

---

# 被用者保険の適用拡大に関する 効果的な周知・広報業務

---

総論

令和2年10月8日  
株式会社博報堂

# 1 事業内容及び実施方法

とらえ方

今回の法改正は、働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応の一環として実施されるもの。

「人生100年時代」にあってマルチステージの人生が当たり前になり、働き方も多様化

女性の進出

高齢者の進出

やむを得ず  
非正規で働く人達

子育て中の  
シングルマザー

健康上の  
問題を抱える人

など

様々な理由で短時間労働につく人たちにも被用者保険適用の範囲が拡大

その意義は

働き方や会社の大小による違いを  
できるだけなくして  
老後や万が一に備える安心が  
得られる権利が広がる  
改正である。

本広報では

安心して働ける権利は誰にでもあるべき  
未来のことまで托せる勤め先であってほしい  
日本の未来のあるべき社会像に向けて着実に  
前進するポジティブな変化であること

# 生涯現役社会の実現へ

大きな流れの一環として、本改正の理解を進め、被用者保険拡大への共感と期待を醸成していく

※月収8.8万円（年収106万円）で 10年間加入した場合の試算

## ① 単身者、自営業者の配偶者など

（国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者）



## ② サラリーマン家庭の主婦など

（国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者）



### 第3号には、収支のプラスマイナスだけでは決定的な訴求が難しい

第3号被保険者の場合には、保険料支払額と受け取れる年金額を単純に比較しただけでは「手取りが減るデメリットを将来取り戻せる」と明言しにくい。

傷病手当金などの安心や、会社が半分負担してくれる点などのトータルのメリット、「正社員と平等に加入の権利が得られる」などのロジックをバランスよく伝えていくことが大切。

### 対被用者

- 被用者の行動変容においてもっとも重視すべきは、「106万円のかべ」を基準にした就業調整をさせないこと
- そのメインターゲットは、20～40代主婦をコアとする第3号被保険者
- 彼らに対する訴求として「社会保険加入のメリット」（及び年金全般に対する正しい知識提供・誤解払拭）を行うことで行動変容を生み出す。
- 上記は、第3号以外の対象被用者に対しても機能する必要十分なコミュニケーションといえる。

### 対事業主

- 事業主に対しては、改正法を速やかに周知徹底し、該当する場合は適切に準備するよう促すこと
- 不明点に対する問合せ先などの必要情報も簡潔にわかりやすく伝えていく。
- 被用者が希望すれば適用に応じる準備はあるとの前提に立ちつつ、その意向をさらに後押しすべく、労働の質・量の向上など見込まれるメリットの理解獲得に努め、「正しい情報に基づき被用者と話し合う」態度へ導く。

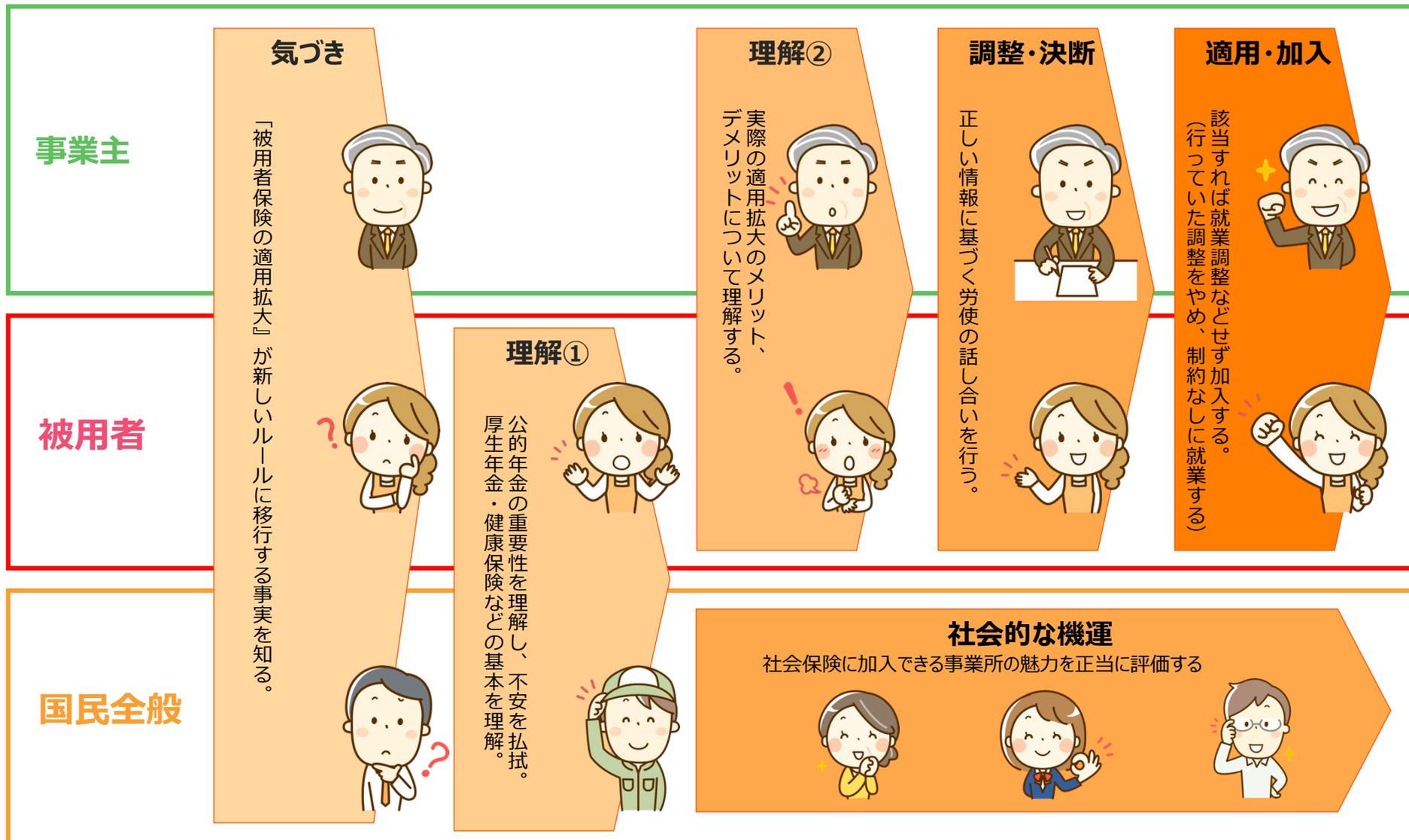
### 対国民全般

- 特に30代よりも若い世代に対して「年金制度に対する正しい理解の獲得」と「年金の未来に対する誤った懸念の払拭」はセットであり、今回の広報が効果を発揮するための土台となるため、わかりやすく伝えていく。

