

2023年8月25日 全13頁

## 「収入の壁」レポート①

# 第3号被保険者制度の見直しは 国民年金の財政悪化の副作用をもたらす

## 「3号」見直しによる就業への影響試算

金融調査部 主任研究員 是枝 俊悟

## [要約]

- 人手不足が加速する中、第3号被保険者制度が「収入の壁」を作り、就業調整をもたらすものとして、労使双方から見直しの意見が出ている。厚生労働省は、次期年金制度改正に向け、短時間労働者への厚生年金の適用拡大の企業規模要件の撤廃を検討している。本レポートにて制度改正時の就業への影響を試算したところ、125万人が就業調整して厚生年金の加入を回避する結果となった（ベースシナリオ）。
- 第1号被保険者は第3号被保険者より就労調整の動機が弱い。そこで、「改革シナリオ」として、企業規模要件の撤廃時に、併せて第3号被保険者制度の見直しを行った場合の就労への影響の試算も行った。具体的には、現在の第3号被保険者のうち、1984年以後生まれ世代かつ、9歳未満の子等がいない者につき第1号被保険者に移行するものとした。試算の結果、改革シナリオではベースシナリオと比べて、就業調整を行う者が28万人減少する結果となった。
- 一方、改革シナリオは第1号被保険者の増加をもたらす。第1号被保険者には年金保険料の未納や免除を受ける者が多く、ミクロの観点からは、将来の低年金・無年金者の増加が懸念される。マクロの観点からは、国民年金の財政悪化を通じて所得代替率を低下させる副作用を持つ。
- 試算からは、第3号被保険者制度の見直しは、働き方に中立的な社会保障制度を構築し就業調整を抑制する観点から有効であるが、同時に、第3号被保険者でなくなる者が着実に年金保険料を支払えるようにするための何らかの「受け皿」を同時に整備する必要があることが示唆された。

## [目次]

1. 第3号被保険者制度と「収入の壁」の課題
2. 第3号被保険者の範囲縮小による影響の試算
3. 試算から得られる政策的示唆

## 1. 第3号被保険者制度と「収入の壁」の課題

### 第3号被保険者見直しに労使の関心が高まる

第3号被保険者制度が「収入の壁」を作り、就業調整をもたらすものとして、労使双方から見直しの意見が出ている。

労働者側からは、日本労働組合総連合会（連合）が2023年5月に開いた中央執行委員会で「第3号被保険者制度を廃止すべきとの考え方を、連合として初めて打ち出す方向で検討することを確認した」<sup>1</sup>旨が報道されている。連合は、「検討の方向性を示したもので結論は得ておらず、さらに組織内で議論を進める」（記者会見での芳野会長発言）としているものの、「ライフスタイルや働き方の多様化などの変化を踏まえ、就労を妨げない『中立的な社会保険制度』の整備に向けて素案作りを進め」ており、「労働時間や収入などの要件を撤廃し、全ての働く人に社会保険を適用する考え」も盛り込んでいる。連合は、これらの実現により「『収入の壁』を意識した就業調整が解消され、給付の充実にもつながる」と主張している。

使用者側からも、日本商工会議所（日商）が、2022年9月に「第3号被保険者制度については、廃止を含め抜本的な見直しを行うべき」<sup>2</sup>とする意見を取りまとめている。日商は、家族形態の変化に加え、「被用者保険（厚生年金、健康保険）の保険料負担が生じる130万円の壁<sup>3</sup>（手取額の目減りによる段差）は、労働者自身の就業調整、保険料を折半負担する使用者側の雇用調整の大きな要因となっている」ことを問題視している。

### 2015年頃までは税や企業の配偶者手当が実際の就業調整の要因

短時間労働者の就業調整については古くから女性就業における課題とされてきた<sup>4</sup>が、近年の制度改正と最低賃金の上昇により、2015年頃までと現在ではその構図は大きく変わってきている。2015年頃までの構図につき図示したものが図表1である。

2016年9月までは、被用者保険（厚生年金・健康保険）に加入するためには週30時間以上の就業<sup>5</sup>が必要であった。高山(2015)によると、2011年時点における有業女性の第3号被保険者の就業時間の最頻値は週20時間であり、週30時間の就業はハードルが高いものであった<sup>6</sup>。

<sup>1</sup> 2023年5月18日付産経新聞電子版記事より引用。以後、この段落の引用は全てこの記事より。

<sup>2</sup> 日本商工会議所「令和5年度税制改正に関する意見」（2022年9月15日）より引用。以後、この段落の引用は全てこの文書より。

<sup>3</sup> 原文ママ。年収130万円は第3号被保険者でいられる収入の上限であり、被用者保険に加入するか否かは月給8.8万円（≒年収106万円）かつ週20時間以上勤務等の条件により判定される。

<sup>4</sup> 第3号被保険者制度の適用には性別による条件はない。また、後述する税制の配偶者控除も性別は条件とされておらず、企業が性別に基づいて配偶者手当を支払うことも労働基準法上許されていない。ただし、実際には、男性の短時間労働者は少なく、かつ、短時間労働者のうち就業調整を行う者の割合も低い。このため、多くの場合、短時間労働者の就業調整は女性就業における課題とされている。

