



# 尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2025年  
7月号



尼崎えびす神社（尼崎市神田中通）写真提供：（一社）あまがさき観光局

## ◆特集◆

### 年金制度改革法のポイント

【第2回】社会保険の適用拡大で新たに加入すべき人とは？

## ◆ニュース◆

- ▶【行政】「スポットワーク」の留意事項に関するリーフレットを公表
- ▶【動向】初任給引上げ企業は72%、7割が「人材確保のため」
- ▶【動向】新入社員のモチベーションは「成長支援」がカギ
- ▶【統計】「母が仕事あり」が初めて8割を超える



## ◆特集◆

## 年金制度改革法のポイント

## 【第2回】社会保険の適用拡大で新たに加入すべき人とは？

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

6月13日、年金制度改革法（正式名称は「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」）が成立しました。2026年（令和8年）4月1日以降、順次施行される予定です（第1回・表1参照）。第2回では、社会保険の適用拡大（加入対象者の拡大）に注目し、社会保険に新たに加入すべき人とは誰か？という観点で解説します。

## ■適用拡大＝社会保険の加入対象者の拡大

社会保険の適用拡大（加入対象者の拡大）は、短時間労働者の加入要件緩和（賃金要件と企業規模要件の撤廃）と個人事業所の適用対象拡大（非適用業種の解消）により構成されています。併せて、新たに被保険者となる短時間労働者に対する支援措置も講じられます。まず、短時間労働者の加入要件緩和について詳しく見ていきます。

## 社会保険の加入対象の拡大①

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

## 見直し①

## 短時間労働者の加入要件の見直し

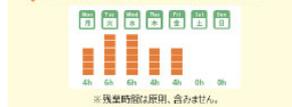
加入要件が  
シンプルに！

※学生は対象外です

✓ 給与が月額88,000円以上



✓ 週の勤務が20時間以上



51人以上の企業



## 賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります  
全国の最低賃金の引上げ  
の状況を見極めて、3年以内に廃止します



## 企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入できるようになります  
10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上 の企業	36人以上 の企業	21人以上 の企業	11人以上 の企業	10人以下 の企業
現在の 対象	2027年 10月から	2029年 10月から	2032年 10月から	2035年 10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

## ■50人以下の企業で週20時間以上働く人は新たに加入！

これまで、週20時間以上～30時間未満の短時間労働者（パート・アルバイト従業員）が社会保険に加入するためには、賃金要件（月額88,000円以上・年収106万円以上）と企業規模要件（51人以上・所定労働時間が週30時間以上の従業員数が基準）の両方をクリアする必要がありました。

今回の改正では、賃金要件を3年以内に撤廃するとともに、企業規模要件についても段階的に引き下げ、2035年10月には完全に撤廃することとしています。したがって、2035年10月以降は、週20時間以上働く従業員であれば、正社員ではないパートやアルバイトの従業員であっても、賃金の額や企業規模にかかわらず社会保険に加入することになります。

## ■常時5人以上の個人事業所のうち非適用業種も新たに加入！

次に、個人事業所の適用対象拡大（非適用業種の解消）について見ていきます。これまで、株式会社など法人の事業所は従業員数にかかわらず適用対象であるのに対して、個人事業所については一部が非適用となっていました。具体的には、常時5人未満の従業員を雇用する個人事業所は非適用であり、常時5人以上の従業員を雇用する個人事業所のうち、法律に定める17業種は適用対象、それ以外の農林水産業、宿泊・飲食・サービス業など一部の業種は非適用となっていました。

今回の改正では、この非適用業種を解消することとしており、2029年10月以降は、常時5人以上の従業員を雇用する個人事業所であれば、業種にかかわらず社会保険に加入することになります。

### 見直し②

## 個人事業所の適用対象の拡大

（フルタイム労働者を含めた加入対象の拡大）



## ■新たに被保険者となるパート・アルバイトへの支援措置も

新たに被保険者となる短時間労働者（パート・アルバイト従業員）に対する支援措置（2026年10月～）も講じられることになっています。社会保険料は会社と従業員が50：50の割合で負担する仕組みですが、この特例措置を利用することで、新たに被保険者となってから3年間、会社と従業員の負担割合を75：25とし、会社の追加負担分を国などが全額支援することとしています。（続く）

