



東京都

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

女性が活躍するための 「年収の壁」普及啓発セミナー

2月18日（水） 13:30～15:30

＜講師＞

小磯 優子（特定社会保険労務士）

板倉 京（税理士）

～講義の内容～

1 「年収の壁」の概要

- ・「年収の壁」とは？
 - ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
 - ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉
- ▶ 質疑応答コーナー①

2 これからの働き方を考える

- ・東京都での生活コストについて
- ・将来を見据えた選択の重要性

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース紹介
 - ・キャリア設計におけるポイント
- ▶ 質疑応答コーナー②
- ・今後に向けたメッセージ

～ご留意点～

- ▶ 講義中に、質疑応答の時間を2回設けています。
年収の壁に関するご質問を、画面下にある「Q&A」ボタンからご入力ください。
※この「Q&A」でのご質問はセミナーの最中、随時受け付けておりますので、いつでもお気軽にご質問ください。
※全てのご質問にはお答えできかねますこと、予めご了承ください。
- ▶ 本セミナーは録画の上で、3月下旬頃にアーカイブとしてホームページ上で公開致します。尚、スライド資料は明日中の公開を予定しております。
- ▶ セミナー終了後にZoomから退出される際、アンケート回答画面に移ります。1分間程度で終わる簡単なものですので、ご協力の程よろしくお願い致します。

～本日の講師紹介～



小磯 優子

特定社会保険労務士

OURS小磯社会保険労務士法人代表



～本日の講師紹介～



板倉 京

税理士

株式会社ウーマン・タックス代表取締役



～講義の内容～

1 「年収の壁」の概要

- ・「年収の壁」とは？
- ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
- ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉
- ▶ 質疑応答コーナー①

2 これからの働き方を考える

- ・東京都での生活コストについて
- ・将来を見据えた選択の重要性

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース紹介
- ・キャリア設計におけるポイント
- ▶ 質疑応答コーナー②
- ・今後に向けたメッセージ

そもそも「年収の壁」とは？

所得税・住民税や社会保険料の負担が生じることにより、手取り額が減少する可能性がある年収額のボーダーラインが「年収の壁」と呼ばれています。

元々は「夫は外で働き妻は専業主婦」を標準とした制度設計のため、専業主婦を優遇する措置が多いのですが、それらの制度は女性の社会進出が進んでいる現代の日本にはそぐわないものになっています！



年収の壁を
超えちゃいそうだな・・・

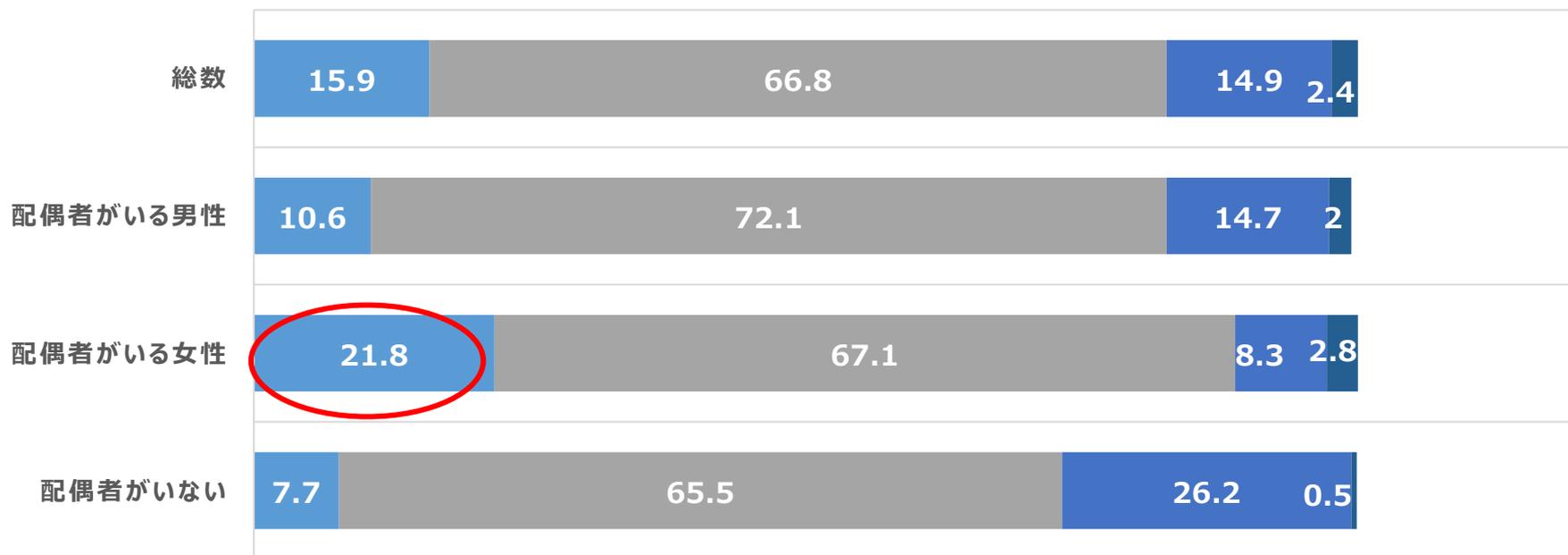
そのせいで、「年収の壁」を超えないよう、働く時間を抑える「就業調整」をされる方が多くいらっしゃいます。

就業調整の実態

有配偶女性パートタイム労働者の**21.8%**は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整する「就業調整」を行っています。

就業調整の有無別 %

■ 調整をしている ■ 調整をしていない ■ わからない ■ 不明



※厚生労働省「令和3年のパートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」結果を基に作成

就業調整の実態

最も多い理由は自身で社会保険に加入することを避けるため、次いで税金を支払うことになるのを避けるため、となっています。

就業調整の理由

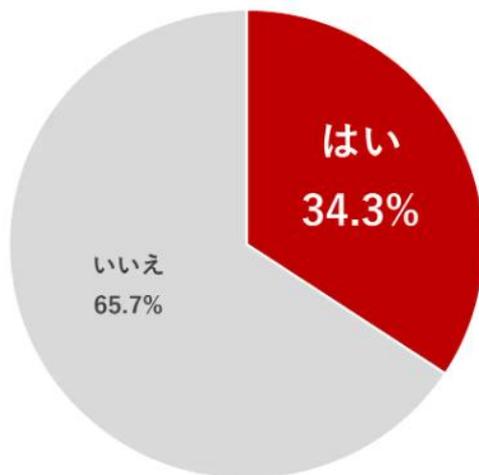
有配偶女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしている人が就業調整をする理由には、以下のようなものがあります。

就業調整をする理由	割合（複数回答）
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	49.6%
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	36.4%
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

【厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より】

就業調整の実態【民間の調査結果】

Q.年収の壁があることで、働き控えをしていますか？



Q.働き控えをしていると回答した方に伺います。働き控えによってどのような影響がありますか？

生活に必要な収入が得られていない

45.2%

就業時間の調整や管理が大変

40.0%

もっと働きたいのに働けない

37.8%

やりたい仕事を選べない

21.7%

就業時間の制限があることへの罪悪感

19.6%

キャリアの選択肢が限られていると感じる

16.1%

キャリアアップができない

8.7%

責任があるポジションにつくことが難しい

6.1%

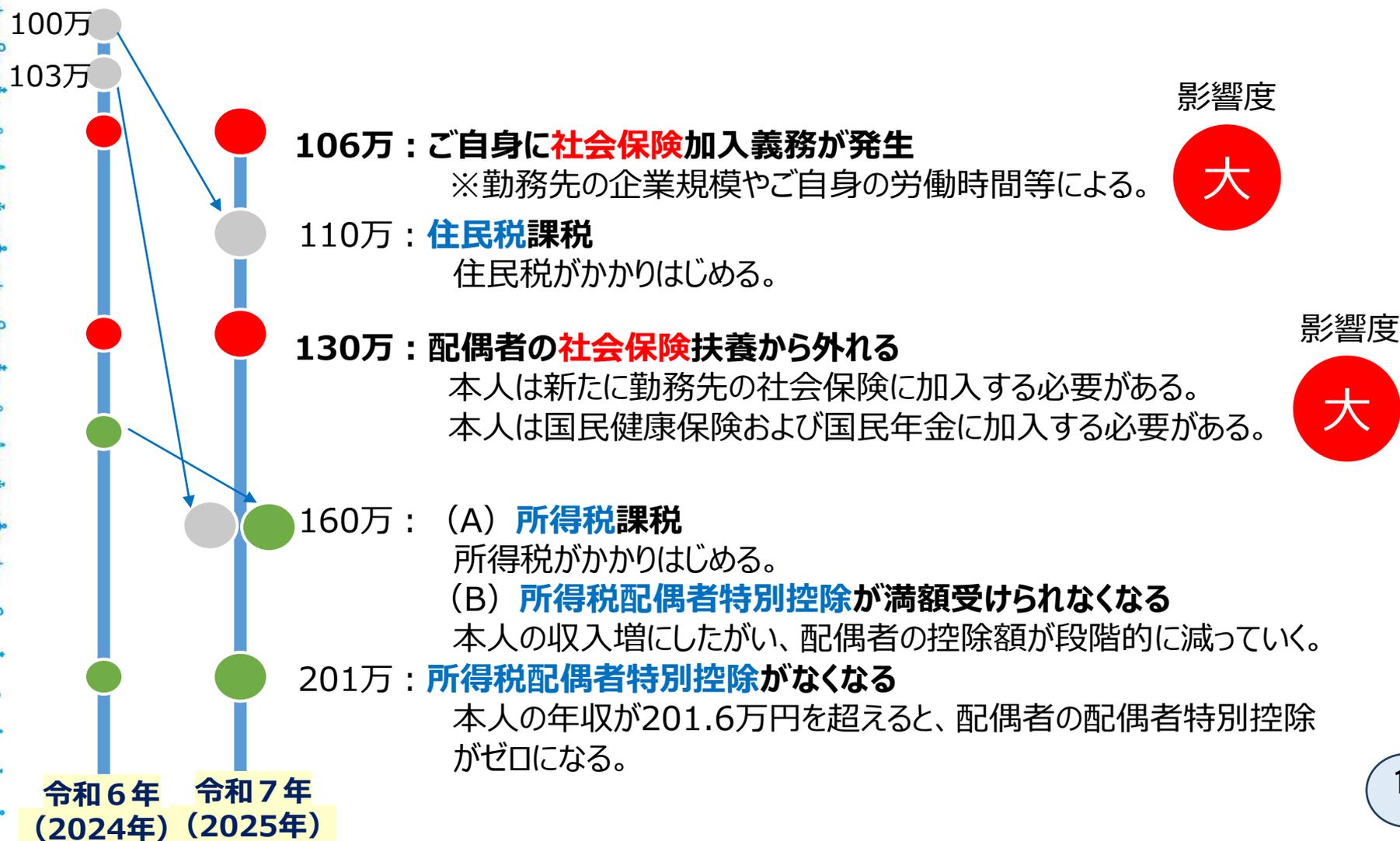
その他

4.8%

※「しゅふJOB調べ」令和7年1月21日～2月3日

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 「年収の壁」の概要

- ・「年収の壁」とは？
- ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
- ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉
- ▶ 質疑応答コーナー①

