

# 被用者保険の適用拡大及び第3号被保険者制度を念頭に置いた いわゆる「年収の壁」への対応について②

# 1 被用者保険の適用拡大

2 第3号被保険者制度を念頭に置きたいわゆる「年収の壁」への対応

# 短時間労働者及び個人事業所の被用者保険の適用範囲の見直しの方向性案

第20回社会保障審議会年金部会（2024年11月15日）

資料 1

「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」及び年金部会の議論を踏まえ、以下のような方向性としてはどうか。

## 労働時間要件

雇用保険の適用拡大に伴い本要件を引き下げべきとの意見があった一方で、**保険料や事務負担の増加**という課題は対象者が広がることでより大きな影響を与え、また、雇用保険とは異なり、**国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きすべきか議論を深めることが肝要**であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある等の意見があったことから、**今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**

## 賃金要件

就業調整の基準として意識されていること、**最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件についてどう考えるか。**

## 学生除外要件

就業年数の限られる学生を被用者保険の適用対象とする意義は大きくない、適用対象とする場合には**実務が煩雑になる等の意見があったことから、今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**

## 企業規模要件

経過措置として設けられた本要件については、**労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃することとしてはどうか。**併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、**必要な配慮措置や支援策を講じることとしてはどうか。**

## 個人事業所

常時5人以上の従業員を使用する個人事業所における**非適用業種**については、**労働者の勤め先等に中立的な制度を構築する観点等から、解消することとしてはどうか。**併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、**必要な配慮措置や支援策を講じることとしてはどうか。**他方で、**常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、本来的には適用すべきとの意見があった一方で、対象事業所が非常に多く、その把握が難しいと想定されること、国民健康保険制度への影響が特に大きいこと等から、慎重な検討が必要との意見もあったことから、今回は適用しないこととしてはどうか。**

# 第20回年金部会における賃金要件に対するご意見と見直しの方向性案

## ① 賃金要件の撤廃

- 最低賃金の引上げの動向を踏まえると、数年のうちに週20時間の労働で賃金要件を基本的に満たすことになると考えられることから、賃金要件を設けることの必要性が薄れており、撤廃してもよいのではないかと。
- 元来、被用者保険の加入要件は、1週間の労働時間及び1か月の労働日数が通常の労働者の4分の3以上と労働時間で判断しており、労働時間のみで判断することがあるべき姿なのではないかと。
- 「壁」という言葉が国民の間の誤解さらには就業調整を誘発しかねないことには、十分な注意が必要。8.8万円という数字をなくすことで国民に向けてより簡明なメッセージを発することになることに鑑み撤廃が適当。
- 都道府県労働局長の許可を得て、最低賃金を減額することができる特例があるが、賃金要件を撤廃する際には、特例対象となっている障害者などへの影響についても配慮が必要ではないかと。

## ② 週20時間労働でも最低賃金の関係で賃金要件を満たさない場合がありうることを踏まえた撤廃の時期の配慮

- 今後の最低賃金の動向次第ではあるが、撤廃する場合には全国47都道府県で8.8万円を超える状況の達成を前提とすべきではないかと。
- 賃金要件を現時点で撤廃するには議論が足りていない。最低賃金が低い地域で暮らす、106万円未満の年収の人が、106万円以上の年収の人と同額の保険料となり、年収の低い人の負担が高まるのではないかと。

## ③ 適用拡大のメリットの周知の必要性

- 賃金要件を撤廃すべきと考えるが、週19時間あたりで就業調整する人が増えないか懸念もある。適用拡大により、将来の年金が増加するメリットもあることについて、さらなる周知・啓発も必要ではないかと。



## 見直しの方向性案

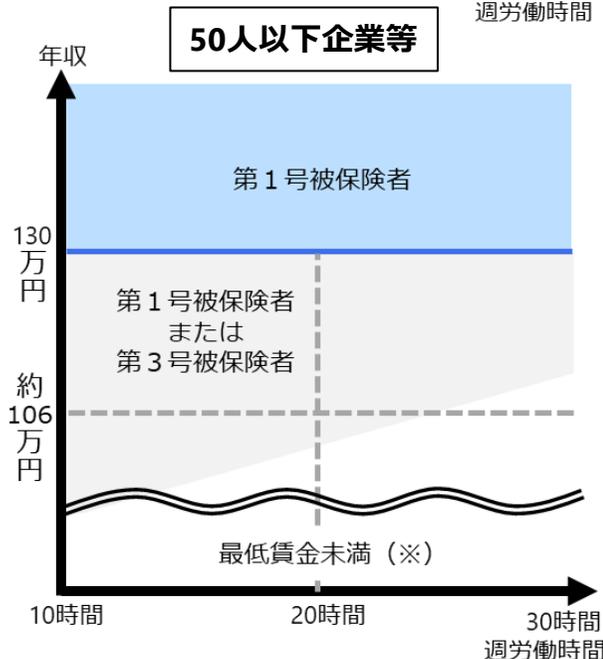
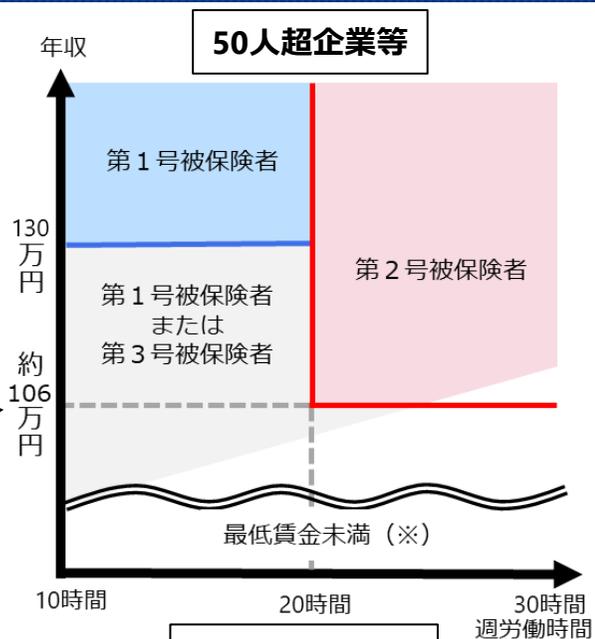
就業調整の基準として意識されていること、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件を撤廃することとしてはどうか。その際、最低賃金の動向次第では週20時間の所定労働時間であっても賃金要件を満たさない場合がありうることから、撤廃の時期に配慮する必要がある等の意見があったことも踏まえ、賃金要件の撤廃によって保険料負担が相対的に過大とならないよう、最低賃金の動向を踏まえつつ、本要件撤廃の時期に配慮してはどうか。また、最低賃金の減額の特例の対象となる賃金が月額8.8万円未満の短時間労働者については、希望する場合に、事業主に申し出ることで任意に被用者保険に加入できる仕組みとしてはどうか。

