

被用者保険の適用拡大 及び いわゆる「年収の壁」への対応について

被用者保険の適用拡大の方向性について（案）①

- これまでの医療保険部会の議論を踏まえ、年金制度と同様の方向で被用者保険の適用拡大に取り組むこととしてはどうか。

社会保障審議会年金部会における議論の整理（令和6年12月25日 社会保障審議会年金部会）

Ⅱ 次期年金制度改革等

1 被用者保険の適用拡大

（短時間労働者への適用拡大）

- 短時間労働者への適用拡大は、2016（平成28）年10月から行われているが、中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進める目的で、2012（平成24）年の改正により対象事業所の企業規模要件が設けられた。開始当初は従業員数500人超規模の企業が対象とされ、令和2年年金改正法では、最終的に50人超規模の企業を対象とすることとされた。
- こうした経緯も踏まえて、「当分の間」の経過措置として設けられた**企業規模要件**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、**撤廃する方向で概ね意見が一致した**。
- また、月額賃金8.8万円以上とする**賃金要件**については、就業調整の基準（いわゆる「106万円の壁」）として意識されていることや最低賃金の引上げに伴い週所定労働時間20時間以上とする労働時間要件を満たせば賃金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、**撤廃する方向で概ね意見が一致した**。
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賃金要件を満たさない場合があり得ることから、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、撤廃の時期に配慮すべき**である。この点に関しては、仮に廃止するのであれば、最低賃金の動向により、全国47都道府県で、8.8万円の賃金要件が実質的な意味を持たなくなる時期を踏まえて廃止すべきという意見があった。なお、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等から、たとえば障害により従事しようとする業務の遂行に直接著しい支障があるなど、最低賃金の減額の特例の対象となる者で、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する。
- 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、働き方に中立的な制度とする観点から雇用保険の適用拡大に伴い引き下げるべきとの意見や労働時間で就業調整する者の存在を懸念し要件の撤廃も含めた議論の継続を求める意見があった。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るべきか議論を深めることが肝要であるという考え方もあることに留意しつつ、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。こうしたことから、**今回は見直さないこととする**。
- **学生除外要件**については、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、**今回は見直さないこととする**。

被用者保険の適用拡大の方向性について（案）②

社会保障審議会年金部会における議論の整理（令和6年12月25日 社会保障審議会年金部会）

Ⅱ 次期年金制度改革等

1 被用者保険の適用拡大

（適用事業所の拡大）

- 適用事業所の範囲は、1984（昭和59）年の健康保険法改正及び1985（昭和60）年年金改正法により、法人については従業員規模にかかわらず、全ての事業所が強制適用となった。一方で、個人事業所では、1953（昭和28）年の健康保険法及び厚生年金保険法改正以来、適用業種に変化がなかったが、令和2年年金改正法により、弁護士や公認会計士など法律や会計に係る業務を取り扱う士業を適用業種に追加した。

- **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、**解消する方向で概ね意見が一致した。**

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、適用拡大により発生する事務負担・コスト増が経営に与える影響が大きいこと、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ため、**今回は見直さないこととする。**

なお、**将来的には常時5人未満の従業員を使用する個人事業所についても適用を拡大すべきとの意見があった。**

（複数事業所の勤務者やフリーランス等）

- 被用者保険においては、事業所単位で適用要件を満たすか判断するため、複数の事業所で勤務する者については、労働時間等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適用の有無を判断している。

複数の事業所で勤務する者の労働時間等を合算し、被用者保険を適用することについては、社会保障におけるDXの進展を視野に入れながら、実務における実行可能性等を見極めつつ、慎重に検討する必要があるとの意見があり、引き続き検討していく。

- **複数の事業所で勤務する者の現行の適用事務**について、事業所における事務負担の軽減の観点から見直しの方向性について検討したが、**医療保険者における財政調整の仕組みや保険料の算定方法の見直しに伴う保険者等におけるシステム改修が必要となるなどの課題**があり、関係者と丁寧に調整していくべきとの意見があったことを踏まえ、医療保険者や日本年金機構、事業者団体等と議論しつつ、**複数の事業所で勤務する者の現行の適用事務の見直しを引き続き検討していく。**

- 現行制度では、適用事業所に労務を提供し、その対価として給与や賃金を受ける使用関係がある者を「被用者」として被保険者としており、その使用関係は、形式的な契約名称によらず、実態に即して判断されることとなる。

