厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用保険制度研究会　中間整理　参考資料

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

雇用保険制度研究会について

研究会の趣旨・目的

○　新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用に大きな影響を与える中、雇用の安定と就業を促進するとともに、雇用保険財政の安定運営を図るため、令和４年に雇用保険法等の改正を行った。その際、労働政策審議会の議論の過程や法案の国会審議において、様々な課題が指摘されたところ。

○　このため、雇用保険の給付と負担の在り方などについて、学識経験者を参集し、現状の分析や論点整理を行い、雇用保険制度の在り方を検討する。

検討事項

（1）基本手当の効果検証とその運用も含めた在り方
（2）教育訓練給付、求職者支援制度の効果検証とその在り方
（3）非正規雇用労働者に対する支援策の在り方
（4）育児休業給付とその財源の在り方
（5）その他

構成員

労働法学者２名、労働経済学者２名、社会保障法学者２名から構成
※議題に応じ、臨時委員が出席する場合がある。

○酒井 正　　法政大学経済学部教授
○佐々木 勝　大阪大学大学院経済学研究科教授
○土岐 将仁　岡山大学大学院社会文化学研究科（法学系）准教授
○水島 郁子　大阪大学理事・副学長
◎山川 隆一　明治大学法学部教授
○渡邊 絹子　筑波大学ビジネスサイエンス系准教授

◎：座長

これまでの開催状況

・第１回（令和４年５月30日）
　議題：雇用保険制度の概要等
・第２回（令和４年６月20日）
　議題：基本手当等
・第３回（令和４年７月25日）
　議題：教育訓練給付、求職者支援制度、
　　雇用調整助成金・休業支援金等
・第４回（令和４年９月26日）
　議題：育児休業給付
・第５回（令和４年10月26日）
　議題：失業認定、求職者支援制度
・第６回（令和５年２月28日）
　議題：基本手当等、教育訓練給付
・第７回（令和５年３月30日）
　議題：雇用のセーフティネットの在り方
・第８回（令和５年４月26日）
　議題：中間整理（案）について
・第９回（令和５年５月12日）
　議題：中間整理（案）について

【目　次】

- 制度の全体像・・・・・・・・・・・・・・・　4
- コロナ禍の労働市場への影響・・・・・・・　12
- 中長期的な労働市場の構造変化・・・・・・　26
- 適用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　49
- 基本手当等・・・・・・・・・・・・・・・・　62
- 教育訓練給付・・・・・・・・・・・・・・・　97
- 育児休業給付・・・・・・・・・・・・・・・113
- 求職者支援制度・・・・・・・・・・・・・・126
- 諸外国の失業保険制度・失業扶助制度・・131

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

制度の全体像

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）　※ 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。
国庫負担割合：1/4又は1/40等（求職者給付のみ）　※ 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。

【求職者給付（基本手当等）・就職促進給付】
○ 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2,125～8,355円（※））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。　※令和４年８月以降適用
○ 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。

【教育訓練給付】
○ 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】
○ 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

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

【12,561億円】
失　業　等　給　付

*保険料は8/1000を労使折半（★）

【8,092億円】
Ⅰ　求職者給付（基本手当　等）
国庫負担1/4又は1/40等

【2,003億円】
Ⅱ　就職促進給付（再就職手当等）
国庫負担なし

【509億円】
Ⅲ　教育訓練給付
国庫負担なし

【1,958億円】
Ⅳ　雇用継続給付　（介護休業給付、高齢継続給付）
国庫負担1/8（介護休業給付のみ）

【268億円】
求　職　者　支　援　事　業
国庫負担1/2

*保険料は★の内数

【7,625億円】
育　児　休　業　給　付
国庫負担1/8

*保険料は4/1000を労使折半

※　求職者給付の国庫負担は、政令で定める基準に従い1/4又は1/40となる。
（日雇労働求職者給付金については1/3又は1/30）
また、定率負担とは別に、失業等給付及び求職者支援事業に要する費用に充てるため、予算で定めるところにより、国庫から繰入を実施できる。

※　求職者支援事業、介護休業給付及び育児休業給付の国庫負担は、当分の間、本則の55%水準に引き下げ。さらに、介護休業給付及び育児休業給付の国庫負担については、令和6年度までの間は、本則の10%水準に引き下げ。

【12,282億円】
二　事　業
国庫負担なし

*保険料は3.5/1000を事業主負担

Ⅰ　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等）

Ⅱ　能力開発事業
（人材開発支援助成金、職業能力開発施設の設置・運営等）

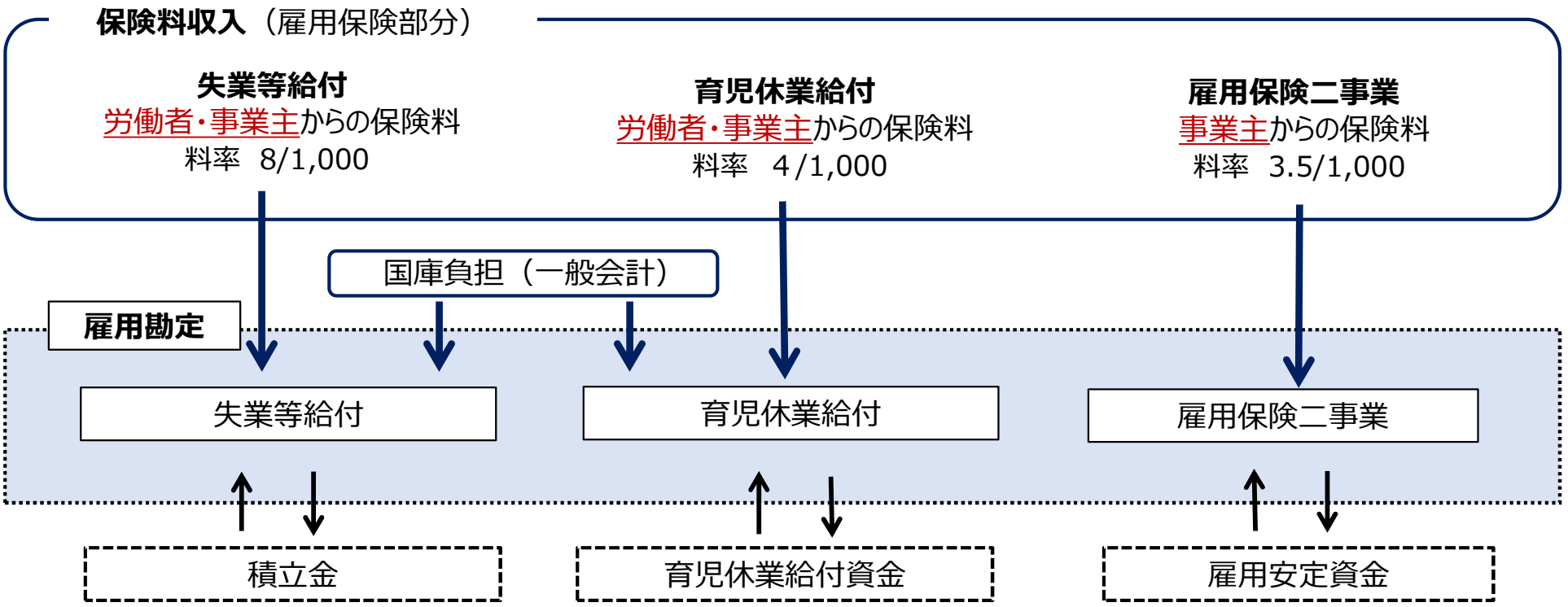
雇用保険制度の財政構造

■ 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的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



失業等給付等に係る国庫負担

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１／４or１／４０を負担

・基本手当　　・特例一時金

費用の１／３or１／３０を負担

・日雇労働求職者給付

○　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、以下のとおりとする。

- 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（日雇労働求職者給付は１／３）
- 上記以外の場合　：　１／40（日雇労働求職者給付は１／30）
- 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新たな国庫繰入制度

※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

※２　保険料率が①本則（８／1,000）以上若しくは②次年度に本則となる見込み（前年度の弾力倍率が２以下）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、新たな国庫繰入制度により繰り入れた額は（※１）の弾力倍率の計算に含める。

国庫負担なし

・高年齢求職者給付
・高年齢雇用継続給付
・教育訓練給付
・就職促進給付

雇用継続給付・育児休業給付

費用の１／８を負担

・介護休業給付
・育児休業給付

○　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附則第13条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする**」とされている。
○　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%に引き下げている。**
（12.5%（本来負担すべき額）⇒1.25%（同10%））

求職者支援事業

費用の１／２を負担

・求職者支援事業

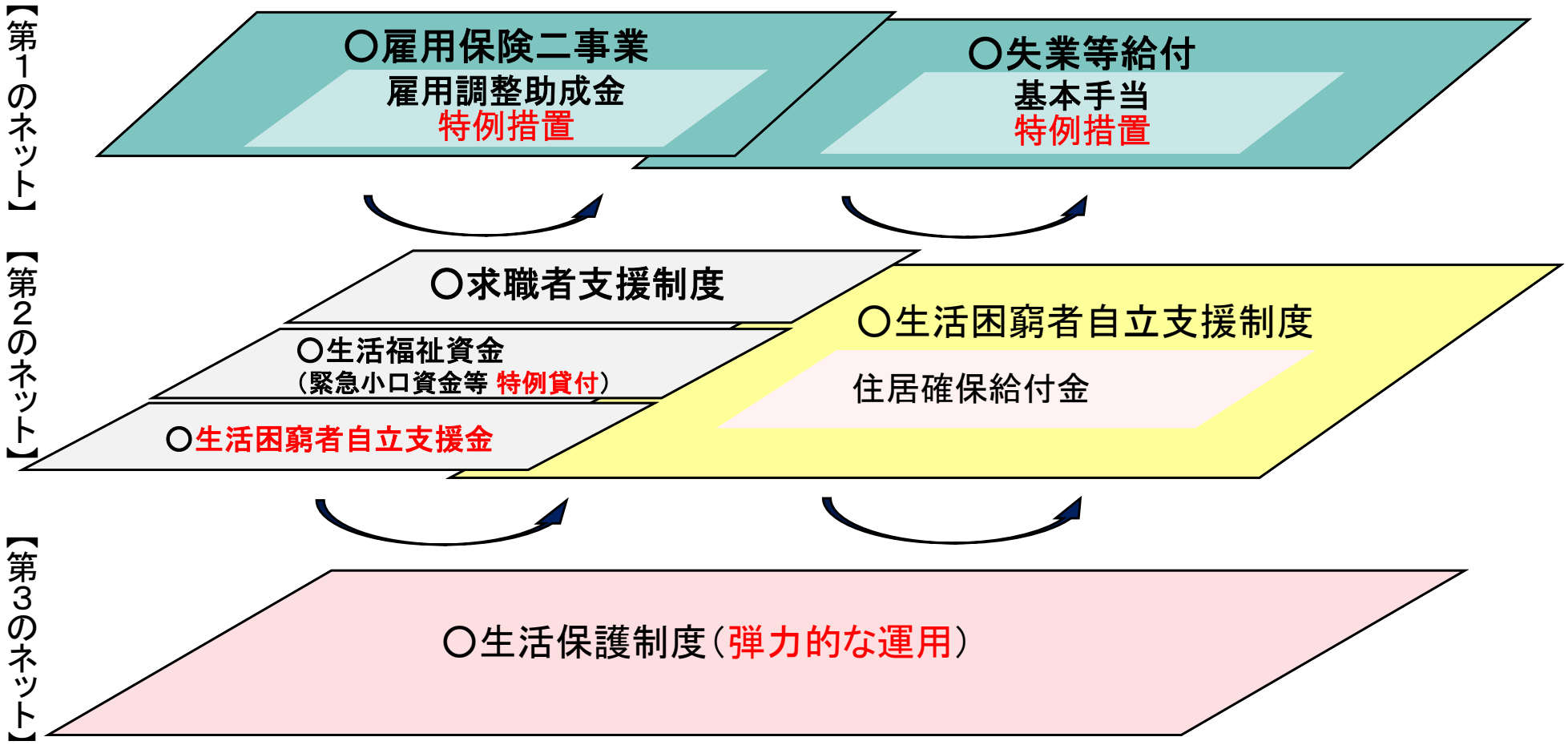
○　当分の間、**国庫負担は本来の55%の額に暫定的に引き下げている。**
（平成23年度～　50%（本来負担すべき額）⇒27.5%（同55%））
※平成29年度～令和３年度は時限的に本来の10%に引き下げた。
○　雇用保険法附則第15条において、「**できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で附則第13条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする**」とされている。

失業保険制度の主な考え方

	内容	考え方
主な 適用要件	原則、以下の要件を満たす雇用者 ○１週間の所定労働時間が20時間以上であること ○31日以上の雇用見込みがあること	○　雇用保険は、**自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度**であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。 ○　一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この**同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限**としている。 （週所定労働時間が20時間未満の場合、労働時間がフルタイムの半分にも満たないため適用除外）
主な 受給資格 要件	① 離職日前２年間において、通算12か月以上の被保険者期間がある（倒産・解雇等による離職の場合、離職日前１年間において、通算６か月以上の被保険者期間がある） ② 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ③ 労働の意思及び能力があるにも関わらず、失業状態にある	○ 被保険者期間については、 ①**安易な離職や循環的な給付の防止**や、 ②**保険財政の給付と負担のバランス**への影響　を考慮して設定。 ○　**雇用保険制度が本来想定する失業は労働者の非任意的な失業**であり、単に職に就いていないという事実だけでなく、労働の意思と能力を有することを要件としている。求職のため公共職業安定所に求職の申込みを行った者は労働の意思があると推定される。
給付水準	○給付率：離職前賃金（離職日前６か月間の給与をもとに算定）の50～80%(低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45～80%。) ○賃金日額：下限2,657円 上限13,670～16,710円 ○給付日数：年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日～360日の間で決定。	○　給付率は、低所得者に対しては十分な保護を図るとともに、高所得者に対しては再就職意欲を阻害することのないように設定。 ○　賃金日額は、賃金が高額であった労働者の**再就職意欲を減退させないように上限が設定**され、低所得者には**失業中の生活を保障するため、最低賃金との逆転が生じないよう考慮しつつ下限が設定**されている。 ○　給付日数は、基本手当が再就職までの間の生活の安定を図るために支給されるものであることにかんがみ**再就職の難易度に応じて設定**。
財政運営	○労使保険料：労働者の賃金総額の8／1,000（原則）を労使折半 ○国庫負担：給付費の１／４または１／40、別途、一般会計からの繰入が可能	○　労働者が保険料を負担しているのは、労働者の責めに帰すべき理由、労働者の自己都合等による失業についても失業給付の支給対象としているため。 ○　雇用保険の**保険事故である失業等については、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、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担。

雇用・生活を支える重層的なセーフティネット

○ **雇用や生活支援**については、従来より重層的なセーフティネットが整えられてきた。
○ また、新型コロナへの対応にあたっては、その各段階において様々な特例措置を講じ、セーフティネット機能を強化してきた。



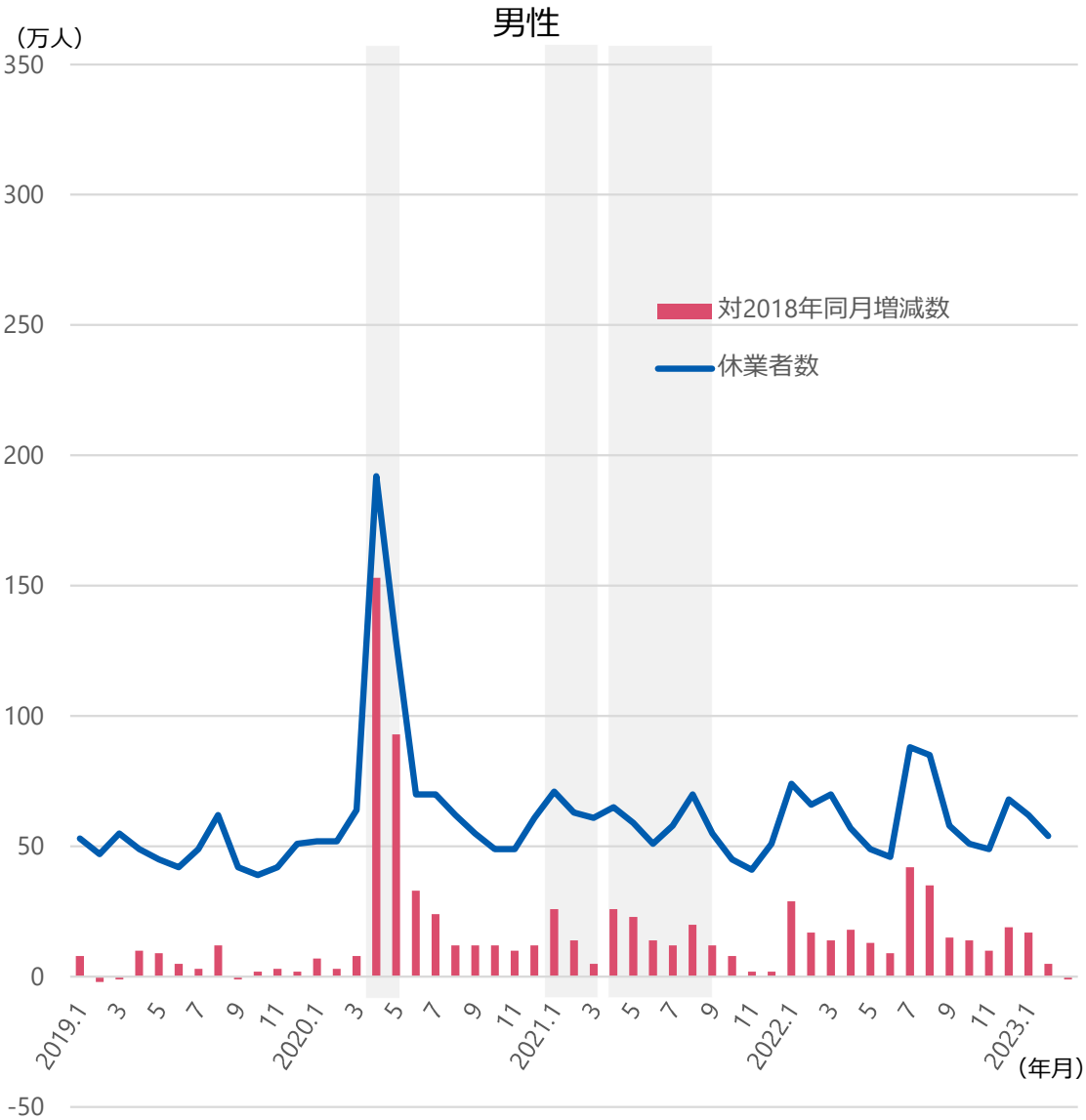
求職者支援制度の主な考え方

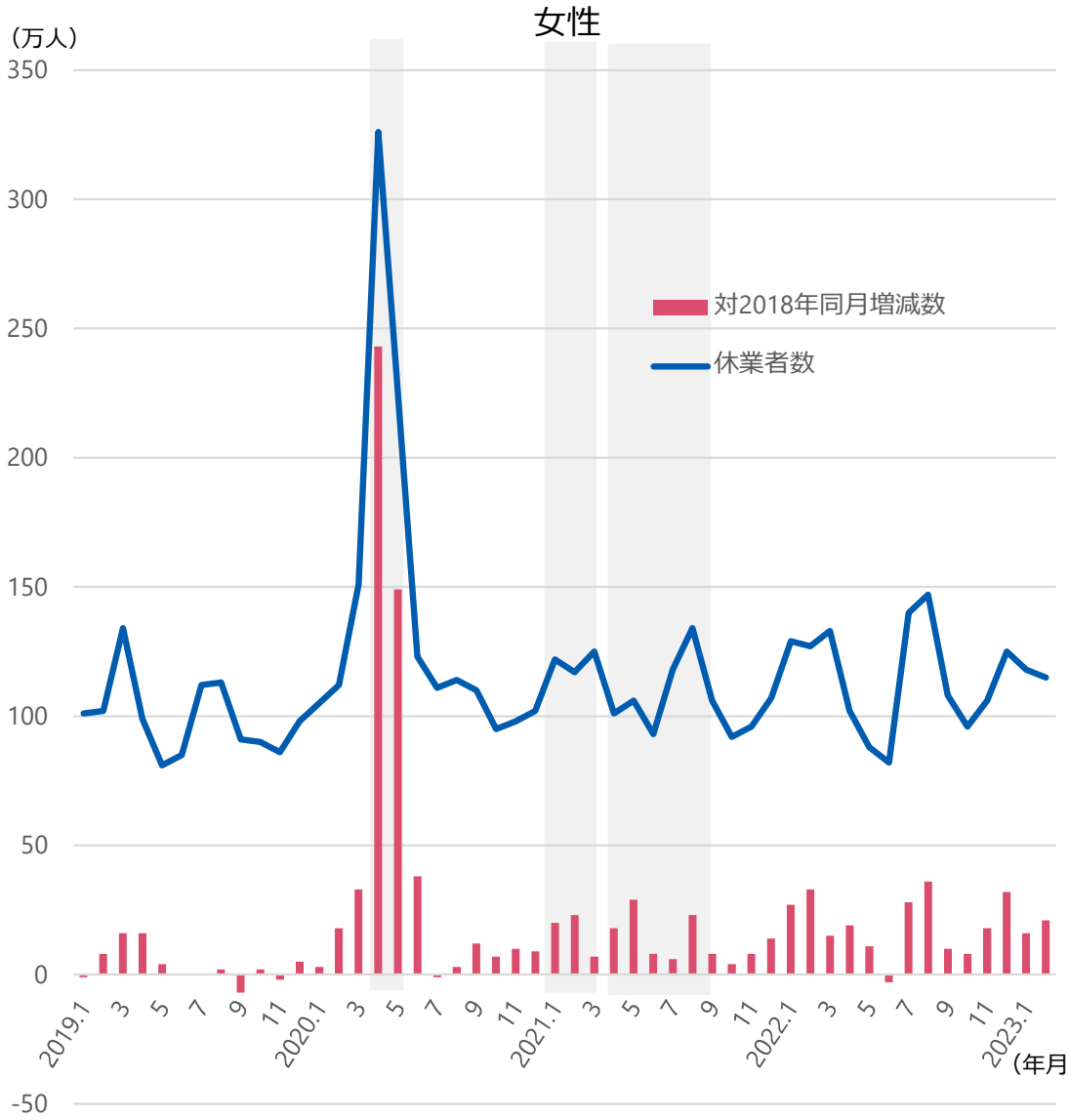
	参考：失業等給付（基本手当）	求職者支援制度	求職者支援制度の考え方
主な適用要件	原則、以下の要件を満たす雇用者 ○１週間の所定労働時間が20時間以上であること ○31日以上の雇用見込みがあること	以下の者が制度の対象となる。 （ただし、保険料負担は無い） ○雇用保険被保険者以外の者 ○雇用保険受給資格者以外の者	○雇用保険を受給できない求職者に対するセーフティネットとして、訓練受講機会と受講期間中の生活支援給付を行う。
主な受給資格要件	①離職日前２年間において、通算12か月以上の被保険者期間がある （倒産・解雇等による離職の場合、離職日前１年間において、通算６か月以上の被保険者期間がある） ②公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ③労働の意思及び能力があるにも関わらず、失業状態にある	**【訓練受講の要件】** ○公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ○労働の意思と能力がある ○訓練受講が必要と公共職業安定所が認定 **【職業訓練受講給付金の受給要件】** ○本人収入が月８万円以下 ○世帯全体収入が月30万円以下 ○世帯全体の金融資産が300万円以下 ○訓練実施日全てに出席　等	○対象者本人に一定の収入があれば生活支援給付の必要性が低いことから、訓練期間中に一定の収入（雇用保険の被保険者とならない程度の働き方を勘案）がないことを要件として設定。 ○世帯の支援が期待できる場合は生活支援給付の必要性が低いことから、世帯収入要件・資産要件を設定。世帯の収入要件の水準は、複数人員世帯における標準生計費を勘案。資産要件の水準は、年間の標準生計費を勘案。
給付水準	○給付率：離職前賃金（離職日前６か月間の給与をもとに算定）の50～80% (低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45～80%。) ○給付日額：下限2,125円 （※令和４年８月～）　上限6,835～8,355円 ○給付日数：年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日～360日の間で決定。	○職業訓練受講給付金（訓練受講手当） 給付額：月10万円 給付期間：上限１年（原則） ○給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資。 ・単身者：月５万円 ・扶養家族を有する者：月10万円	○給付額については、再就職意欲を阻害せず、かつ訓練期間中の生活を支援するための給付水準として、求職者支援制度の前身である基金事業との継続性を考慮して設定。 ○融資額については、基金事業や他の融資制度とのバランスを考慮して設定。
財政運営	○労使保険料：労働者の賃金総額の８／1,000（原則）を労使折半 ○国庫負担：給付費の１／４または１／40、 別途、一般会計からの繰入が可能	○失業等給付の労使保険料の一部 ○国庫負担：給付費の１／２（原則）※ ※当分の間、原則の55%	○雇用保険被保険者以外の者（被保険者であった者及び被保険者になろうとする者）を対象とした制度であり、制度創設時の３大臣合意において、国と労使で１／２ずつの負担を原則することとされた。

コロナ禍の労働市場への影響

休業者数の推移（性別）

○休業者数の推移を男女別にみると、2020年4月において男女ともに急増しているが、女性の方が男性よりも多くなっている。



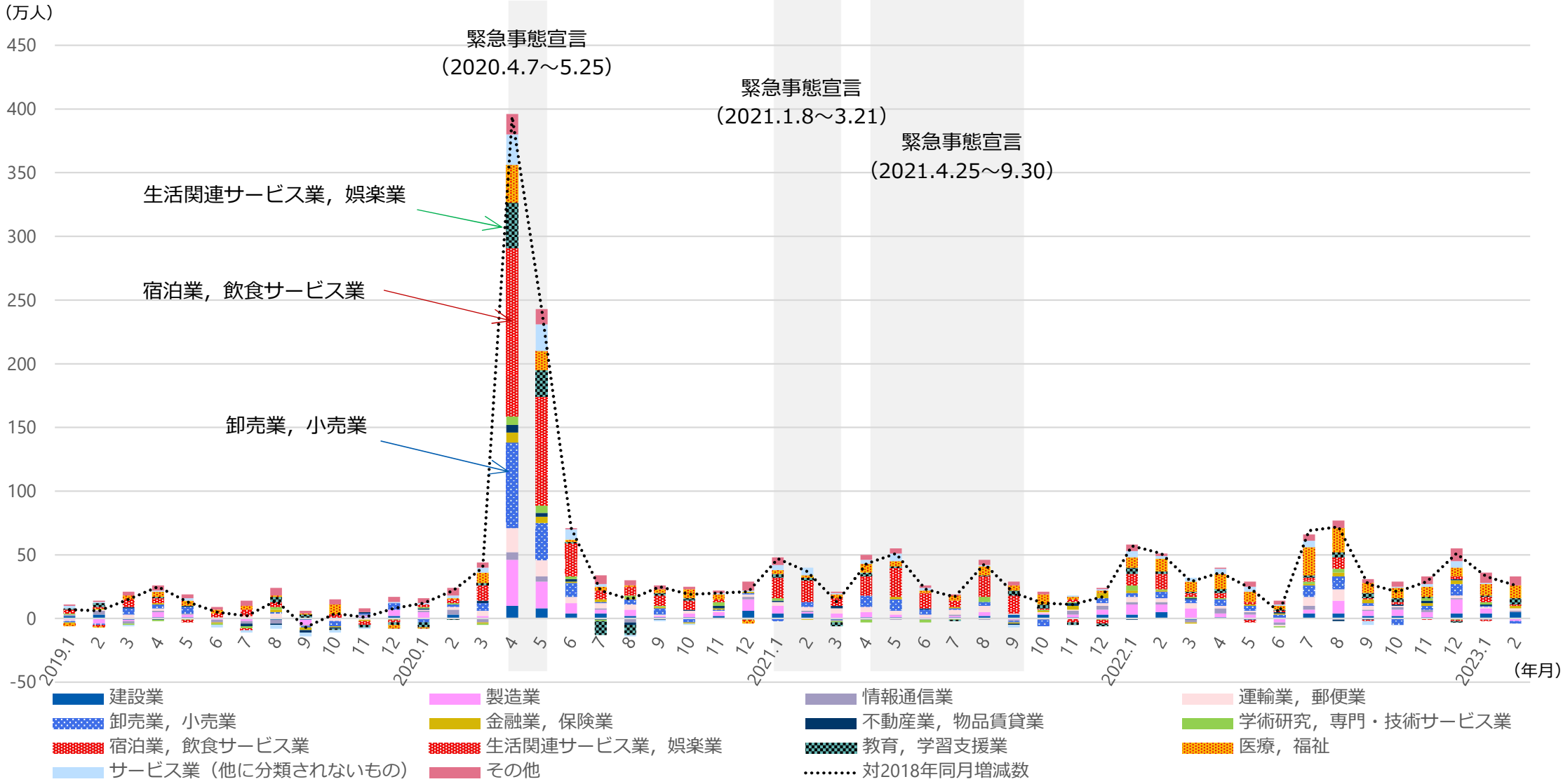


資料出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-3表」より作成

（注）・休業者の定義は、前ページ資料と同様。
・2018年1月から2021年12月までの数値は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用。
・網掛けは、緊急事態宣言が発令されていた期間を表す。

休業者数の対2018年同月増減数（産業別）

○休業者の増減数の産業別の内訳をみると、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」において、コロナ禍における活動自粛の影響が出ていることが考えられる。



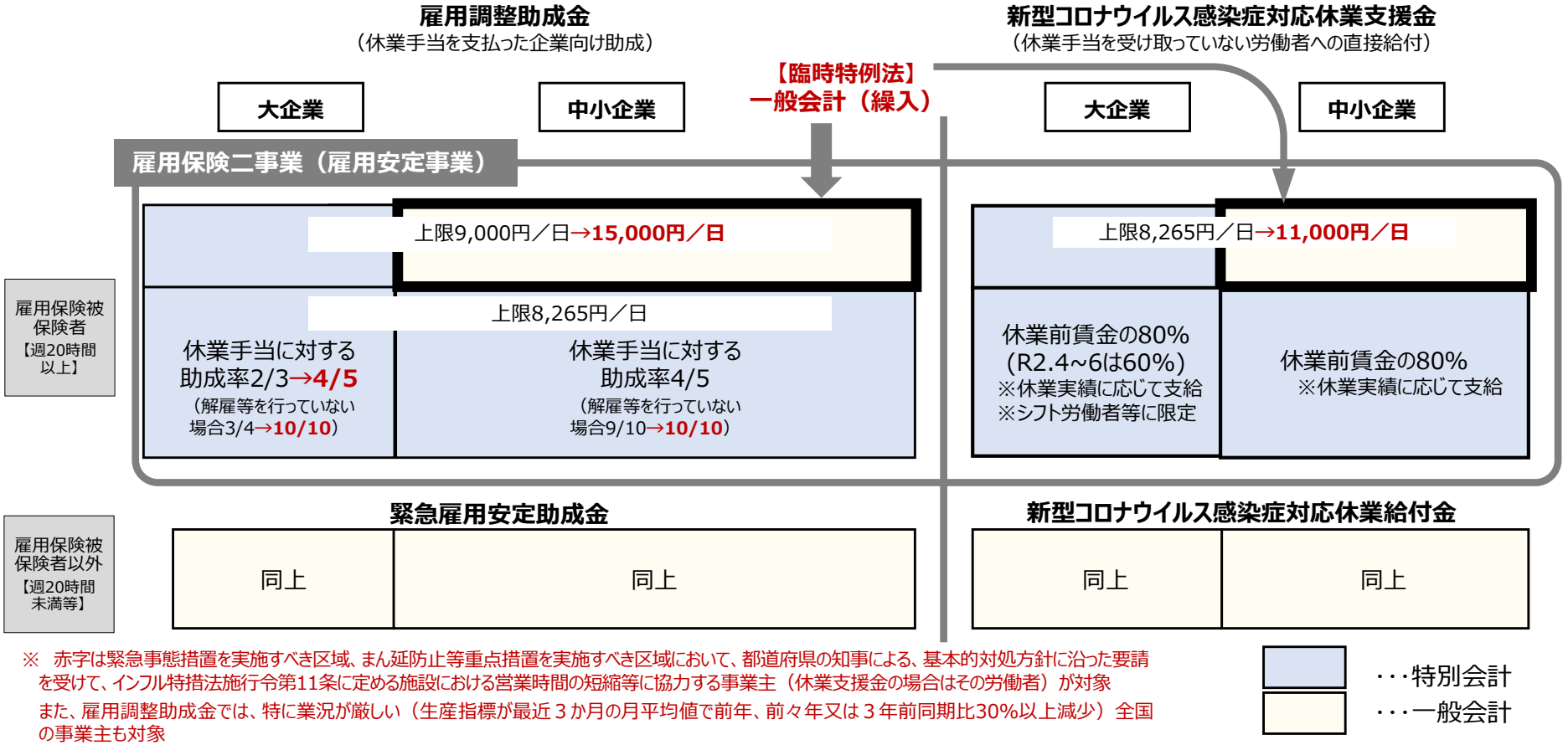
注）・休業者の定義は、前ページ資料と同様。
・2018年1月から2021年12月までの数値は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用。
・「農業，林業」「漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）」「分類不能の産業」については「その他」としてまとめている。

資料出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-3表」より作成

雇用調整助成金等と一般会計との関係（R4.4時点）

■ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（以下「臨時特例法」という。）では、雇用調整助成金、新型コロナ対応休業支援金に要する経費のうち、**中小企業分の8,265円※を超える部分には一般会計から繰り入れる**こととなっている。

※～R2.7.31：8,330円、R2.8.1～R3.7.31：8,370円



※ 赤字は緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、都道府県の知事による、基本的対処方針に沿った要請を受けて、インフル特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主（休業支援金の場合はその労働者）が対象
また、雇用調整助成金では、特に業況が厳しい（生産指標が最近３か月の月平均値で前年、前々年又は３年前同期比30%以上減少）全国の事業主も対象

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

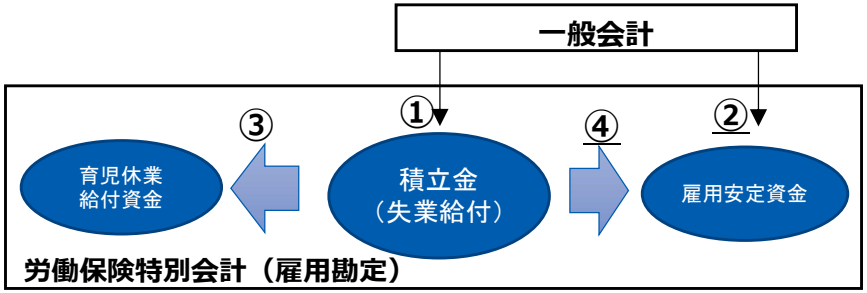
※①②は令和４年度まで、③④は令和６年度までの措置

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。

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**。

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。

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**。



雇用調整助成金の概要

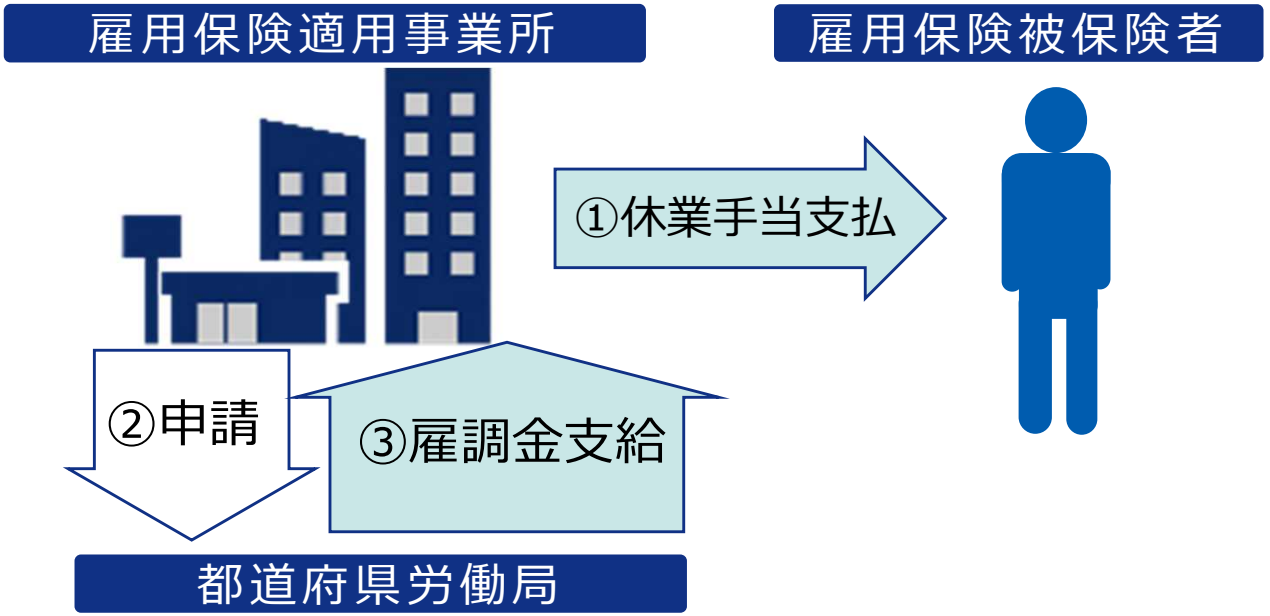
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、**労働者の雇用の維持**を図った場合に、**休業手当等の一部を助成する制度**。（財源は雇用保険二事業）

助成内容

	助成率	日額上限額
中小企業	２／３	8,355円
大企業	１／２	8,355円

※教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。（１人１日当たり1,200円）

※日額上限額は雇用保険基本手当日額の最高額。（令和４年８月１日現在）



【支給対象事業主】

・雇用保険適用事業所

【支給対象労働者】

・雇用保険被保険者（週20時間以上かつ31日以上継続雇用見込みの者）

【要件】

・当該事業主の生産指標の最近３か月間の値が前年同期との比較で10%以上低下。　等

緊急事態宣言に伴う新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の対応

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 （令和３年５月１日（注１）～12月31日まで）	新型コロナウイルス感染症特例措置 （令和４年１月１日～２月28日まで）	新型コロナウイルス感染症特例措置 （令和４年３月１日～９月30日まで）
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	同左	同左
生産指標要件：３か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：１か月５%以上低下	同左	同左
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左	同左
休業の助成率：２/３(中小) １/２(大企業)	休業の助成率　中小：４/５（９/10）（注２）　大企業：２/３（３/４） ※地域特例(注３)、業況特例の対象(注４) 中小・大企業４/５（10/10）	同左	同左
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円（注５）	休業・教育訓練の助成額の上限額 **13,500円**（注２） ※地域特例(注３)、業況特例(注４)の対象 上限額 **15,000円**	休業・教育訓練の助成額の上限額 **11,000円** ※地域特例(注３)、業況特例(注４)の対象 上限額 **15,000円**	休業・教育訓練の助成額の上限額 **9,000円** ※地域特例(注３)、業況特例(注４)の対象 上限額 **15,000円**
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	同左
６か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	同左
支給限度日数　１年100日、３年150日	同左＋上記対象期間（別枠扱い）	同左	同左
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可） 休業規模要件：１/40(中小) １/30(大企業)	同左	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左	同左
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練助成率：2/3(中小) １/２(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率　中小：４/５（９/10）（注２）　大企業：２/３（３/４） ※地域特例(注３)、業況特例(注４)の対象 中小・大企業４/５（10/10） 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	同左	同左
出向期間要件：３か月以上１年以内	出向期間要件：１か月以上１年以内	同左	同左

（累計実績（令和５年２月末時点））※緊急雇用安定助成金を含む
- 支給決定件数　784.7万件
- 支給決定金額　6兆4,003億円

（参考）リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象
- 助成率：中小企業8/10（解雇等なし9/10）、大企業2/3（解雇等なし3/4）
- 上限額：雇用保険の基本手当日額の最高額（現在8,265円）（注３）

※ 助成率における（）は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。
【令和４年１月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和３年１月８日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
（注１）新型コロナウイルス感染症特例措置における上限額・助成率の引上げは、令和２年４月１日から開始（ただし、令和３年５月１日以降とは上限額・助成率が異なる（注２に記載））。
（注２）令和２年４月１日～令和３年４月30日の上限額は一律15,000円、助成率は中小4/5(10/10)、大企業2/3(3/4)（令和３年１月８日～４月30日は、地域特例・業況特例に該当する大企業4/5(10/10)）。
（注３）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主（各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用）
（注４）特に業況が厳しい全国の事業主（令和４年１月以降の休業については、生産指標が最近３か月の月平均で前年、前々年又は３年前同期比30%以上減少。なお令和４年４月以降は毎月業況を確認）。
（注５）令和４年８月以降の上限額は8,355円

新型コロナウイルス感染症関係事業主に係る雇用調整助成金の特例措置等の対応

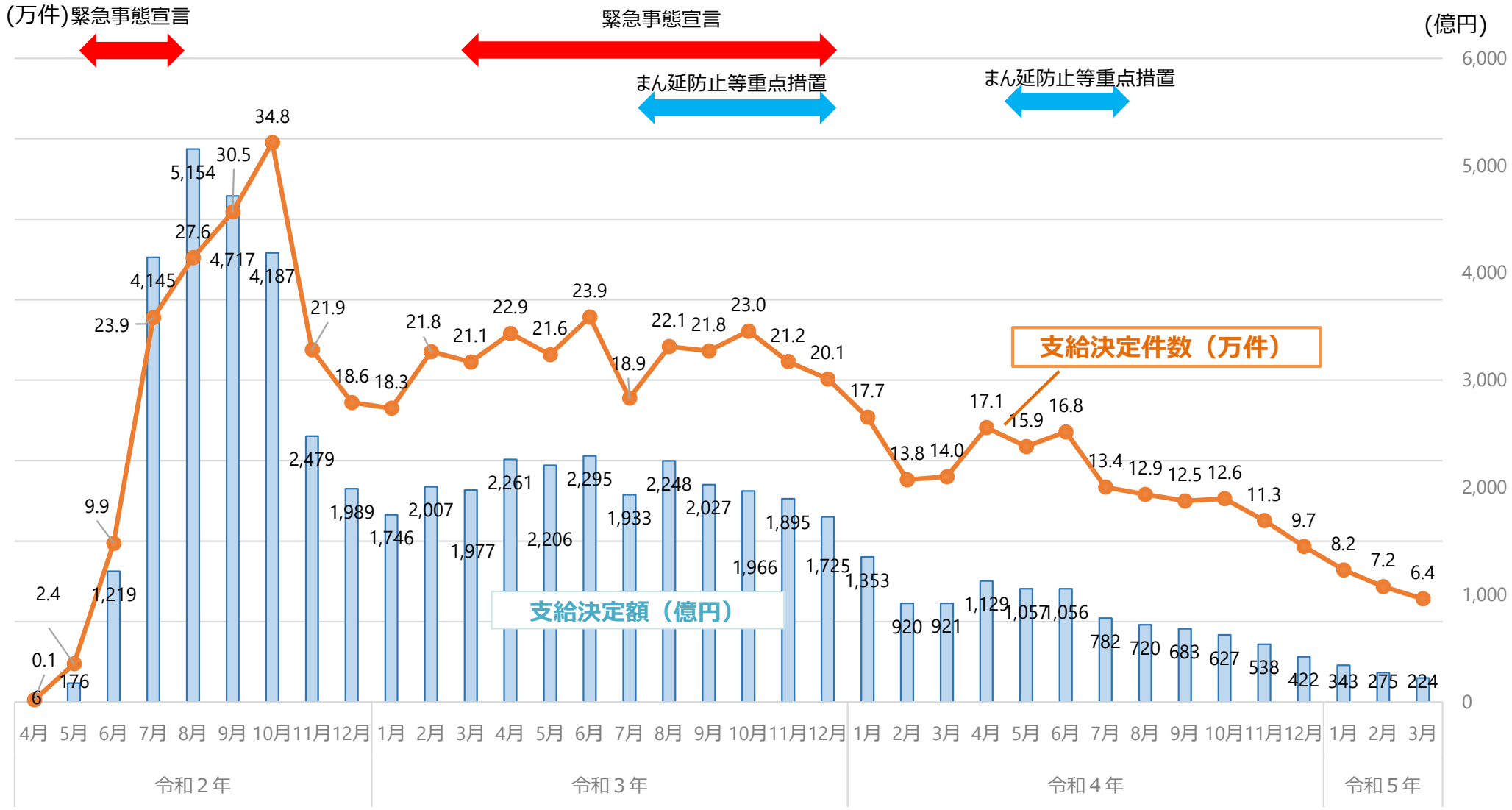
通常制度	特に業況が厳しい事業主（注２） （令和４年12月１日～令和５年１月31日）	経過措置期間 （令和４年12月１日～令和５年３月31日）	令和5年４月１日以降の通常制度
経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（注１）		通常制度
生産指標要件：３か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：１か月10%以上低下		通常制度（注３）
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象		通常制度
休業の助成率：２/３(中小) １/２(大企業)	休業の助成率 中小：２/３（９/10） 大企業：１/２（２/３）	休業の助成率 中小：２/３ 大企業：１/２	通常制度
休業・教育訓練の助成額の上限額：8,355円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 8,355円	通常制度
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃		通常制度（注４）
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃		通常制度（注５）
６か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃		通常制度
支給限度日数：１年100日、３年150日	支給限度日数 １年100日、３年150日 ※コロナ特例中（令和２年1月24日～令和４年11月30日）の日数はカウントしない。 ※クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和４年12月１日～令和５年３月 31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。		通常制度 ※コロナ特例中（令和２年１月24日～令和４年11月30日）の日数は支給限度日数にカウントしない。
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可）		左記の特例措置を恒久化
休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	休業規模要件：１/40（中小）、１/30（大企業）		通常制度
残業相殺：有	残業相殺：停止		通常制度（注４）
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) １/２(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：２/３（９/10） 大企業：１/２（２/３） 加算額：2,400円（中小） 1,800円（大企業）	教育訓練の助成率 中小：２/３ 大企業：１/２ 加算額：2,400円（中小） 1,800円（大企業）	通常制度
出向期間要件：３か月以上１年以内	出向期間要件：１か月以上１年以内		通常制度
不正受給事業主、労働保険料滞納事業主、労働法令違反事業主等：支給対象外	支給対象		通常制度

※ 助成率における（）は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。令和３年１月８日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
（注１）対象期間の初日が令和２年１月24日から令和４年11月30日までの間にある事業主に限る。
（注２）生産指標が最近３か月の月平均で前年、前々年又は３年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。
（注３）コロナ前比較不可
（注４）令和５年４月１日から同年６月30日までの間に判定基礎期間の初日がある休業等については、計画届の事前提出の免除等一部の取扱いを継続する。
（注５）コロナ特例を利用していた事業所が令和５年４月１日以降の休業等について通常制度を申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間の末日から１年経過している必要がある（コロナ前は、対象期間終了後１年経過が必要）。

※ 通常制度移行後も、記載事項の大幅な簡略化や添付書類の書類の削減を実施
例）休業実績一覧表について、日ごとの実績記載を不要とする（合計のみとする）等

雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

○　雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、直近は減少傾向。



雇用調整助成金の支給状況について

◆ 令和2年度及び令和3年度決算額：5兆5,728億円（うち雇用調整助成金：5兆1,557億円、緊急雇用安定助成金：4,171億円）
◆ 令和4年度予算現額　　：1兆2,801億円（うち雇用調整助成金：1兆1,485億円、緊急雇用安定助成金：1,316億円）

	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（億円）	
		累計		累計		累計
~11/4	-	**7,420,224(1,690,538)**	-	**7,374,697(1,673,625)**	-	**61,659(4,681)**
11/5~11/11	32,517(5,768)	**7,452,741(1,696,306)**	36,838(6,892)	**7,411,535(1,680,517)**	149(9)	**61,808(4,690)**
11/12~11/18	28,845(4,689)	**7,481,586(1,700995)**	32,036(6,388)	**7,443,571(1,686,905)**	154(10)	**61,962(4,700)**
11/19~11/25	23,899(4,184)	**7,505,485(1,705,179)**	24,071(4,417)	**7,467,642(1,691,322)**	102(6)	**62,064(4,706)**
11/26~12/2	38,706(7,275)	**7,544,191(1,712,454)**	28,748(5,171)	**7,496,390(1,696,493)**	118(7)	**62,182(4,714)**
12/3~12/9	29,591(5,251)	**7,573,782(1,717,705)**	32,910(5,756)	**7,529,300(1,702,249)**	120(7)	**62,302(4,721)**
12/10~12/16	26,500(4,572)	**7,600,282(1,722,277)**	32,753(6,401)	**7,562,053(1,708,650)**	120(8)	**62,422(4,729)**
12/17~12/23	25,929(4,552)	**7,626,211(1,726,829)**	28,134(4,952)	**7,590,187(1,713,602)**	121(7)	**62,542(4,736)**
12/24~12/30	20,327(3,745)	**7,646,538(1,730,574)**	16,820(3,046)	**7,607,007(1,716,648)**	58(4)	**62,600(4,740)**
12/31~1/6	19,408(3,668)	**7,665,946(1,734,242)**	17,923(3,017)	**7,624,930(1,719,665)**	68(4)	**62,668(4,744)**
1/7~1/13	21,921(3,812)	**7,687,867(1,738,054)**	23,765(4,192)	**7,648,695(1,723,857)**	89(6)	**62,757(4,750)**
1/14~1/20	24,369(4,045)	**7,712,236(1,742,099)**	26,025(4,497)	**7,674,720(1,728,354)**	93(6)	**62,850(4,756)**
1/21~1/27	23,267(3,974)	**7,735,503(1,746,073)**	23,774(4,129)	**7,698,494(1,732,483)**	85(6)	**62,935(4,762)**
1/28~2/3	28,631(5,192)	**7,764,134(1,751,265)**	23,607(3,876)	**7,722,101(1,736,359)**	77(4)	**63,012(4,767)**
2/4~2/10	20,685(3,718)	**7,784,819(1,754,983)**	24,929(4,314)	**7,747,030(1,740,673)**	87(6)	**63,099(4,772)**
2/11~2/17	18,280(3,112)	**7,803,099(1,758,095)**	21,710(3,779)	**7,768,740(1,744,452)**	80(6)	**63,179(4,778)**
2/18~2/24	16,165(2,668)	**7,819,264(1,760,763)**	16,779(2,719)	**7,785,519(1,747,171)**	55(3)	**63,233(4,782)**
2/25~3/3	27,330(4,946)	**7,846,594(1,765,709)**	21,241(3,639)	**7,806,760(1,750,810)**	64(4)	**63,298(4,786)**
3/4~3/10	19,750(3,317)	**7,866,344(1,769,026)**	22,374(3,917)	**7,829,134(1,754,727)**	61(3)	**63,358(4,789)**
3/11~3/17	17,017(2,809)	**7,883,361(1,771,835)**	20,283(4,207)	**7,849,417(1,758,934)**	68(5)	**63,426(4,794)**
3/18~3/24	14,616(2,311)	**7,897,977(1,774,146)**	15,841(3,708)	**7,865,258(1,762,642)**	41(3)	**63,467(4,797)**
3/25~3/31	21,256	**7,919,233**	17,384	**7,882,642**	41	**63,507**
うち雇用調整助成金	17,487	**6,141,318**	13,321	**6,115,937**	39	**58,709**
うち緊急雇用安定助成金	3,769	**1,777,915**	4,063	**1,766,705**	2	**4,799**

