

年金制度改正の 議論を読み解く

16. 年金制度改正法案の 解説（その1）

2025 年 5 月

日本総合研究所特任研究員 高橋俊之

2025 年 5 月 16 日に、「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」が閣議決定され、国会に提出されました。

厚生労働省が公表した法律案、法律案の概要資料、これまでに社会保障審議会年金部会で公表された資料等を基に、法律案による改正内容について、4 回に分けて解説します。

□目次

1. 改正案の項目と提出までの経過
2. 被用者保険の適用拡大
 - (1) 短時間労働者への適用拡大
 - (2) 個人事業所における非適用業種の解消
 - (3) 被用者保険の適用拡大に伴う被保険者と事業主への支援等
 - (4) 被用者保険の適用拡大による効果と影響
3. 在職老齢年金制度の見直し

1. 改正案の項目と提出までの経過

2025 年 5 月 16 日に閣議決定し国会に提出された「**社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案**」の概要は、図表 1 のとおりです。

この法案は、社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、**働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度**を構築するとともに、**所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定**を図るため、所要の改正を行うものです。

改正項目は、①**被用者保険の適用拡大**、②**在職老齢年金制度の見直し**、③**遺族年金の見直し**、④**標準報酬月額の上限の段階的引上げ**、⑤**個人型確定拠出年金の加入可能年齢の引上げ**、⑥**その他**と、大変多岐にわたっています。

図表 1 社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案の概要

改正の趣旨
社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定を図るため、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、遺族年金の見直し、標準報酬月額の上限の段階的引上げ、個人型確定拠出年金の加入可能年齢の引上げ等の措置を講ずる。
改正の概要
I. 働き方に中立的で、ライフスタイルの多様化等を踏まえた制度を構築するとともに、高齢期における生活の安定及び所得再分配機能の強化を図るための公的年金制度の見直し 1. 被用者保険の適用拡大等 ① 短時間労働者の適用要件のうち、賃金要件を撤廃するとともに、企業規模要件を令和9年10月1日から令和17年10月1日までの間に段階的に撤廃する。 ② 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消し、被用者保険の適用事業所とする。 ※ 既存事業所は、経過措置として当分の間適用しない。 ③ 適用拡大に伴い、保険料負担割合を変更することで労働者の保険料負担を軽減できるとし、労使折半を超えて事業主が負担した保険料を制度的に支援する。 2. 在職老齢年金制度の見直し 一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額を50万円（令和6年度価格）から62万円に引き上げる。 3. 遺族年金の見直し ① 遺族厚生年金の男女差解消のため、18歳未満の子のない20～50代の配偶者を原則5年の有期給付の対象とし、60歳未満の男性を新たに支給対象とする。これに伴う配慮措置等として、5年経過後の給付の継続、死亡分割制度及び有期給付加算の新設、収入要件の廃止、中高齢寡婦加算の段階的見直しを行う。 ② 子に支給する遺族基礎年金について、遺族基礎年金の受給権を有さない父母と生計を同じくすることによる支給停止に係る規定を見直す。 4. 厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ 標準報酬月額の上限について、負担能力に応じた負担を求め、将来の給付を充実する観点から、その上限額を65万円から75万円に段階的に引き上げる（※）とともに、最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールを導入する。 ※ 68万円→71万円→75万円に段階的に引き上げる。 II. 私的年金制度の見直し ① 個人型確定拠出年金の加入可能年齢の上限を70歳未満に引き上げる。 ② 企業年金の運用の見える化（情報開示）として厚生労働省が情報を集約し公表することとする。 III. その他 ① 子のある年金受給者の保障を強化する観点から子に係る加算額の引上げ等を行いつつ、老齢厚生年金の配偶者加給年金の額を見直す。 ② 再入国の許可を受けて出国した外国人について、当該許可の有効期間内は脱退一時金を請求できないこととする。 ③ 令和2年改正法附則による検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるため、報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を、配慮措置を講じた上で次期財政検証の翌年度まで継続する。
このほか、遺族年金の受給要件に係る国民年金法附則第9条第1項のほか、同法、厚生年金保険法、協定実施特例法、確定給付企業年金法及び社会保険審査会法等について、令和2年改正法等で手当する必要があった規定の修正等を行う。
施行期日
令和8年4月1日（ただし、Ⅲ③は公布日、Ⅰ1③は令和8年10月1日、Ⅰ4（68万円へ引上げ）は令和9年9月1日、Ⅰ1④（企業規模要件）は令和9年10月1日、Ⅰ1④（賃金要件）・Ⅱ①は公布から3年以内の政令で定める日、Ⅰ4（71万円へ引上げ）は令和10年9月1日、Ⅰ3・Ⅲ①は令和10年4月1日、Ⅰ4（75万円へ引上げ）は令和11年9月1日、Ⅰ1②は令和11年10月1日、Ⅲ②は公布から4年以内の政令で定める日、Ⅱ②は公布から5年以内の政令で定める日）
（資料）2025年5月16日 厚生労働省資料

法案提出に至るまでの議論の経過を振り返りますと、**社会保障審議会年金部会**は、2022年12月25日から2024年12月24日まで24回開催され、同月25日に「社会保障審議会年金部会における議論の整理」がとりまとめられました。

この間、**2024年の年金財政検証の結果**が、2024年7月3日の年金部会で報告・公表されました。また、「**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**」が、2024年2月13日から7月1日まで8回にわたり開催され、7月3日に「議論の取りまとめ」がまとめられ、同日の年金部会に報告・公表されました。

さらに、**社会保障審議会企業年金・個人年金部会**では、2022年11月14日から2024年12月26日まで21回開催され、同月27日に「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」がとりまとめられました。

通常であれば、9月頃から与党の自由民主党の社会保障制度調査会年金委員会と公明党の年金制度委員会等での議論が本格化し、12月には提言がまとまり制度改正案の内容が固まります。しかし、昨年は、9月に自由民主党の総裁選挙が行われ、10月1日に発足した石破茂内閣によって同月9日に衆議院が解散され、同月27日に行われた衆議院議員総選挙で、与党の議席数が過半数を割り込み、少数与党として11月11日に第2次石破茂内閣が発足するという政治状況の中で、年金制度改正の議論が遅れました。

このため、12月6日に公明党の「次期年金制度改革に向けた提言」、12月18日に自由民主党の「年金制度改革に向けた提言」がまとめられましたが、概括的な提言にとどまりました。

1月以降、与党における議論が引き続き行われ、焦点となっていた被用者保険の適用拡大の施行時期などの重要事項が固まりました。しかし、3月14日の法律案の提出期限までに議論がまとまらず、厚生労働省は、4月中旬の与党の会議で、残る大きな論点となっていた「**基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了（調整期間の一致）**」については、十分な理解が得られていないことから、**今回の法案に規定しないこと**を表明しました。その上で、与党の法案審査を経て、**5月16日に閣議決定されて国会に提出**されました。

要綱、法律案、新旧対照条文などは、厚生労働省ホームページのこちらに掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/217.html>

また、概要説明資料や、分かりやすく説明した資料は、こちらに掲載されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html

2. 被用者保険の適用拡大

(1) 短時間労働者への適用拡大

被用者が、**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受けられるようにするとともに、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ため、被用者保険の適用拡大が段階的に進められています。**

従来からの被用者保険の適用対象は、所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の4分の3以上の労働者です。通常の労働者の所定労働時間が週40時間であれば、週30時間以上の短時間労働者は適用対象です。

