

年金制度改革に対する 私どもの考え方

発行趣旨

2025年の年金制度改革を前に、日本経済においてインパクトの大きな産業であるスーパーマーケット業界としての意思表示が必要と考え、政府への提言を行うための検討会を発足しました。

検討会では、公的年金制度維持の重要性を理解した上で、被用者保険（厚生年金と健康保険）の拡大が必要であること、働き方の変化に対応した「公平」で「中立的」な年金制度への改革が望まれる

こと、そして、税と社会保険の一体改革で、より「簡素な」制度へと変更することを結論づけ、提言書を作成しました。

今回は、検討会での議論を踏まえ、スーパーマーケット事業における年金・税の課題、それらの課題解決のために望まれる制度改革について、株式会社日本総合研究所 特任研究員の高橋俊之氏と当協会会長の岩崎高治の対談を実施しました。





高橋

俊之

(たかはし しゆき)

株式会社日本総合研究所 特任研究員
研究・専門分野 社会保障制度
注力テーマ 年金制度

1987年 東京大学法学部卒業 厚生省入省
2010年 厚生労働省(雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長、
老健局介護保険計画課長、総務課長等)
2019年 厚生労働省 年金局長(～2022年)

1.協会として提言をまとめた経緯

岩崎 日本の食品小売市場は、約50兆円と個人消費の中では最大規模であり、また雇用面でも卸売業・小売業の従事者は1,000万人超、スーパーマーケットは120万人(JSA推定)と日本経済においてインパクトの大きい産業です。平時は、国民の豊かな生活の実現に寄与し、コロナ禍や災害時には、食料品の安定供給を通じてライフラインを支えるエッセンシャルワーカーであるにもかかわらず、スーパーマーケット業界は、少子・高齢化や人口減少の中、働き手不足という問題に直面しています。業界団体の直近の年次統計調査によると、必要とされる人員に対して、働き手が約25%不足しているとの回答が寄せられています。

JSAの2024年度の事業方針は「物流2024年問題対応」「人手不足対応」「環境対策」の3本柱で、そのうち「人手不足」問題については「外国人の受入れ拡大」とともに就労調整の原因となっている「年収の壁」への対応が急務です。「年収の壁」については、まずは現場の実態を正しく



理解して発信すべきと考えてアンケートを実施しましたが、それまで抱いていた仮説を裏付ける結果となりました。

一方、5年に一度の年金制度改革が迫る中、厚生労働省が開催した「働き方の多様性を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」のヒアリングの場にスーパーマーケット業界の団体は呼ばれておらず、現場の声が届いていないという危機感を強く持ちました。このため、JSA内部で「雇用と社会保障に関する検討会」を設置し、会員企業の人事部門等の責任者、雇用や社会保障の有識者とともに制度の理解を深めながら現場に即した議論を行い、提言をまとめるに至りました。ご参加いただいた皆様には、深く感謝いたします。

高橋 今回、協会の検討会の有識者委員としてお声がけをいただき、ありがとうございました。4回にわたる検討会に参加し、私自身も勉強になることが多く大変感謝しております。岩崎会長のリーダーシップの下で、「年収の壁」の問題を中心に業界としての意見をまとめられたことは、企業やそこで働く従業員の実情に即して年金制度改革の議論を前に



岩崎

高治

(いwasaki たかはろ)

一般社団法人 日本スーパーマーケット協会 会長
株式会社 ライフコーポレーション
代表取締役社長執行役員

1989年 慶應義塾大学経済学部卒業、三菱商事(株)入社
1994年 Princes Ltd.(在英、三菱商事100%子会社)
1999年 (株)ライフコーポレーション取締役
2006年 同社 代表取締役兼COO
2023年 (一社)日本スーパーマーケット協会 会長

■ JSA2024 特別対談 ■

年金制度改革に対する私どもの考え方

進めていく上で、非常に有意義なことと思います。

年金制度は、5年に一度、「年金制度の健康診断」とも呼ばれる「財政検証」を行っており、2024年7月3日に厚生労働省の年金局が公表しました。これは、将来の人口や経済について複数の前提を置いた上で、今後100年間の財政計算を行い、将来の年金水準の見通しを作成するものです。

2.協会のアンケート調査と年収の壁

岩崎 「年収の壁」については、昨年4月に当協会加盟企業12社にてアンケート調査を実施し、パートタイマー約32,500名から有効回答がありました。主な結果は以下の通りです。【図①】

- 全体の50%、特に有配偶者では59.7%のパートタイマーが就労調整している
- 就労調整しているパートタイマーの80%が100万円、もしくは

これまでも財政検証を受け、概ね5年毎に、年金制度の法律改正が行われてきました。2025年の通常国会で法律改正案を提出できるよう、現在、厚生労働省の社会保障審議会年金部会での議論が進められており、与党での議論を踏まえながら、年末には制度改正案がまとまる見込みです。

