厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

第18回社会保障審議会年金部会 2024年９月20日	参考資料２

被用者保険の適用拡大　参考資料集

※第16回年金部会（2024年７月３日）に提出した参考資料１と同じもの

厚生労働省　年金局・保険局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

資料の構成①

1.　被用者保険の適用拡大に関する基本情報

- 被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯 5
- 被用者保険の更なる適用拡大についての検討規定・附帯決議 6
- 全世代型社会保障構築会議　報告書（令和４年12月16日）（抜粋） 7
- 全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）について（令和５年12月22日閣議決定）（抜粋） １０
- 適用拡大の効果 １１
- 被用者保険に加入することによるメリット １２
- 厚生年金保険に加入することによるメリット １３
- 社会保険（健康保険）への加入のメリット①（傷病手当金） １４
- 傷病手当金の特徴 １５
- 傷病手当金の支給状況 １６
- 社会保険（健康保険）への加入のメリット②（出産手当金） １７

2.　短時間労働者に対する適用範囲の在り方について

- 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要 １９
- 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について ２０
- 短時間労働者に対する被用者保険の適用要件の考え方 ２１
- 労働時間要件（これまでの議論の経緯①） ２２
- 労働時間要件（これまでの議論の経緯②） ２３
- 賃金要件（これまでの議論の経緯①） ２４
- 賃金要件（これまでの議論の経緯②） ２５
- 学生除外要件（これまでの議論の経緯①） ２６
- 学生除外要件（これまでの議論の経緯②） ２７
- 企業規模要件（これまでの議論の経緯①） ２８
- 企業規模要件（これまでの議論の経緯②） ２９
- 業種別のパート労働者の雇用状況 ３０
- 従業者規模別の雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合 ３１
- 常用雇用者規模別の企業数の分布 ３２
- 従業者規模別の「非正規の職員・従業員」数の分布 ３３
- 短時間労働者を取り巻く雇用環境 ３４
- 令和５年度の最低賃金について ３５
- 令和５年度　地域別最低賃金額一覧 ３６
- 短時間労働者として働く理由や被用者保険の魅力度について ３７
- 第１号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について ３８
- 第３号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について ３９
- 学生の被保険者区分及び就業状況 ４０
- 短時間被保険者数及び対象事業所の推移 ４１
- 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布 ４２
- 短時間労働者の標準報酬月額別分布 ４３
- 短時間被保険者の業種別分布 ４４
- 被保険者全体の標準報酬月額別分布 ４５
- 健康保険における標準報酬月額5.8～7.8万円の被保険者について ４６
- （参考）雇用保険法等の一部を改正する法律の概要 ４７
- （参考）雇用保険の適用拡大 ４８
- 平成28年10月の適用拡大の対象企業における動向の変化について ４９
- 令和４年10月の適用拡大に伴う企業の調整方針及び雇用管理の見直し状況 ５０
- 令和４年10月の適用拡大に伴う企業の平均所定労働時間の変化 ５１
- 令和６年10月に向けた適用拡大に伴う企業の調整方針 ５２
- 短時間労働者の任意適用　企業の活用理由 ５３
- 短時間労働者の任意適用　適用後の変化 ５４
- 適用拡大の短時間労働者への影響について ５５
- 配偶者がいる女性のパートタイム労働者の就業調整の有無・理由 ５６
- 短時間労働者が意識する可能性のある「年収の壁」 ５７
- いわゆる「年収の壁」の概要とポイント ５８
- いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ） ５９
- 年末の就業調整と被扶養認定基準（130万円）と被用者保険適用基準（106万円）について ６０
- 所得税に関する年収基準（配偶者） ６１
- 「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要 ６２

3.　個人事業所に係る適用範囲の在り方について

- 被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種 ６４
- 適用業種・非適用業種の分類 ６５
- 被用者保険の強制適用事業所の変遷 ６６
- 個人事業所に係る国会における議論① ６７
- 個人事業所に係る国会における議論② ６８
- 令和２年改正時の議論 ６９
- 業種別の法人・個人事業所別の事業所数 ７０
- 業種別の法人・個人事業所別の事業所比率 ７１
- 業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数 ７２
- 業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率 ７３
- 厚生年金保険の被保険者数（個人設立のみ）の推移 ７４
- 産業別・規模別の任意包括適用事業所数 ７５
- 労災保険・雇用保険の適用状況 ７６

資料の構成②

4.　多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

複数の事業所で勤務する者関係

- 複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用関係について……７８
- 複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務について……７９
- 複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務（医療保険）
- ……８０
- 複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務（年金）……８１
- 令和２年改正における議論の経緯（複数事業所就業者関係）……８２
- 副業・兼業の現状（働き手側①）……８３
- 副業・兼業の現状（働き手側②）……８４
- 副業・兼業の現状（働き手側②：正規の職員・従業員）……８５
- 副業・兼業の現状（働き手側②：非正規の職員・従業員）……８６
- 複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用……８７

フリーランス、ギグワーカー関係

- 健康保険法・厚生年金保険法における「使用される者」の考え方①……８９
- 健康保険法・厚生年金保険法における「使用される者」の考え方②……９０
- 令和２年改正における議論の経緯（フリーランス・ギグワーク関係）……９１
- 被用者保険の更なる適用促進に向けた社会保険行政及び労働行政の連携について……９２
- フリーランスの働き方①……９３
- フリーランスの働き方②……９４
- フリーランスとして働く方の人数及び年齢構成……９５
- フリーランスとして働く方の産業大分類別の人数……９６
- 本業としてフリーランスを選んだ主な理由……９７
- フリーランスとして働く方の年収……９８
- フリーランスとして働く方の週間就業時間の状況……９９
- 主要国の年金制度の適用範囲（特に自営業者の扱い）……１００
- 諸外国における自営業者への年金制度の適用……１０１
- 主要国の医療保障制度……１０２
- 労働基準法の「労働者」に関する議論の状況……１０３
- 労働基準法の「労働者」の判断基準（昭和60年労働基準法研究会報告）……１０４
- 労働基準関係法制研究会……１０５
- 労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理①……１０６
- 労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理②……１０７
- 労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理③……１０８
- 労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理④……１０９
- 多様な就業者に対する５つのアプローチ（主な学説）……１１０
- カリフォルニア州における「ＡＢ５」（通称）……１１１
- アメリカ公正労働基準法における労働者と個人事業主の区別（被用者性判断基準）……１１２
- プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案（EU）……１１３
- 労災保険特別加入制度について……１１４
- フリーランス法の制定に伴う労災保険の特別加入制度の拡大について……１１５

5.　広報等の取組

- 従来の社会保険適用拡大コンテンツ……１１７
- 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツについて……１１８
- 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けチラシ①）……１１９
- 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けチラシ②）……１２０
- 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けショート動画）……１２１
- 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（人事労務管理者向け手引き）……１２２
- 専門家活用支援事業について……１２３
- 「ＧビズＩＤ」を活用した社会保険手続の電子申請について……１２４
- 電子申請の利用促進に向けた周知・広報等……１２５
- 中小企業におけるIT・ソフトウェアの分野別導入状況……１２６
- よろず支援拠点とは……１２７
- よろず支援拠点におけるワンストップ支援のイメージ……１２８
- 価格交渉・転嫁を支援する全国的なサポート体制について……１２９

6.　年金制度・医療保険制度の概要

- 年金制度の仕組み……１３１
- 保険料負担と年金給付 （国民年金・厚生年金）……１３２
- 我が国の医療制度の概要……１３３
- 医療保険制度の体系……１３４
- 各保険者の比較……１３５
- 被用者保険者の概要……１３６
- 適用拡大に伴う医療保険における加入者移動（イメージ）……１３７

1．被用者保険の適用拡大に関する基本情報

2．短時間労働者に対する適用範短囲の在り方について

3．個人事業所に係る適用範囲の在り方について

4．多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

・複数の事業所で勤務する者関係

・フリーランス、ギグワーカー関係

5．広報等の取組

6．年金制度・医療保険制度の概要

被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯

就労形態の多様化等を背景として、短時間労働者への被用者保険の適用に関する検討が2000年（平成12年）頃より行われてきたが、**負担増となる事業主側の経営への影響に対する懸念**等もあり、段階的に適用拡大の取組みを進めてきた。

- **平成16年改正**

  平成14年度に開催された「雇用と年金に関する研究会」にて、厚生年金の適用対象者を「週所定労働時間が20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上」とする見直し案が報告され、**年金部会において議論の結果、「今回の適用拡大においては、週の所定労働時間が一定以上（具体的には週20時間以上）の者を適用することが適当」との意見が取りまとめられた。**

  →**「国民年金法等の一部を改正する法律」の附則**に5年を目途に検討する旨を規定が置かれるにとどまる。

- **平成19年改正法案**

  従業員数**300人超の企業等で働く「①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金9.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外」**の要件を満たす短時間労働者への適用を盛り込んで国会提出するが、法案自体が衆議院解散により**廃案**。

- **平成24年改正**

  従業員数**500人超の企業等で働く「①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金８.8万円以上（※）、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外」** の要件を満たす短時間労働者への適用が実現。（平成28年10月施行）

  （※）当初案では月額賃金7.8万円以上とされていたが、三党合意により月額賃金８.8万円以上に修正。

- **平成28年改正**

  従業員数500人以下の企業等について、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大を可能とする。また、国・地方公共団体は、規模に関わらず適用とする。（平成29年４月施行）

- **令和２年改正**

  「③勤務期間１年以上」の要件を撤廃、従業員数**100人超の企業等**（令和４年10月施行）、従業員数**50人超の企業等**（令和６年10月施行）まで適用拡大。

  個人事業所について**士業**に適用拡大。（令和４年10月施行）

被用者保険の更なる適用拡大についての検討規定・附帯決議

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附則（令和２年法律第40号）抄

（検討）

第二条

２　政府は、この法律の公布の日以後初めて作成される国民年金法第四条の三第一項に規定する財政の現況及び見通し、厚生年金保険法第二条の四第一項に規定する財政の現況及び見通し等を踏まえ、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

衆議院厚生労働委員会附帯決議　（令和２年５月８日）

一　短時間労働者に対する被用者保険の適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、更なる適用拡大に向け、検討を促進すること。特に、当分の間の経過措置となっている企業規模要件については、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。

二　被用者保険の適用拡大により保険料負担が増加する中小企業に対しては、各種の支援措置の充実を検討すること。

参議院厚生労働委員会附帯決議　（令和２年５月28日）

一、被用者保険の適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、個人事業所に係る適用業種の見直しも含めた更なる適用拡大に向け、検討を促進すること。特に、短時間労働者に対する被用者保険の適用に係る企業規模要件については、あくまで経過措置として規定されたものであり、本来撤廃すべきものであることから、被用者保険の適用拡大により保険料負担が増加する中小企業に対する支援の拡充等を進めつつ、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。あわせて、労働時間要件及び賃金要件に係る適用拡大についても検討に着手し、早期に必要な措置を講ずること。

二、被用者保険適用の可能性があるにもかかわらず、適用されずに取り残されている労働者について適用の徹底を図るとともに、労働政策と連携を図りつつ、脱法的な被用者保険の適用逃れを防止するための対策を講ずること。あわせて、厚生年金保険の適用・徴収対策に係る日本年金機構の組織体制の強化を進めること。

三、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないが労働時間等を合算して適用要件を満たす場合について、更なる企業規模要件の見直しとあわせ、実務上の実行可能性も踏まえつつ、雇用保険の取扱い等も考慮し、該当する労働者にふさわしい保障の在り方について検討を行うこと。

２．働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

（１）基本的方向

○　国民の価値観やライフスタイルが多様化し、働き方の多様化もますます進んでいる。こうした中で、格差の固定化や貧困の防止を図り、社会の分断を防ぐ観点からも、どのような働き方をしてもセーフティネットが確保され、誰もが安心して希望どおりに働くことができる社会保障制度等を構築することが求められている。

（２）取り組むべき課題

①　勤労者皆保険の実現に向けた取組

○　勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

- ◆　短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃
- ◆　個人事業所の非適用業種の解消
- ◆　週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大
- ◆　フリーランス・ギグワーカーについて
- ◆　デジタル技術の活用
- ◆　女性の就労の制約と指摘される制度等について
- ◆　被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

（３）　今後の改革の工程

（勤労者皆保険の実現に向けた取組）

<u>① 次期年金制度改正に向けて検討・実施すべき項目</u>

- ➢　短時間労働者への被用者保険の適用拡大（企業規模要件の撤廃など）
- ➢　常時５人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消
- ➢　週所定労働時間20時間未満の労働者、常時５人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大
- ➢　フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

２．働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

（２）取り組むべき課題

①　勤労者皆保険の実現に向けた取組

○　勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

◆　**短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃**

週20時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべきである。

◆　**個人事業所の非適用業種の解消**

常時５人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、労働者がいずれの事業所で勤務するかによって被用者保険の強制適用の有無が異なる状況の解消を早急に図るべきである。

また、勤労者皆保険を実現する観点から、「５人未満を使用する個人事業所」についても、そこで働く方々への被用者保険の適用を図る道筋を検討すべきである。

◆　**週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大**

週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。

複数の雇用関係に基づき、複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた具体的な検討を進めるべきである。

◆ **フリーランス・ギグワーカーについて**

フリーランス・ギグワーカーについて、その被用者性の捉え方などの検討を深め、必要な整理を行うとともに、より幅広い社会保険の在り方を検討する観点からの議論を着実に進めるべきである。

具体的には、まずは、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」に照らして、現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、適用除外の対象となる場合を除いて被用者保険が適用される旨を明確化した上で、その適用が確実なものとなるよう、必要な対応を早急に講ずるべきである。

そのうえで、上記以外の、「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては、新しい類型の検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深めるべきである。

◆ **デジタル技術の活用**

被用者保険の適用拡大を更に進めていくにあたっては、マイナンバー制度を含め、デジタル技術の積極的な活用を図ることによって、働く人一人ひとりの就労状況や所得を公平かつ正確に把握できる環境整備が重要である。

◆ **女性の就労の制約と指摘される制度等について**

女性就労や高齢者就労の制約となっていると指摘される社会保障制度や税制等について、働き方に中立的なものにしていくことが重要である。この点に関し、被用者保険が適用されることのメリットを分かりやすく説明しながら、適用拡大を一層強力に進めていくことが重要である。

◆ **被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実**

今後、被用者保険の更なる適用拡大を実現するためには、新たに対象となる事業主や労働者に対して、被用者保険の適用に関する正確な情報や、そのメリットについて、分かりやすく説明し、理解を得ながら進めることが極めて重要である。厚生労働省のみならず、業所管省庁もメンバーとする政府横断的な検討体制を構築し、事業主の理解を得て円滑に進めるための具体的な方策を検討すべきである。

また、いわゆる「就業調整」の問題に対しては、被用者保険適用に伴う短時間労働者の労働時間の延長、基幹従業員として従事することによる企業活動の活性化などの好事例を、業所管省庁の協力を得て積極的に集約するとともに、これらの好事例や具体的なメリットを労働者や事業主が実感できるような広報コンテンツやその活用法について、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などの参加も得た上で検討・作成し、業所管省庁の協力も得て広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開するべきである。

１．働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

<②　「加速化プラン」の実施が完了する2028年度までに実施について検討する取組>

（勤労者皆保険の実現に向けた取組）

◆　短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

・　週20時間以上勤務する短時間労働者への被用者保険の適用拡大について、報告書において「早急に実現を図るべき」とされたことを踏まえ、2024年末の結論に向けて企業規模要件の撤廃等について引き続き検討する。

◆　常時５人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消

・　常時５人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消について、報告書において「早急に図るべき」とされたことを踏まえ、2024 年末の結論に向けて引き続き検討する。

◆　週所定労働時間20時間未満の労働者、常時５人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大

・　週所定労働時間20時間未満の労働者について、報告書において「具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべき」とされたこと、また、常時５人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大については、「被用者保険の適用を図る道筋を検討すべき」とされたことを踏まえ、2024年末の結論に向けて引き続き検討する。

◆　フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

・　フリーランス・ギグワーカーについて、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」に照らして、現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、適用除外の対象となる場合を除いて被用者保険が適用される旨を明確化したところ、その適用が確実なものとなるよう、労働行政と社会保険行政との連携を図っており、着実に推進していく。

・　上記以外の「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては、新しい類型の検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深める。

◆　年収の壁に対する取組

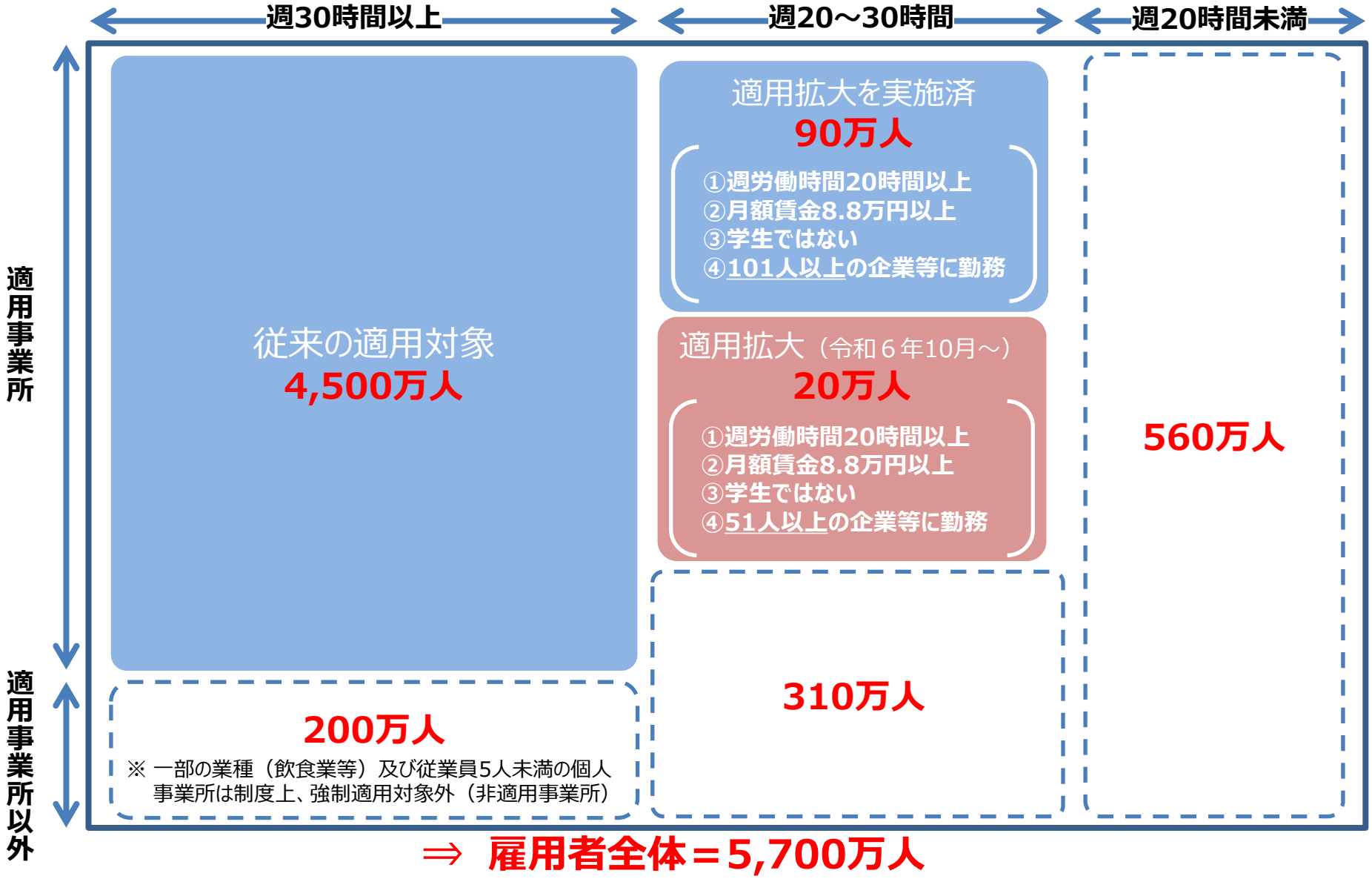
・　いわゆる「年収の壁」については、社会全体で労働力を確保するとともに、労働者自身も希望どおり働くことのできる環境づくりに向けて、当面の対応策である「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行する。

・　また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、制度の見直しに取り組む。

<③　2040年頃を見据えた、中長期的な課題に対して必要となる取組>

○　フリーランス・ギグワーカーの社会保険適用の在り方も含めた勤労者皆保険の構築など、働き方に中立的な社会保険制度の在り方の検討

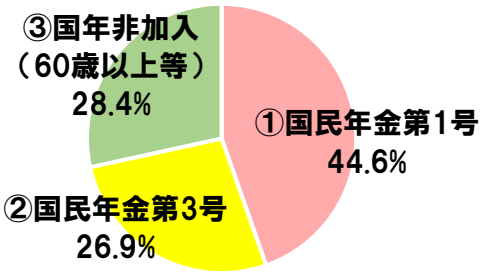
適用拡大の効果



（注）「従来の適用対象」の人数：「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」等
「適用拡大を実施済」の人数：2023年９月末時点「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」
「適用拡大（令和６年10月～）」の人数：令和２年法改正時点の推計
そのほかの部分の人数：「労働力調査　2020年度平均」等を用いて推計したもの。

