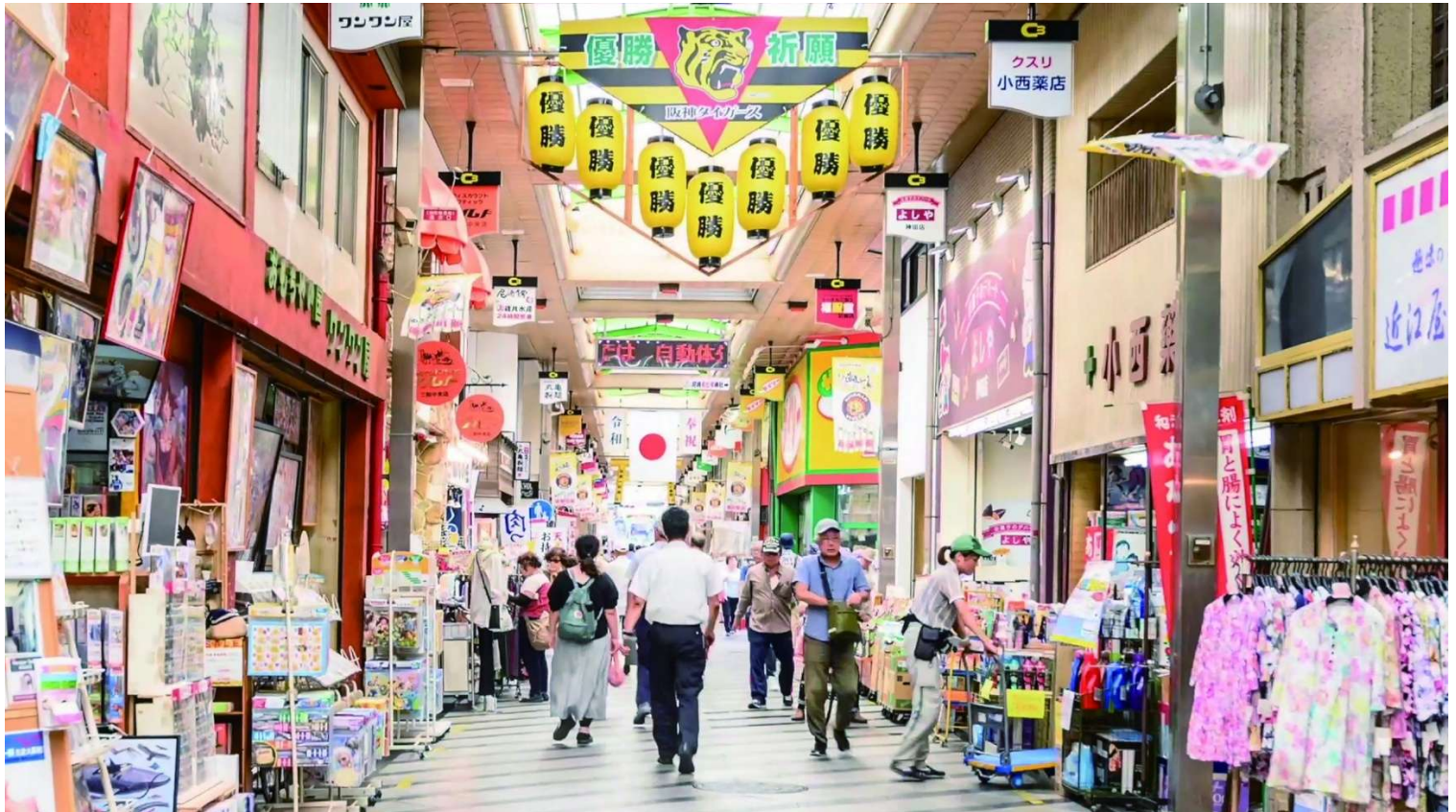




尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2025年
12月号



尼崎中央商店街 写真提供：(一社)あまがさき観光局

◆特集◆

年金制度改正法のポイント

- (再掲)【第1回】年金制度改正法で何がいつからどう変わる？
- (再掲)【第2回】社会保険の適用拡大で新たに加入すべき人とは？
- 【第3回】在職老齢年金制度と外国人の脱退一時金の見直し

◆ニュース◆

- ▶【動向】「心の病」が多い年齢層は10～20代が最多
- ▶【労使】中小企業の賃上げ、「実施済」・「実施予定」が8割超
- ▶【動向】正社員の人手不足は51.6%、非正社員は改善傾向
- ▶【動向】20代の約4割が「給与が上がらない」場合は転職を検討



◆特集◆

年金制度改革法のポイント

(再掲)【第1回】年金制度改革法で何がいつからどう変わる?

