

令和7年3月5日

令和6年度

全国労働保険事務組合連合会東京支部 特別研修会資料

育児休業給付・その他雇用保険法改正事項について

1. 出生後育児休業支援給付の創設
2. 育児時短就業給付の創設
3. 育児休業給付金の期間延長の見直し
4. 雇用保険の適用拡大
5. 高年齢雇用継続給付の給付率改定
6. マイナポータルを通じた離職票の直接交付
7. 自己都合離職者の給付制限の見直し
8. 教育訓練給付金の拡充
9. 教育訓練休暇給付金の創設

東京労働局職業安定部 雇用保険課

育児休業給付制度改正

こども家庭庁

子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）の概要

改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・子育ての推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設する。

改正の概要

1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

（1）ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化 【①児童手当法、②子ども・子育て支援法】

- ①児童手当について、(1)支給期間を中学生までから高校生年代までとする、(2)支給要件のうち所得制限を撤廃する、(3)第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、(4)支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする抜本的拡充を行う。
- ②妊娠期の負担の軽減のため、妊婦のための支援給付を創設し、当該給付と妊婦等包括相談支援事業とを効果的に組み合わせることで総合的な支援を行う。

（2）全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充 【①・②児童福祉法、子ども・子育て支援法等、③～⑤子ども・子育て支援法、⑥児童扶養手当法、⑦子ども・若者育成支援推進法、⑧子ども・子育て支援法の一部を改正する法律】

- ①妊婦のための支援給付とあわせて、妊婦等に対する相談支援事業（妊婦等包括相談支援事業）を創設する。
- ②保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のための給付（こども誰でも通園制度）を創設する。
- ③産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け、国、都道府県、市町村の役割を明確化し、計画的な提供体制の整備を行う。
- ④教育・保育を提供する施設・事業者に経営情報等の報告を義務付ける（経営情報の継続的な見える化）。
- ⑤施設型給付費等支給費用の事業主拠出金の充当上限割合の引上げ、拠出金率の法定上限の引下げを行う。
- ⑥児童扶養手当の第3子以降の児童に係る加算額を第2子に係る加算額と同額に引き上げる。
- ⑦ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記。
- ⑧基準を満たさない認可外保育施設の無償化に関する時限的措置の期限到来に対する対応を行う。

（3）共働き・子育ての推進 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期間に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
- ②自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

2. 子ども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設 【特別会計に関する法律】

こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を創設する。

3. 子ども・子育て支援金制度の創設 【①④子ども・子育て支援法、②医療保険各法等】

- ①国は、1(1)①②、(2)②、(3)①②（*）に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
- ②医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
- ③歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
- ④令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、（*）に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できることとする。
（*）を子ども・子育て支援法に位置づけることに伴い、同法の目的「子ども・子育て支援」の定義に、子どもを持つことを希望する者が安心して子どもを生み、育てることができる社会の実現・環境の整備を追加し、同法の趣旨を明確化する。

※その他、子ども・子育て支援法第58条の9第6項第3号イについて、規定の修正を行う。

施行期日

令和6年10月1日（ただし、1(2)⑦は公布日、1(2)⑥は令和6年11月1日、1(1)②、(2)①③④⑤、(3)①、2は令和7年4月1日、1(2)②、3②は令和8年4月1日、1(3)②は令和8年10月1日に施行する。

1. 出生後休業支援給付の創設①

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

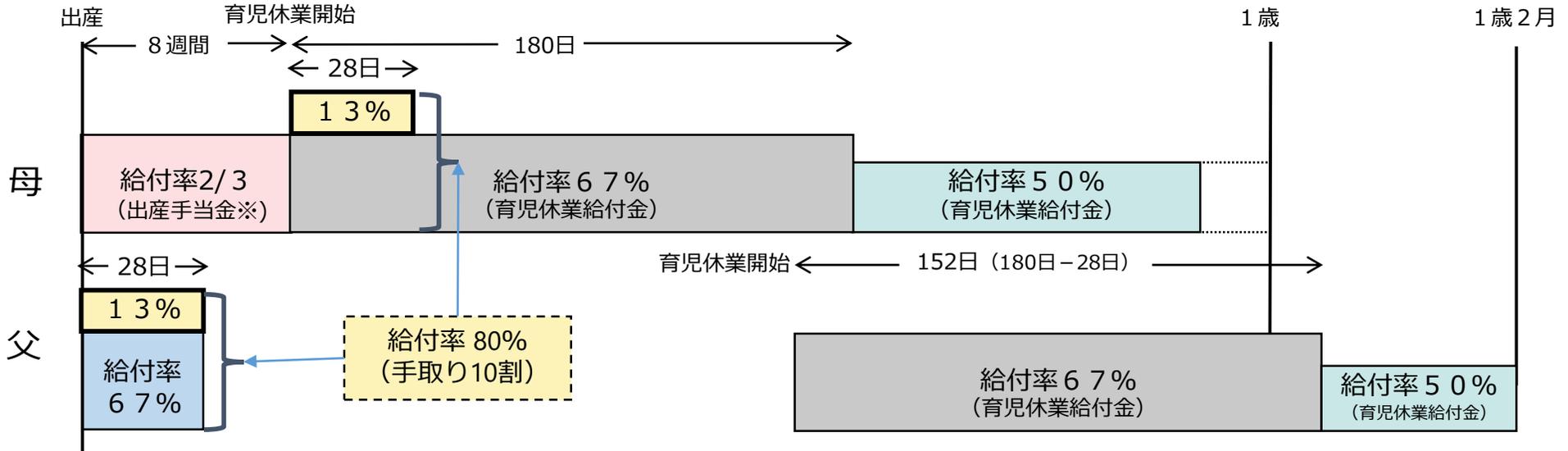
見直し内容

- 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%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。
 - ※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額²の2/3相当額を支給。

出生後休業支援給付関係②

育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆さまへ

2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育児または育児休業給付金が支給される育児休業を通過して14日以上取得したこと。
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通過して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- ・ 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・ 被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

➢ 2025年4月1日より前から引き続き育児休業をしている場合は、**下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。**

2 支給額

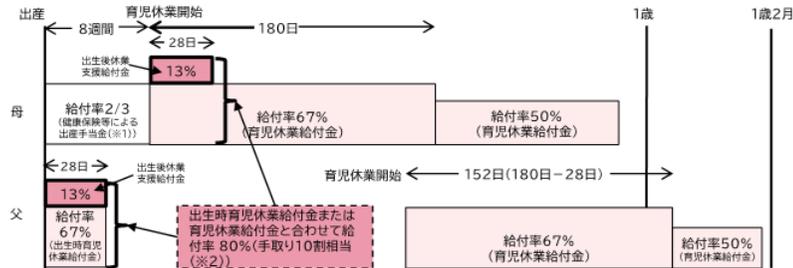
支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数（28日が上限）※2×13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。

※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育児プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与と支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））があることに留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

3 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由（主に4、5、6のいずれか）に該当することとなりますので、配偶者（母親）の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含みます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限ります。

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合（育児休業給付の受給資格がない場合など）が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含まれません。

4 支給申請手続

- ・ 出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。
- ・ 出生時育児休業給付金または育児休業給付金の申請後に、出生後休業支援給付金の支給申請を別途行うことも可能ですが、その場合は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給された後に申請してください。

出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合は、支給申請書にある次の ① ② ③ の項目のいずれか一つを記入してください。（複数記載は不可）

① 「配偶者の被保険者番号」欄

✓ 配偶者が雇用保険被保険者であって、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を一定の期間（注）に14日以上取得した場合は、「配偶者の被保険者番号」欄を記入してください。ハローワークにおいて、記入された番号における出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給日数が要件を満たしているかの確認を行います。

✓ 配偶者が出産している場合は、配偶者が一定の期間（注）に育児休業をすることはありませんので、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

② 「配偶者の育児休業開始年月日」欄

✓ 配偶者が公務員（雇用保険被保険者である場合を除く。）であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間（注）に14日以上取得した場合は、「配偶者の育児休業開始年月日」欄を記入してください。この場合、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しや共済組合からの給付金の支給決定通知書の写しなど配偶者が一定の期間（注）に14日以上育児休業の取得していることが確認できる書類を添付してください。

✓ 「配偶者の被保険者番号」欄と同様、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

③ 「配偶者の状態」欄

✓ 子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当する場合は、「配偶者の状態」欄に該当する番号を記入してください。この場合、配偶者の状態を確認できる書類を添付してください。必要な書類についてはパンフレット「育児休業等給付の内容と支給申請手続」にてご確認ください。