## 2 事業計画



## カスタマージャーニーマップ



### 3 広報事業計画

## 広報スケジュール

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
ナッジ及びターゲット考察に基づく 広報事業計画	実施計画書 作成	実施計画書	ブラッシュアップ				
特設サイト	ランディング ページ制作	限定 公開	報告	コンテンツ 制作	公開		
チラシ及びリーフレット	素案 制作	分析	制作	納品	活用		
動画コンテンツ	素案 制作	定性調査	報告	撮影・ 編集	公開		
インターネット広報		実施計画書	媒体発注	年金広報企画室が指定した期間の出稿（下記は仮）			
				バナー広告	スポンサード コンテンツ	ブランドリフト サーバイ	
検討会・効果測定・報告書作成	分析計画書 作成	検討会	検討会				報告書作成

## 3-2 広報事業計画 | 広報事業の方向性

調査分析と事業計画を踏まえ、各ターゲットに以下のようなパーセプションチェンジを生むための広報計画を立案する。

### 社会保険に関連する各ターゲットのインサイト（例）

#### パート・アルバイトなどの短時間労働者

- 130万円のかべ
- 夫からのプレッシャー
- 損するのではないかという不安



#### 中小企業経営層

- 人件費の高騰リスクによる経営不安
- 時給を高くしても集まらない人材難
- コロナ禍による経営悪化



#### 国民全般

- 第三号被保険者はずるい。
- 年金払ってもちゃんと将来戻ってくるかの不安
- 世代間不公平感、年金破綻論の蔓延



### 被用者保険の適用拡大によるメリット（例）

- 130万円の壁を気にせず、たくさん働ける!
- 将来、もらえる年金が増える。
- 正社員並みの社会保障という待遇改善



- いい人材を長く、たくさん働いてもらえることで、人材確保・定着につながる
- 社員のモチベーションにつながる



- 専業主婦のパートさんでも年金の負担が始まっているのなら納得。
- パートも正社員も同じ負担をして同等の社会保障を受けられるのはいい。
- 年金制度の安定につながり、多様な働き方が進むいい制度!



パート・アルバイトなどの短時間労働者、中小企業経営層、国民全般の三者が共感し納得し、正しい理解とアクションに導くことができる「ナッジ」を活用した広報を!

今回の厚生年金保険法の改正によるメリットから、短時間労働者、中小企業経営層、国民全般にとって共通して理解できる「**社会的メリット・正義**」を抽出しアピールしていくことで、コミュニケーションターゲットの「**損失回避**」や「**同調行動**」をつき、**訴求(ナッジ効果)**。それにより「適用外し」「就業調整」などの反応を減らし、かつ国民全般の年金制度への理解を進める。

# 短時間労働者、中小企業経営層、国民、 三者にとってのナッジをついた 社会正義を叶える ベネフィット訴求による広報 (錦の御旗作戦)

### For 短時間労働者

働きたい時に  
存分に働ける自由を!  
将来の安心を!

130万円の壁を  
気にせず働けて  
将来も安心  
というのは  
嬉しい!



### For 中小企業経営層

人材確保の難しい今こそ、  
短時間労働者への保障を  
拡大し人材確保を!  
経営の安定化!を!

優秀なパート  
さんには、  
長くたくさん  
働いてもらえる!  
人材確保としても  
ありがたい。



### For 国民全般

みんなで公平な  
支え合いの年金制度を!  
多様な働き方を選べる  
社会を!

みんなで負担して  
支え合いの社会を  
つくっていく制度に  
納得!



本広報は本来「被用者保険の適用拡大」を主題とするものであるが、表現に使用する用語については以下のよう  
な問題を認識している。

### ①被用者保険

意味としてもっとも正確だが、一般の人たちにとってなじみのない用語であり、意味が伝わらない。  
これを掲げた際に「自分に関係のあること」と関心を持たせる力は発揮できない。

### ②厚生年金保険・健康保険（社会保険）

意味として今回の広報内容を的確に表現でき、かつ大半の人に理解しやすいという利点を持つが、文字数が多いために一目で直  
観的な理解には至りにくい。キャッチコピーなどでの使い勝手も良くない。

### ③社会保険

②の省略として文字数もコンパクトにまとまる上、意味としても誤りではないが、公的保険であること、「国民年金・国民健康  
保険」や「労災保険」「雇用保険」を含まないことなど曖昧さ、誤解の生まれやすさは否めない。

### ④厚生年金

本広報事業のメッセージを伝えるにあたり、関心の入口としてもっともわかりやすく、また訴求の核心をつかみやすい用語であ  
るが、被用者保険全体を表すことができず、表現としての正確性を欠く。

以上を踏まえ、見出しや本文でどの用語を使用することが妥当かについては、本提案での言葉遣いに固執することなく貴省との協議の上柔軟に検討していきたい。

### 人手不足という強い動機

我が国では令和2年初頭まで慢性的な人手不足が続き、特に中小企業の多くを悩ませてきた。この環境は、被用者保険の適用拡大に対応することが人材確保の追い風となり得る側面を強調し、事業者の積極的な対応や任意加入の促進の強い動機づけとなってきた。

