

106万円の壁 から
改正育児・介護休業法 まで

中小企業の 労務最前線





はしがき



少子高齢化が進み、働き方や雇用の在り方が大きく問われる時代となりました。企業にとっては「人材の確保」と「人材の活躍推進」が、かつてないほど重要な経営課題となっています。そうした中、令和7年度には「年金制度改正法」が成立するとともに、「育児・介護休業法」をはじめとする雇用関連の法律において、いくつかの重要な改正が施行されます。

年金制度改正法では、将来に向けて段階的に社会保険の適用拡大（106万円の壁の撤廃）などが行われます。

また、育児・介護休業法の改正により、子を養育する従業員や介護を行う従業員に対して、企業は制度の説明や本人の意向確認を行うことが義務付けられます。加えて、育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境の整備など、中小企業にとっても対応が求められる実務上のポイントが増えてきました。

「65歳までの雇用確保の義務化」や「障害者の法定雇用率の引上げ・除外率の引下げ」など、労働市場の多様性を支える制度も改正されます。これらは単なる法令対応にとどまらず、企業の「持続可能な人材戦略」としての実行が求められる内容です。

本冊子では、これらの改正の概要と実務への影響を、社会保険労務士の視点からわかりやすく整理しています。未来の職場づくりに向けて、制度を正しく理解し、前向きに活かして、人事・労務の実務を担う皆様が、社内の制度整備や運用方針の見直しを行う際の一助となれば幸いです。

第1章

年金制度の改正と企業の対応

Q₁ 「106万円の壁」はどのようになりますか？

4

Q₂ 今回の年金制度改正法のポイントを教えてください。

6

第2章

育児・介護休業法の改正と企業の対応

Q₃ 令和7年4月・10月施行の育児・介護休業法の改正のポイントを教えてください。

8

Q₄ 所定外労働の制限の対象はどう変わりますか？

10

Q₅ 今回の法改正では「テレワーク」という言葉が目につくのですが……。

12

Q₆ 子の看護休暇はどのように見直されますか？

14

Q₇ 柔軟な働き方を実現するための措置とはどのようなものですか？

16

Q₈ 「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」とは？ 18

Q₉ 育児休業等の取得状況などを公表しなければいけないのですか？ 20

Q₁₀ 介護離職防止のために事業主に義務付けられる措置とは？ 22

Q₁₁ 育児休業を取得する労働者がいる場合に申請できる助成金がありますか？ 24

Q₁₂ 育児のためにテレワークを導入することでもらえる助成金がありますか？ 26

Q₁₃ 介護休業に活用できる助成金がありますか？ 28

Q₁₄ 養育両立支援休暇、育児目的休暇とは、それぞれどのようなものですか？ 30

第3章

雇用に関する改正と企業の対応

Q₁₅ 65歳までの雇用確保の義務化とは何ですか？ 32

Q₁₆ 障害者の法定雇用率とは何ですか。どう変わるのですか？ 34

Q₁

「106万円の壁」は どのようなになりますか？

A₁

「106万円の壁」とは、パートやアルバイトなどで働く方が年収106万円を超えると、厚生年金と健康保険（被用者保険）への加入義務が生じ、保険料の負担が発生することから、手取り収入が減ると感じて労働時間を抑える現象のことを指します。これは、いわゆる「社会保険の壁」の一つであり、働き控えの原因とされています。今回の年金制度改正により、「106万円の壁」が撤廃されることになりました。

解説

1 加入条件と制度の背景

以下の全ての条件を満たす場合、厚生年金と健康保険への加入が必要です（令和7年現在）。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上
- ② 月額賃金が8.8万円以上（年収換算で約106万円以上）
- ③ 雇用期間が2か月超の見込み
- ④ 従業員51人以上の事業所に勤務
- ⑤ 学生でないこと

この賃金要件（8.8万円＝約106万円/年）が「106万円の壁」と呼ばれるゆえんです。保険料を本人・事業主が折半で支払うことになるため、手取りが減ると感じる労働者も多く、制度の設計が就労意欲に影響を与えてきました。

