

社会保険適用拡大の今、ビルメンテナンス業として備えるべき課題は

2020年5月29日の通常国会で、年金制度法[※]が成立した。中小企業が多く、短時間労働者を多数雇用するビルメン業界。事業者の負担増は避けられない。どのように備えていくべきか、有識者の話をもとに今回の改正をまとめた。

※「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」

「段階的」な施行は実現したが、一方で新たな課題も……

2016年10月に社会保険の適用要件が改定されて以降、徐々にその範囲は拡大してきた（図表1）。これまで501人以上の大企業が対象だったが、今後は101人（2022年10月）、51人（2024年10月）以上と、中小企業でも対応する必要がある。

改正の目的は、働き方の多様化を考慮した上での経済基盤の充実だ。短時間労働者にもより広く被用者保険を適用することで、正社員との差を是正し、安心して働ける環境を築く。しかし、労働者と企業が保険料

を半分ずつ負担する社会保険制度の性質を考えると、企業の観点からは課題も多く残る。

本件については本誌2019年11月号でも取り上げ、全国ビルメンテナンス協会経営・政策委員会の中野副会長と伊藤委員長による対談を行った。その際①拡大スピードを抑え、事業者が備える準備期間を設ける②高齢者雇用に対する助成金等の2点を国に提案すると方針を示したが、今回の改正では①の段階的施行の要望が汲まれる結果となった。ただし②高齢労働者の課題はまだ残り、さらに前回にはなかった新型コロナウイルス感染症による影響も出てきた。このような状況下で2022年、

2024年に向けて企業ができることは何か。厚生労働省担当者の寄稿や座談会を通じ、解決への手がかりを探った。

〈改正の概要〉

① 被用者保険の適用拡大

【厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年改正法）、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】
短時間労働者を被用者保険の適用とすべき事業者の企業規模要件を段階的に引き下げる

② 在職中の年金受給のあり方の見直し

【厚生年金保険法】
・在職中の老齢厚生年金受給者の年金額を毎年改正する
・60～64歳を対象とした特別支給の老齢厚生年金について、支給停止とならない範囲を拡大する

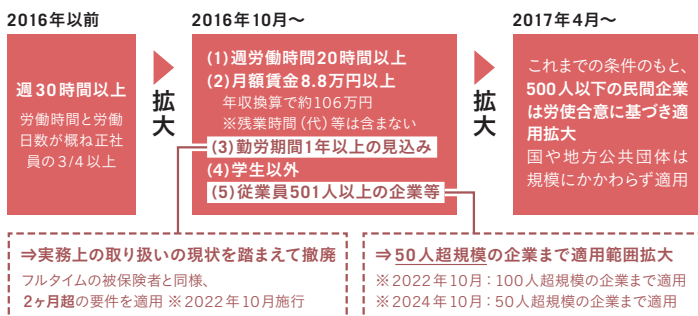
③ 受給開始時期の選択肢の拡大

【国民年金法、厚生年金保険法等】
年金の受給開始時期の選択を、60～70歳→60～75歳に拡大する

④ 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

加入可能年齢の引き上げとともに、受給開始時期の選択肢を拡大する

図表1：社会保険適用拡大の経緯



特別寄稿

「負担増だけでなく、前向きなチャンスとなる改正に」

厚生労働省 大臣官房 企画官（年金局担当） 古川弘剛氏

各業界の意見をふまえ
段階的な施行を実施

本誌2019年11月号に続き、被用者保険の適用拡大に関するその後の進展や制度改正詳細に加えて、施行に向けた支援策など、ビルメンテナンス業界で働く方々にとって耳よりな情報をご紹介します。

前回ご説明した通り、被用者保険（健康保険・厚生年金保険）は2016年10月より、週労働時間20時間以上、月額賃金8・8万円以上など一定の要件を満たす短時間労働者にも適用されています。ただし、対象となる事業所は法律上「当分の間」の措置として従業員500人超の企業に限られていますが、この適用範囲を拡げる取り組みが「適用拡大」です。

適用拡大については、厚生労働省の有識者懇談会、審議会における専門的な議論、与党における綿密な議論を経て、先の通常国会に法案を提出、国会審議を経て2020年5月29日に

