

2021年10月29日 全9頁

さらなる適用拡大が女性の低年金を防ぐ

企業負担増には十分な配慮を、従業員規模要件は撤廃が望ましい

政策調査部 研究員 佐川あぐり

[要約]

- 2020年の年金制度改正では、被用者年金の適用拡大に関する要件が見直された。2016年10月に施行された規模501人以上の企業での適用拡大により50万人以上の短時間労働者が厚生年金を適用されるようになったが、規模の要件が50人超へ引き下げられ、新たに65万人の厚生年金加入が見込まれる。
- これまで適用拡大された短時間被保険者の7割以上は女性である。短時間被保険者全体で賃金収入が増え、特に低収入である女性の国民年金被保険者が厚生年金に加入するようになった点は大きな成果といえる。パート労働者である専業主婦の中には保険料負担の増加を嫌って就労調整する動きが依然として一部で見られるが、適用拡大のメリットについての理解が進めば就労拡大が促される余地がありそうだ。
- 適用拡大を進める上での課題は、企業の負担増への配慮である。短時間労働者を多く雇用する産業からは、これまでの適用拡大に伴う社会保険料の負担増が企業経営に大きく影響を与えたという声が挙がっている。一案として、適用拡大を機に従業員の生産性向上に取り組む前向きな企業に対するキャリアアップ助成金制度の拡充が、円滑な適用拡大に資するのではないか。
- 従業員規模の要件については、企業にとっての競争条件を揃え、個人にとっての働き方や勤め先の選択に関する中立性を高めるために、将来的には撤廃を目指していくことが望ましい。そのためにも、50人超の企業への適用拡大を進める中で浮かび上がる課題があれば、それに丁寧に対応していく必要があるだろう。

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大が進む

2020年の年金制度改正では、被用者年金の適用拡大にかかる要件が見直された。すでに、2016年10月から、従業員数¹501人以上の企業に勤務し一定の要件を満たす（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年以上の勤務見込みあり、④学生等でない）短時間

¹ 従業員数は、就労時間が通常の労働者の3/4以上の者（パート労働者を含む）を指し、それ未満の労働者は含まない。

労働者は厚生年金の強制適用となっていた。また、2017年4月以降は従業員500人以下の民間企業等において労使合意に基づく適用拡大が可能とされている（国・地方公共団体については従業員規模にかかわらず強制適用）。

今般の改正では、強制適用事業所の範囲を広げ、従業員規模を500人超から50人超まで引き下げる事が決まった。この間、従業員規模によって適用の有無が異なるため、強制適用の事業所は短時間労働者を集めにくくなっているという意見や、従業員規模の線引きに合理性があるのかという趣旨の意見がきかれていた²。規模要件が大きく引き下げられることでより多くの企業が適用拡大の対象となるが、その一方で適用拡大による事業主の社会保険料の負担増は経営に与える影響が大きい。そこで激変を避けるために、まずは2022年10月から100人超の企業、2024年10月から50人超の企業と、段階的に適用拡大を進めることになった。

そのほかの改正事項として、これまで規模5人以上の個人事業所であっても非適用業種であった弁護士・税理士・社会保険労務士などの法律・会計事務を取り扱う士業が、新たに強制適用業種に追加される。さらに、短時間労働者の勤務期間要件である1年以上の見込みについて、フルタイム労働者と同じ2か月超の見込みに変更される（いずれも2022年10月施行）。

こうした適用拡大を進める目的は、より多様な働き方ができる社会が求められている中、働き方によって異なる中立的な制度を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障機能を強化することにある。現在の年金制度は、正規雇用者、短時間労働の雇用者、パートタイム労働（以下、パート労働）の専業主婦³といった働き方や立場で取り扱いが異なるため、働き方の選択に歪みをもたらしたり不公平感を生じさせたりしている。また、厚生年金に適用されない短時間労働者の公的年金は国民年金（基礎年金）のみとなるため、老後の生活費への懸念が生じている。短時間労働であっても被用者にふさわしい報酬比例の上乗せ年金を確保するために、短時間労働者を被用者保険に適用していくことは正当である⁴。本稿では、2016年10月からの適用拡大の状況から評価できる点と課題を確認し、どのように適用拡大を進めていくべきかについて考えたい。

