

令和7年度
企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業

「年収の壁」を知る

第1回 企業向け「年収の壁」対策セミナー

6月18日（水） 13:30～14:30

<講師>

馬場一成（社会保険労務士）

馬場一成

特定社会保険労務士
行政書士

ばば社労士事務所 代表

働き方改革セミナー、育児・介護と仕事の両立セミナー、
個別企業の従業員研修会など実績多数



講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状 <税制>
- ・年収の壁の現状 <社会保険>
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状 <税制>
- ・年収の壁の現状 <社会保険>
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

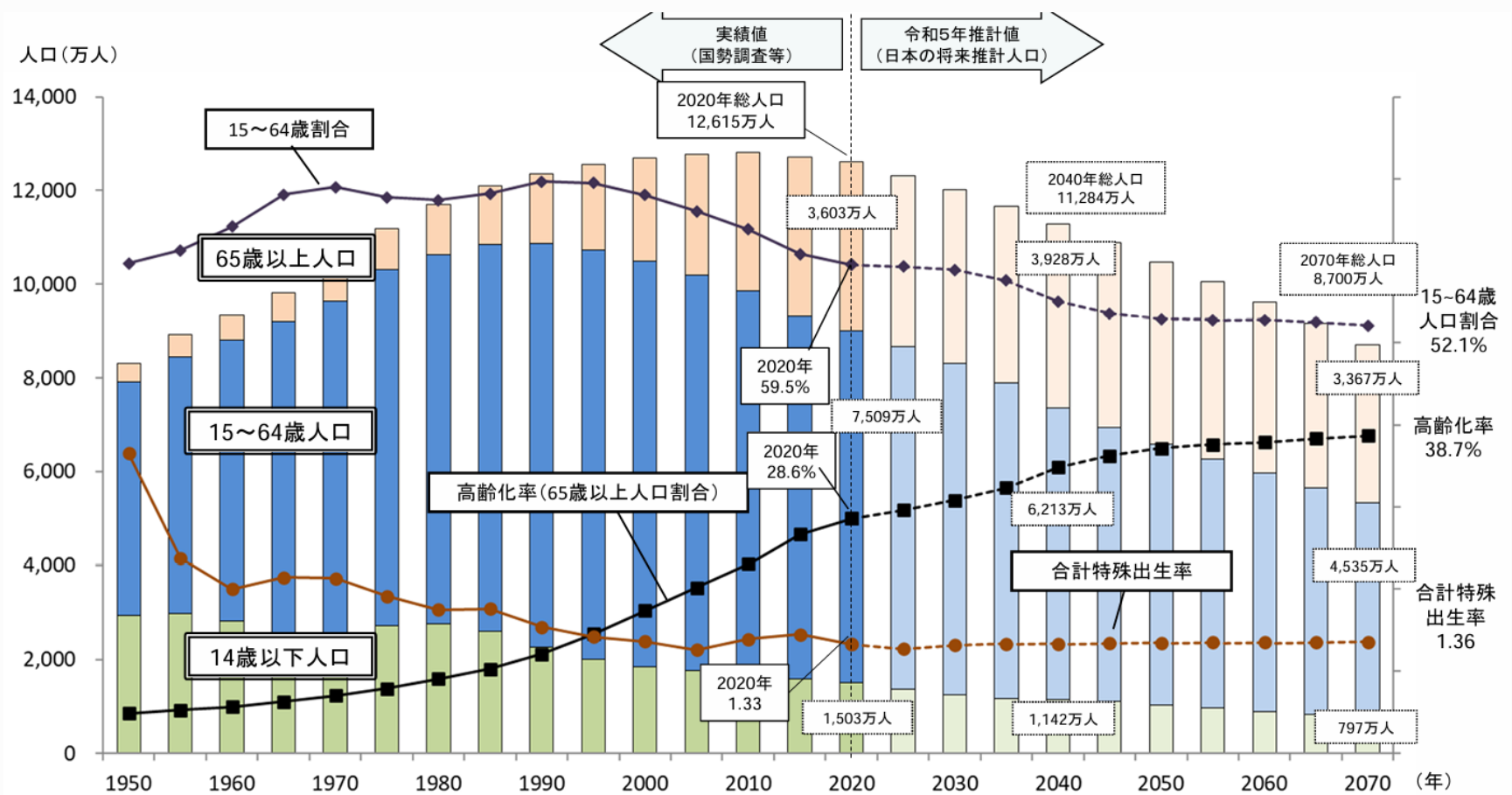
3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

