事業主/
人事労務担当者
向け

社会保険適用拡大の こんなとき！どうする？ 手引き

5分で分かる！
手引きの使い方
動画はこちら ▶





こんなとき！ / どうする？

従業員説明に向けた準備

- 社会保険適用拡大の対象となる事業所や従業員が知りたい  → P 2 — 1-1 社会保険適用拡大の対象について
- 従業員説明を計画するにあたってポイントが知りたい  → P 4 — 1-2 社内周知までの流れ
- 経営層への説明にあたってポイントが知りたい（人事労務担当者向け）  → P 5 — 1-3 経営陣や幹部への説明のポイント
- 現場責任者への説明にあたってポイントが知りたい  → P 8 — 1-4 現場責任者への説明のポイント

従業員説明の実施

- 従業員への説明内容のポイントが知りたい 説明内容  → P 12 — 2-1 従業員への説明内容のポイント
- 従業員への説明方法のポイントが知りたい 説明方法  → P 16 — 2-2 従業員説明の実施のポイント

その他

- QAが見たい  → P 18 — 3-1 社会保険加入に関するQA集
- どんな場面でどのツール（ガイドブック、チラシ、手引き）が使えるか知りたい  → P 20 — 3-2 チラシ・パンフレット一覧
- 届出方法について知りたい 

→ P 20 — 3-2 チラシ・パンフレット一覧

1-1 社会保険適用拡大の対象について



Q 新たに社会保険（健康保険、厚生年金保険）の適用対象となるのは、どういった企業等や従業員なのでしょうか。

A 2026年10月現在では従業員数が51人以上の企業等で、2027年10月からは従業員数が「36～50人」の企業等で働く一定の要件を満たすパート・アルバイトなどの従業員が加入となります。

▶従業員数の数え方は本ページの下部を参照ください。

▶新たに社会保険が適用される従業員の要件はP 3 を参照ください。
なお、従業員数が基準以下の企業等においても、従業員と事業主が合意することで、基準以上の企業等と同様に適用対象とすることができます（「社会保険適用拡大ガイドブック」P5を参照ください）。



▶ 企業の規模

企業の規模（従業員数）	短時間で働く従業員が社会保険の加入となる時期
51人以上	適用済 ✔
36~50人	2027年10月~
21~35人	2029年10月~
11~20人	2032年10月~
10人以下	2035年10月~

適用対象になる前でも労使合意に基づき任意で適用可能です。

▶ 従業員数の数え方

○法人の場合は、法人番号が同一の全事業所の**従業員数**が**常時**、基準※以上かどうかで判断します。

○個人事業所の場合は、個々の事業所ごとの**従業員数**が**常時**、基準※以上かどうかで判断します。

※2026年10月現在：51人以上

POINT 1 従業員数の数え方

従業員数は、その事業所の「現在の厚生年金保険の加入対象者」です。

= フルタイムの従業員数 + 週の所定労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数

POINT 2 「常時」の考え方



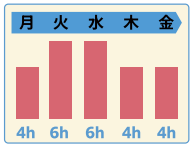
1年のうち6ヶ月以上、厚生年金保険の加入対象者の総数が基準を超えることが見込まれる場合を指します。

1-1 社会保険適用拡大の対象について

▶ 対象になる従業員の要件

加入対象者は以下の要件を満たすパート・アルバイトなどの従業員です。

※労働時間及び労働日数がフルタイムの3/4以上の従業員は、既に社会保険の対象です。



週の所定労働時間が20時間以上

※1 残業時間は原則含みませんが、常に残業が発生している場合などは、週の所定労働時間の算出に含むことがあります。



学生ではない

※2 一部の教育施設に在学する方、休学中、定時制、通信制の方などは加入対象となります。

※3 この他、フルタイムの従業員と同じく2ヶ月を超えて雇用される見込みであることが必要です。
※4 賃金要件（所定内賃金が月額8.8万円以上）については、令和7年年金制度改正により、2026年10月に撤廃されました。

▶ 対象となる従業員の把握方法例

社会保険の加入対象となる従業員を把握し、各従業員への説明の進捗状況や加入の希望などを次のような方法で管理することが有効です。

- 既存の給与計算システムを活用する
- 表計算ツール（Excel等）を活用する（事例　参照）

事例 | 従業員数101～200人 / 複合サービス / 東京

対象となる従業員を把握可能なExcelを作成



- 事例では、社会保険加入の対象となり得る全従業員を一覧化して確認可能な簡易的なExcelツールを作成（イメージ参照）。
- 従業員個別の加入希望有無も含めて一括で把握可能なExcelを活用することで、従業員の加入人数等を効率的に把握。

【管理方法のイメージ】

従業員番号	従業員名	年齢	所属	雇用区分	現在			2027年10月以降			従業員の加入希望
					雇用保険区分	健康保険区分	厚年区分	雇用保険区分	健康保険区分	厚年区分	
20242024	厚労花子	35歳1か月	●●部	パート職員	対象	対象外	対象外	対象	対象	対象	○
20241999	労働道夫	49歳3か月	●●部	パート職員	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	×
XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	○
XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	×

1-2 社内周知までの流れ



Q 人事労務担当者から経営陣や幹部に対し、適用拡大に関して何を伝えればよいのか分かりません。どのように理解を得て、対応に関する承認を得ればよいか教えてください。

A 人事労務担当者が対応するに当たって、主なステップは3つあります。詳細は以下を参照してみてください。これらをベースに、企業等の体制にあわせて計画を検討することがポイントです。



