2024. 10. 15

【年金制度改正の論点（第 3 号被保険者制度）】

不公平感は残るも廃止は実現困難

～まずは第 3 号被保険者を減らすことに注力すべき～

経済調査部　エコノミスト
前田　和孝

ポイント

- **第 3 号被保険者は、共働き世帯や単身世帯、第 1 号被保険者の妻と比べて優遇されている、人手不足のなかで働く意欲を阻害しているといった観点から見直しが議論されている**
- **第 3 号被保険者の保険料支払いに関し、「第 3 号被保険者の夫全体で定率負担」、「妻が 1 号と同額を定額負担」するなどの見直し方法があるが、事業主負担の問題や医療保険との兼ね合いなど課題も多い**
- **公平性の観点から廃止論は検討課題に上がり続けるとみられるが、実行可能性を考えれば、まずは被用者保険の適用拡大で第 3 号被保険者を減らすことに注力すべき**

１．自分名義の年金権を付与する第 3 号被保険者制度

年金制度改正の論点の第 4 回は「第 3 号被保険者制度[1]」を取り上げる。第 3 号被保険者は、20 歳以上 60 歳未満で、厚生年金に加入している第 2 号被保険者に扶養されている配偶者のことである。年間収入 130 万円未満であることが扶養の認定要件で、専業主婦・主夫やパートタイムで働いている人などが該当する。

厚生年金は、もともと夫名義の年金で夫婦 2 人が生活できるよう世帯単位で設計されており、1961 年に国民年金制度が出来た際には、妻の加入は任意だった。しかしながら、加入している場合には、妻の国民年金と 2 人分の厚生年金を受給する形となるため給付水準が高く、場合によっては現役時代の夫の収入以上に年金がもらえるケースが生じた。さらに、未加入の場合には、障害年金がもらえず、離婚時に自分名義の年金がないという問題もあった。そこで、1985 年改正において、自分名義の年金がもらえるよう 3 号が創設されたという経緯がある。

２．保険料負担の見直しには課題

第 3 号被保険者制度は、①共働き世帯や単身世帯、第 1 号被保険者の妻と比べて優遇されている、②人手不足のなかで働く意欲を阻害しているといった観点から見直しが議論されることが多い。①においては、保険料負担の取り扱いが例として挙げられる。3 号の保険料は 2 号全体で負担することになっており、自分自身で払う必要がない。そのため、夫婦いずれも保険料を払っている共働き世帯から見ると不公平との指摘がなされる。ただ、厚生年金は 1 人当たりの賃金水準が同じであれば、世帯類型に関係なく負担と給付は同じになるよう設計されて

[1] 制度自体に男女の区別はないが、本稿では簡略化のため、基本的には夫が働き、妻が被扶養者である世帯を想定して説明を行なう

いる。被保険者全体というより夫婦共同で負担しているとの見方もでき、世帯単位では公平性が保たれている。一方、個人単位で見れば、見直しの余地はある。1 号の妻に関しては、給付は 3 号と同じく基礎年金のみだが、就労の有無にかかわらず保険料を定額負担させられている。こうした取り扱いは、能力に応じて負担する、受益に対して負担するといういずれの観点からも不公平な取り扱いと言える。

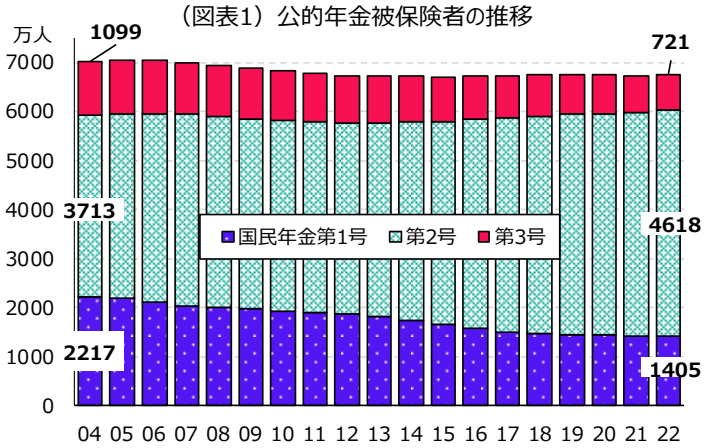
では、3 号を廃止するにあたってはどのような方法が考えられるだろうか。厚生労働省は 2001 年の「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」報告書で保険料支払いに関する見直し案をいくつか提示している。そこでは「第 3 号被保険者の夫全体で定率負担」、「妻が 1 号と同額を定額負担」するなどの案が出ている。受益に着目すれば、いずれの案も不公平を是正するものではある。一方、「第 3 号被保険者の夫全体で定率負担」する場合、3 号を抱える 2 号の負担が共働き世帯以上に大きくなる可能性があり、応能負担の原則からは逸脱することになる。2 号の保険料の半分は事業主が負担していることから、片働き世帯の従業員を多く抱える企業の負担が増す点についても理解を得る必要がある。また、3 号のなかには、配偶者が高所得で働く必要がないという人もいれば、育児や介護のために働きたくても働けないという人もいる。3 号になっている理由が様々であるにもかかわらず、これをひとまとめとすることが妥当かという点も考慮する必要がある。「妻が 1 号と同額を定額負担」する案についても、所得のない人に対して新たに負担を強いるため、保険料の逆進性が増すという点や、医療保険においても同様の形の適用が可能かといった技術的な課題をクリアする必要がある。さらに、給与天引きでなくなるため、未納者が増える懸念もある。