- ・ いわゆる「106万円の壁」に関わるものであり、最低賃金額の単価による週20時間の就業で既に8.8万円を超えているのが12都府県ある一方で、8.8万円未満が35道県あり、引き下げは今以上に就業調整の拡大や人手不足の誘因となることが懸念される。また、短時間労働者の出入りが多い事業者等にとって、保険加入や保険料納付に係る事務負担の増加が、経営にどのような影響を与えるかなどについて、引き続き検討を深めていくべき。撤廃する場合には、全国47都道府県で8.8万円を超える状況の達成を前提とするべき。
- ・ 雇用形態や勤務先の規模、企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることについては不合理であるとの観点から、賃金要件、企業規模要件を撤廃すべき。
- ・ 雇用の在り方に中立的な制度としていく観点から、企業規模要件の撤廃や5人以上従業員の個人事業所における非適用業種の解消については、その方向で検討を進めるべき、賃金要件については、全国の最低賃金の引き上げ状況なども勘案しながら判断するということが必要。
- ・ 今後の本格的な人口減少に伴って就業者の減少が懸念される中で、社会保障制度の維持の観点からも担い手を増やしていくことが必要であり、方向性に異論はないが、さらなる適用拡大によって、特に短時間労働者を多く抱える業種の健保組合の財政的な負担が増えることも考えられるため、健保組合の財政影響についても十分留意をいただいて、必要な財政支援をお願いしたい。
- ・ 適用拡大について、就労形態が多様化し、より多様な方が労働参画をすることが必要となる中で、働き方に中立な制度を構築していく観点から適用拡大には賛成。今回、残された時間要件なども今後の適用拡大の状況を踏まえて、さらに見直しを進めていくべき。
- ・ 最低賃金の上昇により、8.8万円未満の人たちが少なくなっていくことも理解するが、特に小規模保険者においては、保険者としての存続に大きく影響してしまうのではないかと。小規模保険者に与える影響や、それに対しての保険者の不安、現場の不安というものを勘案すると、すぐに撤廃ということではなく、そのまま据え置きということ強く望みたい。
- ・ 被用者保険の適用拡大の議論においては、国保の安定的な財政運営や保険者機能の堅持という観点を踏まえた上で、国保関係者の理解と納得を得ながら対応すべき。

# 短時間労働者に係る被用者保険の適用要件の見直し案のイメージ

## <見直し前>

いわゆる「年収の壁」であり、就業調整の基準として意識される



企業規模の違いにより被用者保険の適用範囲が異なることによって、勤め先の選択に影響

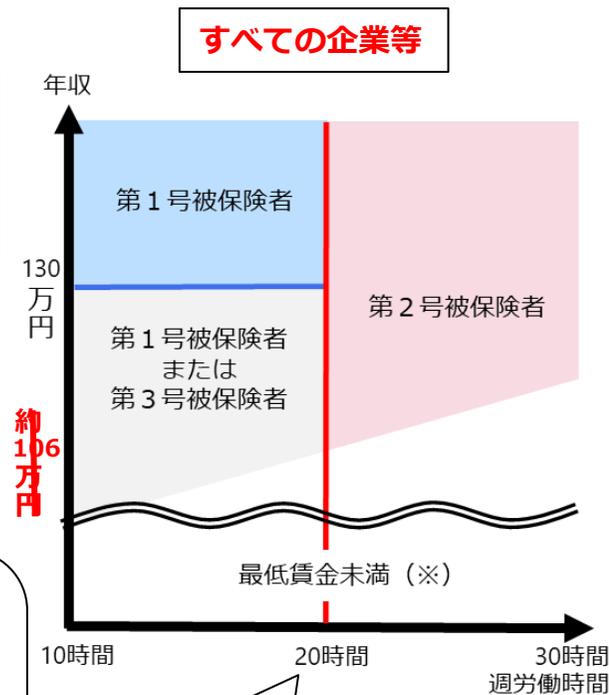
## <見直し後>

企業規模にかかわらず、被用者保険の適用範囲が同じになるため、勤め先の選択に影響を与えない



就業調整の基準となる金額がなくなることで

- ・ 年収を意識する必要がなくなる
- ・ 賃上げに伴う就業調整が生じなくなる



年収にかかわらず、週20時間以上の労働で被用者保険が適用

注：学生は引き続き除外

(※) 最低賃金未満においては、最低賃金との関係で基本的に被保険者はいないものと考えられる。

# 被用者保険の適用拡大の進め方のイメージ

「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」及び年金部会の議論を踏まえ、以下のような進め方としてはどうか。

## <見直しの方向性>

## <進め方の考え方>

### 賃金要件の撤廃

最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件を撤廃してはどうか。その際、最低賃金の動向を踏まえつつ、本要件撤廃の時期に配慮してはどうか。

### 企業規模要件の撤廃

本要件の撤廃の際に、短時間労働者が適用の対象となる事業所は50人以下の中小事業所であり、配慮が必要なことから、十分な周知・準備期間を確保してはどうか。

### 非適用業種の解消

新たに被用者保険の適用事業所となり、短時間労働者のみならず、いわゆるフルタイム相当の通常の労働者も適用対象となることから、さらに十分な周知・準備期間を確保してはどうか。

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 **第3号被保険者制度を念頭に置いたいわゆる「年収の壁」への対応**

### 【労使折半の原則との関係について】

- ・ 現在の労使折半の仕組みから外れる特例であることから、その範囲等については限定的に考える必要がある。労働者の保険料は自らの年金受給権を積み上げるための拠出であり、直接的な対価関係がある一方、使用者は保険料拠出による受益は間接的であることや、財源負担の比率は労使が厚生年金において対等な立場で貢献していることを示す意味もあるため、使用者の負担割合を当事者の合意のみによって自由に変更できる仕組みについては、年金受給権の意味や保険運営の在り方に変異をもたらすおそれがあることに留意する必要がある。
- ・ 「年収の壁」の問題による就労調整が労働力不足を招く事態があるとすれば、就労調整の生じる可能性の高い収入層に限り、労使合意による使用者の負担割合の増加を許容することは特例措置としてあり得る。一方、この特例措置が先例となり、年金制度において一般化していく布石とならぬように、目的を明確にした上で、時限措置で対象者も限定し、労働者負担が当事者の合意のみで形骸化しないように、負担割合の変更限度を示す必要がある。
- ・ 一番古い社会保険の仕組みである健康保険組合において、労働政策と社会保障政策が重なる部分で、社会保険の負担割合や運営は労使自治の原則で行われていたことから、労使が社会保険料負担を交渉で調整するのは、健康保険組合同様に本来の社会保険制度であってもいいはずではないか。
- ・ 労働の需要弾力性が弱く、労働供給弾力性が強い現行の経済においては、企業への社会保険料の転嫁が大きくなっても問題が無い。将来の年金の減額や、税で補填するといった案と比して、やや課題も残っているが、ベターな案ではないか。
- ・ 外国でも使用者負担分が労働者負担分よりも多い例があり、必ずしも労使折半でなければならないわけではない。ただ、一部のみ調整が許されることには説明が必要だが、今回の仕組みは任意であり、労使折半を維持することも可能。昨今の深刻な人材不足に対する対応として、優秀な人材を確保するために、社会保険料を多く負担してでもいいから働いてほしいと考える事業者の背中を押すことを可能にする環境にしておく必要性は認められるのではないか。

### 【制度継続等のデメリットについて】

- ・ 壁の中で就業調整することが得だという考えに寄り添う形になり、誤ったメッセージになってしまう。この特例ができてしまった場合、今度は特例の維持や上限額の引上げにつながり新たな壁となる。その中で就業調整すると男女の賃金格差が改善されないのではないか。

### 【中小企業への影響・配慮について】

- ・ 事業主負担割合を増やすことができるのは大企業ではないか。同じ賃金の労働者でも、大企業だと本人の保険料負担は軽くなって、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る。既に健康保険ではそのような状態が存在するが、これを年金にまで広げることには若干の疑問がある。
- ・ 健康保険においても、中小企業によって主に構成される協会けんぽには、保険料負担割合の特例はなく、健保組合のみ認められている。これを厚生年金に当てはめたとき、事業主の負担割合を上げられる中小企業は少ないと思われる。また、社内で社会保険料の負担割合に差をつけることは、従業員の少ない企業ではあり得ない。当該案は、企業間の待遇格差を助長し、人材の流出を深刻化させるだけではないか。したがって、今回の提案には賛成しかねる。
- ・ 当該案は、個人の保険料負担の有無や多寡が、労働者の職場選びに影響を与えるようになってしまう。そのことによる想定外の将来のリスクが十分に考えられていないのではないか。
- ・ 今回の提案を含め、労働者への負担軽減措置ばかりが取り上げられており、中小企業における保険料負担の軽減策についてもお願いしたい。