### コロナ禍がもたらした影響

しかしながら、令和2年初頭から続く新型コロナウイルス感染症が国内のほとんどの事業者にはマイナスの影響を与えており、労働市場のバランスも一気に不安定化している。また、事業の停滞により新たな人件費発生どころか平常の支出もままならない経営難の事業者が増えている。この状況は9月初旬現在も進行中で、今後も不透明である。

### ポジティブな効果は生かしつつ臨機応変に対応

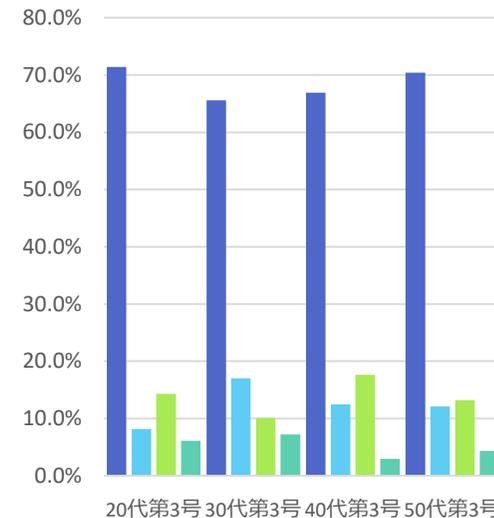
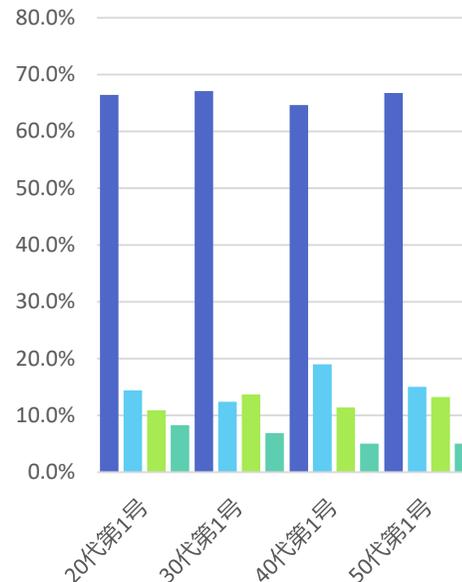
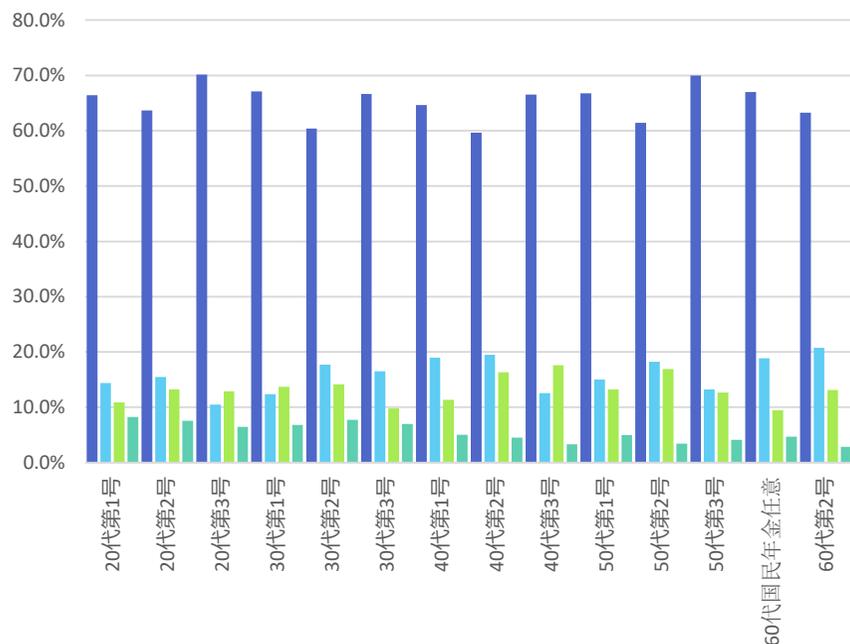
コロナ禍という現状ではあるが、中長期的な視点に立てば人材確保における社会保険加入の魅力は普遍的なものであるとの考えにのっとり本提案を企画する。ただし、労働市場の変化に応じて貴省とも協議の上、柔軟に訴求・表現の最適化を図っていきたい。

參考資料

**戦略策定のために、  
政府関係機関が実施した既存調査を分析**

## 厚生年金加入要件の緩和についての意識

出典：「年金に関する総合調査」（令和元年・厚生労働省年金局）



- 多様な働き方に対応できる中立的な年金制度となるよう、加入の要件を緩和すべき
- 年金額が高くなるよう、加入の要件を緩和すべき
- 会社が雇用を減らしたり、個人が就業時間を短くしたりするので、加入の要件を緩和すべきではない
- 預貯金や私的年金などで補うことができるので、加入の要件を緩和すべきではない

