



YELL・Spirits 2025 年 9 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(企業型 DC の有効活用) ●チェックしてみませんか? Vol.8 育児・介護関連の個別周知
- 高齢者の就業実態 ●雇用保険料は何に使われているの? ●2025 年度最低賃金 ●スタッフコラム

鎌倉です。エールは今年、法人化してちょうど 20 年を迎えました。(その前は父が経営する個人事務所(社会保険労務士蔭山事務所)でした。)

士業法人が認められるようになったのは 1999 年から始まる司法制度全体の改革の流れの一環で、それまでの士業事務所といえば個人事務所でした。社会保険労務士法人は 2003 年 4 月の社労士法改正によって設立が可能となり、エールは神奈川県下で 5 番目の社労士法人としてスタートしました。(2016 年からさらに一人法人が認められるようになりましたが、当時は 2 名以上の無限責任社員が要件でした。最新の実態調査によれば開業社労士の約 85%が個人事務所、15%が法人で、開業の 57%は一人事務所となっています)。

法人化のきっかけは、若い有資格者を初めて採用したことでした。当時は、一人雇用すると自分の報酬はとれず、昼夜問わず仕事をしていました(笑)。私個人でなくみんなの事務所に。顧問先のために全員が一丸となって顧問先に全力でエールをおくる伴走型の事務所にしたい。「自分たちはどうありたいのか」「何をなすべきか」、当時はよく深夜や土日メンバーと語り合っていました。私たちがエールをおくる相手として「経営者」「人事労務担当者」「そこで働いたくさんの社員」「やりがいを持って働ける職場」「中小企業の成長と発展」「地域社会」「未来をともに切り拓く仲間」の 7 つを掲げ、横浜で一番頼れると言っていただけになるようにと決めました。そこから 20 年経ち、エールも当時から比べると人数もずっと増えました。独立メンバーや別の道で活躍する卒業生も今もつながりを大切にしながら、様々な場面で連携して仕事にあたり協力しあうことも多くなりました。人の悩みの複雑化は価値観の多様性や人手不足、目まぐるしい法改正の中で、ご依頼いただくご相談内容は当初よりもずっと広がり続けています。エール自体も常に時代の流れとともに、私たち自身が私たちの課題としてそうした課題に日々あたりながら取り組んでいます。だからこそ法改正や人の課題も机上の空論でなく、想像力や経験をもって捉え、チャレンジも、成功も、失敗も、困難なこともお客様と今後も共に考えてまいることをお約束します。引き続き、一同どうぞ宜しくお願いいたします。

税理士×YELLオンラインセミナー アーカイブ配信のご案内

～ 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、育児法改正
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 笹原・伊藤

2025 年 9 月 3 日(水)上記セミナーにてお届けしました内容について、顧問先ページより配信用の動画を 9 月 16 日頃、資料とともに UP しますので、ご活用ください。
パスワードがわからない方は担当までお声がけください。

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. 3

企業型 DC (選択制) の有効活用

第1回では、年金制度改革の意義、目的、その背景にある社会経済状況や財政検証の結果について制度改革の全体像を、第2回では各改正項目の具体的な内容を解説させていただき、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かについて触れました。今回は、年金制度の大きな役割の一つでもある「老後の資産形成」という切り口から、近年注目されている企業型 DC について紹介します。

注目すべき3つの改正項目

老後の資産形成に大きく影響のある法改正項目として以下の3つが挙げられます。

①	2026年4月～ 在職老齢年金制度の見直し	年金を受け取りながら働く高齢者の年金が減額されにくくなるよう、支給停止基準額が50万円から62万円に引き上げられます。これにより、高齢者が、安心して働き続けられる環境を整備し、労働力確保にも寄与することが期待されています。
②	2027年9月～ 厚生年金等標準報酬月額の上限の段階的引上げ	保険料や年金額の計算の基礎となる賃金の上限が現行の65万円から75万円に引き上げられます。給与の高い人は保険料が上がります。
③	3年以内に実施 私的年金制度(iDeCo・企業型DC等)の拡充	iDeCoの加入可能年齢上限の引き上げや、企業型DCの拠出限度額の拡充、企業年金の運用の「見える化」などが図られます。公的年金だけでなく、自助努力による資産形成をさらに後押しすることで、個々人の老後生活設計の自由度を高めます。

