

参考資料

雇用保険制度の概要

雇用保険制度の概要（体系）

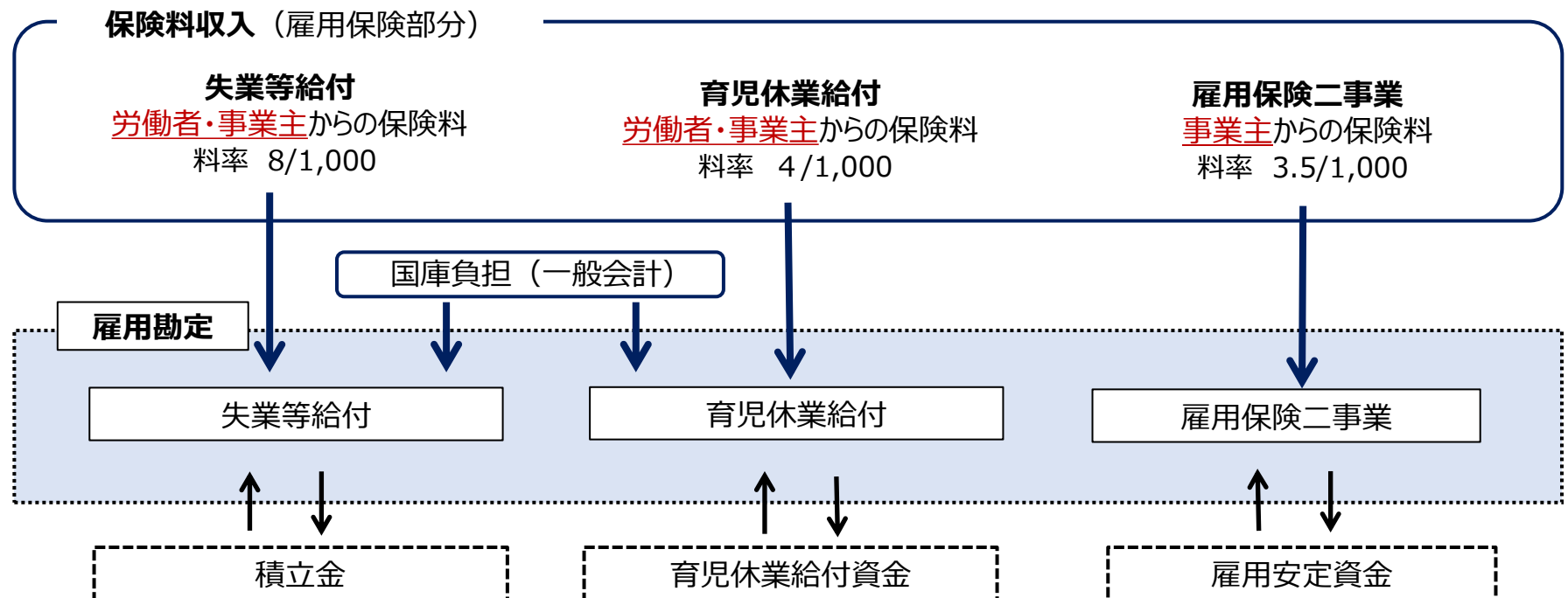
※ 【】内は令和5年度予算額



雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。
 - ※ 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向によりの確に対応できるようにするため。）
- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

労働保険特別会計(雇用勘定)の仕組み



雇用保険制度の概要

雇用保険制度は、

- ① 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給するとともに、
- ② 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、雇用に関する総合的機能を有する制度である。

<雇用保険の被保険者>

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者は被保険者となる。
- ただし、一般被保険者については、「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」、「同一事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない」等の要件に該当する方は適用対象外となる。

失業等給付

保険料率：8/1000（労使各4/1000）

【求職者給付（基本手当等）・就職促進給付】 国庫負担割合：1/4又は1/40等（※1、2）（求職者給付のみ）

- 労働者が失業した場合、『基本手当』として、離職前賃金の50%～80%（給付日額2,196～8,490円（※3））を、年齢と被保険者期間、離職理由に応じて、90日～330日の給付日数の間、失業認定を受けた日について支給。
- 受給資格者が早期再就職等した場合に、就業手当や再就職手当、就業促進定着手当等を支給。
 - ※1 雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合は1/4、それ以外は1/40。
 - ※2 定率負担とは別に、一定の要件の下で機動的に一般会計から繰入可能。
 - ※3 令和5年8月以降適用。

【教育訓練給付】 国庫負担なし

- 主体的な能力開発を支援するため、雇用保険の被保険者又は被保険者でなくなってから1年以内にある者等が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合に、訓練費用の一定割合（※）を支給。
 - ※ 一般教育訓練給付：20%（上限10万円/年）、特定一般教育訓練給付：40%（上限20万円/年）、専門実践教育訓練給付：最大70%（上限56万円/年）

【雇用継続給付】 国庫負担割合：1/80（令和6年度までの暫定措置。原則は1/8。）（介護休業給付のみ）

- 高年齢雇用継続給付：60歳到達時点の賃金からの低下分の一定割合等を支給。
- 介護休業給付：被保険者が介護休業をする場合、最大93日間、休業前賃金日額の67%（3回まで分割可能）を支給。

育児休業給付

保険料率：4/1000（労使各2/1000）

国庫負担割合：1/80（令和6年度までの暫定措置。原則は1/8。）

- 被保険者が出生時育児休業や育児休業を取得した場合において、一定の要件を満たした場合、原則子が1歳になるまでの間、休業開始から通算180日までは休業前賃金日額の67%※（180日経過後は50%）を支給。
 - ※ 給付が非課税であること及び育児休業期間中の社会保険料免除を加味すると、休業前の手取り賃金の実質80%相当。

雇用保険二事業

保険料率：3.5/1000（事業主負担）

国庫負担なし

- 雇用安定事業 →雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金、労働移動支援助成金など
- 能力開発事業 →人材開発支援助成金、民間等を活用した効果的な職業訓練等の推進など

主な見直し内容

雇用保険の適用拡大

現状・課題

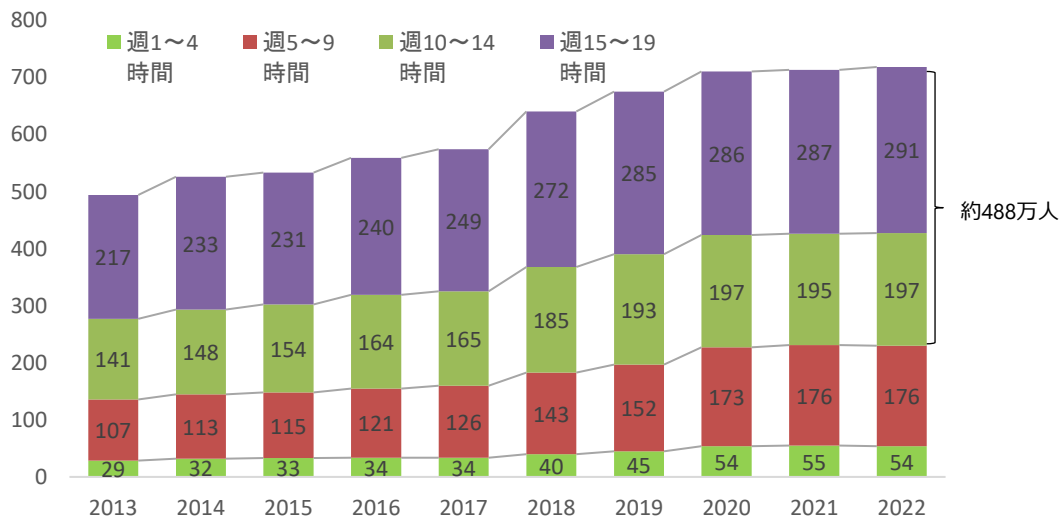
- 週の所定労働時間が20時間以上の労働者が雇用保険法の適用対象になる。
- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

見直し内容

- 雇用保険の適用対象を週の所定労働時間が10時間以上の労働者まで拡大。（R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人）
 - ※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

<施行期日> 2028（令和10）年10月

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



出所) 総務省「労働力調査」

○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	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 ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が 6日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 40時間以上 ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が 4時間未満 にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が 2時間未満 にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額(①)、最低賃金日額(②)	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の 2分の1 ②最低賃金（全国加重平均）で 週20時間 を働いた場合を基礎として設定 ※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の 4分の1 ②最低賃金（全国加重平均）で 週10時間 を働いた場合を基礎として設定

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】

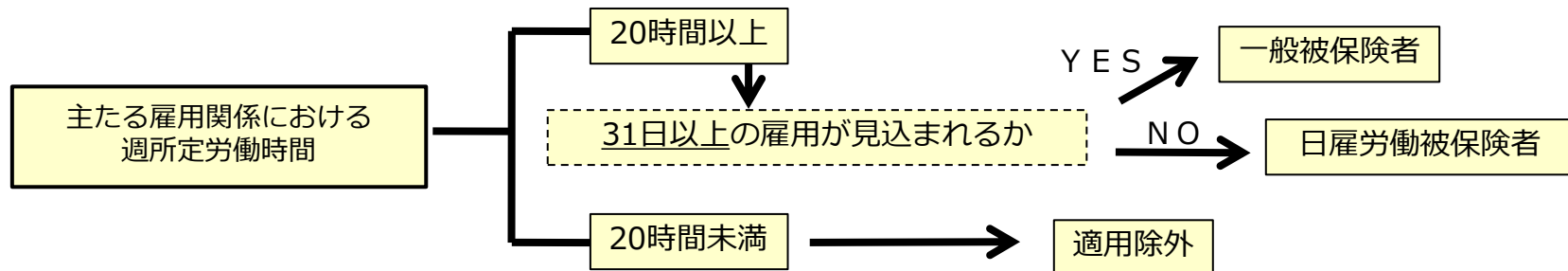
<適用除外>【法6】

- 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時間未満である者
- 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人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※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



複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用

(2022 (令和4) 年1月施行)

1. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の原則的な取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が **生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。**

- ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
- ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われぬ。

⇒ **事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。**

【例】



A事業所

週の所定労働時間 15h

B事業所

" 10h

合計が25時間でも適用されない

2. 2以上の雇用関係にある65歳以上の労働者の雇用保険の適用

- **65歳以上の者を対象として、本人の申出を起点として2つの事業所の労働時間を合算して適用する制度を試行する。**(逆選択やモラルハザード等を、令和4年1月の施行後5年を目途に検証。)

(例)



A事業所

週・所定14h

B事業所

週・所定10h

A事業所
を離職



A事業所

週・所定0h

B事業所

週・所定10h

- ・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用

- ・ Aを離職し、20時間を下回るため、**Aで支払われていた賃金額を基礎として給付(※)し、**
(※高年齢求職者給付金として一時金を給付)
- ・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

雇用保険の適用労働者の範囲の変遷

昭和50年～

- ・所定労働時間: 通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・年収: 52万円以上
- ・雇用期間: 反復継続して就労する者であること

平成元年～

- ・週所定労働時間: 22時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

平成6年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

平成13年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: (年収要件を廃止)
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

平成21年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 6か月以上(見込み)

平成22年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 31日以上(見込み)

平成29年～: 65歳以上の高齢者

令和4年～: 65歳以上のマルチジョブホルダー(任意適用(労働者本人申請方式)、試行実施)

(参考)失業保険法時代の適用基準:①所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。②一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。

③常用労働者として雇用される見込みの者であること。④賃金の月額が一定額以上であること。

⑤労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。⑥他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

自己都合離職者の給付制限の見直し

現状・課題

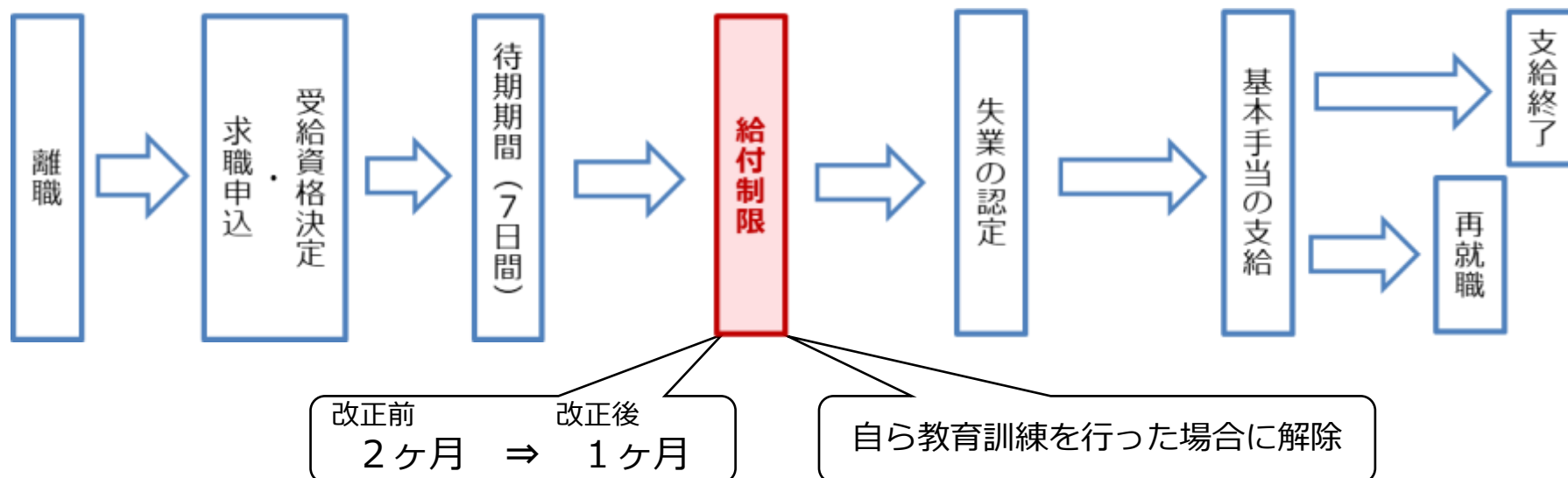
- 正当な理由のない自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
 - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

