2025年度
労務関係・法改正
総ざらい

2025.7.24

特定社会保険労務士
渡辺葉子

株式会社エヌ・ジェイ・ハイ・テック

★ 本日の内容

はじめに
Ⅰ　年金法の改正
Ⅱ　税制改正（給与計算等に必要な個人所得税の改正）
Ⅲ　確定拠出年金関連の改正
Ⅳ　雇用保険法等の一部改正
Ⅴ　その他の雇用保険法の改正
Ⅵ　育児休業介護休業法の改正
Ⅶ　育児休業に付随する雇用保険の給付の見直しなど
Ⅷ　障害者雇用促進法や障害者差別解消法の改正
Ⅸ　労働安全衛生法関連の改正
Ⅹ　労働施策総合推進法の改正
Ⅺ　公益通報者保護法の改正
おわりに

★ 渡辺葉子の自己紹介

■ 渡辺葉子（わたなべ　ようこ）

特定社会保険労務士

社会保険労務士法人 YWOO代表　（東京都渋谷区初台1-51-1　初台センタービル）

【経歴】派遣会社での15年余の実務経験、実務者セミナー・年金セミナー等講師、数多くの執筆活動を活かし、

2006　企業の人事労務コンサルティングを中心に活動するYWOO（株）を設立

〃　個別労働紛争解決手続き代理業務資格を取得し、急増する個別労働問題の解決策をお客様にご提案

2007　バックオフィスアウトソース（人事・労務・総務・庶務・経理補助業務）受託業務を開始
企業のバックオフィスを全面的にサポート

2016　社会保険労務士法人YWOOを設立

【現在】企業の人事労務コンサルティングをはじめ、社員研修及びセミナー企画及び講師・公的機関及び企業研修（人材育成）講師・執筆・　バックオフィスアウトソース受託業務を行っている

＊「令和2年改正　高年齢者雇用の法解説と人事制度の考え方」（第一法規）/「実務担当者のための定年前後の年金・税金・社会保険」、「派遣先のための よくわかる労働者派遣Q＆A」（株式会社　労務行政）/「伸びる会社の人事労務Q＆A」（税務研究会出版局）/「できる社会保険！」（経営書院）/「年末調整ガイド2010」、「年末調整ガイド2001」、「年末調整ガイド2012」（労働開発研究会）　等多数

＊「人事の地図」「人事実務」「医療実務」（産労総研）、「Visionと戦略」（介護医療保険協会）、「介護ビジョン」（日本医療企画）「労務事情」、「労務事情別冊」、「看護のチカラ」、「病院羅針盤」（産労総合研究所）/「税務通信」（税務研究会）、「企業実務オンライン」、「最新　全国調査　中小企業の「支給相場＆制度」/ 完全データ2015』「これからの高齢社員雇用と賃金・評価制度の考え方」（日本実業出版社）/「ビジネスガイド」「SR」（日本法令）「労政時報」{高齢者雇用の実務」（労務行政）、会社法務A2Z（第一法規）他　特集・執筆多数

＊ 企業コンサルを中心に、併行して、年金・社会保険・給与計算・人材活用・マイナンバー等の企業向けセミナーに加え、セカンドライフセミナー・キャリアチェンジ＆マインドチェンジ等、企業研修やセミナーを全国展開中

【資格】・社会保険労務士　/ 特定社会保険労務士 / 日本年金学会正会員　・年金アドバイザー　・DC アドバイザー　DCP　・上級生命保険設計士（生命保険外務員上級専門課程試験）・損害保険特級（一般）代理店資格・FP・マイナンバー実務検定試験1級認定　・マイナンバー管理士　・上級個人情報保護士

はじめに

3月31日成立の税制改正、6月13日成立の年金法の改正など、人事労務に関わる重要な法の改正が続いています。直近では、企業の熱中症対策の義務化など、ルールの見直しがありました。

多くの人事労務ご担当者から、「あまりの変化のスピードと多岐にわたる内容の改正・見直しに追いついていくのが大変！」という声をお聞きし、今回は臨時セミナー開催となりました。

今日は、限られた時間の中で、今まさに旬な改正や昨今の重要な改正・ルールの変更などを最新情報でお届けします。かなり、濃厚な内容豊富なセミナーです。すべてを一度に制覇するというよりは、先ずポイントを押さえていただき、何がどう変わったかを知っていただきたいと思います。その上で、必要に応じてさらに奥深く調べていただくきっかけとなるよう、気づきの時間にしていただいても良いのではと思います。ところどころに資料のURLや二次元コードをつけました。必要に応じてご活用いただければと思います。

さあ、始めましょう！

渡辺葉子

Ⅰ　年金法の改正

★ 2025年6月13日 年金制度改正法が可決・成立しました

「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（令和7年法律74号）」

「基礎年金底上げ策」を付則に盛り込んだ年金制度関連法案が、2025年6月13日の参院本会議で可決・成立しました

具体的には、

- （パート労働者など）短時間労働者の社会保険加入の拡大
  - ・・・106万円の壁の撤廃（賃金要件の撤廃）
  - ・・・企業規模要件の段階的見直し
- 高所得者の厚生年金保険料の上限引き上げ
- 在職老齢年金の見直し
- 遺族年金の男女差の是正
- 子の加算などの見直し

など多くの内容が含まれています。

■ 基礎年金の底上げ

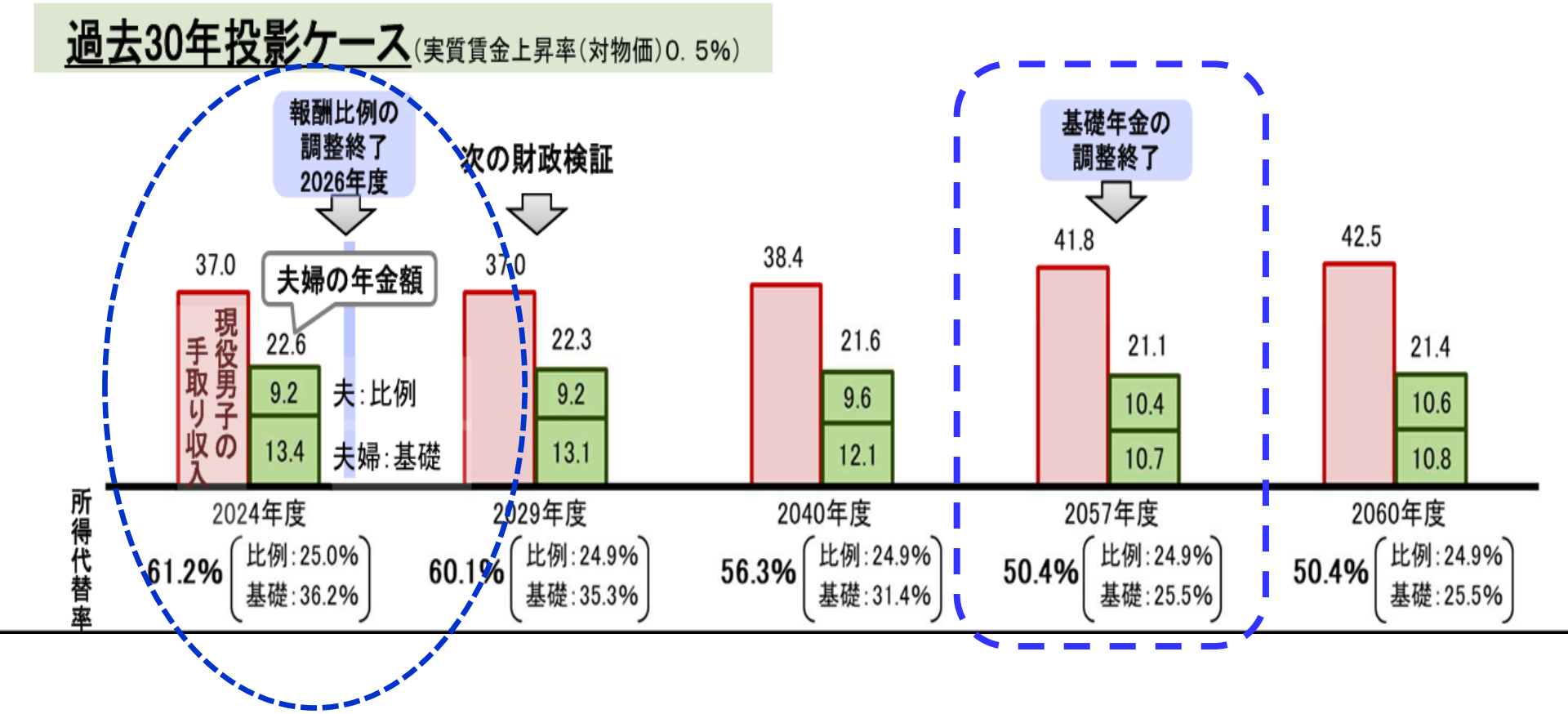
- 年金改正法案の付則に、基礎年金の底上げ策を盛り込むことで3党合意（自民・公明・立憲）→2029年公表予定の財政検証を踏まえた上で、必要となった場合には、厚生年金の積立金から基礎年金に充てる割合を増やし年金額を底上げする。厚生年金の給付額が減る場合に緩和措置を講ずる方針も規定する

基礎年金を3割底上げとは

- 今のままでは、基礎年金の給付水準が大きくダウンする。長期的に経済状況が横ばいのケースでは、マクロ経済スライドが続き（賃金・物価の上昇よりも支給の伸びを抑える仕組み）、2057年度にかけて現在より実質3割目減りする（厚生労働省）
- 財政検証によれば、厚生年金は比較的財政が安定していて、マクロ経済スライドは2026年度に終了
  →厚生年金の抑制期間を延長し、浮いた財源を基礎年金に回す。具体的には基礎年金の抑制期間を2036年度で終了させる
  →その結果、実質目減りは1割にとどまり、現行制度の見通しからは3割底上げとなる
  ⇒厚生年金加入の人が受け取る基礎年金も底上げされる（加えて、厚生年金加入者には、いわゆる報酬比例部分が上乗せされる）。基礎年金の底上げにより、厚生年金受給者の多くは受給額全体が増える

※将来的に兆円単位の国庫負担も必要となる→国庫財源は？？？

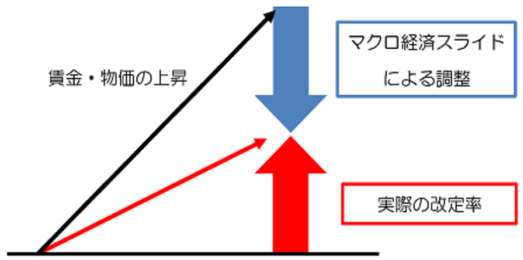
出所 令和6(2024)年財政検証結果の概要 第16回社会保障審議会年金部会資料 1 一部加筆



★参考　マクロ経済スライドとは

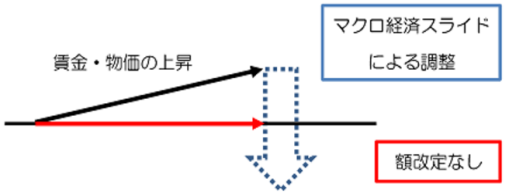
賃金・物価の上昇率が大きい場合

マクロ経済スライドによる調整が行われ、年金額の上昇については、調整率の分だけ抑制されます。



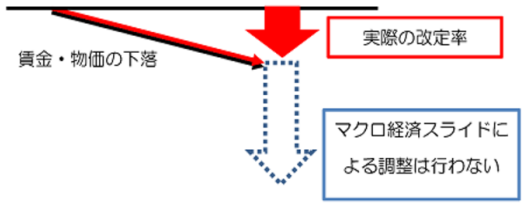
賃金・物価の上昇率が小さい場合

賃金・物価の上昇率が小さく、マクロ経済スライドによる調整を適用すると年金額がマイナスになってしまう場合は、年金額の改定は行われません。



賃金・物価が下落した場合

賃金・物価が下落した場合、マクロ経済スライドによる調整は行われません。結果として、年金額は賃金・物価の下落分のみ引き下げられます。



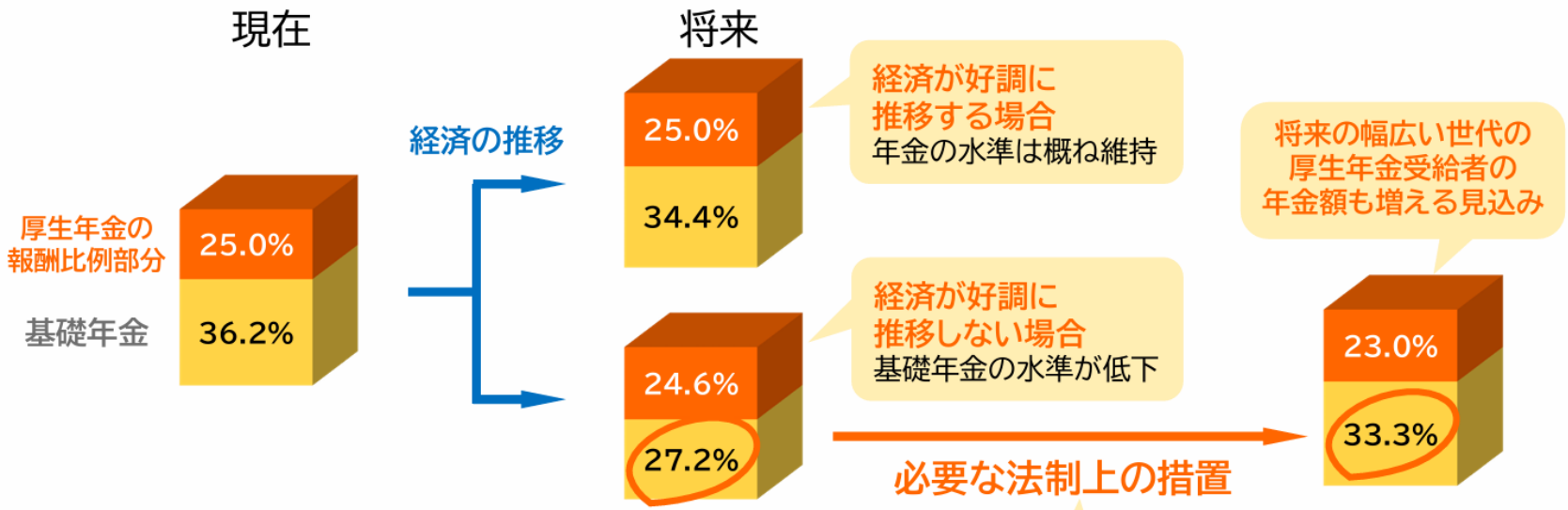
★マクロ経済スライドとは、
平成16年の年金制度改正で導入されたもので、**賃金や物価の改定率を調整して緩やかに年金の給付水準を調整する仕組み。**
具体的には、賃金や物価による改定率から、現役の被保険者の減少と平均余命の伸びに応じて算出した「スライド調整率」を差し引くことによって、年金の給付水準を調整する。

なお、このマクロ経済スライドの仕組みは、賃金や物価がある程度上昇する場合にはそのまま適用されるが、賃金や物価の伸びが小さく、適用すると年金額が下がってしまう場合には、調整は年金額の伸びがゼロになるまでにとどめる⇒∴年金額の改定は行われない

賃金や物価の伸びがマイナスの場合は調整を行わず、賃金や物価の下落分のみ年金額を下げる

将来の基礎年金水準の低下への対応

経済が好調に推移しない場合の措置
具体的な制度設計は、社会経済情勢を見極め今後検討



- 物価や賃金が上昇し経済の局面が変わってきている中で、社会や経済の変化を見極め、次の財政検証（2029年の予定）で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、給付と負担の均衡をとりつつ、**厚生年金の方も受給する基礎年金の将来の給付水準を上昇させるため、措置(※)**を講じます
- この措置を講じたことにより、**基礎年金と厚生年金の報酬比例部分の合計額が低下する方**には、その**影響を緩和するための措置**を講じます。

【これらの措置については衆議院での修正により法律に追加されました】

- 社会や経済の変化を見極めるため、厚生年金の報酬比例部分の年金額の伸びを抑える措置（マクロ経済スライド）を2030年度まで継続します。その際、厚生年金を受け取っている方に不利にならないよう伸びの抑制を緩やかにします。

【出所】令和6年財政検証オプション試算（適用拡大②）＜過去30年投影ケース＞

（※） この措置を実施するためには、将来的な国庫負担の増加が見込まれることから、その増加分に対応した安定財源の確保が必要。

◆2025年6月13日参院本会議にて可決・成立

★年金改革関連法案（2025. 6. 13可決）

出所;年金制度改正法が成立しました 参考資料（厚生労働省）

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案の概要

改正の趣旨

社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定を図るため、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、遺族年金の見直し、標準報酬月額の上限の段階的引上げ、個人型確定拠出年金の加入可能年齢の引上げ等の措置を講ずる。

改正の概要

※赤字は、衆議院による修正部分

Ⅰ．働き方に中立的で、ライフスタイルの多様化等を踏まえた制度を構築するとともに、高齢期における生活の安定及び所得再分配機能の強化を図るための公的年金制度の見直し

1．被用者保険の適用拡大等

① 短時間労働者の適用要件のうち、賃金要件を撤廃するとともに、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。

② 常時５人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消し、被用者保険の適用事業所とする。 ※ 既存事業所は、経過措置として当分の間適用しない。

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。

2．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を50万円（令和６年度価格）から62万円に引き上げる。

3．遺族年金の見直し

① 遺族厚生年金の男女差解消のため、18歳未満の子のない20～50代の配偶者を原則５年の有期給付の対象とし、60歳未満の男性を新たに支給対象とする。これに伴う配慮措置等として、５年経過後の給付の継続、死亡分割制度及び有期給付加算の新設、収入要件の廃止、中高齢寡婦加算の段階的見直しを行う。

② 子に支給する遺族基礎年金について、遺族基礎年金の受給権を有さない父母と生計を同じくすることによる支給停止に係る規定を見直す。

4．厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

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、その上限額を65万円から75万円に段階的に引き上げる（※）とともに、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を導入する。 ※ 68万円→71万円→75万円に段階的に引き上げる。

5．将来の基礎年金の給付水準の底上げ

① 政府は、今後の社会経済情勢の変化を見極め、次期財政検証において基礎年金と厚生年金の調整期間の見通しに著しい差異があり、公的年金制度の所得再分配機能の低下により基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金又は厚生年金の受給権者の将来における基礎年金の給付水準の向上を図るため、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドによる調整を同時に終了させるために必要な法制上の措置を講ずるものとする。この場合において、給付と負担の均衡がとれた持続可能な公的年金制度の確立について検討を行うものとする。

② ①の措置を講ずる場合において、基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額が、当該措置を講じなかった場合に支給されることとなる基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額を下回るときは、その影響を緩和するために必要な法制上の措置その他の措置を講ずるものとする。

Ⅱ．私的年金制度の見直し

① 個人型確定拠出年金の加入可能年齢の上限を70歳未満に引き上げる。

② 企業年金の運用の見える化（情報開示）として厚生労働省が情報を集約し公表することとする。

Ⅲ．その他

① 子のある年金受給者の保障を強化する観点から子に係る加算額の引上げ等を行いつつ、老齢厚生年金の配偶者加給年金の額を見直す。

② 再入国の許可を受けて出国した外国人について、当該許可の有効期間内は脱退一時金を請求できないこととする。

③ 令和２年改正法附則による検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるため、報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を、配慮措置を講じた上で次期財政検証の翌年度まで継続する。 等

このほか、遺族年金の受給要件に係る国民年金法附則第９条第１項のほか、同法、厚生年金保険法、協定実施特例法、確定給付企業年金法及び社会保険審査会法等について、令和２年改正法等で手当する必要があった規定の修正等を行う。

施行期日

令和８年４月１日（ただし、Ⅰ５・Ⅲ③は公布日、Ⅰ１③は令和８年10月１日、Ⅰ４（68万円へ引上げ）は令和９年９月１日、Ⅰ１①（企業規模要件）は令和９年10月１日 、Ⅰ１①（賃金要件）・Ⅱ①は公布から３年以内の政令で定める日、Ⅰ４（71万円へ引上げ）は令和10年９月１日、Ⅰ３・Ⅲ①は令和10年４月１日、Ⅰ４（75万円へ引上げ）は令和11年９月１日、Ⅰ１②は令和11年10月１日、Ⅲ②は公布から４年以内の政令で定める日、Ⅱ②は公布から５年以内の政令で定める日）

出所；年金制度改正法が成立しました 参考資料（厚生労働省）

年金制度改正の全体像

基本の考え方

- 働き方や生き方、家族構成の多様化に対応する
- 現在の受給者、将来の受給者の双方にとって、老後の生活の安定、所得保障の機能を強化する

主な改正内容

社会保険の加入対象の拡大	中小企業の短時間労働者などが、厚生年金や健康保険に加入し、年金の増額などのメリットを受けられるようにします。
在職老齢年金の見直し	年金を受給しながら働く高齢者が、年金を減額されにくくなり、より多く働けるようにします。
遺族年金の見直し	遺族厚生年金の男女差を解消します。こどもが遺族基礎年金を受け取りやすくします。
保険料や年金額の計算に使う賃金の上限の引上げ	一定以上の月収のある方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、現役時代の賃金に見合った年金を受け取りやすくします。
その他の見直し	こどもの加算などの見直し、脱退一時金の見直しを行います。iDeCoに加入できる年齢の上限引上げなど私的年金の見直しを行います。

※国会における審議の中で、今後の社会経済情勢を見極めた上で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドを同時に終了させる措置を講じる旨の規定が追加されました。

出所;年金制度改正法が成立しました 参考資料（厚生労働省）

年金制度改正の施行日

2026/4　2027/4　2028/4　2029/4　2030/4　2031/4

社会保険の加入対象の拡大

- 賃金要件撤廃
  公布から３年以内の政令で定める日～
- 新たな加入拡大の対象となる方を支援
  2026年10月～
- 企業規模要件を段階的に撤廃
  従業員36～50人の企業は2027年10月～、21～35人の企業は2029年10月～、11～20人の企業は2032年10月～、1～10人の企業は2035年10月～
- 常時５人以上の者を使用する個人事業所の適用対象の拡大
  2029年10月～

在職老齢年金の見直し

- 支給停止の基準額(50万円)の引上げ
  2026年４月～

遺族年金の見直し

- 遺族厚生年金の男女差解消
  2028年４月～（20年かけて段階的に）

保険料や年金額の計算に使う賃金の上限の引上げ

- 上限(65万円)の引上げ
  65万円→68万円　2027年9月～
  68万円→71万円　2028年9月～
  71万円→75万円　2029年9月～

子の加算

- こどもを養育する年金受給者の加算額拡充対象となる方の範囲拡大
  2028年４月～

※常時５人以上の者を使用する個人事業所の適用対象の拡大は、既に存在する事業所は当分の間、対象外。
遺族基礎年金を受け取れるこどもの範囲拡大は、2028年4月施行。
iDeCoの加入可能年齢の引上げは、公布から３年以内の政令で定める日～。 脱退一時金制度の見直しは、公布から４年以内の政令で定める日～。
マクロ経済スライド同時終了は、次回財政検証（2029年）の結果を踏まえて基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に実施。

■ 社会保険の加入対象の拡大

出所；年金制度改正法が成立しました 参考資料（厚生労働省）

①賃金要件の撤廃（交付から3年以内（2026年10月施行予定）
②企業規模の要件の撤廃（2027年10月から段階的に実施）

社会保険の加入対象の拡大①

✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し① 短時間労働者の加入要件の見直し

加入要件がシンプルに！
※学生は対象外です

賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります

全国の最低賃金の引上げ
の状況を見極めて、３年以内に廃止します

企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入するようになります

10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上の企業	36人以上の企業	21人以上の企業	11人以上の企業	10人以下の企業
現在の対象	2027年10月から	2029年10月から	2032年10月から	2035年10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

■社会保険に加入する人
（厚生年金・健康保険）

★厚生年金・健康保険（日雇い労働者等を除く一般的な加入の場合）に加入する人

法人の代表者も含みます。＊厚生年金保険70歳未満・健康保険75歳未満

①通常の労働者常用雇用者、1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の労働者

⇦通常の労働者の4分の3基準を満たす短時間労働者を「パートタイム労働者」（または「短時間就労者」）という

②51人以上の企業（特定適用事業所）に雇用される一定の短時間労働者

③労使合意のある、特定適用事業所以外の事業所に雇用される一定の短時間労働者

⇦②③の労働者を「短時間労働者」という

【加入基準の見直し　要件早見表】

対象	要件	平成28年10月～（改正前）	令和4年10月～（現行）	令和6年10月～（改正）
事業所	事業所の規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して2か月を超えて使用される見込み	継続して2か月を超えて使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

★「106万円の壁」廃止

★企業規模要件の撤廃

③個人事業所の適用対象の拡大（2029年10月）

社会保険の加入対象の拡大②

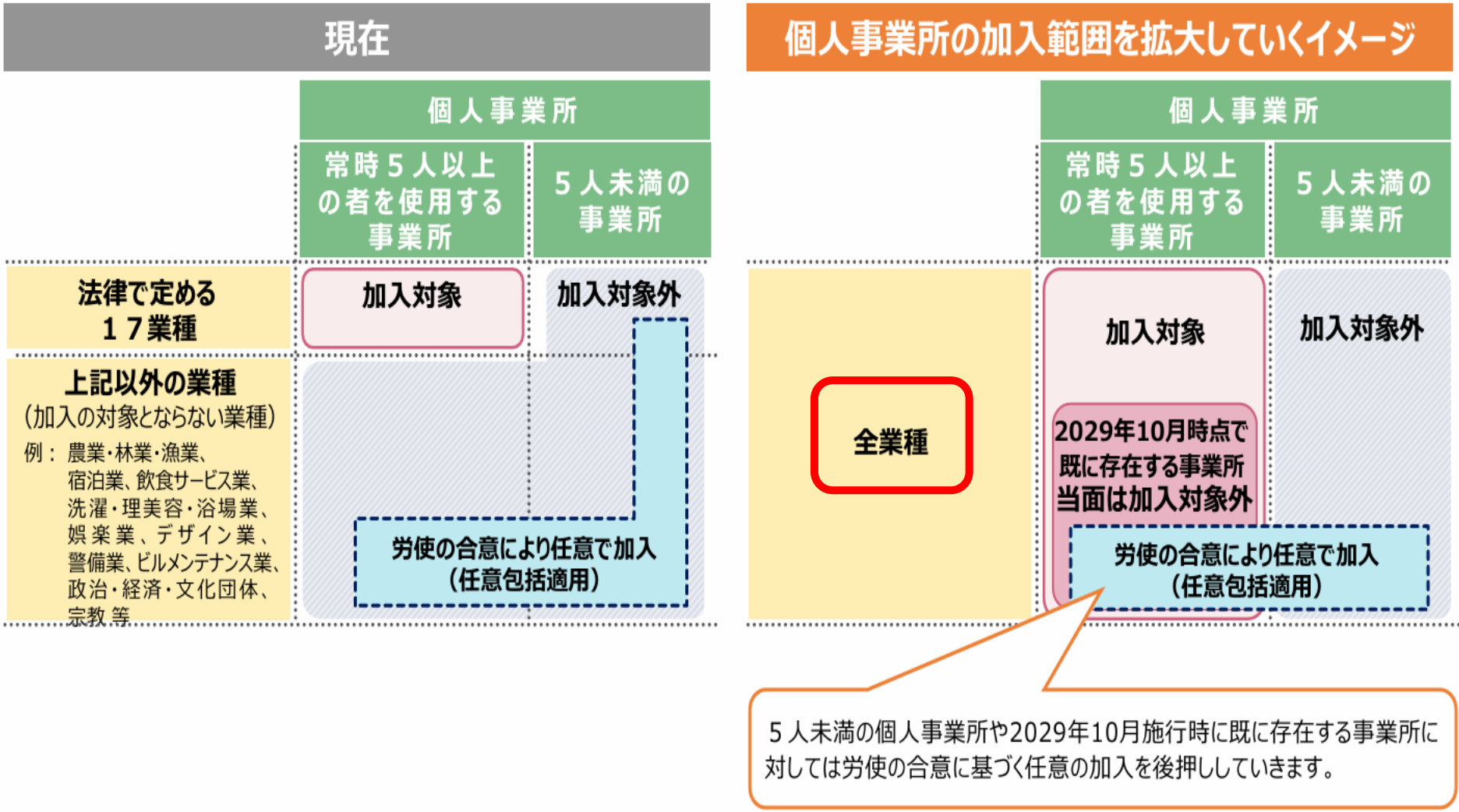
- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し②　**個人事業所の適用対象の拡大**
（フルタイム労働者を含めた加入対象の拡大）

- **常時５人以上の者を使用する個人事業所**
  - **法律で定める17業種**　**対　象**（現行どおり）
  - **上記以外の業種（※）**　**対象外 ⇒ 対　象**
    ※農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業 等
- **５人未満の個人事業所**　**対象外**（現行どおり）

2029年10月から
ただし、2029年10月時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外とします

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）



★企業規模の撤廃
106万円の壁の撤廃への動き

★50人以下の企業等を対象に、一定の短時間労働者の社会保険料の一部を会社が肩代わりできる特例を2026年10月から3年間の時限措置として実施する方向。肩代わりした保険料を国が会社に還付。 例）年収106万円の場合、保険料負担は本来労使折半のところ、 労働者25%、会社75% 負担とする。

この特例を使っても、短時間労働者が将来もらう年金額には影響しない。（2025.2.18）

★2025年6月13日参院本会議可決・成立
2026年10月を目途に3年間時限措置で施行

■ 企業規模要件は2035年廃止へ
（保険料負担に配慮、見直し パートら厚生年金加入拡大）
2025年6月13日 可決・成立

- 厚生労働省は2025年1月29日、一定の短時間労働者の厚生年金加入の拡大について、現行の企業規模要件（事業所従業員数「51人以上」）を2035年10月に廃止する方針を明らかにした

