

少人数でもできる体制を作る

最低賃金時給50円～59円引上げとチェックすべき事項

引上答申額(2024.8.20現在)

59円:愛媛、58円:島根、57円:鳥取、56円:鹿児島・沖縄、
55円:青森・福島・高知・長崎・大分・宮崎、54円:秋田・新潟
・熊本、53円:福井、52円:茨城・香川、51円:石川・岐阜
・兵庫・和歌山・山口・福岡、50円:他の都道府県

※岩手・山形・徳島・佐賀は未公表

株式会社 **アートプラン**
社会保険労務士 **辻野 扶美**

tel:022-354-1151 fax:022-354-1152

2024年10月からの都道府県の地域別最低賃金答申額 (最低賃金審議会の意見を基に最終決定されます)

都道府県	引上後の最低賃金	都道府県	引上後の最低賃金	都道府県	引上後の最低賃金
全国加重平均	1,054円	富山県	998円	島根県	962円
北海道	1,010円	石川県	984円	岡山県	982円
青森県	953円	福井県	984円	広島県	1,020円
岩手県	943円	山梨県	988円	山口県	979円
宮城県	973円	長野県	998円	徳島県	946円
秋田県	951円	岐阜県	1,001円	香川県	970円
山形県	950円	静岡県	1,034円	愛媛県	956円
福島県	955円	愛知県	1,077円	高知県	952円
茨城県	1,005円	三重県	1,023円	福岡県	992円
栃木県	1,004円	滋賀県	1,017円	佐賀県	950円
群馬県	985円	京都府	1,058円	長崎県	953円
埼玉県	1,078円	大阪府	1,114円	熊本県	952円
千葉県	1,076円	兵庫県	1,052円	大分県	954円
東京都	1,163円	奈良県	986円	宮崎県	952円
神奈川県	1,162円	和歌山県	980円	鹿児島県	953円
新潟県	985円	鳥取県	957円	沖縄県	952円

[1] パート従業員等の時給引上げ

[2] 高卒初任給・在職従業員の最低賃金クリア

[3] 固定残業手当の許容残業時間を変えずに賃上げ(最低賃金クリア)する方法

[4] 【130万円の壁対策】
年収130万円(60歳以上等は180万円)以上で被扶養者になれない
⇒国民健康保険(年収135万円で約8%前後)、国民年金(2024年度:月額16,980円)に加入

[5] 【106万円の壁対策】
社会保険加入対象従業員100人超の会社(2024年10月以降は50人超の会社)
週所定労働時間20時間以上かつ賃金月額88,000円以上(賞与・残業手当・通勤手当等を除く)

[6] 最低賃金引上げによる賃金引上げ部分の社会保険料負担増加
(2024年4月現在)
会社負担:16.560%
従業員負担:15.550%

[7] 少人数でもできる体制を作る

[1] パート従業員等の人件費増加概算額チェック

最低賃金引き上げによる人件費増加概算額を把握しておく必要があります。

2024年10月改定のみ（時給換算平均50円引き上げ）

	対象パート従業員人数×最低賃金引上額×平均1日当り勤務時間×平均1か月当り出勤日数×月数＝人件費増加額
(計算例)	100人×50円×6時間×23日×12か月＝8,280,000円
御社の場合	_____人×_____円×_____時間×_____日×12か月＝_____円

(参考)

注1:最低賃金は、**地域別最低賃金**(最低賃金法第9条～第14条)と**特定最低賃金(産業別最低賃金)**、同法第15条～第19条)、さらに特定最低賃金には**船員による特例の最低賃金**(国土交通大臣又は地方運輸局長が決定、同法第35条～第37条)があり、同法第6条により、**いずれか最高の額の最低賃金が適用**されます。

注2:**一事業所で複数の産業分類(総務省標準産業分類)に該当する場合には、分類ごとの付加価値**(一般的に、売上から、仕入・材料・部品費・外注費等を控除した粗利益に相当。付加価値が算出困難な場合には生産額、商品販売額又はサービスからの収入額等、あるいはそれらの活動に要した従業者数等を代理指標として用いる。)が**一番大きい分類を主要な産業とみなして適用**されます。

注3:**地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に違反した場合は50万円以下の罰金**(同法第40条)、**特定最低賃金(産業別最低賃金)に違反した場合は、最低賃金法による罰則ではなく、賃金不払いによる労働基準法第24条(賃金の支払)違反で30万円以下の罰金**(労働基準法第120条第1項)となります。

[2] 高卒初任給・所定給与月額^①の最低賃金クリアチェック — 在職従業員の給与も同様にチェックします

- (1) 2025年4月入社^②の初任給(除外手当控除後)は、2024年10月改定の最低賃金以上であるかを確認しておく必要があります。

2024年4月入社 ^② の初任給	最低賃金から除外される手当(除外手当)
_____円	固定残業手当、精皆勤手当、家族手当、通勤手当は最低賃金から除外します。

- (2) 最低賃金時給をクリアする初任給・所定給与月額(除外手当含まず)

計算例	(年間日数－年間休日) × 所定労働時間 × 最低賃金時給 ÷ 月数 = 所定給与月額
(宮城県)	(365日－105日) × 8時間 × 973円 ÷ 12か月 = 168,654円
御社の場合	(365日－_____日) × _____時間 × _____円 ÷ 12か月 = _____円

↑ 地域別最低賃金を入れます。なお、産業別最低賃金の方が高い場合には産業別最低賃金を入れます(産業別最低賃金は、11月～翌年1月で改定されます)。

- (1) < (2) の場合

- ① (1) ≥ (2) になるように、初任給の基本給、又は除外手当以外の手当を引き上げる必要があります。
又は/及び
② 固定残業手当・精皆勤手当・家族手当等を基本給に加算、又は除外手当以外の手当に変更する検討の必要があります。

(参考) 賃金(除外項目除く時給換算)の最低賃金(以上)チェック

- (1) 日給月給制(欠勤・遅刻・早退の賃金控除有り)・月給制(欠勤・遅刻・早退の賃金控除無し)の場合

$$\frac{\text{月給(日給月給制の場合は欠勤・遅刻・早退の賃金控除)}}{\text{1か月所定労働時間(日給月給制の場合は欠勤・遅刻・早退時間控除)}} \geq \text{最低賃金額(時給換算)}$$

- (2) 日給制の場合

$$\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間}} \geq \text{最低賃金額(時給換算)}$$

