

社会保険適用拡大に関する チラシ・パンフレット一覧

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

どんな場面で使えるの！

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

どんな場面で使えるの！

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

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

「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

日本年金機構
Japan Pension Service

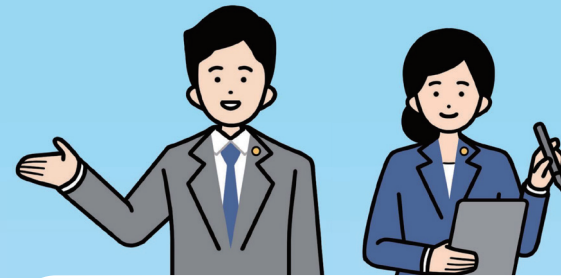
短時間労働者の社会保険加入手続きなどはこちら▶
<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tekiyokakudai.html>



上記のチラシは、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/tekiyokakudai/index.html> 社会保険適用拡大特設サイト▶



2026年4月時点版



事業主・人事労務担当者のみなさまへ

社会保険加入対象者の範囲が

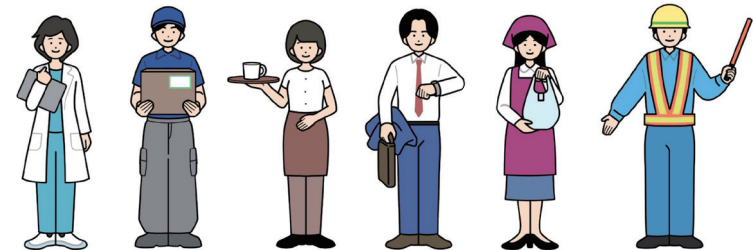
(健康保険・厚生年金保険)

拡大されるのをご存じですか？

社会保険適用拡大ガイドブック

～事業主のみなさまに確認いただきたいポイントを分かりやすく解説しています～

- どんな企業等・従業員が対象？ P2
- 支援制度を知りたい P6
- 社会保険料を試算したい P8
- 医療や年金の保障の変化を知りたい P10



適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/index.html>



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

日本年金機構
Japan Pension Service

社会保険加入対象者の拡大の全体像

社会保険適用拡大って何？

厚生労働省では、パート・アルバイトなどで働く方や社会保険（健康保険・厚生年金保険）の対象となっていない個人事業所で働く方に対し、医療保険や年金の保障が充実するよう、社会保険の加入対象となる方の範囲を拡げています。このガイドブックでは、パート・アルバイトなどの短時間労働者の加入拡大についてご説明します。



Q どのように範囲が拡大されますか？

POINT 企業の規模 ... 短時間で働く従業員が社会保険の加入対象となる企業の範囲が段階的に拡大されます。



▼ 従業員数の数え方

事業所（法人の場合はその法人全体）の「現在の厚生年金保険の加入対象者」 = 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

原則として、従業員数の基準を常時上回る企業等（※）が適用対象となります。
※1年のうち6月間以上、厚生年金保険の被保険者の総数が基準を超えることが見込まれる企業等。

Q どんな従業員が新たに加入対象になりますか？

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。

所定内賃金が月額**8.8万円以上**

※3 最低賃金以上で週20時間以上働く方はこの要件も満たすことになるため、収入を意識する必要はありません。（2026年10月に賃金要件を撤廃予定）

※4 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。

詳しくはP4-P5をご覧ください。

Q 支援制度はありますか？

従業員向け
従業員の保険料を軽減

事業主向け
社労士の無料派遣

事業主向け
処遇改善の取組を支援

保険料調整制度

適用拡大の対象となる企業等で働く短時間労働者の保険料負担を**最長3年間軽減**します。（令和8年10月から実施）

詳しくはこちら ▶▶

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/jigyounushi/shienseido/index.html>



専門家活用支援事業

従業員への適用拡大や社会保険制度の説明などに、**ノウハウ豊かな社会保険労務士等を無料で派遣**します。

お申し込みはお近くの
年金事務所へ

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>



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り組みを行った事業主に助成します。

詳しくはこちら ▶▶

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/pa-rt_haken/jigyounushi/career.html