適用拡大の効果、女性の就労拡大と賃金収入の増加

これまでの適用拡大の状況を見ると、2021年4月末現在で厚生年金の適用となった短時間労働者（短時間被保険者）は53.6万人となった。男女別では、男性13.9万人に対し女性39.7万

² 厚生労働省「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」での関係団体へのヒアリングでは、現在の501人以上という要件に関して「501人以上の企業にとっては、『500人以下の企業に人をとられてしまって、人手の確保が一層困難になってしまった』との声もある」という意見や、「そもそもパートで働いている方は、自分の会社が501人以上かどうかというのはなかなかわからない」、「そもそも501人以上という規模が適正かどうかというのは、正直問題だと思う」という意見がきかれている。厚生労働省(2019a)参照。

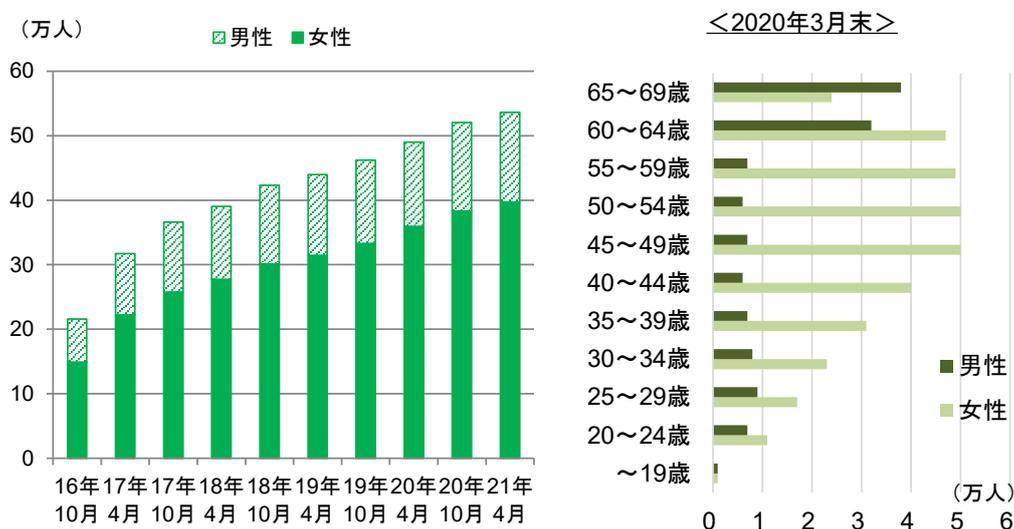
³ 第3号被保険者には、専業主婦だけでなく専業主夫も含まれるが、本稿は女性の年金に焦点を当てるものである。

⁴ 厚生年金への適用拡大は健康保険も連動する。例えば、年金の第1号被保険者で健康保険が国民健康保険だった場合、健康保険組合などの職域保険へ加入することになる。保険料負担が多少増えるケースもあるだろうが、給付面では病気や怪我、出産等で休職した場合の傷病手当金や出産手当金を受給できるようになる。

人と、女性が全体の7割以上を占めている（図表1左）。年齢階級別の構成（2020年3月末）を見ると、男性は60歳代が約7万人と男性全体（12.9万人）の半数以上を占めており、定年後に非正規で働く高齢者がこれに該当していると考えられる。一方で女性は40歳代後半から50歳代前半の辺りに人数の山があるが、すべての年齢層に幅広く分布している（図表1右）。

