



実務に役立つ法律基礎講座(88)

雇用保険

●みらいコンサルティンググループ

1987年監査法人の直系会社として設立。2007年に監査法人から独立。設立以来、中堅・中小企業への支援をメインとした「総合・実行支援型コンサルティングファーム」として、人事・労務・会計・税務、経営改善・成長戦略、IPO、企業再生、国際税務、企業再編、M & A など多様なコンサルティング業務に取り組む。社会保険労務士、公認会計士、税理士、中小企業診断士、司法書士などの有資格者を中心に各分野のプロフェッショナル数は国内外で約300名。

Q1	雇用保険の給付にはどのような種類があるか	… 2
Q2	雇用保険が適用される労働者はどのように決められているか	… 3
Q3	特定受給資格者に該当するのはどのような場合か	… 4
Q4	特定理由離職者に該当するのはどのような場合か	… 5
Q5	従業員の雇入れ・離職の際に会社が行うべき手続きとは何か	… 6
Q6	雇用保険料の計算・申告・納付はどのように行うのか	… 8
Q7	基本手当の受給要件や給付額、給付日数は どう決められているか	… 9
Q8	基本手当の受給日数・期間の延長はどのような場合に行われるか	… 11
Q9	高年齢雇用継続給付にはどのような制度があるか	… 12
Q10	育児・介護休業を取得した場合はどのような給付が行われるか	… 14
Q11	教育訓練給付とはどのような制度か	… 15
Q12	雇用保険マルチジョブホルダー制度とは何か	… 17
Q13	シフト制のパート・アルバイトの雇用保険加入はどう判断するか	… 18
Q14	週20時間未満の短時間勤務となる場合、 資格喪失手続きは必要か	… 19

☆この＜付録＞は、原則として月の前半号に添付いたします。

毎回ファイルして、基本的な知識の確認、新任担当者の教育研修等にご活用ください。

Q1

雇用保険の給付にはどのような種類があるか

A

求職者給付・就職促進給付・教育訓練給付・雇用継続給付の4種類と育児休業給付がある

1. 雇用保険の給付

雇用保険の給付は、失業等給付等として、①失業等給付と②育児休業給付に分類され、労働者が失業した場合および雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うとともに、その生活および雇用の安定を図るために支給される（雇用保険法〔以下、法〕10条）。

また、①失業等給付には、求職者給付・就

職促進給付・教育訓練給付・雇用継続給付の4種類の給付があり、②育児休業給付と合わせた全体像は、[図表1]のとおりである。

2. 失業等給付等の給付概要

失業等給付等の①失業等給付となる求職者給付・就職促進給付・教育訓練給付・雇用継続給付および②育児休業給付の給付概要は、[図表2]のとおりである。

図表1 失業等給付等の全体像

失業等給付等	失業等給付	求職者給付	一般被保険者に対する給付	基本手当	
				技能習得手当	受講手当
					通所手当
				寄宿手当	
				傷病手当	
		高年齢被保険者に対する給付	高年齢求職者給付金		
		短期雇用特例被保険者に対する給付	特例一時金		
		日雇労働被保険者に対する給付	日雇労働求職者給付金		
		就職促進給付	就業促進手当	再就職手当	
				就業促進定着手当	
				就業手当	
				常用就職支度手当	
			移転費		
			求職活動支援費	広域求職活動費	
				短期訓練受講費	
		求職活動関係役務利用費			
		教育訓練給付	教育訓練給付金		
	雇用継続給付	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		
		介護休業給付	介護休業給付金		
	育児休業給付			育児休業給付金	

図表 2 失業等給付・育児休業給付の概要

失業等給付	求職者給付	雇用保険の被保険者が、離職中でも生活の心配をせず求職活動をするための、所得補償としての性質の給付である。 被保険者の種類により、給付のための要件、給付の期間等、制度詳細が異なる。また一般被保険者に対する求職者給付には、基本手当に加え、職業訓練を受ける際の「技能習得手当」や、疾病等により職業に就けない場合の「傷病手当」も存在する。
	就職促進給付	再就職を促すため、主に求職活動を支援する給付である。 ハローワークの紹介した職業に就いた際に、基本手当の支給残日数が残っている場合に支給される「再就職手当」や、就職または職業訓練を受けるために住居所を変更する際の費用が支給される「移転費」、交通費や宿泊費が支給される「広域求職活動費」、教育訓練を受けた際の経費の一部が支給される「短期訓練受講費」、求職活動において子のために保育等サービスを利用した場合の費用が支給される「求職活動関係役務利用費」がある。
	教育訓練給付	厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に、その費用の一部を支給し、基本手当が支給されない期間について受講に伴う諸経費の負担を行うことで、雇用の安定や再就職の促進を図るための給付。
	雇用継続給付	「高年齢雇用継続給付」は、60歳以上65歳未満の被保険者の各月の賃金が、60歳時点の賃金の75%未満に低下した場合、その低下率に応じて支給される給付である。 「介護休業給付」は、家族を介護するための休業をした被保険者が、一定の要件を満たした場合に支給される。休業中の1カ月ごとに休業開始前の1カ月当たりの賃金の80%未満に低下したこと等が支給要件であり、所得補償的な性質を持つ。
育児休業給付	育児休業給付金	雇用保険被保険者が、1歳（支給対象期間の延長に該当する場合は最大で2歳）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、育児休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下した等の要件を満たしていれば支給される。介護休業給付と同じく、所得補償であるため、一定以上の給与の支払いがあった場合は減額となる。

