

無断転載・複写等を禁じます



雇用保険法改正のポイントと実務対応

資料作成：特定社会保険労務士 河原 正

目次

■ 1. はじめに	2
■ 2. 改正一覧（2025 年）	2
■ 3. 改正内容	3
■ 4. 関連するその他の改正（抜粋）	9
■ 5. おわりに	9

雇用保険法改正のポイントと実務対応

■ 1. はじめに

近年毎年のように多くの人事労務分野における法改正が実施されておりますが、雇用保険法につきましても例外ではありません。とりわけ 2025 年 4 月と 10 月に施行される雇用保険法の改正は、育児休業給付関連および教育訓練休暇給付の創設、失業給付制限期間の短縮など、労務管理や給与計算の実務に直結する内容が多く含まれています。

本レポートでは経営または人事・労務担当者が改正内容を正しく理解し、社内制度や運用の見直しをスムーズに進められるよう、実務上のポイントも記載しています。是非ご確認ください。

【雇用保険法とは】

労働者が失業したときや、育児・介護・教育訓練などで就労が困難な期間に、生活と雇用を安定させ、再就職を促進するための保険制度を定めた法律です。昭和 49 年に制定され、以後時代の変化に合わせて何度も改正されています。

■ 2. 改正一覧（2025 年）

近時の雇用保険法改正の内容と施行時期は以下のとおりです。

改正内容	施行年月
① 高年齢雇用継続給付の支給率引き下げ	2025 年 4 月
② 自己都合退職者の失業給付の給付制限短縮	2025 年 4 月
③ 雇用保険料率の変更 ※全事業・労使負担共に前年度に比べて 0.5/1000 引き下げ	2025 年 4 月
④ 出生後休業支援給付金の創設	2025 年 4 月
⑤ 育児時短就業給付金の創設	2025 年 4 月
⑥ 教育訓練休暇給付金の創設	2025 年 10 月

■ 3. 改正内容

それでは、改正の内容等について順に確認していきます。

① 高年齢雇用継続給付の支給率引き下げ

高年齢雇用継続給付金とは、60歳以降も働き続ける社員（＊）の賃金が、60歳時点より大きく下がった場合（75%未満）に、60歳以上65歳未満の期間、その減少分を雇用保険から一部補填する制度のことです。その補填割合が以下の通り引き下げられることになりました。

＊60歳時点で雇用保険の被保険者期間が5年以上必要

従前	2025年4月～
賃金の最大15%支給	賃金の最大10%支給

なお、経過措置として2025年3月31日までに60歳になっている社員（昭和40年4月1日以前に生まれた人）は引き続き15%が適用されます。

【チェック】

原則として65歳までの雇用継続制度の法整備は既に整っているため、将来的にこの給付金は廃止の可能性もあります。今後企業は65歳以上の高齢者雇用に対する対策（拡充）が必要になってくることが予想されます。

【実務上のポイント】

- ・60歳前半の社員に対しての調整手当導入検討
- ・70歳までの就業機会確保のための制度導入の検討（定年引き上げや継続雇用制度の延長など）

② 自己都合退職者の失業給付の給付制限短縮

以下の通り短縮されることになりました。

自己都合退職者・従前	自己都合退職者・2025年4月～
給付制限期間が原則2か月 ※原則として待機期間（7日）＋給付制限（2か月）終了後に基本手当（失業給付）の支給が始まる。	給付制限期間が原則1か月 ※原則として待機期間（7日）＋給付制限（1か月）終了後に基本手当（失業給付）の支給が始まる。 ※さらに、教育訓練を受講した場合は、給付制限が解除され、待機期間（7日）終了後すぐに支給が始まる。