被用者保険に加入することによるメリット

週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分

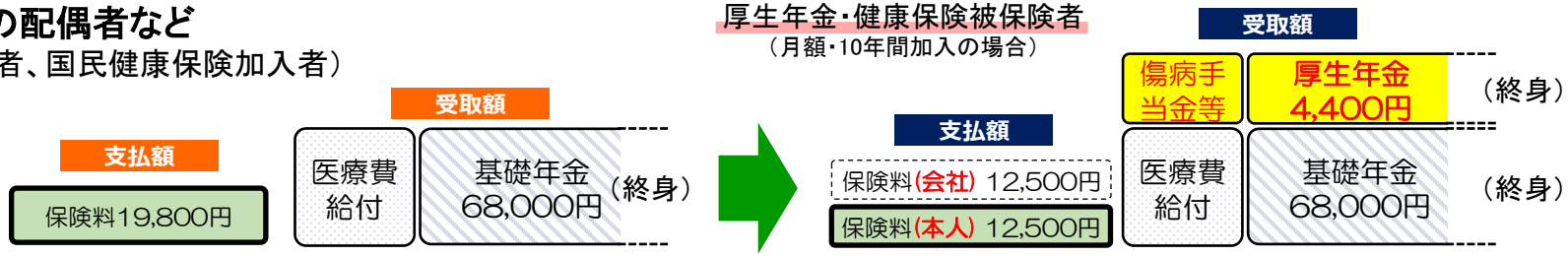


※　年金額及び年金保険料は目安であり、実際の金額とは異なる。

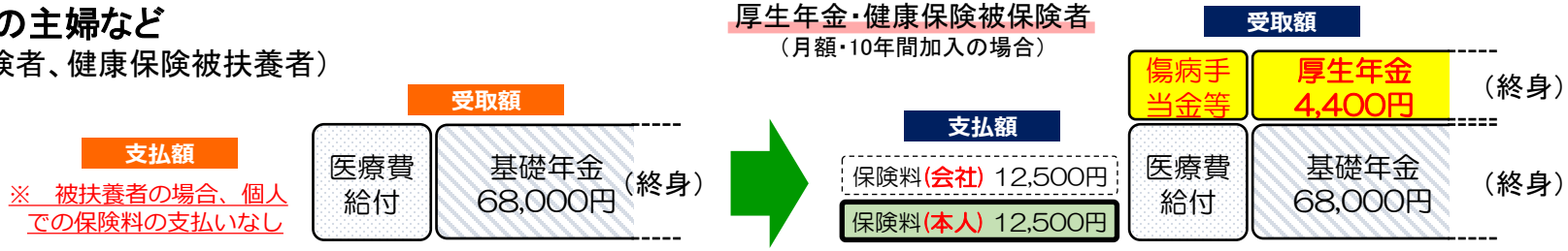
※ 月収8.8万円（年収106万円）の場合

	厚生年金保険料	健康保険料	増える報酬比例部分の年金額（目安）	医療保険給付
20年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 8,900円／年額106,800円 × 終身	医療費給付 ＋ 傷病手当金 出産手当金
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 4,400円／年額52,800円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 440円／年額5,200円 × 終身	

① 単身者、自営業者の配偶者など
（国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者）

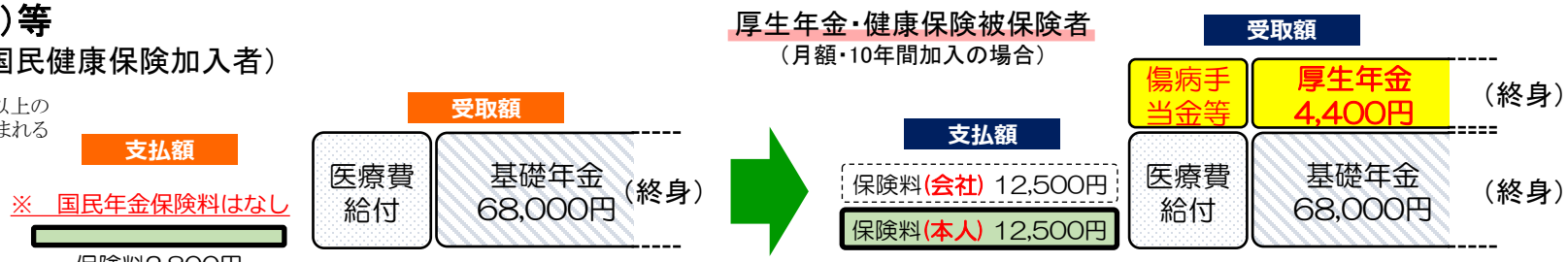


② サラリーマン家庭の主婦など
（国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者）



③ 高齢者（60歳以上）等
（国民年金非加入者、国民健康保険加入者）

※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる

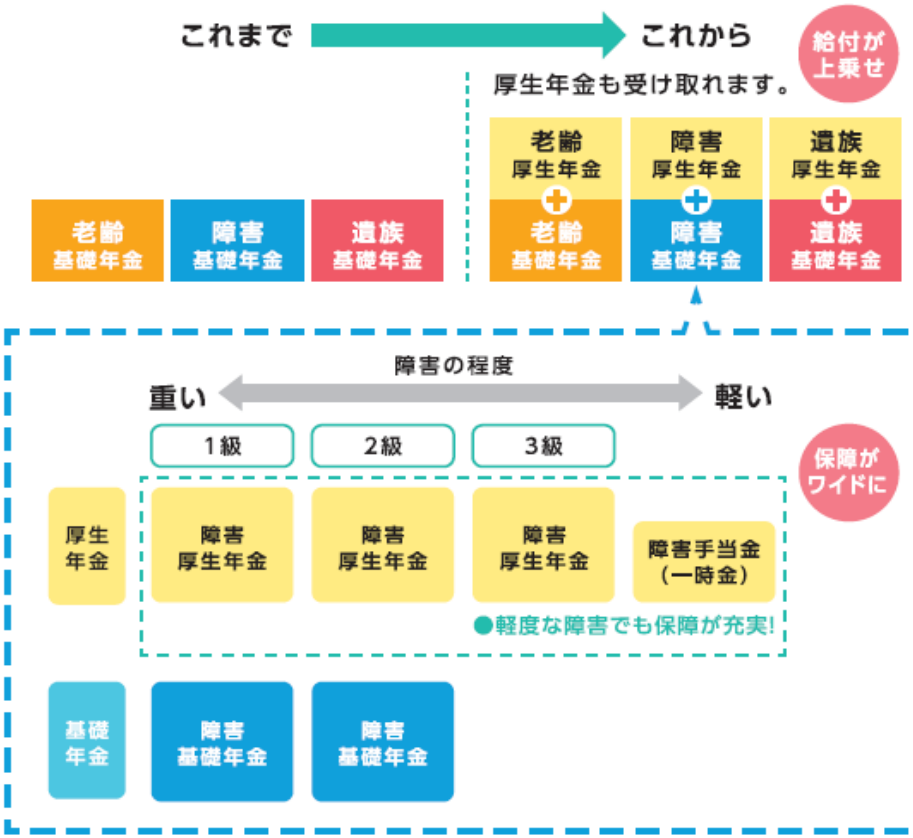


※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が480月（40年）に満たない者の場合は、更に経過的加算（基礎年金増に相当）が加算される。

厚生年金保険に加入することによるメリット

年金の３つの保障が充実！

年金が“２階建て”になり
保障がワイドになります！



厚生年金保険に加入することで増える
老齢厚生年金の年金額(年額)の目安は以下のとおりです。

老齢厚生年金 ＋

加入年数＼年間給与	120万円	150万円	200万円
1年	6,000	7,700	10,400
5年	29,800	38,400	51,800
10年	59,700	76,700	103,500
15年	89,500	115,100	155,300
20年	119,400	153,500	207,100
25年	149,200	191,900	258,800

（単位：円）

老齢基礎年金　年額 **816,000円**
※40年加入した場合
※令和６年度の年金額の場合

例えば、年間給与120万円で厚生年金保険に
25年加入した場合、年金を65～80歳まで（15年間）
受給すると…

累計
約220万円 増額

社会保険（健康保険）への加入のメリット①（傷病手当金）

被保険者が業務外の病気やけがで会社を休まざるを得なくなった場合、収入の喪失や減少に対して、給与の約３分の２の金額が傷病手当金として支給される。また、一定の条件を満たせば、被保険者資格を喪失した後も支給を受けることができる。（支給対象は被保険者であり、被扶養者については支給対象外。）

給付要件	支給額	期間
被保険者が業務外の病気やけがの療養のため労務に服することができないときに、その労務に服することができなくなった日から起算して３日を経過した日から支給 ※被扶養者は支給対象外	**給与の約３分の２の金額** １日につき、直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の１に相当する額の３分の２に相当する金額 ※被保険者期間が12か月に満たない者は、 ①当該被保険者の被保険者期間における標準報酬月額の平均額 ②当該被保険者の属する保険者の全被保険者の標準報酬月額の平均額 のいずれか低い額	同一の疾病・負傷に関して、 **支給を始めた日から通算１年６か月まで** ※退職により被保険者資格を喪失した後も、退職時に受けていた傷病手当金について継続して受給可能

（参考）傷病手当金の支給イメージ

病気または**けが**

出勤	休み（待機期間）	休み
	1～３日（土日祝含む）	４日以降（土日祝含む）

通算して１年６か月まで
傷病手当金が支給（給与の約３分の２）

例えば、標準報酬98,000円の被保険者が30日休んだ場合、
58,860円支給（2,180円/日）

傷病手当金の特徴

傷病手当金の特徴

① 病気やけがの程度に関わらず、それにより働けない場合は支給される（医師の意見書等により確認）

② 仕事に復帰した場合は傷病手当金は支給停止となるが、同一の病気やけがで、再び休職をした場合は、支給を受けることができ、通算して１年６か月まで受給可能（治療と仕事の両立の観点から、令和４年１月以降通算化）

③ 条件を満たせば、資格喪失時に受けていた傷病手当金について、資格喪失後も引き続き受給可能

① 病気やけがの程度を問わず、働けない場合に支給

例えば、協会けんぽにおいては、

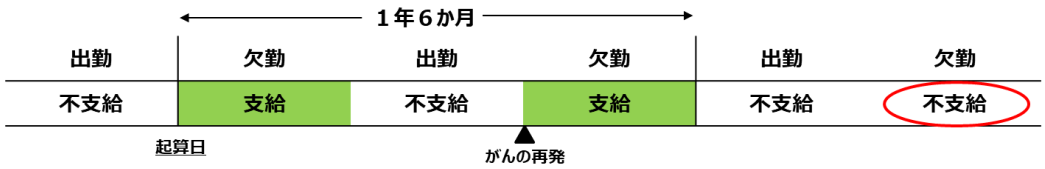
- うつ病などの精神疾患
- 気管支喘息、インフルエンザ、新型コロナウイルス感染症
- 腰椎椎間板ヘルニア、関節リウマチ
- 切迫早産、切迫流産
- 大腸ポリープ、胃潰瘍

など、幅広い傷病に対する支給実績あり。

② 通算して１年６か月まで、分割して取得可能

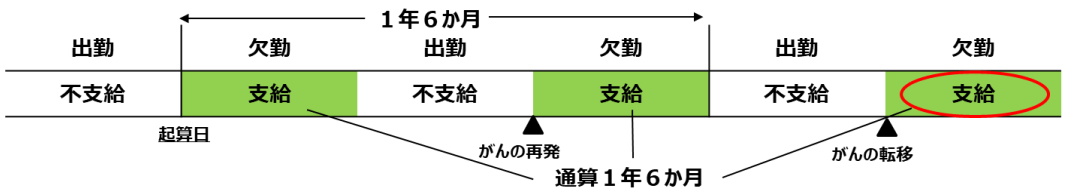
【令和４年１月より前】

⇒支給開始から１年６か月を経過する時点まで支給
（１年６か月経過後に同一の疾病が生じた場合は不支給）



【令和４年１月以降】

⇒支給期間を通算して、１年６か月を経過する時点まで支給



③ 資格喪失後も、継続して受給可能

退職などにより被保険者でなくなった場合でも、

- 継続して１年以上被保険者であった人で、
- 資格喪失の際に傷病手当金を受給していれば、

引き続き、加入していた保険者から傷病手当金を受給可能

例えば、**<u>協会けんぽの傷病手当金の支給件数のうち、約10%が資格喪失者に対するもの</u>**（令和４年10月）

（出典）全国健康保険協会「現金給付受給者状況調査報告（令和４年度）」

傷病手当金の支給状況

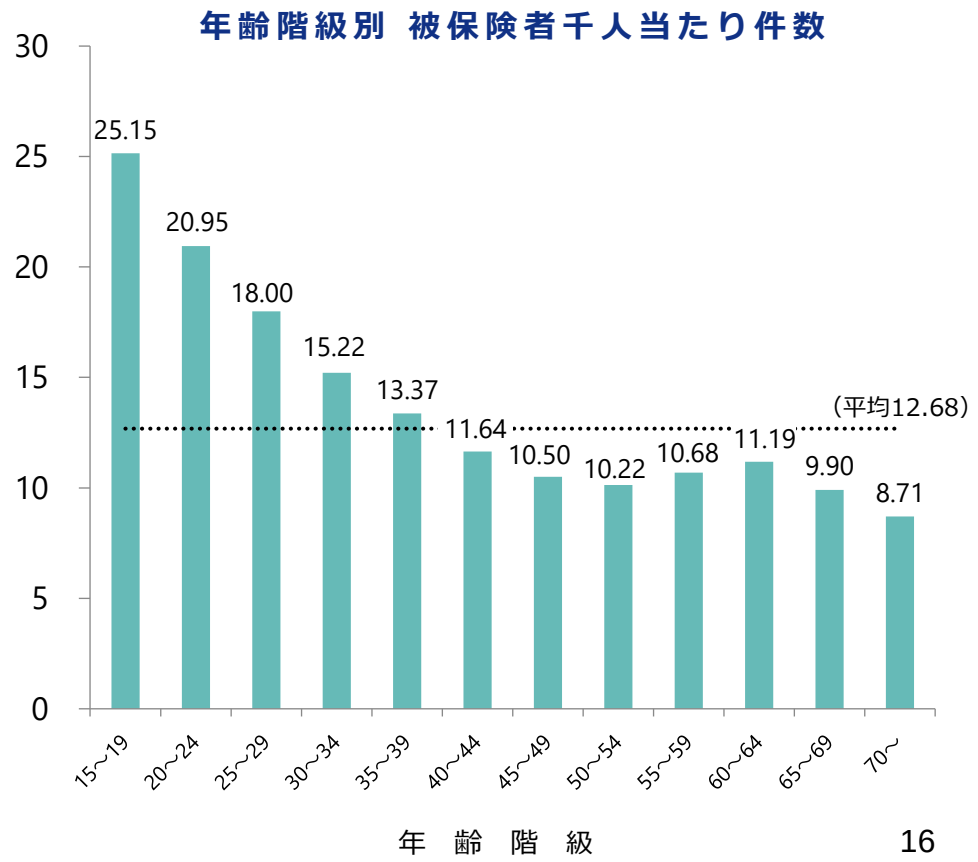
○　令和３年度の支給件数は、264万件（うち、協会けんぽは160万件、健保組合は90万件、共済組合は14万件）

○　令和３年度の支給金額は、5,029億円（うち、協会けんぽは2,834億円、健保組合は1,919億円、共済組合は253億円）

○　その上で、協会けんぽにおける支給状況を年齢階級別にみると、各年齢層において傷病手当金が幅広く支給されている状況が見て取れる。

年齢階級別支給状況

	件数の割合（％）			1件当たり金額（円）		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性
総数	100.00	100.00	100.00	105,992	122,359	90,351
15～19歳	1.02	1.08	0.96	44,171	41,583	46,951
20～24歳	9.83	8.08	11.50	64,482	60,370	67,243
25～29歳	12.95	10.94	14.88	83,560	81,435	85,053
30～34歳	11.02	9.94	12.05	92,099	94,776	89,988
35～39歳	10.62	10.11	11.11	93,362	103,474	84,564
40～44歳	10.37	9.74	10.98	101,111	120,374	84,770
45～49歳	11.19	10.53	11.81	112,667	137,815	91,242
50～54歳	10.29	10.24	10.35	126,553	153,513	101,054
55～59歳	8.66	9.64	7.72	144,487	169,707	114,381
60～64歳	7.47	9.78	5.26	144,256	160,002	116,279
65～69歳	4.16	6.10	2.31	133,196	143,067	108,258
70歳以上	2.42	3.81	1.09	139,563	145,496	119,695



（出典）全国健康保険協会「現金給付受給者状況調査報告（令和４年度）」

社会保険（健康保険）への加入のメリット②（出産手当金）

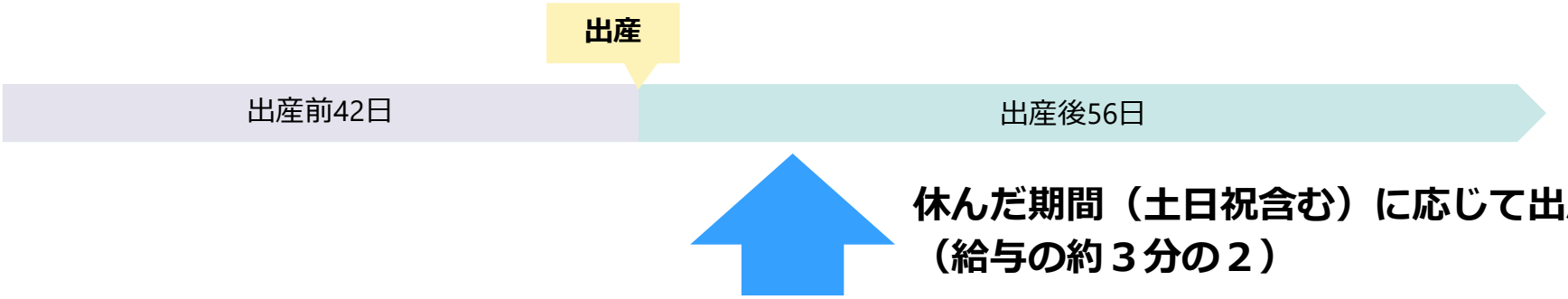
○　被保険者が出産のため会社を休んだ場合、収入の喪失や減少に対して、給与の約３分の２の金額が出産手当金として支給される。また、一定の条件を満たせば、被保険者資格を喪失した後も支給を受けることができる。

（支給対象は被保険者であり、被扶養者については支給対象外。）

○　令和３年度の支給件数は、34万件（うち、協会けんぽは20万件、健保組合は13万件、共済組合は１万件）

給付要件	支給額	期間
被保険者が**出産のために会社を休み、事業主から報酬を受けられないときに、支給** ※被扶養者は支給対象外	**給与の約３分の２の金額** １日につき、直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の１に相当する額の３分の２に相当する金額 ※被保険者期間が12か月に満たない者は、 ①当該被保険者の被保険者期間における標準報酬月額の平均額 ②当該被保険者の属する保険者の全被保険者の標準報酬月額の平均額 のいずれか低い額	**出産の日以前42日目から、出産の日の翌日以後56日目までの範囲内で会社を休んだ期間** ※退職により被保険者資格を喪失した後も、退職時に受けていた出産手当金について継続して受給可能

（参考）出産手当金の支給イメージ



休んだ期間（土日祝含む）に応じて出産手当金が支給（給与の約３分の２）

例えば、標準報酬98,000円の被保険者が98日休んだ場合、
213,640円支給（2,180円/日）

1．被用者保険の適用拡大に関する基本情報

2．短時間労働者に対する適用範短囲の在り方について

3．個人事業所に係る適用範囲の在り方について

4．多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

・複数の事業所で勤務する者関係

・フリーランス、ギグワーカー関係

5．広報等の取組

6．年金制度・医療保険制度の概要

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

①（2016年10月～）**従業員500人超の企業等で、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。

②（2017年４月～）**従業員500人以下の企業等で、労使の合意に基づき、企業単位で**短時間労働者への適用拡大を可能とする。
（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする。）

③　令和２年の改正では、**従業員50人超の企業等まで適用範囲を拡大。**（100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））

※ 従業員数は、適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定

（適用拡大前）

週30時間以上

① 2016年10月～

(1) 週労働時間20時間以上
(2) 月額賃金8.8万円以上（年収換算で約106万円以上）
（所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない）
(3) 勤務期間１年以上見込み
(4) 学生は適用除外
(5) 500人超の企業等

② 2017年４月～

500人以下の企業等について、
・**民間企業は、労使合意に基づき、適用拡大を可能に**
・**国・地方公共団体は、適用**

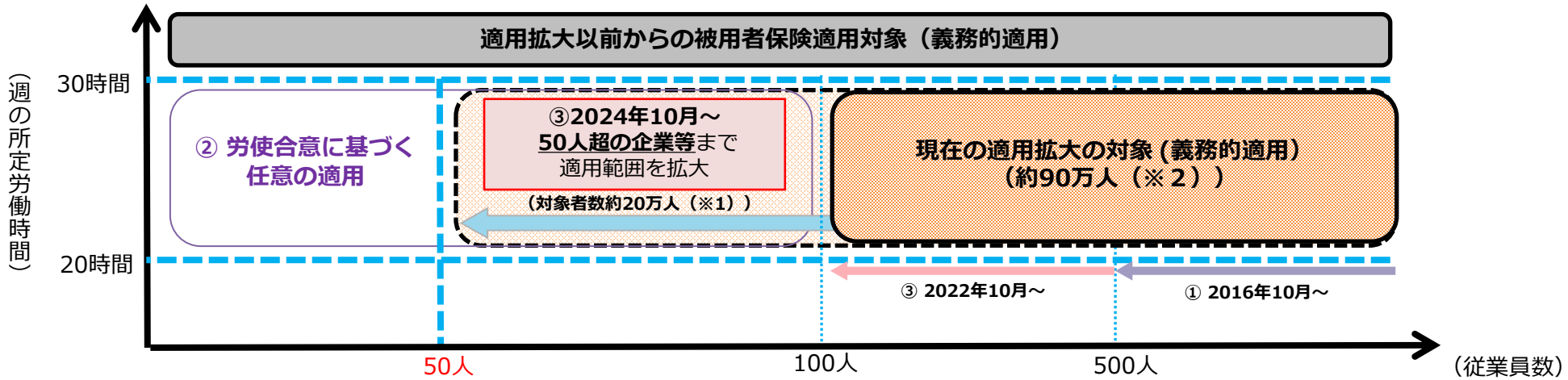
③ 2020年（令和２年）の改正内容

(3) 勤務期間１年以上見込み
→　実務上の取扱いの現状も踏まえて**撤廃**
（フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用）
（2022年10月施行）

(5) 500人超の企業等
→　**50人超の企業等**まで適用範囲を拡大
（2022年10月～）100人超の企業等まで適用
（2024年10月～）50人超の企業等まで適用

