

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。

……………「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……………

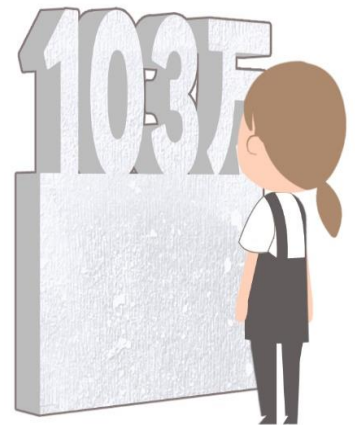
□ 物価上昇局面における税負担の調整及び就業調整への対応……「103万円の壁」への対応

- ・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る。）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逡減し、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になります。

（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ります。

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いたします。

お仕事
カレンダー
2月



2/10

●2024年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/17

●2024年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月17日）

2/28

●1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

●2024年12月決算法人の確定申告と納税・2025年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

●3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

●じん肺健康管理実施状況報告の提出

●固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）

改正案

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す。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・厚生＝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となりますが、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、知っておきましょう。

大学生がアルバイト制限をしないようにする措置として特定親族特別控除が創設されます。適用要件は次の通り

- ①対象者：年齢19歳以上23歳未満の親族等（特定親族等）を持つ親
- ②特定親族等：合計所得金額が123万円以下
- ③特定親族等が控除対象扶養親族にならないこと

改正の考え方は3つのステップになります。

- ①アルバイトの学生の年収123万円以下である→YES→特定扶養親族へ
↓NO
- ②特定親族特別控除に該当
↓
- ③特定扶養親族等の合計所得金額に応じて控除額決定

まず、大学生の子供のアルバイトの年収が123万円以下であれば非課税になることから通常の扶養控除＋特定扶養親族になり63万円の控除になります。



誕生石 365日

2月1日の誕生石



ユーレックサイト（水晶）

見通す心。純粹・無垢。儉約家で、機転が利き強い人という意味合いがあります。昔から占い師が使っているイメージがありますが、パワーストーンの代表的存在ですね。

BrainStar
 社会保険労務士法人 ブレインスター
 代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
 URL:http://brainstar.jp

くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます（厚労省）

いわゆる令和6年改正育児・介護休業法等により、次世代育成支援対策推進法が改正され、同法の有効期限が再延長されたほか、行動計画策定・変更時に育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けるといった改正が行われました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく省令及び指針が公布され、厚生労働大臣による認定制度（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）について、その認定基準の見直しなどが図られました（令和7年4月1日施行）。

たとえば、厚生労働大臣による認定制度の認定基準の見直しについては、次のとおりです。

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<共通>

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等ができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → <u>75%以上</u>

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減	→ ①男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
②年次有給休暇の取得の促進	②年次有給休暇の取得の促進
③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<認定種類別>

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → <u>10%以上</u>	又は	15%以上 → <u>20%以上</u>
くるみん	10%以上 → <u>30%以上</u>		20%以上 → <u>50%以上</u>
プラチナくるみん	30%以上 → <u>50%以上</u>		50%以上 → <u>70%以上</u>

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45時間未満	
	くるみん	45時間未満 →	30時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）
	プラチナくるみん		

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → <u>労働者を対象とした取組</u>
----------	------------------------------------

☆これらの認定を受けると、認定マークを受けことができ、それを名刺やホームページに表示することで「子育てサポート企業」としてアピールことができます。

なお、改正前の認定を受けている場合、当該マークを表示し続けることは可能ですが、認定当時のマーク（旧基準のマーク）となるため、新たな基準を満たす取組を行い、新基準の認定を取得していただくことが望ましくとされています（新基準で認定された場合のマークには「2025年度基準」（新基準適用年度）が明記されます）。認定基準が厳しくなった感がありますが、それだけ価値が高まることとなります。

育児介護休業法ウェビナーを開催しました！

～満員御礼～

令和7年1月23日（木）14時より、育児介護休業法に関するウェビナーを開催いたしました。1時間という短い時間にもかかわらず、100名定員のセミナーはおかげさまで満席となり、多くの方にご参加いただきましたこと、心より感謝申し上げます。