日本の人口の推移

日本の人口は近年減少局面を迎えています。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されています。

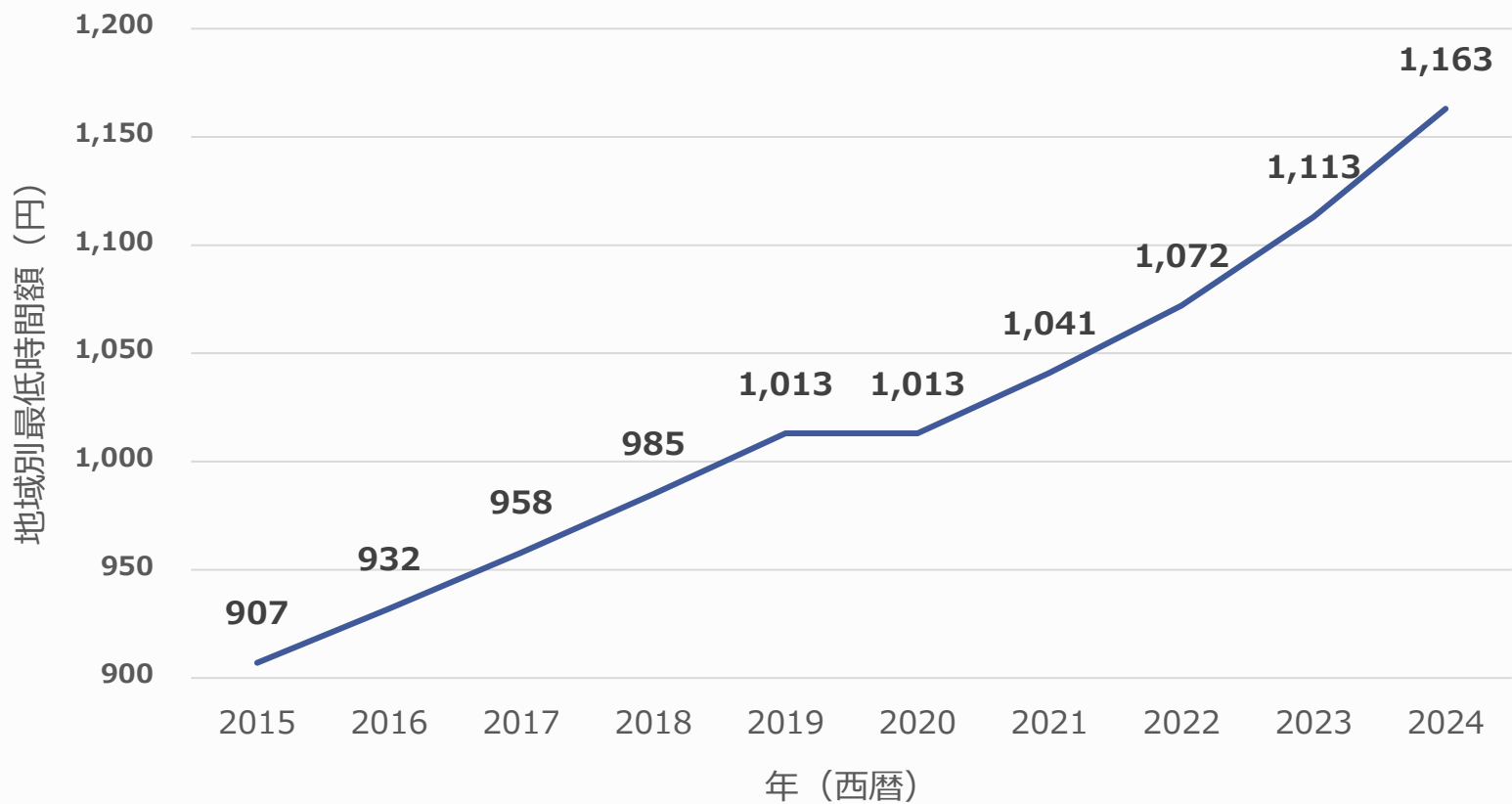


(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

最低賃金の上昇について

毎年上昇を続けており、政府は2020年代の1,500円達成を目指しています。そのため、パート勤務者の人件費は、今後も引き続き上昇する可能性が高くなっています。

《東京都最低賃金の推移》

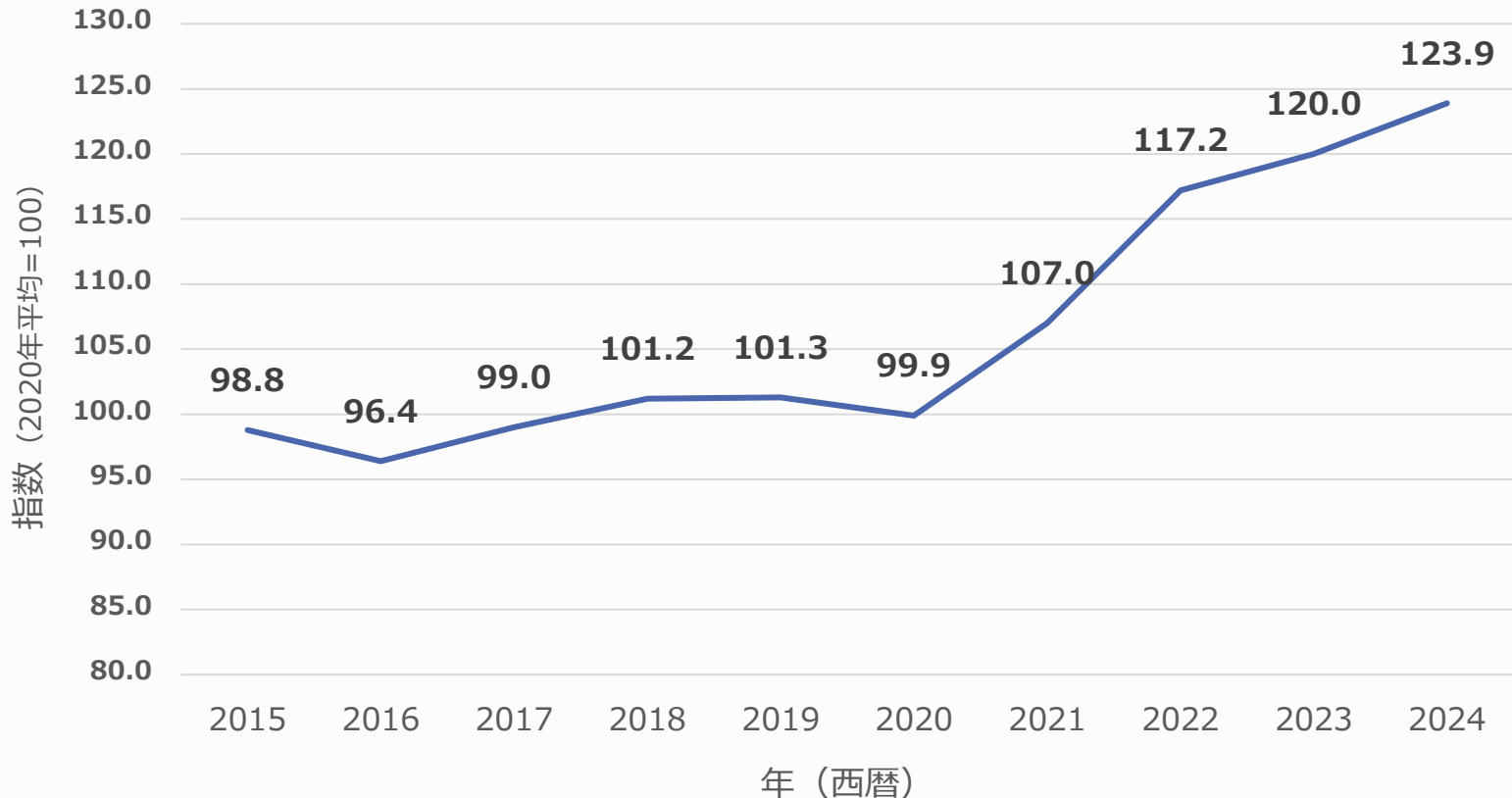


出典：『平成14年度から令和6年度までの地域別最低賃金改定状況』（厚生労働省）を元に作成

インフレ（企業物価）について

企業物価指数が上昇しており、企業間における商品等の取引価格が上昇しています。
人件費の上昇と相まって高コストの環境が続いています。

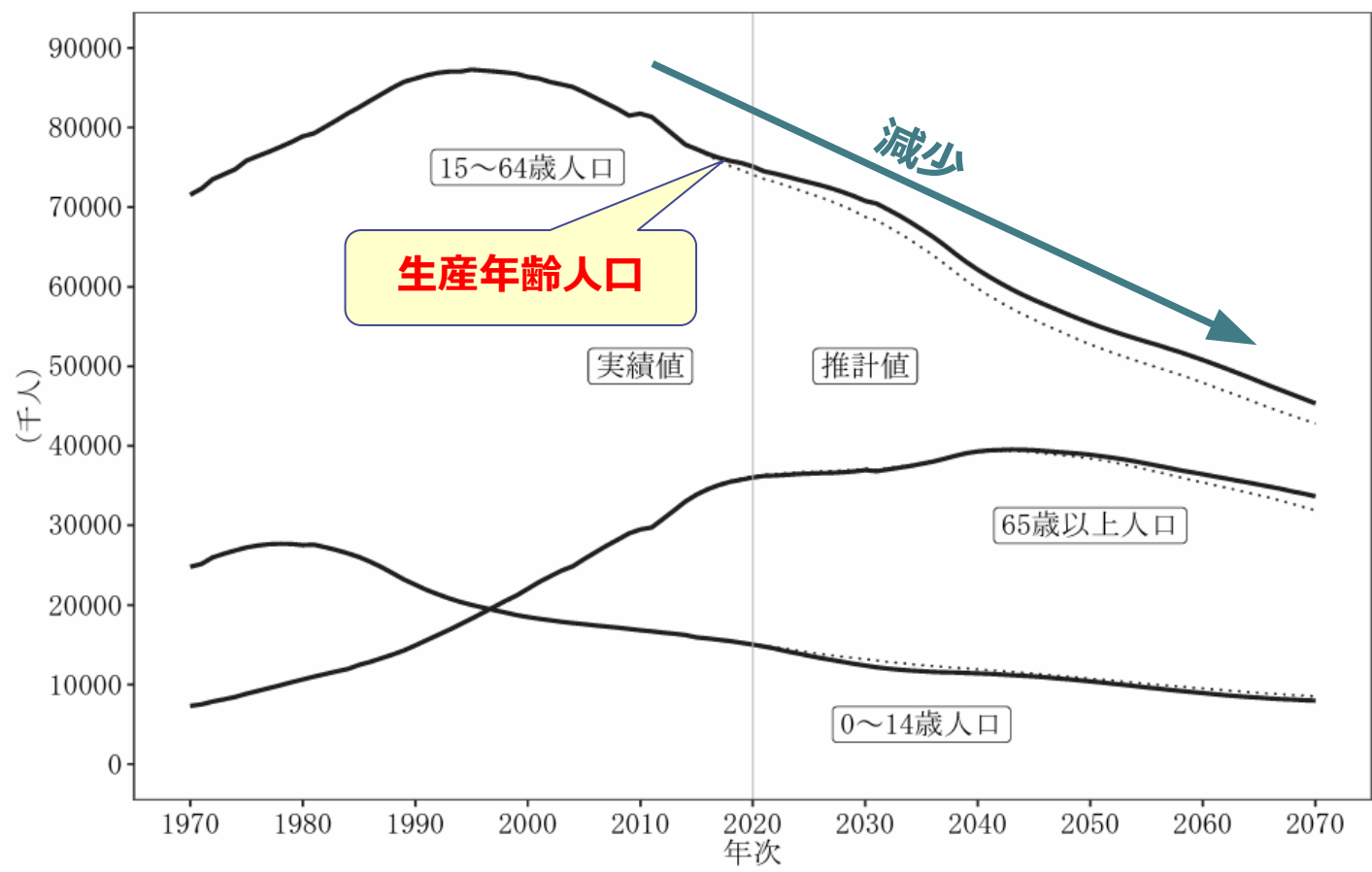
《国内企業物価指数の推移》



労働力不足について

生産年齢人口は1995年国勢調査をピークに減少し、推計値では2032年に7,000万人を、2043年に6000万人を、2062年に5,000万人を割り込みます。

《年齢3区分別人口の推移 - 出生中位（死亡中位）推計-》



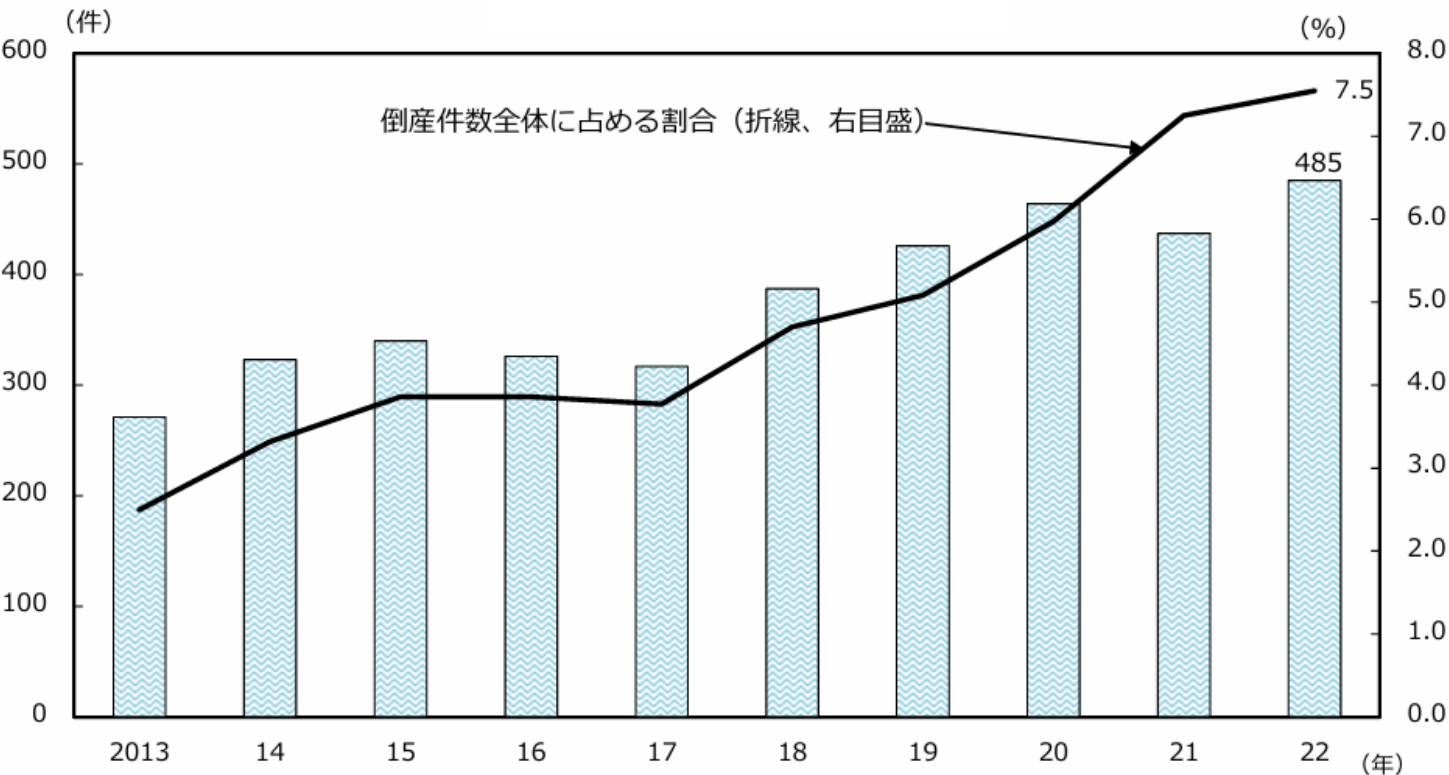
破線は前回中位推計。

出典：『日本の将来推計人口（令和5年推計）』（国立社会保障・人口問題研究所）より抜粋
https://www.ipss.go.jp/pp-zenoku/j/zenoku2023/pp2023_ReportALLc.pdf

労働力不足について

倒産件数全体に占める人手不足関連倒産の割合が近年上昇しています。生産年齢人口の急激な減少とも相まって、さらに深刻化するおそれがあります。

《人手不足関連倒産件数の推移》



(出典) 厚生労働省「令和5年版 労働経済の分析」をもとに作成
(注) 1) 負債額1,000万円以上を集計したもの。
2) 倒産件数の総計に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したもの。
3) 人手不足関連倒産件数は、求人難型、従業員退職型、後継者難型、人件費高騰型の要因を合計したもの。

出典：『人口減少社会への対応と人手不足の下での企業の人材確保に向けて』（厚生労働省）より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/001182285.pdf>

労働力不足についての実感

多くの企業で、人材の確保・定着に苦労しています。必要な人員を確保できないため、せっかくのビジネスチャンスに対応できないことも見受けられます。

■ 採用難・・・採用コストの増大

- ・求人広告を出しても応募がない
- ・内定を出しても入社辞退されてしまう

■ 定着難・・・短期退職

- ・転職先が豊富にある
- ・直接言っていないので退職理由が分からない



人材の獲得競争＝初任給の上昇 人件費の増大
営業時間の短縮 定休日の増加
ビジネスチャンスがあるにもかかわらず担い手がいない

講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状 <税制>
- ・年収の壁の現状 <社会保険>
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

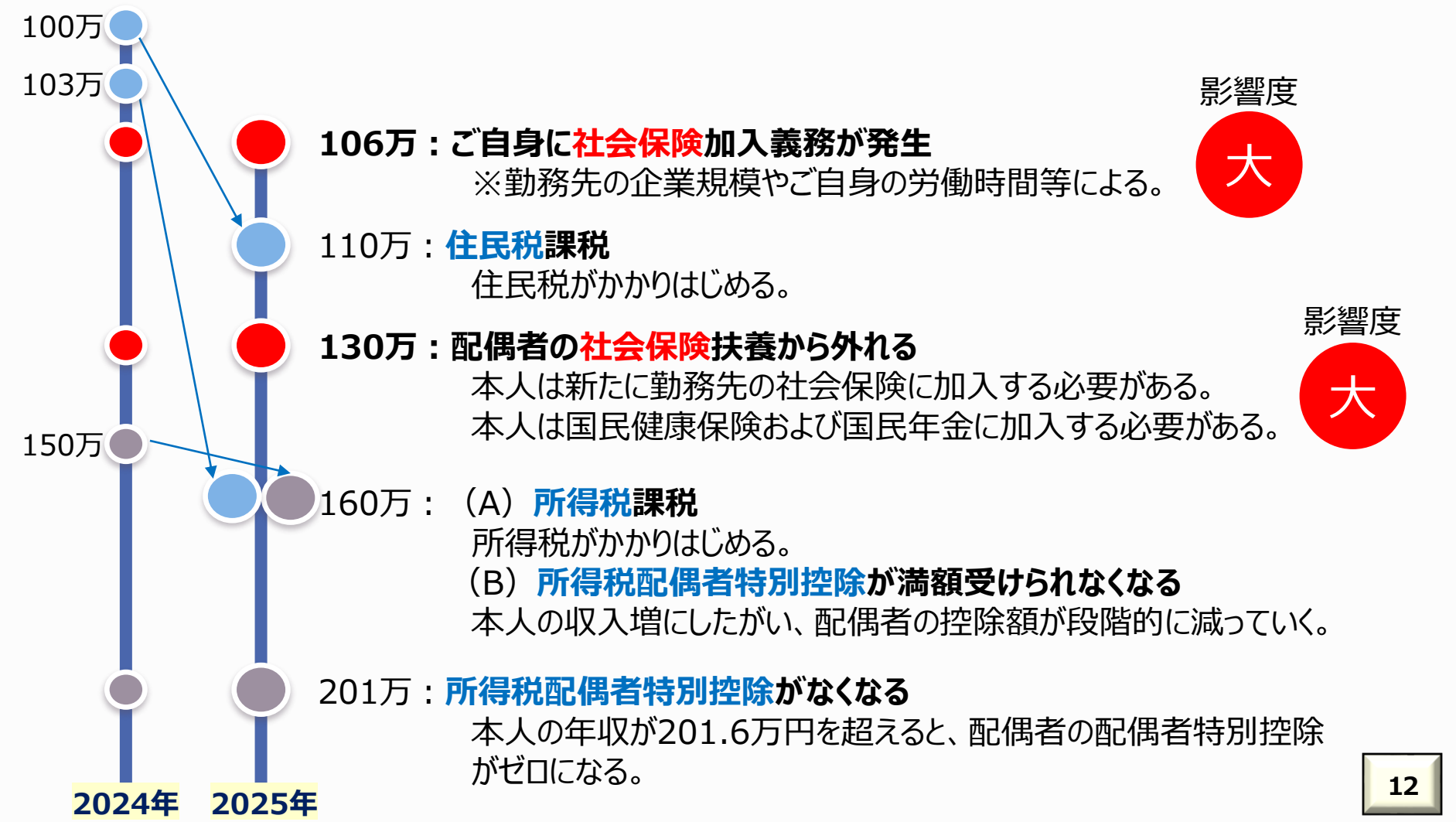
3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

