

制度改正の経緯

厚生労働省 職業安定局 雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

雇用保険基本手当に係るこれまでの制度改革について(概要)

1 平成12年改正(平成13年4月1日施行等)

厳しい雇用失業情勢等を踏まえ、中高年リストラ層への給付の重点化を図る等の見直しを実施。

＜失業給付(基本手当)の見直し＞

中高年層を中心に就職支援の緊要度の高い者に対する給付の重点化を図るため、所定給付日数を見直し。

(改正前)離職理由を問わず90日～300日 →(改正後)①90～180日(自己都合離職者、定年退職者等)

②90日～330日(倒産・解雇等による離職者)

2 平成15年改正(平成15年5月1日施行)

厳しい雇用失業情勢等を踏まえ、早期再就職の促進、多様な働き方への対応を図る等の見直しを実施。

＜失業給付(基本手当)の見直し＞

① 基本手当の日額が再就職時賃金を上回る者の多い高賃金層の給付率、日額の上限額の見直し

・給付率(原則60%～80%→50%～80%) ・日額の上限額(例:10,608円→8,040円(45歳以上60歳未満))

② 所定給付日数の見直し(通常の労働者とパートタイム労働者の所定給付日数の統一等)

・自己都合離職者、定年退職者等は原則30日分削減、倒産、解雇等による離職者は給付日数を維持又は拡充

3 平成19年改正(平成19年10月1日施行等)

行政改革推進法を踏まえた見直し(国庫負担の削減等)のほか、直面する課題に対応した見直しを実施。

＜失業給付(基本手当)の見直し＞

基本手当の受給資格要件の見直し(通常の労働者とパートタイム労働者の要件を統一)

・自己都合離職者については被保険者期間6月→12月、倒産、解雇等の離職者は(パートであっても)被保険者期間6月

4 平成21年改正(平成21年3月31日施行)

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化等の見直しを実施。

＜失業給付(基本手当)の見直し＞

労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、

・受給資格要件を12か月から6か月に緩和(解雇等の離職者と同様の扱い)

・給付日数を解雇等による離職者並に充実(平成23年度までの暫定措置)

5 平成23年改正(平成23年8月1日施行)

厳しい雇用失業情勢等を踏まえ、労働者の生活の安定等を図る見直しを実施。

<失業給付(基本手当)の見直し>

基本手当の算定基礎となる「賃金日額」について、直近の賃金分布等をもとに、法定の下限額等を引上げ

(例)賃金日額の下限額:「2,000円」→「2,320円」に引上げ⇒基本手当日額:「1,600円」→「1,856円」

6 平成24年改正(平成24年3月31日施行)

現下の厳しい雇用失業情勢の中、労働者の生活及び雇用の安定を図る見直しを実施。

<失業給付(基本手当)の見直し>

労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、給付日数を解雇等による離職者並に充実する暫定措置を2年間延長(平成25年度までの措置)

7 平成26年改正(平成26年3月31日施行)

現下の雇用失業情勢を踏まえ、労働者の生活及び雇用の安定を図る見直しを実施。

<失業給付(基本手当)の見直し>

労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、給付日数を解雇等による離職者並に充実する暫定措置を3年間延長(平成28年度までの措置)

8 平成29年改正(平成29年3月31日施行)

就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充等を実施。

<失業給付(基本手当)の見直し>

①基本手当の算定基礎となる「賃金日額」について、直近の賃金分布等をもとに、法定の下限額等を引上げ

(例)賃金日額の下限額:「2,290円」→「2,460円」に引上げ⇒基本手当日額:「1,832円」→「1,968円」

②暫定措置を終了する一方でxs、以下の措置を行う。

- ・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。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。
- ・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。
- ・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を引き上げる。

被保険者期間1～5年 30歳以上45歳未満(90日) → 30歳以上 35歳未満(120日)、35歳以上 45歳未満(150日)

※ 令和2年10月より、自己都合離職者の給付制限期間を3ヶ月から原則2ヶ月に短縮。

9 令和2年臨時特例法(令和2年6月12日施行)

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応するため、以下の措置を実施。

＜失業給付(基本手当)の見直し＞

- ①新型コロナウイルス感染症等の影響による求職活動の長期化等に対応し、雇用保険の基本手当の受給者について、給付日数を60日(一部30日)延長できることとする。

10 令和4年改正(令和4年4月1日施行等)

