

社会保险适用范围扩大

这种情况！该怎么办？

手册



面向员工说明的准备

实施员工说明

其他

这种情况！



希望了解成为社会保险适用范围扩大
对象的企业和员工



希望了解规划员工说明的要点



希望了解针对管理层说明的要点
(面向人事劳务负责人)



希望了解向现场负责人说明的要点



希望了解向员工说明的内容要点

说明内容



希望了解向员工说明的方法要点

说明内容



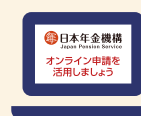
查阅问答



希望了解何种场合可使用哪些工具
(指南、宣传单、手册)



希望了解申报方法



该怎么办？

P 2

1-1 关于社会保险适用范围扩大的对象

P 4

1-2 企业内部的通知流程

P 5

1-3 向管理层及高管说明的要点

P 8

1-4 向现场负责人说明的要点

P 12

2-1 向员工说明的内容要点

P 16

2-2 员工说明的实施要点

P 18

3-1 关于加入社会保险问答集

P 20

3-2 宣传单·手册一览

P 20

3-2 宣传单·手册一览



Q

哪些企业及员工将成为新的社会保险（健康保险、厚生年金保险）的适用对象？

A

2026年4月员工人数在51人以上的企业等；自2027年10月起，员工人数在“36~50人”的企业等工作的满足一定条件的兼职、临时工等员工也将加入。

▶关于员工人数的计算方法，请参阅本页底部。

▶关于新适用社会保险的员工要件，请参阅第3页。

此外，即使员工人数低于标准的企业等，只要员工与用人单位达成一致，也可与员工人数达到标准的企业等同样成为适用对象，（请参阅“社会保险适用范围扩大指南”第5页）。



▶ 企业规模

企业规模 (员工人数)	短时间工作员工 社会保险的加入时期
51人以上	已适用 ✓
36~50人	2027年10月起
21~35人	2029年10月起
11~20人	2032年10月起
10人以下	2035年10月起

即使成为适用对象之前，
若经劳资双方协议一致
亦可任意适用。

▶ 员工人数的计算方法

○对于法人，法人编号相同的所有事业所的**员工人数**是否**常时**达到或超过标准※来判断。

○对于个人事业所，各个事业所的**员工人数**是否**常时**达到或超过标准※来判断。

※截至2026年4月：51人以上

要点1 员工人数的计算方法

员工人数指该用人单位
“当前厚生年金保险的适用对象”。

= 全职员工人数 +

每周规定工时达到
全职员工3/4以上的员工人数

要点2 “常时”的定义

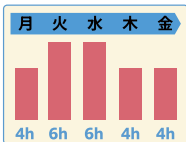


预计一年中有6个月以上，
厚生年金保险的被保险者
总数超过标准的情况。

对象员工的要件

适用对象是指满足以下条件的兼职、临时工等员工。

※劳动时间及劳动天数达到全职员工3/4以上的员工，已属于社会保险的对象。



每周规定工作时间
20小时以上

※1 原则上不包含加班时间，但若经常发生加班等情况，则可能计入每周规定工作时间。



非学生

※2 在部分教育机构就读、休学中、定时制或函授制的人员等属于适用对象。

规定工资每月8.8万日元以上

※3 工资达到最低工资标准且每周工作20小时以上，即满足此条件，因此无需特别关注收入。（计划于2026年10月废除工资条件）

※4 此外，与全职员工一样还需预计雇佣期限超过2个月。

对象员工的把握方法示例

把握社会保险加入对象的员工，通过以下方法有效地管理员工的说明进度及加入意向等。

- 利用现有的薪资计算系统
- 利用电子表格工具（如Excel等）（参见案例）

案例 | 员工人数101~200人／综合服务／东京

制作可把握对象员工的Excel表格

- 本案例中，制作了可将所有可能成为社会保险加入对象的员工列成清单并进行确认的简易Excel工具（参见示意图）。
- 通过利用可一次性把握包括员工个别是否有加入意愿在内的Excel表格，高效把握员工加入人数等。



【管理方法示意图】

员工编号	员工	年龄	所属部门	雇佣类别	目前			2027年10月以后			希望加入的员工
					雇佣保险类别	健康保险类别	厚生年金分类	雇佣保险类别	健康保险分类	厚生年金分类	
20242024	厚生劳动花子	35岁1个月	●●部	兼职职员	不适用	不适用	不适用	不适用	适用	适用	○
20241999	劳道夫	49岁3个月	●●部	兼职职员	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用	×
×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	○
×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×



Q

人事劳务负责人向管理层及高管要汇报哪些关于适用范围扩大的内容。请告知如何获得理解并取得相关应对措施的批准。

A

人事劳务负责人在对应时，主要有三个步骤。详情请参考以下内容。在此基础上，结合企业等机构的体制来探讨计划的要点。



企业内部通知·审批流程

对社会保险适用范围扩大内容的认知与把握

STEP 1

前期准备（社会保险费负担额估算、说明资料制作等）



- 请针对以下事项进行探讨与梳理，并着手准备资料等，以便向管理层及高管进行汇报。
 - 法律修订要点
 - 关于社会保险费
 - 关于员工的负担
 - 支援制度
 - 企业内部通知 等
- 根据企业等对短时间劳动者的运用方针，事先就应报告的事项进行商议也很重要。
- 特别是关于社会保险费的负担金额，这是许多经营层和干部关注的问题。请利用社会保险适用范围扩大专题网站上刊载的社会保险费简易模拟计算器进行估算。详情请参阅第6页“2 关于社会保险费”。

