

人事労務管理相談室

09

2025

2025年9月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務
所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



厚生年金保険標準報酬月額の上限額引上げ等の年金制度改正法

- ◆過半数代表者を選出する際の注意点
- ◆従業員の自宅に届く協会けんぽの資格確認書

厚生年金保険標準報酬月額の上限額引上げ等の年金制度改革法

年金制度改革法（正式名称：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）では、今後、従業員が支払う厚生年金保険料や、受け取る老齢年金額に影響のある改正も行われています。その中でも、企業への影響が大きい厚生年金保険の標準報酬月額の上限額の引上げと在職老齢年金の見直しについて確認します。

標準報酬月額の上限額引上げ

健康保険・厚生年金保険では、従業員に支給される給与を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめ、標準報酬月額を決定します。標準報酬月額は、社会保険料の算出のほか、健康保険の保険給付の額や、将来受け取る年金額の計算に用いられます。

現在の標準報酬月額は健康保険では第1等級の5万8千円から第50等級の139万円までの全50等級に区分されており、一方、厚生年金保険は、第1等級の8万8千円から第32等級の65万円までの全32等級とされています。

この厚生年金保険の標準報酬月額の上限が、下表のとおり3年間かけて65万円から75万円に上げられることとなりました。

適用時期	標準報酬月額上限
～2027年8月	65万円
2027年9月～2028年8月	68万円
2028年9月～2029年8月	71万円
2029年9月～	75万円

在職老齢年金の見直し

在職老齢年金とは、60歳以降に厚生年金保険に加入しながら（70歳以降に加入するような労働条件で働く場合を含む）受け取る老齢厚生年金のことを言います。給与（過去1年間に支払われた賞与も含む）と年金額に応じて年金額の一部または全部が支給停止されることがあります。

具体的には、「（その月の標準報酬月額）＋（その月以前1年間の標準賞与額の合計）÷12」の額と年金額の合計額が1ヶ月当たり50万円（※）を超える場合、50万円（※）を超えた金額の半分が年金額より支給停止されます。この年金が支給停止となる基準額が、2026年4月より1ヶ月62万円（※）へ上げられることになりました。

なお、在職老齢年金の支給停止は、老齢厚生年金に対して行われるものであるため、老齢基礎年金は全額支給されます。

※ 2024年度の額であり、毎年度の給与の変動に応じて改訂される。

厚生年金保険の標準報酬月額の引上げの対象となる給与額の場合、引上げ開始から数年間、厚生年金保険の保険料が増加します。負担する厚生年金保険の保険料が多くなることで、将来、受け取る年金額が増えることにはなりますが、負担感は大いだと思いますので、事前の周知が重要になります。

過半数代表者を選出する際の注意点

過半数労働組合が無い場合、36協定の締結などの際は、過半数代表者の選出が必要になりますが、近年、労働基準監督署の監督指導などでもこの過半数代表者の適正な選出手続きが強く求められるようになっていきます。以下では、過半数代表者を選出する際の注意点を確認します。

選出する際のポイント

過半数労働組合がない事業場における過半数代表者を選出する際のポイントは、以下の3点です。

- ① 労働者の過半数を代表していること
- ② 選出する目的を明らかにした上で、すべての労働者が参加した民主的な手続きがとられていること
- ③ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

①の労働者には正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイトも含まれます。また、育児休業などの休業者も母数となる労働者に含まれます。いわゆる管理監督者は③のとおり、過半数代表者になることはできませんが、過半数代表者を選出する母数となる労働者の数に含まれた上で、すべての労働者を対象に選出手続きを行います。

②については、「時間外・休日労働に関する協定（36協定）の締結を行うため」など、選出する目的を明らかにして選出することが求められます。

③については、そもそも管理監督者とは労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者のことをいうため、従業員の代表としては不適切な立場です。そのため、管理監督者に該当しない従業員が過半数代表者になる必要があります。

選出する目的

10月に施行される改正育児・介護休業法の改正事項の1つに、柔軟な働き方を実現するための措置があり、企業が選択した措置について、過半数代表者等の意見を聴取する機会を設けることが措置を講じる前提条件になっています。

この柔軟な働き方を実現するための措置に関する意見の聴取も、選出する目的を示した上で、過半数代表者を選出して行う必要があります。

そのため、既に選出されている過半数代表者から意見を聴取しようとするときには、選出したときの目的が適正になっていたかを確認し、目的として含まれていないときには、再度、選出することが求められます。

最近では、過半数代表者の候補者を募る段階から投票まで、インターネットを用いて、クラウドにあるアンケート機能を利用する等して行う事例も増えています。集計の負担が軽減される方法にはなりますが、その際にも、選出する際の3つのポイントを押さえることが求められます。

従業員の自宅に届く 協会けんぽの資格確認書

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

2025年12月2日以降、すでに発行されている健康保険証が使用できなくなります。マイナンバーカードを「マイナ保険証」として利用することが推奨されていますが、利用できない従業員（被保険者）とその家族（被扶養者）には、資格確認書が送付されます。



総務部長

いまでは健康保険証が発行されなくなり、マイナ保険証を利用できない人に資格確認書が発行されていますが、今回は、すでに発行済みの健康保険証がある人にも、マイナ保険証を利用できない場合に資格確認書が発行されるということですね。



はい。すでに発行されている健康保険証は、2025年12月1日まで使えますが、2025年12月2日以降を見据えて、資格確認書が発行されます。協会けんぽでは、7月下旬から、順次、従業員の自宅への送付が始まっています。



従業員の自宅に送付されるというのが、ポイントですね。



はい、そうですね。資格確認書が発行される人は、発行済みの健康保険証を持っている人のうち、2025年4月30日時点でマイナ保険証を利用できない人です。



なるほど、結構前の情報なのですね。従業員だけでなく家族分も対象ですから、一緒に送付されるのでしょうか。



はい。従業員の自宅には特定記録郵便で送付され、被扶養者の資格確認書も同封されます。送付する資格確認書が5枚以上の場合は複数の封筒で送付されます。従業員の住所に送付後、宛先不明等の理由で不着となった場合は、会社の方に再度送付され、会社から従業員に配布する必要があります。



送付対象となる従業員に対して、資格確認書が自宅に届く旨を事前に周知しておくといいですね。



そうですね。送付の時期は、協会けんぽの都道府県支部ごとに異なり、数回に分けて送付するところもあるようです。送付の時期の詳細は、協会けんぽのホームページで公開されていますので、参考にするとよいでしょう。



承知しました。

ONE POINT

- ① 協会けんぽでは、順次、発行の対象者となる人に資格確認書が発行され、従業員の自宅に送付される。
- ② 従業員の住所に送付後、宛先不明等の理由で不着となった場合は、会社で再度送付され、会社から従業員に配布する必要がある。