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

6月13日、年金制度改革法(正式名称は「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」)が成立しました。施行日は2026年(令和8年)4月1日(改正内容により例外あり)です。今回の特集では、年金制度改革の全体像を俯瞰しながら、改正法により何が、いつから、どう変わるのか?に着目してその内容を整理してみたいと思います。

■年金制度改革の全体像

この法律は、社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、①働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、②所得再配分機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定を図ることを目的として制定されたものです。具体的には、①社会保険の適用拡大(加入対象者の拡大)、②在職老齢年金

年金制度改革の全体像

基本の考え方

- 働き方や生き方、家族構成の多様化に対応する
- 現在の受給者、将来の受給者の双方にとって、老後の生活の安定、所得保障の機能を強化する



主な改正内容

	社会保険の 加入対象の拡大	中小企業の短時間労働者などが、厚生年金や健康保険に加入し、年金の増額などのメリットを受けられるようにします。
	在職老齢年金 の見直し	年金を受給しながら働く高齢者が、年金を減額されにくくなり、より多く働けるようにします。
	遺族年金の見直し	遺族厚生年金の男女差を解消します。 子どもが遺族基礎年金を受け取りやすくします。
	保険料や年金額の計算に使う 賃金の上限の引上げ	一定以上の月収のある方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、現役時代の賃金に見合った年金を受け取りやすくします。
	その他の見直し	子どもの加算などの見直し、脱退一時金の見直しを行います。 iDeCoに加入できる年齢の上限引上げなど私的年金の見直しを行います。

※国会における審議の中で、今後の社会経済情勢を見極めた上で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了させる措置を講じる旨の規定が追加されました。

制度の見直し（収入基準額の引上げ）、③遺族年金の見直し（男女差の段階的解消等）、④厚生年金保険等の標準報酬月額の段階的な上限引上げ、⑤個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入可能年齢の上限引上げ、⑥外国人の脱退一時金の見直し等の措置を講ずることとしています。

■施行日はいつから？

改正法の施行日は、改正の内容により下表のとおり（一部抜粋）です。特に関心が高いと思われる①社会保険の適用拡大（加入対象者の拡大）については、短時間労働者（所定労働時間が週20時間以上30時間未満の従業員）の社会保険の加入要件を緩和することとしており、賃金要件（月額88,000円・年収換算で約106万円以上）を撤廃するとともに、企業規模要件（所定労働時間が週30時間以上の従業員数を基準とする）を段階的に引き下げ、2035年10月に撤廃することとしています。2035年10月以降は、週20時間以上働く従業員であれば、賃金の額や企業規模にかかわらず社会保険に加入することが必要になります。

表1 年金制度改正法の主な改正内容及び施行期日

	改正内容		施行期日
①	社会保険の適用拡大（加入対象者の拡大）		
	A	短時間労働者（※）の加入要件緩和 ※所定労働時間が週20時間以上30時間未満の従業員	
	1	賃金要件（月額88,000円・年収換算約106万円以上）の撤廃	公布日から3年以内
	2	企業規模要件（所定労働時間が週30時間以上の従業員数を基準とする）の段階的引下げ・撤廃	51人以上 現在
			36人以上へ引下げ 2027年10月
			21人以上へ引下げ 2029年10月
			11人以上へ引下げ 2032年10月
		撤廃	2035年10月
	B	個人事業所の適用対象拡大（非適用業種の解消）	2029年10月
	C	被保険者となる短時間労働者への支援（保険料負担の軽減）	2026年10月
②	在職老齢年金制度の見直し（収入基準額の引上げ）		2026年4月
③	遺族年金の見直し（男女差の段階的解消等）		2028年4月～
④	厚生年金保険等の標準報酬月額の段階的な上限引上げ		2027年9月～
⑤	個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入可能年齢の上限引上げ		公布日から3年以内
⑥	外国人の脱退一時金の見直し		公布日から4年以内

■次回は社会保険の適用拡大について

次回は、社会保険の適用拡大について、個人事業所の適用対象拡大（非適用業種の解消）や被保険者となる短時間労働者への支援（保険料負担の軽減）も含めて、さらに詳しく取り上げます。（続く）

