

# 年金制度改正の 議論を読み解く

## 被用者保険の適用拡大 (勤労者皆保険)の論点

2024年2月

日本総合研究所特任研究員 高橋俊之

2025年に予定される次の年金制度改正に向けて、厚生労働省の社会保障審議会年金部会の議論が始まっています。より良い社会に向けた年金制度の課題について、わかりやすく説明し、皆さんと一緒に考えていきます。

連載の第2回の今回は、被用者保険の適用拡大(勤労者皆保険)の論点です。昨年5月30日の第4回年金部会で議論された「被用者保険の適用拡大について」と、9月21日の第7回年金部会で議論された「女性の就労の制約と指摘される制度等について(いわゆる「年収の壁」等)」の議論を振り返りながら、解説します。

### □目次

1. 週20時間以上の短時間被保険者の企業規模要件の撤廃
2. 週20時間以上の短時間被保険者の学生の適用除外要件の論点
3. 個人事業所の非適用業種の解消
4. 勤労者皆保険の段階的な取組み
5. 週20時間や年106万円は、「壁」というより、ステップアップできる「段差」
6. いわゆる年収の壁の解消には、週20時間未満・月8.8万円未満への適用拡大が必須
7. 週20時間未満へ適用拡大する際の論点である「国民年金制度との整合性」については、いくつかの案が提案されており、議論を急ぐ必要がある
8. フリーランスやギグワーカーへの適用については、新しい仕組みが必要
9. 勤労者皆保険は、日本経済を強くする

# 1. 週 20 時間以上の短時間被保険者の企業規模要件の撤廃

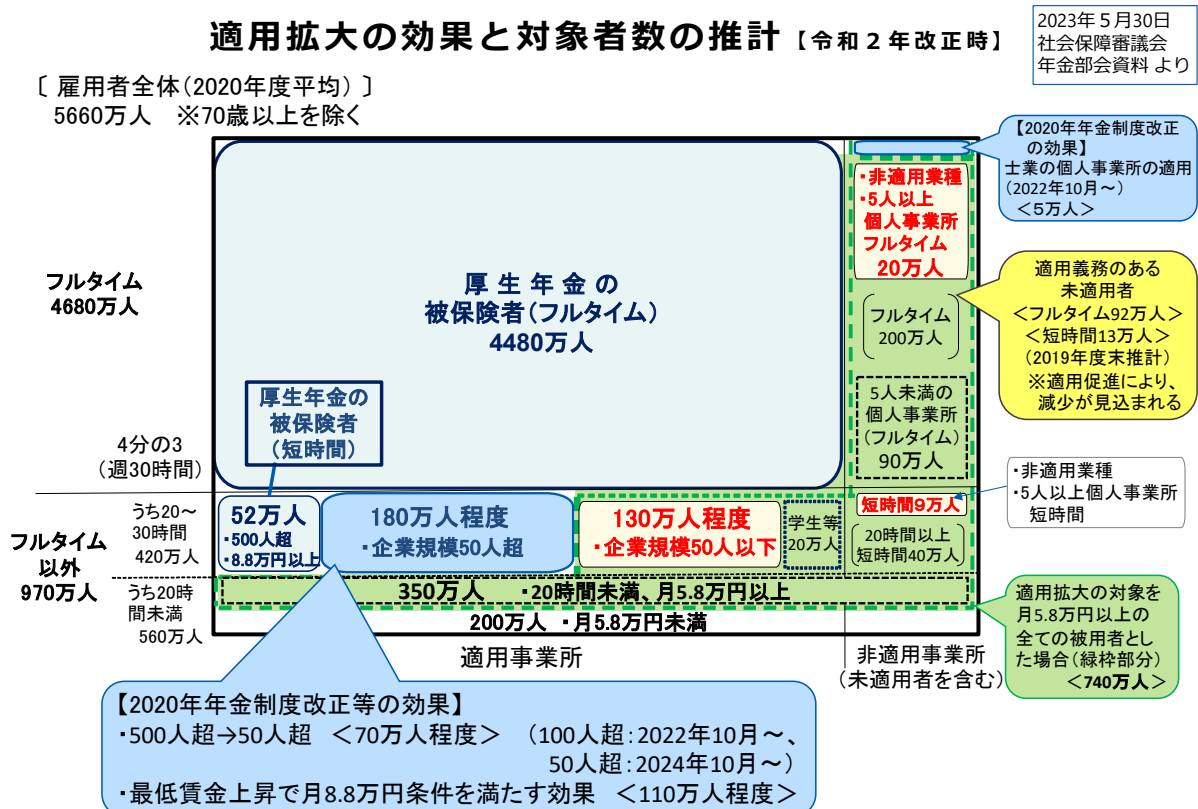
被用者保険（厚生年金と健康保険）は、「所定労働時間及び所定労働日数が、通常の就労者のおおむね4分の3以上」という基準で適用されてきたため、短時間労働者の多くは適用対象外で、薄い社会保障のまま残されてきました。

