

第8章

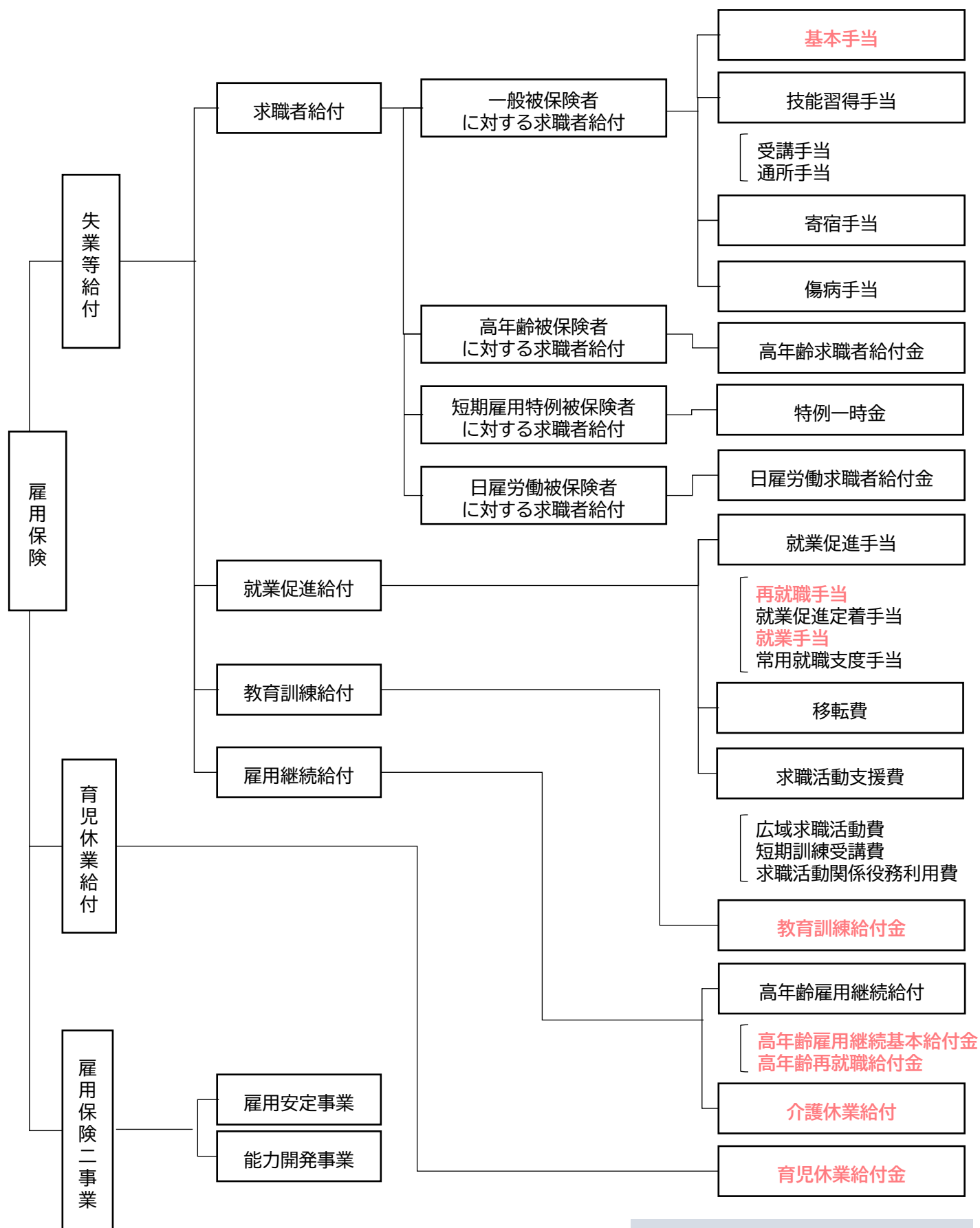
雇用保険

- 第1節 雇用保険の概要
- 第2節 基本手当
- 第3節 再就職手当と就業手当
- 第4節 教育訓練の給付
- 第5節 高年齢者の給付
- 第6節 育児休業給付金・子の看護休暇
- 第7節 介護休業給付・介護休暇

