

SPC JINJIKEN NEWS



こども家庭庁 短時間の学童預かり事業開始 (12/19)

こども家庭庁は、共働き家庭の小学生などの待機児童の減少を目指し、今年度から放課後児童クラブ（学童保育）に代わる新たな事業を開始する。学童よりも開設要件を緩和し、預かる日数や時間が短くても認める。待機児童が50人以上いる自治体が対象。

大卒就職率 76.5% 3年連続上昇 (12/19)

文部科学省による2024年度学校基本調査（確定値）の結果が18日に公表され、2024年3月に大学を卒業した学生の就職率は76.5%（45万1,794人）だった。昨年度より0.6ポイント増加となり、3年連続で上昇した。

2025年度雇用保険料率 0.1%下げ (12/24)

厚生労働省は23日、労働政策審議会雇用保険部会で2025年度の雇用保険料率を24年度から0.1%引き下げる案を示し、了承された。失業等給付の料率を下げ、全体で1.45%にする。雇用保険料率が下がるのは17年度以来、8年ぶり。

公益通報制度見直し 企業に刑事罰方針 (12/25)

24日、消費者庁の有識者検討会が公益通報制度見直しに向けた報告書をまとめた。事業者が公益通報を理由に通報者に解雇や懲戒処分をした場合に刑事罰を科すこと、通報者が不利益取扱いについて民事裁判を起こした場合の立証責任を通報者から事業者側に転換するこ

と、指針で禁止されている「通報者捜し」を新たに法律で禁止することなどが盛り込まれた。今後、罰則の程度を詰め、通常国会に改正案を提出する方針。配置転換や嫌がらせは罰則の対象外とされ、今後の検討課題とされた。

イデコ、企業型DCの一時金 受取時の課税強化 (12/25)

自民・公明両党が20日にまとめた2025年度の税制改正大綱に、イデコや企業型DCの一時金を退職金よりも先に受け取る場合の控除を縮小する期間を、5年未満から10年未満へと拡大することが盛り込まれた。受取り時期の違い等で生じる差を是正する。2026年1月の一時金受取りから適用される。

労基法改正に向けた報告書 大筋で了承 (12/25)

厚生労働省は24日、労働基準法の改正を検討してきた「労働基準関係法制研究会」の報告書案を大筋で了承した。副業促進に向けた労働時間規制の緩和、14日以上連続勤務の禁止、テレワークの実態に合わせたフレックスタイム制の導入、家事使用人への労基法適用などが盛り込まれた。今後は労働政策審議会で議論し、早ければ26年の法改正を目指す。

25年度 中小企業の半数が賃上げ予定 日本商工会議所調査 (12/30)

日本商工会議所の調査（12月12日～18日に実施、全国1,932社が回答）によれば、2025年度に賃上げを予定している企業は計48.5%だった。「現時点では未定」は26.1%で、「賃上げは行わない予定」は25.3%。業績の改善

を伴わない「防衛的な賃上げ」は7割弱を占めた。また、賃上げ予定企業の25年度の賞与を含む給与総額の引上げ率は「3%以上」が計48.3%だった。

倒産11年ぶりに1万件超え (1/14)

東京商工リサーチは14日、2024年の全国の倒産企業（負債総額1,000万円以上）が11年ぶりに1万件を超えたと発表した。円安による物価高や人手不足に伴う人件費上昇などのコスト増が企業収益を圧迫し、幅広い業種で倒産件数が増加した。2024年の倒産件数は前年比15.1%増の1万6,000件、増加は3年連続で、1万件超えは2013年以来となる。

在職老齢年金制度の見直し 来春で検討 (1/17)

厚生労働省は、在職老齢年金制度の見直しについて、時期を2026年4月からとする方針を固めた。厚生年金減額の基準額を、現在の賃金と厚生年金の合計が月50万円から62万円に引き上げる方向で調整している。年金制度改革関連法案に盛り込み、24日に召集される通常国会への提出を目指しており、法案の提出は3月以降になる見通し。

フリーランスも安衛法の対象に (1/18)

厚生労働省は17日、労働安全衛生法などの改正に向けた報告書を取りまとめた。フリーランスを新たに安衛法の対象とし、労働災害対策を進める。フリーランスが労災で4日以上休んだ場合、発注者側に労働基準監督署への報告を求める。ストレスチェックは、従業員数50人未満の企業に実施義務を拡大する。今後、関連する法律の改正案を準備する。

基礎年金底上げ判断 2029年以降に先送り (1/18)

厚生労働省が通常国会に提出予定の年金改革法案には、厚生年金の積立金を活用した基礎年金の底上げ策導入を盛り込むが、追加の国庫

負担が必要となることなどから、2029年以降に実施を判断する。厚生年金の適用拡大は、106万円の壁となる賃金要件を撤廃し、従業員51人以上の企業規模要件を段階的に廃止する。130万円の壁は連続2年は年収130万円以上となっても扶養にとどまれる現行の対応を恒久化する。在職老齢年金の減額基準は、2026年4月から62万円に引き上げる。厚生年金保険料は、2027年9月から上限等級を月収65万円から75万円に引き上げる。

ネットで年金相談 始まる (1/19)

日本年金機構は、「ねんきんネット」で年金相談を受け付けるサービスを始めた。スマートフォンやパソコンから気軽に相談できるようにし、海外在住者や身体障害者、電話相談が困難な難聴者を対象に6日から開始し、状況を見ながら体制を強化する。ねんきんネットと連携したマイナポータルなどからログインし、質問内容を入力すると、1～2週間後に回答が届く仕組み。