本ウェビナーでは、育児介護休業法の令和7年度の改定内容、企業として対応すべき事項について解説いたしました。また、育児介護休業制度を運用する際に発生しやすい課題や、企業内でのルール整備のヒントもご紹介し、特に、「改定内容に基づく対応方法」については非常に関心が高く、「この機会に多様な働き方の見直しを検討したい」といったお声も多く寄せられました。

今回のセミナーでもご案内しましたが、育児介護休業法の改定に伴う就業規則の改訂はもちろんのこと、社内の職員の方々に周知をする必要性があります。多様な働き方の導入や見直しを具体的に進めたい、自社のルールが適切かどうか確認したい等のご相談も、弊社の担当者までお気軽にご連絡ください。

今後も、皆さまのお役に立つ情報をお届けするため、定期的にセミナーやウェビナーを開催してまいります。引き続き、どうぞよろしくお願いたします！

令和7年介護職員等処遇改善加算における特例措置について

◆介護職員の賃上げ・定着が急務

令和6年の介護事業者の倒産件数は全国で172件と、介護保険制度発足以降最多となりました。介護報酬改定による影響なども指摘され、政府は「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）にて、人手不足の解消や職員の定着を図るための包括的な取組みとして、令和6年度補正予算に補助金の支給を盛り込みました。

また、令和7年介護職員等処遇改善加算の申請において特例措置も講じられます。

◆さらなる賃上げ等を支援するための補助金

補助金は、「介護職員等処遇改善加算」を取得している事業所を対象に交付されます。

交付の条件は、生産性向上や職場環境改善に向けた具体的な取組みのための計画を策定し、都道府県に提出することです。補助金の交付を受けた場合の実績報告書の提出も必要となります。

◆さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化

もう1つの特例措置は、さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化です。

介護職員等処遇改善加算の取得要件のうち、キャリアアップ要件と職場環境等要件について弾力化がなされます。さらに申請様式の簡素化として、

要件を満たしているかをチェックリスト形式で確認する方法が導入されます。

◆2月の申請受付分から適用開始

第243回社会保障審議会介護給付費分科会（令和6年12月23日）にて、これらの特例措置が示されて以降、詳細はまだ明らかにされていません。

令和7年度介護職員等処遇改善加算の申請に向けて、最新情報をチェックしておきましょう。

【厚生労働省「第243回社会保障審議会介護給付費分科会（web会議）資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47059.html

処遇改善加算についてのご質問、「生産性向上」や「職場環境改善」の取り組み事例などを聞きたいという場合はコンサルティング事業部へご相談ください。

令和7年年金改正のゆくえ～社会保障審議会年金部会における議論の整理

◆5年に一度の年金財政検証

令和6年は、5年に一度の年金財政検証を行う年で、同年12月25日に社会保障審議会年金部会における報告書が公表されました。

令和7年の年金制度改正は、主に下記課題への対応を大きな柱に議論されてきました。

- ・平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題
- ・年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から取り組むべき課題

◆令和7年年金制度改正の具体的内容（目次）

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
 - ① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応
 - ② 第3号被保険者制度
- 3 在職老齢年金制度の見直し
- 4 標準報酬月額上限の見直し
- 5 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- 6 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
 - ① 20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金
 - ② 20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金
 - ③ 遺族基礎年金（国民年金）
- 7 年金制度における子に係る加算等
- 8 その他の制度改正事項
- 9 今後検討すべき残された課題
 - ① 基礎年金の拠出期間の延長（45年化）
 - ② 障害年金



国民年金の基礎年金制度が導入されてから40年、社会や経済の状況が大きく変化してきていることに伴い、今回の改正は、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しといった従来からの検討項目に加え、遺族年金や基礎年金マクロ調整の早期終了など、大きな見直しとなっています。

今通常国会で審議され改正内容は固まりますが、これまでの年金制度改革の経緯なども押さえておくとよいでしょう。