

2019年4月22日 全11頁

# 厚生年金のさらなる適用拡大はなぜ必要か

見直しの論点は従業員規模要件の緩和と就労調整する労働者への対応

政策調査部 研究員 佐川 あぐり

## [要約]

- 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大が進められている。背景には、短時間労働者の将来の所得保障への対応、働き方に中立的な制度とすることで働きたいと希望する人が働きやすくするという社会的な要請、がある。これまでの適用拡大により約40万人が新たに第2号被保険者となったが、政府はさらに適用拡大を進める方針だ。
- 今後の見直しの論点としては、第一に従業員規模要件の見直しが挙げられる。人手不足を背景に、企業にとっては人材の確保が喫緊の課題であり、中小企業ではそれがより深刻だ。短時間労働者を安価な労働力としてではなく貴重な人材として活用する動きが広がっており、企業規模で厚生年金の適用基準が違うことは望ましくない。
- 第二の論点は、労働者の就労調整の問題である。就労調整を行っている人々に対しては、被用者保険適用後の負担と給付の変化を正確に周知する必要があるだろう。

## 1. はじめに

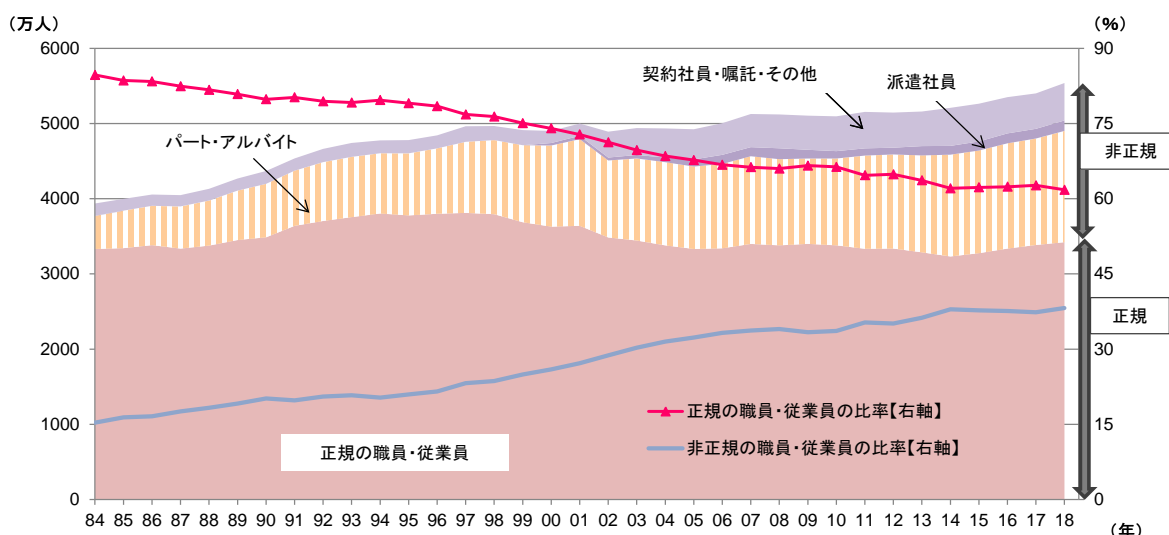
被用者である会社員や公務員が加入している厚生年金は、適用に一定の要件があり、多くの短時間労働者は対象となっていない。かつて、厚生年金の適用対象者であるかどうかは、いわゆる「4分の3基準（週30時間以上）」が長らく適用されてきた。すなわち、1週間の所定労働時間または1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満である場合は短時間労働者とされ、厚生年金の適用外とされてきた。これが、2012年の社会保障・税一体改革の際に見直され、適用除外となる短時間労働者が明確化された。2016年10月以降は従業員501人以上の事業所において短時間労働者の被用者保険への適用拡大が開始され、2017年4月からは一定の条件の下での従業員規模の引き下げによりさらに適用対象が拡大された。そして現在、政府は2019年9月までにさらなる適用拡大について検討し、必要な措置を講じることになっている。そこで本稿では、なぜ厚生年金の適用対象の拡大が進められているのか、その背景を改めて整理したい。

