

No.219

2025 年 7 月号

ヒューマンテラス通信

7 月号 目 次

1. 職場での熱中症対策義務化	1
2. カスハラ・就活セクハラ対策を盛り込む法改正が行われます	1
3. 中小企業の正社員賃上げ率 4.03% 実施しない企業も 二極化傾向に ～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より	2
4. 年休取得義務化6年目の現状～厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果」より	3
5. 令和7年3月卒業者の就職状況と 令和8年3月高校卒業予定者の求人・募集スケジュール	4
6. 改正公益通報者保護法が成立しました	5
7. 「骨太の方針」原案に記されたOTC類似薬の保険外し	5
8. 新たな就職氷河期世代等支援プログラム(案)が決定しました ～2025 年度および 2026 年度以降の取組み	6
9. 遺族厚生年金の見直しについて	7
10. 7月の税務と労務の手続[提出先・納付先]	8
11. 弊社業務のご案内	9
12. 今月のパンフレット: 年金制度改正法が成立しました (法律説明資料 概要版)	9

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
(ヒューマンテラス株式会社)

E-mail : soudan@humanterrace.co.jp

URL : www.humanterrace.co.jp

1. 職場での熱中症対策義務化

◆改正の概要

近年の猛暑や職場での熱中症による死傷災害の増加を受け、職場での熱中症対策が法的義務として強化されています。具体的には、令和7年6月1日、職場における熱中症対策の義務化を含む、改正労働安全衛生規則が施行されました。

対象となるのは、「WBGT(暑さ指数)28℃以上または気温 31℃以上の環境で、1時間以上または1日4時間を超えての実施」が見込まれる作業です。これについて、熱中症の重篤化を防止するため「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が事業者には義務付けられました。

◆主な義務内容

報告体制の整備と周知:

「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備および関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、最適温度管理バディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や労働環境内での冷却装置等により、熱中症の重症状がある作業員を積極的に把握するように努める。

重篤化防止措置の準備と周知:

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、

- ①事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先および所在地等、
- ②作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等、熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成および関係作業員への周知。

これらの措置を怠った場合、6カ月以下の拘禁刑または 50 万円以下の罰金が科される可能性があります。

従業員の命を守るためにも、また法令遵守のためにも、今後は作業環境の見直しや従業員への教育・訓練の実施がより一層重要となります。詳細は、厚生労働省のパンフレット・リーフレットをご参照ください。

【厚生労働省「職場における熱中症対策の強化について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001476824.pdf>

2. カスハラ・就活セクハラ対策を盛り込む法改正が行われます

6月4日、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律が参議院本会議で可決・成立しました。

一部を除き、公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日に施行されます。

◆改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限を令和 18 年 3 月 31 日まで、10 年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- ① 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

【厚生労働省「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001438881.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/217.html>

3. 中小企業の正社員賃上げ率 4.03% 実施しない企業も 二極化傾向に ～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は6月4日、「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果を発表しました。全国の会員企業を対象に調査したもので、2025 年 4 月 14 日から 5 月 16 日にかけて行い、3,042 社から回答を得ました。

定期昇給とベースアップを合わせた正社員の賃上げ率が平均で4%を超えましたが、一方で、賃上げしない企業も全体の2割に及び、二極化の傾向がみられるとしています。

◆賃上げを実施する企業は全体で約7割、20人以下の小規模企業で約6割

2025年度に賃上げを実施した企業(予定を含む)は 69.6%と、前年より4.7ポイント低下しました。20人以下の小規模企業では 57.7%で5.6ポイント低下しています。

また、現時点で「未定」との回答は23.5%で3.1ポイント上昇。価格転嫁の遅れや米国関税措置等で先行き不透明感を懸念する声もあり、昨年と比べ、「未定」の回答が増加しています。

◆正社員の賃上げ率は4.03%、昨年比0.41ポイントの増加

中小企業全体の正社員の賃上げ額(月給)は、加重平均で1万1,074円と、昨年より1,412円上回りました。賃上げ率は4.03%で、昨年対比では、0.41ポイント増加しています。

20人以下の小規模企業では、賃上げ額(月給)は加重平均9,568円、賃上げ率は3.54%で、昨年より0.20ポイントの増加です。

◆パート・アルバイトの賃上げ率は4.21%、昨年比0.78ポイントの上昇

パート・アルバイト等の賃上げ額(時給)は46.5円、賃上げ率は4.21%で0.78ポイントの増加です。

一方、20人以下の小規模企業では、賃上げ額は37.4円、賃上げ率は3.30%で、昨年より0.58ポイントの減少となっています。

賃上げ率は全体では4%を超えるなど、中小企業も賃上げに最大限努力していますが、小規模企業は全体と比較し賃上げ額・率ともに低位となっていることから、より重点的な支援が求められます。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果】

https://www.jccci.or.jp/20250604_research.pdf

4. 年休取得義務化6年目の現状 ～厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果」より

年次有給休暇のうち年5日の時季指定義務が法定されてから6年が経過しました。厚生労働省の調査によると、時季指定義務の運用方法は次のような割合(10人未満事業所を除く)になっています。

① 切替始めに <u>計画年休制度</u> により年5日を指定	16.3%
② <u>労働者の意見を聞いた上で</u> 使用者が年5日を指定	14.2%
③ <u>労働者の取得に委ねて</u> 年5日取得できている	62.0%
④ <u>労働者の意見を聞かずに</u> 使用者が年5日を指定	1.9%
⑤ 指定できておらず、 <u>年5日取得できていない</u>	3.4%

◆制度運用の課題

企業規模別では、「企業規模 300～499 人」では①が38.4%と他の企業規模(10人未満を除く)の平均より約3倍も多くなっている一方、⑤が9.1%と約4倍も多いことです。つまり、300～499人規模の企業では年間計画を立てている企業が多い一方、年5日取得できていない労働者がいる企業も多いということです。