▶ 社内周知・承認プロセス

社会保険の適用拡大に関する内容の認識・把握



STEP 1 事前準備(社会保険料の負担額試算・説明資料の作成等)

- 以下の事項について検討・整理し、経営陣や幹部への報告に向け、資料作成等の準備を進めましょう。

●法律改正の要点　●社会保険料について
●従業員の負担について　●支援制度　●社内周知　等

- 企業等における短時間労働者の活用方針によって、報告すべき事項を事前に相談することも重要です。
- 特に社会保険料の負担額については、多くの経営陣や幹部が気にする点です。社会保険適用拡大特設サイトにおいて掲載している社会保険料かんたんシミュレーターを活用し、試算してみましょう。詳しくはP6「2 社会保険料について」をご覧ください。



STEP 2 経営陣や幹部への説明・報告・承認

- 整理した情報について、経営陣や幹部へ報告し、社会保険の適用拡大に向けた社内の対応について承認を貰いましょう。



STEP 3 現場責任者(各拠点の労務管理者・所属長)への案内・説明

- 従業員に対してコミュニケーションをとってもらう現場責任者がいる場合には、対応してほしい事項について説明しましょう。
- 現場責任者が、社会保険適用拡大について理解し、その説明ができれば、従業員への周知がスムーズに進みます。本手引きを活用し、現場責任者に制度を理解していただき、対象となる従業員への説明方法について案内しましょう。そのときには、従業員用の説明チラシや動画の活用も考えられます。どのような場面で説明するかも決めておきましょう。

対象となる従業員への周知

1-3 経営陣や幹部への説明のポイント



Q 経営陣や幹部への説明に向けてどのような資料を準備して説明するとよいか具体的に教えてください。

A 次のような資料を用いて、要点をまとめてみてはどうでしょうか。この他にも、事業主向けに制度を説明する「社会保険適用拡大ガイドブック」もございますのでご活用ください。
なお、企業等により事情が異なるため、それぞれの企業等に合わせてご説明ください。



▶ 経営陣や幹部への説明時に活用する資料イメージ

<資料タイトル　社内用説明資料の例>

※各企業の状況に応じて修正してお使いください

○法律改正の要点

2027 年 10 月から、「従業員数 36～50 人」に該当する当社において、以下の要件に該当する短時間労働者(パート・アルバイトなどの従業員)について、健康保険・厚生年金保険の加入が義務化。

☑週の所定労働時間が 20 時間以上	☑学生ではない

○人件費について

当社において、法律改正の対象となる全従業員が仮に全員社会保険に加入した際の社会保険料の増額分は○円となる。

各営業所における対象従業員数と社会保険料の増額は下表のとおり。

営業所	対象従業員数	社会保険料（前年比）	社会保険料（前月比）
A 営業所	○人	+○円	+○円
B 営業所	○人	+○円	+○円
計	○人	+○円	+○円

○従業員の負担について

1日5時間、週4日働く従業員本人の社会保険料負担額は、月額○円となる。

（注）従業員本人の社会保険料負担額について、現場責任者等から従業員へ説明するよう案内予定。

○支援制度

・保険料調整制度：新たに社会保険の加入対象となる短時間労働者が就業調整せず働けるよう、事業主が従業員の保険料を一時的に負担することにより、従業員の保険料負担を通算 3 年間軽減できる制度

・専門家活用支援事業：適用拡大に関するノウハウ豊かな社会保険労務士を、年金事務所を通じて無料派遣

・キャリアアップ助成金：労働者を新たに社会保険に加入させ、週所定労働時間の延長や賃金上昇の取り組みを実施した場合に助成

○社内周知

対象従業員への周知は、社内イントラメール、社内報にて行う。

当社内における 10 月に向けての従業員との調整のスケジュールは以下を予定。

2027年○月	2027年○月	2027年○月	2027年○月	2027年○月	2027年○月
周知準備	現場責任者（説明者）への案内	従業員への説明開始	説明結果報告	人員の確保	シフト調整

1-3 経営陣や幹部への説明のポイント

P5 の内容を作成するために、以下の資料やツールを利用することができます。また、必要に応じて次のページの「企業等におけるメリット」を伝えることも考えられます。



1 法律改正の要点



- 本手引き、「社会保険適用拡大ガイドブック」を活用し、法律改正の要点を伝えましょう。
- 社会保険労務士や年金事務所から社会保険適用拡大に関する案内があったときには、その案内を活用することも考えられます。

2 社会保険料について



- 人件費や給与を計算するうえで使用している人件費・給与計算ツールや表計算ツール（Excel等）を使った試算をしてみましょう。

対象となる従業員が、仮に全員社会保険へ加入した場合の企業等側の社会保険料の負担額について、シミュレーションしてみることがポイントです。

社会保険料
かんたん
シミュレーター

厚生労働省のサイトにおいても年間の社会保険料の事業主負担の概算を試算できます。

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyonushi/shanaijunbi/#simulator1

3 従業員の負担について



- 人件費や給与を計算するうえで使用している人件費・給与計算ツールや表計算ツール（Excel等）などを活用し、対象となる従業員の社会保険料の負担額などを試算することも検討してみましょう。