（注）一定の期間とは、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間をいいます。

出生後休業支援給付関係③

出生後休業支援給付の手続きを行う事業主、被保険者の皆さまへ

出生後休業支援給付金において配偶者の育児休業を要件としない場合の添付書類について

- 出生後休業支援給付金は、原則として被保険者とその配偶者の両者の育児休業取得が必要ですが、子の出生日の翌日における配偶者の状態が、下表に該当する場合は、配偶者の育児休業取得は不要です。該当する場合は、支給申請書に該当する番号を記載して、以下の確認書類を添付してください。
- 被保険者の配偶者が子を出産している場合(被保険者が父親、かつ、子が養子でない場合)は、被保険者の配偶者が子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」のいずれかに該当することから、**母子健康手帳(出生届出済証明のページ)または医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)(いずれも写し可)**を提出すれば、下表に記載の確認書類を省略することができます。ただし、支給申請書の「配偶者の状態」欄には下表の該当する番号を記載してください。

子の出生日の翌日における配偶者の状態	番号	確認書類
配偶者がいない	1	① 戸籍簿(抄)本(抄本の場合は被保険者本人のもの)及び世帯全員について記載された住民票(統柄あり)の写し または ② 被保険者がひとり親を对象とした公的な制度を利用していることが確認できる書類(遺族基礎年金の国民年金証書、児童扶養手当の受給を証明する書類、母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類など、いずれか一つ可)
配偶者が行方不明(配偶者が雇用される労働者であり勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合又は災害により行方不明となっている場合に限り)	1	① 世帯全員について記載された住民票(統柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の勤務先において無断欠勤が3か月以上続いていることについて配偶者の事業主が証明したもの、または、雇込証明書
配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない	2	戸籍簿(抄)本(抄本の場合は被保険者本人及び対象の子のもの。住民票において、被保険者の配偶者が世帯主となっており、対象の子との続柄が「夫の子」又は「妻の子」となっている場合は、住民票(統柄あり)の写しでも可)
配偶者から暴力を受け、別居中	3	裁判所が発行する配偶者暴力防止法第10条に基づく保護命令に係る書類の写し、女性相談支援センター等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書(雇用保険用)のいずれか
配偶者が無業者	4	① 世帯全員について記載された住民票(統柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の直近の課税証明書(収入なしであることの確認のため) ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。 ※ 配偶者が基本手当を受給中であれば、配偶者の直近の課税証明書に代えて受給資格者証の写しを添付書類とすることができます。
配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない	5	① 世帯全員について記載された住民票(統柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の直近の課税証明書(所得の内訳の事業所得に金額が計上されており、給与収入金額が計上されていないことを確認するため) ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、給与収入金額が雇用される労働者としてのものでは、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。給与収入金額が労働者性のない役員・役員報酬である場合、各種法律に基づく育児休業がない特別職の公務員の場合は、その身分を証明する書類(役員名簿の写しや、身分証の写しなど。)も必要です。
配偶者が産後休業中	6	母子健康手帳(出生届出済証明のページ)、医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)、出産育児一時金等の支給決定通知書のいずれか
上記以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない	7	① 世帯全員について記載された住民票(統柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者が育児休業をすることができないことの申告書(裏面参照)及び申告書に記載された必要書類

配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書

以下に記載する私の配偶者は、出生後休業支援給付金の対象となる子の出生の翌日時点で、以下の理由により給付金の対象となる育児休業をすることができないことを申告します。

フリガナ	配偶者の生年月日
配偶者の氏名	昭和 平成 年 月 日生

※ 該当するチェック欄(いずれか一つ)に▼を入れ、該当する必要書類を添付してください。

チェック欄	配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができない理由	必要書類
<input type="checkbox"/>	① 日々雇用される者であるため	・労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し ※ 日雇労働被保険者の場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入していただければ、書類は不要です。 (-)
<input type="checkbox"/>	② 出生時育児休業の申出をすることができない有期雇用労働者(※)であるため ※ 子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らか有期雇用労働者が該当します。	・労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し ※ 以下の欄も記入してください。 労働契約の終了予定日 令和 年 月 日 子の出生日または出産予定日のうち遅い日 令和 年 月 日
<input type="checkbox"/>	③ 労使協定に基づき事業主から育児休業の申出又は出生時育児休業の申出を拒まれたため ⇒ 労使協定に基づき事業主が申出を拒むことができるのは次のいずれかに該当する場合には限られます。該当するものに○をつけてください。 (7) 子の出生の翌日時点の勤務先の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない場合 (4) 育児休業申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである場合 (9) 出生時育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかである場合 (5) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合	・左記(7)～(9)のいずれかに該当することが確認できる労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し
<input type="checkbox"/>	④ 公務員であって育児休業の請求に対して任命権者から育児休業が承認されなかったため	・任命権者からの不承認の通知書の写し
<input type="checkbox"/>	⑤ 雇用保険被保険者ではないため、育児休業給付を受給することができない ※ 共済組合の組合員である公務員の場合は該当しません。	・雇用保険被保険者でないことの証明書 (1週間の所定労働時間が20時間未満の場合は、労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類に代えることも可。)
<input type="checkbox"/>	⑥ 短期雇用特例被保険者であるため、育児休業給付を受給することができない	・下の欄に、配偶者の被保険者番号を記入してください。(必要書類はありません。)
<input type="checkbox"/>	⑦ 雇用保険被保険者であった期間が1年未満のため、育児休業給付を受給することができない	(-)
<input type="checkbox"/>	⑧ 雇用保険被保険者であった期間は1年以上あるが、賃金支払いの基礎となる日数や労働時間が不足するため、育児休業給付を受給することができない	・賃金支払状況についての証明書(子の出生の翌日時点における配偶者の勤務先の事業主が証明したもの) ※ 子の出生の翌日時点における配偶者の勤務先における被保険者であった期間が1年未満の場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入していただければ、証明書は不要です。 (-)
<input type="checkbox"/>	⑨ 配偶者の勤務先の出生時育児休業又は育児休業が有給の休業であるため、育児休業給付を受給することができない ※ 有給でなければ出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を、期間内に通算して14日以上取得している必要があります。	・育児休業証明書及び育児休業申出書等 ※ 配偶者が賃金が支払われたことにより既に不支給決定を受けている場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入していただければ、育児休業証明書及び添付書類は不要です。 (-)

令和 年 月 日 氏名
公共職業安定所長 殿

本申告書、雇用保険被保険者でないことの証明書、賃金支払状況についての証明書及び育児休業証明書の様式は、厚生労働省ホームページ(右の2次元コード)からダウンロードして使用できます。



2. 育児時短就業給付の創設①

現状・課題

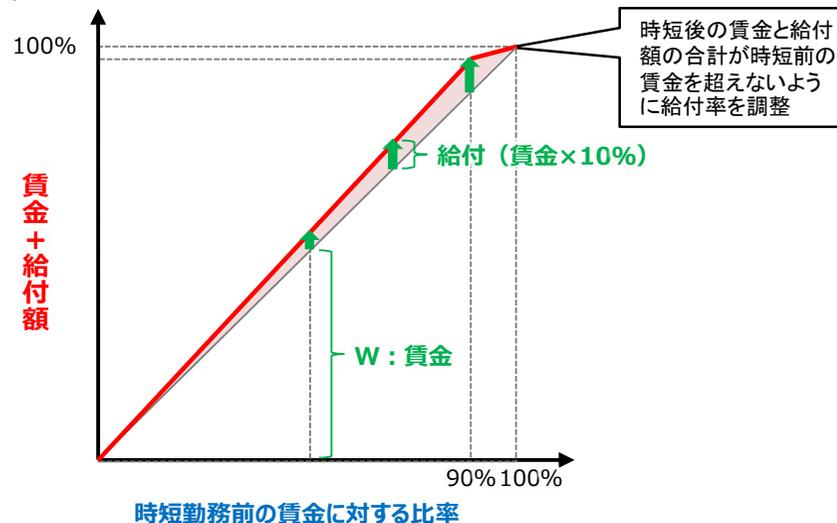
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

- 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の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



育児時短就業給付関係②

被保険者、事業主の皆さまへ

2025年4月から 「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」という。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者^(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

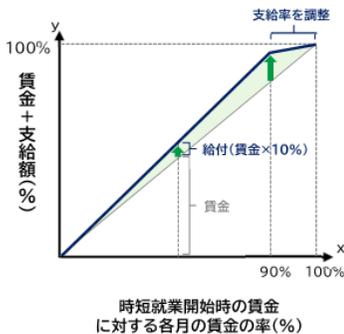
また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

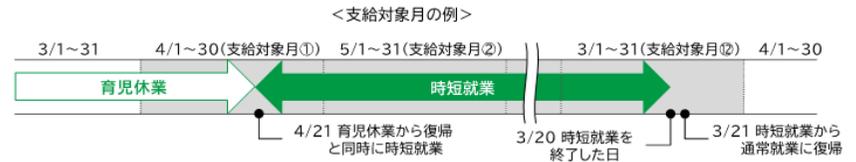
(裏面もご覧ください)

