

// 今月の特別企画 //

最新情報をいち早く!

先取り法改正

動画・
PDF付き

社会保険労務士 奥田 章博……5

科目別 労働基準法・労働安全衛生法

チャート式・基礎講座

動画・
PDF付き

労務経理ゼミナール 古川 飛祐……20

全体像をつかんで効率よく!

図解 社労士試験と科目別学習のポイント

TAC 岡根 一雄……76

来年こそ、を叶えるには?

再受験者のスケジュールの立て方等

特定社会保険労務士 富田 朗……86

条文が読みやすくなる!

法令用語の基礎知識

特定社会保険労務士 片岡 史幸……100

連載

この1問が合否を分ける! 第1回

難問チャレンジ

労基・安衛法

EC東京リーガルマインド 滝 則茂……66

常にちがいを意識! 第1回

横断整理でStep Up

強制適用事業・任意適用事業

クレアール 斎藤 正美……92

見たことある!でおぼえやすく 第1回

視覚でつかむ 社労士試験

36協定届/法定4帳簿/すい道

ワイ&ワイカレッジ 小川 泰弘……96

講師陣が合格までをふりかえる

私の受験生時代

特定社会保険労務士 真島 伸一郎……99

●2025年度受験用社労士Vのご案内……………2

●2025年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内……………4

■次号予告……………104

[巻末繰込付録] 切り取って使える! 典型問題を極める!

ひっかけキーワード 一問一答

労働基準法

社会保険労務士法人アンブレラ

●最新情報をいち早く! 先取り法改正

動画・PDF
付き

本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます!

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2409wy ※パスワードは104ページに掲載



社会保険労務士
奥田 章博

令和7（2025）年度の社会保険労務士試験の合格に向けた戦いが始まりますね。

いきなりですが、今回の特集は、「先取り法改正」です。

ここで紹介するのは、令和7年度から試験範囲に加わる改正点（令和7年度の改正点）であって、令和6年7月までに内容が確定しているもののうち、特に重要なものです。

改正点については、今後の学習の中でも身に付いていくものですが、先取りして知っておくことで、学習が効率よく進むと思われます。

以下で、次の改正点を取り上げます。いずれも、政府が押し進めている政策に関連したものであることも確認しておいてください。

I 主要科目における改正

- 1 労災法：フリーランス全般に特別加入者の範囲を拡大
- 2 雇用法：①教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る国庫負担の暫定措置の見直しなど
雇用法：②育児休業給付の拡充
- 3 雇用法・厚年法：高年齢雇用継続給付の縮小、老齢厚生年金と高年齢雇用継続給付との調整の見直し
- 4 健保法・厚年法：短時間労働者への社会保険の更なる適用拡大（対象となる事業所の規模要件：100人超→50人超）

多様な働き方への対応

人材育成

雇用保険の安定的な財政運営

子ども・子育て支援の拡充

仕事と育児の両立支援

（共働き・共育での推進）

高齢期の就業の在り方の見直し

全世代型社会保障の構築

（非正規雇用にも社会保険を）

子ども・子育て支援の拡充

仕事と育児・介護の両立支援

資産所得倍増プランに

つながる施策

II 一般常識における改正

1 労働一般常識

育児・介護休業法：子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大、介護離職防止のための両立支援制度の強化など

2 社会保険一般常識

確定拠出年金法：確定拠出年金の拠出限度額の見直し

I 主要科目における改正

1 労災保険法

● 特別加入者の範囲を拡大

労災保険の特別加入制度について、これまで対象となっていなかったフリーランスの方々も、幅広く特別加入できるようにするため、必要な改正が行われました。【令和6年11月1日施行】

コメント

近年、働き方の多様化に対応することが政策のテーマの一つとなっています。

その一環として、フリーランスなど雇用によらない働き方であっても労災保険の保護を受けられるようにするため、ここ数年連続して、特別加入者の範囲が拡大されています。

今回の改正は、フリーランス全般を特別加入の対象とするものです。



改正の概要

一人親方その他の自営業者等の特別加入（第2種特別加入）の対象となる事業に次の事業を追加

→「フリーランス（**特定受託事業者**^{*1}）が企業等（**業務委託事業者**^{*2}）から**業務委託**を受けて行う事業（**特定受託事業**）」または「フリーランスが消費者（**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**」

