

社会保険 大竹事務所通信

2025年7月(Vol.220)

ご連絡先(大阪事務所)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

遺族厚生年金の見直しについて

◆年金制度改正法案に対する意見

遺族年金の見直しをめぐり、SNS等に“5年で打ち切り”“大幅カット”といった投稿がなされ、国会議員に苦情が寄せられていると報じられています。

こうした反応を受け、厚生労働省は6月3日、「遺族厚生年金の見直しに関するご指摘への考え方」を示しました(6月11日更新)。

◆既に遺族厚生年金を受給している方等は見直しの対象外

見直しの施行後に原則5年の有期給付の対象となるのは、18歳年度末までの子がない、2028年度末時点で40歳未満の女性で、既に遺族厚生年金を受給している方や60歳以降に遺族厚生年金の受給権が発生する方、2028年度に40歳以上になる女性には、影響はありません。

18歳年度末までの子がいる方は、子が18歳年度末になるまでの間の給付内容は現行制度と同じです。

◆「5年の有期給付」について

見直し後は、60歳未満で死別した場合、原則5年間の有期給付となりますが、この給付には加算が上乘せされ、5年有期給付の遺族厚生年金の額は現在の約1.3倍となります。要件を満たす方は、中高齢寡婦加算も支給されます。

また、障害年金受給権者や単身で就労収入が月額約10万円以下の方は継続給付として引き続き増額された遺族厚生年金が支給され、収入が増加するにつれて収入と年金の合計額が緩やかに増加するよう年金額が調整されます。

◆遺族厚生年金の男女差の解消

現行では、女性が30歳以上で死別した場合に無期給付となる一方、男性は55歳未満で死別した場合は給付がなく、55歳以上で死別した場合、60歳から無期給付となっており、男女で支給格差がありました。

見直し後は、男女ともに先述の給付が受けられるようになります。

法改正の内容を理解して、大げさに不安を煽る情報に振り回されないようにしていきたいものです

【厚生労働省「遺族厚生年金の見直しについて」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00020.html

R7年3月卒業者就職状況と R8年3月高校卒業予定者の求人・募集スケジュール

◆令和7年3月卒業者の就職率

厚生労働省の取りまとめによると、令和7年3月に高校や中学を卒業した生徒について、令和7年3月末現在のハローワーク求人における高校新卒者の就職内定率は99.0%（求人倍率4.10倍）、中学新卒者の就職内定率は82.6%（同2.67倍）となっています。同じく令和7年3月卒業の大学生の就職率も98.0%となっており、いずれも高水準を維持しています。

◆令和8年3月高校卒業予定者の求人・募集スケジュール

令和8年3月大学等卒業予定者の採用選考はすでに本格的にスタートしているところですが、令和8年3月高校卒業予定者の採用選考期日は以下の通りで、6月からハローワークによる求人申込書の受付が始まっています。

○ハローワークによる求人申込書の受付開始

……6月1日

※ハローワークで求人の内容が確認された後、学校に求人が提出されます。

- 企業による学校への求人申込および学校訪問開始
……7月1日
- 学校から企業への生徒の応募書類提出開始
……9月5日（沖縄県は8月30日）
- 企業による選考開始および採用内定開始
……9月16日

◆高卒採用のニーズが増加

人手不足で若者の採用が難しくなっている中、近年、高校新卒者の求人数は増加しています。高卒採用は独自のルールが定められていることから注意すべき点多いですが、企業のニーズに合わせて活用が検討されるところです。

【厚生労働省「令和7年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001491440.pdf>

【厚生労働省「令和6年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る

求人・求職・就職内定状況」取りまとめ（3月末現在）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001492100.pdf>

年休取得義務化6年目の現状

厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果」より

年次有給休暇のうち年5日の時季指定義務が法定されてから6年が経過しました。厚生労働省の調査によると、時季指定義務の運用方法は次のような割合（10人未満事業所を除く）になっています。

- ①切替始めに計画年休制度により年5日を指定
……16.3%
- ②労働者の意見を聞いた上で使用者が年5日を指定
……14.2%
- ③労働者の取得に委ねて年5日取得できている
……62.0%
- ④労働者の意見を聞かずに使用者が年5日を指定
……1.9%
- ⑤指定できておらず、年5日取得できていない
……3.4%

◆制度運用の課題

企業規模別では、「企業規模300～499人」では①が38.4%と他の企業規模（10人未満を除く）の平均

より約3倍も多くなっている一方、⑤が9.1%と約4倍も多いことです。つまり、300～499人規模の企業では年間計画を立てている企業が多い一方、年5日取得できていない労働者がいる企業も多いということです。

これは、従業員が増えることで管理が難しくなることを示しています。管理のためには制度化が必要ですが、一方で計画を立てすぎると柔軟な運用が難しくなり、現場の納得感も得られにくくなります。制度の運用方法を見直す際は、こうした点に留意することが重要です。

◆消滅年休の活用

また、2年の時効を迎えた年次有給休暇については、「そのまま消滅」としている企業が60.0%と多数を占める一方、「特別休暇等として積み立てている」企業は6.6%にとどまっています。こうした有効活用の取組みは、企業の魅力向上にもつながる可能性があります。

現在、人手不足や採用難が深刻化しており、今後は介護離職による労働力不足も懸念されています。対策として、介護などの理由で年休を有効活用できる制度の導入を検討してみてもはいかがでしょうか。

【厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001491863.pdf>

中小企業の正社員賃上げ率 4.03% 実施しない企業も 二極化傾向に

日本商工会議所・東京商工会議所は6月4日、「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果を発表しました。全国の会員企業を対象に調査したもので、2025年4月14日から5月16日にかけて行い、3,042社から回答を得ました。