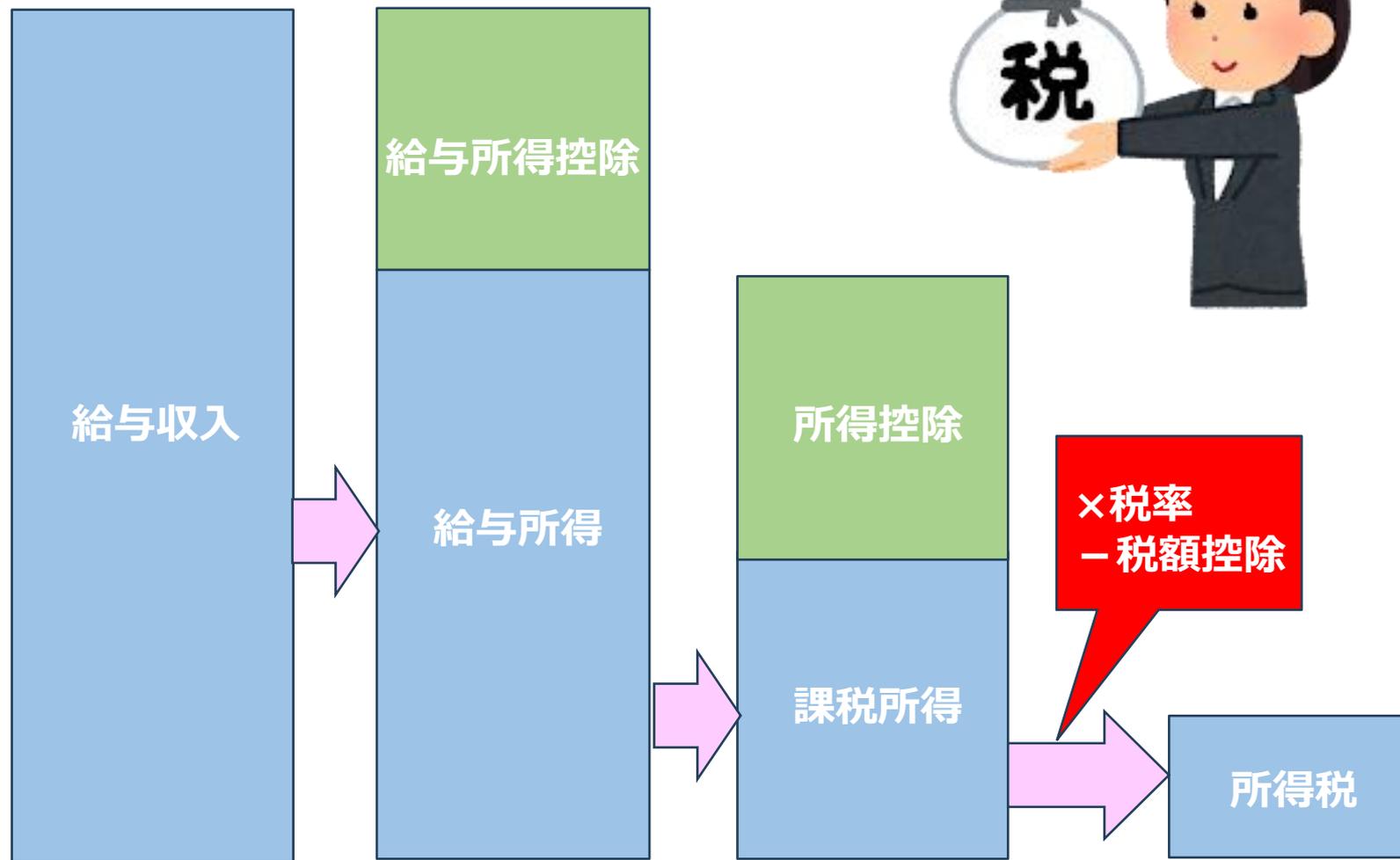
2 これからの働き方を考える

- ・東京都での生活コストについて
- ・将来を見据えた選択の重要性

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース紹介
- ・キャリア設計におけるポイント
- ▶ 質疑応答コーナー②
- ・今後に向けたメッセージ

所得税ってどう計算するの？

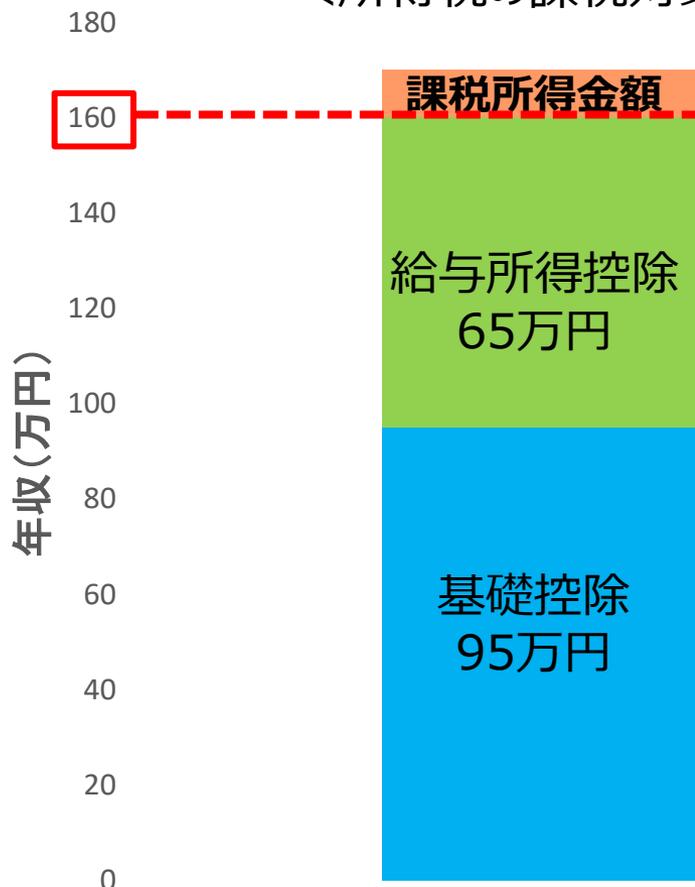


<参考> 所得税の課税所得金額について

※給与200万4千円未満の場合

年収から基礎控除（95万円）と給与所得控除（65万円）の合計160万円を引いた課税対象額に、税率（5.105%（復興特別所得税分含む））を掛けると所得税額となります。

<所得税の課税対象>



所得税額 = 課税対象額 × 税率 (5.105%)

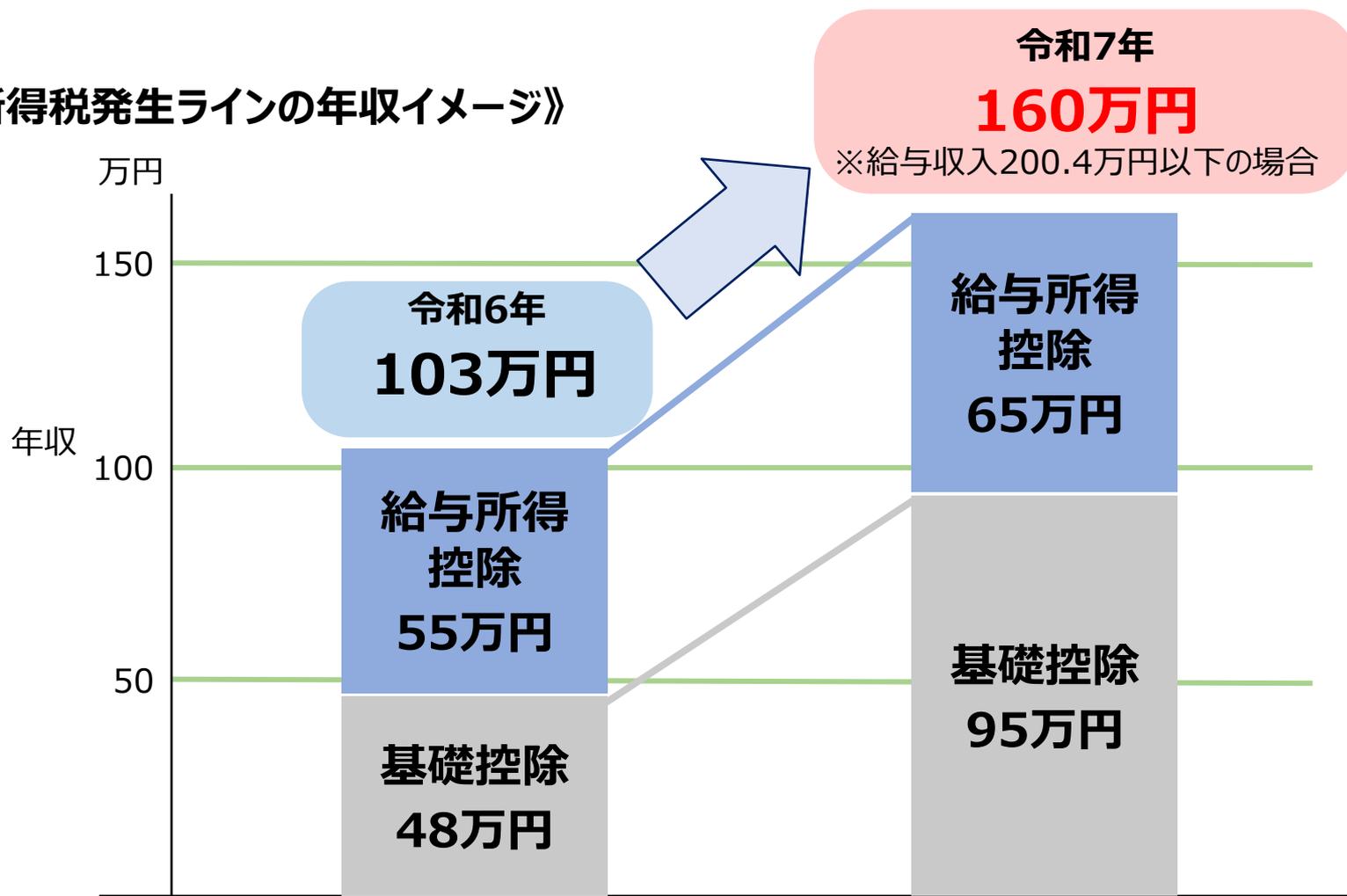
<例>

- 年収180万円の場合
課税対象額200,000円 × 5.105% = 10,200円
- 年収200万円の場合
課税対象額400,000円 × 5.105% = 20,400円

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した。

《所得税発生ラインの年収イメージ》



住民税ってどう計算するの？

住民税



所得割

(都道府県分 +
市区町村分)



均等割

(都道府県分 +
市区町村分)