これは、従業員が増えることで管理が難しくなることを示しています。管理のためには制度化が必要ですが、一方で計画を立てすぎると柔軟な運用が難しくなり、現場の納得感も得られにくくなります。制度の運用方法を見直す際は、こうした点に留意することが重要です。

◆消滅年休の活用

また、2年の時効を迎えた年次有給休暇については、「そのまま消滅」としている企業が 60.0%と多数を占める一方、「特別休暇等として積み立てている」企業は 6.6%にとどまっています。こうした有効活用の取組みは、企業の魅力向上にもつながる可能性があります。

現在、人手不足や採用難が深刻化しており、今後は介護離職による労働力不足も懸念されています。対策として、介護などの理由で年休を有効活用できる制度の導入を検討してみてもいいでしょうか。

【厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001491863.pdf>

5. 令和7年3月卒業者の就職状況と 令和8年3月高校卒業予定者の求人・募集スケジュール

◆令和7年3月卒業者の就職率

厚生労働省の取りまとめによると、令和7年3月に高校や中学を卒業した生徒について、令和7年3月末現在のハローワーク求人における高校新卒者の就職内定率は 99.0%（求人倍率 4.10 倍）、中学新卒者の就職内定率は 82.6%（同 2.67 倍）となっています。同じく令和7年3月卒業の大学生の就職率も 98.0%となっており、いずれも高水準を維持しています。

◆令和8年3月高校卒業予定者の求人・募集スケジュール

令和8年3月大学等卒業予定者の採用選考はすでに本格的にスタートしているところですが、令和8年3月高校卒業予定者の採用選考期日は以下の通りで、6月からハローワークによる求人申込書の受付が始まっています。

- ハローワークによる求人申込書の受付開始 …… 6月1日
※ハローワークにおいて求人の内容が確認された後、学校に求人が提出されます。
- 企業による学校への求人申込および学校訪問開始 …… 7月1日
- 学校から企業への生徒の応募書類提出開始 …… 9月5日（沖縄県は8月30日）
- 企業による選考開始および採用内定開始 …… 9月16日

◆高卒採用のニーズが増加

人手不足で若者の採用が難しくなっている中、近年、高校新卒者の求人数は増加しています。高卒採用は独自のルールが定められていることから注意すべき点も多いですが、企業のニーズに合わせて活用が検討されるところです。

【厚生労働省「令和7年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001491440.pdf>

【厚生労働省「令和6年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」取りまとめ（3月末現在）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001492100.pdf>

6. 改正公益通報者保護法が成立しました

6月4日に公益通報者保護法の一部を改正する法律案が参院本会議で可決、成立しました。

公益通報者保護法は、従業員が公益のために事業者の法律違反行為の通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取扱いを受けることのないよう保護することを目的としており、下記について改正されます（公布から1年半以内に施行）。

◆フリーランスが「公益通報」の対象に

特定受託業務従事者（フリーランス）が公益通報者の範囲として追加されます。フリーランスや業務委託関係が終了して1年以内にフリーランスであった人が公益通報をしたことを理由に、業務委託に係る契約の解除等の不利益な取扱いをすることが禁止となります。

◆「解雇・懲戒」が刑事罰の対象に

公益通報したことを理由に従業員などを解雇や懲戒処分にする行為を刑事罰の対象とし、処分を決めた担当者には「6か月以下の拘禁刑か30万円以下の罰金」を、法人には「3,000万円以下の罰金」を科すとしています。また、通報者が、通報後1年以内に解雇や懲戒を受けた場合は通報への報復を受けたと推定し、処分した側が「通報が理由ではない」と主張する場合はその立証責任を負うことになります。

一方、通報者への不当な配置転換や嫌がらせへの罰則については、今回の改正では見送られました。

◆その他の改正事項

消費者庁長官の事業者（常時使用する労働者が300人超に限る）への執行権限の強化として、事業者への立入検査権、勧告に従わない場合の命令権が新設されました。また、通報妨害の禁止、公益通報者を探索する行為の禁止が新たに規定されました。

施行までに改正内容を把握し、自社の体制や運用を見直していくことが必要となります。

【消費者庁「公益通報者保護法の一部を改正する法律案」】

<https://www.caa.go.jp/law/bills/#217>

7. 「骨太の方針」原案に記されたOTC類似薬の保険外し

6月に閣議決定される「骨太の方針2025」の決定に向けて、自民党、公明党、日本維新の会の3党で社会保険料の負担軽減協議が行われました。その中で、風邪薬、胃腸薬、湿布など市販薬と効能の似た「OTC類似薬」の一部について、政府が2026年度から公的医療保険の適用除外とする方向で調整していることが分かりました。

「OTC」とは、「Over The Counter(オーバー・ザ・カウンター)」の略で対面販売を意味し、「OTC医薬品」とは、医師の処方箋がなくても薬局で買える市販薬のことです。「OTC類似薬」とは、医師が処方箋を出す医療用医薬品のうち、OTC医薬品と効能やリスクが似ている薬のことです。

◆骨太の方針 2025 原案

原案の記述を見ると、「医薬品・検査薬の更なるスイッチOTC化など、セルフメディケーションを推進しつつ、薬剤自己負担の見直しを検討する。」という一文があります。この「スイッチOTC化」がOTC類似薬の保険外しを指しています。「セルフメディケーション」とは、自分自身の健康に責任を持ち、軽度な体の不調は自分で手当することを意味します。

したがって、上記の一文の意味するところは、「普段から健康に気を使い、お医者様にかかるほどではない体の不調が起きた場合、OTC医薬品を買える身近な薬局等に足を運べるように、OTC類似薬を保険から外して薬剤自己負担の見直しを図ります」、ということでしょう。

◆OTC類似薬の保険外しのメリット・デメリット

メリットはいうまでもなく、医療費を削減できることです。高齢者の増加や技術進歩に伴う医療の高額化によって医療費は増加ペースが加速傾向にあり、医療保険の財政は逼迫しているため、OTC類似薬の保険外しは医療保険全体を守ることに寄与します。