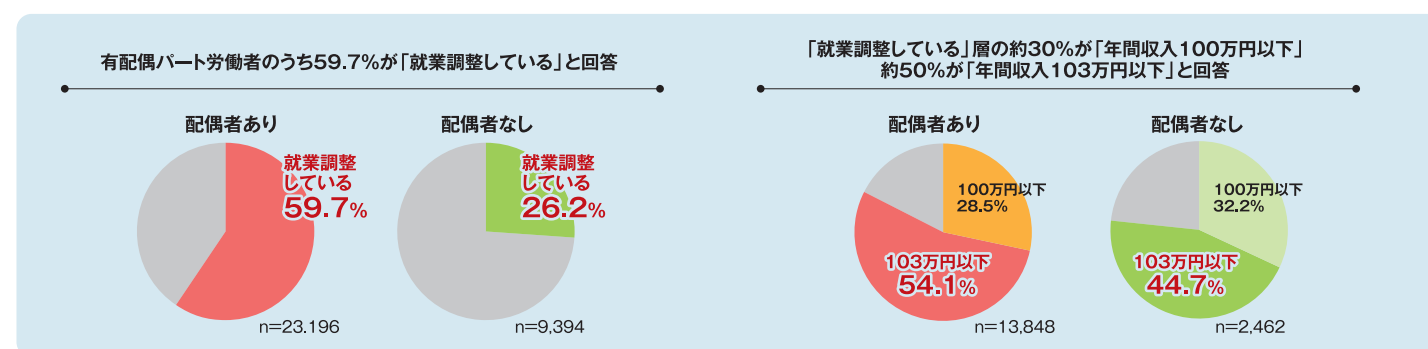
103万円の壁を意識している

- 「配偶者特別控除制度」については64.8%が「知らない・よくわからない」と回答
- 「年収の壁」が解消されたら72.2%の方が現在よりも働く意欲を持っている
- 有配偶者は130万円～150万円、配偶者無しでは200万円まで労働時間を延長したいとの回答が最多

また「103万円以下に就労調整している」理由を明確にするため、今年8月に追加アンケートを実施したところ、以下の点が明らかになりました。

- 税と社会保険の複数の壁の理解が進んでいない
- 配偶者の働く企業が設けている配偶者手当が根強くある
- 住民税非課税世帯に対する優遇措置を意識している

【図①】就労調整の実態



出典:2023年4～5月実施 パートタイム労働者「年収の壁」実態調査 日本スーパーマーケット協会調べ、会員12社 有効回答数32,590件

高橋 日本の年金制度は、複雑で分かりにくいという指摘をよくいただきます。年金制度は、賃金に応じた保険料をいただき、その分が将来、ご自身の年金の増額に結びつくという制度です。厚生年金と健康保険は、事業所に使用されている人が被保険者となり、本人と事業主が保険料を労使折半で負担して、事業主が適用や納付の手続きを行うので、「被用者保険」と呼ばれます。被用者保険の被保険者（事業所で使用されている人）でない人のうち、被保険者の被扶養配偶者である人は、国民年金の第3号被保険者、健康保険の被扶養者となり、

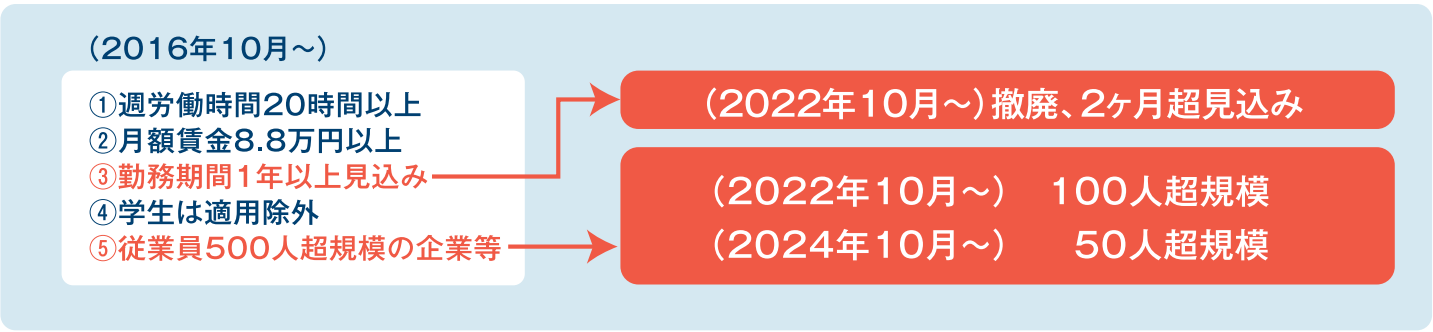
独自の保険料の負担はありません。いずれの対象にもならない人は、国民年金の第1号被保険者、国民健康保険の被保険者となり、被保険者本人が手続きを行い、保険料を負担します。適用事業所に使用されている場合でも、パートタイマー・アルバイト等の短時間労働者の方は、勤務時間や賃金等の要件を満たさない限り、被用者保険の被保険者となりません【図②③】。「被用者保険の適用拡大」は、社会保障の充実を図るとともに、適用の境目で起きる負担の段差を小さくしていく取り組みです。

3.被用者保険の適用拡大がなぜ大切な

高橋 被用者保険の適用範囲を広げるべき理由は、大きく分けて2つあります。1つ目は、被用者が働き方や勤め先による区別なく社会保障を享受できるようにすることです。まず年金ですが、厚生年金に加入すると、基礎年金に加えて報酬比例の

厚生年金が支給されるだけでなく、障害厚生年金には、障害等級3級や障害手当金も備えられ、保障の範囲も広がっています。2つ目は、働き方や雇用の在り方に対して、中立的な社会保障