○算出方法は所得税とほぼ同じだが、(単身世帯では) 給与所得額が45万円以内の場合は非課税となる。

○税率は、都道府県ごと、市区町村ごとに決まっている。

例) 東京23区

・都分 6%

・区分 4%

⇒合計10%

都道府県ごと、市区町村ごとに決まっている。

例) 東京23区

・都分 3,000円

・区分 1,000円

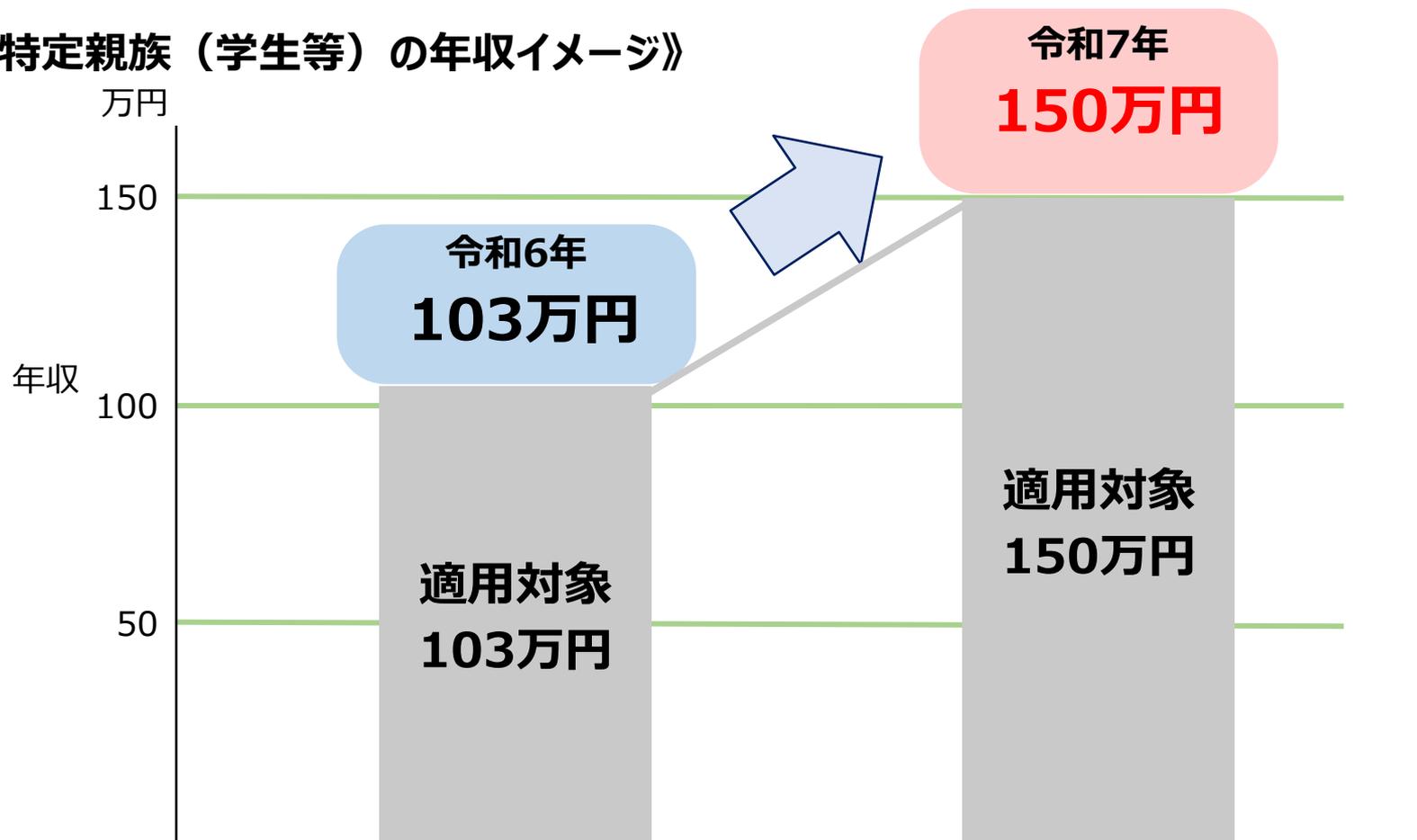
・国税 1,000円

⇒合計5,000円

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》



令和7年（2025年）税制の改正 特定親族特別控除の創設

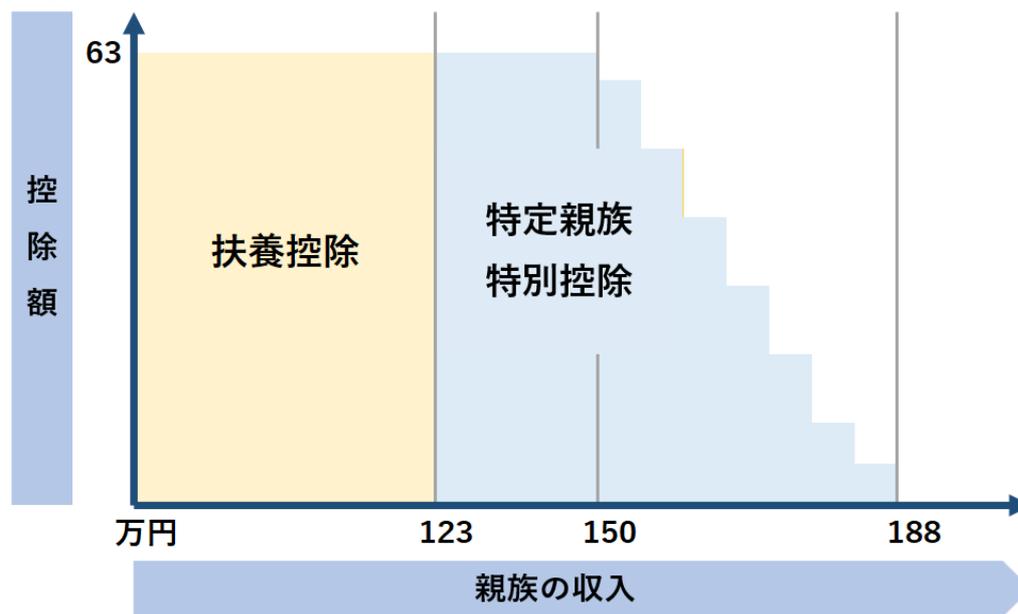
19歳以上23歳未満の特定親族※を有するときに、親等の総所得金額等から控除する特定親族特別控除があります。

■ 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

《控除額のイメージ図》



※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。

企業が支給する“配偶者手当”をめぐる議論

配偶者の収入要件がある「配偶者手当」

▶ 女性の就業調整の要因の1つ、と指摘されている。

- 「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」（抄）
（平成26年12月16日政労使会議とりまとめ）

配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使はその在り方の検討を進める。

- 「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会報告書」概要
（平成28年4月11日）

配偶者の収入要件がある配偶者手当については、配偶者の働き方に中立的な制度となるような見直しを進めることが望まれる。

- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」
（令和4年6月7日閣議決定）

配偶者手当について「**労使において改廃・縮小に向けた議論が進められることを期待する**」

“配偶者手当（配偶者がいる従業員に対して支給される手当）”

配偶者手当を支給する事業所は減少傾向となっています。

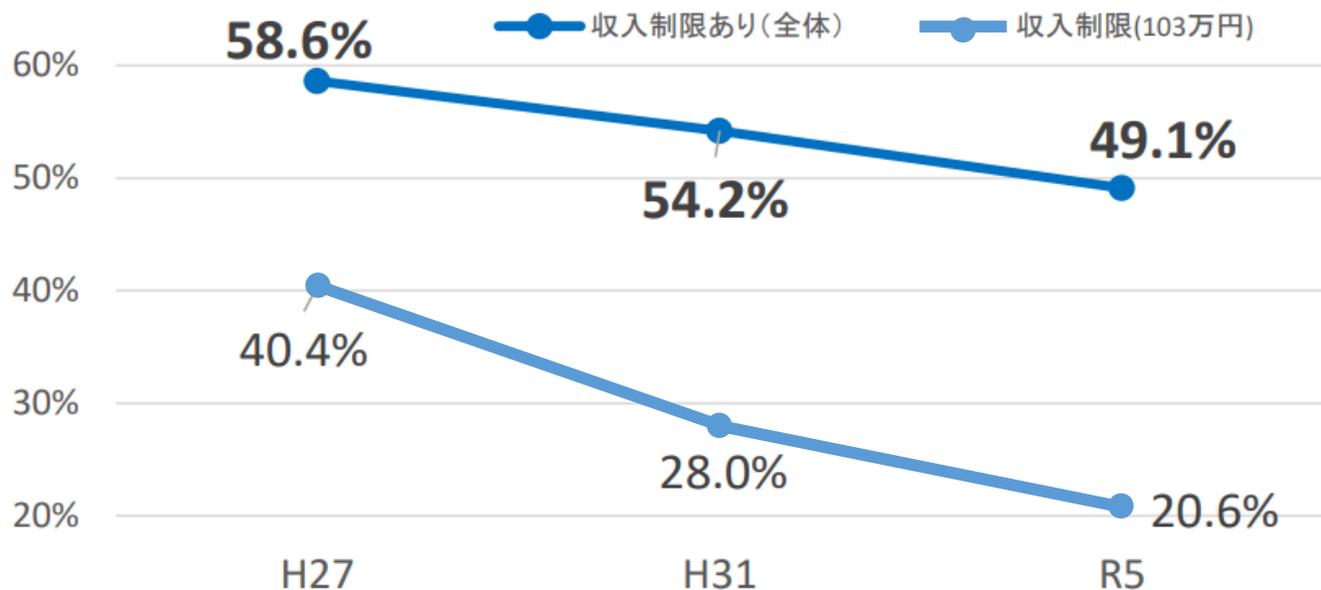
▶平成27年度58.6%→令和5年度49.1%

例えば「103万円」の収入制限を設定している事業所も半減しています。

▶平成27年度40.4%→令和5年度20.6%

出典：厚生労働省

民間企業における「配偶者手当」の支給状況



資料出所：職種別民間給与実態調査を基に作成

※手当名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」など異なるので、就業規則等を確認しましょう。

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

企業向け
情報

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。



- ▶ 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カ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。

※申し込み以前に、既に見直しを行った企業は対象外です。

出典：東京しごと財団

年収の壁突破 奨励金

検索

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



年収の壁～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	—	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
c.雇用保険料	8,800	8,855	+ 0.0万円	
d.所得税	0	0	—	所得税なし
e.住民税	29,500	30,500	+ 0.1万円	住民税の差額
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	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ミュ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。

NEW

令和8年（2026年）から
施行予定

『178万円の壁』
～導入予定のポイント整理～



新しくできる予定の「178万円の壁」とは？

令和8年（2026年）から所得税がかからない年収の上限が160万円から178万円に引き上げられる予定（令和7年（2025年）12月26日閣議決定）。

「年収の壁」見直しのポイント

- ・基礎控除は物価に連動して、**定期的に引き上げ**
 - ・令和8・9年の基礎控除・給与所得控除の最低保証額は、直近2年分の物価上昇率を反映して**計8万円**引き上げ
 - 「三党合意」を踏まえた先取りとして**計10万円**引き上げ
- ⇒今回の見直しで、給与の所得税の非課税枠が**最大178万円**になる

※令和8年度税制改正大綱より抜粋して作成

本内容は現時点での政府方針に基づくもので、
制度詳細は今後変更の可能性があります。
最新の動向に注目していきましょう！

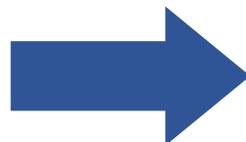


[160万円（改正前：150万円）の壁／201万円の壁]

ご自身の年収が**160万円**を超えると、配偶者（夫）の税額について、所得控除の一つである配偶者特別控除の控除額が**段階的に縮小し始める**ため、配偶者（夫）の税額がそれに応じて増えていくこととなります。

更に、ご自身の年収が**201万円**を超えると、配偶者（夫）の税額について、所得控除の一つである配偶者特別控除の控除額が**ゼロになる**ため、配偶者（夫）の税額が増えることとなります。

配偶者（夫）の増えた税額分、世帯としての可処分所得額が減ることになるため、「壁」と言われています。



配偶者の税額が
段階的に増え始める

年収の壁～160万円の壁～

年収が160万円を超えると、配偶者（夫）の所得税・住民税の配偶者特別控除の段階的な縮小が始まります。配偶者（夫）の給与にかかる所得税・住民税が少しずつ上がり始めます。

■ご自身の収入が160万円→161万円になった際の配偶者（夫）の手取り額の変化

a. 配偶者（夫）の収入	5,000,000	5,000,000	（差額）
b. 社会保険料	777,000	777,000	0
c. 所得税	98,169	99,190	+ 約0.1万円
d. 住民税	207,300	209,300	+ 約0.2万円
e. 控除合計（b+c+d）	1,082,469	1,085,490	+ 約0.3万円
f. 手取り額（a-e）	3,917,531	3,914,510	- 約0.3万円

配偶者（夫）の
年収は変わらない
と想定

所得税・住民税
が少しだけ増加

所得税・住民税の
増加分、収入が
少しだけ減ります。

年収の壁～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

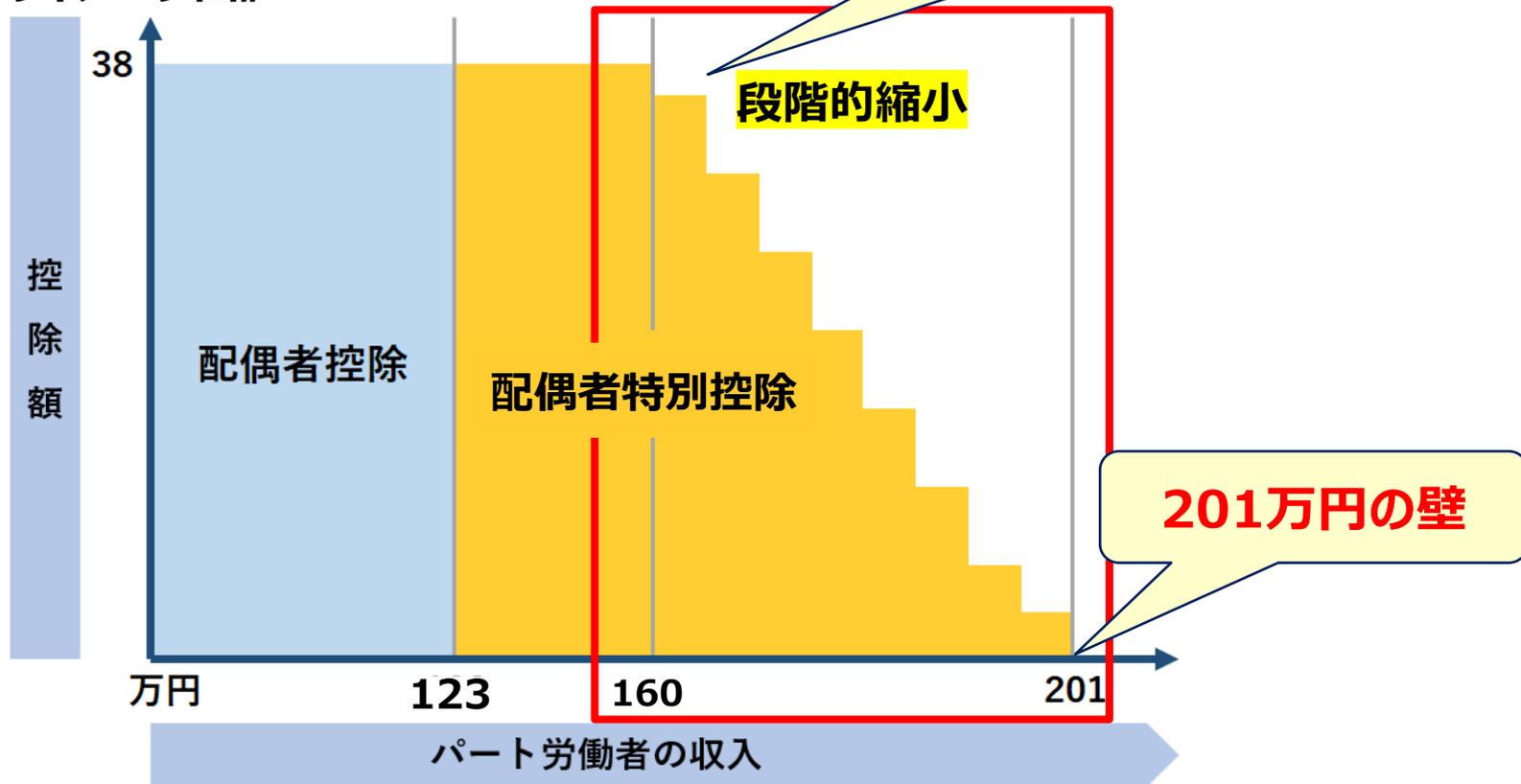
a.配偶者の収入 (本人の収入)	5,000,000 (2,010,000)	5,000,000 (2,020,000)	(差額)	
b.社会保険料	733,080	733,080	—	配偶者の年収は 変わらないと想定
c.雇用保険料	27,500	27,500	—	
d.所得税	113,700	116,800	+ 0.3万円	所得税・住民税 が少しだけ増加
e.住民税	236,400	239,400	+ 0.3万円	
f.控除合計 (b+c+d+e)	1,110,680	1,116,780	+ 0.6万円	
g.手取り額 (a-f)	3,889,320	3,883,220	- 0.6万円	手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

