
無料ウェビナー
第24回目
5年に一度の年金改正！
どう変わる？！

2025.6.13

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

★ 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

「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参院厚生労働委員会でも可決(2025年6月12日)。2025年6月13日の参院本会議でも可決・成立する見通しです。

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。

法が成立すると何がどう変わるのか、時間の許す限り解説します。

渡辺葉子

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。

施行期日

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。

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）

■ 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→2025年5月30日衆院可決⇒2025年6月12日 参院厚生労働委員会可決⇒2025年6月13日 参院本会議で可決・成立される見通し

★底上げ策を実施した場合

男性は1963年度生まれ(2025年時点で62歳)、女性は1959年度生まれ(2025年時点で66歳)以降は受給額が増加(実質ゼロ成長で短時間労働者の厚生年金拡大を実施した場合を前提)

⇒一方で、(2025年度時点)で男性は63歳以上、女性は67歳以上は、底上げ策の実施で受給額が減る世代とされ、必要な法制上の措置を取る(具体策や財源、どう確保するかは未定)

※そもそも基礎年金の3割低下は、低成長が今後数十年続く前提の試算。その前提自体にも疑義が生じている

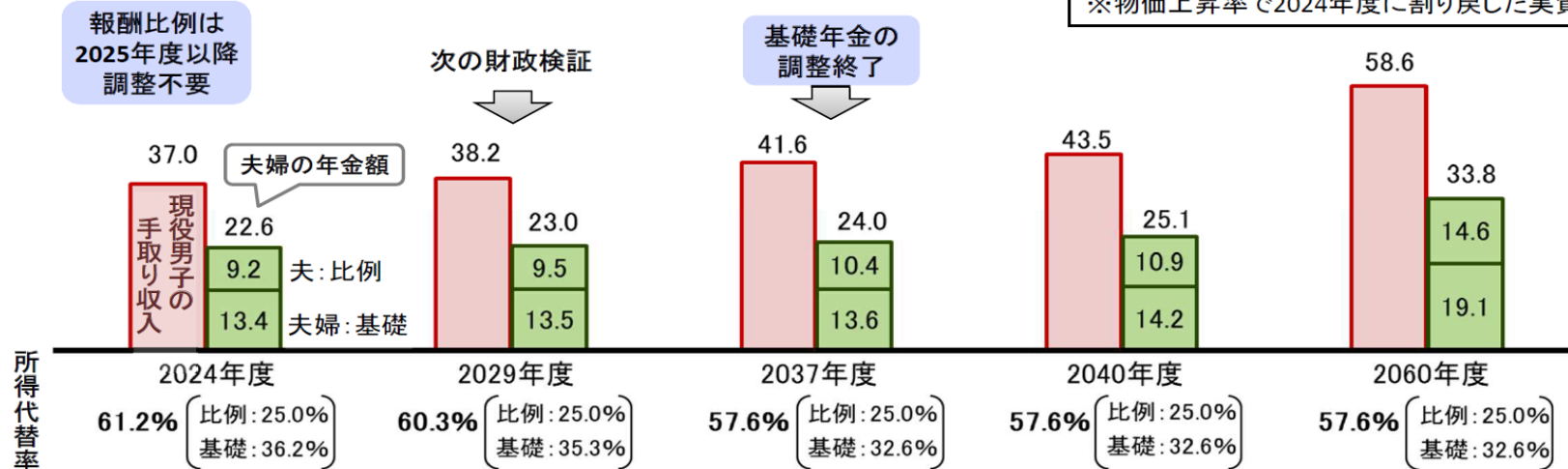
■ 基礎年金を3割底上げとは

- 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乘せされる)。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???

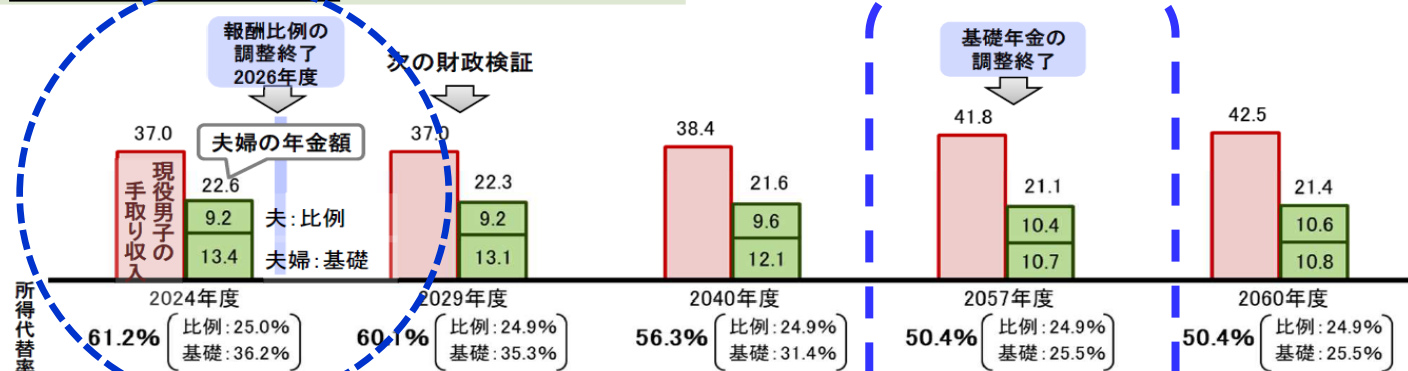
所得代替率及びモデル年金の将来見通し（令和6(2024)年財政検証）

成長型経済移行・継続ケース（実質賃金上昇率（対物価）1.5%）

単位：万円（月額）
※物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額



過去30年投影ケース（実質賃金上昇率（対物価）0.5%）



※ 上の図は、新規裁定者の年金について表したもので、既裁定者の年金額は物価で改定されるため、物価上昇率＜名目賃金上昇率となる場合は、そのときどきの現役世代の所得に対する比率は下がる。

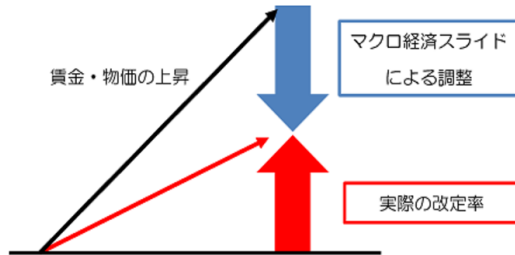
※ 所得代替率に用いる年金額は、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したもの。