- (3) 出来高制の場合

$$\frac{\text{賃金総額}}{\text{当該賃金計算期間の総労働時間数}} \geq \text{最低賃金額(時給換算)}$$

[3] 固定残業手当の許容残業時間を変えずに賃上げする方法

年間賞与50万円、年間所定労働2080時間(=(365日-年間休日105日)×1日所定労働8時間)の例

(1) 賃上げ前

基本給 153,700円 (基準内賃金183,700円)	役職手当 15,000円	営業手当 15,000円	固定残業手当 53,000円 (40時間)	家族手当 5,000円	通勤手当 7,000円	=	現在の総支給額 248,700円
------------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------------------	----------------	----------------	---	---------------------

①年間人件費
4,065,249円
=(月支給額248,700円×12か月+年間賞与50万円)×(1+社保料会社負担16.67%)

40時間=固定残業手当53,000円÷残業単価1,324.76円
残業単価1,324.76円=基準内賃金183,700円×12か月÷年間所定労働2080時間×1.25

(2) 20,000円の賃上げ +20,000円

基本給 173,700円 (基準内賃金203,700円)	役職手当 15,000円	営業手当 15,000円	固定残業手当 53,000円 (40時間→36時間に縮小)	家族手当 5,000円	通勤手当 7,000円	=	賃上げ後の総支給額 268,700円
------------------------------------	-----------------	-----------------	-------------------------------------	----------------	----------------	---	-----------------------

②年間人件費
4,345,257円
=(月支給額268,700円×12か月+年間賞与50万円)×(1+社保料会社負担16.67%)

固定残業時間が36時間に減り、36時間超の時間外労働で別途残業代支払が必要

36時間=固定残業手当53,000円÷残業単価1,468.99円
残業単価1,468.99円=基準内賃金203,700円×12か月÷年間所定労働2080時間×1.25

(3) 20,000円の賃上げ +15,521円

基本給 169,221円 (基準内賃金199,221円)	役職手当 15,000円	営業手当 15,000円	固定残業手当 57,479円 (40時間)	家族手当 5,000円	通勤手当 7,000円	=	賃上げ後の総支給額 268,700円
------------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------------------	----------------	----------------	---	-----------------------

③年間増加額
280,008円
=①4,345,257円-②4,065,249円

+4,479円 固定残業時間は減らない

基本給・固定残業手当に割り振る

40時間=固定残業手当57,479円÷残業単価1,436.69円
残業単価1,436.69円=基準内賃金199,221円×12か月÷年間所定労働2080時間×1.25

基本給・固定残業手当に割り振る算式

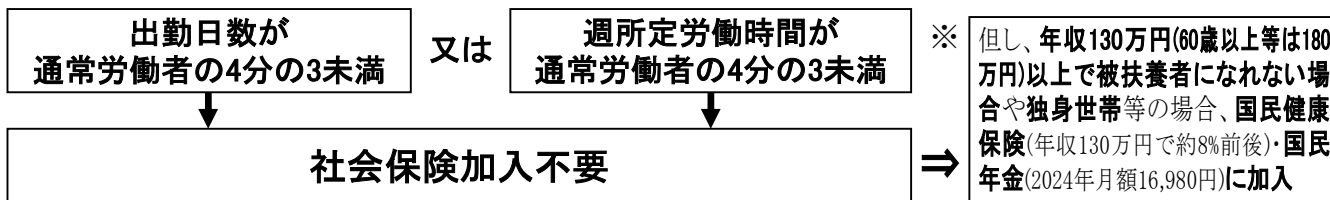
上記例の場合	基本給賃上げ額 15,521円	=	賃上げ額 20,000円	×	基準内賃金 183,700円	÷	(基準内賃金 183,700円 + 固定残業手当 53,000円)
御社の場合	円	=	円	×	円	÷	(円 + 円)

※円未満切捨て

上記例の場合	固定残業手当賃上げ額 4,479円	=	賃上げ額 20,000円	-	基本給賃上げ額 15,521円
御社の場合	円	=	円	-	円

[4] 130万円の壁対策の具体例

対象 社会保険加入対象従業員100人以下の会社(2024年10月以降は50人以下の会社)