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、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。

前回の 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ました。

当初は、企業規模要件は、2012（平成 24）年改正法附則の「当分の間」の経過措置であることも踏まえ、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。

2020 年改正法案の国会審議の附帯決議でも、「当分の間の経過措置となっている企業規模要件については、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。」とされており、昨年 5 月の第 4 回年金部会でも、多くの委員から、企業規模要件の撤廃をすべきとの意見がありました。



昨年 5 月の年金部会の資料では、企業規模要件の撤廃により、130 万人程度が適用拡大の対象となると推計されています。

企業規模要件の撤廃は、2025 年の次期年金制度改正で行われる方向と見込まれますが、撤廃のスケジュールが論点です。第 4 回年金部会では、早期の撤廃を求める意見が多かった一方で、中小企業の経営者の立場の委員から、企業経営への影響を考慮して、段階的に進めるスケジュールが重要という意見もありました。

前回の法改正時に、次は企業規模要件の撤廃が課題となると予告されていたわけですから、準備期間は十分あったと考えられ、できるだけ早く施行することを期待したいと思います。

## 2. 週 20 時間以上の短時間被保険者の学生の適用除外要件の論点

週 20 時間以上の短時間被保険者については、上記の④の学生の適用除外の要件があります。令和 2 年改正の段階では、「本格的就労の準備期間としての学生の位置づけ等も考慮し、現状維持とする。」とされました。

しかし、学生には、国民年金保険料の学生納付特例による納付猶予がありますが、追納しなければ、基礎年金に結びつきません。多額の貸与奨学金を借りて、返済を行っている中で、国民年金保険料の追納が難しい人も多いと思います。また、学び直しによる再入学など多様な学生もいます。企業規模要件の撤廃が実現する時点では、学生であっても、週 20 時間以上という被用者性の高い人は、適用対象とした方が良いと思います。

この論点については、あまり議論されていませんが、5 月の第 4 回年金部会では、是枝委員が、学生の適用除外についても廃止して良いのではないかと発言しています。

## 3. 個人事業所の非適用業種の解消

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。法人の事業所は、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。これ以外の事業所も、任意で適用できますが、約 10 万事業所にとどまっています。

社会保険制度は、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 年・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

取り扱う土業が追加され、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。

業種によって適用か非適用か扱いが異なる現状は、合理的な理由が説明できず、これまでの経緯としか言い様がありません。従業員が数十人いる企業でも、法人であれば適用であるのに、個人事業所は非適用のまま良い理由は、説明が難しいです。

非適用の個人事業所で働く従業員は、将来、低年金となってしまいます。関係する事業主団体が負担増を懸念して慎重であったとは言え、その業界の従業員を将来低年金として良いわけはありません。これが長らく放置されてきたことは、大いに反省しなければならないと思います。「土業」のみの追加にとどまった 2020 年改正も、不十分であったと言わざるを得ません。

年金部会の資料では、5 人以上個人事業所の非適用業種の解消により、フルタイム 20 万人程度、短時間 9 万人程度が適用拡大の対象となると推計されています。

昨年 5 月の第 4 回年金部会でも、多くの委員から、非適用業種の解消をすべきとの意見がありました。

非適用業種の解消は、2025 年の次期年金制度改正で行われる方向と見込まれますが、解消の具体的なスケジュールが論点です。

#### 4. 勤労者皆保険の段階的な取組み

「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 2022 年 12 月の報告書では、「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、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。②5 人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、「解消を早急に図るべき」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」としています。

