



教育訓練支援給付金の給付率引下げ及び雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の令和8年度末までの継続

雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付が**2年間延長**されます。
教育訓練支援給付金の給付率を**基本手当の60%**とした上で、**2年間延長**されます。

※ そのほか介護休業給付に係る国庫負担割合を1/80(本則:1/8)とする暫定措置を2年間延長されます。

○教育訓練支援給付金の改正内容

【改正前】
初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

【改正後】
初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の60%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

【参考】雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例

雇止めによる離職者	倒産・解雇による離職者
90日~150日	90日~330日
↓	
90日~330日(暫定措置)	

施行期日について (一覧)

施行期日	改正内容
令和6年10月1日	○教育訓練給付金の給付率引上げ(受講費用の最大70%→80%)
令和7年4月1日	○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し 就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ(基本手当の80%→60%)及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設(※1) ○子ども・子育て支援特別会計の創設(※1) ○高年齢雇用継続給付の給付率引下げ(15%→10%)(※2)
令和7年10月1日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月1日	○雇用保険の適用拡大(被保険者の要件を週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」)

(※1) 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)
(※2) 雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第14号)

令和7年 二月発行

二月号

発行所

社会保険労務士法人
長崎市興善町四番二号
TEL(八三三)三九〇〇番
FAX(八三六)八七九二番
金原事務所
金原事務所

令和7年4月からの雇用保険法等の改正概要

「出生後休業支援給付金」の創設

共働き・子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日以上の子育て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。

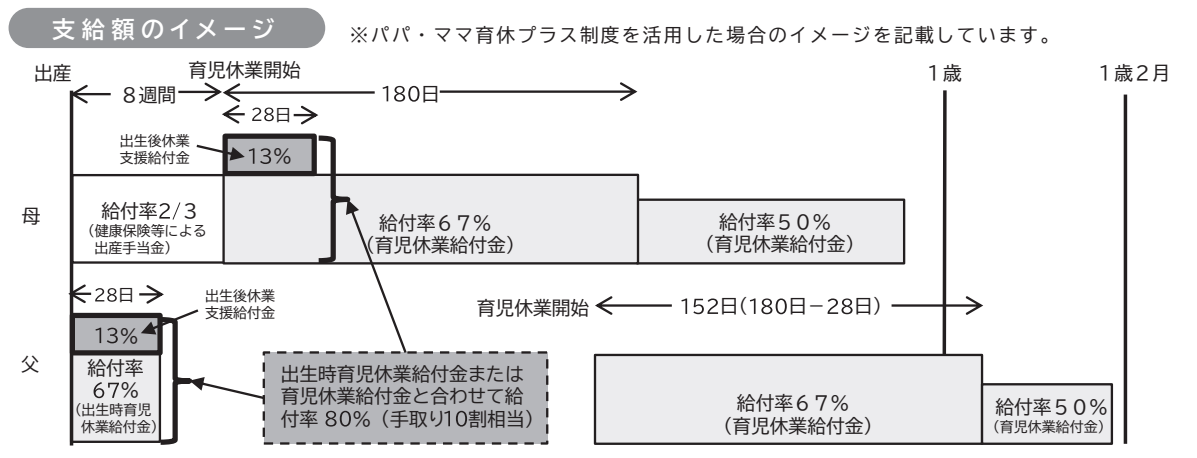
【支給要件】

被保険者が、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休業または育児休業給付金が支給される**育児休業を通算して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**通算して14日以上の子育て休業を取得**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」に該当していること。

【支給額】

支給額=休業開始時賃金日額×休業期間の日数(28日が上限)×13%



育児時短就業給付の創設

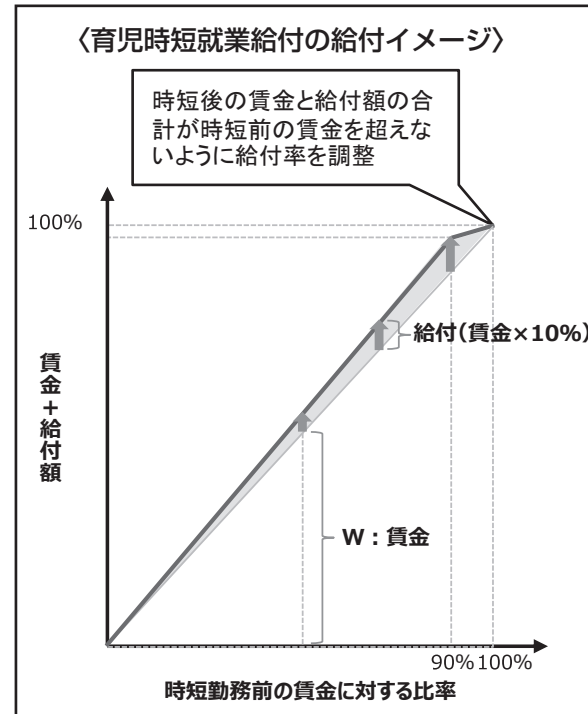
被保険者が、**2歳未満の子を養育するため**に、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付が創設**されます。