その他(1)(2)(4)の要件は現状維持

＜被用者保険の適用拡大のイメージ＞

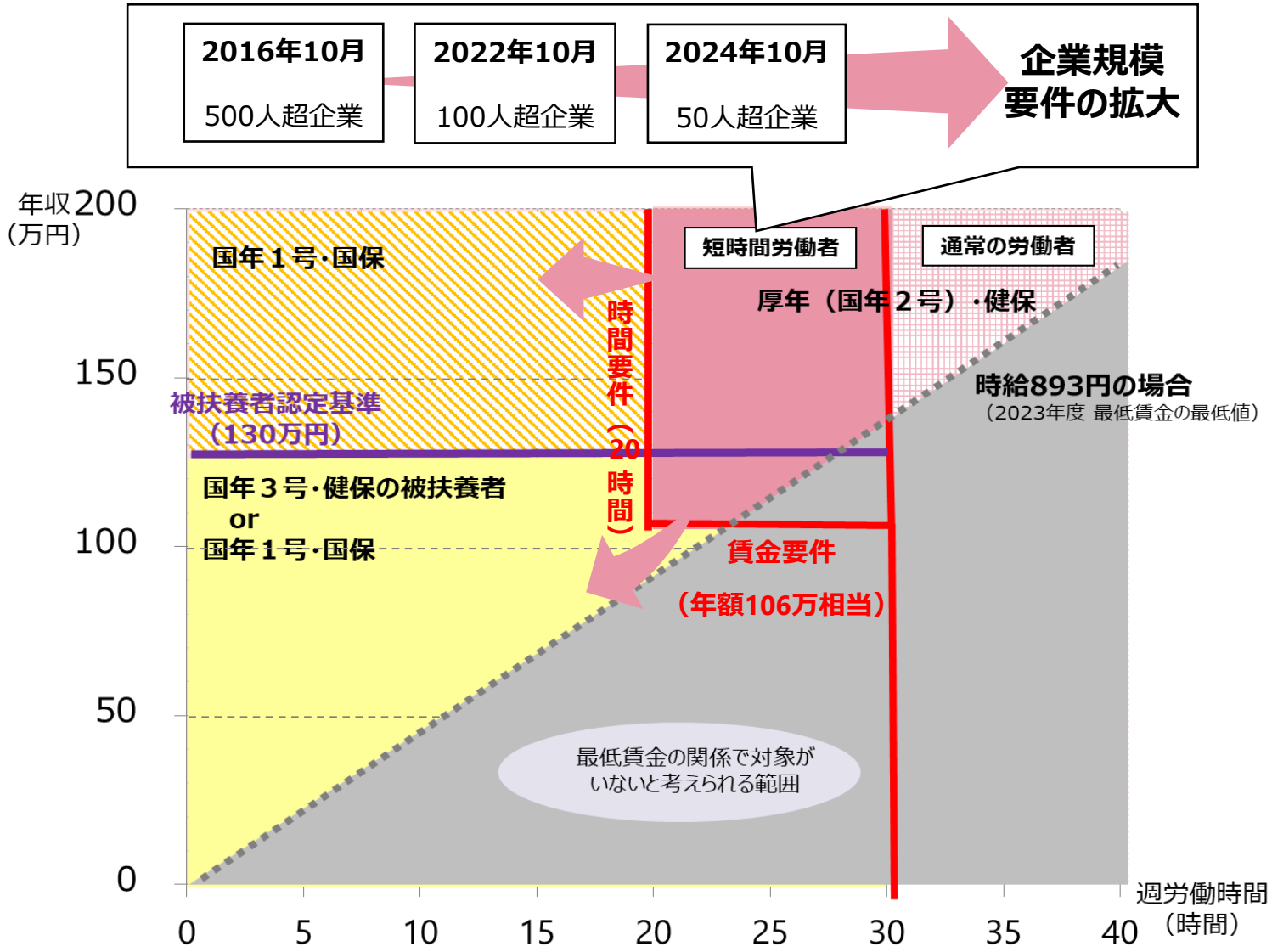


※１　令和２年度法改正時点の推計によるもの
※２　2024年１月末時点　（厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報））

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について

- 短時間労働者の適用拡大に向けて、企業規模要件、時間要件、賃金要件などの検討が考えられる。

更なる短時間労働者の適用拡大のイメージ



（※）この他、学生の取扱いについても検討対象

短時間労働者に対する被用者保険の適用要件の考え方

①週の所定労働時間が20時間以上あること

○ 短時間労働者が被用者保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているかどうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定された。

②賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

○ 国民年金第１号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準とした。

（注）月額8.8万円より少ない人から厚生年金を適用した場合、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平である。

③学生を適用対象外とすること

○ 学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考えから、適用対象外としている。

④一定規模以上の企業を強制適用対象とすること

○ 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ていくために設定されたもの。そのため、本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定。

（注1）企業規模のカウントは、厚生年金保険の通常の被保険者数（1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、通常の就労者の4分の3以上であれば適用）ベースで行われる。

（注2）法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で企業規模要件を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。

労働時間要件（これまでの議論の経緯①）

平成19年検討時

「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ（注1） 報告書」（平成19年３月６日）（抜粋）

「時間」は有限（万人にとって１日は24時間）であり、一般に、特定の時間には１つの活動しか行い得ないことから、ある短時間労働者が厚生年金・健康保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているか否か、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているか否かを判断する基準として、事業所における拘束時間、すなわち「労働時間」の長短は、最も基本的な要素になる。

こうした観点からは、平均的に見て労働時間が相当程度短い者については適用を除外することが考えられる。具体的基準としては、当面は、雇用保険の短時間就労者の取扱いを考慮して「週の所定労働時間が20時間以上の者」とすることが適当。

※　なお、現行の適用基準のように、通常の就労者の労働時間の一定割合（例えば２分の１）とすることは、事業所によって通常の就労者の労働時間が異なることが多く、同じ労働時間でも事業所によって適用される場合とされない場合が出るなど、統一的な取扱いが難しくなることから、一律の時間による基準（例えば20時間）を設定する方法が適当である。

この場合、現行の４分の３基準により適用されているパート労働者については、社会通念上期待されている労働時間の大半を当該事業所で過ごしているわけであり、労働時間要件のみで、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」であると判断することが妥当と考えられる。これに対し、週の所定労働時間が20時間以上で通常の就労者の所定労働時間の４分の３未満であるパート労働者については、既適用者と比べて当該事業所以外で過ごす時間も長くなってくることから、基本となる労働時間要件に、他の判断要素となる要件を組み合わせて、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」であるかどうかを総合的に判断することも考えられる。

➡ **法律案（労働時間要件）：週の所定労働時間が20時間以上であること**　（法案自体が衆議院解散により廃案）

平成24年改正時

「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（注２）」における意見　第13回特別部会資料（平成24年３月19日）（抜粋）

雇用保険制度でも20時間を適用基準としていること、労働時間が20時間以上の者と20時間未満の者とでその属性が異なっていることから、20時間は一つのベースとなるのではないか。

短時間労働者の働き方は様々であるが、適用基準の検討に当たっては、短時間労働者といえども労働者であり、広く労働者にふさわしい社会保険の適用対象としていくことを基本とすべき。これは、短時間労働者が広く社会保険の支え手になることにもつながるのではないか。

➡ **平成28年10月施行　　週の所定労働時間が20時間以上であること**

注1　パート労働者への厚生年金の適用について、関係者からのヒアリング、資料 の収集等を行い、パート労働者の就労実態等を踏まえた適用の在り方を検討す るため、社会保障審議会年金部会に設置されたワーキンググループ

注2　非正規労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大については、年金・医療・雇用等の幅広い分野に関係することから社会保険審議会に設置された特別部会

労働時間要件（これまでの議論の経緯②）

平成28年改正時

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」　（平成27年１月21日）（抜粋）

週の所定労働時間が 20 時間以上あることを被用者保険の適用の要件とすることについては、短時間労働者が被用者保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているかどうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定されている。この点については、雇用保険の下限であるということからしても、現時点における考え方としては妥当ではないかとの意見があった。

一方で、生産性の向上、仕事と生活の調和を図る観点から、時間の長さよりも効率的に仕事を進めて成果を上げることが重要であるという認識が広がる中、最終的には時間要件を撤廃し、例えば賃金要件に一本化することもありうるのではないか、また、20 時間未満で複数の仕事を掛持ちするような人は適用対象から外れてしまう問題についても検討が必要ではないか、との意見があった。

令和２年改正時

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会における議論のとりまとめ」　（令和元年９月20日）（抜粋）

被用者にふさわしい保障を確保する趣旨を踏まえつつ、他の論点との優先順位や短時間労働者の就業に与える影響等も慎重に考慮した検討の必要性が示された。

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」　（令和元年12月27日）（抜粋）

労働時間要件については、まずは週20時間以上の労働者への適用を優先するため、現状維持とする。

令和２年改正以降

「全世代型社会保障構築会議　報告書」（令和４年12月16日）（抜粋）

週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。

賃金要件（これまでの議論の経緯①）

平成19年検討時

「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ 報告書」（平成19年３月６日）（抜粋）

厚生年金と国民年金の制度間での給付・負担のバランスを図る観点からの検討も必要である。この場合、国民年金保険料と厚生年金保険料の最低水準との均衡に留意し、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることが考えられるのではないか。

所得再分配機能を持つ厚生年金制度において、新たに適用を受けるパート労働者が厚生年金が適用されている他の労働者との間で連帯感が保てるかどうかという観点からも、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることも考えられるのではないか。

賃金額が相当程度低い労働者から本人負担分の保険料を徴収すると、これまで保険料の負担を求められていなかった短時間労働者にとっての負担感は無視できない要素になる。

保険料負担に関する事業主の納得を得る観点から、事業主の事業活動に一定以上の貢献をしている者を対象とするという切り口も考えられる。この場合、賃金が「労働の対償」という性格を持つことに鑑みれば、既に適用対象とされている被用者との均衡も考慮しながら、事業主が一定以上の賃金を支払っていることを、事業活動への当該パート労働者の貢献のメルクマールとすることも考えられるのではないか。

➡ **法律案（賃金要件）：賃金が月額98,000円以上であること**（法案自体が衆議院解散により廃案）

平成24年改正時

「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会」における意見　第13回特別部会資料（平成24年３月19日）（抜粋）

被用者は被用者にふさわしい社会保障を確保する観点から、原則としてすべての短時間労働者に適用拡大が行われるべきであるが、当面の対応として、労働時間や収入に基づいた適用基準により適用拡大を図っていくべきではないか。

賃金水準は、就業調整を招くおそれがあるし、労務管理も煩雑になるので、基本的には設定しない方が良いが、設定する場合には、最低賃金ベースである程度の時間就労すれば適用となるくらいの水準に設定するべき。

厚生年金の標準報酬月額の下限を引き下げると国民年金より低い保険料でより多くの給付を支給することになり、不公平ではないか。

➡ **平成28年10月施行　賃金が月額88,000円（年収換算で約106万円相当）以上であること**（※）

（※）当初案では月額賃金78,000円以上とされていたが、三党合意により月額賃金88,000円以上に修正。

賃金要件（これまでの議論の経緯②）

平成28年改正時

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」　（平成27年１月21日）（抜粋）

賃金要件については、正社員等とのバランスや、国民年金第１号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準としたものである。

適用拡大を議論する際の検討材料として実施した平成26年財政検証のオプション試算においては、給与所得控除の最低保障額や現行の健康保険の適用の下限を考慮した上で、月額5.8万円（年収70万円）まで引き下げた場合の試算を行った。この試算結果も踏まえ、最終的にはこのような水準まで賃金要件の適用範囲を拡大していくべき、あるいは、最低賃金水準で週20時間働くとこの程度の収入となるので、そのような労働者も適用される水準とすべきとの意見があった。

一方で、月額の賃金要件については、機能強化法の当初の政府案では月額7.8万円以上とされていたところ、国会審議の過程で修正が行われ、月額8.8万円以上とされた経緯がある。その際、月額7.8万円以上の人から厚生年金を適用した場合に、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平ではないかとの意見が出ている。

この点に関しては、 国民年金の第１号被保険者との間の公平論よりは、応能負担で保険料を負担している第２号被保険者の間での支え合いの問題として考えるべきものではないか、との意見があった。

令和２年改正時

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会における議論のとりまとめ」　（令和元年９月20日）（抜粋）

就業調整の要因となるなど課題も示された一方、国民年金第１号被保険者とのバランスや、短時間労働者の就業に与える影響、賃金要件と最低賃金の水準との関係を踏まえて、制度の見直しの緊要性の程度も念頭に置いた検討の必要性が示された。

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」　（令和元年12月27日）（抜粋）

月額賃金8.8万円の賃金要件は、最低賃金の水準との関係も踏まえて、現状維持とする。

学生除外要件（これまでの議論の経緯①）

平成19年検討時

「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ 報告書」（平成19年３月６日）（抜粋）

「学生」「主婦」「年齢」など労働者の属性や「業種」など事業主の属性によって適用拡大の対象から除外するという考え方は、市場に歪みをもたらすおそれが強く、基本的に採るべきではない。

「パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について」（平成19年４月26日社会保障審議会年金部会資料）

学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないことから新たな適用基準においては、学生は適用除外とする。

この場合、国民年金制度において、学生について学生納付特例制度が設けられており、その対象となる学生は、全日制、定時制、通信制を区別することなく、大学、短期大学、高等学校、高等専門学校、専修学校、各種学校（修業年限が１年以上の課程に限る）等の学生としていることを踏まえ、上記の適用除外とする学生の範囲もこれと同様とする。

➡ **法律案（学生除外要件）：学生は適用対象外とする**（大学、短大、高校、高専、専修学校、各種学校（１年以上課程）等の学生）

（法案自体が衆議院解散により廃案）

平成24年改正時

「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会」における意見　第13回特別部会資料（平成24年３月19日）（抜粋）

学生がアルバイトを終了するたびに資格変更が生じる可能性があり、企業にとっても本人にとっても手続きが煩雑となるおそれがあることから、例えば昼間学生は適用除外とする考え方はあるのではないか。

学生を適用除外とすることは実務上煩雑であると考えられる。一定の労働時間があるのであれば、学生であっても被用者であると言うことができるのではないか。

現行の「４分の３」基準においては、学生を対象外としていないこととの均衡を考慮すべき。

➡ **平成28年10月施行　学生を適用対象外とすること**（※）

（※）「学生」とは、主に高等学校の生徒、大学又は短期大学の学生、専修学校に在学する生徒等が該当。卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることとなっている者、休学中の者、定時制課程及び通信制課程に在学する者、社会人大学院生等は被用者保険の適用対象となる。

学生除外要件（これまでの議論の経緯②）

平成28年改正時

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」　（平成27年1月21日）（抜粋）

学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考えから、適用対象外とすることとしている。

この点について、そもそも学生を適用対象外とすること自体について、家庭を持っている学生や社会人経験を経て大学院で学ぶ学生、親の都合で休学して働く学生なども増えているように、学生像が多様化している実態を踏まえれば、一律に適用除外とする必要はないのではないか、との意見があった。

令和２年改正時

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会における議論のとりまとめ」　（令和元年９月20日）（抜粋）

事業主の事務負担への配慮という制度趣旨を念頭に置きつつ、近時の学生の就労状況の多様化や労働市場の情勢等も踏まえ、見直しの可否について検討する必要性が示された。

企業規模要件（これまでの議論の経緯①）

平成19年検討時

「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ 報告書」（平成19年３月６日）（抜粋）

（激変緩和のための措置の必要性）

事業主が人材配置の仕組みや賃金水準の見直しを行うための時間を確保するために、施行までに十分な期間を設けることが考えられる。

厚生年金は被用者の老後の所得保障のための仕組みであり、本来は就業する企業の属性にかかわらず、すべての被用者が適用を受けることが望ましいが、適用拡大による影響は規模の小さい企業の方が相対的に大きいと考えられることから、適用拡大に当たっては一定規模未満の中小企業について、一定期間適用を猶予する措置を設けることが考えられる。

➡ **法律案（企業規模要件）：従業員300人超の企業**　（法案自体が衆議院解散により廃案）

平成24年改正時

「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会」における意見　第13回特別部会資料（平成24年３月19日）（抜粋）

正規雇用の多い業種が負担している社会保険料について、短時間労働者を多く雇用している業種はその負担を免れている不公平がある。

同じ働き方をしていても勤務先によって適用の有無が分かれる、といった労働者間の不公平がないような基準設定を目指すほか、適用逃れが起こらないようにすべき。

中小企業については、その経営、雇用等の状況から、適用除外とするべき。

分かりやすさや公平性の観点から、すべての企業を対象にすべきである。

適用除外は設けるべきではないが、激変緩和の観点から段階的な拡大があり得るのではないか。

適用手続の事務負担について、大企業より中小企業の方が負担感は大きいのではないか。

➡ **平成28年10月施行　従業員500人超の企業**

企業規模要件（これまでの議論の経緯②）

平成28年改正時

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」　（平成27年1月21日）（抜粋）

平成28年10月施行の適用拡大の対象から外れる者、特に企業規模要件を満たさない事業所について、労使の合意を前提として、加入できる条件の整ったところから任意で適用拡大できるようにすることが考えられるとの意見があった。

社会保険制度としては、適用事業所に勤め適用要件を満たす被用者全員が社会保険適用されることが筋であり、経過措置として設けられた企業規模要件についても、いずれは引き下げることが必要である。

一方で、適用拡大を極端に急に進めてしまうと必ず滞納事業所を生んでしまい、最終的には国民の負担になることから、適用拡大の過程では実態をきちんと見て進めていくべきであるとの意見があった。

➡ **平成29年４月施行　従業員500人以下の企業等について、労使合意に基づき、適用拡大が可能**

令和２年改正時

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会における議論のとりまとめ」　（令和元年９月20日）（抜粋）

被用者にふさわしい保障の確保や経済活動への中立性の維持、法律上経過措置としての規定となっていることなどの観点から、本来的な制度のあり方としては撤廃すべきものであるとの位置づけで対象を拡大していく必要性が示された。また、現実的な問題として、事業者負担の大きさを考慮した上で、負担が過重なものとならないよう、施行の時期・あり方等における配慮や支援措置の必要性について指摘された。

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」　（令和元年12月27日）（抜粋）

被用者保険の適用拡大には、本来全ての被用者に被用者保険が適用されるべきとの要請と、中小企業の経営配慮をすべきとの要請の、２つの要請があり、この２つの要請を調和させる観点から、企業規模要件見直しの具体的なスケジュールについて、政府・与党内で議論・調整が行われた。

➡ **令和４年10月施行　従業員100人超規模の企業まで適用拡大、令和６年10月施行　従業員50人超規模の企業まで適用拡大**

令和２年改正以降

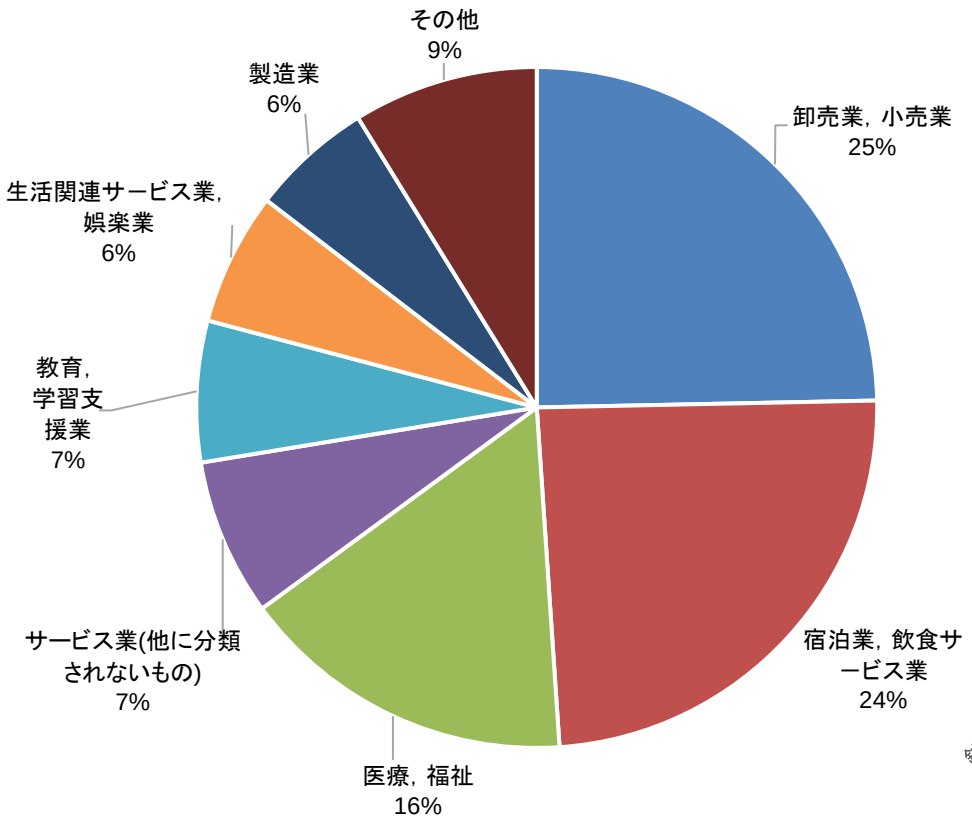
「全世代型社会保障構築会議　報告書」（令和４年12月16日）（抜粋）

週20時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべきである。

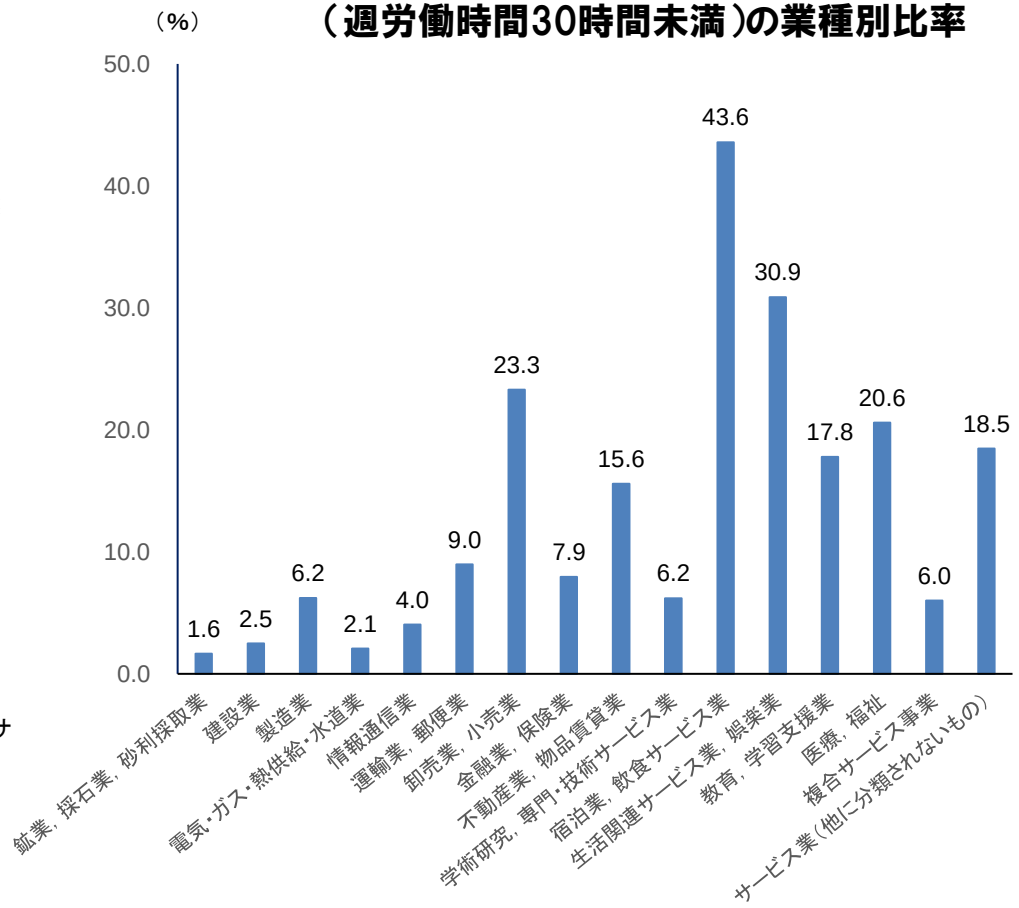
業種別のパート労働者の雇用状況

- 「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「生活関連サービス業・娯楽業」といった一部の業種に従業員に占めるパート労働者の比率が高く、パート労働者の多くがこうした業種に属している。
- このような特定の業種の企業に対して、短時間労働者に対する適用拡大の影響が大きい。

