

2025（令和7）年度「法改正…ここだけは押さえる！」ベスト10

		項目	概要
1	雇用法	離職理由による給付制限の見直し	自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、基本手当を受給できるようにするための改正
2	社一	児童手当法	児童手当の支給期間の延長、第3子以降の児童に係る児童手当の額の引き上げ
3	雇用法	出生後休業支援給付・育児時短就業給付の創設	
4	徴収法	雇用保険率の改定	
5	厚年法	支給停止調整額（在職老齢年金）の改定	令和7年度は「51万円」
6	労災法	特別加入の対象の拡大	一人親方等の特別加入の対象となる事業に特定フリーランス事業を追加
7	労一	育児・介護休業法の改正①	子の看護休暇の改正
8	雇用法	特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金の拡充	給付率の引き上げ
9	雇用法	専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の拡充	給付率の引き上げ
10	労一	育児・介護休業法の改正②	介護についての申出があった場合等における措置等の新設

ランク外

【健保法】…資格確認書

食事療養標準負担額（入院時食事療養費）、生活療養標準負担額（入院時生活療養費）…

1 [雇用法] 離職理由による給付制限の見直し

【概要】 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等から受けた場合には、給付制限をせず、基本手当を受給できるようにするための改正

◆ 離職理由による給付制限（行政手引 52205）

自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇された場合、又は正当な理由がなく自己都合により退職した場合は、待期の満了の日の翌日から起算して1か月以上3か月以内の間は、基本手当は支給しない（雇用法33条1項）。

- ① 自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇された場合の給付制限期間は、3か月となる。
- ② 正当な理由なく自己都合により退職した場合の給付制限期間は、1か月となる。【改正】

なお、当該退職した日から遡って5年間のうちに2回以上（離職日を基準とする）、正当な理由なく自己都合により退職し求職申込みをした者については、当該退職に係る給付制限期間は3か月となる。

ただし、下記のいずれかに該当する場合、離職理由による給付制限の対象とされない。

①	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受け終わった日後の期間	
②	正当な理由なく自己都合により退職した受給資格者【改正】	a 教育訓練給付の対象と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」という。＊）を離職日前1年以内に受けたことがある受給資格者 ●給付制限を解除する期間→全ての期間
		b 対象教育訓練を離職日以後に受ける受給資格者 ●給付制限を解除する期間→教育訓練を受ける期間及び受け終わった日後の期間

※ i 教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練、ii 公共職業訓練等、iii 短期訓練受講費の支給対象となる教育訓練、iv 被保険者又は被保険者であった者が自発的に受講する訓練であって、その訓練の内容に照らして雇用の安定及び就職の促進に資するものとして職業安定局長が定めるもの

ここもチェック！！

- 上記②に掲げる訓練を受けて給付制限の解除を求める場合には、受給資格決定日（その後の雇用保険説明会等の実施日を含む）又は受給資格決定後の初めての失業の認定日（受給資格決定後初めての失業認定日以後に受講を開始した場合は、その受講を開始した日の直後の失業認定日）までに申し出なければならない。

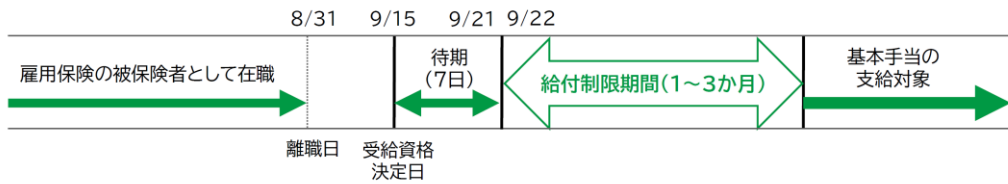
1. 給付制限が解除され基本手当を受給できる方（注2）

次のいずれかの教育訓練等（令和7年4月1日以降に受講を開始したものに限る）を離職日前1年以内に受けた方（途中退校は該当しません） または 離職日以後に受けている方

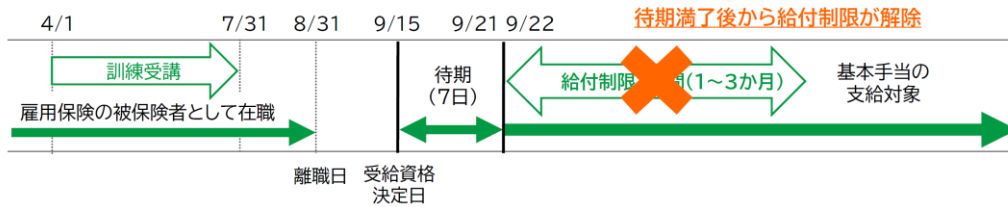
- ① 教育訓練給付金の対象となる教育訓練
- ② 公共職業訓練等
- ③ 短期訓練受講費の対象となる教育訓練
- ④ ①～③に準ずるものとして職業安定局長が定める訓練