「カジタさんのCFP®テキスト2021 ライフプランニング 第8章」は、2021年3月時点の情報をもとに作成されています。
CFP®は、米国外においてはFinancial Planning Standards Board Ltd.(FPSB)の登録商標で、FPSBとのライセンス契約の下に、日本国内においてはNPO法人日本FP協会が商標の使用を認めています。

第8章 第1節 雇用保険の概要①

1. 雇用保険給付等の体系図



参考：厚生労働省（ハローワークインターネットサービス）

第8章 第1節 雇用保険の概要②

2. 雇用保険とは

失業時の給付や再就職の支援、失業者に対する職業訓練のための給付などを行う保険です。

3. 雇用保険の被保険者



雇用保険の被保険者として下表①～④で共通して定義されるのは、次の2つを満たしている人です。

- ・ 1週間の所定労働時間が**20時間以上(休憩時間はカウントしない)**
- ・ 同一事業主に**31日以上継続雇用**されている(見込み可)

ただし、法人の役員や自営業者などは雇用保険の被保険者となりません。

被保険者は次の4つに分類されます。

①一般被保険者	②③④以外
②高年齢被保険者	65歳の誕生日以後に雇用される人(③④を除く)
③短期雇用特例被保険者	下記条件を全て満たす人 ・ 季節的な雇用 ・ 4ヶ月を超えて雇用 ・ 1週間の所定労働時間が30時間以上
④日雇労働被保険者	下記条件を全て満たす人 ・ 日々雇用される人または30日以内の期間を定めて雇用される人 ・ 地理的要件を満たしている人

4. 雇用保険の保険料

雇用保険の保険料は、賃金支払総額(通勤手当や残業代等も含む)に保険料率を算出して求めます。
求めた金額は、業種に応じて被保険者と事業主で負担します。

Point 折半ではありません。

5. 失業の定義

失業とは、被保険者が離職後、労働の意思も労働の能力も兼ね備えているにも関わらず、就業できない状態のことです。

労働の意思…働きたい気持ちがあるか。

労働の能力…精神的・肉体的に働ける状態か。働ける環境か。

第8章 第2節 基本手当①

1. 基本手当とは

被保険者が失業した場合に、求職活動中の生活費を補填するために支給されるものです。

2. 基本手当の受給要件 **暗記**

①②のどちらかに該当し、働く意思と能力がある人。

①一般の離職者(定年退職や自己都合による退職)
離職日以前の**2年間**に被保険者期間*が**通算12ヶ月以上**

②特定受給資格者(倒産や解雇)または 特定理由離職者(雇止め)
離職日以前の**1年間**に被保険者期間*が**通算6ヶ月以上**

1週間の所定労働時間が**20時間以上**
同一事業主に**31日以上継続雇用**されている(見込み可)

***被保険者期間**
離職日から1ヶ月ごとに区切って遡って、賃金支払の基礎となった日数が**11日以上**の月を1ヶ月と計算する。

5/15	6/15	7/15	離職日 8/15
賃金支払基礎 日数11日以上	賃金支払基礎 日数11日以上	賃金支払基礎 日数11日以上	

3. 基本手当日額

基本手当として受け取れる1日当たりの金額は次の式で求めます。

基本手当日額 = 賃金日額 × 給付率*1

賃金日額 = $\frac{\text{最後の6ヶ月に支払われた賃金総額}*2}{180\text{日}}$

*1 給付率: 60歳未満 = 50% ~ 80% 60歳 ~ 65歳 = 45% ~ 80%

*2 賃金総額: ボーナス等、臨時に支払われるものは含まない。年齢により上限が設定されている。

4. 基本手当を受け取る際の手続き

次の順で手続きを行います。

- 1.退職した会社・事務所等から離職票を受け取る。
- 2.本人の住所地の管轄である公共職業安定所(ハローワーク)で**求職申込**を行う。
- 3.受給資格が決まれば、公共職業安定所から受給資格者証が交付され、失業の認定日が指定される。
(認定日は原則4週間に1回)
- 4.失業の認定日に公共職業安定所に出向き、受給資格者証と失業認定申告書を提出し、**失業認定**を受ける。
- 5.基本手当が本人の指定口座に振り込まれる。

失業認定には求職活動が必要です。

求職と認められる活動例	- 求人へ応募すること。 - 公共職業安定所が行う職業相談、職業紹介、各種講習、セミナーを利用すること。 - 再就職に資する各種国家試験、検定等の資格試験の受験。
求職と認められない活動例	- 新聞や広告、インターネット、などで求人情報を閲覧すること。 - 民間職業紹介事業者や派遣事業者へ登録すること。 - 知人等に求人情報の提供を求めること。

