

# 雇用保険法等の一部を改正する法律案

# 「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）での関連する記載

## 1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

### （5）個人の主体的なリ・スキリングへの直接支援

- （略）教育訓練給付について、訓練効果をより高める観点から、2024年度中に給付率等を含めた拡充を行うとともに、個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングに取り組むことができるよう、2025年度中に訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度を創設するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。

## 3. 共働き・共育ての推進

### （1）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- （略）男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、2022年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、
  - ・ 2024年度から、国庫負担割合を現行の1/80から本則の1/8に引き上げるとともに、
  - ・ 当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を2025年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組みを導入することとし、所要の法案を次期通常国会に提出する。

### （3）多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択肢の確保～

- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、新たに適用対象とし、適用対象者数や事業主の準備期間等を勘案して2028年度に施行するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。

# 雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

## 改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。  
※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

### 2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。  
※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。  
※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

### 3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。  
※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。  
※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

### 4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

## 施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

# 雇用保険の適用拡大

## 現状・課題

- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

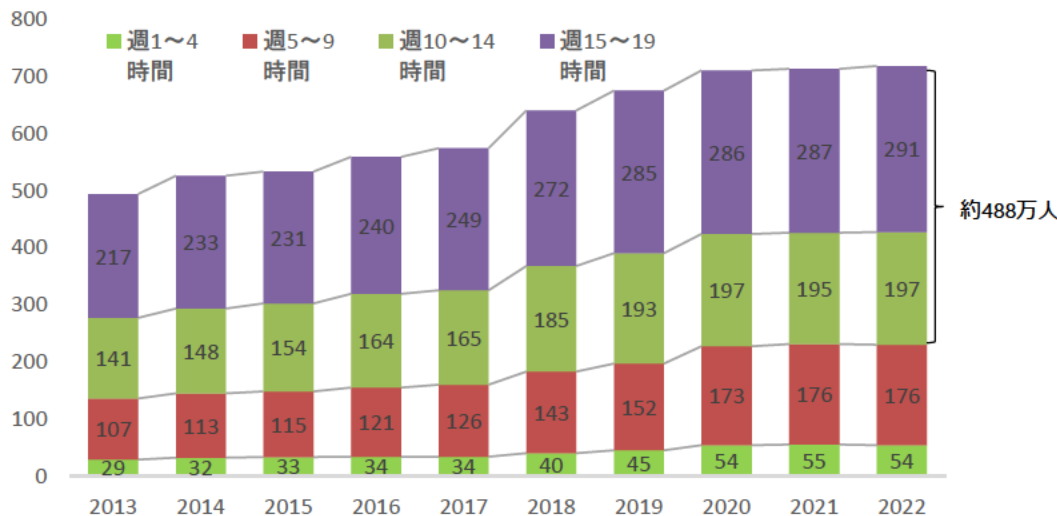
## 見直し内容

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、**週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大。**  
(R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人)

※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

<施行期日> 2028 (令和10) 年10月1日

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



出所) 総務省「労働力調査」

○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

|                          | 改正前  | 改正後  |
|--------------------------|--|--|
| 被保険者期間の算定基準              | 賃金の支払の基礎となった日数が <b>11日以上</b> 又は賃金の支払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月とカウント   | 賃金の支払の基礎となった日数が <b>6日以上</b> 又は賃金の支払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月とカウント    |
| 失業認定基準                   | 労働した場合であっても1日の労働時間が <b>4時間未満</b> にとどまる場合は失業日と認定                                | 労働した場合であっても1日の労働時間が <b>2時間未満</b> にとどまる場合は失業日と認定                                |
| 法定の賃金日額の下限額(①)、最低賃金日額(②) | ①屈折点(給付率が80%となる点)の額の <b>2分の1</b><br>②最低賃金(全国加重平均)で <b>週20時間</b> を働いた場合を基礎として設定 | ①屈折点(給付率が80%となる点)の額の <b>4分の1</b><br>②最低賃金(全国加重平均)で <b>週10時間</b> を働いた場合を基礎として設定 |

