

雇用保険法等の一部を改正する法律等の概要

施行期日について（一覧）

【雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）等】

| 施行期日 | 改正内容 |
|--------------------|--|
| 公布日 (令和6年5月17日) | ○育児休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の廃止 ○介護休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の令和8年度末までの継続 |
| 令和6年10月1日 | ○教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%） |
| 令和7年4月1日 | ○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し（就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ） ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ（基本手当の80%→60%）及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設（※1） ○子ども・子育て支援特別会計の創設（※1） ○高年齢雇用継続給付の給付率引下げ（15%→10%）（※2） |
| 令和7年10月1日 | ○「教育訓練休暇給付金」の創設 |
| 令和10年10月1日 | ○雇用保険の適用拡大（週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」） |

（※1）子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）

（※2）雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）

改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。

※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。

※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。

- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。

※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。

- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。

※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。

- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。

※5 ①・②により、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、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

雇用保険の適用拡大【雇用保険法等の一部を改正する法律】

現状・課題

- 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。

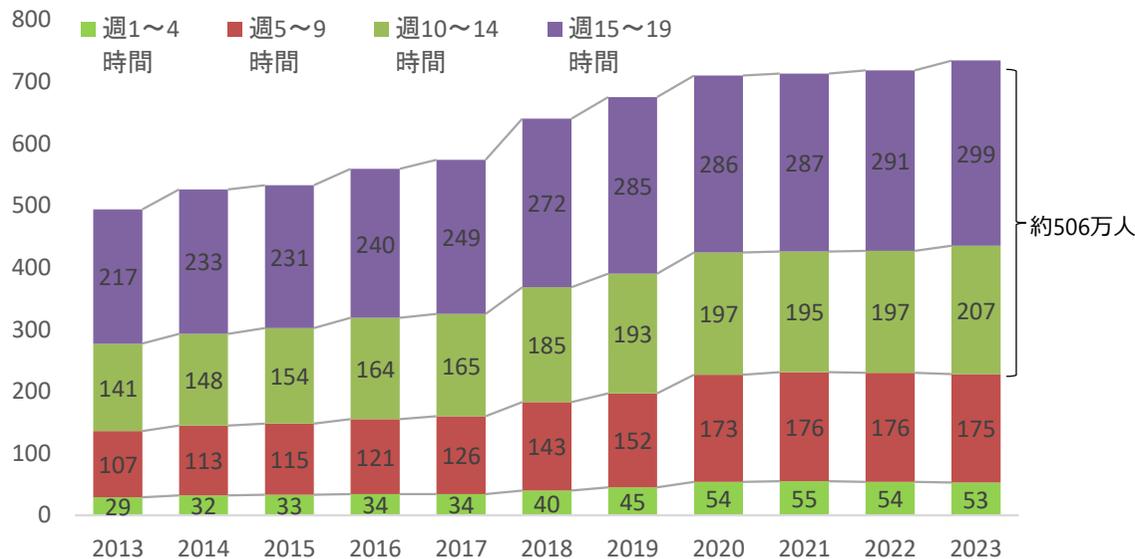
見直し内容

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、**週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大。**
(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1日

