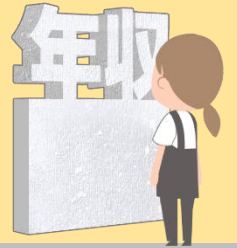




「年収の壁」基準見直しによる社会保険上の観点

令和7年度の税制改正で、「年収の壁」の基準が見直されました。この時期、従業員の方の働き方の相談が多くなってきますので、改めて税制、社会保険上の観点でそれぞれの「壁」を整理して解説します。

	改正前	改正後	概要
社会保険加入ライン	106万円	106万円 (変更なし)	以下の全ての要件を満たす場合、短時間労働者として社会保険の加入義務が発生する。 ①従業員51人以上の企業 ②週の所定労働時間：20時間以上 ③月額賃金：8.8万円以上 ④雇用期間：2か月以上の見込み ⑤学生ではないこと
配偶者(一般)の社会保険扶養からの離脱ライン	130万円	130万円 (変更なし)	本人の年収が130万円(60歳以上または障害厚生年金受給者は180万円未満)を超えると、たとえ上記の短時間労働者として社会保険の加入義務のない企業で働いていても、配偶者の社会保険の扶養から外れることになる。
NEW 19~23歳の社会保険扶養からの離脱ライン	130万円	150万円	扶養認定を受ける19歳以上23歳未満の場合(被保険者の配偶者を除く)は、現行の「年間収入130万円未満」が「年間収入150万円未満」に変更。(税制面でも同様に150万円)
NEW 所得税の課税ライン	103万円	160万円	給与所得控除の最低保証額が55万円→65万円に引き上げ基礎控除額最大95万円に増額。これにより、従来の「103万円の壁」に代わり、年収160万円が所得税の課税ラインの目安となる。



<POINT>

- ・19歳以上23歳未満の親族のいわゆる「扶養ライン」は130万→150万円になります。
- ・配偶者が考慮すべき「社会保険の加入ライン(106万円)」、または「扶養ライン(130万円)」に変更はありません。

①事業主証明による被扶養者認定の円滑化

従業員の収入が一時的に130万円を超過しても、直ちに配偶者等の社会保険の扶養から外れないように、事業主が「一時的な収入増」であることを証明することで、継続して扶養認定される措置があります。これは2023年から「当面の間の措置」としてスタートしましたが、このほど厚労省から「恒久的な取り扱い」とすることがリリースされました。

【注意点】

- ・あくまでもその原因が一時的なもので、今後も継続的な収入増加ではないことが要件。(→年間2回、連続2年までが目安)

企業の健康保険組合によって、認定基準が異なる場合があるので、直接確認することをおすすめします。

②扶養者が勤務先から受けている各種手当の壁は確認が必要

扶養者に、配偶者の年収要件のある「家族手当」や「扶養手当」が支給されている場合、企業独自のルールがあるため、別途確認が必要です。

毎年この時期になると、11月、12月と勤務時間を調整しなければいけない従業員も増えて、事業所や他の従業員に影響を与えます。上記の「年収の壁」の仕組みをわかりやすく説明することや、必要に応じて従業員の働き方や賃金制度の見直しを支援することもできますので、お困りなことがあれば、担当スタッフにご相談ください。従業員が安心して働ける環境を整えていくことは、生産性向上にも繋がっていきます。