デメリットは、患者の負担が基本的に重くなることです。保険給付分が自己負担になるうえ、市販薬には販売価格に広告費などが上乗せされる可能性もあります。加えて、医師の診断なしに市販薬を選ぶことには、危険も伴います。患者が風邪と思って市販薬を買い求めたものの、実は重大な疾患が隠れており、診断の遅れにつながるということもあり得ます。

今回の保険外しは、患者の負担に配慮しながら品目の選定を進め、対象品目を段階的に拡大することも視野に入れるとのことですが、今後の動向が注目されます。

【内閣府「令和7年第7回 経済財政諮問会議」】

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2025/0606agenda.html>

8. 新たな就職氷河期世代等支援プログラム(案)が決定しました ～2025 年度および 2026 年度以降の取組み

◆就職氷河期世代等支援プログラムの歩み

平成のバブル崩壊後、希望する就職ができず、不安定な職や無業状態にある人が多い「就職氷河期世代」の支援策が 2019 年に始まりました。政府は「就職氷河期世代支援プログラム」を策定し、3年間の集中的支援を実施しました。新型コロナの影響で雇用情勢が厳しくなる中、2023 年から「第2ステージ」として施策の効果を検証し、支援の強化や見直しを行い、より効果的な支援を目指しています。

そんな就職氷河期世代が高齢期を迎えるにあたり、親の介護や将来の生活の安定に備えるためにも、引き続ききめ細かな支援を実施すべく、2025 年度以降の新たな施策が公表されました。

◆具体的な取組み

これまで推進してきた(1)就労・処遇改善に向けた支援および(2)社会参加に向けた段階的支援の継続・拡充とともに、新たに(3)高齢期を見据えた支援を追加し、3本柱で諸施策に取り組むことが明らかになりました。新たな取組策として、以下が挙げられています。

(1)就労・処遇改善

- ・就労受入事業者への支援として、助成金の拡充(26年度～)
- ・公務員・教員としての採用拡大(25年度～)
- ・地域企業による副業・兼業人材の活用の際の経費補助(25年度～) 等

(2)社会参加に向けた段階的支援

- ・ひきこもり相談支援に取り組む自治体への支援拡大(26年度～)
- ・心理的相談を行うネットワーク構築の拡大(25年度～) 等

(3)高齢期を見据えた支援

- ・70歳までの就業確保における65歳超雇用推進助成金の拡充の検討(26年度～)
- ・「居住サポート住宅」認定制度の創設・普及(25年10月～) 等

その他、広報の強化や新たなポータルサイトを創設することが検討されています。

今後、労働力不足がますます深刻化していく中で、人手不足に悩む企業は就職氷河期世代とうまくマッチングできることが、問題解決につながるひとつの方策となるかもしれません。

【内閣官房「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み(案)について」】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/kankeikakuryokaigi/dai2/siryout-2.pdf

9. 遺族厚生年金の見直しについて

一番後ろのページに、年金制度改正の全体像が把握できるリーフレットを添付しています。
遺族厚生年金の他にも、在職老齢年金やIdeco加入年齢等の見直しや、社会保険の加入対象の拡大が行われます

◆年金制度改正法案に対する意見

遺族年金の見直しをめぐり、SNS等に“5年で打ち切り”“大幅カット”といった投稿がなされ、国会議員に苦情が寄せられていると報じられています。

こうした反応を受け、厚生労働省は6月3日、「遺族厚生年金の見直しに関するご指摘への考え方」を示しました(6月11日更新)。

◆既に遺族厚生年金を受給している方等は見直しの対象外

見直しの施行直後に原則5年の有期給付の対象となるのは、18歳年度末までの子がいらない、2028年度末時点で40歳未満の女性で、既に遺族厚生年金を受給している方や60歳以降に遺族厚生年金の受給権が発生する方、2028年度に40歳以上になる女性には、影響はありません。

18歳年度末までの子がいる方は、子が18歳年度末になるまでの間の給付内容は現行制度と同じです。

◆「5年の有期給付」について

見直し後は、60歳未満で死別した場合、原則5年間の有期給付となりますが、この給付には加算が上乗せされ、5年有期給付の遺族厚生年金の額は現在の約1.3倍となります。要件を満たす方は、中高齢寡婦加算も支給されます。

また、障害年金受給権者や単身で就労収入が月額約 10 万円以下の方は継続給付として引き続き増額された遺族厚生年金が支給され、収入が増加するにつれて収入と年金の合計額が緩やかに増加するよう年金額が調整されます。

◆遺族厚生年金の男女差の解消

現行では、女性が 30 歳以上で死別した場合に無期給付となる一方、男性は 55 歳未満で死別した場合給付がなく、55 歳以上で死別した場合は 60 歳から無期給付となります。

見直し後は、男女ともに収入要件がなくなり、上記の給付が受けられるようになります。

【厚生労働省「遺族厚生年金の見直しについて」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00020.html

10. 7月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10 日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限[年金事務所または健保組合]＜7月1日現在＞
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付＜1月～6月分＞[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出[公共職業安定所]＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限＜年度更新＞[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付＜延納第1期分＞[郵便局または銀行]

15 日

- 所得税予定納税額の減額承認申請＜6月30日の現況＞の提出[税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

31 日

- 所得税予定納税額の納付＜第1期分＞[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署]＜休業4日未満、4月～6月分＞
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 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]
- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付＜第2期＞[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■1. アドバイザリーサービス

- ・人事制度の運用についてのアドバイス
- ・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■2. コンサルティングサービス

- ・人事制度構築・見直し
- ・研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062

東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL: 03-6276-8922

FAX: 03-6276-8933

Email: soudan@humanterrace.co.jp

URL: www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電 話: 03-6276-8922



12. 今月のパンフレット:

