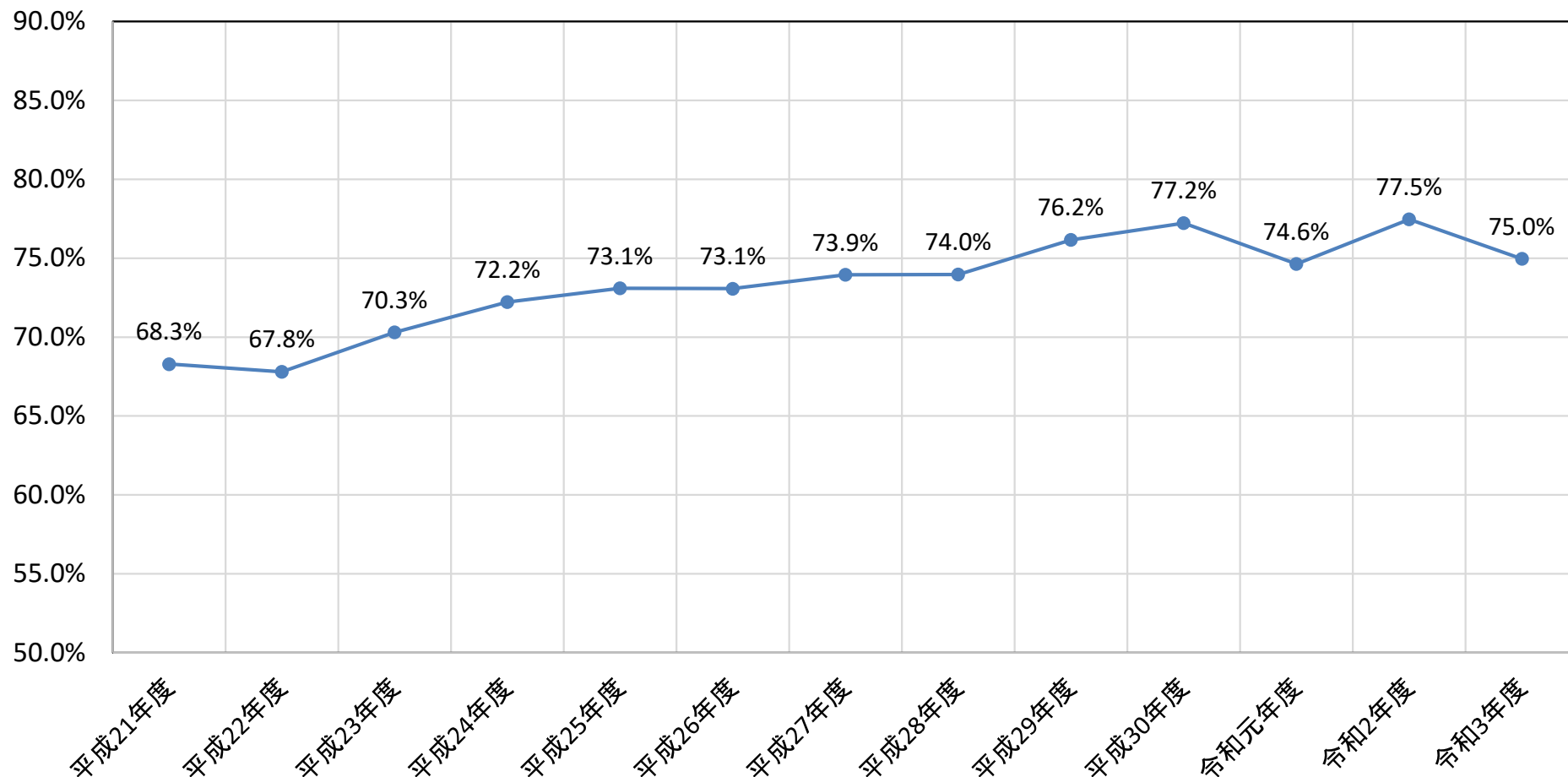
- 特定理由離職者のうち所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とする暫定措置の対象者数の推移を見ると、令和2年度には10.4万人に増加したものの、令和4年度には5.0万人となっている。
- なお、特定受給資格者（暫定措置対象者を含む）に占める暫定措置対象者の割合は、2割程度で推移している。



※ 「特定受給資格者決定件数」には、特定理由離職者（暫定措置対象者に限る。）の受給資格決定件数も含まれる。

（注）平成28年度までの特定理由離職者（暫定措置対象者）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年度以降の特定受給資格者は、新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置により、重症化防止等の観点から離職した者（令和2年5月1日以降に離職した者のみ）も対象となっていることに留意が必要（前後は連続しない）。

# 特定理由離職者に係る暫定措置による受給者の 支給終了後一年以内の就職率



(注1) 平成21～令和3年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和5年5月末時点の就職状況を特別に集計したもの。

