

2024. 4. 26

被用者保険の適用拡大について考える

～被用者としてふさわしい保障付与と年収の壁解消に向けて～



経済調査部 エコノミスト

前田 和孝

ポイント

- 第1号被保険者のなかにはパート・アルバイトなどが4割含まれ、被用者でありながら国民年金・国民健康保険に加入している状況。被用者保険の適用拡大により第2号被保険者に移行させることが必要
- 来年の年金法改正では、被用者保険のさらなる適用拡大が検討される予定だが、早急に取り組むべきは企業規模要件の撤廃
- 今後も被用者保険の適用範囲を拡大し、企業が社会保険料を負担するかどうかを判断するラインを徐々になくしていくことで、労働者に就業調整を促したり、非正規を雇うインセンティブを引き下げることが必要

1. 雇用形態の多様化が被用者保険の適用拡大を後押し

厚生労働省は今年2月、被用者保険のさらなる適用拡大に向けて「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」を設置した。来年に年金法改正を控えるなか、短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方等を議論し、今夏までに提言内容をまとめる予定としている。

被用者保険とは、会社員や公務員が加入する厚生年金と健康保険のことを指すが、加入するには労働時間や月額賃金などの要件を満たす必要がある。適用要件はこれまで段階的に拡大されてきたが(図表1)、平成24年(2012年)の年金法改正までは、「1日又は週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就労者の概ね4分の3以上の者」とされており、長らくフルタイムで働く正社員が主な対象となっていた。

適用範囲を拡大する必要性が高まったのは、非正規雇用の増加など雇用形態が多様化したことが背景にある。非正規の職員・従業員は1985年には655万人だったが、2005年には1,633万人と約2.5倍まで増加した(図表2)。その後も増加は続いており、2023年には2,123万人となっている。雇用者(役員を除く)に占める割合も1985年の16.4%から2023年は37.1%と4割近くまで高まっている。非正規が増えた理由としては、労働者派遣法の改正

(図表1) 被用者保険の適用拡大に関する法改正

改正年	主な改正内容
平成16年(2004年)	社会保障審議会(年金部会)において「週の所定労働時間が一定以上(具体的には週20時間以上)の者を適用することが適当」との意見がとりまとめられるも、「国民年金法等の一部を改正する法律」の附則に5年を目途に検討する旨を規定するのみ
平成24年(2012年)	従業員数500人超の企業等で働く「①週所定労働時間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、④学生は適用除外」を要件とする改正が実現
平成28年(2016年)	従業員500人以下の企業等については、労使合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大を可能に。また、国・地方公共団体については、規模にかかわらず適用
令和2年(2020年)	勤務期間1年以上の要件を撤廃し、2022年10月から従業員100人超の企業等、2024年10月から50人超の企業等まで適用拡大。また、個人事業所については、士業に適用拡大(2022年10月～)

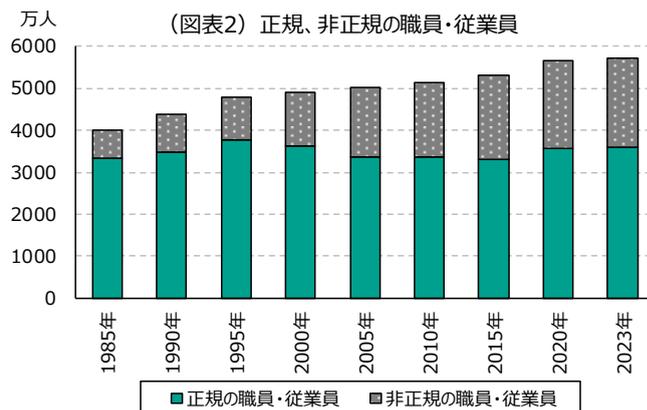
(出所) 厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

により派遣の対象業務規制が撤廃されたことや、バブル崩壊や本邦金融危機、リーマン・ショックなど断続的に景気への負のショックが発生するなか、景気変動に応じて雇用量を調節できる雇用形態を企業が選好したことなどが挙げられる。また、少子高齢化が進み、人手不足が深刻化するなか、パート・アルバイトとして働く女性が大きく増えたことも一因である。女性のパート・アルバイトは1985年から増加傾向が続いており、2013年以降は1,000万人を上回って推移している（図表3）。