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応し、雇用の安定と就業の促進を図るため、以下の措置を実施。

＜失業給付(基本手当)の見直し＞

- ①以下の暫定措置について、令和6年度末まで継続することとする。
 - ・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
 - ・雇用機会が不足する地域における給付日数の延長(地域延長給付)
- ②コロナ禍に対応した給付日数の延長の特例について、緊急事態措置の終了日の1年後までを対象とする等の見直しを行う。
- ③基本手当の受給資格者が事業を開始した場合等に、当該事業の実施期間を失業等給付の受給期間に算入しない特例を設ける。
- ④雇用保険受給者が求職者支援制度に基づく訓練を受ける場合に、訓練延長給付等の対象とする。

11 令和6年改正(令和7年4月1日施行等)

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、以下の措置を実施。

＜雇用保険の適用拡大＞

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。

＜教育訓練やり・スキリング支援の充実＞

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(※)。

※ 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)。

雇用保険法の改正経過①

雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律の概要（平成元年改正）

- 短時間労働被保険者に関する求職者給付の特例
- 雇用保険四事業の再編（雇用改善事業を雇用安定事業に統合）
- 三事業に係る弾力条項の見直し

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（平成4年改正）

- 賃金日額の計算の特例の弾力化
- 基本手当日額表の自動要件変更の緩和
- 基本手当の減額にかかる内職収入控除額の引上げ
- 再就職手当の支給要件の改善
- 雇用保険料率及び国庫負担率の暫定的引下げ（原則負担率（1/4）の8/10に引下げ）

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成6年改正）

- 高年齢雇用継続給付の創設
- 育児休業給付制度の創設
- 高年齢者（60歳以上～65歳未満）の基本手当の給付率の改正（「60～80%」から「50～80%」に引下げ）
- 基本手当の日額の年齢別上限額の設定及び日額の自動的変更の要件改正
- 所定給付日数の年齢区分の変更
- 高年齢求職者給付金の額の引上げ
- 日雇い労働求職者給付金の受給要件の緩和及び日額の引上げ
- 再就職手当の支給要件の改善

雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律の概要（平成10年改正）

- 教育訓練給付制度の創設
- 介護休業給付制度の創設
- 高年齢求職者給付金の額の引下げ及び国庫負担の廃止
- 失業等給付に係る国庫負担率の暫定的引下げ（平成4年改正よりさらに7/10に引下げ）

雇用保険法の改正経過②

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成12年改正）

- 基本手当の所定給付日数の変更
離職の態様に応じて再構成し、離職を余儀なくされた者に対し基本手当を重点化。
- 再就職手当の支給額算定方法の変更
支給残日数等の区分に応じた算定方法から、支給残日数により逡減する算定方法へ変更。
- 育児休業給付及び介護休業給付の給付率の引上げ
両給付とも25%から40%に引上げ
- 失業等給付に係る国庫負担率及び雇用保険料率の変更
 - ・ 国庫負担率の原則（1/4）復帰：平成4年及び平成10年改正に伴う暫定的引下げの廃止
 - ・ 法定の保険料を0.8%から1.2%に引上げ
- 雇用保険率の弾力的変更に係る規定の改正
弾力規定の発動基準を収入対比方式から支出対比方式に改正

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成15年改正）

- 基本手当の給付率及び日額上限額等の見直し
再就職時賃金との逆転を解消する等の観点から、給付率を「60～80%」から「50～80%」に引下げ等を実施。
- 就職促進手当の創設
非常用雇用型就職促進手当を創設（給付率30%）
- 通常労働者と短時間労働者の給付内容の一本化
短時間労働者か否かに関わらず給付内容を統一
- 壮年層（35歳以上45歳未満）の基本手当の給付日数の改善
加入期間が10年以上の倒産、解雇等による離職者（35歳以上45歳未満）について所定給付日数を30日間延長
- 教育訓練給付の給付率及び上限額の引下げ並びに支給要件期間の緩和
給付率を80%から「20～40%」に引下げるとともに、支給要件期間を5年から3年に緩和。
- 高年齢雇用継続給付の支給要件及び給付率の見直し
60歳時賃金に比して25%超（改正前：15%）の賃金低下があった際に、原則15%（同：25%）を給付。
- 雇用保険率の改定及び前2年間の据置き
法定の保険料を1.6%に引上げ、平成16年度までは暫定的に1.4%に据え置き。
- 雇用安定資金の使用に関する特例
雇用安定資金を失業等給付の支払いのために使用することを可能とする。

