

従業員51人以上の 企業も対象に

特別記事

社会保険 適用拡大への備え

ことし10月から、従業員数51人～100人の企業で働くパート・アルバイト社員にも社会保険の適用が拡大されます。そこで、本稿では、新たな加入

対象者の把握の仕方、社内周知、書類の作成・届出手続きといった実務上のポイントを解説し、負担が増える社会保険料への対応法を考えます。

1 社会保険の
適用拡大とは

2 適用拡大による
新たな加入対象者

3 4つのステップで進める
社内準備

4 年収の壁・
支援強化パッケージとは

5 増える保険料負担への
対応策

坂本直紀社会保険労務士法人
特定社会保険労務士・人事コンサルタント
坂 本 直 紀



社会保険の適用拡大とは

令和2年6月5日に「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法律」（令和2年法律第40号）が公布され、令和4年10月から、厚生年金保険の被保険者である従業員数が101人以上の企業等（「特定適用事業所」といいます）で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象となりました（図表1）。

そして、ことし10月から、この短時間労働者の範囲がさらに拡大されます。

特定適用事業所の要件が51人以上に引き下げられ、そこで働く短時間労働者について、社会保険加入が義務化されることとなります（図表1の②の部分）。

特定適用事業所の要件となる従業員数の数え方

特定適用事業所の要件となる従業員数は、新たに社会保険の適用

対象となる短時間労働者を除いた「現在の厚生年金保険の適用対象者」数です。70歳以上で健康保険にのみ加入している従業員数は含まれません（図表2）。

また、使用される従業員数が常時50人を超えるか否かの判定は、企業ごとに行ないます。

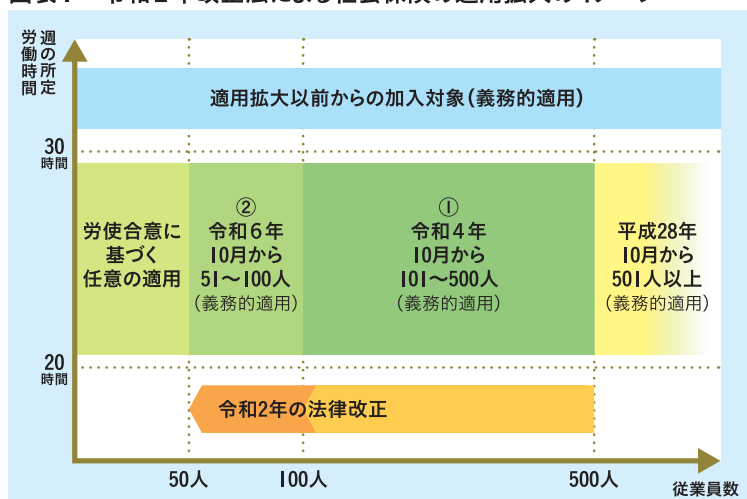
具体的には、法人の場合、同一の法人番号を有するすべての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者である従業員の総数が、常時50人を超えるか否かで判定されます。

日本年金機構ホームページの「厚生年金保険・健康保険 適用事業所検索システム」を使えば、現時点での被保険者数を確認することができます。

適用拡大によって新たに特定適用事業所となる場合

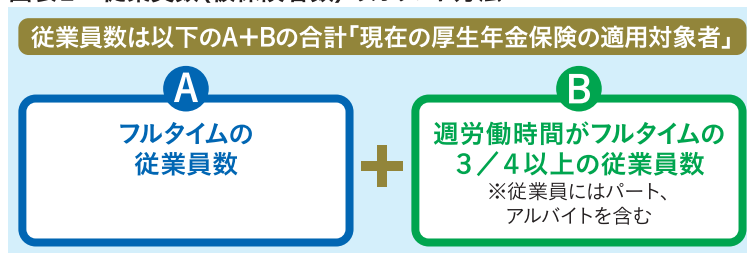
昨年10月からことし7月までの間に、6か月以上、使用される従

図表1 令和2年改正法による社会保険の適用拡大のイメージ



出所：厚生労働省「社会保険適用拡大ガイドブック」。図表2も同じ

図表2 従業員数（被保険者数）のカウント方法



業員数が50人を超えたことが確認できる場合は、9月上旬に日本年金機構から、「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付されます。そして、10月上旬には「特定適用事業所該当通知書」が送付されます。