……これらの事業（他に特別加入可能な事業または作業〔個人タクシー業者やITフリーランスなどに係る事業または作業〕を除く）のことを「**特定フリーランス事業**」という（通達においてこの名称が使われている）。

*1 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）に規定する**業務委託の相手方である事業者**であって、**従業員を使用しないもの**

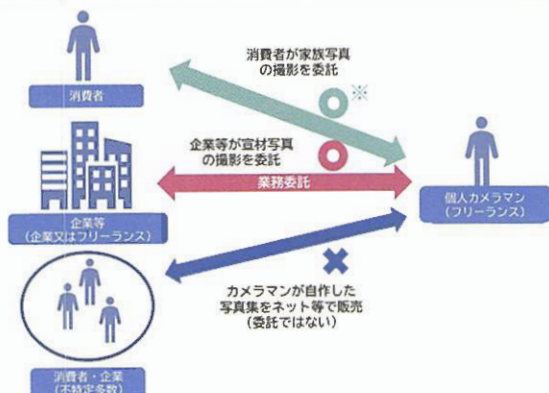
*2 **業務委託を行う事業者**

☆加入対象者は、次のいずれかに該当する者

- 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

（労災則46条の17第12号、令和6年基発0426第2号）

<例> 一人のカメラマンが様々な仕事を行う場合（厚生労働省資料）>



☐ フリーランスが企業等から業務委託を受けて行う事業

……左の図の赤い矢印が該当

☐ フリーランスが消費者（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

……左の図の緑の矢印が該当

！ 左の図の「○」または「○※」が付いた委託業務中のケガ等が労災保険の補償の対象となります

プラスα 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、**労働者の場合に準ずること**（令和6年基発0426第2号）。

コメント

他に特別加入可能な事業または作業〔個人タクシー業者、ITフリーランスなどに係る事業または作業〕は、今回の改正で追加された特定フリーランス事業から除く点がポイントです。

逆にいえば、これまで特別加入の対象となっていなかったフリーランスの方を、その対象に加えることが、今回の改正の目的といえます。



試験対策としては、各特別加入に係る労災保険の保険料率（第2種特別加入保険料率）が違うこと（例 個人タクシー業者は1,000分の11、特定フリーランス事業を行う者は1,000分の3）なども、押さえていく必要があります（詳しくは、今後取り上げます）。

確認問題 I-1

次の文章の正誤を判断してください。

Q フリーランス（特定受託事業者）が企業等（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）は、いわゆる特定フリーランス事業として特別加入の対象となる事業に該当するが、フリーランスが消費者（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については、当該特別加入の対象となる事業に該当しない。

2 雇用保険法

雇用保険法については、令和6年の通常国会で成立した次の2つの改正法により、大幅な見直しを図られることになりました。

- ① 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）
- ② 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）

そのうち、施行期日が、令和7年4月1日までの間にあるものについては、令和7年度の社労士試験の対象となります。

以下で、その概要を紹介します。

① 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）による改正

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置などを講ずることとされました。

【令和7年4月1日施行ほか】



× 設問の事業は、いずれも、いわゆる**特定フリーランス事業**として特別加入の対象となる事業に該当する（ただし、他に特別加入可能な事業または作業は除く）。

(1) 離職理由による給付制限の見直し【令和7年4月1日施行】

改正の概要

改正前

- 自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期期間満了の翌日から原則2カ月間（5年以内に2回を超える場合は3カ月）の給付制限期間がある。

ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。

↓
労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある！

改正後

- 離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定および就職の促進を図るために必要な職業に関する**教育訓練**を受講した場合にも、給付制限を**解除**。

〈補足〉このほか、原則の給付制限期間を2カ月から1カ月へ短縮する。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3カ月とする（行政手引を改正予定）。