※住民税は、現時点での市町村のシミュ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》



※配偶者控除・配偶者特別控除を受けるためには、控除を受ける側の合計所得金額が1,000万円以下であることも要件です。

※『年収の壁について知ろう』（厚生労働省）より抜粋して作成

～講義の内容～

- 1 「年収の壁」の概要
 - ・「年収の壁」とは？
 - ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
 - ・**社会保険の壁について〈これまでとこれから〉**
 - ▶ 質疑応答コーナー①
- 2 これからの働き方を考える
 - ・東京都での生活コストについて
 - ・将来を見据えた選択の重要性
- 3 社会保険を味方につけた働き方
 - ・パターン別：働き方モデルケース紹介
 - ・キャリア設計におけるポイント
 - ▶ 質疑応答コーナー②
 - ・今後に向けたメッセージ

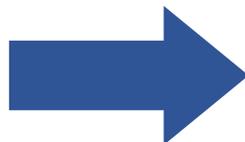
[106万円の壁]

厚生年金加入者51人以上の企業等に適用される社会保険適用基準で「月額8.8万円」は、年額にすると105万6千円です。

→106万円の壁は、厳密に言えば”105万6千円の壁”です。

この年額を超えると社会保険適用となり、
社会保険料分が自身の給与から差し引かれ、
手取り額が減ることになるため、「壁」と言われています。

※ただし、短時間労働者の4つの基準すべてを満たしていなければ、
社会保険加入義務は発生しません。



社会保険加入
(保険料分の
手取り額が減少)

年収の壁～106万円の壁～

※厚生年金加入者が**51人以上**の企業等にお勤めの方

年収約106万円以上など条件を満たすとご自身も社会保険に加入することになり、社会保険料（年収の約15%）が発生します。その分、手取り額は減少します。

■ご自身の手取り額の変化

a. 収入（年収）	1,050,000	1,060,000	（差額）
b. 社会保険料	0	157,764	+ 約15.8万円
c. 所得税	0	0	—
d. 住民税	0	0	—
e. 控除合計（b+c+d）	0	157,764	+ 約15.8万円
f. 手取り額（a-e）	1,050,000	902,236	— 約15.8万円

社会保険料が発生
（年収の約15%）

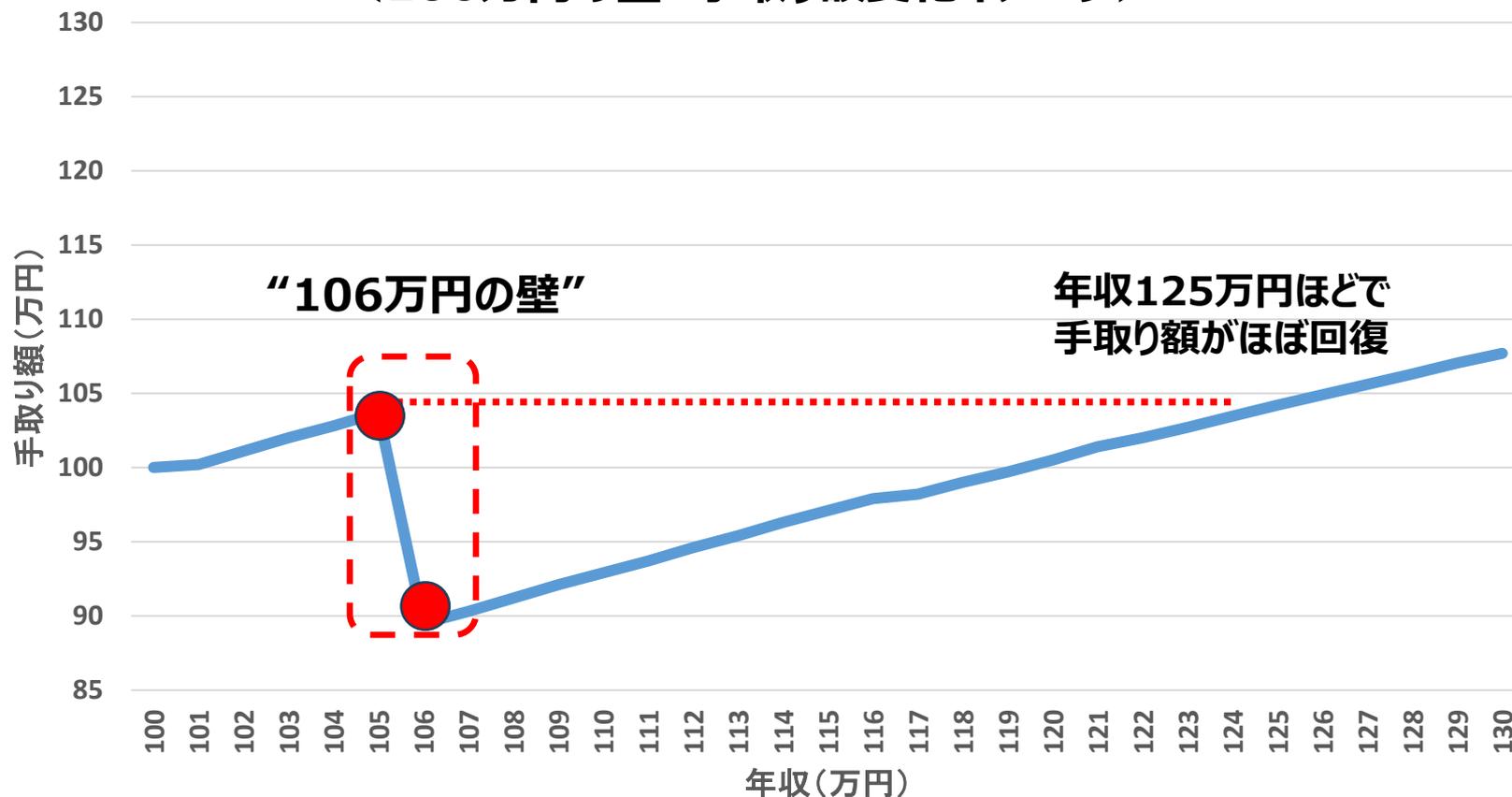
手取り額が16万
円ほど減ってしまう

106万円の壁と手取り額の変化

※厚生年金加入者が**51人以上**の企業等にお勤めの方

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 手取り額変化イメージ>



106万円の壁を超えるとどうなる？

※厚生年金加入者が**51人以上**の企業等にお勤めの方

メリット😊

社会保険（厚生年金・健康保険）に加入することになるため、
医療や死亡のリスク、将来の年金など保障が手厚くなります。



デメリット😞

社会保険料の負担が発生し、賞与にもかかってくるため、
一時的に手取りが減少します。

また、配偶者の勤務先企業から支給される配偶者手当が
受け取れなくなる場合もあります。



※後述の「給与が月額88,000円以上」という社会保険加入要件ですが、「月額賃金×12」が基準となり、この賃金には交通費や残業代は含まれません⇒所得税計算の年収とは計算方法が異なります。

厚生年金加入者が**51人以上**の企業等にお勤めの場合

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”

check

週の勤務時間が**20時間以上**



残業時間は含みません

check

給与が月額**88,000円以上**



残業代、賞与、通勤手当等は含みません

check

2ヶ月を超えて働く予定がある



check

学生ではない



休学中、定時制、通信制の方は、加入対象となります

社保加入の義務的適用企業

今まで段階的に拡大してきており、今後、すべての規模の企業に適用される見通しです。「従業員数」を「企業規模要件」と言います。



出展：政府広報オンライン

社保加入済み従業員数51人未満の事業所の場合

週30時間以上勤務している方は、社会保険に加入します。

社会保険加入要件

- ☑ **週の所定労働時間および月の所定労働日数が、
常時雇用されている従業員の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 月22日勤務の場合

⇒週40時間×3/4=30時間

⇒月22日×3/4=17日となります。

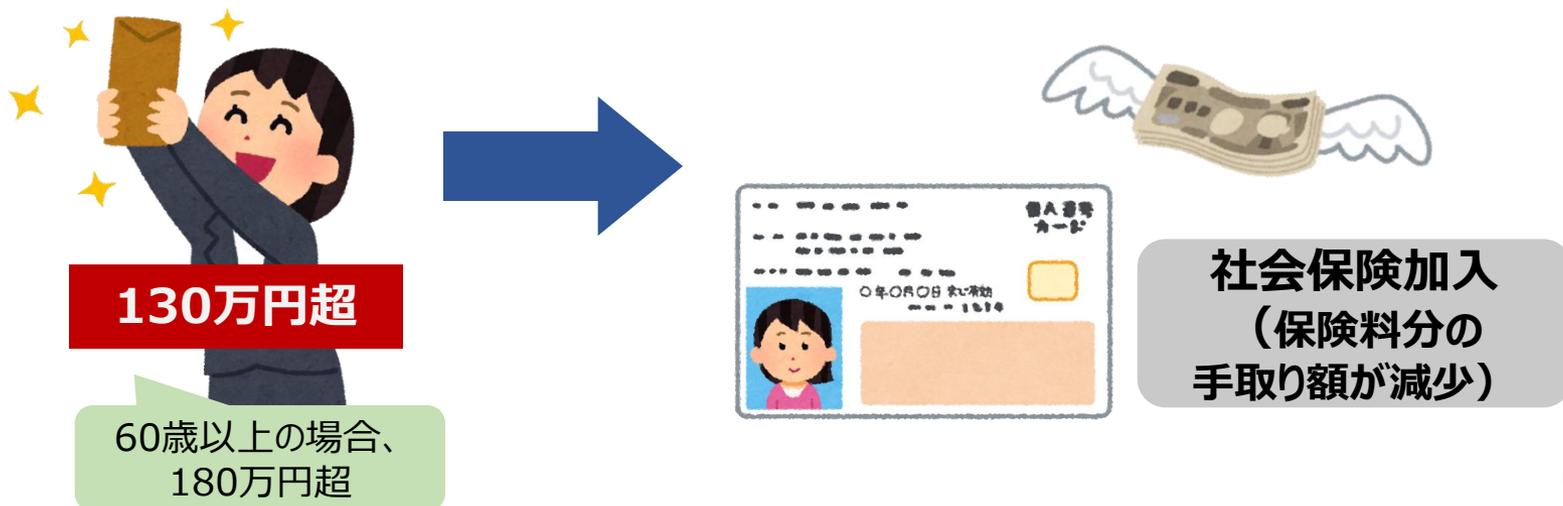


[130万円の壁]

社会保険適用事業所にお勤めかどうかに関わらず、
年収130万円以上になると、配偶者の社会保険の扶養から外れ、
自分自身で社会保険に加入することになります。

社会保険料分が自身の給与から差し引かれ、
手取り額が減ることになるため、「壁」と言われています。

注) ご自身の年齢が60歳以上の場合、
またはご自身が障害年金を受給している場合は、
180万円が基準となります。
(健康保険組合・共済によっては年金受給条件が付される場合があります)



年収の壁～130万円の壁～

※厚生年金加入者が51人未満の企業等にお勤めの方

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。

■本人の手取り額の変化 ※所定労働間数を週30時間以上に延長し、同時に年収130万円見込となった場合

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
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
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

