

年金制度改正の 議論を読み解く

10 被用者保険の適用拡大と 年収の壁

2024 年 11 月

日本総合研究所特任研究員 高橋俊之

2025 年の年金制度改正に向けた厚生労働省の社会保障審議会年金部会の議論も、終盤に入ってきました。制度改正の議論について、わかりやすく説明し、皆さんと一緒に考えます。

連載第 10 回は、11 月 15 日の年金部会で、被用者保険の適用拡大と、いわゆる「年収の壁」への対応について、年金局の案が示され、議論が行われましたので、その内容と論点について解説します。

□目次

1. 2025 年改正での被用者保険の適用拡大の案

- (1) 企業規模要件の撤廃
- (2) 賃金要件の撤廃
- (3) 時間要件の継続
- (4) 学生の適用除外の継続
- (5) 5 人以上個人事業所の非適用業種の解消
- (6) 5 人未満個人事業所の適用除外の継続
- (7) 複数事業所での労働時間等の合算は引き続き検討
- (8) フリーランス等の適用の在り方は引き続き検討

2. いわゆる「年収の壁」への制度的対応の検討案

- (1) 就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例の検討
- (2) いわゆる「年収の壁」の解消に向けて

3. 複数事業所勤務者に対する被用者保険の適用事務の簡素化案

- (1) 保険料計算のイメージ案
- (2) 保険料調整のイメージ案と検討課題

1. 2025 年改正での被用者保険の適用拡大

(1) 企業規模要件の撤廃

11 月 15 日の年金部会では、年金局から、図表 1 のとおり、短時間労働者及び個人事業所の被用者保険の適用範囲の見直しの方向性案が提示されました。

短時間労働者についての企業規模要件（現行では 2024 年 10 月から 50 人超規模に適用拡大）については、「経過措置として設けられた本要件については、**労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃することとしてはどうか。**併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、**必要な配慮措置や支援策**を講じることとしてはどうか。」としています。

年金部会では、必要な配慮措置や支援策についての意見はあったものの、**撤廃を進める方向で意見が一致**しました。進め方については、小林委員（日本商工会議所）からは、20 人規模で一旦区切るなど、事業者の実態に配慮しながら進めていただきたいという意見もありました。

今後の焦点は、**施行時期**であり、2020 年改正が、2022 年 10 月（100 人超規模）と 2024 年 10 月（50 人超規模）の 2 段階での施行となったことと同様の**段階施行**となるのか、あるいは、年収の壁を早期に解消できるように、より早い施行となるのか、与党のご議論を踏まえて年末までに決まると見込まれます。

図表1 被用者保険の適用範囲の見直しの方向性案(その1)

短時間労働者	労働時間要件 雇用保険の適用拡大に伴い本要件を引き下げるべきとの意見があった一方で、 保険料や事務負担の増加という課題は対象者が広がることでより大きな影響を与え、また、雇用保険とは異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きするべきか議論を深めることが肝要であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある等の意見があったことから、今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。
	賃金要件 就業調整の基準として意識されていること、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件についてどう考えるか。
	学生除外要件 就業年数の限られる学生を被用者保険の適用対象とする意義は大きくない、適用対象とする場合には実務が煩雑になる等の意見があったことから、 今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。
	企業規模要件 経過措置として設けられた本要件については、 労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃することとしてはどうか。 併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、 必要な配慮措置や支援策 を講じることとしてはどうか。

(資料) 2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料 1 (22ページ)

(2) 賃金要件の撤廃

短時間労働者の月 8.8 万円の賃金要件については、「就業調整の基準として意識されていること、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件についてどう考えるか。」という論点が示されました。どう考えるかとありますが、**最低賃金の引上げに伴い、賃金要件の撤廃をしてはどうか**という案です。

最低賃金が**時給 1016 円**を超えると、**週 20 時間以上働けば月 8.8 万円を超える**ことから、**賃金要件は実質的に意味をなさなくなります**。しかし、年収 106 万円の壁と世の中では受け止められていますから、「**106 万円壁**」を撤廃したという**アナウンス効果**は、とても大きいと思います。玉木部会長代理（大妻女子大学短期大学部教授）からも、「**8.8 万円という数字をなくすことで国民に向けてより簡明なメッセージを発することとなる**ことに鑑み、撤廃が適当と考えます。」という文書での意見がありました。

年金部会では、**賛同する意見が多数**を占めました。小林委員（日本商工会議所）からは、賃金要件を撤廃する場合は、全国 47 都道府県で最低賃金の上昇により月 8.8 万円を超える状況の達成を前提とすべき、という意見がありました。

その上で、是枝委員（大和総研主任研究員）や百瀬委員（流通経済大学教授）からは、**最低賃金法第 7 条に基づく「最低賃金の減額の特例許可」があった場合の取扱い**は検討すべきであるという意見がありました。この制度は、「**精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者**」などについて、最低賃金を一律に適用すると雇用機会を狭めるおそれがあるため、**使用者が都道府県労働局長の許可を受けて個別に最低賃金の減額**を行うことを認める仕組みです。減額が適用されて、8.8 万円を下回る賃金の場合も、現行の厚生年金の最低標準報酬月額 8.8 万円を適用すると、実質的な保険料率が上昇してしまうという論点です。

私も、8.8 万円以上の賃金要件を今回の制度改正で撤廃することに賛成です。2024 年 10 月からの最低賃金では、東京都（時給 1163 円）をはじめ、**12 都府県で 1016 円を上回っており、最低額の県の 951 円（秋田県）でも、3.4%以上の上昇が 2 年続けば、2026 年度には 1016 円を上回り**、全ての都道府県で賃金要件は意味が無くなります。

最低賃金の減額の特例許可があった場合の扱いについては、8.8 万円の標準報酬月額の等級は、より低い等級が定められている健康保険では 8.3 万円以上 9.3 万円未満が対象となっていますから、月額 8.3 万円未満である場合は、厚生年金でも特例的な低い等級を設けて適用するか、あるいは特例的に適用除外とするなどの対応が、考えられます。

(3) 時間要件の継続

短時間労働者の週 20 時間以上の時間要件については、「雇用保険の適用拡大に伴い本要件を引き下げべきとの意見があった一方で、保険料や事務負担の増加という課題は対象者が広がることでより大きな影響を与え、また、雇用保険とは異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きすべきか議論を深めることが肝要であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある等の意見があったことから、今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。」とされました。

時間要件を 2025 年改正で見直さないことについては、年金部会の委員に異論はありませんでしたが、次の 2025 年改正では、雇用保険に合わせて週 10 時間以上の適用拡大を行うべきという意見と、慎重に検討すべきという意見の両論がありました。是枝委員（大和総研主任研究員）からは、時間要件については、今回の見直しが困難だとしても、次の 2030 年改正までに 10 時間以上まで拡大するための方法論を確立すべきであることを今回の年金部会の議論のとりまとめに盛り込んでいただきたいという意見がありました。