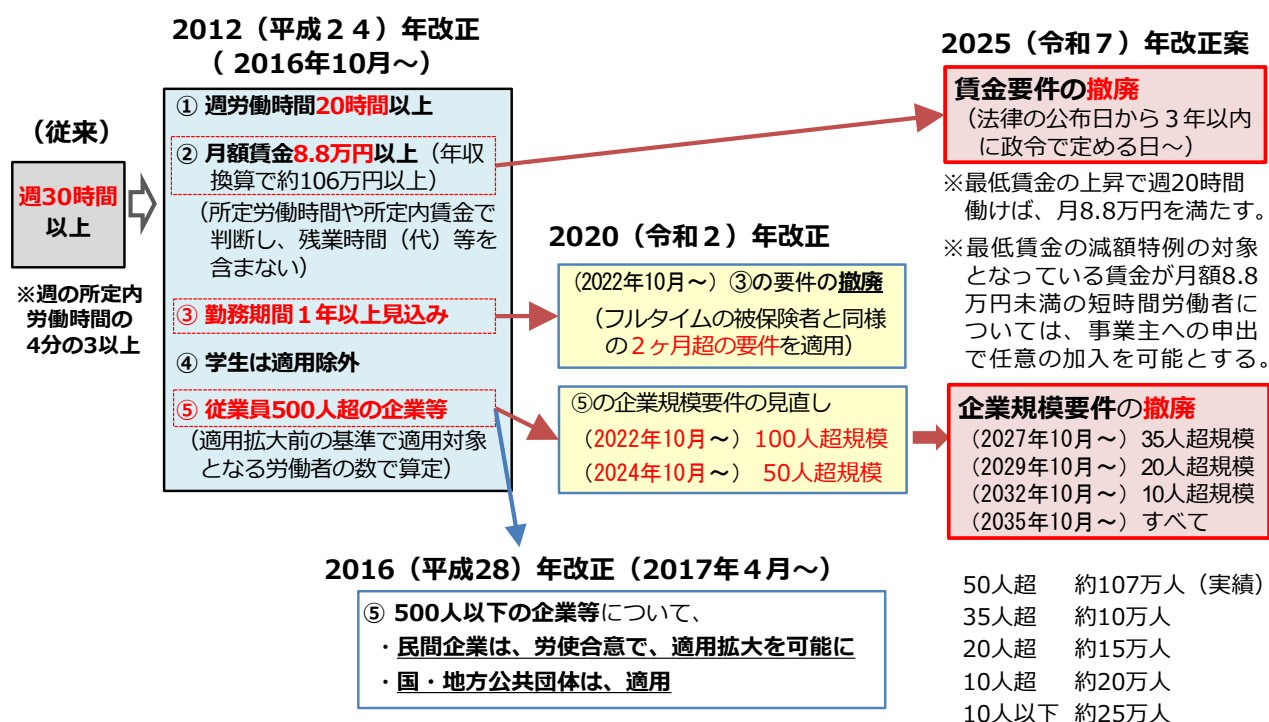
短時間労働者への適用拡大のこれまでの経緯は、図表2のとおり、まず**2012（平成24）年の改正で、週労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上、勤務期間1年以上見込み、学生は適用除外、従業員500人超規模の企業**の5つの要件が設けられ、2016（平成28）年10月から施行されました。

その後、**2016（平成28）年改正**で、2017年4月から、500人以下の企業でも、**労使の合意**に基づき、短時間労働者への適用拡大を行うことが可能となるとともに、**国・地方公共団体の適用事業所**では、事業所の規模にかかわらず適用拡大の対象となりました。

そして、**2020（令和2）年改正**では、勤務期間1年以上見込みの要件が撤廃されて、一般被保険者と同様に勤務期間2か月超見込みで適用されるとともに、企業規模要件は**2022年10月から100人超規模、2024年10月から50人超規模**に適用拡大されました。

図表 2

短時間労働者への被用者保険の適用拡大



①企業規模要件の撤廃

この企業規模要件は、中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進める目的で設けられたものであり、今回の改正案で撤廃されます。

企業規模要件の撤廃の施行時期は、**2027（令和9）年10月から35人超規模、2029（令和11）年10月から20人超規模、2032（令和14）年10月から10人超規模、2035（令和17）年10月からそれ以下の規模の企業にも適用拡大とされています。**施行前でも、短時間労働者が事業所単位で任意に加入できる制度が活用可能です。

年金局が1月に与党の会議で説明した当初案では、2027（令和9）年10月から20人超、2029（令和11）年10月からそれ以下の規模の企業にも適用拡大としていました。しかし、今回の適用拡大の対象となる中小零細企業は、賃上げやコスト増などコロナの影響から立ち直っておらず、人材確保の観点から賃上げまでは対応できても、そこからさらに社会保険料負担の増加による労務費を価格に転嫁できる状況にはないなどのご意見が強く、2035年までの10年かけた段階施行とされました。**2016年の500人超規模の施行から数えれば19年**かかることとなり、経過措置としては異例の長期をかけて、中小零細企業に十二分の配慮をしたものになっています。

（注1）厚生年金保険法の短時間被保険者の要件の企業規模要件は、これを定めた「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成24年法律第62号）（以下「平成24年機能強化法」という。）の附則第17条で、当

分の間の措置として規定されていますので、これが改正されます。段階的な引下げのスケジュールは、同法附則第17条の3の2を新設して規定されます。

(注2) 健康保険法の短時間被保険者の要件の企業規模要件についても、同様に平成24年機能強化法附則第46条で定めていますので、これが改正されるとともに、段階的な引下げのスケジュールは、同法附則第46条の2を新設して規定されます。

(注3) 企業規模要件の見直しにより、賃金の低い被保険者が新たに加入しますから、厚生年金被保険者の全体の平均賃金の数値に影響を与えます。このため、令和2年改正による企業規模要件の見直しに当たっては、平成24年機能強化法附則第17条の2に、年金額の改定（賃金スライド）の計算に用いる厚生年金被保険者の賃金変動率の算出方法について、企業規模要件の見直しによる影響を除去する経過措置が設けられています。今回の法案でも、この法案による見直しの影響を除去できるように、この規定が改正されます。

②賃金要件の撤廃

月額賃金8.8万円以上とする**賃金要件**については、**就業調整の基準（いわゆる「106万円の壁」）**として意識されていることや、**最低賃金の引上げに伴い週20時間以上働けば月額賃金8.8万円以上を満たすようになることから、撤廃**されます。（図表2）

賃金要件の撤廃の施行日は、「**法律の公布の日から3年以内に政令で定める日**」からとされています。時給1016円以上で週20時間以上働くと、自ずと月8.8万円以上の要件を満たすようになります。現在の最低賃金が最も低い秋田県の951円でも、3.4%以上の上昇が2年続けば、2026年10月には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ので、それを見極めた上で施行するものです。

なお、最低賃金法第7条で、精神又は身体の障害により一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれなどがあるため、特定の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として、個別に最低賃金の減額の特例が認められる制度が設けられています。この**最低賃金の減額の特例**の対象となっている賃金が月額8.8万円未満の短時間労働者については、義務適用とせず、希望する場合に、**事業主に申し出ることで任意に被用者保険に加入**できる仕組みとなります。

(注1) 短時間被保険者の要件の賃金要件は、厚生年金保険法では第12条第5号に、健康保険法では第3条第1項第9号に規定されていますので、これらが改正されます。

(注2) 賃金要件の撤廃に伴う最低賃金法の特定減額特例対象者についての特例は、厚生年金保険法では本法附則第4条の6、健康保険法では本法附則第8条の3の2を新設して、規定されます。