Q2 雇用保険が適用される労働者はどのように決められているか

A 雇用保険は原則雇用される期間と1週間の所定労働時間によって適用の判断を行う

1. 雇用保険制度の適用基準

雇用保険制度は、雇用保険の適用事業で働く労働者について、常用・パート・アルバイト・派遣など、名称や雇用形態にかかわらず次の①および②のいずれにも該当する場合に適用される。

①31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。具体的には、以下のいずれかに該当する場合をいう。

- 期間の定めがなく雇用される場合
- 雇用期間が31日以上である場合
- 雇用契約に更新規定があり、31日未満での雇止めの明示がない場合
- 雇用契約に更新規定はないが同様の雇用契約により雇用された労働者が、31日以上雇用された実績がある場合※

※当初の雇い入れ時には31日以上雇用されることが見込まれない場合であっても、その後31日以

上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から雇用保険が適用される。

② 1 週間の所定労働時間が20時間以上であること

2.雇用保険制度の被保険者の種類

雇用保険制度が適用される場合、[図表 3]の四つの種類の被保険者のうち、該当する被保険者に区分される。

図表 3 被保険者の種類

種 類	説 明
一般被保険者	高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者以外の被保険者
高年齢被保険者	65歳以上の被保険者であって短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者に該当しない者
短期雇用特例被保険者	季節的に雇用される者のうち次のいずれにも該当しない者 イ) 4 カ月以内の期間を定めて雇用される者 ロ) 1 週間の所定労働時間が30時間未満である者
日雇労働被保険者	日々雇用される者または30日以内の期間を定めて雇用される者

3.雇用保険制度が適用されない場合

雇用される労働者であっても、次のような場合は雇用保険制度の適用はされない（法 6 条）。

- ① 1 週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ② 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者※¹
- ③ 季節的に雇用される者であって、以下イまたはロに該当する者
イ) 4 カ月以内の期間を定めて雇用される者
ロ) 1 週間の所定労働時間が30時間未満の者
- ④ 昼間部の学生または生徒※²
- ⑤ 船員保険の被保険者
- ⑥ 国・都道府県・市区町村の公務員およびこれらに準ずる事業に雇用される者

※ 1 登録型派遣労働者で、30日以下の断続的な就業を繰り返す人であっても、同一の派遣元事業主に31日以上雇用される見込みがある場合には、1 週間の所定労働時間20時間以上の要件を満たせば雇用保険が適用される。

※ 2 昼間部の学生であっても、卒業見込証明書があり卒業時に就職し引き続きその事業に従事する場合や、通信教育、大学の夜間学部、高校の定時制等の学生は雇用保険が適用される。

Q3 特定受給資格者に該当するのはどのような場合か

A 倒産・解雇等により、離職を余儀なくされた者が該当する

1.特定受給資格者とは

会社の倒産・解雇等により、再就職の準備をする時間的な余裕がなく離職をせざるを得ない者に対して、離職後の基本手当受給の際に、受給日数などを優遇するための措置である（法23条 2 項）。

2.特定受給資格者に該当するケース

特定受給資格者に該当するのは、大きく分けて次の 2 パターンである。

[1]「倒産」等により離職した場合

倒産等、会社に一定の事情があり離職を余儀なくされた場合、あるいは特定の状況にお

いて離職した者は、特定受給資格者に該当する。具体的には以下のケースである。

- ①倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申し立てまたは手形取引の停止等）に伴い離職した者
- ②事業所において大量雇用変動の場合（1カ月以内に30人以上の離職を予定）の届け出がされたため離職した者および当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む）に伴い離職した者
- ④事業所の移転により、通勤が困難となったため離職した者

[2]「解雇」等により離職した場合

解雇等、会社からの働き掛けにより離職を余儀なくされた場合、あるいは特定の状況において離職した者は、特定受給資格者に該当する。具体的には以下のケースである。

- ①解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く）により離職した者
- ②労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③賃金（退職手当を除く）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者
- ④賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（または低下することとなった）ため離職した者

- ⑤離職の直前6カ月間のうちに、(イ)3カ月連続で45時間、(ロ)1カ月で100時間、(ハ)2～6カ月平均で月80時間を超える時間外労働が行われたため離職した者
- ⑥事業主が法令に違反し、妊娠中もしくは出産後の労働者または子の養育もしくは家族の介護を行う労働者に対し、不利益な取り扱いをしたため離職した者
- ⑦事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑧期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑨期間の定めのある労働契約の締結に際し、当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記⑧に該当する場合を除く）
- ⑩事業主または当該事業主に雇用される労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたことにより離職した者
- ⑪事業主から直接もしくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者
- ⑫事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3カ月以上となったことにより離職した者
- ⑬事業所の業務が法令に違反したため離職した者

Q4

特定理由離職者に該当するのはどのような場合か

A

期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合など、一定の理由がある場合に該当する

1. 特定理由離職者とは

特定受給離職者以外の者で、やむを得ない理由により離職した場合に該当する（法13条3

項）。離職後の基本手当受給の際に、給付制限期間が発生せず、基本手当の受給日数が増加するなど、離職後の保障が手厚く設定されている。

2.特定理由離職者に該当するケース

特定理由離職者に該当するのは、大きく分けて次の2パターンである。

[1]期間の定めのある労働契約が

更新されなかった場合

期間の定めのある労働契約、いわゆる有期雇用契約の期間が満了したタイミングにおいて、当該労働契約の更新がないことにより離職した場合には、特定理由離職者に該当する。ただし、その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。