加えて、④5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・ギグワーカーについて、「新しい種類の検討も含めて、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、検討を深めるべき」としています。

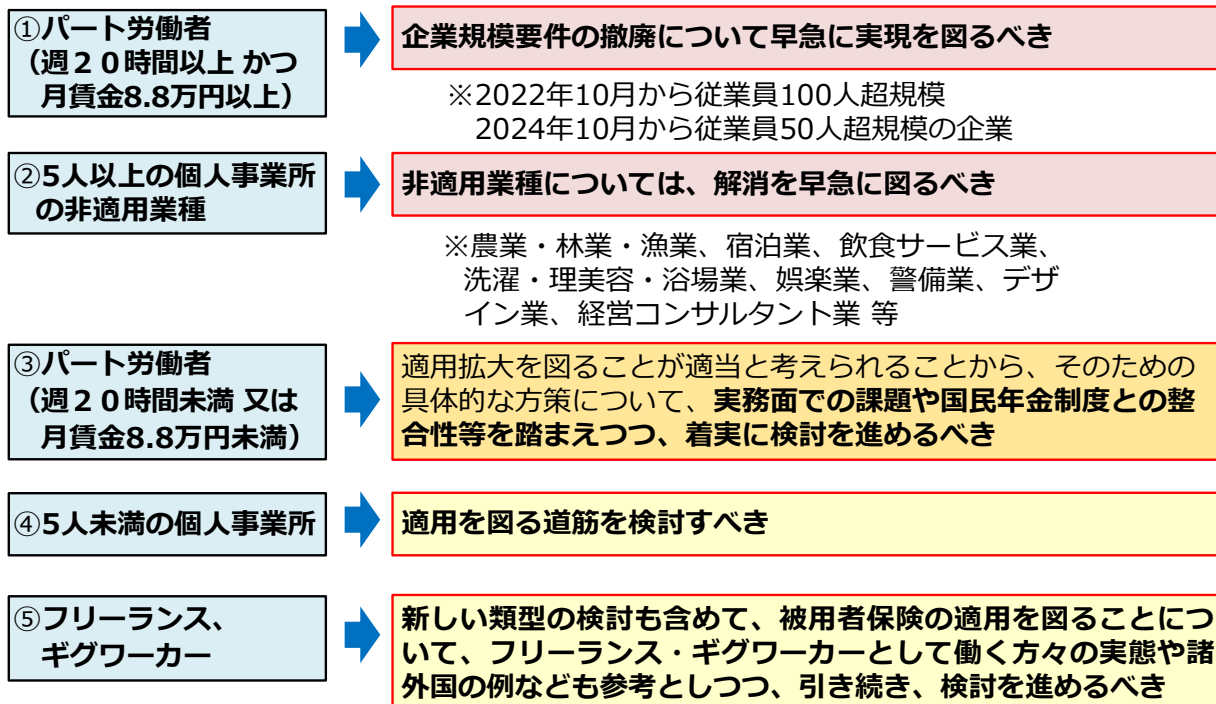
④や⑤を行うには、課題がありますので、勤労者皆保険の段階的な取組みとして、2025年の次期制度改正というよりも、次の次の制度改正に向けた検討課題だろうという受け止めが一般的ではないかと思えます。

一方、③については、「着実に検討を進めるべき」と書かれていますし、いわゆる「年収の壁」についての制度的対応として、検討が求められています。また、雇用保険制度について、現行の週20時間以上から週10時間以上に適用拡大して、2028（令和10）年10月から施行することとする法律改正案が、今年の通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」として提出されました。