（雇用法第33条1項ほか）

コメント

法改正で見直された部分（教育訓練を受講した場合にも、給付制限を解除）について、条文に慣れるための練習という意味も込めて、法律条文でみておきましょう。

<離職理由による給付制限（雇用法第33条）>

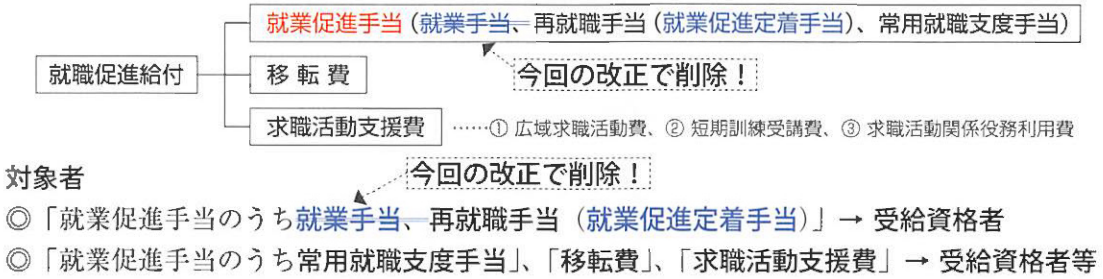
改正前	改正後
1 被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇され、または正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、待期期間の満了後1カ月以上3カ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。ただし、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間および当該公共職業訓練等を受け終わった日後の期間については、この限りでない。 2～5 略	1 被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇され、または正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、待期期間の満了後1カ月以上3カ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。ただし、次に掲げる受給資格者（1号に掲げる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および当該公共職業訓練等を受け終わった日後の期間に限り、3号に掲げる者にあつては2号に規定する訓練を受ける期間および当該訓練を受け終わった日後の期間に限る。）については、この限りでない。 1号 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（次号に該当する者を除く。） 2号 雇用法第60条の2第1項に規定する教育訓練その他の厚生労働省令で定める訓練を基準日前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る。次号において同じ。） 3号 前号に規定する訓練を基準日以後に受ける受給資格者（同号に該当する者を除く。） 2～5 略

〈補足〉上記の____の、「1カ月以上3カ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間」は、行政手引（通達のようなもの）において定められます（その内容も今後改正予定）。

また、改正後の1項2号中の「雇用法第60条の2第1項に規定する教育訓練その他の厚生労働省令で定める訓練」は、今後、厚生労働省令（雇用則）で規定されることになります。

(2) 就業促進手当の見直し【令和7年4月1日施行】

確認 就業促進手当の体系



改正の概要

改正前

- 安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として就業手当が、早期再就職し、離職前の賃金から再就職後の賃金が低下していた場合に低下した賃金の6カ月分を支給する手当として就業促進定着手当が設けられている。



支給実績や人手不足の状況等を踏まえた各手当の在り方について、検討する必要がある！

改正後

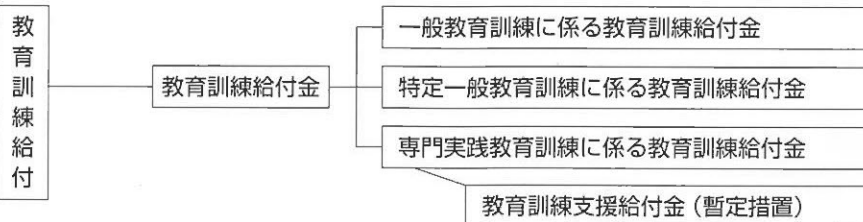
- 就業手当を廃止するとともに、就業促進定着手当の上限を支給残日数の20%に引き下げる。
(雇用法第56条の3ほか)

<再就職手当と就業促進定着手当の概要>

	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が安定した職業（1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合に支給残日数の60%または70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	再就職手当を受給した者が、その支給に係る再就職先に6カ月以上定着した場合に、離職前の賃金から再就職後の賃金が低下していた者について、低下した賃金の6カ月分を支給
給付	支給残日数の60%（支給残日数が所定給付日数の3分の2以上である者（早期再就職者）の場合は70%）に基本手当日額を乗じた額の一時金	[離職前の賃金日額 - 再就職後の賃金日額に相当する額] に再就職後6カ月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ② 基本手当の支給残日数の20%*に基本手当日額を乗じた額が上限 *改正前は、「40%（早期再就職者の場合は、30%）」であった

(3) 教育訓練給付の拡充【令和6年10月1日施行】

確認 教育訓練給付の体系



改正の概要

改正前

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。



個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある！

改正後

- 教育訓練給付金の給付率を、最高70%から**最高80%**に引き上げる。
 - ・ 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が増加した場合、改正前の追加給付に加えて、更に受講費用の10%を**追加**で支給する（合計80%）。〔省令（雇用則）を改正予定〕
 - ・ 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職および早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%を**追加**で支給する（合計50%）。〔省令（雇用則）を改正予定〕（雇用法第60条の2ほか）

