

多様性を包摂する 「公平・中立・簡素」な 社会保険制度への抜本改革を

年取の壁タスクフォース
座長／菊地 唯夫

(インタビューは10月3日に実施)

経済・社会活動の正常化に伴うサービス需要の回復や時給の上昇に伴い、短時間労働者が税・社会保険の扶養の枠から外れることを忌避して行う就業調整の時期が早まっている。サービス産業の人手不足が深刻化する中、10月に開始された新たな支援強化パッケージの評価と中長期的な改革の方向性について、菊地唯夫座長が語った。

第3号被保険者制度が生む 就業調整という「ゆがみ」

本会は7月末に年取の壁タスクフォース(TF)を立ち上げ議論を開始しましたが、直後の8月、岸田文雄総理は「支援強化パッケージ」を10月から開始すると発表しました。

サービス事業を展開する私も、昨年夏ごろから問題の深刻さを感じていました。人手不足が顕著になり現場と背景を探ると、社会保険の扶養から外れるのを避けるために就業調整をするパート・アルバイトさんが多いと分かりました。いわゆる「年取の壁」です。1986年に当時の働き方・家族形態を前提に設計された年金制度が維持され、経済・社会の変化に対応できていないことが生んだ「ゆがみ」だと思います。

パッケージの改善を続けるとともに 社会保険に加入するメリットを発信

支援強化パッケージは深刻な人手不足に対応する緊急避難的措置としては時宜を得ていますが、中長期的な抜本改革の方向性を示さずに実施すること

は、弥縫策と言わざるを得ません。3年の期限内にも使い勝手を改善し、実効性を高め続けることが必要と考えます。実際に何社が手を挙げ、どれだけ第3号被保険者が第2号に移行したのかなどパッケージの効果を可視化・検証し、課題を迅速に見直さなくてはなりません。手続きのオンライン化の早期実現や添付書類簡素化も求められます。

同パッケージは一定規模以上の企業で働き、いわゆる「106万円の壁」に直面する第3号被保険者には社会保険への加入を促す一方、中小企業で働き「130万円の壁」に直面する方には、年取130万円を超えて働いても社会保険への加入を免除するという、真逆のメッセージを発信してしまっています。

例えばパッケージの実施と同時に、猶予期間後は一律に「壁」を大きく引き下げる旨を伝えていけば、第3号被保険者やそのご家族もいずれ加入するのであれば、このタイミングで社会保険に加入し、壁を気にせず働く意思決定ができるでしょう。なぜ社会保険に加入した方が良いのか、そのメリットもきちんと説明する必要があります。

菊地 唯夫 座長

ロイヤルホールディングス 取締役会長

1965年神奈川県生まれ。88年早稲田大学政治経済学部卒業、93年フランスESSEC経済商科大学院大学卒業。88年日本債券信用銀行入行。2000年ドイツ証券会社東京支店入社。04年ロイヤル入社。09年取締役管理本部長兼総合企画部長兼法務部長、10年取締役社長、16年取締役会長(兼)CEO、19年取締役会長。2023年5月経済同友会入会。年取の壁タスクフォース座長、サービス産業活性化委員会委員長。

2019年に公表された年金財政検証によれば、マクロ経済スライド終了時の基礎年金の所得代替率は26.7～21.9%であり、基礎年金だけでは老後が厳しいことが明白になっています。そのため今、第2号被保険者となって企業と折半で保険料を支払い、将来、基礎年金に加え報酬比例年金を受け取れるようにする必要があります。

低所得で苦しい生活を送る高齢者を増やさないためにも、少しずつ適用拡大を図るだけでなく、年取の壁を大胆に引き下げ、第3号被保険者から第2号被保険者への移行を促すべきです。第1号被保険者も、現在の定額負担は低所得者にとって負担が大き過ぎるため、マイナンバーなどを活用して可能な限り所得を捕捉し、報酬比例の保険料体系に変えるなどの改革が必要と考えます。

総理直轄の「国民会議」で 抜本改革を強力に推進

政府は所得代替率の見通しや複雑な社会保障・税制度について、正確で分かりやすい情報提供をするべきです。その上でパッケージが終了する3年後、



意見概要(10月3日発表)

いわゆる「年収の壁」問題への対応について ～支援強化パッケージの評価と社会保険制度の中長期的な改革の方向性～

経済・社会活動の正常化に伴う対人サービス需要の回復と賃金引き上げの動きに伴い、短時間労働者の就業調整が早期化している。サービス産業を中心に人手不足が深刻化し、需要が顕在化しているにもかかわらず、営業時間の限定などサービス供給を一部制限せざるを得なくなりつつある。また2023年度の最低賃金は全

国加重平均で初めて1,000円を超え、さらなる賃上げは就業調整の一層の早期化と人手不足の深刻化をもたらすことから、政府は若い世代の所得向上に向けた取り組みの一環として、支援強化パッケージを施行することを決定した。経済同友会として、同パッケージおよび抜本改革に対する考え方を示す。