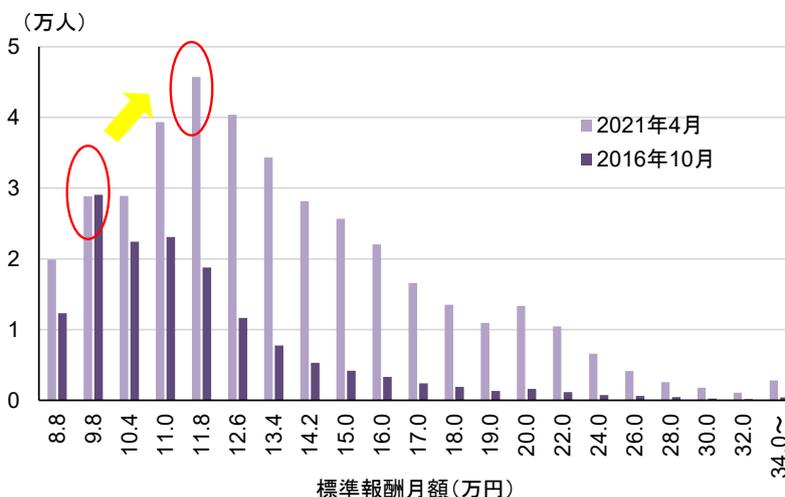
また、短時間被保険者における標準報酬月額別の分布を、適用拡大が開始された2016年10月と直近の2021年4月で比較した（図表2）。女性については人数が最も多い金額が「9.8万円」から「11.8万円」にシフトし、「11.8万円」より高い金額帯では人数が大幅に増えている。適用拡大にとともに、労働時間を延長するなど就労を拡大し、短時間労働の女性の賃金収入が増加したことが窺われる。この間、最低賃金が引き上げられてきたため、同じ時間の就労でも結果として収入が増加したケースが増えたこともあるだろう。

図表1 短時間被保険者数の推移【左】と年齢階級別の構成【右】



（出所）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」「厚生年金保険・国民年金事業年報」より大和総研作成

図表2 女性の短時間被保険者の標準報酬月額別分布



（出所）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」より大和総研作成

このように、短時間労働をしている多くの女性が厚生年金に加入するようになり、しかも賃金収入が増えている点は、適用拡大の大きな成果といえよう。もちろん、それだけ保険料負担は増えるが、厚生年金の2階部分の受給額（報酬比例年金）は現役時代の賃金に応じて決まる。

これまで、男性と同じように雇用されていた女性が、育児の必要性などに迫られて未就労となるケースは少なくなかった。また、育児が一段落した後再び就労する場合も、フルタイムではなく一般に賃金が高い短時間労働を選択せざるを得ない現実があり、女性が個人として受け取る年金額は低くなってしまっている。厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」によると、2019年度末の老齢年金受給権者における平均年金月額、男性16.5万円に対し女性は10.3万円である。従って、短時間労働に従事している間について厚生年金の適用とされていない状況を改める必要性は高く、適用拡大を進めていくことは望ましい。

2017年夏ごろに実施された調査に基づいた社会保障審議会年金部会の資料⁵によると、従前は国民年金第1号被保険者であって適用拡大で厚生年金に加入した短時間被保険者は、「世帯主の妻」「未婚者」「離婚・死別の女性」の合計で7割を超えている。そして、そうした「離婚・死別の女性」や「未婚者」は世帯年収が低い（200万円台以下の）ケースが多い。

第1号被保険者の場合、自身で毎月約1.6万円の国民年金保険料を納め、老後は保険料を納付した期間に応じた年金額（満額で月額6.5万円）を受け取ることになる。これに対し、厚生年金の場合には、報酬の18.3%の保険料を会社と被保険者本人との労使折半で負担する。月収8.8万円とすると、第1号被保険者として月額約1.6万円の負担だった状況から、厚生年金の適用となる（第2号被保険者となる）ことで本人の直接の保険料負担は8,000円程度（ $8.8 \text{万円} \times 18.3\% \div 2$ ）となる。そして、将来の給付は、基礎年金（国民年金）に加えて報酬比例年金も受け取ることができる。

つまり第1号被保険者の場合、厚生年金に加入することになれば、直接の保険料負担は小さくなる一方、保険料（賃金と加入期間）に応じた報酬比例年金が受けられるようになる。第1号被保険者である短時間労働者はそのままでは将来低年金となるため、厚生年金に加入するメリットは大きいといえよう。

パート労働の専業主婦の対応は二極化、だが就労拡大を促す余地はある

第3号被保険者が適用拡大された場合の様相は、第1号被保険者と異なる。

第3号被保険者は自身で年金保険料を負担する必要はなく、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いる。年収130万円以下（適用拡大が行われている企業に勤務している場合は106万円以下）であることが第3号被保険者の要件であり、その金額を超えると第2号被保険者に該当する。第2号被保険者となれば、それまで全く負担していなかった年金保険料の支払が必要となり（月収8.8万円の場合、本人の直接の保険料負担は月額8,000円程

