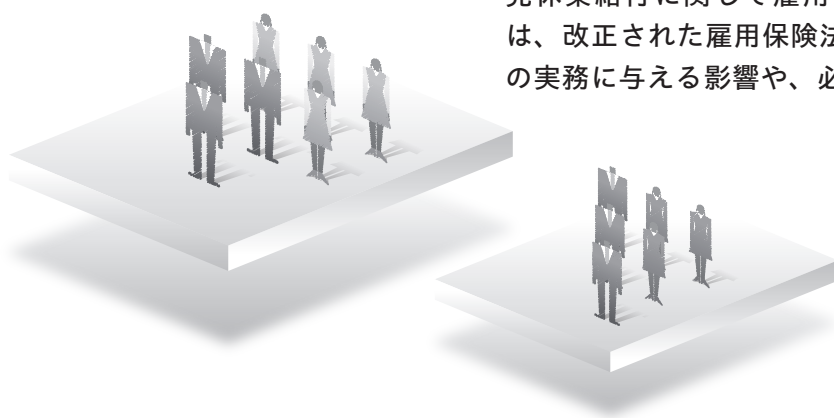


これから  
順次施行  
される

# 雇用保険法改正の あらまし

ことし、労使に大きな影響を与える雇用保険の適用拡大や育児休業給付に関して雇用保険法が改正されました。本稿では、改正された雇用保険法の内容を確認するとともに、企業の実務に与える影響や、必要な対応を解説していきます。



社会保険労務士川嶋事務所  
社会保険労務士

川嶋 英 明

ことしの通常国会では、雇用保険法などについての大幅な改正が行なわれました。

そのなかには、雇用保険の適用拡大をはじめとする、企業の実務に大きな影響を与えるものが複数含まれています。

企業が押さえておくべきポイントを順に解説していきます。

## 雇用保険の適用拡大 (2028年10月1日施行)

現行の雇用保険の加入要件は「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が20時間以上」とされています。

このうち、1週間の所定労働時間の要件が、今回の改正で20時間以上から10時間以上に変更されます(図表1)。

これにより、これまで雇用保険に加入する必要のなかった労働者の多くが雇用保険に加入することになるため、労働者の働き方や企業の実務に与える影響は非常に大きいとみられます。

さらに、影響はそれだけにとどまりません。雇用保険制度のなかには、以下の現行の「週所定労働

時間20時間」を基準としている制度がいくつもあるからです。

### (1) 被保険者期間の計算

基本手当をはじめとする雇用保険の給付の多くは、一定の被保険者期間があるかどうかをその支給要件としています。

現行法では、この被保険者期間の「1か月」を数える際、「離職日から1か月ごとに区切った期間に賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が80時間以上ある場合」とされています。

しかし、現行のままだと、今回の改正で雇用保険に加入するようになった週所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者が、被保険者期間1か月の要件を満たすのは非常に困難です。

そのため、今回の改正では「離職日から1か月ごとに区切った期間に賃金の支払いの基礎となった日数が6日以上または賃金の支払の基礎となった労働時間数が40時間以上ある場合」へと変更されます。

週所定労働時間の要件が半分になった分、基本手当の要件もほぼ

図表1 雇用保険の適用拡大

2028年10月1日施行

改正項目	改正前	改正後
雇用保険の加入要件 (週所定労働時間)	1週間の所定労働時間 <b>20時間以上</b>	1週間の所定労働時間 <b>10時間以上</b>
被保険者期間に おける1か月	離職日から1か月ごとに区切っていった期間に賃金の支払いの基礎となった日数が <b>11日以上</b> または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が <b>80時間以上</b> ある場合を1か月とカウント	離職日から1か月ごとに区切っていった期間に賃金の支払いの基礎となった日数が <b>6日以上</b> または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が <b>40時間以上</b> ある場合を1か月とカウント
失業認定中の就労	1日 <b>4時間以上</b> (4時間未満の就労をした際、賃金に応じて基本手当の額を調整)	1日 <b>2時間以上</b> ( <b>2時間未満の就労時の賃金と基本手当の調整は廃止</b> )
賃金日額の下限額	<b>2460円</b> (実際の下限額は年度の平均給与額によって自動変更)	<b>1230円</b> (実際の下限額は年度の平均給与額によって自動変更)

半分になったわけでは

(2) 失業認定基準および自己の労働により収入がある場合の取扱い

基本手当を受給するには、受給資格者が失業状態でなければいけ

ません。

この確認(失業認定)について、現行では1日の労働時間が4時間未満の日は失業していると判断されます。

ただし、失業認定された日であっても、収入がある日については基本手当の額との調整が行なわれること

になります。

この1日4時間という基準も、現行の雇用保険加入要件の週所定労働時間20時間を基にしたものです。そのため、今回の改正に合わせて、改正法施行後は1日当たり「2時間」に改めたうえで運用される予定です。