STEP 2

向管理层及高管说明·汇报·审批



- 关于整理好的信息，向经营层及管理层汇报，并就社会保险适用范围扩大的企业内部对应获得审批。

STEP 3

向现场负责人(各据点的劳务管理者、部门负责人)的通知·说明



- 若有负责与员工沟通的现场负责人，请向其说明需要配合的事项。
- 现场负责人如果能够理解社会保险适用扩大并能进行说明，那么对员工的通知就能顺利推进。请利用本手册，使现场负责人理解该制度，并指导其向对象员工说明的方法。届时，也可考虑员工用的宣传单或视频。请提前确定在哪些场景进行说明。

对象员工通知



Q

请具体说明,向管理层及高管进行说明时,应准备哪些资料进行说明。

A

不妨尝试使用以下资料来总结要点。此外,还有面向用人单位说明该制度的“社会保险适用范围扩大指南”,请加以利用。另外,由于各企业等情况不同,请根据企业的具体情况进行说明。



► 向管理层及高管说明时可参考的资料示例

<资料标题 企业内部说明资料示例>

※请根据各企业的实际情况进行修改后使用

○法律修订要点

自2027年10月起,对于符合“员工人数36~50人”标准的企业,凡符合以下条件的短时工(兼职、临时工等员工),必须加入健康和厚生年金保险。

☒ 每周规定工作时间在20小时以上 ☒ 非学生

○关于人工成本

若本企业因法律修订而成为适用对象的所有员工均加入社会保险,则社会保险费的增加金额为○日元。

各营业所的适用员工人数及社会保险费增加金额如下表所示。

营业所	适用员工人数	社会保险费(同比)	社会保险费(环比)
A 营业所	○人	+○円	+○円
B 营业所	○人	+○円	+○円
合计	○人	+○円	+○円

○关于员工的负担

每日工作5小时、每周工作4天的员工本人,其社会保险费负担额为每月○日元。

(注)关于员工本人的社会保险费负担额,计划由现场负责人等向员工进行说明。

○扶持制度

- 保险费调整制度:为使新纳入社会保险范围的短时工无需调整工作时间即可正常工作,由用人单位暂时承担员工保险费,从而在累计3年内减轻员工保险费负担的制度
- 专家利用支援项目:通过年金事务所免费派遣在扩大适用范围方面经验丰富的社会保险劳务士
- 职业发展补助金:当企业使劳动者新加入社会保险,并实施延长每周规定工作时间或提高工资的措施时,可获得补助

○企业内部通知

将通过企业内网邮件及内部刊物向相关员工进行通知。

本企业针对10月的员工协调日程安排如下。

2027年○月	2027年○月	2027年○月	2027年○月	2027年○月	2027年○月
宣传准备	向现场负责人(说明人)进行通知	开始向员工说明	说明结果报告	人员安排	调整班次

为编制第5页的内容，可利用以下资料 and 工具。此外，也可视情况传达下一页的“对企业等的优势”。



1 法律修订要点



- 请利用本手册，《社会保险适用范围扩大指南》，传达法律修订的要点。
- 当收到社会保险劳务士或年金事务所关于扩大社会保险适用范围扩大的通知时，也可考虑利用该通知。

2 关于社会保险费



- 请尝试使用企业日常用于计算人工费及工资的计算软件或电子表格软件（如Excel等）进行估算。

对象员工假设全员都加入社会保险时，企业等需负担的社会保险费金额可使用模拟计算器进行估算是要点。



社会保险费简易
模拟计算器



在厚生劳动省的网站上，也可以估算用人单位年度社会保险费负担的概算。

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

3 关于员工的负担



- 在计算人员费用或工资时，不妨考虑利用现有的薪资计算软件或电子表格（如Excel等），对成为对象员工的社会保险费负担额等进行估算。



税后收入简易
模拟计算器



在厚生劳动省的网站上，也可以估算兼职、临时工等员工加入社会保险后税后收入的变化。

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

4 支援制度

第9至11页刊载了在适用范围扩大时，企业等可利用的国家支援制度及项目，请查阅相关内容，并考虑加以利用。

5 企业内部通知

- 向员工进行通知的准备工作（制作资料等）
- 计划
- 向现场负责人进行通知・说明
- 向员工说明
- 若存在人才短缺情况，请着手准备人才保障措施等事项，并制定时间表。此外，结合企业等情况，考虑采用多种通知方式也颇具成效。

