

# 年金相談

## 令和7年改正法への対応実務

巻頭 年金制度改正法施行スケジュール

社会保険労務士 川嶋 英明

004 年金制度改正法の概要

005 総論

一働き方と家族のあり方等に関する「ミクロの改正」が中心、  
「マクロの改正」は5年後に持ち越し

大和総研 金融調査部 主任研究員 是枝 俊悟（社会保障審議会 年金部会委員）

011 被用者保険の適用拡大等 I-1

適用拡大・年収の壁に対する支援措置活用の実務

社会保険労務士 川嶋 英明

- 1 社会保険の適用拡大の概要 / 11
- 2 適用拡大・年収の壁に対する支援措置等 / 14
- 3 会社がすべき対応 / 20

022 在職老齢年金制度の見直し I-2

社長・役員等からの相談対応のポイント

特定社会保険労務士 奥野 文夫

- 1 はじめに / 22
- 2 在職老齢年金制度の基礎を確認 / 24
- 3 改正の詳細 / 26
- 4 社労士・相談員が押さえるべき実務ポイント / 27

033 遺族年金の見直し I-3

5年の有期給付化とこれに伴う配慮措置、中高齢寡婦加算の廃止、  
子の遺族基礎年金支給停止規定の見直し

特定社会保険労務士 脇 美由紀

- 1 遺族年金制度の改正の趣旨と概要 / 33
- 2 現行の遺族年金制度の概要 / 34
- 3 改正後の遺族年金制度の仕組み / 35
- 4 子の遺族基礎年金支給停止規定の見直し / 42
- 5 おわりに / 43

044 厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ I-4

社内制度の整備等社会保険料負担増への対応実務

社会保険労務士 佐佐木 由美子

- 1 改正の背景 / 44

- 2 制度改正の概要とスケジュール / 45
- 3 改正による企業・従業員への影響 / 46
- 4 企業からの相談に関する検討事項 / 47
- 5 企業に提供できる支援 / 50
- 6 まとめ / 53

## 054 将来の基礎年金の給付水準の底上げ I-5

### 図解で理解する改正の背景・趣旨

社会保険労務士・1級FP技能士・1級DCプランナー 高木 隆司

- 1 基礎年金底上げ規定をめぐる動き / 54
- 2 少子高齢化を受けた年金財政の転換 / 54
- 3 マクロ経済スライドによる給付水準の調整 / 56
- 4 支出が収入を上回る国民年金財政 / 56
- 5 改定ルールが年金財政に与える影響 / 58
- 6 令和6年財政検証の結果 / 59
- 7 厚生年金からの拠出を増やす / 59
- 8 基礎年金底上げ規定 / 60
- 9 厚生年金の調整期間の延長規定 / 61

## 062 私的年金制度の見直し II

### iDeCoの加入可能年齢の上限引上げ等，法改正がもたらす私的年金の視座の転換

名古屋経済大学 経済学部 教授 谷内 陽一

- 1 はじめに / 62
- 2 年金制度改正法の施行により実施される事項 / 62
- 3 政省令・通知の公布・発出により実施される事項 / 65
- 4 確定拠出年金の老齢給付金を一時金として受給する際の勤続年数の取扱いの改正 / 67
- 5 おわりに：今後の法改正がもたらす私的年金の視座の転換 / 68

## 071 その他の改正点 III

### 子・配偶者に係る加算の見直し，遺族厚生年金受給権者の老齢年金の繰下げ容認，脱退一時金制度の見直し等

社会保険労務士・1級FP技能士・1級DCプランナー 高木 隆司

- 1 子・配偶者の加算加給の見直し / 71
- 2 遺族厚生年金受給権者の老齢年金の繰下げ容認 / 76
- 3 保険料納付要件の特例10年延長 / 78
- 4 年金分割の請求期限5年に伸長 / 79
- 5 国民年金の納付猶予制度の延長 / 80
- 6 国民年金の特例任意加入の対象拡大 / 81
- 7 脱退一時金制度の見直し / 82