新たに特定適用事業所となった事業所に、社会保険加入の要件を満たすパート・アルバイト社員がいる場合は、被保険者資格取得手続きを行なう必要があります。

なお、いったん特定適用事業所となった事業所は、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時50人を超えなくなった場合も、引き続き特定適用事業所であるものとして取り扱われます。

ただし、使用される被保険者の4分の3以上の同意を得たことを証する書類を添え、「特定適用事業所不該当届」を届け出ると、特定適用事業所に該当しなくなったものとして取り扱われます。

2 適用拡大による 新たな加入対象者

適用拡大による新たな加入対象者の要件は次のとおりです。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
 - ② 所定内賃金が月額8万8000円以上であること
 - ③ 2か月を超える雇用の見込みがあること
 - ④ 学生でないこと
- ①～④のすべてに該当するパート・アルバイト社員が「短時間労働者」となります。

働者」となります。それぞれの要件を詳しく見ていきましょう。

1 週の所定労働時間が20時間以上であること

「週の所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その人が通常の週に勤務すべき時間です。残業時間は含まれません。なお、「所定労働時間」が週単位で定まっている場合

は、**図表3**のように算定されます。

また、雇用契約書等に記載された週の所定労働時間が20時間未満であっても、実際の労働時間が連続する2か月において週20時間以上となり、引き続き同様の状態が続いている、または続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3か月目の初日に被保険者の資

格を取得することになります。

2 所定内賃金が月額8万8000円以上であること

所定内賃金が月額8万8000円以上であるかについては、基本給および諸手当の合計額で判断します。ただし、次の賃金は算入されません。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- ④ 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当、家族手当）

日給や時間給で賃金が定められている場合は、被保険者の資格を取得する月の前1か月間に、同じ事業所において同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける最も近似した状態にある被保険者が受けた報酬の額の平均額を算出します。仮に、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける被保険者がいない場合は、個別の雇

用契約等に基づいて所定内賃金を算出することになります。

また、雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間以上で、所定内賃金が月額8万8000円未満でも、業務の都合等で恒常的に労働時間が増加し、賃金が月額8万8000円以上となることもあるでしょう。

こうした場合、連続する2か月において、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が増加し賃金が月額8万8000円以上となり、引き続き同様の状態が続いている、または続くことが見込まれるときは、実際の賃金が月額8万8000円以上となった月の3か月目の初日に被保険者の資格を取得することになります。

3 2か月を超える雇用の見込みがあること

最初の雇用契約の期間が2か月以内であったとしても、次の①または②に該当する（契約の更新が見込まれる）場合は、要件を満たすものと判断されます。

- ① 就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」または「更

図表3 「所定労働時間」の算定方法

1 か月単位で定められている場合

1か月の所定労働時間を12分の52で除して算定。なお、特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合は、特定の月を除いて算定

1 年単位で定められている場合

1年間の所定労働時間を52で除して算定

1 週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合

その周期における1週間の所定労働時間の平均により算定

※ 1年間の月数を「12」、週数を「52」として、週単位の労働時間に換算する

新される場合がある旨」が明示されていること

② 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、契約更新等により、最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績があること

4 学生でないこと

ここでいう「学生」とは、主に高等学校の生徒、大学または短期大学の学生、専修学校に在学する

生徒等を指します。

ただし、卒業後も引き続き当該適用事業所に使用されることになっている人や、休学中の人、定時制課程および通信制課程に在学する人、その他これらに準じる人（いわゆる社会人大学院生等）は除かれます。

なお、学生であったとしても、適用事業所に使用され、4分の3基準を満たす場合については、正社員等と同様に一般被保険者として健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

3 4つのステップで進める社内準備

厚生労働省の「社会保険適用拡大ガイドブック」従業員数100人以下の事業主のみなさまへ」では、適用拡大に備えた社内準備として、4つのステップを推奨しています（図表4）。

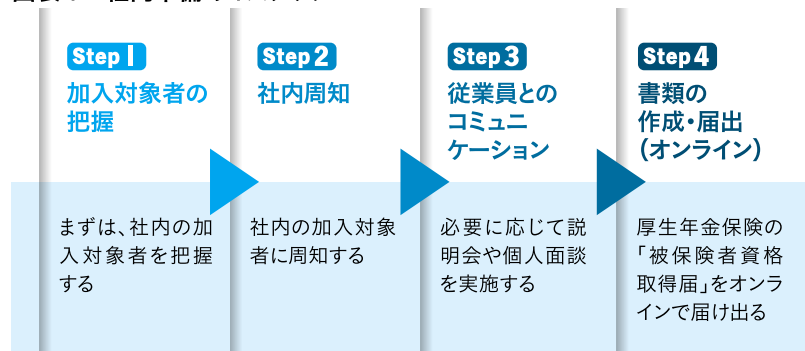
ステップ1 加入対象者の把握

社会保険の適用拡大の要件であ

る「従業員数51人以上」に該当する場合は、特定適用事業所となります。特定適用事業所に該当すると、前ページで紹介した4要件すべてに該当するパート・アルバイト社員について、短時間労働者として社会保険の加入手続きを行なうこととなります。