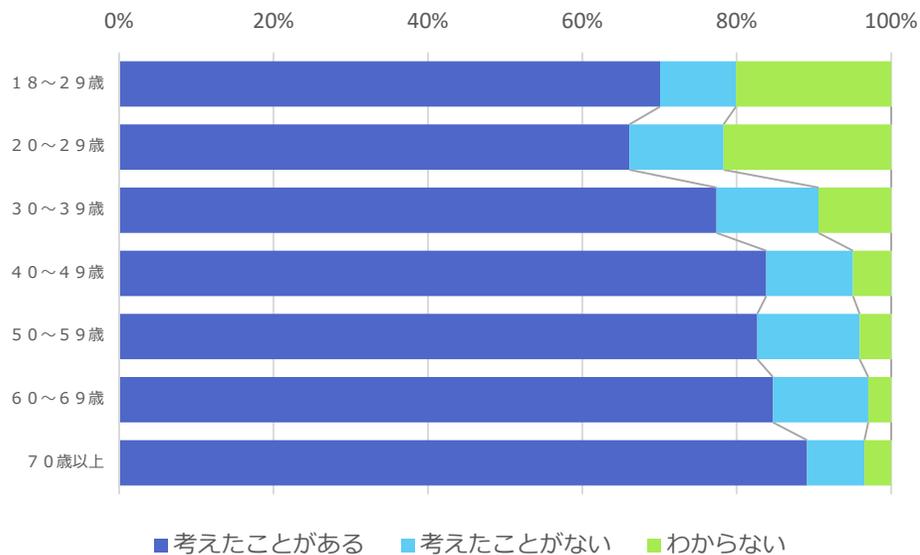
## 「年金加入要件緩和」には全世代が賛同

多様な働き方への対応として年金加入要件を緩和する、という流れには世代、加入状況を問わず国民の大半が賛成しており、理解の土壌はすでにある

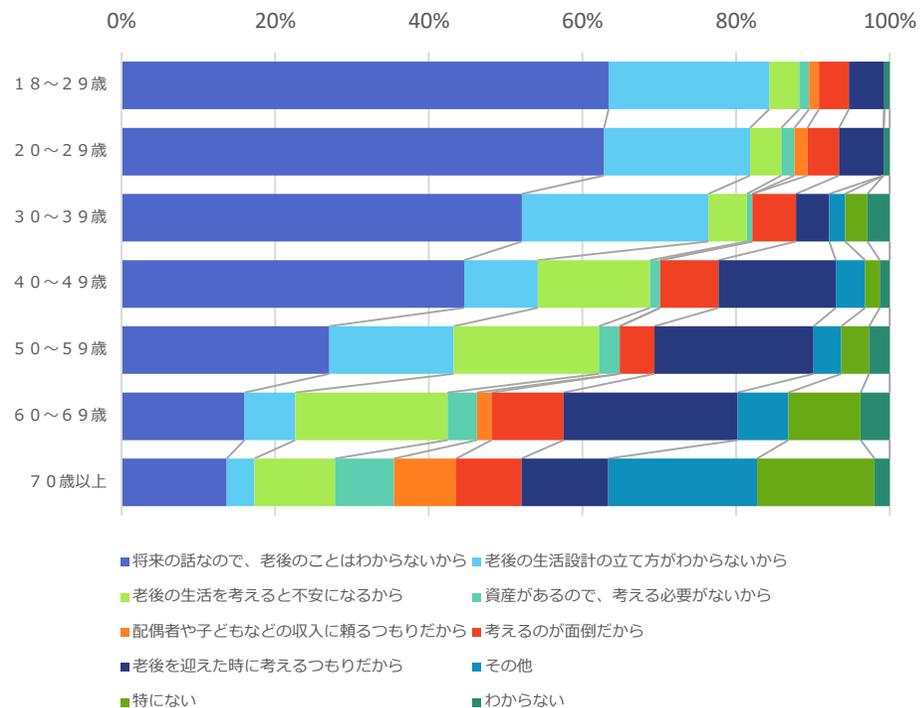
## 老後の生活設計を考えたことの有無

出典：「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」（平成30年度・内閣府）

老後の生活設計を考えたことの有無



老後の生活設計を考えたことがない理由



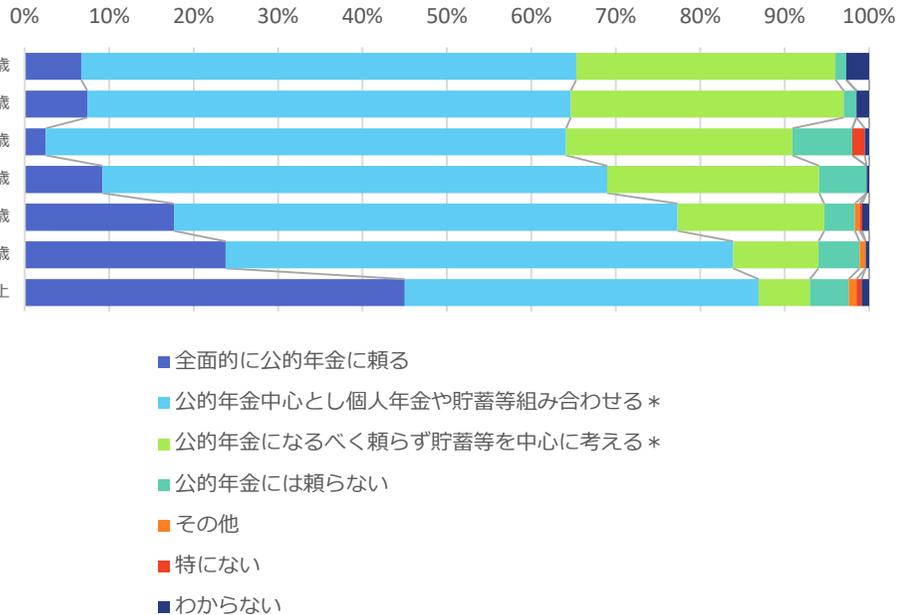
### 若年層ほど「老後のことは考えない＝わからない」

「老後の生活設計を考えたことがある」が老後が遠い年齢ほどスコアが下がるのは必然といえる。これは「わからない」の多さとセットになっており、若い世代にも避けて通ることができない「老後のこと、保障のこと」についての知識、意識づけをしっかりと行うことの意義は大きい。