(注2) 支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。

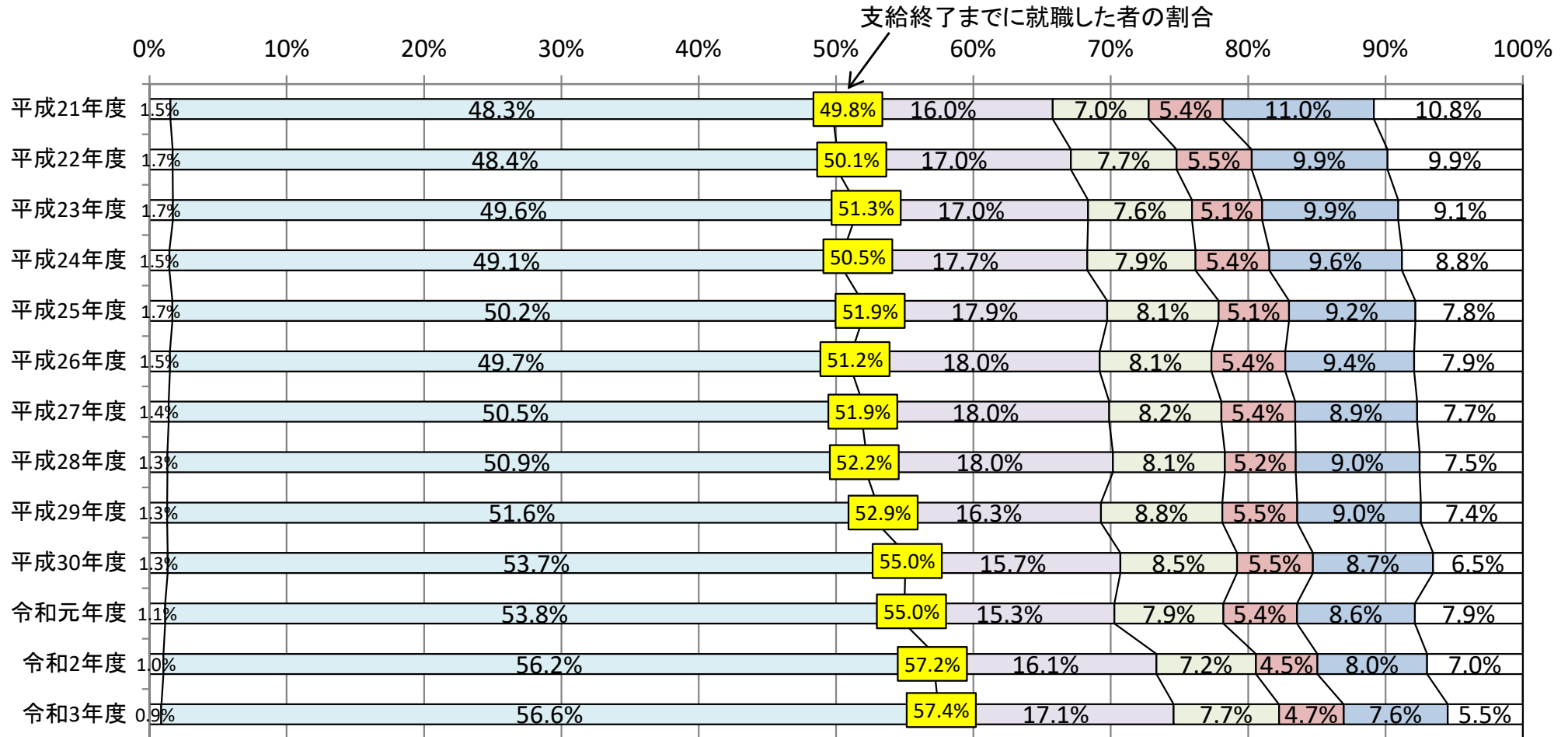
(注3) 令和3年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

# 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3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65.6%、特定理由離職者（暫定措置対象者）57.4%

□ 待期期間中 □ 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



（注1）平成21～令和3年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和5年5月末時点の就職状況を特別に集計したもの。

（注2）「受給中」には各種延長給付の受給中に就職した者も含む。

（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）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。

## 1 概要

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（平成29年4月1日から令和7年3月31日までの暫定措置）。

※ 被保険者期間が20年以上で、35歳以上60歳未満である場合には30日

## 2 対象者（次のいずれにも該当する求職者）

- （1）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。）
- （2）雇用機会が不足してい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（以下「指定地域」という。）内に居住する者
- （3）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

（指定地域）直近一箇月で、以下の基準のいずれにも該当する地域

- ① 有効求職者割合が、平成21年1月時点の全国の有効求職者割合以上
- ② 有効求人倍率が、平成21年1月時点の全国の有効求人倍率以下
- ③ 基本手当受給率が、平成21年1月時点の全国平均値以上
- ④ 地域指定を行う際には、当該地域の求職活動の実態を考慮することとし、
  - ・ 自所管内の就職率が50%以上の場合 → 自所が①～③の基準を満たす場合に指定
  - ・ 自所管内の就職率が50%未満の場合 → 自所以外で就職者が一番多い安定所が①～③の基準を満たしている場合に指定（自所管内の就職率が50%未満の場合、ベッドタウンと判定し、当該地域は指定しない）

