

年金制度の理念と構造 ～課題と将来像

第9回 被用者保険の適用拡大

(株)日本総合研究所特任研究員

高橋 俊之

原則隔週の本連載では、制度の理念や根底の考え方に立ち戻りつつ、年金の制度論、財政構造、実務、社会経済システムの中での位置づけを踏まえながら、年金制度の抱える課題と段階的改革の方向について、できるだけ易しい言葉で、わかりやすく説明し、皆さんと一緒に考えていきたいと思えます。

第9回の今回は、「被用者保険の適用拡大」です。

1. 被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯

- ✓ 被用者保険の適用拡大とは、厚生年金・健康保険の被保険者の範囲を広げること
- ✓ 短時間労働者への被用者保険の適用拡大は、何回もの法律改正で少しずつ進んできた
- ✓ 個人事業所の適用業種は、1953年以來はじめて2020年改正で1業種追加された

2. 130万円の基準と106万円の基準の違い

- ✓ 130万円の被扶養者認定基準を超えると、被扶養から外れ、国年・国保になる
- ✓ 週20時間・月8.8万円の適用基準を超えると、厚年・健保の短時間被保険者になる
- ✓ 3号→1号は負担が増えても給付が増えない「壁」だが、3号→2号は壁ではない
- ✓ 週20時間・月8.8万円は、所定労働時間・基本給等であり、残業等は含まない

3. 企業規模要件を設定したパート労働者への段階的な適用拡大

- ✓ 企業規模要件の「従業員数」は、適用拡大以前の通常の被保険者の人数による
- ✓ 適用拡大による事業主負担への影響
- ✓ 被用者保険の適用拡大による年金の充実

4. パート適用と就業調整

- ✓ 短時間労働者への被用者保険の適用拡大は、就労時間を増やす効果がある
- ✓ 週20時間で就業調整する人をなくすには、20時間未満への適用拡大が必要

5. 被用者保険の適用拡大を進める意義

- ✓ 働き方や勤め先による区別なく、被用者にふさわしい社会保障を享受できるようにする
- ✓ 働き方や雇用の在り方に対して、中立的な社会保障制度としていく
- ✓ 社会保障費用を価格に反映し、無理なく負担を共有できる社会経済システムをつくる

1. 被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯

①被用者保険の適用拡大とは、厚生年金・健康保険の被保険者の範囲を広げること

厚生年金と健康保険は、事業所に使用されている人が被保険者となり、本人と事業主が保険料を労使折半で負担し、事業主が適用や納付の手続きを行うので、「被用者保険」と呼ばれます。「社会保険」と呼ぶこともあります。その対象とならない人は、国民年金、国民健康保険の被保険者となり、被保険者本人が手続きを行い、保険料を負担します。

被用者保険が適用される（＝被保険者となる）には、まず、勤めている事業所が「適用事業所」であることが必要です。法人の事業所は、使用される者が1人でもいれば、すべて適用事業所ですが、個人事業主が経営する事業所は、従業員5人未満の事業所や、非適用業種の事業所は、適用事業所になりません。（任意適用はあります）

その上で、適用事業所に使用されている場合でも、パートタイマー・アルバイト等の短時間労働者は、勤務時間等の要件を満たさなければ、被保険者となりません。また、2か月以内の期間を定めて一時的・臨時的に使用される者も、被保険者となりません。

法人の事業所では、社長さんも法人から給与を得ているので、適用事業所に「使用される者」であり、被保険者になりますが、個人事業所の事業主は、「使用される者」ではないので、被保険者になりません。

被用者保険の適用拡大は、被用者保険（厚生年金と健康保険）の適用範囲を広げて、社会保障の充実を図る取り組みです。

②短時間労働者への被用者保険の適用拡大は、何回もの法律改正で少しずつ進んできた

図表1のとおり、短時間労働者への被用者保険の適用については、従来は、「所定労働時間及び所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上であるかどうか」により判定する運用が行われてきました。これに該当する被保険者を、「一般被保険者」と呼びます。

これは、かつては、フルタイム勤務が一般的で、パート労働は、主婦の家計補助的な労働とみられていた時代だからです。しかし、その後、労働力の正規雇用から非正規雇用への置き換えが進み、非正規雇用の単身者や、夫婦ともに非正規雇用であるなど、不安定な就労で、社会保障も薄い労働者が増えてきました。

短時間労働者への被用者保険の適用拡大の課題は、長年の懸案であり、2000（平成12）年の年金制度改正の時にも検討されましたが、事業者団体等の反対が強く、改正に至りませんでした。次の2004（平成16）年の年金制度改正の時にも検討されましたが、事業者団体等の反対が強く改正に至らず、改正法附則で、短時間労働者に対する厚生年金の適用について5年

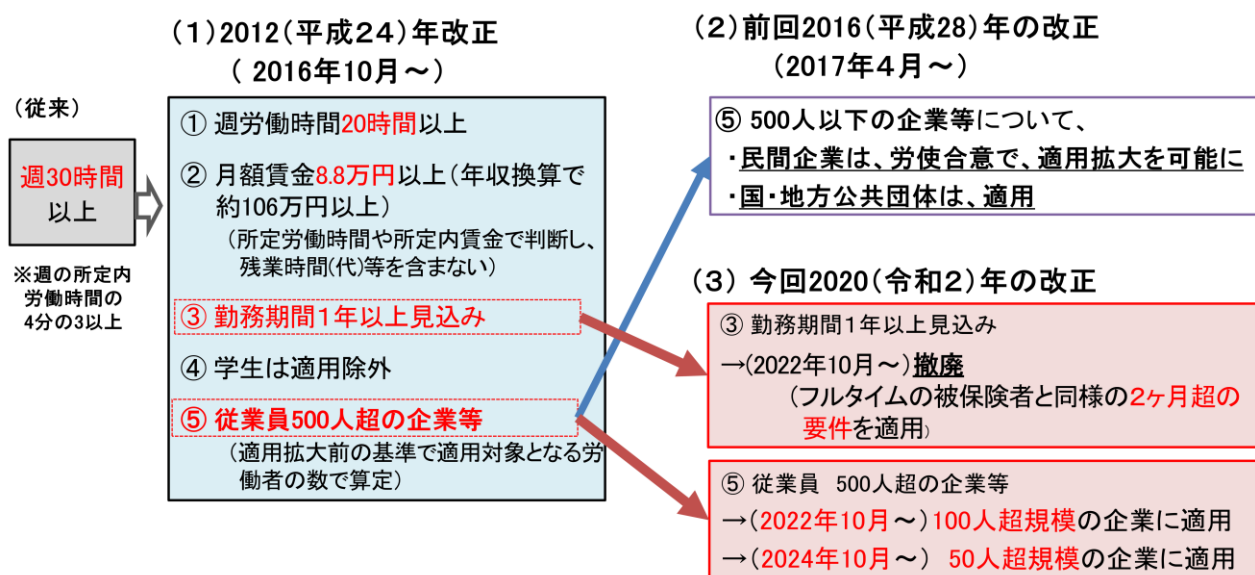
を目途に検討する旨の検討規定が置かれるにとどまりました。その後、**2007（平成19）年**には、適用拡大を一部盛り込んだ法案（共済組合を厚生年金に統合する被用者年金一元化が主な内容）が提出されましたが、不安定な政治状況の中で、法案自体が廃案となってしまいました。

