



－ 目次 －

- 健康保険の扶養基準 大学生年代の子は年収150万未満に拡大
- 「公益通報者保護法」改正 内部通報者への解雇・懲戒処分に刑事罰
- 「カスハラ対策」義務化 企業で体制づくりが必要に
- 変化する「理想の職場・上司像」Z世代の新入社員が求める組織とは
- 法改正予定一覧
- 正社員だけたくさん賞与をもらえるのはなぜ？ と聞かれたら
- 標準報酬の上限が75万円に
- 厚生年金の保険料はどう変わる？
- 公正な価格交渉を後押し 改正下請法が2026年1月施行



速報！

「106万円の壁」今年度中に解消される見通し

https://www.jiji.com/jc/article?k=2025082500758&g=eco#goog_rewarded

「全国の最低賃金の状況を見極めて2025年6月から3年以内に撤廃」とされていましたが、最低賃金の大幅な引き上げにともない、今年度中に解消される見通しと報道されています。

今月のニュースレターの情報源は、以下のとおりです。

P.1

健康保険の扶養基準 大学生年代の子は年収150万未満に拡大



情報源

19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T250724S0010.pdf>

19歳以上23歳未満の方の被扶養者認定における年間収入要件が変わります（日本年金機構）

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2025/202508/0819.html>

年金Q&A （19歳以上23歳未満の被扶養者にかかる認定）

<https://www.nenkin.go.jp/faq/kounen/dependents/aged19to22/index.html>

さらに詳しいQ&A （全国健康保険協会・健康保険組合への事務連絡）

https://www.miduho-kenpo.or.jp/miduho_new/system/data/news/196/196_2.pdf

2025年10月から、被扶養者認定の収入要件が一部見直されます。

12月末時点の年齢で判断するため「19歳の誕生日を迎える年から22歳の誕生日を迎える年」の年収要件が130万円未満→150万円未満に変わります。

P.2

「公益通報者保護法」改正 内部通報者への解雇・懲戒処分に刑事罰



情報源

令和7年改正について

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview#r7_amendment

現在の制度 公益通報ハンドブック（令和4年6月施行）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_220705_0001.pdf

公益通報者保護法の改正について取り上げました。内部通報者への報復に対し、最大3000万円の罰金や拘禁刑など非常に重いペナルティが設定されています。

特にワンマン経営の中小企業では報復行為が起こりやすいのではないのでしょうか。本文にも記載したとおり、指導や勧告といった段階を踏まずに、いきなり刑罰の対象となるため注意が必要です。

「カスハラ対策」義務化 企業で体制づくりが必要に



情報源

令和7年の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）等の一部改正について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>

カスハラ対策を企業に義務付ける改正法が可決され、2026年中にも施行される見込みです。

カスハラは顧客が相手であるだけに対応が難しく、どのように実効性のある取り組みをおこなっていくか悩ましいところでしょう。



memo

厚生労働省から企業事例がたくさん紹介されていますので、他社の取り組みを参考に、自社の実態に合ったルールや体制を整えることが有効です。

カスタマーハラスメント対策企業事例

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/customers-measures/>

業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル スーパーマーケット業編

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara_manual_super.pdf

カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

変化する「理想の職場・上司像」 Z世代の新入社員が求める組織とは



情報源

Z世代の新入社員が理想とする職場や上司像について取り上げました。助けあいを重視し、褒めて丁寧に指導する上司像が支持されています。

P.5 法改正予定一覧



情報源

✓ 改正育児介護休業法 2025年7月号、2月号、1月号、2024年9月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

✓ 改正雇用保険法 2024 年8 月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>

・教育訓練休暇給付金について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001375529.pdf>

✓ 税制改正 2025年6月号、8月号に掲載

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2025kiso/index.htm>

✓ 年金制度改正法

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html

・iDeCoについて 2025年6月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001365075.pdf>

