

## 130 万円の壁（８）保険料調整制度の背景は

政府の「年収の壁」の対策は、キャリアアップ助成金だけではありません 2026 年 10 月には「保険料調整制度」が導入されます<sup>1</sup>。おおまかにいえば、新たに第 2 号被保険者となる人について、社会保険料の本人負担を最大で半分に軽減し、可処分所得の低下を和らげる仕組みです。ただし、新規の第 2 号全員ではなく、小規模企業で働く賃金水準の低い労働者に限定され、かつ、3 年間に限られます（図表 1）。ほかにも、後に述べるように条件がつきます。これは、2025 年通常国会で成立した年金改正法で決められました<sup>2</sup>。今回は、厚生年金保険の適用に関するポイント 3 点のおさらいを通じて制度導入の背景を探り、次回、論点を整理します。

（図表 1）保険料調整制度

### 社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者への支援

- 企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者に対し、**3 年間事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的な措置**を実施します。
- 事業主が追加負担した保険料について、**国などがその全額を支援**します。

| 月額賃金（標準報酬）<br>（年額換算）     | 8.8万<br>（106万）  | 9.8万<br>（118万）  | 10.4万<br>（125万） | 11万<br>（132万）   | 11.8万<br>（142万） | 12.6万<br>（151万） | 13.4万<br>（161万） |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 労働者の負担<br>（3 年目は軽減割合を半減） | 本来の負担の<br>25/50 | 本来の負担の<br>30/50 | 本来の負担の<br>36/50 | 本来の負担の<br>41/50 | 本来の負担の<br>45/50 | 本来の負担の<br>48/50 | 本来の負担の<br>50/50 |

※労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

（資料）厚生労働省「年金制度改正法が成立しました」[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00017.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html)より抜粋。

1 つは、短時間労働者に関する被用者保険適用（第 2 号になる）基準は、企業規模の大小によって 2 通りあり、小規模企業の方が、パート主婦は被扶養の範囲内でより長時間働けるということです<sup>3</sup>。雇う側も、賃金の約 15% に及ぶ社会保険料の事業主負担を払わずに済みます<sup>4</sup>。理屈ではなく、小規模企業への配慮でしょう。

企業の大小は従業員規模 50 人が分岐点です。まず、50 人以下の場合、被用者保険適用基準は、週所定労働時間および月所定労働日数が正社員の 4 分の 3 以上となっています。週所定労働時間は 25 時間ぐらいでしょう。

<sup>1</sup> 日本年金機構「保険料調整制度のご案内」

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/hokenryochosei.html>

<sup>2</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00017.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html)

<sup>3</sup> [https://nenkindb.jp/130 万円の壁（4）106 万円との比較/](https://nenkindb.jp/130万円の壁（4）106万円との比較/)を参照

<sup>4</sup> <https://nenkindb.jp/厚生年金保険（負担）事業主負担の経済的性質/>を参照

次に、従業員 51 人以上の場合、被用者保険適用基準は、ざっくり (A) 所定内賃金月額 8.8 万円以上、かつ、(B) 週所定労働時間 20 時間以上となっています。なお、従業員 51 人以上の企業は、年金用語で「特定適用事業所」と呼ばれています。

2 つめは、この分岐点の段階的な引き下げが決まっているということです (図表 2)。分岐点は、2027 年に 35 人、29 年に 20 人、32 年に 10 人、そして 35 年に廃止されます (いずれも 10 月)。分岐点の引き下げによって、それぞれ約 10 万人、15 万人、20 万人、25 万人が新たに第 2 号になると推計されています。もっとも、捕らぬ狸の皮算用になる可能性もあります。それまで週 25 時間近く働いていたパート主婦が、パート先の分岐点が引き下げられることによって、夫の被扶養にとどまるため労働時間を週 20 時間未満に抑えるかもしれないからです。第 2 号を増やすはずが、人手不足を招いてしまっては本末転倒です。政府としては、そうした事態は何としても避けなければなりません。

(図表 2) 企業規模分岐点の引き下げスケジュールと対象人数

|          | 企業規模の分岐点 | 対象人数  |
|----------|----------|-------|
| 現在       | 50人      | —     |
| 2027年10月 | 35人      | 約10万人 |
| 2029年10月 | 20人      | 約15万人 |
| 2032年10月 | 10人      | 約20万人 |
| 2035年10月 | 10人以下    | 約25万人 |

(資料) 第195回社会保障審議会医療保険部会 (2025年6月19日) 資料 1より作成。

3 つめは、とはいえ、分岐点の引き下げは恐らく簡単な作業ではないことです。厚生年金保険適用業務はもともと容易ではありません。2010 年に日本年金機構が発足して以降、適用業務は顕著に改善していますが<sup>5</sup>、それでもなお、2026 年 3 月末で未適用の可能性のある事業所が約 13.8 万あると報告されています<sup>6</sup>。

分岐点はこれまでも、2022 年にそれまでの 500 人から 100 人に、24 年に 50 人に引き下げられてきました。とはいっても、引き下げ対象に相当する法人事業所数はそれぞれ 6 万、11 万程度です (図表 3)。従業員規模が小さくなるほど、事業所数は増えます。30 人以上 49 人以下 17 万、20 人以上 29 人以下 23 万、下にいくにつれグッと増えます。財政的な余力も平均すれば企業規模の大小に比例するでしょう。そうした状況下、分岐点の引き下げを進めていかなければなりません。

<sup>5</sup> <https://nenkindb.jp/厚生年金保険（加入1）適用事業所/> を参照

<sup>6</sup> 第 83 回社会保障審議会年金事業管理部会 (2026 年 6 月 4 日) 資料 1-2  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12508000/001707555.pdf>

(図表 3) 従業者規模別の法人事業所数と従業者数

| 従業者規模<br>(人) | 事業所数<br>(万) | 従業者数<br>(万人) |
|--------------|-------------|--------------|
| 500 ～        | 1           | 666          |
| 100 ～ 499    | 6           | 1,135        |
| 50 ～ 99      | 11          | 733          |
| 30 ～ 49      | 17          | 655          |
| 20 ～ 29      | 23          | 550          |
| 10 ～ 19      | 58          | 779          |
| 5 ～ 9        | 78          | 514          |
| 1 ～ 4        | 151         | 340          |
| 合計           | 344         | 5,371        |

(資料)「令和 6 年経済センサス-基礎調査」甲調査、事業所に関する集計－事業所数、従業者数 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200552&tstat=000001223942&cycle=0&tclass1=000001223947&tclass2=000001223949&tclass3=000001223953&tclass4val=0>) を加工して作成。

こうしてみると、前線で戦いに臨む日本年金機構に対し、素手で戦えとも言えない厚労省は、保険料調整制度という武器を届けたと捉えることができます。保険料調整制度の対象は、まさに分岐点引き下げの影響を受ける事業所とされています<sup>7</sup>。なお、保険料調整制度の導入が、分岐点引き下げより一年早い本年 10 月であるのは、任意特定適用事業所も対象に含めるためのようです。現在、従業員規模 50 人以下であっても、任意で (A) 所定内賃金月額 8.8 万円以上、かつ、(B) 週所定労働時間 20 時間以上を被用者保険の適用基準とすることができます。これを任意特定適用事業所といいます。

保険料調整制度は、「壁」問題の根本的解決策ではないことはもちろん、軽減分の費用負担方法をはじめ審議会や国会において異論も多く出ています。次回、制度のそうした論点について整理します。(2026 年 7 月 10 日)

<sup>7</sup> ただし、日本年金機構「保険料調整制度のご案内」では「原則として」と書かれています。