

	雇用継続給付																																			
	高齢雇用継続給付		育児休業給付																																	
	高齢雇用継続基本給付金	高齢再就職給付金	育児休業給付金	介護休業給付金																																
支給要件	次の①～③のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者(短期雇用特例・日雇労働を除く)に対して支給対象月に支払われた賃金額が、一定額(みなし賃金日額×30×75/100)を下ること ②60歳に達した日または60歳に達した日後、算定基礎期間に相当する期間(=みなし算定対象期間)が5年以上あること ③支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額(357,864円)未満であること	次の①～⑥のいずれにも該当するときに支給される ①受給権者が60歳に達した日以後、安定した職業に就き、被保険者(短期雇用特例・日雇労働を除く)となったこと ②受給資格に係わる離職日における算定基礎期間が5年以上あること ③基本手当の支給を受けたことがあること ④再就職後の支給対象月に支払われた賃金額が、一定額(賃金日額×30×75/100)を下ること ⑤就職日の前日の基本手当の支給残日数が100日以上あること ⑥再就職後の支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額(357,864円)未満であること	次の①・②のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者(短期雇用特例・日雇労働を除く)が、1歳に満たない子(その子が1歳に達した日以後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあっては、1歳6か月に満たない子)の子が1歳6か月に達した日以後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあっては、2歳に満たない子)を養育するための休業(育児休業)をしたこと ②育児休業開始日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上あること	次の①・②のいずれにも該当するときに支給される ①被保険者(短期雇用特例・日雇労働を除く)が、対象家族(※)を介護するための休業(介護休業)をしたこと ②介護休業開始日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上あること ※対象家族とは 被保険者の配偶者・父母・子・祖父母・兄弟姉妹・孫、配偶者の父母																																
支給期間	①60歳到達時に被保険者であった期間が5年以上であるとき → 60歳到達月～65歳到達月 ②60歳到達後に被保険者であった期間が5年に達したとき → 5年に達した月～65歳到達月	①支給残日数が200日以上であるとき → 2年経過日の属する月まで ②支給残日数が100日以上200日未満であるとき → 1年経過日の属する月まで ③離職日の翌日から2年(①のとき)又は1年(②のとき)経過日の属する月が65歳到達月後であるとき → 65歳到達月まで	・支給単位期間 育児休業期間を、休業開始日または各月においてのその日に相当し、かつ、休業した期間内にある日(休業開始応当日)から各翌月の休業開始応答日の前日(育児休業を終了した日の属する月)にあっては、その休業を終了した日)までの各期間に区分した一の期間をいう	・支給単位期間 介護休業期間(対象家族を介護するための休業を開始した日から起算して3ヶ月を経過する日までの期間に限る)を、休業開始日または各月においてのその日に相当し、かつ、休業した期間内にある日(休業開始応当日)から各翌月の休業開始応答日の前日(介護休業を終了した日の属する月)にあっては、その休業を終了した日)までの各期間に区分した一の期間をいう																																
支給額	<table border="1"> <tr> <td>1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×61/100未満であるとき</td> <td>支給対象月に支払われた賃金額×15/100</td> </tr> <tr> <td>1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×61/100～75/100未満であるとき</td> <td>当該賃金額の割合が通増する程度に応じ、15/100から一定率の割合で通減するように省令で定める率を乗じて得た額</td> </tr> <tr> <td>1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×75/100以上であるとき</td> <td>不支給</td> </tr> </table>	1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×61/100未満であるとき	支給対象月に支払われた賃金額×15/100	1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×61/100～75/100未満であるとき	当該賃金額の割合が通増する程度に応じ、15/100から一定率の割合で通減するように省令で定める率を乗じて得た額	1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×75/100以上であるとき	不支給	<table border="1"> <tr> <td>1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×61/100未満であるとき</td> <td>再就職後の支給対象月に支払われた賃金額×15/100</td> </tr> <tr> <td>1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×61/100～75/100未満であるとき</td> <td>当該賃金額の割合が通増する程度に応じ、15/100から一定率の割合で通減するように省令で定める率を乗じて得た額</td> </tr> <tr> <td>1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×75/100以上であるとき</td> <td>不支給</td> </tr> </table>	1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×61/100未満であるとき	再就職後の支給対象月に支払われた賃金額×15/100	1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×61/100～75/100未満であるとき	当該賃金額の割合が通増する程度に応じ、15/100から一定率の割合で通減するように省令で定める率を乗じて得た額	1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×75/100以上であるとき	