支給額のイメージ



3 支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月(以下「支給対象月」という。)について支給します。



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日^(注7)の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日^(注8)の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

4 申請手続きに関する注意事項

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うことも可能です。
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き^(注2)、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。
- 支給申請は、原則として2か月ごとに(2つの支給対象月について)行うようにしてください。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

5 経過措置(2025年4月以前から時短就業をされている方)

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

(注1) 雇用保険の一般被保険者及び高齢被保険者をいいます。
(注2) 育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。
(注3) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある)完全月。
(注4) 原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額(2025年7月31日までは、上限額:15,690円、下限額:2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。)に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。
(注5) 「支給限度額」:459,000円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)
(注6) 「最低限度額」:2,295円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)
(注7) 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。
(注8) 同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

育児時短就業給付関係③

事業主、被保険者の皆さまへ

転職先の事業所で育児時短就業給付金の支給を再開する場合の留意点をお示します。

2025(令和7)年4月以降、新たに雇用保険の被保険者(以下「被保険者」となった方が、以前に育児時短就業給付金の受給手続きを行っており、新たに被保険者となった事業所で育児時短就業給付金の支給を受けられる可能性がある場合、資格取得届に対してハローワークから交付する『雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(事業主通知用)』に「**育児休業等給付受給可**」と表示されます(注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)のイメージ

雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(事業主通知用)			
確認(受理)通知年月日 R070720	雇用保険被保険者資格取得に基づき、下記のとおり確認(通知)します。		上野 公共職業安定所 東京支所 認定 所長印
被保険者番号 5050-123456-7	事業主番号 1301-987654-3	管轄区分 0	資格取得年月日 R070701
被保険者氏名 イサユリ ケイコ	性別 2 (女)	生年月日(西暦-年-月-日) 4 020401 (平成 3 年 4 月 1 日)	取得時被保険者種別 1 (2025.4.1 以降 標準労働時間以上)
事業所名称 株式会社 行政物流	**育児休業等給付受給可		

「育児休業等給付受給可」と表示された方が、次の①・②に該当する場合は、育児時短就業給付金の支給対象となります。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業(注2)する雇用保険の被保険者であること
- ② 新たに被保険者となる前の被保険者期間に空白期間がある場合は、その間に基本手当等の受給資格決定を受けていないこと

支給申請を行う場合は、『育児時短就業給付金支給申請書』を交付しますので、ハローワークにお申し出ください。

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が支給申請を行う必要があります。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。
- 当初の育児時短就業を開始する前と比較して賃金が低下していない場合などは、不支給となることがあります。
- 育児時短就業給付金の支給申請について、詳しくはパンフレット『育児時短就業給付金の内容と支給申請手続』をご覧ください。

(注1) 以前に被保険者であった事業所で、育児休業給付金の受給手続きを行っていた場合も表示されることがあります。

(注2) 新たに被保険者となった事業所で時短勤務を行う場合のほか、新たに被保険者となった当初からパートタイムや短時間正社員の方であって、1週間当たりの所定労働時間が以前に被保険者であった事業所と比較して短い場合も含まれます。

3. 育児休業給付（支給期間の延長）関係①

育児休業給付金の期間延長手続の見直し

（現行の確認書類）

- 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

（追加する確認書類）

- 本人が記載する申告書
- 市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写し

+

引き続き現行の要件を確認

追加要件である市区町村
への申込み内容を確認

現行の要件

- 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうこと
 - 入所申込年月日が1歳（1歳6か月）に達する日以前となっていること
 - 入所希望日が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日以前となっていること
 - 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知がなされていること
 - 理由なく内定辞退を行っていないこと

追加要件

- 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
 - ※ 遠隔地であることについては、利用予定の交通手段による自宅又は職場からの移動時間が30分以上となっている場合など、具体的な判断基準を定める予定。申し込んだ保育所等が遠隔地のみであっても他に通える保育所等がない場合などは、合理的な理由があるものとして取り扱う。
 - 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
 - ※ 「育児休業・給付の適正な運用・支給及び公平な利用調整の実現等に向けた運用上の工夫等について」（平成31年2月7日付厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡）にて示しているように、「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」などの表現は、入所保留となることを希望する旨の意思表示には当たらない。

※ 申告書及び申込書の写しが添付されることにより、現行の要件についてもより厳密な審査が可能となる。

本見直しは、子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子の1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日）又は子が1歳6か月に達する日が施行日（令和7年4月1日）以後となる被保険者が、育児休業給付金の期間延長を申請した場合に適用する。

育児休業給付（支給期間の延長）関係②

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。



2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、**必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したものを、または、申し込みを行った画面を印刷したものを）とって保管しておいてください。**

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込みは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、**2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。**

必要な書類

子が1歳に達する日（*）または1歳6か月に達する日が2025年4月1日以後となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、必ず次の書類を、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

* ハバ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

● 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

申告書の様式はこちら



● 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

- ✓ 申込書の写しは市区町村に申し込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。利用申し込みの内容を途中で変更した場合は変更後の申込書の写しを提出していただく必要があります。
- ✓ 申込書の写しは全てのページを提出してください。また、市区町村に入所申し込みを行ったときに、入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
- ✓ 申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。
- ✓ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に受給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。

● 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

詳しい要件は裏面をご覧ください



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
・都道府県労働局・ハローワーク

（裏面へ）
LL0607010601

育児休業給付金の支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります

1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ✓ 入所申込年月日が子が1歳に達する日（*）までの日付となっていることが必要です。
- ✓ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
- ✓ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類※を添付してください。 ※障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか

2. 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こと ※①～③すべてを満たす必要があります

- ① 原則として子が1歳に達する日（*）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをすること。
- ② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由※なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと
※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。
 - a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）
 - b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
 - c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
 - d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
 - e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。
- ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと

※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「選考結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

3. 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

- ✓ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日が子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日付となっている市区町村の通知書※を添付してください。 ※入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。
- ✓ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。

* ハバ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注1）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

（注2）1歳6か月に達する日以後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

育児休業給付（支給期間の延長）関係③

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

保育所等に入所できない場合の育児休業給付金の支給対象期間延長について ～2025年4月以後に延長の可能性がある方向けの留意点です～

- 2025年4月以後に育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、保育所等への入所ができなかっただけでは延長は認められません。速やかな職場復帰のために保育利用を申し込んでいたことについてハローワークの確認を受けることが必要になります。
- 必要書類は、①育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書、②市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し、③市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（詳細は裏面）の3点です。
- 市区町村に申し込みを行った日付や入所希望日については、次の要件を満たしている必要があります。

1. 市区町村への保育所等の入所申し込みは、子が1歳に達する日（*）までに
行っていること
2. 入所希望日を、子が1歳に達する日（*）の翌日以前の日付として入所申し
込みを行っていること

（注）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

➤ 市区町村の申込期限に間に合わなかったために、要件を満たす入所申し込みができなかった場合は、延長の対象とはなりません。

⚠ 保育所等の入所申し込みの受付期間（締め切り）は市区町村により様々です。お子さんが生まれるなら市区町村のホームページやお知らせなどで、申し込み受け付けのスケジュールを必ずご確認ください。特に、4月入所の申し込み受付期間は他の月よりもかなり早い場合が多いので、ご注意ください。

➤ 市区町村に入所可能か問い合わせただけでは支給対象期間の延長の対象とはなりません。申込期限までに入所の申し込みを行うことが必要です。ただし、次の例外があります。

例外①

子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けられない場合は、申し込みを行えなかった理由を申告書に記載し、障害者手帳、医師の診断書等を添付すれば、延長が認められる場合があります。

例外②

お住まいの市区町村で、子が1歳に達する日（*）の翌日を含む月の入所を対象とした募集がなく、入所申し込みの受け付けができないとされた場合は、1歳に達する日（*）の翌日の2か月後までの日を入所希望日として入所申し込みを行えば、延長が認められる場合があります。なお、この例外は1歳6か月に達する日後の延長時には認められません。

例）令和7年2月1日生まれの子について、居住する市区町村では令和8年2月及び3月入所の募集がなく、令和8年4月1日を入所希望日として申し込みを行った場合

⇒ 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄に理由を記載し、次の書類を添付してください。

- ・募集がない旨が記載された市区町村のリーフレット等の写し
- ・入所申込書の写し
- ・市区町村が発行した選考結果がわかる書類（入所保留通知書又は内定通知書）

※ 年に1回、一定の期間しか申し込みの機会がない場合など、子が1歳に達する日（*）の翌日から2か月後の日までを入所希望日として申し込みできない場合は、ハローワークにご相談ください。

* 入/ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日の翌日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日。