パート労働者（週労働時間30時間未満）の業種別分布



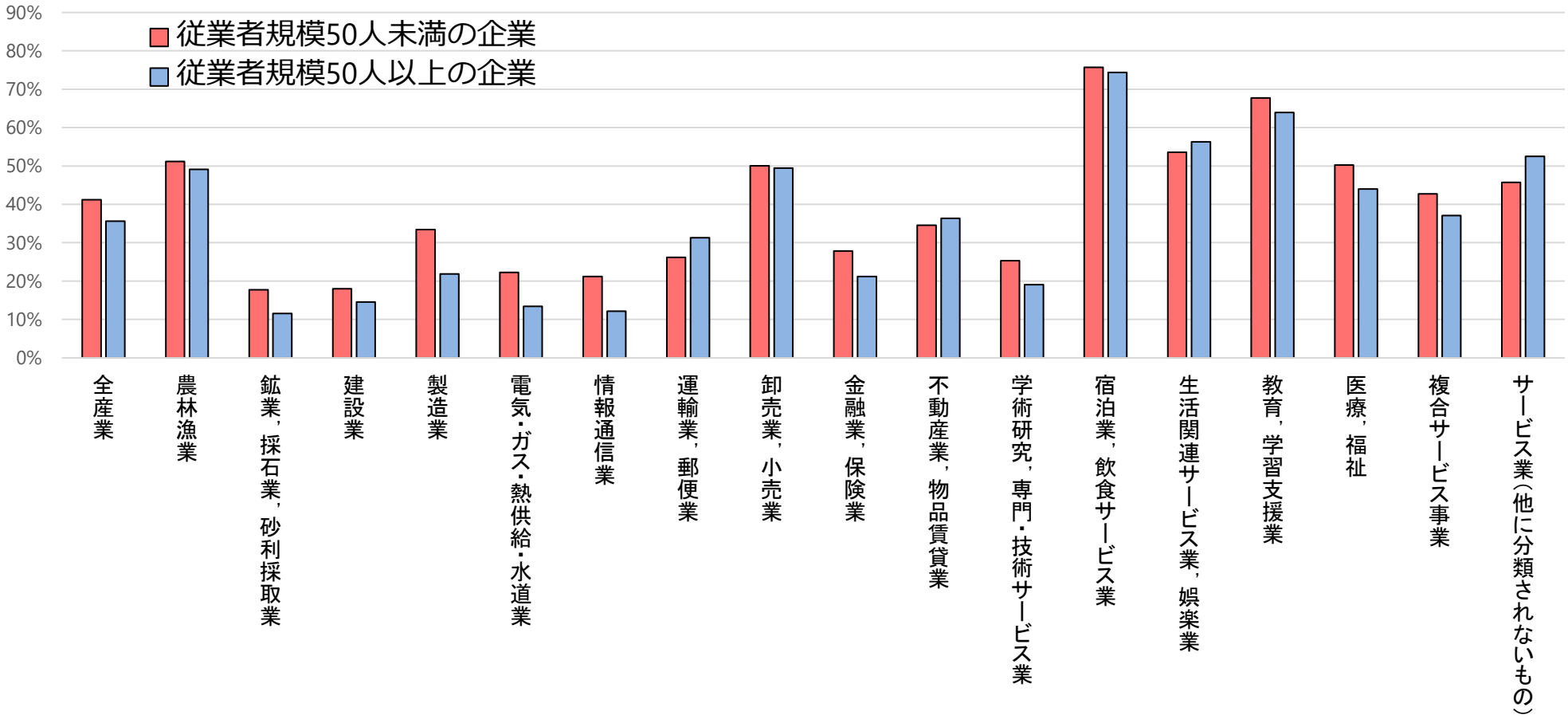
全従業員数に占めるパート労働者（週労働時間30時間未満）の業種別比率



（出所）平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計して作成

従業者規模別の雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合

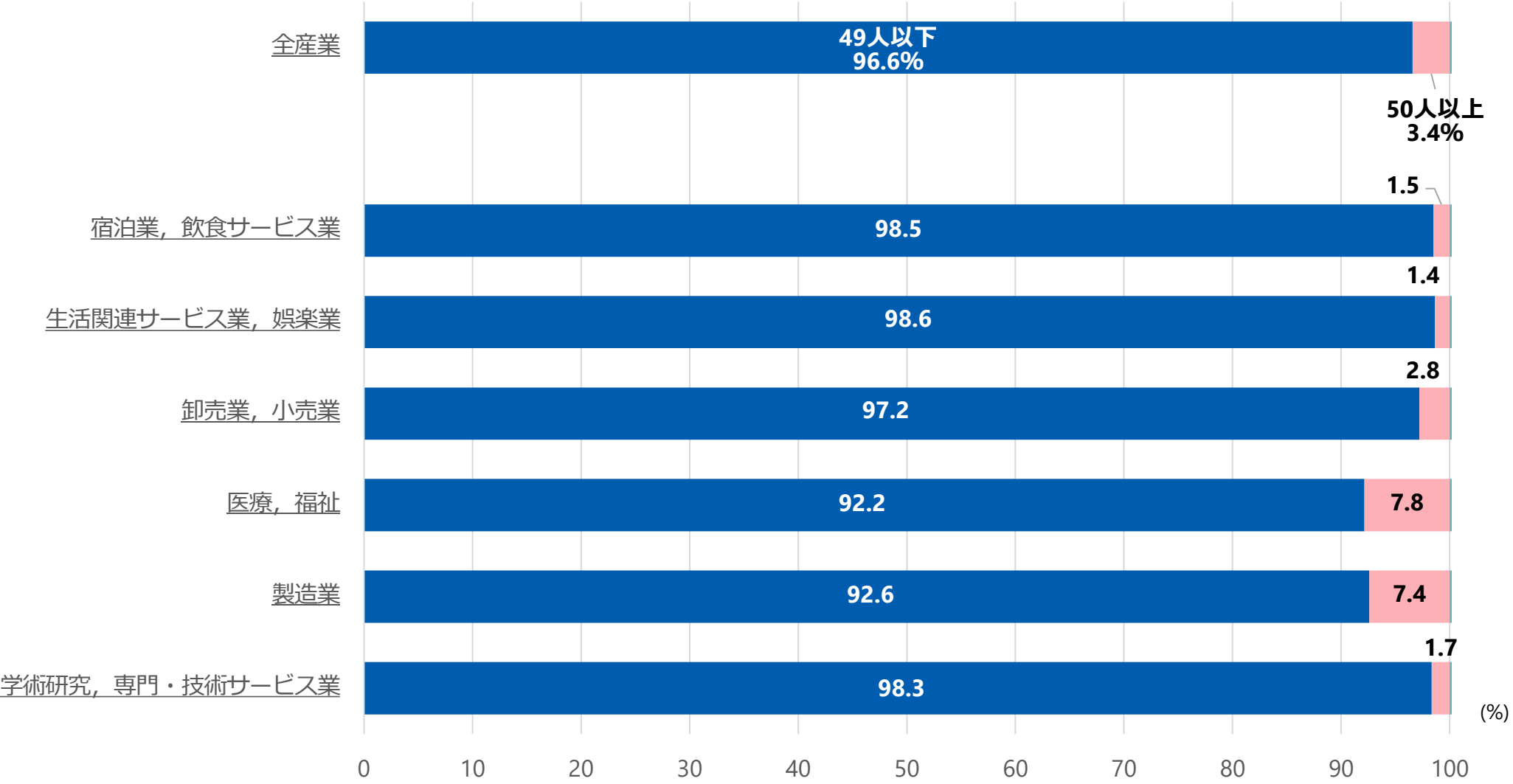
- 従業者規模の大小によって、各業種における雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合に傾向の違いはみられない。



※「従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業の規模を、本社、本店、支社、支店、工場、営業所など全て含めた企業全体の従業者数によって区分している。
※「雇用者」は、会社員、団体職員、公務員、個人商店の従業員など、会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者であるため、「雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。
※「非正規の職員・従業員」は、雇用者のうち、「正規の職員・従業員」以外の、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託等をいう。

（出所）総務省「令和4年　就業構造基本調査」

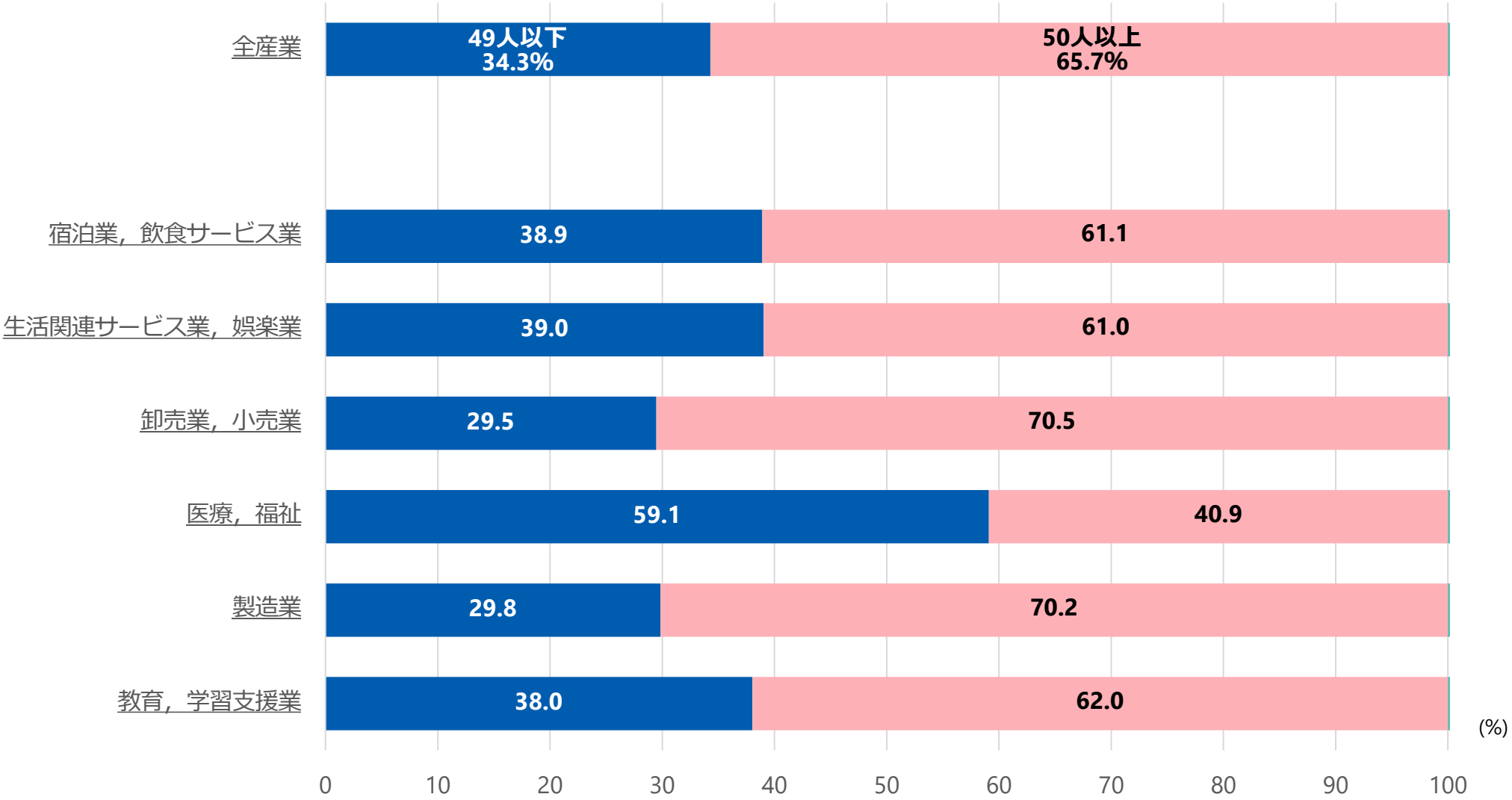
常用雇用者規模別の企業数の分布



※ 「企業」は、経済センサスにおける事業・活動を行う法人（外国の会社を除く。）及び個人経営の事業所であり、常用雇用者数0人の企業も含まれる。
※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

（出所）総務省「令和3年経済センサス（活動調査）」

従業者規模別の「非正規の職員・従業員」数の分布



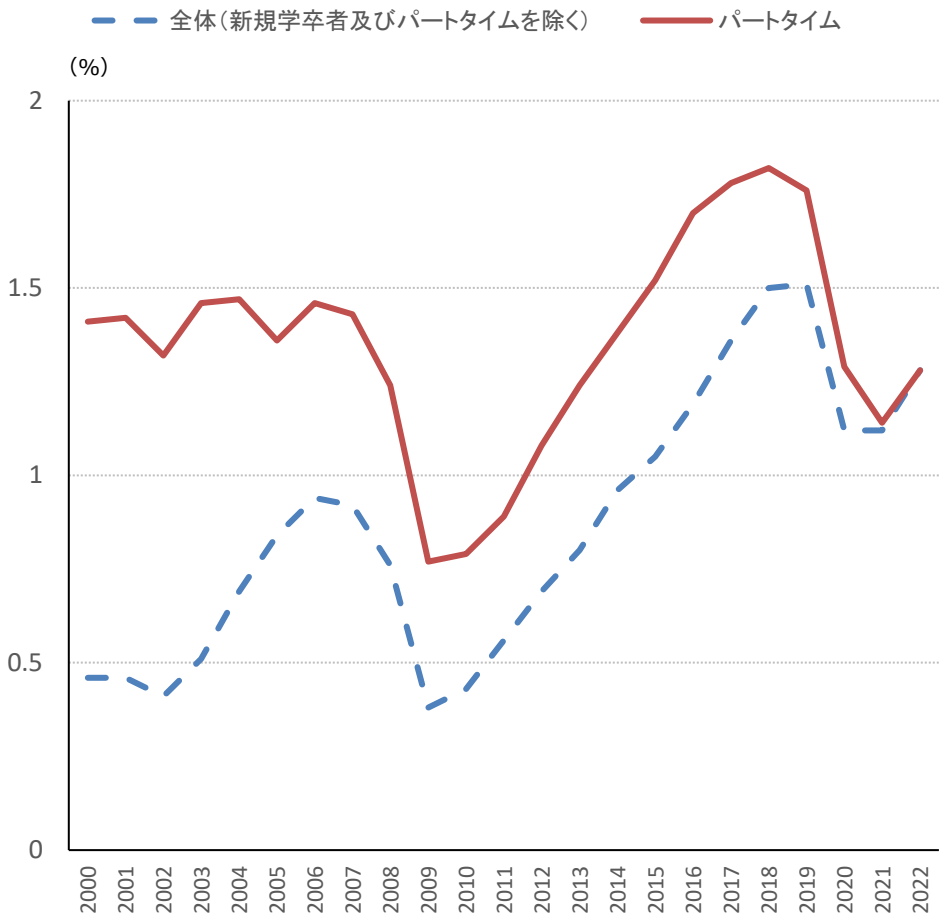
※「従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業の規模を、本社、本店、支社、支店、工場、営業所など全て含めた企業全体の従業者数によって区分している。
※「非正規の職員・従業員」は、雇用者のうち、「正規の職員・従業員」以外の、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託等をいう。

（出所）総務省「令和4年　就業構造基本調査」

短時間労働者を取り巻く雇用環境

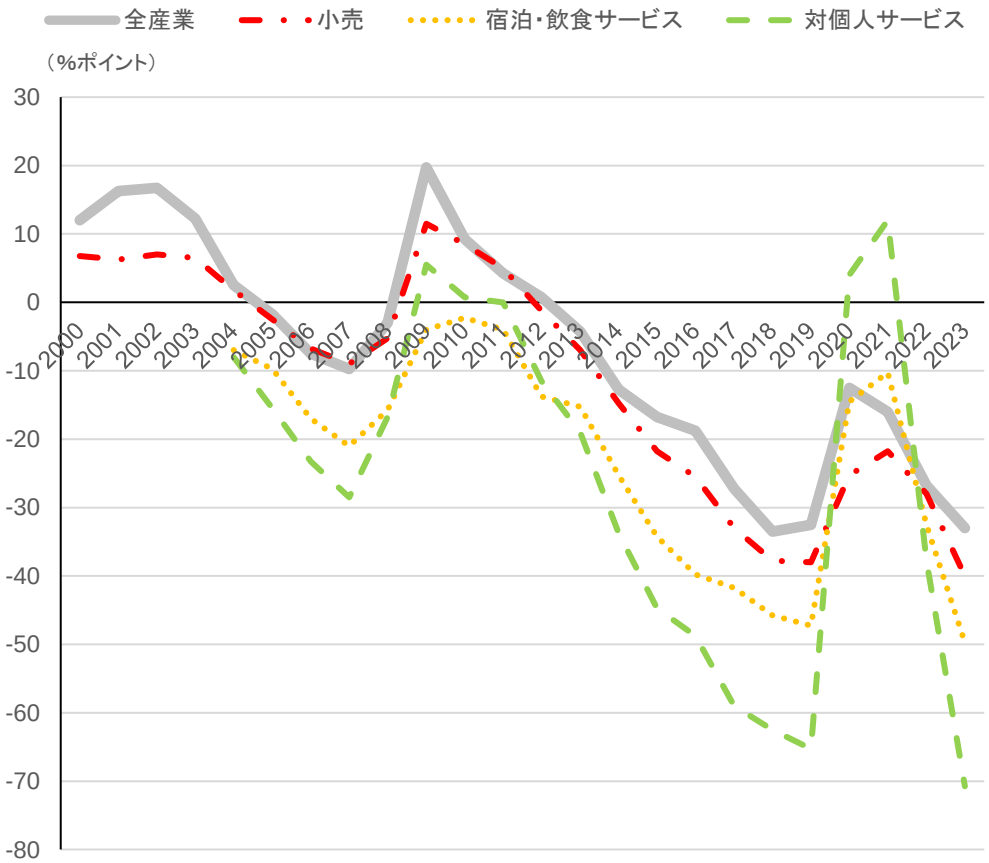
- パートタイムの有効求人倍率は2010年以降上昇傾向であったが、2020年～2021年に低下。2022年は再度上昇している。
- また、雇用人員判断DIをみると、足元では全産業で人手不足感が高まる中、特に短時間労働者を多く雇用する業界においてその傾向が顕著となっている。

有効求人倍率の推移



（出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」

産業別の雇用人員判断DIの推移



（注）雇用人員判断D.I.は、「過剰」（回答社数構成比）－「不足」（回答社数構成比）。

（出所）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

令和５年度の最低賃金について

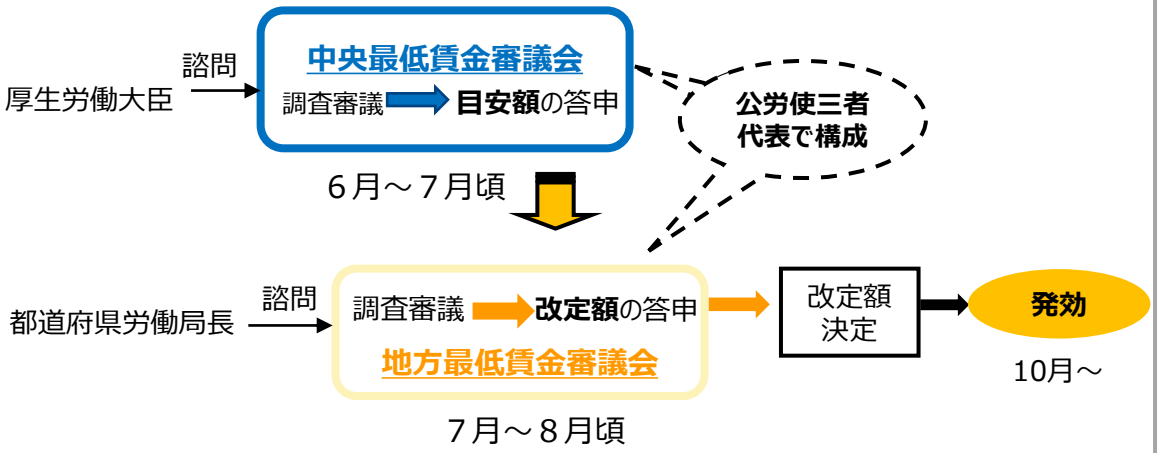
○ ７月28日、中央最低賃金審議会において、令和５年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
○ 令和５年度の目安額は、全国加重平均で41円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
○ この目安額を踏まえ、８月18日までにすべての都道府県の地方最低賃金審議会で改定額を答申。47都道府県のうち、23局で目安どおり、24局で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で1,004円となった。
○最高額（1,113 円）に対する最低額（893 円）の比率については、80.2%（昨年度79.6%）となり、９年連続の改善。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額･率の推移

改定年度	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
引上げ額（円）	16円	18円	25円	25円	26円	27円	１円	28円	31円	43円
引上げ率（%）	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%
改定額（円）	780円	798円	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円

