M&パートナーズ
労務NEWS
2026年11月号
roumu―news

Nov. 2026 | 11

年収106万円の壁の撤廃と今後の社会保険適用拡大

注目トピックス

01｜年収106万円の壁の撤廃と今後の社会保険適用拡大

2026年10月1日から、短時間労働者の社会保険加入にかかる賃金要件（月額8.8万円）が撤廃されました。実務上の影響と、混同されやすい扶養の基準、今後の適用拡大の流れを整理します。

特集

02｜2026年年末調整の変更点について

2026年分の年末調整では、基礎控除・給与所得控除の引上げや扶養親族の所得要件の緩和など大きな改正があります。変更点と実務対応を整理します。

03｜労基法改正の議論再開と労働者代表の選出見直し

労働基準法の見直し議論が9月16日に再開されました。論点の概要とあわせ、実務に直結する過半数代表者の選出ルールの見直しを解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜たたき台の教科書（東洋経済新報社）

「案を考えておいて」と頼んだのに、現状をまとめた資料しか上がってこない。著者は、叩かれる前提で出す「たたき台」に、仕事を前へ進める型があると説きます。部下に仕事を任せる経営者にも役立つ一冊です。

M&パートナーズより

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜社会保険適用拡大に向けた現状チェックシート

106 万円の壁の撤廃と今後の社会保険適用拡大

2026 年 10 月 1 日から、短時間労働者の社会保険加入にかかる賃金要件（月額 8.8 万円）が撤廃されました。実務上の影響と、混同されやすい扶養の基準、今後の適用拡大の流れを整理します。

はじめに

2026 年 10 月 1 日から、パートタイマーなどの短時間労働者が社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入する要件のうち、「月額賃金 8.8 万円以上」という賃金要件が撤廃されました。報道では「106 万円の壁がなくなる」と紹介されることが多いものの、実務への影響は見出しの印象ほど大きくありません。

実質的に機能しない 106 万円の壁

106 万円という数字は、月額 8.8 万円に 12 か月を掛けたものです。一方で、加入にはもう一つ「週の所定労働時間 20 時間以上」という要件があります。東京都の最低賃金 1,280 円で週 20 時間働くと月額は約 11 万円となり、8.8 万円を大きく上回ります。全国の最低賃金が 1,016 円以上となり、週 20 時間働けば賃金要件を満たすようになったため、撤廃されました。

加入の有無を実際に分けていたのは時間要件で、賃金要件はほとんど意味を持っていませんでした。なお、8.8 万円は契約上の所定内賃金で判断するもので、残業代・賞与・通勤手当などは含みません。実際の年収が 106 万円を超えたかどうかで判定するものではなかった点も、誤解されやすい点です。撤廃後は、従業員 51 人以上の企業等で週 20 時間以上働く方（2 か月超の雇用見込みがあり、学生でない方）が加入対象です。今後は年収ではなく週 20 時間未満かどうかで考えることになります。

税法等の「扶養」との違い

106 万円の壁は、「本人が勤務先の社会保険に加入するかどうか」の基準です。これと混同されやすいのが次の 2 つです。

①税法上の扶養

1 月から 12 月までの実際の「所得」で判定し、2026 年分は給与収入 136 万円以下が目安です。

②健康保険の被扶養者

いわゆる「130 万円の壁」で、通勤手当を含む今後 1 年間の見込み収入で判断し、2026 年 4 月からは労働条件通知書の年収見込みで判定する取扱いとなりました。年収 130 万円未満であっても、週 20 時間以上など勤務先での加入要件を満たせば、本人が勤務先の社会保険に加入し、家族の扶養からは外れる点に注意が必要です。

今後の適用拡大スケジュール

2025 年の年金制度改正により、企業規模要件も段階的に縮小・撤廃されます。

- 2027 年 10 月　従業員 36 人以上
- 2029 年 10 月　従業員 21 人以上
- 2032 年 10 月　従業員 11 人以上
- 2035 年 10 月　企業規模要件の撤廃