◆特集◆

年金制度改革法のポイント

(再掲)【第2回】社会保険の適用拡大で新たに加入すべき人とは？

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

6月13日、年金制度改革法（正式名称は「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」）が成立しました。2026年（令和8年）4月1日以降、順次施行される予定です（第1回・表1参照）。第2回では、社会保険の適用拡大（加入対象者の拡大）に注目し、社会保険に新たに加入すべき人とは誰か？という観点で解説します。

■適用拡大＝社会保険の加入対象者の拡大

社会保険の適用拡大（加入対象者の拡大）は、短時間労働者の加入要件緩和（賃金要件と企業規模要件の撤廃）と個人事業所の適用対象拡大（非適用業種の解消）により構成されています。併せて、新たに被保険者となる短時間労働者に対する支援措置も講じられます。まず、短時間労働者の加入要件緩和について詳しく見ていきます。

社会保険の加入対象の拡大①

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し①

短時間労働者の加入要件の見直し



※学生は対象外です



賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります
全国の最低賃金の引上げ
の状況を見極めて、3年以内に廃止します



企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入できるようになります
10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上 の企業	36人以上 の企業	21人以上 の企業	11人以上 の企業	10人以下 の企業
現在の 対象	2027年 10月から	2029年 10月から	2032年 10月から	2035年 10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

■50人以下の企業で週20時間以上働く人は新たに加入！

これまで、週20時間以上～30時間未満の短時間労働者（パート・アルバイト従業員）が社会保険に加入するためには、賃金要件（月額88,000円以上・年収換算で約106万円以上）と企業規模要件（51人以上・所定労働時間が週30時間以上の従業員数が基準）の両方をクリアする必要がありました。

今回の改正では、賃金要件を3年以内に撤廃するとともに、企業規模要件についても段階的に引き下げ、2035年10月には完全に撤廃することとしています。したがって、2035年10月以降は、週20時間以上働く従業員であれば、正社員ではないパートやアルバイトの従業員であっても、賃金の額や企業規模にかかわらず社会保険に加入することになります。

■常時5人以上の個人事業所のうち非適用業種も新たに加入！

次に、個人事業所の適用対象拡大（非適用業種の解消）について見ていきます。これまで、株式会社など法人の事業所は従業員数にかかわらず適用対象であるのに対して、個人事業所については一部が非適用となっていました。具体的には、常時5人未満の従業員を雇用する個人事業所は非適用であり、常時5人以上の従業員を雇用する個人事業所のうち、法律に定める17業種は適用対象、それ以外の農林水産業、宿泊・飲食・サービス業など一部の業種は非適用となっていました。

今回の改正では、この非適用業種を解消することとしており、2029年10月以降は、常時5人以上の従業員を雇用する個人事業所であれば、業種にかかわらず社会保険に加入することになります。

見直し②

個人事業所の適用対象の拡大

（フルタイム労働者を含めた加入対象の拡大）



■新たに被保険者となるパート・アルバイトへの支援措置も

新たに被保険者となる短時間労働者（パート・アルバイト従業員）に対する支援措置（2026年10月～）も講じられることになっています。この特例措置は、新たに被保険者となってから3年間、会社の追加負担により従業員の社会保険料の負担割合を軽減できるようにするもので、会社が追加負担した保険料については、国などがその全額を支援するとしています。（続く）

◆特集◆

年金制度改革法のポイント

【第3回】在職老齢年金制度と外国人の脱退一時金の見直し

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

6月13日、年金制度改革法（正式名称は「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」）が成立しました。2026年（令和8年）4月1日以降、順次施行される予定です（第1回・表1参照）。第3回では、在職老齢年金制度の見直し（収入基準額の引上げ）と外国人の脱退一時金の見直しについて解説します。

■在職老齢年金制度の見直し

在職老齢年金制度は、年金を受給しながら働く高齢者のうち、一定額以上の報酬のある方について老齢厚生年金の支給額を調整する仕組みです。現在の制度では、賃金と老齢厚生年金の合計が月50万円（2024年度の場合）を超えると、超えた分の半額が支給停止となります。納めた保険料に応じた給付を受けられる社会保険制度においては、例外的な仕組みと言えます。

在職老齢年金制度の見直し

- ✓ 年金を受給しながら働く高齢者の賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超えた場合、老齢厚生年金が減額されます。（保険料負担に応じた給付を行う社会保険では例外的な仕組みです）
- ✓ この基準を**月50万円から62万円**に引き上げます。【2026年4月から】