【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 |

自己都合離職者の給付制限の見直し【雇用保険法等の一部を改正する法律】

現状・課題

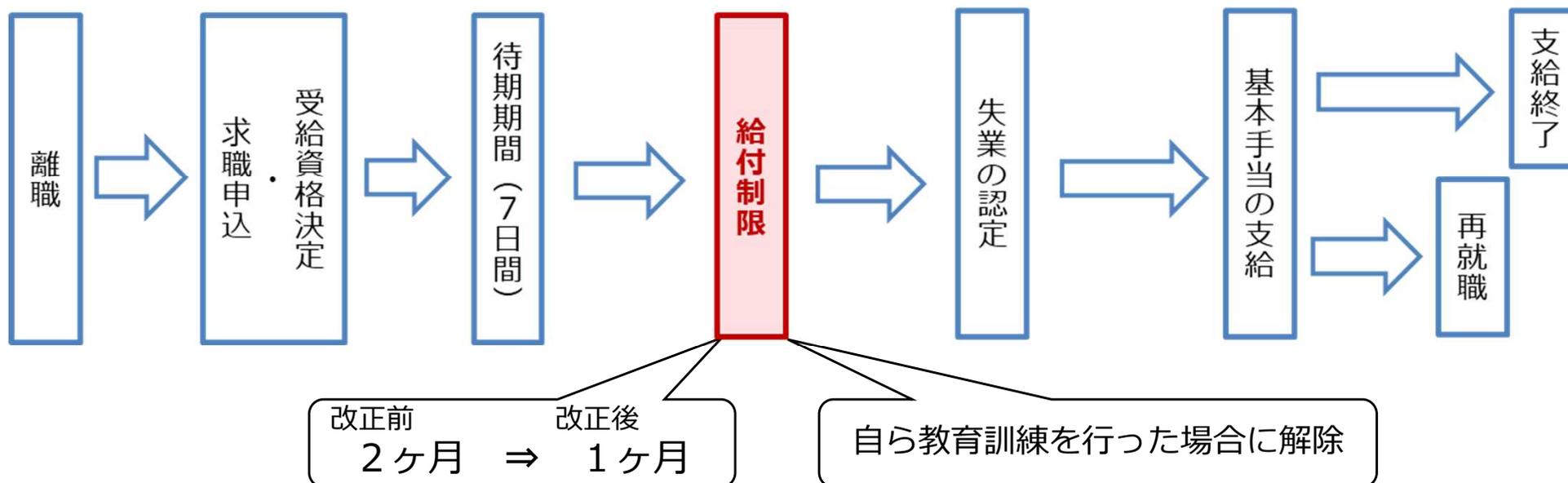
- 自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
 - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

見直し内容

- 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。**
 - ※ このほか、通達の改正により、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回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



教育訓練給付の拡充【雇用保険法等の一部を改正する法律】

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

- 教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の**70%から80%に引き上げる**。【法律事項】
 - ・ 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加した場合、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。【省令】
 - ・ 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、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。【省令】

<施行期日> 2024（令和6）年10月1日

<改正前>

<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% | — |
| 追加給付② (賃金上昇) | — | — |
| 最大給付率 | 70% | 40% |



| | 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 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 |

教育訓練中の生活を支えるための給付の創設 【雇用保険法等の一部を改正する法律】

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。
- 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、基本手当に相当する給付として、**賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設**する。

<施行期日> 2025（令和7）年10月1日

| 教育訓練休暇給付金 | |
|-----------|---|
| 対象者 | ・ 雇用保険被保険者 |
| 支給要件 | ・ 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 | ・ 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。 |
| 国庫負担 | ・ 給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ） |

※ 上記のほか、雇用保険被保険者以外の者を対象に、教育訓練費用と生活費を融資対象とする新たな融資制度を創設予定。【省令】

育児休業給付を支える財政基盤の強化【雇用保険法等の一部を改正する法律】

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。

<施行期日> ①公布日又は2024 (令和6) 年4月1日のいずれか遅い方、②2025 (令和7) 年4月1日



【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)

(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。

その他（令和6年度末までの暫定措置）【雇用保険法等の一部を改正する法律】

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1日

- 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）【雇用保険法等の一部を改正する法律】

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1日

【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 |

改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育ての推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設する。

改正の概要

1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

（1）ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化 【①児童手当法、②子ども・子育て支援法】

- ①児童手当について、(1)支給期間を中学生までから高校生年代までとする、(2)支給要件のうち所得制限を撤廃する、(3)第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、(4)支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする抜本的拡充を行う。
- ②妊娠期の負担の軽減のため、妊婦のための支援給付を創設し、当該給付と妊婦等包括相談支援事業とを効果的に組み合わせることで総合的な支援を行う。