常時 5 人以上を使用する個人事業所も、業種を問わず適用対象となります（2029 年 10 月以降の新設事業所が対象）。新たに加入対象となる短時間労働者については、事業主が保険料を追加で負担して、本人負担を 3 年間軽くできる制度も設けられました。

企業に求められる準備

まずはパート従業員の週所定労働時間を一覧にし、20 時間前後の方を把握しておくことをお勧めします。そのうえで、加入を前提に働いてもらうのか、労働時間を調整するのかを、本人の意向とあわせて検討する必要があります。

説明の際は、将来の年金額の増加や傷病手当金・出産手当金などのメリットも伝えると、理解を得やすくなります。ご不明な点は、当事務所までお気軽にご相談ください。

2026 年年末調整の変更点について

2026 年分の年末調整では、基礎控除・給与所得控除の引上げや扶養親族の所得要件の緩和など大きな改正があります。変更点と実務対応を整理します。

はじめに

2026 年度税制改正により、2026 年分の年末調整では、控除額や扶養の要件が大きく変わります。今年は改正の一部が月々の源泉徴収に反映されず、12 月の年末調整でまとめて精算する点が特徴です。担当者が押さえておきたい変更点と実務上の注意点を整理します。

基礎控除・給与所得控除の引上げ

基礎控除は、本則が 58 万円から 62 万円に引き上げられます。さらに合計所得金額 489 万円以下の方には特例として 42 万円が加算され、最大 104 万円となります（489 万円超 655 万円以下の方は 5 万円の加算）。

給与所得控除の最低保障額も、65 万円から 74 万円（本則 69 万円＋特例 5 万円。この特例と基礎控除の 42 万円・5 万円の加算は 2027 年分まで）に引き上げられます。これにより、所得税がかからない給与収入の上限、いわゆる課税最低限は 160 万円から **178 万円**に広がります。

注意したいのは、今回の基礎控除・給与所得控除の引上げは月々の源泉徴収税額表に含まれず、12 月の年末調整で精算する点です。2026 年分の毎月の源泉徴収は従来の税額表で計算されているため、例年より還付額が増える従業員が多くなる見込みです。改正後の税額表は、2027 年 1 月以後に支払う給与から適用されます。

扶養親族等の所得要件の緩和

基礎控除の引上げにあわせ、同一生計配偶者や扶養親族の所得要件が、合計所得金額 58 万円以下から 62 万円以下（給与収入のみの場合は 123 万円以下から **136 万円以下**）に緩和されます。

19 歳以上 23 歳未満の子などで合計所得金額が 62 万円超 123 万円以下の方は、年末調整で特定親族特別控除申告書を提出して特定親族特別控除を受けます。100 万円以下の方は、扶養控除等申告書の「源泉控除対象親族」欄（旧「控除対象扶養親族」欄）にも記載します。

なお、ここでいう扶養は税法上のものです。健康保険の被扶養者の基準（年収 130 万円未満）は原則として変わっていない※ため、「136 万円までなら扶養のまま」と誤解されないよう注意が必要です。

※19 歳以上 23 歳未満（被保険者の配偶者を除く）は、2025 年 10 月 1 日以降 150 万円未満に引き上げられています

非課税枠・生命保険料控除の見直し

マイカー通勤者の通勤手当は、2026 年 4 月 1 日以後、片道 65km 以上の区分で非課税限度額が引き上げられ、一定の駐車場料金相当額（月 5,000 円まで）を加算できるようになりました。

食事の現物支給の非課税限度額は月額 3,500 円から 7,500 円に、深夜勤務の夜食代は 1 回 300 円以下から 650 円以下に引き上げられています。

また、23 歳未満の扶養親族がいる場合、2026 年分・2027 年分の一般生命保険料控除の上限が 6 万円に引き上げられます（3 つの控除を合計した上限 12 万円は変更ありません）。