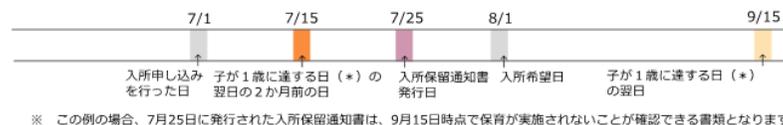
（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

市区町村が発行する保育所等が利用できない旨の通知

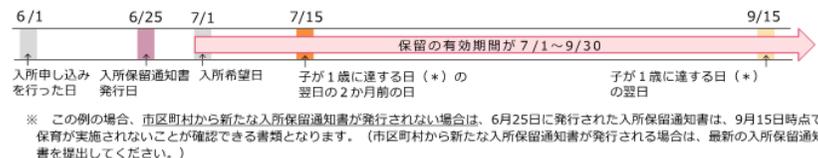
- 市区町村に保育の利用を申し込んだものの、子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことが延長の要件となります。
- 保育が実施されないことの確認は、「市区町村が発行した保育所等の入所保留通知書など、保育所等における保育が当面行われないことが明らかとなる通知」で行います。
- 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、市区町村が発行する通知は、以下のいずれか1通を提出してください。
 - ・ 発行年月日の子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている入所保留通知書等
 - ・ 発行年月日上記期限より前日付の入所保留通知書等しかなく、入所保留中は市区町村から新たな通知が発行されない場合は、育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄にその旨を記載の上、直近の入所保留通知書等（子が1歳に達する日（*）の翌日保留の有効期限内にあるものに限る。）

■ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことが確認できる入所保留通知書の例

例①：子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前の日以後に入所保留通知書が発行されている場合

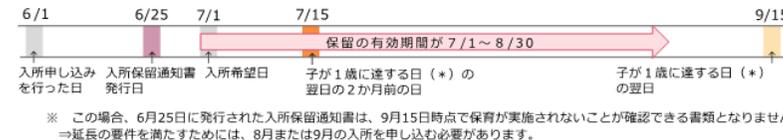


例②：子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前の日以前に入所保留通知書が発行されているが、保留の有効期間に子が1歳に達する日（*）の翌日が含まれている場合



■ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことが確認できない入所保留通知書の例

例③：子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前の日以前に入所保留通知書が発行されており、保留の有効期間に子が1歳に達する日（*）の翌日が含まれていない場合



* 入/ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日の翌日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注1）「子が1歳に達する日の翌日」とは「子の1歳の誕生日」のことです。

（注2）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）の翌日」を「子が1歳6か月に達する日の翌日」と読み替えてください。

育児休業給付（支給期間の延長）関係④

(第1面)

育児休業給付金支給対象期間

延長事由認定申告書

(必ず第2面の注意書きをよく読んでから記載してください。なお、申告内容に疑義がある場合、公共職業安定所長が事業主、被保険者、市区町村等に対し、必要な事項について照会し、報告を受けることがあります。)

1 育児休業の対象となる子について、右の①②を記載してください。		① 子の氏名：
		② 子の生年月日： 令和 年 月 日
2 今回、延長を申請する期間について、右のA・Iのうち、該当するものを選択してください。		A 1歳 ^(注) ～1歳6か月の期間
		I 1歳6か月～2歳の期間
3 保育所の利用(入所)申込みについて、以下①～⑧について選択又は記載してください。		
① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用(入所)申込みをしましたか。		
A はい	② 利用(入所)申込みをした日：	令和 年 月 日
	③ 利用(入所)開始希望日：	令和 年 月 日
	④ 利用(入所)申込みに当たり、入所保留を積極的に希望する旨の意思表示をしていますか。	A していない I している
	⑤ 利用(入所)保留の有効期限：	令和 年 月 日
	⑥ 利用(入所)内定を辞退したことがありますか。	A 辞退したことはない I 辞退したことがある
⑦ 利用(入所)申込みをした保育所等の中で、自宅から最も近隣の施設名と通所時間(片道)	施設名：	
	通所方法：	
⑧ 通所時間(片道)が30分以上の場合、その理由を次から選択してください。	A 申し込んだ保育所等が本人又は配偶者の通勤の途中で利用できる場所にあるため	
	I 自宅から30分未満で通える保育所等が存在しないため	
	ウ 自宅から30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できないため	
	エ 子に特別な配慮が必要であり、自宅から30分未満で通える保育所等では対応できないため	
	オ その他	
I いいえ	①及び⑧について、「いいえ」・「その他」を選択した場合は、第2面の注意書き(IV、XI)に従い、理由欄に記載してください。	
(理由欄)		

(注) パパ・ママ育休プラス利用時は、「1歳に達する日後の育児休業終了日の翌日」または「1歳2か月に達する日の翌日」のいずれか早い日。

育児休業給付金の支給対象期間の延長事由について、上記のとおり申告します。

公共職業安定所長 殿

被保険者 現住所 〒

令和 年 月 日

氏名

(第2面)

注意

- I この申告書は、保育所等での保育が開始されないことを理由に、育児休業給付金の支給対象期間の延長を求めるときに、必ず本人が記載し、原則として事業主を経由して提出してください。
- II 申告書は事実について正しく記載してください。申告しなければならない事柄を申告しなかったり、偽りの記載をして提出した場合は、以降育児休業給付金を受けることができなくなるばかりでなく、不正に受給した金額の返還と更にそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。
- III 保育所等での保育が開始されないことを理由とした育児休業給付金の支給対象期間延長は、速やかな職場復帰を図るために保育所等の利用(入所)申込みをしたが入所ができないなど、やむを得ず職場復帰ができない方を対象とした制度です。制度の趣旨に沿った延長の申請であることを確認するため、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。
 - 【支給申請書に添付が必要な書類】
 - i 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書(この申告書)
 - ii 市区町村に保育所等の利用(入所)申込みをしたときの申込書の写し(電子申請の場合は申込内容を出したものを、または、申込みをした画面の複写)
 - iii 市区町村が発行した保育所等における保育が当面行われないことが明らかとなる通知の写し(入所保留通知書、入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。)
- IV 3の①欄について、申込みをしていない場合は、原則として延長の要件を満たしません。ただし、子の疾病や障害により特別に配慮が必要であり、市区町村から保育体制が整備されていない等の理由により、申込みの受付ができないとされた場合は延長が認められる場合があります^(注1)ので、理由欄に特別な配慮が必要な理由及び市区町村との相談の内容等を記載のうえ、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。
 - 【支給申請書に添付が必要な書類】
 - i 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書(この申告書)
 - ii 医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類
- V 3の②欄について、申込みをした日が子の1歳の誕生日^(注2)(又は1歳6か月の誕生日応答日)以降の場合は、原則として延長の要件を満たしません。ただし、市区町村が1歳の誕生日以降でなければ申込みを受け付けないなど、保育利用の申込みの機会が極端に限られる場合は、延長が認められる場合があります^(注1)ので、理由欄に具体的な理由や市区町村との相談の内容等を記載してください。
- VI 3の③欄について、利用(入所)開始希望日が子の1歳の誕生日^(注2)(又は1歳6か月の誕生日応答日)の翌日以降の場合は、原則として延長の要件を満たしません。ただし、市区町村が募集をしていない時期があるために、申込み可能な希望日での申込みをした場合は、延長が認められる場合があります^(注1)ので、理由欄に具体的な理由を記載のうえ、上記III i～iiiの書類に加えて、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。
 - 【支給申請書に添付が必要な書類】
 - iv 保育所入所の案内やホームページなど、市区町村が申込みを受け付けていないことが確認できる書類
- VII 3の④欄について、申込みにおいて「保育所等への入所を希望していない」、「育児休業からの職場復帰の意思がない」、「育児休業の延長を希望する」、「入所保留となることを希望する」など、職場復帰や保育所等への入所の意思がないことを明示的に記載・選択しているときは「している」場合に該当します。
- VIII 3の⑤欄について、入所保留通知書、入所不承諾通知書などに記載された有効期間を記載してください。入所保留通知書、入所不承諾通知書などに有効期間の記載がない場合は空欄で構いません。
- IX 3の⑥欄について、1に記載した子についてこれまでに内定を辞退している場合は、原則として延長の要件を満たしません。ただし、内定後の住所変更など、内定した保育所等に子を入所させることが困難な事情の変更が生じた場合は、延長が認められる場合がありますので、理由欄に変更前の住所や変更前後の勤務場所、事情変更が生じた日付及び具体的な理由を記載してください。
- X 3の⑦欄について、通所方法は通所する場合に利用する予定だった交通手段(徒歩・自転車・自動車・バス等)を記載し、その交通手段による自宅からの片道の所要時間を記載してください。なお、送迎サービス等を利用する場合は送迎場所までの片道の所要時間を記載してください。
- XI 3の⑧欄について、利用(入所)希望の保育所等が、合理的な理由なく通所に自宅から片道30分以上を要する保育所等のみとなっている場合は、原則として延長の要件を満たしません。選択肢に応じて、上記III i～iiiの書類に加えて、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。
 - ・A～Eを選択した場合：上記III i～iiiの書類のみ
 - ・Eを選択した場合：医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類
 - ・Oを選択した場合：理由欄に具体的な理由を記載のうえ、記載内容を確認できる書類

