

富田 朗 著

トミーの

社労士 合格ゼミ 2025



法改正講座

トミーの社労士合格ゼミ 直前講座テキスト

ーはじめにー 法改正講座について

こんにちは。

トミーこと、【トミーの社労士合格ゼミ】の富田 朗です。

トミーの社労士合格ゼミ 直前講座をご利用いただきましてありがとうございます。
ます。

この PDF テキストは、直前講座の 1 つである【法改正講座】で使用するテキストになります。**令和 7 年度**(2025 年度)**社会保険労務士試験合格**のために必要な【**直近 1 年間の法改正の知識**】をまとめてあるテキストです。

法改正講座は、このテキストを使用して講義を進めます。

〔トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座 について〕

トミーの社労士 合格ゼミ ZOOM 講座には、

1. 各法令等の骨格や主だった規定をわかりやすく解説する

【トミーの社労士合格ゼミ 入門講座】

2. 各法令等の詳細な内容をたっぷりの時間をかけて丁寧に解説する

【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】

3. 試験直前期に横断・法改正・白書情報などを解説する

【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

の 3 種類の講座があります。

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座を受講すれば、合格に必要な知識をより確かに身につけることができます！

ZOOM 講座の詳しい内容は、下記の Web サイトにてご確認ください。また、ご質問等は、サイト内の【お問い合わせ】よりお願いいたします。

<https://www.ukaru-sr.com/>

◆『トミーの社労士合格ゼミ シリーズ』の無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。

目 次

掲載した法改正事項について	4
---------------	---

【労働編】

Part1	労働基準法	6
Part2	労働安全衛生法	7
Part3	労働者災害補償保険法	11
Part4	雇用保険法	17
Part5	労働保険の保険料の徴収等に関する法律	40
Part6	労務管理その他の労働に関する一般常識	46

【社会保険編】

Part7	健康保険法	57
Part8	国民年金法	64
Part9	厚生年金保険法	69
Part10	社会保険に関する一般常識	75

掲載した法改正事項について

本書に掲載した法改正事項は、社会保険労務士試験に係る、直近 1 年間の法改正事項です。

すでに、トミーの社労士合格ゼミ 2025 PDF テキスト 及び うかる！社労士 テキスト & 問題集 2025 年度版に掲載している改正点も含め、本書に掲載しました。

なお、この間に、多くの改正が行われていますが、本書では、これらのうち社会保険労務士試験に出題される可能性の高いものを中心に掲載しています。

お問い合わせ先

この PDF テキストに関するお問い合わせ、ご質問等は、トミーの社労士合格ゼミの Web サイト（下記）内の【お問い合わせ】よりお願いいたします。

トミーの社労士合格ゼミ <https://www.ukaru-sr.com/>

テキスト内のページ表記のご案内

本テキスト内の【ゼ】及び【テ】について

本テキスト内のオレンジ色の文字の【ゼ】は「トミーの社労士合格ゼミ 2025 PDF テキスト」の関連ページを示しています。【テ】は「うかる！社労士 テキスト & 問題集 2025 年度版」の関連ページを示しています。

労働編

- Part1 労働基準法
- Part2 労働安全衛生法
- Part3 労働者災害補償保険法
- Part4 雇用保険法
- Part5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律
- Part6 労務管理その他の労働に関する一般常識

Part1

労働基準法

就業規則等の一括届出に関する規定が見直され、より拡充されました。

1 一括届出の拡充

【ゼ】 Vol.1 P120、194

【テ】 P80、109

従来より、36 協定、就業規則、1 年単位の変形労働時間制に関する協定について、（所定の要件を満たした）本社と同一の内容のものについては、他の事業場についても一括して、書面又は e-GOV による電子申請（1 年単位の変形労働時間制に関する協定については e-GOV による電子申請のみ）により届け出をすることができるとされてい更にます。

今般、この一括届出の規定が拡充され、**労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」**から電子申請を行うことができるようになりました。