※ 試算における人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人）。

★参考 マクロ経済スライドとは

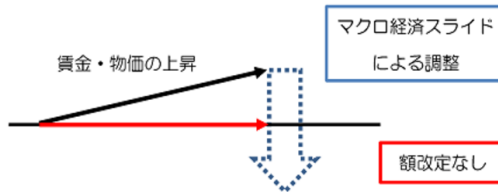
賃金・物価の上昇率が高い場合

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。



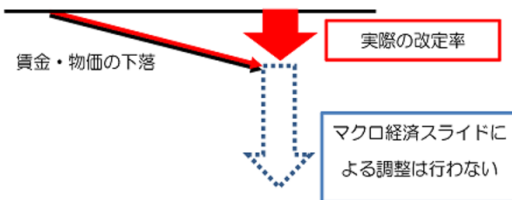
賃金・物価の上昇率が小さい場合

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。



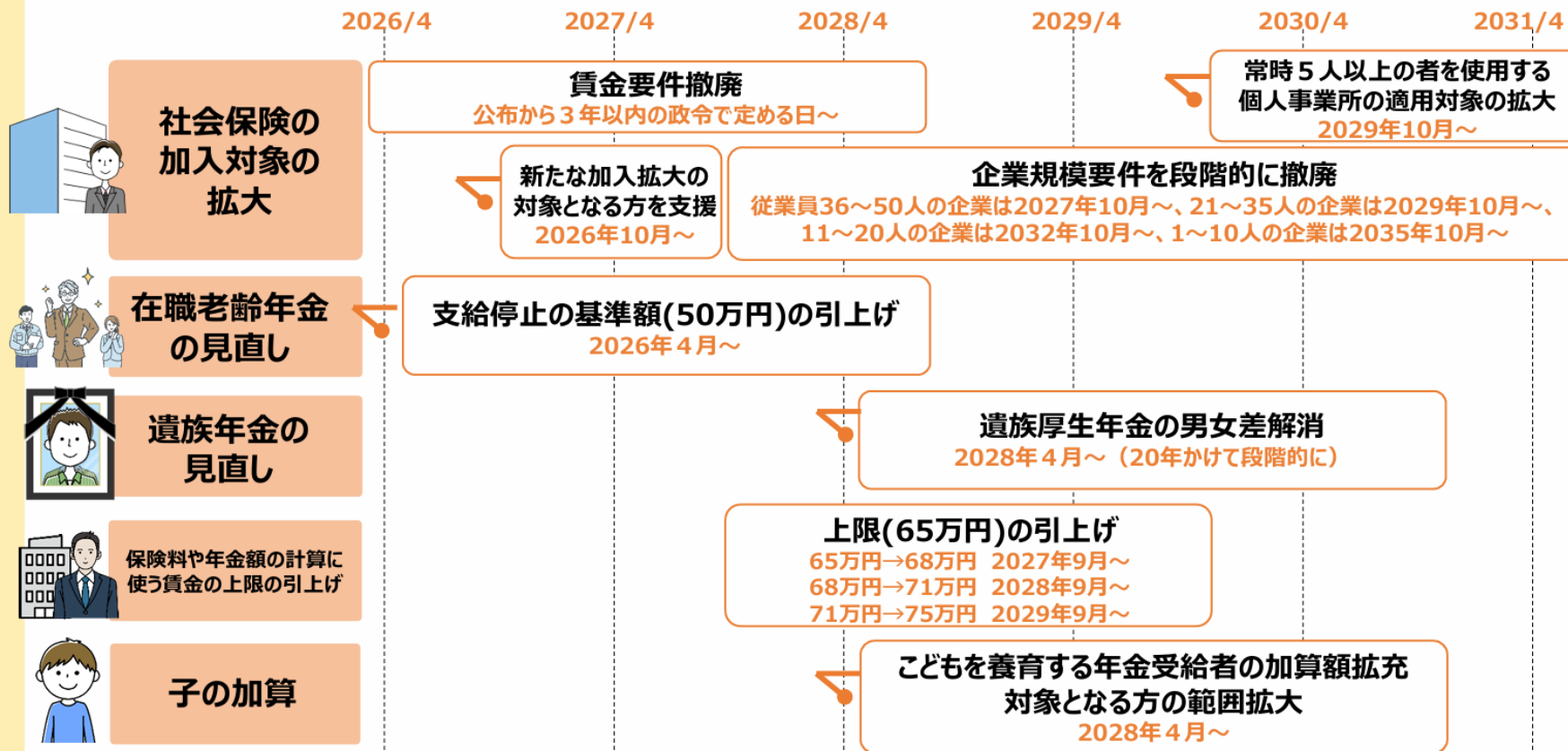
★マクロ経済スライドとは、平成16年の年金制度改革で導入されたもので、賃金や物価の改定率を調整して緩やかに年金の給付水準を調整する仕組み。

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

次期年金制度改革の施行日



※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早期終了は、次回財政検証（2029年）の結果を踏まえて検討。

■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常時雇用者の4分の3以上の労働者

⇐常時雇用者の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」廃止の方針

★企業規模要件の撤廃の方向

★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)

■ 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5月30日衆院可決→参院へ

★2025年5月30日衆院可決→参院に提出→
6月12日参院厚生労働委員会可決→6月13日
参院本会議可決・成立の見通し 可決すれば、
2026年10月を目途に3年間時限措置で施行