【図②】これまでの短時間労働者への被用者保険の適用拡大



【図③】いわゆる「年収の壁」の種類

	概要	ポイント
103万円 所得税	年間収入が103万円を超えた場合、控除後の「所得」が生じ、本人に 所得税が段階的に賦課 される ※基礎控除48万円+給与所得控除の最低保障額55万円=103万円 ※19歳以上23歳未満の親の被扶養者の場合、「特定扶養親族の控除63万円」がなくなり親の税額が増える	世帯の 手取り収入は減少しない (配偶者の場合)
106万円 被用者保険 (本人)	雇用契約の所定内労働時間が週20時間以上で、 所定内賃金が月8.8万円以上 であると、 被用者保険(厚生年金・健康保険)が適用 され、保険料負担が生じる ※「所定内賃金」は、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは含まれない。また、非適用事業所は対象外。	手取り収入が減少する 厚生年金の給付や、健康保険法の傷病手当金等の給付が上乗せ
130万円 被用者保険 (被扶養者)	被扶養者の年間収入の見込額が130万円以上となった場合、 被扶養者でなくなり 、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる ※国年3号→国年1号、健保被扶養→国保 ※一時的に収入が増加し、直近3か月収入の年収換算が130万円以上となる場合でも、直ちに被扶養者認定を取り消さず、総合的に将来収入の見込みを判断	手取り収入が減少する 給付面は変わらない
150万円 配偶者控除	年間収入が150万円を超えた場合、配偶者が受ける 配偶者特別控除が段階的に減少 する	世帯の 手取り収入は減少しない

制度としていくためです。社会保険の仕組みによって、働き方や雇い方の選択が歪められたり、不公平が生じたりすることがないようにすることが重要です。

現行の制度では、配偶者の被扶養の範囲で働くパートの方の中には、被用者保険の適用を避けて就業調整をする方もおられます。被用者保険の拡大を行えば、ご自身が希望する働き方ができるようになり、企業も人手不足の中で人材確保をしやすくなります。

また、事業主負担をする企業としない企業とでは公平な競争ができません。公平な企業間競争を通じて、良いサービスや良い商品を効率的に生み出せる企業が成長すれば、日本全体の経済が成長し、暮らしが豊かになるはず です。

私はこの2点以外に、被用者保険の適用拡大には、社会保障の費用を無理なく共有していける社会経済システムを作るという力があると考えています。人件費が上昇すると、機械化、IT化、事業内容の見直し等が促され、少ない人手で物やサービスを作る努力が日本中で進みます。日本経済全体の生産性向上を促し、経済発展に寄与します。

企業は、アップさせた賃金や労使折半する社会保険料を商品価格に反映する必要がありますが、被用者保険の適用拡大によって、企業の規模や雇い方によらずに公平な負担にすることで、コストを価格に反映しやすい社会になります。

日本は、デフレ経済が長期間続きましたが、近年その流れが変わり、ゆるやかに賃金と物価が上昇する経済成長の好循環が生まれてきています。最終的には、勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、厚生年金や健康保険が

