社会保険労務士法人
ロイヤル総合研究所
社労士 News
2025 年 8 月号

Aug. 2025 | 8

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）

「人は弱い存在だ」という前提から始まる経営思想とは。成果と再現性を両立するキーエンスの仕組みとはどんなものなのでしょうか？日々の働き方を変えるヒントが詰まった一冊です。

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所より

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜年収の壁と社会保険状況確認チェックシート

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えの防止を目的に、「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。

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所

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う動きがあります。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 万円を超えることになります。

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。

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所

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人材受け入れのための特定技能制度に繋げ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。

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所

キーエンス流 性弱説経営 高杉康成（著）

単行本：240 ページ
出版社：日経 BP
税込価格：1,870 円（税込）

はじめに

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。著者は、超高収益企業キーエンスで長年新商品・新規事業の企画に携わってきた実務家です。本書では、人間の弱さを前提にした仕組みづくりが、なぜ高い生産性を支えているのかを明快に示しています。

「人は弱い（性弱説）」を前提に

性弱説は、性善説のように「人を信じて任せればうまくいく」とするものでも、性悪説のように「人はズルをするから厳しく監視すべき」とするものでもありません。「誰もが、間違えることも、怠けることもある」という現実を肯定的に捉え、そのうえで仕組みや制度で支えていく姿勢こそが性弱説の本質です。たとえば、マニュアルを作っただけでは全員が守るとは限らない。スケジュールを明示しても、予定通りに進まないかもしれない。これを「仕方ない」で済ませるのではなく、「そうなる前提で制度を設計しておく」ことが、キーエンスの経営思想です。

性弱説の特徴は、属人的な働き方を前提とせず、「誰がやっても一定の成果が出る」ように業務プロセスを構築することです。この姿勢が、個人の負荷を減らし、成果を再現可能なものにしています。経営者や人事担当者にとって、期待や根性論に頼らないマネジメントの視点は、現場の負担感と結果の不安定さを解消する手がかりとなるはずです。

仕組みでミスを防ぐ

人の弱さを認めるという視点は、「見えないものは管理できない」という発想にもつながります。キーエンスでは日報を 1 分単位で記録させ、業務の密度を可視化しています。その記録が正確かどうかを、顧客に直接電話して確認する「ハッピーコール」という制度まで用意されています。ズルをすれば損をする、正直な人が報われるという仕組みづくりを徹底しているといえるでしょう。こうした公平性を仕組みで担保している点は非常に示唆に富みます。仕組みが形骸化しないよう、仕組みを動かすための仕組み、これが組織の信頼を支えているのです。

困りごとを起点にする

商品開発や提案営業においても、性弱説の考え方が徹底されています。顧客の要望を鵜呑みにせず、「なぜそう言うのか」「本当は何に困っているのか」を深く掘り下げる。

キーエンスでは、この“あぶり出し”の姿勢が徹底されています。たとえば「小さい PC が欲しい」という声の背景に、「かばんに物が増えた」「移動が多くて重たいものは不便」といった真因が隠れているかもしれません。表面的な要望よりも、「困りごと」にこそ本質があるという考え方が、結果として顧客の納得感ある購入につながっているのです。

まず 1 つだけ変えてみる

キーエンスの仕組みをすべて取り入れる必要はありません。本書が提案するのは、「まず 1 つだけ、自社に合った改善策を実践してみる」というアプローチです。たとえば会議前に確認事項を共有するだけでも、成果に差が出ることがあります。性弱説は、「仕組みで支える」という視点を与えてくれます。業種・規模に関係なく、働き方やマネジメントの“前提”を見直すきっかけとして、まずは小さく始めてみることが勧められています。

仕組みを整えることが、結果として人の成長にもつながり、その循環を作ることが、持続可能な組織づくりへの第一歩になるはずです。

当事務所からの
お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

セミナー情報のお知らせ

2025 年 8 月 27 日（水）

会社の致命傷を避けるためのハラスメント予防まるごと解説セミナー

【内容】
●企業が負っているハラスメントの法的責任と対応義務について
●誤ったハラスメント対応による企業側失敗事例の解説
●多様化するハラスメントと正しいコミュニケーション手法解説

【こんなお悩みを解決！】
●訴訟リスクや信頼損失から企業を守りたい経営者
●企業を守るための具体的な対策法を知りたい方
●実際にあった他社の事例を知りたい方

【日時】**2025 年 8 月 27 日（水）15：30～17：00**

【会場】　　Zoom 開催
※お申込みいただいた方に、順次視聴ＵＲＬをお送りします
※事前に Zoom のインストールをお願いいたします。
【参加費用】　**無料**

【講師】　　ロイヤル総合研究所　　森崎　和敏

【ご参加方法】
お申込みはこちら：
https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_EIV2ZLALQTOkH3v9cL6Rfg#/registration

※ご登録後、メールで視聴用 URL をお送りいたします。
当日入室時間になりましたらそちらよりご入室ください。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の社労士 News はいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所	
代表	森崎 和敏
所在地	〒422-8062 静岡県静岡市駿河区稲川 2-2-1
営業時間	平日 8:30～17：30
電話	050-5526-7185
FAX	050-3730-1283
メール	info@royalri.jp

ロイヤル総合研究所

年収の壁と社会保険
状況確認チェックシート

2025 年版チェックシート

年収の壁、パートの社会保険適用拡大に関連した現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	スタッフから年収 103 万円以下（旧税法上の扶養範囲）に抑えたいという要望がありますか？		
2	スタッフから年収 130 万円以下（社会保険の扶養範囲）に抑えたいという要望がありますか？		
3	大学生等アルバイトで、親の扶養範囲内で勤務したいと言う要望がありますか？		
4	パート、アルバイトの平均的な週あたり労働時間は 20 時間以上ですか？		
5	週 30 時間以上働く常勤社員とパートタイマー等の人数合計が 36 人以上ですか？		
6	2025 年の大学生等アルバイトの年収は 150 万円以下ですか？		
7	週 20 時間以上のパートタイマーについて本人から勤務時間を増やしたい要望、または会社から勤務時間を増やしてほしい要望がありますか？		
8	現在のパートタイマー等の平均時給はいくらですか？　　（　　）円		
9	その他、年収の壁、社会保険適用拡大について質問があれば記入してください。 （　　）		

FAX のご返送は　050-3730-1283　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所