こうした中で、ようやく**2012（平成24）年の改正**では、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生は適用除外、⑤従業員500人超の企業（改正法附則の当分の間の経過措置）、という5つの要件の下で、短時間労働者への適用拡大を図ることとなり、**2016年10月から施行**されました（「短時間被保険者」と呼びます。）。

これは、事業主団体の反対が強い中で、まずは、当面の措置として企業規模要件を設け、大企業に限定して適用拡大するとともに、十分な準備期間を設けることとしたものです。

その次の**2016（平成28）年の年金制度改正**では、法案の提出時点では、前回の改正法の適用拡大が施行日前であったこともあり、適用拡大については、小さい改正にとどまりました。具体的には、**2017年4月から、500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への被用者保険の適用拡大を行うことが可能**となりました。また、**国・地方公共団体の適用事業所**に使用される短時間労働者で、労働時間要件など他の要件を全て満たすものは、**事業所の規模にかかわらず被用者保険の適用対象に**されました。

図表1 短時間労働者への被用者保険の適用拡大



[パート労働者への適用拡大の経緯]

- ・2000年(平成12年)の改正時 → 検討されたが、事業者団体等の反対が強く、改正に至らなかった。
- ・2004年(平成16年)の改正時 → 検討されたが、事業者団体等の反対が強く、改正に至らなかった。改正法附則で、短時間労働者に対する厚生年金の適用について、5年を目途に検討する旨の検討規定。
- ・2007年(平成19年)の被用者年金一元化法案時 → 300人超の企業等で適用する改正を盛り込んで国会提出するが、廃案。

そして、次の**2020（令和2）年の年金法改正**で、上記の5要件のうち、**③の勤務期間1年以上見込みの要件を撤廃**するとともに、**⑤の企業規模要件を、2022年10月から100人超規模、2024年10月から50人超規模に引き下げ、適用拡大することと**されました。

当初、⑤の企業規模要件については、平成24年改正法附則の当分の間の経過措置であることから、要件の撤廃が目指されましたが、**中小企業の経営について配慮してほしいという事業者側からの声**が強く、**企業規模要件を撤廃した場合の約半数が新たに適用になると見込まれる50人超規模までの企業を対象**とし、50人未満については、その後の検討事項とされました。

また、③の勤務期間要件の撤廃により、2022年10月からは、雇用期間に基づく適用の判断に当たっては、短時間労働者もフルタイムの労働者と同じ取扱いとなりました。その際、**雇用期間が2か月以内の場合であっても、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないことが確実な人以外については、当初から被用者保険が適用されるよう改正が行われました。**

なお、この改正により新たに被用者保険に適用される人数は、法案提出時には約65万人と推計されましたが、足下の動向を踏まえて再度同じ推計を行うと、企業規模要件の拡大による効果は70万人程度と見込まれています。また、このほかに、最低賃金が上昇すると、週20時間以上働けば月額賃金要件（8.8万円以上）を満たすので、この効果により新たに被用者保険に適用されるようになる人が、110万人程度と見込まれています。（人数の推計は、2022年6月の厚生労働省年金局資料（年金制度の仕組みと考え方 第9 被用者保険の適用拡大）より）

③個人事業所の適用業種は、1953年以来はじめて2020年改正で1業種追加された

被用者保険の適用拡大のもう一つの課題は、フルタイム労働者でも被用者保険が適用されない**個人事業所の非適用業種等の問題**です。

図表2のとおり、被用者保険では、法人の事業所は、従業員等が1名以上いれば適用事業所となりますが、**個人事業所の場合、法定16業種に該当する常時5人以上の従業員を使用する事業所に限って強制適用**となっています。これ以外の事業所も、**任意で適用**できますが、2022年時点で**約10万事業所**にとどまっています。

もともと、健康保険法が大正11年に創設されたときには、強制適用は、工場法、鉱業法の適用を受ける事業所に限られていました。その後、昭和9年、16年の改正で拡大し、昭和17年に労働者年金保険法が創設され、昭和19年改正で厚生年金保険法へ改正された時点で、①物の製造、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集金の事業が強制適用となりました。ただし、常時5人未満の事業所は適用除外でした。

その後、**昭和 28 年の改正**で、②土木・建築等、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉が加わり、**法定 16 業種**となりました。そして、**昭和 59 年（健康保険）、昭和 60 年（厚生年金）の改正**で、**法人の事業所は、5 人未満でも適用対象**に加えられましたが、**個人事業所の 5 人未満事業所は非適用**のままで残りました。

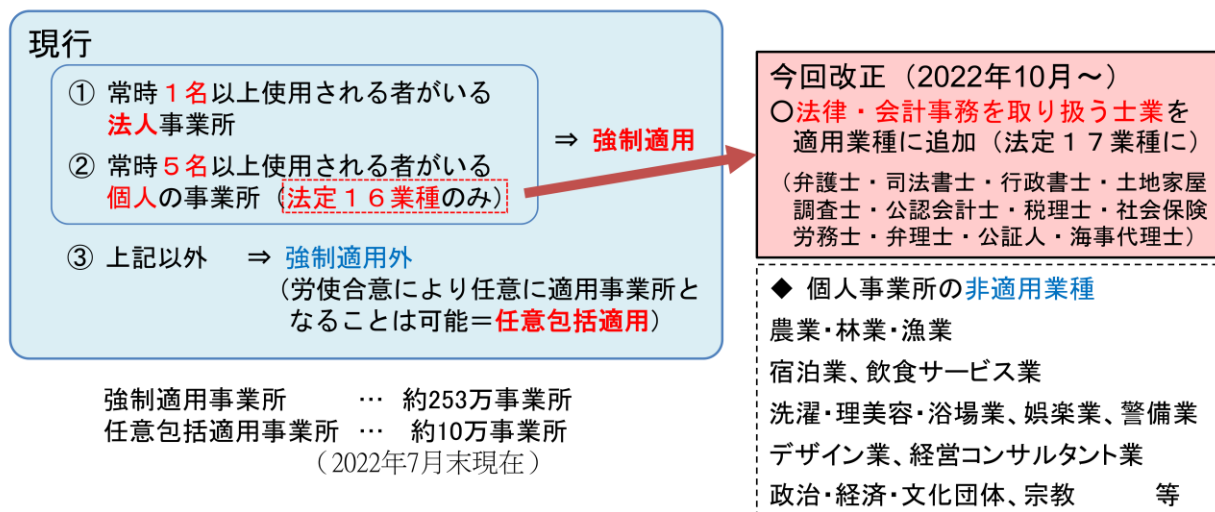
個人事業所の法定 16 業種は、昭和 28（1953）年以來、一度も見直されてきませんでしたが、本来、**被用者には、事業形態、業種、従業員数などにかかわらず、被用者にふさわしい保障を確保する必要があります**。

