

## インタビュー 元厚生労働省年金局数理課長 坂本純一氏に聞く

### 事業主は人を雇う以上、社会保険料の負担は当然の義務

年金制度改正法（令和2年法律第40号）が施行され、令和6年10月の被用者保険の適用拡大（企業規模50人超の企業で働く労働者への適用）を残し、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大など、さまざまな改正が行われてきた。社会保障審議会年金部会では、次の改正に向けて被用者保険の更なる適用拡大、障害年金制度、遺族年金制度、加給年金制度の見直しなど社会経済状況に見合った改正を求めて議論が進められている。なかでも、意見の多い被用者保険の適用拡大について、元厚生労働省年金局数理課長の坂本純一さんにお話を伺った。



#### 【プロフィール】

〔坂本純一（さかもと・じゅんいち）〕1975（昭和50）年東京大学大学院修了（数学）、厚生省入省、1999（平成11）年年金局数理課長、2004（平成16）年厚生労働省退官、野村総合研究所入社、2017（平成29）年同退社。現在、JSアクチュアリー事務所代表、（公財）年金シニアプラン総合研究機構特別招聘研究員などを務める。

（以下、敬称略）

## 非正規の人でも同じ労働者として退職後の所得保障を考えるべき

——前回インタビューさせていただいたときには、年金の制度改正全般についてお聞きしたのですが、今回は議論が集中することの多い被用者の適用拡大について、テーマを絞ってお話しをお聞きしたいと思います。被用者の適用拡大といいますと、短時間労働に対する適用、個人事業主への適用、フリーランスやギグワークの人たちへの適用拡大が挙げられていますが、最初に、短時間労働者の適用についてお聞きします。短時間労働者の適用要件には労働時間、賃金、企業規模とありますが、企業規模要件についてはどのようにお考えでしょうか。企業規模要件は撤廃すべきという意見が多いようですが…。

**坂本** 基本原則として企業規模要件は撤廃すべきでしょう。短時間労働者には、正規職員になれなかったために非正規になっている人が多いわけです。自分のライフスタイルを考えて短時間労働者を選択した人もいますが、就職氷河期には多くの方が正規職員になれませんでした。このような経済の大きな流れは、中国の経済が伸び始めて、非常に安い労働力でいろいろなものを生産するようになった。日本のものはどうしても高い。そのため、中国に生産拠点を移して人を採用する企業が増えたのですが、日本で生産する企業も、非正規の形で日本人を雇って労賃を安くして国際競争力を保つという流れがあったわけです。

それは非常に厳しい言い方をすれば、日本は、せっかくこれまで経済成長する努力をしてきて、先進国並みの給与を払うことができていたものを、また発展途上国並みの給与に戻す選択をしたということです。ある意味で、そのような選択を余儀なくされたものですが、一方では付加価値の高いものの生産に切り替えて給付水準を維持するとか、生産のプロセスに創意工夫を加えることをしなかった事業主の責任があると思います。

こうした流れのなかで、できるだけ事業所負担を少なくするために事業主が考えたことが、社会保険の適用を免れて労賃を安くしようとする動きだったわけです。その考えは誤っていません。非正規であっても働いている人には、最低限の給与が支払われていなくてはなりません。その給与のなかに、サラリーマンとしての年金保険料が入っていなければなりません。

サラリーマンは会社を退職すれば収入が入ってこない。それを年金で所得を保障するという趣旨が公的年金制度には非常に重要な柱としてあります。その意味で、非常に原則的な言い方をすれば、非正規だから厚生年金の適用をしないのは誤りだと考えます。事業所の規模にかかわらず、例えば2~3人の従業員の町工場でもきちんと厚生年金の適用をしているところはあります。つまり、非正規の人は、それが被用者としてのライフスタイルなのだから、厚生年金の適用をすべきだというのが原則だと思います。