雇用保険法の改正経過③

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成19年改正）

- 失業等給付に係る国庫負担の在り方の見直し
本来の国庫負担率（1/4）の55%とする＜当分の間＞。高年齢継続給付に係る国庫負担については廃止。
- 失業等給付に係る雇用保険率の見直し
 - ・弾力料率を±0.2%から±0.4%に拡大。
 - ・雇用安定事業等の弾力条項の連続発動期間の制限（2年間）を撤廃
- 雇用福祉事業の廃止
雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業を廃止。
- 船員保険制度の統合等
船員保険制度のうち労災保険及び雇用保険に相当する部分をそれぞれの制度に統合し、それ以外を全国健康保険協会に移管。
- 被保険者資格及び受給資格要件の一本化
短時間労働被保険者の被保険者区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を一般被保険者として一本化。
- 育児休業給付の給付率引上げ等
給付率を40%から50%に引上げ＜平成21年度末まで＞
- 教育訓練給付の受給要件及び雇用安定事業等の対象範囲の見直し
 - ・教育訓練給付の受給要件期間を初回のみ3年から1年に緩和＜当分の間＞
 - ・雇用安定事業等の対象として「被保険者になろうとする者」を明確化

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成21年改正）

- 特定理由離職者区分の創設（契約の更新がないことにより離職した者及び正当理由離職者）
 - ・受給資格要件について解雇等の離職者と同様の扱いとする。
 - ・契約の更新がないことにより離職した者等の給付日数を解雇等による離職者並に暫定的に拡充＜平成23年度末まで＞
- 個別延長給付の創設
特定受給資格者等に対して、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に給付日数を60日分延長＜平成23年度末まで＞
- 再就職手当の給付率引上げ等
支給残日数により給付率に差をつけた上で全体として給付率を引上げ＜平成23年度末まで＞
- 常用就職支度手当の対象範囲拡大及び給付率引上げ＜平成23年度末まで＞
- 育児休業給付の見直し
育児休業基本給付金及び職場復帰給付金を統合し、平成19年改正に伴う給付率の引上げを延長＜当分の間＞
- 失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
特例的に保険料を弾力幅以上に引下げ0.8%とする＜平成21年度限り＞

雇用保険法の改正経過④

雇用保険法の一部を改正する法律の概要（平成22年改正）

- 当面の雇用保険制度の安定的運営を確保するため、21年度における求職者給付及び雇用継続給付の国庫負担として、21年度補正予算で3500億円の一般財源を措置
- 雇用保険の国庫負担については、22年度中に検討し、23年度において、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成22年改正）

- 非正規労働者に対する適用範囲の拡大
適用基準について「6か月以上雇用見込み」（要領に規定）から「31日以上雇用見込み」（法に規定）に緩和
- 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善
事業主が届出を行わなかったため未加入者とされた場合について、2年を超えて遡及適用
- 雇用保険二事業に係る財政的措置
 - ・ 雇用保険二事業の財源不足を補うため、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みを暫定的に措置＜平成23年度末まで＞
 - ・ 雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動を停止
- 失業等給付に係る雇用保険料率の見直し
弾力条項により、原則保険料率1.6%から1.2%に引下げ（告示）

雇用保険法の改正経過⑤

雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律の概要（平成23年改正）

- 賃金日額の引上げ
日額上限及び下限の算定基礎を賃金分布の「上位12.5%」又は「下位5%」を基に算出し、引上げ
- 再就職手当の給付率引上げ
平成21年改正よりさらに10%ずつ給付率引上げた上で恒久化（支給残日数：1/3以上：50%、2/3以上：60%）
- 常用就職支度手当の給付率の暫定的引き上げの恒久化
平成21年改正による給付率の暫定的な引き上げ（30%から40%）を恒久化
- 失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
法定の保険料を1.6%から1.4%に引下げ
- 雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止

現下の厳しい雇用情勢に対応して労働者の生活及び雇用の安定を図るための雇用保険法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律の概要（平成24年改正）