(注1) 単に申込みを忘れていた場合や、市区町村への相談無く申込みをしなかった場合は、延長の要件を満たしません。

(注2) パパ・ママ育休プラス利用時は、「1歳に達する日後の育児休業終了日の翌日」または「1歳2か月に達する日の翌日」のいずれか早い日。

4. 雇用保険の適用拡大①

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要

令和6年5月10日成立

改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。
※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。
※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。
※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。
※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。
※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、3④及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

雇用保険の適用拡大②

雇用保険の適用拡大【雇用保険法等の一部を改正する法律案】

現状・課題

- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

見直し内容

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、**週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大。**
(R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人)

※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

<施行期日> 2028（令和10）年10月1日

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



出所) 総務省「労働力調査」

○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が 11日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 80時間以上 ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が 6日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 40時間以上 ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が 4時間未満 にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が 2時間未満 にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額(①)、最低賃金日額(②)	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の 2分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で 週20時間 を働いた場合を基礎として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の 4分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で 週10時間 を働いた場合を基礎として設定

※ 「①を毎月労働統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定

5. 高年齢雇用継続給付の給付率改定①

高年齢雇用継続給付の概要

給付金の種類

① 高年齢雇用継続基本給付金

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

② 高年齢再就職給付金

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者

- a 基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
- b 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
- c 安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

(注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。

給付額

60歳以後の各月の賃金の**15%**（令和7年度以降は10%）

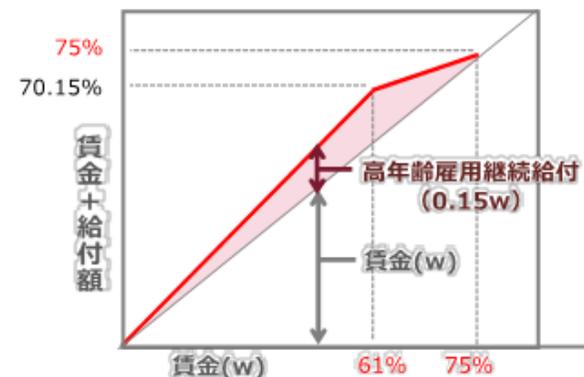
※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%（令和7年度以降は70.4%）を超え75%未満の場合は逓減した率【右図参照】

※賃金と給付の合計が月額37万452円を超える場合、超える額を減額

支給期間

65歳に達するまでの期間

※高年齢再就職給付金は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間



(注) %は60歳時点の賃金に対する割合である。

(参考) 主な制度変遷

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	令和2年改正 (令和7年4月施行)
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80-85%：給付額は逓減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15-75%：給付額は逓減 ・75%以上：支給しない	賃金の原則 10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4-75%：給付額は逓減 ・75%以上：支給しない

高齢雇用継続給付の給付率改定②

高齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方へ

令和7年4月1日から 高齢雇用継続給付の支給率を変更します

高齢雇用継続給付とは

60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

令和7年4月1日以降支給率が変わります。

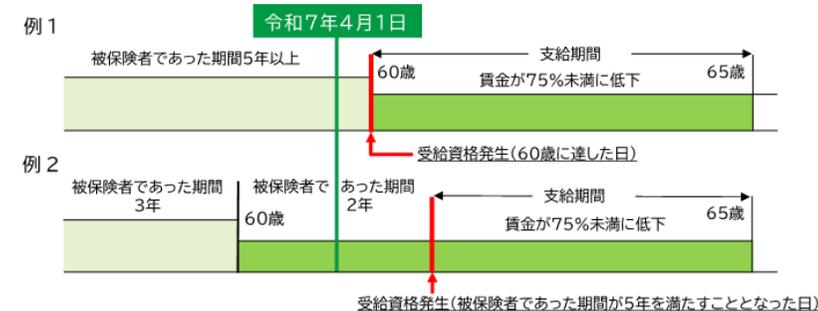
令和7年4月1日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ()内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

対象の方

令和7年4月1日以降に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日)を迎えた方が対象となります。



※ 令和7年3月31日以前に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年を満たすこととなった日)を迎えた方は現在の支給率から変更はありません。

支給率早見表(令和7年4月1日以降)

60歳到達等時点の賃金月額(60歳に到達等する前6か月間の平均賃金)と比較した各月に支払われた賃金額の低下率に応じた支給率を、各月に支払われた賃金額に乗ずることにより支給額が分かります。

各月に支払われた賃金の低下率	支給率	各月に支払われた賃金の低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	69.50%	4.60%
74.50%	0.39%	69.00%	5.06%
74.00%	0.79%	68.50%	5.52%
73.50%	1.19%	68.00%	5.99%
73.00%	1.59%	67.50%	6.46%
72.50%	2.01%	67.00%	6.95%
72.00%	2.42%	66.50%	7.44%
71.50%	2.85%	66.00%	7.93%
71.00%	3.28%	65.50%	8.44%
70.50%	3.71%	65.00%	8.95%
70.00%	4.16%	64.50%	9.47%
		64.00%以下	10.00%

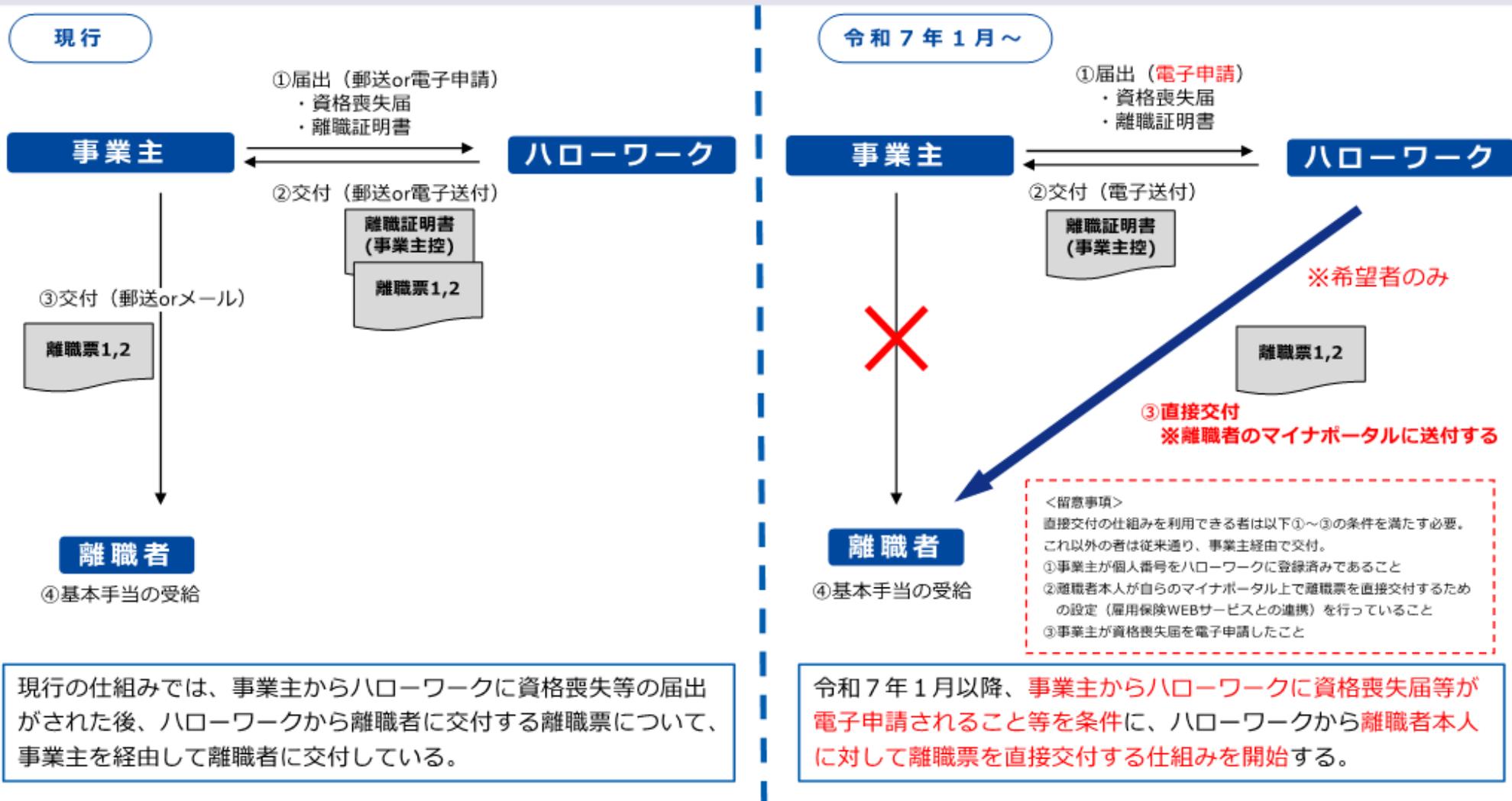
申請手続きについて

具体的な支給申請手続については、パンフレット「高齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」をご覧ください。



