



令和 7 年 6 月号

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将

〒381-1221

長野市松代町東条 3116-3

電話:026-278-3555

FAX:026-278-3540

e-mail:ima@ichiba-sr.com

URL:www.ichiba-sr.com

年金改革法案の基礎年金底上げ策とは

5 年に一度の年金改革法案の中で柱とされていた基礎年金（国民年金）の給付額底上げ策について、法案の付則に入れることで合意されました。この基礎年金底上げ策は、将来の低年金が不安視される就職氷河期世代があと 10 年ほどで年金の支給開始となる 65 歳に達するため、厚生労働省で対策が検討されていたものです。

◆相次いで後退する低年金対策

法案に盛り込まれなかったその他の低年金対策として、基礎年金の保険料の納付期間を 60 歳から 65 歳までの 5 年間延長する案があります。年金額が年 10 万円増える案でしたが、保険料負担が計 100 万円増えることへの国民の反発が強く、厚生労働省は 2024 年 7 月に断念しました。

パート労働者の厚生年金への加入拡大案は、法案に盛り込まれましたが、保険料を半分負担する事業主への配慮を求める自民党の要望により、拡大完了の時期を 2029 年から 2035 年まで先送りしました。

◆基礎年金底上げ策とは

すべての人が受け取る基礎年金は財政状況が悪いため、将来に 3 割目減りします。老後を基礎年金に頼る自営業者や、低所得の会社員らが困窮するリスクがありました。そこで会社員らが上乗せで受け取る厚生年金を減額して財源をつくり、国庫負担（税金）も投入して基礎年金を底上げするのが、基礎年金底上げ策でした。

厚生労働省によれば、給付額の伸びを抑制するマクロ経済スライドによる調整は、基礎年金より報酬比例部分の方が先に終了するが、厚生年金の積立金を基礎年金の積立金に繰り入れ、国庫負担も増やして基礎年金と報酬比例部分の調整終了時期を一致させれば、基礎年金の財政も改善し、将来的には 99.9% の方の給付水準が上昇するとのことでした。

しかし、そのためにはこれから厚生年金をもらい始める人の給付水準が何年にもわたって低下した後、やがて少しずつ上昇するという負担が

あります。また、国庫負担の追加は将来的に最大年2兆6,000億円に達するとされ、これは消費税のおよそ1%にあたり、将来の増税が懸念されます。

厚生労働省の考え方は「年金改革はゼロサムゲーム」というもので、恩恵を受ける人がいれば、必ず誰かの負担が増えたり給付が減ったりします。低年金対策として誰かの年金を削ることが必要なら、その妥当性を国民に丁寧に説明する必要があるでしょう。

【厚生労働省「マクロ経済スライドの調整期間の一致」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001169529.pdf>

労働基準法における「労働者」の判断基準 約40年ぶりに見直しの議論



◆研究会の目的

厚生労働省は5月1日に「第1回 労働基準法における「労働者」に関する研究会」を開催し、労働者性の判断基準の在り方などの検討を開始しました。この研究会では、「労働基準関係法制研究会報告書（令和7年1月8日公表）」において、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭和60年）の作成から約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分が生じており、この間に積み重ねられた事例・裁判例等を分析・研究し、学説も踏まえながら見直しの検討をすることや、国際的な動向も視野に入れながら総合的な研究を行うことの必要性について指摘がなされ、同省において専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきこととされました。

◆検討事項

この研究会では、次の事項について調査・検討を行うこととされています。

- ① 労働基準法上の労働者性に関する事例、裁判例等や学説の分析・研究、プラットフォームワーカーを含む新たな働き方に関する課題や国際的な動向の把握・分析
- ② 労働基準法上の労働者性の判断基準の在り方
- ③ 新たな働き方への対応も含めた労働者性判断の予見可能性を高めるための方策

◆「労働者」の判断基準

現在、労働基準法上の「労働者」に当たるか否かについては、以下の2つの基準で判断されることとなっています。

・労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、

他人に従属して労務を提供しているかどうか

- ・報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ばれています。

近年、配達員やアイドル、劇団員、英会話講師等が労働者として認められる裁判例があり、この研究会の議論により条件がどのように見直されるのか、今後の動向が注目されます。