手取り
かんたん
シミュレーター

厚生労働省のサイトにおいてもパート・アルバイトなどの従業員が社会保険に加入した場合の手取り額の変化が試算できます。

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jugyouin/henka/#simulator2

4 支援制度

P9～11 に、適用拡大に際して企業等に活用いただける国の支援制度・事業について掲載していますので、内容を確認いただき、活用を検討してください。

5 社内周知

- 従業員への周知の準備(資料作成等)・計画
- 現場責任者への案内・説明
- 従業員への説明
- 人材が不足する場合は人材確保の準備

等を検討しスケジュールを立てましょう。また、企業等の事情を踏まえ、周知方法を複数検討することも効果的です。

1-3 経営陣や幹部への説明のポイント

POINT 従業員への周知・案内時に用いる資料



従業員への周知・案内においてどのような資料を用いるか事前に検討し、経営陣や幹部への説明にあたり、参考資料として資料の準備をしておきましょう。

P20に厚生労働省が作成しているチラシやパンフレットの一覧がありますので、これらも活用ください。

社会保険のあんしんを働くみんなに!

適用拡大特設サイト
https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/index.html



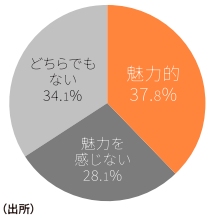
▶ 企業等におけるメリット

企業等にとって、社会保険加入を従業員に促すメリットは主に３つあります。

企業経営メリット1 人材が確保・定着しやすくなる

厚生労働省が実施したアンケートでは、回答者（従業員規模100人以下の一部の企業等）のうち約6割が、求人票に社会保険完備と記載し、短時間労働者に社会保険を適用した理由を「従業員の年金額の増加や健康保険に加入することで処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたかった」と答えています。

また、独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した調査では、労働者の37.8%が「社会保険に加入できる求人」を「魅力的」と回答しています。



（出所）
JILPT「働き方に関するアンケート調査」(2024)
をもとに作成

企業経営メリット2 シフトの調整がしやすくなる

従業員が社会保険に加入することにより、その従業員は年収の壁を意識して就業調整する必要がなくなります。そのため、働く時間の調整が円滑となり、安定してシフトを組みやすくなることから、企業等から「現場のシフト調整がしやすくなっている」という声があります。



企業経営メリット3 多様な価値観を持つ従業員の働く意欲向上につながる



近年、ワークライフバランスへの意識が高まる等、従業員の働き方に対する意識が変わっています。

帝国データバンクが実施した調査においては、「従業員数が増加している」と回答した企業が人材確保に効果があった働き方改善の取組としてあげた回答として、「有給休暇・育児休業など休暇が取得しやすい職場づくり」、「時間外労働の削減」に続き、「福利厚生の充実」が多くなっています。（出所）（株）帝国データバンク「令和6年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」
※「働き方改善の取組のうち、人材の確保・定着に効果があったと考えられるもの」について3つまで回答したもの。

長く働きたい、子育てや家族の介護をしながら働きたい、といった多様な価値観を持つ従業員を、年金や医療保険の面からサポートする福利厚生の一環として、社会保険を活用することができます。

ある企業では、社会保険への加入をきっかけに働き方を見直していけるような仕組みを作り、それにより、従業員も中長期的なキャリアについて考えるようになったという事例もあります。

1-4 現場責任者への説明のポイント



Q 現場責任者（各拠点の労務管理者・所属長）にはどういったことを伝えていくとよいのでしょうか。

A 本手引きや以下に掲載した3つのチラシを用いて、現場責任者（各拠点の労務管理者・所属長）に、適用拡大の内容や社会保険加入のメリットを伝えていきましょう。その上で従業員への説明の準備を行ってもらうよう伝えていきましょう。



▶ 現場責任者への社会保険適用拡大の説明と対象となる従業員の伝達



- P3「社会保険適用拡大の対象について」を説明し、P12～P14の内容（チラシのポイント）についても理解をしてもらいましょう。
- 案内・説明が必要となる従業員について、表計算ツール（Excel等）や名簿等を用いて、人事労務担当者から現場責任者へ伝達し、面談などの管理をすると効果的です。

▶ 従業員向け説明用資料の配布・確認依頼







対象となる従業員への説明時に活用してもらう以下のチラシを配布し、従業員への説明に関して協力してほしい旨を依頼してみましょう。

1 「社会保険加入のメリット」チラシ
https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/pdf/guidebook_merit.pdf

2 「社会保険加入を考える3ステップ」チラシ
https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/pdf/guidebook_3step.pdf

3 「社会保険加入に関するQA集」チラシ
https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/pdf/guidebook_qa.pdf



- 現場責任者にチラシの内容を確認してもらい、QA集チラシ以外に質問や気になる点があれば、事前に人事労務担当者まで問い合わせてもらい、回答を企業等内で共有することも有効です。

➡ 現場責任者から従業員へ説明いただく内容や説明時のポイント詳細は、P12～P14参照

POINT

- 現場責任者には、対象となる従業員全員とコミュニケーションを取ってもらいましょう。
- 従業員の社会保険加入にあたっては、医療・年金給付充実のメリットや手取り額の変化などを理解し、個別事情を踏まえて判断してもらうことが重要です。このため、現場責任者にP12以降を丁寧に説明し、理解をいただきましょう。

参考

活用可能な国の助成金や事業の活用検討

▶ 保険料調整制度

制度の利用から通算３年間（※）、対象となる従業員の社会保険料を軽減します。
事業主には軽減分を一時的に負担いただきますが、３か月後分の保険料から追加負担分を差し引くため、最終的に事業主が納付する保険料は増えません。従業員が将来受け取る年金額にも影響はありません。

