

2023年8月25日 全13頁

## 「収入の壁」レポート②

**第3号被保険者見直し後の受け皿としての  
「1.5号/2.5号被保険者制度」創設の提案**

## 週20時間未満の雇用者への適用拡大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]

- 働き方に中立な制度とするため第3号被保険者制度を見直す際には、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「受け皿」を整備する必要がある。本レポートでは、その受け皿として、週20時間未満の雇用者への被用者保険の適用拡大につき検討する。
- 週20時間未満の雇用者への適用拡大の方法としては、事業主のみに報酬の9.15%の厚生年金保険料を課す「厚生年金ハーフ」の提案があるが、第3号被保険者制度見直しの際の受け皿としては不十分である。そこで、新たに「1.5号/2.5号被保険者の創設」を提案する。具体的には、週20時間未満の雇用者のうち元第1号被保険者を、「1.5号被保険者」として扱い、報酬の18.3%（労使折半）の厚生年金保険料が国民年金保険料に満たない場合は労働者に差額の国民年金保険料の納付を求める。元第3号被保険者は、「2.5号被保険者」として扱い、厚生年金保険料が国民年金保険料に満たなくても差額の納付を求めないものとする。
- 第3号被保険者の範囲縮小と同時に「1.5号/2.5号被保険者の創設」も行う「超改革シナリオ」における就業への影響につき試算したところ、週20時間以上の労働者がベースシナリオ比で226万人増加する結果となった。一方、第1号被保険者数増加の影響は抑えられ、少なくとも現状より国民年金の財政が悪化しない結果となった。
- 試算からは、「1.5号/2.5号被保険者制度」を導入すれば、第3号被保険者制度を見直すための条件が整うことが示唆された。

## [目次]

1. 「厚生年金ハーフ」の意義と課題
2. 「1.5号/2.5号被保険者制度」の提案
3. 第3号被保険者の範囲縮小と「1.5号/2.5号被保険者制度」の同時実施による影響試算
4. 試算から得られる政策的示唆

## 1. 「厚生年金ハーフ」の意義と課題

「収入の壁」レポート①（以下、前回レポート）<sup>1</sup>では、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を指摘した。

本レポートでは、その「受け皿」として、週労働時間が20時間未満の雇用者への厚生年金の適用拡大を検討する。

### 「厚生年金ハーフ」とは

週20時間未満の雇用者への適用拡大の方法としては、慶應義塾大学の権丈善一教授が全世代型社会保障構築会議および年金部会に提案した「厚生年金ハーフ」の構想がある<sup>2</sup>。

2022年12月に公表された全世代型社会保障構築会議の報告書には、「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」<sup>3</sup>としている。

この、「実務面での課題や国民年金制度との整合性を踏まえ」た具体的な方策とは、保険料は厚生年金保険料の「事業主負担のみを課す形」<sup>4</sup>とし、給付については「1号の人は1号、3号の人は3号、その上に厚生年金の事業主負担が載るといったもの」となっている。

「現行制度では、週20時間未満労働者には厚生年金保険料の事業主負担が生じない」<sup>5</sup>ために「事業主が短時間労働者をより多く雇う誘因となっている」面がある。そこで、厚生年金ハーフでは、週20時間未満の雇用者にも事業主に厚生年金保険料を求めるようにすることで、事業主側から雇用者の就業時間を週20時間未満に調整しようとするインセンティブをなくするのである。

<sup>1</sup> 是枝俊悟『「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』（大和総研レポート、2023年8月25日）

<sup>2</sup> 「厚生年金ハーフ」には週20時間未満の雇用者に適用する案と、週20時間以上30時間未満の雇用者に適用する案の2つがあるが、ここでは前者のみを扱う。

<sup>3</sup> 全世代型社会保障構築会議「全世代型社会保障構築会議 報告書 ～全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する～」(2022年12月16日)、pp.13-14