注１）全ての計数は緊急雇用安定助成金の実績を含む（最新の週を除き、緊急雇用安定助成金の実績は、括弧内で内数）令和元年度実績除く（支給決定1件、支給決定額93,114円）
注２）財源確保に当たっては雇用勘定内における移流用等により事業実施に支障がないよう対応。

雇用調整助成金の支給決定額が多い主な業種　（中分類）

- コロナ禍の累計支給決定額上位業種の中心はサービス関連であり、従来の不況期における製造業を中心とした業種と違いが見られる。
- １件あたりの支給決定額の上位は、必ずしも累計支給決定額の上位と一致していない。累計支給決定額の大きい業種は飲食店、宿泊業だが、１件あたり支給決定額でみると大分類：運輸業に属する業種が大きい。

累計支給決定額

順位	産業分類（中分類）	支給決定額（百万円）
1	飲食店	627,015
2	宿泊業	376,002
3	道路旅客運送業	292,510
4	その他の事業サービス業	242,452
5	輸送用機械器具製造業	234,347

注１　支給決定額は、申請日が令和２年１月24日以降の申請について、令和５年３月末までの支給決定分を集計したもの。コロナ特例以外（通常、災害特例）を含む。

注２　産業分類は、事業主から聴取した主たる事業の内容に基づき登録されている。

１件あたり支給決定額

順位	産業分類（中分類）	１件あたり（千円）
1	航空運輸業	21,357
2	鉄道業	8,068
3	運輸に附帯するサービス業	3,156
4	協同組織金融業	2,887
7	道路旅客運送業	2,571
8	輸送用機械器具製造業	2,441
11	宿泊業	2,231
31	その他の事業サービス業	1,167
76	飲食店	683

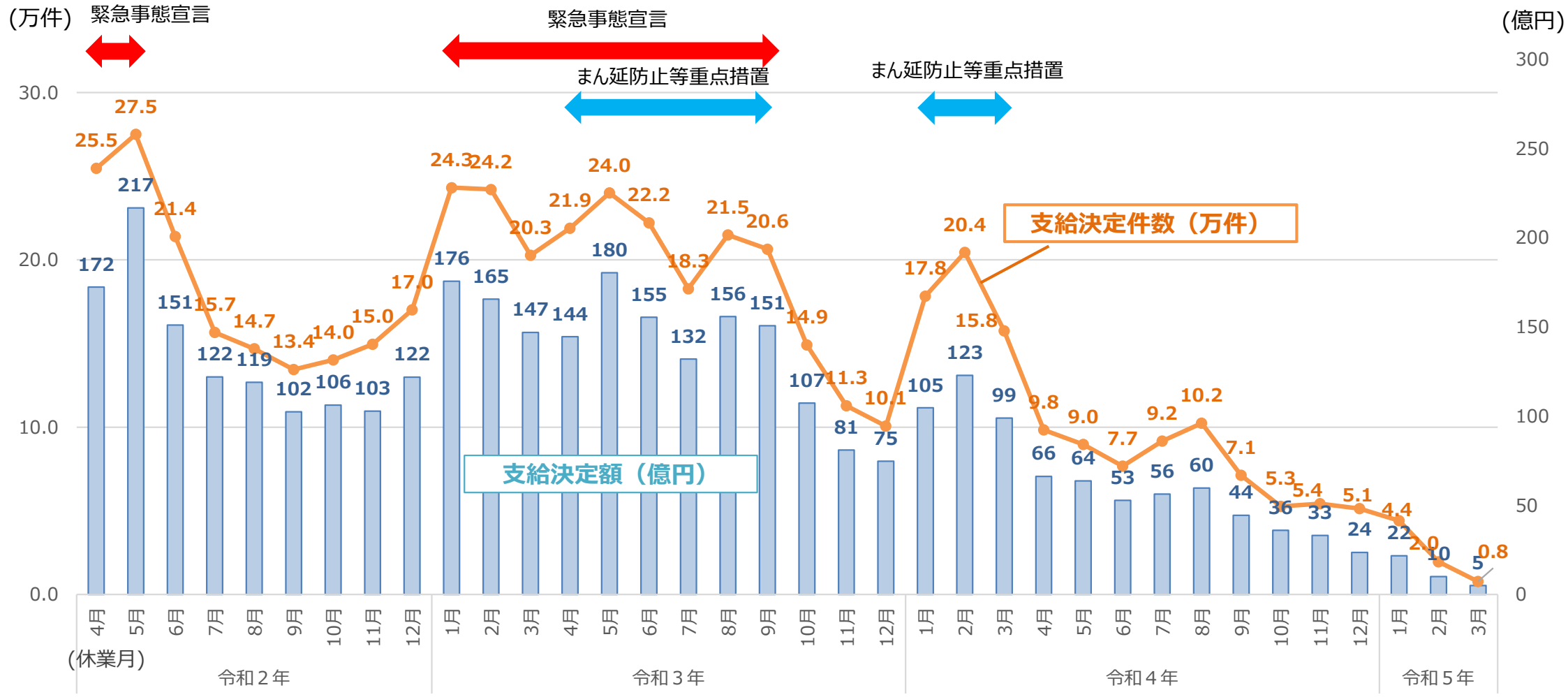
（令和５年４月１日現在）

休業支援金・給付金の支給決定件数・支給決定額の推移

○　休業支援金・給付金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、概ね減少傾向。

＜令和５年４月末時点の累計＞
・支給決定件数：528万件
・支給決定額：3,682億円（うち大企業：247億円、中小企業：3,434億円）
（うち休業支援金：1,254億円、休業給付金：2,428億円）

※令和５年４月末時点の数値で集計



（注）令和５年２～３月の支給決定件数・支給決定額については、今後申請が来るケースや、申請中であるが事実関係の調査等を行っているケースもあり、今後増える可能性もあるため参考値。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

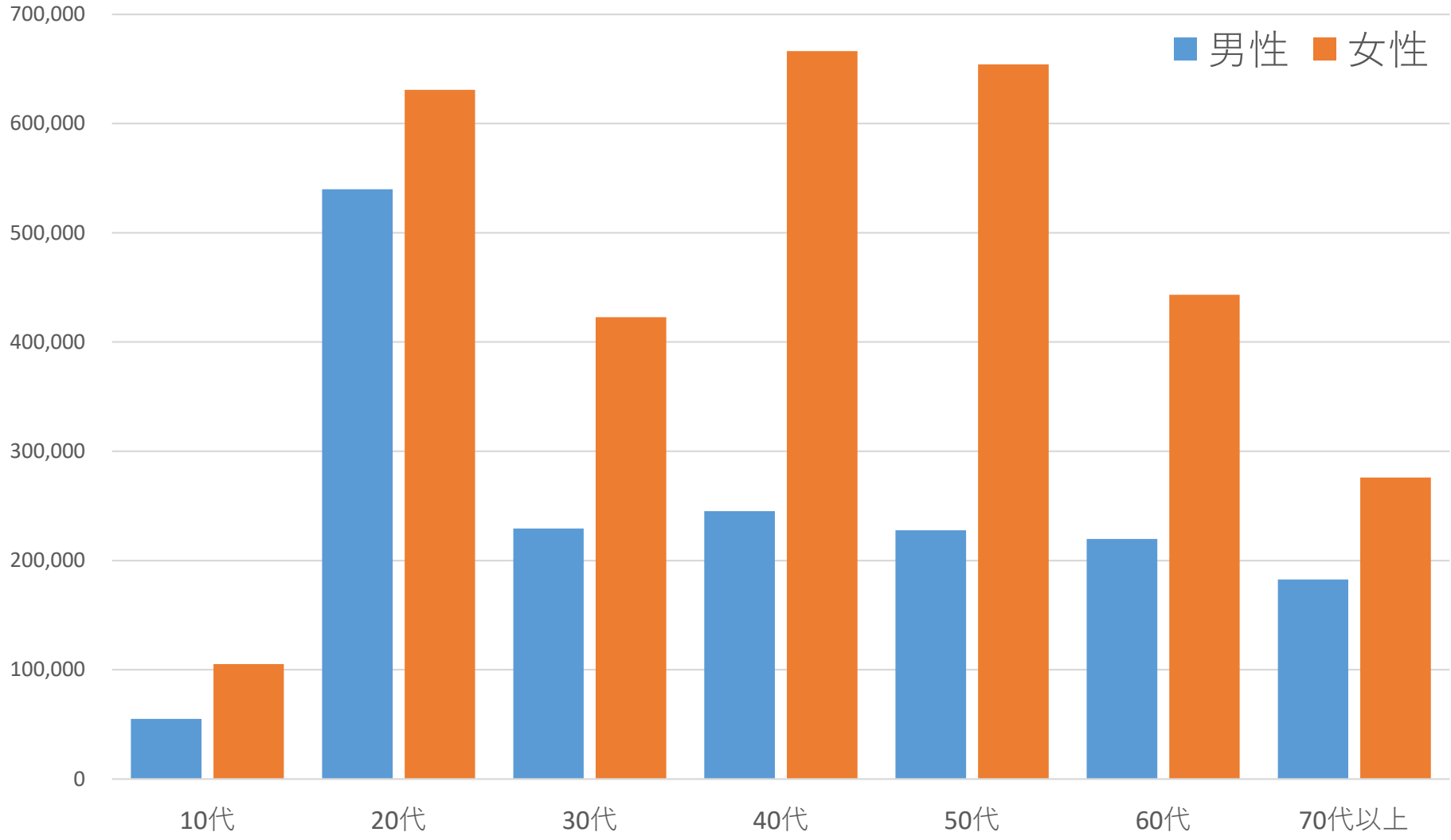
令和5年3月30日時点　※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～R4.10/13	-	5,524,431	-	4,807,459	-	341,127,414
10/14～10/20	26,919	5,551,350	26,545	4,834,004	1,595,708	342,723,121
10/21～10/27	25,691	5,577,041	25,489	4,859,493	1,595,192	344,318,314
10/28～11/3	19,588	5,596,629	20,153	4,879,646	1,205,023	345,523,337
11/4～11/10	22,524	5,619,153	23,838	4,903,484	1,397,213	346,920,550
11/11～11/17	16,992	5,636,145	22,796	4,926,280	1,385,309	348,305,859
11/18～11/24	14,095	5,650,240	17,613	4,943,893	1,043,703	349,349,561
11/25～12/1	16,435	5,666,675	20,917	4,964,810	1,293,405	350,642,966
12/2～12/8	17,197	5,683,872	17,508	4,982,318	1,093,207	351,736,173
12/9～12/15	19,737	5,703,609	17,081	4,999,399	1,062,458	352,798,631
12/16～12/22	21,606	5,725,215	17,834	5,017,233	1,170,402	353,969,033
12/23～12/29	23,145	5,748,360	14,891	5,032,124	896,444	354,865,476
12/30～R5.1/5	22,157	5,770,517	6,799	5,038,923	408,236	355,273,712
1/6～1/12	10,228	5,780,745	15,585	5,054,508	912,867	356,186,579
1/13～1/19	13,541	5,794,286	20,139	5,074,647	1,155,710	357,342,289
1/20～1/26	14,967	5,809,253	17,495	5,092,142	1,006,973	358,349,262
1/27～2/2	13,124	5,822,377	17,093	5,109,235	1,017,745	359,367,007
2/3～2/9	16,509	5,838,886	14,908	5,124,143	832,058	360,199,065
2/10～2/16	15,114	5,854,000	14,412	5,138,555	772,415	360,971,480
2/17～2/23	14,326	5,868,326	12,704	5,151,259	671,499	361,642,980
2/24～3/2	24,913	5,893,239	15,582	5,166,841	808,177	362,451,156
3/3～3/9	14,193	5,907,432	16,921	5,183,762	857,188	363,308,344
3/10～3/16	14,644	5,922,076	16,271	5,200,033	813,858	364,122,201
3/17～3/23	13,960	5,936,036	10,840	5,210,873	538,732	364,660,933
3/24～3/30	11,965	5,948,001	11,615	5,222,488	603,414	365,264,347
うち支援金	–	–	5,434	1,602,117	279,187	124,155,442
うち給付金	–	–	6,181	3,620,371	324,227	241,108,905

※　申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

休業支援金・給付金の年齢階級別・男女別の支給決定件数

（単位：件）



※１　令和５年２月末時点のデータに基づき集計。
※２　支給申請書の性別欄（任意項目）において報告されているものに基づき集計しており、無回答のものは集計対象外としている。

休業支援金・給付金の支給決定額（業種別（中分類別））

休業支援金

	産業分類（中分類）	支給決定額（百万円）	割合（%）
1	飲食店	21,397	19.0
2	その他の事業サービス業	10,610	9.4
3	道路旅客運送業	6,093	5.4
4	職別工事業（設備工事業を除く）	4,740	4.2
5	宿泊業	4,538	4.0
6	職業紹介・労働者派遣業	3,591	3.2
7	道路貨物運送業	3,531	3.1
8	洗濯・理容・美容・浴場業	3,465	3.1
9	飲食料品小売業	3,410	3.0
10	総合工事業	3,395	3.0
11	その他の小売業	2,901	2.6
12	専門サービス業（他に分類されないもの）	2,712	2.4
13	その他の生活関連サービス業	2,710	2.4
14	織物・衣服・身の回り品小売業	2,694	2.4
15	医療業	2,480	2.2
16	社会保険・社会福祉・介護事業	2,334	2.1
17	食料品製造業	2,197	1.9
18	娯楽業	2,074	1.8
19	設備工事業	1,965	1.7
20	情報サービス業	1,962	1.7
21	輸送用機械器具製造業	1,241	1.1
22	その他の卸売業	1,179	1.0
23	運輸に附帯するサービス業	1,126	1.0
24	上記以外	20,355	18.1
合計		112,700	99.8

休業給付金

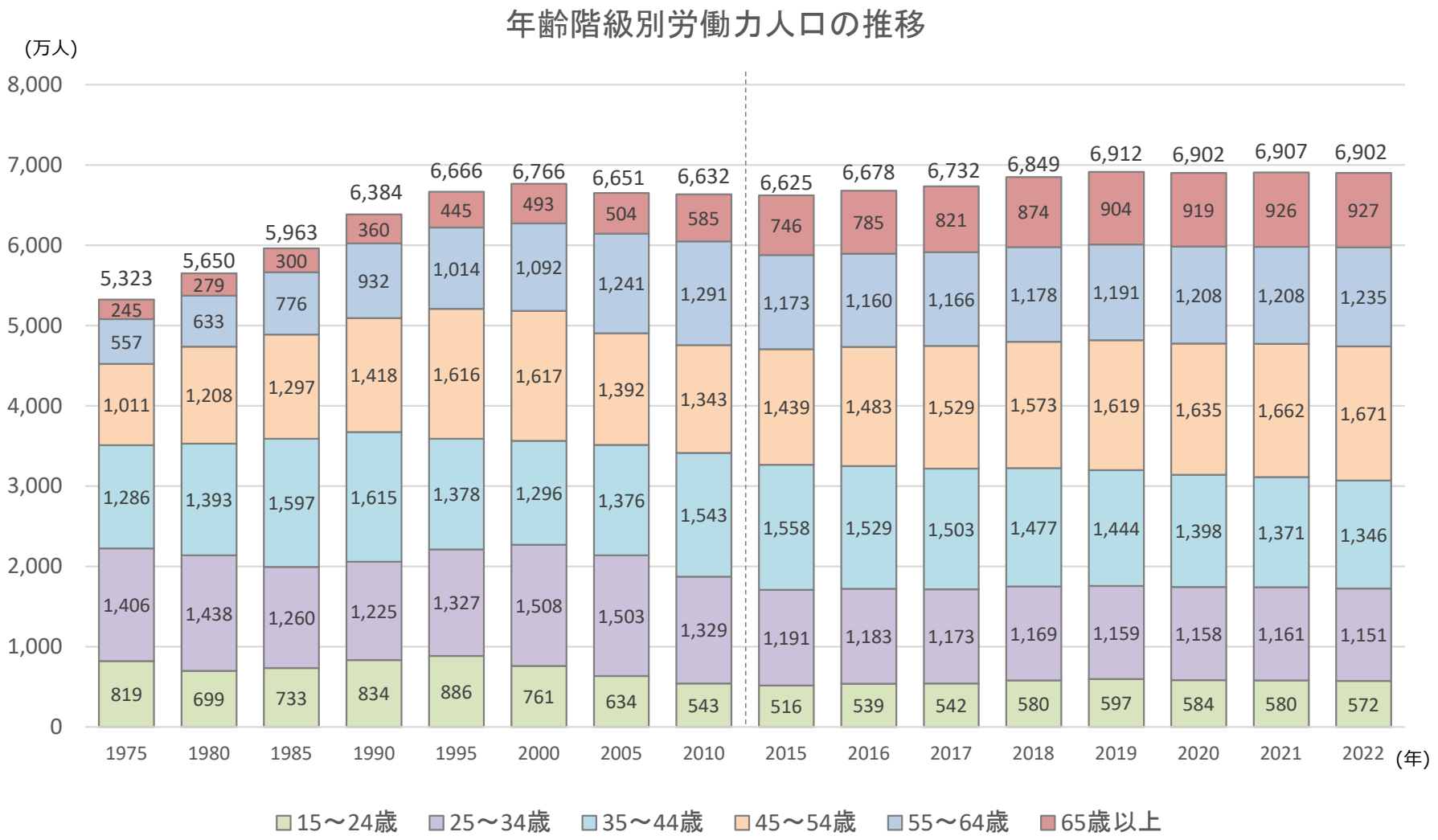
	産業分類（中分類）	支給決定額（百万円）	割合（%）
1	飲食店	56,064	35.5
2	その他の事業サービス業	18,683	11.8
3	宿泊業	11,027	7.0
4	専門サービス業（他に分類されないもの）	6,163	3.9
5	その他の小売業	4,451	2.8
6	飲食料品小売業	4,322	2.7
7	その他の生活関連サービス業	4,106	2.6
8	娯楽業	3,850	2.4
9	道路旅客運送業	3,423	2.2
10	職業紹介・労働者派遣業	3,326	2.1
11	洗濯・理容・美容・浴場業	2,927	1.9
12	医療業	2,781	1.8
13	その他のサービス業	2,170	1.4
14	食料品製造業	2,090	1.3
15	情報サービス業	1,884	1.2
16	総合工事業	1,732	1.1
17	学校教育	1,661	1.1
18	職別工事業（設備工事業を除く）	1,619	1.0
19	社会保険・社会福祉・介護事業	1,574	1.0
20	上記以外	24,272	15.3
合計		158,125	100.1

※1　令和5年2月末時点のデータに基づき集計。
※2　支給決定額が全体に占める割合で1%以上の産業を掲載している。
※3　産業分類は、支給要件確認書で報告された適用事業所番号をもとに、適用事業所台帳と紐付けて集計しているため、
　　記載されていない等適用事業所番号が把握できない事業所については集計対象外としている。
※4　百万円単位で四捨五入しているため、割合を足し上げた場合に必ず100.0%とならない。

中長期的な労働市場の構造変化

年齢階級別労働力人口の推移

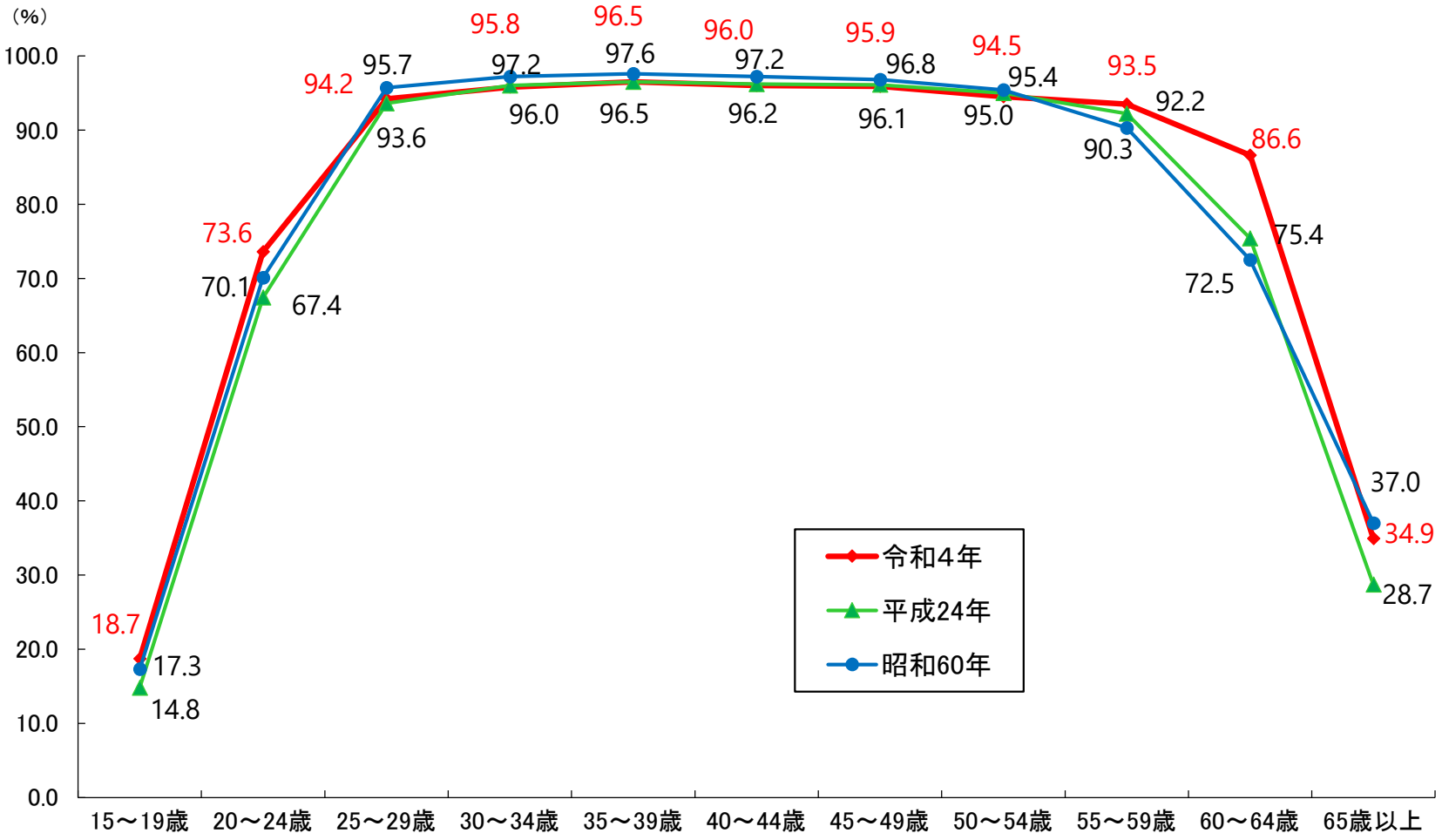
○労働力人口は、近年増加傾向にあったものの、2020年以降は横ばいとなっている。



資料出所　総務省「労働力調査（基本集計）」長期時系列表３（２）より作成

男性の年齢階級別労働力率

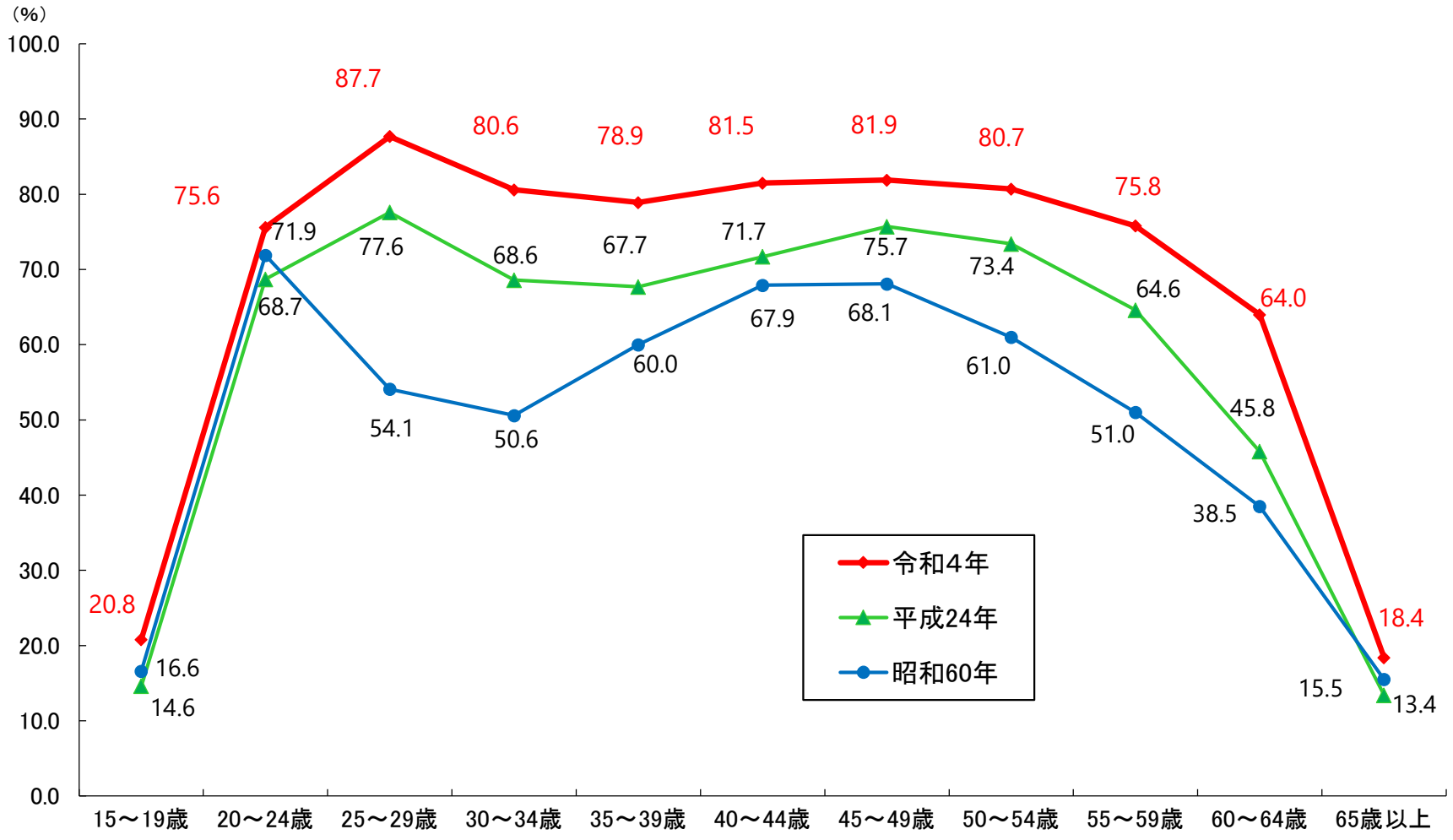
○　男性の年齢階級別の労働力率は、全体的な傾向に大きく変わりはないものの、近年、６０～６４歳の階級において上昇している。



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」（長期時系列表３（２））より作成

女性の年齢階級別労働力率

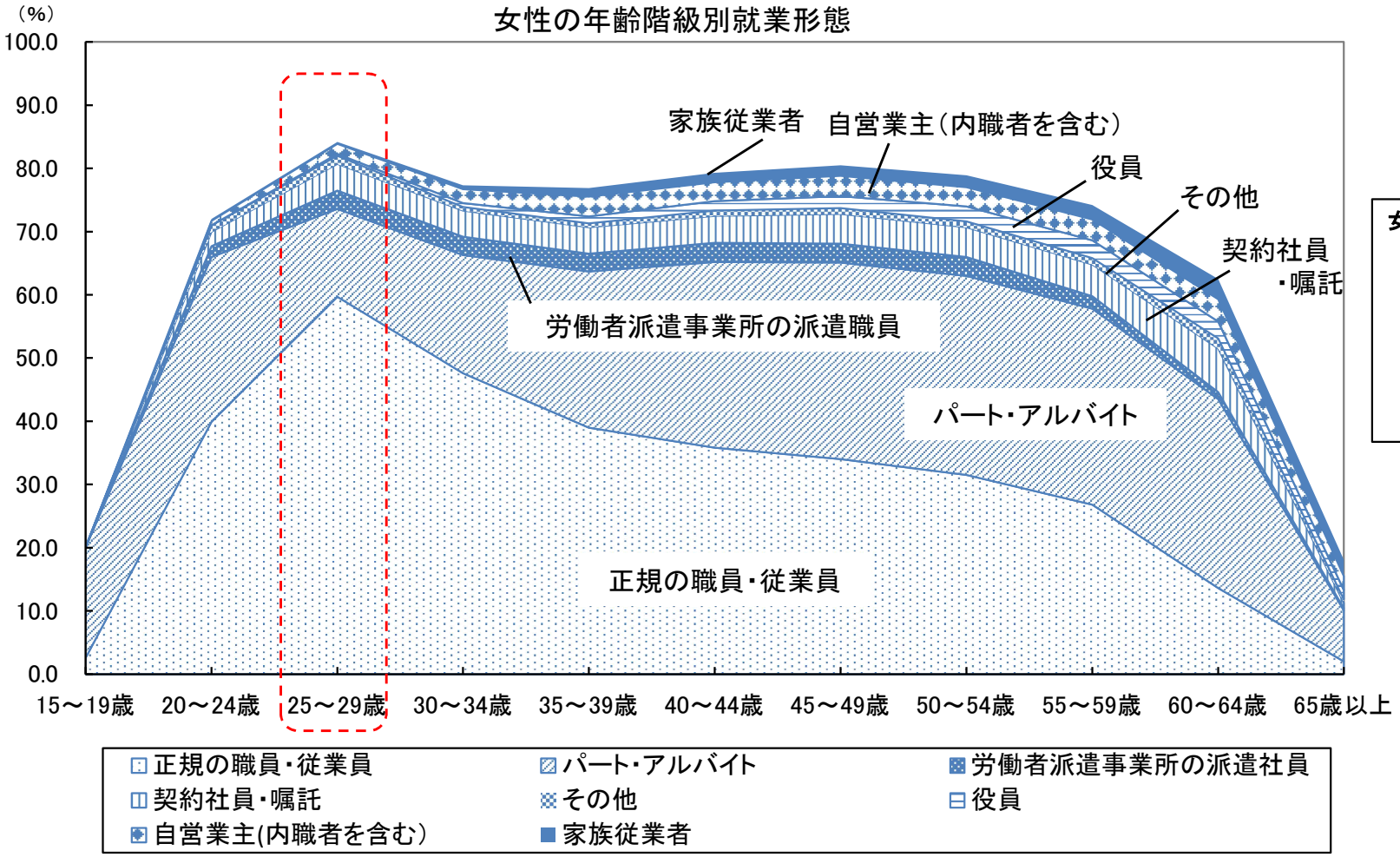
○　女性の年齢階級別の労働力率は、いわゆる「M字」カーブを描いていたが、「M字」の底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇している。



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」（長期時系列表３（２））より作成

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

○　年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は２５～２９歳がピークとなっており、女性の年齢階級別正規雇用比率は、いわゆる「Ｌ字」カーブを描いている。
○　年齢別の就業率は、３５～３９歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。



女性の役員を除く雇用者
2,682万人

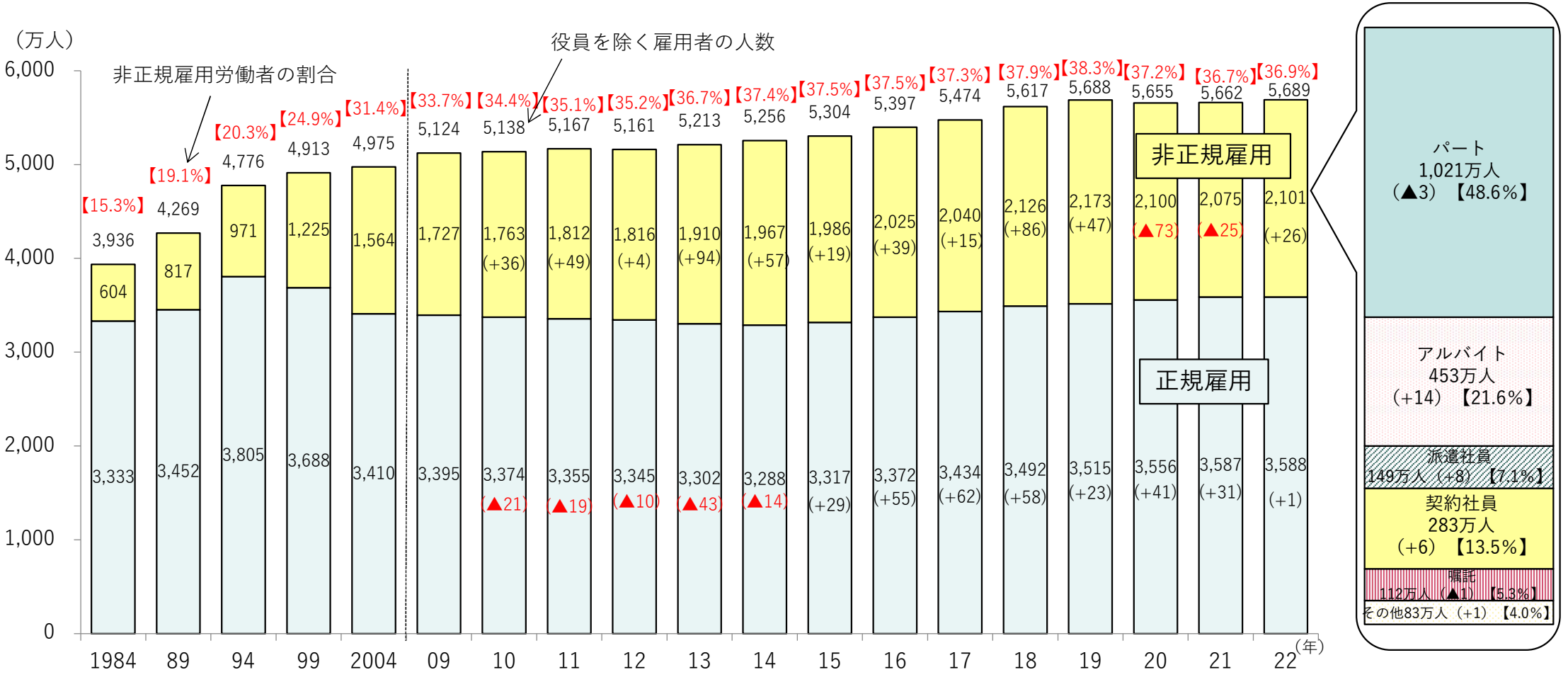
うち正規の職員・従業員
1,250万人（46．6%）

うち非正規の職員・従業員
1,432万人（53．4%）

（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年平均）第Ⅰ－4表より作成

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

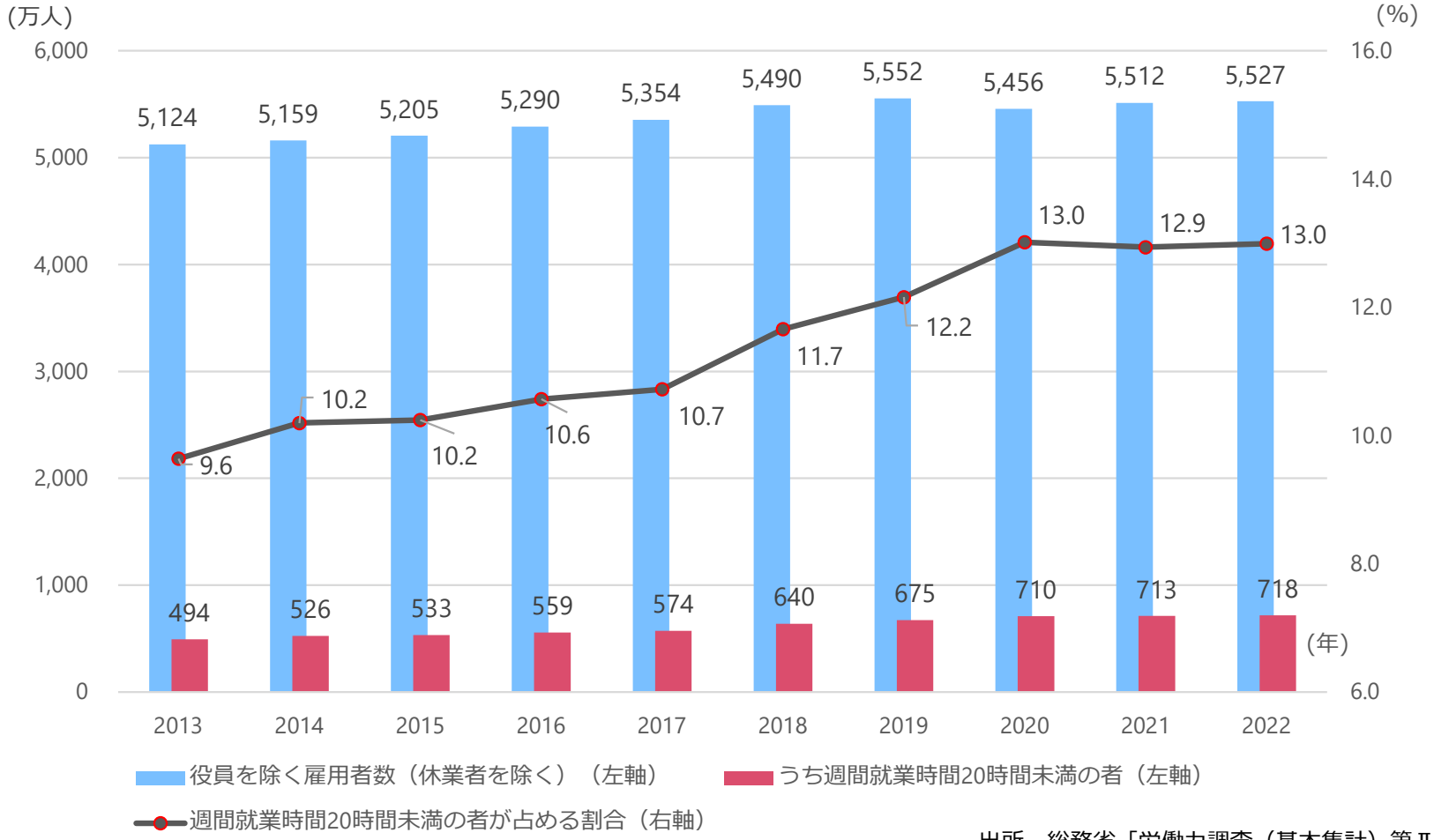
○　正規雇用労働者は、2015年に８年ぶりにプラスに転じ、8年連続で増加している。
○　非正規雇用労働者は、2010年以降増加が続き、2020年・2021年は減少したものの、2022年は増加に転じている。



（資料出所）1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
（注）1）2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
2）2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
3）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
4）2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
5）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
6）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
7）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
8）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

短時間雇用者（20時間未満）数の推移

○週間就業時間が20時間未満である雇用者の数は2013年以降増加を続けており、雇用者総数に占める割合も増加傾向であったが、ここ数年は横ばいで推移している。



出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

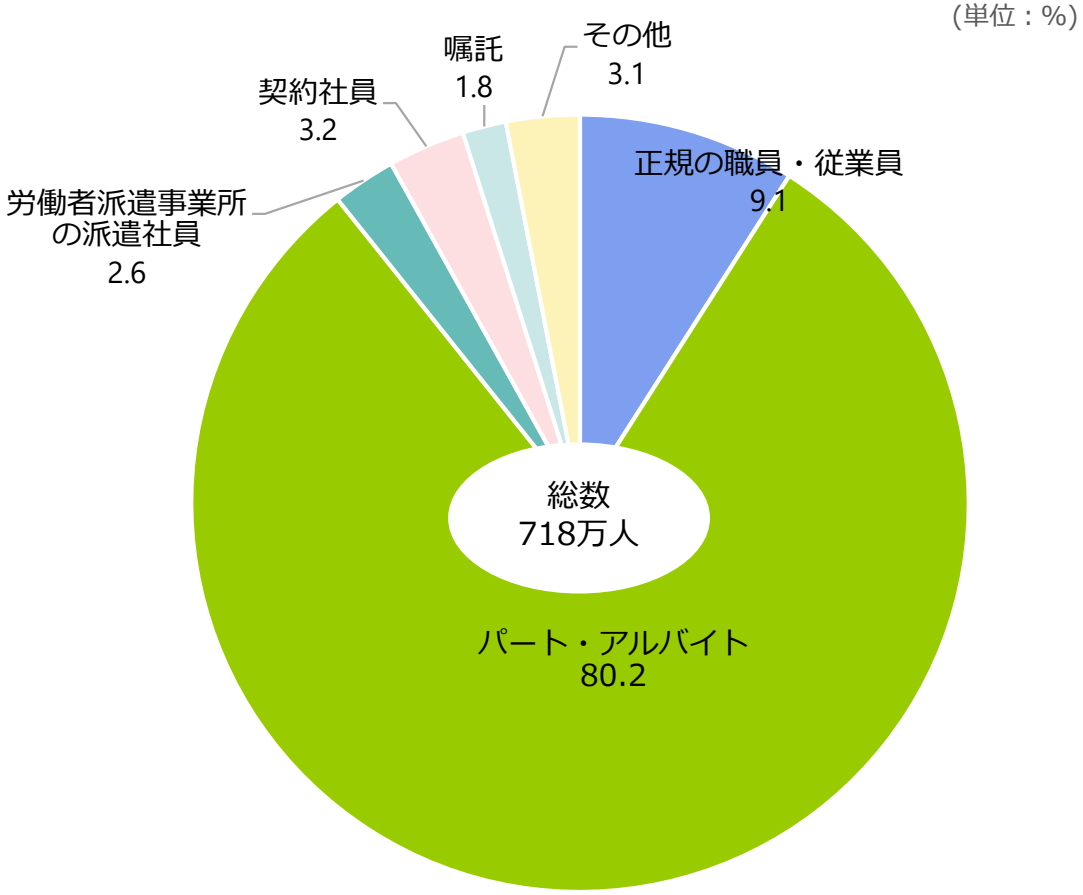
注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
・週間就業時間：調査週間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事をした場合は，それらの就業時間を合計したもの）。
・雇用者 ： 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員
・役員 ： 会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）
・休業者 ： 仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、雇用者については、給料・賃金（休業手当を含む。）の支払を受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も，職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。
・本グラフの週間就業時間20時間未満の者の人数は、週間就業時間１～４、５～９、10~14、15～19時間の者の人数の積み上げ値を用いている。
・ 2013年～2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、 2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値。

短時間雇用者（20時間未満）の状況（雇用形態別）

○週間就業時間が20時間未満である雇用者を雇用形態別にみると、「パート・アルバイト」が約８割を占めている。

○週間就業時間20時間未満の雇用者の雇用形態別構成比（2022年平均）

(単位：%)



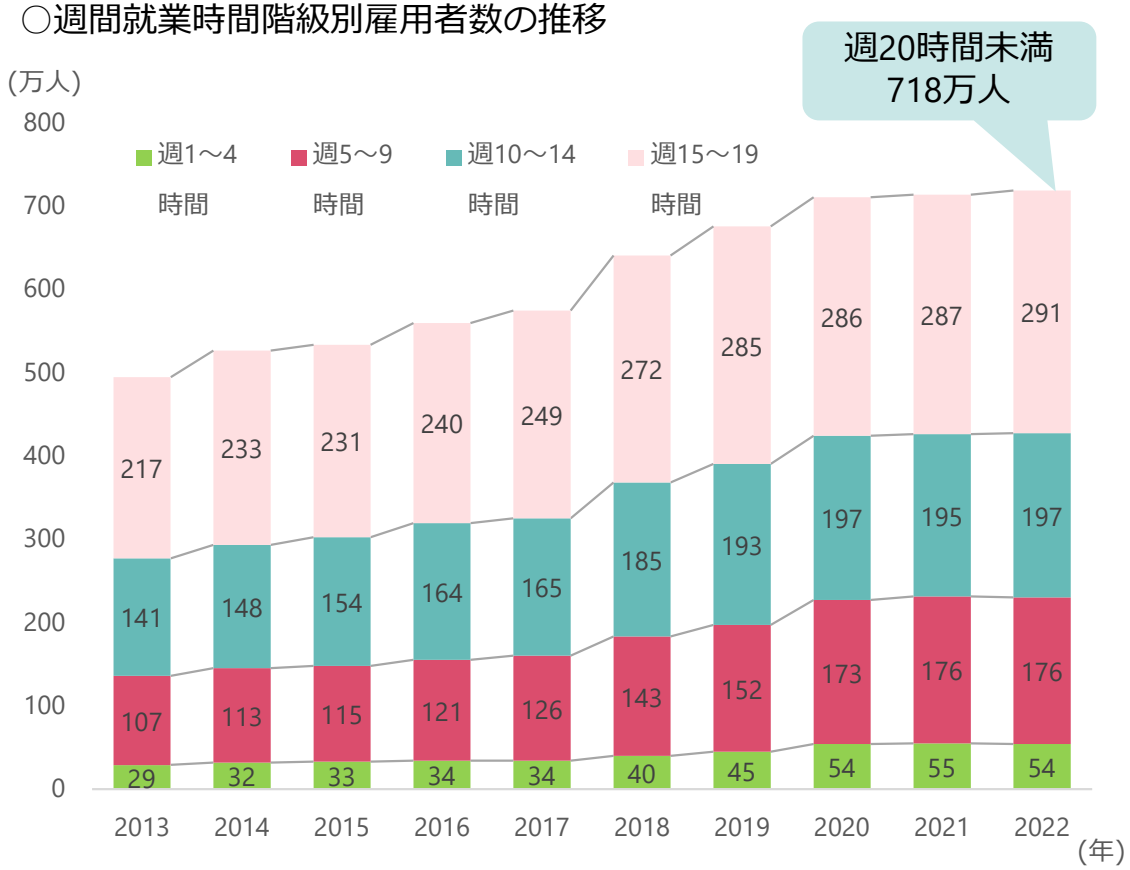
出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
・会社，団体等の役員を除く雇用者について、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分しており、本グラフでは、「パート」「アルバイト」をまとめて「パート・アルバイト」としている。
（その他の定義は前ページと同様）

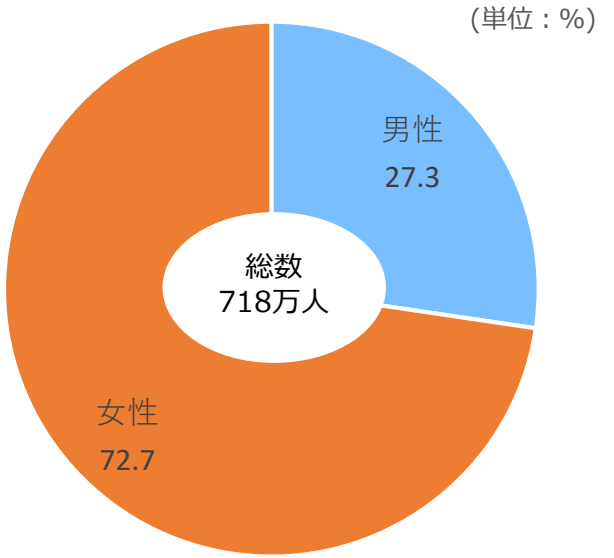
短時間雇用者（20時間未満）の状況（就業時間別、男女別）

○週間就業時間が20時間未満である雇用者について、週間就業時間階級別の雇用者数の推移をみると、全ての週間就業時間階級において雇用者数は増加傾向となっている。
○男女別にみると、女性が７割超を占めており、男性は３割弱にとどまっている。

○週間就業時間階級別雇用者数の推移



○週間就業時間が20時間未満である雇用者の男女別構成比
（2022年平均）



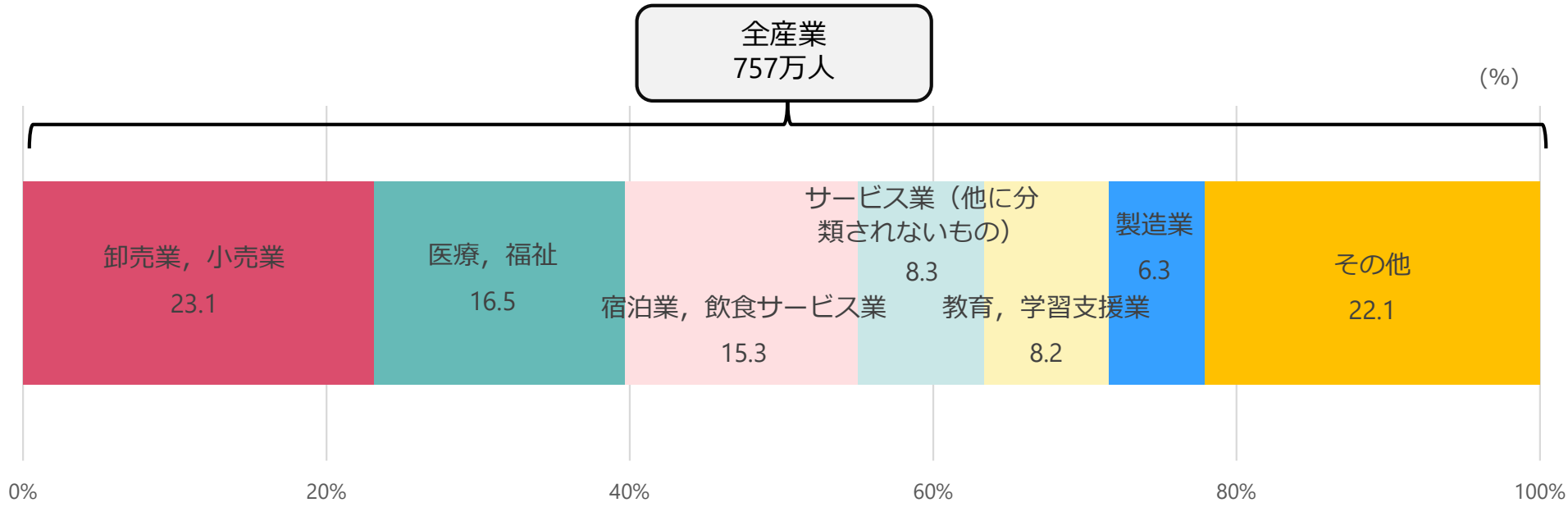
出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
（その他の定義は前ページと同様）
・2013年～2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、 2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値。

短時間雇用者（20時間未満）の状況（産業別）

○週間就業時間が20時間未満である雇用者について産業別構成比をみると、「卸売業，小売業」が23.1%で最も高く、次いで「医療，福祉」の16.5%、「宿泊業，飲食サービス業」の15.3%の順となっている。

