

労働法の基礎講座

第49回



【雇用保険の手続】雇用保険による給付等の概要

労働者の生活や雇用の安定、就職の促進等のために雇用保険制度が設けられています。保険給付等の概要と主な手続について、2回に分けて解説します。

保険関係の成立と保険料の納付

- ・ 労働保険（労災保険と雇用保険）の保険関係は、**労働者を1人でも雇用すれば、その時点で成立**します。
- ・ 保険関係が成立した場合の届出や保険料の納付については、[第37回](#)をご参照ください。
- ・ 雇用保険料は、事業主と労働者がそれぞれ負担します。労働者負担分については、賃金額に雇用保険料率（※）を乗じた額を事業主が賃金から毎月控除し、労働保険の年度更新の際にまとめて納付します。
（※）令和7年度の雇用保険料率は[こちら](#)

労働者の加入要件

- ・ 以下の要件をいずれも満たす労働者は、**国籍に関係なく**、雇用保険の加入対象（被保険者）となります。
- ・ 加入要件に該当する労働者を雇い入れた場合や、退職した場合には、ハローワークでの手続（資格取得・資格喪失）が必要です。（第50回で解説予定）

① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

（留意点）

学生は、夜間課程又は通信制課程の場合が加入対象となります。
昼間課程の学生は、週所定労働時間が20時間以上であっても、原則加入対象外です。

② 31日以上雇用見込みがあること

（留意点）

具体的には、次のいずれかに該当する場合があります。

- ・ 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例がある場合

雇用保険の被保険者である労働者は、主に以下のような給付を受けることができます。

求職者給付



雇用契約期間の満了などにより離職し、労働の意思・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の被保険者（失業の状態にある方）に対して、生活の安定を図るため、一定の日数を限度に手当（基本手当といいます）が支給されます。

就職促進給付



基本手当を受給する方の早期の再就職を促進することを目的として、基本手当の給付日数を一定以上残した状態で再就職した場合に手当（再就職手当）が支給されます。

教育訓練給付



労働者の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した被保険者に、費用の一部が支給されます。

雇用継続給付



職業生活の円滑な継続を援助・促進することを目的として、60歳以上65歳未満の被保険者の60歳以降の賃金額が60歳時点に比べて75%未満に低下した場合に、賃金の一定割合相当額が支給されます。また、介護休業を取得した被保険者に対して、休業期間中、賃金の一定割合相当額が支給されます。

育児休業等給付



子どもの年齢や養育の状況に応じて、一定要件を満たす場合に各種給付金が支給されます。詳しくは[こちら](#)をご確認ください。

上記のほか、雇用保険二事業による支援もあります

事業主負担の保険料は、①雇用安定事業（雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給など）、②能力開発事業（人材開発支援助成金の支給や職業能力開発施設の設置・運営など）からなる「雇用保険二事業」に活用されています。

NEW

令和7年10月から、新たに「**教育訓練休暇給付金**」が創設されました。労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合に、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合相当額が支給されます。詳しくは[こちら](#)をご参照ください。