## 2. 短時間労働者に対する厚生年金のさらなる適用拡大はなぜ必要か

近年、非正規雇用者が増え、働き方が多様化しているということは周知の事実だろう（図表1参照）。ここでデータが得られた1984年以降の雇用者数の推移を見ると、正規雇用者数が3,000万～4,000万人程度で推移する中、1984年に440万人だったパート・アルバイトは2018年には1,479万人と1,000万人以上増加している。また、契約社員など（嘱託、その他含む）も1984年には164万人だったが2018年には498万人に増え、雇用者全体に占める非正規雇用者の割合は4割近くにまで上昇している。これは、バブル崩壊後に企業が正規雇用の増加を抑制し、雇用の非正規化を進めたことや労働者側も多様な働き方を望むようになってきたこと、さらに女性や高齢者の労働参加が進んだことなどが要因である。

このように様々なタイプの雇用者が存在するようになる中、短時間労働者について厚生年金の適用をさらに拡大させるという議論には大きく2つの背景があると考えられる。

図表1 雇用形態別の雇用者数



(注) 役員を除くベース。1985～2001年は2月調査、2002～2018年は1～3月期の平均。

(出所) 総務省「労働力調査特別調査」「労働力調査（詳細集計）」より大和総研作成

第一に、現在のように非正規雇用者が増え、様々なタイプの雇用者が存在する中、働き方に中立的な制度とすることで、働きたいと希望する人が働きやすくするという社会的な要請がある。長寿化が進む中、政府は生涯現役社会の実現に向けて、働き方の多様化を踏まえ、雇用される人々が広く被用者保険でカバーされるように、被用者保険のさらなる適用拡大を進めていく方針を示している<sup>1</sup>。労働市場では、労働需要側で人手不足を背景に採用意欲が高まっており、労働供給側では兼業・副業やテレワークの拡大など、本人の希望に応じたより柔軟で多様な働

<sup>1</sup> 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針2018」（骨太方針2018）（2018年6月）

き方が今後増えていくものと思われる。現在の年金制度は、伝統的な正規雇用、短時間労働の雇用者、パート労働をする専業主婦といった働き方や立場によって取り扱いが異なり、十分に中立的ではない。人々の労働市場への参加を後押しするためには、多様な就労形態に対し中立的な被用者保険制度の整備が不可欠である。

また、第二に、同じ雇用者でありながら、短時間労働者であるという理由で厚生年金の適用がないということになると、そうした労働者の年金は国民年金（基礎年金）ということになり、少くない労働者について将来の所得保障への懸念が生じているということである。

被用者は基本的に公的年金の第 2 号被保険者として厚生年金が適用されるが、短時間労働者については第 1 号被保険者<sup>2</sup>もしくは第 3 号被保険者となる。しかし、適用拡大により第 1 号被保険者であった短時間労働者が厚生年金に適用されれば、それまでの負担と給付が変化する。

特に国民年金が適用されている第 1 号被保険者の場合には、自身で毎月約 1.6 万円の保険料を納め、老後は保険料を納付した期間に応じた年金額（満額でも月額 6.5 万円）を受け取ることになる。これに対して、厚生年金の場合には、報酬に対する 18.3%の保険料を雇主である企業と被保険者本人との労使折半で負担する。現在、報酬月額が 8.8 万円以上などの要件を満たす短時間労働者の適用拡大が進められているが、8.8 万円の 18.3%は約 1.6 万円である。個々人で見れば、第 1 号被保険者から第 2 号被保険者になると、本人の負担は国民年金の月額約 1.6 万円から労使折半により 8,000 円程度になる<sup>3</sup>。また、給付については、厚生年金では基礎年金に加えて報酬比例部分の年金額も受け取ることができ、遺族年金などでより手厚い給付体系を享受できる。さらに、年金での適用拡大は健康保険にも連動する。健康保険組合などの職域での健康保険に加入することとなるため、病気や怪我、出産等で休職した場合に、傷病手当金や出産手当金も受給できる。

また、本稿では国民年金と厚生年金とで、年金財政上、長期的なパスが大きく異なることも指摘しておきたい。すなわち、2014 年の財政検証では、報酬比例部分のマクロ経済スライドは 2020 年までに終了するのに対し、基礎年金部分のマクロ経済スライドは 2043～2044 年まで続く見通しが示された（内閣府試算の経済再生ケースに相当するケース）。今後の国民年金（基礎年金）の実質給付額は、マクロ経済スライドにより長期的に大きく引き下げられ、給付額が大きく目減りしていくと見込まれているのである<sup>4</sup>。

