

みずほレポート

2019年10月28日

厚生年金・健康保険の 適用拡大の意義と課題

—短時間労働者のセーフティネット拡充が重要

- ◆厚生年金と健康保険は、適用事業所の週所定労働時間30時間以上の雇用者または従業員501人以上の企業で同20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす雇用者に適用される。
- ◆短時間労働者に対する厚生年金と健康保険の適用拡大が実施される見通しだが、雇用者に相応しい社会保険制度とするにはできる限り多くの短時間労働者に適用することが必要である。
- ◆5年に一度実施される2019年の公的年金の財政検証では、厚生年金の適用を拡大するほど、将来世代の年金給付水準の底上げにつながることを示された。
- ◆国民年金第1号被保険者である短時間労働者が厚生年金・健康保険に加入すれば本人の保険料負担が軽減される者が多い。一方で給付は充実し、セーフティネットが拡充される。
- ◆短時間労働者比率が高い企業は、厚生年金・健康保険の適用拡大で事業主の保険料負担増の影響が大きい。適用拡大は段階的に進め、最終的にはより多くの雇用者に適用されることが望ましい。

政策調査部 主席 研究員 堀江奈保子
03-3591-1308 naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。

目 次

1. はじめに	1
2. 厚生年金・健康保険の適用範囲	1
(1) 適用事業所の基準	1
(2) 被保険者の範囲	1
3. 厚生年金の短時間被保険者の動向	2
(1) 短時間被保険者の適用状況	2
(2) 短時間被保険者の従前の年金加入状況	5
4. 国民年金第1号被保険者の就業状況	6
5. 厚生年金加入による負担と給付の変化	8
(1) 厚生年金保険料の負担	8
(2) 厚生年金の受給額	8
6. 健康保険加入による負担と給付の変化	10
(1) 健康保険料の負担	10
(2) 健康保険の給付	11
7. 雇用者に相応しい社会保険の適用	12
8. おわりに	14

1. はじめに

年金改革の議論が本格化し始めた。次期年金改革の柱のひとつとして、厚生年金・健康保険（被用者保険）の適用拡大が挙げられている。厚生年金・健康保険の適用範囲については、2019年9月末までに検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講じることが法定されていたが¹、2019年9月20日に「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」により議論が取りまとめられ、「被用者として働く者については被用者保険に加入する」という基本的な考え方が示された。厚生年金・健康保険の適用の具体的な拡大範囲については今後の検討に委ねられている。

本稿では、これまでの短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用状況を確認するとともに、今後の適用拡大の在り方について検討する。

2. 厚生年金・健康保険の適用範囲

(1) 適用事業所の基準

会社員等が加入する厚生年金保険（以下、厚生年金）と健康保険は、事業所単位で適用される。厚生年金・健康保険の適用を受ける事業所を適用事業所といい、法律により加入が義務付けられている強制適用事業所と、任意で加入する任意適用事業所がある。

強制適用事業所は、①常時1人以上使用される者（事業主のみの場合を含む）がいる法人事業所等²と、②常時5人以上の従業員を使用する法定16業種³に該当する個人事業所である。②に該当しない非適用事業所となる主な業種は、第一次産業（農林水産業等）、接客娯楽業（旅館、飲食店等）、法務業（弁護士、税理士等）、宗教業（寺院、神社等）、サービス業（飲食店、理美容店）である。なお、強制適用事業所とならない事業所であっても、従業員の半数以上が適用事業所となることに同意し、事業主が申請して厚生労働大臣の認可を受けた場合には、任意適用事業所となる。

(2) 被保険者の範囲

厚生年金・健康保険の適用事業所に常時使用される従業員は被保険者となる。厚生年金は70歳未満、健康保険は75歳未満が対象である。この「常時使用される」とは、使用関係が常用的であることをいい、一般社員のほか、適用事業所で働く者であれば、1週間の所定労働時間及び1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上（週所定労働時間30時間以上）の者が対象となる。

¹ 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律による。

² 国、地方公共団体を含む。厚生年金は船舶も含む。

³ ①物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業、②土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業、③鉱物の採掘又は採取の事業、④電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業、⑤貨物又は旅客の運送の事業、⑥貨物積卸しの事業、⑦焼却、清掃又はとさつの事業、⑧物の販売又は配給の事業、⑨金融又は保険の事業、⑩物の保管又は賃貸の事業、⑪媒介周旋の事業、⑫集金、案内又は広告の事業、⑬教育、研究又は調査の事業、⑭疾病の治療、助産その他医療の事業、⑮通信又は報道の事業、⑯社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業。

2016年10月からは、厚生年金・健康保険の適用基準が拡大されており、労働時間が一般社員の4分の3未満であっても、①週所定労働時間が20時間以上、②勤務期間が1年以上見込まれること、③月額賃金が8.8万円以上⁴、④学生以外、⑤従業員501人以上の企業等に勤務、の5つの要件を全て満たした者は「短時間被保険者」となる。なお、⑤の従業員501人以上とは、適用拡大前の基準（労働時間が一般社員の4分の3以上）で適用対象となる労働者の数で算定する。

この改正の目的は、企業に勤務していながら厚生年金・健康保険の恩恵を受けられない非正規労働者にも厚生年金・健康保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正することや、社会保険における働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業を促進して今後の人口減少社会に備えることとされている。

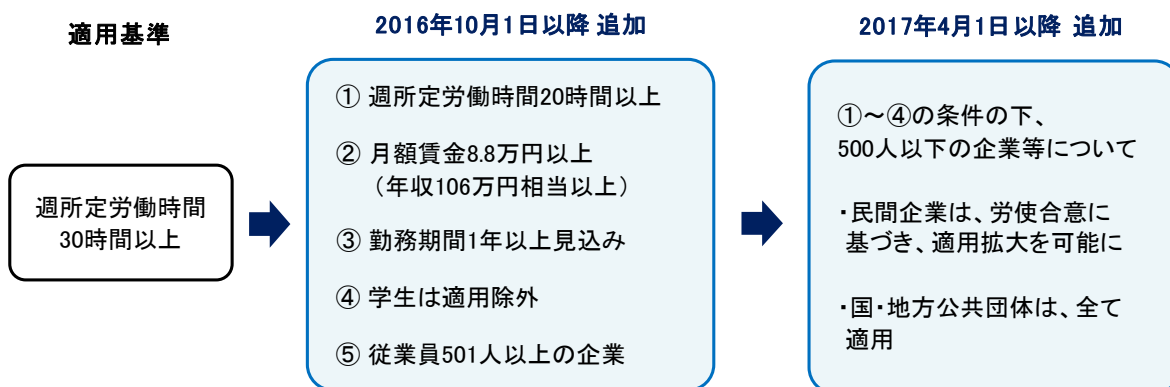
2017年4月からは、500人以下の企業等について、民間企業は労使合意に基づき適用拡大が可能になるとともに、国や地方公共団体は全て適用となった（図表1）。

3. 厚生年金の短時間被保険者の動向

（1）短時間被保険者の適用状況

2016年10月に厚生年金・健康保険の適用拡大が実施されるまでは、当初新たに適用対象となる短時間被保険者は25万人程度とみられていた。これまでの短時間被保険者数の推移を厚生年金に関する統計により確認すると、適用拡大当月の2016年10月時点では21.6万人にとどまっていたが、徐々に増加しており、2019年3月には43.5万人まで拡大した（図表2）。