意見のポイント

I. 現状認識

●制度上、年金関連の「壁」は106万円および130万円だが、日本スーパーマーケット協会の調査によれば、パートタイム労働者の8割超が103万円以下に就業調整。社会保険料負担への忌避感、家庭内に性別による伝統的な役割分担意識が残っていること、税と社会保険料を合わせると「壁」が複数あるため、制度改革を把握し切れないといった理由が大きく、短時間労働者のみならず経営者、現場責任者への税・社会保険制度に関する啓発が極めて重要。

II. より正確な情報の提供に向けて

●報酬比例年金の必要性 政府は基礎年金の所得代替率の見直しと報酬比例年金の必要性を平易に説明することで、やみくもな年金不安を防ぐとともに、社会保険料負担への忌避感を低減すべき。「壁」の引き上げを提案する声も聞かれるが、報酬比例年金の加入条件引き上げは、短期的な保険料負担を回避できる半面、将来、報酬比例年金を受け取る機会を奪い、低所得の高齢者を増やすことを意味するため、国として選択すべきでない。

●名寄せの必要性 二つ以上の事業所で働く短時間労働者の場合、通算すれば週の所定労働時間が20時間以上かつ賃金月額が8.8万円以上であっても、事業所単位で見えずれかを満たさない場合、健康保険・厚生年金保険の被保険者になれない。マイナンバーを徹底的に活用し、週20時間未満・賃金月額8.8万円未満の労働者についても、名寄せを柱とした執行の見直しをすべき。

III. 支援強化パッケージについて

●パッケージの評価 就業調整の大きな要因の一つである社会保険の「壁」を超えるための緊急避難策が講じられること自体は時宜を得ている。一方、3年間の支援強化パッケージはあくまで弥縫策に過ぎず、「年収の壁」問題の実態と複雑な背景を鑑みれば、実効性が十分に発揮されるかは不透明。

●今回の施策はいずれも時限的な措置で、中長期的な抜本改革の方向性が早期に示されない限り、期間終了後には再び就業調整が始まり人手不足が深刻化する可能性がある。

●106万円の壁に対する施策は社会保険への

加入を促すものである一方、130万円の壁については加入を免除する措置であり、同じタイミングで逆方向のメッセージを発しているため、中長期的にどちらに向かう心構えが必要なのか、働く個人にとっても企業にとっても分かりにくい。

●複雑な年金制度に関する正確な理解の浸透や、第3号被保険者の家庭内の性別役割分担などの意識の変化には時間を要する。3年間という期限の中で同パッケージの実効性を徐々に高めていくため、開始にあたっては、パッケージの効果をタイムリーに可視化・検証するためのデータ収集・分析・公表の枠組みを整え、施行1年目で明らかになった制度上・執行上の課題は2年目以降、速やかに改善することを徹底すべき。

●手続きの効率化 キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースはスキームの内容が複雑であり、短時間労働者と現場責任者が制度を十分に理解し、個々の事情を踏まえた判断がしやすいよう丁寧な周知を期待する。また、キャリアアップ計画の提出と毎年度の支給申請が求められているが、過度な事務負担とならないよう手続きの簡素化を求める。

●抜本改革に向けて 3年という時間的猶予を無駄にすることのないよう長期的な視座に立ち、社会保障、税、雇用・働き方といった多岐にわたる課題について、抜本的な制度改革の方向性を積極的に議論し結論を得るための、経済界、労働組合、有識者などからなる総理トップの新たな国民会議を内閣官房に設置すべき。

●家族手当などの見直し 短時間労働者の配偶者所属企業において家族手当などの支給基準に配偶者の年収制限があり、こうした福利厚生がいわゆる「壁」の効果を強めてしまっている側面もある。近年、手当の見直しを進めている企業も増えており、引き続きこうした制度の改善に取り組んでいく。

IV. 抜本的な制度改革について

意見本文参照

今と同じ状況に戻さないために、長期的な視座に立ち、社会保障、税、雇用・働き方といった課題について、抜本的な制度改革の方向性を精力的に議論し結論を得るとともに、強力に推進、実行するための、総理直轄の「国民会議」を速やかに設置すべきと提案します。

少子・高齢化が進む中、構造的な人手不足は深刻化する一方です。家族形態や働き方の多様化も進むと思いますが、それに応じて複雑な社会保険制度を用意するのではなく、簡素な制度で多様性を包摂し、雇用や働き方をゆがめない制度への抜本改革が必要です。

企業にも果たすべき役割があります。企業によっては配偶者手当、家族手当などに年収制限があり、「壁」の効果を補強してしまうケースもみられます。第2号被保険者の保険料の半分は、企業が負担します。働く人が将来安心して豊かな生活を送れるように社会保険への加入を促すことは、「人的資本投資」の一環ではないでしょうか。私たち経営者には、より多くの従業員が社会保険や厚生年金に入れる環境を整えることが求められています。

詳しくはコチラ