詳しくはP6-P7をご覧ください。

Q 社内の準備は何から始めたらいいですか？

社内準備は3つのステップで進めていきましょう。

具体的な進め方は、「こんなとき！どうする？手引き」をご利用ください。



STEP1 (P8) 社内周知に向けた準備

加入対象者を把握し、制度概要や支援などを確認しましょう。場合により現場責任者に理解いただくことも重要です。

STEP2 (P9-P10) 社内周知・従業員説明

説明会や個別面談などを通じて従業員へ周知しましょう。周知においては、加入対象者となることや加入メリットなどを伝えることが効果的です。

STEP3 (P11) 届出の準備・提出

「被保険者資格取得届」を提出しましょう。便利なオンライン申請をご利用ください。

従業員にはどんな変化がありますか？

対象となる従業員は、保険料の**ご負担**が変わりますが、**保障が充実**します。

加入のメリット等を確認し、加入対象者へ周知をしましょう。

従業員の手取り額の変化を試算する
ツールをご活用いただけます。



**手取りかんたん
シミュレーター**

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/jugyoun/henka/simulator2>



詳しくはP8-P11をご覧ください。

対象となる企業等・従業員

対象となる企業は段階的に拡大します

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



Q 対象となる企業等の判定方法を教えてください

- 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4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。

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

POINT 2 「常時」の考え方

1年のうち6月間以上、厚生年金保険の被保険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。

POINT 3 対象となった場合の手続きについて

- ・日本年金機構へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります。加えて、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届も届け出する必要があります。(詳細はP11)
- ・2027年10月1日に対象となる従業員数36~50人の企業については、日本年金機構から新たに適用拡大の対象となることをお知らせする書類が届きます。

Q どんな従業員が新たな加入の対象になりますか？

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の方、休学中、定時制、通信制の方などは加入対象となります。

所定内賃金が**月額8.8万円以上**

※3 最低賃金以上で週20時間以上働く方はこの要件も満たすことになるため、収入を意識する必要はありません。(2026年10月に賃金要件を撤廃予定)

※4 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。

Q 社会保険適用拡大の対象となる前に
短時間労働者を加入させる場合はどうしたらいいですか？

従業員※の2分の1以上の同意を得たうえで、申出をすると、パート・アルバイトなどの従業員を社会保険に加入させることができます。

※厚生年金保険の被保険者(70歳以上で同様の働き方をしている従業員も含みます。)と加入要件を満たすパート・アルバイトの従業員。

POINT 1 社会保険に加入すると、3つのメリットがあります。

- ✓ 従業員が病気・ケガや出産で休んだ場合の本人への所得保障あり
- ✓ 協会けんぽの健康診断でパート・アルバイトの従業員の健康管理もできる
- ✓ 従業員の将来受け取る年金が増額、障害や遺族への保障も充実

POINT 2 短時間で働く従業員を任意で加入させる場合は、以下をご提出いただく手続きが必要となります。

- 任意特定適用事業所申出書
- 同意対象者の2分の1以上の同意を示す書類
- 短時間労働者に該当する方の被保険者資格取得届

※申出をした場合、加入要件を満たす全ての短時間労働者が加入対象となります。

POINT 3 2026年10月以降に任意でパート・アルバイトなどの従業員を加入させた場合は、保険料調整制度(詳細はP6)を利用することができます。

支援制度

従業員向け 対象となる従業員の保険料負担を軽減

保険料調整制度

詳しくはこちら >>>

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyounushi/shienseido/index.html>



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(※)することができます。

事業主には軽減分を一時的に負担いただきますが、一定期間経過後に追加負担分を調整するため、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、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。

対象となる事業所

① 2026年10月1日以降に、任意特定適用事業所※
となることができる事業所

(※労使の合意により、パート・アルバイトの方を社会保険の加入対象とした事業所)

② 2027年10月1日以降、原則として、社会保険の
適用拡大により、短時間労働者が加入対象となる
事業所 (詳細はP2)