- 厚生労働省は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

■ 社会保険の加入対象の拡大

賃金要件の撤廃/企業規模の要件の撤廃/個人事業所の適用対象の拡大

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



※学生は対象外

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。

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

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

個人事業所の
適用対象の拡大

5人未満の個人事業所

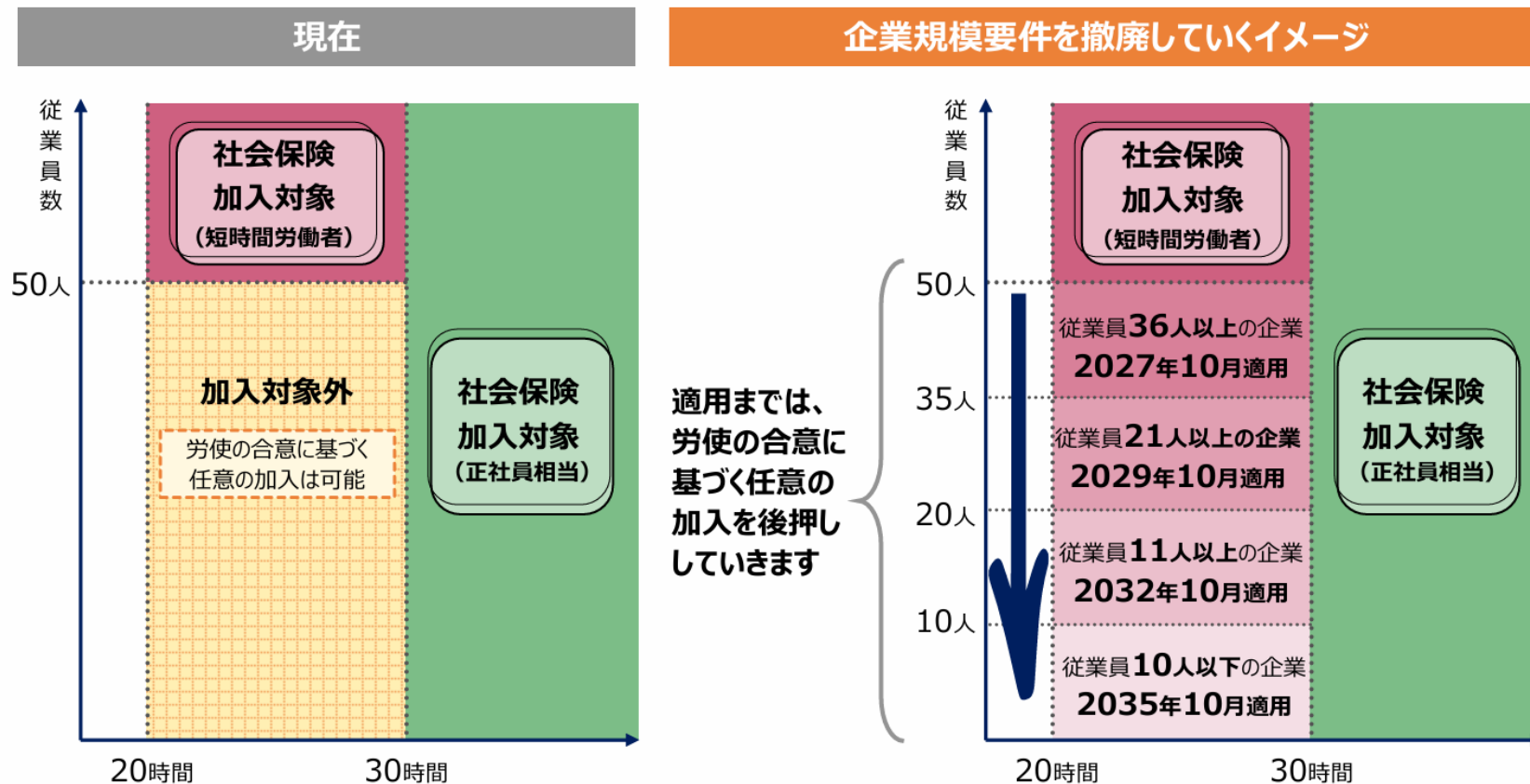
対象外（現行どおり）

① 賃金要件の撤廃（公布から3年以内（2026年10月施行予定））

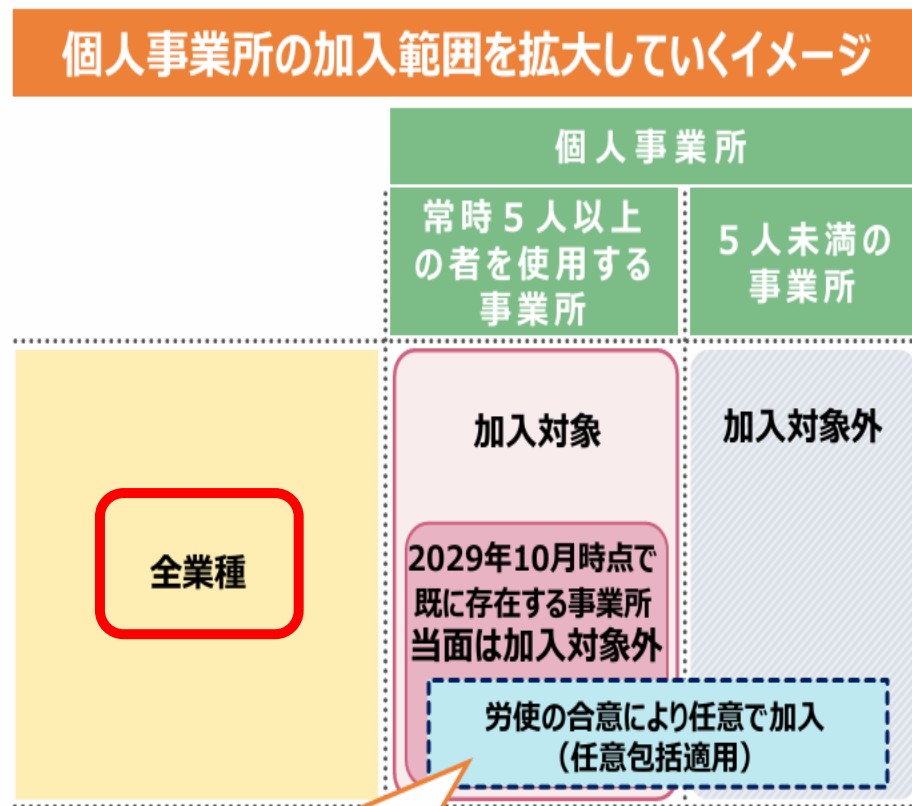
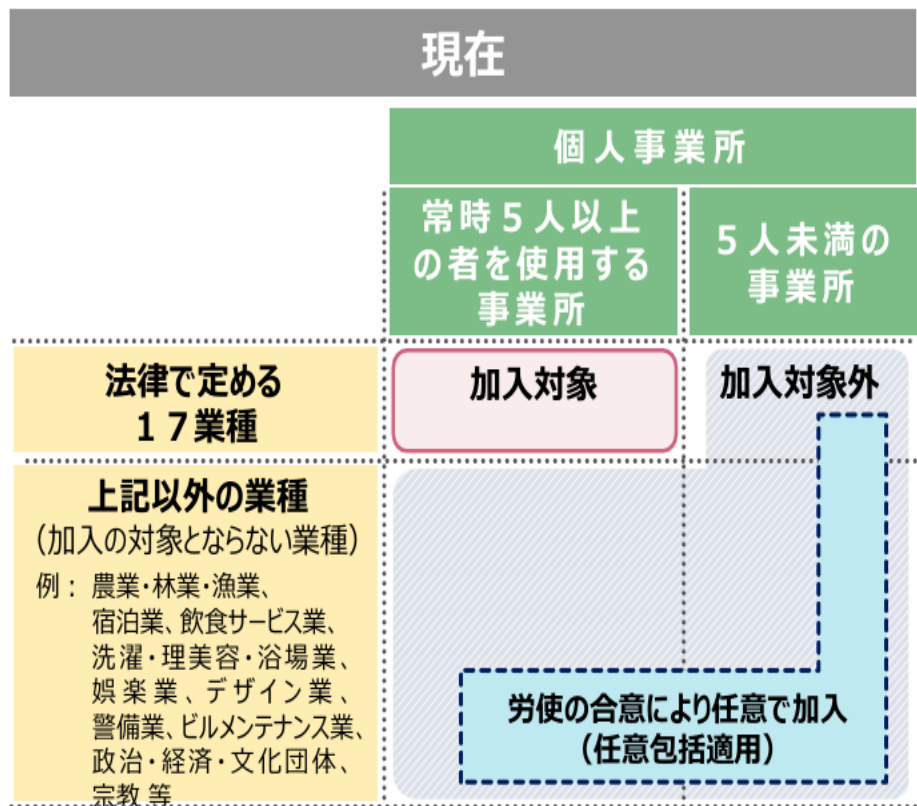


