名北協会相談員日誌 192

こちら“企業の労働110番”です



船岡社会保険労務士事務所　所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士　船岡和彦

「106万円の壁」と「社会保険加入」

「はい、こちら企業の労働１１０番です」。

「10月から『１０６万円の壁』がなくなったと聞きました。当社にはパート社員が多いのですが、これからは年収に関係なく全員を社会保険に加入させなければならないのでしょうか？」

最近、このような相談が寄せられています。

令和８年10月１日から、短時間労働者が健康保険・厚生年金保険に加入する際の要件の一つであった「所定内賃金月額８万８千円以上」が撤廃されました。年収に換算すると約１０６万円となるため、いわゆる「１０６万円の壁」と呼ばれてきたものです。

ただし、「１０６万円の壁がなくなった＝すべてのパート・アルバイトが社会保険に加入する」という意味ではありません。正社員の週所定労働時間及び月所定労働日数の４分の３以上で働く方は、従来どおり一般の被保険者として加入対象です。

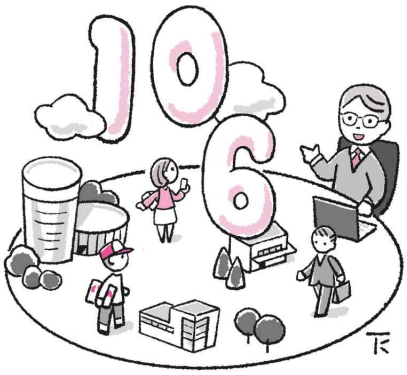
次に４分の３未満の短時間労働者については、厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で、

①週の所定労働時間が20時間以上

②学生ではないこと

③２か月を超えて雇用される見込みがあること

などの要件で確認します。今回なくなったのは、月額８万８千円以上という賃金要件です。



なぜ賃金要件が撤廃されたのでしょうか。最低賃金が時給１０１６円以上で週20時間働けば、月額８万８千円以上となります。令和７年度の地域別最低賃金が全都道府県で１０１６円を超えたことで、賃金要件は実質的な意味を失ったからです。

従って51人以上の企業で週20時間以上勤務するパート社員については、今後は「年収１０６万円を超えるかどうか」ではなく、所定労働時間などで加入の有無を判断します。なお、「51人以上」は会社の全従業員数ではなく、原則として厚生年金保険の被保険者数で判定します。

例外もあります。最低賃金法第７条の減額特例許可を受け、所定内賃金が月額８万８千円未満となる短時間労働者（特定減額特例対象者）は、原則として社会保険の加入対象外となります。ただし、本人が希望すれば、事業主を経由した申出により任意加入もできます。

一方、よく混同される「１３０万円の壁」は別の制度です。これは会社員の配偶者等が健康保険の被扶養者や国民年金第３号被保険者でいられるかを判断する収入基準であり、今回の改正で撤廃されたわけではありません。「１０６万円がなくなったから扶養のままいくらでも働ける」ということではありません。

さらに、令和９年10月からは企業規模要件が現状の51人以上から36人以上へ引き下げられ、その後も段階的に拡大されます。

事業主の皆様には、まず自社が適用対象となる企業規模かを確認し、週20時間前後で働くパート・アルバイトの雇用契約を点検することをお勧めします。新たに加入対象となる方がいる場合は、被保険者資格取得届の提出が必要です。本人には保険料負担だけでなく、将来の厚生年金の上乗せや傷病手当金等の健康保険制度についても説明し、今後の働き方を話し合っておくことが大切です。

イラスト・木村武司