⁵ 厚生労働省（2019b）参照。

度)、あわせて健康保険組合や協会けんぽ（全国健康保険協会）などの健康保険の保険料負担も発生する。

そのため、第3号被保険者である短時間労働者の中には、年収が130万円（106万円）を超えないように時間を調整しながら働く人がある程度いる。つまり、第2号被保険者に該当しないように就労を抑制する方が有利という「壁」があり（その「壁」を少し超えると、手取り収入がむしろ減ってしまう）、パート労働の専業主婦の就労意欲を阻害していると言われてきた。

これまでの適用拡大においても、就労を抑制し厚生年金への適用を回避する動きは見られた。だが、労働政策研究・研修機構（2018）によれば、「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」などの理由で、特に世帯収入の低い層では、厚生年金が適用されるように就労を拡大する動きも見られ、対応は二極化している。厚生年金が適用されれば社会保険料の負担増により目先の手取り収入は小さくなるケースもある。だが、高齢期には上乘せの報酬比例年金を終身で受給できるだけでなく、障害を負った場合には障害基礎年金に上乘せして障害厚生年金が支給される。

保険料を負担することで給付が充実するという点を正しく理解すれば、専業主婦に代表される第3号被保険者であっても就労を拡大して厚生年金に適用されることのメリットは十分あるといえる。労働政策研究・研修機構（2018）では、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いる。また、図表2で厚生年金に加入した短時間労働者の女性の賃金収入が増加したことを確認したが、「11.8万円」より高い金額帯に属する労働者が大幅に増えており、一度「壁」を超えれば手取り収入を増やせることが実感できたケースは多かったと思われる。政府や事業所が、「壁」を大きく超えて就労を拡大すれば中長期的にも所得が増やせるという点の周知徹底を強化していくことで、さらに就労拡大を促す余地はありそうだ。

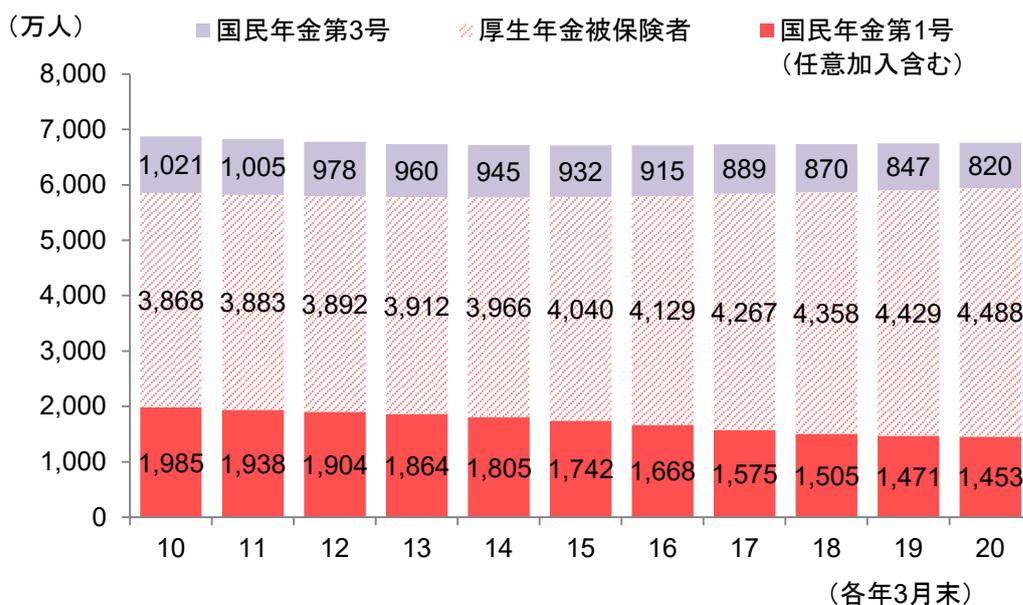
また、同じ収入の世帯単位で見れば負担額も給付額も同じである点で第3号被保険者制度には一定の合理性があるが、個人単位で見れば共働き世帯や単身世帯からはこの制度は不公平に映る。いわゆるモデル世帯（夫婦片働き）が一般的ではなくなる中で、第3号被保険者の制度を縮小する方向で見直す議論はこれまでも行われてきた。しかし、第3号被保険者の実態やこれまでに挙げた改革案が一長一短であることを踏まえ、厚生年金の適用拡大により被用者性が高い人を第2号被保険者とすることで、徐々に第3号被保険者制度の縮小が図られている⁶。実際、男性と同様に働く女性や共働きの夫婦が増えていることと相俟って、第3号被保険者数は減少傾向が続いている（図表3）。