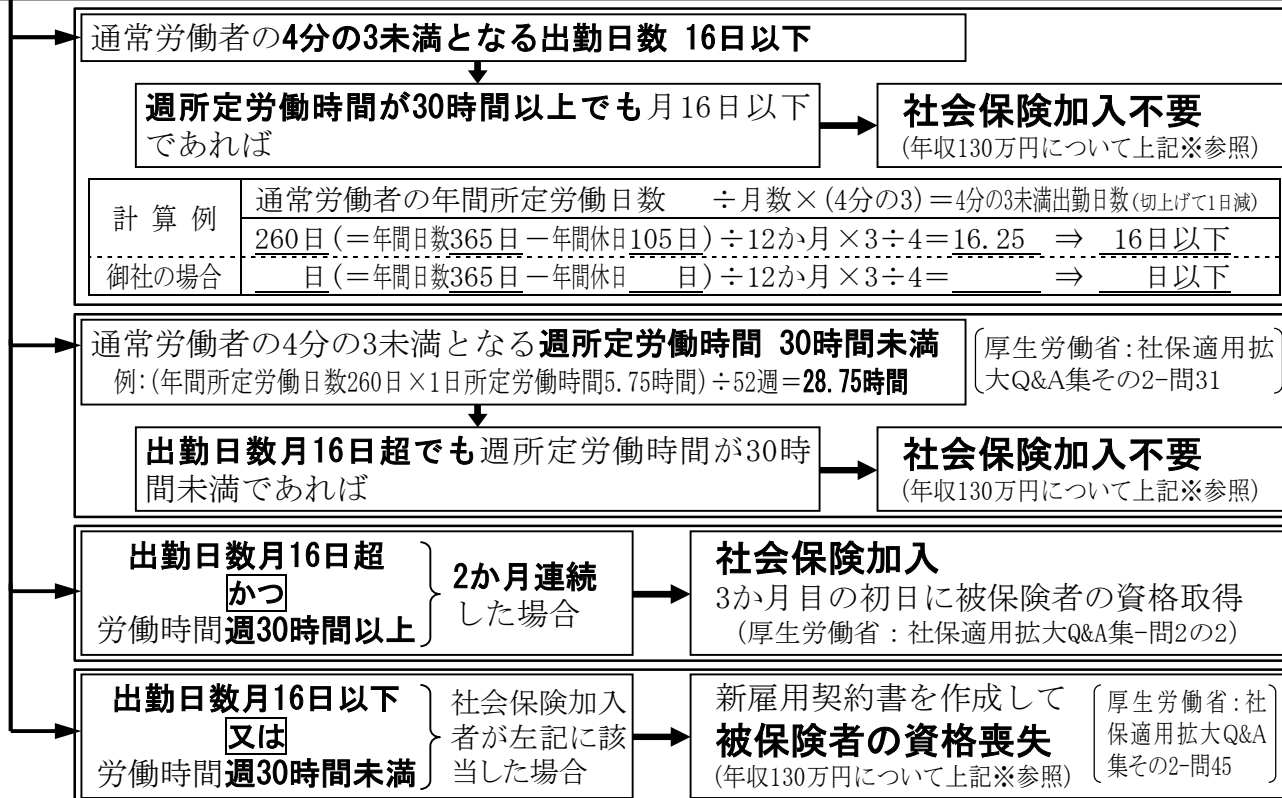


今後1年間の年収見込額・年収130万円(60歳以上等は180万円)未満となる労働時間の計算

年収見込 計算例	給与月額 (= 時給 × 月労働時間 + 残業手当 + 通勤手当等 + 年金等) × 月数 + 年間賞与見込 = 年収見込額
御社の場合	104,904円 (= 1054円 × 97時間 + 0円 + 3500円 + 0円) × 12か月 + 30,000円 = 1,298,856円
労働時間 計算例	{(上限額 - 年間賞与見込) ÷ 月数 - 残業手当 + 通勤手当等 + 年金等} ÷ 時給 = 1か月当り労働時間上限
御社の場合	{(130万円 - 30,000円) ÷ 12か月 - 0円 - 3500円 - 0円} ÷ 1054円 = 97.09時間未満

1年単位の变形労働時間制の場合 (例:年間所定労働日数260日、週所定労働時間40時間)

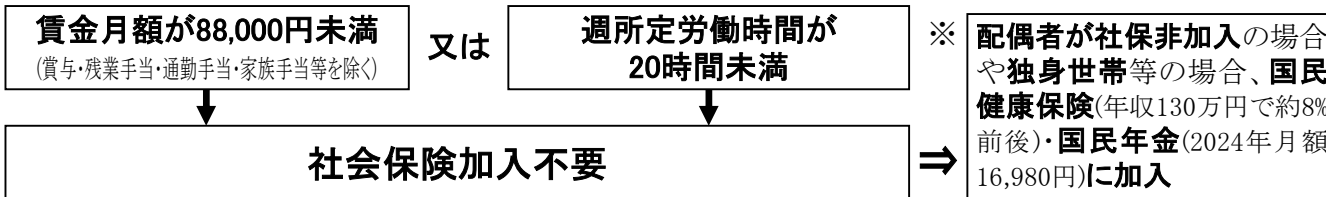
週40時間 × (365日 ÷ 週7日) ÷ 年間所定労働日数260日 (= 365日 - 年間休日105日) = 8.02 ⇒ 1日所定労働時間8時間



- (1) 「年収130万円以上」には、賞与・残業手当・通勤手当・年金等を含みます。なお、60歳以上や障害者の場合は「180万円以上」となります。
 - (2) 高校生・短大生・大学生(夜間学生除く)も同様の取扱いとなります(厚生労働省: 社保適用拡大Q&A集その2-問33-問34)。
 - (3) 閏年(366日)も、365日の年と同じ年間所定労働日数260日(年間休日106日)の場合は、上記と同様です。
- (参考) 標準報酬月額9.8万円で社会保険に10年間加入した場合、支払う保険料は約177万円(=9.8万円×12か月×10年×健康保険・介護保険・厚生年金保険料率本人負担15.06%)として、将来の年金受給額は年間約6.4万円(=9.8万円×12か月×10年×報酬比例乗率0.5481%)で、回収に約27年(=15.06%÷0.5481%)を要します。なお、厚生年金保険料のみで比較しますと回収に約16.7年(=厚生年金保険料本人負担9.15%÷0.5481%)を要します。

[5] 106万円の壁対策の具体例

対象 社会保険加入対象従業員100人超の会社(2024年10月以降は50人超の会社)



賃金月額が88,000円未満となる月労働時間の計算

労働時間 計算例	上限月額	÷ 時給	= 1か月の労働時間上限
	88,000円(賞与・残業手当・通勤手当・家族手当等を除く)	÷ 1054円	= 83.49時間未満
御社の場合	88,000円(賞与・残業手当・通勤手当・家族手当等を除く)	÷ _____円	= _____時間未満



- 「給与月額88,000円」は、賞与、残業手当(時間外手当・休日手当・深夜手当等の割増賃金)、最低賃金に算入しない賃金(通勤手当、精皆勤手当、家族手当)、臨時に支払われる結婚手当等、は除きます(厚生労働省: 社保適用拡大Q&A集その2-問41)。
 - 閏年(366日)も、365日の年と同じ年間所定労働日数260日(年間休日106日)の場合は、上記と同様です。
- (参考) 標準報酬月額9.8万円で社会保険に10年間加入した場合、支払う保険料は約177万円(=9.8万円×12か月×10年×健康保険・介護保険・厚生年金保険料率本人負担15.06%)として、将来の年金受給額は年間約6.4万円(=9.8万円×12か月×10年×報酬比例乗率0.5481%)で、回収に約27年(=15.06%÷0.5481%)を要します。なお、厚生年金保険料のみで比較しますと回収に約16.7年(=厚生年金保険料本人負担9.15%÷0.5481%)を要します。

(参考) 政府の1人当り最大50万円補助につきまして

(1) 政府は「106万円の壁」対策として3年間で最大50万円の助成をするキャリアアップ助成金の新コースがありますが、助成金目的のみで賃上げ等を行いませんと会社は多額の負担増加になります。

【概要】

④手当等支給メニュー		⑤労働時間延長メニュー		
要件	1人当り助成額	週所定労働時間の延長	賃金(基本給 ^{(*)3})の増額	1人当り助成額
①賃金(標準報酬月額 ^{(*)1} ・標準賞与 ^{(*)2})の15%以上追加支給	1年目20万円	4時間以上	—	30万円
②賃金(標準報酬月額 ^{(*)1} ・標準賞与 ^{(*)2})の15%以上追加支給を行い③の取組も行う	2年目20万円	3時間以上～4時間未満	5%以上	
		2時間以上～3時間未満	10%以上	
③賃金(基本給 ^{(*)3})の18%以上増額	3年目10万円	1時間以上～2時間未満	15%以上	