2020（令和 2）年改正では、**5 人以上の個人事業所のうち、弁護士・公認会計士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業**について、他の業種と比べても個人事業所の割合が著しく高いこと、社会保険の事務能力等の面からの支障はないと考えられることなどから、**適用業種に追加され、法定 17 業種**となりました（**2022 年 10 月施行**）。

なお、この令和 2（2020）年改正による士業の適用業種への追加により新たに被用者保険に適用される人数は、法案提出時には約 5 万人と推計されています。

個人事業所の残る非適用業種には、農林水産業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービスの一部などがあります。今後は、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、**個人事業所に係る非適用業種については、解消を早急に図る必要があります**。

図表 2 **個人事業所の非適用業種の見直し**



※適用業種（16業種→17業種） ・法定16業種は、昭和28年以來、改正されていなかった。

- | | |
|---|--|
| ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業 | ⑩ 物の保管又は賃貸の事業 |
| ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業 | ⑪ 媒介周旋の事業 |
| ③ 鉱物の採掘又は採取の事業 | ⑫ 集金、案内又は広告の事業 |
| ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業 | ⑬ 教育、研究又は調査の事業 |
| ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業 | ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業 |
| ⑥ 貨物積みおろしの事業 | ⑮ 通信又は報道の事業 |
| ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業 | ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業 |
| ⑧ 物の販売又は配給の事業 | ⑰ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業(令和4(2022)年10月施行) |
| ⑨ 金融又は保険の事業 | |

2. 130万円の基準と106万円の基準の違い

①130万円の被扶養者認定基準を超えると、被扶養から外れ、国年・国保になる

130万円、106万円、20時間などの基準については、その違いが十分理解されていないことが多いので、まず、図表3で、この基準の性質や違いを丁寧に説明します。

この図は、横軸に被扶養配偶者の週労働時間を、縦軸に年収をとった図です。斜めの点線より右下の濃い網掛けをした部分は、最低賃金との関係で、該当者がいない範囲です。

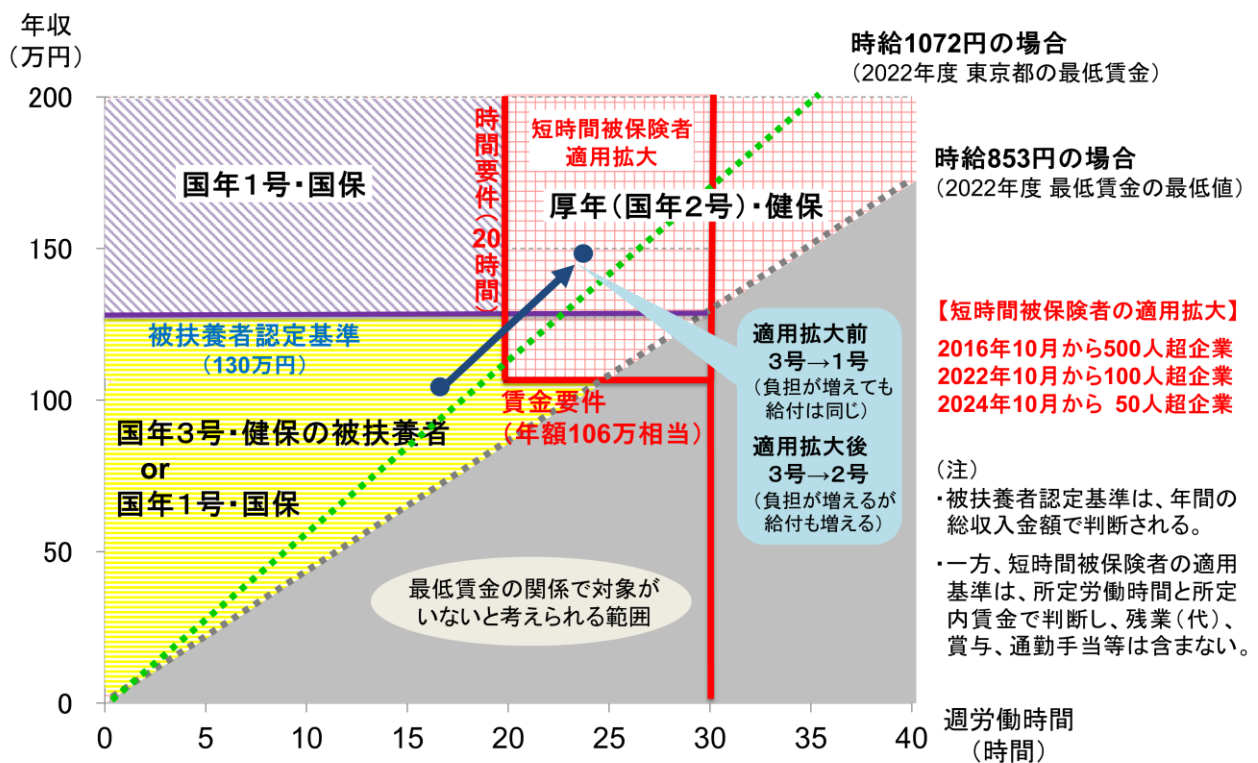
年収130万円の基準は、被扶養者の認定基準であり、この図では、年収130万円のところの横方向の太い線です。

厚生年金・健康保険の被保険者の配偶者は、これを下回ると被扶養と認定され、国民年金第3号被保険者・健康保険の被扶養者となります。これを上回ると、被扶養から外れますので、国民年金第1号被保険者・国民健康保険被保険者となり、独自の保険料が必要となります。

配偶者が厚生年金・健康保険の被保険者でない場合や、単身者は、年収130万円を下回っていても、国民年金第1号被保険者・国民健康保険被保険者です。

図表3

働き方と社会保険の適用区分



②週20時間・月8.8万円の適用基準を超えると、厚年・健保の短時間被保険者になる

1週間の所定労働時間と1か月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の4分の3以上である場合は、短時間労働者であっても、従来から、厚生年金・健康保険の適用対象（一般被保険者）です。一般的に、フルタイム労働者の所定労働時間は、労働基準法の法定労働時間の週40時間ですから、4分の3とは通常、週30時間です。図表3では、週30時間のところの縦の太い線より右側が、一般被保険者としての適用対象です。