社会保険料が発生（年収の約15%）

住民税は減る

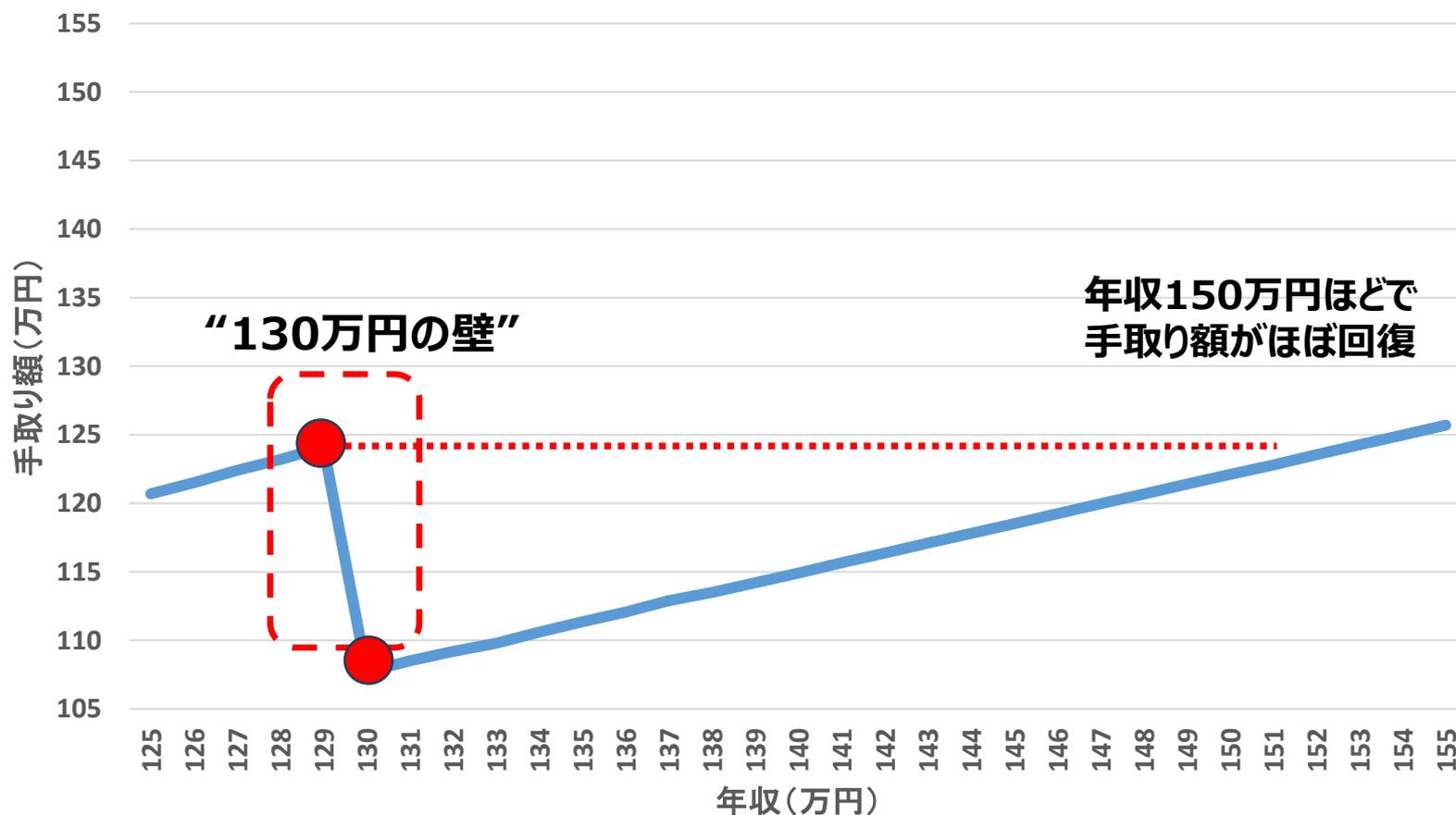
手取り額が減ってしまう

130万円の壁と手取り額の変化

※厚生年金加入者が**51人未満**の企業等にお勤めの方

社会保険等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150万円ではほぼ回復）

<130万円の壁 手取り額変化イメージ>



130万円の壁を超えるとどうなる？

※厚生年金加入者が**51人未満**の企業等にお勤めの方

メリット😊

社会保険（厚生年金・健康保険）に加入することになるため、
医療や死亡のリスク、将来の年金など保障が手厚くなります。



デメリット☹

社会保険料の負担が発生し、賞与にもかかってきます。社会保険料の算定には、
通勤交通費や残業手当も含まれるため、**一時的に手取りが減少します。**

また、配偶者の勤務先企業から支給される配偶者手当が
受け取れなくなる場合もあります。



国（厚労省）の支援①

社会保険加入対象者の急増に対し、国は事業主への支援策を講じています。

令和5.10～

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

労働者の収入を増加させる取組（社会保険適用促進手当として支給する場合も対象）を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。

◆社会保険適用促進手当

標準報酬算定から除外されるため、事業主負担の保険料が上がらずに支給できる。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者の認定手続きを簡略化し、事業主の証明書による迅速な判断を可能とした。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

中小企業においても取組が進むよう、手順をフローチャートで示す等のわかりやすい資料を公表すると共に中小企業団体等を通じて周知している。

出典：厚労省

国（厚労省）の支援②

キャリアアップ助成金では、昨年7月1日より、「短時間労働者労働時間延長支援コース」を新設しました。労働者を新たに社会保険に加入させると共に、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

- ・複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象
- ・社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較
- ※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

ダブルワークをしている方の場合

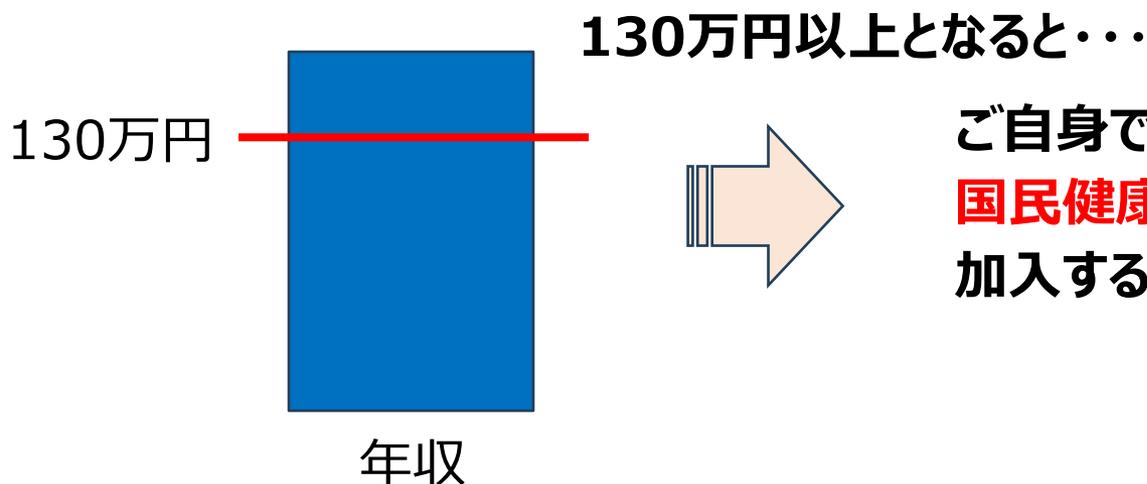
1つの事業所ごとに、社会保険加入要件を満たしているかを判定していきます。

パターン	社会保険加入について
① 2つの事業所双方で、社会保険加入条件を満たしていない。	加入しない。
② 片方の事業所のみ、社会保険加入条件を満たしている。	その片方の事業所で加入する。 ※報酬月額を合算せず、片方の事業所での報酬月額のみが保険料の基準となる。
③ 2つの事業所双方で、社会保険加入条件を満たしている。	主たる事業所で一元管理され、マイナンバーカードを保険証として利用します。 ※報酬月額は合算され、その合算額が保険料の基準となる。 →その分、将来の年金額は増えます。

※ 2つの事業所どちらでも社保加入していない場合、2つの事業所からの収入合計が130万円以上になると、扶養対象外となります。

個人事業主（※扶養内で働いている）の場合

年間収入が130万円（60歳以上の方は180万円）以上となると、ご自身で国民健康保険、国民年金に加入することになります。



ご自身で、**国民健康保険**と**国民年金**に加入することになります。

オプション

年金については、任意で3階の「国民年金基金」や「個人型確定拠出年金」などに加入することができます。



国民健康保険・国民年金の保険料について

事業主と折半になる社会保険と比べ、保険料は高くなっています。

(年間)

年収	被用者の社会保険料			個人事業主等の社会保険料※		
	健康保険	厚生年金	合計額	国民健康保険	国民年金	合計額
106万円	6.2万円	9.6万円	15.8万円	5.7万円	20.4万円 (一律)	26.1万円
130万円	7.6万円	12.1万円	19.7万円	10.9万円		31.3万円
150万円	8.8万円	13.8万円	22.6万円	13.7万円		34.1万円
200万円	11.9万円	18.7万円	30.6万円	20.4万円		40.8万円

※新宿区の令和6年度の例

106万円の壁はどう変わるか？

全国の最低賃金の引上げの状況を見極めて、3年以内に廃止されます。企業規模が51人以上の企業に勤務する従業員は、週20時間以上働くと月額88,000円（年収106万円）未満であっても社会保険に加入することになります。

現在



2024年、地域別最低賃金の最低額である
時給951円で働く人は・・・

週20時間 働いても、 月収8.2万円

✓ 週の勤務が20時間以上



※残業時間は原則、含みません。

満たす

✓ 給与が月額88,000円以上



・残業代
・賞与
・通勤手当

※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

満たさない

社会保険に加入しない

最低賃金
上昇



賃金要件を撤廃していくイメージ

20XX年、地域別最低賃金の最低額が時給1,016円を上回るとどの都道府県においても・・・

週20時間 働くと、 月収8.8万円

✓ 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



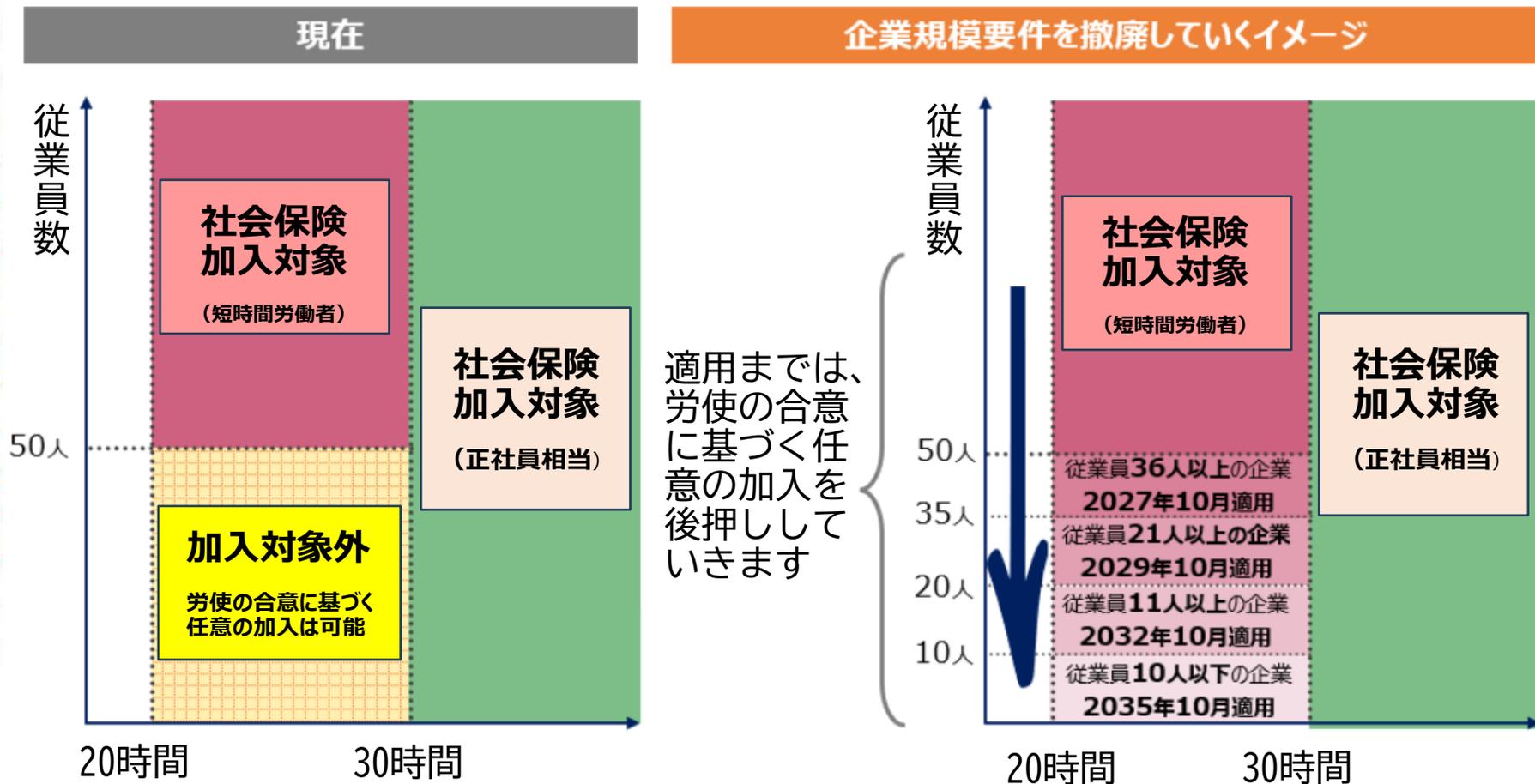
・残業代
・賞与
・通勤手当

※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

週20時間働くだけで
自動的に社会保険に加入

社会保険適用拡大を巡る改正案

段階的に改定されてきた適用拡大は、令和17年（2035年）10月に完了する予定で進められています。



第3号被保険者制度はどうか？

第3号被保険者とは

第2号被保険者に扶養されている配偶者の方で、原則として年収が130万円未満の20歳以上60歳未満の方（自身は保険料負担なしで国民年金に加入できる）

第1号被保険者

農業、自営業者、
学生など

約**1,387**万人

●保険料の納付方法

加入者自身による

●加入の手続き

市(区)役所または町村役場
に加入者自身が届出

第2号被保険者

会社員や公務員など

約**4,672**万人

●保険料の納付方法

加入者の給料から自動天引き
（「会社などの負担額(加入者と同額)と併せて会社などが納付」）

●加入の手続き

勤め先の会社などが届出

第3号被保険者

第2号被保険者に
扶養されている配偶者
(年収130万円未満)

