



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● **令和7年度の雇用保険料率** — 料率が0.1%引き下げとなります

厚生労働省は、**令和7年度の雇用保険料率**の案内を公開しました。令和5年4月～令和7年3月までの保険料から**0.1%引き下げ**となりました。

1. 一般の事業の雇用保険料率

労働者負担と事業主負担あわせて**14.5/1,000**となります(令和7年3月までは**15.5/1,000**)。失業等給付・育児休業給付の保険料率が労働者負担・事業主負担ともに**6/1,000**から**5.5/1,000**に変更になったことで**0.1%引き下げ**られました。

事業主のみ負担となる雇用保険二事業の保険料率についての変更はなく、3.5/1,000です。

2 農林水産・清酒製造の事業

農林水産・清酒製造の事業の雇用保険料率は労働者負担と事業主負担あわせて**16.5/1,000**となります(令和7年3月までは**17.5/1,000**)。

3 建設の事業

建設の事業は労働者負担と事業主負担あわせて**17.5/1,000**となります(令和7年3月までは**18.5/1,000**)。

< 令和7年度の雇用保険料率 >

(赤字は変更部分)

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率	
		失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率		
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

令和5年以来の変更となります。事業所ごとの賃金の締め日を確認し、ミスがないよう注意しましょう。

■ 【厚生労働省「令和7(2025)年度 雇用保険料率のご案内」】<https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>



3月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

17日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの>[税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告[市区町村]
- 個人事業税の申告[税務署]
- 個人事業所税の申告[都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分>[税務署]
- 所得税の確定申告期限[税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出[税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出[税務署]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限[税務署]



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

● 2025年度の介護保険料負担 40～64歳は月6,202円(2/21)

厚生労働省は20日、25年度の介護保険料について、40～64歳の人には平均で1人当たり月6,202円の負担になるとの推計を公表した。前年度より74円減少のとなった。65歳以上の保険料は、24年度からの3年間は平均6,225円で過去最高となっている。

「後記」 人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上

深刻化する人手不足問題に対し、多くの企業が様々な対策を講じています。労働政策研究・研修機構の調査によると、小売・サービス業の約60%の企業が正社員の人手不足を感じており、その対応に苦慮しています。

調査結果によれば、人手不足対策として最も多く実施されているのが、ICTの活用による業務の効率化・自動化^①で、約75%の企業が実施しています。他の業界においても、RPAの導入やAIを活用した業務支援システムの実装が進んでいます。今後は、単純作業や定型業務はAIなどを活用し、人は付加価値の高い業務に集中させる必要があります。

人手不足対策の成功には既存社員のスキルアップが不可欠です。業務のデジタル化が進む中、社員のICTリテラシー、さらにはより視野の広い「デジタルリテラシー」の向上は企業の競争力強化に直結します。

デジタルリテラシーとは、デジタル技術全般を理解し、効果的に活用するための幅広いスキルや能力を指し、ICTスキルに加えて、情報の検索や評価、プライバシーやセキュリティの管理に関する知識・スキルなどが含まれます。

会社はまず、デジタルリテラシー向上の目的を明確にし、全従業員と共有することで、社内の意識統一を図る必要があります。その上で、デジタルスキルに関する知識やノウハウを共有する仕組みを整えたり、教育を行うことが必要です。

一方で、調査結果からは、求人募集時の賃上げや採用方法の多様化、高齢者・女性・外国人材の積極的な登用も、人手不足対策として重要なポイントであることがわかります。これらに関する制度整備も、企業が勝ち残っていくためには必要な取り組みでしょう。