○週間就業時間が20時間未満である雇用者の産業別構成比（2022年平均）



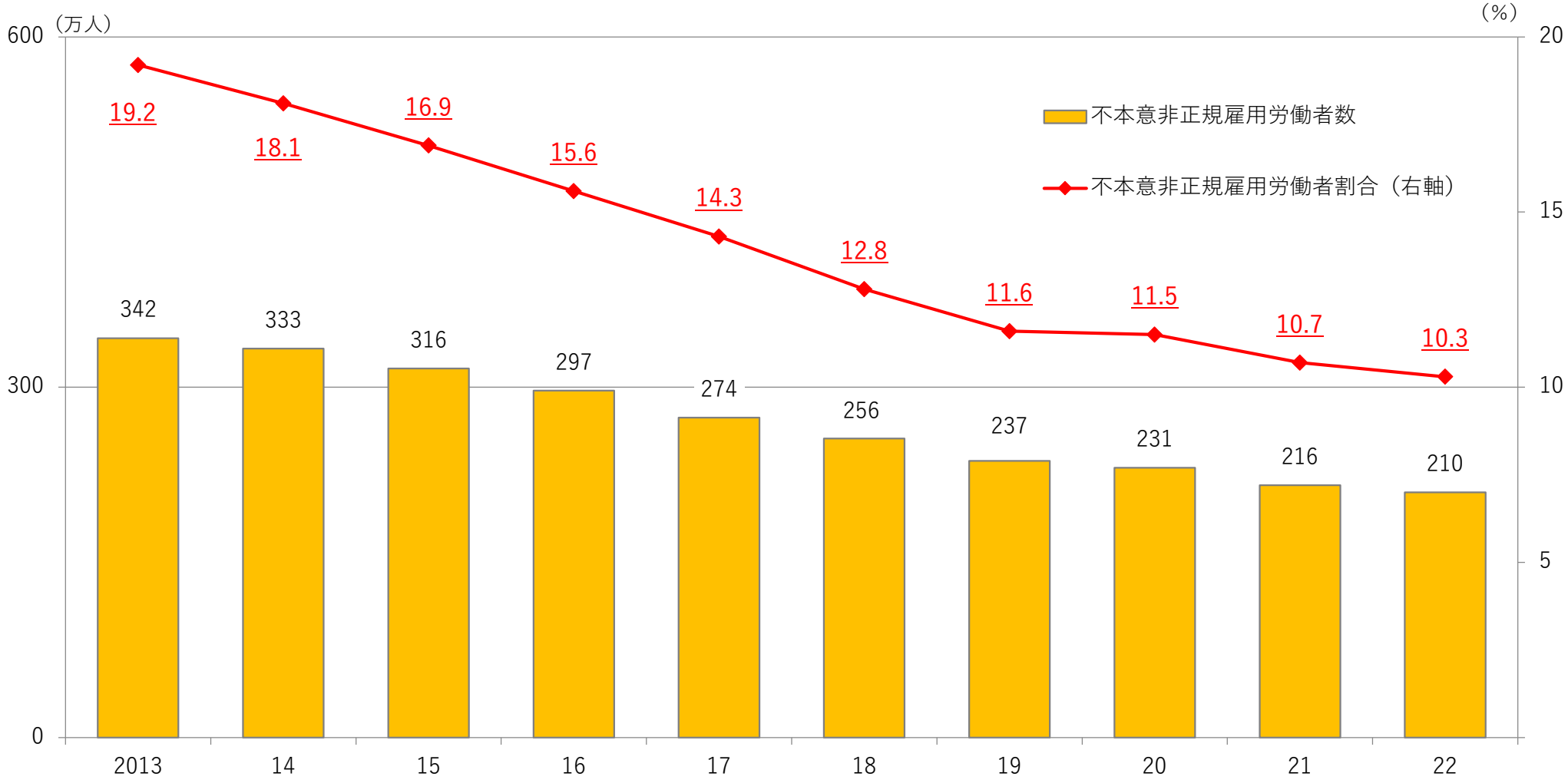
＊構成比５%未満の産業は、「その他」としている。

出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-3表」より作成

注・雇用者（休業者を除く）による。
（その他の定義は前ページと同様）

不本意非正規雇用の状況

○　正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者（不本意非正規雇用）の割合は、非正規雇用労働者全体の10.3%（2022年平均）となっている。

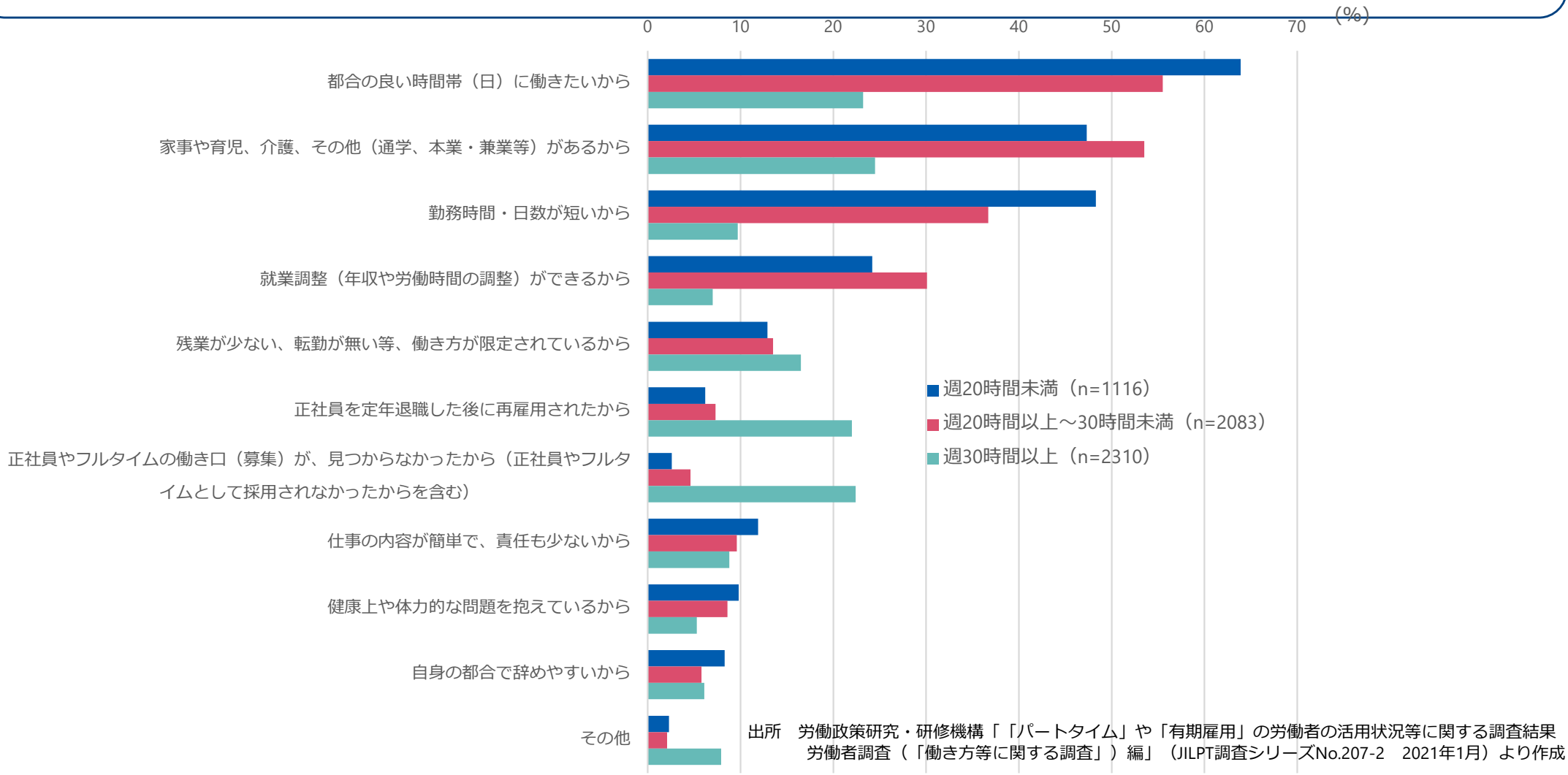


（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ-16表

（注）1）2013年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
2）2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
3）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
4）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

パートタイム・有期雇用の労働者が現在の所定労働時間で働くことを選択した理由

○「パートタイム」や「有期雇用」の労働者が、現在の所定労働時間で働くことを選択した理由（複数回答）について、週所定労働時間階級別にみると、週20時間未満、週20時間以上30時間未満においては、ともに「都合の良い時間帯（日）に働きたいから」が最も高くなっているが、週30時間以上においては、「都合の良い時間帯（日）に働きたいから」「家事や育児、介護、その他（通学、本業・兼業等）があるから」「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」「正社員やフルタイムの働き口（募集）が、見つからなかったから（正社員やフルタイムとして採用されなかったからを含む）」が同程度の割合である。

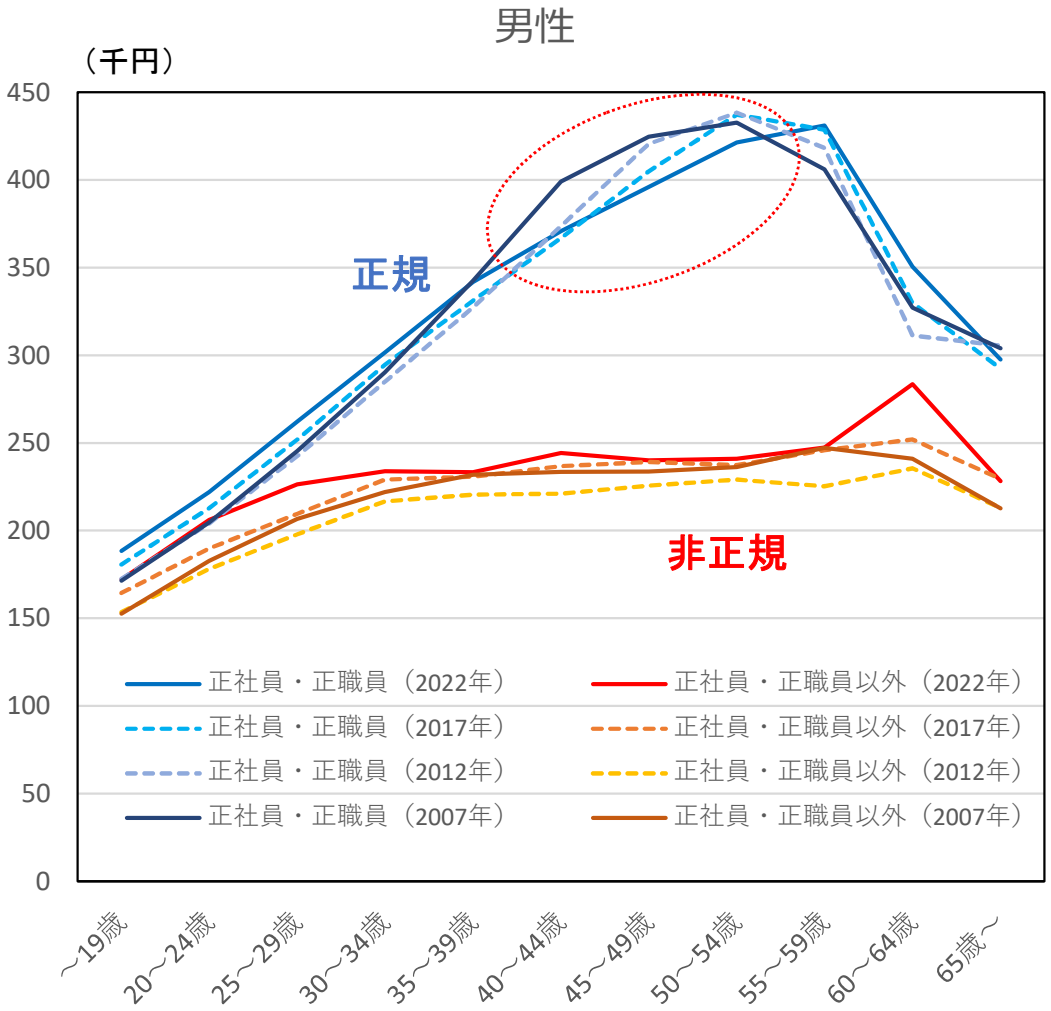


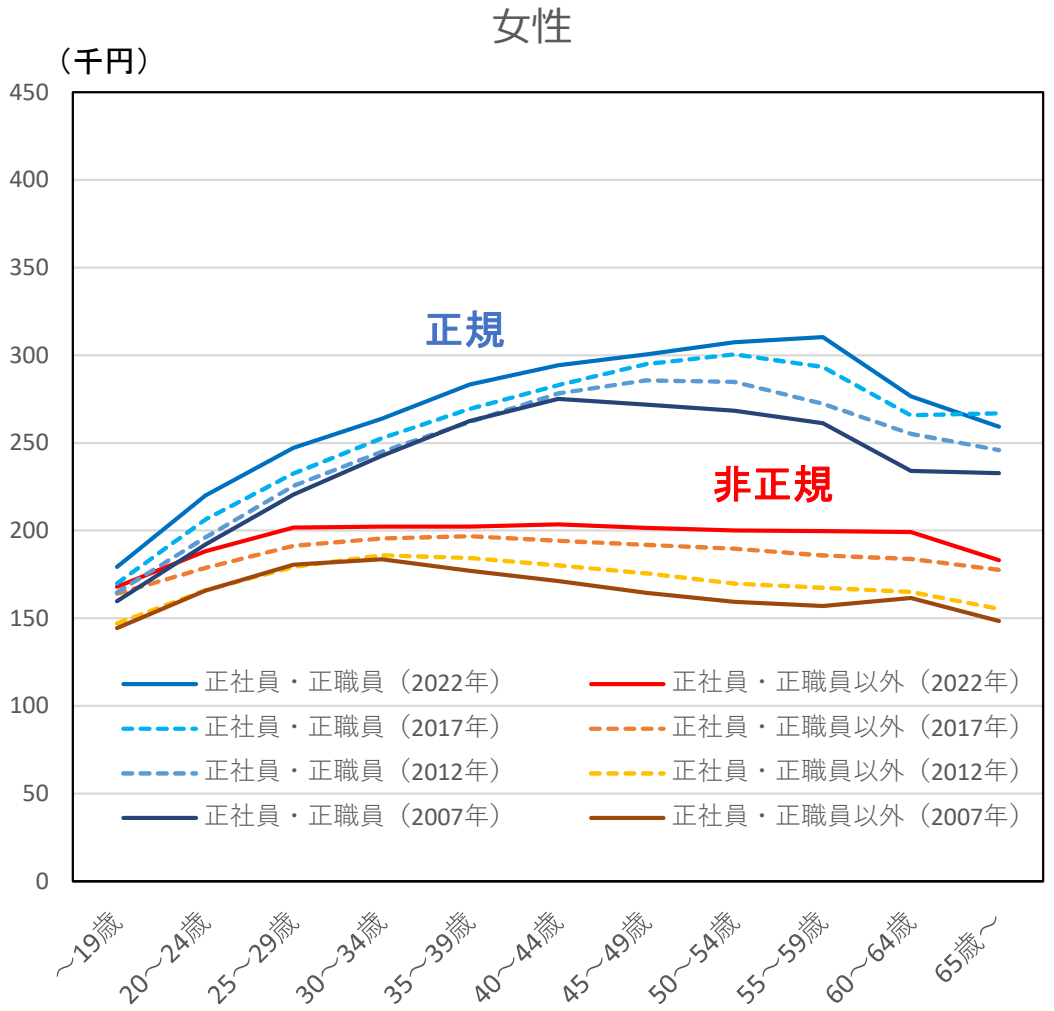
出所　労働政策研究・研修機構「「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編」（JILPT調査シリーズNo.207-2　2021年1月）より作成

注・有期雇用：６か月契約や１年契約など、雇用期間を定めた労働契約により、直接雇用されている労働者
・パートタイム：１週間の所定労働時間が正社員・正職員と同じか短い、正社員・正職員以外で直接雇用されている労働者（短時間正社員は除く）
・正社員・正職員：直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者
・無期雇用：特に雇用期間を定めずに（または定年まで）、直接雇用されている労働者
・フルタイム：１週間の所定労働時間が正社員・正職員と同じか長い、正社員・正職員以外で直接雇用されている労働者
・グラフ上「無回答」は省略している。

賃金カーブの比較

○　平均賃金を単純に比較した場合、性別・年齢構成や非正規労働者の割合の変化が影響する可能性がある。
○　このため、2007年～2022年の賃金カーブを男女別、正規・非正規別に見ると、特に女性の賃金水準は伸びている一方、男性の40代～50代前半の正規労働者について、賃金が低下傾向であることがわかる。



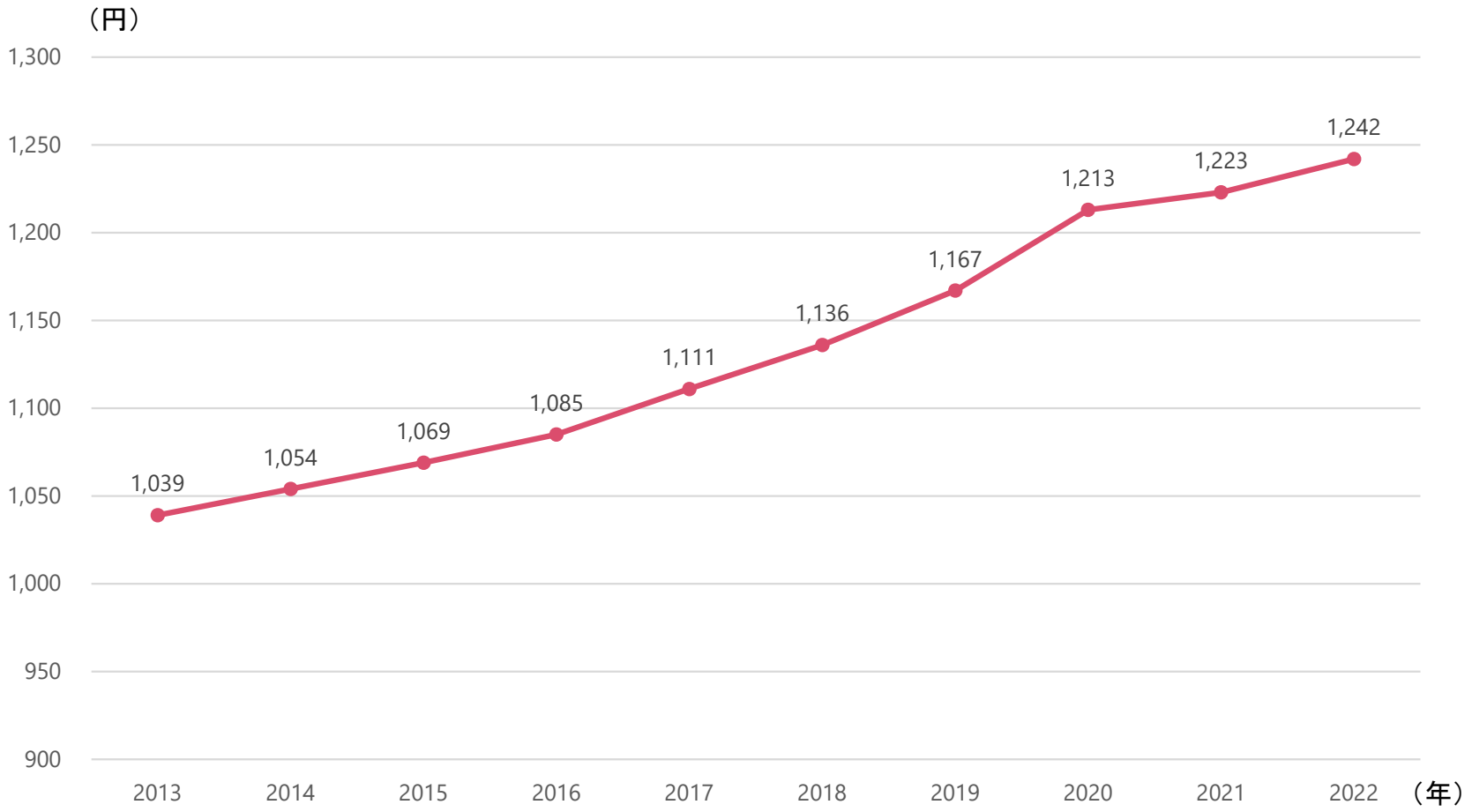


注）・平均賃金として、各調査年６月分の所定内給与額を用いている。
・常用労働者を「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しており、「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、正社員・正職員に該当しない者をいう。
・2008年調査前後で表章されている年齢階級区分が異なるため、2007年の19歳以下と2012～2022年の65歳以上については労働者数による加重平均値を用いている。

（資料出所）賃金構造基本統計調査

パートタイム労働者の時給の推移

○　パートタイム労働者の時給は上昇している。

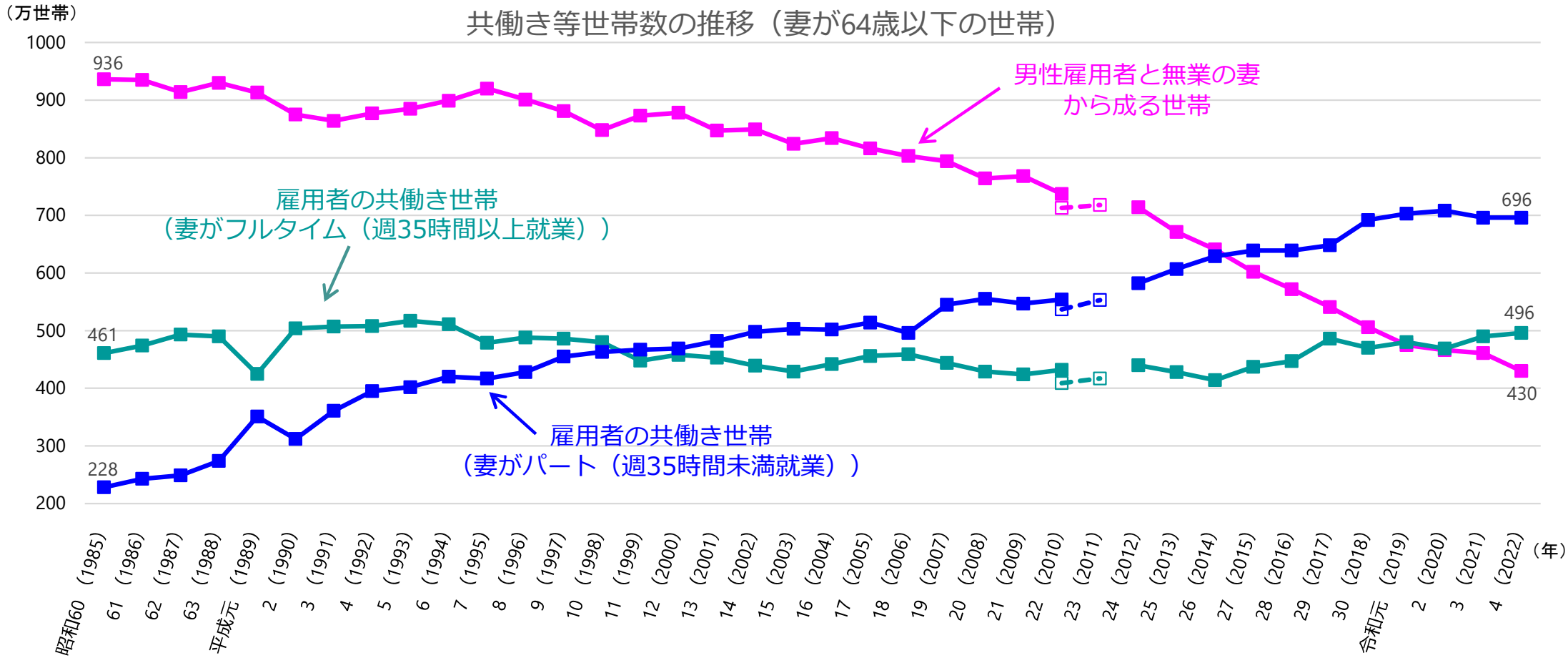


資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

注）・所定内給与（パートタイム労働者）を所定内労働時間（パートタイム労働者）で除して算出。
・「常用労働者」：次のいずれかに該当する者をいう。
(1)期間を定めずに雇われている者　(2)１か月以上の期間を定めて雇われている者
・「パートタイム労働者」：常用労働者のうち、次のいずれかに該当する者をいう。
(1)１日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者
(2)１日の所定労働時間が一般の労働者と同じで１週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

○　男性労働者と無業の妻から成る世帯（妻が64歳以下の世帯）は減少傾向。
2022年の世帯数（430万世帯）は1985年（936万世帯）の半分以下となっている。
○　妻がパートの共働き世帯数（妻が64歳以下の世帯）は増加傾向。
○　妻がフルタイムの共働き世帯数（妻が64歳以下の世帯）は横ばい。

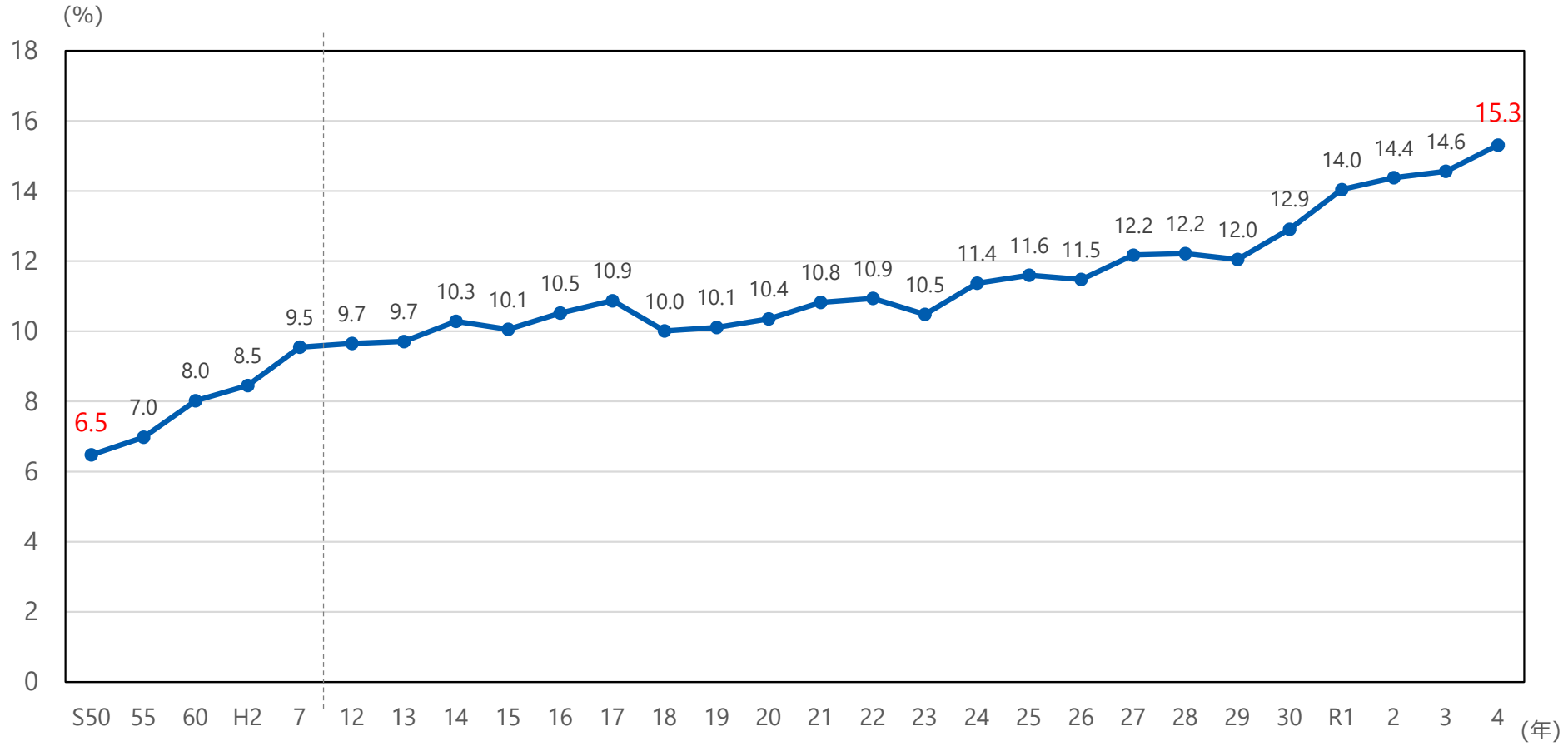


（備考）１．昭和60年から平成13年までは総務庁（総務省）「労働力調査特別調査」（各年２月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
２．「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で，妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
３．「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
４．平成22年及び平成23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
５．平成23年（岩手県、宮城県及び福島県を除く結果）は2010年国勢調査基準のベンチマーク人口、平成25年～平成28年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、平成30年～令和３年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値を使用している。

勤労者世帯の実収入に占める世帯主の配偶者の収入（うち女性）の割合

○　２人以上の世帯のうち勤労者世帯における１世帯当たり１か月間の勤労者世帯の実収入に占める世帯主の女性配偶者の収入の割合は増加傾向で推移している。

○　１世帯当たり1か月間の勤労者世帯の実収入に占める世帯主の配偶者の収入（うち女性）の割合
<2人以上の世帯のうち勤労者世帯>

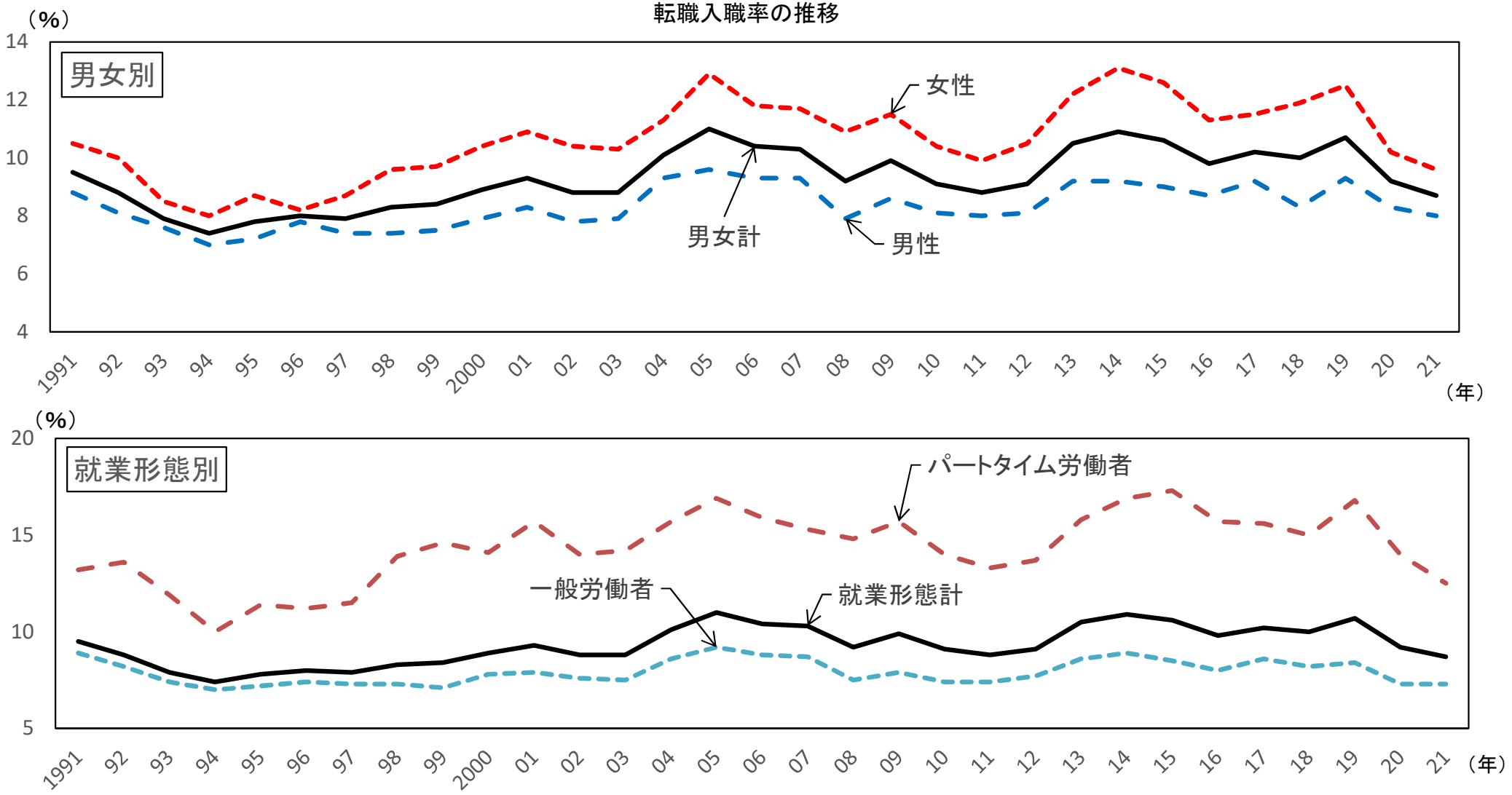


（資料出所）総務省「家計調査」より作成。
（注）１．平成12年より前は、農林漁家を除く結果による。
２．平成30年以降の結果は、家計調査で使用する家計簿の改正の影響による変動を含むため、時系列比較をする際には注意が必要。
３．世帯とは、住居及び家計を共にしている人の集まりをいい、「勤労者世帯」とは、家計費に充てるための収入を得ている人を世帯主として、世帯主が会社、官公庁、学校、工場、商店などに勤めている世帯（ただし、世帯主が社長、取締役、理事など会社団体の役員である世帯は除く）をいう。

転職入職率の推移（性別・就業形態別）

○　男女計の転職入職率は、2005年以降、10%前後をおおむね横ばいで推移している。男女別にみると、男性よりも女性の方が高い割合で推移している。
○　就業形態別にみると、一般労働者よりもパートタイム労働者の方が高くなっている。

転職入職率の推移

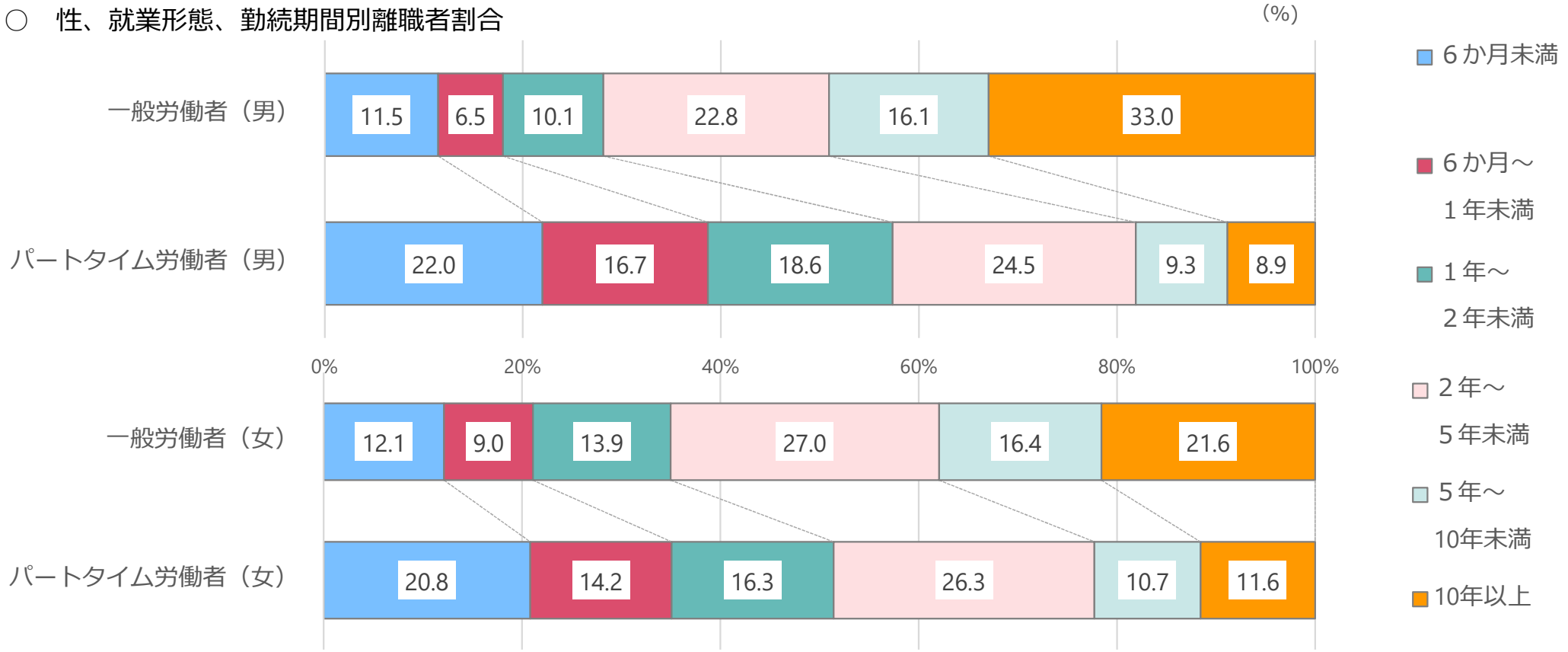


資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」をもとに作成

離職者の勤続期間の状況

○性、就業形態、勤続期間別の離職者の割合をみると、パートタイム労働者は、男女ともに「６か月未満」、「６か月～１年未満」、「１年～２年未満」において、一般労働者より離職している者の割合が高い。

○　性、就業形態、勤続期間別離職者割合



出所　厚生労働省「雇用動向調査（令和３年）」より作成
（割合は厚生労働省職業安定局にて計算）

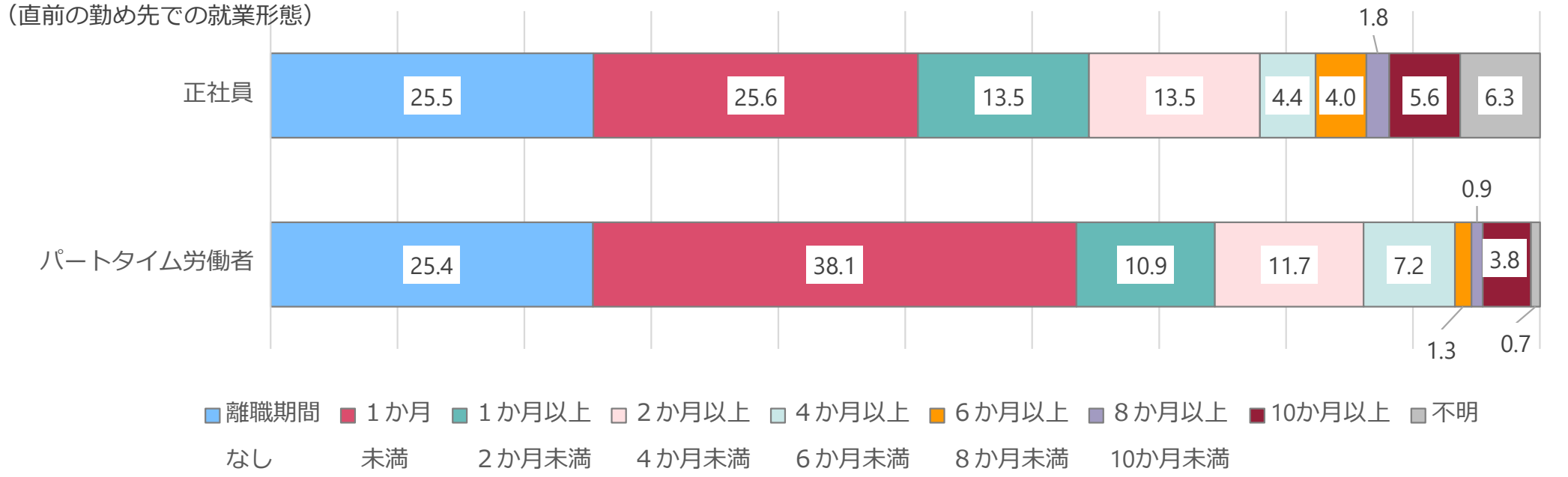
注）・「常用労働者」：次の(1)(2)のいずれかに該当する労働者をいう。(1)期間を定めずに雇われている者　(2)1か月以上の期間を定めて雇われている者
・「パートタイム労働者」：常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。
・「一般労働者」：常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。
・「入職者」：常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除く。
・「離職者」：常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く。

転職者の離職期間の状況

○転職者の離職期間について、直前の勤め先での就業形態が正社員の場合とパートタイム労働者の場合とを比較すると、離職期間なしでの割合はほぼ同じであるが、1か月未満ではパートタイム労働者の方が10ポイント以上高くなっている。

直前の勤め先での就業形態、離職期間別転職者割合

（単位：%）



出所　厚生労働省「令和2年転職者実態調査」より作成

注
・正社員：事業所と直接雇用関係のある労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた正社員。多様な正社員（職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員）も含まれる。
・パートタイム労働者：常用労働者（※）のうち、フルタイム正社員より１日の所定労働時間が短いか、１週の所定労働日数が少ない者。

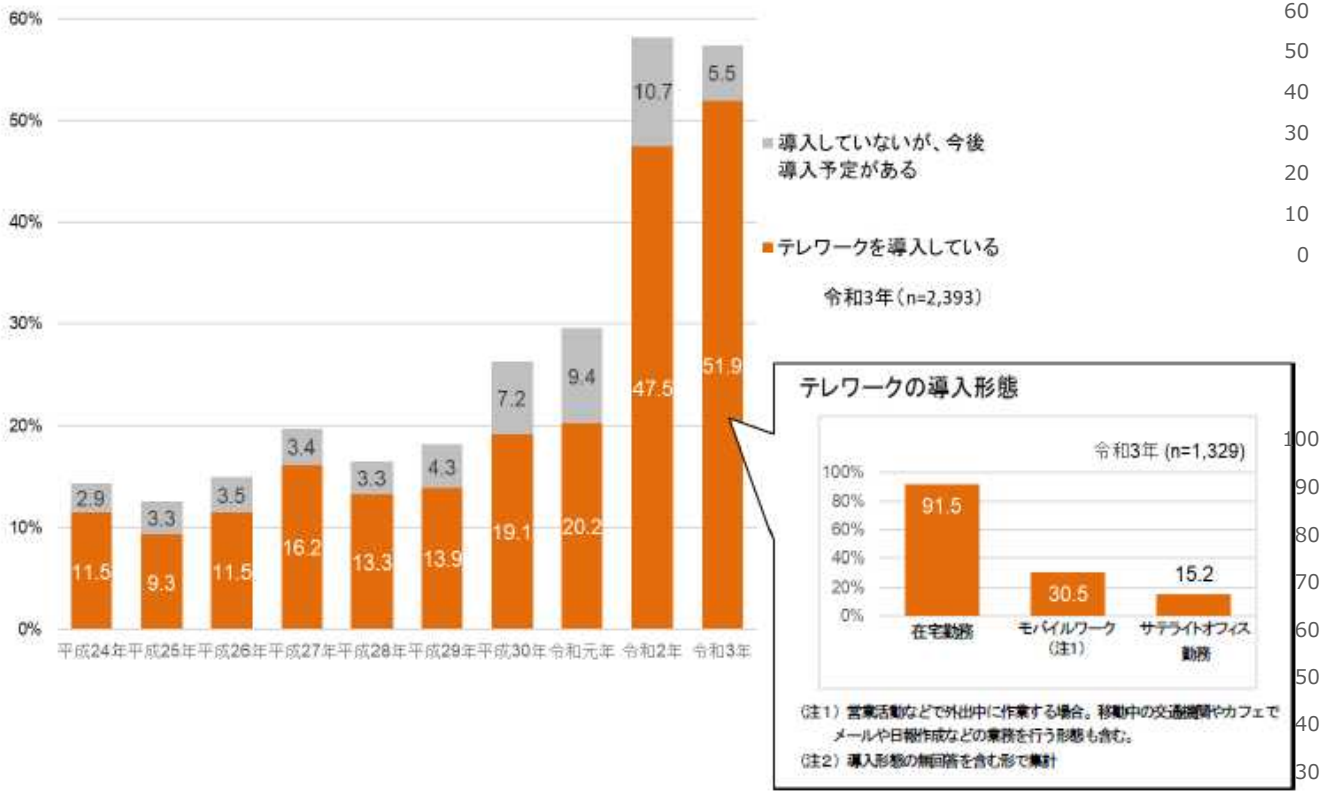
※常用労働者とは、下記①又は②に該当する労働者をいう。
①期間を定めずに雇われている者　②１か月以上の期間を定めて雇われている者
なお、取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者としている。

テレワーク導入状況

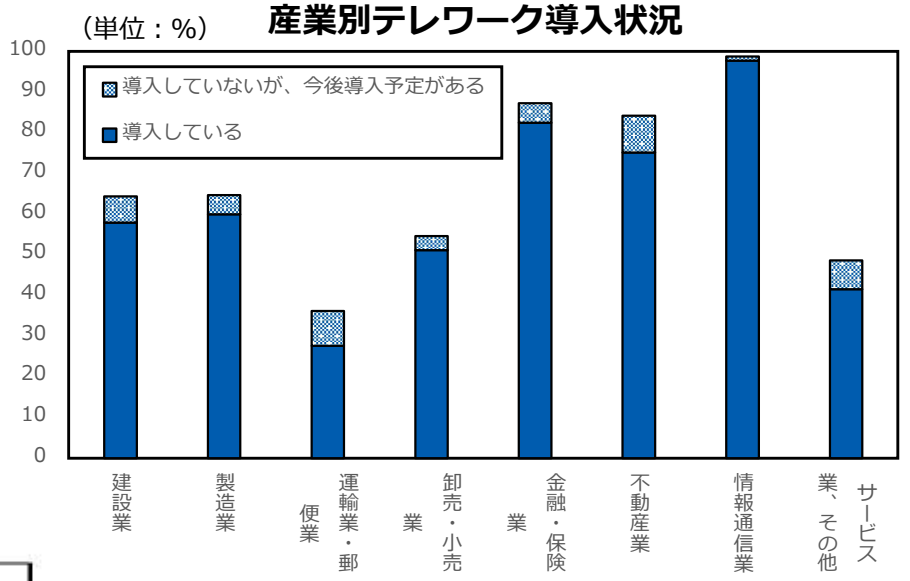
○コロナ禍でテレワークを導入する企業が増えており、令和２年は前年から大幅増加、令和３年も導入割合が維持されている。

○令和３年８月末時点において、産業別にみると、「情報通信業」などでテレワークを導入している企業の割合が高く、企業規模別にみると、企業規模が大きいほど導入している割合が高くなっている。

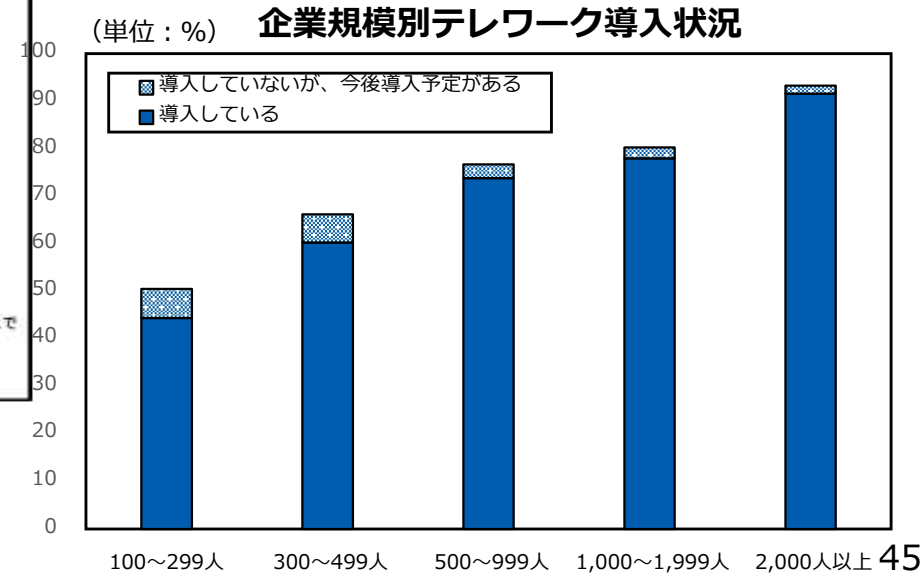
テレワーク導入状況の推移



産業別テレワーク導入状況



企業規模別テレワーク導入状況



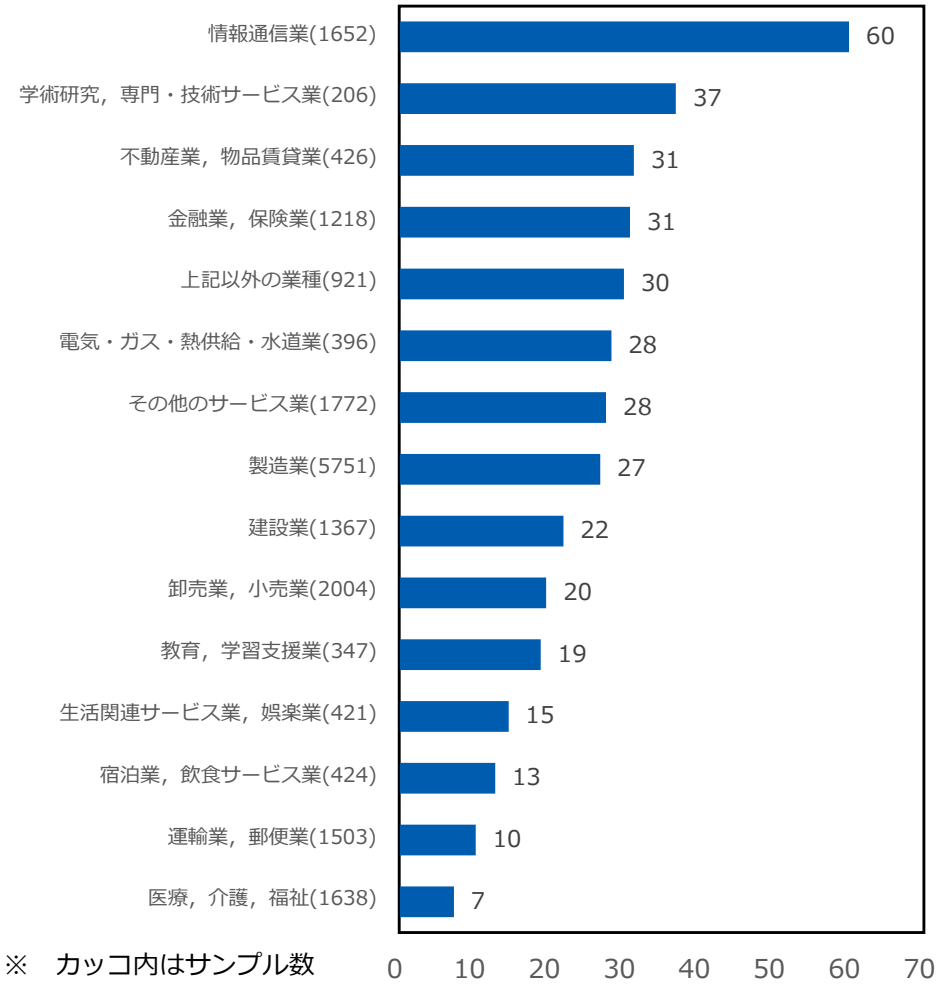
（資料出所）総務省「通信利用動向調査（令和３年調査）」により作成

テレワーク実施状況（産業別・職種別）

○正社員のテレワーク実施率を産業別にみると、「情報通信業」「学術研究，専門・技術サービス業」などで実施率が高い一方、「医療，介護，福祉」「運輸業，郵便業」などで実施率が低い。