<sup>5</sup> 正確には、通常の労働者の3/4以上である（通常の労働者の所定労働時間を週40時間とした場合、その3/4が週30時間である）。

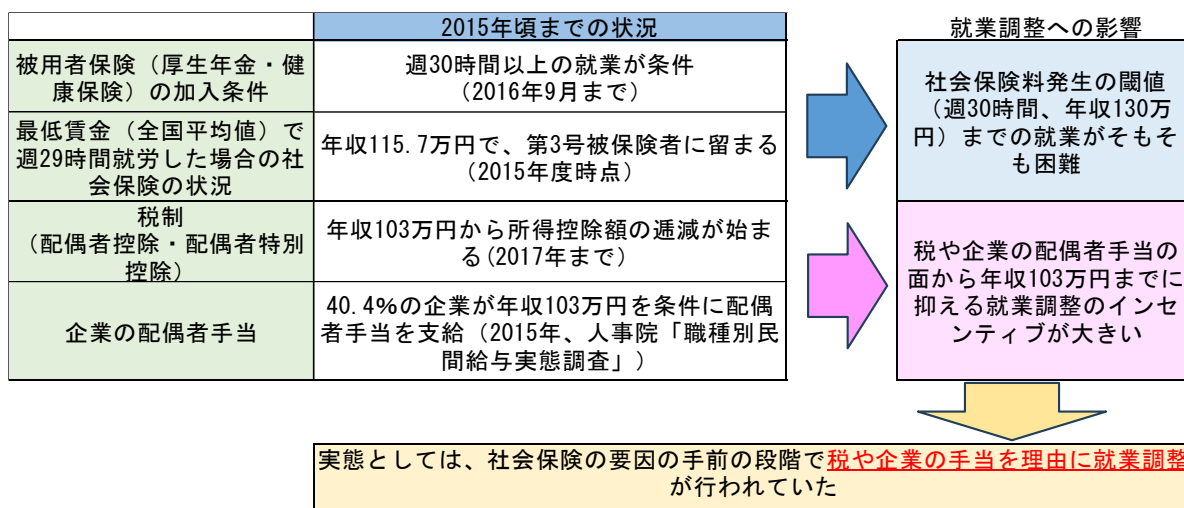
<sup>6</sup> 高山憲之(2015)「パネルデータからみた第3号被保険者の実態」、WEB Journal『年金研究』No. 01、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構、pp. 3-31

被用者保険に加入しないまま年収 130 万円を超えると、第 3 号被保険者でいられなくなり、第 1 号被保険者として自ら国民年金保険料（および国民健康保険料）を支払う必要が生じる。このため、「130 万円の壁」をまたいだ時に手取りの減少が生じ得る。しかし、2015 年度時点の全国加重平均の最低賃金（798 円）で週 29 時間働いても、年収は 115.7 万円<sup>7</sup>にとどまり、実際には週 30 時間未満の就業で年収 130 万円に達することは困難だったとみられる。高山(2015)においても、2011 年時点における有業女性の第 3 号被保険者の年収の「最頻値は 10 万円きざみでみると 100～109 万円のところにあり、120 万円台にはない」ことが明らかにされている。

一方、2015 年時点では、40.4%の企業が年収 103 万円を閾値として配偶者手当を支給しており（図表 1 参照）、妻の収入増により配偶者手当が支給されなくなると、かえって世帯の手取り収入が減少する「逆転現象」が生じ得た。税制の面では手取り収入が減少するところまではいかないものの、配偶者特別控除が改正される前の 2017 年までは、年収 103 万円から 141 万円までにおいて配偶者（特別）控除の所得控除額が逓減することにより限界税率が高くなり、その手前までに就業時間を調整する要因となっていた<sup>8</sup>。

これらの要因から、2015 年頃までは、短時間労働者の就業調整は、実際には社会保険の要因（週 30 時間や、年収 130 万円の条件）の手前で、主に税や企業の配偶者手当の要因によって行われていたと考えられる。

図表 1 2015 年頃までの就業調整の構図



（出所）人事院「職種別民間給与実態調査」、法令等をもとに大和総研作成

<sup>7</sup> 休暇等を考慮し、年 50 週で換算した。

<sup>8</sup> 年収 103 万円から 141 万円においては、収入が増えるごとに、短時間労働者本人に所得税の最低税率が課されるとともに、所得控除の逓減により配偶者の所得税の限界税率も課される。

## 最近では社会保険料負担が実際の就業調整要因に

これに対し、最近の就業調整の構図は図表 2 に示される。

短時間労働者への被用者保険の適用拡大が順次進められ、2016 年 10 月に 501 人以上の規模の企業、2022 年 10 月には 101 人以上 500 人以下の規模の企業が対象となっている。適用拡大対象企業においては、被用者保険加入のための就業時間の要件が、従来の週 30 時間以上から、週 20 時間以上に引き下げられた。これにより、第 3 号被保険者にとって勤務可能な就業時間の範囲で被用者保険に加入できるようになった。