- (*)1 社会保険適用時点の標準報酬月額
- (*)2 賞与支給時の標準賞与額(1000円未満切捨て)
- (*)3 社会保険適用時点の基本給

【助成金対象者(全て満たす者)】

- ①2023年10月以降に社会保険適用となる者
- ②6か月前の日以前から継続雇用されている者
- ③同事業所で2年以内に社会保険加入していない者

※その他詳細…厚生労働省「社会保険適用時処遇改善コース」に関するQ&A(事業主の方向け)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou_qa.html

【例1】年収106万円(賞与・残業代・通勤手当等を除く)の壁と会社負担

※社会保険料は、「本人負担15.66%(雇用保険含む)・会社負担16.67%(雇用・労災含む)×「賃金」で計算

⑦新会社負担1,466,329円
(=④+⑤+⑥)

社会保険適用促進手当無し(3年目以降)の例

③新年収1,256,818円(=①+②)
但し、年収増加分と社会保険料負担が相殺され手取りは増えない

②現年収106万円と手取同額となる賃上げ(又は労働時間延長)196,818円
(=①÷(1-社保15.66%)-①)

従業員の社会保険料負担196,818円
(=③×社保15.66%)

①現年収1,060,000円(未満)

(参考)
所得税1,500円・住民税13,000円
年収増額前後共に、給与所得控除55万円の範囲内(年収162.5万円以下)のため、所得税・住民税に変化なし

手取維持

⑥会社の社会保険料負担209,511円
(=③×社保16.67%)
+
⑤現年収106万円と手取同額となる賃上げ(又は労働時間延長)196,818円
(=②)

④現支給額1,060,000円(現会社負担)

2年間は、社会保険適用促進手当として支給すると、標準報酬月額の算定に含めず、追加支給分の社会保険料は会社・本人負担共に不要となります。

会社負担増額合計406,329円(年額)

助成金
1年目:20万円
2年目:20万円
3年目:10万円

賃上げ実質負担増加額

1年目	2年目	3年目	4年目～
34.3万円 ^(*) -20万円 =14.3万円	34.3万円 ^(*) -20万円 =14.3万円	40.6万円 -10万円 =30.6万円	40.6万円 -0万円 =40.6万円
3年間:109.2万円-50万円=59.2万円			

(*)1・2年目は「社会保険適用促進手当」による賃上げとして負担額減少(下記計算)

国の収入

会社・従業員から社会保険料徴収406,329円	会社から雇用保険料(雇用・能力開発事業)引上げ
-------------------------	-------------------------

雇用保険料率

従業員負担	会社負担
(2023年4月～) 失業給付分0.6%	(2023年4月～) 失業給付分0.6% +雇用・能力開発事業分0.35%

(参考)

仮に時給を1072円とした場合、年収増額196,818円は年間184時間分(=年収増額196,818円÷時給1072円)で月平均15.33時間(=年間184時間分÷12か月)の労働時間延長が必要となります。

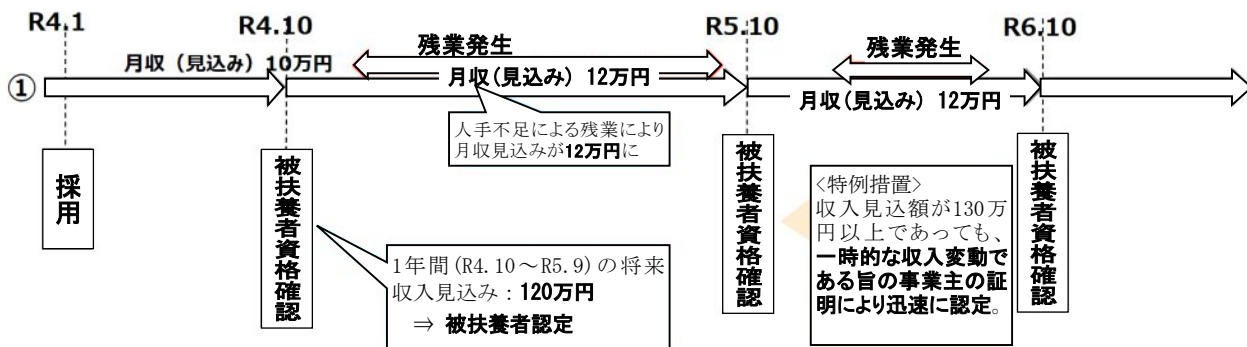
復興税を含む所得税1,500円=(給与収入106万円-給与所得控除55万円-基礎控除48万円)×所得税率5%×復興税1.021

住民税13,000円=(給与収入106万円-給与所得控除55万円-基礎控除43万円)×住民税率10%+均等割り5,000円

1年目・2年目は追加支給を「社会保険適用促進手当」として支給した場合、会社・本人負担共に追加支給分のみ社会保険料不要となりますが、追加支給前の年収106万円に対する社会保険料の負担がありますので、概算で年間の会社負担増額合計342,698円(=年収106万円×会社負担社会保険料16.67%+追加支給額165,996円(=年収106万円×本人負担社会保険料15.66%))となります。

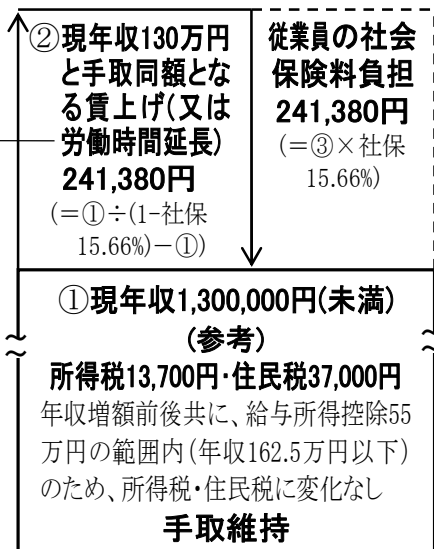
- (2) 社会保険加入不要の週20時間未満(1日4時間(未満)・週5日)の短時間パート社員活用が必須です。
- (3) また、2024年10月以降の従業員51人以上(2022年10月以降、従業員101人以上)の会社で週20時間以上であっても、週30時間未満であれば社会保険加入不要の高校生・短大生・大学生(夜間学生除く)のアルバイト活用が必須です。
- (4) 2023年10月1日の39円~47円の最低賃金の引上げで、やむを得ず社会保険加入が必要となる従業員については、時給は余り上げず、勤務時間延長で対処するのが選択肢となります。
- (5) 2024年10月以降、従業員51人以上(2022年10月以降、従業員101人以上)の会社の社会保険適用開始で、週20時間以上勤務・2か月超雇用見込のパート社員等は、給与月額8.8万円(⇒年収106万円(=8.8万円×12か月、賞与・残業代・通勤手当等を除く)以上になると社会保険料の支払が必要となり、手取が減少するため「106万円の壁」となります。
- (6) 「年収130万円の壁」については、年収130万円以上となっても令和5年10月・令和6年10月の「被扶養者資格確認」の際に、年収増加が一時的である旨の「事業主証明」(次頁以降参照)を添付する事で被扶養者継続となります。その後は、年収130万円以上の見込みとなった時に被扶養者から外れ、国民健康保険(年収130万円で約8%前後)・国民年金(2024年月額16,980円)に加入(出勤日数及び週所定労働時間が通常労働者の4分の3以上となる場合には社会保険加入)となります。

