

6

特集
1

改正 育児・介護休業法 (次世代法, 雇用保険法, 職業安定法) 施行直前チェック

社会保険労務士 川嶋 英明

20

特集
2

令和7年度税制改正大綱等を踏まえた 税・社会保険「年収の壁」

～どうなる？103万円・106万円・130万円・150万円の壁～



税理士・社会保険労務士 安田 大

29

| 労災

精神疾患の事例にみる

労災申請された場合の労基署への対応ポイント

弁護士 浜本 光浩（浜本総合法律事務所）

弁護士 上田 紗英子（浜本総合法律事務所）

36

| 採用

中途採用者の犯罪歴、前職での懲戒処分歴の調査のために 知っておくべきこと

弁護士 友永 隆太（杜若経営法律事務所）

43

| 介護休業

不登校の子を持つ親も活用できる介護休業制度の正しい理解

特定社会保険労務士 水城 弘之

52

| 障害者雇用

担当業務の創出から始める

失敗しない障害者雇用の進め方

特定社会保険労務士・中小企業診断士 木下 文彦

60

| 改正育介法

改正育児・介護休業法で注目される

障がい児や医療的ケア児を育てながら働く親への対応・配慮

「障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会」会長 工藤 さほ

68

| データ分析

Excelでできる統計データ分析と賃金への活かし方

社会保険労務士 深瀬 勝範

72

| ガバナンス

中小ファミリー企業のガバナンス強化

税理士・中小企業診断士 藤本 江里子

連載

78

ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部



80

重要用語から労働問題を考える

キーワードからみた労働法

第212回 賃金のデジタル払い

神戸大学教授 大内 伸哉

90

経済学で考える人事労務・社会保険

第61回 第3号被保険者制度の課題

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏



96

変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！

労働判例の読み方

第63回 同僚や顧客とのトラブルの労災認定

弁護士 光前 幸一

100

従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第46回 副業・兼業をめぐる従業員とのやり取り（3）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

相談室

104 労働契約

過半数代表者の選出

弁護士 加守田 枝里

105 労基・安衛

使用者による年休の時季変更権

弁護士 宮島 朝子

106 就業規則

中途採用者の降格

弁護士 荒井 徹

107 問題社員

通常業務もこなせない社員の解雇は可能か

弁護士 土屋 真也

108 高年齢者雇用

高年齢者雇用確保措置の経過措置の終了
(令和7年3月31日)に伴う留意点

弁護士 木原 康雄

109 ハラスメント

フリーランスへのハラスメント防止

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 労働時間

所定労働時間が異なる場合の労働条件通知書の記載方法

社会保険労務士 安部 敏志

111 メンタルヘルス

トラウマとポリヴェーガル理論

精神科産業医 西上 貴志(あすか産業医事務所)

112 労働・社会保険の手続き

令和7年4月からの育児休業給付金の支給対象期間延長手続

特定社会保険労務士 秋山 幸子

113 労務に関する税務

永年勤続表彰者に対する記念品等の支給

税理士法人 山田&パートナーズ 三浦 眵

✿ 読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

✿ 116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集1

改正 育児・介護休業法

(次世代法, 雇用保険法, 職業安定法)

育児 施行直前チェック

P6

社会保険労務士 川嶋 英明

昨年の通常国会で成立した改正育児・介護休業法等の施行が4月に迫っています。本特集では、施行前に必要な対応について、チェックリスト形式でまとめて解説していきます。

特集2

令和7年度税制改正大綱等を踏まえた

税・社会保険「年収の壁」

～どうなる？ 103万円・106万円・130万円・150万円の壁～

P20

税理士・社会保険労務士 安田 大

昨年末に出された税制改正大綱等においては、「年収の壁」が大きな話題となっています。本特集では、ここで示された「税の壁」、また併せて「社会保険における壁」について、現時点の方向性を整理していきます。

改正 育児・介護休業法

(次世代法, 雇用保険法, 職業安定法)

施行直前チェック

社会保険労務士 川嶋 英明

1 令和7年4、10月施行の改正

令和6年の通常国会では、育児・介護休業法や雇用保険法といった企業の人事労務に影響のある法改正がいくつもなされました（図表1）。

これらの大半は令和7年4月もしくは10月の施行となります。そのため、改正法成立から本日までの間に、対応を進めてきた会社も多いと思われる一方、まだまだ対応が不十分の会社もあるのではないかでしょうか。

