



あなたの会社も対象に！？ 社会保険適用拡大で変わる パート・アルバイトへの影響

資料作成：社会保険労務士 生越 遊

目次

■ 1. はじめに	2
■ 2. 社会保険適用拡大の概要と施行スケジュール	2
■ 3. 適用拡大がパート・アルバイト雇用管理にもたらす影響	4
■ 4. 企業の課題と実務対応、補助制度	5
■ 5. 社会保険適用拡大時代のパート・アルバイトの活用	7
■ 6. まとめ	8

あなたの会社も対象に！？ 社会保険適用拡大で変わる パート・アルバイトへの影響

■ 1. はじめに

今後予定されている社会保険適用拡大により、対応が必要となる企業の方が多いかと存じます。

本レポートでは、2025 年 6 月に成立した年金制度改正法により決定した社会保険適用拡大の概要をわかりやすくご説明し、適用拡大で何が変わるのか、企業の具体的な実務対応、さらに適用拡大後を見越したパート・アルバイトの雇用管理の戦略について解説していきます。

■ 2. 社会保険適用拡大の概要と施行スケジュール

2025 年 6 月 13 日、第 217 回通常国会において「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」（2025 年年金制度改正法）が成立し、同月 20 日に公布されました。

この改正により、2016 年 10 月に大企業からスタートし、段階的に進んできた短時間労働者への社会保険の適用拡大が、すべての企業への適用に向けてさらに進むことが確定しました。具体的な改正内容は以下のとおりです。

（1）賃金要件の撤廃（2026 年 10 月施行）

これまで「106 万円の壁」として象徴されてきた「月額賃金 8.8 万円以上」の要件が撤廃されます。これにより、加入要件は「週の所定労働時間が 20 時間以上」という時間基準へと実質的に一本化されます（昼間学生は引き続き加入対象外）。

（2）企業規模要件の段階的撤廃

現在 51 人以上の企業とされている企業規模要件が、以下のスケジュール

で段階的に撤廃されます。

施行時期	新たな被保険者数（※）要件
2027 年 10 月	36 人以上
2029 年 10 月	21 人以上
2032 年 10 月	11 人以上
2035 年 10 月	1 人以上（完全撤廃）

（※当該企業における現状の厚生年金保険の被保険者数で判断）

2035 年 10 月以降は、会社の規模に関わらず、週 20 時間以上働くすべての雇用労働者が社会保険に加入することになります。

（３）個人事業所における全業種への強制適用（2029 年 10 月施行）

現在、社会保険の適用が除外されている宿泊業、飲食サービス業、農林漁業などの非適用業種で従業員が 5 人以上の個人事業所（個人事業主）は、2029 年 10 月からは社会保険の強制適用対象となります。ただし、既存の事業所については、経過措置として当分の間、適用除外とする例外規定が設けられました。

（４）労使折半を超えて事業所が負担した保険料を制度的に支援

新たに加入対象となる短時間労働者の急激な手取り減少を直接補填するため、3 年間に限り労使折半割合を越えて事業主側が多く負担することを認め、国などがその追加負担分を財政的に支援する特例措置が設けられます。

この措置は、企業規模要件の見直しや月額賃金要件の撤廃に伴い、新たに厚生年金・健康保険の被保険者となる短時間労働者のうち、標準報酬月額が 12.6 万円以下の従業員が対象です。なお、適用拡大の対象となる前の事業所が、労使合意に基づき、任意に短時間労働者への社会保険適用を行う場合（任意特定適用事業所）も対象となります。

施行時期	対象（被保険者数要件）
2026 年 10 月	2026 年 10 月以降に任意特定適用事業所となった事業所
2027 年 10 月	36 人以上 50 人以下
2029 年 10 月	21 人以上 35 人以下
2032 年 10 月	11 人以上 20 人以下
2035 年 10 月	1 人以上 10 人以下