<sup>4</sup> 第4回社会保障審議会年金部会(2023年5月30日)における権丈善一委員の発言。以後、この段落の引用は全て権丈委員の発言。

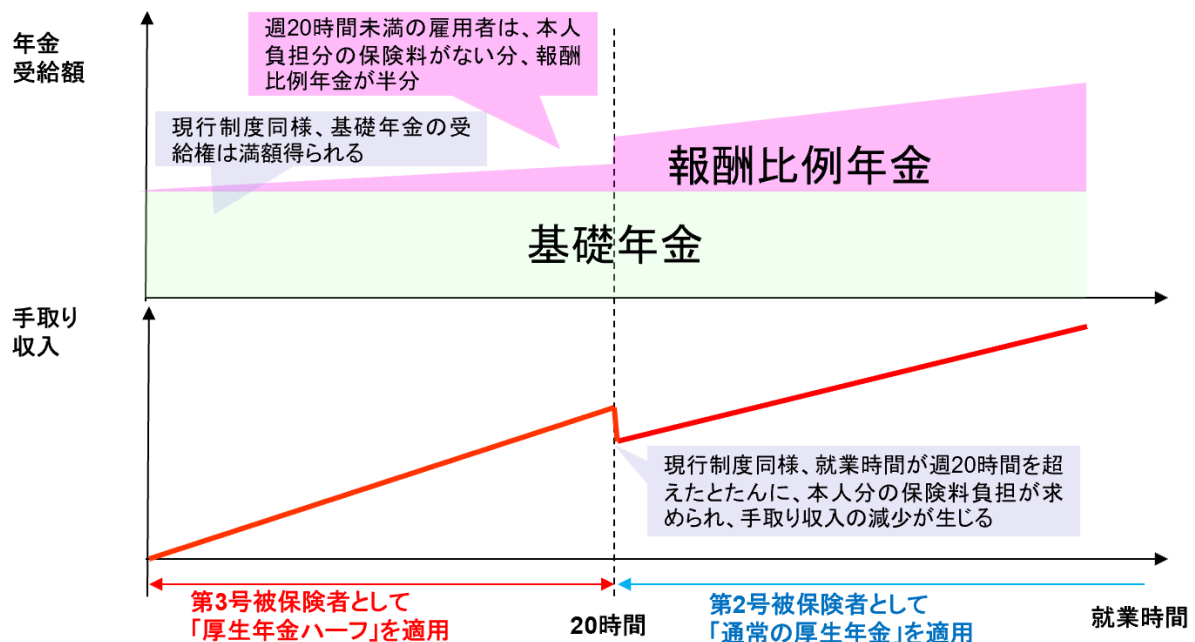
<sup>5</sup> 藤森克彦「年収の壁と『厚生年金ハーフ』の重要性」、『週刊東洋経済』2023年5月27日号、p.9、以後この段落の引用は当該記事より引用。

## 「厚生年金ハーフ」における年金受給額と手取り収入の構図

この厚生年金ハーフにおける、第3号被保険者の年金受給額と手取り収入の構図を図示すると、次の図表1のようになる。就業時間20時間未満の第3号被保険者は、本人負担の厚生年金保険料はなく、事業主のみが報酬の9.15%（本来の厚生年金保険料の半分）の保険料を支払う。給付については、従来通りの基礎年金の満額に加えて、（厚生年金保険料の負担が事業主分の半分だけであるので）報酬比例年金の半分が受給できる。

図表1を見ると、就業時間が週20時間を超えたときに、本人分の保険料負担が求められることとなる。その際には給付において報酬比例年金も全額になるため「払い損」にはならないが、手取り収入としては週20時間をまたいだ壁ができてしまう点は現行制度と変わらない。

図表1 「厚生年金ハーフ」における年金受給額と手取り収入の構図（第3号被保険者の場合）



（出所）年金部会議事録（権丈委員発言）等をもとに大和総研作成

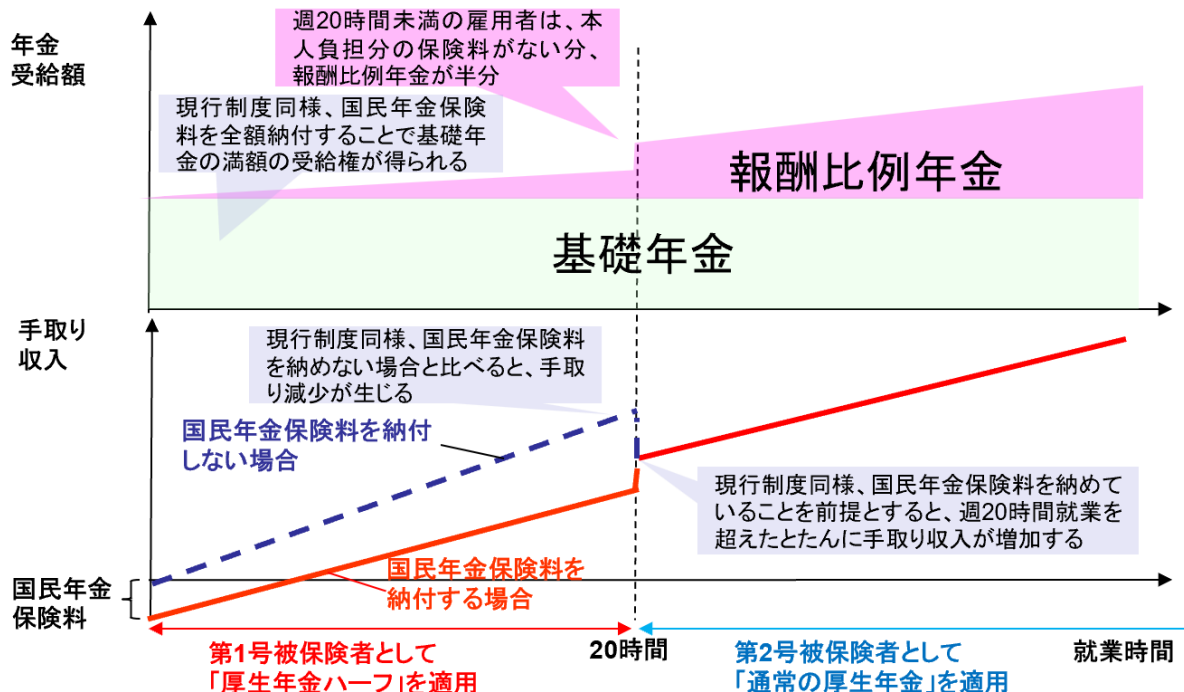
厚生年金ハーフにおける、第1号被保険者の年金受給額と手取り収入の構図を図示すると、次の図表2のようになる。就業時間20時間未満の第1号被保険者は、国民年金保険料の納付義務がある。本人負担の厚生年金保険料はなく、事業主のみが報酬の9.15%（本来の厚生年金保険料の半分）の保険料を支払う。