（※） ④の要件については、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（平成29年厚生労働省令第54号）により追加。

$$\text{基本受給率} = \frac{\text{受給者実人員}}{\text{受給者実人員} + \text{一般被保険者数}}$$

# 指定基準等の変遷

	平成21年度創設 (個別延長給付)	平成24年度～	平成26年度～	平成29年度～ (地域延長給付)
基準等	<p>(地域区分) 労働局単位</p> <p>(指定基準.) 直近一箇月で、以下の基準のいずれにも該当する地域に居住する求職者</p> <p>① 労働力人口に対する有効求職者割合が全国平均以上</p> <p>② 当該地域における有効求人倍率が1倍未満</p> <p>③ 雇用保険の基本手当受給率が全国平均以上</p>	<p>(地域区分) 安定所単位</p> <p>(指定基準.) 同左</p>	<p>(地域区分) 同左</p> <p>(指定基準.) 直近一箇月で、以下の基準のいずれにも該当する地域</p> <p>① 有効求職者割合が、平成21年1月時点の全国の有効求職者割合以上</p> <p>② 有効求人倍率が、平成21年1月時点の全国の有効求人倍率以下</p> <p>③ 基本手当受給率が、平成21年1月時点の全国平均値以上</p>	<p>(地域区分) 同左</p> <p>(指定基準.) 左記に加え、以下を追加。</p> <p>④ 地域指定を行う際には、当該地域の求職活動の実態を考慮することとし、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自所管内の就職率が50%以上の場合 → 自所が①～③の基準を満たす場合に指定</li> <li>・ 自所管内の就職率が50%未満の場合 → 自所以外で就職者が一番多い安定所が①～③の基準を満たしている場合に指定</li> </ul>
	<p>(期限) 平成23年度末までの暫定措置</p>	<p>(期限) 平成25年度末までの暫定措置</p>	<p>(期限) 平成28年度末までの暫定措置</p>	<p>(期限) 令和6年度末までの暫定措置 (令和4年改正により期限延長)</p>

# 地域指定の推移

## 【指定地域数】

(個別延長給付)

平成21年度

35労働局

平成22年度

35労働局

平成23年度

30労働局

指定地域区分の変更(安定所単位へ)

平成24年度

33労働局  
260安定所

平成25年度

34労働局  
257安定所

要件の厳格化(リーマンショック時を基準)

平成26年度

19労働局  
66安定所

平成27年度

14労働局  
35安定所

(個別延長給付)

平成28年度

8労働局  
18安定所

制度改正(地域延長給付へ改称。ベッドタウン要件追加)

平成29年度

2労働局  
2安定所  
北海道:紋別  
青森:五所川原

平成30年度

2労働局  
2安定所  
北海道:紋別  
青森:五所川原

令和元年度

1労働局  
1安定所  
青森:五所川原

令和2年度

3労働局  
4安定所  
青森:五所川原  
福岡:行橋  
沖縄:沖縄、那覇

令和3年度

5労働局  
7安定所  
北海道:千歳、青森:むつ、五所川原  
大阪:泉佐野、河内長野、高知:いの  
沖縄:沖縄

令和4年度

2労働局  
2安定所  
青森:五所川原  
高知:いの

令和5年度

2労働局  
2安定所  
青森:五所川原  
高知:いの  
※令和5年7月指定時点

# 地域延長給付の支給状況

【年度別】

(単位：人、%、千円)

	初回受給者数		支給額	
		前年度比		前年度比
平成30年度	10	—	2,933	—
令和元年度	9	△0.1	2,381	△18.8
令和2年度	23	155.6	4,179	75.5
令和3年度	16	△30.4	5,465	30.8
令和4年度	8	△50.0	2,360	△56.8

(注1) 各年度の数値は年度合計値である。

(注2) 地域延長給付は平成29年4月施行であるが、システムの都合により平成29年度実績は個別延長給付に含まれている。

(注3) 地域延長給付は、令和7年度末までの暫定措置。

(注4) 令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

【月別】

(単位：人)

	初回受給者数	受給者実人員
令和3年8月	3	5
9月	1	5
10月	2	5
11月	1	4
12月	2	5
令和4年1月	1	3
2月	1	4
3月	2	4
4月	0	2
5月	0	1
6月	0	0
7月	0	0
8月	0	0
9月	0	0
10月	2	2
11月	1	3
12月	0	2
令和5年1月	2	3
2月	1	3
3月	2	5
4月	3	5
5月	1	6
6月	2	4
7月	0	2

(注) 令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 就業促進手当関係



# 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4年度実績〉

・就業手当	受給者数	3,486人
・再就職手当	受給者数	359,734人
・就業促進定着手当	受給者数	92,546人
・常用就職支度手当	受給者数	3,419人

# 就業手当の概要

## 就業手当の概要

### 〔支給要件〕

就業手当は、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上、かつ、45日以上である受給資格者が、再就職手当の支給対象とならない、常用雇用等以外の形態で就業した場合において、一定の要件（※）を満たしたときに支給される。

