事務所通信　No.353

令和７年３月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　*篠田パートナーズ事務所*　☎0254-22-5649(代)

❖令和７年度　年金額改定❖

令和７年１月に総務省から「令和６年平均の全国消費者物価指数」が発表され、これを踏まえて令和７年度の国民年金・厚生年金保険の年金額が1.9%の引き上げとなることが決定しました。

令和7年度の年金額の例

	令和6年度（月額）	令和7年度（月額）
国民年金※1（老齢基礎年金（満額）：1人分）	68,000円	69,308円（+1,308円）
厚生年金※2（夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額）	228,372円	232,784円（+4,412円）

※1　昭和31年4月1日以前生の方の老齢基礎年金は月額69,108円（対前年度比+1,300円）です

※2　男性の平均収入（（賞与含む）45.5万円）で40年間就業した場合の給付水準です

●　年金の改定率の算定



年金の改定率は、物価や賃金の変動に応じて決定されますが、名目手取り賃金の変動率（+2.3%）が物価の変動率（+2.7%）より低いため、名目手取り賃金の変動率を基準として改定されることとなりました。また、被保険者数と平均余命の伸びにより調整率を設定する「マクロ経済スライド」が適用され、0.4%が差し引かれて、年金の改定率は+1.9%（2.3%−0.4%）となりました。



●　在職老齢年金について

老齢厚生年金を受給している被保険者は、年金の基本月額（年金額を12で割った額）と総報酬月額相当額（標準報酬月額の年額換算額と標準賞与額を合算して12で割った額）が支給停止調整額に達した場合、年金が支給停止となります。この支給停止調整額は、名目手取り賃金の変動に応じて改定されることとなっており、令和６年度の50万円から令和７年度は51万円に引き上げられました。

❖　両立支援等助成金　❖

令和７年施行の改正育児・介護休業法に合わせて両立支援等助成金の改正が予定されています。

①　柔軟な働き方選択制度等支援コース

令和７年10月施行の法改正により、事業主は、始業時刻等の変更、テレワーク、保育施設の設置運営等、養育両立支援休暇の付与、短時間勤務から２つ以上の措置を選択して講じ、３歳～小学校就学前の子を養育する労働者がその１つを選択して利用できるようになります。法改正の施行日前後で助成金の内容が以下のよう変更になります。

支給要件	支給額
制度２つを導入し、制度を利用	20万円
制度３つを導入し、制度を利用	25万円

→

支給要件	支給額
制度３つを導入し、制度を利用	20万円
制度４つを導入し、制度を利用	25万円
子の看護等休暇を有給化※	30万円

※ 制度導入のみで、制度利用は要件としない

また、対象を３歳～中学校卒業の子を養育する労働者とした場合、20万円の加算があります。

②　介護離職防止支援コース



介護支援プランに基づき円滑な介護休業の取得・復帰を支援した場合や、介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援（介護両立支援）した場合に受給できる介護離職防止支援コースの内容が細分化され、介護休業取得者の業務を代替するための新規雇用や代替者への手当支給に対する支給要件が追加されました。

支給要件	支給額
介護休業取得・復帰	60万円
介護両立支援	30万円

→

支給要件			支給額
介護休業取得・復帰		5日以上	40万円
		15日以上	60万円
介護両立支援	制度1つ導入1つ利用	20日以上	20万円
		60日以上	30万円
	制度2つ導入1つ利用	20日以上	25万円
		60日以上	40万円
業務代替支援	介護休業中の新規雇用	5日以上	20万円
		15日以上	30万円
	介護休業中の手当支給	5日以上	5万円
		15日以上	10万円
	短時間勤務中の手当支給	15日以上	3万円

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/岩下隼 ＊ P3.4/篠田昇 ］

「常時介護を必要とする状態」の基準を見直し

介護休業等の対象となる「要介護状態」とは「２週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」を指し、「常時介護を必要とする状態」については、通達で判断基準が示されています。この判断基準は、主に高齢者介護を念頭に作成されており、子どもの障害・医療ケア等に当てはめるのが難しいケースがあったことから、今般、見直しが行われました。

●「常時介護を必要とする状態」の判断基準

以下(1)(2)のいずれかに該当する場合は「常時介護を必要とする状態」と判断されます※。ただし、厚生労働省では、この基準に厳密に従うことにとらわれて介護休業の取得が制限されてしまわないよう、労働者個々の事情に合わせ、これよりも緩やかな基準で運用することが望ましいとしています。

