

辻野事務所便り

特集：「壁」について

今号では、「(配偶者や親などの)扶養の範囲での就労」を希望する働き手が就業調整をする理由となる、「壁」について特集します。昨年 10 月の衆議院議員選挙以降、「年収 103 万円の壁」ばかりが取り沙汰されましたが、実際は、金額による「年収の壁」だけでなく「時間の壁」もあります。なんと、合計10種類もある「壁」について、一つ一つ解説致します。

社会保険の加入要件の見直しは、今年の通常国会でなされる見込みですが、2025年1月現在の情報を元に執筆しました。(税に関する詳しい内容の御質問は、税理士さんにして頂ければと存じます。)

更に、最後に、今後の社会保険適用改正スケジュールを、超最新情報を含め、まとめて記載しました。

(1) 年収 100 万円の壁 ～住民税。自治体により差があります～

年収 100 万円の壁とは、翌年に本人が支払う住民税がかかり始める年収額のことです。この年収額は、本人が住所を置く自治体により若干前後します。特徴は、うっかりこの壁を超えたとしても、翌年支払う住民税が少額発生するだけです。超え幅が大きくなるほど住民税額は多くなっていくものです。そのため、壁というよりは、「住民税がかかり始めるの坂道の始まり」と言えるでしょう。たとえ扶養に入っている、前年、この年収額を超えた収入があれば、住民税を支払うこととなります。

(2) 年収 103 万円の壁 ～所得税。2025 年より 123 万円に上昇～

年収 103 万円の壁は、2024 年までは、本人にとって、所得税を支払い始める坂道の始まりでした。控除対象配偶者なのか配偶者以外の扶養親族なのかにより、以下 A と B でご説明する通り、年収 103 万円の壁の意味は違ってきます。

A 本人が配偶者の扶養に入っている場合
例として本人が妻であり夫(配偶者)の扶養に入っているような場合、実は年収 103 万円の壁は、とっくに解消されていました。何故ならば、被扶養配偶者の給与年収が 103 万円以上になると、扶養に入れている側



2025 年
(令和 7 年)
2 月
February



株式会社アートプラン
辻野社会保険労務士事務所

編集発行人：社会保険労務士 辻野 扶美
〒985-0862 宮城県多賀城市高崎三丁目 27-18
TEL：022-354-1151 FAX：022-354-1152

の配偶者にとって、「配偶者控除」は無くなるのですが、その代わりとして同額の「配偶者特別控除」という恩恵が、被扶養配偶者の年収が 150 万円になるまで受けられるようになっているからです。しかし、この仕組みは必ずしも知られていないのか?、何故か「103 万円の壁の神話」がささやかれています。この神話については、後に(10)で述べます。

B 本人が親の扶養に入っている場合
一方、「配偶者控除」ではなく、本人が大学生の場合のような、親が「扶養控除」を受けられる税法上の扶養親族になっている場合は、アルバイトによる本人の年収が 103 万円以上になった途端に、親が「扶養控除」を受けられなくなっていました。従って、「103 万円の壁」とは、所得税の観点から言えば、配偶者以外の扶養親族特有の「壁」だったと言えます。

昨年の衆議院議員選挙で国民民主党が叫んでいた「103 万円の壁を上げる」というのは、誤解を恐れず言えば、アルバイト大学生等が親の扶養控除を確保しつつもっと稼げるようにしようという主張だったと言えるかと存じます。(私個人としては、アルバイトも大変結構だけれども、それはほどほどにして、学生は学業を疎かにせず国際競争力を高めて次の日本を支えて欲しいと思います)。

確かに、大学生が集中しているのは都市部とも言え、都市部の最低賃金は地方より高く、更に最低賃金は毎年どんどん上昇していることから、近年はアルバイトにより 103 万円の壁に簡単に到達するようになっていたと考えられます。(御参考：令和 6 年 10 月 1 日より東京都の最低賃金は 1,163 円(時間額))

C 2025 年より、「103 万円の壁」は「123 万円の壁」に 20 万円分の引上げとなりましたが、B で述べた本人が大学生のような場合は、年内はあと 20 万円多く稼いでもよい(親は「扶養控除」を受けられるから)ということになり、物価上昇により生活費も上がって