※対象となる保険料は、賞与に係るものを除く健康保険料・厚生年金保険料です。事業所単位で３年間のうちに対象となる従業員の保険料が軽減されます。

POINT 対象となる事業所

対象となる事業所は、以下①～④のいずれかに該当する事業所です。

❶2026年10月1日以降に、任意特定適用事業所となった事業所
❷2027年10月1日以降の社会保険の適用拡大により、特定適用事業所となった事業所（詳細はP2）
❸任意適用事業所のうち、2027年10月1日～2035年9月30日までに
従業員数が51人以上となったことで、特定適用事業所となった個人事業所
❹2035年10月1日以降、任意適用事業所となった個人事業所

ただし、上記①～④のいずれかに該当する事業所であっても、以下のA・Bのいずれかに該当する場合は対象外となります。
A）2026年10月1日時点で既に特定適用事業所又は任意特定適用事業所となっている事業所
B）①～④のいずれかに該当する前に、従業員数が常時51人以上となった事業所

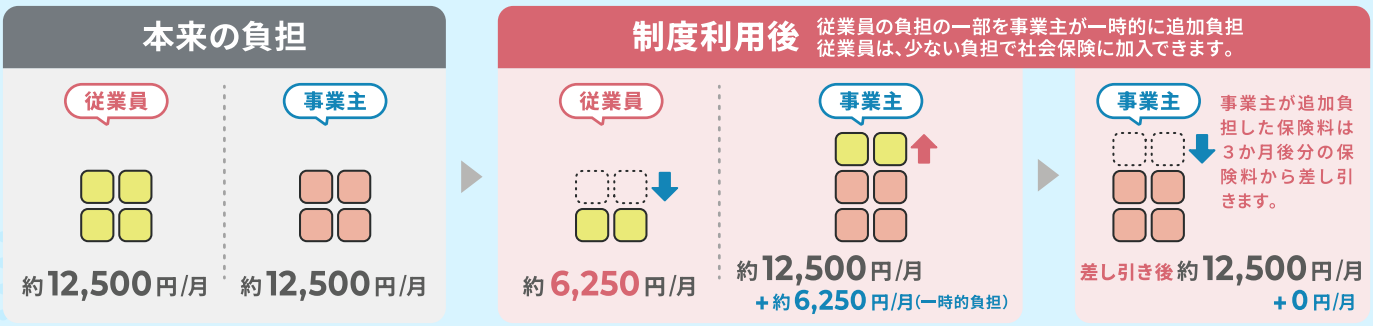
POINT 対象となる従業員

対象となる従業員は以下の３つの条件にすべて当てはまる方です。

❶週の所定労働時間が20時間以上（かつ、フルタイムの3/4未満）
❷月収が13万円未満（標準報酬月額が12.6万円以下）
❸学生ではない

月収8.8万円の従業員に制度を利用した場合のイメージ

※図中の保険料額はあくまでもイメージであり、実際の額とは異なります。



従業員の負担軽減の割合は月収に応じて決まります。また、制度利用３年目は保険料軽減割合が半減します。

月収（円）（標準報酬月額）	9.3万未満（8.8万以下）	9.3万～10.1万未満（9.8万）	10.1万～10.7万未満（10.4万）	10.7万円～11.4万未満（11万）	11.4万～12.2万未満（11.8万）	12.2万～13万未満（12.6万）
従業員：事業主（1・2年目）	25：75	30：70	36：64	41：59	45：55	48：52
従業員：事業主（3年目）	37.5：62.5	40：60	43：57	45.5：54.5	47.5：52.5	49：51

利用方法

事業所が保険料調整制度の対象となった日から２年以内に、事業主が申し出る必要があります。

保険料調整制度の手続き方法などはこちら
https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/hokenryochosei.html

参考

活用可能な国の助成金や事業の活用検討

▶ 専門家活用支援事業

事業主や事業者団体からの依頼により、事業主・従業員向けの説明会や、適用拡大に関する相談に専門家を派遣します。

POINT 利用方法

利用方法は以下の4STEPです。
※顧問契約等を結んでいる社会保険労務士がいる場合は、当該社会保険労務士にご相談ください。

STEP 1 管轄（かんかつ）の年金事務所へ電話

- 管轄の年金事務所から支援の内容、「専門家派遣依頼届」の記入方法や提出方法などを説明します。

STEP 2 派遣依頼届の提出

- 「専門家派遣依頼届」を管轄の年金事務所へ提出ください。

STEP 3 年金事務所と日程・内容等の調整

- 年金事務所から日程等を連絡します。日程や内容等の細かい調整もこの時点で行います。
※届出をした年金事務所以外の年金事務所から連絡する場合があります。

STEP 4 説明会等の実施

- 決定した日時、場所に専門家を派遣します。当日は疑問点等、お気軽にご相談ください。

管轄の年金事務所・手続き書類

- 《管轄の年金事務所一覧》※年金事務所の電話番号はこちらから確認できます。
https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html

- 「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に係る専門家派遣依頼届」
https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tekiyokakudai.html