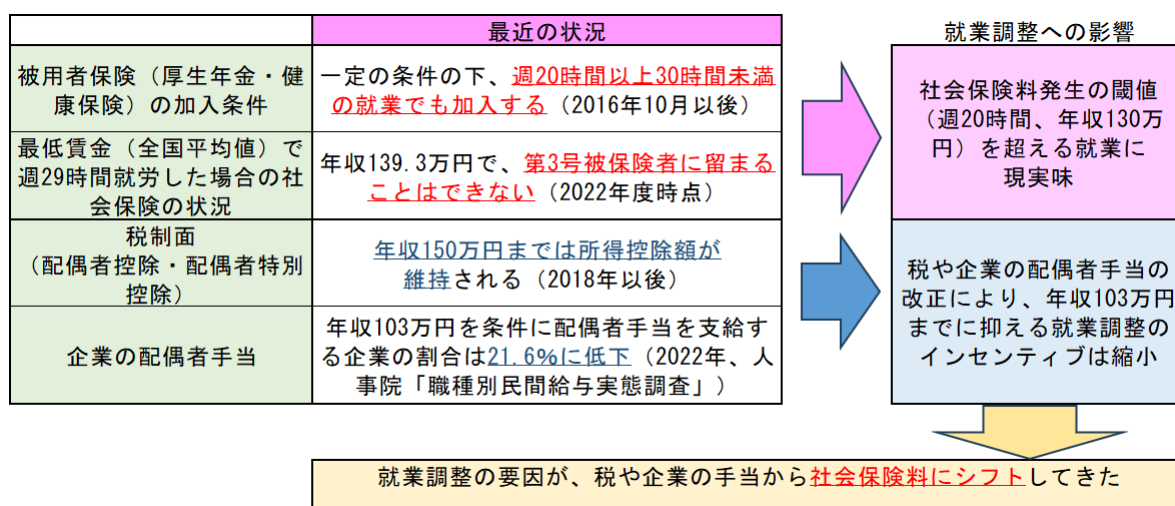
最低賃金は上昇が続き、2022 年度時点の全国加重平均は 961 円となった。この時給で週 29 時間働くと年収は 139.3 万円となり、週 30 時間未満の範囲で被用者保険に加入しないまま年収 130 万円に到達することも現実味を帯びてきた。

税制面では 2018 年から配偶者特別控除の改正が行われ、年収 103 万円を超えても年収 150 万円までは所得控除額が維持されることとなった。

企業では、配偶者手当の見直しが進み、年収 103 万円を閾値として配偶者手当を支給する企業の割合は 2022 年時点では 21.6%と、2015 年時点（40.4%）からほぼ半分に低下した。

税制や配偶者手当の「103 万円の壁」が解消に向かう中で、短時間労働者が社会保険料発生  
の閾値（週 20 時間や年収 130 万円の条件）に到達しやすくなっており、最近では就業調整の要因が税や企業の手当の問題から、社会保険料負担の問題にシフトしてきているのだ。

図表 2 最近の就業調整の構図



（出所）人事院「職種別民間給与実態調査」、法令等をもとに大和総研作成

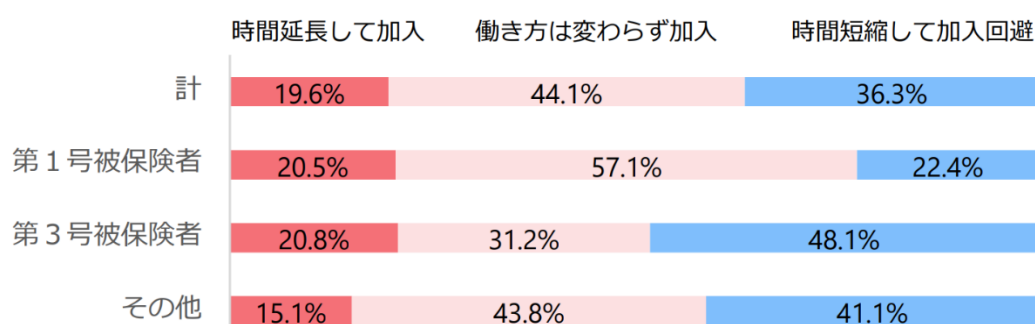
## これまでの適用拡大時の就業調整の実態

(適用拡大対象企業において) 週 20 時間以上就業して被用者保険に加入することと、被用者保険に加入しないまま年収 130 万円を超えて第 1 号被保険者になることは、いずれも社会保険料の負担が生じることは同じであるが、給付の面で大きな違いがある。すなわち、前者は報酬比例部分の年金受給権が得られるのに対し、後者の年金受給権は基礎年金のみでほぼ変わらない。

このため、2019 年の年金部会では、「給付は増えず国民年金保険料負担が新たに生じる被扶養認定基準（年収 130 万円）に直面している第 3 号被保険者にとっては、適用拡大が行われれば、被用者保険に加入することで給付増を享受しつつ、扶養から外れ、自らの希望する働き方を実現できるようになる意義がある」<sup>9</sup>と整理している。

もともと、労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、2022 年 10 月の制度改正時に、就業時間を変えなければ被用者保険が適用される予定であった者のうち、第 3 号被保険者の 48.1%が、就業時間を短縮して被用者保険の加入を回避した（図表 3）。これに対し、第 1 号被保険者では被用者保険の加入を回避した者が 22.4%にとどまった。

図表 3 2022 年 10 月に被用者保険の適用が見込まれていた短時間労働者の就業選択



(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者で、令和4年10月に適用拡大により適用された者及び働き方を変えなければ適用拡大により適用されていたであろう者（383名）のうち、令和4年10月前に第1号被保険者だった者（156人）、第3号被保険者だった者（154人）及びその他（73名）の内訳。なお、その他には、国民年金の被保険者とならない60歳以上の者などが含まれると考えられる。