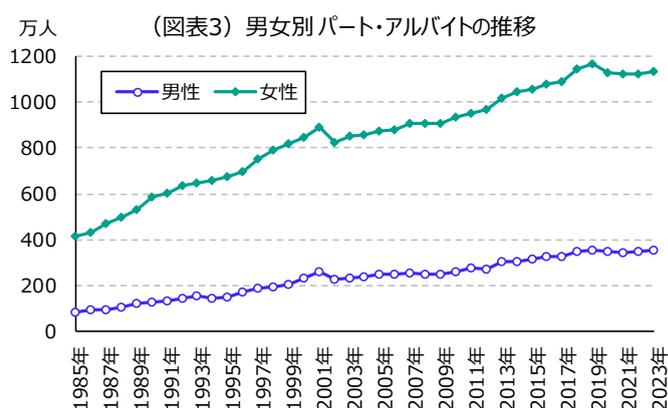
2. 第1号被保険者に占める被用者の割合は高い

公的年金の被保険者は、自営業者や農業・漁業従事者等で構成される第1号被保険者、会社員や公務員など厚生年金に加入している第2号被保険者、会社員や公務員に扶養されている第3号被保険者の3つに分けられる。区分別に被保険者の内訳を見ると、2022年度末時点で第1号被保険者が1,405万人、第2号被保険者が4,618万人、第3号被保険者が721万人となっている（図表4）。第2号被保険者が占める割合は2005年には53.4%だったが、適用拡大の効果等もあって、足元では68.5%まで上昇している。一方、第1号被保険者は2003年以降、減少傾向にあるが、就業状況別に見ると、2020年時点で常用雇用が6.3%、パート・アルバイト・臨時が32.6%含まれている（図表5）。被用者でありながら適用要件を満たしていないことから、4割近くが国民年金・国民健康保険に加入している状況である。

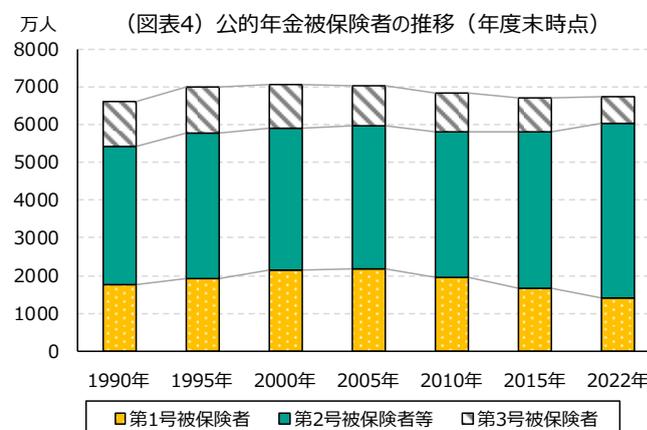
被用者保険の適用範囲を拡大する目的としては、①被用者にふさわしい保障の実現、②働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築、③社会保障の機能強化などが挙げられる。第1号被保険者は毎月一定額の保険料を自ら納める一方で、第2号被保険者は保険料を事業主と折半で負担する。給付に関しても、基礎年金に上乗せして報酬比例年金が支給されるほか、病気やケガなどによって生活や就労に支障が出た場合には障害厚生年金を受け取れる。また、健康保険に加入すれば傷病手当金や出産手当金も支給される。被用者保険の適用範囲が広がれば、第1号被保険者にとどまるより保障が手厚くなり、将来不安も緩和される。被用者にふさわしい保障を実現するという観点からは、第1号被保険者に占める常用雇用、パート・アルバイトの割合を減らし、第2号被保険者に移



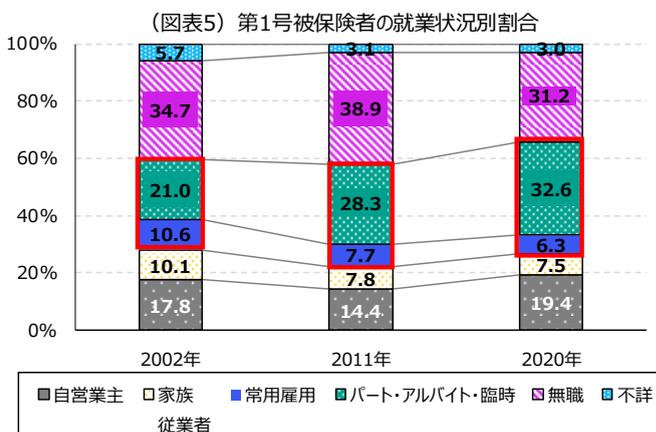
※1985～2000年は2月調査、2005年～2023年は年平均
(出所) 総務省「労働力調査」



