

2023年8月9日 全7頁

厚生年金の適用拡大の現状と今後

企業規模要件の撤廃に向けて

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。2022年10月の適用拡大では、従業員数100人超の企業が適用対象となったが、前向きに取り組んだ企業が多かったとみられる。労働者側には手取り収入の減少を回避するための就労調整が依然として一部あるが、就労を拡大し厚生年金の適用となる動きは着実に進んでいる。
- 今後、2024年10月には50人超まで適用拡大が義務となる従業員規模が引き下げられる。また、政府は従業員規模要件の撤廃などを検討している。より小規模の企業となれば、人材の確保や定着という課題があるとしても、社会保険料負担の増加を懸念する傾向が強まるかもしれない。厚生年金の適用を受け、所得を増やしていけるようになることの意義を周知徹底する上で、政府と企業の役割は非常に大きい。

1、進められてきた適用拡大

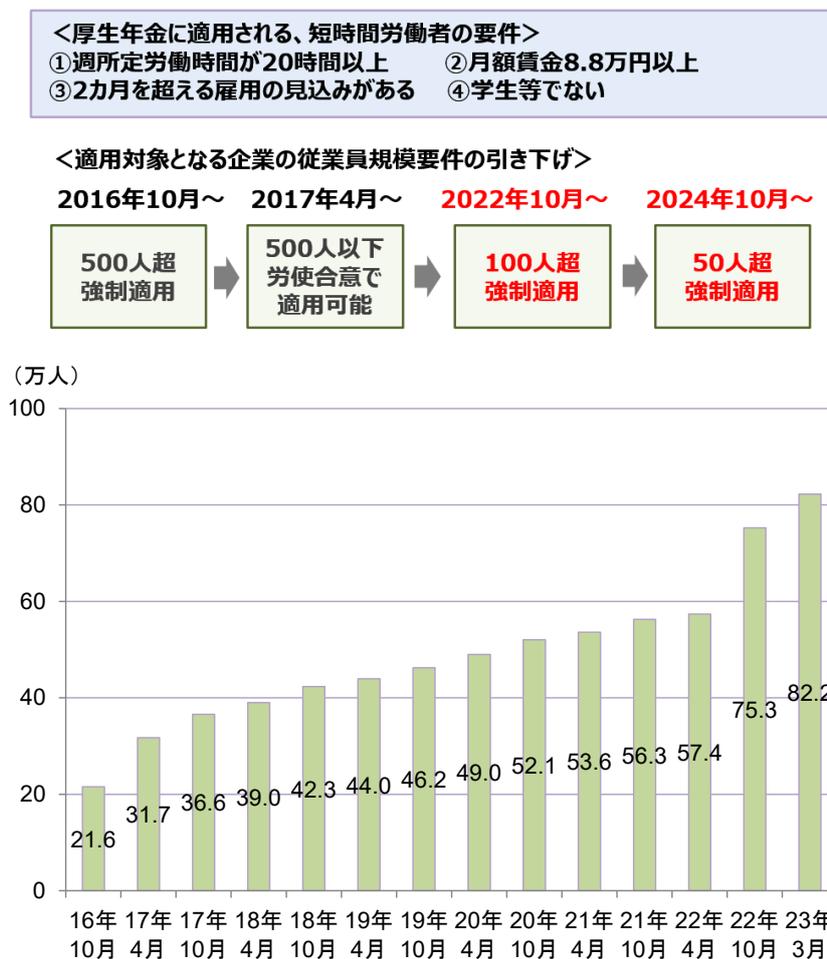
週労働時間が20～30時間の短時間労働者に対する厚生年金の適用範囲が、2016年10月以降、段階的に拡大されてきている（図表1上）。直近の2022年10月には従業員数100人超の企業が強制適用となったことで、短時間被保険者は前年より約20万人増えた（図表1下）。2024年10月には、従業員数51～100人の企業が新たに強制適用の対象となる。厚生労働省は、適用対象となる従業員規模を500人超から50人超まで引き下げることで、新たに70万人程度の短時間労働者が厚生年金に適用されると推計している¹。