そこで、まずは、社内における加入対象者を把握することが必要です。

図表4 社内準備の4ステップ



出所：厚生労働省「社会保険適用拡大ガイドブック」

チェック表をつくり、社会保険に加入していないパート・アルバイト社員に対して、4項目すべてにチェックが入るか否かを確認します。

すべてにチェックが入る（新たに加入対象となる）パート・アルバイト社員がいる場合は、早めに想定される会社の社会保険料負担額を試算しておくといでしょう。厚生労働省の社会保険適用拡大

大特設サイトにおいて、「社会保険料かんたんシミュレーター」が公開されています。
社会保険料かんたんシミュレーターでは、社会保険料の事業主負担分（年）の概算が示されます。あくまでも概算なので、実際の社会保険料とは異なることがある点に留意してください。

ステップ2 社内周知

社会保険の適用拡大に伴い、新たに社会保険の適用対象となる短時間労働者に対して、社内イントラネットやメール等を用いて周知を行います。

社会保険が適用されることで、手取り収入や保障される内容などがどのように変わるのか、不安を覚える人もいると思われます。今後の社会保険に関するイメージをつかんでもらうために、たとえば、厚生労働省の「社会保険適用拡大ガイドブック」パート・アルバイトのみなさまへ」を紹介しておいてもよいでしょう。

厚生労働省の「社会保険適用拡大ガイドブック」には、年金制度および医療制度のメリット、保険

料額のシミュレーション例、Q & A 等が掲載されています。

ステップ3 従業員とのコミュニケーション

適用対象となる短時間労働者に対し、個人面談を実施します。

個人面談のポイントは次のとおりです。なお、説明に際しては、前述の厚生労働省のガイドブックを使って、社会保険加入のメリットを説明してもよいでしょう。

(1) 社会保険の加入対象者であることを伝える

ことし10月以降も、現在の労働条件で引き続き勤務する場合は、新たに社会保険の加入対象となることを伝えます。

その際、「あなたについては、次の4つの要件に該当しており、法的に加入が義務付けられています」と伝え、社会保険加入が必要であることを説明します。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 所定内賃金が月額8万8000円以上であること
- ③ 2か月を超える雇用の見込みがあること
- ④ 学生でないこと

(2) 社会保険加入のメリットを伝える

社会保険に加入すると、年金や医療の面で、より手厚い保障が受けられるメリットがあります。そうした点について説明し、社会保険加入について、従業員に納得してもらうように努めます。

具体的なメリットをまとめると、次のようになります。

- ① 年金
厚生年金に加入することになるので、いわゆる年金が2階建てになります。1階が国民年金（老齢基礎年金）部分、2階が厚生年金（老齢厚生年金）部分です。
この厚生年金（老齢厚生年金）は終身年金なので、老後の生活資金の面ではプラスになります。
また、障害年金、遺族年金も同様に2階建てとなり、病気や怪我で障害状態になったり、被保険者が亡くなったときの遺族に対する保障が充実することになります。
- ② 医療
健康保険には、傷病手当金、出産手当金という制度があります。これらの制度は、国民健康保険には設けられていません。こうしたメリットについても説明するとよいでしょう。