——ということは、企業規模要件を51人以上にとどめずに、次の改正では他の要件も含めて、すべて撤廃すべきだということでしょうか。

**坂本** 全部撤廃すべきでしょう。

## 事業主の財政力に関わらず保険料の支払いは義務

——ここまで企業規模要件が段階的に拡大してきたのは、いわゆる事業主負担の激変緩和対策だったと思うのですが、そのことについてはどう思われますか。

**坂本** そこは本当に難しいところです。事業主が人を雇う以上、保険料を払う責任があることは先ほど申し上げました。それならば、事業主の財政力にかかわらず義務であると言わざるを得ないでしょう。厳しい言い方になりますけれども、それが払えない事業主は、事業主としての役割が果たせないのだから、退場してもらうしかない。

オランダなどでは、労働協約が非常に厳しい結ばれ方になっています。一方で、日本の労働協約は柔軟性があり企業内組合という形になっています。だから日本の場合、労働組合も事業主の懐状態を勘案して、会社がつぶれるよりは給与が低くなっても頑張っていきましょう、と妥協するところが多かったわけです。でも、オランダなどでは給与の支払いに対して非常に厳しく、個別の事業主ではなく、職種を雇用する事業主の連合体との労働協約で対応しています。いったん決まった以上は払わないといけないということから、ヨーロッパの場合は、比較的早く短時間労働者の賃金は正規雇用と同じ水準になりました。時間が短い分だけ給与も低いという状態になっていますが、今は日本のような問題は起こっていないと思います。日本の場合は柔軟性があり過ぎて、良くなかった面があるのではないかと思います。

2000年以降の企業が決まって支給する給与平均や現金給与総額を並べてみると、2000年ぐらいがピークで、それ以降ずっと減っています。この頃ようやく、名目賃金だけは伸び始めました。ただ、実質賃金に直すとまだ低い状況が続いています。それぐらい日本の労働組合も事業主に対して理解を示し過ぎた面もあるのではないかと思います。しかし、それは自分たちの雇用の維持にも関わっていますから、なかなか難しいところだったわけですけどね。

### 被用者保険適用拡大の経緯

(実施年月)

#### ◎平成28年10月

従業員数500人超の企業等で働く「①週所定労働時間が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、④学生は適用除外」の要件を満たす短時間労働者への適用が実現。

#### ◎平成29年9月

従業員数500人以下の企業等について、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大を可能とする。また、国・地方公共団体は、規模に関わらず適用とする。

#### ◎令和4年10月

「勤務期間1年以上」の要件を撤廃、従業員数100人超の企業等（令和4年10月施行）、従業員数50人超の企業等（令和6年10月施行）まで適用拡大。個人事業所について士業に適用拡大。

#### ◎令和6年10月

従業員規模を50人超規模の企業等まで適用拡大される。

## 同じ非正規雇用でも3号被保険者と1号被保険者を分けて考える

——年金制度は、雇用した人たちの退職後の生活をきちんと保障するための社会保険の仕組みを構築しましたが、中小企業は保険料負担が難しいから、企業規模要件を設けました。そうは言っても、人を雇うからにはきちんと社会保険に入るべきだという考えが強くなってきました。

ところが、働く人たちは、「年収の壁」ということがよくいわれますが、自分の労働時間を削減して社会保険に入らないように調整する人もいます。事業主は、人手は欲しいが、結局、人は来ないし来ても時間調整をしてしまうからさらに人手不足に陥ってしまう、そんなアンバランスも起きてしまっているように思いますが、いかがでしょうか。

**坂本** そこは3号被保険者と1号被保険者を分けて考えなければならないと思います。3号と1号では利害関係が全然違います。かつて、ある先生が講演会で、「非正規の労働者からアンケートを採ったら、給料が低いことについて文句は出ていない結果になっている」と言ったんですね。それで私が「それは3号と1号を区別しましたか」と質問したら、「一緒にやっている」と。



そこには、専業主婦だけれども少しパートをやって小遣いを稼ぐという人が入っていて、給料が上がるたびに自分が3号でなく1号になったり、あるいは2号になったりして保険料負担をしなければいけないようになるのは嫌なので、年収を低く調整してしまうわけです。それは、本当に自分で生活していかなければいけない一部の人にとってはむしろ逆の要望でしょう。それをきちんと区別して考えなければ制度は混乱します。そのことが、まだ一般的に浸透していないという印象があります。

——自分で就労調整をする人は扶養の枠から外れないようにすることが一番大きな判断基準になっています。そのことについて、政府は、3年という期限を決めて逆転が起こらないような形での補助を出すような仕組みを検討するといっていますが、それは過渡的にやむを得ないことでしょうか。