年金制度改正法が成立しました（法律説明資料 概要版）

今回の改正により、社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、遺族年金の見直し、標準報酬月額の上限の段階的引上げ、iDeCoの加入可能年齢の引上げ、将来の基礎年金の給付水準の底上げ（衆議院による修正に伴い追加）等の措置が講じられます。

改正内容全般について分かりやすくまとめられています。内容をご確認ください。

▼「法律説明資料(概要版)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001503527.pdf>

▼ 厚生労働省 ホームページ「年金制度改正法が成立しました」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html

年金制度改正の全体像

基本の考え方

- 働き方や生き方、家族構成の多様化に対応する
- 現在の受給者、将来の受給者の双方にとって、老後の生活の安定、所得保障の機能を強化する



主な改正内容



社会保険の 加入対象の拡大

中小企業の短時間労働者などが、厚生年金や健康保険に加入し、年金の増額などのメリットを受けられるようにします。



在職老齢年金 の見直し

年金を受給しながら働く高齢者が、年金を減額されにくくなり、より多く働けるようにします。



遺族年金の見直し

遺族厚生年金の男女差を解消します。
こどもが遺族基礎年金を受け取りやすくします。



保険料や年金額の計算に使う 賃金の上限の引上げ

一定以上の月収のある方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、現役時代の賃金に見合った年金を受け取りやすくします。



その他の見直し

こどもの加算などの見直し、脱退一時金の見直しを行います。
iDeCoに加入できる年齢の上限引上げなど私的年金の見直しを行います。

※国会における審議の中で、今後の社会経済情勢を見極めた上で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了させる措置を講じる旨の規定が追加されました。

年金制度改革の施行日



2026/4

2027/4

2028/4

2029/4

2030/4

2031/4

社会保険の 加入対象の 拡大

賃金要件撤廃
公布から3年以内の政令で定める日～

**常時5人以上の者を使用する
個人事業所の適用対象の拡大**
2029年10月～

**新たな加入拡大の
対象となる方を支援**
2026年10月～

企業規模要件を段階的に撤廃
従業員36～50人の企業は2027年10月～、21～35人の企業は2029年10月～、
11～20人の企業は2032年10月～、1～10人の企業は2035年10月～

在職老齢年金 の見直し

支給停止の基準額(50万円)の引上げ
2026年4月～

遺族年金の 見直し

遺族厚生年金の男女差解消
2028年4月～（20年かけて段階的に）

保険料や年金額の計算に
使う賃金の上限の引上げ

上限(65万円)の引上げ
65万円→68万円 2027年9月～
68万円→71万円 2028年9月～
71万円→75万円 2029年9月～

子の加算

**こどもを養育する年金受給者の加算額拡充
対象となる方の範囲拡大**
2028年4月～

※常時5人以上の者を使用する個人事業所の適用対象の拡大は、既に存在する事業所は当分の間、対象外。

遺族基礎年金を受け取れるこどもの範囲拡大は、2028年4月施行。

iDeCoの加入可能年齢の引上げは、公布から3年以内の政令で定める日～。脱退一時金制度の見直しは、公布から4年以内の政令で定める日～。

マクロ経済スライド早期終了は、次回財政検証（2029年）の結果を踏まえて基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に実施。

社会保険の加入対象の拡大①

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し①

短時間労働者の加入要件の見直し

加入要件が
シンプルに！

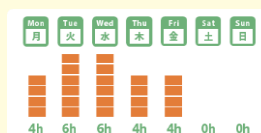
※学生は対象外です

✓ 給与が月額88,000円以上



※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

✓ 週の勤務が20時間以上



※残業時間は原則、含みません。

51人以上の企業



賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります

全国の最低賃金の引上げ
の状況を見極めて、3年以内に廃止します



企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入ようになります

10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上 の企業	36人以上 の企業	21人以上 の企業	11人以上 の企業	10人以下 の企業
現在の 対象	2027年 10月から	2029年 10月から	2032年 10月から	2035年 10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

社会保険の加入対象の拡大②

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し②

個人事業所の適用対象の拡大

（フルタイム労働者を含めた加入対象の拡大）

常時5人以上の者を使用する個人事業所

法律で定める17業種

対 象（現行どおり）

上記以外の業種（※）

対象外 ⇒ 対 象

※ 農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業 等

5人未満の個人事業所

対象外（現行どおり）

2029年10月から

ただし、2029年10月時点で
既に存在している事業所は
当分の間、対象外とします

社会保険の加入対象の拡大③

社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者への支援

- 企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者に対し、**3年間事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的な措置**を実施します。
- 事業主が追加負担した保険料について、**国などがその全額を支援**します。

月額賃金（標準報酬） （年額換算）	8.8万 （106万）	9.8万 （118万）	10.4万 （125万）	11万 （132万）	11.8万 （142万）	12.6万 （151万）	13.4万 （161万）
労働者の負担 （3年目は軽減割合を半減）	本来の負担の 25/50	本来の負担の 30/50	本来の負担の 36/50	本来の負担の 41/50	本来の負担の 45/50	本来の負担の 48/50	本来の負担の 50/50

※労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

事業主への支援

- 事業主向けの支援として、社会保険の加入にあたり労働者の収入を増加させる事業主への支援、加入拡大に関する事務の支援や生産性向上等に資する支援を検討しています。

在職老齢年金制度の見直し

- ✓ 年金を受給しながら働く高齢者の賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超えた場合、老齢厚生年金が減額されます。（保険料負担に応じた給付を行う社会保険では例外的な仕組みです）
- ✓ この基準を**月50万円から62万円**に引き上げます。【2026年4月から】