※当初は2029年10月としていた⇒保険料を労使折半する中小企業側の負担に配慮して見直し

企業規模要件の段階的緩和：

2027年10月 「51人以上」→「36人以上」へ緩和
2029年10月 「21人以上」へ
2032年10月 「11人以上」へ段階的に緩和
2035年10月 廃止

- 従業員5人以上の個人事業所の場合、厚生年金の加入対象は現在17業種→2029年10月に全業種に拡大

※ただし、自民党から「物価高で経営が厳しく負担は大きい」と異論が出たため、対象を新規に開業する事業所に限定し（2029年10月から）、既存の事業所は当面は免除する（2025.3.5）

- 保険料負担を避けるため働く時間を抑制する「106万円の壁」の年収要件も撤廃
→法成立後、約3年以内に施行を想定

出所;年金制度改正法が成立しました 参考資料（厚生労働省）

社会保険の加入対象の拡大③

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

- 企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる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。
- 事業主が追加負担した保険料について、**その全額を制度全体で支援**します。

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

※労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

事業主への支援

- 事業主向けの支援として、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。

【参考　短時間労働者の社会保険加入拡大への支援】(2026年10月)

社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援します

企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる**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・時限的な措置を実施**します。事業主が追加負担した保険料について、国などがその全額を支援します。

支援の流れ

❶まずは、**会社からの申請**が必要です。
（従業員数50人以下の会社などが対象です。）

❷会社が法令で定めた負担割合により労使折半を超えて保険料を多く支払います。その結果、**本人負担分は少なくなります。（対象：月収12.6万円以下の短時間労働者）**

❸会社が多く支払った分は、**国などがその全額を支援**します(最大３年間、３年目は軽減割合を半減)。

具体的には

年収106万円（月収8.8万円）の場合	本来	支援策を使うと
負担割合（労働者：使用者）	50：50	25：75
本人負担額	12,452円	6,226円
事業主負担分	12,452円	12,452円 +6,226円

国などが全額を支援

この支援で社会保険料の負担が軽減されても、将来の年金額が減ることはありません！

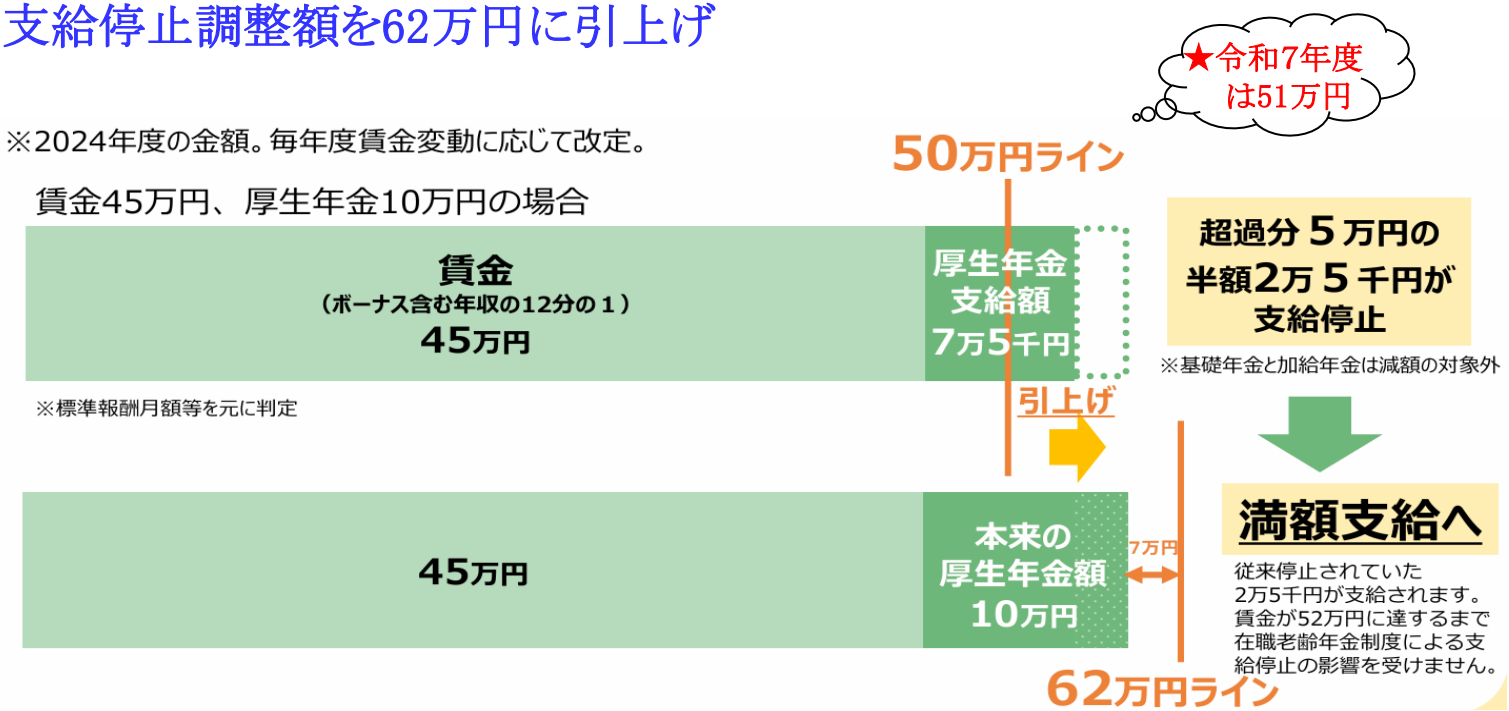
※　労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

事業主への支援

■ 事業主向けの支援として、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。

■ 在職老齢年金制度の見直し（2026年4月）

支給停止調整額を62万円に引上げ



■ 厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金（標準報酬月額）の上限の引上げ（2027年9月から段階的に）

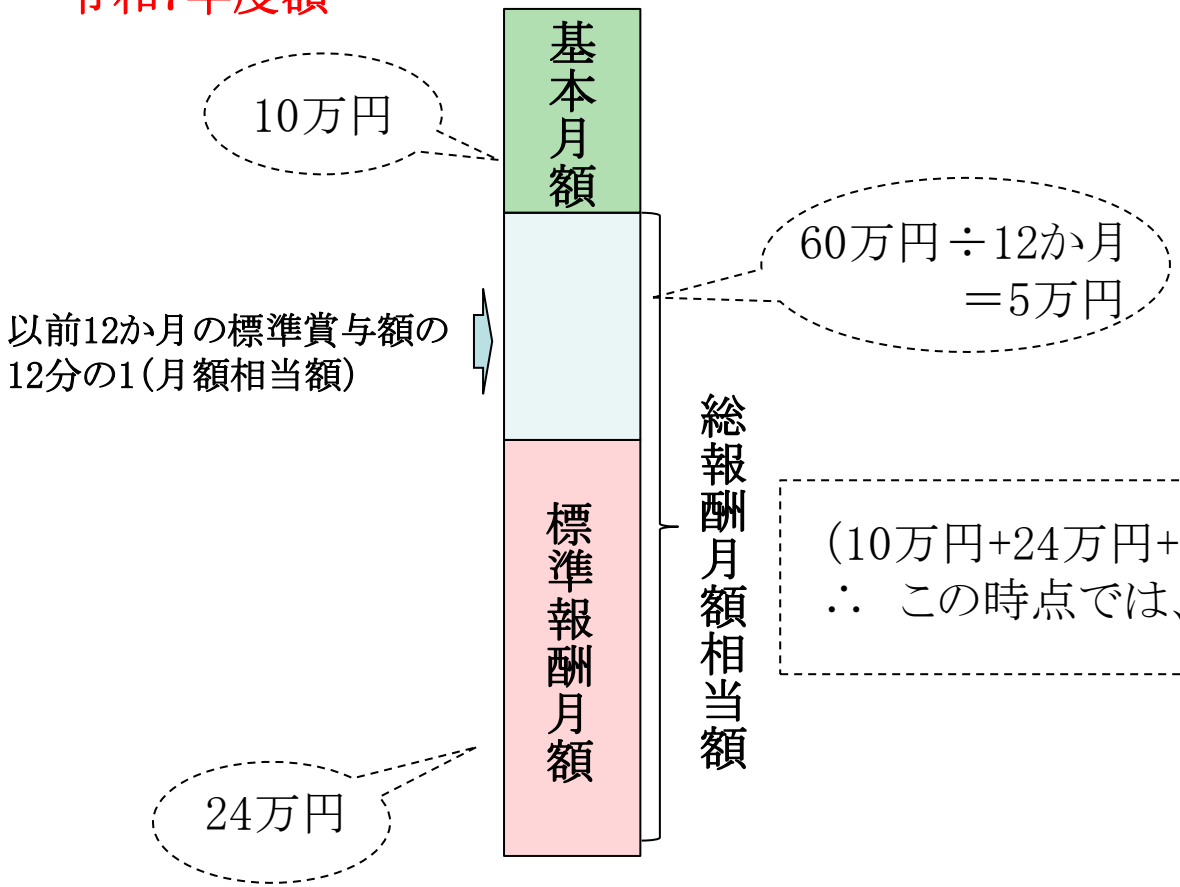
現在の標準報酬月額の上限額65万円→2027年9月から68万円→2028年9月から71万円→2029年9月から75万円に段階的に引上げ

★参考　在職老齢年金（現行）

例）●基本月額　　10万円
●今月の標準報酬月額　24万円
●今月以前12か月間の標準賞与額の総額　60万円

超えた場合は超えた額の半分が支給停止（カット）される

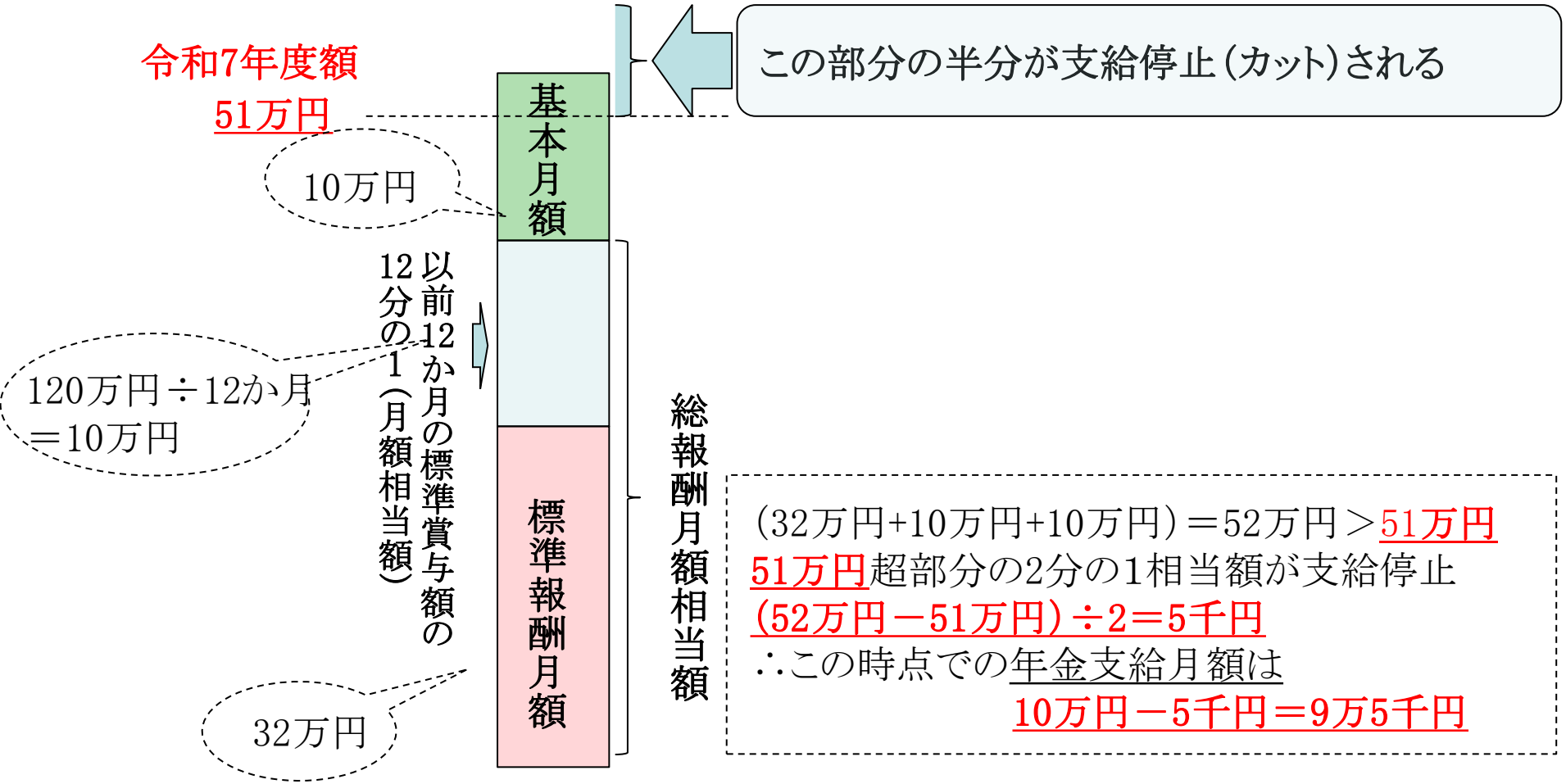
51万円
令和7年度額



（10万円+24万円+5万円）≦51万円
∴　この時点では、年金支給停止はなし

★参考　在職老齢年金（現行）

例）●基本月額　10万円
●今月の標準報酬月額　32万円
●今月以前12か月間の標準賞与額の総額　120万円



（32万円+10万円+10万円）＝52万円＞51万円
51万円超部分の2分の1相当額が支給停止
（52万円－51万円）÷2＝5千円
∴この時点での年金支給月額は
10万円－5千円＝9万5千円

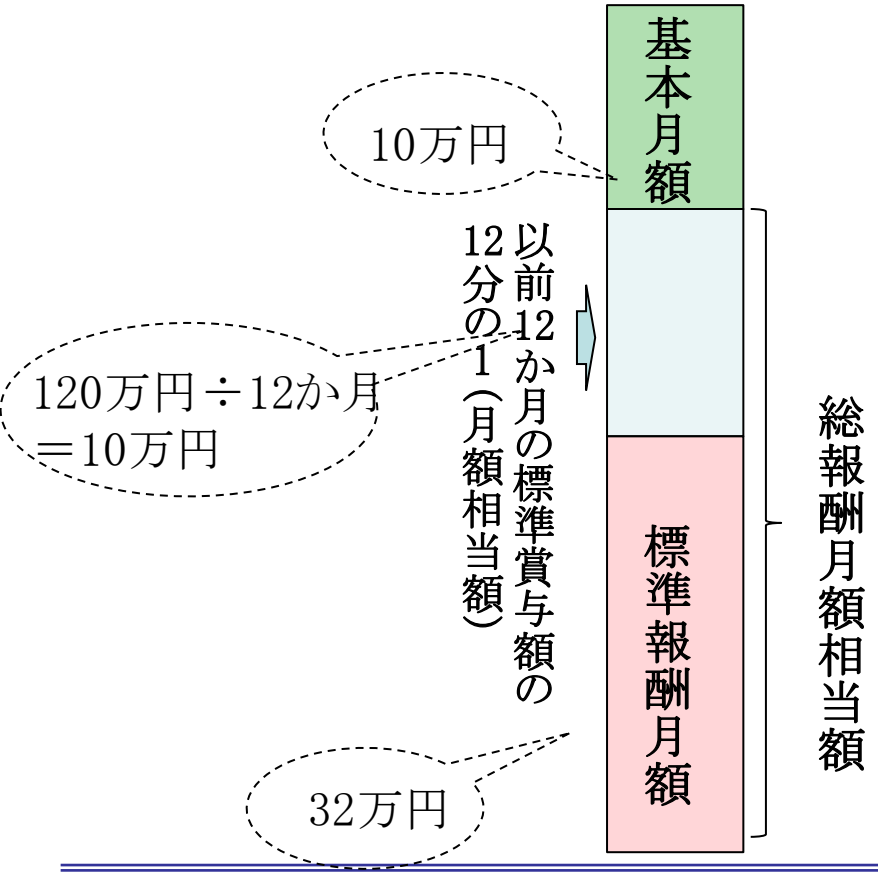
★参考　在職老齢年金（改正後）

例）●基本月額　10万円
●今月の標準報酬月額　32万円
●今月以前12か月間の標準賞与額の総額　120万円

62万円

この部分の半分が支給停止（カット）される

★支給調整基準額を62万円に



（32万円+10万円+10万円）＝52万円＜62万円
∴　この時点では、年金支給停止はなし

★参考　厚生年金保険料額表

○令和2年9月分（10月納付分）からの厚生年金保険料額表（令和7年度版）

（単位：円）

標準報酬		報酬月額			一般・坑内員・船員（厚生年金基金加入員を除く）	
					全額	折半額
等級	月額				18.300%	9.150%
		円以上		円未満		
1	88,000		～	93,000	16,104.00	8,052.00
2	98,000	93,000	～	101,000	17,934.00	8,967.00
3	104,000	101,000	～	107,000	19,032.00	9,516.00
4	110,000	107,000	～	114,000	20,130.00	10,065.00
5	118,000	114,000	～	122,000	21,594.00	10,797.00
6	126,000	122,000	～	130,000	23,058.00	11,529.00
7	134,000	130,000	～	138,000	24,522.00	12,261.00
8	142,000	138,000	～	146,000	25,986.00	12,993.00
9	150,000	146,000	～	155,000	27,450.00	13,725.00
10	160,000	155,000	～	165,000	29,280.00	14,640.00
11	170,000	165,000	～	175,000	31,110.00	15,555.00
12	180,000	175,000	～	185,000	32,940.00	16,470.00
13	190,000	185,000	～	195,000	34,770.00	17,385.00
14	200,000	195,000	～	210,000	36,600.00	18,300.00
15	220,000	210,000	～	230,000	40,260.00	20,130.00
16	240,000	230,000	～	250,000	43,920.00	21,960.00
17	260,000	250,000	～	270,000	47,580.00	23,790.00
18	280,000	270,000	～	290,000	51,240.00	25,620.00
19	300,000	290,000	～	310,000	54,900.00	27,450.00
20	320,000	310,000	～	330,000	58,560.00	29,280.00
21	340,000	330,000	～	350,000	62,220.00	31,110.00
22	360,000	350,000	～	370,000	65,880.00	32,940.00
23	380,000	370,000	～	395,000	69,540.00	34,770.00
24	410,000	395,000	～	425,000	75,030.00	37,515.00
25	440,000	425,000	～	455,000	80,520.00	40,260.00
26	470,000	455,000	～	485,000	86,010.00	43,005.00
27	500,000	485,000	～	515,000	91,500.00	45,750.00
28	530,000	515,000	～	545,000	96,990.00	48,495.00
29	560,000	545,000	～	575,000	102,480.00	51,240.00
30	590,000	575,000	～	605,000	107,970.00	53,985.00
31	620,000	605,000	～	635,000	113,460.00	56,730.00
32	650,000	635,000	～		118,950.00	59,475.00

■　令和7年度
厚生年金保険料額表
（日本年金機構）

★ご参考

健康保険の標準報酬月額は

5万8千円から139万円までの50等級
（令和7年度現在）

※標準賞与額の設定にも相違あり

○賞与にかかる保険料額

賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額（標準賞与額）に、保険料率を乗じた額となります。
また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間573万円（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額。）となり、厚生年金保険と子ども・子育て拠出金の場合は月間150万円となります。

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

標準報酬月額の上限の見直しを行った場合の給付と負担

毎月の給与などが65万円以上の方の保険料と年金額の増加額（１年分）

標準報酬月額の上限	保険料の増加（本人負担分）	年金額の増加
68万円に改正した場合	3.3万円/年	3.7万円/年（終身）
71万円に改正した場合	6.6万円/年	7.3万円/年（終身）
75万円に改正した場合	11.0万円/年	12.2万円/年（終身）

※同じ保険料で20年間加入した場合のおおよその金額です

新たな上限に該当する人や企業の保険料は増えますが、**将来の年金額も増えます。**

対象となるのは毎月受け取る給与などが66万5000円以上の方です。
賞与も含めると、年収1,000万円程度に相当します。

■ 遺族年金制度の見直し（2028年4月から段階的に）

遺族年金は誰がもらえる？（現行制度（令和7年改正法による改正前））

死亡した被保険者によって生計を維持されていた人のうち、
最も優先順位が高い人がもらうことができます

遺族厚生年金

優先順位

- 高
- こどものいる妻 または こどものいる55歳以上の夫
- こども
- こどものいない妻 または こどものいない55歳以上の夫
- 55歳以上の父母
- 孫
- 55歳以上の祖父母
- 低

遺族基礎年金

- 高
- **こどものいる配偶者**
- または
- **こども**
- 低

※こども・孫：18歳になった年度末までまたは障害状態にある20歳未満の方

遺族基礎年金とは（現行制度（令和7年改正法による改正前））

遺族年金は**「亡くなった方」**が保険料納付などの要件を満たしていれば、
その**遺族**が受け取ることができます。

亡くなった方の要件

- 国民年金加入中に死亡した(※)
- 60歳以上65歳未満の方で、日本国内に住所があり、過去に国民年金に加入していた(※)
- 保険料を納付・免除した期間等が合計25年以上ある

※一定の納付要件を満たすことが必要です

年金を受け取れる遺族

1

こども※1がいる妻・夫

2

こども※1・※3

※1　こども：18歳になった年度末までまたは障害状態にある20歳未満の方
※2　①②のうち、①を優先して支給
※3　生活をともにしている父母がいない場合のみ

遺族厚生年金とは（現行制度（令和7年改正法による改正前））

遺族年金は**「亡くなった方」**が保険料納付などの要件を満たしていれば、
その**遺族**が受け取ることができます。

亡くなった方の要件

- 現役会社員が死亡した(※)
- 病気・けがで会社を退職後５年以内に死亡した(※)
- 障害等級１級・２級の障害厚生年金を受給していた
- 保険料を納付・免除した期間等が合計25年以上ある

※一定の納付要件を満たすことが必要です

年金を受け取れる遺族

1 **こども※1がいる妻**

2 **こども※1**

3 **こどもがいない妻**
（30歳未満は有期給付）

1（こどもがいる場合）
3（こどもがいない場合）
夫
（死亡当時55歳以上）

4

父母
（死亡当時55歳以上）

5

孫※1

6

祖父母
（死亡当時55歳以上）

※1　18歳になった年度末までまたは障害状態にある20歳未満の方
※2　数字は年金を受け取れる遺族の優先順位

●誰に支給するのか

死亡の当時、その者に生計を維持されていた次の遺族であって、下表の遺族の順位1から4のうち、最も順位の高い人　※子のある妻または子のある55歳以上の夫が遺族年金を受けているときは、子に遺族年金は支給されません

遺族の順位	1	1	1	1	2	3	4
続柄	子のある配偶者 ※遺族厚生年金は、夫は、子のある55歳以上の夫に限る	子	子のない妻	子のない55歳以上の夫	55歳以上の父母	孫	55歳以上の祖父母

もらえる年金

遺族厚生年金	遺族厚生年金	遺族厚生年金	遺族厚生年金	遺族厚生年金	遺族厚生年金	遺族厚生年金
＋	＋	＋				
遺族基礎年金	遺族基礎年金	中高齢寡婦加算 ※要件は後掲				

■　遺族厚生年金では、妻以外の遺族に条件があります

①夫・父母・祖父母・・・死亡の当時、55歳以上であること。受給開始は60歳から。ただし、夫は遺族基礎年金を受給中の場合に限り、60歳より前でも遺族厚生年金を併せて受給可

②子・孫・・・死亡当時、18歳になった年度の3月31日までの間にある子で未婚の子（胎児も出生以降は対象となる）、または、20歳未満の障害等級1級または2級の状態にある未婚の子

★法改正により、中高齢寡婦加算は段階的に廃止

令和7年度額

【子のない妻への遺族の年金】

1）夫の死亡当時、30歳未満の妻・・・遺族厚生年金が5年間支給される（5年有期）

遺族厚生年金

2）夫の死亡当時、30歳以上40歳未満の妻・・・遺族厚生年金を生涯受け取れる

遺族厚生年金

3）夫の死亡当時、40歳以上65歳未満の妻・・・遺族厚生年金は生涯受け取れる。
さらに、65歳になるまでは中高齢寡婦加算が、65歳からはその妻（昭和31年4月1日以前生まれに限る）は生年月日に応じて減額される経過的寡婦加算が受け取れる

中高齢寡婦加算
623,800円

経過的寡婦加算　622,000円～0円

遺族厚生年金

妻の老齢基礎年金

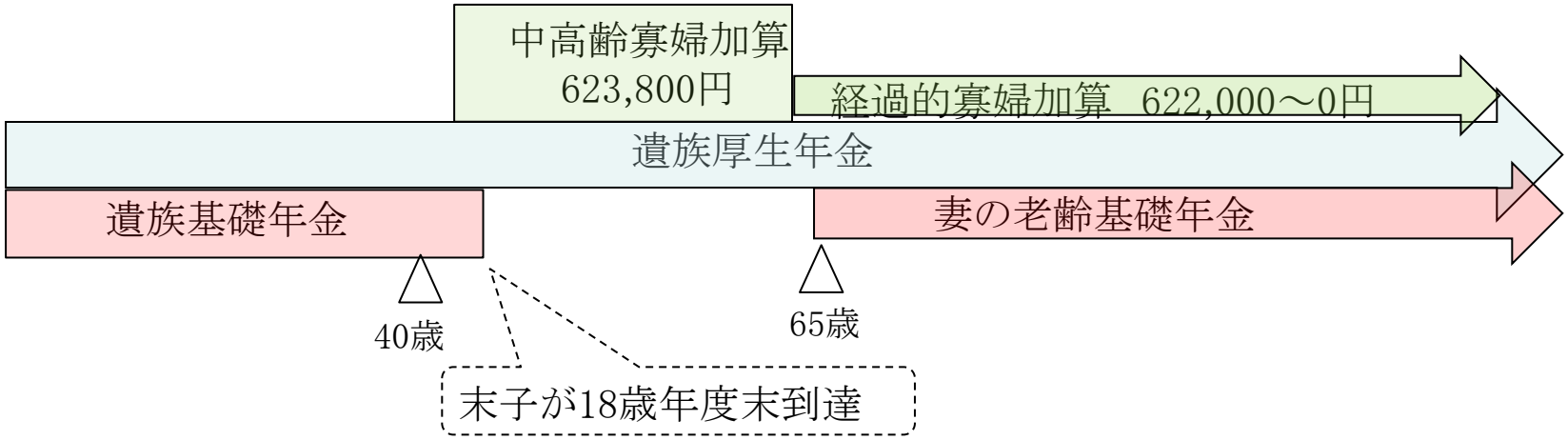
△
65歳

【子のある妻への遺族の年金】

令和7年度額

①末子が18歳年度末到達（障害等級1級・2級の子がいる場合には、その子が20歳に達するまでと、すべての子が18歳年度末に到達するときのうち、遅いとき）までは遺族厚生年金と遺族基礎年金を受け取れる

②遺族基礎年金が終了した時点で40歳以上65歳未満の妻は、65歳になる前まで中高齢寡婦加算が、65歳からはその妻（昭和31年4月1日以前生まれに限る）には生年月日に応じて減額される経過的寡婦加算が加算される



★遺族年金の役割を、「生活保障」から「再建」へと変更

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

■ 遺族年金制度の見直し（2028年4月から段階的に）

①遺族厚生年金の男女差を解消

男性は2028年4月から、女性は2028年4月から20年かけて段階的に実施

現在の仕組み

女性
- 30歳未満で死別：**５年間の有期給付**
- 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**

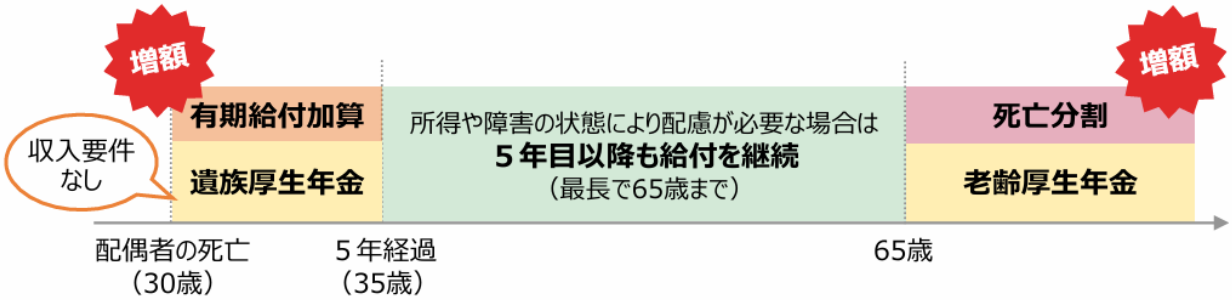
見直し後

男女共通
- 60歳未満で死別：**原則５年間の有期給付**
  配慮が必要な場合は
  ５年目以降も給付を継続
- ● **有期給付の収入要件**（年収850万円未満）**を廃止**
- ● **年金額の増額**（有期給付加算、死亡分割）
- 60歳以上で死別：**無期給付**（現行どおり）

いずれも、こどものいない場合（※こどもとは、18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方をいいます）

☆ こどもがいる場合は、上記年齢を超えるまでは現行制度と同じ。超えた後から原則５年の加算によって増額された有期給付＋継続給付となる。

【例】こどものいない方が30歳で配偶者を亡くした場合（男女共通）



現在と変更のない方

- 60歳以上で死別された方
- こども（上記※に該当）を養育する間にある方の給付内容
- 改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方
- 2028年度に40歳以上になる女性