### 【その他】

- ・ 実際に誰が交渉するのか、どの範囲まで、どの賃金水準まで交渉するのか、負担割合変更の許容範囲はどこまでなのかを詰めなければいけない。
- ・ 一般的には、中立的な制度設計や他の被保険者との公平性を考慮する必要はあるが、特例であれば、要件や条件はかなり絞ることも必要となるのではないか。
- ・ 健康保険における負担割合変更は、健康保険組合の規約によって規定されているが、今回の提案を実現する場合、健康保険と異なり、会社固有の規約等によっては規定されないと想定される。当該案の労使間での実現方法に課題があるのではないか。
- ・ 現行の年収の壁・支援強化パッケージよりは優れている。年金制度外から補填しようとしていないことは評価できる。
- ・ 被用者保険の適用に伴う就業調整を抑制する必要はあり、事業主に事業主負担の割合を増加させる選択肢を特例として与えることは、昨今の労働需給の引き締めも勘案すると、一定の効果を持ちうる。

- ・ 現行の健保組合の特例は大企業での活用と考えられるが、負担率を上げられる中小企業が多いとは思えない。待遇格差を助長し、人材の流出を深刻化させるだけではないか。また、社内で差をつけることなど、従業員の少ない企業ではあり得ない。特例が適用される範囲で働こうという就業調整の要因にもなり得る。こうしたことから、この提案には賛成しかねる。また、「年収の壁」への対応策の検討に当たっては、労働者の負担軽減だけでなく、中小企業における保険料負担の軽減策についてもお願いしたい。
- ・ 労使折半の原則との関係や、適用できる中小企業はどのぐらいあるのか、企業の中で格差が出てしまうことをどう考えるのか。特に中小の方々の声に真摯に耳を傾けて検討すべき。
- ・ 保険料負担割合の変更については、特に中小企業において事業主の保険料負担や手続の事務負担が大きく増えるといったことに留意をお願いしたい。
- ・ 健保組合において確かに特例は認められているが、全ての被保険者に同一の負担割合を課すものであって、特定の標準報酬月額の方に限って負担割合を変更することは、システム改修対応や事務負担の増加が極めて重い。仮に今回のような特例を行うこととなった場合、最低限「恒久的でない時限的な対応」とするのは不可欠。本質的な対応案も併せて検討しなければ、真の解決策にはならないのではないかと。
- ・ 育児休業導入時、最初は本人負担分を免除して、その後、事業主負担分も免除するようになった。また、健康保険ができたとき、労災の部分も含めて一定の計算式でやると折半が合理的だという説明もされていたが、現在、労災の部分は抜けていることから、絶対的ではないのではないかと。日本がかつて参考にしてきた大陸ヨーロッパの社会保険も当初は労使折半からスタートして、労使関係の中で労働者に有利にということによって変わってきた。一定の合理的な政策目的があれば、場合によれば労使折半というのも絶対ではないのではないかと。
- ・ 特定の人たちを有利に扱うということが、公平性という点にどのように影響を与えるかということ、労使対等原則の下での合意という点から、保険者をはじめとする当事者の方たちの考えが重要。

## 保険料負担割合を変更できる特例を導入する場合の論点

保険料負担割合を変更できる特例については、年金部会等において以下の指摘があった。

### 1. 労使折半の原則についての論点

- 目的を明確にした上で、時限措置で対象者も限定し、負担割合の変更限度を示す必要があるのではないか。
  - 使用者は保険料拠出による受益は間接的であることや、財源負担の比率は労使が厚生年金において対等な立場で貢献していることを示す意味もあるため、年金受給権の意味や保険運営の在り方に変異をもたらすおそれがあることに留意する必要があるのではないか。
- 健康保険法における負担割合変更とは異なり、組合自治の観点が無いことや、給付の性格として年金では保険料負担が給付に一定の比率で反映されるものであること、使用者の保険料拠出による受益の程度の差異等に鑑み、仮に年金制度において保険料負担割合を変更できる制度を導入しても、以下のように、時限措置とすることや対象者を被用者保険の適用に伴う「壁」を意識する可能性のある者に限定することにより、引き続き労使折半を原則としてはどうか。
- ・ 当該特例が例外的位置付けであることに加え、社会経済の変化によっては「壁」そのものの認識が変わりうることから、被用者保険の適用拡大の施行状況も勘案した時限措置とする。
  - ・ 特例の対象を外れるまで長く働く場合も含めて保険料負担による手取りの減少をなだらかにする観点から、保険料負担割合を変更できる特例の対象標準報酬月額は12.6万円以下とする。

### 2. 中小企業への配慮についての論点

- 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。
  - 中小企業の保険料負担の軽減策も必要ではないか。
- 企業規模によらず、利用しやすくなるようにする観点からも、まずは、特例の対象を被用者保険の適用に伴う「壁」を意識する可能性のある者に限定してはどうか(対象範囲は1のとおり)。また、導入に向けた検討を進める場合は、企業側の保険料負担軽減についても今後検討してはどうか。 12

## 保険料負担割合を変更できる特例を導入する場合の論点

保険料負担割合を変更できる特例については、以下の論点も考えられる。

### 3. 賞与を特例の対象とすることについての論点

○ 特例の対象者に支給される賞与についても、労使折半ではなく負担割合変更できる特例の対象とするのかどうか。

→ 被用者保険の適用に伴い、賞与で手取り減が発生してしまうとそれ自体も社会保険加入を躊躇する要因にはなりうることや、現在のキャリアアップ助成金等の助成措置も対象に賞与を含めていること、健康保険における現行制度も賞与を対象に含めており事務負担の観点から、特例対象者の賞与についても対象とできることとしてはどうか。

※ 特例対象者は、標準報酬月額12.6万円以下の者を想定。

### 4. 同一等級に属する者の負担割合をどうするかについての論点

○ 同一等級に属する被保険者の負担割合を揃えることとするのか、個人ごとに負担割合を設定することを認めるのかどうか。

→ 同一の等級に属する者同士の保険料負担の公平性を確保し、企業において導入しやすくする観点から、本特例を利用する事業所内で、同一の等級に属する者同士の本人負担割合を揃えることとしつつ、等級ごとの具体的な割合は、事業所単位で労使合意に基づき任意に設定可能としてはどうか。

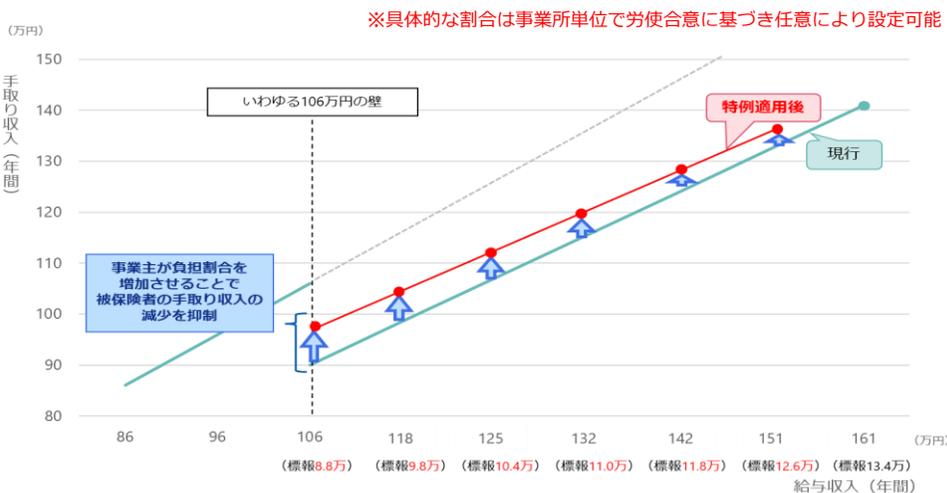
# 就業調整に対応した保険料負担割合を任意で変更できる特例（案）

負担割合の特例については様々な意見があり整理する必要があるが、仮に導入する場合は以下のようなものが考えられるのではないかと。

## 【見直しの方向性】

- 現行制度では、被用者保険の保険料は原則として労使折半であるが、厚生年金保険法においては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。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、任意で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てはどうか。
  - 労使折半の原則との関係で例外的な位置づけであること等を踏まえて、時限措置とすることとしてはどうか。
    - ※ 検討に当たっては、より広く活用されるような環境整備が必要。
    - 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、被保険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、被保険者負担をなくすことは認めない。
- ※ 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。