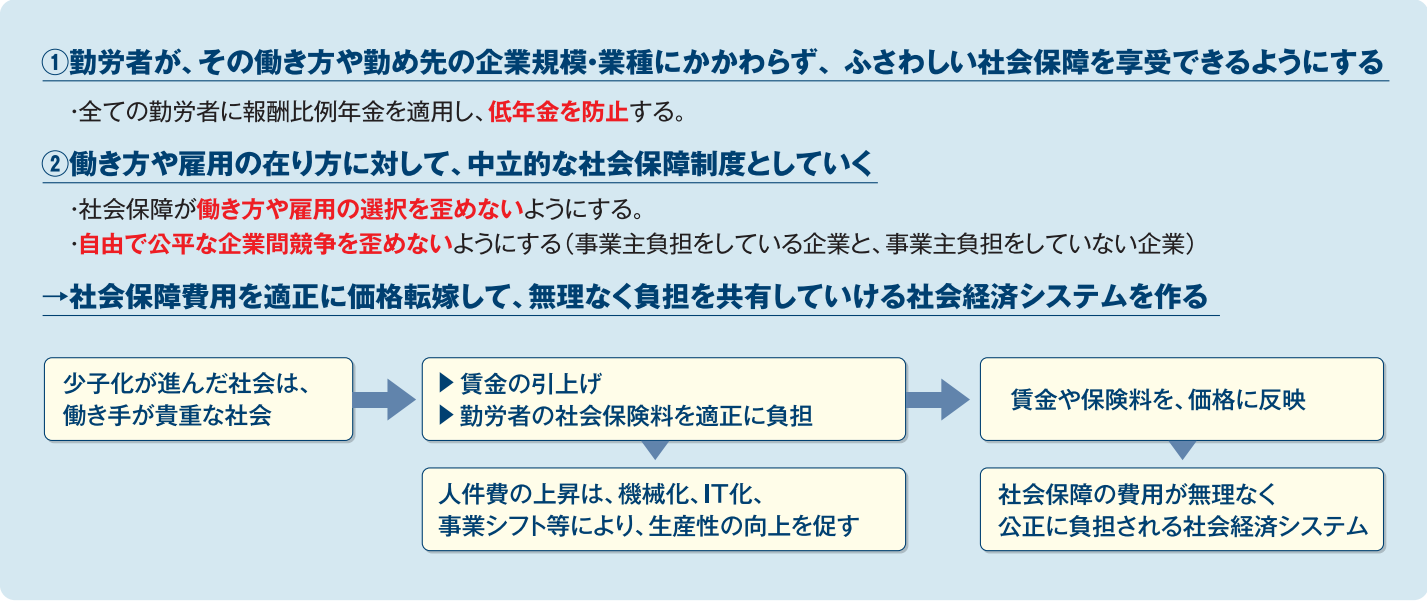
適用される「勤労者皆保険」を実現することが目標です【図④】。

岩崎 社会の安定のため、社会的扶養の仕組みや所得再分配機能を持つ「公的年金制度」の維持が重要であることは当然です。今年7月に公表された財政検証によれば、過去30年投影ケースでも所得代替率(年金を65歳で受け取り始めたときの金額が、そのときの現役世代男性の平均手取り収入の何%にあたるかを示す指標)50%を確保できる見込みとなるなど財政的には改善傾向にあります。改善の要因は、女性や高齢者などの労働参画率が上昇したことと運用利回りの改善であり、中長期的には決して楽観視できるものではありません。低年金で生活苦に陥る人を減らすためにも、理念としての被用者保険の適用拡大は必要と考えます。

しかしながら、現行の年金制度は、多様化する働き方に対して十分とはいえません。パートタイマーの中には、様々な理由から自ら望んで短時間の勤務を選択される方もいます。女性や高齢者の労働参画率の上昇や、複数事業所での労働が当たり前になる中、働き方の変化に対応した公平で中立的な年金制度への改革が望まれます。

更に、当協会のアンケートで明らかになった通り、改正を重ねてきた年金制度を正しく理解しているパートタイマーの方は少なく、管理職や経営者であっても正しく説明できる人は限定的です。加えて税制においても、度重なる変更がその理解を難しくしています。企業側の制度理解への努力・啓蒙はもちろんですが、各省庁が連携し、税と社会保険の一体改革を行うことでより「簡素」な制度に変更されることを期待しています。

【図④】勤労者皆保険を進める意義



4.被用者保険の適用拡大の進め方について

◆企業規模要件について

高橋 短時間労働者への被用者保険の適用は、従来は「所定労働時間及び所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上」という基準で判定されてきました。その後、2012年の改正で、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生は適用除外、⑤従業員500人超の企業、という5つの要件のもとで、短時間労働者への適用拡大を図ることとなり、2016年10月から施行されました。

そして、前回の2020年の年金法改正で、この5つの要件のうち、③の勤務期間1年以上見込みの要件が撤廃され、2か月を超える雇用が見込まれる場合は対象となりました。

また、⑤の企業規模要件は、2022年10月から100人超規模、2024年10月から50人超規模に引き下げられ、適用拡大することとなりました。2025年の年金制度改正では、⑤の企業規模要件を撤廃し、週労働時間20時間以上で、かつ、月額賃金8.8万円以上の場合には、学生を除き適用対象とする方向で検討が進められています。

岩崎 企業規模要件の撤廃には賛成です。働く企業の規模によって被用者保険の対象か否かが異なるのは、短時間労働者にとって不利益となる可能性があるからです。また、先ほど高橋さんがおっしゃった通り、自由で公平な企業間競争を歪めている点も大きな問題です。今後「賃金要件」や「労働時間要件」等が見直される場合においても、本来は企業規模による差をつけるべきではなく、仮に差をつけるとしても移行期間は可能な限り短期間とすべきです。

◆賃金要件・労働時間要件について

高橋 これまで進めてきた短時間労働者への被用者保険の適用拡大には、所定内労働時間が週20時間以上という「労働時間要件」と、所定内賃金が月8.8万円以上という「賃金要件」があります。

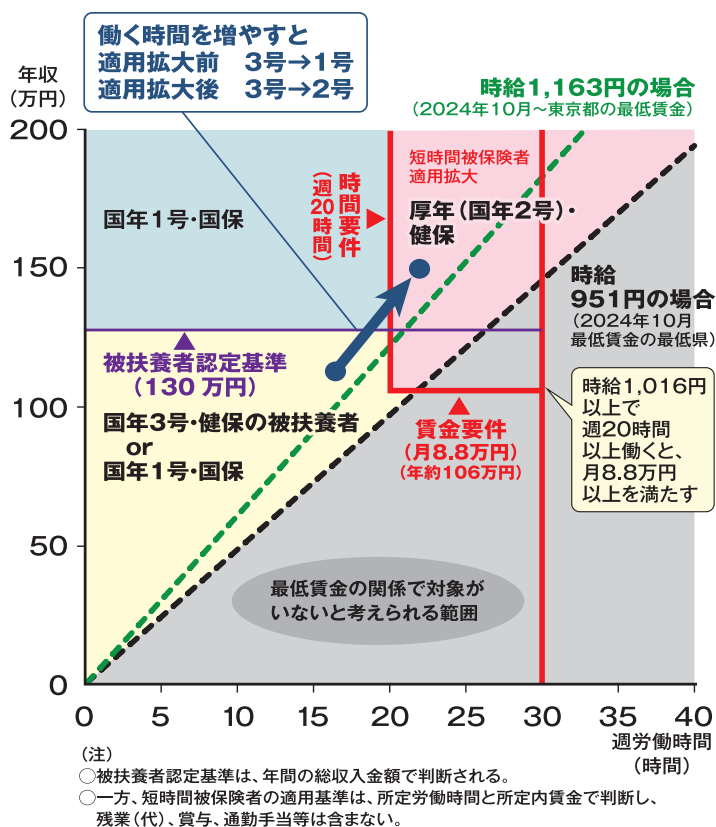
最低賃金が時給1,016円以上の場合、週20時間の時間要件に達すれば、自ずと月8.8万円の賃金要件に達します。そうなれば、短時間被保険者の賃金要件は意味をなさなくなり、週20時間の時間要件だけを意識すればよいことになります【図⑤】。2024年10月からの最低賃金では、既にこれを超えた都道府県が12都府県あり、数年のうちに全都道府県で