年収の壁における6つの壁

いわゆる「年収の壁」には大きく6つの壁がありますが、手取り額や家計への影響が大きいのは、社会保険に関する106万円の壁と130万円の壁です。



講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・**年収の壁の現状 <税制>**
- ・年収の壁の現状 <社会保険>
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

年収の壁① 110万円の壁

年収が110万円を超えると、超えた部分に対して住民税が発生することになり、その分の手取り額に影響があります。

■ 本人の手取り額の変化

※社会保険の加入義務とならない働き方の場合

a.収入（年収）	1,100,000	1,110,000	（差額）
b.社会保険料	0	0	—
c.雇用保険料	0	0	—
d.所得税	0	0	—
e.住民税	0	6,500	+ 0.6万円
f.控除合計（b+c+d+e）	0	6,500	+ 0.6万円
g.手取り額（a-f）	1,100,000	1,103,500	+ 0.3万円

給与所得控除
65万円

個人住民税の非課税
45万円

65万円+45万円
→ **110万円**

住民税が発生

住民税分、
収入が減ります。

※住民税は、現時点での市町村のシュミレーションに基づいて計算されたもので、令和8年度に課税される税額と異なる場合があります。

年収の壁② 160万円の壁（A）

給与所得控除と基礎控除の合計が160万円ですが、社会保険料等の控除が生じる場合は、年収161万円であっても所得税が発生しません。

■ 本人の手取り額の変化

a.収入（年収）	1,600,000	1,610,000	（差額）
b.社会保険料	239,592	239,592	—
c.雇用保険料	8,800	8,855	+ 0.0万円
d.所得税	0	0	—
e.住民税	29,500	30,500	+ 0.1万円
f.控除合計（b+c+d+e）	277,892	278,947	+ 0.1万円
g.手取り額（a-f）	1,322,108	1,331,053	+ 0.9万円

給与所得控除
65万円
基礎控除
95万円
65万円+95万円
→160万円

所得税なし

住民税の差額

年収増加分、
収入が増えます。

※住民税は、現時点での市町村のシュミレーションに基づいて計算されたもので、令和8年度に課税される税額と異なる場合があります。

年収の壁③ 160万円の壁（B）・201万円の壁

本人の年収が201万円を超えると、配偶者の収入に対する配偶者特別控除がなくなります。配偶者の給与にかかる所得税・住民税に影響があります。

■ 本人の収入が201万円→202万円になった際の配偶者の手取り額の変化

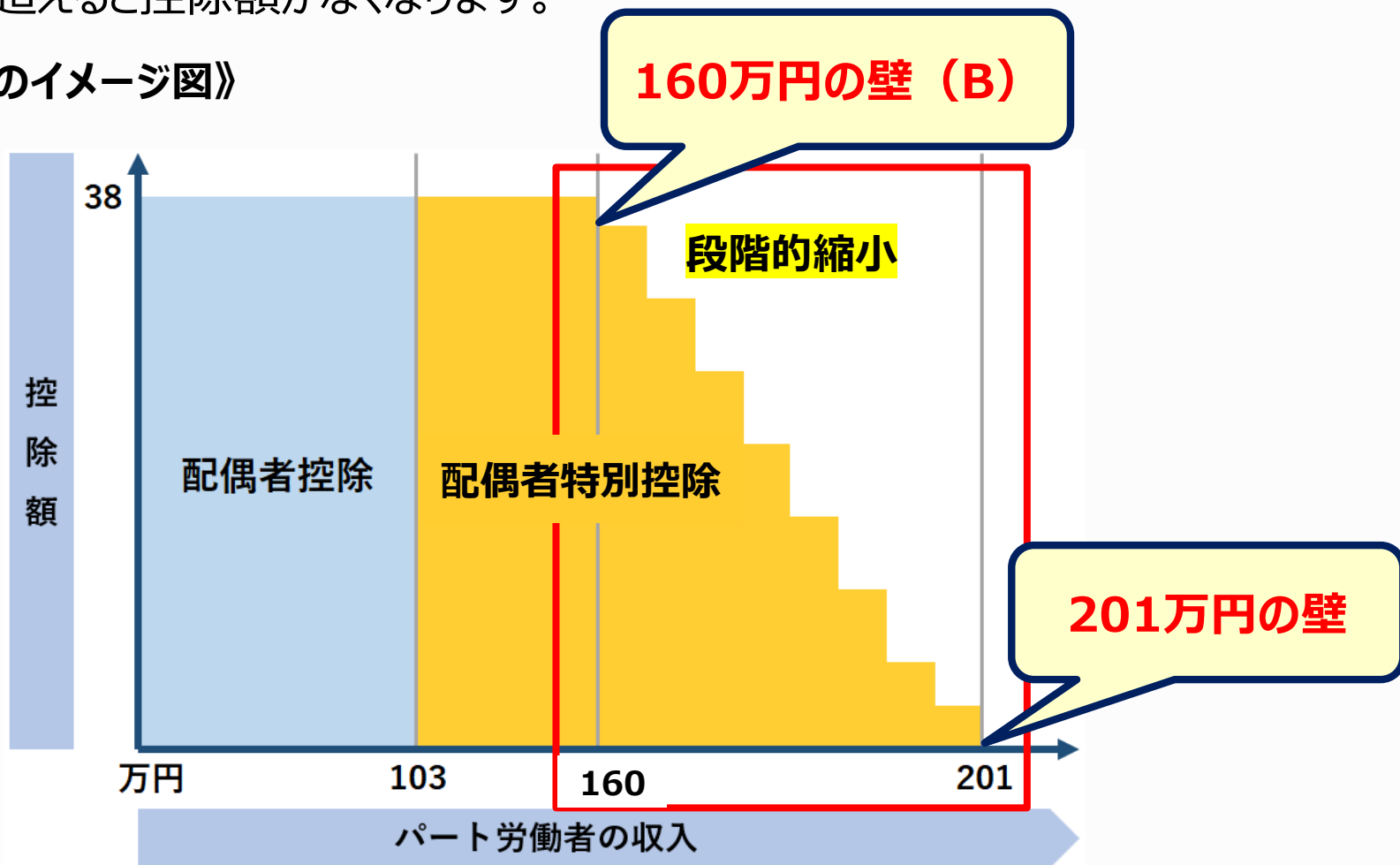
a.配偶者の収入 (本人の収入)	5,000,000 (2,010,000)	5,000,000 (2,020,000)	(差額)	配偶者の年収は 変わらないと想定
b.社会保険料	733,080	733,080	—	
c.雇用保険料	27,500	27,500	—	所得税・住民税 が少しだけ増加
d.所得税	113,700	116,800	+ 0.3万円	
e.住民税	236,400	239,400	+ 0.3万円	
f.控除合計 (b+c+d+e)	1,110,680	1,116,780	+ 0.6万円	手取り額が少し だけ減ります。
g.手取り額 (a-f)	3,889,320	3,883,220	- 0.6万円	

※住民税は、現時点での市町村のシュミレーションに基づいて計算されたもので、令和8年度に課税される税額と異なる場合があります。

配偶者特別控除 控除額のイメージ

本人の年収が160万円超から、配偶者特別控除の控除額が段階的に減額し、年収201万円を超えると控除額がなくなります。

《控除額のイメージ図》



出典：『年収の壁について知ろう』（厚生労働省）より抜粋して作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/001265287.pdf>

2025年税制の改正① 基礎控除の見直し

基礎控除額48万円を58万円に見直し、改正後の租税特別措置法の規定による加算額を加算した額となります。

■ 基礎控除の見直し

年収※ (合計所得金額)	基礎控除額		
	改正後		改正前
	令和7・8年分	令和9年分～	
200万3,999円以下 (132万円以下)	95万円		48万円
200万3,999円超 ～ 475万1,999円以下 (132万円超 ～ 336万円以下)	88万円	58万円	
475万1,999円超 ～ 665万5,556円以下 (336万円超 ～ 489万円以下)	68万円		
665万5,556円超 ～ 850万円以下 (489万円超 ～ 655万円以下)	63万円		
850万円超 ～ 2,545万円以下 (655万円超 ～ 2,350万円以下)	58万円		

※収入が給与だけの場合の収入金額

出典：『令和7年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し等について（源泉所得税関係）』（国税庁）を編集して作成