いる現在の状況からみれば、よかったですと思います。一方、税収が減るといった副作用があるのも確かでしょう。

(3) 年収 106 万円の壁 ～社会保険適用拡大「5つの条件」の1つ～

2016年10月から、「社会保険適用拡大」が、企業規模の大きい企業から順に始まりました。それまでに社会保険に加入できなかった、週所定20時間以上のパートタイマーを加入させることが目的でした。ただし、社会保険料の負担があることから、週所定20時間以上のパートタイマーであっても、一定以下の収入のパートタイマーは社会保険の加入を要しないとするに、国はしたのです。その、社会保険適用拡大に伴う収入要件が、いわゆる106万円の壁です。

106万円の壁とは、企業規模要件を満たした企業（現在は厚生年金保険の被保険者数が51人以上規模）で勤務するパートタイマー等が、社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入する年収額のことです。正確には、年収ではなく月額賃金が88,000円以上（ただし、通勤手当・時間外手当・賞与等を含めないでカウントします）のことを指していますが、それを年収換算したおおよその額が106万円になるので、一般的に「年収106万円の壁」と呼ばれています。

106万円の壁を含んだ、社会保険に加入する5つの条件を挙げます。

【社会保険適用拡大の「5つの条件」】

- ア 週の所定労働時間が20時間以上であること
（→これを「週所定20時間の壁」と名付けます）
- イ 所定内の月額賃金が88,000円以上であること
（→これは「年収106万円の壁」です。月額賃金は基本給と所定の手当のみで算定し、残業代、通勤手当等、賞与は除外されます。）
- ウ 雇用の見込みが2か月以上あること
- エ 学生ではないこと（休学中や夜間学生は除く）
- オ 勤め先の企業規模が厚生年金加入者51人以上
（→これは2024年10月からの条件です。）

イの「年収106万円の壁」は、2026年10月に撤廃、更に、オの企業規模要件は2027年10月から2035年10月にかけて、段階的に廃止されることが、厚労省より提示されています。

※ちょっと脱線 Q1 :

社会保険適用拡大対象企業で働く、社会保険に加入したくないパートタイマーは、どうすればいいの？

▶厚生年金保険の被保険者数が51人以上100人未満の企業で勤め、上記ア～オの「5つの条件」全てをクリアしたパートタイマーは、昨年2024年10月1日に、健康保険・厚生年金保険（以下、社会保険と言います）に加入しました。社会保険への加入を望まないパートタイマーは、事業主との間で「5つの条件」の

どれかをクリアしない雇用契約を交わした筈です。従って、アカイのどちらかを「未満」に抑えたケース、言い換えると、週所定勤務時間を20時間未満に抑えたか、所定の月額賃金を88,000円未満に抑えたか、或いは両方を行ったか、が殆どでしょう。遡って2022年10月1日には、同じことが、被保険者数が101人以上500人未満の企業で勤めるパートタイマーにも起こり、社会保険に入るか入らないかの分かれ道が、雇用契約の見直しの上、決められました。

▶「社会保険には入りたくないが、雇用保険には入りたい」という方が多く見受けられます。退職時の失業給付を受給したいからでしょう。或いは出産予定があり、育児休業給付金を受給したいと考えている方もいらっしゃる。雇用保険に入るためには、週の所定勤務時間を20時間以上にしなければなりません。その状態で社会保険に加入しないためには、「5つの条件」を崩すために、所定の月額賃金を88,000円未満に抑えなければなりません。しかし、最低賃金が毎年上昇すればするほど、これは難しくなってきます。（石破首相の公約である「2029年までに全国平均1,500円に引上げる」ためには、毎年平均7.25%の引上げが必要です。）私は、勤務継続を希望し、社会保険に入りたくない方は、お早めに雇用保険加入も諦めて、週所定勤務時間が20時間未満の雇用契約になさることをお勧めしています。理由は、「106万円の壁」が2026年10月に撤廃となることが決まってしまったからです。これは、「106万円の壁」が、「週所定20時間の壁（5）で解説します）」に取って代わることを意味します。その為、給与額に関係なく、2026年10月時点で社会保険加入を望まなければ、週所定勤務時間を20時間未満に切り替えなければならず、従って雇用保険加入維持は諦めて資格喪失するしかありません。こうなると、それまで給与天引きで支払ってきた雇用保険料は、「掛け捨て」になってしまうからです。

