

令和6年雇用保険制度改革（令和10年10月1日施行分）について

厚生労働省職業安定局雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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、教育訓練やリ・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. 教育訓練やリ・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）

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）

雇用保険の適用拡大

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。

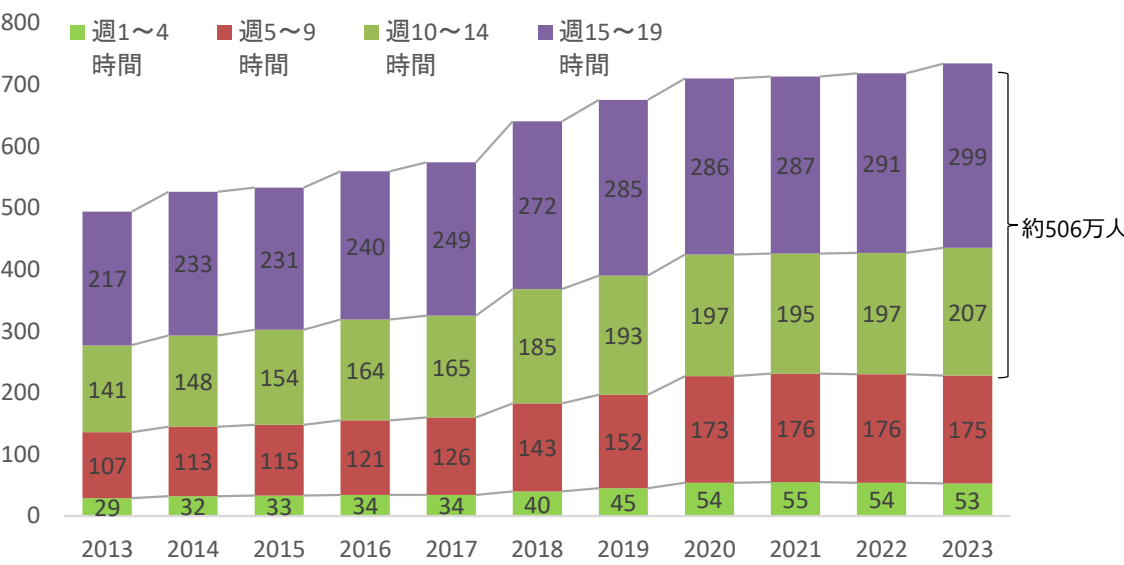
見直し内容

- 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

雇用保険の適用拡大（法律事項）

雇用保険の適用拡大により、以下の項目の改正を行った。

項目	現行	令和10年10月1日以降
① 被保険者要件のうち週所定労働時間	20時間以上	10時間以上
② 特例高年齢被保険者（いわゆるマルチジョブホルダー制度）の被保険者要件のうち、一の適用事業における週所定労働時間	20時間未満	10時間未満
③ 特例高年齢被保険者（いわゆるマルチジョブホルダー制度）の被保険者要件のうち、二の適用事業における週所定労働時間の合計	20時間以上	10時間以上
④ 短期雇用特例被保険者の除外要件のうち、週所定労働時間	20時間以上であって厚生労働大臣が定める時間数未満	10時間以上であって厚生労働大臣が定める時間数未満
⑤ 1か月と計算する被保険者期間について、賃金の支払の基礎となった日数	11日以上	6日以上
⑥ 1か月と計算する被保険者期間について、賃金の支払の基礎となった時間数	80時間以上	40時間以上
⑦ 法定の賃金日額の下限額	2,460円	1,230円
⑧ 基本手当の減額（内職減額）	失業の認定に係る期間中で、労働時間が1日当たり4時間未満の日は、自己の労働によって得た収入額に応じて減額した上で基本手当を支給	廃止
【求職者支援法関係】 ⑨ 求職者支援法における特定求職者から除外される者	雇用保険の被保険者である者及び受給資格者である者	当分の間、雇用保険の被保険者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の者を除く。）である者及び受給資格者（当該被保険者であった間の週所定労働時間が10時間以上20時間未満の者を除く。）である者となる。 ⁵