見直し内容

- 原則の給付制限期間を**2ヶ月から1ヶ月へ短縮**する。ただし、5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。
- 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除**。

<施行期日> 2025（令和7）年4月

○基本手当の受給手続の流れ（正当な理由のない自己都合離職者）



教育訓練給付の拡充

現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

見直し内容

- 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が増した場合には、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。
- 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合には、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。

<施行期日> 2024（令和6）年10月

<改正前>

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

<改正後>

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	10%
追加給付② (賃金上昇)	10%	—
最大給付率	80%	50%

【参考】 現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金

- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
- ・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等）
- ・ 専門職大学院 等

特定一般教育訓練給付金

- ・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

教育訓練給付金の概要

参考

- 労働者の主体的な能力開発を支援するため、雇用保険被保険者又は離職後原則1年以内の者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給。
- 講座の内容等に応じ、専門実践・特定一般・一般の3類型を設けている。

	専門実践教育訓練給付金	特定一般教育訓練給付金	一般教育訓練給付金
対象講座	<u>労働者の中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座</u>	<u>労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座</u>	左記以外の <u>雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練講座</u>
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>受講費用の50%（上限年間40万円）</u>を6か月ごとに支給。 ○ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、<u>受講費用の20%（上限年間16万円）</u>を追加支給。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>受講費用の40%（上限20万円）</u>を受講修了後に支給。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>受講費用の20%（上限10万円）</u>を受講修了後に支給。
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在職中又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により延長した場合は最大20年以内）に受講を開始したこと + 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は2年以上） 	<ul style="list-style-type: none"> + 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は1年以上） 	<ul style="list-style-type: none"> + 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は1年以上）
対象講座数	2,861講座	573講座	11,833講座
受給者数	35,906人（初回受給者数）	3,056人	78,226人
支給額	138.3億円	1.9億円	29.8億円
制度開始	2014年10月	2019年10月	1998年12月

（注）対象講座数は2023年10月時点、受給者数及び支給額は2022年度実績（速報値）。

教育訓練中の生活を支えるための給付と融資制度の創設

現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。また、雇用保険の被保険者ではない者が、公共職業訓練等以外の教育訓練を自発的に受けるための費用や生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

見直し内容

- 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、**賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金（仮称）を創設**する。
- 雇用保険の被保険者ではない者を対象に、**教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度を創設**する。

<施行期日> 2025（令和7）年10月

教育訓練休暇給付金（仮称）

	教育訓練休暇給付金（仮称）
対象者	雇用保険被保険者
支給要件	<ul style="list-style-type: none">・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。・被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	<ul style="list-style-type: none">・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。

※雇用保険の新たな給付金として実施。

※国庫負担あり（基本手当と同じ（費用の1/4又は1/40））。

新たな融資制度

	新たな融資制度
対象者	雇用保険被保険者以外の者 （雇用保険の適用がない雇用労働者や離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、雇用されることを目指すフリーランス等など）
融資対象	教育訓練費用及び生活費
融資内容 (現時点での想定)	貸付上限：240万円（年間）（最大2年間） 利率：年2%
その他	教育訓練修了後に賃金が上昇した場合は残債務の一部を免除する。

※求職者支援制度の一環として実施。

※国庫負担あり（費用の1/2（暫定措置としてその55/100））。

個人向け教育訓練支援について

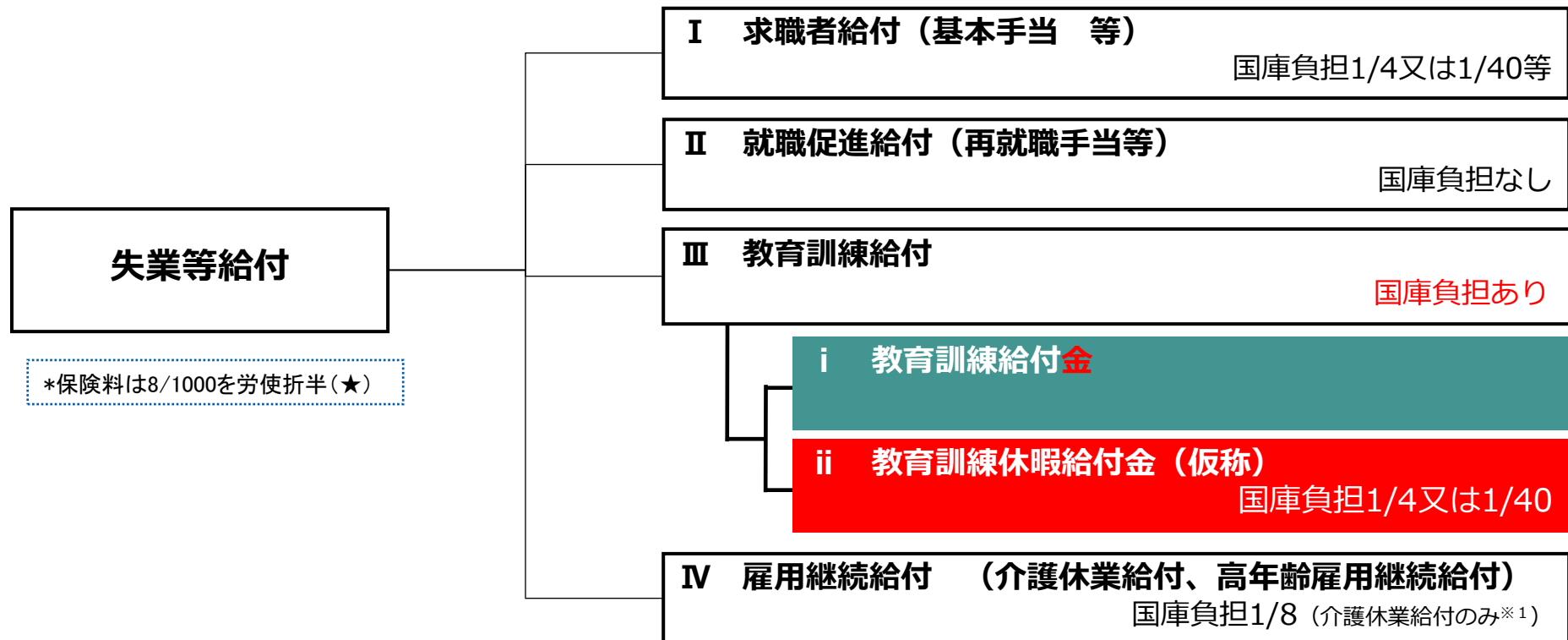
未定稿

参考

		求職者支援訓練 又は 公共職業訓練 (受講費は無料)	訓練期間中の 生活支援	自発的な教育訓練	訓練期間中の 生活支援
在職者	雇用保険 被保険者	△	×	◎教育訓練給付 (受講費用の20~70% を給付) 自発的訓練への助成 (人材開発支援助成金) 労働者が自発的に受講した訓練 費用を負担する事業主に助成	×
	上記以外	○	○職業訓練受講手当 (10万円) ※ 求職者支援訓練等の受講 者で収入や資産が一定額 以下の者	×	×
求職者	雇用保険 受給者	○	◎基本手当 (離職前賃金の50~80%) * 公共職業訓練等の受講期 間は所定給付日数を超え て支給	◎教育訓練給付 (受講費用の20~70% を給付)	◎基本手当 (離職前賃金の50~80%)
	受給 終了後		○職業訓練受講手当 (10万円) ※ 求職者支援訓練等の受講 者で収入や資産が一定額 以下の者		○教育訓練支援給付金 ※ 初めての専門実践教育訓練 の受講で、45歳未満等の者
	上記以外 ^{※1}			×	×

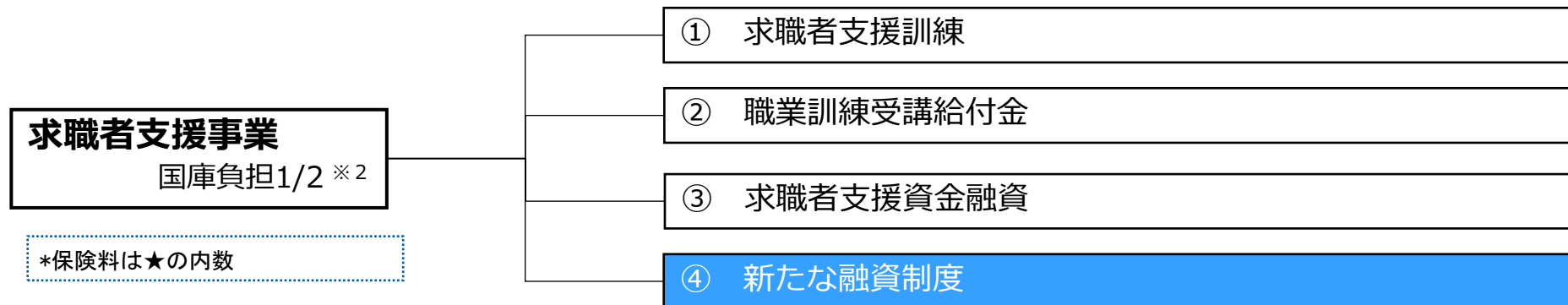
※1 フリーランス等で雇用者を目指す者を含む。

(注) 雇用保険を中心に厚生労働省所管分野の支援をまとめている。15



*保険料は8/1000を労使折半(★)

※1 当分の間、本則の55%水準(さらに、暫定措置として、本則の10%水準)



*保険料は★の内数

※2 当分の間、本則の55%水準

育児休業給付の給付率引上げ

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

見直し内容

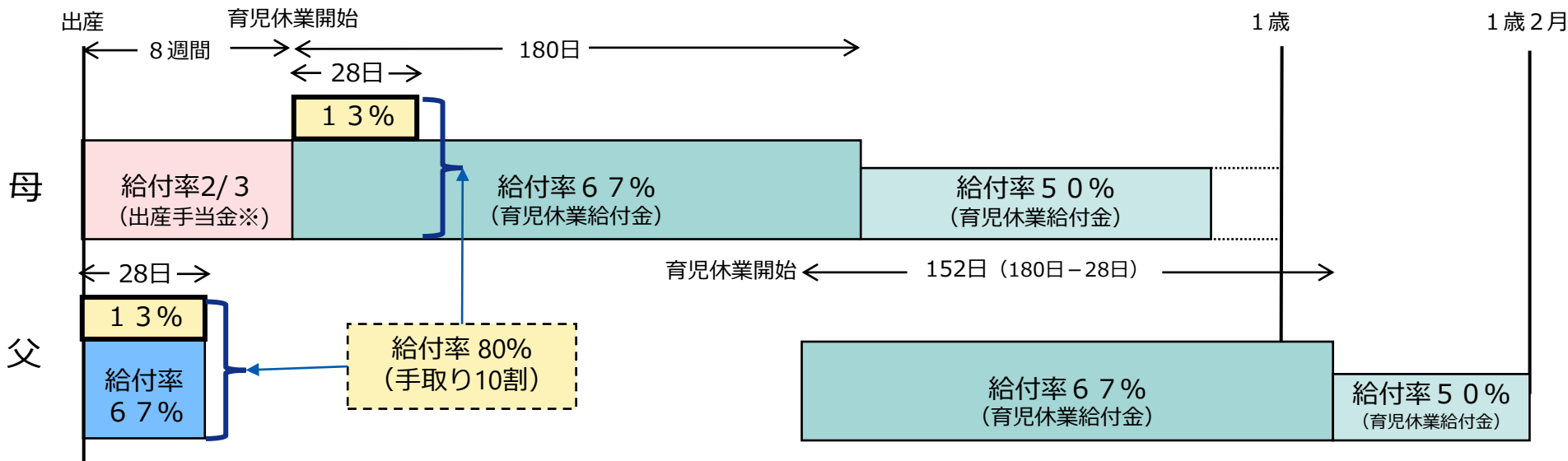
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 配偶者が専業主婦の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金（仮称）を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月