※（社会保険上の）子がいる場合は遺族基礎年金と遺族厚生年金を、子がいなくなった以降は有期給付…の流れとなる

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

こどもがいない60歳未満の方

遺族厚生年金の改正で何が変わる？

改正前

配偶者の死亡時点で・・・

30歳未満 | 30歳以上 | 55歳以上 | 60歳以上

妻

5年

5年の有期給付

無期限の給付

夫

55歳まで受給権なし

無期限の給付

改正の趣旨：男女差の解消

改正後

60歳未満

妻・夫

5年　配慮が必要な場合は５年目以降も給付が継続

無期限の給付

※60歳以上に受給権が発生した方は現行どおり

５年の有期給付（増額）＋配慮措置

- 死亡分割により老齢厚生年金が増額
- 年収850万円以上の方も受け取れるように
- （配慮が必要な場合は）５年目以降も給付を継続

2028年度に40歳以上になる妻は、これまでと変更ありません！

60歳未満の父母・祖父母

- 改正前は、子・孫の死亡時に55歳以上であれば受給権が発生し、60歳から支給されていましたが、改正後は子・孫の死亡時に60歳以上で受給権が発生し、支給されるようになります。（無期限の給付であることは変更ありません。）

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

こどもがいない60歳※未満の妻・夫の遺族厚生年金

※20年かけて40歳未満から60歳未満に引上げ

改正前

夫の死亡時に・・・

30歳未満の妻 → **５年のみ受給**

30歳以上の妻 → 生涯受給できる

妻の死亡時に・・・

55歳未満の夫 → **受給できない**

55歳以上の夫 → 生涯受給できる
（60歳までは支給停止）

改正後

60歳未満の妻・夫
→ **５年間の有期給付（増額）＋配慮措置**

- **死亡分割により老齢厚生年金が増額**
- **年収850万円以上の方も受け取れるように**
- **(配慮が必要な場合は)５年目以降も給付を継続**

今回の改正後も変わりなく受給できる方

- 18歳未満のこどもがいる妻・夫
  60歳以降の妻・夫
- 改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方
- 改正時に40歳以上の妻

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

こどもがいない60歳※未満の妻・夫の遺族厚生年金

※20年かけて引上げ

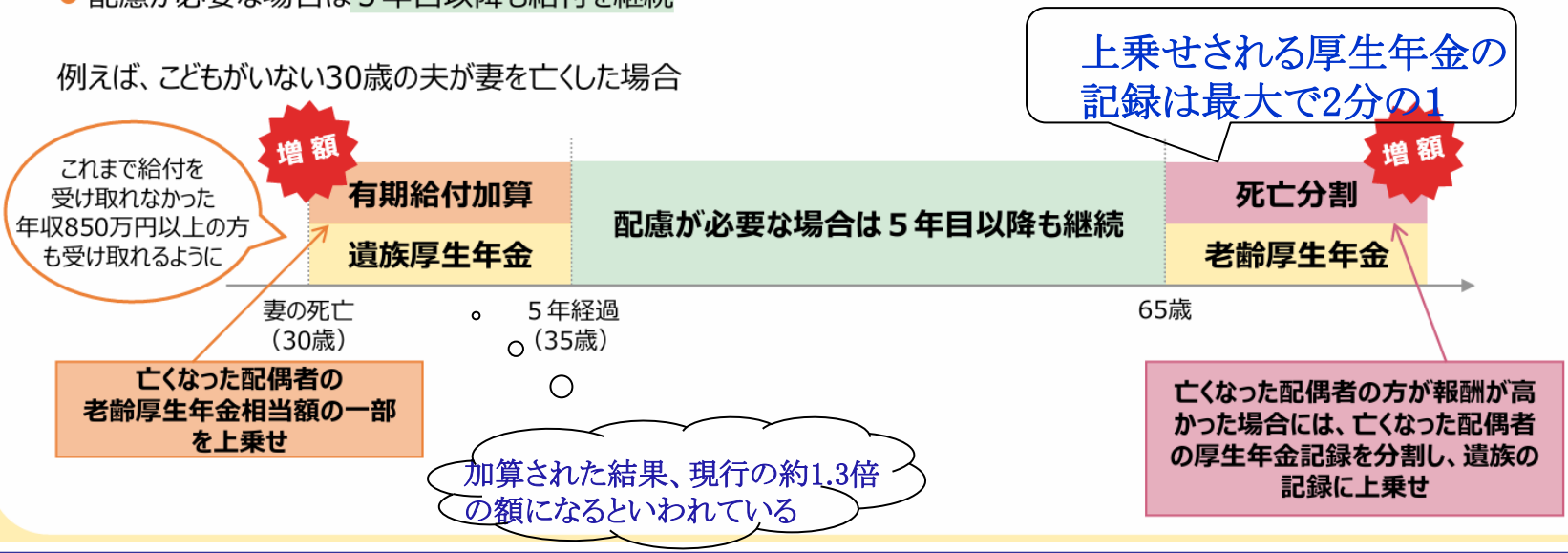
改正の趣旨　**男女差を解消することが目的です**

- ５年間の有期給付に
- こどものいない（55歳未満の）男性にも支給されるように
- 残された遺族の年金を増額
  （有期給付加算による増額＋死亡分割による増額）
- 年収要件を撤廃し、収入に関係なく受け取れるように
- 配慮が必要な場合は５年目以降も給付を継続

今回の改正後も変わりなく受給できる方

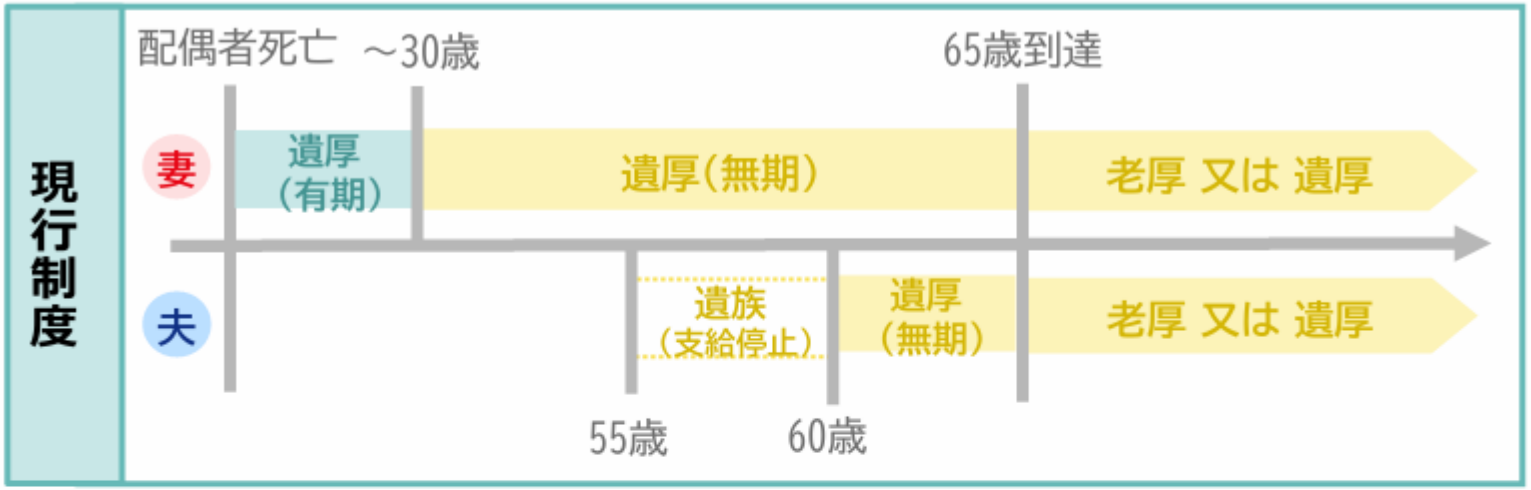
- 改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方
- 60歳以降の妻・夫
- 18歳未満のこどもを養育する間にある方の給付内容
- 2028年度に40歳以上になる妻

例えば、こどもがいない30歳の夫が妻を亡くした場合



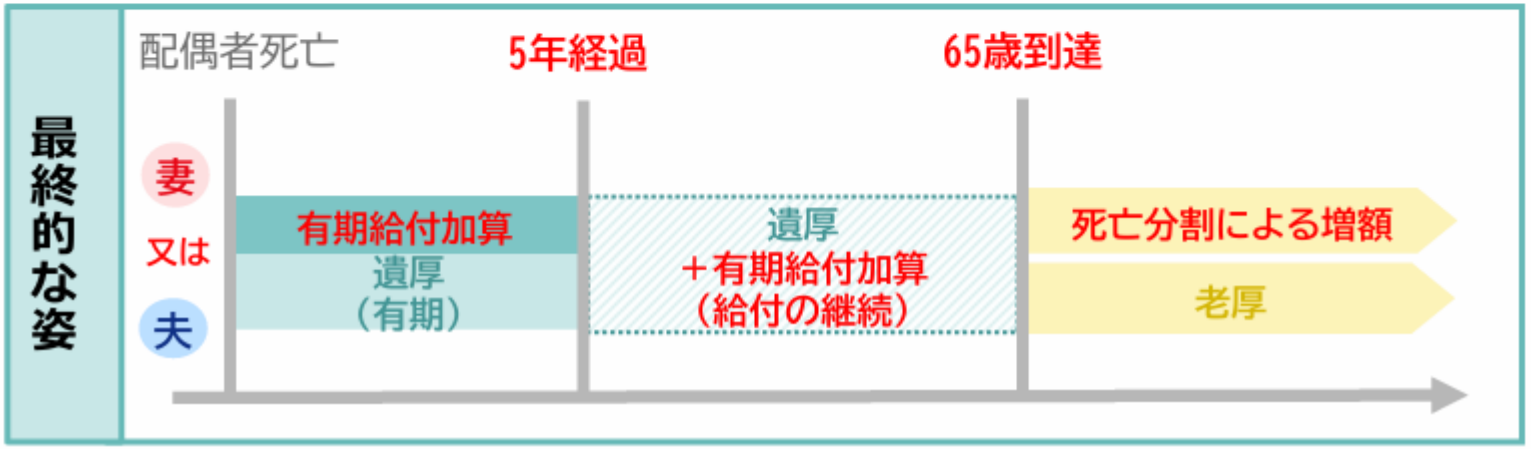
出所;年金制度改正法が成立しました 参考資料（厚生労働省）

遺厚：遺族厚生年金、老厚：老齢厚生年金、緑：有期の給付、黄：無期の給付



法改正

赤：今回改正



②遺族基礎年金の見直し

被保険者死亡以降の配偶者や子の状態	子に対する遺族基礎年金
配偶者が子の生計を維持し、死別後に再婚	支給停止　→　新たに支給 現行　　改正後
死亡者との生計維持関係の確認に用いる収入基準(850万円)を超える配偶者が子の生計を維持	
直系血族（又は直系姻族）の養子となる	
（生前に既に両親が離別しており、）子の生計を維持していた被保険者が死亡した後、元配偶者が子を引き取る	

※　上記の事例はすべて、配偶者が遺族基礎年金を受けられないこと等により、子が遺族基礎年金を受給できる可能性がある。

■ 今回の改正の影響を受けない人
①すでに受給権を有している人
②60歳以降の高齢者
③20代から50代の18歳未満の子を有する人

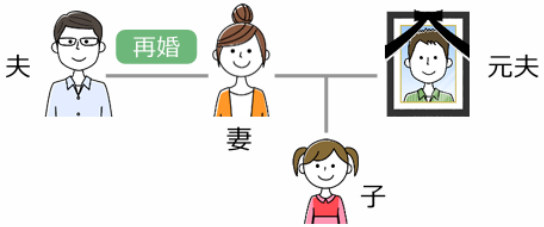
★家庭環境の変化を踏まえ、子が置かれた状況によって、遺族基礎年金の支給が停止される不均衡を解消する

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

遺族基礎年金を受け取れるこどもが増えます

こどもを養育している人の状況にかかわらず、こどもが遺族基礎年金を受給できるようにします。
これにより、こどもが自身の選択によらない事情に左右されることなく、遺族基礎年金を受給できるようになります。

例えば以下の場合に、これまでは受け取れなかった遺族基礎年金を受け取れます。

被保険者が亡くなった以降の状態	こどもは遺族基礎年金を受け取れる？
亡くなった被保険者の配偶者がこども※と生計を同じくしているとき	親が受け取れるため、こどもは受け取れない
こどもの生計を維持している配偶者が、被保険者が亡くなった後に再婚  	親もこどもも受け取れなかったのが、こどもが **遺族基礎年金を受け取れる**ように ①配偶者が再婚するまでは、配偶者が遺族基礎年金を受け取れる ②配偶者が再婚すると、配偶者の遺族基礎年金は失権 ③こどもが遺族基礎年金を受け取れる
こどもの生計を維持している配偶者の収入が850万円以上	**遺族基礎年金を受け取れる**ように
こどもが直系血族（または直系姻族）の養子となる	**遺族基礎年金を受け取れる**ように
被保険者が死亡した後に、離婚していた元配偶者がこどもを引き取る	**遺族基礎年金を受け取れる**ように

※こども：18歳になった年度末までまたは障害状態にある20歳未満の方

✓ 父または母と生計を同じくしていても、**こどもが遺族基礎年金を受け取れる**ようにします。
（父または母が遺族基礎年金を受け取れない場合）　【2028年４月から実施】

事例１

元夫の死亡後、妻が遺族基礎年金を受給していたが、
妻が再婚したため、妻は遺族基礎年金を受け取れなくなった。

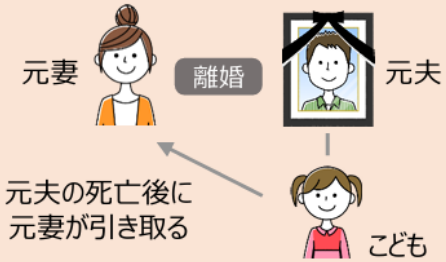
⇨ 妻（こどもの母）と生計を同じくしていても
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例２

夫の死亡後、妻は収入要件を超えているため、遺族基礎年金を受け取れない。

⇨ 妻（こどもの母）と生計を同じくしていても
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例３



離婚後、こどもを養育していた元夫が死亡したが、
元妻は、元夫の死亡前に離婚していたため、遺族基礎年金を受け取れない。

⇨ 元妻（こどもの母）に引き取られて、生計を同じくしていても、
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例４

祖父母などの直系血族（または直系姻族）の養子となり、生計を同じくしていても、
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

※父または母：直系血族または直系姻族であって、子と養子縁組した場合を含む。
※こども：18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方。
※上の例において、妻が死亡して夫がもらう場合でも同様。

■ 子に係る加算等の見直し

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

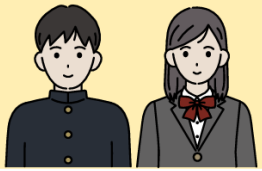
対象者

☑ **年金を受給している。**

（老齢基礎年金、老齢厚生年金、
障害基礎年金、障害厚生年金（1級、2級）、
遺族基礎年金、遺族厚生年金 ）
※下線部は今回の改正で加算が新設される年金です。

☑ **こどもがいる。**

（18歳になった年度末まで（一定程度の障害があるこどもは20歳まで））



①こどもがいる場合に加算対象となる年金の拡大

※子に係る加算については国内居住要件を設定
※基礎年金と厚生年金を両方受給している場合は厚生年金のみに加算が付きます

《年金制度における扶養関係の加算の現状》

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	②配偶者の加算 加算額の見直し ※将来の受給者のみ	配偶者の加算 現行制度を維持	
厚生年金	①子の加算 額の引上げ ※現在の受給者含む	①子の加算 今回創設	①子の加算 今回創設
基礎年金	①子の加算 今回創設（注）	①子の加算 額の引上げ ※現在の受給者含む	①子の加算 額の引上げ ※現在の受給者含む

（注）加入期間に応じ、金額を調整

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

②子に係る加算額の引上げ

3人目以降の子も
2人目までの子と
同額に

こどもがいる場合の加算額を引き上げます！
（現在受給している方も対象になります）

現在の加算額

1人につき
年額234,800円

1人につき
年額78,300円

こども1人目

こども2人目

こども3人目以降

引上げ

改正後の加算額

1人につき
年額281,700円へ

※上記の金額は2024年度価格の年額です。

出所；年金制度改正法が成立しました　参考資料（厚生労働省）

✓ 年金を受給しながら、**こどもを育てている方への加算を充実**します。

【現行】

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	第1,2子 234,800円 第３子以降 78,300円	子の加算なし	子の加算なし
基礎年金	子の加算なし	第1,2子 234,800円 第３子以降 78,300円	第1,2子 234,800円 第３子以降 78,300円

【見直し後】

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円
基礎年金	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円

基礎年金と厚生年金を両方受給している場合は厚生年金のみに加算が付きます。

④ 配偶者に係る加算等の見直し

女性の社会進出や共働き世帯の増加を踏まえて、年下の配偶者を扶養している場合にのみ支給される老齢厚生年金の**配偶者の加算を見直します**（現行408,100円⇒見直し後367,200円、既受給者は現行の額のまま）

■ 脱退一時金の見直し

脱退一時金の見直し【４年以内に実施】

- ✓ 脱退一時金は、日本への滞在期間が短く、老齢年金を受け取れない外国人に一時金を支給するもの。
- ✓ **再入国許可付きで出国した外国人には、許可の有効期間内は脱退一時金を支給しない**こととします。
- ✓ 脱退一時金の支給上限を現行の**５年から８年に引き上げます**。

【見直し内容】

【①支給要件の見直し（再入国許可）】　<公布から４年以内の政令で定める日から施行>

○　在留外国人の増加や滞在期間の長期化に伴い、老後を日本で暮らす可能性がある外国人も増加していると考えられる。**現行制度においては、再入国許可付き出国をした場合でも脱退一時金の受給が可能**であり、**滞在途中の一時的な帰国の際に脱退一時金を受給するとそれまでの年金加入期間がなくなってしまう。**

○　将来の年金受給に結びつけやすくする観点から、**再入国許可付きで出国した者には当該許可の有効期間内は脱退一時金は支給しない**こととする（再入国しないまま許可期限を経過した場合には受給が可能）　。

【②支給上限の引き上げ】

○　滞在期間の長期化が進む中、保険料納付が老齢年金の受給に結びつかない外国人にとっては、脱退一時金の必要性が高まっている側面もあると考えられる。

○　在留資格の見直しや滞在期間も踏まえて、**支給上限を現行の５年から８年に引き上げる**。　（政令で措置予定）

※１　５～10年滞在した外国人の割合：2020年　約６％　⇒　2023年　約18%

※２　技能実習制度に代わり育成就労制度が創設される予定。

⇒　育成就労制度（３年）を経て特定技能１号（５年）に移行し、計８年我が国に滞在する者が増加すると考えられる。

参考：国民年金の保険料については一定の保険料免除期間の扱いもあります。詳細は日本年金機構HPを参照のこと

◆ 脱退一時金の説明

★年金改革法（2025年6月13日成立）により、脱退一時金が見直されます（年金法改正を参照）

●脱退一時金とは

請求することにより、支払った年金保険料の一部を一時金として受けることができる制度のこと　※一時金を受けた期間は年金に加入しなかったことになる

➢ 対象者：外国籍の場合であって、①②③のすべてに該当する人（※老齢の年金の受給資格要件を満たさない人に限る）

①厚生年金に6ヶ月以上加入、または、国民年金の保険料を原則として6か月以上納付
②日本国内に住所がない
③年金（障害年金を含む）を受ける権利を有したことがない

➢ この脱退一時金の説明は事業主が説明することとされている

脱退一時金については、日本年金機構HPを参照のこと

https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/seido/sonota-kyufu/dattai-ichiji/20150406.html

●国民年金の脱退一時金の支給額

最後に保険料を納付した月が属する年度の保険料額と保険料納付済期間等の月数に応じて計算→2021年4月より、**最後に保険料を納付した月が2021年4月以降**の人の場合、計算に用いる被保険者期間の上限月数が60月（5年）となりました（従前は上限36月）

●厚生年金保険の脱退一時金の支給額

一定式によって決定→2021年4月より、**最終月（資格喪失した日の属する月の前月）が2021年4月以降**の人の場合、支給額計算に用いる月数の上限が60月（5年）となりました（従前は上限36月）

★いずれの場合であっても、必ず、あらかじめ、日本年金機構やハローワーク等に確認

～外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針～

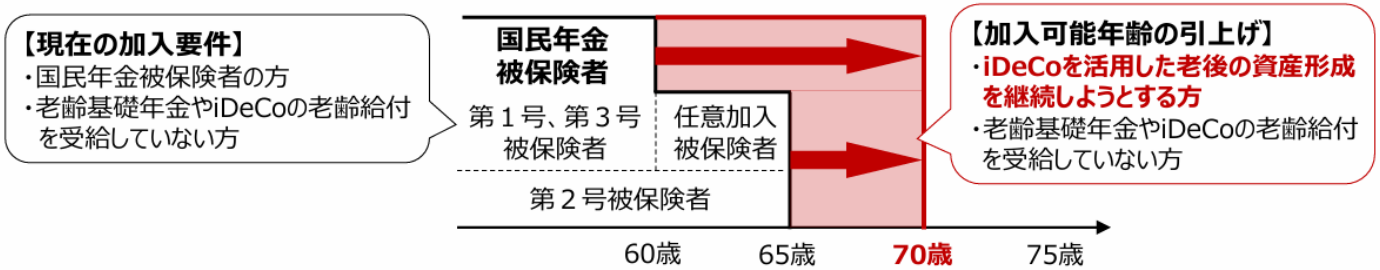
「労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守し、在留資格の範囲内で能力を発揮し就労できるようするにすること」が指針の基本的考え方である。そのために次のような施策・措置が規定されている

①募集や採用に関して、国籍による差別的扱いをしない、法令に違反する者からはあっせんを受けない、公平な採用選考に努めること等、適正化を図ること
②均等待遇や、外国人労働者が理解できるような労働条件の書面による明示、適正な労働時間管理、労働基準法の周知等に努めること
③安全衛生教育の実施や、労災防止のための日本語教育の実施及び標識や掲示等の実施、労働安全衛生法等の関係法令の周知をすること
④労働・社会保険の適正な適用、帰国時の脱退一時金支給の説明の実施
⑤適正な人事管理、日本語教育等の生活指導等、教育訓練の実施、福利厚生施設の確保努力、帰国及び在留資格の変更時の援助等の適正な人事管理、教育訓練、福利厚生等の実施
⑥解雇の予防、及び、再就職援助への努力
⑦常時10人以上の外国人労働者を雇用するときの人事課長等の雇用労務責任者の選任

■ 私的年金の見直し

iDeCoの加入可能年齢の上限引上げ【３年以内に実施】

✓ 働き方にかかわらず、**70歳になるまでiDeCoに加入**し、老後の資産を形成できるようにします。



※　iDeCoの拠出限度額の上限は、今後第１号被保険者が月7.5万円に、第２号被保険者が月6.2万円に引き上げられる予定です。

企業型DCの拠出限度額の拡充【３年以内に実施】

✓ 企業型DCの加入者が、事業主の拠出に上乗せして拠出できる**加入者掛金（マッチング拠出）について、事業主掛金の額を超えられないという制限を撤廃**し、拠出限度額の枠を十分に活用できるようにします。

※　企業型DCの拠出限度額は、現行の月5.5万円から月6.2万円に引き上げられる予定です。

企業年金の運用の見える化【５年以内に実施】

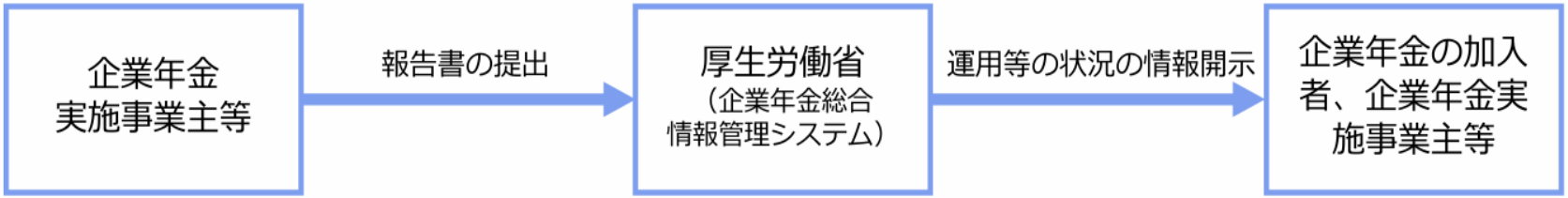
✓ **企業年金の運営状況の情報を厚生労働省がとりまとめて公表**することにより、
他社との比較や分析を行えるようにし、加入者等の最善の利益のために運営を改善できるようにします。

出所;年金制度改正法が成立しました 参考資料（厚生労働省）

★企業年金の運用の見える化

【見直しの内容】〈公布から５年以内の政令で定める日施行〉

○　企業年金の運用の見える化（情報開示）として、厚生労働省が当該報告書の記載事項のうち一定の事項を公開することとする。



企業年金の運用の見える化の開示方法・開示項目

企業年金の運用等の情報開示においては、次のような開示方法、開示項目が考えられる。

○DBの見える化

- 開示項目については、毎年の事業報告書・決算に関する報告書の報告項目をベースとする。（一部新規に報告）
  ※　運用状況（運用の基本方針等）や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報については新たに報告が必要（事業報告書に追加）
- 開示の方法については、厚生労働省がDB別に公表を行う。
- 開示対象要件として規模要件を設ける。(個人情報保護の観点からの配慮も必要)

○DCの見える化

- 開示項目については、毎年の事業主報告書・確定拠出年金運営管理機関業務報告書の報告項目をベースとする。（一部新規に報告）（RK経由の報告を想定）
- 開示の方法については、厚生労働省が事業主・規約・運営管理機関別に公表を行う。
- 開示は全事業所を対象とする。 (個人情報保護の観点からの配慮も必要)
- 上記に加えて、運用の方法の見える化については、運営管理機関等による取組の改善を促進する。

＜公的年金制度関係＞

項目	現行の仕組み	見直し内容
①　障害年金等の直近１年要件の延長	現行の障害年金・遺族年金の保険料納付要件の特例措置として、令和８年４月１日前に初診日等がある場合は、初診日等のある月の前々月までの１年間に保険料未納期間がなければ、納付要件を満たしたものとして扱われる。	直近１年要件によって障害年金等の受給につながるケースが存在していることや、今後の取扱いを検討するに当たって丁寧に実態を把握する必要があることを踏まえ、令和18年４月１日前に初診日等がある場合についても引き続き適用できるよう、時限措置の 10 年延長を行う。 〈公布日施行〉
②　国民年金の納付猶予制度の延長	令和12年６月までの間、同居している世帯主の所得にかかわらず、本人と配偶者の所得要件で該当の有無を判断し、実際に保険料を負担できるようになった時点で追納できる仕組み。	国民年金の納付猶予制度について、多くの者が利用していることから、令和17年６月までの間についても利用できるよう、時限措置の５年延長を行う。 〈公布日施行〉
③　国民年金の高齢任意加入について対象を追加	昭和40年４月１日までの間に生まれた、老齢基礎年金の受給権を有しない者を対象に、65歳以上70歳未満の期間も老齢基礎年金受給に必要な資格期間に達するまで、任意加入の特例として国民年金へ加入することを認め、保険料を納付することにより年金の受給権に結びつけることとしている。	引き続き保険料納付意欲がある者の年金受給の途を開くため、昭和50年４月１日までの間に生まれた、老齢基礎年金の受給権を有しない者も利用できるよう措置することで本措置の延長を行う。 〈公布日施行〉
④　令和２年改正法附則による検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるための措置	概ね100年間の厚生年金財政の均衡が見込まれる時に報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を終了することとされており、令和６年財政検証（過去30年投影ケース）では、Ⅰ１の被用者保険の適用拡大を行う場合には、令和10年度までの給付調整が必要な見込みとなっている。	前回（令和２年）改正法附則による公的年金制度の所得再分配機能等の検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるため、報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を、配慮措置を講じた上で次期財政検証の翌年度（令和12年度を予定）まで継続する。 〈公布日施行〉
⑤　離婚時分割の請求期限の伸長	離婚する際、婚姻期間に係る厚生年金の計算の元となる保険料納付記録を分割することが可能であり、民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間が２年とされていることを踏まえ、２年の請求期限を設けている。	民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間が２年から５年に伸長されることに伴い、離婚時の年金分割の請求期限についても２年から５年に伸長する。 〈公布の日から起算して１年を超えない範囲内において政令で定める日施行〉

＜公的年金制度関係＞

項目	現行の仕組み	見直し内容
⑥　遺族厚生年金受給権者の老齢年金の繰下げの許容	遺族厚生年金の受給権者は、老齢年金の繰下げ受給はできないこととされている。	高齢者の就労が進展し、今後繰下げ制度の利用者が増える可能性があることを踏まえて、年金を増額させたいという受給権者の選択を阻害しない観点から、遺族厚生年金受給権者についても、繰下げ申出を認める。※老齢厚生年金の繰下げについては、遺族厚生年金を請求していない場合に限る。〈令和10（2028）年４月施行〉

＜私的年金制度関係＞

項目	現行の仕組み	見直し内容
①　企業型DCの拠出限度額の拡充	企業型DCの加入者は、事業主の拠出に上乗せして掛金を拠出する企業型年金加入者掛金の拠出（マッチング拠出）が可能であるところ、マッチング拠出は事業主掛金の額を超えてはならないという制限が設けられている。	事業主掛金の額によらずに、加入者がそれぞれの状況に応じ拠出限度額の枠を十分に活用し老後の資産所得の確保が可能となるよう、当該制限を撤廃する。〈公布から３年以内の政令で定める日施行〉
②　簡易型DC制度の見直し	企業型DCにおける手続を簡素化した制度である簡易型DC制度においては、従業員が300人以下の中小事業主について、企業型DCの加入者の範囲を固定・拠出額を定額とする等により、通常の企業型DCの実施の申請において提出が必要とされる書類の提出を不要としている。	簡易型DC制度のうち、手続の一部を通常の企業型DCに適用することで、通常の企業型DCを中小事業主を含めた事業主全体が取り組みやすい設計に改善し、簡易型DC制度については通常の企業型DCに統合する。〈令和８（2026）年４月１日施行〉
③　石炭鉱業年金基金制度の見直し	石炭鉱業に従事する坑内労働者のための老齢給付を行うことを目的として、昭和42年に石炭鉱業年金基金法に基づき、石炭鉱業年金基金が設立された。	石炭鉱業年金基金制度について、加入者の意思をより反映できる一般的な制度であるDB制度に移行することが、より加入員・受給者の保護に資することから、石炭基金をDB制度に移行して、年金給付等の権利義務を承継することとし、これをもって石炭基金法を廃止する。〈令和７（2025）年10月１日、令和８（2026）年４月１日、公布から５年以内の政令で定める日施行〉

