

パート社会保険加入 拡大の今後

パートタイマーへの社会保険適用拡大に関連して、年収要件や企業規模要件を順次撤廃していく厚生労働省の方針について解説します。

はじめに

パートタイマーの社会保険加入基準である「年収 106 万円以上」を厚生労働省が 2026 年に廃止する方向であると報道されました。また、パート社会保険適用拡大の企業規模要件についても撤廃の方向が示されています。パートの社会保険加入拡大の今後について解説します。

「年収 106 万円の壁」の撤廃

企業規模 51 人以上の適用事業所について、パートタイマー等が社会保険の対象となる要件として、以下のものがあります。

- 週の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満※
- 所定内賃金が月額 8.8 万円以上
- 2 ヶ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

※週所定労働時間が 40 時間の場合

2 番目の「月額 8.8 万円」を年収換算すると約 106 万円になることから、パートタイマーで社会保険に加入しなくて良い年収目安という意味で俗に「年収 106 万円の壁」と表現されています。

この年収要件は **2026 年 10 月**に撤廃される見込みです。

企業規模要件の撤廃

前述したパートタイマー等への社会保険適用拡大は現在従業員規模 50 人以下の事業所に対して猶予されていますが、**2027 年 10 月**にはこの企業規模要件を撤廃する方向で話し合われています。

つまり、すべての社会保険適用事業所について、週 20 時間以上働く従業員を社会保険に加入させなければならなくなります。

企業側の社会保険料「肩代わり」

現在所得税等について年収の壁の引き上げが議論されていますが、仮に税制面での壁が緩和されても、パートタイマー等が社会保険加入対象となれば、結局手取りは減少してしまいます。そのような批判をかわすためか、**年収 156 万円未満**の人に限り、社会保険料の本人負担の一部を企業の判断で肩代わりできる仕組みが検討されているようです。

報道によるとこの社会保険料肩代わりは強制的な措置ではなく、労使で任意に導入できるとされています。強制でなくとも、一部のパートタイマーのみ社会保険料を肩代わりするのは公平性の観点で納得を得られにくいかもしれません。

なお、この「年収 156 万円案」ですが、おそらく**最低賃金の引き上げと関連**しています。現在最低賃金を全国平均 1,500 円に引き上げる動きがありますが、年収 156 万円を 1,500 円で割ると年間 1040 時間＝週あたり 20 時間の勤務に相当します。

前述した通り中小零細企業についてもパートタイマーへの社会保険適用拡大がなされる予定ですが、この適用拡大によって手取りが減少する中小企業パート層に向けた施策と思われます。

言い換えると、全国平均最低賃金が 1,500 円に引き上げられるまでの暫定措置として、パートタイマーの手取りが減らないように企業がケアできる仕組みを創設する意図でしょう。

そしてこの企業側の「社会保険料肩代わり」に対して新たな助成金が設けられることが予想できます。しかし、場当たり的にも見えるこの案は議論を呼びそうであるため、今後も注視していくべきでしょう。