○育児休業給付の給付イメージ



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

育児時短就業給付（仮称）の創設

現状・課題

- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

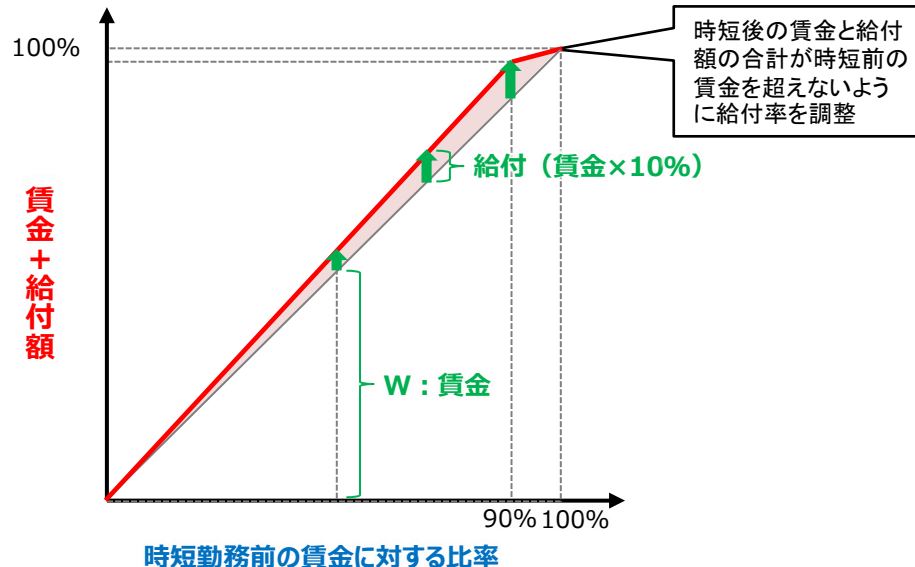
見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するために**、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付（仮称）を創設**。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金（仮称）を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月

○育児時短就業給付（仮称）の給付イメージ



育児休業給付を支える財政基盤の強化

現状・課題

- 育児休業給付については、育児休業の取得者数増等を背景に、支給額は年々増加しており、財政基盤の強化が急務。
(現在の国庫負担割合：本則 1/8 のところ暫定措置として1/80、現在の保険料率：0.4%)

見直し内容

- 男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、
 - ① **令和6年度から、国庫負担割合**を現行の1/80から本則の**1/8**に引き上げる
 - ② **当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組み**(注)を導入する

(注) 前年度の決算を踏まえた該当年度の積立金残高(見込み)と翌年度の収入(見込み)の合計額が、翌年度の支出(見込み)の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を0.4%とすることができることとする。



【男性の育休取得率の目標】

2025年 公務員 85% (1週間以上の取得率)、民間 50%
2030年 公務員 85% (2週間以上の取得率)、民間 85%

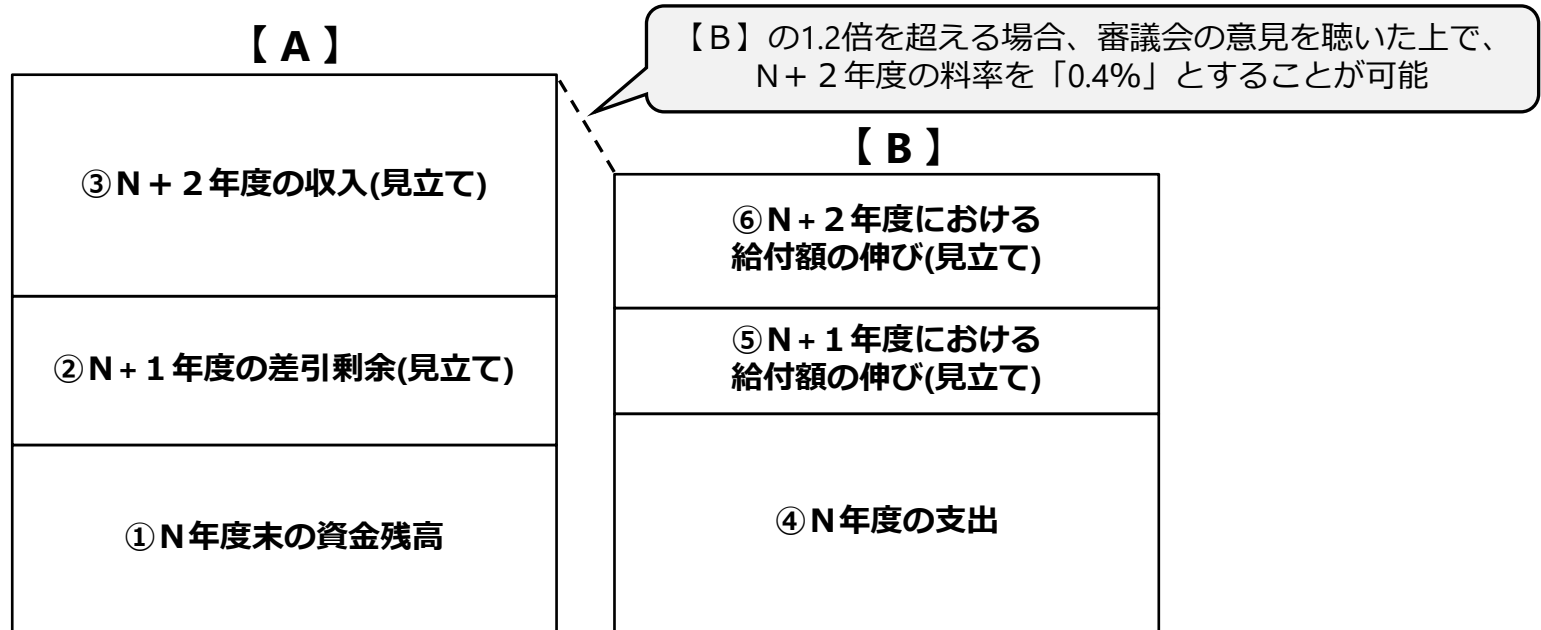
(出所：こども未来戦略方針)

(参考) 2022年雇用保険法改正法の附則

政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

育児休業給付の雇用保険料率の弾力的な運用（案）

- 当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を令和7年度から「0.5%」に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に「0.4%」に調整する仕組みを導入する。
- 具体的には、「N+2年度の収入」と「N+1年度末の積立金」の合計額（見立て）【A】が、「N+2年度の支出」（見立て）【B】の1.2倍を超える場合、労働政策審議会の意見を聴いた上で、育児休業給付の雇用保険料率を「0.4%」とすることを可能とする（N+2年度の料率について、N年度決算を基に、N+1年度に判断する）。



- ① 「N年度末の資金残高」：N年度決算額
- ② 「N+1年度の差引剰余（見立て）」：「N+1年度の収入」（保険料収入については、N年度決算の収入をベースに、N+1年度の保険料率を乗じて得た額。国庫負担については、下記④+⑤に1/8を乗じて得た額）から「N+1年度の支出」（下記④+⑤）を控除して得た額。）
- ③ 「N+2年度の収入（見立て）」：「N+2年度の保険料収入」（N年度決算の収入をベースに、保険料率を0.4%で算出）と「N+2年度の国庫負担」（下記④～⑥の合計額に1/8を乗じて得た額）の合計額。
- ④ 「N年度の支出」：N年度決算額
- ⑤ 「N+1年度における給付額の伸び（見立て）」：「N年度の支出」（上記④）に「N+1年度の給付の伸び（見立て）」（N-1年度からN年度にかけての給付の伸び率（N年度決算））を乗じて得た額。
- ⑥ 「N+2年度における給付額の伸び（見立て）」：「N+1年度の支出」（上記④+⑤）に「N+2年度の給付の伸び（見立て）」（N-1年度からN年度にかけての給付の伸び率（N年度決算））を乗じて得た額。

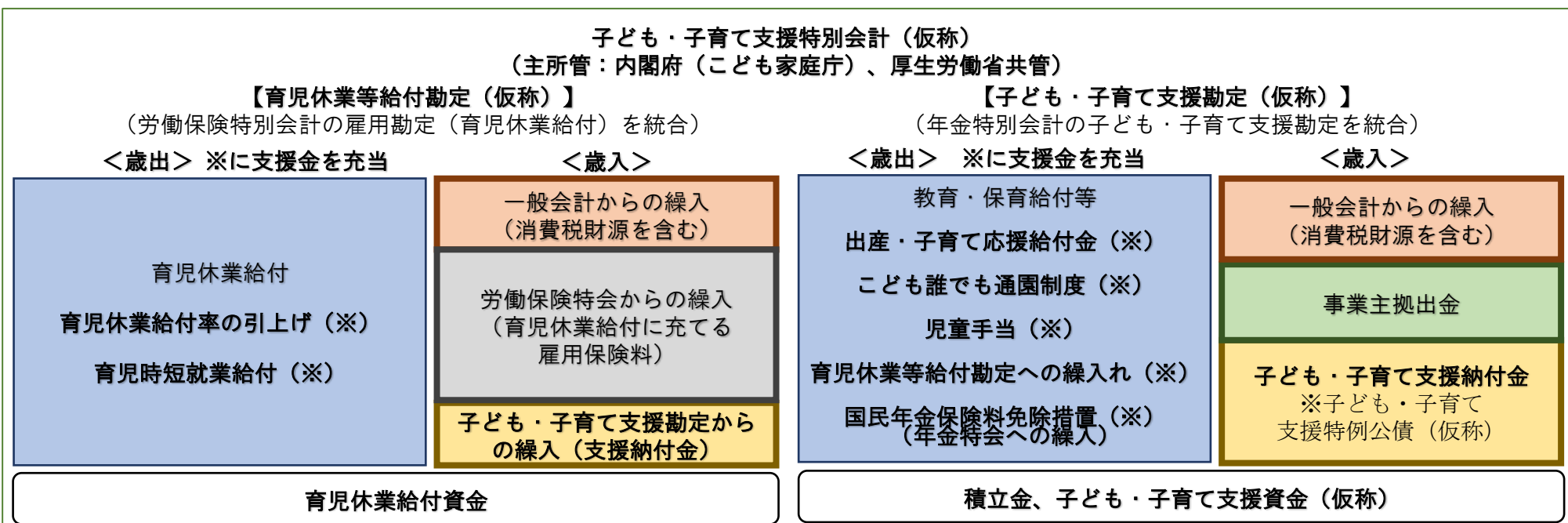
新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設

見直し内容

- こども家庭庁の下に、令和7年度に、子ども・子育て支援特別会計（仮称）（いわゆる「こども金庫」）を創設し、労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）を含めた既存の（特別会計）事業を統合しつつ、子ども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進める。

※1 主所管：内閣府（こども家庭庁）、厚生労働省共管

※2 現行の「育児休業給付資金」については、雇用保険料を財源とする育児休業給付にのみに充てるものとして存置。



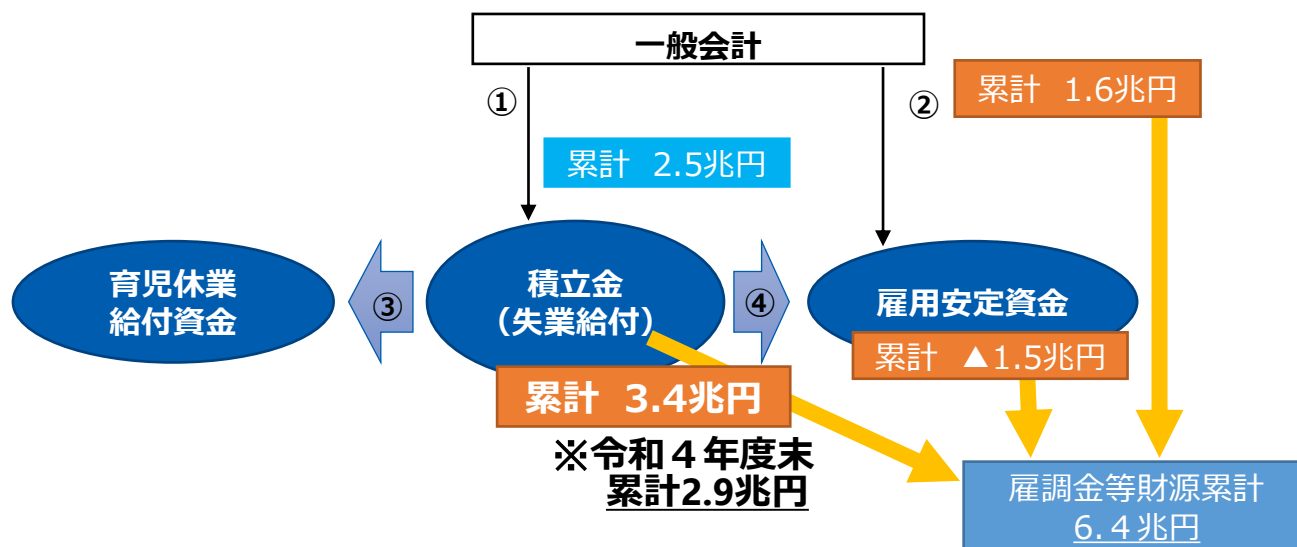
失業等給付の積立金から雇用安定資金への繰入金の取扱い

見直し内容

- 雇用保険二事業による失業等給付の積立金からの借入額については、令和5年度決算において雇用保険二事業に差引剰余が生じた場合には、特別会計法附則の規定に基づき、全額を失業等給付の積立金に繰り入れることとし、控除の在り方については、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定（※）に基づき、引き続き検討する。

※ 令和4年雇用保険法改正法の附則第9条第3項

政府は、令和六年度までを目途に、労働保険特別会計の雇用勘定の積立金及び雇用安定資金の額その他の同勘定の財政状況等を踏まえ、新特別会計法附則第二十条の三第八項の規定による控除の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。



