毎月１回経営に役立つ人事労務情報をお届けしております ＞＞＞ 毎月 15 日発行

社労士 NEWS≫

≫≫ 2026.10　Vol.191

発行 ≫≫
タナベ労務管理事務所
〒328-0071　栃木市大町 25-32
Tel ＞0282-20-7979　　Fax ＞0282-20-7980

CONTENTS ≫≫

1. 法 改 正 ＞ 社会保険の適用拡大に向けて企業に求められること
2. 両立支援 ＞「共育て」を一層進めるためには
3. 提　　供 ＞ 経営に役立つリポート

1. 法 改 正　社会保険の適用拡大に向けて企業に求められること

2026 年 10 月、これまでパート・アルバイト従業員の働き方に大きな影響を与えてきた「106 万円の壁」が撤廃されます。「106 万円の壁」とは、パート・アルバイトなど短時間労働者の社会保険加入要件の一つである「月額賃金 8.8 万円以上（年収換算で約 106 万円）」という基準を指します。今回の見直しでは、この賃金要件が撤廃され、これまで月額賃金の要件によって社会保険加入の対象外となっていた従業員についても、加入対象となる可能性があります。また、来年（2027 年）10 月には企業規模要件についても見直しが行われ、対象となる企業の範囲が拡大されます。本稿では、改正後の短時間労働者の加入要件について概要をおさらいするとともに、各社で取り組むべきことを紹介します。

１．改正後の社会保険加入要件

今回の見直しで賃金要件が撤廃されることにより、企業規模要件を満たす事業所で働く短時間労働者のうち、以下の条件に該当する従業員が社会保険の加入対象となります。

● 週の所定労働時間が20時間以上である
● 2か月を超えて雇用される見込みがある
● 学生ではない

なお、企業規模要件は段階的に見直されており、現在は厚生年金保険の被保険者数51人以上の企業が対象ですが、2027年10月からは36人以上の企業が対象となります。

ここでいう「厚生年金保険の被保険者数」とは、会社に在籍するすべての従業員数ではなく、厚生年金保険に加入している従業員数を指します。具体的には、フルタイムで働く従業員と、週の所定労働時間および月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上である従業員を合わせた人数で判断します。また、一時的に超えても即対象とはならず、「直近12ヶ月のうち6ヶ月以上で被保険者が51人（2027年10月からは36人）以上」であることも条件です。

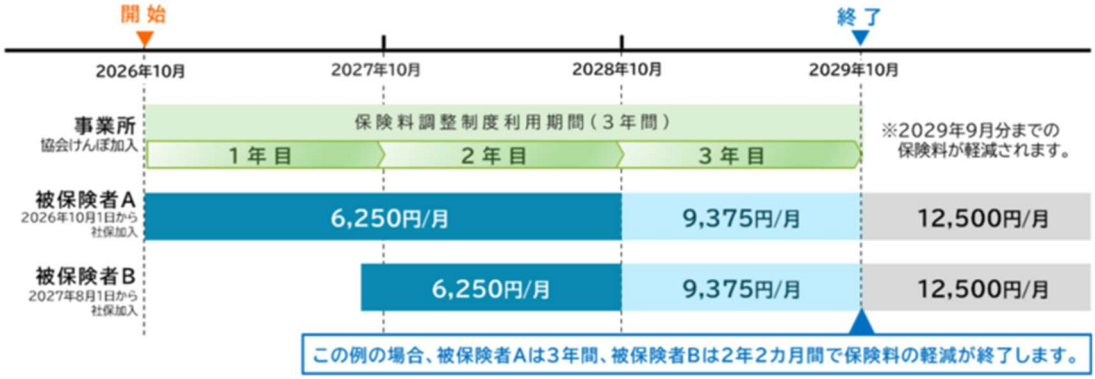
２．保険料調整制度の活用

適用拡大で新たに社会保険の加入対象となる比較的小規模な企業の短時間労働者を対象に「保険料調整制度」が設けられます。この制度は、社会保険加入による従業員の手取り収入の減少を抑えるため、事業主が被保険者の保険料を一時的に負担する仕組みです。制度を利用した場合、被保険者の保険料負担は軽減されますが、将来受け取る年金額に影響はありません。制度の基本的な要件は次のとおりです。

● 軽減期間は通算3年間
● 対象事業所は ①2026年10月以降に任意特定適用事業所になった事業所、②2027年10月以降適用拡大になった事業所
● 対象被保険者は短時間労働者かつ標準報酬月額126,000円以下の被保険者