(2) 個人事業所における非適用業種の解消

被用者保険の適用事業所の範囲は、1984（昭和59）年の健康保険法改正と1985（昭和60）年の年金改正法により、**法人**については従業員規模にかかわらず、**全ての事業所が強制適用**となりました。一方で、**個人事業所**では、**従業員5人以上**の事業所に限られている上に、1953（昭和28）年の健康保険法と厚生年金保険法改正以来、**法定16業種**のまま適用業種に変化がありませんでしたが、2020（令和2）年の年金改正法により、弁護士や公認会計士など法律や会計に係る業務を取り扱う士業を適用業種に追加し、**法定17業種**になっています。2024年4月末時点で、強制適用事業所は約270万事業所です。これ以外の事業所も、任意で適用できますが、任意包括適用事業所は約10万事業所にとどまっています。

今回の改正では、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**することとされました。現時点で非適用業種のまま残されているのは、農業・林業・漁業、宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、娯楽業、デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業、政治・経済・文化団体、宗教等の業種です。（図表3）

その施行日については、**新規の事業所については2029（令和11）年10月**から施行とした上で、**既存の事業所**については「**経過措置として当面期限を定めないこととし、任意包括適用の活用を促しつつ、適用拡大の施行状況も踏まえて検討**」とされました。施行日前から存在する非適用業種の個人事業所については、当分の間、義務適用の対象とせず、施行日後に新規開業する個人事業所が、常時5人以上の従業員を使用することとなった際に適用対象となります。

年金局が1月に与党の会議に説明した当初案では、既存事業所については、新規事業所の施行から4年以内に政令で定める日から施行とされていましたが、与党のご議論を踏まえて、より丁寧に進める案とされました。

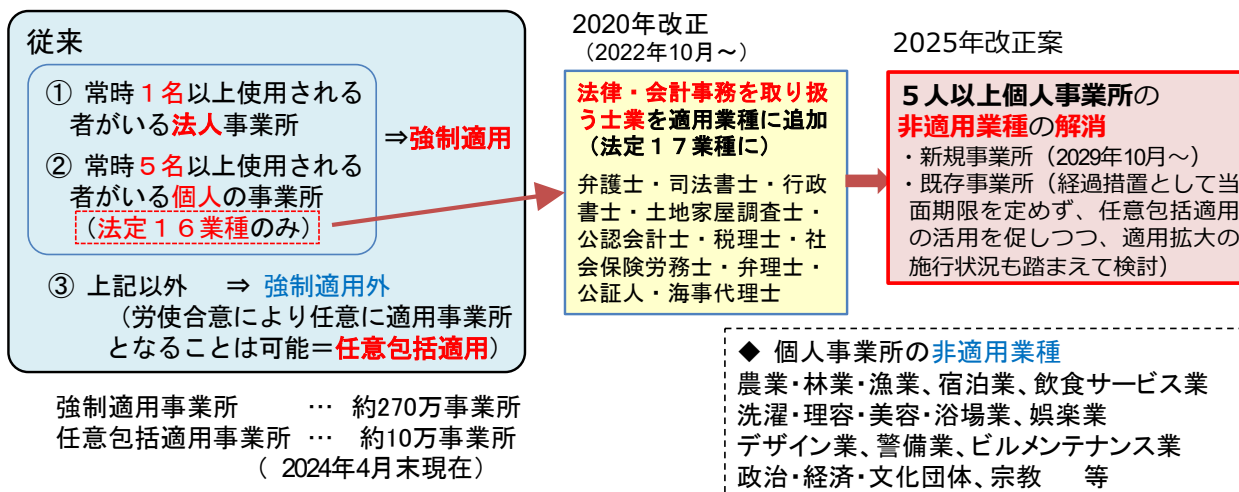
非適用業種の解消により新たに適用事業所となる場合は、正社員相当の労働者も含めて新たに適用対象となりますので、適用事業所で短時間労働者への適用拡大が行われる場合よりも、影響が大きくなります。その事業所の従業員の社会保障を早期に充実する観点や、既に適用されている事業所との公平な事業主負担という観点からは、早期の義務化が望まれますが、ここでは、既存の個人事業所は、新規事業所と比較して、開業時点では予期していなかった事務負担や経営への影響が新たに生じ、経営への影響も大きいことを考慮し、適用拡大の施行状況も踏まえ、今後の対応を検討することとされたものです。

（注1）個人事業所における適用事業所の適用業種は、厚生年金保険法では第6条第1項第1号に、健康保険法では第3条第3項第1号に規定されていますので、これらが改正されて、業種の限定が解消します。

(注2) その上で、既存の非適用業種の個人事業所について「なお従前の例による」とする経過措置が、厚生年金保険法については、今回の改正法の附則第18条で、健康保険法については、今回の改正法の附則第37条で、設けられます。

図表 3

個人事業所の非適用業種の解消



※適用業種（16業種→17業種） ・法定16業種は、昭和28年以来、改正されていなかった。

- | | |
|---|--|
| ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業 | ⑩ 物の保管又は賃貸の事業 |
| ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業 | ⑪ 媒介周旋の事業 |
| ③ 鉱物の採掘又は採取の事業 | ⑫ 集金、案内又は広告の事業 |
| ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業 | ⑬ 教育、研究又は調査の事業 |
| ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業 | ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業 |
| ⑥ 貨物積みおろしの事業 | ⑮ 通信又は報道の事業 |
| ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業 | ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業 |
| ⑧ 物の販売又は配給の事業 | ⑰ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業（令和4（2022）年10月施行） |
| ⑨ 金融又は保険の事業 | |

（3）被用者保険の適用拡大に伴う被保険者と事業主への支援等

①就業調整を減らすための保険料調整

今回の改正で適用が拡大される比較的小規模な企業（従業員数50人以下の法人等や一部業種における5人以上の個人事業所）で働く短時間労働者（標準報酬月額が12.6万円以下の者）について、被用者保険（厚生年金・健康保険）加入に伴う手取りの減少を緩和することで、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、3年間、被保険者の保険料負担を国の定める負担割合に軽減できる特例的・時限的な経過措置を設けることとされました。事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援するものです。保険料調整後の手取り収入・調整額のイメージは、図表4のとおりです。

厚生年金と健康保険の保険料について、国の定める負担割合は、標準報酬月額8.8万円の場合は、労働者の負担割合を50%から25%に軽減し、9.8万円の場合は30%に、10.4万円の場合は36%に、11万円の場合は41%に、11.8万円の場合は45%に、12.6万円の場合は48%に軽

減し、13.4万円以上は通常の50%です。ただし、3年目は軽減割合を半減します。

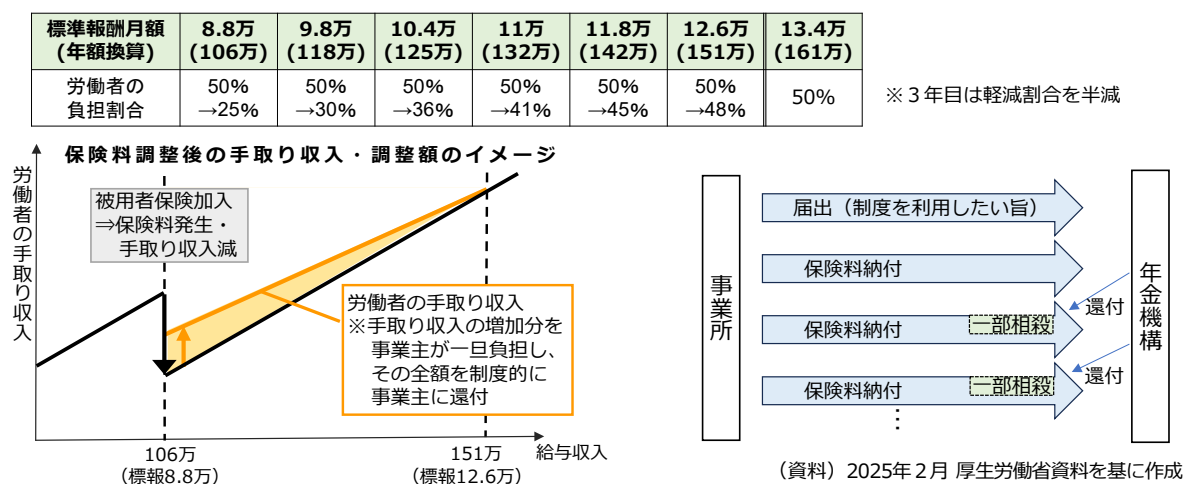
特例措置の適用を希望する事業主は、**適用開始時に年金事務所等に簡素な申し込み**を行うことで適用できることとし、特例措置の適用期間（3年間）の期間中は、特段の申請等を要することなく、制度的支援を活用できます。事業主は、初回は保険料を全額納付し、初回の保険料納付が確認された以降は、保険料の納付時に前回の還付分が一部相殺されます。