■ 3. 適用拡大がパート・アルバイト雇用管理にもたらす影響

国が説明する社会保険適用拡大の意義は以下のとおりです。

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている方に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金保険や健康保険による保障を確保することで、被用者にふさわしい保障を実現すること。
- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取り扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにすること等により、働き方や雇用の選択を歪めない制度を構築すること。
- 適用拡大によって厚生年金保険の適用対象となった方が、定額の基礎年金に加えて報酬比例給付による保障を受けられるようになること等を通じて、社会保障の機能を強化すること。

まとめると「より多くの働く人にふさわしい保障を実現すること」「社会保険の加入要件のために雇い方、働き方を変えなくて済むようにすること」「将来の年金保障を手厚くすること」の3点になります。

社会保険の適用拡大、とりわけ2025年年金制度改正法による「月額賃金要件の撤廃」と「企業規模要件の段階的完全廃止」は、日本のこれまでのパート・アルバイト雇用管理に大きな影響を与えと考えられます。日本の中小企業やサービス産業におけるシフト管理は、労働者が配偶者の扶養内にとどまりたいという意向を踏まえた「年収上限の管理（年収調整・就業調整）」に強く左右されてきました。年末近くなると「これ以上働くと106万円／130万円を超えるため、12月はシフトに入れない」といった労働制限が多発し、人手不足を慢性的に深刻化させる構造的要因となっていました。賃金要件が撤廃されることで、社会保険適用の判断基準はほぼ純粋に「契約上の週所定労働時間（20時間）」のみになり、2023年10月から始まった「年収の壁・支援強化パッケージ」の施策と相まって、雇用管理は「金額ベース」から「時間ベース」へと移行していくことが予想されます。

週20時間以上の稼働を前提として従業員を社会保険に加入させ、人手不足を正面から解決しようとする企業にとっては、増加する法定福利費コストをいかに吸収するかが最大の課題になるでしょう。特に2035年に予定されている「企業規模要件の完全廃止」は、経営体力に乏しい小規模飲食店や小売業、家族経営の工場などにおいて、これまでのような低賃金・非加入前提の非正規労働力の調達を難しくさせます。こうした企業は、DX、IT機器導入、労働プロセス改善による生産性向上に取り組み、上昇する社会保険料コスト

以上の付加価値を従業員 1 人あたりから回収する戦略を取らない限りは、法定福利費の上昇分をサービスや商品価格に転嫁できず、M&A による中堅・大手チェーンへの事業譲渡や事業再編、場合によっては廃業を選択せざるを得なくなるかもしれません。

■ 4. 企業の課題と実務対応、補助制度

今後適用拡大の対象となる企業の皆様に向け、5つのステップに分けて実務対応をご案内します。

(1) 特定適用事業所となることの判断

日本年金機構から「特定適用事業所に関する重要なお知らせ」等の案内が届いた場合、あるいは企業内の現在の厚生年金保険被保険者数が、1年のうち6か月以上基準を超えることが見込まれる場合は、特定適用事業所となります。

(2) 新たな加入対象者の確認

「週の所定労働時間が20時間以上」「学生ではない」の要件を満たす、現在被保険者でないパート・アルバイトの方をリストアップします。

(3) 補助制度、助成金活用の検討

後述する国の補助制度を確認し、活用を検討します。

(4) 加入の確認（雇用契約の見直し）

リストアップした新たな加入対象者に対し、加入対象となることや、加入することでの影響等について説明し、必要に応じて労働時間変更等の雇用契約の見直しを行います。加入により、パート・アルバイトの方にとっては保険料の負担が発生しますが、健康保険の傷病手当金や出産手当金が受け取れること、将来厚生年金が受け取れること等のメリットもあります。厚生労働省の「社会保険適用拡大特設サイト」には、従業員向けの解説ページや説明に使えるパンフレット等も掲載されていますのでご活用ください (<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jugyouin/>)。