そのため、本稿では昨年の通常国会で成立した改正育児・介護休業法および雇用保険法の内容をおさらいしつつ、必要な対応についてチェックリストの形式でまとめて解説を行っていきます。

2 令和7年4月1日施行

① 育児・介護休業法（育児関連）

（1）子の看護休暇の見直し

子の看護等休暇については、今回の改正で以下のように変更されます。

改正項目	改正内容
取得可能な事由	取得可能事由に以下の事由が追加 <ul style="list-style-type: none"> 感染症に伴う学級閉鎖等 入園（入学）式、卒園式
対象となる子の年齢	「小学校就学始期までの子」から、「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）」に変更
労使協定による適用対象外	「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」の要件は撤廃（「1週間の所定労働日数が2日以下の従業員」については、変更なし）

以上の変更により、取得事由が子の看護に限定されなくなったことから、今回の改正で、子の看護休暇の名称は「子の看護等休暇」に変更されます。

また、今回の改正により、労使協定の再締結、就業規則（育児・介護休業規程）の改定が必要となります。類似の制度である介護休暇についても同様の改正があるため、対応の際は併せて行うと効率が良いでしょう。

（2）所定外労働の制限の対象拡大

育児・介護休業法の定めにより、労働者から請求があった場合、原則、会社は当該労働者に所定外労働を行わせることはできません。

現行法では、この所定外労働の制限の対象となる子の年齢を「3歳に満たない子」

図表1 改正の概要

施行日	改正内容	法律
令和7年 4月1日	子の看護休暇の見直し	育児関連
	所定外労働の制限の対象拡大	
	育児のためのテレワーク導入の努力義務化	
	育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加	
	育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大	
	介護休暇の見直し	介護関連
	介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け	
	介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務付け	
	介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備の義務付け	
	介護のためのテレワーク導入の努力義務化	
令和7年 10月1日	一般事業主行動計画策定時の育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け	次世代法
	育児・介護休業法に違反した場合の求人不受理（介護関連）	職業安定法
	出生後休業支援給付の創設	雇用保険法
	育児時短就業給付の創設	
	正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間の見直し	
	教育訓練支援給付金の縮小（※）	
	就業促進定着手当の縮小（※）	
	柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務に	育児関連
	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化	
	育児・介護休業法に違反した場合の求人不受理（育児関連）	
令和10年 10月1日	教育訓練休暇給付金の創設	雇用保険法
	雇用保険の適用拡大	雇用保険法

※ 会社が行う対応が特にないため、本稿では解説を省略しています。

と定めていますが、改正法施行後は「小学校就学の始期に達するまでの子」となります。

所定外労働の制限については、よほどのことがない限り育児・介護休業規程に定めがあるはずですので、当該箇所の変更等が必要です。

(3) 育児のためのテレワーク導入の努力義務化

育児・介護休業法では、事業主に対し、

子を養育する労働者に関して、育児目的休暇や時差勤務、フレックスタイム制の導入などを努力義務として課していますが、今回の改正により、「3歳に達するまでの子を養育する労働者」に対する措置として、「在宅勤務等（テレワーク）」が追加されます。

あくまで努力義務ですので、会社として可能な範囲での対応になるかと思われますが、導入を検討する際は、他の制度との兼ね合いも考慮する必要があるでしょう。

(4) 育児短時間勤務の代替措置に テレワークを追加

育児・介護休業法では、事業主に対し、育児短時間勤務を講じることを義務付けています。

一方で、育児短時間勤務を行うことが困難な業務に従事する労働者に関しては、労使協定により育児短時間勤務の対象外となることが可能ですが、ただし、その場合、育児短時間勤務の代替措置も併せて定める必要があります。この代替措置に当たるものとしてはフレックスタイム制や時差出勤制度などがありますが、今回の改正でこれにテレワークが追加されます。

