

■労働関係指標【令和8年7月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.4% (前月に比べて0.1ポイント低下)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.18倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,831万人 (前年同月比1万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与含む 原数値)	436,401円 (前年同月比4.7%増)

Topics 1. 社会保険制度の改正点

今回は、直近で施行が予定されている社会保険制度の改正点を2つご紹介いたします。

Point1 療養、育児又は介護により報酬が急減した者の標準報酬月額の特例

令和9年1月より、療養、育児又は介護と仕事を両立するため、所定労働時間の短縮や時間外労働の抑制などの就労形態の調整を行い、その結果として標準報酬月額が2等級以上低下しかつその状態が3か月以上続くことが見込まれる場合は、報酬減となった初月に受けた報酬額を基に報酬が減少した月の翌月から標準報酬月額を改定できる制度が開始されます。

通常の随時改定の場合、標準報酬月額が改定されるまでには、固定的賃金の変動があった月から3か月を要するため、それまでの間は従前の標準報酬月額が維持されますが、療養等と仕事の両立を支援する観点からより速やかに標準報酬月額を改定できるようになりました。

対象者は以下3つの要件全てを満たす必要があります。

① 療養等と仕事を両立するための就労調整が行われていること
② 就労調整により報酬が急減し、急減後の報酬の総額を基にした標準報酬月額が、従前の標準報酬月額に比べて2等級以上低下し、かつその状態が3か月以上続くことが予め見込まれること
③ 特例措置による改定を行うことについて対象者が書面で同意していること

ただし就労調整が終了したことにより報酬が増加し、増加後の報酬の総額を基にした標準報酬月額がその者の標準報酬月額（特例措置による改定後のもの）に比べて2等級以上上昇した場合には、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、報酬増となった初月に受けた報酬の総額を新たな標準報酬月額として改定するものとします。

また特例による場合、標準報酬月額が減少するため、将来の年金給付の減少、傷病手当金及び出産手当金に影響が生じます。人事担当者は対象者に十分な説明を行い、同意を得た上で手続きを行いましょう。

Point2 社会保険の加入対象拡大

令和7年6月13日に成立した年金制度改正法では、年金制度について複数の改正が行われました。改正内容の概要については2025年9月号_Vol.271で解説していますので、ご参照ください。

今回は、その改正事項の一つである「社会保険の加入対象拡大」について令和8年10月以降変更となる短時間労働者の加入要件をまとめました。今後、パート・アルバイトなどの従業員が以下4つ（①～④）の要件を満たす場合は、短時間労働者として社会保険に加入することになります。

加入要件	令和8年10月以降
① 週の所定労働時間が20時間以上であること	継続
② 学生ではないこと	継続
③ 2ヶ月を超えて雇用される見込みであること	継続
④ 従業員数51人以上の企業であること（企業規模要件）	継続（段階的に縮小・撤廃）
所定内賃金が月額8.8万円以上であること（賃金要件）	撤廃

※労働時間及び労働日数がフルタイムの3/4以上の従業員は、既に社会保険の対象です。

●賃金要件の撤廃

これまで短時間労働者の加入要件の1つであった「所定内賃金が月額8.8万円以上であること（賃金要件）」は、令和8年10月に撤廃となります。令和7年度地域別最低賃金が全ての都道府県で時給1,016円を超えたことにより、週20時間以上働く全ての方が自動的に社会保険の加入対象になるためです。

ただし最低賃金法では一定の場合に最低賃金の減額を許可する特例があり、この特例の対象となる短時間労働者のうち、月額賃金8.8万円未満である方は原則社会保険に加入しないこととなります（申出により任意で加入することは可能）。

●企業規模要件の縮小・撤廃

今後は企業規模要件も以下の通り段階的に縮小・撤廃されます。

現行	令和9年10月から	令和11年10月から	令和14年10月から	令和17年10月から
従業員51人以上	従業員36人以上	従業員21人以上	従業員11人以上	従業員10人以下