＜支援メニュー例＞

- 適用拡大に向けた準備・対応方針の検討
- 従業員への説明サポート
- 手続きや活用可能な国の助成金に関するアドバイス 等

参考

活用可能な国の助成金や事業の活用検討

▶ キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）

パート・アルバイトの方を新たに社会保険に加入させ、週の所定労働時間の延長や賃金上昇の取組を行った事業主に助成します。

POINT **支給要件**

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、
週所定労働時間の延長等の取り組みを行った事業主に助成します。

1年目の取組

要件		1人当たり助成額	
所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業※	中小企業
5時間以上	ー	50万円	40万円
4時間以上5時間未満	5%以上		
3時間以上4時間未満	10%以上		
2時間以上3時間未満	15%以上		

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、
社会保険に加入する場合も対象

2年目の取組

要件		1人当たり助成額	
所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業※	中小企業
労働時間を更に2時間以上延長	ー	25万円	20万円
ー	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用		

社会保険加入時点の取組内容（１年目）と
２年目の取組実施後（２年目）で比較

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

注意点

- 対象となる労働者は、社会保険の加入日の６ヶ月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた方です。

手続き

- 助成金を受けるには、社会保険加入日の前日までにキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
- 取り組みを６ヶ月間継続した後、２ヶ月以内に支給申請してください。
- 社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニューまたは併用メニュー）の取り組みを進めていても、本コースの要件を充足する場合、切り替えての申請が可能です。

➡ 現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、
本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。

キャリアアップ助成金
詳細はこちら
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/

電子申請先はこちら
（ログインにはGビズIDが必要です）
https://www.esop.mhlw.go.jp/subsidy-course/a0iJ3000000pXDIIA2/view

2-1 従業員への説明内容のポイント



Q 従業員への説明において、どのような資料を用いて説明すればよいか教えてください。

A 従業員ごとの状況にあったチラシを用いて以下のポイントを参考に、従業員への説明内容を整理・準備してみてください。



▶「社会保険加入のメリット」チラシの説明内容・ポイント

「社会保険加入のメリット」チラシを使って、対象となる従業員への周知・コミュニケーションを行ってみてください。従業員の状況に応じて説明のやり方を変えてみることも効果的です。



対象となる従業員に社会保険加入の条件について説明しましょう。各条件の詳細は「社会保険加入に関するQA集」チラシをご参照ください。



若年層の従業員

- ケガや病気で一定期間働けず会社を休んだ時に「傷病手当金」が受け取れる点や、産前産後休業期間中に「出産手当金」が受け取れる点を説明してみましょう。
- 具体的に受け取れる金額イメージも併せて伝えてみることも効果的です。



高齢層の従業員

- 将来受け取ることができる「年金」が増額する点を説明してみてください。
- ガンなどの病気やケガで一定期間働けず会社を休んだ時に「傷病手当金」が受け取れる点を説明してみてください。
- 具体的な年金額の増額イメージを従業員に持っていただけるよう、「年金額の増額例」を用いて、社会保険(厚生年金保険)に加入すると増える年金額の目安について表を用いて伝えてみてください。
- 医療・年金給付の充実の観点から社会保険加入を説明しましょう。





全従業員(特に加入を迷われている方)

- 社会保険に加入することで、医療・年金のメリットはありますが、一方で社会保険料が新たに発生し、手取りが減ることをデメリットに感じる方もいます。
- 手取りかんたんシミュレーターや公的年金シミュレーターを活用して、社会保険加入による手取りの変化や将来受け取る年金額の変化について試算を勧めてみましょう。「社会保険加入を考える３ステップ」チラシも併用すると効果的です。

2-1 従業員への説明内容のポイント

▶「社会保険加入を考える3ステップ（1ページ）」チラシの説明内容・ポイント

社会保険加入による変化をより従業員に理解してもらうために、「社会保険加入を考える3ステップ」チラシを活用して、社会保険に加入した場合と、しなかった場合の**手取り額の変化や受け取れる給付（医療・年金）の金額について確認すること**を従業員に案内してみましょう。

STEP 1

- 社会保険に加入するかしないかで、給料から引かれる保険料が異なるため、手取り額に変化が生じる点を従業員へ伝えましょう。
- STEP1に社会保険加入前と後でどの程度手取り額に差が生じるか、目安を示しています。
- **社会保険加入前後の手取り額の違いについて、従業員へ「手取りかんたんシミュレーター」を用いて試算してみること**を案内してみましょう。社会保険に加入した場合の手取り額の変化を見た上で、今後の働き方の希望確認をすると効果的です。



STEP 2

- STEP1の例で働いた場合の年金額や傷病手当金の額の差を記載しています。
- 社会保険に加入した場合の**受け取れる年金額や傷病手当金の額の違い**を従業員に伝えましょう。
- 特に年金額については、裏面に掲載している、**「公的年金シミュレーター」**を用いて、個人別の年金額(概算)のシミュレーションができます。厚生労働省HPで公開されているため、当該ツールの案内もあわせて行ってみてください。詳細はP14参照
- 傷病手当金の一日あたりの支給額の目安は給与の2／3となります。会社が健保組合や共済組合に加入している場合は、金額が異なる場合もありますので、その場合は、説明前に確認をして正確な情報を伝えましょう。

STEP 3

- 配偶者やご家族が勤務されている会社において、「家族手当」や「配偶者手当」等が支給されている場合、社会保険加入により支給対象外となる可能性があるため、該当する手当の**支給基準について、配偶者やご家族の勤務先の人事担当まで問い合わせしてもらうよう、従業員へ伝えることが重要です。**