②企業規模要件の撤廃（2027年10月から段階的に実施）

- 企業規模要件については、10年かけて段階的に縮小・撤廃し、短時間労働者が週20時間以上働けば、勤め先にかかわらず社会保険（厚生年金・健康保険）に加入できるようにします。



③個人事業所の適用対象の拡大(2029年10月)



5人未満の個人事業所や2029年10月施行時に既に存在する事業所に対しては労使の合意に基づく任意の加入を後押ししていきます。

【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

①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。）

②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）

③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。

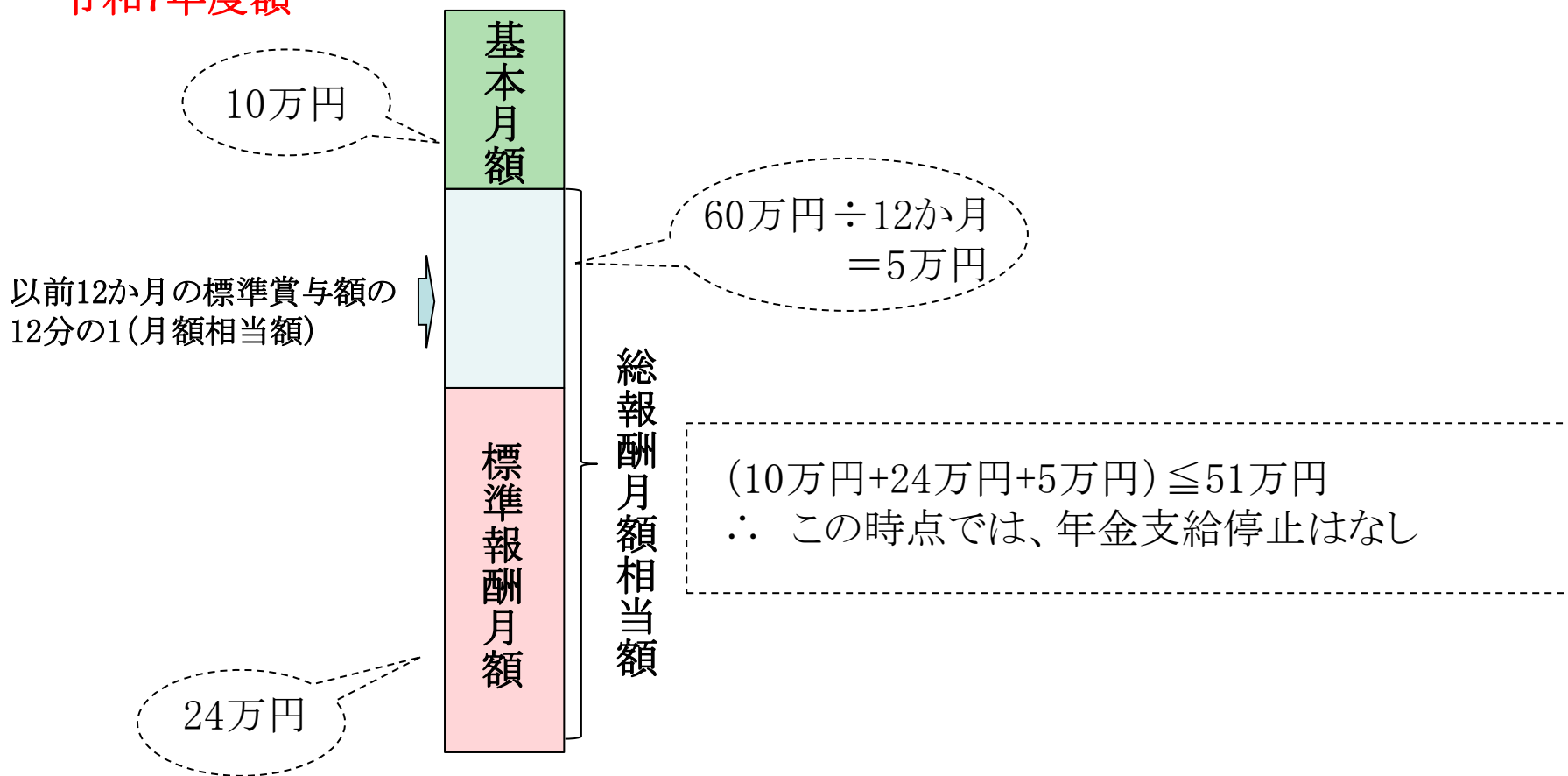
★参考 在職老齢年金（現行）

- 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



★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

令和7年度額
51万円

10万円

基本
月
額

12
分
の
1
（
月
額
相
当
額
）

120万円 ÷ 12か月
= 10万円

標準報酬月額

32万円

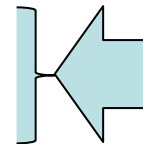
総報酬月額相当額

この部分の半分が支給停止（カット）される

$(32\text{万円} + 10\text{万円} + 10\text{万円}) = 52\text{万円} > \underline{51\text{万円}}$
51万円超部分の2分の1相当額が支給停止
 $(52\text{万円} - 51\text{万円}) \div 2 = 5\text{千円}$
 $\therefore$ この時点での年金支給月額は
 $\underline{10\text{万円} - 5\text{千円} = 9\text{万5千円}}$

