

YELL・Spirits 2025年8月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com
URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●税理士×YELL 税制・社保ポイントセミナーのご案内 ●改正育児・介護休業法実務応援パッケージ
- 年金制度改正法 Vol2(制度改正の影響・対応) ●骨太の方針 2025 ●(神奈川県限定)職場環境整備支援奨励金
- (10月)19歳以上23歳未満の被扶養者要件見直し ●DXって何? ●2025年度最低賃金速報 ●スタッフコラム

鎌倉です。皆様 夏はいかがお過ごしでしょうか？私は久しぶりに青森ねぶた祭に参加してきました！

百万人以上が訪れる東北三大祭のひとつ、ねぶた祭は、跳人の衣装を着れば誰でも当日、跳人(踊り手)として飛び入り参加できるともオープンなお祭りです。街中に衣装レンタル・着付けをしてくれる店があり、海外からの観光客も跳人として多くの人々が参加しています。「ラッセラー ラッセラー！」と繰り返される掛け声と、太鼓にあわせて片足ずつ跳ねる度に衣装に付いた鈴をシャンシャンと響かせ、誰もが芸術と熱狂の中に跳人として溶け込むことができます。太鼓や笛の音、形灯籠の光、熱気、人々のエネルギーを浴びると、知らない人もあつという間にひとつになります。この期間は、国内外から多くの観光客が訪れ、青森県のGTPの1%にあたる金額が動く一大事業です。コロナ禍は2年連続で中止になったりもしましたが、こうして国内外の人々が平和に集い、多様性を内包し、一体となって楽しめることは本当に貴重。そしてデジタル時代だからこそ、五感をフルに使うリアルな場の価値はますます貴重で人を魅了するものになっていくと感じます。

着付けで一緒だったフランス人の一行が、「ねぶたは美しいの一言に尽きる」「まるで動く浮世絵だ！360度どこをみても神がかっている！この世界観に魅き込まれる！」「紙と灯りのアートが素晴らしい！着物で参加できるなんて最高だ」と口々に言うのを聞いて、日本人でよかったと誇らしく思いました。(スマホの翻訳機能は優れモノ！)

そして、ねぶたは海外に日本のカルチャーと芸術を世界に発信する大切な役割を担っていることを改めて知りました。

一方、日本が誇る技術の伝承や担い手づくりは容易ではなく、一人前のねぶた師になるのは10年以上かかるといわれプロのねぶた師は16人しかいないそうです。1基4トンもある巨大なねぶたを運行する人も不足し、伝統文化も人手不足の課題を抱える中、様々な取り組みが始まっています。ねぶた祭×生成AIという新たな交流や模索も始動しつつあるようです。また、これまで交わることのなかった人々を結びつける新たな触媒として「場」の価値が着目されています。お祭りには中小企業の経営にも参考になるヒントが沢山ありそうです！



税理士×YELLオンラインセミナーのご案内

～ 税理士と社労士がわかりやすく解説！！
今年の年末調整&社会保険、育介法改正
最新情報をしっかりおさえましょう！～
講師：税理士法人横浜総合事務所 税理士 波崎則武
社会保険労務士法人エール 社労士 滝瀬 仁志
日時：2025年9月3日(水) 15:30-17:30 オンライン
顧問先様向けセミナーとなります。無料



改正育児・介護休業法 実務応援パッケージ YELL

2025年4月・10月の改正対応のパッケージをご提供。
実務目線でのチェックシートや説明資料、人事担当者向け・従業員向けの動画のご提供のほか、育児介護休業規程・労使協定、監督署届出までサポートします！



顧問先様：8万円

(前回購入企業様：6万円)

10月改正の対応お済みですか？

年金制度改革法 Vol. 2

【制度改革の影響や対応について】

今回は、年金制度改革の意義、目的、そしてその背景にある社会経済の変化と財政検証の結果について解説しました。今回の改正は、「多様な働き方や生き方に適合し、より公平で持続可能な社会保障制度を構築する」という大きな国の方向性を打ち出したものです。