先行きについては、厚生労働省が今般の改正に先立つ2019年公的年金財政検証の際に、適用拡大を進めた場合に公的年金被保険者の構成がどうなるか試算している。すなわち、仮に企業規模要件を2024年度初に完全に廃止した場合には、2019年度に830万人（2019年財政検証結果公表時ベースの数値であり、図表3の820万人とは異なる）で公的年金被保険者全体の12%

⁶ 厚生労働省（2015）参照。

を占める第3号被保険者数は2030年度に590万人となり、被保険者全体の9%まで減少する結果が示されている⁷。その後、実際の制度改正では50人超という企業規模要件が残ったことからここまでは減らないだろうが、規模501人以上に適用拡大している現行ベースでは、2030年度の第3号被保険者数は630万人、被保険者全体の10%と試算されていたから、適用拡大により第3号被保険者制度のプレゼンスが縮小することは間違いない。

図表3 公的年金被保険者数の推移



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」より大和総研作成

さらなる適用拡大では、労働生産性の向上に向けた支援が求められる

確認してきたように、2016年10月から始まった適用拡大は、比較的順調に進んできた。パート労働の専業主婦が保険料負担の増加を嫌って就労を抑制する動きは一部にあるものの、就労意欲の高まりとともに女性の労働参加が社会全体で進んでいる。今後も着実に適用拡大を進めていくことが望まれるが、ここで課題となるのが、より規模の小さい企業で年金保険料の負担が増加する点である。

佐川(2019)で確認したように、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年頃から本格化した。当初は社会保険料負担の増加を懸念する企業側の反発が強かった。適用拡大のための法案化の見送りや法案が廃止されるといった経緯を辿りつつ、法案成立にこぎつけたのが2012年であり、2016年10月からの実施に至った。実際、内閣府「国民経済計算」によると、民間企業部門全体の厚生年金保険料負担額は2000年度に10.0兆円だったが、2019年度には16.3兆円にまで膨らんでいる。企業が負担する社会保険料の増加は、雇用全体の減退や非正規雇用の増加、賃金の減少や福利厚生サービスの質の低下といった形で労働者(家計部

⁷ 人口の前提は中位推計(出生中位、死亡中位)、労働力率の前提は経済成長と労働参加が進むケース。

門)に転嫁されている可能性が高く⁸、さらなる適用拡大を進める上ではこの点に十分に留意する必要がある。

今般の改正では、適用拡大が必要とされる従業員規模が500人超から50人超まで引き下げられることになり、その対象は中小企業である。すでに、毎年引き上げられている最低賃金や同一労働同一賃金への対応など、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。

厚生労働省が2018年12月から2019年9月にかけて実施した「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」では、使用者側と労働者側の双方に対するヒアリングが行われた。厚生労働省(2019c)では、使用者側の負担について「短時間労働者を多く雇用する労働集約的な産業からは、利益率が低い中、適用拡大に伴う社会保険料負担の増加は企業経営に対して無視できない影響を与えたとの意見があり、適用拡大が与えた影響は各産業によってその程度に違いが生じていることが窺われた」と述べられた。

従って、適用拡大が進められる従業員数500人以下のうち、短時間労働者を多く雇用する企業や産業への配慮が特に必要だろう。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、常用労働者数⁹100~499人の企業で雇用されているパート労働者は、特に「卸売業、小売業」「その他のサービス業」「医療、福祉」などの業種で多い(図表4)。また、全従業員に占めるパート労働者の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が57%、「生活関連サービス業、娯楽業」が45%と高い。図表4で示したパート労働者と適用拡大の対象者が厳密に重なるわけではないが¹⁰、これらは新型コロナウイルス感染症の拡大による営業自粛や、休業要請による経営への影響も大きい業種であり、今後のコロナ禍の状況によっては2022年10月からの適用拡大に際して特別な配慮が必要なケースも想定されよう。