一方、短時間労働者への被用者保険の適用拡大では、所定内労働時間が週20時間以上・30時間未満であって、かつ、所定内賃金が月8.8万円以上の短時間労働者を、短時間被保険者として、厚生年金・健康保険の被保険者とするものです。

月8.8万円の12月分は105.6万円ですから、年収106万円の基準と通称されています。法律に規定されているのは、月8.8万円の方です。

1か月を4.34週（365日÷12月÷7日）として計算すると、時給1014円で週20時間働くと、月8.8万円を超えます（1014円×20時間×4.34週＝88,015円）。最低賃金がこれ以上の場合、月8.8万円（年収概ね106万円）の賃金要件に達する前に、週20時間の時間要件に達します。この場合、短時間被保険者の賃金要件は意味をなさなくなり、週20時間の時間要件だけを意識すれば良いことになります。

東京都では、2022年の最低賃金は時給1072円ですから、既にこれを超えています。今後、ほかの地域でも、最低賃金の上昇により、今後数年のうちに超えると見込まれます。図表3では、最低賃金が時給1072円の場合の斜めの点線を見ていただくと、労働時間を増やすと、週20時間の賃金要件の縦線に交わっています。

③3号→1号は負担が増えても給付が増えない「壁」だが、3号→2号は壁ではない

図表3で、斜め右上の方向で書かれている太い矢印の線は、被扶養の範囲で働いていた短時間労働者が、週20時間以上に労働時間を伸ばした場合の動きを表したものです。

短時間労働者への被用者保険の適用拡大前は、この矢印のような動きをすると、被扶養から外れて、国民年金第3号被保険者・健康保険被扶養者から、国民年金第1号被保険者・国民健康保険被保険者になっていました。これが、適用拡大後は、厚生年金（国民年金第2号被保険者）・健康保険被保険者（本人）に変わることになります。

図表4にありますように、適用拡大前は、年収130万円の被扶養者認定基準を超えて働くと、配偶者の被扶養から外れて、国民年金・国民健康保険加入となり、保険料負担が生じます。年収130万円ぐらいですと、国民年金保険料と国民健康保険料を合わせて月2万2500円ぐ

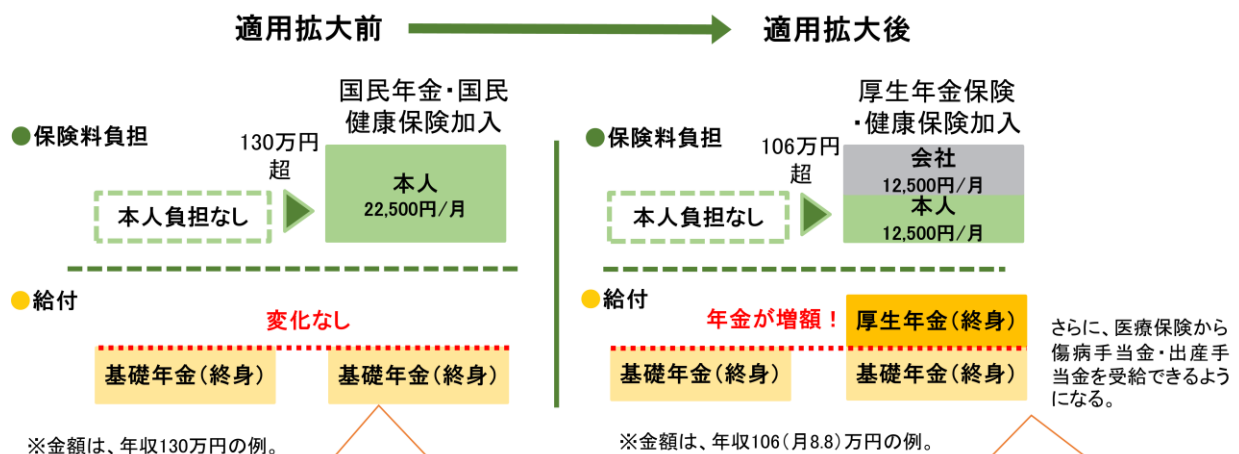
らいです。けれども、年金給付は、基礎年金だけで変わりませんし、医療保険の給付も変わりません。**負担が増えるのに給付が増えないので、いわゆる「130万円の壁」として、就業調整する方もおられます。**

一方、**適用拡大後は**、所定内賃金が月 8.8 万円（年収 106 万円）・所定労働時間が週 20 時間以上で働くと、厚生年金・健康保険加入となり、ご自分の保険料負担が生じますが、**会社が半分負担してくれるので、本人負担は低く**すみます。年収 106 万円ぐらいですと、厚生年金・健康保険の保険料の本人負担は月 1 万 2500 円程度です。その上に、**年金給付は厚生年金が付くので、年金が増えます。**さらに、**医療保険からも傷病手当金・出産手当金を受給できるよう**になります。負担が増える分、本人にメリットがあります。

130万円の壁と違って、週20時間・月8.8万円(年106万円)は、壁ではありません。適用拡大は、130万円の被扶養者認定基準を意識せずに働けるようになるメリットがあります。

図表 4

年収130万円の壁と被用者保険の適用拡大



- 年収130万円の被扶養者認定基準を超えて働くと、配偶者の扶養から外れて、国民年金・国民健康保険加入となり、保険料負担が生じる。
- 一方で、年金給付(基礎年金のみ)や、医療保険の給付は、変わらない。
- ⇒ いわゆる「130万円の壁」として、就業調整する方もおられる。

- 短時間労働者への被用者保険の適用拡大により、所定内賃金が月8.8万円(年収106万円)・所定労働時間が週20時間以上で働くと、配偶者の扶養ではなく、厚生年金・健康保険加入となり、保険料負担が生じるが、事業主が半分を負担。
- 負担が増える分、給付も増えて、メリットがある。
- ⇒ 被扶養者認定基準を意識せずに働ける。

