

令和8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11日（木） 13:30～14:30

<講師>

馬場 一成（特定社会保険労務士）

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 企業経営を取り巻く環境について

- ・人口減少社会と労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状

税金の壁

社会保険の壁

- ・【法改正】被扶養者の年間収入の取扱いの変更について
企業が取り組むべき注意点・ポイント

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・【課題】労働力確保とそのため必要となる社会保険料負担増
- ・課題への解決策の提案

4 今後に向けたメッセージ

講義の内容

1 企業経営を取り巻く環境について

- ・人口減少社会と労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状

税金の壁

社会保険の壁

- ・【法改正】被扶養者の年間収入の取扱いの変更について
企業が取り組むべき注意点・ポイント

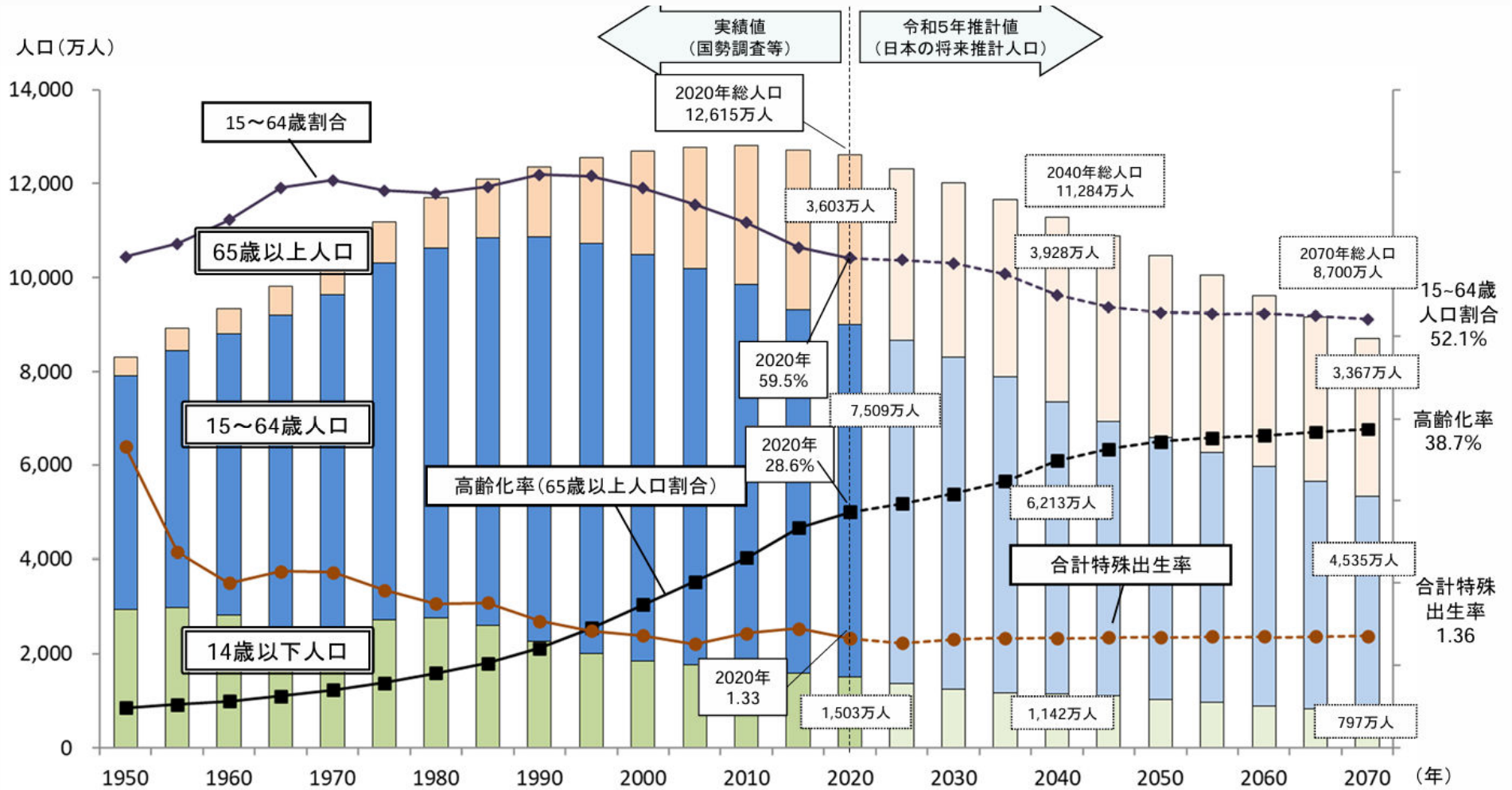
3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・【課題】労働力確保とそのため必要となる社会保険料負担増
- ・課題への解決策の提案

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。



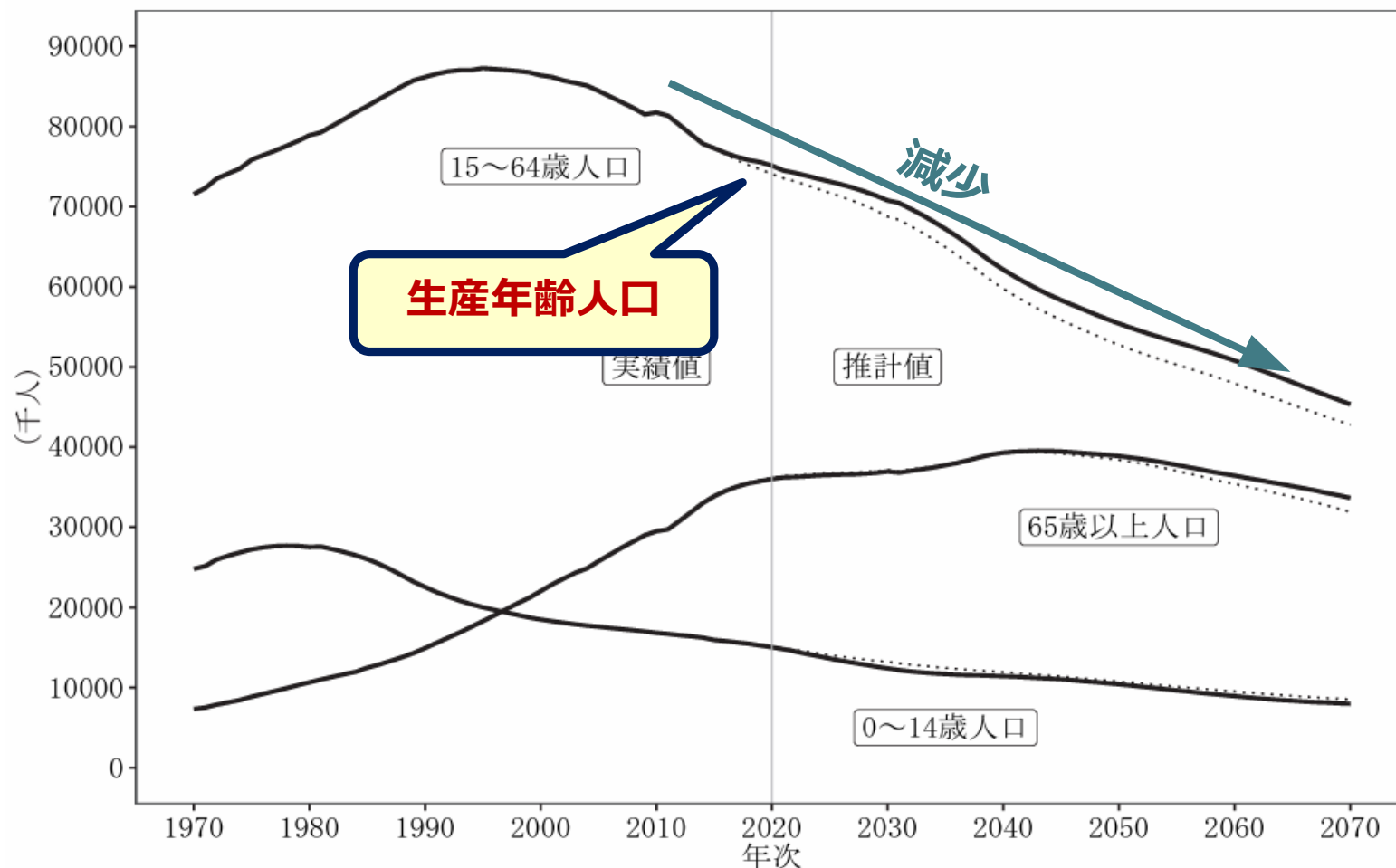
(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

出典：『我が国の人口について』(厚生労働省HP) より抜粋
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21481.html

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-zenkoku/j/zenkoku2023/pp2023_ReportALLc.pdf