ただし、離職日から遡って5年間で2回以上の自己都合退職をし、受給資格決定を受けている場合、3回目以降分からは給付制限3か月になりますのでご注意ください。

【チェック】

従前より社員が退職しやすい制度になったと解釈してよいと思います。雇用流動化政策の一環とも考えられます。

【実務上のポイント】

スムーズに失業給付が受けられるよう、退職者に対して改正内容を速やかに周知する

④ 出生後休業支援給付金の創設

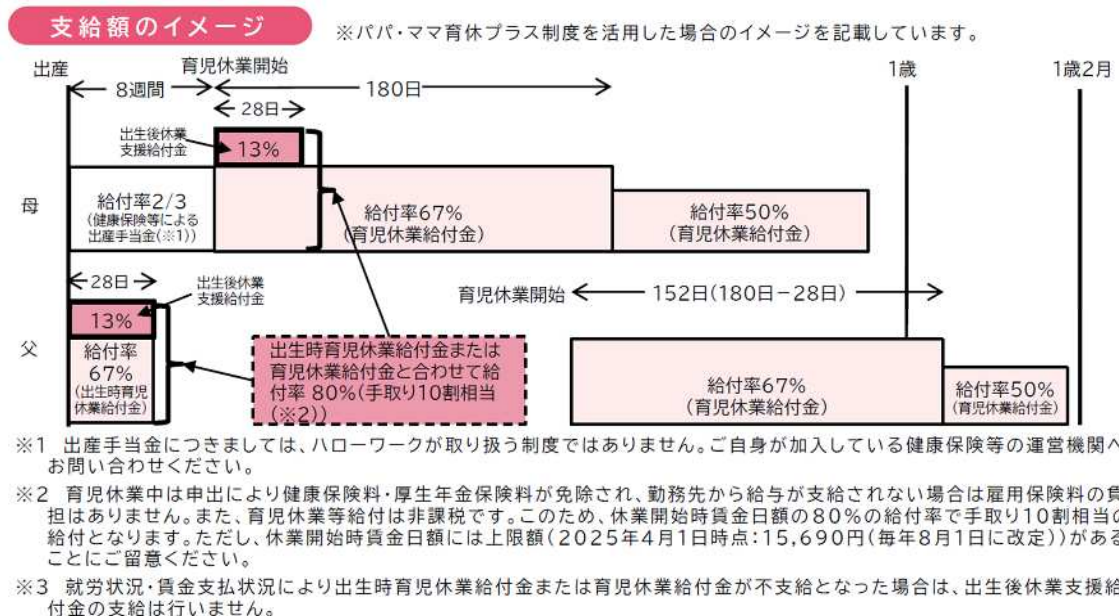
共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）14日以上の子育て休業を取得した場合、出生後休業支援給付金を最大28日間支給することになりました（従来の子育て休業給付金に上乗せされる形で支給）。

従前	2025年4月～
制度なし ※従来の子育て休業給付金制度のみ	【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）×13% 【支給判断】 ① 父母共に雇用保険被保険者の場合 ⇒ 父母ともに対象期間中（※2）に14日以上の子育て休業をした場合に支給（父母ともに支給） （①の場合では、父母のどちらか一方のみの子育て休業の場合、この出生後休業支援給付金は支給されません（従来の子育て休業給付金のみ支給）） ② 父母共に働いているが、父母のどちらか一方のみが雇用保険被保険者の場合 ⇒ 雇用保険被保険者である親が対象期間中（※2）に14日以上の子育て休業をした場合に支給（雇用保険被保険者である親のみに支給） ③ 父母共に働いているが、父母ともに雇用保険被保険者ではない場合 ⇒ 支給されません

	④ 父母が雇用保険被保険者であるが、配偶者がいない、または配偶者が無職の場合 ⇒ 雇用保険被保険者である親が対象期間中（※2）に 14 日以上の子の育児休業をした場合に支給（雇用保険被保険者である親のみに支給）
--	---

※1 休業開始直前 6 か月間に支払われた賃金の合計額を 180 で除した額

※2 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」までの期間また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



出典：厚生労働省「出生後休業支援給付金」を創設します」

【チェック】

この給付金の最大のポイントは、例えばいわゆる共働き家庭のサラリーマンである父親が、子の出生時の一定期間育児休業を取得すれば、父親の分はもちろん、母親側の育児休業給付分にも出生後休業支援給付金として自動的に上乗せされる仕組みにあります。企業としてはこの給付金を活用して、是非とも男性の育児休業取得促進に取り組みたいところです。