①在職老齢年金制度の見直し

賃金額と厚生年金を合計した額が「支給停止上限額」を超えた場合に、その超えた分の1/2の年金が支給停止に。
・「賃金額」とは次の計算により算出されます。

標準報酬月額 + (標準賞与額 ÷ 12)

・調整の対象となる年金は、あくまで「厚生年金」のみで「基礎年金」は調整対象にはなりません。

②厚生年金等標準報酬月額の上限の段階的引き上げ

社会保険料は標準報酬月額をベースに算出されます。

健康保険(介護保険)の標準報酬月額 1～50等級 (58,000円 ～ 1,390,000円)

厚生年金保険の標準報酬月額 1～32等級 (88,000円 ～ 650,000円) → **750,000円に**

【例】賃金45万円、厚生年金の受給額が月10万円の場合



【保険料と給付の計算に用いる「標準報酬月額」の上限を引上げ】

標準報酬月額の上限を、65万円から75万円に3年間かけて段階的に引上げ

※実施時期 **68万(2027年9月)、71万(2028年9月)、75万(2029年9月)**

上限引き上げ
スケジュール

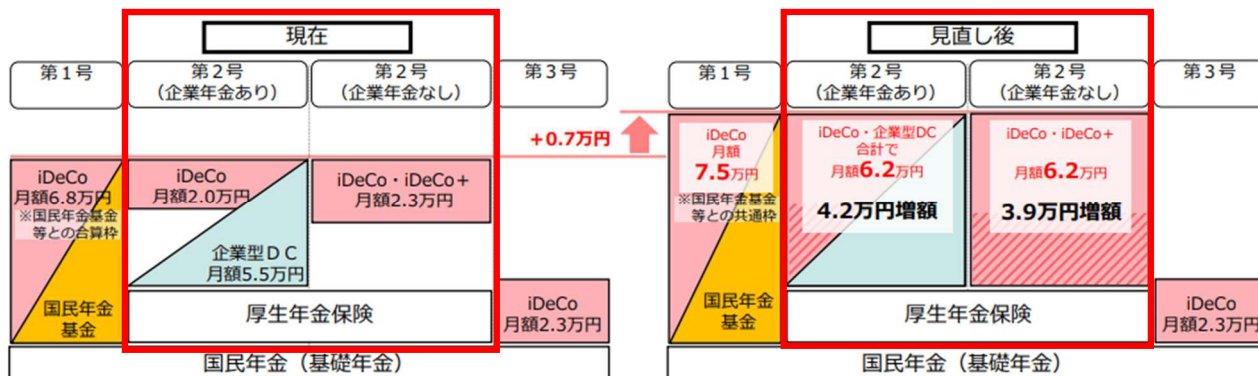
	標準報酬	保険料	差額(月)	差額(年)
現行	650,000	59,475	—	—
2027年9月	680,000	62,220	2,745	32,940
2028年9月	710,000	64,965	5,490	65,880
2029年9月	750,000	68,625	9,150	109,800

厚生年金保険料
増加額(月・年)

9.15%

③私的年金制度(iDeCo・企業型 DC 等)拠出限度の拡充

iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入可能年齢上限の引き上げに加えて、掛金上限についても下記の通り拡充されます。また、iDeCo と企業型 DC を効率よく併用できるように制度が見直されます。