※上記の金額は2024年度価格



見直しの効果

- 年金を受給しながら働く高齢者が、保険料負担に応じた本来の年金を受給しやすくなり、**年金の減額を意識せず、より多く働ける**ようになります。（新たに約20万人が年金を全額受給できるようになります）
- これにより、一部の業界で指摘される**高齢者の働き控えを緩和し、人手不足の解消**につなげます。

※この見直しは、厚生年金全体の将来の給付水準を下げる影響がありますが、今回の制度改革全体では給付水準は向上します。

【例】賃金月45万円、厚生年金の受給額が月10万円の場合



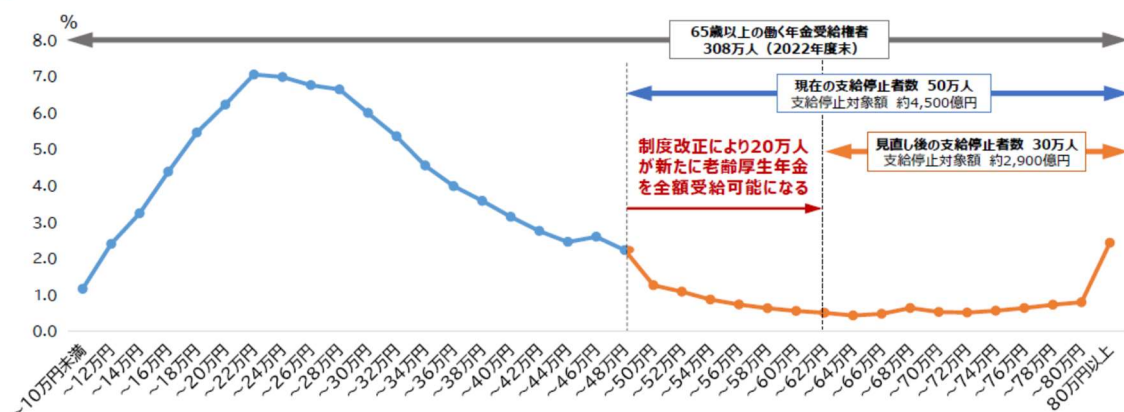
例えば、賃金月額（ボーナスを含む年収の12分の1）が45万円で厚生年金の受給額が1か月あたり10万円の場合、合計55万円となり収入基準額の50万円を超えます。この場合、収入基準額を超える5万円の半額である2万5千円が支給停止となり、年金は7万5千円に減額されます。

今回の見直しでは、高齢者の活躍を後押しし、働きたい人がより働きやすい仕組みとするために、2026年4月から支給停止の収入基準額を62万円へ引き上げます。これにより、賃金と年金の合計額が62万円以内であれば、年金は減額されず満額支給されることになります。

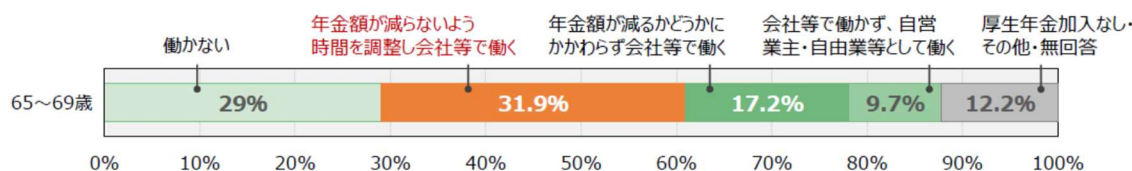
在職老齢年金制度の見直し

参考

1 65歳以上の老齢厚生年金の支給停止の状況



2 厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方



引用元：令和5年度 内閣府政府広報室「生活設計と年金に関する世論調査」

7

■外国人の脱退一時金の見直し

日本に滞在して国民年金や厚生年金の被保険者となっていた外国人が、退職等により被保険者資格を喪失して日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に脱退一時金を請求することができます。これは、日本での滞在期間が短く、保険料を納付したのに老齢年金を受け取れない外国人に対して、納付した保険料の一部を返金するという目的があります。現在のところ、支給額の計算に用いる月数の上限は、60か月（5年）となっています。

