

保険・年金 フォーカス

厚生年金の加入制限が段階的に廃止へ。適用徹底には連携強化が課題。

～ 年金改革ウォッチ 2025年10月号

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

1 —— 先月までの動き

年金数理部会はオンラインセミナー形式で開催され、少子化や外国人労働者の動向と年金財政の関係について、基調講演に基づいて議論した。年金事業管理部会は日本年金機構の令和6年度業務実績の評価について議論し、国民年金の適用促進対策を前年度のBからAへ引き上げる一方で、障害年金の判定で混乱が生じた年金給付は前年度のAからBへ引き下げる評価案を了承した。

○社会保障審議会 年金数理部会

9月4日(第106回) 少子化及び外国人労働者の動向と年金財政(オンラインセミナー形式)

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198131_00054.html (資料)

○社会保障審議会 年金事業管理部会

9月19日(第80回) 日本年金機構の令和6年度業務実績の評価、その他

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/kanribukai-siryo80_00003.html (資料)

2 —— ポイント解説：厚生年金の適用拡大と適用徹底の課題

年金事業管理部会では、日本年金機構の2024年度の業務実績が評価された。本稿では、厚生年金の適用について、現在の制度や今年6月の法改正で決まった今後の適用拡大などを踏まえた上で、日本年金機構における適用徹底の状況や今後の課題を確認する。

1 | 現行制度と改正の概要：パート労働者の賃金や企業規模の要件と個人事業所の業種制限が廃止へ

厚生年金の加入(適用)対象となるか否かは、個人の就労状況(労働時間等)に加えて職場(事業所)の形態等も影響する。正社員^{*1}の場合、法人の事業所は業種や規模に関係なく強制加入の対象となるが、個人事業所は法定業種かつ常時5人以上を使用する場合に強制加入の対象となる。パート(短時間)労働者の場合は、上記に加えて、企業規模(会社全体の正社員数)など固有の要件(制限)も存在する。

2025年6月に成立した改正により、①パート労働者の賃金の要件を最低賃金の上昇に合わせて廃止、②パート労働者の企業規模の要件を段階的に緩和して廃止、③個人事業所について業種の制限を廃止(ただし既存事業所は当面对象外)、という適用拡大策が決まった(図表1)。

* 年金改革ウォッチは2013年1月より連載。2023年4月より、原則毎月第2火曜日に連載。

^{*1} 厳密には、週所定労働時間および月所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上の常時使用される者(正社員以外も含む)。

なお、パート労働者の賃金要件は、法改正では公布後3年以内の廃止が規定されたが、来年4月には全都道府県の最低賃金が時間要件の下限(週20時間)で働いた場合に賃金要件(月8.8万円)を超える水準(1016円超)に上がる見込みになった。そのため、この要件は来年度に廃止される可能性がある*2。

2 | 適用徹底の状況：国税庁などと連携して推進

制度改正で対象が拡大しても、実際に加入できなければ厚生年金を受け取れない。厚生年金の加入は原則として事業主が自主的に届け出るため、基準を満たしていても、適用が漏れる事業所や従業員が発生しうる。これを減らす取り組みが、日本年金機構における厚生年金の適用徹底である。

近年の適用徹底は、関係機関が持っている事業所の情報と厚生年金に加入している事業所の情報の照合によって進められている。2002年度からは雇用保険、2012年度からは法人登記簿、2014年度からは国税庁の源泉徴収の情報と照合され、文書・電話・訪問等による適用徹底が進んでいる(図表2・3)。

3 | 課題：個人事業所に関する国税庁からの情報提供

今後の適用拡大に向けても、適用徹底の取り組みが期待される。パート労働者への適用拡大では、これまでも施行の前年度から対象事業所への事前訪問や従業員への説明の依頼などが行われ、施行後にも事業所調査が行われた。今後の適用拡大でも、同様の取組が望まれる。

個人事業所への適用拡大は、2022年に士業への拡大が行われているものの、今後は全業種への拡大となるため、適用徹底の取り組みがより重要となろう。当面は対象が新設事業所に限定されたことを踏まえれば、開業届を提出した際の制度周知や開業情報の連携を手始めとした、国税庁との連携強化を期待したい。さらには、現在は法人事業所に限定されている源泉徴収情報の照合対象を個人事業所にも拡大するなどの連携強化も期待される*3。

*2 なお、適用拡大に伴う働き控えを抑える措置(3年間の保険料軽減)の施行は、2026年10月となっている。
*3 本稿の対象範囲を超えるが、適用拡大にあたっては企業の保険料負担も課題となろう。企業努力などでまかなえない部分は価格上昇を通じて消費者の負担となるが、従来の価格が社会保険に加入できない非正規労働者による安価な人件費に依存していた点を考慮し、賃上げのコストと同様に社会全体で負担するという認識が必要となろう。

図表1 厚生年金の適用拡大の主な経緯と予定

【パート労働者】

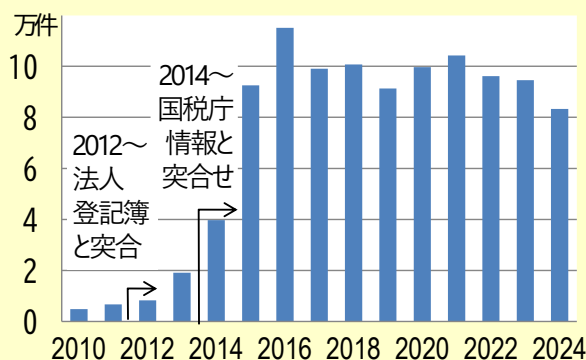
拡大時期	所定労働時間	賃金(基本給)	企業規模
2016年10月	週20時間以上	月8.8万円以上	社員500人超
2022年10月	同上	同上	社員100人超
2024年10月	同上	同上	社員50人超
2027年10月	同上	2029年までに廃止	社員35人超
2029年10月	同上	不問	社員20人超
2032年10月	同上	不問	社員10人超
2035年10月	同上	不問	要件を廃止

【個人事業所】

拡大時期	対象業種	事業所規模
1953年改正	土木等や医療などを追加(計16業種)	常時5名以上を使用
2022年10月	士業を追加	同上
2029年10月	業種の限定を廃止※	同上

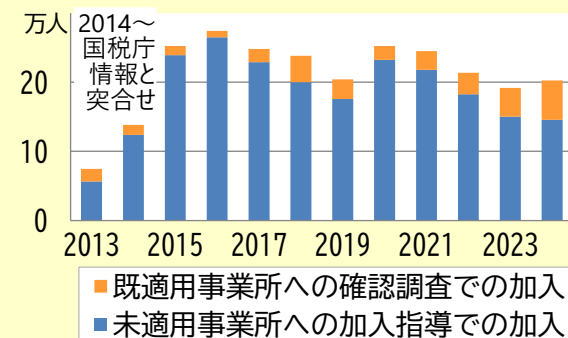
(注1) 個人事業所の業種限定の廃止は、施行時の既存事業所には当分の間、適用されない。
(注2) 法人事業所は、1944年改正で常時5人以上使用の事業所が業種不問で対象となり、1985年改正で5人未満も追加された。

図表2 年金機構の適用徹底で加入した事業所数



(資料) 日本年金機構「業務実績報告書」(各年)ほか。

図表3 年金機構の適用徹底で加入した人数



(資料) 日本年金機構「業務実績報告書」(各年)ほか。