企業型 DC(選択制)の活用

◆企業型 DC(選択制)の特徴

- ・本来、支給されるべき給与の一部を将来の年金のために DC 掛金として拠出し資産運用(投資)する
- ・拠出する掛金の額は自ら設定できる (上限月額5.5万円 → 6.2万円に引き上げ予定)
- ・DC による運用益は非課税扱い(本来、投資による運用益は約 20%の課税となるが、NISA 同様に非課税)
- ・積み立てた資産は、最終的に 60 歳以降に一時金 or 年金として受け取るが、その際に税制優遇あり
- ・拠出する額は、給与としての受け取りではなくなるため、その分社会保険料と所得税が低減される

※シミュレーション 月給 30 万円の従業員が DC 掛金 2 万円拠出し



【効果】

左図では毎月約 3,600 円の節減
社会保険料は会社も同額の節減

【注意点】

将来の厚生年金額が下がる
社保関連の給付額が下がる
(傷病手当金、出産手当金)
積立拠出金は 60 歳まで引出不可

社会保険料が抑えられる反面、将来受け取る厚生年金の額が低くなるものの、その分を資産運用(非課税)に回すことでカバーできます。また、厚生年金の受給額が下がるということは前頁①在職老齢年金の「支給停止上限額」の枠が広がることになりますので、前項②標準報酬月額の上限引き上げに該当するような高い報酬の方にとってはより DC による効果は大きいといえます。

まとめ

少子高齢化に伴い財政が逼迫し、社会保険料は上昇傾向にあります。国は公的年金だけに頼らず、自助による老後資産形成を推進しており、その一環として確定拠出年金(DC 制度)の活用が拡大しています。DC 制度は拠出時や運用益、受取時に税制優遇があり、老後資金の効率的な準備が可能です。こうした制度の有無は、求職者にとっても企業選びの重要な判断材料の一つとなっています。

DC 制度導入をご検討の企業様は幣所担当者までご相談ください

文責: 日高

チェックしてみませんか？ #8 育児・介護休業関連の個別周知

いよいよ10月1日より、育児介護休業法が改正されます。
今回は、育児・介護休業に関連する、会社の「個別周知・意向確認等の対応事項」についてご案内します。

チェックしてみましょう！！

必要な周知・意向確認対応はできていますか？

1. 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

周知事項：

①育児休業・産後パパ育休に関する制度	②育児休業・産後パパ育休の申し出先
③育児休業給付に関する事	④育児休業・産後パパ育休中

2. 介護に直面した労働者に対する個別の周知・意向確認 (令和7年4月1日～)

周知事項：

①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)	
②介護休業・介護両立支援制度の申し出先	③介護休業給付金に関する事

3. 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供 (令和7年4月1日～)

情報提供期間(以下のどちらか)：

- ①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間)
- ②労働者が40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間

周知事項：

①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)	
②介護休業・介護両立支援制度の申し出先	③介護休業給付金に関する事



4. 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認 (令和7年10月1日～)

情報提供期間：労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
(1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)

周知事項：

①会社が選択した措置の内容	②措置の申し出先
③所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度	

5. 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取 (令和7年10月1日～)

情報提供期間：①労働者が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出たとき
②労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
(1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)

周知事項：

①勤務時間帯(始業および終業時刻)	②勤務地(就業の場所)
③両立支援制度等の利用期間	④仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件)

周知・意向確認方法は、①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれかとなり、③・④は従業員の希望した場合のみ選択が可能です。また、従業員はもちろん、子どもの年齢を都度確認できる管理体制が必要となります。不明な点がございましたら、エール担当者までご連絡ください。