その他（令和6年度末までの暫定措置）

現状・課題

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付（雇用機会が不足する地域における給付日数の延長）、教育訓練支援給付金（45才未満の者に基本手当の80%を訓練受講中に支給）は、令和6年度末までの暫定措置とされている。
- 暫定措置の在り方について、検討する必要がある。

見直し内容

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付を**2年間延長**する。
 - 教育訓練支援給付金の給付率を**基本手当の60%**とした上で、**2年間延長**する。
- ※ そのほか介護休業給付に係る国庫負担割合を1/80（本則：1/8）とする暫定措置を2年間延長する。

<施行期日> 2025（令和7）年4月

- 教育訓練支援給付金の改正内容

【参考】雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例

雇止めによる離職者	倒産・解雇による離職者
90日～150日	90日～330日
90日～330日（暫定措置）	

【改正前】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

【改正後】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の60%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

その他（就業促進手当）

現状・課題

- 安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として就業手当が、早期再就職し、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた場合に低下した賃金の6か月分を支給する手当として就業促進定着手当が設けられている。
- 支給実績や人手不足の状況等を踏まえた各手当の在り方について、検討する必要がある。

見直し内容

- 就業手当を**廃止**するとともに、就業促進定着手当の**上限を支給残日数の20%に引き下げる**。

<施行期日> 2025（令和7）年4月

【参考】現行の就業促進手当の概要

	就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
概要	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%相当額を支給（ 再就職手当の対象とする就職を除く。 ）	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支給残日数の60%又は70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、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
給付	基本手当日額の30%相当額	支給残日数の60% （支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合は 70% ）に基本手当日額を乗じた額の一時金	（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）に再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※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 ）が上限
受給者数 (令和4年度)	3,486人	359,734人	92,546人

参考資料 (給付関係)

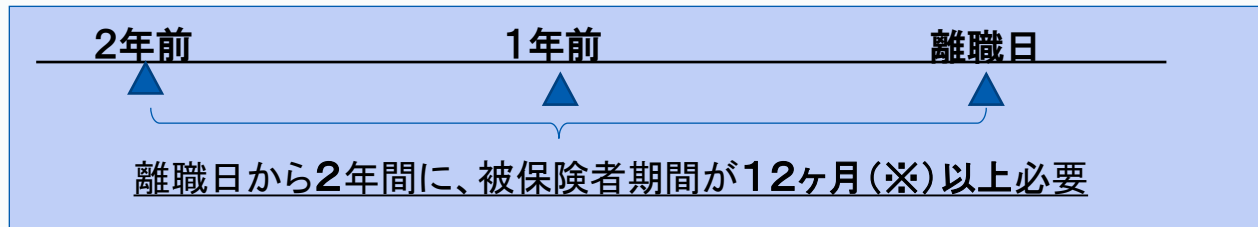
基本手当の受給要件

(1) 基本手当の受給に必要な被保険者期間【法13】

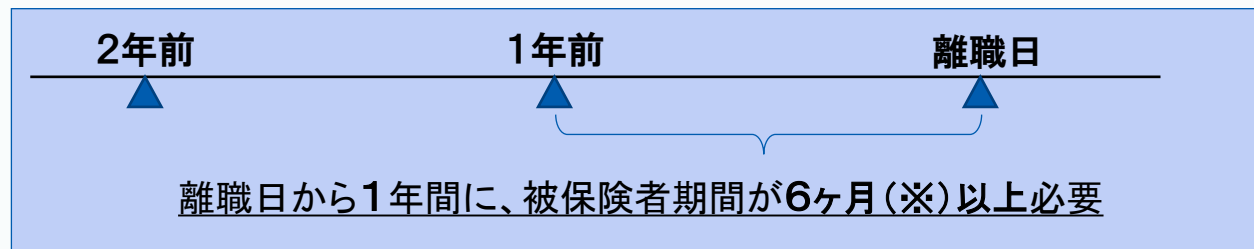
○一般被保険者が失業した際、(i)(ii)のいずれかに該当する場合に支給。

※ 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			

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			
	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

失業認定の具体的取扱いについて

○基本手当を受給するためには、**原則として4週間（28日）に1回ずつ失業認定を受ける必要**がある。

○失業認定に係る期間（28日）のうち、

(1) **「就職」**したと認められる日（原則：1日の労働時間が4時間以上※1）

⇒その日は失業認定の対象とならず、基本手当は支払われない

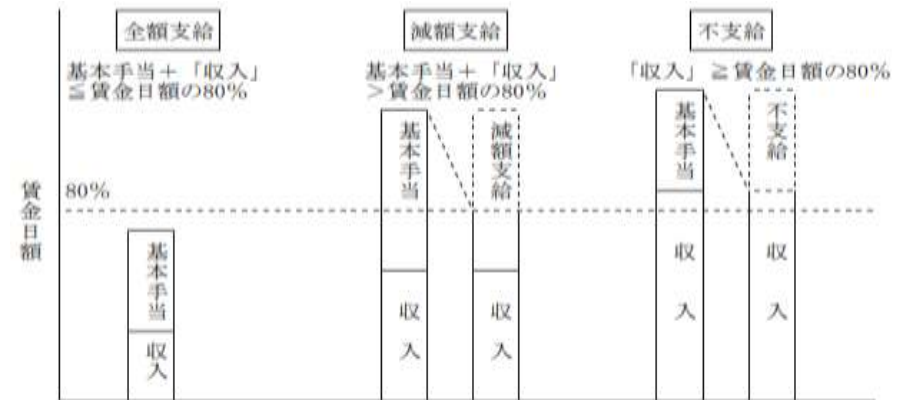
（その分の所定給付日数は減らず、受給期間満了年月日（原則離職から1年）の範囲で繰り越される。）

(2) **「自己の労働による収入（内職等）」**があったと認められる日（原則：1日の労働時間が4時間未満※2）

⇒その日の失業認定を行うが、収入に応じて減額又は不支給となる（内職減額）

内職減額の仕組み

- 失業認定に係る期間中に「内職」等で収入を得た場合、1日当たりの収入から控除額（令和5年8月1日時点で1,331円）を控除した額と基本手当日額との合計額が賃金日額の80%相当額を超えるとき、その超える額のみ基本手当の日額は減額される（減額支給）。
- 上記収入から控除額を控除した額が賃金日額の80%相当額以上であるときは、基本手当は支給されない（不支給）。
- 不支給となった基本手当の日数は、就職を行った場合と同様繰り越しとなる。



(注) 1 「収入」 = 「収入の1日分に相当する額」 - 1,331円（令和5年8月～）
2 説明图中的「基本手当」とは「基本手当の日額」のことである。

- ※1 契約期間が7日以上雇用契約において週の所定労働時間が20時間以上、かつ、週の就労日が4日以上の場合、実際に就労をしていない日を含めて就職しているものとして取り扱う。
- ※2 1日の労働時間が4時間以上の場合も、その労働の内容が自営業の準備、小規模な自営や家業の手伝い、内職、ボランティア活動であって、1日当たりの収入額が賃金日額の最低額（令和5年8月1日時点で2,746円）未満であった場合は「内職」等として取り扱う。なお、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所での作業は、1日の労働時間にかかわらず「内職」等として取り扱う。

基本手当の賃金日額の上下限額等の変更に関する規定

○雇用保険法（昭和49年法律第116号）（抄）

（基本手当の日額の算定に用いる賃金日額の範囲等の自動的変更）

第十八条 厚生労働大臣は、年度（四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。以下同じ。）の平均給与額

（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における労働者の平均定期給与額を基礎として**厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額**をいう。以下同じ。）が平成二十七年四月一日から始まる年度（この条の規定により自動変更対象額が変更されたときは、直近の当該変更がされた年度の前年度）の平均給与額を超え、又は下るに至つた場合においては、その上昇し、又は低下した比率に応じて、その翌年度の八月一日以後の自動変更対象額を変更しなければならない。

2～4 （略）

平均定期給与額の4月分から翌年3月分までの各月分の合計額を12で除して得た額

○ 令和5年8月1日以後の基本手当の賃金日額の上下限等の変更に用いた「比率」

	令和3年度平均定期給与額	令和4年度平均定期給与額
4月	342,960円	348,792円
5月	336,915円	342,109円
6月	339,293円	344,985円
7月	340,520円	345,018円
8月	337,835円	343,897円
9月	339,143円	345,727円
10月	341,789円	348,004円
11月	341,585円	348,294円
12月	342,277円	348,351円
1月	340,336円	345,096円
2月	341,518円	345,789円
3月	345,462円	349,274円
年度平均	340,803円 (A)	346,278円 (B)

各月の合計額

12

346,278円 (B)

340,803円 (A)



比率: 1.606574477465%

短期雇用特例被保険者に対する求職者給付

概要

季節的に雇用される者(短期雇用特例被保険者)が失業した場合において、離職の日前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、基本手当日額の30日分(※)の一時金が支給される。

(※)当分の間は40日分

短期雇用特例被保険者と一般被保険者の比較

		短期雇用特例被保険者(特例一時金)	一般被保険者(基本手当)
適用		季節労働者(4月を超える雇用期間)	「週所定労働時間20時間以上」「31日以上雇用見込み」
給付	給付日数	40日(法の本則は30日)(※)	最低90日
	給付方法	失業認定日に失業していることを確認し、一時金を一括支給	4週間に1回に失業認定を行い、失業していることを確認した日数に応じて基本手当を支給
	受給資格要件	1年間に6月の被保険者期間	○ 倒産・解雇等の場合 : 1年間に6月の被保険者期間 ○ 自己都合の場合 : 2年間に12月の被保険者期間

(※)季節労働者に対する特例一時金は、毎年受給できる循環的な給付であり、給付と負担のバランスの観点から問題であるため、平成19年法改正において、給付日数を50日分から30日分とし、激変緩和の観点から、当分の間は40日分とされているもの

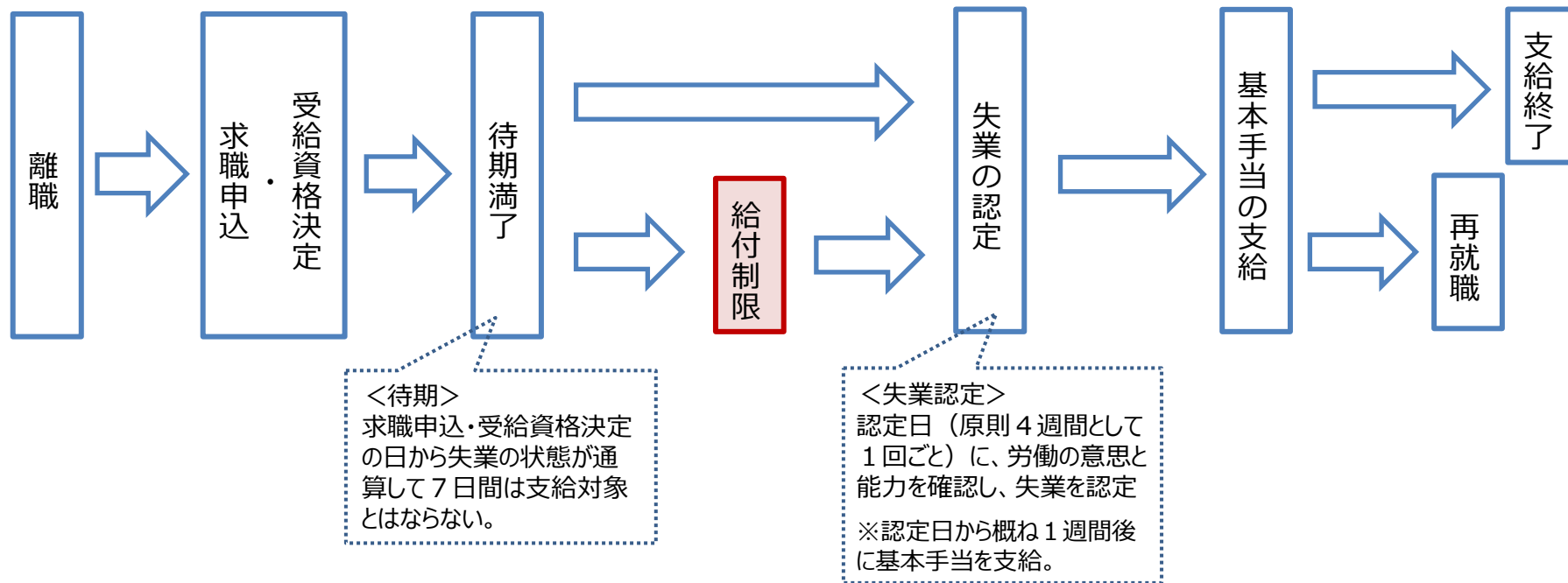
自己都合離職者に係る基本手当の給付制限の概要

○ 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。

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）

地域延長給付の概要

就職が困難な受給資格者以外の受給資格者のうち、
特定理由離職者（暫定措置対象者）又は特定受給資格者

直近1ヶ月で以下の基準のいずれにも該当する地域に居住する者

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

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

基本手当受給率が、平成21年1
月時点の全国平均値以上

※ この他、当該地域の求職活動の実態を考慮するための要件（ベッドタウン要件）が設けられている。

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公共職業安定所長が認めた受給資格者

60日延長

（※所定給付日数が270日又は330日である者は30日）

教育訓練支援給付金の概要

教育訓練支援給付金の概要

- 専門実践教育訓練（通信制・夜間制を除く。）を受講し、修了する見込みのある者で一定の要件を満たす者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