- 契約の更新がないことにより離職した者等に対する給付日数拡充措置の延長
平成21年改正で措置した給付日数拡充措置を延長＜平成25年度末まで＞
- 個別延長給付の延長
平成21年改正で創設した個別延長給付について延長＜平成25年度末まで＞
- 雇用保険二事業の安定的な運営
平成22年改正で措置した二事業への積立金からの借り入れ措置を延長＜平成25年度末まで＞
- 失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
弾力条項により、原則保険料率1.4%から1.0%に引下げ（告示）

雇用保険法の改正経過⑥

雇用保険法の一部を改正する法律の概要（平成26年改正）

公布：平成26年3月31日、施行：平成26年4月1日（一部10月1日）

- 育児休業給付の充実
休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引上げ
- 教育訓練給付金の拡充（専門実践教育訓練給付金）
現行20%・上限10万円の給付を、最大60%・上限48万円に引き上げ、原則2年間（最大3年間）給付
- 教育訓練支援給付金の創設
専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者には、基本手当の50%を訓練受講中に支給＜平成30年度末まで＞
- 就業促進手当（再就職手当）の拡充
再就職手当を受給した者が、離職前賃金と比べて再就職後賃金が低下した場合には、低下した賃金の6月分を追加的に給付
- 失業等給付の暫定措置の延長
平成25年度末までとされた失業等給付の暫定措置を3年間延長＜平成28年度末まで＞

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成28年改正）

公布：平成28年3月31日、施行：平成29年1月1日（一部平成28年4月1日）

- 介護休業給付の充実
休業開始前賃金に対する給付割合を40%から67%に引上げ。
- 介護休業給付の支給回数の制限の緩和
対象家族1人につき、3回までの休業を介護休業給付の支給対象とする。
- 高年齢者に対する雇用保険の適用拡大
65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。
- 高年齢者に係る保険料免除措置の廃止
64歳以上の高齢者に係る保険料免除措置を廃止する。
- 再就職手当の給付率を引き上げ
支給残日数が1/3以上あれば60%、2/3以上あれば70%支給。
- 求職活動支援費の創設
求職活動に伴う費用（例：就職面接のための子の一時預かり費用、短期の教育訓練費用）について新たに給付の対象とする。
- 失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ
法定の保険料を1.4%から1.2%に引下げ（法改正）、弾力条項により、原則保険料率1.2%から0.8%に引下げ（告示）。

雇用保険法の改正経過⑦

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成29年改正）

- 失業等給付の拡充（雇用保険法）〈平成29年4月1日施行（4は平成29年8月1日施行、5、6は平成30年1月1日施行）〉
 - 1 リーマンショック時に創設した暫定措置を終了する一方で、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。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）延長できることとする。
 - 2 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。
 - 3 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を引上げ。
〔30～35歳未満：90日→120日 35～45歳未満：90日→150日〕
 - 4 基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引上げ。
 - 5 専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引上げ。〔最大60%→70%〕
 - 6 移転費の支給対象に、職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く。）等の紹介により就職する者を追加。
- 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ（雇用保険法、徴収法）〈平成29年4月1日施行〉
 - ・ 保険料率及び国庫負担率について、3年間（平成29～31年度）、時限的に引下げ。
〔保険料率 0.8%→0.6% 国庫負担率（基本手当の場合） 13.75%（本来負担すべき額(1/4)の55%）→2.5%（同10%）〕
- 育児休業に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法）〈平成29年10月1日施行〉
 - 1 原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月（2歳まで）の再延長を可能にする。
 - 2 上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。
- 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応（雇用保険法）〈公布日施行〉
 - ・ 雇用保険二事業の理念として、「労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を明記。

雇用保険法の改正経過⑧

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（令和2年改正）

- 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）【令和3年4月施行（②の一部は令和7年4月施行）】
 - ① 65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。
- 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）
 - ① 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者に雇用保険を適用。【令和4年1月施行】
 - ② 被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）【①～③・⑤は令和2年4月施行、④は令和3年4月施行】
 - ① 育児休業給付を失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。
 - ② ・ 育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - ・ 弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
 - ③ 令和2～3年度に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。
 - ※ 保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ
 - ④ 二事業の弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。
 - ⑤ 保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年改正）

- 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】
 - ① 育児・介護休業法の下記内容の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。【公布から1年6月以内】
 - ・ 子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みの創設
 - ・ 上記を除く育児休業について、分割して2回まで取得可能に
 - ② 出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。【公布から3月以内】

