

年金制度の理念と構造 ～課題と将来像

補論 週 20 時間未満の短時間労働者への被用者保険 の適用拡大の手法

(株) 日本総合研究所特任研究員
高橋 俊之

本連載では、第 9 回と第 10 回で、「被用者保険の適用拡大」と「勤労者皆保険の実現に向けて」について、論じました。

今回の補論では、いわゆる「年収の壁」を制度的に解消するために必要となる週 20 時間未満又は月 8.8 万円未満の短時間労働者への被用者保険の適用拡大に関し、課題となっている国民年金保険料との調整の手法について、3 つの案を比較して論じます。

1. 週 20 時間未満の短時間労働者へ適用拡大するための 3 つの手法

- ✓ いわゆる年収の壁を解消するには、週 20 時間未満・月 8.8 万円未満への適用拡大が必要
- ✓ 週 1 時間からの社会保険の適用が望ましいが、まずは、週 10 時間以上への適用拡大を
- ✓ 国民年金保険料との整合性の論点については、調整を要しないとする意見もある
- ✓ 第 1 号被保険者には、重複する厚年保険料の基礎年金部分の負担を還付する手法
- ✓ 第 1 号被保険者には、厚年保険料と国年保険料との差額の負担を求める手法

2. 3 つの手法の比較

- ✓ 3 つの手法の同じ部分と異なる部分
- ✓ 3 つの手法における被保険者本人の保険料負担額の比較
- ✓ 3 つの手法における所得再分配の構造の比較
- ✓ 各案を比較・検討した上で、適用拡大を急ぐことが望まれる

3. 複数の事業所で勤務する者への適用方法

- ✓ 短時間の労働者に適用拡大する際には、複数事業所勤務の事務の簡素化が必要
- ✓ 複数の事業所の勤務時間を合算して適用するには、本人に届出を求める必要がある

1. 週 20 時間未満の短時間労働者へ適用拡大するための 3 つの手法

① いわゆる年収の壁を解消するには、週 20 時間未満・月 8.8 万円未満への適用拡大が必要

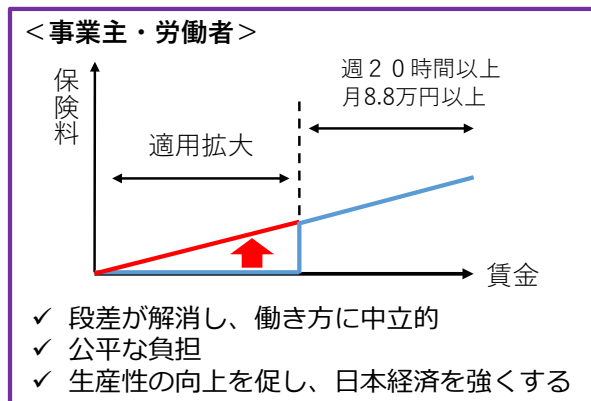
現在の短時間被保険者の適用は、労働時間が週 20 時間以上で、かつ賃金が月 8.8 万円以上である人に限られています。このため、社会保険料の負担を回避するために、**労働者本人が就業時間を調整したり、事業主が基準を下回る雇用の仕方を選択する**誘因が働きます。

いわゆる「**年収の壁**」については、**被用者保険の適用により、賃金収入の手取りが減る「段差」**ではあるが、その分、給付も増えるので、「**壁**」と呼ぶべきではない、という意見も多くあり、私もそう思います。ことさら「**年収の壁**」と呼ぶことによって、かえってその意識を助長してしまいます。「**壁**」ではなくて、「**被用者保険にステップアップ**」することを強調した説明をすべきだと思います。

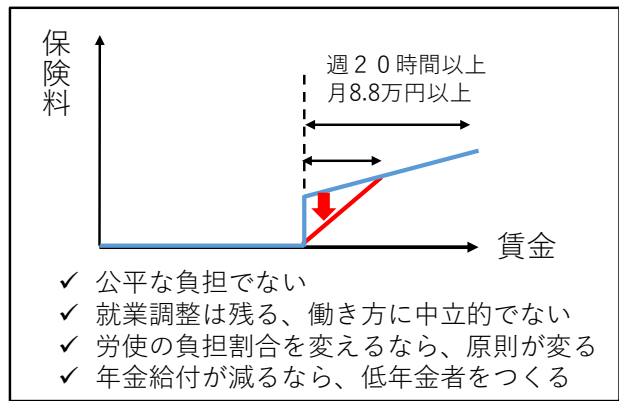
その上で、現実にそのような行動をする人がいることも事実ですから、**制度的な見直しによって、手取りの段差が生じない制度**にすることが急がれます。いわゆる年収の壁を制度的に解消するには、どうすれば良いか、図表 1 で図解しました。

図表1 **いわゆる年収の壁を解消する方法→①が唯一の解決方策**

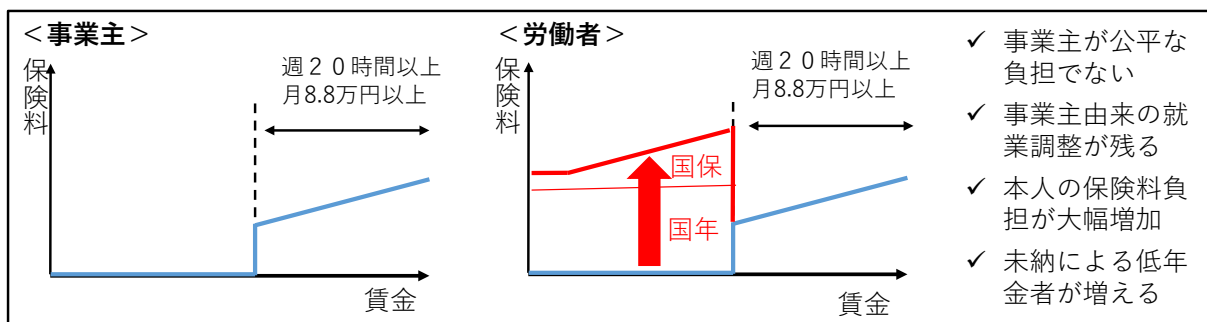
① 週 20 時間・月 8.8 万円未満に適用拡大



② 手取りが減少しないよう、保険料を軽減



③ 国民年金第 3 号被保険者・健康保険被扶養配偶者制度を廃止し、国年保険料・国保保険料を徴収



図表1の「①週20時間・月8.8万円未満に適用拡大」では、**事業主も労働者も、段差が解消し、働き方に中立的な制度**になります。また、**賃金に比例した保険料負担**となるので、**公平**です。社会保険料の事業主負担が不要な安い労働力を使うことができなくなる事業主は、コスト削減のために機械化、システム化の投資をしたり、人手をできるだけ使わないような事業方法を工夫するため、**社会全体として生産性の向上を促し、日本経済を真に強く**します。