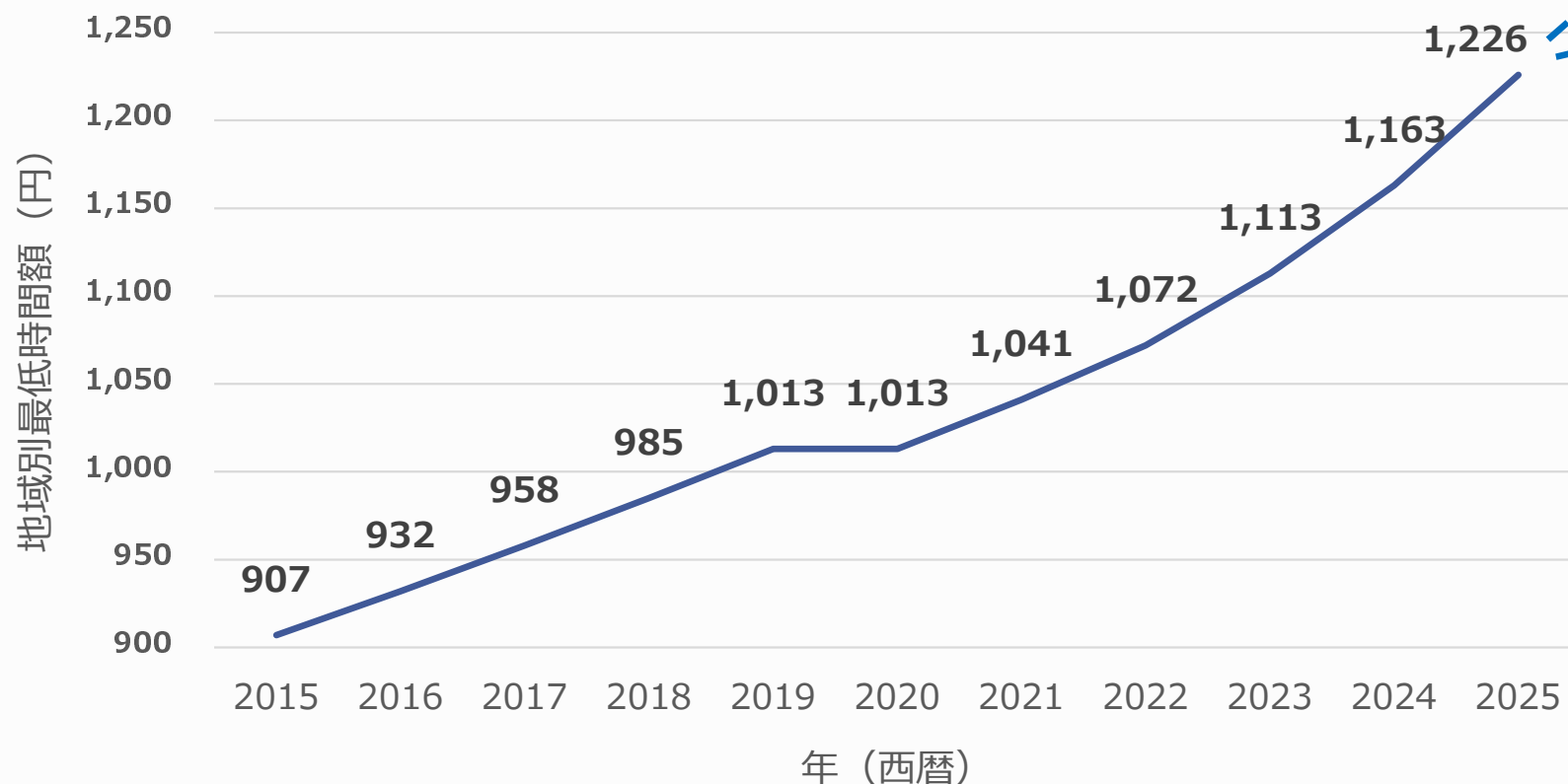
最低賃金の上昇について

地域別最低賃金は毎年上昇を続けており、パート勤務者の人件費は、今後も引き続き上昇が見込まれますので、注意が必要です※。

※この点について、政府は「物価上昇を上回る賃上げが必要ですが、それを事業者に丸投げしてしまえば、事業者の経営が苦しくなるだけです。」と述べており、今後の動向に注意が必要です。

(2025年10月24日所信表明演説より引用)

《東京都最低賃金の推移》



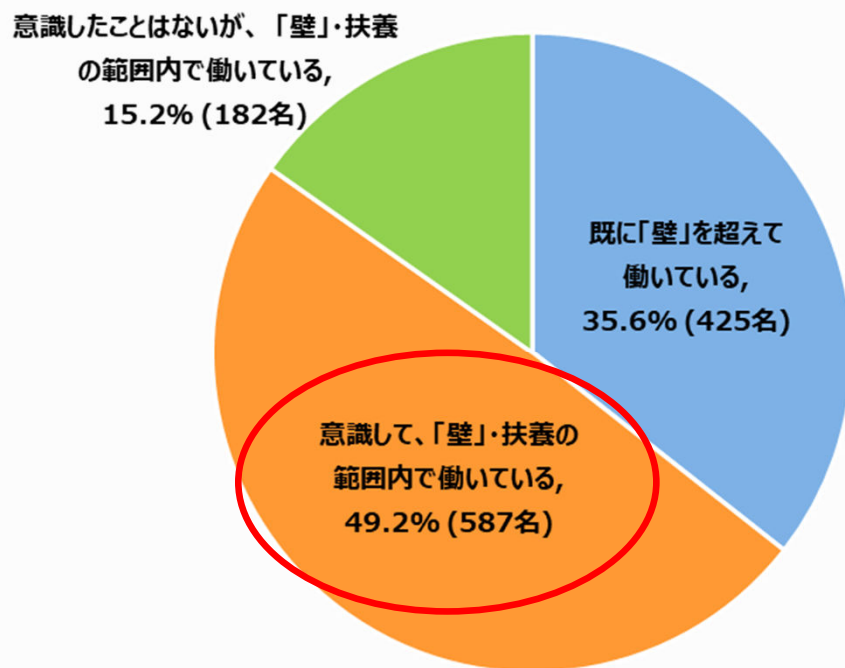
出典：『平成14年度から令和7年度までの地域別最低賃金改定状況』（厚生労働省）を元に作成

就業の実態

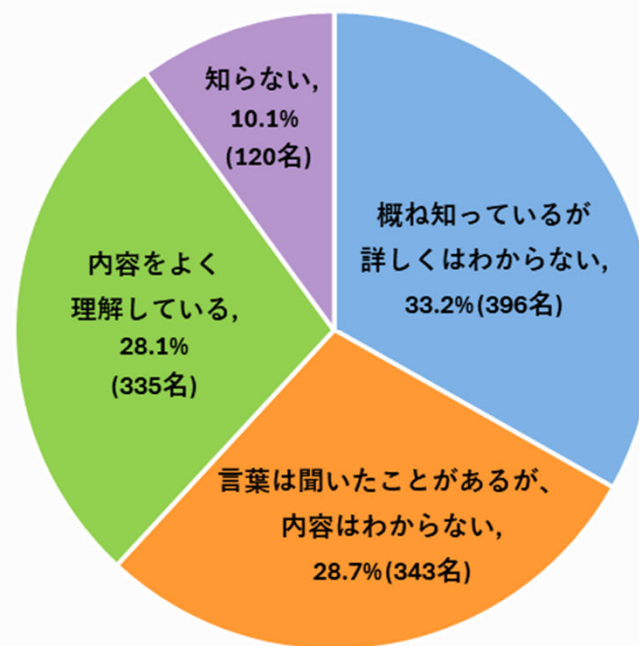
女性パートタイム労働者の49.2%は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整する「就業調整」を行っています。

また、壁の種類が多く、複雑な「年収の壁」を正しく理解している方は少なく、分からない女性パートタイム労働者が多数を占める状況となっています。

Q19：「年収の壁」、扶養の範囲を意識して働いていますか？
(回答数：1,194)



Q18：いわゆる「年収の壁」という考え方について、どの程度知っていますか？
(回答数：1,194)