## □ 特例適用後の手取り収入のイメージ



## □ 特例の適用範囲について

- 労使折半の原則を踏まえ、必要と考えられる者に限った措置とする観点から、本特例の適用範囲は、最低賃金の近傍で就労し、被用者保険の適用に伴う「年収の壁」を意識する可能性のある短時間労働者に限定することを念頭に検討。（最大12.6万円の標準報酬月額を想定）
- 本特例の適用を受ける被保険者の負担割合について、
  - ・ 同一の等級に属する者同士で揃えることとしつつ、
  - ・ 等級毎の具体的な割合は、事業所単位で労使合意に基づき任意に設定可能とする。
- 本特例を利用する事業所において、厚生年金保険料と健康保険料のうちどちらか一方にだけ本特例を適用することや、両方ともに本特例を適用しつつ、負担割合を別々に設定することを可能とする。
- 健康保険と同じく賞与についても本特例の対象とすることを可能とする。

### 【第3号被保険者制度の在り方】

- ・ 第3号被保険者制度を廃止して第1号にすることは、社会保障としては好ましくない応益負担の範囲を広げることにもなる。同じ世帯収入でも、第2号同士に比べて、第2号と第3号の夫婦は同じ給付を得るのに国民年金保険料を余計に払わなければならない、これは応能負担の原則にも反する。
- ・ 育児や介護、病気などの就労阻害事由がある方にとって第3号被保険者制度は、重要な所得保障機能を担っている。様々なライフステージの中で就労できない時期は起こり得るので、それを夫婦の間でカバーする仕組みとしての第3号には意味がある。一方で、第1号被保険者に扶養される配偶者の方は自らも第1号となって、就労阻害事由があったとしても保険料を払う必要があり、払わないで免除を受けるなら、その分給付が減る。第1号被保険者に扶養される配偶者の所得保障の必要性も等しく認められるので、第3号を廃止しない場合には、その点も考える必要があるのではないか。
- ・ 第3号を見直すことになった場合には、年金が賦課方式であることを鑑みて、子育て支援の観点から、同居する末子の年齢が未就学児などに限って現在の第3号のような制度を適用してはどうか。また、適用拡大を進めると純粋な無業者が残り、収入がないため無年金になってしまう可能性が高いため、免除と同様に、2分の1を納めたという取扱いとしてはどうか。
- ・ 第3号被保険者制度について、将来的な廃止を打ち出すべき。一方で、本人の疾病や育児、介護などで働けない人も一定数いることを踏まえ、仕事と治療の両立支援や、子ども・子育て支援の充実、在宅介護サービスの充実といった第3号被保険者にとどまらない支援策も必要であり、適用拡大の意義などとともに、丁寧な周知・広報が必要。

### 【今後の検討の進め方】

- ・ 働き方やライフスタイルが多様化する中で、配偶者の働き方などにより第3号被保険者に該当するかが決まる現行制度は中立的な社会保険制度とは言えず、制度上の男女差はないものの、第3号被保険者の大半を女性が占めていることから、女性のキャリア形成を阻害し、男女間賃金格差を生む原因の一つであるため、社会保険の原理原則や給付と負担の関係性も踏まえ、第3号被保険者制度は将来的に廃止すべき。今回、廃止の方向性をきちんと示した上で、廃止に当たり、現在、第3号被保険者が一定数いることを踏まえ、段階的・経過的な措置の検討をすべき。
- ・ 生産年齢人口の減少に伴い、女性や高齢者など、誰もが安心して活躍できる社会の実現が重要。企業においてもL字カーブの是正や解消を目指す取組を加速させる一方で、年金制度でも適用拡大を進めることにより、第3号被保険者の縮小に取り組むことがまずは肝要。これらの進捗も踏まえた上で、いずれかの時点で第3号制度の在り方検討・再構築が望ましい。
- ・ 第3号被保険者制度は、40年前にできた制度で共働きの一般化や家族形態の多様化によって時代にそぐわない制度となっており、もはやその役割は終えつつあるのではないか。長く続いてきた制度で、企業も人々もこの制度を前提として物事を進めてきており、混乱が生じないように、解消時期は10年後、20年後とかの先にするとしても、早急に国民の合意を得て動き出すべき。
- ・ 第3号被保険者制度について、できるだけ将来像を示せるとよいと思う一方で、やや決め切れない難しさもある。廃止する場合には、保険料の賦課について、第1号被保険者として整理して、国民年金のほうで保険料を取るのか、今までどおり、第2号被保険者に付随するものとして厚生年金で取るのかなどの財政構造を大きく変えることにもなり、慎重な議論が必要。
- ・ 第3号被保険者は、条件つきで廃止すべき。本人が保険料を負担することなく受給を得られる第3号制度は、女性の勤労意欲をそぐことにつながり、社会進出を阻害している。第3号被保険者を廃止することで、女性の経済的自立が進み生涯所得の増加も期待できるため、高齢女性の貧困対策にもつながる。廃止する場合は、働きたくても育児・介護により十分に働くことができない人への配慮や充実した支援策を手当てすることが必要。次期制度改正で実現するのがよい。