#### ※ 主な支給要件

- ① 待期が経過した後に就業したものであること。
- ② 離職前の事業主（関連事業主を含む。）に再び雇用されたものでないこと。
- ③ 離職理由による給付制限を受けた場合に、待期満了後1カ月間については、安定所又は職業紹介事業者の紹介により再就職したこと。
- ④ 安定所に求職の申込みをした日前に雇用予約をしていた事業主に雇用されたものでないこと。

### 〔支給額〕

基本手当日額の30%に相当する額（※）を就業日ごとに支給。

※ 1日当たりの支給額の上限は、1,887円（60歳以上65歳未満は1,525円）。

就業手当の支給を受けた日については、基本手当を支給したものとみなす。

### 〔支給手続〕

原則として、失業の認定にあわせ、4週間に1回、前回の認定日から今回の認定日の前日までの各日について、「就業手当支給申請書」に、受給資格者証と就業した事実を証明する資料（給与明細書など）を添付して管轄安定所に申請。

# 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。

※基本手当日額は6,290円（60～64歳は5,085円）を上限とする。（注）令和5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）に基本手当日額を乗じた額が上限。

# 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<b>1/3分</b></p> <p>※省令で規定</p>	<p>支給残日数の<b>30%分</b></p>	<p>所定給付日数1/3以上： 支給残日数の<b>40%</b></p> <p>所定給付日数2/3以上： 支給残日数の<b>50%</b></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<b>50%</b></p> <p>所定給付日数2/3以上： 支給残日数の<b>60%</b></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<b>60%</b></p> <p>所定給付日数2/3以上： 支給残日数の<b>70%</b></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<b>40%分</b>を上限</p>	<p>→</p> <p>※<b>所定給付日数1/3以上</b>で再就職した場合、支給残日数の<b>40%分</b>を、<b>所定給付日数2/3以上</b>で再就職した場合、支給残日数の<b>30%分</b>を上限</p>

# 常用就職支度手当の概要

常用就職支度手当は、受給資格者（基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1未満である者に限る。）、高年齢受給資格者、特例受給資格者又は日雇受給資格者であって、次のいずれかに該当する者の常用就職を促進するため、これらの者が安定した職業に就いた場合において、公共職業安定所長が必要と認めたときに支給される。

## ■対象者

- イ 身体障害者      □ 知的障害者      ハ 精神障害者
- ニ 就職日において45歳以上である再就職援助計画等の対象となる受給資格者
- ホ 季節的に雇用されていた特例一時金の受給資格者（特例受給資格者）であって、通年雇用奨励金の支給対象となる事業主に通年雇用される者
- ヘ 日雇受給資格者のうち、日雇労働被保険者として就労することを常態としていた者であって、就職日において45歳以上である者
- ト その他次に掲げる就職が困難な者
  - (イ) 駐留軍関係離職者、沖縄失業者求職手帳の所持者、一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳の所持者
  - (ロ) 刑余者
  - (ハ) 社会的事情により就職が著しく阻害されている者

## ■要件

- イ 安定所等の紹介により1年以上引き続いて雇用されることが確実であると認められる職業に就いたこと。
- 離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと。
- ハ 待期期間又は離職理由、紹介拒否等による給付制限期間が経過した後職業に就いたこと。
- ニ 常用就職支度手当を支給することがその者の職業の安定に資すると認められること。ただし、就職日前3年以内の就職について再就職手当又は常用就職支度手当の支給を受けたことがある場合は、常用就職支度手当は支給されない。

## ■支給額

<受給資格者が安定した職業に就いた場合>

基本手当日額×90×40%

(支給残日数が90日未満である場合は、その日数。ただし、45日を下限とする。)

支給残日数	常用就職支度手当の額
90日以上	36日分の基本手当
45日以上90日未満	残日数の40%相当日数分の基本手当
45日未満	18日分の基本手当

支給残日数	1/3以上	<b>再就職手当</b> 支給対象者に制限なし
	1/3未満	<b>常用就職支度手当</b> 障害者等の就職困難者

※基本手当日額の上限額は、6,190円（60歳以上65歳未満は5,004円）

(注) 令和4年8月1日以降適用

# 就業手当の支給状況

【就業手当・年度別】

	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成25年度	11,488	△ 15.0	1,327,653	△ 12.9
平成26年度	8,906	△ 22.5	1,001,365	△ 24.6
平成27年度	7,676	△ 13.8	849,025	△ 15.2
平成28年度	6,571	△ 14.4	720,267	△ 15.2
平成29年度	5,547	△ 15.6	594,958	△ 17.4
平成30年度	4,839	△ 12.8	544,823	△ 8.4
令和元年度	4,549	△ 6.0	542,960	△ 0.3
令和2年度	4,653	2.3	617,170	13.7
令和3年度	3,818	△ 17.9	489,071	△ 20.8
令和4年度	3,486	△ 8.7	418,404	△ 14.4

(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) 令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

