

第10回

勤労者皆保険の実現に向けて

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。

今回は、勤労者皆保険とは何か、またその実現の意義について、解説します。

1 勤労者皆保険の取組み

「勤労者皆保険」は、社会保険（厚生年金、健康保険）の適用対象を、すべての勤労者に広げようという取組みです。2018年6月に閣議決定された骨太方針（経済財政運営と改革の基本方針）で、「働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度の実現を目指して検討を行う。」とされました。これを受け、2020年の年金制度改正では、被用者保険の適用拡大が、進められました。

内閣官房の全世代型社会保障構築会議の2020年12月の報告書では、「勤労者がある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、留意点や優先順位を示しながら、取組みの方針をまとめています。

① 週20時間以上勤務する短時間労働者については、「企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべき」としています。② 5人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、「解消を

早急を図るべき」とし、優先課題としています。さらに、③ 週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、「適用拡大を図ることが適切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」としています。

加えて、④ 5人未満を使用する個人事業所についても、「被用者保険の適用を図る道筋を検討すべき」としています。また、⑤ フリーランスやギグワーカーについては、「新しいタイプの検討も

勤労者皆保険の実現に向けた段階的取組み

(2022年12月の全世代社会保障構築会議の報告書)

①パート労働者 (週20時間以上かつ 月賃金8.8万円以上)	→	企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべき <small>※2022年10月から従業員100人超規模 2024年10月から従業員50人超規模の企業</small>
②5人以上の個人事業所の非適用業種	→	非適用業種については、解消を早急に図るべき <small>※農業・林業・漁業・宿泊業・飲食サービス業・洗濯・理美容・浴場業、 娯楽業・警備業、デザイン業、経営コンサルタント業 等</small>
③パート労働者 (週20時間未満 又は 月賃金8.8万円未満)	→	適用拡大を図ることが適切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
④5人未満の個人事業所	→	適用を図る道筋を検討すべき
⑤フリーランスや ギグワーカー	→	新しいタイプの検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を進めるべき

含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深めるべき」としています。

2 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

所定内労働時間が週20時間以上で賃金が月8.8万円以上の短時間労働者について、次の制度改正で企業規模要件が撤廃されると、年収130万円の壁は実質的に解消します。時給が高い人を除き、年収が130万円になる前に、被用者保険の適用となるからです。

週20時間・月8.8万円(年収約106万円)の適用基準を超えて働く、被用者保険の適用により、賃金収入の手取りが減る「段差」が生じますが、その分、給付も増えるので、「年収の壁」と呼ぶべきではない、という意見も多いです。「被用者保険にステップアップ」することを強調した説明が重要です。

その上で、社会保障料の負担を避けるために、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人がいることも事実ですから、制度的な見直しによって、段差が生じない制度にすることが急がれます。

解消する方法として、「① 週20時間・月8.8万円未満に適用拡大をすれば、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



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)

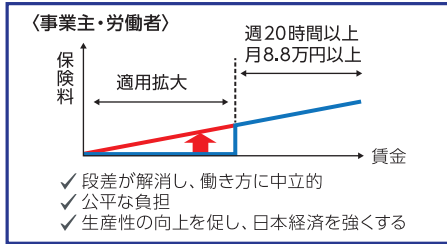
す。また、賃金に比例した保険料負担となるので、公平です。社会保険料の事業主負担が不要な安い労働力を使うことができなくなる事業主は、コスト削減のために機械化、システム化の投資をしたり、人手をできるだけ使わないような事業方法を工夫するため、社会全体として生産性の向上を促し、日本経済を真に強くします。

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、さまざまな問題が生じます。一部の人の保険料を軽減すれば、軽減対象でない人から見ると不公平です。段差はなだらかになっても、負担が無い方が良い、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。本人の保険料負担を軽減するために、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。保険料負担を軽減した分、年金給付も減らすのなら、低年金者を作ってしまう。

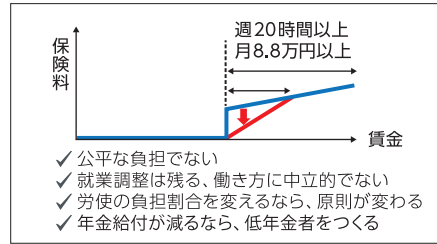
また、「③国民年金第3号被保険者・健康保険被扶養配偶者制度を廃止し、国年保険料・国保保険料を徴収」という方法でもさまざまな問題が生じます。適用基準を下回る場合は、事業主の保険料負担が生じないため事業主の負担が公平でないですし、事業主に由来する就業調整が解消できません。また、労働者本人の保険料負担が大幅に増加し、厚生年金が無く、国民年金保険料も未納や免除となることによる低

いわゆる年収の壁を解消する方法 → ①が唯一の解決策

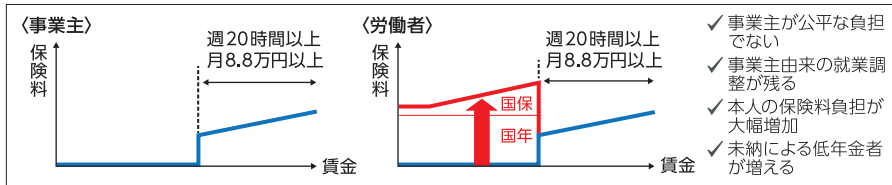
① 週20時間・月8.8万円未満に適用拡大



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



年金者が増加します。

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ており、仮に第3号制度を廃止しても就業調整が残ることから、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。

いわゆる「年収の壁」を解消するには、「①週20時間・月8.8万円未満への適用拡大」が

唯一の解決策です。

3 勤労者皆保険は、日本経済を強くする

勤労者皆保険(被用者保険の適用拡大)の意義は、被用者にふさわしい社会保障を適用することと、働き方に中立的な社会保障制度にすることです。社会保障が充実して、安心して働けるようになり、就業調整もなくなって、働く人が増え、経済にプラスに働きます。

また、私に、これに加えて、「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。

事業主負担をしている事業主は、その費用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。

勤労者皆保険により、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になれば、この面での無理な過当競争が生じず、価格転嫁がしやすくなるはず。

また、賃金の引上げや労働者の社会保険料の適正負担による人件費の上昇は、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。

勤労者皆保険の施策は、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。

【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。】