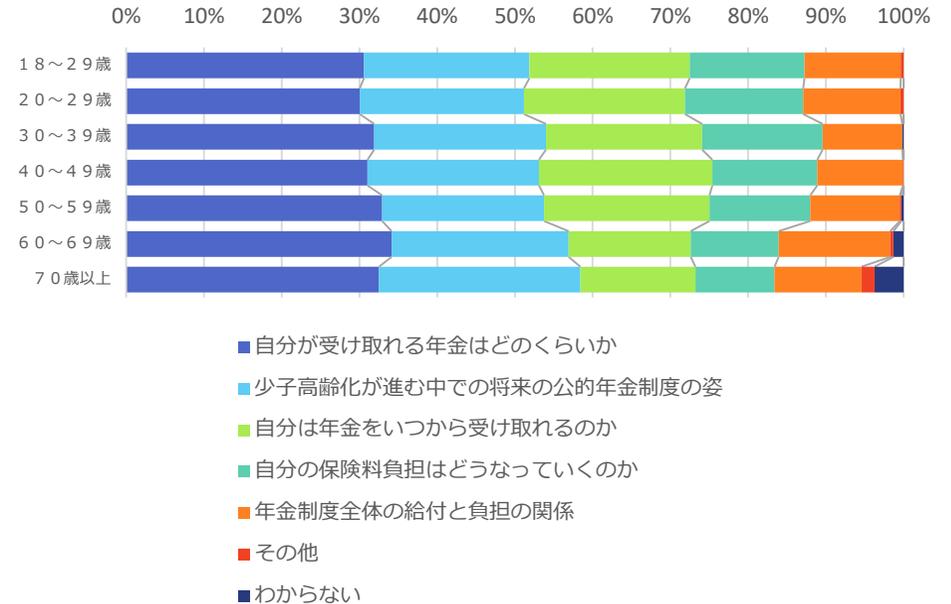
## 公的年金に対する意識

出典：「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」（平成30年度・内閣府）

老後の生活設計の中での公的年金の位置づけ



公的年金制度に対する関心の内容



### 若年層は、公的年金を「知らない」だけでなく「信用していない」のではないか

老後の生活設計について公的年金が占める割合は、年齢との相関が極端に強い。

これは「若いから年金のことを知らない」だけではなく「年金は破綻するらしい」「払ってももらえない」といった誤解による影響も考えられる。

一定の社会経験を積み、自活している30代が際だって低いこともその表れであると推測される。

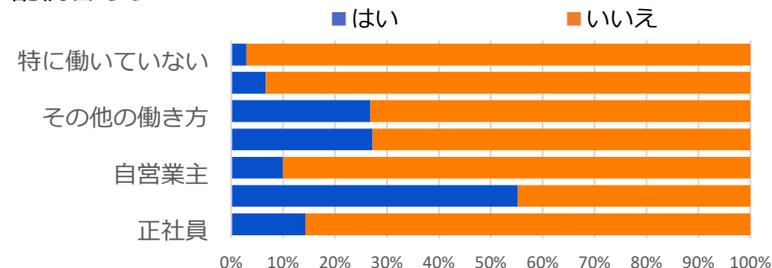
公的年金にかかわる訴求には「誤解の払拭」が不可欠であることがわかる。

# 1-1 事業の目的、趣旨との整合性 | 調査結果から

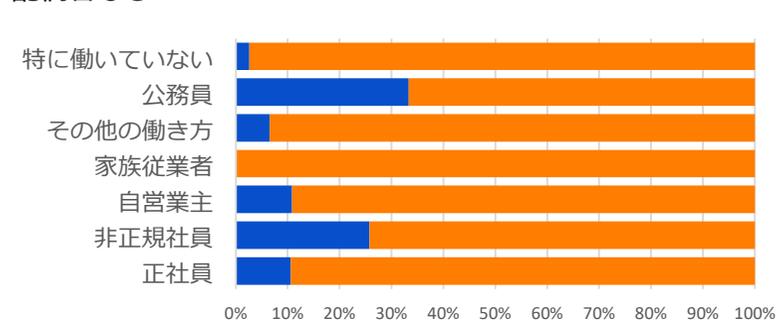
「税や社会保険料の負担のみを理由とした就業時間の調整をしている」という問いに「はい」と答えた人の比率（各属性ごとの含有率）は、下のとおり。