定期昇給とベースアップを合わせた正社員の賃上げ率が平均で4%を超えましたが、一方で、賃上げしない企業も全体の2割に及び、二極化の傾向がみられるとしています。

◆賃上げを実施する企業は全体で約7割、20人以下の小規模企業で約6割

2025年度に賃上げを実施した企業（予定を含

む)は69.6%と、前年より4.7ポイント低下しました。20人以下の小規模企業では57.7%で5.6ポイント低下しています。

また、現時点で「未定」との回答は23.5%で3.1ポイント上昇。価格転嫁の遅れや米国関税措置等で先行き不透明感を懸念する声もあり、昨年に比べ、「未定」の回答が増加しています。

◆正社員の賃上げ率は4.03%、昨年比0.41ポイントの増加

中小企業全体の正社員の賃上げ額(月給)は、加重平均で1万1,074円と、昨年より1,412円上回りました。賃上げ率は4.03%で、昨年対比では、0.41ポイント増加しています。

20人以下の小規模企業では、賃上げ額(月給)は加重平均9,568円、賃上げ率は3.54%で、昨年より0.20ポイントの増加です。

◆パート・アルバイトの賃上げ率は4.21%、昨年比0.78ポイントの上昇

パート・アルバイト等の賃上げ額(時給)は46.5円、賃上げ率は4.21%で0.78ポイントの増加です。一方、20人以下の小規模企業では、賃上げ額は37.4円、賃上げ率は3.30%で、昨年より0.58ポイントの減少となっています。

賃上げ率は全体では4%を超えるなど、中小企業も賃上げに最大限努力していますが、小規模企業は全体と比較し賃上げ額・率ともに低位となっていることから、より重点的な支援が求められます。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果】

https://www.jcci.or.jp/20250604_research.pdf

編集後記

7月を待たずに関西も梅雨明けしてしまいました。過去最速だそうで、少しお米の生育への影響が心配です。今年の夏も長くなりそうですね。体調管理に気を付けて参りましょう。今月も最後までお読みいただき有り難うございました。(R.O)

7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限
[年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分>
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の
提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>
[郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請
<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出
[公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
 - 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署]
<休業4日未満、4月~6月分>
 - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 - 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
 - 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第2期>
[郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

スタッフブログより

【寂しくなります。。】

去る5月末日をもって、八尾事務所創設者でもある社会保険労務士の振角先生（顧問）がご退任されました。（一旦）

弊所は、昨年より八尾市に事務所を開設いたしました。

50数年間もの長きに亘って、歴史を刻んでこられた先生から業務を引き継ぎ、この1年間ともに走らせて頂きました。他では聞く事のできないお話しを、その歴史をたくさん聞かせて頂きました。

全くの他人である私にも、いつも快くお話しをしてくださって、感謝でしかありません。

これからは、そのバトンをお預かりし、八尾事務所の職員さんたちと一緒に更に一所懸命走って参ります。どうぞ温かい目で見守り下さいます様お願い申し上げます。

おおたけ（2025-06-05）

【八尾事務所、引っ越しを致しました】

ある日「八尾事務所の冷房が壊れました」との報告を受けたところから始まります。

業務用のエアコン修理って一体いくら位するんだろうと調べましたところ、なかなかの高額でした。これから夏を迎えるにあたり、冷房無しでは業務に大きな支障が出てしまいます。

そこで、「いっそ引っ越ししてしまおう」と決断したのですが……そこからが、まさに未体験の連続でした。物件探しはもちろんのこと、ネット回線の移設、電話番号の維持、電気ガスの解約、備品の選定や業者さんとのやり取り……。普段はお客様のお手伝いをしている私達ですが、自分達のこととなると、わからないことだらけ。

それでもなんとか引っ越しを終え、今は新しい事務所で心地よく仕事ができています。

ちなみに、新しい事務所は近鉄八尾駅から徒歩7分位です。

4階建てビルの「最上階（4階）」にあります。エレベーターが無いので、ちょっとした「日々の運動」付きですが、その分眺めは良好。

何より空調も快適です^^。

今回の引っ越しを通じて、「実際に手配する側の大変さ」を身をもって知ることができました。

今後、お客様に何かをご提案する際にも、より丁寧で実務的なアドバイスが出来るようになるのではないかと密かに期待しています。

まだ段ボールが片付いていないコーナーもありますが、お近くにお越しの際はぜひ新しい事務所にもお立ち寄り下さい。今後とも、どうぞよろしくお願い致します。 おぎの（2025-06-21）

【暑さが厳しくなってきました】

皆さんこんにちは！近畿地方はまだ6月なのに梅雨が明け、暑さが厳しい日が増えてきました。

今年の6月から、一定の環境下で働く従業員の方がいる会社には、熱中症対策が義務化されることになりました。

【一定の環境】暑さ指数（WBGT値）が28度以上、または気温31度以上の作業場で行われる作業、かつ、継続して1時間以上、または1日あたり4時間を超えて行われることが見込まれるもの

【熱中症対策】

①もしも熱中症が生じたときに、報告する体制（「どこへ」「どういう方法で」）を定める

②もしも熱中症が生じたときに、悪化を防止するための措置や手順（「涼しいところへ移動させる」「体を冷ます」など）を定める

③「①」と「②」を従業員に周知すること

「うちは屋内でしか仕事しないから大丈夫か」と思い込むのも危険です。例えば、空調管理がしっかりされている介護施設のような場所でも、お風呂介助をする入浴室は空調が行き届いていないね、といったお話も伺いました。

これから暑さが本格する前に、皆さまも一度ご確認くださいませ。にしぐち（2025-06-30）