## ◆ニュース◆

### ■【行政】「スポットワーク」の留意事項に関するリーフレットを公表

厚生労働省は7月4日、「スポットワーク」における留意事項等のリーフレットを公表しました。労働者向け、事業主向けにそれぞれ作成し雇用仲介を行う事業者が加入する（一社）スポットワーク協会と経済団体に対し、会員や傘下企業を通じたリーフレットの周知を要請しました。

リーフレットでは、労働契約締結時における注意点として、スポットワーカーとスポットワーク仲介業者が労働契約を結ぶものではなく、**事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結すること**となり、労働基準法等を守る義務は労働契約を締結した事業主に生じるとしています。また、労働契約の成立のタイミングは労働者及び事業主が合意することによって成立されます。スポットワークではアプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的とされる背景を踏まえ、**事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で、労使双方の合意があったもの**として労働契約が成立するものと考えられるとしています。また労働契約成立後の解約（いわゆるキャンセル）についてその事由や期限をあらかじめ示した契約（解約権留付労働契約）を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることが前提であり、またキャンセルの条件などスポットワーカーにのみ不利な契約内容にならないことに留意する必要があります。

賃金・労働時間に関する注意点として、**業務に必要な準備行為等も労働時間**となり、就業を命じた業務に必要な準備行為（指定の制服への着替えなど）や業務終了後の業務に関連した後始末（掃除等）を行った時間についても労働時間に当たります。求人の際にこれら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻の設定をするように呼び掛けています。賃金についても一方的に減額したり、別途支払うとしていた交通費を支払わない場合には、労働基準法違反となるので注意を呼び掛けています。また、事業主の都合で、休業させる又は早上がりさせることになった場合には、休業手当を支払う必要があります。

スキマバイトのサービスを手掛けるタイミーでは厚生労働省の要請を受け、2025年9月1日からサービス運営方針を変更することを発表しました。今までは労働契約成立のタイミングについて、業務当日にQRコードを読み取りチェックインした時点としていましたが、働き手が求人への応募（申込み）を完了した時点に変更し、解約権留付労働契約が成立するとの考えで運営を行うとしています。今後もプラットフォームとして最適なマッチングを創出する仕組みを確保できるよう、継続的に改善を実施し、働き手への適切な就労機会の提供を第一にサービスの運営を継続していくとしています。

「スポットワーク」の労務管理／厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001512368.pdf>

サービス運営方針変更のお知らせ／Timee

<https://corp.timee.co.jp/news/detail-4758/>

## ■【動向】初任給引上げ企業72%、7割が「人材確保のため」

産労総合研究所は7月7日、「2025年度決定初任給調査」を発表しました。

調査では、2025年4月入社者の初任給を「引き上げた」企業は72.0%となり、前回2024年度調査（75.6%）から3.6ポイント減となったものの、1997年度調査以降で2番目の高水準となっています。区別にみると、規模別では「1,000人以上」87.5%（前回90.2%）、「300～999人」78.4%（同83.8%）、「299人以下」61.5%（同66.0%）となり、産業別では製造業80.5%（同76.2%）、非製造業67.4%（同71.1%）となりました。「据え置いた」は23.8%、（同16.5%）となり、昨年に引き続き、「引き上げた」が「据え置いた」を上回る結果となりました。なお「引き下げた」企業は3年連続でありませんでした。

