

Ⅱ 社会保険労務士法人ネクステップ

Nextep News

2025年9月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



Special feature

厚生年金保険標準報酬月額の上限額引上げ等の年金制度改正法

- ◆育児休業中に転職等をした場合の育児休業給付の取扱い
- ◆従業員の自宅に届く協会けんぽの資格確認書
- ◆過半数代表者を選出する際の注意点



厚生年金保険標準報酬月額の上限額引上げ等の年金制度改革法

年金制度改革法（正式名称：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）では、今後、従業員が支払う厚生年金保険料や、受け取る老齢年金額に影響のある改正も行われています。その中でも、企業への影響が大きい厚生年金保険の標準報酬月額の上限額の引上げと在職老齢年金の見直しについて確認します。

標準報酬月額の上限額引上げ

健康保険・厚生年金保険では、従業員に支給される給与を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめ、標準報酬月額を決定します。標準報酬月額は、社会保険料の算出のほか、健康保険の保険給付の額や、将来受け取る年金額の計算に用いられます。

現在の標準報酬月額は健康保険では第1等級の5万8千円から第50等級の139万円までの全50等級に区分されており、一方、厚生年金保険は、第1等級の8万8千円から第32等級の65万円までの全32等級とされています。

この厚生年金保険の標準報酬月額の上限が、下表のとおり3年間かけて65万円から75万円に上げられることとなりました。

適用時期	標準報酬月額上限
～2027年8月	65万円
2027年9月～2028年8月	68万円
2028年9月～2029年8月	71万円
2029年9月～	75万円

在職老齢年金の見直し

在職老齢年金とは、60歳以降に厚生年金保険に加入しながら（70歳以降に加入するような労働条件で働く場合を含む）受け取る老齢厚生年金のことを言います。給与（過去1年間に支払われた賞与も含む）と年金額に応じて年金額の一部または全部が支給停止されることがあります。

具体的には、「（その月の標準報酬月額）＋（その月以前1年間の標準賞与額の合計）÷12」の額と年金額の合計額が1ヶ月当たり50万円（※）を超える場合、50万円（※）を超えた金額の半分为年金額より支給停止されます。この年金が支給停止となる基準額が、2026年4月より1ヶ月62万円（※）へ上げられることになりました。

なお、在職老齢年金の支給停止は、老齢厚生年金に対して行われるものであるため、老齢基礎年金は全額支給されます。

※ 2024年度の額であり、毎年度の給与の変動に応じて改訂される。

厚生年金保険の標準報酬月額の引上げの対象となる給与額の場合、引上げ開始から数年間、厚生年金保険の保険料が増加します。負担する厚生年金保険の保険料が多くなることで、将来、受け取る年金額が増えることにはなりますが、負担感は大きいと思いますので、事前の周知が重要になります。

育児休業中に転職等をした場合の 育児休業給付の取扱い

子どもの誕生をきっかけに、仕事と育児の両立がしやすい企業へ転職する従業員もいます。また、会社が育児休業中に出向を命じたり、転籍を求めたりすることもあります。以下では、このように育児休業中に従業員を雇用する会社に変更となる場合の、出生時育児休業給付金や育児休業給付金（以下、まとめて「育児休業給付」という）について確認します。

育児休業給付の支給

育児休業を取得し、一定の要件を満たしたときには、手続きをすることで雇用保険から従業員に育児休業給付が支給されます。

支給対象となるのは、原則、子どもが1歳になるまでの育児休業であり、取得する育児休業にあわせる形で出生時育児休業給付金か、育児休業給付金、またはその両方が支給されます。

さらに、子どもが1歳時点や1歳6ヶ月時点で保育所に入所できないといった一定の延長事由があるときには、最長2歳になるまで育児休業給付金が支給されます。

育児休業中の転職

育児休業中であっても、転職することはでき、転職後の会社でも要件を満たせば育児休業を取得することができます。

ただし、育児休業給付が支給される回数は、転職前後の育児休業それぞれで数えることになっており、実質的に転職前後で引き続き育児休業を取得しているような場合であっても、転職前後の会社では異なる育児休業として扱われます。そのため、例えば、すでに転職前の会社で育児休業給付金を2回に分けて受給してい

たような場合には、転職後の会社では3回目の育児休業給付金の受給となり、原則として、育児休業給付金は支給されません。

育児休業中に出向・転籍

会社の指示により育児休業中に出向したり、転籍に同意したりすることで、育児休業中に従業員の雇用される会社が変わることがあります。2025年3月31日以前までは、実質的に出向（転籍）前後で引き続き育児休業を取得しているような場合であっても、転職と同様に、育児休業給付についても異なる会社で育児休業を取得したものとして取り扱われてきました。

これについて、2025年4月1日以降は、出向（転籍）後の継続する育児休業は分割取得回数に含まれないことになりました。また、出向（転籍）前の支給単位期間が引き継がれることになりました。そのため、すでに出向（転籍）前の会社で育児休業給付金の給付を2回に分けて受給していたとしても、引き続き2回目の育児休業として育児休業給付金が支給されます。