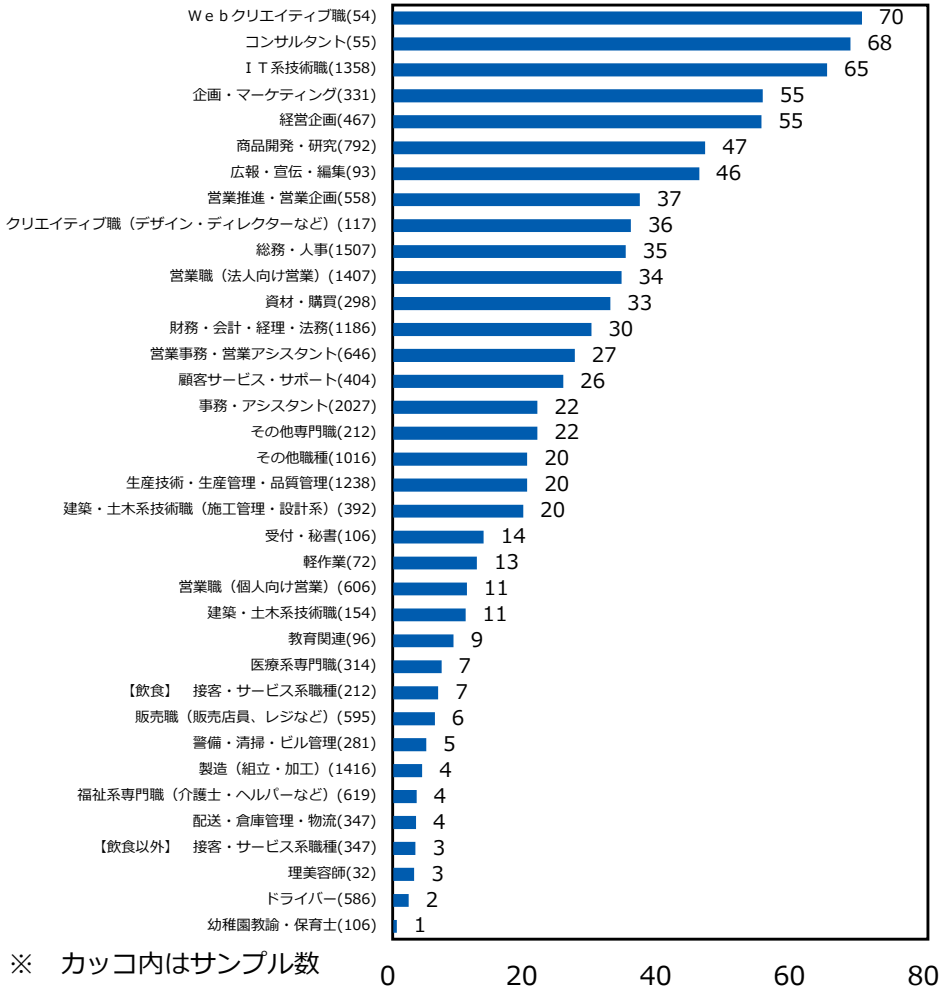
○また、正社員のテレワーク実施率を職種別にみると、「Webクリエイティブ職」などで実施率が高い一方、 「幼稚園教諭・保育士」「ドライバー」「理美容師」などにおいて、実施率が低い。

産業別テレワーク実施状況（正社員）(単位：%)



※　カッコ内はサンプル数

職種別テレワーク実施状況（正社員）(単位：%)



※　カッコ内はサンプル数

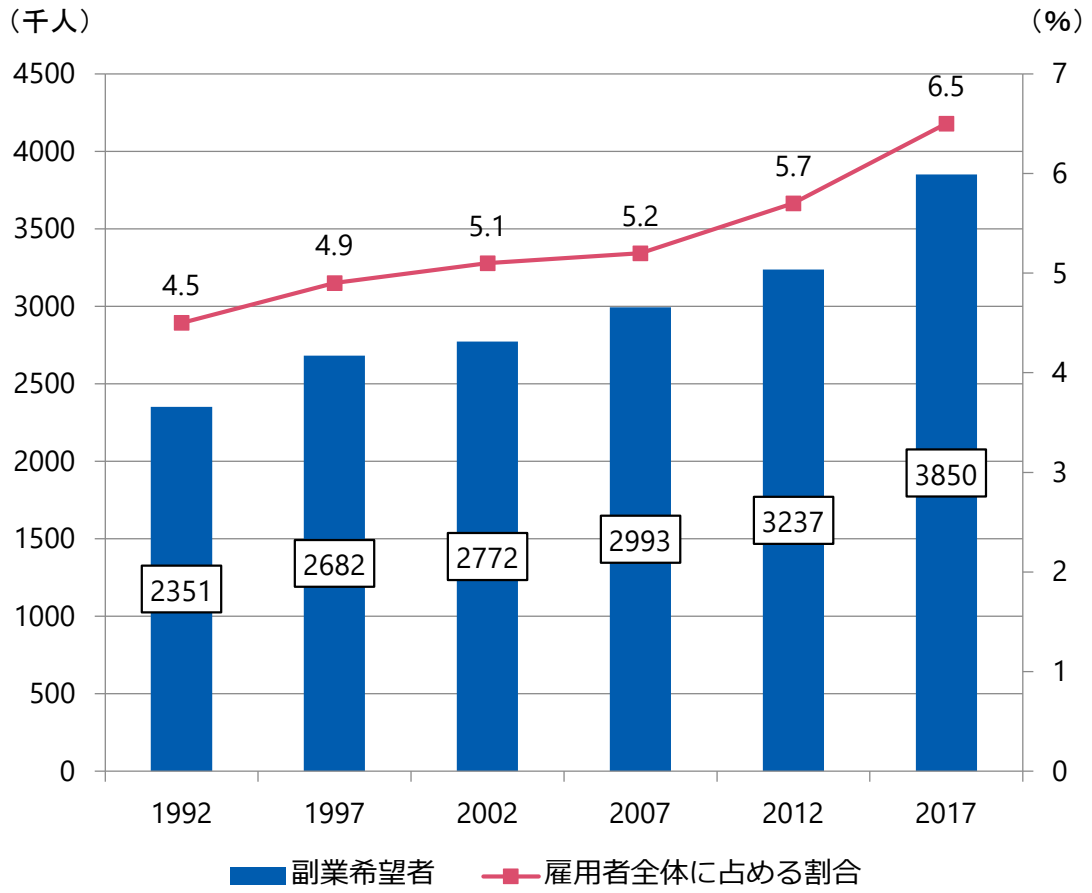
（資料出所）パーソル総合研究所「第七回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査期間：2022年７月13日～７月18日）により作成
調査対象：全国の就業者、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上、正規雇用：n=20,046、非正規雇用：n=5,009、公務員・団体職員　n=305

副業・兼業の現状（働き手側①）

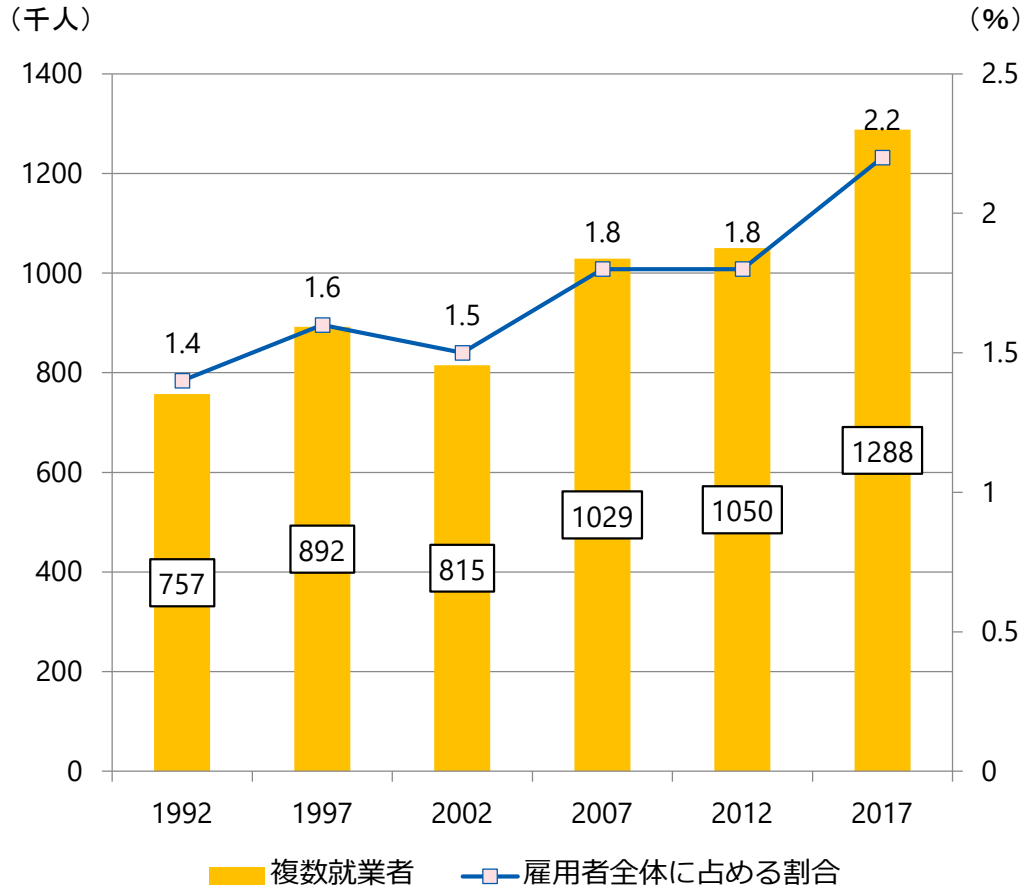
○　副業を希望する雇用者は、増加傾向。

○　本業も副業も雇用者である者は、増加傾向。

＜副業を希望している雇用者数の変化＞



＜副業者数（雇用×雇用）の変化＞



（出典）総務省「就業構造基本調査」

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

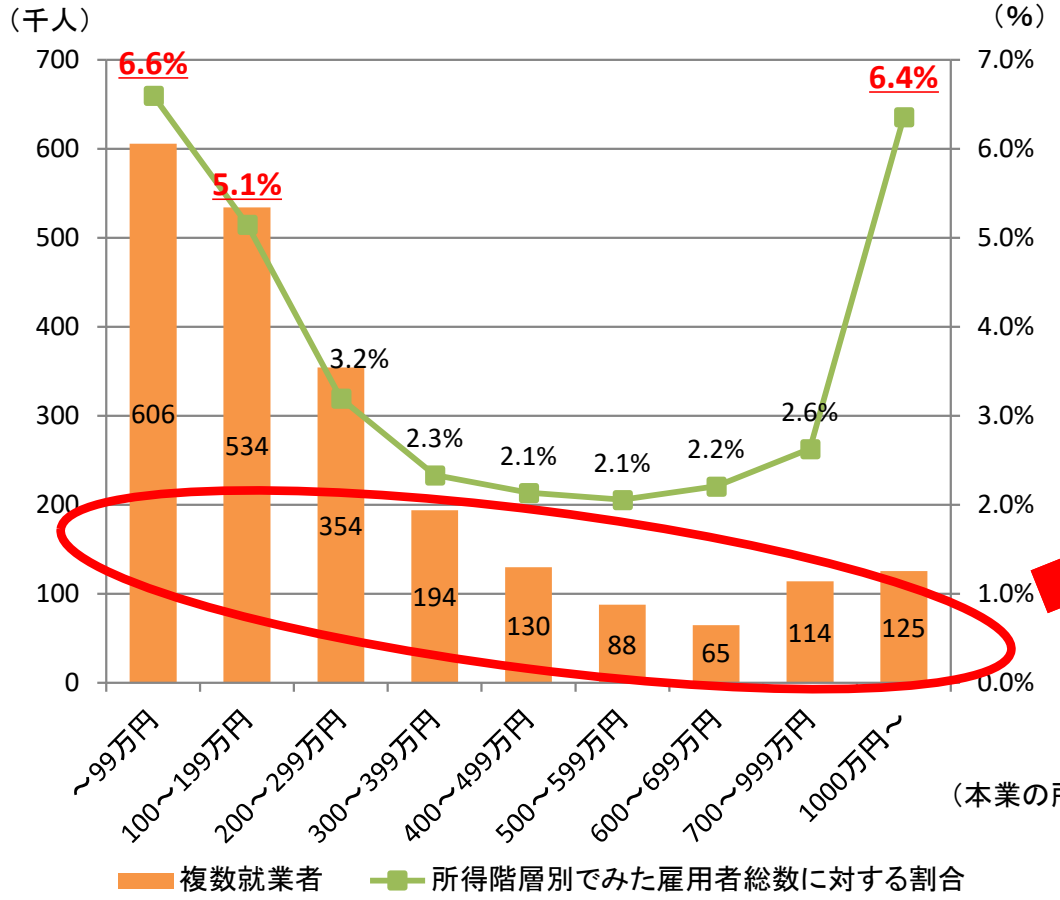
副業・兼業の現状（働き手側②）

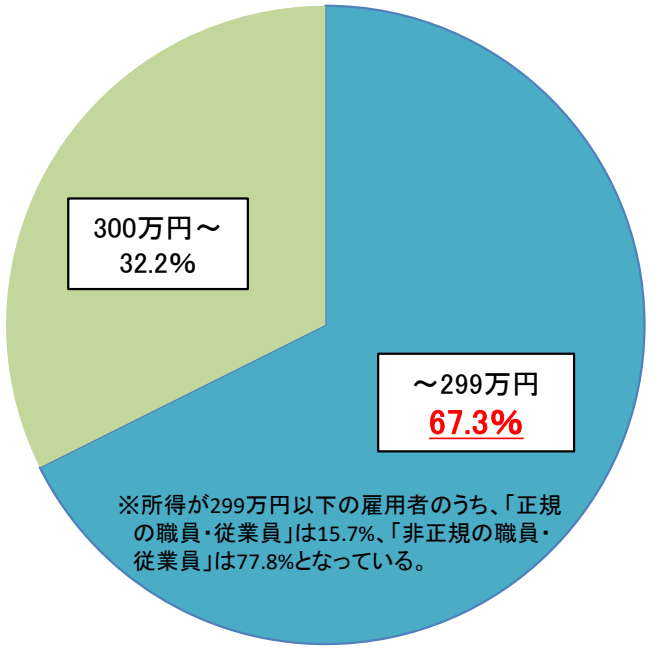
○　雇用者総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が199万円以下の階層と1000万円以上の階層で副業をしている者の割合が比較的高い。

○　副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約３分の２を占めている。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

（注）本業については、「雇用者」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。





（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「雇用者」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。
また、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分したもののうち、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめたものを「非正規の職員・従業員」としている。

適用

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

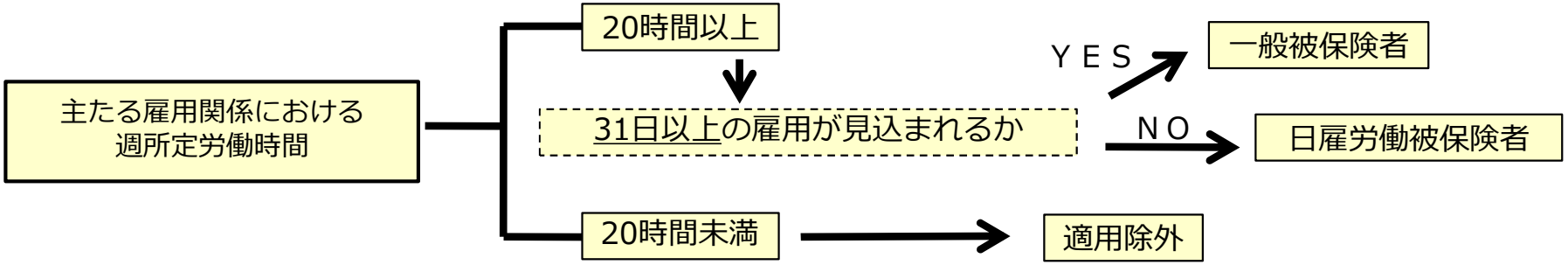
○雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時５人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者が雇用される事業を**強制適用事業**としている。【法５】

○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４Ｉ】

＜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



雇用保険の適用事業及び被保険者

被保険者の種類について

（１）一般被保険者

被保険者のうち（２）、（３）及び（４）以外の者

（２）高年齢被保険者【法37の２Ⅰ】

65歳以上の被保険者（（３）又は（４）に該当しない者）

（３）短期雇用特例被保険者【法38Ⅰ】

被保険者であって、季節的に雇用されるもののうち次のいずれにも該当しない者(（４）を除く)

① ４か月以内の期限を定めて雇用される者
② 所定労働時間が２０時間以上３０時間未満である者

（４）日雇労働被保険者【法43Ⅰ】

被保険者である日雇労働者であって、次のいずれかに該当する者及び公共職業安定所長の認可を受けた者をいう。

① 適用区域（※）に居住し、適用事業に雇用される者
② 適用区域外の地域に居住し、適用区域内にある適用事業に雇用される者
③ 適用区域外の地域に居住し、適用区域外の地域にある適用事業であって厚生労働大臣が指定したものに雇用される者

※ 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（厚生労働大臣が指定する区域を除く。）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つて、厚生労働大臣が指定するもの

〈令和3年度実績〉

・適用事業所数	2,340,950件	・一般被保険者数	41,353,264人	・高年齢被保険者数	3,232,399人
・短期雇用特例被保険者数	46,594人	・日雇労働被保険者数	6,748人		

※数値はいずれも年度平均値

参考：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２８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。

（参考）短時間労働被保険者制度の概要（平成19年改正で廃止）

● 平成元年に、短時間労働者に雇用保険の適用拡大が行われたが、その際、短時間労働者が一般の労働者に比べて、単に所定労働時間が短いのみならず、離職率が高く、一方で求人が豊富で就職が容易である等の特徴を持っていることから、基本手当等の受給資格要件・所定給付日数等について、一般被保険者と異なる取扱いとした。

		一般被保険者	短時間労働被保険者
定義		●雇用保険被保険者のうち、次の者以外。 ・ 高年齢継続被保険者 ・ 短期雇用特例被保険者 ・ 日雇労働被保険者	●週所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の週所定労働時間に比し短く、かつ、３０時間未満である労働者
基本手当	受給要件	●離職日以前１年以内に被保険者期間が６か月以上 ●支払基礎日数が14日以上の月を1か月の被保険者期間として算定	●離職日以前１年（当該期間に短時間労働被保険者であった期間がある被保険者については、その期間に短時間労働者であった日数を１年に加算した期間）以内に被保険者期間６か月以上 ●支払基礎日数が11日以上の月を1/2月の被保険者期間として算定 ※結果的に、全ての期間で短時間労働被保険者であれば、離職日以前２年以内に12か月の被保険者期間が必要になる。
	賃金日額（下限）	●一般被保険者に比して、短時間労働被保険者に賃金日額（下限）を低く設定。 ※ 制度廃止前の時点で、概ね一般被保険者の1/2程度で設定。	
	所定給付日数	●一般被保険者に比して、短時間労働者被保険者に関する所定給付日数を短く設定。	

産業構造や勤労者意識などの変化に伴い就業形態の多様化が進展。短時間労働者比率の上昇。
一般の労働者→短時間労働者、短時間労働者→一般の労働者といった離職・就職も増加。

平成15年改正　賃金日額・所定給付日数の特例を廃止

平成19年改正　受給要件の特例を廃止（短時間労働被保険者制度の廃止）

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用

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、給付は行われない。

⇒ 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事業所を離職



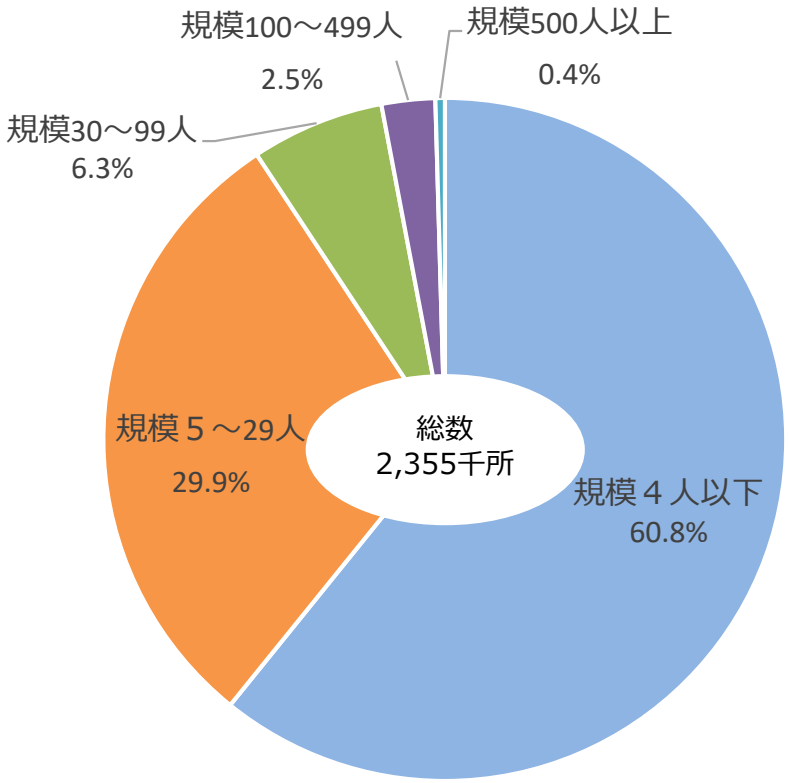
A事業所 週・所定０ｈ
B事業所 週・所定10ｈ

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、**
・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない**。

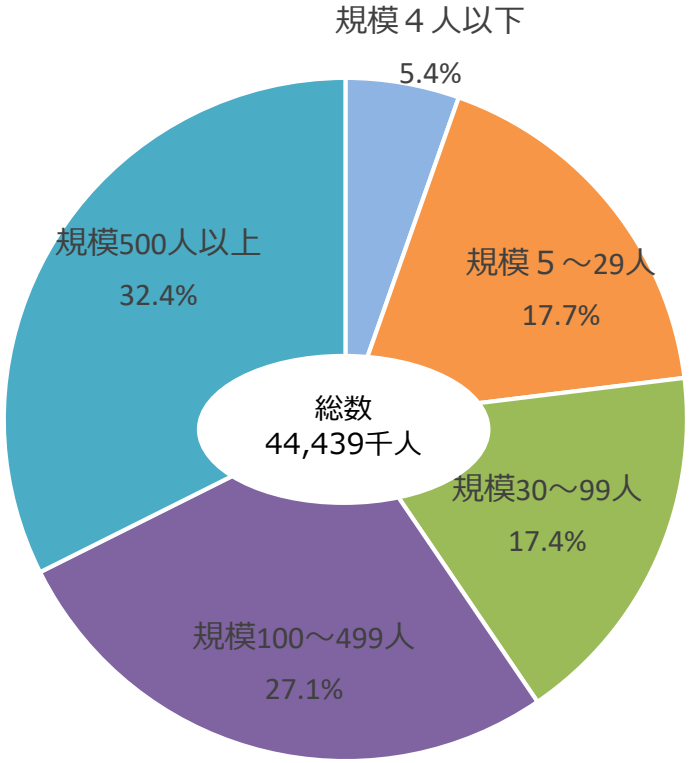
適用事業所数及び被保険者数の規模別の状況

○適用事業所数は、規模４人以下で最も多く、次いで規模５~29人となっており、規模30人未満の事業所が全体の90.7%を占めている。
○一方、被保険者数は、規模500人以上で最も多く、全体の32.4%となっている。

○規模別適用事業所数（令和3年度末）



○適用事業所規模別被保険者数（令和3年度末）

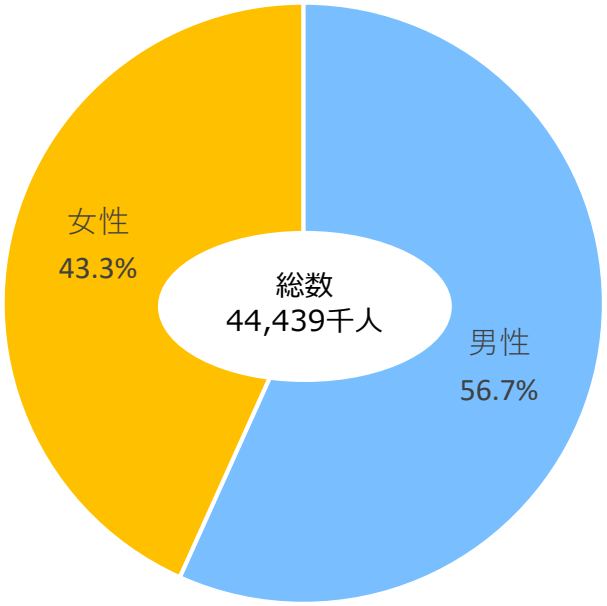


（注1）規模は令和３年度末（３月）時点の被保険者数によって区分。
（注2）被保険者数は、一般被保険者、高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者の合計値による。

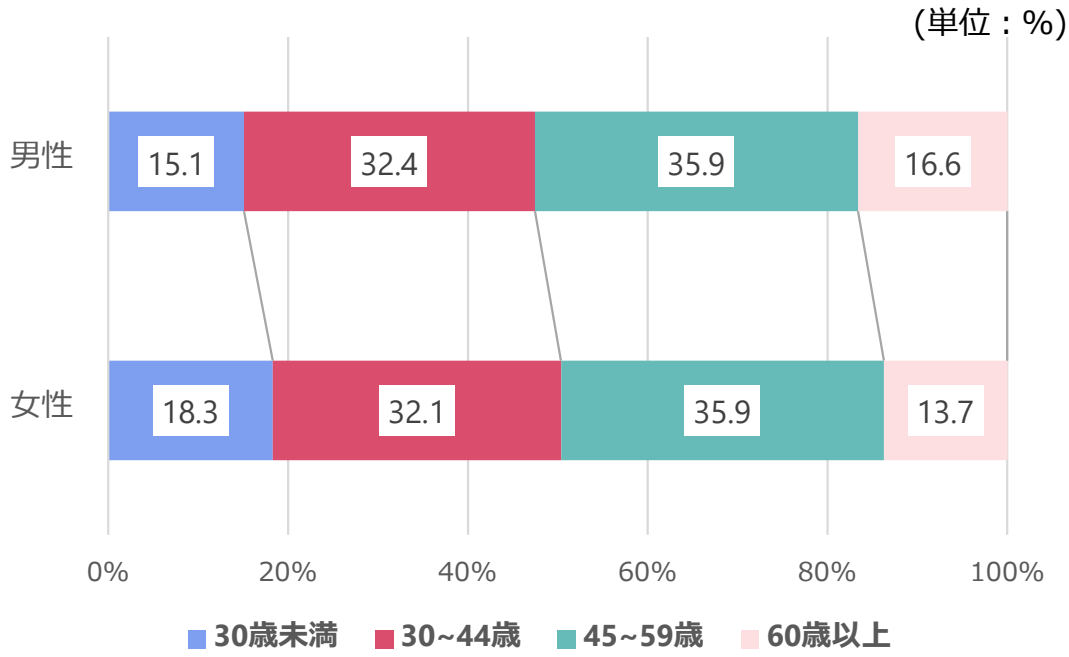
被保険者の性、年齢階層別の状況

○被保険者を性別にみると、男性が56.7%、女性が43.3%となっている。
○さらに年齢階級別にみると、男女ともに45～59歳が最も多くなっている。また、男女で30～44歳、45～59歳の構成比にほぼ差はみられない。

○　性別被保険者構成比（令和3年度末）



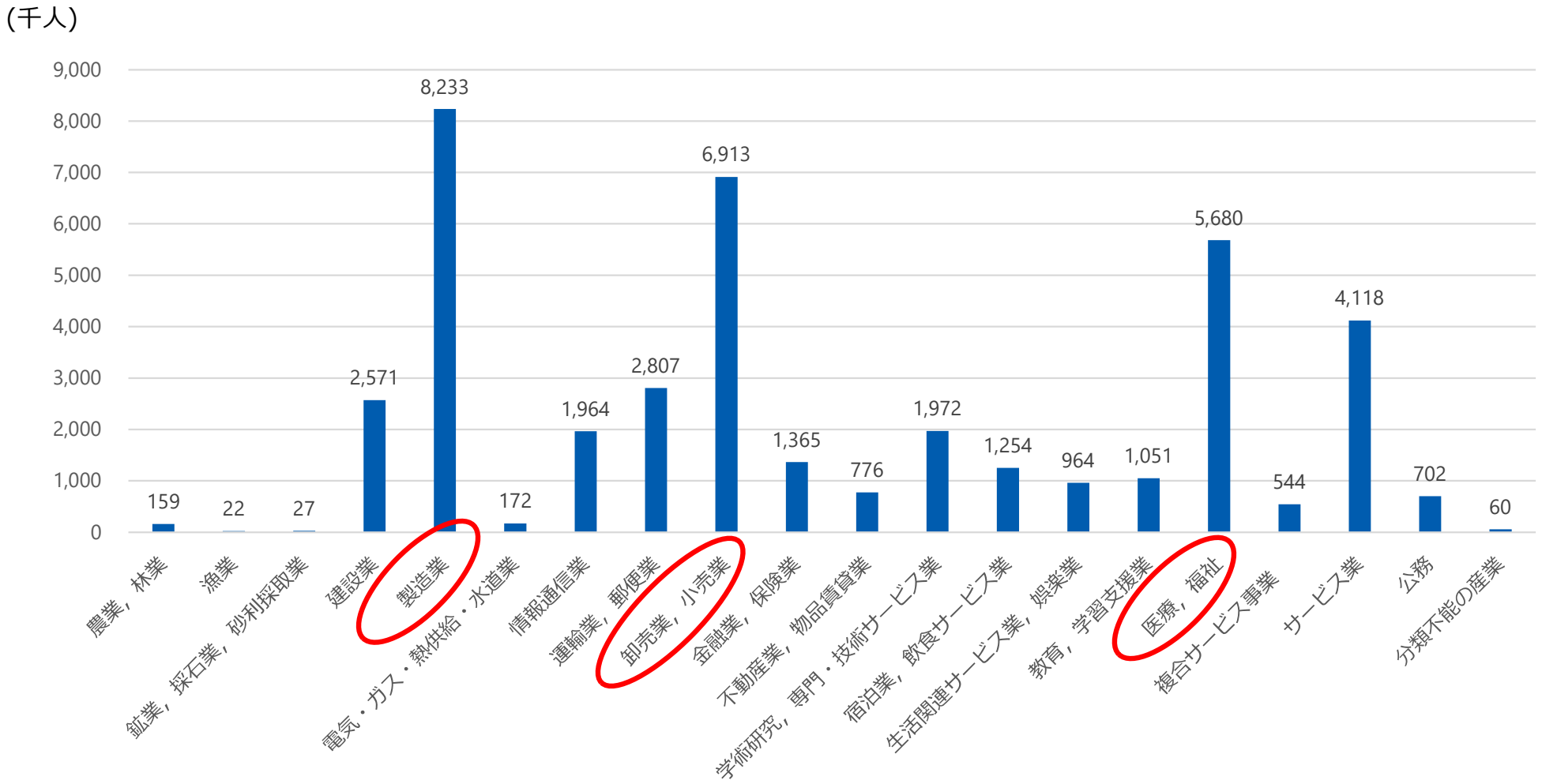
○　性、年齢階級別被保険者構成比（令和3年度末）



（注1）規模は令和３年度末（３月）時点の被保険者数によって区分。
（注2）被保険者数は、一般被保険者、高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者の合計値による。

産業別被保険者数の状況

○一般被保険者数を産業別にみると、「製造業」、「卸売業，小売業」、「医療，福祉」の順に多くなっている。



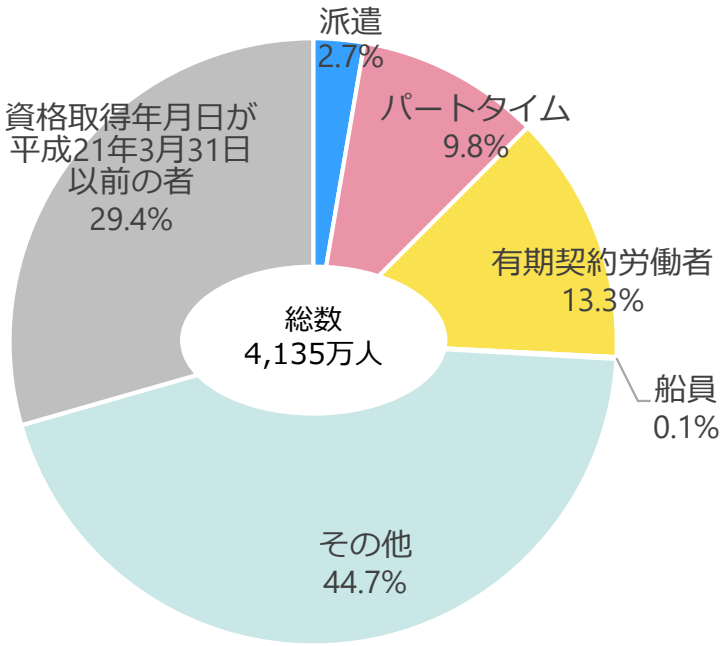
（注）被保険者数は、一般被保険者にかかる令和３年度の各月の平均値による。

雇用形態別の適用状況

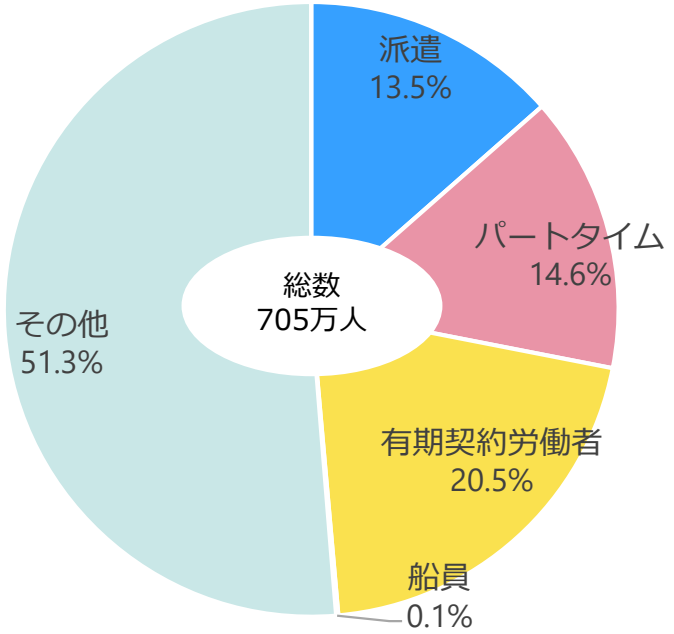
○令和３年度の一般被保険者数について雇用形態別の構成比をみると、いわゆる正社員に該当する者が多く含まれると考えられる「その他」が最も多く、44.7%を占めている。
○一方、一般被保険者にかかる資格取得者数についても同様にみると、一般被保険者数と同様に「その他」が最も多いが、全体の半数弱が「派遣」「パートタイム」「有期契約労働者」といった、いわゆる非正規の労働者となっている。

【雇用形態】
資格取得年月日が平成21年4月1日以降の者について、雇用保険被保険者資格取得届にて登録された以下の区分による。
「派遣」：登録型派遣労働者　「パートタイム」：短時間労働者（週の所定労働時間が30 時間未満の者）
「有期契約労働者」：登録型派遣及びパートタイムを除く有期契約労働者　「船員」：船員　「その他」：上記以外

○一般被保険者の雇用形態別構成比



○資格取得者の雇用形態別構成比



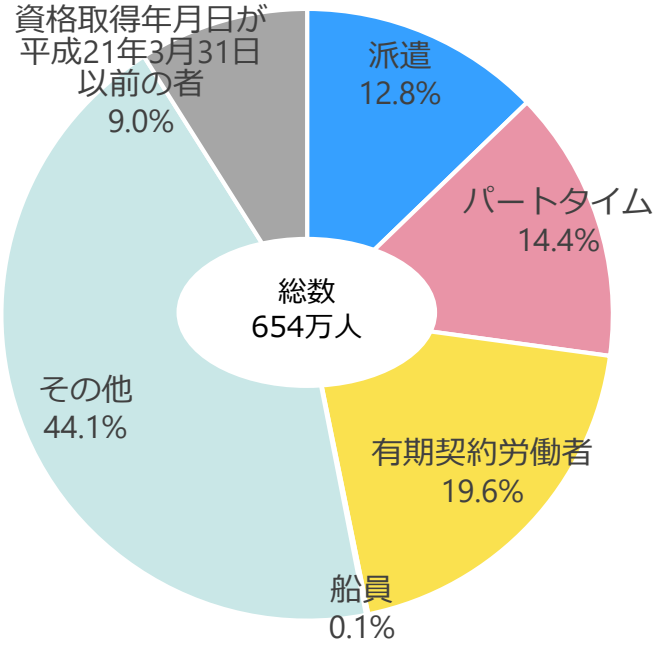
（注１）資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者については、現在の雇用形態別の把握はしておらず区分することができないため、一括して表記している。
（注２）一般被保険者数については令和３年度の各月の平均値、資格取得者数については一般被保険者にかかる令和３年度の合計値による。

雇用形態別の受給等状況

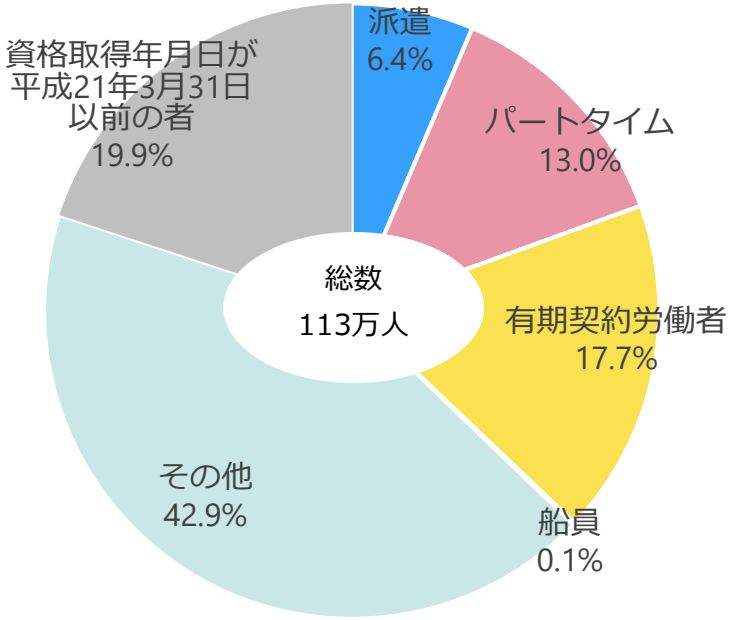
○令和３年度の一般被保険者にかかる資格喪失者数、初回受給者数、支給総額について、それぞれ雇用形態別の構成比をみると、「資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者」が、資格喪失者数での構成比に比して初回受給者数、支給総額での構成比が高くなっている。
○一方、「派遣」「パートタイム」「有期契約労働者」といった、いわゆる非正規の労働者は、資格喪失者数や初回受給者数での構成比よりも、支給総額での構成比は低くなっている。

【雇用形態】
資格取得年月日が平成21年4月1日以降の者について、雇用保険被保険者資格取得届にて登録された以下の区分による。
「派遣」：登録型派遣労働者　「パートタイム」：短時間労働者（週の所定労働時間が30 時間未満の者）
「有期契約労働者」：登録型派遣及びパートタイムを除く有期契約労働者　「船員」：船員　「その他」：上記以外

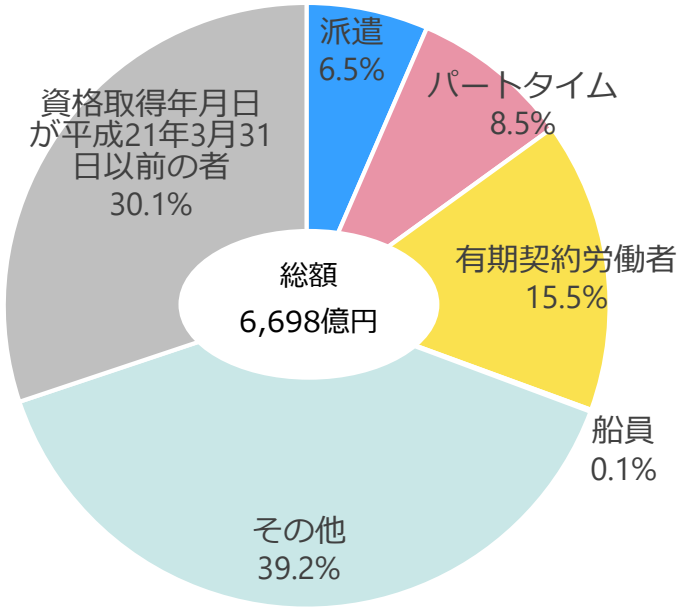
○資格喪失者の雇用形態別構成比



○初回受給者の雇用形態別構成比



○支給総額の雇用形態別構成比

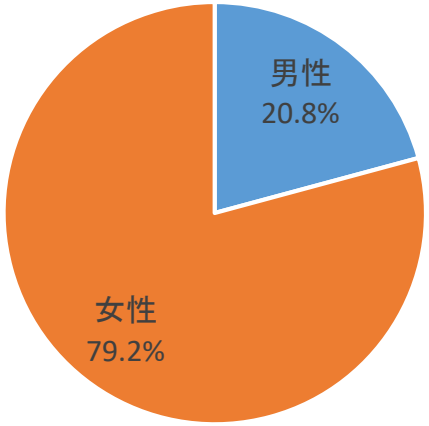


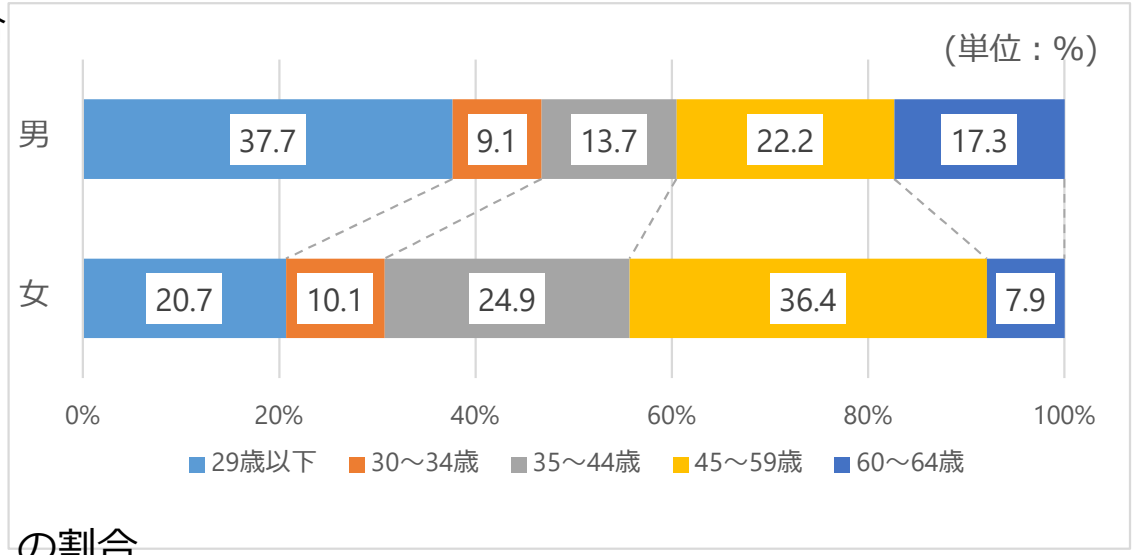
（注１）資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者については、現在の雇用形態別の把握はしておらず区分することができないため、一括して表記している。
（注２）資格喪失者数、初回受給者数については一般被保険者にかかる令和３年度の合計値による。支給総額は、令和３年度における基本手当（基本分）に係る給付総額で業務統計値による。

週所定労働時間20時間以上30時間未満である者の適用状況（性、年齢階級、契約期間別）

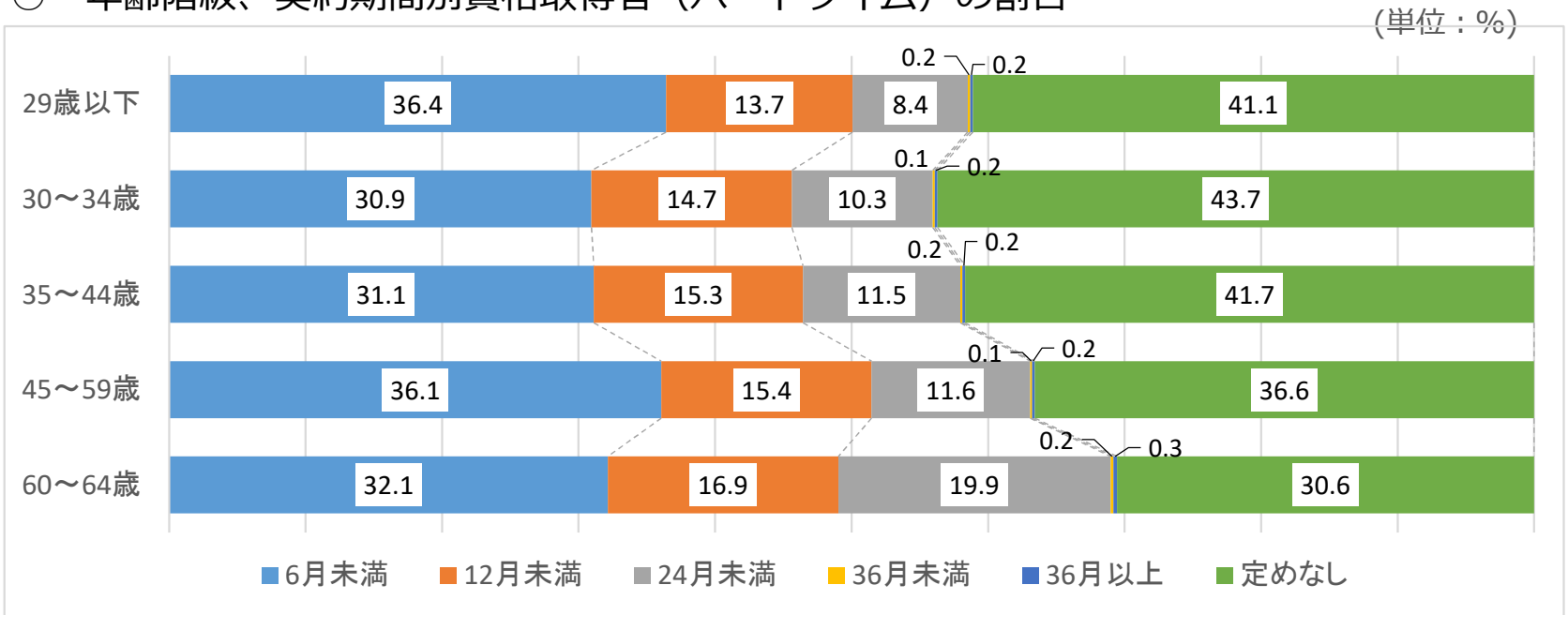
○資格取得者のうち週所定労働時間20時間以上30時間未満である者をみると、女性が約８割を占め、男性は29歳以下、女性は45~59歳が最も多くなっている。
○年齢階級、契約期間別にみると、「定めなし」の割合が、最も高い30～34歳でも43.7%であり、60～64歳では30.6%に留まっている。

○　年齢階級、性別資格取得者（パートタイム）の割合





○　年齢階級、契約期間別資格取得者（パートタイム）の割合



（注１）資格取得者数は、一般被保険者にかかる令和３年度の合計値による。

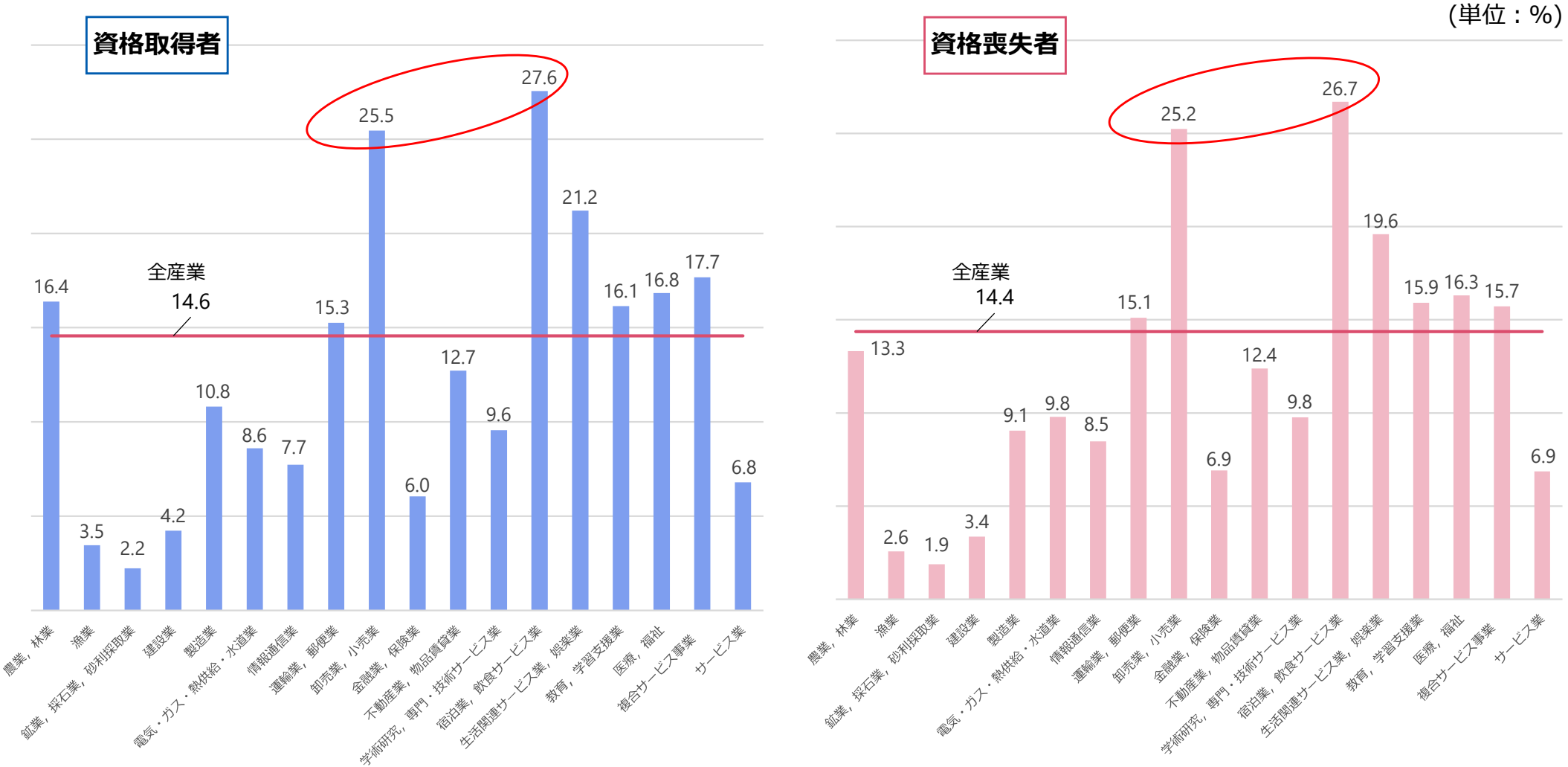
（注２）「パートタイム」は週の所定労働時間が30 時間未満の者をいう。

週所定労働時間20時間以上30時間未満である者の適用状況（産業別）

○令和３年度の資格取得者・資格喪失者のうち週所定労働時間20時間以上30時間未満である者の割合を産業別にみると、「宿泊業，飲食サービス業」、「卸売業，小売業」の順に高くなっている。資格喪失者についても同様となっている。