一案としては、キャリアアップ助成金制度のさらなる拡充が考えられるだろう。この制度は、短時間労働者や派遣労働者などの非正規雇用者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定の見直しなどの処遇改善に取り組んだ事業主に助成金を支給するものである。保険料負担が発生する適用拡大が労使双方にとって厳しく、条件に該当しないよう労働時間を短縮したり雇用を削減したりするケースは別だが、どのみち義務化されるならばそれを前向きに捉え、意向のある従業員については労働時間や賃金を引き上げつつ生産性高く働いてもらうという発想が事業者側に必要だろう。その際に利用できるのがキャリアアップ助成金であり、例えば、法的義務としての規模要件の引き下げが開始される前から早めに助成金を活用して適用拡大を進められるようなインセンティブを助成金制度に組み込めないだろうか。

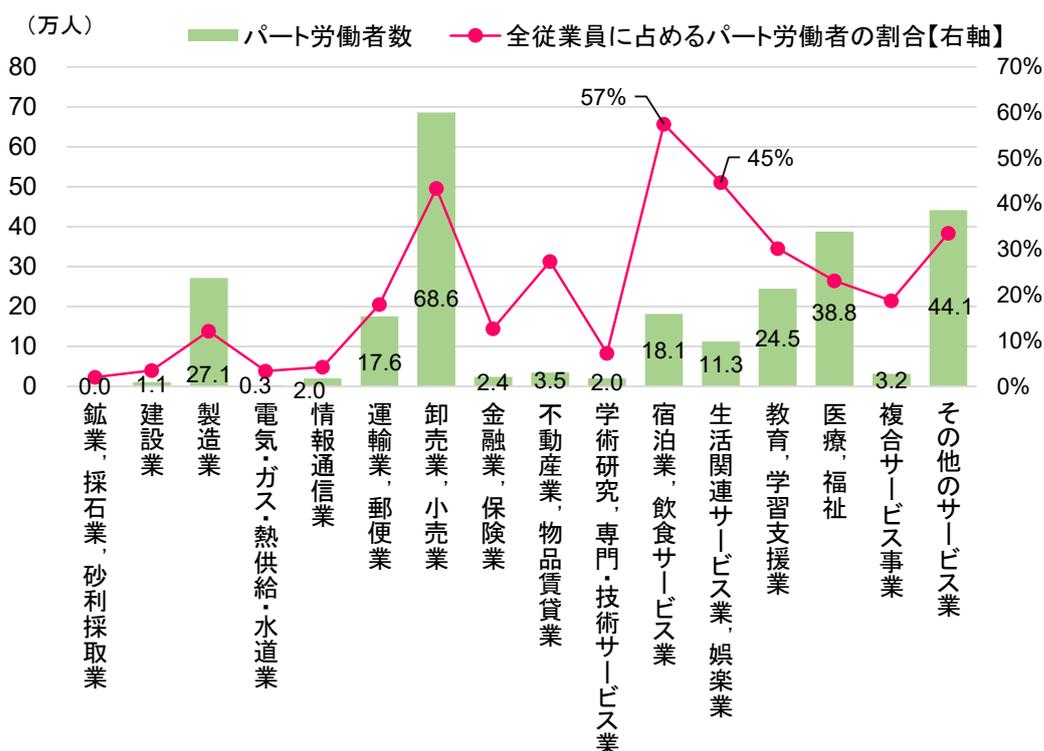
⁸ 実証分析の例として、酒井(2006)は、2003年4月の総報酬制導入による実質的な企業負担の増加が賃金に与えた影響を分析し、企業負担の増大は賃金に対し有意に負の影響を与えたとしている。また、金(2008)は、社会保険料を含む福利厚生費が雇用に及ぼす影響について分析し、福利厚生費の増加は有意に雇用を減少させるとの結論を示している。

