



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。

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。



制度理解・説明

事業主向け社会保険適用拡大ガイドブック・チラシ



従業員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

どういう場面で見えるの！
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

従業員の方の視点で適用拡大を解説

- 法律改正の内容
● 従業員の社会保険加入のメリット
● 年金受給額の目安

事業主・人事労務担当の方

- 従業員の社会保険加入のメリットを詳しく知りたい/説明したいとき
従業員の方
● 適用拡大を知りたいとき
● 将来の年金額の目安を知りたいとき

制度理解・説明動画はこちら https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/guidebook/

社内計画

人事・労務管理者向け 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
● 従業員説明の実施のポイント
● 個別企業の取組事例
● チラシ・パンフレット一覧

どういう場面で見えるの！
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
● 他社の取組みなどを参考にしたいとき
● チラシの説明方法を知りたいとき

手引きの使い方について説明した動画はこちら https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/koujirei/jigyounshi/

従業員説明

「社会保険加入を「社会保険加入を考える3ステップ」



何が分かるの！
「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

どういう場面で見えるの！
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
従業員の方
● 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

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/tekiyokakudai/koujirei/jugyouin/

人事・労務管理者向け

社会保険適用拡大の

こんなとき!どうする?! 手引き



従業員説明に向けた準備

適用拡大により社会保険に加入することになる 事業所や従業員を知りたい



従業員説明を計画するにあたってポイントが知りたい



経営層への説明にあたってポイントが知りたい



現場責任者への説明にあたってポイントが知りたい



従業員への説明内容のポイントが知りたい



従業員への説明方法のポイントが知りたい



その他

どんな場面でどのツール(チラシ、パンフレット、特設サイト、動画)が使えるか知りたい



Table with 2 columns: Page Number (P) and Content Description. Includes P2 (1-1 社会保険適用拡大の対象について), P4 (1-2 社内周知までの流れ), P5 (1-3 経営陣や幹部への説明のポイント), P8 (1-4 現場責任者への説明のポイント), P10 (2-1 従業員への説明内容のポイント), P14 (2-2 従業員説明の実施のポイント), P16 (3 チラシ・パンフレット一覧)



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、こういった企業等や従業員なのでしょうか。

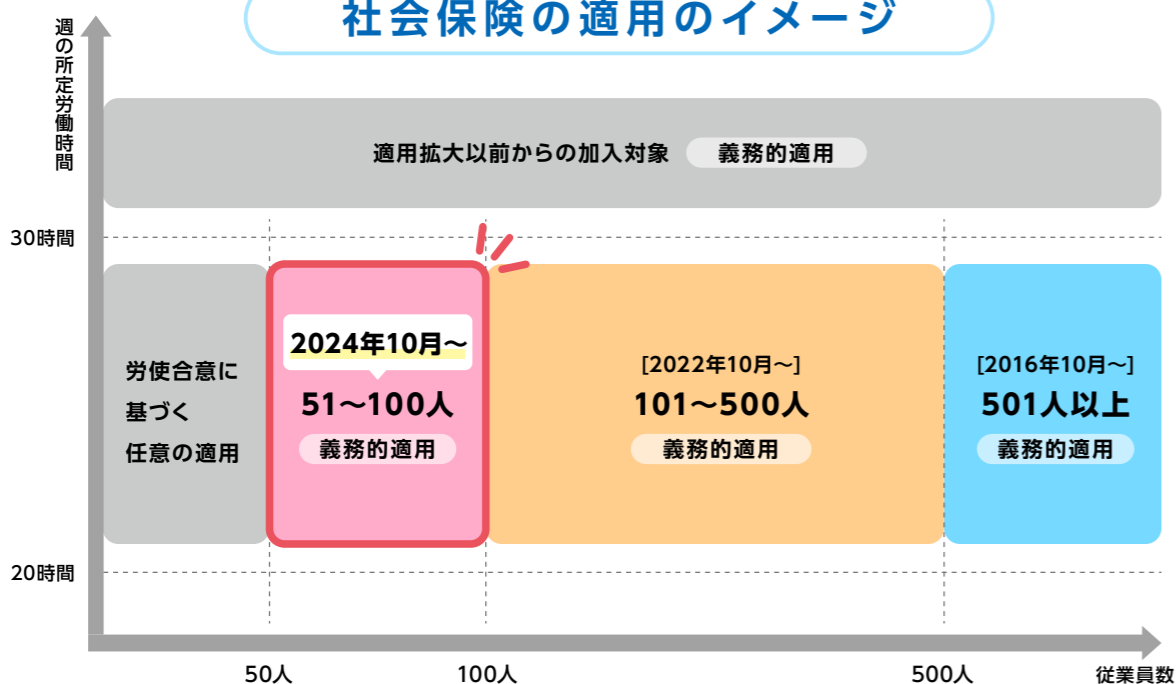
A 従業員数（※）が「51～100人」の企業等で働くパート・アルバイトの方が、2024年10月から新たに社会保険の適用となります。
 ※「従業員数」は、厚生年金保険の被保険者数のことを指します。