(例) 被扶養者の範囲内で働く予定(月収10万円)であったが、残業により収入増になった場合 厚生労働省:「年収の壁」への当面の対応策より

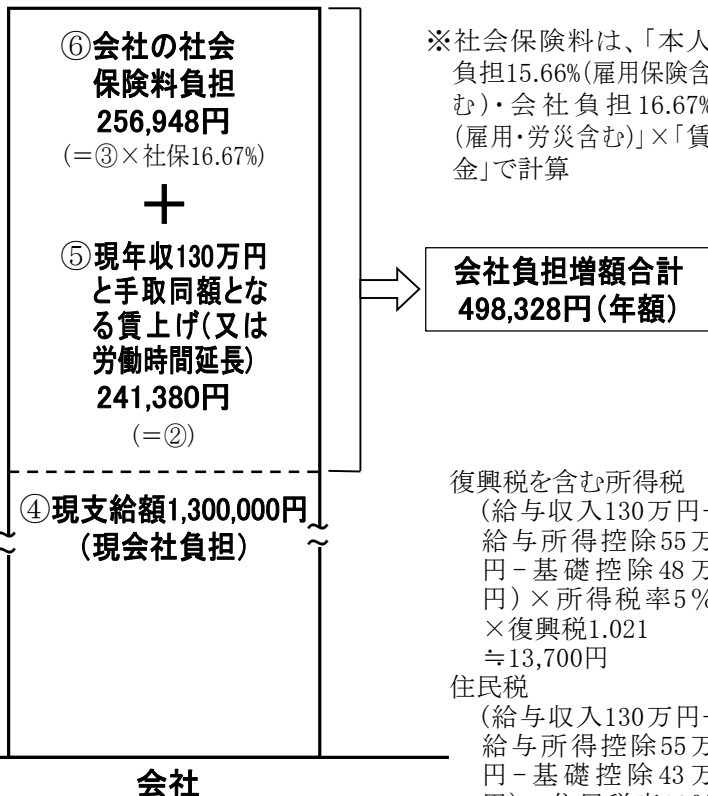


【例2】 年収130万円(賞与・残業代・通勤手当・年金等を含む)の壁と会社負担
※社会保険加入となる場合の計算

③ 新年収1,541,380円(=①+②)
 但し、年収増加分と社会保険料負担が相殺され手取は増えない



⑦ 新会社負担1,798,328円(=④+⑤+⑥)



復興税を含む所得税
 (給与収入130万円-給与所得控除55万円-基礎控除48万円)×所得税率5%×復興税1.021
 ≒13,700円
 住民税
 (給与収入130万円-給与所得控除55万円-基礎控除43万円)×住民税率10%+均等割り5,000円
 =37,000円

(参考) 仮に時給を1072円とした場合、年収増額241,380円は年間225時間分(=年収増額241,380円÷時給1072円)で月平均18.75時間(=年間225時間分÷12か月)の労働時間延長が必要となります。

[6] 社会保険の標準報酬月額について、最低賃金引上げの2024年10月～12月の間に、最低賃金引上げ額に残業等を加算して2等級以上増加となった場合は、年金事務所に月額変更届を出す事になり、2025年1月分から社会保険料負担が増加します。なお、月額変更届の提出に該当しない場合であっても、翌年4月～6月の算定基礎届により翌年9月分以降の社会保険料負担が増加します。

(参考1) 標準報酬月額表(標準報酬24万円迄の抜粋)

※等級のカッコ内は、厚生年金保険の等級です

※健康保険料率は都道府県毎に異なります

標準報酬月額		報酬		被保険者(従業員)負担分保険料 ※会社負担分は下記同額に「子ども・子育て拠出金0.36%」を加算				
等級	月額	以上	以下	健康保険 (5.000%)	介護保険 (0.910%)	厚生年金 (9.150%)	月合計	年合計
1	58,000		62,999	2,900	528	8,052	11,480	137,760
2	68,000	63,000	72,999	3,400	619	8,052	12,071	144,852
3	78,000	73,000	82,999	3,900	710	8,052	12,662	151,944
4(1)	88,000	83,000	92,999	4,400	801	8,052	13,253	159,036
5(2)	98,000	93,000	100,999	4,900	892	8,967	14,759	177,108
6(3)	104,000	101,000	106,999	5,200	946	9,516	15,662	187,944
7(4)	110,000	107,000	113,999	5,500	1,001	10,065	16,566	198,792
8(5)	118,000	114,000	121,999	5,900	1,074	10,797	17,771	213,252
9(6)	126,000	122,000	129,999	6,300	1,147	11,529	18,976	227,712
10(7)	134,000	130,000	137,999	6,700	1,219	12,261	20,180	242,160
11(8)	142,000	138,000	145,999	7,100	1,292	12,993	21,385	256,620
12(9)	150,000	146,000	154,999	7,500	1,365	13,725	22,590	271,080
13(10)	160,000	155,000	164,999	8,000	1,456	14,640	24,096	289,152
14(11)	170,000	165,000	174,999	8,500	1,547	15,555	25,602	307,224
15(12)	180,000	175,000	184,999	9,000	1,638	16,470	27,108	325,296
16(13)	190,000	185,000	194,999	9,500	1,729	17,385	28,614	343,368
17(14)	200,000	195,000	209,999	10,000	1,820	18,300	30,120	361,440
18(15)	220,000	210,000	229,999	11,000	2,002	20,130	33,132	397,584
19(16)	240,000	230,000	249,999	12,000	2,184	21,960	36,144	433,728