不支給	<table border="1"> <tr> <td>育児休業期間中に事業主から賃金が支払われなかった場合</td> <td>休業開始時賃金日額×支給日数×50/100(※)</td> </tr> <tr> <td>育児休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合</td> <td></td> </tr> <tr> <td>a) 休業開始時賃金日額×支給日数×30/100以下</td> <td>休業開始時賃金日額×支給日数×50/100(※)</td> </tr> <tr> <td>b) 休業開始時賃金日額×支給日数×30/100超80/100未満</td> <td>休業開始時賃金日額×支給日数×80/100-支給単位期間に支払われた賃金×80/100以上</td> </tr> <tr> <td>c) 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上</td> <td>不支給</td> </tr> </table> <p>※当分の間、育児休業を開始した日から育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達するまでの間に限り、100分の67とされる。</p>	育児休業期間中に事業主から賃金が支払われなかった場合	休業開始時賃金日額×支給日数×50/100(※)	育児休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合		a) 休業開始時賃金日額×支給日数×30/100以下	休業開始時賃金日額×支給日数×50/100(※)	b) 休業開始時賃金日額×支給日数×30/100超80/100未満	休業開始時賃金日額×支給日数×80/100-支給単位期間に支払われた賃金×80/100以上	c) 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上	不支給	<table border="1"> <tr> <td>介護休業期間中に事業主から賃金が支払われなかった場合</td> <td>休業開始時賃金日額×支給日数×67/100</td> </tr> <tr> <td>介護休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合</td> <td></td> </tr> <tr> <td>a) 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100以下</td> <td>休業開始時賃金日額×支給日数×40/100</td> </tr> <tr> <td>b) 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100超80/100未満</td> <td>休業開始時賃金日額×支給日数×80/100-支給単位期間に支払われた賃金×80/100以上</td> </tr> <tr> <td>c) 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上</td> <td>不支給</td> </tr> </table>	介護休業期間中に事業主から賃金が支払われなかった場合	休業開始時賃金日額×支給日数×67/100	介護休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合		a) 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100以下	休業開始時賃金日額×支給日数×40/100	b) 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100超80/100未満	休業開始時賃金日額×支給日数×80/100-支給単位期間に支払われた賃金×80/100以上	c) 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上	不支給
1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×61/100未満であるとき	支給対象月に支払われた賃金額×15/100																																			
1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×61/100～75/100未満であるとき	当該賃金額の割合が通増する程度に応じ、15/100から一定率の割合で通減するように省令で定める率を乗じて得た額																																			
1支給対象月の賃金が、みなし賃金日額×30×75/100以上であるとき	不支給																																			
1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×61/100未満であるとき	再就職後の支給対象月に支払われた賃金額×15/100																																			
1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×61/100～75/100未満であるとき	当該賃金額の割合が通増する程度に応じ、15/100から一定率の割合で通減するように省令で定める率を乗じて得た額																																			
1支給対象月の賃金が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額×30×75/100以上であるとき	不支給																																			
育児休業期間中に事業主から賃金が支払われなかった場合	休業開始時賃金日額×支給日数×50/100(※)																																			
育児休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合																																				
a) 休業開始時賃金日額×支給日数×30/100以下	休業開始時賃金日額×支給日数×50/100(※)																																			
b) 休業開始時賃金日額×支給日数×30/100超80/100未満	休業開始時賃金日額×支給日数×80/100-支給単位期間に支払われた賃金×80/100以上																																			
c) 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上	不支給																																			
介護休業期間中に事業主から賃金が支払われなかった場合	休業開始時賃金日額×支給日数×67/100																																			
