

パートの厚生年金加入と「106万円の壁」

経営環境研究部 部長兼研究理事 重原 正明(しげはら まさあき)

公的年金の改革については、政府の「全世代型社会保障検討会議」における議論と平行して、厚生労働省社会保障審議会年金部会がより具体的な議論を行っていたが、昨年12月に「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(以下「議論の整理」)を公表、その内容を反映した法案が現国会で審議されている。そこで今回と次回は「議論の整理」に示された改革の内容を説明する。

「議論の整理」は、「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」と「高齢期の就労と年金受給の在り方」の2点を大きな論点に挙げている。今回はこのうち前者、具体的にはパート・アルバイトへの厚生年金適用拡大について扱う。

従業員500名超から50名超へ拡大

公的年金には、厚生年金と国民年金がある。自営業者は国民年金(第1号被保険者)にのみ加入しているが、サラリーマンは厚生年金と国民年金(第2号被保険者)の両方に加入している。

サラリーマンの配偶者(被扶養者)は国民年金第3号被保険者であるが、扶養者の厚生年金保険料の中に被扶養者の国民年金保険料も含まれているとされ、自身では保険料を納めない(資料1参照)。また国民年金の保険料は原則60歳までだが、厚生年金の保険料はサラリーマンと

して仕事を続けていれば60歳以降も納めることとなる。

厚生年金の加入者は、かつては企業の正社員または正社員並みの従業員であり、所定労働時間週30時間以上の従業員のみ加入が義務とされていた。しかし、国民年金は保険料も給付も厚生年金に比べ低水準であり、低年金者を減らす観点からは厚生年金加入者の拡大が望ましい。また後で述べるように、公的年金の担い手を増やすという観点からも、厚生年金の適用範囲の拡大が近年求められるようになった。

こうした背景を受け、2016年10月に厚生年金加入対象が拡大された。週30時間以上勤務の従業員が500名超いる企業において、週20時間以上勤務かつ月給8.8万円以上の従業員(注1)は厚生年金に強制加入となった(注2)。

「議論の整理」では、この500名超の要件を2022年10月に100名超、2024年10月に50名超へと変更し、厚生年金の強制加入対象範囲をさらに拡大することとしている。一方で拡大部分の労働時間や月給の要件については、現行範囲どおりの要件を付するものとしている。

(注1)上記のほかにも、雇用期間が1年以上見込まれること、などの条件がある。

(注2)その後500名以下の企業についても、労使合意の上で任意に同じ適用範囲拡大ができるようになった。

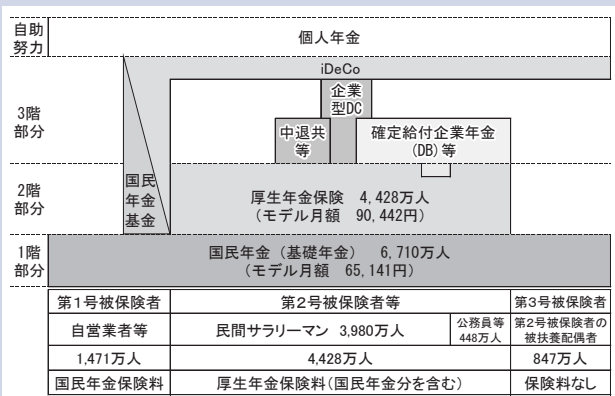
拡大の対象は主に女性と高齢者

拡大範囲を含め、労働時間と収入に応じどの公的年金に加入するかを、資料2に示した。

週30時間以上企業で働く人は厚生年金の被保険者となる。一方所定労働時間がそれ以下の人は、基本的には国民年金の(第1号)被保険者となるが、その中で、厚生年金加入の扶養者(配偶者等)がありかつ年収130万円未満の場合には、厚生年金の被扶養者となることも選択できる。

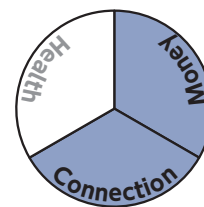
ただし前述の2016年の厚生年金の適用拡大で、週20時間以上働く人の一部につき、厚生年金加入が義務付けられた。その対象企業の範囲をより小規模の企業まで引き下げていく、というのが「議論の整理」で示された方針で

資料1 日本の年金制度(概略)