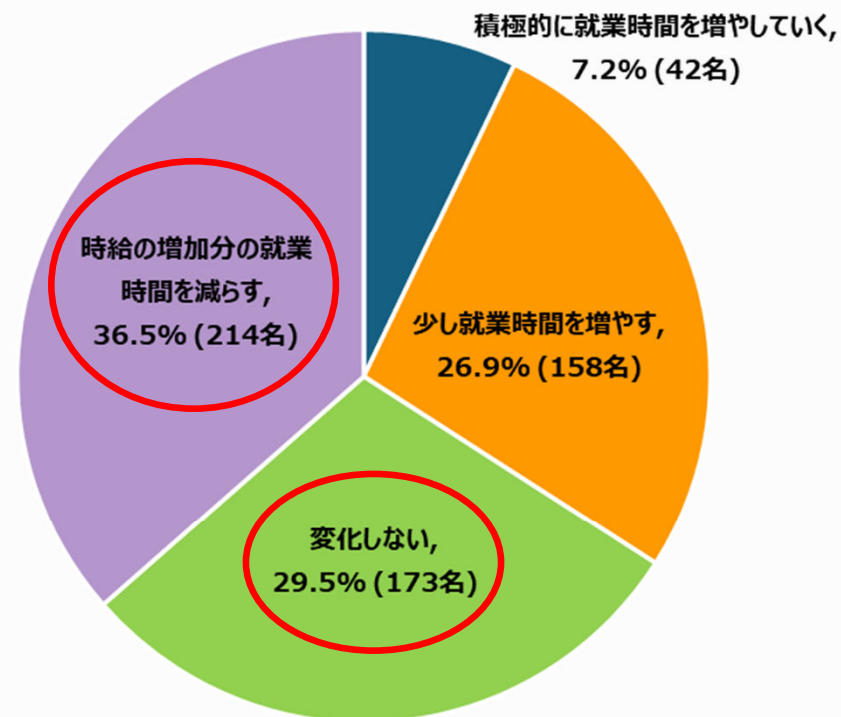
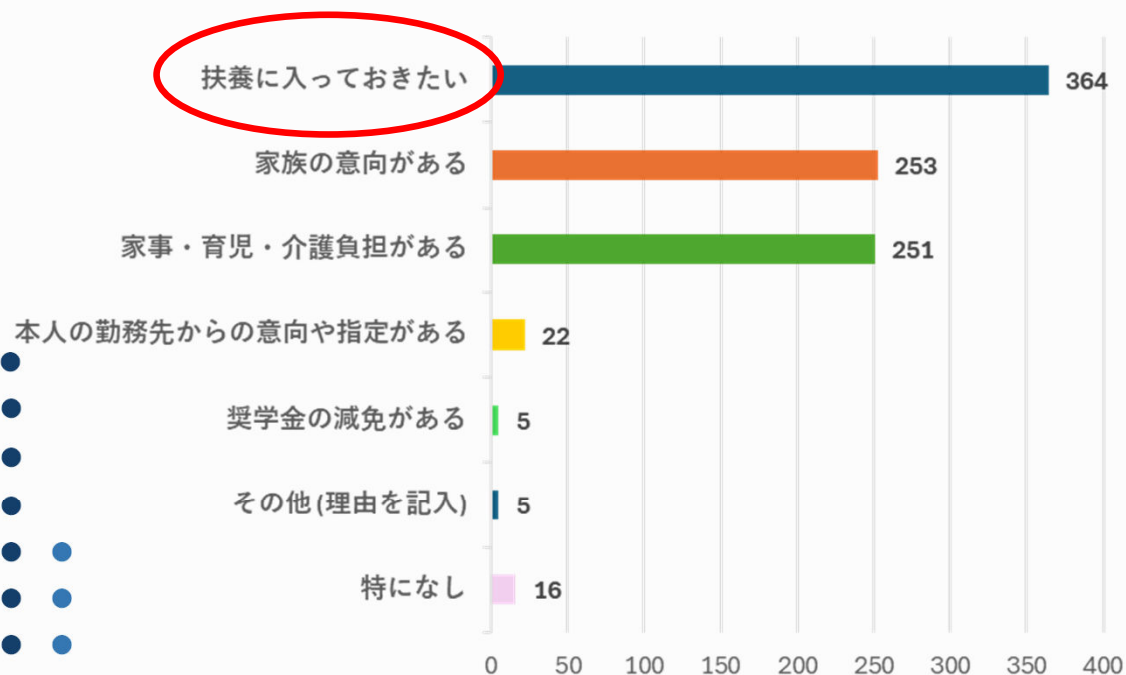
出典：『いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査報告書』（令和6年3月 東京都産業労働局）より抜粋
調査対象：女性パートタイム労働者（既婚・都内在住）
調査期間：令和5年11月20日～令和5年12月11日

就業の実態

就業調整を行う要因として、「扶養に入りたい」という理由が全体の40%を占めています。昨今時給があがっていますが、扶養要件を維持するため、時給が上がっても従来どおりの働き方を続ける労働者、時給上昇に伴い就業時間を減らして調整する労働者が多くなる傾向がみられます。

Q22：手取り収入の減少以外に年収の壁を超えないよう意識する理由は何かありますか？（複数回答可）
（Q19の『意識して、「壁」・扶養の範囲内で働いている』の回答者対象）
（回答数：587）

Q20：今後時給が増加した場合、働く時間を調整することを考えていますか？
（Q19の『意識して、「壁」・扶養の範囲内で働いている』の回答者対象）
（回答数：587）



出典：『いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査報告書』（令和6年3月 東京都産業労働局）より抜粋
調査対象：女性パートタイム労働者（既婚・都内在住）
調査期間：令和5年11月20日～令和5年12月11日

講義の内容

1 企業経営を取り巻く環境について

- ・人口減少社会と労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状

税金の壁

社会保険の壁

- ・【法改正】被扶養者の年間収入の取扱いの変更について
企業が取り組むべき注意点・ポイント

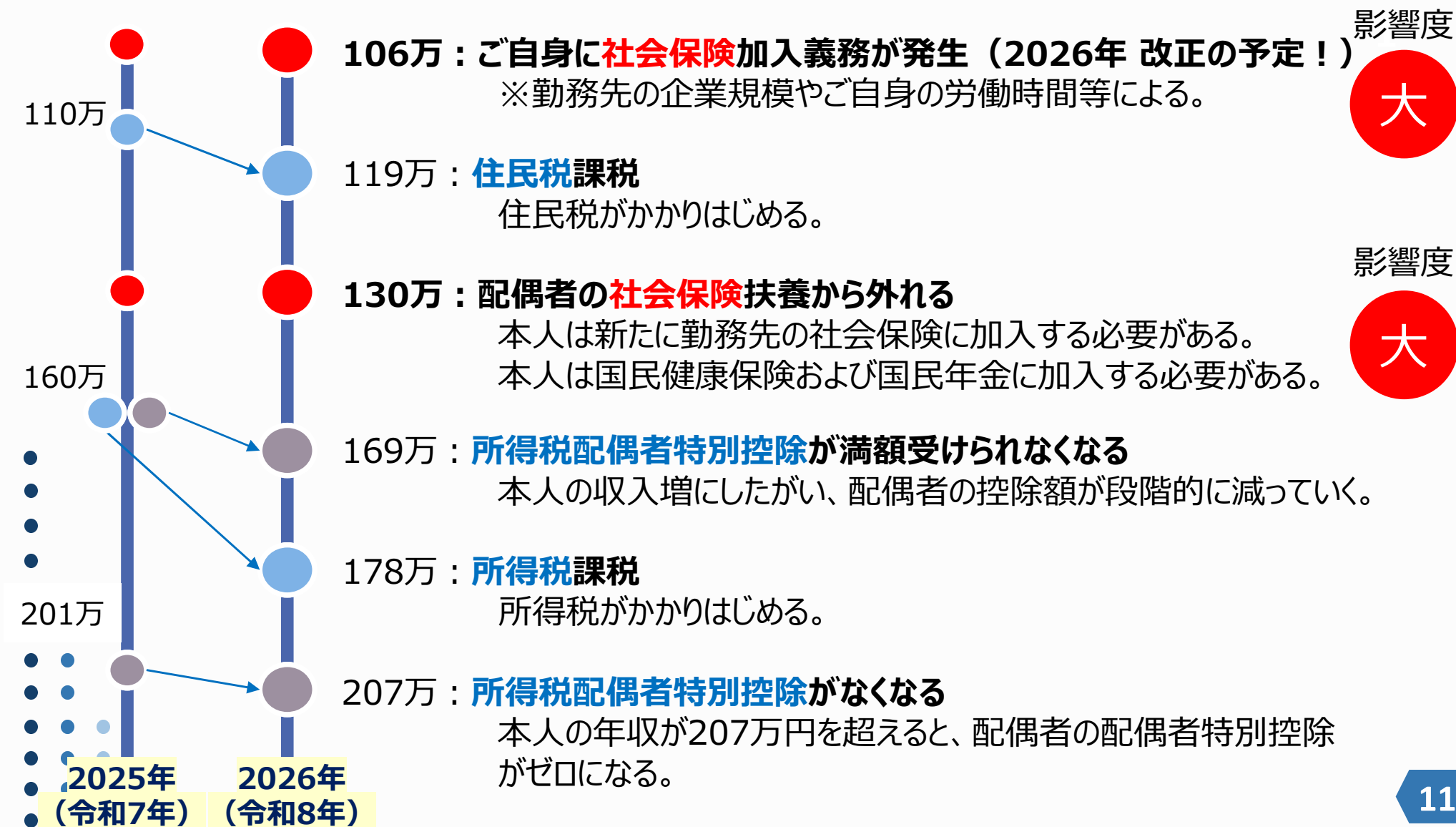
3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・【課題】労働力確保とそのため必要となる社会保険料負担増
- ・課題への解決策の提案

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。



年収の壁① 119万円の壁 住民税の発生

2026年1月から12月までの年収が119万円を超えると、住民税が発生（2027年納付）することになり、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・雇用保険の加入義務とならない働き方の場合

a.収入（年収）	1,190,000	1,200,000	（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・納付（b+c+d+e）	0	6,500	+ 0.6万円
g.手取り相当額（a-f）	1,190,000	1,193,500	+ 0.3万円

給与所得控除
74万円

個人住民税の非課税
45万円

74万円+45万円
→ **119万円**

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き概算で計算されたもので、2027年に課税される税額と異なる場合があります。

年収の壁② 178万円の壁 所得税の発生

給与所得控除と基礎控除の合計が178万円ですが、社会保険料を支払うことになっても、税計算では社会保険料控除が受けられるため、年収179万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

※40歳以上、子ども・子育て支援金負担を12ヵ月分とした場合
(各保険料率は2026年4月分からの料率で計算) 以降同じ

a.収入 (年収)	1,780,000	1,790,000	(差額)
b.社会保険料	270,000	270,000	—
c.雇用保険料	8,900	8,950	+ 0.0万円
d.所得税	0	0	—
e.住民税	35,600	36,600	+ 0.1万円
f.控除合計 (b+c+d+e)	314,500	315,550	+ 0.1万円
g.手取り額 (a-f)	1,465,500	1,474,450	+ 0.9万円