事業所が制度の利用を申し出た月から通算3年間が経過する月までの、対象となる被保険者が負担する保険料のイメージについては、次のページの図をご参照ください。

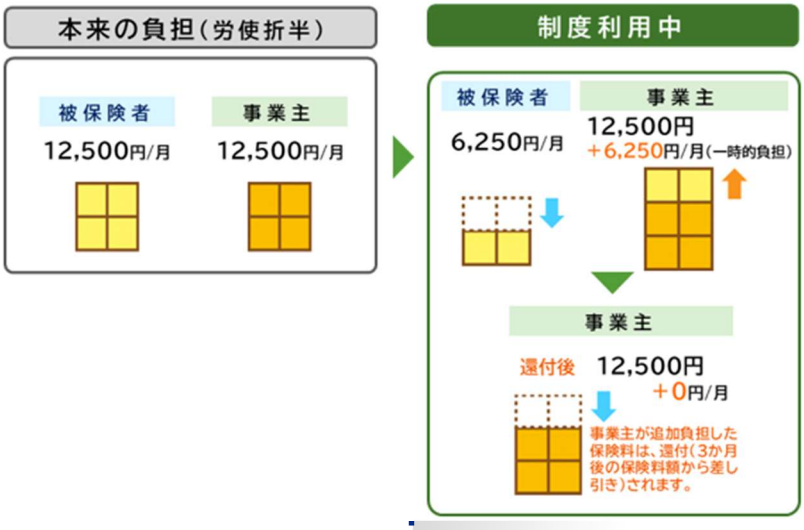
■対象となる被保険者が負担する保険料のイメージ（※保険料額はイメージであり、実際の額とは異なります。）



事業主が追加負担した保険料は、一旦納付した後に還付（3カ月後の保険料額から追加負担分を差し引き）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。制度を利用した場合のイメージは次の図をご参照ください。

制度の利用を検討する場合は、自社が対象になるかを事前に確認し、手続きを進める必要があります

■標準報酬月額が 88,000 円の被保険者に保険料調整制度を利用した場合のイメージ



3．さいごに

社会保険の適用拡大に向けては、単に加入対象者を確認するだけでなく、人件費への影響確認、人員配置や勤務シフト変更、従業員説明、給与計算など、様々な実務対応が求められます。一方で、社会保険への加入による福利厚生の充実は、従業員の安心感につながり、貴重な人材の確保や定着に寄与する可能性もあります。今回の適用拡大を機に、自社の加入状況や対応状況を確認し、従業員にとっても企業にとっても適切な雇用環境を整えていくことが重要です。

社会保険の適用拡大に伴い、企業には加入対象者の確認や各種手続きなど、継続的な対応が求められます。制度内容を正しく理解し、自社の状況に応じた対応を進めるには、労働・社会保険関係諸法令の専門家である社労士に依頼するとスムーズです。お困りの際には、ぜひ弊所へご相談ください。

※図は全て日本年金機構「保険料調整制度とは」より

2. 両立支援　「共育て」を一層進めるためには

厚生労働省の「令和 7 年度雇用均等基本調査」の結果によると、男性従業員の育児休業取得率が過去最高の 50.9%（前年比＋10.4%）になりました。一方、女性従業員の取得率の 88.3%とは依然として大きな開きがあります。産後パパ育休や出生後休業支援給付金など制度面の支援が進んでいるものの、「共育て」に向けては企業側の環境整備が一層必要と言えるでしょう。本稿では子育て世代の従業員の仕事と育児の両立に関する意識調査の結果をもとに、「共育て」を一層進める上で企業に求められることを紹介します。

1．子育て世代の仕事と育児の両立に関する意識

2026 年 7 月に厚生労働省が公表した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」では、回答者全体の 70.2%が、「共育てはこれからの時代に必要な考え方だと思う」と回答しました。また、子どもがいる人、または将来もつことを希望する人の 58.0%が、双方が同じくらい主体的に子育てに関わることを希望しています。

子どもと配偶者・パートナーがいる社会人では、希望する分担割合は「5 対 5」が 38.4%で最多でした。一方、実際の分担を「5 対 5」と回答した人は 20.8%で、希望と実態の間に差があることが窺えます。

このように、若年層を中心に、育児は一方の親だけが担うものではなく、夫婦・パートナー双方が主体的に関わる「共育て」が求められています。一方で、希望する育児分担と実際の状況には差があり、共育てを実現するためには、仕事と育児を両立できる職場環境の整備が重要になります。

また、子どもがいる社会人のうち、自分の職場を子育てと両立しやすいと感じる層では、現在の職場で働き続けたいと回答した割合が 78.0%となり、両立しにくいと感じる層（33.1%）を 44.9 ポイント上回りました。さらに、仕事と育児の両立に積極的に取り組みたいと考える若年層では、「両立できる環境があればキャリアアップしたい」と回答した割合が 64.7%となり、回答者全体（42.8%）より 21.9 ポイント高い結果となりました。