第8章 第2節 基本手当②

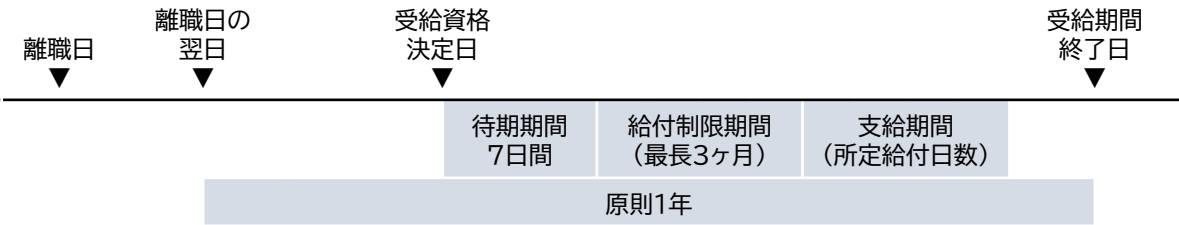
5. 基本手当の受給スケジュール

- 受給期間は原則、**離職日の翌日から1年**。(離職の理由や年齢、被保険者期間により受給期間が異なる)
- この期間内に妊娠、出産、育児、疾病などの理由で30日以上働けない場合は、3年を限度にその日数分延長できる。定年退職の場合は1年が限度。
- 受給資格決定日から全員**7日間の待期期間**がある。
- 7日間の待期期間後、自己都合による退職の場合や懲戒解雇に相当する場合は、最長3ヶ月の給付制限期間が設けられる。
- 給付日数は離職の理由や年齢、被保険者期間により異なる。
- 自己都合での退職や定年退職の場合は、**年齢に関係なく**下表の日数になる。(障がい者や倒産・解雇による中高年者などは下表よりも長くなる)

被保険者期間	1年未満	10年未満	20年未満	20年以上
給付日数	-	90日	120日	150日

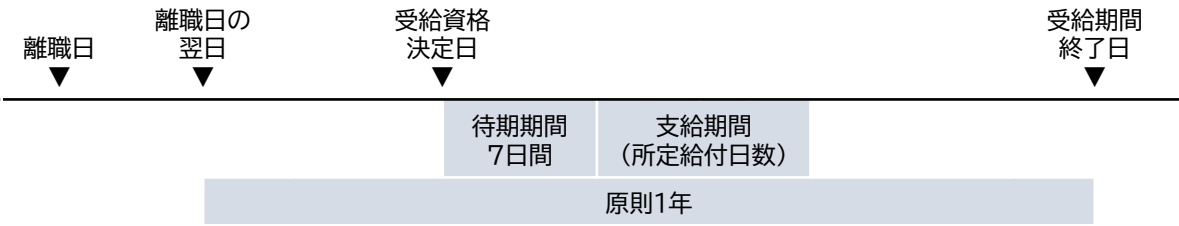
■受給スケジュールのイメージ **暗記**

●自己都合による退職や懲戒解雇の場合



※給付制限期間…過去5年間のうち自己都合での退職が2回目までなら2ヶ月
3回目以上または懲戒解雇相当の理由で退職なら3ヶ月

●上記以外の場合(会社都合の場合)



第8章 第3節 再就職手当と就業手当

1. 再就職手当と就業手当の比較

早期に再就職した場合に支給されるものです。

	再就職手当	就業手当
対象者	常用雇用で就業した場合(正社員など)	常用雇用以外で就業した場合(契約期間1年未満のパートなど)
残日数	就業日の前日において、所定給付日数の 1/3以上 残っていること	就業日の前日において、所定給付日数の 1/3以上 且つ 45日以上 残っていること
支給額	残日数が2/3以上の場合 式)基本手当日額* × 支給残日数 × 70% 残日数が1/3以上の場合 式)基本手当日額* × 支給残日数 × 60% *基本手当日額は上限あり	残日数が2/3以上の場合 式)基本手当日額* × 支給残日数 × 30% *基本手当日額は上限あり
その他	就業日の翌日から1ヶ月以内に「再就職手当支給申請書」を公共職業安定所に提出	就業日ごとに支給される