一方、「②手取りが減少しないよう、保険料を軽減」する方法では、様々な問題が生じます。適用基準の周辺で、保険料を軽減することで、段差をなだらかにすることができますが、一部の人を対象に保険料を軽減することは、**軽減対象でない人から見ると、不公平な制度**になります。その一方で、段差はなだらかになったとしても、負担が無い方が良く、という労働者や事業主はいますので、**就業調整は残り、働き方に中立的ではありません**。また、本人の保険料負担を軽減するために、労使の負担割合を変えて、**事業主負担割合を高めるなら、労使折半負担の社会保険の原則が崩れます**。高い負担割合を避けて、負担が生じない雇用の仕方を選択する事業主も増えるでしょう。また、保険料負担を軽減した分、**年金給付も減るのなら、低年金者**を作ってしまう。

また、「③国民年金第3号被保険者・健康保険被扶養配偶者制度を廃止し、国年保険料・国保保険料を徴収」という方法でも様々な問題が生じます。適用基準を下回る場合は、事業主の社会保険料負担が生じないため、**事業主負担が公平ではありませんし、事業主に由来する就業調整が解消**できません。また、労働者本人の保険料負担が大幅に増加し、**厚生年金が無く、国民年金保険料も未納や免除となることによる低年金者が増加**します。

配偶者の扶養の範囲で働こうとして就業調整をする人がいることから、年収の壁を無くすためには、第3号被保険者制度を廃止すれば良いのでは無いか、と考える意見もあります。しかし、2022年10月の適用拡大時（企業規模要件100人超）に、第1号被保険者でも22.4%が就業時間を短縮して加入を回避したという結果にみられるように、仮に第3号制度を廃止しても就業調整が残ることから、いわゆる**年収の壁の問題は、第3号被保険者制度の議論とは切り離して考えるべき**です。

このようなことを考えると、いわゆる年収の壁を制度的に解消する方策は、「①週20時間・月8.8万円未満への適用拡大」が**唯一の解決方策**であることがわかります。

②週1時間からの社会保険の適用が望ましいが、まずは、週10時間以上への適用拡大を

いわゆる年収の壁を解消し、働く側にとっても、雇う側にとっても、働き方に中立的な制度とするためには、**最終的には、労働時間や賃金による基準を撤廃し、段差を無くすことが望ましい**と考えます。

また、将来の低年金を防ぐためには、労働時間が少ない場合でも、働いた分だけ厚生年金に結びつけることが重要です。**時間や賃金で区分してしまうと、それに満たない労働が、社会保障につながりません。**

もちろん、臨時的・一時的な就労まで適用したのでは、実務的に非効率ですし、実益も乏しいですから、**一般の被保険者と同様に、雇用期間2か月以内の臨時的・一時的な就労は、適用除外**という基準は、維持して良いと考えます。

しかし、いきなり週1時間から適用とするのでは、影響が大きいことを考慮すると、段階として、まずは、「**週10時間以上**」に**適用拡大**するならば、適用を避けようと考えても、労働者にとっては賃金が稼げませんし、事業主にとっては働き手が確保できませんので、それ未満にとどめる**就業調整は少ないのではないかと**考えられます。

雇用保険制度では、現在、週の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者を雇用保険法の適用対象としていますが、雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる観点から、**雇用保険の適用対象を週の所定労働時間が10時間以上の労働者まで拡大し、2028（令和10）年度中に施行する方針**となっています。2024年1月5日に労働政策審議会の雇用保険部会の報告書がまとまっており、2024年の通常国会に雇用保険法等の改正案が提出されます。

雇用保険と、厚生年金保険や健康保険の社会保険とでは、給付の内容や目的が異なりますから、適用範囲は同一である必要は必ずしもありませんが、社会保険においても、まずは、雇用保険と同様に、**週10時間以上への適用拡大を急ぐことが必要**と考えます。

なお、「2030年代半ばまでに最低賃金の全国加重平均が1,500円となることをめざす」と政府が掲げている中で、時給が1,300円程度になれば、週10時間で月額賃金が5.8万円に近くなり、現在の健康保険の最低標準報酬月額の水準となります。時間要件と賃金要件の両方があると、複雑になりますし、賃金要件があると、賃金が上昇すると適用基準を超えるという事象も生じますので、**所定内労働時間の時間要件のみ**とするのが良いと考えます。

③国民年金保険料との整合性の論点については、調整を要しないと見る意見もある

内閣官房の**全世代型社会保障構築会議の報告書**（2022年12月17日）では、「週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、（中略）、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、**実務面での課題や国民年金制度との整合性**等を踏まえつつ、**着実に検討**を進めるべきである。」としています。

この「国民年金制度との整合性」とは、労働時間が短く賃金月額が少ないと、国民年金保険料との逆転が生じてしまう、という論点です。

厚生年金保険料率は 18.3%ですから、賃金月額 8.8 万円の場合の保険料額は 16,104 円です。一方、国民年金保険料は、月額 16,520 円（2023 年度）です。これより低い賃金月額の人にも適用すると、**国民年金保険料より少ない保険料で、基礎年金だけでなく報酬比例部分も付くこと**になります。

2012（平成 24）年の改正法で、短時間労働者への適用拡大を従業員 500 人超の企業について行った改正では、当初の政府提出の法律案は、**賃金月額 7.8 万円以上という案**でした。当時は民主党政権で、野党の自民党から、国民年金の保険料より低い負担で基礎年金に加えて厚生年金を受けられることに対する不公平感が指摘され、**3 党合意で、賃金月額 8.8 万円以上に修正**した上で、法案が成立したという経緯もあります。

一方、この論点については、**被用者グループの中での所得再分配**であるとして、**国民年金保険料との調整は必要ない**とする考え方もあります。社会保障審議会年金部会の委員をされている慶応義塾大学経済学部の駒村康平教授も、その旨の意見を年金部会で発言しています。

国民年金保険料の月額 1 万 6,500 円程度と、最低標準報酬月額 8 万 8,000 円に 18.3%を掛けて、この 2 つがバランス取れる下限が 8.8 万円だという説明は、**厚生年金保険料のうち、概ね 3 分の 2 が報酬比例部分の給付に充当され、概ね 3 分の 1 が基礎年金拠出金に充当**されていますから、表面的に厚生年金と国民年金の保険料を比較して、その**バランスが取れるような賃金水準で下限**をつくったという説明には、**合理的根拠が無い**、という指摘です。

また、厚生年金の最低標準報酬月額 8.8 万円に保険料率 18.3%を乗じると 16,104 円であり、現在は、国民年金保険料（令和 5 年度）の 16,520 円に近い額になっていますが、**今後、国民年金保険料は賃金スライドで上昇**が見込まれるため、乖離は拡大すると見込まれます。

厚生年金制度では、報酬比例で保険料を賦課しつつ、給付は定額の基礎年金と報酬比例の厚生年金を組み合わせることで、**被用者グループの中での所得再分配の機能**があります。一方、現行の国民年金制度は、定額保険料であるため、保険料による所得再分配機能はありません。この制度の違いによるものですから、被用者グループの中で最も再分配が効いている低賃金の者の厚生年金保険料の金額と、国民年金保険料の金額を比べてバランスをとる必要は無い、という考え方は、1 つの考え方だと思います。