３． 社会保険の扶養内で働く人が多数

公的年金の被保険者の推移を見ると、第 3 号被保険者は 2004 年度末には 1,099 万人いたが、2022 年度末には 721 万人まで減少している（図表 1）。このうち 98%は女性である。女性の公的年金被保険者に占める 3 号の割合を見ると、年齢階級が上がるごとに上昇傾向となり、40 代、50 代では約 3 割となっている。また、3 号の約 4 割は会社員・公務員である。このうち勤務先での呼称が「パート・アルバイト」の人が 9 割近くを占める。会社員・公務員として働く 3 号（312 万人）の基本給を見ると、7.8～8.8 万円未満が 88 万人おり、ボリュームゾーンとなっている（図表 2）。短時間労働者については、従業員 51 人以上の企業で、週の所定内労働時間が 20 時間以上、残業代・賞与などを除いた賃金が月額 8.8 万円以上などの条件を満たすことが厚生年金の加入要件となる。厚生年金に加入すれば、基礎年金に上乗せして将来もらえる年金額が増加するなどのメリットがあるが、目先の手取り収入が減少するため、いわゆる「年収の壁」を意識して就業調整を行なっている人が多いとみられる。

日本の人手不足は深刻で、日銀短観における雇用人員判断 DI（雇用人員が「過剰」と答えた企業の割

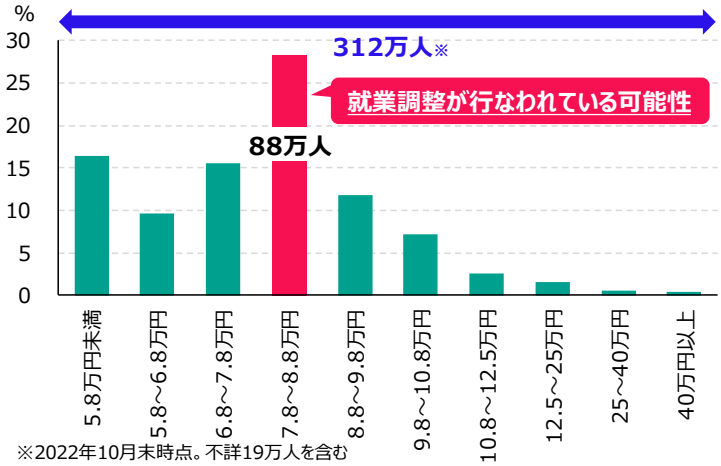
（図表1）公的年金被保険者の推移



※西暦は2004年度から

（出所）厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

（図表2）第3号被保険者（会社員･公務員）の基本給（月額）

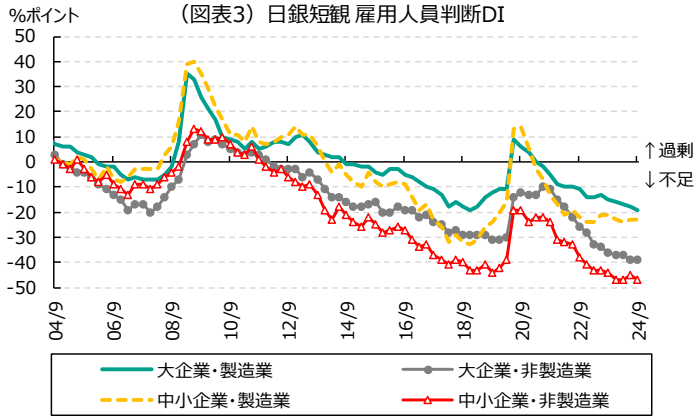


※2022年10月末時点。不詳19万人を含む

（出所）厚生労働省公表資料等より明治安田総研作成

合から「不足」と答えた企業の割合を差し引いたもの）を見ると、規模・業種を問わずマイナス圏での推移が続いており（図表 3）、就労を促進することは重要な課題である。来年の年金制度改正では、3 号の割合を減らすことなどを企図し、被用者保険（厚生年金・健康保険）の適用範囲を拡大させることが有力視されている。財政検証においても、被用者保険のさらなる適用拡大に関し、企業規模要件の廃止や賃金要件の撤廃など段階に応じて 4 つのケースに分けて効果を試算している（図表 4）。制度改正では、企業規模要件の廃止と 5 人以上個人事業所の非適用業種の解消が議論の中心になることが見込まれるが、これが実現した場合、被用者保険の適用者は約 90 万人増える。また、モデル年金の所得代替率を見ると、「過去 30 年投影ケース」で現行制度の 50.4%（マクロ経済スライド調整終了時：2057 年度）から 51.3%（2054 年度）へ上昇する。基礎年金と報酬比例部分に分けると、報酬比例部分は 24.9%（2026 年度）から 24.8%（2027 年度）に低下するが、基礎年金は 25.5%（2057 年度）から 26.5%（2054 年度）へ上昇する。

（図表3）日銀短観 雇用人員判断DI



（出所）日本銀行公表資料より明治安田総研作成

（図表4）被用者保険のさらなる拡大を実施した場合の所得代替率

将来の所得代替率				