高齢者の就業実態

内閣府より「令和7年版高齢社会白書」(以下、白書)が公開されました。今回は、その中から高齢者の就業実態に関する内容をご紹介します。

1. 高齢化の状況

2024年10月1日現在、高齢化の状況は以下のとおりです。

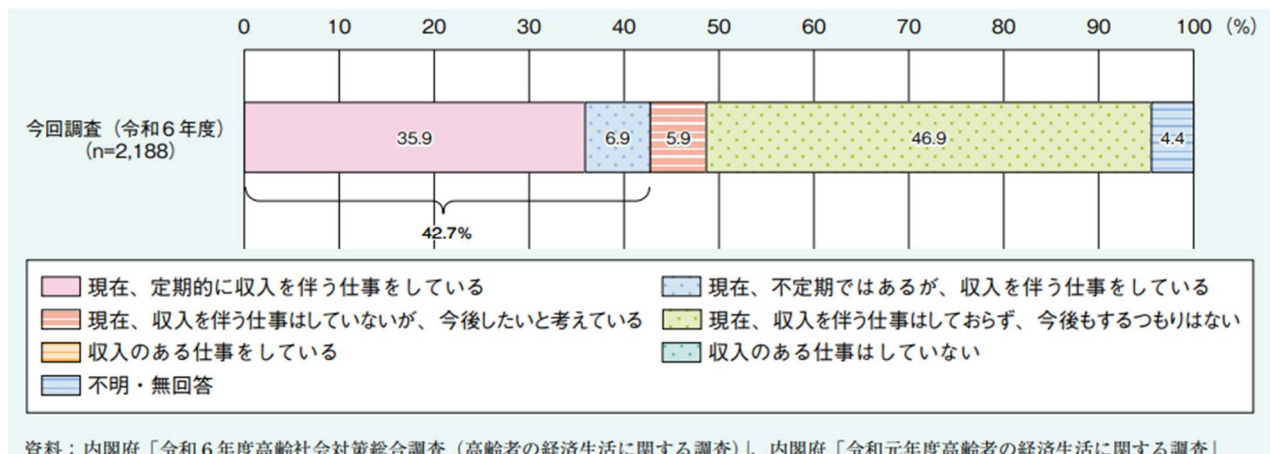
- ・ 65歳以上の人口が総人口に占める割合(高齢化率)…**29.3%**
- ・ 65～74歳人口が総人口に占める割合…**12.5%**
- ・ 75歳以上の人口が総人口に占める割合…**16.8%**

高齢者人口は依然として増加傾向にあり、企業にとって「高齢者雇用の在り方」はますます重要なテーマとなっています。

2. 高齢者の就業状況

全国の60歳以上の男女に現在の就業状況をきいたところ、

「現在定期的に収入を伴う仕事をしている」または「現在、不定期ではあるが、収入を伴う仕事をしている」と回答した割合(仕事をしている割合)は**4割**を超えており、6年前の前回調査と比較すると上昇しています。



3. 「何歳まで働きたいか」の意識調査

何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいかという質問に対しては、以下のような割合になっています。

- ・ 65歳くらいまで…**23.7%** ・ 70歳くらいまで…**20.0%** ・ 75歳くらいまで…**13.7%**
- ・ 80歳くらいまで…**5.3%** ・ 働けるうちはいつまでも…**22.4%**

「65歳まで」と答えた人と、「働けるうちはいつまでも」と答えた人がほぼ同程度存在しており、働き方に対する意識が二極化していることが読み取れます。

4. 仕事をする理由

高齢者が仕事を続ける理由としては「収入の確保」が最も多い一方、実際に働く場所を決める際には「給与額だけではなく、「**自分の経験やスキルを活かせるか**」「**自宅から通いやすいか**」「**やりがいを感じられるか**」「**体力的な負担が大きすぎないか**」という点を重視する傾向があります。また、年代によっても重視点が異なり、比較的若い層(60代前半など)は「**スキル・経験を活かせること**」、**高い年代層(70代前後)**は「**体力的に無理のない仕事内容**」を重視する傾向が見られました。

労働人口減少のなかで高齢者の採用・定着につなげるためにも、企業には「一人ひとりの希望や体力に合った就業機会を提供する」工夫がより求められます。仕事を時間帯や作業ごとに細分化する等、社内ですることから検討してみるのはいかがでしょうか。