★参考 在職老齢年金（改正後）

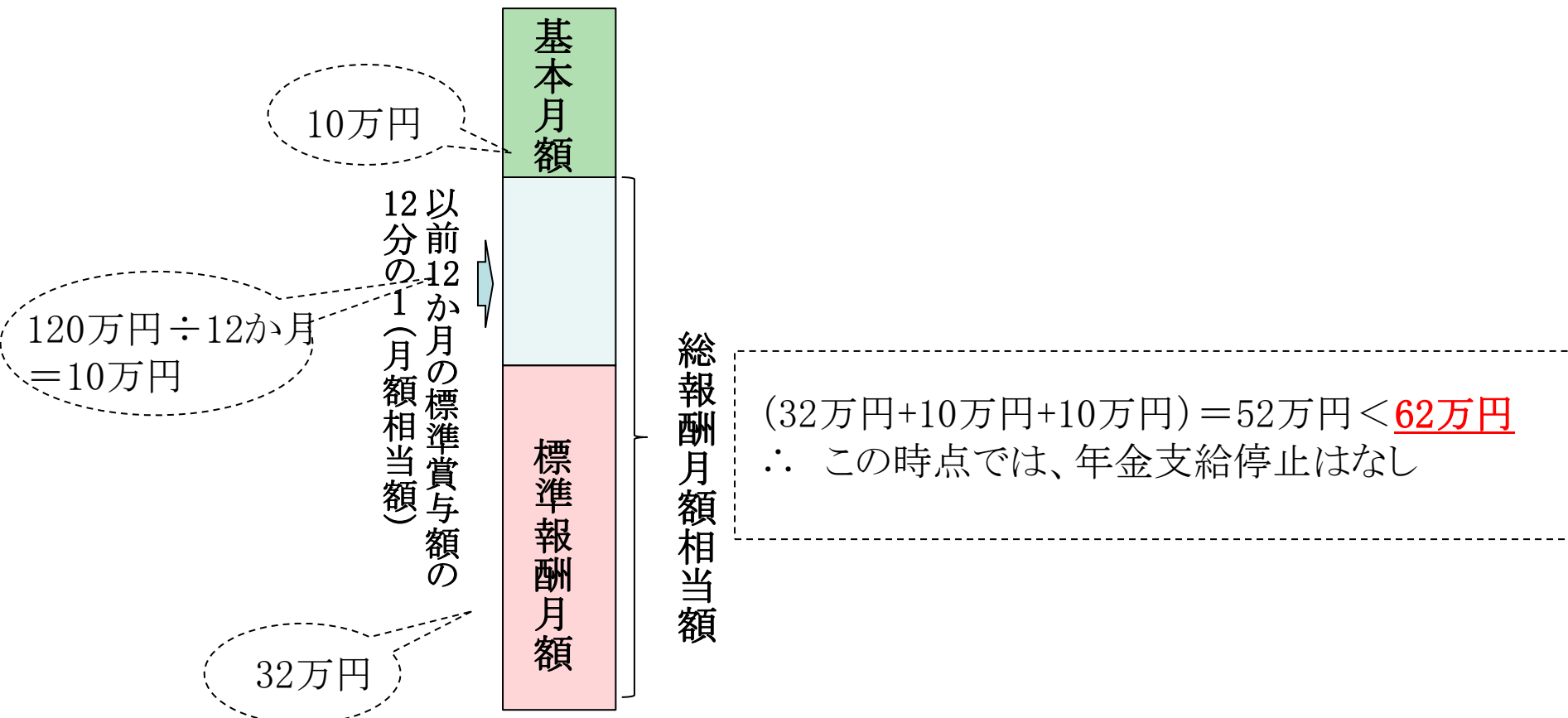
例) ●基本月額	10万円
●今月の標準報酬月額	32万円
●今月以前12か月間の標準賞与額の総額	120万円



この部分の半分が支給停止
(カット)される

62万円

★支給調整基準額を62万円に



■ 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

※2024年度の金額。毎年度賃金変動に応じて改定。

賃金45万円、厚生年金10万円の場合



■ 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 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。

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。**

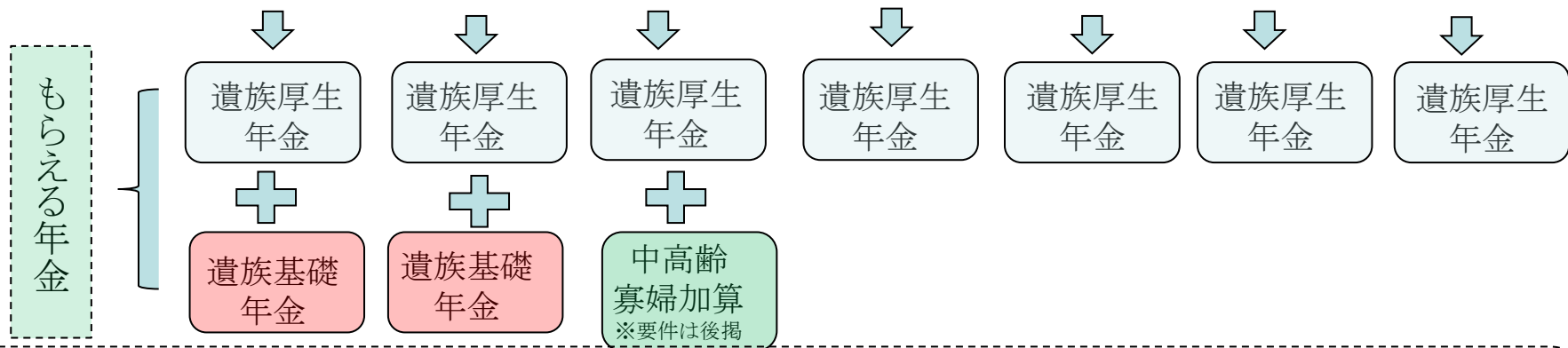
対象となるのは毎月受け取る給与などが66万5000円以上の方です。
賞与も含めると、年収1,000万円程度に相当します。



●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、 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

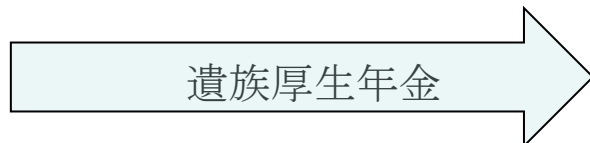


■ 遺族厚生年金では、妻以外の遺族に条件があります

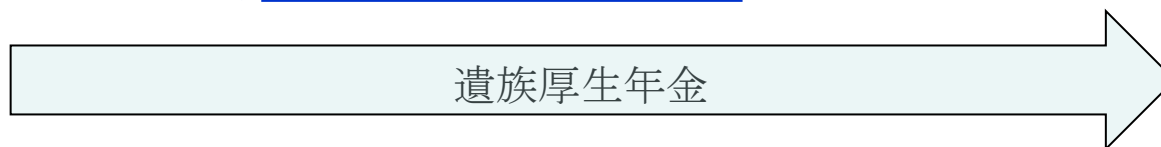
- ① 夫・父母・祖父母・・・死亡の当時、55歳以上であること。受給開始は60歳から。ただし、夫は遺族基礎年金を受給中の場合に限り、60歳より前でも遺族厚生年金を併せて受給可
- ② 子・孫・・・死亡当時、18歳になった年度の3月31日までの間にある子で未婚の子(胎児も出生以降は対象となる)、または、20歳未満の障害等級1級または2級の状態にある未婚の子

【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)