内閣官房の全世代社会保障構築会議の 2022 年の報告書では、「週労働時間 20 時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、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、明確に「適用拡大が適当」としています。これに比べて、年金部会の資料では、慎重意見があることにも配慮した表現がとられています。

私は、「事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組み」である被用者保険の特性を踏まえても、次の 2025 年改正では、週 10 時間以上 20 時間未満の適用拡大を行うべきと考えます。

労働時間が週 20 時間未満でも、雇用労働である以上、雇用主は使用者として、被用者の社会保障についての一定の責任があると考えますし、週 10 時間以上 20 時間未満の従業員は、被用者という被保険者集団の支え合いのグループの中に、当然含まれるべきと考えます。同じ職場の仲間を仲間はずれに放置してしまうことは疑問です。パート労働者が多い職場では、週 10 時間以上のパートは、重要な戦力ですし、同じ職場で働く仲間と認識されていると思います。

その上で、国民年金保険料との調整の問題としては、月額賃金が 8.8 万円よりも少ない短時

間労働者について、厚生年金制度が持つ基礎年金部分の所得再分配機能の効果を及ぼすかどうかという場面では、検討する論点と考えます。

週 20 時間未満に適用拡大をした上での国民年金保険料との調整方法については、重複部分の還付案や、国民年金保険料との差額調整案などが提案されています。詳しくは、私の書籍「年金制度の理念と構造」の 144 ページからの説明と図表 10-8 で、少額の短時間労働者に適用拡大する所得再分配の構造として、論じています。ここで解説した A 案（厚生年金保険料の基礎部分を本人に還付する案）の場合は、賃金が少額の被保険者は、所得再分配の効果が及ぶ範囲外となり、B 案（国民年金保険料との差額を負担する案）の場合は、範囲内となります。

報酬比例の給付である厚生年金と異なり、健康保険では、医療費の給付は報酬に比例しませんから、賃金が少ない被用者を支え合いのグループに入れることをどのように考えるか、という意見もあるかもしれませんが、健康保険では既に法人の経営者は、最低標準報酬月額 5.8 万円から加入していますし、保険料負担をしていない被扶養者が適用拡大により健康保険の被保険者本人となって、保険料を負担するようになるメリットもあるのですから、問題はないと考えます。

（4）学生の適用除外の継続

短時間労働者の学生除外要件については、「**就業年数の限られる学生を被用者保険の適用対象とする意義は大きくない**、適用対象とする場合には実務が煩雑になる等の意見があったことから、**今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**」という案が示されました。

この案については、年金部会では、異論がありませんでした。

私は、今回の改正では、この要件を見直さないという結論は良いと思います。しかし、将来の課題としては、私は、**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考えます。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。また、学び直しによる再入学など多様な学生もいます。

（5）5 人以上個人事業所の非適用業種の解消

個人事業所の適用事業所の範囲については、図表 2 のとおり、「**常時 5 人以上の従業員を使用する個人事業所における非適用業種**については、**労働者の勤め先等に中立的な制度を構築する観点等から、解消することとしてはどうか。**併せて、**事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等**に留意し、**必要な配慮措置や支援策**を講じることとしてはどうか。」という案が示されました。

これについて、年金部会の委員からは異論はなく、賛同する意見が多数ありました。施行時期を含めた必要な配慮措置や支援策については、与党のご議論を踏まえて年末までに決まると見込まれます。

図表2

被用者保険の適用範囲の見直しの方向性案(その2)

個人事業所

常時5人以上の従業員を使用する個人事業所における非適用業種については、労働者の勤め先等に中立的な制度を構築する観点等から、**解消すること**としてはどうか。併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、**必要な配慮措置や支援策**を講じることとしてはどうか。

他方で、**常時5人未満の従業員を使用する個人事業所**については、本来的には適用すべきとの意見があった一方で、対象事業所が非常に多く、その把握が難しいと想定されること、国民健康保険制度への影響が特に大きいこと等から、**慎重な検討が必要との意見もあったことから、今回は適用しないこと**としてはどうか。

(資料) 2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1(22ページ)

複数事業所での労働時間等の合算

複数の事業所で勤務する者の労働時間等を合算することについては、実務における実行可能性等を見極めつつ、慎重に検討する必要があるとの意見を踏まえ、**引き続き検討**していくこととしてはどうか。

(資料) 2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1(39ページ)

フリーランス等

労働基準法上の労働者に該当しない働き方をしているフリーランス等への適用の在り方については、**まずは労働法制における議論を注視する必要があること、被用者保険が事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みであること等の意見を踏まえ、諸外国の動向等を注視しつつ、中長期的な課題として引き続き検討**していくこととしてはどうか。

(資料) 2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1(40ページ)

(6) 5人未満個人事業所の適用除外の継続

5人未満の個人事業所の適用については、「他方で、**常時5人未満の従業員を使用する個人事業所**については、**本来的には適用すべきとの意見**があった一方で、**対象事業所が非常に多く、その把握が難しいと想定されること、国民健康保険制度への影響が特に大きいこと等から、慎重な検討が必要との意見もあったことから、今回は適用しないこと**としてはどうか。」とされました。

これについて、「**今回は適用しない**」という結論については、**多くの委員は賛同**しましたが、**将来については、適用拡大をすべき**という意見が多数ありました。佐保委員（連合）からは、5人未満の個人事業所は適用外を維持する案となっているが、5人未満の個人事業所への適用もすべきという意見がありました。

駒村委員（慶應義塾大学教授）からは、理由の一つに国保への影響がというのがあがるが、国保は保険料の計算方法が逆進的な部分があり、被用者的な働き方をしている人にとってみると

明らかに不利なので、**国保の財政に影響を与えるから見送るというのはロジックとしてよろしくない**、それではこの問題は今後もなかなか解決できないではないかという話になる、という意見がありました。

私も、今回の 2025 年改正では適用しないことに賛成です。その理由は、**5 人未満の零細の個人事業所の経営に配慮して、適用拡大は時間をかけて段階的に進める必要があるから**です。

しかし、5 人未満個人事業所で働く従業員を、**将来低年金のまま放置して良いはずはありませんし、雇用や在り方に対して中立的な社会保障制度**とするためには、2030 年以降の改正では、適用拡大すべきと考えます。

「対象事業所が非常に多く、その把握が難しいと想定される」という点については、5 人未満個人事業所への適用拡大の効果は**従業員数で 70 万人程度**と推計されていますから、**事業所数では数十万カ所程度**です。

もちろん、未適用事業所をゼロにすることは、法人でもできていませんから、同じ零細事業者でも法人より事務手続きの能力が低いことが多い個人事業所では、なおさら容易ではありませんが、まず、法律で適用義務をかけた上で、**丁寧な周知をしながら、時間をかけて未適用事業所の適用促進**を行っていけば良いものです。制度運営とは、そういうものだと考えます。

日本年金機構では、未適用事業所の適用促進対策として、平成 27 年度から、**国税源泉徴収義務者情報を活用した適用促進対策を進めて効果**を上げています。これは、厚生年金保険法第 100 条の 2（資料の提供）第 2 項の「実施機関は、被保険者の資格、標準報酬又は保険料に関し必要があると認めるときは、官公署（実施機関を除く。）に対し、法人の事業所の名称、所在地その他の事項につき、必要な資料の提供を求めることができる。」という規定に基づいて、情報提供を受けているものです。日本年金機構の令和 5 年度業務実績報告書の 22 ページをみると、「国税源泉徴収義務者情報の活用により把握した適用調査対象事業所数は、平成 27 年 3 月末時点で約 97 万事業所（その後に新たに判明した事業所を合わせると約 162 万事業所）でしたが、加入指導による取組などにより令和 6 年 3 月末時点で約 16.2 万事業所まで減少しました。」とあります。これだけ多くの物量に対応している実績があるのですから、数十万カ所というのは、これに比べると必ずしも多くはありません。

現在、国税庁から情報提供を受け取っているのは、従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報に限られていますが、将来、従業員を雇い給与を支払っている個人事業所の情報も、受け取れるようになれば、ご案内の送付や、適用促進対策に活用できるようになります。政府が持つ他制度の情報との連携については、十分な検討が必要ですが、今後の課題として検討すると良いと思います。

また、「国民健康保険制度への影響が特に大きい」という点については、駒村委員の指摘のと

おり、これを適用拡大できない理由の一つに挙げると本末転倒になってしまうので、**国保と健保の財政力の格差**が拡大することについては、別途**医療保険制度内で調整**を検討していくことが必要と考えます。

(7) 複数事業所での労働時間等の合算は引き続き検討

複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合の適用の論点については、「**複数の事業所で勤務する者の労働時間等を合算**することについては、**実務における実行可能性等を見極めつつ、慎重に検討する必要がある**との意見を踏まえ、**引き続き検討**していくこととしてはどうか。」とされました。

引き続き検討という結論については、年金部会の委員に異なる意見はありませんでした。

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。

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おり、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。

社会保険でも、これと同様に、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。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、**届出遅れ、届出漏れ**が生じることは、避けられません。また、**届け出れば保険料負担や面倒な事務**が生じますから、**届け出にくい雰囲気**も生じます。

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**するなど、煩雑になることにも留意が必要です。

私は、**週10時間以上への適用拡大を次の2030年改正で検討すれば、複数事業所勤務のかなりのケースが適用**になると考えます。その場合、実務上の課題がある中で、「複数事業所での労働時間を合算して週10時間以上となる場合の適用」について併せて検討する必要性は、高くないと考えます。

(8) フリーランス等については引き続き検討

フリーランス等の適用の論点については、「労働基準法上の労働者に該当しない働き方をしているフリーランス等への適用の在り方については、まずは労働法制における議論を注視する必要があること、被用者保険が事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みであること等の意見を踏まえ、諸外国の動向等を注視しつつ、**中長期的な課題として引き続き検討**していくこととしてはどうか。」とされました。

引き続き検討という結論については、年金部会の委員に異なる意見はありませんでした。

私は、**雇用か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と考えます。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ており、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 章（勤労者皆保険の実現に向けて）を参照ください。）

2. いわゆる「年収の壁」への制度的対応の検討案

(1) 就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例の検討

年金部会では、年金局から、「就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例の検討の視点」という資料が示されました。（図表 3）

被用者保険の保険料は原則として**労使折半**ですが、**健康保険法**（健康保険組合の保険料の負担割合の特例）では、**事業主と被保険者とが合意の上、健康保険料の負担割合を被保険者の利益になるように変更することが認められています**。なお、被保険者間の相互扶助に基づく制度であるため、被保険者本人の負担をなくすこと（労働者 0 %・事業主 100 %）は認められていません。

年金局の資料では、「検討の視点」として、「**被用者保険の適用に伴う保険料負担の発生・手取り収入の減少を回避するために就業調整を行う層**に対し、健康保険組合の特例を参考に、**被用者保険（厚生年金・健康保険）において、従業員と事業主との合意に基づき、事業主が被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させることを認める特例**を設けることをどのように考えるか」としています。

この場合、給付については、「本特例を利用しても保険料負担の総額は変わらないため、本特例の適用を受ける者の給付（基礎年金・報酬比例部分）は現行通り」とし、保険料負担については、「本特例を利用した場合、労使の判断で労働者本人の保険料負担を軽減し、被用者保険の適用に伴う手取り収入の減少を軽減できるが、健康保険と同様、事業主が保険料全額を負担し、本人負担をなくすことは認めない」、としています。

図表3 就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例の検討の視点

□ 現行制度

○被用者保険の保険料は原則として労使折半であるが、健康保険法（健康保険組合の保険料の負担割合の特例）において、事業主と被保険者とが合意の上、健康保険料の負担割合を被保険者の利益になるように変更することが認められている。

※被保険者間の相互扶助に基づく制度であるため、被保険者本人の負担をなくすことは認められていない。

□ 検討の視点

○被用者保険の適用に伴う保険料負担の発生・手取り収入の減少を回避するために就業調整を行う層に対し、健康保険組合の特例を参考に、被用者保険（厚生年金・健康保険）において、従業員と事業主との合意に基づき、事業主が被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させることを認める特例を設けることをどのように考えるか。

① 給付について

・本特例を利用しても保険料負担の総額は変わらないため、本特例の適用を受ける者の給付（基礎年金・報酬比例部分）は現行通り。

② 保険料負担について

・本特例を利用した場合、労使の判断で労働者本人の保険料負担を軽減し、被用者保険の適用に伴う手取り収入の減少を軽減できる。ただし、健康保険と同様、事業主が保険料全額を負担し、本人負担をなくすことは認めない。

□ 特例を導入する場合の論点

○被用者保険では保険料は労使折半が原則であることや健康保険法では保険者単位で労使合意に基づき保険料負担割合を変更できることを踏まえ、今回検討する恒久的でない特例的な案の位置づけをどのように考えるか。

○一部の標準報酬月額者に限って特例を認めることをどのように考えるのか。

○健康保険法同様、標準報酬月額及び標準賞与額を対象とするか。

○厚生年金保険法及び健康保険法に限った特例とすることを他の社会保険制度との関係においてどのように整理するか。

（資料）2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1（49ページ）一部省略

年金部会では、この案については、許容する意見もあったものの、明確に反対する意見も多数ありました。

権丈委員（慶應義塾大学教授）からは、壁だ壁だと言われて何か制度を作れと言われて作った今の支援強化パッケージに比べ、**他からお金を持ってこようとはしていないことは評価していいと思う**、壁でもないのに人のお金を使って穴埋めしない原則を守っているので、**今の支援強化パッケージよりはいいと思う**、という意見がありました。

一方、たかまつ委員（笑下村塾代表取締役社長）からは、「年収の壁」の中で働いた方がお得だという考え方が就業調整につながり、女性の社会進出を抑制し、低年金や高齢女性の貧困にもつながっており、そのような考えを見つめ直す契機に今なっている中で、政府が出す施策には、どのような将来をつくっていくのかというメッセージが含まれるが、**壁の中で就業調整す**

ることが得だという考えに寄り添う形になり、誤ったメッセージになるとして、反対だという意見がありました。

小林委員（日本商工会議所）からは、**負担率を上げられる中小企業が多いとはとても思えない、待遇格差を助長し、人材の流出を深刻化させるだけだし、社内で差を付けることなど従業員の少ない企業ではありえないことだ**と思うので、賛成できないという意見がありました。

平田委員（働きかた研究所代表取締役）からも、**新たな企業間格差を生む、労働者の職場選別に複雑なバイアス**をかける、強者がさらに強者になる、地方の中小企業が全国展開のチェーンに労働力を奪われかねない、働く人に及ぼす影響もあり、**いったん作った特例は止めることが難しくなる**ことから、安易な仕組みの導入に反対という意見がありました。

私も、この案には、賛成ではありません。実際に行う企業はほとんど現れず、機能しないと思います。

労使で合意といっても、その企業の**従業員の多くは、もっと長く働いているので、20 時間の**周辺の人だけ事業主負担割合を引き上げること、**従業員側は不公平だから賛成できない**と考えるのが普通でしょう。健康保険組合の特例は、その企業の従業員全員について、被保険者の負担割合を軽減するものであり、これとは事情が異なります。

また、事業主側からも歓迎されないと思います。企業の負担で、手取りの減少を穴埋めしたい企業があるなら、今でも賃金を上げることにより行えます。2023 年 10 月から時限措置として開始されたパッケージでは、助成金があるから行う企業がありますが、「事業主の負担で負担割合を変える特例を作ったので、年収の壁対策を講じました」と政府が説明しようとしても、事業主側は事業主への「責任の押しつけだ」と反発するでしょう。

また、「いわゆる年収の壁を解消するためには、保険料の本人負担分の軽減が必要だ」、という発想を是認することになりますから、**給付に必要な社会保険料の負担についての理解を求めていく社会保障制度の本来の在り方**と照らして、かえって有害とさえ言えます。

こういう施策を無理に講じるよりも、企業規模要件の撤廃や、賃金要件の廃止、非適用業種の解消により、130 万円の壁や 106 万円の壁は、大部分が解消し、週 20 時間の「壁」は残るものの、所定内労働時間が基準であるし、給付も増えるメリットもあるので、**就業調整の問題は、今よりかなり改善する**、と丁寧に説明する方が良いと思います。その上で、20 時間の「壁」を制度的に無くすには、**20 時間未満の適用拡大が不可欠だが、これは、次の 2030 年改正に向けた次の課題として引き続き検討していく、と説明するのが誠実な政策だ**と思います。

週 20 時間の「壁」の解消にはまだ時間がかかりますが、事業主団体からは、就業調整の解消を急ぐために、週 20 時間未満の適用拡大を急いでほしいという意見は未だ出ていません。

(2) いわゆる「年収の壁」の解消に向けて

働き方の社会保険の適用区分の構造は、図表4のとおりです。

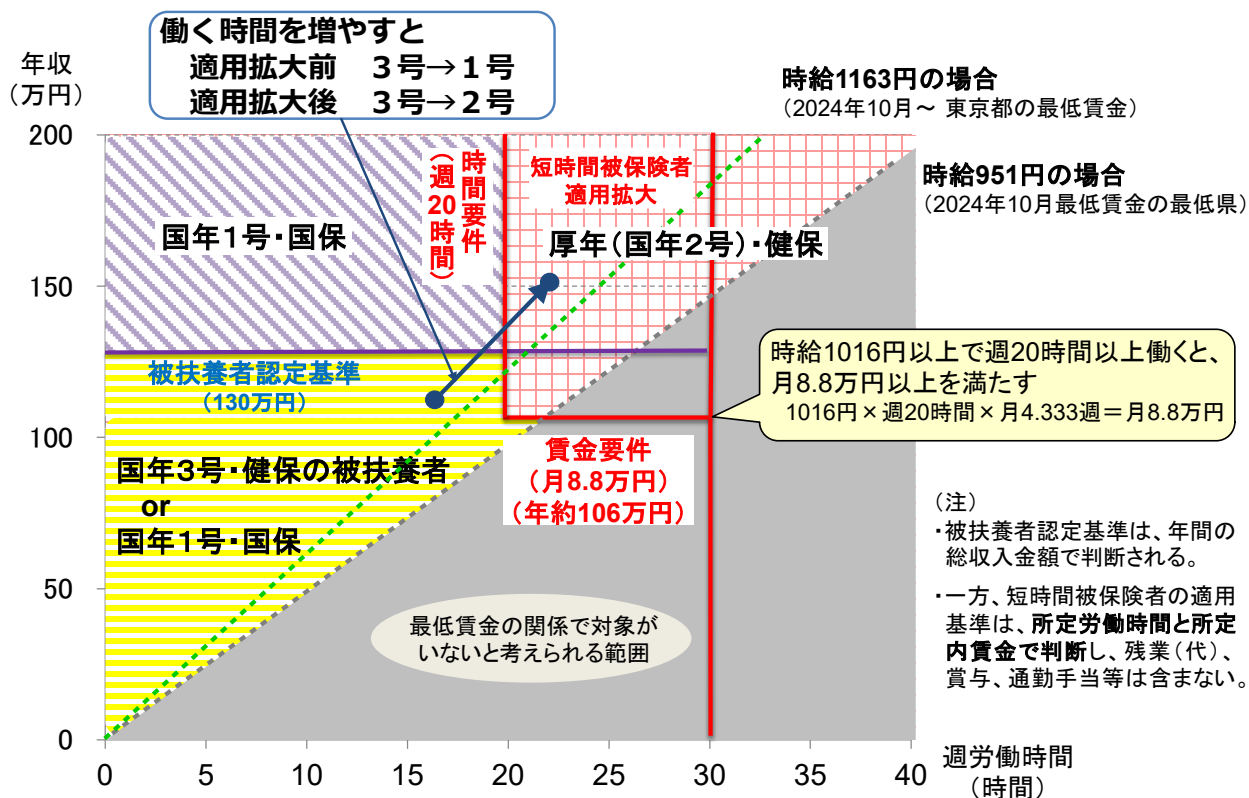
年収130万円は被扶養者認定基準であり、厚生年金・健康保険の被保険者の配偶者は、これを下回ると、国民年金第3号被保険者・健康保険の被扶養者となりますが、これを上回ると、被扶養から外れ、国民年金第1号被保険者・国民健康保険被保険者となり、独自の保険料が必要となります。

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。適用基準を超えて働くと、厚生年金・健康保険に適用となり、保険料負担は発生しますが、厚生年金がつくなど給付も増えますので、本人にメリットがあります。単身者の場合や、配偶者が自営業や非適用事業所で働く場合は、国民年金第1号被保険者・国民健康保険被保険者から、厚生年金・健康保険被保険者に移りますので、多くの場合、本人負担の保険料が安くなって給付が増えます。

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は、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、賃金要件は意味が無くなります。あと2年程で、全ての都道府県で最低賃金が1016円を上回ることは、1(2)で説明したとおりです。

図表4

働き方と社会保険の適用区分



いわゆる「年収の壁」と呼ばれるものの種類とその方向性について整理すると、図表5（筆者作成）のとおりです。

いわゆる「**103万円の壁**」は、**所得税**がかかり始める基準です。**基礎控除48万円と給与所得控除の最低保障額55万円の合計が103万円**ですから、年間収入が103万円を超えると、控除後の「所得」が生じ、本人に**所得税が賦課**されます。はじめは少額な所得税ですから、配偶者の場合、**手取収入は減少しないので、本来は「壁」ではありません**。ただし、**企業の配偶者手当の基準**になっている場合もあり、その手前で就業調整する人もいます。また、**19歳以上23歳未満**の若い人で、親の被扶養者になっている場合は、年間の合計所得金額が48万円以下の基準（給与のみの場合は給与収入が103万円以下）を超えると、「**特定扶養親族控除63万円**」がなくなり**親の税額が増える**ので、その手前で就業調整する人もいます。

103万円については、先般の衆議院選挙で、自民・公明の与党が過半数を割り込み、国民民主党が103万円の大幅な引上げを公約として議席を増やしたことから、現在、控除額を増額して、**課税の下限の基準を引き上げる**こと等について、**与野党で協議中**です。これは、税制改正の論点です。

図表5

いわゆる「年収の壁」の解消に向けて

（筆者作成）

	概 要	方向性
103万円 所得税	年間収入が103万円を超えると、控除後の「所得」が生じ、本人に所得税が賦課される ※基礎控除48万円＋給与所得控除の最低保障額55万円＝103万円 ※配偶者の場合、手取収入は減少しないので「壁」ではないが、企業の配偶者手当の基準になっている場合もある。 ※19歳以上23歳未満の親の被扶養者の場合、「特定扶養親族の控除63万円」がなくなり親の税額が増える	➤控除額を増額して、課税の下限の基準を引き上げる等について、与野党で協議中（税制改正）
106万円 被用者保険 （本人）	雇用契約の所定内労働時間が週20時間以上で、所定内賃金が月8.8万円以上であると、被用者保険（厚生年金・健康保険）が適用され、保険料負担が生じる ※時間外手当、通勤手当、賞与等は含まれない。 ※超えると給付が増えるので、メリットがある。 →「壁」と言うよりステップアップできる「段差」 ※働く時間を増やせば手取りも増やせる。	➤最低賃金が時給1016円を超えると、週20時間働けば月8.8万円を超えるので、106万円の壁はなくなる（賃金要件の撤廃の方向） ➤週20時間未満への適用拡大をすれば、段差がなくなり、週20時間の壁もなくなる（雇用保険は2028年に週10時間以上で適用）
130万円 被用者保険 （被扶養者）	被扶養者の年間収入の見込額が130万円以上となった場合、被扶養者でなくなり、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる ※負担が増えても給付が増えないので「壁」	➤企業規模要件を撤廃すれば、週20時間で被用者保険が適用となるので、適用事業所では、130万円の壁はなくなる
150万円 配偶者控除	年間収入が150万円を超えた場合、配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少する	➤超えても、世帯の手取り収入は減少しないので、壁ではない

次に、いわゆる「**106 万円の壁**」については、雇用契約の**所定内労働時間が週 20 時間以上**で、**所定内賃金が月 8.8 万円以上**であると、**被用者保険（厚生年金・健康保険）が適用**され、保険料負担が生じる基準です。所定内労働時間には、残業時間は含まれず、所定内賃金には、時間外手当、通勤手当、賞与等は含まれません。この基準以上で働くと、給付が増えるので、本人にメリットがありますから、これは**ステップアップできる「段差」**であって、「壁」ではないという専門家の意見もあります。また、働く時間を増やせば手取りも増やせるので、メリットを説明して、**働く時間を伸ばす**ようにお勧めするのが、重要です。

106 万円については、**最低賃金が時給 1016 円**を超えると、週 20 時間働けば月 8.8 万円を超えるので、**106 万円の壁は解消**します。実質的に空振りの規定になるのですが、国民に対して分かりやすく明確なメッセージを発することができますので、**賃金要件の撤廃の方向**が年金部会の資料で明示されました。

残るのは、いわゆる「**20 時間の壁**」ということになりますが、今後、**週 20 時間未満への適用拡大**を行えば、**週 20 時間の壁も解消**します。雇用保険は 2028 年 10 月に週 10 時間以上の適用拡大を実施する法律改正が既に成立していますから、厚生年金・健康保険についても、その次の 2030 年改正で検討する課題になると考えます。

そして、いわゆる「**130 万円の壁**」は、**被用者保険の被扶養者認定基準**であり、被扶養者の年間収入の見込額が 130 万円以上となった場合、被扶養者でなくなり、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じるものです。**扶養の範囲で働いていた人の場合、これを超えると負担が増えても給付が変わらないので、確かに「壁」**です。

130 万円の壁は、**週 20 時間以上の適用拡大の企業規模要件が撤廃**されると、週 20 時間で適用になるので、適用事業所においては、**130 万円の壁は解消**します。また、5 人以上個人事業所の非適用業種の解消を行うことで、該当の事業所でも解消します。

残るのは、週 20 時間以上の短時間労働者の適用除外になっている**学生**や、非適用の**5 人未満個人事業所**のほか、**自営業・フリーランス**の人が残ります。また、**時給が高い人**にも残り、例えば時給が 1500 円であれば、週 17 時間で年収 130 万円を超えます。被用者保険の更なる適用拡大が必要です。

被扶養者認定基準の **130 万円**は、**1993（平成 5）年 4 月**に引き上げられて以来、**据え置**かれており、これを引き上げることは、**第 3 号被保険者や被扶養配偶者の制度を不公平**とみる立場からは、反対意見が強いです。私は、これまでの物価上昇分に見合う 10%程度の引上げであれば、範囲を実質的に維持するものと説明できると考えますが、週 20 時間以上の適用拡大の企業規模要件の撤廃よりも後であるべきと考えます。

なお、150 万円は、配偶者控除の基準で、年間収入が 150 万円を超えた場合、配偶者が受け

る配偶者特別控除が段階的に減少します。これは、超えても、世帯の手取り収入は減少しないので、壁ではありません。

いわゆる「年収の壁」の問題については、正しい理解を浸透させることが重要です。

3. 複数事業所勤務者に対する被用者保険の適用事務の簡素化案

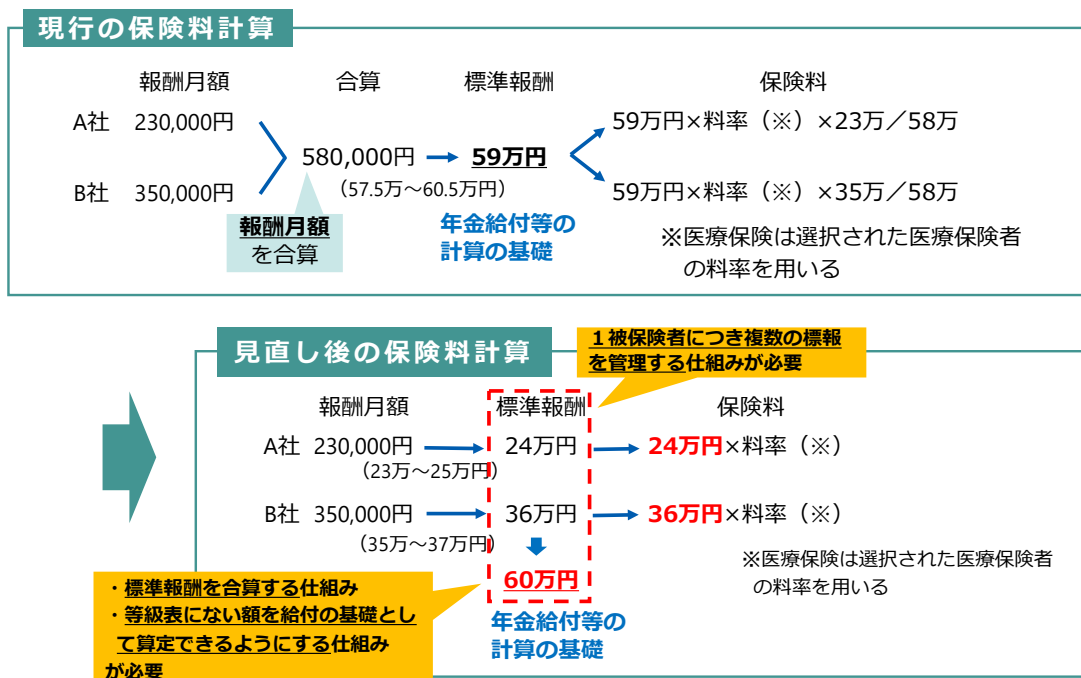
(1) 保険料計算のイメージ案

被用者保険で、**複数事業所に勤務する場合の現在の適用徴収事務は、非常に複雑**ですので、**簡素化の必要性**がかねてから指摘されています。11月15日の年金部会には、年金局から見直し案が提示されました。

現在の事務処理方法は、図表6の上段の「**現行の保険料計算**」のように、「**1人の被保険者が持つ標準報酬月額**は**1つ**」という考え方に基きます。複数の事業所から受け取る**報酬月額を合算**した上で、等級表に当てはめて、**標準報酬月額**を決め、これに保険料率を乗じて、**保険料額を計算**します。その上で、その**保険料額を、各事業所の報酬月額で按分**し、各事業所で負担する保険料額を算出します。

図表6 複数事業所勤務者の適用事務の見直し案（保険料計算のイメージ①）

【原則】合算した標準報酬が標準報酬月額等級の**上限に満たない者**



(資料) 2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1 (34ページ上段)

言葉が分かりにくいので説明しますと、「標準」がついた報酬額とついていない報酬額の違い

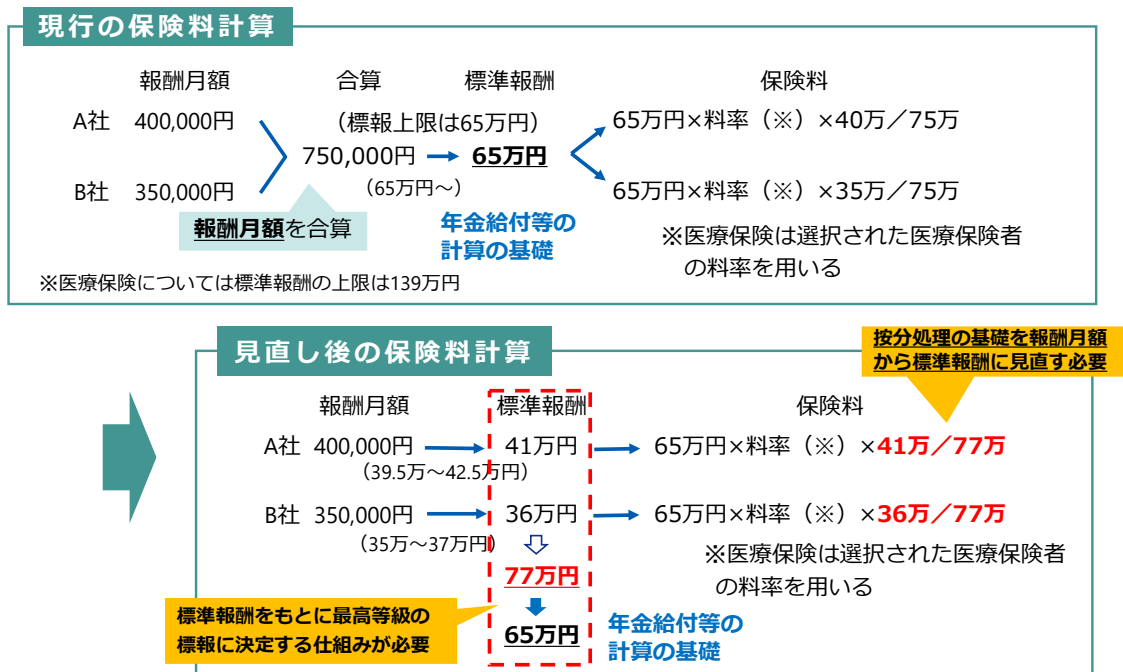
は、実際の毎月の賃金額を「報酬月額」と呼び、これを例えば 57.5 万円以上 60.5 万円未満であれば、等級表に当てはめて 59 万円を「標準報酬月額」とする、という仕組みです。給付の計算を簡素化するとともに、多少の賃金変動でも標準報酬月額の変更が生じないようにするためのものです。標準報酬月額の等級には、上限と下限があります。また、賞与についても、実際の賞与の額を「賞与額」と呼び、千円未満を切り捨てて、上限をカットしたものを「標準賞与額」と呼びます。

これに対して、図表 6 の下段の「見直し後の保険料計算」では、「**複数事業所に勤務する被保険者は勤務先ごとに複数の標準報酬月額を持つ**」という考え方に変更されます。1 被保険者につき複数の標準報酬月額を年金加入記録として管理し、給付の段階で、**これらの標準報酬月額を合算した額を給付の計算の基礎**とします。標準報酬月額を合算しますので、等級表にない額を給付の基礎として算定できるようにする給付システムに改めます。これにより、標準報酬月額等級の上限に満たない場合には、**報酬月額を合算してから保険料計算をして按分する**という事務がなくなるので、適用徴収の事務が大幅に簡素化されます。

ただし、**標準報酬月額上限の 65 万円以上に該当する場合には、見直し後も保険料の按分処理が必要です**。図表 7 の下段の「見直し後の保険料計算」のように、標準報酬月額上限の 65 万円に保険料率を乗じた上で、**各事業所の標準報酬月額の比率に応じて、各事業所に保険料額を按分**します。標準報酬月額上限の 65 万円が、給付の計算の基礎となります。

図表7 複数事業所勤務者の適用事務の見直し案（保険料計算のイメージ②）

【例外】 合算した標準報酬が標準報酬月額等級の**上限に該当する者** ⇒ 見直し後も保険料の按分処理が必要



(資料) 2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1 (34ページ下段)

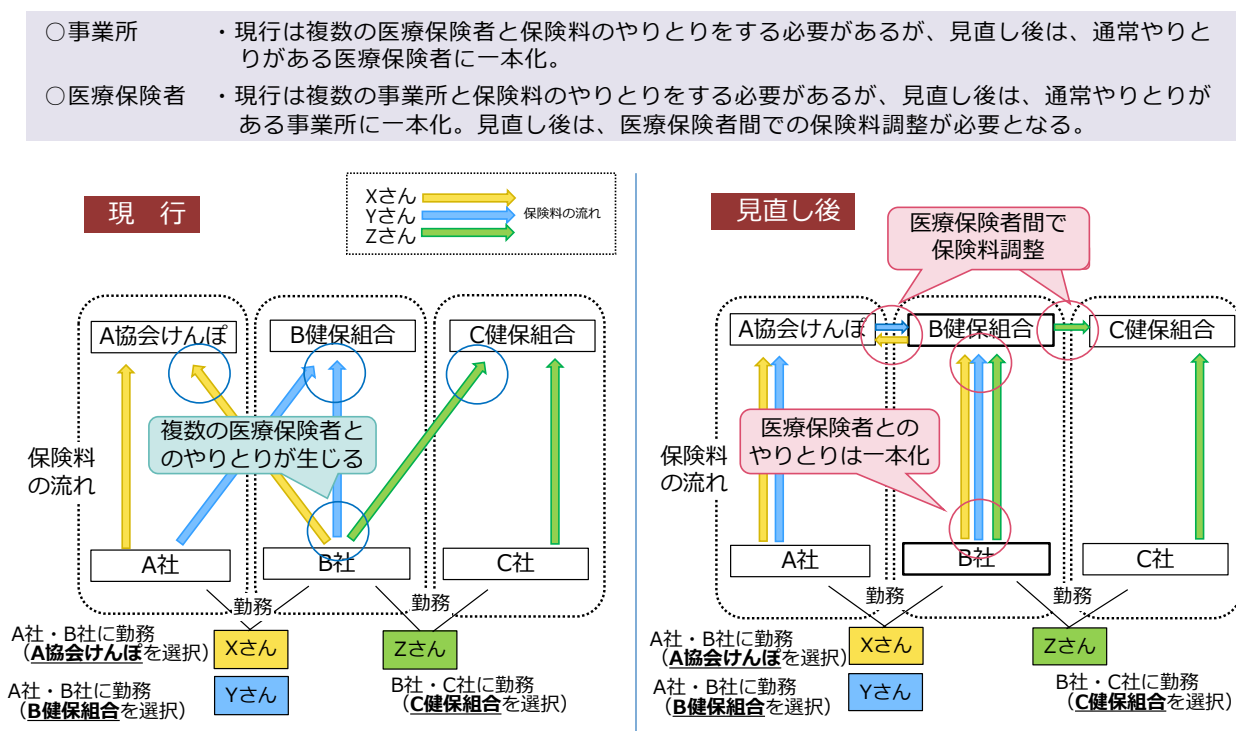
(2) 事務の流れと保険料調整のイメージ案

厚生年金の場合は、**保険者は国で、保険料率も単一**ですが、事業所は所在地に応じて管轄事務所が決められています。現行の事務では、複数事業所勤務の場合は、**被保険者が主たる事業所（選択事業所）を決定し、その事業所を管轄する年金事務所（選択年金事務所）に選択届を提出**します。各事業所には、この選択年金事務所から、**按分した保険料額が通知**され、通知された納入告知書に基づいて、各事業所は、本人負担分と事業主負担分を合わせて**保険料を納付**します。

見直し案では、各事業所は、**それぞれの事業所を管轄する年金事務所とやりとりをすれば良いことに簡素化**されます。

さらに、**健康保険**の場合は、現行事務はさらに複雑です。図表8の左側の「現行」のように、**協会けんぽと健保組合で保険者が異なる**ことがありますから、被保険者は、選択事業所を決めることで、その事業所を管轄する**医療保険者（選択医療保険者）から給付（医療や傷病手当金の給付、健診などの保健事業）を受ける**ことになります。どちらの医療保険者から**健康保険の被保険者証を交付**するか決める重要な手続です。これは、マイナンバーカードの健康保険証利用でも同じです。また、**保険者によって、保険料率も異なります**。協会けんぽでも、都道府県が異なれば保険料率が異なります。現行の事務では、各事業所は、**選択医療保険者の保険料率で、選択医療保険者に、保険料を納付**します。

図表8 複数事業所勤務者の適用事務の見直し案（医療保険における保険料の流れ）



(資料) 2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1 (33ページ)

これに対して、**見直し案**では、図表 8 の右側の「見直し後」のように、各事業所は、それぞれを**管轄する事業所とやりとりをすれば良く、医療保険者間で保険料調整（非選択保険者から選択保険者への保険料の回付）**を行うことになり、事業所の事務は大幅に簡素化されます。

私は、保険者間での保険料の回付の事務は、**年に 1 回まとめて行うとともに、協会けんぽの適用徴収事務を法律で国から委任・委託**されている**日本年金機構**を中心に、**全国の多数の健康保険組合との間で効率的にやりとりを行うことができるシステムを構築**して、医療保険者の事務負担が軽減できる仕組みを工夫するのが良いと考えます。