(出典) JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2022)より厚生労働省年金局作成  
(出所) 厚生労働省「被用者保険の適用拡大」(2023年5月30日、第4回社会保障審議会年金部会 資料3)

就業調整を行う者の割合は、社会保険の意義につき周知を促すことにより減らすことが可能と考えられ、政府はその方針で動いているが、それでもなお、保険料負担のない「第 3 号被保険者」が魅力的な制度であることが就業調整の要因となっていることも事実と言えるだろう。

なお、国民年金保険料を支払っていることを前提とすると、短時間労働者である第 1 号被保険者は被用者保険に加入すると国民年金保険料よりも本人負担分の厚生年金保険料の方が低く

<sup>9</sup> 社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(2019年12月27日)、p.6

なるため、被用者保険の加入を回避する理由にはならない。しかし、国民年金保険料を免除または未納としている場合は、(将来の年金給付は基礎年金分も含めて大きく拡充されるとはいえ)被用者保険への加入は目先の手取り収入の減少となるため、一定数は加入を回避したものと考えられる<sup>10</sup>。

## ベースシナリオ：企業規模要件廃止時の就業調整の試算

現在、社会保障審議会年金部会では、次期年金制度改革に向け、短時間労働者への適用拡大の企業規模要件の撤廃について検討が行われている<sup>11</sup>。

企業規模要件の撤廃が実現した場合、2019年財政検証時のオプション試算 A②に近い状況となり<sup>12</sup>、制度改革時<sup>13</sup>に厚生年金被保険者が362万人増加し(図表4)、モデル年金の最終的な所得代替率が1.1%pt上昇することが見込まれる<sup>14</sup>。ただし、オプション試算は、制度改革による就業への影響については考慮されない機械的な試算である。

そこで、本レポートでは、企業規模要件が撤廃されることを「ベースシナリオ」とし、その際に就業調整を行う人数を試算した。具体的には、企業規模要件の撤廃により就業時間を変えなければ被用者保険が適用される者のうち、前掲図表3に示した前回の適用拡大時の実績と同じ比率で、第3号被保険者の48.1%、第1号被保険者の22.4%、20歳未満および60歳以上の者の41.1%が就業調整により適用を回避するものとして試算した<sup>15</sup>。なお、男性については短時間労働者数が少なく、かつ、就業調整があまり見られないことから、本レポートでは、制度改革による就業行動の変化は生じないものとした。

試算結果は図表4に示され、企業規模要件撤廃時に被用者保険に適用予定となる362万人のうち、125万人が就業調整により被用者保険の加入を回避する見込みとなった。就業調整を行う見込みの者のうちおよそ3分の2の、82万人を第3号被保険者が占めている。

被用者保険が適用される際に就業時間を延長する者もいるため、適用拡大実施時のネットの

<sup>10</sup> 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会『働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会』における議論のとりまとめ(2019年9月20日)によると、501人以上企業への適用拡大時に元第1号被保険者で制度改革を機に被用者保険に加入した者についてみると、「約半数は全額納付となっていた一方で、残りの半数は免除または未納の状態であった」(p.15)。加入を回避した者の中にも免除・未納者がいたことが考えられる。

<sup>11</sup> 筆者も年金部会の委員の1人である。

<sup>12</sup> 実際には、オプション試算 A②では、企業規模要件撤廃に加え、賃金要件(月8.8万円以上)も撤廃する前提の試算であるが、近年の最低賃金の上昇により、今後数年内に賃金要件は意味を持たなくなる(週20時間以上働けば自ずと賃金は月8.8万円以上となる)ことが見込まれるため、企業規模要件が撤廃されればオプション A②に近い状況となる。

<sup>13</sup> 2019年財政検証においては、2024年に制度改革を行うことを前提に試算が行われている。実際に制度改革を行う際には実施時期は後ずれすると考えられるが、財政検証との整合性を確保する観点から、本レポートではすべて2024年に制度改革を行うことを前提として試算を行った。

<sup>14</sup> 本レポートでは、経済前提は2019年財政検証における出生中位・死亡中位、ケースⅢを用いている。

<sup>15</sup> 2019年財政検証における「ケースⅢ」と比較した「ケースⅢ・オプション A②」の第3号被保険者・第1号被保険者の減少分、および20歳未満および60歳以上の厚生年金被保険者数の増加分が、「企業規模要件の撤廃により就業時間を変えなければ被用者保険に適用となることとなる者」の人数である。この変化分に、前掲図表3に示された就業調整を行う者の割合をそれぞれ乗じることで、就業調整を行う人数を求めた。

労働供給の増減は軽微なものとなる見込みである<sup>16</sup>。しかし、労働力人口が減少に向かい、労働力が希少なものとなる中、特に第3号被保険者制度の存在によって、就業調整が行われることは、使用者・労働者双方にとって望ましくないものと考えられる。

図表4 企業規模要件撤廃時に適用予定となる者のうち就業調整を行う人数の試算結果

	第3号被保険者	第1号被保険者	20歳未満・60歳以上	
女性	170万人 うち 82万人	79万人 うち 18万人	62万人 うち 25万人	<p>就業時間が変わらなければ厚生年金に加入予定となる人数：計362万人</p> <p>うち、就業調整により厚生年金の加入回避が見込まれる人数：計125万人</p>
男性	51万人			