※ 当該基準に該当せずに休業した場合でも雇用保険の介護休業給付が受給できないわけではありません。

(1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護２以上である

(2) 下表①～⑫のうち、状態２が２つ以上、または、状態３が１つ以上あり、継続性が認められる

項目＼状態	1	2	3
① 座位保持(10分間一人で座っていることができる)	自分で可	支えてもらえばできる	できない
② 歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)	つかまらないでできる	なにかにつかまればできる	できない
③ 移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④ 水分・食事摂取	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤ 排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥ 衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦ 意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧ 外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨ 物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑩ 周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑪ 医薬品又は医療機器の使用・管理	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫ 日常の意思決定	できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

下線：今般の見直し箇所

お知らせ

◆ 健康保険・介護保険料率の変更 ◆

令和７年３月分(４月支給の給与分)より、健康保険・介護保険料率が下記のとおり改定されます。

● **健康保険料率（新潟県）**

9.55%（被保険者4.775%）　（＊0.20% ↑）

● **介護保険料率（全国共通）**

1.59%（被保険者0.795%）　（＊0.01% ↓）

● **厚生年金保険料率（全国共通）**

18.3%（被保険者9.150%）　（＊変更なし）

注） ３月支給の賞与がある場合、改定後の料率で計算した保険料を控除して下さい。

注） 保険料を当月給与から控除している場合には３月に支払う給与から改定後の料率で控除して下さい。

◆ 雇用保険料率の変更 ◆

Check!

令和７年４月より、雇用保険料率が下記のとおり改定されます。

負担者＼事業の種類	①労働者負担（失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ）	②事業主負担			①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	5.5 /1,000	9 /1,000	5.5 /1,000	3.5 /1,000	14.5 /1,000
(令和6年度)	6 /1,000	9.5 /1,000	6 /1,000	3.5 /1,000	15.5 /1,000
農林水産・清酒製造の事業	6.5 /1,000	10 /1,000	6.5 /1,000	3.5 /1,000	16.5 /1,000
(令和6年度)	7 /1,000	10.5 /1,000	7 /1,000	3.5 /1,000	17.5 /1,000
建設の事業	6.5 /1,000	11 /1,000	6.5 /1,000	4.5 /1,000	17.5 /1,000
(令和6年度)	7 /1,000	11.5 /1,000	7 /1,000	4.5 /1,000	18.5 /1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

○料率引き下げの理由

雇用情勢が回復傾向にあり、雇用保険料率の失業給付等への充当が0.8%→0.7%に引き下げられたことにより全体の料率引き下げとなりました。

☆下記の本にご興味のある方は、是非、本屋さんへ！！

■ 法改正情報（ 再掲 ）

★令和７年４月１日施行で下記の法改正がなされ就業規則等の変更・届出が必要となります。

改正　高年齢者雇用安定法

▲老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者に、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業所について、経過措置が令和７年３月31日を以って終了します。

▲令和７年４月１日以降は、高年齢者雇用確保措置として以下の１～３のいずれかの措置を講じ、就業規則の定年条項の変更が必要です。

①定年の廃止

②65歳までの定年の引き上げ

③65歳までの希望者全員の継続雇用制度の導入（退職及び解雇事由に該当する事由のある者の除外可）

（本紙令和６年１０月号掲載済）

改正　育児・介護休業法

▲男女とも仕事と育児・介護を両立できるように育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正で、育児・介護休業規程の見直し、変更が必要です。

具体的には・・・

①子の看護休暇の見直し

・取得事由の拡大

・取得できる労働者の要件緩和

②所定外労働の制限（残業免除）の拡大

・３歳未満の子の養育を、小学校就学前までに

③短時間勤務制度（３歳未満）の代替え措置にテレワークを追加

④介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

⑤介護離職防止のための雇用環境整備

⑥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

⑦介護に直面する前（40歳等）での情報提供 等

（本紙令和６年１２月号掲載済）

■ 拾い読みの読書

座右のラテン語

著　者／ ヤマザキマリ×ラテン語さん

出版社／ ＳＢ新書　　1,045 円＋税

人生に効く珠玉の名句６５

P76　multa docet fames**「飢えは多くのことを教える」**・・一回貧乏を経験すると、多くのことが怖くなくなります。「今ここで多少お金がなくなったとしても、最悪あの時の状況に戻るだけだし、ま、いっか」などと大胆になれる。その大胆さがまた、事態を打開してくれる。・・イタリア語で飢えfameは、枯渇感とか渇望とか強い願望とか、そういった意味もある。