仕事と育児を両立できる環境整備は、従業員の定着を支えるだけでなく、意欲を持って働き続け、キャリア形成を目指すための基盤にもなります。

子育て中の人が企業等に求めることについては、「業務量の適正化」「上司・管理職の理解促進」「長時間労働等の削減」「制度を利用しやすい雰囲気づくり」「家事・育児分担の見直しに関する支援」などが上位に挙げられています。制度面の整備に加えて、管理職や周囲の従業員を含め、職場全体で支え合える環境づくりを進めることが、「共育て」を実現する上で大切な取り組みといえるでしょう。

2．「共育て」に向けて企業に求められること

「共育て」を進めるためには、男性従業員の育児休業取得を促進するとともに、取得した従業員を職場全体で支える仕組みづくりが必要です。

特に中小企業では、一人の従業員が担当する業務範囲が広く、育児休業取得者が発生した場合に、周囲の従業員へ負担が集中することがあります。そのため、育児休業を取得する従業員への支援だけではなく、業務を引き継ぐ従業員への配慮も重要です。具体的には、以下のような取り組みが考えられます。

- ●業務内容の整理とマニュアル化により属人化を防ぐ
- ●複数の従業員が対応できる体制を整える
- ●育児休業取得前に業務の引継ぎや分担を調整する
- ●管理職が取得予定者と早めに相談する機会を設ける

こうした取り組みは、育児休業への対応だけでなく、突然の退職や長期離脱など、さまざまな人材リスクへの備えにもなります。

また、育児休業取得者の業務をバックアップする従業員に対して、手当や賞与等で処遇する仕組みを設けることも、職場全体で支え合う意識を高める一つの方法です。その場合、両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）などの活用を検討してもよいでしょう。

3．さいごに

「共育て」を進めるためには、育児休業制度への対応だけではなく、従業員が安心して働き続けられる職場環境を整えることが重要です。

中小企業にとって、人材の確保や定着は今後ますます重要な経営課題となります。従業員が仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境を整えることは、働きやすさの向上だけでなく、企業の持続的な成長にもつながります。

一方で、両立支援の取り組みを進める際には、法改正への対応だけでなく、自社の業務体制や従業員構成に合わせた仕組みづくりが必要です。そのためには、現在の制度や職場環境を見直し、自社に合った両立支援のあり方を検討することが重要です。その際には労働社会保険諸法令の専門家の社労士がお力になれますので、ぜひ弊所までご相談ください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「社会保険の適用拡大に向けて企業に求められること」に関連する豆知識をお伝えします。

Q. 保険料調整制度は、途中でやめることはできますか？

A. 制度の利用を途中でやめることはできません。保険料調整制度は被保険者の保険料負担軽減のための制度であり、事業主からの申出でやめることはできません。制度の利用期間中は、標準報酬月額に応じて決まっている事業主の追加負担を必ず行う必要があります。

3. 提　供　『経営に役立つリポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするリポートは、経営に役立つ情報が満載です！
ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。
以下のリポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のリポートを“無料”にてお届けいたします！

今月の経営に役立つリポート

リポート番号	タイトル	内容
#52181 （全 5 ページ）	【人事はつらいよ】「残業するな」と言っただけなのにジタハラ（時短ハラスメント）？	・社員のために「定時で帰れ」と言っているのに…… ・社員のための「時短」も行き過ぎるとハラスメントに…… ・パワハラの「過大な要求」に該当すると違法になる
#52182 （全 7 ページ）	なぜ、「仕事ができない」と思っていた部下が転職先で活躍できるのか？	・上司の「枠」は絶対的な評価基準ではない ・「虫の目・鳥の目・魚の目」をバランス良く活用する ・「部下の状況把握シート」による客観的な状況分析　等
#52183 （全 6 ページ）	自分が病気やけがで倒れたら経営者 293 人に聞いた不安と備え	・企業の存続にも関わる経営者の就業不能リスク ・経営者 293 人に聞いた就業不能リスクへの不安と備え ・労災保険への特別加入（中小事業主等の場合） ・就業不能保険などの民間保険への加入 ・経営陣の補強や後継者の育成
#52184 （全 10 ページ）	経営者の思いを未来につなぐ「社史」編さんの進め方やポイント	・なぜ、会社は社史を編さんするのか？ ・社史の基本 ・社史編さんの流れ ・社史編さんの費用　等
#52185 （全 6 ページ）	強権的な相手にも負けない！交渉上手になるための普遍的スキルと実践理論	・交渉が成立する 3 つの要素と現代のリアル ・ゼロサム型交渉とプラスサム型交渉 ・交渉の成否を分ける事前準備 ・優位性を保つ事前準備と、最強の盾「BATNA（バトナ）」等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 0282-20-7979
FAX >>> 0282-20-7980

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
ご希望の送付方法を記載ください	（メール）	（FAX）	
ご希望のリポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、リポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。