出所：参考
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

労災保険の遺族補償年金受給の男女差を解消へ検討開始（2025.5）

現法では、夫死亡時、妻は年齢に関係なく、毎年年金受給可能⇒夫は、妻が死亡時に55歳以上で、かつ、実際には受給できるのは60歳から。1965年創設当初からのしくみ

★すべての壁の撤廃・緩和措置が決定

■103万の壁・106万の壁、130万の壁、150万の壁

103万の壁

所得税の税扶養親族になることができる年収の基準額
※給与所得者のみの場合の、給与の収入額(パート収入額)
※配偶者については、
別規定あり
★企業の配偶者手当の対象基準にすることも多いとされている

106万の壁

一定の短時間労働者として社会保険に加入する基準となる賃金額(月8万8千円)の年収の目安
※あくまでも目安の額
※現状では、51人以上の特定適用事業所が対象(段階的に拡大)

130万の壁

健康保険の被扶養者になれる収入の上限
※60歳以上や一定の障害の場合180万円未満
※130万円(180万円)以上となった場合⇒自分で社会保険に加入(左欄を除く)。第3号被保険者は適用外⇒国民年金1号または2号(厚生年金加入)に

150万の壁

所得税の配偶者特別控除の満額適用がなくなり、段階的も縮小する基準額

3つの壁

4つの壁

★参考

■年収の壁・支援強化パッケージ

※いわゆる4つの壁のうち、3つの壁の支援対策

★対象となる労働者：社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者

1）106万円の壁への対応

① キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」

■社会保険適用時処遇改善コース

- 新たに被用者保険を適用し、労働者の収入を増加させる取組みを行う事業主に助成
- 最大3年で計画的に取り組むケースを含め、一定期間で労働者一人最大50万円を助成
  ※取り組み策：賃上げや所定労働時間の延長、社会保険適用促進手当(後掲)など
- 1事業所あたりの申請人数の上限を撤廃
- 令和8年3月31にまでに新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取組みが助成対象
- 申請書類の簡素化など事務負担も軽減

（1）手当等支給メニュー

	要件	1人当たり助成額
①	賃金の**15%以上を追加支給**（社会保険適用促進手当等）	1年目 20万円（注）
②	賃金の**15%以上を追加支給**（社会保険適用促進手当等）他	2年目 20万円（注）
③	賃金を**18%以上増額**（労働時間延長による手取り増も含む）	3年目 10万円

(注)1，2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）

◆社会保険適用促進手当

本人負担分の保険料相当額を上限として、社会保険料の算定対象としない取扱いを受けられる手当（標準報酬月額10.4万円以下の者に限る）。

（2）労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	ー	30万円
3時間以上4時間未満	5%以上	
2時間以上3時間未満	10%以上	
1時間以上2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3／4の額。
※ （2）4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
※ 1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可（併用メニュー）。
（上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。）

② 「社会保険適用促進手当」の扱い

事業主が、被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないように新たに「社会保険促進手当」を給与や賞与とは別に支給した場合に、本人負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、社会保険料の算定(標準報酬月額及び標準賞与額の算定)対象としない

※当該手当により、標準報酬月額や標準賞与額の15%以上分を追加支給した場合は①のキャリアアップ助成金の支給対象となる場合があります

2) 130万円の壁への対応

- 従来から一時的に年収130万円以上となった場合、その旨を証明することにより、健康保険の扶養を直ちに取消すことはしないという仕組みはあった
- 労働時間の延長等に伴う一時的な収入変動により年収が130万円以上となった場合であって、その旨の事業主の証明を添付することにより、被扶養者認定の判断を迅速にできるよう明確にした(同一人について原則として連続2回まで)

3) 103万円の壁への対応

- 多くの企業で支給されている配偶者手当(対象基準が年収103万円)の見直しを促進
- 向けた労使の話し合いの中で、配偶者手当の見直しなどが進むように、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表→中小企業団体等を通じて周知

「130万円の壁への対応」のところに
事業主証明の例があります

【全体】
年収の壁・支援強化パッケージ　厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00004.html

● キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html

◆ 社会保険適用促進手当に関するQ&A

https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2023/202312/1227.files/teate.pdf

■ 事業主の証明による扶養者認定Q&A

https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2023/202312/1227.files/fuyo.pdf

■ キャリアアップ助成金

有期雇用労働者等（有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者）の非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取り組みを実施した企業への助成制度

◆ 正社員化支援

●正社員化コース
有期雇用労働者等⇒正社員化
※派遣含む
※多様な正社員（勤務地限定等）を含む

●障害者正社員化コース
障害のある有期雇用労働者等⇒正規雇用労働者等に転換

キャリアアップ助成金

◆ 処遇改善支援

●賃金規定等改訂コース
有期雇用労働者等の基本給を3％以上増額改訂し→昇給

●賃金規定等共通化コース
有期雇用労働者等と正規雇用労働者の共通の賃金規程等を新たに規定・適用

●賞与・退職金制度導入コース
有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施

●社会保険適用時処遇改善コース
・短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、当該労働者の収入を増加させる取組として、手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図った
・ 短時間労働者の週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図り、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とした

★あくまでも概要です。詳細は必ず予めHPでご確認ください

令和7年度　キャリアアップ助成金

★キャリアアップ助成金（概要）

助成内容			助成額	中小企業の場合		大企業の場合	
				重点支援対象者＊	左記以外	重点支援対象者＊	左記以外
正社員化支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を**正社員化(※)**した場合（１人当たり） ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。 ※新規学卒者で雇入れ日から起算して１年未満の者については支給対象外となります。	①有期 → 正規	**80万円**	**40万円**	**60万円**	**30万円**
			②無期 → 正規	**40万円**	**20万円**	**30万円**	**15万円**
			＊ a:雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b :雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去５年間に正規雇用労働者であった期間が１年以下 ②過去１年間に正規雇用労働者として雇用されていない c :派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 １事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算（注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか１つ以上） １事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円）				
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を**正規雇用労働者等に転換**した場合（１人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合				
			有期 → 正規	**120万円**		**90万円**	
			有期 → 無期	**60万円**		**45万円**	
			無期 → 正規	**60万円**		**45万円**	
			② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者**以外**の場合				
			有期 → 正規	**90万円**		**67.5万円**	
			有期 → 無期	**45万円**		**33万円**	
			無期 → 正規	**45万円**		**33万円**	
			※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。				

★キャリアアップ助成金（概要）

助成内容			助成額	中小企業の場合	大企業の場合
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の**賃金規定等を３%以上増額改定**し、その規定を適用させた場合（1人当たり）	3%以上4%未満	**4万円**	**2.6万円**
			4%以上5%未満	**5万円**	**3.3万円**
			5%以上6%未満	**6.5万円**	**4.3万円**
			6%以上	**7万円**	**4.6万円**
			※「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）		
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と**正規雇用労働者との共通の賃金規定**等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり	**60万円**	**45万円**
	賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に**賞与・退職金制度を導入**し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	**40万円**	**30万円**
			※ 同時に導入した場合に加算　16.8万円（大企業の場合、12.6万円）		
	社会保険適用時処遇改善コース	短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合（1人当たり） ①新たに社会保険の被保険者となった際に、**手当支給・賃上げ・労働時間延長**を行った場合 ②**労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした**場合	手当等支給メニュー	**50万円**	**37.5万円**
			併用メニュー	**50万円**	**37.5万円**
			労働時間延長メニュー	**30万円**	**22.5万円**

キャリアアップ助成金｜厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

■ 見直された助成金　キャリアアップ助成金（抜粋）

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度

◆ キャリアアップ助成金正社員化コース

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合に助成　　（ ）内は大企業の助成額

従前	変更後
有期→正規80万円（60万円） 無期→正規40万円（30万円） 【加算措置／加算額】 ・派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合28.5万円 ・母子家庭の母等又は父子家庭の父9.5万円（有期→正規の場合） ・人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換9.5万円（一部11万円）（有期→正規の場合）等	【重点支援対象者】 有期→正規80万円（60万円）【2期】 無期→正規40万円（30万円）【2期】 【重点支援対象者以外】 有期→正規40万円（30万円）【1期】 無期→正規20万円（15万円）【1期】 「重点支援対象者」とは a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者 ※雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします ★新規学卒者については、雇い入れられた日から起算して1年未満のものについては、支給対象者から除外となった

■ 見直された助成金　キャリアアップ助成金（抜粋）

◆ キャリアアップ助成金賃金等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、適用させた場合に助成

①賃金引上げ区分の拡大（2区分→4区分）と助成額の増額

（ ）内は大企業の助成額

従前	変更後
賃金引上げ区分　助成額 3%以上5%未満 ⇒ 5万円(3.3万円) 5%以上 ⇒ 6.5万円(4.3万円)	賃金引上げ区分　助成額 3%以上4%未満 ⇒ 4万円(2.6万円) 4%以上5%未満 ⇒ 5万円(3.3万円) 5%以上6%未満 ⇒ 6.5万円(4.3万円) 6%以上 ⇒ 7万円(4.6万円)

② 加算措置の新設

有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円（15万円）を加算

◆ キャリアアップ助成金　全コース

キャリアアップ計画書の取り扱いを簡素化

従前　キャリアアップ計画書を、各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要

↓

見直し後　届出のみでよい（事前認定不要）

キャリアアップ助成金Q&A　令和7年度版　P1からP7参照

https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001469678.pdf

■ キャリアアップ助成金「短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設されました（2025年7月）

- 短時間労働者の週労働時間を2時間以上延長し、社会保険を適用した場合に支給。さらなる延長などで2年目も助成あり
- 従来からある「社会保険適用時処遇改善コース」は106万円の壁対応、「短時間労働者労働時間延長支援コース」は130万円の壁（健康保険の扶養）を気にせず働くための助成金
- 「社会保険適用時処遇改善コース」からの切替も可能
  ※社会保険適用時処遇コースは令和7年度末までに対象労働者に社会保険の適用を行った場合を支援対象としているため、令和8年以降に社会保険の適用を行った場合は、短時間労働者労働時間延長支援コースを活用します

キャリアアップ助成金｜厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

■ 2025年度の税制改正法が成立（2025年3月31日）

- 2025年から2026年の2年間は、所得税の基礎控除額が、納税者の合計所得に応じて9段階に（住民税の基礎控除額は据え置き）
- 所得税の改正は2025年から、住民税の改正は2026年度（会社員の場合は、2026年6月から2027年5月徴収分）から適用

◆ 所得税関連

1　所得税の基礎控除額を合計所得に応じて変える　※住民税の基礎控除は見直しなし

- 合計所得金額が132万円（給与収入のみの場合200万円）以下
  ⇒基礎控除額は95万円（恒常的）
- 合計所得金額が132万円超2,350万円（給与収入のみの場合2,545万円）
  ⇒基礎控除額は所得に応じて88万円から58万円（2025年2026年の2年間のみ）
  ⇒2027年からは、基礎控除額は一律58万円

2　給与所得控除額の見直し

- 給与所得控除額の最低保障額を10万円UP（55万円から65万円に）
  ∴ 給与所得の源泉徴収税額表（月額表、日額表）、賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表、年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表等について見直す
- 現行では、（給与等の金額が161万9千円未満の場合に）55万円の給与所得控除額の最低保障額を65万円に引き上げ、最低保障控除額の範囲を給与等の金額190万円まで引き上げる

3　特定親族特別控除の新設

- 居住者が特定親族（生計を一にする年齢19歳以上23歳未満の親族（その居住者の配偶者及び青色事業専従者等を除くものとし、合計所得金額が123万円以下であるものに限る）等で控除対象扶養親族に該当しないものをいう）を有する場合には、特定親族特別控除として、その居住者のその年分の総所得金額等から、その特定親族一人に付き後掲の表のとおりの控除額を控除する

令和6年分　基礎控除額の表

所得者の合計所得金額	控除額
2,400万円以下	48万円
2,400万円超　2,450万円以下	32万円
2,450万円超　2,500万円以下	16万円

※合計所得金額が2,500万円を超える場合には、基礎控除の適用は受けられない

※特定支出控除や所得金額調整控除の適用がある場合は、表の額とは異なる
※合計所得金額が2,350万円を超える場合の基礎控除額には変更なし
※住民税における基礎控除は2024年と同じ
※左表の区分は2025年2026年分のみ2027年（令和9年）からは88万円・68万円・63万円は廃止⇒58万円に

令和7年分　基礎控除額の表

【基礎控除額（改正された範囲）】

合計所得金額（収入が給与だけの場合の収入金額（注3））	基礎控除額 改正後（注1） 令和７・８年分	基礎控除額 改正後（注1） 令和９年分以後	基礎控除額 改正前
132 万円以下（200 万 3,999 円以下）	95 万円		48 万円
132 万円超　336 万円以下（200 万 3,999 円超　475 万 1,999 円以下）	88 万円	58 万円	
336 万円超　489 万円以下（475 万 1,999 円超　665 万 5,556 円以下）	68 万円		
489 万円超　655 万円以下（665 万円 5,556 円超　850 万円以下）	63 万円		
655 万円超　2,350 万円以下（850 万円超　2,545 万円以下）	58 万円		

★基礎控除の見直し（前ページ続き）

★給与所得控除の見直し

資料出所：「令和７年度税制改正による 所得税の基礎控除の見直し等について（源泉所得税関係）」（国税庁）

※右は変更なしの部分

合計所得金額（給与収入）	基礎控除額
～2,400万円（～2,595万円）	48万円
～2,450万円（～2,645万円）	32万円
～2,500万円（～2,695万円）	16万円
2,500万円超（2,695万円超）	0円

基礎控除額の及び所得控除額の見直し

↓

給与収入のみの場合、65万円＋95万円＝160万円まで所得税非課税

■ 給与所得控除額（最低55万円から65万円に10万円UP）

【給与所得控除額（改正された範囲）】

給与の収入金額	給与所得控除額	
	改正後	改正前
162万5,000円以下	65万円	55万円
162万5,000円超　180万円以下		その収入金額×40%－10万円
180万円超　190万円以下		その収入金額×30%＋８万円

（注）　給与の収入金額190万円超の場合の給与所得控除額に改正はありません。

資料出所：「令和７年度税制改正による 所得税の基礎控除の見直し等について（源泉所得税関係）」（国税庁）

★令和7年度税制改正（2025年3月31日）

★特定親族特別控除の創設

- 居住者が特定親族を有する場合、その居住者の総所得金額等から、その特定親族一人につき、その特定親族の合計所得金額に応じて下表の金額を控除する制度の創設

【特定親族特別控除額の表】

※特定支出控除の適用がある場合は、表の金額と異なる

	親族等の合計所得金額	参考　収入が給与だけの場合の収入金額	控除額	
			改正前	改正後
控除対象扶養親族（特定扶養控除）	48万円以下	（改正前　103万円以下）123万円以下	63万円	63万円
	48万円超58万円以下		なし	
特定親族特別控除	58万円超85万円以下	123万円超150万円以下		63万円
	85万円超90万円以下	150万円超155万円以下		61万円
	90万円超95万円以下	155万円超160万円以下		51万円
	95万円超100万円以下	160万円超165万円以下		41万円
	100万円超105万円以下	165万円超170万円以下		31万円
	105万円超110万円以下	170万円超175万円以下		21万円
	110万円超115万円以下	175万円超180万円以下		11万円
	115万円超120万円以下	180万円超185万円以下		6万円
	120万円超123万円以下	185万円超188万円以下		3万円

4 その他、扶養親族等のルールの見直し

- 同一生計配偶者及び扶養親族の合計所得金額要件：
  48万円以下（現行）→58万円以下に引き上げ
  ∴給与収入のみの場合、123万円まで税扶養になれる
  ★扶養親族等の要件の合計所得金額及び給与所得控除額が各10万円UPしたため、103万円の壁→123万円（＝58万円＋65万円）の壁
- ひとり親の生計を一にする子の総所得金額等の合計額の要件：
  48万円以下（現行）→58万円以下に引き上げ（同上）
- 勤労学生の合計所得金額要件：
  75万円以下（現行）→85万円以下に引き上げ
  ∴給与収入のみの場合、年収150万円まで非課税
- 家内労働者等の事業所得等の所得計算の特例について、必要経費に算入する金額の最低保障額：55万円（現行）→65万円に引き上げ

※その他所要の措置を講ずる。
※上記の改正は、令和7年分以後の所得税について適用する
（住民税は令和8年度から適用）

令和7年分以後の所得税について適用。令和7年分は年末調整で対応。給与所得の源泉徴収税額表（月額表、日額表）、賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表、年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表等については、令和8年1月1日以後に支払うべき給与等について適用→∴源泉徴収は令和8年から

● 生命保険料控除の見直し（1年間拡充）

新生命保険料に係る一般生命保険料控除について、居住者が年齢 23 歳未満の扶養親族を有する場合→令和8年分における一般生命保険料控除の控除額の計算を次のとおりとする

●新一般の生命保険料控除・・・A

現行

年間保険料の金額	控除額
20,000円以下	支払った保険料の全額
20,001円～40,000円	（支払った保険料の全額の合計額）×1/2+10,000円
40,001円～80,000円	（支払った保険料の全額の合計額）×1/4+20,000円
80,001円以上	40,000円（一律）

★令和8年分

年間保険料の金額	控除額
30,000円以下	支払った保険料の全額
30,001円～60,000円	（支払った保険料の全額の合計額）×1/2+15,000円
60,001円～120,000円	（支払った保険料の全額の合計額）×1/4+30,000円
120,001円以上	60,000円（一律）

- 旧生命保険料及び前ページAの適用がある新生命保険料を支払った場合
  → 一般生命保険料控除の適用限度額は6万円（現行4万円）とする
- 前ページAの見直しに伴い、給与所得者の保険料控除申告書等についてその記載事項の見直しを行う
- 一般生命保険料控除、介護医療保険料控除及び個人年金保険料控除の合計適用限度額は12万円とする（現行と同じ）

● 住宅ローン減税の借入金限度額の上限特例を1年延長

【対象者】 本人か配偶者が39歳以下の人又は18 歳以下の扶養親族を有する人

◆新築の場合

住宅の区分	借入金限度額　※（　）内は特例以外の限度額
認定長期優良住宅及び認定低炭素住宅	5,000万円（4,500万円）
ZEH水準省エネ住宅	4,500万円（3,500万円）
省エネ基準適合住宅	4,000万円（3,000万円）

・この他、リフォームした場合の特例措置も2025年末まで延長。東日本大震災の被災者等の特例もあります

■ 令和7年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し等について

令和7年3月31日に令和7年度税制改正が成立。所得税の「基礎控除」や「給与所得控除額」が見直され、さらに「特定親族特別控除」が創設されます。
法律の施行日は令和7年12月1日とされましたが、実際には、令和7年分以後の所得税について適用されることとなっています。

→給与所得については年末調整などで清算します

【参考】給与の源泉徴収事務

令和７年		令和８年１月以後
11月まで	12月	
・変更なし	・基礎控除の見直し ・給与所得控除の見直し ・特定親族特別控除の創設　など 特に年末調整の際に注意してください。	・扶養控除等申告書の記載事項の変更 ・源泉徴収税額表の改正　など

「令和7年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し等について（源泉徴収税）」国税庁より抜粋

★レイアウトは、今後変更される場合があります

令和7年分　給与所得者の基礎控除申告書 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 兼 給与所得者の特定親族特別控除申告書 兼 所得金額調整控除申告書

所轄税務署長	給与の支払者の名称（氏名）	※この申告書の提出を受けた給与の支払者（個人を除きます。）が記載してください。
	給与の支払者の法人番号	
税務署長	給与の支払者の所在地（住所）	

（フリガナ）あなたの氏名	
あなたの住所又は居所	

記載のしかたはこちら

二次元バーコード

基・配・特・所

◆ 給与所得者の基礎控除申告書 ◆

○ あなたの本年中の合計所得金額の見積額の計算

	所得の種類	収入金額	所得金額
(1)	給与所得	円	円
(2)	給与所得以外の所得の合計額		円
	あなたの本年中の合計所得金額の見積額（(1)と(2)の合計額）		円

○ 控除額の計算

判定				
□		132万円以下		95万円
□	132万円超	336万円以下		88万円
□	336万円超	489万円以下	(A)	68万円
□	489万円超	655万円以下		63万円
□	655万円超	900万円以下		58万円
□	900万円超	950万円以下	(B)	
□	950万円超	1,000万円以下	(C)	
□	1,000万円超	2,350万円以下		
□	2,350万円超	2,400万円以下		48万円
□	2,400万円超	2,450万円以下		32万円
□	2,450万円超	2,500万円以下		16万円

区分Ⅰ

（左のA～Cを記載）

基礎控除の額

円

※「区分Ⅰ」及び「基礎控除の額」欄は「控除額の計算」の表を参考に記載してください。

◆ 給与所得者の配偶者控除等申告書 ◆

○ 配偶者の氏名等

（フリガナ）配偶者の氏名	配偶者の個人番号	配偶者の生年月日　明・大 昭・平　年　月　日
	あなたと配偶者の住所又は居所が異なる場合の配偶者の住所又は居所	非居住者である配偶者　生計を一にする事実

○ 配偶者の本年中の合計所得金額の見積額の計算

	所得の種類	収入金額	所得金額
(1)	給与所得	円	円
(2)	給与所得以外の所得の合計額		円
	配偶者の本年中の合計所得金額の見積額（(1)と(2)の合計額）		円

判定			
□	58万円以下かつ年齢70歳以上（昭31.1.1以前生）《老人控除対象配偶者に該当》	(①)	配偶者控除
□	58万円以下かつ年齢70歳未満	(②)	
□	58万円超95万円以下	(③)	配偶者特別控除
□	95万円超133万円以下	(④)	

区分Ⅱ

（左の①～④を記載）

○ 控除額の計算

	区分Ⅱ			④（上記「配偶者の本年中の合計所得金額の見積額（(1)と(2)の合計額）」）								
	①	②	③	95万円超100万円以下	100万円超105万円以下	105万円超110万円以下	110万円超115万円以下	115万円超120万円以下	120万円超125万円以下	125万円超130万円以下	130万円超133万円以下
区分Ⅰ A	48万円	38万円	38万円	36万円	31万円	26万円	21万円	16万円	11万円	6万円	3万円
区分Ⅰ B	32万円	26万円	26万円	24万円	21万円	18万円	14万円	11万円	8万円	4万円	2万円
区分Ⅰ C	16万円	13万円	13万円	12万円	11万円	9万円	7万円	6万円	4万円	2万円	1万円
摘要	配偶者控除		配偶者特別控除								

配偶者控除の額

円

配偶者特別控除の額

円

※「配偶者控除の額」又は「配偶者特別控除の額」欄は「判定」及び「控除額の計算」の表を参考に記載してください。

◎この申告書の記載に当たっては、裏面の説明をお読みください。

◆ 給与所得者の特定親族特別控除申告書 ◆

○ 特定親族の氏名等　（注）「特定親族」に該当するかは、裏面の3－1の(1)をご確認ください。

	（フリガナ）特定親族の氏名	特定親族の個人番号	あなたとの続柄	生年月日（平15.1.2生～平19.1.1生）	あなたと特定親族の住所又は居所が異なる場合の特定親族の住所又は居所	非居住者である特定親族　生計を一にする事実	特定親族の本年中の合計所得金額の見積額	特定親族特別控除の額
1				平成　年　月　日			円	円
2				平成　年　月　日			円	円

※「控除額の計算」の表を参考に記載してください。

○ 控除額の計算

特定親族の本年中の合計所得金額の見積額	58万円超85万円以下	85万円超90万円以下	90万円超95万円以下	95万円超100万円以下	100万円超105万円以下	105万円超110万円以下	110万円超115万円以下	115万円超120万円以下	120万円超123万円以下
控除額	63万円	61万円	51万円	41万円	31万円	21万円	11万円	6万円	3万円

◆ 所得金額調整控除申告書 ◆　あなたの本年中の年末調整の対象となる給与の収入金額が850万円以下の場合は、記載する必要はありません。

要件		
□	あなた自身が特別障害者(注2)	（右の★欄のみを記載）
□	同一生計配偶者(注2)が特別障害者	（右の☆欄及び★欄を記載）
□	扶養親族(注2)が特別障害者	（右の☆欄及び★欄を記載）
□	扶養親族が年齢23歳未満（平15.1.2以後生）	（右の☆欄のみを記載）

（注1）

☆扶養親族等

（フリガナ）同一生計配偶者又は扶養親族の氏名	左記の者の個人番号	左記の者の生年月日　明・大・昭 平・令　年　月　日
	あなたと左記の者の住所又は居所が異なる場合の左記の者の住所又は居所	左記の者のあなたとの続柄 / 左記の者の本年中の合計所得金額の見積額　円

★特別障害者

特別障害者に該当する事実	
□ 扶養控除等申告書のとおり	

（注）1「要件」欄の2以上の項目に該当する場合は、いずれか1つの要件について、チェックを付け記載することで差し支えありません。
2「特別障害者」、「同一生計配偶者」及び「扶養親族」に該当するかは、裏面の4－1の「(4) 用語の説明」をご確認ください。

★レイアウトは、今後変更される場合があります

令和8年分　給与所得者の扶養控除等（異動）申告書

扶

所轄税務署長等	給与の支払者の名称（氏名）	（フリガナ） あなたの氏名	あなたの生年月日　明・大・昭・平・令　年　月　日
税務署長	給与の支払者の法人（個人）番号 ※この申告書の提出を受けた給与の支払者が記載してください。	あなたの個人番号	
市区町村長	給与の支払者の所在地（住所）	あなたの住所又は居所　（郵便番号　－	有・無

従たる給与についての扶養控除等申告書の提出　提出している場合には、○印を付けてください。

以下の各欄に記載する親族がなく、かつ、あなた自身が障害者、寡婦、ひとり親又は勤労学生の[illegible]場合には、上記の各欄

老人扶養親族（昭32.1.1以前生）

特定扶養親族・特定親族（平16.1.2生～平20.1.1生）

□ 特定扶養親族
□ 特定親族

◎この申告書は、あなたの給与について扶養控除、障害者控除などの控除を受けるために提出するもので、2か所以上から給与の支払を受けている場合には、そのうち1か所にしか提出できません。

◎この申告書の記載に当たっては、裏面の「1　申告についてのご注意」等をお読みください。

主たる給与から控除を受ける

区分等		（フリガナ）氏名	個人番号	あなたとの続柄	生年月日	老人扶養親族（昭32.1.1以前生） 特定扶養親族・特定親族（平16.1.2生～平20.1.1生）	令和8年中の所得の見積額	非居住者である親族（該当する場合は○印を付けてください。）	居所	異動月日及び事由（令和8年中に異動があった場合に記載してください（以下同じです。））
A 源泉控除対象配偶者					明・大・昭・平　・　・		円			
B 源泉控除対象親族（16歳以上）（平23.1.1以前生）	1				明・大・昭・平　・　・	□ 同居老親等 □ その他 □ 特定扶養親族 □ 特定親族	円	□ 16歳以上30歳未満又は70歳以上 □ 留学 □ 障害者 □ 38万円以上の支払		
	2				明・大・昭・平　・　・	□ 同居老親等 □ その他 □ 特定扶養親族 □ 特定親族	円	□ 16歳以上30歳未満又は70歳以上 □ 留学 □ 障害者 □ 38万円以上の支払		
	3				明・大・昭・平　・　・	□ 同居老親等 □ その他 □ 特定扶養親族 □ 特定親族	円	□ 16歳以上30歳未満又は70歳以上 □ 留学 □ 障害者 □ 38万円以上の支払		
	4				明・大・昭・平　・　・	□ 同居老親等 □ その他 □ 特定扶養親族 □ 特定親族	円	□ 16歳以上30歳未満又は70歳以上 □ 留学 □ 障害者 □ 38万円以上の支払		

C 障害者、寡婦、ひとり親又は勤労学生

□ 障害者

区分＼該当者	本人	同一生計配偶者	扶養親族（注3）
一般の障害者			（　人）
特別障害者			（　人）
同居特別障害者			（　人）

□ 寡婦　□ ひとり親　□ 勤労学生

上の該当する項目及び欄にチェックを付け、（　）内には該当する扶養親族の人数を記入してください。

障害者又は勤労学生の内容（この欄の記載に当たっては、裏面の「2　記載についてのご注意」の(9)をお読みください。）

異動月日及び事由

（注）1　配偶者や親族が「源泉控除対象配偶者」や「源泉控除対象親族」などに該当するかは、裏面の「4　扶養親族等の範囲」をご確認ください。
2　非居住者に該当する親族が特定親族である場合は「16歳以上30歳未満又は70歳以上」にチェックを付けてください。
3　特定親族は、扶養親族には該当しませんので、障害者控除を受けることはできません。

D 他の所得者が控除を受ける扶養親族等

氏名	あなたとの続柄	生年月日	住所又は居所	控除を受ける他の所得者 氏名	あなたとの続柄	住所又は居所	異動月日及び事由
		明・大・昭・平・令　・　・					
		明・大・昭・平・令　・　・					

記載のしかたはこちら　二次元コード

○住民税に関する事項（この欄は、地方税法第45条の3の2及び第317条の3の2に基づき、給与の支払者を経由して市区町村長に提出する給与所得者の扶養親族等申告書の記載欄を兼ねています。）

		（フリガナ）氏名	個人番号	あなたとの続柄	生年月日	住所又は居所	控除対象外国外扶養親族（該当する場合は○印を付けてください。）	令和8年中の所得の見積額（※）	異動月日及び事由
16歳未満の扶養親族（平23.1.2以後生）	1				平・令　・　・			円	
	2				平・令　・　・			円	