○　産業別の資格取得者、資格喪失者におけるパートタイムの者の割合

(単位：%)



（注１）資格取得者数・喪失者数は、一般被保険者にかかる令和３年度の合計値による。「公務」「分類不能の産業」は除いている。
（注２）「パートタイム」は、週の所定労働時間が30 時間未満の者をいう（ただし、資格取得年月日が平成21年3月31日以前の者は含まない）。

基本手当等

求職者給付・就職促進給付による求職者支援の全体像

受給期間：離職日の翌日から１年間

離職

受給資格決定
・
求職申込

待期満了

＜待期＞
求職申込・受給資格決定の日から失業の状態が通算して７日間は支給対象とはならない。

給付制限

＜給付制限＞
正当な理由がなく自己都合により離職した者は、待期満了の翌日から原則２ヶ月間（※）、基本手当は支給されない。

※５年以内に２回を超える場合は３か月

・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。

・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。

失業の認定

＜失業認定＞
認定日（原則４週間に１回）に、労働の意思と能力を確認し、失業を認定。

※認定日から概ね１週間後に基本手当が支給される。

基本手当の支給

支給終了

所定給付日数の2/3を経過する前に早期再就職

再就職

就職促進給付の支給

＜再就職手当＞
所定給付日数の2/3を経過する前に早期再就職した場合、支給残日数の60％（※）分の基本手当相当額が支給される。

※所定給付日数の1/3を経過する前に早期再就職した場合は70%

求職者支援制度

受給期間終了後も引き続き求職活動を行う者は、一定の要件を満たせば無料の職業訓練を受講可能。

さらに、一定の支給要件を満たせば職業訓練受講給付金（月10万円の訓練受講手当等）が支給される。

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
特定理由離職者	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
	その他やむを得ない理由により離職した者			90日～150日
その他	定年・契約期間満了により離職した者		離職前２年以内に12か月	
	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

特定受給資格者の概要

○　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

①　「倒産」等により離職した者

（１）倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続きの申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
（２）事業所において大量雇用変動の場合（１か月に３０人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の３分の１を超える者が離職したため離職した者
（３）事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
（４）事業所の移転により、通勤困難となったため離職した者

②　「解雇」等により離職した者

（１）解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
（２）労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
（３）賃金（退職手当を除く。）の額の３分の１を超える額が支払期日までに支払われなかったこと（※１）等により離職した者
（４）賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて８５％未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
（５）離職の直前６ヶ月間のうちに３月連続して45時間超、１月で100時間以上又は２～６月平均で月80時間を超える時間外・休日労働（※２）が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
（６）事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたこと（※１）
（７）事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
（８）期間の定めのある労働契約の更新により３年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
（９）期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記（８）に該当する者を除く。）
（10）上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことによって離職した者
（11）事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
（12）事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き３ヶ月以上となったことにより離職した者
（13）事業所の業務が法令に違反したため離職した者

（※1）平成29年1月より施行　（※2）平成31年4月より施行

特定理由離職者の概要

○　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、所定給付日数は特定受給資格者と同じ日数となる（令和7年3月31日までの暫定措置）

※ 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、その後に設定された場合又は不更新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）

等

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年間延長されている。

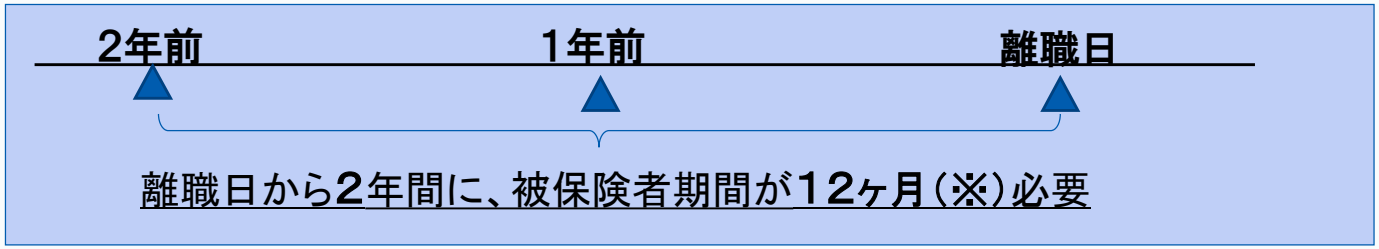
基本手当の受給に必要な被保険者期間

基本手当の受給に必要な被保険者期間【法13】

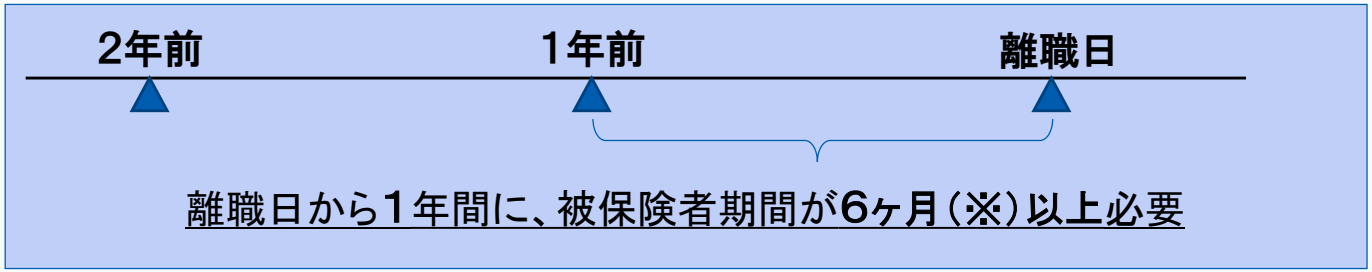
○一般被保険者が失業した際、(ⅰ)(ⅱ)のいずれかに該当する場合に支給。

※　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）

※　賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を１月とし、11日未満である月は算入しない。（法14）

基本手当の賃金日額の上下限･給付率（概要）

基本手当日額 ＝ 賃金日額 × 給付率

賃金日額の年齢別上限額【法17】（令和４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	**2,657 円**	**13,670 円**
30歳以上45歳未満		**15,190 円**
45歳以上60歳未満		**16,710 円**
60歳以上65歳未満		**15,950 円**

基本手当の給付率【法16】（令和４年８月１日～）

（60歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,657 - 5,030 円	**80%**	**2,125 - 4,024** 円
5,030 - 12,380 円	**80 - 50%**	**4,024 - 6,190** 円
12,380 - 16,710 円	**50%**	**6,190 - 8,355** 円

（60歳以上65歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,657 - 5,030 円	**80%**	**2,125 - 4,024** 円
5,030 - 11,120 円	**80 - 45%**	**4,024 - 5,004** 円
11,120 - 15,950 円	**45%**	**5,004 - 7,177** 円

賃金日額の下限額と最低賃金（全国加重平均）の推移

○　基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の上下限については、毎年度の平均定期給与額（毎月勤労統計調査）の上昇率に応じて自動改定を行っているが、平成29年改正により、自動改定により変更した賃金日額の下限額が当年４月の最低賃金日額を下回る場合は、最低賃金日額を下限額とすることとなった。

○　令和２年８月以降の賃金日額の下限額は最低賃金日額が適用されており、令和４年８月に基本手当日額の下限額は2,125円に改定（前年比＋3.1%）されている。

	基本手当日額の下限額（※１）	賃金日額の下限額	最低賃金日額（※最低賃金で週20時間働いた場合の賃金日額：最低賃金×20時間÷7日）	最低賃金の全国加重平均額（※２）
平成19年8月	1,664円	2,070円	1,963円　＝　687×20÷7	687円
平成20年8月	1,656円	2,060円	2,009円　＝　703×20÷7	703円
平成21年8月	1,648円	2,050円	2,037円　＝　713×20÷7	713円
平成22年8月	1,608円	2,000円	2,086円　＝　730×20÷7	730円
平成23年8月（法定額）	1,864円（1,856円）	2,330円※３（2,320円）【法改正】	2,106円　＝　737×20÷7	737円
平成24年8月	1,856円	2,320円	2,140円　＝　749×20÷7	749円
平成25年8月	1,848円	2,310円	2,183円　＝　764×20÷7	764円
平成26年8月	1,848円	2,300円	2,229円　＝　780×20÷7	780円
平成27年8月	1,848円	2,300円	2,280円　＝　798×20÷7	798円
平成28年8月	1,840円	2,290円	2,351円　＝　823×20÷7	823円
平成29年8月（法定額）	1,976円（1,968円）	2,470円※３（2,460円）【法改正】		
平成30年8月	1,984円	2,490円	2,423円　＝　848×20÷7	848円
令和元年8月	2,000円	2,500円	2,497円　＝　874×20÷7	874円
令和２年8月	2,059円	2,574円【最低賃金日額】	2,574円　＝　901×20÷7	901円
令和３年8月	2,061円	2,577円【最低賃金日額】	2,577円　＝　902×20÷7	902円
令和４年8月	2,125円	2,657円【最低賃金日額】	2,657円　＝　930×20÷7	930円

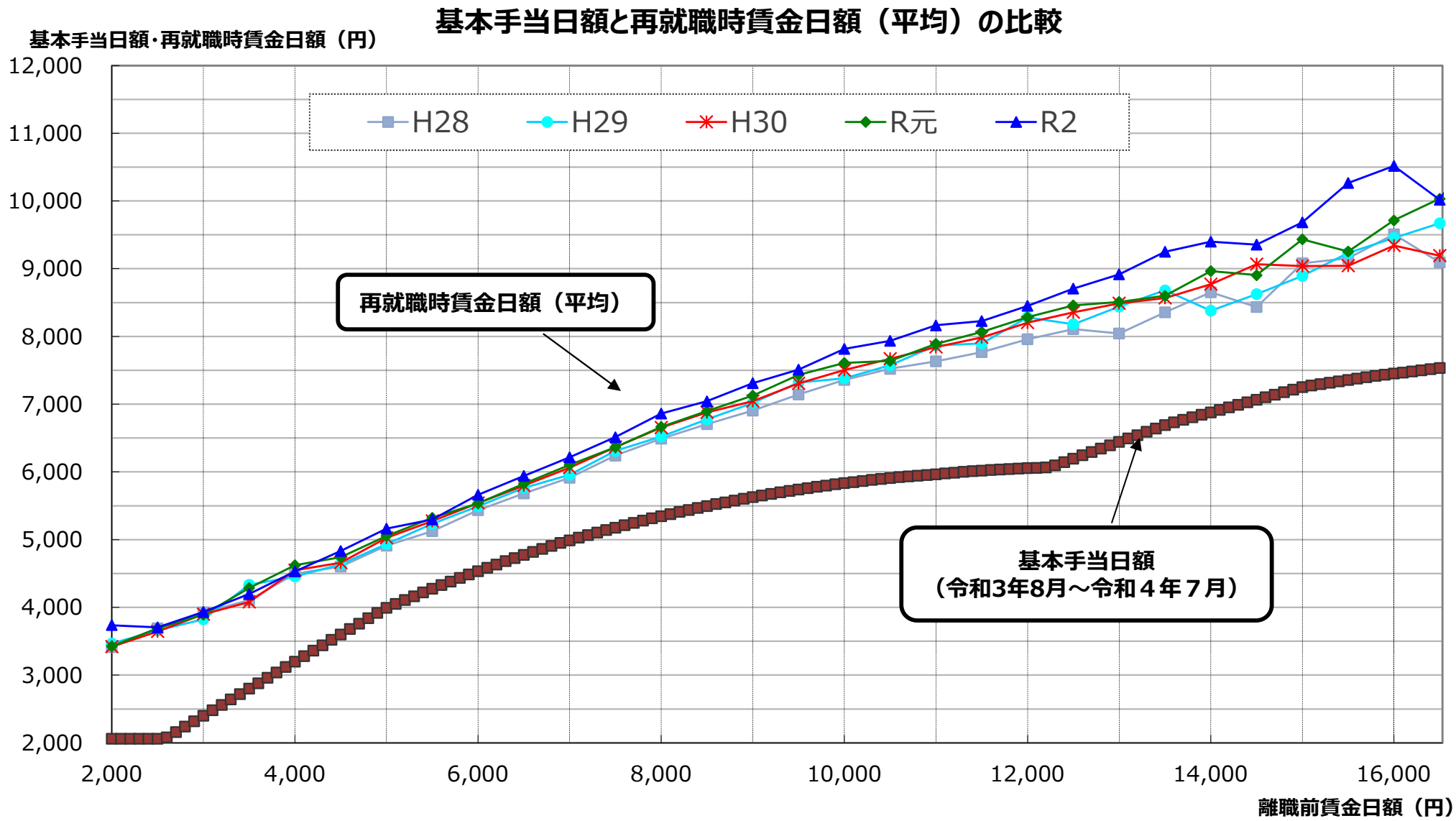
逆転

逆転

（※１）基本手当日額の下限額は、賃金日額に基本手当の給付率80%を乗じて計算（端数処理については１円未満を切り捨て）。
（※２）平成29年改正により、賃金日額の下限額は当年４月の最低賃金日額と比較することとなったため（雇用保険法施行規則第28条の５）、平成28年８月までは当年秋に改定後の最低賃金額、平成30年8月以降は当年秋に改定前の最低賃金額を記載している。
（※３）賃金日額の下限額が最低賃金日額を下回ったため、平成23年・29年改正により賃金日額の下限額が変更されたが、実際には自動改定後の額が適用されている。

基本手当日額と再就職時賃金日額（平均）の比較

○　令和３年８月に改定された基本手当日額と、平成28年度～令和２年度の再就職時賃金日額（平均）を比較すると、離職前賃金日額の水準に関わらず、再就職時賃金日額が上回っている。

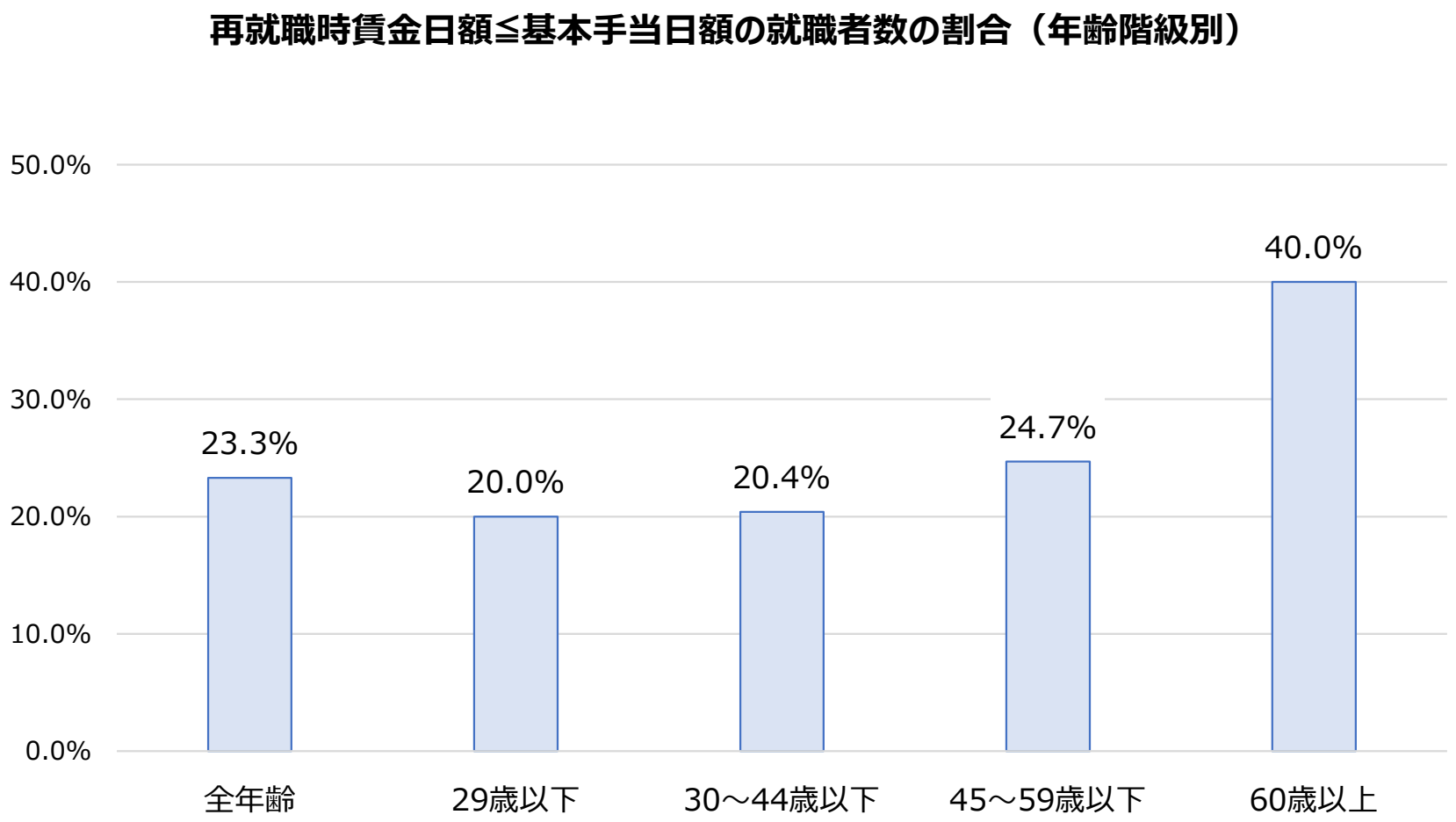


（注１）再就職時賃金日額（平均）は、各年度に受給資格決定をした者のうち、令和３年5月末までに雇用保険被保険者として就職した者の平均賃金日額。
（注２）基本手当日額は、令和３年８月～令和４年７月のものであり、年齢別の就職者数を加重した平均額を使用。

再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合（年齢別）

○　令和元年度に受給資格決定し、令和4年5月末までに雇用保険被保険者として就職した者のうち、再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合は、全年齢では23.3%となっている。

○　年齢別に見ると、59歳以下の層は20～25%程度、60歳以上の層は40%程度の逆転現象（再就職時賃金日額≦基本手当日額）が生じている。



（注）離職時の賃金日額（基本手当日額）については所定外賃金等が含まれる一方、再就職時賃金日額には含まれないことに留意が必要。

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）

区分＼被保険者であった期間	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）

区分＼被保険者であった期間	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

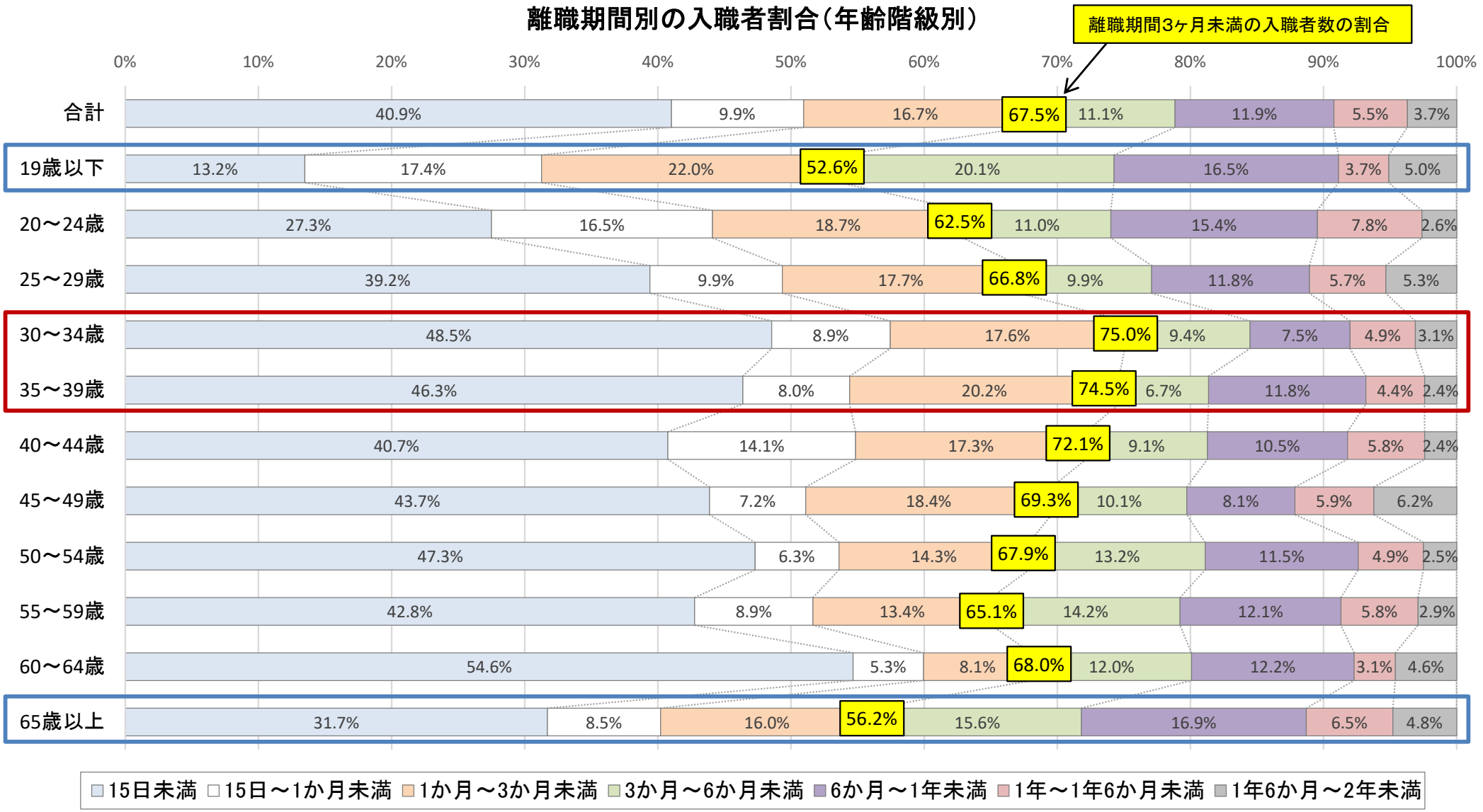
※ 有期労働契約が更新されなかったことによる離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、令和７年３月31日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

(ﾊ) 就職困難な者（障害者等）

区分＼被保険者であった期間	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			

離職期間別の入職者割合①（年齢階級別）

○　入職者のうち、離職期間が３ヶ月未満の者は67.5%。年齢階級別に見ると、19歳以下や65歳以上は50%台と低い一方、30～39歳は75%程度と高くなっている。

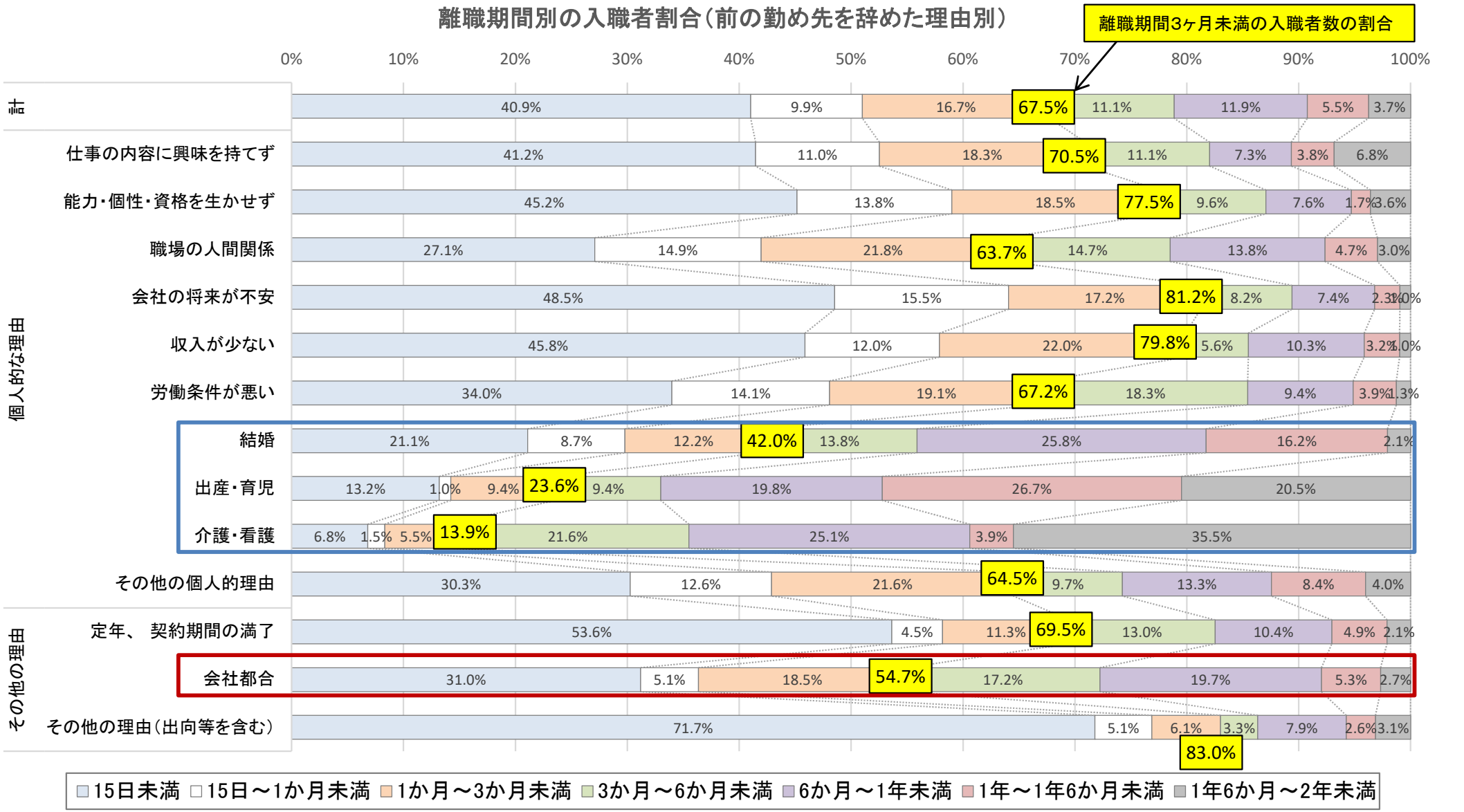


（資料出所）厚生労働省「令和3年雇用動向調査」

（注）入職者のうち就業経験有りで調査時在籍者で前職雇用者に限る（約438万人）。

離職期間別の入職者割合②（前の勤め先を辞めた理由別）

○　入職者のうち、離職期間が３ヶ月未満の者は67.5%。前の勤め先を辞めた理由別に見ると、「会社都合」は54.7%となっており、その他は、「結婚」「出産」「介護・看護」を除いて、60%強～80%強となっている。



（資料出所）厚生労働省「令和３年雇用動向調査」

（注）入職者のうち就業経験有りで調査時在籍者で前職雇用者に限る（約438万人）。

基本手当の受給資格決定者の早期再就職の意向（離職理由別）

○　基本手当の受給資格決定者の再就職の希望時期を離職理由別に見ると、「倒産」や「そのほか会社からの申し出による」と比較して、「定年・契約期間満了」や「会社からではなく自己の希望や都合による」の者は、再就職の希望時期が相対的に遅い傾向がある。

雇用保険受給中に考えていた再就職する時期

		受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた	受給終了時期までに就職したいと考えていた	じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた	できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた
全体		32.7%	22.2%	32.3%	11.0%
離職理由	定年・契約期間満了	24.5%	25.3%	**33.1%**	**14.8%**
	倒産	**43.3%**	**27.9%**	22.1%	6.7%
	希望退職への応募	35.0%	21.0%	31.0%	11.0%
	その他会社からの申し出による	**38.2%**	**30.9%**	25.7%	4.0%
	会社からではなく自己の希望や都合による	33.0%	19.1%	**34.9%**	**11.5%**

（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険受給者等の就職の実態－雇用保険受給資格取得者実態調査－」（2017年3月）

（注１）平成25年度に基本手当の受給資格決定を受けた者を対象に、全国の受給資格決定数を勘案して全国の各都道府県労働局に調査数の割振を行った上で各安定所において保管している離職票から無作為に抽出し、調査票を送付（調査期間：平成28年８月19日～９月２日）。全国10,000人に送付し、2,304人が回答（有効回答率：約23.0%）
（注２）無回答等は母数には含めるものの、表からは割愛している。

基本手当の受給資格決定者の再就職の時期（再就職希望時期・求職活動状況別）

○　基本手当の受給資格決定者の中でも、再就職希望時期が早い者や早期から求職活動を行う者ほど、雇用保険受給期間中に再就職が見つかった割合が高くなっている。

雇用保険受給中に考えていた再就職する時期と再就職割合・時期

	雇用保険受給期間中に再就職が「見つかった」	雇用保険受給終了後に再就職先が「見つかった」	雇用保険受給終了後に再就職先が「見つからなかった」
受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた	**70.0%**	18.4%	**7.8%**
受給終了時期までに就職したいと考えていた	47.5%	31.4%	18.2%
じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた	22.0%	37.6%	37.6%
できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた。	**7.1%**	37.2%	**54.9%**

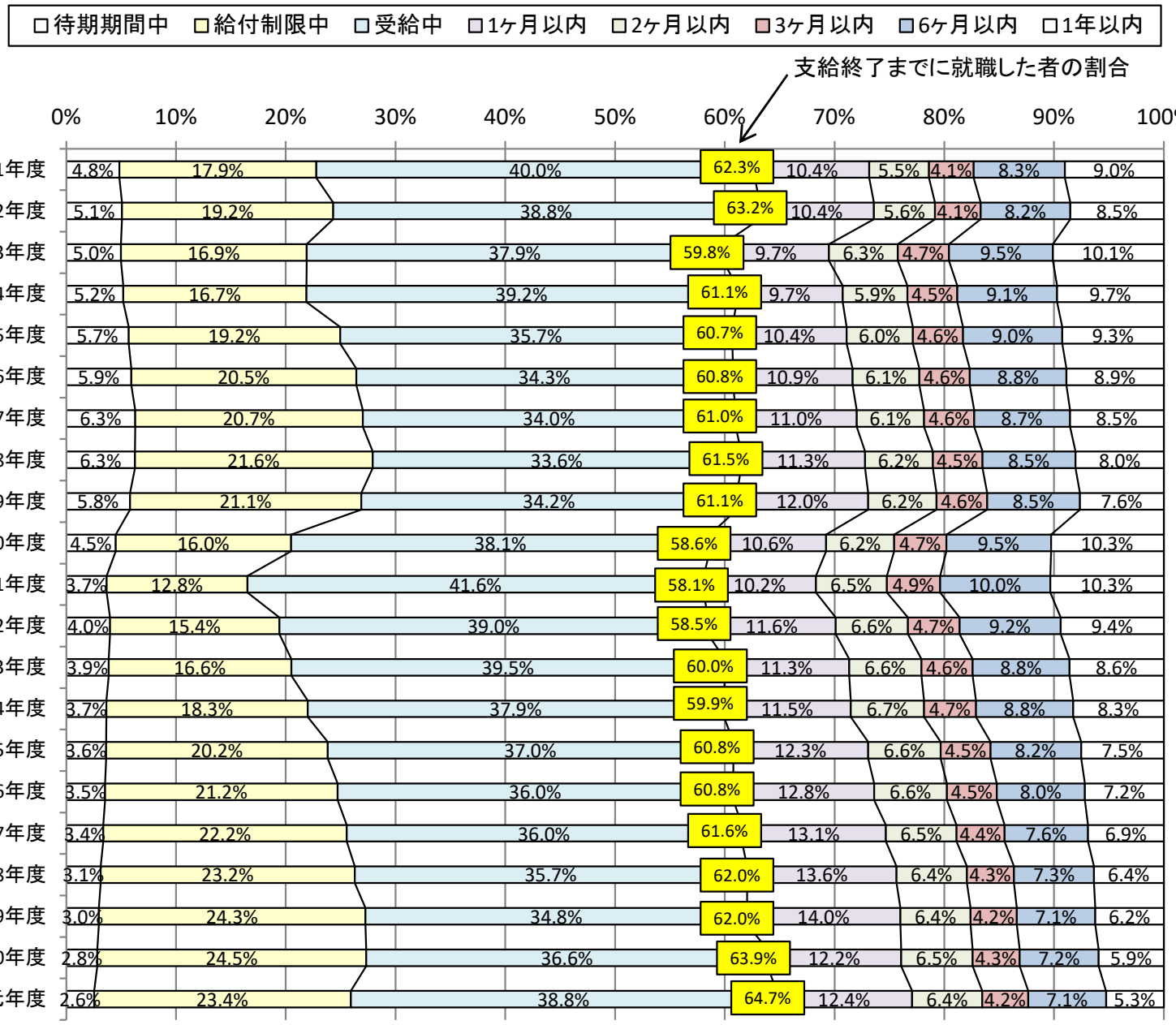
応募回数が最も多かった時期と再就職時期

	雇用保険受給期間中に再就職が「見つかった」	雇用保険受給終了後に再就職先が「見つかった」	雇用保険受給終了後に再就職先が「見つからなかった」
給付制限期間中	**71.5%**	15.2%	9.2%
所定給付日数の前半	**75.1%**	13.5%	10.4%
所定給付日数の後半	**42.7%**	**43.8%**	11.7%
基本手当の受給終了後	**1.5%**	**75.6%**	22.1%
企業へ応募はしなかった	11.7%	19.9%	**65.6%**

（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険受給者等の就職の実態－雇用保険受給資格取得者実態調査－」（2017年3月）

（注１）平成25年度に基本手当の受給資格決定を受けた者を対象に、全国の受給資格決定数を勘案して全国の各都道府県労働局に調査数の割振を行った上で各安定所において保管している離職票から無作為に抽出し、調査票を送付（調査期間：平成28年８月19日～９月２日）。全国10,000人に送付し、2,304人が回答（有効回答率：約23.0%）
（注２）無回答等は母数には含めるものの、表からは割愛している。

基本手当受給者の再就職状況H11～R元年度



	完全失業率	個別延長給付受給者数（万人）
平成11年度	4.7%	―
平成12年度	4.7%	―
平成13年度	5.0%	―
平成14年度	5.4%	―
平成15年度	5.3%	―
平成16年度	4.7%	―
平成17年度	4.4%	―
平成18年度	4.1%	―
平成19年度	3.9%	―
平成20年度	4.0%	―
平成21年度	5.1%	55.3
平成22年度	5.1%	36.2
平成23年度	(4.6%)	31.7
平成24年度	4.3%	22.2
平成25年度	4.0%	15.4
平成26年度	3.6%	10.1
平成27年度	3.4%	6.8
平成28年度	3.1%	5.8
平成29年度	2.8%	3.0
平成30年度	2.4%	0.1
令和元年度	2.4%	0.0

主な制度改正
（青：縮小方向
赤：拡充方向）

H12
・所定給付日数の見直し（倒産・解雇等による離職者に重点化など）

H15
・日額下限及び所定給付日数の見直し（短時間労働者との一本化）
・高所得層の給付率の見直し（再就職時賃金との逆転解消のため、60⇒50%）

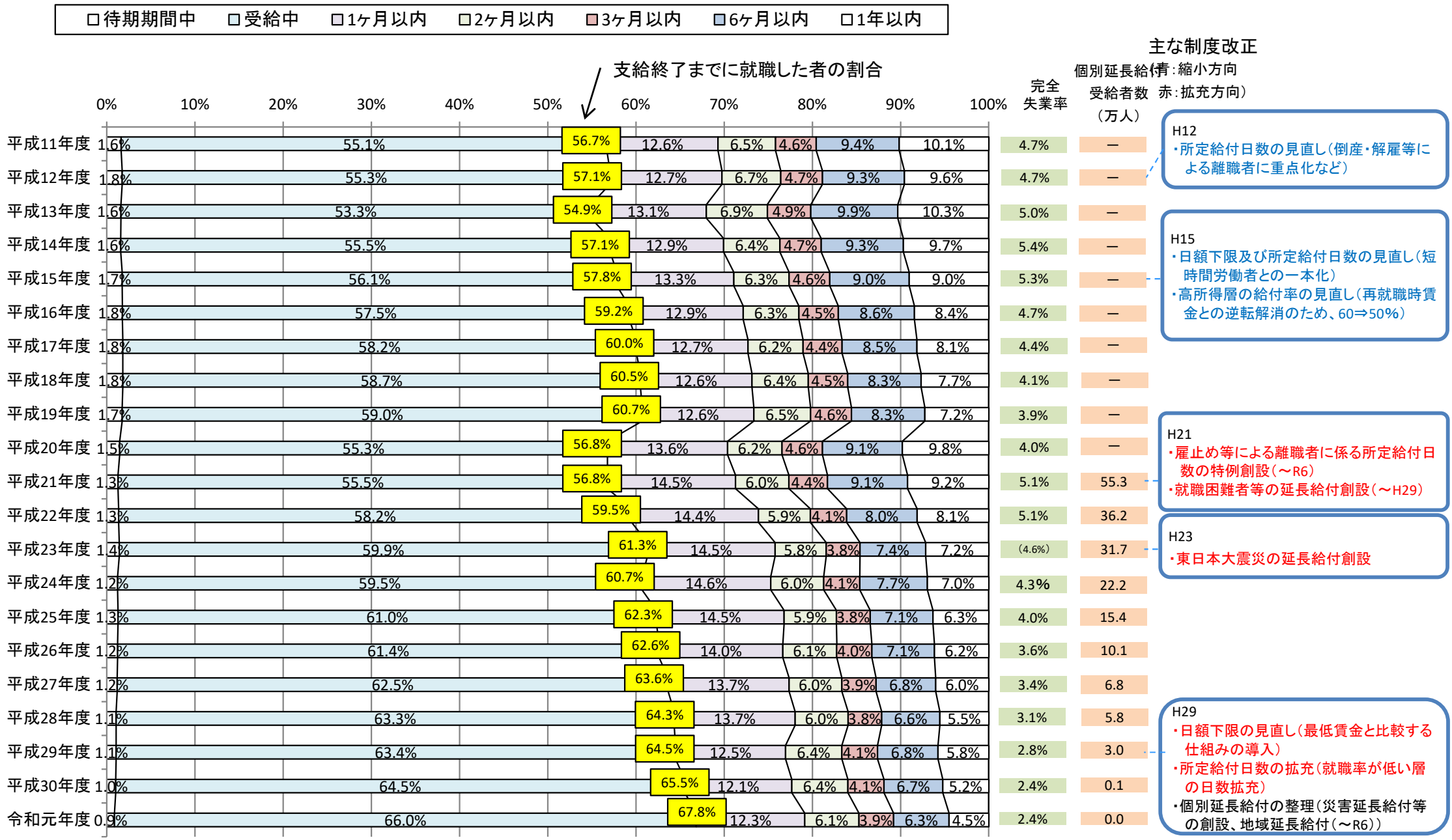
H21
・雇止め等による離職者に係る所定給付日数の特例創設（～R6）
・就職困難者等の延長給付創設（～H29）

H23
・東日本大震災の延長給付創設

H29
・日額下限の見直し（最低賃金と比較する仕組みの導入）
・所定給付日数の拡充（就職率が低い層の日数拡充）
・個別延長給付の整理（災害延長給付等の創設、地域延長給付（～R6））

（注1）平成11～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。（注2）平成21年度以降は個別延長給付を支給している。
（注3）就職者を100とした場合の各期間の就職割合。　（注4）支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。
（注5）完全失業率は、労働力調査（総務省）より。なお、括弧内の数値は補完推計値を用いた参考値。　（注6）令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

特定受給資格者の再就職状況H11～R元年度

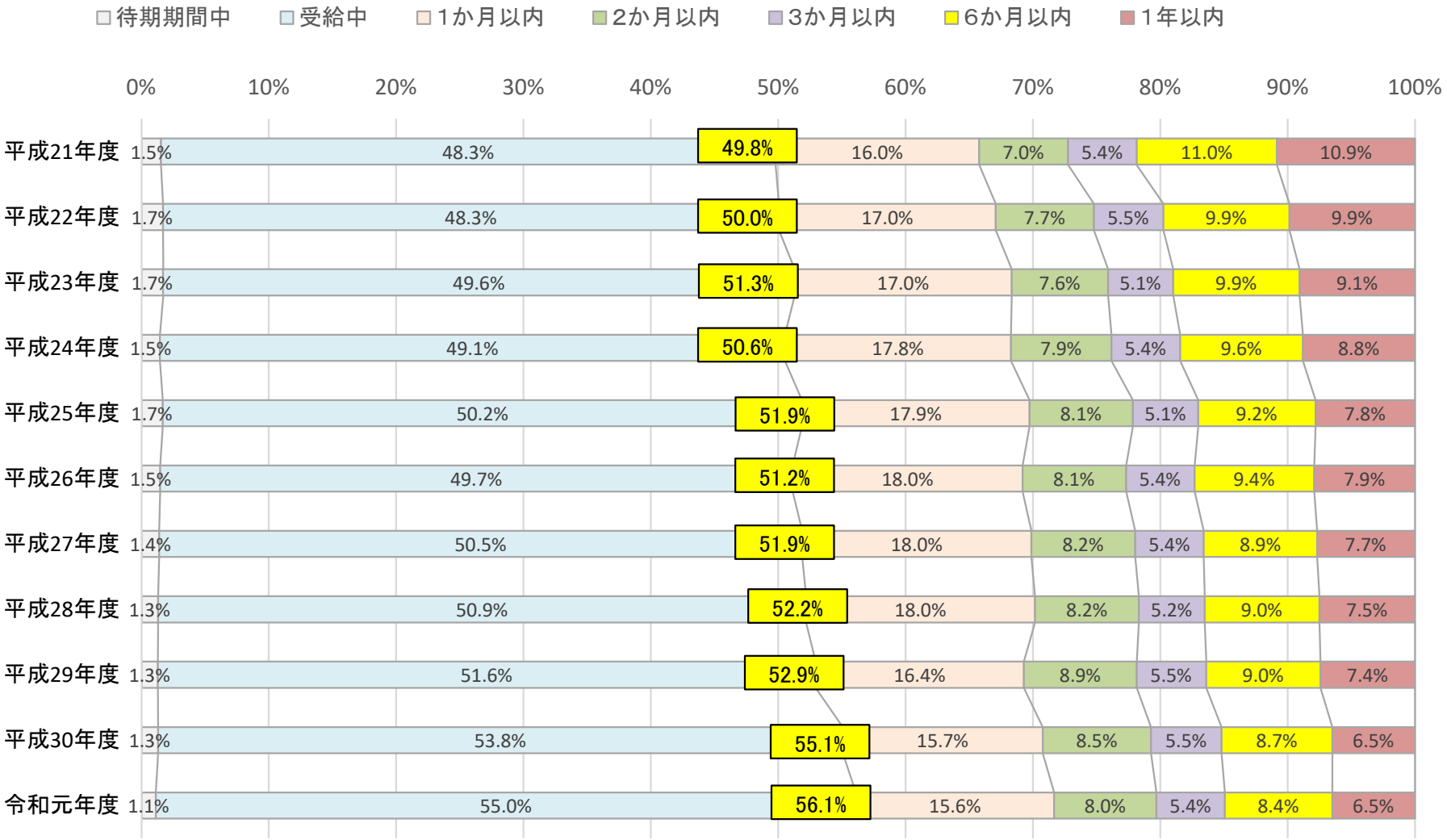


（注1）平成11～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。
（注2）特定受給資格者については、平成21年度以降は特定理由離職者（暫定措置の対象者に限る）を含んでいる。（注3）平成21年度以降は個別延長給付を支給している。
（注4）就職者を100とした場合の各期間の就職割合。（注5）支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。
（注6）完全失業率は、労働力調査（総務省）より。なお、括弧内の数値は補完推計値を用いた参考値。（注7）令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

特定理由離職者（暫定措置対象者）の再就職状況

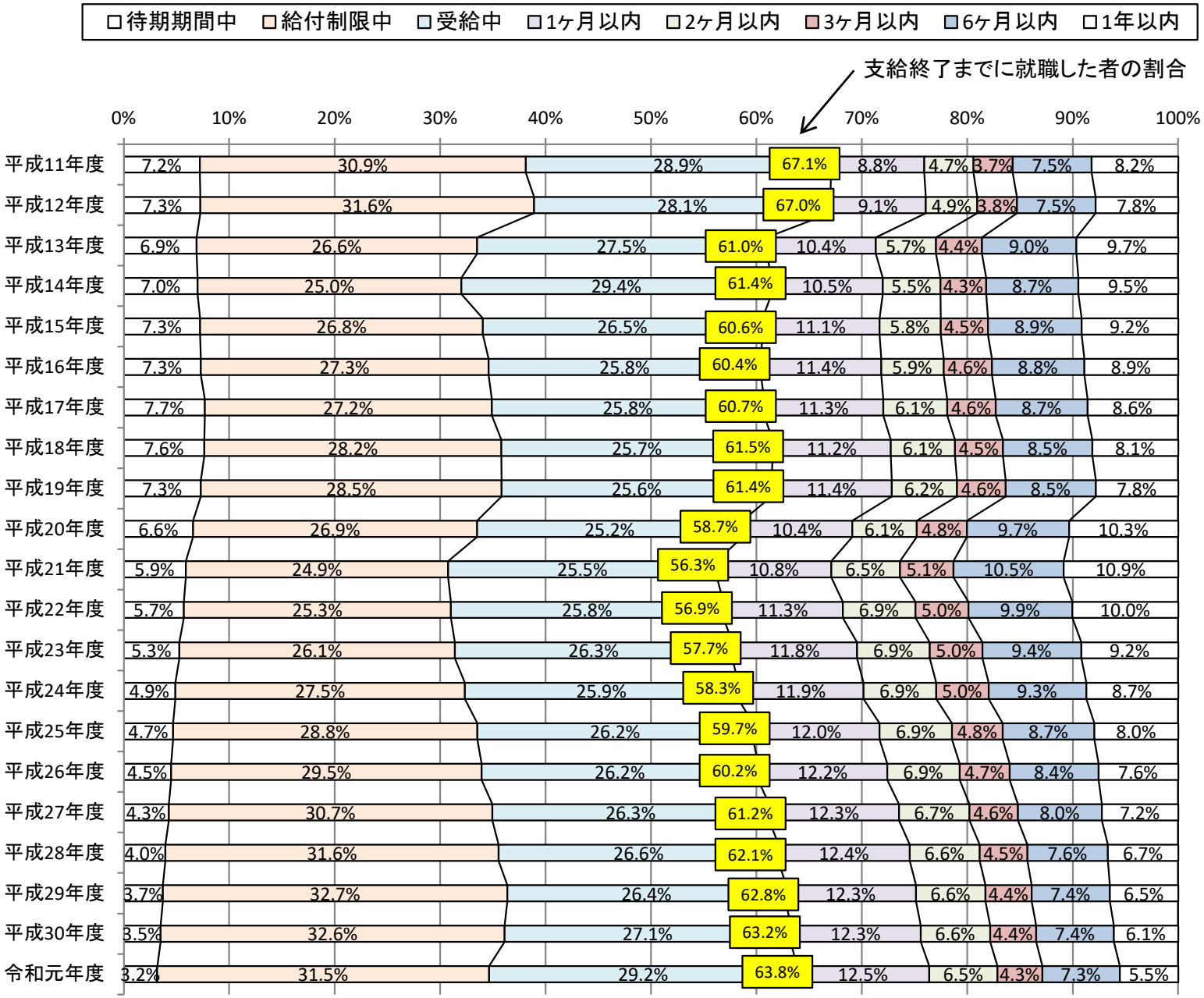
○　特定理由離職者（暫定措置対象者）の基本手当支給終了までの就職割合は、特定受給資格者全体と比べると概ね10ポイント程度低い傾向にある。

（参考）令和元年度の支給終了までに就職した者の割合：特定受給資格者67.8%、特定理由離職者（暫定措置対象者）56.1%



（注1）平成26～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に集計したもの。
（注2）就職者を100とした場合の各期間の就職割合。
（注3）支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。
（注4）令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

特定受給資格者以外の再就職状況H11～R元年度



	完全失業率	個別延長給付受給者数（万人）
平成11年度	4.7%	―
平成12年度	4.7%	―
平成13年度	5.0%	―
平成14年度	5.4%	―
平成15年度	5.3%	―
平成16年度	4.7%	―
平成17年度	4.4%	―
平成18年度	4.1%	―
平成19年度	3.9%	―
平成20年度	4.0%	―
平成21年度	5.1%	55.3
平成22年度	5.1%	36.2
平成23年度	(4.6%)	31.7
平成24年度	4.3%	22.2
平成25年度	4.0%	15.4
平成26年度	3.6%	10.1
平成27年度	3.4%	6.8
平成28年度	3.1%	5.8
平成29年度	2.8%	3.0
平成30年度	2.4%	0.1
令和元年度	2.4%	0.0

主な制度改正
（青：縮小方向
赤：拡充方向）

H12
・所定給付日数の見直し（倒産・解雇等による離職者に重点化など）

H15
・日額下限及び所定給付日数の見直し（短時間労働者との一本化）
・高所得層の給付率の見直し（再就職時賃金との逆転解消のため、60⇒50%）

H21
・雇止め等による離職者に係る所定給付日数の特例創設（～R6）
・就職困難者等の延長給付創設（～H29）

H23
・東日本大震災の延長給付創設

H29
・日額下限の見直し（最低賃金と比較する仕組みの導入）
・所定給付日数の拡充（就職率が低い層の日数拡充）
・個別延長給付の整理（災害延長給付等の創設、地域延長給付（～R6））