(4) 「勤務が正社員の4分の3」の壁 ～オーソドックスな社会保険の加入要件～

この壁は、103万円の壁に比べれば、ずっと高い、深刻な壁です。何しろ、この壁を超えると、社会保険加入となり、手取りが大幅に減る訳ですから。

社会保険の適用事業所で勤めるパートタイマー等が、「1ヶ月あたりの労働時間と、1ヶ月あたりの労働日数の両方が、正社員の4分の3以上」となれば、社会保険に加入しなければなりません。これを、この度「勤務が正社員の4分の3の壁」と名付けました。（どちらか一方を満たさなければ、社会保険加入の必要はありません。）ただし、厚生年金被保険者数51人以上の企業には、「勤務が正社員の4分の3の壁」は当てはまりません。この壁は、今となっては厚生年金被保険者数が50人以下の企業で働く人と、企業規模を問

わず、学生に当てはまる壁となりました。

たとえ雇用契約では、所定労働時間も所定労働日数も正社員の4分の3未満だとしても、残業や休日出勤等により、結果として「勤務が正社員の4分の3の壁」を3か月連続で超えた場合には、3か月目から、社会保険に加入しなければなりません。(3)で述べた社会保険適用拡大(106万円の壁を含んだ5つの条件を満たしたら社会保険加入となる)が現れる前は、本人が社会保険に入るか否かは、お給料額に関わらず、働く時間と日数で決まっていたのです。

(5) 週所定 20 時間の壁 ～今後の社会保険加入条件の主力選手！～

(3)で述べた通り、「年収 106 万円の壁」は 2026 年 9 月 30 日限りで無くなります。そうすると、次の 1 年間の社会保険適用拡大の条件は 4 つになり、学生と 2 か月以内の臨時社員を除けば、ただ 1 つ、「週所定 20 時間の壁」が、最後に残るということになります。それから、忘れてはならない「週所定 20 時間の壁」が、もう 1 つあります。それは、雇用保険の加入条件です。

現在の雇用保険の加入条件は、以下のいずれも満たすことです。

- ①週の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ②31 日以上以上の雇用期間が見込まれること

つまり、2026 年 10 月 1 日以降は、厚生年金被保険者数 5 人以上の企業では、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上となれば、給与金額に関わらず、原則として雇用保険にも社会保険にも加入義務が生じるということになります。但し以下の場合を除きます。

- ・学生であること
- ・社会保険では雇用見込期間 2 か月以内の者は除く
- ・雇用保険では雇用見込期間 31 日以内の者は除く

※ちょっと脱線 Q2：週 20 時間以上働く学生は、社会保険に入らなくてもいいの？

学生は、社会保険適用拡大の対象ではありません。その為、アルバイト先の企業規模に関わらず、「週所定 20 時間の壁」はありません。しかし、「正社員の 4 分の 3 の壁」を超えた場合には、たとえ学生であっても、社会保険に加入することになります。

実は、これまで堂々と君臨してきた「正社員の 4 分の 3 の壁」は、現時点の情報では、学生のためだけに残るということになりそうです。時代も変わりました(笑) またところで、学生は雇用保険には入れませんので、この点からも、「週所定 20 時間の壁」は学生には無関係、ということになります。

(6) 年収 123 万円の壁 ～所得税。2024 年迄の 103 万円より上昇～

これは(2)で述べたとおり、「103 万円の壁」の生まれ変わり、とも言えます。ただしご存知の通り、これではまだ低いかからもっと上げるべきという動きがあるのは確かです。今年は参議院議員選挙がありますから、123 万円の壁をどうにかするという事は頻りに話題に登るでしょう。

この「123 万円の壁」は、2025 年限りなのか、いつまで持続することになるのか、何とも言えません。

(7) 年収 130 万円の壁 ～社会保険上の被扶養者でいられなくなる年収額～

年収 130 万円は、原則として 60 歳未満の人が、家族の健康保険の被扶養者(配偶者の場合には国民年金の第三号被保険者)として認定を受けられなくなる年収額となります。年収 130 万円以上となると、被扶養者として認定を受けられないため、自ら国民健康保険に加入し、保険料を支払うこととなります。また、国民年金の第三号被保険者は第一号被保険者となり、これまで直接支払う必要がなかった国民年金の保険料を支払う必要が生じます。

但し、家族の年収が 130 万円未満であっても、被保険者(従業員)の年収の半分以上であれば、健康保険の被扶養者として認定を受けることは出来ません。

ところで、2021 年から、新型コロナの感染拡大を防ぐために、社会保険上扶養に入っている看護師等が新型コロナワクチン接種業務に従事したために、結果として年収 130 万円超えとなる場合であっても、社会保険上の扶養から外さないという施策が採られました。これをきっかけに、2023 年 10 月から、新型コロナ対応とは別に、年収 130 万円の壁を意識した「働き控え」が行われないう、社会保険上の扶養の範囲内で働きたいパートタイマー等の救済の為だけでなく、人手不足の企業を支援することを目的として政府が開始した「年収の壁・支援強化パッケージ」により、人手不足や繁忙期を理由として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により、引き続き扶養に入り続けることが可能になる特例措置が設けられています。(執筆日現在。今後の見直しについては発表されていません)