最低賃金決定の流れ

中央は、中央最低賃金審議会で議論し、目安額を提示。
地方は、目安を参考に、地域事情を踏まえて、改定額を審議。



デフレ完全脱却のための総合経済対策（令和５年11月２日閣議決定）（抄）

最低賃金額については、今年度全国加重平均 1,004 円となり、目標としていた 1,000 円を超えたが、更に着実に引上げを行っていく必要がある。公労使の三者の最低賃金審議会で毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって 2030 年代半ばまでに全国加重平均が 1,500 円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。また、最低賃金の継続的な引上げに対応して、事業再構築や業務改善等の支援措置を充実する。

政労使の意見交換　岸田総理発言（令和６年３月13日）（抄）

（前略）昨年を上回る水準の春季労使交渉の本日の回答額も踏まえて、今年の最低賃金の引上げ額について、公労使三者構成の最低賃金審議会でしっかりと議論いただきたいと思います。労働生産性の引上げ努力等を通じ、２０３０年代半ばまでに１５００円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模企業の自動化・省力化投資や、事業承継、Ｍ＆Ａの環境整備等について、官民連携して努力してまいります。

令和5年度　地域別最低賃金額一覧

ランク	都道府県名	最低賃金時間額【円】	（※）	目安額【円】	引上げ額【円】	目安差額
A	埼玉	1028	（987）	41	41	±0
	千葉	1026	（984）		42	＋1
	東京	1113	（1072）		41	±0
	神奈川	1112	（1071）		41	±0
	愛知	1027	（986）		41	±0
	大阪	1064	（1023）		41	±0
B	北海道	960	（920）	40	40	±0
	宮城	923	（883）		40	±0
	福島	900	（858）		42	＋2
	茨城	953	（911）		42	＋2
	栃木	954	（913）		41	＋1
	群馬	935	（895）		40	±0
	新潟	931	（890）		41	＋1
	富山	948	（908）		40	±0
	石川	933	（891）		42	＋2
	福井	931	（888）		43	＋3
	山梨	938	（898）		40	±0
	長野	948	（908）		40	±0
	岐阜	950	（910）		40	±0
	静岡	984	（944）		40	±0
	三重	973	（933）		40	±0
	滋賀	967	（927）		40	±0
	京都	1008	（968）		40	±0
	兵庫	1001	（960）		41	＋1
	奈良	936	（896）		40	±0

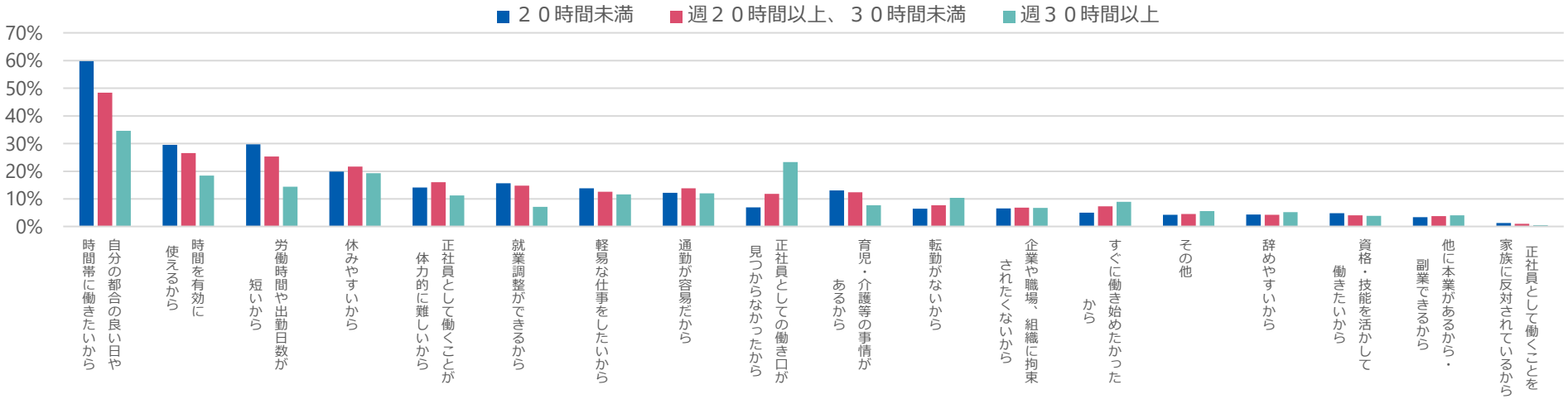
ランク	都道府県名	最低賃金時間額【円】	（※）	目安額【円】	引上げ額【円】	目安差額
B	和歌山	929	（889）	40	40	±0
	島根	904	（857）		47	＋7
	岡山	932	（892）		40	±0
	広島	970	（930）		40	±0
	山口	928	（888）		40	±0
	徳島	896	（855）		41	＋1
	香川	918	（878）		40	±0
	愛媛	897	（853）		44	＋4
	福岡	941	（900）		41	＋1
C	青森	898	（853）	39	45	＋6
	岩手	893	（854）		39	±0
	秋田	897	（853）		44	＋5
	山形	900	（854）		46	＋7
	鳥取	900	（854）		46	＋7
	高知	897	（853）		44	＋5
	佐賀	900	（853）		47	＋8
	長崎	898	（853）		45	＋6
	熊本	898	（853）		45	＋6
	大分	899	（854）		45	＋6
	宮崎	897	（853）		44	＋5
	鹿児島	897	（853）		44	＋5
	沖縄	896	（853）		43	＋4
	全国加重平均額	1004	（961）		43	

※　括弧書きは、令和４年度地域別最低賃金額

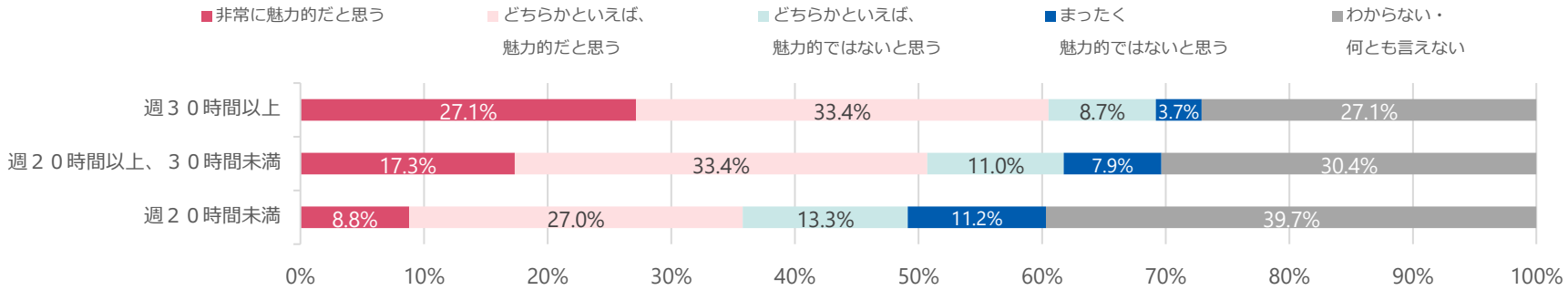
短時間労働者として働く理由や被用者保険の魅力度について

- 短時間労働者という形態で働いている理由について、短時間労働者に尋ねたところ、１週間当たりの所定労働時間が短いほど、「自分の都合の良い日や時間に働きたいから」と回答した割合が高く、所定労働時間が長いほど、「正社員としての働き口が見つからなかったから」と回答した割合が高くなった。
- また、所定労働時間が長い者ほど、被用者保険に加入できる条件の求人に対して魅力を感じる割合が高かった。

短時間労働者という形態で働いている主な理由（複数回答）



被用者保険に加入できる条件の求人に対する魅力度



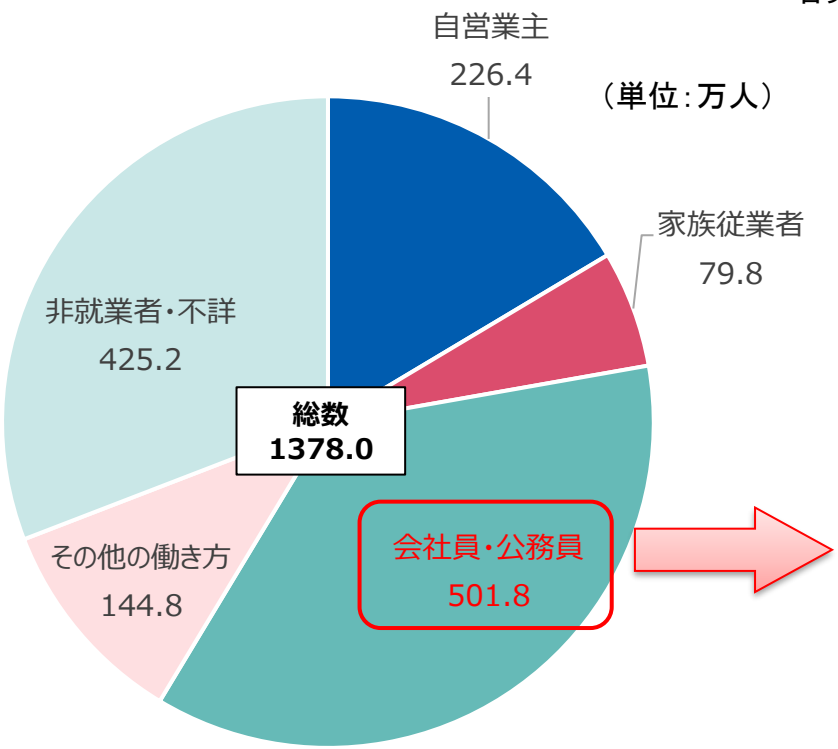
（注）調査に回答した、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い労働者（10,000人）のうち、１週間あたりの所定労働時間の長さが週20時間未満の労働者（4,999人）、週20時間以上30時間未満の労働者（2,481人）、週30時間以上の労働者（2,520人）の内訳。

（出所）　JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）をもとに作成

第１号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について

○ 就業形態別　第1号被保険者数

（単位：万人）



○ 基本給（月額）階級別　第1号被保険者数　（就業形態　会社員・公務員のみ）

（単位：万人）

	第1号被保険者数
会社員・公務員計	501.8
5万8千円未満	49.9
5万8千円～　6万8千円	22.7
6万8千円～　7万8千円	29.2
7万8千円～　8万8千円	31.3
8万8千円～　9万8千円	18.3
9万8千円～10万8千円	17.8
10万8千円～12万5千円	26.6
12万5千円～25万円	161.2
25万円　～40万円	74.2
40万円以上	28.6
不詳	42.0

○ 週の労働時間別　第1号被保険者数（就業形態　会社員・公務員のみ）

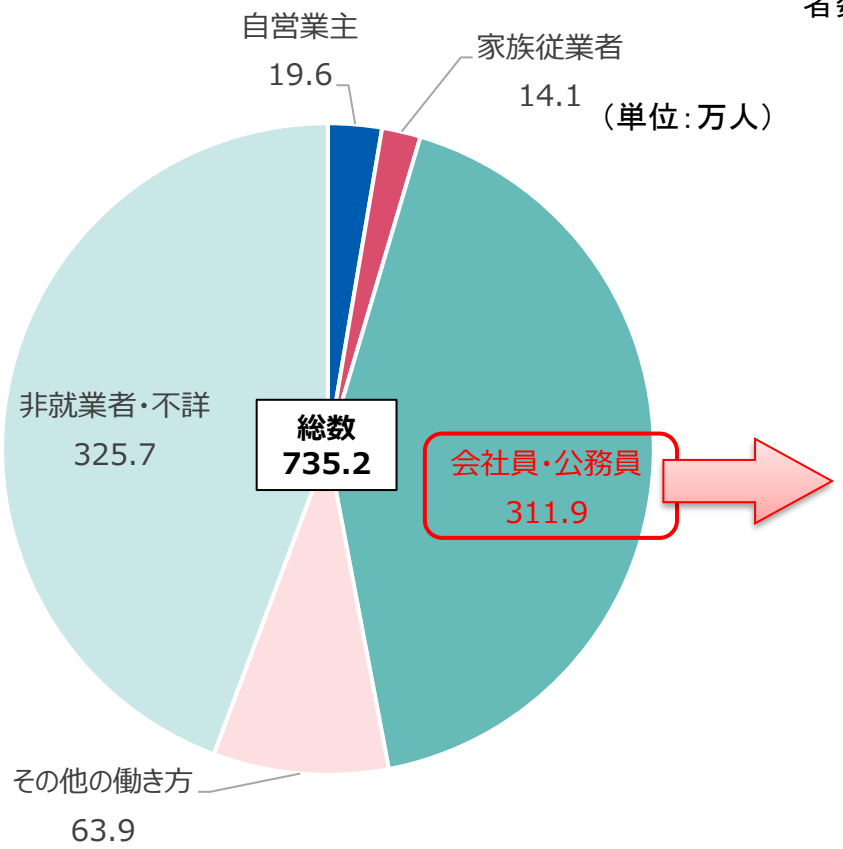
（単位：万人）

	第1号被保険者数
会社員・公務員計	501.8
10時間未満	62.1
10～15時間未満	49.0
15～20時間未満	52.0
20～25時間未満	39.8
25～30時間未満	23.9
30～35時間未満	31.5
35～40時間未満	95.3
40時間以上	93.8
不詳	54.4

（出所）「令和4年　公的年金加入状況等調査」（令和4年10月31日時点）

第３号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について

○ 就業形態別　第3号被保険者数



○ 基本給（月額）階級別　第3号被保険者数（就業形態　会社員・公務員のみ）（※）

（単位：万人）

	第3号被保険者数
会社員・公務員計	311.9
5万8千円未満	51.1
5万8千円～　6万8千円	30.2
6万8千円～　7万8千円	48.3
7万8千円～　8万8千円	87.9
8万8千円～　9万8千円	36.9
9万8千円～10万8千円	22.3
10万8千円～12万5千円	8.0
12万5千円～25万円	5.1
25万円　～40万円	1.9
40万円以上	1.2
不詳	19.0

○ 週の労働時間別　第3号被保険者数（就業形態　会社員・公務員のみ）

（単位：万人）

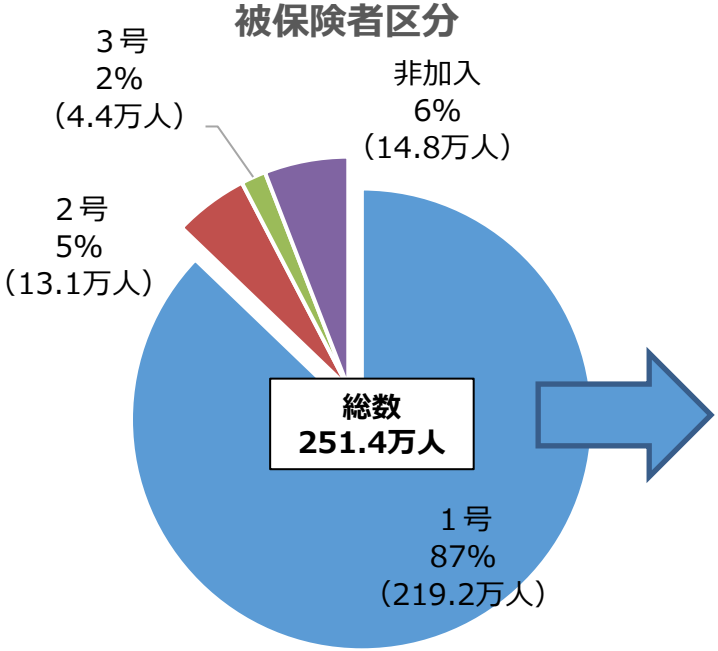
	第3号被保険者数
会社員・公務員計	311.9
10時間未満	37.6
10～15時間未満	45.8
15～20時間未満	106.0
20～25時間未満	55.5
25～30時間未満	22.9
30～35時間未満	7.1
35～40時間未満	6.1
40時間以上	5.3
不詳	25.5

※　被扶養者の認定の条件である年収130万円（1月あたり約10万8千円）を超える者が一定数存在するのは、
・第3号被保険者資格の取消しの届出前に調査が行われた
・調査票による調査に基づく結果であるため、調査対象者の誤認、誤回答等の理由が考えられる。

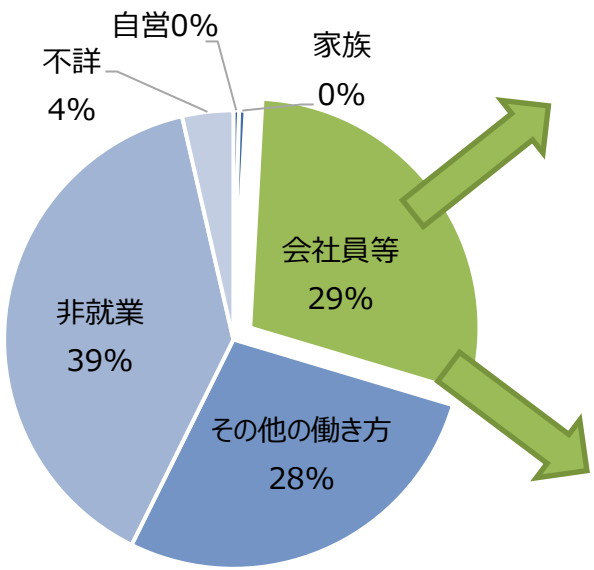
（出所）「令和4年　公的年金加入状況等調査」（令和4年10月31日時点）

学生の被保険者区分及び就業状況

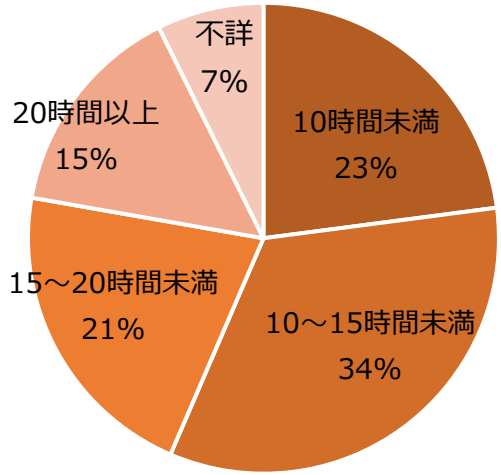
学生（20歳～59歳）の被保険者区分



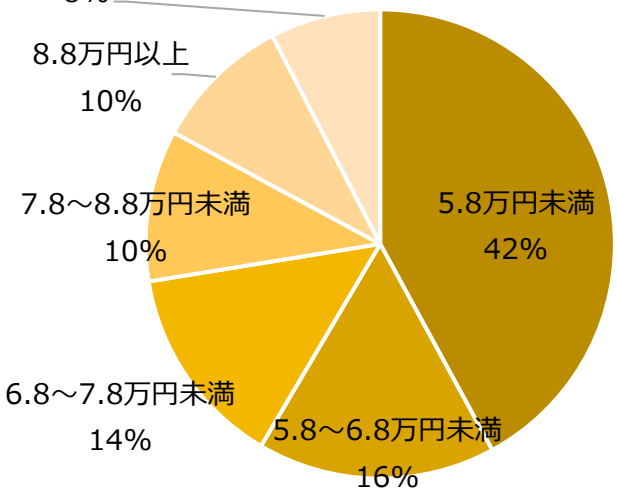
1号学生の就労状況



1号学生で会社員等である者の週労働時間別割合



1号学生で会社員等である者の基本給（月額）別割合

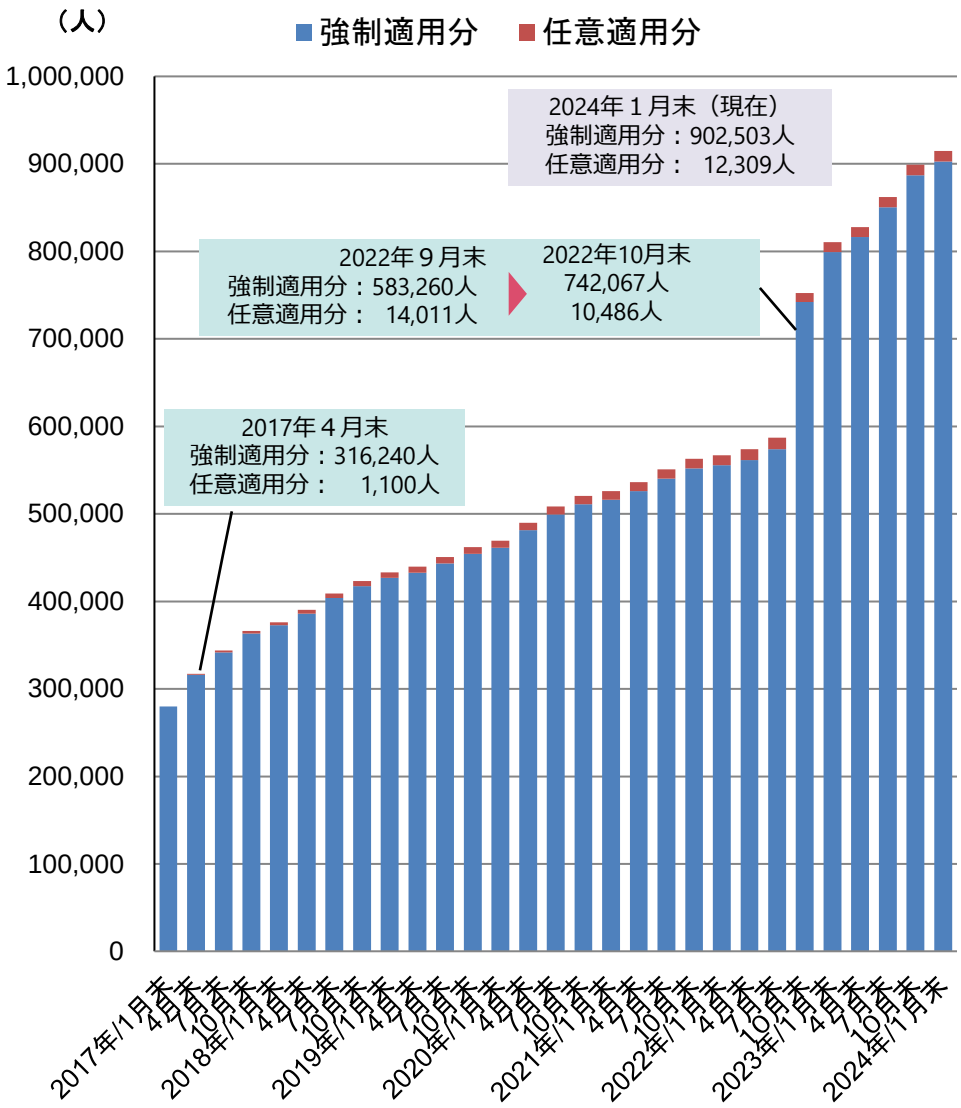


（注）「会社員等」には、長期のパート・アルバイト（おおむね2か月を超える期間を定めて雇用される者を含む。また、「その他の働き方」には、短期のパート・アルバイト（おおむね2か月以内の期間を定めて雇用される者」を含む。

