事務所通信　No.357

令和７年７月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649㈹

令和７年６月13日に年金制度改正法が成立しました

主な改正内容
①社会保険の加入対象の拡大
②在職老齢年金制度の見直し
③遺族年金制度の見直し
④厚生年金等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ
⑤私的年金制度の見直し

＊今回は①②④についてお知らせいたします。
概要は以下の通りです。

① 社会保険の加入対象の拡大

～短時間労働者の加入要件の見直し～



・週所定労働時間が20時間以上（従来通り）
・学生は適用対象外（従来通り）
・給与月額8.8万円以上（年収106万円の壁）
⇒３年以内に廃止
・企業規模の要件⇒段階的撤廃



実施時期	現在の対象	令和9年10月から	令和11年10月から	令和14年10月から	令和17年10月から
被保険者数	51人以上	36人以上	21人以上	11人以上	10人以下

～個人事業所の適用対象の拡大～

常時５人以上の者を使用する個人事業所で、農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業等の業種は、適用の対象外とされていましたが、令和11年10月から対象となります。

ただし、令和11年10月時点で既に存在する事業所は、当分の間は対象外となる経過措置が設けられます。

② 在職老齢年金制度の見直し

支給停止基準額が令和８年４月より62万円に引き上げられます。

年金を受給しながら働く高齢者が年金の減額を意識せず、より多く働くことができるようになり高齢者の働き控えの緩和、人手不足の解消が期待できます。

④ 厚生年金等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ



厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う標準報酬月額の上限が、65万円から段階的に75万円へ引き上げとなります。

現在	令和9年9月から	令和10年9月から	令和11年9月から
65万円	68万円	71万円	75万円

賃金が月65万円を超える方に、賃金に応じた保険料を負担いただくことで、現役時代に見合った年金を受け取れるようになります。

賞与の社会保険料

賞与支給の際に控除する社会保険料の額は、賞与額の1,000円未満の端数を切り捨てた額に下記の保険料を乗じた額となります。

健康保険料（新潟県）	**4.775%**
介護保険料	**0.795%**
厚生年金保険料	**9.15%**

※賞与支給月に
・40歳に到達した方…介護保険料が発生します
・65歳に到達した方…介護保険料は掛かりません
・70歳に到達した方…厚生年金保険料は掛かりません

※賞与支給月に退職された方（月末退職を除く）、産休・育休中で社会保険料免除を受けられる方の社会保険料は掛かりません。



マイナンバーカード・電子証明書の有効期限切れにご注意ください

◆マイナンバーカード、マイナンバーカードのＩＣチップに搭載されている電子証明書には、それぞれ有効期限があります。

［マイナンバーカード］

カード発行時点の年齢	有効期限
18歳以上	発行から10回目の誕生日まで
18歳未満	発行から５回目の誕生日まで

［電子証明書］



発行から５回目の誕生日まで

※それぞれの有効期限は、マイナンバーカード表面に印字・記載されています。

◆マイナンバーカードに保険証機能をもたせたマイナ保険証が、有効期限切れにより使用できないというトラブルも増えています。

ご自身、ご家族のマイナンバーカード・電子証明書の有効期限を確認しておきましょう。





◆カードと電子証明書の両方またはどちらか一方の有効期限が近付くと住民登録のある市区町村より「有効期限通知書」が届きます。

更新は有効期限の３か月前から行うことができます。

◆更新手続きの方法

［マイナンバーカード］

・スマートフォンでの申請

・証明用写真機で申請

・パソコンでの申請

・郵便で申請

⇒申請後、交付通知書が届きます。









お持ちのマイナンバーカード、交付通知書に記載の持ち物を持参し、市区町村窓口で新しいカードの交付を受けることができます。



［電子証明書］

・住民登録のある市区町村窓口で手続き

◆更新手続きについては、有効期限通知書に同封されている更新手続を案内するパンフレットまたはマイナンバーカード総合サイト・デジタル庁ＨＰをご確認ください。

◆電子証明書の更新手続きを行わなかった場合

協会けんぽで把握でき次第、申請不要で資格確認書が発行され、事業所へ送付されます。

手続きした覚えがないのに資格確認書が届いたという場合は、このケースに該当すると考えられます。

被保険者の方に資格確認書をお渡しする際、電子証明書の有効期限を確認のうえ、早めに更新手続きを行うようご案内をお願いします。

マイナ保険証をお持ちでない方へ

◆令和7年12月2日より現在お持ちの健康保険証は使用できなくなります。

マイナ保険証をお持ちでない方が医療機関等を受診する際には、資格確認書が必要です。



令和６年11月30日までに加入された健康保険証をお持ちの方であって、令和７年４月30日時点でマイナ保険証をお持ちでない方を対象に、令和７年７月から10月末にかけて順次、被保険者及び被扶養者の資格確認書が被保険者の住所へ送付される予定です。お手元に届きましたら健康保険証同様に保管ください。

■ 拾い読みの読書

人生の経営戦略

著　者／ 山口　周
出版社／ ダイヤモンド社　　1,800円＋税

P50 本書では「人生というプロジェクトの長期目標」を・・時間資本を適切に配分することで持続的なウェルビーイングの状態を築き上げ、いつ余命宣言されても、「自分らしい、いい人生だった」と思えるような人生を送ることとしている。

P53 スタートポイントは時間資本です。人生のステージの初期の段階・・スキルや知識といった人的資本も、信用や評判といった社会資本も持っていない人がほとんど・・持っている資本はただ一つ「有り余る時間資本」だけです。この時間資本を、良い学びを得られる「スジの良い学習」や良い経験を得られる「スジの良い仕事に」に投下すると、その時間資本は、知識・経験・スキルといった人的資本に転換されます。