今回の見直しでは、在留資格の見直しや滞在期間の長期化により、老後を日本で暮らす外国人が増加する見通しであることから、①再入国許可付きで出国した外国人には、再入国許可の有効期間内は脱退一時金を支給しないこととするほか、日本での長期滞在後に帰国して老齢年金を受け取れなくなる場合も想定されることから、②支給上限を96か月（8年）に引き上げることとしています。（了）

◆ニュース◆

■【動向】「心の病」が多い年齢層は10～20代が最多

日本生産性本部は11月10日、「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果を公表しました。

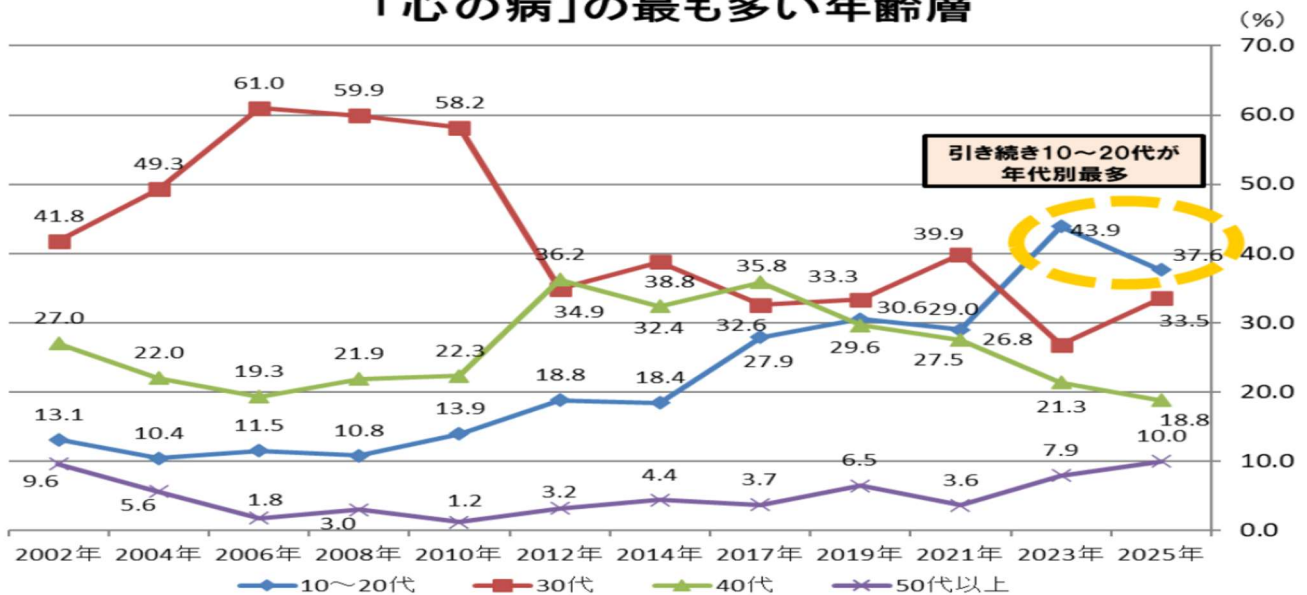
「心の病」が最も多い年齢層を10～20代と回答した企業の割合は37.6%で、前回2023年調査の43.9%に続き最多で、2014年調査（18.4%）の2倍の水準となりました。

「最近3年間にける『心の病』が増加傾向」と回答した企業の割合は39.2%の高水準にあります。なお、「会社の理念や経営方針は従業員に浸透している」に「そう思う」と回答した企業では「増加傾向」が34.2%であったのに対して、「そう思わない」と回答した企業では50.0%と、会社の理念や経営方針の浸透度合いにより15ポイント以上の差が出る結果となっています。