介護休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合																																				
a) 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100以下	休業開始時賃金日額×支給日数×40/100																																			
b) 休業開始時賃金日額×支給日数×13/100超80/100未満	休業開始時賃金日額×支給日数×80/100-支給単位期間に支払われた賃金×80/100以上																																			
c) 休業開始時賃金日額×支給日数×80/100以上	不支給																																			
上限額	上記方法により算定された額+賃金額が支給限度額(357,864円)を超えるとき → 支給限度額から賃金額を減じて得た額が支給される	休業開始時賃金日額の上限額は、受給資格に係わる離職日において30歳以上45歳未満の者に係る賃金日額の上限額である	休業開始時賃金日額の上限額は、受給資格に係わる離職日において30歳以上45歳未満の者に係る賃金日額の上限額である	休業開始時賃金日額の上限額は、受給資格に係わる離職日において45歳以上60歳未満の者に係る賃金日額の上限額である																																
下限額	上記方法により算定された額が、受給資格者の賃金日額の下限額(2,470円)の80/100(1,976円)を超えないとき → 支給されない																																			
支給申請手続	被保険者は、初めて支給を受けようとするときは、申請書に雇用保険被保険者60歳到達時等賃金証明書を添えて、支給対象月の初日から起算して、4ヶ月以内に所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、初めて支給を受けようとするときは、申請書を再就職後の支給対象月の初日から起算して4ヶ月以内に、所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、初めて支給を受けようとするときは、支給単位期間の初日から起算して4ヶ月を経過する日の属する月末までに、申請書に雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書を添えて所轄職安所長に提出しなければならない	被保険者は、初めて支給を受けようとするときは、介護休業終了日の翌日から起算して2ヶ月を経過する日の属する月末までに、申請書に雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書を添えて所轄職安所長に提出しなければならない																																
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・支給対象月 被保険者が60歳に達した日の属する月から65歳に達した日の属する月までの期間内にある月であって、その月の初日から末日まで引き続き被保険者であり、育児・介護休業給付金を受けることができる休業をしなかった月をいう ・支給対象月に、疾病・負傷・事業所の休業等の理由で職安所長が定めるものにより支払を受けることができなかった賃金があっても、その支払を受けたものとみなして支給額が算定される。したがってこれらの理由によって、賃金が低下しても、高齢雇用継続基本給付金は支給されない ・みなし賃金日額 60歳に達した日(被保険者であった期間が5年に満たないときは、5年に達した日)を受給資格に係る離職の日とみなして算定した賃金日額をいう。 ・高齢前被保険者でも高齢雇用継続給付が支給される(65歳に達した日の属する月のみ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職後の支給対象月 就職日の属する月から当該就職日の翌日から起算して、2年(基本手当の支給残日数が200日未満の被保険者は、1年)を経過する日の属する月までの期間内にある月であって、その月の初日から末日まで引き続き被保険者であり育児・介護休業給付金を受けることができる休業をしなかった月をいう ・再就職したのが、60歳に達した日以後であれば、離職日は60歳に達した日の前でも後でもよい 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児(介護)休業とは次の要件を満たす休業をいう ①支給単位期間において、職安所長が就業していると認める日数が10日以下であること ②被保険者が事業主に申し出ていること ③育児休業期間について、その初日及び末日(休業終了予定日)を明らかにしていること 等々 ・「い・ま・ママ育児プラン制度」の特例 被保険者の養育する子について、当該被保険者の配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が当該子の1歳に達する日以前の日において当該子を養育するための休業をしている場合は、一定の要件を満たすことにより、その子が1歳2か月に達する日の前日までの間に最長1年まで育児休業給付金が支給される。 ・みなし被保険者期間 休業(介護休業)については、同一の対象家族について2回以上の介護休業をした場合にあっては、初回の介護休業とする。)を開始した日の前日からさかのぼって1ヶ月ごとに区分し、その区分された1ヶ月の間に賃金支払基礎日数が11日以上ある場合に、その期間を1ヶ月のみなし被保険者期間として計算する。ただし、次の期間は、被保険者であった期間に含めない。 ①最後に被保険者となった日前に、受給資格、高齢受給資格、特別受給資格を取得した場合、その資格に係わる離職日以前における被保険者だった期間 ②被保険者の資格取得の確認があった日の2年前の前日における被保険者だった期間 (特別対象者については、被保険者の負担すべき雇用保険料相当額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める前日における被保険者だった期間) ・休業開始時賃金日額 給付金の支給を受けることのできる被保険者を受給資格者と、当該被保険者が給付金の支給に係る休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額をいう ・支給日数 「休業を終了した日の属する支給単位期間(当該支給単位期間における休業を開始した日又は休業開始応答日から休業を終了した日までの日数)」又は「30日」 ・介護休業給付金の支給を受けたことがある被保険者が、次の①・②のいずれかに該当する介護休業をしたときは、介護休業給付金は支給されない。 ① 同一の対象家族について当該被保険者が4回以上の介護休業をした場合における4回目以後の介護休業 ② 同一の対象家族について当該被保険者がした介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が93日に達した日以後の介護休業 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、労使協定があるときは、被保険者に代わって、申請書を提出することができる 																																