

法改正 情報	2025 年度版 比較認識法®で覚える！ 社労士合格プレミアムテキスト 労働科目編
-------------------	--

11566

日頃は、弊社書籍をご利用いただき、誠にありがとうございます。

法改正に伴い、本書において下記のとおり変更が出ております。誠に恐れ入りますが、下記内容をご確認のうえ、ご利用いただきますようお願い申し上げます。

TAC出版

科目	P	行等	改正前	改正後
安衛	第 1 分冊 239	(1) 4 行目	定期に官報に掲載することにより行うものとされています。	定期に、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されています。
労災	第 1 分冊 361	表中 (4 か所)	81,290 円	85,490 円
		アドバイス※ ³	81,290 円	85,490 円
			40,600 円	42,700 円
	第 1 分冊 405	ページ上部の 表中	15,000 円	16,000 円
雇用	第 2 分冊 131	(5)タイトル	(5)教育訓練給付金の支給	(5)教育訓練給付金の支給※ ³
		側注	プラス α ※ ³ として雇用別紙 1 を追加してください。	
	第 2 分冊 175	(1)タイトル	(1)離職理由による給付制限※ ⁴	(1)離職理由による給付制限※ ⁴ ※ ⁵
		側注	アドバイス※ ⁵ として雇用別紙 2 を追加してください。	
徴収	第 2 分冊 215	(2)タイトル	(2)雇用保険率	(2)雇用保険率※ ¹ ※ ²
		側注	語句※ ¹ として徴収別紙 1、 アドバイス※ ² として徴収別紙 2 を追加してください。	
	第 2 分冊 269	黒板内	各年の延滞税特例規準割合が年 7.3%に満たない場合	各年の延滞税特例規準割合が年 7.3%に満たない場合※ ⁴
		側注	アドバイス※ ⁴ として徴収別紙 3 を追加してください。	

科目	P	行等	改正前	改正後
労一	第2分冊 355	側注	アドバイス※ ⁵ の内容を「 労一別紙1 」へ差し替えてください。	
	第2分冊 361		④雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置の前に「 労一別紙2 」を追加してください。	
	第2分冊 365	(4)① タイトル	①常時雇用する労働者が100人を超える一般事業主	①常時雇用する労働者が100人を超える一般事業主※ ⁶
		側注	プラスα※ ⁶ として「 労一別紙3 」を追加してください。	
	第2分冊 366	②タイトル	②常時雇用する労働者が100人以下の一般事業主	②常時雇用する労働者が100人以下の一般事業主※ ¹
		側注	プラスα※ ¹ として「 労一別紙4 」を追加してください。	
	第2分冊 376	表③の㊥	削除してください。	
		プラスα※ ²		
	第2分冊 454	黒板内	「 労一別紙5 」へ差し替えてください。	
	第2分冊 455	◆完全失業者数と完全失業率の推移の表、 R5の次に「 労一別紙6 」を追加してください。		
		◆令和5年平均の月間現金給与総額の表を「 労一別紙7 」へ差し替えてください。		
	第2分冊 456	◆ILO基準の表を「 労一別紙8 」へ差し替えてください。		
	第2分冊 457	◆変形労働時間制の表を「 労一別紙9 」へ差し替えてください。		
		◆賃金の改定事情の表を「 労一別紙10 」へ差し替えてください。		
第2分冊 459	①労働組合の状況の表を「 労一別紙11 」へ差し替えてください。			
	②パートタイム労働者の状況の表を「 労一別紙12 」へ差し替えてください。			

雇用別紙 1 (第 2 分冊 P131)

プラス α ※ 3

管轄公共職業安定所の長は、上記(4)②追加給付に係る教育訓練給付金の支給を決定したときは、その日の翌日から起算して 7 日以内に、当該教育訓練給付金の額（専門実践教育訓練給付金にあつては全支給単位期間分の教育訓練給付金の額）から、既に支給を受けた当該教育訓練に係る教育訓練給付金の額を減じて得た額を基礎として、厚生労働大臣の定める方法により算定して得た額を支給するものとする（則 101 条の 2, 14, 15）。

雇用別紙 2 (第 2 分冊 P175)

アドバイス ※ 5

具体的には、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」（重責解雇）は原則 3 か月間、②「正当な理由なく自己の都合により退職した場合」（自己都合退職）は原則 1 か月間（当該退職日から遡って 5 年間のうちに 2 回以上、自己都合退職した者は 3 か月間）、離職理由による給付制限が行われます。

