

## 130 万円の壁（９）保険料調整制度の問題点

前回お話ししたように、被用者保険適用基準には企業の大小で２通りあり、その分岐点である従業員規模の段階的な引き下げが、2027 年 10 月から始まります。保険料調整制度は、それを円滑に進めるためのツールと言えます。とはいえ、この制度には問題点を指摘できます。とりわけ重大なのは次の３点です。

第１に、制度の非対象者との間に生じる不公平です。保険料調整制度は、社会保険の根幹である「拠出原則」からの逸脱です。拠出原則とは、端的に言えば、社会保険料を頑張って払うからこそ給付があり、払わなければ給付がないというルールです。保険料調整制度のような例外を設ければ、不公平の発生が避けられません。それは、拠出原則の例外である第３号被保険者の仕組みへの批判をみても明らかです。

例えば、第１号被保険者が保険料免除を受ければ、拠出原則がきっちり適用され、基礎年金が減額されます。あるいは、同じ事業所のなかでも、保険料調整制度の対象者と非対象者とに色分けされます。制度の対象者は必ずしも経済的困窮者ではなく、配偶者が高収入の場合もあるでしょう。非対象者の目に、保険料調整制度は不公平に映り、それは社会保険制度への不信へとつながりかねません。

第２に、財源の正当性に対する疑義です。軽減分の財源は、厚生年金保険と協会けんぽに加入する全事業所と全被保険者の保険料です。単純化すれば、保険料調整制度を利用するスーパーＸ社の従業員の社会保険料の一部を、制度を利用しない、あるいは、できないスーパーＹ社とその従業員が負担するということです。これは、2025 年 5 月 21 日の衆議院厚生労働委員会の質疑で明らかになりました<sup>1</sup>。

階猛委員「（略）そうした支援の財源、これはどこから捻出するのか。支援するに当たっては、年金の保険料だけではなくて医療保険料の分もカバーすると思うんですが、こうした財源をどこから捻出するのか。明確に答弁をお願いします」。

福岡資麿厚労大臣「それぞれの財源ということですが、年金は年金の財政から、医療については医療保険の財政からということでございます」。

保険料調整制度は、強制ではなく事業所の任意であり、第３号であった労働者が第２号に切り替わることによって労働時間が増える恩恵を受けるのはその事業所です。よって、Ｘ社従業員の保険料軽減分はＸ社の自腹とすべきであり、無関係のＹ社とその従業員への負担転嫁は、合理的根拠を見出すのが困難です。実際、国会審議では保険料の流用であるとの批判も出ました。

---

<sup>1</sup> 第 217 回国会 衆議院厚生労働委員会 2025 年 5 月 21 日

<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121704260X01920250521/76>

<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121704260X01920250521/77>

なお、社会保障審議会年金部会では、国会答弁と異なり、X社の自腹であるとの説明がなされていました。24年11月15日の年金部会資料（下記）を見ると、「事業主が被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させる」と記載されています<sup>2</sup>。年金部会の最終とりまとめ<sup>3</sup>では「本特例の導入については賛成意見が多かった」と総括されていますが、当然ながら保険料調整制度を正当化する根拠にはなりません。

#### 就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例の検討の視点

##### □ 現行制度

- 被用者保険の保険料は原則として労使折半であるが、健康保険法（健康保険組合の保険料の負担割合の特例）において、事業主と被保険者とが合意の上、健康保険料の負担割合を被保険者の利益になるように変更することが認められている。  
※ 健康保険は被保険者間の相互扶助に基づく制度であるため、健康保険組合の特例においても、受益者である被保険者本人の負担をなくすこと（労働者0%・事業主100%）は認められていない。
- 厚生年金保険法においては、政府が厚生年金保険を管掌する、つまり、政府が保険者とされており、健康保険法のような保険料の負担割合の特例に関する規定はない。