<専門実践と特定一般の給付率の整理など（厚生労働省資料）>

〈改正前〉		
	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

〈改正後〉		
	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	10%
追加給付② (賃金上昇)	10%	—
最大給付率	80%	50%

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金
・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンス、ディープラーニング等）
・ 専門職大学院 等
特定一般教育訓練給付金
・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

(4) 令和6年度末までの暫定措置の延長【令和7年4月1日施行】

改正の概要

改正前

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付（雇用機会が不足する地域における給付日数の延長）、教育訓練支援給付金（45歳未満の者に基本手当の80%を訓練受講中に支給）などのリーマンショックへの対応として講じることとされた暫定措置は、延長が続き、令和7年3月31日までの措置とされている。



この暫定措置の在り方について、検討する必要がある！

改正後

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付などを**2年間延長**し、**令和9年3月31日までの措置**とする。
- 教育訓練支援給付金の給付率を**60%**〔改正前は80%〕とした上で、**2年間延長**し、**令和9年3月31日までの措置**とする。（雇用法附則4条、5条、11の2ほか）

コメント

これらの暫定措置の内容は、雇用保険法の学習を進めるなかで、押さえるようにしてください。

チャート式

基礎講座

労働基準法 労働安全 衛生法

01



労務経理ゼミナール
古川 飛祐

動画・PDF
付き

本講座は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2409wy ※パスワードは104ページに掲載

チャート式・基礎講座の使い方

第1章

法律の各章
の概要を
つかむ

チャート で条文
ごとの内容や流れ
を見る

チャート 下の答えで、
空欄 を正しく埋め
られたかチェック！

チャートのPoint や **この章のPoint** で
論点を押さえる

労働基準法のあらまし

- ・総則（均等待遇、男女同一賃金の原則、強制労働の禁止など）
- ・労働契約（有期労働契約、労働条件の明示、解雇など）
- ・賃金（賃金の支払の5原則、平均賃金、休業手当など）
- ・労働時間、休憩、休日、年次有給休暇
- ・就業規則（作成・届出義務、意見聴取、制裁規定の制限など）
- ・寄宿舎
- ・監督機関（行政官庁または労働基準監督官に対する申告など）
- ・雑則（法令等の周知、労働者名簿、賃金台帳、消滅時効など）

〔特別な保護が必要な者〕

- ・年少者（児童の使用禁止など）
- ・妊産婦等（坑内労働の制限、産前産後休業、育児時間など）

違反

違反

ほぼ全ての規定に対し、違反した場合の罰則が定められている（取締法としての性格）

災害補償（療養補償、
休業補償、障害補償、
遺族補償など）

労働者を使用する全ての事業を、原則として労災保険に
強制加入とし、保険の仕組みで災害補償を実現

労働安全衛生法のあらまし

〔目的〕

- ・ 危害防止基準の確立
- ・ 責任体制の明確化
- ・ 自主的活動の促進



労働者の安全・健康を確保し
快適な職場環境の形成を促進する

- ・ 安全衛生管理体制
- ・ 機械等に関する規制
- ・ 危険物および有害物に関する規制
- ・ 安全衛生教育
- ・ 健康診断

〔メンタルヘルス等の対策〕

- ・ 面接指導
- ・ ストレスチェック

行政

- ・ 計画の届出に対する差止・変更命令、仕事の発注者に対する勧告・要請
- ・ 安全衛生改善計画、特別安全衛生改善計画の作成指示
- ・ 事業者には事故報告、労働者死傷病報告、定期健康診断結果報告などの義務を課している