法案成立に至りました。この間、全国ビルメンテナンス協会からは各段階で貴重なご意見をいただきましたこと、改めて感謝申し上げます。

成立した年金改正法において、適用拡大については、段階的かつ余裕をもった施行を求める事業者団体のご意見も踏まえ、2022年10月に100人超企業まで、2024年10月に50人超企業まで適用することとした（なおこの従業員数は、「週労働時間が通常の労働者の4分の3以上」（フルタイムが週40時間を満たし、週30時間以上）の要件を満たし、すでに被用者保険を適用している従業員の数をいい、それ以外の短時間労働者を含みません）。

負担による不本意な働き方を
回避するための支援策を用意

適用拡大の対象となる事業者の皆さまにとっては保険料負担増となります。従業員にとっても働き方を見直す契機となり、

保険料負担を意識して労働時間を縮めしてしまう方もいるかもしれません。これらに対処するため、適用拡大にあたっては政府としてさまざまな支援策を用意しています。

まず、事業者の保険料負担増については、1人当たりの収益増加によって人件費増に対応すること、すなわち生産性の向上が肝要です。政府の「生産性革命推進事業」では、設備投資等を支援する「ものづくり・商業・サービス補助金」、販路開拓等を支援する「持続化補助金」、業務効率化等を支援する「IT導入補助金」を実施しています。生産性向上のための具体的方策についても、各都道府県の「よろず支援拠点」での経営相談体制を強化しており、ぜひご利用いただきたいと思えます。

また、従業員の皆さまに対しては、被用者保険加入のメリット、働き方を変えた際の収入の変化等を個別に丁寧に説明することが重要です。ビルメンテナ

ンス業界の主力をなす、すでに年金を受給されている高齢従業員の方々でも被用者保険加入によって年金額が増え、また、病気・ケガの際の収入保障（傷病手当金）も充実します。

このようなメリットについて、事業者・従業員間でしっかりコミュニケーションが図れるよう、また事業者が適用拡大を踏まえた労務管理や活用できる助成金について相談できるよう、政府として、事業者の専門家活用を支援する事業を実施する予定です。具体的には、社会保険労務士や年金事務所職員等の専門家が事業所訪問を含む個別支援を行うなど、きめ細かな支援を図っていきたく考えています。

新型コロナウイルス感染症の影響により、なかなか今後の先行きが見通せない状況ではありますが、適用拡大を単に負担増ではなく、前向きな変革につなげるチャンスとして捉えていただければ、全国ビルメンテナンス協会とも連携して取り組みを進めてまいります。

99 最初の負担感が最終的にはモチベーションに繋がり、業界自体も盛り上がる(原氏)

業の生産性を上げ、「基礎体力」をつけていただきたいと考えています。厚生労働省のみならず経済産業省などの施策を活用した支援策を用意しています。

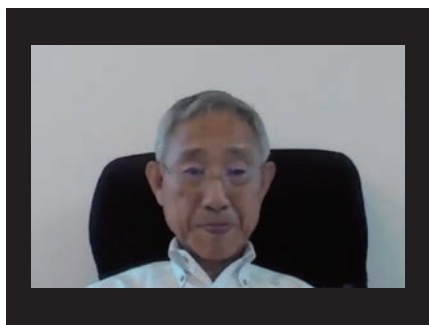
また、都道府県ごとに社労士等の専門家チームを用意し、企業が社労士を必要とする際には、費用支援を受けながら活用できる環境整備を検討しています。これらで十分とは言えませんが、適用拡大を迎えるまでの施行の時期を引き続き相談させていいただきながら、より支援内容を充実したいと考えています。

原 ビルメンテナンス業界では60歳以上で元気に働く方が多く、今後も高



全国協会 経営・政策委員会 担当副会長
中野信博氏

齢者が活躍できる社会が広がっていくと考えています。公的年金に加入することによってリタイアを迎えた際には60歳以降に働いた分、厚生年金が上乗せされ、厚い給付が受けられるようになります。事業者にとつて負担はあるかと思いますが、働く人にとってバランスのいい環境を整えることで、最初の負担感が最終的にはモチベーションに繋がり、業界自体も盛り上がる。そのための制度と前向きに捉えていただきたいです。一方、中小企業ほどその負担は大きくなる。全国協会さんでもその点を懸念されていると思いますが、そのように対応すべきでしょうか？



全国協会 経営・政策委員会 委員長
伊藤英明氏

古川 確かに負担感はあるかと思いますが、人材確保の面から考えれば、より良い人材を確保しやすく、その人材に長く勤めてもらえる可能性も十分にあります。支援策を活用しながら実施までの2年、4年ありますので必要な準備を進めていただきたい。