図表1 厚生年金・健康保険の適用拡大



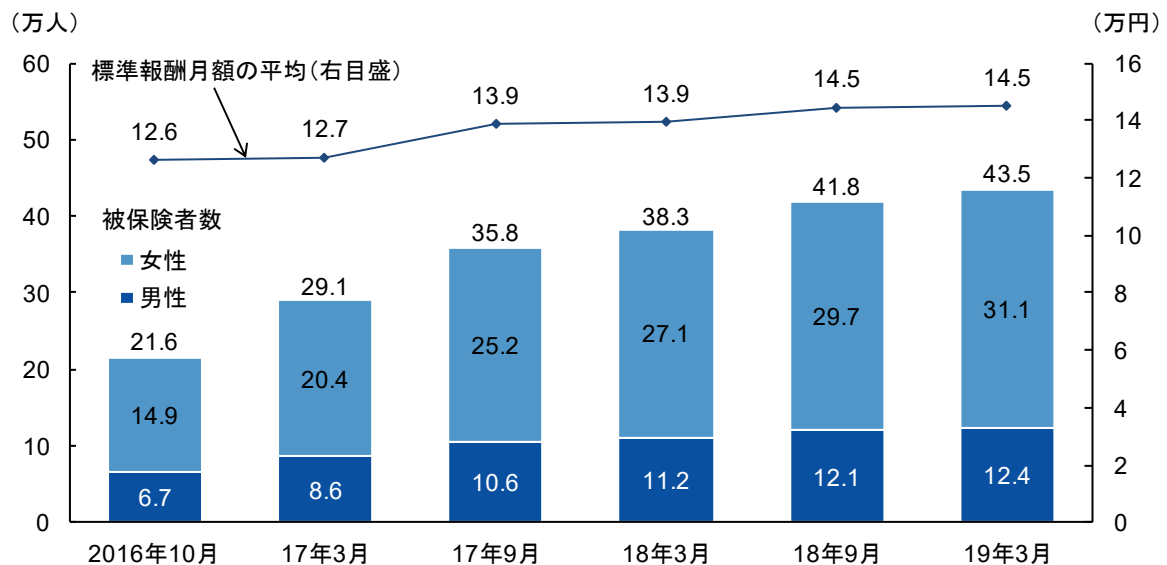
(注) 1. 2016年10月以降は、従来の適用基準に加えて短時間労働者も適用。2017年4月以降はさらに500人以下の企業等についても適用。
 2. ②賃金には賞与や割増賃金等を含まない。
 3. ⑤従業員501人以上とは従来の基準で適用となる被保険者数で算定。
 4. 施行3年以内（2019年9月末まで）に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じることとされている。
 (資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

⁴ 収入基準（月額賃金8.8万円）には、臨時に支払われる賃金、賞与、時間外割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当等は含まない。

男女別には、女性が31.1万人、男性が12.4万人であり、女性が7割強を占める。また、短時間被保険者の標準報酬月額⁵の平均は、適用拡大当初は12万円台であったが、2019年3月時点では14.5万円へ上昇している。

2017年度末時点の厚生年金の短時間被保険者の男女別、年齢階級別の分布をみると、男性は60歳台、女性は40歳台から60歳前半に集中しているという特徴がある（図表3）。

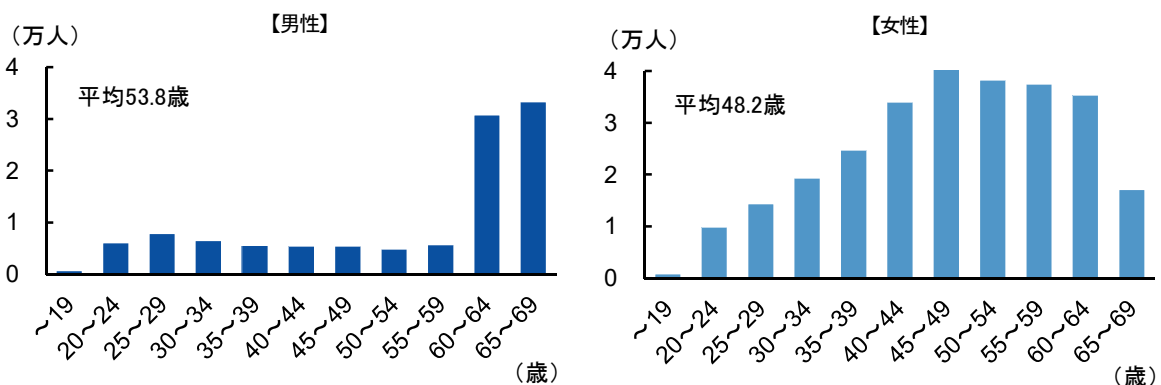
図表2 厚生年金の短時間被保険者数と標準報酬月額の平均の推移



(注) 短時間労働者への厚生年金の適用拡大は2016年10月に実施。

(資料) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報」より、みずほ総合研究所作成

図表3 厚生年金の短時間被保険者の年齢階級別分布



(注) 2017年度末時点。

(資料) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業の概況」(2017年度)より、みずほ総合研究所作成

⁵ 事業主から受ける給料等の報酬の月額を区切りのよい幅で区分した額で、保険料の額や給付の額の計算の基礎となる。厚生年金では1等級(8万8千円)から31等級(62万円)までの全31等級に区分されており、健康保険では1等級(5万8千円)から50等級(139万円)までの全50等級に区分されている。他に賞与総額から千円未満を切り捨てた額を標準賞与額といい、厚生年金は1カ月あたり150万円が上限、健康保険は年度の累計額が573万円が上限である。なお、標準報酬の対象となる報酬は、基本給のほか役手当、勤務地手当、家族手当、通勤手当、住宅手当、残業手当等、労働の対償として事業所から支給されるものを指す。