2-1 従業員への説明内容のポイント

▶「社会保険加入を考える3ステップ（2ページ）」チラシの説明内容・ポイント

「社会保険加入を考える3ステップ」チラシを活用して、社会保険加入のメリットをより従業員に理解してもらうために、社会保険に加入した場合に、将来的に受け取れる年金額について、試算してみるよう従業員へ促してみましょう。その際に、個人の働き方・暮らし方の変化に応じた年金額を試算できる「公的年金シミュレーター」を紹介すると効果的です。「ねんきん定期便」をお持ちの方は、二次元コードを読み込むだけで簡単にご自分の情報を基にした試算が可能となるため、「ねんきん定期便」を確認してもらうよう従業員へご案内ください。



- 従業員にご自身の年金額に興味を持ってもらえるよう、スマホで使える「公的年金シミュレーター」ツールの活用を紹介してみてください。
- 公的年金シミュレーターの具体的な操作方法を動画で視聴したい方には、二次元コードを読み込むよう案内してください。
- 「ねんきん定期便」をなくしてしまった方やお持ちでない方がいらっしゃった場合も、生年月日や過去の働き方・暮らし方の情報を入力いただくと、試算が可能となります。
- 情報の入力方法等については、二次元コードから使い方ガイドにつながりますので従業員へご案内ください。

年金額を見える化する

公的年金シミュレーター
https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/

公的年金シミュレーター 使い方ガイド
https://www.mhlw.go.jp/kouteki_nenkin_simulator_guide/index.html

POINT



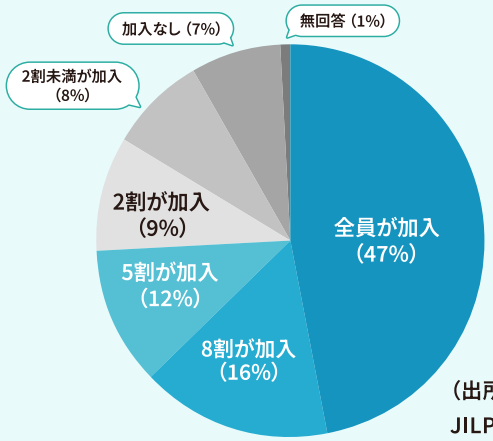
チラシの記載事項に関連した従業員からの質問に回答できるよう、「社会保険加入に関するQA集」を面談のときなどに準備しておくことをおすすめします。また、従業員に配布したり、社内で確認できる掲示板などに掲載したりすることも有効です。

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/pdf/guidebook_qa.pdf

2-1 従業員への説明内容のポイント

前回の適用拡大（2024年10月）では、加入対象者に対して説明会等の取組を行った企業のうち、7割以上の企業で対象者の半数以上が社会保険に加入し、そのうち約5割の企業で全員が社会保険に加入し、労働力を確保することに繋がりました。

取組を行った場合に社会保険に加入した従業員の割合



（出所）
JILPT「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（2024）をもとに作成

加入対象者への取組については、
・個別の相談、問合せに対応
・概要等についての説明資料を配布
・加入意向についてのアンケートや聴き取りを実施
・社労士等に相談
・適用拡大の概要等の説明会の実施　　等
が行われています。



社会保険料が発生することで、手取りが減少することをデメリットに感じる方もいますが、以下の事例のように中長期的な視点で社会保険加入を従業員に検討していただき、希望にあった働き方の選択肢を示していくことも有効です。

事例　従業員101～200人 / 複合サービス / 東京

長い目でみて、自身のキャリア及び家計にもプラスになると考え加入を決定

- 社会保険未加入だった非常勤スタッフが、適用拡大を機に、常勤へ雇用形態を変更し、社会保険に加入した。
- 社会保険に加入した場合としなかった場合の手取り額の変化を試算すると、1・2年の短期的には世帯収入が減少することが分かったが、子供が今後成長していくことや、今後の自身のキャリア上、同社にて長く働きたいという思いもあり、長期的な視点に立って、社会保険に加入した。



POINT

従業員の働き方の希望確認

社会保険への加入希望とともに、今後の働き方(労働時間や雇用形態等)を変更したいかどうか、従業員の希望を確認しましょう。

- 従業員の働き方の希望や社会保険加入による手取り額の変化を踏まえ、労働時間の延長について、従業員へ提案してみることも検討してみましょう。
- 従業員個別の働き方の希望やキャリアプランを踏まえ、企業等として中長期的に働いてほしい従業員に対して、これを機に、正社員への転換を提案することも1つの選択肢となります。

2-2 従業員説明の実施のポイント



Q 従業員へどのような方法で周知したらよいでしょうか。

A 企業等によりさまざまな取組がなされていますが、主なものを以下にピックアップしてみました。ぜひ参考にしてみてください。以下の取組を参考に、企業等の規模や適用拡大の対応方針、取り組みやすさに合わせて、実施する説明方法を検討・選択してみてください。



☑ コミュニケーションツールの活用



- 従業員がアクセス可能な社内のイントラネット、従業員との連絡によく使用するコミュニケーションツール、給与明細等、従業員がよく見る・普段使うツールや文書を活用し、いつでも自由に確認できる、かつ、確認しやすい状況をつくる方法です。
- より多くの従業員の目に触れる機会を増やす周知方法です。
- 従業員の理解度やアクセス状況の確認・分析が難しいこともあるため、コミュニケーションツールによる周知だけでなく、個別面談等、他の周知方法とも組み合わせて実施することで、より周知効果を高めることができます。