雇用保険の適用拡大（省令事項等①）

影響を受ける事項

- 雇用関係助成金の支給要件に関して、安定的な雇用等を意味するものとして、雇用保険の「被保険者」を引用し、又は「週所定労働時間20時間以上」と規定している。

- 最低賃金日額^{*}について、最低賃金額（全国加重平均）に、「20を乗じて得た額を7で除して得た額」とする旨規定している。

* 法定の賃金日額の下限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最低賃金日額を毎年比較し、高い方が賃金日額の下限額となる。

- 基本手当の減額に関する手続き（自己の労働による収入の届出）を規定している。

対応方針案

- それぞれの雇用関係助成金の趣旨・目的を踏まえて対応を検討し、令和10年10月1日の適用拡大に間に合うよう、必要な措置を行う。

- 「10を乗じて得た額を7で除して得た額」に改正する。

- 規定を削除する。

※特例高年齢被保険者の被保険者要件のうち、二の適用事業における週所定労働時間の合計は20時間以上から10時間以上となったが、この場合における一の適用事業における週所定労働時間の下限は5時間以上のままとすることとしてはどうか。

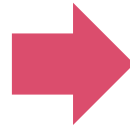
※短期雇用被保険者の除外要件のうち、週所定労働時間の下限は20時間以上から10時間以上となったが、上限（厚生労働大臣が定める時間数未満）は30時間のままとすることとしてはどうか。

※その他、雇用保険法施行規則等の様式のうち、「20時間」などの用語を含むものについて、必要な改正を行う。

雇用保険の適用拡大（省令事項等②）

影響を受ける事項

- 求職者支援法における「特定求職者」の定義には、雇用保険被保険者及び受給資格者が含まれないこととなっており、求職者支援法施行規則も、それに基づいた規定となっている。



対応方針案

- 求職者支援法施行規則において、当分の間、求職者支援法と同様に、特定求職者の定義を読み替えるための必要な措置を行う。
- 職業訓練受講給付金の支給について、雇用保険被保険者及び受給資格者が支給対象になり得ることから、必要な調整^{*}をするよう、令和10年10月1日の適用拡大に間に合うよう、必要な措置を行う。

^{*} 基本手当が支給される場合、職業訓練受講給付金の支給額を基本手当の支給額分減額する等

※その他、求職者支援制度においては、訓練修了者等のうち雇用保険の被保険者（週所定労働時間20時間以上）となった者を「就職者」としているため、求職者支援制度の趣旨・目的を踏まえ、「就職者」の定義の在り方について検討し、必要な措置を行う。

雇用保険ポータルサイト（仮称）・雇用保険コールセンター（仮称）の設置

- 令和8年度から、e-Gov、マイナポータルを通じた電子申請及びサービス提供を拡大する（令和9年1月リリース）
- 令和10年10月から、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）により、ハローワーク業務が増大する

事業主・被保険者にとっての不便

- どのように申請すれば良いか、どの様式を使えば良いか、どこで手続きすれば良いか分からない。
- 各種資料の掲載場所がばらばら（厚労省HP、ハローワークインターネットサービス、e-Gov、マイナポータル）

解決の方向性

- 厚労省HPに「雇用保険ポータルサイト」（仮称）を新設し、利用者目線の情報（制度概要及び手続き方法）及び電子申請へのリンク（e-Gov、マイナポ）を一元的に集約する。
- 「雇用保険コールセンター」（仮称）を設置し、電子申請の方法から雇用保険の手続き案内まで一気通貫で対応する

【参考：施行スケジュール】

	令和7年	令和8年	令和9年	令和10年
マイナポータルを通じた離職票の交付	◆ R7.1 リリース			
オンライン失業認定	◆ R7.1 リリース			
e-Govを通じた 電子申請対象手続きの充実			◆ R9.1 リリース	
マイナポータルを通じた 各種サービスの充実			◆ R9.1 リリース	
適用拡大				◆ R10.10施行