(注) 試算の前提はレポート本文を参照。

(出所) 厚生労働省「2019年財政検証」等をもとに大和総研試算

## 2. 第3号被保険者の範囲縮小による影響試算

### 第3号被保険者制度の一律の廃止は適当でない

保険料の納付義務のある第1号被保険者は、保険料の支払いを要しない第3号被保険者より就業調整の動機が弱い。このため、制度改正により第3号被保険者制度を第1号被保険者に移行させれば、より自らの希望に応じた就業がしやすくなる。

もともと、第3号被保険者の中には、育児・介護等の事情により週20時間以上の就業がそもそも困難な者も少なくない。さらに、そもそも第3号被保険者制度は「かつてあった社会経済システムの中で、3号制度というのは一応整合性がある仕組み」<sup>17</sup>であり、「経済の仕組みの中で3号という仕組みが認められてきた」ことを踏まえると、制度を前提に生活設計を行ってきた世代への配慮も必要となる。

すなわち、第3号被保険者制度を見直すとしても、一律に廃止することは適当でなく、世帯の事情とコーホート（世代）の2つの観点から配慮を行う必要がある。

### ケアを担う者への配慮の必要性

2000年-2001年に開催された「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」では、第3号被保険者の改正案の1つとして、「育児・介護期間中の被扶養配偶者

<sup>16</sup> 2022年10月の適用拡大時に、対象企業に平均所定労働時間の変化を尋ねたところ、「横ばい（±5%未満）で推移した」企業が65.6%であり、「5%以上長くなった」と回答した企業と「5%以上短くなった」と回答した企業がともに10.3%ずつであった（図表3掲載のJILPTの調査による）。

<sup>17</sup> 第3回社会保障審議会年金部会（2011年9月29日）における駒村康平委員の発言。以後、この段落の引用は全て駒村委員の発言。

に限るという仕組み」が提唱されていた<sup>18</sup>。

この案をもとに、本レポートでは、①9歳未満の子、②9歳以上18歳未満の特別なケアが必要な子、③介護が必要な親族、のいずれかと同居する者（以後、これらをまとめて「家族ケア従事者」と呼ぶ）を引き続き第3号被保険者にとどめる<sup>19</sup>こととして、それ以外の後述のコーホート以後の者は第1号被保険者に移行するものとした。

山田・田中・大室(2018)は、2016年の国民生活基礎調査の個票をもとに、第3号被保険者の就業や世帯の事情等の実態を明らかにしている<sup>20</sup>。これをもとに、2016年時点の女性の第3号被保険者のうち家族ケア従事者の割合を年齢階級別に推計すると図表5のようになった。

図表5 女性の第3号被保険者のうち「家族ケア従事者」の割合（2016年時点）

年齢	①	②	③	家族ケア従事者計 (①～③の計)
	末子が9歳未満	末子が9～18歳で特別なケアが必要(注)	親の介護が必要	
20代	71.3%	0.1%	0.2%	71.6%
30代	73.4%	0.9%	0.8%	75.1%
40代	29.6%	3.1%	1.8%	34.4%
50代	1.1%	1.0%	5.1%	7.1%

(注) 末子が9～18歳である世帯の割合に、義務教育において特別支援教育を受ける児童の割合(2022年度の6.3%、文部科学省 初等中等教育局 特別支援教育課「特別支援教育の充実について」による)を乗じて算出した。

(出所) 山田・田中・大室(2018)をもとに大和総研作成

## 1981年～1985年生まれ前後の世代から3号見直しの余地あり

図表6は、コーホート別に見た女性の年齢階級の厚生年金被保険者の割合（実績および予測）である。図表6を見ると、後に生まれた世代ほど各年齢階級時点での厚生年金被保険者の割合が高いことが分かる。

特に、1981年～1985年生まれ世代からは、30代での厚生年金被保険者の割合の低下幅が小さく、在学中の20～24歳の年齢階級を除くと、25～29歳から55～59歳まで、どの年齢階級の

<sup>18</sup> 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～女性自身の貢献がみのる年金制度～」(2001年12月)。

<sup>19</sup> その際、家族ケア従事者については厚生年金の被扶養配偶者に限らず、第3号被保険者の対象にするべきという意見もある(内閣府男女共同参画局 計画実行・監視専門調査会(第20回、2022年12月22日)における、お茶の水女子大学 永瀬伸子教授の発言より)。しかし、第3号被保険者制度は、被用者(と事業主)の連帯として、被用者の配偶者に再分配を行うものである。被用者との関連性が強い「家族ケア従事者でない被用者の配偶者」を再分配の対象から除外し、被用者の直接の関連がない「被用者の配偶者でない家族ケア従事者」を再分配の対象に加えることは、労使ともに理解を得にくいものと考えられる。

<sup>20</sup> 山田篤裕・田中宗明・大室陽「国民年金第3号被保険者の実態」、平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査(H30-政策-指定-008)」