※上記の金額は2024年度価格



見直しの効果

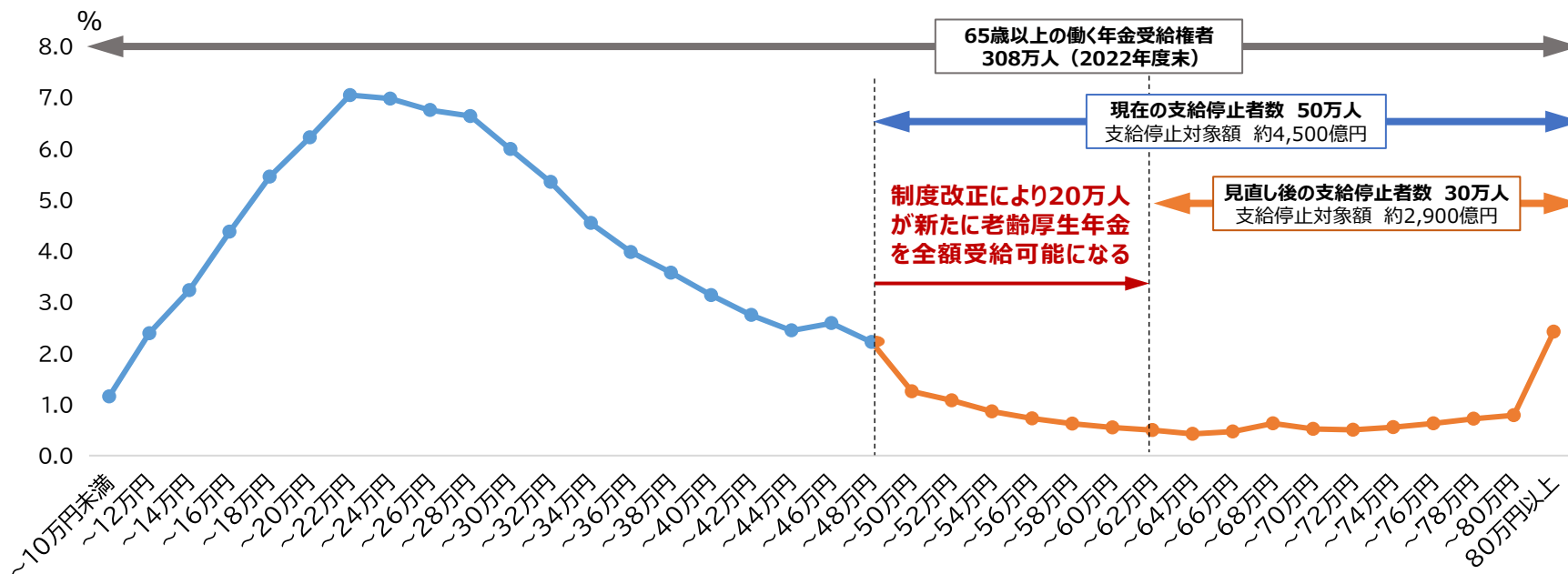
- 年金を受給しながら働く高齢者が、保険料負担に応じた本来の年金を受給しやすくなり、**年金の減額を意識せず、より多く働ける**ようになります。（新たに約20万人が年金を全額受給できるようになります）
- これにより、一部の業界で指摘される**高齢者の働き控えを緩和し、人手不足の解消**につながります。

※この見直しは、厚生年金全体の将来の給付水準を下げる影響がありますが、今回の制度改正全体では給付水準は向上します。

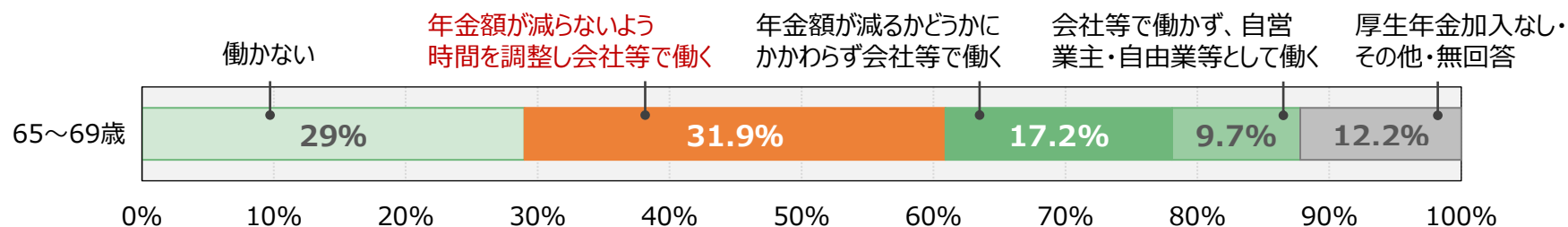
【例】賃金月45万円、厚生年金の受給額が月10万円の場合



1 65歳以上の老齢厚生年金の支給停止の状況



2 厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方



引用元：令和5年度 内閣府政府広報室「生活設計と年金に関する世論調査」

遺族厚生年金の見直し

- ✓ 女性の就業率の向上などに合わせて、**遺族厚生年金の男女差を解消**します。
【男性は2028年4月から実施、女性は2028年4月から20年かけて段階的に実施】

現在の仕組み

女性

30歳未満で死別： **5年間の有期給付**

30歳以上で死別： **無期給付**

男性

55歳未満で死別： **給付なし**

55歳以上で死別： **60歳から無期給付**

見直し後

男女共通

60歳未満で死別： **原則 5年間の有期給付**

配慮が必要な場合は

5年目以降も給付を継続

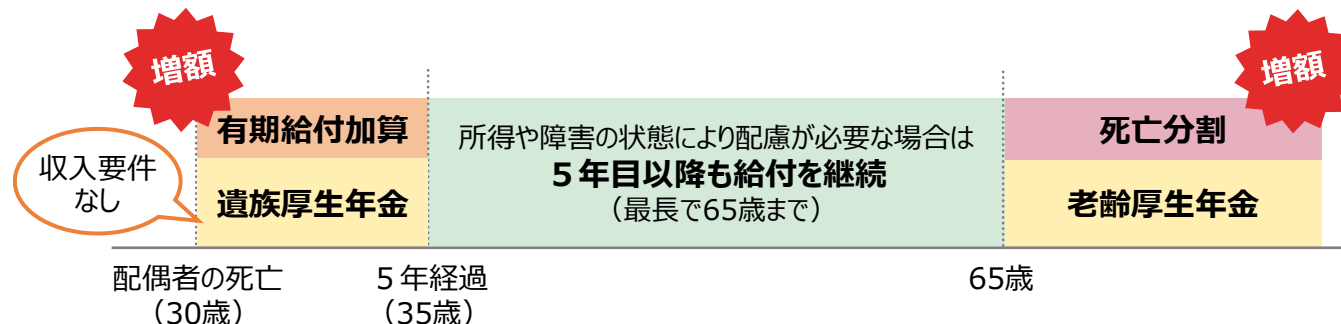
- 有期給付の収入要件（年収850万円未満）を廃止
- 年金額の増額（有期給付加算、死亡分割）