対象となる従業員

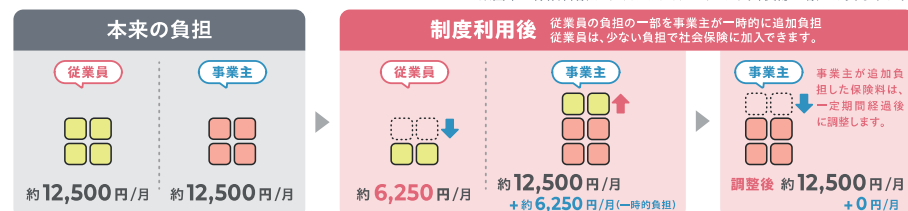
対象となる従業員は以下の3つの条件に
すべて当てはまる方です。

① 週の所定労働時間が20時間以上
(週の労働時間がフルタイムの3/4未満)

② 月収が13万円未満 ③ 学生ではない
(標準報酬月額が12.6万円以下)

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異なります。また、制度利用3年目は割合が半減します。

事業主向け 社労士の無料派遣

専門家活用支援事業

お申し込みはお近くの
年金事務所へ

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>



適用拡大への対応方針の検討や手続きにお困りの際に活用できる、
ノウハウ豊かな社会保険労務士等を、
年金事務所を通じて無料で派遣します。

適用拡大への対応方針の検討、従業員への説明のサポート、手続きに関するアドバ
イスなど気軽にご相談いただけます。お近くの年金事務所にお申し込みください。



事業主向け 年収の壁対策に

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。

1年目の取組

要件	賃金の増額	1人当たり助成額	
		小規模企業※	中小企業
5時間以上	—	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		

2年目の取組

要件	賃金の増額	1人当たり助成額	
		小規模企業※	中小企業
労働時間を更に 2時間以上延長	—	25万円	20万円
—	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		

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

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。

詳しくはこちら >>>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



電子申請はこちら >>>

(ログインにはGIDが必要です)
<https://www.esop.mhlw.go.jp/subsidy-course/a0J3000000pXDIA2/view>



事業主向け 労務管理上の課題解決に向けて

働き方改革推進支援センター

詳しくはこちら >>>

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>



労務管理などの専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、労働関係助成金の活用方法、その他働き方改革を広く
支援する取組について、個別相談やコンサルティング等を実施しています。

事業主向け 経営課題の解決に向けて

よろず支援拠点

詳しくはこちら >>>

<https://yorozu.smrj.go.jp>



売上げ拡大や経営改善等の経営課題の解決に向けて、一歩踏み込んだ専門的な提案を行っています。相談はいつでも行えますので、お
気軽にご相談ください。

事業主向け デジタル化・AI導入補助金

中小企業生産性革命推進事業

申請はこちら >>>

<https://seisansei.smrj.go.jp>



中小企業基盤整備機構が中小企業の生産性向上を継続的に支援する制度で、その際、賃上げ等に積極的に取り組む事業所が優先的に
支援されます。

社内準備の3STEP

社内手続きについて、「こんなとき!どうする?手引き」P4においてさらに詳しく説明しています。



STEP 1 社内周知に向けた準備

✓ 加入対象となる従業員を把握しましょう。

加入対象者はP5からご確認ください。

対象者を把握したら、対応方針を確認の上で、社内周知の準備をしましょう。

対応方針の確認にあたっては、支援制度 (P6-P7) もご覧ください。

以下のシミュレーターで、社会保険料の事業主負担分や従業員の
手取り額の変化を試算できます。



事業主・人事労務担当者向け



企業等の社会保険料負担の
概算を計算してみましょう!

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/jigyonushi/shanaijunbi/#simulator1>



社会保険料かんたんシミュレーター

従業員向け



従業員の手取り額の
変化が計算できます!