例えば、**業務委託契約でありながら、実態としては被用者と同様の働き方をしている者**については、**被用者保険の適用を確実なものとしていくため**、労働基準監督署において労働者であると判断した事案について、日本年金機構が情報提供を受け、その情報を基に適用要件に該当するか調査を行っており、労働者性が認められる被用者については、**確実に被用者保険を適用すべきである。**

他方で、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等への適用の在り方については、まずは労働法制における議論を注視する必要があること、**被用者保険が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**であること等の意見を踏まえ、諸外国の動向等を注視しつつ、**中長期的な課題として引き続き検討していく。**

被用者保険の適用拡大の方向性について（案）③

社会保障審議会年金部会における議論の整理（令和6年12月25日 社会保障審議会年金部会）

II 次期年金制度改革等

1 被用者保険の適用拡大

（事業所への配慮等）

- 今後、適用拡大を進める場合、対象となる事業所においては、適用手続や日々の労務管理等、事務負担が増加するとともに、新たな保険料発生に伴い経営への影響があると懸念される。特に、適用拡大の対象となる労働者を多く雇う事業所や初めて被用者保険の適用事業所となる個人事業所等では影響が大きいと想定される。
- こうした経営に与える影響を踏まえた経過措置や支援策による配慮、労務費等の事業主負担の価格への転嫁を求める意見も踏まえ、**円滑な適用を進められる環境整備のため、準備期間の十分な確保、事業主や労働者への積極的な周知・広報、事務手続や経営に関する支援に総合的に取り組むことが必要**である。
特に、**施行時期については、個人事業所への適用拡大の影響が大きいと考えられることから、企業規模要件の撤廃を優先して施行すべき**である。その際、**現在50人超の企業規模要件を直ちに撤廃するのではなく、たとえば、小規模企業者の基準である20人規模で区切るなど段階的に拡大すべきとの意見もあった。**
- なお、保険者が分立する医療保険制度においては、**適用拡大に伴い、国民健康保険の被保険者から健康保険の被保険者となる者、健康保険の被扶養者から別の健康保険の被保険者となる者等、保険者間での移動が生じることとなり、保険者の財政や運営に影響を与えることとなる。**
さらなる適用拡大の検討に当たっては、**被保険者等の構成の変化や財政等への影響を示した上で、保健事業の円滑な実施など保険者機能を確保する視点も含め、医療保険制度の在り方についても着実に議論を進める必要がある。**

いわゆる「年収の壁」への対応について（案）①

- これまでの医療保険部会の議論を踏まえ、いわゆる「年収の壁」への対応として、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、協会けんぽも含めて設けることについて、年金制度における議論も踏まえつつ検討してはどうか。

社会保障審議会年金部会における議論の整理（令和6年12月25日 社会保障審議会年金部会）

II 次期年金制度改革等

2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度

① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応

（単に手取り収入が減少しない仕組みの課題）

- いわゆる「106万円の壁」への対応を検討するに当たって、「保険料負担による手取り収入の減少をどうするか」を出発点とし、わかりやすい対応策の例として、被用者保険に加入することに伴い、新たに保険料負担が発生しないよう、一定の収入以下の労働者の保険料負担を免除し、給付については、負担免除による給付減が将来の不利益とならないよう、現行通り、基礎年金満額に加えて標準報酬月額に応じた報酬比例部分を支給する仕組みについて、議論を行った。
- この仕組みについては、労使折半原則を踏まえた観点から慎重な意見が多かった。加えて、本人負担はなく、事業主負担も変わらない中で、基礎年金満額と報酬比例部分を受給できるような有利な制度とすることによる他の被保険者や事業主への影響を懸念する意見や、免除した保険料に応じて給付を削減した場合の将来の低年金につながる可能性を懸念する意見、就労により負担能力があるならば、労使ともに保険料を負担するべきであり、いわゆる「年収の壁」を理由とした本人負担の免除に理がないという意見もあった。