文責：門舛

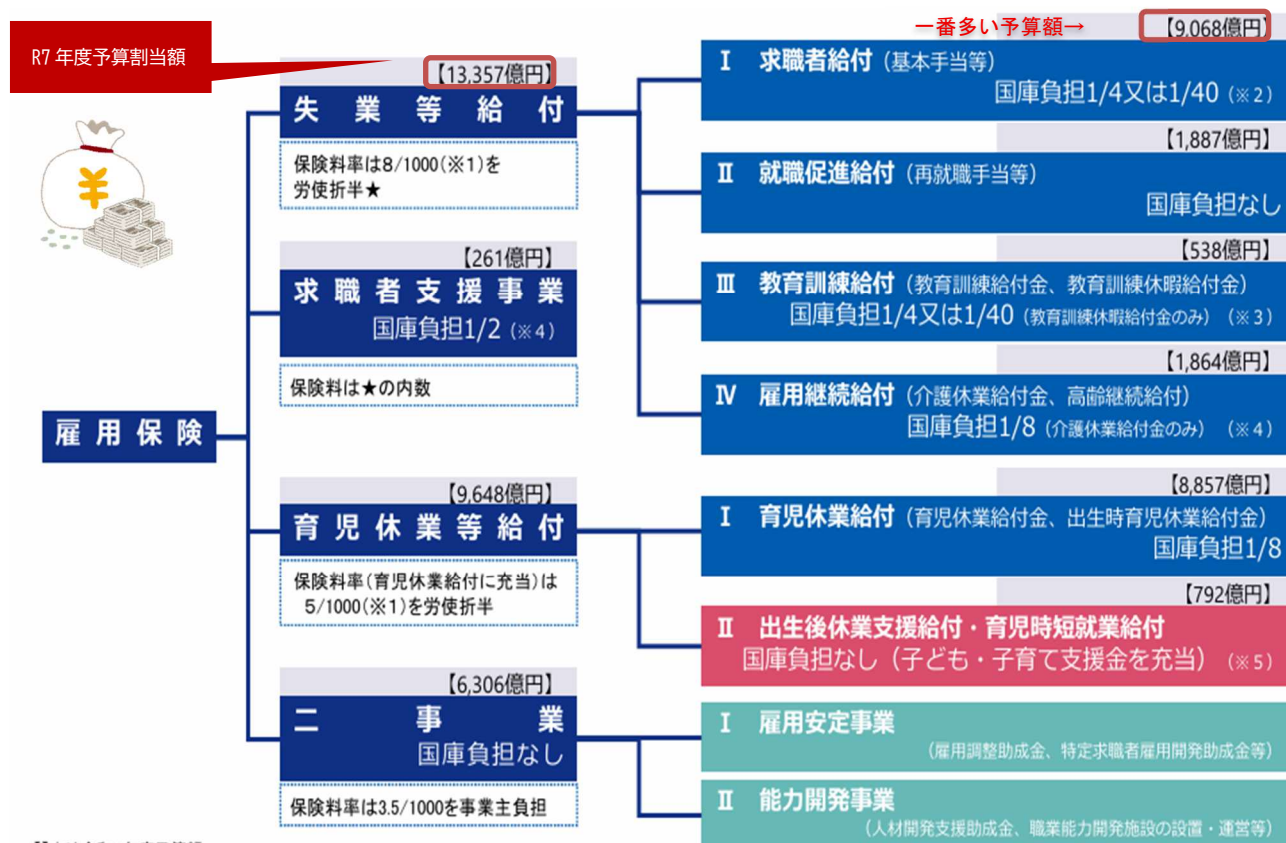
やさしい人事「雇用保険料は何に使われているの？」

突然ですが、皆さんの給与から天引きされている**雇用保険料**は一体何に活用されているかご存じでしょうか？ 今回は雇用保険の制度の基本について理解を深めていただけたらと思います。