POINT

向员工进行通知和说明时使用的资料



请预先研究向员工进行通知和指导时应使用何种资料，并在向管理层及干部说明时，将这些资料作为参考资料准备好。

第20页列有厚生劳动省制作的宣传单及手册一览，请一并加以利用。



适用范围扩大专题网站

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



对企业等的优势

对企业等而言，鼓励员工加入社会保险主要有以下3大优势。



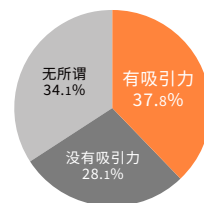
企业经营
优势

1

更容易确保和留住人才

根据厚生劳动省实施的问卷调查，在受访者（员工规模100人以下的部分企业等）中，约六成表示在招聘启事中注明社会保险齐全并为短时工提供社会保险的理由是：“希望通过增加员工的年金金额以及加入健康保险来改善待遇，从而确保人才并提高留任率”。

此外，根据独立行政法人劳动政策研究·研修机构（JILPT）实施的调查，37.8%的劳动者回答认为“可加入社会保险的招聘信息”具有“吸引力”。



(来源)
根据JILPT
《关于工作方式的问卷调查(2024)》制作

企业经营
优势

2

排班调整更灵活

员工加入社会保险后，便无需因受年收入上限限制而调整工作安排。因此，工作时间的调整将更加顺畅，排班也更趋稳定，不少企业反映“现场排班变得更加容易”。



企业经营
优势

3

有助于提升持有多元价值观的员工的工作积极性



近年来，随着对工作与生活平衡意识的增强，员工对工作方式的观念正在发生变化。在帝国数据银行实施的调查中，回答“员工人数正在增加”的企业，在列举对人才确保有效的改善工作方式的举措时，继“营造易于休带薪假、育儿假等各类休假的职场环境”和“减少加班”之后，“完善福利待遇”的提及率居高不下。

(来源) 帝国数据银行股份有限公司《2024年度中小企业经营课题与业务活动调查》

※针对“工作方式改善举措中，认为对人才确保和留任有效”这一问题，受访者最多可回答三项。

作为福利制度的一部分，企业可以利用社会保险，从养老金和医疗保险方面支持那些希望长期工作、或希望在育儿及照顾家人同时工作的员工。有企业通过建立以加入社会保险为契机重新审视工作方式的机制，从而促使员工开始思考中长期职业规划。



Q

应向现场负责人（各分支机构的劳务管理者、部门负责人）传达哪些内容？

A

请利用本手册及下文刊载的3份宣传单，向现场负责人（各分支机构的劳务管理者、部门负责人）说明适用范围扩大的内容及加入社会保险的优势。在此基础上，请告知做好向员工说明的准备工作。



► 向现场负责人说明社会保险适用范围扩大及向对象员工传达



- 说明第3页“关于社会保险适用范围扩大的对象”，并确保能理解第12~14页的内容（宣传单要点）。
- 关于需要进行告知和说明的员工，建议人事劳务负责人利用电子表格（如Excel）或名册等工具向现场负责人传达信息，并通过面谈等方式进行管理，效果更佳。

► 分发面向员工的说明资料并请求确认



！ 请分发以下供向对象员工说明时使用的宣传单，并请求其配合开展员工说明工作。 ！

1

“加入社会保险的优势”宣传单

https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/pdf/guidebook_merit.pdf



2

“考虑加入社会保险的3个步骤”宣传单

https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/pdf/guidebook_3step.pdf



3

“关于加入社会保险的问答集”宣传单

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



- 请现场负责人确认宣传单的内容，若除问答集宣传单外还有其他疑问或关注点，建议其提前向人事劳务负责人咨询，并将答复在企业内部共享，此举亦颇具成效。



关于现场负责人向员工说明的内容及说明时的要点详情，请参阅第12~14页。

POINT

- 请现场负责人与所有相关员工进行沟通。
- 在员工加入社会保险时，重要的是让员工理解医疗、年金给付完善的好处以及税后收入的变化等，并结合个人情况做出判断。为此，请向现场负责人详细说明第12页及之后的内容，确保其充分理解。

► 保险费调整制度

自开始利用该制度起, 累计在3年(※)内, 将减轻对象员工的社保费负担。虽然用人单位需暂时负担减免部分的费用, 但经过一定时间后将对外负担部分进行调整, 因此最终用人单位缴纳的保险费不会增加。也不会影响员工将来领取的年金金额。

※适用保险费为健康保险费及厚生年金保险费。以用人单位为单位, 在3年内对符合条件的员工保险费予以减免。

POINT

对象事业所

① 2026年10月1日以后可成为适用对象的事业所

2026年10月1日以后, 若成为任意特定适用事业所※, 即成为保险费调整制度的对象。

(※经劳资双方同意, 将兼职及临时工纳入社会保险加入对象的事业所)

