



戸田事務所便り

連絡先：〒675-0027
兵庫県加古川市尾上町今福 365-1
電 話：079-440-3614 FAX：079-426-7949
e-mail：todajimusyo@hera.eonet.ne.jp
U R L：<http://todajimusyo.net/>

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上限の段階的引上げ」について

国民年金法等の一部を改正する等の法律案（「年金制度改革法」）が成立しました。基礎年金の給付水準の底上げや遺族年金の見直しなど、改正項目が多く影響も大きいことから、関心の高さがうかがわれます。ここでは、企業に影響のある改正（被用者保険の適用拡大等、在職老齢年金制度の見直し、厚生年金保険等の標準報酬月額上限の段階的引上げ）のうち、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上限の段階的引上げについて取り上げます。

◆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（2025（令和 7）年度）から 62 万円（2026 年度）になります。

◆厚生年金保険等の標準報酬月額上限の段階的引上げ

厚生年金保険等の標準報酬月額上限について、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。

年金法改正による社会保険の加入対象の拡大

年金制度改革法が可決・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。

◆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自分の間、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。

Z 世代の満足ポイントと中小企業の離職防止策

Z 世代の若手社員は、会社の現状に対して、思ったほど満足していないようです。レバレッジ株式会社の調査では、Z 世代の働き方への満足度は 51.5%。一方で、人事や管理職は「社員は今の働き方に満足している」と 68.0%が考えており、両者の間には約 17 ポイントものギャップがありました。現場のリアルな声と、経営側の認識には意外と差があるようです。

◆Z 世代の満足ポイント
Z 世代は、「残業時間が短いこと」や「上司との人間関係」

に特に満足を感じやすい世代です。また、「心情的な寄り添い」や「異動の提案」など、会社や上司が自分のことを気にかけてくれていると実感できたとき、離職を踏みとどまった経験がある人も多いようです。日々のちょっとした変化や気持ちに目を向けることが、若手の安心感につながります。

◆中小企業が取れる対策
では、中小企業でも取り組みやすい離職防止策にはどんなものがあるのでしょうか。キーワードは「コミュニケーション」です。

- ・悩みや疑問を気軽に話せる場をつくる

⇒定期的な 1 on 1 や日報・チャットで、日々の小さな変化もキャッチしましょう。

- ・若手が日々得た情報や学びを、朝礼やミーティング、チャットで共有する仕組みをつくる

⇒一言でも自分の意見を添えるルールにすることで、思考や感情の変化も見えやすくなります。

- ・若手社員のインタビューや成功事例を発信する

⇒成長や努力をみんなで認め合い、自己効力感を高めることができます。

- ・「気にかけているよ」という姿勢を伝える

⇒経営層や管理職も積極的に声をかけ、ちょっとした会話を大切にしましょう。