(2024年4月現在)

(参考2) 各種保険料会社負担分の引上げ状況

従業員の負担分=⑦-会社のみ負担分(④⑥の全額+⑤のうち0.3(2010年~2015、2022年~2024年は0.35))

単位:%

保険名	2009年	2013年	2016年	2017年	2021年	2023年	2024年
➔ ①健康保険料(全国平均)	4.10	⇨ 5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
➔ ②介護保険料	0.595	⇨ 0.775	⇨ 0.79	⇨ 0.825	⇨ 0.90	⇨ 0.91	0.80
➔ ③厚生年金保険料	7.852	⇨ 8.560	⇨ 9.091	⇨ 9.15	9.15	9.15	9.15
➔ ④子ども・子育て拠出金	0.13	⇨ 0.15	⇨ 0.20	⇨ 0.23	⇨ 0.36	0.36	0.36
⑤雇用保険料	0.70	⇨ 0.85	0.70	0.60	0.60	⇨ 0.95	0.95
⑥労災保険料	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
⑦会社負担合計	13.677	⇨ 15.635	⇨ 16.081	⇨ 16.105	⇨ 16.310	⇨ 16.670	16.560
⑧従業員負担合計	12.947	⇨ 14.835	⇨ 15.281	⇨ 15.275	⇨ 15.350	⇨ 15.660	15.550
⑨会社・従業員負担合計	26.624	⇨ 30.470	⇨ 31.362	⇨ 31.380	⇨ 31.660	⇨ 32.330	32.110
⑩障害者雇用率と納付金	1999年4月1.8%→2013年4月2.0%→2018年4月2.2%→2021年3月2.3%→2024年4月2.5%(40人に1人)→2026年7月2.7%(37.5人に1人) 従業員数100人超(週30時間未満の短時間労働者は0.5人でカウント)で障害者雇用不足数1人につき障害者雇用納付金月額5万円						

[注1] 協会けんぽは、2010年に健康保険料の上限を10%から12%に引上できる健康保険法改正を行い、2016年に13%に引上できる改正が行われた。

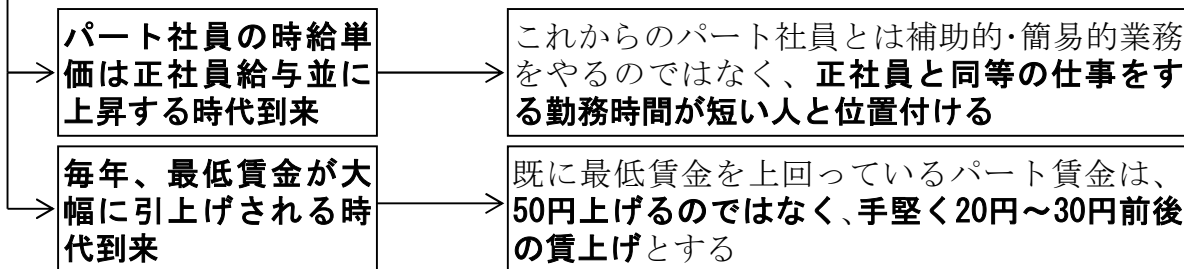
[注2] 雇用保険料は、「一般の事業」以外に「建設の事業:従業員0.7%、会社1.15%」「農林水産事業・清酒製造の事業:従業員0.7%、会社1.05%」がある。

[注3] 上記労災保険料は、「その他の事業0.3%」で、他に「建築事業0.95%」「貨物取扱事業0.85%」「食料品製造業0.4%」「卸売・小売業、飲食店・宿泊業0.3%」等がある。

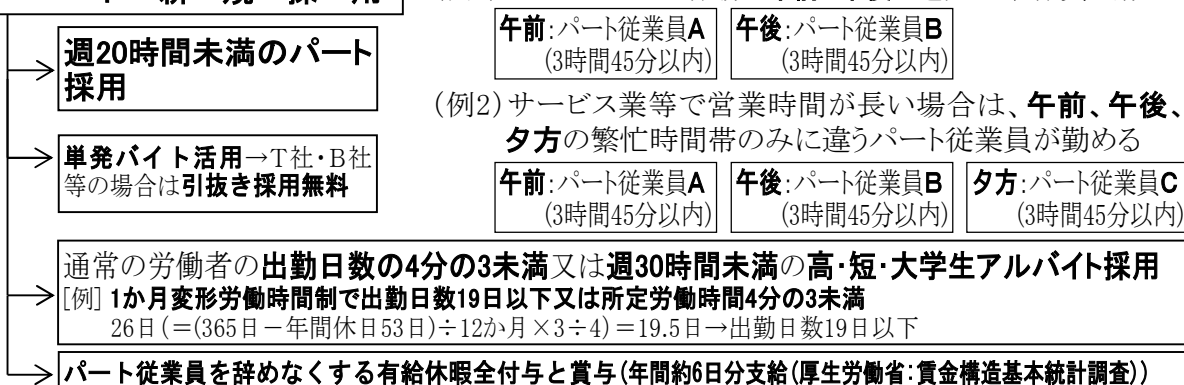
【7】 少人数でもできる体制を作る

(賞与・残業代・通勤手当等を除く) (賞与・残業代・通勤手当・年金・非課税収入等を含む)