<sup>2</sup> 厚生労働省「平成 29 年国民年金被保険者実態調査」によれば、第 1 号被保険者の就業状況は、無職が 34.2%と最も多いが、次いで自営業主が 16.5%、パート・アルバイト（週 20 時間未満）が 12.5%となっている。パート・アルバイト・臨時で見ると 31.4%であり、本来、自営業者や無職者を対象とした第 1 号被保険者の約 3 分の 1 は非正規雇用者が占めている。

<sup>3</sup> ただし、本文で後述するように、雇主負担の保険料が労働需要にどのように影響しているかなど、その負担がどこに帰着しているかは、優れて経済学的かつ実証的な問題である。

<sup>4</sup> 本レポートではそれゆえに短時間労働者の厚生年金への適用拡大に意義があることを述べているが、適用拡大を進めることは、国民年金の給付水準の確保を図る効果を持つと考えられる。適用拡大により第 1 号被保険者が減れば国民年金の給付債務が減少し（被保険者 1 人当たりの積立金が増加し）、将来の基礎年金の所得代替率が改善（マクロ経済スライドによる調整が適用拡大を進めない場合よりも早期に終了）するだろう。

### 3. 適用拡大におけるこれまでの経緯

短時間労働者の厚生年金への適用拡大は、2016年10月から開始された。2016年10月から、従業員数が501人以上の事業所において「①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③1年以上の使用見込みあり、④学生等でない」の4条件を全て満たす場合に厚生年金に適用されることとなった。さらに、2017年4月からは500人以下の事業所においても、労使合意を条件に上記の4条件を満たす短時間労働者を適用対象にできることになった。

厚生年金の適用拡大の議論は、非正規雇用者の増加が加速した2000年頃から本格化し、その後、図表2に示すような経緯を経て、制度が改正されてきた。現在は、2019年9月までにさらなる適用拡大について検討し、必要な措置を講じることになっているが、これまでの経緯から今後の適用拡大を議論する上での論点を探りたい。

図表2 これまでの適用拡大にかかる経緯

#### 【2004年改正】

2002年 6月	「雇用と年金に関する研究会」第1回会合が開催(計5回開催)
2003年 3月	「雇用と年金に関する研究会」報告書 → 『週所定労働時間20時間以上または年収65万円以上』とする見直し案
2003年 9月	●流通・サービス業界12団体「短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会」を設置、反対運動
2003年 12月	●サービス業界団体が「短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大に反対する署名」を厚生労働大臣に提出
2004年 2月	「国民年金法等の一部を改正する法律案」国会提出
2004年 10月	「国民年金法等の一部を改正する法律案」成立 ⇒ 法案化はされず、附則に5年後を目途に再検討する旨を規定

#### 【2007年改正法案】

2006年 12月	「再チャレンジ支援総合プラン」に、適用拡大の内容が盛り込まれる 「パート労働者の厚生年金適用に関するWG」第1回会合(計10回開催)
2007年 1月	「骨太方針2007」に、適用拡大の内容が盛り込まれる
2007年 3月	「パート労働者の厚生年金適用に関するWG」報告書 → ●各団体からのヒアリング結果、強い反対意見が多数公表される
2007年 4月	「被用者年金一元化法案」国会提出 ⇒ 『①週20時間以上、②月額賃金9.8万円以上、③1年以上勤務、④学生でない、⑤従業員規模301人以上』との案が盛り込まれるも、衆院解散により法案廃止

#### 【2012年改正】

2012年 8月	「年金機能強化法案」成立 ⇒ 『①週20時間以上、②月額賃金7.8万円以上、③1年以上勤務、④学生でない、⑤従業員規模501人以上』との案が、三党合意により修正(②月額賃金8.8万円以上)の上で可決成立【2016年10月施行】 ⇒ 附則に3年後を目途に再検討する旨を規定
----------	---

#### 【2016年改正】

2016年 12月	「持続性向上法案」成立 ⇒ 『従業員規模500人以下の企業に対し、労使合意に基づき適用拡大を可能』との案が可決成立【2017年4月施行】
-----------	---

(注) 表中の●は、産業界からの反対の動き。

(出所) 各種公表資料をもとに大和総研作成

まず、2002年に第1回会合が開催された厚生労働省「雇用と年金に関する研究会」で、2004年の年金制度改正に向けて議論が行われた。しかし、その際には、短時間労働者を被用者保険に適用することについては、2004年改正法施行後5年を目途として総合的に検討を加え、その結果に基づき必要な措置が講じる旨の規定が置かれるにとどまった。当時は短時間労働者への適用拡大について、対象となる労働者を多数雇用するサービス関連の業界団体等から強い反発があり、企業側へ配慮する形で法案化が見送られたのだった。