【実務上のポイント】

- 改正内容の周知および男性の育児休業取得促進（男性取得に対する意識改革）
- 男性の育児休業取得に伴う仕事分担の見直しの検討

⑤ 育児時短就業給付金の創設

育児のために時短勤務を利用すると、通常であれば「時短」した分、賃金は低下してしまいます。そこで、その賃金の低下分を支援する制度として今回創設されたのが、育児時短就業給付金です。

従前	2025 年 4 月～
支援制度なし	【対象者；以下①と②両方満たした社員（*1）】 ① 2 歳未満の子を育てるために育児時短勤務する雇用保険の被保険者である ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて育児時短勤務を開始した、または育児時短勤務開始日前 2 年間に被保険者期間が 12 か月以上ある 【対象月要件；以下③から⑥すべて該当した場合】 ③ 対象月の初日から末日まで続けて雇用保険被保険者である、かつ育児介護休業給付を受給していない、かつ高年齢雇用継続給付を受給していない ④ 対象月の 1 週間の所定労働時間が時短開始前と比べて短縮している ⑤ 対象月に支払った賃金が時短開始前の賃金水準（*2）よりも低下している ⑥ 対象月に支払った賃金が 2,411 円超 471,393 円未満である（*3） ※つまり、①から⑥の全てを満たすことが必要です。 【支給額】 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

*1 父母両方が対象になり得ます

*2 原則として時短開始前 6 か月に支払われた賃金の合計額を 180 で除した額

*3 2025 年 8 月 1 日時点の額。以後毎年 8 月 1 日に改定

【チェック】

育児休業復帰後の時短勤務による賃金の低下を理由に転職または無理してフルタイム勤務をするケースがあります。企業としては今回の改正内容を社員に徹底周知し、それらを防ぎたいものです。また今回の創設では子どもの対象年齢が 2 歳未満までとなっておりますが、今後対象年齢は上がっていくことが予想されます。

【実務上のポイント】

現在 2 歳未満の子育てをしながら就業中の男女社員に対しての改正内容の周知および勤務形態の再確認

⑥ 教育訓練休暇給付金の創設

従来の制度では、社員が教育訓練に専念するため、長期休暇を取得して仕事から離れる場合、その休暇中の生活を支援する仕組みがありませんでした。

そこで 2025 年 10 月 1 日からは、教育訓練休暇給付金が創設され、社員（雇用保険の被保険者）が自発的に教育訓練を受けるために休暇を取得した場合、失業給付相当の金額が受けられるようになります。

従前	2025 年 10 月～
支援制度なし	【対象者；以下①と②両方満たした社員】 ① 休暇開始前2年間に12か月以上の被保険者期間があること（＊1） ② 休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること（＊2） 【支給対象となる休暇；以下③から⑥すべて該当した場合】 ③ 就業規則等に規定された休暇制度に基づく休暇であること （当該給付金に対応できる休暇制度がない場合、新たに規程整備が必要になります） ④ 社員本人が自発的に③の制度を利用して休暇利用を希望し、事業主の承認を得ていること（業務命令としての休暇取得は認められません） ⑤ 30 日以上の無給の休暇であること ⑥ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇であること ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校または各種学校 ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等 ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得等） ※つまり、①から⑥の全てを満たす必要があります。 【給付される日数】 上記②で算定された雇用保険に加入していた期間によって異なります。