給与所得控除
74万円

基礎控除
104万円

74万円+104万円
→ **178万円**

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き概算で計算されたもので、2027年に課税される税額と異なる場合があります。

年収の壁③ 169万円の壁・207万円の壁 配偶者特別控除

本人の年収が207万円を超えると、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169万円(控除額38万円)→208万円(控除なし)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 (1,690,000)	5,000,000 (2,080,000)	(差額)
b.社会保険料	738,000	738,000	—
c.雇用保険料	25,000	25,000	—
d.所得税	70,200	89,600	+1.9万円
e.住民税	205,550	239,200	+3.4万円
f.控除合計 (b+c+d+e)	1,038,750	1,091,800	+5.3万円
g.手取り額 (a-f)	3,961,250	3,908,200	-5.3万円

配偶者の年収は
変わらないと想定

所得税・住民税
が増加

手取り額が
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き概算で計算されたもので、2027年に課税される税額と異なる場合があります。

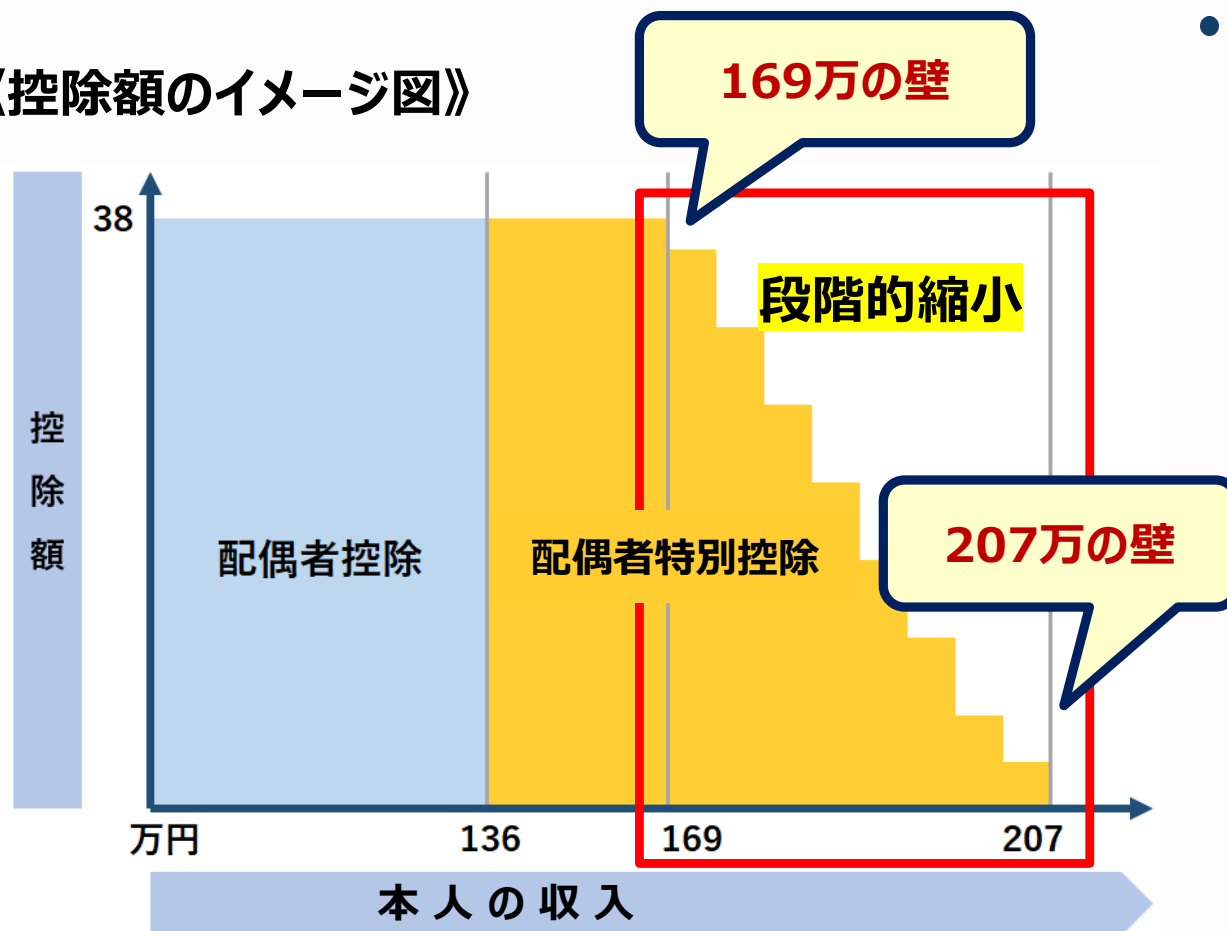
配偶者特別控除 控除額のイメージ

本人の年収が169万円超から、配偶者特別控除の控除額が段階的に減額し、年収207万円を超えると控除額がなくなります。

■ 配偶者特別控除の控除額

本人の年収 (本人の合計所得金額)	配偶者 特別控除額
136万円超 ~ 169万円以下 (62万円超 ~ 95万円以下)	38万円
169万円超 ~ 174万円以下 (95万円超 ~ 100万円以下)	36万円
174万円超 ~ 179万円以下 (100万円超 ~ 105万円以下)	31万円
179万円超 ~ 184万円以下 (105万円超 ~ 110万円以下)	26万円
194万円超 ~ 199万円以下 (120万円超 ~ 125万円以下)	11万円
199万円超 ~ 204万円以下 (125万円超 ~ 130万円以下)	6万円
204万円超 ~ 207万円以下 (130万円超 ~ 133万円以下)	3万円

《控除額のイメージ図》



出典：『源泉所得税の改正のあらまし令和8年4月』（国税庁）を基に作成

※収入が給与だけの場合の収入金額

※配偶者の合計所得金額が900万円以下の場合

2026年税制の改正① 基礎控除の見直し

基礎控除額58万円を62万円に見直し、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 (改正された範囲)			
	改正後		改正前	
	令和8・9年分	令和10年分～	令和8年分	令和9年分～
206万円以下 (132万円以下)		99万円	95万円	
206万円超 ～ 475万1,999円以下 (132万円超 ～ 336万円以下)	104万円	62万円	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)	67万円		63万円	
850万円超 ～ 2,545万円以下 (655万円超 ～ 2,350万円以下)	62万円		58万円	

※収入が給与だけの場合の収入金額

出典：『源泉所得税の改正のあらまし令和8年4月』（国税庁）を基に作成

2026年税制の改正② 給与所得控除の見直し

給与等の収入金額が220万円以下の場合、給与所得控除について、65万円の最低保障額が74万円に引き上げられました。

■ 給与所得控除の最低保障額の見直し

給与等の収入金額	給与所得控除額（改正された範囲）		
	改正後		改正前
	令和8・9年分	令和10年分～	
190万円以下	74万円	その収入金額×30%+8万円 (69万円未満となる場合は、69万円)	65万円
190万円超 ～ 220万円以下		その収入金額×30%+8万円	