給付については、基礎年金は現行制度同様、国民年金保険料を全額納付することで満額の受給権が得られる。新たに加わる報酬比例年金は、（厚生年金保険料の負担が事業主分の半分だけであるので）「通常の厚生年金」における報酬比例年金の半分が受給できる。

国民年金保険料を納めていることを前提とすると、国民年金保険料の全額よりも、週20時間勤務のときの厚生年金保険料の本人負担分の方が低いため、現行制度と同様に、週20時間

就業を超えたときに手取り収入が増加することとなる。

図表2 「厚生年金ハーフ」における年金受給額と手取り収入の構図（第1号被保険者の場合）



（出所）年金部会議事録（権丈委員発言）等をもとに大和総研作成

ただし、第1号被保険者の中には国民年金保険料を未納または滞納している者も少なくない。このような者にとっては、現行制度と同様に、手取り収入だけで見れば、週20時間の手前までで就業調整しようとする「壁」が存続することになる。

## 「厚生年金ハーフ」のメリットと限界

「厚生年金ハーフ」は、就業時間にかかわらず一律に事業主に報酬の9.15%の厚生年金保険料を求めることで、事業主にとって、雇用者の就業時間を週20時間未満に調整させるインセンティブを消失させる。また、週20時間未満の雇用者にとっては（現行制度、または、前回レポートのベースシナリオと比べた）追加的な保険料負担なしで給付が充実する点で労働者側から受け入れやすい。

しかし、「厚生年金ハーフ」においても、週20時間をまたいだ手取り収入の「壁」が生じることは変わらず、雇用者側から見た就業調整のインセンティブは残る。また、国民年金保険料を全額納付しなければ基礎年金の満額の受給権を得られない構図は現行制度のまま残る。

このため、働き方に中立な社会保障制度とする点、および、第3号被保険者制度を見直した際の受け皿としての機能については「厚生年金ハーフ」は不十分なものとなる。

## 2. 「1.5号/2.5号被保険者制度」の提案

### 「1.5号/2.5号被保険者制度」とは

本レポートでは、週 20 時間未満の雇用者に厚生年金を適用拡大する際の新たな方法として、「1.5号/2.5号被保険者制度」を提案する<sup>6</sup>。「1.5号/2.5号被保険者制度」は、第1号被保険者または第3号被保険者が週 20 時間未満の雇用者となる場合、第2号被保険者との中間として扱うものである。

すなわち、第1号被保険者が週 20 時間未満の雇用者となる場合は1号と2号の中間の「1.5号」として扱い、第3号被保険者が週 20 時間未満の雇用者となる場合は3号と2号の中間の「2.5号」として扱う。

1.5号被保険者は、報酬の18.3%の厚生年金保険料を労使折半で負担する。この労使合計の保険料の合計が国民年金保険料に満たないときは、1.5号被保険者本人が差額の国民年金保険料を負担する。

2.5号被保険者も、報酬の18.3%の厚生年金保険料を労使折半で負担するが、労使合計の保険料の合計が国民年金保険料に満たなくとも差額の納付は必要ないものとする。

給付については、1.5号被保険者は、差額の国民年金保険料を納めることで基礎年金を満額支給され、報酬比例年金は通常の厚生年金被保険者と同様の給付とする。2.5号被保険者は（第3号被保険者と同様に）基礎年金は満額支給され、報酬比例部分も通常の厚生年金被保険者と同様の給付とする。

週 20 時間未満の雇用者についても、その事業主に厚生年金保険料を求める点は「厚生年金ハーフ」と同じであるが、「1.5号/2.5号被保険者制度」では雇用者にも厚生年金保険料を求める。これにより、報酬比例部分について「ハーフ」ではない、通常通りの給付を実現するものである。

また、1.5号被保険者の国民年金保険料の納付額を「労使合計の厚生年金保険料」との差額とすることにより、国民年金保険料の負担を軽減し、未納や免除が生じにくくしている点も大きな特徴である。この差額分の納付を求めることにより、1.5号被保険者の納める保険料は（事業主負担を合わせて）国民年金保険料と同額以上となり、「定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平」<sup>7</sup>との批判にも応えられるものとなっている。