女性管理職比率の公表 2026年4月から義務化 (1/21)

厚生労働省は、女性の管理職比率と男女の賃金差異の公表義務付けを2026年4月から実施する。対象企業を非上場を含む従業員数101人以上とする女性活躍推進法改正案の、通常国会への提出を目指す。女性の管理職比率の公表義務は新設、男女の賃金差異の公表義務は対象企業が拡大される。



改正案

「令和7年度税制改正大綱」を閣議決定 103万円の壁への対応などを盛り込む

令和6年12月下旬、「令和7年度税制改正大綱」が閣議決定されました（この大綱に沿って、今後、国会などでの議論を経て、正式に決定）。この大綱に、いわゆる「103万円の壁」への対応のことが盛り込まれたことが話題になっています。その内容を確認しておきましょう。

……………「令和7年度税制改正大綱」/いわゆる「103万円の壁」への対応のポイント……………

□ 物価上昇局面における税負担の調整及び就業調整への対応……「103万円の壁」への対応

- ・ 所得税の基礎控除について、合計所得金額が2,350万円以下である個人の控除額を10万円引き上げ、58万円とする。
- ・ 給与所得控除の最低保障額について、10万円引き上げ、65万円とする。
- ・ 居住者が生計を一にする年齢19歳以上23歳未満の親族等（その居住者の配偶者及び青色事業専従者等を除くものとし、合計所得金額が123万円以下であるものに限り。）で控除対象扶養親族に該当しないものを有する場合には、その居住者のその年分の総所得金額等から控除額を控除する。すなわち、親族等の合計所得金額が85万円までは、親等が特定扶養控除と同額（63万円）の所得控除を受けられ、また、親族等の合計所得金額が85万円を超えた場合でも親等が受けられる控除の額が段階的に逦減し、合計所得金額が123万円を超えると消失する仕組みとする。→特定親族特別控除（仮称）の創設



注) 上記の控除額等については、所得税の場合のもの。

- ・ 上記の改正は、令和7年分以後の所得税及び令和8年度分以後の個人住民税について適用。

【参考】上記により、いわゆる「103万円の壁」は、次のように見直されることとなります（所得税について、考え方を簡潔に紹介）。

- 所得税がかかるかどうかの「103万円の壁」→「123万円の壁」に
 (収入123万円－新・給与所得控除65万円＝58万円……新・基礎控除58万円の適用で所得ゼロとなり、所得税がかからない)
- 扶養に入ることができるかどうかの「103万円の壁」→「123万円の壁」に
 (収入123万円－新・給与所得控除65万円＝58万円……要件変更で、合計所得金額58万円までは、扶養親族及び同一生計配偶者に該当)
- 旧・特定扶養控除(63万円の所得控除)の扶養に入ることができるかどうかの「103万円の壁」→「150万円の壁」に
 (収入150万円－新・給与所得控除65万円＝85万円……要件変更で、年齢19歳以上23歳未満の親族等(大学生等)については、合計所得金額85万円までは、63万円の所得控除の対象となる親族等に該当)

★上記の内容が実現すると、令和7年分の年末調整において、その改正に対応する必要があるが出てきます。引き続き動向に注視して、動きがあれば、適時お伝えするようにします。

次ページへ続く

改正案

社会保障審議会年金部会において「106万円の壁」の撤廃などの方向性を示す

令和7年は、社会保障制度や税制について、大幅な見直しの議論が進められることになりそうです。次期年金制度改革に向けた議論もその一つですが、その内容には、企業実務に大きな影響を及ぼすものが含まれていません。

令和6年12月下旬に、「社会保障審議会年金部会における議論の整理」が提示されましたので、企業実務に影響があるもののポイントを確認しておきましょう。

.....**社会保障審議会年金部会における議論の整理(令和6年12月25日)のポイント**.....

- (1) 短時間労働者への被用者保険の適用について、企業規模要件（従業員51人以上）および賃金要件（いわゆる106万円の壁）を撤廃する
 〈補足〉就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例を導入することについては、意見が一致せず、今後検討を深める。
- (2) 被用者保険の適用について、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消する
- (3) 在職老齢年金を見直す（廃止か、基準額の引き上げかについては引き続き検討）
- (4) 厚生年金保険の標準報酬月額の上限（現行65万円）の改定のルールを見直して新たな等級を追加する



※ (1)が実現すれば、(4分の3基準に該当しない)短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用の基準は、次のようになります。

現 行	見直し後（実現した場合）
<input type="checkbox"/> 勤務している事業所が、特定適用事業所（厚生年金保険の被保険者の総数が常時51人以上の規模の企業）又は任意特定適用事業所	<input type="checkbox"/> 削除
<input type="checkbox"/> 月額賃金8万8,000円以上（年収106万円以上）……いわゆる「106万円の壁」	<input type="checkbox"/> 削除
<input type="checkbox"/> 1週間の所定労働時間が20時間以上	<input type="checkbox"/> 1週間の所定労働時間が20時間以上
<input type="checkbox"/> 学生でない	<input type="checkbox"/> 学生でない

上記のほか、全労働者に共通の適用要件（2か月を超える雇用の見込みがあること、年齢が健保＝75歳未満・厚年＝70歳未満であることなど）を満たしていること

★今撤廃の時期については、今後の議論のなかで決められることになりそうですが、早々に施行すべきという意見も出ているようです。近い将来に、企業規模を問わず、「1週間の所定労働時間が20時間以上」であるパート等を、学生バイト等を除き、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱わなければならない可能性があることは、覚えておきましょう。