

発行元/藤崎社会保険労務士・行政書士事務所

藤崎社労士事務所便り

連絡先：〒892-0852

鹿児島市下竜尾町 13-13 フジサキビル 2F

藤崎社会保険労務士事務所/藤崎行政書士事務所

電話：099-811-5895

FAX：099-811-5666

e-mail：daishin-fujisaki0901@btvm.ne.jp



年金法改正による「在職老齢年金制度の見直し」と「厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ」について

6月13日に「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」(「年金制度改革法」)が成立しました。基礎年金の給付水準の底上げや遺族年金の見直しなど、改正項目が多く影響も大きいことから、関心の高さがうかがわれます。ここでは、企業に影響のある改正(被用者保険の適用拡大等、在職老齢年金制度の見直し、厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ)のうち、在職老齢年金制度の見直しと厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げについて取り上げます。

◆在職老齢年金制度の見直し

一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額が50万円(令和6年度価格)から62万円に引き上げられます。施行日は2026年4月1日の予定です。

そもそも、在職老齢年金制度とは、現役レベルの収入がある者には、年金制度の支え手に回ってもらう観点から、賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超える場合に、老齢厚生年金の支給を減らす仕組みです。高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業調整が発生しない、働き方に中立的な仕組みとすることを目的としています。

この支給停止基準額は、平成17年度(48万円)の制度開始から徐々に引き上げられてきており、今回の改正で、51万円(平成17年度)から62万円(2026年度)になります。

◆厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

厚生年金保険等の標準報酬月額の上限について、負担能力に応じた負担を求め、将来の給付を充実する観点から、その上限額が標準報酬月額65万円(32等級)から75万円に段階的に引き上げられます。また、最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールが導入されます。

実施時期は、68万円(令和9年9月～)、71万円(令和10年9月～)、75万円(令和11年9月～)と3段階にわけて順次引き上げられます。

高所得者の実態と制度の不整合(現在の標準報酬月額の上限を超える賃金を受け取っている人は実際の賃金に対する保険料の割合が低く、収入に応じた年金を受け取ることができない)を是正することが改正の背景の要因の1つです。改正により、新しい「標準報酬月額」に該当する方は足下の保険料とともに将来の年金額が増加します。また厚生年金制度の財政が改善することで、年金額の低い方も含めた厚生年金全体の給付水準も底上げされることが期待されます。



年金法改正による社会 保険の加入対象の拡大

6月13日に年金制度改正法が可決・成立し、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が決定しました。今回の改正により、短時間労働者（パート・アルバイト）の社会保険加入対象の範囲がさらに拡大されることになります。これから行われる社会保険の加入拡大の具体的な内容をまとめておきます。

◆企業規模要件の縮小・撤廃

現在、社会保険加入の企業規模要件は、従業員数51人以上の企業に勤務している週の所定労働時間が20時間以上の短時間労働者ですが、2027（令和9）年10月以降は、企業の規模を段階的に縮小し、2035（令和17）年10月には完全撤廃となります。

◆賃金要件の撤廃

「年収106万円の壁」として意識されていた、月額8.8万円（年収106万円）の要件も撤廃となります。撤廃の時期は、改正法の公布から3年以内の政令で定める日とされていますが、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて判断されます（最低賃金1,016円以上の地域で週20時間以上働くと、年額換算で約106万円となります）。

◆支援策について

今回の改正により、社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援するため、3年間、特例的・時限的に保険料負担を軽減する措置が実施されます。

対象となるのは、従業員数50人以下の企業などで働き、企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となり、標準報酬月額が12.6万円以下の短時間労働者です。



精神障害の労災認定が過去最多、 カスハラ原因は倍増

厚生労働省は、令和6年度の「過労死等の労災補償状況」の取りまとめを公表しました。

令和6年度の過労死や仕事のストレスによる精神障害などを理由とした労災補償の請求件数は4,810件で、過去最多となりました。実際に過労死等の労災認定された件数も、1,304件と過去最多となっています。

