

令和 6 年雇用保険制度改正 （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

令和 6 年雇用保険制度改正（令和 10 年 10 月施行）について

1. 施行に向けての基本的な考え方及びこれまでの議論

- 令和10年10月からの雇用保険の適用拡大に当たっては、現場における取扱いに混乱が生じることのないよう、また、十分な期間をもって周知・広報を行うことができるよう、施行に向けて必要な事項を順次、早期に検討していくことが必要。
- このため、まず、第205回雇用保険部会（令和 7 年 8 月 20 日）では、最低賃金日額の計算方法の見直しや、基本手当の減額（内職減額）に関する手続規定の削除等、**主に施行に伴う省令等の規定の整備について御議論いただいた。**

2. 今回御議論いただきたい事項

- 第205回雇用保険部会での御議論を踏まえ、雇用関係助成金の支給要件や基本手当と職業訓練受講給付金の調整等について検討中であるが、円滑な施行に向けては、1 でお示した事項に加えて、**施行前後の経過措置や、業務取扱要領において規定している事項を含め、具体的な実務に即して更に検討を深めることが必要**であり、今回の雇用保険部会では、これらに関連し、大きく 4 点について御議論いただきたい（詳細は次ページ以降）。
- なお、いただいたご指摘や現場の業務負担を踏まえつつ、**今後も円滑な施行に向けて必要な取組を整理し、随時、雇用保険部会での報告・議論を行っていく**（各種法令改正事項については、令和10年10月の施行に間に合うよう雇用保険部会への諮問を予定）。

(1) 複数の事業所で雇用されている労働者への雇用保険の適用について

1. 制度の現状・課題

- ・ 現行制度上、同時に2以上の事業主の適用事業に雇用され、いずれの事業においても被保険者要件（週所定労働時間20時間以上・31日以上雇用見込み）を満たして働く場合には、その者が生計を維持するに必要な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。
- ・ 令和10年10月の適用拡大により、2以上の事業において被保険者要件（週所定労働時間10時間以上・31日以上雇用見込み）を満たして働く者の増加が想定される中で、いずれの事業において被保険者とするかについて、改めて明確化・周知が必要。

（参考）令和6年1月10日 雇用保険部会報告

- 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。

2. 対応方針（案）

- ・ 2以上の事業において被保険者要件を満たして働く場合、令和10年10月以降においても、主たる賃金を受ける一の雇用関係（賃金日額が最も高い雇用関係）についてのみ被保険者とすることを明確化し、リーフレット等により周知することとしてはどうか。
- ・ 併せて、被保険者資格の取得手続の正確な実施を担保するため、事業主と労働者との雇用関係が、労働者にとって主たる賃金を受ける雇用関係であるかについて、事業主から労働者に確認するフローを整備することとしてはどうか。
- ・ 具体的には、例えば、事業主が労働者を雇用する際にハローワークに提出する雇用保険被保険者資格取得届に「主たる賃金を受けている事業所」である旨を労働者に申告させる本人確認欄を設け、週所定労働時間20時間未満の労働者（※）については、事業主が本人確認欄の記載を確認した上で資格取得届を提出することとしてはどうか。【省令・業務取扱要領】

（※）従来の被保険者に比べ週所定労働時間が短く、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相対的に多いと想定されるため。

(2) 失業認定における「就職」の定義について

1. 制度の現状

- 失業の認定を受けるべき期間中において受給資格者が就職した日があるときは、就職した日についての失業の認定は行わないこととされている（受給期間内であれば、別日に失業の認定を受け、給付を受けることは可能）。
- 失業認定における「就職」とは雇用関係に入ることに加え、請負、委任により常時労務を提供する地位にある場合、自営業を開始した場合等であって、原則として1日の労働時間が4時間以上のものをいい、現実の収入の有無を問わないこととされている。
- 次の期間は、実際に就労しない日を含めて就職しているものとして取り扱うこととされている。
 - ① 一の雇用契約において被保険者となっている期間
 - ② 契約期間が7日以上の一の雇用契約における週所定労働時間が20時間以上であって、かつ、1週間の実際に就労する日が4日以上の場合は、当該一の雇用契約に基づいて就労が継続している期間