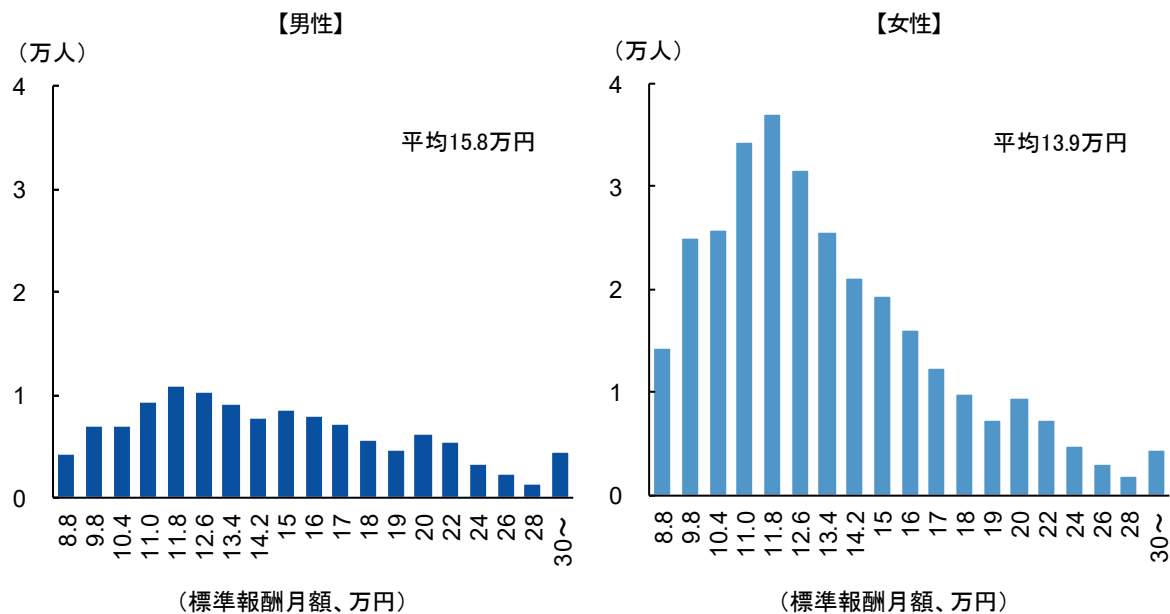
平均年齢でみると、男性が53.8歳、女性が48.2歳である。60歳～64歳の短時間被保険者が多いことに関しては、高年齢者雇用安定法により事業主に65歳までの雇用確保措置が義務づけられていることが影響している。多くの企業では、定年年齢が60歳とされており、その後は再雇用制度等により65歳までの雇用が確保されている。60歳台の再雇用では短時間労働者として雇用されていることも多いことから、これまでは厚生年金の適用対象外であった週労働時間が20時間以上30時間未満の労働者が改正により短時間被保険者となったとみられる。

また、現在、60歳から64歳に支給される「特別支給の老齢厚生年金」の支給開始年齢が引き上げ中であり、2019年度は既に定額部分は支給されておらず、報酬比例部分は男性が63歳から、女性が61歳から支給されている⁶。老齢基礎年金と老齢厚生年金が支給されるのは65歳からであるため、年金が満額支給される65歳までの期間の就業意欲が高まっていることも60歳台の短時間労働者が多いことの要因になっていると考えられる。

2019年3月時点の短時間被保険者の標準報酬月額をみると、女性は全体の約6割が9.8万円から13.4万円に集中しており、最も多いのは11.8万円である。男性も最も多いのは11.8万円であるが、女性より分布の偏りは小さい（図表4）。

標準報酬月額が20万円以上の短時間被保険者も一定程度おり、男性は短時間被保険者の2割弱、女性は同1割弱を占める。また、標準報酬月額が30万円以上の短時間被保険者は男女ともに4千人強いる。なお、平均は男性が15.8万円、女性が13.9万円である。

図表4 厚生年金の短時間被保険者の標準報酬月額の分布



(資料) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報」(2019年3月)より、みずほ総合研究所作成

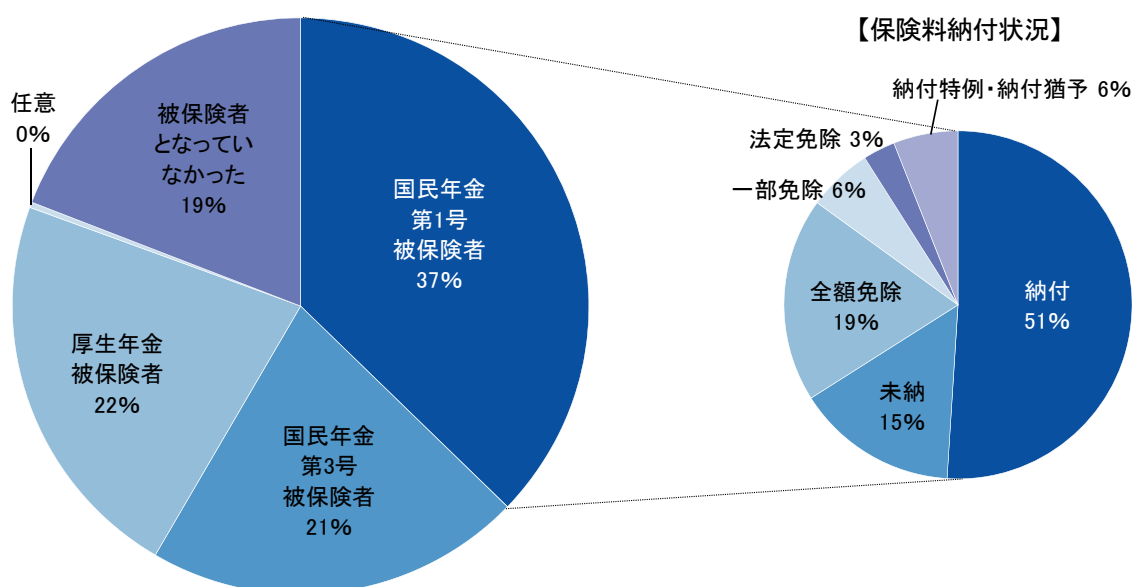
⁶ 特別支給の老齢厚生年金は、定額部分と報酬比例部分があり、先に定額部分の支給開始年齢が引き上げられ、現在は報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられている。男性は2025年度以降、女性は2030年度以降、特別支給の老齢厚生年金は支給されない。

(2) 短時間被保険者の従前の年金加入状況

2017年度末時点の厚生年金の短時間被保険者について、適用拡大以前の被保険者区分（2015年度末時点）をみると、国民年金第1号被保険者⁷だった者が37%、第3号被保険者だった者が21%を占める（図表5左）。なお、厚生年金被保険者だった者が22%であるほか、適用拡大前は20歳未満や60歳以上であり被保険者ではなかった者が19%を占める。

また、適用拡大前に第1号被保険者だった者について、国民年金保険料の納付状況をみると、保険料を納付していた者が51%、未納者や免除者等が49%と（図表5右）、保険料を全額納付していた者は半数にとどまる。

図表5 短時間被保険者の厚生年金適用拡大以前の年金加入状況



(注) 1. 2017年度末時点の短時間被保険者が対象。適用拡大前の被保険者区分は2015年度末時点のもの。国民年金保険料の納付状況は調査実施時点での2015年12月分の納付状況。

2. 国民年金保険料は、障害年金を受けている期間や生活保護の生活扶助を受けている期間等は届出により免除される。また、所得が少なく本人・世帯主・配偶者の前年所得（1月から6月までに申請する場合は前々年所得）が一定額以下の場合や失業した場合等、国民年金保険料を納めることが経済的に困難な場合は、本人が申請し、承認されると保険料の納付が免除される。保険料免除は、所得に応じて全額免除、4分の3免除、半額免除、4分の1免除がある。その他、年齢や所得に応じて保険料の納付が猶予される制度等がある。

(資料) 厚生労働省「第8回 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」（2019年9月20日）資料より、みずほ総合研究所作成