なお、収入と基本手当額の調整については、法改正後の1日2時間未満の労働によって得られる収入額が一般的には少額であることや手続きの簡素化等の観点から廃止されることとなります。

(3) 賃金日額の下限額等への影響

雇用保険の給付においては、賃金日額の下限額について定められています。

この金額も、現行の週所定労働時間20時間を基準にしたものであるため、改正法施行後は週所定労働時間10時間を基準とする額に引き下げられます。

また、雇用保険が適用されない離職者や、収入が一定額以下の在職者等で、再就職、転職、スキルアップを目指す人を対象とする求職者支援制度については、雇用保険に加入して基本手当等をもらうよりも、求職者支援制度を利用したほうが有利になるケースも多々あります。

そこで、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の被保険者および被保険者だった受給資格者については、施行後も当分の間、求職者支援制度の支援対象から除外しないこととされました。

自己都合退職者への基本手当の給付制限期間の見直し  
(2025年4月1日施行)

労働者が正当な理由のない自己都合退職を行なった場合、給付制

限期間が設けられるため、退職後すぐに基本手当をもらうことはできません。

しかし、こうした給付制限が労働者の円滑な労働移動を阻害しているとの見方もあり、今回の改正対象とされました。

(1) 自己都合退職者の給付制限期間の短縮(通達による改正)

現行の給付制限期間は2か月とされていますが、通達の改正により、これを1か月に短縮することが予定されています。

しかし、給付制限期間が短縮されると、基本手当を目的に、短期で入退社を繰り返す人が出てくるおそれがあるため、現行の制度では、5年間で3回以上、正当な理由のない自己都合退職を行なった人に対しては、給付制限期間を2か月ではなく3か月とする取扱いをしています。

この取扱いは、給付制限期間が1か月に短縮された後も、3か月とする取扱いが維持されます。

(2) リ・スキリングを伴う自己都合退職の給付制限の解除

前述の通達による改正とは別に、自己都合による退職者が、雇

用の安定、就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合に、給付が制限されないように法改正されています。

この改正により、給付が制限されない自己都合退職の受給資格者の要件は、次のとおりになります  
(③は教育訓練を受ける期間および受け終わった日後の期間)。

① 公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける受給資格者

② 教育訓練給付金の対象となる教育訓練その他の厚生労働省令で定める訓練を基準日(当該基本手当の受給資格に係る離職の日)前1年以内に受けたことがある受給資格者

③ ②に規定する訓練を基準日以後に受ける受給資格者

## 育児休業等給付に関する改正 (2025年4月1日施行)

ことしの通常国会では、育児・介護休業法についても大きな改正が行なわれています。

それに伴い、雇用保険の育児休業等給付についても2つの新制度が創設されるなど、大きな改正が行なわれています。

### (1) 出生後休業支援給付の創設

創設された新制度の1つである「出生後休業支援給付」は、子の出生後間もない期間に両親がともに育児休業を取得することを促進するためのものです。要件を満たした場合、育児休業給付とは別の給付として支給されます。

#### ① 支給要件

出生後休業支援給付の支給要件は次のとおりです。

i 出生後休業(同じ子について

2回以上出生後休業をした場合は初回の出生後休業とする)を開始した日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12か月以上であったとき

ii 被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得したとき

iii 子の出生直後の一定期間以内(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)に育児休業を取得したとき

#### ② 支給額

出生後休業支援給付の支給額は、当該被保険者が出生後休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合に算定される賃金日額に相当する額の13%で、対象期間に14日以上育児

休業を取得した場合に28日間を限度に支給されます。

### ③ 配偶者の育児休業取得を要件としない場合

一人親家庭や配偶者がフリーランスで雇用保険に加入していない場合のように、配偶者が育児休業を取得できない者は、法令で定めるものであり、かつ、前述のiiの要件のうち配偶者の要件を満たさなくても、出生後休業支援給付が支給されます。

### (2) 育児時短就業給付の創設

育児休業等給付のもう1つの新制度である育児時短就業給付は、育児のための短時間勤務を行なう労働者に支給されるものです。

短時間勤務を行なう場合、労働時間が短くなった分の賃金が減額されるのが一般的ですが、育児時短就業給付はその減額分の一部を補助するものとなります。

#### ① 支給要件

育児時短就業給付の支給要件は次のとおりです。

i 2歳に満たない子を養育するため、所定労働時間を短縮することによる就業をした場合

ii 育児時短就業を開始した日前2年間に、みなし被保険者期間

が通算して12か月以上であったとき(育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付にかかる育児休業終了後、引き続き育児時短就業したときも同様)