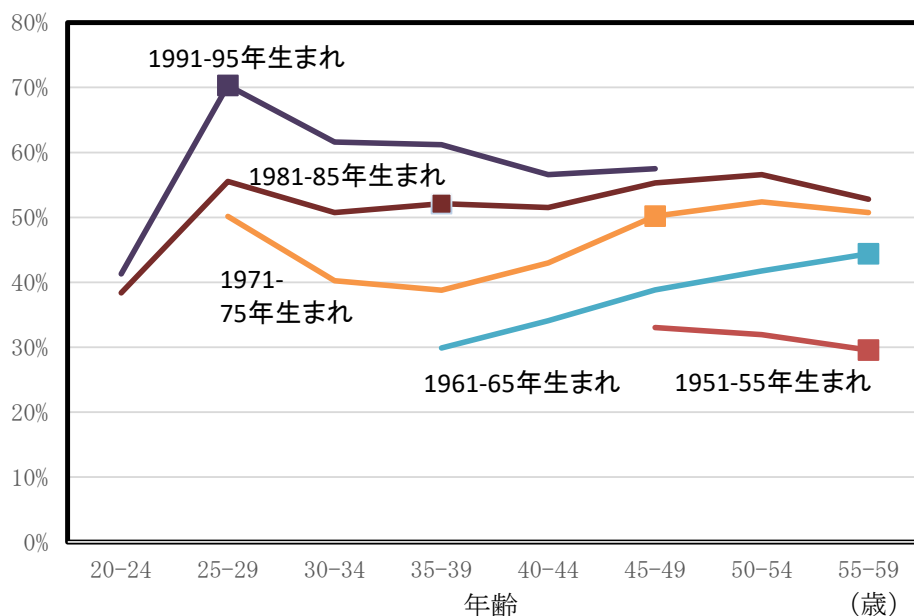


時点においても半数を上回ることが見込まれる。

背景には、1981年～1985年生まれ世代が出産のピークを迎える2010年代において、育児休業制度や保育所などの仕事と子育てを両立するための環境整備が急速に進んだことが挙げられる。2010年度から2020年度にかけて保育所は81万人分増設され、この間出生数が減少したこともあり、6歳未満児に占める保育所定員の割合<sup>21</sup>は34%から54%に20%pt上昇した。出産した女性に占める育児休業取得者の割合<sup>22</sup>もこの間に19%から45%に26%pt上昇した。

これらの両立支援制度の恩恵を受けながら、女性が子どもを持って正規雇用で働き続ける可能性が十分に拓けてきた世代からなら、第3号被保険者制度を見直す余地があるといえよう。

図表6 コーホート別・年齢階級別の女性の厚生年金被保険者比率の推移（実績・予測）



(注) ■印およびその左側が実績値、■印より右側は予測値（2019年財政検証ケースⅢに基づく）である。厚生年金被保険者には旧共済組合加入者を含む。

(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」、「2019年財政検証」等をもとに大和総研作成

## 改革シナリオ：企業規模要件撤廃時に3号の縮小を行った場合の試算結果

本レポートでは、企業規模要件撤廃時に、1984年以後生まれ<sup>23</sup>の世代から、第3号被保険者の対象を家族ケア従事者に限る案を「改革シナリオ」として、ベースシナリオと比較した就業への影響につき試算した。

<sup>21</sup> 厚生労働省「福祉行政報告例」、「保育所等関連状況取りまとめ」、総務省「人口推計」をもとに大和総研が算出した。

<sup>22</sup> 厚生労働省「人口動態統計」「雇用保険事業年報」をもとに大和総研が算出した。

<sup>23</sup> 1981年～1985年生まれごろから制度改正を行うことが考えられるが、本レポートでは制度改正時(2024年)に40歳以下とし、1984年以後生まれから改正するものとして試算した。

試算の前提として、第3号被保険者を除外されて第1号被保険者となった女性は、年齢階級ごとに就業時間の分布が既婚女性の第1号被保険者と等しくなるものとし<sup>24</sup>、週20時間以上30時間未満の就業予定者のうち社会保険の加入を回避する割合も図表3の第1号被保険者と等しくなるものとした。ベースシナリオと同様、男性は制度改正による就業の変化は生じないものとした<sup>25</sup>。

試算による2024年の制度改正時の就業行動の変化を示したものが図表7である。

**図表7 改革シナリオにおける制度改正時(2024年)の就業行動の変化の試算結果 (単位:万人)**

年齢	制度改正前の 第3号被保険者 (ベースシナリオ)	制度改正で第 3号被保険者 から除外される者	うち厚生年金 被保険者となる者	
			うち厚生年金 被保険者となる者	うち第1号被 保険者となる者
20代	48	14	2	12
30代	154	38	8	31
40代	223	13	3	9
50代	222	0	0	0
計	647	65	13	52

(注) 試算の諸前提は本文参照。

(出所) 厚生労働省「2019年財政検証」、山田・田中・大室(2018)等をもとに大和総研作成

ベースシナリオにおいて、2024年時点の第3号被保険者は647万人と見込まれる。うち、制度改正により第3号被保険者から除外されるのは、制度改正時に40歳以下かつ家族ケア従事者でない65万人である。コーホートと世帯の事情による配慮を行うことで、制度改正時に直ちに第3号被保険者から除外される人数は第3号被保険者の1割程度にとどまる。

試算では、制度改正時に第3号被保険者から除外される65万人のうちおよそ2割にあたる13万人が週20時間以上の就業を行い厚生年金被保険者となる結果となった。第3号被保険者制度の見直しは、女性の就業促進に一定の効果があることが示唆される。