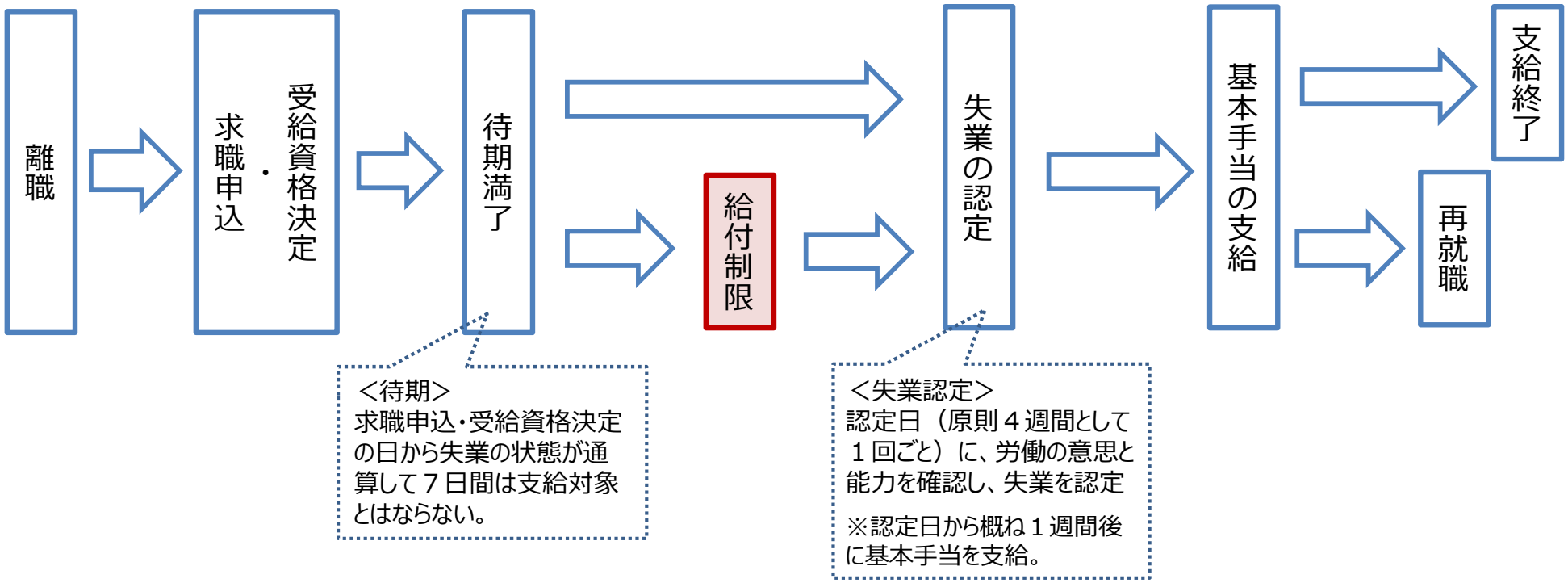
（注1）平成11～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。（注2）平成21年度以降は個別延長給付を支給している。
（注3）就職者を100とした場合の各期間の就職割合。（注4）支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。
（注5）完全失業率は、労働力調査（総務省）より。なお、括弧内の数値は補完推計値を用いた参考値。（注6）令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

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】



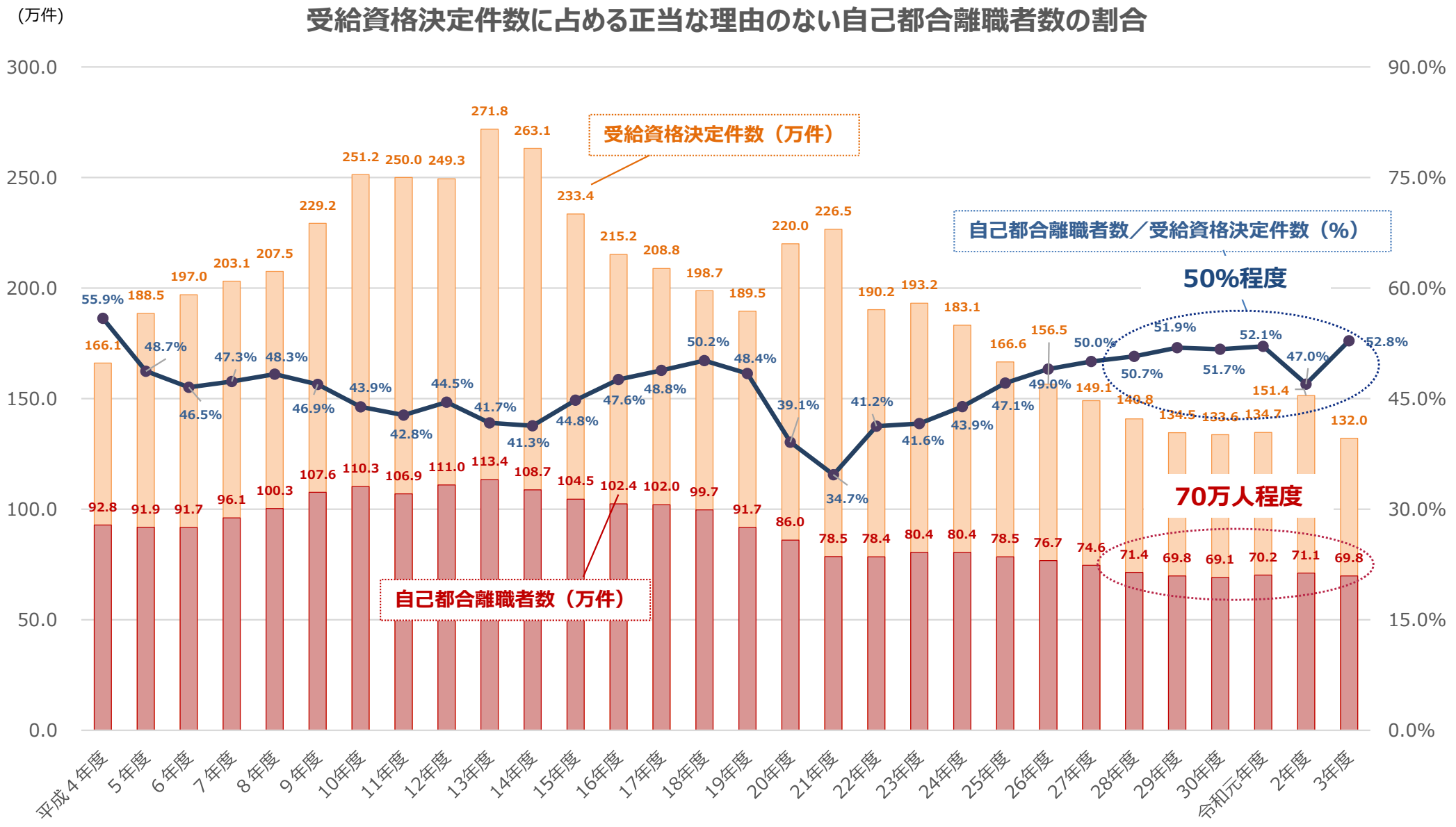
＜給付制限の考え方＞

○　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。

自己都合離職者数の推移（年度別）

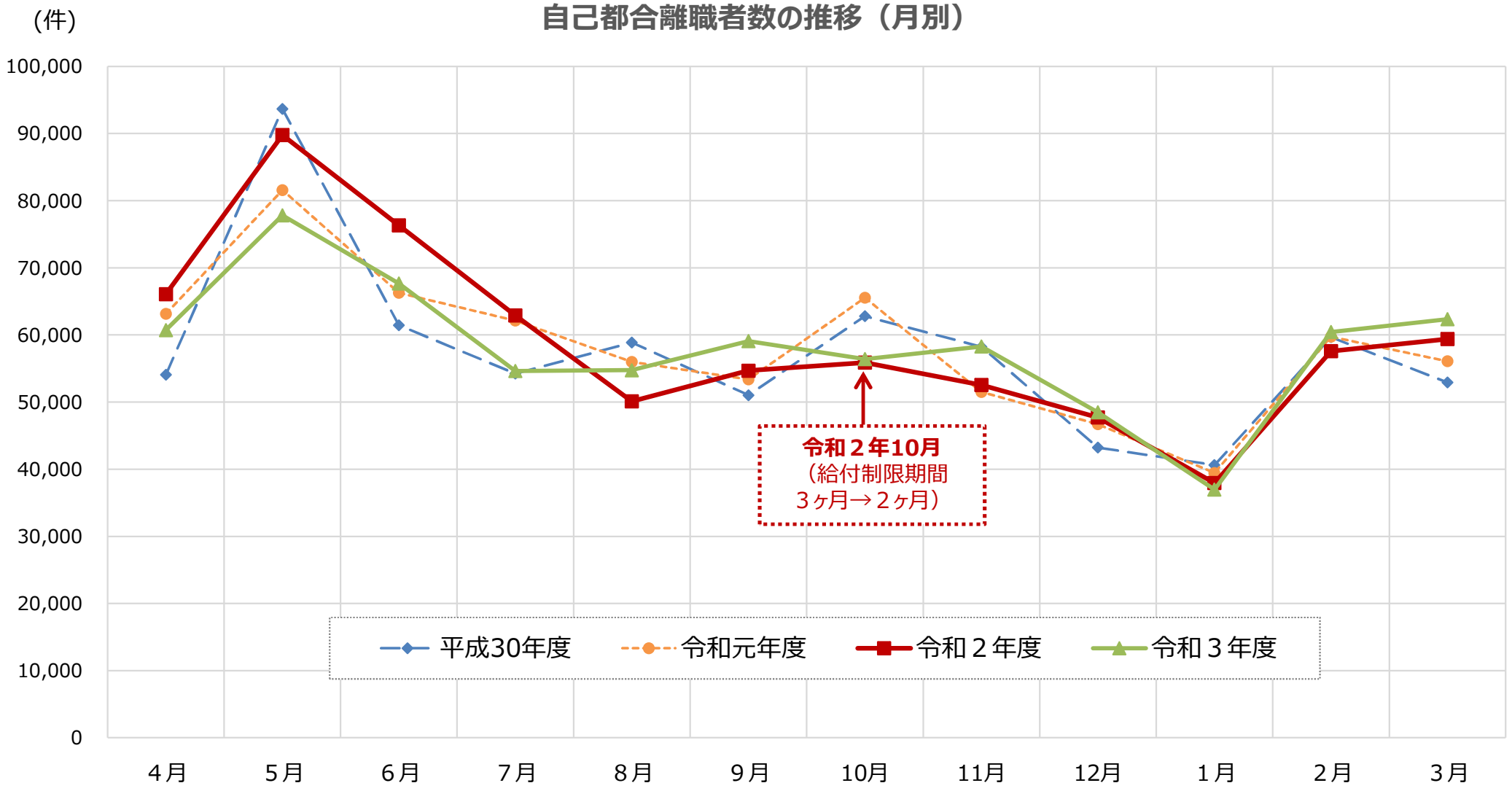
○　近年、雇用保険の受給資格決定を受けた自己都合離職者数は70万人程度、受給資格決定件数に占める自己都合離職者数の割合は50%前後で推移している。



（注）正当な理由がなく自己の都合により離職した者に限る。自己都合離職者数には待期期間中に再就職した受給資格者は含まない。

自己都合離職者数の推移（月別）

○　雇用保険の受給資格決定を受けた自己都合離職者数（月別）の推移を見ると、給付制限期間を３ヶ月から２ヶ月に短縮した令和２年10月以降とそれまでの期間を比較して、傾向に大きな変化は見られない。



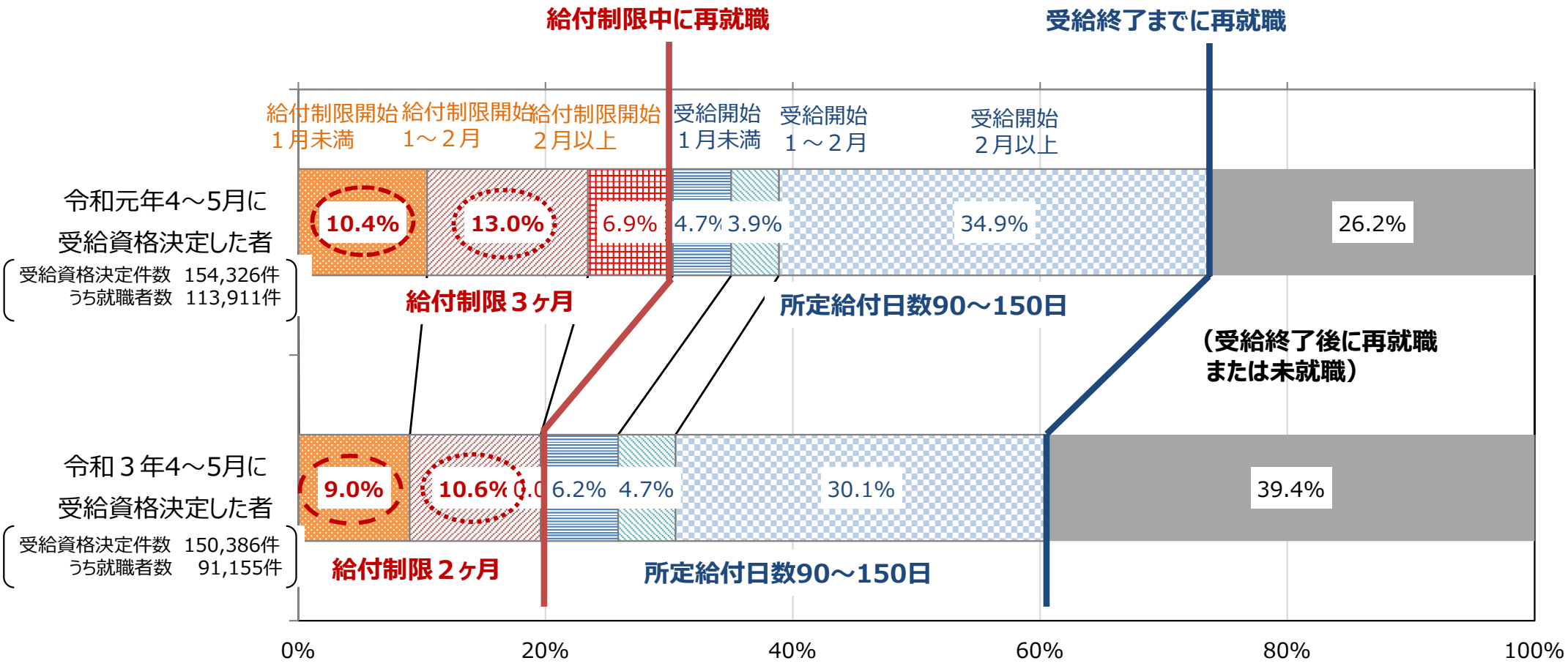
（注）正当な理由がなく自己の都合により離職した者に限る。自己都合離職者数には待期期間中に再就職した受給資格者は含まない。

自己都合離職者の再就職までの期間別の割合

○　令和元年４～５月及び令和３年４～５月に受給資格決定を受けた自己都合離職者について、受給資格決定件数を100とした場合の各期間の再就職者の割合を見ると、令和３年４～５月は、給付制限開始から１月未満及び１～２月で再就職する者の割合が減少している（10.4%→9.0%、13.0%→10.6%）。

○　給付制限期間が３ヶ月であれば２ヶ月以内に再就職していた者が、給付制限期間を短縮したことにより基本手当の受給開始まで再就職を延期した可能性もある一方、コロナ禍で再就職までに時間を要した可能性もあり、更なる検証が必要。

自己都合離職者の再就職までの期間別の割合（令和４年５月末時点）



（注１）令和元年４月～５月及び令和３年４月～５月に受給資格決定を行い、正当な理由のない自己都合離職により給付制限を受けた者のうち、基本手当の受給終了までに再就職した者について、令和4年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。
（注２）受給資格決定件数を100とした場合の各期間の就職割合（個別延長給付等の延長給付は除く）

一定期間に複数回自己都合で離職した者の状況

○　平成29年10月及び令和２年10月に受給資格決定した自己都合離職者のうち、２年以内に２回以上自己都合離職者として受給資格決定した者の割合はいずれも１％程度となっており、給付制限期間の短縮前後で大きな変化は見られない。

令和２年10月及び平成29年10月に受給資格決定した自己都合離職者のうち、再度自己都合離職者として受給資格決定した件数・割合

【令和２年10月】　※給付制限期間２ヶ月間（５年以内に２回を超える場合は３か月）

令和２年10月１日～10月31日に自己都合離職者として受給資格決定した件数	うち令和４年9月末までに再度、自己都合離職者として受給資格決定した件数
45,852件	434件（0.95%）

【平成29年10月】　※給付制限期間３ヶ月間

平成29年10月１日～10月31日に自己都合離職者として受給資格決定した件数	うち令和元年10月末までに再度、自己都合離職者として受給資格決定した件数
59,318件	643件（1.08%）

（注１）平成29年10月及び令和2年10月に受給資格決定を行い、正当な理由のない自己都合離職により給付制限を受けた者について、再受給の状況を特別に調査したもの。
（注２）表中の括弧内は、該当期間の受給資格決定件数に占める割合。

諸外国の失業給付における自己都合離職の取扱い

○ 保険は、偶発的なリスクが現実化した場合に給付するものであり、通常、自ら保険事故を起こした場合は支給対象外。

○ 自己都合離職とは、自らの意思で保険事故たる「失業」を引き起こすもの。このため、諸外国の失業保険では、自己都合離職の場合に原則支給しない国（米・仏）、給付制限を設ける国（英・独・スウェーデン・デンマーク）が多い。

類型	国	自己都合離職における給付制限の取扱
自己都合離職の場合に、原則支給しない国	アメリカ	州ごとに異なるが、一般的には事業主都合で解雇された者が対象。 自発的離職者（※）は支給対象とならない。 （※）セクハラや本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居は除く。
	フランス	正当な理由なく自己都合退職した者は原則支給対象とならない。 （※）ただし、近年、職業訓練を必要とするような転職計画や起業の計画を有する自主退職者であって、これまで５年以上勤続した者に支給対象拡大。
自己都合離職に給付制限を設けている国	イギリス	自己都合離職の場合、最大26週間の給付制限。
	ドイツ	自己都合離職の場合、原則12週間の給付制限。
	スウェーデン	自己都合離職の場合、45日間の給付停止。
	デンマーク	自己都合離職の場合、３週間の給付制限。

（資料出所）厚生労働省「2020年海外情勢報告」、『データブック国際労働比較2022』（労働政策研究・研修機構）、
大来志郎「コロナ危機下におけるフランスの制度改革の行方～失業保険改革編・中～」（2021.12）、
JILPT「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」（2010）、GOV.UK “Jobseeker’s Allowance(JSA) ”
ISSA（International Social Security Association）、欧州委員会（European Commission）ウェブサイト
（注）上記資料をもとに作成しているが、最新の制度と異なる可能性がある。

求職者給付（基本手当）

＜給付日数の特例＞

(ｲ) 訓練延長給付【法24】
　受給資格者が公共職業安定所長の指示により公共職業訓練等を受講する場合に、訓練終了までの間、その者の所定給付日数を超えて、基本手当が支給される。

(ﾛ) 個別延長給付【法24の２】
　難病患者、発達障害者等又は災害により離職した場合等に、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間（最大120日）延長される。

(ﾊ) 広域延長給付【法25】
　厚生労働大臣が指定した地域において、広域職業紹介により職業のあっせんを受けることが適当と公共職業安定所長が認定する受給資格者について、所定給付日数を90日超えて、基本手当が支給される。

(ﾆ) 全国延長給付【法27】
　失業の状況が全国的に著しく悪化し、一定の基準（基本受給率４％超）を満たす場合に、全ての受給資格者について所定給付日数を90日超えて基本手当が支給される。

(ﾎ) 地域延長給付【法附則５】
　倒産、解雇や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、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間延長される。（令和７年３月31日までの暫定措置）

求職者給付（高年齢求職者給付金、特例一時金及び日雇労働求職者給付金）

○**高年齢求職者給付金**【法37の４】

高年齢被保険者が失業した場合であって、離職の日前１年間に被保険者期間が６か月以上ある場合に、基本手当の一定日数分（30日又は50日分）の一時金が支給される。

○**特例一時金**【法40】

短期雇用特例被保険者が失業した場合であって、離職の前１年間に被保険者期間が６か月以上ある場合に、基本手当日額の30日分（当分の間、40日分）の特例一時金が支給される。

○**日雇労働求職者給付金**【法45】

日雇労働被保険者が失業した場合であって、失業の日の属する月の前２月間において通算して26日分以上の印紙保険料が納付されている場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、日雇労働求職者給付金が支給される。

※１　なお、直近２月の各月に、同一事業主に18日以上雇用された場合又は同一の事業主に継続して31日以上雇用された場合は、日雇労働者に該当しない（公共職業安定所長の認可を受けたときを除く）。

※２　受給資格決定月における最大支給日数は、前２月間に貼付された印紙の枚数に応じて、13日（印紙26 ～ 31枚）から17日（印紙44枚以上）までとなる。

等級・日数	給付金日額
①**第１級**印紙保険料を**24日分以上**納付	7,500円
②**第１級**及び**第２級**印紙保険料を**24日分以上**納付（①を除く） ③**第１級**、**第２級**及び**第３級**印紙保険料を**24日分以上**納付（①、②を除く） かつ **第３級**印紙保険料の**算定**納付日数≦**第１級**印紙保険料の納付日数**×3/5**	6,200円
①、②、③以外	4,100円

就職促進給付

就業促進手当等【法56の３　等】

(ｲ)就業手当

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%相当額が支給される。（ﾛの対象とする就職を除く）

(ﾛ)再就職手当

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は、支給残日数の60%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される。

支給残日数が所定給付日数の３分の２以上の場合には、支給残日数の70%に基本手当日額を乗じた一時金が支給される。

(ﾊ)就業促進定着手当

再就職手当の受給者が再就職後６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月分が支給される（再就職手当支給前の支給残日数の40%（再就職手当の給付率が70%の場合は、30%)が上限額。）。

(ﾆ)常用就職支度手当

障害者、45歳以上の再就職援助計画対象者等が安定的な職業に再就職した場合であって、支給残日数が所定給付日数の3分の１未満である者について、支給残日数の40%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される（ﾛの手当を受けられる場合を除く。）。

(ﾎ)移転費

公共職業安定所及び職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く）の紹介した職業に就く等のため、住所又は居所を変更する必要がある場合に、受給資格者本人とその家族の移転に要する費用が支給される。

(ﾍ)求職活動支援費

公共職業安定所の紹介により広範囲の地域にわたる求職活動をする場合、交通費及び宿泊料が支給される。また、面接に際して子どもの一時預かりを利用する場合の費用等についても支給する。

〈令和3年度実績〉

・就業手当　受給者実人員　798人（年度平均）　・再就職手当　受給者数　356,194人　・就業促進定着手当　受給者数　104,450人
・常用就職支度手当　受給者数　3,487人　・移転費　受給者数　2,352人　・求職活動支援費　受給者数　5,170人

早期再就職者（受給資格決定者数に占める再就職手当受給者数）の割合の推移

○ 早期再就職者（受給資格決定者数に占める再就職手当受給者数）の割合については、概ね上昇傾向にある。

【年度別】

(単位：人、%、千円)

	①受給資格決定件数	② 早期再就職者数（再就職手当／早期再就職支援金（H15～18）受給者数）	うち２／３以上	③ 早期再就職者の割合（②÷①×100）
平成11年度	2,500,056	395,697	－	15.8
平成12年度	2,493,475	402,859	－	16.2
平成13年度	2,718,301	393,599	－	14.5
平成14年度	2,631,398	382,798	222,271	14.5
平成15年度	2,334,467	372,455（90,615（注２））	（8,803（注２））	16.0
平成16年度	2,152,030	357,494（65,619（注２））	－	16.6
平成17年度	2,088,236	354,746（319,361（注２））	（256,422（注２））	17.0
平成18年度	1,987,274	366,634（366,633（注２））	（300,885（注２））	18.4
平成19年度	1,895,008	364,631	300,356	19.2
平成20年度	2,200,007	347,288	282,332	15.8
平成21年度	2,265,042	390,903	279,704	17.3
平成22年度	1,902,110	352,861	259,942	18.6
平成23年度	1,931,711	359,848	270,148	-- 18.6
平成24年度	1,831,443	387,438	296,107	21.2
平成25年度	1,665,847	395,401	301,482	23.7
平成26年度	1,564,722	384,596	299,603	24.6
平成27年度	1,491,060	405,715	319,908	27.2
平成28年度	1,407,765	404,977	320,553	28.8
平成29年度	1,345,481	409,886	328,173	30.5
平成30年度	1,336,476	406,257	332,957	31.1
令和元年度	1,347,004	424,512	334,940	31.5
令和２年度	1,513,612	393,121	297,906	26.0
令和３年度	1,321,662	356,194	263,959	27.0

主な制度改正
（青：縮小方向
赤：拡充方向）

H12
・残日数に応じた日数分
⇒残日数の1/3

H15
・残日数の1/3⇒30%
・上限額見直し

H21
・残日数の
30%⇒40or50%

H23
・残日数の
40or50%⇒50or60%

H28
・残日数の
50or60%⇒60or70%

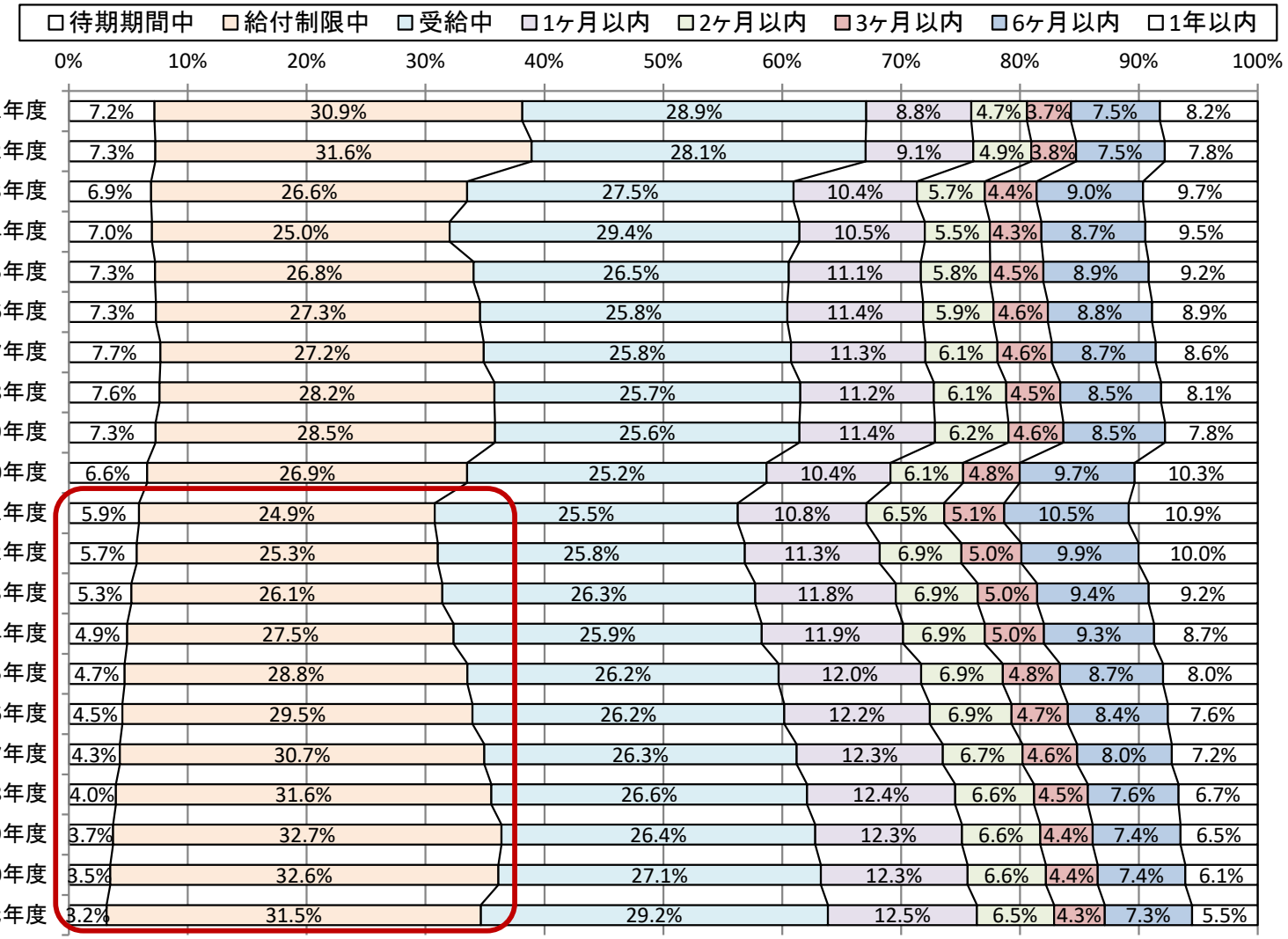
（注１）各年度の数値は年度合計値である。　（注２）カッコ内は再就職手当のみの受給者数。（注３)令和3年度計の数値は、速報値であり変動があり得る。

待期期間中及び給付制限期間中の再就職の状況について

○　平成21年度以降、特定受給資格者以外について待期期間中の再就職は減少傾向である一方、給付制限期間中の再就職は増加傾向にある。再就職手当は、待期期間中の再就職には支給されない一方、給付制限期間中の再就職には支給されるため、給付制限期間中の再就職の増加は再就職手当の拡充の結果によるものである可能性がある。

※ 仮に雇用情勢の改善のみにより再就職までの期間が短縮されたのであれば、給付制限期間中だけでなく待期期間中の再就職も増加すると考えられる。

特定受給資格者以外の再就職状況H11～R元年度



	完全失業率	個別延長給付受給者数（万人）
平成11年度	4.7%	–
平成12年度	4.7%	–
平成13年度	5.0%	–
平成14年度	5.4%	–
平成15年度	5.3%	–
平成16年度	4.7%	–
平成17年度	4.4%	–
平成18年度	4.1%	–
平成19年度	3.9%	–
平成20年度	4.0%	–
平成21年度	5.1%	55.3
平成22年度	5.1%	36.2
平成23年度	4.6%	31.7
平成24年度	4.3%	22.2
平成25年度	4.0%	15.4
平成26年度	3.6%	10.1
平成27年度	3.4%	6.8
平成28年度	3.1%	5.8
平成29年度	2.8%	3.0
平成30年度	2.4%	0.1
令和元年度	2.4%	0.0

主な制度改正
（青：縮小方向
赤：拡充方向）

H12
・残日数に応じた日数分
⇒残日数の1/3

H15
・残日数の1/3⇒30%
・上限額見直し

H21
・残日数の
30%⇒40or50%

H23
・残日数の
40or50%⇒50or60%

H28
・残日数の
50or60%⇒60or70%

（注1）平成11～令和元年度の各年度に受給資格決定をした者について、令和3年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。（注2）平成21年度以降は個別延長給付を支給している。
（注3）就職者を100とした場合の各期間の就職割合。　（注4）支給終了後1年以上経過して就職した者を除く。
（注5）完全失業率は、労働力調査（総務省）より。なお、括弧内の数値は補完推計値を用いた参考値。　（注6）令和元年度について、支給終了後1年経過していない者も含まれていることに留意。

再就職手当受給者の職場定着率

○　再就職手当受給者の再就職後の職場定着率は、６月定着する者が８割強、１年定着する者が７割程度とで推移している。
平成21年度以降、再就職手当の給付率を引き上げて早期再就職のインセンティブを強めているが、定着率に大きな変化はない。

【再就職手当受給者の職場定着率（年度別）】

	受給者計		うち残日数2/3以上		うち残日数1/3以上	
	６月定着する割合	１年定着する割合	６月定着する割合	１年定着する割合	６月定着する割合	１年定着する割合
平成17年度	82.1%	68.2%	81.9%	67.9%	82.9%	69.4%
平成18年度	82.3%	68.9%	82.2%	68.7%	82.8%	69.8%
平成19年度	83.0%	69.8%	82.9%	69.7%	83.5%	70.7%
平成20年度	83.7%	70.9%	83.6%	70.8%	84.0%	71.3%
平成21年度	84.1%	70.9%	83.9%	70.5%	84.8%	71.9%
平成22年度	83.5%	70.3%	83.2%	69.9%	84.3%	71.4%
平成23年度	82.8%	69.4%	82.6%	69.1%	83.6%	70.3%
平成24年度	82.5%	69.3%	82.3%	69.1%	83.1%	70.1%
平成25年度	82.7%	69.7%	82.5%	69.5%	83.2%	70.3%
平成26年度	83.5%	70.4%	83.4%	70.3%	83.7%	70.5%
平成27年度	83.0%	70.1%	83.0%	70.1%	83.2%	70.2%
平成28年度	80.9%	68.3%	80.9%	68.3%	80.9%	68.3%
平成29年度	80.8%	68.2%	80.8%	68.2%	80.8%	68.1%
平成30年度	80.9%	68.4%	80.9%	68.4%	81.0%	68.1%
令和元年度	81.3%	69.4%	81.2%	69.3%	81.5%	69.4%
令和２年度	81.3%	68.7%	81.2%	68.6%	81.6%	69.1%

(注)　各年度に就職し再就職手当を受給した者の令和４年５月末時点の状況を特別に調査した。ただし、平成17～21年度については、平成24年10月末時点、平成22～25年度については、平成27年５月末時点の状況を調査したもの。

就業促進定着手当の支給状況

○　再就職手当の受給者に占める就業促進定着手当の受給者の割合は、近年、30%弱で推移している。なお、就業促進定着手当の支給金額は再就職手当の10%強で推移している。

○　令和３年度の再就職手当の受給者に占める就業促進定着手当の受給者の割合について年齢階層別に見ると、年齢が高いほど就業促進定着手当の受給者の割合が上昇する傾向がある。

受給者数の推移

(単位：人)

	①就業促進定着手当	②再就職手当	①／②
平成27年度	142,346	405,715	35.1%
平成28年度	122,725	404,977	30.3%
平成29年度	107,014	409,886	26.1%
平成30年度	107,378	406,257	26.4%
令和元年度	112,017	424,512	26.4%
令和２年度	112,913	393,121	28.7%
令和３年度	104,450	356,194	29.3%

年齢階層別の受給者数（令和３年度）

(単位：人)

	①就業促進定着手当	②再就職手当	①／②
合計	104,450	356,194	29.3%
29歳以下	18,206	80,452	22.6%
30～44歳	32,096	116,340	27.6%
44～59歳	41,683	127,833	32.6%
60～64歳	12,465	31,569	39.5%

支給金額の推移

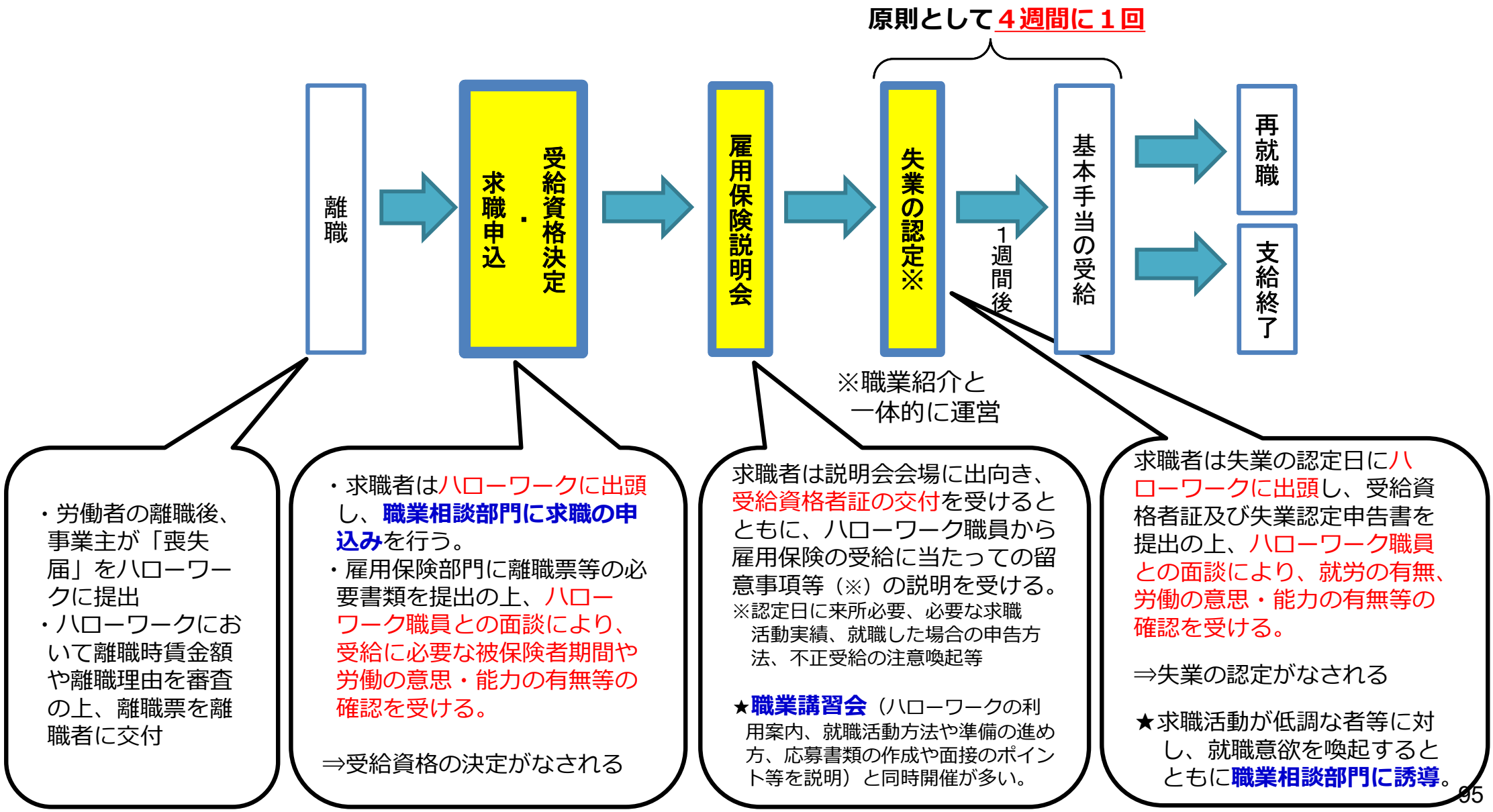
(単位：千円)

	①就業促進定着手当	②再就職手当	①／②
平成27年度	25,900,007	125,155,326	20.7%
平成28年度	23,420,985	127,695,727	18.3%
平成29年度	18,254,270	150,402,588	12.1%
平成30年度	17,576,280	158,847,572	11.1%
令和元年度	18,850,775	166,181,645	11.3%
令和２年度	19,581,649	159,651,325	12.3%
令和３年度	18,556,003	143,315,558	12.9%

(注１)各年度の数値は年度合計値である。
(注２)支給金額は業務統計値である。
(注３)就業定着促進手当は平成26年10月以降支給開始している。

基本手当の受給手続の流れ

○　受給資格決定及び失業の認定（4週間に1回）を受けるためには、ハローワークへの出頭が必要。
○　ハローワーク職員との面談により、労働の意思・能力の有無等の確認を受ける。



失業給付の運営比較（ドイツ、フランス、イギリス）

	ドイツ	フランス	イギリス
失業認定の仕組み	●雇用が終了する３ヶ月前まで（急に離職可能性が判明した場合は３日以内）に、雇用エージェンシーに求職登録。この登録を怠ると、失業手当が支給停止される可能性がある。 ●求職者登録とは別途、失業手当を受給するためには失業者登録が必要。 ●雇用エージェンシーと求職者のカウンセリングにより、今後の取組内容や計画等を記載した統合協定（EGV）を締結。 ●失業手当を受給するために、統合協定（EGV）による雇用エージェンシーへの協力・報告が必要。雇用エージェンシーの求めに応じて本人の出頭、健康診断、心理検査等が必要になる場合がある。 ※ 失業給付を受けるためには、常時職業紹介所の紹介を受けられる状態（毎営業日、雇用エージェンシーから連絡が取れる状態）であることが必要。	●雇用契約の終了から12ヶ月以内に、雇用局に求職者申請。 ●雇用局のアドバイザーとの初回面談時に、個別就職支援計画（PPAE）作成。 ●失業手当給付の認定のため、月１回、PPAEの更新（求職活動・訓練受講の記録更新）を行う。	●新規申請者はオンラインまたは電話により申請、申請内容は雇用年金省へ送付。 ●雇用年金省が求職者手当の受給資格を確認し、申請者居住地域のジョブセンター・プラスに通知。 ●ジョブセンター・プラスは初回面談を設定、申請者に電話で連絡。 ●初回面談では、申請者の職業適性や保有資格・スキルなどをベースに、手当支給開始以降に定期的に行うべき求職活動等を設定する「受給者誓約」を作成、支給を決定。 ●受給者は主に２週間に１回、ジョブセンター・プラスに来所してアドバイザーとの面談を行う義務があり、受給者誓約に沿った求職活動を行っているか確認が行われる。
オンライン化の状況	●2017年制定のオンラインアクセス推進法に基づき、デジタル化が可能な行政サービスのオンライン化が進められている。 ※コロナ禍で、電話やメール、郵便等を用いた非接触型の処理が行われた。 ●**求職者登録や失業認定に関する一連の流れ**（登録・ガイダンス・カウンセリング予約・手当申請・支給）は、2022年１月１日以降、**オンライン機能付IDを活用してオンライン処理が選択可能に**。 ●求職登録の相談や人材紹介の面接はビデオ電話で実施することも可能。**失業後の初回相談は原則対面**だが、失業前4週間以内に同様のものを実施済みであれば不要。ただし、雇用エージェンシーから要請がある場合、直接対面に応じる必要あり。	●失業保険の申請や認定手続におけるオンライン化を、2015年以降、本格的に推進。 ●**初回の**申請手続における個別就職支援計画（PPAE）作成のための**面談が対面（雇用局への物理的出席）**により行われる以外は、原則としてオンライン手続が可能。 **２回目以降のアドバイザーとの面談**は、**雇用局のウェブサイトにアクセスして実施可能、月１回の個別支援計画（PPAE）更新もオンラインにより実施可能。** ※ コロナ禍の初期段階では初回の面談も含めてオンラインで行われたが、第１回目のロックダウン終了後から、サービスの質確保を目的として対面での面談に戻された。 ●学歴が低く、資格や技能を持たないため、長期失業者になる可能性が高い求職者の場合は定期的な対面での面談が行われているが、それ以外の求職者は面談も含めて原則オンラインにより手続を実施。	●求職者手当の申請手続はオンライン化されているが、**失業認定については来所して対面による面談が原則**とされ、オンライン化は行われていない。 ※ コロナ禍における一時的な対応として、来所による面談が免除され、電話を通じた面談が行われるとともに、受給者誓約の作成義務も停止された。 感染状況が改善されるにつれ、若者など相対的に支援を要する層から段階的に来所による面談が再開された。 受給者の積極的な求職活動の促進のために面談が有効であるとの考え方が根強いとみられる。
拠点数・職員数※2016年	雇用エージェンシー数： 766 職員数 ： 95,000人 （うち常勤 ： 82,800人） 失業給付受給者数:101.1万人(/月、2020年平均)	雇用局数 ： 1,040 職員数 ： 55,910人 （うち常勤 ： 51,033人） 失業給付受給者数:266.1万人(/月、2019年平均)	ジョブセンター・プラス数 ： 713 職員数 ： 31,000人 （うち常勤 ： 24859人） 失業給付受給者数:15.6万人(/月、2020年度平均)
	※人口：約8,390万人（2022年）	※人口：約6,560万人（2022年）	※人口：約6,850万人（2022年）

（参考）日本の拠点数・職員数（2016年）：公共職業安定所数：544、職員数：26,363人（うち常勤：10,666人）、失業給付受給者数:47.6万人(/月、2020年度平均)
※人口：約1億2,560万人（2022年）

教育訓練給付

教育訓練給付の意義

○　平成10年雇用保険法改正により、新たに「自ら職業に関する教育訓練を受けた場合」を保険事故とした上で、その場合における労働者の雇用の安定及び就職の促進を図ることを目的とした教育訓練給付を創設。

＜改正の背景＞

○　産業構造の変化、**企業の高付加価値化・新分野転換等に伴い、これまで以上に高度で幅広い職業能力が求められている**中で、企業内職業訓練に対する支援や公共職業訓練の充実等が図られてきたが、多様な職業能力の開発は**画一的・一方的な教育訓練だけでは行うことが難しく、労働者個々人の選択と主体的な取組という手法が加わることによって初めて十分になし得る**もの。

○　また、産業間・企業間の労働移動が増加し、**企業における実力重視の傾向も強まりを見せている**中で、労働者の雇用の安定、就職の促進等を図る上で、**労働者個々人による主体的な職業能力開発が重要不可欠な意味を有する**ようになり、また、それに対する**労働者自身のニーズも急速に高まっている**。

○　こうして、**労働者個々人の主体的な職業能力開発の促進は、労働者に共通の雇用上の課題**として認識されるに至り、**被保険者としての個々の労働者に共通して発生する雇用に関する問題（リスク）に対処する仕組みである失業等給付により措置**することが必要かつ適当な状況が生じた。

○　労働者が主体的な職業能力開発を行う場合の障害として最も多いのが時間面の制約と費用面の制約であることを踏まえ、労働者が主体的に職業能力開発を行った場合に、自ら負担した職業能力開発に係る費用の一部を支給する教育訓練給付が失業等給付として創設されることとなった。

教育訓練給付の概要

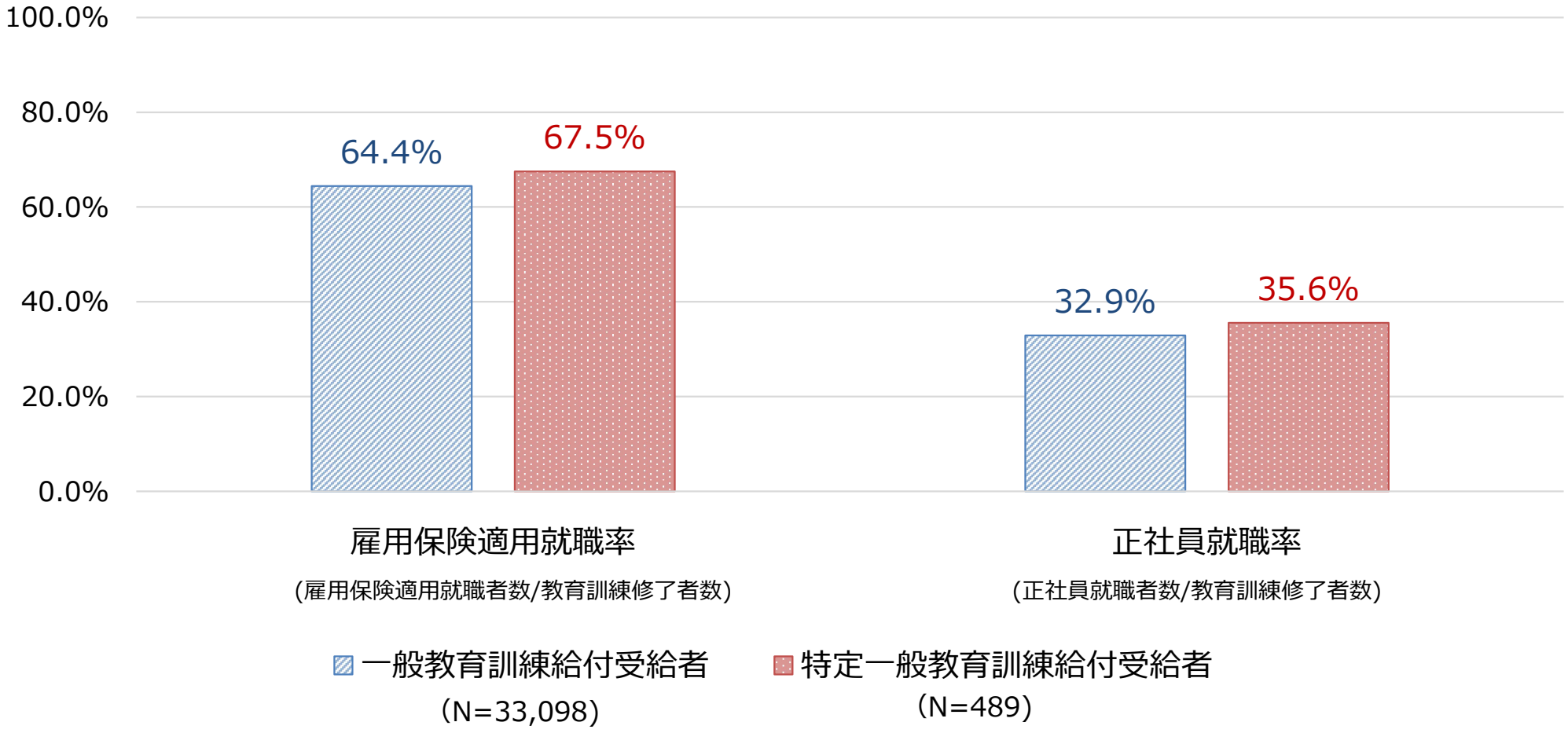
○　労働者の主体的な能力開発を支援するため、雇用保険被保険者又は離職後１年以内の者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合にその費用の一部を支給（教育訓練給付）。講座の内容等に応じ、専門実践・特定一般・一般の３類型存在。

	専門実践教育訓練給付	特定一般教育訓練給付	一般教育訓練給付
支給要件	○　在職者又は離職後１年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ＋ 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**）	＋ 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**）	＋ 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**）
給付内容	○ 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。	○ 受講費用の**40%**（上限**20万円**）を受講修了後に支給。	○ 受講費用の**20%**（上限**10万円**）を受講修了後に支給。
対象講座	特に**労働者の中長期的キャリア形成に資する**教育訓練受講を対象	特に**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**教育訓練受講を対象	左記以外の**雇用の安定・就職の促進に資する**教育訓練受講を対象
対象講座数	2,820講座（2023年４月時点）	552講座（2023年４月時点）	11,625講座（2023年４月時点）
受給者数	34,835人（2021年度実績） ※初回受給者数。	2,407人（2021年度実績）	89,458人（2021年度実績）
支給額	128.2億円（2021年度実績）	1.6億円（2021年度実績）	34.0億円（2021年度実績）
制度開始	2014年10月	2019年10月	1998年12月

一般・特定一般教育訓練受給者の雇用保険適用就職率・正社員就職率（離職者）

○　受講開始時に離職中で、令和２年度に一般教育訓練を修了した者の雇用保険適用就職率は64.4%（特定一般は67.5%）正社員就職率は32.9%（特定一般は35.6%）となっている。