☑ 説明会の実施



- 対象となる従業員向けに、オンラインもしくは対面で直接説明する場を設ける方法です。
- 人事労務担当者や支社・支店の人事労務担当者が企画・実施するほか、社外の専門家（社会保険労務士）に講師を依頼して実施することも考えられます。
- パート・アルバイトの方は勤務期間中の説明会への参加が難しいケースや、労働時間にもばらつきがあることから、全員が参加できないことを前提に工夫をする必要があります。例えば、オンラインと対面両方の形式で開催する、対面で実施した説明会の様子を後日動画で配信する、動画を事前収録して従業員が視聴したい時に合わせて視聴できる環境を整えるなど、他の周知方法と組み合わせて実施するといった工夫が考えられます。

POINT 従業員説明会の実施時に活用できる支援策 詳細はP10参照

従業員への説明のサポートに活用できる、ノウハウ豊かな社会保険労務士を、年金事務所を通じて無料で派遣します。

☑ 個別面談による会話



- 個別面談を通じて従業員と直接コミュニケーションをとる方法です。他の従業員の前では個別の事情等について話しづらいこともあるため、従業員の個別の事情を踏まえた説明や質問対応ができるよう、個別面談を実施することが効果的です。
- また、面談では、対象となる従業員が社会保険への加入を希望しているか、希望する理由・しない理由等を確認するケースが多くみられます。その際、従業員が企業等でどのように働いていきたいかについて、現在の希望と中長期的なキャリアの希望を確認し、従業員にどのように働いてほしいかについて、対話する機会とすることもできます。
- 対話の内容を踏まえて、企業等としてどのように働いてもらうことが可能か（労働時間・雇用形態等）検討し、従業員へ選択肢として提示してみることも検討してみましょう。

2-2 従業員説明の実施のポイント

事例 | 従業員501人以上 / サービス / 静岡

給与明細とチラシ及び案内文書を同封して、従業員へ周知

- 従業員へ必ず配布する給与明細と、社会保険加入に関する案内文書、厚生労働省が作成したチラシを同封し、対象となる従業員全員へ案内。
- 会社が配布する文書のうち給与明細はパートタイマーがよく見ているため、目に触れる機会の向上に寄与した。

POINT

社会保険労務士に相談して周知を実施



- 以下の事例を参考に、人事労務担当者や現場責任者では回答しづらい質問や、明確な回答が分からない質問については、社会保険労務士に相談してみましょう。
- 従業員への説明会の講師を社会保険労務士に行っていただき、社会保険について説明していただくことも従業員の社会保険の理解を深める上で効果的です。
- 顧問契約等を結んでいる社会保険労務士がいない場合は、P10の専門家活用支援事業を利用し、社会保険労務士等を派遣してもらうことも検討ください。

事例 | 従業員101～200人 / 小売 / 京都

従業員から寄せられた質問を社会保険労務士に確認のうえ、従業員へ回答

- 従業員から寄せられた質問のうち、人事担当者において回答内容の検討が難しい/判断ができないものについて、表計算ツール（Excel等）で一覧化し、顧問の社会保険労務士へ回答を依頼。社会保険労務士から回答内容が記載された表計算ツール（Excel等）を返送してもらい、当該内容を人事担当者から従業員へ返答するという取組を推進。
- 専門的な知見が必要な部分については、社会保険労務士を活用し対応することで、円滑に従業員からの質問について回答を行った。

3-1 社会保険加入に関するQA集



Q1 対象となる短時間労働者はどういう方ですか？

A1 2027年10月からは常時36～50人の従業員を使用する事業所（現在は51人以上の事業所）に勤めている、以下のすべての要件に該当する短時間労働者の方です。

❶週の所定労働時間が20時間以上
❷学生でない
なお、フルタイムの従業員と同じく2ヶ月を超える雇用の見込みが必要です。
※賃金要件（所定内賃金の月額が8.8万円以上）については、令和７年年金制度改正により、2026年10月に撤廃されました。





Q2 所定労働時間の判断方法を教えてください。

A2 所定労働時間は、就業規則や雇用契約書等で判断します。
週の所定労働時間が定まっていない場合は、次の方法で判断します。

❶所定労働時間が短期的・周期的に変動する場合
…その周期中の1週間の所定労働時間の平均で判断します。
❷所定労働時間が1ヶ月単位で定められている場合
…1ヶ月の所定労働時間を52/12で割って判断します。
❸特定月の所定労働時間に例外的な長短がある場合（繁忙期の特定の月が例外的に長い等）
…当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を52/12で割って判断します。
なお、所定労働時間が週20時間未満であっても、実際の労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、それ以降も続くと見込まれる方は、3ヶ月目から加入対象となります。





Q3 「学生ではないこと」について、「学生」はどのような方になりますか。

A3 「学生」とは、主に高等学校の生徒、大学又は短期大学の学生、専修学校に在学する生徒等が該当します。
卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることとなっている者、一部の教育施設に在学する者、休学中の者、定時制課程及び通信制課程に在学する者その他これらに準じる者（いわゆる社会人大学院生等）は学生でも社会保険の対象となります。
「学生でないこと」について詳しくはこちら（https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tekiyokakudai.html）を確認ください。





Q4 年収約106万円（月額8.8万円）を気にする必要はありますか？

A4 短時間労働者の社会保険加入の要件の１つであった賃金要件（所定内賃金の月額が8.8万円以上）については、令和７年年金制度改正により、2026年10月に撤廃されました。そのため、年収約106万円を気にする必要はありません。



社会保険加入に関するQA集



Q5 2ヶ月以内の契約であれば該当しないのでしょうか?