2025年税制の改正② 給与所得控除の見直し

給与所得控除について、55万円の最低保証額が65万円に引き上げられます。

■ 給与所得控除の最低保証額の見直し

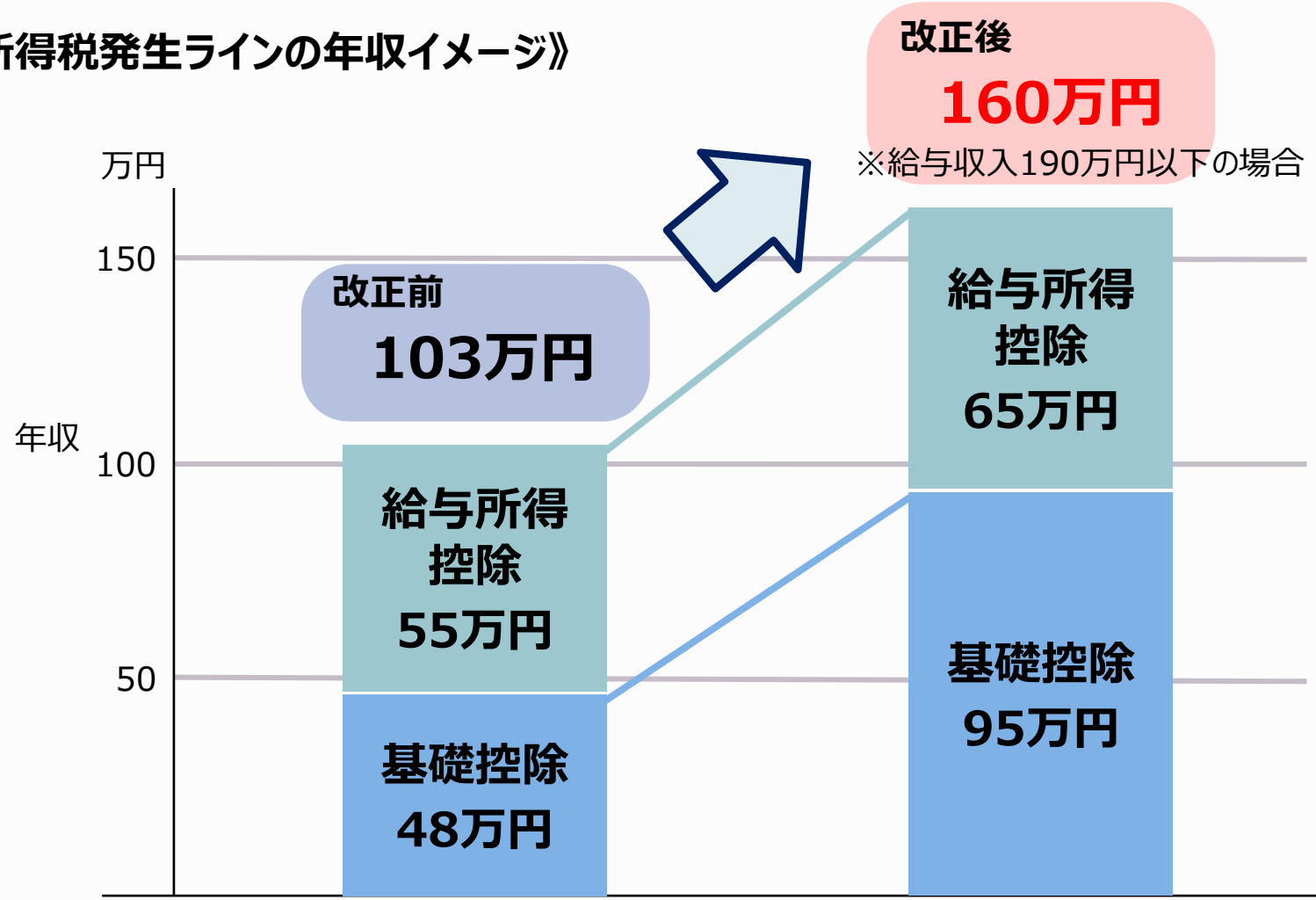
給与の収入金額	給与所得控除額	
	改正後	改正前
162万5,000円以下	65万円	55万円
162万5,000円超 ～ 180万円以下		その収入金額×40%－10万円
180万円超 ～ 190万円以下		その収入金額×30%＋8万円
190万円超	改正なし	

出典：『令和7年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し等について（源泉所得税関係）』（国税庁）を編集して作成

年収103万円の壁の引き上げ

基礎控除額48万円の見直しと給与所得控除の最低保証額55万円の見直しにより、所得税発生ラインが引き上げられます。

《所得税発生ラインの年収イメージ》



2025年税制の改正③ 特定親族特別控除の創設

19歳以上23歳未満の特定親族※を有するときに、親等の総所得金額等から控除する特定親族特別控除があります。

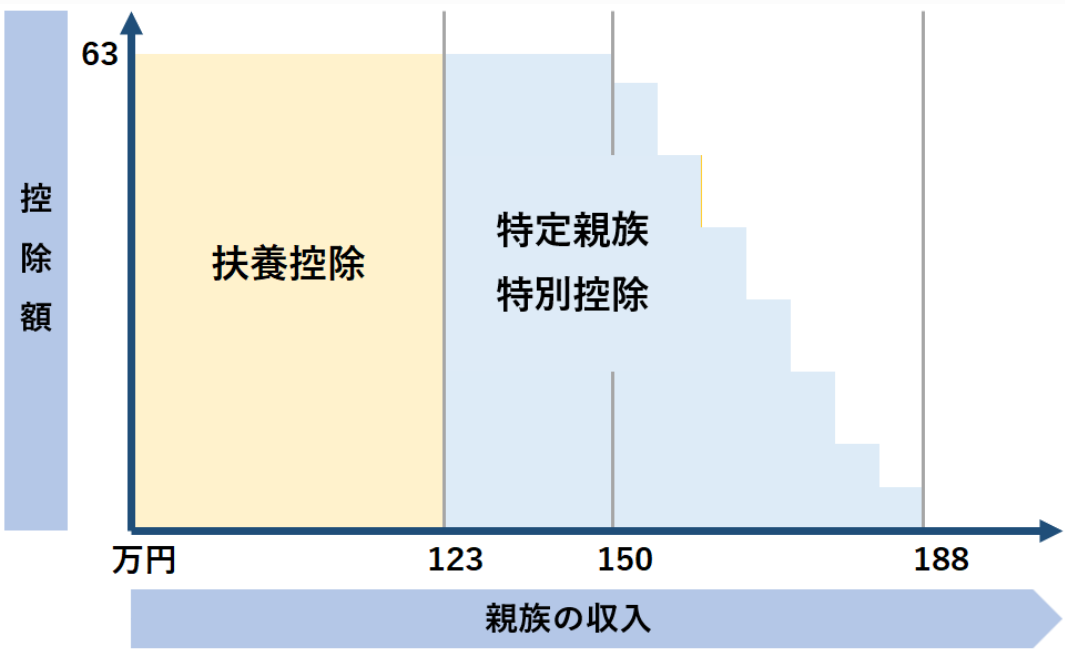
■ 特定親族特別控除の控除額

特定親族の年収※ (特定親族の合計所得金額)	特定親族 特別控除額
123万円超 ～ 150万円以下 (58万円超 ～ 85万円以下)	63万円
150万円超 ～ 155万円以下 (85万円超 ～ 90万円以下)	61万円
155万円超 ～ 160万円以下 (90万円超 ～ 95万円以下)	51万円
160万円超 ～ 165万円以下 (95万円超 ～ 100万円以下)	41万円
175万円超 ～ 180万円以下 (110万円超 ～ 115万円以下)	11万円
180万円超 ～ 185万円以下 (115万円超 ～ 120万円以下)	6万円
185万円超 ～ 188万円以下 (120万円超 ～ 123万円以下)	3万円

※収入が給与だけの場合の収入金額

※特定親族とは、居住者と生計を一にする19歳以上23歳未満の親族（配偶者青色事業専従者としての給与の支払いを受ける人及び白色事業専従者を除くを除く）で合計所得金額が58万円超123万円以下（給与収入だけの場合は年収123万円超188万円以下）の人をいいます。

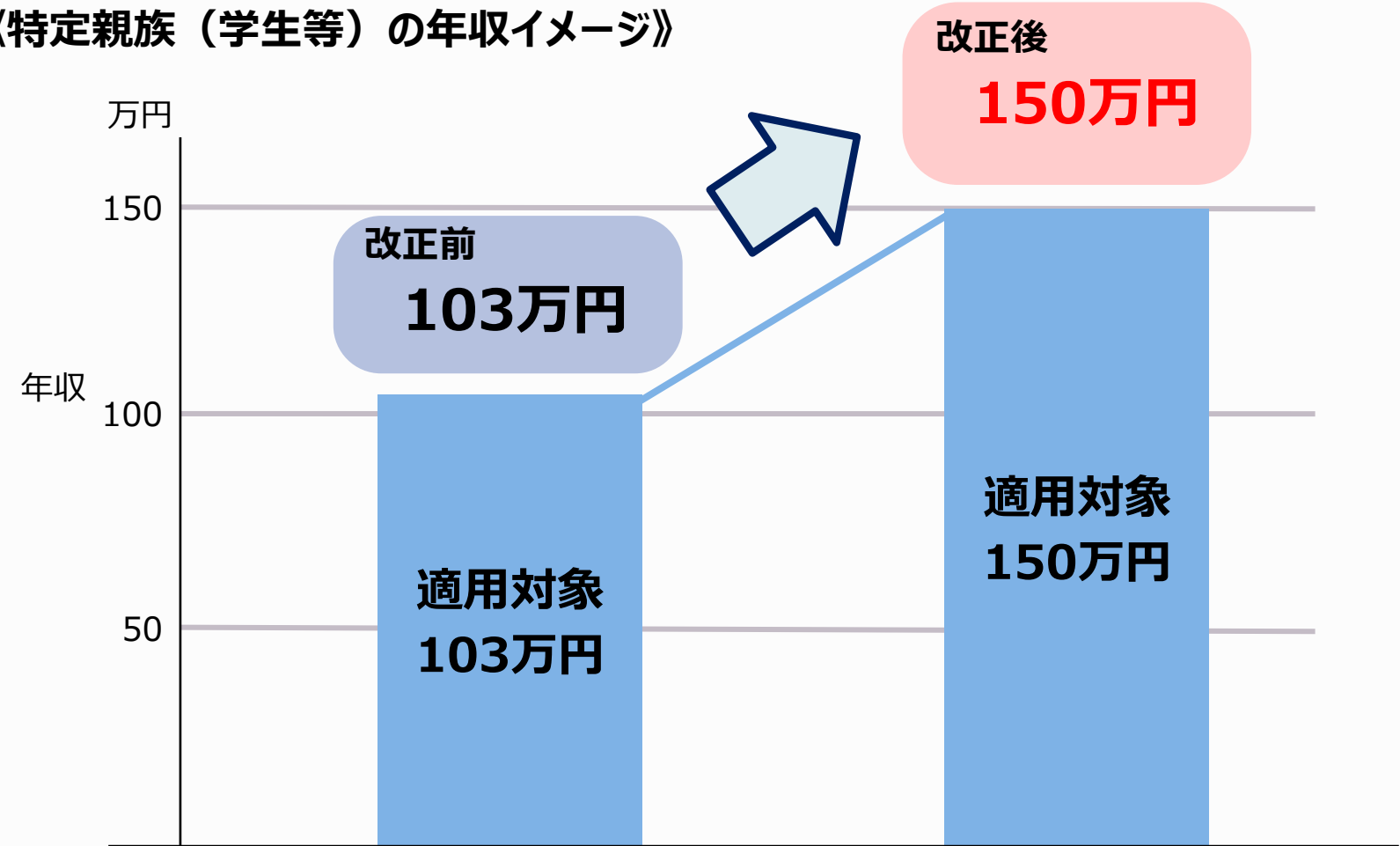
《控除額のイメージ図》



学生等の収入要件の緩和

特定親族特別控除の創設により、控除額63万円の適用対象が「年収103万円以内」から「年収150万円以内」に緩和され、学生等の働き控えに効果が見込まれます。

《特定親族（学生等）の年収イメージ》



講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状 <税制>
- ・**年収の壁の現状 <社会保険>**
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

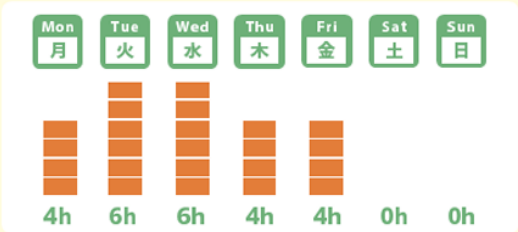
社会保険加入条件① ※社会保険加入者が51人以上の企業等

「週20時間以上」「月間8.8万円以上」など4つの基準すべてに当てはまると、社会保険に加入することになります。

■ 社会保険加入要件

“106万円の壁”