第8章 第4節 教育訓練の給付

1. 教育訓練給付金の目的と種類

再就職の促進のため、厚生労働大臣が指定した教育訓練を受講・終了した際に給付されます。
教育訓練給付金は大きく3つに分類されます。

	一般教育訓練給付金	専門実践教育訓練給付金	特定一般教育訓練給付金
就業期間中に受講する場合	支給要件期間(同一事業主のもとで雇用保険の被保険者であること) 3年以上		
初回受講	支給要件期間 1年以上 で受講可能	支給要件期間 2年以上 で受講可能	支給要件期間 1年以上 で受講可能
転職時の通算	空白期間が1年以内 であれば支給要件期間を通算可能		
退職後に受講する場合	「就業期間中に受講する場合」の条件を経て 退職後1年以内 であること ※退職後1年以内に妊娠、出産、育児、疾病等の理由で30日以上受講を開始できない場合、届け出ることで最大19年まで延長可(本来の1年以内と合わせて20年以内)		
支給額	教育訓練経費× 20% 4千円 < 支給額 ≤ 10万円	教育訓練経費× 50% 4千円 < 支給額 ≤ 40万円/年 ※受講終了後1年以内に資格を取得し雇用されれば20%を追加支給 4千円 < 支給額 ≤ 56万円/年	教育訓練経費× 40% 4千円 < 支給額 ≤ 20万円

2. 教育訓練支援給付金の目的と支給額

初めて専門実践教育訓練を受講する45歳未満(受講開始時の年齢)の離職者に対し、訓練期間中に支給されるものです。
2022年3月31日までの暫定措置です。

教育訓練支援給付金日額 = 基本手当日額 × 80%

基本手当日額 = 賃金日額 × 給付率*1

賃金日額 = $\frac{\text{最後の6ヶ月に支払われた賃金総額}^{*2}}{180\text{日}}$

*1 給付率: 60歳未満=50%~80% 60歳~65歳=45%~80%

*2 賃金総額: ボーナス等、臨時に支払われるものは含まない。

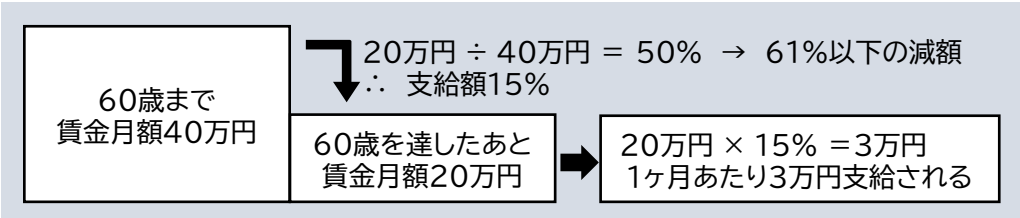
第8章 第5節 高年齢者の給付

1. 高年齢雇用継続給付と高年齢再就職給付



それまでに比べ賃金が激減しても働き続けたり再就職する60歳以上の人を支援する目的の制度です。

	高年齢雇用継続給付	高年齢再就職給付
支給要件	- 雇用保険の一般被保険者。 60歳時点で被保険者期間が5年以上。 60歳時点の賃金(賃金日額×30日÷月額)と比較して75%未満に低下。	60歳以後に基本手当を受給し、支給残日数を100日以上残して再就職した一般被保険者。 - 被保険者期間が5年以上。 60歳時点の賃金(日額)と比較して75%未満に低下。
支給期間	60歳以上65歳未満	基本手当の支給残日数 200日以上…………… 2年間 100日以上200日未満… 1年間
支給額	60歳時点の賃金と比較 61%以下…………… 低下後の賃金 × 15% 61%超75%未満………… 低下後の賃金 × 15%~0%(低下後の賃金の額に応じて割合が異なる)	



2. 在職老齢年金との併給調整

特別支給の老齢厚生年金を受け取りながら、高年齢雇用継続給付を受給する65歳未満の人は、在職老齢年金の本来の支給停止額に加え、**特別支給の老齢厚生年金**において最大で**標準報酬月額**の**6%相当額**が**支給停止**されます。