いわゆる「年収の壁」への対応について（案）②

社会保障審議会年金部会における議論の整理（令和6年12月25日 社会保障審議会年金部会）

II 次期年金制度改革等

2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度

① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応

（単に手取り収入が減少しない仕組みの課題）

（就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例）

- 被用者保険では、保険料の負担は原則として労使折半であるが、健康保険法において、健康保険組合の特例として、組合規約をもって、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。
- 現在、政府が保険者である厚生年金保険法においては、類似の仕組みは存在しないが、**今般、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て、健康保険組合の特例を参考に、被用者保険において、事業主と従業員との合意に基づき、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時限的に設けることについて、議論を行った。**
事務局からは、仮に導入する場合として以下のような仕組みについて提案があった。
 - 本特例の導入は、人手不足が深刻な課題として指摘される中で、「年収の壁」という足下の課題に対応するための例外的位置付けであり、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こと。
 - 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し、具体的には、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が12.6万円以下とすること。
 - 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すること。また、特例対象者の賞与についても対象にできることとすること。
 - 本特例は、例外的な措置として、労使の合意に基づいて任意に利用可能なものであり、社会保険制度における保険料の労使折半の原則からの逸脱を示唆するものではなく、今後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検討を行うこと。
- これに対して、この特例は、いわゆる「年収の壁」を意識した就業調整による人手不足への対応として、就業調整の生じる可能性の高い収入層に限った特例措置として考えられるといった意見、最も古い社会保険である健康保険組合における特例を他の社会保険制度で行うことを許容する意見、あくまで任意による仕組みであり労使折半原則を変更するものではないとする意見、年金制度内で取り得る対応として「年収の壁・支援強化パッケージ」と比較して評価する意見等があった。
- 一方で、慎重・反対意見としては、国が全国の統一の制度として実施している公的年金制度について、労使折半ルールの変更し、個別企業に保険料の設定を委ねることに強い違和感があるとの意見、保険者自治が機能する健康保険と公的年金は同列でなく、制度を導入すべきでないとの意見、厚生年金に加入して将来の年金の増額につながるものが労働者本人にとっての安心につながるということへの理解を妨げるという意見や特例の維持や対象の拡大につながり、新たな壁を生み出しかねないという意見があった。また、被保険者の本人負担の軽減と事業主負担の増加が表裏関係にあることを踏まえ、企業規模による利用の有無を懸念する意見、中小企業の利用が少ないことで人材流出の深刻化や企業間の待遇格差を助長するリスクといった点、従業員間で保険料負担割合が異なり不公平感が生じる点などからの慎重な意見や反対の意見もあった。
加えて、特例措置の期間や、併せて提案のあった特例がより広く活用される環境整備の具体的な内容や財源などが不明確であることを懸念する意見もあった。また、導入する際には、中小企業における保険料負担の軽減策を求める意見やそうした軽減策は本部会の枠外で検討すべきという意見があった。
- **本特例の導入については賛成意見が多かったものの、制度の細部までは意見が一致せず、一方で前述のような慎重意見や反対意見が多くあり、部会として意見はまとまらなかった。政府において、本部会での意見を踏まえて、本特例の妥当性や、仮に導入するとした場合の中小企業への負担軽減策を含めた具体的な制度案について、検討を深める必要がある。**

