

2025年「年収の壁」関連の 税制改正等について

注目トピックス

2025年「年収の壁」関連の

税制改正等について

2025年の税制改正により、所得税の年収の壁が引き上げられます。改正の内容について解説します。

特集

02 | 社会保険適用拡大の企業規模要件等の

段階的撤廃について

2025年6月の改正年金法により、パートタイマーに対する社会保険の適用拡大の方針が示されました。今後のパートタイマーの社会保険について解説します。

03 | 外国人技能実習制度に代わる

育成就労制度について

低賃金や失踪などの課題があった外国人技能実習制度に代わり、新たに始まる「育成就労制度」の内容について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | キーエンス流 性弱説経営 (日経BP)

本書は、「人は善でも悪でもなく弱い存在である」という「性弱説」に基づき、成果を安定的に出す組織づくりの手法を解説した一冊です。

性弱説は、誰もが間違いや怠惰を犯すことを肯定的に捉え、その上で仕組みや制度によって人を支えるという考え方です。この考え方は、属人的な働き方を排し、「誰がやっても一定の成果が出る」業務プロセスを構築することで、個人の負担を軽減し、成果の再現性を高めます。キーエンスでは、日報を1分単位で記録させたり、顧客に直接電話して確認する「ハッピーコール」といった制度を設けることで、業務の可視化と公平性を担保し、仕組みが形骸化しないよう運用されています。

商品開発や営業においても、顧客の表面的な要望ではなく、真の「困りごと」を深く掘り下げることが重視し、それが顧客の納得感ある購入につながっています。

本書は、キーエンスの仕組みを全て導入するのではなく、まず自社に合った改善策を一つだけ試すことを推奨しています。「仕組みで支える」という性弱説の視点を取り入れることで、働き方やマネジメントの前提を見直し、持続可能な組織づくりと個人の成長を促す循環を生み出すことができると説いています。

2025年「年収の壁」関連の税制改正等について

2025年の税制改正により、所得税の年収の壁が引き上げられます。改正の内容について解説します。

はじめに

2025年の税制改正では、個人の税負担の緩和や働き控への防止を目的に、「基礎控除」や「給与所得控除」の拡充が行われました。また、大学生などに向けた新たな控除が創設されました。以下、改正内容を解説します。

基礎控除の改正

基礎控除がすべての納税者で10万円以上引き上げられ、最大で95万円まで控除額が増えました。

所得額	基礎控除	
	2025,2026年	2027年以降
132万円以下(年収約200万円以下)	95万円	
132万円超2,350万円以下(年収約200万円超2,545万円以下)	58~88万円	58万円

給与所得控除の改正

給与所得控除について、55万円の最低保障額が**65万円**に引き上げられました。

上記の変更により、給与所得者本人に所得税がかからないという「実質的な非課税ライン」が年収103万円から年収**160万円**へと大きく上昇しました※。

(※この160万円の計算根拠は、基礎控除+給与所得控除の合計額(95万円+65万円)です。)

一般の扶養控除の対象年収

基礎控除の改正に伴い、従来103万円以下だった一般の扶養控除対象の年収上限が、**123万円**に引き上げられました。これにより、パートなどで勤務する配偶者の就労調整の幅が広がる見込みです(配偶者特別控除、勤労学生の所得要件も変更)。

特定親族特別控除

新たに19~23歳未満の親族を対象とした「特定親族特別控除」が創設され、**所得85万円以下(年収150万円以下)であれば最大63万円の控除が受けられるようになりました**。これは主に大学生や専門学校生等の年収の壁を引き上げることを目的としており、年収150万円を超えても最大188万円以下であれば段階的に控除を受けられます。

適用の時期

この改正は2025年の年末調整から適用されます。典型的な変更対象者とその内容は以下表のとおりです。

対象者	変更内容
パートタイマー	年収160万円以下の場合には自身の所得税が非課税(改正前は103万円)
扶養家族であるパートタイマー	年収123万円以下の場合には扶養控除の対象となる(改正前は103万円) 年収160万円以下の配偶者の場合には配偶者特別控除が38万円(満額)受けられる。
扶養家族である大学生等	年収150万円以下の場合には63万円控除の対象となる(改正前は103万円)

社会保険の「年収の壁」との違い

改正で所得税の年収の壁は引き上がりましたが、**社会保険の「年収の壁」とは必ずしも連動しません**。一部学生等について健康保険の年収の壁を引き上げる予定はあるものの、現段階では社会保険の扶養範囲は**年収130万円未満**のままです。それ以上になると健康保険の扶養(並びに国民年金第3号被保険者)から外れ、社会保険料負担が増加する可能性があります。

「年収の壁」に関する相談に対しては、社会保険と税を横断的に説明する必要があります。

社会保険適用拡大の企業規模要件等の段階的撤廃について

2025年6月の改正年金法により、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大の方針が示されました。今後のパートタイマーの社会保険について解説します。