（主な要件）

- ・ 一般被保険者でなくなった日から1年（一定の場合は最大4年）以内に受講開始日がある者であること。
- ・ 受講開始日において45歳未満であること。
- ・ 失業の認定を受けていること。
- ・ 基本手当が支給されていないこと。
- ・ 初めて専門実践教育訓練を開始した者であること。
- ・ 受講開始日が令和7年3月31日以前であること（令和6年度末までの暫定措置として実施。）。

専門実践教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により延長した場合は最大20年以内）の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練（専門実践教育訓練）を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給するもの

給付の内容

- **受講費用の50%**（**上限年間40万円**）を6か月ごとに支給
 - 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、**受講費用の20%**（**上限年間16万円**）を追加支給
- ※ 10年間での支給限度額（原則168万円）が設定されている。

支給要件

- 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は2年以上）を有する者

教育訓練給付の一人当たりの支給金額・期間

【平均受給額（円）】

	【参考】 基本手当（基本分）	教育訓練給付		
		教育訓練給付金 （一般・特定一般）	教育訓練給付金 （専門実践）	教育訓練支援給付金
29歳以下	417,383	51,130	532,227	2,664,489
30～44歳	506,896	40,530	442,723	3,085,026
45～59歳	644,228	31,703	250,380	—
60歳以上	622,907	24,531	190,213	—
計	553,827	38,907	386,706	2,865,817

【平均給付期間（月）】

	【参考】 基本手当（基本分）	教育訓練給付		
		教育訓練給付金 （一般・特定一般）	教育訓練給付金 （専門実践）	教育訓練支援給付金
29歳以下	3.49	—	14.95	23.21
30～44歳	4.02	—	13.70	25.82
45～59歳	4.79	—	10.12	—
60歳以上	4.99	—	8.79	—
計	4.34	—	12.57	24.46

※平均給付期間については、令和4年度の業務統計値を用いて以下のとおり算出。

基本手当(基本分): 受給者実人員(年度計) ÷ 初回受給者数、専門実践教育訓練: 受給者実人員(年度計) × 6か月(6か月おきに支給のため) ÷ 初回受給者数、教育訓練支援給付金: 受給者実人員(年度計) × 2か月(2か月おきに支給のため) ÷ 初回受給者数

高年齢雇用継続給付の概要

給付金の種類

① 高年齢雇用継続基本給付金

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

② 高年齢再就職給付金

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者

- a 基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
- b 再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
- c 安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

(注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。

給付額

60歳以後の各月の賃金の**15%**（令和7年度以降は10%）

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%（令和7年度以降は70.4%）

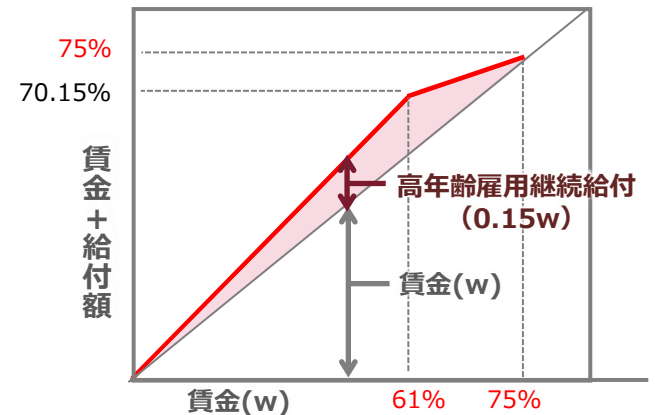
を超え75%未満の場合は逓減した率【右図参照】

※賃金と給付の合計が月額37万452円を超える場合、超える額を減額

支給期間

65歳に達するまでの期間

※高年齢再就職給付金は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間



(注) %は60歳時点の賃金に対する割合である。

(参考) 主な制度変遷

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	令和2年改正 (令和7年4月施行)
給付率	<p>賃金の原則 25%</p> <p>※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 80-85% : 給付額は逓減 ・ 85%以上 : 支給しない 	<p>賃金の原則 15%</p> <p>※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 70.15-75% : 給付額は逓減 ・ 75%以上 : 支給しない 	<p>賃金の原則 10%</p> <p>※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 70.4-75% : 給付額は逓減 ・ 75%以上 : 支給しない

育児休業給付の概要

1) 概要

労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳*1（一定の場合*2には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合*3に、育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金*4）を支給。

- *1 配偶者も子が1歳に達する日以前に育児休業（産後パパ育休含む。）を取得している場合は、1歳2か月（「パパママ育休プラス」）。
- *2 保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子を養育している配偶者が死亡した場合等
- *3 育児休業及び産後パパ育休はそれぞれ2回まで分割して取得が可能。
- *4 出生時育児休業給付金は、産後パパ育休（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能）を取得した場合に支給される。

2) 支給要件

雇用保険の被保険者（原則、週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込み）が育児休業を取得した場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

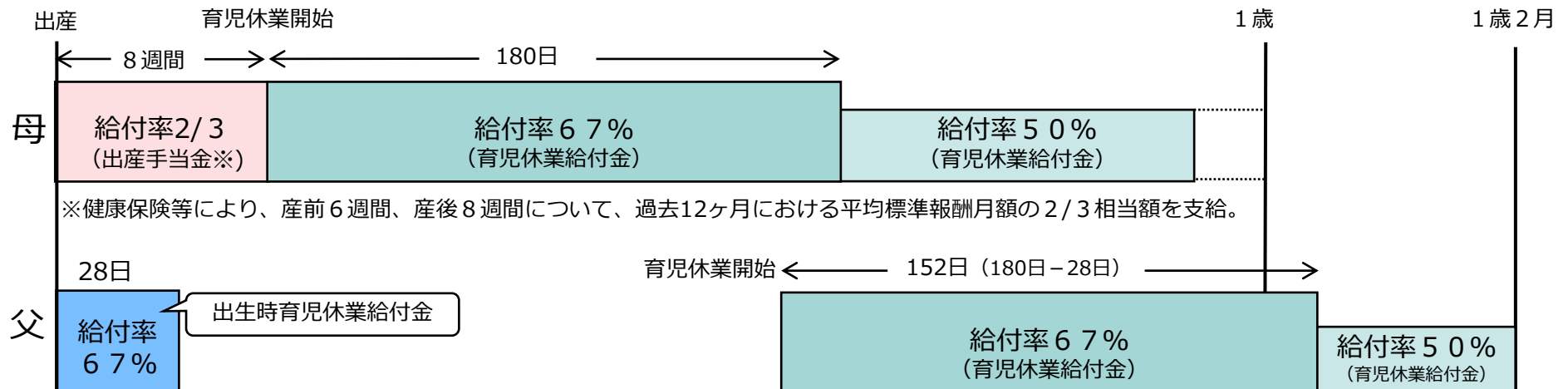
3) 給付額

育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%相当額*5・6、それ以降は50%相当額。

- *5 給付は非課税であり、育休中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。また、賃金と給付の合計額が休業開始時賃金月額80%を超える場合は、超過分を減額。
- *6 出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の日数である180日に通算される。

〔 育児休業給付の上限額・下限額（支給日数が30日の場合）：上限額 310,143円（231,450円）、下限額 55,194円（41,190円）
（括弧内は給付率50%の場合。いずれも令和6年7月31日までの金額。） 〕

「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の例



【モデル例】（30歳（東京都勤務・在住）の例）

月の給与	30万円
①年金保険料（厚生年金）	2万7,450円
②健康保険料（協会けんぽ） （医療）	1万5,000円
③雇用保険料	1,800円
④所得税	6,079円
⑤住民税	1万2,741円
手取り額	23万6,930円

6万3,070円

①及び②・・・育児休業中、産後パパ育休中は申出により支払いが免除される。

③及び④・・・育児休業中、産後パパ育休中に、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料負担はなく、所得税もかからない。

⑤・・・前年の収入により税額が決定されるため、育児休業中、産後パパ育休中も支払う必要あり。

※ 育児休業給付は非課税

【給付率67%の場合】

$$300,000円 \times 0.67 - 12,741円 = 188,259円$$

(給与) (給付率) (住民税)

$$188,259円 \div 236,930円 \div 0.795 \leftarrow \text{約8割}$$

(手取り額)

【給付率80%の場合】

$$300,000円 \times 0.80 - 12,741円 = 227,259円$$

(給与) (給付率) (住民税)

$$227,259円 \div 236,930円 \div 0.959 \leftarrow \text{約10割}$$

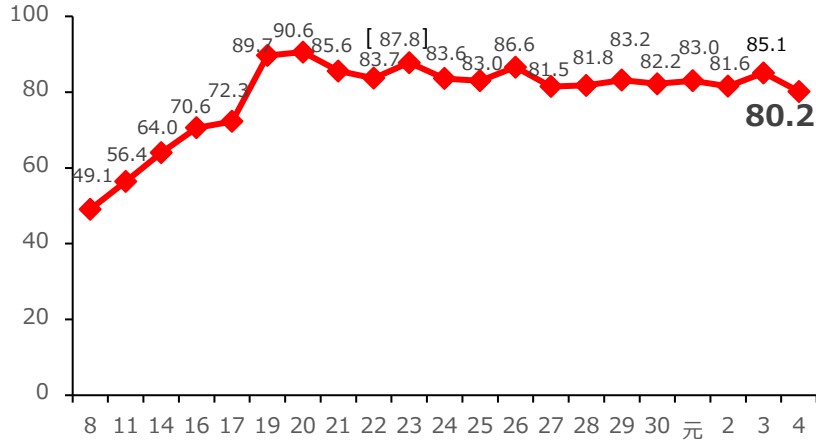
(手取り額)

育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている(令和4年度：17.13%)。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。(令和3年度)

育児休業取得率の状況 (%)

【女性】

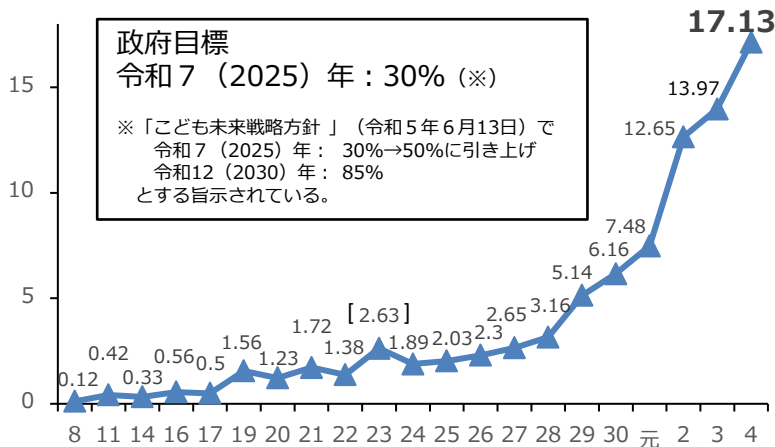


育児休業取得期間の状況 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑
6月以上が95.3%

【男性】



	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
2週間未満が51.5%

※育児休業取得率

$$= \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(*) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

参考資料

(財政運営関係)

雇用保険制度における国庫負担

現在の国庫負担の基本的考え方

雇用保険の保険事故である失業については、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、単に労使双方のみの拠出に委ねることなく、**国庫も失業等給付等に要する費用の一部を負担している。**

求職者給付

費用の1/4 or 1/40 (基本手当、特例一時金)

費用の1/3 or 1/30 (日雇労働求職者給付金)

○ 国庫負担割合は、雇用情勢等に応じて機動的な対応が可能な仕組みとして、以下のとおりとしている。

- ・ 雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合※1 : 1/4 (日雇は1/3)
- ・ 上記以外の場合 : 1/40 (日雇は1/30)

※1 以下のいずれも満たす場合。

- ・ 雇用情勢：前々年度の受給者実人員が70万人以上
- ・ 財政状況：前々年度の積立金の状況が、弾力倍率1未満

・ 一定の要件※2の下、上記とは別枠で機動的に国庫からの繰入ができる。

※2 保険料率が①本則の料率(8/1,000)以上若しくは②次年度に本則の料率となる見込み(=前年度の弾力倍率が2以下)である場合、又は③積立金の状況や雇用保険財政の状況に照らして必要と認める場合(前年度の弾力倍率が2を超える場合で、当該年度の雇用情勢等が急激に悪化している場合)。

なお、この仕組みにより繰り入れた額は(※1)の弾力倍率の計算に含める。

雇用継続給付(介護休業給付に限る。)・育児休業給付

費用の1/8 (令和6年度まで 1/80 (=1.25%))

- 当分の間、国庫負担は**本来の55%の額**に暫定的に引き下げている。(平成19年度～)
- 雇用保険法附則第15条において、「**できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で暫定措置を廃止する**」とされている。
- さらに、平成29年度から令和6年度までの間は、**時限的に本来の10%の額**に引き下げている。

求職者支援事業

費用の1/2 (当分の間 11/40 (=27.5%))