立場によって負担増減せず 社会全体で分かち合う

——全国協会の働きかけもあり、今回段階的に適用されることになりましたが、今後の見解をお聞かせください。

伊藤 やはり新型コロナウイルス感染症(以下…コロナ)による業界の影響は非常に大きいです。保険適用拡大も重要なことと認識しています。が、目前の不況に向き合いつながりながら先々を見据えて取り組まなくてはな



厚生労働省
大臣官房 企画官(年金局担当)
古川弘剛氏

りません。率直に、この時期に制度改正の理解を得るのは難しいと感じています。また、元気に長く生きていける世の中ですが収入は少なく、年金だけで生活できる状態ではありません。年金に対するイメージや信頼感が薄れることを懸念しています。

中野 同じく、コロナの問題は非常に根深く深刻なものと捉えています。保険適用拡大の実施時期を延期できないか、これが我々の偽らざる心境です。制度改正に関わる理念や哲学には賛同できる反面、我々の業界にはそぐわない点もあると思います。年金制度は、社会全体、国民全てが等しく負担を分かち合わなくてはなりません。受注者側だけが費用増を負うのではなく、その分を発注金額に含めること。例えば官庁業務については、厚生労働省が定めた「ビルメンテナンス業務に係る発注関連事



厚生労働省 社会保障審議会 年金部会 委員
株式会社TIMコンサルティング
原 佳奈子氏

務の運用に関するガイドライン」があります。企業の新たな負担については、委託金額に入れこむことが明確に示されていますが、同じく民間業務においても後押しが必要で、かつて消費税が延期されたように、この年金改革も延ばしてもいいのではないかと……。

古川 貴重な指摘ありがとうございます。コロナについては慎重に状況を見ながら、今後の対応を検討することが必要と考えます。また、伊藤委員長からの重要な指摘通り、公的年金の信頼性がなければ適用拡大をしても誰も納得してくれません。特に若い方を中心に、公的年金に関心を持ってもらい、正しく理解できる循環を作る必要があります。そのためには若者向けの教材を作ったり、大学のセミナーや高校の授業で年金を考える場を設けたり、年金を題材にしたコンテスト等を開催したりなど、草の根運動的な活動を進めているところで、今後より強化していきたいと考えています。

また受注・発注については私も問

題意識を持っています。社会保険の加入によって増えた負担の分は、しっかりと発注者側が負担する。このような形が一番望ましいというのはまったく同じ見解です。年金局が直接所管する分野ではありませんが、担当に働きかけるなど最善を尽くしたいと考えています。

原 生きがいや健康、お金など、これからはそれぞれが望む老後を考え、準備する時代です。そのためには公的年金の本来の意義、役割を広く理解いただき、信頼を得ることが大事だと考えます。事業主さまに対しても支援などさまざまな要素に目配せをしながら説明して、施行に向けて進めなくてはなりません。全国協会さんの懸念やご指摘はごもっともです。そのために、国では引き続き対策を考えていきますし、実際に見直しも行いました。

多様な働き方に応じた 従業員向けの見直しも

古川 高齢期を迎えてからも働き続

” 目今の不況に向き合いながら 先々を見据えて

取り組まなくてはなりません(伊藤氏)

”

” 年金制度は、社会全体、国民全てが 等しく負担を分かち合うべき(中野氏)

”

けたいなど働き方が多様化しています。今回の改正も、こうした世の中の状況の変化に順応した制度にすることを目的としたものです。適用拡大に加えていくつか見直しを行いましたので紹介します。

1つ目は「**在職時改定**」の導入。65歳を超え、年金を受け取りながら働く方々の**年金支給額の見直し**です。65歳で一度年金額は確定し、それ以降に働いて収入を得るとその分保険料が賦課されます。現在、その保険料相当が年金額に反映されるのは**退職**のタイミングです。今回の改正では、毎年1回年金額に反映する見直しを行いました。65歳で年金を受け取りながら賃金を得ている方は、66歳以降の年金額が増えることとなります。

2つ目が「**在職老齢年金制度**」の見直しです。年金を受け取りながら賃金を得ている方で、60〜64歳の方が今回の見直しの対象です。「賃金+年金額」が一定額を超えると年金受給額が減る仕組みになっていきますので、超えないよう労働時間を調整する方もいらっしゃると思います。が、基準値を現行の28万円から47万

