資料No.1

令和７年度

雇用保険事務担当者研修会

1　添付書類の照合省略
2　最近の雇用保険の改正事項等
3　得喪関係
4　離職証明書（離職票）
5　雇用継続給付（高齢・介護）
6　育児休業等給付
7　電子申請について

１　添付書類の照合省略

（１）対象事業主

① 過去の取扱実績からみて、被保険者に関する適正な事務処理が行われており、提出された**届出の記載内容に信頼性が高いと認められる**こと。
なお、この判断に当たっては、過去1年間を目安として、次の点を考慮します。

イ 過去に照合省略に係る各手続を行った実績のある事業所であること。
ロ これまでに事務手続の処理に起因する**不正受給等がない**こと。
ハ 故意又は重大な過失により、雇用保険法その他**労働関係法令に係る著しい違反を犯した事例がない**こと。
ニ 労働基準法に定める**労働者名簿、出勤簿、賃金台帳等を完備している**こと。
ホ 当該事業主に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る**労働保険料を滞納していない**こと。
ヘ その他、公共職業安定所の助言・指導等に適切に対応できる事業主であること。

② 雇用保険の事務処理遂行に係る組織・体制が構築されており、**事務処理担当者の交替等による事務処理水準の低下が懸念されない**こと。以下のいずれかに該当するか判断します。

イ 雇用保険事務手続を担当する者及びこれを統括する者を配置した総務・人事・労務等の独立した部門を具備していること。
ロ 雇用保険業務に係る知識を得る機会が社内の体制に組み込まれていること。
ハ 雇用保険業務手続に関するシステムを導入・構築していること。

（2）省略可能な資料一覧

	省略可能	省略不可
資格取得届	① 雇用関係確認書類（契約書等） ② 取得年月日確認書類 （賃金台帳、労働者名簿、出勤簿等） ※半年以上遡及時は省略不可	① 原則半年以上遡及：賃金台帳、出勤簿各全期間分、遅延理由書、その他安定所が必要とした書類 ② 兼務役員、同居親族、在宅勤務者等：証明書+添付書類
資格喪失届	離職年月日確認書類 （退職願、出勤簿等）	※原則半年以上遡及する場合 離職年月日確認書類が必要
離職票	⑧～⑫欄確認書類 （賃金台帳、出勤簿等）	① 離職理由確認書類（内容により異なります） 例）定年：就業規則 / 契約満了：契約書 ② 受給要件緩和確認書類（診断書等）
転勤届	届出内容を精査する必要がある場合を除いて添付書類省略可	
高年齢雇用継続給付	出勤・休業の状態が確認できる書類、賃金の支払状況を確認できる書類 ①賃金台帳 ②出勤簿 ③労働者名簿	① 年齢確認書類（※マイナンバーの届出がある場合省略可） ② 振込先口座確認資料（本人名義の通帳、キャッシュカード）
育児休業等給付		① 母子健康手帳等、育児の事実確認書類 ② 振込先口座確認資料（本人名義の通帳、キャッシュカード）
介護休業給付		① 介護対象家族の確認書類（住民票、戸籍謄本等） ② 介護休業申出書 ③ 振込先口座確認資料（本人名義の通帳、キャッシュカード）

※上記の他、以下の書類も省略できません。
「提出済の書類に係る訂正」「短期雇用特例被保険者に係る添付書類（出稼手帳）」
「事業所に関する手続（設置、廃止、各種変更等）」「その他安定所が特に必要と判断した場合」

（3）照合省略の指定撤回

照合省略が認められた事業主でも次のいずれかに該当したときは、照合省略の対象ではなくなります。

イ　労働関係法令の規定に違反したとき

ロ　労働保険関係の事務処理を怠ったとき

ハ　届出内容について確認不十分等により、著しく不適正であると認められるとき

（事務処理担当者の交替等により著しく事務処理水準が低下した場合を含む）

ニ　**サンプリングによる事後調査に協力しないとき**

ホ　その他、照合省略の対象事業主と認めるに適当でない行為があったとき

（4）サンプリングによる事後調査

関係書類との照合の省略が認められた事業主等からの申請・届出については、当該申請・届出件数の一定数をサンプリングし、又は問題がある可能性がある場合など必要に応じて事後調査を行います。

２　雇用保険の最近の改正事項

令和7年10月1日時点

	改正内容	概要	改正時期
1	育児休業給付の改正	有期雇用労働者の取得要件緩和（1年以上雇用の撤廃） 1歳未満の子に関する育児休業の分割取得、産後パパ育休（出生時育児休業）の創設等。	令和4年4月 令和4年10月
2	事業主押印廃止	原則事業主が行う手続きについて、日雇関係の手続き以外押印が廃止。	令和5年10月
3	離職票の直接交付	希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接交付が可能となる。 ※直接交付となるためには、一定の要件があります。	令和7年1月
4	出生後休業支援給付の創設	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）に被保険者とその配偶者の両方（配偶者が就労していない場合などは本人）が、14日以上の育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13％相当額を給付	令和7年4月
5	育児時短就業給付の創設	被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10％相当額を支給する。	令和7年4月
6	高年齢雇用継続給付金の給付率引下げ	60歳以上65歳未満の被保険者が、原則として、60歳時点に比べて賃金が75％未満の賃金に低下した状態で働いている場合に、ハローワークへの支給申請により、各月に支払われた賃金の最大15％から最大10％に引き下げとなる。	令和7年4月
7	育児休業給付きの期間延長手続きの見直し	今までの要件に下記の３点が追加 ・市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めるものであること ・申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅又は勤務先から遠隔地の施設のみとなっていないこと ・市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと	令和7年4月
8	教育訓練休暇給付金の創設	一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（※）が、就業規則等に基づき連続した30日以上の無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。 ※高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者は対象外です。	令和7年10月
9	雇用保険の適用拡大	雇用保険の加入に伴う、被保険者の要件のうち週の所定労働時間が20時間以上から10時間以上へ変更。	令和10年10月