その後、増え続ける非正規雇用者について、正規雇用者との処遇格差が社会問題となり、政府は非正規雇用者の処遇改善に向けて「再チャレンジ支援総合プラン」<sup>5</sup>を打ち出した（2006年12月）。そのプランに被用者年金の適用拡大が重要政策の一つとして盛り込まれ議論が進められたが、増え続ける社会保険料の雇主負担に対する不満が強まっていた中、引き続き業界団体からの強い反発があった。図表2に示したように2007年改正法案に適用拡大について具体案が盛り込まれたが、結果としてこの法案は衆議院解散により廃案となった。

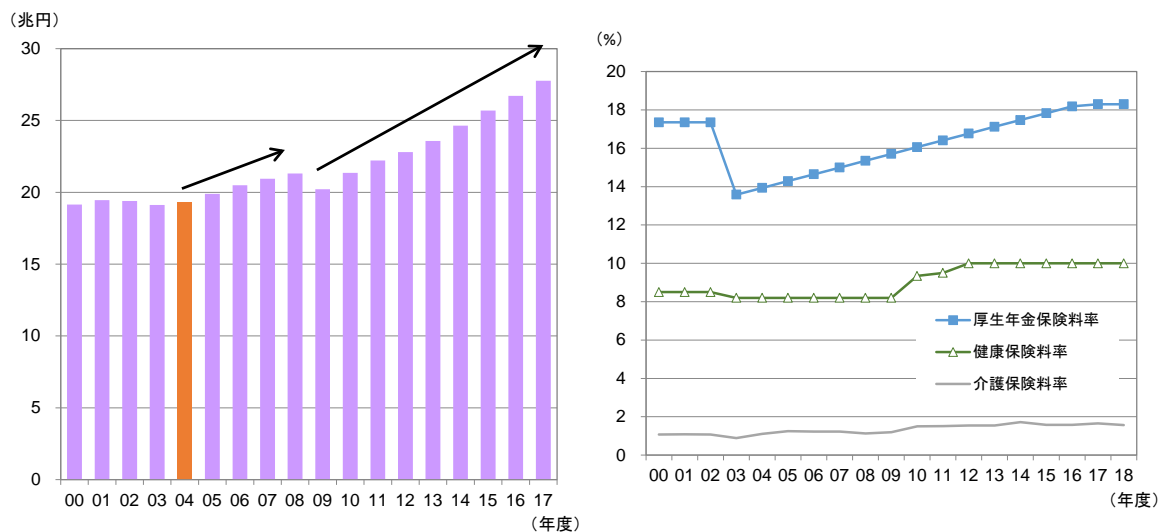
短時間労働者の被用者保険への適用拡大が決まったのは、広範な制度改革である「社会保障と税の一体改革」が進められた2012年の法律改正であり、2016年10月からの実施とされた。さらに2016年の法律改正によって、500人以下の企業等にも労使合意の下での任意の適用拡大が可能になった（2017年4月から実施）。2012年改正法において、施行後3年以内に検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講じると規定されているため、現在は、2019年9月を期限としてさらなる厚生年金の適用拡大の議論が行われているわけである。

これまでの経緯を見ると、短時間労働者に対する被用者保険の適用が求められる一方で、社会保険料負担の増加を懸念する企業側の反発があった点は、今後のさらなる適用拡大を考える上で重要だろう。実際に企業の社会保険料負担額の推移を確認すると、2000年度は19.1兆円であったが、2017年度は27.8兆円まで膨らんでいる（図表3左）。2000年代前半は横ばいで推移したが、2004年度以降は厚生年金保険料率の引き上げなどにより増加しており、2009年度は雇用保険料率の引き下げなどにより一旦減少したものの、その後も一貫して増え続けている（図表3右）。年金保険料率は2017年に法定上限に達したが、医療技術の進歩や長寿化、介護保険料率の引き上げによって今後も企業の保険料負担が増加していくと見込まれる。

企業の社会保険料の負担増は、雇用の調整（労働需要の減退や雇用の非正規化）や賃金の引き下げという形で労働者に転嫁されているとみるのが経済学的な考え方である。社会保険料の負担増は、企業にとっては人件費の増加である。企業がその分雇用を抑制すれば、労働者にとっては雇用機会の縮小という形で負担が転嫁されることになる。また、社会保険料の影響で労働需要が減ると労働市場では賃金（労働の価格）が低下するため、賃下げという形でも労働者の負担（企業にとっては人件費の抑制）になり得る。