## 085 公的年金シミュレーターを活用して質問・相談対応を行う場合の進め方

特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント 漆原 香奈恵





## 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

#### 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。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）

（出典）厚生労働省ホームページ「年金制度改正法が成立しました」より

## 総論——働き方と家族のあり方等に関する 「ミクロの改正」が中心、「マクロの改正」 は5年後に持ち越し

大和総研 金融調査部 主任研究員 是枝 俊悟（社会保障審議会 年金部会委員）

### 1 公的年金「全体」の財政は良くなってきた

令和6（2024）年7月3日に、厚生労働省は公的年金の財政見通しである「財政検証」の結果を公表しました。

日本では、平成16（2004）年に年金制度を大規模に改正し、保険料率の上限を定め、その範囲内で給付を賄うようマクロ経済スライドによって給付を調整していくこととしました。ただし、給付が減り過ぎないようにするため、将来にわたって「モデル年金」の所得代替率で50%以上を確保することを目標とし、5年に1度の財政検証ごとに所得代替率の将来見通しを確認しています。

「モデル年金」とは、夫が40年間厚生年金に加入して平均収入を得て、妻は40年間専業主婦である世帯を標準的な世帯としたうえで、その世帯に支給される年金額を算出したもので、これを現役男子の平均手取り収入で割ったものが所得代替率です。

令和6（2024）年の財政検証では、前回の令和元（2019）年の財政検証と比べて、将来の所得代替率の見通しが好転しました。

令和元（2019）年の財政検証時は、長期の経済成長率を0%とする保守的な経済前提（ケースV）の下では、最終的には所得代替率が44.5%となるまで給付調整を続けないと財政均衡が図られない見通しでした。しかし、令和6（2024）年の財政検証

時は、保守的な経済前提（長期の経済成長率を年率マイナス0.1%とする、過去30年投影ケース）の下でも、最終的な所得代替率が50.4%となるまで給付調整を続けることで財政均衡が図られる見通しが示され、最終的な所得代替率50%の確保は達成できそうになってきました。

年金財政が改善した要因は、主に、厚生年金の加入率が上昇して保険料収入が増えたことと、積立金の運用利回りが想定より上振れて積立金残高が増えたことの2点です。今後も女性や高齢者の労働参加を進めるとともに、労働者を厚生年金に取り込んでいく制度改正を進めることで年金財政を改善できる明るい見通しが示されました。

### 2 モデル年金も金額ベースの低下幅は小さい

もっとも、最終的な所得代替率50.4%を確保できるといっても、令和6（2024）年度時点の所得代替率である61.2%からは、およそ2割下がることとなります。このため、将来の年金水準は2割下がるという報道も多く見受けられます。

しかし、モデル年金においても、所得代替率ほど、実際の年金額は減りません。保守的な経済前提に基づいても、モデル年金の金額は令和6（2024）年度が月22.6万円であるのに対し、マクロ経済スライドの終了後の令和41（2059）年度も月21.3万円（令

和6（2024）年度物価換算値）と6%の低下に留まります。この間、現役世代の実質賃金が14%上昇する一方、モデル年金の実質額は6%減るので、現役世代の賃金対比での所得代替率の低下は合わせて約2割となるのです。

### 3 「平均年金額」は増加する見通し

厚生労働省は、令和6（2024）年の財政検証から新たに「平均年金額」の見通しを示しました。「平均年金額」とは、厚生年金の加入の有無や配偶者の有無などを問わず、同じ年度に生まれた者に支給される年金額を男女別に総平均したものです。男女それぞれの金額は単身の男女の、男女の合計額は夫婦の大まかな年金額を示します。

男女合計の「平均年金額」は、令和6（2024）年度は月24.2万円ですが、令和41（2059）年度は保守的な経済前提でも月25.4万円と、僅かながら増加する見通しです。男性の平均年金額が月0.2万円減少するものの、女性は月1.4万円増加して男性の減少分を上回るためです。

モデル年金額は減るのに平均年金額が増えるのは、モデル年金が世代にかかわらず厚生年金の加入期間を男性のみの40年で固定しているのに対し、平均年金額では後に生まれた世代ほど、とくに女性がより長く働くようになり、厚生年金の加入期間が延びることが反映されているためです。

男女ともより長く働けるようになることで、「平均年金額」は充実していく見通しで、公的年金は、全体としては大きな問題を抱えている状況にはありません。

### 4 出生率は下振れも、全体として人口動態は中位推計程度で推移

令和6（2024）年の財政検証では、令和

5（2023）年に国立社会保障・人口問題研究所が作成した「将来人口推計」の中位推計がベースになっており、当該中位推計の下では将来的に出生率は1.35まで回復すると見込んでいます。