また、育児休業を延長している途中で出向や転籍する場合であっても育児休業給付金は引き続き申請ができます。

出向や転籍時の申請については、手続きの流れや必要書類が異なります。手続きが発生する際には、最寄りのハローワークで確認する等、丁寧に対応を進めましょう。

従業員の自宅に届く 協会けんぽの資格確認書

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

2025年12月2日以降、すでに発行されている健康保険証が使用できなくなります。マイナカードを「マイナ保険証」として利用することが推奨されていますが、利用できない従業員（被保険者）とその家族（被扶養者）には、資格確認書が送付されます。



総務部長

いまでは健康保険証が発行されなくなり、マイナ保険証を利用できない人に資格確認書が発行されていますが、今回は、すでに発行済みの健康保険証がある人にも、マイナ保険証を利用できない場合に資格確認書が発行されるということですね。



はい。すでに発行されている健康保険証は、2025年12月1日まで使えますが、2025年12月2日以降を見据えて、資格確認書が発行されます。協会けんぽでは、7月下旬から、順次、従業員の自宅への送付が始まっています。



従業員の自宅に送付されるというのが、ポイントですね。



はい、そうですね。資格確認書が発行される人は、発行済みの健康保険証を持っている人のうち、2025年4月30日時点でマイナ保険証を利用できない人です。



なるほど、結構前の情報なのですね。従業員だけでなく家族分も対象ですから、一緒に送付されるのでしょうか。



はい。従業員の自宅には特定記録郵便で送付され、被扶養者の資格確認書も同封されます。送付する資格確認書が5枚以上の場合は複数の封筒で送付されます。従業員の住所に送付後、宛先不明等の理由で不着となった場合は、会社の方に再度送付され、会社から従業員に配布する必要があります。



送付対象となる従業員に対して、資格確認書が自宅に届く旨を事前に周知しておくとういんですね。



そうですね。送付の時期は、協会けんぽの都道府県支部ごとに異なり、数回に分けて送付するところもあるようです。送付の時期の詳細は、協会けんぽのホームページで公開されていますので、参考にするとよいでしょう。



承知しました。

ONE POINT

- ① 協会けんぽでは、順次、発行の対象者となる人に資格確認書が発行され、従業員の自宅に送付される。
- ② 従業員の住所に送付後、宛先不明等の理由で不着となった場合は、会社に再度送付され、会社から従業員に配布する必要がある。

過半数代表者を選出する際の注意点

過半数労働組合が無い場合、36協定の締結などの際は、過半数代表者の選出が必要になりますが、近年、労働基準監督署の監督指導などでもこの過半数代表者の適正な選出手続きが強く求められるようになっていきます。以下では、過半数代表者を選出する際の注意点を確認します。

選出する際のポイント

過半数労働組合がない事業場における過半数代表者を選出する際のポイントは、以下の3点です。

- ① 労働者の過半数を代表していること
- ② 選出する目的を明らかにした上で、すべての労働者が参加した民主的な手続きがとられていること
- ③ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

①の労働者には正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイトも含まれます。また、育児休業などの休業者も母数となる労働者に含まれます。いわゆる管理監督者は③のとおり、過半数代表者になることはできませんが、過半数代表者を選出する母数となる労働者の数に含まれた上で、すべての労働者を対象に選出手続きを行います。

②については、「時間外・休日労働に関する協定（36協定）の締結を行うため」など、選出する目的を明らかにして選出することが求められます。

③については、そもそも管理監督者とは労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者のことをいうため、従業員の代表としては不適切な立場です。そのため、管理監督者に該当しない従業員が過半数代表者になる必要があります。

選出する目的

10月に施行される改正育児・介護休業法の改正事項の1つに、柔軟な働き方を実現するための措置があり、企業が選択した措置について、過半数代表者等の意見を聴取する機会を設けることが措置を講じる前提条件になっています。

この柔軟な働き方を実現するための措置に関する意見の聴取も、選出する目的を示した上で、過半数代表者を選出して行う必要があります。

そのため、既に選出されている過半数代表者から意見を聴取しようとするときには、選出したときの目的が適正になっていたかを確認し、目的として含まれていないときには、再度、選出することが求められます。

最近では、過半数代表者の候補者を募る段階から投票まで、インターネットを用いて、クラウドにあるアンケート機能を利用する等して行う事例も増えています。集計の負担が軽減される方法にはなりますが、その際にも、選出する際の3つのポイントを押さえることが求められます。

退職金の支給対象となる 自己都合退職での勤続年数

ここでは、今年3月に発表された調査結果※から、退職一時金の支給対象となる自己都合退職での最低勤続年数に関するデータをご紹介します。

約9割が退職給付制度あり

上記調査結果から、退職給付制度の実施状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】退職給付制度の実施状況 (%)