受講開始時離職中かつ令和2年度に一般教育訓練・特定一般教育訓練を修了した者の
雇用保険適用就職率・正社員就職率

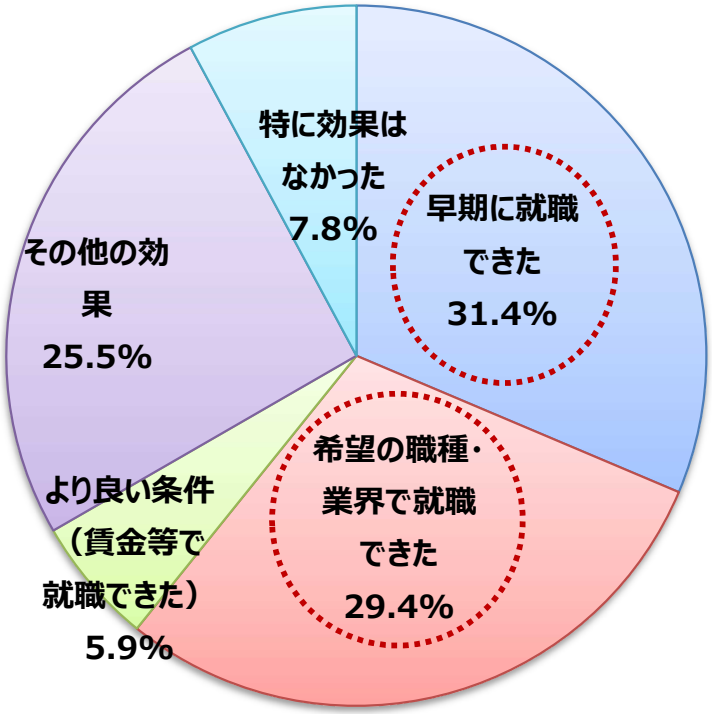


（注）受講開始時に離職中であり、令和２年度に教育訓練を修了した者について、令和４年３月末時点の雇用保険適用就職率、正社員就職率を集計。Nは教育訓練修了者数。

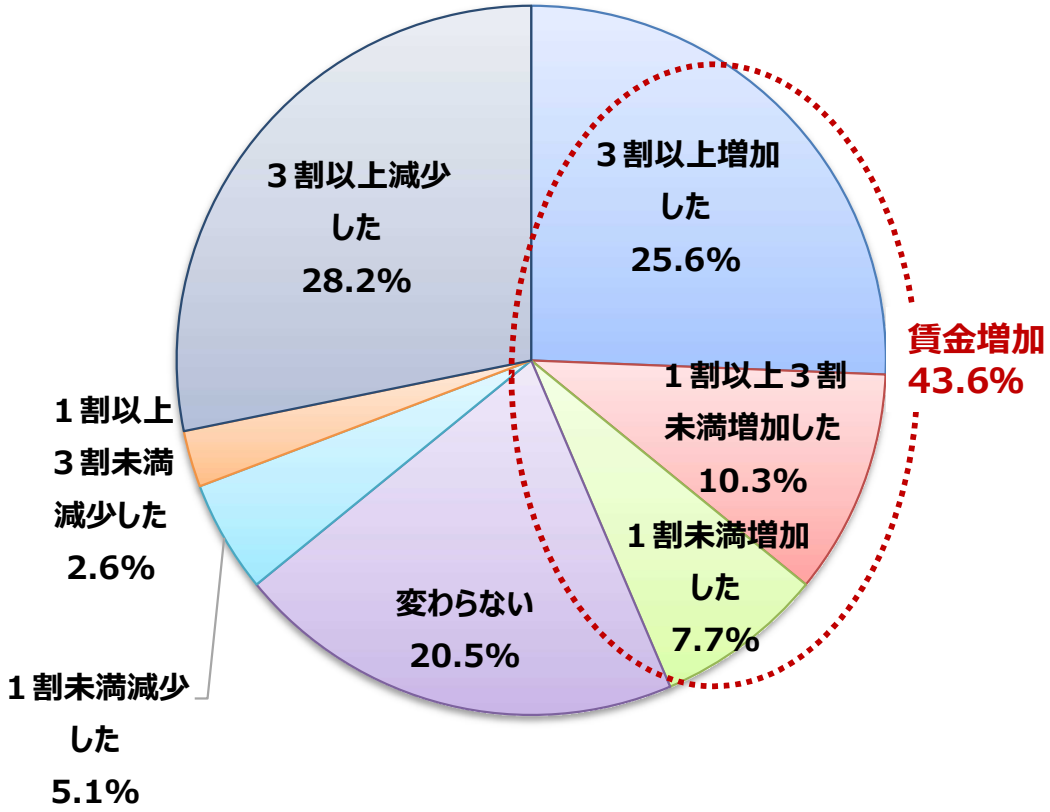
特定一般教育訓練給付受給者の講座受講の効果（離職者）【受給者アンケート】

○　特定一般教育訓練受講者のうち受講開始時に就業していなかった者に、講座の受講の効果を尋ねたところ、92.8%が何らかの効果を感じており、そのうち「早期に就職できた」が31.4%、「希望の職種・業界で就職できた」が29.4%となっている。また、訓練受講後の再就職により43.6%が賃金が増加したとしている。ただし、制度創設から間もないため、回答者数が少ないことに留意が必要。

受給者が感じている講座受講の効果（N=51）



訓練受講後の賃金の変化（受講開始時に就業していなかった者のうち再就職した者）（N=39）

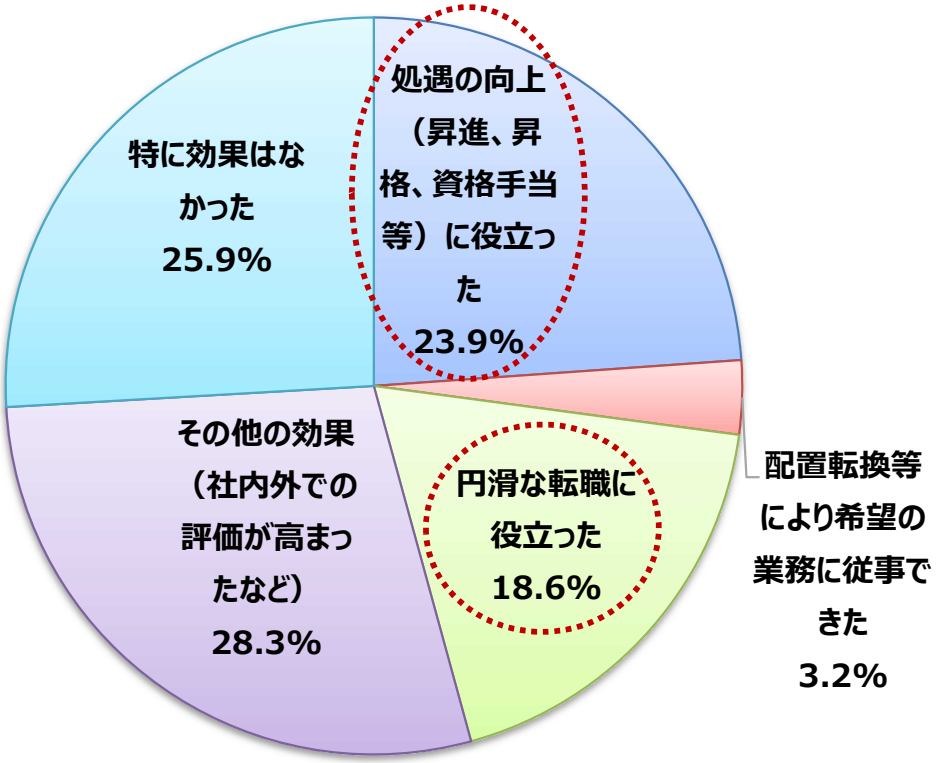


※　令和４年９月30日～11月22日に、令和元年10月から令和３年９月末時点までの特定一般教育訓練給付受給者2,457名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。311名が回答（回収率12.6%）。
（注）賃金には資格手当等も含む。

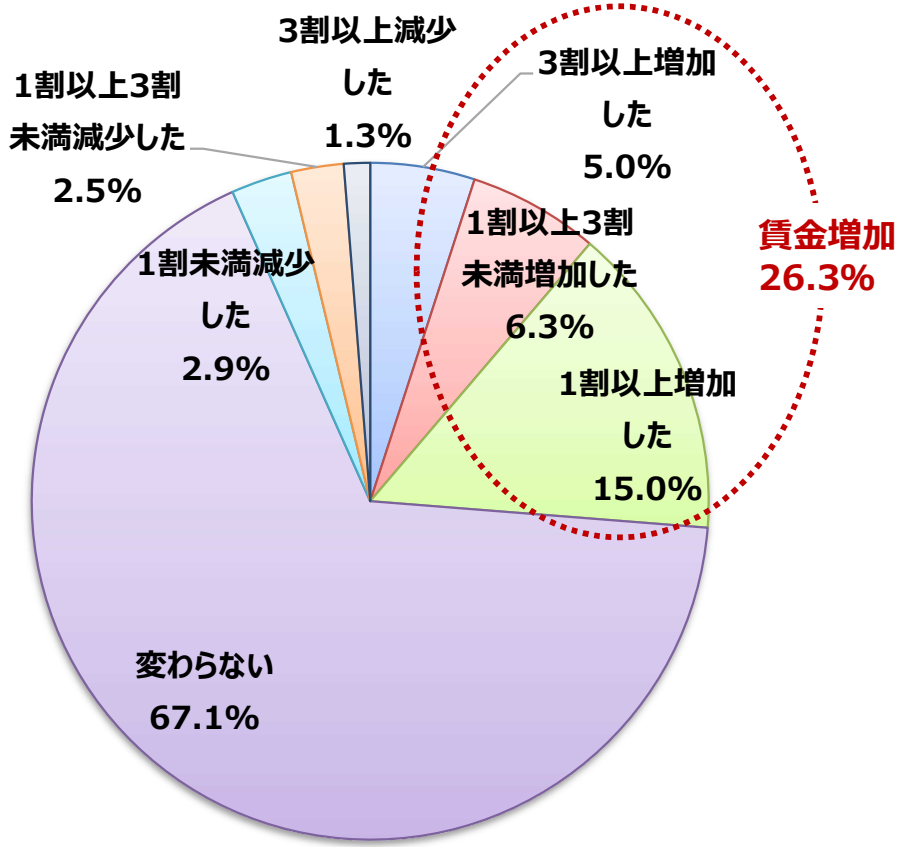
特定一般教育訓練給付受給者の講座受講の効果（在職者）【受給者アンケート】

○　特定一般教育訓練受講者のうち受講開始時に就業していた者に、講座の受講の効果を尋ねたところ、74.1%が何らかの効果を感じており、そのうち「処遇の向上に役立った」が23.9%、「円滑な転職に役立った」が28.3%となっている。また、訓練受講後は26.3%が賃金が増加したとしている。ただし、制度創設から間もないため、回答者数が少ないことに留意が必要。

受給者が感じている講座受講の効果（N=247）



訓練受講後の賃金の変化（受講開始時に就業していた者）（N=240）



※　令和４年９月30日～11月22日に、令和元年10月から令和３年９月末時点までの特定一般教育訓練給付受給者2,457名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。311名が回答（回収率12.6%）。
（注）賃金には資格手当等も含む。

専門実践教育訓練給付・教育訓練支援給付金の概要

○　労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援。

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、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大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

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

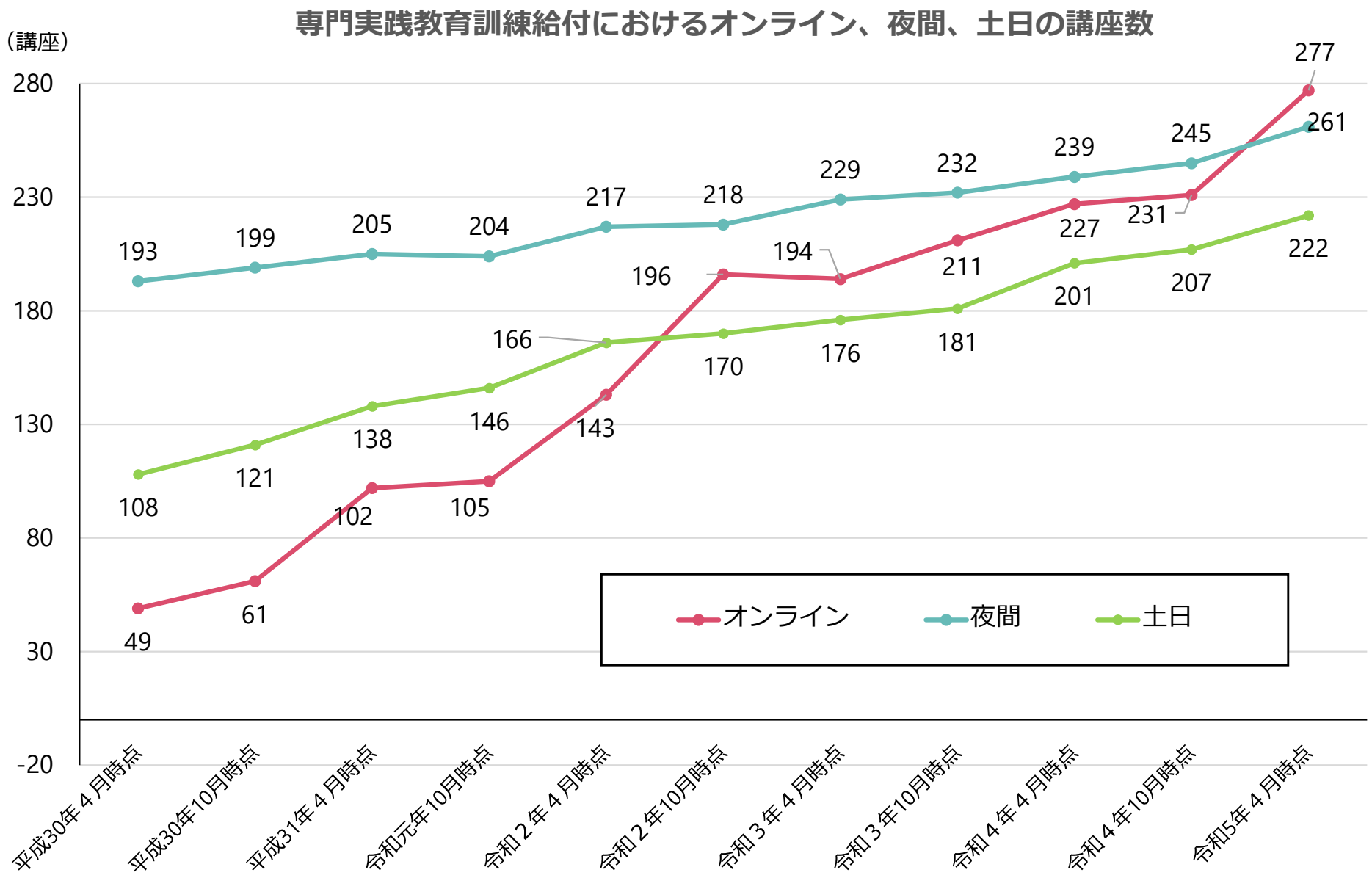
教育訓練支援給付金の概要

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45歳未満の若年離職者に対して、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か月ごとに支給するもの（令和6年度末までの暫定措置）
※受講開始日前に教育訓練給付金を受給していないことを要する

課程類型ごとの指定カバー率（専門実践教育訓練給付）

		(a)当該課程類型に該当する講座数	(b)R4.10.1時点の指定講座数	(b)/(a)	指定を受けていない理由として主に考えられる事項
① 業務独占・名称独占資格の養成課程		–	1,648	–	○ 学生向けの講座である等、教育訓練給付の利用を想定していない講座がある ○ 修了者の資格試験合格率が全国平均以下である ○ 就職・在職率が80%以下である(※長期履修者や大学等への進学者等の存在など、訓練の質とは別の理由により要件を満たすことが困難な場合も存在) ○ 資格を取得するために必要な最短の課程でない（例：４年制大学の看護師・保育士養成課程）
例	介護福祉士養成課程	369施設 (令和４年４月時点)	284	76%	
例	看護師養成課程	1,088講座 (令和３年４月時点)	263	24%	
例	保育士養成課程	668施設 (令和４年４月時点)	98	14%	
② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム		–	672	–	
	職業実践専門課程	3,154学科 (令和４年５月時点)	668	21%	○ 就職・在職率が80%以下である（※同上） ○ 最短の期間でない（３年制・４年制の課程）
	キャリア形成促進プログラム	18学科 (令和４年３月時点)	4	22%	○ 就職・在職率が80%以下である（※同上）
③ 専門職大学院の課程		166専攻 (令和４年５月時点)	63専攻 (91講座)	37%	○ 修了者の資格試験合格率が全国平均以下である（法科大学院等）
④ 職業実践力育成プログラム		339課程 (令和４年５月時点)	157	46%	○ 開講したばかりの講座であり、指定申請の前提となる過去実績がない ○ 就職・在職率が80%以下である ○ 専門実践教育訓練給付の対象とならない短時間の講座がある
⑤一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程		正確な把握は困難	2	正確な把握は困難	○目標資格が求める水準を満たしていない
⑥第四次産業革命スキル習得講座		117講座 (令和４年10月時点)	100	85%	○ 企業向け研修の講座である等、教育訓練給付の利用を想定していない講座がある
⑦専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程		35学科 (令和５年４月時点。開設予定含む)	0	0％	○ 開講したばかりの講座であり、指定申請の前提となる過去実績がない

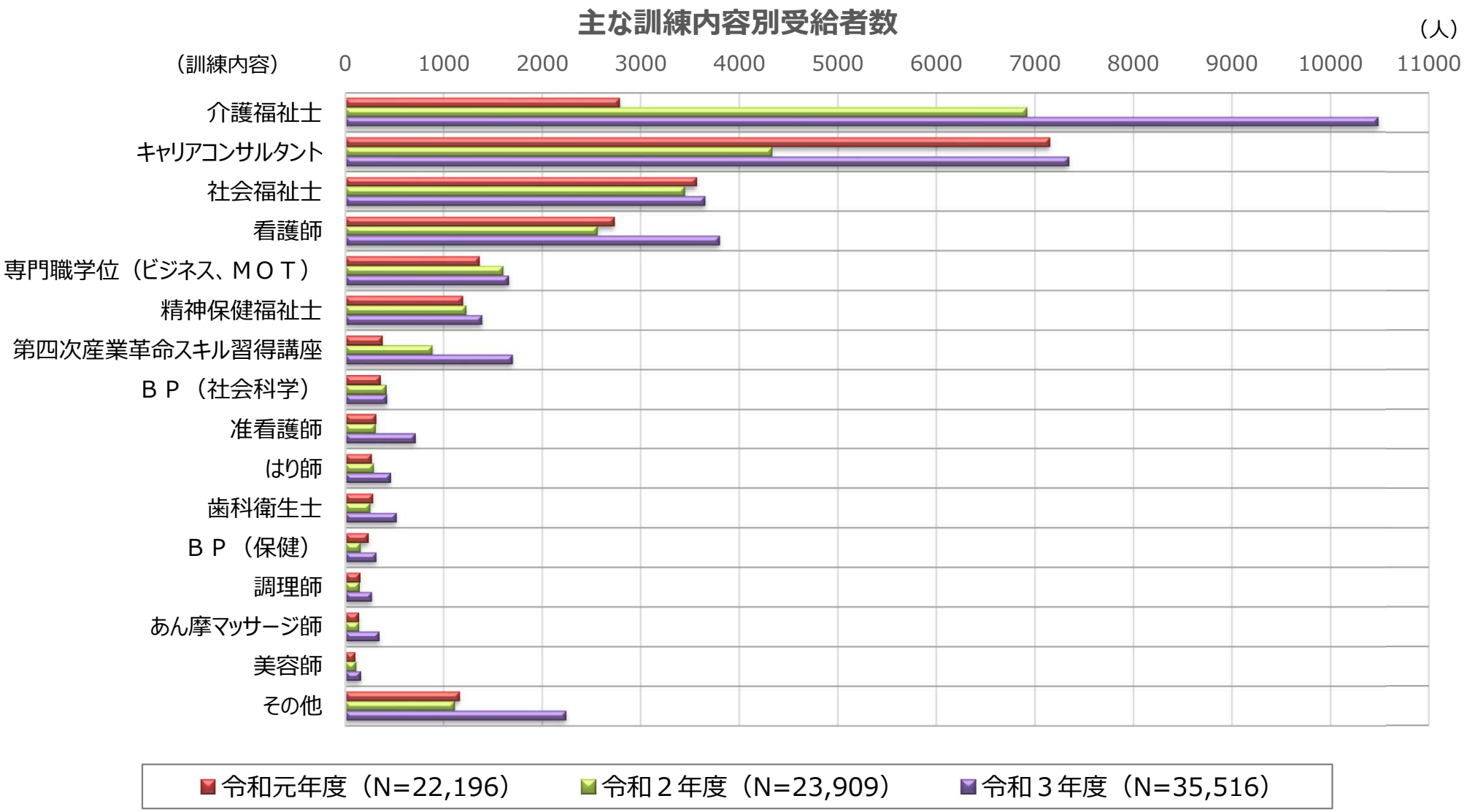
専門実践教育訓練給付におけるオンライン、夜間、土日の講座数（平成30年４月～）



※　夜間、土日については重複しているものがある。

専門実践教育訓練給付受給者の主な受講内容

○　直近3か年度の状況を見ると、福祉系やキャリアコンサルタント等の幅広い資格の受講者が多いほか、専門職学位（ビジネス、ＭＯＴ）、第四次産業革命スキル習得講座等の件数が伸びている。

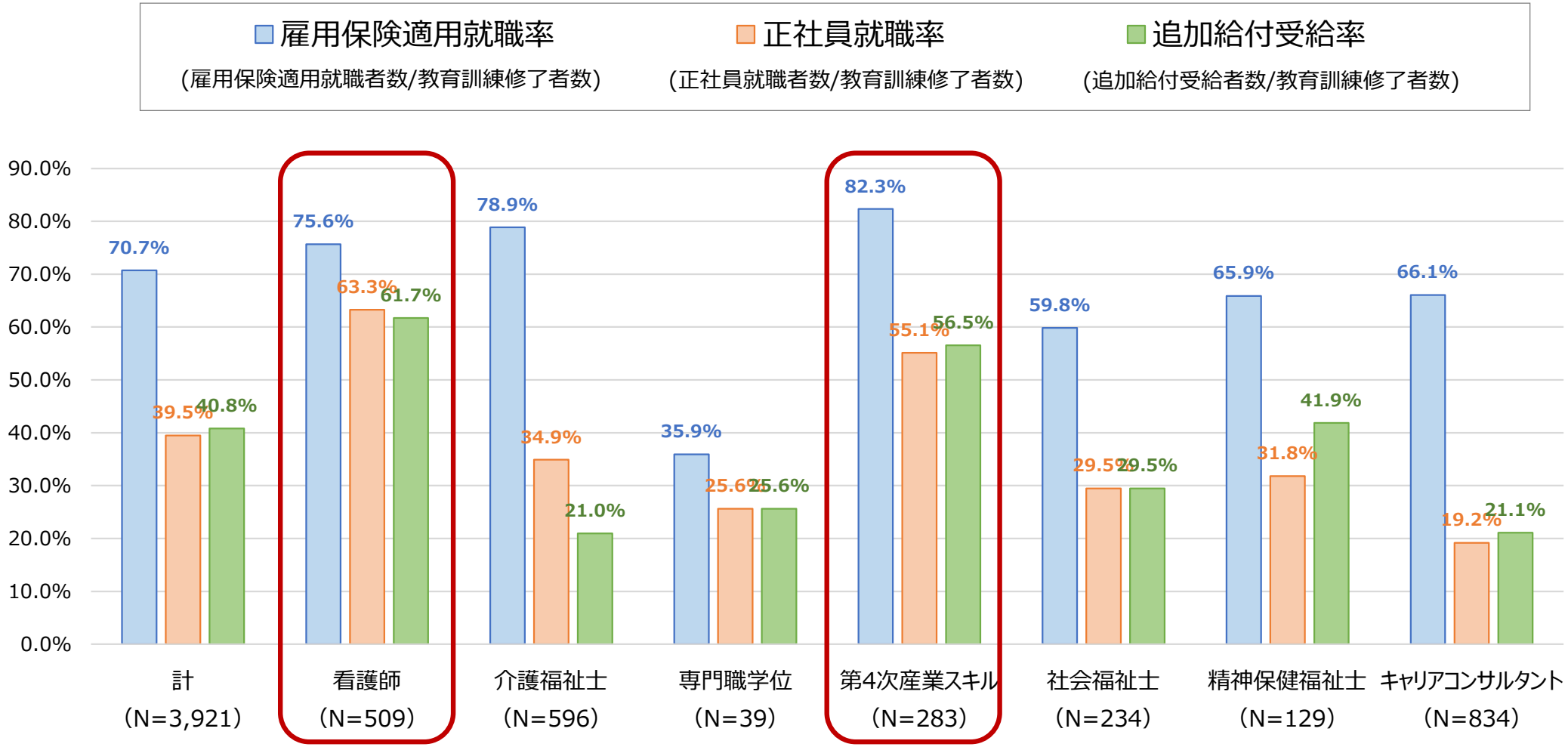


※ 専門実践教育訓練給付受給者のうち受給者の多い順から15コースを抽出し、それ以外を「その他」としてまとめている。
※ このデータは、令和4年11月末時点における処理データから訓練開始日が属する年度を基準として各年度区分を整理し、特別集計したもの。各年度の総数は他の業務統計と一致しない。
※ 「BP」とは、Brush up Program for professional（職業実践力育成プログラム）の略。BP（社会科学）は経営マネジメントコースなど、BP（保健）は認定看護師コースなど。
※ 「その他」は、柔道整復師、言語聴覚士、職業実践専門課程（土木・建築）、専門職学位（会計）、作業療法士など。

専門実践教育訓練受給者（離職者）の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率【目標資格別】

○　受講開始時に離職中で令和２年度に教育訓練を修了した者について、目標資格別に見ると、看護師や第４次産業スキルについては、雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率がいずれも全体よりも高くなっている。

目標資格別の受講開始時離職中かつ令和2年度中に教育訓練を修了した者の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率

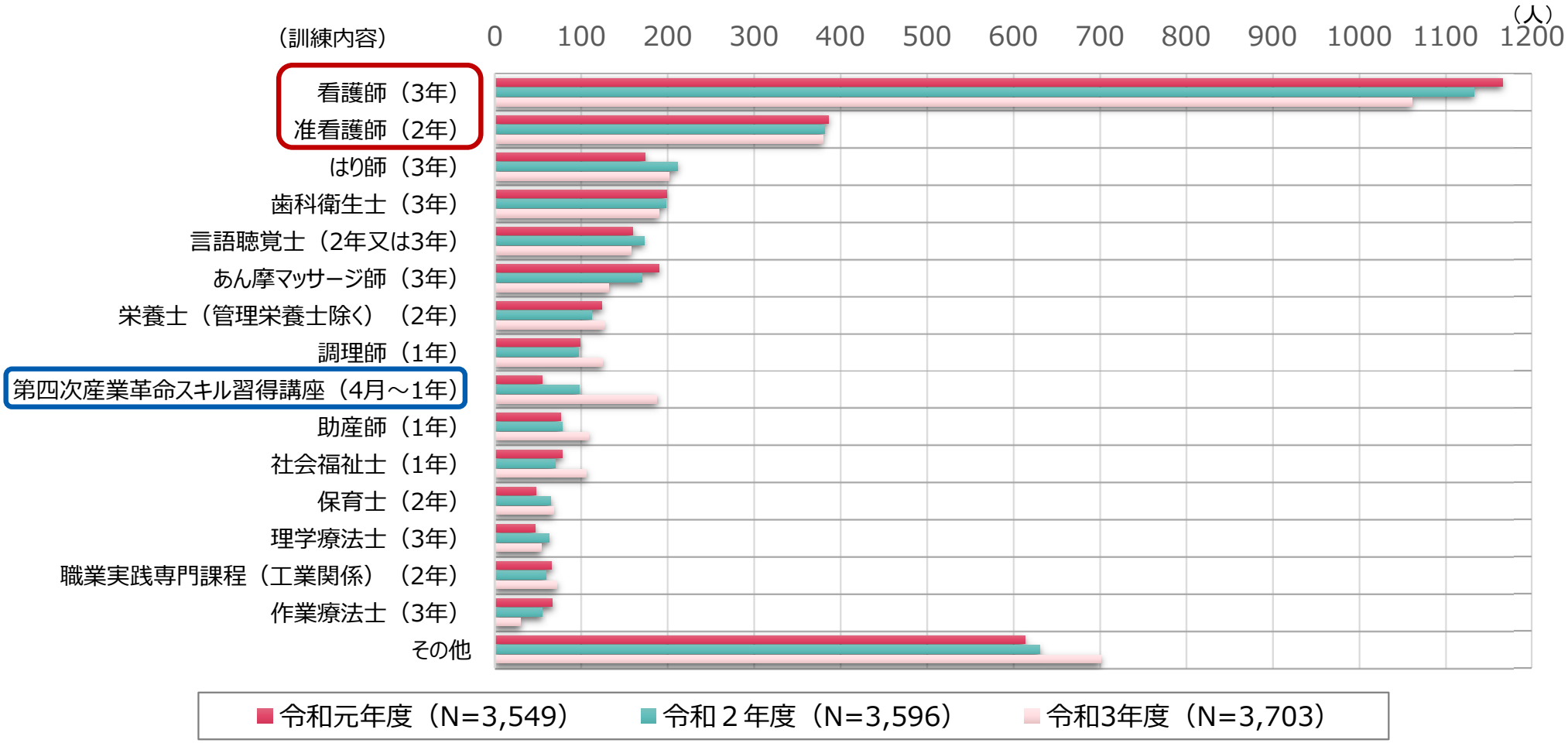


（注）受講開始時に離職中であり、令和２年度中に訓練を修了した計3,921名について、令和４年３月末時点の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率を集計。Nは教育訓練修了者数。追加給付とは、訓練修了後、定められた資格等を取得し、修了日から１年以内に一般被保険者として雇用された場合又は雇用されている場合に、教育訓練経費の20%が追加支給されるもの。

教育訓練支援給付金受給者の主な受講内容

○　直近3か年度の教育訓練支援給付金受講者の受講内容を見ると、各年度とも、看護師・准看護師が全体の約40%以上を占めているなど、２年以上の長期の訓練の受講者が多い。また、直近3か年度では、第四次産業革命スキル習得講座の受講者数が伸びている。

主な訓練内容別受給者数



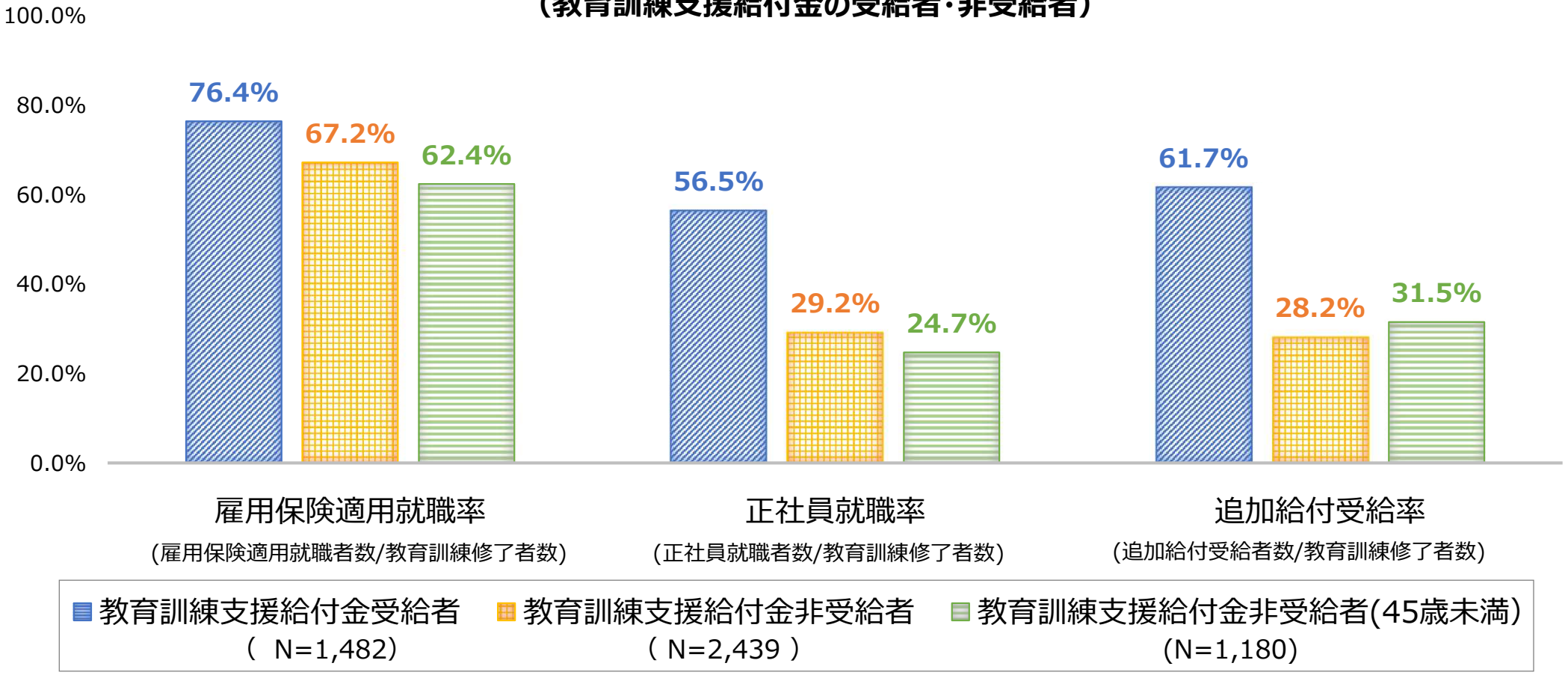
※ 専門実践教育訓練給付受給者のうち教育訓練支援給付金受給者の多い順から15コース（全体の約8割）について抽出し、それ以外を「その他」としてまとめている。
※ このデータは、令和4年6月末時点における処理データから訓練開始日が属する年度を基準として各年度区分を整理し、特別集計 したもの。各年度の総数は他の業務統計と一致しない。
※ 職業実践専門課程（工業関係）の主な訓練内容は、ゲームプログラム・CGアニメーション・Webプログラムなど。
※ 訓練内容の（）カッコ書きは、訓練期間。
※ 「その他」は、柔道整復師、保健師、美容師、専門職学位（法科大学院）、職業実践専門課程（商業実務（例：税理など））など。

教育訓練支援給付金受給者の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率

○　受講開始時離職中かつ令和２年度に専門実践教育訓練を修了した者について、雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率を見ると、教育訓練支援給付金の受給者の方が非受給者に比べていずれも率が高くなっている。

○　なお、教育訓練支援給付金は45歳未満の若年離職者が対象であるが、給付金の非受給者について45歳未満のみに限定して、給付金受給者と年齢層を揃えた場合であっても、給付金受給者の方が就職率等が高くなっている。

受講開始時離職中かつ令和２年度中に専門実践教育訓練を修了した者の
雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率
（教育訓練支援給付金の受給者・非受給者）



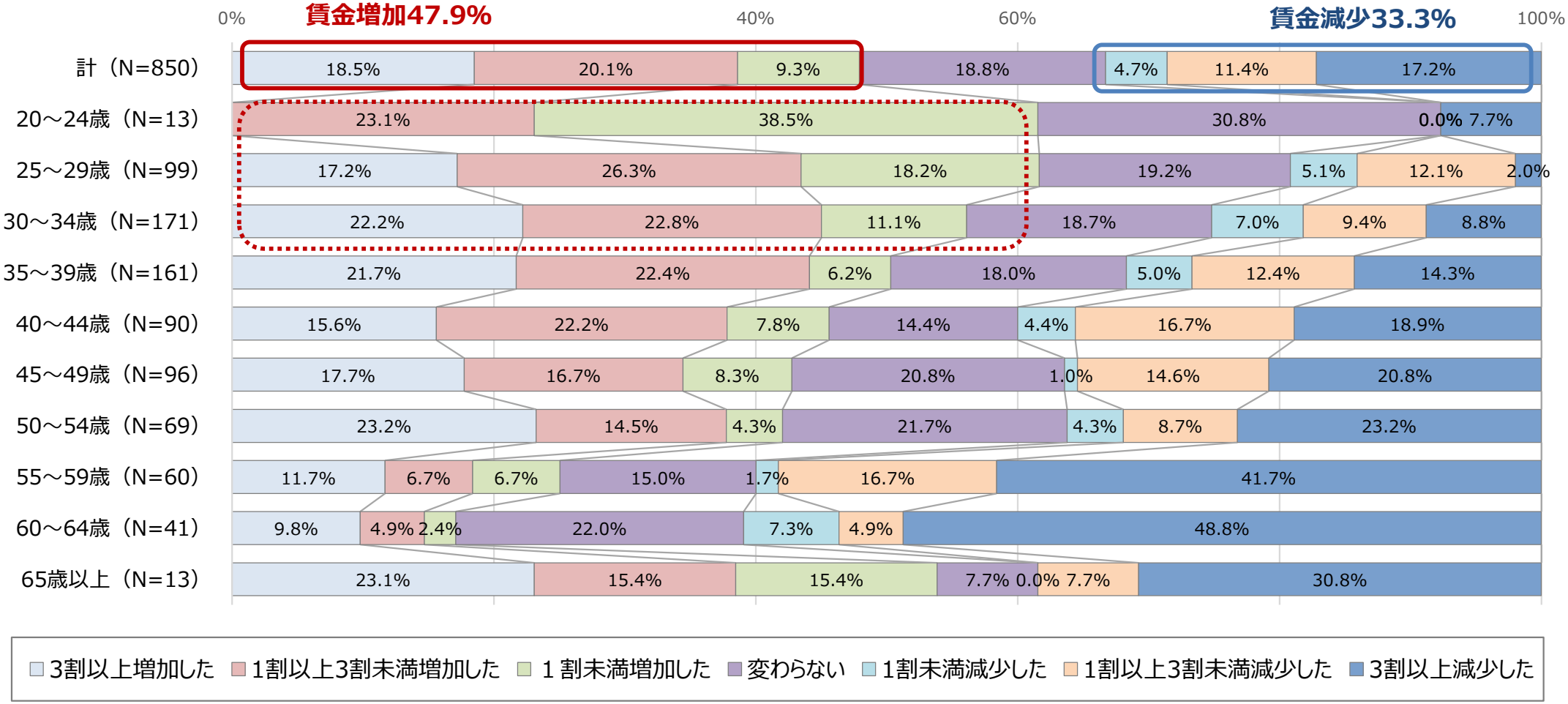
（注）受講開始時に離職中であり、令和２年度中に専門実践教育訓練を修了した計3,921名のうち、教育訓練支援給付金受給者と教育訓練支援給付金非受給者について、それぞれ令和４年３月末時点の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率を集計。Nは教育訓練修了者数。追加給付とは、訓練修了後、定められた資格等を取得し、修了日から１年以内に一般被保険者として雇用された場合又は雇用されている場合に、教育訓練経費の20%が追加支給されるもの。

専門実践教育訓練受講後の賃金の変化（離職者）【受給者アンケート】

○　専門実践教育訓練受講者のうち受講開始時に就業しておらず受講後に再就職した者の賃金の変化を見ると、約５割（47.9%）が前職と比較して再就職後の賃金が増加しており、35歳未満では６割程度の賃金が増加している。

（参考）労働市場全体の転職入職者の賃金変動状況別割合･･･賃金上昇34.7%、賃金減少35.3%（令和３年雇用動向調査）

専門実践教育訓練受講後の賃金の変化（受講開始時に就業していなかった者のうち再就職した者）



※　令和４年９月30日～11月22日に、平成29年10月から令和３年９月末時点までの専門実践教育訓練給付受給者78,811名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。7,320名が回答（回収率 9.2%）。

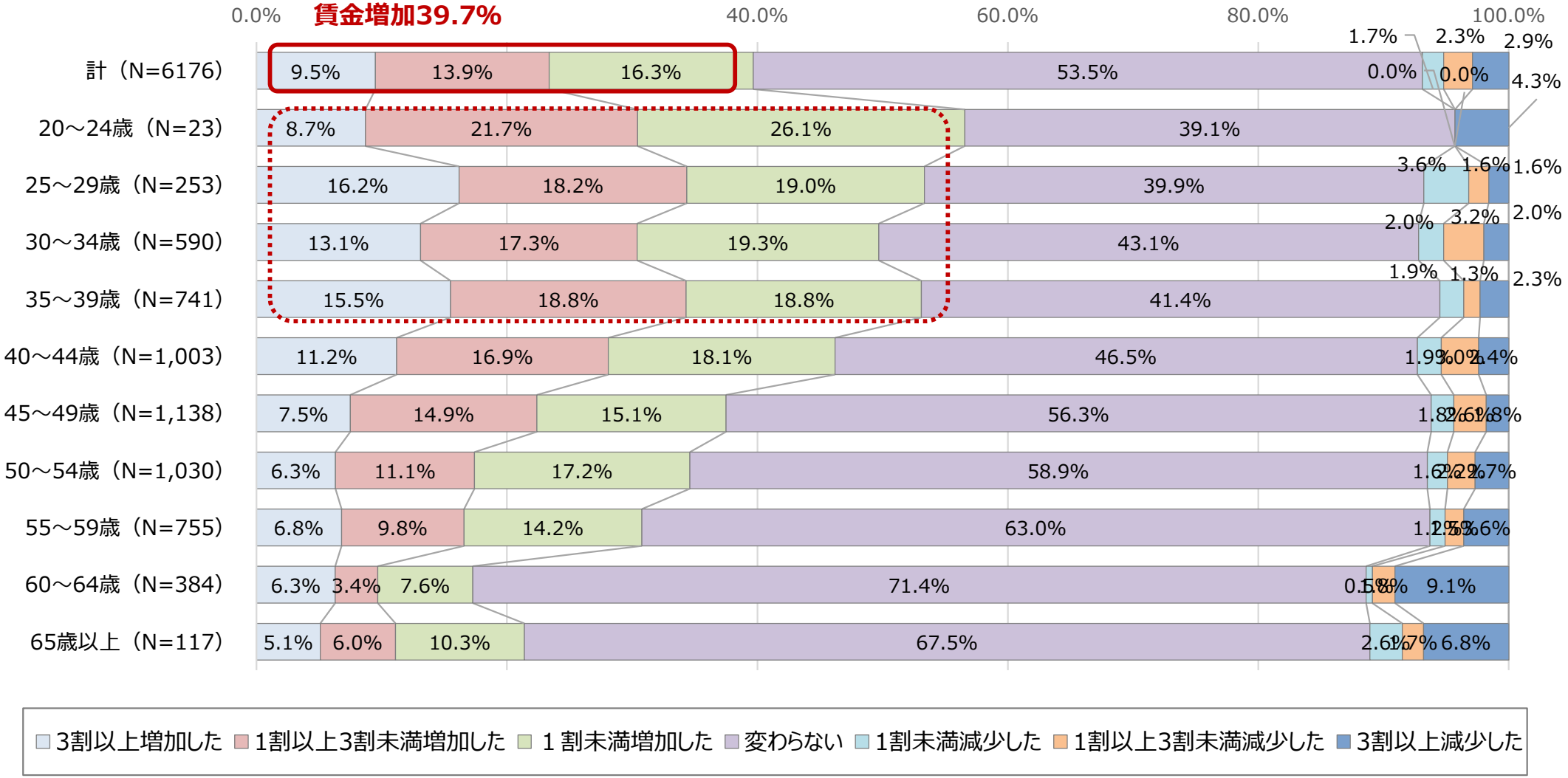
（注１）受講時非就業者のうち賃金の変化についての回答者850名には、年齢を回答しなかった者37名を含むため、各年齢の回答者数の合計とは一致しない。

（注２）賃金には資格手当等も含む。

専門実践教育訓練受講後の賃金の変化（在職者）【受給者アンケート】

○　専門実践教育訓練受講者のうち受講開始時に就業していた者の約４割（39.7%）が受講後に賃金が増加しており、40歳未満では５割以上の賃金が増加している。

専門実践教育訓練受講後の賃金の変化（受講時に就業していた者）



※　令和４年９月30日～11月22日に、平成29年10月から令和３年９月末時点までの専門実践教育訓練給付受給者78,811名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。7,320名が回答（回収率 9.2%）。
（注１）受講時就業者のうち賃金の変化についての回答者6176名には、年齢を回答しなかった者142名を含むため、各年齢の回答者数の合計とは一致しない。
（注２）賃金には資格手当等も含む。

専門実践教育訓練受講者のうち前職が非正規雇用である者の正規雇用への転換率

○　令和２年度中に専門実践教育訓練給付を修了した25,967名のうち、①受講開始時点で在職中・非正規雇用であり、②訓練終了から１年以内に雇用保険適用就職をした者について正社員雇用に転換した割合は55.8%となっている。

	前職非正規の受給者のうち、再就職・転職した者	正規転換（再就職・転職）数	非正規→正規　転換率
全体	2,654 派遣労働者：355 短時間労働者：903 有期契約労働者：1,390 その他：6	1,480 派遣労働者：183 短時間労働者：495 有期契約労働者：798 その他：４	55.8%
第一類型 業務独占・名称独占資格の養成課程	2,477	1,370	55.3%
第二類型 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム	46	29	63.1%
第三類型 専門職大学院の課程	45	32	71.1%
第四類型 職業実践力育成プログラム	35	14	40.0%
第五類型 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程	1	1	100.0%
第六類型 第四次産業革命スキル習得講座	50	34	68.0%

育児休業給付

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日以上の雇用見込み）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。

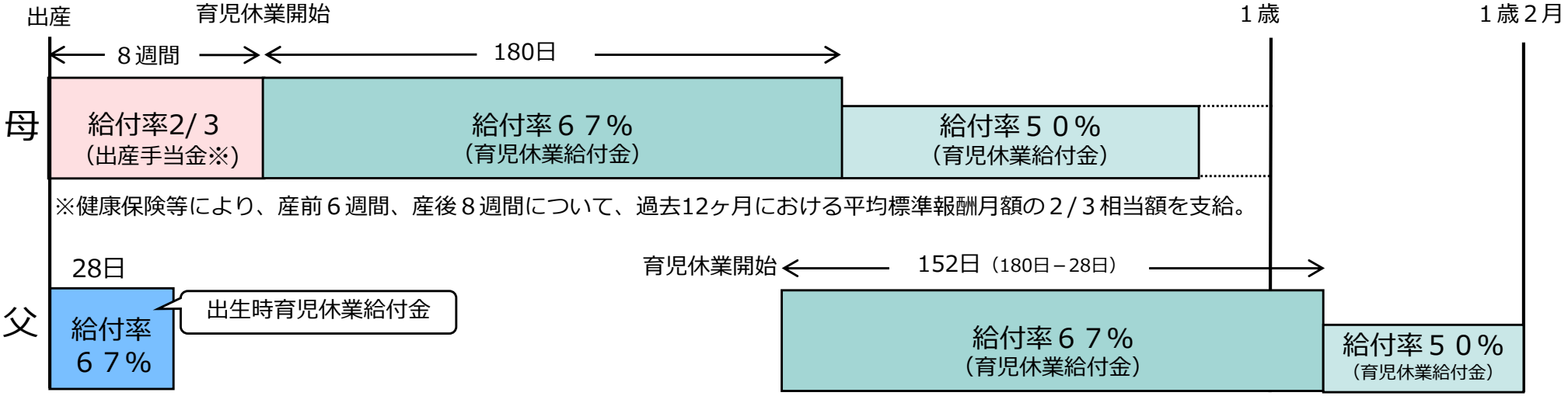
3）給付額

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の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 305,319円（227,850円）、下限額 53,405円（39,855円）
（括弧内は給付率50%の場合。いずれも令和５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



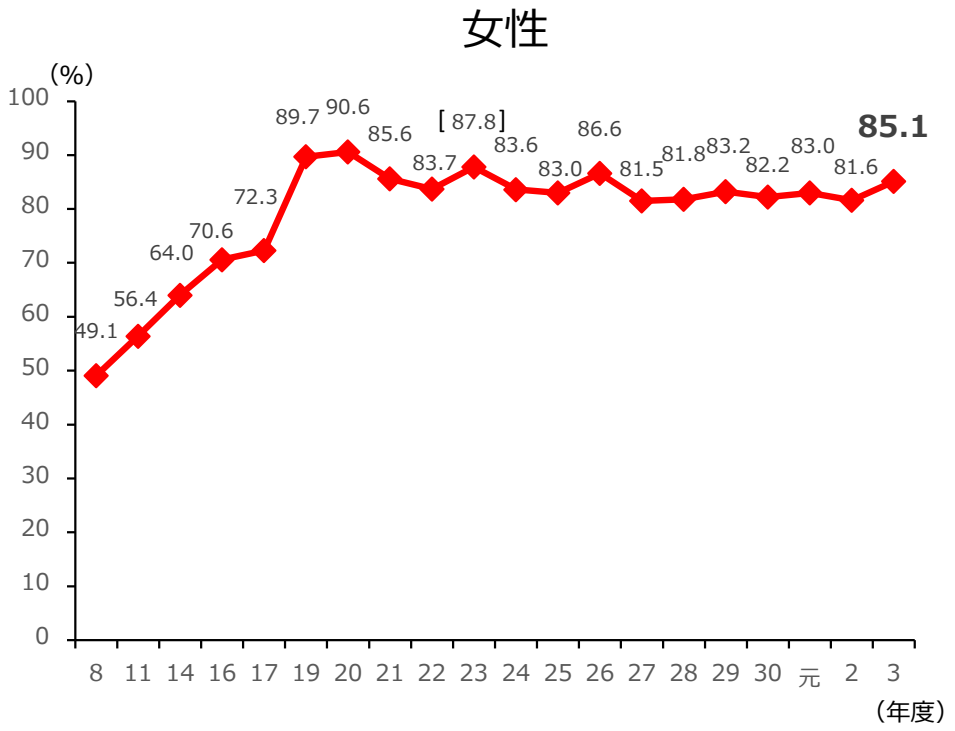
育児休業給付に係る主な制度変遷

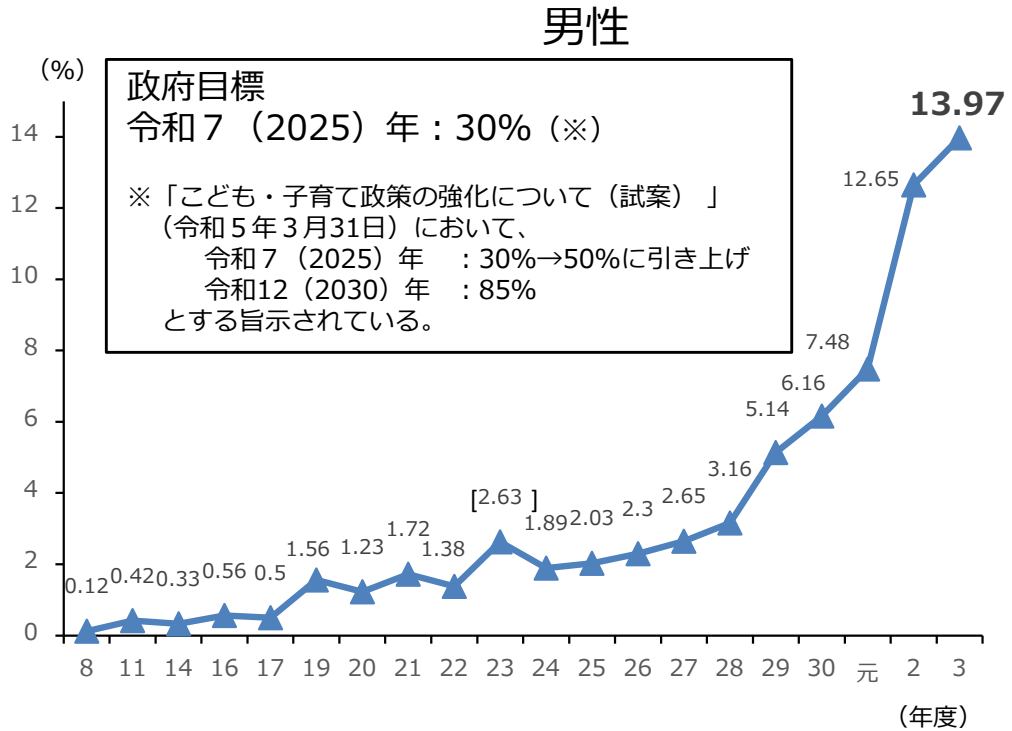
	平成12年改正以前 (平成７年４月創設)	平成12年改正 (平成13年１月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年４月施行)	平成26年改正 (同年４月施行)	令和２年改正 (同年４月施行)
給付率	２５％ 育児休業基本給付金： ２０％ 職場復帰給付金： ５％	４０％ 育児休業基本給付金： ３０％ 職場復帰給付金： １０％	５０％ 育児休業基本給付金： ３０％ 職場復帰給付金： ２０％ ※平成21年度末まで （暫定措置）	５０％ ※全額休業期間中に支給 ※暫定措置の期限を「当分の間」に延長	６７％ （５０％） ※育児休業開始から６月までは休業開始前賃金の67%に引上げ （それ以降は休業開始前賃金の５０％）	６７％ （５０％） ※暫定措置を本則化