参考資料



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

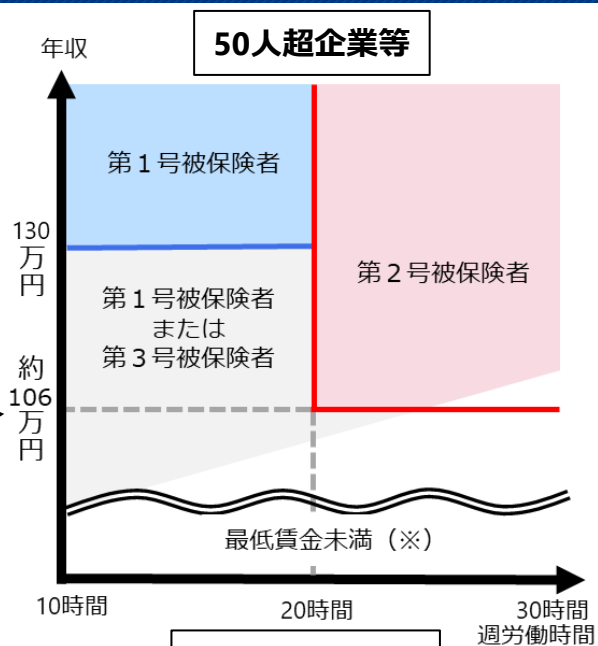
令和6年12月10日

第23回社会保障審議会
年金部会

資料1

<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>

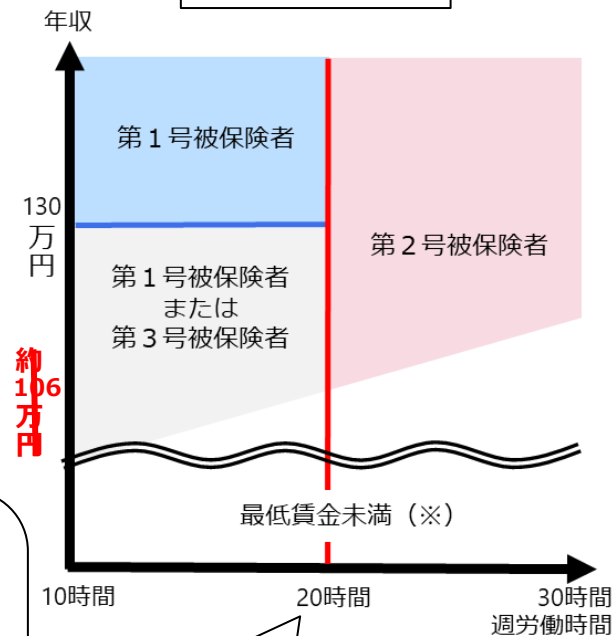
企業規模にかかわらず、被用者保険の適用範囲が同じになるため、勤め先の選択に影響を与えない