【就業手当・月別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
令和3年8月	330	△ 36.4	47,626	△ 22.3
9月	328	△ 24.4	46,238	△ 24.9
10月	285	△ 39.6	41,569	△ 39.6
11月	295	△ 19.2	38,795	△ 32.5
12月	284	△ 19.5	38,583	△ 31.8
令和4年1月	206	△ 29.5	32,048	△ 31.2
2月	182	△ 30.3	26,163	△ 33.8
3月	263	△ 18.8	33,653	△ 29.0
4月	255	△ 34.4	26,425	△ 40.7
5月	349	△ 15.3	31,125	△ 18.7
6月	345	△ 23.5	36,403	△ 27.8
7月	308	△ 21.6	36,492	△ 28.7
8月	324	△ 1.8	38,187	△ 19.8
9月	314	△ 4.3	41,752	△ 9.7
10月	277	△ 2.8	38,982	△ 6.2
11月	289	△ 2.0	37,399	△ 3.6
12月	288	1.4	36,618	△ 5.1
令和5年1月	265	28.6	33,621	4.9
2月	218	19.8	28,207	7.8
3月	254	△ 3.4	33,193	△ 1.4
4月	262	2.7	27,512	4.1
5月	320	△ 8.3	31,720	1.9
6月	353	2.3	35,531	△ 2.4
7月	301	△ 2.3	36,214	△ 0.8

(注) 令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 再就職手当の支給状況

【再就職手当・年度別】

	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成25年度	395,401	2.1	121,894,795	1.1
平成26年度	384,596	△2.7	117,107,382	△3.9
平成27年度	405,715	5.5	125,155,326	6.9
平成28年度	404,977	△0.2	127,695,727	2.0
平成29年度	409,886	1.2	150,402,588	17.8
平成30年度	406,257	1.6	158,847,572	5.6
令和元年度	424,512	2.0	166,181,645	4.6
令和2年度	393,121	△7.4	159,651,325	△3.9
令和3年度	356,194	△9.4	143,315,558	△10.2
令和4年度	359,734	1.0	142,857,408	△0.3

(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) 令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

【再就職手当・月別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
令和3年8月	30,893	△14.9	12,464,862	△15.1
9月	27,496	△21.7	10,881,302	△22.8
10月	31,065	△23.3	12,245,973	△24.7
11月	30,920	△13.5	12,270,482	△15.4
12月	30,266	△17.6	12,074,767	△19.9
令和4年1月	23,773	△8.9	9,406,024	△12.2
2月	22,326	△5.9	8,820,118	△9.1
3月	27,591	△12.4	11,015,601	△15.3
4月	23,265	△16.3	9,358,414	△18.3
5月	33,035	△3.9	13,147,697	△6.5
6月	36,396	△1.0	14,528,734	△4.2
7月	32,961	0.0	12,930,266	△3.9
8月	32,779	6.1	12,813,781	2.8
9月	28,145	2.4	11,108,443	2.1
10月	31,547	1.6	12,454,953	1.7
11月	32,156	4.0	12,787,961	4.2
12月	31,865	5.3	12,724,766	5.4
令和5年1月	23,714	△0.2	9,368,266	△0.4
2月	23,928	7.2	9,543,068	8.2
3月	29,943	8.5	12,091,059	9.8
4月	24,706	6.2	10,201,122	9.0
5月	36,467	10.4	14,850,615	13.0
6月	39,445	8.4	16,207,825	11.6
7月	36,213	9.9	14,585,707	12.8

(注)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 就業促進定着手当の支給状況

【年度別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成26年度	61,341	—	11,211,074	—
平成27年度	142,346	132.1	25,900,007	131.0
平成28年度	122,725	△13.8	23,420,985	△ 9.6
平成29年度	107,014	△12.8	18,254,270	△22.1
平成30年度	107,378	0.3	17,576,280	△ 3.7
令和元年度	112,017	4.3	18,850,775	7.3
令和2年度	112,913	0.8	19,581,649	3.9
令和3年度	104,450	△7.5	18,556,003	△5.2
令和4年度	92,546	△11.4	16,024,904	△13.6

(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)令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

(注4)就業促進定着手当は平成26年10月以降支給開始している。

【月別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
令和3年8月	6,997	△8.9	1,250,898	△ 6.3
9月	6,947	△8.7	1,243,807	△ 7.6
10月	8,672	△14.6	1,548,022	△13.2
11月	9,974	△2.3	1,794,757	1.3
12月	9,441	△0.9	1,688,881	2.8
令和4年1月	8,873	1.9	1,614,498	7.3
2月	8,272	△17.4	1,482,808	△14.5
3月	8,706	△27.0	1,535,500	△25.5
4月	6,482	△24.7	1,169,299	△21.2
5月	8,109	△19.6	1,431,891	△19.0
6月	8,702	△13.6	1,519,874	△13.8
7月	6,711	△14.0	1,164,430	△15.8
8月	6,313	△9.8	1,100,991	△12.0
9月	6,029	△13.2	1,056,341	△15.1
10月	7,180	△17.2	1,265,778	△18.2
11月	8,985	△9.9	1,559,923	△13.1
12月	8,382	△11.2	1,430,753	△15.3
令和5年1月	8,262	△6.9	1,394,129	△13.6
2月	8,485	2.6	1,419,180	△4.3
3月	8,906	2.3	1,512,316	△1.5
4月	6,202	△4.3	1,062,392	△9.1
5月	8,434	4.0	1,438,306	0.4
6月	8,582	△1.4	1,469,523	△3.3
7月	6,524	△2.8	1,075,343	△7.7