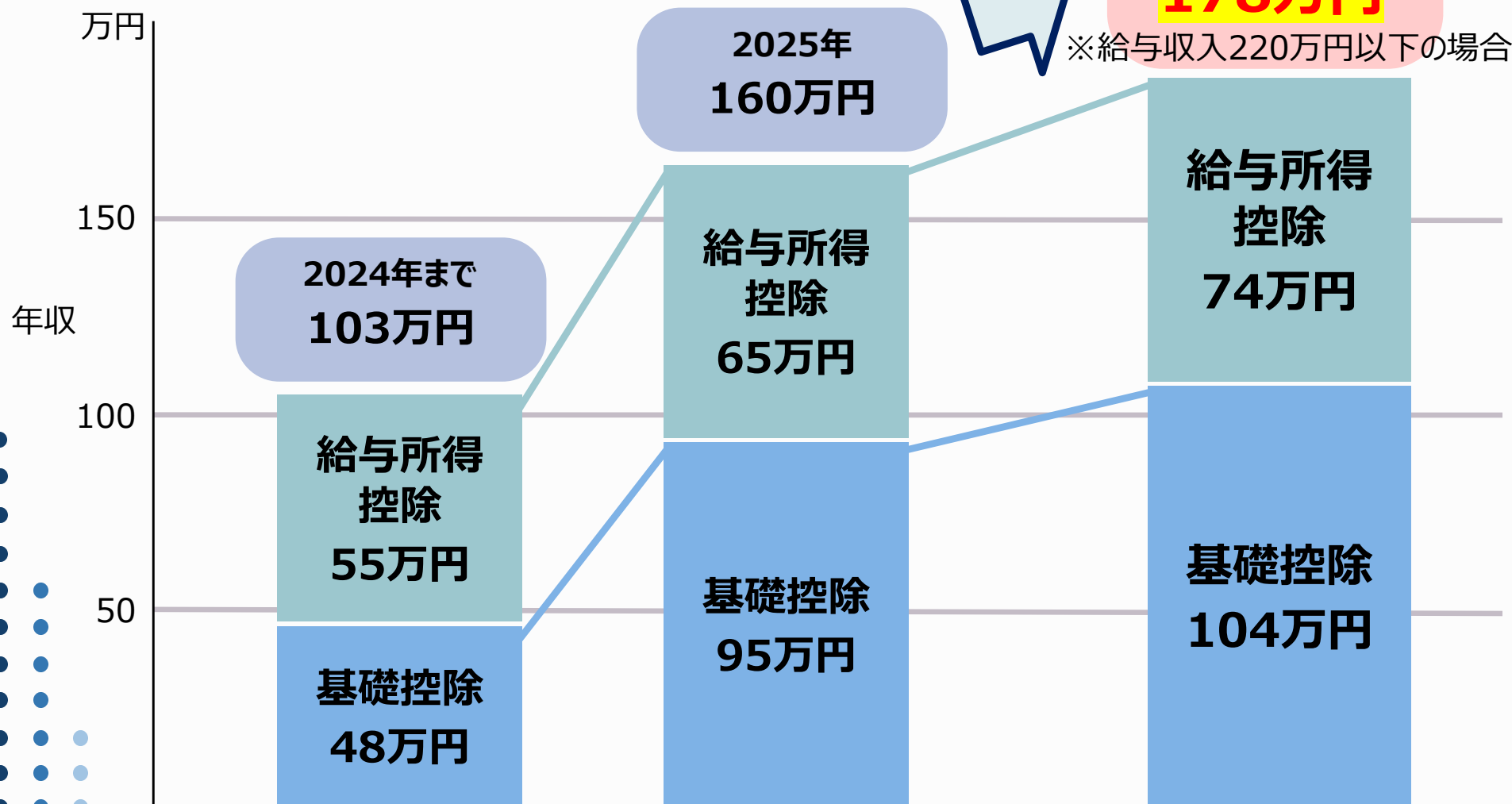
※給与等の収入金額が220万円超の場合の給与所得控除額に改正はありません。

出典：『源泉所得税の改正のあらまし令和8年4月』（国税庁）を編集して作成

年収178万円の壁への引き上げ

基礎控除額・租税特別措置法の規定による加算額・給与所得控除額の最低保証額の見直しにより、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》



年収の壁④ 159万円の壁・197万円の壁 特定親族特別控除

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

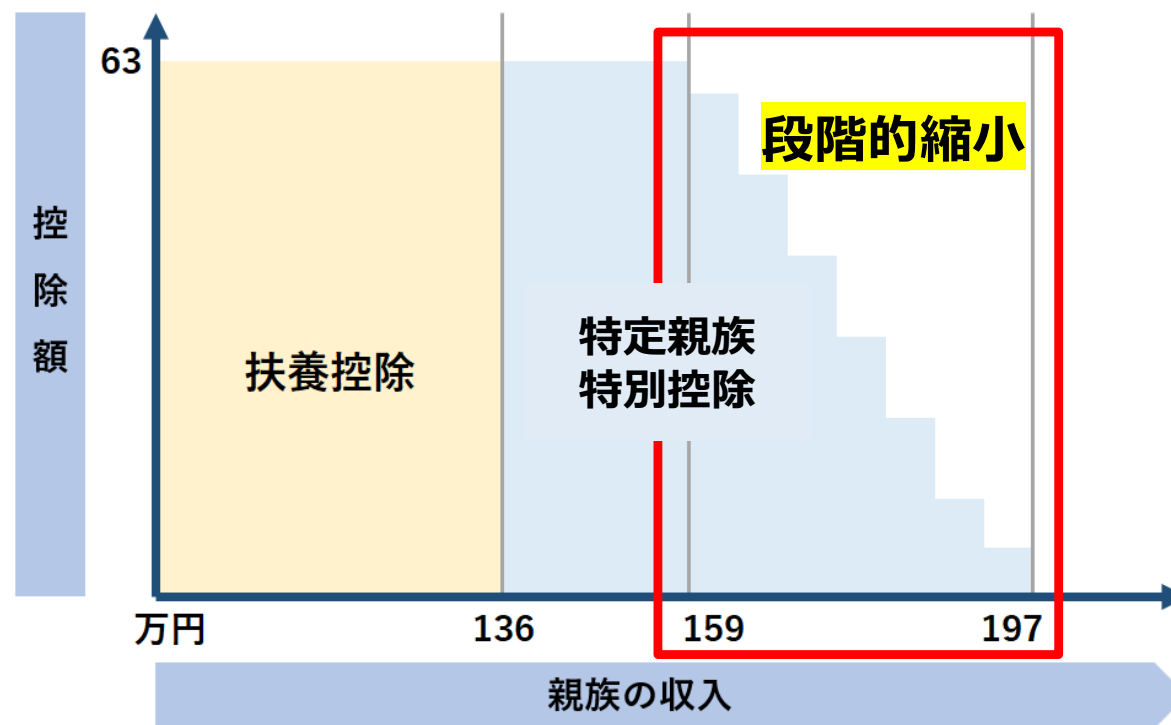
特定親族の年収※ (特定親族の合計所得金額)	特定親族特別控除額
136万円超 ～ 159万円以下 (62万円超 ～ 85万円以下)	63万円
159万円超 ～ 164万円以下 (85万円超 ～ 90万円以下)	61万円
164万円超 ～ 169万円以下 (90万円超 ～ 95万円以下)	51万円
169万円超 ～ 174万円以下 (95万円超 ～ 100万円以下)	41万円

184万円超 ～ 189万円以下 (110万円超 ～ 115万円以下)	11万円
189万円超 ～ 194万円以下 (115万円超 ～ 120万円以下)	6万円
194万円超 ～ 197万円以下 (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）であり、合計所得金額が62万円超123万円以下の場合に特定親族特別控除の対象となります。

《控除額のイメージ図》



出典：『源泉所得税の改正のあらまし令和8年4月』（国税庁）を基に作成

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

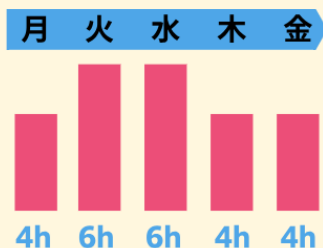
“106万円の壁”

所定内賃金が月額8.8万円以上

※3 最低賃金以上で週20時間以上働く方はこの要件も満たすことになるため、収入を意識する必要はありません。(2026年10月に賃金要件を撤廃予定)

2026年10月に撤廃予定

週の所定労働時間が
20時間以上



※1 残業時間は原則含みませんが、常に残業が発生している場合などは、週の所定労働時間の算出に含むことがあります。

学生ではない



※2 一部の教育施設に在学する方、休学中、定時制、通信制の方などは加入対象となります。

東京都最低賃金：1,226円

時給1,226円×週20時間×年52週間

⇒年収1,275,040円

■「106万円の壁」から「週20時間の壁」へ

最低賃金以上で週20時間以上働く方は年収106万円以上となるため「月額8.8万円以上」の要件は撤廃の予定です。そのため、収入を意識する必要がなくなりました。

2カ月を超えて働く予定である

年収の壁⑤ 週20時間の壁 ※社会保険加入者が51人以上の企業等

週20時間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%）が控除され、手取り額が減少します。

■本人の手取り額の変化（時給1,226円で計算）

a.収入（年収） （所定労働時間）	1,211,288 （週19時間）	1,275,040 （週20時間）	（差額）
b.社会保険料	0	187,200	+ 18.7万円
c.雇用保険料	0	6,375	+ 0.6万円
d.所得税	0	0	—
e.住民税	6,700	5,000	- 0.2万円
f.控除合計（b+c+d+e）	6,700	198,575	+ 19.2万円
g.手取り額（a-f）	1,204,588	1,076,465	- 12.8万円