✓ 週の勤務が**20時間以上**



※残業時間は原則、含みません。

✓ 給与が月額**88,000円以上**



※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

✓ **2ヵ月を超えて働く予定がある。**



✓ **学生ではない。**



※休業中、定時制、通信制の方は、加入対象となります

年収の壁④ 106万円の壁
 ※社会保険加入者が**51人以上**の企業等

年収約106万円以上など条件を満たすと、本人は社会保険に加入することになり、社会保険料（年収の約15%）が控除され、手取り額が減少します。

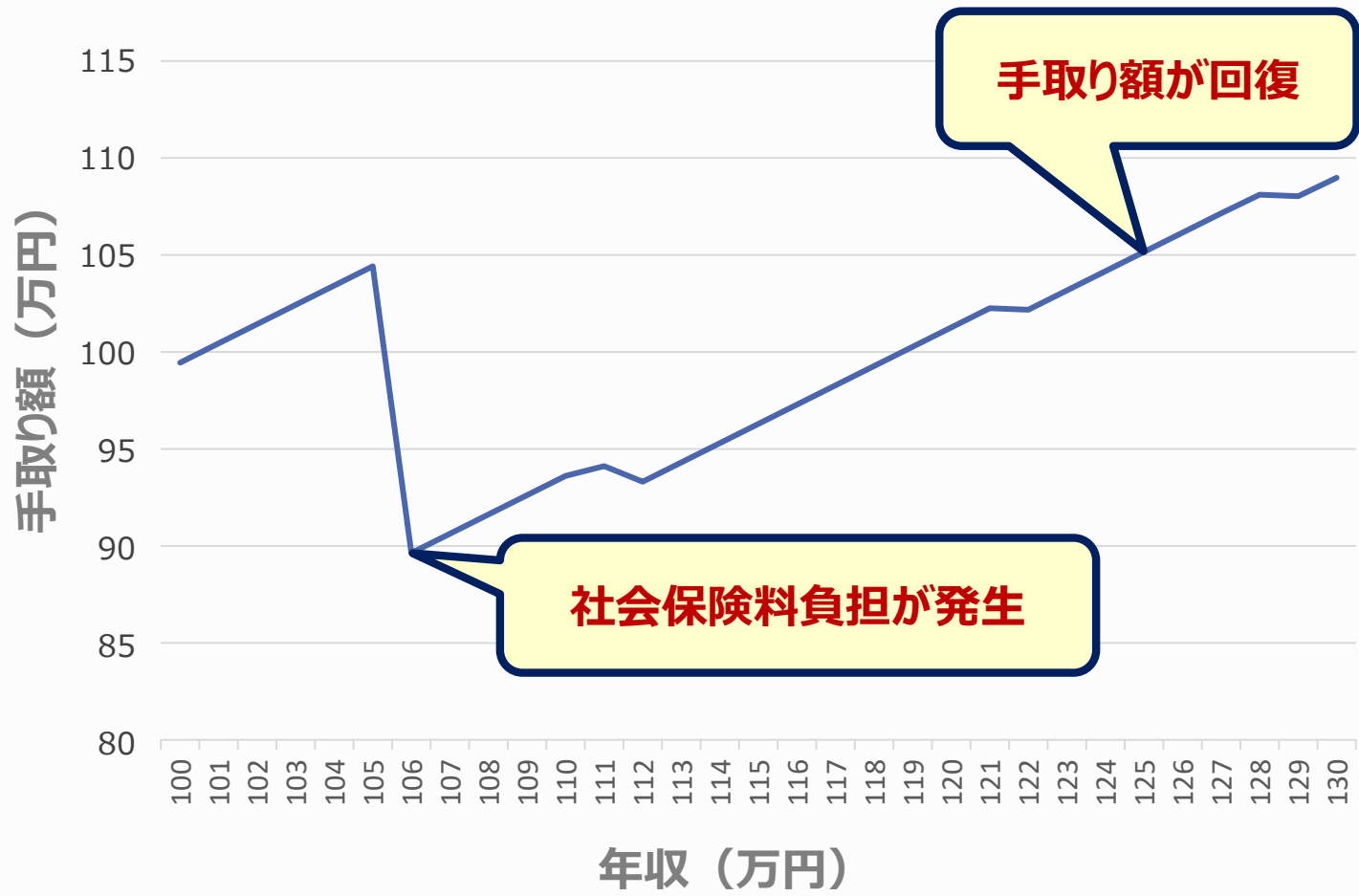
■ 本人の手取り額の変化

a.収入（年収）		1,050,000	1,060,000	（差額）	
	b.社会保険料	0	157,344	+ 15.7万円	社会保険料が発生 （年収の約15%）
	c.雇用保険料	5,775	5,830	+ 0.0万円	
	d.所得税	0	0	—	
	e.住民税	0	0	—	
f.控除合計（b+c+d+e）		5,775	163,174	+ 15.7万円	社会保険料の差額
g.手取り額（a-f）		1,044,225	896,826	− 14.7万円	手取り額が減ってしまう

106万円の壁と手取り額の変化 ※社会保険加入者が**51人以上**の企業等

社会保険加入に伴い手取り額は15%近く減り、その後は年収の増加に合わせて手取り額も回復に向かいます。（年収約125万円ではほぼ回復）

《106万円の壁 手取り額の変化イメージ図》



106万円の壁 ところが・・・ ※社会保険加入者が**51人以上**の企業等

東京都の最低賃金（1,163円）で週19時間勤務した場合、年収は106万円を超えますが、勤務時間が週20時間以上ではないため、壁にはなりません。

■ 年収をシミュレーションすると

- 時給1,163円×週20時間×年52週間
⇒ 年収 1,209,520円 > 1,060,000円

東京都の場合

週20時間勤務は、同時に年収106万円以上を満たします。

■ 106万円以上でも週20時間未満 ⇒ 社保加入義務なし

- 時給1,163円×週19時間×年52週間
⇒ 年収 1,149,044円 > 1,060,000円

年収114万円ですが、社会保険加入義務がありません。

<参考>

月で所定労働時間が決まっている場合の週所定労働時間は「月所定労働時間÷52/12」で算出します。

社会保険加入条件② ※社会保険加入者が**51人未満**の企業等

週所定労働時間が30時間以上のパート勤務者は、社会保険加入となる可能性が高くなります※1。

※1

社会保険加入義務の条件には、労働契約の期間が2ヵ月を超える場合などの諸条件があります。

■社会保険加入条件

●週の所定労働時間および月の所定労働日数

⇒その事業所のフルタイムの**4分の3**以上である者

<例>

●正社員の所定労働時間が週40時間の場合

⇒週40時間×3/4=**週30時間**

時間数で判断され、給与額は関係しません。

最低賃金1163円で年収を試算すると 1,674,720円※2

※2

年240日勤務とし、フルタイムを「1日8時間・週40時間」、パートタイマーを「1日6時間・週30時間」として算出
フルタイムの労働時間数が短くなれば、年収額も逓減します。

年収の壁⑤ 130万円の壁 ※社会保険加入者が51人以上の企業等

配偶者の扶養から外れてご自身で社会保険に加入※することになり、社会保険料が発生します。それにより、手取り額が減少します。

※所定労働間数を週20時間以上に延長し、同時に年収130万円見込となった場合

■ 本人の手取り額の変化

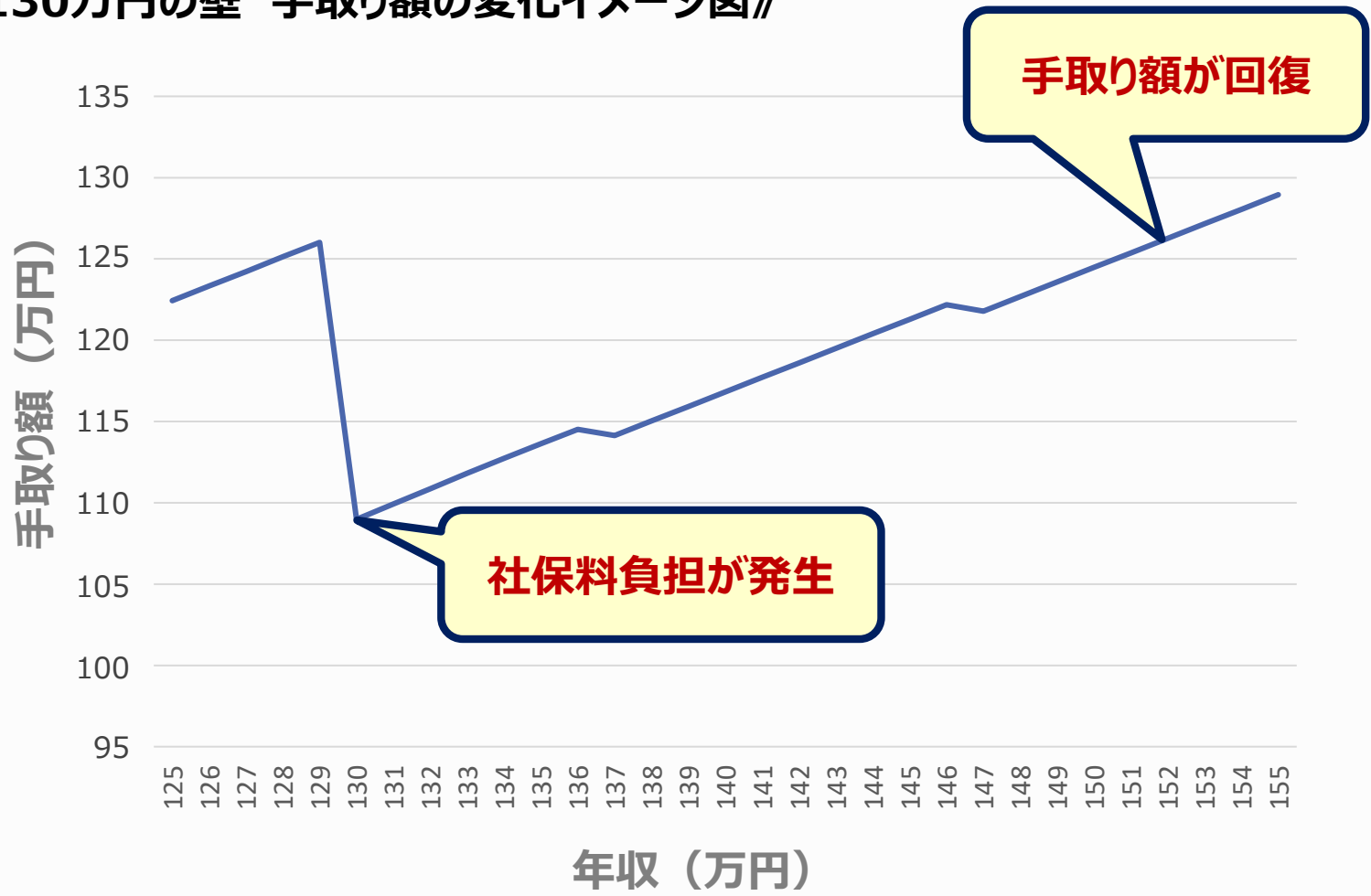
a.収入（年収）		1,290,000	1,300,000	（差額）	
	b.社会保険料	0	196,680	+ 19.6万円	社会保険料が発生 （年収の約15%）
	c.雇用保険料	7,095	7,150	+ 0.0万円	
	d.所得税	0	0	—	
	e.住民税	22,700	5,800	− 1.6万円	住民税は減る
f.控除合計（b+c+d+e）		29,795	209,630	+ 17.9万円	
g.手取り額（a-f）		1,260,205	1,090,370	− 16.9万円	手取り額が 減ってしまう

※住民税は、現時点での市町村のシュミレーションに基づいて計算されたもので、令和8年度に課税される税額と異なる場合があります。

130万円の壁と手取り額の変化 ※社会保険加入者が**51人以上**の企業等

社会保険等の加入に伴い手取り額は15%程度減り、その後は年収の増加に合わせて手取り額も回復に向かいます。（年収約152万円ではほぼ回復）

《130万円の壁 手取り額の変化イメージ図》



130万円の壁の落とし穴 ※社会保険加入者が51人未満の企業等

東京都の最低賃金で週30時間・年240日勤務の場合、年収167万円※となります。年収130万円以上となることにより無条件で社会保険加入となるわけではありません。

■ 年収区分ごとの医療保険・年金制度

年収の増加	年収	医療保険・年金
	130万円未満	配偶者の扶養 (保険料負担なし)
	130万円以上～ 約167万円※未満	国民健康保険 国民年金 (保険料負担あり)
	約167万円※以上	パート勤務先での社会保険 (保険料負担あり)

「勤務先で社保加入」
までのブランク

※年収1,674,720円
年240日勤務とし、フルタイムを「1日8時間・週40時間」、パート勤務者を「1日6時間・週30時間」として算出
フルタイムの労働時間数が短くなれば、年収額も逡減します。