以上をまとめますと、**現行の事務の課題**として、第 1 に「**複数事業所勤務者については個別管理が必要**」であり、事業所は、自社の他の被保険者と共通の人事給与システムでは複数事業所勤務者を管理できず、個別管理が必要です。これは、選択届の提出により遡及して保険料の修正が発生することや、報酬月額を合算し選択保険者の保険料率で保険料額を算定する必要があること等が要因です。

また、第 2 に「**現行の事務では他の事業所における変更等の影響が生じること**」であり、自社で報酬月額に変更がなくとも、もう一方の事業所において報酬月額に変更があった場合には自社の保険料にも影響が生じる（標準報酬月額に変更がなくとも、わずかな報酬月額の変更で保険料額が変動する）という点があります。

そして第 3 に「**現行の事務では手続先保険者の増加**」であり、非選択事業所にとっては、通常はやりとりのない選択年金事務所・選択医療保険者とのやりとりが発生します。

日本年金機構や医療保険者においても、現行の事務では、2 以上該当者に係る各事業所の情報を管理・処理する必要があり、事務負担が大きいこと、選択年金事務所・選択医療保険者は、通常はやりとりのない事業所とのやりとりが発生することが課題です。

見直し案では、第 1 に「**それぞれの事業所において保険料算定を可能とし、可能な限り事業者における複数事業所勤務者の個別管理をなくす**」、第 2 に「**各事業所は管轄する年金事務所・医療保険者とのやりとりのみで処理を完結できるようにする**」ということで、大幅に事務が簡素化されます。

その上で、論点として残るのが、**選択保険者と非選択保険者の保険料率が異なる場合の扱い**です。現行と同様とするならば、図表 9 の上段のように、**非選択保険者は、選択保険者の保険料率で非選択事業所から保険料を徴収し、非選択保険者から選択保険者へ、選択保険者の保険料率で保険料を回付することになります**。この場合は、保険者間で、相手方の保険料率を把握する必要がありますし、非選択事業所との間で、個別管理の事務が残ります。

これに対して、図表 9 の下段の「**(参考案) 医療保険者における事務負担軽減に重点を置いた案**」であれば、**保険料率の非選択化**を行い、**非選択医療保険者は、自分の保険料率で保険料**

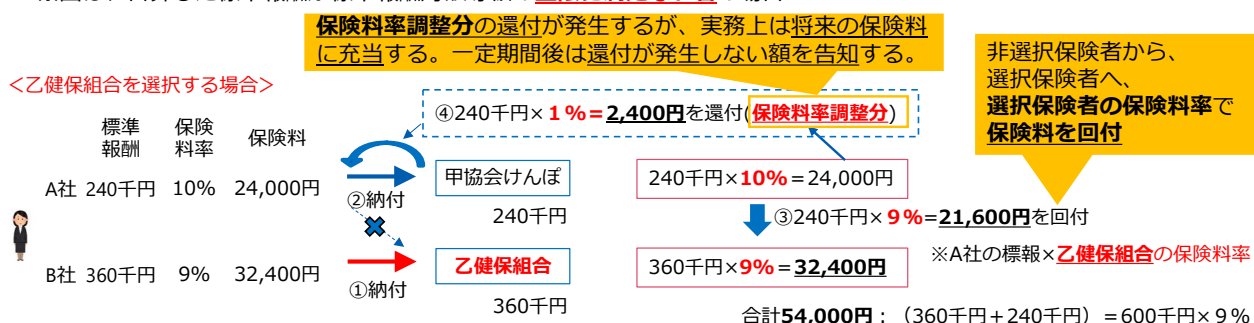
を徴収すれば良く、また、選択医療保険者へ保険料を回付するに当たって、自分の保険料率で計算した保険料を回付すれば良いことになり、事業所においても、保険者においても、**個別管理の事務が減ります**。

この論点については、年金部会では、是枝委員（大和総研主任研究員）から、**被保険者がそれぞれの勤め先で、他の被保険者と同じ保険料率を支払うだけのこと**であり、その方が他の被保険者との**保険料負担の公平性**が保てて良いし、保険者にとっても、対象となる人数はごくわずかなので、**保険財政への影響は軽微**と考えられるとして、**参考案の方が望ましい**という意見がありました。私も、参考案の方法をとって、医療保険者や事業所の事務負担を軽減した方が良いと思います。

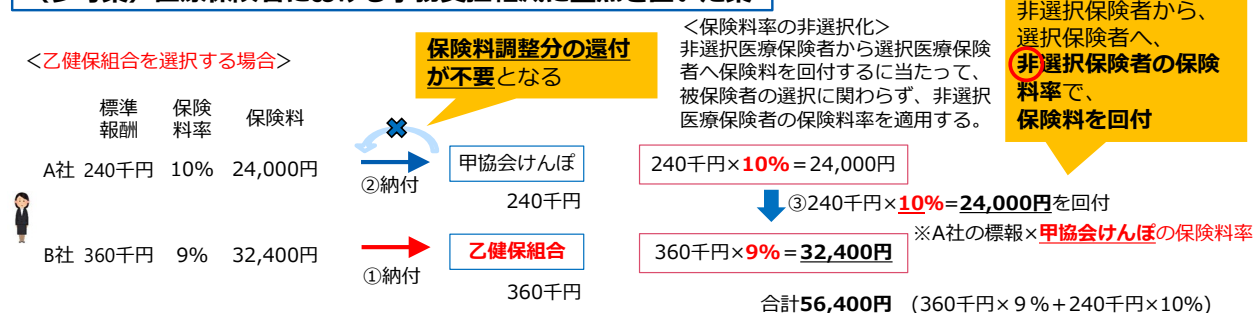
複数事業所勤務者の事務については、今後、被用者保険の適用拡大が進むと、複数事業所勤務の被保険者が増える見込まれますので、事業所にとっても、保険者にとっても、事務が簡素化されるよう、**詳細を早急に詰めて、システム開発などの準備に取りかかる必要があります**。

図表9 複数事業所勤務者の適用事務の見直し案（保険料調整のイメージ：医療保険）

※図は、合算した標準報酬が標準報酬月額等級の**上限に満たない者**の場合



（参考案）医療保険者における事務負担軽減に重点を置いた案



（資料）2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1（36ページ、37ページ）

※今回とりあげたテーマについては、筆者の書籍「年金制度の理念と構造—より良い社会に向けた課題と将来像」([社会保険研究所](#)、2024 年 4 月 23 日新刊) の第 9 章（被用者保険の適用拡大）、第 10 章（勤労者皆保険の実現に向けて）でも論じています。

※本稿は、「年金時代」(社会保険研究所) に、2024 年 11 月 27 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。同年 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