④週20時間・月8.8万円は、所定労働時間・基本給等であり、残業等は含まない

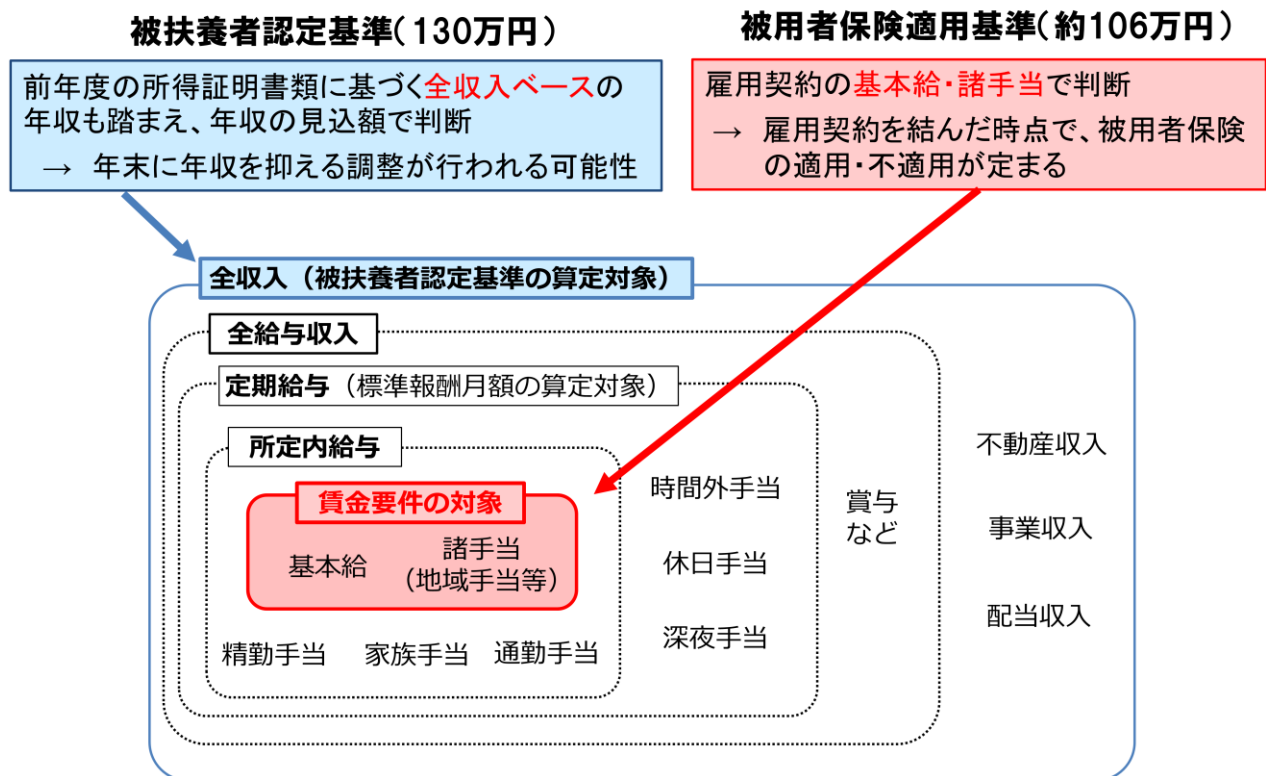
年収130万円の被扶養者認定基準と、月8.8万円の被用者保険の適用基準は、**収入の範囲と判断の仕方が違います。**

図表5のとおり、**年収130万円の被扶養者認定基準は、年間の総収入金額で判断します。**一方、**月8.8万円の短時間労働者の被用者保険の適用基準は、所定労働時間と所定内賃金の基本給等で判断します。**

このため、**給与以外の収入**（不動産収入、事業収入、配当収入）はもちろんのこと、**1月を超える期間ごとに支払われる賃金**（賞与等）、**臨時に支払われる賃金**（結婚手当等）、**時間外労働に対して支払われる賃金**（時間外手当）、**休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金**（休日手当、深夜手当）、**最低賃金において算入しないことを定める賃金**（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）は、**年収130万円の判定には含みますが、月8.8万円の賃金要件の判定には含みません。**

130万円の基準は、年間の総収入の結果で判定するので、例えば、**年末の忙しい時に、扶養の範囲で働くパートの方が、残業や追加のシフトを嫌う**ということが生じます。**週20時間・月8.8万円は、あらかじめ決まっている所定労働時間と所定内賃金で判定するので、そのようなことは生じません。**

図表5 130万円の基準と106万円の基準の収入範囲等の違い



130万円と106万円の計算方法が違うのは、わかりにくいという人もいますが、この違いには、理由があるのです。130万円の基準は、被扶養であるのか、一定以上の経済力があるのかの判定ですから、実際に得た収入額で判定することが合理的です。一方、月8.8万円（年106万円）の基準は、被用者保険の適用基準ですから、雇用契約を締結して働き始めたときに、適用か非適用かの関係が決まっていなければならないため、臨時に生じて変化する残業等は含めずに判定することが合理的です。

3. 企業規模要件を設定したパート労働者への段階的な適用拡大

①企業規模要件の「従業員数」は、適用拡大以前の通常の被保険者の人数による

週20時間・月8.8万円以上の短時間労働者への被用者保険の適用拡大は、中小企業に配慮して、企業規模要件を付して段階的に進められています。

まず、2016年10月から、従業員500人超の企業から適用が始められ、2022年10月から従業員100人超規模、2024年10月から50人超規模の企業に適用となっており、企業規模要件の撤廃は、2025年の次期年金改正法の課題となっています。

なお、**企業規模要件の「従業員数」は、適用拡大以前の通常の被保険者の人数**を指し、それ以外の短時間労働者を含みません。フルタイムの労働者や、週労働時間が通常の労働者の3/4以上の短時間労働者の人数で判断します。

また、月ごとに従業員数をカウントし、直近12か月のうち6か月で基準を上回ったら適用対象となります。従業員数のカウントは、**法人は同一の法人番号を有する全事業所単位、個人事業主は個々の事業所単位**で行います。

②適用拡大による事業主負担への影響

短時間労働者への被用者保険の適用拡大は、中小企業への影響に配慮して、企業規模要件を設けて段階的に進めていますが、事業主負担にどのような影響があるか、見てみましょう。

従業員100人超に適用拡大した際の実績は、本稿の執筆時点で公表されていませんので、2016年に従業員500人超企業に適用拡大した時の実績で見ると、図表6のとおりです。

事業主負担が適用拡大によりどのくらい増えるのかをイメージするために、まず、**人数ベースで、一般被保険者数に対する短時間被保険者数の規模感を比較**すると、影響の大きい「飲食店」で7.1%、「飲食料品小売業」で6.7%であり、平均では2.2%となっています。

パートの多い業種であっても、**週30時間以上勤務しているパート従業員は、既に適用済**であり、**週20時間未満や学生が今回の適用拡大の対象外**ですから、実際に影響があるのは、そ