適用拡大が進められてきた目的は、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。厚生年金が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）だけであるため、老後の生活費への懸念がある。短時間労働者であっても被用者である以上は、報酬比例年金が上乘せされた年金を受給できるようにすることは重要である。

¹ 厚生労働省 社会保障審議会年金部会（2023年5月30日） 資料3「被用者保険の適用拡大」P7。なお、企業規模要件の見直しに加えて、最低賃金上昇で月額賃金8.8万円以上という条件を満たす効果が110万人程度あるとされ、企業規模要件を段階的に引き下げることを決めた2020年の年金制度改革等の効果はあわせて180万人程度と推計されている。

現在、政府は、適用拡大に関する法律上の検討規定や国会での附帯決議を受けて、従業員規模要件の撤廃や、週 20 時間未満の短時間労働者への適用拡大などを検討事項とし、さらなる適用拡大を進めていく方針を示している²。本稿では 2022 年 10 月の適用拡大の状況を確認し、今後の適用拡大について考えたい。

図表 1 適用拡大のスケジュール（上）と厚生年金に加入する短時間被保険者数の推移（下）



(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）」などより大和総研作成

2、2022年10月の適用拡大の状況

(1) 企業の対応

労働政策研究・研修機構（2023）³により、2022年10月に実施された適用拡大の状況について確認する。図表2は、従業員数101～500人規模で適用要件を満たす短時間労働者を雇用する企業を対象に、今回の適用拡大に伴い対象者とどのような調整を行ったかを尋ねた結果を示し

² 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～」(令和4年12月16日)では「企業規模要件の撤廃について早急実現を図るべきである」「週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、(中略)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」などと述べられている。

³ 労働政策研究・研修機構「『社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査』(企業郵送調査)及び『働き方に関するアンケート調査』(労働者Web調査)結果」令和5年5月16日。

ている（調査時期は2022年11月11日～2023年1月3日）。「できるだけ、適用する」が55.1%、「どちらかといえば、適用する」が7.6%であり、両者を合計した62.7%の企業が適用拡大に前向きに対応している。また、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」は34.3%であり、「どちらかといえば、適用しない」「できるだけ、適用しない」の合計は0.8%だった。雇主負担の保険料の発生などを嫌って、適用を積極的に避けた企業はわずかだったといえよう。

厚生年金の適用を推進した理由（複数回答）を見ると、「法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）」が最も多く、法令遵守の側面は強いが、「短時間労働者自身が、希望した（している）から」という回答も多い。また、深刻な人手不足への対応として、短時間労働者の確保や定着を図るために適用拡大を推進した企業も少なくない。要件を満たす短時間労働者がいる企業のうち約4割が、適用拡大に対応するため雇用管理上の何らかの見直しを行っており、そのうち7割以上の企業が対象者の所定労働時間を延長し、1割弱が対象者を正社員へ転換している。

図表2 要件を満たす短時間労働者の雇用状況と適用拡大に際した調整方針等

厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針	できるだけ、適用する	55.1%	厚生年金・健康保険の適用を新たに推進した(する)理由(複数回答)				
	どちらかといえば、適用する	7.6%	法律改正で決まったことだから(ありのまま、法令を遵守するため)	短時間労働者自身が、希望した(している)から	短時間労働者の必要人数を確保した(人手不足だから、求人優位性を高めたいから)	短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから
	中立(短時間労働者の意向にまかせる)	34.3%					
	どちらかといえば、適用しない	0.3%	厚生年金・健康保険の新たな適用を回避した(する)理由(複数回答)				
	できるだけ、適用しない	0.5%	短時間労働者自身が希望しないから	人件費の増加につながるから	親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	その他	無回答
	未定・わからない	0.6%					
	無回答	1.6%					

(出所) 労働政策研究・研修機構(2023)より大和総研作成

一方、適用の回避理由として圧倒的に多いのは「短時間労働者自身が希望しないから」であり、「人件費の増加につながるから」は1割程度の企業にとどまっている。適用拡大すれば雇主にも保険料負担が発生するが、少なくとも従業員100人超の規模の企業においては、その点が適用拡大の大きな障害にはなっていないとみられる。