企業規模要件の段階的な撤廃（2027年10月から2035年10月まで段階的に実施）の前でも、今般の適用拡大の対象となっていない5人未満の個人事業所も含め、**事業所単位で任意に短時間労働者への適用を行う場合**にもこの仕組みを活用可能です。

図表 4

就業調整を減らすための保険料調整（保険料調整制度）

- ・今回の改正で適用が拡大される比較的小規模な企業（従業員数50人以下の法人等や一部業種における5人以上の個人事業所）で働く短時間労働者（標準報酬月額が12.6万円以下の者を念頭）について、被用者保険（厚生年金・健康保険）加入に伴う手取りの減少を緩和することで、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、国の定める負担割合を前提に、短時間労働者の保険料負担を軽減できる特例的・時限的な経過措置を設ける。
（事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援する）
- ・特例措置の適用を希望する事業主は、**適用開始時に年金事務所等にその旨の簡素な申し込みを行うこと**で適用できることとし、**特例措置の適用期間（3年間）**の期間中は、特段の申請等を要することなく、制度的支援を活用できるものとする。
- ・企業規模要件の段階的な撤廃の前でも、今般の適用拡大の対象となっていない5人未満の個人事業所も含め、事業所単位で任意に短時間労働者への適用を行う場合にもこの仕組みを活用可能とする。（令和8年10月施行）



この案に至る経緯としては、12月10日の年金部会に年金局が提示した「**就業調整に対応した保険料負担割合を任意で変更できる特例（案）**」があり、これは、任意で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時限措置として設ける案でした。

しかし、年金部会でも多くの委員から慎重意見があり、事業主団体からも慎重な意見があったことから、**対象範囲や内容を見直し、今回の適用拡大の円滑な施行のための経過的な支援措置**として行うこととされたものです。

この制度は、これまで先例の無い仕組みであり、事業主負担割合を増やした上で、その増加分を事業主に還付する仕組みは、実質的に就業調整をする特定の対象者への保険料の軽減ではないかという批判や、その分の財源を、厚生年金の他の被保険者と事業主が全体で負担することによる不公平感、労使折半の原則を変えることへの異論などありますが、**被用者保険の適用拡大に伴う特例的・時限的な経過措置**として限定的に行われるものです。

(注1) 保険料調整制度は、厚生年金保険法については、今回の改正法の附則第22条と第23条で、健康保険法については、今回の改正法の附則第24条と第25条で、設けられます。

(注2) 保険料調整制度については、基準日から2年以内に申し出が可能であり、基準日は、企業規模要件の段階的な引下げの施行に際して適用となる事業所は、その施行日であり、施行日後に従業員数の基準を満たして適用となる事業者は、その適用となった日、任意に適用を行う事業所は任意の適用を申し出た日と規定されています。保険料の調整は、申し出があった日の属する月から通算して3年間適用されます。

② 被扶養者認定における雇用契約ベースの判断の導入等

人材確保に資する支援策として、年末などの繁忙期に年収を意識した就業調整が不要になるよう、「年収130万円の壁」関係では、いわゆる「106万円」の取扱いと同様に、**被扶養者の認定時点で労働契約の内容（基本給及び諸手当等）によって年間収入が130万円未満であることが明らかな場合には、その時点で被扶養者認定を行う**よう、制度の運用が見直されます。

併せて、当面の措置とされている**事業主証明による一時的な収入変動の場合の迅速な被扶養者認定が恒久化**されます。これは、令和5年10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」の施策の一つとして設けられたもので、被扶養者認定では、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認していますが、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、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、迅速な被扶養者認定を可能とする仕組みです。あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とすることとされています。

このほか、19歳以上23歳未満の被扶養者（被保険者の配偶者を除く）について、**被扶養者認定の収入要件**が現行の年間130万円未満から、**年間150万円未満に引き上げ**られます。これは、令和7年度税制改正において、いわゆる「103万円の年収の壁」の見直しの一環として、19歳以上23歳未満の扶養親族を持つ者を対象とする「特定扶養控除」の所得要件が引き上げられることに併せて、社会保険の被扶養者認定基準においても見直しが行われるものです。

被扶養者認定基準の運用の見直しは、法令改正ではなく、厚生労働省の保険局の通知で定めている運用の改正です。

③ 事業主への支援

事業主への支援としては、施行日による配慮のほか、多様な配慮が行われます。

日本年金機構が適用拡大の対象となる全ての**事業所へのお知らせの配布**のほか、**事前訪問**も実施されます。また、適用拡大の手続き相談、適用拡大に伴う労務管理の方針等の相談、従業員の個別面談などへの対応等のため、事業所からの依頼により**社会保険労務士等の専門家を無料で派遣**する事業を引き続き行われます。さらに、年金事務所への来所が不要になる**電子申請を推進**（電子申請のデータを作成するためのソフトウェアも無料でダウンロード可能）するとともに、事業所の希望に応じ、事業所所在地や被保険者氏名等の基本情報が既に記載された届書や電子データが事業所に送付される**ターンアラウンド方式**により、基本情報の記載を省くことができる取扱いが推進されます。

また、現在、時限措置として行っている**キャリアアップ助成金**の「社会保険適用時処遇改善コース」は、2025（令和7）年度末までに被用者保険の適用を行った事業主が対象ですが、新たに、2025（令和7）年度中に**労働時間延長メニューを拡充したコース**（1人当たり最大75万円助成）が、当面の間の暫定措置として新設されます。（本年4月に省令改正のパブリックコメント募集で示された概要によると図表5のとおり）

これらに加え、**中小企業等の生産性向上、人材育成・人材確保、経営等相談窓口、価格転嫁、等に係る施策**や、**生活衛生関係営業関連、農林水産業関連の個別分野の施策**が、所管省庁により行われます。

図表5

人材確保に資する事業主への支援（キャリアアップ助成金）

○キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

- ・新たに被用者保険を適用し、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援
- ・実施に当たり、支給申請の事務を簡素化
- ・2025（令和7）年度末までに被用者保険の適用を行った事業主が対象

社会保険適用時処遇改善コース【労働時間延長メニュー】（現行）

所定労働時間の延長	賃金の増加	1人当たり助成額
4時間以上	—	中小企業事業主 30万円 上記以外 22万5千円
3時間以上4時間未満	5%以上	
2時間以上3時間未満	10%以上	
1時間以上2時間未満	15%以上	

※この他、現行のコースには、手当等支給メニュー（助成額：最大50万円）あり

○「短時間労働者労働時間延長支援コース」の暫定措置の新設（検討中）

- ・年収130万円の壁にも対応し、有期契約労働者等の社会保険の適用やキャリアアップを推し進める観点から、上記の社会保険適用時処遇改善コースに加え、有期契約労働者等が新たに社会保険の適用となる際に、労働時間の延長又は労働時間の延長及び賃金の増加の組合せによって労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して助成金により支援
- ・令和7年度中に実施、1人当たり最大75万円