・傷病手当金

被保険者が業務外の事由による療養のため、仕事を休んで給与の支払いを受けなかった場合に、傷病手当金が支給される。

支給期間は、支給開始日から起算して、通算1年6か月まで。

支給額は、1日につき、直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額。

・出産手当金

女性の被保険者が、出産のため仕事を休み、給与の支払いを受けなかった場合に、出産手当金が支給される。

支給期間は、基本的に、出産の日以前42日から出産の翌日以後56日目までの範囲内。

支給額の計算方法は、傷病手当金と同じ。

(3) 保険料が給与天引きになると、会社が保険料を半額負担することを伝える

健康保険料、厚生年金保険料については、給与から控除されることとなります。その分、手取り額は減りますが、一方で保険料の半額は会社が負担することになります。

す（図表5）。

保険料の支払いでは、有利な面もあることを伝えます。

(4) 社会保険加入のデメリットを伝える

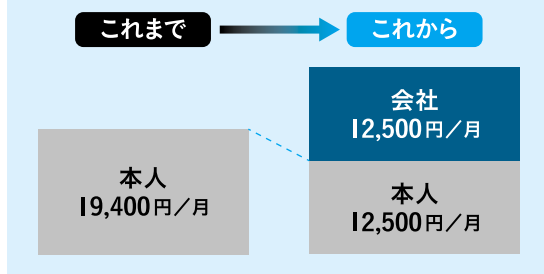
メリットだけではなく、想定されるデメリットも伝えます。たとえば次のような点についてです。

① 保険料

適用対象となるパート・アルバイト社員が結婚して、夫（または妻）の扶養に入っているとします。国民年金の第3号被保険者である場合、保険料を納付しなくても、国民年金（基礎年金部分）については「保険料納付済期間」として、将来の年金額に反映され

図表5 保険料負担額の違い

※ 国民年金・国民健康保険料から、厚生年金・健康保険料に変わった場合（月収8万8000円の場合）



出所：厚生労働省「社会保険適用拡大ガイドブック～パート・アルバイトのみなさまへ」

ることになります。

また、健康保険も被扶養者として取り扱われ、保険料を負担することなく、保険給付を受けることができます。

しかし、今後は自分自身が被保険者になるので、給与から天引きされるかたちで保険料を納付することになります。

② 家族手当（扶養手当）

夫（または妻）の会社では、配偶者が扶養家族であることから、家族手当（扶養手当）をこれまで支給していたとします。

あくまでも、夫（または妻）の会社の規定次第ではありませんが、配偶者が社会保険の扶養から外れて被保険者となると、配偶者の家族手当（扶養手当）は支給対象外となる場合があります。

こうした可能性についても、伝えておくとういでしょう。

⑤ 今後の働き方についての希望を確認する

(1)～(4)までを説明したうえで、10月から社会保険への加入を進めてよいかを確認します。前述のようなデメリットもあるため、従業員の意思を確認して対応するとよいと考えます。

社会保険の加入手続きを進めた

結果、従業員がそのことに不満を感じて退職してしまい、貴重な人材を失うことになっては意味がありません。

仮に、社会保険に加入しないことを前提とした働き方を希望する場合は、希望を考慮した労働条件に変更することも検討します。

また、社会保険加入を契機に、労働条件の見直しについて話し合うことも考えられるでしょう。たとえば、これまで週20時間勤務であったのを週30時間勤務とし、労働時間を長くすることで、社会保険適用前よりも手取り額が多くなるようにします。

場合によっては正社員に登用し、これまで以上に権限と責任を付与することで、会社への貢献度を高めてもらうことも検討に値するでしょう。

ステップ4 書類の作成・届出

日本年金機構から、新たに特定適用事業所となる通知が届いたら、該当する短時間労働者がいる場合は「被保険者資格取得届」を作成し、10月7日（5日が土曜日のため）までに届け出ます。

4 年収の壁・支援強化パッケージとは

政府が短時間労働者への社会保険の適用拡大を進める一方で、配偶者等の扶養の範囲内で働きたいパート・アルバイト社員が、社会保険に加入せずに済む「年収の壁」を意識して就労時間を調整し、その結果、企業が人手不足に陥ってしまう問題が生まれました。

そうした年収の壁問題に対応するため、政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」を作成し、年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを支援しています。

このうち、厚生年金・健康保険の「106万円の壁」対応として用意されたのが、「社会保険適用促進手当」と「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」です。