このため、年金制度についても、週20時間未満への適用拡大について、次期制度改正に盛り込めるよう、具体的な方策の議論が進むことが望まれます。

## 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>



## 5. 週 20 時間や年 106 万円は、「壁」というより、ステップアップできる「段差」

9月の第7回年金部会では、「女性の就労の制約と指摘される制度等について（いわゆる「年収の壁」等）」というテーマでの議論が行われました。

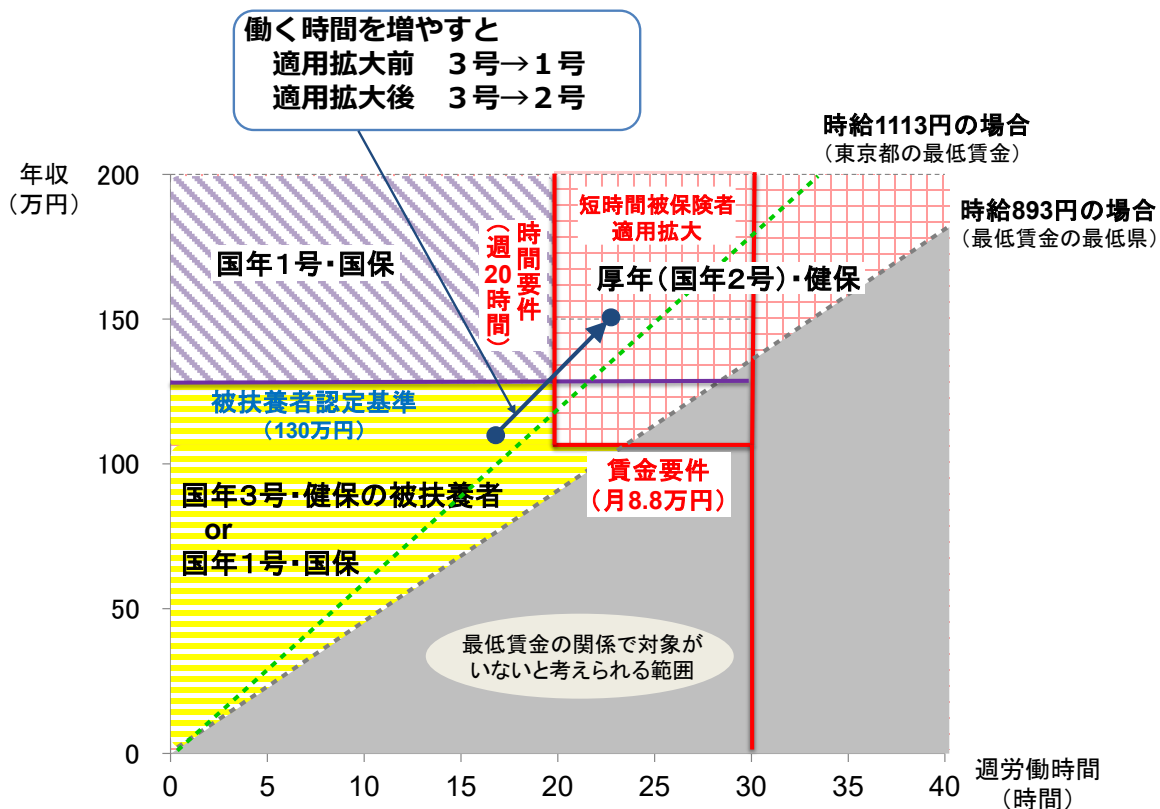
年金局の本来の考え方では、「制約」でも「壁」でもないのですが、「女性の就労の制約」とか「年収の壁」と指摘されることが少なくないので、不本意ながらの表現をしたのだろうと推察します。女性の就労の制約と「指摘される」制度とか、「いわゆる」年収の壁という表現に、その気持ちがちにじみ出ています。

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、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。