徴収別紙 1 (第 2 分冊 P215)

語句 ※ 1

雇用保険率は、「失業等給付費等充当保険率」（失業等給付及び就職支援法事業分）、「育児休業給付費充当保険率」（育児休業給付分）及び「二事業費充当保険率」（雇用保険二事業（就職支援法事業を除く。）分）を合計して得た率である。

徴収別紙 2 (第 2 分冊 P215)

アドバイス ※ 2

雇用保険率の変更については、法律改正のほか、法律改正によらず、厚生労働大臣が、労働政策審議会の意見を聴いて、**1 年以内**の期間を定めて弾力的に変更することができます。具体的には、「失業等給付費等徴収保険率」については **±1000 分の 4** の範囲内で上下されることができ、「育児休業給付費充当徴収保険率」については **1000 の 4** とすることができ、「二事業費充当徴収保険率」を **最大 1000 分の 1 の率を控除** することができるかとされています。

徴収別紙 3 (第 2 分冊 P269)

アドバイス ※ 4

令和 7 年の延滞税特例基準割合が **1.4%** (年 7.3%に満たない) ので、* 1 の具体的な割合は **2.4%** となり、* 2 の具体的な割合は **8.7%** となります。なお、この具体的な割合は、社会保険（健保・国年・厚年）でも同様です。

労一別紙 1 (第 2 分冊 P355)

「子の看護等休暇」は、小学校 3 年生までの子の世話や疾病の予防等のためだけでなく、感染症による学級閉鎖等の学校の休業や子の入園、卒園又は入学の式典等に参加するためにも取得できます。ただし、授業参観日や運動会等に参加するためには取得できないことに注意しましょう。

労一別紙 2 (第 2 分冊 P361)

④介護に直面した旨の申出があった場合における措置（法 21 条 2 項、則 69 条の 8、則 69 条の 9）

事業主※⁴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、当該労働者に対して、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（次の①～③の事項）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**（「**介護両立支援制度等申出**」という。）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（書面の交付・電子メール送信等）を**講じなければならない**。

①	介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
②	介護休業申出及び介護両立支援制度等の申出先
③	雇用保険法に規定する介護休業給付金に関すること

プラス α ※ 4

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（①40 歳に達した日の属する年度の初日から末日までの期間、又は、②40 歳に達した日の翌日から起算して 1 年）の**始期**に達したときは、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**（法 21 条 3 項、則 69 条の 10、則 69 条の 11）。

労一別紙 3 (第 2 分冊 P365)

プラス α ※ 6

常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを**定めなければならない**。この場合において、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標」については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に**定めなければならない**（法 12 条 3 項）。

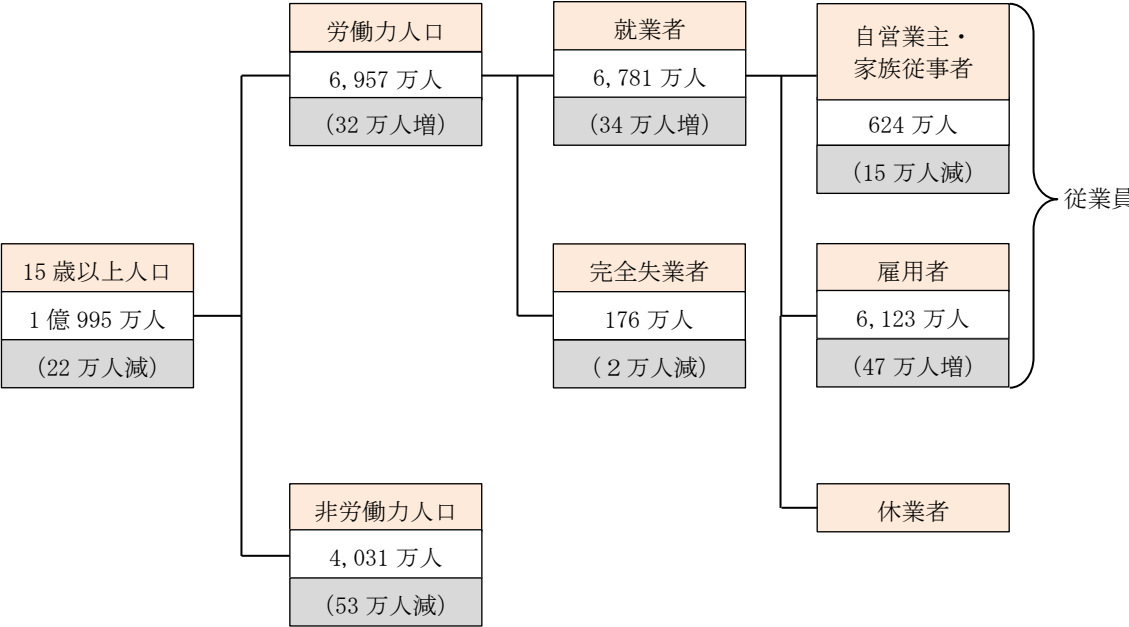
労一別紙 4 (第 2 分冊 P366)