雇用保険法の改正経過⑨

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（令和4年改正）

- 失業等給付に係る暫定措置の継続等（雇用保険法、雇用保険臨時特例法） 【令和4年4月施行（②、③は令和4年7月施行）】
 - ① 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等の暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、コロナ禍に対応した給付日数の延長の特例について、緊急事態措置の終了日の1年後までを対象とする等の見直しを行う。
 - ② 基本手当の受給資格者が事業を開始した場合等に、当該事業の実施期間を失業等給付の受給期間に算入しない特例を設ける。
 - ③ 雇用保険受給者が求職者支援制度に基づく訓練を受ける場合に、訓練延長給付等の対象とする。
- 雇用保険料率の暫定措置及び雇用情勢等に応じた機動的な国庫負担の導入等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法） 【令和4年4月施行】
 - ① 雇用保険の失業等給付に係る保険料率（原則0.8%）について、令和4年4月～9月は0.2%、10月～令和5年3月は0.6%とする。
 - ② 求職者給付の国庫負担割合について、雇用保険財政や雇用情勢に応じて異なる国庫負担割合を適用するとともに、別途国庫から機動的に繰入れ可能な仕組みを導入する。また、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置を令和6年度まで継続し、求職者支援制度の国庫負担割合の引下げの暫定措置は、当分の間、本則（1/2）の55/100とする。
 - ③ コロナ禍への対応のための失業等給付等への国庫からの繰入れ及び雇用安定事業に係る国庫負担の特例の暫定措置を令和4年度まで継続する。
 - ④ 育児休業給付費及び雇用安定事業費の財源について、積立金からの借入を可能とする暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、当該借入額について、返済の猶予等を可能とする。

雇用保険法の改正経過⑩

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（令和6年改正）

【令和7年4月1日施行(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)】

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。

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 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 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を廃止する。
- 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。

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。

子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律の概要（令和6年改正）

【令和7年4月1日施行】

1. 共働き・共育ての推進【雇用保険法】

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期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. 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。

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)
主な改正の趣旨・内容		・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 ・短時間就労者等の適用要件の見直しに伴う日額改定	・通常労働者とパートタイム労働者の給付内容の一本化 ・壮年層の給付日数の改善 ・基本手当日額と再就職時賃金の逆転現象の解消	・特定理由離職者区分の創設 ・個別延長給付の創設	・賃金日額の引上げ	・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 ・賃金日額の引上げ
法定賃金日額 ※ () 内は短時間労働被保険者	・下限：3,960円(2,970) ・上限：13,560～18,080円	・下限：4,290円(2,150) ・上限：14,720～19,620円	・下限：2,140円 ・上限：13,160～16,080円	同 左	・下限：2,320円(法定額) ・上限：12,870～15,730円	・下限：2,460円(※1) ・上限：13,370～15,590円
給付率 ※ () 内は60歳以上	60 (50)～80%	同 左	50 (45)～80%	同 左	同 左	同 左
所定給付日数	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年改正で5年間（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る。）、令和4年改正で3年間、令和6年改正で2年間延長（令和8年度末まで）されている。

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)	令和6年改正 (令和7年4月施行)
給付額	再就職手当	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 ※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	支給残日数の1/3分 ※省令で規定	支給残日数の30%分	所定給付日数1/3以上： 支給残日数の40% 所定給付日数2/3以上： 支給残日数の50% ※「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）	所定給付日数1/3以上： 支給残日数の50% 所定給付日数2/3以上： 支給残日数の60% → ※恒久化	→	所定給付日数1/3以上： 支給残日数の60% 所定給付日数2/3以上： 支給残日数の70%	→
	就業促進定着手当	—	—	—	—	—	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 ※再就職手当の支給残日数の40%分を上限	→ ※所定給付日数1/3以上で再就職した場合、支給残日数の40%分を、所定給付日数2/3以上で再就職した場合、支給残日数の30%分を上限	→ ※支給残日数の20%分を上限