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/jugyoin/henka/#simulator2>



手取りかんたんシミュレーター

✓ 現場責任者 (各拠点の労務管理者・所属長) へ 説明しましょう。

現場責任者を通じて従業員へ説明を行う場合は、現場責任者に対して、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、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。



STEP 2-1 社内周知・従業員説明

企業の規模や適用拡大への対応方針に合わせ、説明会、個別面談、
コミュニケーションツールの活用などの方法を検討し、従業員へ周知しましょう。



説明会

社内の人事労務担当者が実施するほか、社外の社会保険労務士等の専門家に依頼する方法もあります。
社外の専門家への依頼を検討する場合は、専門家活用支援事業 (P6) をご活用ください。



個別面談

従業員の個別の事情を踏まえた説明や質問対応を行うことで、従業員の疑問を解消したうえで、働き方 (労働時間・雇用形態等) の選択をしてもらうことができます。今後のキャリアについての希望を確認する機会としても有効です。



コミュニケーションツールの活用

社内のイントラネット等、従業員が普段使うツールを活用し、いつでも確認できる状況をつくれます。理解を促進するため、他の周知方法と組み合わせて実施することで、より理解を促進することができます。

▼ 周知においては、次のポイントを伝えましょう。

- ✓ 社会保険の加入対象者になることを伝える
- ✓ 社会保険の加入メリットを伝える
.....→ P10へ
- ✓ 社会保険に加入することで変化する手取り額や将来の年金額を伝える
.....→ P10へ
- ✓ 今後の労働時間などについて話し合う

将来の年金額の変化は、次のツールを用いて簡単に試算できます。



公的年金
シミュレーター

<https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>



社内準備の3STEP

STEP 2-2 社会保険加入のメリット

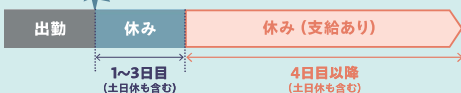
✓ 医療メリット



傷病手当金

業務外の病気やけがで会社を休んだ場合、
4日目から、通算して1年6ヶ月、
給与の2/3の金額が受け取れます。
(医師の意見書が必要)

病気またはけがが発生



▶ 1分で分かる! 動画はこちら ▶▶▶

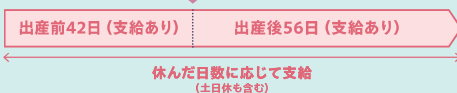


出産手当金



出産のために会社を休んだ場合、
出産の日以前42日から出産の日後56日までの期間
給与の2/3の金額が受け取れます。

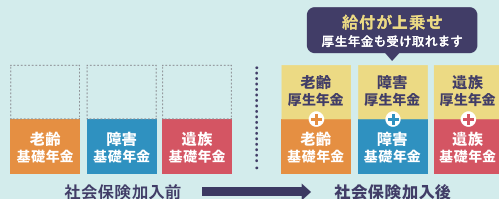
出産



✓ 年金メリット

年金が“2階建て”になり、
長生き・障害・遺族への保障が充実!

▶ 1分で分かる! 動画はこちら ▶▶▶



社会保険に加入した場合の保険料と給付のイメージ

扶養されていなかった方
(第1号被保険者) が加入した場合

年金額が増加・保険料負担は減少 /
(*年収130万円の場合)

社会保険の加入前 (第1号被保険者)	社会保険の加入後 (第2号被保険者)
(国民年金+国民健康保険) 本人 22,200円/月	(厚生年金保険+健康保険) 会社 15,700円/月 本人 15,700円/月
給付 基礎年金(終身)	給付 厚生年金(終身) 基礎年金(終身)
このほか、医療保険の給付が充実(傷病手当金・出産手当金)	

扶養されていた方
(第3号被保険者) が加入した場合

年金額が増加・保険料負担が発生 /
(*年収106万円の場合)

社会保険の加入前 (第3号被保険者)	社会保険の加入後 (第2号被保険者)
(国民年金+国民健康保険) 本人負担なし	(厚生年金保険+健康保険) 会社 12,600円/月 本人 12,600円/月
給付 基礎年金(終身)	給付 厚生年金(終身) 基礎年金(終身)
このほか、医療保険の給付が充実(傷病手当金・出産手当金)	

※保険料額は、医療保険の保険料と、年金保険の保険料の総額です。※国民健康保険料と健康保険料には、子ども・子育て支援金が含まれます。
※詳細は勤務先の人事労務担当者、お住いの市町村にご確認ください。

