

雇

用

保

険

被保険者のみなさまへ

雇用保険の被保険者になると雇用保険被保険者証が交付されます。この被保険者証には、被保険者番号が記載されていますが、これは被保険者ごとに固有の番号であり、被保険者であった期間等については、この番号で整理されています。他の事業所へ転職した場合でもこの番号を使用します。

このため、過去の勤め先で受けた被保険者番号と、今回交付された被保険者番号が違う場合、不利益となる場合があることから、速やかに被保険者番号を統合していただく必要があります。

不明な点等があれば、お気軽にお近くのハローワークまでお問い合わせください。

被保険者とは

雇用保険の適用事業所に雇用される労働者は、原則としてその意思にかかわらず被保険者となります。ただし、次のいずれかに該当する場合は、雇用保険の適用は除外されています。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者（日雇労働被保険者に該当する者を除く）
- 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（日雇労働被保険者に該当する者を除く）
- ③ 4ヶ月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者
- ④ 学校教育法第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条に規定する各種学校の学生又は生徒
- ⑤ 公務員のうち、退職手当の内容が雇用保険の失業等給付の内容を超える者

保険料の負担は

雇用保険料は、支払われた賃金総額を基に、次の表の雇用保険料率が適用されます。【令和7年度】

	被保険者負担分	事業主負担分
建設の事業所	6.5 1000	11.0 1000
農林・水産・清酒製造の事業所	6.5 1000	10.0 1000
上記以外の業種の事業所	5.5 1000	9.0 1000

※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、一般的の事業の率が適用されます。

失業等給付

失業等給付は、労働者が失業した場合及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、その生活及び雇用の安定を図るための給付です。

本給付は大別して、求職者給付、就職促進給付、育児休業等給付、雇用継続給付、教育訓練給付の5種類に分けられます。以下に主な手当をいくつか紹介します。

やむを得ず失業したときは「求職者給付」

被保険者が離職し、失業状態にある場合に、失業者の生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にすることを目的として支給されます。

1 基本手当

雇用保険の一般被保険者が離職し、失業中の生活を心配しないで、新しい仕事を探し、1日でも早く再就職をしていただくために支給されるものです。

基本手当の支給を受けることができる日数は、受給資格に係る離職の日における年齢、雇用保険の被保険者であった期間及び離職の理由などによって、90日～360日の間で決定されます。

特に、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた特定受給資格者及び、特定受給資格者以外の期間の定めのある労働契約が更新されなかつたこと等により離職した特定理由離職者については、一般の離職者に比べ手厚い給付日数となる場合があります。

【受給要件】

一般被保険者が離職して、次の①及び②のいずれにも該当する場合については基本手当が支給されます。

① 離職の日以前2年間に、被保険者期間（※）が通算して12か月以上あること。

ただし、特定受給資格者または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か月以上ある場合でも可。

※ 被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日からさかのぼって1か月ごとに区切っていった期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算します。なお、賃金支払基礎日数が11日以上の月が12か月ない場合は、完全月で賃金の支払い基礎となった時間数が80時間以上の月を1か月として計算します。

② ハローワークに来所し、求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても職業に就くことができない「失業の状態」にあること。

したがって、次のような状態にあるときは、基本手当を受けることができません。

- 病気やけがのため、すぐに就職できないとき
- 妊娠・出産・育児のため、すぐに就職できないとき
- 定年などで退職して、しばらく求職活動をしないことを希望するとき
- 結婚などにより家事に専念し、すぐに就職ができないとき

【受給期間】

原則として、離職した日の翌日から1年間（所定給付日数が360日の方は1年と30日、360日の方は1年と60日）ですが、その間に病気、けが、妊娠、出産、育児等の理由により引き続き30日以上働くことができないときは、その働くことができなかつた日数だけ、受給期間を延長することができます。ただし延長できる期間は最長で3年間となっています。

【支給額】

離職した日の直前の6か月に毎月決まって支払われた賃金（つまり、賞与等は除きます。）のおよそ45%～80%となっており、賃金の額が低いほど高い率となっています。

2 高年齢求職者給付

65歳以上の高年齢被保険者が失業した場合、一般の被保険者の場合とは異なり、被保険者であった期間に応じて基本手当額の30日分または50日分に相当する高年齢求職者給付が支給されます。

高年齢受給資格が認められるには、高年齢被保険者が離職した場合であって、以下の①～③の要件をいずれも満たす場合に限られます。

- ① 離職によりハローワークで受給資格の確認を受けたこと
- ② 労働の意思及び能力があるにもかかわらず職業に就くことができない状態にあること
- ③ 算定基礎期間（原則は離職前1年間）に被保険者期間が通算して6か月以上あること

※被保険者期間の計算方法は一般被保険者と同じです。

60歳到達後賃金が低下した場合は「高年齢雇用継続給付」

高年齢雇用継続給付は、「高年齢雇用継続基本給付金」と、60歳以降に離職し基本手当を受給した後に基本手当を100日以上残して再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」とに分かれますが、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者に支払われた賃金が、原則として60歳時点の賃金と比べて75%未満に低下した状態で継続して働く場合に支給されます。