2. 給付制限のイメージ

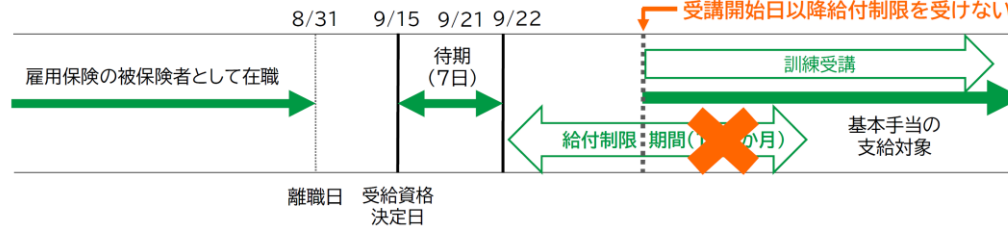
〈教育訓練等を受けていない場合〉



〈離職前1年以内に教育訓練等を受けたことがある場合〉



〈離職日以後に教育訓練を受ける場合〉



2 [社一] 児童手当法

【概要】 児童手当の支給期間の延長、第3子以降の児童に係る児童手当の額の引き上げ

◆ 児童手当の額（個人受給資格者）

児童の年齢	1人当たりの月額	
3歳未満（3歳未満児童算定額）	15,000円	第3子以降は 30,000円
3歳以上（3歳以上児童算定額）	10,000円	

【例】

	第1子	第2子	第3子	児童手当（月額）
① 児童の年齢	2歳	1歳	0歳	
	15,000円	15,000円	30,000円	60,000円

	第1子	第2子	第3子	児童手当（月額）
② 児童の年齢	5歳	2歳	1歳	
	10,000円	15,000円	30,000円	55,000円

	第1子	第2子	第3子	第4子	児童手当（月額）
③ 児童の年齢	18歳	16歳	12歳	5歳	
	10,000円	10,000円	30,000円	30,000円	80,000円

	第1子	第2子	第3子	第4子	児童手当（月額）
④ 児童の年齢	19歳	17歳	13歳	6歳	
	0円	10,000円	30,000円	30,000円	70,000円

	×	第1子	第2子	第3子	児童手当（月額）
⑤ 児童の年齢	23歳	20歳	17歳	14歳	
		0円	10,000円	30,000円	40,000円

<考え方>

第3子以降算定額算定対象者（22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者のうち、個人受給資格者によって**監護に相当**する日常生活上の世話及び必要な保護並びにその**生計費の相当部分**の負担が行われている者として内閣府令で定めるものであって、**日本国内に住所を有するもの**又は留学その他の内閣府令で定める理由により日本国内に住所を有しないものをいう。）及び**支給対象児童**を年齢の高い方から順に、第1子、第2子、第3子、・・・と位置付ける。

→18歳に達する日以後の**最初の3月31日**が経過した者については、0円とし、それ以外の児童については上記の表の金額を割り当てる。

→この合計額が児童手当の月額となる。

■ **法人受給資格者**（一般受給資格者のうち、未成年後見人であり、かつ、法人であるものをいう。）及び**施設等受給資格者**の児童手当

児童の年齢	1人当たりの月額
3歳未満（3歳未満児童算定額）	15,000円
3歳以上（3歳以上児童算定額）	10,000円

3 [雇用法] 出生後休業支援給付・育児時短就業給付の創設

目的等

- ① 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。
- ② 雇用保険は、上記①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**を行うことができる。

		保険事故	目的	給付等
雇用保険事業	失業等給付	失業した場合	労働者の生活の安定	求職者給付
			求職活動を容易にする等その就職を促進	就職促進給付
		雇用の継続が困難となる事由が生じた場合	労働者の雇用の安定	雇用継続給付
		自ら職業に関する教育訓練を受けた場合	労働者の雇用の安定及び就職の促進	教育訓練給付
	育児休業等給付	子を養育するための休業をした場合	労働者の雇用の安定	育児休業給付 出生後休業支援給付
		所定労働時間を短縮することによる就業をした場合	労働者の雇用の安定	育児時短就業給付
	雇用保険二事業	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	労働者の職業の安定／ 労働者の福祉の増進	雇用安定事業
能力開発事業				

◆ 出生後休業支援給付金

対象者	一般被保険者、高年齢被保険者
支給要件	被保険者が、 対象期間 ^{※1} 内にその子を養育するための休業（「 出生後休業 」という。）をした場合において、次の①～③の要件のいずれにも該当するとき ^{※2}
	① 出生後休業 （当該子について2回以上の出生後休業をした場合にあっては、初回の出生後休業とする。）を開始した日前 2年間 （当該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、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を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）に、 みなし被保険者期間 ^{※3} が 通算して12か月 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当該出生後休業に係る子について出生後休業をしたとき（当該配偶者が当該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る。）
支給額	出生後休業開始時賃金日額 ^{※4} ×対象期間内に 出生後休業をした日数 （その日数が 28日 を超えるときは、 28日 ）× 100分の13

申請書の提出	被保険者は、 <u>出生後休業支援給付金の支給を受けようとするときは、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給申請手続と併せて、育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書又は育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書</u> に一定の書類を添えて、原則として事業主を経由してその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。
--------	--

出生後休業…出生時育児休業給付金が支給される休業又は育児休業給付金が支給される休業

※1 「対象期間」とは、次の①又は②に応じ、当該定める期間とする。

①	被保険者がその子について 産後休業をしなかった とき (=被保険者が父親又は当該子が養子の場合)	「誕生日又は出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日又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 →例1、例2参照	
②	被保険者がその子について 産後休業をした とき (=被保険者が母親、かつ、当該子が養子でない場合) 注	a 出産予定日に当該子が出生したとき	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
		b 出産予定日前に当該子が出生したとき	出生の日から当該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→例4参照
		c 出産予定日後に当該子が出生したとき	出産予定日から当該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→例3参照

