

社会保険制度改革の方向性と 中小企業への影響



汐留社会保険労務士法人 役員
社会保険労務士

池田 優子

1 はじめに

近年、日本の社会保険制度は、大きな変革期を迎えています。社会保険制度は、国民の生活を守るため、病気、けが、老齢、障害、出産、死亡などのリスクに備えるために設けられた公的な保険制度です。これらの制度は、国民が安心して生活できるようにするための重要な役割を果たしていますが、少子高齢化に伴う医療費や介護費の増大、年金受給者が増加することによる現役世代の重い負担、働き方の多様化など、様々な課題に直面しています。これらの課題に対応するため、政府は、すべての働く人々が安心して生活できる社会の実現を目指し、制度改革を進めています。本稿では、社会保険制度改革の中の社会保険の適用拡大などについて概観し、中小企業に与える影響や中小企業が取り組むべき対策について解説します。

2 現在の日本の社会保険制度

現在の日本の社会保険制度は、高度経済成長期であった1960～1970年代にその骨格が構築されており、「正規雇用・終身雇用」「右肩上がりの経済成長」「核家族モデル（専業主婦がいる家庭）」などを前提としています。

しかし、近年では、パートタイムやアルバイトといった短時間労働者として、社会保険に加入しないような働き方をする人が増加し、また、共働き世帯の増加によって、専業主婦を想定していた第3号被保険者（厚

生年金保険に加入している第2号被保険者（会社員や公務員など）に扶養されている配偶者で、自らが保険料を支払う必要がない）のうち約4割が就労するようになりました。それに伴い、被扶養者の認定基準や自らが社会保険に加入しなければならない適用要件を意識した働き方が働き控えにつながる、いわゆる「年収の壁」が社会的に大きな課題となっています。

3 5年ごとに見直される年金制度

公的年金制度は長期的な制度であるため、社会・経済の変化を踏まえ、長期的な年金財政の健全性を定期的に検証しています。将来的な継続可能性を確認するため、少なくとも5年ごとに財政検証を実施し、その結果を受けて、年金法の改正が行われることになります。今回は昨年2024年7月に、財政検証の結果が厚生労働省から公表されましたので、本年2025年に年金法の新たな改正が見込まれています。

4 社会保険制度改革の方向性

(1) 社会保険の適用拡大

社会保険の適用拡大の主な目的は、次の通りです。

①労働者の保障の強化

社会保険の適用拡大は、より多くの労働者が健康保険や厚生年金保険に加入することを目的としています。これにより、パートタイムやアルバイト従業員も、

病気、けが、出産時に手当を受け取ることができ、将来の年金受給額の増加が期待できます。

②働き方の多様性への対応

働き方が多様化する中において、雇用形態や企業の規模などにかかわらず、すべての労働者が社会保険に加入できるようにすることが求められています。これにより、働き方に中立的な社会保険制度を構築し、不公平を解消することを目的としています。

③経済的な安定の確保

社会保険に加入することで、労働者が将来の経済的な安定を確保することを目的としています。特に、年金制度の充実により、老後の生活を支える基盤が強化されることが期待されています。

④社会保険制度の持続可能性の向上

今後、ますます少子高齢化が進む中で、労働人口の減少が懸念されています。社会保険の適用拡大は、労働者の加入を促進し、年金制度の持続可能性の向上を目指すことにより、全世代型社会保障の実現を図ることを目的としています。

社会保険の適用拡大の方向性は、次の通りです。

①パートタイムやアルバイト従業員などの

短時間労働者への適用拡大

2024年10月から、従業員数51人以上の企業において、週20時間以上の勤務や月額賃金8.8万円以上の条件を満たすパートタイムやアルバイト従業員も社会保険に加入することが義務付けられました。そして、更なる適用拡大に向けて、次の見直しが進められています。

【企業規模要件】

企業規模要件については、4段階で緩和・撤廃するとされています。

2027年(令和9年)10月～:従業員36人以上
2029年(令和11年)10月～:従業員21人以上
2032年(令和14年)10月～:従業員11人以上
2035年(令和17年)10月～:すべての従業員

従業員のカウント方法は、適用事業所の厚生年金保険の被保険者の総数になります。適用拡大の対象となる短時間労働者や70歳以上で健康保険のみ加入しているような方は含めません。

【賃金要件】

月額賃金8.8万円以上とする賃金要件については、関連法の公布日から3年以内に政令で定める日に撤廃するとされています。ただし、最低賃金の動向次第では、週20時間の所定労働時間であっても月額賃金8.8万円に満たない場合があり得ることから、最低賃金の動向を踏まえつつ撤廃の時期に配慮するとされています。

なお、社会保険の適用拡大について、今回は見直さないとされているものもあります。

【労働時間要件】

「週所定労働時間20時間以上」とする労働時間要件については、雇用保険の適用拡大(2028年10月1日より、雇用保険の加入要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に変更される)に伴い、社会保険も同様に20時間以上から引き下げる、または、要件の撤廃などの意見もあったようですが、今回は見直さないとされています。雇用保険の適用拡大の施行状況などを慎重に見極めながら検討が続けられます。

このことにより、次は「週20時間の壁」の問題がでてくる可能性があります。週20時間以上働くこと自ら社会保険に加入する必要があるため、週20時間以上にならないように労働時間を調整する、働き控えをする人が増えることが想定されます。

【学生除外要件】

学生除外要件については、就業年数の限られる学生であること、また、事務負担などの点から、今回は見直さないとされています。ただし、学生の場合でも、休学中、定時制、通信制の方は、学生除外要件に該当せず、適用対象となりますので注意が必要です。

【非適用業種】

常時5人以上の従業員がいる個人事業所の非適用業種については、適用拡大により発生するコストの増加や事務負担が経営に与える影響が大きいため、今回は見直さないとされています。個人事業所の非適用業種には、農林水産業、宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理容・美容などの生活関連サービス業などがあります。また、従業員が常時5人未満の個人事業所についても、非適用業種の見直しも含めた更なる適用拡大に向けて、検討が続けられます。

②副業やフリーランスなど新たな就労形態への対応

まず、副業など複数の事業所で勤務する方への適用については、社会保障におけるDXの進展などを視野

に入れながら、検討が続けられます。社会保険の加入について、現時点では事業所単位で適用要件を満たすかを判断するため、副業などの場合は労働時間を合算することなく、それぞれの事業所における勤務状況に応じて確認することになります。

次に、労働基準法上の労働者に該当しない働き方をしているフリーランスの方への適用については、労働法制における議論や諸外国の動向などを注視しつつ、中長期的な課題として検討が続けられます。

(2) 就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例

「就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例」の目的は、短時間労働者や就業調整を行う労働者に対して、保険料負担の軽減を図ることです。労働者が保険料負担を軽減しつつ、働き方の柔軟性を確保することを目指しています。

健康保険および厚生年金保険では、保険料の負担は原則として労使折半ですが、健康保険組合においては特例として、組合規約をもって、健康保険料の負担割合を従業員に有利になるよう変更することが認められています。現在、政府が保険者である厚生年金保険においては、そのような仕組みは存在しませんが、今回、社会保険の適用に伴う保険料負担の発生や、手取り収入の減少を回避するために働き控えを行う方たちに対して、健康保険組合の特例を参考に、事業主と従業員との合意に基づき、事業主が従業員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について、検討が進められています。「特例を利用できるのは大企業が中心になるのではないか」「大企業と中小企業との間の待遇格差を招くのではないか」などの意見もあり、導入する場合は「年収の壁」の課題に対応するための例外的位置付けであり、社会保険の適用拡大の施行状況も勘案した時限措置とすること、対象者を限定し、保険料負担割合を変更できる特例の対象標準報酬月額が12.6万円以下とすることなど、中小企業への配慮についても考えられています。

5 中小企業への影響

今回の社会保険制度改革は、中小企業に次のような影響を与える可能性があります。

(1) 人件費の増加

適用範囲の拡大により、新たに社会保険に加入する従業員が増加し企業の人件費が増加することで、経営に影響を及ぼす可能性があります。

(2) 事務負担の増加

社会保険の加入手続きや管理が必要となり、事務作業が増加します。特に中小企業では、限られた人員でこれらの業務を行うため、事務負担や管理業務が増加する可能性があります。

(3) 人材確保への影響

社会保険の適用拡大は、従業員の安定した生活や福利厚生の上昇につながる一方で、中小企業は、社会保険料の負担が増えることで、賃金を上げる余裕がなくなり、優秀な人材の確保や定着させることが難しくなる可能性があります。