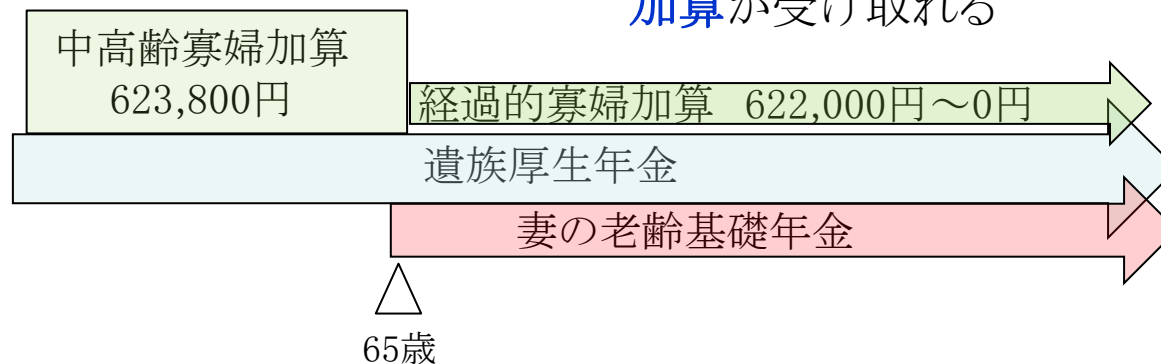


- 2) 夫の死亡当時、30歳以上40歳未満の妻・・・遺族厚生年金を生涯受け取れる



- 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。

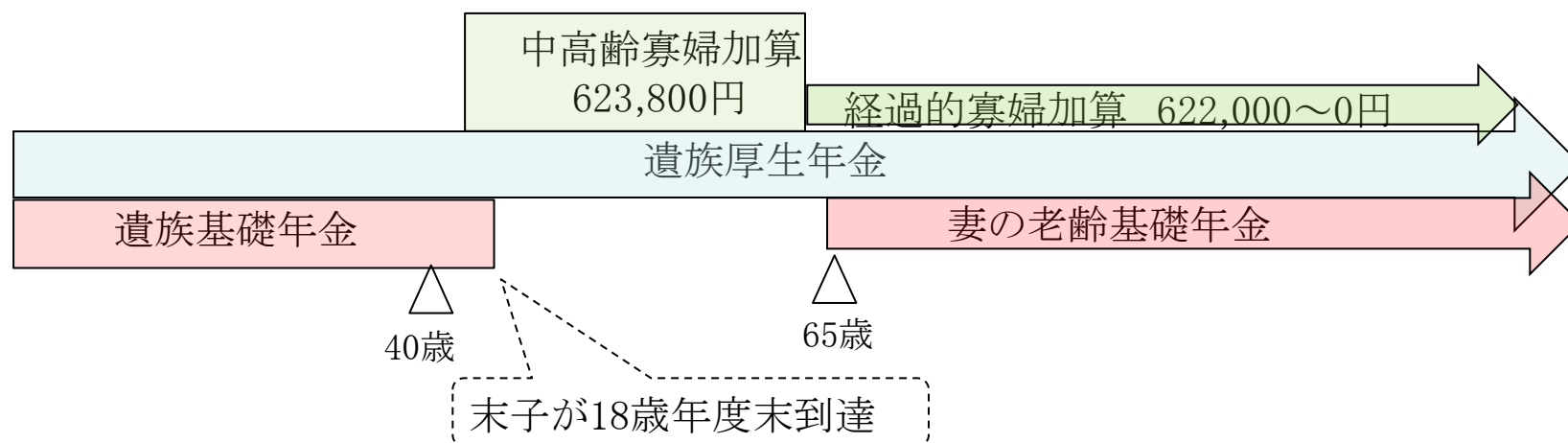
さらに、65歳になるまでは中高齢寡婦加算が、65歳からはその妻(昭和31年4月1日以前生まれに限る)は生年月日に応じて減額される経過的寡婦加算が受け取れる



【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

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

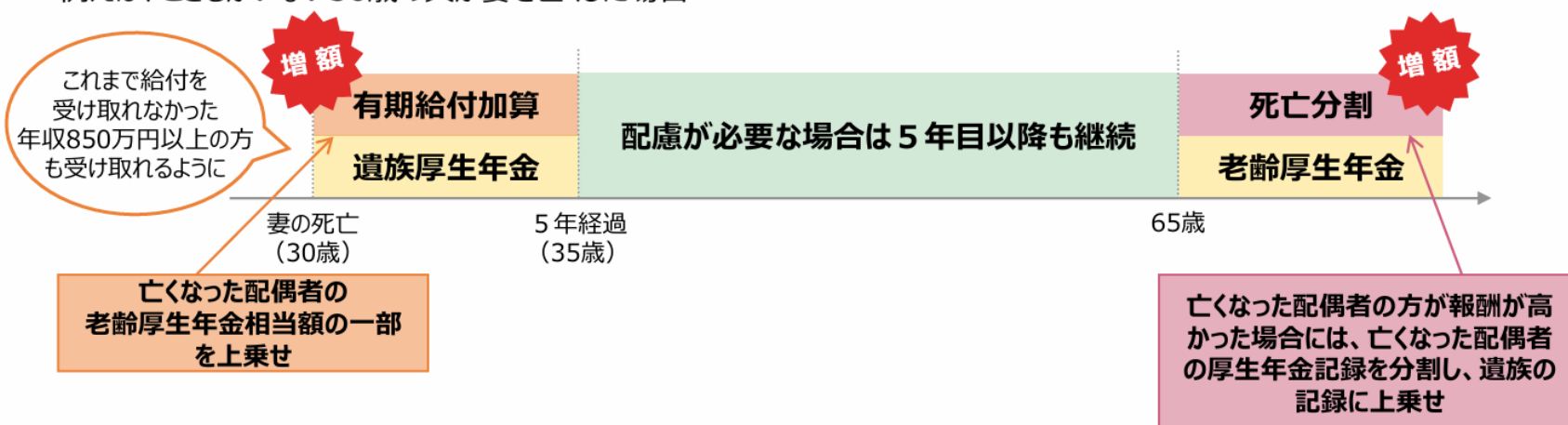
改正の趣旨 男女差を解消することが目的です

- 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
- 遺族年金を増額（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