⁷ 国民年金はその属性により第1号被保険者から第3号被保険者に区分される。国民年金第2号被保険者は、厚生年金被保険者（65歳以上の老齢年金受給権者を除く）、第3号被保険者は、第2号被保険者に扶養される年収130万円未満の20歳以上60歳未満の配偶者。第1号被保険者は、第2号被保険者、第3号被保険者以外の者。第1号被保険者は月額定額の国民年金保険料を負担、第3号被保険者は配偶者（第2号被保険者）が加入する年金制度が保険料を負担するため、本人の負担はない。健康保険については、原則として、国民年金第1号被保険者は国民健康保険の被保険者または家族が加入する健康保険組合または協会けんぽ等の被扶養者、第2号被保険者は勤務先の健康保険組合または協会けんぽの被保険者、第3号被保険者は配偶者が加入する健康保険組合または協会けんぽ等の被扶養者となる。

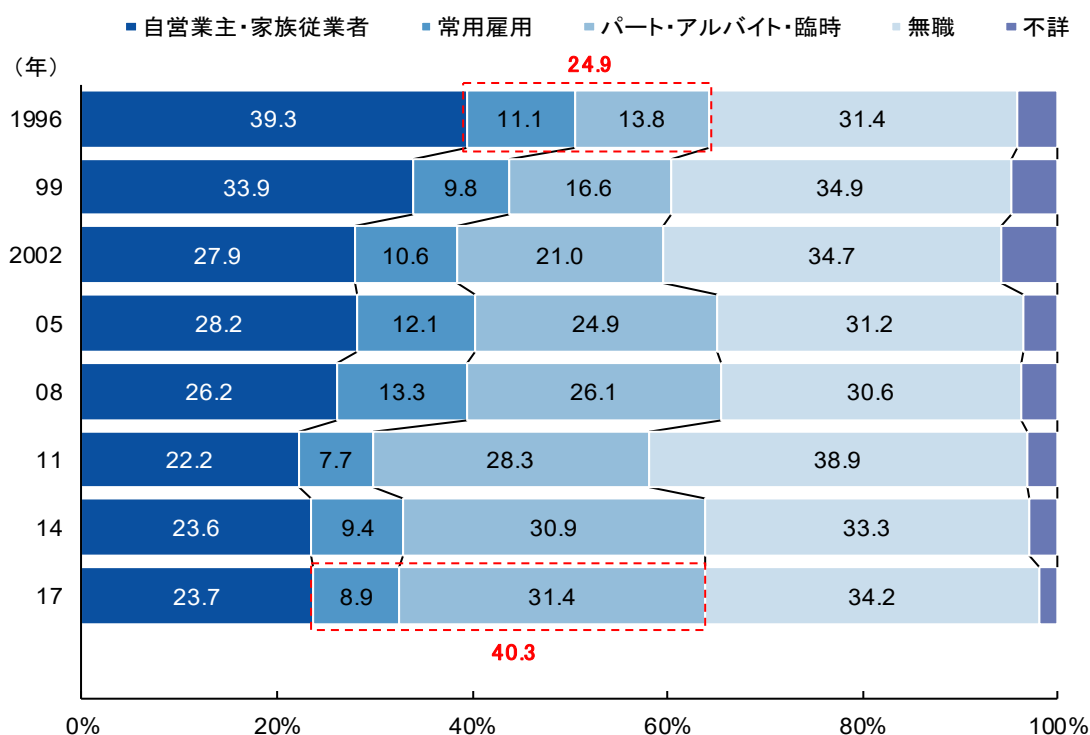
国民年金保険料の未納者や免除者⁸等については、保険料を追納⁹しない限り将来の基礎年金の額が減額される。将来の基礎年金の額は、全額免除者や法定免除者は保険料を全額納付した場合¹⁰の2分の1、4分の3免除者は同8分の5、半額免除者は同8分の6、4分の1免除者は同8分の7の額が支給される。また、保険料未納者、納付猶予者等はその期間に関しては基礎年金の支給はない。したがって、それまで国民年金第1号被保険者であり保険料の未納者や免除者等であった者が厚生年金に加入すれば、将来の基礎年金に厚生年金が上乘せされるだけでなく、加入期間に応じた基礎年金を満額確保できるという効果もある。

4. 国民年金第1号被保険者の就業状況

厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」により国民年金第1号被保険者の就業状況をみると、自営業主・家族従業者の割合が低下し、常用雇用、パート・アルバイト・臨時労働者といった雇用者の割合が上昇している。

第1号被保険者の属性については、「自営業者等」とされることが多いが、1996年時点では第1号被保険者のうち、自営業主・家族従業者の割合が39.3%と最も高かった（図表6）。しかし、その割合は低

図表6 国民年金第1号被保険者の就業状況



(注) 無職は、主婦、学生を含む。

(資料) 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」より、みずほ総合研究所作成

⁸ 保険料免除については図表5の(注)2を参照。

⁹ 10年以内であれば遡って保険料を納付することができる。免除期間の翌年度から数えて3年度目以降に追納する場合には、当時の保険料額に一定の加算額が上乘せされる。

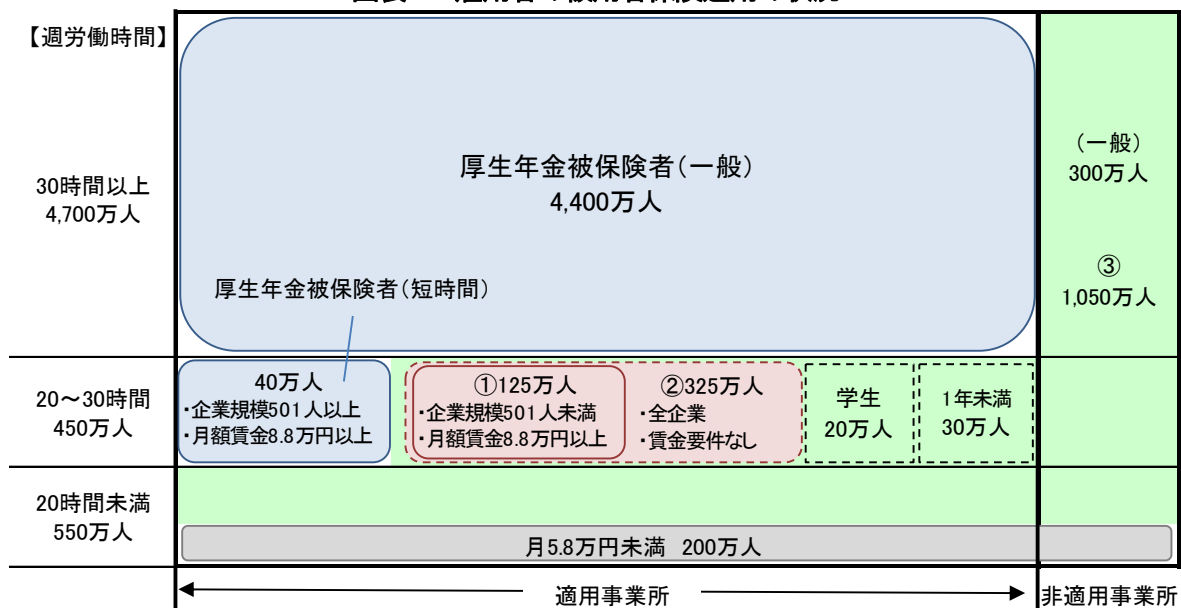
¹⁰ 2019年度の老齢基礎年金は、満額（保険料納付済期間が40年）で月額65,008円。

