

# 「130万円の壁」を巡る誤解

2016年10月からの適用要件拡大の意味を正しく理解する



生活研究部 主任研究員 松浦 民恵  
matsuura@nli-research.co.jp

## 1——「130万円の壁」は10月からどう変わったのか

女性の就業を阻害する制度面の壁としては、配偶者控除(103万円の壁)と社会保険(ここでは年金・健康保険を指す)の被扶養者枠(130万円<sup>\*1</sup>の壁)が取り上げられることが多い。配偶者控除については、昨今見直しの議論が活発化しており、見直しの方向性の選択肢が示されつつある<sup>\*2</sup>。一方、社会保険の被扶養者枠については、見直しの声があるものの、方向性についての議論は停滞しているように見える。

社会保険料負担は社員と企業の双方に生じることから、就業調整のインセンティブも双方に生じる。この点を踏まえると、社会保険についても、女性の就業の観点から、見直しの議論が広がることが期待される場所である。

ただ、そのためには、社会保険の現行の仕組みを、まずは正しく理解する必要がある。ちなみに、国民年金法等の一部を改正する法律<sup>\*3</sup>により、2016年10月からは、これまでは社会保険が適用されていなかった短時間労働者も、以下の要件(学生は適用除外)に合致すれば社会保険が適用されることになった<sup>\*4</sup>。

- ・ 所定労働時間が週20時間以上
- ・ 月額賃金8.8万円以上
- ・ 雇用期間1年以上<sup>\*5</sup>
- ・ 従業員数501人以上

しかしながら、「130万円の壁」そのものについても、10月からの社会保険の適用

要件拡大についても、少なからず誤解されているケースが多く、正しい理解が十分に広がっていないことが懸念される。

そこで、本稿では、社会保険の適用要件拡大に関する代表的な3つの誤解を取り上げ、「130万円の壁」の何が変わるのかについて解説したい<sup>\*6</sup>。

## 2——「130万円の壁」が「106万円の壁」に変わるという誤解

「130万円の壁」が「106万円の壁」に変わる、という言い方は厳密には正しくない。社員本人に対する社会保険の適用要件と、配偶者等の被扶養者枠(配偶者等の扶養に入れるかどうか)の基準を分けて考えると、この点に関する誤解を解消しやすくなる。

まず、10月に改正されたのは適用要件だけであり、被扶養者枠の基準は変更されていない(年収130万円のまま)。もともと、社会保険の主な適用要件は、「通常の就労者」(フルタイム勤務)の所定労働時間・日数の概ね3/4以上であることとされてきた。したがって、理論的にはこれまでも、この適用要件に合致していれば(3/4以上勤務していれば)、年収130万円未満でも社会保険が適用されなければならなかった(自動的に被扶養となる意味がなくなるので、被扶養からも外れる)。

つまり、被扶養者枠は、あくまでも国民年金の第3号被保険者や健康保険の被扶養者になれるかどうかの判断基準であり、年1回を目処に健康保険組合等によって判断される<sup>\*7</sup>。一方、適用要件は社会保

険を適用しなければならない(社員にとっては勤務先で厚生年金保険や健康保険に加入しなければならない)基準であり、被扶養者枠に入っているかどうかにかかわらず、適用要件に合致していれば社会保険が適用される。

結果として、所定労働時間・日数および今回新たに新設された適用要件に合致しているかどうかによって、社会保険の被保険者区分は図表1のように分かれることになる。図表1のうち、赤字部分が、今回の改正による変更部分である。

## 3——社会保険の適用が年収(106万円)で判断されるという誤解

被扶養者枠は年収によって判断されるが、適用要件については、もともと賃金水準は判断基準に含まれていなかった(所定労働時間・日数が3/4以上であれば基本的に適用)。改正により、所定労働時間・日数が3/4未満であっても、「週20時間以上、月額賃金8.8万円以上」等の要件に合致すれば、社会保険が適用されることとなった。

被扶養者枠の判断基準と混同して、適用要件の月額賃金8.8万円も年収ベースで判断されるのではないかと誤解されがちであるが、適用要件の判断の拠り所となる「8.8万円以上」はあくまでも月収(月額賃金)であり、年収ではない。月額賃金8.8万円以上の社員が社会保険を適用され、結果として年収が106万円未満となっても、税金のように還付されることはなく、既に支払った社会保険料は戻ってこない。



まつうら たみえ

89年神戸大学法学部卒業、日本生命保険相互会社入社。  
95年ニッセイ基礎研究所、10年より現職。博士(経営学)。  
主な著書に「営業職の人材マネジメント」(中央経済社)、  
「ワーク・ライフ・バランス支援の課題」(共著、東京大学出版会)など。