年収の壁⑤ 130万円の壁 ※社会保険加入者が51人未満の企業等

年収130万円以上で配偶者の扶養から除外されますが、パート勤務先の社会保険に加入できないため、本人は国民健康保険・国民年金に加入することになります。

■ 本人の手取り額の変化

a.収入（年収）		1,290,000	1,300,000	（差額）	
	b.国保・国年保険料	0	331,300	+ 33.1万円	国保:約12万 国年:約21万
	c.雇用保険料	7,095	7,150	+ 0.0万円	
	d.所得税	0	0	—	
	e.住民税	22,700	5,000	− 1.7万円	住民税は減る
f.控除・納付（b+c+d+e）		29,795	343,450	+ 31.3万円	
g.手取り相当額（a-f）		1,260,205	956,550	− 30.3万円	手取り額が 減ってしまう

※住民税は、現時点での市町村のシュミレーションに基づいて計算されたもので、令和8年度に課税される税額と異なる場合があります。

130万円の壁 注意点 ※社会保険加入者が51人未満の企業等

社会保険と異なり、国民健康保険・国民年金に加入した場合は、給付面でのメリットがありません。単純な負担増は、パート勤務者の労働時間延長を躊躇させます。

■扶養と国保・国年の比較

	配偶者の扶養	国民健康保険 国民年金	差異
医療費の 自己負担	3割	3割	－
傷病手当金 出産手当金	なし	なし	－
老齢年金	基礎年金	基礎年金	－
保険料負担	なし	あり	負担増

130万円の壁 よくある勘違い

社会保険加入義務のある者は、たとえ年収130万円未満であっても配偶者の扶養でいることができません。

<例>

- 週20時間勤務・年収120万円・社保加入者51人以上の企業
⇒「**社保加入要件を満たす**」かつ「**年収130万円未満**」の状態

Q. 「パート勤務先で社保加入」 or 「配偶者の扶養でいる」を
選択できるのでしょうか？

A. **選択できません**

パート勤務先での社会保険加入が義務となります。
社会保険加入者は、配偶者の被扶養者でいることができません。

社保加入が優先

講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状 <税制>
- ・年収の壁の現状 <社会保険>
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

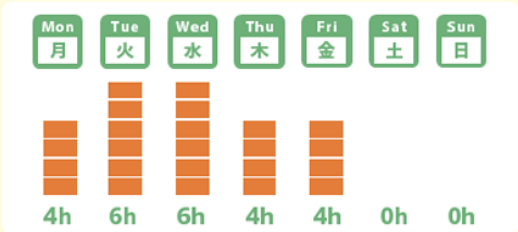
今後予想される変更点① 106万円の壁の撤廃

案では、社会保険適用拡大に関する4つの基準のうち、「月額8.8万円以上」の撤廃が見込まれています。

■「月額8.8万円以上」の撤廃

“106万円の壁”

✓ 週の勤務が**20時間以上**



※残業時間は原則、含みません。

✓ 給与が月額**88,000円以上**

2026年10月～
撤廃へ

✓ **2ヵ月を超えて働く予定**がある。



✓ **学生ではない。**



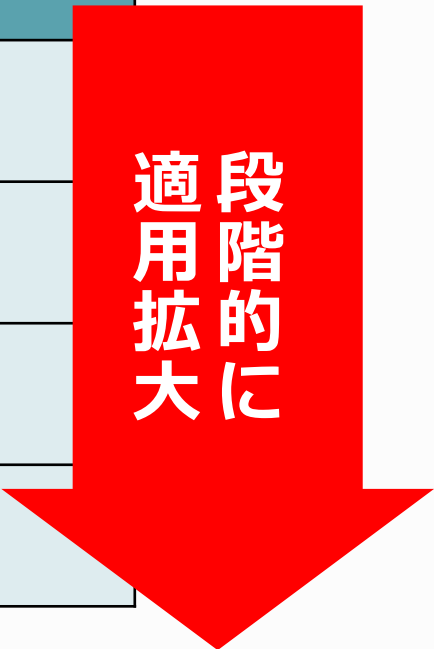
※休業中、定時制、通信制の方は、加入対象となります

今後予想される変更点② 規模要件の段階的緩和・撤廃

案では、「企業規模51人以上」の要件を段階的に緩和し、2035年10月に規模要件の撤廃が見込まれています。

■「企業規模51人以上」の撤廃スケジュール

適用年月※	適用される企業規模
2027年10月	36人以上
2029年10月	21人以上
2032年10月	11人以上
2035年10月	撤廃



※上記の時期を待たずに、労使合意に基づき加入することも可能です。

出典：『社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案の概要』（厚生労働省）を元に作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.pdf>

今後予想される変更点③ 社会保険料の負担を軽減する措置

案では、適用拡大の対象となる小規模な企業で働くパート勤務者について、社会保険料負担を3年間軽減できる時限措置を設けます。

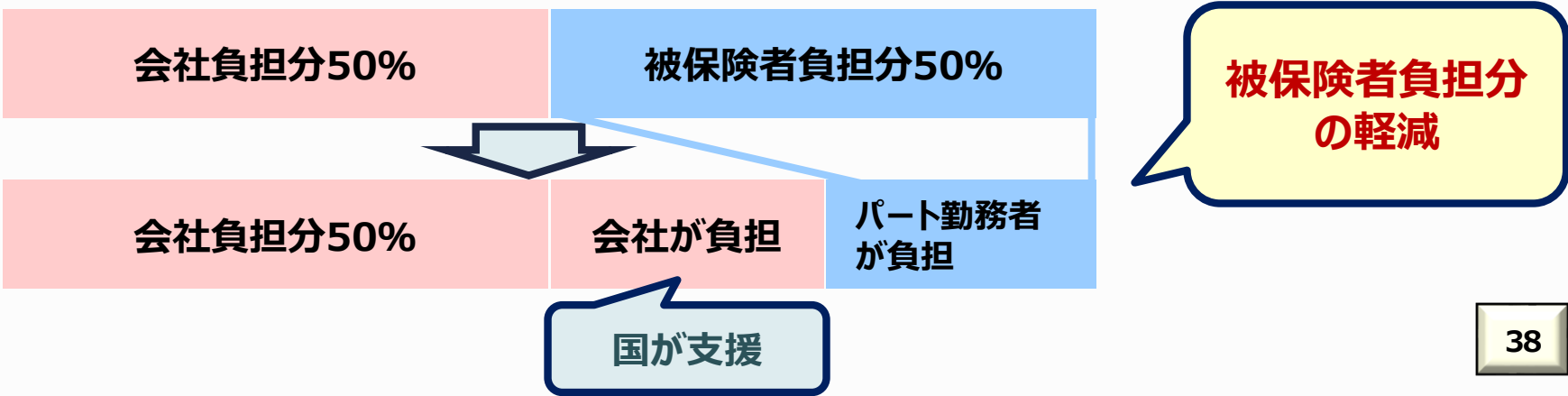
■パート勤務者の社会保険料の負担割合

標準報酬月額 (年額換算)	8.8万 (106万)	9.8万 (118万)	10.4万 (125万)	11万 (132万)	11.8万 (142万)	12.6万 (151万)	13.4万 (161万)
労働者の 負担割合	50% →25%	50% →30%	50% →36%	50% →41%	50% →45%	50% →48%	50%

※ 3年目は軽減割合を半減

出典：『社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案の概要』（厚生労働省）より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.pdf>

■社会保険料負担のイメージ



年収の壁・支援強化パッケージ（厚生労働省）

パート勤務者が「年収の壁」を意識せずに働ける環境を後押しします。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・ 社会保険適用促進手当を支給
 (社会保険料の算定対象外)
 ・ 賃上げによる基本給の増額
 ・ 所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

配偶者手当への対応

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、**見直しの手順をフローチャートで示す等**
わかりやすい資料を作成・公表しました。



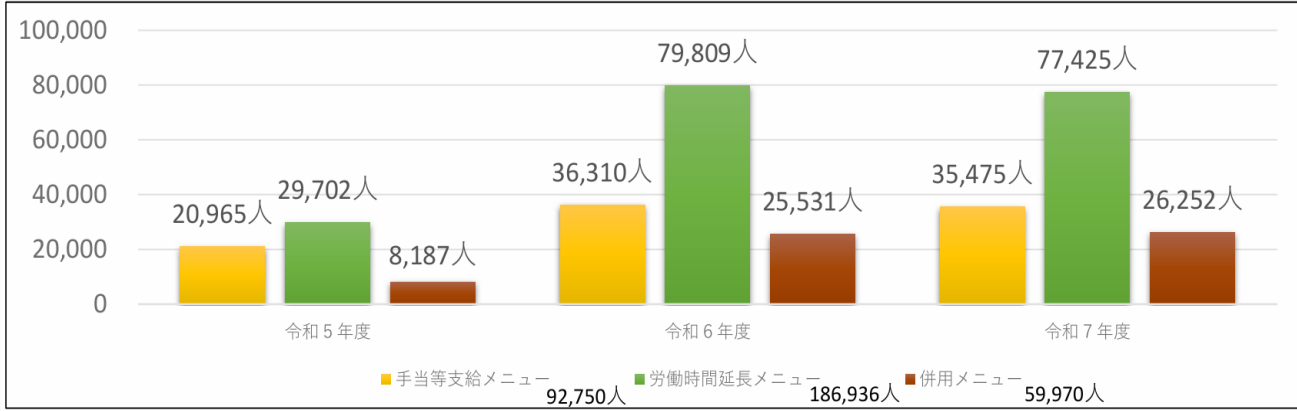
106万円の壁対策 キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース

社会保険の加入に併せて、手取り額を減らさない取組を実施する企業等に助成されます。
パート勤務者は年収の壁を意識せずに働くことができます。

■ 社会保険適用時処遇改善コースのメニュー

- ・手当等支給メニュー 
- ・労働時間延長メニュー 
- ・併用メニュー 

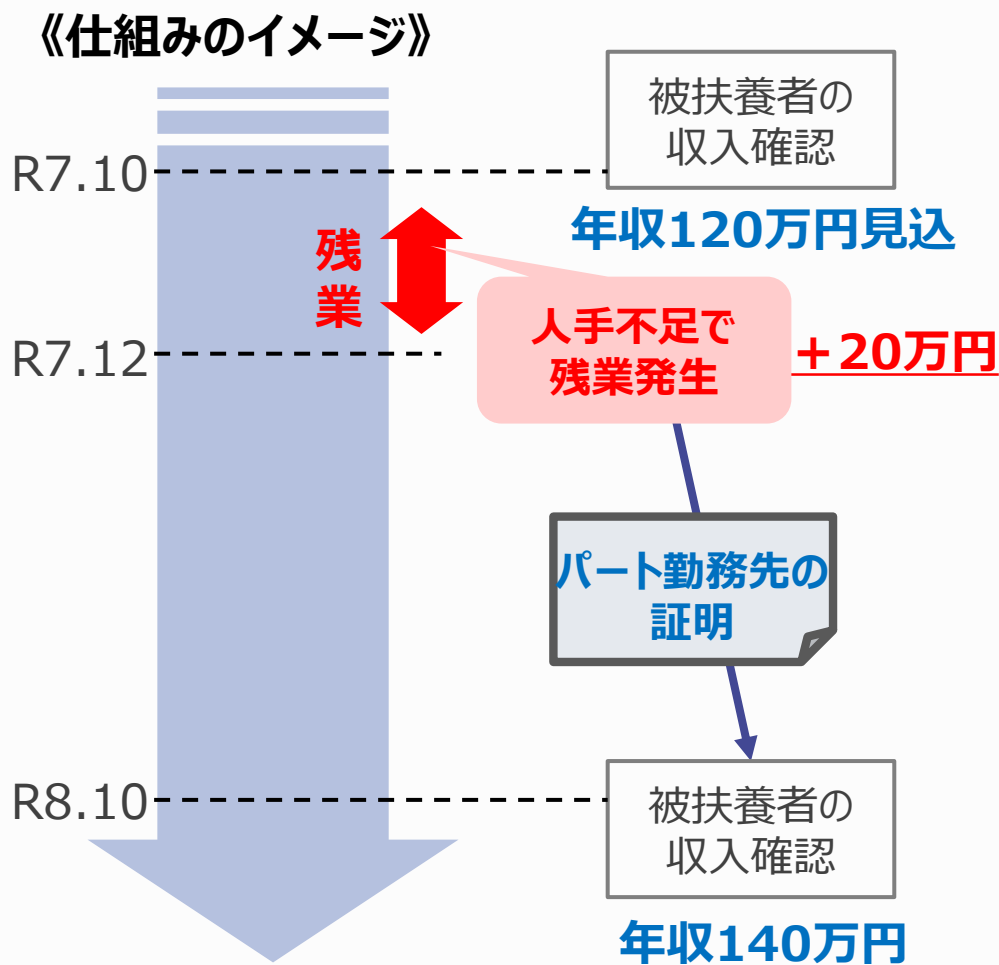
■ 取組予定労働者数 339,656人（令和5～7年度）



出典：『キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画受理件数（※速報値）』（厚生労働省）より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/001482052.pdf>