その性質上、育児短時間勤務を行うことが困難な業務がない場合、対応は不要です。

(5) 育児休業取得状況の公表義務が 300人超の企業に拡大

現行の育児・介護休業法では、従業員が1,000人を超える企業に対し、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することを義務付けています。この公表義務のある企業の範囲が、今回の改正で、1,000人超から300人超に拡大されます。つまり、300人超から1,000人以下の企業については、今回の改正でその対応を行わなければならないということです。

本制度が企業に義務付けている公表内容

は、**図表2**のうち、いずれか一つとなります。

なお、公表は年1回、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について必要です。公表の時期は公表前事業年度終了後、概ね3カ月以内となります。例えば、事業年度末が令和7年3月という場合、初回公表期限は令和7年6月末、令和7年4月の場合は令和7年7月末になるわけです。

事業年度によっては、公表まで時間がない場合もありますので、どちらを公表するかに加え、公表の場（自社のホームページもしくは厚生労働省の「両立支援のひろば」）を早めに決めるなど、対応を急ぎたいところです。

チェックリスト

(1) 子の看護等休暇

- 育児・介護休業規程の子の看護休暇の名称を子の看護等休暇に変更した
- 育児・介護休業規程の子の看護等休暇の取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園（入学）式、卒園式」を追加した
- 育児・介護休業規程の子の看護等休暇の対象を「小学校就学始期までの子」から、「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）」に変更した
- 育児・介護休業規程および労使協定から

図表2 育児休業取得状況の公表義務

- (ア) 育児休業等の取得割合
(イ) 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

(ア) の計算方法

育児休業等をした男性労働者の数 ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数

(イ) の計算方法

(育児休業等をした男性労働者の数 + 小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数) ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数

「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」の要件を削除した

(2) 所定外労働の制限

□育児・介護休業規程の所定外労働の制限の規定の対象範囲を「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に変更した

(3) 育児のためのテレワーク導入の努力義務化

□育児のためのテレワーク導入について検討を行った

□(導入する場合) テレワーク関連の規定を整えた

(4) 育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

□育児短時間勤務の代替措置が必要な労働者がいる

□(必要な労働者がいる場合) 代替措置としてテレワークについて検討を行った

□(導入する場合) テレワーク関連の規定を整えた

(5) 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

□自社は300人超から1,000人以下の会社に該当する

□公表の必要のある項目をきちんと把握できている

□公表の期限を把握できている

□公表の場所を決めている

(6) その他

□就業規則の改定を行った場合について、それを労働者に周知し、監督署に提出した

のできた「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」という要件が廃止されます。「1週間の所定労働日数が2日以下の従業員」について変更がないのも同様です。

必要な対応も子の看護休暇と同じですので、子の看護休暇と併せて、労使協定の再締結、就業規則（育児・介護休業規程）の改定を行うとよいでしょう。

(2) 介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け

今回の法改正にて、労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時、介護と仕事の両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことが事業主に義務付けられました。

こちらは育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考にした制度であり、以下の通り、基本的には育児休業のものを踏襲しています。

対象者	家族の介護の申出をした労働者
周知事項	① 次に掲げる制度および措置 i 介護休業に関する制度 ii 介護休暇に関する制度 iii 所定外労働の制限に関する制度 iv 時間外労働の制限に関する制度 v 深夜業の制限に関する制度 vi 介護のための所定労働時間の短縮等の措置 ② 介護休業申出および介護両立支援制度等の申出の申出先 ③ 介護休業給付金のこと
個別周知・意向確認の方法	①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ

なお、個別周知および意向確認を行うにあたって、介護に関する両立支援制度等の利用を控えさせるような形で行うことは、今回の法令の改正と合わせて改正が行われた指針（子の養育又は家族の介護を行い、

2 育児・介護休業法（介護関連）

(1) 介護休暇の見直し

こちらは子の看護休暇と足並みを揃える改正となります。介護休暇において、労使協定の締結により適用対象外とすること

又は行うこととなる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事業主が講すべき措置等に関する指針)にて、認められない旨が明記されていますので、注意が必要です。

本制度は、育児休業ですに行われていることではあるため、事務手続の簡素化の観点から、対応にあたっては、周知の方法等を育児休業と合わせることも検討すべきです。

また、今回の法改正を受け、厚生労働省から「介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置」を実施するための参考様式が公表されていますので、基本的には、こちらの様式を利用して個別の周知や意向確認を行っていけば問題はありません。

