

# 第 16 回 扶養と年収の壁

## 1. まずここだけ押さえる(結論サマリー)

- 税の壁(103万→[注]123万へ移行):配偶者の給与年収が基準以下なら配偶者控除/特別控除で世帯の税負担が軽減。超過すると控除縮小/消失・本人課税開始。
- 社保の壁(106万・130万):
  - 106万:従業員規模要件を満たす事業所で週20h以上&月8.8万円以上→本人が社保加入(扶養から離脱)。
  - 130万:上記対象外でも年収130万円超で被扶養者不可→国保/国年 or 本人社保へ。
- 75万円の支援:壁超えによる手取り減を企業が補填する取組に対し\*\*助成(最大75万円/人)\*\*あり(制度活用で“働き損”の緩和)。  
※キャリアアップ助成金の新しいコース(短時間労働者労働時間延長支援コース)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/web\\_magazine/closeup/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/web_magazine/closeup/03.html)
- 年収の壁・支援強化パッケージ([https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou\\_001\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00004.html))
- 会社の配偶者手当:社内基準(例:年収〇〇万円以下)を超えると手当停止のことが多い→手取り逆転の主因に。
- 実務の要点:年初に収入見込み・契約(時間/月額)・社内手当基準を確認し、年中の残業/賞与での越境に注意。

## 2. 判定フロー(年収の壁・扶養判断)

Step1:年間収入見込みの把握(給与・賞与・副収入合算)。

Step2:税法

- 給与年収が基準(例:123万円)以下→配偶者控除/特別控除の対象。超過→夫側控除縮小/消失、本人課税開始。

Step3:社会保険(健康保険/厚年)

- 勤務先が適用拡大対象:週20h以上 & 月8.8万円以上→本人社保加入(106万の壁)。
- 対象外事業所:年収106万円超、130万円超→上記社保の壁(106万・130万)参照  
※適用拡大対象:令和7(2025)年6月から3年以内に段階的に撤廃される対象要件で、令和7(2025)年現在、従業員50人超の企業を対象とする企業規模要件

Step4:会社の配偶者手当

- 社内規程の支給要件(税扶養内等)に適合するか確認。越える見込みなら停止/減額の対象となる時期を把握。

Step5:最終判断と届出

- 扶養内継続 or 扶養外(本人加入)へ。必要な異動届・年金種別変更をスケジュール化。

### 3. 事例で学ぶ「OK/NG」早見

#### A. 税の壁(例)

- OK: 年収 123 万円以下(配偶者控除/特別控除の範囲)。
- NG: 123 万円超→夫側控除減・本人課税開始。

#### B. 106 万(適用拡大先)

- OK: 契約が週 20h 未満または月 8.8 万円未満。
- NG: 週 20h 以上&月 8.8 万円以上→本人社保加入、扶養外。

#### C. 130 万(小規模/自営等)

- OK: 年収 130 万円未満(かつ主たる生計維持未満)。
- NG: 130 万円超→被扶養不可→国保/国年へ切替。

#### D. 75 万円の支援

- OK: 企業が手取り維持策(賃上げ・手当)を実施→助成活用で壁超え促進。
- NG: 何も対策なく越境→世帯手取り減が発生。

#### E. 社内手当

- OK: 社内基準内→配偶者手当支給継続。
- NG: 基準超→手当停止(年十数万円の逆転要因)。

### 4. 他制度・手当との関係

- 国民年金第 3 号⇔第 1/第 2 号: 扶養外⇒第 3 号喪失、本人が国年第 1 号(自営業扱い)または\*\*厚年加入(第 2 号)\*\*へ。
- 雇用保険: 週 20h 以上・31 日以上見込みで加入(壁に関係なく手続要)。
- 児童手当・各種控除: 世帯の所得構成により支給/税額が変動する場合あり。
- 医療給付: 扶養外は保険者/世帯合算の扱いが変わる→高額療養費の世帯合算等に影響。

### 5. 計算のしかた(手取り比較の考え方)

#### モデル:

- A: 扶養内 100 万円 … 本人の税・社保負担ほぼ 0、夫側配偶者控除+配偶者手当で世帯手取り増。
- B: 扶養外 130 万円 … 本人の税/住民税+社保負担発生、社内手当停止、夫側の控除減→世帯手取り逆転の典型。

#### ポイント:

- 税は年収、106 万判定は契約月額基準、130 万は年収見込みで判断。
- 副業・賞与・残業は 103/130 万判定に影響。106 万判定には通常含めない(契約に基づく)。

### 6. 届出フロー(タイミング)

1. 年初～就労開始:収入見込み・契約(時間/賃金)・社内手当条件を確認。
2. 越境見込み時:人事へ事前相談→被扶養者異動届・年金種別変更の準備。
3. 扶養外決定:健康保険の被扶養者(異動)届、国保/厚年の資格取得、配偶者手当停止届。
4. 年末調整:扶養控除の適用可否の最終確定。
5. 特例活用:一時的超過は事業主証明(<https://www.mhlw.go.jp/content/001159348.pdf>)で最長2年の扶養継続を申請可(該当時)。

## 7. よくある“つまずき”と回避策

- 合算漏れ:掛け持ち収入は合算で判定。
- 収入/所得の混同:税は所得金額、健保は年収見込み、106万は契約月額。
- 残業・賞与で越境:月次管理と見込み更新で早期アラート。
- 届出遅延:扶養喪失/取得は日付管理(遡及保険料のリスク)。※該当日から5日以内
- 長期視点の欠落:短期の手取りだけでなく将来年金・キャリアも勘案。

## 8. FAQ

Q1. ちょっとだけ超えた場合、すぐ扶養外？

A. 一時的超過なら事業主証明により\*\*扶養継続特例(最長2年)\*\*が使える場合あり。

Q2. 106万と130万、どちらを優先で見ると？

A. 勤務先が適用拡大対象事業所かで分岐。対象なら106万、対象外なら130万が実務基準。

Q3. 社内の配偶者手当はいつ止まる？

A. 多くは税扶養外や社保扶養外になったタイミング。自社規程を要確認。

Q4. 住民税の非課税ラインは？

A. 自治体差あり(概ね年収100万円前後)。非課税狙いなら月次の収入管理を。

Q5. 扶養外になるメリットは？

A. 厚年加入で将来年金が上積み、雇用保険でセーフティネット確保等。中長期でプラスも。

## 9. ミニチェックリスト

- 配偶者の年間収入見込み(給与・副業・賞与)を把握した
- 週所定労働時間・契約月額(8.8万円基準)を確認した
- 社内の配偶者手当基準と停止時期を確認した
- 越境アラート(残業・賞与)と見込み更新の運用を決めた
- 扶養異動/年金種別変更の手続スケジュールを作成した
- (必要時)一時的超過の特例の適用可否を確認した
- 年末調整で最終確定・差額精算の見通しを立てた

## 10. 参考

- 政府・厚労省:年収の壁への支援策、適用拡大の最新情報(助成・特例・対象要件)
- 国税庁:配偶者控除・配偶者特別控除の要件・控除額表
- 健康保険組合/協会けんぽ:被扶養者認定基準・異動手続
- 日本年金機構:第3号の資格喪失・第1/第2号の手続
- 社内:配偶者手当の支給要件・届出フロー