### 【今後の検討の進め方】

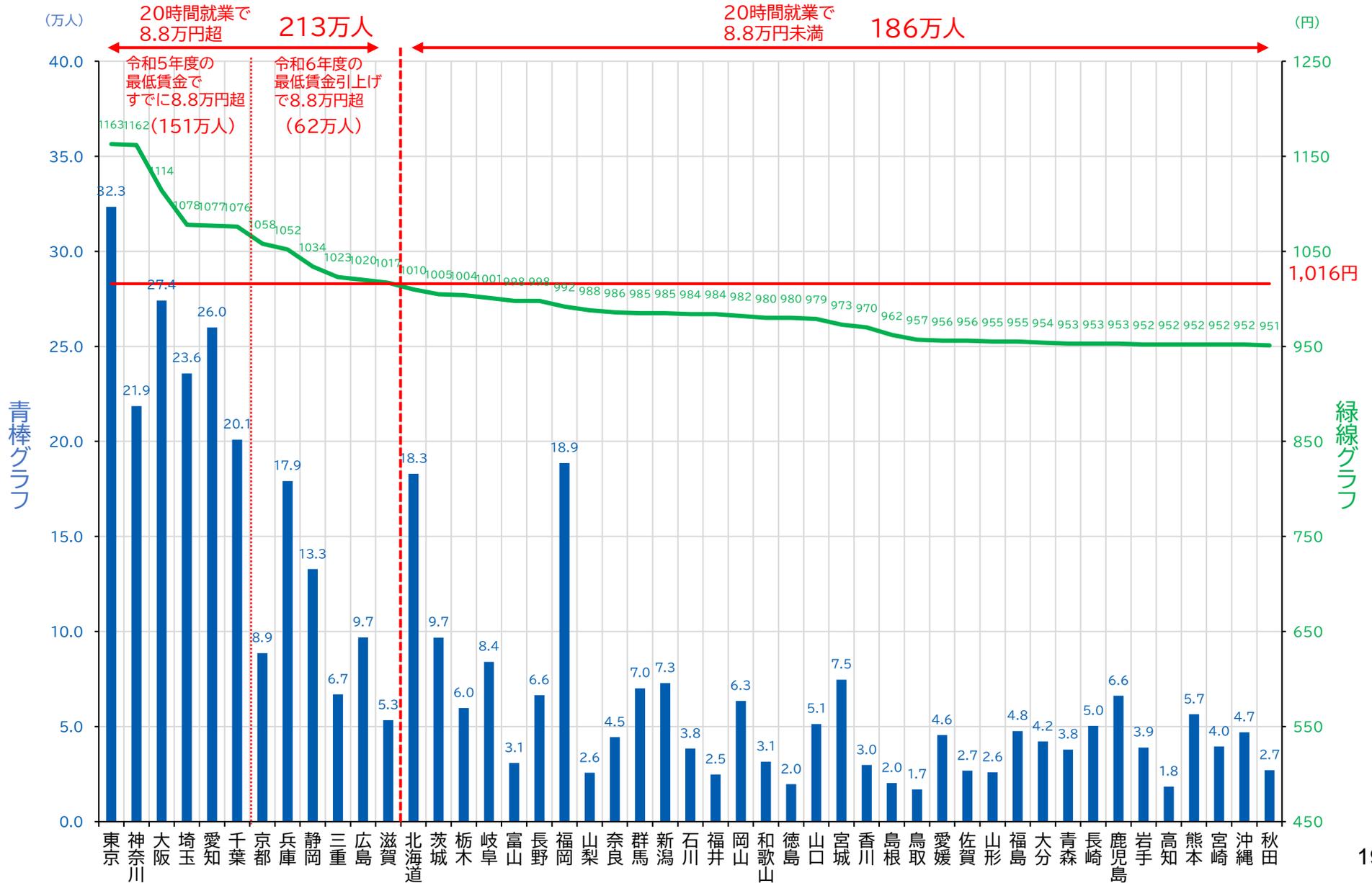
- ・ 第3号被保険者制度については、適用拡大によってまず縮小させる方針は引き続き必要。他方で第1号被保険者の育児期間中の保険料免除制度が導入されるなど、第3号被保険者を取り巻く制度的な状況が変化してきており、第3号被保険者制度に育児を担っている方への配慮という面があるならば、第1号被保険者との整合性についても検討していくべき。次回の改正では間に合わなくとも、今後、小規模な検討会を発足するなどして、より細かい議論を行っていく必要がある。
- ・ 第3号被保険者は、だんだん減っていくため、残る第3号被保険者がどういう人なのかを当事者へのヒアリングも含め、できる限り解像度高く分析し、ほかの制度に移すのか、第3号を維持するのかなど検討すべき。
- ・ まず、適用拡大を着実に進めていくことが必要で、それとともに第3号被保険者制度は縮小はしていく。同時に、やはり20年、30年先の将来的な方向性として第3号被保険者制度の在り方をどう捉えていくかについては議論していくことが必要。将来像を考えていくことは、今の若い世代の未来の姿、働き方、特に女性の働き方に対する考え方に影響するほどの重要なテーマであり、「制度をこのままの姿で残す」ことも考え方としてはある。一方で、制度があることで、昭和的とも言える就業調整などといった価値観までもがいつまでも継続してしまうのではないかといった懸念もある。特に女性については世代ごとに実態・状況が大きく異なる。若い世代からの見直しの方向性を探るなども含めて、今後のステップの議論は必要。その上で、将来の無年金・低年金高齢者が出ないような配慮は、夫婦単位である第3号被保険者制度の枠に限らず、議論すべき。
- ・ 1941年の被用者年金創設のときからずっと賃金比例の保険料を払ってきた男性は、1階も2階も全部、自分のものだと思っていた年金給付がいつの間にか半分になっただけの話であることを理解いただくため、配偶者が第3号であるときの共同負担規定は離婚時だけでなく、平時でも徹底して年金定期便にも反映させ、男性が抱いている第3号はお得だという意識の壁を崩していくべき。

## 参考資料



# 都道府県別週20～30時間就業する非正規職員と最低賃金

青棒グラフ:「令和4年就業構造基本調査」における非正規職員かつ週間就業時間20～30時間の者の人数  
緑線グラフ:令和6年度における最低賃金



# 最低賃金減額特例許可制度について

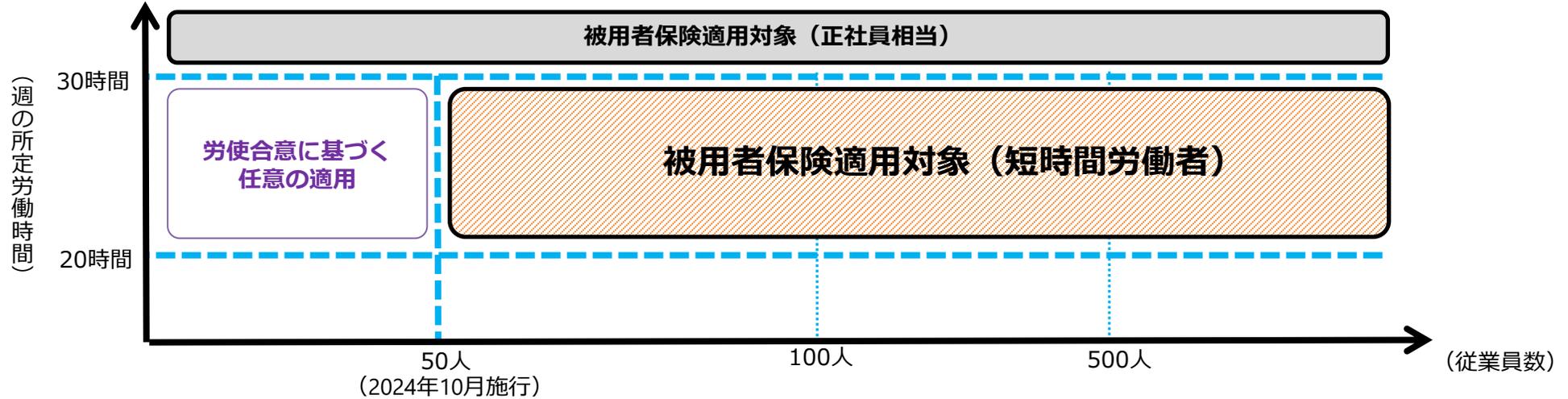
最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれなどがあることから、次の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められている。（最低賃金法第7条）

- (1) 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- (2) 試の使用期間中の方
- (3) 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- (4) 軽易な業務に従事する方
- (5) 断続的労働に従事する方