社会保険料が発生
（年収の約15%）

社会保険料
の差額

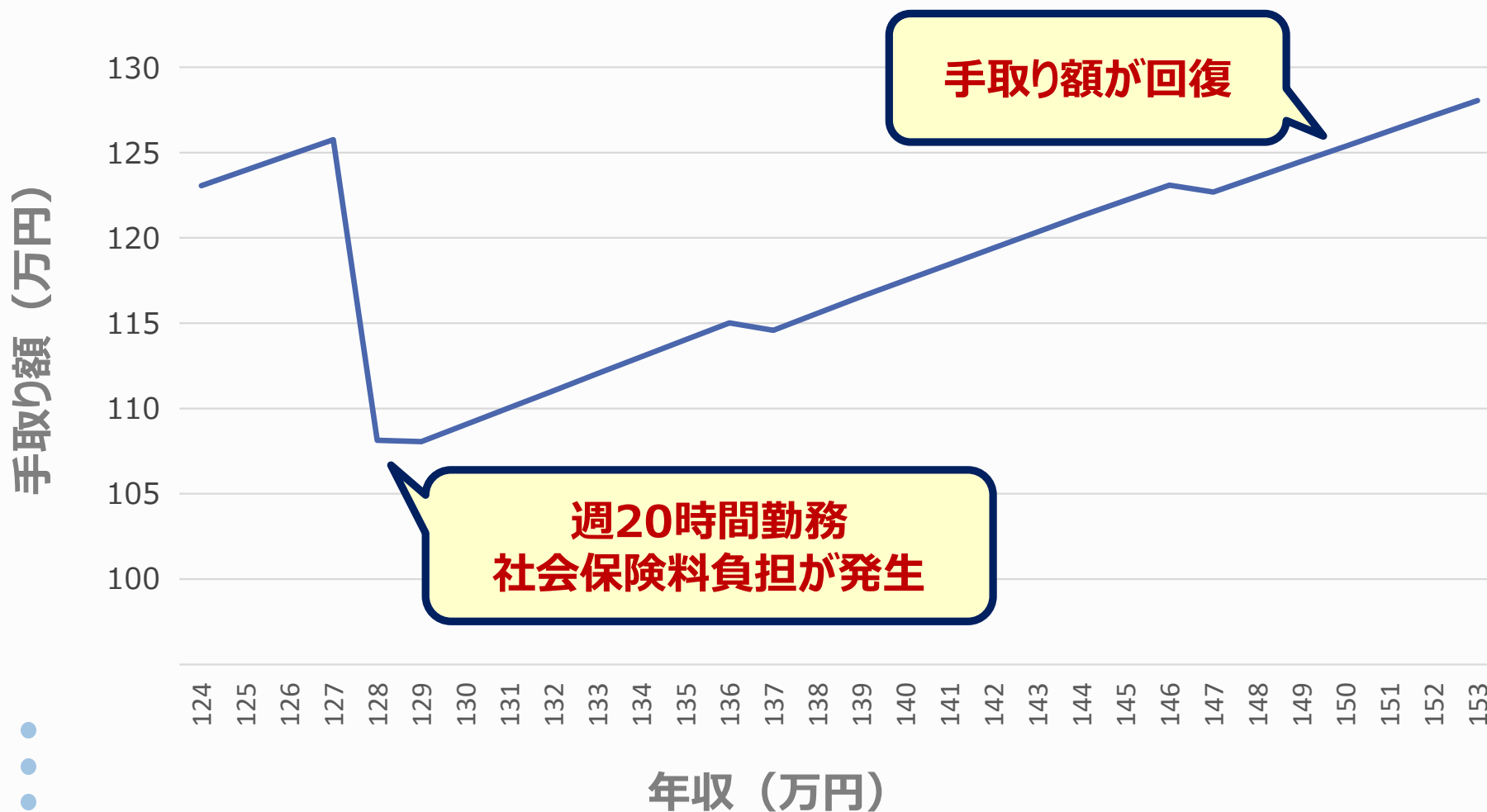
手取り額が
減ってしまう

※住民税は、現時点での市町村のシュミレーションに基づき概算で計算されたもので、2027年に課税される税額と異なる場合があります。

週20時間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増加し、年収約151万円ではほぼ回復します。

《週20時間の壁（時給1226円で計算） 手取り額の変化イメージ図》



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1,226円で年収を試算すると 1,765,440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、年収額も逡減します。

このあたりの年収が
社会保険加入ライン

年収の壁⑥ 130万円の壁 社会保険の扶養から除外される

年収130万円※以上のパート勤務者は、配偶者の社会保険の扶養から除外されることになります。

●パート勤務者の年収130万円未満

⇒配偶者等の社会保険の扶養内

130万円未満

●パート勤務者の年収130万円以上

⇒配偶者等の社会保険の扶養から除外

130万円以上

・市区役所等での「国民健康保険 + 国民年金」加入

もしくは

・パート勤務先での「社会保険」加入

国民皆保険！

※19歳～23歳未満の扶養親族（配偶者を除く）の場合、「年収150万円以上」で扶養から除外されます。
被保険者と同居or別居、被扶養者の年齢その他の条件により、異なる場合があります。以降同じ

130万円の壁の注意点① ※社会保険加入者が51人以上の企業等

週20時間未満の勤務の場合、パート勤務先で社会保険に加入できず、配偶者の扶養内であることができますが、年収が高い場合は注意が必要です。

■ 所定労働時間・年収区分ごとの医療保険・年金制度

所定労働時間	年収	医療保険・年金
週20時間未満 社保加入できない	130万円未満 (扶養内)	配偶者の扶養内
	130万円以上 (扶養から除外)	国民健康保険・国民年金 扶養から外れなければならない パート勤務先で社会保険加入もできない
週20時間以上 社保加入義務	130万円未満 (扶養から対象外)	パート勤務先で 社会保険に加入
	130万円以上 (扶養から対象外)	

年収の壁⑥-1 130万円の壁 ※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。

■本人の手取り額の変化（「週19時間・年収129万円」⇒「週20時間・年収130万円」）

a.収入（年収）	1,290,000	1,300,000	（差額）	
b.社会保険料	0	193,788	+19.4万円	社会保険料が発生 （年収の約15%）
c.雇用保険料	0	6,500	+0.6万円	
d.所得税	0	0	-	
e.住民税	14,500	5,000	-0.9万円	住民税は減る
f.控除合計（b+c+d+e）	14,500	205,288	+19.1万円	
g.手取り額（a-f）	1,275,500	1,094,712	-18.1万円	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き概算で計算されたもので、2027年に課税される税額と異なる場合があります。

130万円の壁の注意点② ※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1日6時間・年240日勤務の場合、年収176万円※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

所定労働時間	年収	医療保険・年金
フルタイムの 3/4未満 社保加入できない	130万円未満 (扶養内)	配偶者の扶養内
	130万円以上 176万円※未満 (扶養から除外)	国民健康保険・国民年金 扶養から外れなければならない パート勤務先で社会保険加入もできない
フルタイムの 3/4以上 社保加入義務	176万円※以上 (扶養から対象外)	パート勤務先で 社会保険に加入

- ※年収1,765,440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⑥-2 130万円の壁 ※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（「週19時間・年収129万円」⇒「週20時間・年収130万円」）

a.収入（年収）	1,290,000	1,300,000	（差額）	
b.国保・国年保険料	0	316,700	+ 31.7万円	国保:約10万 国年:約21万
c.雇用保険料	0	6,500	+ 0.6万円	
d.所得税	0	0	—	
e.住民税	14,500	5,000	- 0.9万円	住民税は減る
f.控除・納付（b+c+d+e）	14,500	328,200	+ 31.4万円	
g.手取り相当額（a-f）	1,275,500	971,800	- 30.4万円	手取り額が 減ってしまう

- ※国民健康保険料および住民税は、現時点での市町村のシュミレーションに基づき概算で計算されたもので、2027年に納付する保険料および税額と異なる場合があります。

130万円の壁の注意点③

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みられません。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

- ①週20時間未満・年収130万円以上の方（社保加入者51人以上）
- ②フルタイムの3/4未満・年収130万円以上の方（社保加入者51人未満）

	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

130万円の壁の注意点④ 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127万円・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」を自由に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 企業経営を取り巻く環境について

- ・人口減少社会と労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状

税金の壁

社会保険の壁

- ・【法改正】被扶養者の年間収入の取扱いの変更について
企業が取り組むべき注意点・ポイント

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・【課題】労働力確保とそのためにより必要となる社会保険料負担増
- ・課題への解決策の提案

4 今後に向けたメッセージ

【法改正】130万円の壁 被扶養者の年間収入の取扱いの変更

2026年4月から、被扶養者の認定においては「労働契約の内容から見込まれる年間収入が基準額未満であれば、被扶養者に該当するものとして取り扱う」と改正されました。

■【従前】年間収入の判定

過去の収入、現時点の収入、将来の見込みなどから、所定外賃金の見込みを含めた今後1年間の収入見込みにより判定



諸手当・賞与なども含む

■【改正後】年間収入の判定

労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入により判定

- 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い残業代等は、年間収入に含まない
 - ⇒残業代等は、**社会通念上妥当な範囲**であること
 - ⇒残業代等は、**当初想定されなかったものであること**

参考：『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（第2版）について』（厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260310S0010.pdf>

【法改正】130万円の壁 被扶養者の年間収入の取扱いの変更

■ 企業が取り組むべき注意点・ポイント

- ・認定には「**労働条件通知書**」や「**給与収入のみである旨の申立て**」が必要
- ・「シフト制による」など、労働時間が不明確な場合や期間1年未満の場合など、労働契約の内容では年間収入が判定できない場合は、従前どおりの判定方法
- ・労働条件通知書には、時給・所定労働時間数・所定勤務日数・休日などを明確にして、年収を算定できるようにする
- ・「**給与収入のみである旨の申立て**」は、届書の申立て欄への記載や申立書の提出
- ・事業収入等がある場合は、従前どおりの判定方法
- **複数の事業所**に勤務している場合は、全ての労働条件通知書を提出
- それらのうち年間収入が算定できない事業所がある場合は、従前どおりの判定方法
- 残業等で130万円以上となる場合、『一時的な収入変動に係る証明書』を併せて活用
- **対象は、「自社のパート勤務者」と「配偶者を扶養する自社の従業員」の両方の**
- **ケースが考えられますので、それぞれに必要な対応を整理しておきましょう。**

社会保険適用拡大 規模要件の段階的緩和・撤廃

社会保険適用拡大の「企業規模51人※1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予定されています。

■「企業規模51人以上」の撤廃スケジュール

適用年月※2	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

段階的に
適用拡大

※1 従業員数の数え方は、「フルタイムの従業員」+「フルタイムの3/4以上の労働時間で働く従業員」

※2 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。

講義の内容

1 企業経営を取り巻く環境について

- ・人口減少社会と労働力不足

2 年収の壁の現状と今後の動向

- ・年収の壁の現状

税金の壁

社会保険の壁

- ・【法改正】被扶養者の年間収入の取扱いの変更について
企業が取り組むべき注意点・ポイント

3 今後の流れを踏まえた課題とその解決策の提案

- ・【課題】労働力確保とそのため必要となる社会保険料負担増
- ・課題への解決策の提案

4 今後に向けたメッセージ

【課題】労働力確保とそのために必要となる社会保険料負担増

労働力の確保に伴う社会保険料の発生・増加は、企業と従業員が共に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

