

労働法令のポイント

労働保険関係

令和8年8月1日以降の雇用保険における 基本手当・雇用継続給付等の支給限度額等の見直し内容

労働者が離職した場合に支給される雇用保険の基本手当は、離職者の賃金日額に基づき算定される。賃金日額には上限額と下限額が設定されており、「毎月勤労統計調査」による平均定期給与額（毎月決まって支給する給与の年度による平均額）の増減により、8月1日に見直される仕組みとなっている。令和7年度の平均定期給与額が前年度に比べて約2.7%上昇したこと等から、今年は賃金日額の上限額・下限額とも引き上げとなった。本稿では賃金日額の見直しの内容と、それに伴う基本手当、雇用継続給付等の支給限度額の変更について解説する。

雇用保険法第18条第1項の規定に基づき同条第4項に規定する
自動変更対象額を変更する件（令 8. 7.31 厚労告286）

雇用保険法第19条第2項の規定に基づき同条第1項第1号に規定する
控除額を変更する件（令 8. 7.31 厚労告287）

雇用保険法第61条第7項の規定に基づき同条第1項第2号に規定する
支給限度額を変更する件（令 8. 7.31 厚労告288）

雇用保険法第61条の12第2項の規定に基づき
厚生労働大臣が定める額を定める件の一部を改正する件（令 8. 7.31 厚労告289）

佐々木寛奈 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)
岸 若夏 (社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 賃金日額・基本手当日額の変更

基本手当日額とは、賃金日額（原則として離職前6カ月間に支払われた賃金額の合計を180で除した額）に50～80%（離職時の年齢が60～64歳の場合は45～80%）の間で決定された給付率を乗じて得た額をいう。この給付率は、賃金日額が低額な人ほど高く設定され、生活保護の観点から基本手

当日額が過度に低くならないような仕組みとなっている。

賃金日額には上限額と下限額がそれぞれ設けられており、当該金額は「毎月勤労統計調査」の平均定期給与額の増減に基づき、毎年8月1日に見直される。これは景気等の影響による賃金額の増減を賃金日額に反映するためのものであり、毎年

定期的に見直すことで、離職時の受給額である「基本手当日額」の上限・下限も自動的に調整される仕組みとなっている。ただし、平均定期給与額の変動に応じて変更した下限が、最低賃金日額（地域別最低賃金の全国加重平均額×20÷7）を下回る場合は、最低賃金日額を下限とすることとされている。

今年は、令和7年度の平均定期給与額が前年度に比べて約2.7%上昇したこと等から、賃金日額の上限額が引き上げとなり、それを受けて基本手当日額の上限額も引き上げとなった【図表1】。下限額については、最低賃金日額に給付率80%を乗じて計算している。

離職時年齢の賃金日額に応じた基本手当日額の水準は、【図表2】のとおりである。

2. 失業期間中に収入を得た場合の基本手当の減額算定に関する控除額の変更

失業の認定を受けている期間中に自己の労働※によって収入を得た場合、収入の1日分に相当する額から控除額を控除した額と基本手当日額との

合計額が賃金日額の80%相当額を超えると、その超える額のみだけ基本手当の日額は減額される【図表3】。この控除額が令和8年8月1日以降1391円から1429円に引き上げられた。なお、自己の労働によって得た収入だけで賃金日額の80%相当額を超えるときは、基本手当は支給されない。

※自己の労働については、原則として1日4時間未満の労働が減額調整の対象となる。1日の労働時間が4時間以上となる場合、その日は就労したことになり、基本手当の支給対象日に該当しない。

【失業期間中に収入を得た場合の基本手当の計算】

①不支給のケース

1日の収入額－控除額（1,429円）≥賃金日額の80%

②全額支給のケース

基本手当日額＋1日の収入額－控除額（1,429円）≤賃金日額の80%

③減額支給のケース

基本手当日額＋1日の収入額－控除額（1,429円）＞賃金日額の80%

【図表1】 令和8年8月1日以降の賃金日額と基本手当日額の上限額・下限額

①上限額

離職時の年齢	賃金日額の上限額（円）		基本手当日額の上限額（円）	
	変更前	変更後	変更前	変更後（前年度増減）
29歳以下	14,510	14,900	7,255	7,450（＋195）
30～44歳	16,110	16,540	8,055	8,270（＋215）
45～59 //	17,740	18,220	8,870	9,110（＋240）
60～64 //	16,940	17,400	7,623	7,830（＋207）

【例】29歳で賃金日額が17,000円の方は、上限額（14,900円）が適用されるため、令和8年8月1日以降分の基本手当日額（1日当たりの支給額）は、7,450円となる。

②下限額

年齢	賃金日額の下限額（円）		基本手当日額の下限額（円）	
	変更前	変更後	変更前	変更後（前年度増減）
全年齢	3,014	3,203	2,411	2,562（＋151）