育児休業を取得した場合は「育児休業給付」

1. 出生時育児休業給付金（主に男性が、生まれてすぐの時期に育児に関わる為の制度）

出生時育児休業給付金は、雇用保険の被保険者の方が、産後パパ育休（出生時育児休業）（※1）を取得して、以下の要件を満たした場合に支給されます。

（※1）「出生日または出産予定日のうち早い日」から「出生日または出産予定日のうち遅い日から8週間を経過する日の翌日まで」の期間内に4週間（28日）までの範囲で取得されたもの。休業は被保険者が初日と末日を明らかにして行った申出に基づき、事業主が取得を認めていることが必要。

（1）子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した被保険者であること（2回まで分割取得可）。

（2）育児休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。（※2）

（3）休業中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること。（「最大」は28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。休業期間が28日間より短い場合には、その日数は比例して短くなります。）

（※2）過去に基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けた方については、その後のものに限ります。

2. 育児休業給付金

育児休業給付金は、雇用保険の被保険者の方が、原則1歳未満の子を養育するために育児休業（※3）を取得して、以下の要件を満たした場合に支給されます。

（※3）休業開始日から、当該休業に係る子が1歳（いわゆるパパ・ママ育休プラス制度を利用して育児休業を取得する場合は1歳2か月。さらに保育所における保育園の実施が行われない等の場合は1歳6か月または2歳）に達する日前までにあるもの。育児休業は被保険者が初日と末日を明らかにして行った申出に基づき、事業主が取得を認めていることが必要。

（1）1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した被保険者であること（2回まで分割取得可）。

（2）育児休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。（※2）

（3）1支給単位期間中（支給単位期間とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間）をいう。）の就業日数が10日以下または就業した時間が80時間以下であること。

3. 出生後休業支援給付金（令和7年4月新設）

出生後休業支援給付金は、生まれてすぐの時期に夫婦で育児休業を取得した場合等に、上記1と2の給付金に28日を限度として上乗せの給付を、以下の要件を満たした場合に支給されます。

（1）同一の子について、上記1や2が支給される育児休業を対象期間（※4）に通算して14日以上取得した被保険者であること。

（2）被保険者の配偶者が、対象期間（※4）に通算して14日以上の育児休業を取得したこと、または「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

（※4）出生予定日と出生日が同日の場合は、父親は出生日から8週後の日まで、母親は出生日から16週後の日まで（予定日と違う場合は、対象期間の始期終期が前後に延びる可能性があります）。

4. 育児時短就業給付金（令和7年4月新設）

2歳未満の子どもを育てるために時短勤務を開始し、時短勤務開始後に支払われた賃金が、時短勤務開始前の賃金と比べて低下した場合に支給されます。※90%以下の賃金になった場合は、支払われた賃金の10%を支給されます。90～100%の賃金の場合は、支給率が10～0%で変動します。

介護休業を取得した場合は「介護休業給付」

家族を介護するための休業を取得した被保険者で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上ある方が支給の対象となります（過去に基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けたことがある方については、その後のものに限ります）。その上で、介護休業給付金は以下の①及び②の要件を満たす場合に支給されます。

- ① 介護休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- ② 就業している日数が支給単位期間ごとに10日以下であること。（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上あること。）

教育訓練を受講した場合は「教育訓練給付」

働く人の主体的な能力開発の取組を支援し、雇用の安定と再就職の促進を目的とする給付です。

1 一般教育訓練給付金

受講開始日現在で雇用保険の支給要件期間が3年以上（初めて支給を受けようとする方については、（※）当分の間、1年以上）あること、受講開始日時点で被保険者でない方は、被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）以降、受講開始日までが1年以内（適用対象期間の延長が行われた場合は最大20年以内）であること、前回の教育訓練給付金受給から今回の受講開始日前までに3年以上経過していることなど一定の要件を満たす雇用保険の被保険者（在職者）又は被保険者であった方（離職者）が、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支給されます。

2 特定一般教育訓練給付金

上記1の支給要件に加え、訓練前にキャリアコンサルティングや事前申請が必要です。上記1とは、講座内容や給付金の支給率・支給額に差異があります。

3 専門実践教育訓練給付金

上記1と（※）以外の支給要件は同じです（（※）当面の間、2年以上）。訓練前にキャリアコンサルティングや事前申請が必要です。上記1・2とは、講座内容や給付金の支給率・支給額に差異があります。

4 教育訓練支援給付金（※令和9年3月31日までの時限措置となります。）

専門実践教育訓練（通信制、夜間制を除く）を受講する方で、受講開始時に45歳未満など一定の要件を満たす方が、訓練期間中、失業状態にある場合に支給されます。

5 教育訓練休暇給付金（令和7年10月新設）

在職中に職業に関する教育訓練を受けるため、業務命令によらず無給の休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けられる制度です。休暇開始時点で雇用保険の被保険者であった期間が5年以上あることが必要です。

下記QRコードからそれぞれの制度の詳細がご確認いただけます。

求職者給付	育児休業等給付	雇用継続給付
		
教育訓練給付	教育訓練休暇給付	教育訓練講座検索システム
		

※令和7年10月時点でのQRコードの為、表示されない場合は、「厚生労働省 OO制度」と検索していただき（OOは各制度名）、HPにてご確認ください。