

パート社会保険加入と 「103万円の壁引き上げ」 を紐解く

注目トピックス

01 | パート社会保険加入と

「103万円の壁引き上げ」を紐解く

パートタイマーへの社会保険適用拡大と「年収103万円の壁引き上げ」について、何が議論されているか、手取り給与にどのように影響するか等を解説します。

特集

02 | 2025年4月以降の

育児介護休業法改正について

2025年4月から改正育児介護休業法が施行されます。育児関係給付のさらなる拡充等が行われますが、その内容について解説します。

03 | 労働時間の丸め処理等について

10月に厚生労働省から「労働時間の端数処理（丸め処理）等」についての注意喚起資料が公開されました。労働時間の丸め処理等の法律上のルールについて解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | パーフェクトな意思決定（ダイヤモンド

社）

多くの人が、決断を先延ばしにするために「検討します」という言葉を用いることに対し、筆者は警鐘を鳴らしています。これは、思っている以上に大きな機会損失を生み出している可能性があるからです。

「検討します」という言葉は、一見、相手に丁寧な印象を与えますが、実際には決断を回避しているだけに過ぎません。たとえ不確実な要素が多くても、まずは自ら決断を下し、その後の軌道修正を恐れないことが重要だといいます。筆者が提案する意思決定の姿勢は「水のようにしなやかであること」です。ビジネスの世界では、一度決めたことを貫く意思も重要ですが、それ以上に状況に応じて軌道修正できるしなやかさが大切だと説明しています。硬い石のような意思決定にこだわるのではなく、周囲の変化に応じて最適な判断を選び取る能力が重要です。

意思決定にはリスクがつきものですが、そのリスクを前向きに受け入れることで長期的な成長に繋がると筆者は強調しています。本書では他に意思決定時に「感情を認識する」「感情の原因を探る」「客観的な視点を持つ」という手法も紹介されています。意思決定の重要性を学べる一冊です。

パート社会保険加入と「103万円の壁引き上げ」を紐解く

パートタイマーへの社会保険適用拡大と「年収103万円の壁引き上げ」について、何が議論されているか、手取り給与にどのように影響するか等を解説します。

はじめに

10月の衆議院解散総選挙で議席を増やし注目を集めている国民民主党が「年収103万円の壁」の引き上げを提唱しており話題となっています。また、厚生労働省においてパートタイマーへの社会保険適用拡大が引き続き議論されています。これらが手取り給与にどのように影響するかについて解説していきます。

年収103万円の壁とは

「年収103万円の壁」とは、所得税のルールによって年収103万円を超える労働が阻害される現象をいいます。年収103万円以下の場合所得税はかからず、同時に扶養家族として所得税法上の控除対象者となります。つまり、本人の非課税（所得税）に加えて、扶養者の所得からも（原則）38万円の控除を受けられるようになります。

また、企業が支給する家族手当もこの「年収103万円以下」を要件としている場合があり、「家族手当が支給されなくなるために就労を抑制する現象」を指す場合もあります。

年収103万円

所得税	非課税	課税
扶養控除	受けられる	制限される
家族手当※	支給される	支給されない

※家族手当の支給基準は会社によって異なります。

年収103万円の壁引き上げ案

現在、この103万円の壁を178万円まで引き上げる案が検討されています。単純計算をすると月収15万円弱までであれば所得税非課税、かつ扶養控除を制限されないこととなります。

年収の壁引き上げに連動して企業の家族手当支給基準が上がるとは限りません。しかし、少なくとも本人の所得税と扶養控除の面では**年間数万円程度**の手取り給与増加に繋がる可能性があります。

なお基礎控除を一律に引き上げた場合、当然に所得税率の高い高所得者の減税メリットが大きくなります。所得水準によって引き上げ額（控除額）を段階的に設計するなどの調整も検討されるかもしれません。

パート社会保険加入

一方で厚生労働省は、今後企業規模に関わらず週の労働時間が20時間以上あれば、年収に関係なく社会保険を適用する方針を明らかにしました。これまで数年をかけて大企業から中小企業へ段階的にパート社会保険加入を拡大してきましたが、ついに労働者数50人以下の企業にも適用拡大が及ぶことになりそうです。

これは年収103万円の壁よりも大きく手取りにインパクトを与えます。社会保険適用を避けて週30時間未満の勤務に抑えていたパートタイマーが社会保険料を天引きされるようになると、むしろ年間十数万円の手取り減少になる可能性があります。

パート社会保険適用拡大の影響予想

政府側は、パートの社会保険適用拡大を将来の年金額を増加させるための施策と説明していますが、現役世代の手取りを増やすという方向性と矛盾することとなり、国民側の反発が予想されます。また中小・零細企業としても、週20時間以上のパートタイマーへの社会保険適用は経済的に大きな負担となるでしょう。