<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=80999?site=nli>

・在職老齢年金の支給停止基準額の引き上げ 2025年1月号に掲載

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00022.html

・社会保険の加入対象の拡大 2025年9月号に掲載

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00021.html

・遺族厚生年金について 2025年 9月号に掲載

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

✓ 子ども子育て支援金 2025年6月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001228302.pdf>

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkin/faq>

https://www.denkikenpo.or.jp/UploadedFiles/20250609_leaflet.pdf

✓ カスハラ・就活セクハラ・男女間の賃金格差の公表義務 2025 年5 月号、3月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/001502748.pdf>

✓ 労働安全衛生法 2025年8月号、2月号に掲載

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html

✓ 障害者雇用促進法 2023 年5 月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

✓ 育成就労制度 2025 年7 月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001301676.pdf>

https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html

P.6 人事労務の法律ミニ教室 正社員だけたくさん賞与をもらえるのはなぜ？ と聞かれたら



情報源

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

<https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/content/contents/000904994.pdf>

説明書モデル様式の記載例はこちらを参考にしました。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494603.pdf>

待遇差の説明義務について解説しました。

待遇差について説明する過程で、そもそもこの手当や賞与は何を目的に支給しているものだっただろう...と改めて考えるきっかけになることがあります。制度趣旨を明確にすることは、従業員への納得感につながるだけでなく、社内制度の見直しや整理にも役立ちます。



memo

「パートタイマーからの求めがなくても待遇差の説明を会社に義務づけるべきだ」という意見は、[労働政策審議会（職業安定分科会・雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会）](#)の第21回の話し合いの中で出ています。

待遇差について会社から説明があった場合の方が、パートタイマーの勤め先や仕事に対する満足度が高くなるという調査結果は、第21回の[参考資料 3](#)の47～50ページに掲載されています。

標準報酬の上限が75万円に 厚生年金の保険料はどう変わる？



情報源

社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要（5ページ目に「厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ」）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001496971.pdf>

厚生年金等の標準報酬月額の上限の段階的引上げについて

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00024.html

年金制度改正法の改正点の1つ、標準報酬の上限について解説しました。



memo

上限の引き上げにともなって厚生年金保険料が上がった場合、社会保険料控除が増えるため、所得税や住民税が少し下がります。それらを考慮して、[厚生労働省の資料](#)には「実質的な負担増額」が示されています。

たとえば、標準報酬月額が65万円→68万円になることによって、厚生年金保険料は月額2,745円アップしますが、所得税や住民税が少し安くなるため、実質的には月額約1,800円のアップということです。また、保険料が増えたことにより、将来のもらえる年金がいくら増えるのか、概算額も示されています。

【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）

報酬月額 ※賞与除く賃金	標準報酬 月額	該当者の保険料の変化 【 】内は実質的な負担増額	年金額（2024年度価格） ※1年間該当した場合の概算額
63.5万円 ～66.5万円	65万円	59,475円→59,475円 【実質+0円/月】	65歳時点の平均余命 男性：19.52年 女性：24.38年
66.5万円 ～69.5万円	68万円	59,475円→62,220円 【実質+約1,800円/月】	+約150円/月（終身） ※10年間該当：+約1,500円
69.5万円 ～73.0万円	71万円	59,475円→64,965円 【実質+約3,700円/月】	+約300円/月（終身） ※10年間該当：+約3,000円
73.0万円～	75万円	59,475円→68,625円 【実質+約6,100円/月】	+約510円/月（終身） ※10年間該当：+約5,100円

今回改正

※ 実質的な負担増額は、社会保険料控除を考慮したもの（限界税率は所得税23%・住民税10%と仮定）

公正な価格交渉を後押し 改正下請法が2026年1月施行



情報源

(令和7年5月16日)「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律」
の成立について

https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2025/may/250516_toritekiseiritsu.html

乱丁・落丁、掲載記事の誤字その他の誤りがありましたら事務局までご連絡ください。
内容へのご質問は恐縮ですが原則として有料となります。

社労士ニューズレター便 事務局

contactdesk@sr-newsletter.com

リンクティブ株式会社

TEL：050-3529-5892

FAX：050-1712-6953