社会保険適用促進手当

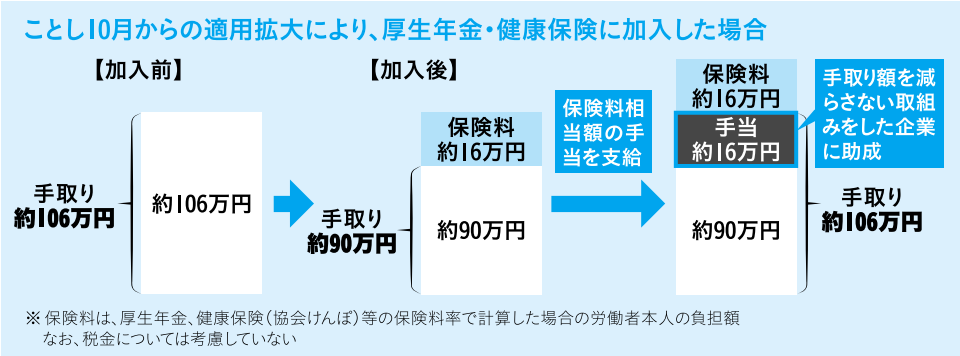
「社会保険適用促進手当」とは、パート・アルバイト社員が社会保

険に加入するにあたり、事業主が従業員の保険料負担を軽減するために手当（ただし、給与・賞与とは別に支給されるものに限ります）を支給した際、最大2年間、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額に含めなくてよいこととする制度です。

対象となるのは、新たに社会保険の適用となったパート・アルバイト社員で、標準報酬月額が10万4000円以下の人です。特定適用事業所に勤める短時間労働者である必要はありません。

また、すでに社会保険に加入している場合であっても、同一事業所内で同じ条件（標準報酬月額が10万4000円以下）で働く他のパート・アルバイト社員に同水準の手当を特例的に支給する場合は、社会保険適用促進手当に準じるものとして、標準報酬の算定に含めない措置の対象となります。

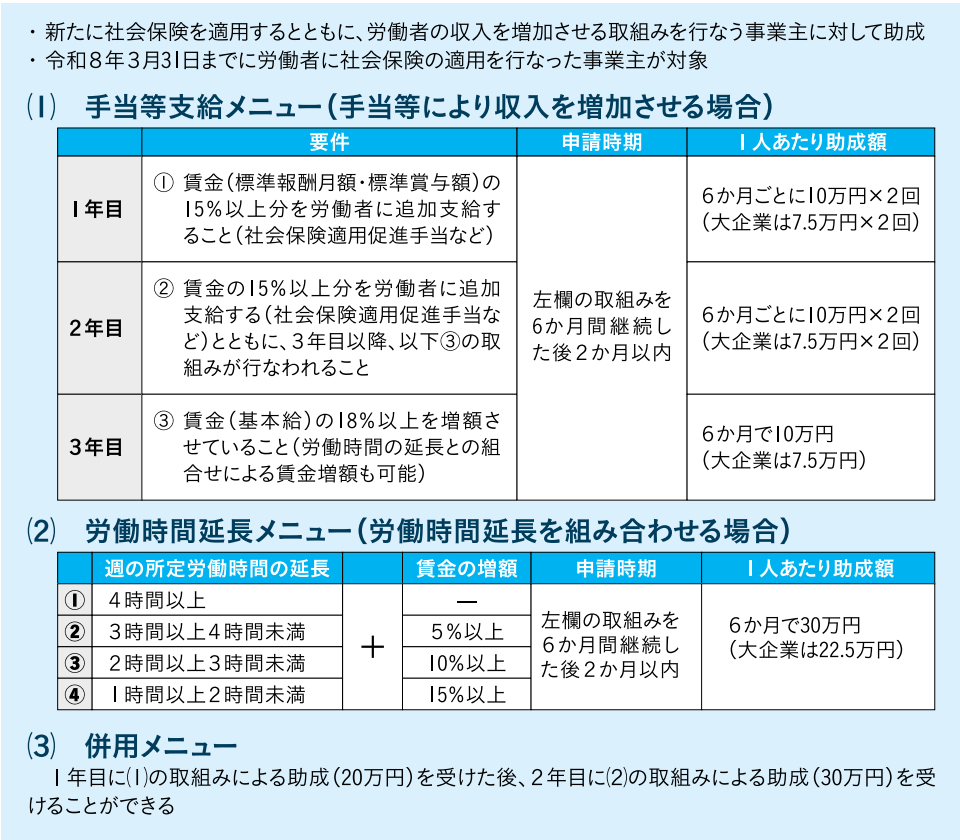
図表6 社会保険適用促進手当の活用イメージ



たとえば、年収106万円のパート・アルバイト社員が、ことし10月の社会保険の適用拡大により、厚生年金・健康保険に加入した場合、年間で16万円の保険料負担が生じます（図表6）。