【1年目】

所定労働時間の延長	賃金の増加	1人当たり助成額
5時間以上	—	小規模企業事業主 50万円 中小企業事業主 40万円 大企業事業主 30万円
4時間以上5時間未満	5%以上	
3時間以上4時間未満	10%以上	
2時間以上3時間未満	15%以上	

【2年目】

所定労働時間の延長	賃金の増加	1人当たり助成額
労働時間を更に2時間以上延長	—	小規模企業事業主 25万円 中小企業事業主 20万円 大企業事業主 15万円
—	基本給を更に5%以上増加又は昇級、賞与もしくは退職金制度の適用	

（資料）2025年4月 厚生労働省資料（雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案のパブリックコメント募集資料）を基に作成

(4) 被用者保険の適用拡大による効果と影響

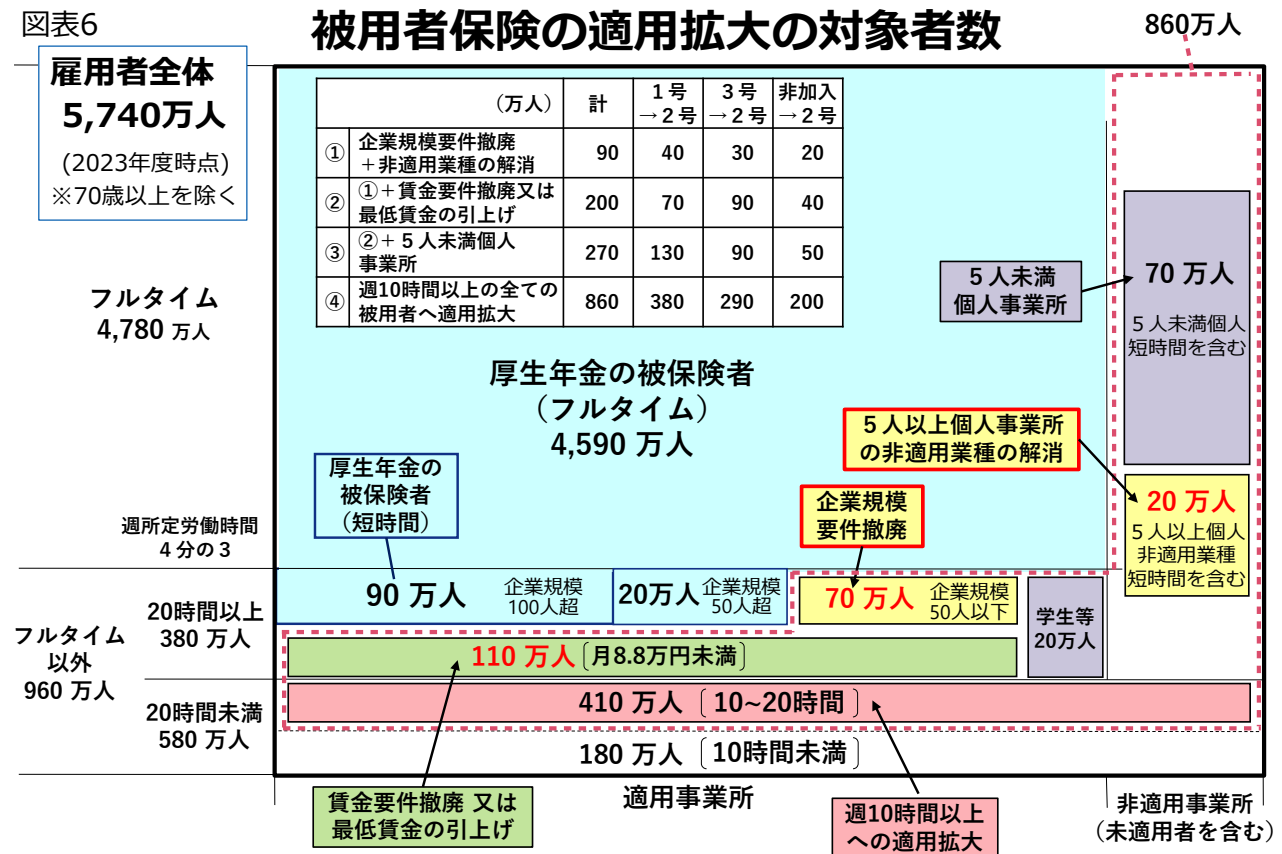
①適用拡大の対象者数

被用者保険の適用拡大の対象者数について、2024年7月の財政検証時に公表された推計は、図表7のとおりです。

週20時間以上・月8.8万円以上の**短時間労働者の企業規模要件の撤廃**（企業規模50人以下）により、**約70万人**が対象となると推計されています。月8.8万円の**賃金要件の撤廃**又は最低賃金の引上げによる対象者数は**約110万人**です。そして、5人以上個人事業所の**非適用業種の解消**の対象は**約20万人**です。これらを合計して、**約200万人**が今回の法律改正による適用拡大の対象とされています。

図表6

被用者保険の適用拡大の対象者数



(資料) 2024年11月15日 社会保障審議会年金部会 資料1 (p27) を基に作成

②社会保険の適用区分と被用者保険を適用するメリット

被用者保険の適用拡大は、年金額の増加など、働くことで手厚い保障が受けられる方を増やすために行われます。また、厚生年金や健康保険（被用者保険）の加入条件をよりわかりやすくシンプルにし、働く方が自分のライフスタイルに合わせて働き方を選びやすくします。人口が減少する中で、事業所の人材確保に資する取組を進めるものです。