もともと、残りの約8割の52万人は、無就業または20時間未満の就業にとどまる見込みである。これは、第3号被保険者の8割程度は、保険料納付義務の有無にかかわらず、無就業または週20時間未満の就業を選択しているものと見込まれるためである<sup>26</sup>。

図表8は、ベースシナリオと改革シナリオにおける第3号被保険者数の2050年までの推移を

<sup>24</sup> 就業時間の分布は、山田・田中・大室(2018)および総務省「労働力調査」をもとに推計した。

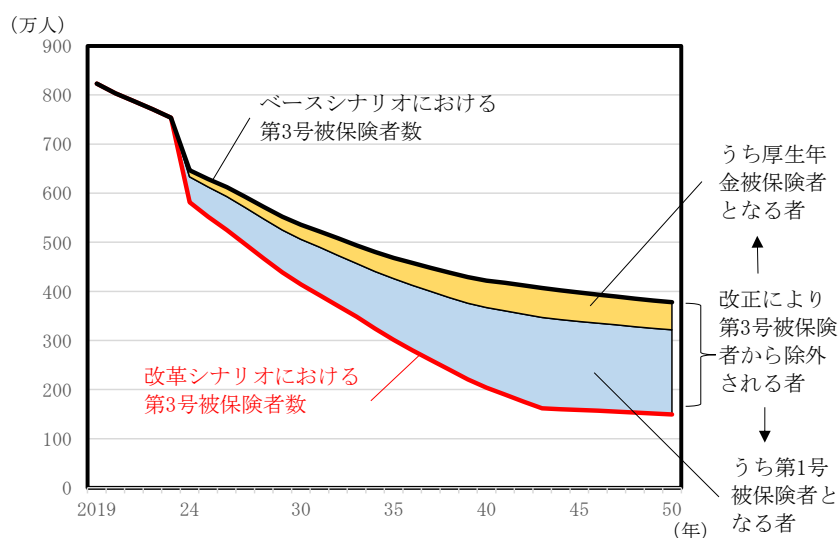
<sup>25</sup> 第3号被保険者に占める男性の割合は2%程度にすぎない。

<sup>26</sup> 保険料納付義務のある第1号被保険者であっても、既婚女性の6割から7割程度は無就業または週20時間未満の就業にとどめている。第3号被保険者制度の見直しにより就業促進が期待できるのは、あくまで第3号被保険者と第1号被保険者の就業時間分布の差だけである。その差が解消するとした場合に、第3号被保険者のうち週20時間以上の就業を選択する(=厚生年金に加入する)者の割合がおおよそ2割であった。

示したものである。

第3号被保険者の範囲が家族ケア従事者に限定されるのは1984年生まれコーホート以後に限られ、2024年の制度改正時点では40歳以下に限られる。しかし、時間が経つにつれ、1984年生まれコーホートの年齢が上がっていき、2043年には1984年生まれコーホートが第3号被保険者となる年齢の上限である59歳に達する。2043年時点では、制度改正により第3号被保険者から除外される者は245万人で、うち60万人が厚生年金被保険者に移行する見込みである。

図表8 ベースシナリオと改革シナリオの第3号被保険者数の見通し



(出所) 厚生労働省「2019年財政検証」、山田・田中・大室(2018)等をもとに大和総研作成

改革シナリオでは第1号被保険者増加による副作用も大きい

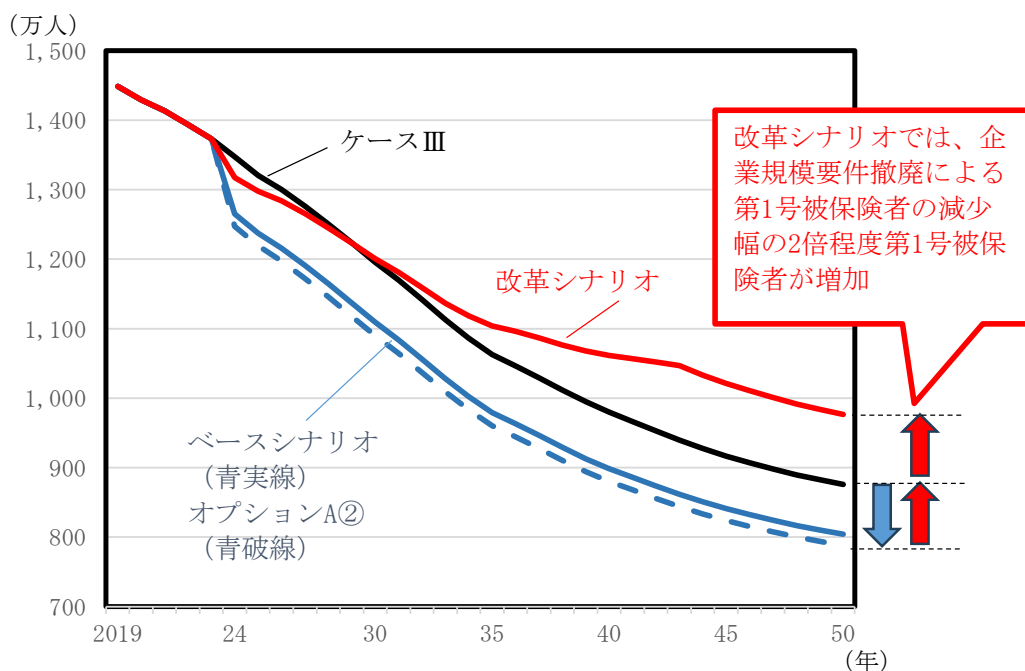
第1号被保険者の増加は、年金の財政に思わぬ悪影響をもたらす。被用者保険の適用拡大を行うと、第1号被保険者が減少することとなり、このことは「国民年金財政を改善させることを通じて、マクロ経済スライドによる調整終了後の所得代替率の改善や基礎年金水準の確保につながるものであり、年金制度における所得再分配機能の強化にもつながる」<sup>27</sup>ものとして評価されている。逆に言うと、第3号被保険者制度の見直しにより第1号被保険者が増加すると、国民年金財政の悪化を通じて、所得代替率の低下や基礎年金水準の低下、年金制度における所得再分配機能の弱体化にもつながってしまうのである。