※「令和8年中の所得の見積額」欄には、退職所得を除いた所得の見積額を記載します。

	（フリガナ）氏名	個人番号	あなたとの続柄	生年月日	住所又は居所	非居住者である親族（該当する項目にチェックを付けてください。）	令和8年中の所得の見積額（※）	障害者区分	異動月日及び事由	寡婦又はひとり親
退職手当等を有する配偶者・扶養親族・特定親族				明・大・昭・平・令　・　・		□ 配偶者 □ 30歳未満又は70歳以上 □ 障害者 □ 留学 □ 38万円以上の支払	円	□ 一般 □ 特別		□ 寡婦 □ ひとり親

【ご参考】

令和7年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し等について
（国税庁）

https://www.nta.go.jp/users/gensen/2025kiso/index.htm

官報　令和7年3月31日　特別号外8号
今回参照　P12　P17　P25

https://www.kanpo.go.jp/old/202503.html

■ 確定拠出年金関連の見直し　※確定拠出年金法等の改正を前提とした見通し⇒成立

1）iDeCo（個人型確定拠出年金）の掛け金の限度額を引き上げ

【iDeCoを含む確定拠出年金等の非課税上限額/月額】

★現行

		iDeCoを含む企業型DC等掛け金の上限	iDeCoの上限
自営業等（国民年金第1号被保険者や任意加入被保険者）		68,000円㊟1	
会社員	企業型DCやDBあり	55,000円	20,000円㊟2
	企業型DCやDBなし		23,000円
公務員			20,000円
国民年金第3号被保険者			23,000円

㊟1　国民年金基金や国民年金の付加保険料との合算額
㊟2　55,000円から企業型DCやDBの掛け金の合計額を差し引いた額が2万円未満の場合はその額（ただし、最低掛け金額あり）

【iDeCoを含む確定拠出年金等の非課税上限額/月額】

★改正後（2027年春施行？）

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>iDeCoを含む企業型DC等掛け金の上限</td><td>iDeCoの上限</td></tr>
<tr><td colspan="2">自営業等（国民年金第1号被保険者や任意加入被保険者）</td><td colspan="2">75,000円㊟1</td></tr>
<tr><td rowspan="2">会社員</td><td>企業型DCやDBあり</td><td>62,000円</td><td>★iDeCoの上限額＝62,000円－企業型DCやDBの掛け金の額</td></tr>
<tr><td>企業型DCやDBなし</td><td></td><td>62,000円</td></tr>
<tr><td colspan="2">公務員</td><td>（62,000円）</td><td>★iDeCoの上限額＝62,000円－企業型DCやDBの掛け金の額
※DBにあたる金額が一律8,000円とみなされている→∴実質54,000円</td></tr>
<tr><td colspan="2">国民年金第3号被保険者</td><td></td><td>23,000円</td></tr>
</table>

㊟1　国民年金基金や国民年金の付加保険料との合算額

2） iDeCo（個人型確定拠出年金）制度の対象者の拡大

- 掛け金を拠出できる年齢を70歳未満まで延ばす（現行は最大65歳未満）
- 具体的には、個人型確定拠出年金制度について、60歳以上70歳未満であって現行のiDeCo（個人型確定拠出年金）に加入できない人のうち、
  - ・iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入者・ 運用指図者であった人
  - ・私的年金の資産をiDeCo（個人型確定拠出年金）に移換でき る人であって、老齢基礎年金及びiDeCo（個人型確定拠出年金）の老齢給付金を受給していない人

  のいずれかに該当する人を新たに制度の対象とし、その拠出限度額は月額62,000万円とする
  ※現行は現に公的年金の被保険者（ただし65歳未満）のみ加入可能

3） 企業型DC（企業型確定拠出）におけるマッチング拠出のルール変更

- 企業型確定拠出年金制度におけるマッチング拠出について、「企業型年金加入者掛金の額は事業主掛金の額を超えることができない」とする要件を廃止

4） DCを一時金で受け取る際の退職所得控除の制度の変更

2026年1月以降にDCを一時金で受け取るケースから適用

現行：退職金より先にDCの一時金を受け取る場合、5年の間隔があれば、退職金もDC一時金も、それぞれの勤続年数や加入期間分の退職所得控除をフルに受けられる
※5年を経たないと、重複部分を除いて計算→控除額が減る

変更後：退職金より先にDCの一時金を受け取る場合、10年の間隔があれば、退職金もDC一時金も、それぞれの勤続年数や加入期間分の退職所得控除をフルに受けられる
※10年を経たないと、重複部分を除いて計算→控除額が減る

- DC一時金と退職金について、退職所得控除額をそれぞれ満額を使うためには10年の間隔が必要となる。**65歳定年で65歳で退職金を受給するケースもでてきている状況では、従来の5年間隔では両方フル活用できるため、退職所得控除額のいわゆる二重取りができてしまう。そのリスクを回避するための見直し**

- 増税になるケースもあり**「改悪」との声もある**が、「受け取る時期の違いで差が出るのは、課税の公平性の観点で議論があった（財務省主税局）」「そもそも退職所得控除の二重取りは原則抑制するのが原則。ともに高額な人が過剰に有利だから避けるべき」とされている

- 退職金を先に受け取る場合は、20年以上後にDCを受給しないと、退職所得控除額はそれぞれフルで使えない ※2022年3月までは15年だった。かつてはiDeCo受給開始が70歳までだったが、2022年4月から75歳まで延ばせるようになった→∴15年ではDC一時金と退職金で退職所得控除額のフル活用が可能になったため、2022年4月から20年に延ばした

↑

日本の企業の多くは60歳定年で、再雇用であっても60歳で退職金を受給することが多い→DCは60歳以降に受け取れる→∴退職金を先にもらうケースは少ない

【考えられる受給の仕方の選択肢】

DCは年金で受け取り（雑所得）、退職金は退職所得控除額をフルで活用する

税の増加に関わらず、DCを一時金で退職金も受け取る
∵年金で受給することにより収入がUP⇒社会保険料や税がUPの可能性あり

退職金がそれほど多くない（退職所得控除額に満たない）場合は、DCの一部を一時金で他を年金で受け取り、退職所得控除額を退職金とDC一時金で最大限活用する

【退職所得控除額をダブルでフル活用する(＝いわゆる「二重取り」)回避のための改正】

例)iDeCoを先に受給	現行	2026年以降(予定)
	iDeCo受給年を含めて5年以内に退職金を受給するときは二重取り不可	iDeCo受給年を含めた10年以内に退職金を受給するときは二重取り不可
例)退職金を先に受給	2022年3月まで	2022年4月以降
	退職金受給の年を含めて15年以内にiDeCoを受給ならば二重取り不可	退職金受給の年を含めて20年以内にiDeCoを受給ならば二重取り不可

★税務署に提出する「退職所得の源泉徴収票」の　①対象を、現行の役員等からすべての居住者にする　②記載事項の見直し　も予定されています

【課税される退職所得額】

例）60歳でDC1,000万円を一括受給（加入年数は22年）
　65歳で退職金を1,850万円一括受給（勤続年数は35年）※転職経験なし

◆ 現行：30万円

60歳での DC受給	退職所得控除額	40万円✖20年＋70万円✖（22年－20年）＝940万円
	退職所得額	（1,000万円－940万円）÷2＝30万円

65歳での 退職金受給	退職所得控除額	40万円✖20年＋70万円✖（35年－20年）＝1,850万円
	退職所得額	（1,850万円－1,850万円）÷2＝0万円

◆ 改正後；500万円

60歳での DC受給	退職所得控除額	40万円✖20年＋70万円✖（22年－20年）＝940万円
	退職所得額	（1,000万円－940万円）÷2＝30万円

65歳での 退職金受給	退職所得控除額	①40万円✖20年＋70万円✖（35年－20年）＝1,850万円 ②40万円✖20年＋70万円✖（22年－20年）＝　940万円 （DCと重複する部分） ①－②＝910万円
	退職所得額	（1,850万円－910万円）÷2＝470万円

★短期退職手当等（勤続5年以下）の課税方式が変わっています
（令和4年1月1日以後に支払うべき退職手当等が対象）

■ 退職金と税

※DC（確定拠出年金）を一時金で受けた場合も、退職所得扱いで課税されます

1. 「退職所得の受給に関する申告書」を提出した場合

源泉徴収税額は
【退職手当金等の額－退職所得控除額】×1/2に対して、課税される

勤続年数	退職所得控除額	
	一般退職	障害退職
2年以下	80万円	180万円
3年～20年	勤続年数×40万円	180万円+（勤続年数-2年）×40万円
20年以上	800万円+（勤続年数－20年）×70万円	900万円+（勤続年数－20年）×70万円

＊勤続年数は、月単位の端数は切り上げる
＊障害退職とは、障害になったことを起因とする一定の退職のこと。それ以外は一般退職

2. 「退職所得の受給に関する申告書」の提出がなかった場合

源泉徴収税額は20％（※平成25年1月～令和19年12月までは20.42％）
＊計算の結果、税額に円未満の端数がある場合は切捨てます
＊確定申告で再計算することにより、過払い分は還付されます

*課税対象の場合には、別途住民税がかかります
*退職金を遺族が受けるときは、相続税（場合によっては遺族の一時所得）の対象となります

★参考　退職金と税

※「退職所得の受給に関する申告書」の提出がなかった場合は、退職手当等の額の20.42％の税となります

令和7年版源泉徴収のあらまし
国税庁HPより

退職所得の源泉徴収税額の速算表（令和 7 年分）

課税退職所得金額(A)	所得税率(B)	控除額(C)	税額＝((A)×(B)－(C))×102.1%
1,950,000円以下	5％	－	((A)×5％)×102.1%
1,950,000円超　3,300,000円 〃	10%	97,500円	((A)×10%－97,500円)×102.1%
3,300,000円 〃　6,950,000円 〃	20%	427,500円	((A)×20%－427,500円)×102.1%
6,950,000円 〃　9,000,000円 〃	23%	636,000円	((A)×23%－636,000円)×102.1%
9,000,000円 〃　18,000,000円 〃	33%	1,536,000円	((A)×33%－1,536,000円)×102.1%
18,000,000円 〃　40,000,000円 〃	40%	2,796,000円	((A)×40%－2,796,000円)×102.1%
40,000,000円 〃	45%	4,796,000円	((A)×45%－4,796,000円)×102.1%

（注）　求めた税額に１円未満の端数があるときは、これを切り捨てます。

＊課税所得金額（「退職所得の受給に関する申告書」の提出があった場合に、退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額の2分の1相当額。ただし、特定役員等退職手当に該当する部分は2分の1にしない額）に1,000円未満の端数があるときは、これを切捨てます。

例）勤続25年で1,500万円の退職金が支給される場合（一般退職）

非課税額は、800万円＋70万円×（25年－20年）＝1,150万円

課税額は、（1,500万円－1,150万円）×1/2＝175万円

∴所得税は、175万円×5％×102.1％＝8万9,337円

※他に住民税がかかります

■ 雇用保険等の制度の改正

➢ 雇用保険制度の適用拡大(2028年(令和10年)10月施行)

・週所定労働時間10時間以上まで拡大

・適用拡大に伴う、被保険者期間の算定基準(11日以上⇒6日以上/80時間以上→40時間以上)、失業認定基準等(労働した日であっても労働時間が4時間未満にとどまる場合は失業日と認定→2時間未満)、賃金日額の法定下限額等の見直し

・複数事業所で雇用されている労働者の適用の明確化

➢ 基本手当(2025年(令和7年)4月1日施行)

・自己都合離職者の給付制限を1か月に短縮 (5年間で3回以上の自己都合退職は3か月)

・離職期間中や、離職日から遡って1年の在籍期間中に教育訓練を受けた場合は給付制限を解除(給付制限なし)

・雇止めによる離職者に対する暫定措置等を2年間延長(90日から150日→90日から330日)

➢ 就職促進給付(2025年(令和7年)4月1日施行)

・就業手当の廃止

・就業促進定着手当の給付率の引下げ(上限を支給残日数の40%または30%⇒20%に引下げ)

➢ 教育訓練給付 ※リ・スキリングの推進

①(2024年(令和6年)10月1日施行)

・専門実践教育訓練給付金の訓練受講前後で賃金が5%以上上昇した場合の追加給付(10%)創設

・特定一般教育訓練給付金に資格取得等をした場合の追加給付(10%)創設

②(令和7年4月1日施行)

・教育訓練支援給付金(算定措置)の給付率を基本手当日額の60%に引き下げて2年間延長

③2025年（令和7年）10月1日施行

・在職中に会社の休暇制度を利用して、教育訓練を受ける期間の生活を支える教育訓練休暇給付金（仮称）を創設

※被保険者期間5年以上が対象→失業給付と同水準(給付額及び給付日数を想定)

※この他、**被保険者以外を対象**に、教育訓練の受講費用や期間中の生活費用を融資する制度を創設予定（求職者支援制度）

※雇用保険非加入者やフリーランスから雇用されることを目指す人を対象として想定

※参考　教育訓練支援給付金（算定措置）の給付率を基本手当日額の60％に引き下げて2年間延長

●2025年(令和7年)4月1日施行

➢ **教育訓練支援給付金**（算定措置）の給付率を基本手当日額の60％に引き下げて2年間延長

○　教育訓練支援給付金の改正内容

【改正前】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に２か月ごとに支給。

【改正後】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の60%**を訓練受講中に２か月ごとに支給。

★65歳以上の雇用保険マルチジョブホルダー制度についても、週所定労働時間を10時間以上に見直される予定

1. 雇用保険制度の適用拡大(2028年(令和10年)10月1日施行)

- 雇用保険の加入要件のうち、週所定労働時間を20時間以上から10時間以上に変更
  ※給付は別基準とせず、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付金を支給。保険料率も同水準とする
- 被保険者月数の算定及び失業認定基準を、現行の2分の1に改正
  ○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が**11日以上**又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が**80時間以上**ある場合を１月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が**6日以上**又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が**40時間以上**ある場合を１月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても１日の労働時間が**4時間未満**にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても１日の労働時間が**2時間未満**にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額（①）、最低賃金日額（②） **※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定**	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の**２分の１** ②最低賃金（全国加重平均）で**週20時間**を働いた場合を基礎として設定	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の**４分の１** ②最低賃金（全国加重平均）で**週１０時間**を働いた場合を基礎として設定

出所：雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要
改正の趣旨 令和6年5月10日成立

★参考　雇用保険の加入要件

★適用基準を週10時間以上20時間未満の労働者に拡大→令和10年10月施行→併せて雇用保険マルチジョブホルダー制度でも同様とする

◆雇用保険マルチジョブホルダー制度とは

65歳以上の高齢者につき雇用保険の加入基準を緩和する制度
⇒1社で週20時間以上ではなく、複数社で合算週20時間以上とする
※実際には、2社合計とし、1社につき週5時間以上

■ 雇用保険に加入する人

（日雇い労働者等を除く一般的な加入の場合）
★常用雇用される社員。法人の代表者は雇用保険加入は不可
パートタイム労働者の加入判断基準は下記の通り
週所定労働時間20時間以上
且つ
31日以上引き続き雇用見込みあり

事業主の皆さまへ「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します 2022年1月1日スタート

★他に、短期雇用特例被保険者（一部の季節労働者）、日雇被保険者（一定の日雇労働者）がいます

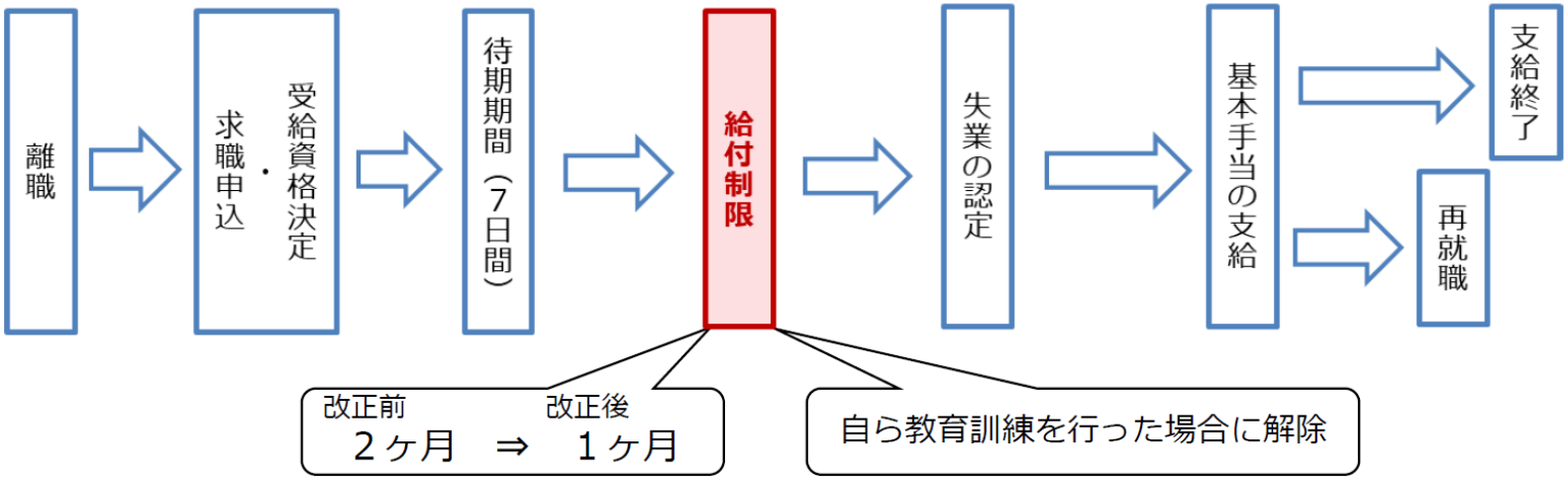
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838542.pdf

出所：雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要
改正の趣旨 令和6年5月10日成立

2. 基本手当の給付制限の見直し及び雇止めによる離職者の特例延長（2025年（令和7年）4月1日施行）

- 離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合、給付制限を解除
  ★通達改正により、原則の給付制限を2か月→1か月、ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合の給付制限は3か月

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



★雇用保険法等の一部改正

※雇用保険の加入基準の適用拡大に伴い、2028年（令和10年）10月から、11日以上⇒6日以上、80時間以上→40時間以上に見直されます

■ 基本手当（いわゆる60歳台前半退職までの失業保険）

「完全月」という

基本手当をもらえる人とは。。。

1. 労働者が離職し、労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること
2. 原則として、離職日以前2年間に、被保険者期間（離職日から1か月ずつ遡って区切った期間に賃金支払い基礎日数が11日以上ある月または賃金支払い基礎となった労働時間数が80時間以上の月を1か月とする）が通算して12か月以上あること

＊特定受給資格者や特定理由離職者は、受給要件の緩和（離職日以前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上でも可）や一部所定給付日数の拡充措置がある

・受給期限は離職日の翌日から1年以内

離職

管轄公共職業安定所（ハローワーク）に出頭し、求職の申し込み

待期（通算7日）

説明会参加

自己都合退職の場合には、待期後1か月（2か月）または3か月㊟の受給制限あり。定年退職の場合には、原則として受給制限はない

4週間毎の失業認定日に出頭し、失業認定を受け、基本手当を受給する。以後も4週間毎の認定日に出頭し、失業認定を受ける

＊一定の求職活動要

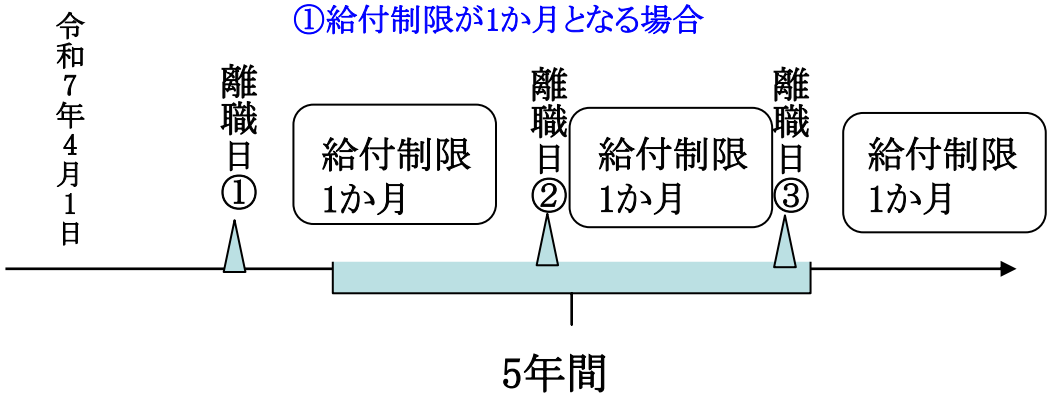
♦ 給付制限期間の短縮

■ 正当な理由がない自己都合により退職した場合、5年間のうち2回までは給付制限期間を1か月に短縮（2025年4月1日以降の離職が対象）

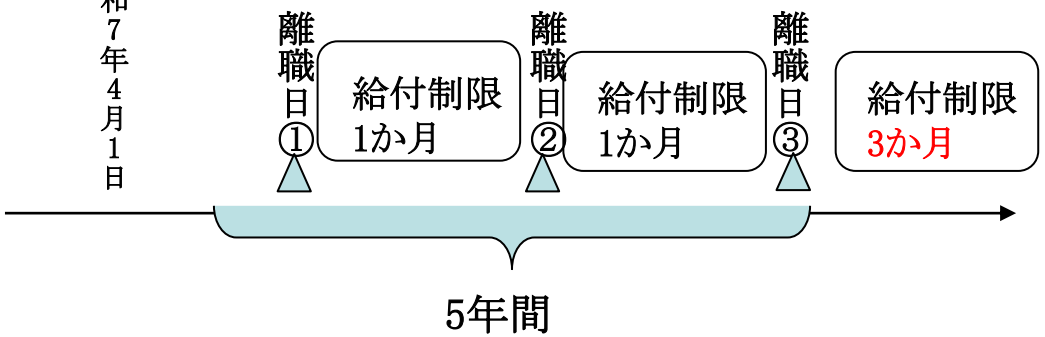
※ 自己の責めに帰すべき重大な理由で退職した場合の給付制限期間は、従来通り3か月

★改正法施行（2025年4月1日）
①自己都合退職者の給付制限を1か月に短縮、ただし、5年間で3回以上の場合は3か月
②離職期間中や、離職日から遡って1年の在職期間に教育訓練を受けた場合は、給付制限を解除
③雇止めによる離職者に対する給付日数に係る特例の暫定措置等を2年間延長

①給付制限が1か月となる場合



②給付制限が3か月となる場合



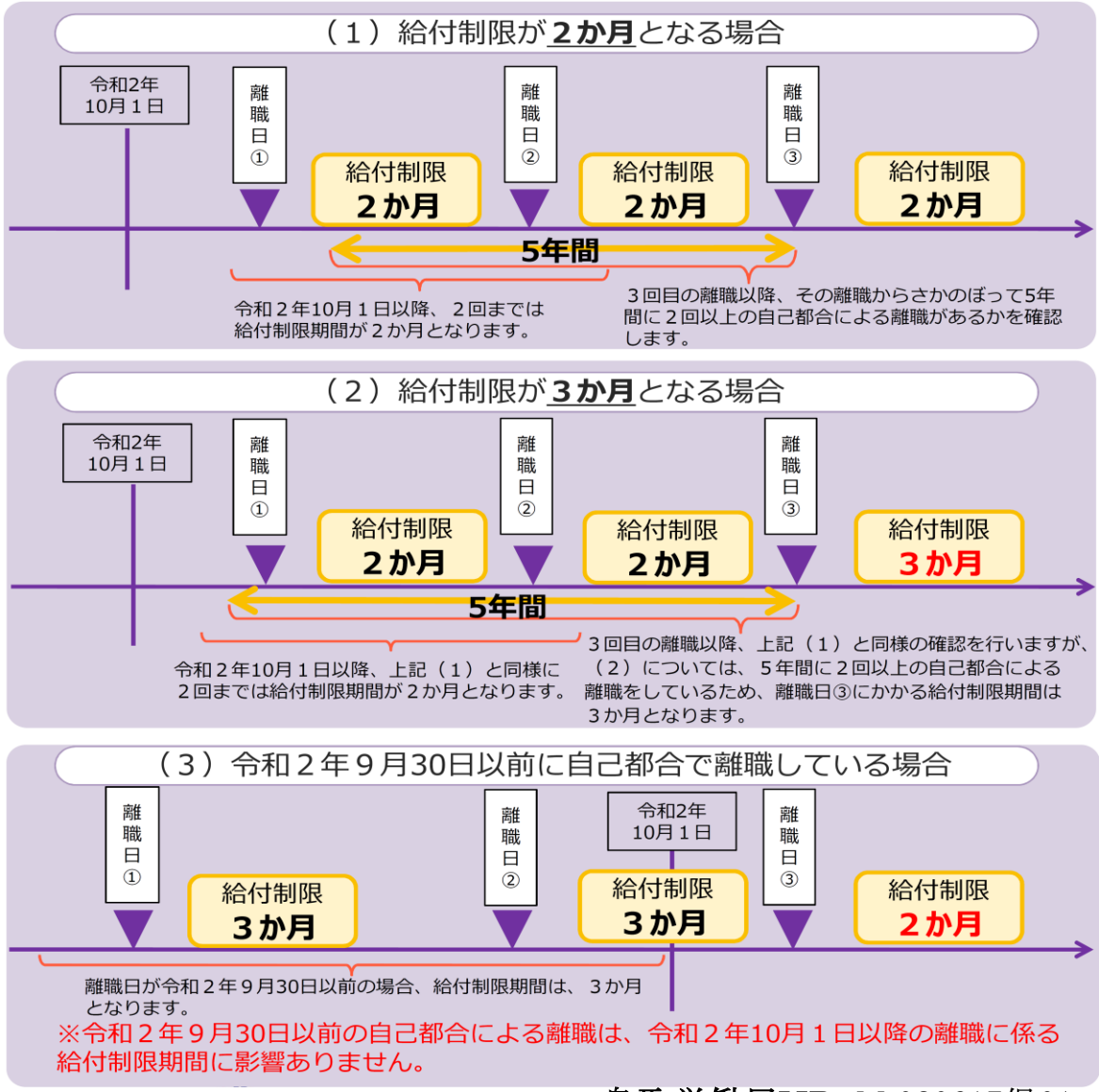
③2025年（令和7年）3月31日以前に自己都合で離職している場合

♦ 給付制限期間の短縮

参考

★2025年3月31日までに離職した場合は右図の通り。

2025年4月1日以後に離職した場合は右図の2か月⇒1か月に短縮。
その際は改正日を令和7年4月1日と読み替えます



鳥取労働局HP　LL020617保01

♦給付制限期間の短縮

■ 令和7年4月以降に教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できます（令和7年4月１日施行）

雇用保険の被保険者が正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、基本手当の受給資格決定日から7日間の待期期間満了後1～3か月間は基本手当を支給されない（「給付制限」という）

令和7年4月以降にリ・スキリングのために教育訓練等を受けた（受けている）場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できるようになりました
※重責解雇された場合は、本取扱いの対象外

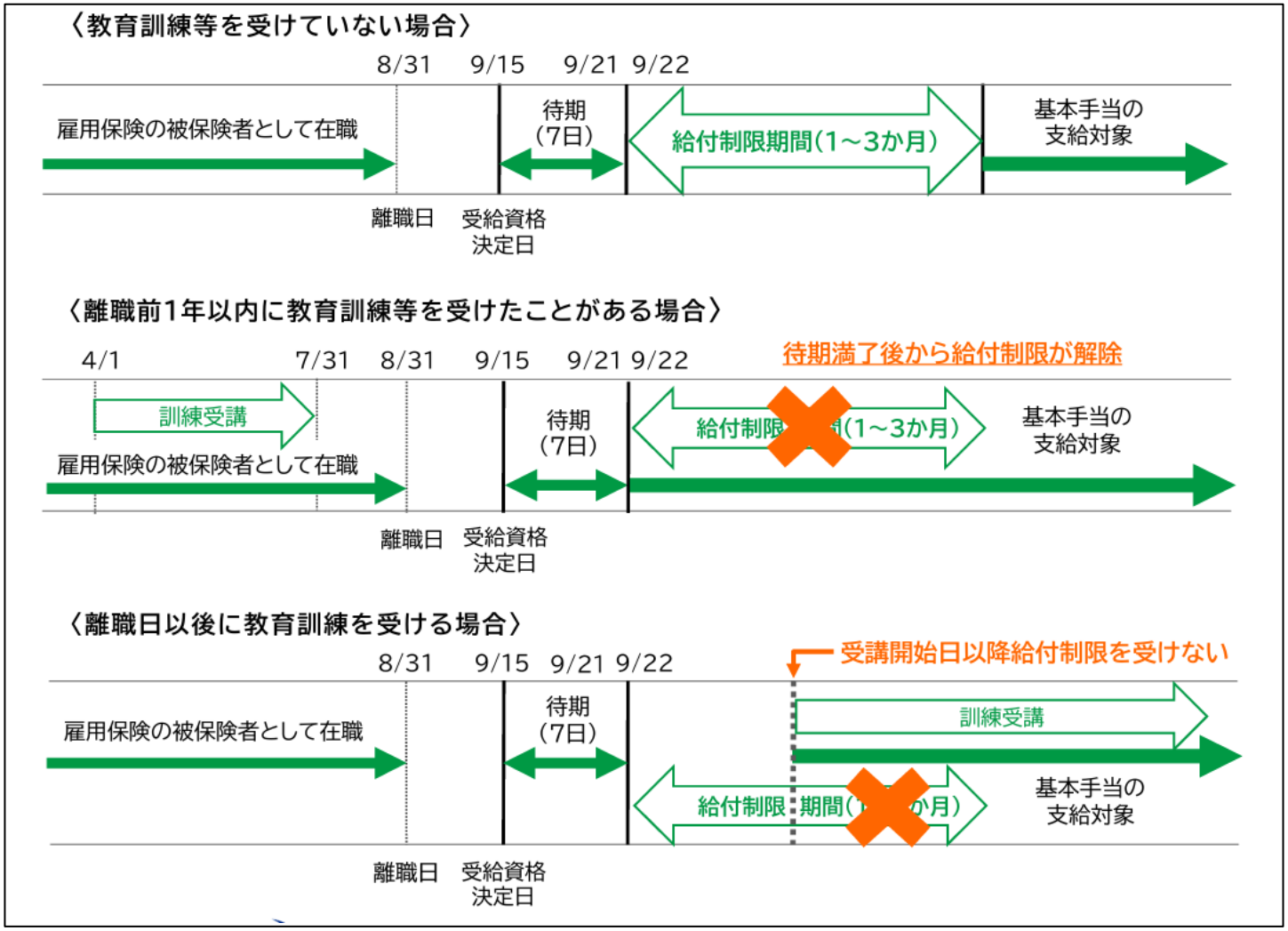
➢ 給付制限が解除され受給できる人

次のいずれかの教育訓練等（令和7年4月１日以降に受講を開始したものに限る）を離職日前1年以内に受けた人（途中退校は該当しません）または離職日以後に受けている人

① 教育訓練給付金の対象となる教育訓練
② 公共職業訓練等
③ 短期訓練受講費の対象となる教育訓練
④ ①～③に準ずるものとして職業安定局長が定める訓練

♦給付制限期間の短縮

■ イメージ



令和7年4月以降に教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できます(厚生労働省ハローワーク)

https://www.mhlw.go.jp/content/001441564.pdf

◆ 適用されるには申出が必要です。期限もあり要注意です！

出所：雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要
改正の趣旨 令和6年5月10日成立

➢ 雇止めによる離職者に対する暫定措置を2年間延長(令和8年度末まで)