退職一時金制度のみ	51.0
退職一時金制度と企業年金制度	30.3
企業年金制度のみ	7.1
ない	10.2
不明	1.5
全体	100.0

内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」より作成

退職給付制度がある企業は、回答企業の88.4%でした。退職給付制度の中では、退職一時金制度のみが51.0%、退職一時金制度と企業年金制度が30.3%でした。

退職一時金制度の導入内容は、社内準備が58.0%、中小企業退職金共済が32.3%などという状況です（複数回答）。

自己都合退職者への支給

退職一時金を退職者に支給する場合、就業規則等で支給される勤続年数に縛りを設けることがあります。従業員が自己都合退職する場合に、企業はどの程度の勤続年数を条件としているのかをまとめると、表2のとおりです。

全体の結果では3年以上5年未満が39.9%で最も高く、1年以上2年未満が33.5%で続いています。規模別にみると、1,000人以上では2年以上3年未満が最も高いものの、その他の規模では3年以上5年未満が最も高くなりました。

なお、退職一時金の支給額については、自己都合退職の場合は減額する企業が48.8%、しない企業が43.8%で、減額する企業の割合が5ポイント高くなっています。

退職金制度のある企業では、自社の制度と比較してみてもいかがでしょうか。

【表2】自己都合退職時の退職一時金支給対象となる最低勤続年数別の割合 (%)

	制限なし	6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上	支給なし
50人～99人	1.9	1.0	1.0	33.0	9.7	43.7	8.7	1.0
100人～499人	4.6	0.0	3.1	34.6	11.5	40.0	6.2	0.0
500人～999人	8.8	0.0	0.0	32.4	8.8	38.2	11.8	0.0
1,000人以上	7.1	0.0	0.0	28.6	35.7	14.3	14.3	0.0
全体	4.3	0.4	1.8	33.5	11.7	39.9	8.2	0.4

内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」より作成

※内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」

従業員規模50人以上の企業を対象に無作為に抽出した3,851社に対して、2024年9月～12月に実施された調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。 https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/minkan_taisyokukyufu_r06.html

企業における生成AIの活用状況

今年7月に総務省から情報通信白書の最新版*が発表されました。ここでは、その結果から企業の生成AI活用状況をみていきます。

積極活用方針は2割程度

上記白書から、企業における生成AIの活用方針策定状況をみると、表1のとおりです。

【表1】生成AIの活用方針策定状況(%)

	大企業	中小企業
積極的に活用する方針	26.1	17.5
活用する領域を限定して利用する方針	29.6	16.8
利用を禁止している	5.4	1.4
方針を明確に定めていない	25.8	47.6
わからない	13.2	16.8

総務省「令和7年版 情報通信白書」より作成

大企業は、活用する領域を限定して利用する方針が29.6%で、中小企業は、方針を明確に定めていないが47.6%で最も高くなりました。積極的に活用する方針は、大企業で26.1%、中小企業は17.5%でした。

活用における懸念事項

次に白書から、生成AI活用における懸念事項をみると、効果的な活用方法がわからないが最も高く、30.1%となりました。次いで、社内情報の漏洩などのセキュリティリスクがあるが27.6%、ランニングコストが掛かるが24.9%などとなっています。

活用で得られる効果は

同様に、生成AI活用による効果・影響をまとめると、表2のとおりです。

【表2】生成AIの活用による効果・影響(複数回答、%)

業務効率化や人員不足の解消につながる	32.8
ビジネスの拡大や新たな顧客獲得につながる	22.7
斬新なアイデア / 新たなイノベーションが生まれる	22.5
社内情報の漏洩などのセキュリティリスクが拡大する	21.0
著作権等の権利を侵害する可能性が拡大する	14.2
活用しないと企業としての競争力が失われる	11.8
人材育成の方針を見直す必要がある	11.3
出力結果に倫理上不適切な内容や偏見が含まれる可能性が拡大する	9.9
解雇や配置換えの必要がある	5.2
その他	0.0
特に影響はない	29.5

総務省「令和7年版 情報通信白書」より作成

生成AIの効果では、業務効率化や人員不足の解消につながるが32.8%で最も高くなりました。次いでビジネスの拡大や新たな顧客獲得につながる、斬新なアイデア／新たなイノベーションが生まれるなどが20%を超えています。影響面では、セキュリティリスクの拡大や著作権等の権利侵害の割合が高い状況です。

この結果をみる限り、自社での生成AIの活用方針が明確でない中小企業が少なくないこと、生成AIの活用は、業務の効率化や人手不足解消のためというイメージを持つ企業が多いことがわかります。

貴社での生成AI活用は、どの程度進んでいるでしょうか。

※総務省「令和7年版 情報通信白書」

ここでのデータは、白書掲載の「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」の結果によるものです。今年1月から2月にかけて、日本、米国、ドイツ、中国の国民を対象に実施したアンケート調査です。白書の詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r07/pdf/index.html>