今回は、前回の概要説明を踏まえ、各改正項目の具体的な内容を解説します。それぞれの改正が企業の経営や従業員の皆様にどのような影響や変化をもたらすのか、企業として今からどのような準備や対応をしておくべきか、具体的な対策についても触れます。年金制度改革は、企業のコスト構造、人事戦略、そして従業員のエンゲージメントにも関わります。貴社の将来を見据えた人事・経営戦略の策定の際にお役立てください。

各改正項目の詳細と企業への影響・対応

(1) 社会保険の加入対象の拡大(短時間労働者への適用拡大)

現在、社会保険の適用が義務付けられている短時間労働者の対象企業は、従業員数 51 人以上の企業ですが、今回の改正により **2027 年 10 月には従業員数 50 人以下の企業も対象に含まれる予定です**。これにより、これまで社会保険の適用外であった企業で働く短時間労働者(週の所定労働時間が 20 時間以上、学生ではない等の要件を満たす者)も、厚生年金保険・健康保険の加入対象となります。

対象となる従業員が増えることで、企業が負担する社会保険料(会社負担分)も増加し、人件費全体に占める社会保険料の割合を高めることとなります。また、**新たに対象となる従業員の加入手続き、毎月の給与計算における保険料控除、随時改定(月変)などの事務作業が増加することとなります。**

さらに、社会保険料コストの増加は非常に重く、経営を圧迫する可能性があります。短期的なコスト増だけでなく、中長期的な人件費計画の見直しが不可欠です。対策として、自社で新たに社会保険の加入対象となる従業員が何人いるのか、具体的な人件費の増加額はいくらになるのかを試算し、その上で、短時間労働者働き方の見直しやの社会保険適用を前提とした給与体系等を検討しましょう。従業員が社会保険に加入することで、将来の年金が増えるメリットがある一方で、手取り額が減る可能性があることも含め、丁寧な説明と周知を行いましょう。

企業規模要件の撤廃スケジュール

働く企業の規模にかかわらず加入するようになります
10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

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	2027年10月から	2029年10月から	2032年10月から	2035年10月から



(2) 在職老齢年金制度の見直し

年金を受給しながら働く高齢者の年金が一部カットされる「在職老齢年金制度」について、**2026 年 4 月から、支給停止基準額が、現在の月額 50 万円から月額 62 万円に引き上げられます。**

これにより、年金が減額されにくくなることで、高齢者が年金を気にせず働き続けやすくなります。また、労働市場全体で見ても、経験豊富な人材が働きやすくなるため、企業は熟練者の知見やスキルを継続的に活用しやすくなる可能性もあります。

が、高齢社員のモチベーション維持や、定年後再雇用制度における賃金設定など、高齢者雇用に関する人事・賃金制度の見直しが必要となる可能性があります。65歳以降の定年延長や再雇用制度について、賃金水準や働き方を含めた対策を検討しましょう。特に賃金については年金とのバランスを考慮した設計が重要です。



(3) 厚生年金等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

厚生年金保険料や年金額の計算の基礎となる「標準報酬月額」の上限現行の第32等級:65万円が、2027年9月以降、段階的に75万円まで引き上げられます。これにより、高所得者の社会保険料負担が適切化され、同時に将来の年金受給額もその賃金に見合ったものとなります。標準報酬月額の上限引き上げにより、高所得者の保険料負担(会社負担分)が増加します。また、給与計算システムの設定変更や、年末調整時の社会保険料控除

額の確認など、事務作業の変更が生じます。あらかじめ、標準報酬月額の上限引き上げによって影響を受ける従業員を特定し、企業負担分の保険料増加額をシミュレーションをしたり、給与計算システムの改修準備等をを進めましょう。

