

第8章 労働保険・社会保険

1 雇用保険（雇用保険法）

雇用保険は、労働者（被保険者）が失業した場合に、再就職するまでの生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にするなど再就職を促進することを主な目的としています。

失業等給付、育児休業等給付のほか、雇用安定事業、能力開発事業が行われています。

（1）適用事業所・被保険者

原則として労働者を1人でも雇用する事業所は、その業種や事業規模のいかんを問わず、適用事業所となります（農林水産の事業のうち一部の事業は、当分の間、任意適用事業（暫定任意適用事業）とされています）。適用事業主に雇用されている労働者は、原則として、本人の意思にかかわらず、被保険者となります。ただし、1週間の所定労働時間が20時間未満（令和10年10月1日から、10時間未満。以下同じ。）である方や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方は適用除外になるなど、雇用形態により被保険者とならない場合もあります。

適用事業所であるにもかかわらず、事業主が加入を怠っていた場合は、労働者の申立により、原則2年前まで遡って加入することができます。

（2）雇用保険マルチジョブホルダー制度

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）、かつ、2つの事業所のそれぞれの雇用見込が31日以上である場合、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができます。

（3）保険料の負担

賃金に応じて、事業主と労働者が一定の割合で負担します。

(4) 雇用保険の受給手続

事業主は、適用労働者が離職した場合、10日以内にハローワークへ被保険者資格喪失届を提出後、速やかに当該労働者へ離職票を交付しなければなりません。当該労働者は、求職の申込みをしたうえ、離職票を提出して受給資格証の交付を受け、失業の認定を受けます。

マルチ高年齢被保険者の資格喪失手続きは、本人が行う必要があります。

(5) 給付の種類

失業等給付(ア～エ)及び育児休業等給付(オ)には、次のような種類があります。

給付の種類	目 的
ア 求職者給付	失業者の求職活動中の生活安定
イ 就職促進給付	失業者の再就職を援助・促進
ウ 教育訓練給付	労働者の能力開発・能力向上を支援
エ 雇用継続給付	高年齢者・介護休業者の雇用継続
オ 育児休業等給付	育児をする労働者の職業生活の円滑な継続

ア 求職者給付

① 受給資格

離職の日以前2年間で通算12か月の被保険者期間※が必要です。

ただし、「倒産・解雇等により離職された方」や「期間の定めのある労働契約が更新されなかったことにより離職された方」は、離職の日以前1年間に通算6か月の被保険者期間があれば受給要件を満たします。また、給付の受給については、離職票の離職理由により支給開始日や給付期間が異なります。

※ 被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から1か月ごとに区切っていた期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上、又は、賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月(完全月)を1か月と計算します。

(前職等の受給していない被保険者期間は通算可)

■会社都合の場合

ハローワークに求職の申込みを行い、受給資格があることの認定を受けた日(離職票提出日)から通算して7日間(待期期間)は、基本手当の支給はありません。この期間が満了すれば、離職理由による給付制限の対象とはならないため、基本手当の支給が開始されます。失業の手続きをした後、通常、最初の失業認定日に失業の認定を受けることで、支給日数を踏まえた給付が行われます。

■自己都合の場合

通算7日間の待期期間満了の翌日から原則1か月間は給付制限のため基本手当は支給されません。ただし、「自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を受けた場合」や「疾病などの正当な理由のある自己都合」とハローワークで認定された場合は、給付制限はありません。

② 所定給付日数

■一般の離職者(定年退職者や自己の意思で離職した人等)

年齢	被保険者であった期間		
	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
65歳未満	90日	120日	150日

■障害者等の就職困難者

年齢	被保険者であった期間	
	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満	150日	360日

■特定受給資格者

倒産、解雇、いじめ等により、再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた方が「特定受給資格者」と認定されると、基本手当の所定給付日数が手厚くなったり、給付制限なしに給付されたりする場合があります。

年齢	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	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

■ 特定理由離職者

- ・「有期労働契約の更新を希望したにもかかわらず、更新されなかった」という理由で離職した方が「特定理由離職者」と認定されると、上記「■ 特定受給資格者」と同様の取扱いを受けることができます(令和9年3月31日までの離職に限る(8年4月1日現在)。)。
- ・「正当な理由のある自己都合により離職した方」は、給付日数は「■ 一般の離職者」と同一です(給付制限なし)。

※ 国民健康保険料(税)の軽減(非自発的失業者)

65歳未満の特定受給資格者又は特定理由離職者が国民健康保険に加入する場合は、国民健康保険料(税)が軽減されることがあります。

☆☆問い合わせ先 お住まいの市区町村国民健康保険担当課

■ 高年齢被保険者への高年齢求職者給付金

高年齢被保険者(65歳以上であって短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者とならない被保険者)が離職した場合、離職日以前の1年間に被保険者であった期間が6か月以上あるなどの条件を満たせば、高年齢求職者給付金が一時金として、次の表のとおり支給されます。

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。

被保険者であった期間	給付金の額
1年未満	基本手当日額の30日分
1年以上	基本手当日額の50日分

■短期雇用特例被保険者への特例一時金

短期雇用特例被保険者とは、季節的に雇用される労働者で、雇用期間が4か月を超え、1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者（日雇労働被保険者を除く）です。短期雇用特例被保険者が離職した場合、離職日以前の1年間に被保険者であった期間が6か月以上あるなどの条件を満たせば、基本手当日額の40日分（暫定措置）が特例一時金として支給されます。