- ▶ 従業員数のカウント方法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P③を参照ください。

なお、従業員数「50人以下」の企業等においても、従業員と企業等が合意することで、51人以上の企業等と同じ加入要件にすることができます（「事業主向け社会保険適用拡大ガイドブック」P10を参照ください）。



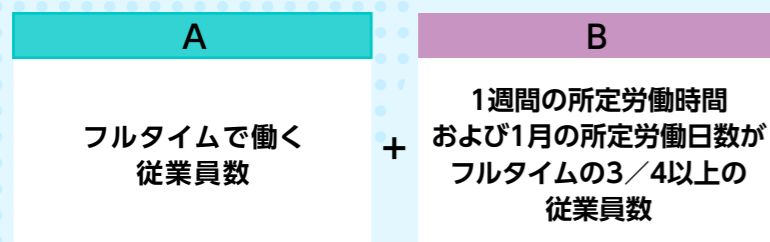
社会保険の適用のイメージ



※企業年金（企業型確定拠出年金、確定給付企業年金）を実施している場合は、厚生年金保険の適用拡大に伴い、別途、企業年金の加入要件の整理が必要になる場合があります。詳しくは、顧問の社会保険労務士や企業年金に関する業務を委託している金融機関等へご相談ください。

▶ 従業員数のカウント方法

従業員数は以下のA+Bの合計



- 原則として、従業員数の基準を常時上回る場合（※）には、適用対象になります。
 ※厚生年金保険の被保険者の総数が12ヶ月のうち6ヶ月以上基準を超えることが見込まれる場合を指します。
- 法人は、法人番号が同一の全事業所の従業員数を合計して、個人事業所は個々の事業所ごとにカウントします。

※従業員には、上記要件を満たす正社員や有期職員だけでなく、パート・アルバイトも含まれます。

▶ 対象になる従業員の要件

新たに適用対象となる従業員は、パート・アルバイトの方のうち、以下の全てにチェックが入った方です。

週の所定労働時間が20時間以上30時間未満

（※フルタイムで働く従業員の週所定労働時間が40時間の企業等の場合）
 契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含みません。

※契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、それ以降も続く見込みのときは、3ヶ月目から加入対象となります。

所定内賃金が月額8.8万円以上

基本給と手当の合計額です。残業代・賞与・通勤手当・臨時的な賃金等は含みません。

- 含まない例
- 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
 - 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
 - 最低賃金に算入しないことが定められた賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

2ヶ月を超える雇用の見込みがある

学生ではない

※休学中、定時制、通信制の方は、加入対象となります。

▶ 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（A社事例 参照）

事例 A社 | 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

- 同社では、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。



【A社の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			2024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	厚生区分	雇用保険区分	健康保険区分	厚生区分	
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	対象外	対象外	対象	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	×



Q

経営陣や幹部へ、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・労務管理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(人件費の負担額試算・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 ● 人件費について
 - 従業員の負担について ● 利用可能な国の制度 ● 社内の周知 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。
- 特に人件費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を参考に試算してみましょう。

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(現場責任者を配置していない場合には人事・労務管理者が行ってください。)
- 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



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「適用拡大ガイドブック」もご用意し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

2024年10月から、従業員数「51~100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)について、健康保険・厚生年金保険の加入が義務化。

☐ 週所の定労働時間が20時間以上	☐ 所定内賃金が月額8.8万円以上
☐ 2か月を超える雇用の見込みがある	☐ 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は〇円となる。

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	〇人	+〇円	+〇円
B 営業所	〇人	+〇円	+〇円
計	〇人	+〇円	+〇円

○従業員の負担について

1日6時間、週4日働く従業員本人の社会保険料負担額は、月額13,870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。