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 1113 円）などでは、既に超えています。



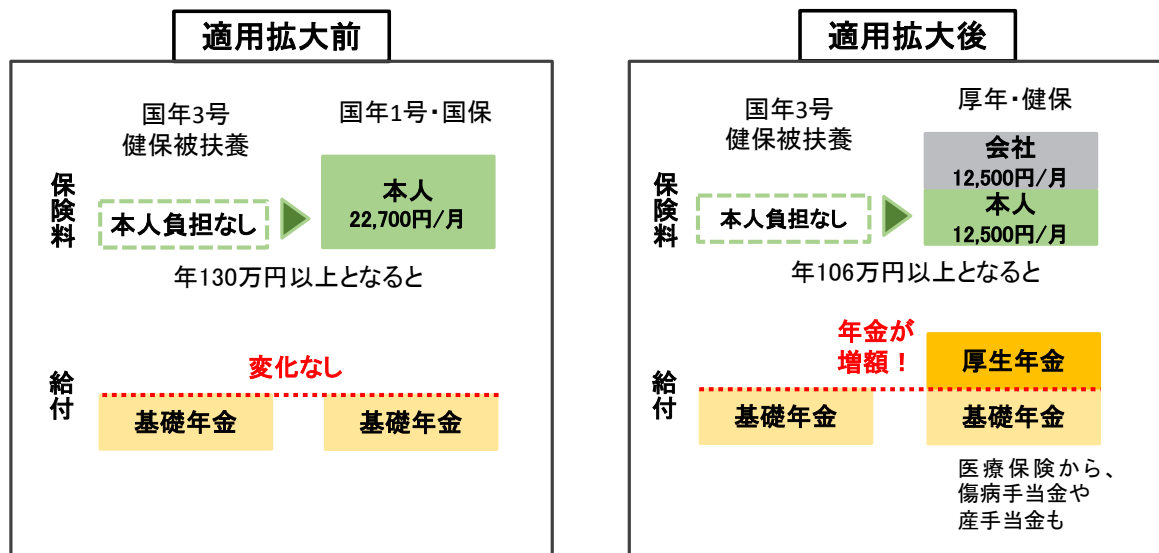
適用拡大前は、年収 130 万円以上で働くと、配偶者の被扶養から外れて、国民年金・国民健康保険加入となり、保険料負担が生じます。年収 130 万円ですと、国年・国保の保険料を合わせて月 2 万 2500 円程度です。年金給付は、基礎年金だけで変わりませんし、医療費の給付も変わりません。負担が増えるのに給付が増えないので、「130 万円の壁」として、就業調整する人もいます。

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。

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。一段登ればステップアップできます。

この二つの基準は、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 万円の判定には含まれますが、月 8.8 万円の賃金要件の判定には含まれません。

### 配偶者の扶養の範囲で働いていた人の場合



負担が増えても、給付は同じ

負担が増えるが、給付も増える

130万円の「壁」

106万円(月8.8万円)は、「壁」というより「段差」  
被用者保険にステップアップ

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。

この違いが良く理解されず、週20時間、年収106万円の手前で就業調整する人が少なくありません。

9月の第7回年金部会では、「106万円は壁とは言えず、段差にすぎない」「段差の前で立ち止まったりしないよう、広報や啓発活動が重要だ」といった意見が、多くの委員から出されました。

## **6. いわゆる年収の壁の解消には、週20時間未満・月8.8万円未満への適用拡大により、働き方に中立的な社会保障制度にすることが必須**

次の制度改正で週20時間以上の短時間被保険者の企業規模要件が撤廃されると、いわゆる「年収130万円の壁」は実質的に解消します。これは、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。

一方、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と、被用者にとっては、賃金収入の手取りが減り、事業主にとっては、事業主負担が生じる、「段差」が生じます。保険料負担を避けるために、労働者が就業時間を調整したり、事業主が基準を下回る雇い方を選択する場合があ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、図のように、「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。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。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。

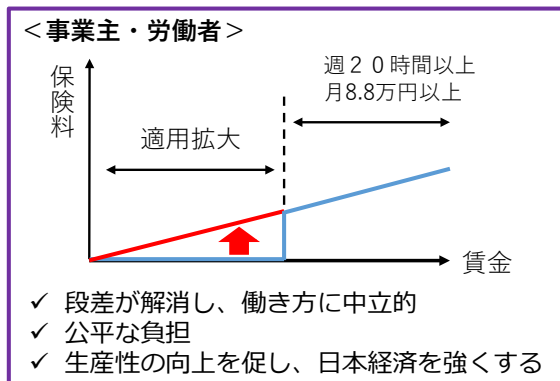
また、「③国民年金第3号被保険者・健康保険被扶養配偶者制度を廃止し、国年保険料・国保保険料を徴収」という方法でも様々な問題が生じます。適用基準を下回る場合は、事業主の保険料負担が生じないため事業主の負担が公平でないですし、事業主に由来する就業調整が解消できません。また、労働者本人の保険料負担が大幅に増加し、厚生年金が無く、国民年金保険料も未納や免除となることによる低年金者が増加します。

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た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。