<sup>5</sup> 2006年3月に設置された「再チャレンジ推進会議」において議論が行われた。同会議の下に設置された「暮らしの複線化推進課長等会議」の第2回会合資料1-1-2参照。<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/saityarenzi/hukusenka.html>

図表3 企業の社会保障負担額の推移（左図）と社会保険料率の推移（右図）



(注1) 左図の負担額は内閣府「国民経済計算」の「V. 付表 (10) 社会保障負担の明細表」における「雇主の現実社会負担」の「合計」から「4. 共済組合」と「8. 基金」を引いた額。

(注2) 右図の健康保険料率と介護保険料率は、協会けんぽ（政府管掌健康保険）の保険料率。

(注3) 右図の厚生年金保険料率が2003年度に下がっているのは、この年から「総報酬制」が導入されたことによる（導入前後で保険料の賦課ベースが異なる）。

(出所) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省資料、全国健康保険協会ウェブサイトより大和総研作成

こうした企業負担の保険料の帰着問題について、海外では多くの実証分析がある。それらの多くは企業負担のかなりの部分が賃金の低下という形で労働者に転嫁されることを示しているという<sup>6</sup>。日本でも、2003年4月の総報酬制導入による実質的な企業負担の増加が賃金に与えた影響を分析した酒井（2006）は、企業負担の増大は賃金に対し有意に負の影響を与えたとしている<sup>7</sup>。また、金（2008）では、社会保険料を含む福利厚生費が雇用に及ぼす影響について分析し、福利厚生費の増加は有意に雇用を減少させるとの結論を示している<sup>8</sup>。

厚生労働省「就業条件総合調査」により、企業が労働者一人当たりを支払った賃金や社会保険料などの労働費用の推移を見ると、「現金給与額」や「退職給付等の費用」などの割合が低下し、社会保険料が大宗を占める「法定福利費」の割合が高まっている（図表4）。これは、企業が負担する社会保険料の増加が、賃金の減少やその他の福利厚生サービスの質の低下という形で労働者に転嫁されている可能性を示唆するとみられる。また、労働費用総額自体が減少しており、これは雇主負担の増加を回避するために、企業が正規雇用を抑制して非正規雇用を増やした影響であるとみられる。

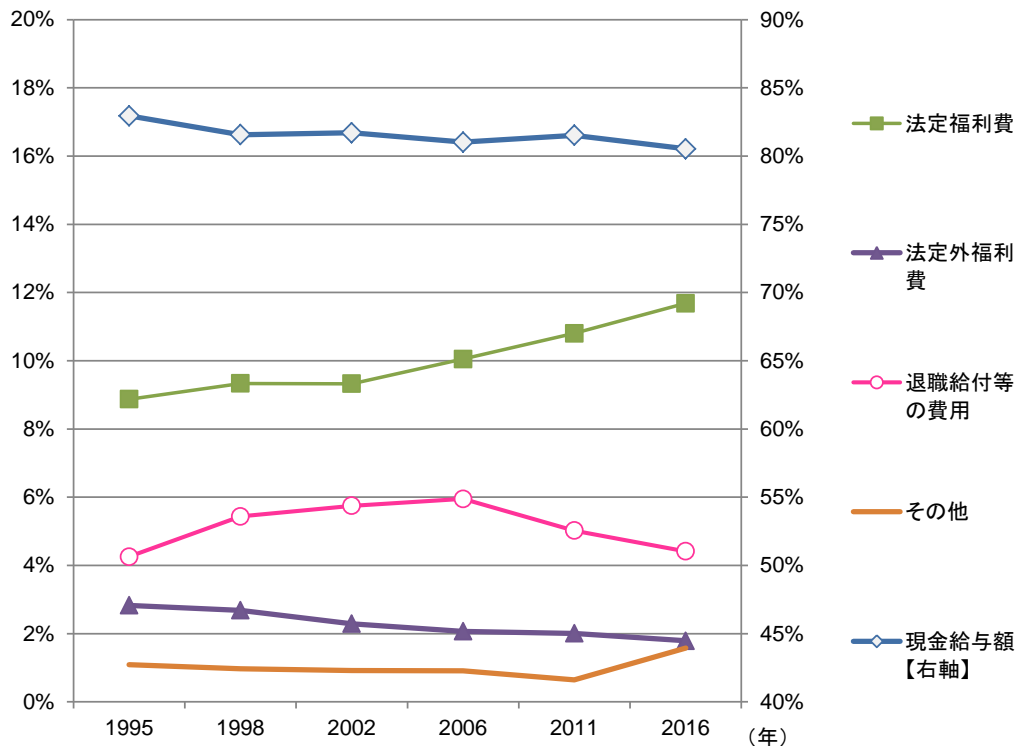
<sup>6</sup> 金明中（2015）「非正規雇用増加の要因としての社会保険料事業主負担の可能性」『日本労働研究雑誌』No. 65 9, June 2015, pp. 27-46, 労働政策研究・研修機構 <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/06/pdf/027-046.pdf>