なお、Q3の2.[2]⑧または⑨に該当する場合には、特定受給資格者としての認定が優先される。

[2]正当な理由のある自己都合により

離職した場合

自己都合による離職であっても、下記のような正当な理由があり、やむを得ず離職した者と認められる場合には、特定理由離職者に該当する。

- ①体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ②妊娠、出産、育児等により離職し、法20条1項の受給期間延長措置を受けた者

③父もしくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父もしくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合または常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者

④配偶者または扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者

⑤次の理由により、通勤不可能または困難となったことにより離職した者

- (イ)結婚に伴う住所の変更
 - (ロ)育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用または親族等への保育の依頼
 - (ハ)事業所の通勤困難な地への移転
 - (ニ)自己の意思に反しての住所または居所の移転を余儀なくされたこと
 - (ホ)鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止または運行時間の変更等
 - (ヘ)事業主の命による転勤または出向に伴う別居の回避
 - (ト)配偶者の事業主の命による転勤もしくは出向または配偶者の再就職に伴う別居の回避
- ⑥その他、Q3の2.[2]⑪に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

Q5 従業員の雇入れ・離職の際に会社が行うべき手続きとは何か

A 事業所を管轄するハローワークに被保険者資格を取得・喪失する届け出が必要となる

1.従業員の雇入れの際の手続きについて

雇い入れた従業員が雇用保険の適用基準(Q2参照)を満たす場合、会社は事業所を管轄するハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を届け出ること、被保険者資格

の取得手続きを行わなければならない。

書類の提出期限および提出方法は、[図表4]のとおりである。この手続きによって、ハローワークから「雇用保険被保険者証」と「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(被保険

者通知用)」が発行されるため、会社はそれを従業員本人に交付する必要がある【図表 5】。

2. 従業員の離職の際の手続きについて

雇用保険の被保険者である従業員が離職する際は、会社は事業所を管轄するハローワークに「雇用保険被保険者資格喪失届」を届け出ることで、被保険者資格の喪失手続きを行わなければならない。その際、離職者本人から被保険者離職票（以下、離職票）の交付を希望されたときは、同時に「雇用保険被保険者離職証明書」の提出も必要となる。

当該手続きを実施する際には、離職理由を確認できる書類の添付が必要となるが、離職

理由によって必要となる書類が異なるため、事業所を管轄するハローワークへ事前に確認することが望ましい。

書類の提出期限および提出方法は、【図表 4】のとおりである。この手続きによってハローワークから「雇用保険被保険者資格喪失確認通知書」、離職証明書の提出を行った場合は「雇用保険被保険者離職票－1 兼 資格喪失確認通知書」「離職票－2」「雇用保険被保険者離職証明書」が発行される。資格喪失確認通知書と離職証明書は会社で保管し、離職票－1 および 2 は失業等給付の受給手続きを行う際に必要な書類であるため、速やかに離職者本人へ交付する必要がある【図表 5】。

図表 4 雇用保険被保険者資格取得（喪失）届の提出期限と提出方法

手 続 き 名	提 出 期 限	提 出 方 法
雇用保険被保険者資格取得届	入社日の翌月10日まで	・ 窓口への持参 ・ 郵送 ・ 電子申請
雇用保険被保険者資格喪失届	離職日の翌日から10日以内	

図表 5 雇用保険被保険者資格取得（喪失）届により発行される通知書等

手 続 き 名 (届け出をする書類名)	ハローワークから発行される書類等	事業主 保管	本人 交付
雇用保険被保険者資格 取得届	雇用保険被保険者証	—	●
	雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（被保険者通知用）	—	●
	雇用保険被保険者資格喪失届（※ 1）	●	—
	雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）	●	—
雇用保険被保険者資格 喪失届 (※ 1 を使用)	雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）	●	—
	雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（被保険者通知用）	—	●
雇用保険被保険者離職 証明書	雇用保険被保険者離職票－1 兼 資格喪失確認通知書	—	●
	離職票－2	—	●
	雇用保険被保険者離職証明書	●	—

Q6

雇用保険料の計算・申告・納付はどのように行うのか

A

前年度の確定保険料と新年度の概算保険料を
労災保険料と併せて申告・納付する

1. 雇用保険料の計算

雇用保険料は、労働の対価として労働者に支払われる賃金を基に算出し、労働者と事業主で負担する。雇用保険料率は事業の種類に応じて定められており、令和4年度の保険料率は、[図表6]のとおりである。

雇用保険料は、労災保険料（全額が事業主負担）と併せて「労働保険料」として、毎年

4月1日から翌年3月31日までの1年間（以下、保険年度）を単位として計算されることになっており、その額はすべての労働者（雇用保険料については被保険者）に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた労災保険・雇用保険料率を乗じて算出する。このうち、労働者が負担する雇用保険料は、毎月支払われる賃金から控除することで徴収する。

図表6 令和4年度の雇用保険料率

●令和4年4月1日～9月30日

負担者 事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担			①+② 雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	3/1,000	6.5/1,000	3/1,000	3.5/1,000	9.5/1,000
(3年度)	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業※	4/1,000	7.5/1,000	4/1,000	3.5/1,000	11.5/1,000
(3年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8.5/1,000	4/1,000	4.5/1,000	12.5/1,000
(3年度)	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和3年度の雇用保険料率)