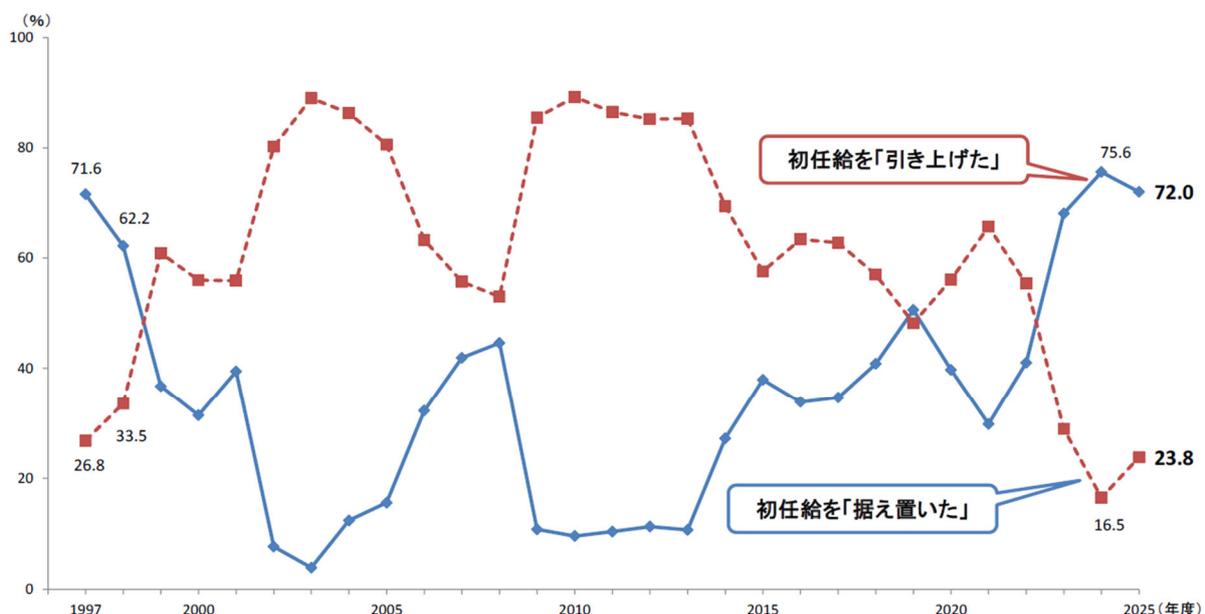
引き上げ理由としては「人材を確保するため」が最多の71.1%（前年73.5%）、次いで「在籍者のベースアップがあったため」が48.3%（同43.4%）と続き、人材獲得競争の激化を反映した結果となりました。一方で「据え置いた」理由では、「在籍者のベースアップがなかったため」が31.3%で最多となり、「現在の水準でも十分採用できるため」が30.0%と続きました。新卒を採用しなかった企業の割合も15.0%に上りました。

初任給は、全体的に高い増加率を示し、前年に続いて上昇傾向が継続しました。大学卒の初任給が23万9,280円で対前年度比5.00%増、高校卒は19万8,173円で同5.37%の増加となりました。いずれも5%前後の上昇率となり1992年度以来の高水準となりました。

2025年度決定初任給調査の概要／産労総合研究所

[https://www.e-sanro.net/research/research\\_jinji/chinginseido/shoninkyu/pr2507.html](https://www.e-sanro.net/research/research_jinji/chinginseido/shoninkyu/pr2507.html)

初任給引上げ状況の推移（1997年度以降）



## ■【動向】新入社員のモチベーションは「成長支援」がカギ

リクルートマネジメントソリューションズは6月23日、「新入社員の意識調査2025」を発表しました。

働いていくうえで大切にしたい事のトップは「社会人としてのルール・マナーを身に着けること」が53.6%となり、2010年からの調査実施以来の過去最高値となりました。次いで「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」43.7%、「任せられた仕事を確実に進めること」37.6%と続き、「周囲（職場・顧客）との良好な関係を築くこと」は35.0%となり、上位ではあるものの過去最低値となりました。

新入社員時代に身につけるべきことのトップは「社会人としての基本行動（報告・連絡・相談・PDCAなど）」が53.8%となり、一方、最下位は「会社の理念や価値観に沿った行動」（0.5%）となり、今の新入社員のなかでは、会社の文化・風土や理念・価値観を身につけることに優先順位が低いことがわかる結果となりました。