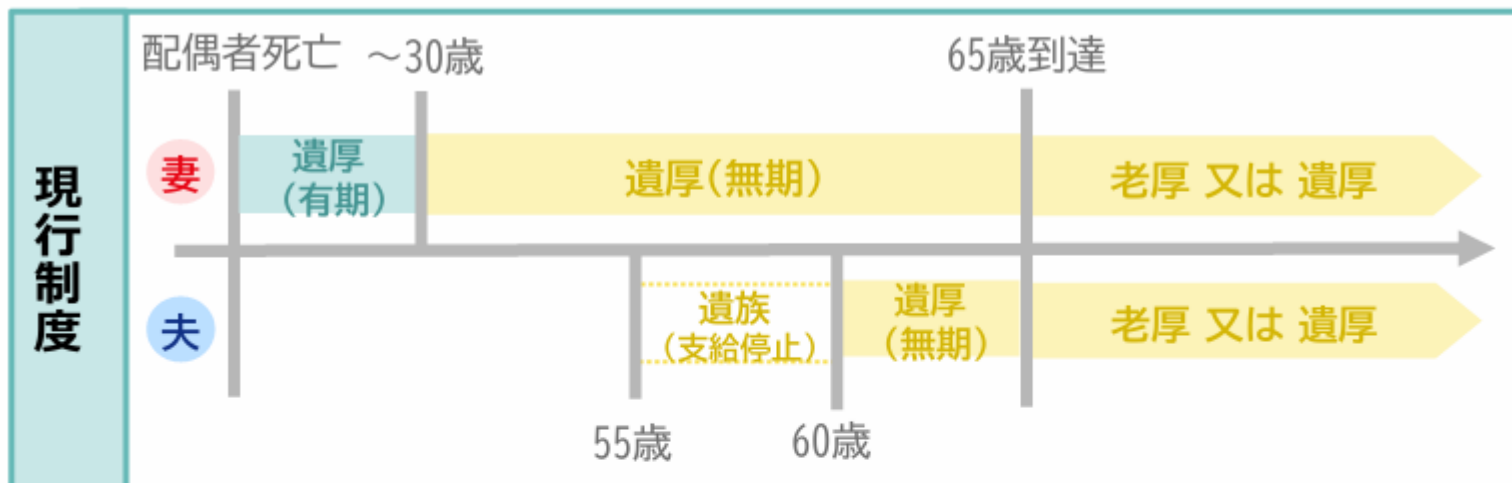
- 18歳未満のこどもがいる妻・夫
- 60歳以降の妻・夫
- 改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方
- 改正時に40歳以上の妻

例えば、こどもがいない30歳の夫が妻を亡くした場合



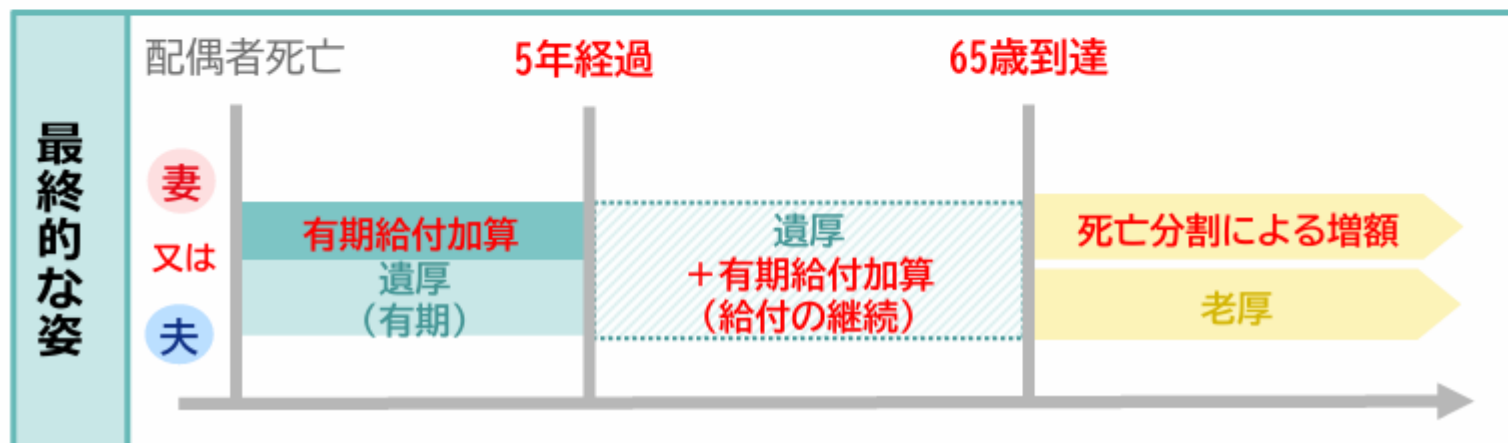
★年金改革関連法案（2025. 6. 12）

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

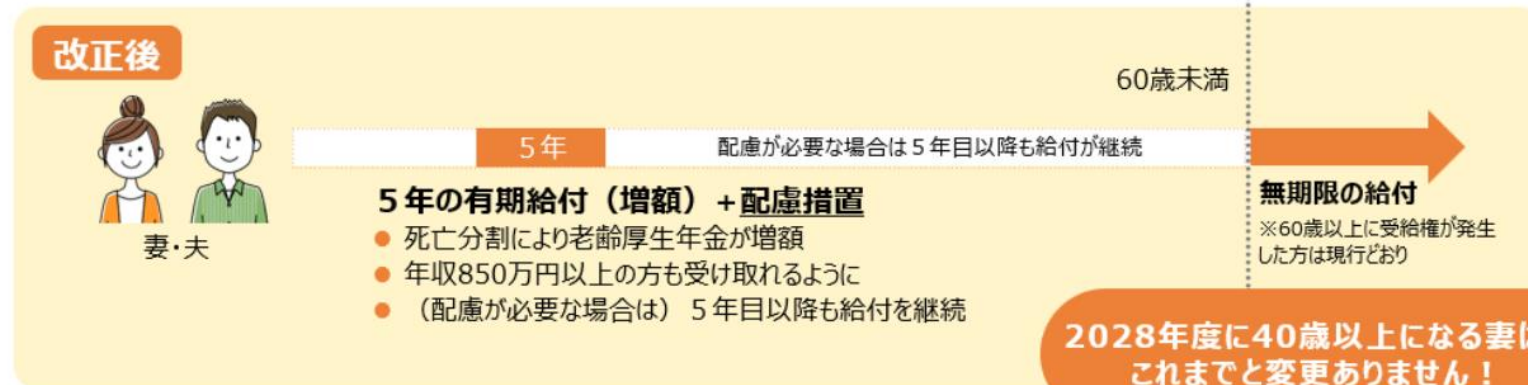
赤：今回改正



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？



改正の趣旨：男女差の解消



②遺族基礎年金の見直し

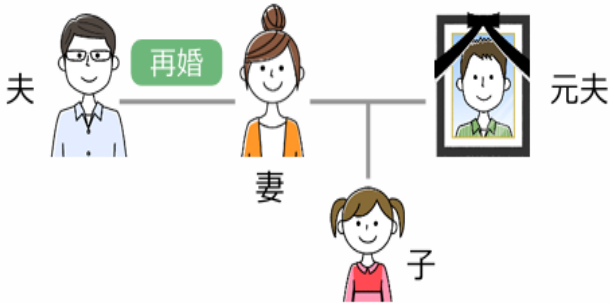
被保険者死亡以降の配偶者や子の状態	子に対する遺族基礎年金
配偶者が子の生計を維持し、死別後に再婚	支給停止 → 新たに支給 <u>現行</u> <u>改正後</u>
死亡者との生計維持関係の確認に用いる収入基準(850万円)を超える配偶者が子の生計を維持	
直系血族（又は直系姻族）の養子となる	
（生前に既に両親が離別しており、）子の生計を維持していた被保険者が死亡した後、元配偶者が子を引き取る	