一方で、これらの施策が物価上昇を促し給与を押し上げるきっかけになるという期待もありますが、それほどうまくいくかはいまだ不透明です。

2025年4月からの育児介護休業法改正について

2025年4月から改正育児介護休業法が施行されます。育児関係給付のさらなる拡充等が行われますが、その内容について解説します。

生後休業支援給付（新設）

2025年4月から、子の出生直後の一定期間以内（男性は出生後8週間以内、女性は産後休業終了後8週間以内）において夫婦共に14日以上の子の育児休業を取得した場合、28日間を限度に、通常の子の育児休業給付に「休業開始時賃金の13%相当額」を上乗せされる制度が開始されます。

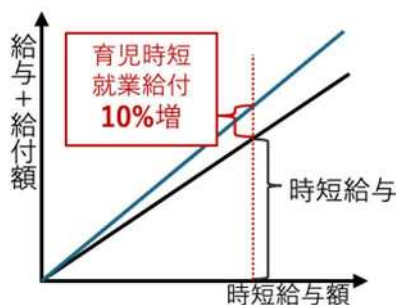
今までの育児休業給付金（休業開始時賃金の67%）と合わせると80%となり、最大で最初の4週間について休業前の手取りの約100%相当になります。



育児時短就業給付（新設）

2025年4月から、2歳未満の子を養育する雇用保険被保険者が時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する制度が新設されます。

時短勤務中の賃金低下を補填し、時短での復帰を促進するための給付です。この給付は2歳未満に限定されています。



子の看護休暇の見直し

年間5日（子が2人以上の場合は10日）取得できる子の看護休暇について、2025年4月から対象となる子の範囲が未就学児から「小学校3年生修了まで」に拡大されます。また、取得事由について①病気・けが②予防接

種・健康診断に加えて③感染症に伴う学級閉鎖等④入園（入学）式、卒園式が追加されます。それに伴い、名称が「子の看護等休暇」に変更となります。

また、労使協定により休暇対象から除外できる労働者として「継続雇用期間6か月未満」が撤廃されます。

所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

請求することで残業を免除される労働者の範囲が、「3歳未満」から「小学校就学前」の子を養育する労働者へと範囲が拡大されます。

テレワークについての取り扱い

3歳未満の子の育児短時間勤務制度が取りにくい業種等には、その代替措置として、テレワークを追加することが求められます。

また、3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務となります。

柔軟な働き方実現のための措置等

2025年10月から、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下の5つの措置から2つ以上の措置を選択して柔軟な働き方を導入しなければなりません。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

労働時間の丸め処理等について

10月に厚生労働省から「労働時間の端数処理（丸め処理）等」についての注意喚起資料が公開されました。労働時間の丸め処理等の法律上のルールについて解説します。

はじめに

労働基準法では、会社が労働者の労働時間を適切に管理する義務を負うとされています。この「適切な管理」ができないことが、過重労働による健康被害、未払い残業代等の問題につながります。

厚生労働省は労働時間の適正把握の方法について様々な周知をしており、この度、同省から「典型的な不適正管理」を例示するパンフレットが発表されましたので、その内容について解説します。

典型的な不適正管理の例

1. 勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、労働時間のうち15分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の賃金を支払っていない等行為について違法なものとして取り上げています。勤怠管理システムで機能として備わっていることが多いこの「丸め処理」ですが、法律上は日々の労働時間を1分単位で管理しなければなりません。

例外として、1ヶ月の労働時間を合計したものを30分単位で四捨五入することは認められています。

2. 一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請を30分単位で行うよう指示しており、30分に満たない時間外労働時間について、残業としての申請を認めていない、切り捨てた分の残業代を支払っていない等行為について違法なものとして取り上げています。

残業時間も1分単位で管理し、残業代を支払わなければなりません。ただしこちらも1ヶ月の残業時間を合計したものを30分単位で四捨五入することは認められています。

3. 始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているにも関わらず、その作業を、労働時間として取り扱っていない等の行為を違法なものとして取り上げています。

始業時刻前の掃除、朝礼、会社が指定した作業着への着替えは一般的に行われていますが、それらの時間については労働時間と判定される可能性が高いといえるでしょう。

タイムカードと労働時間

労働時間を適正に管理する上で重要なポイントは「客観性」と「会社側のチェック」です。

客観性について、自己申告のエクセル出勤簿や押印するだけの出勤表、カレンダーに労働時間を書き込むなどの方法は一般に客観性が低いとされています。一方タイムカード（物理的タイムカード、またはweb勤怠システムによるタイムカード）は1分単位で打刻される点で客観性が高いとされます。

ただし客観性が高いタイムカードとはいえ、終業後打刻前に同僚と談笑していた時間まで労働時間と判定されるというわけではなく、実態とすり合わせた上で労働時間判定がされます。そのためにも「会社側の定期的なチェック」が重要になります。日頃から終業時刻後すぐ帰るよう会社が指導していたり、打刻上の不明点をヒアリングしていたりといった積み重ねも重要になります。

未払い賃金時効と労働時間管理

未払い賃金にかかる消滅時効が現在3年（今後5年に変更予定）であるため、労働時間丸め処理が積み重なると未払い賃金リスクが大きくなる可能性があるため注意しましょう。