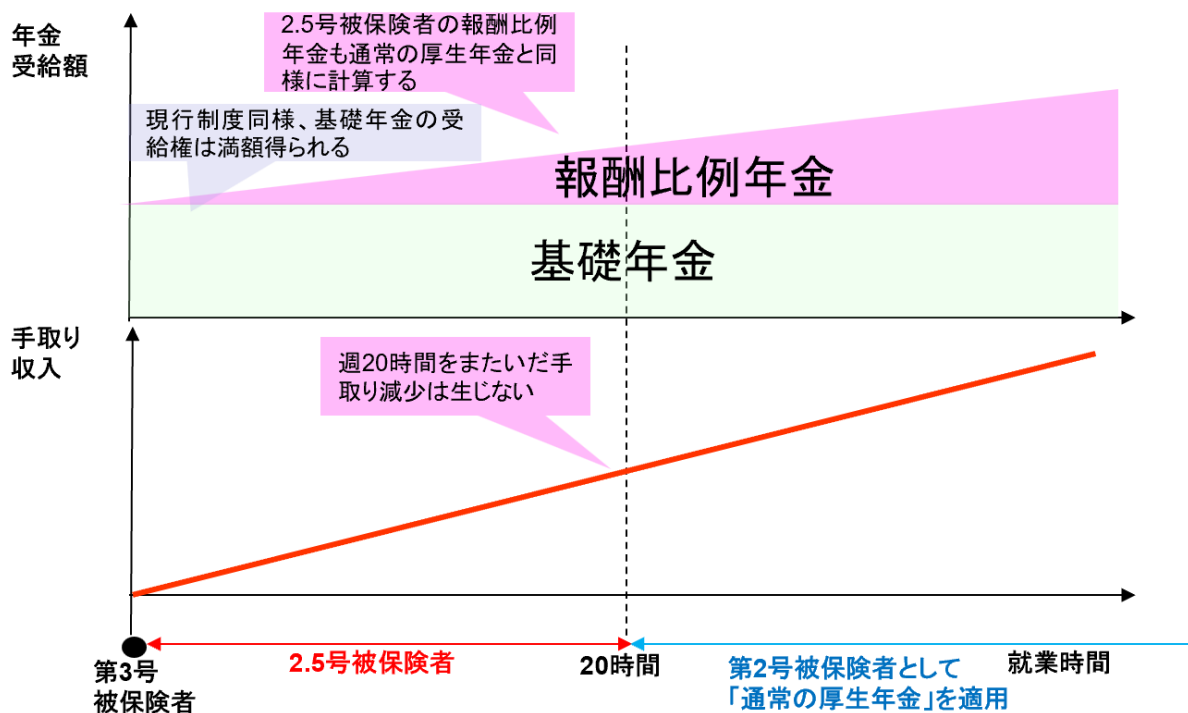
<sup>6</sup> 「1.5号/2.5号被保険者制度」のコンセプトにつき、筆者は、第4回社会保障審議会年金部会（2023年5月30日）で説明している。

<sup>7</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」（2015年1月21日）、p.6

## 「1.5号/2.5号被保険者制度」における年金受給額と手取り収入の構図

この「1.5号/2.5号被保険者制度」における、第3号被保険者となる資格を有する者（現行制度では、単に、厚生年金被保険者の被扶養配偶者。前回レポートでは、その範囲を、家族ケア従事者に限定することを提案している。以下、「3号資格ありの者」と呼ぶ）の年金受給額と手取り収入の構図を図示すると、次の図表3のようになる。

図表3 「1.5号/2.5号被保険者制度」の年金と手取り収入の構図（3号資格ありの場合）



（出所）大和総研作成

3号資格ありの者の場合は、無就業で収入がゼロであれば、純粋な「第3号被保険者」として、保険料ゼロで、基礎年金のみの給付とする。

週20時間未満であっても、雇用者として報酬を得ているのであれば、2.5号被保険者として報酬の18.3%の厚生年金保険料を負担する。厚生年金保険料を負担する分、報酬に応じた報酬比例年金の受給権を得ることができる。

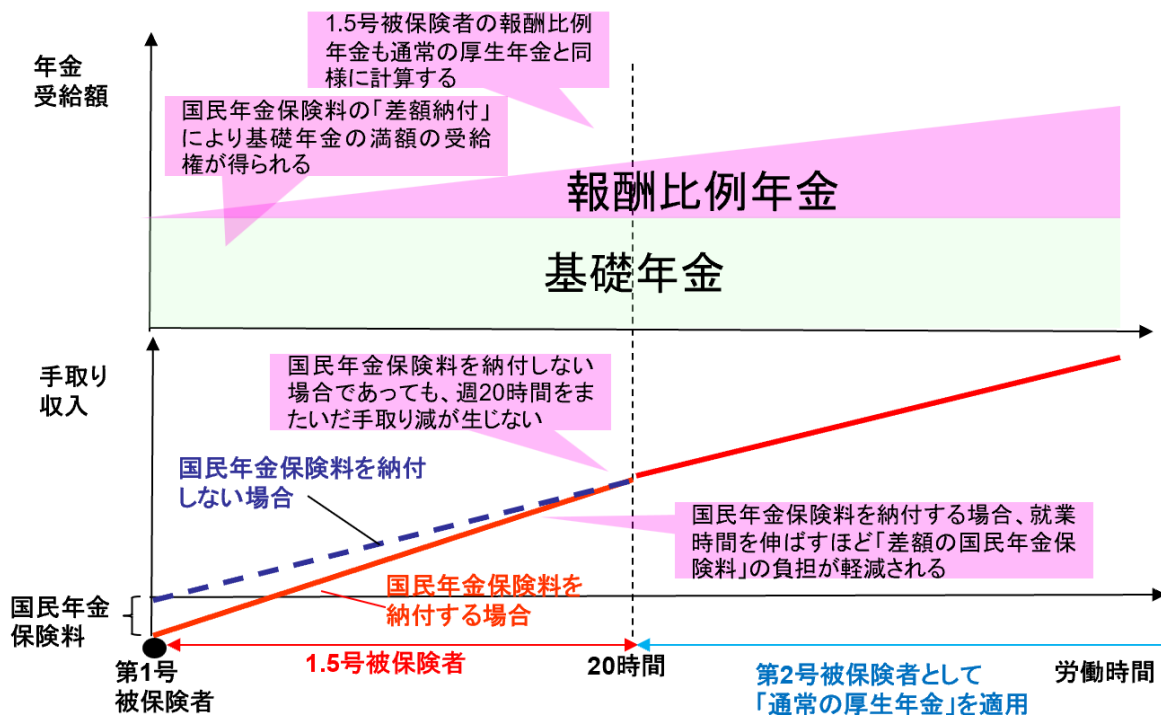
週20時間未満の雇用でも報酬比例の厚生年金保険料を負担しているため、就業時間が週20時間以上となり、第2号被保険者として「通常の厚生年金」を適用するようになっても、手取り収入の減少は生じない。これにより、年金制度による「年収の壁」は完全に消失することとなる。