下傾向が続いており、2010年代には2割台前半まで低下した。一方で、常用雇用、パート・アルバイト・臨時労働者といった雇用者については、1996年時点では24.9%であったが、パート・アルバイト・臨時労働者の割合が上昇したことから2017年調査では40.3%まで上昇し、自営業者等（23.7%）を上回って雇用者が第1号被保険者の主流となっている。

一般に、自営業者であれば定年がなく、60歳以降も本人次第で就業を継続することができ、引退する年齢も自分で決めることができるため、将来の年金が基礎年金のみでも60歳以降も稼働所得を得ることで一定の収入を確保できることが多い。しかし、雇用者の場合は、一律に定年制を定めている企業の約8割は定年年齢が60歳である¹¹。65歳までは継続雇用等による雇用が確保されているものの、66歳以降も働ける制度がある企業は3割弱¹²にとどまっており、66歳以降の雇用確保は今後の課題となっている。したがって、第1号被保険者のうち雇用者については、厚生年金の適用をさらに拡大し、雇用者に相応しい老後所得を確保することが必要である。

厚生労働省によると、週労働時間が20時間以上30時間未満の被用者は450万人である。前述の通り、厚生年金・健康保険の適用拡大によりこのうち約40万人については既に適用されたが、まだ400万人強は適用拡大の余地がある（図表7）。また、非適用事業所に勤務する週30時間以上の雇用者は約300万人いる。

図表7 雇用者の被用者保険適用の状況



(注) 1. 雇用者数全体（70歳以上を除く）5,700万人の内訳。一般は週労働時間が30時間以上。
 2. 図表7の青い部分が現在の適用部分。①は適用対象となる現行の企業規模要件を廃止した場合、②は同賃金要件、企業規模要件を廃止した場合、③は月額5.8万円以上の全ての雇用者に適用した場合。

(資料) 厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連試算—2019（令和元）年オプション試算結果—」（2019年8月27日）より、みずほ総合研究所作成

¹¹ 厚生労働省「就労条件総合調査」（2017年）によると、一律定年制を定めている企業を100%とすると、定年年齢が60歳の企業が79.3%、61歳～64歳が2.9%、65歳が16.4%、66歳以上が1.4%である。なお、定年制を定めている企業の割合は95.5%、そのうち、一律定年制を定めている企業の割合は93.4%である。

¹² 厚生労働省「「高齢者の雇用状況」集計結果」（2018年）によると、27.6%である。

厚生労働省は、2019年8月27日に5年に一度の年金の財政検証結果を公表した。それによると、厚生年金・健康保険の適用対象となる現行の企業規模要件（501人以上）を廃止すると約125万人、現行の賃金要件（月額8.8万円以上）、企業規模要件の両方を廃止すると約325万人が新たに適用される。また、月額賃金5.8万円以上の全ての雇用者へ適用拡大すると約1,050万人が新たに適用される（前掲図表7）。なお、厚生年金の適用を拡大すると、将来世代の年金給付水準を押し上げる効果があることが財政検証により明らかにされている。

5. 厚生年金加入による負担と給付の変化

（1）厚生年金保険料の負担

厚生年金保険料率は18.3%で労使折半である。国民年金第1号被保険者については、国民年金保険料月額16,410円（2019年度、毎年度改定）を納付するため、第1号被保険者であった者が厚生年金被保険者となることで保険料負担が減少する場合がある。

例えば、標準報酬月額が18万円（報酬月額が175,000円以上185,000円未満）であれば、本人の厚生年金保険料の負担額は16,470円と概ね国民年金保険料（16,410円）と同額であり、標準報酬月額17万円以下であれば本人の保険料負担は減少する¹³。2019年3月時点では、標準報酬月額が18万円以上の短時間被保険者は、男性が27%、女性が15%にとどまっていることから、第1号被保険者であった者が厚生年金に加入した場合には、本人負担のみで考えれば多くの短時間被保険者にとって保険料負担が軽減されている。

一方で、国民年金第3号被保険者については、保険料の本人負担がないため、厚生年金に加入することで新たに保険料負担が生じる。

短時間労働者が厚生年金に10年間加入した場合の厚生年金保険料総額は、短時間被保険者の男性の平均賃金（標準報酬月額で16.0万円）の場合で180万円、女性の平均賃金（同14.2万円）の場合で160万円となる（図表8）。また、短時間被保険者の標準報酬月額の最頻値である11.8万円であれば130万円、短時間被保険者の賃金基準である8.8万円であれば100万円となる。

（2）厚生年金の受給額

これまで国民年金のみに加入していた短時間労働者が厚生年金にも加入すると、将来の年金は基礎年金に加えて厚生年金も受給できる。

例えば、短時間被保険者の男女別平均賃金から将来の厚生年金額を計算すると、短時間被保険者の期間が10年の場合で男性は年金月額が8,200円となり、65歳から83歳になるまで18年間受給すれば総額で約180万円、同様に女性の場合は年金月額7,300円、18年受給で約160万円となる。

なお、短時間被保険者のうち標準報酬月額の最頻値である11.8万円です10年間加入した場合には、年金月額6,100円、18年受給で約130万円、標準報酬月額の最低である8.8万円です10年加入した場合には、年金月額4,500円、18年受給で約100万円となる（図表8）。

¹³ 賞与の支給がない場合。

したがって、概ね83歳になるまで18年間受給すれば本人が負担した保険料以上の給付を受け取ることができる。

このため、国民年金第3号被保険者であった者についても、厚生年金に加入し新たに保険料を負担することになっても、概ね83歳以上まで厚生年金を受給すれば、年金受給総額は本人が負担した保険料総額を上回る。なお、厚生労働省「簡易生命表」(2018年)によると、65歳の平均余命は男性が19.70年(84.70歳)、女性が24.50年(89.50歳)であるため、特に女性は本人が負担した厚生年金保険料以上の給付が受けられる場合が多いとみられる(図表9)。