教育訓練給付金に係る制度変遷

	平成15年改正以前 (H10.12創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成26年改正 (同年10月施行)	平成29年改正 (平成30年1月施行)	平成31年省令改正 (同年10月施行)	令和6年改正 (同年10月施行)
給付率	80% ※要件期間5年以上 ※上限20万円 (H10.12～) 上限30万円 (H13.1～)	20～40% ※具体的な給付率： 要件期間3～5年：20% 要件期間5年以上：40% ※上限： 要件期間3～5年：10万円 要件期間5年以上：20万円	20% ※要件期間3年以上 (初回に限り1年) ※上限：10万円	一般教育訓練給付金 20% ※同左	一般教育訓練給付金 20% ※同左	一般教育訓練給付金 20% ※同左	一般教育訓練給付金 20% ※同左
						特定一般教育訓練給付金 40% ※要件期間3年以上 (初回に限り1年) ※上限20万円	特定一般教育訓練給付金 最大50% ※要件期間3年以上 (初回に限り1年) ※上限25万円
				専門実践教育訓練給付金 最大60% ※要件期間10年以上 (初回に限り2年) ※上限年48万円	専門実践教育訓練給付金 最大70% ※要件期間3年以上 (初回に限り2年) ※上限年56万円	専門実践教育訓練給付金 最大70% ※同左	専門実践教育訓練給付金 最大80% ※要件期間3年以上 (初回に限り2年) ※上限年64万円
				教育訓練支援給付金 50% ※基本手当日額に対する割合 ※平成30年度末までの暫定措置	教育訓練支援給付金 80% ※基本手当日額に対する割合 ※令和3年度末まで暫定措置延長	教育訓練支援給付金 80% ※基本手当日額に対する割合 ※令和6年度末まで暫定措置延長	教育訓練支援給付金 60% ※基本手当日額に対する割合 ※令和8年度末まで暫定措置延長

育児休業中の給付にかかる主な制度変遷

	平成6年改正 (H6. 6.29公布) (H7. 4. 1創設)	平成12年改正 (H12. 5.12公布) (H13. 1. 1施行)	平成19年改正 (H19. 4.23公布) (H19.10. 1施行)	平成21年改正 (H21. 3.30公布) (H22. 4. 1施行)	平成26年改正 (H26. 3.31公布) (H26. 4. 1施行)	令和 2 年改正 (R2. 3.31公布) (R2. 4. 1施行)	令和3年改正 (R3. 6. 9公布) (R4.10. 1施行)	令和 6 年改正 (R6.6.12公布) (R7.4.1施行)
給付率等	25% 〔育児休業基本給付金：20% 職場復帰給付金：5%〕	40% 〔30%／10%〕	50%		67% (50%) 育児休業開始から6月まで67%、それ以降は50%			67% (50%) ＋ 13% ※出生後休業給付金の創設（被保険者とその配偶者がともに育児休業を取得した場合に、28日間分を限度に13%相当額を給付。） ※財源は、子ども・子育て支援納付金を充当。
			〔30%／20%〕	全額休業期間中に支給（育児休業給付金）		※育児休業給付を失業等給付とは異なる給付体系に位置付け、収支を失業等給付とは区分	※出生時育児休業給付金の創設（給付率の適用に当たっては、育児休業給付金と通算） ※出生時育児休業給付金、育児休業給付金はそれぞれ2回まで受給可能	
			※暫定措置（21年度末まで） (本則は40%)	※暫定措置の期限を「当分の間」に	※いずれも暫定措置 (本則は40%)	※暫定措置を本則化		
	平成6年改正 (H6. 6.29公布) (H7. 4. 1創設)	平成16年改正 (H16.12. 8公布) (H17. 4. 1施行)	平成21年改正 (H21. 7. 1公布) (H22. 6.30施行)			平成29年改正 (H29. 3.31公布) (H29.10.01施行)		
給付期間等	子が1歳に達する日まで	子が1歳6か月に達する日まで（一定の場合に限る）				子が2歳に達する日まで（一定の場合に限る）		
			同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が1歳2ヶ月に達する日まで最長1年間支給（パパ・ママ育休プラス）					

17

雇用継続給付にかかる主な制度変遷

高年齢雇用継続給付に係る主な制度変遷

	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	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80－85%：給付額は逡減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15－75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない	賃金の原則 10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4－75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない

※平成19年改正で国庫負担を廃止

介護休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成11年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成28年改正 (平成28年8月施行。(※)については、 平成29年1月施行。)
給付率	25%	40%	67% (暫定措置) ※対象家族1人につき、3回までの休業を介護 休業給付の支給対象とする。