注 産後休業は出生時育児休業給付金が支給される休業又は育児休業給付金が支給される休業には含まれず、産後6週間を経過した場合であって、当該被保険者の請求により、8週間を経過する前に産後休業を終了した場合であっても、産後8週間を経過するまでは、産後休業とみなされることから、上記②の場合で**出生後休業**をすることができるのは、子の誕生日の翌日から起算して8週間を経過する日の翌日からとなる。

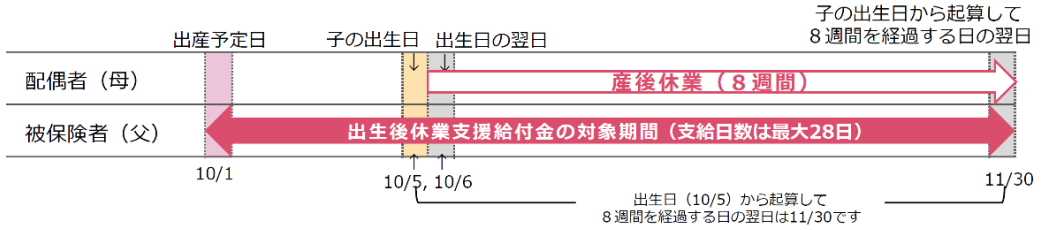
※2 被保険者が下記のいずれかに該当する場合については、支給要件の①及び②に該当するときとする。(→支給要件の③の要件は求めない。)

- ① 配偶者のない者である場合(ひとり親の場合)
- ② 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(配偶者が専業主婦等の場合)
- ③ 被保険者の配偶者が当該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をした場合、等

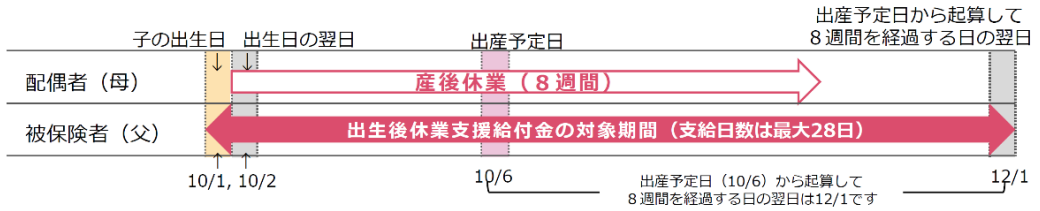
※3 「みなし被保険者期間」とは、出生後休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして計算されることとなる被保険者期間に相当する期間をいう。

※4 出生後休業を開始した日の年齢に関係なく、受給資格に係る離職の日において30歳以上45歳未満である受給資格者に係る賃金日額の上限額を上限額とする。

例 1：被保険者が産後休業をしていない場合で出産予定日より後に子が出生した場合

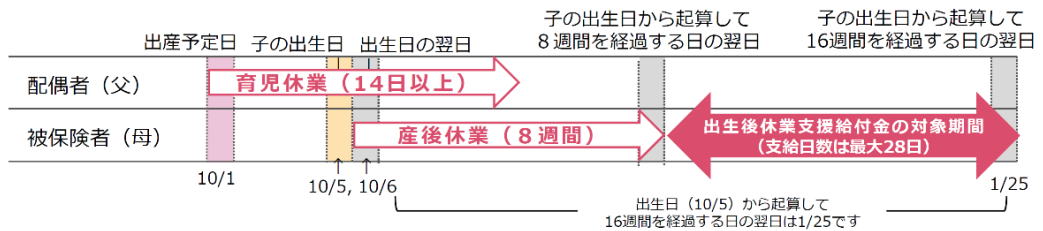


例 2：被保険者が産後休業をしていない場合で出産予定日より前に子が出生した場合

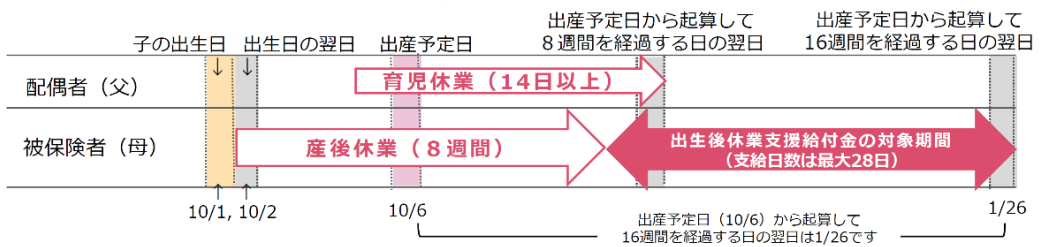


例 1、例 2 の場合、配偶者（母）が子の出生日の翌日において産後休業中であるため、被保険者（父）が、出生後休業支援給付金の対象期間に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を通算して14日以上取得した場合は、出生後休業支援給付金の支給対象となります。

例 3：被保険者が産後休業をしている場合で出産予定日より後に子が出生した場合



例 4：被保険者が産後休業をしている場合で出産予定日より前に子が出生した場合



例 3、例 4 の場合、配偶者（父）が「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」までの期間に通算して14日以上の育児休業（出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業）をしているため、被保険者（母）が、出生後休業支援給付金の対象期間に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を通算して14日以上取得した場合は、出生後休業支援給付金の支給対象となります。