Point 年金額が減額される繰上受給とは異なります。繰上の老齢基礎年金との調整はされません。

例)高年齢雇用継続給付と在職老齢年金の併給調整 ※現行法です。令和4年4月に在職老齢年金制度が改正されます。

60歳以降の賃金月額	245,000円	それまでは賃金月額が50万円だった → 61%以上減額
標準報酬月額	240,000円	総報酬月額相当額 = $\frac{(24万円 \times 12ヶ月) + (6万円 \times 2回)}{12ヶ月}$ = 25万円
賞与(年2回)	各60,000円	
受取年金額	1,320,000円	基本月額 = 132万円 ÷ 12ヶ月 = 11万円
支給停止調整開始額	280,000円	
支給停止変更額	470,000円	

- 高年齢雇用継続給付金の額(60歳になっても頑張ってる人に最長5年間給付金をプレゼント！)
・61%以上減額したので15%支給される。
賃金月額245,000円 × 15% = 36,750円
- 在職老齢年金(本来なら11万円の年金を受け取れたはずだけど、4万円の支給停止で7万円の受け取りに…)
(基本月額110,000円 + 総報酬月額相当額250,000円 - 支給停止調整開始額280,000円) × 1/2 = 40,000円
基本月額110,000円 - 支給停止額40,000円 = 70,000円
- 併給調整額(さらに併給調整で14,400円減額)
標準報酬月額240,000円 × 6% = 14,400円
- ◎60歳以降の収入見込み額

・高年齢雇用継続給付金………… 36,750円
・年金…………… 70,000円 - 14,400円 = 55,600円
・賃金…………… 245,000円

合計: 337,350円

第8章 第6節 育児休業給付金・子の看護休暇①

1. 育児休業給付金の概要



子どもを養育するために育児休業を取得し、その間給料が支払われなくなった場合に支給されるものです。

支給要件	- 雇用保険の被保険者。 - 休業前2年間に賃金の支払基礎日数11日以上の方が12ヶ月以上。 1歳*未満の子を養育するために休業。 - 休業中の賃金が休業前賃金の80%未満。 * [支給期間]に記載の条件を満たせば、1歳2ヶ月、1歳6ヶ月、2歳まで延長可
支給期間	1歳の誕生日の前日まで(父は出産日当日から、母は産後休業終了後＝出産日から起算して58日目から) 次の場合は延長可 - パパ・ママ育休プラス…1歳2ヶ月まで。 - 認可保育施設に入所できない場合…まずは1歳6ヶ月の誕生日の前日まで。 状況が変わらない場合は2歳の誕生日の前日まで。 - その他、配偶者の死亡・疾病等で養育困難となった場合や、離婚し配偶者と別居する場合、新たに妊娠した場合も延長可
支給額	休業開始から180日間………休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67% 休業開始から181日目以降…休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 50% ※どちらも上限・下限の限度額あり

第8章 第6節 育児休業給付金・子の看護休暇②

2. パパ・ママ育休プラス

- 1歳2ヶ月まで延長される制度。(父母それぞれが取得できる期間は1年間)
- 同時に取得してもいいし、交代で取得してもいい。(母は産後休業終了後に取得することになる)
- 父が出生後8週間以内に取得した場合、期間内で再取得OK。

【適用条件】※本人＝育児休業を取得しようとしている労働者
①子が1歳になる誕生日の前日までに配偶者が育児休業を取得していること。
②本人の育児休業開始日が、子の1歳の誕生日以前であること
③本人の休業開始日は、配偶者の育児休業の初日以降であること。

■パパ・ママ育休プラスの取得例

例) 子の出生日＝10月10日
1歳＝10月9日

		誕生日	8週間	1歳	1歳2ヶ月
A	母	産後休業	育児休業		
	父			育児休業	
B	母	産後休業	育児休業		
	父		育児休業		
C	母	産後休業	育児休業		
	父			育児休業	
D	母	産後休業	育児休業		
	父			育児休業NG	
E	母	産後休業	育児休業	以後NG	
	父		育児休業		
F	母	産後休業	育児休業		
	父	育児休業	育児休業		

A:○	—
B:○	育児休業期間が重複してもOK
C:○	母の育児休業終了後、期間をあけて父が育児休業を取得してもOK(連続している必要はありません)
D:×	父は1歳到達日までに育児休業を取得しておかなければなりません。(適用条件②)
E:×	1歳以降の育児休業を取得しようとしている母(本人)の育児休業開始日が、父(配偶者)より先であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象とはならず、育児休業が取得できる期間は1歳到達日(10月9日)までとなります。(適用条件③)
F:○	母(本人)の育児休業開始日が父(配偶者)の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父(本人)が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始日より先に、母(配偶者)が育児休業を開始しているため、父(本人)の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