60歳以上で死別： **無期給付**（現行どおり）

いずれも、こどものいない場合（※こどもとは、18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方をいいます）

こどもがいる場合は、上記年齢を超えるまでは現行制度と同じ。超えた後から原則5年の加算によって増額された有期給付＋継続給付となる。

【例】こどものいない方が30歳で配偶者を亡くした場合（男女共通）



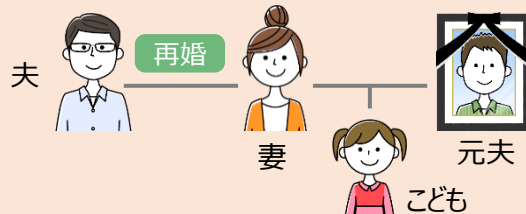
現在と変更のない方

- ・ 60歳以上で死別された方
- ・ こども（上記※に該当）を養育する間にある方の給付内容
- ・ 改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方
- ・ 2028年度に40歳以上になる女性

遺族基礎年金の見直し

- ✓ 父または母と生計を同じくしていても、**こどもが遺族基礎年金を受け取れる**ようにします。
(父または母が遺族基礎年金を受け取れない場合) 【2028年4月から実施】

事例 1



元夫の死亡後、妻が遺族基礎年金を受給していたが、妻が再婚したため、妻は遺族基礎年金を受け取れなくなった。

➡ 妻（こどもの母）と生計を同じくしていても
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

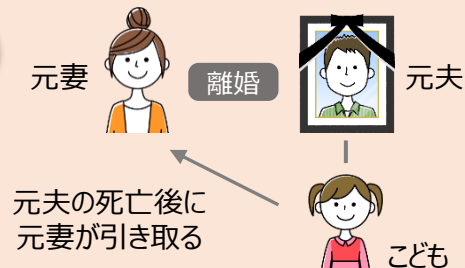
事例 2



夫の死亡後、妻は収入要件を超えているため、遺族基礎年金を受け取れない。

➡ 妻（こどもの母）と生計を同じくしていても
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例 3



離婚後、こどもを養育していた元夫が死亡したが、元妻は、元夫の死亡前に離婚していたため、遺族基礎年金を受け取れない。

➡ 元妻（こどもの母）に引き取られて、生計を同じくしていても
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例 4

祖父母などの直系血族（または直系姻族）の養子となり、生計を同じくしていても、
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

※父または母：直系血族または直系姻族であって、子と養子縁組した場合を含む。

※こども：18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方。

※上の例において、妻が死亡して夫がもらう場合でも同様。

厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金の上限の引上げ

- ✓ 厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金の上限を**月65万円から75万円**に引き上げます。
【2027年9月から68万円、2028年9月から71万円、2029年9月から75万円に段階的に引き上げ】



見直しの効果

- 賃上げが行われる中で、賃金が月65万円を超える方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、これまでよりも、**現役時代の賃金に見合った年金を受け取れる**ようにします。
 - ※ 月65万円の賃金は、平均的にはボーナス込みで年収1,000万円に相当します。
 - ※ 会社員男性の約10%が65万円の上限に該当しており、賃金が上限を超えると保険料が相対的に低く抑えられ、年金額も低くなります。
- さらに**厚生年金全体の給付水準が上昇**します。

**賃金月65万円以下の方の保険料は
変化しません**

【例】賃金月75万円以上の方の保険料と年金額の変化

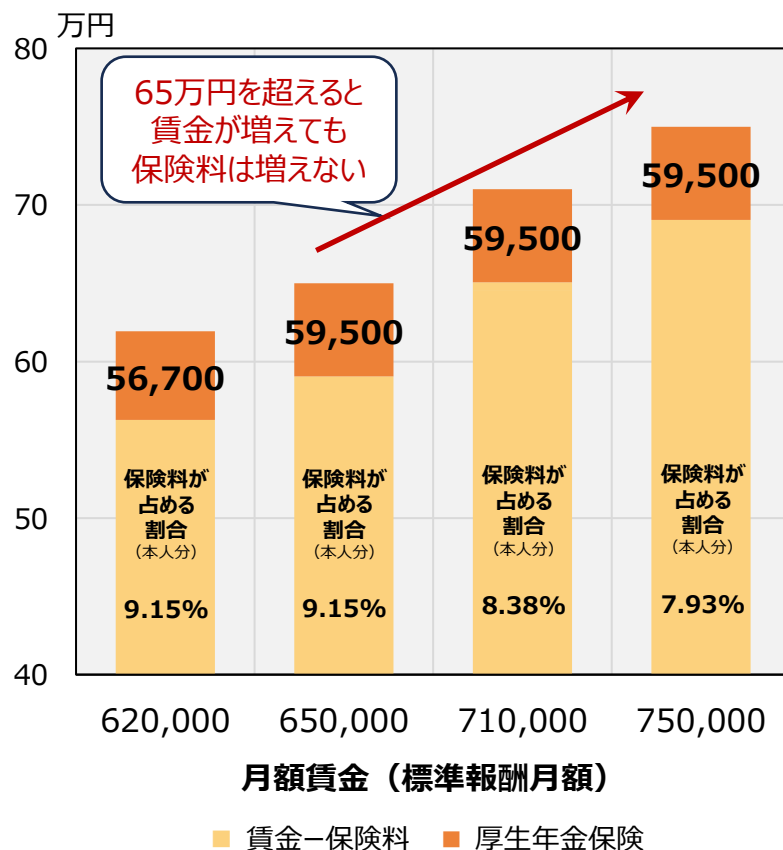
	保険料（本人負担）の変化 事業主が同額を負担します	年金額の変化
月75万円 以上の方	+月9,100円 (社会保険料控除を考慮すると +月約6,100円) 月59,500円 ⇒ 月68,600円 (65万円の9.15%) (75万円の9.15%)	10年該当すると +月約5,100円 （終身） (年金課税を考慮すると +月約4,300円)