[図表1] 年金・健康保険の被保険者区分について

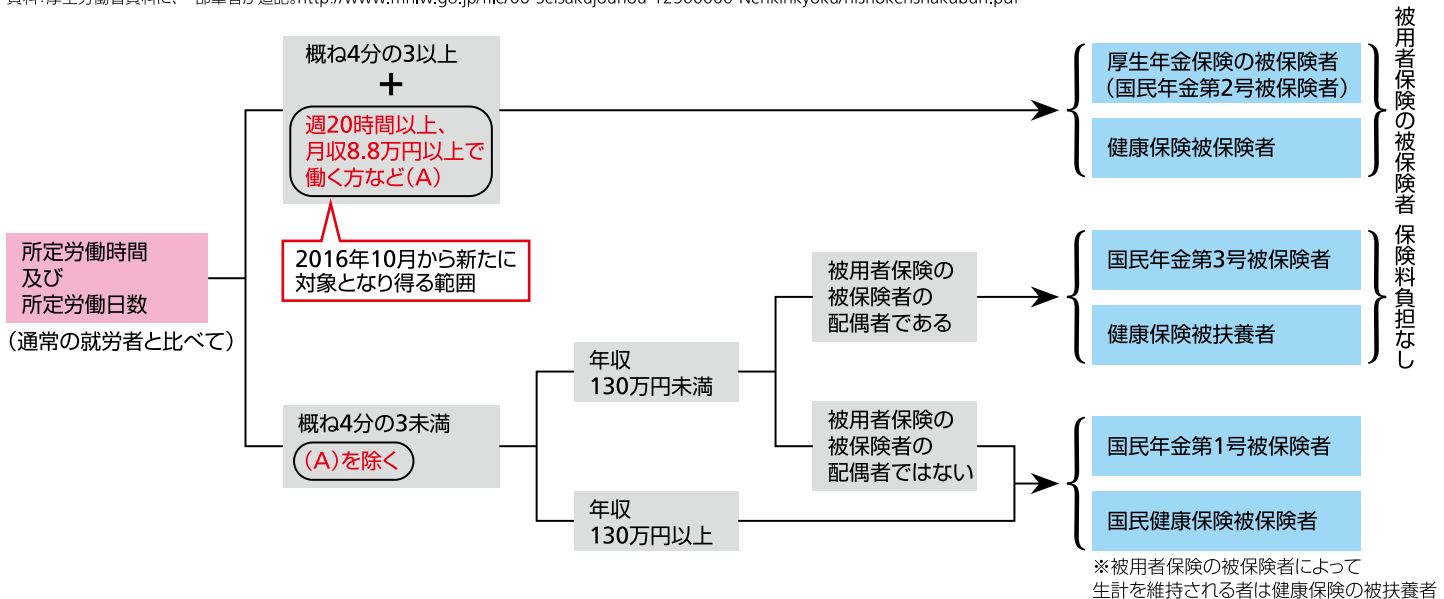
注1: 適用事業所(法人事業所又は法定の16業種を営む5人以上の個人事業所)以外の事業所で働く場合には、労働時間等にかかわらず、被用者保険適用の対象外となる。

注2: 臨時に日々雇い入れられる者や季節的業務に従事する者等を除く。

注3: 国民年金の被保険者は、原則、20歳以上60歳未満(第2号被保険者は70歳未満)の方が対象となる。医療保険の場合は、原則、75歳未満の方が対象となる。

注4: 健康保険の扶養は配偶者に限られない。親の健康保険の扶養に入り(健康保険被扶養者)、自身は国民年金第1号被保険者というケースもある。

資料: 厚生労働省資料に、一部筆者が追記。<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12500000-Nenkinkyoku/hishokenshakubun.pdf>



#### 4—— 社会保険の適用を判断する 月額賃金に、残業代・通勤手当・ 賞与も含まれるという誤解

社会保険料の算定基礎となる標準報酬月額には残業代や通勤手当が含まれる<sup>\*8</sup>。また、被扶養者枠の判断基準についても、基本的には前年(1月~12月)の収入を証明するものを求められることが多いので、残業代・通勤手当、さらには賞与が含まれることになる。

しかしながら、改正によって拡大された適用要件に合致するかどうかを判断する月額賃金は、残業代・通勤手当・賞与を含まない「所定内の賃金」であり、雇用契約書等に記載されている予め決まった額が基準となる。あくまでも社会保険を適用すべきかどうかを判断するためのものであることから、わかりやすさ、明確さが重視

されたと考えられる。

社会保険の被保険者区分の判断は、今回の改正でより複雑になっており、前述したように正しい理解が十分に広がっていない懸念がある。しかしながら、社員が自分自身の働き方を選択するうえで、企業が法令を遵守しながら社員の労働条件を検討するうえで、さらには女性の就業の観点から社会保険の仕組みについて議論していくうえでも、制度の正しい理解は不可欠である。本稿がその一助となれば幸いである。

#### 【参考URL】

厚生労働省「平成28年10月から厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がります!(社会保険の適用拡大)」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810tekiyoukakudai/>

【\*1】被扶養者枠の判断基準となる年収130万円は60歳未満の場合であり、60歳以上の場合は年収180万円となる。

【\*2】配偶者控除の見直しに関する筆者の見解については、「配偶者控除の見直しは就業への「心理的な壁」を破れるか?—夫への説明ストレスの軽減にも配慮を」を参照されたい。

<http://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=42670?site=nli>

なお、最近になって、配偶者控除を103万円よりもむしろ拡大するという議論が浮上ってきている。

【\*3】公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(2012年8月10日成立、2012年8月22日公布)。

【\*4】適用要件の拡大によって社会保険が新たに適用されることになるのは約25万人(厚生労働省資料より)と推計されており、影響は限定的だとされている。

【\*5】雇用契約期間が1年未満であっても、雇用契約書に契約が更新される旨、または更新される可能性がある旨が明示されている場合は、雇用期間1年以上の予定として取り扱われる。

【\*6】本稿での執筆に当たっては、しゅぶJOB総研所長・川上敬太郎氏から貴重な気づきを頂いた。また、制度の内容についてはオフィスモロホシ事務所代表・諸星裕美氏に丁寧にご指導頂いた。ここに記してお礼申し上げたい。もちろん、本稿は筆者の見解であり、本稿に誤りがあればその責は全て筆者に帰する。

【\*7】年収が被扶養者枠内かどうかについて、途中で変更があれば変更の届け出が求められる

【\*8】賞与は標準報酬月額に基本的には含まれないが、年4回以上支払われる場合には含まれる。