佐川(2019)⁴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。社会保険料負担の増加を懸念する企業側の反発が当初は強かった。法案化の見送りや法案化されても廃案となるなどの経緯を辿りつつ、2012年によりやうく適

⁴ 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04月22日)

用拡大を実施する法律が成立し、2016年10月の施行に至った。だが、その後、人手不足がますます深刻化する中で、あらゆる労働力が貴重になっている。適用拡大に対する企業の考え方は、以前に比べて大きく変わってきたといえよう。

(2) 短時間労働者の状況

次に、従業員数101～500人規模の企業に勤める短時間労働者について、今回の適用拡大に伴い働き方や社会保険の適用状況に変化があったかを、同じく労働政策研究・研修機構（2023）により確認してみよう（調査時期は2022年11月22日～12月2日、図表3）。

厚生年金に加入した短時間労働者は、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」と「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」を合計すると21.0%（四捨五入の関係で図表3に示した値の合計とは一致しない）だった。加入した理由は「勤め先から（加入するよう）言われたから」が最も多いが、「将来の年金額を増やしたいから」や「保険料の負担が軽くなるから」も少なくない。

図表3 適用拡大に伴う働き方や厚生年金の適用状況の変化

自身の働き方（所定労働時間の長さ）や社会保険の適用状況の変化	厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）	6.4%	厚生年金・健康保険に加入した理由（複数回答）					
	勤め先から（加入するよう）言われたから	将来の年金額を増やしたいから						
	44.3%	27.9%	25.4%	20.5%	15.6%	4.5%		
	所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された	14.5%	厚生年金・健康保険に加入しなかった理由（複数回答）					
	厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）	12.0%						
56.1%	43.9%	37.4%	22.3%	16.5%	15.8%			
厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している	21.0%	今後の意向					その他	
わからない・何とも言えない	厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長したい							働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入したい
36.1%	25.4%	21.3%	16.4%	0.8%				
厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない	41.4%							
その他	4.6%							

（出所）労働政策研究・研修機構（2023）より大和総研作成

一方で、残りの約 8 割は、厚生年金に依然として適用されていない。そもそも図表 1 に示した要件を満たさない短時間労働者は適用対象ではないが、今回の適用拡大の際に、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」短時間労働者が 12.0% いる。理由は「手取り収入が減少するから」が最も多く、次いで「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健康保険の扶養から外れるから」と続いている。いわゆる「年収の壁⁵」を理由にパート労働者（第 3 号被保険者である専業主婦等）による就労調整が一定数存在しており、適用された場合のメリットを周知することは引き続きの課題といえる。

また、「厚生年金・健康保険が適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」短時間労働者が 21.0% いる。適用されていないということは、週所定労働時間が 20 時間未満や月額賃金 8.8 万円未満の短時間労働者ということになるが、そのうちの半数近く（46.7%＝25.4%＋21.3%）は、労働時間を延長したりより高い賃金を得たりすることで、厚生年金へ加入することを望んでいる。一方で、就労調整によって加入を回避する意向を示す人は 16.4%、「わからない・何とも言えない」という人は 36.1% である。ここには様々なタイプの短時間労働者が含まれていると思われるが、少なくとも適用拡大された場合に得られるメリットを周知すべき対象者が、こうした短時間労働者の中にも一定数いることは確かだろう。

厚生年金に加入すれば、高齢期には基礎年金に加えて上乘せの報酬比例年金を終身で受給できる。また、連動して職域での健康保険に被扶養者としてではなく本人として加入することになるため、病気や怪我、出産等で休職した場合の手当てを受けることができる。いったん「年収の壁」を超えれば、さらなる就労拡大で収入増を実現しやすくなるだろう。そうしたことをすべて理解した上で、働き方を選択できる環境を整えることが重要である。

3、今後の課題と注目点

2022 年 10 月に実施された適用拡大の状況を見ると、制度改正や短時間労働者の希望を踏まえた対応をした企業が多かったことは、さらなる適用拡大に向けた好材料である。