●令和4年10月1日～令和5年3月31日

負担者 事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担			①+② 雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業※	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

※園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用される。

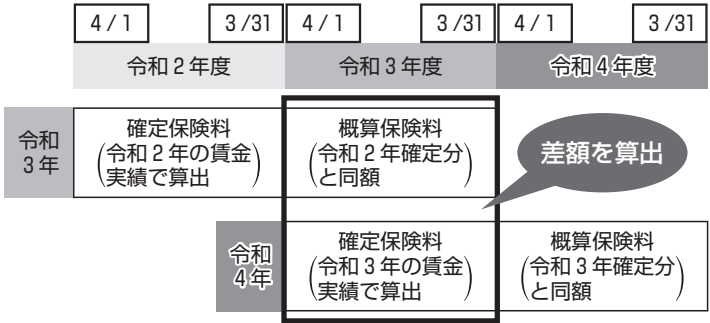
2.雇用保険料の申告・納付

雇用保険料の申告および納付についても、労災保険料と併せて労働保険料として申告・納付する方法が取られており、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定した後に精算する仕組みとなっている。したがって、事業主は、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きを同時に行う。この一連の手続

きを「労働保険年度更新」という[図表7]。
なお、石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金も、労働保険年度更新の際に労働保険料と併せて申告・納付することとなっている。

労働保険年度更新の手続きは、原則として毎年6月1日から7月10日までの期間に行う必要がある。手続きが遅れると追徴金（納付すべき保険料・拠出金の10%）を課されることがあるため注意が必要である。

図表7 労働保険年度更新のイメージ



Q7

基本手当の受給要件や給付額、給付日数はどう決められているか

A

離職時の年齢、被保険者であった期間、離職理由等を複合して判断される

1. 受給要件と受給期間

基本手当は、従業員が離職し、労働の意思および能力を有するにもかかわらず職業に就くことができない状態である場合、生活保障を目的として支給される。

基本手当を受給するための要件としては、離職の日以前2年間に、雇用保険の被保険者であった期間（以下、被保険者期間）が通算して12カ月以上（Q3の特定受給資格者、Q4の特定理由離職者については、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上）

が必要である（法13条）。また、基本手当の受給が可能である期間は、原則として離職の日の翌日から起算して1年間であり、本人が申請を行い、認定を受けることで、所定給付日数分を限度として基本手当が支給される。

2. 基本手当の日額

基本手当の日額は、原則として離職した日の直前6カ月に支払われた賃金（賞与は除く）の合計額を180で割り算出した金額のおよそ50～80%（60～64歳については45～80%）と

なっており、賃金が低いほど高い率となっている。また、[図表 8]のとおり年齢区分ごとにその上限額が定められている。

この水準は、厚生労働省の毎月勤労統計調査による「毎月決まって支給する給与」の平均額の増減率（前年度と前々年度の比較）に基づき、毎年 8 月 1 日に見直しが行われる。

3. 所定給付日数

所定給付日数とは、基本手当が受給可能な日数のことであり、離職時の年齢、被保険者であった期間および離職理由により、[図表 9]のとおり定められている。

図表 8 基本手当日額の年齢区分別上限額

離職時の年齢	基本手当日額の 上限額（円）
30歳未満	6,835
30歳以上45歳未満	7,595
45歳以上60歳未満	8,355
60歳以上65歳未満	7,177

[注] 金額は令和 4 年 8 月 1 日現在のもの。

図表 9 対象別の所定給付日数

①一般の受給資格者（定年・自己都合等）

区 分	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

②障害者等の就職困難者

区 分	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

③特定受給資格者および一部の特定理由離職者

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

Q8

基本手当の受給日数・期間の延長は どのような場合に行われるか

A

特定の事情があれば期間の延長が可能。
新型コロナウイルスを理由とした給付日数の延長特例もある

1. 受給期間の延長

雇用保険の資格を喪失した後、以下の事情により、速やかに職業に就くことができない人は、受給期間の延長が認められる。

[1] 職業に就くことができない場合

妊娠、出産、育児、疾病、負傷、子の看護および一定のボランティア等の理由により引き続き30日以上職業に就くことができない日がある場合には、その日数を受給期間に加えることができる。ただし、受給期間に加えることのできる日数は最大3年間である。

受給期間延長の手続きは、離職後その状態が30日を経過した日の翌日以降、早期に行うことが原則だが、延長後の受給期間の最後の日までの間であれば、申請は可能である。

[2] 定年退職者の特例

定年退職者で、一定期間求職の申し込みをしないことを希望する場合には、その日数を受給期間に加えることができる。ただし、受給期間に加えることのできる日数は最大1年間である。受給期間延長の手続きは、離職日の翌日から起算して2カ月以内に行う必要がある。

[1][2]ともに受給期間延長申請書に離職票を添付した上、本人の住居所を管轄するハローワークに申請する。また、本人がハローワークに出頭できないときは、代理人または郵送でも手続きが可能であるが、代理人が手続きする場合には、委任状が必要となる。

2. 新型コロナウイルス感染拡大に伴う特例

新型コロナウイルスの感染拡大による求職活動への影響を鑑みて、基本手当の受給期間、受給日数に関しての特例措置が設けられている（特例延長給付）。具体的には、下記いずれかに該当する場合、受給期間を最大3年間延長することが可能となった。