年末調整に向けた実務対応

まずは、給与計算ソフトや年末調整システムの改正への対応状況を確認したうえで、新様式の申告書の配布、従業員への変更点の周知、扶養親族の所得見積額の確認を早めに進めておきましょう。

還付額が例年と違う理由を、社内向けに説明できるようにしておくと安心です。

労基法改正の議論再開と労働者代表の選出見直し

労働基準法の見直し議論が９月 16 日に再開されました。論点の概要とあわせ、実務に直結する過半数代表者の選出ルールの見直しを解説します。

はじめに

2026 年９月 16 日、労働政策審議会労働条件分科会で、労働基準法をはじめとする労働基準関係法制の見直し議論が再開されました。

今回の見直しは、働き方の基本ルールに広く関わります。その中でも中小企業の実務に直結するのが、36 協定などの労使協定を結ぶ「過半数代表者」の選出ルールです。

議論再開の概要

分科会では、2026 年７月に閣議決定された骨太の方針等を踏まえ、次の表のような論点が議論されます。

トピック	概要
勤務間インターバル	終業から始業までの休息時間を確保。義務化も含め検討
連続勤務規制	14 日以上の連続勤務を禁止する等の案を検討
つながらない権利	勤務時間外の連絡対応について、社内ルールのガイドラインを検討
裁量労働制	対象業務のあり方の見直しを検討
変形労働時間制	運用実態を踏まえた制度の見直しを検討
副業・兼業	本業と副業の労働時間を通算した割増賃金の取扱いの見直し
テレワーク等	在宅勤務日と出社日を組み合わせやすくするなど、柔軟化を検討
過半数代表者	選出手続や使用者の責務の明確化（本稿で解説）
法定休日・年休	法定休日の特定や、年休取得時の賃金算定方法などの見直し

規制緩和に前向きな経営側と、長時間労働を懸念する労働側の対立も予想されており、法改正の時期や内容はまだ固まっていません。ただし、**過半数代表者**については、適正な選出が必要という点が論点の前提に置かれており、早めの点検が有効です。

過半数代表者の現行ルールと実態

過半数労働組合がない事業場では、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が 36 協定などを締結します。過半数代表者は、管理監督者でないこと、協定を結ぶ者を選ぶことを明らかにしたうえで投票や挙手などの方法で選ぶこと、使用者の意向で選ばれた者でないことが求められています。

しかし実際には、会社が指名した従業員や、親睦会の代表者がそのまま就任するといった運用も少なくありません。選出手続に問題があると 36 協定そのものが無効となり、時間外労働が違法となるおそれがあります。

見直しの方向性

2025 年１月の労働基準関係法制研究会報告書は、過半数代表者の定義や選出手続、使用者による情報提供や便宜供与などを労働基準法に明確に定める必要があると提言しています。

具体的には、候補者の意思確認と事業場内での周知、選挙や信任投票の実施、選出前の教育・研修の機会の確保などが挙げられています。また、事業場の働き方の実態に関する情報の提供を使用者の責務とすることや、労働時間内の活動の保障、社内イントラネットの利用といった便宜供与の明確化も示されました。任期を定めた選出や複数人の選出も、選択肢として明らかにしていく方向です。

企業に求められる対応

法改正を待たず、まずは現在の過半数代表者の選び方を点検しましょう。選出の目的を示した告知、投票や挙手の結果、選出者名を記録として残しておくことが、労基署の調査や労使トラブルへの備えになります。

たたき台の教科書

著：萩原 雅裕

単行本：320 ページ
出版社：東洋経済新報社
価格：1,980 円（税込）

はじめに

著者の萩原雅裕氏は、NTT データ、ベイン・アンド・カンパニー、日本マイクロソフトを経て、ワークスモバイルジャパンの創業メンバーとして LINE WORKS を立ち上げから手がけました。現在は中小企業やベンチャーの社長を支える経営アドバイザーです。本書は、議論の出発点になる「たたき台」の作り方を扱っています。