<sup>7</sup> ただし、酒井（2006）では、賞与は企業業績に連動して増減することなども考えられるため、実質的な社会保険料率と総収入の変化は単純ではなく、結果には留保が必要だとしている。

<sup>8</sup> これらのほか、事業主負担が賃金に与える影響を分析した論文としては、Komamura and Yamada（2004）や Tachibanaki and Yokoyama（2008）、岩本・濱秋（2006）などがあげられる。

さらなる適用拡大は、雇用機会の縮小、賃金の減少といった形で、企業の負担増が労働者に転嫁されるという可能性に注意しながら進めるべきだろう。

図表 4 労働者一人当たりにかかる労働総額費用の内訳とその割合



(注) その他には「現物給与の費用」「教育訓練費」「その他の労働費用」を含む。  
(出所) 厚生労働省「就業条件総合調査」をもとに大和総研作成

#### 4. 現在の議論における適用拡大対象と、適用拡大のための条件

これまでに新たに適用対象となった短時間労働者は42.8万人(2018年11月末)である<sup>9</sup>。引き続き適用拡大の検討を進めていく必要がある中、現在の適用基準の見直しの方向性について述べたい。

##### (1) 従業員規模要件の見直し

前述したように、現在、短時間労働者に対する被用者保険の適用は、従業員規模501人以上の事業所については義務づけられているのに対し、500人以下の事業所においては、労使合意を条件とした任意適用となっている。つまり、同じ条件で働く短時間労働者でも勤め先によって厚生年金の適用の可否が異なる状況であり、労働者間の不公平を生じさせている。さらなる適

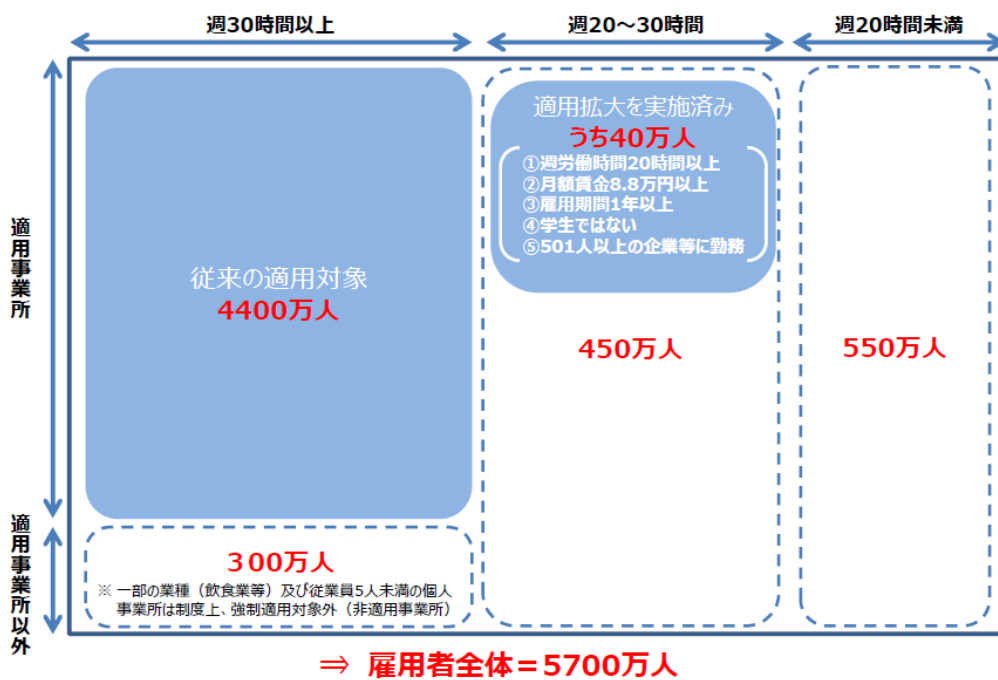
<sup>9</sup> 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)」