また、「確かめよう労働条件」を利用する場合は、本社と異なる内容の複数の事業場の届出について、一括届出ができることとなりました。

【今回の拡充の対象となる届出】

- ◆ 36 協定（一般条項、特別条項、新技術・新商品の研究開発業務）
- ◆ 就業規則
- ◆ 1 年単位の変形労働時間制の協定

Part2

労働安全衛生法

電子申請を推進するための改正、新規化学物質の名称の公表方法の改正が行われました。

1 電子申請の推進



概要

報告数の多い労働者死傷病報告等の報告等について原則電子申請によることとしました。

1. 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者の選任の届出

【ゼ】 Vol.1 P231 (4)、P234 (6)、P238 (7)

【テ】 P152 (4)、P154 (6)、P156 (7)

改正前	改正後
～、遅滞なく、報告書を当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければなりません。	～、遅滞なく、 電子情報処理組織を使用 して 、所定の事項を 当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長 に報告しなければなりません。

(若干の表記の違いがあります)

2. 定期健康診断の結果報告

【ゼ】 Vol.1 P306 (2) ①

【テ】 P189 (2) ①

改正前	改正後
～を行ったときは、定期健康診断結果報告書を、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。	～を行ったときは、遅滞なく、 電子情報処理組織を使用して 、所定の事項を 所轄労働基準監督署長 に報告しなければなりません。

3. 歯科医師による定期健康診断の結果報告

【ゼ】 Vol.1 P306 (2) ②

【テ】 P189 (2) ②

改正前	改正後
～を行ったときは、遅滞なく、有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。	～を行ったときは、遅滞なく、 電子情報処理組織を使用して 、所定の事項を 所轄労働基準監督署長 に報告しなければなりません。

4. 心理的な負担の程度を把握するための検査の報告

【ゼ】 Vol.1 P313 (5)

【テ】 P192 (5)

改正前	改正後
～、定期的に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません～	～、定期的に、 電子情報処理組織を使用して 、 検査及び面接指導の結果等 について、所定の事項を 所轄労働基準監督署長 に報告しなければなりません～

4. 労働者死傷病報告

【ゼ】 Vol.1 P319 (2)

【テ】 P196 (2)

改正前	改正後
①原則 事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、労働者死傷病報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。	①原則 事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒（労働災害等）により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、電子情報処理組織を使用して、所定の事項を所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。
②例外 休業日数が4日未満の場合には四半期（1月～3月、4月～6月、7月～9月、10月～12月）ごとにまとめて、それぞれの四半期の最後の月の翌月末日までに提出することとされています。	②例外 休業日数が4日未満の場合には四半期（1月～3月、4月～6月、7月～9月、10月～12月）ごとにまとめて、それぞれの四半期の最後の月の翌月末日までに、電子情報処理組織を使用して、報告することとされています。

2 新規化学物質の名称の公表



概要

近年のDX化の推進を踏まえ、従来、官報公示により行っていた新規化学物質の名称の公表をインターネットの利用その他の適切な方法により行うこととしました。

【ゼ】 該当なし

【テ】 該当なし

1. 新規化学物質の有害性の調査

化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする事業者は、あらかじめ、有害性の調査を行い、その名称、有害性の調査の結果その他の事項を厚生労働大臣に届け出なければならないこととされています。

2. 新規化学物質の公表

厚生労働大臣は、上記の届出があった場合には、その新規化学物質の名称を公表するものとされています。この公表につき、従来は、官報での公示により行っていましたが、改正により、「インターネットの利用その他の適切な方法」により行うこととしました。

改正前	新規化学物質の名称の公表は、 3月以内ごとに1回、定期的に、官報に掲載することにより行うものとする。
改正後	新規化学物質の名称の公表は、 3月以内ごとに1回、定期的に、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとする。