約**686**万人

●保険料の納付方法

自己負担なしのため不要
(配偶者が加入する年金制度が負担)

●加入の手続き

加入者自身が配偶者の会社
などを經由して届出

第3号被保険者制度はどうか？

- 「106万円の壁」や「企業規模要件」による社会保険適用拡大が進む。
- これにより、扶養の範囲内（130万円）を意識する人が減少する。
- 最終的に、第3号被保険者の対象者は限定されていくと予測される。
- ただし、制度の「撤廃」は議論されていない。

《根拠データ》

- ① 約7割の女性が第1子出産後も就業を継続。
- ② 共働き世帯が増加しており、特に妻がパートの世帯の増加が顕著。
- ③ 第3号被保険者のうち約9割が子どもがおり、約5割近くが就業している。
- ④ 就業している第3号被保険者の約8割が、週の労働時間は20時間以上。



「共働き、共育て」という社会のあり方をさらに後押し！

夫婦それぞれがキャリアを持ち、子育てや家事を分担するスタイルが、より一層一般的になるでしょう。これにより、個人の選択肢が広がり、家庭内での協力体制も進化していくと考えられます。

NEW

令和8年（2026年）
4月から施行予定

**社会保険の扶養の判定方法が
変わります！**



「130万円の壁」～新たな方式の運用～

<これまでと何が変わる？>

「契約書に書いてある働き方」で判断する

ご自身がどれくらい働くのか、どれくらいの時給かは労働条件通知書に書かれているので、それを元に来年の収入見込みが130万円未満かどうかを判断します。

被扶養者の判定方式

	給与収入以外に他の収入がある場合	給与収入のみの場合
	旧方式	新方式（2026年4月～）
判定方法など	過去、現時点の収入などから、 所定外賃金を含めた今後1年間の見込み収入 により判定	労働契約段階での見込み収入を基に判断 （労働契約に明確な規定がない残業代は含 まない）
必要書類	課税証明書、収入証明書	例えば・・・ ●労働条件通知書 ●「給与収入のみ」の申込書

おさえておきたいポイント！

- ① 契約どおりの働き方を前提に判断されますが、実態とズレが大きい場合は**扶養継続が難しくなる場合があります。**
- ② 給与以外の収入がある人は、新方式ではなく**旧方式で判定が続きます。**（従来通り、過去～今後1年の総合的な収入で判断）
- ③ 労働条件通知書の内容（時給・働く時間・日数など）が扶養判定の基準になります。**最新の契約内容を確認することをお勧めします。**
- ④ 扶養の最終判断は健康保険組合が行います。運用が組合によって異なる場合があるため、**配偶者が加入している健康保険組合にご確認いただくことをお勧めします。**

出典：厚労省/労働契約内容による、年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いに係るQ & Aについてを参考にして作成

～講義の内容～

1 「年収の壁」の概要

- ・「年収の壁」とは？
- ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
- ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉

▶ 質疑応答コーナー①

2 これからの働き方を考える

- ・東京都での生活コストについて
- ・将来を見据えた選択の重要性

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース紹介
- ・キャリア設計におけるポイント

▶ 質疑応答コーナー②

- ・今後に向けたメッセージ

1回目の質疑応答の時間です

- 画面下の「Q&A」ボタンを押し、ご質問をご入力ください。
(匿名でご質問できます。)

※お時間の制約上、全てのご質問にお答えできかねる点をご了承下さい。

※個別のご相談は、電話かメールで「個別相談窓口」にて受け付けております。

- 適宜、休憩もお取りください。

～講義の内容～

1 「年収の壁」の概要

- ・「年収の壁」とは？
 - ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
 - ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉
- ▶ 質疑応答コーナー①

2 これからの働き方を考える

- ・東京都での生活コストについて
- ・将来を見据えた選択の重要性

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース紹介
 - ・キャリア設計におけるポイント
- ▶ 質疑応答コーナー②
- ・今後に向けたメッセージ

東京都での生活コストについて

①住宅費：家計を圧迫する最大の固定費

東京都の家賃相場は全国平均を大きく上回り、子育て世帯の負担が増大。

23区（中心部）：約24～38万円／月

23区（周辺部）：約13～18万円／月

多摩地域：約10～14万円／月

⇒分譲価格高騰により賃貸も上昇し、『住み続けるだけでコスト増』に・・・

②物価：日用品・エネルギー価格の高止まり

昨年から続く生活必需品の高止まりが、家計を直撃。

食料品：お米・乳製品・嗜好品が大幅上昇

水道光熱費：基本料金の底上げが継続

サービス価格：人件費上昇で外食・家事代行・理美容が値上げ

家計影響：収入を壁内に抑えると購買力が約10～15%低下



③教育費：日用品・エネルギー価格の高止まり

私立中学校初年度納付金：平均額 約103万円（前年比+2.4%）

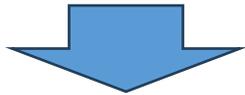
私立高校初年度納付金：平均額 約99万円（前年比+1.6%）

学習塾・習い事：平均額 月3～6万円 ※受験期は増加

東京都の独自施策

【授業料無償化の拡大】

東京都は私立高校の授業料無償化を実施し、令和6年度（2024年）から所得制限を撤廃しました。多くの世帯が支援を受けられるようになっていますが・・・



授業料無償化後も施設費や部活動費、通学費などの追加費用が家計に重くのしかかっています。特に都心部で高額です。

教材費やイベント参加費、制服代など授業料以外の教育費も増加しており、完全な負担軽減には至っていません。

支援策は効果があるものの、教育費全体の上昇を抑えるには不十分で、家計にとってのリスク要因となっています。



年収の壁がもたらすリスクと今後の視点

<年収の壁がもたらすリスク>

消費者物価はここ数年で累積10%以上上昇しているため、130万円の壁を守る働き方をしている方は、継続している上昇に追いつくことが難しくなっています。そのため購買力が10~15%低下※してしまい、結果として経済の停滞にも繋がってしまっています。

※総務省統計局による「2020年基準 消費者物価指数 全国 2025年（令和7年）12月分」
(<https://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/index-z.html>) を参照



<収入戦略の重要性>

年収の壁を超えた働き方と総合的なライフプランが、長期的な安定を支えます。

年収の壁を突破して社会保険へ加入することにより、給与額が増え、手取りと保障の向上が期待されるため、加入者は増加傾向となる見込みです。



～講義の内容～

1 「年収の壁」の概要

- ・「年収の壁」とは？
 - ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
 - ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉
- ▶ 質疑応答コーナー①

2 これからの働き方を考える

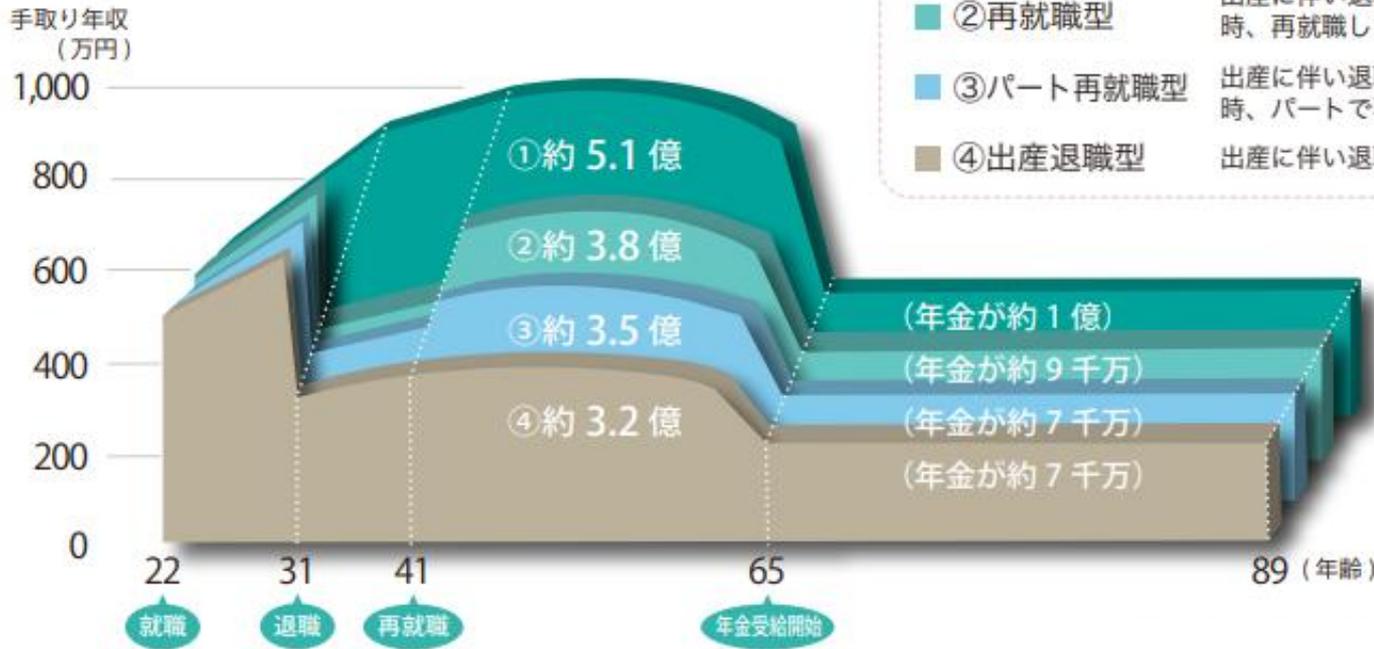
- ・東京都での生活コストについて
- ・**将来を見据えた選択の重要性**

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース紹介
 - ・キャリア設計におけるポイント
- ▶ 質疑応答コーナー②
- ・今後に向けたメッセージ

就業パターン別：世帯の生涯収入について

世帯の生涯収入(イメージ)



【妻の働き方】 いずれも31歳で出産し、②～④は退職と設定

- ①継続就労型 出産後育業し、同じ職場で働き続けた場合
- ②再就職型 出産に伴い退職、育児期間を経て子が10歳の時、再就職した場合 (年収 300 万円)
- ③パート再就職型 出産に伴い退職、育児期間を経て子が10歳の時、パートで再就職した場合 (年収 100 万円)
- ④出産退職型 出産に伴い退職し、再就職はなかった場合



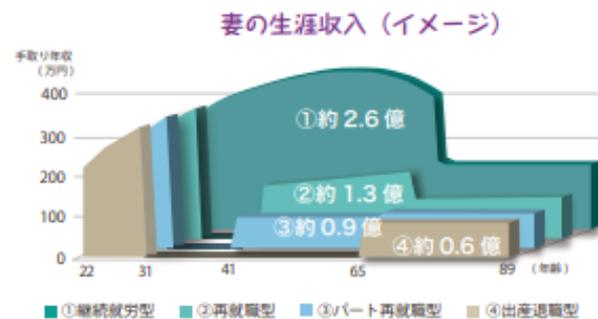
出典：東京都暮らし方会議資料

妻が働くことにより得られる生涯収入に比べると、夫の配偶者手当や税金の配偶者控除から得られるメリットは金額的にかなり小さく、更には今後、配偶者手当はなくなる方向性にあります。

就業パターン別：世帯の生涯収入について

- ◆ 前ページの試算のうち、妻と夫それぞれで生涯収入を比較
- ◆ 妻が継続就労しない場合の夫の収入におけるメリットは33年間で最大約670万円

	世帯の生涯収入 (億円)	妻の生涯収入 (億円)	夫の生涯収入 (億円)	うち配偶者手当 (万円)	うち配偶者控除分 (万円)	計 (万円)
①継続就労型	5.1	2.55	2.55	0	0	0
②再就職型	3.8	1.27	2.56	130	70	200
③パート再就職型	3.5	0.85	2.6	430	240	670
④出産退職型	3.2	0.6	2.6	430	240	670