仕事は「現状×打ち手」で考える

著者は、仕事の構造を「現状×打ち手＝期待する成果」という式で示します。良いたたき台とは、期待する成果と現状の認識がそろい、打ち手の候補が複数あり、そのうえで推す案が 1 つ選ばれているものです。現状を資料にまとめただけでも、案を並べただけでも、たたき台にはならないといいます。

来期の予算や設備投資を話し合う前に、「目標」「いまの数字」「打てる手」の 3 つがそろっているかを確かめておくと、話が前に進みやすくなるはずです。著者は、AI に指示を出すときもこの構造に沿うほど、的外れな答えが減ると述べています。

「どれがいい？」で終わらせない

4 つの条件のうち、最も見落とされやすいのが推す案を選ぶ部分だと著者は指摘します。選択肢を並べるだけでは、見た人が結局どれを選べばよいのか迷ってしまうからです。正解かどうか分からなくても、「私はこの案がよいと思います」と示すところまでが、たたき台の役目です。

社員から「A 案と B 案、どちらにしましょうか」と聞かれる場面は多いのではないでしょうか。推す案とその理由まで添えてもらえば、社長は判断しやすくなります。

案は「型」で増やせる

打ち手の候補は、ひらめきに頼らなくても出せると著者は言います。今の案と真逆の方向を考える「対比」、一つの案を竹とみなして大きな松と小さな梅を作る「度合い」、売上を数量×単価のように分解する「掛け算」などの型を使えば、案は機械的に並べられます。あえて極端な案を混ぜると、上司やチームが何を大事にしているかも見えてくるそうです。

値上げか、販路の拡大か、仕入れの見直しか。利益を伸ばす手を探すとき、まず掛け算に分けてみるのは手軽な一歩です。

部下のたたき台は 4 段階で見る

本書はたたき台を 4 つのレベルに分けています。体をなしていない「悪いたたき台」、形はあっても前提やゴールがずれている「スジの悪いたたき台」、意見を引き出せる「良いたたき台」、すぐに合意して動ける「スジの良いたたき台」です。まずは 3 段目を安定して作れれば十分だとされます。2 段目のものは、言い回しを直しても意味がなく、前提からすり合わせ直すべきだといいます。社員の資料に赤字を入れる前に、どの段階にあるかを見極める。指示を出す側の経営者にも役立つ物差しです。

叩かれるために早く出す

前提のずれは、後で分かるほど手戻りが大きくなります。粗いうちに出して叩いてもらえば手戻りを小さくできる、というのが著者の考えです。

たたき台があると、議論は「A さん対 B さん」ではなく「参加者対たたき台」の構図になるとも述べています。会議が空回りしがちな会社にこそ、手に取ってほしい一冊です。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の労務ＮＥＷＳはいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険適用拡大に向けた現状チェックシート

2026 年版チェックシート

社会保険適用拡大への対応状況について、貴社の現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	自社の厚生年金の被保険者数を把握し、適用拡大の対象となる時期を確認している		
2	パート・アルバイト全員の週所定労働時間を一覧で把握している		
3	週の所定労働時間が 20 時間前後のパート・アルバイトの人数を把握している		
4	実際の労働時間が契約を超え、週 20 時間以上の状態が続いていないかを定期的に確認している		
5	雇用契約書・労働条件通知書の所定労働時間が、実態に合った内容になっている		
6	新たに加入対象となる従業員について、会社負担の保険料の増加額を試算している		
7	対象となる従業員に対し、「扶養内で働きたい」などの意向を個別に確認している		
8	保険料負担による手取りの変化と、将来の年金額の増加や傷病手当金などのメリットを説明できる		
9	税法上の扶養（136 万円）と健康保険の被扶養者（130 万円）の違いを従業員に説明できる		
10	加入を前提とした人件費の見積もりや、採用・シフトの方針を検討している		

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			