Part3

労働者災害補償保険法

特別加入の対象者の追加等の改正が行われています。

1 自動変更対象額



概要

令和6年8月1日以降に適用される自動変更対象額は「4,090円」となっています。

【ゼ】 Vol.2 P71

【テ】 P226

自動変更対象額	令和6年8月1日以降
4,020 円	4,090 円

2 特別加入の対象事業の拡大



概要

ここ数年、特別加入の対象事業が拡大してきています。今回の改正では、所定の要件に該当する**フリーランスが行う事業**を特別加入の対象事業としました。

【ゼ】 Vol.2 P174

【テ】 P278

1. 対象事業の拡大

一人親方等の事業

- | |
|--|
| (a) 自動車を使用して行う旅客若しくは貨物運送の事業又は原動機付自転車若しくは自転車を使用して行う貨物運送の事業（個人タクシー業者、バイク便事業者、料理宅配事業者等） |
| (b) 土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、原状回復、修理、変更、破壊若しくは解体又はその準備の事業（大工等） |
| (c) 漁船による水産動植物の採捕の事業〔(g)の事業を除きます〕 |
| (d) 林業の事業 |
| (e) 医薬品の配置販売の事業 |
| (f) 再生利用の目的となる廃棄物等の収集、運搬、選別、解体等の事業 |
| (g) 船員が行う事業 |
| (h) 柔道整復師が行う事業 |
| (i) 創業支援等措置に基づいて高年齢者が行う事業 |
| (j) あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師が行う事業 |
| (k) 歯科技工士が行う事業 |
| (l) フリーランスとして業務を行う事業（特定フリーランス事業） |

【(l)の施行規則等における規定】

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法〔フリーランス法〕）に規定する特定受託事業者が、業務委託事業者から業務委託を受けて行う事業（特定受託事業）又は特定受託事業者が業務委託事業者以外の者から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業であって、他の一人親方等の事業及び特定作業従事者に係る作業を除いたもの

PLUS

労働者を使用して事業を行う場合は、特定フリーランス事業を行う者には該当しません。

2. 特定受託事業者等

特定受託事業者	業務委託の相手方である事業者であって、次のいずれかに該当するものをいいます。 ◆個人であって、従業員を使用しないもの ◆法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないもの ※「役員」とは、理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事もしくは監査役又はこれらに準ずる者をいいます。
業務委託事業者	特定受託事業者に業務委託をする事業者をいいます。
業務委託	次に掲げる行為をいいます。 ◆事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造（加工を含みます）又は情報成果物の作成を委託すること ◆事業者がその事業のために他の事業者に役務の提供を委託すること（他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含みます）。

3. 業務災害の認定

(1) 業務遂行性

業務遂行性は次の行為を行う場合に認めるものとされています。

- ① 契約に基づき報酬が支払われる作業のうち特定フリーランス事業に係る作業及びこれに直接附帯する行為（生理的行為、反射的行為、準備・後始末行為、必要行為、合理的行為及び緊急業務行為）

PLUS

- ◆「特定フリーランス事業に係る作業」とは、特定受託事業者が行う作業のうち、業務委託を受け契約を締結してから最終的な物品、情報成果物又は役務の提供に至るまでに必要となる作業をいいます。ただし、自宅等で行う場合については、特に私的行為、恣意的行為ではないことを十分に確認できた場合に業務遂行性が認められます。
- ◆「直接附随する行為」として、例えば、契約を受注するための営業行為、契約締結に付随する行為及びその事務処理等が該当します。

② 契約による作業に必要な移動行為を行う場合（通勤災害の場合を除きます）

【移動行為の例】

- ◆契約を締結するための事前打ち合わせに係る移動
- ◆業務委託事業者又は業務委託事業者以外の者からの指示による別の作業場所への移動 等

③ 突発事故（台風、火災等）等による予定外の緊急の出勤途上の場合

(2) 業務起因性

業務起因性は、労働者の場合に準じます。

4. 通勤災害の認定

特定フリーランス事業を行う者の住居と就業の場所との間の往復を想定し、**通勤災害についても労災保険の対象とし、通勤災害の認定については、労働者の場合に準じます。**

5. 中小事業主等の特別加入との関係

- ◆労働者を使用して事業を行う場合は特定フリーランス事業を行う者としては該当しないことから、中小事業主として特別加入することになります。
- ◆中小事業主等が行う事業及び特定フリーランス事業を行う者については、それぞれの加入要件を満たせば、本人の選択によりいずれにも特別加入できることとなりますが、重複加入は認められません。
したがって、特定フリーランス事業に関し中小事業主等として特別加入している者が、特定フリーランス事業を行う者として特別加入する場合（あるいは逆の場合）は、委託解除届を確認する等、重複期間が生じないように留意することとされています。