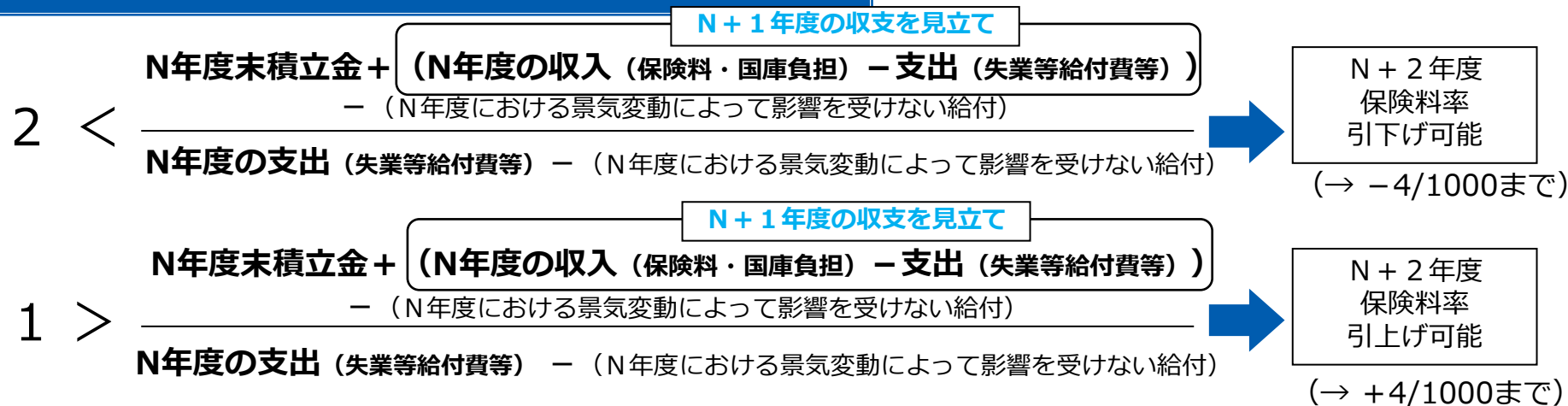
- 当分の間、国庫負担は**本来の55%の額**に暫定的に引き下げている。(平成23年度～)
- ※平成29年度～令和3年度は時限的に本来の10%の額に引き下げていた。
- 雇用保険法附則第15条において、「**できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で暫定措置を廃止する**」とされている。

※ 以下の給付については、国庫負担は講じられていない。 高年齢求職者給付金、就職促進給付、高年齢雇用継続給付、教育訓練給付

雇用保険料の弾力条項の考え方

1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則 8/1000（労使折半）（R4.4～9は2/1,000、R4.10～R5.3は6/1,000）
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。（弾力条項）

失業等給付に係る弾力条項（徴収法第12条第5項）

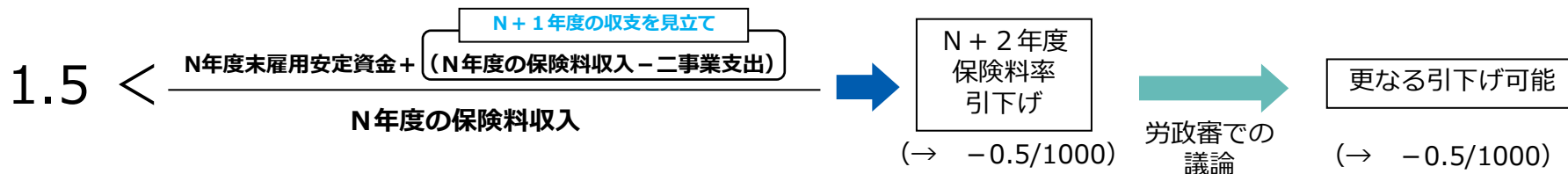


注1：景気変動によって影響を受けない給付とは、教育訓練給付及び雇用継続給付をいう。

注2：国庫負担額及び失業等給付費等には求職者支援事業に係るものを含む。

雇用保険二事業に係る雇用保険料率は、原則3.5/1000（事業主負担）

雇用保険二事業に係る弾力条項（徴収法第12条第8項及び第9項）



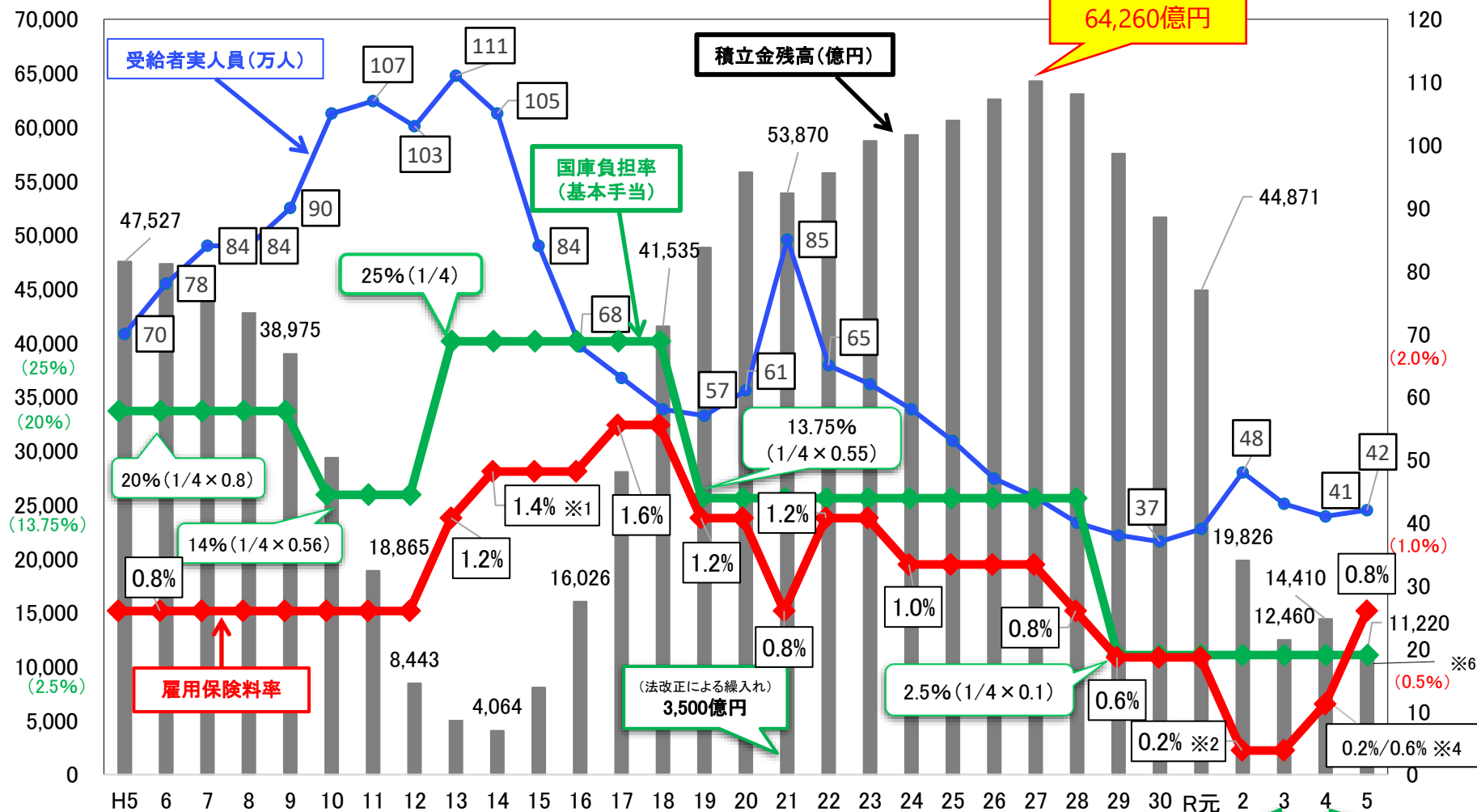
失業等給付に係る雇用保険料率、国庫負担率、受給者実人員及び積立金の推移

積立金 (億円)

(基本手当の国庫負担率 (%))

実人員 (万人)

(保険料率 (%))

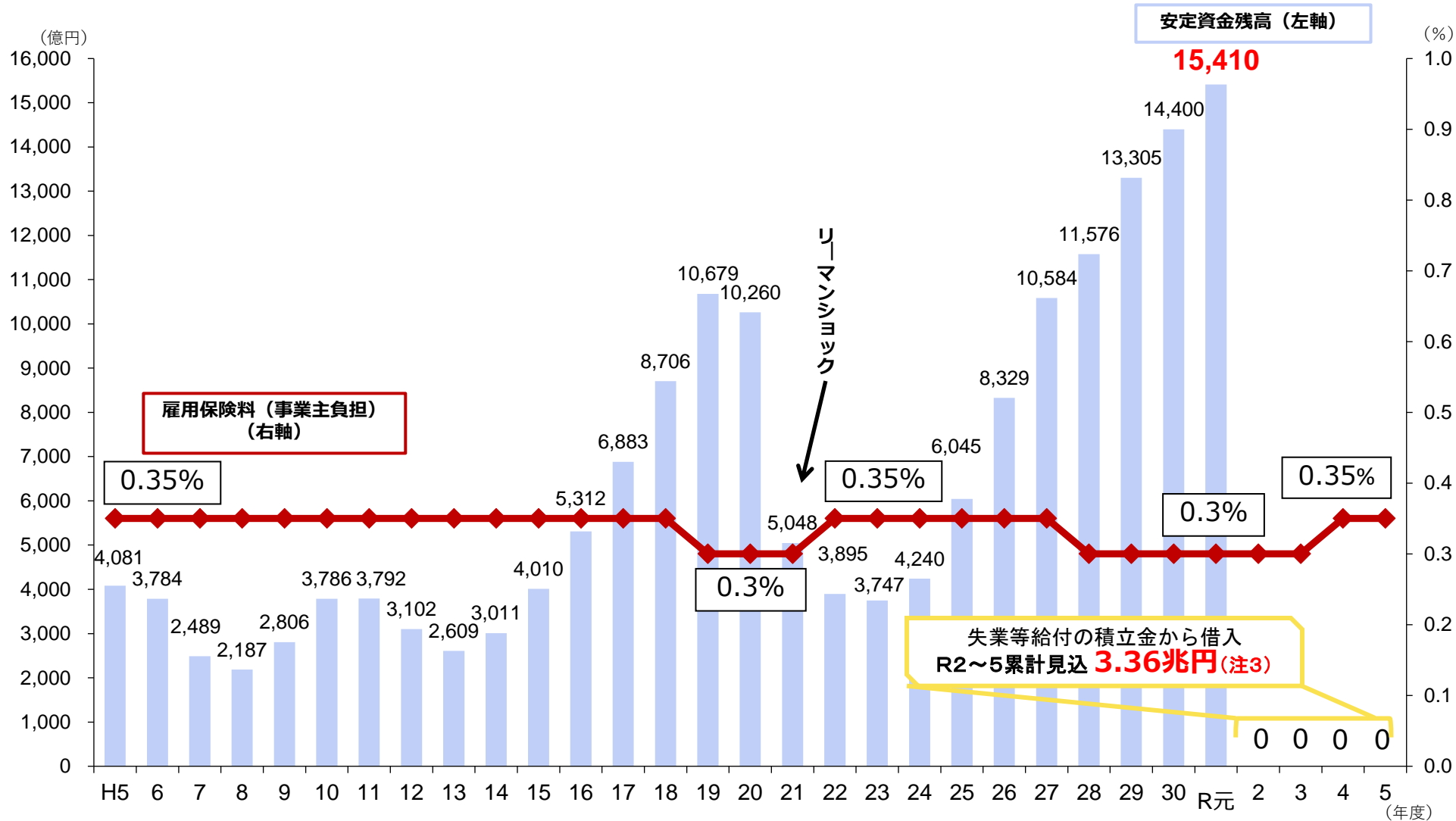


※1 平成14年度は10月から弾力条項により0.2%引上げ。
 ※2 令和2年度から育児休業給付費にかかる雇用保険料率(4%)を切り離している。
 ※3 国庫負担率は、基本手当分について掲記している。
 ※4 令和4年度の保険料率は、4~9月=0.2%、10~3月=0.6%であり、平均して0.4%としている。
 ※5 令和4年度以降の国庫負担割合は、雇用情勢及び雇用保険の財政状況に応じて1/4又は1/40(別途一般会計からの繰入も可能)であり、令和5年度は1/40。
 ※6 積立金残高は、令和4年度までは決算額。令和5年度は前年度の決算及び令和5年度当初予算を踏まえた見込額。

〈令和3年度補正予算による繰入れ〉
1.7兆円

〈令和4年度第2次補正予算による繰入れ〉
0.7兆円

雇用安定資金残高及び雇用保険二事業に係る雇用保険料率の推移



(注1) H22年度に失業等給付の積立金から借入れ(370億円)、H24年度決算処理において積立金へ返還。

(注2) 令和2～5年度の安定資金残高には、失業等給付の積立金から借入れ額(R2年度:1兆3,951億円、R3年度:1兆4,447億円、R4年度:590億円、R5年度:0.46兆円)を織り込んでいる。

(注3) 令和4年度までは決算額。令和5年度は前年度の決算及び令和5年度当初予算を踏まえた見込額。

令和5年度の失業等給付関係の収支状況

(単位：億円)