2 制度の見直しと撤廃の方向性

政府はこの「106万円の壁」が労働への参加を妨げていることを踏まえ、制度の見直しを進めています。具体的には以下の改正が予定されています。

【賃金要件】

最低賃金が1,016円以上の地域では、週20時間働く賃金要件（年収換算で約106万円）を満たすことから、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて撤廃する方針です（公布（令和7年6月20日）から3年以内の政令で定める日から施行）。

【企業規模要件】

企業規模要件は、次の表のように段階的に見直され、令和17年に撤廃される予定です。

企業規模（常勤の従業員数で判断）		実施時期
500人超	約107万人 （実績値）	平成28年10月
100人超		令和4年10月
50人超		令和6年10月
35人超	約10万人	令和9年10月
20人超	約15万人	令和11年10月
10人超	約20万人	令和14年10月
10人以下	約25万人	令和17年10月

今回改正

（厚生労働省資料を基に作成）

これにより、週20時間以上働く非正規労働者の多くが、勤務先の規模や賃金にかかわらず、社会保険に加入することになります。

3 被保険者や事業主への支援策

【被保険者への支援】

適用拡大の対象となる比較的小規模な企業で働く短時間労働者に対し、社会保険料による手取り減少の緩和で、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、3年間、保険料負担を国の定める割合（下表）に軽減できる特例的・時限的な経過措置が設けられます（事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援）。

標準報酬月額 （年額換算）	8.8万円 （106万円）	9.8万円 （118万円）	10.4万円 （125万円）	11万円 （132万円）	11.8万円 （142万円）	12.6万円 （151万円）	13.4万円 （161万円）
労働者の 負担割合	50% →25%	50% →30%	50% →36%	50% →41%	50% →45%	50% →48%	50%

（厚生労働省の資料を基に作成）

【事業主への支援】

被用者保険の適用に当たり、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主をキャリアアップ助成金により支援する措置が検討されています（令和7年度中に実施、1人当たり最大75万円助成）。

アドバイス

企業にとっては、社会保険加入者が増えることで保険料の事業主負担が生じるものの、労働力の安定確保や人材定着の観点ではプラスに働く側面もあります。労働者にとっても、短期的には手取り収入が減少する可能性はあるものの、将来的な厚生年金の受給額が増えるほか、傷病手当金や出産手当金、育児休業給付などの保障制度を利用できるという大きなメリットがあります。事業主・労働者ともに制度の意義を理解し、必要に応じて労務管理や給与設計を見直すことが、制度活用のカギとなります。

Q₃

令和7年4月・10月施行の育児・介護休業法の改正のポイントを教えてください。

A₃

令和6年の育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正ポイントは以下のとおりです。

解説

1 柔軟な働き方の実現（義務化） Q7

企業は、3歳以上小学校就学前の子を育てる労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を講じる義務が生じます。

以下の措置のうち2つ以上を導入し、労働者が1つを選択できるようにします。事業者が講ずる措置を選択する際は過半数組合等の意見聴取が必要です。

- ・ 講ずべき措置：始業・終業時刻の変更、テレワーク等（月10日以上）、保育施設の設置運営等、新たな休暇（年10日）、短時間勤務制度の導入

2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 Q4

これまで3歳未満の子を育てる労働者に限られていた残業免除の対象が、小学校就学前の子を育てる労働者まで拡大されています。

3 育児のためのテレワークの努力義務化 Q5

3歳未満の子を育てる労働者に対して、テレワークを選択できるように企業が環境整備を行うことが努力義務化されています。

4 子の看護休暇の見直し Q6

子の看護休暇について、次のように見直されました。

- ・ 対象拡大：取得対象が「小学校3年生修了まで」に延長
- ・ 取得事由の追加：感染症による学級閉鎖等、入園・入学式や卒園式も対象に追加
- ・ 労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定：廃止
- ・ 名称変更：「子の看護休暇」→「子の看護等休暇」へ変更