130万円の壁対策 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

繁忙期の労働時間延長などにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養であり続けることが可能となる仕組みです。



《証明書のサンプル》

被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書

当事業所において雇用されている下記被扶養者※1については、雇用契約等により本来想定される年間収入が被扶養者の収入要件である130万円未満※2です。この事業主記載欄に記載された期間に係る収入増については、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的なものであることを証明します。

※1 新たに被扶養者としての認定を受けようとする者を含みます。
※2 60歳以上の者又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者については、180万円未満となります。

【被保険者・被扶養者記載欄】

提出年月日※3		令和 年 月 日
被保険者	(フリガナ) 氏 名	
	被保険者等記号・番号	
被扶養者	(フリガナ) 氏 名	
	被保険者等記号・番号	

※3 被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）に提出する際に記載してください。

【被扶養者を雇う事業主の記載欄】

事業所所在地	〒 —	
事業所名称		
事業主氏名		
電話番号		
雇用契約等により本来想定される年間収入	円	
人手不足による労働時間延長等が行われた期間	令和 年 月 から 令和 年 月 まで	
上記期間における当事業所での労働による収入額（実績額）	円	

※4 本証明書は、被扶養者認定及び被扶養者の資格確認において対象者の収入を確認する際の添付書類として、被保険者から被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）に提出する書類となります。
※5 記載内容の確認に当たって、別途雇用契約書等の添付書類を求められる場合があります。

配偶者手当見直し対策 見直し実務資料の提供

自社のパート勤務者の就業調整に直接的な効果をもたらすわけではありませんが、広い視野に立ち見直しを進めることが望まれます。

■ 配偶者手当の見直し

4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考

- Step 1

賃金制度・人事制度の見直し検討に着手
まずは、他社の事例※も参考に自社の案を検討
※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料
- Step 2

従業員のニーズを踏まえた案の策定
アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあ
- Step 3

見直し案の決定
〔決定の過程での留意点〕
・労使での丁寧な話し合い
・賃金原資総額の維持
・必要な経過措置
※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資
に、従業員の納得感があるものにしましょう
※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご参考
- Step 4

決定後の新制度の丁寧な説明
見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い
満足度向上につなげましょう

厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編



配偶者手当を見直して

若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？

いわゆる「年収の壁」対策

- 継続する**高い水準での賃上げ**。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,055円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作り**が大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、**人手不足への対応は急務**。
- 当面の対応として、政府は「**年収の壁・支援強化パッケージ**」をとりまとめ、支援を開始。

詳細はこちら



「年収の壁」と配偶者手当の関係について

配偶者手当見直し対策 東京しごと財団「年収の壁突破」総合対策促進奨励金

東京しごと財団では、配偶者手当を見直す企業に奨励金を交付します。

配偶者手当見直しコース

配偶者の収入要件がある**配偶者手当**を見直すことで、**奨励金 30万円**を交付します。



対象事業者

- 都内で事業を営んでいる事業者であること。
- 都内に勤務する常時雇用労働者を1名以上雇用していること。なお、都内に勤務する常時雇用労働者1名は6か月以上継続して雇用していること。
- 就業規則を所轄の労働基準監督署に届出ていること。
- 就業規則に「配偶者の収入要件がある配偶者手当」の規定があること。
- 事前エントリー日から過去5年以内に「配偶者の収入要件がある配偶者手当」の支給実績があること。また、支給実績のある日付以降に就業規則の当該手当の記載を削除したことがないこと。

※申込み以前に、既に見直しを行った企業は対象外です。

※その他の要件については募集要項（申請の手引き）をご確認ください。

リンク：<https://nenshunokabetoppa-syoureikin.jp/course/#review>



「年収の壁突破 奨励金」で検索してください

出典：東京しごと財団

講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状 <税制>
- ・年収の壁の現状 <社会保険>
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

<課題> 労働力を如何に確保するか

労働力の確保には、新たな採用を進めると同時に、今働いてもらっている従業員の定着率を向上させることが有効であると考えられます。

■ 労働力を確保するための課題

● 新規採用

- ・応募者数を増加
- ・採用者数を増加

● 定着率の向上

- ・働きやすさの向上
- ・働きがいの向上

《働き方改革パワーアップ応援事業（東京都）》



出典：働き方改革パワーアップ応援事業HP（東京都）より抜粋
<https://tokyohatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/>

＜課題＞ 社会保険料の負担増

社会保険料は企業と従業員が折半で負担することになりますので、企業負担とパート勤務者負担の両方を考える必要があります。

■ 社会保険料負担増

● 企業の負担増

- ・キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）の活用
- ・年収の壁対策支援奨励金の活用

● パート勤務者の負担増

- ・「社会保険適用促進手当」の創設
- ・社会保険制度の理解とメリットの浸透

講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状 <税制>
- ・年収の壁の現状 <社会保険>
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コースの活用

手当等支給メニューは、新たに社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」を支給することでパート勤務者の収入を増加させる場合に助成されます。

■ 手当等支給メニュー

	要 件	申請時期	1人当たり助成額
1 年目	① 賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の 15%以上 分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当など）	左欄の取組を 6 か月間継続した 後 2 か月以内	6 か月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円×2回）
2 年目	② 賃金の 15%以上 分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当など）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6 か月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円×2回）
3 年目	③ 賃金（基本給）の 18%以上 を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせによる賃金増額も可能）		6 か月で 10万円 （大企業は7.5万円）

出典：『キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース』（厚生労働省）より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/001230307.pdf>

取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を労働局へ提出する必要があります※。

※手当等支給メニュー、労働時間延長メニュー、併用メニュー共通です。

社会保険適用促進手当について

パート勤務者が社会保険に加入するにあたり、保険料負担を軽減するために事業主が支給するものです。

■ 社会保険適用促進手当

- ・各パート勤務者について最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことができます※

※新たに社会保険の適用となった労働者であって、標準報酬10.4万円以下の者が対象となります。

《既存の社会保険加入者との不公平感の解消》

- ・同一事業所内で同水準の手当を、特例的に既存の社会保険加入者に支給する場合、同様に標準報酬月額等の算定に考慮しないことができます。

⇒この手当支給は、手当等支給メニューの**助成対象にはなりません。**

キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コースの活用

労働時間延長メニューは、所定労働時間の延長により新たに社会保険を適用させる場合に助成されます。

■労働時間延長メニュー

	週 所 定 労 働 時 間 の 延 長		賃 金 の 増 額	申 請 の 時 期	1 人 当 たり 助 成 額
①	4 時 間 以 上	+	—	左 欄 の 取 組 を 6 か 月 間 継 続 し た 後 2 か 月 以 内	6 か 月 で 30 万 円 (大企業は22.5万円)
②	3 時 間 以 上 4 時 間 未 満		5 % 以 上		
③	2 時 間 以 上 3 時 間 未 満		10 % 以 上		
④	1 時 間 以 上 2 時 間 未 満		15 % 以 上		

出典：『キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース』（厚生労働省）より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/001230307.pdf>

社会保険加入済のパート勤務者の不公平感を解消するために、
昇給の時期にあわせて取組を行なうことも考えられます。

キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コースの活用

併用メニューは、1年目に「手当等支給メニュー」の取組を行ない、2年目に「労働時間延長メニュー」の取組を行なった場合に助成されます。

■ 併用メニュー

	要 件		申 請 時 期	1 人 当 たり 助 成 額	
1 年 目	賃 金（標準報酬月額・標準賞与額）の 15%以上分を労働者に追加支給すること （社会保険適用促進手当）		左 欄 の 取 組 を 6 か 月 間 継 続 し た 後 2 か 月 以 内	6 か 月 ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円）	
2 年 目	上 記 の 取 組 を 行 っ た 上 で 、 以 下 の い ず れ か の 取 組 を 行 う こ と				
		週 所 定 労 働 時 間 の 延 長			賃 金 の 増 額
	①	4 時 間 以 上			—
	②	3 時 間 以 上 4 時 間 未 満			5 % 以 上
	③	2 時 間 以 上 3 時 間 未 満			10 % 以 上
	④	1 時 間 以 上 2 時 間 未 満	15 % 以 上	6 か 月 で 30万円 （大企業は22.5万円）	

出典：『キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース』（厚生労働省）より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/001230307.pdf>

東京しごと財団「年収の壁突破」総合対策促進奨励金の活用

社会保険加入促進コース

社会保険料に関する手当を新設することで、「年収の壁」に伴う現場の問題解決に取り組む都内中小企業事業主に奨励金を交付します。

奨励金額 1事業主 **30万円**

配偶者手当見直しコース

配偶者の収入要件がある配偶者手当を見直すことで、女性の活躍を後押しした都内中小企業事業主に奨励金を交付します。

奨励金額 1事業主 **30万円**

令和7年度の事前エントリー受付期間は全10回です。各回の受付期間終了後に抽選を行い、当選した事業主が当選メール送信日から1か月以内に交付申請を行うことができます。※事前エントリーは、1事業主につき1回限りです。

募集回	事前エントリー受付期間	当選後 交付申請受付期限	交付決定目安	取組期間目安 (3か月以内)	実績報告 提出期限目安
第1回	令和7年5月15日（木） 午後2時～ 令和7年5月30日（金） 午後5時	令和7年6月頃	令和7年7月頃	令和7年8月～10月頃	令和7年11月頃
第2回	令和7年6月2日（月） 午前9時～ 令和7年6月30日（月） 午後5時	令和7年7月頃	令和7年8月頃	令和7年9月～11月頃	令和7年12月頃