【参考】雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例

雇止めによる離職者	倒産・解雇による離職者
90日～150日 ↓ **90日～330日（暫定措置）**	90日～330日

出所：雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要
改正の趣旨 令和6年5月10日成立

3. 就業手当の廃止/就業促進定着手当の上限の引下げ（2025年（令和7年）4月1日施行）

- 就業手当の廃止
- 就業促進定着手当の支給上限を、支給残日数の20％に引き下げ

【参考】現行の就業促進手当の概要

	就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の３分の１以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30％相当額を支給（**再就職手当の対象とする就職を除く。**）	受給資格者が**安定した職業**（１年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の３分の１以上を残して再就職した場合に支給残日数の60％又は70％に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後６か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の６か月分を支給
給付	基本手当日額の30％相当額	**支給残日数の60％**（支給残日数が所定給付日数の３分の２以上の場合は**70％**）に基本手当日額を乗じた額の一時金	（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）に再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※基本手当支給残日数の**40％相当額**（再就職手当として支給残日数の70％が支給された場合は、**30％相当額**）が上限

出所：雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要
改正の趣旨 令和6年5月10日成立

4.　教育訓練給付　※リ・スキリングの推進

■ 2024年(令和6年)10月から、教育訓練給付金が変わりました

- 専門実践教育訓練給付金の訓練受講前後で賃金が5%以上上昇した場合であって、現行の資格取得等を要件とする追加給付を受けている場合→現行の追加給付に加え、さらに受講費用の10%(年間上限8万円予定)を追加給付
  →∴合計最大80%を追加給付
- 特定一般教育訓練給付金に、資格取得をして就職等した（雇用されまたは雇用されている）場合→受講費用の10%(上限5万円予定)を追加給付
  →∴合計最大50%を追加支給

〈改正前〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付①(資格取得等)	20%	―
追加給付②(賃金上昇)	―	―
最大給付率	70%	40%

〈改正後〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付①(資格取得等)	20%	**10%**
追加給付②(賃金上昇)	**10%**	―
最大給付率	**80%**	**50%**

※一般は従来通り、本体給付20%で変更なし
※2024年（令和6年）10月1日以降の受講開始が条件

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金
・医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等） ・デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等） ・専門職大学院　等

特定一般教育訓練給付金
・運転免許関係（大型自動車第一種免許等） ・医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等）　等

5

★社員の自由な学びを会社が応援する「リスキリング休暇」が広まっています

★教育訓練休暇給付金が創設されます

会社に教育訓練を受けるための長期間の休暇制度が整備されていることが前提

出所：雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要（令和6年5月10日成立）

●2025年(令和7年)10月1日施行

・在職中に会社の休暇制度を利用して、教育訓練を受ける期間の生活を支える**教育訓練休暇給付金を創設**

➢ 雇用保険の被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する

教育訓練休暇給付金	
対象者	・雇用保険被保険者
支給要件	・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・被保険者期間が５年以上あること。
給付内容	・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。

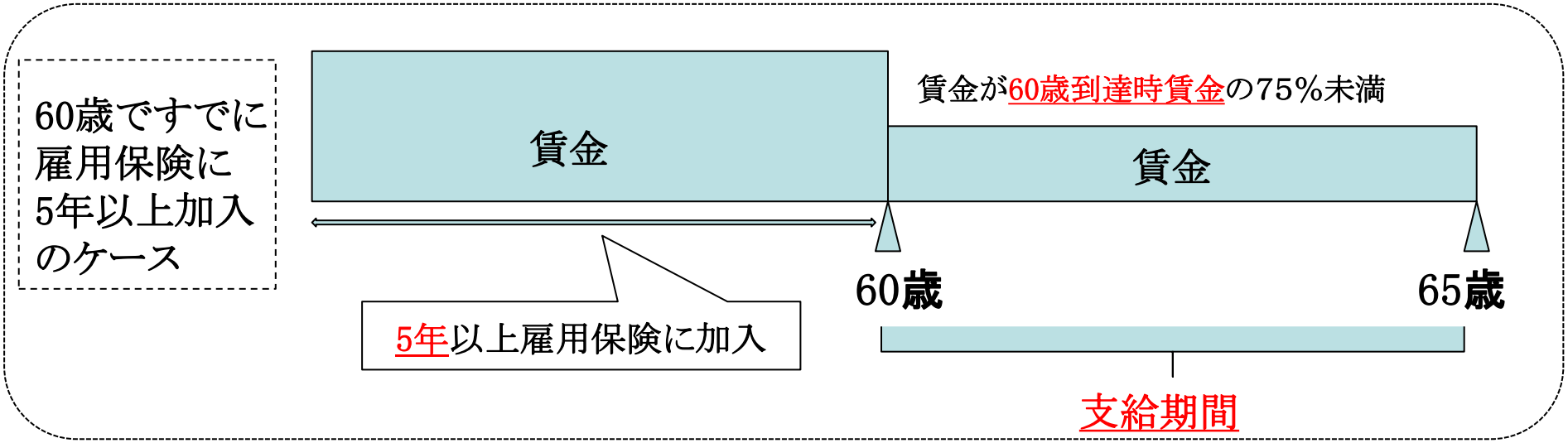
※受講後に離職した場合→休暇取得前の被保険者であった期間は、基本手当の受講資格の決定や所定給付日数の算定に用いる期間から除外される

■上記の他、雇用保険被保険者以外の人（雇用保険の適用を受けない労働者や離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、雇用されることを目指すフリーランスなど）を対象に、教育訓練費用と生活費を融資対象とする新たな融資制度を創設(令和7年10月））

●融資内容（予定）： 貸付上限240万円（年間）/融資期間最大2年間/利率2％　教育訓練修了後に賃金が1割以上UPした場合は残債務の5割を免除。大学院や専門学校の授業、ハローワークの職業訓練が対象。修了後は企業への就職を目指す（2025.3）

■高年齢雇用継続基本給付金

定年後再雇用などで、再雇用後、60歳以降65歳になるまで賃金が下がった場合には、一定の要件の下、低くなった賃金の15％を上限として、高年齢雇用継続給付金が受給されます。支給額等には上限と下限があります



安くなった賃金の最高15％

※2025年4月1日以後に60歳に達した人（雇用保険に5年以上加入）から、上限が15％から10％に引き下げ

※上記の他に、60歳時には雇用保険の加入期間が5年ない場合や、60歳前後で再就職した場合などの給付があります

◆ 令和7年4月1日以降・・・高年齢雇用継続基本給付金の支給率が見直されました

令和７年４月１日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下（61%以下）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）
64%超75%未満 （61%超75%未満）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※令和7年4月1日以降に60歳に達した日（その日時点で被保険者の期間が5年以上ない場合は、その期間が5年を満たすこととなった日）を迎えた人が見直しの対象

※その前にすでに60歳に達していた人（被保険者期間が5年以上に限る）は最大15%の支給率

令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

※ （）内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

令和７年４月１日以降の支給率早見表

各月に支払われた賃金の低下率	支給率	各月に支払われた賃金の低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	69.50%	4.60%
74.50%	0.39%	69.00%	5.06%
74.00%	0.79%	68.50%	5.52%
73.50%	1.19%	68.00%	5.99%
73.00%	1.59%	67.50%	6.46%
72.50%	2.01%	67.00%	6.95%
72.00%	2.42%	66.50%	7.44%
71.50%	2.85%	66.00%	7.93%
71.00%	3.28%	65.50%	8.44%
70.50%	3.71%	65.00%	8.95%
70.00%	4.16%	64.50%	9.47%
		64.00%以下	10.00%

★65歳到達月の翌月からは1と△1の調整のみになります
（高年齢雇用継続給付金は65歳に達する月までが対象）

➢ 60歳台前半の在職老齢年金と雇用保険の給付

60歳前半の賃金が、60歳到達時の賃金の75％未満になったケース

△1.　在職老齢年金による支給停止額

△2.　高年齢雇用継続給付との併用調整による支給停止額

支給される在職老齢年金

2.　高年齢雇用継続給付（賃金の10％（15％）が上限）

1.　賃金（60歳当時の75％未満）

支給調整前の60歳台前半の老齢厚生年金

支給調整後の収入（額面）

★従前の高年齢雇用継続給付関連の支給・支給停止率表
対象者：2025年3月31日までに60歳に達した（被保険者期間が5年以上に限る）人

【参考】P99 △2に該当

老齢厚生年金と高年齢雇用継続給付の併給調整表

「60歳到達時の賃金月額」に対する「標準報酬月額」の割合に応じた
老齢厚生年金の支給停止率

60歳到達時賃金月額	現在の標準報酬月額	支給停止率
１００	75.00	0.00%
	74.50	0.18%
	74.00	0.35%
	73.50	0.53%
	73.00	0.72%
	72.50	0.90%
	72.00	1.09%
	71.50	1.28%
	71.00	1.47%
	70.50	1.67%
	70.00	1.87%
	69.50	2.07%
	69.00	2.27%
	68.50	2.48%
	68.00	2.69%
	67.50	2.90%
	67.00	3.12%
	66.50	3.34%
	66.00	3.56%
	65.50	3.79%
	65.00	4.02%
	64.50	4.26%
	64.00	4.49%
	63.50	4.73%
	63.00	4.98%
	62.50	5.23%
	62.00	5.48%
	61.50	5.74%
	61.00	6.00%

60歳到達時賃金と計算対象となる月の「標準報酬月額」とを比べ低下率を算出し、今月の「標準報酬月額」に支給停止率を乗じた額をマイナスする

＊詳細問い合わせ先：　日本年金機構

P99　2に該当

高年齢雇用継続給付金の早見表

支給対象月に支払われた賃金額（みなし賃金額）の低下率に応じた
高年齢雇用継続給付金の支給率

60歳到達時賃金月額	支給対象月に支払われた賃金額	支給率
１００	75.00	0.00%
	74.50	0.44%
	74.00	0.88%
	73.50	1.33%
	73.00	1.79%
	72.50	2.25%
	72.00	2.72%
	71.50	3.20%
	71.00	3.68%
	70.50	4.17%
	70.00	4.67%
	69.50	5.17%
	69.00	5.68%
	68.50	6.20%
	68.00	6.73%
	67.50	7.26%
	67.00	7.80%
	66.50	8.35%
	66.00	8.91%
	65.50	9.48%
	65.00	10.05%
	64.50	10.64%
	64.00	11.23%
	63.50	11.84%
	63.00	12.45%
	62.50	13.07%
	62.00	13.70%
	61.50	14.35%
	61.00	15.00%

60歳到達時賃金と計算対象となる月の「賃金」を比べて、安くなった「賃金」に支給率を乗じた額が支給される

※2025年度からは賃金低下率64%以下のとき
最大の10%支給/支給停止率4.0%となります

★従前の高年齢雇用継続給付関連の支給・支給停止率表
対象者：2025年4月1日以後に60歳に達する（被保険者期間が5年以上に限る）人

P99 △2に該当

「60 歳到達時の賃金月額」に対する
「標準報酬月額」の割合に応じた年金の
支給停止率 早見表　2025 年 4 月 1 日改定

標準報酬月額 60歳到達時賃金月額	年金停止率
75.00%以上	0.00%
74.00%	0.31%
73.00%	0.64%
72.00%	0.97%
71.00%	1.31%
70.00%	1.66%
69.00%	2.02%
68.00%	2.40%
67.00%	2.78%
66.00%	3.17%
65.00%	3.58%
64.00%以下	4.00%

（表示上小数点以下２ケタ未満を四捨五入）

P99 2に該当

高年齢雇用継続給付の給付金支給率早見表
2025 年 4 月 1 日改定

低下率	□給率
75.00%以上	0.00%
74.00%	0.79%
73.00%	1.59%
72.00%	2.42%
71.00%	3.28%
70.00%	4.16%
69.00%	5.06%
68.00%	5.99%
67.00%	6.95%
66.00%	7.93%
65.00%	8.95%
64.00%以下	10.00%

★2025年度　育児介護休業法の改正

◆ 2025年4月1日施行

■ ❶子の看護休暇

9歳に達する日以後の最初の
3月31日までの間にある子

改正内容	現行	改正後	義務	規程等の見直し
対象となる労働者	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで	●㊟	●
取得事由	①病気・ケガ ②予防接種・健康診断	①病気：ケガ ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式・卒園式		
労使協定による除外できる労働者	①週所定労働日数2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	①週所定労働日数2日以下		
名称	看護休暇	看護等休暇		

㊟労使協定がある場合

※授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められいない→法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは差し支えない

■ ❷介護休暇

改正内容	現行	改正後	義務	規程等の見直し
労使協定による除外できる労働者	①週所定労働日数2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	①週所定労働日数2日以下	●㊟	●

㊟労使協定がある場合

■ ❸所定外労働の制限

改正内容	現行	改正後	義務	規程等の見直し
対象となる労働者	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者	●	●

※⑩(1)の柔軟な働き方を実現するための措置により選択された措置を利用している期間も、所定外労働の制限を同時に請求可能

■ ❹短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置

改正内容	現行	改正後	規程等の見直し
代替措置の追加	①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ※フレックスタイム制/始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ/保育施設の設置運営など	①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ※フレックスタイム制/始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ/保育施設の設置運営など ③テレワーク等の措置　㊟1	● 選択する場合 ㊟2

㊟1　テレワーク等とは情報通信技術等を利用しない業務を含む

㊟2　短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務があり、労使協定で除外規定を定め代替措置を講じている場合であって、テレワーク等を選択する場合

■ ❺育児のためのテレワーク等の導入（努力義務）

改正事項	規程等の見直し
3歳未満の子を養育する労働者がテレワーク等を選択できるようにする	●　選択する場合

■ ❻介護のためのテレワーク等の導入（努力義務）

改正事項	規程等の見直し
要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワーク等を選択できるようにする	●　選択する場合

■ ❼介護離職防止のための雇用環境整備

改正事項	義務
介護休業や介護両立支援制度等（㊟）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければならない ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施 ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置） ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供 ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知 ㊟介護両立支援：ⅰ介護休暇に関する制度、ⅱ所定外労働の制限に関する制度、ⅲ 時間外労働の制限に関する制度、ⅳ 深夜業の制限に関する制度、ⅴ介護のための所定労働時間の短縮等の措置	●

※①から④のうち複数の措置を講ずることが望ましい

■ ❽ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

A 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

改正事項	義務
介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する次の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければならない ※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められない 【周知事項】 ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（介護休暇/所定外労働の制限/時間外労働の制限/深夜業の制限/介護のための所定労働時間の短縮等）の内容 ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること 【手法】 ①から④のいずれか ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等　※労働者が、電子メールの記録を出力→書面作成できるものに限る ※①はオンライン面談も可能 ※③④は労働者が希望した場合のみ	●

※個別の周知・意向確認する人

人事部でなくても、事業主から委任を受けていれば、所属長や直属の上司であってもOK。所属長や 直属の上司が実施することで、労働者が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知し ておくことが重要

★例えば年度当初などに一堂に集めて実施することも可能

B 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

改正事項	義務
労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する次の事項について情報提供しなければならない 【情報提供期間】 ①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度の初日から末日までの期間 ②労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から起算して1年間　　のいずれか 【情報提供事項】 ①介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業及び介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付に関すること 【情報提供手法】 ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか　※①はオンライン面談も可能	●

※情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うことや情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知することが望ましい

★介護保険制度について（40歳になられた方（第2号被保険者）向けリーフレット）
（4枚版）　https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001238058.pdf
（2枚版）　https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001238060.pdf

Check!

介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

②介護保険制度について（40歳の方向けリーフレット）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

①　②

■ ❾育児休業取得状況の公表義務

改正内容	改正内容	義務
対象となる企業	従業員数1000人超⇒300人超	●

- 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」
- 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表
- 参考

2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が 従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます

★ https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf

Check!

両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

★表中③の「手配」：ベビーシッター派遣会社と事業主が契約を締結し労働者の希望に応じて当該会社に事業主が派遣依頼を行う/ベビーシッター派遣会社と事業主が契約し、労働者が直接当該会社に派遣依頼をするなども含まれる

◆ 2025年10月1日施行　※労使協定の締結により,入社1年未満の従業員や週所定労働日数が2日以下の従業員、業務の性質・実施体制に照らして休暇の時間単位の取得が困難な業務に従事する者は除外可

■ ⑩柔軟な働き方を実現するための措置等

（1） 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

2025年10月1日前に意見聴取要。
その他Q2-7 256頁参照（後掲）

改正事項	義務
3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、事業主は、次の5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講じなければなりません → 労働者は、それらの措置から1つを選択して利用することが可能 ※ 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要あり 【選択して講ずべき措置】 ①始業時刻等の変更：フレックスタイム制または始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度） ※1日の所定労働時間は変更しない ②テレワーク等（10日以上/月） ※1日の所定労働時間は変更しない ③保育施設の設置運営等（保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（事業主がベビーシッターを手配し、かつ、費用を補助するなど）） ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年） ※1日の所定労働時間は変更しない　※無給可 ⑤短時間勤務制度 ※1日の所定労働間を原則6時間とする措置を含む	●

★②と④は原則時間単位で取得可とする必要あり

フレックスタイム制と始業・終業時刻の変更のどちらも選択可能にしても、それだけで2つの措置の創設とならない

★「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業単位で2つ措置するのではなく、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、事業所単位や事業所内のライン単位、職種ごとに措置可。むしろ、職場の実情や事業所の業務の性質等に応じて措置の組み合わせを変えることが望ましい（QA2-4 256頁参照（後掲））

★就業規則に規定しようとする事業所には、規定例が公表されています
（参照　規定例詳細版第10章）

Q2-16：ベビーシッターの費用補助について、こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の「ベビーシッター派遣事業割引券」を活用した場合、「保育施設の設置運営等」の「その他これに準ずる便宜の供与」として認められますか。

A2-16：
「その他これに準ずる便宜の供与」とは、現行育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置の一つである「保育施設の設 置運営その他これに準ずる便宜の供与」の取扱いと同様、ベビーシッターを手配し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用の一部負担を行う必要があります。なお、**費用負担の程度に基準はありません。**
こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の「ベビーシッター派遣事業割引券」については、事業主は当該割引券の発行や割引券の精算手続き等に係る費用を負担するものの、当該負担は「ベビーシッターに係る費用」の負担とは異なるも のであるため、便宜の供与に該当せず、措置されたものとは認められません。

Q2-17：当社では、福利厚生サービスを提供する企業と契約し、年会費を支払い、カフェテ リアプランの一環として、社員が当該企業が提携するベビーシッターのサービス等の福利厚生サービスを選択・利用できるようにしています。この場合、ベビーシッターの手配及び費用負担の措置を講じたことになりますか。

A2-17：
措置を講じたことになります。 事業主は、福利厚生サービス会社と法人契約をし（手配）、会費を支払うことにより事 実上労働者が利用したベビーシッターサービス料金の一部を負担しているため（費用負 担）、事業主の「手配」かつ「費用負担」が認められるので、便宜の供与に該当し、措置 を講じたことになります。

養育両立支援休暇

育児目的休暇

看護等休暇

1年につき10日労働日以上→∴例）6か月で5日、
1か月で1日でもOK（1年に10日労働日以上は必須）

養育両立支援休暇

無給でもOK
有給でもOK

- 3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が就業 しつつ子を養育することを容易にするための休暇
- 「柔軟な働き方を実現するための措置」の5つの「選択して講ずべき措置」の中の1つ→事業主が当該措置を選択したときは、年10日以上利用できるものとし育児目的休暇とは別に設定し、原則時間単位で利用できるようにする必要あり
- 取得理由は、就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられる

例）育児目的休暇や看護等休暇の目的以外に、通常保育所に子を迎えに行く配偶者が出張等で当該迎えができない日に時間単位で休暇を取得し保育所に子を迎えにいく、子が就学する小学校等の下見にいく　など

★2025年度　育児介護休業法の改正

育児目的休暇

※ 育児目的休暇から除外されるもの
↓
子の看護等休暇、介護休暇、労基法第39条の年次有給休暇、養育両立支援休暇

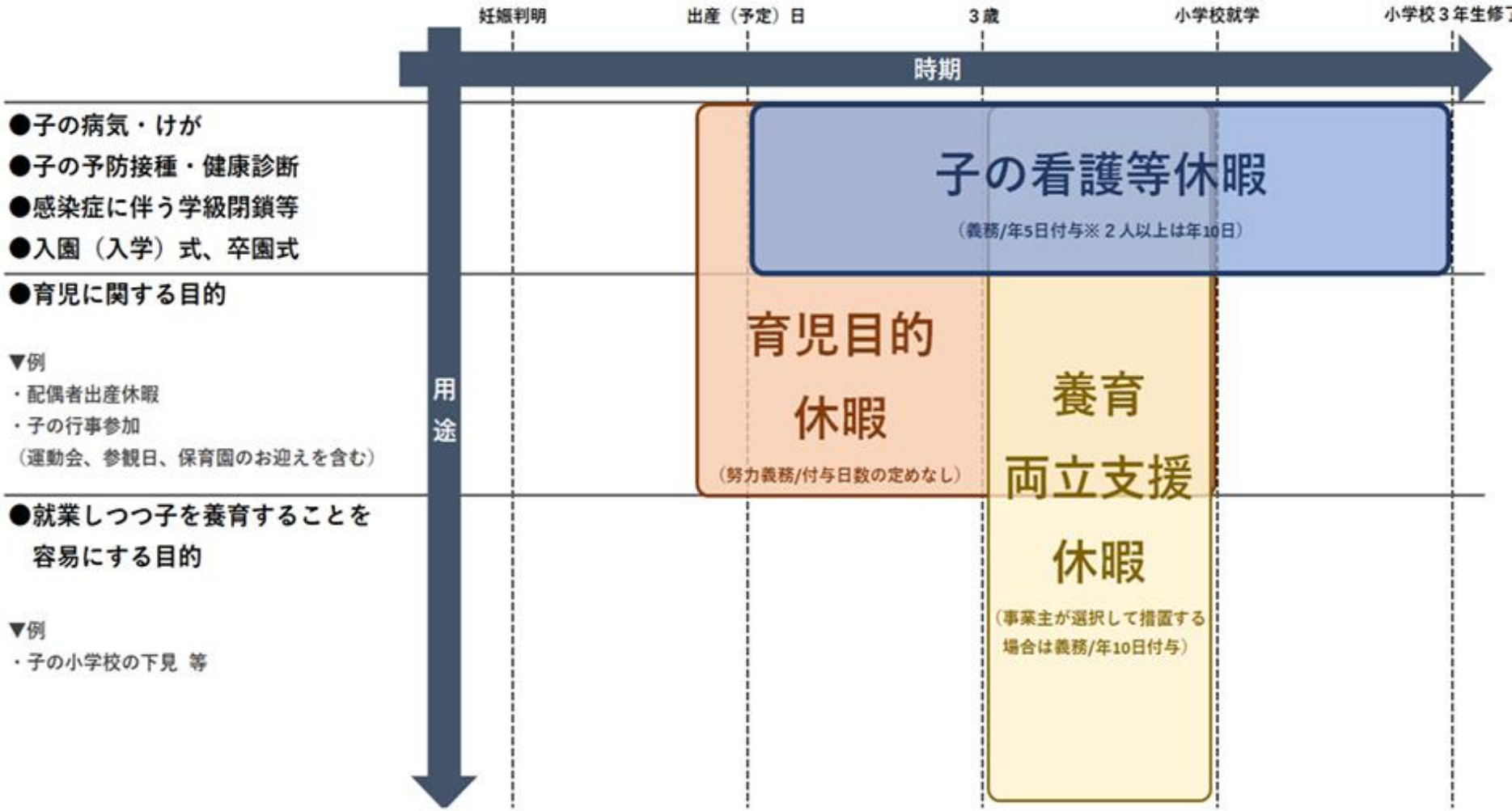
- 配偶者出産休暇や子の行事参加に伴う休暇など、「育児に関する目的のために利用できる休暇」
- 小学校就学前までの子を持つ労働者に対して措置を講ずる努力義務
- 事業主が、努力義務に基づく取組を実施する場合→子の看護等休暇、介護休暇、年次有給休暇とは別の制度として設定する必要があるが、その範囲内で用途を限定することも可能。法令上、日数等の定めもない
- 今改正により、「養育両立支援休暇」は「育児目的休暇」から除外される→すでに導入していた「育児目的休暇」を3歳以降小学校就学前までの制度として独立させ、「1年につき 10 労働日以上の利用をすることができるもの」等の「養育両立支援休暇」の要件を満たすものとして設定することは可能

  例）出産後の養育について出産前に準備する、保育園の遠足、 運動会に同行する、参観日に参観する　など

看護等休暇

- 小学校3年生修了までの子を養育する労働者が、負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話、疾病の予防を 図るために必要な子の世話若しくは感染症による学級閉鎖等に伴う子の世話を行うため、又は子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇
- 取得可能な用途は、i）子の病気・けが、ii）子の予防接種・健康診断、iii）感染症に伴う学級閉鎖等、iv） 入園（入学）式、卒園式に限定される

（参考）養育両立支援休暇、育児目的休暇、子の看護等休暇の関係性



★令和4年10月31日から令和5年10月30日までに生まれた子を養育する労働者から周知・意向確認が必要です！

（2）　柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

改正事項	義務
3歳に満たない子を養育する労働者に対し、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として（1）で選択した制度（対象措置）に関する次の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません　**※日々雇用する者へは、法的には実施不要** ※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められない 【周知時期】 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）　**※（　）の期間内に行われればよい→∴定期的な人事面談と合わせて実施もOK** 【周知事項】 ①事業主が（1）で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ②対象措置の申出先（例：人事部など） ③所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 【個別周知・意向確認方法】 ①から④のいずれかの方法 ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等の送信　※労働者が、電子メールの記録を出力→書面作成できるものに限る ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ	●

★利用の事前申請の期限については特に定めはないが、指定する場合は、就業規則等にあらかじめ明記します（QA2-9 256頁参照（後掲））

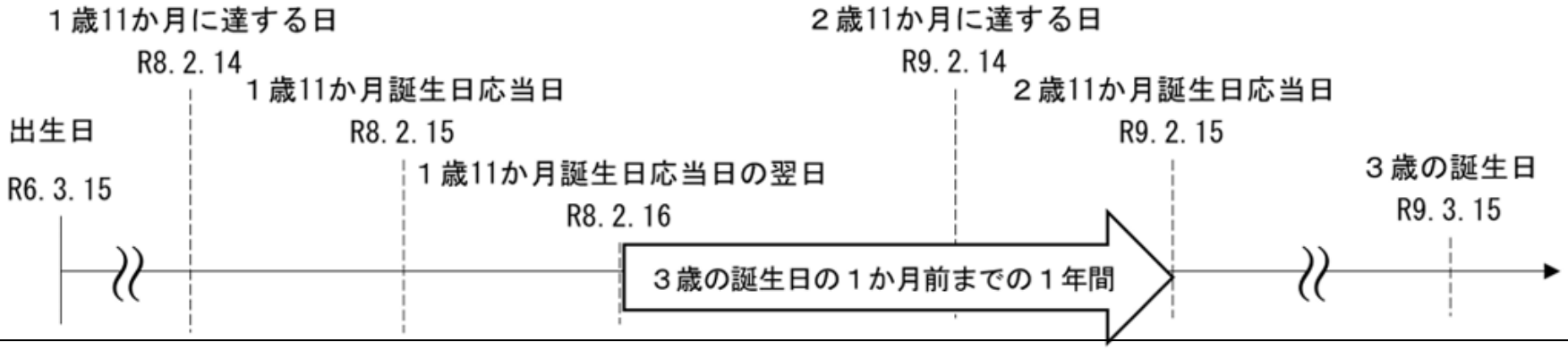
※一堂に集めて行うことも可能だが、個別に書面の交付を行うなど、各対象者の事情を的確に把握できるよう配慮が望ましいとされています

＊家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、**上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など）にも定期的に面談を行うことが望ましい**とされています

※①面談の方法の場合、記録する義務はないが、他の方法と異なり記録が残らない→必要に応じて作成することが望ましいとされています

Q2-21：3歳の誕生日の1か月前までの1年間(1歳 11 か月に達する日の翌々日から2歳 11 か月に達する日の翌日まで)の計算方法を教えてください。

A2-21：
たとえば、3月 15 日生まれの子の場合、「3歳の誕生日の1か月前」とは、2月 15 日（以下15日を「誕生日応当日」という）となります。「3歳の誕生日の1か月前まで の1年間」とは、1歳の2月16日から2歳の2月15日までの1年間となります。
なお、民法の規定に従い、「1歳11か月に達する日」とは、1歳11か月の誕生日応当日である1歳の2月15日の前日、つまり2月14日となり、「1歳11か月に達する日の 翌々日」とは2月16日となります。また、「2歳11 か月に達する日」とは、2歳11か月の誕生日応当日である2月15日の前日、つまり2月14日となり、「2歳11か月に達する日の翌日」とは2月15日となります。なお、3月 31 日生まれの子については、1歳 11 か月の誕生日応当日となるべき2月 31 日が存在しないものの、民法143条第2項の規定により、「1歳11か月に達する日」は月末である2月28日（閏年ではない年の場合。閏年の場合2月29日）となり、
・1歳11か月に達する日の翌々日は3月2日/・2歳11か月に達する日の翌日は3月1日　となります。



Q2-22：令和6年11月19日　回答一部修正（下線部A）
施行日である令和7年 10 月1日時点において、3歳の誕生日の1か月前までの1年間（子が1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）に行わなければならない「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は何年何月何日生まれからですか。

A2-22：
施行日（令和7年 10 月1日）において「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は、令和4年10月31日から令和5年10月30日までに生まれた子となります。施行日の令和7年10月1日時点で、子が2歳 11 か月に達する日の翌日を過ぎている 場合（子の誕生日が令和4年10月30日以前である場合）には、法律上、個別の周知・ 意向確認の必要はありません。しかし、この場合であっても、「柔軟な働き方を実現するための措置」は子が3歳の誕生日から小学校就学前まで利用可能となっていることから、小学校就学前までの子を持つ労働者から制度の利用意向が示された場合には、これに応じる必要があります。このため、施行日において、個別の周知・意向確認の対象外となる小学校就学前までの子を持つ労働者に対しても、労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するため、利用可能な制度等に関する個別の周知等をしていただくことが望ましいです。

Q2-26：
子が3歳に到達する時点においては「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならないものの、将来的に措置の利用が可能になる可能性がある労働者に対しても、3歳になるまでの間に個別の周知・意向確認を実施しなければならないですか。

A2-26：
子が3歳に到達する時点において「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならないものの、将来的に措置の利用が可能になる可能性がある労働者としては、例えば、「柔軟な働き方を実現するための措置」について、労使協定において、継続雇用期間 が1年未満の労働者を利用対象から除外している企業において、子の3歳到達時点では 継続雇用期間が1年未満であるものの、子が3歳6か月時点で継続雇用期間が1年に達 し、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の対象になる場合などが該当します。このような労働者については、3歳の誕生日の1か月前までの1年間のいずれかの時点において個別の周知の措置を実施する必要があります。他方で、意向確認の措置については、子の3歳到達時点では「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用が可能ではないことから、実施する必要はありませんが、法を上回る取組として実施することは差し支えありません。
なお、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の対象外となる労働者であっても、改正後の育児・介護休業法第23条の3第6項に基づく就業に関する条件に係る労働者の意向の聴取・配慮の対象となることに留意が必要です。（Q2-36参照　256頁参照（後掲））

■ ⓫仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

（1） 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

改正事項	義務
労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する次の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければならない 【意向聴取の時期】 ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで） 【聴取内容】 ① 勤務時間帯（始業および終業の時刻等の勤務時間帯） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業条件として何か希望がないか（業務量、労働条件の見直し等）　を確認 【聴取方法】 ①から④のいずれか ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等　※労働者が、電子メールの記録を出力→書面作成できるものに限る ※　①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ	●

＊意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施することが望ましいとされています

（2）　聴取した労働者の意向についての配慮

改正事項	義務
事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません 具体例 ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置 ・両立支援制度等の利用期間等の見直し ・業務量の調整・労働条件の見直し　など	●

＊取組み例
子に障害がある場合や医療ケアを必要とする場合等であって、労働者が希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること/ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配することなど　　が望ましいとされています

⑩（2）

Check!

