

社会保険 106 万円の壁の再確認と 130 万円の壁への助成予定

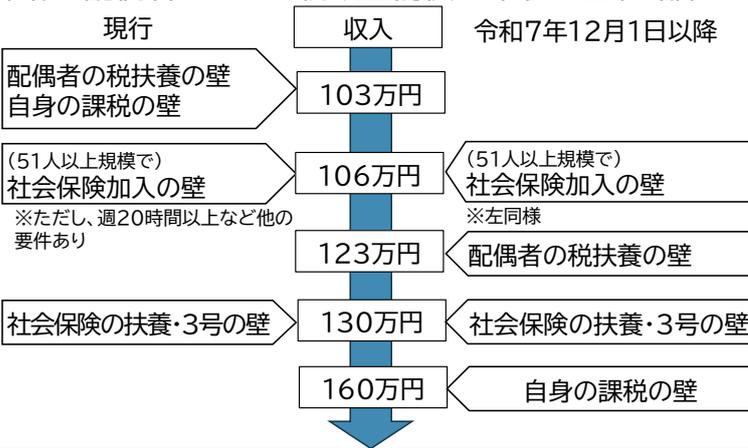
令和7年度税制改正で 103 万円の壁が 123 万円に引き上げられ、配偶者として扶養のままもう少し働きたいと考える労働者の方が、事業所に社会保険の仕組み(いわゆる 106 万円/130 万円の壁)を尋ねる場面が増える予想されます。

106 万円の壁をなくす法案が現在開かれている第 217 回国会に提出されているものの、今回は、当面は存続する 106 万円の壁と、106 万円/130 万円の壁に関する助成金についてお伝えします。

1. 収入の壁はどうなるか

令和7年12月以降の配偶者の収入の壁を簡単な図表にしました。なお、税制改正の詳細については、税理士の先生や税務署にお尋ねください。

図表:配偶者における税改正前後の年収の壁(一部)



2. 106 万円の壁とは

(1)金額だけが基準ではない

51人以上規模の特定適用事業所(もしくは50人以下の任意特定適用事業所)において、以下のすべてを満たした場合には、短時間労働者として社会保険に入ることになります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②所定内賃金が月額8.8万円以上であること
- ③学生でないこと

“106万円”は月額8.8万円×12か月からきていますが、②を満たしても、週所定労働時間が20時間に満たなければ加入義務は発生しません。↗

(ちなみに東京都の最低賃金 1,163 円・週 19 時間だと、年収ベースは 110 万円超となります。)

(2)月額 8.8 万円に算入しないものがある

以下は②の月額 8.8 万円に含めません。

- 1) 臨時/1 月超の期間ごとに支払われる賃金(例: 結婚手当、賞与等)
- 2) 時間外/休日/深夜労働に対する割増賃金等
- 3) 最低賃金法で算入しないことを定める賃金(例: 精皆勤手当、通勤手当、家族手当)

例えば、突発的な残業があり残業代が支給されたとしても社会保険の加入には影響しません。

(3)週 20 時間の判断は慎重に

割増賃金を②に算入しないため、「所定労働時間を短く設定し、後から法定内残業として勤務してもらえば社会保険に入らずに済む」と考える方もいるかもしれませんが、社会保険の加入調査では勤怠実績と大きく乖離していないかを確認されます。契約書に「週 19 時間」と記載されていても、実際の勤務実績が常時週 20 時間を超えていると、加入対象とみなされる可能性があるのです。

遑って加入することになると、影響は会社の社会保険料負担だけでなく、その労働者ご本人を扶養から除く手続きや過去に扶養として使った医療費の精算などが必要になり、かなりの労力を要します。

社会保険に入っていない方ほど、事業所は厳密な勤怠管理を継続的に行う必要があります。

3. 令和7年7月より新設される助成金

106 万円の壁を越え社会保険加入となる労働者への賃上げに対し、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース(令和7年度まで)」がありましたが、本年7月より130万円の壁を超えて社会保険適用になる場合の助成金「短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設される予定です。

社会保険適用になるくらいの働き方を労働者の方に勧めたい場合に、受給をご検討ください。

(※令和7年度からキャリアアップ計画書は認定ではなく実施前日までの届出となっています。)