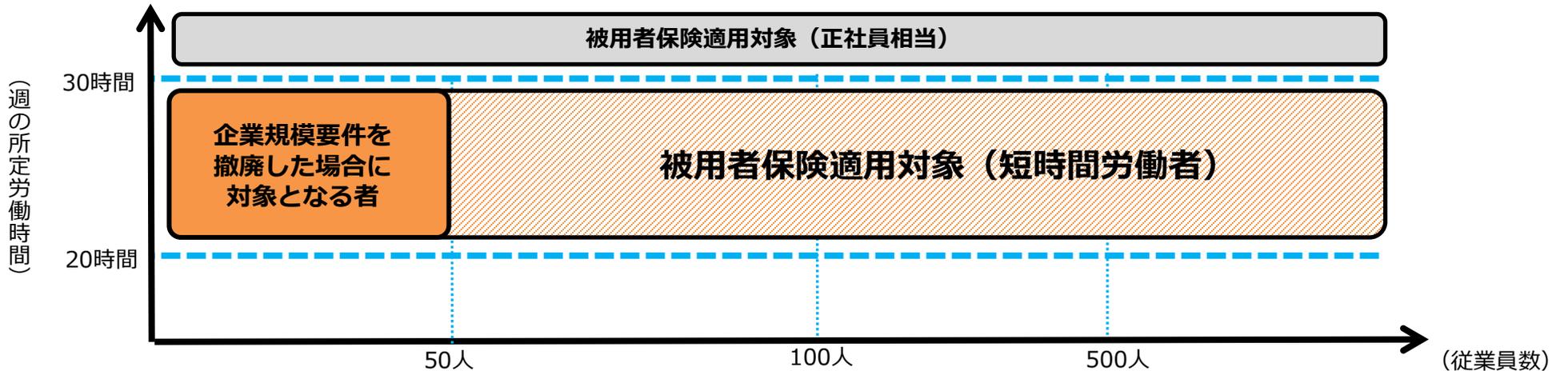
## 【許可件数の推移】

		H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者	精神	452	376	452	430	361	371	359	295
	知的	3,273	2,789	3,448	2,784	2,375	2,820	2,441	2,137
	身体	187	172	216	164	149	163	122	121
試の使用期間中の者		0	0	0	0	0	0	0	0
職業能力開発促進法に定める職業訓練を受ける者		0	0	0	4	3	0	0	0
軽易な業務に従事する者		9	17	15	13	4	8	4	3
断続的労働に従事する者		6,974	7,902	9,526	10,094	9,451	7,770	7,610	9,485

## 【現行制度】



## 【企業規模要件を撤廃した場合】



# 個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の見直しイメージ

第20回社会保障審議会年金部会  
2024年11月15日

資料 1

## 【現行】

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定17業種	適用対象		適用対象外
<b>上記以外の業種（非適用業種）</b> 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業 デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業 政治・経済・文化団体、宗教等			任意包括適用

非適用業種の解消に伴い  
適用対象となる事業所

## 【常時5人以上の個人事業所の非適用業種を解消した場合】

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
全業種	(A) 適用対象	(B)	適用対象外 (C) 任意包括適用

## 【被用者保険の適用事業所（見直し後）】

(A) 常時1人以上使用される者がいる、法人事業所 . . . **適用対象**

(B) 常時5人以上使用される者がいる、個人の事業所 . . . **適用対象**

(C) 常時5人未満使用される者がいる、個人の事業所 . . . **適用対象外**

労使合意により任意に適用事業所となることは可能 = **任意包括適用**

# 適用拡大に係る配慮措置・支援策について

## 配慮措置・支援策の考え方

- 「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」議論の取りまとめを踏まえると、被用者保険の適用拡大の対象となる事業所について、事務負担の増加や経営への影響等に配慮しつつ、必要な支援策を講じる等、円滑な適用を進められる環境整備を行うことが必要。
- 具体的には、①準備期間を十分に確保するとともに、②積極的な周知・広報、③事務手続きに関する支援や、④経営に関する支援に総合的に取り組むことを検討する。

### ①準備期間の確保

- ・ 施行期日については、十分な準備期間を確保する観点から設定することを検討する。
- ・ 併せて、施行期日を待たずに適用拡大が可能な事業所については、施行期日までの間、任意包括適用を活用していただくための支援を行うことを検討する。

### ②積極的な周知・広報

- ・ 被用者保険の適用拡大とは何か、自身が対象事業所なのか、どういった対応が必要なのか、どういった支援が得られるのかなどについて、事業者や労働者に対して積極的に周知・広報を行う。

### ③事務手続きに関する支援

- ・ 中小事業所や個人事業所が対象となり、とりわけ個人事業所は、フルタイムの労働者を含めて初めて被用者保険の事務手続きを行う必要があることも踏まえ、きめ細かな支援を行うことを検討する。

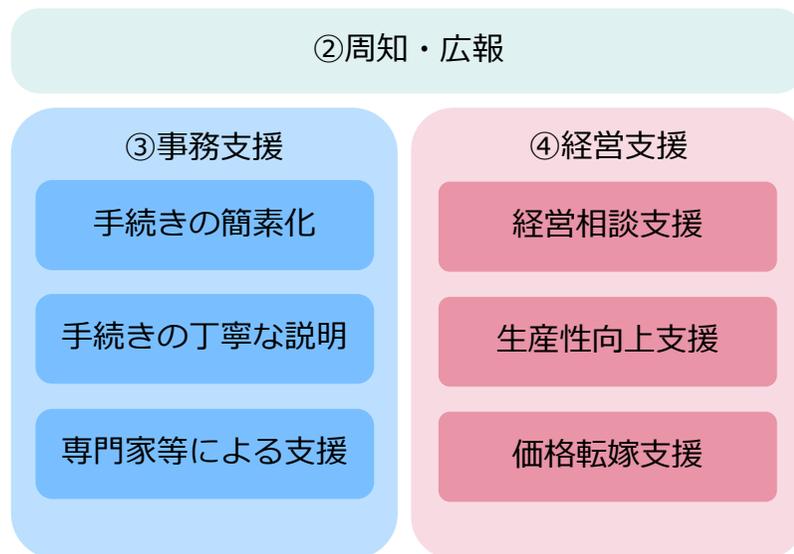
### ④経営に関する支援

- ・ 多様な経営相談に対して専門家等による対応を行うとともに、生産性向上や適正な価格転嫁に向けて様々な施策等を通じた支援を行うことを検討する。

### (準備期間確保のイメージ)



### (支援策全体像のイメージ)



# (参考) 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数

第16回社会保障審議会年金部会  
2024年7月3日  
資料 1

雇用者全体 (2023年度時点)  
5,740万人 ※70歳以上を除く

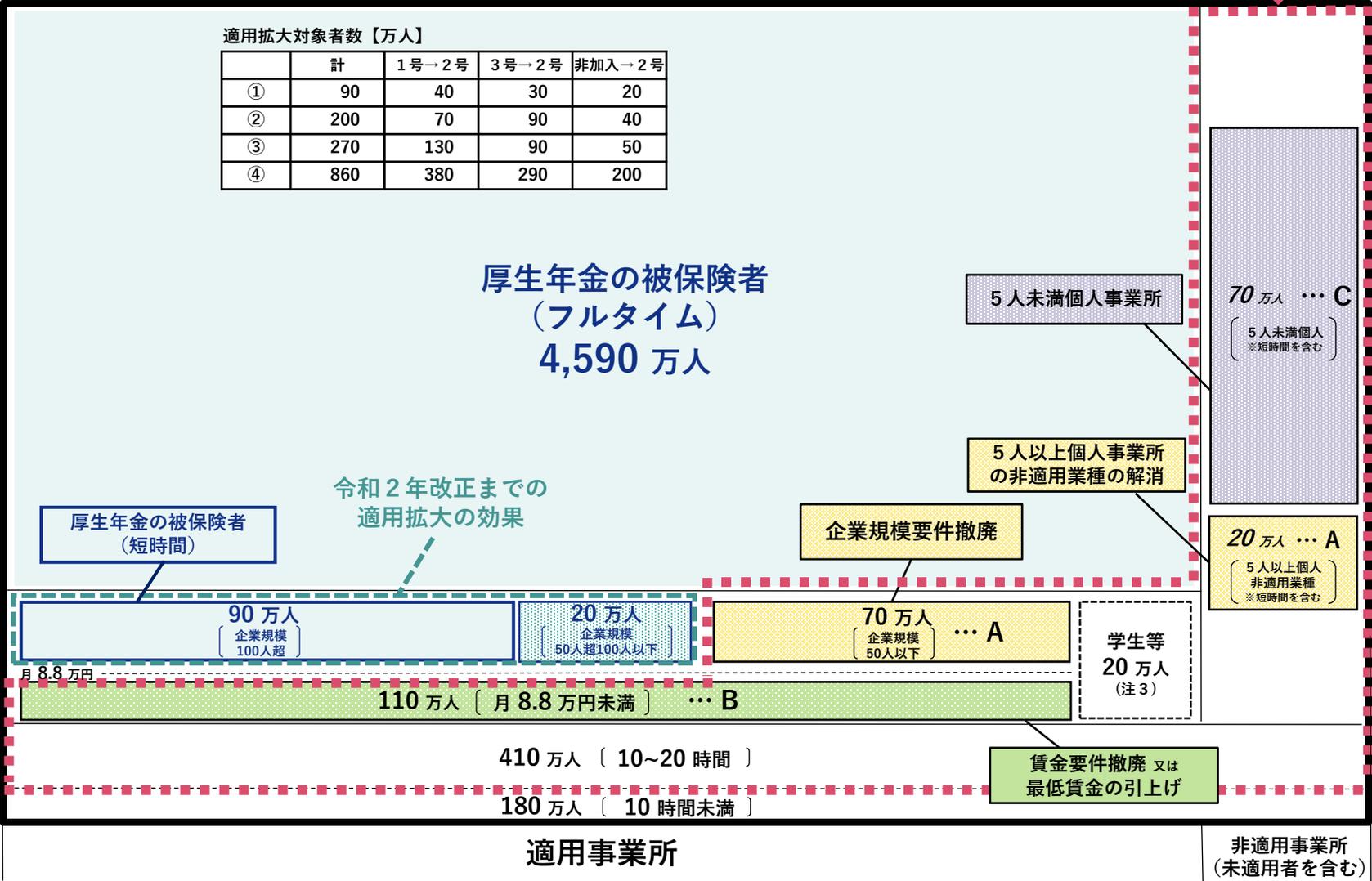
- ① 90万人・・・企業規模要件撤廃+非適用業種の解消 (A)
- ② 200万人・・・①+賃金要件撤廃又は最低賃金の引上げ (A+B)
- ③ 270万人・・・②+5人未満個人事業所 (A+B+C)
- ④ 860万人・・・週10時間以上の全ての被用者へ適用拡大 (D)