(注)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。



# 常用就職支度手当の支給状況

【年度別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数						金額					
	身体障害者等	45歳以上の者	特例受給資格者	年長フリーター	その他	身体障害者等	45歳以上の者	特例受給資格者	年長フリーター	その他		
平成25年度	11,982 ( 14.3)	1,585	1,970	303	7,327	797	1,378,475 ( 22.3 )	231,575	381,760	49,395	606,168	109,578
平成26年度	10,614 (△11.4)	1,415	1,222	337	6,631	1,009	1,165,164 ( △15.5 )	202,616	229,254	54,108	548,857	130,329
平成27年度	9,734 ( △ 8.3)	1,421	734	287	6,127	1,165	1,044,767 ( △10.3 )	202,785	133,537	47,080	509,664	151,699
平成28年度	9,395 ( △ 3.5)	1,299	749	284	5,813	1,250	1,023,130 ( △ 2.1 )	188,001	137,077	47,525	487,720	162,806
平成29年度	3,459 (△63.2)	1,279	357	238	502	1,083	487,370 ( △52.4 )	185,193	61,914	40,277	42,691	153,533
平成30年度	2,998 (△13.4)	1,271	244	224	1	1,258	452,612 ( △ 7.1 )	185,290	40,809	38,370	89	188,053
令和元年度	3,224 ( 7.5)	1,241	412	194	0	1,377	506,944 ( 12.0 )	186,011	72,885	34,214	166	213,668
令和2年度	2,901 (△10.0)	1,015	468	153	0	1,265	471,636 (△ 7.0 )	152,827	85,355	27,803	0	205,650
令和3年度	3,480 ( 20.0)	1,208	671	143	0	1,458	556,715 ( 18.1 )	182,351	122,049	24,342	0	227,973
令和4年度	3,419 ( △1.8)	1,115	477	131	0	1,696	545,379 (△ 2.1 )	169,199	84,984	23,290	0	267,906

(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)「安定した職業に就くことが著しく困難な40歳未満の者」については、平成29年法改正により平成29年3月31日をもって対象外。

# 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）の割合は、概ね上昇傾向にあるが、近年は横ばいにある。

【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
令和4年度	1,333,595	359,734	270,109	-	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%

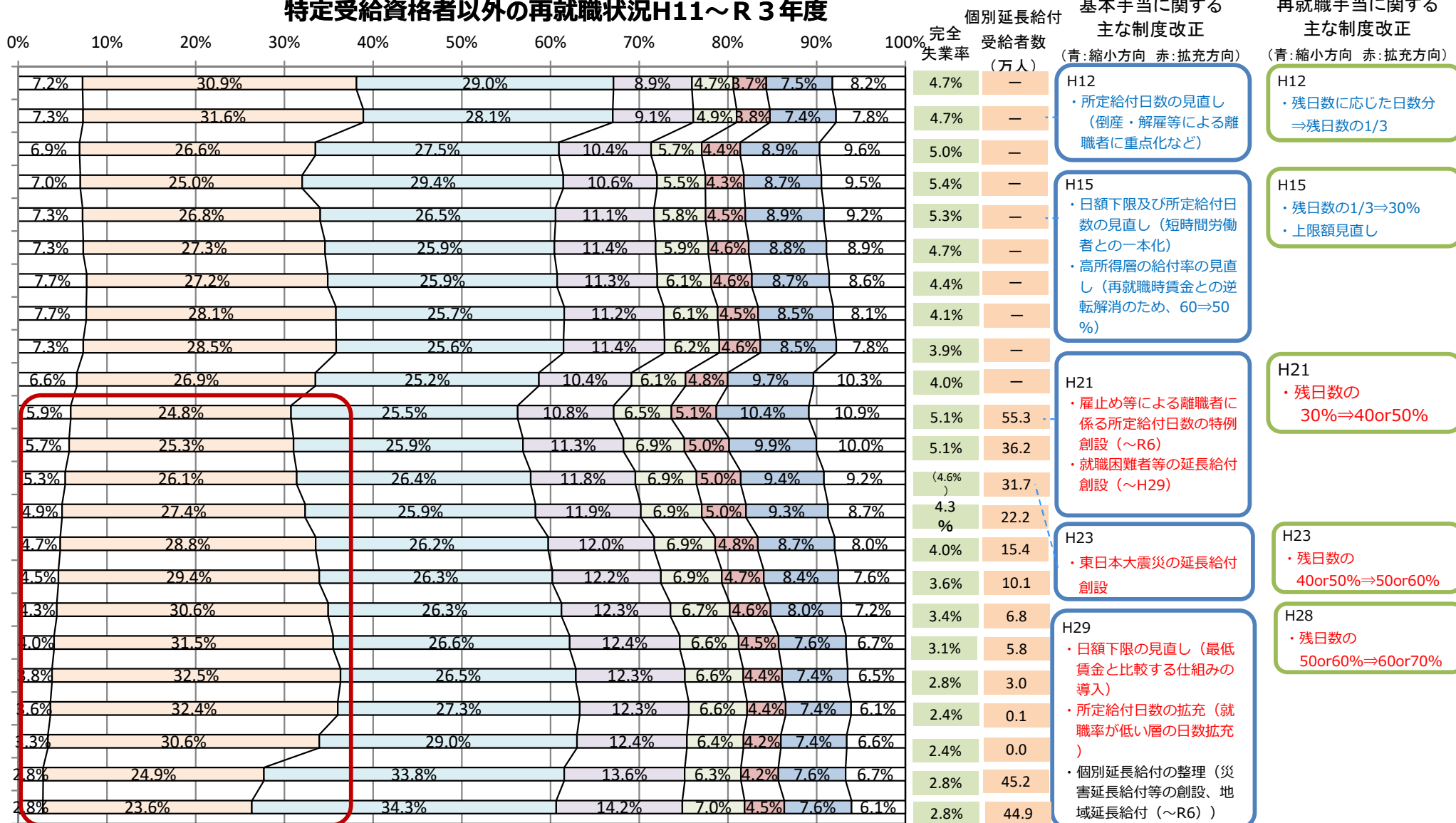
(注1) 各年度の数値は年度合計値である。(注2) カッコ内は再就職手当のみの受給者数。(注3) 令和4年度計の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 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～R3年度