人事担当者は、自社の厚生年金被保険者の人数を確認し、適用時期の確認が必要です。なお企業規模要件を満たさない企業でも、従業員の2分の1以上の同意があれば、短時間労働者も社会保険に加入することができます。

●保険料調整制度

令和8年10月以降、社会保険の加入対象拡大に該当する短時間労働者の社会保険料負担軽減を支援するための制度が開始されます。原則、社会保険料は労使折半（事業主と被保険者が半分ずつ負担）ですが、この制度の利用を希望する事業主は、事業主の負担割合を増やし、被保険者の負担を軽減することができます（期間：3年間）。その際、事業主が追加負担した分については、その全額を制度全体で支援し、一定期間経過後に調整される仕組みであるため、最終的に事業主が納付する保険料総額が増えることはありません。また、短時間労働者が将来受け取る年金額にも影響はありません。詳細は2026年6月号_Vol.280で解説していますのでご参照ください。

Topics 2. 令和8年の改正に伴う年末調整事務のポイント

今年も年末調整の時期が近づいてきました。昨年ほどの大きな制度変更はありませんが、各種控除の所得要件および控除額の引き上げが実施されます。令和8年の改正点と、実務上の注意点をまとめます。

Point1 改正の内容

● 基礎控除・給与所得控除

- ・ 所得に応じた基礎控除額 58 万円～ 95 万円が、62 万円～ 104 万円（特例含む）へ引き上げられます。
- ・ 給与所得控除額の最低額が 65 万円から 69 万円に拡充され、令和 8・9 年については特例で 74 万円へ引き上げられます。

⇒これらの引き上げに伴い、所得税が課税されない給与収入の目安が 178 万円となります

● 配偶者控除・配偶者特別控除

配偶者控除の対象となる配偶者の要件が、所得 58 万円以下から 62 万円以下へ引き上げられます。それに伴い配偶者特別控除の対象は所得 62 万円超 133 万円以下となります。控除額は変更ありません。

⇒基礎控除額の引き上げに伴う要件変更です

● 扶養控除・特定扶養控除・特定親族特別控除

配偶者控除等と同様に、対象者の要件が所得 58 万円以下から 62 万円以下へ引き上げられます（特定親族特別控除は 62 万円超 123 万円以下）。控除額は変更ありません。

● ひとり親控除・寡婦控除・障害者控除

配偶者控除等と同様に、対象者の要件が所得 58 万円以下から 62 万円以下へ引き上げられます。控除額は変更ありません。

● 勤労学生控除

本人の要件が所得 85 万円から 89 万円へ引き上げられます。控除額は変更ありません。

● 生命保険料控除

一般生命保険料（新制度）について、23 歳未満の扶養親族がいる場合に限り、控除上限額 4 万円から 6 万円に引き上げられます。ただし、介護・個人年金保険料による控除額を合わせた上限額 12 万円は変更ありません。

Point2 実務上のポイント

- ① 昨年創設された特定親族特別控除により、今年も 19 歳以上 23 歳未満の親族の所得を正確に把握する必要があります。また、今年からは生命保険料控除についても 23 歳未満の扶養親族の有無により控除上限額が変わります。これらは従業員本人からの申告に基づくため、申告書の正確な記載が必要です。
- ② 多くの控除の所得要件が引き上げられたことに伴い、新たに控除対象者が増えることが想定されます。①と同様、従業員の正確な申告が必要となります。
- ③ 令和 8 年 11 月までは改正前のルールで源泉徴収が行われ、年末調整で改正後の控除額が適用されることから、年末調整での還付額が昨年に比べ大きくなる可能性があります。従業員からの問い合わせに備え、あらかじめ改正内容をご確認ください。

Topics 3. 越境テレワークのアップデート v2

コロナ禍を大きな契機とした越境テレワークが始まって久しいですが、最新の現状と法整備につき、共有させていただきます。直近で、外国人社員が本人の都合により母国に帰国し、日本法人との雇用契約を継続したまま、自宅から越境テレワークを行うというケースについてご相談を受けました。なお、当該外国人社員は韓国籍の方で、韓国に帰国されるというパターンです。