130万円、106万円などの基準が、いわゆる「年収の壁」と呼ばれていますが、これについ

ては、正しい理解が大切です。その関係をわかりやすく図解すると、図表7のとおりです。

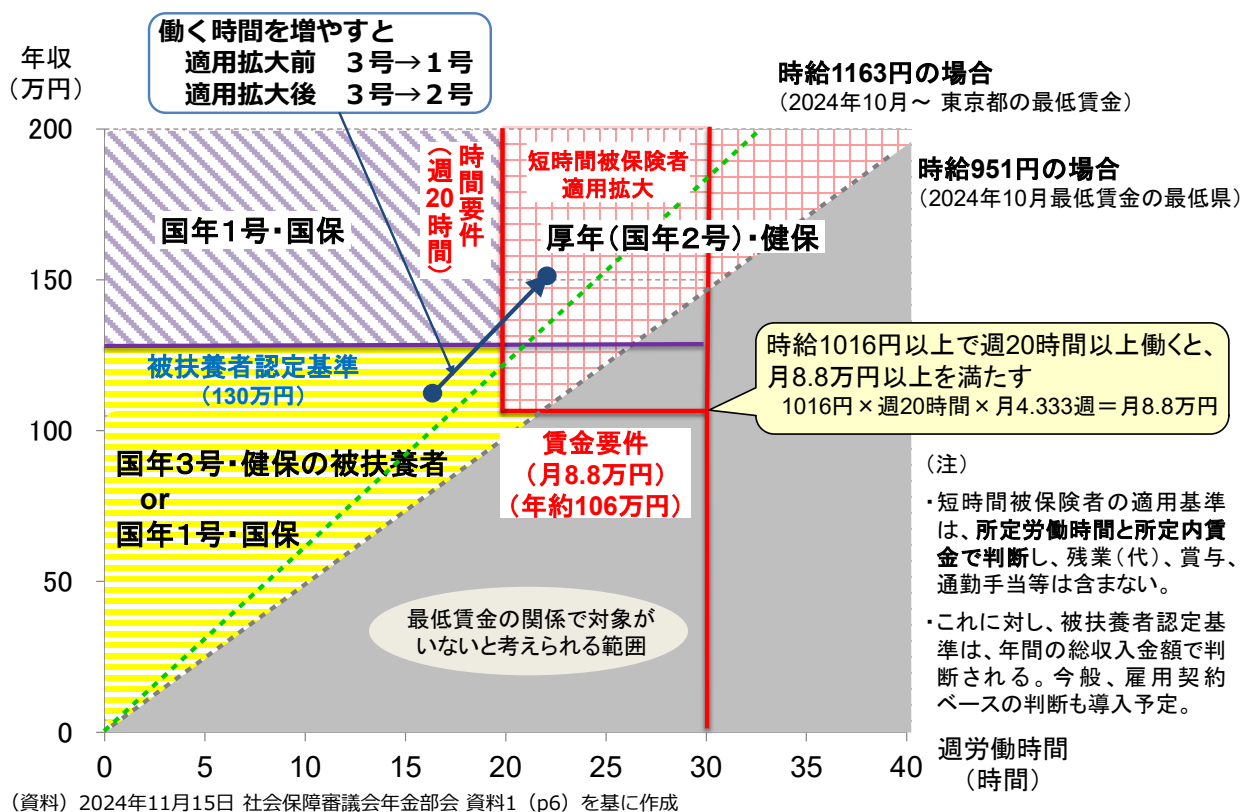
年収130万円未満は、被扶養者の認定基準です。厚生年金・健康保険の被保険者の配偶者は、これを下回ると被扶養と認定され、国民年金第3号被保険者・健康保険の被扶養者となります。これを上回ると、被扶養から外れ、国民年金第1号被保険者・国民健康保険被保険者となり、独自の保険料が必要となります。

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。東京都（2024年の最低賃金は時給1163円）など、1都2府9県では既に超えています。あと2年ほどで、すべての都道府県で上回ると見込まれます。

図表7

働き方と社会保険の適用区分



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2万3600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**

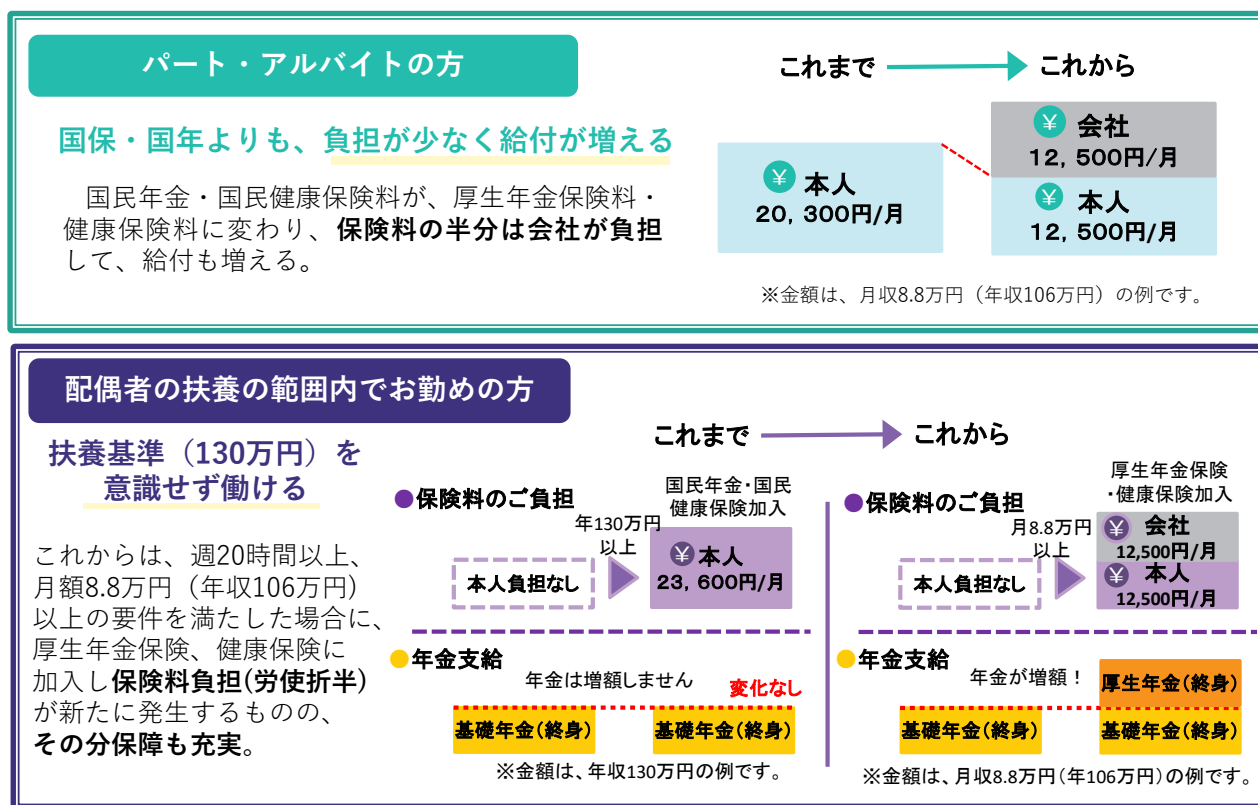
人もいます。

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、厚生・健保の保険料の本人負担は月1万2500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。適用拡大による社会保険の適用のメリットについて、しっかり広報していくことが重要です。（図表8、図表9）