一方、令和6（2024）年の出生率の実績は過去最低の1.15を記録し、中位推計を大幅に下回っていることから、財政検証が甘い見通しの下に作成されているとの批判の声もあります。

しかし、人口動態が年金財政に及ぼす影響については、出生だけでなく、死亡の実績もあわせて見る必要があります。平均寿命は、令和2（2020）年をピークに令和4（2022）年まで低下が続き、まだコロナ禍前の水準に戻っておらず、中位推計を下回って推移しています。平均寿命が縮まっていることは決して喜ばしいことではありませんが、年金財政にはプラスに働きます。

出生数と死亡数の両方の実績の推移を勘案すると、いずれも中位推計をたどる場合と比べて、最終的な年金額への影響はほぼプラスマイナスゼロとみられ、令和6（2024）年の財政検証が甘い見通しの下に作成されているわけではないでしょう。

### 5 公的年金全体の財政は良いが、厚生年金と国民年金のバランスは大きく崩れた

このように、公的年金を全体として見れば、決して悲観的な状況にはないわけですが、「基礎年金」部分だけを取り出してみると、状況は大きく異なります。

前述のとおり、日本の公的年金は平成16（2004）年の法改正により、保険料率を固定したうえで、保険料と積立金などで賄える範囲内に年金の給付額を調整していく仕組みとなっています。これを、より正確に述べると、公的年金全体ではなく、国民年金と厚生年金それぞれにおいて、それぞれ



# 適用拡大・年収の壁に対する 支援措置活用の実務

社会保険労務士 川嶋 英明

令和7（2025）年の通常国会で成立した「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」（以下、「年金制度改革法」）ですが、その中でも、とくに中小企業の労務への影響が大きいのが社会保険の被保険者の適用拡大です。

現行の社会保険の加入条件は企業の規模や業種、法人か個人かによって変わります。つまり、労働者の労働条件がまったく同じでも、働く会社の規模等によって社会保険に加入できる人とできない人が存在するわけです。そして、こうした企業規模や業種による社会保険の加入条件の違いが、労働者側の働き方の選択肢を狭めていたり、そもそも会社や労働者からすると非常にわかりづらい制度となっていたりすることから、今回こうした企業規模や業種による差をできる限りなくす形でその適用が拡大されることになりました。

これにより、これまで社会保険に加入できなかった人が社会保険に加入できるようになるわけですが、会社や労働者の負担を考えると、頭の痛い部分もあります。社会保険の保険料は、料率が非常に高いことから、会社の人件費や労働者の手取りに与える影響が非常に大きいからです。

そのため、本稿では、社会保険の適用拡大について現行との比較から詳しく解説を行っていきます。また、今回の改正では、社会保険に手取りの減少に対する施策が用意されているほか、改正法の成立前からすでに創設されている助成金もあるため、そうした企業側が取れる対策等についても解説を行っていきます。

## 1 社会保険の適用拡大の概要

### （1）企業の規模要件の撤廃

【施行日：令和9（2027）年10月から段階的に】

現行の社会保険制度では、事業所は特定適用事業所かそれ以外かで分けられます。そして、どちらに該当するかで、以下のよう

条件が変わってきます（図表1）。

では、特定適用事業所かそれ以外かの決定要因は何かというと、それは事業所に雇用される社会保険の被保険者数です。社会保険の被保険者数が一定よりも多い場合、その事業所は強制的に特定適用事業所となります。

この特定適用事業所となる被保険者数については、特定適用事業所の制度が開始し

図表1 短時間労働者の社会保険加入の条件

| 特定適用事業所以外                                                                                                          | 特定適用事業所                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1週の所定労働時間が正社員の4分の3以上</li> <li>● 1月の所定労働日数が正社員の4分の3以上のどちらも満たす場合</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1週間の所定労働時間が20時間以上</li> <li>● 月額賃金8.8万円以上</li> <li>● 学生でない</li> </ul> 上記のいずれも満たす場合 |

図表2 特定適用事業所の範囲

| 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    | 令和9<br>(2027)年<br>10月から | 令和11<br>(2029)年<br>10月から | 令和14<br>(2032)年<br>10月から | 令和17<br>(2035)年<br>10月から |

た平成28(2016)年の時点では501人以上の規模の企業が対象とされていましたが、令和4(2022)年に101人以上、令和6(2024)年に51人以上と、段階的に適用される範囲が拡大されてきました。