A5 契約期間が2ヶ月以内であっても、更新が予定されている、または同条件で雇用された者が更新された実績があるなど、2ヶ月を超えて雇用される見込みがある場合も加入の対象となります。ただし、季節的な業務や臨時的事業の事業所で働く場合は、対象とならない場合があります。





Q6 雇用保険のみ入ることはできますか。

A6 雇用保険の適用事業所に雇用される次の労働条件のいずれにも該当する労働者の方は、原則として全て被保険者となります。

❶1週間の所定労働時間が20時間以上であること
❷31日以上の雇用見込みがあること

そのため、社会保険の対象となる短時間労働者の要件に該当する場合は、社会保険と雇用保険ともに加入することになります。





Q7 傷病手当金や出産手当金は一日あたりいくらもらえますか。

A7 ◆1日当たりの金額
【支給開始日(※1)の以前12ヶ月間の標準報酬月額を平均した額】÷30日(※2)×2/3(※3)

※1 支給開始日とは、傷病手当金(出産手当金)の支給が始まる日のことです。
※2 働いた月に関わらず「30日」で割ったところで1の位を四捨五入
※3「2/3」で計算した金額に小数点があれば、小数点第1位を四捨五入
注)会社が加入している健康保険の保険者(健保組合や協会けんぽなど)によって、金額が異なる場合もありますので、ご不明な点は、保険者にご確認ください。

なお、支給開始日以前の期間が12ヶ月に満たない場合は、次のいずれか低い額を使用して計算します。

❶支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
❷加入する健康保険の標準報酬月額の平均額

ただし、休業している間にも会社から給与が支払われる場合は、傷病手当金(出産手当金)と給与の差額が支給され、給与が傷病手当金(出産手当金)よりも多い場合は、支給されません。





Q8 家族に相談する場合にどのような点を伝えれば良いでしょうか。

A8 社会保険の加入によって生じる変化を伝えることが重要です。
メリットとしては、❶将来受け取れる年金が増額、❷休業時に給付が受けられること(傷病手当金、出産手当金)が挙げられます。
また、現在扶養に入っている方は、新たに社会保険料が発生すること、配偶者の会社で支払われている「家族手当」や「配偶者手当」の対象外となる可能性があることにも留意が必要です。
保険料の額については、シミュレーションのためのチラシを厚生労働省で作成していますので、是非ご活用ください。



3-2 チラシ・パンフレット一覧



Q 適用拡大への対応を行う際に、活用できるチラシやパンフレットには
どのようなものがありますか。
また、届出方法はどうすればいいですか？

A 厚生労働省では、社会保険の適用拡大に向け、様々な場面で活用いただけるチラシやパンフレットをご用意しています。
また、届出方法については日本年金機構のHPを確認しましょう。



制度理解・説明

事業主・人事労務担当者向け 社会保険適用拡大 ガイドブック・チラシ





何が分かるの

事業主・人事労務担当者の視点で適用拡大を解説

- 法律改正の内容
- 社内準備の簡単な流れ
- 従業員の社会保険加入のメリット
- 各種支援制度の紹介

どういう場面で使えるの

事業主・人事労務担当の方

- 適用拡大を知りたいとき
- 社内準備を始める前に大まかな流れを知りたいとき

社内計画

事業主・人事労務担当者向け 手引き



何が分かるの

適用拡大に関する「こんなとき！どうする？」を解説

- 社内準備の方法をステップ毎に説明
- 従業員説明の実施ポイント
- 個別企業の取り組み事例
- 社会保険加入に関するQA集

どういう場面で使えるの

事業主・人事労務担当の方

- 社内計画を検討するとき
- 従業員に社会保険加入のメリットを伝えるコツを知りたいとき
- 従業員用チラシの説明方法を知りたいとき

従業員説明

「社会保険加入を考える3ステップ」チラシ



「社会保険加入のメリット」チラシ



「社会保険加入に関するQA集」チラシ



何が分かるの

「社会保険加入を考える3ステップ」チラシ

- 加入後の手取り額の変化や将来受け取る年金額の試算方法を具体的に解説
- 内容について１分でわかる動画も二次元コードから確認可能

「社会保険加入のメリット」チラシ

- 適用拡大の対象者、加入による医療・年金のメリットについて図解

「社会保険加入に関するQA集」チラシ

- 従業員からのよくある質問とその回答

どういう場面で使えるの

事業主・人事労務担当の方

- 従業員への説明会・面談の際の説明資料として

従業員

- 社会保険加入のメリットを知りたいとき
- 手取り額や年金額などを試算したいとき
- 家族や周りの方と社会保険加入を相談するときの資料として

届出方法

POINT 「被保険者資格取得届」を日本年金機構へ届出しましょう。オンライン申請を推奨しています。

日本年金機構 Japan Pension Service
オンライン申請を活用しましょう

「被保険者資格取得届」の届出に関するご案内
https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/shutoku.html

オンライン申請に関するご案内
https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/index.html



上記のチラシや動画等は、下記の社会保険適用拡大特設サイトにも掲載しています
https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/pamphlet_movie/

2026年10月時点版