出典：東京都暮らし方会議資料

結婚や出産を機に一度退職しても、その後にパートも含めてまた働いて社会保険に加入することで、特に65歳以降の暮らしにゆとりが生まれます。

家計の安定と将来資金から考える「働き方」の決断

1. インフレ（物価上昇）時代のリスク管理

物価が上昇し続ける中で「年収を一定に抑える」ことは、「毎年家計が苦しくなっていく」ことを意味します。

【実質賃金の維持】

物価が2%上がってしまうと、年収も2%以上増やさなければ生活水準は下がってしまうこととなります。

2. 教育費の「ピーク」を乗り越える戦略

東京都内の教育費は、中学校・高校・大学と段階的に跳ね上がっています。

【貯め時は「今」】

子供が小さいうちに「壁」を意識して就業調整をするよりも、社会保険に加入してでも総収入を増やし、将来の教育資金を先取りして積み立てることが、進路選択の幅を広げます。

【私立の無償化】

授業料が実質無償化されても、部活動費や塾代、大学進学のための準備金は別途必要です。

家計の安定と将来資金から考える「働き方」の決断

3. 老後資金と「公的年金」の最大化

東京内での老後生活は、住居費や生活費の高さから、全国平均よりも多くの資産が必要となります。

【厚生年金の「終身」という強み】

民間保険や新NISAでの運用も有効ですが、「死ぬまで一定額が支給される」厚生年金は、長生きリスクに対する最強の備えです。

4. 資産運用でお金にも働いてもらう

壁を超えて収入を増やすことで、資産運用（NISA等）に回すお金を作ることができます。



「今、手取りを1万円増やすこと」を考えるより
「10年後、100万円の貯蓄があること」を考えてみましょう

～講義の内容～

1 「年収の壁」の概要

- ・「年収の壁」とは？
 - ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
 - ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉
- ▶ 質疑応答コーナー①

2 これからの働き方を考える

- ・東京都での生活コストについて
- ・将来を見据えた選択の重要性

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース紹介
 - ・キャリア設計におけるポイント
- ▶ 質疑応答コーナー②
- ・今後に向けたメッセージ

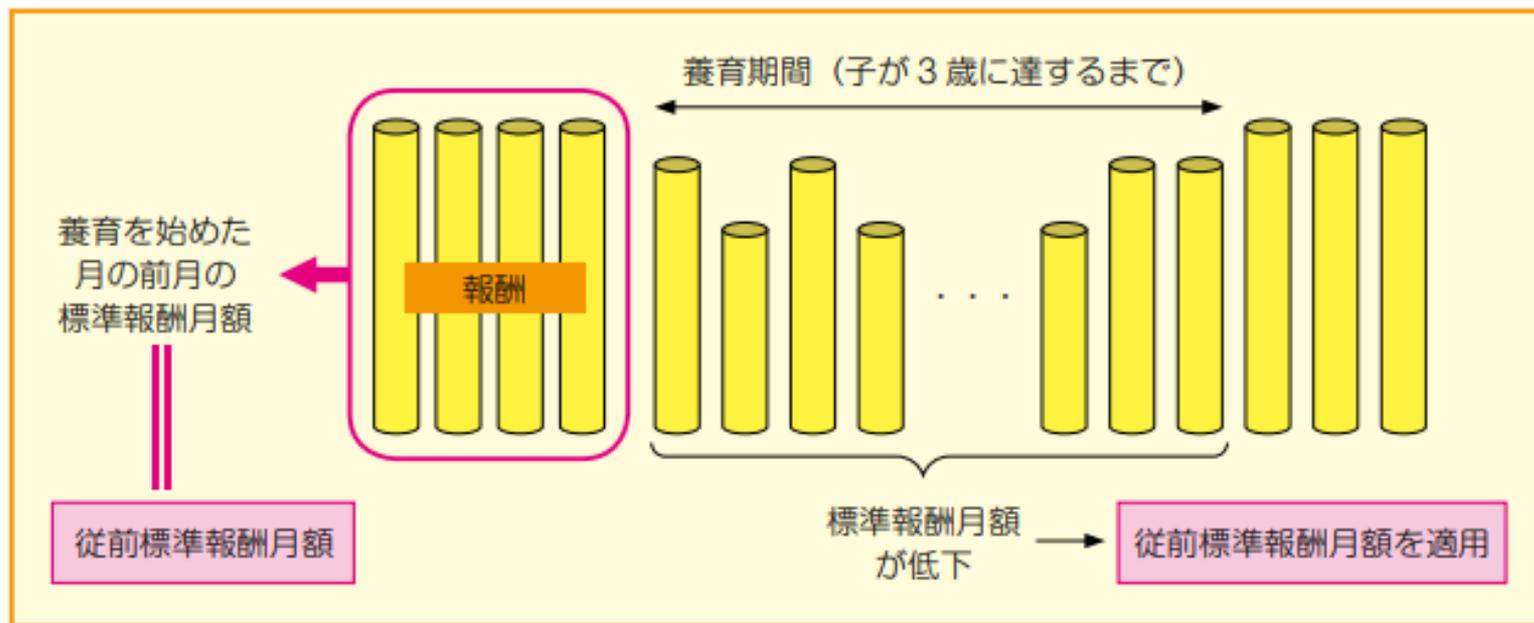
①育児期（子が小学校入学前まで）に会社で継続して短時間勤務で働く

育児期の短時間勤務制度は法律で義務になっており、その目的は働きながら子どもを育てることを容易にすること、子どもの年齢に応じた柔軟な働き方を実現することです。

- 3歳未満の子を育てるときは、短時間勤務を希望することができ、会社の規定によっては小学校入学前まで短時間勤務を希望できます。なお、労使協定で、勤続1年未満の場合、1週間の勤務日数が2日以下のもともと短時間勤務の場合や交代制勤務など適用除外とされている場合もあります。
- 会社によって短時間勤務の勤務時間数は異なりますが、1日6時間勤務(5時間45分～6時間)は設定されています。
- 雇用保険の後押しとして要件に該当すれば、短時間勤務による収入の減額を補うため、子が2歳まで賃金の額の10%(賃金額により調整有)の補助があります。
- 健康保険・厚生年金保険は短時間勤務が30時間又は20時間未満になっても継続して加入できます。
- 厚生年金保険は短時間勤務で賃金が減額された期間について、3歳まで将来の年金額が従前と同様に確保できる特例措置(養育特例措置)があります。

① 育児期に会社で継続して短時間勤務で働く

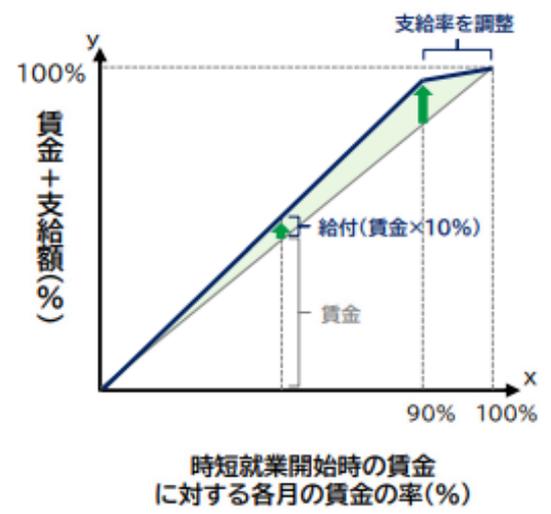
<特例措置（養育特例）のイメージ>



<育児時短就業給付金の活用>

育児期は、法律上短時間勤務に対する支援があり、**会社の短時間勤務制度を活用して仕事を継続しつつ子育てと両立して働くことで無理のない働き方ができる**メリットがあります。特に令和7年の法改正で、3歳から小学校就学前までの、育児と仕事の両立支援が義務化され短時間勤務が拡大した会社が多くあります。

出典：厚労省



②いったん退職後、育児期に短時間勤務で働く

子	～1歳	～3歳	～小学校入学	～小学校低学年
希望	休業	育児短時間勤務	フルタイム(残業なし)	フルタイム(残業なし)
実際	休業	フルタイム(残業なし)	短時間パートに変更	短時間パートに変更 フルタイム(残業なし)

子が1歳に到達した以降で、希望の働き方ができている方は少ない

上記の表の通り、子どもの年齢に応じた働き方の調査によると、希望と実際の状況の間に乖離があることがわかります。**現実的には、子が小学校低学年になるまでの間は短時間での勤務が無理のない働き方だといえるでしょう。**



短時間パートの場合は、より自分のペースで働けるため、その間に**資格取得やフリーランスで働くためのスキル習得などのキャリア形成**をしておき、時期を見てそれらを活かして働き始めるという方法が考えられます。

② いったん退職後、育児期に短時間勤務で働く

～1日のスケジュール例～



<参考>

同一労働同一賃金の原則 = 同じ仕事であれば正社員もパートも同じ賃金という考え方があります。賃金が異なるのであれば、短時間パートの仕事の範囲内でしっかり働いて、自分の時間を作るという考え方はできます。

例えば、トラブルが発生した場合の対応は、正社員が行うことになっていれば、正社員にトラブル処理は引継ぎ、自分の仕事に集中するなど割り切ることが考えられます。

③パート+副業

短時間パートで働いている場合、余裕時間で副業を行うことで、経験を活かせる仕事を選ぶことも考えられます。

例) A社で働いているが、時間があるので経験のある経理事務の副業をすることになった場合
※A社で副業を認められている場合(東京都の最低賃金2025年10月から1,226円)

介護施設A社で週3日勤務
(短時間パート)

14時で仕事が終わると余裕時間あり

運送業B社週5日
経理事務(副業)

9時

14時

16時

18時

休憩1時間の4時間勤務

2時間勤務

月給1,226円(※)×4H×12日 = 58,848円

月給1,226円×2H×20日 = 49,040円

⇒月額賃金合計 58,848円+49,040円 = 107,888円 (年収1,294,656円)

【106万円の壁】A社週14時間 < 20時間、B社週10時間 < 20時間勤務なので社会保険の加入条件を満たしていない。

【130万円の壁】年収1,294,656円 < 1,300,000円 配偶者の被扶養の範囲内なので、この働き方の場合は社会保険の自身での加入は不要。社会保険料の負担なし。被扶養の範囲内で務めながら副業で経理事務のスキルを磨く。

③パート+副業

副業のスキルが上がり時給も上がったため、勤務時間を延ばしA社とB社の時間配分を変えることも考えられます。

例) A社の勤務時間を1時間短縮し、時給がアップしたためB社の勤務時間を3時間延ばすことになった場合

介護施設A社で週3日勤務
(短時間パート)

運送業B社週5日
経理事務

実質上、B社が本業になる

9時

3時間勤務

12時

13時

5時間勤務

18時

月給1,226円×3H×12日 = 44,136円

月給1,500円×5H×20日 = 150,000円

⇒月額合計 44,136円+150,000円 = 194,136円 (年収2,329,632円)

130万円の壁 : 年収2,329,632円 > 1,300,000円 ⇒ 配偶者の被扶養から外れる。

【B社が適用拡大企業(厚生年金の加入者51人以上)の場合】

B社 : 週25時間 > 20時間、月収150,000円 > 88,000円 ⇒ B社で社会保険加入。

保険料の合計 (B社が協会けんぽ加入の場合) : 21,982円 (※1)

【B社が適用拡大企業以外の場合】

社会保険に加入できないため、国民健康保険・国民年金に加入。

保険料の合計 : 21,335円 (※2)

