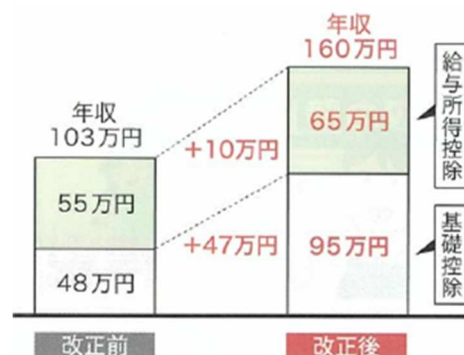


年収 123 万円の壁から「年収 160 万円の壁」へ ～税制改正のポイント整理～

昨年 12 月号において、所得税における課税最低ラインが「年収 103 万円」から「123 万円」へ引き上げられる予定とご案内していました。しかし、国会審議を経て修正案が提出され、さらに「160 万円」へ引き上げられることとなりました。改めてポイントを整理してお伝えします。

「年収 103 万円の壁」の見直し

よく「年収 103 万円の壁」と言われますが、これは基礎控除額 48 万円と、給与所得控除の最低保証額 55 万円を合わせた合計の金額です。令和 6 年分までは、この金額以下であれば所得税は課税されなかったため、「103 万円」という金額が 1 つの区切り(壁)のように強調されていました。令和 7 年度税制改正により、一定の要件のもと、令和 7 年分の所得税から、最大で基礎控除額が 95 万円に、給与所得控除の最低保証額が 65 万円に引き上げられ、所得税の課税最低限は「160 万円」となります。



令和 7 年分からの所得税はどうなる？

所得税の課税最低限が「160 万円」となるのは、合計所得金額が 132 万円以下(給与収入 200 万円相当以下)の人までです。それより高い所得を得ている人については、4 段階で基礎控除の額が変わります。

給与所得控除については、年収 190 万円以下であれば、令和 7 年分以降 65 万円になります。合計所得に対する基礎控除の額と、給与収入に対応する合計所得の金額については、添付の表をご確認ください。

● 基礎控除の額

合計所得金額		改正前	令和7年分 令和8年分	令和9年分～
132万円以下※1		48万円	95万円	
132万円超	336万円以下※2		88万円	58万円
336万円超	489万円以下※3		68万円	
489万円超	655万円以下※4		63万円	
655万円超	2,350万円以下※5		58万円	
2,350万円超	2,400万円以下	48万円		
2,400万円超	2,450万円以下	32万円		
2,450万円超	2,500万円以下	16万円		
2,500万円超		—		

合計所得金額における、給与収入の目安一覧

合計所得	給与収入の目安(概算)
132 万円以下	200 万円以下
132 万円超 336 万円以下	200 万円超 475 万円以下
336 万円超 489 万円以下	475 万円超 665 万円以下
489 万円超 655 万円以下	665 万円超 850 万円以下
655 万円超 2,350 万円以下	850 万円超 2,545 万円以下

● 給与所得控除の額(計算式)

給与等の収入金額	改正前	令和 7 年分以降
162 万 5,000 円以下	55 万円	65 万円
162 万 5,000 円超 180 万円以下	収入金額×40%－10 万円	
180 万円超 190 万円以下	収入金額×30%＋8 万円	195 万円(上限)
190 万円超 360 万円以下	収入金額×30%＋8 万円	
360 万円超 660 万円以下	収入金額×20%＋44 万円	
660 万円超 850 万円以下	収入金額×10%＋110 万円	
850 万円超	195 万円(上限)	

改正により「会社」はどうか？

所得税のかからない範囲が拡大すると、「会社」はどうか？様々な切り口から確認してみたいと思います。

「働き控え」が減り、シフト調整がしやすくなる

これまで「103万円の壁」を意識して勤務調整（働き控え）をしていた社員も、今回の改正により、**働きたい意向のある人に、より長い時間、又はより多くの日に働いてもらえることが期待できます。**

また 12 月の年末商戦時期の「働き控え」が**減ることも期待できます。**そのため、事業者側にとっては、シフト調整がこれまでよりしやすくなるといえます。

今のうちから従業員とコミュニケーションを取って、従業員の意向をヒアリングし、「今の時給で換算すると、あとのくらい労働時間（日数）を増やせそうか」等について話し合っておきましょう。

社会保険に加入する社員が増え、社会保険料の事業主負担が増える

年収が 130 万円を超えると社会保険の加入義務が生じます。この社会保険の壁については、今回改正はありません。そのため、「もっと働きたい」という人が増えると、**社会保険に加入する人が増える可能性があります。**その場合、会社の社会保険料負担も増えることになるため、その原資を確保する必要があります。その対応策として、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」等の活用を検討されてみてはいかがでしょうか。

なお、厚生労働省の「**社会保険適用拡大特設サイト**」では、事業主が負担する社会保険料がどれくらい変わるのか試算できる「**社会保険料かんたんシュミレーター**」が公開されています。こちらを活用されたり、若しくは顧問契約を結ばれている社会保険労務士に相談されることをお勧めいたします。



厚生労働省Webサイト
「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4月1日現在）



厚生労働省Webサイト
「社会保険適用拡大特設
サイト 社会保険料かん
たんシュミレーター」
（令和7年4月1日現在）

各種手当の見直しが必要な場合がある

福利厚生の一環として、一定の条件に合致する従業員に対して、住宅手当や家族手当等の手当を支給している会社も多くあります。

「配偶者控除の適用対象かどうか」を、各種手当を出す条件の一つにしている会社の場合、今回の改正に伴い、その条件の変更を検討するところもあるでしょう。併せて、福利厚生制度や給与規定等の見直しが求められる場合もありますので、早めの対応が必要となります。

年末調整事務が煩雑となる

今回の改正は、**令和7年分の所得税については年末調整で対応することとされています（令和8年分以降については、今後改正される「給与所得の源泉徴収税額表（月額表・日額表）」を適用予定）。**令和7年分については所得によって基礎控除の額が変わることから、**年末調整事務が煩雑になることが見込まれます。**そのため毎年11月頃から行われる年末調整手続を、時間に余裕を持たせるため、今年は少し前倒しで開始することをお勧めいたします。

なお、TKCの給与計算システム「PX2」や「FXクラウド給与計算機能」および「TKCまいポータル」を活用すると、年末調整業務の効率化・省力化が期待できます。ご活用されていない方は併せて導入をご検討ください。

No128 令和7年5月8日発行 【担当】筑紫野オフィス：加藤田 敏孝