**坂本** そうですね。過渡的には要るのでしょうか。ただ、果たして効果的な措置が構築できるか、技術的に難しい問題をはらんでいます。最低賃金も引き上げられましたので、時間的に急がないといけない面もあります。

——そうすると、やはり3号問題もこれを機に適用拡大に合わせてしっかり検討していかなければならないということでしょうか。

**坂本** そうですね。3号の制度は、できたときには非常に歓迎されたんですね。離婚した女性が無年金になるのを防げるわけですから。ところがしばらく経つと、働いている女性のなかから、「同級生のA子さんは働かなくて国民年金が支給されているのに、自分は働いて保険料を納めてやっと年金がもらえる程度なのはおかしい」という人が出てきたわけです。厚生年金の報酬比例の分だけ少しは多いけれども、定額分は同じ額しかもらえないという働く女性からの不満が出始めました。そのうちに男女平等問題と合わさって、この問題は非常に複雑な構造になってきました。

## 収入の壁は取り除くことができるか

——今回の適用拡大の議論は、企業規模要件の撤廃をして被用者として働いている人にはすべて適用するべきだ、ということが焦点になっています。そうしたところ、年収の壁があるから就労調整する人たちが出てきて、社会保険がうまく機能しない部分が出てきました。しかし、負担に応じて給付を受けるという社会保険の原理で考えれば、収入が少ない人は少ないなりの負担をして負担に応じた形での給付、すなわち社会保険の原理に合わせた形で適用拡大も進めていくという考え方もあると思いますが、いかがでしょうか。

**坂本** そこはそういう形で過渡的に補助金があるかもしれないけれども、何としてでも補助金で年収の壁を克服しながら、人々が年収の壁といった考え方が出てこないような思考形態になった上で、非正規の適用拡大を定着させるべきだと思います。

——年収の壁は、補助で賄うことで撤廃できるということですか。

**坂本** それだけでは撤廃できない面はあると思いますが、まずそういう年収の壁という意識を持たないようにしてもらうことが重要だと思います。3号から別の種別に移るときにできるだけスムーズにするような何か手だてを考えないといけないのでしょうか。例えば、3号から2号に移るときには保険料負担が発生するわけですが、保険料負担の分、手取りが少なくなることについて、手取りが少なくなっても年金がきちんと出ることを理解してもらうように、その理解が得られるまで、過渡的に何か補助金を付けるようなことをせざるを得ないのかもしれないかもしれませんね。一方で、ドイツのように事業主負担分は、給与支払総額に保険料率の半分を掛けて算定することも考えられます。



——いま3号の人も将来のことを考えたら、自分で保険料を払って年金をもらえるようにしたほうが自分のためにいいと思いますが。

**坂本** 長い目で見ればそのとおりだと思うのですが、おそらく、今の3号の人は夫の給料が高い人が多いんですよ。生活費は充足しているから、当面のお小遣いが欲しいというわけです。しかし、このことが非正規の人の生活水準向上の足をひばっているという自覚が必要です。

——ただ、今の働き方を見ると、女性は共働きでどんどん社会で仕事をしていますし、年収も上がっています。そういう状況を見ると、3号という言葉自体が無意味になってくるのではないかと思います。いかがでしょうか。

**坂本** そうですね。若い世代はだいたい共働きが多くなっていますよね。それが多くなってくると、この問題も終息すると思います。

## 厚生年金保険にも本人負担の保険料免除の仕組みをつくるべきか

——厚生年金保険制度にも、国民年金制度のように、厚生年金の自己負担分の保険料について、申請による免除制度を作るというのはどうでしょうか、事業主については事業主負担を義務化するけれども、働く本人の自己負担分には免除措置を導入し、追納が無ければ、年金給付は事業主負担分だけの給付を行う制度設計の考え方についてはどのようにお考えですか。