(※1) 内訳 : 健康保険7,432円、厚生年金保険13,725円、雇用保険825円

(※2) 内訳 : 国民年金の保険料17,510円、国民健康保険料(市区町村によるため不明)3,000円と仮定、雇用保険825円

④ 106万円と130万円の年収の壁算定対象比較

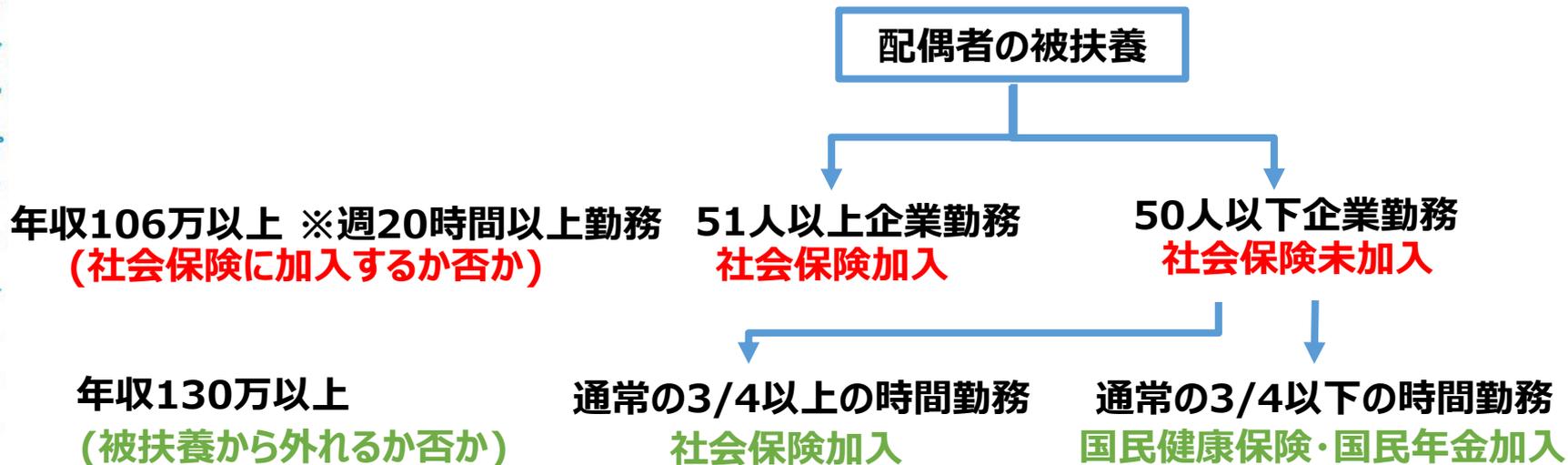
フリーランスの収入もこちらに含む。

年収106万円、130万円の壁の算定対象となる収入

	基本給 諸手当	家族手当 通勤手当 など	時間外手当 休日手当 など	賞与 など	不動産収入 事業収入 配当収入 など
106万円の壁	●	—	—	—	—
130万円の壁	●	●	●	●	●

出典：厚労省

(参考) 106万円の壁と130万円の壁の整理



～講義の内容～

1 「年収の壁」の概要

- ・「年収の壁」とは？
 - ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
 - ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉
- ▶ 質疑応答コーナー①

2 これからの働き方を考える

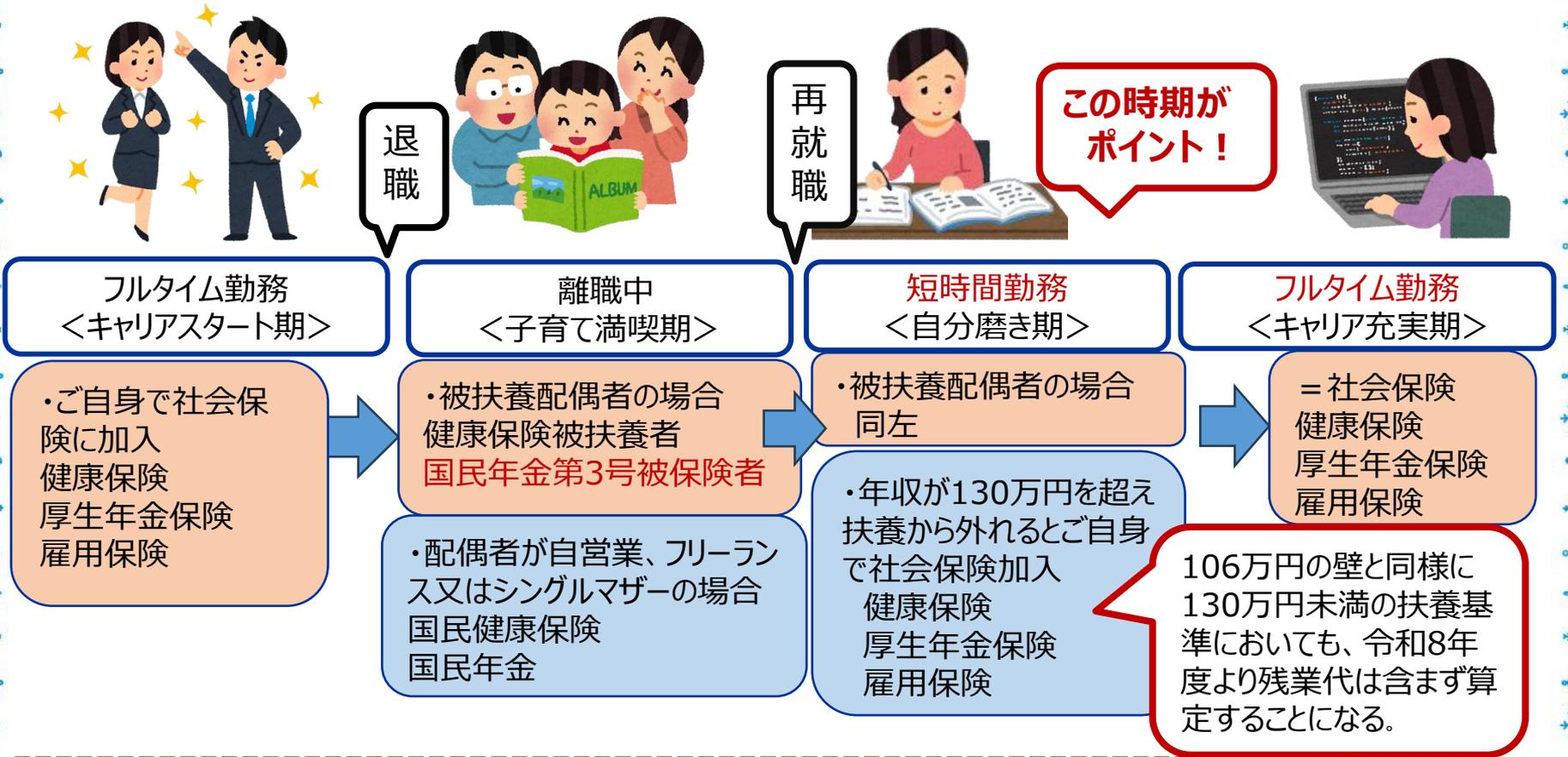
- ・東京都での生活コストについて
- ・将来を見据えた選択の重要性

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース紹介
 - ・**キャリア設計におけるポイント**
- ▶ 質疑応答コーナー②
- ・今後に向けたメッセージ

社会保険を活用したキャリアステップ

45歳までに社会保険に加入してキャリアステップと20年加入の年金額を確保を目指す



育児期に一旦離職した場合は、配偶者の被扶養者として第3号被保険者の制度を活用する方法もあります。**無理のない短時間勤務の期間にスキルアップに時間を充て、キャリア充実期に備えることが可能です。**
一般的には65歳まで雇用されるので、20年以上の年金保険料納付を考えるといずれのケースも45歳までに社会保険に加入すると良いでしょう。

ライフステージ別の最適な社会保険活用法

キャリア	社会保険	保険	活用法	保険料
【1】 基礎形成期	①会社の社会保険に加入	健康保険 厚生年金 雇用保険	4日以上病気休業 傷病手当金 障害厚生年金、将来の年金額アップ 仕事を辞めた場合 失業保険	負担あり
【2】 結婚、出産 子育て期	②会社の社会保険に継続加入	健康保険 厚生年金 雇用保険	・出産関係、育児関係の保障 出産手当金・出産育児一時金・保険料免除 (産前～3歳まで) 養育特例措置・保険料免除(3歳まで)・将来の年金額アップ 育児休業給付金(最長2歳まで) 育児時短就業給付(2歳まで)	負担あり (免除措置あり)
	③会社を退職し、配偶者の被扶養になる	健康保険 国民年金	配偶者出産育児一時金 第3号被保険者・保険料の納付なし	負担なし
	④配偶者の被扶養にならない	国民健康 国民年金	保険料免除(産前産後約4か月間) 保険料免除(産前産後約4か月間及び育休中1歳まで) ※育休免除は令和8.10施行	負担あり (免除措置あり)
【3】 40代後半	⑤会社の社会保険に加入 ※加入しない場合は上記 ③又は④	健康保険 厚生年金 雇用保険	4日以上病気休業 傷病手当金 障害厚生年金、将来の年金額アップ 仕事を辞めた場合 失業保険	負担あり
【4】 シニア期 65歳以上	年金受給	—	厚生年金の加入期間があれば老齢厚生年金が上乘せ 第3号被保険者期間を含め自身の社会保険加入がなければ老齢基礎年金のみの受給	—

保障とキャリアを両立させる長期戦略

①

国民健康保険・国民年金に加入

アルバイト 結婚・出産・育児
社保未加入 第3号被保険者

この年代がポイント！

国民年金第3号被保険者終了 年金受給開始



②

社会保険に加入 (20年間)

就職 結婚・出産・育児
社保加入 第3号被保険者

短時間パートに復帰 社保加入

定年等により退職 年金受給開始
社保喪失

5年

20年

①

国民健康保険・国民年金に加入
社会保険の扶養の範囲で働く

年金額
約83万円
国民年金のみに40年加入した場合

傷病手当金
保障なし

②

社会保険に加入して働く
※月額給与98,000円の例

年金額
約95万円 ^{12万円UP}
40年のうち、20年厚生年金に加入した場合

病气やけがで会社を4日以上続けて休んだ場合は、社会保険から傷病手当金の受取り(30日間休んだ場合の例)
月額 2,180円 [27日支給で 58,860円]

40年間のうち厚生年金に20年加入した場合と国民年金のみに40年間加入した場合には、年金額に年額約12万円の差が出ます。

65歳から受給を開始して90歳まで25年間受給した場合、300万円の違いが出ます。また20年間キャリアを積むことにより、補償とキャリアを両立する人生設計が可能です。

保障とキャリアを両立させる長期戦略

前スライドにおける試算を見ると、40年間のうち厚生年金に20年加入した場合と国民年金のみに加入した場合は、将来の年金受給額に約12万円の差が出るということがわかります。

65歳から年金の受給を開始して90歳まで25年間受給した場合、3,000,000円の違いが出ることとなります。また20年間キャリアを積むことにより、補償とキャリアを両立する人生設計が可能となります。

**今の手取りを考えて「年収の壁」を意識せず、
社会保険（厚生年金保険）に
できるだけ長期に加入することが戦略になります**



～講義の内容～

1 年収の壁とは？

- ・税金の壁について〈これまでとこれから〉
 - ・社会保険の壁について〈これまでとこれから〉
- ▶ 質疑応答コーナー①

2 これからの働き方を考える

- ・東京都での生活コストについて
- ・将来を見据えた選択の重要性

3 社会保険を味方につけた働き方

- ・パターン別：働き方モデルケース
 - ・キャリア設計におけるポイント
- ▶ 質疑応答コーナー②
- ・今後に向けたメッセージ

最後の質疑応答の時間です

- 画面下の「Q&A」ボタンを押し、ご質問をご入力ください。
(匿名でご質問できます。)

※お時間の制約上、全てのご質問にお答えできかねる点をご了承下さい。

※個別のご相談は、電話かメールで「個別相談窓口」にて受け付けております。

- 適宜、休憩もお取りください。

【個別相談窓口】のご案内

対象：個人・企業

個別相談窓口

無料

「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

個人や企業の「年収の壁」に関する相談を、電話・メール・オンラインにて無料で受け付けます。各個人や企業のご状況に合わせた対応も可能です。どうぞお気軽にご相談ください。

年収の壁を知る 個別相談窓口 **検索**

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

<今後に向けたメッセージ>



「年収の壁」については、昨今報道等でも取り上げられることが多くなりましたが、正しい理解が進んでいないように感じます。これまで働くことを控えなければならぬと考えていた「年収の壁」や仕組みにとらわれず、制度を正確に理解し上手く活用して、ご自身の人生を長期の視点でデザインされることを願います。



物価高や生活コストの上昇が続く今、「年収の壁」を理由に働く時間を抑えることは、将来の選択肢を狭めるリスクにもなり得ます。目先の手取り額だけでなく、社会保険加入による厚い保障や将来の年金、そしてご自身のスキルアップという「長期的な視点」で、これからの働き方を再定義してみませんか？

**皆さんが選ぶ働き方が、
より豊かな未来へとつながることを
心から願っています。**

東京ライフ×キャリア 動画のご紹介

東京ライフ×キャリア シミュレーター「イフキャリア」や「年収の壁」についてわかりやすくご案内しています。



～「見えない「不安」を「安心」に。」篇～
<https://www.youtube.com/watch?v=IgGFez8sfls>

～「壁の向こうは、けっこう明るい。」篇～
<https://www.youtube.com/watch?v=u6XGriD1wIq>

井上咲楽さん（タレント）出演の動画です。本オンラインセミナーと併せてご視聴を頂き、将来の生き方・働き方について考えるきっかけとして頂けると幸いです。

イフキャリア 動画

検索



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

企業向け
情報

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**

今年度の事前エントリー受付期間の最終回です。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	予定社数	事前エントリー受付期間
第10回	130社	令和8年2月2日（月）午前9時 ~ 令和8年2月27日（金）午後5時

受付中

年収の壁突破 奨励金

検索

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



ご清聴ありがとうございました。

ご退出の際に

簡単なアンケートへの

ご協力をお願い致します。