平成7年4月1日（育児休業給付創設）
　給付率25%（育児休業基本給付金20%、育児休業職場復帰給付金5%）
平成13年1月1日
　給付率を25% → 40%に引上げ（育児休業基本給付金　20%→30%、育児休業者職場復帰給付金　5%→10%）
平成17年4月1日
　給付期間の延長（養育する子が１歳まで → 一定の場合には１歳６か月まで）
平成19年10月1日
　少子化対策及び雇用の安定に資するとして、給付率を40% → 50%に引上げ
　（育児休業基本給付金 30%(変更無し)、育児休業者職場復帰給付金 10%→20%）<平成21年度末までの暫定措置>
平成22年4月1日
・少子化対策としての要請等を勘案し、暫定措置の期限を「当分の間」に延長
・休業中と復帰後６ヶ月に分けて支給していた給付を統合し、全額（50%）を休業中に支給
平成22年6月30日
　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）
平成26年４月1日
　男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、休業開始後６月につき、給付割合を６７%に引上げ
平成29年10月1日
　給付期間の延長（一定の場合には１歳６か月に達する日まで　→　一定の場合には２歳に達する日まで）
令和２年４月１日
　育児休業給付を他の失業等給付とは異なる給付体系に位置付け、育児休業給付の収支を失業等給付とは区分
令和４年10月１日
　育児休業給付を２回まで分割支給可能にするとともに出生時育児休業給付金を創設

男女の育児休業の取得期間・取得率の状況

- 育児休業取得率は、女性は８割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和３年度：13.97%）。





育児休業取得率＝ 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 ／ 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

（※）　平成22年度以前調査においては、調査前年度の１年間。
（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。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

男性の育児休業の取得期間の状況

○男性の育児休業の取得期間は、約５割が２週間未満となっており、依然として短期間の取得が中心となっているが、「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。

	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	-

※　調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

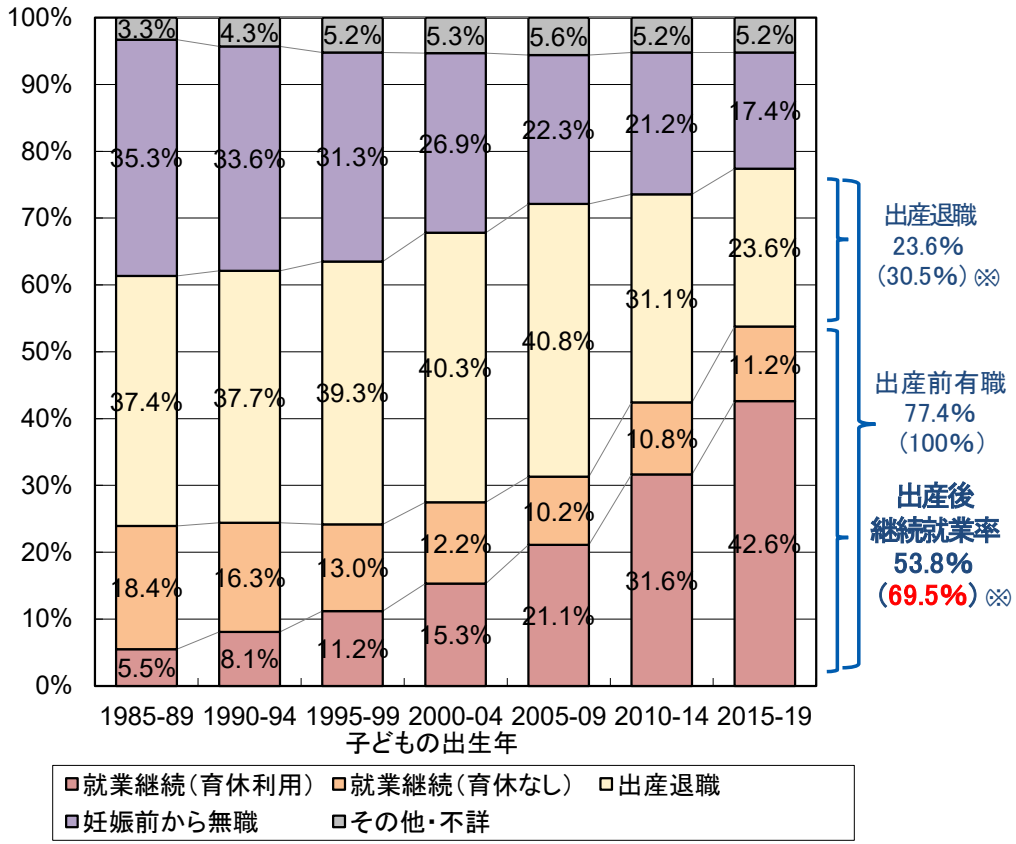
資料出所：厚生労働省「令和３年度雇用均等基本調査」

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標： 第1子出産前後の女性の継続就業率 70%（令和7年）

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



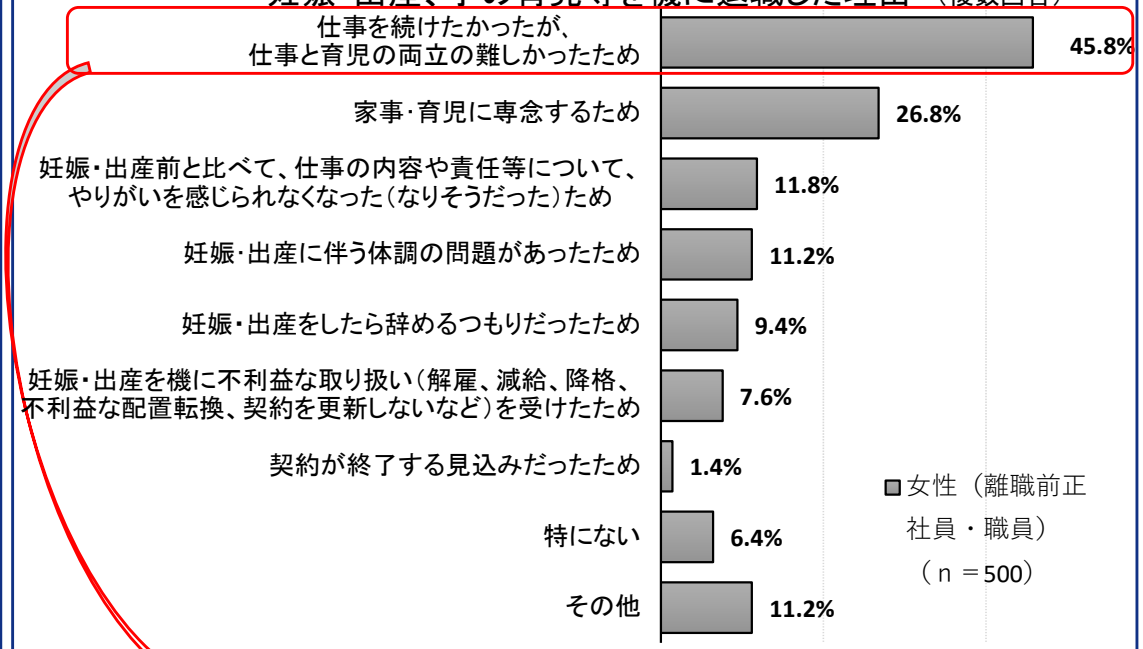
（※）（　）内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

（注1）就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
（注2）上記グラフは、対象期間（例：2015～2019）中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」

○ 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」（45.8%）、「家事・育児に専念するため」（26.8%）（※対象：小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者）

妊娠・出産、子の育児等を機に退職した理由 （複数回答）



両立が難しかった具体的理由 （複数回答）

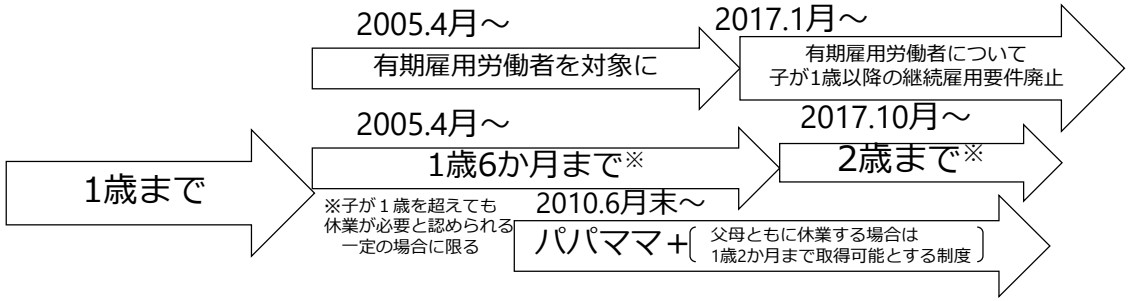
①自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった） （59.3%）
②勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった （33.3%）
③制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用出来そうになかった（できなかった） （29.6%）
④夕方から夜間（18時～21時）までの時間帯に勤務時間があった（シフト制などによるものも含む） （29.6%）
⑤配偶者・パートナーの協力が得られなかった、配偶者・パートナーが辞めることを希望した （25.9%）
⑥勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった （22.2%）

【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和４年度厚生労働省委託事業）

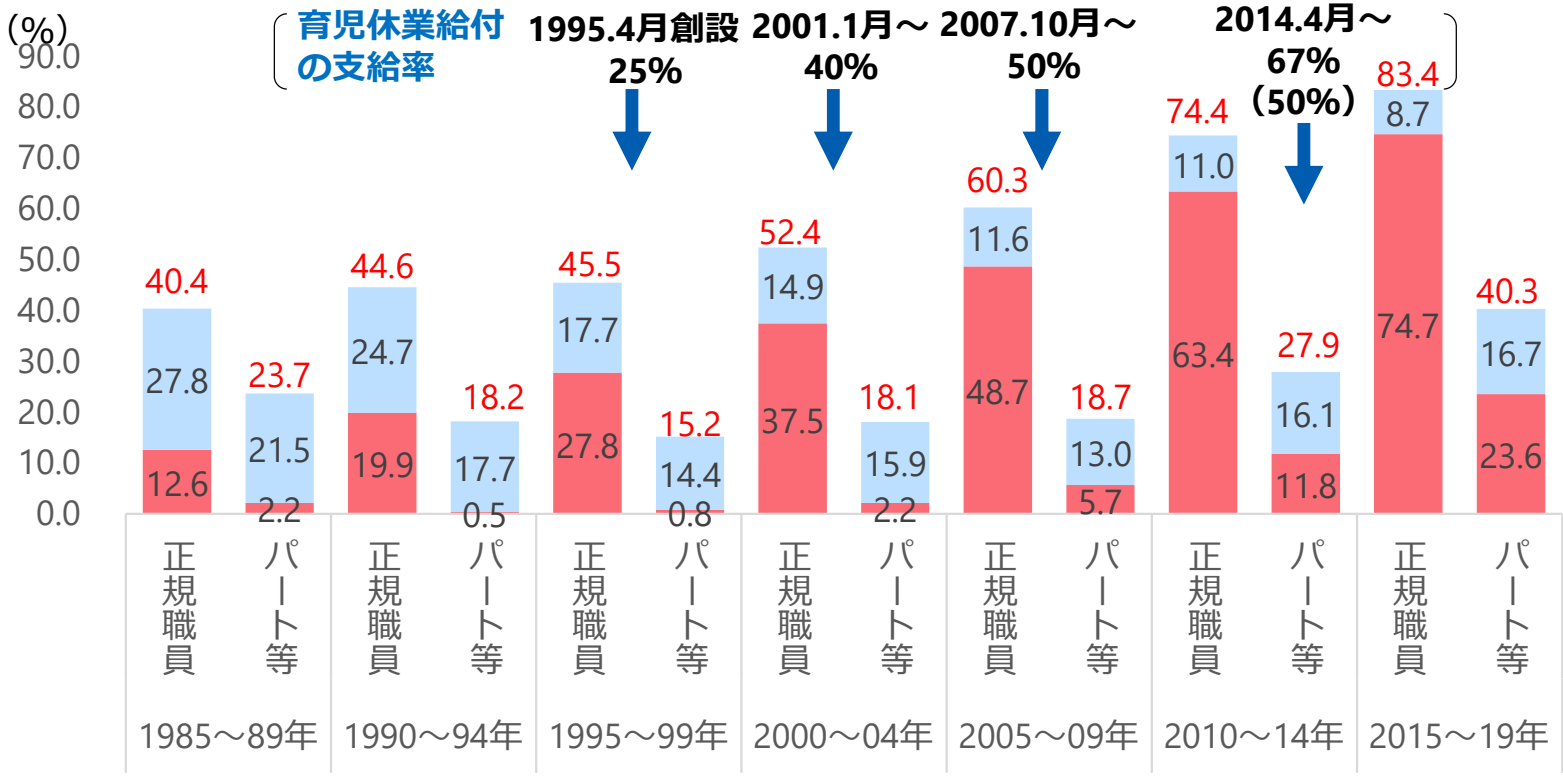
妊娠前の従業上の地位別にみた第１子出産前後の妻の就業継続状況

○　第１子出産前後に就業を継続している割合は、全体的に増加傾向。
○　特に、育児休業を取得して就業継続したものの割合は正社員では63.4%から74.7%に上昇。パート等の非正規雇用労働者の割合も11.8%から23.6%に上昇した。

育児休業制度の変遷



出産前有職女性の就業継続率（就業形態別（自営業主等除く））



※国立社会保障・人口問題研究所「第１6回出生動向基本調査（夫婦調査）」（令和３年）より作成。
※第１子が１歳以上15 歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

育児休業給付の支給状況①

	初回受給者数（人）			平均受給月額（円）			平均給付期間（月）			給付総額（千円）		
		男	女		男	女		男	女		男	女
平成23年度	224,834	4,067	220,767	111,073	144,891	110,862	9.4	3.2	9.5	263,111,959	1,945,456	261,166,504
平成24年度	237,383	3,839	233,544	111,932	142,708	111,765	9.7	3.2	9.8	256,676,405	1,759,595	254,916,810
平成25年度	256,752	4,170	252,582	112,170	144,519	111,995	9.8	3.2	9.9	281,072,650	1,942,186	279,130,464
平成26年度	274,935	5,473	269,462	126,463	178,267	126,126	9.9	3.2	10.1	345,720,437	3,152,831	342,567,606
平成27年度	303,143	7,731	295,412	134,907	185,782	134,498	10.1	3.2	10.3	412,300,202	4,529,363	407,770,839
平成28年度	327,007	10,411	316,596	134,438	182,630	133,988	10.2	3.0	10.5	450,343,708	5,649,855	444,693,852
平成29年度	342,978	14,175	328,803	134,810	184,006	134,233	10.3	2.9	10.7	478,372,543	7,569,260	470,803,283
平成30年度	363,674	18,687	344,987	134,925	186,424	134,192	10.8	3.0	11.3	531,237,726	10,303,493	520,934,233
令和元年度	381,459	27,792	353,667	135,398	187,003	134,409	11.1	2.9	11.7	571,348,710	14,844,491	556,504,218
令和２年度	419,386	45,941	373,445	136,571	183,630	135,220	11.2	2.9	12.3	643,584,516	24,157,271	619,427,245
令和３年度	444,727	68,034	376,693	137,444	180,724	135,696	10.6	2.7	12.0	645,604,207	32,967,828	612,636,379
令和４年度	489,821	109,422	380,399	139,755	184,410	136,990	10.2	2.7	12.3	695,300,779	53,498,138	641,802,641

（注１）平成26年4月1日以降の育児休業開始より、給付率を育児休業開始日から６か月間は67%（それ以降は50%）に引き上げている。
（注２）令和４年度については、同年10月に創設された出生時育児休業給付金も含む数値となっている。
（注３）支給金額は業務統計値である。

育児休業給付の支給状況②

【月別】

(単位：人、千円、（%）)

	初回受給者数						支給金額					
			男		女				男		女	
令和３年４月	31,675	(14.6)	3,606	(50.8)	28,069	(11.2)	59,850,496	(24.7)	2,233,773	(62.0)	57,616,723	(23.6)
5月	28,894	(△ 3.8)	3,409	(27.2)	25,485	(△ 6.9)	56,430,230	(7.6)	1,978,004	(34.6)	54,452,227	(6.8)
6月	35,603	(5.5)	4,783	(39.7)	30,820	(1.6)	49,719,296	(△ 10.8)	2,330,662	(23.2)	47,388,634	(△ 12.0)
7月	33,226	(5.3)	5,024	(42.7)	28,202	(0.7)	44,661,514	(△ 15.2)	2,206,604	(20.7)	42,454,910	(△ 16.5)
8月	38,019	(16.0)	6,413	(68.5)	31,606	(9.1)	47,497,774	(△ 9.2)	2,671,098	(30.4)	44,826,677	(△ 10.8)
9月	36,907	(7.7)	6,161	(51.0)	30,746	(1.9)	47,468,198	(△ 2.8)	2,711,936	(30.7)	44,756,262	(△ 4.3)
10月	39,596	(△ 2.4)	6,213	(34.1)	33,383	(△ 7.1)	51,279,513	(△ 5.6)	2,887,163	(21.7)	48,392,351	(△ 6.9)
11月	38,856	(10.3)	5,375	(50.7)	33,481	(5.7)	51,898,318	(7.6)	2,795,599	(42.1)	49,102,720	(6.1)
12月	39,473	(△ 0.2)	5,637	(35.5)	33,836	(△ 4.4)	55,169,685	(△ 0.1)	2,957,474	(33.4)	52,212,211	(△ 1.5)
令和４年１月	40,392	(7.8)	6,773	(64.2)	33,619	(0.8)	57,790,533	(2.4)	3,276,485	(48.9)	54,514,049	(0.5)
2月	37,481	(8.6)	6,999	(55.9)	30,482	(1.5)	55,224,450	(3.7)	3,217,004	(48.0)	52,007,446	(1.9)
3月	44,605	(6.1)	7,641	(50.9)	36,964	(0.0)	68,614,198	(3.8)	3,702,027	(46.1)	64,912,171	(2.1)
4月	33,387	(5.4)	5,341	(48.1)	28,046	(△ 0.1)	60,374,861	(0.9)	3,206,273	(43.5)	57,168,588	(△ 0.8)
5月	35,857	(24.1)	5,609	(64.5)	30,248	(18.7)	65,317,051	(15.7)	3,275,810	(65.6)	62,041,241	(13.9)
6月	38,753	(8.8)	6,846	(43.1)	31,907	(3.5)	53,003,160	(6.6)	3,473,482	(49.0)	49,529,678	(4.5)
7月	36,047	(8.5)	7,952	(58.3)	28,095	(△0.4)	47,583,731	(6.5)	3,412,688	(54.7)	44,171,043	(4.0)
8月	41,648	(9.5)	10,262	(60.0)	31,386	(△ 0.7)	52,521,622	(10.6)	4,192,016	(56.9)	48,329,606	(7.8)
9月	38,831	(5.2)	10,032	(62.8)	28,799	(△ 6.3)	49,639,425	(4.6)	4,164,946	(53.6)	45,474,479	(1.6)
10月	41,948	(5.9)	9,838	(58.3)	32,110	(△ 3.8)	55,805,260	(8.8)	4,740,015	(64.2)	51,065,245	(5.5)
11月	41,994	(8.1)	9,075	(68.8)	32,919	(△ 1.7)	55,611,608	(7.2)	4,589,627	(64.2)	51,021,981	(3.9)
12月	43,437	(10.0)	10,140	(79.9)	33,297	(△ 1.6)	58,939,249	(6.8)	5,036,922	(70.3)	53,902,327	(3.2)
令和5年１月	44,522	(10.2)	10,552	(55.8)	33,970	(1.0)	61,957,276	(7.2)	5,427,217	(65.6)	56,530,059	(3.7)
2月	43,169	(15.2)	11,158	(59.4)	32,011	(5.0)	61,143,729	(10.7)	5,664,841	(76.1)	55,478,888	(6.7)
3月	50,228	(12.6)	12,617	(65.1)	37,611	(1.8)	73,403,809	(7.0)	6,314,303	(70.6)	67,089,506	(3.4)

(注1) 括弧内は対前年同月比（%）である。
(注2) 支給金額は業務統計値である。
(注3) 令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。
(注4) 令和4年10月以降の数値は、出生時育児休業給付金に係るものを含む。
なお、出生時育児休業給付金と育児休業給付金の両方を受給している場合や、分割取得している場合であっても、同一の子に係る給付金であれば、初回受給者数は一人とカウントしている。

育児休業給付の支給状況③

【出生時育児休業給付金】

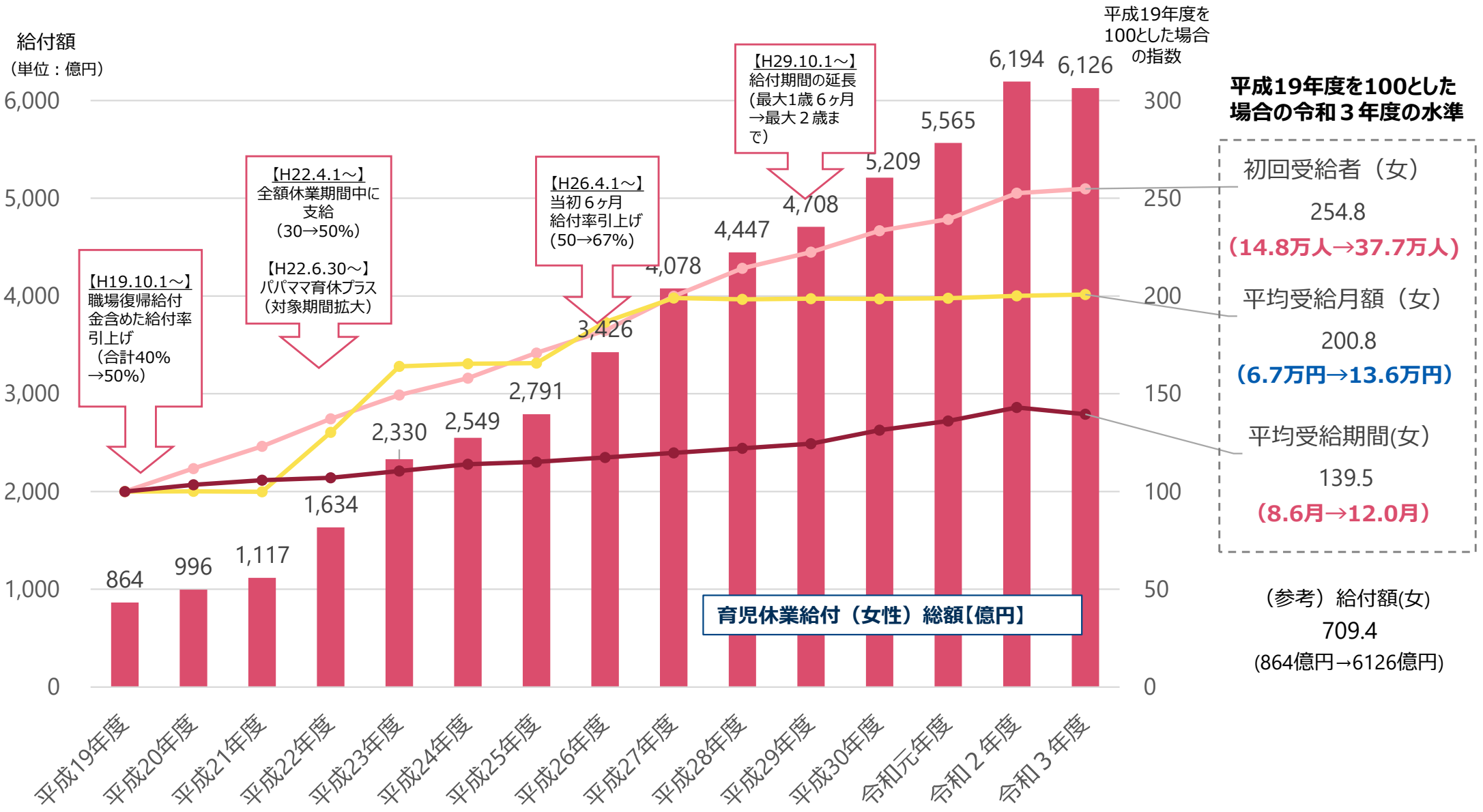
(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
令和４年10月	5	―	239	―
11月	341	―	39,174	―
12月	2,086	―	273,779	―
令和５年１月	3,391	―	469,235	―
２月	3,686	―	540,332	―
３月	4,648	―	693,337	―

(注1)支給金額は業務統計値である。
(注2)令和4年10月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

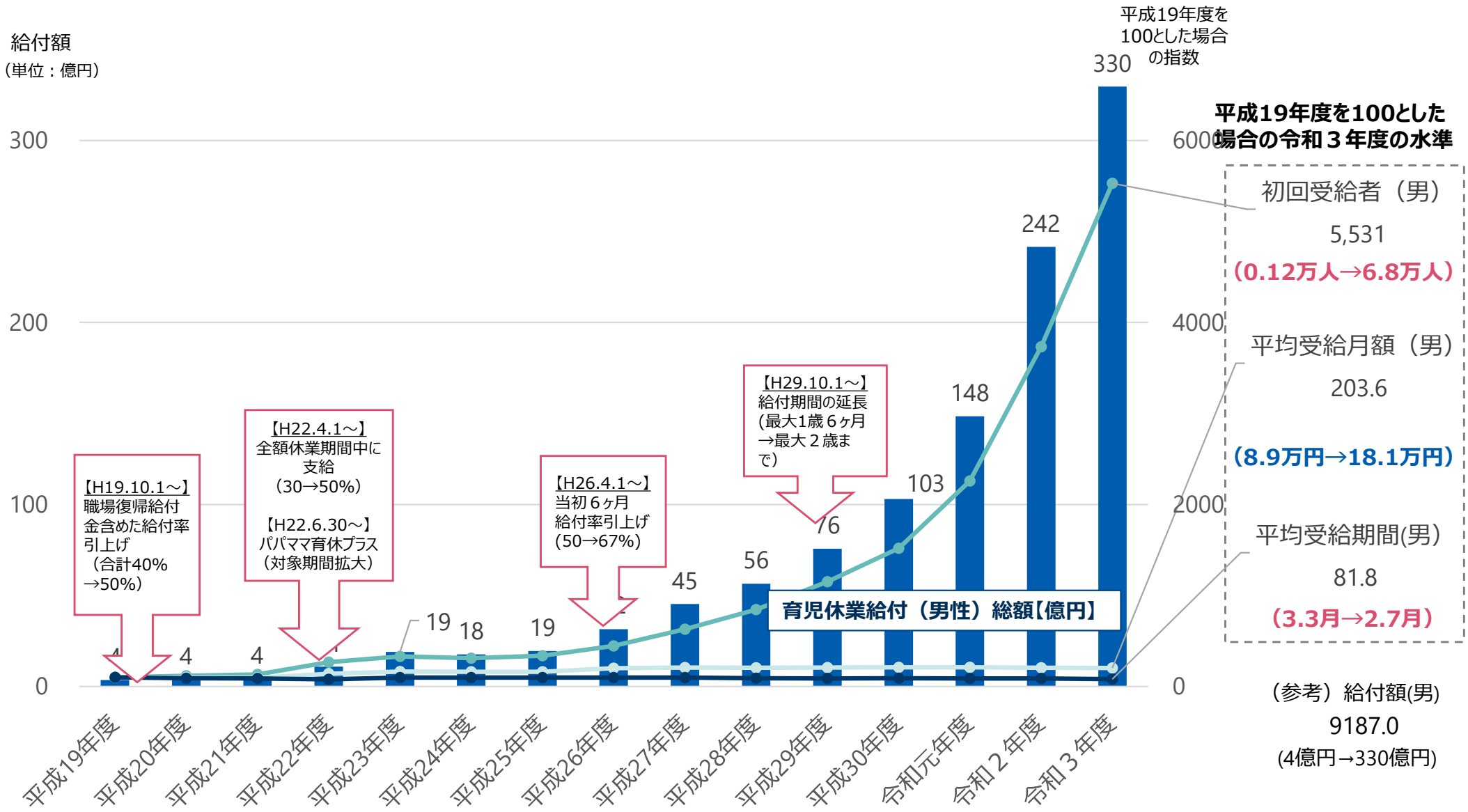
育児休業給付（女性）の増加要因

○　女性の育児休業給付の増加要因について、平成19年度を100とした場合の令和３年度の水準は、初回受給者数は254.8、平均受給月額は200.8、平均受給期間は139.5となっており、過去15年間で初回受給者数の伸びが最も大きくなっている。



育児休業給付（男性）の増加要因

○　男性の育児休業給付の増加要因について、平成19年度を100とした場合の令和３年度の水準は、初回受給者数は5,531.2、平均受給月額は203.6、平均受給期間は81.8となっており、過去15年間で初回受給者数の伸びが最も大きくなっている。



諸外国の育児休業・育児休業給付制度（概要）

未定稿

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	日本
育 児 休 業					
対象となる子の年齢	満12歳まで	満３歳まで	満８歳まで	満18歳まで	満１歳まで ※保育所に入れない場合等は、最長満２歳まで
取得可能期間	・両親それぞれ１歳半まで ・1歳半以降12歳までの間で給付を受給する間も取得可	両親それぞれ３年間	両親それぞれ３年間 ※うち24か月間は３歳以降に持ち越し可	両親それぞれ18週間（年４週間まで）	両親それぞれ１年間 ※延長の場合最長で2年間
休業中の給付	両親あわせて480日（うち96日間は4歳以降に持ち越し可） 390日間は休業前賃金の77.6%（上限は日額1,027クローナ（約12,300円））、 90日間は日額180クローナ（約2,200円） ※課税 ※社会保険料免除	両親それぞれ６ヶ月間、月額398.79ユーロ（約55,800円） ※非課税 ※社会保険料一部免除	両親合わせて12ヶ月間、休業前賃金の原則67%（上限は月額1,800ユーロ（252,000円）） ※非課税 ※社会保険料免除	無し	両親それぞれ当初180日間は休業前賃金の67%（上限は305,319円）、181日目以降は50%（上限は227,850円） ※非課税 ※社会保険料免除
給付制度の枠組 給付の財源	・両親保険（妊娠手当、両親手当等。労働者、自営業者、求職者等を含め広く居住者を対象とする制度）から支給。 ・財源は、使用者、自営業者が納付する両親保険料（2.6%）。	・全国家族手当金庫（育児分担手当のほか、日本の児童手当に相当する家族手当等を実施）が管理運営 ・財源は、使用者による保険料（5.4%）、社会保障目的税（CSG：一般化社会拠出金）、他の税	・連邦が税財源で実施。	－	・雇用保険制度により実施。 ・財源は、労使保険料（0.4%）、一般会計
分割取得の可否	年３回まで	分割可	３回まで	年４回まで	２回まで分割可 （令和４年10月～）
同時休業	可能	可能	可能	可能	可能
同時受給	30日間に限り可	可(合計上限額は月額398.79ユーロ)	可能	（給付無し）	可能
部分休業	あり	あり	あり	無し	無し
男性の育児休業取得促進策	父親又は母親の片方のみが休業できる期間が、それぞれ90日間ずつある（クォータ制）	無し	両親がそれぞれ２ヶ月間以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じた場合、給付期間が２ヶ月間延長される（パートナー月）	無し	両親が休業する等の要件を満たせば、満１歳２ヶ月までの１年間休業できる（パパ・ママ育休プラス）

求職者支援制度

求職者支援制度について

概　要

○　求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、月10万円の生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）を受給しながら無料の職業訓練を受講し、再就職、転職、スキルアップを目指す制度

○　ハローワークにおいて、訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで一貫した就職支援を実施

○　支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練の受講が可能

スキーム

求職者

ハローワーク
- 職業相談
- 受講あっせん
- 就職支援計画書の作成



訓練実施機関

求職者支援訓練
（基礎・実践コース）



ハローワーク
- 訓練受講中からの就職支援
- 職業紹介

就職

対 求職者
- 職業訓練受講給付金
  （月10万円、通所手当、寄宿手当）
- 求職者支援資金融資

＊実績（令和３年度）

求職者支援訓練受講者数　28,260人
職業訓練受講給付金初回受給者数
13,371人

認定職業訓練実施奨励金
- 基礎コース：６万円
- 実践コース：５～７万円

※ 受講生１人１月当たり



対 訓練実施機関

基礎コース	訓練内容	社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練	
	訓練期間	**２か月から４か月**	
	訓練分野	**ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科**など	
実践コース	訓練内容	職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練	
	訓練期間	**３か月から６か月**（就職に直結する資格を取得できる介護分野などは２か月から）	
	訓練分野	**ＩＴ**	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
		営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
		医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
		介護福祉	介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など
		デザイン	広告・DTPクリエーター科、WEBデザイナー科など
		その他	３次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

職業訓練受講給付金の主な要件及び特例措置の概要

○　職業訓練受講給付金等の主な要件（令和５年３月末時点）

- 本人収入要件：月８万円以下
- 世帯収入要件：月25万円以下
- 訓練の出席要件：全ての訓練実施日の訓練を受講していること（やむを得ない理由により欠席がある場合は８割以上出席すること）
- 世帯全体の金融資産等要件：300万円以下、現住所以外に土地・建物を所有していないこと
- 訓練対象者要件：離転職を前提に訓練を受講し、再就職を目指す雇用保険を受給できない者等

○　コロナ禍で講じている特例措置（令和５年３月末までの時限措置）

給付金の本人収入要件	月８万円以下　→　**シフト制で働く方などは月12万円以下** ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする
給付金の世帯収入要件	月25万円以下　→　**月40万円以下** ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする
給付金の出席要件	病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の２割まで認める →　**理由によらず欠席を訓練実施日の２割まで認める** ※　子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※　病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額
訓練対象者	再就職や転職を目指す者　→　**転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える** ※　働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する
訓練基準	訓練期間：２か月から６か月　→　**２週間から６か月** 訓練時間：月100時間以上　→　**月60時間以上** ※　働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する

※　給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和３年２月25日より適用。その他の特例措置は令和３年12月21日より適用

求職者支援制度の見直し内容

①　職業訓練受講給付金の世帯収入要件の緩和

・　配偶者や親と同居している者の訓練受講を容易にするため、**現行の世帯収入の要件（月２５万円以下）を「月３０万円以下」に引き上げる。**

②　職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

・　**訓練受講に配慮が必要な者**（就労経験が少ない者や育児・介護中の者）の受講促進を図るため、これらの者に限り、**欠席の理由を証明できない場合であっても、訓練実施日の２割までは欠席を認める。**

③　通所手当の支給対象の拡大

・　職業訓練受講手当（月10万円）の支給対象とならない者のうち、**収入が一定額以下の者**（※）について、訓練受講を容易にするため、**新たに通所手当のみを支給**する。

（※）本人収入１２万円以下、世帯収入３４万円以下

（注）職業訓練受講給付金＝職業訓練受講手当（月10万円）＋通所手当＋寄宿手当

④　訓練対象者の拡大

・　職業能力の向上を希望する非正規雇用労働者の主体的なスキルアップを促進するため、**「働きながらスキルアップを目指す者」についても訓練対象者に追加**する。

⑤訓練基準の要件緩和

・　在職中の求職者、育児・介護や健康上の事情を抱える者の他、自身に不足する必要なスキルを学び早期の再就職を希望する離職者の訓練受講を容易にするため、**短い期間や時間の訓練コースの設定を可能**とする。

【訓練期間】２か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上

求職者支援制度の活用実績

求職者支援訓練の受講者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4～2月)	計
令和2年度	1,705	1,422	1,644	1,933	1,782	2,210	2,123	1,999	2,107	1,755	1,913	3,141	20,593	23,734
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,560	2,084	2,242	2,300	2,135	2,456	3,657	24,603	28,260
令和4年度	2,816	2,626	2,596	3,005	2,632	3,954	3,118	3,420	3,321	3,402	3,803		34,693	
（対前々年同月比）	65.2%	84.7%	57.9%	55.5%	47.7%	78.9%	46.9%	71.1%	57.6%	93.8%	98.8%		68.5%	
（対前年同月比）	15.2%	19.9%	▲1.5%	79.7%	39.7%	54.5%	49.6%	52.5%	44.4%	59.3%	54.8%		41.0%	

＊その月に求職者支援訓練の受講を開始した者の数を計上。速報値であるため、今後、数字が変動する場合がある。

職業訓練受講給付金の受給者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4～3月)	計
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	10,406	10,406
令和3年度	964	1,477	1,061	1,095	989	860	1,101	1,206	1,019	1,171	1,226	1,202	13,371	13,371
令和4年度	1,420	2,029	1,394	1,291	1,449	1,007	1,264	1,288	1,072	1,063	1,000	1,012	15,289	15,289
（対前々年同月比）	109.4%	86.3%	90.7%	71.7%	100.1%	27.3%	25.1%	32.5%	2.5%	3.6%	33.5%	20.8%	46.9%	
（対前年同月比）	47.3%	37.4%	31.4%	17.9%	46.5%	17.1%	14.8%	6.8%	5.2%	▲9.2%	▲18.4%	▲15.8%	14.3%	

職業訓練受講給付金の特例措置の適用者数

	令和3年2～3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和4年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和5年1月	2月	3月	計
本人収入要件 ＊1	2	10	20	22	27	29	41	39	36	45	56	69	72	52	78	75	76	69	88	92	106	111	112	103	80	1,510
出席要件（仕事による欠席） ＊1	1	3	0	2	4	4	2	3	2	2	5	12	17	13	9	15	13	8	14	15	10	16	15	7	12	204
世帯収入要件 ＊2										0	24	142	233	186	292	305	313	369	406	499	553	485	391	419	460	5,077
出席要件（やむを得ない理由以外の欠席） ＊2										1	159	396	489	476	561	627	658	721	710	671	675	695	601	669	685	8,794
訓練対象者の特例（転職希望なし） ＊2										0	7	5	5	2	0	1	1	1	2	3	3	2	5	9	1	47

＊1の措置は令和3年2月25日から＊2の措置は令和3年12月21日から導入

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

諸外国の失業保険制度・失業扶助制度

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

諸外国の失業保険制度　～ 被保険者・受給要件 ～

未定稿

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	失業給付	連邦・州失業保険	拠出制求職者手当 （JSA）	失業給付Ⅰ (Arbeitslosengeld Ⅰ)	雇用復帰支援手当 （ARE）
被保険者	原則、以下の要件を満たす雇用者 ○31日以上の雇用見込みがある ○週所定労働時間20時間以上	対象事業主：暦年の各四半期における賃金の支払総額が1,500ドル以上、又は1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主 対象労働者：州の失業保険税を支払う事業主に雇用される者	原則18歳以上、年金受給年齢※未満のイギリス居住者 （但し16歳及び17歳の者については例外がある） ※66歳（2020.12現在）	労働報酬を得る被用者と職業訓練中の者（ミニジョブ従事者、法定老齢年金の支給開始年齢※以上の者等を除く） ※65歳9ヶ月（2020.1現在）	民間の賃金労働者
受給要件	<基本手当> ・離職前2年間に12か月以上の被保険者期間があること （倒産・解雇等で、離職を余儀なくされた受給資格者等については、離職前1年間に6か月以上必要） ・公共職業安定所で求職の申込みを行い、積極的な就労意思及び能力があるにも関わらず、就業できない状態であること ※自己都合による離職の場合、原則２か月間の給付制限がかかる。	・州毎に異なるが、一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労が可能な失業者 （懲戒解雇者や自発的離職者（セクハラや本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居は除く）は対象とならない。） ・主な要件 (1)離職前に、一定の雇用期間及び一定額以上の所得があること (2)求職、再就職の能力、意思があること (3)解雇又は就職拒否に関する欠格事由に該当しないこと	(1)就業していないこと、又は週平均労働時間が16時間未満であること (2)フルタイムの教育を受けていないこと (3)就労可能であり、求職活動を積極的に行っていること (4)過去2年度間に、①１年間、被用者として国民保険料を26週分納付し、②両年度に被用者として同保険料を50週分納付したか免除を受けたこと (5)受給中の活動計画に合意し、定期的に（2週間に１度等）ジョブセンター・プラスに来所してアドバイザーと面談を行うこと	(1)就業していないこと、又は雇用されている場合は就労時間が週15時間未満であること （後者は、いわゆる「短時間勤務給付」） (2)求職活動を行い、職業紹介に応じうる状態であること (3)離職前30ヶ月において通算12か月以上保険料を納付していること (4)連邦雇用エージェンシーに失業登録をしていること ※失業者が正当な理由なく就労関係を解消等した場合は、1～12週間の支給停止	(1)失業保険に一定期間加入 ・53歳未満： 離職直前24か月間で130日（910時間）以上 ・53歳以上： 離職直前36か月間で130日（910時間）以上 （2022年12月現在） (2)原則として正当な理由なく自己都合退職(辞職)した者ではないこと (3)就労活動に必要な身体能力があること (4)雇用契約の終了から原則１年以内に雇用局（Pôle emploi）に求職者として登録されていること (5)求職活動を、実際に、かつ継続的に行っていること （再就職活動の指針となる、「個別就職計画(PPAE：Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」に従って行う） (6)原則として年金受給開始年齢に達していないこと

諸外国の失業保険制度　～ 給付水準・給付期間・管理運営機構 ～

未定稿

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
給付水準	離職前賃金の50～80% ※低賃金ほど率が高い ※60歳以上65歳未満の者は、45～80% 給付日額： 下限2,577円 上限13,520～16,530円	州毎に異なるが、概ね課税前所得（平均週給）の50% ※全米の平均給付額は、 週368.97ドル （47,591円） （2019年）	16～24歳： 最大週61.05ポンド （9,639円） 25歳以上： 最大週77.00ポンド （12,157円） （2022年度）	従前の手取賃金の67% (扶養する子がいない者は60%) ※賃金は、離職日前12ヶ月の収入から算定。 算定対象給与の上限額 下限なし 上限　※2023年１月１日～ ・旧東独：月収7,300ユーロ（年収87,600ユーロ） ・旧西独：下週7,100ユーロ（年収85,200ユーロ）	離職前の賃金(離職日前12ヶ月の給与をもとに算定した参考給与日額)及び勤務形態(フルタイム、パートタイム等)に基づいて算定。フルタイム労働者の場合、以下のいずれかの高額な方による。 １　離職前賃金日額の40.4%＋12.47ユーロ（1,673円） または ２　離職前賃金日額の57% ※最低給付日額は30.42ユーロ（4,080円） ※最低給付日額が離職前賃金日額の75%を超える場合は、75% （2022年12月現在）
給付期間	年齢, 被保険者期間, 離職の理由等により, 90日～360日の間で決められる。 （注）延長給付あり	最短期間は、州毎に異なり1週間から。 最長期間は、26週間。 （注）延長給付プログラムあり	最長182日(26週) ※被保険者期間や年齢による支給期間の差は設けられていない。	離職前５年間の被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、６ヶ月～24ヶ月。 被保険者期間12か月以上：給付6か月 ～同期間24か月以上：給付12か月 また、年齢と被保険者期間が、 ・50歳以上で30ヶ月以上：給付15か月 ・55歳以上で36ヶ月以上：給付18か月 ・58歳以上で48ヶ月以上：給付24か月	被保険者期間の日数が給付日数となるが、以下のとおり、年齢別で給付日数の上限が設定されている。 ・53歳未満：24ヶ月（730日） ・53歳以上：30ヶ月（913日） ・55歳以上：36ヶ月（1095日）
管理運営機構	公共職業安定所（厚生労働省）	州政府が管理運営 連邦労働省が監督	雇用年金省が管理運営 ジョブセンター・プラス（同省所管の公共職業安定機関）が給付業務	連邦雇用エージェンシーが運営 連邦労働社会省が監督 疾病金庫が保険料徴収	雇用センター（公共雇用サービスを遂行する国の公共機関）が求職者登録や給付業務を実施 全国商工業雇用連合（Unédic）は制度の立案・財政運営担当

※為替レートは2021年５月16日現在

諸外国の失業保険制度　～ 財源・実績 ～

未定稿

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
財源（注）	**＜保険料＞** 一般事業の場合、原則、当該労働者の賃金総額の1000分の15.5(※) 被用者: 1000分の６ 事業主: 1000分の９.5 (※)このうち、失業給付分は1000分の８、雇用安定・能力開発事業分が1000分の3.5 （令和４年度は、失業給付分が1,000分の２／1000分の６（年度前半／年度後半）の暫定措置） （2021年4月現在） **＜国庫負担＞** 給付総額の１／４または１／40、別途、一般会計からの繰入が可能	**＜保険料＞** 連邦失業税・州失業税から成る（全額事業主負担） ※3つの州を除き、被用者負担はない ①連邦失業税率 年間支払賃金額の6.0% （2011年6月30日以降） ②州失業税率 州毎に異なる。 雇用者給付実績、レイオフ実績等により事業所毎に異なる。 ※連邦、州双方の税金を期日までに一括で支払えば、連邦失業税率は5.4ポイント減額され、0.6%となる。 **＜国庫負担＞** 特別法による給付期間延長の場合は連邦政府が一部負担	**＜保険料＞** 国民保険料※として徴収。 賃金の25.8% 被用者:12.0%等 事業主:13.8% （2021年） ※国民保険は、年金を中心とした、失業等に係る給付を総合的・一元的に行う制度。 **＜国庫負担＞** 原則なし	**＜保険料＞** 原則、賃金の2.6%(労使折半) （2023年1月から） **＜国庫負担＞** 不足した分は、政府が資金貸付 ※特別立法により当該貸付額を実質政府負担とした例あり	**＜保険料＞** 原則、労働者の給与の4.05% （全額使用者負担） ※2019年より被用者負担廃止 （2021年） **＜国庫負担＞** ・一般社会税（CSG）の一部を充当 （2019年から労働者保険料を廃止する代替） ・保険料収入を超える赤字は、運営機関が発行する債券について政府保証
実績	受給者実人員 47.6万人 支給総額（失業等給付費） 1.4兆円（2020） うち基本手当は7,373億円	初回受給者数 512.5万人（2019） 支給総額 255億ドル（3.3兆円）（2019）	受給者数 6.2万人（2018） 支給総額 １億ポンド（157億円）（2019）	受給者数 75万人（2019） 支給総額 150億ユーロ（２兆円）（2019）	受給者数 272万人（2020.3末現在） ※旧制度の一律漸減手当、高齢失業者手当の受給者数含む

（注）イギリス、ドイツ、フランスについては、雇用保険制度のほか、政府の一般財源によって運営される失業扶助制度がある。

資料出所：『データブック国際労働比較2022』（労働政策研究・研修機構）、『海外情勢報告2020』（厚生労働省）等

諸外国の失業扶助制度

（注）参考レート：１£＝167.46円、１€＝142.42円（2022年６月10日現在）　　未定稿

	日本	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	求職者支援制度	所得調査制求職者手当	失業給付Ⅱ（Arbeitslosengeld Ⅱ）	連帯特別手当（ＡＳＳ）
対象者	雇用保険受給中に再就職できないまま支給終了した者、雇用保険の加入期間が足りずに雇用保険の給付を受けられない者、学卒未就職者など	原則として18歳以上年金受給年齢未満の失業者であるイギリス居住者（ただし16歳及び17歳の者については例外あり）	働くことが可能で生活に困窮している者（大半は失業給付Ⅰの受給期間が終了した者）	原則、失業給付の受給期間が終了した者 自発的にASSの受給を選択した50歳以上の失業給付（ARE)対象者
受給要件	**【訓練受講の要件】** ・公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ・労働の意思と能力がある ・訓練受講が必要と公共職業安定所が認定 **【職業訓練受講給付金の受給要件】** ・本人収入が月８万円以下 ・世帯全体収入が月40万円以下 ・世帯全体の金融資産が300万円以下 ・訓練の８割以上出席　等	・仕事に就いておらず（または週16時間未満労働）、フルタイムの教育も受けていない ・就労が可能 ・資産が１万6,000£（270万円）以下 ・収入のある仕事に週24時間以上従事している配偶者がいない ・受給中の活動計画に合意し、２週間に１度、ジョブセンター・プラスに来所する	・15歳以上法定老齢年金の支給開始年齢未満 ・１日最低３時間の就労ができる者 ・自身の財産や収入を利用しても生計を十分に確保できず、親族や他社等からの支援も得えていない状態であること ・日常的にドイツに居住していること	・離職前10年間に５年以上就業していたこと ・実際に求職活動を行っていること（ただし55歳以上の者は免除） ・手当を申請した時点で、家族手当及び住宅手当を除く月収が一定額（単身者：1183.7€、ｶｯﾌﾟﾙ：1860.1€、2021.12現在）に満たない。
給付水準	○職業訓練受講給付金（訓練受講手当） 給付額：月10万円 給付期間：上限１年（原則） ○給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資。 ・単身者：月５万円 ・扶養家族を有する者：月10万円	・世帯構成、状況(障害者、年金受給者を含む等)により支給額を決定。 ・受給者の収入や一定水準以上の資産に応じて減額。 ・支給期間に関する上限なし。 【基準額（週当たり、2021）】 ・単身者： 16～24歳　59.20£（１万円） 25歳以上　74.70£（1.3万円） ・ｶｯﾌﾟﾙ（18歳以上）：117.40£（２万円）	【給付基準月額】 ・単身者、ひとり親、未成年のﾊﾟｰﾄﾅｰがいる者：446€（6.4万円） ・双方とも成人同士のｶｯﾌﾟﾙ：401€（5.7万円）／人 ・両親と同居する18歳以上25歳未満の者：357€（5.1万円） 14～17歳：373€ ６～13歳：309€ ０～５歳：283€（４万円） ・支給期間に関する上限なし。	世帯収入に応じて給付額決定。 ・単身者（月額、2021.12現在） 月収676.4€未満：507.3€ 月収676.4～1183.7€未満：1183.7€との収入の差額 月収1183.7€以上：給付ゼロ ・ｶｯﾌﾟﾙ、夫婦（月額1人当たり） 月収1352.8€未満：507.3€ 月収1352.8～1860.1€未満：1860.1€との収入の差額 月収1860.1€以上：給付ゼロ
管理運営機構	公共職業安定所(厚生労働省)、（独）高障求機構、訓練実施機関	雇用年金省が管理運営 ジョブセンター・プラス（同省所管の公共職業安定期間）が給付業務	連邦雇用エージェンシー及び地方自治体	規則制定などの制度管理は政府、事業の管理運営は雇用局
財源	・失業等給付の労使保険料の一部 ・国庫負担：給付費の１／２（原則） ※当分の間27.5%	全額一般財源	全額一般財源 （ただし、住居費及び暖房費は地方自治体の一般財源）	全額一般財源
実績	訓練受講者数：28,259人(2021) 職業訓練受講給付金受給者数：13,371人（2021）	給付者数：12万１千人（2020） 総支給額：４億４千£（740億円）（2020）	失業給付Ⅱ：389.4万人(2019平均) 社会手当：158万人（2019.12） 支給総額：142億€（２兆円）（2019）	受給者数：35万1,500人(2019末) 支給総額：22.25億€（3,200億円）(2019)

資料出典：『データブック国際労働比較2022』（労働政策研究・研修機構）