プラス α ※ 1

常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めるよう努めなければならない。この場合において、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標」については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めるよう努めなければならない（法 12 条 6 項）。

労一別紙 5 (第 2 分冊 P454)

令和 6 年平均の 15 歳以上人口の区分



労一別紙 6 (第 2 分冊 P455)

R 6
176
2.5

労一別紙 7 (第 2 分冊 P455)

◆令和 6 年平均の月間現金給与総額

			金額	前年比
現金給与総額	347, 994 円			+2. 8%
	きまって支給する給与	281, 959 円		+2. 0%
		所定内給与	262, 325 円	+2. 1%
		所定外給与	19, 634 円	増減なし
	特別に支払われた給与		66, 035 円	+6. 7%

労一別紙 8 (第 2 分冊 P456)

◆ILO 基準 (2022 年の部門別社会保障給付費)

社会保障給付費	数値	構成割合	伸び率
年金	55 兆 7,908 億円	40.5%	前年度比-0.04%
医療	48 兆 7,511 億円	35.4%	前年度比+2.8%
福祉その他	33 兆 2,918 億円	24.2%	前年度比-6.3%
合計	137 兆 8,337 億円	(100%)	前年度比-0.7%

労一別紙 9 (第 2 分冊 P457)

◆変形労働時間制 (令和 6 年調査) (単位: %)

企業規模	採用企業	1 年単位	1 か月単位	フレックス
計	60.9	32.3	25.2	7.2
1,000 人以上	82.8	21.6	54.2	34.9
300~999 人	73.4	23.0	43.3	19.6
100~299 人	67.0	30.5	32.0	9.2
30~99 人	56.9	34.2	20.3	4.4

労一別紙 10 (第 2 分冊 P457)

◆賃金の改定事情

	令和 6 年	割合
❶ 企業の業績		35.2%
❷ 労働力の確保・定着		14.3%
❸ 雇用の維持		12.8%

労一別紙 11 (第 2 分冊 P459)

①労働組合の状況 (令和 6 年 6 月 30 日現在)

労働組合数	22, 513 組合	276 組合減
労働組合員数	991 万 2 千人	2 万 5 千人減
推定組織率	16. 1%	0. 2 ポイント低下

労一別紙 12 (第 2 分冊 P459)

②パートタイム労働者の状況 (令和 6 年 6 月 30 日現在)

労働組合員数	146 万 3 千人	5 万 3 千人増
全労働組合員数に占める割合	14. 9%	0. 6 ポイント上昇
推定組織率	8. 8%	0. 4 ポイント上昇