超えると考えられます。

短時間労働者の被用者保険の適用拡大では、週20時間の判定は、基本的に契約上の所定労働時間で行うため、臨時に生じた残業等を含みません。また、月8.8万円の判定は、基本給及び諸手当によって行いますので、残業代・賞与・臨時的な賃金等を含みません。そのため、雇用契約を結んだ時点で、被用者保険の適用・不適用が定まります。全収入ベースで判定する130万円の被扶養者認定基準と異なり、年末に収入を抑えるといった調整をする必要が生じない仕組みです。短時間労働者の方に対してこの内容を説明することは重要だと思います。

その上で、現在の短時間被保険者の適用は、労働時間が週20時間以上で、かつ賃金が月8.8万円以上である人に限られています。このため、社会保険料の負担を回避するために、労働者本人が就業時間を調整したり、事業主が基準を下回る雇用の仕方を選択する誘因が働きます。労働時間週20時間の「年収の壁」については、被用者保険の適用によって賃金収入の手取りが減る「段差」ではありますが、その分、将来の年金給付も増えるので、「壁」と呼ぶべきではない、という専門家の意見も多くあります【図⑥】。

【図⑤】働き方と社会保険の適用区分



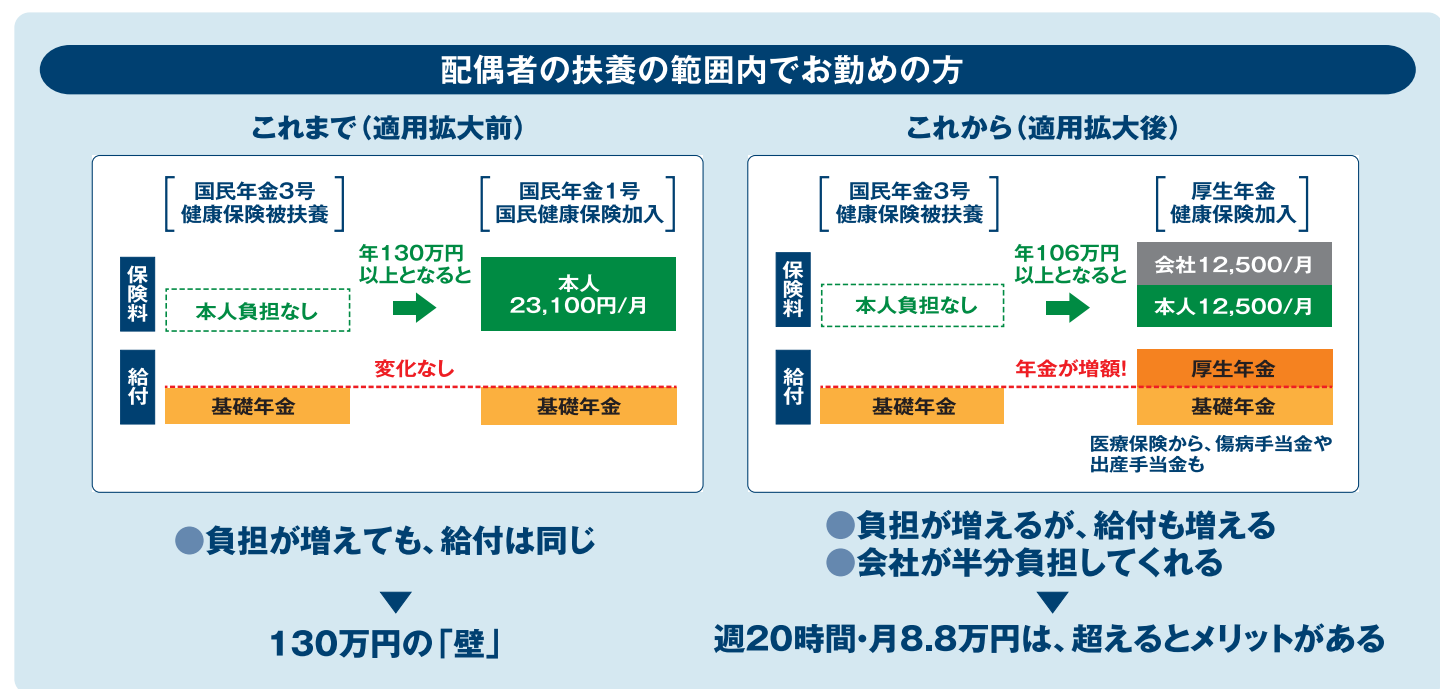
その上で、この週20時間での「年収の壁」を解消するためには、週20時間未満への適用拡大を行うことが唯一の解決策です。「週20時間・月8.8万円未満に適用拡大」をすれば、事業主・労働者双方にとっての段差が解消し、働き方に中立的な制度になります。また、賃金に比例した保険料負担となるので、公平です。

「国民年金の第3号被保険者制度・健康保険の被扶養配偶者制度を廃止し、国民年金保険料・国民健康保険料を徴収」してはどうか、という意見がありますが、事業主負担の段差は残りますし、労働者本人の保険料負担が大幅に増加し、厚生年金がなく、国民年金保険料も未納や免除となることによる低年金者が増加します。