なお、給付対象となる時短勤務時の労働時間や時短勤務で労働する日数については、特に制限はありません。

#### ② 支給額および賃金との調整

育児時短就業給付の支給額は、支給対象月ごとに、当該支給対象月に支払われた賃金の額の10%の額(その額に当該賃金の額を加えて得た額が支給限度額を超えるときは、支給限度額から当該賃金の額を減じて得た額)となります。

ただし、時短勤務中であっても給与があまり下がらない場合、育児時短就業給付の給付額は調整されます。

### その他の

#### 雇用保険法に関する改正

その他の雇用保険法に関する改正は、次のとおりです。

(1) 専門実践教育訓練の追加給付  
教育訓練給付金全体の支給上限



図表2 改正された主な雇用保険法の施行スケジュール

施行日	改正事項
2024年10月1日	その他の雇用保険法の改正 ・専門実践教育訓練の追加給付
2025年4月1日	自己都合離職者への給付制限期間の見直し ・自己都合退職者の給付制限期間の短縮 ・リ・スキリングを伴う自己都合退職の給付制限の解除 育児休業給付に関する改正 ・出生後休業支援給付の創設 ・育児時短就業給付の創設 その他の雇用保険法の改正 ・教育訓練支援給付金の縮小 ・就業手当の廃止 ・就業促進定着手当の縮小 ・基本手当の支給に関する暫定措置の延長
2025年10月1日	その他の雇用保険法の改正 ・教育訓練休暇給付金の創設
2028年10月1日	雇用保険の適用拡大 ・被保険者期間の計算 ・失業認定基準および自己の労働により収入がある場合の取扱い ・賃金日額の下限額等への影響

割合が、70%から80%に変更されました。

引き上げられた10%は、専門実践教育訓練の追加給付として支給されることとなります（ことし10月1日施行）。

## (2) 教育訓練休暇給付金の創設

自発的な能力開発のために、被保険者が、在職中に教育訓練を目的とした休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるための基本手当に相当する額を支給する「教育訓練休暇給付金」が創設されました（2025年10月1日施行）。

## (3) 教育訓練支援給付金の縮小

2027年3月31日まで制度が延長される一方で、給付率については、2025年4月1日より、現在の基本手当日額の80%から60%に引き下げられます。

## (4) 就業手当の廃止

今年度いっぱい、就業手当は廃止されます。

## (5) 就業促進定着手当の縮小

就業促進定着手当の上限が、2025年度より、現在の40%（早期再就職者は30%）から20%に引き下げられます。

## (6) 基本手当の支給に関する暫定措置の延長

暫定措置として継続されている、特定理由離職者を特定受給資格者とみなして基本手当を支給する規定については、2027年3月31日以前の離職者まで適用されることになりました。

## 実務への影響と 会社が取るべき対応

### (1) 雇用保険の適用拡大の影響

雇用保険の適用拡大により、週所定労働時間の条件が10時間以上となると、一部の特殊な働き方を除き、ほとんどの人が雇用保険に加入することになります。

これにより、従前よりも取得手続きの手間が増加すると考えられますが、これは一概に悪いこととは言いません。

これまで、個々の労働者の労働時間によって雇用保険の加入手続きをするかどうかを考慮しなければならぬ場面が、特にパート・アルバイトの多い会社では見られました。

しかし、改正法施行後はこういった、雇用保険の加入手続きをするか、しないかを人事労務担当者

が労働者ごとに考える必要性はなくなり減るはず。

一方、雇用保険の適用拡大により、これまで雇用保険に加入できない労働時間の範囲で働いていた労働者も、雇用保険に加入せざるを得なくなります。

しかし、社会保険と比較すると、雇用保険の料率はそれほど高くないこともあり、加入対象が拡大されることで、労働者の反発を招くなどの問題が会社内で起きる可能性は低いと考えられます。

その他、被保険者期間の計算方法が変わるため、離職票などの手続きの際は間違いがないよう注意する必要があります。

### (2) 育児休業等給付に関する改正の影響

現行の育児に関する給付金が増えることで注意したいのが、企業の手続き漏れです。

現行の育児休業給付金と出生時育児休業給付金に加え、2つの給付金が追加されるため、手続き漏れがないよう管理・チェック体制を整える必要があります。図表2の改正された雇用保険法の施行スケジュールと合わせて確認しましょう。

かわしま ひであき 2013年1月、社会保険労務士川嶋事務所開業。会社・労働者のIT・ITラフル対策・就業規則作成を得意分野とする。ブログ等で積極的に情報発信等を行っている。