④第 1 号被保険者には、重複する厚年保険料の基礎年金部分の負担を還付する手法

一方、国民年金の保険料より低い負担で基礎年金に加えて厚生年金を受けられるのは、不公平感があるという考え方に立つと、国民年金保険料との調整の仕組みが必要となります。本稿では、2 つの手法の案を紹介し、調整を要しないとす案を含めて、3 案の比較を論じます。

その一つの案は、図表 2 のとおりで、本稿では A 案と呼びます。これは、私が本連載の第 10

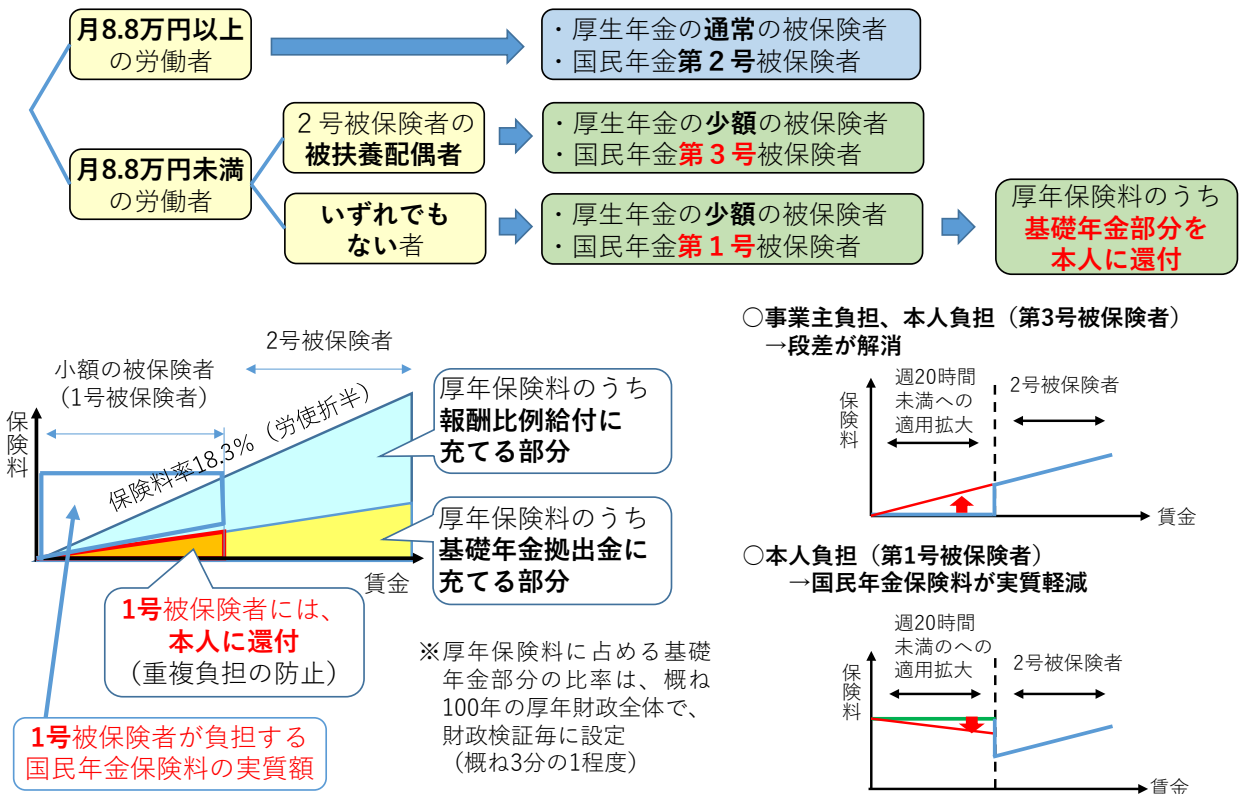
回で提案した案です。

現行制度では、厚生年金被保険者は、国民年金法では第2号被保険者と位置づけられていますが、この案では、週労働時間20時間未満・月額賃金8.8万円未満の短時間労働者にも厚生年金制度を適用した上で、**保険料が少額の厚生年金被保険者**については、**国民年金法上は、第2号被保険者とせず、第1号又は第3号被保険者と位置づける**仕組みとします。

その上で、少額の厚生年金保険料と国民年金保険料の両方の負担が生じる人については、**基礎年金部分についての保険料負担が重複しないよう、少額の厚生年金保険料のうち基礎年金に充てられる部分は、国民年金保険料の納付者に還付する調整**を行ってはどうかというものです。

現行の短時間被保険者の企業規模要件と学生除外要件を撤廃すれば、現行の一般被保険者と短時間被保険者の区別は不要となります。週20時間の時間要件と月8.8万円の賃金要件を廃止し、あるいは、当面は、週10時間以上の時間要件のみに改めて、**2か月を超えて雇用される雇用労働者は、厚生年金被保険者に適用した上で、標準報酬月額等級が月8.8万円より低い人を、「少額労働被保険者（又は少額被保険者）」と名付けて区分すれば、シンプルで分かりやすい**と思います。

図表2 月8.8万円未満の短時間労働者に適用拡大するための国民年金保険料との調整方法（重複する基礎年金部分の負担を還付する案）〈A案〉



少額労働被保険者とする区分を、労働時間要件によるのか、賃金要件によるのかについては、時給が高ければ、短い労働時間でも国民年金保険料との逆転は生じませんから、逆転防止の手段としての線引きとしては、賃金要件が合理的です。また、標準賞与額も勘案しようとする、リアルタイムでの判定ができなくなりますので、**標準報酬月額**の等級だけで区分する仕組みが合理的で、事務も容易です。

その上で、「厚生年金の少額労働被保険者」は、国民年金法上は、第2号被保険者とせず、第1号被保険者又は第3号被保険者と位置づけます。少額労働被保険者は第2号被保険者としないうことにより、少額労働被保険者の被扶養配偶者は、第3号被保険者になりません。少ない保険料負担で、第3号被保険者の給付を賄う仕組みにはできないからです。

現行制度では、厚生年金の標準報酬月額の等級の下限は、8.8万円ですが、それよりも下の等級を新設し、賃金に応じた保険料とします。

厚生年金保険料のうち基礎年金に充てられる部分を還付することについては、厚生年金保険料は、基礎年金部分に充てる部分と報酬比例の厚生年金に充てる部分が、あらかじめ区分されているわけではありませんが、**厚生年金保険料に占める基礎年金部分の比率は、概ね100年間の年金財政全体から計算し、財政検証毎に設定**することとします。これは、**概ね3分の1程度**になります。

「厚生年金の少額労働被保険者」が国民年金第1号被保険者として、国民年金保険料を納付した場合は、重複分を事業主負担分を含めて本人に還付することで、**実質、国民年金保険料が軽減**されることとなります。なお、第1号被保険者が国民年金保険料を未納である場合は、基礎年金に結びつかないことや、免除手続きを受けた場合は、国庫負担相当分が基礎年金に結びつく仕組みは、現行と同じです。

国民年金保険料は、2年前納・1年前納・6か月前納の割引、口座振替で当月末の振替えとすることによる割引（早割）、クレジットカード払い、申請免除や納付猶予など、様々な納付方法があるので、これをそのまま活かすことができます。その上で、国民年金保険料の納付を要件に、厚生年金保険料の一部を翌年以降、1年分まとめて本人の銀行口座に還付する方法ならば、システムで処理すれば、実務として可能です。