STEP 3 届出の準備・提出

被保険者資格取得届の手続きについてご案内します。

① 届出または通知でお知らせ

② 届書の作成

③ 届書の提出



日本年金機構から新たに適用拡大
の対象となることをお知らせする
通知書類が届きます。



届書を準備します。



厚生年金保険の
「被保険者資格取得届」を
オンラインで届け出ましょう。

オンライン申請に関する
ご案内

<https://www.nenkin.go.jp/denshibe/nri/index.html>



「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>



便利なオンライン申請をご利用ください



24時間申請可能



どこからでも
申請できます



時間・コスト削減が
期待できます

労働保険の成立手続について

「労働保険」とは、**労災保険**（労働者災害補償保険）と**雇用保険**の総称です。このリーフレットで、貴事業場における労働保険の**成立手続**の有無などをご確認の上、まずは、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労働保険の強制適用事業

常勤、パート、アルバイト等の名称や雇用形態にかかわらず、**労働者を1人でも雇っている事業は強制適用事業**であり、**成立手続を行う義務**があります。

※ 5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業の一部については、強制適用事業場から除かれています。
※ 強制適用事業以外の事業でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます(任意加入制度)。

労働者とは？

労働者とは、職業の種類にかかわらず、事業に使用される者で、労働の対価としての**賃金が支払われる者**のことをいいます。

短時間労働者（パート、アルバイト等）について

労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となります。

雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。

※ 法人の役員、同居の親族等は一定の場合を除き労災保険・雇用保険の対象となりません。

保険料は何に使われている？

◆ お支払いいただいた労働保険料は、労災保険と雇用保険で次のように使われています。

労災 保険

労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、また、病気になった場合や亡くなった場合に、**被災労働者やご遺族を保護**するための給付等を行っています。

※ 令和5年度は、約78万人に新規の「療養（補償）等給付」等を行い、約19万人に労災年金を支給しました。

雇用 保険

労働者が失業した場合や働き続けることが困難になった場合、また自ら教育訓練を受けた場合に、**生活・雇用の安定と就職の促進**を図るための給付等を行っています。

※ 令和5年度は、約117万人に新規の一般求職者給付（いわゆる失業手当）を行いました。

保険料の算出方法

◆労働保険料の額は、原則として以下により算出されます。

(全ての労働者に支払った賃金の額(賃金総額)※) × (保険料率)

※雇用保険率については、被保険者でない者の賃金は除かれます。

保険料は誰が負担する？

◆労働保険料は、労働者に支払う賃金の総額と保険料率（労災保険率＋雇用保険率）から決まります。

労働保険料のうち、**労災保険分は全額事業主負担、雇用保険分は事業主と労働者双方の負担**になります。

※労災保険率及び雇用保険率は事業の種類ごとに定められています。

成立手続を怠っていると？

1. 遡って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します

労働保険への成立手続を行わない事業主に対しては、政府が職権により成立手続を行い、労働保険料等の金額を決定します。

その際、労働保険料は手続を行っていない過去の期間についても遡って徴収することになり、併せて、追徴金も徴収します。また、労働保険料等や追徴金を支払っていただけない場合には、滞納者の財産に対して差押え等の処分を行います。

2. 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収します

政府は、事業主が故意又は重大な過失により労災保険の成立手続を行わない、いわゆる未手続の期間中に生じた労働災害について労災保険給付を行った場合は、労働基準法の規定による災害補償の価額の限度で、保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収します。

3. 事業主の方のための助成金が受けられません

雇用調整助成金（休業等によって雇用維持を図る事業主に助成）や、特定求職者雇用開発助成金（高齢者や障害者など、就職が特に困難な者を雇い入れる事業主に助成）などの、事業主のための雇用関係助成金については、労働保険料の未納がある場合、受給できない可能性があります。

成立手続はどこでできる？

事業場の所在地を管轄する労働基準監督署及び公共職業安定所（ハローワーク）で行っております。手続を行っていない事業主の方は、速やかに労働基準監督署又は公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労働基準監督署又は公共職業安定所の
所在地は右のQRコードから確認できます。

労働基準監督署



公共職業安定所
（ハローワーク）



労働保険料等の口座振替納付が可能です。

●労働保険料及び一般拠出金を口座振替により納付いただくためには、口座番号等を記載した申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。

●詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ内検索ワード「労働保険 口座振替」



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所