以 上

法改正 情報	2025 年度版 比較認識法®で覚える！ 社労士合格プレミアムテキスト 労働科目編
-------------------	--

11566

日頃は、弊社書籍をご利用いただき、誠にありがとうございます。

法改正に伴い、本書において下記のとおり変更が出ております。誠に恐れ入りますが、下記内容をご確認のうえ、ご利用いただきますようお願い申し上げます。

TAC出版

科目	P	行等	改正前	改正後
雇用	第 2 分冊 4	下から 1 行目	育児休業給付	育児休業等給付
	第 2 分冊 29	(1) 表中	表に下記を追加してください。	
			⑥	出生後休業支援給付金の支給申請
			⑦	育児時短就業給付金の支給申請
	第 2 分冊 57	下から 3 ～ 2 行目	雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書※ ³ （以下「 <u>休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書</u> 」という。）	雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書※ ³ （以下「 <u>休業等開始時賃金証明書</u> 」という。）
		プラス α ※ ³	下記の内容に差し替えてください。 所轄公共職業安定所長は、休業等開始時賃金証明書の提出を受けたときは、当該休業等開始時賃金証明書に基づいて作成した雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明票・所定労働時間短縮開始時賃金証明票（以下「 <u>休業等開始時賃金証明票</u> 」という。）を当該被保険者に交付しなければならない。	
	第 2 分冊 149	(4) ①	雇用別紙 1 へ差し替えてください。	
アドバイス※ ⁵		削除してください。		
第 2 分冊 149～150	(4) ②	雇用別紙 2 へ差し替えてください。		

科目	P	行等	改正前	改正後	
雇用	第2分冊 150	下から 3行目	休業開始時賃金証明票	休業等開始時賃金証明票	
		プラスα※ ¹ 3～4行目	休業開始時賃金証明書	休業等開始時賃金証明書	
		プラスα※ ¹ 下から 3～2行目	休業開始時賃金証明票	休業等開始時賃金証明票	
	第2分冊 157	(4) 5行目	休業開始時賃金証明票	休業等開始時賃金証明票	
	第2分冊 161	(3)	雇用別紙3へ差し替え、比較認識法®の公式は削除してください。		
	第2分冊 164	4 育児時短就業給付金の上に雇用別紙4を追加してください。			
		(1) 4行目	「育児時短就業」	「育児時短就業」※ ¹	
		(1) 5行目	支給対象月※ ¹	支給対象月※ ²	
		側注	プラスα※ ¹ として雇用別紙5を追加してください。		
		側注	プラスα※ ¹	プラスα※ ²	
	第2分冊 165	(1) 表中 11行目	みなし被保険者期間※ ²	みなし被保険者期間※ ³	
		(1) 表中 ②	②※ ³	②※ ⁴	
		側注	プラスα※ ²	プラスα※ ³	
		側注	プラスα※ ³	プラスα※ ⁴	
		(2) 下から 2～1行目 (2箇所)	支給限度額	支給限度額 (459,000円)	
	第2分冊 166	(3) 併給調整の上に雇用別紙6を追加してください。			

科目	P	行等	改正前	改正後
雇用	第2分冊 166	(3) 見出し	(3) 併給調整	(4) 併給調整
	第2分冊 180	5～7行目	高年齢求職者給付金、就職促進給付、教育訓練給付、高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金） <u>及び</u> 雇用保険二事業（就職支援法事業を除く。）	高年齢求職者給付金、就職促進給付、教育訓練給付、高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金）、 <u>出生後休業支援給付及び育児時短就業給付並びに</u> 雇用保険二事業（就職支援法事業を除く。）
	第2分冊 181	雇用保険率の表の下	雇用別紙7を追加してください。	
徴収	第2分冊 215	雇用保険率の表の下	徴収別紙1を追加してください。	
	第2分冊 268	下から 7行目	延滞税特例基準割合	延滞税特例基準割合（令和7年は0.4%）
	第2分冊 270	雇用保険料の負担の表の下	徴収別紙2を追加してください。	
		アドバイス※1 下から 5～3行目	「1000分の5」（弾力条項適用時は、1000分の4）	「 <u>1000分の4</u> 」

雇用別紙 1（第 2 分冊 P149）**①休業等開始時賃金証明書の提出（則 14 条の 2，1 項）**

事業主は、次表の区分に応じ、休業等開始時賃金証明書を所轄公共職業安定所の長に提出しなければなりません。

提出事由	提出期限
介護休業を開始した場合	介護休業給付金支給申請書を提出する日まで
育児休業（同一の子について 2 回以上の当該休業をした場合にあっては、初回の休業）を開始した場合	次のいずれかを提出する日まで ・ 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 ・ 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
育児時短就業（同一の子について 2 回以上の育児時短就業をした場合にあっては、初回の育児時短就業）を開始した場合（原則）	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を提出する日まで

雇用別紙 2（第 2 分冊 P149～150）**②休業等開始時賃金証明票の交付（則 14 条の 2，3 項）**

所轄公共職業安定所長は、休業等開始時賃金証明書の提出を受けたときは、当該休業等開始時賃金証明書に基づいて作成した休業等開始時賃金証明票を当該被保険者に交付しなければなりません。この交付は事業主を通じて行うこともできます^{※1}。

