

# 保険・年金 フォーカス

## 週20時間未満のパート労働者等を 厚生年金の対象にするかも論点に

～ 年金改革ウォッチ 2024年3月号

年金総合リサーチセンター公的年金調査室長・上席研究員 中嶋 邦夫  
(03)3512-1859 nakasima@nli-research.co.jp

### 1 —— 先月までの動き

働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会は、今年の春頃までに関係者へのヒアリングを実施し、今年の夏頃までに議論を取りまとめる方針を確認した。年金事業管理部会は、日本年金機構の2024～2028年度の中期計画と2024年度の計画の修正案を確認した。被用者保険の適用拡大に関する効果的な広報のためのアドバイザー会議では、企業へのヒアリング結果の報告と新たな広報コンテンツ案が提示され、今後の広報活動について議論された。企業年金・個人年金部会は、健全化法への対応方法（厚生年金基金の在り方）とこれまでの議論の中間整理について議論した。

- 年金局 働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会  
2月13日(第1回) 座長の選出、働き方の多様化と被用者保険の適用の現状、今後の進め方  
URL [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin\\_20240131\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20240131_00002.html) (資料)
- 社会保障審議会 年金事業管理部会  
2月14日(第72回) 日本年金機構の第4期中期目標、第4期中期計画及び令和6年度計画の策定  
URL [https://www.mhlw.go.jp/stf/kanribukai-siryu72\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/kanribukai-siryu72_00001.html) (資料)
- 年金局 被用者保険の適用拡大に関する効果的な広報のためのアドバイザー会議  
2月21日(第3回) 被用者保険の適用拡大に関する広報、その他  
URL [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00040.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00040.html) (資料)
- 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会  
2月27日(第32回) 健全化法への対応、議論の中間整理  
URL [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_38068.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38068.html) (資料)

### 2 —— ポイント解説：短時間労働者への厚生年金の適用拡大の経緯と展望

次の制度改正に向けて、被用者保険の適用の在り方に関する懇談会が招集された。本稿では、短時間労働者（パート労働者）への厚生年金の適用拡大の経緯を確認し、今後の論点を展望する。

\* 年金改革ウォッチは2013年1月より連載。2023年4月より毎月第2火曜日（2023年5月と2024年1月は第3火曜日）に連載。

## 1 | 経緯：2016年から徐々に拡大中

短時間労働者への厚生年金の適用拡大は、2000年頃からの議論を経て、2016年から段階的に進められている。2020年改正では、対象企業の規模を正社員50人超まで拡大することが法定され、さらなる拡大の検討が法律の検討規定となっている。

適用拡大を巡っては年収の壁など専業主婦に関する論点が話題になるが、扶養の範囲を超えながらも家庭の事情など

で短時間でしか働けず厚生年金に加入できない人々など、勤労者全体への拡大が重要な課題である。

図表 1 短時間労働者への厚生年金適用拡大の経緯と前回改正の素案

拡大時期	企業規模	基本給月額	所定労働時間	拡大規模
2007年改正案	社員300人超	9.8万円以上	週20時間以上	+10-20万人
2012年当初案	社員500人超	7.8万円以上	同上	+45万人
2016年10月	同上	8.8万円以上	同上	+25万人
2022年10月	社員100人超	同上	同上	+45万人
2024年10月	社員50人超	同上	同上	+20万人
オプションA1	不問(撤廃)	同上	同上	+60万人
オプションA2	同上	5.8万円以上	同上	+260万人
オプションA3	同上	同上	不問(撤廃)	+685万人

(注1) 標題の「前回改正の素案」は、2019年に公表された財政検証のオプション試算（オプションA1～3）を指す。

(注2) 上記以外に、雇用期間(2022/9まで1年以上、以後は2か月超)、昼間学生除外も要件(2007年改正案では夜間学生も除外)。

(注3) 2007年改正案は国会で廃案となり、2012年当初案は民自公の3党合意で審議中に2016年10月の施行内容へ修正された。

(注4) オプション試算の拡大規模は、2024年10月の状態に上乘せられる人数を記載。

## 2 | 論点と展望：企業規模以外の拡大も視野に

第1の論点は対象企業の規模である。前回改正の素案ではこの要件の撤廃が最も小規模な拡大案だったが、結局は正社員50人以下の企業が対象外となった。次の改正ではこの要件の撤廃が焦点になるが、正社員51～100人の企業への拡大は未実施のため議論が進みにくい状況にある。懇談会で検討対象となる企業の声を聞きつつ、年金部会で今年10月の実施状況を見ながら結論を得る形になるだろう。

第2の論点は賃金である。2016年改正では労使合計の厚生年金保険料が当時の国民年金保険料を下回らないよう、基本給月額8.8万円以上が対象となった\*1。この考え方は、かつては適用拡大の範囲を抑えたい企業側が主張していたが、経団連は昨年4月に中長期的には拡大が必要と提言している\*2。いわゆる年収の壁への恒久的な対策も求められており、拡大に向けて議論が進む可能性がある。

第3の論点は勤務時間である。2016年改正では雇用保険を参考に週20時間以上を適用対象としたが、雇用保険では週10時間以上を対象とする改正案が今年2月に閣議決定された。過去には企業側が拡大に反対していた論点だが、経団連は昨年10月に中長期的には拡大が必要と提言しており\*3、当懇談会でも雇用保険の改正動向を踏まえた検討を求めている。

第4の論点は公的医療保険との連動である。これまでの適用拡大は公的年金と公的医療保険が連動する形で行われたが、国のみが運営主体となっている公的年金とは異なり、公的医療保険では各運営主体（企業の健康保険組合など）の収支に影響が生じる。また、適用拡大によって公的年金では厚生年金（2階部分）の受給権を得るのに対し、公的医療保険では健康保険の傷病手当金と出産手当金（病欠中と産休中に給与の2/3相当を支給）を得られるのみでメリットが小さいという意見がある。そこで、同懇談会では複数の委員から公的医療保険との連動について再検討を促す意見が出た。

当懇談会と同様の会議は過去の改正案策定の際にも設けられたが、今回は企業側が従来よりも拡大に積極的な点が大きな違いである。人手不足の顕在化を受けて、中小企業でも適用拡大に対して今までより寛容な態度が見られる。本来は人手不足にかかわらず必要な施策ではあるが、機会を逃さずに議論が進むことを期待したい。

\*1 就労抑制が起きにくいよう、残業代等を含まない基本給が基準になっている。

\*2 経団連（2023.04.26）「サステイナブルな資本主義に向けた好循環の実現」p.19

\*3 経団連（2023.10.17）「中長期視点での全世代型社会保障の議論を求める」p.23