

## 人事労務ニュース BOX

2025 年 7 月号

**長野県 カスハラ実態調査****改正労働施策総合推進法 成立**

長野県は、カスハラの実態調査結果を公表した。長野県内の企業 1,466 社（回答数 483 社）、20 市町村（回答数 14 市町村）、公立保育所 20 所（回答数 8 所）及び、長野県内労働者 3,040 名（回答数 894 名）を対象に、2022 年度～2024 年度までの実態調査を実施した。

「カスハラの被害を受けたことがある」と回答した「労働者」は 36.6%で、業種割合は、「公務」69.2%で最も高く、次いで「学術研究・専門・技術サービス業」50.0%、「医療・福祉」39.6%と続く。

「カスハラ行為が発生している」と回答した「企業」は 21.7%で、業種割合は、「運輸業・郵便業」45.5%、「金融業・保険業」33.3%、「サービス業」29.7%の順に高い。カスハラ行為の内容は「威圧的な言動」72.4%、「対面又は電話での精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言）」61.9%、「同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム」48.6%だった。

カスハラ対策を企業に義務付ける改正労働施策総合推進法が可決・成立し、2026 年中の施行となる見込み。

**2024 年 労働災害発生状況****60 歳以上の被災労働者 増加傾向**

厚労省が公表した「2024 年労働災害発生状況」によると、労災による休業 4 日以上之死傷者数は 13 万 5718 人（前年比 0.3%増）となり、4 年連続で増加している。高齢者の労災が増え続けており、死傷者数に占める 60 歳以上の労働者の割合が初めて 3 割に達した。

60 歳以上の男女別の労災発生率を 30 代と比較すると、男性は約 2 倍、女性は約 6 倍となっており、休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっている。

事故の型別では「転倒」が最も多く、全体の 26.8%に当たる 3 万 6,378 人（0.9%増）に上った。以下、「動作の反動・無理な動作」が 2 万 2,218 人（0.7%増）、「墜落・転落」が 2 万 699 人（0.3%減）と続く。

働く高齢者の労災防止に向けた作業環境改善を努力義務とする改正労働安全衛生法が可決・成立している。

**フリーランス保護法違反 初の勧告****相談件数は年々上昇**

公正取引委員会は、出版社がフリーランスのライターやカメラマンに対して報酬額や支払期日を示していなかったとしてフリーランス保護法違反を認定し、同法施行後、初めてとなる勧告をした。口約束での発注や刊行日基準の報酬支払いが出版業界の慣行となっている可能性を懸念し、後日、業界団体に対して法令遵守の周知を要請する。

国が 2020 年に設置したフリーランス向けの相談窓口への相談は年々増加しており、2021 年度は 4,072 件だったが、2024 年度はおよそ 3 倍の 1 万 2,323 件に増加した。

2025 年 4 月の相談 1,184 件の内容は、「報酬の支払い」30%で最も多く、全額不払いや支払遅延、一方的な減額に関する相談が寄せられている。次いで「契約内容」17%で、契約条件が不明確、契約書の不作成、作業開始後に契約の一方的な打ち切り等がある。業種別では運送関係（12%）が最多だった。

**退職日前倒し 実質「解雇」****解雇予告手当の支払い命じる 東京地裁**

衣料品の小売を営む東京都の会社に勤務する労働者が、解雇予告手当の支払いを請求した裁判で、東京地方裁判所は解雇予告手当 20 万円と同額の付加金の支払いを命じた。

労働者は「5 月 15 日」の退職を希望したが、会社は約 1 か月半前の「4 月 10 日」を退職日と指定した。その後、労働者は 4 月 10 日をもって退職をしている。

同地裁は、使用者が労働者の指定した日より前の日を退職日と定め、これに従って労働者が退職したときは、労働者が同意をした場合を除き、実質的な「解雇」に当たるとした。退職にあたって、会社と労働者が交わした誓約書には、会社が指定した日を退職日とする条項があったが、退職日が 4 月 10 日へ前倒しとなった経緯の説明がなかったにもかかわらず、その場で署名・押印をしており、労働者が慎重に検討したとは考え難い。退職日の変更により 1 か月以上の賃金が支払われないことから、慎重な検討を要したはずだと指摘し、真意に基づく労働者の同意があったとは認められないとした。

# 在職老齢年金の基礎額 見直し予定について

2026 年 4 月以降、年金支給停止の仕組みである在職老齢年金の基礎額が引上げされる見込みです。

## はじめに

年金制度のなかでも、特に働くシニア世代に大きな影響を与えるのが「在職老齢年金制度」です。働くことで年金が支給停止されるこの仕組みは、シニア世代の就労意欲を削ぐ恐れがあると指摘されています。2026 年以降に予定されている改正内容の動向を解説し、企業として留意すべきポイントをご案内します。

## 在職老齢年金とは

在職老齢年金とは、厚生年金に加入して働いている 60 歳以上の方に対し、一定の賃金と年金額の合計が基準額を超えると、その超過分に応じて年金が一部または全額支給停止となる仕組みです。※注

具体的には、老齢厚生年金の年額÷12（基本月額）と、毎月の賃金（標準報酬月額+1 年間の賞与（標準賞与額）÷12）の合計額が 51 万円超となるときに、超えた額の 2 分の 1 が支給停止となります。

### 【計算例】

老齢厚生年金額 120 万円（基本月額 10 万円）の方で、総報酬月額相当額が 44 万円（標準報酬月額 34 万円、標準賞与額 120 万円（月額 10 万円））の場合

→ 基本月額 10 万円 + 総報酬月額相当額 44 万円  
= 54 万円 > 51 万円

3 万円超過しているため、その 2 分の 1 である月額 1.5 万円が年金から支給停止されます。

年金支給額 = 120 万円 - 1.5 万円 × 12 ヶ月 = 102 万円  
つまり、年金額が 120 万円 → 102 万円に減ります。

※在職による支給停止は老齢厚生年金に対して行われるもので、老齢基礎年金は支給停止の対象とはなりません

## 見直しの内容

2025 年 6 月 13 日の年金改正法案成立により、2026 年 4 月から基準額を月 **62 万円** へ引き上げることとなりました。このことにより、年金の支給停止はさらに起こりにくくなります。

## 在職老齢年金と支給繰り下げ

老齢厚生年金は原則 65 歳から支給されますが、本人の希望によって最大 75 歳まで「繰下げ受給」が可能です。繰下げることによって 1 か月あたり 0.7%、1 年で 8.4% ずつ年金額が増額され、75 歳まで繰り下げれば年金額は最大 84% 増額される仕組みです。

「在職老齢年金の支給停止を避けるため、繰下げ支給を選択したい」という意見もありますが、この方法では実質的な回避になりません。なぜなら、**在職により本来支給停止となるはずだった年金額は、繰下げによる増額の計算対象から除外されるため**です。つまり、増額されない部分が生じ、期待した効果が得にくくなります。

例えば、年金基本月額 20 万円、役員報酬が月 100 万円の代表取締役（65 歳）が、老齢厚生年金を繰下げて受給開始年齢を 5 年繰り下げたとしても、繰り下げた 5 年分の年金は増額されないことになります。

### 【計算例】

老齢厚生年金額 240 万円（基本月額 20 万円）の方で、総報酬月額相当額が 100 万円の場合

→ 基本月額 20 万円 + 総報酬月額相当額 100 万円  
= 120 万円 > 62 万円

超過額の 2 分の 1 である月額 29 万円 > 20 万円（年金全額）が支給停止対象扱いとなり、繰り下げの増額メリットを受けられません。