

労働法の基礎セミナー

～社会保険・労働保険の基礎と応用～

②



2025年7月版

山口社会保険労務士オフィス

特定社会保険労務士

山口 恵美子

禁転載

Ⅲ 社会保険に関わる「年金の壁」とは？

■ 「年収の壁」に関するまとめ

壁の種類		パートタイム労働者本人への影響	パートタイム労働者の配偶者もしくは世帯における影響	
①税金の関わる壁	100万円の壁	住民税の発生		← 手取りに影響なし
	103万円の壁	所得税の発生	配偶者控除（38万円）が適用できなくなる →代わりに配偶者特別控除が適用になる	← 手取りは逆転しない
	150万円の壁		配偶者特別控除が満額（38万円）適用できなくなり、以降、パートタイム労働者の収入によって徐々に減額	← 世帯の手取りは逆転しない
	201万円の壁		配偶者特別控除の対象ではなくなる	← 世帯の手取りは逆転しない
②社会保険に関わる壁	106万円の壁		お勤め先によって社会保険加入の対象 健康保険・厚生年金保険の保険料の支払いが発生	
	130万円の壁	国民年金・国民健康保険の 保険料の支払いが発生		← 手取りに影響あり
③配偶者手当に関わる壁	主に103万円or 130万円の壁		パートタイムで働く本人の収入により、配偶者が配偶者 手当等の支給対象外となる	← 世帯の手取りに影響あり

■ 「106万円の壁」

あなたは社会保険加入の対象？

令和6年10月から「従業員51人以上」の会社にお勤めで、4つの条件全てにチェックが入った方は、社会保険加入の対象になります。

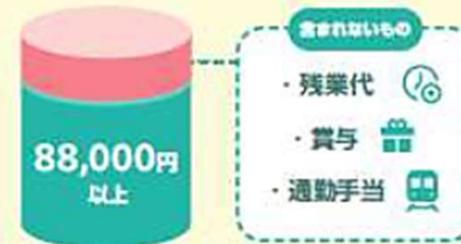
$$8.8\text{万円} \times 12\text{ヵ月} = 105.6\text{万円} \div 106\text{万円}$$

check 週の勤務時間が**20時間以上**



※残業時間は原則、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、臨時の手当は原則、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。

■ 「130万円の壁」

健康保険の被扶養者、国民年金第3号被保険者になれる範囲



（※）60歳以上又は障害者の場合は、年間収入180万円、かつ、同居の場合 収入が扶養者（被保険者）の収入の半分未満
別居の場合 収入が扶養者（被保険者）からの仕送額未満
*被扶養者の収入には、給与だけでなく、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金・出産手当金も含まれます。

【2025（令和7）年10月1日～】

19歳以上23歳未満の被扶養者（被保険者の配偶者を除く）について、年間収入に係る認定要件が150万円未満となります。なお、年間収入に係る認定要件以外については、変わりません。

同居の場合 収入が扶養者（被保険者）の収入の半分未満
別居の場合 収入が扶養者（被保険者）からの仕送額未満

■ 社会保険の適用拡大と「年収の壁」の関係



【参考】「年収の壁・支援強化パッケージ」

厚生労働省
からの
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が
「年収の壁」を意識せず
に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整しましょう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整しましょう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組※
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

※ 社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・ 賃上げによる基本給の増額
・ 所定労働時間の延長

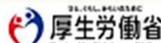
▶ その他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045
(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15
(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する
厚生労働省HP



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら



労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、
壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	-	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合、大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

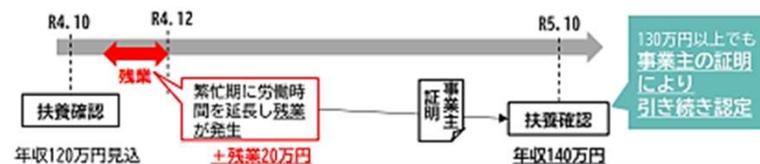
事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、
本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。



「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

(例) 毎月10万円円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

詳細はこちら



企業の配偶者手当の見直しが進むよう、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・公表しました。

■ 「年収の壁」で困ったときの相談先

各種制度について調べる

➤ 税金に関すること

【国税庁】

「暮らしの税情報」(令和7年度版)
※所得税の仕組み、税と家族など



➤ 社会保障に関すること

【厚生労働省】

「社会保障改革」
※何のための制度かについて



➤ 健康保険について

【全国健康保険協会】(協会けんぽ)