フルタイム  
4,780万人

週所定労働時間  
4分の3 (注4)

フルタイム  
以外  
960万人

うち  
20時間未満  
580万人



注1. 「労働力調査2023年平均」、「令和4年公的年金加入状況等調査」、「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。

注2. 斜体字は、「令和3年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要。

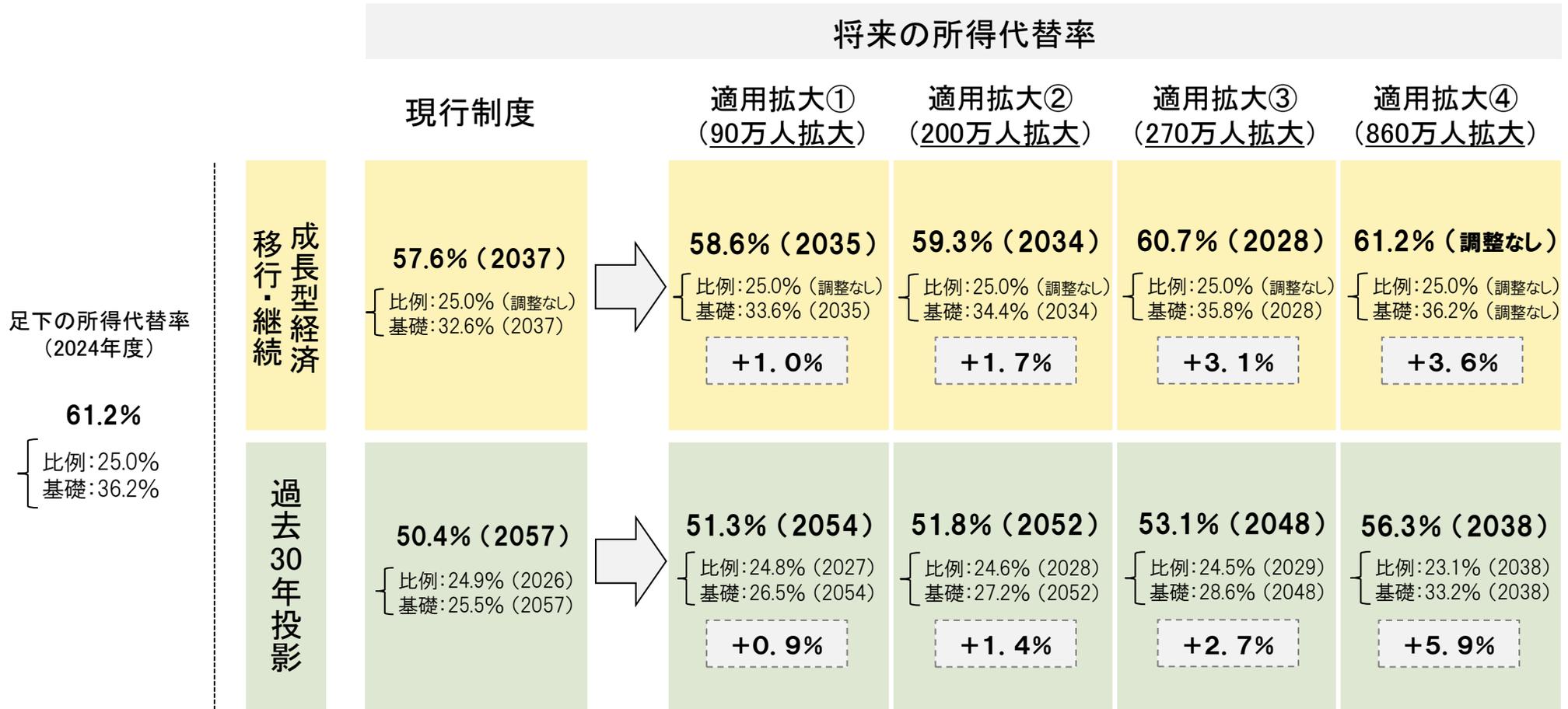
注3. 学生等には、雇用契約期間2ヶ月以下の者（更新等で同一事業所で2ヶ月以上雇用されている者は除く）が含まれている。

注4. 通常の労働者の週所定労働時間は、「令和5年就労条件総合調査」における労働者1人平均の値(39時間04分)としている。

# 1. 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

- ①：被用者保険の適用対象となる企業規模要件の廃止と5人以上個人事業所の非適用業種の解消を行う場合（約90万人拡大）
  - ②：①に加え、短時間労働者の賃金要件の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合（約200万人拡大）
  - ③：②に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合（約270万人拡大）
  - ④：所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合（約860万人拡大）
- ・試算の便宜上、2027年10月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。

## 将来の所得代替率



注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、( )内は給付水準の調整終了年度である。

注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

# 健康保険組合の保険料の負担割合の特例

- 健康保険法第162条に基づき、健康保険組合は規約で定めるところにより、事業主の負担すべき一般保険料額又は介護保険料額の負担の割合を増加することができる。
- この規定は同法施行当時（1927年）から存在し、その趣旨は、事業主と被保険者とが合意の上、保険料負担の割合を被保険者の利益になるように変更することを認めるものである。

規約により健康保険料の事業主負担割合を増加させている健康保険組合は895組合（64.7%）存在する。

保険料率負担割合別組合数(令和5年3月末時点)

	負担割合（事業主：被保険者）														計
	50:50	~	55:45	~	60:40	~	65:35	~	70:30	~	75:25	~	80:20	~	
組合数	488	290	102	231	136	101	17	15	0	2	1	0	0	0	1,383
構成比 (%)	35.3	21.0	7.4	16.7	9.8	7.3	1.2	1.1	0	0.1	0.1	0	0	0	100.0%