※ 基本手当日額は原則として離職の日の直前6か月間の毎月決まって支払われる1日当たりの賃金額を、別に定められている基本手当日額表にあてはめて決められています。

イ 就職促進給付 再就職手当

一定の要件に該当する基本手当の受給資格者が、所定給付日数を3分の1以上残し、安定した職業に就いた場合に支給されます。

※上記以外にも、就職促進給付として、就業促進定着手当、常用就職支度手当、移転費、広域求職活動費等があります。

ウ 教育訓練給付

働く方の主体的な能力開発の取組みや中長期的なキャリア形成支援のため、一定の条件を満たす被保険者（在職者）又は被保険者であった方（離職者）に、厚生労働大臣が指定した教育訓練の受講費用の一部が給付金として支給されます。

① 「一般教育訓練」を受講・修了した方

教育訓練経費の20%（上限10万円）が支給されます。

② 「特定一般教育訓練（*1）」を受講・修了した方

教育訓練経費の40%（上限20万円）が支給されます。さらに、資格取得の上で、訓練修了日の翌日から1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された方または訓練修了時点で雇用保険の被保険者として雇用されている方であって訓練修了日の翌日から1年以内に当該資格取得等をした方は、教育訓練経費の10%（上限5万円）が追加支

給されます。

***1** 一般教育訓練の中で、特に就職の実現・キャリアアップの効果が高い教育訓練

③ 「専門実践教育訓練（*2）」を受講・修了した方

教育訓練経費の50%（年間上限40万円）が支給されます。

また、資格取得の上で、訓練修了日の翌日から1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された方または訓練修了時点で雇用保険の被保険者として雇用されている方であって訓練修了日の翌日から1年以内に当該資格取得等をした方は、教育訓練経費の20%（上限16万円）が追加支給されます。

さらに、追加支給の要件を満たしたうえで、訓練修了後の賃金が受講開始前と比較して5%以上上昇した場合は、教育訓練経費の10%（年間上限8万円）が追加支給されます。

***2 「専門実践教育訓練」の例**

看護師、歯科衛生士、栄養士などの資格取得講座、高度IT分野など成長分野の専門的・実践的教育訓練

④ 「教育訓練休暇給付金」（令和7年10月施行）

自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に職業に関する教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する給付金です。

対 象 者：雇用保険被保険者

主な支給要件：休暇開始前2年間に12か月以上の被保険者期間があること。

休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること。

業務命令によらず、就業規則等に基づき教育訓練のための無給の休暇を取得していること。

給 付 内 容：離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。

給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。

エ 雇用継続給付

(労使協定がある場合は事業主が支給申請代行可能)

① 高年齢雇用継続給付**(高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金)**

60歳時点に比べて賃金月額が75%未満に低下した状態で継続雇用されている場合で、被保険者であった期間が5年以上の60歳以上65歳未満の被保険者に対して支給されます。

なお、特別支給の老齢厚生年金(在職老齢年金)の支給を受けながら、同時に高年齢雇用継続給付を受けている期間については、年金の一部が支給停止される場合があります。

② 介護休業給付

家族を介護するための介護休業を取得する被保険者に対して、休業開始前の2年間に完全月※が12か月以上あれば、休業前の賃金の67%が支給されます。

※ 完全月 雇用保険の被保険者であった期間のうち、休業開始日前から1か月ごとに区切っていった期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上、又は、賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月

オ 育児休業等給付**① 育児休業給付金**

原則1歳(一定の要件に該当した場合1歳2か月、保育所に入れない場合等に限り1歳6か月又は2歳)未満の子を養育するための育児休業を取得する被保険者に対して、休業開始前の2年間に完全月(上記エ②※)が12か月以上あるなどの一定の要件を満たせば、休業開始時の賃金日額の67%(育児休業の開始から6か経過後は50%)が育児休業中に支給されます。

なお、賃金がゼロの場合、雇用保険料は必要ありません。

② 出生時育児休業給付金

子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間(28日)以内の期間を定めて、当該子を養育するための産後パパ育休(出生時育児休業)を取得した被保険者に対し、休業開始

前の2年間に完全月(上記エ②※)が12か月以上あるなどの一定の要件を満たせば、休業開始時の賃金日額の67%が支給されます。

③ 出生後休業支援給付金

子の出生直後の一定期間内(男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に最大28日間、休業開始時の賃金の13%相当額を給付します。

④ 育児時短就業給付金

2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した場合に、一定の要件を満たせば、時短勤務中に支払われた賃金額の最大10%が支給されます。支給額については時短後の賃金と給付額の合計が時短前の賃金を超えないように給付率が調整されます。

★★問い合わせ先★★

管轄の公共職業安定所(ハローワーク)(P155参照)

2 雇用保険を受給できない方への求職者支援制度

(職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律)

雇用保険を受給できない求職者の方(受給を終了した方を含む)が、ハローワークの支援により職業訓練を受講する場合、職業訓練期間中の生活支援のための給付(職業訓練受講給付金)を受けることができます。

職業訓練受講給付金＝

職業訓練受講手当(月額10万円)＋通所手当＋寄宿手当

(1) 支援の対象となる方

次の全ての要件を満たす方が対象です。

- ア ハローワークに求職の申込みをしていること
- イ 雇用保険被保険者や雇用保険受給者でないこと
- ウ 労働の意思と能力があること
- エ 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと