

## 《税・社会保障改革シリーズ No.28》

2016年12月13日

No. 2016-34

# 厚生年金保険料に源泉徴収制度の導入を

調査部 主席研究員 西沢 和彦

## 《要 点》

- ◆本稿は、厚生年金の執行に焦点をあて、現在の仕組みと問題点を整理したうえで、1つの処方箋として厚生年金保険料への源泉徴収制度の導入を提案した。源泉徴収制度は、給与所得者の所得税等において用いられている仕組みであり、1月から12月における給与支払いの都度の暫定的な税額の徴収と1年終了後に確定した税額との差額調整（年末調整あるいは確定申告を通じて行われる）によって構成される。
- ◆現在、厚生年金の被保険者となるためには、事業主から常用雇用と認定され、日本年金機構に対し「被保険者資格取得届」が提出されていなければならない。その認定基準は、原則正社員の労働時間の4分の3以上とされている。
- ◆こうした仕組みをとっていることに起因し、次の問題点が生じる。（1）複数事業所勤務者のうち、数十万人から100万人規模と推測される低収入層が厚生年金から洩れてしまう。（2）複数事業所勤務者のうち、高収入層から収入に応じた保険料を徴収出来ているか不明である。（3）働き方の多様化によって事態が深刻化する懸念がある。
- ◆こうした問題点への有効な処方箋となるのが厚生年金保険料への源泉徴収制度の導入である。厚生年金への加入は、事業主の判断ではなく、本人が被用者として働いているか否かによって決定されることとする。具体的に、事業主は、給与支払いの都度、額の下限は設けず（源泉徴収時には現行の標準報酬下限88,000円を撤廃）、そこに厚生年金保険料率を乗じた額の半分を本人負担分として天引きし、残り半分の事業主負担分とともに日本年金機構に納付する。1年が終わると、日本年金機構が基礎年金番号あるいはマイナンバーを用いて被保険者1人ずつ年間収入と支払われた厚生年金保険料を名寄せし、必要に応じ、期中に納付してきた保険料と実際の保険料との差額を調整する。
- ◆源泉徴収制度導入により、年間収入105万6,000円（88,000円×12か月）以上の被用者は確実に厚生年金の被保険者となることが出来るなど複数の効果が期待できる。

本件に関するご照会は、調査部・西沢和彦宛にお願いいたします。

Mail: [nishizawa.kazuhiko@jri.co.jp](mailto:nishizawa.kazuhiko@jri.co.jp)

## 1. はじめに

年金制度は、多様で膨大な業務と手続きによって運営されている。制度への加入・保険料の決定・徴収・記録管理・相談・給付など、日本年金機構、事業主、被保険者それぞれの業務あるいは手続き（**執行**という）のあり方を改めることによって、国民の利便性向上や行政コスト削減のみならず、大規模な制度改正によらずとも制度が抱える課題に対応することも可能である。近年では、国税庁の持つ源泉徴収に関する情報の活用によって、日本年金機構は厚生年金の加入促進に顕著な成果を上げており、厚生年金適用事業所は、2013年度末の180万から2015年度末には197万へと17万事業所増加している（注1）。

そこで、本稿は、厚生年金の**執行**に焦点をあて、現在の仕組みと問題点を整理したうえで、1つの処方箋として厚生年金保険料への**源泉徴収制度**の導入を提案した。これは、現在の問題点を改善するという観点のみならず、政府が推し進める働き方の多様化を展望すればなおのこと重要である。なお、本稿は、厚生年金保険料について記述しているが、日本年金機構が中小企業勤務のサラリーマンを対象に併せて徴収している協会けんぽの保険料（現在、全国平均10%を労使折半）についてもほぼ同様のことがあてはまる。

## 2. 現在の仕組みと問題点

### (1) 現在の仕組み

厚生年金保険料率（現在18.182%）は、労使折半である。事業主によって、従業員本人負担分については給与と賞与から天引きされ、事業主負担分と合わせて日本年金機構に納付される。天引きであることはサラリーマンの給与等を対象とした**所得税（源泉所得税という）**における**源泉徴収制度**と同じであっても、それ以外では主に次のような相違点がある。

第1に、厚生年金の被保険者となるには、事業主から日本年金機構に、被保険者資格取得届が提出されていなければならない。届には、氏名、住所、生年月日、基礎年金番号、月額給与などが記載される。事業主から、当該従業員が**常用雇用**であると認定されてはじめてこの届が出される。よって、事業主から**常用雇用**と認定されなければ、厚生年金の被保険者となることはできない。ここがポイントである。

その認定基準は、正社員の労働時間の4分の3以上とされている。ただし、2016年10月から、正社員の労働時間の4分の3に満たずとも、週労働時間20時間以上、賃金月額8万8,000円以上、従業員501人以上の企業勤務などの要件を充足すれば厚生年金の被保険者になることとされている（注2）。これにより、新たに25万人が厚生年金の被保険者になると政府は推計している

---

（注1）日本年金機構「平成27事業年度業務実績報告書」第26回社会保障審議会年金事業管理部会（2016年8月4日）参考資料1として提出。

（注2）日本年金機構の説明は以下の通り。パートタイマー・アルバイト等でも事業所と常用的使用関係にある場合、被保険者となる。1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上である人は被保険者とされる。また、一般社員の所定労働時間および所定労働日数が4分の3未満であっても、下記の5要件を全て満たす場合、被保険者になる。①週の所定労働時間が20時間

(注3)。他方、所得税の場合、当然ながら給与の支払いを受ける側について特段の届け出は必要ない。

第2に、厚生年金保険料は、あらかじめ決められた額が1年を通じて天引きされる。月々の給与と天引きされる保険料の額とは関係がない。事業主は、毎年7月、厚生年金の被保険者になっている従業員1人ずつについて4~6月の平均給与に端数処理を施した額を**標準報酬**として**被保険者報酬月額算定基礎届**により日本年金機構に届け出る。標準報酬は1年間(9月から翌年8月まで)固定され、保険料率を掛け合わせた額のうち本人負担分が月々の給与から天引きされる。賞与については、その都度の支払額が保険料の賦課対象となる。

なお、あらかじめ決められた額を天引きするこうした方法は、住民税と共通している。住民税は、サラリーマンの場合、前年の所得に応じ計算された住民税額が12等分され、翌年の月々の給与から天引きされる。これを前年課税(対となるのが現年課税)という。よって、厚生年金保険料も住民税も月々の給与とそこから天引きされている額は関係がない。

他方、源泉所得税の税額は、月々の給与や賞与から計算され、かつ、それは予定納税である。すなわち、本来、所得税制においては、課税対象期間である1年が終了し、その年の所得の確定とともに税額も確定するのであって、1年が終了していない時点での月々の源泉所得税としての納税は、飽くまで見込み過ぎない。よって、1年終了後、事業主を通じた**年末調整**、あるいは、**確定申告**によって、納税額を確定し、源泉徴収されてきた税額との過不足が精算されることになる。

そのほか、厚生年金保険料には、次のような特徴もある。1つは、厚生年金保険料の賦課対象に上限と下限があることである。月々の給与は、下限88,000円、上限62万円、賞与は1回につき上限150万円となっている。対象には、通勤交通費などの現物も含まれる。もう1つ、厚生年金は、事業主が法人か個人かによって扱いに差がある。法人であれば、全て厚生年金の適用事業所になるが、個人の場合、従業員5人以上でなければ、申出がない限り厚生年金の適用事業所にならない。

## (2)現在の仕組みに起因する問題点

こうした仕組みをとっていることに起因し、いくつかの問題点がある。まず、**複数事業所勤務者のうち、低収入層が厚生年金から洩れてしまうこと**である。例えば、A事業所、B事業所で週19時間ずつ働き、それぞれから月7万円(時給換算921円)の給与収入を得ている人がいるとする(配偶者もないとする)。この人は、紛れもなく被用者であり、週労働時間38時間も正社員にほぼ匹敵する。ところが、前節で紹介したような厚生年金の仕組み上、A、Bそれぞれの事業所では常用雇用と認定されない。よって、A事業所からも、B事業所からもこの人に関し**被保**

---

以上あること。②雇用期間が1年以上見込まれること。③賃金の月額が8.8万円以上であること。④学生でないこと。⑤常時501人以上の企業(特定適用事業所)に勤めていること。

(注3) 第38回社会保障審議会年金部会(2006年3月14日)参考資料。

**険者資格取得届**は提出されない。A、B事業所の従業員規模が500人以下であれば、この人の労働時間が19時間を上回っても、正社員の4分の3に到達しない限り同様である。

その結果、この人は、本来被用者向けではない国民年金の被保険者となる。自営業者や農林漁業者向けに設けられた国民年金は、保険料は所得にかかわらず定額で、事業主負担がなく、受け取る年金も1階部分の基礎年金のみである。この人は、健康保険も、**国民健康保険（国保）**への加入となる。国保の保険料は市町村毎に異なるものの、総じて低収入層の負担感が重く、例えば、年収140万円から160万円の単身世帯の国保の保険料は、平均すれば、協会けんぽの労使計に相当する（西沢 [2011]）。

こうした人はどれくらいいるのだろうか。次の2つの統計が足がかりになる。1つは、国民年金の就業別加入状況である。国民年金には被用者が587万人おり、うち年収130万円以上の人が**276万人**と約半数を占める（注4）。そのなかには、厚生年金への加入義務がない事業所の勤務者、すなわち、従業員5人未満の個人事業所、クリーニング・飲食店・ビル清掃等のサービス業を営む個人事業所勤務者も含まれている。もともと、複数事業所勤務者であることにより厚生年金から洩れている人もいと推測される。

もう1つは、「就業構造基本調査」における副業を持つ人に対する本業と副業それぞれの従業上の地位に関する実態把握である。本業が非正規の職員・従業員であり副業も雇用者である人は**64万7,600人**となっている（注5）。これら2つを総合すると、複数事業所勤務者のうちの低収入層は数十万人から百万人の規模と考えられる。そこには、厚生年金保険料の事業主負担を嫌う事業主から就業調整を迫られ、一定の年収を確保するため、やむなくそうした就業形態をとっている人もいるはずである（注6）。

次に、複数事業所勤務者のうち、高収入層から収入に応じた保険料を徴収出来ていない懸念があることである。例えば、A事業所で週30時間、B事業所で週10時間働き、給与をAから月50万円、Bから月30万円得ている人がいるとする。計80万円である。年金制度上、標準報酬月額の上限は62万円なので、この人は62万円に保険料率18.182%をかけた保険料11万2,728円（労使計）を、A事業所、B事業所で給与に応じて按分する。これが本来の運営である。

もともと、その前提として、A事業所からはもちろん、B事業所からも**被保険者資格取得届**が日本年金機構に提出されていなければならない（注7）。A事業所は、保険料がB事業所と按分されれば、事業主負担が軽くなる。50万円に対する負担ではなく、62万円を按分した38万7,500円（ $=62万円 \times 50 / (50+30)$ ）に対する負担で済むためである。ところが、B事業所には被保険者資格取得届を提出するインセンティブがない。このような状況下、本来の運営が徹底されていない可能性がある。

（注4）厚生労働省「平成25年公的年金加入状況等調査」。ここでの表記では被用者ではなく会社員・公務員。

（注5）総務省「平成24年就業構造基本調査」第55表。

（注6）パートタイム労働者を対象とした厚生労働省の調査によれば、税や社会保険料負担を考慮して就労調整している人はおよそ7人に1人（15.6%）に上っている。「雇用の構造に関する実態調査（パートタイム労働者総合実態調査）平成23年」第24表。

（注7）さらに、本人から**2以上勤務届**が日本年金機構に提出される必要がある。

こうした保険料の過少徴収は、厚生年金であれば、将来の給付減として年金財政のマイナス影響も長期で見れば一定程度相殺される。他方、健康保険の場合、過少徴収は、純然たる保険料収入減となり、影響が大きい。

さらに、働き方の多様化によっても事態の深刻化が懸念される。例えば、政府は、兼業・副業の推進を唱える（注8）。兼業・副業を起点とした起業や本業との相乗効果などが期待されているためである。ところが、現在の厚生年金の仕組みは、兼業・副業と親和的ではない。兼業・副業が自営であればもちろん、雇用の形をとっていても兼業・副業先では常用雇用と認定されることは恐らくなく、兼業・副業での収入が標準報酬に算入されない可能性が高い。その分、年金財政にとっては保険料を取り洩れているといえ、本人たちにとっても将来の年金受給額が少なくなる。

あるいは、増加が見込まれているフリーランス、請負、委託など雇用関係によらない働き方に至っては（注9）、厚生年金の被保険者となるか否かのポイントとなっている常用雇用という概念がもはやない。こうした人たちは、国民年金の被保険者となる。

そのほか、保険料の賦課対象として標準報酬月額を用いていることなど見直すべき点は少なくない。標準報酬月額は、4～6月の平均給与から計算されるが、例えば、給与改定を7月としたり、4～6月の残業を抑えたりすることで意図的に標準報酬を低く設定することも可能となっており、事業主の裁量が働く余地を残している。

### 3. 源泉徴収制度の導入

#### (1) 源泉徴収の具体的な手順

こうした問題への有効な処方箋となるのが厚生年金保険料への源泉徴収制度の導入である。事業主は、自らの判断を介在させず、給与支払いの都度、それが少額であっても、支払額そのものを対象に厚生年金保険料を計算して、本人負担分を天引きし、事業主負担分をあわせて日本年金機構に納付する（厚生年金の被保険者となるか否か年間収入の閾値は残す）。具体的には次のような手続きが想定され、それは①1年の期中を通じたものと（例えば1月から12月）、②1年終了後の年末調整に相当するものとに大別される。

#### ① 1年の期中を通じた手続き

事業主は、給与支払いの都度、額の下限は設けず（すなわち源泉徴収時においては標準報酬月額の下限 88,000 円を撤廃する）、上限のみを存置し（注10）、そこに厚生年金保険料率を乗じた

（注8）経済財政諮問会議（2016年3月11日）資料2「600兆円経済の実現に向けて～好循環の強化・拡大に向けた分配面の強化～」

（注9）働き方改革実現会議（2016年10月24日）世耕経産大臣配布資料。

（注10）上限を撤廃するという案もあり得る。その場合、年金財政上、保険料収入は増えるが、将来の給付も増えるため長期的にみた数理的効果を見極める必要があり、かつ、政府の運営する年金制度が高額の年金を給付することの是非も論点となる。

額の半分を本人負担分として天引きし、残り半分の事業主負担分とともに日本年金機構に納付する。事業主による「常用雇用」の判断は介在させない。

所得税に比べ、厚生年金保険料の計算は簡単である。所得税の場合、被扶養者の有無・人数が税額に影響を与えるため、事業主は従業員の扶養状況を把握のうえ、給与所得控除と社会保険料控除を加味し、累進税率体系のもと税額を求めなければならない。他方、厚生年金の場合、給与額に保険料率を掛けるだけである。

## ②1年終了後の手続き

1年が終わると、日本年金機構が**基礎年金番号**あるいは**マイナンバー**を用いて被保険者1人ずつ年間収入と支払われた厚生年金保険料を名寄せする。年間収入の階層に応じ、次のような手続きがとられる。いわば**年金版の年末調整**である。もっとも、大多数の人については手続き不要であり、とりわけ事業主は何も必要ない。なお、以下の年間収入額は、国民年金保険料、および、厚生年金保険料の上下限から計算した例である。

### 〈105万6,000円未満〉

年間収入105万6,000円未満、すなわち、源泉徴収された保険料19万2,002円未満の人は、国民年金の被保険者として扱う。これは、厚生年金と国民年金の被保険者間の公平性確保の観点からやむを得ない。105万6,000円は、標準報酬月額下限の88,000円の12か月分である。下限は、そこに厚生年金保険料率18.182%を掛けた額が、国民年金保険料16,260円と著しく乖離しないよう設定されている。実際、 $88,000円 \times 18.182\% = 16,000円$ である。

わが国の年金制度は、厚生年金、国民年金いずれに加入していても、1階部分の給付は基礎年金で共通している。厚生年金には2階部分の給付もある。よって、月額88,000円（年間105万6,000円）より低い収入の厚生年金被保険者を許容すると、国民年金被保険者との間で公平性が保てなくなる（注11）。

そこで、次の手続きをとる（図表）。源泉徴収された保険料のうち事業主負担分は事業主に還付される。本人負担分の扱いは、本人の配偶者が厚生年金の被保険者か否かによって異なる。配偶者が厚生年金の被保険者の場合、本人は**国民年金の第3号被保険者**として扱われ（健康保険は配偶者の保険に被扶養者として加入）、予定納付された本人負担分保険料は還付される。

本人が単身、あるいは、配偶者が厚生年金の被保険者ではない場合、本人は**国民年金の第1号被保険者**として扱われ、源泉徴収された本人負担分の保険料は、国民年金保険料19万5,120円（16,260円×12か月）に充当の上、日本年金機構は、差額を追徴するか、免除手続きをとる。免除の場合、全額免除、半額免除、4分の3免除など免除レベルに応じ、源泉徴収された保険料は、免除後の保険料に充当されるか、還付される。

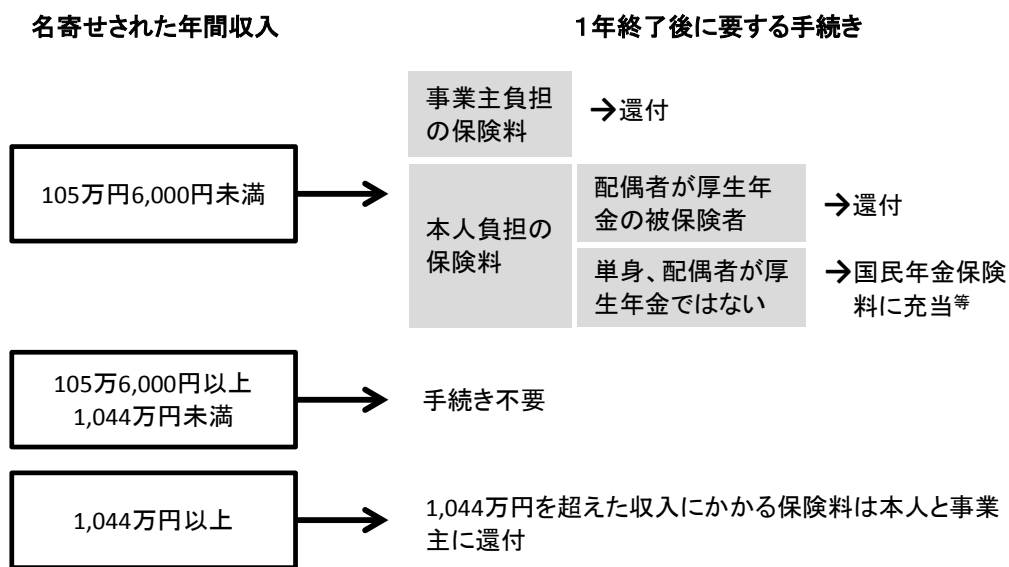
### 〈105万6,000円以上1,044万円未満〉

（注11）よって、現行制度を前提とするならば、永瀬〔2016〕「労働時間・年収要件撤廃を」というのは困難である。

手続き不要。1,044万円は、標準報酬月額上限 62 万円の 12 か月分と賞与上限の 150 万円の 2 回分の合計として設定している。

厚生年金の場合、所得税と異なり、所得控除がなく、かつ、(累進税率ではなく) 単一料率なので、複数事業所から給与を得ている場合などであっても、予定納付された保険料を合計すればそれで完結する。