※健康保険制度・手続きなど



➤ 年金について

【日本年金機構】

※年金制度・手続きなど



【厚生労働省】

公的年金について、将来の年金額の
試算を行うことができます



※制度は改正されることがあります。状況に合わせて、最新の内容をご確認ください。

育児・介護休業法の概要

育児休業・産後パパ育休・介護休業制度

- 子が1歳（保育所等に入所できないなどの場合には最長2歳）に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間〈パパ・ママ育休プラス〉）、育児休業を2回に分割して取得することが可能
- 産後休業をしていない労働者は、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して産後パパ育休を取得することが可能
- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として分割して、介護休業を取得することが可能
- 配偶者が専業主婦（夫）であっても、育児休業・産後パパ育休・介護休業の取得は可能
- 有期雇用労働者は、以下の要件を満たす方であれば、取得することが可能

＜育児休業＞

子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達するまでに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

＜介護休業＞

介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

＜産後パパ育休＞

子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を講じることを事業主に義務付け
- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な、次のいずれかの措置を講じることを事業主に義務付け
 - ① 短時間勤務制度
 - ② フレックスタイム制
 - ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ④ 介護費用の助成措置

所定外労働の制限（残業免除）

- 小学校就学前までの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定外労働を制限（残業を免除）
※ R7.4月からは、対象となる子の範囲が3歳に達する前から小学校就学前までに拡大

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、深夜の労働を制限

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

- 上司・同僚からの育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付け

子の看護等休暇制度

- 小学校第3学年修了までの子を養育する労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は時間単位で看護等休暇を取得することが可能
※ R7.4月からは、感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式の場合も取得可能となり、対象となる子の範囲が小学校3年生まで拡大
また、名称も「子の看護等休暇」に変更

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は時間単位で介護休暇を取得することが可能

柔軟な働き方を実現するための措置（R7.10～）

- 3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に関して、次の①～⑤から2つ以上の措置を選択して講じることを事業主に義務付け（労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用）
 - ① 始業時刻等の変更
 - ② テレワーク等の措置（10日以上/月）
 - ③ 保育施設の設置運営等
 - ④ 養育両立支援休暇の付与（10日以上/年）
 - ⑤ 短時間勤務制度

不利益取扱いの禁止

- 育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を申出・取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

■ 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

不利益取扱いの典型例

- ・ 小学1年生の子のクラスが新型コロナウイルス感染症で学級閉鎖となったので、子の看護等休暇を5日間取得し復帰しようとしたところ、さらに1週間自宅待機するよう命じられた。
- ・ 母親が脳梗塞で倒れ介護が必要な状態となったことを社長に伝えたら、介護はいつ終わるかわからないから退職願を出してから休むようにと言われ、会社所定の退職願にその場で署名するよう強要された。

ハラスメントの典型例

- ・ 子の卒園式のために子の看護等休暇の取得について上司に相談したら「迷惑だ。自分なら取得しない。だからあなたもそうすべき。」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 父親が介護が必要な状態となったこと、介護休業を取得しようと思うと周囲に伝えたら、同僚から「今の忙しい時期に休むなんて自分なら時期を考える。」と言われた。「今休んで早めに介護施設を探したい。」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、苦痛に感じた。

改正後の仕事と育児の両立イメージ(2025(令和7)年4月1日～)



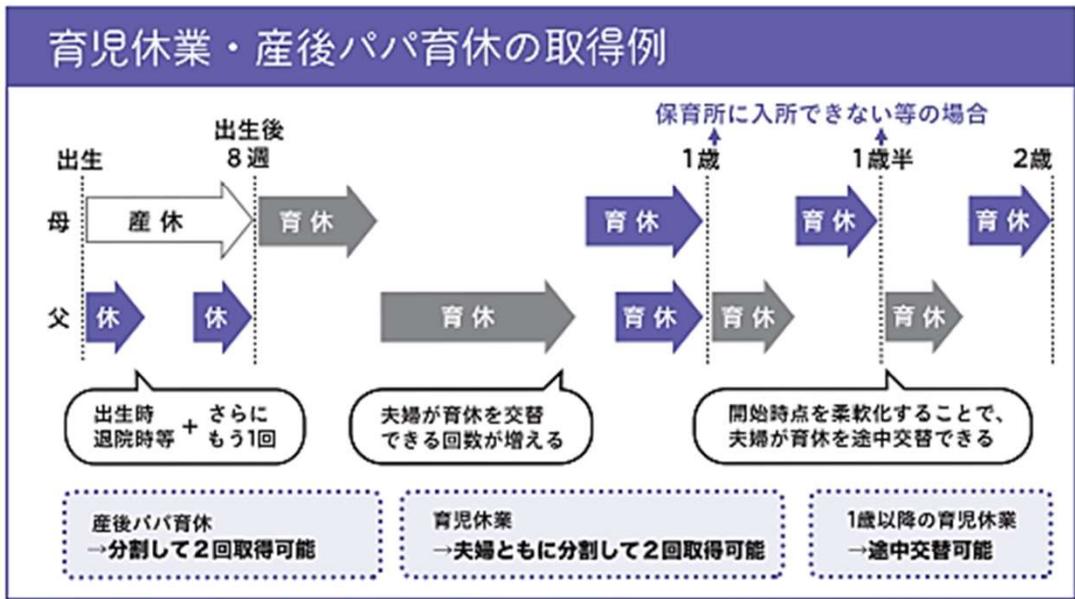
	産後パパ育休 (2022 (令和4) 年10月1日～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (2022 (令和4) 年10月1日～)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳) まで
申出期限	原則休業の2週間前まで(※)	原則1か月前まで
取得可能回数	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが可能)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が 合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可
育児休業給付	○	○