次の図表4は3号資格なしの者の年金受給額と手取り収入の構図である。

3号資格なしの者の場合は、雇用者としての就業時間がゼロであれば、純粋な「第1号被保

険者」として、原則として国民年金保険料全額の納付義務がある（免除制度等は現行制度と同様に措置する）。

図表4 「1.5号/2.5号被保険者制度」の年金と手取り収入の構図（3号資格なしの場合）



（出所）大和総研作成

週20時間未満であっても、雇用者として報酬を得ているのであれば、1.5号被保険者として報酬の18.3%の厚生年金保険料を負担する。厚生年金保険料を負担する分、報酬に応じた報酬比例年金の受給権を得ることができる。

1.5号被保険者は、「労使合計との厚生年金保険料」が国民年金保険料に満たない場合は国民年金保険料との差額を納付する義務があり、この差額納付を行うことで基礎年金の満額の受給権が得られるものとする。

国民年金保険料を納付する場合、1.5号被保険者は就業時間を伸ばすほど「差額の国民年金保険料」の負担が軽減され、時給が最低賃金程度の場合ちょうど週20時間程度就業するとき、「差額の国民年金保険料」がゼロとなり、「通常の厚生年金」とシームレスに接続される<sup>8</sup>。

現状の第1号被保険者は国民年金保険料を未納や免除とする者が少なくない。1.5号被保険者について、第1号被保険者と同様に国民年金保険料の差額を納付しない場合を想定しても、報酬比例の厚生年金保険料は徴収されているため、週20時間をまたいだ手取り減は生じない。

<sup>8</sup> 時給がより高い場合は週20時間未満のうちに労使合計の厚生年金保険料が国民年金保険料を上回ることとなる。

「1.5号/2.5号被保険者制度」は、国民年金の未納や免除を考慮した上でも、年金制度による「年収の壁」を完全に消失させることができるのである。

### 「1.5号/2.5号被保険者制度」における基礎年金拠出金の負担

基礎年金は、国民年金と厚生年金とに共通の制度であるため、国民年金と厚生年金はその加入者数に応じて公平に基礎年金拠出金を負担している。

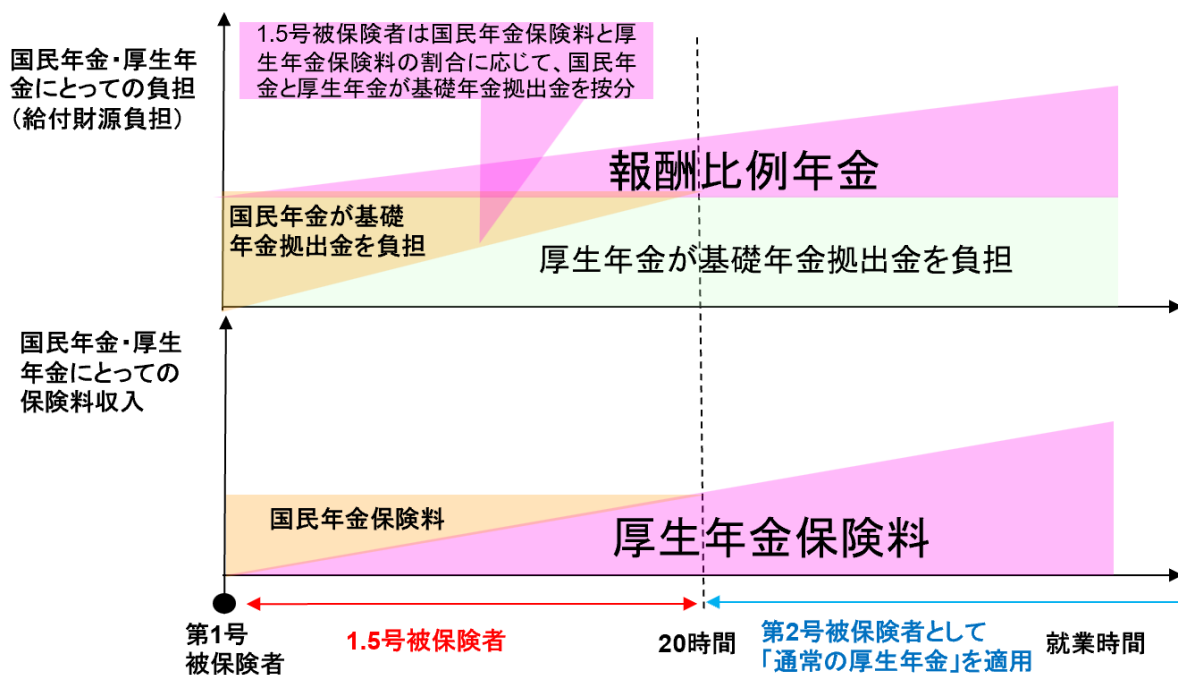
現行制度では第3号被保険者の分の基礎年金拠出金は厚生年金の保険料から賅っている。「1.5号/2.5号被保険者制度」の導入後においても、第3号被保険者および2.5号被保険者の分の基礎年金拠出金は厚生年金の保険料から賅うものとした。