※社会保険料控除、年金課税は、一定の前提をおいて試算しています。

1 賃金に対する厚生年金保険料の割合 (本人負担分)

(現行制度)

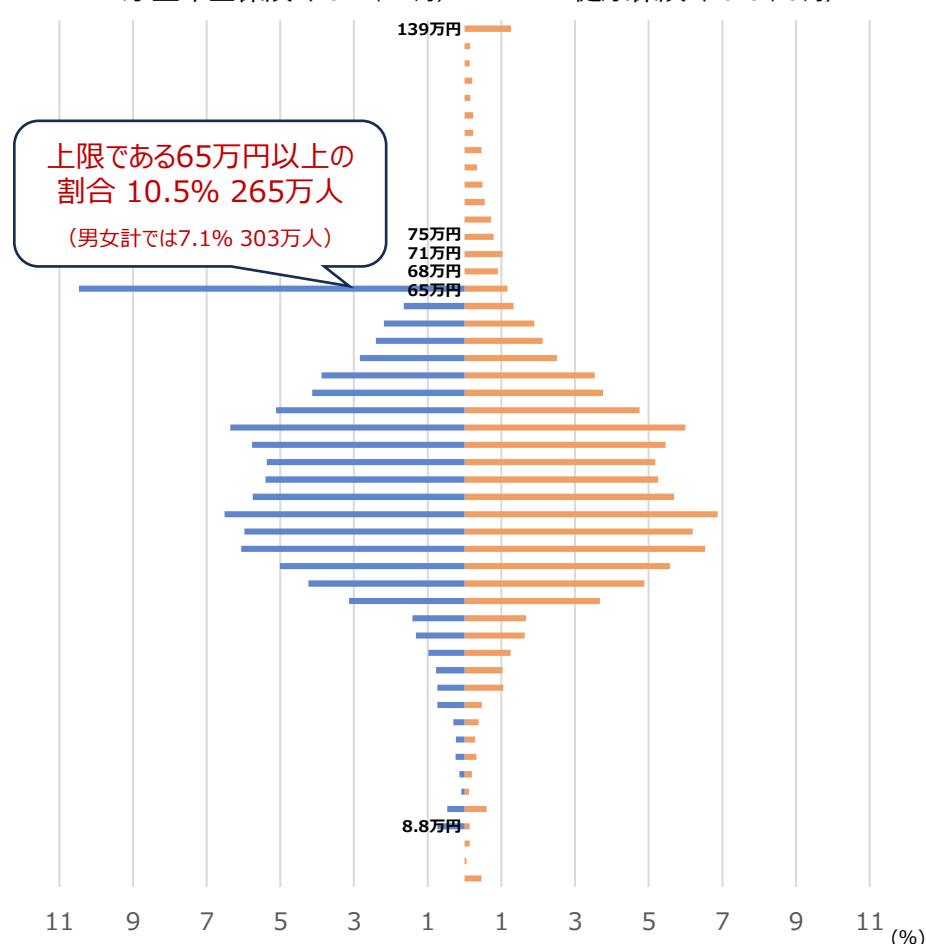
賃金月65万円（賞与を含めると平均で年収1,000万円程度）を超える方は、実際の賃金に対する保険料の割合が低く、賃金に応じた年金を受け取ることができない状態となっています。



2 賃金別の被保険者数の分布 (男性) (標準報酬月額)

■ 厚生年金保険 (2024年12月)

■ 健康保険 (2023年3月)



(出典) 厚生年金保険：厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業月報」（第1号厚生被保険者の値）
健康保険：厚生労働省保険局「健康保険・船員保険事業年報」（協会けんぽ及び健康保険組合に属する者の値）

その他の公的年金の見直し

こどもの加算などの見直し【2028年4月から】

- ✓ 年金を受給しながら、**こどもを育てている方への加算を充実**します。

【現行】

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	第1,2子 234,800円 第3子以降 78,300円	子の加算 なし	子の加算 なし
基礎年金	子の加算 なし	第1,2子 234,800円 第3子以降 78,300円	第1,2子 234,800円 第3子以降 78,300円

【見直し後】

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円
基礎年金	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円

基礎年金と厚生年金を両方受給している場合は厚生年金のみに加算が付きます。

- ✓ 女性の社会進出や共働き世帯の増加を踏まえて、年下の配偶者を扶養している場合にのみ支給される老齢厚生年金の**配偶者の加算を見直します**（現行408,100円⇒見直し後367,200円、既受給者は現行の額のまま）