◆ 出生後休業支援給付金の不支給

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おいて、当該被保険者が次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、支給しない。

- ① 同一の子について当該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 同一の子について当該被保険者が **5回以上**の出生後休業（当該出生後休業を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として厚生労働省令で定める場合に該当するものを除く。）をした場合における **5回目以後**の出生後休業
- ③ 同一の子について当該被保険者がした出生後休業ごとに、当該出生後休業を開始した日から当該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

ここもチェック！！

- 出生後休業支援給付金を支給する期間を含む出生時育児休業期間を対象として事業主から賃金を支払われた場合又は出生後休業支援給付金を支給する期間を含む本体育児休業中に事業主から賃金を支払われた場合でも、出生後休業支援給付金については支給額の減額は行われない。ただし、出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の減額調整の結果、これらの給付金の支給がなくなった場合は、出生後休業支援給付金は支給しない（行政手引 60006）。

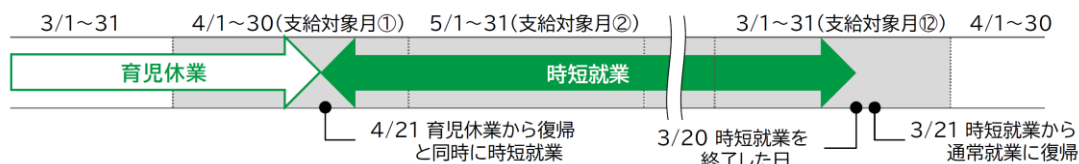
◆ 育児時短就業給付金

対象者	一般被保険者、高年齢被保険者	
支給要件	被保険者が、その 2歳 に満たない子を養育するための 所定労働時間を短縮 することによる就業（以下「 育児時短就業 」という。）をした場合において、次の①又は②のいずれかに該当するときに、 支給対象月 ^{※1} について支給する。	
	①	育児時短就業（当該子について2回以上の育児時短就業をした場合にあつては、初回の育児時短就業とする。）を開始した日前 2年間 （当該育児時短就業（当該子について2回以上の育児時短就業をした場合にあつては、初回の育児時短就業とする。）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、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を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））に みなし被保険者期間 ^{※2} が 通算して12か月以上 であったとき
②	被保険者が 育児時短就業 に係る子について、 ④育児休業給付金 の支給を受けていた場合であつて 当該育児休業給付金に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業 （当該子について2回以上の育児時短就業をした場合にあつては、初回の育児時短就業とする。）をしたとき、若しくは ⑤出生時育児休業給付金 の支給を受けていた場合であつて 当該出生時育児休業給付金に係る出生時育児休業終了後引き続き育児時短就業 をしたとき	
支給額	一 支給対象月 について、次の①～③の区分に応じ、それぞれ①～③の区分に定める額とする。	
	①	支給対象月に支払われた賃金の額が、育児時短就業開始時賃金日額 ^{※3} に30を乗じて得た額の 100分の90未満 であるとき 支給対象月に支払われた賃金の額× 100分の10
	②	支給対象月に支払われた賃金の額が、育児時短就業開始時賃金日額に30を乗じて得た額の 100分の90以上100分の100未満 であるとき 支給対象月に支払われた賃金の額×育児時短就業開始時賃金日額に30を乗じて得た額に対する当該賃金の額の割合が 100分の90 を超える大きさの程度に応じ、 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
③	「上記①又は②により算定された額」+「支給対象月に支払われた賃金の額」が「支給限度額（459,000円）」を超えるとき 支給限度額－支給対象月に支払われた賃金の額	
<ul style="list-style-type: none"> 支給対象月に支払われた賃金の額が、支給限度額（459,000円）以上であるときは、当該支給対象月については、育児時短就業給付金は、支給しない。 支給対象月における育児時短就業給付金の額として算定された額が賃金日額の下限額の100分の80に相当する額（2,295円）を超えないときは、当該支給対象月については、育児時短就業給付金は、支給しない。 		
その他	育児時短就業給付金の支給を受けることができる者が、同一の就業につき 高年齢雇用継続基本給付金 又は 高年齢再就職給付金 の支給を受けることができる場合において、その者が 高年齢雇用継続基本給付金 又は 高年齢再就職給付金 の支給を受けたときは 育児時短就業給付金 を支給せず、育児時短就業給付金の支給を受けたときは 高年齢雇用継続基本給付金 又は 高年齢再就職給付金 を支給しない。	
申請書の提出	被保険者は、 初めて 育児時短就業給付金の支給を受けようとするときは、支給対象月の初日から起算して 4か月以内 に、育児時短就業給付受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金支給申請書に 休業等開始時賃金証明書 その他一定の書類を添えて、原則として事業主を経由してその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。	

- ※1 「支給対象月」とは、被保険者が育児時短就業を開始した日の属する月から当該育児時短就業を終了した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。

月の途中から育児時短就業を開始・終了した場合

<支給対象月の例>



育児時短就業を開始した日（4/21）の属する月（4月）から育児時短就業を終了した日（3/20）の属する月（3月）までの各暦月（4月～翌年3月）が支給対象月となります。