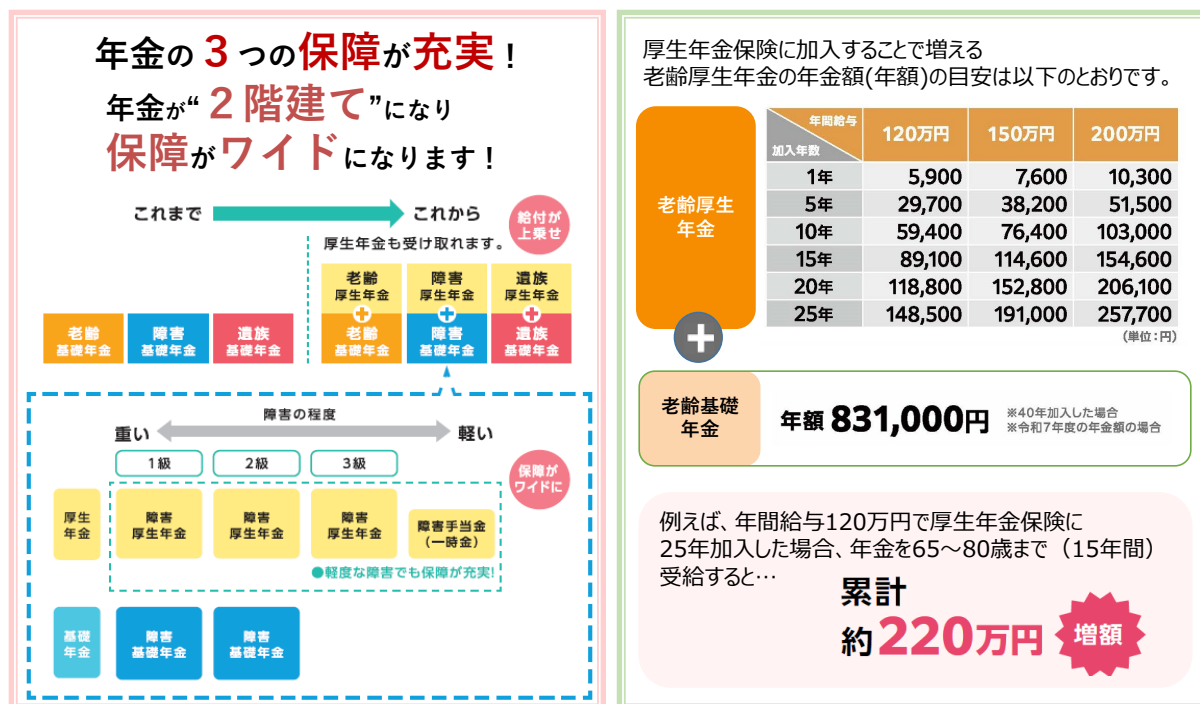
図表8

被用者保険を適用するメリット



図表9

厚生年金に加入するメリット



健康保険に加入すると、**傷病手当金**や**出産手当金**の対象に

③医療保険制度への財政影響

被用者保険の適用拡大により、医療保険の加入者は、**国民健康保険から健康保険（本人及び被扶養者）**へという移動と、**健康保険の被扶養者から健康保険の被保険者本人**へという移動が生じます。このため、医療保険の財政に与える影響について、12月12日の社会保障審議会医療保険部会で、保険局が試算を説明しています。（図表10）

この試算では、賃金要件を撤廃する時点では、短時間労働者の適用対象事業者は50人超の事業所だけであることから、年金局の財政検証における人数の推計（図表6）と異なり、賃金要件の撤廃の対象人数は、企業規模50人超の70万人で、企業規模要件の撤廃の対象人数は、月8.8万円未満を含む110万人となっています。

図表10の①の賃金要件の撤廃の財政影響は、協会けんぽは、収入増と支出増が同額であるためトータルではゼロ。健康保険組合は、収入増より支出増が大きいいため▲220億円。市町村国保は収入減より支出減が大きいいためプラス170億円です。

②の企業規模要件の撤廃の財政影響は、協会けんぽは、収入増より支出増が大きいいため▲330億円。健保組合は収入が増える一方で支出が減るためプラス440億円。市町村国保は収入減より支出減が大きいいためプラス130億円です。

③の非適用業種の解消の財政影響は、協会けんぽは、収入増より支出増が大きいいため▲180億円。健保組合は収入は同じで支出が増えるため▲20億円。市町村国保は収入減より支出減が小

さいため▲120億円です。

①②③の合計では、**協会けんぽ**は、収入増より支出増が大きい**ため▲510億円**。**健保組合**は収入増より支出増が小さい**ためプラス190億円**。**市町村国保**は収入減より支出減が大きい**ためプラス170億円**です。

①②③で影響に違いが生じるのは、国民健康保険から被用者保険に移る人の特性が異なるからです。①の**賃金要件の撤廃**は、8.8万円未満の短時間労働者ですから、**年収が低い水準の方**です。②の**企業規模要件の撤廃**は、8.8万円を超える短時間労働者を含みますから、**①よりも年収が高い方が含まれます**。③の**非適用業種の解消**は、**フルタイムの人が多く含まれるため、平均年収はさらに高くなります**。なお、支出には、自前の給付費に加えて前期調整額と後期支援金が含まれますので、市町村国保から若い人が抜けると、人数が減った分、支出から前期調整後の額も減り、後期支援金の額も減ります。保険料が少ない人が抜ける効果と相まって、**比較的年収の低い人が抜ける場合には国保の財政収支は改善**することになります。

財政影響を心配していた市町村国保の関係者からは、全体としてプラスの財政影響ということで、その点は安心したというコメントがありました。また、その後、③の非適用業種の解消については、既存の事業所については期限が設けられなかったため、③のマイナス影響が実際に生じるのは、先延ばしになっています。**短時間労働者への被用者保険の適用拡大は、市町村国保にとっては、財政上プラスであることは、注目して良いと思います。**

図表 10 適用拡大による医療保険財政への影響（試算）

【財政への影響】

（単位：億円）

	①賃金要件の撤廃				②企業規模要件の撤廃				③非適用業種の解消				①＋②＋③			
	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
収入	420	420	－	▲730	2,070	120	－	▲1,720	860	－	－	▲1,160	3,350	540	－	▲3,600
保険料収入	380	420	－	▲120	1,800	120	－	▲600	750	－	－	▲610	2,930	540	－	▲1,340
公費	40	－	－	▲610	270	－	－	▲1,110	110	－	－	▲550	420	－	－	▲2,270
国負担	40	－	－	▲400	270	－	－	▲800	110	－	－	▲440	420	－	－	▲1,640
地方負担	－	－	－	▲200	－	－	－	▲310	－	－	－	▲110	－	－	－	▲630
支出	420	640	▲110	▲900	2,400	▲310	▲170	▲1,840	1,040	20	10	▲1,030	3,860	350	▲280	▲3,770
収入－支出	0	▲220	110	170	▲330	440	170	130	▲180	▲20	▲10	▲120	▲510	190	280	170

【加入者数への影響】

	①賃金要件の撤廃				②企業規模要件の撤廃				③非適用業種の解消				①＋②＋③			
	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
被保険者	30	40	－	▲30	105	5	－	▲55	20	－	－	▲25	155	45	－	▲110
被扶養者	▲20	▲15	▲5	－	▲20	▲25	▲10	－	10	－	－	－	▲30	▲40	▲15	－
加入者	10	20	▲5	▲30	80	▲15	▲10	▲55	30	－	－	▲25	125	5	▲15	▲110

※①賃金要件の撤廃は、企業規模50人超の70万人。②企業規模要件の撤廃は月8.8万円未満を含む110万人。③非適用業種の解消は20万人。
※ 影響額・人数は満年度ベース。 数値は医療・介護分に係る収支。 金額は10億円単位、人数は5万人単位で四捨五入している。
※③非適用業種の解消については、非適用業種のうち5人以上個人事業所が対象。すべて協会けんぽに適用されると仮定している。
※ 国保組合における財政影響については、健康保険適用除外承認を受けることにより、引き続き加入が可能なことを踏まえ、考慮していない。

（資料）2024年12月12日 社会保障審議会医療保険部会 資料1（p7～p11）に基づき作成

3. 在職老齢年金制度の見直し

公的年金では、保険料を拠出した者に対し、それに見合う給付を行うことが原則ですが、2000（平成12）年の年金制度改正で、少子高齢化の進行などにより現役世代の負担が重くなる中で、60代後半で報酬のある人には年金制度を支える側にまわってもらおうという考え方から、**賃金と年金の合計額が現役世代の賃金収入を上回る人は、在職老齢年金制度による支給停止の対象とすることとなりました。**

具体的には、**賃金と年金の合計額（基礎年金は対象外）が支給停止の基準額（2025年度は51万円）**を上回る場合は、**賃金2に対し年金1を停止**します。この基準額は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）を基準として設定され、賃金変動率に応じて毎年度改定されています。支給停止となる部分は、繰下げ受給を選択しても、増額の対象となりません。

内閣府の「生活設計と年金に関する世論調査」（2024年）では、60代後半における厚生年金受給時の働き方について、「働かない」が29.0%、「年金額が減らないよう時間を調整し会社等で働く」が31.9%であり、「年金額が減るかどうにかかわらず会社等で働く」の17.2%より多くなっており、高齢者の就労意欲に影響を与えています。（図表11）