◆精神障害による労災認定件数は6年連続で過去最多

仕事上の強いストレスが原因でうつ病などの精神障害となり、労災認定された人は1,055人で、前年度に比べて172人増えました。精神障害による労災と認定された人は6年連続で過去最多となり、初めて1,000人を超えました。

◆原因別の最多はパワハラ。

カスハラはセクハラを上回り倍増

原因別では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が224件で最多、次いで「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が119件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（カスハラ）が108件でした。カスハラは、令和5年度から新たに原因項目に追加され、通年の今回はセクハラの105件を上回り、原因別で3番目の多さとなりました。

カスハラは、昨今、大きな社会問題となっています。2025年6月に、改正労働施策総合推進法が成立し、企業にカスハラの防止対策が義務付けられ、この義務に違反した事業主は、報告徴求命令、助言、指導、勧告または公表の対象となります。労働者が1人でもいれば、事業主に該当すると考えられますので、まだ取り組み始めている企業は、施行日までにカスハラ対策をすることが必要です。



8月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

13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]
- 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]

9月1日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 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]

当事務所よりひと言

藤崎社会保険労務士事務所の藤崎です。この度、事務所便り7月号を送付させていただきました。今回は年金法改正による「在職老齢年金制度の見直し」と「厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ」「社会保険の加入対象の拡大」について、精神障害の労災認定について紹介しました。またコラムでは、パート職員からの労働日数や労働時間を短縮したいと要望があった場合の対応についてQ&Aを一部編集して掲載しましたので、是非ご覧ください。

コラム「労働日数や労働時間を短縮させる場合の留意点」(令和7年8月号ビジネスガイドより掲載、一部編集)



週5日・1日6時間勤務のパート社員から、育児のために労働日数と労働時間を短縮したいという相談・要望がありました。法定の育児短時間勤務の対象外であることは承知していますが、要望に対応する場合の留意点を教えてください。



週の所定労働時間を短縮することで社会保険・雇用保険の資格を喪失する場合がありますため、本人に丁寧に説明したうえで変更後の労働条件を確定させてください。

1 社会保険の適用への影響

社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用には4分の3基準という原則があります。週の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事する通常の労働者(正社員など)の4分の3未満になると、原則として被保険者資格を喪失します。例えば、正社員が週40時間勤務の場合、週30時間(=5日×6時間)以上であれば4分の3基準を満たしますが、週3日勤務の場合は週18時間となり基準を下回るため資格を喪失することになります。なお、51人以上の従業員数の事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上であれば社会保険の適用対象になります(所定内賃金が月額8.8万円以上であることなど他の要件もあります)。もし労働日数と労働時間の短縮により社会保険の資格喪失になる場合は、国民健康保険・国民年金への切替えが必要になることを本人に伝え、必要な手続きを案内することになります。

2 雇用保険の適用への影響

雇用保険の適用基準は、週の所定労働時間が20時間以上であること、かつ31日以上雇用が見込まれる者である場合です。そのため、例えば、週3日勤務に短縮した場合、3日×6時間=週18時間となり20時間を下回ることから雇用保険の資格を喪失します。

ただし、以下のように、所定労働時間の変更が臨時的・一時的(育児のために時間を短縮した場合)にはその子が小学校就学前)である場合には資格が継続できるとされています。実際、筆者の顧問先でも今回のご質問と同様の事例がありました。雇用保険の資格を喪失すると不利益が大き過ぎるのではないかと判断の下、パート社員と話し合い、復帰を前提にして、この条件を利用したことがあります。なお、令和10年10月1日からは、雇用保険の被保険者の要件のうち、週の所定労働時間に関して「20時間以上」から「10時間以上」へと雇用保険の適用が拡大されます。これにより育児休業給付金や失業給付などを受け取ることができる対象者が、パート等の短時間労働者にも拡大される点をご承知おきください。