- ① 被保険者が、育児休業給付金又は出生後休業支援給付金の支給の対象となる休業を、月の初日から末日まで引き続いて取得している月は、支給対象月とならない。
- ② 一方で、月の途中において育児休業から職場復帰して育児時短就業を行う場合は、職場復帰の前日まで育児休業給付金又は出生後休業支援給付金の支給対象期間となっていたとしても、当該育児時短就業を開始した日の属する月は育児時短就業給付金の支給対象月となる。（行政手引 60509）

- ※2 「みなし被保険者期間」は、育児時短就業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして計算されることとなる被保険者期間に相当する期間のことをいう（なお、産後休業をした被保険者であって、みなし被保険者期間が12か月に満たないものについての「特例基準日」の適用もある）。

※3 支給要件①に該当する場合

- ➡育児時短就業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、当該被保険者が当該育児時短就業給付金の支給に係る育児時短就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た場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額とする。

支給要件②に該当する場合

- ➡当該被保険者が、当該育児時短就業に係る子について、④育児休業給付金の支給を受けていた場合であって当該育児休業給付金に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたときは育児休業給付金に規定する休業開始時賃金日額、⑤出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であって当該出生時育児休業給付金に係る出生時育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたときは出生時育児休業給付金に規定する休業開始時賃金日額とする。

4 【徴収法】雇用保険率の改定

◆ 雇用保険率（令和7年度）

事業の種類	①	②	③	①+②+③
	失業等給付費等 充当徴収保険率	育児休業給付費 充当徴収保険率	二事業費 充当徴収保険率	雇用保険率
一般の事業	1,000分の7	1,000分の4	1,000分の3.5	1,000分の14.5
農林水産業*、 清酒の製造の 事業	1,000分の9	1,000分の4	1,000分の3.5	1,000分の16.5
建設の事業	1,000分の9	1,000分の4	1,000分の4.5	1,000分の17.5

※ 季節的に休業し、又は事業の規模が縮小することのない事業（園芸サービスの事業、牛馬の育成、酪農、養鶏又は養豚の事業、内水面養殖の事業及び船員が雇用される事業）には、「一般の事業」の雇用保険率が適用される。

5 【厚年法】支給停止調整額（在職老齢年金）の改定

◆ 在職支給停止

老齢厚生年金の受給権者が被保険者（前月以前の月に属する日から引き続き当該被保険者の資格を有する者に限る。）である日が属する月においては、その者の総報酬月額相当額^{※1}と基本月額^{※2}との合計額に応じて、老齢厚生年金の額の一部又は全部の支給が停止される。

※1 総報酬月額相当額・・・標準報酬月額とその月以前の1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算して得た額

※2 基本月額

60歳前半の在職老齢年金	60歳後半の在職老齢年金
老齢厚生年金の額（加給年金額を除く。）を12で除して得た額	老齢厚生年金の額（加給年金額、繰下げ加算額、経過的加算額を除く。）を12で除して得た額

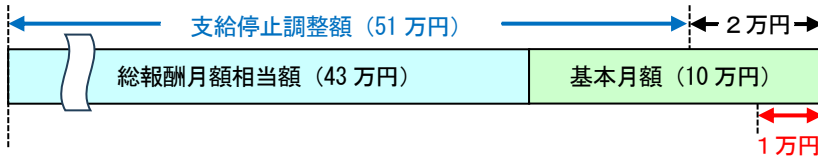
支給停止額（月額）（令和7年度）

	総報酬月額相当額と基本月額との合計額	支給停止額（月額）
①	51万円（支給停止調整額）以下	支給停止は行われぬ
②	51万円（支給停止調整額）超	$(\text{基本月額} + \text{総報酬月額相当額} - 51\text{万円}) \times 1/2$

ただし、支給停止基準額（支給停止額を12倍し、年額に換算した額）が老齢厚生年金の額以上であるときは、老齢厚生年金の全額が支給停止される。なお、この場合であっても、「繰下げ加算額と経過的加算額」は支給停止されない。

【事例①】

基本月額（10万円）
総報酬月額相当額（43万円）

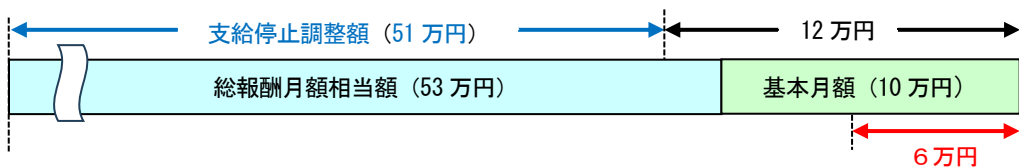


総報酬月額相当額と基本月額との合計額が
51万円を超えるため

51万円を超える額（2万円）の2分の1
に相当する額（1万円）を支給停止

【事例②】

基本月額（10万円）
総報酬月額相当額（53万円）



総報酬月額相当額と基本月額との合計額が
51万円を超えるため

51万円を超える額（12万円）の2分の1
に相当する額（6万円）を支給停止

◆ 高年齢雇用継続給付との調整

特別支給の老齢厚生年金の受給権者又は繰上支給の老齢厚生年金の受給権者が、高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金）の支給を受けることができるときは、特別支給の老齢厚生年金又は繰上支給の老齢厚生年金の受給権者について、在職老齢年金による支給停止に加えて、さらに一定額が支給停止*される。