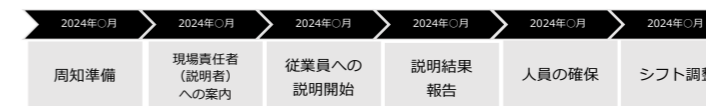
○利用可能な国の制度

- ・キャリアアップ助成金：社会保険に新たに加入した場合、国からの助成制度で従業員1人あたり最大50万円の助成
- ・専門家活用支援事業：適用拡大に関する事項について相談可能な社会保険労務士を無料派遣

○社内の周知

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。





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

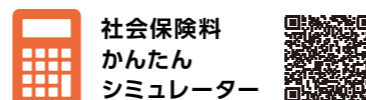


- 本手引き、「適用拡大ガイドブック」を活用し、**法律改正の要点**を伝えましょう。
- 社労士から社会保険適用拡大に関する案内があったときには、その案内を活用することも考えられます。

2 人件費について



- 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)を使った試算を試してみましょう。
- 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人件費の負担額について、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試算ができます。

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/jigyonusi/#社会保険料かんたんシミュレーター>

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について、シミュレーションすることも検討してみましょう。

4 利用可能な国の制度

P9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。P9のURLから各制度や事業の内容を確認いただき、活用を検討してください。

5 社内の周知

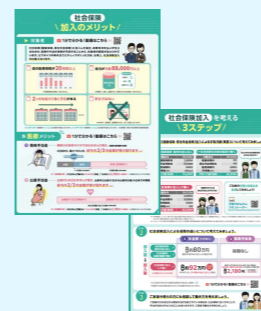
適用拡大のタイミング(2024年10月)を見据え、

- 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・結果報告
- 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。



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。

P16にツール一覧があります。厚生労働省が作成しているガイドブックやチラシ等も活用ください。



適用拡大特設サイト
<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/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。

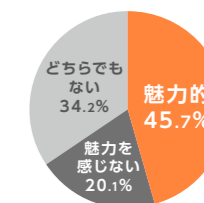


企業経営 メリット 1

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(右図参照)では、パート労働者の45%が「社会保険に加入できる求人」を「魅力的」と回答しており、「魅力的に感じない」と回答した20%を大きく上回っています。このような結果から、社会保険に加入できることはパート労働者にとってメリットとしてとらえられており、人材の確保・定着の可能性が高まります。

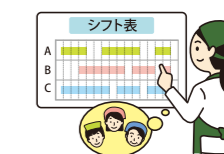


(出所) JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2022)をもとに作成

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(106万円/130万円)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。

中小企業庁が実施した調査においては、福利厚生は「従業員のモチベーション向上」、「従業員の心身の健康維持」を目的として多くの企業等で導入されており、導入が進んでいるほど従業員の働く意欲が高いという調査結果もあります。

(出所) 中小企業庁「中小企業の経営力及び組織に関する調査」(2021)

社会保険に加入することで、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。



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。

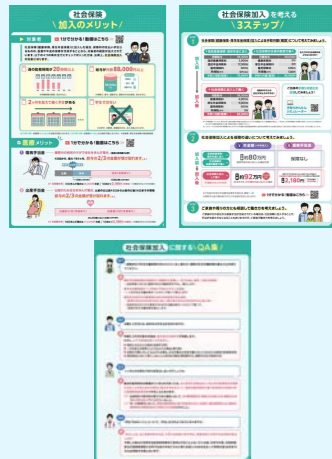


▶ 現場責任者への社会保険適用拡大の説明と対象となる従業員の伝達



- P 3「適用拡大の対象について」を説明し、P 10～P 12の内容についても理解をもらいましょう。
- 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・労務管理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/koujirei/pdf/leaflet-merit_24.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/koujirei/pdf/leaflet-step_24.pdf
- 3 「社会保険加入に関するQA集」チラシ
https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/koujirei/pdf/leaflet-QA_24.pdf



- 現場責任者にチラシの内容を確認してもらい、QA集以外に質問や気になる点があれば、事前に人事・労務管理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、P 10～P 12 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収入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P 10以降を丁寧に説明し、理解をいただきましょう。
- 制度の理解を深めるためには、上記のチラシのほか、従業員向け社会保険適用拡大ガイドブック(P 16参照)も有効ですので、現場責任者への説明の際に活用してください。



▶ キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)

2023年10月から、年収の壁(106万円)対策として、対象となる従業員を社会保険に新たに加入させるとともに、手取りが減らないように手当を支給するなど収入を増加させた場合に従業員1人あたり最大50万円が助成されます。

1 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給(社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給(社会保険適用促進手当など)3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