一方、「厚生年金の少額労働被保険者」が国民年金第3号被保険者である場合は、厚生年金保険料に含まれている基礎年金充当分は、**基礎年金の財源**に使います。現行の第3号被保険者は、独自の保険料負担がありませんが、厚生年金の少額労働被保険者となることにより、報酬額に応じて保険料を負担することになります。

ここまで、厚生年金の適用の方法について説明しましたが、健康保険については、国民年金保険料との整合性のような問題は生じませんので、このような調整は必要ありません。

上記のような制度を導入するには、システム整備を含めた準備の時間が必要ですが、実務上の課題の解決は可能だと思います。

⑤第1号被保険者には、厚年保険料と国年保険料との差額の負担を求める手法

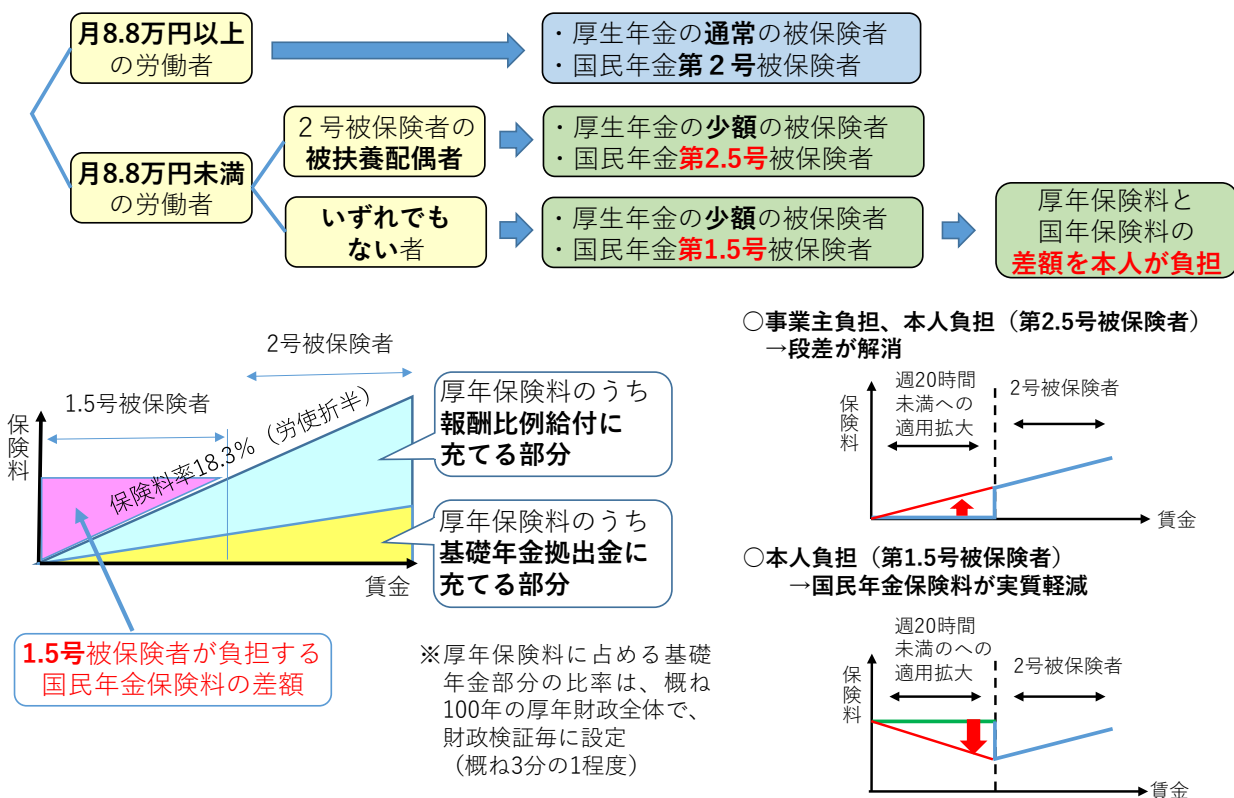
国民年金保険料との調整を行うもう一つの手法として、図表3のように、第1号被保険者には、国民年金保険料との差額の負担を求める案があります。本稿ではB案と呼びます。

これは、社会保障審議会年金部会の委員をしている大和総研の是枝俊悟主任研究員が、年金部会での発言で提案した「1.5号被保険者／2.5号被保険者」案です。

この案は、第1号被保険者が、報酬額が少ない厚生年金被保険者となる場合は、1号と2号の中間の「1.5号」として扱い、第3号被保険者が、報酬額が少ない厚生年金被保険者となる場合は、3号と2号の中間の「2.5号」として扱うものです。

1.5号被保険者は、報酬の18.3%の厚生年金保険料を労使折半で負担した上で、この労使合計の保険料が国民年金保険料に満たないときは、被保険者本人が差額の国民年金保険料を負担するものです。給付は、差額の国民年金保険料を納めることで基礎年金を満額支給され、報酬比例年金は通常の厚生年金被保険者と同様の給付とします。

図表3 月8.8万円未満の短時間労働者に適用拡大するための国民年金保険料との調整方法（第1号被保険者には国年保険料との差額の負担を求める案）＜B案＞



2.5号被保険者も、報酬の18.3%の厚生年金保険料を労使折半で負担しますが、労使合計の保険料の合計が国民年金保険料に満たなくとも、第3号被保険者と同様に、**差額の納付は必要ないもの**とします。給付は、第3号被保険者と同様に、基礎年金は満額支給され、報酬比例部分も通常の厚生年金被保険者と同様の給付となります。

標準報酬月額の等級が月8.8万円より低い人を、「**厚生年金の少額の被保険者**」として区分して、1.5号又は2.5号の対象とすれば、シンプルで分かりやすいと思います。逆転防止の手段としての線引きとしては、賃金要件で線引きする方が合理的であることや、標準賞与額も勘案しようとする、リアルタイムでの判定ができなくなりますので、**標準報酬月額の等級だけで区分**する仕組みが合理的で、事務も容易であることは、A案と同じです。

1.5号被保険者が負担する国民年金保険料との差額は、**翌年度に計算して、賦課決定**する方法であれば、実務として可能です。年度の間で、1.5号被保険者であった期間に係る厚生年金保険料について、標準報酬月額に対する保険料と標準賞与額に対する保険料を合計し、同じ期間に係る国民年金保険料の合計額から差し引いて、差額がある場合に、本人に対する国民年金保険料の差額として賦課決定し、原則として本人の銀行口座の口座振替で納付します。

国民年金保険料の納付期限は、本来、納付対象月の翌月末日ですが、2年間の徴収時効の範囲で遅れて納付する人もいますから、差額の賦課決定と納付が翌年度になることは、許容できると考えます。

2. 3つの手法の比較

① 3つの手法の同じ部分と異なる部分

週20時間未満・月8.8万円未満に適用拡大する際の方法は、労使折半の原則を維持しながら行う方法としては、上記のA案、B案のほか、1③で説明した国民年金保険料との調整を要しないとする案（C案）が考えられ、これを一覧表で比較すると、図表4のとおりです。