仕事・職場生活をするうえでの不安のトップは「仕事についていけるか」が64.8%となりその他と大きく差をつけました。また「自分が成長できるか」が30.1%となり、昨年比+4.6ポイントで昨年5位から今年4位と上昇しました。

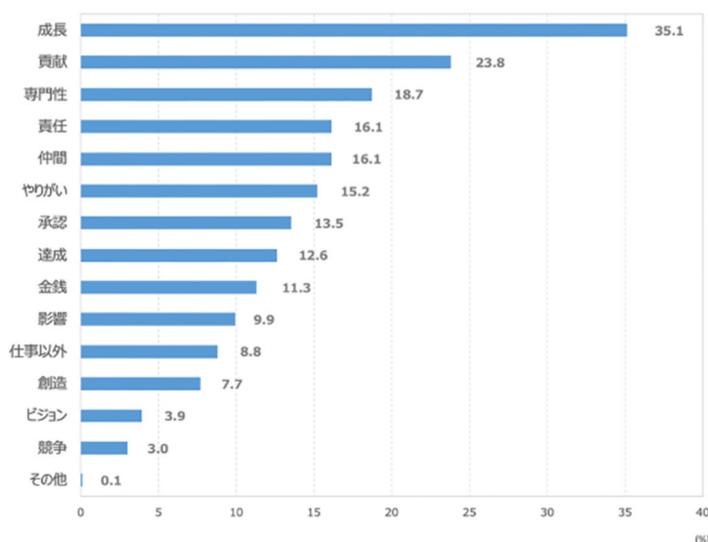
仕事をするうえで重視することのトップ2は「成長」35.1%と「貢献」23.8%となり、近年「成長」の選択率が高くなってきている傾向があります。

「新入社員意識調査2025」の分析結果を発表／リクルートマネジメントソリューションズ

<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/1334539637/>

### <図表4>仕事をするうえで重視すること（調査2）

Q：あなたが仕事をする上で重視することは何ですか？（最大2つまで複数選択／n=2,577）



キーワード	内容
成長	自分が成長できる
貢献	人や社会の役に立つ、感謝される
専門性	専門性を深める、第一人者になる
責任	責任を果たす、役割を果たす
仲間	仲間と支え合う、皆で一体となって取り組む
やりがい	やることの意味や意義が強く感じられる
承認	人から認められる
達成	目標を達成する
金銭	より多くの報酬を得る
影響	世の中に影響を与える、多くの人を動かす
仕事以外	プライベートの充実をはかる、仕事以外の楽しみを持つ
創造	新たな価値を生み出す、ゼロから創り上げる
ビジョン	自分のビジョンや夢を実現する
競争	競争に勝つ、NO.1になる

## ■【統計】「母が仕事あり」が初めて8割超える

厚生労働省は7月4日、2024年「国民生活基礎調査」の結果を公表しました。

調査によると、全国の世帯総数は5,482万5千世帯となっており、「単独世帯」が1,899万5千世帯（全世帯の34.6%）で最も多く、次いで「夫婦のみの世帯」が1,354万4千世帯（同24.7%）「夫婦と未婚の子のみの世帯」が1,321万8千世帯（同24.1%）となりました。児童のいる世帯は907万4千世帯で全世帯の16.6%となっており、過去最少となりました。また母の仕事の状況をみると「仕事あり」の割合が80.9%で初の8割台に乗る結果となりました。

また、マイナビが6月12日に発表した「主婦アルバイト調査（2025年）」をみるとアルバイト就業中の主婦が希望する今後の働き方は「アルバイト・パート（63.3%）」が最多となり、「正社員（18.4%）」を大きく上回る結果となりました。今後の働き方として「アルバイト・パート」を希望する主婦が「正社員」では実現できないと感じることは「家事・育児・介護との両立（35.0%）」が最も高く、次いで「休みやすさ（31.6%）」、「ストレスの少なさ（30.5%）」と続きました。

子どもの成長段階別で「家事・育児・介護との両立」を重視している割合をみたとところ「未就学児がいる（58.0%）」、「小学生がいる（48.8%）」は、全体より10pt以上高く、家庭との両立や柔軟性のある働き方ができるか否かが、仕事の選択における大きな要因となっていることがうかがえる結果となりました。