##### □ 検討の視点

- 被用者保険の適用に伴う保険料負担の発生・手取り収入の減少を回避するために就業調整を行う層に対し、健康保険組合の特例を参考に、被用者保険（厚生年金・健康保険）において、従業員と事業主との合意に基づき、事業主が被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させることを認める特例を設けることをどのように考えるか。
  - ① 給付について
    - ・ 本特例を利用しても保険料負担の総額は変わらないため、本特例の適用を受ける者の給付（基礎年金・報酬比例部分）は現行通り。
  - ② 保険料負担について
    - ・ 本特例を利用した場合、労使の判断で労働者本人の保険料負担を軽減し、被用者保険の適用に伴う手取り収入の減少を軽減できる。ただし、健康保険と同様、事業主が保険料全額を負担し、本人負担をなくすことは認めない。

##### □ 特例を導入する場合の論点

- 被用者保険では保険料は労使折半が原則であることや健康保険法では保険者単位で労使合意に基づき保険料負担割合を変更できることを踏まえ、今回検討する恒久的でない特例的な案の位置づけをどのように考えるか。
- 一部の標準報酬月額者に限って特例を認めることをどのように考えるのか。
- 健康保険法同様、標準報酬月額及び標準賞与額を対象とするか。
- 厚生年金保険法及び健康保険法に限った特例とすることを他の社会保険制度との関係においてどのように整理するか。

49

（資料）第20回社会保障審議会年金部会（2024年11月15日）資料1

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001332348.pdf>

第3に、透明性の欠如です。保険料軽減に要する財源規模はどの程度なのか――肝心の金額は、年金部会資料や国の2026年度予算書のなかに見当たりません。約470億円とい

<sup>2</sup> 年金部会の百瀬優委員の発言からも、X社の自腹であるとの説明がなされていたことは明らかです。「この特例については若干の疑問があります。この特例を実施した場合、常識的に考えれば、事業主負担割合を増やせるのは大企業になると思います。そうすると、同じ賃金の労働者でも、大企業だと本人の保険料負担が軽くなって、中小企業だと本人の負担は軽くないという格差が生まれます」。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20241122.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20241122.html)

<sup>3</sup> 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（2024年12月25日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/001364986.pdf>

う金額がようやく引き出されたのは 2025 年の通常国会の質疑においてです<sup>4</sup>。約 470 億円は、会計検査院が国の無駄として毎年度指摘する金額に匹敵する規模です。

保険料軽減分は、事業主がいったん立て替えるスキームであるため、事業主へのキャッシュバックは 27 年度以降になると想定され、よって 26 年度予算には金額が表れないということなのかもしれません。とはいえ、制度の導入だけ年金法改正によって先に決められ、その財源規模については尋ねられるまで知らされないというのでは全く透明性に欠けます。

制度開始後も透明性に関する懸念は残ります。制度を利用する事業主へのキャッシュバックは、国の年金特別会計の厚生年金勘定と健康勘定それぞれから支出されるものと思われます。健康勘定では、協会けんぽの収支が管理されています。年金特別会計に限らず、特別会計に共通して言えることですが、一般会計に比べてチェックが甘くなり、支出が非効率になる可能性に注意しなければなりません。

加えて、次のような問題点も指摘できます。(1) 3 年間の保険料軽減終了後、軽減を受けた労働者の労働時間が十分に伸びていなければ、可処分所得の低下が生じます。(2) 社会保険制度が一段と複雑になります。(3) 470 億円は、年間の保険料約 50 兆円の 0.1% 程度ではありますが、保険財政への影響はゼロではありません。(4) 被扶養認定基準の収入の定義を緩めながら<sup>5</sup>、他方、保険料調整制度とキャリアアップ助成金によって第 3 号から第 2 号への移行を促しており、政策としての一貫性に欠けます。(5) 社会保障国民会議で検討されている給付との関係が明らかではありません。

こうした保険料調整制度の問題点、とりわけ被保険者間にもたらされる不公平については軽視されるべきではありません。保険料調整制度は、従業員規模引き下げの進捗状況を睨みつつ、極力速やかに廃止されるべきでしょう。(2026 年 7 月 13 日)

---

<sup>4</sup> 階猛委員「それに必要な財源は、年金と医療保険、合わせて四百七十億ぐらいに上るという答弁がありました」。第 217 回国会衆議院厚生労働委員会（2025 年 5 月 28 日）

<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121704260X02220250528/103>

<sup>5</sup> <https://nenkindb.jp/130万円の壁（2）被扶養者の認定基準の推移/>を参照。