(3) 介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務付け

こちらは(2)と違い、育児休業等に前例となるような制度がない、介護休業独自の情報提供制度となります。

本制度における「早期」とは以下のいずれかとなります。

- ・40歳に達した日の属する年度の初日から末日
- ・40歳に達した日の翌日から起算して1年間

また、必要となる「情報提供」の内容や周知の方法は(2)と同じものとなります。

ただし、本制度の対象者が40歳という年齢を区切りにしていることから、同じく40歳に達したときから適用が始まる「介護保険制度」についても「併せて周知することが望ましい」ことが指針で示されているため、できればこちらについても周知を行いたいところです。

なお、(2)で紹介した厚生労働省が公表している参考様式には、介護保険制度のこととも記載されていますので、兼用することが可能となっています。

(4) 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備

今回の法改正にて、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが義務化されます。こちらは(2)と同様に、育児ではすでに先行して義務化されているもので、以下の通り、その内容も育児のものが踏襲されています。

雇用環境整備のための事項	以下のうちいずれかを実施（複数の実施が望ましい）
	① 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
	② 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備
	③ 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供
	④ 介護に関する両立支援制度および両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

どの措置を実施するかは会社次第ですが、かかる手間を削減する観点から、周知の方法等を育児のものと合わせることは検討すべきです。また、上記のうち、④の「制度と介護休業取得促進に関する方針の周知」に関しては、本稿執筆時点で公表されている厚生労働省の参考様式でも、その書式例が挙げられていますので、参考になるとよいでしょう。

(5) 介護のためのテレワーク導入の努力義務化

今回の法改正では、要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられました。

育児と同様、努力義務であるため、テレ



150万円

130万円

令和7年度税制改正大綱等を踏まえた 税・社会保険「年収の壁」

～どうなる？ 103万円・106万円・130万円・150万円の壁～

税理士・社会保険労務士 安田 大

① 税制改正大綱で示された 「年収の壁」の引上げ

令和6年12月20日に「令和7年度与党税制改正大綱」が公表されました。10月の衆議院議員選挙以降、いわゆる「年収103万円の壁」が大きな話題となり、連日マスコミ等で取り上げられてきましたが、税制改正大綱には「123万円」への引上げが明記されました。

しかしながら、従来とは異なり、少数与党下ではこれで最終決着とはならず、「国民民主党の主張する178万円を目指して、来年から引き上げる」とした合意に基づいて引き続き真摯に協議を行っていくとされていることから、税制改正法案成立までに修正が行われる可能性も残されています。

ここでは、法案成立までの修正も踏まえたうえで、税制改正大綱の内容について基本的事項から整理していくとともに、もう一つの大きなテーマである社会保険における「106万円の壁」「130万円の壁」についても、「社会保障審議会年金部会における議論の整理」を踏まえて現時点における方向性について、基本的事項から整理していきます。

さらには、会社における「配偶者手当」等についても、対象者の範囲が税や社会保

險の基準に連動している場合には、密接に関連してくることになります。

【注】ここでは、原則として給与所得者を前提として解説し、事業所得者等については若干のコメントにとどめています。税負担は、所得税負担を中心として、住民税負担については地方自治体により取扱いが異なる部分もあり複雑になるため、一部解説を省略しています。また、復興特別所得税についても一部省略しています。

② 「壁」の家計に与える影響と その分類

ここでは、「壁」について、税負担の側面、社会保険料負担の側面、会社の配偶者手当等の側面からみていきます。税については、①改正の目的（手取額の増加・就業調整の解消）、②本人負担の側面と扶養者負担（世帯負担）の側面、③対象者（配偶者・大学生年代・その他）を区分して理解することが大切です。社会保険については、①給付との結び付きの有無、②対象者（配偶者・学生・その他）、③勤務先の規模（人数）を区分して理解することが大切です。会社の配偶者手当等については、対象者の範囲について、税・社会保険の基準に連動している場合に問題となります。

いわゆる「壁」について、明確な定義はありませんが、年収がその金額を超える（または、その金額以上になる）と「損」をするという使い方が一般的ではないでしょうか。ここでは、壁をその性質に応じて3種類に分類してみていくことにします。