※ 支給停止額（→令和7年4月1日以後、60歳に達する者から）

	停止額
① 受給権者の標準報酬月額がみなし賃金日額（60歳到達時賃金日額）に30を乗じて得た額の100分の64に相当する額未満であるとき	標準報酬月額に100分の4を乗じて得た額
② 受給権者の標準報酬月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	標準報酬月額に100分の4から一定の割合で逓減するように厚生労働省令で定める率を乗じて得た額
③ 上記①又は②により計算した支給停止額に4分の10を乗じて得た額に受給権者の標準報酬月額を加えた額が支給限度額を超えるとき	支給限度額から当該標準報酬月額を減じて得た額に10分の4を乗じて得た額

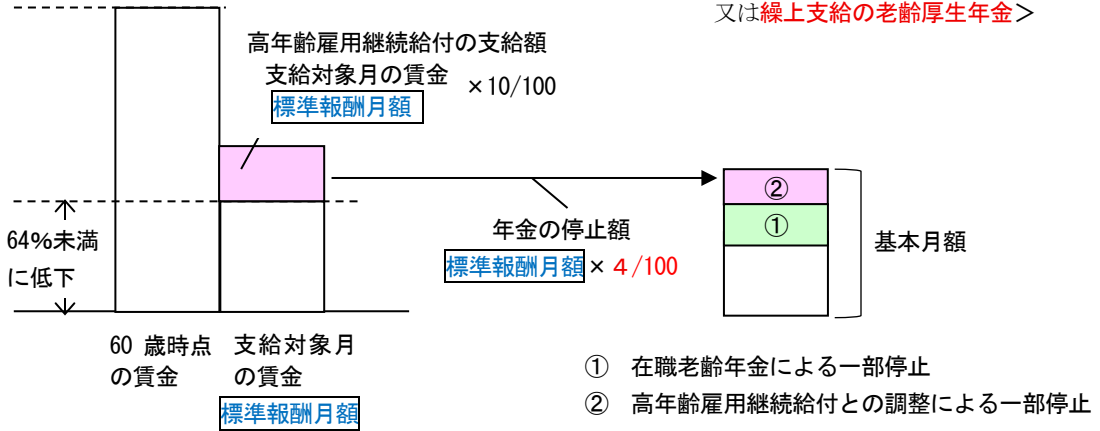
こどもチェック！！

□ 雇用保険法の高年齢雇用継続給付の支給に係る「みなし賃金日額」には、賞与は反映されないため、高年齢雇用継続給付との調整においては、「総報酬月額相当額」ではなく「標準報酬月額」を用いる。

【図解】

<雇用保険の被保険者>

<特別支給の老齢厚生年金
又は繰上支給の老齢厚生年金>



令和7〔昭和100〕年度 第1号女子

- 60歳に達する者→「昭和40年4月2日～昭和41年4月1日」生まれ⇒64歳から
 61歳に達する者→「昭和39年4月2日～昭和40年4月1日」生まれ⇒64歳から
 62歳に達する者→「昭和38年4月2日～昭和39年4月1日」生まれ⇒63歳から
 63歳に達する者→「昭和37年4月2日～昭和38年4月1日」生まれ⇒63歳から
 64歳に達する者→「昭和36年4月2日～昭和37年4月1日」生まれ⇒62歳から

6 [労災法] 特別加入の対象の拡大

【概要】 一人親方等の特別加入の対象となる事業に特定フリーランス事業を追加

労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について（令和6年4月26日基発0426第2号）

■ 改正の趣旨・概要

労災保険法における労災保険の特別加入の制度については、近年、第83回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会建議（令和元年12月23日）及び関係閣議決定等を踏まえ、国民に対する意見募集を実施し、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（以下「労災部会」という。）において関係団体からのヒアリングを行い、順次、個別に事業や作業を特定した上で、これを特別加入制度の対象として追加してきたところである。

他方で、フリーランスの事業や作業の内容は多様であり、新しい形の事業や作業を行う者が幅広く労災保険に特別加入できるよう制度の見直しを行うことが課題となっており、成長戦略等のフォローアップ（令和5年6月16日閣議決定）において「労災保険特別加入制度の対象に一定の要件を満たすフリーランスを追加することについて、労働政策審議会で審議を行い、早期に結論を得て、所要の措置を講ずる。」とされたところである。

こうしたことを踏まえ、今回の特別加入の対象の拡大に当たっては、フリーランスが幅広く加入できるように、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号。以下「フリーランス法」という。）」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（特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者から同種の事業について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う事業を含む。）を新たに、特別加入の対象事業とすることとした。

■ 加入対象事業

フリーランス法第2条1項に規定する特定受託事業者（以下「特定受託事業者」という。）が同条5項に規定する業務委託事業者（以下「業務委託事業者」という。）から同条3項に規定する業務委託を受けて行う事業（以下「特定受託事業」という。）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、労災則46条の17第1号から11号までに掲げる事業及び労災則46条の18各号に掲げる作業を除いたもの（以下「特定フリーランス事業」という。）。)

■ 加入対象者

(1) 加入対象者は、下記いずれかに該当する者であること。

- ① 労働者以外の者であって、特定フリーランス事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者。
 - ② 労働者以外の者で、上記①が行う事業に常態として従事する者。
- (2) ここで、「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、労災則46条の17第1号から11号までに掲げる事業及び労災則46条の18各号に掲げる作業を除いたもの」について、業務委託事業者以外の者（いわゆる消費者）のみから委託を受けて事業を行う者は対象とならない。