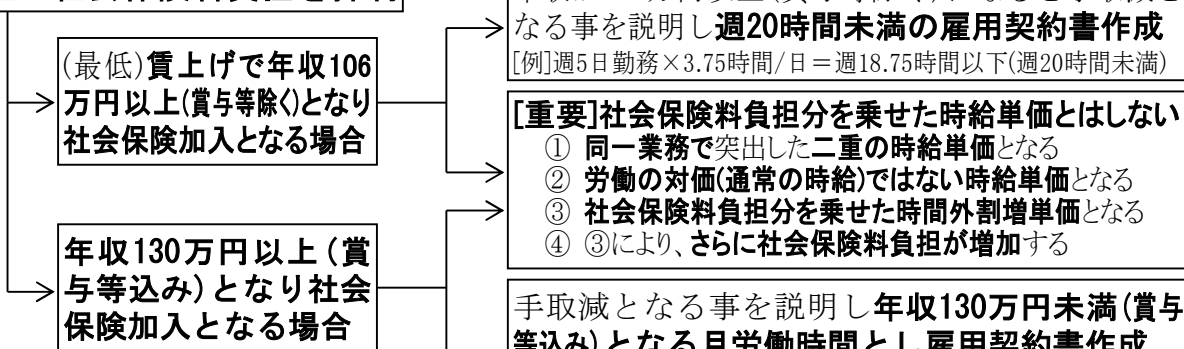
(1) パート従業員の低賃金の時代は終了



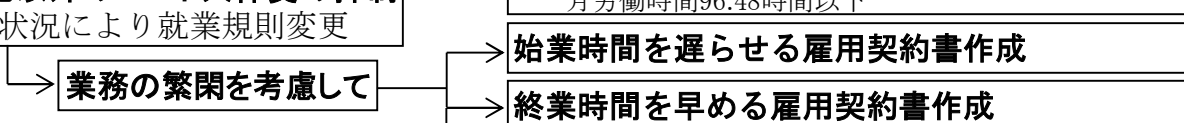
(2) パート新規採用



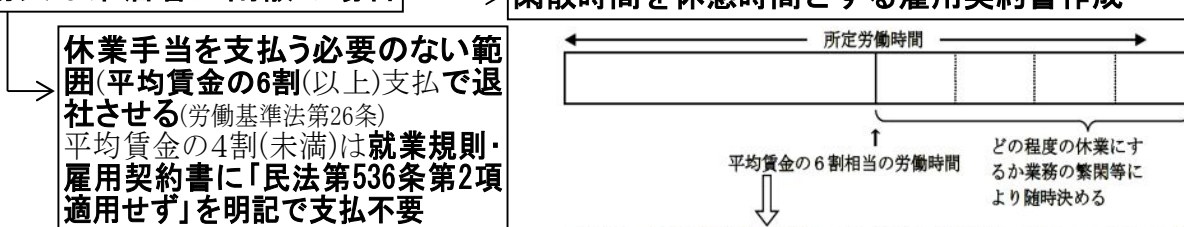
(3) 会社の社会保険料負担を抑制



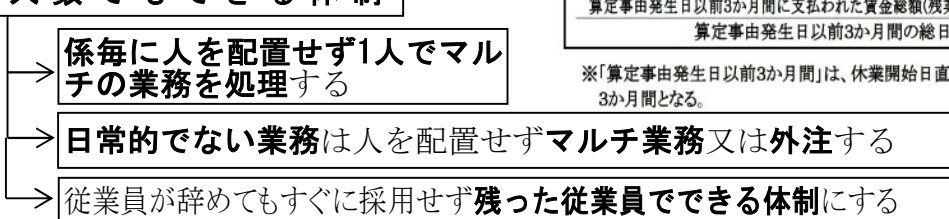
(4) 上記以外のパート人件費の抑制状況により就業規則変更



(5) 業務又は来店客が閑散の場合



(6) 少人数でもできる体制



(参考1) 被扶養者で社会保険未加入のパートの年収106万円の壁(社保加入対象従業員100人超(2024年10月から社保加入対象50人超)の会社が対象)

※従業員数は週30時間以上等の現行の適用基準となる被保険者数で算定

週20時間以上パートの収入と社会保険料・税金等 (注)週20時間(未満)=1か月の実際労働時間86時間40分(86.66時間)×12か月÷52週は、年収に関係なく社会保険加入不要

年収(賞与・残業代・通勤手当等を除く)	本人(妻)								夫				
	月額 (年収÷12か月)	年間雇用保険料	年間社会保険料	年間所得税	年間住民税	年間手取	手取%	社会保険の 被扶養者	所得税 配偶者控除	住民税 配偶者控除	所得税 配偶者特別控除	住民税 配偶者特別控除	夫の別ト
840,000	70,000	0	0	0	0	840,000	100.0%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
900,000	75,000	0	0	0	0	900,000	100.0%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
1,000,000	83,333	0	0	0	2,000	998,000	99.8%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
1,050,000	87,500	0	0	1,021	12,000	1,036,979	98.8%	なり得る	0	0	380,000	330,000	71,798
1,060,000	88,333	0	157,872	0	5,000	897,128	84.6%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,240,000	103,333	7,440	186,576	815	5,000	1,040,169	83.9%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,290,000	107,500	7,740	197,340	2,803	5,000	1,077,117	83.5%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,300,000	108,333	7,800	197,340	3,311	5,000	1,086,549	83.6%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,400,000	116,667	8,400	211,692	7,652	5,000	1,167,256	83.4%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,500,000	125,000	9,000	226,044	11,994	10,800	1,242,162	82.8%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,550,000	129,167	9,300	226,044	14,531	15,800	1,284,325	82.9%	なれない	0	0	360,000	330,000	69,756
1,600,000	133,333	9,600	240,396	16,336	17,900	1,315,768	82.2%	なれない	0	0	310,000	310,000	62,651
1,752,000	146,000	10,512	269,100	19,990	22,200	1,430,198	81.6%	なれない	0	0	210,000	210,000	42,441
1,904,000	158,667	11,424	287,040	24,214	28,700	1,552,622	81.5%	なれない	0	0	110,000	110,000	22,231
2,015,999	168,000	12,096	304,980	27,266	32,900	1,638,757	81.3%	なれない	0	0	30,000	30,000	6,063
2,016,000	168,000	12,096	304,980	27,267	32,900	1,638,757	81.3%	なれない	0	0	0	0	0

[前提条件] 本人(妻)のパート収入による手取り計算(本人の被扶養者なし)

雇用保険: 週20時間かつ31日以上雇用見込で加入義務ですが、上表では月労働時間86時間(週20時間未満)×時給例1054円(全国平均の最低賃金)=90,644円を超える場合に計算

社会保険: 従業員100人(2024年10月からは50人)を超える適用事業所は、労働時間週20時間以上、月収88,000円以上(残業代・精皆手当・家族手当・通勤手当・賞与・結婚祝金等を除く週給、日給、時間給を月額換算した額、年収106万円はあくまで目安)、のいずれにも該当する場合に加入義務(厚生年金保険法第12条・健康保険法第3条)

なお、例えば、**残業代や通勤手当を除いた月9万円**で加入要件を満たしても、加入する際の標準報酬月額**は残業代や通勤手当を含めて月10万円**となりますので、上表は概算となります。

社会保険の被扶養者: 年収130万円(賞与・残業代・通勤手当・年金・非課税収入等を含む、60歳以上や障害者の場合は180万円)未満は配偶者・親の被扶養者(又は配偶者・親が社会保険非加入の場合は国民健保・国民年金に加入)になれますが、当該金額を超える場合は、被扶養者になれず国民健康保険と60歳未満の場合は国民年金の加入が必要です。