雇用別紙 3（第 2 分冊 P161）**(3) 支給申請手続（則 101 条の 33，1 項）**

被保険者^{※2}は、次の**①**～**③**に掲げる日の翌日から起算して 2 箇月を経過する日の属する月の末日までに、育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書に前記**フレーム 9** **③** (4) **②**の休業等開始時賃金証明票を添えて、原則として、事業主を経由して所轄公共職業安定所の長に提出しなければなりません^{※3}。

①	下記 ②③ 以外の場合は、当該出生時育児休業給付金の支給に係る子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して 8 週間を経過する日
②	同一の子について 出生時育児休業を 2 回取得した場合は、当該 2 回目の休業を終了した日
③	同一の子について 出生時育児休業を開始した日から当該休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が 28 日に達した場合は、当該達した日

雇用別紙 4 (第 2 分冊 P164)

(3) 支給申請手続 (則 101 条の 42)

被保険者は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給申請と併せて行う場合※¹には、それぞれの提出期限までに、育児休業給付受給資格確認票・出生後休業支援給付金支給申請書を、原則として、事業主を経由して所轄公共職業安定所の長に提出しなければなりません。

プラス※ 1

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終了後に、出生後休業支援給付金の支給を受けることができるに至った場合には、被保険者は、出生後休業支援給付金の支給を受けることができるに至った日の翌日から起算して 10 日以内に、出生後休業支援給付金支給申請書を、事業主を経由して所轄公共職業安定所の長に提出しなければならない (則 101 条の 42, 2 項)。

雇用別紙 5 (第 2 分冊 P164)

プラス α ※ 1

育児時短就業給付金が支給されるためには、厚生労働省令で定める就業の要件を満たしている必要があり、当該要件として、被保険者の申出に基づき事業主が講じた 1 週間の所定労働時間を短縮する措置である就業をした場合等が定められている (則 101 条の 43)。

雇用別紙 6 (第 2 分冊 P166)

(3) 支給申請手続 (則 101 条の 48)

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 箇月以内に、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前記**フレーム 9****③** (4) ②の休業等開始時賃金証明票を添えて、原則として、事業主を経由して所轄公共職業安定所の長に提出しなければなりません。

雇用別紙 7 (第 2 分冊 P181)

【令和 7 年度 雇用保険率】

事業の種類	雇用保険率	失業等給付及び 就職支援法事業 分	育児休業給付分	雇用保険二事業 (就職支援法事 業を除く。)
一般の事業	1000分の14.5	1000分の7	1000分の4	1000分の3.5
農林水産業 清酒製造業	1000分の16.5	1000分の9	1000分の4	1000分の3.5
建設業	1000分の17.5	1000分の9	1000分の4	1000分の4.5

徴収別紙 1 (第 2 分冊 P215)

【令和 7 年度 雇用保険率】

事業の種類	雇用保険率
一般の事業	1000 分の 14. 5
農林水産業・清酒製造業	1000 分の 16. 5
建設業	1000 分の 17. 5

徴収別紙 2 (第 2 分冊 P270)

【令和 7 年度】

	雇用保険率	事業主負担	被保険者負担
一般の事業	1000分の14.5	1000分の9	1000分の5.5
	(失業等給付分 ^{*1} 1000分の7)	(1000分の3.5)	(1000分の3.5)
	(育児休業給付分 ^{*2} 1000分の4) ^{*1}	(1000分の2)	(1000分の2)
	(二事業分 ^{*3} 1000分の3.5)	(1000分の3.5)	—
農林水産・ 清酒製造等 の事業	1000分の16.5	1000分の10	1000分の6.5
	(失業等給付分 ^{*1} 1000分の9)	(1000分の4.5)	(1000分の4.5)
	(育児休業給付分 ^{*2} 1000分の4) ^{*1}	(1000分の2)	(1000分の2)
	(二事業分 ^{*3} 1000分の3.5)	(1000分の3.5)	—
建設等の 事業	1000分の17.5	1000分の11	1000分の6.5
	(失業等給付分 ^{*1} 1000分の9)	(1000分の4.5)	(1000分の4.5)
	(育児休業給付分 ^{*2} 1000分の4) ^{*1}	(1000分の2)	(1000分の2)
	(二事業分 ^{*3} 1000分の4.5)	(1000分の4.5)	—

以 上