

雇用保険法が変わります!

1 雇用保険の受給資格要件が変わります

○これまでの週所定労働時間による被保険者区分（短時間労働者以外の一般被保険者/短時間被保険者）をなくし、雇用保険の基本手当の受給資格要件を一本化します。

○原則として、平成19年10月1日以降に離職されたかたが対象となります。

旧

- ・短時間労働者以外の一般被保険者
⇒6カ月(各月14日以上)
- ・短時間労働被保険者
(週所定労働時間20~30時間未満)
⇒12カ月(各月11日以上)

新

雇用保険の基本手当を受給するためには、週所定労働時間の長短にかかわらず、原則、**満12カ月(各月11日以上)**の被保険者期間が必要となります。

※倒産・解雇などにより離職されたかたは、6カ月(各月11日以上)が必要。

2 特例一時金の支給額が変わります

○特例一時金の支給額を基本手当日額の30日分とします。ただし当分の間は40日分となります。段階的に支給額を30日分へ変更します。

○平成19年10月1日以降に離職されたかたが対象となります。

旧

基本手当日額の 50日分

新

基本手当日額の 40日分
(当分の間)

3 育児休業給付の給付率は50%に上がります

○給付率を休業前賃金の40%から50%に引き上げます。
○平成19年3月31日以降に職場復帰されたかたから22年3月31日までに育児休業を開始されたかたまでが対象となります。

旧

休業期間中 30% + 職場復帰後6カ月 10%

新

休業期間中 30% +
職場復帰後6カ月 **20%**

※育児休業給付の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます。(平成19年10月1日以降に育児休業を開始されたかたに適用されます)

4 教育訓練給付の要件・内容が変わります

○本来は「3年以上」の被保険者期間が必要である受給要件を、初回限り「1年以上」に緩和します(当分の間)。

○また、これまで被保険者期間によって異なっていた給付率および上限額を一本化します。

○いずれの措置も、平成19年10月1日以降に指定講座の受講を開始されたかたが対象となります。

旧

被保険者期間3年以上5年未満
20% (上限10万円)
被保険者期間5年以上 40% (上限20万円)

新

被保険者期間3年以上
20% (上限10万円)
※初回に限り、被保険者期間1年以上で受給可能です