個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例
社内用にアレンジしてご活用いただけます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

※個別の周知・意向確認や個別の意向の聴取・配慮する人
人事部でなくても、事業主から委任を受けていれば、所属長や直属の上司であってもOK。所属長や 直属の上司が実施することで、労働者が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知し ておくことが重要

Q2-43：聴取した意向について、事業主は具体的にどのように配慮することが考えられますか。
必ず、労働者の希望を叶えなければならないものなのでしょうか。

A2-43：
今回の改正では、子育て世帯の「共働き・共育て」を推進する中で、子や家庭の様々な事情に対応できるよう、労働者からの仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取とその意向への配慮を事業主に義務付けることとしています。
意向の内容を踏まえた検討を行った結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただければよく、必ず労働者の意向に沿った対応をしなければならないということではありませんが、例えば、勤務時間帯や勤務地に係る配置、業務量、両立支援制度の利用期間等について配慮することが考えられます。なお、検討の 結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。加えて、事業主が個別の意向に配慮するに当たり、望ましい対応の例示としては、
・労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときには、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等の利用可能期間を延長する こと
・ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数 に配慮することなどが考えられます。

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

Check!

両立支援に取り組む事業主への助成金　【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。
（令和７年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

★出所　育児・介護休業法について（厚生労働省）パンフレット
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

令和6年改正育児・介護休業法に関するQ＆A（令和7年1月23日時点）
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001383031.pdf

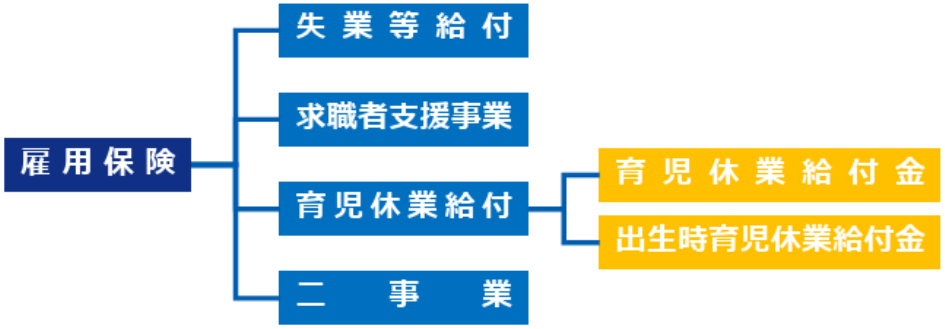
★問い合わせ先：都道府県労働局雇用環境・均等部（室）
（令和6年7月23日時点）
https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf

■ 令和6年雇用保険制度改正（令和7年4月１日施行分）について

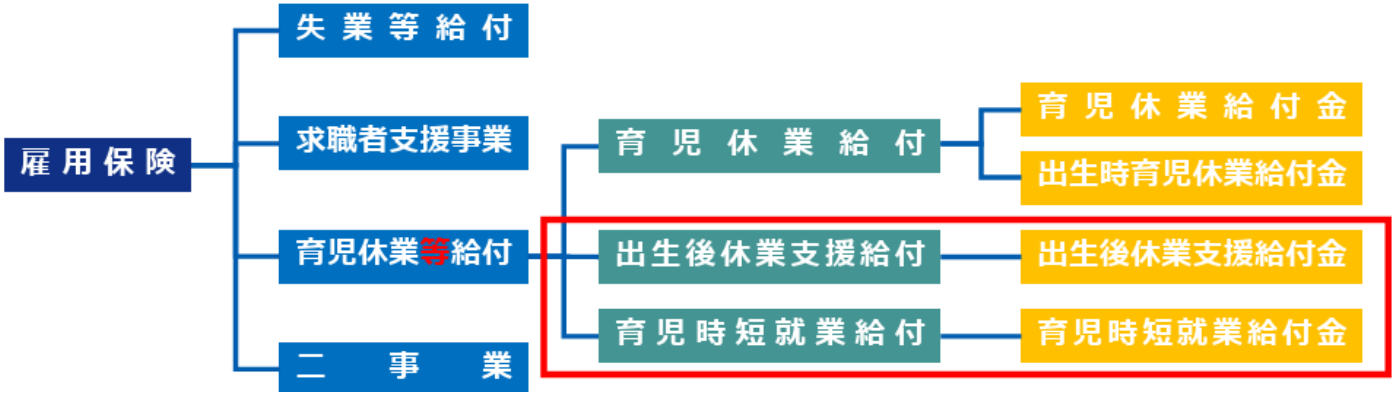
雇用保険制度の概要（体系）

○　令和６年雇用保険制度改正により、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付が創設され、育児休業給付と併せて、育児休業等給付となる。

【現在】



【令和7年4月1日以降】



★育児関連の給付金の改正

出所：育児・介護休業法について（厚生労働省）より　一部加筆

2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します
（厚生労働省　ハローワーク）

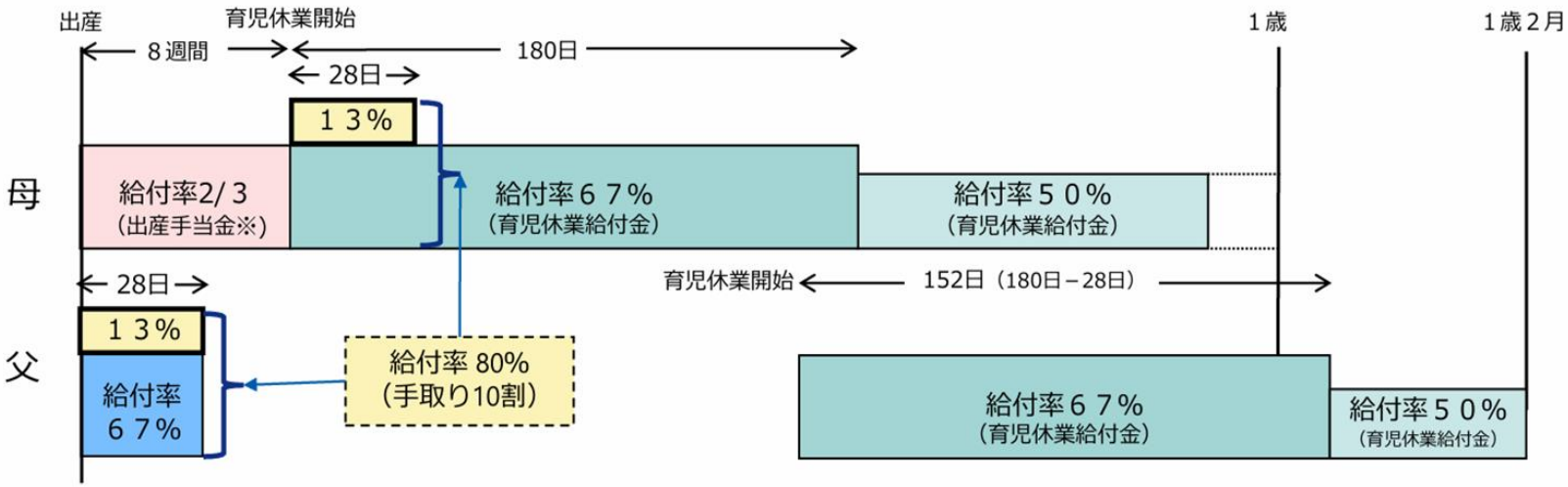
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf

■ 出生後休業支援給付金 （2025年4月1日施行）

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあ わせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる

※配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額の2/3相当額を支給。

育児休業等給付の内容と 支給申請手続 都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）
被保険者・事業主の皆さまへ2025（令和7）年4月1日改訂版　一部修正版
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf

2025年4月から「育児時短就業給付金」を創設します
（厚生労働省　ハローワーク）

https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394846.pdf

■ 育児時短就業給付金 （2025年4月1日施行）

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付。給付率については、原則として、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する

【育児時短就業給付金の支給額】

・支給対象月に支払われた賃金額が

①育児時短就業開始時賃金月額の90%以下の場合
→支給対象月に支払われた賃金額 × 10%

②育児時短就業開始時賃金月額の90%超～100%未満の場合
→ 支給対象月に支払われた賃金額 × 調整後の支給率

③支給対象月に支払われた賃金額と、①又は②による支給額の合計額が支給限度額を超える場合
→ 支給限度額－ 支給対象月に支払われた賃金額

【支給率早見表】

賃金率	支給率	賃金率	支給率
100.00%	0.00%	95.00%	4.74%
99.50%	0.45%	94.50%	5.24%
99.00%	0.91%	94.00%	5.74%
98.50%	1.37%	93.50%	6.26%
98.00%	1.84%	93.00%	6.77%
97.50%	2.31%	92.50%	7.30%
97.00%	2.78%	92.00%	7.83%
96.50%	3.26%	91.50%	8.36%
96.00%	3.75%	91.00%	8.90%
95.50%	4.24%	90.50%	9.45%
		90.00%	10.00%

育児時短就業給付の内容と支給申請手続 被保険者・事業主の皆さまへ（厚生労働省　ハローワーク）
2025（令和7）年2月1日時点版

https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001395073.pdf

【育児時短就業給付金の受給要件等（概要）】

※詳細は育児時短就業給付の内容と支給申請手続をご覧ください

■ 受給できる人　①及び②の要件を満たす人

① 2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者）であること

② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合 は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある）完全月が12か月あること

■ 受給できる月の要件　①から④のすべての要件を満たす月

① 初日から末日まで続けて被保険者である月

② 1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月

③ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月

④ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

■ 支給対象月

育児時短就業給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月について支給する

転職先の事業所で育児時短就業給付金の支給を 再開する場合の留意点をお示しします。(厚生労働省　ハローワーク)

https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394849.pdf

● 転職先でも受給可能です

2025年4月以降、転職し新たに雇用保険の被保険者となった人が、以前に育児時短就業給付金の受給手続きを行っていて、新たに被保険者となった事業所で育児時短就業給付金の支給を受けられる可能性がある場合には、資格取得届に対してハローワークから交付する『雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(事業主通知用)』に「育児休業等給付受給可」と表示される

→「育児休業等給付受給可」と表示された人が、次の①・②に該当する場合は、育児時短就業給付金の支給対象となります

① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者であること

② 新たに被保険者となる前の被保険者期間に空白期間がある場合は、その間に基本手当等の受給資格決定を受けていないこと

雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(事業主通知用)のイメージ

雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）

確認（受理）通知年月日 R070720

雇用保険被保険者資格取得届に基づき、下記のとおり確認（通知）します。

上野　公共職業安定所長　公共職業安定所長印

被保険者番号 5050-123456-7

事業所番号 1301-987654-3

管轄区分 0

資格取得年月日 R070701

被保険者氏名 ｲｸｷｭｳ ﾊﾅｺ

性別 2 (1 男 2 女)

生年月日(元号一年月日) 4 020401 (2 大正 3 昭和 4 平成 5 令和)

取得時被保険者種類 1 (1又は9 一般 4又は5 高年齢 2又は3 短期 11 高年齢(65歳以上))

転勤の年月日

事業所名略称 株式会社　行政物流

＊＊育児休業等給付受給可

育児休業等給付について　厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

★育児・介護休業法について（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

★育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について

令和7年1月20日

https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001378913.pdf

改正令和7年1月20日雇均発0120第2号

https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001378914.pdf

★令和6年改正育児・介護休業法に関するQ＆A（令和7年1月23日時点）

https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001383031.pdf

雇用保険に関する業務取扱要領（令和7年4月１日以降）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/data/toriatsukai_youryou.html

■ 規則の規定例（詳細版）が公表されました！（令和7年2月）

詳細版では、ケースごとの規程例の他、それぞれのルールの解説も記載されています。人事労務担当者必見です！

★育児・介護休業等に関する規則の規定例［詳細版］（令和7年2月作成）

★育児・介護休業等に関する規則の規定例［簡易版］（令和6年11月作成）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

■ 子ども・子育て支援法の改正（2024年6月12日公布）

- **児童手当の拡充**（所得制限の撤廃/支給期間を中学生→高校生まで延長/第3子以降は3万円に増額(2024年(令和6年）10月分から→12月受給から)。支払月を年3回→年6回(偶数月）
- ひとり親世帯の**児童扶養手当**UP→第3子以降の加算額UP（2024年(令和6年）11月分から）
- 妊産・出産時に妊婦らに10万円相当支給（2025年(令和7年）4月から）
- 出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金の創設　　(2025年(令和7年）4月から）
- 保護者の就業要件を問わず満3歳未満の子どもの保育所などの利用が可能な「こども誰でも通園制度」(2026年（令和8年）4月から）
- 自営業者らの育児中の国民年金保険料の免除(2026年(令和8年）10月から）
- 子ども・子育て支援金制度の創設（2026年（令和8年）度から徴収）
  公的医療保険を通じて徴収
  協会けんぽ・健康保険組合・・労使折半/国民健康保険料や後期高齢者医療保険でも徴収

■ 育児休業給付の期間延長手続きを厳格化（2025年4月施行）

- 保育所に入所する意思がないにもかかわらず、育児休業給付の延長目的で自治体に入所を申し込む者があり、これが自治体の負担となっていると指摘あり⇒育児休業給付金の支給期間の延長の要件及び手続きについて見直しを行うとともに、公共職業安定所において、申請者が速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望していることを確認することを明確にするため、規則の見直しをする
- 2025年4月1日以後に育児休業に係る子が1歳に達する場合、または1歳6ヵ月に達する場合から適用

参考　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要
（育児休業給付関係）

https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001231530.pdf

育児休業給付金の支給対象期間延長手続き（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00040.html

★育児休業給付の期間延長手続きの厳格化

（現行の確認書類）

●市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

＋

（追加する確認書類）

●本人が記載する申告書

●市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写し

引き続き現行の要件を確認

追加要件である市区町村への申込み内容を確認

現行の要件

- 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと

➢ 入所申込年月日が1歳（1歳6か月）に達する日以前となっていること

➢ 入所希望日が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日以前となっていること

➢ 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知がなされていること

➢ 理由なく内定辞退を行っていないこと

追加要件

- 市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めるものであること

➢ 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅又は勤務先から遠隔地（※）の施設のみとなっていないこと

※ 遠隔地であることについては、利用予定の交通手段による自宅又は職場からの移動時間が30分以上となっている場合など、具体的な判断基準を定める予定。申し込んだ保育所等が遠隔地のみであっても他に通える保育所等がない場合などは、合理的な理由があるものとして取り扱う。

➢ 市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと

※ 「育児休業・給付の適正な運用・支給及び公平な利用調整の実現等に向けた運用上の工夫等について」（平成31年２月７日付厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡）にて示しているように、「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」などの表現は、入所保留となることを希望する旨の意思表示には当たらない。

※ 申告書及び申込書の写しが添付されることにより、現行の要件についてもより厳密な審査が可能となる。

本見直しは、子が１歳に達する日（パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子の１歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が１歳２か月に達する日である場合は、１歳２か月に達する日）又は子が１歳６か月に達する日が施行日（令和７年４月１日）以後となる被保険者が、育児休業給付金の期間延長を申請した場合に適用する。

育児休業取得率拡大のために,①業務を引き継いだ社員に子育て応援手当等を支給/残業ゼロを掲げ、特定の社員しかできない業務をなくす社員教育を実施などで、取得率を大幅にUPしている企業もある

★次世代育成支援対策推進法の改正(2024年(令和6年)5月31日)公布

時限法の期限を令和17年3月末まで10年間延長/企業の取り組みのPDCAサイクルの確立や数値目標(育児休業の取得状況、労働時間の状況)の設定を法律上のしくみと格上げ＝義務化/一般事業主行動計画の策定で把握・分析等する項目に、職業生活と子育ての両立に関する状況などを追加/「くるみん」などの認定基準の見直し

■ 男性の育児休業の
目標設定義務を100人超の企業に
実績値公表義務を常時1,000人超から300人超企業　　2025年(令和7年)4月1日施行

①次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画において、常時労働者100人超の企業に男性の育児休業取得率の目標値の明記を義務化(100人以下は努力義務)

※計画を作らなかったり、公表しなかったりした場合→厚労省が勧告・是正を求めることが可能

②男性の育児休業取得率の実績値の公表対象を1,000人超企業から300人超企業に範囲を拡大

2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が 従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf

- 次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準が変わります（令和7年4月）

①行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け
②認定基準の見直し
※令和7年4月から2年間は、認定申請に関す経過措置あり（旧基準で申請可能。ただしその場合の認定マークは旧基準のマークとなります）

くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークについて（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

令和7年4月1日から
次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf

■ 障害者雇用促進法の改正(一部、省令改正)

国や地方公共団体等の法定雇用率
・令和5年度 2.6%
・令和6年度 2.8%
・令和8年7月から 3.0%

1.法定雇用率の段階的引上げ(令和6年4月・令和8年7月)

	令和5年度	令和6年度	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲(従業員数)	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

対象事業主:①毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークに報告義務
②障害者雇用推進者の選任(努力義務)

2.除外率の引下げ(令和7年4月1日から)

除外率は平成14年改正で廃止され、特例措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率が設定されている⇒廃止の方向で段階的に除外率の引下げが実施されてきた(平成16年4月と平成11年7月にそれぞれ一律10%引下げ)→今回も一律10%引下げ

★参考 除外率による法定雇用人数の算定方法
例)1,000人企業で除外率40%の場合
(1,000人－400人)×法定雇用率

- 設定業種ごとにそれぞれ10%引下げ
  （現在除外率10%以下→除外率制度対象外）

【令和7年4月以降の除外率】

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業・鉄鋼業・道路貨物運送業・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業・警備業	15%
・鉄道業・医療業・高等教育機関・介護老人保健施設・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業・児童福祉事	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業・小学校	45%
・幼稚園・幼保連携型認定こども	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

3.障害者雇用率の算定方法の変更

3.-1　障害者雇用率の算定特例の延長（令和5年4月以降）

「週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者」について、当分の間、雇用率算定上、雇入れや手帳取得からの期間に関係なく、1カウントとして算定可能に

3.-2　1部の週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者の雇用率への算定（令和6年4月以降）

「週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者」について、雇用率算定上、0.5カウントとして算定可能に

※精神障害者には重度といった取扱いがない※令和2年4月から施行されていた特例給付金の廃止

		30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	重度以外	1	0．5	―
	重度	2	1	0．5
知的障害者	重度以外	1	0．5	―
	重度	2	1	0．5
精神障害者	―	1	0．5㊟	0．5

㊟　一定の要件を満たす場合、0.5ではなく1としてカウントする措置について、当分の間延長/新規雇入れから3年以内などの要件は廃止

■ 障害者雇用率を超えて障害者を雇用する会社には、調整金（常時雇用労働者100人超）又は報奨金（常時雇用労働者100人以下で障害者を4%または6人のいずれかを多い数を超えて雇用する会社）が支給され、未達成の会社（常時雇用労働者100人超）は納付金（不足一人当たり5万円）を納付する制度があります。その制度の額が見直されます。

●障害者雇用調整金・報奨金の減額

<table>
<tr><th>常時雇用労働者数</th><th>支給金</th><th colspan="2">支給対象人数及び支給額</th></tr>
<tr><td rowspan="2">100人超</td><td rowspan="2">障害者
雇用調整金</td><td colspan="2">障害者雇用率を超えて雇用している障害者数</td></tr>
<tr><td>10人以下
1人につき、29,000円/月</td><td>10人超
超過人数1人につき　23,000円/月</td></tr>
<tr><td rowspan="2">100人以下</td><td rowspan="2">報奨金</td><td colspan="2">「各月の常時雇用している労働者数の4%の年度間合計数」又は「年間72人（月平均6人）」のいずれか多い人数を超えて雇用している障がい者数</td></tr>
<tr><td>年間420人(月平均35人)以下
1人につき21,000円/月</td><td>年間420人(月平均35人)超
超過人数1人につき16,000円/月</td></tr>
</table>

2024年度の実績に基づき、2025年度の支給から、10人超/35人超に該当する超過人数への支給額を引下げ

■ 障害者差別解消法の改正
～合理的配慮が義務化～
令和6年4月1日施行

➢ 障害者差別解消法は、共生社会の実現に向けて、行政機関等及び事業者に対し、障害のある人への障害を理由とする
①不当な差別的扱いの禁止
（第8条1項）・・・義務
②合理的配慮の提供
（第8条2項）・・・努力義務
③合理的な配慮に関する環境
の整備(第5条)　・・・努力義務
を定めているが、その中で
②合理的配慮の提供が義務化されました（令和6年4月1日）

リーフレット「令和6年4月１日から合理的配慮の提供が義務化されました」(内閣府)
https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet-r05.html

■ 合理的配慮の提供とは

具体的には、

① 行政機関等と事業者が、
② その事務・事業を行うに当たり、
③ 個々の場面で、障害者から「社会的なバリアを取り除いてほしい」旨の意思の表明があった場合に
④ その実施に伴う負担が過重でないときに
⑤ 社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずること

※ここでいう障害者とは、障害者手帳を持っている人のことではなく、身体・知的・精神障害(発達障害や高次脳機能障害のある人を含む)のある人、その他心や体の働きに障害にある人で、日常生活や社会生活に相当な制限を受けている人すべての人です

労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて 令和8(2026)年1月1日から段階的に施行されます(厚生労働省)2025.6
https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001511882.pdf

■労働安全衛生法が改正されています
(2025年5月14日公布　施行は内容により2026年4月1日以降順次)

【具体的な内容】

- 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進　2026年4月・2027年4月施行
- 職場のメンタルヘルス対策の推進・・・労働者数50人未満の事業場もストレスチェックを義務化　2028年5月までに施行
- 化学物質による健康障害防止対策等の推進
- 機械等による労働災害の防止の促進等
- 高齢者の労働災害防止の推進　2026年4月努力義務化
  2028年4月義務化予定

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について
基発0514第1号 令和7年5月14日 厚生労働省労働基準局長

https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T250516K0010.pdf

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律　の概要

https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001497667.pdf

- 一人親方など事業を請け負う者や、同じ場所で作業を行う労働者以外に人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、労働安全対策を義務化（労働安全衛生規則の改正　2025年4月施行）

2025年4月から事業者が行う退避や立入禁止等の措置について、
以下の1、2を対象とする保護措置が義務付けられます

https://www.mhlw.go.jp/content/001254088.pdf

【参考】 今までの改正の流れ

個人事業者等の安全衛生対策について（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei03_00004.html

■ 個人事業者等の安全衛生対策の推進

（1）注文者等の配慮　R7.5.14施行

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

（2）混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大　R8.4.1施行

（特定）元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。
また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

（3）業務上災害報告制度の創設　R9.1.1施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。
報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

（4）個人事業者等自身への義務付け　R9.4.1施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

（5）作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け　R9.4.1施行

作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。）に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

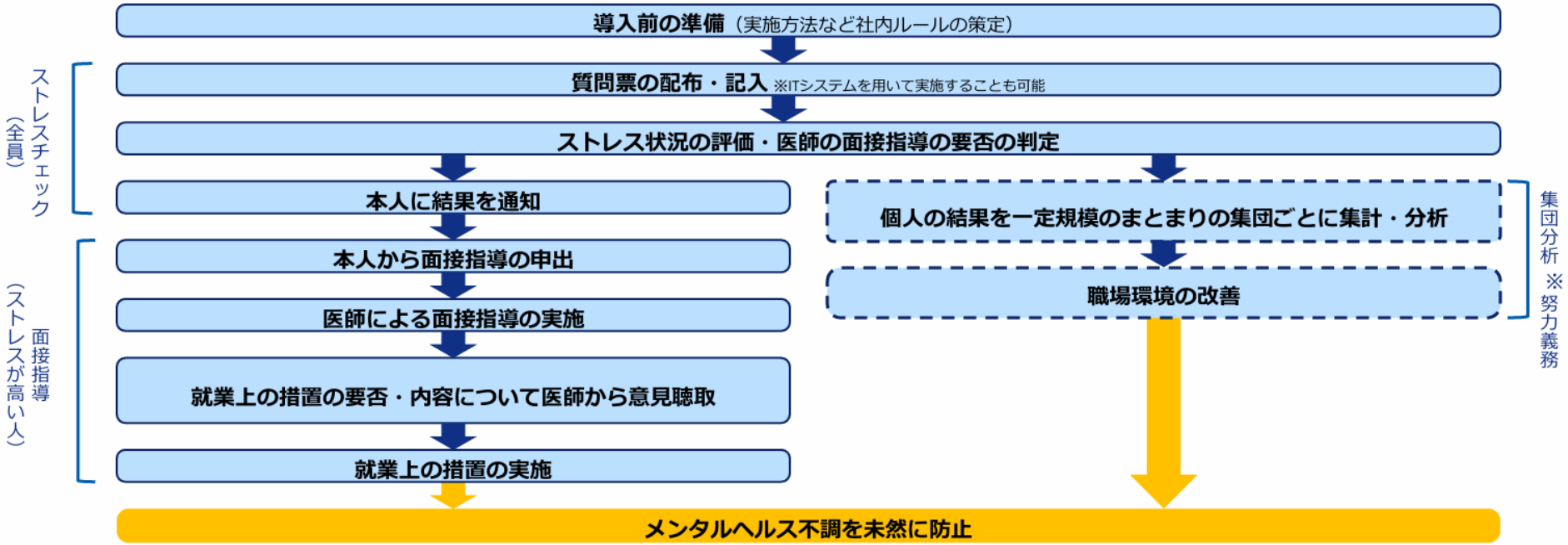
■ 職場のメンタルヘルス対策の推進

交付（2025年5月14日）後3年以内で政令で定める日から施行

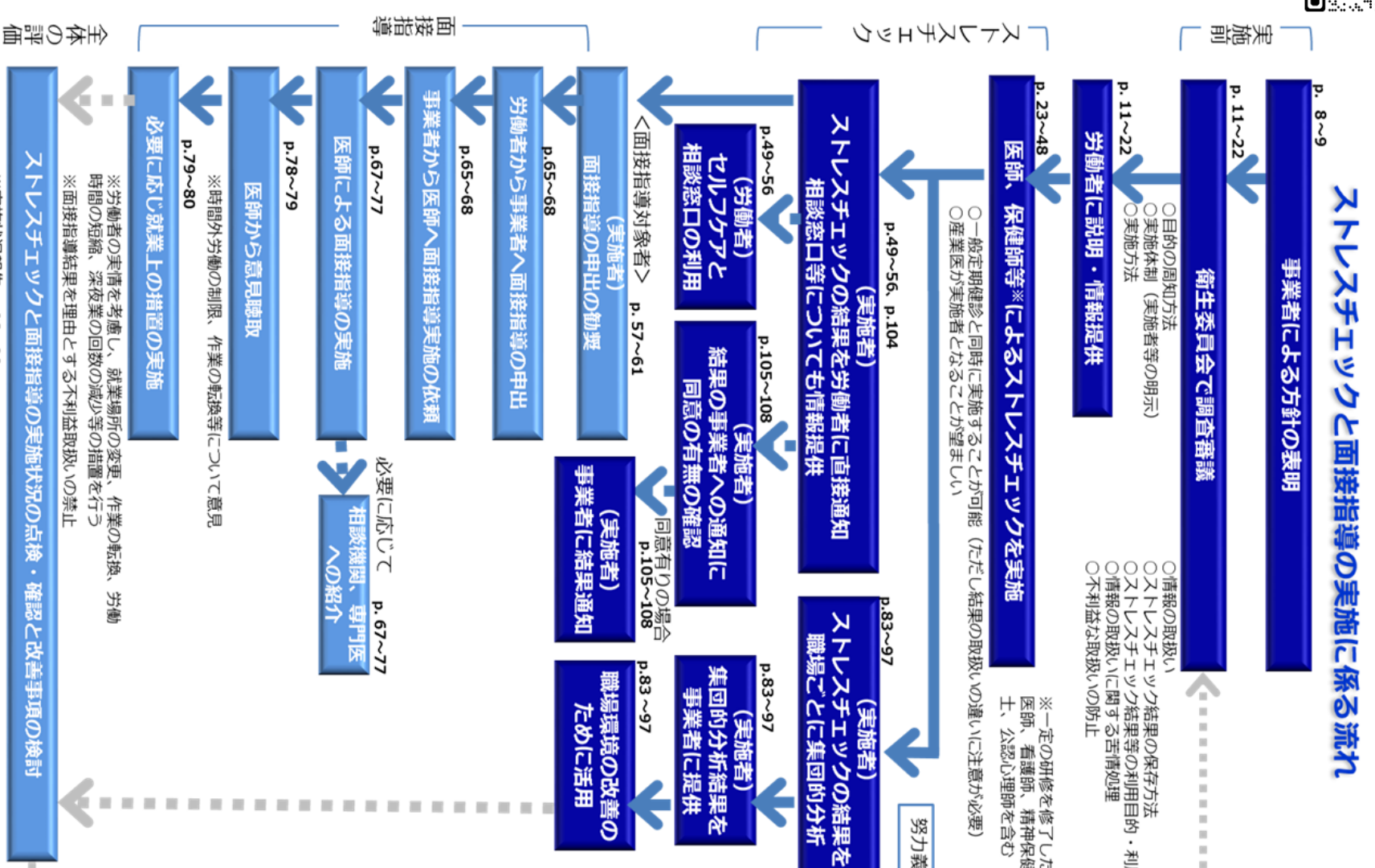
ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター（地さんぽ）の体制拡充などの支援を進めていきます。