用拡大にあたっては、まずはこの従業員規模要件について見直すべきだろう。

深刻な人手不足を背景に、企業にとっては人材の確保・定着が重要な課題となっており、短時間労働者を雇用する理由にも変化が表れている。独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)によれば、短時間労働者を雇用する理由として多いのは、順に「1日の忙しい時間帯に対応するため」(36.6%)、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」(35.6%)、「正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから」(30.2%)、「女性や高齢者を活用するため」(29.7%)である。前回調査(2012年)と比較すると、「正社員の採用、確保が困難だから」は21.6ポイント上昇し、「女性や高齢者を活用するため」は前回調査の項目にはなかったが3割近い企業が理由に挙げている。一方で、前回調査では上位にあった「仕事内容が簡単だから」(20.2%)、「賃金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)」(21.4%)が、それぞれ11.0ポイント、8.2ポイント低下している。人手不足への対応という側面が強まる中、企業は短時間労働者を安価な労働力として雇用するのではなく、貴重な人材として活用する意識が高まってきていると言える。

また、近年は、定年や雇用条件、企業年金制度などの福利厚生を見直すなど、従業員の処遇を改善して人材の確保や定着を図る動きが企業に広がりつつある。厚生年金の適用拡大においても同様の効果を期待する企業が多く、特に人材の確保が難しい中小企業がより前向きに捉えていることも考えられる。短時間労働者の雇用環境が変化する中、従業員規模によって一律に厚生年金の適用基準が異なることは望ましいとは言えない。

図表5 被用者保険の適用状況の見取り図



(注) 「労働力調査2018年4～8月平均」の特別集計を用いて推計したもの。なお、厚生年金の被保険者年齢の上限である70歳以上の雇用者は除いている。

(出所) 厚生労働省 第1回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 資料2 厚生労働省 保険局・年金局「働き方の多様化に伴う被用者保険制度の課題」(2018年12月18日)



ただし、従業員規模要件を見直すとなれば、今後の適用拡大の対象となるのは主に中小企業となる。すでに、採用にかかるコストや毎年引き上げられている最低賃金への対応など、中小企業には様々な負担がかかっており、社会保険料の負担増の影響は小さくないと思われる。社会保険料を滞納している事業所も一部存在しており、急速な適用拡大を強制的に進めれば企業の雇用姿勢や経営自体に悪影響を与えることも想定される。さらに、短時間労働者は一部の業種に偏在しており、2017年度の社会保険料の負担額は特に「卸売・小売業」や「その他サービス業」などで増えている。これら業種では産業全体の中でも人手不足感が特に高まっており、企業は今後も短時間労働者の雇用に積極的になることが予想される。

こうした状況を踏まえれば、現在の500人以下という従業員規模を引き下げつつ、段階的に適用拡大を進めていくのが妥当だろう。また、政府が実施するキャリアアップ助成金制度<sup>10</sup>の周知も徹底すべきだ。これは、例えば、短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに厚生年金を適用した場合に、要件を満たせば企業が助成金を受給できるという制度で、特に中小企業には手厚い内容である。しかし、制度の支給申請は増えているものの、そもそもこの制度を知らない企業も多いようだ。政府は特に適用拡大の影響が大きい中小企業での利用を促す取り組みも進めていく必要があるだろう。

## (2) 第3号被保険者制度との関係

一方、短時間労働者の中には、一定の収入を超えないように就労を調整しながら働く人がある程度いる。具体的には、第2号被保険者たる被用者（会社員や公務員）の配偶者に扶養されている主婦（夫）である第3号被保険者は、自身で年金保険料や加入する医療保険の保険料を負担する必要はない。ただし、年収が130万円（適用拡大が行われている企業に勤務している場合は106万円）を超えると第3号被保険者ではなくなるため、社会保険料を自身で負担する必要がある。また、年収が103万円を超えると自身の納税義務も発生する。つまり、年収の分布がこの近辺である第3号被保険者にとっては、一定の収入を超えないように就労を抑制する方が、社会保険料の負担や納税を回避できるため有利だという「壁」がある。こうした就労調整が有利となる仕組みは、パートタイム労働の専業主婦に対して就労意欲を阻害している要因と言える。