税負担については、①収入が増えることによって負担が生じるが、手取額は増加する壁（以下、「第1の壁」と呼ぶ）と、②収入が増えることによって収入額を超える負担が生じる（手取額が減少する）壁（以下、「第3の壁」と呼ぶ）に区分します。

社会保険料負担については、①収入が増えることによって収入額を超える負担が生じる（手取額が減少する）が、将来の給付増等が想定される壁（以下、「第2の壁」と呼ぶ）と、②収入が増えることによって収入額を超える負担が生じ（手取額が減少する）、給付増などは生じない壁（以下、「第

3の壁」と呼ぶ）に区分します。

それぞれ家計に与える影響と金額は図表1の通りですが、税の103万円については2種類ありますので、注意する必要があります。

③ 就業調整の理由

壁による就業調整について、厚生労働省の「[配偶者手当]の在り方の検討に向けて～配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項～（実務資料編）令和6年4月改訂版」によると、有配偶女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしている人が就業調整をする理由には、図表2のようなものがあるとされています。

図表1 年収の壁の分類と家計に与える影響・金額

壁の分類	影響	税	社会保険
第1の壁	手取額は増えるので、家計に与える影響はない	103万円① 150万円**	
第2の壁	手取額の減少（マイナス面）と給付の増加（プラス面）の両面がある		106万円
第3の壁	収入増を超える負担増となるので、家計への影響は大きい	103万円②* 150万円**	130万円*

*税または社会保険と連動する場合の配偶者手当等

**収入額等によりどちらになる場合もある

図表2 就業調整の理由

就業調整をする理由	割合（複数回答）
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	49.6%
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	36.4%
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

【厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より】

④ 税負担の壁

I 所得税の基礎知識

1 所得税額の算定方法

所得税は「所得（利益）」に対して課税されます（図表3）。自営業者の場合、売上から必要経費をマイナスして（事業）所得を計算します。これに対して、給与所得者（会社員、パート・アルバイトも含む）の場合は、給与収入から実額の必要経費をマイナスするのではなく、経費の概算額としての「給与所得控除」をマイナスして（給与）所得を計算します。給与所得控除は収入額に応じて法定されていて、最低保障額は55万円です。

次に所得金額から、個人の生活費等を勘案した15種類の「所得控除」をマイナスし

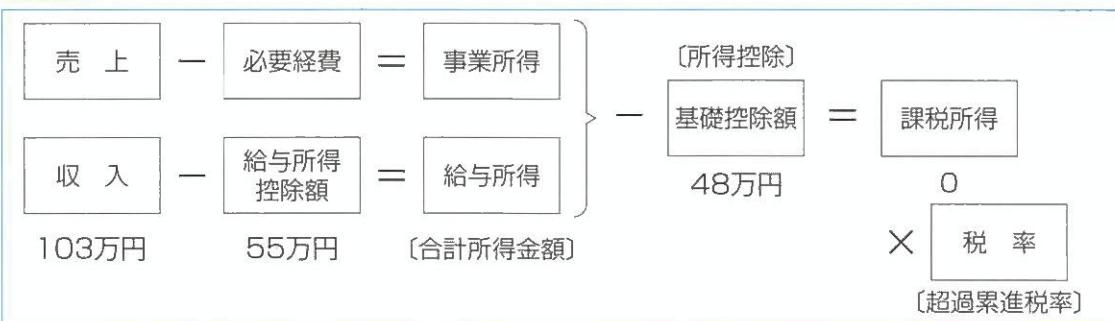
て「課税所得」を計算し、これに税率（超過累進税率）を適用して所得税額を算定します。所得控除のうち、原則としてすべての人に48万円の「基礎控除」が適用されます。

103万円は、この給与所得控除額55万円と基礎控除額48万円の合計額で、給与収入103万円以下であれば、課税所得が0となり、所得税負担が生じません。

2 勤労学生控除

大学生等の学生については、給与所得が75万円以下であれば、基礎控除のほかに27万円の「勤労学生控除」が適用されます（図表4）。したがって、給与収入130万円（55万円+48万円+27万円）以下であれば、課税所得が0となり、所得税負担が生じません。

図表3 所得税額の算定方法



図表4 勤労学生控除