（ストレスチェック制度の流れ）



労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度 実施マニュアル
https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf



■ ストレスチェックサポートダイヤル

産業医、保健師等ストレスチェックの実施者、事業者、衛生管理者等ストレスチェック制度担当者等からのストレスチェック制度の実施方法、実施体制、不利益な取扱いなどに関する相談にお答えします。

電話　0570－031050（全国統一ナビダイヤル）※通話料がかかります。

受付時間　平日10時～17時（土曜、日曜、祝日、12月29日～1月3日は除く）

※サポートダイヤルがつながりにくい場合は、お手数ですが最寄りの産業保健総合支援センターへお問い合わせくださいますようお願いします。
全国の産業保健総合支援センター
http://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx

■ ストレスチェックに関する情報は下記HPで

Q＆Aや厚生労働省版ストレスチェック実施プログラムなどもUPされています

ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等｜厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html

■ 高年齢労働者の労働災害防止の推進（2026年4月施行）

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」改正による見直し

■ 治療と仕事の両立支援の推進（2026年4月1日施行）

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

★参考　エイジフリーガイドライン

■ 事業者に求められる事項

❶安全衛生体制の確立
・経営トップによる方針表明と体制整備/ヒヤリハット事例の洗い出し→リスクアセスメントの実施
❷職場環境の改善
・ハード面（例　設備の改善）
・ソフト面（例　作業内容の見直し））
❸高年齢労働者の健康や体力の状況の把握
・健康状況の把握・体力の状況の把握）
❹高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応（例　業務とのマッチング）
❺安全衛生教育
・高齢者対象
・管理者等対象

エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）R7.5

https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000815416.pdf

➢ 職場における熱中症対策が義務化されました

（労働安全衛生規則の改正　2025年6月施行）

- 熱中症による健康障害の早期発見や重篤化の防止を目的とした改正
- 従来の規則に加えて、「熱中症を生ずるおそれのある作業」が明記され、「早期発見の体制」や「重篤化防止措置の実施手順」の整備と周知が罰則付きで義務化された
  ※熱中症対策を怠った場合、6か月以下の懲役拘禁刑または50万円以下の罰金が科される可能性あり　労働安全衛生法第22条違反）
- 熱中症対策が必要な作業は
  「WBGT値（暑さ指数）28度以上または気温31度以上の環境下で、継続して1時間以上、1日当たり4時間を超えることが見込まれる作業」
- 具体的には、①早期発見の体制整備　②重篤化防止措置の実施手順作成　③関係作業者への周知が熱中症対策として義務化

体制の整備/手順作成/関係者への周知

今回の労働安全衛生規則の改正について

【労働安全衛生規則第612条の2として以下条項を新設】

（熱中症を生ずるおそれのある作業）
第612条の2
　事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、当該作業に従事する者が熱中症の自覚症状を有する場合又は当該作業に従事する者に熱中症が生じた疑いがあることを当該作業に従事する他の者が発見した場合にその旨の報告をさせる体制を整備し、当該作業に従事する者に対し、当該体制を周知させなければならない。
２　事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体の冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容及びその実施に関する手順を定め、当該作業に従事する者に対し、当該措置の内容及びその実施に関する手順を周知させなければならない。

- WBGT値とは（暑さ指数）：暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数のこと
  摂氏C（度）で表されるが、通常使う摂氏温度の数値とは異なる
  温度・湿度・照射により算出された数値

WBGT数値を作業中に測る（努める）

↓

測定したWBGT数値を、WBGT基準値（P150）と比較する

↓

WBGT数値＞WBGT基準値（またはおそれがある）とき
- 冷房などにより、作業場所のWBGT値の低減を図る
- 身体作業強度（代謝率レベル）の低い作業に変更する
- WBGT基準値より低いWBGT値での作業に変更する

↓

それでも、まだ、WBGT数値＞WBGT基準値（またはおそれがある）とき

↓

「熱中症予防対策」を徹底（P151）

出所・職場場における熱中症対策の強化について（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/content/001476821.pdf#page=5

第1 WBGT値（暑さ指数）の活用

WBGT基準値とは

暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数のこと

日本産業規格JIS Z 8504を参考に実際の作業現場で測定
実測できない場合には、熱中症予防情報サイト等でWBGT基準値を把握。

WBGT基準値の活用方法

表1-1に基づいて
身体作業強度とWBGT基準値を比べる

基準値を超える場合には

- 冷房等により当該作業場所のWBGT基準値の低減を図ること
- 身体作業強度（代謝率レベル）の低い作業に変更すること（表1-1参照）
- WBGT基準値より低いWBGT値である作業場所での作業に変更すること

表1-1 身体作業強度等に応じたWBGT基準値

区分	身体作業強度（代謝率レベル）の例	各身体作業強度で作業する場合のWBGT値の目安の値	
		暑熱順化者のWBGT基準値 ℃	暑熱非順化者のWBGT基準値 ℃
0 安静	安静、楽な座位	33	32
1 低代謝率	・軽い手作業（書く、タイピング等） ・手及び腕の作業 ・腕及び脚の作業 など	30	29
2 中程度代謝率	・継続的な手及び腕の作業［くぎ（釘）打ち、盛土］ ・腕及び脚の作業、腕と胴体の作業 など	28	26
3 高代謝率	・強度の腕及び胴体の作業 ・ショベル作業、ハンマー作業 ・重量物の荷車及び手押し車を押したり引いたりする など	26	23
4 極高代謝率	・最大速度の速さでのとても激しい活動 ・激しくシャベルを使ったり掘ったりする など	25	20

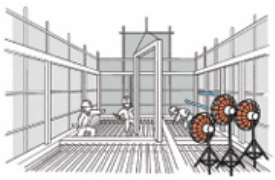
それでも基準値を超えてしまうときには **第2 熱中症予防対策** を行う。

第2 熱中症予防対策

1 作業環境管理

(1)WBGT値の低減等

屋外の高温多湿作業場所においては、直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができる簡易な屋根等を設けること。



(2)休憩場所の整備等

高温多湿作業場所の近隣に冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所を設けること。

2 作業管理

(1)作業時間の短縮等

(2)暑熱順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）の有無が、熱中症の発症リスクに大きく影響することを踏まえ、計画的に暑熱順化期間を設けることが望ましいこと。

(3)水分及び塩分の摂取

自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導すること。

(4)服装等

熱を吸収し、又は保熱しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。

(5)作業中の巡視

3 健康管理

(1)健康診断結果に基づく対応等

(2)日常の健康管理等

睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意の上、日常の健康管理について指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行うこと。

(3)労働者の健康状態の確認

(4)身体の状況の確認

4 労働衛生教育

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、適切な作業管理、労働者自身による健康管理等が重要であることから、作業を管理する者及び労働者に対して、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行うこと。

(1)熱中症の症状

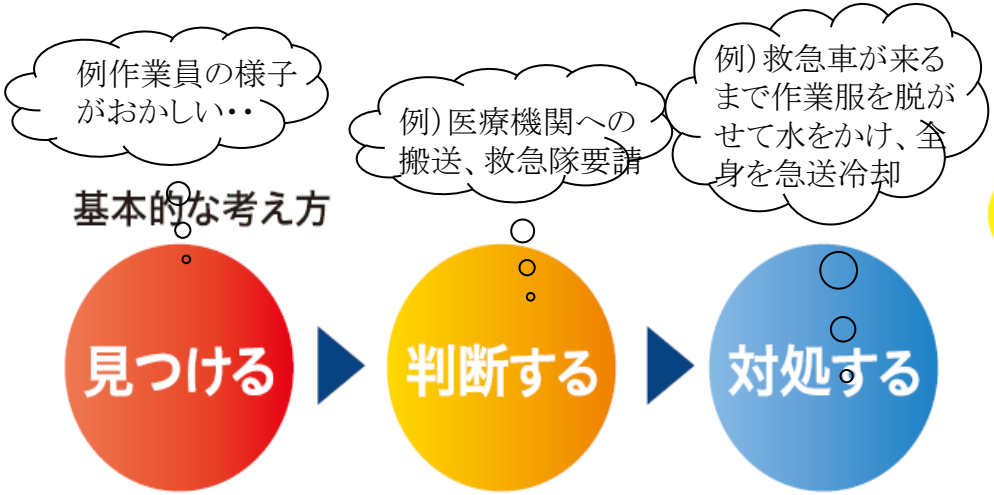
(2)熱中症の予防方法

(3)緊急時の救急処置

(4)熱中症の事例

★職場における熱中症対策が義務化

出所・職場場における熱中症対策の強化について（厚生労働省）に加筆



現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の**「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」**が事業者に義務付けられます。

1

「熱中症の自覚症状がある作業者」や「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業者への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やバディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業者を積極的に把握するように努めましょう。

2

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、

① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等

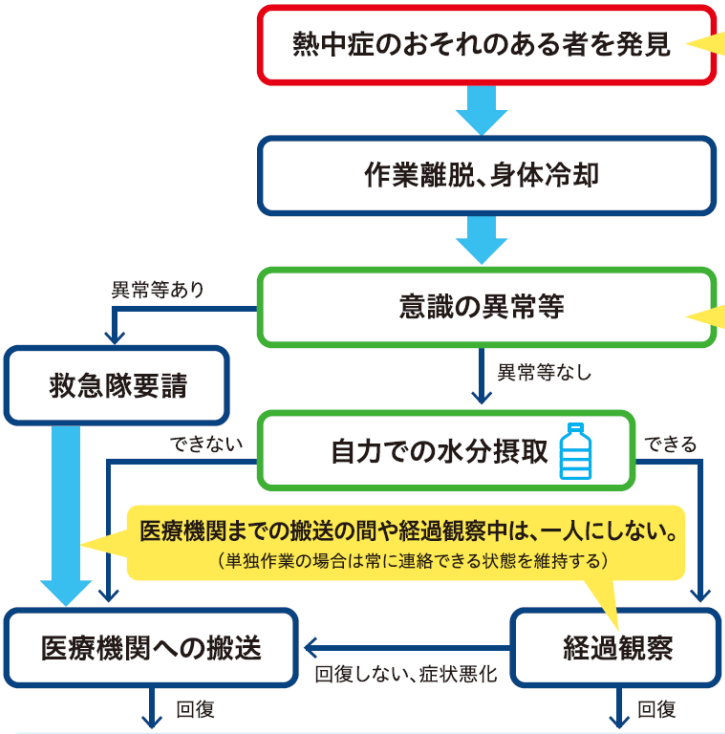
② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順（フロー図①②を参考例として）の作成及び関係作業者への周知

★上記基本的な考え方に、「予防する」ことも追加して検討します

★連絡体制も構築し、作業者等に周知しておきます。連絡を受けた者がどう対処していくかもフローを作成し、関係者内で情報共有しておきます

熱中症のおそれのある者に対する処置の例　フロー図 1

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】
ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣 等

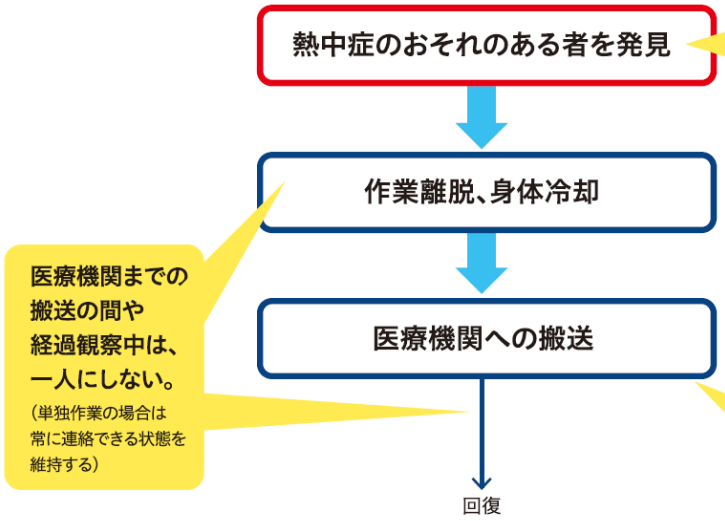
【自覚症状】
めまい、筋肉痛・筋肉の硬直（こむら返り）、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高体温 等

「意識の有無」だけで判断するのではなく、
① 返事がおかしい
② ぼーっとしている
など、普段と様子がおかしい場合も異常等ありとして取り扱うことが適当。
判断に迷う場合は、安易な判断は避け、＃7119等を活用するなど専門機関や医療機関に相談し専門家の指示を仰ぐこと。

回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、
連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

熱中症のおそれのある者に対する処置の例　フロー図 2

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



医療機関までの搬送の間や経過観察中は、一人にしない。
（単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する）

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】
ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣 等

【自覚症状】
めまい、筋肉痛・筋肉の硬直（こむら返り）、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高体温 等
① 返事がおかしい
② ぼーっとしている　など、
普段と様子がおかしい場合も、熱中症のおそれありとして取り扱うことが適当。

医療機関への搬送に際しては、必要に応じて、救急隊を要請すること。

救急隊を要請すべきか判断に迷う場合は、＃7119等を活用するなど、専門機関や医療機関に相談し、専門家の指示を仰ぐことも考えられる。

回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、
連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

働く人の今すぐ使える熱中症ガイド／厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133_00001.html

https://neccyusho.mhlw.go.jp/download/

- 熱中症について、詳しい資料があります
- 熱中症予防のために「いつ」、「誰が」、「どの状況」でどのような対策を講ずべきか確認することができます
- スライドショー動画もあります
- 事業主、安全・衛生管理担当者のための資料もあります
- 多言語版もあります

★熱中症を防ごう！

厚生労働省労働基準局・都道府県労働局・労働基準局

資料5－3（厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課提出資料）

https://www.wbgt.env.go.jp/pdf/ic_rma/2301/mat05_3.pdf

★職場における熱中症対策が義務化

令和7年6月1日に改正労働安全衛生法が施行されます　職場における熱中症対策の強化について　厚生労働省

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/002264774.pdf

熱中症を防ぎましょう｜厚生労働省　多言語あり

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/nettyuu/nettyuu_taisaku/prevent.html

★日々の暑さ指数、実況と予測などが分かります

環境省熱中症予防情報サイト 暑さ指数

https://www.wbgt.env.go.jp/sp/wbgt_data.php?region=03&prefecture=44&tab=td

～カスハラ条例が施行されています～

世間でも問題となっている顧客による著しい迷惑行為「カスタマーハラスメント（カスハラ）」対策として、**2025年4月1日に全国で初めて、東京都や北海道、群馬県などでカスハラ防止条例が施行**されました。この条例にはカスハラをした人に対する罰則はありませんが、三重県桑名市の条例では、市にカスハラと認定され警告を受けても改善しない場合には、その顧客の名前を公表するとしています。

●東京都　カスハラの具体例　（出所・TOKYOはたらくネット）

東京都では、業界や企業が具体的な防止策を検討する際に役立つ「共通マニュアル」を作成し、対応策なども公表しています

「カスタマーハラスメントの防止のための各団体共通マニュアル」・

「事業者マニュアルのひな形」は下記YOKYOはたらくネット/計画　URLを参照

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharamanual/index.html

■ 労働施策総合推進法等が変わります（2025年6月11日公布）

・カスタマーハラスメント対策の義務化・・・カスタマーハラスメント対策の義務化/求職者等に対するセクハラ（就活セクハラ）対策の義務化

・女性活躍の更なる推進に向けた改正・・・法律の有効期限が、令和18年（2036年）3月31日までに10年延長/従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務化（改正前301人）2026年4月1日施行/プラチナえるぼし認定の要件が追加

・治療と仕事の両立支援の推進

事業主の皆さまへ（全企業が対象です） 公布日：令和7年6月11日
ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内

https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律について　令和7年6月11日
基発0611 第1号 雇均発 0611 第1号　厚生労働省労働基準局長 厚生労働省雇用環境・均等局長

https://www.mhlw.go.jp/content/001502757.pdf

出所:「令和7年の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）等の一部改正について」（厚生労働省） 概要

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和７年法律第63号、令和７年６月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1．ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2．女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

② 女性活躍推進法の有効期限（令和８年３月31日まで）を令和18年３月31日まで、10年間延長する。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3．治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

○ 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して１年６月以内で政令で定める日 （ただし、１③及び２②から④までは公布日、２①及び⑥並びに３は令和８年４月１日）

■ カスタマーハラスメント(カスハラ)対策を企業に義務付け

- 改正法では、2019年の改正でパワハラ防止を義務化したものに、カスハラ防止を追加したもの
- 法では、カスハラの定義を、顧客や取引先、施設利用者などの言動で、それが社会通念上許容される範囲を超えたものにより雇用する労働者の就業環境が害されることとし、その対策を企業に義務づけた
- 改正法が企業に対策を義務付けるのは、雇用契約を結ぶ労働者で、フリーランスは保護の対象外⇒今後検討することが明記された

【参考】研修資料（動画）や裁判例、相談窓口など役立つ情報がアッされています

あかるい職場応援団

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

業種別カスタマーハラスメント対策マニュアルの策定手順例 令和7年3月

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara/cusuhara_manual.pdf

■ カスハラ

➢ カスタマーハラスメント(カスハラ)とは、①②③のすべてを満たすもの

①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
③労働者の就業環境を害すること

➢ **事業主が講ずべき措置等**　※具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定

・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
・相談体制の整備・周知
・発生後の迅速かつ適切な対応
・抑止のための措置

■ 就活セクハラ

➢ 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対するハラスメント(就活セクハラ)を防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務化

➢ **事業主が講ずべき具体的な措置等**　※具体的な措置の内容等については、今後、指針において示される予定

・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
・相談体制の整備・周知
・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

■ カスタマーハラスメント（カスハラ）

企業に非がなくても、お客様や取引先から理不尽な要求をされる**カスハラが急増**
SNSの普及もあり、瞬く間に拡散、炎上するケースもある
営業のみならず、事務系の社員にも直面するリスクがある

クレーム ≠ カスハラ

★カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントとは…（以下のように考えられます※）

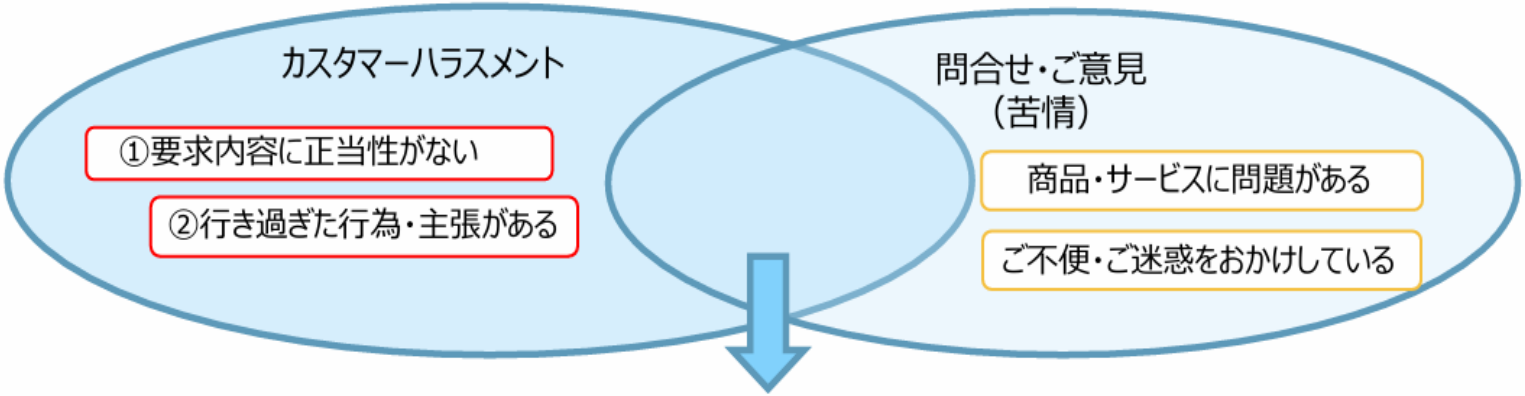
（※企業や業界により考え方が異なる場合があります。）

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

※①　※②　※③

※① 要求内容が著しく妥当性を欠く場合
※② 要求実現のための手段、態様の悪質性が高い場合
※③ 労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

（上記①と②のいずれか（あるいは両方）および③に該当するものをカスタマーハラスメントと解釈できます。）



たとえ、正当な理由があってもその要求方法が行き過ぎている場合、カスタマーハラスメントになり得ます。

出所：スーパーマーケット業界における カスタマーハラスメント対策について（あかるい職場応援団）

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara/cusuhara_kensyuu.pdf

★カスタマーハラスメントに該当すると考えられる行為事例

出所：業種別カスタマーハラスメント対策 企業マニュアル（スーパーマーケット編）（あかるい職場応援団）

継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動

- 従業員のミスに対して、教育方針の説明を執拗に求める
- ミスをした従業員本人からの直接の謝罪を執拗に求める
- 何度も来店または電話をかけ同じ内容のクレームを繰り返す

威圧的な言動

- 強い命令口調
- 大声で怒鳴り、店内の秩序を乱す

精神的な攻撃

- セルフレジに通していない商品があることを指摘すると逆上し、脅される
- 顧客対応への不満による土下座の要求
- SNS等を通じてあらぬ噂を拡散する、他者に言いふらすような行為

正当な理由のない過度な要求

- （購入時のレシートがないなど）販売事実の確認ができない商品の交換要求、返金要求
- 店舗として十分な対応を行うも「トップを出せ」と理不尽な主張を繰り返す
- 従業員に対する処罰、解雇の要求

★カスタマーハラスメントに該当すると考えられる行為事例

出所：業種別カスタマーハラスメント対策 企業マニュアル（スーパーマーケット編）（あかるい職場応援団）

明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動

- 特定の従業員への付きまとい、待ち伏せ行為
- 外見や容姿、性別に関する差別的な言動

拘束的な言動

- 店外（お客様宅等）での長時間（5～6時間）に及ぶ拘束
- 店舗・施設からの不退去
- 電話などで同じ話を長時間繰り返す

暴力的な行為

- 物を叩く、蹴る、投げる、壊すなどの商品や店舗設備等への破損行為

あかるい職場応援団HP

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

ハラスメント関係資料ダウンロードコーナー

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/

■ 就活ハラスメントとは

就活ハラスメントとは、「就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為のこと

影響は・・・

- ハラスメントを受けた学生は心理的ダメージが残る
- 企業にとっても、次のような重大な問題が生じる

・「就活ハラスメントを起こした会社」として、企業の社会的信用を失う⇒企業イメージの低下

・就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され⇒応募が減少する可能性

・働いている従業員の働く意欲やモラルが低下⇒生産性低下⇒貴重な人材の退職・流失等のリスク

出所：就活ハラスメント対策リーフレット（明るい職場応援団）

■ 就活ハラスメントの具体例

面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身
われた。

自社の内定を出す条件として、就活生に対して他企業からの内定を辞退するよう迫る、いわゆる「オワハラ」をした。

女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。

インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/overview/#r7_amendment
公益通報者保護法と制度の概要（消費者庁）

■ 公益通報者保護法の改正法が成立

（2025年6月4日成立/同年6月11日公布）

施行日：公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日

【概要】

- 通報を理由に解雇または懲戒処分をした法人、担当者に刑罰を科す
  ※解雇や懲戒処分にした法人に対し3千万円以下の罰金、処分を決めた担当者にも6か月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金
- 公益通報後1年以内の解雇・懲戒処分について、裁判での立証責任（雇い主側が、処分は通報と関係なく行ったという立証責任）は事業者側が負い、立証できなければ、通報者の訴えが認められる
- フリーランスも保護対象に追加
- 通報者保護の体制整備について、担当者を定めず、消費者庁の命令にも違反した事業者（労働者数300人以上）に刑罰を科す

★通報をめぐる刑罰、裁判での立証責任の転換の両方の対象を解雇と懲戒処分に絞った。実際に多い配置転換や嫌がらせなどの不利益な取り扱いについては検討はされたが、法改正は見送られた

★公益通報者保護法の改正（2025年6月11日公布）

出所；消費者庁HPより（前ページ参照）

近年の事業者の公益通報への対応状況及び公益通報者の保護を巡る国内外の動向に鑑み、①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上、②公益通報者の範囲拡大、③公益通報を阻害する要因への対処、④公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済を強化するための措置を講ずる。

1. 事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上

- 従事者指定義務に違反する事業者（常時使用する労働者の数が300人超に限る）に対し、現行法の指導・助言、勧告権限に加え、勧告に従わない場合の命令権及び命令違反時の刑事罰（30万円以下の罰金、両罰）を新設する。【第15条の2、第21条、第23条関係】
- 上記事業者に対する現行法の報告徴収権限に加え、立入検査権限を新設するとともに、報告懈怠・虚偽報告、検査拒否に対する刑事罰（30万円以下の罰金、両罰）を新設する。【第16条、第21条、第23条関係】
- 現行法の体制整備義務の例示として、労働者等に対する事業者の公益通報対応体制の周知義務を明示する。【第11条関係】

2. 公益通報者の範囲拡大

- 公益通報者の範囲に、事業者と業務委託関係にあるフリーランス(※1)及び業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスを追加し、公益通報を理由とする業務委託契約の解除その他不利益な取扱いを禁止する。【第2条、第5条関係】

  ※1　フリーランスの定義は、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」第2条を引用して規定。

3. 公益通報を阻害する要因への対処

- 事業者が、労働者等に対し、正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること等によって公益通報を妨げる行為をすることを禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする。【第11条の2関係】
- 事業者が、正当な理由がなく、公益通報者を特定することを目的とする行為をすることを禁止する。【第11条の3関係】

4. 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化

- 通報後1年以内(※2)の解雇又は懲戒は公益通報を理由としてされたものと推定する（民事訴訟上の立証責任転換）。【第3条関係】

  ※2　事業者が外部通報があったことを知って解雇又は懲戒をした場合は、事業者が知った日から1年以内。
- 公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者に対し、直罰（6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、両罰）を新設する。法人に対する法定刑を3,000万円以下の罰金とする。【第21条、第23条関係】
- 公益通報を理由とする一般職の国家公務員等に対する不利益な取扱いを禁止し、これに違反して分限免職又は懲戒処分をした者に対し、直罰（6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）を新設する。【第9条、第21条、第23条関係】

- この法律は公布の日から1年6月以内で政令で定める日から施行する。【附則第1条関係】

おわりに

最後までお付き合いいただき、ありがとうございました。
改正事項を一気に進めました。ついていくのが大変！！といったお声が聞こえるようですが・・・。精一杯させていただきました。

ところどころにURLやQRコードを載せています。もし変更になりご覧いただけなくなった場合は、タイトルも付けましたので、検索していただければバージョンアップした内容をご覧いただけるのではないかと思います。

なお、今後、法改正に関する通達などが出され、より明確な対策やより詳細な解釈が公表されたりすることがあります。人事労務担当者の皆様には、最新の動きに常にアンテナを張っていただきたいと思います。

本日はお忙しい中ご参加いただき、ありがとうございました。

渡辺葉子