5 仕事と育児の両立に関する個別意向聴取・配慮の義務化 Q8

妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、企業は労働者の仕事と育児の両立に関する意

向を聴取し、個別に配慮することが義務付けられます。

- ・ 配慮の内容例：勤務時間・勤務地の調整、業務量の調整、短時間勤務制度の延長など（障害児やひとり親家庭などへの特別配慮）

6 育児休業等の取得状況の公表義務の拡大 Q9

常時雇用する労働者数が300人超の企業に対し、育児休業の取得状況の公表が義務化されています（改正前は1,000人超）。

- ・ 公表内容：男性の育児休業取得率又は育児休業等と育児目的休暇の取得率

7 介護離職防止のための雇用環境整備などの義務化 Q10

介護に直面した旨の申出をした労働者に対する、介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務化のほか、支援制度に関する研修の実施や相談窓口の設置など、雇用環境の整備が義務化されています。

介護中の労働者へのテレワーク導入も努力義務となりました。

また、介護休暇取得における勤続6か月未満の労働者を労使協定で除外する制度が廃止されています。

8 次世代育成支援対策推進法の改正 Q9

法律の有効期限が令和17年（2035年）3月31日まで延長されました。また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に育児休業取得状況の把握と数値目標の設定が義務化されています。

- ・ 対象：常時雇用する労働者数が100人超の企業
- ・ 内容：育児休業取得状況や労働時間状況の把握と数値目標の設定
- ・ P D C Aサイクルの導入：計画→実行→評価→改善の管理サイクルを義務化

アドバイス

今回の法改正では、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、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や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仕事と介護の両立支援制度の強化等が盛り込まれました。次のページ以降ではこれらの制度についてより具体的にみていきます。

Q¹⁵

65歳までの雇用確保の義務化とは何ですか？

A¹⁵

高年齢者雇用安定法の改正により、事業主は希望する全ての労働者に対して65歳までの安定した雇用を確保することが義務付けられています。具体的には、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 1 定年の引上げ（例：定年を65歳以上に設定）
- 2 継続雇用制度の導入（定年後に再雇用する制度など）
- 3 定年の廃止

令和7年3月31日までは、継続雇用制度においてその対象者を労使協定で限定することが可能でしたが、現在はこの経過措置が廃止されており、本人が希望すれば原則として全員が65歳まで働き続けられる制度設計が必要となっています。

解説

1 背景

全ての高年齢者に雇用機会を提供する必要があります。

この改正の背景には、少子高齢化の進行による労働力不足の深刻化と、高齢者の就業意欲の高まりがあります。健康で意欲のある高年齢者がその能力を活かして働き続けられるよう、年齢による差別をなくし、安定した雇用機会を提供することが企業に求められています。

主として期間の定めのない労働者が対象ですが、有期契約労働者であっても、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされ対象とされることがあります。

2 70歳までの就業機会確保

70歳までの就業機会の確保について、事業主に努力義務が課されています。

【対象となる事業主】

次の事業主が対象となります。

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

【対象となる措置】

次のいずれかの措置を講ずるよう努めることとされています。

- ・ 70歳までの定年引き上げ
- ・ 定年制の廃止
- ・ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ・ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ・ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

アドバイス

高齢者雇用の義務化に対応するためには、制度整備に加え、実務上の運用も重要です。高年齢者の能力や健康状態に応じた働き方の工夫、職場の安全配慮や人材育成体制の整備などが求められます。また、厚生労働省による助成金を活用できる場合もあります。これらを活用しつつ、自社に適した形で雇用制度を見直すことが重要です。

助成金制度の紹介（令和7年4月現在）

■65歳超雇用推進助成金

- ・ 65歳以上への定年引上げ、定年の廃止、66歳以上の継続雇用制度の導入などを実施した場合に助成。
- ・ 評価制度や教育訓練体制の整備、無期雇用転換も対象。
- ・ 令和7年4月より、一部要件の簡素化が実施され、利用しやすくなりました。

■高年齢雇用継続給付

- ・ 60歳以上65歳未満で、60歳到達時の賃金に比べ75%未満に低下した状態で就業継続した場合に支給。
- ・ 令和7年4月1日以降に60歳に達した方は支給率が最大10%へ変更（従来は15%）。

■特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

- ・ 60歳以上の高年齢者等をハローワーク等の紹介で採用・雇用継続した場合に助成。
- ・ 電子申請にも対応。