ただし、恒常的に年収が 130 万円以上となることが見込まれる場合には、社会保険上の扶養から外さなければなりません。

なお、「年収 130 万円の壁」の 130 万円は、60 歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害をお持ちの方は、金額が上がり、180 万円になります。

但し、たとえ年収が130万円未満（または180万円未満）であっても、(3)に記載の社会保険適用拡大の「5つの条件」に合致した場合か、または、(4)に記載の「正社員の4分の3の壁」を超えた場合には、自身が社会保険に加入することになります。

※ちょっと脱線 Q3：「年収」はどの期間で見るの？

▶ **税(所得税や住民税等)における年収**は、1月1日から同年12月31日までの「暦年」の期間の収入の和を言います。同年内に賞与等の一時金の支給を受けた場合は、その収入も年収に含めます。そのため、その年を終えれば、具体的な年収額が算出できます。多くの給与所得者は、年末調整により、既に会社から受けた1年間の給与収入や自分が扶養に入れる家族の年末における状況や1年間に支払った社会保険料等をもとに、最終的なその年の所得税が計算され、過不足調整されることとなります。

▶ **社会保険における年収**には、1月1日から同年12月31日までの「暦年」の概念はありません。社会保険における年収とは、原則として現在から将来に向けて見込まれる年間収入を指します。具体的には、平均的な月の収入額を見込んでそれを12倍し、見込まれる賞与があればそれを加算して得た金額になります。その為、ちょっとアバウトと言わざるを得ません。しかし、計算の結果、130万円以上（60歳以上等の場合は180万円以上）になり、それが恒常的な収入なのであれば、社会保険上の扶養から抜けることとなります。

(8) 年収150万円の壁 ～所得税。配偶者特別控除の上がり始め～

年収150万円は、配偶者が、配偶者特別控除を満額受けられる最高額になります。年収150万円から、配偶者特別控除は減額していきます。



出典：厚労省資料 あなたにベストな働き方とは？

(9) 年収201万円の壁 ～所得税。配偶者特別控除下降の終着点～

年収が201万円以上になると、配偶者は、配偶者特別控除を受けることが出来なくなります。これが年収201万円の壁、というか、配偶者特別控除下降の坂道の終着点ということになります。

(10) まだある！「扶養手当の壁」 ～これが労働力不足の一因か？～

(2) で述べた、「103万円の壁の神話」の『神話?!』の正体は、130万円との混同を含めた、扶養手当だと私は考えています。公務員は勿論、扶養手当や家族手当等の名称で、家族を扶養する従業員に対する手当を支給している企業はまだあります。その内容は、企業によって様々ですが、主な支給要件は「103万円未満」や「130万円未満」になっているようです。

よかれと思って家族手当を支給しても、それが、その家族の就業調整の理由になっている場合は、国がどのような「壁」を新たに設定したり動かしたりしても、個人の就業調整に影響を与えない可能性があります。

実際に厚生労働省は、配偶者手当の廃止を呼びかけています。これを作った人は支給を受けていないのかな？と思います(笑) 令和6年10月発行リーフレット「配偶者手当を見直して…」の↓URLです。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001309417.pdf>

今後の社会保険適用改正スケジュール

▶2026年10月1日:「106万円の壁」撤廃

▶「原則、週所定20時間以上者は社会保険加入」の、対象**企業規模拡大スケジュール**

- 2027年10月:厚生年金被保険者数 36人以上
- 2029年10月:厚生年金被保険者数 21人以上
- 2032年10月:厚生年金被保険者数 11人以上
- 2035年10月:企業規模要件の完全撤廃

▶2028年10月1日:**雇用保険加入要件の変更**
「週所定20時間以上」を→「10時間以上」へ

※情勢が流動的なので、今後修正が入る可能性があることをご了承頂きたいお願い申し上げます。

2025/1/30 文責 辻野

～あとがき～

- 複雑怪奇になってしまった社会保険制度。今年は選挙もあり、落ち着くにはしばらくかかりそうです。
- 正社員と同様に働いている、勤続年数が長いパートさん等がいる場合は、同一労働同一賃金の観点から、問題になる前に、扶養手当の廃止の検討をお勧め致します。他の手当も同様に点検が必要です。