【参考】

参考となる日本年金機構の例

- 本省年金局のページとは別に日本年金機構がホームページを開設しており、申請書様式・申請書の書き方・問い合わせ窓口の情報がすべて集約されている。



【出所：年金機構ホームページ（令和7年7月時点）】

（参考）雇用保険部会報告（令和6年1月10日）（抄）①

1 雇用保険制度の適用拡大について

- 現在、週の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者を適用対象としている雇用保険制度について、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観点から、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者にも適用することとし、事業主の準備期間等を勘案して、2028（令和10）年度中に施行することとすべきである。
施行に向けては、雇用保険制度適用の意義や重要性、メリット等について十分な理解を得られるよう、労使双方に対して丁寧な周知を行うべきである。また、新たに雇用保険制度の適用対象となる労働者のより安定的な就業が促されるよう、能力開発や雇用管理改善等に取り組む事業主への支援を行うとともに、中小企業の事業主をはじめとして追加的な事務負担が生じることを踏まえ、事業主の負担軽減に資する申請手続きの簡素化やオンライン化を一層進めるなど、受給資格者の増加に対応すべく業務効率化等を着実に進めるべきである。
- 新たに適用拡大により被保険者となる者は、適用要件を満たした場合、現行の被保険者と同様に、失業等給付（基本手当等、教育訓練給付等）、育児休業給付、雇用保険二事業の対象とすることとし、給付水準も同じ考え方にに基づき設定すべきである。現行の被保険者と同様の給付等の仕組みとすることを踏まえ、保険料率、国庫負担割合についても現行の被保険者と同等の水準として設定すべきである。
- また、適用範囲の拡大後の基本手当の支給等に関する基準等については、基本的には現行の取扱いとその考え方を維持しつつ、従来の週の所定労働時間が20時間以上という適用基準が、その半分の10時間以上となることを踏まえて、以下のとおり、必要な見直しを行うべきである。

① 被保険者期間の算定基準

基本手当をはじめとする失業等給付の受給資格の判定の基礎となる被保険者期間については、現行のとおり、離職日から2年間に被保険者期間が12箇月以上（特定受給資格者又は特定理由離職者の場合は、1年間に6箇月以上）とすべきである。その上で、1箇月として被保険者期間に算入されるための基準について、現行の「離職日から1箇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」を、「離職日から1箇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」へと見直すべきである。

② 失業認定基準及び自己の労働により収入がある場合の取扱い

基本手当の支給に当たっては、受給資格者が失業状態にあることの確認（失業認定）をするため、4週間に一度公共職業安定所に来所を求め、過去28日間の各日に就業していたか否かを申告させているが、その日の労働時間が4時間（週20時間相当）以上であるか否かを基準として、原則として、労働した日のうち、労働時間が4時間以上の日については失業認定を行わず、4時間未満の日については、自己の労働によって得た収入額に応じて減額した上で基本手当を支給することとしている。

今般の適用範囲の拡大に併せ、この失業認定の基準となる労働時間を、1日当たり2時間（週10時間相当）とすべきである。また、現行の減額の仕組みを維持した場合、適用拡大後は、1日2時間未満の労働によって得た収入に基づき調整を行うこととなるが、2時間未満の労働で得られる収入は一般的には少額であることも踏まえ、簡素化等の観点からこれを廃止すべきである。