この表では、標準報酬月額が少額の厚生年金被保険者について、現行制度で第3号被保険者である者、現行制度で第1号被保険者である者の順に、分けて比較しています。

現行制度で**第3号被保険者である者**については、**どの案でも、負担と給付は同じ**です。現行制度では、独自の保険料負担はなく、基礎年金の給付がありますが、厚生年金が適用されることで、賃金に応じた保険料負担が生じる一方で、基礎年金に加えて厚生年金が給付されます。

国民年金法での制度的な位置づけは、**A案**では、引き続き**国年第3号被保険者**と位置づけられ、**B案**では、第3号と第2号の間である**国年第2.5号被保険者**と位置づけられ、**C案**では、通常の厚生年金被保険者と同様に、**国年第2号被保険者**となるのが違います。

図表4 少額の厚生年金被保険者についての3案の比較

		A案 厚生保険料の基礎部分を 本人に還付する案	B案 国年保険料と厚生保険料との 差額を本人が負担する案	C案 国年保険料と調整せず 適用拡大する案
第3号からの移行	国民年金法上の位置づけ	第3号被保険者	第2.5号被保険者 (第3号と第2号の間)	第2号被保険者
	厚生保険料	賃金の18.5% (労使折半)		
	国年保険料	なし		
	年金給付	基礎年金 + 厚生年金		
	基礎年金拠出金	厚生財政で負担		
第1号からの移行	国民年金法上の位置づけ	第1号被保険者	第1.5号被保険者 (第1号と第2号の間)	第2号被保険者
	厚生保険料	賃金の18.5% (労使折半)		
	国年保険料	国年保険料を本人が負担した上で、厚生保険料の約3分の1の基礎年金分を本人に還付	国年保険料と厚生保険料の差額を本人が負担	なし
	年金給付	基礎年金 + 厚生年金 ※国年保険料が未納の場合は基礎年金に結びつかない		基礎年金 + 厚生年金
	所得再分配効果	なし	あり (厚生保険料の範囲内)	あり
	基礎年金拠出金	国年保険料を納付した場合に、1号の人数に算入	国年保険料と厚生保険料の比率に応じて、1号と2号の人数に算入	2号の人数に算入

一方、現行制度で**第1号被保険者である者**については、厚生年金の保険料と、基礎年金に加えて厚生年金が給付されることは、どの案でも同じですが、国民年金保険料の負担の扱いと、基礎年金拠出金の扱いが異なります。

国民年金保険料の負担の扱いは、**A案**では、国年保険料を本人が負担した上で、「厚生保険料の約3分の1の基礎年金分」を本人に還付することから、**実質的に、国年保険料と「厚生保険料の約3分の1の額」との差額を本人が負担**することとなります。**B案**では、**国年保険料と「厚生保険料」との差額を本人が負担**することとなります。C案では、国年保険料の負担は生じません。

基礎年金拠出金の扱いは、**A案**では、国年保険料を納付した場合に、**1号の人数に算入**するのに対し、**B案**では、国年保険料と厚生保険料の比率に応じて、**1号と2号の人数に算入**し、**C案**では、**2号の人数に算入**するという違いが生じます。

② 3つの手法における被保険者本人の保険料負担額の比較

3つの案で、実質的に相違があるのが、現行制度で第1号被保険者である場合ですから、この場合の被用者本人の自己負担について図解して比較すると、図表5のとおりです。

現行制度は、厚生年金被保険者と国民年金第1号被保険者の対象者が分かれているため、厚

生年金保険料の適用基準より少ない賃金の場合は、定額の国民年金保険料となり、本人負担は、制度の適用関係により、段差が生じます。

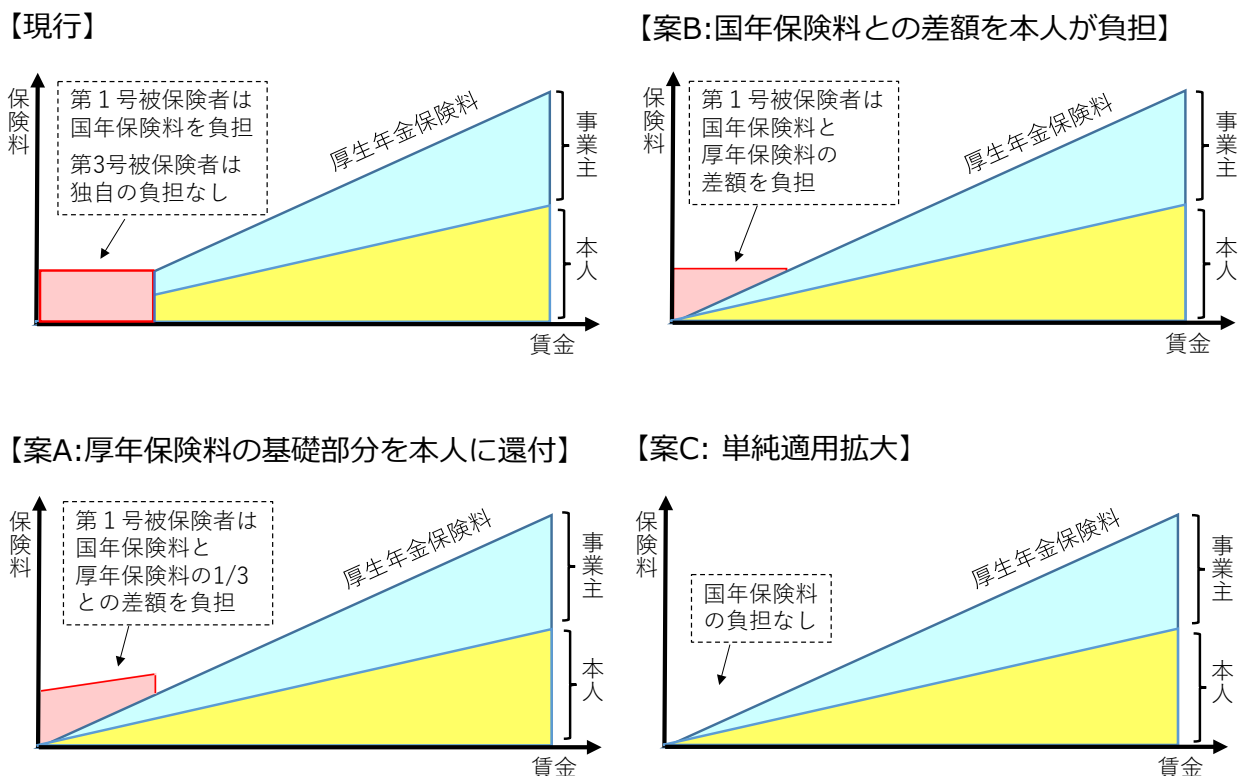
A案は、少額の賃金の厚生年金被保険者は、厚生年金保険料の自己負担分を負担しつつ、第1号被保険者である場合は、実質的に国年保険料と「厚年保険料の1/3」との差額を負担することになります。このため、厚生年金保険料の半分の本人負担分を加えると、**現行制度に比べて、若干の負担増**となります。ただし、本人は、**厚生年金の給付**を受けることができるようになるので、応分の負担と言えます。

