

## タイ社会保険に関する省令改正：「賃金基礎額引き上げ」の概要

2026年2月27日

One Asia Lawyers タイ事務所  
藤原 正樹（弁護士・日本法）  
マーシュ 美穂

2025年12月11日、「社会保険法第33条に基づく被保険者の拠出金算定の基礎となる最低賃金および最高賃金を定める省令（仏暦2568年（2025年））」（以下「新省令」）が公布され、2026年1月1日より施行されました。

新省令は、社会保険基金（Social Security Fund、以下「SSF」）への拠出金算定の基礎となる賃金の上限を引き上げることを目的とし、従前の「省令第7号（仏暦2538年（1995年））」（以下「旧省令」）を廃止するものです。

この改正は、1990年社会保険法（Social Security Act B.E. 2533、以下「SSA」）第33条の被保険者に係る拠出金算定の基礎について、現行の経済状況をよりの確に反映させることを目的としています。



### 1. 規制の概要と適用範囲

新省令は、SSA 第33条に基づく被保険者によるSSFへの拠出金に適用されます。

同条のもとでは、すべての従業員が被保険者となる義務を負い、また第46条に基づき、被保険者である従業員および雇用主は、それぞれ定められた料率に従ってSSFに拠出金を納付する必要があります。

これらの拠出金は、従業員が実際に受け取る総賃金ではなく、法令で定められた賃金基礎額に基づいて算定されます。

### 2. 主な改正点

旧省令のもとでは、賃金基礎額は1,650バーツから15,000バーツの範囲に設定されていました。

新省令では、段階的に賃金基礎額の上限を引き上げる制度が導入されました。

拠出率は引き続き基礎賃金額の5%に設定されており、この賃金基礎額上限の引き上げにより、今後の拠出金額は次のように変動します。

フェーズ	2026年 12月末まで	2026年1月～2028 年12月末まで	2029年1月～2031 年12月末まで	2032年1月以降
拠出金 (THB)				
<b>賃金基礎額</b>	1,650 - 15,000	1,650 - 17,500	1,650 - 20,000	1,650 - 23,000
<b>拠出額</b>	83 - 750	83 - 875	83 - 1,000	83 - 1,150

### 3. 給付額の引き上げ

被保険者は、SSFから7種類の給付を受ける権利を有します。

これらの給付を算定する際の賃金基礎額は、SSA 第46条に基づく拠出金算定の賃金基礎額と同じです。

したがって、拠出金算定に用いられる賃金基礎額の上限が引き上げられることにより、被保険者に適用される各種給付の上限額も以下の通り引き上げられることとなります。

フェーズ 給付内容	2026年 12月未まで	2026年1月～2028 年12月未まで	2029年1月～2031 年12月未まで	2032年1月 以降
傷病給付（パーツ／月） 〔最長 180 日〕	7,500	8,750	10,000	11,500
障害給付（パーツ／月）	7,500	8,750	10,000	11,500
出産手当（パーツ／件）	22,500	26,250	30,000	34,500
死亡給付金（パーツ／件）	90,000	105,000	120,000	138,000
失業給付（パーツ／月） ※自己都合退職の場合（最大 90 日）	4,500	5,250	6,000	6,900
失業給付（パーツ／月） ※解雇の場合、ただし懲戒解雇を除く（最大 180 日）	9,000	10,500	12,000	13,800
老齢年金（拠出期間 15 年 の場合）（パーツ／月）	3,000	3,500	4,000	4,600
老齢年金（拠出期間 25 年 の場合）（パーツ／月）	5,250	6,125	7,000	8,050

#### 4. 法的義務および罰則

雇用主は、賃金支払月の翌月 15 日までに、会社および従業員双方の拠出金を社会保険事務所に納付しなければなりません。

定められた期間内に納付を行わなかった場合、未納額に対し月 2% の延滞金が課されます。

#### 5. 事業への影響

社会保険拠出金算定に用いる賃金上限の改定は、2026 年 1 月 1 日より適用されます。

この改正に伴い、雇用主はすべての関連する給与計算において新しい上限を反映させ、雇用主・従業員双方の拠出金を適時に納付する必要があります。

#### 6. まとめ

雇用主は、改正内容に合わせて給与システムおよび内部手続きを見直し、従業員へ周知することが求められます。

本ニューズレターについてご質問や詳細な説明をご希望の場合は、One Asia Lawyers タイ事務所までお気軽にお問い合わせください。

以上

〈注記〉

本資料に関し、以下の点につきご了解ください。

- ・ 本資料は2026年2月27日時点の情報に基づき作成しています。
- ・ 今後の政府発表や解釈の明確化にともない、本資料は変更となる可能性がございます。
- ・ 本資料の使用によって生じたいかなる損害についても当社は責任を負いません。

One Asia Lawyersタイ事務所においては、常駐日本人専門家4名を含む合計20名の体制で対応を行っております。コーポレート、労務、倒産、訴訟等、現地に根付いたサービスを提供しております。

各種フォーマットの提供や各種動画配信（例：「タイにおける解雇のポイント（日本語、英語）」、「タイにおける個人情報保護法のポイント（英語、タイ語、日本語）」、「タイにおける駐在員が

知っておくべきコンプライアンスのポイント（日本語）」を行っております。  
 本記事やご相談に関するご照会は以下までお願い致します。

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または [info@oneasia.legal](mailto:info@oneasia.legal) までお願いします。

なお、本ニューズレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

< 著者 >

	<p><b>藤原 正樹</b>  <b>One Asia Lawyers タイオフィス 所長</b>  <b>パートナー弁護士（日本法）</b></p> <p>タイの M&amp;A 法務、債権回収、個人情報保護法、労働法を中心にタイ企業法務に関するリーガルサポートを提供している。        日本では、日本の法律特許事務所に 13 年間在籍し、知的財産法務、営業秘密を含めた情報関連法務、ソフトウェア法務、WEB サービス関連法務、その他企業法務及び破産管財業務などに従事し、数多くの訴訟案件にも対応してきた実績がある。  <a href="mailto:masaki.fujiwara@oneasia.legal">masaki.fujiwara@oneasia.legal</a></p>
	<p><b>マーシュ 美穂</b>  <b>One Asia Lawyers タイオフィス ディレクター</b></p> <p>タイ人弁護士と連携して主にコーポレート、労務、コンプライアンス分野を中心とした多岐にわたる法務案件について助言を提供。コーポレートの分野では、外資規制や BOI・FBL を含む各種許認可申請から、合併、解散、清算といった複雑な企業法務案件まで、幅広く対応。労務分野においても豊富な経験を有し、一般的な雇用問題から労働裁判までを取り扱う。その他、コンプライアンス監査の実施、相続・不動産取引に関する助言、内部通報制度の外部窓口構築支援なども担当。  <a href="mailto:miho.marsh@oneasia.legal">miho.marsh@oneasia.legal</a></p>