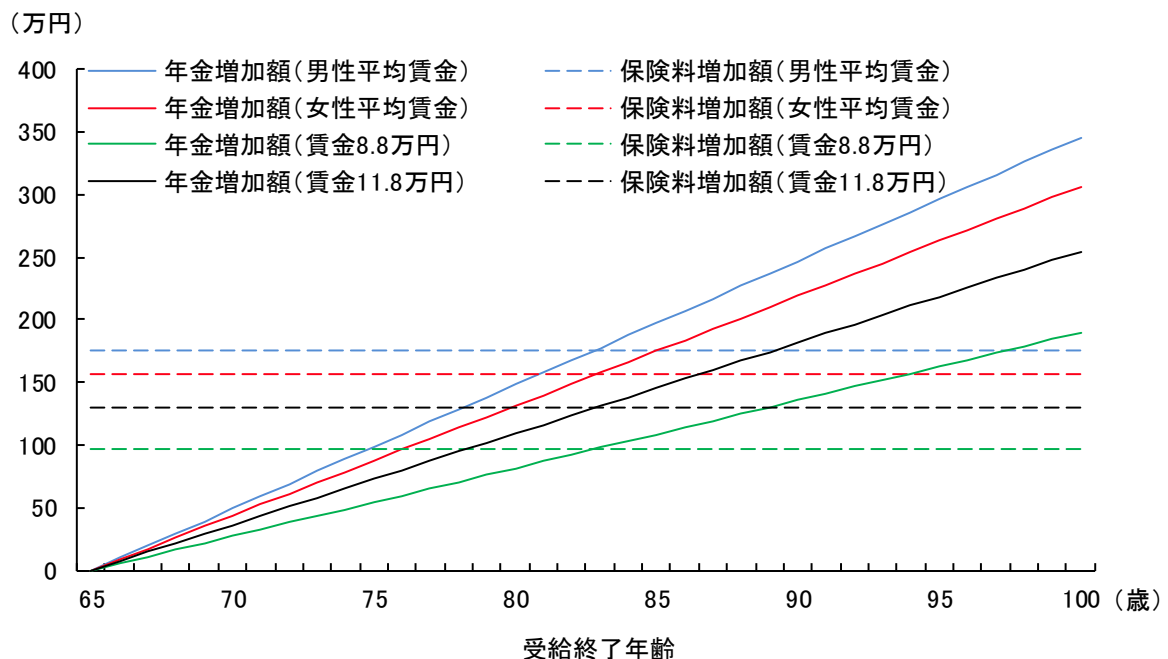
図表8 厚生年金10年加入時(短時間被保険者)の保険料負担額と受給額の例(概算)

	保険料(本人のみ)		厚生年金額(目安)			
	月額	10年間	月額	18年間受給	20年間受給	25年間受給
男性平均	14,600円	180万円	8,200円	180万円	200万円	250万円
女性平均	13,000円	160万円	7,300円	160万円	180万円	220万円
月額11.8万円	10,800円	130万円	6,100円	130万円	150万円	180万円
月額8.8万円	8,100円	100万円	4,500円	100万円	110万円	140万円

(注) 保険料率は9.15%。標準報酬月額の平均(2019年3月)は男性15.8万円、女性13.9万円だが、標準報酬月額に合わせて男性16.0万円、女性14.2万円とし、いずれも賞与の支給がない場合の年金額をみずほ総合研究所が算出。

(資料) 厚生労働省資料等より、みずほ総合研究所作成

図表9 短時間被保険者の厚生年金の負担と給付



(注) 保険料率は9.15%。平均賃金は、2019年3月の短時間被保険者の標準報酬月額の平均から、男性は標準報酬月額16.0万円、女性は同14.2万円として算出。賃金11.8万円は最頻値、同8.8万円は適用最低額。それぞれ10年間厚生年金に加入し、賞与の支給がない場合の年金額をみずほ総合研究所が算出。

(資料) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報」(2019年3月)等より、みずほ総合研究所作成

また、厚生年金に加入している期間中に障害の原因となった病気や怪我の初診日があり、一定の障害の状態にある場合には、障害の程度に応じて障害厚生年金が支給される。さらに、加入している期間や受給している期間等に死亡した場合には、一定の遺族に対して遺族厚生年金が支給される。国民年金についても障害基礎年金や遺族基礎年金が支給されるが、障害厚生年金や遺族厚生年金の方が支給対象者の範囲が広い¹⁴。

6. 健康保険加入による負担と給付の変化

(1) 健康保険料の負担

厚生年金と健康保険の適用条件はほぼ同じのため、適用事業所に勤務し、労働時間等の条件を満たせば原則として両制度に加入し、保険料を負担する¹⁵。

保険料は、国民健康保険（以下、国保）は保険者（市町村等）により異なる。健康保険は、協会けんぽは都道府県ごと、健康保険組合は組合ごとに保険料率が異なるため、国保加入者が健康保険に加入した場合の保険料の変化は人により異なり、一概に比較することはできない。

2019年度の協会けんぽの健康保険料率は、最高が佐賀県で10.75%、最低が新潟県で9.63%、全国平均では10.0%である。40歳以上64歳以下であれば、これに介護保険料が1.73%加わる¹⁶。また、2019年度の健康保険組合の健康保険料率は6%未満の組合から11%以上の組合までであるが、8.0%以上10.5%未満に全体の85%が集中しており、平均保険料率は9.218%である。なお、介護保険料率は、0.9%未満の組合から2.2%以上の組合まであり、1.4%以上1.9%未満に全体の84%が集中、平均保険料率は1.573%である¹⁷。なお、2018年度の国保の保険料は医療保険分が1人当たり月額平均約7,400円、介護保険料は1人当たり同2,800円である¹⁸。

健康保険に加入すると保険料は原則として労使折半、健保組合によっては事業主負担の割合の方が高い組合もある。そのため、一般的には国保に加入するより、健康保険に加入した方が保険料の本人負担が軽減されることが多いとみられる。仮に、健康保険料率が10.0%（2019年度の協会けんぽ平均）とすると、労使折半で本人負担の月額保険料が7,400円（2018年度の国保の1人当たり保険料）となるのは月額賃金が14.8万円の場合である。また、介護保険料率（2019年度の協会けんぽは1.73%）まで考慮すれば、本人負担の月額保険料が10,200円（2018年度の国保の1人当たりの医療保険分の保険料

¹⁴ 障害基礎年金は障害等級1級～2級の者に対して支給されるが、障害厚生年金は障害等級1級～3級に対して支給される。遺族基礎年金は死亡した者により生計を維持されていた子がある配偶者または子に対して支給されるが、遺族厚生年金は死亡した者により生計を維持されていた妻（30歳未満の子のない妻は5年間の有期給付）、子、孫のほか、55歳以上の夫、父母、祖父母（支給開始は60歳、夫は遺族基礎年金を受給中に限り受給可能）に対して支給される。子、孫は18歳到達年度の年度末（3月31日）を経過していない者または20歳未満で障害年金の障害等級1級～2級の者。障害基礎年金と障害厚生年金の双方の受給要件を満たせば併給される。遺族年金も同様である。いずれも保険料納付要件がある。

¹⁵ 厚生年金は70歳未満、健康保険は75歳未満。

¹⁶ 65歳以降の介護保険料は市町村等が徴収。

¹⁷ 健康保険組合の保険料率は、健康保険組合連合会「平成31年度（2019年度）健保組合予算早期集計結果の概要等について」（2019年4月22日）による。

¹⁸ 国保は予算ベースの所要保険料で実績見込み、介護保険は介護納付金額の月額から公費を除いた額。介護保険料は第2号被保険者（40歳～64歳）。第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部（2019年5月29日）資料2による。

と介護保険料の合計)となる月額賃金は17.4万円となり、短時間労働者の平均賃金(男性15.8万円、女性13.9万円¹⁹⁾)を上回る。

一方で、家族が加入する健康保険の被扶養者であった者が健康保険の被保険者となる場合には、年金と同様に新たに保険料負担が生じることになる。

なお、厚生年金・健康保険に加入した場合の年間保険料(2019年度)は図表10の通りである。

(2) 健康保険の給付

年金の場合には国民年金第3号被保険者であった者が厚生年金に加入して新たに保険料負担が生じても、将来の年金給付につながるため、負担した保険料以上の給付を受けられる可能性があるが、健康保険の給付については被保険者も被扶養者も医療費の自己負担割合が3割と変わらない。