※1985～2000年は2月調査、2005年～2023年は年平均
(出所) 総務省「労働力調査」



(出所) 厚生労働省公表資料より明治安田総研作成



(出所) 厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

行らせていくことが望ましい。

3. 企業規模要件の撤廃が一丁目一番地

来年の年金法改正では、被用者保険のさらなる適用拡大が検討される予定である。前回 2020 年の法改正では、勤務期間 1 年以上の要件を撤廃し、企業規模を従来の 500 人超から、2022 年 10 月からは 100 人超、2024 年 10 月からは 50 人超へと緩和することなどが定められた（前掲図表 1）。これらの適用事業所に勤務し、かつ週の所定内労働時間が 20 時間以上、所定内賃金が月額 8.8 万円（年収 106 万円）以上などを満たすことが現在の被用者保険の適用要件である。ここから適用範囲を拡大するうえで早急に取り組むべきは企業規模要件の撤廃と考える。現在は企業規模が 100 人以下（2024 年 10 月以降は 50 人以下）で、労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の場合には、被用者保険は労使合意に基づいて任意で適用するということになっているが、20 時間以上働いても企業規模によって適用されるかどうかが変わるといった状況は解消すべきだろう。企業規模要件が撤廃されると、社会保険料負担が生じ、企業が雇用を減らさなければならなくなる、ないしは経営が行き詰まることを懸念する声もある。しかし、労働政策研究・研修機構が 2023 年に公表した調査によれば、常用雇用者 50 人以下の企業のうち、今後、厚生年金・健康保険のさらなる適用拡大が行なわれた場合の対応として、「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」と回答した企業の割合は 1.4%にとどまっている。「何とも言えない・わからない」と「無回答」を合わせても 21.7%で、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」の 33.1%を下回っている。

また、企業規模要件の撤廃は「年収の壁」問題の解消にも寄与する。現行では、第 3 号被保険者の年収が 130 万円を上回ると、配偶者の社会保険の扶養の範囲から外れるが、このとき従業員 100 人以下（2024 年 10 月以降は 50 人以下）の企業で、週の所定内労働時間が 30 時間未満の場合には被用者保険に入れず、国民年金と国民健康保険に加入することになっている。これにより負担が増す一方で、給付に関しては扶養に入っている時と変わらないため、「130 万円の壁」の手前で就業調整を実施する労働者がいることが問題となっている。政府は、昨年 10 月から「年収の壁・支援強化パッケージ」で、130 万円の壁に対して、繁忙期に労働時間を延長したことで収入が一時的に増加し、年収 130 万円を上回ったとしても、直ちに扶養から外れることはなく、事業主が収入増加は一時的であると証明することで、扶養に入り続けることが可能となる仕組みを一時的に作っている。しかしながら、企業規模要件が撤廃された場合、最低賃金が 1,016 円/時間まで引き上げられれば、週 20 時間以上働けば賃金が月額 8.8 万円を超える。こうなると被用者保険に加入することになるため「130 万円の壁」は消える。こうした点からも企業規模要件の撤廃をまずは進めるべきである。

一方、賃金要件の引き下げはややハードルが高い。賃金が月額 8.8 万円の場合、厚生年金の保険料率が 18.3%のため、保険料負担額は自己負担分と事業主負担分を合わせて 16,104 円/月となる。一方、国民年金の保険料は 16,980 円/月であることから、これ以上賃金要件を引き下げると、国民年金加入者との負担額の差がさらに広がってしまうことになる。加えて、基礎年金に上乘せして報酬比例年金が支給されるため、不公平感が生まれやすい。

4. 非正規を雇うインセンティブを引き下げることが必要

被用者保険の適用拡大は、被用者でありながら手厚い保障が受けられていない人を減らすという目的がある。一方で、制度自体が長らくフルタイムで働く正社員を主な対象としていたことで、社会保険料の負担を避けるために、企業に非正規で労働者を雇うよう促してしまっていた面もある。「年収の壁」問題においても、企業が自身の負担を避けるべく労働者に就業調整を促すといったケースもあるとみられる。今後、被用者保険の適用範囲がさらに拡大され、企業が社会保険料を支払うかどうかを判断するラインを徐々になくしていくことで、就業調整を促したり、非正規を雇うインセンティブを引き下げることが必要と考える。労働者としても労働時間を増やし

たり、正社員として働くことができれば将来にわたる収入が増える可能性が高まるほか、被用者保険に入れば病気やケガで働けなくなるリスク、老後の年金が薄いままになるリスクなどを減らすことができる。企業への配慮から段階を踏む必要はあるが、今後も被用者保険の適用拡大を着実に進めていくことが重要と考える。

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●照会先● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411