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

すべての企業等



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。

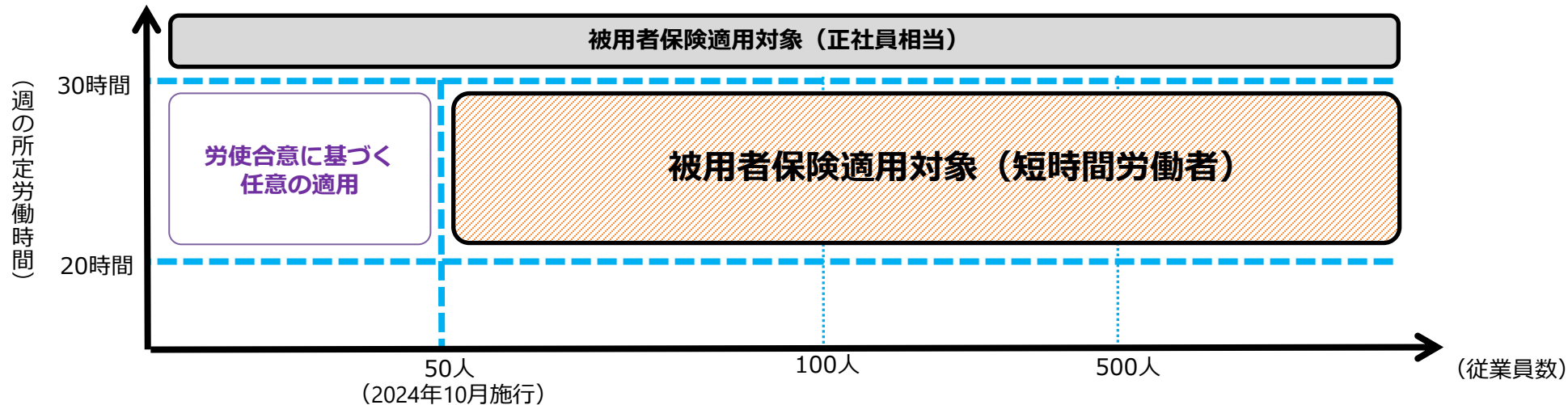
短時間労働者の企業規模要件を撤廃した場合のイメージ

令和6年12月10日

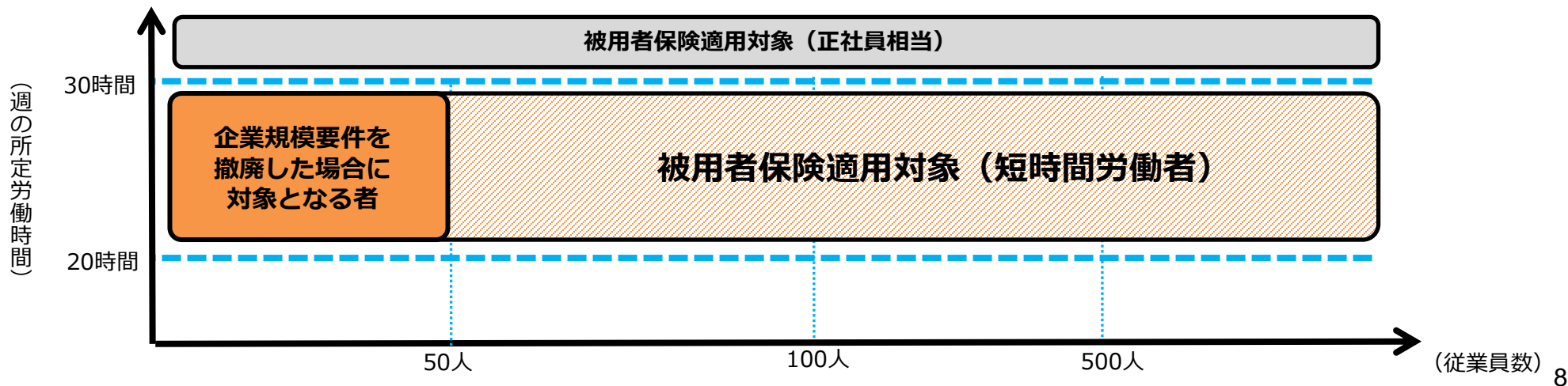
第23回社会保障審議会
年金部会

資料 1

【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

令和6年12月10日

第23回社会保障審議会
年金部会

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
上記以外の業種（非適用業種） 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**

「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・医療保険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。