※ここに記載しているのは事業主が行う手続きにおける改正事項についてです。そのため求職者給付や就業促進給付、教育訓練給付に関する改正については省略しております。

パンフレット、リーフレット、届出様式について

下記からダウンロードできます。

こちらで検索！！

愛知労働局　雇用保険様式　**検索**

愛知労働局ホームページhttps://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/home.html

↓

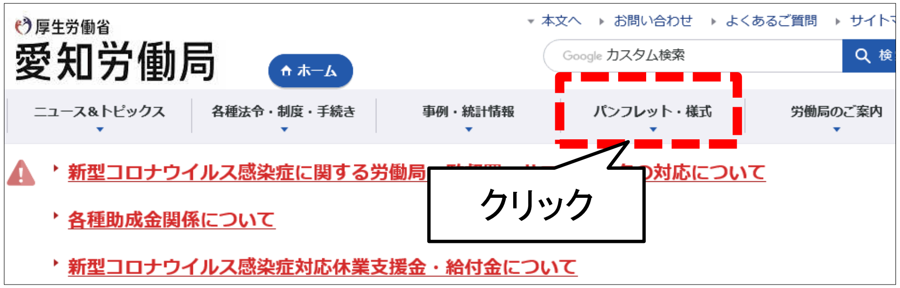
ホームページトップ画面から

↓

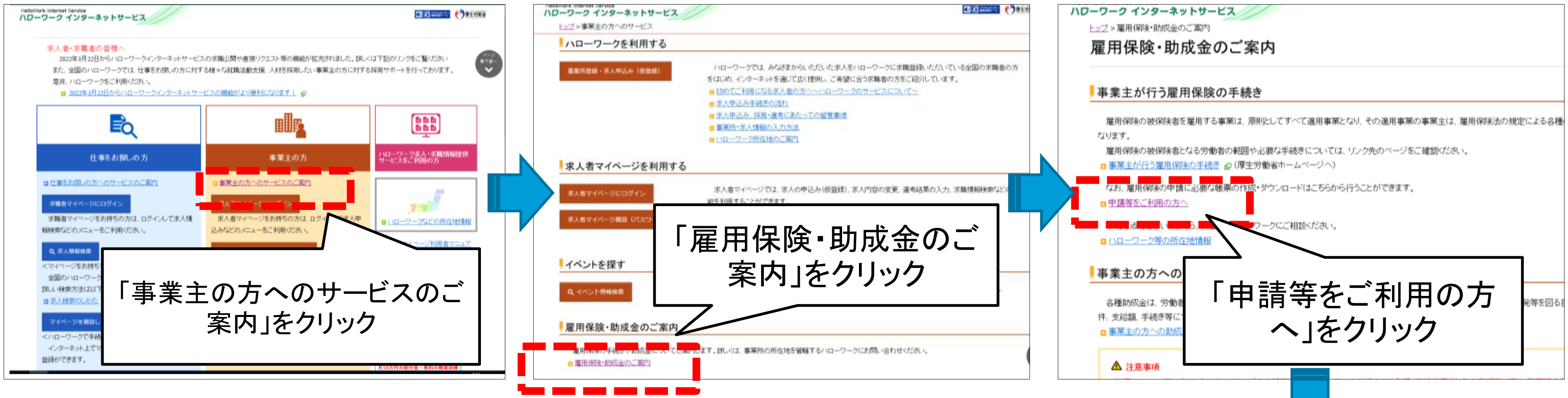
パンフレット・様式

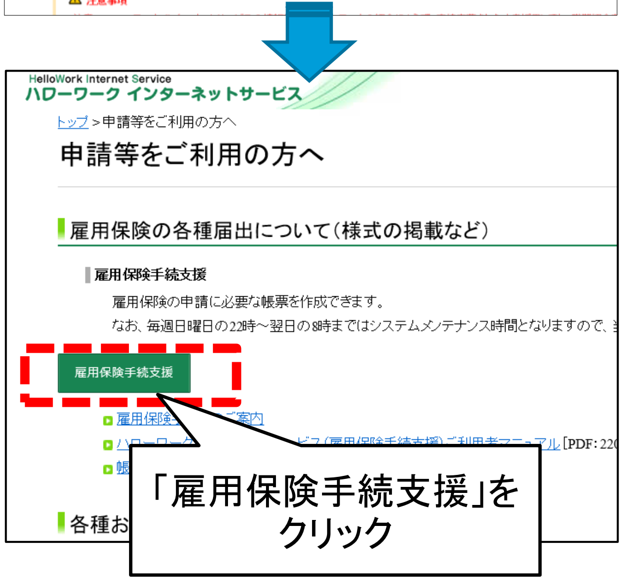
↓

雇用保険関係



※全国統一様式についてはハローワークインターネットサービスから、以下の手順でダウンロードできます。
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/index.html





こちらで検索！！

ハローワークインターネットサービス・帳票一覧　検索