図表9は、ベースシナリオと改革シナリオにおける第3号被保険者数の2050年までの推移を示したものである。

2050年時点で見ると、改革シナリオでは、ベースシナリオと比べて第1号被保険者の数が172万人多くなる。これは、ケースⅢ(現状)と比較した企業規模要件の撤廃による第1号被保険者の減少幅(オプションA②による2050年時点の値)の88万人のおよそ2倍に相当する。

<sup>27</sup> 社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(2019年12月27日)

図表9 ベースシナリオと改革シナリオの第1号被保険者数の見通し



(出所) 厚生労働省「2019年財政検証」、山田・田中・大室(2018)等をもとに大和総研作成

企業規模要件の撤廃では、マクロ経済スライドによる調整終了後の所得代替率を1.1%pt程度上昇させることが見込まれる。第1号被保険者数の変動規模から単純計算すると、改革シナリオによる第3号被保険者制度の見直しは企業規模要件撤廃による所得代替率上昇効果を消失させ、さらに1.1%pt程度所得代替率を低下させることが考えられる。

むしろ、厚生年金と国民年金で財政調整を行えばこの問題を解消できる。しかし、そもそも第3号被保険者制度は、被用者（と事業主）の連帯として、被用者の配偶者に再分配を行うものである。第3号被保険者制度の縮小によって得られた厚生年金の財源を（その多くは基礎年金給付として厚生年金被保険者にも戻ってくるとはいえ）国民年金の給付の充実に充てることは、労使ともに受け入れ難いものと考えられる。

### 3. 試算から得られる政策的示唆

#### 配偶者控除見直し時には何らかの「受け皿」が必要

本レポートでは、まず、ベースシナリオとして、短時間被保険者への適用拡大の企業規模要件の撤廃を行った際の就業への影響を試算した。

その結果、企業規模要件撤廃時に被用者保険に適用予定となる362万人のうち、125万人が就業調整により被用者保険の加入を回避する見込みとなった。就業調整を行う見込みの者のうちおよそ3分の2の、82万人を第3号被保険者が占めている。労働力人口が減少に向かい、労

働力が希少なものとなる中、特に第3号被保険者制度の存在によって就業調整が行われることは、使用者・労働者双方にとって望ましくない。このため、何らかの方法で第3号被保険者制度を見直すべきことが示唆される。

次に、改革シナリオとして、企業規模要件撤廃時に、1984年以後生まれの世代から、第3号被保険者の対象を家族ケア従事者に限る案を「改革シナリオ」として、ベースシナリオと比較した就業への影響につき試算した。

その結果、制度改正時に第3号被保険者から除外される65万人のうち約2割にあたる13万人が週20時間以上の就業を行い厚生年金被保険者となる結果となった。第3号被保険者の範囲の縮小は、働き方の選択に中立的な制度とする観点から有効であることが示唆される。

もっとも、残りの約8割にあたる52万人は第1号被保険者に移行することとなる。第3号被保険者の見直しにより第1号被保険者が増加すると、国民年金財政の悪化を通じて、所得代替率の低下マクロの年金財政を悪化させる副作用も持つ。第1号被保険者数の変動規模から単純計算すると、改革シナリオによる第3号被保険者制度の見直しは企業規模要件撤廃による所得代替率上昇効果を消失させ、さらに1.1%pt程度所得代替率を低下させることが考えられる。また、第1号被保険者には未納者や免除を受ける者が少なくないため、第1号被保険者が増加すると、将来の低年金者・無年金者の増加も懸念される。

これらの試算結果からは、何らかの方法で第3号被保険者制度を見直すことは、働き方に中立的な社会保障制度を構築し就業調整を抑制する観点から有効であるが、ミクロの観点からは、第3号被保険者でなくなる者が着実に年金保険料を支払えるようにするための何らかの「受け皿」を同時に整備する必要があることが示唆された。また、マクロの年金財政の観点からは、第1号被保険者の数が増えないようにすることが重要であり、第3号被保険者の見直しにより第1号被保険者が増えることとなるのであれば、それを打ち消すための施策が別途必要となることが示唆された。

その両者を満たす有力な施策として、週20時間未満の雇用者についても被用者保険の適用拡大を行うことが考えられる。

ただし、週20時間未満の雇用者につき被用者保険の適用拡大を行う際には、国民年金との公平性の問題など新たな課題も生じる。週20時間未満の雇用者への被用者保険の適用拡大については、次のレポートで詳細に検討する。

【以上】