

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

2025 年 8 月号

Dプロニュース

ご連絡先:

〒231-0013

横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10 階

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <https://www.d-produce.com>



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。

年金支給停止額(月額換算額) = (総報酬月額

相当額 + 基本月額 - 基準額) × 2分の1

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(2025(令和7)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。

【厚生労働省「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

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「令和 6年度の過労死等の労災補償状況」より

厚生労働省は、令和7年6月25日、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、前年度から212件増え、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、前年度より196件多い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。このうち、自殺や自殺未遂は88人で、9人増加しています。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」（カスタマーハラスメント）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、7か月分で52件でしたが、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ました。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。

【厚生労働省「令和6年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html

10月から教育訓練休暇給付金の制度が始まります

教育訓練休暇給付金とは、労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付（基本手当）に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

◆教育訓練休暇給付金の支給対象者

下記をすべて満たす必要があります。

- ① 休暇開始前2年間に12か月以上の被保険者期間があること。
- ② 休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること。

◆受給期間・給付日数・給付日額

給付を受けることのできる期間（受給期間）は、休暇開始日から起算して1年間であり、受給期間内の教育訓練休暇を取得した日について給付を受けられます。

給付日数は、雇用保険に加入していた期間に応じ、基本手当の所定給付日数の90日分、120日分または150日分です。給付日額は、原

則として休暇開始日前6か月の賃金日額に応じて算定されます。失業給付の算定方法と同じであり、休暇開始日の前日を離職日とみなして算定します。

◆教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇

下記をすべて満たす必要があります。

- ① 就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する30日以上が無給の休暇
- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
 - ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校
 - ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
 - ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの

【厚生労働省「教育訓練休暇給付金」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/kyukakyufukin.html

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]

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]
- 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]

編集後記

社会保険労務士の浅井と申します。

私は、コミュニケーションは奥の深い永遠のテーマだと思っています。

ひととひとが接すると対話があり、言葉と態度で自分のことを伝えて、相手のことも受け取ります。この伝える表現の形によっては、想いや考えがうまく伝わらなかったり、相手は違う受け取り方をすることになったりします。

今の社会をとりまく状況を考えてみました。

たとえば、職場については、高齢者、外国籍、障がい者などの働くひとの多様化や、育児、介護、ひとり親などの生活スタイル、加えて正社員、有期雇用、パート・アルバイトなどの雇用形態など

の多様化が進んできました。

さらに、SNSの普及、社内イントラネット、在宅勤務(テレワーク)という直接対話しない伝達方法が当たり前になりました。

この多様化と非直接対話が、コミュニケーションをさらに難しくしている要因になっていると思います。

直接聞いてみたら「なるほどそういうことなのね!」と、心のもつれやとげが取れることは多いと思います。だからこそ、直接対話することの大切さと向き合っていくことが必要かもしれません。

ご相談ご質問がございましたら、お気軽にお問い合わせいただければと思います。

私は、対話をサポートする方法として「メンター制度」を取り入れてみることをお勧めしています。

メンター制度は、直接のコミュニケーションをすることで、対人関係や皆がいる環境が良くなっていくお手伝いをしています。

これを職場で取り入れるときは、「社内メンター制度」というネーミングで、社会経験の有る先輩社員(メンター)と、新入社員や経験の浅い社員(メンティー)がペアとなり、定期的継続的に対話(メンタリング)をしていきます。上司と部下の『上下』の関係でなく『ななめ』の関係で、楽しみながら自由に対話して信頼関係を築いてきます。

続けていくことで、仕事についての悩みや相談がしやすくなり、風通しのよい、自分の居場所があると考える、安心感の有る職場環境が醸成されていきます。

その結果、職場のコミュニケーションが取りやすくなり、働きがいのある職場環境になり、労使関係が良くなり、働きたいと選ばれる会社になり離職率の低下、人材戦略効果、会社経営の安定に寄与することになると考えます。

D・プロデュースは、

労働環境の改善、労働意識の向上のサポートに取り組んでいます、

職場の働きやすい環境構築に寄与する「社内メンター制度」の導入運用のアドバイスを通じて、心理的安全性の構築やエンゲージメントの向上に寄与することで、労働環境の改善、労働意識の向上、ひいては会社・従業員・顧客の三方良しの状態に整えていくことお手伝いしています。