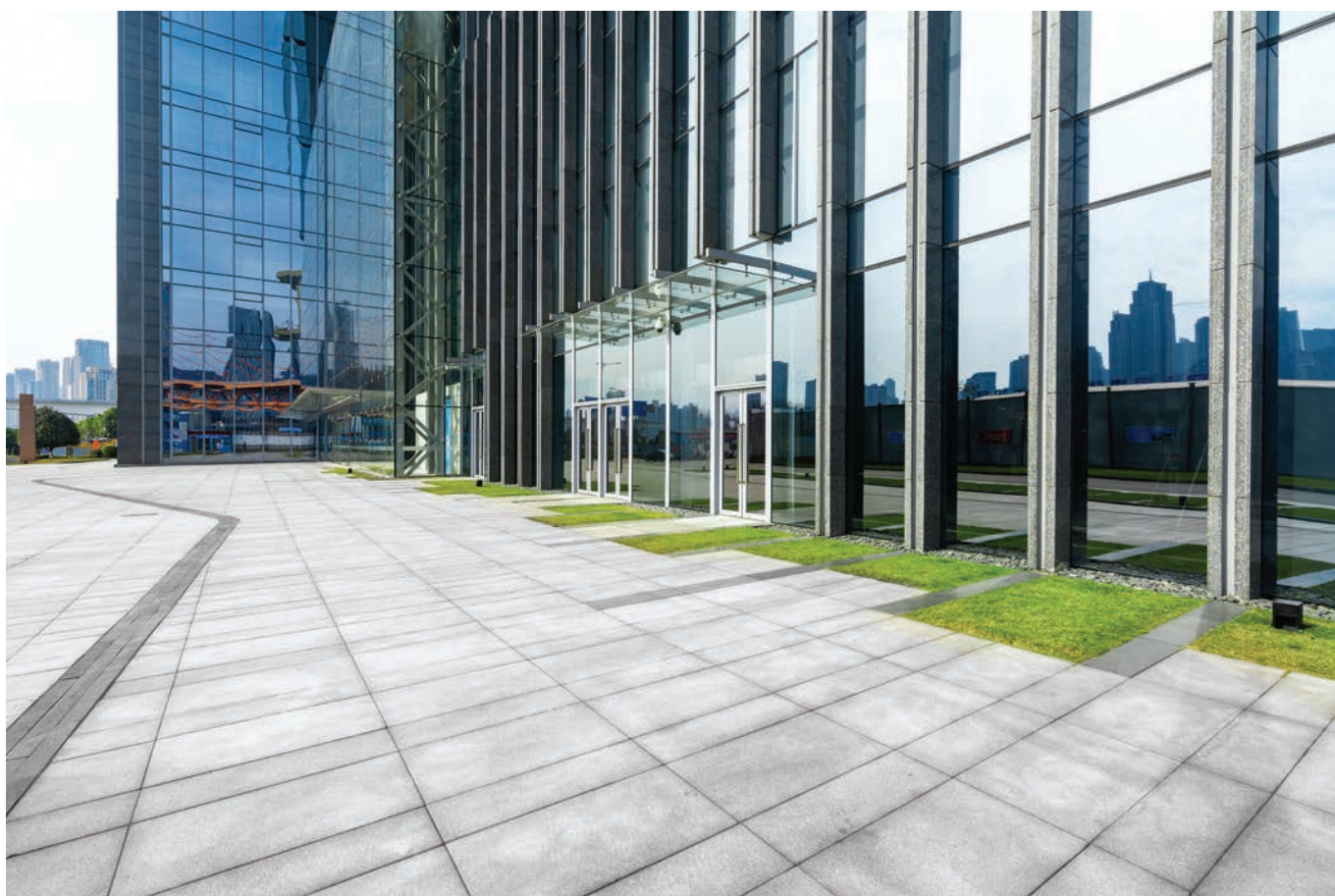


NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

[09]
2025

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。



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
- ◆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が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、在職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、負担感は大いだと思いますので、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。

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。

今月は、社会保険の定時決定の結果を反映する月です。給与の変更がある場合は、誤りやもれがないように注意しましょう。月の後半に祝日がありますので、取引先の休業状況も確認しておきましょう。

01 社会保険料 定時決定結果の反映



7月に提出した算定基礎届に基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を適用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料納付は、9月分（10月末納付分）からです。従業員の給与から控除する社会保険料の変更タイミング（翌月控除、当月控除）については各社で取扱いをご確認ください。

02 地域別最低賃金の改定額の公示



2025年度の地域別最低賃金が公示される時期です。都道府県により、改定額と発効月日が異なります（10月1日以降に発効）。自社の従業員について、最低賃金を下回る設定になっていないか調べておきましょう。

03 障害者雇用支援月間



9月は障害者雇用支援月間です。現在、障害者の法定雇用率は2.5%ですが、段階的な引き上げにより、2026年7月以降は2.7%となることが決定しています。法定雇用率を満たしていない企業では、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

04 防災や安全対策の見直し



【防災対策】

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

☐ 大雨で雨もりがしてしまうかも！

施設や工場など、適宜点検・修理依頼をしましょう。

☐ 万が一が起きてしまう前に！

ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。

- ・ 非常時用の医薬品などの準備や使用期限等の見直し
- ・ 書類を重要度に応じた表示や区分をして整理

避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

【交通安全運動】

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取り組みも進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、多くの地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。