【厚生労働省「労働基準法における「労働者」に関する研究会 第1回資料」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_57506.html

📅📅📅 今月のことば 📅📅📅



Z世代の仕事に関する価値観

「最近の若者は～」 「Z世代は～」 と愚痴ることはありませんか？ その発言は、行きすぎるとハラスメントに当たることがあります。働くことに対する若者の価値観を知っておくことは、ハラスメント防止のためにも大切なことです。

2023 年の新入社員意識調査によると、「働きたい職場の特徴」の1位は「お互いに助け合う」で、この20年間で13.4ポイント上がっています。2位の「お互いに個性を尊重する」は21.8ポイントも上がっています。あなたの職場の若手もお互いを大事にしあう職場を求めている可能性があることを頭に入れておきましょう。

また、新入社員が上司に求めることは、1位「相手の意見や考え方に耳を傾けること」、2位「1人ひとりに対して丁寧に指導すること」です（同調査）。

つまり、「新人なのだから言われた通りにやればいいんだよ！」という発想で指導する管理職には誰もついてこないのです。

『「ハラスメント」の解剖図鑑』 宮本 剛志 著

🌸🌸🌸 事務所よりひとこと 🌸🌸🌸



4月のとある週末。この日は高校生の息子の4月に入って3回目のバレーボール大会。

朝、息子を学校へ送り出し、家の掃除を始めた私。高校からマイクロバスで会場に到着した頃合いで息子の携帯の位置情報を確認すると、山

の中？もっと詳しくと、スマートフォンの画面を大きくすると、北志賀の竜王スキーパークを越えた先にあるホテル直営体育館にすることが判明。しばらくするとグループラインに先着隊から現地情報が送られてきた。

時計を見るともうじき第1試合が始まるではないか。俄然掃除をしている場合ではないと気づいた私は急いで家を出る。

須坂～小布施を通過し、いつの間にか通行無料の志賀中野道路を抜け、竜王夜間瀬方面の分岐を経て、雲ひとつない晴天の下、新緑鮮やかな竜王山に向かって順調に車を走らせる。出発してから1時間あまりで残雪の大きな塊が一際目を引く会場に到着。先着隊と合流しいざ体育館の中へ。バレーコートが4面ある大きな体育館の中は、山の中にいることを忘れさせる程熱気であふれている。体育館にはギャラリーがないので、コート後方に用意されたイスに座って観戦。子供たちと同じフロアでの観戦はいきなりボールが飛んでくるスリル感満載。午前中はグループに分かれての順位決め、午後は午前中の順位をもとにトーナメント戦。1試合1セットマッチの全6試合消化する。今日も息子は8年バレーをしてきたとは思えないプレイをここぞと披露している。そんな息子をよそにチームは優勝した。

その夜、会場で思いもよらないことが起きたことを知る。息子が家に帰って来るなり、今日持って行ったステンレスの水筒のへこみが直ったと言うのだ。標高の高い場所に1日いたけどまさか……と思いながら水筒を見ると、本当にそこそこな大きさだったへこみが消えてへこむ前の水筒に戻っているではないか。

隣の部屋ですでに爆睡している息子のいびきに屈することなく秒で寝落ちした私の1日があっという間に終わりました。(高橋)

【お知らせ】 ~ご不明な点は当事務所までお問い合わせください~

今後の労務の手続き	提出先	提出期限
◇ 令和8年3月新規高等学校卒業者 求人申込書の受付開始	ハローワーク	6月1日 受付開始
◇ 健保・厚年の報酬月額算定基礎届 〈算定〉	年金事務所または健保組合	7月10日
◇ 労働保険の今年度の概算保険料申告と 昨年度分の確定保険料の申告書〈年更〉	労働基準監督署	7月10日
◇ 高年齢者雇用状況等報告書	ハローワーク	7月15日
◇ 障害者雇用状況報告書	ハローワーク	7月15日