6. マイナポータルを利用した離職票の直接交付①

雇用保険の被保険者が離職により被保険者資格を喪失した際に交付する雇用保険被保険者離職票について、現在は事業主を通じて離職者に交付を行っているが、令和7年1月より、希望者に対してはハローワークから直接交付する仕組みを開始する。



マイナポータルを利用した離職票の直接交付②

事業主の皆さまへ

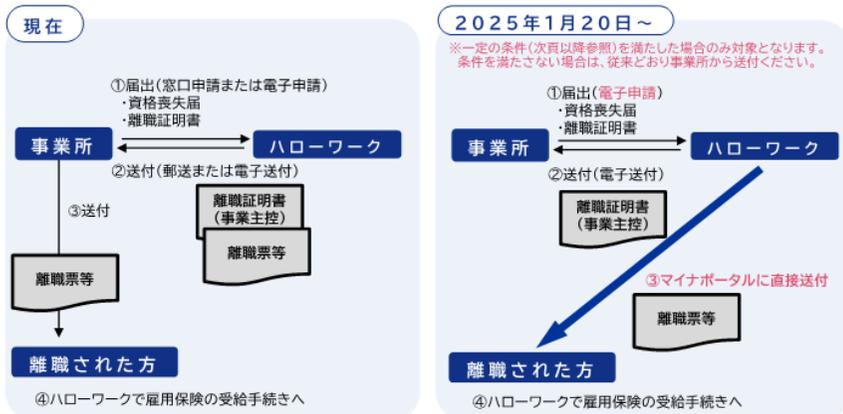
2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！

「離職票」※とは

※正式名称は「雇用保険被保険者離職票」

離職者が雇用保険の求職者給付（基本手当等）を受給するために必要となる書類です。現在は事業所から離職者にお送りいただいておりますが、2025年1月20日から、希望する離職者の方には、マイナポータルを通じて直接お送りするサービスを開始します。離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明書も、マイナポータルを通じてお送りします。

「離職票」等が送付されるまでの流れ



事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなります！

雇用保険の離職手続きを電子申請で提出いただいた後、ハローワークによる審査が終了したら自動的に離職票等の書類が離職者のマイナポータルに送信されます。

このサービスの対象となる条件

- ・ 届け出たマイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いていること
- ・ 離職者ご自身にマイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行っていただくこと
- ・ 事業主より電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていただくこと

事業所の皆さまへお願い

- ・ 被保険者向けリーフレットを被保険者の方に周知いただき、被保険者からご希望があれば、以下のSTEP1、STEP2を行っていただくようお願いいたします。
- ・ マイナンバー登録には時間がかかる場合がありますので、資格喪失届提出の2週間程度前までに行ってください。
- ・ 被保険者が希望しない場合や要件を満たさない場合は、従来どおり事業所へ離職票等の書類をお送りしますので、離職者に送付ください。

【被保険者向けリーフレット】

「希望する離職者の方に「離職票」等をマイナポータルに直接送付するサービスを開始します！」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001344541.pdf>



STEP1 マイナンバーを被保険者番号に登録する

- ・ マイナンバーの登録有無は、被保険者ご本人がマイナポータルの「わたしの情報」機能で確認することができます。操作方法は、被保険者向けリーフレットSTEP1をご参照ください。
(事業主からハローワークに「雇用保険適用事業所情報請求書」を提出いただくことで被保険者のマイナンバー登録有無を確認することもできます。ただしその場合には以下※1と※2の区別はできません。)
- ・ マイナンバーが正常に登録されている場合はSTEP2に進んでください。
- ・ 以下の①、②の場合は、必要な手続きを行いマイナンバーの登録を完了してください。
 - ※1 これまで資格取得届等の際にマイナンバーを登録する機会がなかった被保険者はマイナンバーが登録されていません。上記被保険者向けリーフレットのSTEP1で、被保険者ご本人のマイナポータル上、雇用保険に関する情報が表示されなかった方が該当します。
 - ※2 資格取得届にマイナンバーを記載いただいた場合でも前職の被保険者番号が未届となっていたようなケースでは、マイナンバーが前職の被保険者番号に登録されたままになっています。被保険者向けリーフレットのSTEP1で、被保険者ご本人のマイナポータルで取得した雇用保険情報に前職の事業所名が表示されている方はこれに該当します。

①マイナンバーが登録されていない場合

「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出し、マイナンバーを登録してください。様式は都道府県労働局ホームページからダウンロードできるほか、電子申請することもできます。

②マイナンバーが前職の被保険者番号に登録されたままになっている場合

「雇用保険被保険者資格(取得・喪失)届等(訂正・取消)願」をハローワークに提出し、前職の被保険者番号と現職の被保険者番号を統一する手続きを行ってください。様式は都道府県労働局ホームページからダウンロードしてください。本様式は電子申請には対応していません。

⚠️ 雇用保険におけるマイナンバー登録についてお願い

資格取得届にマイナンバーを記載いただいた場合であっても、既に付与された被保険者番号を記載しただけであった場合は、新しい被保険者番号を振り出して資格取得します。この場合、新しい被保険者番号にはマイナンバーの登録を行っていません。

※資格取得確認通知書等に「個人番号登録あり」と表記されている場合も同様です。

これは、マイナンバーの誤登録による情報漏えいを防止するために、同一のマイナンバーを複数の被保険者番号と同時に登録しないこととしているためです。

つきましては、既に付与されている被保険者番号がある場合は必ず資格取得届に記載いただくようお願いいたします。

マイナポータルを利用した離職票の直接交付②

雇用保険WEBサービスとの連携設定を行う (こちらは被保険者ご本人が行う手続きです)

被保険者のマイナンバーの登録が完了した後に、被保険者ご本人がマイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行います。

- ※1 設定方法は被保険者向けリーフレットのSTEP3のとおりです。
- ※2 被保険者が「雇用保険WEBサービス」との連携設定を済ませているかどうかはハローワークではお答えできませんので、ご本人に確認ください。一度「雇用保険WEBサービス」との連携設定を済ませれば、ご本人が解除しない限り離職・再就職後も有効です。

STEP2 電子申請で雇用保険の離職手続きを行う

- 雇用保険の離職手続きを**電子申請**で行ってください。電子申請についてご不明な点は都道府県労働局電子申請事務センターまでお問い合わせください。
- 離職手続きに際しては、**離職される被保険者に「離職票」の交付が必要かどうかを必ずご確認ください**。「離職票」が必要であれば「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付あり)」、不要であれば「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)」の手続きをお願いします。
- 離職手続きの提出期限は、離職日の翌々日から10日以内となっています。必ず期限内に手続きを行ってください。



①e-Gov電子申請トップページの【手続検索】から「雇用保険 資格喪失」で検索



- ②離職予定者ご本人が離職票の交付を希望する場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付あり)」を、離職票の交付を希望しない場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)」を選択し、お手続きください。
- ※複数人を一括して届ける場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(連記式)」を選択ください。

「離職者本人用の公文書は離職者本人へマイナポータル上で直接交付しております」のメッセージが返信されたら完了です。



※本画面はe-Gov電子申請でのメッセージ例です。

- ※離職票が離職者本人に直接送付された場合には、事業所へは離職証明書(事業主控え)のみお送りし、離職票は送付しません。
- ※離職者本人のマイナポータルに離職票が送付されている場合には、離職票に記載されている離職区分コードは個人情報に該当するため、事業所にお伝えすることができません。ご了承ください。