	令和2年度	3年度	4年度
収 入	4,087	21,600	15,453
うち 保険料収入	3,809	3,908	7,801
うち 失業等給付に係る 国庫負担金	230	17,550	7,444
支 出	15,180	14,520	12,913
うち 失業等給付費	13,826 <small>(2年度以降育児休業給付 は区分経理)</small>	13,093	11,552
差 引 剩 余	▲ 11,094	7,080	2,540
雇用安定事業費へ貸し出し ※雇用調整助成金等に充当 (実際の支給額)	▲13,951 (30,094)	▲14,447 (22,373)	▲590 (8,186)
雇用安定事業費からの返還	0	0	0
積 立 金 残 高 (雇用安定事業費へ貸出累計)	19,826 (13,951)	12,460 (28,398)	14,410 (28,988)

5年度 収支イメージ
1.62兆円
1.59兆円
0.02兆円
1.48兆円
1.26兆円
0.14兆円
▲0.46兆円
0
1.12兆円 (3.36兆円)

- (注) 1. 上記表のうち令和2年度、3年度、4年度は決算額（翌年度繰越額含む）。
 2. 令和2年度から育児休業給付にかかる収支を区分している。
 3. 各年度の積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。
 4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

令和5年度の雇用保険二事業関係の収支状況

(単位：億円)

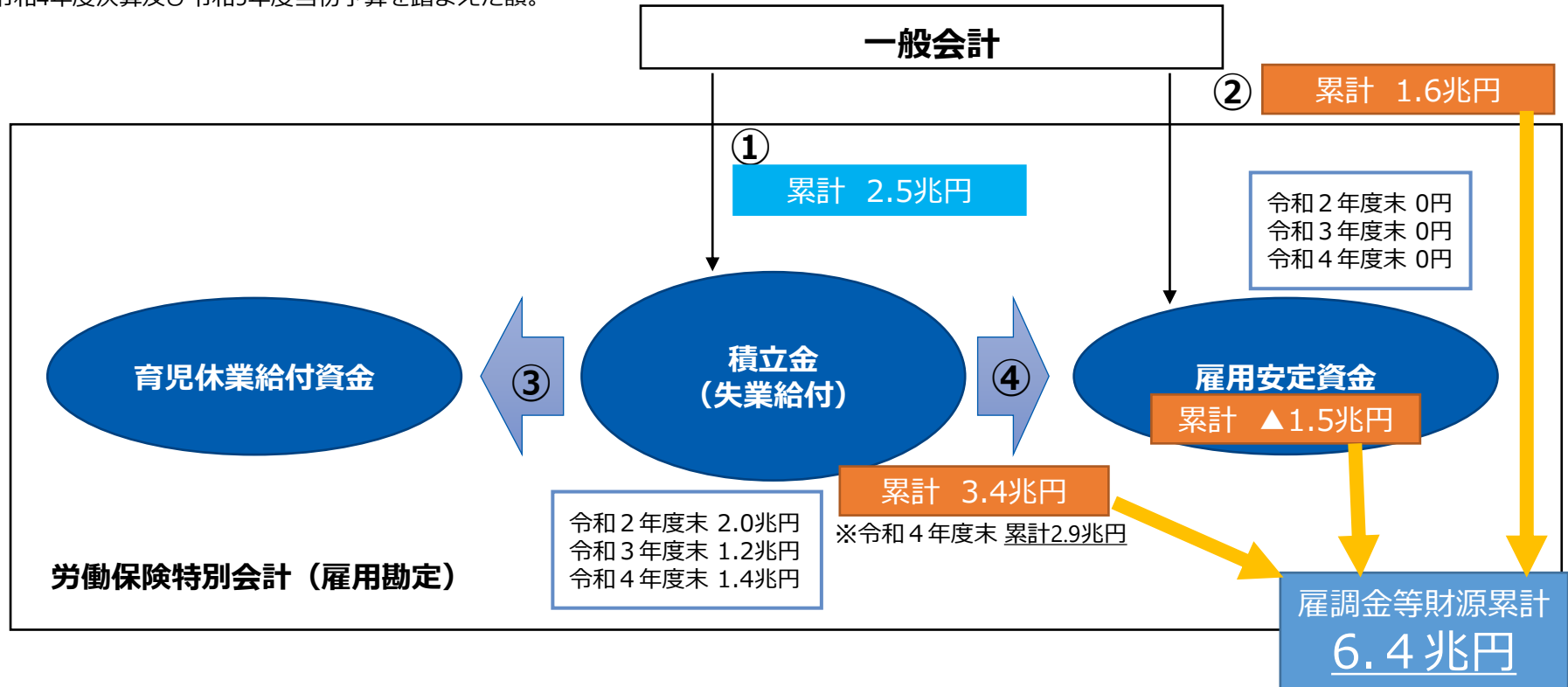
	令和2年度	3年度	4年度	5年度 収支イメージ
収 入	26,900	32,664	14,187	1.31兆円
うち 保険料収入	5,709	5,856	6,830	0.70兆円
うち 一般会計より受入	6,956	5,227	1,377	0
うち 積立金より受入 (借り入れ)	13,951	14,447	590	0.46兆円
支 出	42,310	32,664	14,187	1.31兆円
うち雇用調整助成金等 (うち翌年度繰越 6,687)	36,782 (うち翌年度繰越 6,687)	27,333 (うち翌年度繰越 4,960)	8,845 (うち翌年度繰越 659)	0.66兆円
(雇用調整助成金)	36,374	26,613	8,356	0.64兆円
うち 上記以外	5,528	5,330	5,342	0.65兆円
差 引 剰 余	▲15,410	0	0	0
積 立 金 へ 返 還	0	0	0	0
安 定 資 金 残 高 (積立金からの借り入れ累計額)	0 (13,951)	0 (28,398)	0 (28,988)	0 (3.36兆円)

- (注) 1. 上記表のうち令和2年度、3年度、4年度は決算額(翌年度繰越額含む)。
 2. 令和2年度、令和3年度及び令和4年度の雇用調整助成金等の支出額において、令和2年度から令和3年度に繰り越して支出する額6,687億円、令和3年度から令和4年度に繰り越して支出する4,960億円、令和4年度から令和5年度に繰り越して支出する額659億円がそれぞれに含まれている。
 3. 各年度の安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において安定資金として組み入れるべき金額が含まれている。
 4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用調整助成金の財源について

■ 雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法では、以下の措置を講じている。

(注) 令和4年度決算及び令和5年度当初予算を踏まえた額。



- ① 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。(～令和4年度)
- ② 新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる。(～令和4年度)
- ③ 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができる。(～令和6年度)
- ④ 雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができる。(～令和6年度)

- ・ 借入金の返還は、雇用保険二事業収支の剰余を活用。ただし、剰余額の1/2の範囲内で、雇用安定資金への積立が可能。
- ・ 加えて、雇用保険財政や雇用保険二事業の実施の状況等を勘案して、厚生労働大臣が財務大臣に協議して、返済必要額から一定額の控除(返済免除)することが可能。
- ・ 令和6年度までを目処に、雇用保険財政等を踏まえ、控除の在り方を検討。

失業等給付の今後（令和6～10年度）の収支見込みについて

試算の前提

(注)下線部は、第187回雇用保険部会資料からの変更点。

1. 雇用情勢の前提

令和6年度以降の基本手当の受給者実人員については、過去10年間の平均（平成25年度～令和4年度実績。約43万人）をベースとする。

※ 適用拡大の施行は令和10年10月を予定しているため、適用拡大により新たに被保険者となる者については、同年度中は基本手当の受給要件を満たさない。このため、同年度における受給者実人員は、適用拡大の施行前と同様、約43万人とする。

2. その他試算に当たっての前提

(収入)

- ・ 雇用保険料収入については、令和4年度決算をベースとする（令和6年度以降の雇用保険料率を8/1,000で据え置き）。
- ・ 今次の制度改正に伴う影響を加味している。
- ・ 雇用安定資金から失業等給付の積立金への返済額については、現時点で具体的な金額を見込むことは困難であるため、計上していない。

(支出)

- ・ 令和6年度以降の支出額については、令和4年度決算をベースとしつつ、教育訓練給付については、変動を反映している。
- ・ 今次の制度改正に伴う影響を加味している。
- ・ 予備費相当額については、計上していない。

失業等給付の財政運営試算（前頁の「前提」に基づく試算）

- 失業等給付の財政運営について、前頁の「前提」に基づいて試算した場合、令和8年度（推計）に弾力倍率が2倍を超える（※）。

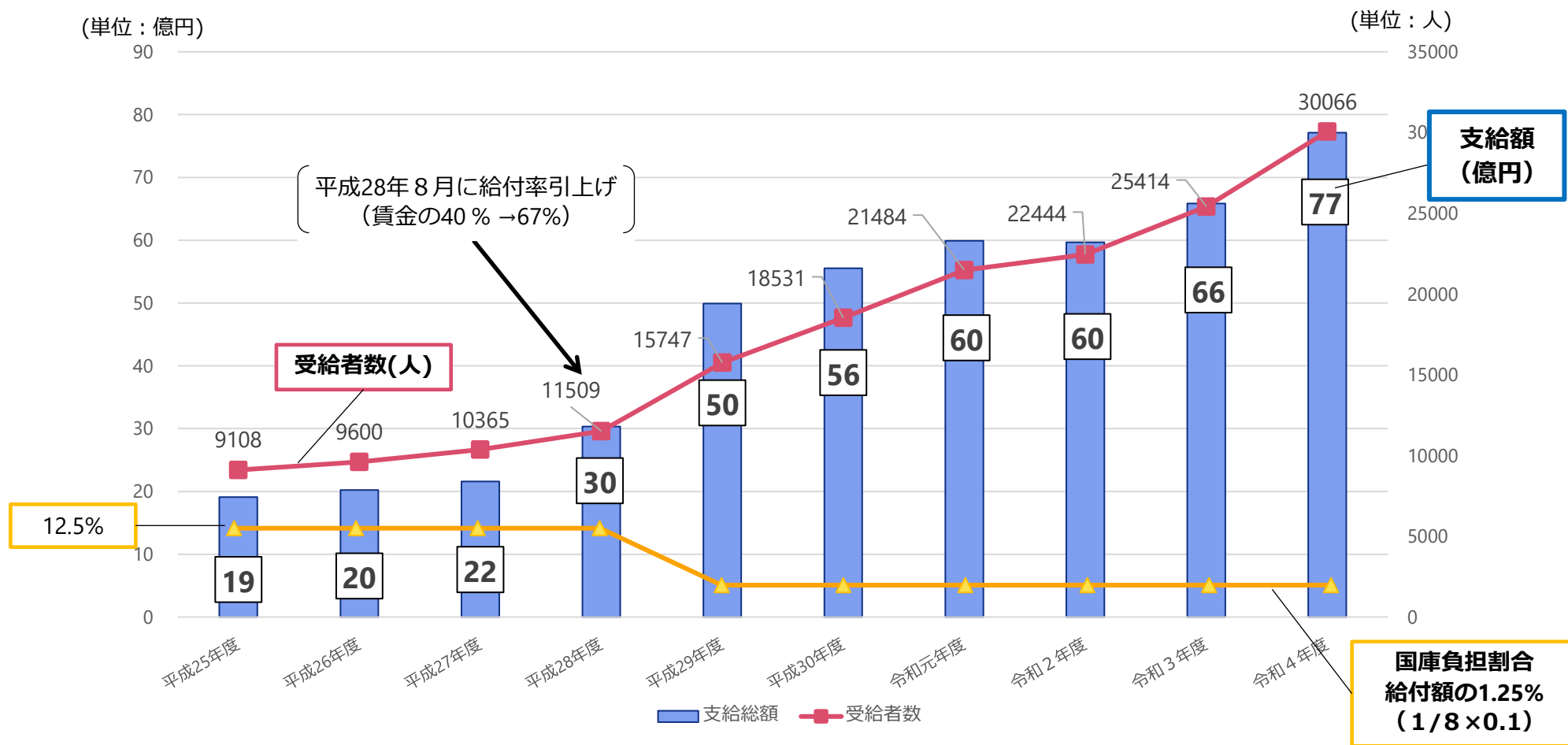
（※）ただし、収入・支出について、今後の雇用安定資金から失業等給付の積立金への返済額等を見込んでいないことに留意が必要。

	5年度 収支イメージ	6年度 (推計)	7年度 (推計)	8年度 (推計)	9年度 (推計)	10年度 (推計)
収入	1.62兆円	1.59兆円	1.59兆円	1.59兆円	1.59兆円	1.62兆円
支出	1.42兆円	1.33兆円	1.33兆円	1.34兆円	1.33兆円	1.33兆円
差引剰余	0.20兆円	0.26兆円	0.25兆円	0.25兆円	0.26兆円	0.29兆円
積立金残高	1.18兆円	1.43兆円	1.69兆円	1.94兆円	2.20兆円	2.49兆円
弾力倍率	1.28	1.64	1.89	2.13	2.41	2.76