図表 1 1

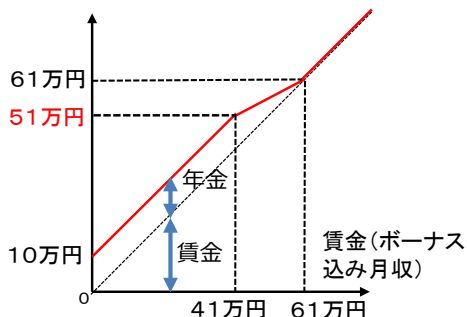
在職老齢年金制度の見直し

- 在職老齢年金制度は、**賃金と老齢厚生年金の合計額が支給停止の基準額（2025年度は51万円）**を上回る場合に、老齢厚生年金について、**賃金2に対し年金1を停止**する仕組み。
 - ※基準額は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）をもとに設定された。名目賃金変動率で毎年度改定。
- 高齢者の活躍を後押しし、**できるだけ就業調整が発生しない、働き方に中立的な仕組みとするため、在職老齢年金制度の支給停止基準を、2024年度価格で現行の50万円から62万円に引き上げる**。2026（令和8）年4月施行。

<現行制度>

支給額のイメージ（2025年度・老齢厚生年金が月額10万円の場合）

賃金と年金月額
(支給停止相当分を除く)の合計額

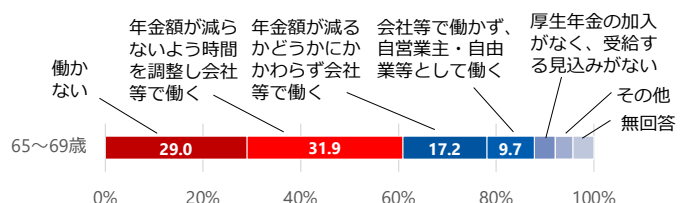


※62万円とすることにより、在職停止者数は30万人（在職受給権者の10%）。

※この見直しによる所得代替率への影響は▲0.2%（厚生年金）
→この影響も含めて、年金改正法案全体では給付水準はプラス

※62万円は、平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下を経ることなく働き続けた場合の賃金(52万円)に加え、一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入(9.7万円)を得ても支給停止とならない基準額。

【60代後半における厚生年金受給時の働き方】



（資料）内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」（2024年）

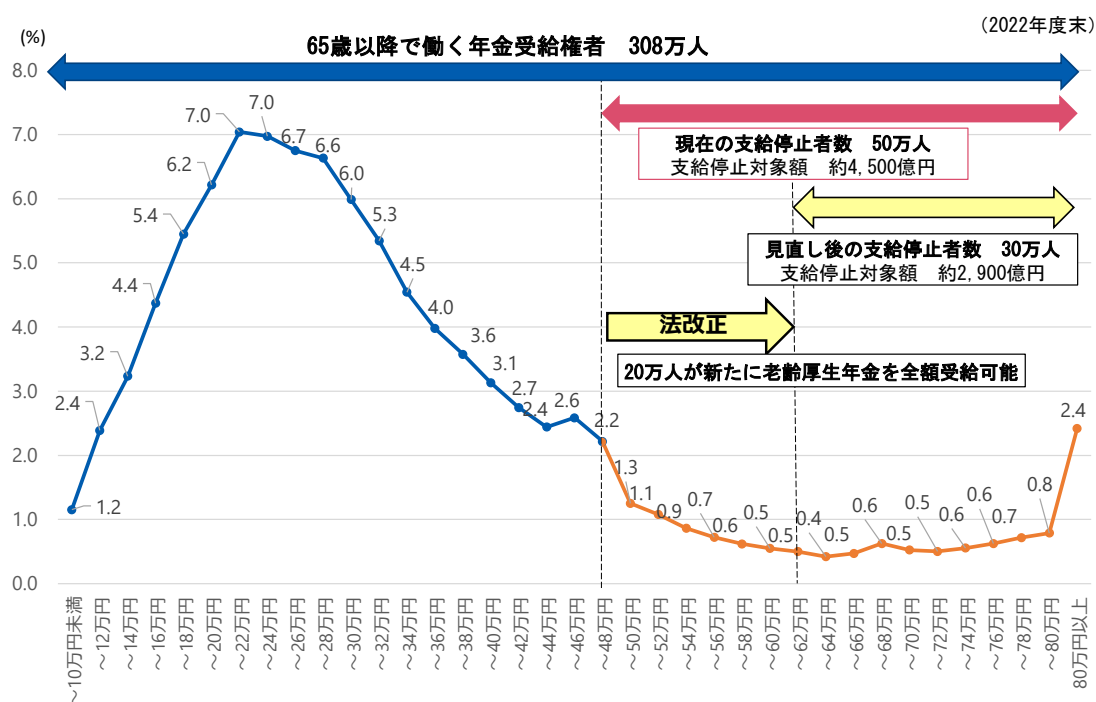
（資料）2024年11月25日 社会保障審議会年金部会 資料2（p2、p9）、2025年5月16日 厚生労働省法案概要資料（p3）を基に作成

今回の改正では、働く高齢者の方々が、社会にとってますます重要となっていく中で、**高齢者が働きながらより年金を受給しやすい制度にする**ため、見直しが行われます。支給停止基準額を2024年度価格で現行の50万円から**62万円に引き上げる**こととし、**施行日は2026年4月**です。現行の支給停止基準額は、賃金の上昇により、2025年度は51万円ですから、改正が施行される2026年度は、62万円よりも高い額で施行されることになります。

これにより、在職停止者数は現在の50万人（在職受給権者の16%）から、**30万人（在職受給権者の10%）**に減ります。支給停止となる受給権者が減ることで年金財政の支出が増えますので、マクロ経済スライドを少し進める影響があり、**所得代替率への影響は▲0.2%**（報酬比例部分）と試算されていますが、この影響も含めて、今回の年金改正法案全体では給付水準はプラスです。（図表12）

図表 12

65歳以上の老齢厚生年金の支給停止の状況



※ 2022年度末当時の支給停止基準額は47万円。

（資料）2025年5月16日 厚生労働省法案概要資料（p3）を基に作成

社会保障審議会年金部会では、①基準額を62万円に引上げ、②71万円に引上げ、③支給停止の撤廃の3案が示されて検討されましたが、年金財政への影響が小さい62万円案が採用されました。

62万円は、平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下を経ることなく働き続けた場合の賃金（52万円）に加え、一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入（9.7

万円)を得ても支給停止とならない基準額です。(52.0万円+9.7万円=61.7万円)

この賃金52万円は、50歳代の一般労働者のボーナス含む賃金月額 49.1万円(令和4年賃金構造基本統計調査)に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映したものです。また、年金9.7万円は、厚生年金加入期間25年以上の者の報酬比例部分の年金額 9.1万円(年金局調べ、令和4年度末)に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映したものです。

60歳で賃金水準が下がる企業も少なくありませんが、65歳までの就労が定着すると、人手不足の中で、50歳代の賃金水準のまま60歳代も働く人は今後増えていくと考えられます。平均的な賃金の額に、平均的な年金額を合計した額を支給停止の基準額とすることにより、**平均的な賃金で働く人が、支給停止にかからずに、繰下げ受給を選択して年金額を増額できる**ようになります。

(注) 在職老齢年金の支給停止の基準額は、厚生年金保険法第46条第3項で規定されており、これが改正されます。現在の規定では、平成16(2004)年度価格で48万円を法定し、平成17年度以降の名目賃金変動率に応じて毎年度改定することが規定されています。今回の改正では、令和6(2024)年度価格で62万円と法定し、令和7年度以降の名目賃金変動率を乗じて毎年度改定することを規定します。

(この他の改正事項の解説は、次回に続く)

※本稿は、「年金時代」(社会保険研究所)に、2025年5月22日付けで掲載されたものです。

※本稿は、厚生労働省のホームページで公表されている国会提出法案、法案概要資料、これまでの社会保障審議会年金部会等の資料に基づきながら、筆者においてまとめたものです。

※年金制度についての詳しい解説は、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日刊)をご参照ください。

【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