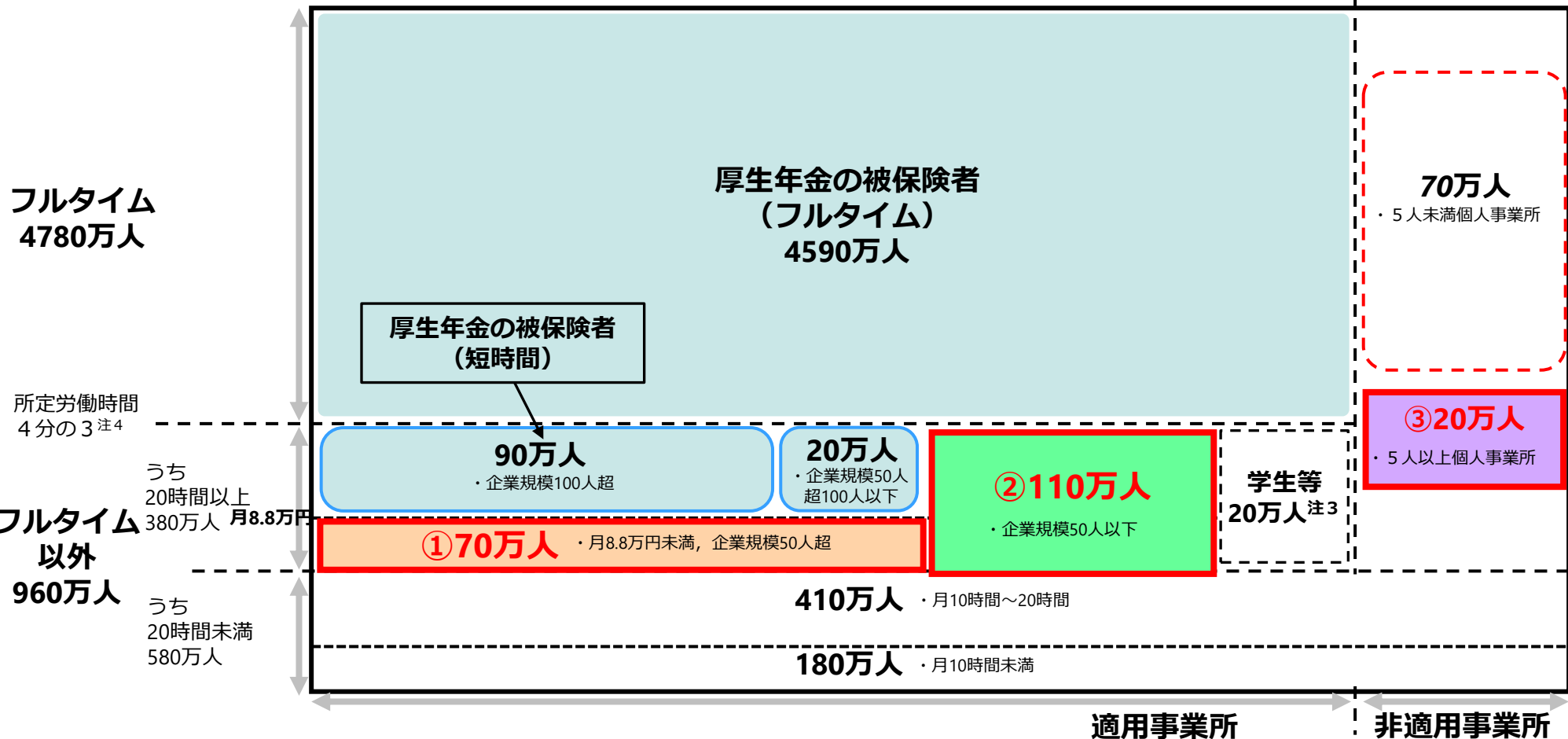
非適用業種の解消

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。

適用範囲のイメージ図 (2024年度時点)

【雇用者全体】 5740万人
(2023年度時点、70歳以上除く)

- ① 70万人・・・賃金要件撤廃
- ② 110万人・・・企業規模要件撤廃
- ③ 20万人・・・5人以上個人事業所の非適用業種の解消



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。

適用拡大による医療保険財政への影響（試算）：①「賃金要件」の撤廃

前提：①「賃金要件」の撤廃

【財政への影響】

(単位：億円)

	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
収入	+420	+420	-	▲730
保険料収入	+380	+420	-	▲120
公費	+40	-	-	▲610
国負担	+40	-	-	▲400
地方負担	-	-	-	▲200
支出	+420	+640	▲110	▲900
収入-支出	0	▲220	110	170

【加入者数への影響】

(単位：万人)

	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
被保険者	+30	+40	-	▲30
被扶養者	▲20	▲15	▲5	-
加入者	+10	+20	▲5	▲30

(※1) 影響額・人数は満年度ベース

(※2) 上記の数値は、医療・介護分に係る収支。

(※3) 国保組合における財政影響については、健康保険適用除外承認を受けることにより、引き続き加入が可能なことを踏まえ、考慮していない。

(※4) 人数は5万人単位、金額は10億円単位で四捨五入している。

適用拡大による医療保険財政への影響（試算）：②「企業規模要件」の撤廃

前提：②「企業規模要件」の撤廃

【財政への影響】

(単位：億円)

	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
収入	+2,070	+120	-	▲1,720
保険料収入	+1,800	+120	-	▲600
公費	+270	-	-	▲1,110
国負担	+270	-	-	▲800
地方負担	-	-	-	▲310
支出	+2,400	▲310	▲170	▲1,840
収入-支出	▲330	440	170	130

【加入者数への影響】

(単位：万人)

	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
被保険者	+105	+5	-	▲55
被扶養者	▲20	▲25	▲10	-
加入者	+80	▲15	▲10	▲55

(※1) 影響額・人数は満年度ベース

(※2) 上記の数値は、医療・介護分に係る収支。

(※3) 国保組合における財政影響については、健康保険適用除外承認を受けることにより、引き続き加入が可能なことを踏まえ、考慮していない。

(※4) 人数は5万人単位、金額は10億円単位で四捨五入している。

適用拡大による医療保険財政への影響（試算）：③「非適用業種」の解消

前提：③「非適用業種」の解消

【財政への影響】

(単位：億円)

	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
収入	+860	—	—	▲1,160
保険料収入	+750	—	—	▲610
公費	+110	—	—	▲550
国負担	+110	—	—	▲440
地方負担	—	—	—	▲110
支出	+1,040	+20	+10	▲1,030
収入－支出	▲180	▲20	▲10	▲120

【加入者数への影響】

(単位：万人)

	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
被保険者	+20	—	—	▲25
被扶養者	+10	—	—	—
加入者	+30	—	—	▲25

(※1) 影響額・人数は満年度ベース

(※2) 『「非適用業種」の解消』については、非適用業種のうち5人以上個人事業所が対象。すべて協会けんぽに適用されると仮定している。

(※3) 上記の数値は、医療・介護分に係る収支。

(※4) 国保組合における財政影響については、健康保険適用除外承認を受けることにより、引き続き加入が可能なことを踏まえ、考慮していない。

(※5) 人数は5万人単位、金額は10億円単位で四捨五入している。

適用拡大による医療保険財政への影響（試算）：① + ② + ③

前提：①「賃金要件」の撤廃 + ②「企業規模要件」の撤廃 + ③「非適用業種」の解消

【財政への影響】

(単位：億円)