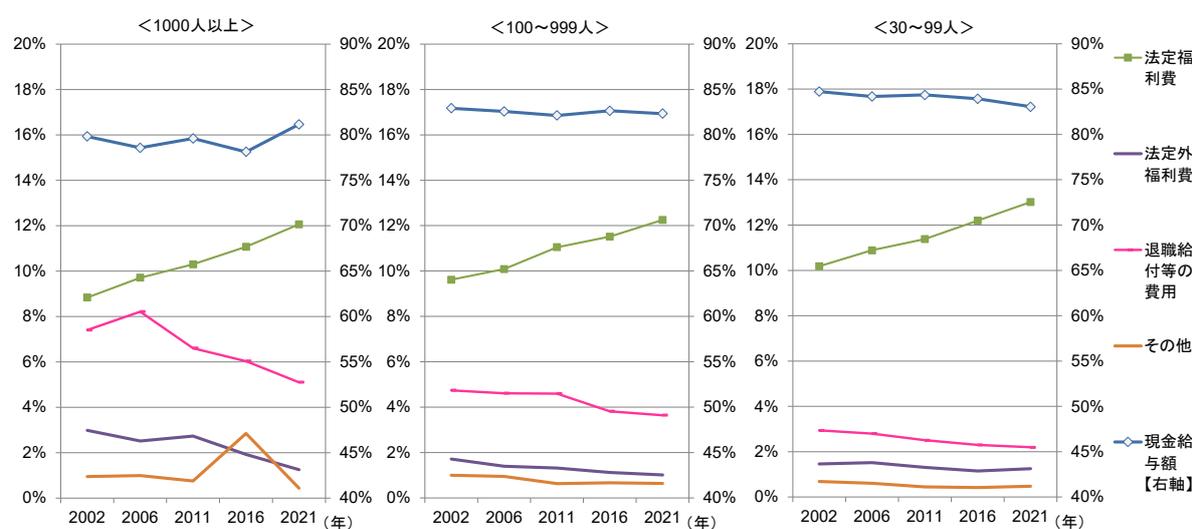
ただし、労働政策研究・研修機構（2023）によると、より小規模である従業員 51～100 人の企業に適用拡大を強制することになる 2024 年 10 月の適用拡大への対応については、40.2% の企業が適用に前向きな意向を有している一方で、8.1% が適用しない意向を示している。適用しない意向を示す企業の約 3 割は人件費の増加につながることを理由に挙げている。また、現時点では、「未定・わからない」とする企業が 18.5%、無回答の企業が 10.7% ある。

雇主にとって社会保険料負担が増える悪影響は、企業規模の小さい企業ほど大きい可能性がある。図表 4 に、企業の人件費にあたる労働者一人当たりを支払われた労働費用の内訳とその

⁵ 第 2 号被保険者（民間サラリーマンや公務員）に扶養されている第 3 号被保険者（専業主婦等）は、高齢になれば基礎年金部分の年金を受給できるが、自身で社会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。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、社会保険料の負担を回避できるためさしあたりは有利になるという「年収の壁」がある。

割合の推移を従業員数の規模別に示した。いずれの規模でも社会保険料が大宗を占める法定福利費の割合が上昇しているが、従業員数 30～99 人の企業では、1000 人以上、100～999 人の企業と比べてその割合の水準がいくぶん高い。また、30～99 人の企業では現金給与額の割合が低下傾向にある。これは、規模の小さい企業に雇用されている労働者にとって、企業が負担する社会保険料の増加が賃金の低迷等につながっている可能性を示唆している。2004 年から 2017 年にかけて厚生年金保険料率が 18.3%まで引き上げられたことに加え、医療技術の進歩や長寿化に伴って健康保険料率や介護保険料率も引き上げが続いている。企業が負担する社会保険料の増加が雇用や賃金にどう影響しているかは重要な論点である。

図表 4 労働者一人1か月当たりにかかる平均労働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。グラフ中の人数は常用労働者数。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」より大和総研作成

厚生労働省が 2018 年 12 月から 2019 年 9 月にかけて開催した「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。その結果がまとめられた厚生労働省 (2019)⁶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。