第3号被保険者が2.5号被保険者になると、厚生年金としては報酬比例の保険料収入が得られ、報酬比例部分の年金支払い義務が生じることを考慮しても、厚生年金の長期的な財政にはプラスの効果を得られる。

1.5号被保険者については、図表5に示す通り、国民年金と厚生年金の保険料の割合に応じて、国民年金と厚生年金が基礎年金拠出金を按分負担するものとする。

第1号被保険者が1.5号被保険者になると、厚生年金としては報酬比例の保険料収入が得られるものの、報酬比例部分の年金支払い義務に加え基礎年金拠出金の負担が生じることで、厚生年金の長期的な財政にはマイナスとなる。ただし、厚生年金としての保険料収入が少ない場合は基礎年金拠出金の負担も少なくすることでそのマイナスの効果を抑制している。

図表5 「1.5号/2.5号被保険者制度」における基礎年金拠出金の負担（3号資格なしの場合）



（出所）大和総研作成



## 健康保険における扱い

厚生年金と健康保険は合わせて「被用者保険」と呼び、これまで両者は同時に適用拡大を行ってきた。このため、厚生年金において「1.5号被保険者/2.5号被保険者制度」を導入する際には、健康保険についての扱いも検討する必要がある。

その際には、1.5号被保険者および2.5号被保険者は、健康保険（健保組合・協会けんぽ・共済組合）と国民健康保険の中間として扱うことが考えられる。

すなわち、1.5号被保険者・2.5号被保険者のいずれも、報酬比例の医療保険料を労使折半で徴収した上で、1.5号被保険者については労使合計の医療保険料が国民健康保険の保険料<sup>9</sup>に満たない場合は、差額の国民健康保険料の納付を求めるものである。

医療給付については健康保険と国民健康保険が保険料按分で負担し、現金給付の傷病手当金・出産手当金については健康保険のみから報酬比例で支払うことが考えられる。

### 3. 第3号被保険者の範囲縮小と「1.5号/2.5号被保険者制度」の同時実施による影響試算

#### 超改革シナリオ：企業規模要件撤廃・3号縮小・1.5号/2.5号創設を同時に行った場合の試算結果

前回レポートでは、「ベースシナリオ」として、①週20時間以上の短時間労働者への適用拡大の企業規模要件の撤廃を行った場合、および、「改革シナリオ」として、①および②第3号被保険者の範囲縮小を行った場合の就業への影響を試算した。

本レポートでは、「超改革シナリオ」として、①と②に加えて、1.5号/2.5号被保険者制度の創設を行った場合の就業への影響を試算した<sup>10</sup>。

試算の前提として、超改革シナリオでは週20時間を超えた際の手取りの減少が生じなくなるため、厚生年金適用回避のための就業調整が全く生じなくなるものとした。第3号被保険者の就業時間の分布は、「収入の壁」がなくなることにより、年齢階級ごとに既婚女性の第1号被保険者の就業時間の分布と等しくなるものとした。ベースシナリオ、改革シナリオと同様、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。

2024年の制度改正時における就業行動の結果を示したものが図表6である。超改革シナリオでは、ベースシナリオと比べ226万人の就業時間が増加する。このうち、125万人は、現在週20時間以上勤務の雇用者が適用拡大後も週20時間以上の勤務を維持することとなる効果（図表6のA）、残りの101万人は現在20時間未満勤務の雇用者が週20時間以上の勤務を選択する

<sup>9</sup> 現行の国民健康保険は、保険料を世帯単位で徴収しているが、個人単位に切り替える必要がある。その上で、給与の他に本人の収入がない1.5号被保険者の場合、国民健康保険料は均等割のみ（定額）の負担となることを想定している。

<sup>10</sup> 制度改正の時期は、前回レポートと同様、財政検証との整合性を踏まえ、2024年とした。

こととなる効果(図表6のB)である。

図表6 超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)

	A	B	計
	週20時間以上勤務の雇用者が、厚生年金の適用を回避しなくなる(週20時間以上勤務を維持する)効果	週20時間未満勤務の雇用者が、週20時間以上の勤務を選択することとなる効果	
第3号被保険者	82	101	183
第1号被保険者	18	0	18
20歳未満・60歳以上	25	0	25
計	125	101	226

(注) ベースシナリオと比べた人数の変化を示す。

(出所) 大和総研作成

2024年の制度改正時において、ベースシナリオでは第3号被保険者となる者が超改革シナリオで年金制度上での区分になるかを示したものが図表7である。

図表7 ベースシナリオでは第3号被保険者である者の超改革シナリオにおける区分(2024年)

