

令和7年5月28日



◆次世代育成支援対策の推進・強化

次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日までに再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られます。男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある、としています。

●一般事業主行動計画について

すでに令和7年4月1日より施行となっていますが、行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が事業主に義務付けられています。この行動計画に基づき、PDCAサイクルを回して目標を達成することで、くるみん、トライくるみんの認定を受けることができます。さらにより高い水準の取り組みを行い、一定の基準を満たすと、プラチナくるみんの認定を受けることができます。これらの認定を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。

◆年金制度改革法案について

年金制度改革の関連法案が5月16日閣議決定され、国会に提出されました。

参考：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の概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/001488402.pdf>

次期年金制度改正の全体像（案）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001487053.pdf>

日本の年金制度は、年金支給のために必要な財源を、その時々々の保険料収入から用意する、賦課方式です。現役世代から年金受給世代への仕送りに近いイメージです。年金制度の改革は、現役世代、受給世代だけでなく、これから保険料負担を担う次世代にも深くかかわります。これからも目が離せない話題です。

【被用者保険の適用拡大等】

●年収106万円の壁の撤廃

働き方の多様化を踏まえ、パートなどで働く人が厚生年金に加入しやすくなるよう「年収106万円の壁」と呼ばれる賃金要件（月額8.8万円）を、法律の公布から3年以内に撤廃するとしています。

●企業規模要件の撤廃

短時間労働者への適用における従業員51人以上としている企業規模の要件も、2027年10月から段階的に緩和し、10年後になくすことが明記されています。

●5人以上規模の個人事業所の非適用業種を解消

常時5人以上の従業員を使用する個人事業所のうち、2029年10月から開設される新規の事業所は、すべての業種で加入対象とする一方、既存の事業所は当面、任意加入にするとしています。

●保険料負担割合の変更

個人事業所の短時間労働者についても企業のしくみと同様に、労使折半となっている保険料を、事業主側が3年間はより多く負担できるようにし、事業主側が多く負担した分は全額支援するとしています。適用拡大に伴い、保険料負担割合を変更することで労働者の保険料負担を軽減できることとし、労使折半

を超えて事業主が負担した保険料を制度的に支援します。

【在職老齢年金制度の見直し】

●在職老齢年金の支給停止基準を現行 50 万円から 62 万円に

65 歳以上の人、一定の収入を得ると厚生年金が減る在職老齢年金制度を見直します。一部の業界では既に働く時間を減らす動きも見られるため、他の業界にも広く影響が出ないように、また、高齢者の働く意欲をそがないように、減額される基準を、2026 年 4 月から 62 万円に引き上げます。

【遺族年金制度の見直し】

●子のない 20 代から 50 代までの遺族厚生年金は男女とも 5 年有期に

男女差解消のため、20 代から 50 代の 18 歳未満の子のない人に対する遺族厚生年金を、男女ともに 5 年の有期給付を原則とし、60 歳未満の男性も新たに支給対象となります。就労が困難等で引き続き配慮が必要な人に対しては給付を最大 65 歳まで継続します。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されます。

●遺族基礎年金の見直し

2028 年 4 月から、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。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してもらい、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なります。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られます。

【私的年金制度の見直し】

●iDeCo の加入可能年齢の上限引上げ

働き方にかかわらず、70 歳になるまで iDeCo に加入できるようになります。拠出限度額の上限を、第 1 号被保険者は月 7.5 万円に、第 2 号被保険者は月 6.2 万円に引き上げられます。3 年以内の実施予定です。

●企業型 DC の拠出限度額の拡充

企業型 DC の加入者が、事業主の拠出に上乗せできる加入者掛金（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 の拠出限度額が、現行の月 5.5 万円から月 6.2 万円に引き上げられます。3 年以内の実施予定です。

●企業年金の運用の見える化（情報開示）

企業年金の情報を一般に公開することで、他社との比較や分析ができるような環境を整え、企業年金を行う主体やその加入者などが、加入者等の最善の利益のために運用を改善できるようにします。

【その他の公的年金の見直し】

●こどもの加算など見直し

2028 年 4 月から、年金を受給しながら子どもを育てている方への加算が充実されます。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が見直されます

●脱退一時金見直し

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。4年以内の実施予定です。

●基礎年金の底上げについて

基礎年金の底上げとは、国民年金の給付水準を引き上げることを指します。少子高齢化によって年金をもらう人が増える一方、保険料を納める人が減るため基礎年金の給付水準は今後大きく目減りする見込みですが、その減り幅を小さくするのが底上げ策です。

具体的には、厚生年金の積立金を活用して、基礎年金を底上げする措置を講じるとしていますが、これを行うと厚生年金の給付水準が一時的に下がり、年間1兆円から2兆円程度の国庫負担も追加が必要となるなどのことから、5月16日の法案提出時には盛り込まれませんでした。

4年後の公的年金の財政検証で将来的に基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合などに底上げ措置を講じるとし、その際、厚生年金の給付水準が一時的に下がることへの影響を緩和する対応もとるとして、27日に盛り込むかたちに修正されました。

【個別相談の実施】

次世代育成支援対策推進法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL:045-671-7060

<http://www.kana-keikyo.jp/consult/pdf/jisedai.pdf>