2022年10月に企業規模要件100人超に適用拡大を実施した際に、第1号被保険者でも22.4%が就業時間を短縮して被用者保険加入を回避したという結果をみると、仮に第3号制度を廃止しても就業調整が残ることから、「年収の壁」の問題は、第3号被保険者制度の議論とは切り離して考えるべきです。こう考えると、「年収の壁」を解消する方策は、「週20時間・月8.8万円未満への適用拡大」が唯一の解決策であることがわかります。

岩崎 賃金要件の見直しには賛成です。時給が1,016円を超えた時点で週20時間以上の雇用契約を締結すると月額8.8万円超となり、最低賃金の上昇によって賃金要件は実質的な意味がなくなるため、賃金要件は撤廃すべきです。労働時間要件見直し（引下げ）に関して「働く人はみな厚生年金に加入する社会の実現」＝「勤労者皆保険」の理念は理解します。

【図⑥】



また、「年収の壁」を解消するためには「週20時間以上」という要件の見直しが必要であることは認識しています。しかしながら、現行の月額8.8万円以上、週20時間以上、という加入要件は、国民年金とのバランスを考慮して決められており、これらを単純に引き下げると国民年金受給者との間で新たな不公平が生じるため、年金制度全体の中で調整が必要です。賃金要件・労働時間要件を見直す前に、まずは企業規模要件の着実な撤廃を求めます。その上で、物価の上昇に見合う賃金の引き上げによる日本経済の好循環を実現することが重要であり、企業側もさらに生産性を向上させつつ、継続的な賃金の引き上げに取り組んでいきます。

◆学生への適用について

高橋 週20時間・月8.8万円以上の短時間労働者への被用者保険の適用については、学生は対象外とされています。これは、学生は短期間で資格変更が生じるケースが多いため、手続きが煩雑になるとの考えから設定されたものです。

現時点の議論では、就業年数の限られる学生を被用者保険の適用対象とする意義は小さく、見直しの必要性は低いという意見が大勢を占めています。しかし、学生といっても多様化しており、実際に週20時間以上働いている学生については、適用対象とすることを検討した方が良いと考えます。

岩崎 学生への適用拡大には、例外を極力なくして簡素な制度にするという意味で賛成ですが、混乱を避けるため一定の

猶予期間を設けることが条件です。今回の改正では、引き続き適用対象外となる見込みですが、「わかりやすい制度」にもつながることから、将来的に適用拡大を検討すべきと考えます。【図⑦】

◆個人事業所の非適用業種の解消について

高橋 被用者保険の適用拡大のもう一つの課題は、フルタイム労働者でも被用者保険が適用されない個人事業所の非適用業種の問題です。

本来、被用者には、事業形態、業種、従業員数などにかかわらず、被用者にふさわしい保障を確保する必要があります。個人事業所の残る非適用業種には、農林水産業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービスの一部などがあります。2025年改正に向けた議論では、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、個人事業所の非適用業種について早急に解消する方向で検討が進められています。

岩崎 個人事業所の非適用業種の解消には賛成です。法人事業所と個人事業所で被用者保険が適用されるか否かが異なること、個人事業所であっても従業員が5人以上の場合に「法定17業種」は被用者保険の適用となり、それ以外は非適用となることへの合理的な説明ができないため、一律に適用すべきと考えます。

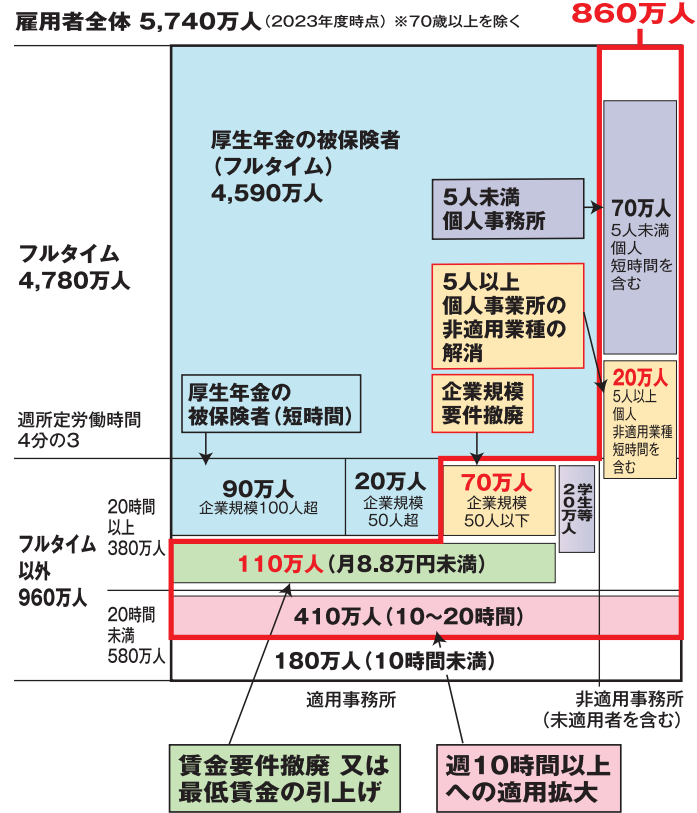
◆5人未満個人事業所、フリーランス、ギグワーカーについて

高橋 2022年12月に総理官邸で行われた「全世代型社会保障構築会議」でまとめられた報告書では、「勤労者皆保険」の実現に向け、

- 5人未満の個人事業所の従業員については、「適用を図る道筋を検討すべき」
- フリーランス、ギグワーカーについては、「新しいタイプの検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、引き続き、検討を進めるべき」とし、段階的な取組みの方針を掲げています。