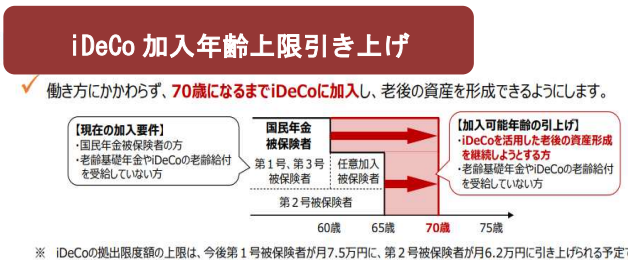
75万円以上の報酬額の方の保険料と年金額の変化

	保険料(本人負担)の変化 事業主が同額を負担します	年金額の変化
月75万円以上の方	<p>+月9,100円 (社会保険料控除を考慮すると+月約6,100円)</p> <p>月59,500円 ⇒ 月68,600円 (65万円の9.15%) (75万円の9.15%)</p>	<p>10年該当すると+月約5,100円(終身) (年金課税を考慮すると+月約4,300円)</p>

(4) 私的年金制度の拡充(iDeCo・企業型DC等)

iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入可能年齢上限の引き上げ: 現行65歳未満から、法改正から3年以内に70歳未満に引き上げられます。これにより、より長くiDeCoで資産形成を行えるようになります。また、企業型DCにおける拠出限度額が見直され、より多くの掛金を拠出できるようになり、公的年金だけでは不安な老後資金について、iDeCoや企業型DCといった私的年金制度を活用した従業員の自助努力を企業が支援することの重要性が増します。

既に企業型DCを導入している企業は、規約変更などの手続きや、従業員への情報提供・教育の強化が求められますが、私的年金制度の拡充が、従業員にとって魅力的な福利厚生となり、人材の確保や定着に繋がっていく機会も増えそうです。



この他にも遺族年金制度やこどもの加算、脱退一時金制度等多くの見直しや将来の基礎年金の給付水準の引き上げなどもありますが、今回は、企業経営と人材戦略に影響を与える部分を中心に取り上げました。年金制度改正は、少子高齢化という避けられない社会構造の変化に対応するためのものです。企業にとっては、社会保険料負担の増加や事務負担の増加といった側面がある一方で、従業員の安心感を高め、長く働ける環境を整備することは、企業の持続的な成長と従業員のエンゲージメント向上に繋がります。そのため、早めに情報を取り入れ、社内制度や規程の見直し等適切な対応が求められます。準備、対策を行う上で、ご不明な点や具体的なご相談がございましたら、エール担当者までご相談ください。

文責: 滝瀬

『骨太の方針 2025』が公表されました

その年の重要課題や翌年度の予算編成の方向性を示す「骨太の方針」が、6月13日に閣議決定されました。副題「『今日より明日はよくなる』と実感できる社会へ」が示すように、賃上げを起点とした経済成長の実現が柱となっています。そこで本頁では、「骨太の方針 2025」の中でも、特に人事労務分野に影響のある3つのテーマについて取り上げます。

1. 賃上げを起点とした成長型経済の実現

「賃上げこそが成長戦略の要」であるとして、2029年度までの5年間で「年1%程度の実質賃金の上昇」を定着させる方針が示されました。目下の賃上げの勢いを、中小企業や地方にも波及させることを目指しています。また、最低賃金については、全国平均を2020年代に1,500円にするべく、目安を超える賃金の引上げを行った場合には、政府の補助金による支援が行われます。

＜主な取り組み＞

- 適切な価格転嫁の促進
- デジタル支援ツールを活用した生産性向上に向けたサポート
- 事業継承・M&Aによる経営基盤強化への支援等

2. 「三位一体の労働市場改革」の推進

①「リ・スキリング(学びなおし)による能力向上支援」②「企業の実態に応じた職務給の導入」③「成長分野への労働移動の円滑化」から成る「三位一体の労働市場改革」を引き続き推進することが示されました。生成AIの普及により、事務職等の労働需要が減少する可能性があるため、技術トレンドを踏まえたリ・スキリング支援に取り組むことが明記されています。

