

第9回

被用者保険の適用拡大

本連載では、年金制度の現状、課題と将来像について、制度の理念や根底の考え方に立ち戻りつつ、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。

1 短時間労働者への適用拡大

被用者保険(厚生年金と健康保険)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」の基準で適用されてきました。しかし、不安定で社会保障も薄い非正規雇用の労働者が増えました。

そこで、2012(平成24)年の法律改正により、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が2016年10月から施行されました。

2020(令和2)年の年金法改正では、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、中小企業の経営に配慮して、段階的に適用拡大することとされました。

企業規模要件の撤廃は、2025年の次期年金制度改正の課題です。

2 個人事業所の適用業種の拡大

被用者保険が適用されるには、「適用事業

所」であることが必要です。法人は、従業員等が1名以上(1人社長を含む)で適用事業所です。一方、個人事業所は、法定17業種の常時5人以上の従業員を使用する事業所が適用事業所です。

当初の工場労働者等から順次拡大され、昭和28年の改正で法定16業種となりました。昭和59・60年の改正で、法人の事業所は、非適用業種が解消され、5人未満も適用となりました。

5人以上の個人事業所の法定16業種は、昭和28年以来、一度も見直されてきませんでした。2020(令和2)年改正で、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が追加され、法定17業種となり、2022年10月に施行されました。

個人事業所の残された非適用業種には、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。非適用業種の解消は、次期年金制度改正の課題です。

3 週20時間や年106万円は、「壁」といつより、ステップアップできる「段」

130万円、106万円などの基準の違いは、正しい理解が大切です。

年収130万円未満は、被扶養者の認定基準です。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者と認定され、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、被扶養者から外れ、国民年金第1号被保険者・国民健康保険被保険

者となり、保険料負担が必要となります。

一方、週20時間・月8.8万円以上は、短時間被保険者の適用基準です。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ます。

時給1016円で週20時間働くと、月8.8万円を超えます。最低賃金がこれ以上の場合、適用の有無を分けるのは、週20時間の時間要件だけとなり、賃金要件は意味がなくなります。東京都(2023年の最低賃金は時給113円)などでは、既に超えています。

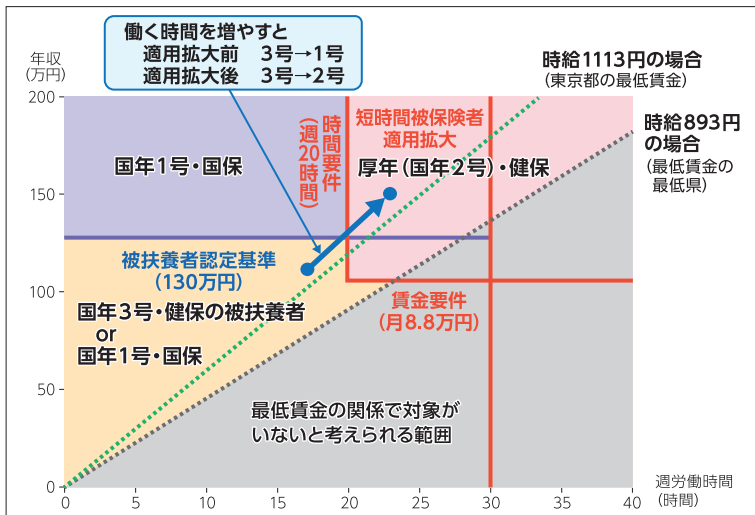
適用拡大前は、年収130万円以上で働く、配偶者の被扶養者から外れて、国民年金・国民健康保険加入となり、保険料負担が生じます。年収130万円ですと、国年・国保の保険料を合わせて月2万2500円程度です。年金給付は、基礎年金だけで変わりませんし、医療費の給付も変わりません。負担が増えるのに給付が増えないので、「130万円の壁」として、就業調整する人もいます。

一方、適用拡大後は、週20時間・月8.8万円以上で働くと、厚生年金・健康保険加入となり、保険料負担が生じますが、会社が半分負担するので、本人負担は低くすみます。年収106万円ですと、厚年・健保の保険料の本人負担は月1万2700円程度です。年金給付は厚生年金が付くので、年金が増え、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、メリットがあります。



たか はし とし ゆき
高橋 俊之

日本総合研究所特任研究員
(前厚生労働省年金局長)



このため、130万円の壁と違って、週20時間・月8・8万円(年106万円)は、「壁」というより「段差」です。1段登ればステップアップできます。この2つの基準は、収入の範囲等も違います。年収130万円の基準は、年間の総収入金額で判断しますが、月8・8万円の基準は、所定内賃金の基本給等で判断します。給与以外の収入や、賞与、時間外手当、休日・深夜手当、通勤手当、家族手当等は、年収130万円の判定には含みませんが、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、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、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。

4 被用者保険の適用拡大により、社会保障が充実

被用者保険の適用拡大の意義の1つ目は、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。

基礎年金に加えて報酬比例の厚生年金が支給されるほか、障害厚生年金は、障害等級3級や障害手当金もあり、より軽度な障害でも保障されます。健康保険では、業務災害以外での傷病等による休業期間中の傷病手当金や、産休期間中の出産手当金も支給されます。

年収120万円の短時間労働者の場合、厚生年金保険料は、月額9千円であり、20年加入した場合、年金が月額9千9百円増え、基礎年金と合わせて、終身で受け取れます。

特に、国民年金第1号被保険者の場合は、国民年金保険料は未納や免除の人も多く、被用者保険の適用拡大は、低年金を防止します。また、保険料は労使折半のため、本人負担が減ります。

5 働き方に中立的な社会保障制度に

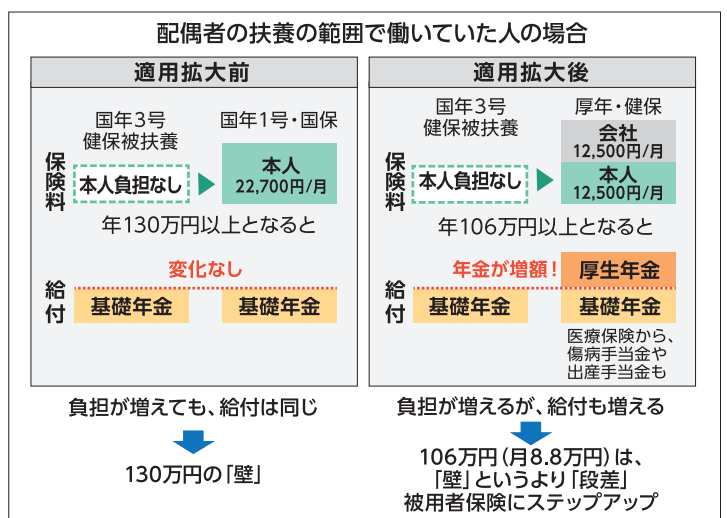
被用者保険の適用拡大の意義の2つ目は、働き方や雇用の在り方に中立的な社会保障制度

とすることです。

現行制度では、社会保険料の事業主負担を避けるために、適用対象外のパート労働者をおおうという動機が事業主に働きます。配偶者の被扶養の範囲で働くパート労働者の中には、就業調整をする人もいます。

雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、労働者が希望する働き方ができ、事業主も人材を確保しやすくなります。

就業調整を完全になくすには、週20時間未満・月8・8万円未満にも、被用者保険を適用拡大し、段差を無くして、働き方に中立的な制度とすることが必要であり、検討課題です。



【この記事の詳しい説明は、筆者の日本総合研究所の研究員紹介のページに掲載しています。「日本総合研究所 高橋俊之」でwebを検索してください。】