待期期間中  
 1ヶ月以内  
 2ヶ月以内  
 3ヶ月以内  
 6ヶ月以内  
 1年以内

(注1) 平成11～令和3年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和5年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。(注2)「受給中」には各種延長給付の受給中に就職した者も含む。(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3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%	83.8%	70.4%	84.8%	71.8%
平成22年度	83.5%	70.2%	83.2%	69.9%	84.3%	71.4%
平成23年度	82.8%	69.3%	82.5%	69.0%	83.6%	70.2%
平成24年度	82.4%	69.2%	82.2%	69.0%	83.0%	70.0%
平成25年度	82.6%	69.5%	82.5%	69.3%	83.1%	70.1%
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%	69.3%	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%
令和3年度	81.2%	68.6%	81.0%	68.3%	81.8%	69.3%

(注) 各年度に就職し再就職手当を受給した者の令和5年5月末時点の状況を特別に調査した。ただし、平成17～20年度については、平成24年10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4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%
令和4年度	92,546	359,734	25.7%

## 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%
令和4年度	16,024,904	142,857,408	11.2%

## 年齢階層別の受給者数（令和4年度）

(単位：人)

	①就業促進定着手当	②再就職手当	①／②
合計	92,546	359,734	25.7%
29歳以下	16,636	82,871	20.1%
30～44歳	27,601	117,583	23.5%
44～59歳	36,359	125,930	28.9%
60～64歳	11,950	33,350	35.8%

(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。

(注4)令和4年度の数値は速報値であり、変動がありえる。

# 論 点

- 失業者の生活の安定とその再就職の促進及び労働者の雇用の安定を図るという失業等給付の趣旨に鑑みて、基本手当（給付水準や給付制限等）の在り方についてどのように考えるか。
- 上記の失業等給付の趣旨や現下の雇用情勢等も踏まえ、以下の暫定措置の在り方についてどのように考えるか。
  - 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に対する所定給付日数を拡充する措置
    - ※同対象者にかかる就業促進手当の支給を受けた場合の受給期間延長の措置も含む
  - ② 地域延長給付
- 人手不足の状況を踏まえ、安定した職業への就職促進や構造的な賃上げの実現の観点から、就業促進手当の在り方についてどのように考えるか。

# 參考資料

## 1. 総論

### （4）雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度の在り方

#### ③現行の適用対象労働者への影響

（略）

- （略）また、上限額は毎月勤労統計調査により自動的に改定されているが、統計は後から修正することもあり得るものであり、それに応じて給付額も修正するとかなりの事務的な負担・コストが生じる点は見直す必要があるのではないか。

## 2. 各論

### （1）基本手当等

#### ①直面する課題

- 基本手当とは、一般に「失業給付」「失業手当」と呼ばれているもののことであり、失業時に一定の被保険者期間を満たす場合、離職前賃金の50%～80%が支払われる。給付日数は、年齢・被保険者期間・離職理由等に応じて90日～360日の間で決定される。自己都合離職者の場合、離職時から原則2ヶ月の給付制限期間が設定されている。

また、早期再就職した場合に支給残日数の60%～70%が支払われる再就職手当や、早期再就職して職場に6ヶ月定着した場合に離職前賃金から賃金が低下した部分について支払われる就業促進定着手当がある。

- 基本手当については、令和4年（2022年）雇用保険部会報告書において、給付の暫定措置や、自己都合離職者の給付制限期間の短縮（令和2年（2020年）10月施行）、マルチジョブホルダーに対する試行的な適用（令和4年（2022年）1月施行）といった制度改正も含めて、効果検証と併せて、制度全体について不断に施行状況を検証すべきとされている。