- ①新型コロナウイルス感染拡大防止の観点からハローワークへの来所を控える場合
- ②新型コロナウイルスに感染している疑いのある症状がある場合（風邪の症状や発熱がある場合、強い倦怠感や息苦しさがある場合など）
- ③新型コロナウイルス感染症の影響で子（小学校、義務教育学校〔小学校課程のみ〕、特別支援学校〔高校まで〕、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園などに通学、通園するものに限る）の養育が必要となった場合

離職日に応じて【図表10】の対象者に該当する場合、所定給付日数が最大で60日間（35歳以上45歳未満で所定給付日数270日、45歳以上60歳未満で所定給付日数330日の場合は30日間）の延長が適用される。

3. 事業を開始した場合の受給期間の特例

「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和4年3月31日公布）により、同年7月1日から、基本手当の受給資格者が離職後に事業を開始した場合、事業を行っている期間として最大3年間を受給期間に算入しない特例措

図表10 特例延長給付の対象者

離 職 日	対 象 者
緊急事態措置実施期間前	離職理由を問わない
緊急事態措置実施期間中	特定受給資格者および特定理由離職者
緊急事態措置実施期間後	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた特定受給資格者および特定理由離職者（雇止めの場合に限る）

- [注] 1. 特定受給資格者および特定理由離職者に該当する者については、**Q3** および **Q4** の解説を参照。
2. 就職困難者（身体障害者、知的障害者、精神障害者、保護観察中の者、社会的事情により就職が著しく阻害されている者）は、当初から所定給付日数が長いため、特例の対象とはならない。
3. 特例延長給付を受けている者が、同給付を再度受けることはできない。

置が設けられた。これにより、仮に起業後に休業した場合でも、その後の再就職活動に当たって基本手当を受給することが可能となった。

対象者は、離職日後に事業を開始した者の

ほか、これに準ずる者として、①離職日以前に事業を開始し、離職日後に当該事業に専念する者、②その他事業を開始した者に準ずるものと管轄公共職業安定所の長が認めた者とされている。

Q9

高年齢雇用継続給付にはどのような制度があるか

A

「高年齢雇用継続基本給付金」と「高年齢再就職給付金」の2種類がある

1. 高年齢雇用継続給付の概要

高年齢雇用継続給付には、基本手当を受給していない人を対象とする「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当を受給した後に再就職した人を対象とする「高年齢再就職給付金」の2種類があり、賃金が低下した60～65歳の被保険者が以下の受給要件を満たす場合に支給される。

2. 高年齢雇用継続基本給付金

[1] 支給対象者

被保険者であった期間（基本手当を受給したことがあれば、受給後の期間に限る）が通算して5年以上ある被保険者で、60歳到達後も継続して雇用され、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳到達時点の賃金

月額75%未満となる場合に支給対象となる【図表11】。

[2] 支給期間

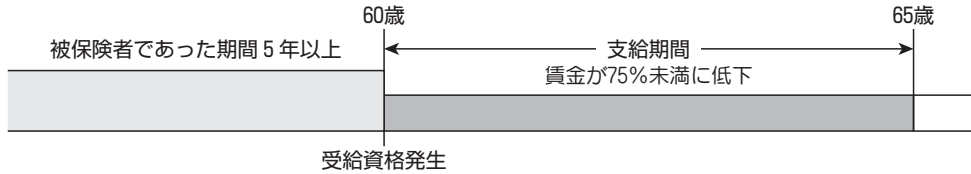
被保険者が60歳に到達した月から65歳に達する月までが支給期間となる。60歳に到達した月時点において被保険者期間が5年に満たない場合は、被保険者期間が5年に達した月から支給される。なお、支給期間は各暦月の初日から末日まで被保険者であることが必要となる。

[3] 支給額

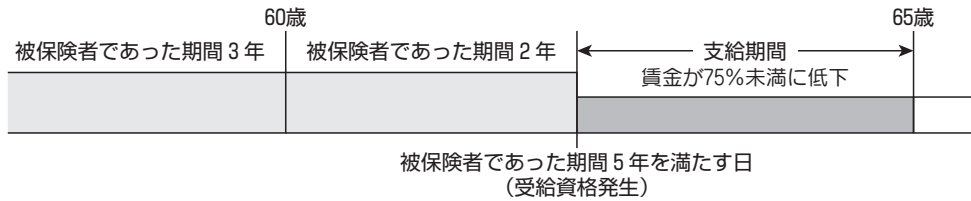
支給対象月ごとに支払われた賃金の低下率（支給対象月に支払われた賃金を60歳に到達する前6カ月間の平均賃金で除した率）に応じ

図表11 支給対象となる場合

〈例1〉一般的な場合



〈例2〉60歳到達時点では支給対象者でないが、後に支給対象となる場合



※この場合、受給資格が発生した時点の賃金月額と比較する。

て算定される。

- ①低下率が61%以下である場合、支給対象月に支払われた賃金額の15%
- ②低下率が61%を超えて75%未満である場合、支給対象月に支払われた賃金額の15%から逓減した率

なお、賃金額が高年齢継続給付の支給限度額（令和5年7月31日まで「36万4595円」が適用され、毎年8月1日に改定）を超える場合、給付金は支給されない。

3. 高年齢再就職給付金

[1] 支給対象者

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職をした人が以下の要件を満たす場合に支給対象となる。

- ①基本手当についての算定基礎期間が5年以上あること
- ②再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
- ③再就職後の各月に支払われる賃金が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となったこと

