

人事・労務、助成金等のご案内

令和7年の次期年金制度改正に向け、現在までに明らかにされた主な内容をご説明します。

※被用者保険の適用拡大

現状

- ・国民の価値観やライフスタイルが多様化し、短時間労働をはじめとした様々な雇用形態が広がる中、老後の保障や万が一の場合に備えたセーフティネットを拡充する観点からも、被扶養者保険の適用拡大を進めることが重要である。
- ・労働者の勤務先や働き方、希望によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理である。



適用事業所の規模要件を撤廃するほか、常時5人以上の従業員を使用する個人事業所における非適用業種も解消し、強制適用とする。

適用事業所の要件の見直し案

要件	現行	見直し案
企業規模要件	51人以上	撤廃
労働時間要件	週所定20時間以上	維持
賃金要件	月額8.8万円以上	未定
学生要件	適用除外	維持

常時5人以上の個人事業所の見直し案

	5人以上	5人未満
法定17業種	適用	適用外
上記以外の業種	適用外→適用	適用外

※いわゆる「年収の壁」対応 と 第3号被保険者

現状

- ・「年収の壁」として、第3号被保険者が働く中で、収入や労働時間が増加することで、本人負担の保険料が発生することによる手取りの減少を避けるため就業調整が行われているとの指摘がある



保険料負担は労使折半が原則であるが、健康保険に関しては、健康保険組合の特例として保険料の負担割合を被保険者の利益になるように変更できる。この特例を参考に、厚生年金も含めて特例を設けるもので労使の合意の下、被保険者の負担割合を引き下げることができるようになる。一方、一部の標準報酬月額に者に限って特例を認める是非や、他の社会保険制度との関係の整理などが課題とされている。

※在職老齢年金制度の見直し

公的年金においては、保険料を拠出した者に対し、それに見合う給付を行うことが原則であるが、平成12年の年金制度改正において、賃金と年金の合計額が現役世代の賃金収入を上回る者は、在職老齢年金制度による支給停止の対象とする事となった。



基準額	考え方
50万円（現行）	現役世代の男子厚生年金被保険者の平均月収（賞与含む）を基に設定
62万円	平均的な収入を得る50歳代の労働者が60歳代で賃金低下を経ることなく働き続けた場合の賃金に加え、一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入を得ても支給停止とならない基準額
71万円	同一企業における勤続年数の長い労働者が現役期に近い働き方を続けた場合の賃金に加え、一定以上の厚生年金加入に基づく年金収入を得ても支給停止とならない基準額
撤廃	保険料の拠出に対し、それに見合う給付を行う年金制度の原則を重視

※子のない配偶者に対する遺族年金制度見直し

男女ともに5年間の有期給付として、制度上の年齢要件に係る男女差などを解消する。新たに60歳未満の夫を有期給付の対象にするとともに、子のない妻に対する有期給付の対象年齢を40歳未満に引き上げた上で、相当程度の期間をかけて段階的に60歳未満まで引き上げていく。また、給付の拡充等も図る。

	現行	見直し案
子のない妻	30歳未満：有期給付	60歳未満まで段階的に有期給付に移行
	30歳以上：無期給付	
子のない夫	55歳未満：なし	60歳未満まで有期給付の対象
	55歳以上：60歳まで支給停止	
生計維持関係	生計同一要件+収入要件（年収850万円未満）	生計同一要件のみ
給付額	死亡者の報酬比例の年金額の4分の3	死亡者の報酬比例の年金額の4分の3+有期給付加算（仮称）