	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
収入	+3,350	+540	-	▲3,600
保険料収入	+2,930	+540	-	▲1,340
公費	+420	-	-	▲2,270
国負担	+420	-	-	▲1,640
地方負担	-	-	-	▲630
支出	+3,860	+350	▲280	▲3,770
収入-支出	▲510	+190	+280	+170

【加入者数への影響】

(単位：万人)

	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保
被保険者	+155	+45	-	▲110
被扶養者	▲30	▲40	▲15	-
加入者	+125	+5	▲15	▲110

(※1) 影響額・人数は満年度ベース

(※2) 『「非適用業種」の解消』については、非適用業種のうち5人以上個人事業所が対象。すべて協会けんぽに適用されると仮定している。

(※3) 上記の数値は、医療・介護分に係る収支。

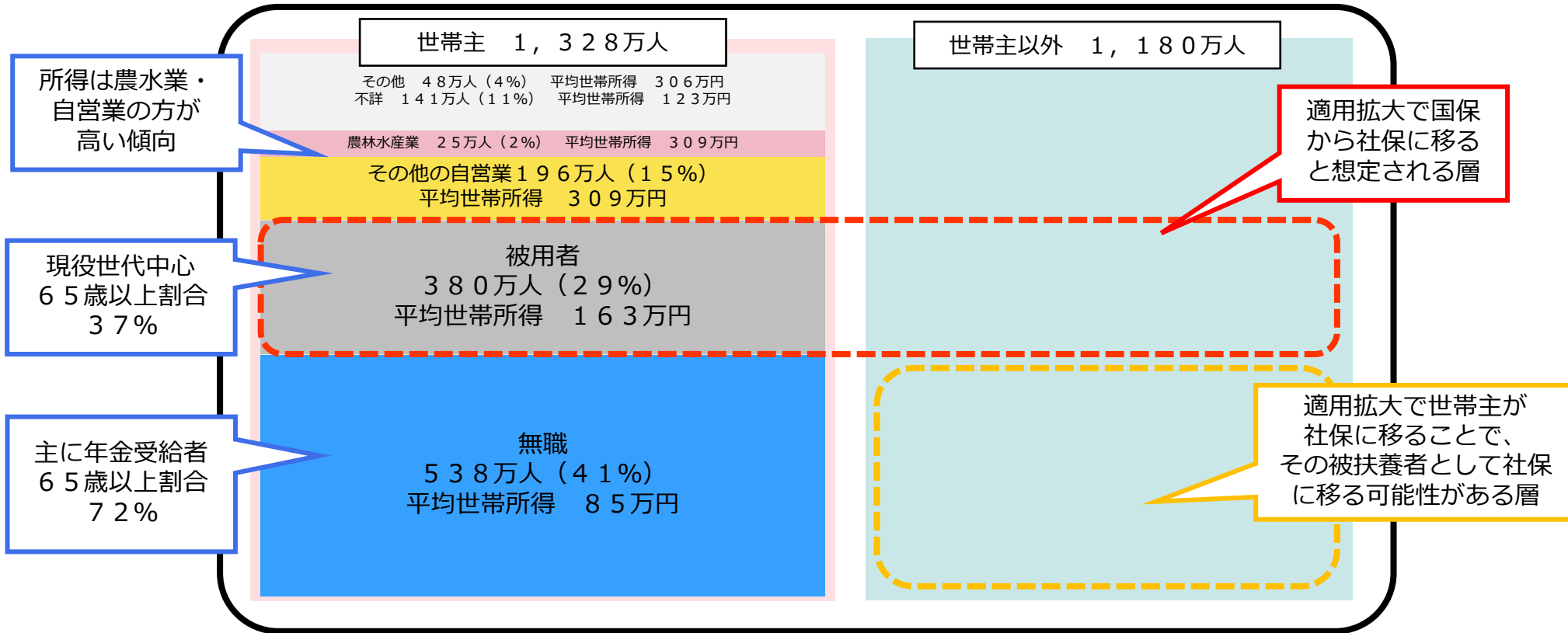
(※4) 国保組合における財政影響については、健康保険適用除外承認を受けることにより、引き続き加入が可能なことを踏まえ、考慮していない。