6. 一人親方等及び特定作業従事者との関係

- ◆他の一人親方等の事業及び特定作業従事者に係る作業については、特定フリーランス事業としては業務遂行性が認められません。
したがって、特定フリーランス事業への加入を希望する者等が行う業務が、他の一人親方等の事業及び特定作業従事者に係る作業のいずれかに該当する場合には、当該事業又は作業に係る特別加入団体を通じて加入する必要があります。
- ◆他の一人親方等の事業及び特定作業従事者に係る作業と特定フリーランス事業については、その業務遂行性が認められる範囲が異なるため、そのいずれも行う場合において、それぞれの事業又は作業で労災保険の適用を受けるためには、それぞれで特別加入をしていることが必要となります。

3 介護（補償）等給付の限度額



概要

介護（補償）等給付の最高限度額及び最低保障額を見直しました。

【ゼ】 Vol.2 P100、101

【テ】 P244

区分		改正前	改正後
常時介護 を要する者	最高限度額	177,950 円	177,950 円（改正なし）
	最低保障額	81,290 円	85,490 円
随時介護 を要する者	最高限度額	88,980 円	88,980 円（改正なし）
	最低保障額	40,600 円	42,700 円

1つ1つコツコツ！
きっといいことが
起きますヨ！



Part4

雇用保険法

高年齢雇用継続給付の改正、出生後休業支援給付・育児時短就業給付の新設等、多くの改正が行われました。

1 賃金日額の上限額等



概要

賃金日額の上限額等が、自動的変更等により改正されました。

【ぜ】 Vol.2 P224～P227、P295、P297、P299、P301

【て】 P332、P333、P370～P372

1. 賃金日額の上限額等

(1) 賃金日額の下限額

変更前	変更後
2,746 円	2,869 円

※下限額の 100 分の 80 に相当する額：2,295 円

PLUS

基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の最高額、最低額等は、毎年度の平均給与額の変動に応じて変更していますが、これにより変更した最低額（2,790 円）が、最低賃金日額（地域別最低賃金の全国加重平均額に 20 を乗じて 7 で除して得た額）を下回る場合は、最低賃金日額を最低額とすることとされています。

今回の変更に係る「地域別最低賃金の全国加重平均額に 20 を乗じて 7 で除して得た額」は、次の計算式による額です。

$$1.004 \text{ 円（令和 6 年 4 月 1 日時点での地域別最低賃金の全国加重平均額）} \times 20 \div 7 \div 2,869 \text{ 円}$$

(2) 賃金日額の上限額

離職日における年齢	変更前	変更後
30 歳未満	13,890 円	14,130 円
30 歳以上 45 歳未満	15,430 円	15,690 円
45 歳以上 60 歳未満	16,980 円	17,270 円
60 歳以上 65 歳未満	16,210 円	16,490 円

2. 賃金日額の範囲

(1) 給付率に係る賃金日額の範囲

【60 歳以上 65 歳未満】

変更前	変更後	給付率
2,746 円以上 5,110 円未満	2,869 円以上 5,200 円未満	100 分の 80
5,110 円以上 11,300 円以下	5,200 円以上 11,490 円以下	100 分の 80 ～ 100 分の 45
11,300 円超	11,490 円超	100 分の 45

【上記以外】

変更前	変更後	給付率
2,746 円以上 5,110 円未満	2,869 円以上 5,200 円未満	100 分の 80
5,110 円以上 12,580 円以下	5,200 円以上 12,790 円以下	100 分の 80 ～ 100 分の 50
12,580 円超	12,790 円超	100 分の 50

