



三崎経営労務事務所

2025
08. Aug

MISAKI LABOR AND MANAGEMENT OFFICE
NEWS LETTER

〒146-0082
東京都大田区池上 7-10-7
シールエンドビル 4 階
TEL:03-3754-6424
FAX:03-3754-6427
MAIL:info@misakijim.com

今月のコンテンツ

- 01 みさきコラム
- 02 年金法改正による社会保険の加入対象の拡大
- 03 スタッフコラム（今月は矢崎です）
- 03 スポットワークにおける留意点をまとめたリーフレットの公表
- 04 精神障害の労災認定が過去最多、カスハラ原因は倍増
- 05 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き上げについて



みさきコラム

いつもお世話になっております。三崎です。

年金事務所の調査は以前に比べると頻繁に行われている、と思います。以前は算定基礎届の時期に、算定のお知らせと一緒に「調査の案内」みたいな通知が入っており、入っていたら「当たってしまった」という感じでしたが、現在は算定の時期とは関係なく通年で 1 社に対して 3 年に 1 回くらいの頻度で通知が届いています。この年金調査では何をみられるのか・・・と言いますと①社保加入しなければならぬのに加入していない人はいないか(パートさんなど)②賞与支払届を出し忘れていないか③算定基礎届の金額が間違っていないか(基本給のみで届出していないか、など)④月額変更届の申告漏れ がメインになると思います。どれも正しく処理されていないと、2 年遡及で修正が入ります。すでに支払ってしまった給与に影響することですので、なかなか厄介なことになります。そして、たいていの場合追加で社会保険料が発生します。**なので、年金事務所の調査のお知らせが来たときは、一旦必ず弊所に「こんなの来ました」とお知らせください。**過去のことは変えられないのですが、今後の対応について最善の策を検討することはとても大切かと思っています。ご協力よろしくお願いいたします。



年金法改正による社会保険の加入対象の拡大

6月13日に年金制度改正法が可決・成立し、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が決定しました。今回の改正により、短時間労働者（パート・アルバイト）の社会保険加入対象の範囲がさらに拡大されることになります。これから行われる社会保険の加入拡大の具体的な内容をまとめておきます。

企業規模要件の縮小・撤廃

現在、社会保険加入の企業規模要件は、従業員数51人以上の企業に勤務している週の所定労働時間が20時間以上の短時間労働者ですが、2027（令和9）年10月以降は、企業の規模を段階的に縮小し、2035（令和17）年10月には完全撤廃となります。

賃金要件の撤廃

「年収106万円の壁」として意識されていた、月額8.8万円（年収106万円）の要件も撤廃となります。

撤廃の時期は、改正法の公布から3年以内の政令で定める日とされていますが、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて判断されます（最低賃金1,016円以上の地域で週20時間以上働くと、年額換算で約106万円となります）。

個人事業所の適用対象拡大

現在、常時5人以上の従業員を使用している法定17業種（弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業など）の個人事業所が社会保険加入対象となっていますが、今回の改正では、法定17業種に限らず常時5人以上の従業員を使用する全業種の事業所を適用対象とするよう拡大されます。

ただし、2029（令和11）年10月の施行時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外となります。

支援策について

今回の改正により、社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援するため、3年間、特例的・時限的に保険料負担を軽減する措置が実施されます。

対象となるのは、従業員数50人以下の企業などで働き、企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となり、標準報酬月額が12.6万円以下の短時間労働者です。

また、正社員化や労働時間の延長や賃金アップに取り組むことによって支給されるキャリアアップ助成金も活用できます。

【厚生労働省「社会保険の加入対象の拡大について」】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/0000147284_00021.html

スタッフコラム

三崎事務所では蘭が綺麗に咲いており、仕事の中に目に入るので癒されています。

実際にオフィスに植物があると疲労軽減や生産性の向上に繋がるという研究結果もあるのだとか。

小さい頃、大人が花や植物を見て癒されると言っていて、その感覚が分からなかったのですが、自分が大人になった今はその感覚が分かるようになりました。

5月、6月はバラの季節でしたが、通勤路にバラが見事なお宅があり、そこを通るだけで幸せな気分♪になりました。

今はサルスベリの花が綺麗に咲いているお宅があり、鮮やかなピンク色の花に元気をもらっています。

矢崎



スポットワークにおける留意事項等をまとめたリーフレットが公表されました

スポットワークの定義

「スポットワーク」には、様々な形態がありますが、このリーフレットでは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとでの就労形態を指し、「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払いを行うものを対象としています。

リーフレットの主な内容

このリーフレットは、厚生労働省が「スポットワーク」の労務管理における留意事項等を取りまとめたもので、労働者向けと使用者向けがあり、以下の項目について、それぞれの立場での注意・確認点をまとめています。以下は、事業者向けの内容になります。

① 労働契約時における注意点

・誰と誰が労働締結をするのかの確認 ・労働契約の成立時期の確認 ・契約成立後の労働基準法の遵守

② 休業させる場合の注意点

・休日手当を支給する要件の確認

③ 賃金・労働時間に関する注意点

・業務に必要な準備行為等の労働時間の周知 ・一方的な賃金の減額 ・実労働時間の把握

④ その他の注意点

・通勤または工作中的の事故やケガをした場合の労災保険 ・労働災害防止における安全衛生の確保 ・ハラスメント対策

働き手にとっては、隙間時間を利用しながら都合よく働くことができ、事業者側からすれば、一時的な人手不足を迅速に解消できることから、「スポットワーク」の利便性は高く、雇用仲介アプリの登録者数や利用者数は今後さらに増えていくことが予想されます。このリーフレットによって、曖昧な部分もあった労務管理がひとまず整理されています。

【厚生労働省「いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめたリーフレットを作成し、関係団体にその周知等を要請しました。」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59197.html

精神障害の労災認定が過去最多、カスハラ原因は倍増

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との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ない企業は、施行日までにカスハラ対策をすることが必要です。

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き上げについて

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（平成17年度）から62万円（2026年度）になります。

在職老齢年金制度の見直し

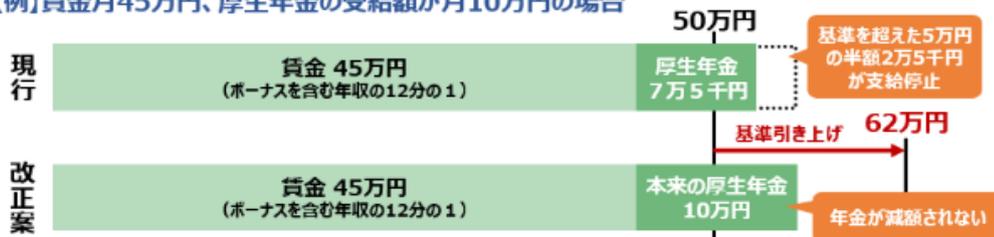
- ✓ 年金を受給しながら働く高齢者の賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超えた場合、老齢厚生年金が減額されます。（保険料負担に応じた給付を行う社会保険では例外的な仕組みです）
- ✓ この基準を**月50万円から62万円**に引き上げます。【2026年4月から】
※上記の金額は2024年度価格



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



厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引き上げ

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