(5) 新たな加入対象者の資格取得手続き

日本年金機構に「特定適用事業所該当届」を提出し、併せて新たな加入対象者の「資格取得届」を提出します。

社会保険適用拡大における企業のさしあたっての課題は、社会保険料の負担増と思われます。

「社会保険適用拡大特設サイト」では、「社会保険料かんたんシミュレーター」が提供されており、新たな社会保険加入者の数や平均給与月額等を入力

することで、事業主が負担する社会保険料の年額の目安を知ることができます

(<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoutakudai/jigyounushi/shanaijunbi/#simulator1>)。

例として、「新たに加入対象となる人数：10人、うち40～64歳：8名、平均給与月額11万円、賞与は給与の1か月分」という企業では、事業主が負担する社会保険料は年額2,177,000円（概算）となります。保険料の目安を把握し、計画的な財源の確保が必要です。

新たに被保険者となるパート・アルバイトの方の保険料増加に関しては、国の補助制度として、前述2(4)の「3年間の社会保険料負担軽減措置」が2026年10月から開始されます。この保険料調整制度を利用するためには、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、事業主からの申し出が必要です。事業主負担分を増やす割合は、被保険者の標準報酬月額に応じて下記のとおり決められています。

保険料調整制度を利用した場合の保険料の負担割合（被保険者：事業主）

標準報酬月額	報酬月額	制度利用1～2年 目の負担割合 (被保険者:事業主)	制度利用3年目 の負担割合 (被保険者:事業主)
～88,000円以下	～93,000円未満	25:75	37.5:62.5
98,000円	93,000円～101,000円 未満	30:70	40:60
104,000円	101,000円～107,000円 未満	36:64	43:57
110,000円	107,000円～114,000円 未満	41:59	45.5:54.5
118,000円	114,000円～122,000円 未満	45:55	47.5:52.5
126,000円	122,000円～130,000円 未満	48:52	49:51

出典：日本年金機構のホームページより

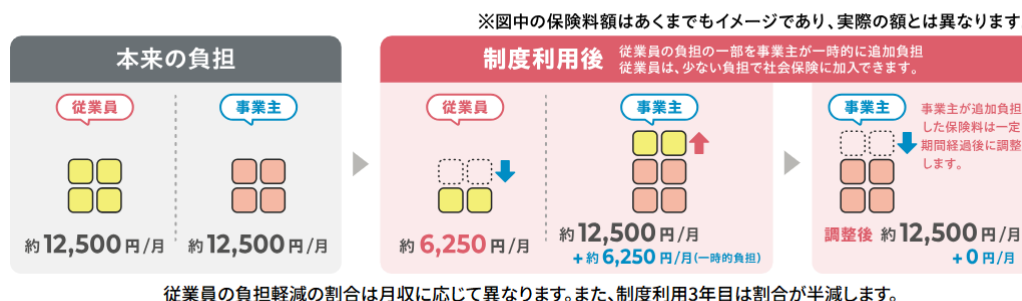
次ページの図は、保険料調整制度を利用した場合の従業員負担、事業主負担の変化を図解したものです。事業主が追加負担した保険料は、一定期間経過後に国から補助が出ます。制度適用から3年間の時限措置になりますが、従業員の保険料負担を軽減して、手取り額の減少幅を抑えられます（社会保

あなたの会社も対象に！？
社会保険適用拡大で変わるパート・アルバイトへの影響

険適用拡大特設サイトより

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

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



出典：日本年金機構のホームページより

また、いわゆる「年収130万円の壁」を越えて働こうとするパート・アルバイトの方を後押しするため、キャリアアップ助成金の「短時間労働者労働時間延長支援コース」が2025年7月に新設されました。6か月以上雇用しているパート・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対し、企業規模に応じて一人当たり40万～50万円が助成されます。特定適用事業所となることをきっかけに、労働時間を延長し年収を上げていく際には、こちらの助成金が活用できます。詳しくは、キャリアアップ助成金のパンフレット、リーフレットでご確認ください。