3. 控除額

変更前	変更後
1,331 円	1,354 円

4. 支給限度額

変更前	変更後
370,452 円	376,750 円

2 高年齢雇用継続給付



概要

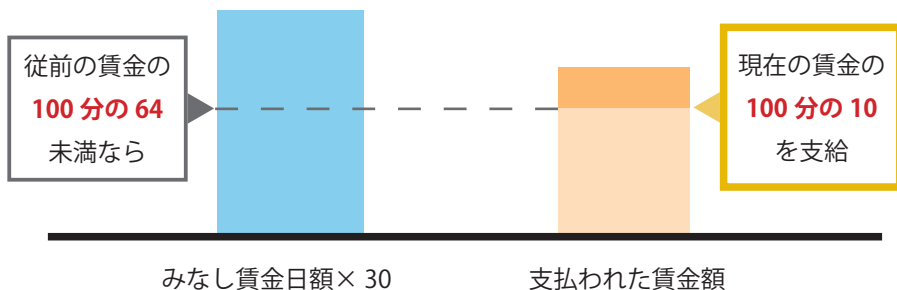
高年齢雇用継続給付の給付割合を令和7年度から縮小することになりました。

【ゼ】 Vol.2 P297、300
【テ】 P371、373

高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金の額を、各支給対象月に支払われた賃金の額に **100 分の 10**（当該賃金の額が、みなし賃金日額に 30 を乗じて得た額の **100 分の 64** に相当する額以上であるときは、みなし賃金日額に 30 を乗じて得た額に対する当該賃金の額の割合が逡増する程度に応じ、**100 分の 10** から一定の割合で逡減するように厚生労働省令で定める率）を乗じて得た額としました。

改正前	改正後
賃金の額が、みなし賃金日額に 30 を乗じて得た額の 100 分の 61 に相当する額未満 ⇒ 100 分の 15	賃金の額が、みなし賃金日額に 30 を乗じて得た額の 100 分の 64 に相当する額未満 ⇒ 100 分の 10

※数字に係る部分のみ抜き出して掲載



3 育児休業給付



概要

育児休業を延長する際に、保育所等における保育の利用を希望していることを確認することを明確にすること、出向時の不利益を解消すること等の改正が行われました。

(1) 延長要件の見直し

【ゼ】 Vol.2 P309

【テ】 P378

その子が1歳に達した日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は、子が1歳6カ月又は2歳になるまで育児休業をすることができます。

この定める場合として「保育所等の入所待ちの期間」がありますが、この期間について、「保育所等の入所待ちの期間（**速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認める場合に限ります**）」と改正されました（赤文字部分が追加されました）。

(2) 育児休業の分割取得回数の制限の例外

育児休業給付金の対象となる育児休業の分割取得回数の制限（3回目以後の育児休業について育児休業給付金を支給しないという制限）の例外に、「**出向日の前日に育児休業をしている場合であって、出向日以後も引き続き当該休業をするとき（出向をした日以後も引き続き被保険者であるときに限ります）**」を追加しました。

(3) 出生時育児休業給付金の支給申請手続

出生時育児休業の支給申請手続について、「子の出生日から8週間を経過する日の翌日から」に加え、「同一の子について2回の出生時育児休業を取得した場合は当該休業を終了した日の翌日から」及び「出生時育児休業を取得した日数が通算して28日に達した場合はその翌日から」も行うことができるものとしました。



社労士はこれから
より求められるように
なる資格ですヨ！

4 離職理由による給付制限



概要

基本手当について、離職理由による給付制限を行う場合の要件等が見直されました。

【ゼ】 Vol.2 P246

【テ】 P343

1. 給付制限期間の原則と短縮の規定

離職理由による給付制限が行われる場合の給付制限期間は、原則として、**3カ月**とされています。

ただし、**正当な理由がなく自己都合によって退職した場合は、5年間のうち2回**（離職日を基準とします）までは給付制限期間を「**1カ月**」とします。

※「1カ月」⇒ 改正前は「2カ月」でした。

2. 離職理由による給付制限を行わない場合

次に掲げる受給資格者（アの者にあつては公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び公共職業訓練等を受け終わった日後の期間に限り、ウの者にあつてはイに規定する訓練を受ける期間及び訓練を受け終わった日後の期間に限り）については、行われません。

- ア 公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける受給資格者（イに該当する者を除きます） ※アは従前からの規定です。
- イ 教育訓練給付の対象になる教育訓練その他の厚生労働省令で定める訓練（対象教育訓練）を基準日前1年以内に受けたことがある受給資格者（正当な理由がなく自己の都合によって退職した者に限ります。ウにおいて同じ）
- ウ イに規定する対象教育訓練を基準日以後に受ける受給資格者（イに該当する者を除きます）