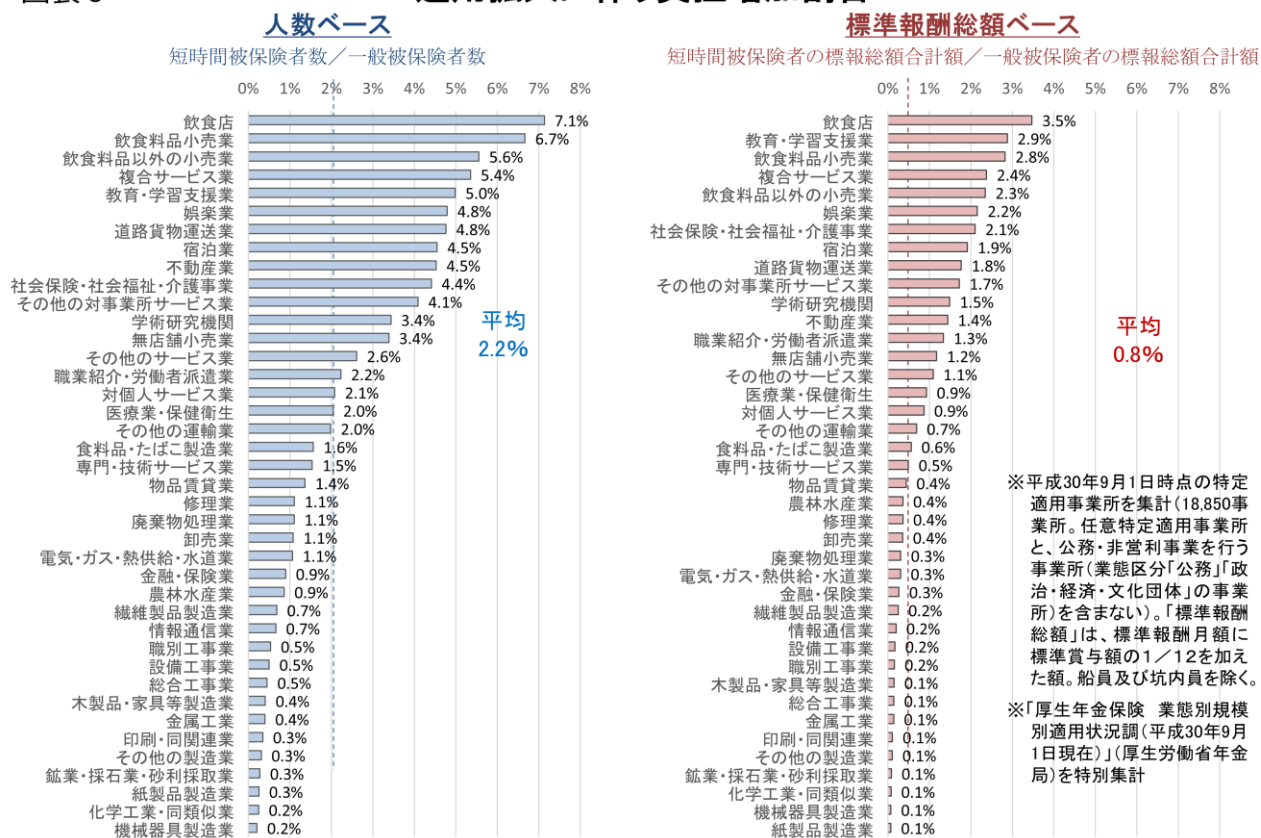
れほど大きい割合ではありません。

さらに、**実際の保険料の事業主負担の増加につながる標準報酬総額ベース**で見ると、「**飲食店**」で**3.5%**、「**飲食料品小売業**」で**2.8%**、**平均では0.8%**にとどまっています。短時間労働者の賃金は、フルタイム労働者の賃金よりも少ないので、**保険料負担の増加割合は、人数ベースでみるよりも、小さくなる**のです。

これを、適用拡大に伴って企業が負担する1人あたりの追加コストという観点でみると、**短時間被保険者に係る平均的な標準報酬額は年172.8万円**であり、厚生年金保険料率は18.3%（事業主負担分9.15%）、健康保険料率（協会けんぽの平均料率）は10%（事業主負担分5%）、40～65歳の被保険者の介護保険料率（協会けんぽの料率）が1.82%（事業主負担分0.91%）ですから、**事業主負担の増加は、短時間被保険者1人あたり年間24.5万円程度**（40～65歳の人の場合+約1.5万円）ということになります。

また、人件費全体の視点からみると、企業はこれらの労働者に対し、賃金を支払うほか、福利厚生費や教育訓練費等の人件費を負担しています。また、一般労働者として被用者保険に既に適用されている人や、引き続き被用者保険が適用されない20時間未満や学生の人も含めた人件費があります。**人件費全体の中で見れば、適用拡大に伴い発生する追加コストは、その一部にとどまります。**

図表6 適用拡大に伴う負担増加割合（500人超企業における実績値）



事業主には、こうした追加コストが発生する一方で、被用者保険の適用拡大を通じて**雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、希望する人が労働時間を延ばす効果が期待されるほか、労働条件の改善を通じて企業運営に必要な人材が確保されやすくなる**といった**メリット**が期待されます。

③被用者保険の適用拡大による年金の充実

被用者保険の適用拡大を進めるに当たっては、**適用拡大のメリットを理解**していただき、**事業主の方にも、従業員の方にも、適用拡大は良いことだ、と感じてもらうことが重要**です。

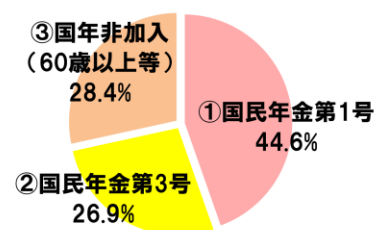
適用拡大による負担と給付の変化は、図表7のように、適用拡大前の被保険者区分によって異なります。

一つ目の**国民年金第1号被保険者**の場合、厚生年金保険料の半分は事業主が負担しますので、賃金が低い場合は、国民年金保険料と比べて、保険料の本人負担が下がるケースも生じます。**保険料負担が下がって、報酬比例部分の年金が増えるのですから、従業員にとって、明らかにメリットが大きいです**。また、国民年金第1号被保険者の場合、保険料が納付できずに、免除や未納の方も多いため、**基礎年金が確実に付くメリットも大きいです**。

図表7 被用者保険の適用拡大による年金の充実

適用拡大前の区分	適用拡大による負担の変化と給付の充実
①国民年金第1号被保険者	<ul style="list-style-type: none"> ・国民年金保険料と比べて、本人負担が下がるケースがある。 ・未納や免除が多い国民年金と異なり、確実に基礎年金に結びつく。 ・報酬比例の厚生年金が付く。
②国民年金第3号被保険者	<ul style="list-style-type: none"> ・本人負担が新たに生じる。 ・報酬比例の厚生年金が付く。
③国民年金非加入(20歳未満又は60歳以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・本人負担が新たに生じる。 ・報酬比例の厚生年金が付く。 ・厚生年金の加入期間が40年に満たない場合は、経過的加算(基礎年金額に相当)が加算される。