健康保険の被保険者となった場合の給付のメリットとしては、業務外の事由²⁰⁾による病気や怪我の療養のために会社を休み、事業主から十分な報酬を受けない場合に日給の3分の2相当額(最長1年6カ月)が支給される「傷病手当金²¹⁾」や、産前産後休業中に日給の3分の2相当額が支給される「出産手当金²²⁾」がある。また、健康保険組合によっては法定給付に上乗せして一部負担還元金等が支給される付加給付がある。こうした給付を受けることがなければ、被扶養者であった者が健康保険の被保険者となることによる給付面でのメリットはほとんどない。

図表 10 厚生年金・健康保険の年間保険料(2019年度)

	加入年齢	保険料率		保険料額(本人負担、年額)			
		労使負担	本人負担	男性平均	女性平均	最頻値	適用最低
				【16.0万円】	【14.2万円】	【11.8万円】	【8.8万円】
厚生年金保険料	70歳未満	18.30%	9.15%	17.6万円	15.6万円	13.0万円	9.7万円
健康保険料 (協会けんぽ平均)	75歳未満	10.0%	5.0%	9.6万円	8.5万円	7.1万円	5.3万円
介護保険料 (協会けんぽ)	40歳以上 65歳未満	1.73%	0.865%	1.7万円	1.5万円	1.2万円	0.9万円
合計	(全加入 の場合)	30.03%	15.015%	28.8万円	25.6万円	21.3万円	15.9万円

(注) 保険料額は、賞与の支給がない場合。男女別の短時間被保険者の2019年3月の標準報酬月額平均(男性15.8万円、女性13.9万円)の標準報酬月額(図表中の【 】内)から算出。最頻値は短時間被保険者の標準報酬月額の最頻値で11.8万円、適用最低は短時間被保険者の標準報酬月額の適用基準である8.8万円から算出。

(資料) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報」(2019年3月)等より、みずほ総合研究所作成

¹⁹⁾ 短時間被保険者の標準報酬月額平均。2019年3月時点。

²⁰⁾ 労働者の業務上の事由または通勤による傷病等による休業に対しては労働者災害補償保険(労災保険)により保険給付が行われる。

²¹⁾ 会社を休んだ日から連続して3日間(待期)の後、4日目以降に支給される。休業中に給与が支払われている場合には傷病手当金は支給されないが、傷病手当金の額より少ない場合にはその差額が支給される。

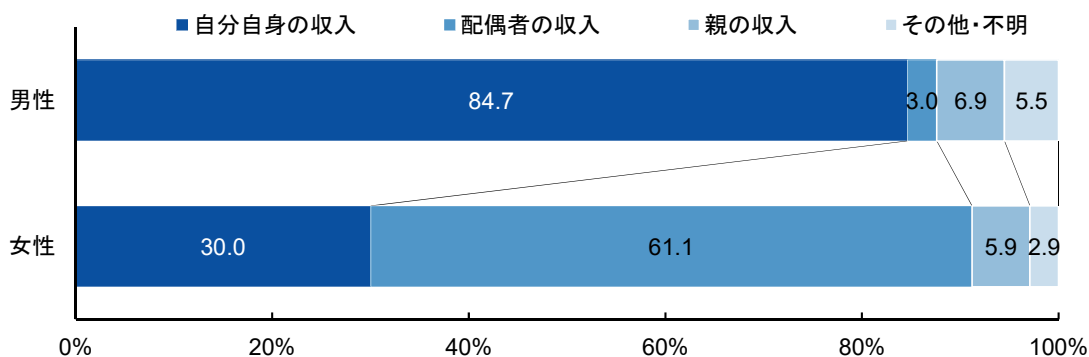
²²⁾ 被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けなかった場合は、出産の日(実際の出産が予定日後のときは出産予定日)以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として出産手当金が支給される。給与の支払いがある場合でも出産手当金の額より少ない場合にはその差額が支給される。なお、育児休業期間については雇用保険から給付金が支給される。

7. 雇用者に相応しい社会保険の適用

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2014年）によると、在学者を除く正社員以外の雇用者のうち、生活を賄う主な収入源が自分自身の収入である者の割合は、男性が84.7%と高く、女性でも30.0%と一定割合を占める（図表11）。

したがって、雇用者に相応しい社会保障とするには、短時間労働者等についてもより幅広く厚生年金・健康保険を適用し、将来の年金を充実させることが望ましい。なお、国民年金第3号被保険者については、配偶者が厚生年金に加入しているため、世帯でみれば将来相応の年金を受給することができる。例えば、夫が平均的収入²³の会社員で40年間就業し、妻がその期間全て第3号被保険者であった世帯の世帯年金額は月額約22.0万円（2019年度価格）である（図表12のA）。

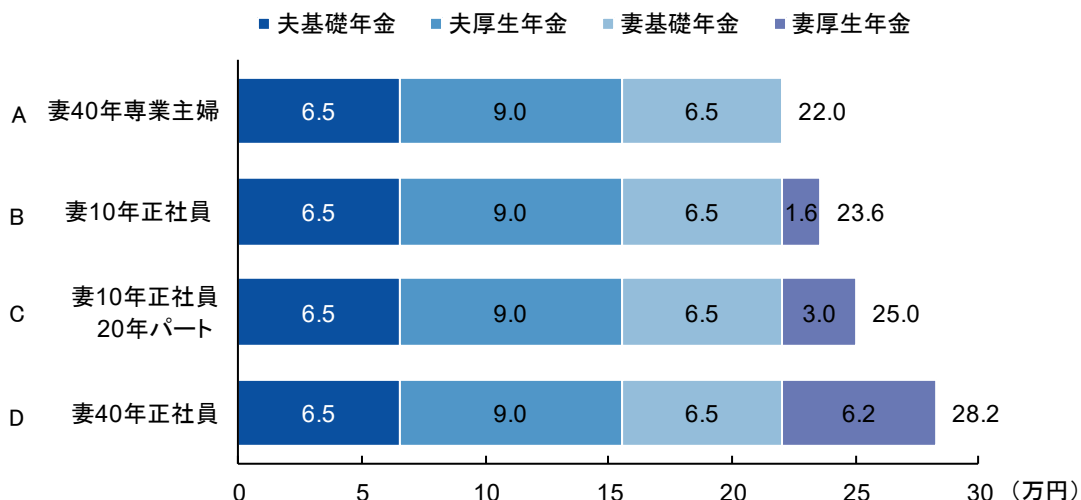
図表 11 正社員以外の雇用者の生活を賄う主な収入源（在学者を除く）



(注) 個人調査。

(資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2014年）より、みずほ総合研究所作成

図表 12 夫婦世帯の年金額例（2019年度価格）



(注) 夫が20歳から60歳になるまで40年間平均賃金の会社員の世帯で、妻の就業状況別の世帯の年金額。妻の正社員は女性の平均賃金で就業した場合、パートは女性の短時間被保険者の平均賃金からみずほ総合研究所が算出。