年齢	制度改正前の第3号被保険者(ベースシナリオ)	20時間以上就業	20時間未満就業		無就業	
		厚生年金被保険者となる者	2.5号被保険者となる者	1.5号被保険者となる者	第3号被保険者となる者	第1号被保険者となる者
20代	48	9	5	2	23	9
30代	154	43	22	7	62	20
40代	223	74	50	3	90	6
50代	222	56	49	0	116	0
計	647	183	126	12	290	35

(注) 単位: 万人

(出所) 大和総研作成

図表7を見ると、2024年の制度改正時にベースシナリオでは第3号被保険者となる647万人のうち、約3割の183万人が20時間以上の就業により厚生年金被保険者となり、約2割の138万人が20時間未満の就業により1.5号または2.5号被保険者となる。無就業の325万人のうち、290万人は第3号被保険者にとどまり、第1号被保険者となる者は35万人となる。

前回レポートの改革シナリオにおいては、2024年の制度改正時に、第3号被保険者から除外された者のうち53万人が、無就業または週20時間未満の雇用者として、第1号被保険者に移行する試算結果だった。しかし、超改革シナリオでは、壁をなくし20時間以上の就業をしや

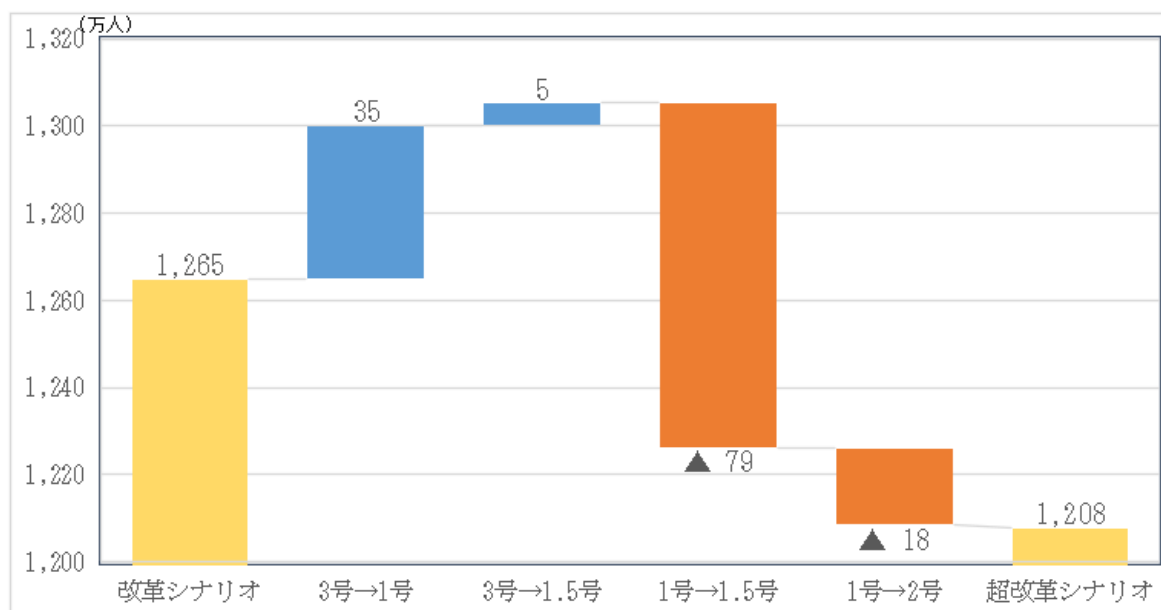
すくするとともに、20 時間未満の就業であっても 1.5 号（または 2.5 号）被保険者となれるようにすることで、第 1 号被保険者に移行する者は 35 万人に抑制されている。

### 超改革シナリオでは第 1 号被保険者の増加は抑制される

図表 8 は、2024 年の制度改正時における第 1 号被保険者数（基礎年金拠出金換算値<sup>11</sup>）の変化とその寄与について示したものである。

超改革シナリオでは、第 3 号被保険者から除外される者のうち 35 万人が第 1 号被保険者に、12 万人が 1.5 号被保険者になること（基礎年金拠出金換算では 5 万人増）で、計 40 万人分が第 1 号被保険者数の増加要因となる。他方、第 1 号被保険者のうち 132 万人が 1.5 号被保険者になり（基礎年金拠出金換算では 79 万人減）、18 万人が第 2 号被保険者となることで、計 97 万人分が第 1 号被保険者数の減少要因となる。制度改正時点では、基礎年金拠出金で換算した第 1 号被保険者はベースシナリオよりも 56 万人減少し、基礎年金の財政にプラスとなる結果となった。