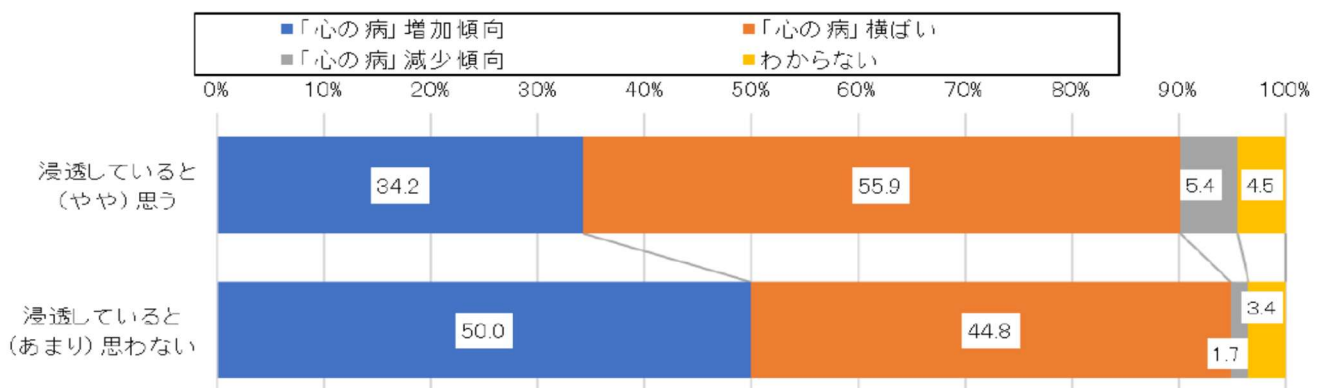
「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果／日本生産性本部

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/007800.html>

「心の病」の最も多い年齢層



会社の理念や経営方針の浸透度合いと「心の病」との関係



■【労使】中小企業の賃上げ、「実施済」・「実施予定」が8割超

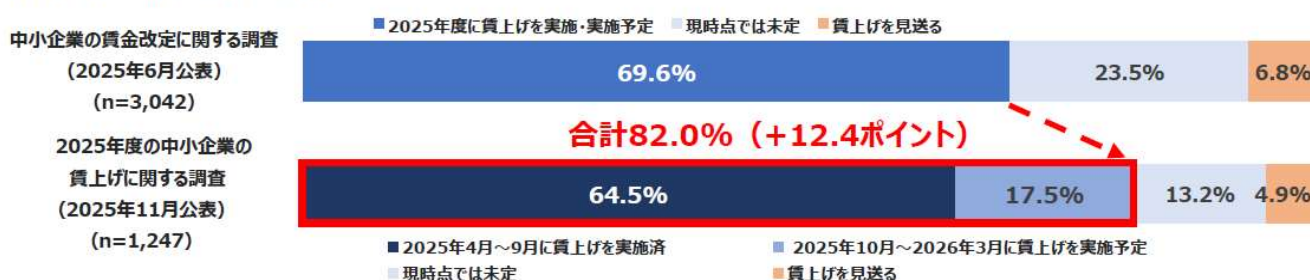
東京商工会議所と日本商工会議所は11月20日、「2025年度の中小企業の賃上げに関する調査」の集計結果を公表しました。調査地域は全国47都道府県、回答企業は1,247社でした。

全体では「賃上げを実施済」とした企業が64.5%、「実施予定」とした企業が17.5%となり、「実施済」と「実施予定」を合わせて8割を超えました。20人以下の小規模企業でも「実施済」52.3%、「実施予定」22.0%となり、合わせて7割を超えています。

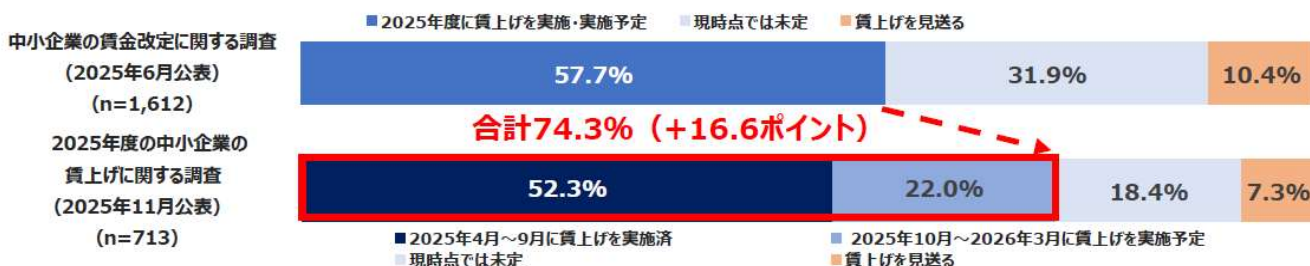
2025年度の中小企業の賃上げに関する調査／東京商工会議所・日本商工会議所

<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1207987>

【賃上げ実施状況（全体）】



【賃上げ実施状況（20人以下の小規模企業）】



<回答企業の属性>

【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える場合がある。

建設業：219社【17.6%】 製造業：355社【28.5%】 卸売業：124社【9.9%】 小売業：120社【9.6%】 情報通信・情報サービス業：38社【3.0%】 運輸業：43社【3.4%】 宿泊・飲食業：56社【4.5%】 医療・福祉・介護業：22社【1.8%】 金融・保険・不動産業：67社【5.4%】 その他サービス業：143社【11.5%】 その他：60社【4.8%】