2. 課題・対応方針（案）

- 「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（法第4条第3項）とされていることに鑑み、被保険者要件の変更（週所定労働時間20時間以上から10時間以上への変更）に合わせて、失業認定における「就職」の定義を見直すべきではないか。
- 具体的には、令和10年10月以降、失業認定における「就職」の定義における「4時間以上」・「20時間以上」については、「2時間以上」・「10時間以上」に変更することとしてはどうか。【業務取扱要領】

（３）各種給付における就職・就業要件について

【就業促進手当等】

１．制度の現状

- 就業促進手当（再就職手当・就業促進定着手当・常用就職支度手当）及び高年齢再就職給付金の支給要件の１つとして、１年を超えて引き続き雇用されることが確実であると認められる職業に就くことが求められている（則第82条の２、第82条の３、業務取扱要領）。
- 週所定労働時間20時間以上で働いた場合を「職業に就いた」場合として取り扱っている。

２．課題・対応方針（案）

- 被保険者要件の変更に合わせて、令和10年10月以降、週所定労働時間10時間以上で働いた場合を「職業に就いた」場合として取り扱い、支給対象とすることとしてはどうか。【業務取扱要領】

（参考）育児・介護休業給付金の就労要件

○育児休業給付金の就労要件（則101条の22） ※出生時育児休業給付金はこれに準じた規定（則101条の31）
支給単位期間における就業日数が10日以下（10日を超える場合は就業時間が80時間以下）

○介護休業給付金の就労要件（則101条の16）
支給単位期間における就業日数が10日以下

⇒ これらの就労要件は、育児休業・介護休業期間中に臨時応急的な事情による就労（※）を可能とする趣旨で設けているものであり、被保険者となるための週所定労働時間の要件とは必ずしも関係がないため、適用拡大に合わせた見直しは行わないこととしてはどうか。

（※）なお、従前から、労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することで一時的・臨時的にその事業主の下で就労できることとされており、事業主の一方的な指示により就労させることはできない。

（４）施行日前後の取扱い①（改正法に基づく経過措置）

令和６年改正法附則において、以下のとおり、所要の経過措置が規定されている。

- 原則として、離職日が施行日前の者には旧法の規定を、離職日が施行日以後の者には新法の規定を適用することとしている。
- 施行日において週所定労働時間が10時間以上20時間未満の者については、施行日に被保険者資格を取得することとしている。

	被保険者期間に算入する 賃金支払基礎日数・時間数の基準 (法第14条、 改正法附則第8条)	賃金日額 (法第17条、 改正法附則第9条)	失業認定（内職減額） (R10.10改正前の法第19条、 改正法附則第11条)	施行日において週所定労働時間 が10時間以上20時間未満と なっている者の取扱い (法第6条、 改正法附則第7条)
(Ⅰ) 施行日前からの被保険者が 施行日前 に離職した場合	賃金支払基礎日数： 11日以上 又は 賃金支払基礎時間数： 80時間以上 の月を被保険者期間に算入	法定賃金日額の 下限額： 2,460円 ※ 施行日以後 に行う給付の額 も、 施行日前 に計算した賃 金日額に基づき算定	施行日前： 旧様式 施行日以後： 新様式 （※1） で失業認定を実施（※2） ※1 新様式では内職減額に係 る記載箇所を削除 ※2 内職実施日ではなく、認 定日と施行日の前後で判断	施行日より被保険者 ※1 労働時間が20時間未満であ るために基本手当を受給してい た場合、 基本手当は施行日前日 分まで支給 ※2 再就職手当の対象外
(Ⅱ) 施行日前からの被保険者が 施行日以後 に離職した場合	賃金支払基礎日数： 6日以上 又は 賃金支払基礎時間数： 40時間以上 の月を被保険者期間に算入 ※ 施行日前の期間も 、上記を満たす 場合は 被保険者期間に算入	法定賃金日額の 下限額： 1,230円	新様式 で失業認定を実施	—
(Ⅲ) 施行日前に被保険者でな かった 場合	同上	同上	同上	施行日より被保険者

（４）施行日前後の取扱い②（経過措置の検討）

【届出事務】

1. 制度の現状

- ・ 雇用保険被保険者資格取得届は、事業主が、その雇用する労働者が被保険者となった月の翌月10日までに提出することとされている。

2. 課題・対応方針（案）

- ・ 施行日に被保険者となる者に係る届出が集中することにより事務手続に混乱が生じることを回避するため、施行日に被保険者となる者に係る資格取得届については、施行日後3か月以内に提出すればよいこととしてはどうか。