岩崎 法人であれ個人事業所であれ、またその規模・業種にかかわらず、週に一定時間以上働く場合には「被用者保険」の適用とすることが一番わかりやすく、制度の「簡素化」に繋がると考えます。

【図⑦】被用者保険の適用拡大の対象者



◆「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用

岩崎 「年収の壁」支援強化パッケージについて、積極的に導入した企業では社会保険加入者が大幅に増え、労働時間の確保が進んでいます。ライフコーポレーションの場合、既に700名程度が支援強化パッケージを活用して就労時間を延長しています。企業のスタンス・考え方次第では有効な施策になると判断しています。本来であれば「税と社会保険制度の抜本的な改革」を望むところですが、抜本改革まで時間を要するのであれば、「労働時間を延ばして厚生年金に加入したい」と考えている労働者、企業の背中を押すために「労働時間延長メニュー」を「つなぎ制度」として延長すべきと考えます。

高橋 人手不足への対応が急務となる中で、「年収の壁」を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、2023年10月から、当面の対応策として「年収の壁・支援強化パッケージ」の施策が行われています。岩崎会長がおっしゃる「労働時間延長メニュー」【図⑧】については、もともと「年収の壁・支援強化パッケージ」が作られる前からキャリアアップ助成金の「短時間労働者の労働時間延長コース」として順次充実されてきたものですし、労働時間の延長を後押しするという、シンプルで分かりやすい助成金だと思います。

5.年金制度改正で議論されている諸課題について

◆在職老齢年金制度の見直し、標準報酬月額の上限の見直し（高所得者が払う保険料の上限見直し）

高橋 在職老齢年金の制度は、賃金と老齢厚生年金の合計額（基礎年金は対象外）が、支給停止調整額（2024年度は50万円）を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1の割合で停止する仕組みです。現状の制度は高齢者の働く意欲に影響を与えていますし、支給停止の基準に該当すると、繰下げ受給をしても増額とらないので残念に思う方が多いです。本制度は撤廃するか、基準を大幅に引上げる必要があると思います。

本制度を見直すと、年金の財源を多く使うことになるので、将来の受給世代の年金給付水準を低下させてしまうことを懸念する意見があります。そうならないように、年金財政を改善する別の施策と組み合わせることが考えられます。具体的には、標準報酬月額の上限の見直しです。この場合、上限に該当する方の将来の老齢厚生年金が増加することに加え、年金財政が改善し、将来の受給世代の給付水準も上昇する効果があります。

【図⑧】

年収の壁・支援パッケージ キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

1 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上を追加支給（社会保険適用促進手当など）	1年目 20万円
②賃金の15%以上を追加支給（社会保険適用促進手当など）3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

3 併用メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上を追加支給（社会保険適用促進手当など）	1年目 20万円
②労働時間延長メニューのいずれかの取組	2年目 30万円

2 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	-	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

※2025(R7)年度末までに対象となる労働者の方に 被用者保険の適用を行った事業主が対象となります。
(注)助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3／4の額。

ただ、この論点は大きな課題なので、2025年の制度改正には議論が間に合わないようで、今後の検討課題となっています。

2024年の年金財政検証では、厚生年金(報酬比例部分)に比べて、基礎年金の年金水準の調整が長期化し、基礎年金の将来の水準低下が懸念されています。厚生年金(報酬比例部分)と基礎年金の調整期間を一致させることにより、基礎年金の過度の水準低下を防ぐことが検討されています。

岩崎 基礎年金の拠出期間延長にも賛成します。基礎年金の保険料拠出期間を、現状の40年から45年に延長することについては、平均余命と就労期間が延びていますし、拠出分に見合って基礎年金が増額する仕組みであること、また全体として所得代替率の引き上げにつながることから賛成です。

マクロ経済スライドの調整期間の一致にも賛成します。調整期間の一致は、マクロ経済スライド調整の期間を早期に終了させて所得代替率の低下防止につながります。さらに、基礎年金の低下を防ぐことは、ほぼすべての人の年金の低下防止につながるためです。

◆第3号被保険者制度について

岩崎 1985年の年金改正で制度化された「第3号被保険者制度」については、専業主婦や短時間労働者であることを前提としており、適用拡大が進む中で、現在、第3号被保険者は縮小されつつあります。また「第3号被保険者は保険料を負担していないのに年金が貰えるのは不公平であり、制度自体を廃止すべき」という意見も少なからずあります。

しかしながら、第3号被保険者には介護や育児にかかわる方や病気で働けない方などが含まれています。また「不公平論」もその多くは制度の理解不足によるところが大きく、まずは制度の目的を丁寧に説明することが重要と考えます。その上で、これまで同様に被用者保険の適用拡大を進め、対象者を段階的に縮小していくことが望ましいと考えます。

高橋 おっしゃるとおり、第3号被保険者制度については、公平でないという意見もありますが、公的年金制度は「1人当たり賃金が同じ世帯であれば、片働きでも、共働きでも、単身世帯でも、1人分の保険料負担と年金額は同じ」という構造になって