＜主な取り組み＞

- デジタルスキルに関する教育訓練給付金の対象講座の拡大
- 非正規雇用労働者等を対象としたオンライン職業訓練の全国展開
- 中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランニング支援
- 職務をベースとした人材配置や評価制度の導入支援
- 成長産業分野へのキャリアシフト支援等



3. 多様で柔軟な働き方の実現

多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、働き方の選択肢を増やし、活躍できる環境を整備することが示されました。

＜主な取り組み＞

- 短時間正社員を始めとする多様な正社員制度の促進
- 勤務間インターバル制度の導入の促進
- 選択的週休3日制の普及
- 仕事と育児・介護の両立支援
- 全ての就職困難者に届く就労支援等

この他、

- 「年収130万円の壁」を意識せずに働けるよう、労働時間の延長や賃上げを行う企業に向けた支援
- 働き方改革から5年が経過したことを受け、労働基準法制全体の総点検と見直し等を行うことが明記されています。

今回ご紹介した3つのテーマだけでも、賃上げによる給与体系の見直し、リ・スキリングによる社員研修制度や評価制度の再構築、多様な働き方の導入等、多くの検討課題が見えてきます。エールでは、引き続き新しい情報が分かり次第、随時ご紹介していきます！

文責:伊藤

(神奈川県)職場環境整備支援奨励金

神奈川県の中小企業者向けに「多様な人材が活躍できる社会へ」をテーマとして、最大 120 万円の奨励金が公表されました。今回は5つのコースのうち、2つ(★)をご紹介します。

コースの種類・奨励金額・流れ

受付期間:令和7年6月11日(水)~12月1日(月)

- ※先着順で、予算額に達すると募集終了となります
- ※申請方法は郵送・電子のどちらかを選択可能です

- ①仕事と育児の両立コース(20万円)
- ②**男性の育児休業取得促進コース(20万円) ★**
- ③仕事と不妊治療等の両立コース(20万円)
- ④**仕事と介護の両立コース(20万円) ★**
- ⑤外国人労働者の職場環境整備コース(20万円)
※加算対象となる取組を行うと、40万円

①申請書類提出 → ②交付決定 → ③職場環境整備の取組 → ④実績報告 → ⑤入金

男性の育児休業取得促進コース

取組1 以下いずれかの、取組みの実施 (新しく取り組む必要があります)

- ◆社内研修の実施
- ◆従業員の育児休業取得事例の収集・提供
- ◆従業員に対する育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

取組2 男性従業員(雇用保険被保険者)の合計15日以上の子育て休業取得

※申請対象の男性従業員からの育児休業の申し出が、令和7年6月11日以降であることが必要

取組3 社内相談窓口の設置

育児休業に関する社内相談窓口を設置し、相談先(メールアドレス・電話番号等)及び利用方法等(時間帯等)を従業員に周知する

仕事と介護の両立コース

取組1 神奈川県主催のオンデマンドセミナーの受講

オンライン研修(50分程)を受講いただきます。(経営者や人事労務担当者の受講を推奨)

※交付決定通知後、受講方法の連絡が入ります。

取組2 社内実態把握調査の実施

「仕事と介護の両立アンケート調査票」を使用して、指定のシートにより集計結果を取りまとめる。

取組3 社内研修の実施

可能な限り多くの従業員の方に参加してもらうように努めることが求められる。

※実施にあたり、「1. 神奈川県主催セミナーの受講」のセミナー資料を活用いただくことも可能

取組4 社内相談窓口の設置

仕事と介護の両立に関する社内相談窓口を設置し、相談先及び利用方法等を従業員に周知する



メールでも、育児・介護に関する社内研修のサポートを行っております。
ご検討されている企業様でご希望がございましたら、担当者までお声掛けください！

文責:門外

【健康保険】19歳以上23歳未満の被扶養者認定要件の見直し

◆ 概要と見直しの背景

令和7年10月1日以降、

新たに加入する19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者について、年間収入の基準が130万円未満→150万円未満へ変更になります。この見直しは、令和7年度税制改正において、人手不足対策や就業調整緩和のため、19歳以上23歳未満の親族に関する扶養要件が変更されたことに伴うものです。



