

(参考資料) 年金部会の概要及び主なご意見について

年金部会における議論の進め方（案）

	年金部会	年金財政における経済前提に関する専門委員会	その他の予定（見込み）
令和5年 5月30日	第4回 ・年金部会における議論の進め方（案） ・次期制度改正に向けた主な検討事項（案） ・被用者保険の適用拡大		
令和5年夏	○それぞれの課題について議論		
令和6年1月	○専門委員会経過報告 ←	○基本的な考え方とりまとめ	
令和6年春	○オプション試算について議論		○内閣府の中長期試算
	○専門委員会結果報告 ← [厚生労働省における検証作業]	○議論のとりまとめ ←	○（独）労働政策研究・研修機構の労働力需給の推計
令和6年夏	○財政検証結果の報告 ○改正内容について議論		
令和6年末	○年金部会取りまとめ		

次期制度改正に向けた主な検討事項（案）

①総論的な事項

- ・ 公的年金の役割
- ・ 多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方
- ・ 公的年金と私的年金の連携
- ・ 制度の周知、広報・年金教育

②現役期と年金制度の関わり

- ・ 被用者保険の適用拡大（勤労者皆保険）
- ・ 子育て支援等
- ・ 障害年金
- ・ 標準報酬月額の上限

③家族と年金制度の関わり

- ・ 遺族年金
- ・ 女性の就労の制約と指摘される制度等（いわゆる「年収の壁」等）
- ・ 第3号被保険者制度
- ・ 加給年金

④その他の高齢期と年金制度の関わり

- ・ 高齢期の働き方（在職老齢年金制度等）
- ・ 基礎年金の拠出期間延長
- ・ マクロ経済スライドの調整期間の一致
- ・ 年金生活者支援給付金

【適用拡大の意義】

- ・ 第1号被保険者の中に被用者が多いという状況は、被用者には被用者にふさわしい制度を適用するという原則から乖離しており、どのような働き方をしてもセーフティネットが確保され、誰もが安心して働けるためには、適用拡大の徹底が喫緊の課題。
- ・ 将来的には、労働供給が細って労働力不足が生じることを踏まえると、働き方に中立な制度にしていくことは極めて重要。被用者保険に加入することで、今より厚い給付が受けられ、働く人々の安心感が一層高まることについて、前向きなメッセージを出していくことが必要。
- ・ 高齢者単身世帯のうち、貧困状況にある可能性が高い高齢単身女性へのセーフティネットを拡大する観点から、適用拡大は重要。

【企業規模要件・非適用業種】

- ・ 雇用形態、勤務先の企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理であり、企業規模要件の速やかな撤廃・個人事業所に係る非適用業種の見直しの議論を進めるべき。
- ・ 「106万円の壁」について、最低賃金の引上げ等によりいずれは解消されるが、それだけでは働く場所による差異が残るため、まずは適用拡大を進めて、企業規模要件の撤廃と個人事業所の非適用業種の解消を図ることが必要。これによって事実上第3号被保険者が減っていく方向性は最低限進めていかなければならない。
- ・ 企業規模要件の撤廃と個人事業所における非適用業種の解消について賛成。事業主側が適用拡大の負担を重く感じるのには、それぞれのビジネスモデルや現在需要の多い分野の仕事かどうかにもよるため、適用基準に企業規模を用いるのが適切かどうか疑問。もし企業への配慮が必要ならば、他の仕組みを入れるべき。
- ・ 企業規模要件の見直しに際しては、事業主や被用者の保険料負担や年金の受給見込額がどう変わるのかについて、データを基に丁寧な議論を行いたい。

【週20時間要件・賃金要件】

- ・ 雇用保険の加入対象を週20時間未満の労働者に拡大する場合は、厚生年金についても労働時間要件の引下げについて検討すべき。拡大で新たに対象となる労働者数などのデータを元に議論を進めてほしい。
- ・ 週20時間未満の労働者に対する事業主の保険料負担は免除されており、これを事業主が意図的に利用すれば、労働者にとっての壁になる。働き方に中立的な制度となるよう、実務面での課題や国民年金制度との整合性を踏まえつつ検討を進めることが有効であり、このことがマルチワーカーへの対応にもつながる。
- ・ 政府が掲げている勤労者皆保険は、「所得の低い勤労者の保険料は免除・軽減しつつも、事業主負担は維持する」ものであり、20時間未満の厚生年金ハーフのことである。
- ・ 賃金要件8.8万円（106万円）は下げられるのではないか。国民年金保険料とのバランスで設定しているとされるが、基礎年金拠出金の構造から考えて正当化できるのか疑問。労働時間要件も賃金要件も、就労調整ができないぐらいまで下げてしまうのが正解ではないか。
- ・ 第3号被保険者には多種多様な方が含まれており、「130万円の壁」への対応は中長期的な取組にならざるを得ない。労働時間要件と賃金要件の引下げによる適用拡大の推進によって第3号被保険者制度を縮小する方向での見直しも必要。賃金要件の引下げ等の適用拡大を進めれば、壁に直面する対象者は減る。
- ・ 週20時間未満の労働者への適用拡大については、被用者であるということのどういうことか、使用者責任とは何かという観点から議論が必要。
- ・ 週20時間未満まで適用することについては、雇用者を減らしてフリーランスに置き換えていく動きを促す可能性もあるので、慎重に考えるべき。

【フリーランス・ギグワーカー、副業・兼業】

- ・ 1つの企業に長く勤める方がいいと考える若者の割合は過去20年で最も低く、フリーランスやギグワーカーなどの新しい働き方が出てきていることを踏まえ、多様化するキャリアを前提とした議論が必要。
- ・ マルチワーカーについて、会社ごとにみると所定労働時間の要件を満たさず、厚生年金に加入できないことがある。年金制度が副業などの多様な働き方に対応できずにいることは問題であり、制度の簡素化が必要。小さい会社では社会保険が難しいため、業務委託という形で働く人がおり、そういった方は守られていない。
- ・ 賃金要件の引下げや、労働時間要件の引下げ、フリーランス等の曖昧な雇用で働く者の適用を含め、次期制度改革では全ての労働者への社会保険の適用を目指すべき。
- ・ 勤労者皆保険について議論する際は、労働者性など関連する法制度での議論の積み重ねや、実務上の対応可能性を十分に考慮することが重要。

【適用拡大を進める際の留意点】

- ・ 適用拡大を進めるには、関係する当事者が制度をしっかりと理解することが前提になる。適用拡大後に何らかの要件を残す場合は、雇用にどういう影響を与えるのか、新たな回避行動がどう予想されるか等の議論をしておく必要がある。
- ・ 多様な働き方や女性の社会進出、将来の安心の確保の観点から、適用拡大の方向性については理解するが、企業経営に与える影響にも留意が必要。社会保険料の事業主負担が新たに発生することに加え、従業員が第3号被保険者資格を維持するための就業調整・人手不足の加速化といった、企業経営に与える影響を念頭に置いた議論が必要。また中小・零細企業がその負担に耐えられるように、人件費相当分を価格転嫁できるよう、下請政策を含めて経済産業政策と連携を進めてほしい。
- ・ 適用拡大に当たっては実務に負担が生じるため、制度改革の確実な実施・業務の実効性に配慮しながら、要件緩和を慎重に検討する必要がある。
- ・ 景気は循環するものなので、景気の悪化が生じた場合には、長期的には人手不足であっても短期的には採用控えが起こり失業率が上昇する一方で、景気がよい今日でも偽装フリーランスのように社会保険料を逃れようとする企業も存在するため、適用拡大はタイミングが重要。