【従業員規模】

20人以下：713社【57.2%】 21～50人：232社【18.6%】 51～100人：157社【12.6%】 101～300人：129社【10.3%】 301人以上：16社【1.3%】



【地域】

○東京23区・政令指定都市（札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市）：213社【17.1%】

○地方（東京23区・政令指定都市以外）：1,034社【82.9%】 うち、地方小規模（地方のうち従業員数20人以下）：589社【47.2%】



■【動向】正社員の人手不足は51.6%、非正社員は改善傾向

帝国データバンクは11月17日、「人手不足に対する企業の動向調査（2025年10月）」を発表しました。

2025年10月時点で正社員の人出不足を感じる企業は51.6%に達し、10月としては4年連続で半数超となり、高水準で推移しています。業種別では「建設」が70.2%で最も高く、次いで「情報サービス」「運輸・倉庫」など8業種で6割を超えています。一方、非正社員の人手不足は「旅館・ホテル」をはじめとする全51業種で6割を下回り、改善傾向がみられます。

人手不足に対する企業の動向調査（2025年10月）／帝国データバンク

<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20251117-laborshortage202510/>

正社員・非正社員の人手不足企業の割合（月次推移）



人手不足の企業の割合（業種別）

正社員		(%)			非正社員		(%)		
		2023年10月	2024年10月	2025年10月		2023年10月	2024年10月	2025年10月	
1	建設	69.5	▲ 69.6	▲ 70.2	1	旅館・ホテル	73.5	▼ 60.9	▼ 59.0
2	情報サービス	72.9	▼ 70.2	▼ 67.7	2	人材派遣・紹介	64.2	▼ 55.2	▲ 57.4
3	運輸・倉庫	63.8	▲ 65.8	▲ 67.1	3	各種商品小売	50.0	▼ 48.9	▲ 54.2
4	メンテナンス・警備・検査	68.4	▲ 69.7	▼ 63.6	4	メンテナンス・警備・検査	54.9	▼ 54.1	▼ 53.8
5	金融	63.9	▲ 67.1	▼ 62.8	5	飲食店	82.0	▼ 64.3	▼ 53.4
6	リース・賃貸	55.9	▲ 56.8	▲ 62.4	6	飲食料品小売	50.0	▼ 49.7	▼ 46.6
7	家電・情報機器小売	56.9	▼ 47.3	▲ 61.4	6	娯楽サービス	44.0	▲ 52.0	▼ 46.6
8	精密機械・医療機械・器具製造	47.8	▼ 42.9	▲ 61.0	8	金融	45.1	▼ 43.8	▼ 41.1
9	専門サービス	50.9	▲ 59.1	▼ 57.3	9	運輸・倉庫	41.3	▼ 39.5	▲ 40.7
10	人材派遣・紹介	61.8	▼ 56.7	▲ 57.1	10	教育サービス	50.0	▼ 43.5	▼ 39.0