ただし、業務委託事業者以外の者（いわゆる消費者）のみから委託を受けて事業を行う者であっても、業務委託事業者（いわゆる事業者）から業務委託を受けて事業を行う意向を有する場合には、対象となること。

また、業務委託事業者（いわゆる事業者）から業務委託を受けて行う事業とは異なる事業について、業務委託事業者以外の者（いわゆる消費者）から委託を受けて行う者は対象とならないこと。

■ 業務災害の認定

(1) 業務遂行性は次の行為を行う場合に認めるものとする。

- 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（「直接附帯する行為」とは、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をいう。）

（注1）「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

をいう。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を認めるものとする。

(注2)「直接附帯する行為」としては、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する。

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く。）

(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) 業務起因性は、労働者の場合に準ずること。

■ 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、労働者の場合に準ずること。

■ 中小事業主等の特別加入との関係

(1) 労働者を使用して事業を行う場合は、労災則 46 条の 17 第 12 号に基づく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、労災法 33 条 1 号に基づく中小事業主として特別加入すること。

(2) 労災法 33 条 2 号に基づく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るが、重複加入は認められない。

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。

■ 一人親方等及び特定作業従事者との関係

(1) 労災則 46 条の 17 第 1 号から 11 号まで及び労災則 46 条の 18 各号において規定する事業又は作業については、特定フリーランス事業としては業務遂行性が認められない。

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、労災則 46 条の 17 第 1 号から 11 号までにおいて規定する事業及び労災則 46 条の 18 各号において規定す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ること。

(2) 労災則 46 条の 17 第 1 号から 11 号まで及び労災則 46 条の 18 各号において規定される事業又は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る。

7 [労一] 育児・介護休業法の改正①

【概要】 ①子の看護等休暇の対象となる子の範囲が小学校就学の始期に達するまでから「小学校第3学年修了まで」に拡大、②取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」及び「入園（入学）式、卒園式」を追加、③労使協定による適用除外者から、「引き続き雇用された期間が6か月に満たない者」を削除。

◆ 子の看護等休暇

対象者	9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（「小学校第3学年修了前の子」という。）を養育する労働者（日々雇用される者を除く。）は、その事業主に申し出ることにより、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第3学年修了前の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該小学校第3学年修了前の子の世話もしくは学校保健安全法第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第3学年修了前の子の世話をを行うため、又は当該小学校第3学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を取得することができる。
取得日数	① 一の年度において5労働日（その養育する小学校第3学年修了前の子が2人以上の場合にあつては、10労働日） ② 1日未満の単位〔時間単位〕で取得することができる。
労使協定による適用除外	① 1週間の所定労働日数が2日以下である労働者 ② 業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、1日未満の単位〔時間単位〕で子の看護等休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（1日未満の単位〔時間単位〕で取得しようとする者に限る。）

子の看護等休暇とは、下記のいずれか休暇をいう。

- ① 負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話をを行うための休暇
- ② 子に予防接種又は健康診断を受けさせるための休暇
- ③ 感染症による学級閉鎖又は出席停止に伴う子の世話をを行うための休暇
- ④ 子の入園、卒園又は入学式等への参加をするための休暇

8 【雇用法】 特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金の拡充

【概要】 特定一般教育訓練の修了後、資格取得等をし、かつ、就職をした場合等に、受講費用の10%分の追加給付を行うこととされた（これまでの40%分+追加給付10%分で最大で合計50%の給付に）

◆ 一般教育訓練・特定一般教育訓練に係る給付率と上限額

		給付率	上限額
一般教育訓練	一般教育訓練を受け、修了した者	100分の20	10万円
特定一般教育訓練	本体給付 ①特定一般教育訓練を受け、修了した者	100分の40	20万円
	追加給付 ②特定一般教育訓練を受け、修了し、当該特定一般教育訓練に係る資格の取得等をし、かつ、特定一般教育訓練を修了した日の翌日から起算して1年以内に一般被保険者又は高年齢被保険者（特例高年齢被保険者を除く。以下同じ。）として雇用された者、又は雇用されている者（当該修了した日の翌日から起算して1年以内に当該特定一般教育訓練に係る資格の取得等をしたものに限る。）	100分の50 （本体給付+追加給付）	25万円 （本体給付+追加給付）

9 【雇用法】 専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の拡充

【概要】 専門実践教育訓練の修了後、資格取得等をし、かつ、就職をした場合等に、合計で、受講費用の70%分の給付が行われているが、これに加え、その者の賃金が一定程度上昇した場合に、更に受講費用の10%分の追加給付を行うこととされた（これまでの70%分+賃金上昇による追加給付10%分で最大で合計80%の給付に）

◆ 専門実践教育訓練に係る給付率と上限額

		給付率	上限額	
			全期間 ^{※1}	1年間 ^{※2}
本体給付	①専門実践教育訓練を受け、修了した者（受けている者を含み、②・③の者を除く。）	100分の50	120万円 (160万円)	40万円
追加給付①	②専門実践教育訓練を受け、修了した者であって、当該専門実践教育訓練に係る資格の取得等し、かつ、専門実践教育訓練を修了した日の翌日から起算して1年以内に一般被保険者又は高年齢被保険者（特例高年齢被保険者を除く。）として雇用された者（一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者にあつては、修了した日の翌日から起算して1年以内に資格の取得等をした者）	100分の70	168万円 (224万円)	56万円
追加給付②	③上記②に該当する者のうち、所定の方法で計算した教育訓練修了前後の賃金日額が5%以上上昇した者	100分の80	192万円 (256万円)	64万円