おり、その観点でみれば公平な仕組みです。また、2004年の改正で、厚生年金保険料は夫婦が共同負担したものであるという基本認識が法律上規定されましたので、第3号被保険者は保険料を負担していないのではなく、配偶者が負担した保険料で賄われていることが法律上も明確に整理されています。第3号被保険者制度については様々な意見がありますが、被用者保険の適用拡大を進めることで、第3号被保険者の対象者を減らしていくという方向については議論が一致しています。

◆兼業・副業への対応について

岩崎 働き方が多様化し、個々人が自分自身の好きな時間・場所で働く世の中へ変化しており、短時間、複数事業所で働く方が増加しています。一般社団法人スポットワーク協会の調べによると、スポットワークのアプリ登録会員は、協会正会員6社の単純足し合わせて約4,400万人(2024年2月時点)を超え、この数字からも掛け持ちワークの需要が高まっていることがわかります。またその半数は、正社員など他社で主たる給与を受給している方々という実態があります。今後、雇用形態によらず、こういったニーズは加速していき、事業者の事務負担も増大することが予想されます。

兼業・副業の労働者の労働時間や社会保険加入の有無などについて、手間なく把握できる仕組み、具体的にはマイナンバー制度の活用といったDX推進が望まれます。税や社会保険の捕捉・徴収については、雇用主だけでなく社会全体での手段の見直しが必要です。

高橋 その人のメインの仕事で十分な生活費と働きがいを得られることが、一番幸せだろうと思いますが、働き方やライフスタイルが多様化し、兼業や副業も増えています。現在の社会保険の仕組みは、安定的な雇用関係を前提に制度設計されていますが、兼業や副業の場合にも合算して適用できるよう今後見直していく必要があると思います。デジタル社会化が急速に進む中で、現行の制度や仕組みにとらわれず、DX推進の観点から見直していく必要があります。

6. 少子高齢化が進んでも年金制度が大丈夫な理由とは

岩崎 被用者保険の適用拡大を進めるべき理由として、パート従業員のみなさんには適用拡大で将来の年金が増えるというメリットを説明しています。ただ、現場で説明をしていると、「少子高齢化が進む中で、将来の年金制度はそもそも大丈夫なのか?」と心配する声が多く聞こえてきます。その点、本当のところはどうなのでしょう?

高橋 少子高齢化が進み、65歳以上の高齢者割合は今後も確実に上昇を続けますから、「年金をはじめ、社会保障制度が維持できないのではないか」と心配する方は多くいらっしゃると思います。年齢区分を65歳で固定し、「高齢者1人を支える現役世代の人数」という従来の視点で見ていると不安になると思いますが、年齢区分を固定せず、「非就業者1人を支える就業者の人数」という視点で見ると、現在の方が以前よりも支え手が増えていきますし、今後もあり

「雇用と社会保障に関する検討会」の提言から発信したいこと

岩崎 各省庁の連携による、制度の簡素化は強く求めていながらも、やはり、雇用側も客観的なデータをもとに従業員の皆さんに説明し、従業員の皆さん自身も、自分の将来を支える制度を理解しようという姿勢を持つことが重要です。

多様化する働き方のニーズに合わせ、公平・中立・簡素な「税と社会保険の抜本的な改革」を推進すること。そして、DXによって労働時間の把握や、税と社会保険料の徴収方法を合理化し、企業は生産性を高め、一人ひとりがニーズに応じて働くことを可能として労働力不足を解消すること。これが、わが国の競争力と生産性を高める道だと考えます。

具体的には

- **社会保険については、企業規模・事業内容・事業形態(法人・個人の区別)を問わず、週の労働時間が一定時間を超える場合には一律「被用者保険」の適用とする。**
- **住民税・所得税の課税最低額は、1995年までは物価や賃金などの上昇に応じて引き上げられてきたが、以降は**

変わりません。女性や高齢者の就労が増えたからです。年齢区分にとらわれない「全世代型の社会保障」が大切です。

平均余命の伸びに伴い、これまですでに、厚生年金の支給開始年齢も、定年等の制度も、55歳から60歳へ、60歳から65歳へと引き上がってきました。これに伴って、保険料の標準的な拠出期間も、32年から40年、45年へと伸びてきました。これにより、保険料の拠出期間と年金の受給期間のバランスが確保されています。

また、今回の財政検証で初めて作られた「分布推計」は、実際の加入記録(1/5抽出)を元に、就労期間や賃金の伸びを反映した65歳時点の年金水準をシミュレーションしたもので、若い世代の年金水準が減らないこと、女性の年金水準が向上していくことが視覚的に示されており、これを見ていただければ、若い方の不安を払拭できると思います。

- **変更されていない。2002年度比で約1.5倍になっている最低賃金の大幅な上昇を反映し、物価や賃金の上昇分に応じて課税最低額を引き上げるとともに、現在の住民税非課税世帯への各種の優遇処置も同じく収入条件を引き上げる。**
- **企業や公務員の「配偶者手当」が、就業調整の要因の一因となっていることから、配偶者に係る扶養手当を廃止又は縮小し、子に係る扶養手当を増額するなど、労使の話し合いの中で見直しが進むよう促進する。**
- **マイナンバーカード等を活用した「税と社会保険料の徴収」についてのDXを推進する。**

上記施策の結果、新たに創出される労働時間によって企業の競争力を高めるとともに、生産性の向上や合理化による削減コストを今後増加する有期雇用者の報酬の引き上げ原資とすることで、内需の拡大にも、また、企業間の競争環境に中立的な社会保障制度の維持・継続にもつながるものと考えます。