(出典) 健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢」

参考 熊谷憲一(1927)『健康保険法詳解 訂正3版』

「七、健康保険組合に於ては其の規約を以て事業主の負担割合を増加することを得（健康保険法第七十五条）。

（前略）健康保険組合に在りては事業主が進んで規定以上の保険料を負担せんとする場合に於てを阻止するの必要なく寧ろ奨励すべきものであるから、事業主と被保険者とが合意の上保険料負担の割合を被保険者の利益に変更することを許したのである。又健康保険法第七十三条の規定に依る事業主の負担割合の増加に付ても施行令第九十六条及第九十七条に規定する程度以上に事業主の負担割合を増加するも差支へがないのである。

健康保険法第七十五条に其の規約を以てとあるは、事業主と被保険者と合意の上にて之を規定すべしとの意味である。唯組合設立の当初に於ては規約は事業主が作成するのであるから事業主が自由に其の負担割合を増加することが出来る。法文の解釈上事業主が保険料全額を負担し被保険者は何等負担せざる様規約を以て定め得るが如きも、健康保険が被保険者の相互扶助の精神の発揚に基くものとするときは被保険者が何等の負担をも為さないのは如何かと考へらる。」

※ 熊谷憲一は健康保険法の立案に参画していた内務省社会局事務官

## ① 健康保険法の解釈と運用 平成29年度版(法研)(抄)

被保険者が保険料を負担する理由は、被保険者は健康保険の受益者であり、また被保険者相互間の相互救済の精神に基づく制度であること等によるものである。

これに対して、事業主の二分の一負担義務は、業務外の疾病についても、労働条件、工場設備等の自由が被保険者の健康を損い疾病にかかりやすい素地をつくる一因をなすものであり、また被保険者の健康保持、すみやかな傷病の回復は、労働能率の増進等をもたらすことにより産業上に好影響を及ぼし、事業主も共通の利益を有するものであることによるのである。

次に二分の一の負担割合とした理由は、数理的理由と外国の立法例によったものである。数理的理由とは、法制定当初は、業務上外と両者を総合した新形式によっており、全病傷事故のうち、業務上の事由によるものは四分の一、業務外の事由によるものは四分の三という割合になっていた。これに対して、業務上の事由による傷病に関する費用はその仕質上事業主の全額負担とし、業務外の事由による傷病に関する費用は、ドイツ疾病保険の例により事業主三分の一被保険者三分の二の負担割合で負担することとし、結局、被保険者と事業主が各二分の一を負担することとなる。すなわち、

	業務上	業務外
事業主	$1/4 \times 1$	$+ 3/4 \times 1/3 = 1/2$
被保険者	$1/4 \times 0$	$+ 3/4 \times 2/3 = 1/2$

また、外国の立法例をとり入れた理由は、その当時二分の一負担主義の趨勢にあったからで、その理由は、事業主および労働者が均等の負担を行い、保険機関の議決機関に同数ずつの議員を選出し、円滑公平に保険運営の運営を行わんがためとされていた。

## ② 森荘三郎(1924)『健康保険法解説(訂正増補再版)』

「労働者及び事業主が同額の負担をすることは、統計上から見て決して労働者の利益を害するもので無い。加之、健康保険組合の管理(法案要綱第二十六項)、及び其の審査会の組織(要綱第八十九条)等に就ても、労資の双方が同数の投票権を持つことに成つて、実際の運用上にも好都合であらうと思う。労資折半主義の長所及び妙味は、寧ろ此の点に存在すると考へた方が適當であるかもしれない。」

※ 森荘三郎は、健康保険法案要綱が諮問された労働保険調査会の委員

## ③ 島崎謙治(2009)「健康保険の事業主負担の性格・規範性とそのあり方」、『社会保障財源の制度分析』

第2は、なぜ保険料を原則労使折半としたかである。ドイツの疾病保険法が労使折半であったためであるという説明がなされている文献もみられるが、これは正しくない。ドイツの疾病保険の保険料負担が労使折半となったのは1949年に制定された「社会保険調整法」によるものであり、ドイツの疾病保険法上は1883年の創設以来1949年までは、保険料の負担割合は、労働者3分の2、事業主3分の1であったからである。

労使折半に関する労働保険調査会における当局側の説明は、「業務上の疾病負傷に付ては事業主に全部の負担を負はしめ業務外の疾病負傷に付ては労働者に3分の2、事業主に3分の1を負担せしめ而して業務上の疾病負傷と業務外の疾病負傷との比は1と4との割合なるを以て此の両者を平均するときには事業主労働者各2分の1宛負担すべきこととなるなり」(内務省,1935,64頁)とされている。要するに、ドイツと異なり、わが国は全額事業主負担とすべき業務上傷病も健康保険で取り込んだため、業務上傷病と業務外傷病の事故発生率の比(1対4)をドイツの労災保険法と疾病保険法の事業主負担割合に乗じた結果、ほぼ労使折半となるというものである。ただし、他方で、保険統計データの蓄積が不十分であるといった説明が行われていること(内務省,1935,232-233頁)を踏まえれば、この統計数理上の理由は、やや理屈の後付けの感が否めない。実際の理由は、むしろ熊谷が「其の他の理由」として指摘する「**(1)外国立法例が最近事業主労働者2分の1主義の趨勢に在ること、(2)2分の1主義が最も公平にして協調の精神を助成すること、(3)各2分の1の負担を為し事業主と労働者とが協力して健康保険組合の管理を為すに適すること**」(熊谷,1926,428-429頁)にあったと思われる。

ちなみに、時代が多少前後するが、1927年に開催された国際労働機関(ILO)総会では、「疾病保険の一般原則に関する勧告」が採択されており、その中で、保険組織(保険者)は自治の原則に従い管理すべきこと、保険制度の財源は原則として被保険者の掛金および使用者の掛金により賄うこと等が規定されている。そして、この後出版された熊谷の別の解説書では、折半負担の理由として、「**事業主及労働者が均等の負担を為し保険機関の議決機関に同数宛の議員を選出し以て円満公平に保険機関の目的を行はむが為である**」ことが強調されている(熊谷,1935,633頁)。

以上をまとめると、事業主負担の労使折半の理由としては、統計数理上の理由もさることながら、立案者らは、労使協調の重視とりわけ**健保組合における表決権の労使対等原則**を重視していたと考えるべきである。

# いわゆる「106万円の壁」を意識している第3号被保険者の推計

- 週所定労働時間が15時間以上であって、いわゆる「106万円の壁」を意識している可能性がある第3号被保険者は、企業規模100人超で約50万人と見込まれ、さらに今年10月の50人超への拡大で新たに約15万人が加わって、合計で約65万人と推計される。
- この約65万人のうちには、就業調整を行わず厚生年金の適用を希望する方や、たまたま年収がこの水準にとどまっている方がおり、手取り収入の減少を回避して就業調整する方は、さらに少ないことが見込まれる。

年収	厚生年金保険料：8,052円 (標報8.8万円の場合の本人負担)		国民年金保険料：16,980円 (R6年度)		非扶養
	2号	2号 (令和6.10~) 1号 (~令和6.9)	1号	1号	
130万円	2号	1号 (~令和6.9)	1号	1号	扶養
106万円	現2号 約13万人 (※3)	10万人 (※1)	31万人 (※1) 3号	3万人 (※1) 3号	
	50万人 (※2)	5万人 (※2)	21万人 (※2) 3号	3万人 (※2) 3号	
	3号	3号	3号	3号	
勤務先 企業規模	100人超	100人以下 ~ 50人超	50人以下	非適用個人事業所	

※1 令和4年の基本月給が8.8万~10.8万円かつ週所定労働時間が15時間以上である第3号被保険者の人数

※2 令和4年の基本月給が7.8万~8.8万円かつ週所定労働時間が15~30時間である第3号被保険者の人数

※3 令和6年4月時点で、標準報酬月額8.8万~10.4万円の短時間被保険者の人数