参考:厚生労働省

第8章 第6節 育児休業給付金・子の看護休暇③

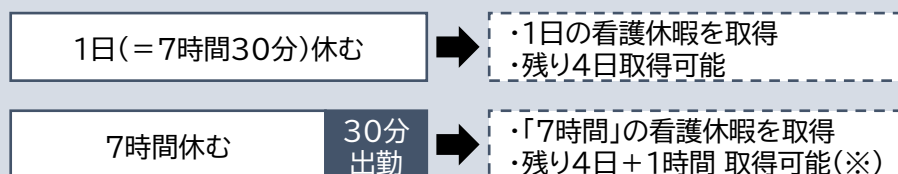
3. 子の看護休暇

概要	小学校就学前の子を養育する労働者が、その子を看護する目的で予防接種や健康診断を受けるのに休暇を申し出た場合、事業主は年間5日まで、休暇を取得させなければならない。なお、業務の繁忙等を理由に拒むことはできない。
注意点	- 対象となる小学校就学前の子を2人以上養育している労働者の場合、年間10日まで休暇を取得できる。 - ここでいう「年間」とは、事業主が特に定めない場合は、4月から翌年3月を指す。 - 休暇は(2021年1月1日以降)時間単位で取得できる。

Point 休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数に相当する時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱うが、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる必要がある。

時間単位での取得例

- ・1日の所定労働時間数が7時間30分の場合
※時間単位で看護休暇を取得する場合は「30分」という端数を切り上げて8時間分の休暇で「1日分」となる。
- ・年5日分の看護休暇が取得可能である場合



※ 看護休暇1日分(8時間)－実際に取得した時間(7時間)＝残り時間(1時間)

参考：厚生労働省

第8章 第7節 介護休業給付・介護休暇

1. 介護休業給付金の概要



父母や配偶者、子など家族を介護するために休業し、介護期間中の給料が支払われなくなった場合に支給されるものです。

支給要件	- 雇用保険の被保険者。 - 休業前2年間に賃金の支払基礎日数11日以上が12ヶ月以上。 [家族範囲]に記載の家族を介護するために休業。 - 休業中の賃金が休業前賃金の80%未満。
家族範囲	- 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護(歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること)を必要とする状態にある家族。 - 被保険者の「配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)」「父母(養父母を含む)」「子(養子を含む)」「配偶者の父母(養父母を含む)」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」。
支給期間	[家族範囲]に記載の家族1につき、93日を限度に3回まで。 - 産前・産後休業中は介護休業を開始できない。 - 介護休業中に他の家族に対して、新たな休業(介護休業、産前産後休業、育児休業)を開始した場合、新たな休業の開始日以降は当初の介護休業は終了し、介護休業給付金の支給対象とならない。
支給額	休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67% ※上限・下限の限度額あり

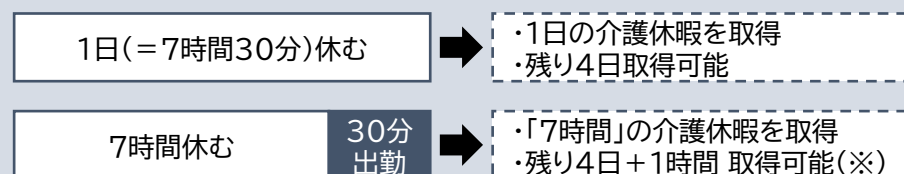
2. 介護休暇

概要	要介護状態にある家族の介護その他の世話をする労働者が、介護等をする目的で休暇を申し出た場合、事業主は年間5日まで、休暇を取得させなければならない。なお、業務の繁忙等を理由に拒むことはできない。
注意点	- 対象となる家族が2人以上の場合、年間10日まで休暇を取得できる。 - 休暇は(2021年1月1日以降)時間単位で取得できる。

Point 休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数に相当する時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱うが、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる必要がある。

時間単位での取得例

- 1日の所定労働時間数が7時間30分の場合
※時間単位で介護休暇を取得する場合は「30分」という端数を切り上げて8時間分の休暇で「1日分」となる。
- 年5日分の介護休暇が取得可能である場合



※ 介護休暇1日分(8時間)－実際に取得した時間(7時間)＝残り時間(1時間)

参考：厚生労働省