※上記の金額は全て2024年度価格

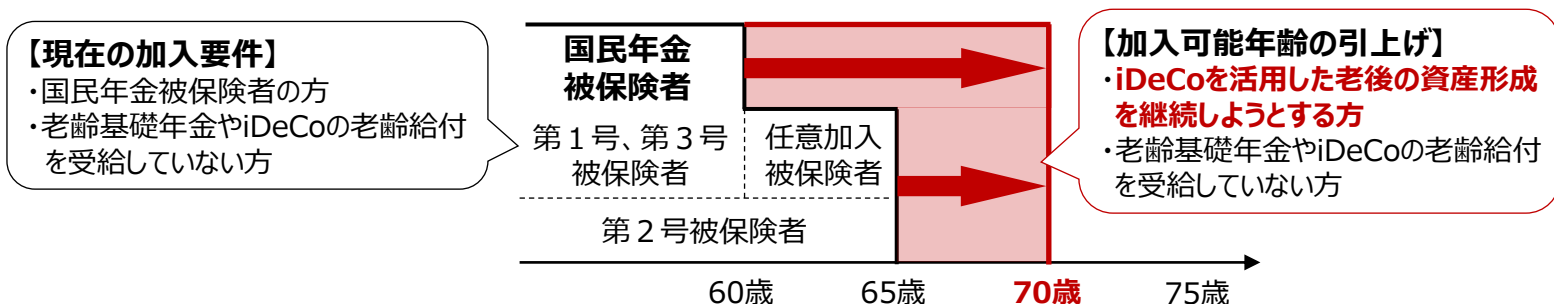
脱退一時金の見直し【4年以内に実施】

- ✓ 脱退一時金は、日本への滞在期間が短く、老齢年金を受け取れない外国人に一時金を支給するもの。
- ✓ **再入国許可付きで出国した外国人には、許可の有効期間内は脱退一時金を支給しない**こととします。
- ✓ 脱退一時金の支給上限を現行の**5年から8年に引き上げます**。

私的年金の見直し

iDeCoの加入可能年齢の上限引上げ【3年以内に実施】

- ✓ 働き方にかかわらず、**70歳になるまでiDeCoに加入**し、老後の資産を形成できるようにします。



※ iDeCoの拠出限度額の上限は、今後第1号被保険者が月7.5万円に、第2号被保険者が月6.2万円に引き上げられる予定です。

企業型DCの拠出限度額の拡充【3年以内に実施】

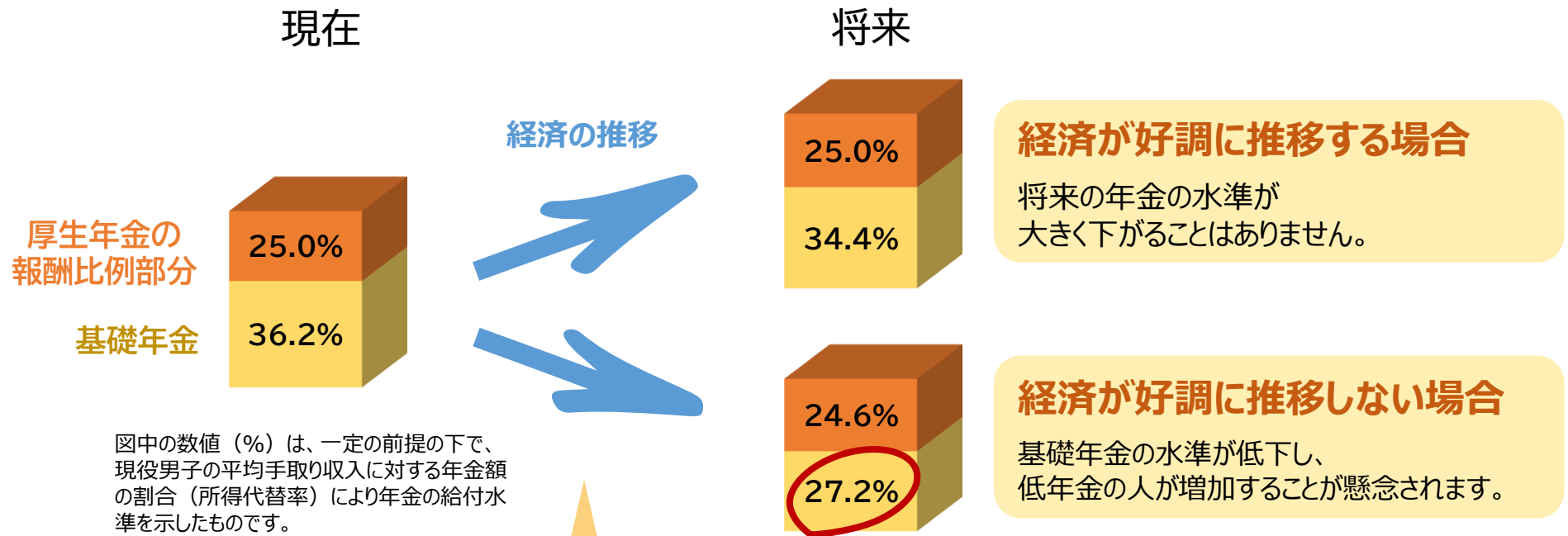
- ✓ 企業型DCの加入者が、事業主の拠出に上乗せして拠出できる**加入者掛金（マッチング拠出）**について、**事業主掛金の額を超えられないという制限を撤廃**し、拠出限度額の枠を十分に活用できるようにします。

※ 企業型DCの拠出限度額は、現行の月5.5万円から月6.2万円に引き上げられる予定です。

企業年金の運用の見える化【5年以内に実施】

- ✓ **企業年金の運営状況の情報を厚生労働省がとりまとめて公表**することにより、他社との比較や分析を行えるようにし、加入者等の最善の利益のために運営を改善できるようにします。

将来の基礎年金の水準について



物価や賃金が上昇し経済の局面が変わってきている中で、社会や経済の変化を見極めて、**次の財政検証(2029年の予定)の後に必要な対応について検討**します。

経済成長への取組や次の財政検証の後の必要な対応により、**2030年代半ば以降に年金を受け取り始める就職氷河期以降の世代の年金水準を確保**します。

- 社会や経済の変化を見極めるため、厚生年金の報酬比例部分の年金額の伸びを抑える措置(マクロ経済スライド)を2030年度まで継続します。その際、厚生年金を受け取っている方に不利にならないよう伸びの抑制を緩やかにします。