6 中小企業が取り組むべき対策

社会保険制度改革は、中小企業に様々な影響を与えますが、取り組むべきポイントを「助成金」「人材確保・育成」「業務効率化」「生産性の向上」の4つの視点から考察します。

【助成金の活用】

キャリアアップ助成金

「社会保険適用時処遇改善コース」

〈年収の壁・支援強化パッケージ〉

短時間労働者を新たに社会保険に加入させ、同時にその収入を増加させることを目的とした制度です。この助成金は、事業主が従業員の手取り収入を増やす取り組みを行った場合に支給されます。企業はこの助成金を活用して、コストを軽減することができます。

助成金額：従業員1人あたり最大50万円が支給されます。大企業の場合はその4分の3の額となります。

対象者：社会保険の適用を受ける新たな従業員で、雇用が継続していることが条件です。

このコースは次の3つのメニューから構成されています。

① 手当等支給メニュー

従業員の賃金を15%以上増額する場合に、助成が受けられます。

1年目と2年目にそれぞれ20万円、3年目には10万円が支給されます。

②労働時間延長メニュー

週の所定労働時間を延長することで、助成が受けられます。

例えば、週の労働時間を4時間以上延長した場合、30万円が支給されます。

③併用メニュー

①の手当等支給と②の労働時間延長を組み合わせた場合にも、助成が受けられます。

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届の受理件数をみると、2023年10月20日の受付開始以降、2025年2月末時点までの累計で、「100人以下」の企業は、「101人～500人」の企業の約7.5倍、「501人以上」の企業の約17倍と抜きんで多いことがわかります（図表）。

なお、既に実施しているキャリアアップ助成金の措置の拡充についても、社会保険の年収の壁による働き控えの解消に向けて、2025年度中から実施できるよう検討が進められています。

また、厚生労働省は、従業員50人以下の中小企業が、一定年収のパートタイムやアルバイト従業員の社会保険料を肩代わりした場合の特例について、肩代わりした保険料を全額企業に還付する方向で検討を進めています。決定すれば、2026年10月をめぐに3年間の時限措置として実施される予定です。

【人材確保・育成の強化】

人材確保が難しくなる状況下では、既存の従業員のスキルアップを促す施策が不可欠となります。

- リスキリングの推進として、デジタル技術や業務改善に関する研修を行い、従業員のスキルアップを支援し、生産性向上を図る。
- 人事評価制度を見直し、従業員のモチベーションを高める。

- OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）または外部の研修サービスを活用し、従業員の成長を積極的に支援する。

【業務効率化の推進】

社会保険料の負担増加を補うために、業務効率化によるコスト削減への取り組みの強化が必要となります。

- ITツールやアウトソーシングを活用し、社会保険関連の事務処理を効率化する。
- RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入など、業務の自動化を進める。

【生産性の向上】

企業としての生産性の向上には、従業員の生産性向上が不可欠となります。

- 従業員の生産性を向上させるために、ITツール導入による業務効率化や、従業員のスキルアップを図る。
- DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進する。

7 まとめ

社会保険制度改革は、企業にとって避けて通れない課題であり、適切な対応が求められます。制度改革の本質を理解し、「助成金の活用」、「人材確保・育成の強化」、「業務効率化の推進」、「生産性の向上」といったキーワードを意識しながら、積極的な取り組みを行うことにより、持続的な企業成長につなげる努力が肝要です。

中小企業は、今回の制度改革を機に、自社の経営戦略を見直し、従業員が安心して働ける環境を整備するとともに、自社の強みを活かした持続可能な経営を行うことが重要です。

図表 キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理件数（※速報値）

令和7年2月末時点※1

企業規模別件数※2			キャリアアップ計画件数 (合計)
100人以下	101人～500人	501人以上	
19,013件	2,510件	1,121件	22,644件
<参考> 短時間労働者労働時間延長コース※3のキャリアアップ計画件数（令和5年10月～令和6年3月末時点）			4,106件

※1 令和5年10月20日受付開始以降の累計。

※2 常時雇用する労働者（2か月を超えて使用される者であり、かつ、週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者）の数による。

※3 週所定労働時間の延長により、新たに有期雇用労働者等を社会保険の被保険者とした事業主に対して助成を行うもの。令和6年3月末までの経過措置。

出典：厚生労働省 HP「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」〈キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）の利用状況等〉