現行の被扶養者 収入基準	変更後の収入基準(2025年10月～)
<input type="checkbox"/> 60歳未満⇒年間収入130万円未満 <input type="checkbox"/> 60歳以上または障害者:180万円未満 ※被保険者と同居の場合、対象者の年間収入は、被保険者の年間収入の2分の1未満、別居の場合には、対象者の収入が被保険者からの仕送り額未満であること。	<input type="checkbox"/> 60歳未満⇒年間収入130万円未満 ただし、19歳以上23歳未満の者(被保険者の配偶者は除く)は年間収入150万円未満。 <input type="checkbox"/> 60歳以上または障害者:180万円未満(変更なし) 左記※は変更なし。

※上記以外の被扶養者要件(同居要件など)に変更はございません。

◆ Q&A



Q-1 学生であることは要件ですか？ また、19歳以上23歳未満の配偶者は対象となりますか？

A-1 学生であることは要件ではありません。(フリーターなども対象)

また、配偶者は今回の変更の対象となりません。そのため、従来通り、年間収入130万円未満が基準となります。なお、配偶者には届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含みます。

Q-2 19歳以上23歳未満の年齢要件はいつの時点で判断しますか？

A-2 所得税法上の取扱いと同様、その年の12月31日現在の年齢で判定します。例えば、扶養認定日において18歳であってもその年の12月31日時点で19歳であれば、年間収入の基準は150万円未満となります。

Q-3 アルバイト先で健康保険へ加入することとなりました。年間収入は150万円未満です。扶養の取り扱いはどうなりますか？

A-3 アルバイト先での健康保険加入が優先となります。年間収入が150万円未満であっても、扶養からは外れる形となります。

今回の見直しは、あくまでも10月1日以降に新たに扶養に入る方が対象とされています。

既に扶養に入っている方の今後の取扱いについては、8月1日時点で詳細未公表のため、引き続き最新情報が入り次第、発信してまいります！

文責: 實川

DXって何？働き方が楽になるかも！

皆さまこんにちは。エール IT チームの宮本です。

さて、今月号では「DX(デジタルトランスフォーメーション)」をテーマに、日々の業務にすぐに活かせる、身近な改善のヒントをご紹介します。



そもそもDXってなに？

DX(デジタルトランスフォーメーション)とは、

「デジタル技術を活用して、業務の効率化や働き方をより良い方向へと変えていくこと」を指します。

「デジタル技術」と聞くと、AI や IoT といった高度な仕組みを想像し、「うちには関係ないのでは？」と思われる方もいらっしゃるかもしれません。

しかし実際には、DX はもっと身近な取り組みから始めることができます。

例えば

- ① 紙の明細書を電子明細に切り替えること
- ② 郵送を減らし、メールやクラウド上でやり取りを行うこと
- ③ Excel に関数を組み、入力作業を効率化すること



このように、特別な IT スキルがなくても始められることがたくさんあります。

「業務のちょっとした不便を、デジタルの力で楽にする」 それが DX の本質です。

なぜDXが必要なのか？

「DX(デジタルトランスフォーメーション)」という言葉を目にする機会が増えていると思いますが、なぜ今、DXが必要とされているのでしょうか？

私たちの身の回りを見渡してみると、主に以下の3つの理由が挙げられます。

① 人手不足への対応

日本の人口は年々減少しており、働き手の確保がますます難しくなっています。限られた人材で業務を効率的に進めるためには、デジタル技術の活用が不可欠です。

② 多様な働き方への対応

リモートワークや時短勤務、副業など、働き方の選択肢が増えています。こうした多様性に対応するためには、時間や場所に縛られない柔軟な業務環境の整備が求められます。

③ ペーパーレス化・業務のデジタル移行

行政や企業を問わず、紙によるやり取りからデジタル化への移行が進んでいます。電子申請やクラウドシステムの導入など、紙の業務を見直す機会が増えています。

これらの流れは一過性のブームではなく、社会全体の構造が変化していることの表れです。

だからこそ、**「まずはできることから始める」姿勢こそがDXへの第一歩** になります。

日々の業務を見直し、ちょっとした非効率をデジタルの力で改善する――

その一步一步が、やがて組織全体の大きな変革へとつながっていきます。未来に向けて今こそDXの扉を**未来に向けて、今こそDXの扉を開くときです** その一歩を、共に踏み出していきましょう。