② 2027年10月1日以后, 顺次成为对象事业所

原则上, 今后因社会保险适用范围扩大, 短时间劳动者成为对象的事业所将成为适用对象。

适用期间	2027年10月起	2029年10月起	2032年10月起	2035年10月起
员工人数	36~50人	21~35人	11~20人	10人以下

※员工人数指厚生年金的被保险者人数(全职员工与每周工作时间达到全职员工3/4以上员工的人数总和)。

POINT

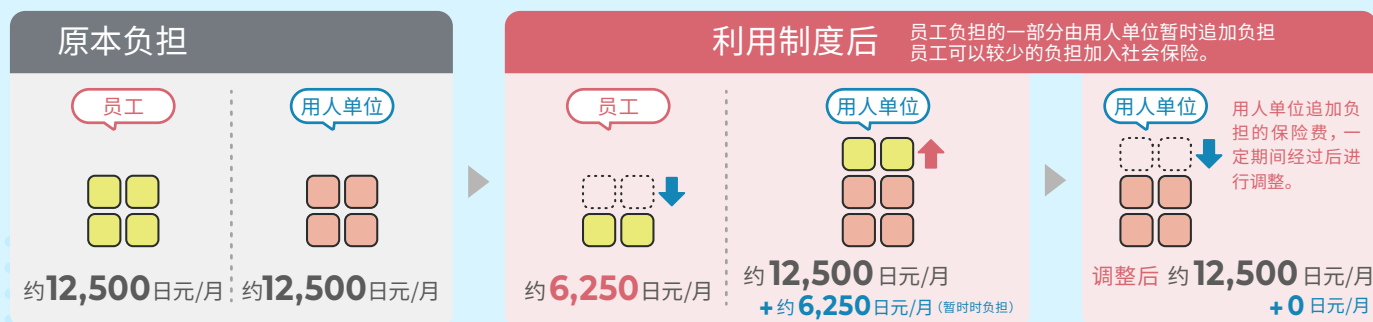
对象员工

对象员工需全部满足以下3个条件者。

- 每周规定工作时间20小时以上(每周工作时间少于全职的3/4)
- 月收入低于13万日元(标准报酬月額为12.6万日元以下)
- 非学生

月收入8.8万日元的员工利用制度后的示意图

※图中所示保险金额仅供参考, 与实际金额不同。



员工负担减轻的比例根据月收入而异。此外, 利用制度的第3年比例将减半。

月收入(日元) (标准报酬月額)	不足9.3万 (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)	10.7万~11.4万未満 (11万)	11.4万~12.2万未満 (11.8万)	12.2万~13万未満 (12.6万)
员工: 用人单位(第1、2年)	25: 75	30: 70	36: 64	41: 59	45: 55	48: 52
员工: 用人单位(第3年)	37.5: 62.5	40: 60	43: 57	45.5: 54.5	47.5: 52.5	49: 51

使用方法

自企业成为保险费调整制度适用对象之日起2年内, 用人单位必须提出申请。

保险费调整制度的办理方法等请参阅此处

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/hokenryochosei.html>



▶ 专家利用支援项目

应用用人单位或企业团体委托，派遣专家举办面向用人单位及员工的说明会，并就适用范围扩大提供咨询。

POINT

利用方法

利用方法如下4个步骤。

※若已与社会保险劳务士签订顾问合同等，请咨询该社会保险劳务士。

STEP

1

致电管辖的年金事务所

- 管辖的年金事务所将说明支援内容、以及《专家派遣申请表》的填写方法和提交方式等。

STEP

2

提交专家派遣申请表

- 请向管辖的年金事务所提交《专家派遣申请表》。

STEP

3

与年金事务所协调日程及内容等

- 年金事务所将就日程等事宜与您联系。具体细节的调整也将在此时进行。
※也有可能由提交申报的年金事务所以外的其他年金事务所进行联系。

STEP

4

举办说明会等

- 将按确定的日期、时间及地点派遣专家。当天如有疑问，请随时咨询。

管辖的年金事务所・办理文件



《管辖的年金事务所一览》※年金事务所的电话号码可在此处查询。

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



「针对短时间劳动者关于被保险者的适用范围扩大专家派遣申请表」

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tekiyokakudai.html>



<支援项目示例>

- 为适用范围扩大的准备及对应方针的探讨
- 向员工进行说明的支持
- 关于手续办理及可利用的国家补助金的建议 等

▶ 职业发展补助金（短时间劳动者工时延长支援项目）

针对让兼职、临时工等新加入社会保险，并实施延长每周规定工作时间或提高工资等措施的用人单位给予补助。

POINT

给付条件

在使劳动者新加入社会保险的同时，对实施延长每周规定工时等措施的用人单位给与补助。

第一年的措施

条件		人均补助金额	
延长规定工作时间	工资增加	小型企业※	中小企业
5小时以上	—	50 万日元	40 万日元
4小时以上5小时未满	5%以上		
3小时以上4小时未满	10%以上		
2小时以上3小时未满	15%以上		

即使通过数年时间逐步延长每周规定工作时间等方式，在加入社会保险的情况下也属于适用对象

※所谓小规模企业，是指常时雇佣劳动者的人数在30人以下的经营者。

第二年的举措

条件		人均补助金额	
延长规定工作时间	工资增加	小型企业※	中小企业
工作时间再延长2小时以上	—	25 万日元	20 万日元
—	基本工资再增加5%以上或加薪，以及适用奖金或退休金制度		

社会保险加入时点的措施内容（第一年）与实施第二年措施后（第二年）作比较

注意事项

- 对象劳动者为在社会保险加入日6个月前及更早时间起持续受雇，且在不符合社会保险加入条件的情况下工作者。

手续

- 如需领取补助金，请在社会保险参保日的前一天之前向都道府县劳动局提交职业发展计划书。
- 在持续实施措施6个月后，请于2个月内提交给付申请。
- 即使正在推进社会保险适用时待遇改善方案的相关措施，若符合本方案的条件，也可转换申请。

➡ 若已提交现行“社会保险适用时待遇改善方案”的计划申报书，则无需再提交本方案的计划申报书或变更申报书。

职业发展补助金

详情请点击此处

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



电子申请入口

（登录需使用G-Bis ID）

<https://www.esop.mhlw.go.jp/subsidy-courses/a0iJ3000000pXDIIA2/view>





在向员工说明时,请问应使用哪些资料进行说明?