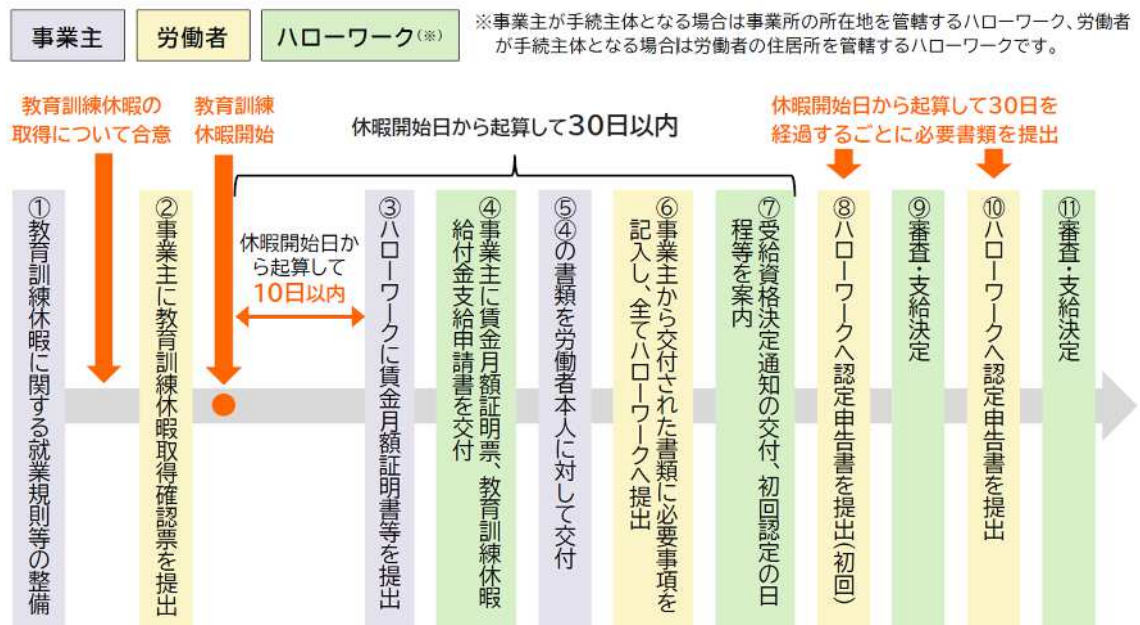
加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
給付日数	90日	120日	150日
【支給額イメージ】			
休暇取得前の額面月収		給付月額	
250,000円		約170,000円	
350,000円		約195,000円	
450,000円		約225,000円	

*1 原則として11日以上の賃金支払いの基礎となった日数がある月が算定の対象になります

*2 過去、基本手当（失業給付）や教育訓練休暇給付金、育児休業給付金、出生時育児休業給付金を受けたことがある場合、通算できない期間が生じる場合があります。なお、離職期間があったとしても、12か月以内であれば離職前後の期間を通算できます

【注意事項】

教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合、休暇開始日より前の被保険者期間や雇用保険に加入していた期間はリセットされ、通算できなくなるため、一定期間は失業給付などの雇用保険制度に基づく給付金を原則受給できなくなってしまう。



出典：厚生労働省「教育訓練休暇給付金のご案内」

【チェック】

社員は当該給付金の活用により生活面の不安を抱えることなく教育訓練を受けられるようになり、企業にとっても社員のスキルアップによる生産性向上およびモチベーションの向上が期待できます。

【実務上のポイント】

就業規則等に、サバティカル休暇制度など、教育訓練休暇給付金に対応する休暇制度の創設を検討

■ 4. 関連するその他の改正（抜粋）

以下に、関連するその他の改正を抜粋いたします。

改正内容	施行年月
障害者雇用の除外率の引き下げ（一律 10%引き下げ⇒つまり、障害者雇用の機会拡充）	2025 年 4 月
育児中の労働者に対する「所定外労働の制限（残業免除）」の対象の拡大（「3歳に満たない子を養育する労働者・・・」⇒「小学校就学前の子を養育する労働者・・・」）へ拡充変更	2025 年 4 月
子の看護休暇の見直し（対象となる子の範囲が小学校 3 年生修了までに拡充されたなど）	2025 年 4 月
育児（子が 3 歳未満）のためのテレワーク導入の義務化（努力義務）	2025 年 4 月

■ 5. おわりに

2025 年の雇用保険法改正は、企業にとって社員の働き方やキャリア支援を制度面から強化する大きな機会であり、一方で法制度への適切な対応が不可欠です。また、改正内容も現在進行形的要素が強いものが多く、2028 年 10 月に控えている雇用保険の適用拡大（雇用保険の加入対象基準の週所定労働時間が、20 時間から 10 時間に変更）を含め、大小問わず間断なく法改正が続いていくことが予想されます。

【著者プロフィール】河原 正（かわはら ただし）



2003 年社会保険労務士事務所を開業。2011 年特定社会保険労務士付記。企業で人事総務を担当した後、給与計算アウトソーシング会社 2 社を経て独立。河原給与計算センター合同会社代表社員。執筆に「ビジネスガイド」（日本法令）他

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