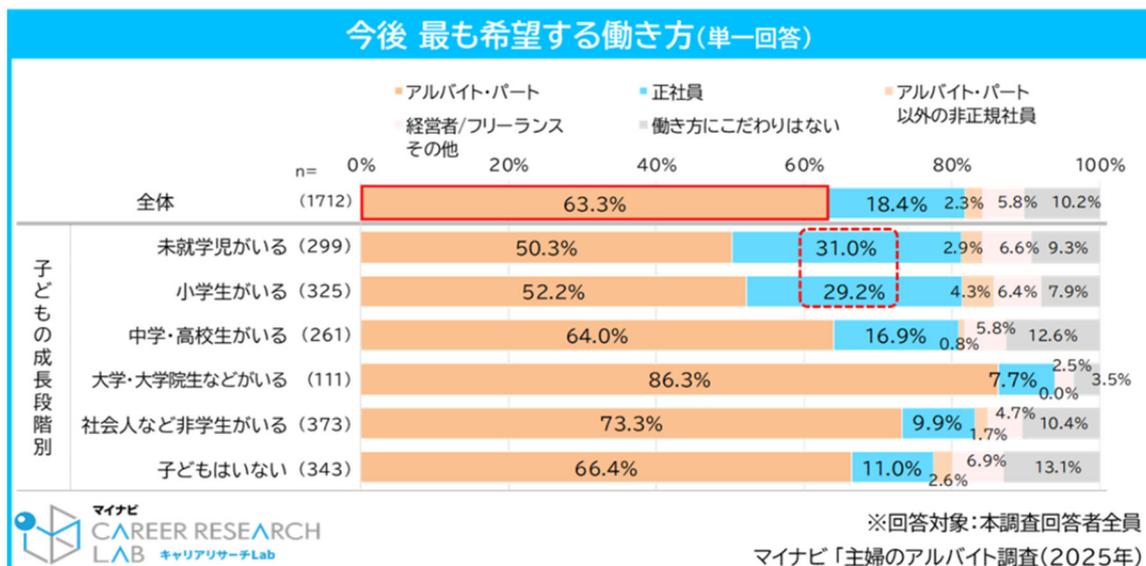
2024年国民生活基礎調査の概況／厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa24/index.html>

「主婦アルバイト調査（2025年）」／マイナビ

[https://www.mynavi.jp/news/2025/06/post\\_49264.html](https://www.mynavi.jp/news/2025/06/post_49264.html)

【図4】



## ◆当事務所のご紹介◆

### ■事務所概要

名称 尼崎中央社労士事務所

所在地 〒660-088 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号 / 電話番号 06-6481-5907

E-mail [y.kawanishi@yk-srj.com](mailto:y.kawanishi@yk-srj.com) / Website <https://www.yk-srj.com/>

代表者 川西 康夫 (かわにし やすお)

社会保険労務士 (登録番号: 28210008)・人的資本経営コンサルタント

### ■取扱業務

#### ▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

①労働・社会保険諸法令に関するご相談

②就業管理、賃金、人事評価その他の人事・労務管理諸制度に関するご相談

③就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成に関するご相談

④労使紛争への対応に関するご相談

⑤行政官庁による勧告・指導への対応に関するご相談

⑥その他の人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談

#### ▶ 勤怠管理・給与計算

毎月の勤怠管理と給与計算業務をサポートします。

#### ▶ 労働保険・社会保険その他の申請・届出

労働保険、社会保険その他の労働・社会保険諸法令に基づく申請・届出を代行します。

#### ▶ 就業規則その他の書類作成

就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成及び届出を代行します。

#### ▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

## ◆編集後記◆

今月号も最後までお読み頂きまして誠にありがとうございます。

猛暑がまだまだ続きそうですね。

夏バテしやすいこの時期、みなさまもどうかご自愛ください。

編集者 久保 裕美 (くぼ ひろみ)