B案は、少額の賃金の厚生年金被保険者は、厚生年金保険料の自己負担分を負担しつつ、第1号被保険者である場合は、国年保険料と厚年保険料の差額を負担することになります。このため、**現行制度に比べて、若干の負担減**になりつつ、さらに、厚生年金の給付を受けることができるようになります。

C案は、少額の賃金の厚生年金被保険者は、被扶養配偶者でなくても、国民年金第1号保険料の負担が不要となります。このため、現行制度で第1号被保険者であった者は、**本人の保険料負担が軽減**されつつ、さらに、厚生年金の給付を受けることができるようになります。

本人負担は、**A案>B案>C案**となります。A案は現行制度に近く、C案は短時間労働者に最も優しい案であり、B案はA案とC案の間です。

図表5 少額の短時間労働者に適用拡大する際の保険料負担



③ 3つの手法における所得再分配の構造の比較

上記の②のような本人負担の違いが生じる理由は、**厚生年金制度での所得再分配効果の及ぶ範囲が異なるため**です。本人負担の多寡を比較して、単純に負担と給付の公平・不公平を論じることは、適切ではありません。

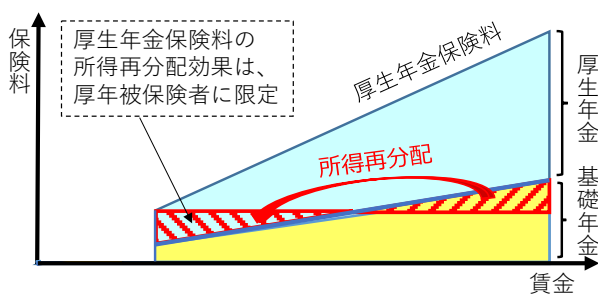
所得再分配の構造を比較すると、図表6のとおりです。ここでは、厚生年金保険料のうち基礎年金拠出金に充てられる分が約3分の1で、厚生年金給付に充てられる分が約3分の2であることに基づいて図示しています。

現行の厚生年金制度は、報酬比例の厚生年金保険料に対して、定額の基礎年金給付と報酬比例の厚生年金給付を行うため、図表5の【現行】のような所得再分配機能が働きます。厚生年金被保険者と国民年金第1号被保険者の対象者が分かれているため、当然、この**所得再分配機能は、国民年金第1号被保険者には働きません**。

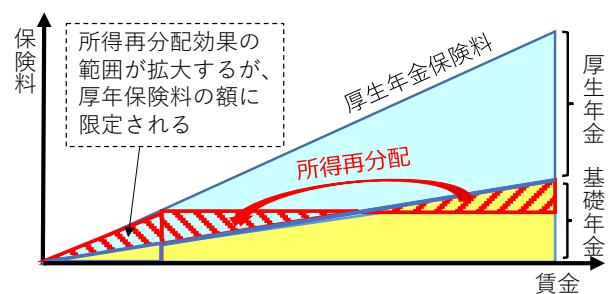
A案では、少額の賃金の厚生年金被保険者で、被扶養配偶者でない者は、国民年金第1号被保険者として、国民年金保険料を負担しつつ、厚生年金保険料のうち基礎年金部分である1/3の還付を受けます。このため、**厚生年金制度の所得再分配機能は及びません。所得再分配効果の範囲は現行と同じ**です。

図表6 少額の短時間労働者に適用拡大する際の所得再分配の構造

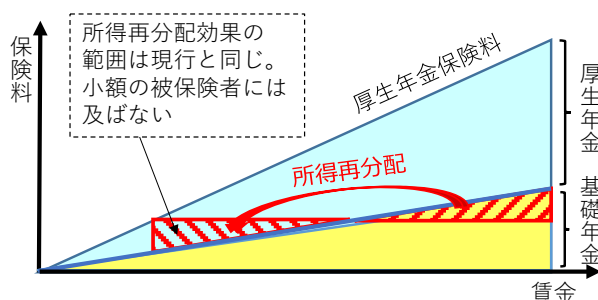
【現行】



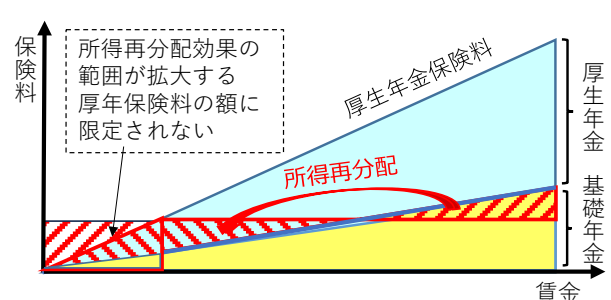
【B案: 国年保険料との差額を本人が負担】



【A案: 厚年保険料の基礎部分を本人に還付】



【C案: 単純適用拡大】



B 案では、少額の賃金の厚生年金被保険者で、被扶養配偶者でない者は、国民年金第 1.5 被保険者として、国民年金保険料と厚生年金保険料の差額を本人が負担します。このため、**所得再分配効果の範囲が拡大しますが、厚年保険料の額に限定**されます。

C 案では、少額の賃金の厚生年金被保険者は、被扶養配偶者でなくても、国民年金第 1 号保険料の負担が不要となります。通常の厚生年金被保険者と同じ扱いとなり、**所得再分配効果の範囲が拡大**します。厚年保険料の額に限定されません。

所得再分配の及ぶ範囲は、**A 案 < B 案 < C 案**となります。A 案は現行制度と同じで、C 案が最も広く、B 案は A 案と C 案の間です。

④各案を比較・検討した上で、適用拡大を急ぐことが望まれる

週 20 時間・月 8.8 万円未満の短時間労働者についても、被用者保険を適用して社会保障を充実することや、働き方に中立的な制度にすることが、急がれます。とりわけ、**人手不足が進む中で、就業調整が生じない仕組みに早く改善してほしいという経済界の声**は高まっています。

政府は、パート・アルバイトで働く人々が、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しするため、令和 5 年 10 月から、「**年収の壁・支援強化パッケージ**」を実施していますが、これは、**期間限定の当面の対応策**です。同年 6 月に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針（**骨太 2023**）でも、「いわゆる「年収の壁」について、当面の対応として被用者が新たに 106 万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせない取組の支援などを本年中に決定した上で実行し、さらに、**制度の見直しに取り組む。**」としています。

被用者保険の適用拡大により、事業主負担が増えるという面がありますが、賃金と物価が上がる社会になっているため、以前に比べれば、**コストを価格に反映しやすい経済**になっていると思います。

人手不足が強まる中で、就業調整が起きない仕組みに早くすることにより、**働き手が増えて、経済に対してプラスの効果**がありますから、週 20 時間・月 8.8 万円未満の適用拡大は急がれます。私は、2025 年に予定される次期年金制度改正で、この課題に道筋を付ける必要があると考えます。

その際、労使折半の保険料負担の原則を変えることについては、様々な異論がありますので、**労使折半を維持**した上で、方法を検討することが適切と考えます。

また、この連載の第 13 回（第 3 号被保険者と配偶者の加給年金）で論じましたように、**第 3 号被保険者制度**については、**様々な事情で就労できない人の年金権を確保する意義**がありますし、1①で説明しましたように、3 号制度を廃止しても就業調整は解消されません。このた