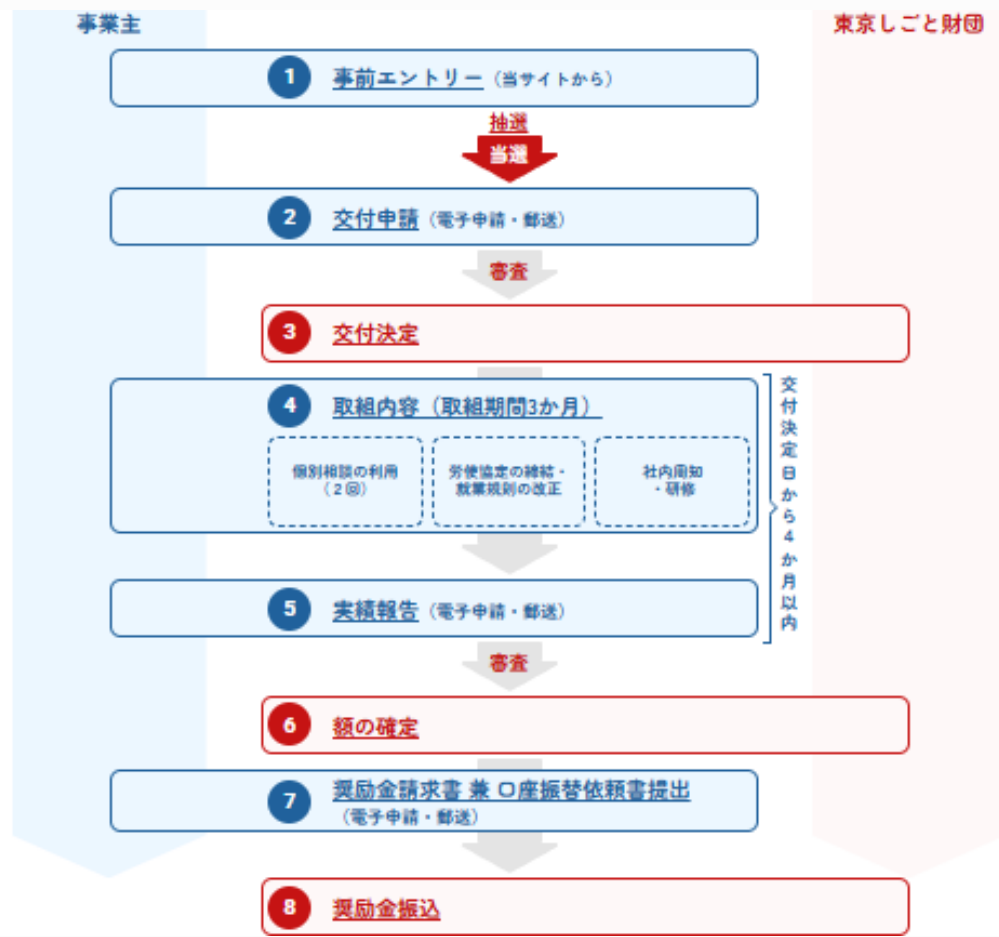
リンク：<https://nenshunokabetoppa-syoureikin.jp/>



「年収の壁突破 奨励金」で検索してください

東京しごと財団「年収の壁突破」総合対策促進奨励金の活用

以下フロー図は、事前エントリーから奨励金振込までの流れについてです。青で示した部分が事業主（申請者）が実施する部分です。



2コース取り組みで
50万円を交付します！

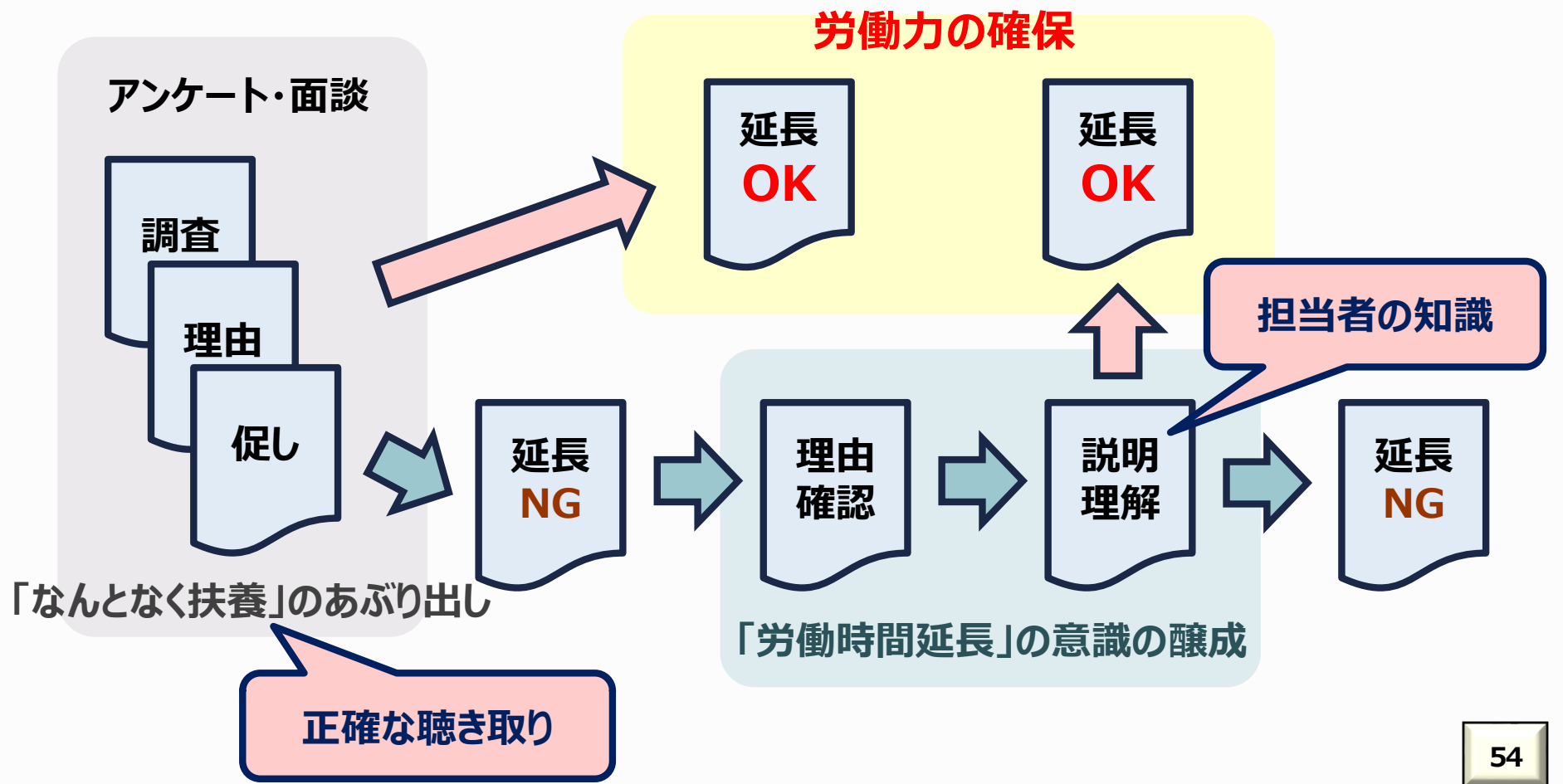


リンク : <https://nenshunokabetoppa-syoureikin.jp/>
「年収の壁突破 奨励金」で検索してください

労働力の確保の実現までのフロー

労働力の確保には、「なんとなく扶養でいる」パート勤務者に労働時間延長の協力を得たいところです。就業制限する特段の理由のないパート勤務者を中心に促しを行ないます。

■ 労働力の確保までのフローイメージ



社会保険制度の正確な知識と説明

パート勤務者の「なんとなく扶養でいる」を解消してもらうには、社会保険制度に関する正しい理解がその第一歩となります。

■ メリットもデメリットも正しく理解する

メリット

給付面の充実

- ・傷病手当金
- ・出産手当金
- ・年金の上乗せ



デメリット

手取り額の減少

- ・健康保険料
- ・厚生年金保険料

■ 給付面と負担のシミュレーション

制度内容はもとより、傷病手当金等・厚生年金の給付額と従業員負担分の保険料額を具体的に算出し、給付と負担を比較します。

正しい理解をもとに、働き方を判断してもらうことが大切です。

社会保険制度の給付の例

パート勤務者が負担する社会保険料といざというときに受給できる給付面について、担当者は正しく説明できるようにしたいところです。

■ 傷病手当金

標準報酬：126,000円の場合

126,000円÷30×2/3＝1日あたり **2,800円**※1

※1
最長1年6ヵ月（労務不能4日目から）、土日祝日など勤務先の公休日の分も支給されます。

1年間労務不能・給与なし
⇒支給額**100万円超！**

■ 老齢厚生年金

標準報酬142,000円 5年間加入の場合

受給額：38,400円/年※



支給開始月の繰下げで月0.7%増額
⇒60月：**42%増** 120月：**84%増！**

65歳～25年間・・・**計960,000円**※2

※2
金額は目安となります。

講義の内容

1 企業を取り巻く環境について

- ・少子高齢化 人口減少
- ・賃金上昇 インフレーション
- ・労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状 <税制>
- ・年収の壁の現状 <社会保険>
- ・今後予想される改正内容と国・都の支援策

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・労働時間延長を実現するための課題
- ・課題を解決するには

4 今後に向けたメッセージ

今後に向けたメッセージ

■ 優秀な人材なのに昇給させることができない

年収130万円を意識しているパート勤務者がたくさんいると思います。

優秀な人材であれば昇給させたいところですが、そうすると、労働時間を短くされてしまう、という事態が起こっています。

■ 労働者へのリスペクト

パート勤務者は単なる労働力の調整弁ではありません。

それぞれの能力をどう組み合わせ配置していくか、それぞれの能力を活かした役割を与えることができれば、それは働く喜びにつながります。

■ 自信をもって社会保険のメリットをアピールする

パート勤務者が社会保険加入について悩むとき、その主な原因は目先の手取り額の減少です。

社会保険加入は、それを補って余りあるメリットがあることを、担当者である皆様が自信をもって説明してください。

今後に向けたメッセージ

■家事負担の夫婦間の不均衡

非正規の職に就いた理由のうち「家事・育児・介護等と両立しやすいから」と回答した人数は、男性「9万人」に対し、女性「218万人」となっています※。

この圧倒的な人数の差は家事負担の夫婦間の不均衡を表しており、それぞれの職場にもその原因があるのではないのでしょうか。

■仕事と家庭生活の両立を推進する企業になる

性別に関係なく仕事と家庭生活を両立できる体制づくりを推進し、真に男女差のない職場環境を実現する企業が増えてくれば、我が国全体の不均衡が是正され、女性は家事負担にとらわれることなく、自らの希望に沿った働き方を選択することができるようになります。

これは企業の社会的責任のひとつであると考えます。

皆様の積極的な取組を期待します。

【個別相談窓口】のご案内



対象：個人・企業
個別相談窓口 **無料**

個人や企業の「年収の壁」に関する相談を電話、メール、オンラインで受け付け
社会保険労務士、税理士、ファイナンシャルプランナーが回答

お電話で相談 通話料無料
0120-545-027
受付時間：月曜日～金曜日 9:00～17:00
(祝日・年末年始を除く)

メールで相談
メール相談フォーム →
※翌営業日にご返信します
(混雑等により遅れる場合があります。)

オンラインで相談
オンライン相談予約 →
※オンライン会議ツール「Zoom」を利用

「年収の壁を知る事業」
主催

個人や企業の「年収の壁」に関する相談を、無料で受け付けています。「年収の壁」に関する、従業員の雇用条件、家族手当や扶養手当、国や東京都の助成金について等、お気軽にご相談ください。

リンク： <https://nenshunokabe.metro.tokyo.lg.jp/consultation/>
「年収の壁を知る 個別相談窓口」で検索してください

【専門家派遣】のご案内



対象：企業
専門家派遣

無料

「年収の壁」による従業員の就業調整等に課題を抱える企業に、
専門家を派遣し3つの支援を実施

個別相談
企業の経営者や担当者に
専門家を派遣し課題解決の
提案を行います。

講習会
「年収の壁」に関する税制
や社会保険制度等に関して
詳しく説明を行います。

個別相談会
パートタイム労働者等が一
人ずつ個別の事情を相談で
きる相談会を実施します。

「年収の壁を知る事業」
主催

従業員の就業調整等による人材活用に課題を抱える企業様に対する、適切な専門家の派遣を無料で受け付けています。経営者・人事ご担当者様への個別相談だけでなく、パートタイム労働者や社員・フランチャイズ加盟店の店長等を対象とした、講習会・個別相談会といった支援メニューも取り揃えています。是非ご活用ください。

リンク：<https://nenshunokabe.metro.tokyo.lg.jp/expert/>



「年収の壁を知る 専門家派遣」で検索してください

次回のオンラインセミナーのご案内

参加費用：無料



第2回 企業向け 「年収の壁」対策セミナー

【開催日時】 7月24日（木） 13:30-14:30
【対 象】 都内企業



第2回 女性が活躍するための 「年収の壁」普及啓発セミナー

【開催日時】 8月28日（木） 13:30-15:30
【対 象】 都内在住の方・都内企業

年収の壁を知る セミナー

検索

<https://nenshunokabe.metro.tokyo.lg.jp/seminar/>

ご清聴
ありがとうございました