雇用保険は「主に失業・休業リスクに対しての生活保障」を目的としています。

制度の内訳をみてみましょう！厚生労働省の公表データでは以下の通りとなっています。

- ①**失業等給付**：労働者が**失業したときの生活支援**や**雇用の安定のための再就職支援**
- ②**求職者支援事業**：雇用保険を受給できない方が、生活支援の給付金を受給しながら、
無料の職業訓練を受講し、**再就職、転職、スキルアップを目指す支援**
- ③**育児休業等給付**：労働者の**職業生活の継続援助支援**に加えて、
原則1歳未満の子を養育するための**育児休業を行う場合の生活支援**
- ④**二事業**：失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び
向上その他労働者の福祉の増進のため支援



厚生労働省 HP、雇用保険制度の概要より抜粋

つまり、雇用保険は労働者のセーフティネットであり雇用の安定の役割を担っているといえます。

◆ 求職者給付（基本手当等）とは？



求職者給付（基本手当等）は、一般的に「**失業保険**」ともいわれている給付金のことです。受給手続きの際には、必ず離職票が必要になります。よく退職者の方から「離職票まだですか？」と聞かれる理由は「失業保険の手続きをしたいから早くほしい」ですが、人によっては「基本手当を受給できる期間(原則離職日から1年間)が迫っている」というケースもあります。

◆ 失業給付（雇用保険の基本手当）は、誰でも受給できるの？

雇用保険料が財源ですから、もちろん雇用保険に未加入の従業員は受給できませんが、雇用保険に加入していた従業員が退職したのち、以下の2つの要件を満たす必要があります

- (1) 基本手当の受給資格は、原則、離職前2年間に雇用保険被保険者期間が12ヶ月以上あること
※倒産・解雇等の理由により離職した場合等は、離職前1年間に被保険者期間が通算6ヶ月以上あること

(2) 失業の状態にあること(下記詳細参照)

(2)でいう失業の状態とは、次の条件を全て満たす場合のことをいいます。

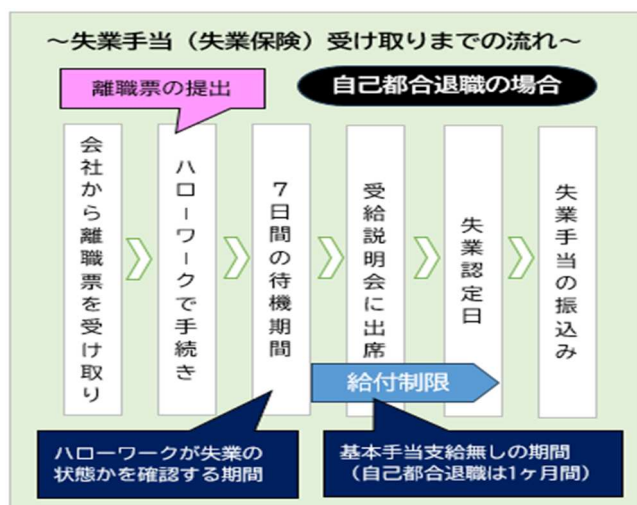
- 積極的に就職しようとする意思があること。
- いつでも就職できる能力(健康状態・環境など)があること。
- 積極的に仕事を探しているにもかかわらず、現在職業に就いていないこと。

そのため、次に該当する方は、基本手当を受給することができません。

●妊娠、出産、育児や病気、ケガですぐに就職できない、就職するつもりがない、家事に専念する場合など
⇒病気やけが、妊娠、出産、育児などですぐに職業に就くことができない方は、受給期間の延長申請を行うことで、本来の受給期間1年に働けない日数を加えることができ、職業に就くことができる状態になった後に、受給手続ができます。ただし、受給期間(1年)に加えることができる期間は最大3年間です。