※1 令和8年度の弾力倍率が2を超えるため、令和10年度の保険料率は引き下げが可能であるが、本資料では、機械的に、雇用保険料率を8/1,000のままとしている。

※2 予備費は支出に計上していない。

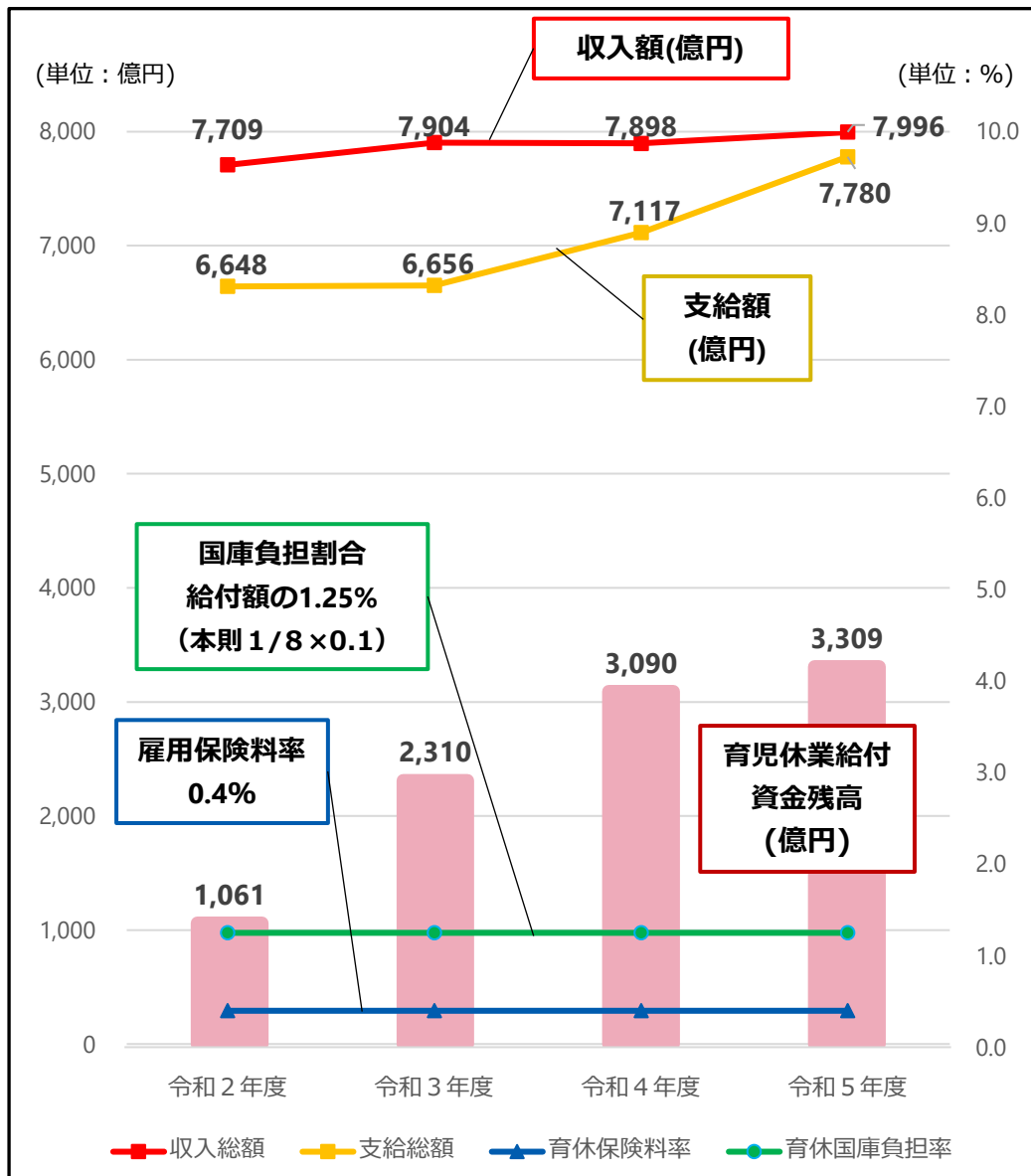
介護休業給付に係る支給額、受給者数、国庫負担割合の推移



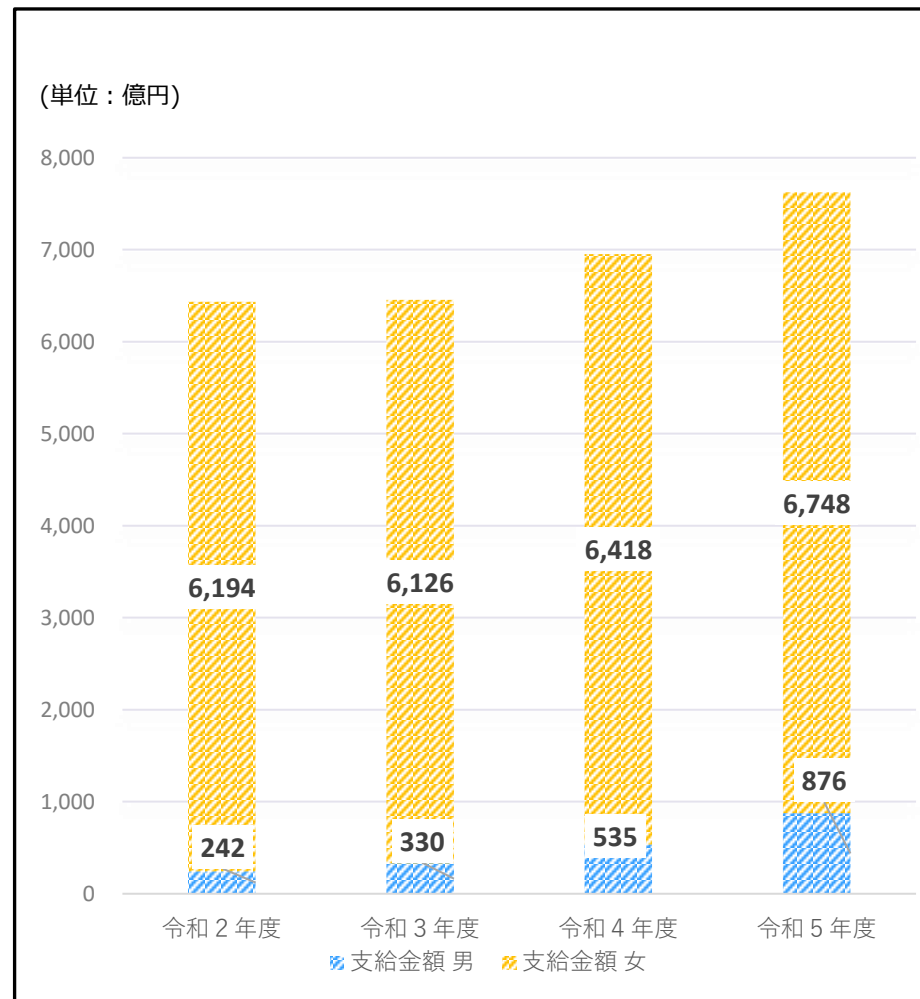
(注1) 支給額及び受給者数は、決算値である。

(注2) 介護休業給付の財政運営は、失業等給付 (令和4年度：1兆1,552億円) として、基本手当等と一体的に経理。

育児休業給付に係る 雇用保険料率、国庫負担割合、収入額・支給額及び育児休業給付資金残高の推移



【支給額（男女別）】



(注1) 令和2年度から令和4年度までの数値について、男女別支給金額は業務統計値であり、支給総額は決算値である。また、育休給付資金残高は決算値である。

(注2) 令和5年度は当初予算額である。

(注3) 育児休業給付の収支は、令和2年度以降、失業等給付と区分している(令和2年の雇用保険法改正)。

令和5年度の育児休業給付関係の収支状況

(単位：億円)

	2年度	3年度	4年度
収 入	7,709	7,904	7,898
うち 保険料収入	7,615	7,812	7,799
うち 育児休業給付に係る 国庫負担金	81	79	88
支 出	6,648	6,656	7,117
差 引 剰 余	1,061	1,249	780
育 児 休 業 給 付 資 金 残 高	1,061	2,310	3,090

5年度 収支イメージ
0.80兆円
0.79兆円
0.01兆円
0.78兆円
0.02兆円
0.33兆円

(注)1. 上記表のうち2年度、3年度、4年度は決算額。

2. 育児休業給付資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において育児休業給付資金として組み入れるべき金額が含まれている。

3. 数値は、それぞれ四捨五入している。

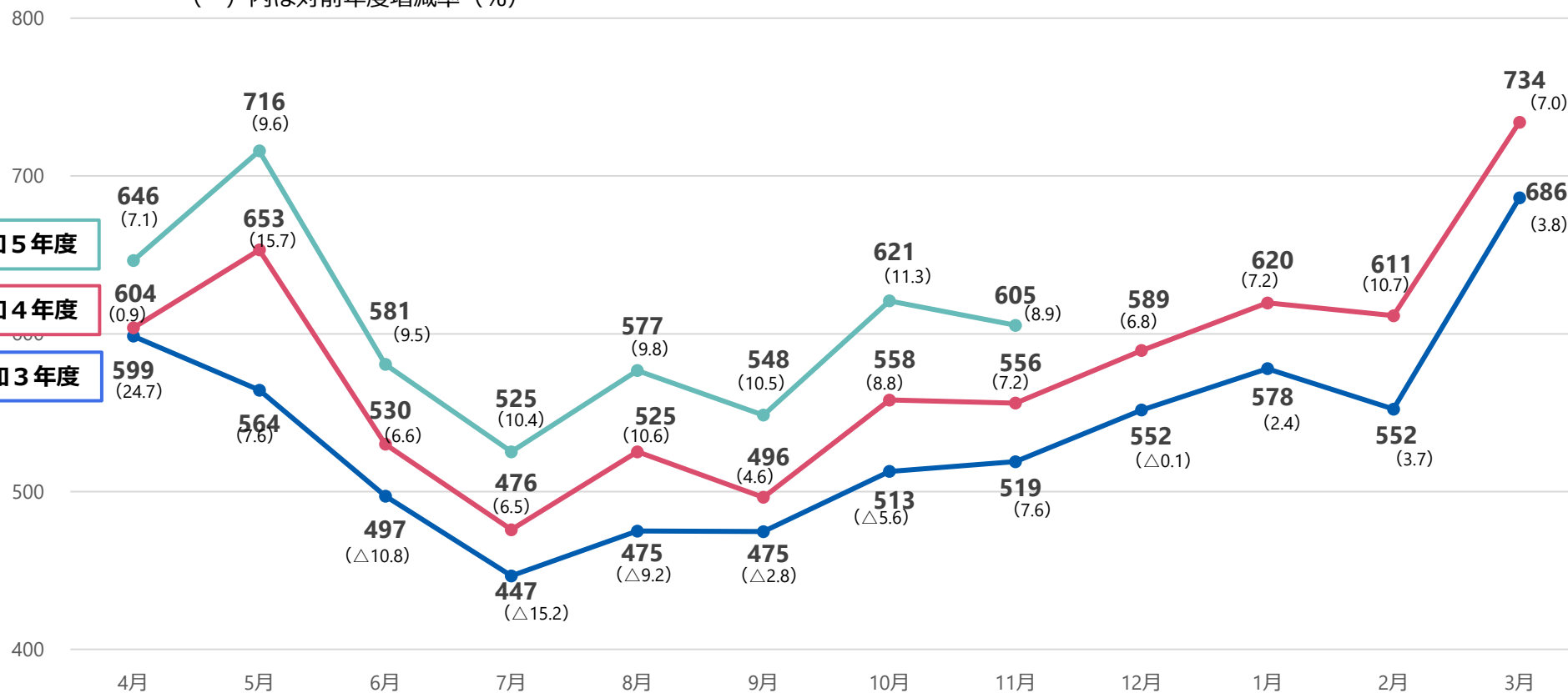
(参考) 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理。令和元年度の育児休業給付費の歳出決算は5,709億円。

育児休業給付 支給額の推移

○ 育児休業給付の令和5年度における各月の支給額は、対前年度プラス10%程度で推移している。

(単位：億円)

() 内は対前年度増減率 (%)




(注) 支給額は業務統計値である

育児休業給付の財政運営試算 (財政基盤強化策(案)を反映)

(単位：億円)

【収支見込】	R4年度 (決算)	R5年度 (予算)	R6年度 (見込)	R7年度 (見込)	R8年度 (見込)	R9年度 (見込)	R10年度 (見込)	R11年度 (見込)	R12年度 (見込)
収入	7,898	7,999	9,376	9,463	9,536	9,596	11,716	11,749	9,708
支出	7,117	7,780	8,710	9,401	9,985	10,465	10,839	11,107	11,360
差引剰余	780	219	666	62	▲ 449	▲ 869	877	642	▲ 1,652
資金残高	3,090	3,309	3,975	4,037	3,588	2,719	3,596	4,237	2,585

保険料率	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.4%
国庫負担	1/80	1/80	1/8						

弾力倍率	-	1.41	1.25	1.22	1.12	1.18	1.22	1.08	1.08
------	---	------	------	------	------	------	------	------	------

- ※1 支出については、令和4年度決算をベースに、「こども未来戦略方針」において男性育休の取得促進などが掲げられたことなどを加味して試算。
- ※2 弾力倍率が「1.2」を超えた場合、本資料では、機械的に、雇用保険料率を0.4%としている。
- ※3 適用拡大(令和10年10月施行を想定)に伴う収入・支出の影響額については、計上していない。