め、現行の第 1 号、第 2 号、第 3 号被保険者の基本的な仕組みは存続させた上で、被用者保険の適用拡大により第 3 号の対象者を縮小していくことが適切と考えます。

その場合の手法については、A 案、B 案、C 案の 3 つが考えられます。私は、どの案も制度論として成り立つと考えます。また、そのほかの案があるかもしれません。各案のメリット・デメリットがありますから、よく議論をした上で、決めれば良いと考えます。

実務的に実施が最も容易で、分かりやすいのは、C 案です。C 案については、**少ない保険料で満額の基礎年金が給付されるのが良いのか、厚生年金の所得再分配の仕組みを、そこまで拡大するのが良いのか**、とりわけ、自営業所得が多い人が短時間の賃金労働を兼業する場合にもそれで良いのか、という意見があると思います。週 1 時間からでも適用するのならその矛盾は拡大しますが、例えば当面、週 10 時間以上を適用するのなら、許容範囲ではないか、という考え方もあると思います。

また、将来の方向性として、勤労者皆保険を徹底し、フリーランスや自営業者も含め、報酬比例の厚生年金制度を一元的に適用していく方向を目指すのであれば、国民年金保険料とのバランスにこだわらずに、所得再分配の仕組みに包含していくことは、意義があると考えます。

一方、**国民年金保険料との調整が必要だと考える場合**、A 案と B 案のどちらが良いかについては、**所得再分配効果を現行より広げない A 案が良いか、限定的な所得再分配効果に包摂する B 案が良いか**の選択であると思います。A 案より B 案の方が、短時間労働者に優しい案です。

A 案では、厚生年金保険料の一部の還付、B 案では国民年金保険料の差額の徴収の事務が加わることから、C 案に比べると事務がやや複雑になりますが、翌年度に一括して本人の銀行口座に還付（A 案）、又は口座振替による納付（B 案）をする方法であれば、システム化をすれば難しくはないと考えます。

いずれにしても、必要となるシステム改修に要する期間を勘案して、実施時期を検討する必要があります。中小企業への経営に配慮して、企業規模要件により段階的に実施することも考えられます。

3. 複数の事業所で勤務する者への適用方法

①短時間の労働者に適用拡大する際には、複数事業所勤務の事務の簡素化が必要

現行の社会保険の「二以上事業所勤務届」の事務は繁雑ですので、**見直しが必要**です。週 20 時間未満に適用拡大をすると、複数の事業所での勤務を掛け持ちする短時間労働者の適用が増えますので、私は、図表 7 のイメージにあるような事務の簡素化をしてはどうかと考えます。

この論点については、2019（令和元）年 12 月 27 日の「社会保障審議会年金部会における議論の整理」でも、被用者保険の適用拡大の項の中で、「短時間労働者への適用拡大により、複

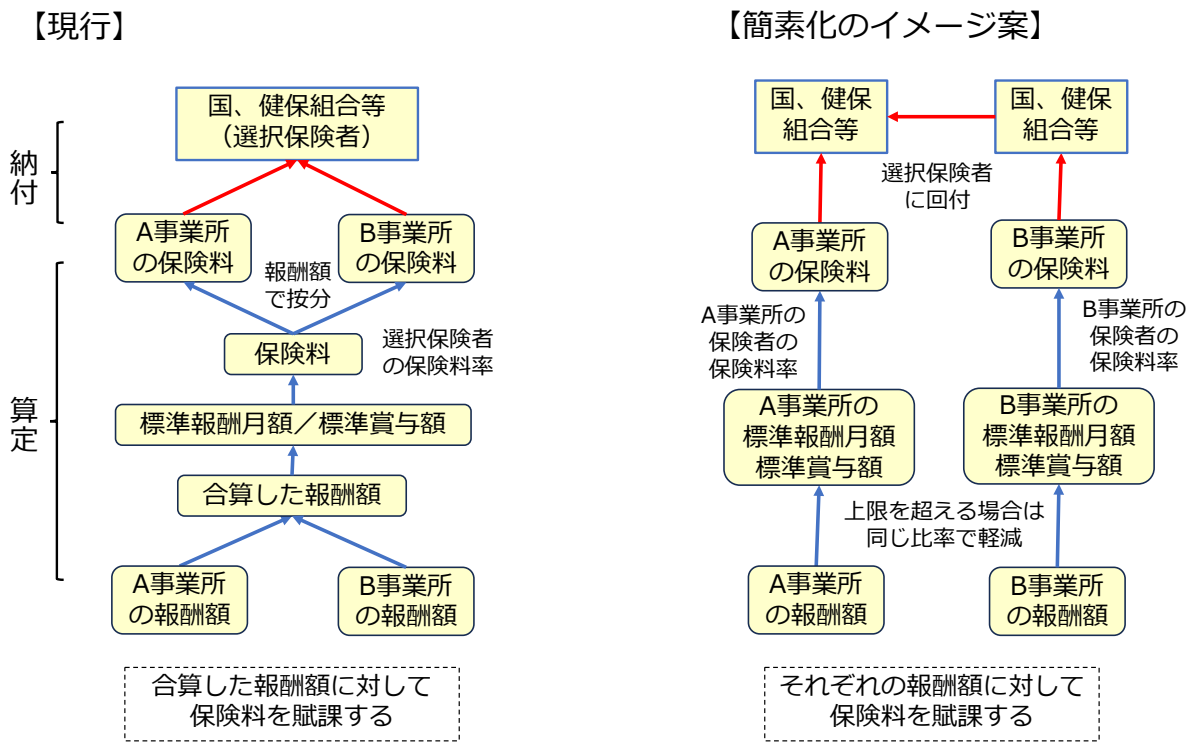
数の事業所において短時間就労で保険適用を受ける者が今後増加する可能性もあり、複数事業所就業者に係る適用事務を合理化し、事業主の事務負担軽減を図るよう、関係者の意見を広く聞きつつ検討を進めるべきである。」としています。

現行の厚生年金と健康保険の仕組みでは、複数の適用事業所に勤務して、それぞれ適用要件を満たしている場合には、「**二以上事業所勤務届・所属選択届**」を、被保険者が、年金事務所（及び必要な場合は健康保険組合等）に提出します。

所属する主たる事業所を選択するのは、健康保険では、勤務する事業所により保険者や保険料率が異なる場合があります。保険給付を行う保険者を一つに決める必要があるためです。全国健康保険協会が行う健康保険は、日本年金機構が厚生年金と一体的に適用・徴収の事務を行っていますが、都道府県単位で保険料率が異なりますし、健康保険組合は組合ごとに保険料率が異なります。

現行の仕組みでは、この場合に、**各事業所での報酬額を合算して、1人に1つの標準報酬月額・標準賞与額を設定し、それにより計算した保険料**（健康保険では選択事業所の保険者の保険料率による）を、**各事業所における報酬額で按分**する仕組みとなっています。