5 就業促進手当



概要

就業手当、就業促進定着手当について、上限額の改正等の改正が行われました。

【ゼ】 Vol.2 P264 ～ P267

【テ】 P352 ～ 354

1. 就業手当

「就業手当」を廃止しました。

2. 就業促進定着手当

令和7年度から、就業促進定着手当の上限額を、一律、基本手当の支給残額の**20%**相当額としました。

⇒ 従前は、**再就職時の基本手当支給残日数に応じて**、基本手当の支給残額の**40%**相当額又は**30%**相当額とされていました。

⇒ この改正に伴い、再就職手当に係る「早期再就職者」という文言が削除されています。

6 教育訓練給付



概要

教育訓練給付金、教育訓練支援給付金の支給額等につき、改正が行われました。教育訓練給付金の支給額は、最大で80%相当額となりました。

【ゼ】 Vol.2 P279 ～ P290

【テ】 P362 ～ 368

1. 給付率の範囲

給付率の範囲について、「100 分の 20 以上 100 分の 70 以下」とされていたのを「**100 分の 20 以上 100 分の 80 以下**」としました。

2. 実際の給付率

特定一般教育訓練給付金と専門実践教育訓練給付金について、新たな追加給付を規定しました。

	専門実践教育訓練給付金	特定一般教育訓練給付金
本体給付	50%（年間上限 40 万円）	40%（年間上限 20 万円）
追加給付① （資格取得＋就職・雇用）	20%（年間上限 16 万円）	【新規】 10%（年間上限 5 万円）
【新規】 追加給付②（賃金上昇） ※①の給付が前提	【新規】 10%（年間上限 8 万円） ※訓練前後賃金 5 %上昇	
最大給付率	70%（年間上限 56 万円） → 80%（年間上限 64 万円）	40%（年間上限 20 万円） → 50%（年間上限 25 万円）

※テキストでの表記は、Vol.3 をご覧ください。

※「資格取得＋就職・雇用の場合」の追加給付を受けられる者が特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金の支給を受けようとするときの支給申請手続は、要件を満たした日の翌日から **1 カ月以内**

※「資格取得＋就職・雇用の場合」に加えて「賃金上昇」の要件を満たした場合の追加給付を受けられる者が専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の支給を受けようとするときの支給申請手続は、「資格取得＋就職・雇用」の要件を満たした日の翌日から **6 か月を経過した日から起算して 6 か月以内**

7 暫定措置の延長



概要

基本手当の延長等の規定につき、2年間延長することとしました。

【ゼ】 Vol.2 P229、243、P289

【テ】 P334、341、367

次の措置について、平成21年3月31日から令和7年3月31日までの間の措置とされていましたが、令和9年3月31日まで延長されました。

◆基本手当の支給に関する暫定措置

特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限ります）を、基本手当の支給について、特定受給資格者とみなす措置です。

◆地域延長給付

◆教育訓練支援給付金

8 教育訓練支援給付金の額



概要

給付率を基本手当日額の80%から、**60%**へと改正し、あわせて、上記にあるように、令和9年度まで2年間延長することとしました。

【ゼ】 Vol.2 P290

【テ】 P368

教育訓練支援給付金の額は、各支給単位期間について、次の式により算定された額になります。

教育訓練支援給付金の額

= **基本手当の日額の100分の60**に相当する額 × 支給日数

9 国庫負担



概要

育児休業給付に係る国庫負担割合を8分の1にする等、国庫負担割合などの改正が行われました。

【ゼ】 Vol.2 P330、331

【テ】 P389

1. 国庫負担

(1) 育児休業給付に要する費用に係る国庫負担

育児休業給付に要する費用に係る国庫の負担額について、暫定措置を廃止し、国庫は、育児休業給付に要する費用の**8分の1**を負担するものとしました。

(2) 介護休業給付に要する費用に係る国庫負担

介護休業給付に要する費用に係る国庫の負担額について、暫定措置を延長し、令和8年度までの各年度の国庫の負担額については、国庫が負担すべきこととされている額の**100分の10**に相当する額とするものとしました。

⇒従来、「令和4年度から令和6年度まで」と規定されていたのを「令和6年度から令和8年度まで」としました。



上記の改正を受けて、実際の国庫負担割合は次頁の表のようになります。

	国庫負担の割合
求職者給付 (日雇労働求職者 給付金 以外)	イ 求職者給付の支給に支障が生じるおそれがある基準に該当する場合 ⇒費用の 4分の1 (広域延長給付は 3分の1) を負担 ロ イの場合以外 ⇒費用の 40分の1 (広域延長給付は 30分の1) を負担
日雇労働 求職者給付金	イ 上記のイの場合 ⇒費用の 3分の1 を負担 ロ 上記のロの場合 ⇒費用の 30分の1 を負担
雇用継続給付	費用の 8分の1 (× 100 分の 55 ※) を負担 ※令和6年度から令和8年度までは 100 分の 10
育児休業給付金 出生時育児休業 給付金	費用の 8分の1
職業訓練 受講給付金	費用の 2分の1 (× 100 分の 55) を負担