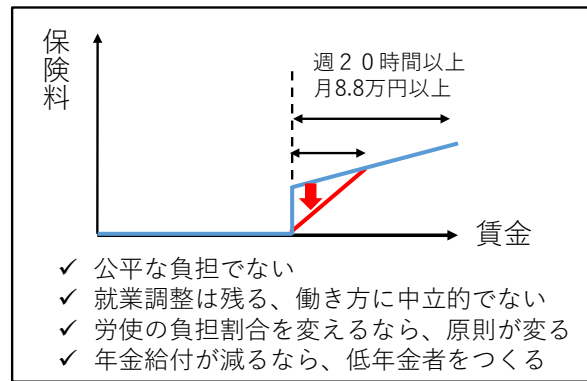
いわゆる「年収の壁」を解消するには、「①週20時間・月8.8万円未満への適用拡大」が唯一の解決方策です。

### いわゆる年収の壁を解消する方法→①が唯一の解決方策

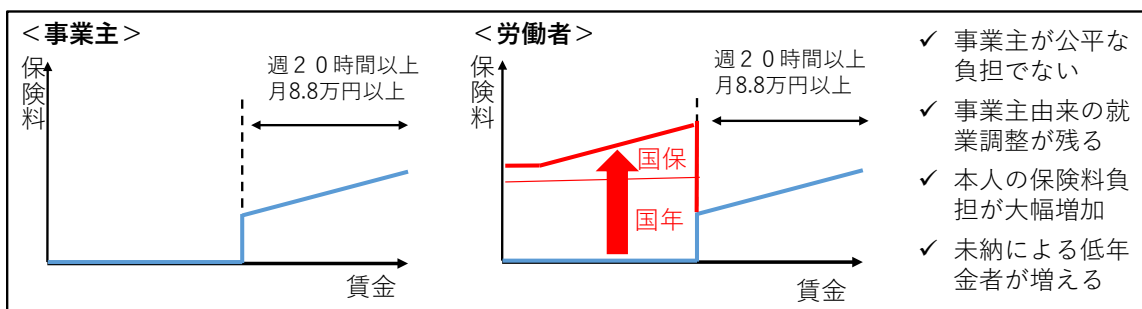
#### ①週20時間・月8.8万円未満に適用拡大



#### 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



2023年10月から、「年収の壁」への当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」が行われています。

いわゆる「106万円の壁」への対応として、短時間労働者が被用者保険の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、賃金の引上げや労働時間の延長により、労働者

の収入を増加させる取組みを行った事業主に、雇用保険事業の「キャリアアップ助成金」で支援が行われます。2025（令和7）年度末までに、対象となる労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象です。事業主が支給した「社会保険適用促進手当」は、標準報酬の算定において考慮しない取扱いとされました。

また、「130万円の壁への対応」としては、被扶養者認定基準（年収130万円）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、同一の者について連続2回までを上限として、迅速な被扶養者認定を可能とすることとされました。

ただし、これらは、期間限定の当面の対策にすぎません。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、働き方に中立的な社会保障制度とすることが必要です。

9月の第7回年金部会の資料2の24ページから26ページでは、年金局は、「いわゆる「106万円の壁」の課題に対応した制度設計上の論点」として、手取り収入が減少しない仕組みの様々な検討例を、図解入りで説明しました。この資料は、週20時間・月8.8万円以上の適用基準はそのままにした上で、労働者負担分の保険料の全部又は一部を免除する選択肢や、これに対応した事業主負担分の扱いの選択肢、年金給付についての選択肢、実施期間や対象者の範囲の選択肢など、どれも実現できそうもない選択肢をあえて並べた資料になっています。

手取り収入が減少しない仕組みを、保険料の軽減という手法で行うことが困難であることを、理解してもらえるように、あえて作成した資料と推察されます。当日の年金部会でも、委員から、このような手法は適切でない、週20時間・月8.8万円以上の適用基準の引き下げにより、段差を無くしていくべきだ、という意見が相次ぎました。

## **7. 週20時間未満へ適用拡大する際の論点である「国民年金制度との整合性」**

### **については、いくつかの案が提案されており、議論を急ぐ必要がある**

週20時間・月8.8万円未満に厚生年金を適用拡大すると、国民年金保険料よりも安い保険料で、基礎年金と厚生年金が付くことになり、これは公平なのか、という論点があり、どのように対応するか、議論を急ぐ必要があります。