(※5) 人数は5万人単位、金額は10億円単位で四捨五入している。

市町村国保の世帯の状況

- 市町村国保の世帯について世帯主の職業別に内訳をみると、無職が41%で高齢者中心、被用者は29%で現役世代中心。
- 世帯の平均所得をみると、その他の自営業、農林水産業で高くなっており、無職、被用者の世帯で相対的に低くなっている。
- 被用者保険の適用拡大によって国保から異動するのは、被用者、無職が主に想定される。

市町村国保 加入者数 2,508万人



(出典) 厚生労働省保険局「国民健康保険実態調査」(令和4年度)

※ここでいう「所得」とは、「総所得金額及び山林所得金額」に「雑損失の繰越控除額」と「分離譲渡所得金額」を加えた所得総額(基礎控除前)に相当するものである。

※平均世帯所得については、所得総額を世帯数で除して算出した世帯の平均額である。

これまでの被用者保険の適用拡大による市町村国保の異動数・財政影響

	被用者保険の適用拡大の内容 (変更点は下線)	国保から異動する 被保険者数	財政影響 (※2)
平成24年制度改正	<ul style="list-style-type: none"> ・週20時間以上 ・月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上) ・勤務期間1年以上 ・学生を除外 ・従業員501人以上の企業に適用 	▲15万人	+40億円
令和2年制度改正	<ul style="list-style-type: none"> ・週20時間以上 ・月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上) ・勤務期間<u>2か月超</u> ・学生を除外 ・従業員<u>50人超の企業</u>に適用 ・<u>土業の個人事業所を適用業種に追加</u> 	▲40万人	0億円
今回(案)	<ul style="list-style-type: none"> ・週20時間以上 ・<u>賃金要件撤廃</u> ・勤務期間2か月超 ・学生を除外 ・<u>企業規模要件撤廃</u> ・<u>5人以上個人事業所の非適用業種解消</u> 	▲110万人 (○賃金要件 ▲30万人 ○企業規模要件 ▲55万人 ○非適用業種解消 ▲25万人)	+170億円

※1 異動、財政影響は各法改正時の医療保険部会で示した推計値

※2 「+」は財政改善を示す。



- 従前の改正と比較して、今回の見直し案において、国保から異動する被保険者数が多い。
- こうした被保険者数の減少に対しては、保険料水準統一、事務の効率化等の取組を進めるとともに、個別の保険者への影響も注視。
- 国保の構造的な課題への対応については、今後の制度改革の中で検討。

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

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）

令和6年12月10日

第23回社会保障審議会
年金部会

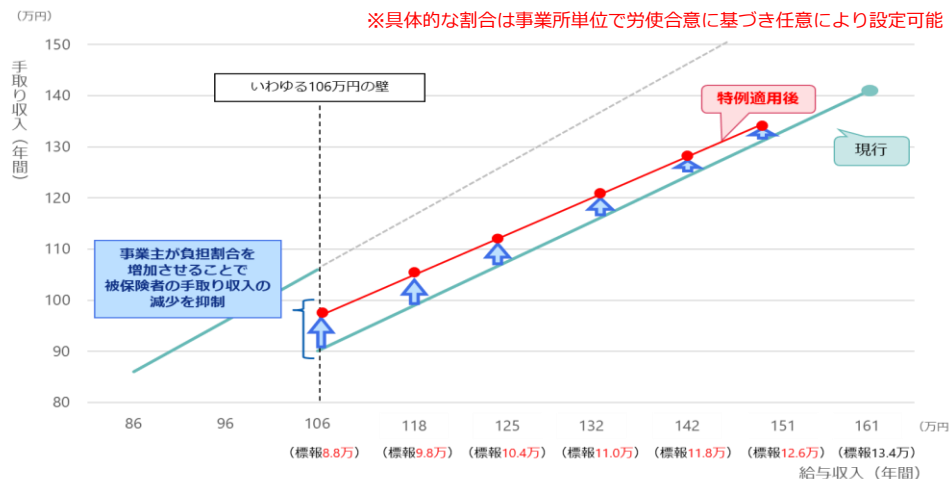
資料1
（一部
改変）

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、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。一方で、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。
 - 現行の健康保険法では、当該特例は健康保険組合のみに認められるものであるところ、協会けんぽについても同様の特例を導入してはどうか。
- ※ 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
 - ・ 本特例を利用してい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、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。（健康保険組合の事業所においても設定可能）
- 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。
- 賞与についても本特例の対象とすることを可能とする。

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。**