マイナポータルを利用した離職票の直接交付③

被保険者の皆さまへ

2025年1月から、「離職票」をマイナポータルで受け取れるようになります！

「離職票」※とは

※正式名称は「雇用保険被保険者離職票」

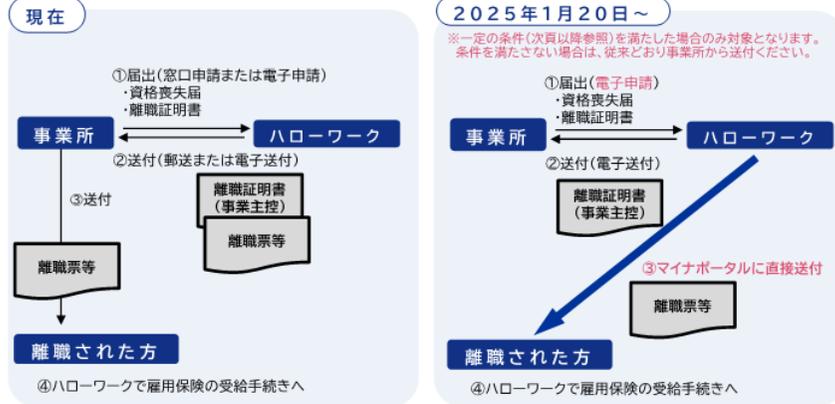
離職後に雇用保険の求職者給付(基本手当等)を受給するために必要となる書類です。現在は離職前の事業所からお送りしていますが、2025年1月20日から、**希望される方にはマイナポータルを通じてお送りします。**

離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明票もマイナポータルを通じてお送りします。

※マイナポータルとは
<https://services.digital.go.jp/mynportal/>



「離職票」等が送付されるまでの流れ



事業所から書類が郵送されるのを待つ必要がなくなります！

会社が電子申請にて雇用保険の離職手続きを行い、ハローワークによる審査が終了したら、自動的に離職票等の書類がマイナポータルに送信されます。

このサービスを利用するための条件

- ・ あらかじめマイナンバーをハローワークに登録していること
- ・ マイナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行うこと
- ・ 事業所が電子申請により雇用保険の離職手続きを行うこと

離職票をマイナポータルで受け取るための手順

雇用保険被保険者離職票をマイナポータルで受け取るためには、以下の手続きが必要です。(STEP2までは離職の2週間程度前までをお願いします。)

条件を満たさない方は、従来どおり離職前の事業所を通じて、郵送等により雇用保険被保険者離職票をお送りします。

STEP1 マイナンバーがハローワークに登録されているか確認



マイナポータルのアプリを起動

ホーム画面の「その他のわたしの情報」をタップ

「雇用保険・労災」の「雇用保険」をタップ

「雇用保険」最新の情報を取得して「確認する」をタップ



現在お勤めの事業所名と被保険者番号が表示された方はマイナンバーが登録されていますので、STEP2へ進んでください。

※閲覧可能な雇用保険情報が表示されない方や、表示されている事業所名称が現在お勤めのものではない場合は、マイナンバーが正常に登録されていません。4ページをご覧ください、お手続きください。

マイナポータルを利用した離職票の直接交付③

STEP2 マイナポータルから「雇用保険WEBサービス」と連携

「雇用保険WEBサービス」とは、離職票等の書類をマイナポータルを通じて取得できるサービスです。離職票等の書類をマイナポータルを通じて取得することを希望する方は、ご自身のマイナポータルから「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行ってください。

※「雇用保険WEBサービス」は2025年1月20日サービス開始予定です。連携手続きは2025年1月20日以降に行ってください。

※「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行わない方は、従来どおり事業所を通じて離職票等の書類を送付します。



! STEP1で最新の事業所名や被保険者番号が表示されない場合はマイナンバーが登録されていません。

- ※1 事業所名と被保険者番号が表示されない方は、マイナンバーがハローワークに登録されていません。事業所を通じて「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出してマイナンバーを登録してください。
- ※2 前職の事業所名が表示された方は、マイナンバーが最新の被保険者番号に登録されていません。事業所を通じて「雇用保険被保険者資格(取得・喪失)届等(訂正・取消)願」をハローワークに提出し、前職の被保険者番号と現職の被保険者番号を統一する手続きを行ってください。

! マイナポータルで直接「離職票」を受け取るためには、事業所が**電子申請により雇用保険の離職の手続きを行うことが必要です。**

- ※1 事業所が電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、雇用保険被保険者離職票等はマイナポータル経由ではなく、従来どおり事業所から送付されます。事業所によっては電子申請に対応していない場合もありますので、ご了承ください。
- ※2 事業所が「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)」を届け出た場合は、雇用保険の求職者給付を受給するために必要な離職票が発行されません。求職者給付を受給することを希望する場合は必ず、「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付あり)」を届け出るよう事業所に依頼してください。
- ※3 電子申請を利用したことがない事業所は、電子申請を利用するに際して電子証明書またはGBizIDを取得する必要がありますので、前もって(2週間程度前までに)事業所にご依頼ください。
- ※4 事業所による届出期限は離職日の翌々日から10日以内となっています。

STEP3 事業所による電子申請の後、ハローワークからあなたのマイナポータルに「離職票」等が送信されます!

マイナポータルアプリを起動し、「お知らせ」画面からご確認ください。
離職票等の書類はPDFファイルで送信されます。



雇用保険の求職者給付を受給するためには、以下のパンフレットをご覧ください、ハローワークでお手続きを行ってください。

【基本手当】



<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000951119.pdf>

【高齢者求職者給付金】



<https://www.mhlw.go.jp/content/1600000/000695108.pdf>

【特例一時金】



<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000695033.pdf>

※事業所が電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、雇用保険被保険者離職票等はマイナポータル経由ではなく、従来どおり事業所から送付されます。
※ 離職票交付までの間に雇用保険WEBサービスとの連携を解除したり、お知らせ容量が上限値を超えている場合は、マイナポータルに送付できません。

※マイナポータルの操作方法へのお問い合わせ
<https://img.myna.go.jp/manual/05-02/0147.html>



教育訓練やり・スキリング支援の充実について

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要

令和6年5月10日成立

改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。
- ※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。
- ※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。
- ※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。
- ※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。
- ※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

7. 自己都合離職者の給付制限の見直し

自己都合離職者の給付制限の見直し

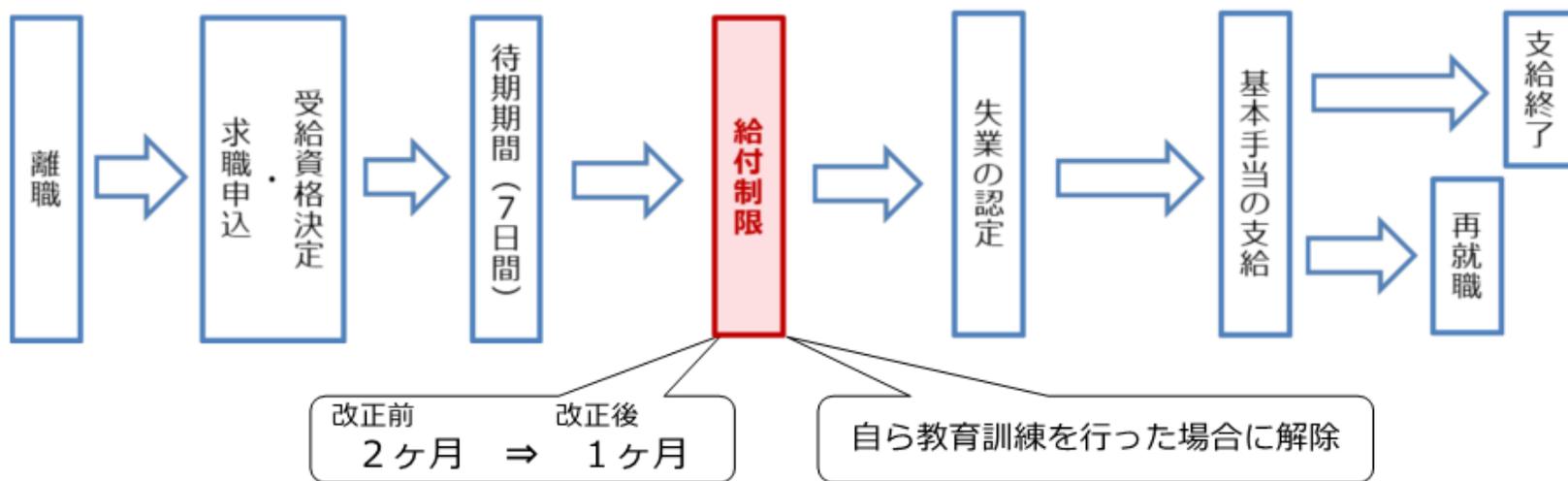
現状・課題

- 正当な理由のない自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

見直し内容

- 原則の給付制限期間を**2ヶ月から1ヶ月へ短縮**する。ただし、5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。
 - 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除**。
- <施行期日> 2025（令和7）年度

○基本手当の受給手続の流れ（正当な理由のない自己都合離職者）



8. 教育訓練給付の拡充①

教育訓練給付の拡充

現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なり・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

見直し内容

- 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専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合には、現行の追加給付に加えて、更に**受講費用の10%（合計80%）を追加で支給**する。
- 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合には、**受講費用の10%（合計50%）を追加で支給**する。