この論点に対応する方法として、これまで提案されている案としては、

- ① 国民年金第1号被保険者は、国民年金保険料と厚生年金保険料との差額を本人が負担する案（年金部会で是枝委員が提案している1.5号/2.5号被保険者案）、
- ② 国民年金第1号被保険者（保険料の納付者）には、重複する厚生年金保険料の基礎年金部

分を本人に還付する案（筆者が昨年5月の「週刊 年金実務」の連載「年金制度の理念と構造」の第10回（勤労者皆保険の実現に向けて）で書いた案）、

③ 厚生年金保険料の事業主負担分のみを課し、報酬比例の厚生年金の給付は半額とする案（年金部会で権丈委員が提案している厚生年金ハーフ案）、

④ 国民年金保険料との調整をせずに適用拡大する案（年金部会で駒村委員が発言されている案）

があります。

私は、社会保険料の労使折半の原則を維持しながら対応する案として、①②④のいずれかが良いと考えており、日本総合研究所のホームページに掲載している「年金制度の理念と構造」の「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）」で、詳しく比較して論じていますので、参照ください。

どのような案にするかは、メリット・デメリットがありますので、十分な議論が必要ですが、次期制度改正に向けた議論に間に合うよう、週20時間未満に適用拡大するための具体案について、早く議論を深める必要があります。

## 8. フリーランスやギグワーカーへの適用については、新しい仕組みが必要

フリーランスやギグワーカーであっても、労働者性がある場合や、法人である場合は、現行制度で適用できますが、そうでない場合にも適用するためには、新しい仕組みが必要です。これまでの年金部会では、まだ具体的な議論は行われていません。

フリーランスといっても多様です。自らの判断で自由度の高い働き方をしている人がいる一方で、働く場所や時間を決められ、雇用労働者に近い働き方をする人も増えています。雇用が委託かという働き方の違いにかかわらず、勤労者には勤労者にふさわしい社会保障を享受できるようにすることが重要です。

また、現行制度では、社会保障の事業主負担を避けるために、雇用労働をフリーランスへの委託に置き換えようという誘因が働いてしまっており、働き方に中立的な社会保障制度とすることが必要です。このためには、フリーランス等への被用者保険（社会保険）の適用拡大が必要と考えます。

被用者でないフリーランス等に被用者保険（社会保険）を適用拡大するには、新しい仕組みの検討が必要です。具体的な方法としては、私は、雇用類似の関係に着目するアプローチと、事業所得に着目するアプローチの二つがあると考えます。前者だけでは対象にできる人が限られますので、後者の方法によるか、両方の併用が良いと思います。（詳しくは、「年金制度の理念と構造」の第10回（勤労者皆保険の実現に向けて）を参照ください。）

一つ目の「雇用類似の関係に着目して被用者保険を適用する手法」は、特定の発注者から継続して一定額以上の個人による役務提供の業務委託を受ける場合など、外形的に判定できる何らかの定義を定めて、これに該当する委託者と受託者を、「事業主」と「使用される者」とみなして適用してはどうか、というものです。その委託費を「労働の対償として受ける報酬」とみなして、標準報酬月額・賞与額を設定し、この「事業主」から、労使折半で保険料を徴収する仕組みとしてはどうか、というものです。

二つ目の「事業所得に着目して社会保険を適用する手法」は、働いて収入を得ている個人事業主は、自らが「事業主」と同時に「使用される者（被保険者）」でもあると位置づけてはどうか、というものです。そうすると、前年の所得税法の事業所得（必要経費控除後）に基づいて、一定の計算ルールにより概算標準報酬月額・賞与額を決定し、概算保険料を徴収することが考えられます。その後、次の年に年間所得が確定してから、確定標準報酬月額・賞与額を決定し、精算保険料を徴収または還付（当年の概算保険料から控除）することが考えられます。事業所得の額は、マイナンバー情報連携で取得し、システムにより効率的に事務処理を行うことが前提です。法人化している1人社長さんが事業主負担分と本人負担分を、事業の売上げから賄っていることと同様に、個人事業主本人が保険料の全額を負担する仕組みとしてはどうか、というものです。