また、第3号被保険者に対する給付の財源は厚生年金全体の被保険者による負担で賄われており、共働き世帯や単身世帯との間には不公平感が生じている。そもそも、第3号被保険者制度については、将来的に制度を縮小していくという方向性はこれまでも示されてきた。しかし、第3号被保険者の実態を踏まえると、まずは厚生年金の適用拡大により被用者性が高い人から厚生年金への適用を進めつつ、徐々に第3号被保険者制度の縮小を図ることが必要であるとの

<sup>10</sup> 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度（出所：厚生労働省資料）

見解が示されている<sup>11</sup>。

労働政策研究・研修機構（2018）によれば、2016年10月に始まった適用拡大では、「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」、「将来の年金額を増やしたいから」、という理由から第3号被保険者が厚生年金の適用を受けるように働き方を変更する労働者の動きがあった。特に世帯収入が低い層でこうした働き方の変化が見られたことは、将来の所得保障の確保につながる動きとして、今後さらなる適用拡大を進めていく上でも注目すべきポイントである。

厚生年金適用後の給付の充実についてよく理解せずに就労調整をしている人がいることも指摘されており、労働者に対して適用後に負担と給付がどう変わるかを周知していくことが必要だろう。厚生年金に適用されれば、それまで第3号被保険者だった場合は社会保険料が発生するが、給付については高齢期になってから報酬比例部分が上乘せされた年金を終身で受給できるだけでなく、障害を負ってしまった場合や死亡時の年金が基礎年金に加えて加算されるなど充実する面もある。また、第1号被保険者が第2号被保険者となった場合と同様に、既述の通り勤務先の健康保険に加入することで、病気や怪我、出産等で休職した場合に、傷病手当金や出産手当金も受給できる。保険料負担は増えるものの、こうしたメリットを知られば、就労調整をせずに厚生年金の適用を受けられるように働き方を変える人も増えてくるのではないかと思われる。

## 5. まとめ

長寿化によって老後が長期化していく中で、老後の生活資金に不安を感じている人は多い。雇用者数が増加している背景には、短期的には今の生活をより充実させる目的もあろうが、中長期的には少しでも働いて老後に備えたいという理由もあるだろう。そうした人々のニーズにこたえるためには、多様な就労形態や働き方に対応できる中立的な制度を再構築する必要がある。また、短時間労働者に対する将来の所得保障への対策や、公的年金財政の安定化という点からも、適用拡大を進めていく意義は大きい。社会保険料負担の増加を懸念する企業や労働者に十分配慮しながら、さらなる適用拡大について合意形成が進むことを期待したい。

### 【参考文献】

○金明中（2015）「非正規雇用増加の要因としての社会保険料事業主負担の可能性」『日本労働研究雑誌』No. 659, June 2015, pp. 27-46, 労働政策研究・研修機構

○伊東雅之（2009）「社会保険料の事業主負担」『調査と情報』国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 652（2009.10.27.）

<sup>11</sup> 厚生労働省「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（平成27年1月21日）[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000071909.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000071909.pdf)

- 駒村康平・丸山桂（2015）「就業形態の変化と社会保険・企業福祉」『日本労働研究雑誌』 No. 659, June 2015, pp. 5-15, 労働政策研究・研修機構
- 金明中（2008）「社会保険の増加が企業の雇用に与える影響に関する分析」『日本労働研究雑誌』 No. 571, Special Issue 2008, pp. 89-103, 労働政策研究・研修機構
- 酒井正（2006）「社会保険の事業主負担が企業の雇用戦略に及ぼす様々な影響」『季刊社会保障研究』 Vol. 42 No. 3, Winter 2006, pp. 235-248, 国立社会保障・人口問題研究所
- 岩本康志・濱秋純哉（2006）「社会保険料の帰着分析－経済学的考察－」『季刊社会保障研究』 Vol. 42 No. 3, Winter 2006, pp. 204-218, 国立社会保障・人口問題研究所
- Komamura, K. and Yamada, A. (2004) “Who Bears the Burden of Social Insurance? Evidence from Japanese Health and Long-term Care Insurance Data” *Journal of the Japanese and International Economies* Vol. 18 No. 4, December 2004, pp. 565-581.
- Tachibanaki, Toshiaki and Yokoyama, Yukiko, The Estimation of the Incidence of Employer Contributions to Social Security in Japan (2006-04-05). *Japanese Economic Review*, Vol. 59, Issue 1, pp. 75-83, March 2008. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1094144> or <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-5876.2007.00380.x>
- 労働政策研究・研修機構（2018）「『社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査』及び『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』結果」JILPT 調査シリーズ No. 182, 2018年8月