出典：「年金に関する総合調査」（令和元年・厚生労働省年金局）

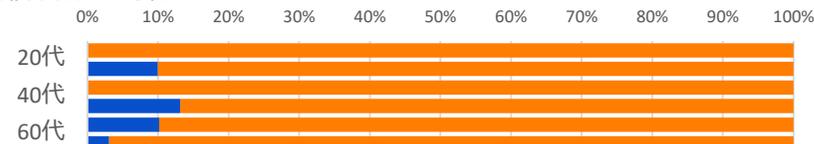
## 配偶者あり



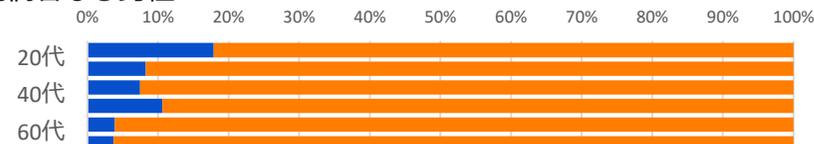
## 配偶者なし



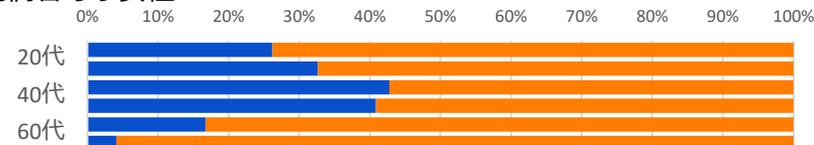
## 配偶者あり男性



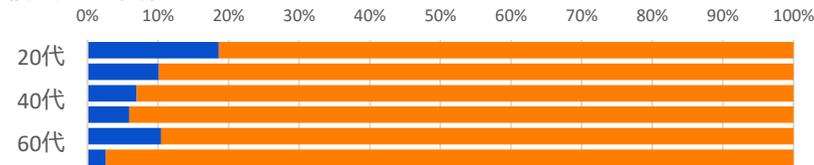
## 配偶者なし男性



## 配偶者あり女性



## 配偶者なし女性

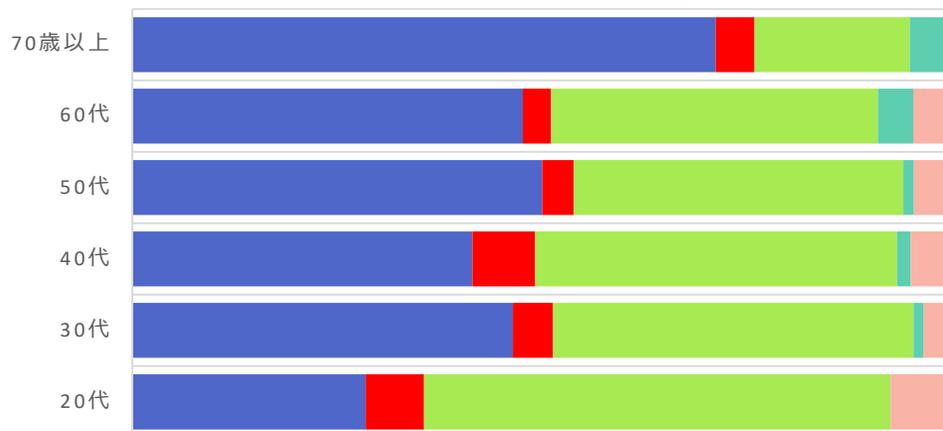


## 就業時間調整をする傾向は「非正規・既婚女性」に顕著

現在「130万円のかべ」などを意識して就業時間調整をしているのは圧倒的に「非正規社員」「配偶者あり女性」すなわち第3号被保険者であることがわかる。

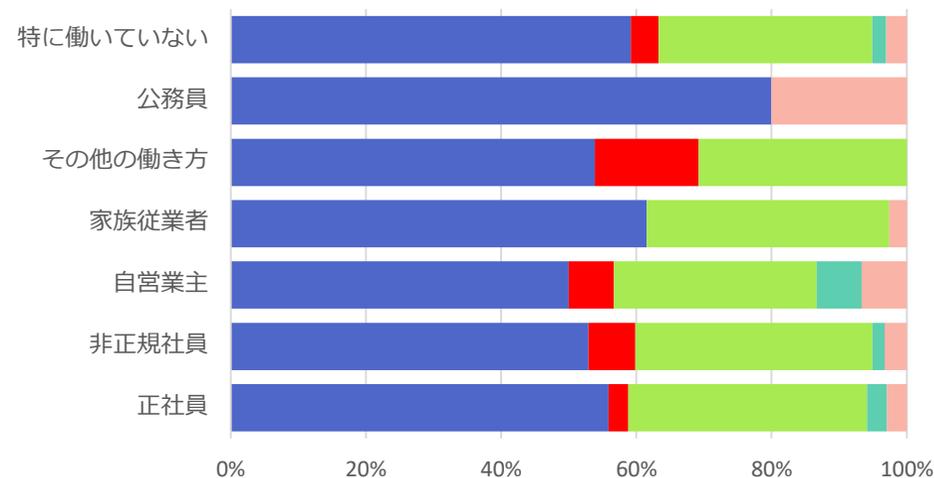
## 就業時間調整をしている理由

(配偶者あり女性のみ)



- 所得税がかからないよう、年収を103万円以内におさめたいから
- 厚生年金の保険料負担が生じないよう、年収を106万円以内におさめたいから
- 配偶者の扶養となるよう、年収を130万円以内におさめたいから
- 配偶者が配偶者控除を満額受けられるよう、年収を150万円以内におさめたいから

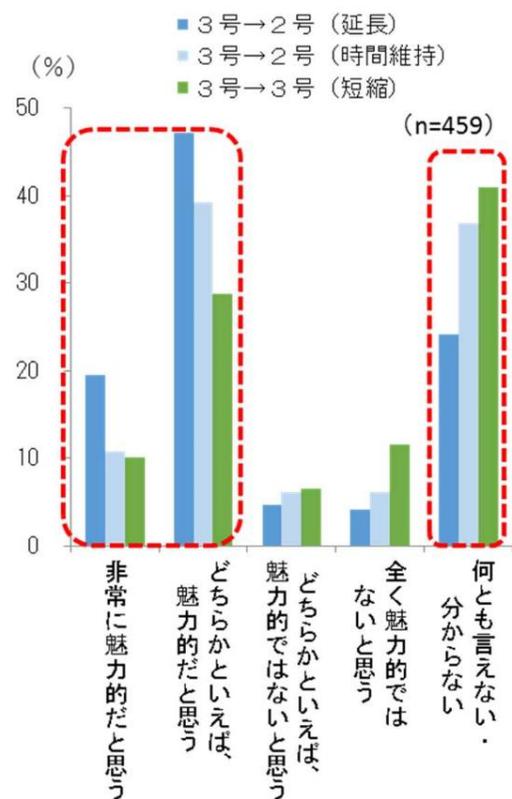
(全回答者・無回答除く)



### 就業調整の主眼は「所得税」であって、「厚生年金」ではない

就業調整における最大の関心事は「自身の所得税」および「扶養控除」で、厚生年金加入は概して低い。厚生年金（被用者保険）については「関心がない」「よくわからない」が大勢である可能性も考えられる。「可処分所得の減少」というデメリットだけが目につく所得税の話題に対して、「将来の安心」などメリットが多くある被用者保険について正しい知識を与えれば、就業調整回避を十分促進し得るのではないかと考えられる。

