

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 FAX：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasoffice.com/>



令和7年年金改正のゆくえ～社会保障審議会年金部会における議論の整理

◆5年に一度の年金財政検証

令和6年は、5年に一度の年金財政検証を行う年で、同年12月25日に社会保障審議会年金部会における報告書が公表されました。令和7年の年金制度改正は、主に下記課題への対応を大きな柱に議論されてきました。

・平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題

・年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から取り組むべき課題

◆令和7年年金制度改正の具体的内容(目次)

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
 - ① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応
 - ② 第3号被保険者制度
- 3 在職老齢年金制度の見直し
- 4 標準報酬月額上限の見直し
- 5 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- 6 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
 - ①20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金
 - ②20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金
 - ③遺族基礎年金(国民年金)
- 7 年金制度における子に係る加算等
- 8 その他の制度改正事項
- 9 今後検討すべき残された課題
 - ① 基礎年金の拠出期間の延長(45年化)

② 障害年金

国民年金の基礎年金制度が導入されてから40年、社会や経済の状況が大きく変化してきていることに伴い、今回の改正は、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しといった従来からの検討項目に加え、遺族年金や基礎年金マクロ調整の早期終了など、大きな見直しとなっています。

今通常国会で審議され改正内容は固まりますが、これまでの年金制度改革の経緯なども押さえておくといでしょう。

【厚生労働省 社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の整理」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/001364986.pdf>

有給休暇の取得率上昇とプレゼンティーズム

◆年次有給休暇の取得率は10年で急上昇

厚生労働省から令和6年「就労条件総合調査」の結果が公表されました。

令和5年の1年間に企業が付与した年次有給休暇(繰越日数を除く。)の取得率は65.3%(同62.1%)となり、昭和59年以降最も高くなっています。10年ほど前には40%台後半でしたので、実に20パーセントポイントほども急上昇していることとなります。

◆プレゼンティーズム

こうした流れの中で、職場の管理職の中には「最近の若い者は休みばかり取っている」と感じる向きがあるかもしれません。

もしかすると、それは「プレゼンティーズム」に陥っているからかもしれません。プレゼンティーズ

ズムとは、単に職場に物理的に存在することを重視する傾向や、長時間労働を美德とする考え方を指します。実際の生産性や成果よりも、職場に在ることを偏重する誤った労働観、という意味で使われる言葉です。

プレゼンティーズムに凝り固まるのは問題がありますが、一方で、その場にいないとコミュニケーションが不足したり報連相がスムーズにいかなくなるのも事実でしょう。新しい連絡ツールなどがいろいろと登場しているとはいえ、その場に在ること、リアルな対面での情報交換の重要性が消えてなくなることはないでしょう。

何事もバランスの問題かもしれません。バランスの取れた判断をするためには職場のリーダーや管理者の意識が重要となります。「会社の売上が減っているのに休みばかり取って……」と不満を抱えて憂鬱になるより、売上減の要因を探って対策を考えるほうが建設的でしょう。

◆社内規程のアップデートも忘れずに

時代に適合しない企業は生き残れません。リーダーの考え方にアップデートの余地がないか、ちょっと立ち止まって考えてみるのも有益かもしれません。もちろん、就業規則などの社内規程のアップデートも忘れずにしておきましょう。

【厚生労働省「令和6年就労条件総合調査 結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/24/index.html>

就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について ～内閣官房 就職氷河期世代支援推進室のリーフレットより

◆就業の動向

就職氷河期世代支援策の進捗状況として、2023年の就業動向を2019年との比較で見ると、正規雇用は8万人増、役員13万人増で、合計21万人増の996万人となりました。不本意非正規は9万人減、非労働力人口は30万人減で、合計39万人減の217万人となりました。

◆就職氷河期世代支援の各施策の実績(抜粋)

- ・ハローワークの職業紹介……正社員就職522,749人(令和2年4月～令和6年10月)
- ・特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)……雇用登録者数35,376名(令和2年4月～令和6年10月)
- ・トライアル雇用助成金……就職氷河期世代の試用雇用修了者数4,539人 うち常用雇用移行者数3,187人(令和2年4月～令和6年10月)

◆今後の方向性

「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)に基づいて、次のような施策を行うこととされています。

・来年度以降、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を継続・充実する。(ハローワーク専門窓口での伴走型支援、雇い入れ等に関する事業者への助成金等)

・「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」については、新設する「社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金」に統合し、その支援メニューを引き継ぎ、一部を拡充する。(リ・スキリング事業及び自治体連携事業の補助率引き上げ:3/4→4/5)

・これらにより、共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象者にとっての選択肢を拡大し、政策効果を一層高める。(リ・スキリングの一環としての研修・講座等のメニューの充実、マッチング参加企業の拡大等)

・施策の取りまとめは、内閣府就職氷河期世代等支援推進室(新設・仮称)で実施(予定)。交付金事務については、内閣府孤独・孤立対策推進室で実施

→内閣府として一体的に事務を遂行。

【内閣官房 就職氷河期世代支援推進室「就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について」】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/dai6/siryou1.pdf

女性活躍のさらなる推進と職場におけるハラスメント防止対策の強化に向けて ～厚生労働省 労働政策審議会の建議から

◆厚生労働省 労政審の報告

2024年12月26日、厚生労働省の労働政策審議会は、同年9月より雇用環境・均等分科会において行われてきた議論を取りまとめ、建議として公表しました。時限立法である女性活躍推進法が令和8年3月末に期限を迎えるにあたり、国際的にみてわが国の男女間賃金差異が依然として大きいこと(※1)やハラスメントの社会問題化が深刻であることなどを踏まえ、下記2つの大きな項目について、対応を強化すべきとしています。

※1 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値について、米国が16.9%のところ、日本は22.1%

◆「女性の職業生活における活躍の更なる推進」と「職場におけるハラスメント防止対策の強化」が柱

「女性の職業生活における活躍の更なる推進」については、女性活躍推進法の期限を延長・事業主に求める情報公表の拡大を行うことや(※2)、えるぼし認定制度の見直し(※3)などの取り組み推進を図るべきとしています。

「職場におけるハラスメント防止対策の強化」については、カスハラや就活セクハラの対策強化や指針への「自爆営業」の明記などを行うべきとしています。

※2 常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業について男女間賃金差異の情報公表の義務化・常時雇用する労働者の数が101人以上の企業について女性管理職比率の情報公表の義務化

※3 現行のえるぼし認定1段階目の要件の見直しおよび「えるぼしプラス」(仮称)の創設

◆今後の動きと企業に求められる対応

厚労省は、この建議の内容を踏まえて法律案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定と

しています。事業主には、男女間賃金差異や女性管理職比率の公開義務など法令対応だけでなく、積極的な対応(各種認定取得やカスハラ指針の作成など)を行うことで採用力・定着力の向上につながると期待されます。ぜひ、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「労働政策審議会建議『女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について』を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00016.html

当事務所よりひと言

1月12日(日)朝6時30分に品川駅に集合して地元社労士のランニング仲間と横浜市の弘明寺まで30キロのジョギングを敢行しました。途中六郷橋、鶴見、横浜駅前と箱根駅伝1区・2区のコースを経由し約5時間ほどでゴールの「みうら湯」に到着。そこでゆっくりお湯につかった後近くの居酒屋で一杯。しめに弘明寺観音を参拝し最寄りの弘明寺駅より京急で帰途につきました。連休の中日清々しい一日を過ごせました。