2. 暫定措置

上表内の()書きは暫定措置による国庫負担割合です。現在、暫定措置として、本来の国庫負担割合(8分の1又は2分の1)に100分の55又は100分の10を乗じた率を負担することとされています。

この暫定措置については、「雇用保険の国庫負担については、引き続き討を行い、令和9年4月1日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止する」ものとされています。

⇒「令和7年4月1日」とあったのを「令和9年4月1日」とし、暫定措置の廃止を先送りしました。



概要

子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律により、共働き・子育てを推進することとされ、その1つとして、両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設しました。

1. 目的

【ぜ】 Vol.2 P191

【テ】 P312

育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設したことから、目的に、「所定労働時間を短縮することによる就業」を追加しました。

改正前	改正後
雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。	雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合並びに労働者が子を養育するための休業及び 所定労働時間を短縮することによる就業をした場合 に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

1. 目的

【ゼ】 Vol.2 P191
【テ】 P312

育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設したことから、目的に、「所定労働時間を短縮することによる就業」を追加しました。

2. 雇用保険事業

【ゼ】 Vol.2 P192
【テ】 P312

雇用保険は、第1条の目的を達成するため、失業等給付及び育児休業等給付を行うほか、雇用安定事業及び能力開発事業を行うことができます。

⇒「育児休業給付」とあったのを「育児休業等給付」としました。

3. 特例高年齢被保険者に対する失業等給付等の特例

【ゼ】 Vol.2 P310、315、324
【テ】 P377、381、386

特例高年齢被保険者が育児休業給付金の支給を受けるには、全ての適用事業において育児休業していることが要件とされていますが、新たに創設された出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金も、全ての適用事業において出生後休業や育児時短就業をしていることを要件としています。

4. 高年齢雇用継続基本給付金の支給対象月

【ゼ】 Vol.2 P296
【テ】 P371

高年齢雇用継続基本給付金の支給における「支給対象月」とされるのは、その月の初日から末日まで引き続いて、被保険者であり、かつ、介護休業給付金又は育児休業給付金もしくは出生時育児休業給付金の支給を受けることができる休業をしなかった月でしたが、これに、「その月の初日から末日まで引き続いて、出生後休業支援給付金の支給を受けることができる休業をしなかった月」を加えました。

「支給対象月」とは、被保険者が 60 歳に達した日の属する月から 65 歳に達する日の属する月までの期間内にある月（その月の初日から末日まで引き続いて、被保険者であり、かつ、介護休業給付金又は育児休業給付金、出生時育児休業給付金若しくは**出生後休業支援給付金**の支給を受けることができる休業をしなかった月に限る。）をいう。

PLUS

高年齢再就職給付金に係る「再就職後の支給対象月」についても同様の改正が行われています。

5. 育児休業等給付

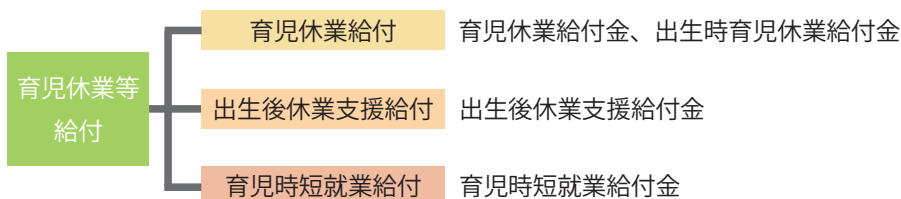
【ゼ】 Vol.2 P308 ～ 324

【テ】 P377 ～ 386

「育児休業等給付」を創設しました。

育児休業等給付は、育児休業給付、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付とし、育児休業給付は、育児休業給付金及び出生時育児休業給付金としました。