図表 8 超改革シナリオにおける第 1 号被保険者数（基礎年金拠出金換算値）の変化

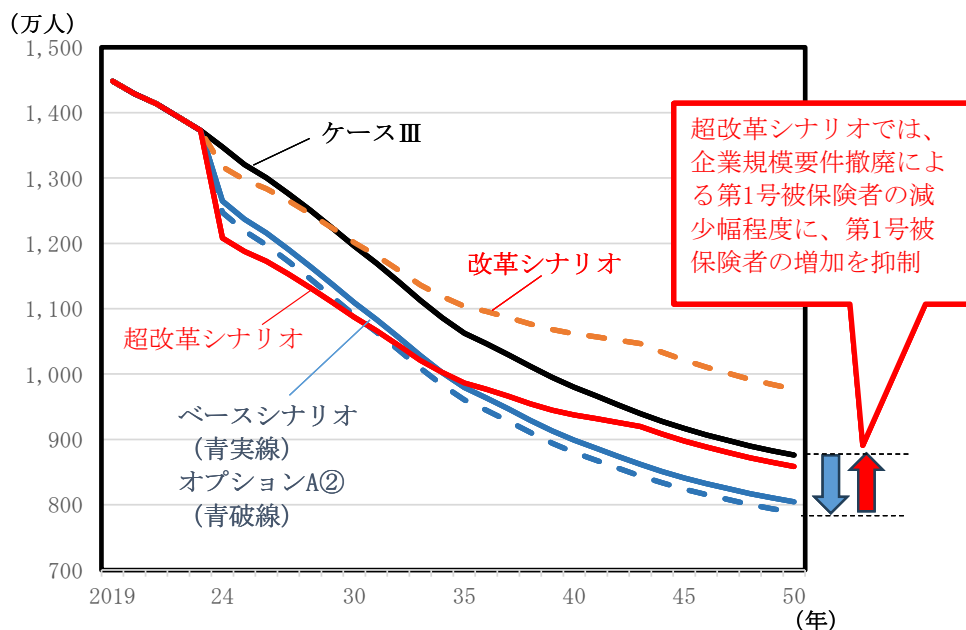


(出所) 厚生労働省「2019 年財政検証」等をもとに大和総研作成

図表 9 は、超改革シナリオにおける第 1 号被保険者数の推移を示したものである。

<sup>11</sup> 週 20 時間未満の就業者の賃金および就業時間の実績をもとに、1.5 号被保険者 1 人につき、第 1 号被保険者 0.4 人分（国民年金が 0.4 人分の基礎年金を負担する）として計算した。すなわち、基礎年金拠出金換算の第 1 号被保険者数は、1 人の 3 号が 1 号になると 0.4 人増加、1 人の 1 号が 1.5 号になると 0.6 人減少する。

図表9 超改革シナリオにおける第1号被保険者数の推移



(注)「ケースⅢ」は2019年財政検証における現状の(法改正を考慮しない)標準的な見通しである。超改革シナリオにおける第1号被保険者数は、基礎年金拠出金換算値である。

(出所)厚生労働省「2019年財政検証」等をもとに大和総研作成

1984年以後生まれコーホートが40代・50代になるにつれ、第3号被保険者から第1号被保険者や1.5号被保険者に移行する人数が増加する。しかし、1984年生まれコーホートが60歳となり、第3号被保険者の範囲が家族ケア従事者に限定される2044年時点においてもなお、超改革シナリオにおける第1号被保険者数(基礎年金拠出金換算値)はケースⅢにおける第1号被保険者数の範囲に収まる。

すなわち、超改革シナリオにおいて国民年金財政が悪化する余地があるとしても、それは現状と比べ企業規模要件の撤廃により改善する1.1%ptの範囲内であることが分かる。超改革シナリオの所得代替率への詳細な影響は別途試算しなければならないが、少なくとも、現状より悪くならないことは確かである。

#### 4. 試算から得られる政策的示唆

2015年の年金部会では、第3号被保険者制度について、「まずは、被用者保険の適用拡大を進め、被用者性が高い人については被用者保険を適用していくことを進めつつ、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要である」<sup>12</sup>と整理している。

試算からは、「1.5号/2.5号被保険者制度」を導入し、週20時間未満の雇用者まで被用者保険の適用拡大を進めることができれば、第3号被保険者制度を縮小・見直しするための条件が

<sup>12</sup> 脚注7文書、p.19

整うことが示唆された。

試算では単純化のため、「1.5号/2.5号被保険者制度」の導入を、全ての適用事業所を対象に2024年に一度に行うと想定したが、事業主に対して一度に求める追加的な社会保険料の規模としては大きすぎるかもしれない<sup>13</sup>。実際には、事業主からの理解を得たり、中小企業への影響に配慮したりするために、長期の移行期間をかけて、段階的に実施する必要があるかもしれない<sup>14</sup>。個人に対して第3号被保険者制度を縮小する際にも、前回レポートで述べた通り、世代による配慮が必要なため、第3号被保険者の範囲を家族ケア従事者に限定するまでに20年程度が必要と考えられる。

現実的には、20年程度かけて第3号被保険者制度を段階的に縮小する中で、「1.5号/2.5号被保険者制度」の適用を進めていくことが考えられる。

いずれにしても、「1.5号/2.5号被保険者制度」などの週20時間未満の雇用者への被用者保険の適用拡大を行うためには、週20時間以上の雇用者への適用拡大につき企業規模要件を撤廃することが前提となる。働き方に中立的な社会保障制度を実現するためにも、少なくとも、次期年金制度改正において、企業規模要件を撤廃する必要があるだろう。

【以上】

<sup>13</sup> 超改革シナリオにおける2024年の企業の社会保険料負担は、年金・医療・介護の計で、ベースシナリオ比で年8,000億円程度増加する見込みである。

<sup>14</sup> 週20時間以上30時間未満への雇用者への適用拡大は、2007年に初めて法案が国会に提出された。次期年金制度改正で全ての企業を対象とすることができるとしても、改正の方針が示されてから完全実施まで20年近くを要したことになる。