## 社会保険加入求人の魅力度（平成28年施行の改正法にあたって）



出典：JLPT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く

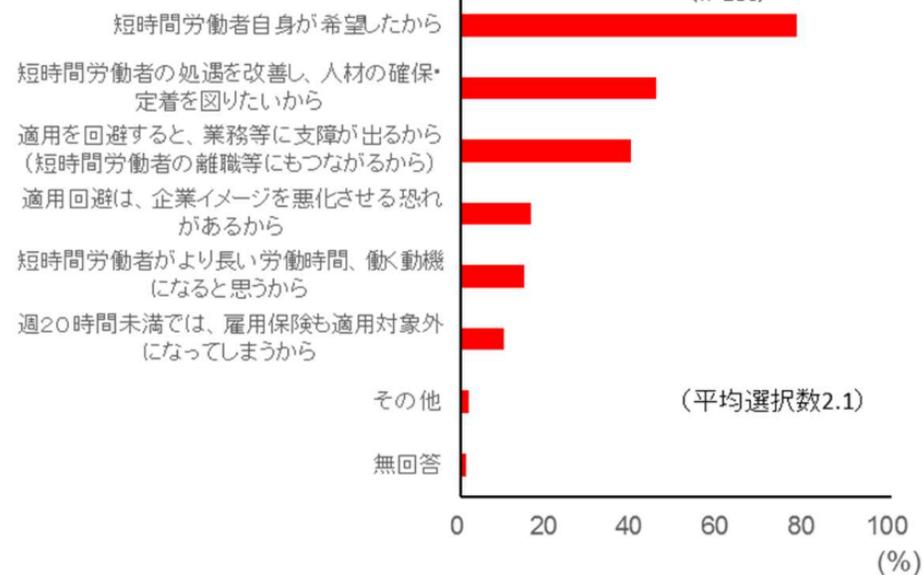
### 社会保険加入は、求人の際の魅力に確実にプラス

3号から2号へ転換した被用者はもとより、就業調整によって加入を回避した者であっても、「社会保険加入求人は魅力的」の回答が4割にのぼっている。  
この結果は前項の仮説を補強し得ると考える。

## 企業の対応（平成28年施行の改正法にあわせて適用拡大策をとった、回避した理由）

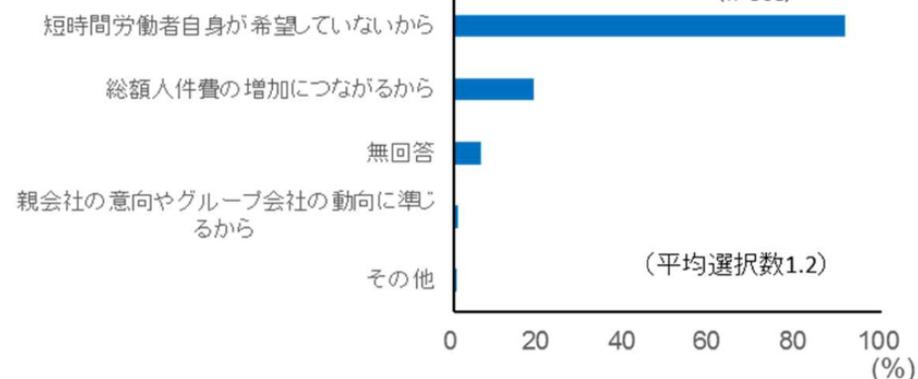
適用拡大策をとった理由(複数回答)

(n=280)



適用回避策をとった理由(複数回答)

(n=308)



### 事業主側は「労働者の希望」を最優先

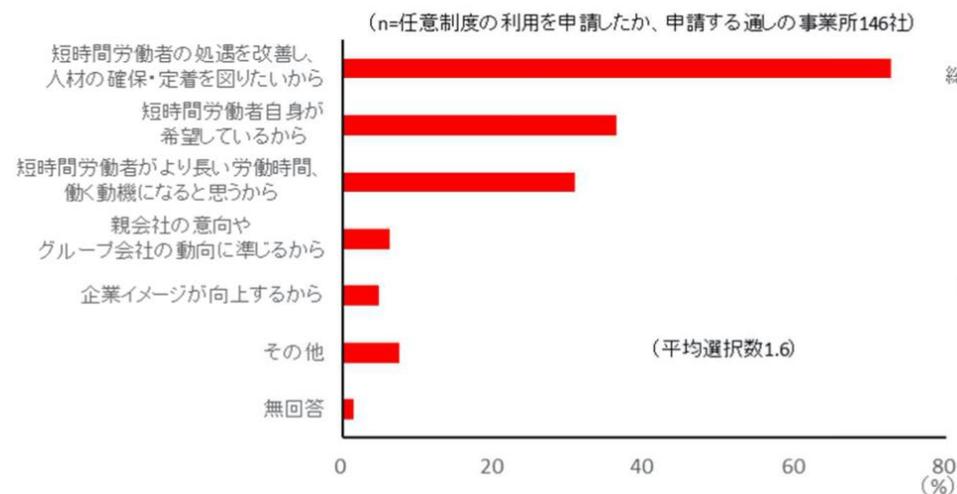
適用拡大策への対応の有無はいずれの場合も「短時間労働者の希望のあるなし」が重視されている。