改正前	育児休業給付は、育児休業給付金及び出生時育児休業給付金とする。
改正後	① 育児休業等給付は、育児休業給付、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付とする。 ② 育児休業給付は、次のとおりとする。 i 育児休業給付金 ii 出生時育児休業給付金 ③ 出生後休業支援給付は、出生後休業支援給付金とする。 ④ 育児時短就業給付は、育児時短就業給付金とする。



6. 出生後休業支援給付金

【ゼ】 Vol.2 P319 ~ 321

【テ】 P383 ~ 384



概要

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）とすることとしました。

(1) 支給要件

出生後休業支援給付金は、被保険者が、対象期間内にその子を養育するための休業（**出生後休業**）をした場合に、次の①～③のいずれにも該当するときに、支給します。

- ① **出生後休業**（子について2回以上の出生後休業をした場合は、初回の出生後休業を開始した日前**2年間**に、**みなし被保険者期間が通算して12カ月以上**であったとき）
- ② 対象期間内にした出生後休業の日数が通算して**14日以上**であるとき
- ③ 被保険者の**配偶者**が出生後休業に係る子について出生後休業をしたとき（配偶者が子の出生の日から起算して**8週間**を経過する日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が通算して**14日以上**であるときに限ります）

PLUS

出生後休業支援給付金は、被保険者が育児休業給付金又は出生時育児休業給付金が支給される休業（**給付対象出生後休業**）を対象期間内に**通算して14日以上**取得した場合であって、被保険者の配偶者が出生後休業に係る子について**給付対象出生後休業**をしたとき（配偶者が子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に通算して14日以上の子育て休業をしたときに限ります）又は被保険者の配偶者が給付対象出生後休業をすることを要件としない場合に該当するときに支給します。

PLUS

被保険者が次のいずれかに該当する場合は、①及び②を満たせば支給します。

- ◆配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者である場合
- ◆被保険者の配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合
- ◆被保険者の配偶者が出生後休業に係る子について労働基準法の規定による産後休業その他これに相当する休業をした場合
- ◆このほか、配偶者が出生後休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に子を養育するための休業をすることができない場合として厚生労働省令で定める場合

PLUS

出生後休業を開始した日前2年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、その日数を2年に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年間）を対象とします。

PLUS

「みなし被保険者期間」は、出生後休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなした場合に計算されることとなる被保険者期間に相当する期間です。

PLUS

育児休業給付金と同様の、労働基準法の規定による産後休業をした場合の特例基準日に係る特例的な取扱いの規定があります。

(2) 対象期間

「対象期間」とは、次の区分に応じて定める期間です。

被保険者がその子について労働基準法の規定による産後休業をしなかったとき

その子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間

被保険者がその子について産後休業をしたとき

次の区分に応じて定める期間

出産予定日に 子が出生したとき	出生の日から起算して 16 週間を経過する日の翌日までの期間
出産予定日前に 子が出生したとき	出生の日から、出産予定日から起算して 16 週間を経過する日の翌日までの期間
出産予定日後に 子が出生したとき	出産予定日から、出生の日から起算して 16 週間を経過する日の翌日までの期間

(3) 出生後休業支援給付金を支給しない場合

被保険者が出生後休業について出生後休業支援給付金の支給を受けたことがある場合に、被保険者が次の ① ～ ③ のいずれかに該当する出生後休業をしたときは、出生後休業支援給付金は支給しません。

- ① 同一の子について被保険者が複数回の出生後休業を取得することについて妥当である場合として厚生労働省令で定める場合に該当しない場合における **2 回目以後**の出生後休業
- ② 同一の子について被保険者が **5 回以上**の出生後休業（出生後休業を 5 回以上取得することについてやむを得ない理由がある場合を除きます）をした場合における **5 回目以後**の出生後休業
- ③ 同一の子について被保険者がした出生後休業ごとに、出生後休業を開始した日から出生後休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が **28 日**に達した日後の出生後休業

(4) 出生後休業支援給付金の額

出生後休業支援給付金の額は、**休業開始時賃金日額**に**支給日数**（出生後休業をした日数。その日数が **28 日**を超えるとときは、**28 日**）を乗じて得た額の **100 分の 13**に相当する額です。

【出生後休業支援給付金の額】

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × **100 分の 13**

PLUS

出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金（後出）について、育児休業給付の給付制限の規定と同様の給付制限の規定があります。