[2] 支給期間

再就職の前日における基本手当の支給残日数に応じて、以下のとおり2パターンがある。

- ①支給残日数が200日以上の場合、2年を経過する月まで
- ②支給残日数が100日以上200日未満の場合、1年を経過する月まで

いずれの場合も再就職日の翌日が起算日となる。また、高年齢雇用継続基本給付金と同様に、支給期間は各暦月の初日から末日まで被保険者であることが必要となる。

[3] 支給額

支給対象月ごとに、上記2.[3]に示した高年齢雇用継続基本給付金の算出額と同額が支給される。

4. 申請手続き

支給を受けるためには、原則として2カ月ごとに事業所の所在地を管轄するハローワークへ支給申請書を提出する。初回の支給申請は、最初に支給を受けようとする支給対象月の初日から起算して4カ月以内に行い、2回目以降は指定された月中に行う必要がある。

Q10

育児・介護休業を取得した場合はどのような給付が行われるか

A

育児休業では「育児休業給付金」、
介護休業では「介護休業給付金」の支給を受けることができる

1. 制度の概要

育児休業給付ならびに介護休業給付は、育児または家族の介護を行う労働者が退職せず
に済むようにし、その雇用の継続と就業促進
を図ることを目的としており、それぞれの休
業を取得した際、所得補償として給付金が支
給される制度である。

2. 育児休業給付金

[1] 支給対象者

1歳（支給対象期間の延長に該当する場合
は最大で2歳）に満たない子を養育するため
に育児休業を取得する被保険者において、育
児休業を開始する日の前2年間に賃金支払基
礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある場
合に支給対象となる。

[2] 支給期間・支給額

原則として、養育している子が1歳に達す
る日の前日（具体的には1歳の誕生日の前々

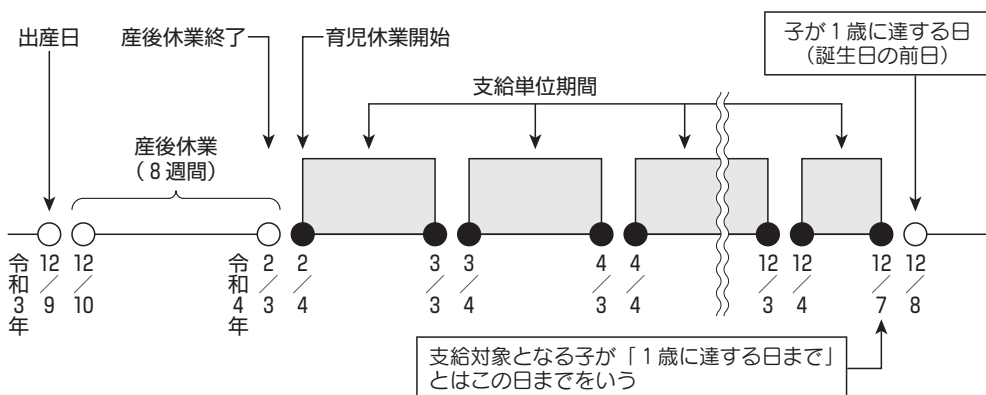
日）までが支給期間となる。ただし、子が満
1歳に達する日より前に職場復帰した場合は
復帰日の前日までとなる。一定の要件を満た
した場合は、最大で1歳6カ月または2歳に
達する日の前日まで支給期間が延長される。

支給額は、一支給単位期間ごとに「休業開
始時賃金日額×支給日数×67%（育児休業の
開始から6カ月経過後は50%）」として算出さ
れた額となる。「支給単位期間」とは、育児休
業を開始した日から起算して1カ月ごとの期
間（その1カ月の間に育児休業終了日または
子が1歳に達する日が含まれる場合はその日
の前日まで）である【図表12】。

休業開始時賃金日額は、原則として育児休
業開始前6カ月間の総支給額（賞与は除く）
を180で除した額である。

なお、支給額には上限が定められている
（令和4年8月1日～令和5年7月30日は、
支給率67%の場合：30万5319円、同50%の場
合：22万7850円）。また、育児休業期間中に

図表12 支給単位期間の考え方



賃金が支払われていると支給額が減額される場合がある。

[3]令和4年10月1日改正の内容

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月1日から、「育児休業の分割取得」「出生時育児休業（産後パパ育休）」という二つの制度が施行された。分割取得の制度では、1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで給付金が支給される。なお、育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、1歳から1歳6カ月と1歳6カ月から2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り給付金が支給される。産後パパ育休は新たに創設された制度で、子の出生後8週間以内に4週間まで休業を取得することができ、所定の要件を満たす場合は出生時育児休業給付金が支給される。

3.介護休業給付金

[1]支給対象者

家族を介護するために休業する被保険者において、介護休業を開始する前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上

ある場合に支給対象となる。

支給対象となる休業とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、^{はいせつ}食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある家族を介護するための休業である。対象となる家族は、被保険者の配偶者（事実婚を含む）、父母、配偶者の父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、祖父母、兄弟姉妹、孫のいずれかに限る。

[2]支給期間・支給額

対象家族1人につき通算93日間（3回を上限に分割取得が可能）が支給期間となる。

支給額は、一支給単位期間ごとに「休業開始時賃金日額×支給日数×67%」として算出された額となる。ただし、支給単位期間中に就業していると認められる日が10日以下でなければ、その支給単位期間は支給対象とならない。