(資料) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報」（2019年3月）、同「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し—2019（令和元）年財政検証結果—」（2019年8月27日）等より、みずほ総合研究所作成

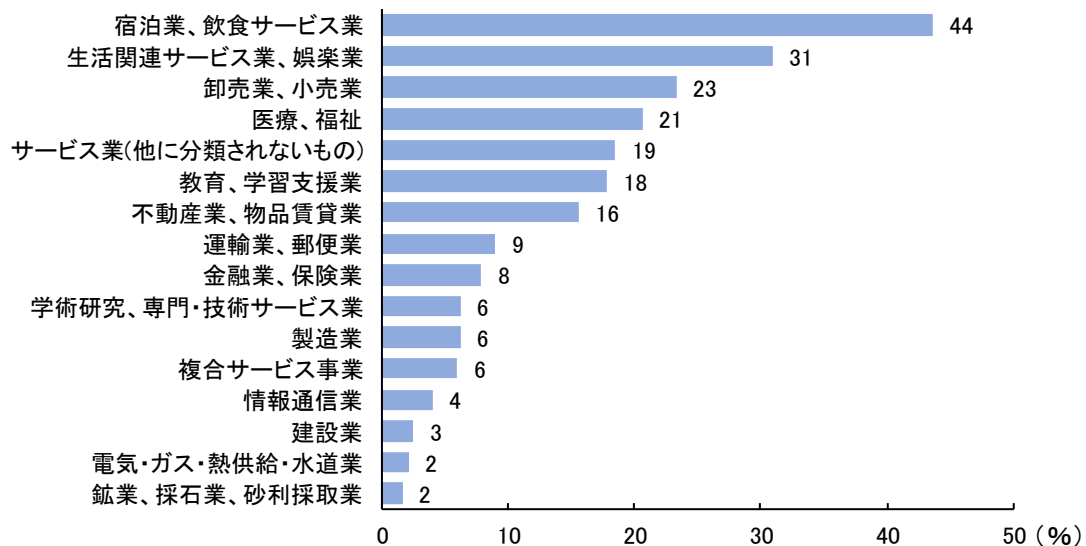
²³ 平均標準報酬額（賞与を含む月額換算）が43.9万円。

第3号被保険者であった者が厚生年金・健康保険に加入すると、新たに保険料負担が生じるため、それを避けるために労働時間を調整する例が一定程度生じることは避けられないとみられる。ただし、夫婦ともに厚生年金の加入期間があれば、加入期間や賃金水準に応じて世帯の年金額は増える。前述の夫が会社員の例で妻が20歳から30歳になるまで10年間正社員で厚生年金に加入し、その後ずっと専業主婦であった場合の世帯の年金額は23.6万円（図表12のB）になる。また、妻が20歳から30歳になるまで10年間正社員で厚生年金に加入し、30歳から40歳になるまで10年間は専業主婦、40歳から60歳になるまでパート労働者として就業し、20年間厚生年金の短時間被保険者であった世帯の年金額は25.0万円となる（同C）。ちなみに夫婦ともに20歳から60歳になるまで正社員として40年間厚生年金に加入した場合には世帯の年金額は28.2万円となる（同D）。

なお、近年は60歳台の厚生年金被保険者が増加しており、2017年度末時点の60歳～69歳の厚生年金被保険者は約440万人である。前掲図表12では60歳になるまで会社員で厚生年金に加入した場合を示しているが、厚生年金の加入期間が長くなれば、その分年金額は増額する。

ただし、厚生年金・健康保険の適用拡大は、該当する短時間労働者が多い事業主にとっては保険料負担の大幅な増加につながることを懸念される。週労働時間が30時間未満の労働者について業種別構成比をみると、「卸売業、小売業」（25%）、「宿泊業、飲食サービス業」（24%）、「医療、福祉」（16%）が多く、これらの業種で短時間労働者全体の65%を占める²⁴。また、業種別にみた週労働時間が30時間未満の労働者の比率は、「宿泊業、飲食サービス業」（44%）が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（31%）、「卸売業、小売業」（23%）で高い（図表13）。

図表 13 週労働時間が30時間未満の労働者の比率



（注）厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2016年）を特別集計して作成されたもの。

（資料）「第8回 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」（2019年9月20日）参考資料より、みずほ総合研究所作成

²⁴ 「第8回 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」（2019年9月20日）参考資料による。

短時間労働者への適用拡大の影響が業種によりかなり異なることを踏まえれば、適用対象となる労働時間や賃金の水準は段階的に拡大させ、事業主の保険料負担の急増を避けつつ、より幅広い雇用者に対するセーフティネットの拡充を図ることが必要であろう。

8. おわりに

厚生年金・健康保険の適用拡大は、短時間労働者の所得水準や、これまでの保険料の負担の有無やその額により、適用による影響が変わる。まず、短時間労働者のうち、国民年金第1号被保険者で国民健康保険の被保険者である者にとっては保険料負担が軽減される者が多く、年金給付が充実するためより幅広く拡大されることが望ましい。一方で、同第3号被保険者で健康保険の被扶養者である者にとっては、新たに保険料負担が生じるため労働時間の延長や処遇改善を伴わなければ手取り収入が減少することから、将来の年金給付が充実するとはいえ適用を望まない者もいよう。また、20歳未満や60歳以上の短時間労働者で国民年金被保険者ではなかった者は、新たに厚生年金保険料を負担することにはなるが、健康保険については国保に加入し自身で国民健康保険料を負担していた者であれば保険料が労使折半になるため、負担減となる者が多いとみられる。

ただし、短時間労働者にも社会保険を整備するという観点からは、厚生年金・健康保険の適用範囲はできる限り拡大し、適用を回避するための労働時間の調整等が行われないようにすることが求められる。特に、国の社会保険制度が、勤務する企業規模により適用が異なる状況は好ましくない。「従業員501人以上の企業」という企業規模要件は廃止することが求められる。その上で、適用対象となる労働時間や賃金水準を段階的に見直し、最終的にはより多くの雇用者に厚生年金・健康保険を適用していくことが望ましい。

2019年9月11日の内閣改造後に新たに設置された「全世代型社会保障検討会議」の初会合が2019年9月20日に行われ、「少子高齢化と人生100年時代を見据え、年金、医療、介護、労働にわたる持続可能な改革を検討する」ことが表明された。多様な人材がより労働市場に参加する社会に向けて社会保険制度の支え手を増やすとともに、高齢期の所得水準の確保につながるような改革が実施されることが期待される。

【参考文献】

- みずほ総合研究所（2015）『図解年金のしくみ（第6版）』東洋経済新報社
- みずほ総合研究所編（2017）『データブック 格差で読む日本経済』岩波書店
- 堀江奈保子（2019）「財政検証から考える年金改革～厚生年金の適用拡大や労働参加の促進が重要に～」
（みずほ総合研究所『みずほインサイト』、2019年9月9日）
- （2019）「高齢期の収入確保の課題～就業促進と資産形成の政策支援が必要～」
（みずほ総合研究所『みずほインサイト』、2019年3月27日）
- （2016）「厚生年金の更なる適用拡大を～2016年10月から年収106万円以上等で加入～」
（みずほ総合研究所『みずほインサイト』、2016年1月21日）