（2）全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充 【①・②児童福祉法、子ども・子育て支援法等、③～⑤子ども・子育て支援法、⑥児童扶養手当法、⑦子ども・若者育成支援推進法、⑧子ども・子育て支援法の一部を改正する法律】

- ①妊婦のための支援給付とあわせて、妊婦等に対する相談支援事業（妊婦等包括相談支援事業）を創設する。
- ②保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のための給付（こども誰でも通園制度）を創設する。
- ③産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け、国、都道府県、市町村の役割を明確化し、計画的な提供体制の整備を行う。
- ④教育・保育を提供する施設・事業者を経営情報等の報告を義務付ける（経営情報の継続的な見える化）。
- ⑤施設型給付費等支給費用の事業主拠出金の充当上限割合の引上げ、拠出金率の法定上限の引下げを行う。
- ⑥児童扶養手当の第3子以降の児童に係る加算額を第2子に係る加算額と同額に引き上げる。
- ⑦ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記。
- ⑧基準を満たさない認可外保育施設の無償化に関する時限的措置の期限到来に対する対応を行う。

（3）共働き・共育ての推進 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児時に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
- ②目営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

2. 子ども・子育て支援特別会計(いわゆる「こども金庫」)の創設 【特別会計に関する法律】

こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を創設する。

3. 子ども・子育て支援金制度の創設 【①④子ども・子育て支援法、②医療保険各法等】

- ①国は、1(1)①②、(2)②、(3)①②（*）に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
- ②医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
- ③歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
- ④令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、（*）に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できること等とする。

（*）を子ども・子育て支援法に位置づけることに伴い、同法の目的・「子ども・子育て支援」の定義に、子どもを持つことを希望する者が安心して子どもを産み、育てることができる社会の実現・環境の整備を追加し、同法の趣旨を明確化する。

※この他、子ども・子育て支援法第58条の9第6項第3号イについて、規定の修正を行う。

施行期日

令和6年10月1日（ただし、1(2)⑦は公布日、1(2)⑥は令和6年11月1日、1(1)②、(2)①③④⑤、(3)①、2は令和7年4月1日、1(2)②、3②は令和8年4月1日、1(3)②は令和8年10月1日に施行する。）

育児休業給付の給付率引き上げ

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る、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

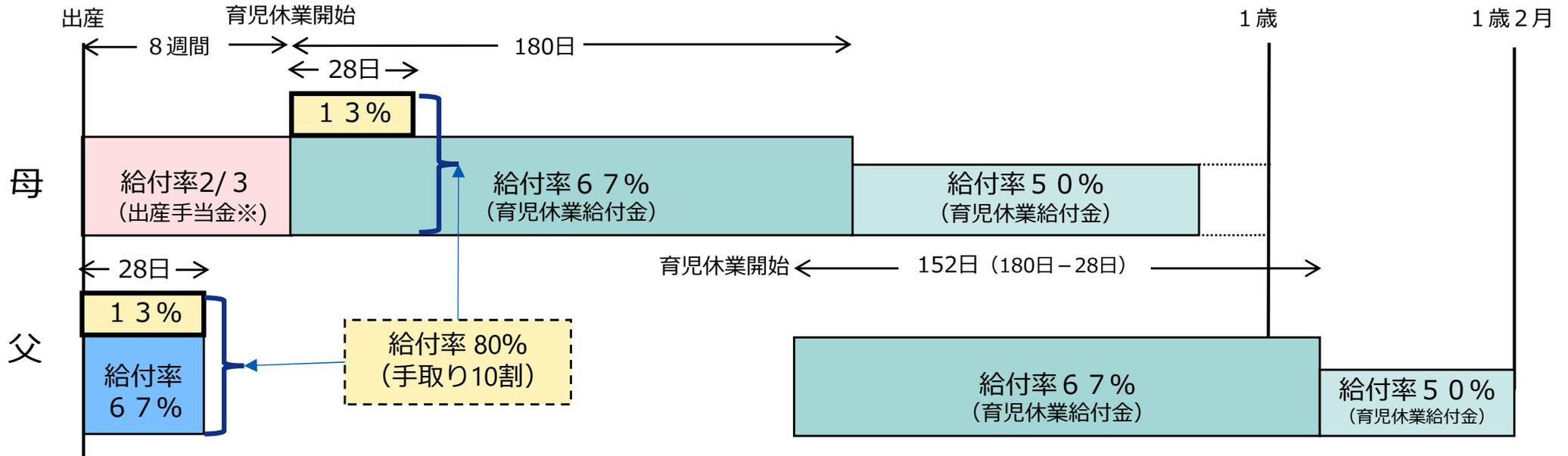
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 配偶者が専業主婦（夫）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・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○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。