◆ 失業給付（雇用保険の基本手当）の手続きの流れは？受給期間は？



手続きの流れは左図の通りです。失業給付を受給する場合、最も多い離職理由である「自己都合退職」の場合は **7日間待機+1ヶ月の給付制限**となります。

ただし「特定の理由(長時間残業や両親の死亡・疾病等で離職せざるを得ない場合等)」に該当すれば **7日待機のみ**になる場合があります。

そのため、人事担当者として、退職の理由もしっかり確認・把握することも重要です。

また、基本手当を受給できる期間は、原則として離職日の翌日から1年間となります。この期限を過ぎると、たとえ所定給付日数分を受給し終わっていても、その日以後、

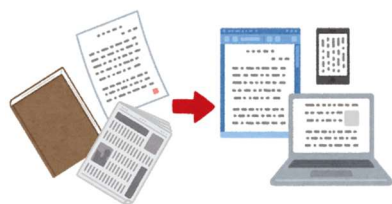
支給を受けることはできません。

◆ さいごに

人事ご担当者から「離職票を急いでほしいので何とかならないか」という従業員に対してどうしたらいいですか？

という質問を受けます。その場合は、**マイナポータル活用を推奨**します。

今までは会社経由で本人に郵送やメールで渡していた離職票が、2025年1月から審査終了と同時にマイナポータルで本人宛てに自動交付され、すぐ確認できるようになりました！ぜひマイナポータル活用をご提案し、従業員様と人事担当者様の負担軽減にご活用ください。



文責：野沢

(令和7年10月～)最低賃金の対応について

■最低賃金の改定 都道府県労働局での答申状況が出揃いました

令和7年度の地域別最低賃金の改定額と改定日が出揃いました。今年は上げ幅が大きく、全国平均で 1121 円(66 円 UP)、人手を確保するために競争が生まれ、目安を大幅に超え過去最高となりました。政府は 2020 年代後半に全国平均 1500 円という目標を掲げており、今後 5 年間で官民で 5 年間集中的に実施するとしています。今後もこの上昇ペースが続く見込みです。特に地方での上昇は大きく、秋田では 80 円 UP(発効日は企業に配慮し、異例の令和 8 年 3 月 31 日)となっており、使用者側の委員全員が審議会の途中で席をたつ事態となりました。

神奈川・東京の最低賃金は63円の引上げとなります。

神奈川 **1,225 円** (現行 1,162円) (発行日 10月4日)

東京 **1,226 円** (現行 1,163円) (発行日 10月3日)

■(月給制)最低賃金の確認方法 (最低賃金以上かどうか、自社で確認する際にご活用ください。)

月給÷1か月平均所定労働時間≥最低賃金額 ※時給換算し、比較します。

「1か月平均所定労働時間」… 年間労働日数×1日の所定労働時間数÷12か月

「年間労働日数」… 365日-年間休日数

【最低賃金の対象外となる賃金】

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 賞与等1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 時間外・休日・深夜割増賃金
- ④ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当



最低賃金の対応で、ご不明な点等ございましたら、エール担当者までご連絡ください。

スタッフコラム

今月のコラムは
森井が担当します！



皆様、7月から入社いたしました森井です。
入社して以来、毎日が新しいことの連続で、あっという間に時間が過ぎていきます。
初めてコラムを担当させていただきますので簡単にはございますが、自己紹介をさせていただきます。

神奈川の出身でいくつかの社会保険労務士事務所、企業労務の経験を経てご縁がありエールに入社しました。
未経験ではございませんが、細かな業務の違いや、新しい知識を学ぶ中で、諸先輩方から温かくご指導いただき、少しずつですが前進していることを実感しています。

趣味は、広く浅く、様々なことに興味がありますのでかなりの多趣味になっております！！(読書、バイク、車、スポーツ観戦、DIY など…)

皆様いろいろな趣味のお話ができるとうれしいです。

読書については、この頃あまりできていないのですがミステリー小説やビジネス書、自己啓発本が多いです。
菅田哲也さん、湊かなえさんの作品を多く読んでおります。
また、自己啓発本は【自分を変える1つの習慣(著ロリー・バーデン)】【13歳からわかるプロフェッショナルの条件(著ピーター・F・ドラッカー)】など動画サイトで紹介されている中で興味があるものを直近では読みました。

1日も早く、皆様に良いサービスを提供できるよう、誠心誠意取り組み、日々精進していきたいと思っております。
まだまだ未熟者ですが、これからどうぞよろしくお願いいたします！