※ 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

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

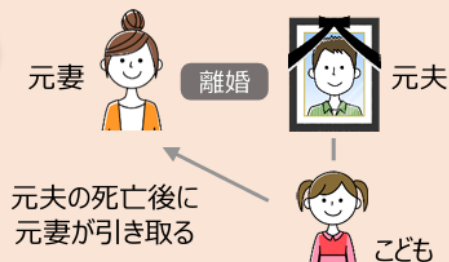
事例 2



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

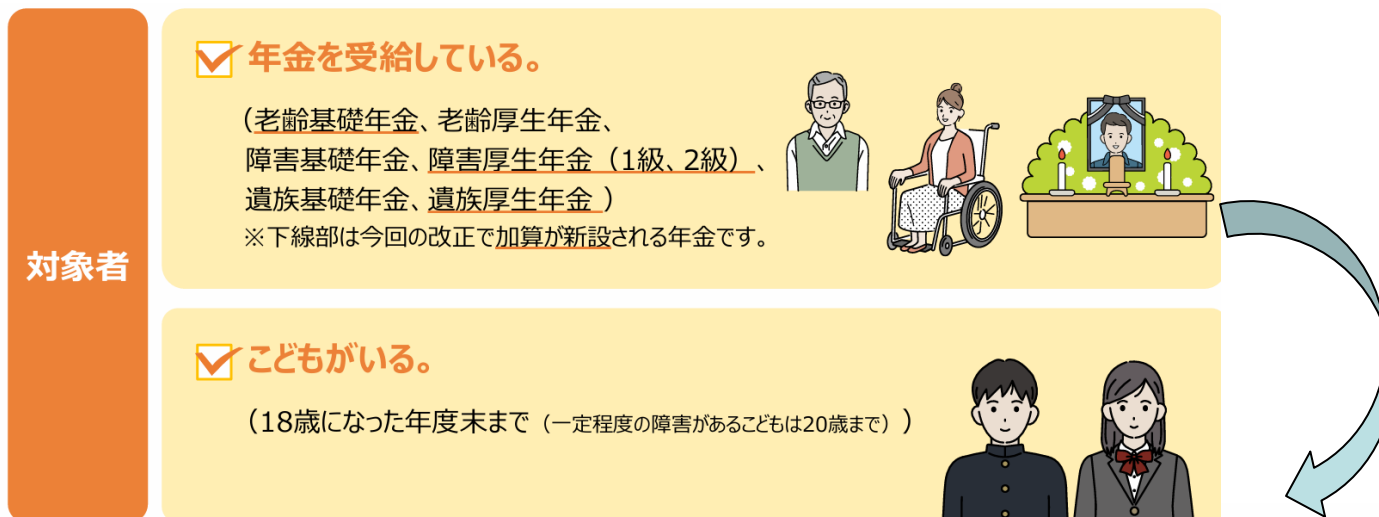
事例 4

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、
子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。
※子ども：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;年金制度改正法案を国会に提出しました。法案に関する参考資料
(厚生労働省)



《年金制度における扶養関係の加算の現状》

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

	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 ①子の加算 額の引上げ ※現在の受給者含む	配偶者の加算 現行制度を維持 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		

②子に係る加算額の引上げ

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



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。

✓ 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。

■ 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）。

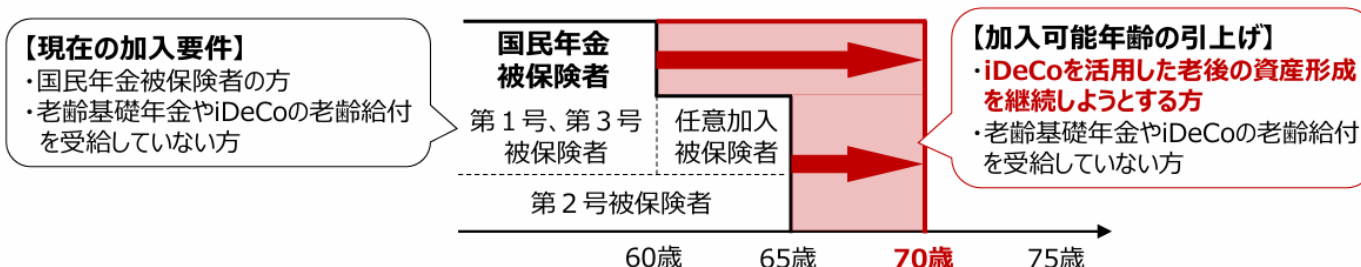
【②支給上限の引き上げ】

- 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。

■ 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。

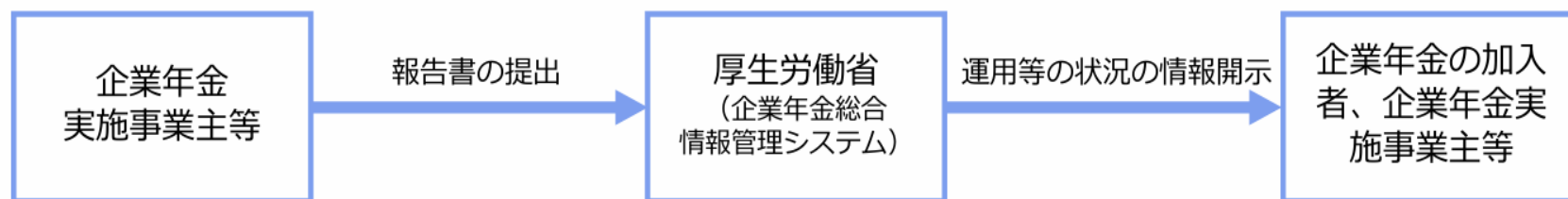
企業年金の運用の見える化【5年以内に実施】

- ✓ **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。

★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＞

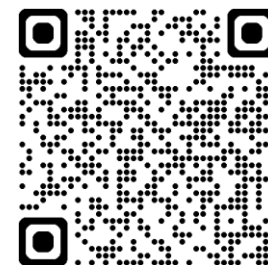
項目	現行の仕組み	見直し内容
⑥ 遺族厚生年金受給権者の老齢年金の繰下げの許容	遺族厚生年金の受給権者は、老齢年金の繰下げ受給はできないこととされている。	高齢者の就労が進展し、今後繰下げ制度の利用者が増える可能性があることを踏まえて、年金を増額させたいという受給権者の選択を阻害しない観点から、遺族厚生年金受給権者についても、繰下げ申出を認める。※老齢厚生年金の繰下げについては、遺族厚生年金を請求していない場合に限る。 〈令和10（2028）年4月施行〉

＜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、手続の一部を通常企業型DCに適用することで、通常企業型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
年金制度改正法案を国会に提出しました

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