そうね
産後パパ育休と
育児休業制度によって
男性も子の出生直後から
育児に参加しやすくな
っているわね



※ 雇用環境の整備などについて、法で義務付けられている内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、2週間超～1か月前までとすることができます。

分割取得ができるから
私と交替で休んだりも
できるんだって



なるほど
これならお互いの
仕事の都合に合わせて
育児を分担しやすいね



改正後の個別周知と意向確認(2025(令和7)年10月1日～)

労働者からの妊娠・出産等の申出

3歳になるまでの適切な時期

1歳11か月

2歳11か月

3歳

出生

「育児休業制度」の個別周知・意向確認

時期

本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

個別周知と意向確認

事業主は、育児休業制度等を周知し、
育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認する
ために面談等の措置を講じなければならない

「柔軟な働き方を実現するための措置」 の個別周知・意向確認

時期

子が1歳11か月に達する日の翌々日から
2歳11か月に達する日の翌日まで

個別周知と意向確認

事業主は、選択した制度等を周知し、
制度利用の意向を確認するために面談等の
措置を講じなければならない

個別の意向の聴取

子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の
両立に関する事項(※)について、
意向を聴取しなければならない。

※ 勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、その他仕事と
育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件

意向の配慮

事業主は、聴取した意向について、
自社の状況に応じて配慮しなければならない。

例：勤務時間帯、勤務地にかかる配置、業務量の調整、
両立支援制度等の利用期間等の見直し、
労働条件の見直し など

■ 出生後休業支援給付金（2025年4月創設）



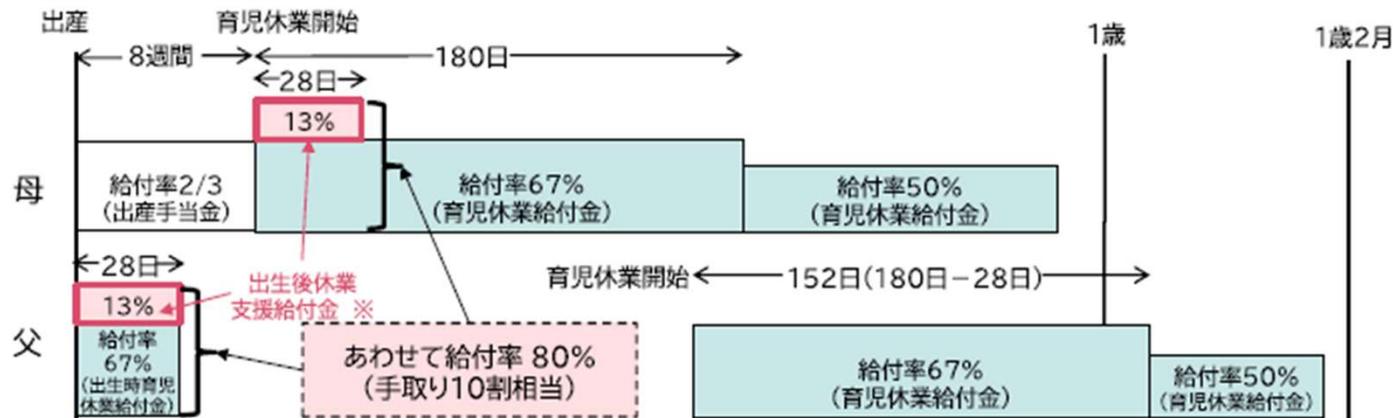
両親ともに育児休業を14日以上取得すると

最大**28日**分、給付金の額が**13%UP**！

育児休業給付とあわせて、手取り**10割相当**を給付

(注)シングルマザー・シングルファザーの方など配偶者が
育児休業を取得できない場合でも、給付対象になります。

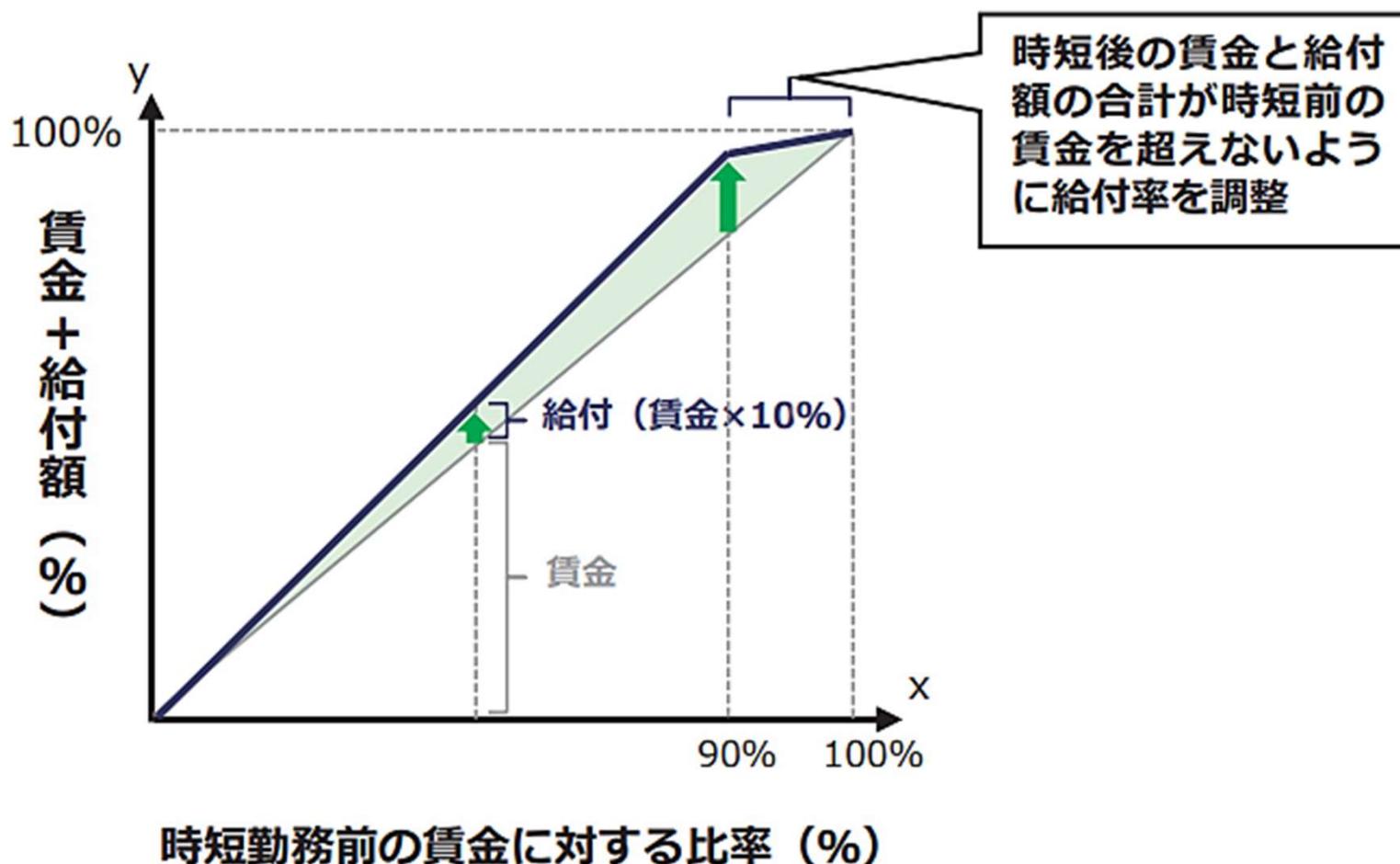
給付イメージ



※出生後休業支援給付金の対象となるのは、父親:子どもの出生後8週間以内、
母親:産後休業後8週間以内、に取得したものに限りです。

■ 育児時短就業給付金（2025年4月創設）

被保険者が、2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に支給されます。給付率は、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金の10%とします。



主催

彩の国  埼玉県

共催



今後のセミナー実施・改善の検討のため、
アンケートにご協力をよろしくお願いします。