はじめに

2025年6月に改正年金法が成立し、パートタイマーなど短時間労働者に対する社会保険の適用拡大が盛り込まれました。短時間労働者の加入条件の一つである「企業規模要件」が2035年までに段階的に撤廃される方針です。今まで小規模であることを理由にパートが社会保険の対象でなかった企業も、段階的に強制適用の対象となります。以下、法改正の内容について解説します。

現行の企業規模要件

現行の法律では、週20時間以上勤務する短時間労働者が社会保険に加入する企業規模要件は、「従前の基準による社会保険加入対象者（原則として週30時間以上働く従業員数）が**51人以上**」とされています。

段階的な撤廃スケジュール

厚労省・日本年金機構の通知では、次のスケジュールで短時間労働者に対する社保適用対象企業の規模要件が縮小・撤廃されることになりました。

	従業員数規模	施行時期
1	51人以上	2024年10月
2	36人以上	2027年10月
3	21人以上	2029年10月
4	11人以上	2032年10月
5	1人以上	2035年10月

直近では2027年10月から従業員規模36人以上の企業が新たに対象となります。**該当する企業に勤めるパートタイマーが社会保険への加入を希望しない場合は、勤務時間を週20時間未満に抑える必要が出てきます。**

今後は上記のスケジュールに合わせて、パートタイマーの働き方の全体的な見直しが必要になることが予想されます。

業種による対象外の段階的廃止

現在、**個人事業のうち常時5人以上の者を使用する法定17業種（※）以外の事業所**は、社会保険の強制適用対象から外れています。

しかし今回の改正により、**2029年10月から**常時5人以上の者を使用する個人事業は**全業種が社会保険の強制適用対象となります**（ただし、2029年10月の施行時点で既に存在している事業所は当分の間対象外です）。

【※ 法定17業種】

- ①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃、⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉、⑰弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業

最低賃金との関係

現在、全国加重平均の最低賃金を1,500円に引き上げるといふ動きがあります。仮に時給1,500円で週20時間働くと、年収がおよそ156万円となり、社会保険の現在の扶養の範囲である年収130万円を超えることとなります。

つまり、週20時間以上働くパートタイマーの多くは、今後社会保険の扶養から外れることが予想されます。そのための受け皿として企業規模要件を段階的に撤廃し、ほぼ全ての事業所でパートタイマーを社会保険対象とする方向が読み取れます。

今後10年以内には、「扶養の範囲でパートタイマーとして働く」選択肢がさらに狭められることが予想できます。法改正を踏まえて、今後のパートタイマーの働き方について早めに検討していきましょう。

外国人技能実習制度に代わる育成就労制度について

低賃金や失踪などが問題視される外国人技能実習制度に代わり、新たに始まる「育成就労制度」の内容について解説します。

はじめに

人手不足が深刻化する中、外国人材の活用が一層求められています。外国人の「技能実習制度」が、2027年を目途に、「育成就労制度」に切り替わることが予定されています。以下その概要・移行スケジュール・企業に求められる対応を整理して解説します。

制度変更の背景と目的

従来の「技能実習制度」は、発展途上国への技術移転が名目ですが、現実には日本国内の人手不足を低賃金で補う目的で広く使われてきました。その結果、実習生の低賃金・長時間労働・失踪・ハラスメントや人権侵害といった問題が国内外で問題視され、制度の見直しが必要となりました。

そこで、政府は2024年6月に技能実習制度に代わる「育成就労制度」創設の法改正を決定しました。

育成就労制度の特徴

育成就労制度の目的として「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）において、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること」が掲げられています。

技能実習制度の目的が技術移転であることに対し、育成就労制度は**外国人労働者の育成と人材確保が目的**である点が特徴です。

そのため、在留期間は原則3年であり、技能実習に比べて中長期的な就労が可能となります。また、日本語能力（JLPT N5相当/A1以上）が入国前に必須となります。1年後に技能検定基礎級相当の試験受験、3年以内に技能検定3級/特定技能1号相当合格を目標とします。

技能実習制度との違い

技能実習制度との違いをまとめると以下の表のようになります。育成就労制度においては、人材不足分野の外国人材受け入れのための特定技能制度に繋がっていく意図が明確に示されています。

項目	技能実習	育成就労
目的	技能・知識の国際移転	日本での人材育成&人手確保
在留資格	1~3年 (帰国が前提)	働く前提で 3年、以降は 特定技能へ
日本語要件	原則なし (介護は例外)	入国前N5 (A1)、 終了時N4 (A2)
転籍	原則不可	1年後から可能
対象分野	91職種 168作業	特定技能分野を ベースに広く

スケジュールと移行期間

2024年6月21日の育成就労法成立日から3年以内に施行される予定で、現在のところ**2027年**からの施行が予定されています。技能実習制度は段階的に廃止され、2027~2030年に新制度に完全移行する予定です。

中小企業に求められる準備

育成就労制度の認定を受けるためには育成就労計画の策定が必要となるため、「どんなスキルを身につけてほしいか」を明文化した育成就労計画を作成しましょう。また、教育・日本語支援の体制確保や、監理団体に代わる「監理支援機関」への登録、担当者配置、業務の手順整備も必要となります。

外国人労働者の人材確保を検討している企業の労務担当者は今後の動きに注目していきましょう。