

2026 年年収の壁見直し | 178 万・106 万撤廃と 年末調整実務

1. 導入：2026 年「年収の壁」見直しの全体像と企業が準備すべき理由

2026 年度（令和 8 年度）は、働き手や企業の労務管理に大きな影響を与える「年収の壁」の歴史的な見直しが行われます。大きなポイントは、所得税の非課税枠が **178 万円**へ引き上げられる点（**2026 年 12 月施行**）と、社会保険の加入要件である「**106 万円の壁**（賃金要件）」が撤廃される点（**2026 年 10 月施行**）の 2 つです。

今回の改正では、税制（手取り増・就業調整の緩和）と社会保険（適用拡大・保険料負担増）で改正の方向性が異なるため、従業員への説明や年末調整・扶養認定の実務において混同が生じやすくなっています。企業の人事労務担当者は、制度変更のスケジュールと実務上の確認ポイントを早急に把握しておく必要があります。

2. 2026 年税制改正：「178 万円の壁」の仕組みと 12 月年末調整での影響

2026 年度の税制改正では、合計所得金額が 489 万円以下の納税者に対し、**基礎控除額が 104 万円**に改定され、**給与所得控除の最低保障額が 74 万円**へと引き上げられます。これにより、両者を合わせた **178 万円**まで所得税が課税されない仕組みとなりました（従来の 160 万円から拡大）。

2026 年度における「壁」の変化一覧

区分	2026 年度の基準	改正の概要・変化点
住民税の壁	110 万円	住民税が課税されるライン（※2027・2028 年度は 119 万円）
所得税の非課税枠	178 万円	所得税が課税されない上限（従来の 160 万円から引き上げ）
配偶者控除・扶養控除	136 万円以下	控除対象となる扶養親族等の所得要件が 62 万円以下（給与換算 136 万円以下）に変更
特定親族特別控除	136 万円～197 万円	特定親族の控除減額ラインが調整（所得 62 万円超 123 万円以下）
配偶者特別控除	136 万円～207 万円	満額 38 万円控除の範囲および適用上限が調整

年末調整実務での注意点

- **2026 年 11 月までの源泉徴収事務には変更がありません。** 毎月の給与計算は従来通り行い、2026 年 12 月の年末調整において改正後の税額で年間の精算を実施します。
- **扶養申告書の事前確認フローを整備する。** 配偶者特別控除や特定親族特別控除の適用範囲が改定されるため、従業員から提出される申告書の確認ロジックを事前に更新しておくことが不可欠です。

3. 2026 年 10 月社会保険改正：「106 万円の壁（賃金要件）」撤廃による影響

社会保険（厚生年金・健康保険）においては、**2026 年 10 月より短時間労働者の加入要件であった「月額賃金 8.8 万円以上（年収約 106 万円）」という賃金要件が撤廃されます。**

社会保険加入要件の新旧比較

加入要件	現行制度（～2026 年 9 月）	2026 年 10 月以降
① 週所定労働時間	20 時間以上	20 時間以上（変更なし）
② 賃金要件	月額 8.8 万円以上（年 106 万）	【撤廃】 給与水準問わず対象
③ 学生除外	あり（昼間学生は対象外）	あり（変更なし）
④ 雇用見込み	2 か月を超えて働く見込み	あり（変更なし）

賃金要件の撤廃により、週 20 時間以上勤務するパート・アルバイト社員は、賃金額にかかわらず全員が社会保険の適用対象となります。税制面では手取りが増える一方、社会保険面では保険料負担が発生・増加する従業員が出てくるため、個別の働き方の意向確認と丁寧な説明が求められます。

4. 人事労務が押さえるべき「扶養相談への対応ポイント」

従業員から「家族を扶養に入れられるか」「家族がいくらまで働けるか」という相談を受けた際、人事担当者が最も注意すべきは「税法」と「社会保険」で扶養判定に用いる「収入」の概念が全く異なる点です。

税法と社会保険における扶養判定基準の対比表

比較項目	所得税の扶養判定	社会保険の被扶養者認定
確認する「収入」の軸	年間の「合計所得金額」 （過去・現在の実績ベース）	「今後の年間収入見込み」 （将来に向けた推計ベース）
判定書類・時期	11 月実績＋12 月見込みの 「合理的な見積額」	「労働条件通知書」等の 雇用契約内容（2026 年 4 月～）
非課税手当・諸手当	通勤手当等の非課税所得は 除外して判定	交通費・諸手当・賞与を すべて含めて判定

【人事担当者へのアドバイス】

【社労士のコンサルティング視点】

従業員に「ご家族の年収はいくらですか？」と尋ねるだけでは不十分です。「税の扶養（見積金額）」を聞いているのか、「社会保険の扶養（契約条件の今後の見込み）」を聞いているのかを明確にし、従業員自身にも両者の違いを理解してもらう案内通知を用意することがトラブル防止の鍵となります。

5. 実務チェックリスト：従業員からの扶養相談対応手順

社内で相談を受けた際は、以下の順序でヒアリングを行うことで誤った判断を防ぐことができます。

- **ステップ 1**：相談の対象が「税の扶養」か「社会保険の扶養」か（あるいは両方か）を確認する
- **ステップ 2**：【税の相談】給与以外の所得有無を確認し、11 月実績＋12 月見込み（通勤手当除外）を合算する
- **ステップ 3**：【社保の相談】労働条件通知書等で今後の労働時間（週 20 時間以上か）および見込み年収を確認する
- **ステップ 4**：2026 年 10 月以降、自社で週 20 時間以上働くパート社員の社会保険強制加入手続きの対象か判定する

6. まとめ：専門家への相談案内

2026 年の年収の壁見直しは、税制と社会保険で時期・確認基準・影響のベクトルが異なる複雑な改正です。社内での周知不足や勘違いにより、年末調整のやり直しや社会保険の遡及加入といったリスクが発生するおそれがあります。

当社会保険労務士法人では、各企業様の就業規則・雇用契約の見直しや、従業員向け説明会の開催、個別相談窓口の代行など、2026 年改正に向けた円滑な労務管理をトータルでサポートしております。お気軽にご相談ください。

【ご相談・お問合せ先】

社会保険労務士法人 ○○事務所

TEL : 00-0000-0000 (受付時間 : 平日 9:00~18:00)

Web お問い合わせ : <https://example.com/contact>

※自社の連絡先・URL に書き換えてご活用ください。