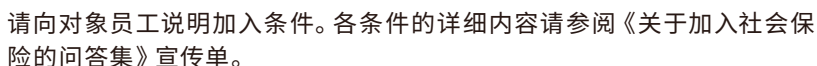
请根据每位员工的具体情况选用相应的宣传单,并参考以下要点,整理并准备向员工说明的内容。



► “加入社会保险的优势”宣传单的说明内容·要点

请使用“加入社会保险的优势”宣传单，向对象员工进行通知与沟通。

根据员工的具体情况调整说明方式也十分有效。



年轻员工

- 请说明因受伤或患病无法工作而休假期间可领取“伤病津贴”，以及产前产后休假期间可领取“生育津贴”等内容。
- 同时说明具体可领取的金额范围，也会很有效果。



高龄员工

- 请说明将来可领取的“年金”金额将增加这一点。
- 请说明因癌症等疾病或受伤而无法工作并需休假时，可领取“伤病津贴”。
- 为了让员工对具体年金增额有直观的了解，请利用“年金增额示例”，通过表格向员工说明加入社会保险（厚生年金保险）年金增加的参考标准，通过表格进行说明。
- 请从医疗及年金给付完善的角度，向员工说明加入社会保险的优势。



全体员工（特别是正在犹豫的人员）

- 虽然加入社会保险能带来医疗和年金方面的优势,但也有人认为需要额外缴纳社会保险费、导致税后收入减少是一项弊端。
- 建议利用“税后收入简易模拟计算器”或“公共年金模拟计算器”,帮助员工估算税后收入的变化以及将来领取的年金金额的变化。配合使用“考虑加入社会保险的3个步骤”宣传单效果更佳。

►「考虑加入社会保险的3个步骤(1页)」宣传单的说明内容与要点

为了让员工更好地理解加入社会保险带来的变化，建议利用“考虑加入社会保险的3个步骤”宣传单，引导员工确认加入与未加入社会保险时，税后收入的变化以及可领取的给付（医疗、年金）金额。

STEP 1

- 请向员工说明，是否加入社会保险会导致从工资中扣除的保险费不同，从而影响税后收入。
- STEP 1中列出了加入前后税后收入的差异参考值。
- 关于加入社会保险前后税后收入的差异，不妨引导员工使用“税后收入简易模拟计算器”进行估算。在了解加入社会保险后税后收入的变化后，再确认其对未来工作方式的期望，效果会更好。

考虑加入 社会保险的 3个步骤！

STEP 1 让我们来探讨一下加入社会保险（健康保险、厚生年金保险）后每月的税后收入（估算）。

加入前	加入后
月薪 98,000日元	月薪 98,000日元
国民健康保险费 3,200日元	健康保险费 0日元
国民年金保险费 18,000日元	厚生年金保险费 0日元
失业保险费 500日元	失业保险费 500日元
所得税 0日元	所得税 0日元
税后月收入（估算） 76,300日元	税后月收入（估算） 97,500日元

加入社会保险工作

加入前	加入后
月薪 98,000日元	月薪 98,000日元
健康保险费 5,000日元	健康保险费 5,000日元
厚生年金保险费 9,000日元	厚生年金保险费 9,000日元
失业保险费 500日元	失业保险费 500日元
所得税 0日元	所得税 0日元
税后月收入（估算） 83,500日元	税后月收入（估算） 83,500日元

STEP 2 让我们来思考一下加入社会保险后保障方面的差异。

加入前	加入后
养老金金额（参保40岁） 约84万日元 仅加入国民年金为例	养老金金额（参保40岁） 约96万日元 参保40岁，其中加入厚生年金20年为例
伤病津贴 无保障	伤病津贴 2,180日元/月 （参保40岁，参保20年为例）

STEP 3 请与家人及身边人商量，共同探讨工作方式。

若家人的公司正在发放家庭津贴，加入社会保险可能会导致该津贴停止发放，因此请与家人共同商讨工作方式。

STEP 2

- 此处列出了按STEP 1示例工作时，年金及伤病津贴金额的差异。
- 请向员工说明加入社会保险后可领取的年金及伤病津贴金额的差异。
- 特别是关于年金金额，可利用背面刊载的“公共年金模拟计算器”进行个人年金额（概算）的模拟计算。该工具已在厚生劳动省官网上公开，请一并向员工介绍该工具。详情请参阅第14页
- 伤病津贴的每日发放金额标准为工资的2/3。若企业加入了健康保险组合或共济组合，金额可能会有所不同，因此请在说明前确认，以便传达准确信息。

STEP 3

- 若配偶或家属所在单位发放“家庭津贴”或“配偶津贴”等，因加入社会保险可能导致不再符合发放条件，因此请务必告知员工，请其向配偶或家属所在单位的人事负责人咨询相关津贴的发放标准。