※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定

# 教育訓練給付の拡充

## 現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なり・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

## 見直し内容

- 教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の**70%から80%に引き上げる**。【法律事項】
  - ・ 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。【省令】
  - ・ 特定一般教育訓練給付金（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講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。【省令】

<施行期日> 2024（令和6）年10月1日

〈改正前〉

|                  | 専門実践 | 特定一般 |
|------------------|------|------|
| 本体給付             | 50%  | 40%  |
| 追加給付①<br>(資格取得等) | 20%  | —    |
| 追加給付②<br>(賃金上昇)  | —    | —    |
| 最大給付率            | 70%  | 40%  |

〈改正後〉

|                  | 専門実践       | 特定一般       |
|------------------|------------|------------|
| 本体給付             | 50%        | 40%        |
| 追加給付①<br>(資格取得等) | 20%        | <b>10%</b> |
| 追加給付②<br>(賃金上昇)  | <b>10%</b> | —          |
| 最大給付率            | <b>80%</b> | <b>50%</b> |

【参考】 現行の対象資格・講座の例

### 専門実践教育訓練給付金

- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
- ・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等）
- ・ 専門職大学院 等

### 特定一般教育訓練給付金

- ・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

# 教育訓練中の生活を支えるための給付の創設

## 現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

## 見直し内容

- 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、**賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設**する。

<施行期日> 2025（令和7）年10月1日

| 教育訓練休暇給付金 |   |
|-----------|---|
| 対象者       | ・雇用保険被保険者   |
| 支給要件      | ・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。<br>・被保険者期間が5年以上あること。                    |
| 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。<br>・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。 |
| 国庫負担      | ・給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）                                    |

# 育児休業給付を支える財政基盤の強化

## 現状・課題

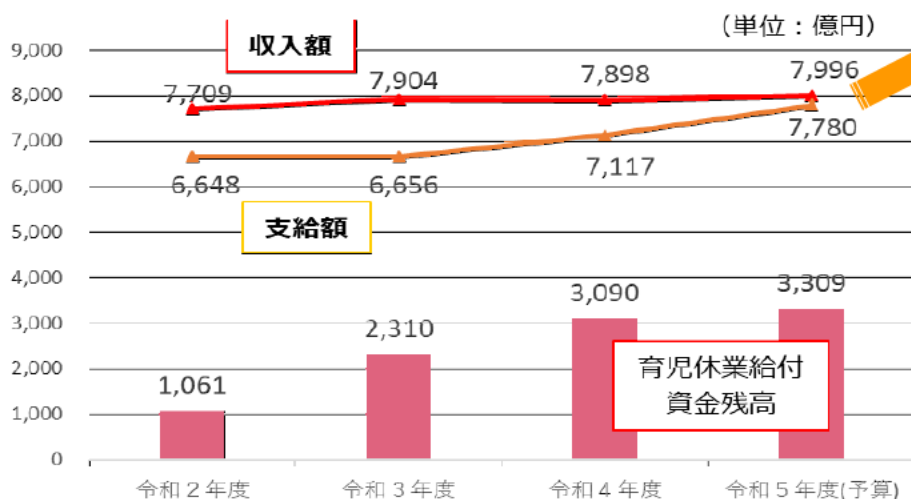
- 育児休業給付については、育児休業の取得者数増等を背景に、支給額は年々増加しており、財政基盤の強化が急務。  
(現在の国庫負担割合：本則 1/8 のところ暫定措置として1/80、現在の保険料率：0.4%)

## 見直し内容

- 男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、
  - ① **令和6年度から、国庫負担割合**を現行の1/80から本則の**1/8**に引き上げる
  - ② **当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組み**(注)を導入する

(注) 前年度の決算を踏まえた該当年度の積立金残高(見込み)と翌年度の収入(見込み)の合計額が、翌年度の支出(見込み)の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を0.4%とすることができることとする。

<施行期日> ①公布日又は2024(令和6)年4月1日のいずれか遅い方、②2025(令和7)年4月1日



### 【男性の育休取得率の目標】

2025年 公務員 85% (1週間以上の取得率)、民間 50%  
2030年 公務員 85% (2週間以上の取得率)、民間 85%

(出所：こども未来戦略)

### (参考) 2022年雇用保険法改正法の附則

政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。