※母数が20社以上の業種が対象

■【動向】20代の約4割が「給与が上がらない」場合は転職を検討

パーソル総合研究所は11月13日、「賃上げと就業意識に関する定量調査」を発表しました。

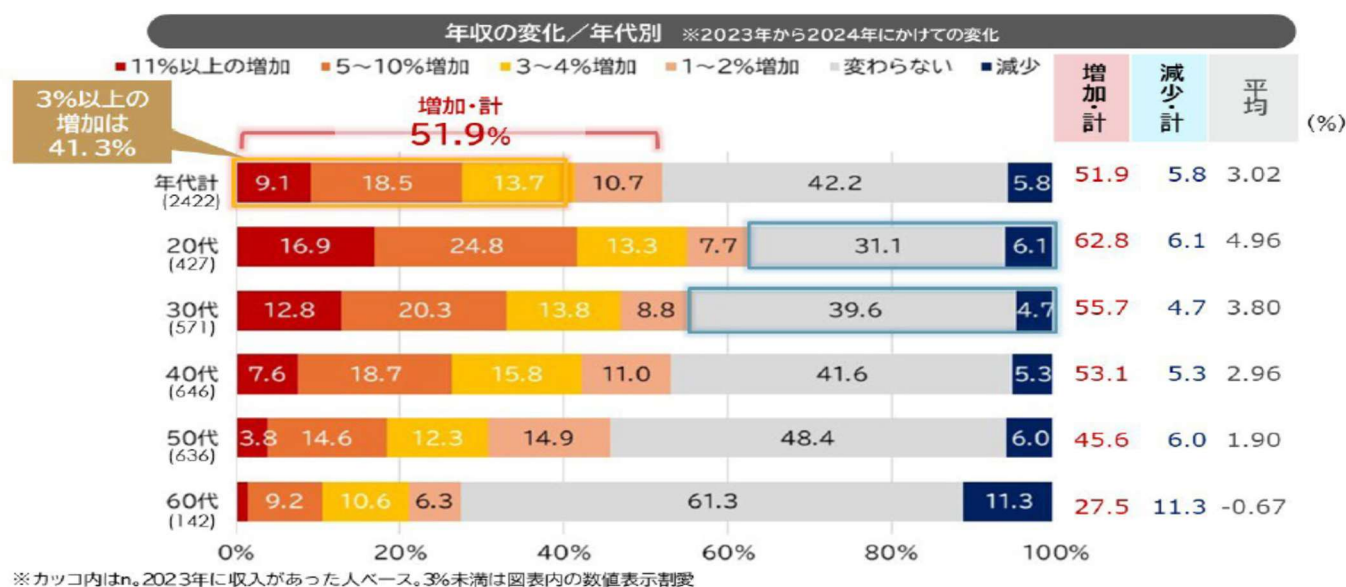
2024年に年収が増加した人は51.9%となりましたが、3%以上の増加があった人は9.1%にとどまっています。また、42.2%の人は年収が増加しておらず、減少した人も5.8%いました。

ベースアップがあった人のうちモチベーションが向上したのは約半数にとどまっており、年代が上がるほどモチベーションの向上割合が低くなる傾向があります。

給与が上がらない場合の行動として「転職」を挙げる人は年代計で26.0%でした。これが20代では38.3%に上り、若年層ほど転職志向が強くなる傾向がみられます。

賃上げと就業意識に関する定量調査／パーソル総合研究所

<https://rc.persol-group.co.jp/news/release-20251113-1000-1/>



給与が上がらない場合の行動／年代別 [複数回答] ※上位5項目

※各年代に特徴的な項目(年代計よりも5pt以上高いものを赤字)

年代計(n=2500)	20代(n=488)
1 支出を見直す 36.5%	1 転職を検討する 38.3%
2 投資に力を入れる／投資を始める 28.2%	2 支出を見直す 37.5%
3 転職を検討する 26.0%	3 投資に力を入れる／投資を始める 29.3%
4 資格取得やスキルアップに取り組む 18.5%	4 資格取得やスキルアップに取り組む 27.3%
5 副業に力を入れる／副業を始める 17.2%	5 残業を増やして収入を増やす 23.8%

◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名 称 尼崎中央社労士事務所

所在地 〒660-088 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号 電話番号 06-6481-5907

E-mail y.kawanishi@yk-srj.com Website <https://www.yk-srj.com/>

代表者 川西 康夫（かわにし やすお）

社会保険労務士（登録番号：28210008）／ 人的資本経営コンサルタント

■取扱業務

▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

①労働・社会保険諸法令に関するご相談

②就業管理、賃金、人事評価その他の人事・労務管理諸制度に関するご相談

③就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成に関するご相談

④労使紛争への対応に関するご相談

⑤行政官庁による勧告・指導への対応に関するご相談

⑥その他の人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談

▶ 勤怠管理・給与計算

毎月の勤怠管理と給与計算業務をサポートします。

▶ 労働保険・社会保険その他の申請・届出

労働保険、社会保険その他の労働・社会保険諸法令に基づく申請・届出を代行します。

▶ 就業規則その他の書類作成

就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成及び届出を代行します。

▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

◆編集後記◆

今月号も最後までお読み頂きまして誠にありがとうございます。

短かった秋から一気に寒くなったかと思えば、時々暖かい日もあり、何とも気まぐれな気候です。

何かと気忙しい年末、皆様お体に気を付け良いお年をお迎えください。来年もよろしくお祈いします。

編集者 西田 隆一（事務局）