週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分



		年間給与					
		120万円	150万円	200万円	250万円	300万円	
年金保険料(月額)の目安		9,000円	11,600円	15,600円	18,300円	23,800円	
増える報酬比例部分の年金額(月額)の目安 →終身の給付	加入期間	1年	500円	600円	800円	1,000円	1,300円
		10年	5,000円	6,400円	8,700円	10,200円	13,300円
		20年	10,000円	12,900円	17,400円	20,500円	26,600円
		30年	15,000円	19,300円	26,100円	30,700円	40,000円
+ 老齢基礎年金(40年加入で月額約65,000円) + さらに、経過的加算が加算される場合がある							

二つ目の国民年金第3号被保険者の場合は、本人負担が新たに生じますが、報酬比例部分の年金が新たに付くため、将来の年金が充実します。

三つ目の20歳未満や60歳以上の方は、国民年金の加入対象ではありませんので、厚生年金被保険者となることで、保険料負担が新たに生じますが、報酬比例部分の年金が新たに付くほか、厚生年金の加入期間が40年に満たない場合は、さらに厚生年金の経過的加算（基礎年金額に相当）が加算され、将来の年金が大きく充実します。

労働時間が週20時間～30時間で、賃金が月8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分をみると、図表7のとおり、①国民年金第1号が44.6%、②国民年金第3号が26.9%、③国民年金非加入（20歳未満及び60歳以上）が28.4%です。（厚生労働省「公的年金加入状況等調査（平成28年）」の調査票情報を年金局で独自集計したもの）。国民年金第3号被保険者は4分の1程度にとどまり、メリットが大変大きい国民年金第1号被保険者や高齢者が、多くを占めることがわかります。

また、適用拡大前に国民年金第1号被保険者であった人について、国民年金保険料の納付状況を見ると、納付は51%にとどまり、未納が15%、全部又は一部の免除が28%、納付猶予等が6%となっています（500人規模の適用拡大時の年金局による特別集計）。約半数が免除又は未納で、将来、低年金となるところであり、被用者保険の適用拡大は、低年金の防止に大きく効果があります。

厚生年金に加入することにより、将来増える年金額の目安は、図表7の下段のとおりです。年収120万円のパート労働者の場合、年金保険料（月額）の目安は、9,000円であり、20年加入した場合、年金が月額1万円増え、これを終身で受け取ることができます。これに加えて、基礎年金が確実に付き、厚生年金の経過的加算が付くこともあります。保険料の負担に応じて、給付が充実するメリットがあります。

4. パート適用と就業調整

①短時間労働者への被用者保険の適用拡大は、就労時間を増やす効果がある

適用拡大により被用者保険に加入した場合、保険料は労使折半での負担となる上、報酬比例の給付を受けられるようになるため、就業調整を行うよりも労働時間を延ばす誘因が大きくなります。また、2②③④で説明した仕組みから、130万円の被扶養者認定基準を意識せずに働けるようになります。このため、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を行うことは、就労時間を伸ばす効果があります。

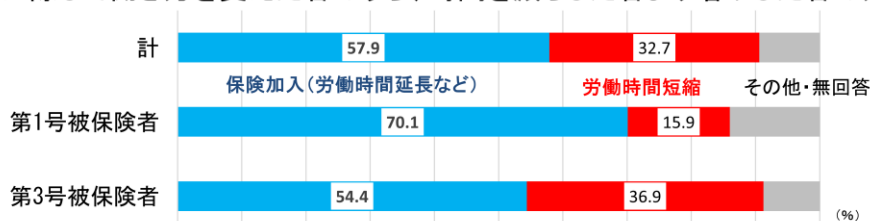
実際に、図表8のように、2016年の従業員500人超の規模の企業での短時間労働者の適用

拡大に際して、適用拡大前に第3号被保険者でも、働き方を変えた人のうち、労働時間を短くした人より増やした人の方が多かったとの調査結果が出ています。(労働政策研究・研修機構(JILPT)「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2018))

また、適用拡大前に第1号被保険者であった人は、適用拡大により、保険料負担が減って、給付が増えるので、明らかに有利です。このため、労働時間の増やした人が明らかに多いです。

図表8 短時間労働者への適用拡大の影響(500人規模企業への適用拡大時)

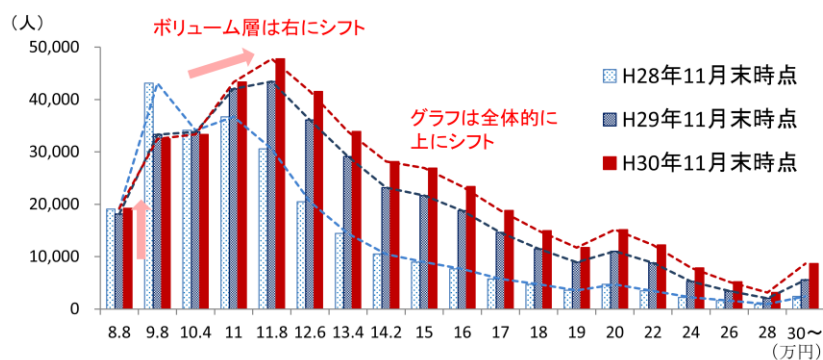
○適用拡大に際して働き方を変えた者のうち、時間を減らした者より増やした者の方が多かった。



(注) 適用拡大に際して「働き方が変わった」と回答した15.8% (526人) の内訳の数値。

(出所) 労働政策研究・研修機構(JILPT)「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2018)

○短時間被保険者の標準報酬月額別分布は、適用拡大により、右上にシフトした



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)」

②週20時間で就業調整する人をなくすには、20時間未満への適用拡大が必要

図表8で、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に際して、働き方を変えた第3号被保険者のうち、保険加入(労働時間延長等)が54.4%であるのに対し、労働時間短縮は36.9%であり、少数派ではありますが、就業調整をして社会保険の適用を回避する人がいます。なお、この36.9%という数字は、一見、多く見えますが、適用拡大に際して働き方を変えた人が母数であり、働き方を変えずにそのまま適用になった人が、この他に多数いることに注意が必要です。

労働時間を短縮して適用を回避した人は、**労働時間を短縮したのですから、手取りも減少している**わけで、賃金収入を増やしたいという必要性をあまり感じておらず、また、**将来の年金額を増やすよりも、保険料負担を回避することに重きを置いている**と考えられます。

このような就業調整を生じないようにするため、被用者が新たに週 20 時間・月 8.8 万円の基準を超えても手取りの逆転を生じさせないようにする施策を求める意見もあります。

