

## (公的年金)：公的年金改革の方向性（２） 厚生年金の適用範囲拡大

今回は、短時間労働者に対する厚生年金の適用範囲拡大について解説する。2001年の短時間労働者数は1200万人を超えており、適用範囲の拡大は、労働者と企業の双方にとって大きな影響が予想される。さらなる年金不信を招かないためにも、実施には十分な検討が必要である。

昨年12月に公表された「年金改革の骨格に関する方向性と論点」では、就業形態の多様化への対応の観点および「女性と年金」の観点から、短時間労働者等に対する厚生年金の適用や、被扶養配偶者認定基準の見直しが検討されている。また、「方向性と論点」の議論と並行して、昨年6月から検討が行なわれてきた厚生労働省年金局長の私的研究会である「雇用と年金に関する研究会」でも、今年3月に報告書がとりまとめられた。

そもそも現行制度では、70歳未満の被用者のうち、常用的な雇用関係にあって「1日又は週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就労者の概ね4分の3以上の者」を第2号被保険者（厚生年金・共済年金の被保険者）としている。第2号被保険者に該当しない20歳以上60歳未満の者のうち、第2号被保険者の配偶者で年収130万円未満の者を第3号被保険者、第2号・第3号のいずれにも該当しない者は第1号被保険者とされている。

これに対して、研究会の報告書では、「個人の働き方の選択や、企業の雇用形態の選択にかかわらず、できる限り被用者としての年金を保障していく方向が求められる」とし、厚生年金の適用範囲拡大を提案している。具体的には、第2号被保険者の適用基準を「週の所定労働時間が20時間以上、または、年収65万円以上」とする方向が示されている。研究会の試算に従えば、第2号被保険者に変更となる者は、第1号被保険者から最大で約60万人、第3号被保険者から最大で約340万人と見積もられる。このような改正を行えば、現行制度下で起きている、保険料負担がない第3号被保険者の適用を受けるために労働時間を短縮する、いわゆる「就業調整」現象は、減少するとみられている。

図表1 公的年金の適用区分の概要

現行制度				雇用と年金に関する研究会報告書で示された案			
収入		所定労働時間・日数		収入		所定労働時間	
		通常の労働者の3/4				週20時間	
		未満	以上			未満	以上
年間 130 万円	未満	第3号被保険者		年間 65 万円	未満	第3号被保険者	
	以上	第1号被保険者			以上	第2号被保険者	

(注) 第3号被保険者となるのは、配偶者が第2号被保険者の場合。それ以外は第1号被保険者となる。  
第1号被保険者には、保険料の全額免除・半額免除の制度がある。

このように具体的な基準が示されているものの、実施に向けては課題も多い。報告書でも、「短時間労働者に対する年金給付と負担のバランス、第3号被保険者制度との関係、医療保険制度との均衡等にも留意が必要」と問題点を指摘している。

特に、「短時間労働者に対する年金給付と負担のバランス」については、まず、標準報酬月額の下限という技術的に難しい課題がある。標準報酬月額は保険料や年金額の算定基礎となるが、現在、月給に対して98,000円の下限が設けられている（賞与には下限なし）。仮に現在の下限のままで適用範囲を拡大した場合、実際の月収ではなく下限額を基準とした保険料（保険料率13.58%を企業と従業員とが折半）を負担することになる。将来の年金額も下限額を基準にした額が支給されることにはなるが、当面の保険料控除後の手取り賃金は、大幅に下がるケースがでてこよう。一方、現在の下限を引き下げ場合には、第1号被保険者の国民年金保険料（月額13,300円）よりも低い保険料で、基礎年金に加え報酬比例年金も受給できることになる。いずれにしても、適用範囲の拡大とあわせて、負担や給付の見直しが必要となろう。

さらに、厚生年金基金においては、厚生年金の代行部分およびプラスアルファ部分について、厚生年金の制度変更の影響を受ける。適用範囲の拡大が行われれば、プラスアルファ部分、上乘せ部分の加入者をどのように設定するかが問題となつてこよう。また、標準報酬月額の下限の変更や給付内容の見直しが行われれば、基金側もそれに合わせた対応が必要になってくる。

また、適用区分や適用要件を設定する際には、他制度との整合性も重要である。所定労働時間が週20時間という基準は雇用保険と整合的だが、報告書でも指摘されている医療保険制度との均衡や、所得税制との整合性も考慮する必要がある。さらに、このような公的な制度に加えて、企業の扶養手当など私的な制度への影響もでてこよう。

図表2 各種制度における適用区分・適用要件（労働時間・収入）

		年金保険	医療保険	介護保険	雇用保険	労災保険	所得税
被用者	所定労働時間	通常労働者の3/4以上		(要件なし)	週30時間以上	(要件なし)	(要件なし)
	収入	年130万円以上		(要件なし)	(要件なし)	(要件なし)	(要件なし)
	適用区分	第2号被保険者	政管・組合健保被保険者	被保険者	一般被保険者	被保険者	給与所得
自営者	所定労働時間	通常労働者の3/4未満		(要件なし)	/	/	(要件なし)
	収入	年130万円以上		(要件なし)			(要件なし)
	適用区分	第1号被保険者	国民健保被保険者	被保険者			事業所得
被扶養配偶者	所定労働時間	通常労働者の3/4未満		(要件なし)	週20時間以上30時間未満	(要件なし)	(要件なし)
	収入	年130万円未満		(要件なし)	(要件なし)	(要件なし)	年103万円
	適用区分	第3号被保険者	政管・組合健保被扶養者	被保険者	短時間労働被保険者	被保険者	配偶者控除

雇用形態の多様化が進む中、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に中立的な制度への転換は必要である。しかしながら、制度設計の難しさや影響範囲の大きさを考えると、拙速な改革は問題が大きい。目先の保険料収入にとらわれずに、ひとつひとつの課題を丁寧に解決していかないと、支え手を増やすどころか、年金不信の増大を招きかねない。（中嶋 邦夫）