

致各位迄今一直领取雇用保险各种给付金者

因厚生劳动省“每月勤劳统计调查”的影响，**2004年8月份后**领取雇用保险各种给付者的**给付额可能少算了**。

每月勤劳统计调查的不适当处理给您造成麻烦，真诚地向您表示道歉。厚生劳动省全体工作人员将全力以赴重建信任。

2004年8月份后领取雇用保险各种给付金者受此问题影响少领了给付额，对此我们将重新计算给付额后，依次追加支付。

符合追加给付者的雇用保险各种给付金

基本补助费（包括个别延长给付、培训延长给付、广域延长给付、地区延长给付）、伤病补助费、就业津贴、再就业津贴、促进稳定就业津贴、常用就职准备津贴、教育培训支援给付金、高龄求职者给付金、短期雇用特例求职者给付、育儿休假给付、介护休假给付、高龄继续雇用给付

追加支付的给付额的大致标准

实际追加给付额每人各不相同，具体视给付种类、领取时期而定，人均大致如下。

基本补助费（包括领取伤病补助费、各种延长给付）	1,345日元
促进就职给付（就业津贴、再就业津贴、促进稳定就业津贴、常用就职准备津贴）	355日元
高龄求职者给付	414日元
短期雇用特例求职者给付	505日元
教育培训支援给付金	967日元
高龄继续雇用给付	22,655日元
育儿休假给付	3,099日元
介护休假给付	364日元

【计算公式示例（基本补助费）】

- ① 修改后基本补助费日额－修改前基本补助费日额＝给付差额
- ② 给付差额×已领取日数＝给付差额合计
- ③ 给付差额合计×加算利率＝加算额
- ④ 给付差额合计＋加算额＝追加给付额

- ① 从修改后基本补助费日额减去修改前基本补助费日额。
- ② ①计算出的差额乘以已领取日数。
- ③ ②计算出的差额合计乘以加算利率。
- ④ ②和③计算出的数额相加后支付。

对已支付部分的追加支付为支付加上加算的金额，使不足的“差额”与现在的价值相当。

※ 有关雇用保险基本补助费的追加给付，厚劳省网页上有简易计算工具，能计算大致数额，请参看。

URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/tuikakyuuhu_kanimevasukeisan.html

※ 左边的计算是大致的追加给付额。各年8月1日至7月底的实际追加给付额可能略有不同，敬请谅解。

追加支付给付的日程安排

⇒10月份后发出追加给付通知，11月份后进行追加支付。

雇用保险制度各种给付的概要

雇用保险各种给付的概要（※给付率可能与以前不同）

<离职后正在找工作者、j接受过教育培训者>

●基本补助费

一般被保险者离职如果满足规定的条件，根据离职时的年龄等发给90天至360天的最近6个月的日平均工资的45~80%的基本补助费（以下简称基本补助费日额）。

●高龄求职者给付金

65岁以上的被保险者离职如果满足规定的条件，发给30天或50天的基本补助费日额。

●特例一次性补助费

从事季节性工作的被保险者离职如果满足规定的条件，发给30天（目前为40天）的基本补助费日额。

●教育培训支援给付金

对接受专业实践教育培训的不满45岁者，作为培训期间中的支援，在接受培训期间发给基本补助费日额的80%（2018年1月1日前开始接受专业实践教育培训者为50%）（2014年4月至2021年度末的暂定措施）。

<领取基本补助费中，临时就业者、因伤病无法工作者>

●伤病津贴

基本补助费领取资格者因疾病或受伤无法工作而不能领取基本补助费，自认定之日发给伤病津贴。

●就业津贴

基本补助费领取资格者如果找到临时性工作就业，而找到工作就业时剩下的规定给付日数还有1/3以上且45天以上，每个就业日发给基本补助费日额的30%。

<因接受公共职业培训等给付日数延长者>

●个别延长给付

疑难病症患者、因发育障碍等或灾害等而离职者如果过了规定给付日数依然未找到工作就职，一定的情况下最多延长120天给付日数。

●培训延长给付

对根据公共职业安定所所长指示，接受公共职业培训最长2年的培训者，延长给付日数至培训结束。

●广域延长给付

如果根据雇用情况等，判断为在居住地区难以就业，在厚生劳动大臣指定的时期、地区，延长90天给付日数。东日本大地震、熊本地震时曾指定过。

●地区延长给付

因公司倒闭、解雇、停雇等而离职者如果居住的地区雇用形势严峻，经公共职业安定所所长认可，最多延长60天给付日数（2017年4月至2021年度末的暂定措施）。

雇用保险各种给付的概要（※给付率可能与以前不同）

<再就职者>

●再就职津贴

基本补助费领取资格者如果找到稳定的职业工作，而找到工作就职时剩下的规定给付日数还有1/3以上，发给规定给付日数的60%（如果再就职时剩下的规定给付日数还有2/3以上，则为规定给付日数的70%）乘以基本补助费日额的再就职津贴。

●促进稳定就业津贴

再就职津贴领取者如果再就职后稳定工作了6个月，而再就职后工资低于离职前工资，发给6个月的补缺工资（以发给再就职津贴前剩余发给日数的40%为上限）（如再就职津贴给付率为70%，则为30%）。

●常用雇用准备津贴

残疾人、45岁以上的再就职援助计划对象者等如果找到稳定的职业工作，而剩下的给付日数不满规定给付的1/3，发给剩余给付日数的40%乘以基本补助费日额的一次性津贴。

<60岁后也被继续雇用者、育儿和介护休假者>

●高龄继续雇用基本给付金

被保险者期间5年以上的60岁以上不满65岁者在60岁后也继续被雇用的各月支付的工资如果不到60岁时工资额的75%，则根据工资下降情况，发给60岁后各月工资乘以下降率（最大15%）的高龄继续雇用基本给付金至65岁生日之月。

●高龄再就职给付金

领取基本补助费后，如果60岁后再就职，而规定给付日数还剩下100天以上，而且再就职后工资不到以基本补助费日额为计算基础的月工资额的75%，则根据工资下降情况，发给各月工资乘以下降率（最大15%）的高龄再就职给付金（如剩余日数为200天以上发2年，剩余日数为100天以上不到200天则发1年）。

●育儿休假给付（育儿休假基本给付金）

对因抚育不满1岁的小孩而休假者（只要符合条件可延长到满2岁之日的前一天），在休假期间，发给休假前月工资的67%（从休假起180天。181天后为50%）（育儿休假基本给付金按休假期间给付单位期间乘以月工资的20~30%计算）。

●育儿休职场复职给付金

对领取育儿休假给付金，职场复职后持续雇用6个月者，发给休假期间给付单位期间乘以休假前月工资的5%~20%的育儿休职场复职给付金。

●介护休假给付

如果为了看护符合条件的家属而请介护休假，发给休假前月工资的67%的介护休假给付3个月。

类似于雇用保险制度的各种给付的概要

为促进尽早再就职的给付金（截至2005年3月31日的给付金）

●早期就业支援金

就业津贴发放对象如果找到临时性工作就业，而规定给付日数还剩下2/3以上，每个就业日发给基本补助费日额的40%。

●早期再就职支援金

再就职津贴发放对象如果找到稳定的职业工作，而规定给付日数还剩下2/3以上，发给规定给付日数剩余日数的40%乘以基本补助费日额的早期再就职支援金。