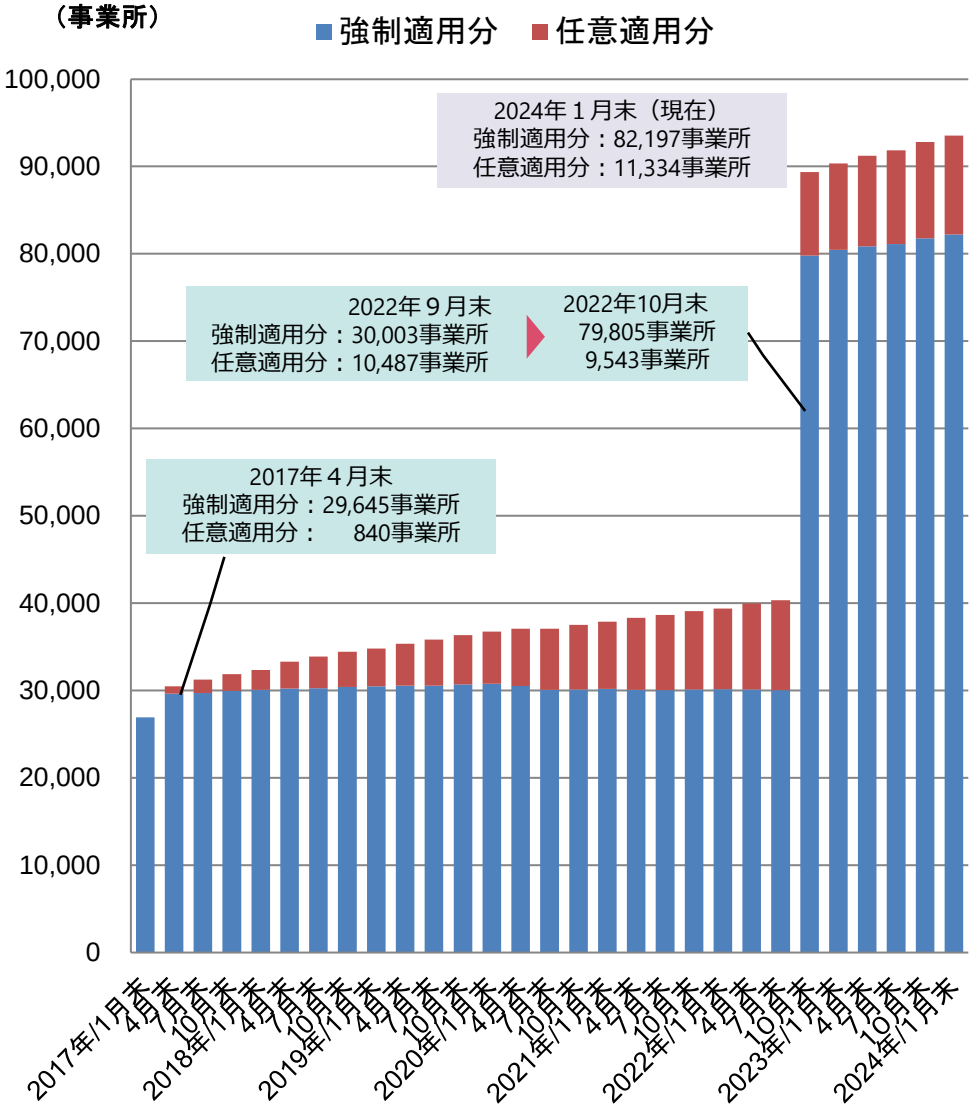
（出所）厚生労働省「令和４年公的年金加入状況等調査」の特別集計

短時間被保険者数及び対象事業所の推移

短時間被保険者数



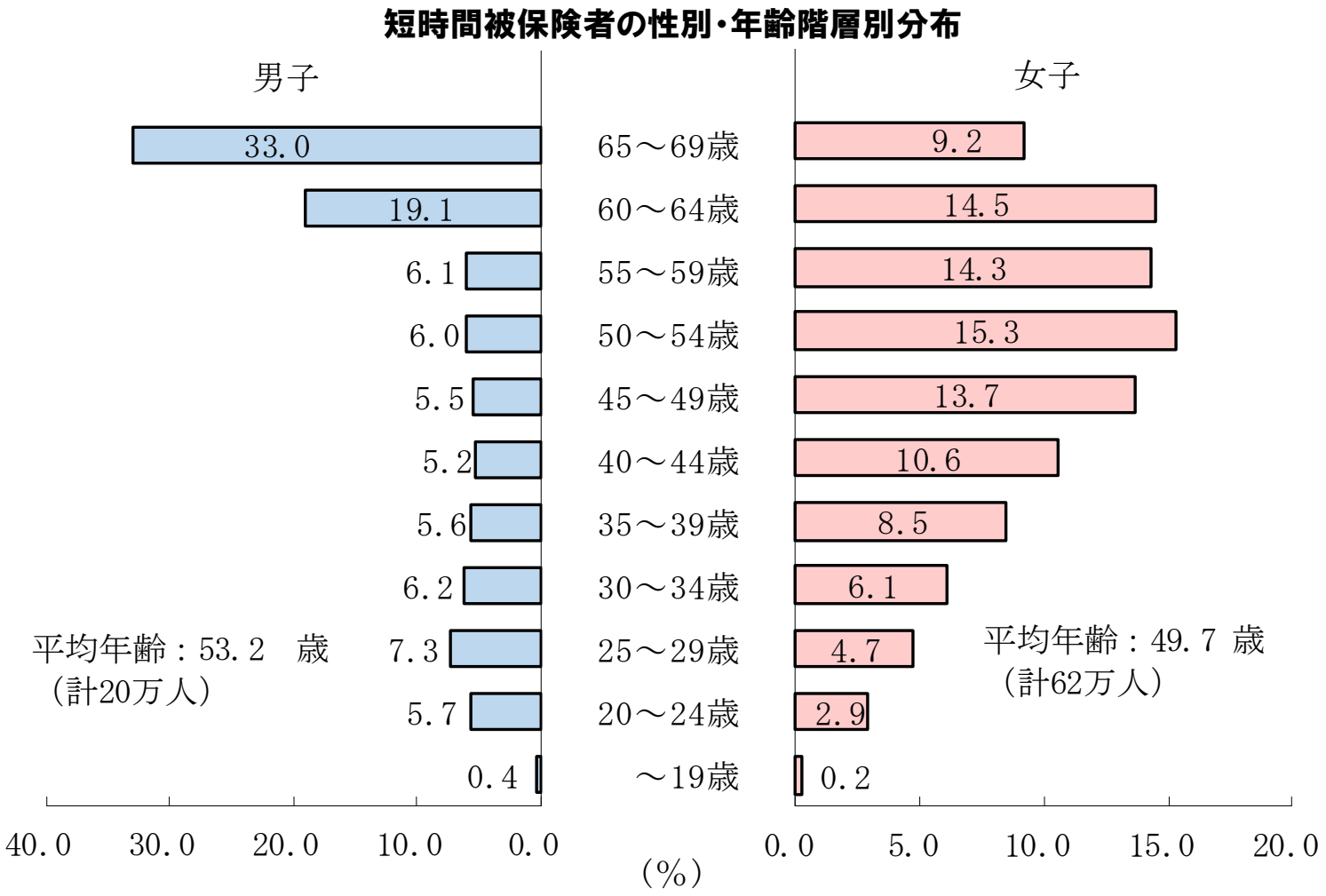
特定適用事業所数



（出所）厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）

短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

- 適用拡大によって厚生年金加入となった者の多くは女性または高齢者となっている。

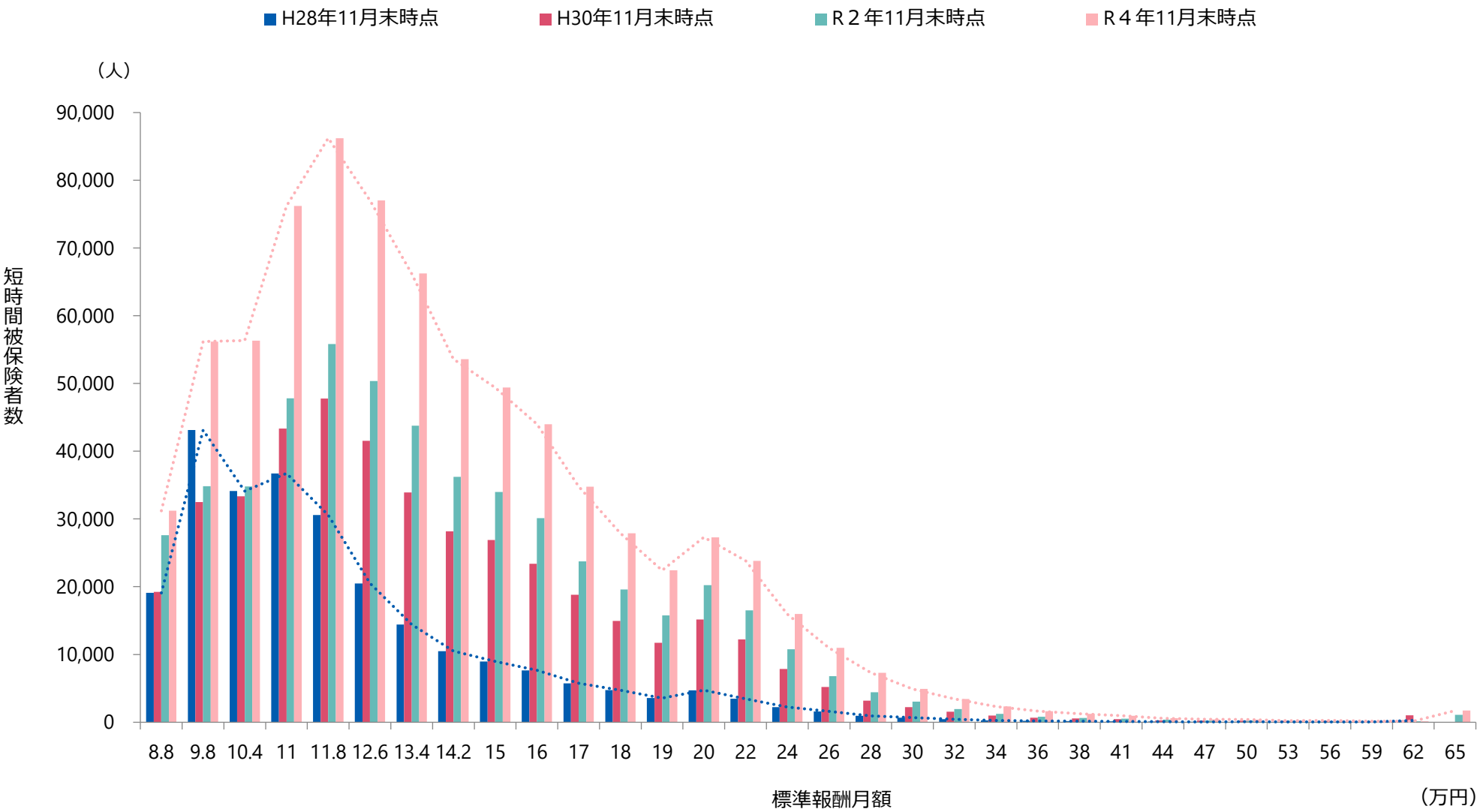


注．男子には坑内員を含む。

（出所）令和4年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

短時間労働者の標準報酬月額別分布

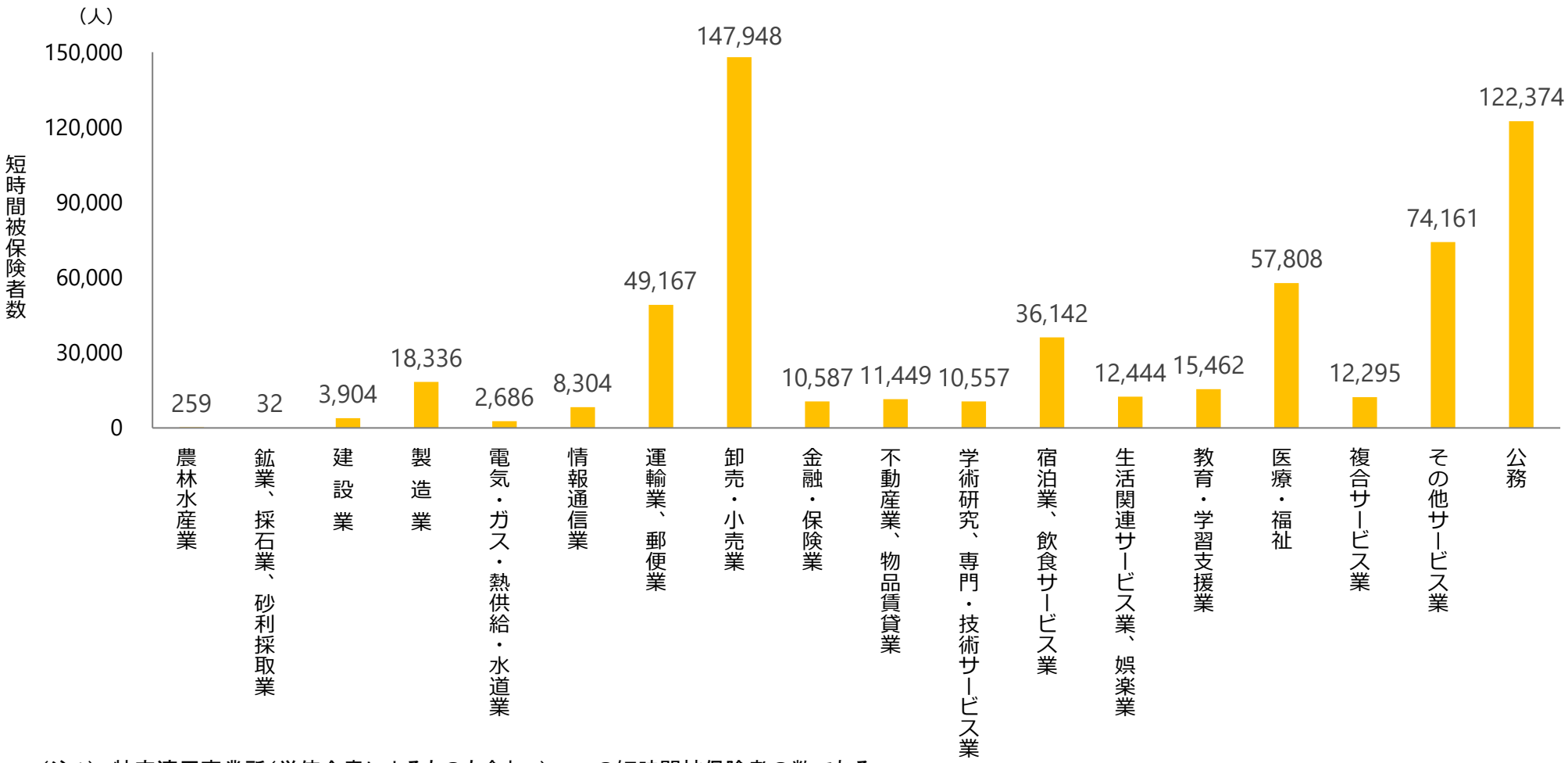
- 短時間被保険者の標準報酬月額別分布をみると、右上にシフトしていることが分かる。なお、令和４年11月において被保険者数が大きく増加しているのは、令和４年10月から従業員100人超の企業等に対し短時間労働者の適用拡大が施行されたためである。



（出所）厚生年金保険・国民年金事業月報（速報）

短時間被保険者の業種別分布

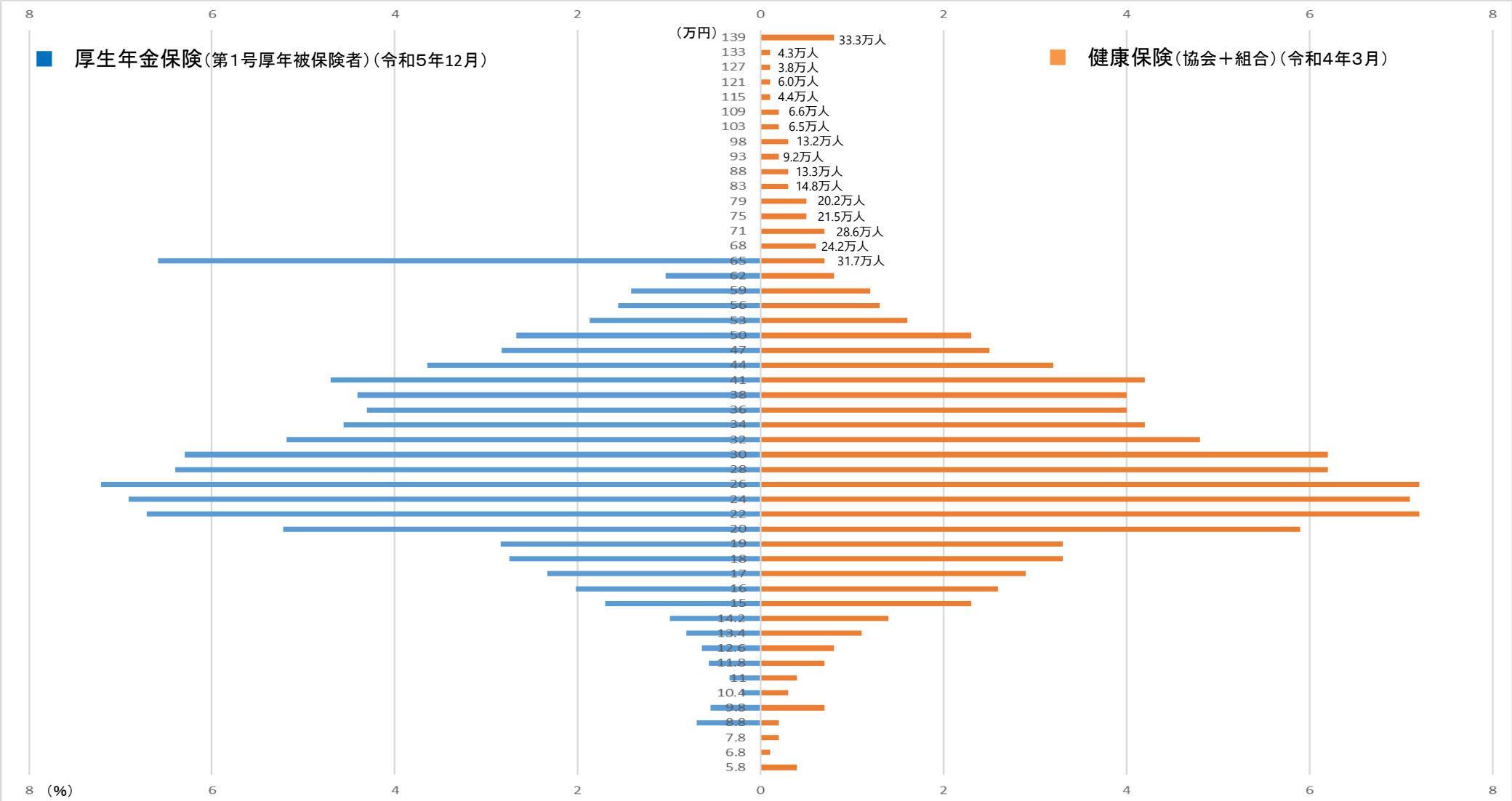
- 短時間被保険者（注１）の業種別分布を見ると、卸売・小売業が突出しているほか、その他サービス業、医療・福祉にも多く分布している。
- なお、公務が多いのは、国及び地方公共団体については従業員規模にかかわらず強制適用になっていることによるもの。



（注1） 特定適用事業所（労使合意によるものも含む。）（注2）の短時間被保険者の数である。
（注2） 調査時点が令和4年9月のため、従業員数500人超の企業が強制適用の特定適用事業所となる。

（出所）厚生労働省「業態別規模別適用状況調（令和4年9月1日現在）」

被保険者全体の標準報酬月額別分布



（出典）厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業月報」

（出典）厚生労働省保険局「健康保険・船員保険事業年報」

注　標準報酬月額の下限については、
- 厚生年金保険（最低等級：8.8万円）においては、国民年金保険料とのバランスを考慮して、短時間労働者の賃金要件を踏まえて設定されている一方、
- 健康保険（最低等級：5.8万円）においては、労働日数及び労働時間が正社員の4分の3であるパートタイム労働者を想定し、平成17年の最低賃金水準を踏まえて設定されている。

また、標準報酬月額の上限については、被保険者の保険料納付意欲に与える影響を勘案し設定しているものであるが、厚生年金保険（最高等級：65万円）においては、給付額の差があまり大きくならないようにするといった観点から、健康保険（最高等級：139万円）に比べて低く設定されている。