▶「考虑加入社会保险的3个步骤(第2页)」宣传单的说明内容・要点

为了利用“考虑加入社会保险的3个步骤”宣传单，让员工更深入地理解加入社会保险的好处，请鼓励员工估算一下加入社会保险后将来可领取的年金金额。此时，介绍能够根据个人工作方式和生活方式的变化来估算年金金额的“公共年金模拟计算器”会非常有效。对于持有“年金定期便”的员工，只需扫描二维码即可轻松根据自身信息进行测算，因此请引导员工查阅“年金定期便”。

！来计算一下将来的年金金额吧！

▶ 若持有《年金定期便》

A女士，35岁
27岁起在丈夫的抚养范围内工作，目前正在考虑今后（35岁以后）加入社会保险并工作。

STEP 1 假设A女士从27岁至59岁都在丈夫的抚养范围内工作
STEP 2 通过“年金定期便”上的二维码访问模拟计算器
STEP 3 输入出生日期
STEP 4 扫描二维码后，系统将显示基于当前参保条件持续至59岁前夕的就业情况并计算出估算年金
STEP 5 为了输入35岁以后加入社会保险后的条件，将新增“工作方式、生活方式”栏目
STEP 6 选择“厚生年金”，并输入35岁至59岁期间的预计年收入
STEP 7 将显示参保后的预计年金
如需通过“年金定期便”上的二维码，观看1分钟视频了解公共年金模拟计算器的操作方法，请点击此处

▶ 若无持有《年金定期便》

可直接在公共年金模拟计算器网站上直接输入参保期间等信息，进行养老金金额的估算。

公共年金模拟计算器
https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/

公共年金模拟计算器使用指南
https://www.mhlw.go.jp/kouteki_nenkin_simulator_guide/index.html

MHLW 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan
2025年4月時点版 2

● 为了让员工对自身的年金金额产生兴趣，不妨向员工介绍可使用智能手机操作的“公共年金模拟计算器”工具

● 对于希望通过视频了解公共年金模拟计算器具体操作方法的人员，请引导其扫描二维码。

● 即使有员工遗失了“年金定期便”或未持有该文件，只要输入出生日期以及过去的工作和生活情况等信息，也能进行估算

● 关于信息输入方法等内容，扫描二维码即可跳转至使用指南，请向员工



公共年金
模拟计算器

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



公共养老金模拟计算器

使用指南

https://www.mhlw.go.jp/kouteki_nenkin_simulator_guide/index.html



POINT



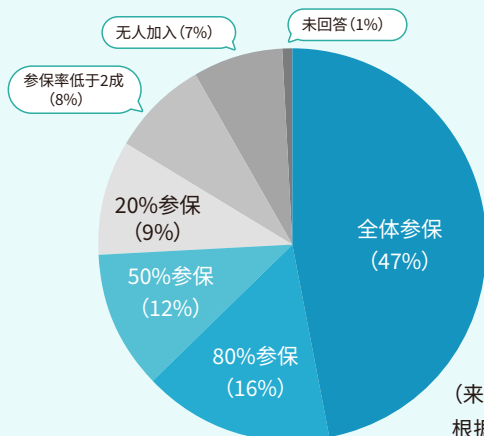
为了能够回答员工关于宣传单所载事项的提问，建议在面谈时等场合准备好《关于加入社会保险的问答集》。此外，分发给员工或张贴在企业内部可查阅的公告栏等处也是有效的做法。



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

在上次适用范围扩大（2024年10月）中，针对适用对象举办说明会等活动的企业中，有70%以上的企业实现了半数以上加入社会保险，其中约50%的企业实现了全员加入社会保险，从而有效保障了劳动力供应。

采取措施后加入社会保险的员工比例



针对适用对象的措施方面，

- 提供个别咨询、答疑服务
- 分发关于概要等的说明资料
- 开展关于加入意向的问卷调查及面谈
- 咨询社会保险劳务士等
- 举办关于适用范围扩大概要等的说明会 等正在实施。



(来源)

根据JILPT《关于社会保险适用范围扩大对应情况等的调查(2024)》制作

虽然会认为产生社会保险费会导致税后收入减少，这被视为一种弊端；但如以下案例所示，引导员工从中长期角度考虑加入社会保险，并向其提供符合期望的工作方式选择，也是行之有效的方法。

案例

员工101~200人／综合服务／东京

从长远来看，认为这对个人职业发展和家庭经济都有益，因此决定加入

- 原本未加入社会保险的兼职员工，借此适用范围扩大的契机，将雇佣形式变更为全职，并加入了社会保险。
- 经估算社会保险加入与未加入情况下的税后收入变化，发现短期内（1~2年）家庭收入会减少，但考虑到孩子今后的成长，以及自身职业发展中希望在该公司长期工作的意愿，最终从长远角度出发，决定加入社会保险。



POINT

确认员工的工作方式意愿

在确认员工加入社会保险意愿的同时，也应了解其是否希望调整未来的工作方式（如工作时间、雇佣形式等）。

- 在综合考虑员工的工作方式意愿及参保后税后收入的变化后，不妨尝试向员工提出延长工作时间的建议。
- 基于员工个人的工作方式意愿及职业规划，对于企业希望其中长期留任的员工，可借此机会提出转为正式员工的建议，这也是一种选择。