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

上記の実務対応や補助制度等でご不明な点は、顧問社労士にご相談いただくか、顧問社労士がいない場合は、年金事務所に専門家の無料派遣を依頼できます（専門家活用支援事業）。詳しくは、日本年金機構の「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大のご案内」ページをご覧ください (<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html#cms04>)。

■ 5. 社会保険適用拡大時代のパート・アルバイトの活用

企業実務においては、自社における社会保険適用拡大のスケジュールを確認し、社会保険料負担増の原資を準備し、保険料調整制度やキャリアアップ助成金を活用して、新たに加入対象となるパート・アルバイトの方に継続して働いてもらえるようにすると同時に、上昇する社会保険料コストを吸収す

べく生産性向上のための設備・人材投資を実行することが求められます。

パート・アルバイトの方の働き方の選択は人それぞれです。社会保険適用拡大への企業・労働者の対応状況を調べた調査では、2024年10月より適用拡大対象となった51人～100人規模の企業に勤務する短時間労働者に対し、適用拡大に伴い、自身の働き方や社会保険の適用状況に変化があったか尋ねたところ、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない」が41.0%、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が3.4%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が13.4%、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」が10.9%、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」が29.8%で、労働者の対応にはばらつきが見られます（独立行政法人労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）及び「働き方に関するアンケート調査」（労働者Web調査））。

加入対象になったからといって、直ちに労働時間を増やしたりスキルアップを目指したりする方ばかりとは限りません。現職の方には社会保険加入のメリットを伝えたい一方で、希望を聞き取り、必要に応じてその後の雇用条件を調整する必要があります。一方、適用拡大後に採用する方には、企業としてどのような働き方を期待するか、整理しておくべきです。週20時間以上の稼働を前提として、原則全員を社会保険に加入させるのか、週20時間未満の短時間労働者にも活躍してもらうのか、企業の方針に即して採用計画も整理しておきましょう。

「年収の壁・支援強化パッケージ」により、すでに、課税における年収の壁は大幅に引き上げられています。パート・アルバイトの方に社会保険加入対象となっても働き控えをせず、継続して働いてもらうには、個々の働き方の希望に合わせたきめ細かな労務管理を行うことや、福利厚生制度、研修制度等の就労環境を充実させることも重要です。

■ 6. まとめ

筆者も、現在所属している社労士事務所に、ダブルワークのパートとして入職しました。その後、労働時間を増やして社会保険に任意加入し、短時間正社員として働いています。短時間で働く人の事情は様々で、働き続ける最低条件としては「自分の希望する時間数、時間帯で働けるか」になると思われます。一方で、その事情は不変ではなく、ライフステージやその方の考え

あなたの会社も対象に！？
社会保険適用拡大で変わるパート・アルバイトへの影響

方によって変化しうるものです。社会保険適用拡大をきっかけに、パート・アルバイトの方を単にコストの低い非熟練労働力にとらえず、働く時間数に関係なく、能力や意欲に応じた職務拡大、基幹的ポストへの登用等で処遇を上げていくことで、労働力の付加価値を高める努力が企業には求められているものと思料します。

【著者プロフィール】生越 遊（おごせ ゆう）



社会保険労務士。大学卒業後、NPO に 13 年勤め、2020 年社労士試験合格。2021 年社労士事務所 HAP ワークライフサポートにパートタイマーとして就職。2022 年より短時間正社員となり現在に至る。NPO の会計労務事業を個人事業主として行うダブルワーカー社労士。
中小企業の経営者、労務担当者に対し、わかりやすく平易な言葉で、その方に合わせて知りたい情報をお伝えすることをモットーに日々労務相談に応じている。趣味は日本中の岬と灯台巡り。
著書「社労士のための リファラル採用制度かんたん導入セット」（共著 日本法令）

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