※基本手当日額の下限額は、年齢に関係なく2,562円になる。

資料出所：厚生労働省「雇用保険の基本手当日額が変更になります～令和8年8月1日から～」を一部改変（【図表2】も同じ）。

図表2 令和8年8月1日以降の離職時年齢の賃金日額に応じた基本手当日額の水準

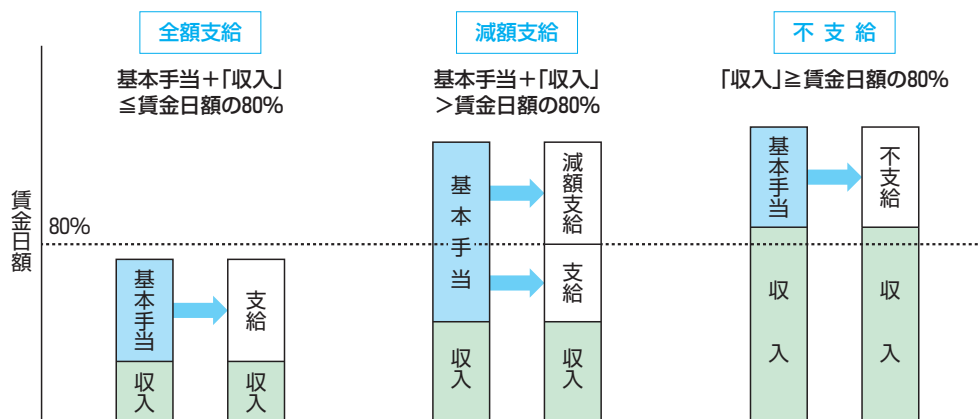
離職時の年齢	賃金日額	給付率	基本手当日額
29歳以下 〔注1〕	3,203円以上 5,480円未満	80%	2,562～4,383円
	5,480円以上13,490円以下	80～50%	4,384～6,745円
	13,490円超 14,900円以下	50%	6,745～7,450円
	14,900円(上限額)超	—	7,450円(上限額)
30～44歳	3,203円以上 5,480円未満	80%	2,562～4,383円
	5,480円以上13,490円以下	80～50%	4,384～6,745円
	13,490円超 16,540円以下	50%	6,745～8,270円
	16,540円(上限額)超	—	8,270円(上限額)
45～59歳	3,203円以上 5,480円未満	80%	2,562～4,383円
	5,480円以上13,490円以下	80～50%	4,384～6,745円
	13,490円超 18,220円以下	50%	6,745～9,110円
	18,220円(上限額)超	—	9,110円(上限額)
60～64歳	3,203円以上 5,480円未満	80%	2,562～4,383円
	5,480円以上12,120円以下	80～45%	4,384～5,454円
	12,120円超 17,400円以下	45%	5,454～7,830円
	17,400円(上限額)超	—	7,830円(上限額)

- 〔注〕 1. 離職時の年齢が65歳以上の者が高年齢求職者給付金を受給する場合も、この区分を適用。
2. 下限額は離職時の年齢に関係なく一律（2,562円）、上限額は年齢区分に応じて異なる。

図表3 失業期間中に自己の労働による収入がある場合の基本手当の減額の算定に係る控除額

※控除額とは、

- ①失業の認定に係る期間中に自己の労働によって収入を得た場合、1日当たりの収入から控除額を控除した額と基本手当の日額との合計額が賃金日額の80%相当額を超えると、当該超える額のみだけ基本手当の日額は減額される。
②上記収入から控除額を控除した額が賃金日額の80%相当額以上であるときは、基本手当は支給されない。



資料出所：厚生労働省「雇用保険の基本手当日額の変更～8月1日（土）から実施～」を一部改変（〔図表4〕も同じ）。

- 〔注〕 1. 「収入」＝「収入の1日分に相当する額」－1,429円（令和8年8月1日以降）。
2. 説明図中の「基本手当」とは「基本手当の日額」のことである。

[3]育児休業等給付

(1)育児休業給付

- 支給上限額
(支給率67%) 32万3811円→33万2454円
(支給率50%) 24万1650円→24万8100円

(2)出生時育児休業給付

- 支給上限額
(支給率67%) 30万2223円→31万290円

(3)出生後休業支援給付

- 支給上限額
(支給率13%) 5万8640円→6万205円

(4)育児時短就業給付

①支給限度額、最低限度額

- 支給限度額 47万1393円→48万4121円
- 最低限度額 2411円→2562円

支給対象月に支払いを受けた賃金額が上記支給限度額以上であるときは、育児時短就業給付は支給されない。

また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と育児時短就業給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、「48万4121円（支給限度額）－（支給対象月に支払われた賃金額）」が支給額

となる。

なお、育児時短就業給付として算定された額が、最低限度額である2562円を超えない場合は、支給されない。

②育児時短就業給付金の算定の基となる

育児時短就業開始時の賃金月額

上限額・下限額

- 上限額 48万3300円→49万6200円
- 下限額 9万420円→9万6090円

育児時短就業開始時賃金月額は、算定した額が上記の上限額超（下限額未満）であるときは、上限額（下限額）を用いて支給額が算定される。

4.実務への影響

基本手当その他上記雇用継続給付等の支給限度額が引き上げとなったことで、令和8年8月1日以降の支給対象期間については、各給付の支給額が増額となる場合がある。なお、この支給額の計算はハローワークが行うため、今回の変更を受けて、会社側および受給者が別途手続きを行う必要はない。

ただし、高年齢雇用継続給付の支給額を考慮して60歳以降の給与額を設定している会社では、給与額の見直し等を要する場合がある。