住民税: 市町村ごとに異なりますが、上表では年収100万円を超える場合に計算

(平成17年度より、パート収入が100万円を超える配偶者には住民税の均等割(都道府県民税1,500円(標準税額)、市区町村民税3,500円(標準税額))が課されています。)

所得税: 年収103万円(=給与所得控除55万円+基礎控除48万円、2019年分以前も103万円(=給与所得控除65万円+基礎控除38万円))以下の場合には課税されません。

夫の別ト: 夫の収入により異なりますが、上表では夫の各所得控除後の年間課税所得が195~330万円の場合(給与収入だけの場合の年間収入は約440~640万円)の所得税率10.21%と住民税10%で計算

(例: 本人の年収が175万円の場合、夫の所得税配偶者特別控除21万円×所得税率10.21%+夫の住民税配偶者特別控除21万円×住民税10%=42,441円)

夫の配偶者控除は、本人の年収が103万円以下の場合に38万円の所得控除ができ、103万円を超えると配偶者控除の代わりに配偶者特別控除となり、150万円以下までは38万円、以降段階的に減額し、2,016,000円でゼロとなります。また、合計所得金額が900万円(給与収入だけの場合の年間収入は1120万円)以下として計算、900万円を超えると段階的に減額し、1000万円超でゼロとなります。

(参考2) 被扶養者で社会保険未加入のパートの年収130万円の壁(従業員100人以下(2024年10月から50人以下)の会社が対象)

※従業員数は週30時間以上等の現行の適用基準となる被保険者数で算定

パートの収入と社会保険料・税金等

本人(妻)								夫					
年収(賞与・残業代・通勤手当等を含む)	月額 (年収÷12か月)	年間雇用保険料	年間社会保険料	年間所得税	年間住民税	年間手取	手取%	社会保険の 被扶養者	所得税 配偶者控除	住民税 配偶者控除	所得税 配偶者特別控除	住民税 配偶者特別控除	夫の引当
840,000	70,000	0	0	0	0	840,000	100.0%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
900,000	75,000	0	0	0	0	900,000	100.0%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
1,000,000	83,333	0	0	0	2,000	998,000	99.8%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
1,050,000	87,500	0	0	1,021	12,000	1,036,979	98.8%	なり得る	0	0	380,000	330,000	71,798
1,060,000	88,333	0	0	1,531	13,000	1,045,469	98.6%	なり得る	0	0	380,000	330,000	71,798
1,240,000	103,333	7,440	0	10,340	30,200	1,192,020	96.1%	なり得る	0	0	380,000	330,000	71,798
1,290,000	107,500	7,740	0	12,877	35,200	1,234,183	95.7%	なり得る	0	0	380,000	330,000	71,798
1,300,000	108,333	7,800	197,340	3,311	5,000	1,086,549	83.6%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,400,000	116,667	8,400	211,692	7,652	5,000	1,167,256	83.4%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,500,000	125,000	9,000	226,044	11,994	10,800	1,242,162	82.8%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,550,000	129,167	9,300	226,044	14,531	15,800	1,284,325	82.9%	なれない	0	0	360,000	330,000	69,756
1,600,000	133,333	9,600	240,396	16,336	17,900	1,315,768	82.2%	なれない	0	0	310,000	310,000	62,651
1,752,000	146,000	10,512	269,100	19,990	22,200	1,430,198	81.6%	なれない	0	0	210,000	210,000	42,441
1,904,000	158,667	11,424	287,040	24,214	28,700	1,552,622	81.5%	なれない	0	0	110,000	110,000	22,231
2,015,999	168,000	12,096	304,980	27,266	32,900	1,638,757	81.3%	なれない	0	0	30,000	30,000	6,063
2,016,000	168,000	12,096	304,980	27,267	32,900	1,638,757	81.3%	なれない	0	0	0	0	0

[前提条件] 本人(妻)のパート収入による手取り計算(本人の被扶養者なし)

雇用保険: 週20時間かつ31日以上雇用見込で加入義務ですが、上表では月労働時間86時間(週20時間未満)×時給例1054円(全国平均の最低賃金)=90,644円を超える場合に計算

社会保険: 1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上で加入義務(但し、従業員100人(2024年10月からは50人)を超える適用事業所は、労働時間週20時間以上、月収88,000円以上(残業代・精皆動手当・家族手当・通勤手当・賞与・結婚祝金等を除く週給、日給、時間給を月額換算した額、年収106万円はあくまで目安)、のいずれにも該当する場合に加入義務、厚生年金保険法第12条・健康保険法第3条)ですが、上表では年収130万円以上の場合に社会保険加入として計算

社会保険の被扶養者: 年収130万円(賞与・残業代・通勤手当・年金・非課税収入等を含む、60歳以上や障害者の場合は180万円)未満は配偶者・親の被扶養者(又は配偶者・親が社会保険非加入の場合は国民健保・国民年金に加入)になれますが、当該金額を超える場合は、被扶養者になれず国民健康保険と60歳未満の場合は国民年金の加入が必要です。

住民税: 市町村ごとに異なりますが、上表では年収100万円を超える場合に計算

(平成17年度より、パート収入が100万円を超える配偶者には住民税の均等割(都道府県民税1,500円(標準税額)、市区町村民税3,500円(標準税額))が課されています。)

所得税: 年収103万円(=給与所得控除55万円+基礎控除48万円、2019年分以前も103万円(=給与所得控除65万円+基礎控除38万円))以下の場合には課税されません。

夫の引当: 夫の収入により異なりますが、上表では夫の各所得控除後の年間課税所得が195~330万円の場合(給与収入だけの場合の年間収入は約440~640万円)の所得税率10.21%と住民税10%で計算

(例: 本人の年収が175万円の場合、夫の所得税配偶者特別控除21万円×所得税率10.21%+夫の住民税配偶者特別控除21万円×住民税10%=42,441円)

夫の配偶者控除は、本人の年収が103万円以下の場合に38万円の所得控除ができ、103万円を超えると配偶者控除の代わりに配偶者特別控除となり、150万円以下までは38万円、以降段階的に減額し、2,016,000円でゼロとなります。また、合計所得金額が900万円(給与収入だけの場合の年間収入は1120万円)以下として計算、900万円を超えると段階的に減額し、1000万円超でゼロとなります。