なお、支給単位期間、休業開始時賃金日額、支給額の上限、休業期間中の賃金支払い時の減額における考え方は、育児休業給付金と同様である。

Q11

教育訓練給付とはどのような制度か

A

能力開発やキャリア形成のための教育訓練を受講した際、費用の一部が支給される

1.制度の概要

教育訓練給付とは、労働者の雇用の安定と就職促進を図ることを目的としており、能力開発やキャリア形成につながる教育訓練を受講した際、費用の一部が支給される制度である。教育訓練給付には「教育訓練給付金」と「教育訓練支援給付金」の二つがある。

[1]教育訓練給付金

一定の要件を満たす雇用保険の被保険者（在職者）、または被保険者であった者（離職者）が、厚生労働大臣の指定する一般教育訓練を受講し、修了した場合に、教育訓練施設に支払った受講料等の一定の割合に相当する額が支給される。

〔2〕教育訓練支援給付金

一定の要件を満たす専門実践教育訓練受講に係る教育訓練給付金の支給を受けている人（受講開始時に45歳未満）が、当該専門実践教育訓練（通信制・夜間制の訓練を除く）を受けている日のうち失業している日について支給される。

2. 支給額

教育訓練給付金は、専門実践教育訓練給付金・特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金の三つに細分され、申請者自らが指定教育訓練実施者に対して支払った教育訓練経費（入学金および受講料〔最大1年分〕の合計額）に応じて支給される。

〔1〕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教育訓練を対象とし、教育訓練経費の50%（年間上限40万円）が訓練受講中6カ月ごとに支給される。さらに資格取得等をし、訓練修了後1年以内に雇用された場合は、教育訓練経費の20%（年間上限16万円）が追加で支給される。

〔2〕特定一般教育訓練給付金

労働者の速やかな再就職および早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象とし、教育訓練経費の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給される。

〔3〕一般教育訓練給付金

その他の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象とし、教育訓練経費の20%

（上限10万円）が訓練修了後に支給される。

なお、教育訓練の受講開始日前1年以内にキャリアコンサルタントが行うキャリアコンサルティングを受けた場合は、2万円を上限としてその費用を教育訓練経費に加えることができる。事業主等が申請者に対して教育訓練の受講に伴う手当等を支給する場合は、原則的に教育訓練経費から差し引いて申請することとなる。

また、教育訓練支援給付金は、原則として、基本手当の日額に相当する額に80%を乗じて得た額に支給日数を乗じて得た額が支給される。

3. 申請手続き

教育訓練を受講した本人が、受講修了後、原則として本人の住所を管轄するハローワークに対して申請する。疾病または負傷、1カ月を超える長期の海外出張等その他やむを得ない理由があると認められない限り、代理人または郵送によって提出することはできない。

専門実践教育訓練給付金または特定一般教育訓練給付金の支給を希望する場合は、原則として、訓練受講開始日1カ月前までに、受給資格確認の手続きを行う必要がある。なお、この受給資格確認の手続きの際には、厚生労働大臣が定めるキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを事前に受け、当該キャリアコンサルティングを踏まえて記載されたジョブ・カードを提出する必要がある。

Q12 雇用保険マルチジョブホルダー制度とは何か

A 二つの事業場で週の所定労働時間の合計が20時間以上となる
65歳以上の労働者を対象とした制度

1. 制度の概要

雇用保険マルチジョブホルダー制度は、副業・兼業等の柔軟な働き方の拡大や、就業を行う高齢者の増加を背景に令和4年1月から試行的に創設された制度であり、施行後5年をめどに効果等を検証することとされている。

具体的には、以下の要件を満たす労働者（マルチジョブホルダー）が自身の住居所を管轄するハローワークに申し出ること、申し出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高齢被保険者）となることができる。なお、申出日より前にさかのぼって被保険者となることはできないため、手続きの際は注意が必要である。

- ①複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- ②二つの事業所（一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）の労働時間を合計して、1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ③二つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

三つ以上の事業所で勤務している場合は、マルチジョブホルダーが雇用保険に加入する二つの事業所を選択する必要がある。

2. 事業主が対応すること

雇用保険マルチジョブホルダー制度は、事業主が行う一般的な雇用保険における資格取得や資格喪失の手続きと異なり、マルチジョブホルダー本人の申し出に基づいて行う。

[1] 資格取得時

資格取得の手続きの際には、二つの事業主

それぞれの証明と、事業主から交付された確認資料（賃金台帳、出勤簿、労働者名簿、雇用契約書、労働条件通知書、雇入通知書など）の添付が必要となるため、本人から証明を求められた場合、事業主は速やかにその証明を行わなければならない。

手続きの完了後、マルチ高齢被保険者本人の住所または居所を管轄するハローワークから二つの事業主それぞれに「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得確認通知書（事業主通知用）」が交付され、通知書に記載された資格取得年月日から雇用保険料の納付義務が発生する。

なお、マルチジョブホルダーが申し出を行ったことを理由として、解雇等の不利益な取り扱いを行ってはならない。

[2] 資格喪失時

二つの事業所のいずれか一方または両方で離職や雇用契約等の変更があったときに、マルチ高齢被保険者の資格を喪失する場合があるため注意が必要である。なお、任意で資格を喪失することはできない。

資格喪失の手続きは取得時と同様に、原則としてマルチジョブホルダー本人が行うが、本人が死亡した場合は事業主が行うこととされている。

3. 失業した場合の給付

マルチ高齢被保険者であった労働者が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高齢求職者給付金を一時金で受給することができる。給付額は、原則として、基本手当日額の30日分または50日分である。