- また、新しい資本主義実現会議の議論において、自らの選択による労働移動の円滑化という観点から、自己都合離職の者の給付制限期間について見直しが求められている。

（略）



## ②検討の視点

### （イ）給付率・賃金日額・給付日数

- 給付率については、失業中の生活保障や再就職の促進という考え方から、失業前の賃金を一律に保障するというよりは、低所得者と高所得者で給付が平準化するような現行制度の在り方は妥当ではないか。
- 基本手当の方が再就職時賃金よりも高い者（逆転現象）について、多いとみるか少ないとみるか議論はあるが、基本手当の給付水準を上げると逆転する者が多くなるため、慎重に考えるべきではないか。
- 先行研究によると、仕事を探すサーチ期間と定着率の関係について、仕事を探す期間が長ければ定着率が高まるとする報告、逆に定着率が低下するとする報告、両者にはあまり関係がないとする報告があり、一貫した結果は得られていない。失業給付期間が過度に長くなるのは適当でないが、さじ加減が重要ではないか。
- 少なくとも所定給付日数を延ばすとマッチングが良くなるという一貫したエビデンスはなく、失業期間が長いほど再就職後の賃金が低くなるという研究もあるため、総合的に考えると所定給付日数を延ばす、あるいは給付額を上げることには慎重になるべきではないか。再就職手当や職業訓練の活用など、むしろメリハリを付けるという視点も重要。
- 所定給付日数を長くすると、失業期間が長期化し、労働者の有する技能や意欲が低下する可能性もあるため、一律の延長には慎重であるべき。個別の事情に応じた延長が必要であれば、延長給付の仕組みを整えるべきではないか。
- 諸外国では給付日数の定めのない失業扶助制度が失業保険制度の後に用意されており、その上での失業保険制度の給付日数、支給期間の在り方と、日本のように失業扶助制度が存在しない状態での失業保険の給付日数の定め方というのは異なってくるのではないか。給付日数が再就職における定着率等に多少なりとも影響を与えるというのであれば、そのような失業扶助制度がないことに伴う点を考慮して制度の在り方を考えなければいけないのではないか。

## （ロ）給付制限期間

- 給付制限期間の存在によって雇用の切れ目を作らずに転職する人が一定数いるとすると、給付制限期間の短縮により一定期間の失業を選択しやすくなると考えられる。転職しやすい労働市場が整っていれば離職後に安心して転職活動に専念でき、より良い職に就く可能性もあるが、そうでなければ単に失業者が増えるだけとなりかねない。安易に離職したり、給付の受給を目的に離職したりすることをどう防ぐかは課題。
- 給付制限期間の短縮は、理論上は、離職を促し求職期間を伸ばす一方でマッチングの質が向上すると考えられる。しかし、現実には、本来離職期間なく転職できた者が失業給付を受給するために一定の離職期間において転職するといった行動を誘発する可能性もあり、理論とは異なって難しい面がある。
- 転職活動の際に、前職を離職する前に転職先を決めるような労働者については、給付制限期間短縮による転職促進効果はそれほど期待できない。

- 諸外国の失業給付における自己都合離職の取扱いを見ても、自ら保険事故を起こした自己都合離職の場合は給付しないか給付制限期間を設けており、給付制限期間を撤廃することには慎重であるべき。
- 失業保険において非自発的な失業が本来の保険事故という考え方には、「自発的失業が本来望ましくない選択である」という発想があったのではないか。ただし、何が本来の保険事故かということと、モラルハザードを防止することは別次元の話である。
- 安易な離職の防止の観点から給付制限期間をなくすことは躊躇するが、失業中の生活の安定も含めて考えると給付制限期間は1ヶ月程度でもよいのではないか。
- 転職を望む者は在職中から求職活動しており、成長産業への労働移動を促したいなら、給付制限期間の短縮よりも在職者支援や教育訓練を充実させるべきではないか。転職を望む者を支援するのであれば、失業状態に陥ることを想定して給付制限期間を短縮・撤廃するよりも、失業状態を経ない労働移動を実現するために、在職中からの就職支援を強化する方が本筋ではないか。

## （八）早期再就職支援の重要性

○失業給付が切れてかけこみ就職するのではなく、早期に再就職するため、離職後初期時点からトレーニングや求人への応募等を行うことが、就職した後の定着率を考えても重要。ハローワークには失業給付も求人情報もどちらもあるが、同時に機能させることが重要。

## （二）再就職手当・就業促進定着手当

- 諸外国では失業給付の給付水準が逡減する設計（フロントローディング）が採られている場合があるが、日本では再就職手当が似た機能を果たしていると考えられる。再就職手当がどう機能しているか、検証が必要。
- 就業促進定着手当は、景気後退期においてはキャリアアップが難しいために正当化され得るし、生産性よりも高い賃金を得ている中高年労働者が転職する際の生活水準維持としてもある程度理解できる一方、賃上げが喫緊の課題である中で、目先の手当を受けるために性急に低賃金の仕事に就く可能性もあることが懸念される。

○就業促進定着手当について、賃金が下がる要因としては、前職の賃金が高すぎる・働き過ぎていたなどの前職に理由がある場合と、転職しようとしたが能力にマッチする仕事がないという労働市場の問題があり、どちらを想定するかによって見方が変わってくるのではないか。