現行制度	①被用者保険の適用対象となる企業規模要件の廃止と5人以上個人事業所の非適用業種の解消を行う場合	①に加え、短時間労働者の賃金要件の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合	②に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合	所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合
50.4%（2057） 比例：24.9%（2026） 基礎：25.5%（2057）	（約90万人拡大） 51.3%（2054） 比例：24.8%（2027） 基礎：26.5%（2054） +0.9%	（約200万人拡大） 51.8%（2052） 比例：24.6%（2028） 基礎：27.2%（2054） +1.4%	（約270万人拡大） 53.1%（2048） 比例：24.5%（2029） 基礎：28.6%（2048） +2.7%	（約860万人拡大） 56.3%（2038） 比例：23.1%（2038） 基礎：33.2%（2038） +5.9%

（出所）厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

※（）内は年度。過去30年投影ケースの試算

4．制度廃止より第 3 号被保険者を減らす方が現実的

共働き世帯はすでに専業主婦世帯の約3倍となっており、3号がこうした実態と合っていないのは確かである。しかしながら、3 号の保険料負担見直しには乗り越えるべき課題が多く、給付を減らすことも現実的ではない。公平性の観点から廃止論は検討課題に上がり続けるとみられるが、実行可能性を考えれば、まずは被用者保険の適用拡大で 3 号を減らすことに注力すべきと考える。企業にとっては負担が増えることになるが、人手不足のなか、厚生年金の適用が人材獲得につながるとの見方も徐々に出てきている。

年金制度改正では、企業規模要件の廃止はほぼ既定路線になりつつあるが、それでも週 20 時間未満、月額 8.8 万円未満で働く選択肢は残るため、就業調整は引き続き行なわれる可能性がある。この対応策としては、就労時間にかかわらず、企業には厚生年金保険料の支払いを義務付ける一方、労働者には保険料を支払って給付を満額受け取るか、支払わない代わりに給付を半分にするかを選択させる「厚生年金ハーフ」などが挙げられる。この制度を導入すれば、保険料を支払わない選択をした場合、手取り収入は減らず、就業調整は起こりにくくなる。もっとも、厚生年金に加入すれば、将来の年金額が増えることもさることながら、病気やけが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ることもできる。平均寿命が延びるなかで、基礎年金のみでは老後の生活に対するリスクは増す。被用者保険の適用拡大や厚生年金ハーフの導入などによって、3 号でいることは決して有利ではないという認識を広げていくことが重要だろう。

本レポートに関するご取材やお問い合わせは以下までご連絡ください
明治安田総合研究所 エコノミスト 前田 和孝
電話番号：03-6261-7947
e-mail：ka3-maeda@myri.co.jp

※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。

●発行元● 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