● 企業の負担増への対応

- ・ キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）の活用
年収の壁突破・総合相談窓口（0120-030-045）
- ・ 「年収の壁突破」総合対策促進奨励金の活用
「年収の壁突破」総合対策促進奨励金担当（03-5211-2315）

● パート勤務者の負担増への対応

- ・ 「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
- ・ 社会保険料の保険料調整制度の活用（対象企業）

年収の壁・支援強化パッケージ（厚生労働省）

厚労省の「年収の壁・支援強化パッケージ」は、パート勤務者が「年収の壁」を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しします。

■「年収の壁」への対応策

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

被扶養者認定基準（年収130万円）について、
労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、**事業主の証明の添付による迅速な判断**を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- ① 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・公表した。
- ② 中小企業団体等を通じて周知する。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

社会保険適用促進コース（2026年3月末までの取組）

- ・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

短時間労働者労働時間延長支援コース

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、
収入増加の取り組みを行った事業主に助成する。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した**社会保険適用促進手当**については、
適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、
新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として
被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

配偶者手当への対応 手当の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

配偶者手当見直し検討のフローチャート

年収の壁・支援強化パッケージ 人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者の「壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対策としてパッケージに取り組むとしております。このうち、収入要件のある配偶者手当への対応の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・公表しております。

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に進めてみましょう

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 実務資料編】P5をご覧ください
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、自社にあった案に絞り込んでいく
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 実務資料編】P8やP30を参考に、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以降をご参考ください
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、新制度を従業員の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」の在り方の 検討に向けて

～配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項～
(実務資料編)

令和7年4月改訂版

目次

はじめに	… 1
「配偶者手当」とは	… 1
I. 配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項等	… 2
1 就業調整の実態とその影響	… 2
2 配偶者の働き方に中立的な制度に向けて	… 2
3 労使による企業の実情を踏まえた検討	… 3
4 「配偶者手当」の見直しを実施・検討した企業の例	… 4
5 「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた留意点	… 4
II. 見直しを行う場合の留意点および企業事例等	… 7
1. 配偶者手当の見直しを行う場合の留意点	… 7
(参考1) 労働条件の決定方法	… 11
(参考2) 労働条件の変更、賃金制度変更に係る関係法令・判例等	… 12

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などの新設を行うことで、「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。

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に奨励金を交付します。

奨励金 各コース 1事業主30万円 ※2コース実施の場合、奨励金50万円

令和8年度の交付申請受付期間は全10回です。

※交付申請は、1事業主あたり同一年度につき1回限りです。

募集回	交付申請受付期間	受付社数
第1回	令和8年5月18日(月) 午前9時～ 5月31日(日) 午後5時	130社
第2回	令和8年6月 1日(月) 午前9時～ 6月30日(火) 午後5時	130社
第3回	令和8年7月 1日(水) 午前9時～ 7月31日(金) 午後5時	130社
第4回	令和8年8月 1日(土) 午前9時～ 8月31日(月) 午後5時	130社
第5回	令和8年9月 1日(火) 午前9時～ 9月30日(水) 午後5時	130社
第6回	令和8年10月 1日(木) 午前9時～ 10月31日(土) 午後5時	130社

受付中

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、交付申請から奨励金振込までの流れです。
黄色で色付けされている部分が事業主（申請者）が実施する部分です。



2コース取り組みで
最大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

社会保険料の保険料調整制度

2026年10月から、会社が従業員の保険料（健康保険料・厚生年金保険料）を一時的に追加負担することにより、従業員の保険料負担を3年間軽減することができます。

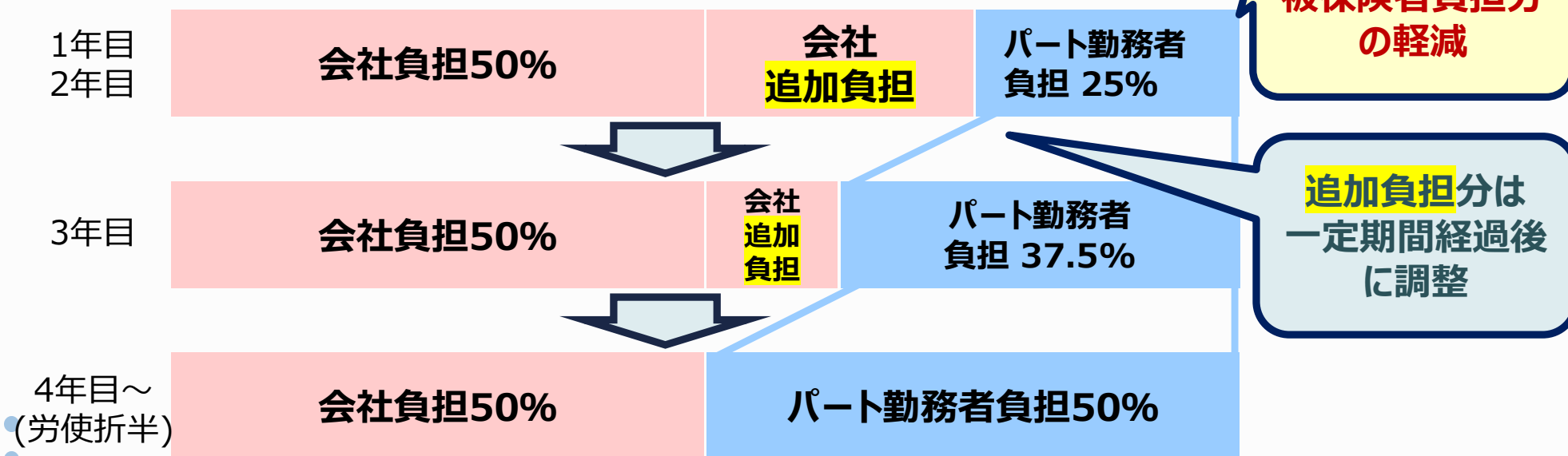
■パート勤務者の社会保険料の負担割合

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

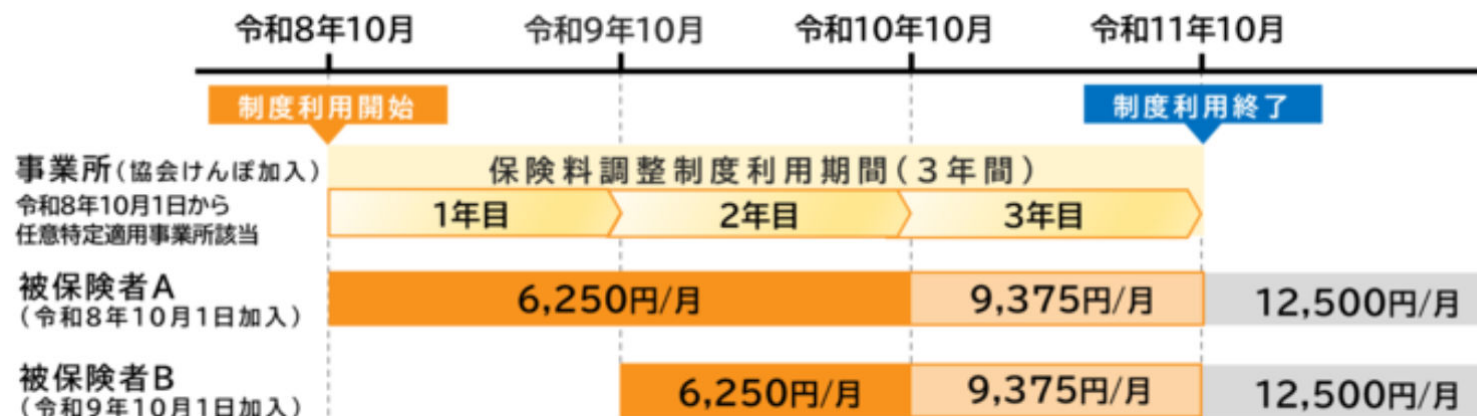
出典：『社会保険適用拡大特設サイト』（厚生労働省）を参考に作成
<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

■社会保険料負担のイメージ



社会保険料の保険料調整制度

■ 事業所が制度の利用を開始してから3年間の軽減（標準報酬8.8万円の例）



被保険者Aは令和8年10月から3年間、被保険者Bは令和9年10月から2年間で保険料の軽減が終了します

※ 保険料額はイメージであり、実際の額とは異なります

出典：『保険料調整制度のご案内』（日本年金機構HP）より抜粋
<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/hokenryochosei.html>

■ 対象となる事業所・従業員

▼ 対象となる事業所

① 2026年10月1日以降に、任意特定適用事業所※
となることのできる事業所

(※労使の合意により、パート・アルバイトの方を社会保険の加入対象とした事業所)

② 2027年10月1日以降、原則として、社会保険の
適用拡大により、短時間労働者が加入対象となる
事業所

▼ 対象となる従業員

対象となる従業員は以下の3つの条件に
すべて当てはまる方です。

① 週の所定労働時間が20時間以上
(フルタイムの3/4未満)

② 月収が13万円未満 ③ 学生ではない
(標準報酬月額が12.6万円以下)

出典：『社会保険適用拡大特設サイト』（厚生労働省）より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

年収の壁対策 キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」は、2026年3月末までに取組を実施した企業等が対象となります。