⁹ 毎月勤労統計における常用労働者には、一般労働者とパート労働者(一般労働者よりも一日の所定労働時間が短い、あるいは週の所定労働日数が少ない労働者)が含まれる。

¹⁰ 厚生年金の適用における従業員数は、就労時間が通常の労働者の3/4以上の者を指し、それ未満のパート労働者を含まない。

いずれにしてもキャリアアップ助成金は、それを望んでいる非正規雇用者のキャリアアップを図ることが目的である。適用拡大によって従業員の手取り収入が減る（「106万円の壁」という不具合を是正することを含めて、短時間労働者の生産性を高めて増加する雇用コストを上回る収益を上げられるようにする事業主の取り組みを政策でサポートするのは合理的である。規模500人以下で適用拡大に前向きに取り組む企業に対する助成金額を上乘せするなど、労働生産性の向上に資する制度の拡充により、円滑に適用拡大が進むことが望まれる。

図表4 常用労働者数100～499人の企業における業種別パート労働者数



(注) 常用労働者（パート労働者を含む）数100～499人の企業。2021年7月末。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より大和総研作成

おわりに

今後、従業員50人超の企業まで適用拡大が進められれば、新たに65万人が厚生年金に加入することになると見込まれている。仮に従業員に関する規模要件を完全に撤廃すれば125万人（つまり、50人以下の企業も対象にすれば追加で60万人）が厚生年金の適用になると厚生労働省は試算しており、今後さらにそれに向けた議論が展開していくことも想定される。

そうなれば、規模50人以下の企業からの反発が強まることが予想される一方で、すでに適用拡大されている501人以上の企業や今後適用拡大される50人超500人以下の企業は、競争条件を同じにするという観点からそれに賛同するかもしれない。また、労働者側の立場にたてば、同様の被用者性を有しているにもかかわらず、勤務先の規模によって加入する公的年金や健康保険の制度が異なるのは不合理であり、不公平感も生じさせる。企業にとっての競争条件を揃え、

個人にとっての働き方や勤め先の選択に関する中立性を高めるために、従業員規模の要件は撤廃を目指していくべきだろう。そのためにも、50人超の企業への適用拡大を進める中で浮かび上がる課題があれば、それに丁寧に対応していく必要がある。

以上、本レポートでは、これまでの適用拡大の状況を確認し、引き続き着実にそれを進めていくのが望ましいことを述べた。確かに、企業にとって社会保険料の負担増は課題であり、従業員規模 51～500 人の企業で適用拡大を進める中で、雇用の調整や賃金の引き下げがどの程度起きるかには注視する必要がある。だが、政策的な助成も活用しながら、適用拡大を機に短時間労働者の労働時間が増え待遇も向上するなど、むしろよい方向に向かう企業は少なくないだろう。適用拡大とともに女性の就業が拡大し、引退後の年金も充実することになれば、経済社会全体にとってプラスである¹¹。しかも、本レポートで詳しくは述べていないが、適用拡大を進めると基礎年金（国民年金）の財政的安定性が増し、公的年金の最終的な所得代替率を高める効果もたらされる。適用拡大のメリットは大きい。

【参考文献】

- 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
- 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
- 厚生労働省（2015）「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）
- 厚生労働省（2019a）第5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2-2「関係団体へのヒアリングにおける主な意見」、2019年4月16日
- 厚生労働省（2019b）第10回社会保障審議会年金部会 参考資料1「被保険者保険の適用拡大関係資料集」p. 36、2019年9月27日
- 厚生労働省（2019c）「『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
- [佐川あぐり（2019）「厚生年金のさらなる適用拡大はなぜ必要か」（大和総研レポート、2019年4月22日）](#)

¹¹ 女性の年金という点では、60～64歳に関する在職老齢年金の見直しにも注目しておきたい。すなわち、年金制度改正で支給停止となる基準額が2022年に大幅に引き上げられることになり、それだけ就業が促進される公算が大きい。60～64歳の在職老齢年金制度は報酬比例年金に関する65歳支給の制度への移行が完了すれば自動的に該当者がいなくなる仕組みであるが、65歳支給となるのは男性は2025年度だが、女性は2030年度であるため、この制度改正による就労促進効果は2020年代を通じて発現することになる。