労働基準法

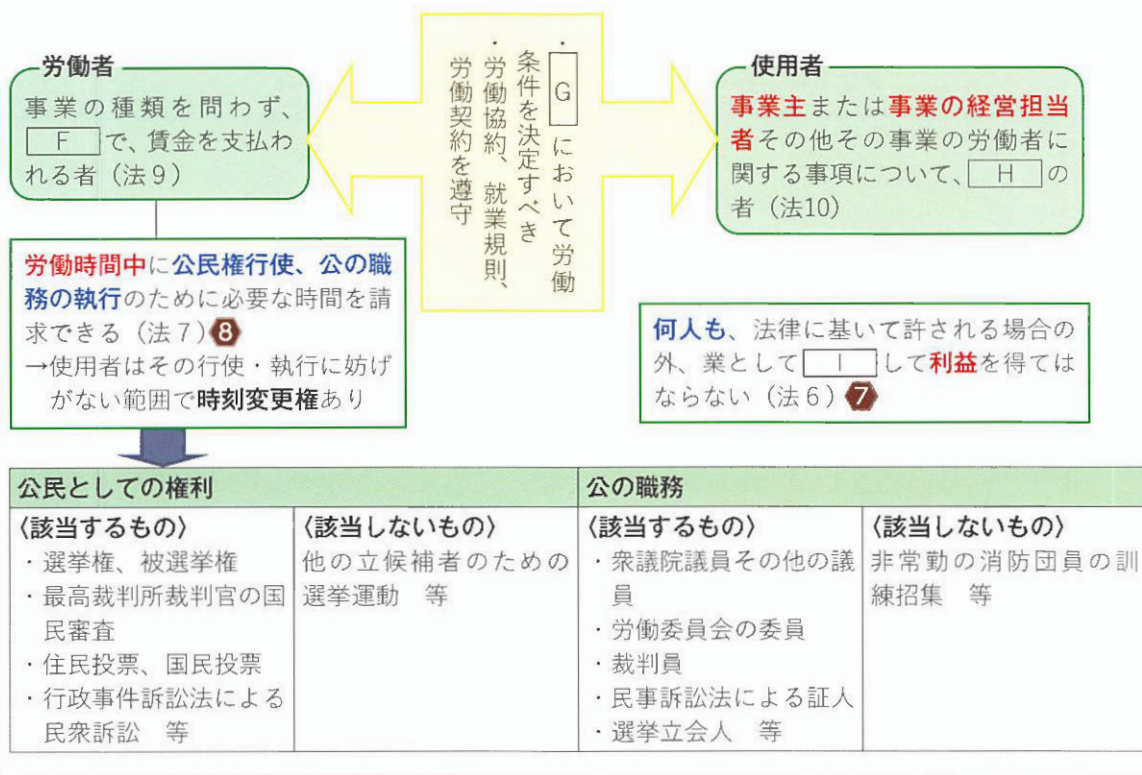
第1章

総 則

労働憲章的な規定や、労働基準法の適用範囲に関する規定が置かれている。強制労働の禁止など封建的悪習を排除するための規定、「使用者」「労働者」などの用語の定義も重要である。

チャート1-1 総則（法第1条～第10条）

- ・ 労働条件は、労働者が **A** を営むための必要を充たすべきものでなければならない（法1①）。**1 3**
- ・ この法律で定める労働条件の基準は **B** であるから、労働関係の当事者は、**この基準を理由として労働条件を低下させてはならない**ことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない（法1②）。**2 3**
- ・ 労働者の **C** を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない（法3）。**3 4**
- ・ 労働者が**女性**であることを理由として、**D** について、男性と差別的取扱いをしてはならない（法4）。**5**
- ・ 暴行、脅迫、監禁その他 **E** を**不当に拘束する手段**によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない（法5）。**6**



- A 人たるに値する生活 B 最低のもの C 国籍、信条または社会的身分 D 賃金
 E 精神または身体的自由 F 事業または事務所に使用される者 G 対等の立場
 H 事業主のために行為をするすべて I 他人の就業に介入

チャートのPoint

- ①…「人たるに値する」とは、標準家族の生活を含めて考える。
- ②…社会経済情勢の変動等による労働条件の低下まで禁止するものではない。
- ③…「労働条件」とは、職場における労働者の待遇一切をいう。
- ④…「差別的取扱い」とは、**有利または不利に取り扱うこと**をいう。
- ⑤…労働基準法は賃金についてのみ男女差別を禁止している。定年等の男女差別は男女雇用機会均等法で禁止している。
- ⑥…「不当」とは、**不法なものに限られない**。
- ⑦…この規制は、「何人も」であるから、公務員も対象とされる。
- ⑧について、労働者が請求した時間について、**有給にする義務はない**。
- 法人の重役等で業務執行権または代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合は、その**労働者の部分につき労働者として労働基準法の適用を受け**る。