(図表) 1年終了後に要する手続き



(資料) 日本総合研究所作成

### 〈1,044万円以上〉

年間収入 1,044 万円以上の分の保険料が本人と事業主に還付される。 こうした収入層の人は民間被用者のなかでは 4%程度である (注 12)。

### (2) メリットの再確認

厚生年金保険料への源泉徴収制度導入のメリットを改めて確認すれば、まず、複数事業所勤務者であっても、年間収入が 105 万 6,000 円以上あれば、確実に厚生年金の被保険者となることができる。 その効果として、2016 年 10 月からの適用拡大による推計 25 万人より大きな規模も期待できる。

複数事業所勤務者のうち高収入層からの保険料の過少徴収も防げる。 1 年の期中は、いったんそれぞれの事業所の給与に対する保険料を徴収した上で (上限 62 万円は存置)、1 年終了後、そ

(注12) 国税庁「平成 27 年分 民間給与実態統計調査」1 年を通じて勤務した給与所得者 4,794 万人のうちの年間給与 1,000 万円超の 209 万人の比率。

それぞれの事業所における按分負担の保険料との差額を本人と事業所に日本年金機構が還付すればよい。

次に、事業主の側に、保険料負担を理由とした労働者の就労調整の誘因がなくなる。保険料を源泉徴収する局面においては給与額に下限を設けていないため、給与支払いの都度、事業主は、必ず保険料の本人負担分および事業主負担分を日本年金機構に納付しなければならない。よって、事業主側に、労働者の就労調整を行うインセンティブがなくなる。ただし、本人の側は、配偶者が厚生年金の被保険者であるか否かによって異なる。配偶者が厚生年金の被保険者の場合、本人には、年間収入を105万6,000円未満に抑え、第3号被保険者にとどまる誘因は残る。これはわが国の年金制度に起因する問題である。

さらに、事務負担の軽減である。事業主は、**被保険者資格取得届、被保険者報酬月額算定基礎届**の日本年金機構への提出が不要になる。期中は、給与、賞与の支払い時に、源泉所得税にあわせ、支払額のうち上限以下の部分に対して18.182%の保険料率を掛けた額を日本年金機構に納めるだけであり、1年終了後も特段の手続きは必要ない。

日本年金機構にとっても、メリットがある。届出書類の受理とその後の事務がなくなるうえ、国民年金の保険料納付率向上も期待できる。現在、国民年金保険料の納付率向上は、日本年金機構にとって最重要課題の1つとなっている。国民年金の被保険者となっている被用者の一部が、厚生年金保険料への源泉徴収制度導入によって厚生年金の被保険者へ切り替わる、あるいは、国民年金の被保険者のままであるとしても、保険料が一部にせよ源泉徴収されることにより未納・不能欠損も減るはずである。

#### 4. おわりに

安倍晋三首相は、2016年8月3日の記者会見で、『『非正規』という言葉がこの国から一扫します』と述べている。年金制度が、こうした理想と整合的であろうとするならば、厚生年金への加入は、事業所にとって常用雇用であるか否かではなく、労働者本人が被用者として働いているか否かによって決定されるべきであろう。勤務先が1つなのか複数なのか、法人か個人か、従業員が何人かなどといったことは一切関係がないはずである。そのように、制度の発想を根本的に改めたうえで、それを徹底するためには、執行面においても源泉徴収制度導入という見直しが必要不可欠といえる。

以上

#### 〈参考文献〉

- [1] 永瀬伸子 [2016] 「パートの厚生年金加入課題は 労働時間・年収要件撤廃を」 日本経済新聞経済教室 2016年9月15日
- [2] 西沢和彦 [2011] 『税と社会保障の抜本改革』 日本経済新聞出版社

◆ 『日本総研 Research Focus』は、政策 이슈、経済動向に研究員独自の視点で切り込むレポートです。