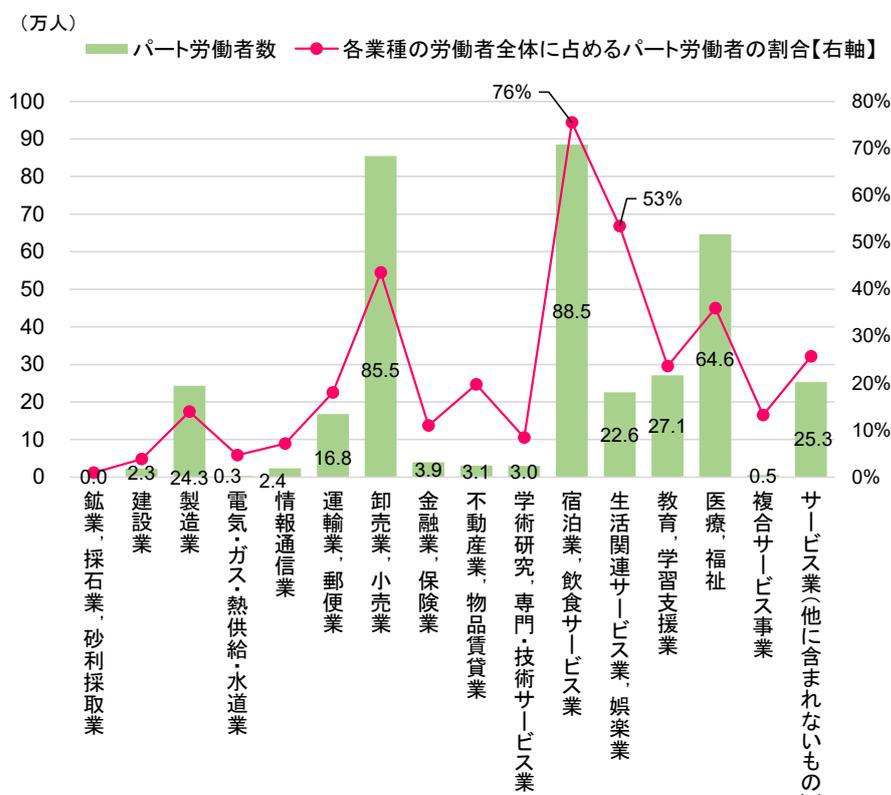
今後適用拡大が進められる従業員 51～100 人の企業のうち、特に短時間労働者を多く雇用する企業や産業への配慮が必要だろう。常用労働者数 30～99 人の企業で雇用されているパート労働者の数は、特に、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」などの業種が多い (図表 5)⁷。また、全労働者に占めるパート労働者の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」で高い。図表 5 で示したパート労働者と適用拡大の対象者の

⁶ 厚生労働省 (2019) 『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

⁷ 図表 5 に示した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。

分布が一致するわけではないが、2024年10月からの適用拡大に際して注目すべき業種はそれらであろう。

図表5 常用労働者数30～99人の企業における業種別パート労働者数



(注) 常用労働者数（パート労働者を含む）が30～99人の企業。2023年5月。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より大和総研作成

また、今後の適用拡大においても、第3号被保険者であるパート労働の専業主婦による就労調整が一定数生じると予想される。「年収の壁」はパート労働者の就労意欲を阻害しているとの見方があり、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号被保険者制度の見直し論議はこれまで様々に行われてきた経緯がある。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は一長一短であり、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号被保険者制度の事実上の縮小が図られている。

その意味でも適用拡大を円滑に進め、企業規模要件を撤廃していく必要があるだろう。厚生年金が適用されるように就労を拡大させる動きは着実に増えてきている。これまでの適用拡大で厚生年金に加入した短時間被保険者の7割は女性であり、その平均的な収入は増加している⁸。既述したように「年収の壁」を一度乗り越えれば、さらに就労を拡大しやすくなるため、収入増を実感できた人々は少なくないはずだ。厚生年金の適用を受け、所得を増やしていけるようになることの意義を周知徹底する上で、政府と企業の役割は非常に大きい。

⁸ 佐川あぐり（2021）「[さらなる適用拡大が女性の低年金を防ぐ](#)」（大和総研レポート、2021年10月29日）