2 労働時間延長メニュー

	要件		1人当たり助成額
	週所定労働時間の延長	賃金の増額	
ア	4時間以上	—	30万円 ア～エのいずれかの要件を満たした場合
イ	3時間以上 4時間未満	5%以上	
ウ	2時間以上 3時間未満	10%以上	
エ	1時間以上 2時間未満	15%以上	

※助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※1年目に「手当等支給メニュー①」の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に「労働時間延長メニュー」の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

申請方法や助成額などの詳細は、右記からご確認ください。

申請は 都道府県労働局へ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html



事例 B社 | 501人以上 / 飲食 / 東京

助成金活用を契機に、社会保険料分を手当として支給。社会保険加入者が増加!

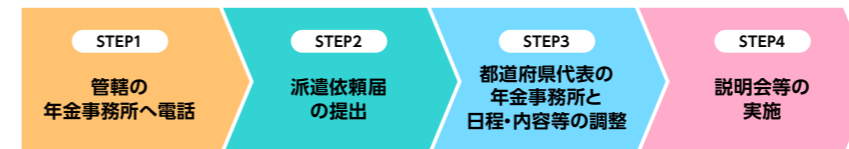
- 同社では、キャリアアップ助成金の新コース開始を契機として、社会保険料をカバーする手当を創設し、就業調整を行っている従業員を中心に、店舗マネジャーとの個別面談を実施。
- 面談の際に、社会保険加入のメリット・デメリットをわかりやすく伝えただけで、「手当支給を活用して加入」「勤務時間を延長して加入」「来年から加入」等、従業員のライフスタイルに応じた選択肢を提示。また、家庭でも相談しやすい資料も作成。その結果、就業調整を行わず社会保険に加入することを希望する従業員が増加。
- 上記取組により、2024年1月時点、①手当等支給メニュー活用者が約500名、②労働時間延長メニュー活用者が約700名の見込みとなっており、労働力確保につながっている。

▶ 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、適用拡大に関する事業主・従業員の方向けの説明会や、従業員の相談に専門家(社会保険労務士等)を無料で派遣します。ご利用の流れは以下の4STEPです。まずは管轄の年金事務所へお電話ください。

※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。

<利用の流れ>



管轄の年金事務所へお電話ください。派遣依頼届の提出など、ご利用の流れをご説明します。

「専門家派遣依頼届」を管轄の年金事務所へご提出ください。

都道府県代表の年金事務所から日程等をご連絡します。日程や内容等の細かい調整もこの時点でを行います。

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。

<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

➡ 詳細は、以下からご確認ください

申請は管轄の年金事務所へ
年金事務所管轄区域 | 日本年金機構
(nenkin.go.jp)





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。

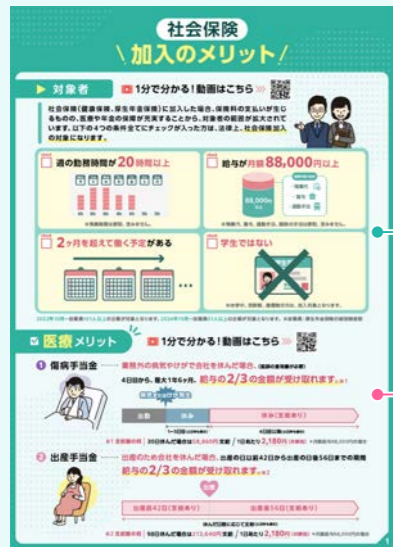
A 従業員ごとの状況にあったチラシを用いて以下のポイントを参考に、従業員への説明内容を整理・準備してみてください。



▶ 「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。

社会保険加入のメリット
チラシはこちらから！
https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/koujirei/pdf/leaflet-merit_24.pdf



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「社会保険の加入に関する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もらえるよう、「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。



▶ 「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」を用いて試算す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、2ページに掲載している、「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ください。詳細はP12参照
- 傷病手当金の一泊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企業等において、「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てもらおう、従業員へ伝えることが重要です。

社会保険加入 考える 3ステップ!