そして、令和7(2025)年通常国会の改正では、ついにこの企業規模要件そのものの撤廃に向け、さらなる段階的な社会保険の適用拡大が行われることが決定されたわけですから(図表2)。

なお、これは現行法でも同様ですが、この被保険者数は特定適用事業所となる前の被保険者数を見ます。そのため、特定適用事業所以外であれば被保険者にならないけれど、特定適用事業所になると被保険者になる、というラインで働いている労働者に関しては、少なくとも特定適用事業所になる前は、ここに含める必要はありません。

一方で、労使で合意がある場合、特定適用事業所の要件を満たさない被保険者数の会社であっても、任意特定適用事業所として、特定適用事業所となることができます。なお、労使の合意のうち、労働者側の同意には一定の条件があります。具体的には、労働組合がある場合は過半数労働組合の同意が、労働組合がない場合は同意対象者(厚生年金保険の被保険者、70歳以上被用者、

特定適用事業所の社会保険加入要件を満たす短時間労働者のことをいう)の過半数を代表する者の同意、もしくは同意対象者の2分の1以上の同意が必要です。

## (2) 賃金要件の撤廃

【施行日：公布日から3年以内】

社会保険の適用拡大については、(1)の企業規模要件の撤廃に加え、賃金要件の撤廃も予定されています。つまり、「月額賃金8.8万円以上」の要件を撤廃するということです。これは、最低賃金の上昇で、地域によっては週の所定労働時間を20時間とするだけで月額賃金8.8万円以上となる地域が増加していることを踏まえての措置となります。

こちらの実施時期については年金制度改革法の公布日から3年以内とされました。時期に幅を持たせているのは、地域によっては週所定労働時間20時間とするだけでは月額賃金8.8万円以上とならない地域がまだあることや、賃金要件の撤廃により保険料負担が相対的に過大にならないよう、最低賃金動向を踏まえつつ、撤廃の時期については配慮するためです。

月額8.8万円以上の要件が撤廃されると、特定適用事業所の社会保険の加入条件は

# 社長・役員等からの 相談対応のポイント

特定社会保険労務士 奥野 文夫

## 1 はじめに

### (1) 在職老齢年金制度とは

本章では、在職老齢年金制度の見直しについて解説します。

在職老齢年金制度とは、少子高齢化の進行等により現役世代の負担が重くなるなかで、現役レベルの給与収入がある老齢厚生年金受給権者には、年金制度の支え手に回ってもらう観点から、給与と老齢厚生年金の合計額が基準額を超える場合に、老齢厚生年金の支給を減らす仕組みです。

保険料に応じた給付が原則の社会保険では、例外的な制度といえます。

具体的には、給与と老齢厚生年金の合計額が支給停止の基準額（「支給停止調整額」。令和7（2025）年度は51万円）を上回る場合に、老齢厚生年金について、給与2に対し年金1が停止されます。

現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）をもとに設定された基準額は、各年度の名目賃金変動率（物価変動率×実質賃金変動率）に応じて改定されます。

### (2) 改正のポイントとねらい

【施行日：令和8（2026）年4月1日】

この基準額が、今回の改正により62万円（令和6（2024）年度価格）に引き上げられることとなりました。

施行日は令和8（2026）年4月1日です。厚生労働省は「改正のねらい」を次のとおりと説明しています。

- ・働く高齢者の方々が、社会にとってますます重要となっていく中で、高齢者の方が働きながらより年金を受給しやすい制度にします。
- ・一部の業界では既に働く時間を減らす動きも見られるため、他の業界にも広く影響が出ないように、早期に対応します。

「高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業調整が発生しない、働き方に中立的な仕組みとするため、」年金支給停止の基準額を（令和6（2024）年度価格で）「現行の50万円から62万円に」引き上げられることとなりました（図表1）。

### (3) 基準額62万円の意味と引上げの影響

昨年の社会保障審議会年金部会では、①在職老齢年金制度の撤廃、②基準額を71万円に引上げ、③基準額を62万円に引上げ、の3案が示され検討されていましたが、今回の改正では「③基準額を62万円に引上げ」案が採用されました。

62万円は、平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で給与の低下を経ることなく働き続けた場合の給与（52万円）に加え、一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入（9.7万円）を得ても支給停止としないことを念頭に置いて設定されたも