

## 高齢期における生活の安定を図る… 年金制度関係法の改正 (令和8年4月一部施行)

**改正の概要**：社会経済の変化を踏まえて年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差などに中立的で、ライフスタイルや家族構成などの多様化を踏まえた年金制度を構築するための改正です。

### I 公的年金制度に関するもの

#### (1) 被用者保険の適用拡大

①短時間労働者の適用要件のうち賃金要件を撤廃する。企業規模要件を令和9年10月1日から令和17年10月1日までの間に段階的に撤廃する。他の適用要件(週20時間以上勤務、学生でないこと)は維持される見込み

※【賃金要件(年収106万円の壁)の撤廃】の時期：「全国の最低賃金が一定水準(たとえば1,016円以上)になることを目安」としており、その条件が整ってから交付から3年以内をめどに政令で定められる見込み

※【企業規模要件】：現在51人以上、令和9年10月から36人以上、令和11年10月から21人以上、令和14年10月から11人以上、令和17年10月から10人以下へと適用拡大見込み

②常時5人以上の個人事業所の非適用業種を解消し、適用事業所とする。(令和11年10月から)

※非適用業種：農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業等

※令和11年10月時点で既に存在している事業所は、当分の間、対象外とする

※5人未満の個人事業所は、現行通り対象外です。

③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する。

【社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者への支援】：企業規模の見直しにより新たに社会保険の加入対象となった短時間労働者に対し、3年間事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的な措置を実施します。

| 標準報酬<br>(年額換算)          | 8.8万円<br>(106万) | 9.8万円<br>(118万) | 10.4万円<br>(125万) | 11万円<br>(132万)  | 11.8万円<br>(142万) | 12.6万円<br>(151万) | 13.4万円<br>(161万) |
|-------------------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| 労働者の負担<br>(3年目は軽減割合を半減) | 本来の負担の<br>25/50 | 本来の負担の<br>30/50 | 本来の負担の<br>36/50  | 本来の負担の<br>41/50 | 本来の負担の<br>45/50  | 本来の負担の<br>48/50  | 本来の負担の<br>50/50  |

【事業主への支援】：社会保険の加入にあたり労働者の収入を増加させる事業主への支援、加入拡大に関する事務の支援や生産性向上等に資する支援を検討しています。



## (2) 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る。

この基準を月 50 万円から 62 万円に引き上げる。(令和 8 年 4 月から)

## (3) 遺族年金制度の見直し

遺族年金の男女差を解消します。(男性は令和 10 年 4 月から、女性は令和 10 年 4 月から 20 年かけて段階的に実施)

子供が遺族基礎年金を受け取りやすくする。(令和 10 年 4 月から)

### <現在の仕組み>

#### 【女性】

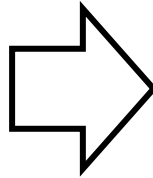
30 歳未満で死別：5 年間給付

30 歳以上で死別：無期給付

#### 【男性】

55 歳未満で死別：給付なし

55 歳以上で死別：60 歳から無期給付



### <見直し後>

#### 【男女共通】

60 歳未満で死別：原則 5 年間給付

配慮が必要な場合は 5 年目以降も継続

※収入要件の廃止(年収 850 万未満)

※年金額の増加

60 歳以上で死別：無期給付(現行どおり)

## (4) 厚生年金等の標準報酬月額の上限の段階的に引き上げ

現行 65 万円を令和 9 年 9 月から 68 万円、令和 10 年 9 月から 71 万円、令和 11 年 9 月から 75 万円に引き上げます。

## (5) 将来の基礎年金の給付水準の底上げを検討

## Ⅱ、私的年金制度に関するもの

iDeCo(イデコ・個人型確定拠出年金)に加入できる年齢の引き上げ、企業型 DC(企業型確定拠出年金)の拠出限度額の拡充、企業年金の運用の見える化を行います(3 年以内に実施)。

<詳細については、厚生労働省等の HP(下記 URL 参照)で確認ください。>

[https://www.mhlw.go.jp/stf/web\\_magazine/closeup/09.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/web_magazine/closeup/09.html)

# 令和7年度年金制度改正法が6月20日に公布されました。

# 令和 7 年 年 金 制 度 改 正 法

～社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を目指して～



# 施設経営のQ&A

労務管理、会計・税務等の様々な問題に  
専門相談員が、的確にお答えします。

## 社会福祉連携推進法人（２）

社会福祉連携推進法人に「社員」として参画できる法人  
の範囲と運営上のポイントを教えてください。

社会福祉連携推進法人は、社会福祉法人等が社員となり、福祉サービス事業者間の連携・協働を図るための取組等を行う新たな法人制度です。

### ① 「社員」として参画できる法人の範囲

「参画」できる法人の範囲は以下の通りです。

- (i) 社会福祉法人
- (ii) 社会福祉事業を経営する法人
- (iii) 社会福祉を目的とする公益事業を経営する法人
- (iv) 社会福祉事業等に従事する者の養成機関を経営する法人

※ 2以上の法人が参画し、参画する社員の過半数は社会福祉法人であることが必要

※ 各法人は、複数の社会福祉連携推進法人に参画することが可能

「社員」は、「会費等を支払い、社員として参画、社員総会において議決権を行使」して、一方で「社会福祉連携推進業務等を通じた便益を享受」します。

### ② 法人運営のポイント

法人運営のポイントは以下の通りです。

- 社会福祉連携推進区域（業務の実施地域。実施地域の範囲に制約なし。）を定め、社会福祉連携推進方針（区域内の連携推進のための方針）を決定・公表
- 社会福祉連携推進業務の実施
- 上記以外の業務の実施は、社会福祉連携推進業務の実施に支障のない範囲で実施可（社会福祉事業や同様の事業は実施不可）
- 社員からの会費、業務委託費等による業務運営（業務を遂行するための寄附の受付も可）
- 社員である法人の業務に支障が無い範囲で、職員の兼務や設備の兼用可（業務を遂行するための財産の保有も可）



## ハラスメント対策

厚労省がハラスメントを問題とする理由は？

ハラスメントは「労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける」行為であり、働く人の能力を十分発揮できなくする「人権侵害」かつ「職場の環境・秩序」を阻害する。また、そうした言動は「単なる個人的な問題」ではなく、組織（職場）や社会全体として対処すべき課題とされており、すべての事業主に対し「防止措置」が義務付けられている。

対象には、パワハラ、セクハラ、マタハラ等、カスタマーハラスメントがあります

義務付けられている防止・対応措置については

- ・「ハラスメント防止の方針」の明確化と従業員への周知・啓発
  - ・相談窓口の設置、および相談に応じる体制の整備
  - ・迅速・適切な事実確認、被害者・加害者への対応、再発防止策
  - ・相談者・協力者に対する不利益取り扱いの禁止
  - ・職場環境・制度の見直し
- などが必要です

富山県社会福祉協議会 経営相談室 月曜～金曜 ※できるだけ「FAX経営相談票」（県社協HPに掲載）を

Mail : [manji@wel.pref.toyama.jp](mailto:manji@wel.pref.toyama.jp) 専用 TEL : 076-432-6219 FAX : 076-432-6532 [ご利用ください](#)

HP <https://www.toyama-shakyo.or.jp/keiei-soudan/> （富山県社協 HP→相談する→福祉施設の経営相談）