円に引き上げます。その分、今より賃金をもらっても年金が減りませんので、希望に応じて、年金のことに気にせずより労働時間を増やすことが可能です。

最後に「**受給開始時期の選択肢の拡大**」。現在、受給開始年齢は65歳で、60歳まで前倒す(繰上げ受給)ことも70歳まで後ろ倒す(繰下げ受給)こともできますが、この範囲を60歳〜75歳に拡大します。これにより、さらに自身の年金をコーディネートすることが可能になります。繰下げ受給では1月あたり0.7%増額となりますので、例えば65歳を超えても賃金のみで生活している方が68歳で受け取りを開始すれば、65歳で受け取る場合に比べて約25%増える仕組み(月0.7%×12ヶ月×3年)です。いずれも2022年4月から施行します。このように個々の働き方にあわせ、特に高齢期の就労にも柔軟に対応できるように年金制度に見直しました。より長く働くことを希望する方にはメリットのある制度ですので、ぜひ活用いただきたいと思います。

対応済み企業に聞く「備えるべきポイント」

施行までに十分な準備期間を設け
社内外の環境を整える

株式会社ハリマビステム

取締役常務執行役員 鴻義典氏
執行役員 企画部長 阪本智紀氏

2

016年10月の法改正により、すでに社会保険適用に
対応している株式会社ハリマビ
ステム。適用開始当初、従業員の中
には受け入れられない人もいたと、
同社人事担当の阪本氏は振り返る。
「適用拡大をメリットと感じるか
どうかは、個人の状況によってさ
まざまです。扶養内で働きたい方
など、収入額が減少することを懸
念して、雇用契約の変更や退社を
選んだ方もいらっしゃいます」
(阪本氏)

施行に向け、約半年前から準備
を進めた。「従業員の選択肢を奪
うことのないよう」1人ずつ丁寧
に説明を繰り返し、理解してもら
うことに努めたが、その作業量は
かなりのものだったという。

実際、施行後の金銭的負担も多
大であった。策として同社では改
正が決まった3年前より、適用拡
大によるコストアップを見据え、
受託金額の調整など顧客の理解を
得ることに時間を費やした。同社
常務執行役員の鴻義典氏は「今後
対象となるビルメン企業ではメ
リットを感じづらいかもしれない。都
市部と地方でも環境は異なりま
す。継続的な国の支援も必要
ではないか」と懸念を示す。従業
員にとって、会社規模による保険
適用差がなくなる今後、企業側で
は「福利厚生などの企業自身の魅
力を出さなくてはならない。ゴー
ル(施行)は明確に設定されてい
ます。想定していないことも起こ
りますので、準備期間を確保して
段階を踏みながら先行できる部分
を進める。アンケートなどで従業
員の声を聞いて検討するのもいい
のではないだろうか」(鴻氏)

支援を活用しながら
施行までの期間で企業体制を整える

有能な労働者を確保し、従業員に
とつても柔軟な働き方の選択肢が増
えることを目的とした今回の法改正。
しかし、中小企業、高齢労働者の多
いビルメン業界に及ぼす影響は大き
く、負担も相当なものと想像される。
課題が残るとはいえ、今回、段階的
な適用が認められたことにより猶予
があるのはひとつの望みだ。それま
での期間を活用し、準備を進めるこ
とが企業負担を軽減するポイントと
なる。逆に今から動かなければ、直
前で慌てることになりかねない。

まずは雇用者が根本的に、制度を
理解することが肝要。施行後、現行
と比べてどれほど負担が増えるかを
試算して、顧客との契約や社内基準
を見直す必要がある。同時に、従業
員の意向を汲み取りながら、自社の
魅力を強化する機会にもなりうる。

現在、新型コロナウイルス感染症
により、対応が難しい企業も多くあ
ることは推察される。今後も状況を
見ながら、国の対策を逃さないこと
も重要だ。

施行は2〜4年後。まだ準備期間
はあると捉え、企業の実況に沿った対
策を考えていただきたい。全国ビルメ
ンテナンス協会も厚生労働省と情報
を共有しながら、施策を検討していく。

SUMMARY

国と業界が協力し
状況に沿った対策を進める

施行までは2〜4年の期間があるがその
間、状況を見ながら都度、最良の方策を
考えなくてはならない。今後も厚生労働
省とより丁寧に相談を重ねながら準備を
進めたい。

- 1 制度改正は「明るい未来への備え」となる
- 2 事業者は施行に向けた対策を検討
- 3 国は状況に応じてさまざまな支援策を整備