しかし、**減少分を補填する助成金を交付したり、保険料を軽減したりするようなことは、不公平であり、行うべきではない**と考えます。**もっと長く働いている人は、普通に保険料を負担していますし、単身者は手取りの減少は生じないので、就業調整をしている被扶養配偶者だけを優遇するような不公平なこと**になってしまいます。

週 20 時間働く人が、あと 3 時間多く働くと、概ね手取りの減少が回復する計算になり、さらに長く働けば、手取りも増加します。従って、**社会保険の適用のメリットについての理解を促進し、働く時間を増やすことによって、手取りの逆転を生じないようにすることが、この問題への対応策**です。

なお、現在、**雇用保険制度**で、全額事業主負担で行われている雇用保険 2 事業で運営されている「**キャリアアップ助成金**」の制度の中で、「**短時間労働者労働時間延長コース**」が行われています。これは、**短時間労働者の週所定労働時間を 3 時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合に、事業主に 1 人あたり 23.7 万円（大企業の場合は 17.8 万円）を助成する仕組み**です。また、このコースでは、労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険を適用した場合にも、2 時間以上 3 時間未満延長かつ 6%以上増額で、11.7 万円（大企業 8.8 万円）を助成し、1 時間以上 2 時間未満延長かつ 10%以上増額で、5.8 万円（大企業 4.3 万円）を助成する仕組みがあります。（これらの助成は、1 年度 1 事業所当たり 45 人までの上限があります。）

週 20 時間での就業調整を完全になくすためには、週 20 時間未満・月 8.8 万円未満についても、厚生年金・健康保険を適用拡大し、働き方に中立的な社会保障制度としていくことが、唯一の解決手段であり、それに向けて取り組んでいくことが必要です。

5. 被用者保険の適用拡大を進める意義

①働き方や勤め先による区別なく、被用者にふさわしい社会保障を享受できるようにする

ここで、改めて、被用者保険の適用拡大を進める意義を確認してみます。

一つ目は、被用者が働き方や勤め先による区別なく、**被用者にふさわしい社会保障**を享受できるようにすることです。

年金では、国民年金に加入していた人（第1号・第3号被保険者）が厚生年金に移行することにより、年金の老齢・障害・遺族の三つの保障が充実します。**基礎年金に加えて報酬比例の厚生年金が支給**されることに加え、**障害厚生年金は、障害等級3級や障害手当金もあり、障害基礎年金に該当する状態よりも軽度な障害でも保障**されます。

医療保険でも、国民健康保険から健康保険に移ることにより、**業務災害以外での傷病等による休業期間中に賃金の3分の2を支給する傷病手当金や、産休期間中の出産手当金も支給**されます。

また、保険料については、**社会保険料の半分は事業主が負担**しますので、賃金が低い場合は、**保険料の本人負担が下がるケースも生じます**。例えば、月額賃金8.8万円で国民健康保険・国民年金に加入している人（第1号被保険者）の場合、毎月およそ19,100円の保険料を自身で納付する必要がありますが、被用者保険の被保険者であれば、半分は事業主が負担するため、本人負担は月額およそ12,500円になります。

②働き方や雇用の在り方に対して、中立的な社会保障制度としていく

労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、**社会保険制度における取扱いによってその選択が歪められたり、不公平が生じたりすることがないようにすることが重要**です。

現行の制度では、**事業主にとって、社会保険料の事業主負担を回避するために、フルタイムの従業員を減らして、社会保険料が適用されないパート労働者に置き換えようという動機**が働きます。

また、**配偶者の被扶養の範囲で働くパート労働者の中には、被用者保険の適用を回避するために、就業調整をする方もいます**。この問題については、上記4で説明したとおりです。

被用者保険の適用拡大を通じて雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、被扶養者認定基準や社会保険の適用基準を気にせず、**自らの希望する働き方ができるようになるほか、企業運営に必要な人材が確保されやすくなる**ことで、事業主側にも大きなメリットが期待されます。

③社会保障費用を価格に反映し、無理なく負担を共有できる社会経済システムをつくる

被用者保険の適用拡大の意義としては、私は、上記の①と②に加えて、「**社会保障費用を適正に価格転嫁して無理なく負担を共有していける社会経済システムを作る**」という意義があると考えます。これは、本連載の第3回「経済と年金」で説明しました。

人への投資が求められる社会経済の中で、人の勤労の対価に、社会保険料コストを上乗せし、それが最終的に消費者に価格転嫁がされていくようにし、過当競争による負担回避が生じない

普遍的な強制適用を行うことにより、**無理なく負担を共有していく社会経済システム**を作るという意義があると考えています。

事業主負担をしている事業主は、その財源を売り上げの中で賄っており、価格に転嫁しています。一方で、非適用の労働者を使う事業主は、その負担を回避しています。**公正な競争環境**が確保されていません。

被用者保険の適用拡大を徹底して進めることにより、働き方にかかわらず、事業主が社会保険料負担をすることとなれば、この面での過当競争が生じず、価格転嫁がしやすくなるはずで

す。

また、賃金の引上げや勤労者の社会保険料の適正負担による人件費の上昇は、個々の企業の経営上は難しい課題となりますが、**経済全体で見れば、機械化、IT化、事業内容のシフトにより、社会全体の生産性の向上を促し、経済発展に寄与**します。

そういった意味で、被用者保険の適用拡大は、社会経済システムを変えていく大変意義深いものであり、実現していくべき大きな課題です。

被用者保険の適用拡大については、2020年の年金改正法の国会の附帯決議で、企業規模要件の早期撤廃や、個人事業所の非適用業種の見直しなどが求められています。

また、内閣官房に設けられた全世代型社会保障構築会議の2022年12月の報告書において、「勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく」として、勤労者皆保険に向けて、課題への対応を着実に進めていくべき、とされています。

具体的な検討は今後進められますが、どのような論点があり、どのような解決方法が考えられるか等について、次回に、詳しく論じていきたいと思えます。

※本稿は、「週刊 年金実務」(社会保険実務研究所)の2023(令和5)年5月15日発行号に掲載されたものです。

※本稿における意見に係る部分は、筆者の見解を示したものであり、筆者が過去及び現在において属する組織の見解を代表するものではありません。

【筆者プロフィール】高橋俊之(たかはし としゆき)

1962年東京都生まれ。1987年東京大学法学部卒。厚生省入省。2004年から2008年まで社会保険庁で総務課企画官・企画室長。2015年から内閣府で大臣官房審議官(経済財政運営・経済社会システム担当)。2017年から厚生労働省で年金管理審議官、2019年から年金局長。2019年の財政検証、2020年の年金制度改正法案等を担当。2022年6月退官。10月より三井住友銀行顧問、株式会社日本総合研究所特任研究員。