MONEY FOR PRESIDENT

高橋FPの

社長が知りたいお金の話

ファイナンシャル・プランナー
高橋 学



58歳。証券会社勤務を経て、ファイナンシャル・プランナーとして独立。証券会社時代から多くの経営者をクライアントに持ち、お金に関するアドバイスを行っている。

社員の賃金に関わるルール変更に注目！

「106万円の壁」は「週20時間の壁」へ

こんにちは、高橋学です。皆さんは今年10月、パート・アルバイトの方などの賃金に関わる重要ルールが、2つ変更になったのをご存じでしょうか。押さえておきたいポイントについて見ていきましょう。

まずは「106万円の壁」の撤廃。パート・アルバイトなどの社会保険（厚生年金・健康保険）の加入要件としてこれまで、①週20時間以上勤務、②月額賃金8万8,000円（年換算で約106万円）以上、③従業員数※51人以上の企業勤務などがあったことをご存じの方も多いでしょう。今年10月、②の月額賃金8万8,000円以上が撤廃されました。③の企業規模要件も段階的に縮小され、2035年になくなることから、将来①の「週20時間以上勤務」の方なら誰もが厚生年金・健康保険に加入することになります。

ルール変更で検討しておきたいのが、「週20時間の壁」への対応。パート・アルバイトの方の中には、就業時間を「週20時間未満」となるよう調整し、保険料支払いによる手取り減少を避けたいと考える方もいらっしゃるでしょう。時間の壁を超えて働く方への公的支援として、「保険料調整制度」ができたことなどを覚えておきましょう。

「同一労働同一賃金」のルール見直しも

次は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者などとの不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金」に関するルールの見直しです。

見直しの1つ目は「パート・有期法施行規則」の改正。パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際の労働条件明示事項としてこれまで「昇給や賞与の有無」などがありましたが、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となりました。違反した場合、10万円以下の過料に処せられます。

もう1つは、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や事例などを示した「同一労働同一賃金ガイドライン」の見直し。①賞与・退職手当、②無事故手当、③家族手当、④住宅手当、⑤福利厚生施設、⑥病気休職、⑦夏季冬季休暇、⑧褒賞について、新たな追記が行われました。内容をチェックしてみることをお勧めします。 M

※従業員数は事業所の「厚生年金保険の加入対象者数」のこと。

図表1 短時間労働者の厚生年金・健康保険加入の主な要件

2026年9月末まで		2026年10月～
●週20時間以上 ●月収8.8万円（年収約106万円）以上 ●従業員51人以上	⇒	●**週20時間以上** ●従業員51人以上

※学生ではない、2カ月超の勤務も要件

図表2 加入対象となる従業員規模

2027年9月まで	51人以上
2027年10月から	36～50人
2029年10月から	21～35人
2032年10月から	11～20人
2035年10月から	**10人以下**

図表3 「同一労働同一賃金ガイドライン」に追加された内容（一部）

賞与・退職手当	手当支給の目的に照らし、正社員との間の職務内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性がある。
家族手当	相応に継続的な勤務が見込まれる場合、正社員と同一の家族手当を支給しなければならない。
住宅手当	手当が「転居を伴う配置変更の有無」に応じ支給されるもので、正社員と同じ配置変更がある場合、同一の手当を支給しなければならない。
病気休職	正社員に給与保障を行う場合、継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、同一の給与保障を行わなければならない。

（出所）厚生労働省の資料をもとに筆者作成