Q

应通过何种方式向员工进行通知？

A

各企业采取了多种举措，以下列举了主要方式，供您参考。请根据企业规模、适用范围扩大的对应方针以及实施难易程度，探讨并选择合适的说明方法。



✓ 利用沟通工具

- 利用员工可访问的企业内部网、常用联络沟通工具、工资单等员工经常查看或日常使用的工具及文件，营造出员工可随时自由查阅且便于确认的信息环境。
- 这是一种能增加更多员工接触机会的通知方法。
- 由于难以确认和分析员工的理解程度及访问情况，因此不仅要通过沟通工具进行通知，还应结合个别面谈等其他通知方式，从而进一步提高宣传效果。



✓ 举办说明会

- 针对相关员工，通过线上或线下方式设立直接说明会。
- 除由人事劳务负责人策划并实施外，也可考虑邀请外部专家（社会保险劳务士）担任讲师进行讲解。
- 对于兼职和临时工，由于他们在工作期间可能难以参加说明会，且工作时间不固定，因此需要以“无法保证全员参加”为前提来采取相应措施。例如，可以采用线上与线下相结合的形式举办；在线下说明会结束后，通过视频形式发布活动实况；或者预先录制视频，并搭建让员工能够随时观看的观看环境等，结合其他宣传方式加以实施。



POINT

员工说明会实施时可利用的支援措施

详情参阅第10页

将通过年金事务所，免费派遣经验丰富的社会保险劳务士，协助向员工进行说明。

✓ 通过个别面谈进行沟通

- 这是通过个别面谈与员工直接沟通的方法。由于在其他员工面前可能难以谈及个人情况等，因此实施个别面谈，以便根据员工的个人情况进行说明和回答问题，是一种行之有效的方式。
- 此外，面谈中常会确认相关员工是否希望加入社会保险，以及其希望加入或不加入的理由等。此时，通常会结合员工希望在企业中如何发展，确认其当前的期望及中长期职业规划，并以此为契机进行对话。
- 基于对话内容，企业可探讨在工作方式（工作时间、雇佣形式等）上能提供哪些支持，并考虑向员工提供相应的选择方案。



案例

员工501人以上／服务业／静岡

将工资单与宣传单及通知文件一并寄送，通知员工

- 将必须分发给员工的工资单、关于加入社会保险的说明文件以及厚生劳动省制作的宣传单一并装入信封，通知所有相关员工。
- 由于兼职员工通常会仔细查看公司分发的工资单，此举有效提高了信息触达率。

POINT

咨询社会保险劳务士以落实通知工作



- 请参考以下案例，对于人事劳务负责人或现场负责人难以回答的问题，以及无法明确回答的问题，建议咨询社会保险劳务士。
- 邀请社会保险劳务士担任员工说明会的讲师，讲解社会保险相关内容，对于加深员工对社会保险的理解也十分有效。
- 若未与社会保险劳务士签订顾问合同等，请考虑利用第10页的“专家利用支援项目”，申请派遣社会保险劳务士等专业人员。

案例

员工101~200人 / 零售 / 京都

将员工提出的问题经社会保险劳务士确认后，再回复员工

- 对于员工提出的疑问中，人事负责人难以探讨回答内容或无法判断的，将其整理成电子表格（Excel等）清单，委托顾问社会保险劳务士进行答复。推动由人事负责人将社会保险劳务士返回的、载有答复内容的电子表格（Excel等）转达给员工。
- 对于需要专业知识的部分，通过借助社会保险劳务士进行应对，得以顺利回答员工提出的问题。



Q1

哪些短时间劳动者属于适用对象？

A1

自2027年10月起，是指在常设雇员人数为36至50人的企业（目前为51人以上的企业）工作，且符合以下所有条件的短时间劳动者。

①每周规定工作时间20小时以上

②非学生

③规定工资每月8.8万日元以上

此外，需与全职员工一样，预计雇佣期限超过2个月。

※●若满足最低工资标准且每周工作20小时以上，即视为符合上述条件，因此无需特别关注收入情况。（该条件预计将于2026年10月废止）



Q2

请问如何判定规定的工作时间？

A2

若规定工作时间存在短期或周期性波动：以该周期内每周规定工作时间的平均值为准。

①若规定工作时间存在短期或周期性波动

...以该周期内每周规定工作时间的平均值为准。

②若规定按月计算

...将当月规定工作时间除以52/12进行判断。

③特定月份的法定工作时间存在异常长短的情况（例如繁忙期的特定月份异常长等）

...以该特定月份以外的普通月份的法定工作时间除以52/12来判定。

此外，即使规定工作时间每周未满足20小时，但实际工作时间连续2个月达到每周20小时以上，且预计此后仍将持续者，自第3个月起即成为参保对象。



Q3

关于“非学生”的定义，“学生”具体指哪些人？

A3

“学生”主要指高中生、大学或短期大学的学生、专修学校在读者等。

毕业后仍继续受雇于该适用单位的人员、就读于部分教育机构的人员、休学人员、就读于定时制课程及函授课程的人员，以及其他与此类情况相当的人员（即所谓的在职研究生等），即使属于学生，也属于社会保险的适用对象。详情请参阅此处