P56 この人的資本が高い水準のアウトプットやパフォーマンスを生み出すことになり、これがやがて「あの人に仕事を頼みたい」「あの人なら間違いない」という評判や信用やネットワーク、つまり社会資本を生み出すことになります。・・・この枠組みに沿って説明すれば、異業種交流会というのは、正に社会資本を形成するために行われているわけですが、社会資本は、人的資本に裏打ちされた高いパフォーマンスやアウトプットによって初めて構築されるのであって、いきなり時間資本をダイレクトに社会資本の構築に投下しても構築できないのです。

P57 金融資本を生み出すのは信用・評判・ネットワークと言った社会資本であり、社会資本の裏打ちのないままに直接金融資本を増やそうとすることは非常に効率が悪いということです。

P59 人的資本、社会資本には、仕事をする上で役立つ資本と人生を豊かにしてくれる資本がある

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

仕事ができる人の当たり前

著　者／ 西原　亮
出版社／ ダイヤモンド社　　1,600円＋税

P15 仕事ができる人は「責任を果たす」→「信頼を獲得する」→「責任範囲を拡大させる」の上昇ループにうまく入ることで、どんどん大きな成果を出すとともに、自分を成長させ続けている。

P38 仕事ができる人は「自分自身がいま、何に注力すべきか」に思考を張り巡らせます。・・・一方、仕事のできない人は「自分がやっていて心地のよいこと」に時間を割く傾向があります。

P64 仕事の出発点は「言葉の定義」をすること

P65 「あいまい」な言葉・・形容詞と副詞を使わない。

P99 仕事ができる人は「誰かからの指示を待つ時間がもったいない」と考えます。そのため、業務のゴールや成果の出し方について、上司や関係者と合意するように「自ら」動きます。

また、「どうしたらいいですか？」と答えを求める姿勢ではなく、「こうしたいのですが、良いでしょうか？」と自らの案をもって相手とのコミュニケーションを取るのも特徴です。

■ 絵手紙通信



柿の葉に包んに囲炉裏で焼いて作った
「ドクダミ軟膏」は、オデキの特効薬。
祖母の知恵だった。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (357号)

■ 名伯楽 (R7.6.11)

▲「優れた素質を持っている人を見分ける人、人の能力を見抜き引き出して育てる人」を意味する「名伯楽」を思い起こす出来事が続いた。

▲一人は、長嶋茂雄氏だ。高校時代から松井秀喜の才能を認め、ドラフト会議で自らくじを引き当てて巨人に入団させ、４番バッターに育て上げるため「千日計画」を立て、マンツーマンで指導して大打者に仕上げた。松井も毎日のように続いた「長嶋監督と二人で素振りした時間」を弔辞の中で回想していた。

▲もう一人は、書店で偶然目にした新書で、二人の横綱・日馬富士と照ノ富士をはじめ、延べ12人の関取を育て、角界最大最強の部屋を作り上げた第９代伊勢ケ浜親方（元横綱・旭富士）だ。

▲相撲どころ青森で育ち、紆余曲折を経て角界入りし、天性の素質を活かし横綱に昇進したものの持病悪化で９場所で引退し、親方となった。

▲素質を見抜き弟子をスカウトし、「四股500回テッポウ千回」の厳しい親方と言われながらも、「一段高い目標設定」など指導力に定評があり、愚直に実行した弟子達が大きく育ち、部屋に活気が生まれたのだろう。

▲今、管理職の悩みのトップは「部下の育成」だというが、パワハラを気にして及び腰では成果は上がるまい。

▲私の今年の「夢」は「職員の成長」だが、まずは「採用されたからには、素質があると思え」とその気にさせて、地に足付いた社労士という一段高い目標を示し、「四股500回、テッポウ千回」を課そうか。自分のためだ、頑張れ！

■ 熱中症対策義務化 (R7.6.17)



▲近年の熱中症による死傷者の増加傾向もあり、６月１日から職場における熱中症対策が罰則付きで事業者に義務化された。

▲暑さ指数が28度以上または気温31度以上の環境下で、連続１時間以上または１日４時間以上が見込まれる作業が対象とされ、症状または恐れのある作業者を積極的に把握する体制の整備や、把握した場合に重篤化防止に必要な措置の実施手順の作成と、関係者へのそれらの周知が求められる。

▲尤も、その時の個人の体調なども関係し、対象外の作業環境や法で定められた措置を講じていたとしても罹患することもあり安心できない。

▲こんな時、法の規制により災害の発生を抑えることの意義は感じるも、対策を他人に頼り切り、その責任を他人に負わせることを当然とする風潮も感じ、結果として本来人間が持つべき自己防衛能力の退化として逆襲されているのではないかとの思いが過るのだ。決して「自己責任論者」としてではなく。

▲何故なら、東日本大震災の際、大津波に襲われた中、市内の小・中学生の生存率が99.8%だった「釜石の奇跡」を起こした要因が、普段から津波避難三原則「想定にはとらわれるな」「最善を尽くせ」「率先避難者たれ」を合言葉に、津波防災教育と避難訓練を重ね、「助けられる人から助ける人に」と人間が本来持つ力に目覚めさせていたことから学ぶのだ。

▲高台へ避難する人波の中で、呆然とするお婆さんを逃げるよう説得し手を引く小学生、小さな子を負んぶする上級生、足の不自由な子に肩を貸す中学生のテレビ画面に涙が滲んだものだ。