■ 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》

- ・社会保険に加入させる際に、社会保険適用促進手当の支給等により収入を増加させる

《労働時間延長メニュー》

- ・所定労働時間の延長により社会保険に加入させる

《併用メニュー》

- ・1年目に手当等支給メニューの取組を実施し、2年目に労働時間延長メニューの取組を実施する

2026年4月1日以降に、取組を実施する場合は、「短時間労働者労働時間延長支援コース」の活用をご検討ください。

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、その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》

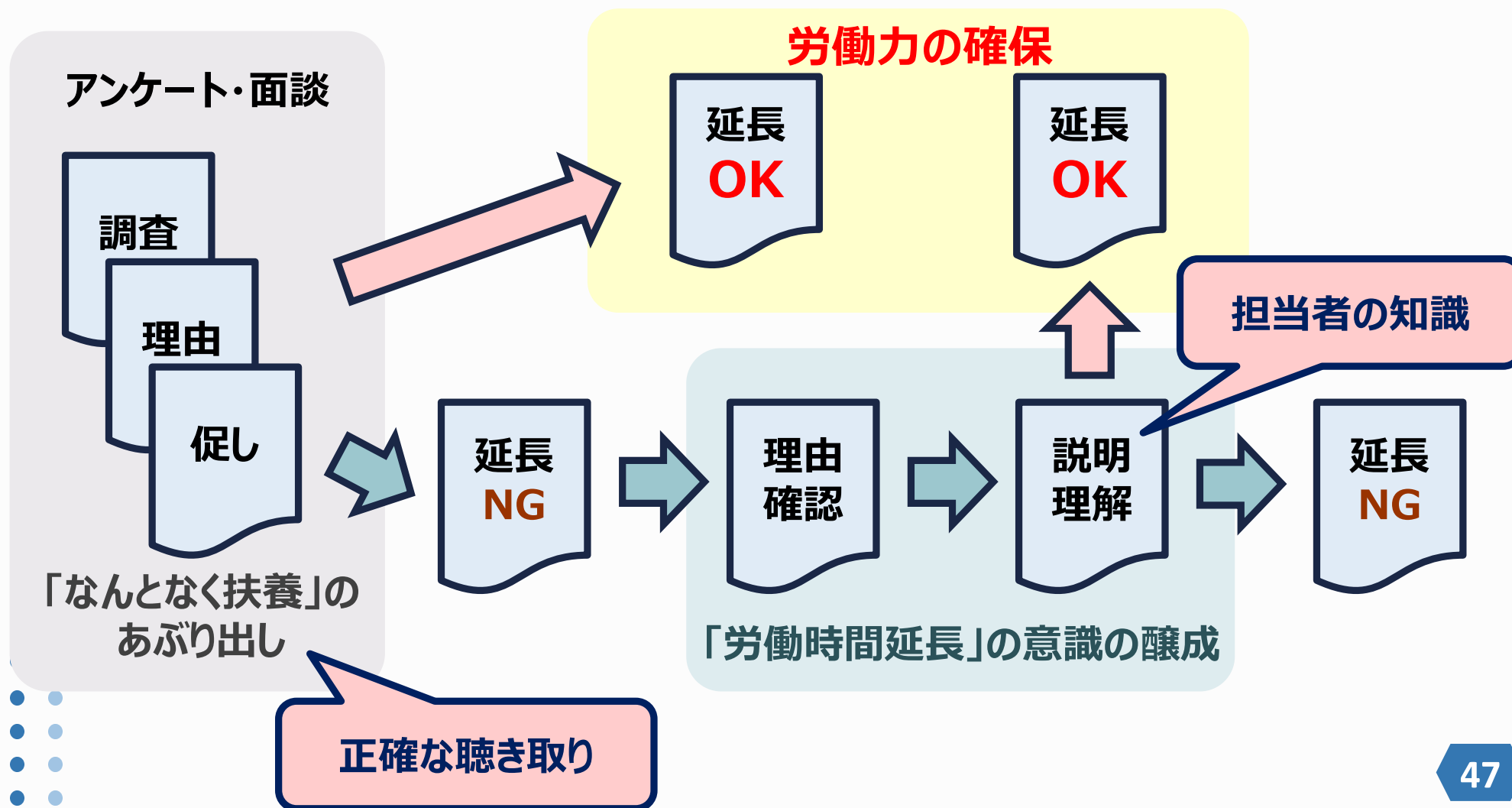
- 同一事業所内で同水準の手当を、特例的に既存の社会保険加入者に支給する場合、同様に標準報酬月額等の算定に考慮しないことができます。

出典：『社会保険適用促進手当に関するQ&A』（令和5年12月25日更新 厚生労働省）Q2-1より引用
<https://www.mhlw.go.jp/content/001163156.pdf>

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

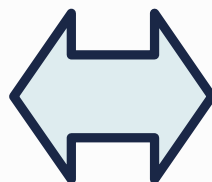
パート勤務者の「なんとなく扶養でいる」を解消してもらうには、社会保険制度に関する正しい理解がその第一歩となります。

■ 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：46,600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1,165,000円**※2

※2

金額は目安となります。

専門家派遣の活用事例

パート勤務者が専門家から直接説明を聴くことで知識が明確になり、また社会保険加入のメリットを知ること、自身の働き方をあらためて判断するための機会となります。

■【事例】専門家派遣を活用し、従業員向け講習会を開催

《支援前の取組》

パート勤務者へのアンケート実施

【目的】

年収の壁に対する意識や知識の確認

《アンケートの内容》

- ・扶養内を望む理由
- ・労働時間延長の可能性
- ・質問などの自由記入欄

《アンケートの結果》

- ・回答の集計
- ・傾向の分析

《1回目支援》

経営者・担当者との「個別相談」

【目的】

- 会社の現状の確認
 - ・扶養内を望む者が多い
 - ・人手不足
 - ・積極的に労働時間の延長を求めたい

アンケート結果の確認

- ・パート勤務者の意識
- ・質問事項

講習内容のすり合わせ

《2回目支援》

従業員向け「講習会」の開催

【目的】

従業員に正確な知識をもってもらい、年収の壁突破への意識の醸成

《講習の内容》

- ・年収の壁の基礎知識
- ・社会保険加入のメリットとデメリット
- ・質疑応答

【専門家派遣】のご案内

本事業では「年収の壁」によるお悩みを抱える企業に対し、社労士・税理士・FPなどの専門家を派遣し、2回の支援を実施します。



<こんなお悩みありませんか？>

- ・人手不足なのにパートアルバイトの労働時間を増やせない…
- ・制度が複雑で担当者も正確に把握しづらい…
- ・従業員からの相談や説明対応に悩んでいる…

→そんなときは【専門家派遣】をご活用ください！

対象 **都内企業** **30社**限定 **利用料無料**

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

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る配置していくか、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「8万人」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。

※『労働力調査』2025年平均（総務省統計局）

【個別相談窓口】のご案内

「年収の壁」に関するご相談に専門家が回答いたします。電話、メール、オンラインでの利用が可能です。お気軽にご相談ください。



対象：個人・企業

個別相談窓口 **無料**

都内在住の方 都内勤務の方 都内企業（個人事業主含む）

お電話で相談 **0120-545-027**
通話料無料
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 >**
原則、翌営業日までにご返信します

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

<こんなときにおすすめ>

- ・「年収の壁」制度について、理解が合っているかどうかを確認したい
- ・パートアルバイト従業員の働き方が変わった場合の社会保険加入について教えてほしい
- ・パートアルバイト従業員が「年収の壁」について困っているときに、上記の相談窓口を紹介していただき、本人が利用いただいてもOK！

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

「年収の壁」によるお悩みを抱える企業に対し、社労士・税理士・FPなどの専門家を派遣し、2回の支援を実施します。



<こんなお悩みありませんか？>

- ・人手不足なのにパートアルバイトの労働時間を増やせない…
- ・制度が複雑で担当者も正確に把握しづらい…
- ・従業員からの相談や説明対応に悩んでいる…

→そんなときは【専門家派遣】をご活用ください！

対象 **都内企業** **30社**限定 **利用料無料**

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

【専門家派遣】のご案内



利用者満足度 **100%**

※昨年度の支援後アンケートにて
「とても満足」または「満足」と答えた方

<昨年度 支援利用者の声>

課題は全員が大なり小なり認識していたものの、会社の仕組みを変えとなると皆及び腰でした。そこに、こういった第三者取り組みによる「起点」をいただいたことが、会社の取り組みを変える大きなアシストになった。



パート社員がもっとも関心を寄せている情報を、大変わかりやすくまた親身になって解説いただきましたので、講習会参加者がみな大変満足だと感想を述べていました。



年収の壁問題に留まらず、背景にある働き方への意識の性差をどうブリッジしていくかや、若手ほど見落としがちな生涯設計を踏まえた働き方の設計といった、より本質的なテーマにまで言及し、有期雇用の方々への向き合い方について指南いただきました。



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：無料



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26日（水） 13:30-15:30

【対象】 都内在住または勤務の方・都内企業

- ✓ 基礎からしっかり学べる！個人の方も参加対象のため、従業員目線での見解を得たい方にもおすすめです。



第2回 企業向け「年収の壁」対策セミナー

【開催日時】 11月17日（火） 13:30-14:30

【対象】 都内企業

- ✓ 実務に沿った内容で解説！「年収の壁」の最新情報、企業としての今後の対応について解説します。

※各回のセミナー申込は、開催日の2か月前を目安に、随時開始予定です

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