(注)年金モデル月額額は、厚生労働省「令和2年度の年金額改定について」による(厚生年金は国民年金分を除いた値)。

(出所)厚生労働省資料等より、第一生命経済研究所作成



資料2 働き方による公的年金の適用区分

週間勤務時間	年収	勤務先従業員数	加入する年金
30時間以上	-	-	厚生年金
30時間未満 20時間以上	賞与等込130万円以上	501人以上	厚生年金
		51~500人	国民年金→ 厚生年金
		50人以下	国民年金
	賞与等込130万円未満 賞与等除105.6万円以上	501人以上	厚生年金
		51~500人	国民年金/被扶養者→ 厚生年金
		50人以下	国民年金/被扶養者
20時間未満	賞与等込130万円以上	-	国民年金
	賞与等込130万円未満	-	国民年金/被扶養者

(注)「加入する年金」欄の記載は以下の通り省略している。
 国民年金=国民年金第1号被保険者、
 厚生年金=厚生年金被保険者(国民年金第2号被保険者)、
 被扶養者=厚生年金被扶養者(国民年金第3号被保険者)
 (出所)「議論の整理」をもとに第一生命経済研究所作成

ある。
 具体的にこの拡大部分に入るのはどのような人であろうか。2016年の拡大時の対象者を見ると、60歳以上の高齢者と女性が多かった。

総務省の労働力調査を見ても、雇用者の中で非正規率が高いのは65歳以上の高齢者および女性である。このことから、今後の拡大においても、対象は女性と高齢者が多いと思われる。

60歳以上の多くの高齢者は厚生年金に入っていなければ公的年金の保険料を納めていない。また30時間未満労働の女性には配偶者の被扶養者(第3号被保険者)として、自身では保険料を納めていない人が相当程度いる。厚生年金の対象範囲拡大により、これらの人々が年金保険料を納めるようになるため、公的年金制度の「支え手」が実質的に拡大される。

一方で、支え手の増加は、マクロ経済スライドの仕組みを通して、将来の年金水準の低下を和らげる。そのため、加入者にもメリットがある。個人ごとの年金額の制度変更による変化は、個人の状況にもよるため一概にいえませんが、厚生年金の上乗せが生じることで、多くの人について年金額が増加するであろう。

企業も従業員も負担増、だが拡大は進むか

ただし、厚生年金に加入するということで、従業員には

年金保険料の負担義務が生じる。先に述べたように、60歳以上の高齢者、および被扶養者であった人には、今までなかった負担が新たに生じることとなる。

また、国民年金は国庫補助を受けているが、厚生年金は国庫補助がなく負担は労使折半となっている。つまり企業側も拡大分の加入者に対する拠出負担が増えることとなる。

このことから、いわゆる130万円の壁、つまり被扶養者要件維持のためパート収入を抑えるのと同様のことが、月収8.8万円(年収換算で約106万円^(注3))または月20時間といったラインで生じる可能性を指摘する声がある。この「106万円の壁」については、企業側でも拠出負担を抑えたいなどの理由で、従業員が壁を越えないよう対応するのでは、との懸念も示されている。

ただし2016年の拡大の際には、壁を越えないよう給与や労働時間を抑えた従業員よりも、労働時間等を多くした従業員のほうが多かった。企業の側も対象となる従業員がいる企業のうち、適用拡大を回避する対応を取った企業は35.0%に過ぎなかった^(注4)。

今回の拡大は2016年と異なり、より小さな企業が対象となることから、前回通りになるとはいえない。しかし前回拡大時の実績や、昨今の人手不足の深刻さを考えると、対象となる企業の多くが従業員の待遇改善につながると考えられる拡大適用を行うであろう。つまり「106万円の壁」はそれほど発生しないと想定される。

年金部会の議論は、厚生年金の適用範囲について、給与条件等も含め今後も拡大を進める方向にある。このことを考えると、今回の拡大を機会に従業員等との対話^(注5)を適切にすすめることが、企業にとって重要なこととなる。

(注3) 被扶養者要件の年収は賞与等を含むが、厚生年金の月収基準では含まない等、両者の基準は異なる。

(注4) JILPT「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」に基づき第一生命経済研究所算出。

(注5) 厚生年金の範囲拡大と同じ基準で企業の健康保険(組合健保、協会けんぽ等)の範囲も拡大されるので、従業員との対話はそれも含めて行う必要がある。