原則として雇用契約上の所定労働時間により判断するが、
定まっていない場合は勤務実績に基づき判断する

雇用保険の適用労働者の範囲はQ2のとおりであるが、とりわけシフト制で勤務するパート・アルバイトについて、加入要件の一つである「1週間の所定労働時間が20時間以上であること」の解釈に迷うケースがある。以下では、その判断基準について、厚生労働省より発出されている「雇用保険に関する業務取扱要領」（20302、20303参照）および「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」（令 4. 1. 7）を基に解説する。

なお、本稿においては、雇用期間その他の加入要件を満たしていることを前提とする。

1. 所定労働時間の定めがある場合

雇用契約書等に所定労働時間の定めがあるときは、当該時間が週当たり20時間以上であるか否かにより加入要否を判断する。

なお、ここでいう所定労働時間とは、その者が「通常の週」に勤務すべきこととされている時間をいい、祝祭日、年末年始および夏季休暇等を含む週を除いて算定する。

雇用契約書等に「週の所定労働時間は○時間とする」のような明記がなくとも、労働時間に関する基本的な考え方が定まっていれば、それに沿って判断して差し支えない。例えば、「週4日以上、1日6時間を基本としてシフトを決定する」など、実態として週当たり20時間以上の勤務が見込まれる契約内容であれば、加入が必要と判断される。

また、所定労働時間が1週間以外の単位で定められている場合、次のように週所定労働

時間を算定する。

- ・1カ月単位で定められている場合…月所定労働時間×12/52
- ・短期的、周期的に変動する場合…期間中の所定労働時間×7/期間中の暦日数

2. 所定労働時間の定めがない場合

雇用契約書等に所定労働時間の定めがなく、直前にならないと労働時間（シフト）が判明しないときは、勤務実績を判断材料とする。具体的には、勤務実績から週当たりの平均労働時間を逆算し、当該時間が20時間以上であるか否かにより判断する形である。

この際、加入要件を満たす勤務形態となった最初の時点にさかのぼって資格取得させなければならない点にも注意されたい。例えば、4月1日に入社し、同年4月30日時点の勤務実績に基づき加入要件を満たすと判断した場合は、4月1日を資格取得日として手続きする必要がある。

実務的には、勤務実績を1カ月ごとに区分し、①直近2～3カ月の実績時間が週平均20時間以上となっているか、②その状態が継続すると見込まれるか、という点が通例的な判断基準となっている。それでも判断に迷う場合は、所轄のハローワークに勤務表や出勤簿を開示して判断を仰ぐ方法もある。

3. 所定労働時間と勤務実績が乖離した場合

最後に、「所定労働時間により加入要否を判断したものの、勤務実績が伴わなかった」ケースを考える。この場合でも、それが臨時的、

一時的に生じた乖離^{かいり}であるときは、手続きを更正する必要はない。

他方、それが常態的な乖離であると認められるときには、上記2.に準じて、勤務実績に

基づき再度判断する。その結果、判断が覆るようであれば、当初手続きの取り消し、あるいは勤務形態が変わった最初の時点にさかのぼって得喪手続きを行う必要がある。

Q14

週20時間未満の短時間勤務となる場合、資格喪失手続きは必要か

A

労働契約の変更により労働時間が週20時間未満となった場合、資格喪失手続きは必要

1.雇用保険の加入要件

雇用保険は、業種・会社の規模にかかわらず労働者を1人でも雇用する事業主に対し、加入義務が発生する。そしてQ2で説明したとおり、当該事業主に雇用される労働者のうち、原則として、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、②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ている者は、本人の意思にかかわらず、法律上当然に雇用保険の被保険者となる。

2.所定労働時間の短縮に伴う被保険者資格の喪失

したがって、労働条件の変更により恒常的に当該労働者の1週間の所定労働時間が20時間未満になった場合は、上記の加入要件を満たさないこととなるため、被保険者資格を喪失する。この場合、事業主は、短時間勤務となった日の前日を離職日とみなし、離職日の翌日から起算して10日以内に所轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格喪失届」を提出するなど、資格喪失手続きを行う必要がある。

3.被保険者資格の喪失の例外

なお、所定労働時間が週20時間以上となる労働条件に復帰することを前提として、育児

や病気、けが等により臨時的・一時的に1週間の所定労働時間が20時間未満となる場合には、被保険者資格は継続するため、資格喪失手続きは不要となる。

また、育児・介護休業法の趣旨を踏まえて、育児のために、長期間の休業または短時間勤務を行った場合についても、その子が小学校就学の始期に達するまでに従前の労働条件（1週間の所定労働時間が20時間以上）に復帰することが前提であることが就業規則等で確認できる場合は、当該措置を一時的なものとして取り扱い、最長でその子が小学校就学の始期に達するまで被保険者資格を継続させる。

ただし、これらの場合でも、次の①、②のいずれかに該当し、上記の被保険者適用基準に該当しなくなった場合は、被保険者資格を喪失させるものとして取り扱う。

①従前の労働条件への復帰が、当初の予定と異なり、「臨時的・一時的」と考えられる期間を超えることが明らかとなった場合または結果的にを超えるに至った場合

②結果的に当該適用基準に該当する労働条件に復帰しないまま離職した場合

この場合、事業主は、従前の労働条件に復帰しないことが明らかとなった時点で資格喪失手続きを行う必要がある（厚生労働省「雇用保険に関する業務取扱要領」20605）。