<施行期日> 2024（令和6）年度中

〈改正前〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

〈改正後〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	10%
追加給付② (賃金上昇)	10%	—
最大給付率	80%	50%

【参考】 現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金
<ul style="list-style-type: none"> ・医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等） ・デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等） ・専門職大学院 等
特定一般教育訓練給付金
<ul style="list-style-type: none"> ・運転免許関係（大型自動車第一種免許等） ・医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

教育訓練給付の拡充②

仕事のスキルアップ・資格取得をめざす皆さまへ

令和6年10月から

専門実践教育訓練給付金を拡充します

専門実践教育訓練給付金の給付率を、70%から80%に引き上げます。
技術革新やビジネスモデルの変化に対応したり・スキリングにご活用ください！

■令和6年9月30日以前に受講を開始する方

教育訓練経費の50%（年間上限40万円）を受講開始日から6か月ごとに支給します。さらに、資格取得・就職※した場合、追加で教育訓練経費の20%（年間上限16万円）を支給します。

※ 専門実践教育訓練を修了し、その訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）し、かつ、訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内に雇用保険の一般被保険者等として雇用されたまたは一般被保険者等として雇用されていて、専門実践教育訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内にその訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）した場合は、追加で支給します。

■令和6年10月1日以降に受講を開始する方

上記の資格取得・就職に加えて、訓練修了後の賃金が受講開始前の賃金と比較して5%以上上昇した場合は、教育訓練経費の10%（年間上限8万円）を追加で支給します。

支給額の例 【訓練期間：2年間、入学金：10万円、6か月ごとの受講料：40万円 の場合】

- 教育訓練経費とは、受講者が教育訓練実施者に対して支払った入学金と受講料の合計をいいます。
- 専門実践教育訓練給付金は受講開始日から6か月ごとに支給額を決定します。下記の例では、受講開始日から6か月ごとの期間をそれぞれ第1期～第4期としています。

	教育訓練経費	令和6年9月30日まで	令和6年10月1日以降
第1期	50万円 (入学金含む)	25万円	25万円
第2期	40万円	15万円 (※1)	15万円 (※1)
第3期	40万円	20万円	20万円
第4期	40万円	20万円	20万円
資格取得等 した場合	—	32万円 (※2)	32万円 (※2)
賃金上昇 した場合	—	—	16万円 (※3)
合計	170万円	112万円	128万円

- ※1 40万円×50%=20万円ですが、第1期と合わせた年間支給額の上限である40万円を超えるため、支給額は40万円-25万円=15万円
- ※2 170万円×20%=34万円ですが、資格取得等した場合の支給額の上限である32万円（年間16万円×2年）を超えるため、支給額は32万円
- ※3 170万円×10%=17万円ですが、賃金上昇した場合の支給額の上限である16万円（年間8万円×2年）を超えるため、支給額は16万円

受講開始前と訓練修了後の賃金の比較

【受講開始前の賃金】 ※ご自身で事業主に証明を依頼してください。

受講開始日時点で離職している場合：直近の離職に係る賃金日額※1・・・① ※2

受講開始日時点で在職中の場合：受講開始日の前日を離職日とみなした場合に算定される賃金日額※1に相当する額・・・②

【訓練修了後の賃金】・・・③ ※ご自身で期間を選択して事業主に証明を依頼してください。

専門実践教育訓練を修了し、その訓練に係る資格取得、かつ、就職した日※3から1年が経過するまでの期間における連続する任意の6か月間※4の賃金を基礎とするみなし賃金日額

※1 原則、離職直前の6か月間（各賃金締切日の翌日から次の締切日までの期間であって、賃金が支払われた日が11日以上ある期間を1月とする）に支払われた賃金の合計金額を180で割った金額です。

※2 離職票の写しの提示等により、ハローワークにおいて受講開始前の賃金が把握できる場合は省略できます。

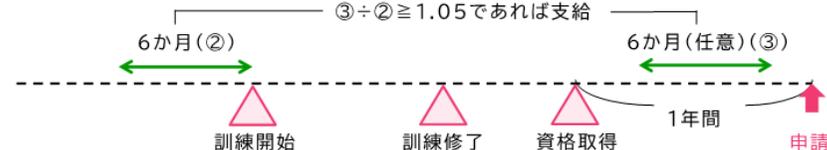
※3 訓練終了後資格取得前に就職した場合または在職者の場合は、資格取得日です。

※4 各賃金締切日の翌日から次の締切日までの期間を1月とします。

受講開始日時点で離職している場合



受講開始日時点で在職中の場合



- 受講開始日時点で離職している場合、訓練修了日の翌日から原則1年以内に就職することが必要です。
- 資格取得は、訓練修了日の翌日から原則1年以内であることが必要です。

【賃金が上昇した場合の追加給付の申請に必要な書類】

以下の書類を、専門実践教育訓練に係る資格を取得し、雇用保険の一般被保険者等として雇用された日（資格取得より先に一般被保険者等として雇用されたまたは雇用されている場合は、資格取得日）の翌日から6か月を経過した日から起算して6か月以内に住所を管轄するハローワークに提出してください。

- ① 教育訓練給付金（第101条の2の7第6号関係）支給申請書（様式第33号の2の7）
- ② 教育訓練給付金受給資格者証または教育訓練受給資格通知
- ③ 受講開始前（※）および訓練修了後（雇用された後または資格取得後）の6か月間の賃金等を確認するための書類（・賃金台帳または給与明細・出勤簿またはタイムカード の2点）
※ 離職票の写しの提示等により、ハローワークにおいて賃金が把握できる場合は省略できます。
- ④ マイナンバーカード（受給資格確認の際に写真の提出を省略した場合）
- ⑤ 専門実践教育訓練給付追加給付申請時報告
- ⑥ 返還金明細書（領収書が発行された後で教育訓練経費の一部が教育訓練実施者から還付された（される）場合）
- ⑦ 委任状（代理人による申請の場合）

詳しくは、お近くのハローワークにお問い合わせください。

教育訓練給付の拡充③

仕事のスキルアップ・資格取得をめざす皆さまへ

令和6年10月から

特定一般教育訓練給付金を拡充します

特定一般教育訓練給付金の給付率を、40%から50%に引き上げます。
技術革新やビジネスモデルの変化に対応したり・スキリングにご活用ください！

■ 令和6年9月30日以前に受講を開始する方

教育訓練経費の40%（年間上限20万円）を訓練修了後に支給します。

■ 令和6年10月1日以降に受講を開始する方

上記に加えて、資格取得・就職※した場合、
教育訓練経費の10%（年間上限5万円）を追加で支給します。

※ 特定一般教育訓練を修了し、その訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）し、かつ、訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内に雇用保険の一般被保険者等として雇用されたまたは一般被保険者等として雇用されていて、特定一般教育訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内にその訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）した場合をいいます。

支給額の例 【訓練期間：3か月、入学金：5万円、受講料：25万円 の場合】

（教育訓練経費とは、受講者が教育訓練実施者に対して支払った入学金と受講料の合計をいいます。）

	教育訓練経費	令和6年9月30日まで	令和6年10月1日以降
本体給付	30万円 (入学金含む)	12万円 (※1)	12万円 (※1)
資格取得等 した場合	—	—	3万円 (※2)
合計	30万円	12万円	15万円

※1 30万円×40% = 12万円（20万円を超える場合は20万円が上限）

※2 30万円×10% = 3万円（5万円を超える場合は5万円が上限）

【資格取得等した場合の追加給付の申請に必要な書類】

以下の書類を、特定一般教育訓練に係る資格を取得し、雇用保険の一般被保険者等として雇用された日（資格取得より先に一般被保険者等として雇用されたまたは雇用されている場合は、資格取得日）の翌日から起算して1か月以内に住所を管轄するハローワークに提出してください。

- ① 教育訓練給付金（第101条の2の7第3号関係）支給申請書（様式第33号の2の3）
- ② 受給資格確認通知書
- ③ 本人・住居所確認書類（マイナンバーカード、運転免許証、住民基本台帳カード（本人写真付き）等）
- ④ 資格取得等したことを証明する書類（合格証、登録証、免許証、学位証明書等）
- ⑤ 教育訓練実施者の発行する教育訓練経費に係る領収書
- ⑥ 特定一般教育訓練給付追加給付申請時報告
- ⑦ 返還金明細書（領収書が発行された後で教育訓練経費の一部が教育訓練実施者から還付された（される）場合）
- ⑧ 委任状（代理人による申請の場合）

詳しくは、お近くのハローワークにお問い合わせください。

9. 教育訓練休暇給付金の創設

教育訓練休暇給付金の創設

現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

見直し内容

- 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、**賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設**する。

<施行期日> 2025（令和7）年10月1日

教育訓練休暇給付金	
対象者	・雇用保険被保険者
支給要件	・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。
国庫負担	・給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）