※併せて、施行日に被保険者となることにより自動的に受給要件を満たす場合が想定される高年齢雇用継続給付の申請期間（支給対象月の初日から4か月以内）についても、2か月程度延長することとしてはどうか。

【教育訓練支援給付金】

1. 制度の現状

- ・ 教育訓練支援給付金は、専門実践教育訓練を受講する者（訓練開始時に45歳に満たない者に限る。）が失業している日について支給することとされている。

2. 課題・対応方針（案）

- ・ 週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く場合は、施行日において被保険者資格を取得するものとされているところ、施行日前に訓練受講（※）を開始し、施行日後も働きながら訓練受講を継続する者の受講を支援するため、週所定労働時間10時間以上20時間未満の教育訓練支援給付金受給資格者については、訓練修了まで引き続き教育訓練支援給付金を支給することとしてはどうか。

※専門実践教育訓練の中には受講期間が3年程度に及ぶもの（看護師等）もある。

(参考)
第205回雇用保険部会（令和7年8月20日開催）
において議論いただいた事項

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。

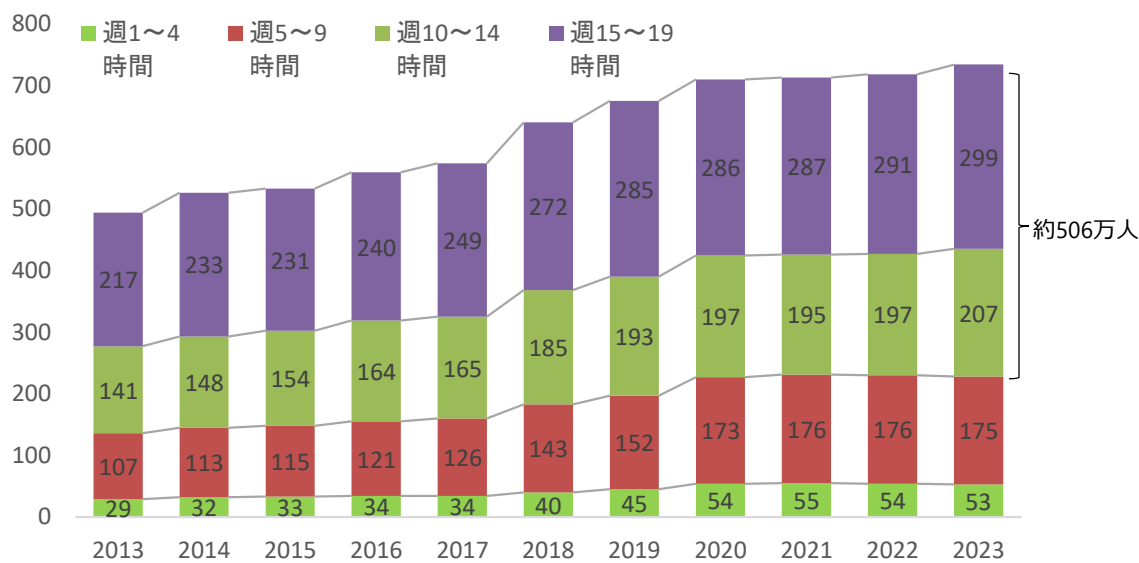
見直し内容

- 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。**
(R 4 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）

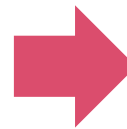
雇用保険の適用拡大により、以下の項目の改正を行った。

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。

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。

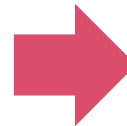


対応方針案

- 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。

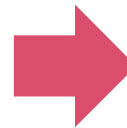
- 最低賃金日額^{*}について、最低賃金額（全国加重平均）に、「20を乗じて得た額を7で除して得た額」とする旨規定している。

^{*} 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。



- 「10を乗じて得た額を7で除して得た額」に改正する。

- 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。



- 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する。

※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する。

※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）

職業安定分科会雇用保険部会（第205回）

資料 1
（一部改変）

令和 7 年 8 月 20 日

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

職業安定分科会雇用保険部会（第205回）

資料 1

令和 7 年 8 月 20 日

- 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