そこで、減った手取り額を事業

図表7 キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）の概要



主が手当として支給したとしましょう。この場合の年収は122万円（106万円＋16万円）です。

ただし、通常であれば、年収が増えたと標準報酬月額も増えるので、負担する保険料も増加します。このケースでは、年2万円増

加し、年間の保険料負担額は18万円となります。したがって、手取りの年収は122万円－18万円＝104万円です。

さらに、事業主にも年間18万円の保険料負担が生じます。しかし、社会保険適用促進手当

令和5年10月、「年収の壁」に対応するため、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。一定の要件を満たすパート・アルバイト社員を新たに社会保険に加入させ、収入を増加させる取組みを行なった事業主に対し、パート・アルバイト社員1人につき最大50万円を助成することが特徴です。

社会保険適用時処遇改善コースには、①手当等支給メニュー、②労働時間延長メニュー、③併用メニューの3つのメニューが用意されています（図表7）。

キャリアアップ助成金を受給するには、事前にキャリアアップ計画書を作成し、取組みを開始する

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

は、保険料算定の基礎となる標準報酬月額の算定から除外されるので、年収106万円のままで保険料が算出されます。

その結果、手取り年収は、122万円－16万円＝106万円と加入前と同じになります。また、事業主が負担する保険料も、年間16万円となります。

日の前日までに、管轄労働局へ提出することが必要です。

助成の対象となるのは、令和8年3月31日までに新たに社会保険の加入要件を満たしたパート・アルバイト社員を社会保険に加入させた事業主です。

なお、助成金については、内容が変更される場合があるので、留意してください。

それぞれのメニューの概要は次のとおりです。

① 手当等支給メニュー

事業主が従業員に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により、労働者の収入を増加させる場合に助成するものです。

支給要件、助成額等は前ページ図表7を参照してください。

② 労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合（または社会保険を適用させる際に所定労働時間を延長する場合）に、事業主に対して助成するものです。

支給要件、助成額等は図表7を参照してください。

③ 併用メニュー

1年目に①手当等支給メニューの取組みを行ない、2年目に②労働時間延長メニューの取組みを行な

労働時間延長メニューの取組みを行なった場合に助成するものです。

5 増える保険料負担への対応策

短時間労働者に対する社会保険の適用拡大は、新たに社会保険が適用されるパート・アルバイト社員だけでなく、保険料額の半分以上を負担する事業主の負担増加につながります。

最後に、それらに対する対応策を考えます。

国の支援策の活用による保険料負担の軽減

まず、国の支援策である社会保険適用促進手当の活用が考えられます。社会保険適用促進手当は、最大2年間とはいえ、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しない取扱いなので、当面の社会保険料負担を軽減できる効果があります。

また、必要に応じて、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）も活用し、負担の

支給要件、申請時期、助成額は図表7を参照してください。

軽減を図るとよいでしょう。

ただし、一部の従業員のみにこうした特別な手当を支給することは、従業員間の公平性の観点から適さない面もあります。活用際には、慎重な対応が必要になります。

社会保険への加入を望まない従業員への対応

社会保険に加入することで、社会保険料負担が増えること、夫（または妻）の会社から家族手当（扶養手当）が支給されなくなるなどを理由に、会社が社会保険加入のメリットを伝えたととしても、頑なに社会保険への加入を拒否する従業員が出てくるかもしれません。その結果、やむを得ず従業員の要望を考慮して、社会保険加入とならない働き方を提案する可能性もあります。

もっとも、社会保険の適用拡大の要件である「学生でないこと」「2か月を超える雇用の見込みがあること」については、見直すことが難しい部分です。また、「所定内賃金が月額8万8000円以上であること」も、賃金がかかることは従業員にとって抵抗があると思いますので、対応が難しい面があると思います。

したがって、あえて見直すとするなら、「週の所定労働時間が20時間以上であること」が考えられます。

たとえば、週の所定労働時間が20時間の従業員に対し、今後は週18時間勤務とし、その代わりに少し時給を上げるように調整して対応するなどです。勤務時間が少なくなつたうえに時給が上がるわけですから、従業員にとっては働きやすさにつながり、こうした変更に対して納得し、雇用の継続につながる可能性があります。

ただし、社会保険に加入しないデメリット（厚生年金に入れない、傷病手当金の対象外等）もあるので、社会保険にあえて加入しないことが従業員に及ぼす影響についても、丁寧に説明しておくことが前提になります。

さかもと なおき 2003年に社会保険労務士事務所を開業。得意分野は、人事労務顧問サービス、就業規則の作成・改訂、メンタルヘルス・ハラスメント・残業対策。経営理念は「会社と社員の活力と安心のサポート」。