STEP 1 社会保険(健康保険・厚生年金保険)加入による手取り額(概算)について考えてみましょう。

加入前	加入後
月給給与 98,000円 国民健康保険料 3,800円 国民年金保険料 17,000円 雇用保険料 500円 所得税(※1) 0円(※2) 手取り月額(概算) 76,600円	月給給与 98,000円 健康保険料 0円 厚生年金保険料 9,000円 雇用保険料 600円 所得税(※1) 0円 手取り月額(概算) 83,500円

STEP 2 社会保険加入による保障の違いについて考えてみましょう。

加入前	加入後
国民健康保険 国民年金に加入 傷病手当金 保障なし	社会保険に加入して働く 国民年金のみに加入した場合 傷病手当金 約2,180円(※1)

STEP 3 ご家族や周りの方にも相談して働き方を考えましょう。

「社会保険加入を考える3ステップ」
チラシはこちらから！
https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/koujirei/pdf/leaflet-step_24.pdf

▶ 「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、個人の状況に応じた年金額を試算可能な「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の方へご案内ください。



「社会保険加入を考える3ステップ」
チラシはこちら！

● 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、二次元コードから説明動画につながりますので従業員へご案内ください。

年金額で見える化する
公的年金シミュレーター
<http://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>

公的年金シミュレーター
使い方HP
http://www.mhlw.go.jp/stf/kouteki_nenkin_simulator.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、社内で開催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/tekiyokukudai/koujirei/pdf/leaflet-QA_24.pdf

従業員に手取り額を実感してもらうため、C社の事例のように個別に伝えることが重要です。手取りかんたんシミュレーターを従業員へ紹介して計算いただくことも有効です。



事例 C社 | 従業員101~200人 / 小売 / 広島

表計算ソフトを活用し、手取り額(概算)が確認可能となるよう、従業員へ個別に案内

- 社会保険加入により従業員の手取り額がどの程度変化するかについて、表計算ソフト(Excel等)を活用し、個人別に簡易的に試算可能なツールを作成し、従業員へ展開。
- 配偶者の扶養や税額控除等の個別事情については入力せずに試算する形とし、簡易的な手取り額の試算ツールとして作成。
- あくまで参考までに、従業員が社会保険加入におけるイメージを個人別に具体的にもってもらいやすいよう、当該ツールを作成し、従業員への提供に至った。



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、D社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 D社 | 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い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、長期的な視点に立つて、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、かつ、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。



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・労務管理者や支社・支店の人事・労務管理者が企画・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。
- 短時間労働者は勤務期間中の説明会への参加が難しいケースや、勤務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る等といった工夫が考えられます。**



☑ 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。



POINT

従業員説明の実施において活用可能なツール ツール詳細はP16参照

- 従業員向けの説明用チラシ（「社会保険加入のメリット」「社会保険加入を考える3ステップ」）を従業員に配布し、案内・説明を行ってきましょう。説明時には、P10～12に記載のポイントを参考に説明してみることをおすすめします。
- 厚生労働省が作成した1分間ショート動画を活用し、個別面談や説明会にて当該動画を流したり、コミュニケーションツールを活用して当該動画を従業員へ配布してみることもおすすめです。

事例 E社 | 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。

事例 F社 | 従業員501人以上 / 教育・学習支援 / 埼玉

従業員向けイントラネットを活用して、従業員へ周知

- 従業員がアクセス可能なイントラネット上に従業員向け案内資料（リーフレット）を掲載し、いつでも自由にファイルをダウンロードできる環境を整備。
- イントラに情報を掲載した際にはメールで新着情報を掲載した旨を従業員に対して周知することで、最新の情報を見てもらう機会を増やすような工夫を実施。

事例 G社 | 従業員301～500人 / 福祉 / 東京

全ての対象従業員へ同じ情報が伝わるよう動画を作成し、従業員へ周知



- 対象となる従業員全員に同じ情報が行き渡るよう、適用拡大や社会保険加入について周知する動画を作成。
- 従業員の勤務時間内（朝礼）に集ってもらい、人事・労務担当者が作成した10～15分程度の動画を視聴してもらう時間を確保。従業員のシフトによっては勤務時間（朝礼）と重複しないケースもあることから、全従業員に動画を閲覧してもらえるよう、複数回動画の視聴時間を確保した。
- 動画の内容は、自社が適用拡大の対象企業となった旨、対象となる従業員の要件、社会保険加入により何がかわるか、新しい働き方の選択肢（パターン）の提示、今後のスケジュールについて盛り込み説明した。

POINT

社会保険労務士に相談して周知を実施



- H社の事例を参考に、人事・労務管理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、P9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 H社 | 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いただくよう依頼。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）を返送いただき、当該内容を人事担当者から従業員へ返答するという取り組みを推進。
- 専門的な知見が必要な部分については、社会保険労務士の支援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。