（参考）雇用保険部会報告（令和6年1月10日）（抄）②

③ 賃金日額の法定の下限額、最低賃金日額

現在、法律で定められている賃金日額の下限額は、週所定労働時間20時間以上という現行の適用基準が労働基準法（昭和22年法律第49号）の法定労働時間（40時間）の2分の1であることを踏まえ、下方の屈折点（給付率が80%から逡減し始める点）の額の2分の1とされているが、今般の適用範囲の拡大の施行に合わせて、下方の屈折点の額の4分の1（週所定労働時間10時間が法定労働時間週40時間の4分の1であるため）とすべきである。また、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第18条に基づき毎年賃金日額の範囲等を変更する際に比較する最低賃金日額（現在は、最低賃金（全国加重平均）で週20時間労働した場合を基礎として設定）についても、最低賃金（全国加重平均）で週10時間労働した場合を基礎として設定するよう見直すべきである。

- 複数の事業所で雇用されている労働者（マルチジョブホルダー）への雇用保険の適用については、現行では、複数の事業主との間で雇用保険の適用基準を満たす場合には、主たる賃金を受ける一の雇用関係についてのみ被保険者とすることとされている。適用の範囲を週所定労働時間10時間以上に拡大することに伴い、複数の雇用主との関係で被保険者要件を満たすケースが増加することが想定されることから、現場における取扱いに混乱が生じることのないよう、例えば賃金日額の高い方の事業所を主たる事業所とするなど、判断に当たっての基本的な考え方を施行までに明確化し、周知すべきである。
- また、令和2年の雇用保険法改正により、65歳以上の労働者を対象に、2つの事業所での週所定労働時間がそれぞれ20時間未満であって合算して20時間以上となる場合に本人の申出を起点として雇用保険を適用する仕組みが設けられ、令和4年1月から施行されており、施行後5年を目途として検討を加えることとされていることから、給付の支給状況等この仕組みの実施状況の把握と検証を行い、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の在り方等について引き続き検討すべきである。

この点について、労働者代表委員からは、その検討の際には、雇用保険において「失業状態」をどのように捉えるかについても合わせて検討する必要があるとの意見があった。

なお、週所定労働時間10時間以上で雇用保険が適用されることとなることにあわせて、この65歳以上の労働者の適用の特例についても週所定労働時間の基準を見直すとともに、適用拡大の施行前にこの特例の適用を受け始めた労働者が不利とならないよう、所要の経過措置を設けるべきである。

- さらに、雇用保険制度の適用範囲の拡大に伴い、結果として、雇用保険制度の対象とならない者を対象とする求職者支援制度でカバーされていた者の一部が同制度の対象者から外れることとなるが、第二のセーフティネットである求職者支援制度の果たすべき役割・機能を踏まえて、所要の措置を講ずるべきである。

(参考) 雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抄)

【令和6年4月10日 衆議院厚生労働委員会】

- 一 雇用保険の適用拡大による短時間労働者の就労状況の変化について調査を行い、その結果を踏まえ、労働政策審議会において必要な検討を行うこと。
- 二 複数の事業所で雇用される労働者の雇用保険の加入手続が確実に行われるよう、周知・広報を強化すること。
また、複数の事業所で雇用される労働者への雇用保険の適用の在り方等について労働政策審議会において検討を行うこと。
- 三 我が国の完全失業者に占める基本手当の受給者割合が二十パーセント程度となっていることも踏まえつつ、今般の適用拡大の施行状況を把握し、必要な取組を検討すること。

【令和6年5月9日 参議院厚生労働委員会】

- 一、雇用保険の適用拡大による短時間労働者の就労状況の変化について調査を行い、その結果を踏まえ、労働政策審議会において必要な検討を行うこと。
- 二、就業調整等に伴い雇用保険被保険者の資格を喪失する者について、その実態を把握し、労働政策審議会に報告して、議論を行うこと。
- 三、複数の事業所で雇用される労働者の雇用保険の加入手続が確実に行われるよう、周知・広報を強化すること。
また、複数の事業所で雇用される労働者への雇用保険の適用の在り方等について労働政策審議会において検討を行うこと。
- 六、我が国の完全失業者に占める基本手当の受給者割合が二十パーセント程度となっていることも踏まえつつ、今般の適用拡大の施行状況を把握し、必要な取組を検討すること。