() は、長期専門実践教育訓練の場合

- ※1 一の支給限度期間（→専門実践訓練に係る基準日から10年を経過するまでの一の期間）ごとに支給する額は、192万円（長期専門実践教育訓練の場合は256万円）を限度とする。
- ※2 連続した2支給単位期間（支給単位期間＝専門実践教育訓練を受けている期間を、当該専門実践教育訓練を開始した日から6か月ごとに区分した一の期間）≒1年間

受講開始前と訓練修了後の賃金の比較

【受講開始前の賃金】 ※ご自身で事業主に証明を依頼してください。

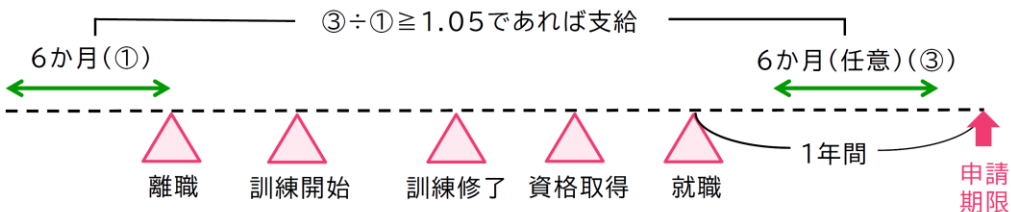
受講開始日時点で離職している場合：直近の離職に係る賃金日額※1・・・① ※2
 受講開始日時点で在職中の場合：受講開始日の前日を離職日とみなした場合に算定される賃金日額※1に相当する額・・・②

【訓練修了後の賃金】・・・③ ※ご自身で期間を選択して事業主に証明を依頼してください

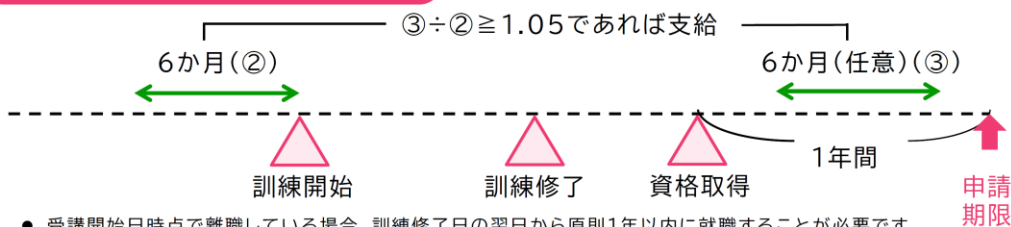
専門実践教育訓練を修了し、その訓練に係る資格取得、かつ、就職した日※3から1年が経過するまでの期間における連続する任意の6か月間※4の賃金を基礎とするみなし賃金日額

- ※1 原則、離職直前の6か月間（各賃金締切日の翌日から次の締切日までの期間であって、賃金が支払われた日が11日以上ある期間を1月とする）に支払われた賃金の合計金額を180で割った金額です。
- ※2 離職票の写しの提示等により、ハローワークにおいて受講開始前の賃金が把握できる場合は省略できます。
- ※3 訓練終了後資格取得前に就職した場合または在職者の場合は、資格取得日です。
- ※4 各賃金締切日の翌日から次の締切日までの期間を1月とします。

受講開始日時点で離職している場合



受講開始日時点で在職中の場合



- 受講開始日時点で離職している場合、訓練修了日の翌日から原則1年以内に就職することが必要です。
- 資格取得は、訓練修了日の翌日から原則1年以内であることが必要です。

10 【労一】 育児・介護休業法の改正②

【概要】 ①介護に直面した旨を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に対して、介護休業に関する制度、介護両立支援制度等、介護休業・介護両立支援制度等[※]の申出先及び介護休業給付金に関する事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務の新設、②仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、労働者が介護に直面する早い段階（40歳等）で、介護休業に関する制度、介護両立支援制度等、介護休業・介護両立支援制度等の申出先及び介護休業給付金に関する情報提供を行う義務の新設

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

◆ 介護についての申出があった場合等における措置等の新設

- ① 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを**申し出た**ときは、厚生労働省令で定める方法で、当該労働者に対して、(イ)～(ハ)の事項（介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度〔介護休暇に関する制度、所定外労働の制限、法定時間外労働の制限、深夜業の制限、介護のための所定労働時間の短縮等の措置〕又は措置（以下「**介護両立支援制度等**」という。）その他の厚生労働省令で定める事項）を**知らせる**とともに、**介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出に係る当該労働者の意向を確認**するための**面談**その他の厚生労働省令で定める措置（※1）を**講じなければならない**。
- (イ) 介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
(ロ) 介護休業申出及び介護両立支援制度等申出の申出先
(ハ) 雇用保険法に規定する**介護休業給付金**に関すること
- ② 事業主は、労働者が、当該労働者が**40歳**に達した日の属する年度**その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等**その他の厚生労働省令で定める事項を**知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したとき**に、厚生労働省令で定める方法で、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を**知らせなければならない**。