文責：宮本

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、2025 年度の最低賃金の目安を全国加重平均で時給 1,118 円とすることで合意しました。これは、現在の 1,055 円から **63 円の引き上げ**となり、時給で示すようになった 2002 年度以降で最大の引き上げ幅となります。

今回の引き上げにより、**すべての都道府県で最低賃金が 1,000 円を超える見通し**です。議論は例年よりも難航し、44 年ぶりに 7 回目までもつれ込みました。

引き上げ額は、都道府県を経済状況に応じてランク分けした A・B・C の 3 区分で示され、神奈川や東京など 6 都府県の A ランクと、北海道や福岡など 28 道府県の B ランクは **63 円**の引き上げ。一方、秋田や沖縄など 13 県の C ランクは **64 円**の引き上げとなりました。下位ランクの地域の引き上げ額が上位ランクを上回るのは初めてのことで、地域間格差の是正を目的とした動きとなっています。

今年度も、非常に大きな最低賃金の引上げ幅となりましたが、それでも、食料や光熱費などの「基礎的支出項目」の物価上昇率を下回っているといわれています。また、政府は **2020 年代に全国平均で 1,500 円とする目標を掲げていますが、その達成のためには、年平均 7.3%の引き上げが必要であり、これらを踏まえると今後も更なる引上げ傾向が続くと想定され、経営への影響はますます大きくなります。**

今後は、合意した目安をふまえ、各都道府県で改めて審議会が開かれ、実際の引き上げ額が決定されます。多くの都道府県では、10 月から新しい最低賃金が適用される予定ですが、**最低賃金の上昇により「年収の壁」を意識する労働者が、働く時間を短縮する、いわゆる「就業調整」が早まる可能性も指摘されており、新たな最低賃金の発効日をめぐって充分話し合うことも求められています。**

今年の最低賃金の大幅なアップを見込み、早めに給与額の見直し等、実務的な対応にとりかかりましょう。

<最低賃金目安額>

神奈川県	1,225円(現行 1,162円 +63円 引上げ)
東京都	1,226円(現行 1,163円 +63円 引上げ)

スタッフコラム

今月のコラムは
日高が担当します！



日高です。

皆さま、7～8 月にかけての暑さ対策はどのようにされていますでしょうか？

年々厳しさを増す猛暑の中、体調管理は仕事のパフォーマンスにも直結する大切なテーマです。

私が今年実践しているのは「**出社時刻を早める**」といういたってシンプルな対策です。

ゴールデンウィーク明けから、1～2 週間ごとに乗る電車を 1 本ずつ早めていく方法を取り入れて、暑さ対策だけでなく、「**電車が空いていて快適**」「**朝のコーヒータイト**」「**始業前に業務の準備万端**」など、多くのメリットを実感しています。夏が終わってもこのリズムを習慣化していきたいと思っています！

「習慣化」のコツとして私が意識しているのは、「**高いハードルを設定しない**」と「**無理のないスケジュール**」です。

たとえば「**明日から毎朝 6 時起床！ランニング 30 分！**」という気合と勢いで決めた高い目標は続かないものです。(いきなり 2 つの高いハードルが含まれていて、すぐに挫折します。以前の私がそうでした…)。

小さな変化から始めて成功体験を重ねることが、**継続＝習慣化への近道**ではないでしょうか。

皆さまも、体調に気をつけながら、快適かつ効率的にこの夏を乗り切っていきましょう！！