## 被用者でない者に社会保険を適用する方法の検討例（筆者私見）

### 雇用類似の関係に着目したアプローチ

- ・特定の発注者から継続して一定額以上の個人による役務提供の業務委託を受ける者に義務適用  
→「使用される者」とみなして、「被保険者」とする
- ・その発注事業者 →「事業主」とみなす
- ・その委託費 →「労働の対償として受ける報酬」とみなして、標準報酬月額／賞与額を設定
- ・保険料 → 労使折半で、事業主（発注事業者）から徴収、本人分は委託費から差し引く

### 事業所得に着目したアプローチ

- ・前年の事業所得が一定額以上の者を「自営業被保険者」として義務適用  
→「事業主」＝「被保険者」
- ・所得税法の事業所得（必要経費控除後） →標準報酬月額／賞与額を設定
- ・保険料 → 本人が全額を負担（保険料が未納の場合は、年金給付に反映しない）

前年の事業所得に基づき  
概算標準報酬月額・賞与額を設定  
→毎月、概算保険料の徴収

事業所得が確定した後に  
確定標準報酬月額・賞与額を決定  
→精算保険料の徴収・還付

※事業所得の額は、マイナンバー情報連携で取得し、届け出を要さずに行う

このような制度を実現するとした場合には、事業者の事業経営に大きな影響がありますから、長い時間をかけて段階的に行う必要がありますし、実際の実務に即して十分な検討を行った上で、効率的に行うためのシステム整備にも十分な時間をかける必要があります。また、フリーランスやギグワーカーに限らず、個人事業主すべてに適用される報酬比例年金の議論、いわゆる「公的年金制度の一元化」につながる大きな課題です。

将来に向けた大きな検討課題として、議論を積み重ねていけたら良いと思います。

## 9. 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、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、私は、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。

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。

### 勤労者皆保険を進める意義

①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

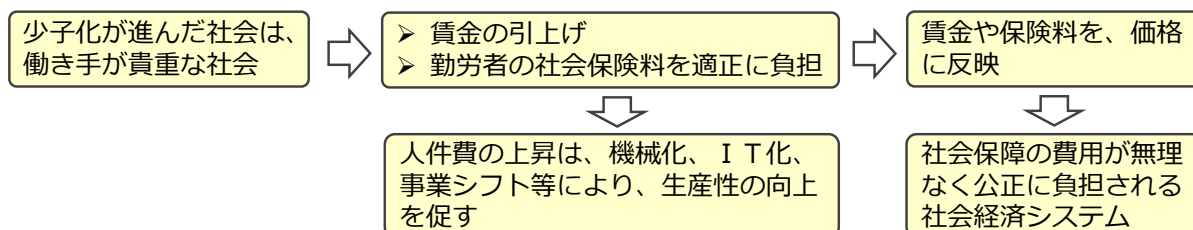
- ・全ての勤労者に報酬比例年金を適用し、**低年金を防止**する。

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

- ・社会保障が**働き方や雇用の選択を歪めない**ようにする。
- ・**自由で公平な企業間競争を歪めない**ようにする  
(事業主負担をしている企業と、事業主負担をしていない企業)

③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

- ・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**されていくようにし、負担回避が生じない普遍的な義務適用によって、**無理なく負担を共有していく社会経済システム**を作る。



③は、まだ政府の対外的説明では言われていませんが、これが重要と考えます。

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となれば、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、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。

そのような大きな視点を持ちながら、段階的な取組みとして一步進められるよう、次期年金制度改正で行う被用者保険の適用拡大の議論が行われていくと良いと考えます。

本年の2月13日に、「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」の第1回が開催されました。今後、関係団体へのヒアリングを行い、夏までにヒアリング等の結果の整理や、論点整理が行われる予定です。

※今回とりあげた内容については、次の論文で詳しく論じています。

「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

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/other/pdf/14212.pdf>

第10回 勤労者皆保険の実現に向けて

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/other/pdf/14242.pdf>

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

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/other/pdf/14727.pdf>

※年金制度についての詳しい説明は、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る解説もご参照ください。

<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=103988>

※本稿は、「年金時代」（社会保険研究所）に、2024年2月28日付けで掲載されたものです。

【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などを担当。2022年6月厚生労働省退官。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