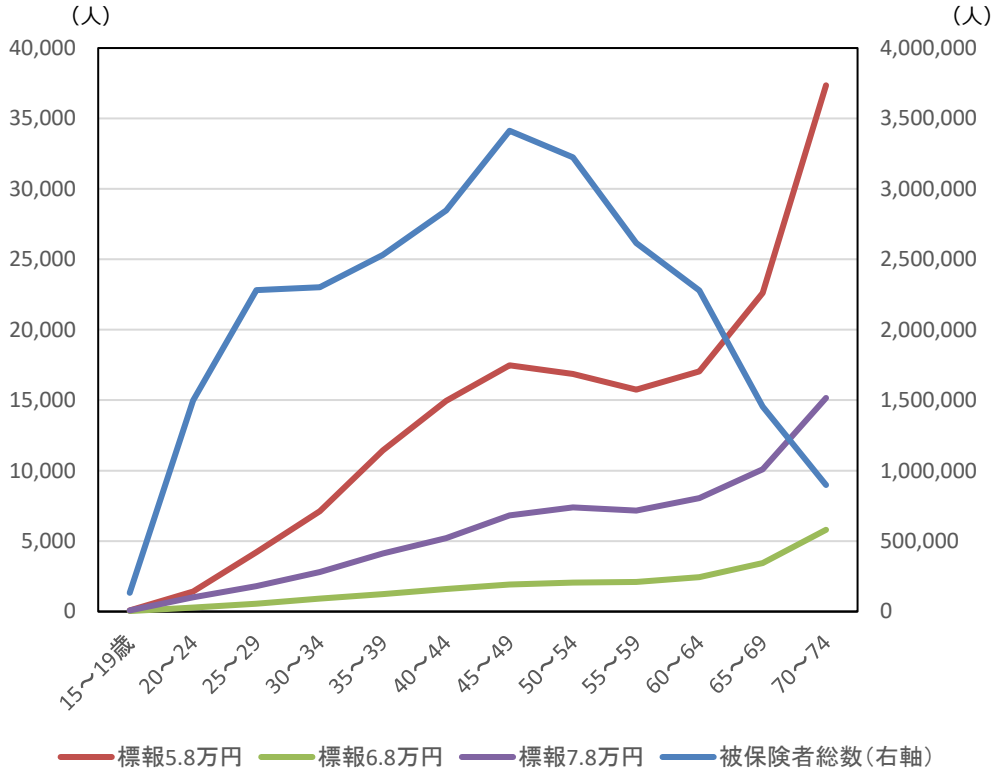
健康保険における標準報酬月額5.8～7.8万円の被保険者について

○　健康保険の標準報酬月額の下限は、厚生年金保険（最低等級：8.8万円）と異なり5.8万円（※）となっている。

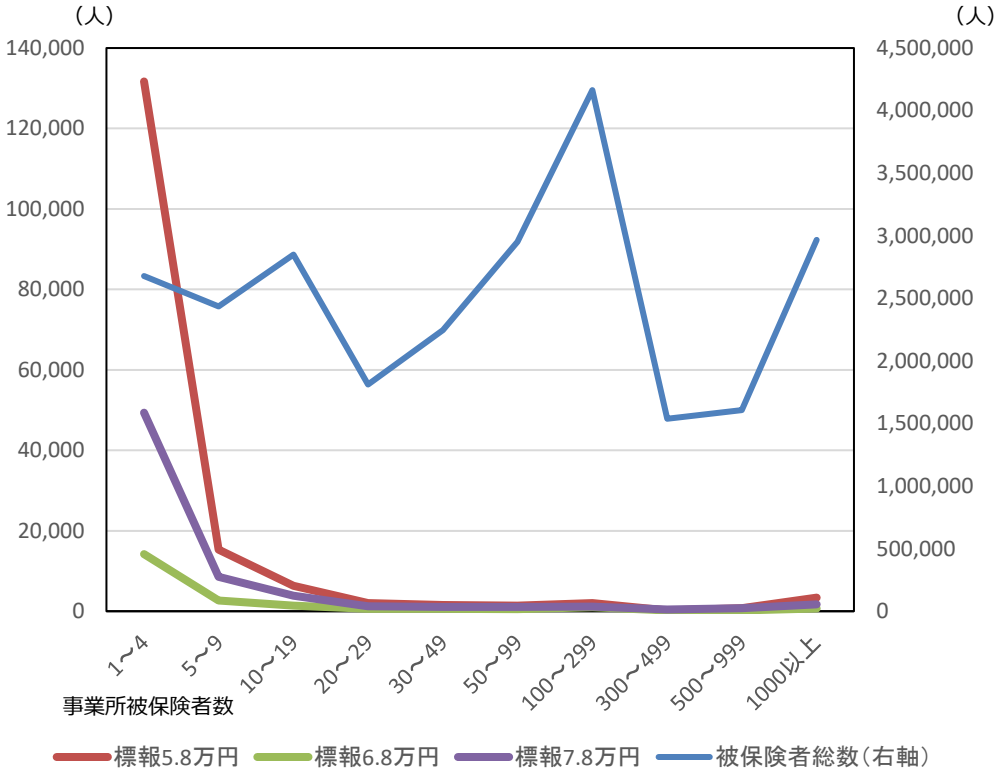
※ 労働日数及び労働時間が正社員の４分の３であるパートタイム労働者を想定し、平成17年の最低賃金水準を踏まえて設定。

○　協会けんぽ・健保組合合計で、標準報酬月額5.8～7.8万円の３等級に26.4万人（協会25.6万人、組合0.7万人）の被保険者が存在。

年齢階級別被保険者数（協会）



事業所規模別被保険者数（協会）



（出典）厚生労働省「健康保険・船員保険被保険者実態調査　令和４年10月」

（参考）雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

令和６年５月１０日成立

改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やリ・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

１．雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

○　雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※１）。

※１　これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

２．教育訓練やリ・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

①　自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※２）。

※２　自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則２か月としているが、１か月に短縮する（通達）。

②　教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※３）。

※３　教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。

③　自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

３．育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

①　育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※４）を廃止する。

※４　本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。

②　育児休業給付の保険料率を引き上げつつ(0.4%→0.5%) 、保険財政の状況に応じて引き下げ(0.5%→0.4%)られるようにする(※5)。

※５　①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

４．その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

○　教育訓練支援給付金の給付率の引下げ(基本手当の80%→60%)及びその暫定措置の令和８年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和８年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和７年４月１日(ただし、３①及び４の一部は公布日、２②は令和６年10月１日、２③は令和７年10月１日、１は令和10年10月１日)

（参考）雇用保険の適用拡大

現状・課題

○　雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

見直し内容

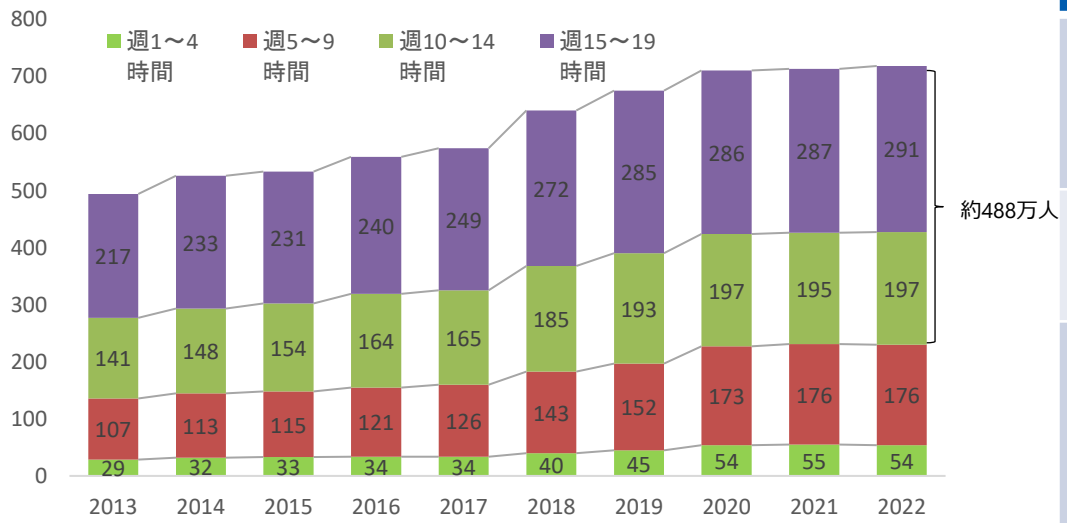
○　雇用保険の被保険者の要件のうち、**週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大**。

（Ｒ４年度末時点の被保険者数は約4,457万人）

※　給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

＜施行期日＞2028（令和10）年10月１日

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



出所）総務省「労働力調査」

○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

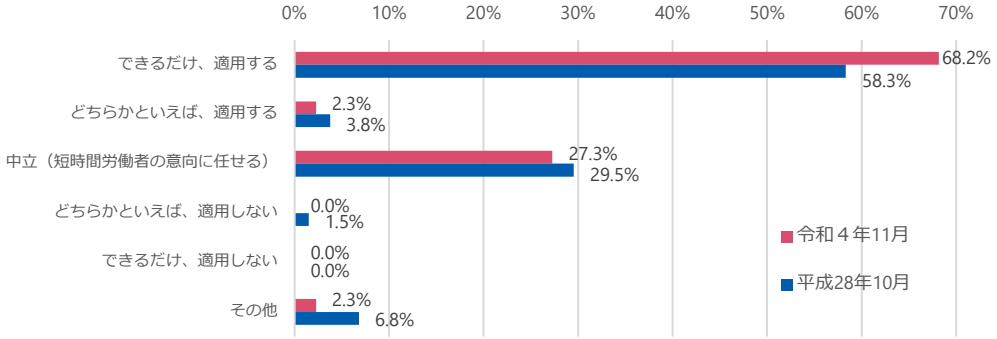
	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が**11日以上**又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が**80時間以上**ある場合を１月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が**6日以上**又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が**40時間以上**ある場合を１月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても１日の労働時間が**4時間未満**にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても１日の労働時間が**2時間未満**にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額（①）、最低賃金日額（②） **※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定**	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の**２分の１** ②最低賃金（全国加重平均）で**週20時間**を働いた場合を基礎として設定	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の**４分の１** ②最低賃金（全国加重平均）で**週１０時間**を働いた場合を基礎として設定

平成28年10月の適用拡大の対象企業における動向の変化について

- 従業員数501人以上企業について、適用拡大が行われた平成28年10月当時と比べ、令和４年11月時点で短時間労働者を「できるだけ、適用する」方針で調整する企業が増加している。
- 実際に令和４年の適用拡大の施行前（令和４年９月）までの推移を見ると、適用となった短時間労働者の標準報酬月額及び被保険者数は増加傾向。

（注）従業員は、「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」の常用雇用者を指す。

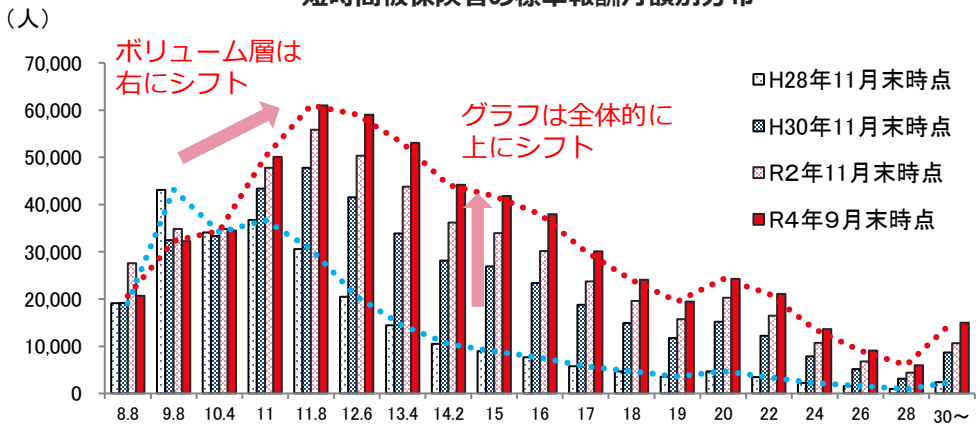
従業員数501人以上企業における短時間労働者の被用者保険加入に対する対応方針



（注）調査に回答した、令和４年11月時点で従業員数501人以上企業（162社）のうち、平成28年10月当時及び令和４年11月時点において、適用にかかる要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（132社）の回答結果。

（出所） JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）をもとに作成

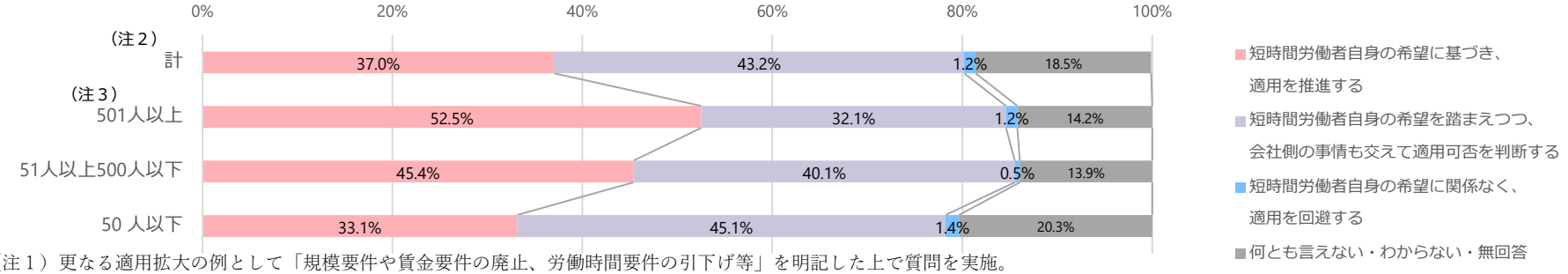
短時間被保険者の標準報酬月額別分布



（出所）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報（速報）」

- 従業員数501人以上企業については、今後更なる適用拡大が行われた場合、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」方針で対応を検討すると回答した企業は５割を超えている。

今後更なる適用拡大が行われた場合の企業規模別 対応方針（注１）



（注１）更なる適用拡大の例として「規模要件や賃金要件の廃止、労働時間要件の引下げ等」を明記した上で質問を実施。

（注２）調査に回答した、5,792社の企業規模別内訳。企業規模の設問に「無回答」であった企業（105社）も含まれる。

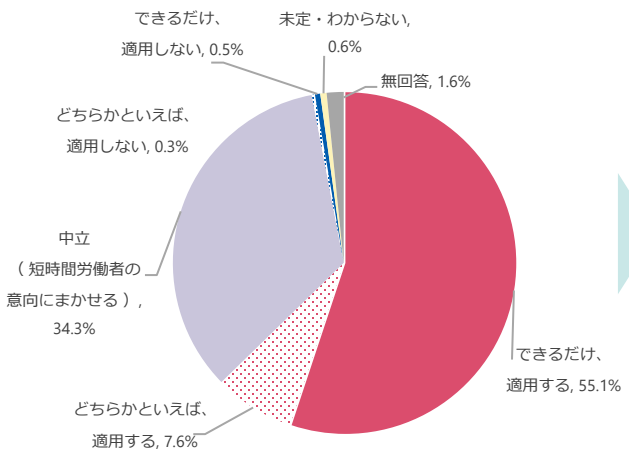
（注３）従業員数別の内訳については、2016年10月～適用拡大となった501人以上企業（162社）、2022年10月～及び2024年10月～適用拡大となった（なる）51人以上500人以下企業（1,527社）、適用拡大対象外の50人以下企業（3,998社）に対する回答割合となっている。

（出所） JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）をもとに作成

令和４年10月の適用拡大に伴う企業の調整方針及び雇用管理の見直し状況

- 令和４年10月の適用拡大の対象となった従業員数101人以上500人以下企業に対し、被用者保険を「適用する」方針で、短時間労働者と調整した理由を尋ねると、「法律改正で決まったことだから」が６割を超え、「適用しない」方針で調整した理由を尋ねると、「短時間労働者自身が希望しないから」が９割を超えた。

短時間労働者との調整方針



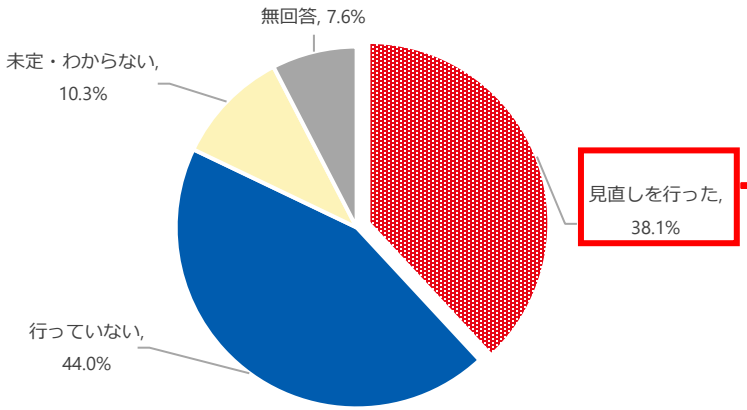
被用者保険を「適用する」方針で調整した企業（611社）の主な理由（複数回答）	
法律改正で決まったことだから	66.0%
短時間労働者自身が希望したから	45.8%
短時間労働者の必要人数を確保したいから	25.5%
短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	23.1%
短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	20.1%

（注）短時間労働者との調整方針において、適用を推進したと回答した企業（395社）と、中立（短時間労働者の意向にまかせる）と回答した企業（216社）の、調整理由の内訳（複数回答）。

被用者保険を「適用しない」方針で調整した企業（221社）の主な理由（複数回答）	
短時間労働者自身が希望しないから	91.0%
人件費の増加につながるから	10.0%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	0.5%

（注）短時間労働者との調整方針において、適用を回避したと回答した企業（5社）と、中立（短時間労働者の意向にまかせる）と回答した企業（216社）の、調整理由の内訳（複数回答）。

適用拡大に伴う雇用管理上の見直しの有無及び内容



（注）調査に回答した、従業員数101人以上500人以下企業（812社）のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（630社）の内訳。

「適用推進」の見直しを行ったと回答した企業（191社）の状況（複数回答）	
対象者の所定労働時間を延長（これに伴う人数抑制含む）	73.3%
対象者を正社員へ転換	8.3%
新規求人にあたり、所定労働時間を延長（これに伴う人数抑制含む）	7.1%
新規求人にあたり、できるだけ正社員を採用	3.3%

（注）雇用管理上の見直しを行ったと回答した企業（240社）のうち、「適用推進」の見直しを行ったと回答した企業（191社）と、「適用回避」の見直しを行ったと回答した企業（147社）の、それぞれの具体的な見直し内容における複数回答の内訳。

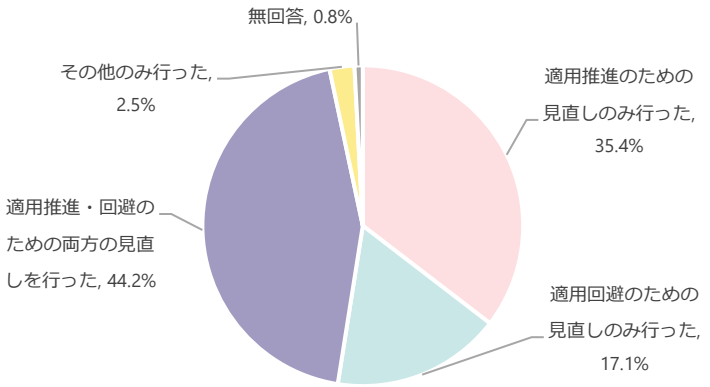
「適用回避」の見直しを行ったと回答した企業（147社）の状況（複数回答）	
対象者の所定労働時間を短縮（これに伴う人数増大含む）	60.4%
対象者の月額賃金の設定を引下げ	0.8%
新規求人にあたり、所定労働時間を短縮（これに伴う人数増大含む）	4.6%
新規求人にあたり、月額賃金の設定を引下げ	0.4%
新規求人にあたり、雇用見込み期間を2ヶ月未満に抑制	0.4%
できるだけ、（適用除外の）学生を活用	0.8%
できるだけ、70歳以上の高齢者を活用	0.4%
短時間労働者の仕事を、省力化（機械化・自動化等）	0.8%

（出所）　JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）をもとに作成

令和４年10月の適用拡大に伴う企業の平均所定労働時間の変化

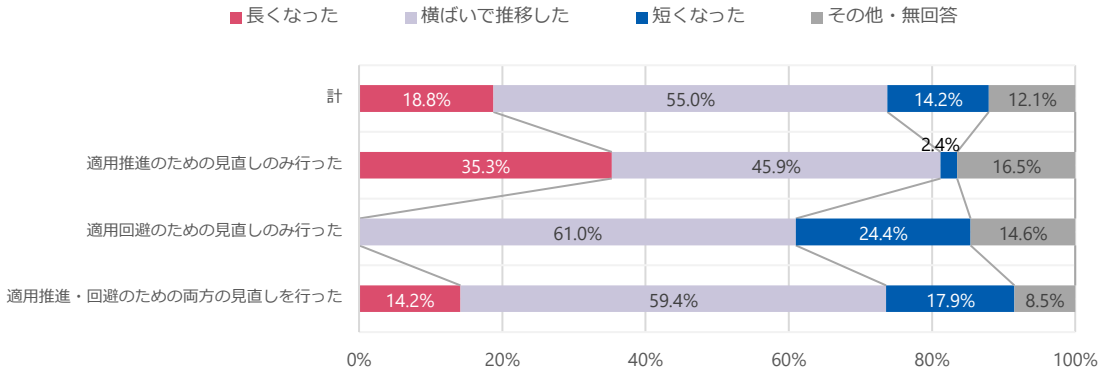
- 令和４年10月の適用拡大の対象となった従業員数101人以上500人以下企業のうち、雇用管理上の見直しを行った企業に、適用拡大に伴う短時間労働者の平均所定労働時間の変化を尋ねたところ、適用拡大に伴い適用推進のための見直しのみを行った企業について、短時間労働者の平均所定労働時間が「長くなった」企業が35.3%となった。

適用拡大に伴う雇用管理上の見直し内容の分類



（注）調査に回答した、従業員数101人以上500人以下企業（812社）のうち、適用拡大における一定の要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（630社）であり、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行った企業（240社）の内訳。

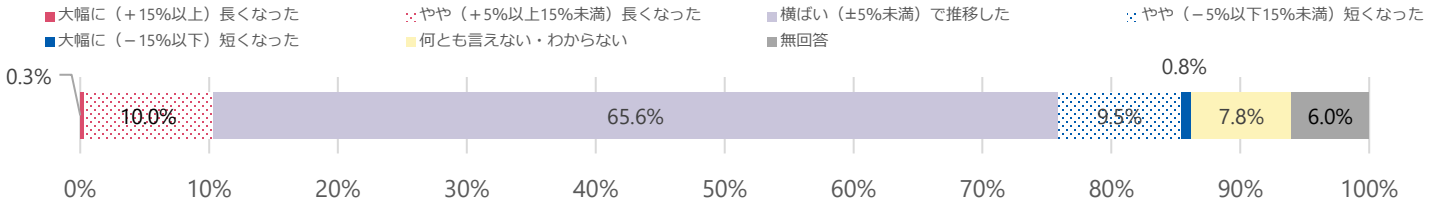
雇用管理上の見直しと平均所定労働時間の変化



（注）雇用管理上、何らかの見直しを行った企業（240社）のうち、適用推進のための見直しのみ行った企業（85社）、適用回避のための見直しのみ行った企業（41社）、適用推進・回避のための両方の見直しを行った企業（106社）の内訳。計には、適用推進・回避以外の見直しを行った企業や、無回答の企業（8社）が含まれる。

- なお、雇用管理上の見直しの有無に関わらず、適用要件を満たす短時間労働者を雇用する、従業員数101人以上500人以下企業に、平均所定労働時間の変化を尋ねたところ「横ばい（±５%未満）で推移した」企業が65.6%となった。