1. 現地ビザ

越境テレワークでは、現地に事業所がないことになりますが、外国人が現地に居住し勤務する上では、適切なビザが必要になります。今回の場合は、韓国籍の方が韓国に戻るため、ビザの問題は生じませんでした。

2. 給与計算

帰国前に、出国時年末調整を済ませておきます。テレワークであれ、非居住者が日本国外で役務提供を行うのであれば、日本の所得税は非課税となります。一方、居住・勤務する現地では、その法令に従い課税されますので、韓国での申告・納税が必要となります。

3. 社会保険

社会保険に居住者要件はありませんので、一般論としては、引き続き、①日本法人と雇用契約をしている、②日本法人から指揮命令を受けている、③日本法人が給与を支払っているのであれば、日本の社会保険への加入が継続することになります。

① 健康保険

日本の健康保険の海外療養費制度を使って、海外での医療費のうち一定割合の給付を受けることが可能です。

② 介護保険

日本に住所を有する 40 歳以上 65 歳未満の健康保険加入者が対象となりますので、海外居住の方は対象となりません。

③ 雇用保険

外国人社員が本人都合で母国に帰国し越境テレワークを行う場合については、情報公開請求に基づく疑義照会（2021 年 11 月 5 日付）に対し、東京労働局が「本人都合で転居する場合は、国外における就労が臨時的・一時的であるものを除き、被保険者資格は喪失すべきと考えます」と回答しています。雇用保険は、日本における失業に備えるセーフティネットですので、日本で働く予定がない場合は対象外と考えられます。

④ 厚生年金保険

韓国との間には社会保障協定が存在しますので、テレワークであることを併せ、慎重な検討が必要になります。（注：日韓社会保障協定では、二重加入防止について規定されていますが、期間通算は認められていません）

韓国での勤務が 5 年を超えると見込まれる場合は、日韓社会保障協定第 5 条 1 に基づき、韓国で強制加入の社会保険制度に加入すれば、二重加入防止のため、日本の年金制度からは資格喪失とすることが、その趣旨になっています。しかし、今回の越境テレワークの場合、韓国側の「韓国法令の適用証明書」に記入すべき事業所が存在しませんので、同証明書が発行できないことが想定されます。この状況に関する日本の年金事務所の返答は一貫しておらず、管轄事務所により「資格は継続する」「資格は喪失して構わない」という異なる回答が返ってきました。残念ながら、統一した見解は見当たらないので、現状その度に確認する必要があります。

上記のように、越境テレワークが始まってかなりの年数を経ても、明確な指針がない点もあります。できれば立法により明確化されて欲しいものですが、当面の間は、現実的な解決策を模索し、情報提供させていただきたいと考えております。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《神無月》「金木屋の風」

金木屋の香りがふわりと漂い始めると、秋の深まりを感じます。花そのものは小さく控えめですが、その甘く優しい香りは驚くほど遠くまで届き、「どこから香ってくるのだろう」と辺りを見回した経験のある方も多いのではないのでしょうか。開花期間はわずか 1 週間ほどと短く、気づけば散ってしまうのはかなさも、金木屋が愛される理由の一つかもしれません。

中国原産の金木屋は、古くから観賞用として親しまれ、日本でも秋の風物詩として定着しています。オレンジ色の小さな花々が集まって咲く

姿は可憐で、街路樹や庭木として各地で見ることができます。また、その香りはお茶やお酒、菓子などにも利用され、秋ならではの味わいとして楽しまれています。

忙しい毎日の中では、季節の変化を見送ってしまいがちです。しかし、金木屋の香りは立ち止まるきっかけを与えてくれます。窓を開けた瞬間や通勤の道すがらにふと訪れる秋の便り。そんな小さな季節の贈り物を感じながら、深まりゆく秋をゆっくり味わいたいものです。

(成)



バックナンバーはこちらから!

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

CLICK!