**坂本** まだそこはよく論点が整理できていないのですが、一方では最初のほうで述べた報酬の原則論に反するようにも思えます。他方で、背に腹は代えられないということになりますと、検討の余地はあるかもしれませんが、厚生年金保険料の本人負担分を申請により免除する措置は、一つの可能性ではあると思うのですが、第1号被保険者の場合との整合性や、他にも何か抵触しないか、もう少し精査する必要があると思います。ただ、免除を受ける人の年金が低くなってしまいうわけですね。若いときに収入が低い人もいずれは高くなる可能性もあるだろうから、追納の制度も設ける必要があるでしょう。

——国民年金の免除制度のように、免除されているなかでも支払った部分については年金給付に反映されるという形を厚生年金保険にも導入する制度設計上はあるのでしょうか。あるいは、社会保険の考え方のなかでそのような考え方はあまり取り入れられにくいところがあるのでしょうか。

**坂本** 制度設計としてはあると思うのですが、もう少し何か他との関連で問題点がないか精査する必要があるような気はします。国民年金の免除制度との整合性を考えなければいけないと思います。

## フリーランスで働く人の適用はどうするか

——適用拡大は、3号制度という、妻はうちにいるという昔の日本社会の家族や家庭の在り方を引きずっており、今の流れに合っていないような気がします。さらに、今、正社員にならずにフリーランスやギグワークで働く若い人も増えていると思うのですが、そういう人たちはどう適用していけばいいのでしょうか。

**坂本** これもまた難しい問題です。フリーランスと言いながら雇用的自営といいますか、一つの企業に雇われているのと同じ指揮命令系統になるというケースがあるわけですね。例えば建築士の資格を持っている人が設計事務所を開いているときに、いろいろなところの仕事を受け持つというのならいいのですが、一つの企業と契約して企業の指図を受けながら仕事をやっている場合には、雇用関係になるのではないかという指摘もあるわけです。

そうすると、事業主は対価として一定の契約で決めたお金を払っているかもしれないけれども、そのなかに厚生年金の適用も含めるべきではないかと思います。例えばK運送会社の配送を手伝っている会社の人で、この人はK運送会社としか契約していなくて荷物は配送しているだけけれども、一応、自営業ということで契約はあくまで業務契約だという形になっているケースがありますよね。

結局、雇用関係を結んでいるといういろいろ大変だから、先ほどのような雇用的自営に変えるということでしょう。それは、きちんと給料を払いたくないからそういうことを考えるわけです。これは許されないのではないのでしょうか。

雇用的自営になっているフリーランスの人については、むしろそういう契約が違法であるということにまで発展する可能性はあるのではないかという気がします。そういう人の声は弱いですからね。事業主に契約しないといわれたら、承諾しないとクビだと言われたのと同じですから。これらの人が集まって組合をつくり、事業主、あるいは事業主団体と交渉していく必要があります。

——1対1の事業契約だということで済ませようとして、雇用契約ではないという形をとっても、実態的に労働者だという人には社会保険を適用していくというのはどうでしょうか。

**坂本** 社会保険の給付が必要な人を排除しないということですね。それはこれからの議論でしょう。裁判所がそういう判例を出してくれば良いのですが、事業主の事業のことを考えたらなかなか難しい面はあるのでしょうか。でも人間を隷属化させるようなことをしては駄目です。労働問題は本当にいろいろな側面があるから、一面だけでは判断できないとは思いますが。事業主は、フリーランスの人を雇用者として扱うよりも、普通の自営業者として扱ったほうがいいのでしょうか、契約の形がそうである以上、国としてもそこに踏み込めないのです。そこが悩ましいところで、ただ実態はそうではないですね。繰り返しになりますが、該当する人々が組合をつくって事業主と交渉する必要がありますね。

## 実態を変えるのではなく、変わった実態に制度が合わせる

——年金制度の基本的な概念は、老後や障害や遺族に対する生活保障の社会保険ですから、生活実態、就労実態を踏まえて対応の仕方を考えれば、給料をもらっている人は応分の負担をし、その負担量によって給付額が変わってきます。そうであれば、労働者や雇用側の在り方を議論するのは主客転倒のようにも思いますが、いかがでしょうか。

**坂本** 生活実態や就労実態の条件が与えられている下で、年金制度を運用するわけですからね。実態が変わったのなら、受け皿を実態に合わせて制度を変えていくのが原則だと思います。

——本日はどうもありがとうございました。