図表7 複数事業所に勤務する場合の適用徴収事務の簡素化のイメージ



健康保険の保険料の納付先は、被保険者が選択した**選択保険者**となっています。厚生年金（共済組合を除く）と全国健康保険協会の健康保険の保険料の納付先は、国（年金特別会計の歳入徴収官）であり、事業所が異なっても同一ですが、健康保険組合の場合は異なります。

このため、**各事業所が自社の給与から保険料を計算できず**、特別の手間がかかります。また、**保険料の納付先も、他の従業員と異なる場合**が生じますので、特別の手間がかかります。

そこで、この計算方法を改めて、**複数勤務する事業所ごとに、その従業員の標準報酬月額・標準賞与額を設定し**、その事業所に適用されている保険料率を乗じて、**それぞれの事業所がそれぞれの保険者に納付**する仕組みとした上で、標準報酬月額・標準賞与額の上限に該当するときのみ、上限に収めるための軽減率を乗じて適用した標準報酬月額・標準賞与額を適用する、という仕組みにしてはどうかと考えます。

そうすれば、多くの場合は、各事業所が自社の給与から保険料を計算できるようになり、保険料の納付先も他の従業員と同じなので、事業所と保険者の事務を簡素化できます。パート・アルバイトの掛け持ちのケースでは、上限に該当することは通常ありません。ただし、健康保険では、非選択保険者から選択保険者への保険料回付の事務を、毎年1回まとめて行うなど、効率的に行うことが必要となります。

なお、1人が同じ期間に異なる事業所で複数の標準報酬額の記録を持っていた場合（2以上事業所勤務届を提出しなかった場合）に、これを合算して年金額を計算するシステムは、既に日本年金機構の年金給付システムに設けられています。

②複数の事業所の勤務時間を合算して適用する場合には、本人に届出を求める必要がある

全世代型社会保障構築会議の報告書では、「**複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）**で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、**労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合**については、**実務的な課題の解決**を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた**具体的な検討を進めるべき**」としています。

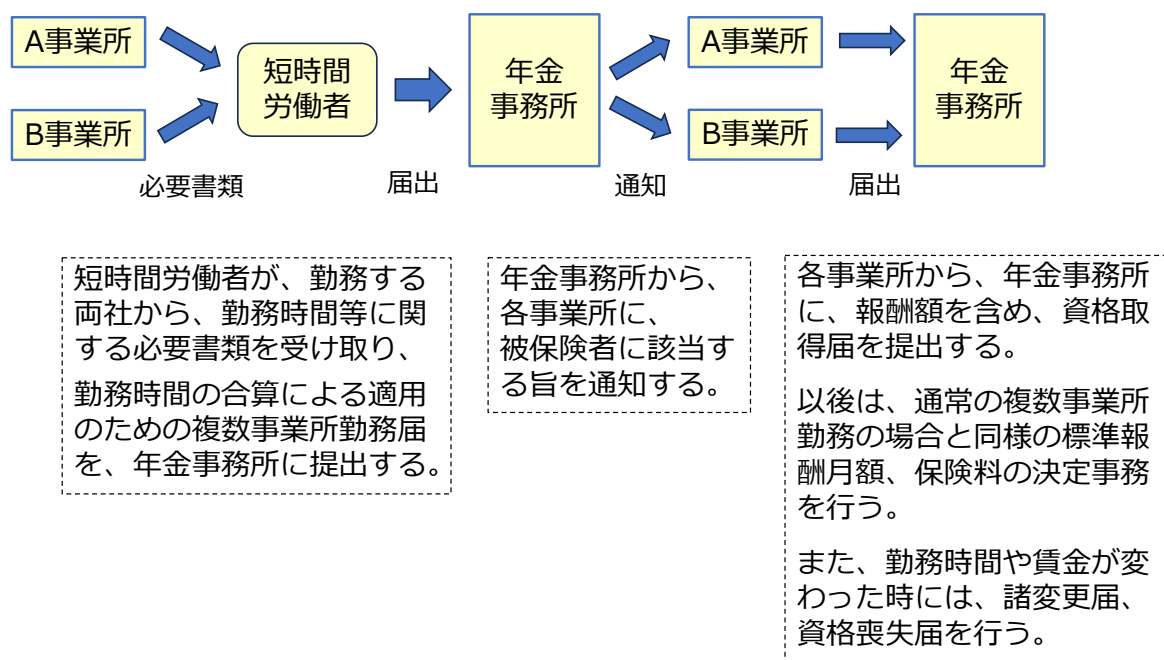
将来、労働時間や賃金による適用要件が撤廃された場合は、このような論点は生じませんが、それに至るまでの間の対応としての検討事項です。

実務的な課題としては、事業主は、労働者の他の事業所での勤務の有無や、他の事業所の就業条件について、正確に把握することができず、合算すると要件を満たすようになるのか、知ることができないため、適用の手続ができないことがあげられます。

そこで、**現行の「二以上事業所勤務届」と同様に、該当する労働者本人に、年金事務所への届出義務を課す**ことで対応する方法が考えられます。仕組みとしては、図表8のようなイメージです。

図表8

複数事業所での勤務時間を合算して適用する方法のイメージ



現行の「二以上事業所勤務届」の制度は、上記①で説明しましたように、複数の事業所において、それぞれで適用基準を満たして被保険者となっている場合に、各事業所の賃金を合算して、標準報酬月額等を設定し、保険料を決めるためのものです。

これと似た仕組みとして、個々の事業所では適用基準を満たさず、被保険者となっていない場合でも、複数の勤務を合算すれば適用基準を満たす短時間労働者が、「勤務時間の合算による二以上事業所勤務届」を年金事務所に提出する仕組みを設けることが考えられます。

その際、合算して適用要件を満たすかどうかを判定するためには、**各事業所が作成した所定労働時間を示す書類を添付**する必要があります。

基準を満たす場合は、日本年金機構から各事業所に、被保険者に該当する旨を通知し、各事業所から日本年金機構（及び健康保険組合）に、資格取得届を提出し、機構から各事業所へ標準報酬月額決定通知を送る事務の流れとすることが考えられます。

社会保険の適用は、**任意適用ではなく義務適用ですから、届出は義務**とする必要があります。しかし、本人が届け出るまで、個々の事業所も年金事務所も、適用すべきことを知らないという事情を考えると、**事業主から一般的な周知をしてもらうにしても、届出遅れ、届出漏れ**がある程度生じることは、避けられないと思います。

また、勤務時間を合算することにより被保険者となった人が、その後、一つの事業所を退職

したり、所定労働時間が短くなったことにより、適用基準を満たさなくなった場合には、他の事業所も含めて被保険者の資格を喪失することにも、留意が必要です。

雇用保険では、2022（令和4）年1月から、**マルチジョブホルダー制度**が65歳以上で施行されています。これは、**2つの事業所での労働時間を合計して週20時間以上となる場合に、本人からハローワークに申し出を行うことで、申し出を行った月から、雇用保険の被保険者となる制度**です。この制度では、手続きに必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）は、本人が事業主に記載を依頼して、適用を受ける2社の必要書類をそろえてハローワークに申し出る仕組みとなっています。

※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年の年金制度改革法案等を担当。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。日本年金学会会員