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tekiyokakudai.html>



Q4

为何不用在意月收入8.8万日元（年收入约106万日元）的限制，就可以工作呢？

A4

时薪1,016日元以上且每周工作20小时以上者，即满足月收入8.8万日元（年收入约106万日元）以上的条件。由于所有都道府县的最低时薪均已达到1,016日元以上，因此无需刻意关注此项条件。此外，该条件预计将于2026年10月废除。





Q5

若契约是2个月以内的合同，是否就不适用？

A5

即使合同期限在2个月以内，但若预计会续签，或存在同条件雇员曾续签的先例等，且预计雇佣期限将超过2个月的情况，也属于适用对象。不过，在从事季节性业务或临时性业务的单位工作时，可能不属于适用对象。



Q6

能否仅加入雇佣保险？

A6

受雇于适用雇佣保险的用人单位，且符合以下任一劳动条件的劳动者，原则上均视为被保险人。

- ①每周规定工作时间20小时以上
- ②预计雇佣期限在31天以上

因此，若符合社会保险适用短时间劳动者的条件，则需同时加入社会保险和失业保险。



Q7

伤病津贴和生育津贴一天能领到多少钱？

A7

◆1日金额

发放起始日(※1)前12个月的标准报酬月額平均值]÷30天(※2)×2/3(※3)

※1 发放起始日是指开始发放伤病津贴(生育津贴)的日期。

※2 无论实际工作月数如何，均以“30天”为基数进行除法运算，并将结果的个位数四舍五入

※3 如果按“2/3”计算出的金额含有小数，则将小数点后第一位四舍五入

注) 根据公司加入的健康保险的保险机构(如健康保险组合或协会健保等)的不同，金额可能会有所差异，如有不明之处，请向保险机构确认。

此外，若给付起始日之前的期间不足12个月，则采用以下两者中较低的金额进行计算。

- ①给付起始日所属月份之前的连续各月的标准报酬月額平均值
- ②所加入健康保险的标准报酬月額平均值

但若停工期间公司仍支付工资，则发放伤病津贴(生育津贴)与工资之间的差额；若工资高于伤病津贴(生育津贴)，则不予发放。



Q8

向家人说明时应传达哪些要点？

A8

重要的是要说明加入社会保险后会产生哪些变化。

其优点包括、①将来可领取的年金增加；②休假期间可领取津贴(伤病津贴、生育津贴)。

此外，目前作为被抚养者需注意，加入后将产生新的社会保险费，且可能不再符合配偶公司所支付的“家庭津贴”或“配偶津贴”的领取条件。关于保险费金额，厚生劳动省已制作了用于模拟计算的宣传单，请务必加以利用。





Q

在应对适用范围扩大时，有哪些可利用的宣传单和手册？
此外，申报方法应如何操作？

A

厚生劳动省为配合社会保险适用范围扩大，准备了可在各种场合使用的宣传单和手册。关于申报方法，请查阅日本年金机构的官网。



制度理解·说明

面向用人单位及人事劳务负责人：
社会保险适用范围扩大
指南·宣传单



能了解什么

从用人单位及人事劳务负责人的
视角解读适用范围扩大

- 法律修订内容
- 企业内部准备的简要流程
- 员工加入社会保险的优势
- 介绍各类支援制度

适用于哪些场景

用人单位及人事劳务负责人

- 希望了解适用范围扩大的情况
- 企业内部开始准备之前希望了解大致流程时

企业内部计划

面向用人单位及人事劳务负责人
手册



能了解什么

关于适用范围扩大，
讲解“这种情况！该怎么办？”

- 分步骤说明公司内部准备方法
- 员工说明的实施要点
- 个别企业的具体实施案例
- 关于加入社会保险的问答集

适用于哪些场景

用人单位及人事劳务负责人

- 探讨企业内部规划时
- 希望了解向员工告知加入社会保险优势的诀窍时
- 希望了解员工用宣传单的说明方法时

员工说明

“考虑加入
社会保险的3个步骤”
宣传单

“社会保险加入
的优势”
宣传单

“关于加入
社会保险的
问答集”宣传单



能了解什么

“考虑加入社会保险的3个步骤”宣传单

- 具体讲解加入社会保险后税后收入的变化以及将来年金领取金额的估算方法
- 可通过二维码观看1分钟速览视频，快速了解相关内容

“社会保险加入的优势”宣传单

- 通过图解说明适用范围扩大的对象，以及参保带来的医疗和养老金方面的优势

“关于加入社会保险的问答集”宣传单

- 员工常见问题及解答

适用于哪些场景

用人单位及人事劳务负责人

- 作为员工说明会或面谈时的说明资料。

员工

- 希望了解加入社会保险的优势时
- 想要估算税后收入或年金金额时
- 作为与家人或身边人商讨参保事宜时的参考资料

申报方法

POINT

请向日本年金机构提交“被保险资格的通知”



关于“被保险资格的
通知”的申报指南

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/shutoku.html>



关于在线申请指南

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



上述宣传单及视频等，
下述社会保险适用范围扩大专题网站也有刊登。
https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/pamphlet_movie/