適用回避は経営者側の一方的な論理による「経費増のがれ」ではなく、むしろ被用者との利害の一致によって生まれていると推測される。

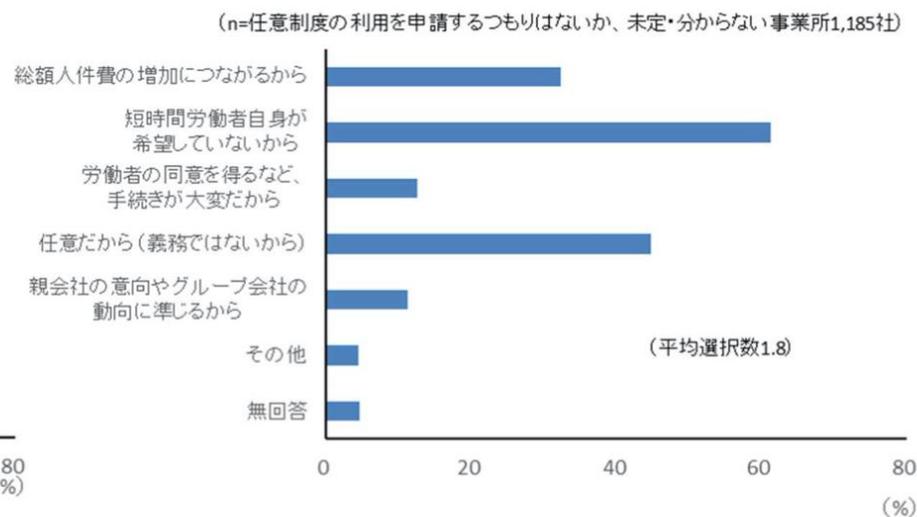
すなわち、被用者が「社会保険に加入したい」という意思を明確に持てば、雇用側も被用者拡大に積極的に取り組んでいくことが期待できる。

## 企業の対応（平成28年の改正後に任意制度利用及び意向の有無・理由）

任意制度の利用を申請した(する)理由(複数回答)



任意制度の利用を申請しない(していない)理由(複数回答)



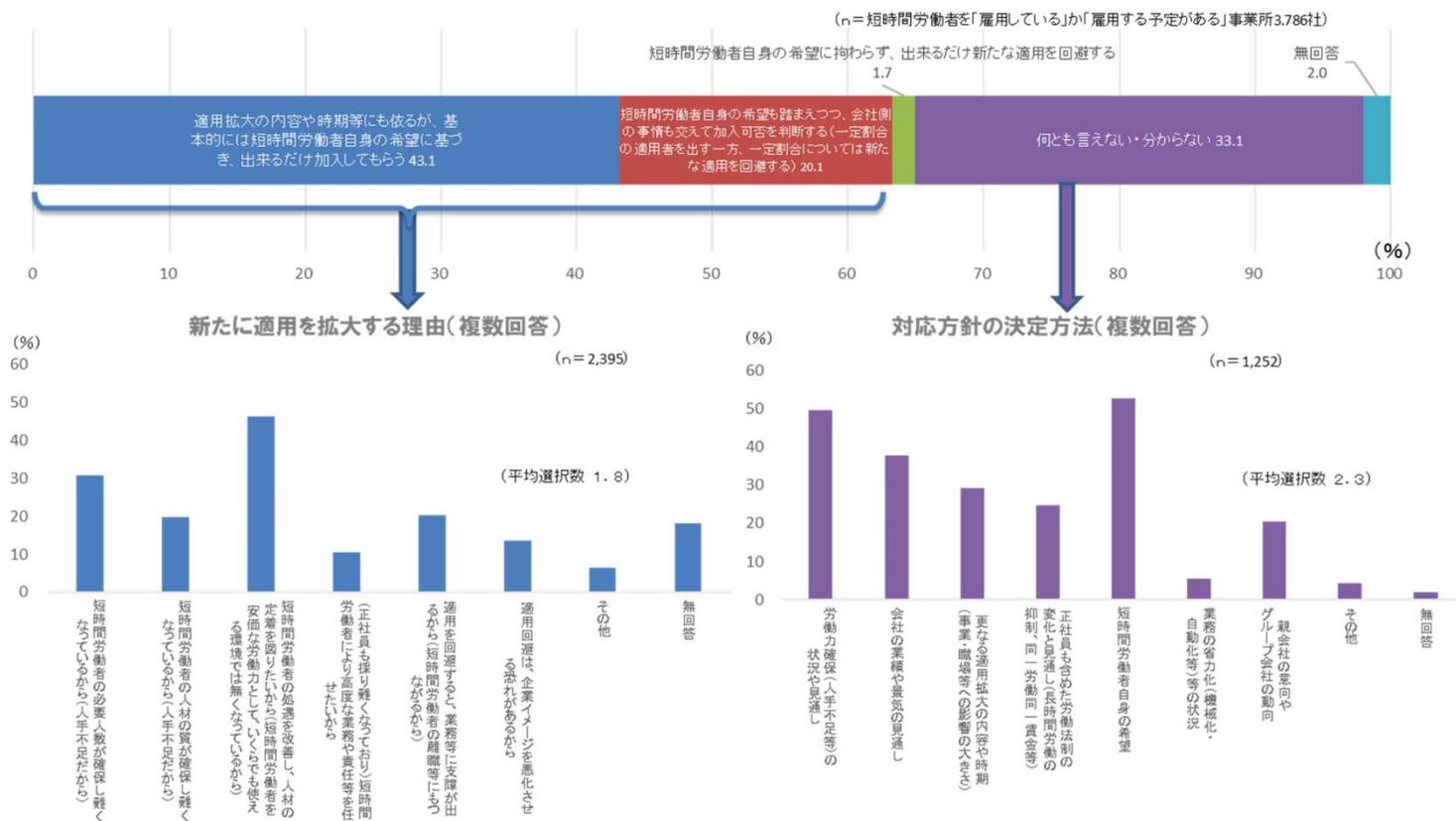
### 人材確保・定着によるメリットの大きさは、制度の任意利用からも明らか

適用とならないにもかかわらず任意で対応する企業は、労働者の希望以上に「人材確保」という経営面でのメリットを見いだしている。

当時の法改正では対象とならなかった企業（今回適用拡大の対象企業含む）についても、「費用がかさむから申請しない」よりも「被用者自身が希望しない」が高い。

全体的に企業側も「義務だから仕方なく」だけではない長所を受容している。

## 企業の意向（平成28年施行時点・今後の更なる適用拡大への対応意向）



### 「断固回避」はごく少数派

前二稿の結果とも対応するように、「短時間労働者の希望にかかわらず新たな提供を回避する」という徹底してネガティブな反応は1.7%とほとんどないといえる。

経営者に対する、適切なコミュニケーションが、対応をさらに加速させることが期待できる。