1. 支給要件(予定)

- 被保険者が2歳未満の子を養育していること。
- 養育のために時短勤務をしていること。

2. 支給額(予定)

- 時短勤務中に支払われた賃金額×10%

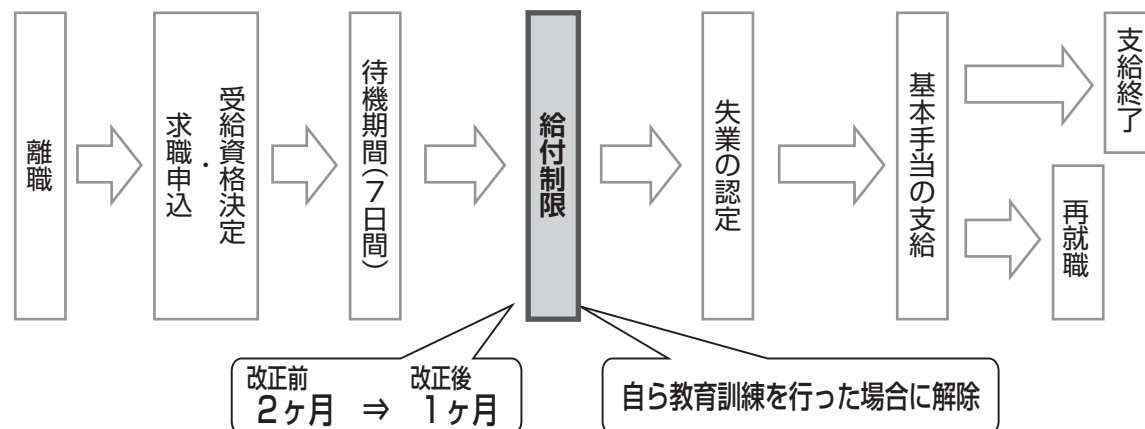


自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

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、給付制限が解除**されます。

※このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮されます。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月となります。

〈基本手当の受給手続の流れ(自己都合離職者)〉



就業促進手当の見直し

就業手当を**廃止**するとともに、就業促進定着手当の**上限が支給残日数の20%に引き下げ**られます。

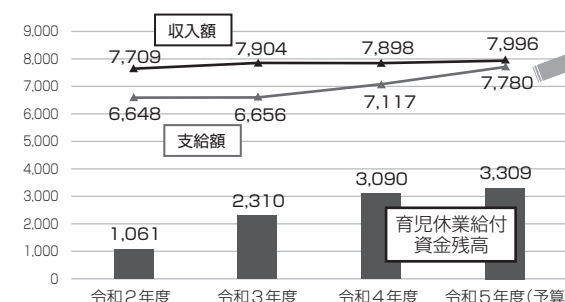
【参考】 現行の就業促進手当の概要

	就業手当(廃止)	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額を支給(再就職手当の対象とする就職を除く。)	受給資格者が 安定した職業 (1年超の雇用見込みのある職業等)に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合に支給残日数の60%又は70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後6か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6か月分を支給
給付	基本手当日額の30%相当額	支給残日数の60% 支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合 70% に基本手当日額を乗じた額の一時金	(離職前の賃金日額-再就職後の賃金日額に相当する額)に再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※基本手当支給残日数の 40%相当額 (再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、 30%相当額)が上限
受給者数(令和4年度)	3,486人	359,734人	92,546人

保険料率引上げ及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げを可能とする弾力的な仕組みの導入

男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、

- ①**令和6年度から、国庫負担割合**を現行の1/80から本則の**1/8に引き上げ**
- ②**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、本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組みが導入**されます。



【男性の育休取得率の目標】
2025年 公務員85%(1週間以上の取得率)、民間50%
2030年 公務員85%(2週間以上の取得率)、民間85%
(出所: こども未来戦略)

(参考) 2022年雇用保険法改正法の附則
政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。