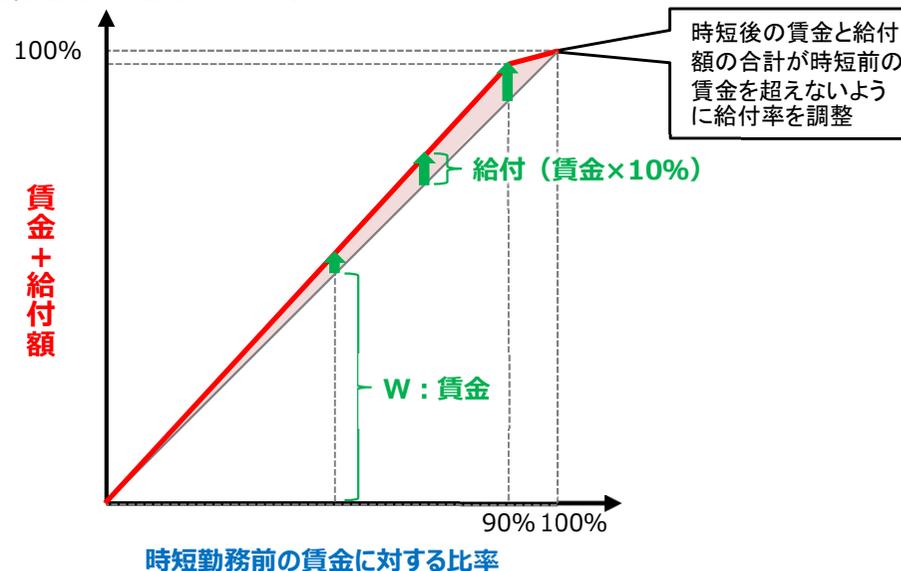
見直し内容

- 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・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



子ども・子育て支援特別会計の創設

こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、**年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を令和7年度に創設する。**

【特別会計に関する法律】

① **子ども・子育て支援特別会計は、児童手当、子どものための教育・保育給付、妊婦のための支援給付、乳児等のための支援給付、育児休業等給付等に関する政府の経理を明確にすることを目的とする。**

② 子ども・子育て支援特別会計を「**子ども・子育て支援勘定**」及び「**育児休業等給付勘定**」に区分し、**子ども・子育て支援勘定は内閣総理大臣が、育児休業等給付勘定は厚生労働大臣が管理する。** ※主な歳入・歳出は右図のとおり。

③ 事業主拠出金、子ども・子育て支援納付金、雇用保険料といった**特定の財源に係る決算剰余金が、特定の財源を充当する経費以外に使われることのないよう、子ども・子育て支援勘定に「**積立金（事業主拠出金）**」及び「**子ども・子育て支援資金（子ども・子育て支援納付金）**」、育児休業等給付勘定に「**育児休業給付資金（育児休業給付に充てる雇用保険料）**」を置き、**分別管理する。****

※ 上記に伴い、年金特別会計・労働保険特別会計にかかる規定につき所要の整備を行う。

子ども・子育て支援特別会計

（主所管：内閣府（こども家庭庁）、厚生労働省共管）

【子ども・子育て支援勘定】

【育児休業等給付勘定】