P157　esse quam videri**「そう見られることよりそうであること」**・・ＳＮＳの書き込みというのはうんざりさせられます。正義を振り翳し、皆に崇められ、謙虚を装いつつも称賛されたくて仕方のない、自己承認欲求を炸裂させている人で満載。他人の鏡に映さないと自分の姿が見えない人っているんですよね。

P201　fama,malum qua non aliud velocius ullum**「噂、これ以上速く進む悪は存在しない」**・・噂・・信じるっていうのは人のせいにできるから楽なんですよ。・・　責任は自分で持て。

■ 絵手紙通信



大寒波、スズメ食堂大入り満員。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (353号)

■ 採用面接 (R7.1.10)

▲顧問先の新規学卒者の採用面接に立ち合って、最後に「質問や確認しておきたいことはありますか？」と問いかけ、「卒業までにやっておくべきことはありますか？」と返ってくることがある。

▲あまりの多さに、面接トレーニングで「前向きな姿勢」を示す魔法の質問の一つとでも教わっているのだろうかと思いながら、会社の面接担当者に成り代わって「今学んでいる勉強や励んでいる活動を思う存分成し遂げて下さい。」と、にこやかに返している。

▲ただ、心の中では、この会社で何を目指すのかが明確なら、その仕事に求められるであろうことを自ら想像、思考して、「貴社に入社出来たら、〇〇の仕事で〇〇を目指したいと考えています。そのために残された学生生活では〇〇に努力し、〇〇を身に着けて置きたいと考えていますが、アドバイスを頂けますか？」と聞いてくれたら大きく期待が膨らむのだが・・・。

▲昨年の暮れも押し迫った頃に、一人の学生の面接に立ち会い同じ質問を受け、いつものように学生の本分の勉学に励めと返したが、年明けからは授業は殆どなく卒業を待つのみと言う。つい、笑って頷きお茶を濁してしまった。

▲今、次年度の採用選考日程を決める時期を迎えて、改めてこの質問の対応を考え、まずは「あなたはどう考えていますか？」と逆質問し、もし、ピント外れの回答の場合には、「学生の本分を尽くし、学生時代を思う存分有意義に過ごすこと」「挨拶の習慣をしっかりと身に着けること」と答えることに決めた。

■ 知識創造 (R7.1.28)



▲１月号で、相談役に退いて「夢」を見失っていることの不甲斐なさに思い至り、社労士を目指す５人の事務所職員の国家資格取得と経験浅い社労士が地に足の着いた人材に育つことを「夢」と心に定めたと書き、その手始めに６人に共通課題を与えて、答え合わせをさせて刺激を与えたつもりが、相談役の暇つぶしの感は拭えなかった。

▲ここで諦める訳にはゆかないと第二弾として、お客様からのメールでの質問内容を共通課題として、文章力の訓練も兼ねて文書で回答を求めた。

▲質問概要は「高齢の有期継続社員の契約終了又は勤務時間短縮再雇用と失業給付、社会・雇用保険加入」で、質問の核心の捉え方や、前提となる「契約終了」の法的解釈、「退職又は再雇用と失業給付」の関係、「再雇用時の短縮勤務時間と各保険の加入可否」等々答えは６人６様だった。

▲ある者は失業給付の受給要件の観点から、ある者は勤務時間短縮再雇用における社会・雇用保険加入の可否の観点からの回答だったり、加えて、この契約終了が「退職」「期間満了」「雇止め」「雇用継続拒否」かの法解釈から企業の負うリスクを指摘したりと頼もしく思った。

▲また、知識、情報の不足を補い合って「正解」を紡ぎ出す６人を見ながら、互いに切磋琢磨し、一層の知識、情報の習得と思考、展開力を高め、仕事の本当の面白さを味わって欲しいと願った。

▲時あたかも、「暗黙知（個人が持つ知識や経験など言語やデータになる前の知識）に形式知を絡め、組織が対話を経て、新しい知識を創造する」知識創造理論の生みの・野中郁次郎氏の訃報が報じられた時期でもあった。