適用拡大に伴う短時間労働者の平均所定労働時間の変化



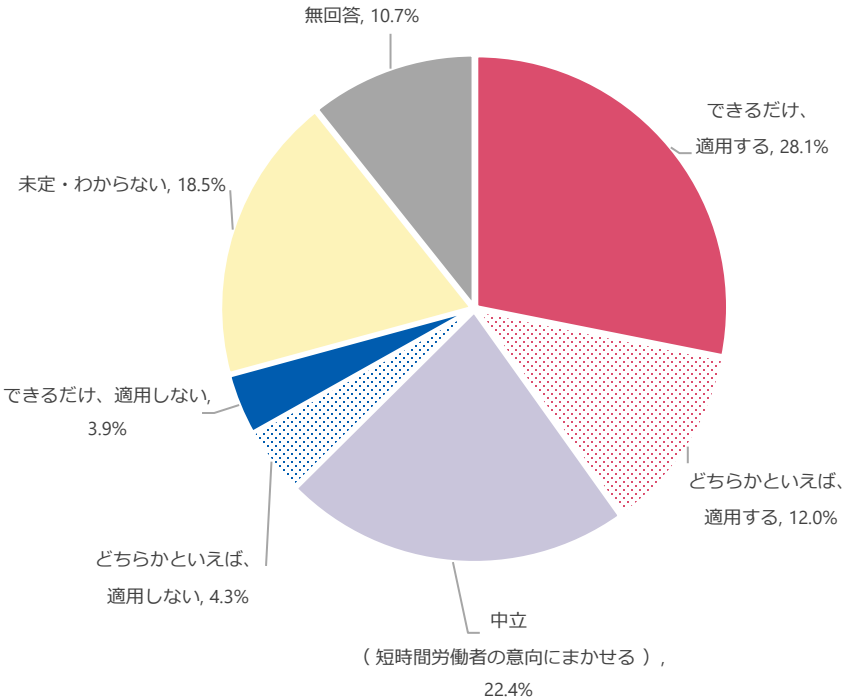
（注）調査に回答した、従業員数101人以上500人以下企業（812社）のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（630社）の内訳。

（出所）　JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）をもとに作成

令和６年10月に向けた適用拡大に伴う企業の調整方針

- 令和６年10月の適用拡大の対象である従業員数51人以上100人以下企業に対し、適用拡大に伴い短時間労働者とどのように調整を行うか尋ねたところ、被用者保険を「できるだけ、適用する」と「どちらかといえば、適用する」を合わせた「適用する」方針で調整を行う企業が40.2%となった。
- 適用を推進する主な理由として、「法律改正で決まったことだから」が５割を超え、適用を回避する主な理由として、「短時間労働者自身が希望しないから」が８割を超えている。

適用拡大に伴う短時間労働者との調整方針



（注）調査に回答した、従業員数51人以上100人以下企業（715社）のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（540社）の内訳。

調整方針に対する主な理由

被用者保険を「適用する」方針で調整する企業（338社）の主な理由（複数回答）	
法律改正で決まったことだから	55.0%
短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	32.5%
短時間労働者自身が、希望したから	31.4%
短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	19.5%
短時間労働者の必要人数を確保したいから	17.5%
適用を回避すると、業務等に支障が出るから	8.0%
週20時間未満では、雇用保険も適用されないから	5.0%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	2.7%
企業イメージが向上するから	2.7%

（注）短時間労働者との調整方針において、適用を推進すると回答した企業（217社）と、中立（短時間労働者の意向にまかせる）と回答した企業（121社）の、調整理由の内訳（複数回答）。

被用者保険を「適用しない」方針で調整する企業（165社）の主な理由（複数回答）	
短時間労働者自身が希望しないから	82.4%
人件費の増加につながるから	30.9%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	2.4%

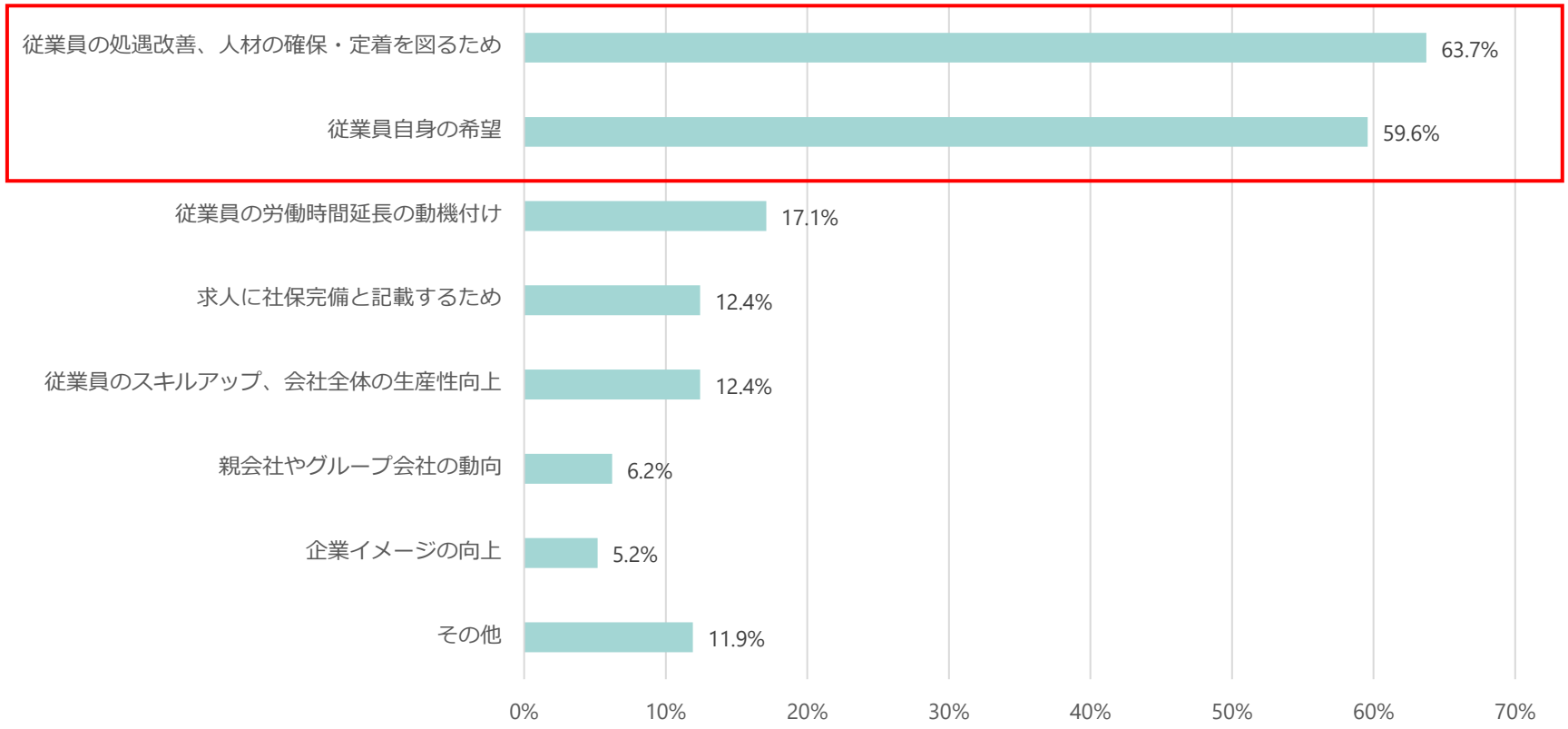
（注）短時間労働者との調整方針において、適用を回避すると回答した企業（44社）と、中立（短時間労働者の意向にまかせる）と回答した企業（121社）の、調整理由の内訳（複数回答）。

（出所）　JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）をもとに作成

短時間労働者の任意適用　企業の活用理由

短時間労働者について労使合意に基づく任意の適用拡大を行った、従業員100人以下の企業等（193社）に活用した理由を聞いたところ、「人材の確保・定着を図りたい」という理由が最も多く63.7%、次いで「従業員自身が希望していた」という理由が59.6%であった。

（複数回答）

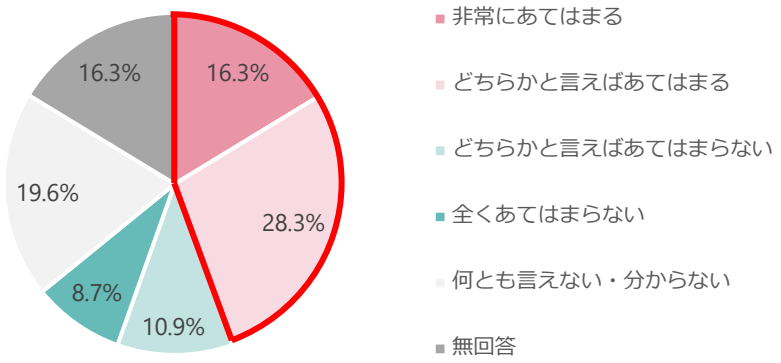


（出所）2023年度厚生労働省委託事業（被用者保険適用拡大に関する広報資料の制作に関する調査業務）において実施したアンケートをもとに作成

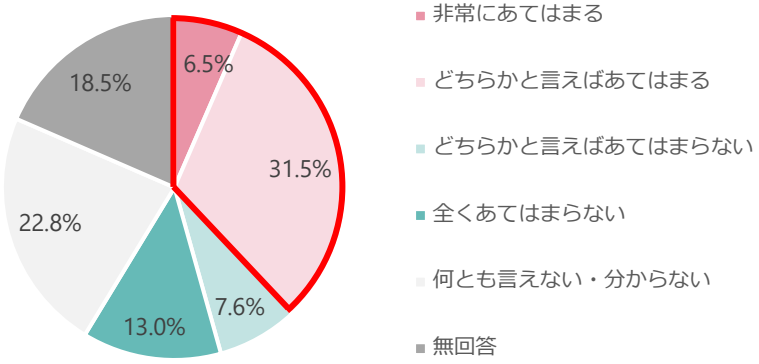
短時間労働者の任意適用　適用後の変化

短時間労働者について労使合意に基づく任意の適用拡大を行った、従業員100人以下の企業等のうち、従業員の加入に際して何らかの取組を行った企業等（92社）に適用後の変化を聞いたところ、労働者の意欲・生産性向上、離職率低下、人材確保等の観点でメリットがあったとのコメントがあった。

【短時間労働者が積極的に業務に従事するようになった】



【短時間労働者の離職率が低下した】



【取組・見直しによるポジティブな影響（自由記載）】

＜人材の確保＞
- 短時間労働から、フルタイムへの勧奨に役に立った
- 人材の確保にはつながったが、会社の負担は増えた

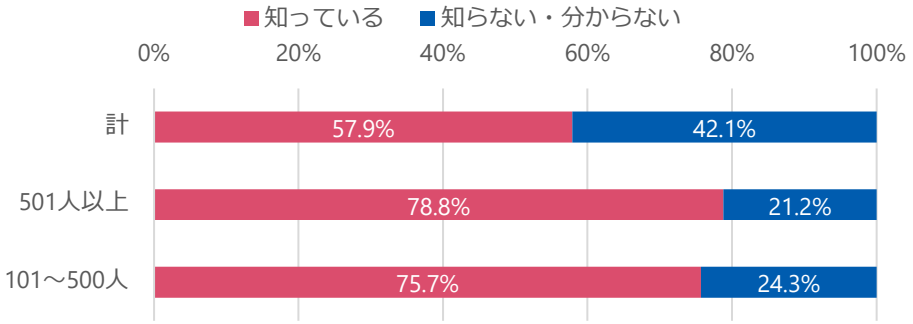
＜従業員の意欲、生産性向上＞
- 短時間労働者の役割・責任が増え、仕事に対する意欲が出た
- 短時間労働者でも社会保険に加入することで社員としての意識が大きくなり責任ある仕事ができている
- 短時間労働者が積極的に働くようになった
- 従業員の満足度向上

（出所）2023年度厚生労働省委託事業（被用者保険適用拡大に関する広報資料の制作に関する調査業務）において実施したアンケートをもとに作成

適用拡大の短時間労働者への影響について

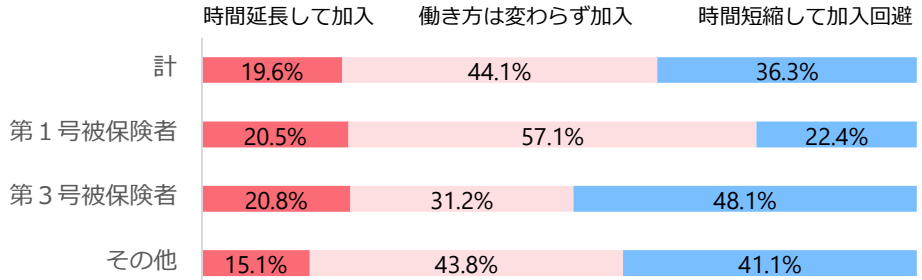
- 被用者保険の適用拡大に対する短時間労働者の認知度については、すでに適用となっている企業の短時間労働者において、75%以上が認知していた。
- 令和４年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況をみると、適用拡大前に国民年金第１号被保険者であった者においては、約78%が加入したが、第３号被保険者であった者については、48%が回避したと答えた。
- 加入した理由としては、「勤め先から言われたから」が多く、「将来の年金額を増やしたいから」、「保険料の負担が軽くなるから」などが続いた。一方で、加入しなかった理由としては、「手取り収入が減少するから」が多く、「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健康保険の扶養から外れるから」などが続いた。

被用者保険の適用拡大に対する認知度



（注）調査に回答した、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い労働者（10,000人）のうち、全回答者の内訳と、従業員数501人以上の企業に勤務している短時間労働者（972人）及び、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者（1,476人）の内訳。

令和４年10月の適用拡大に伴い被用者保険に加入又は加入回避した短時間労働者の内訳



（注）調査に回答した、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者で、令和４年10月に適用拡大により適用された者及び働き方を変えなければ適用拡大により適用されていたであろう者（383名）のうち、令和4年10月前に第１号被保険者だった者（156人）、第３号被保険者だった者（154人）及びその他（73名）の内訳。なお、その他には、国民年金の被保険者とならない60歳以上の者などが含まれると考えられる。

令和４年10月の適用拡大に伴い被用者保険に加入した 又は 加入しなかった主な理由

「加入した」と回答した者（244人）の主な理由（複数回答）	
勤め先から（加入するよう）言われたから	44.3%
将来の年金額を増やしたいから	27.9%
保険料の負担が軽くなるから	25.4%
収入を増やしたい（維持したい）から	20.5%

（注）被用者保険に加入するよう労働時間を延長した者、労働時間はそのままで被用者保険に適用された者（244人）の内訳。

「加入しなかった」と回答した者（139人）の主な理由（複数回答）	
手取り収入が減少するから	56.1%
配偶者控除を受けられなくなるから	43.9%
健康保険の扶養から外れるから	37.4%
加入するメリットがわからないから	22.3%

（注）被用者保険の加入を回避するよう労働時間を短縮した者（139人）の内訳。

（出所）　JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）をもとに作成

配偶者がいる女性のパートタイム労働者の就業調整の有無・理由

- 直近の令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査によると、配偶者がいる女性のパートタイム労働者のうち、21.8%が就業調整をしており、その理由を「一定額(130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」と回答した割合は57.3%、「一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから」と回答した割合は21.4%となっている。

■ 就業調整の有無別パートタイム労働者の割合

	パートタイム労働者計	調整をしている	調整をしていない	わからない	不明
総 数	100.0%	15.9%	66.8%	14.9%	2.4%
配偶者がいる	100.0%	19.9%	68.1%	9.4%	2.7%
男 性	100.0%	10.6%	72.7%	14.7%	2.0%
女 性	100.0%	21.8%	67.1%	8.3%	2.8%
配偶者がいない	100.0%	7.7%	65.5%	26.2%	0.5%

（注）総数には配偶者の有無不明が含まれる。

■ 就業調整の理由別パートタイム労働者の割合

	就業調整をしているパートタイム労働者計	就業調整の理由（複数回答）								不明
		自分の所得税の非課税限度額(103万円）を超えると税金を払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	一定額(130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	会社の都合により雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	
総数	100.0% [15.9%]	46.1%	28.3%	12.1%	44.6%	18.8%	3.4%	1.9%	15.8%	1.1%
配偶者がいる女性	100.0% [21.8%]	49.6%	36.4%	15.4%	57.3%	21.4%	1.3%	0.7%	6.6%	0.1%

（注）[]は、パートタイム労働者計を100とした就業調整をしている労働者の割合である。総数には配偶者の有無不明が含まれる。

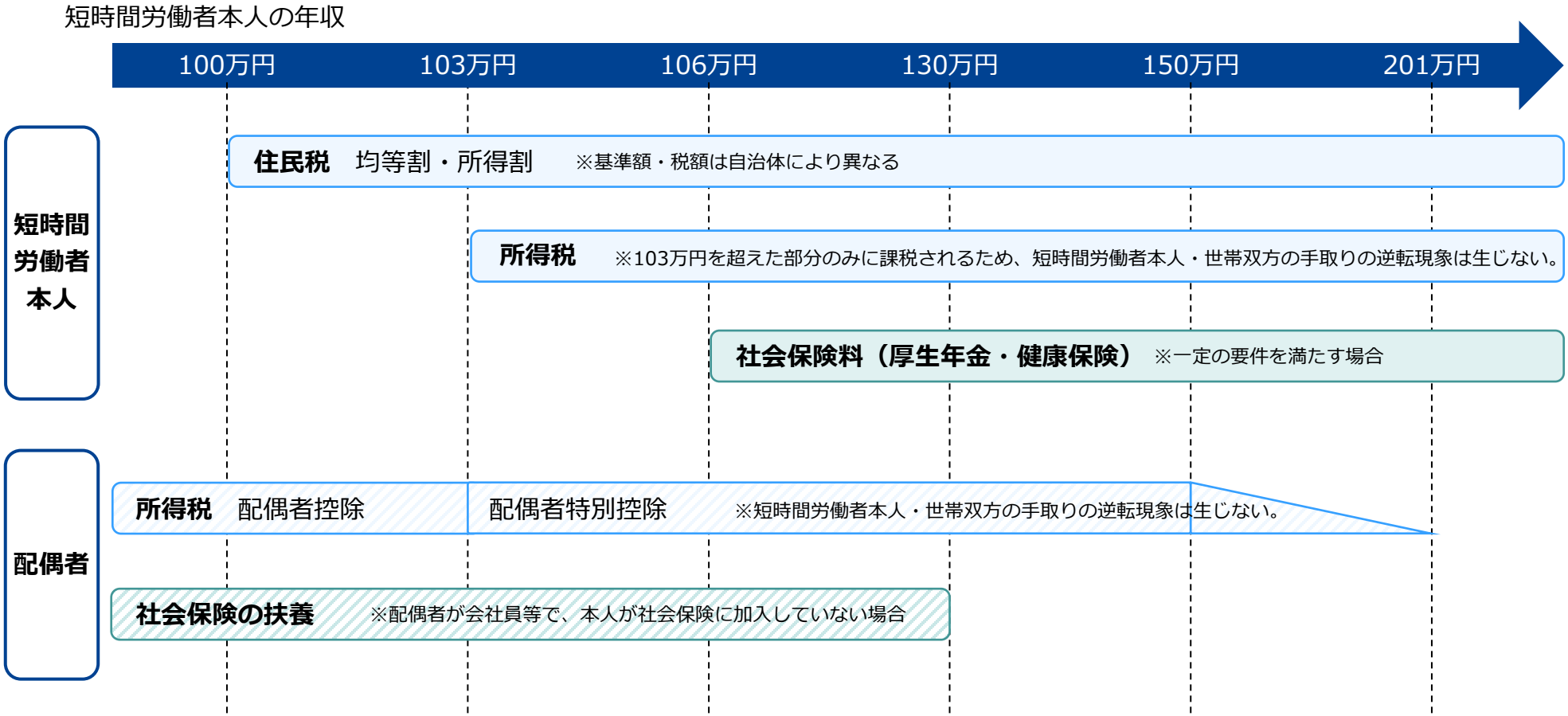
（注）令和３年10月１日現在の状況を調査。調査対象は、５人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用されるパートタイム労働者及び有期雇用労働者。

（出所）厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

短時間労働者が意識する可能性のある「年収の壁」

短時間労働者のうち、配偶者の扶養に入る方が「年収の壁」として意識する可能性のある、社会保険・税に関する基準のうち、主なものは以下のとおり。

このほか、配偶者の企業等が支給する配偶者手当を意識する方もいるが、その基準は企業等によって異なる。



（注）厚生年金・健康保険の適用要件は、所定内賃金が月額8.8万円（年収換算で約106万円）以上、週労働時間20時間以上、従業員100人超企業に勤務、学生以外。

いわゆる「年収の壁」の概要とポイント

	概　要	ポイント
103万円	年間収入が103万円を超えた場合、 本人に所得税が段階的に賦課される	➢ **短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない**
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に**所定内賃金**（注１）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	➢ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の**給付が上乗せされる** ➢ **手取り収入が減少する**
130万円	第３号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合（注２）、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	➢ **給付面は変わらない** ➢ **手取り収入が減少する** ➢ 運用において実態に即した取扱いとしている（注２）
150万円	年間収入が150万円を超えた場合、 短時間労働者の配偶者が受ける 配偶者特別控除が段階的に減少する（注３）	➢ **短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない**

（注１）毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。
（注２）今後１年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近３か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。
（注３）配偶者控除は、年収103万円を超えると、控除額が同額の配偶者特別控除に切り替わる。年収150万円を超えると、配偶者特別控除の額が段階的に減少する。

いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第３号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。

第3号被保険者（被扶養者）

●保険料負担

本人負担なし

●給付

基礎年金（終身）

厚生年金保険・健康保険加入（※1）
- 従業員 100人超の企業（※2）に勤務の場合
- 年収106万円以上
- 週労働時間20時間以上

国民年金・国民健康保険加入
- 上記以外の場合
- 年収130万円以上

第2号被保険者

●保険料負担（※3）

会社
12,500円/月

本人
12,500円/月

●給付

厚生年金（終身）

基礎年金（終身）

さらに医療保険から傷病手当金・出産手当金を受給できるようになる。

第1号被保険者

●保険料負担（※4）

本人
22,700円/月

●給付

基礎年金（終身）

保険料負担が発生するが、給付に変化はない。

※１　令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。
※２　「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数
※３　年収106万円（標準報酬月額8.8万円）の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計
※４　年収130万円の者に係る国民年金保険料、国民健康保険料の合計

年末の就業調整と
被扶養認定基準（130万円）と被用者保険適用基準（106万円）について

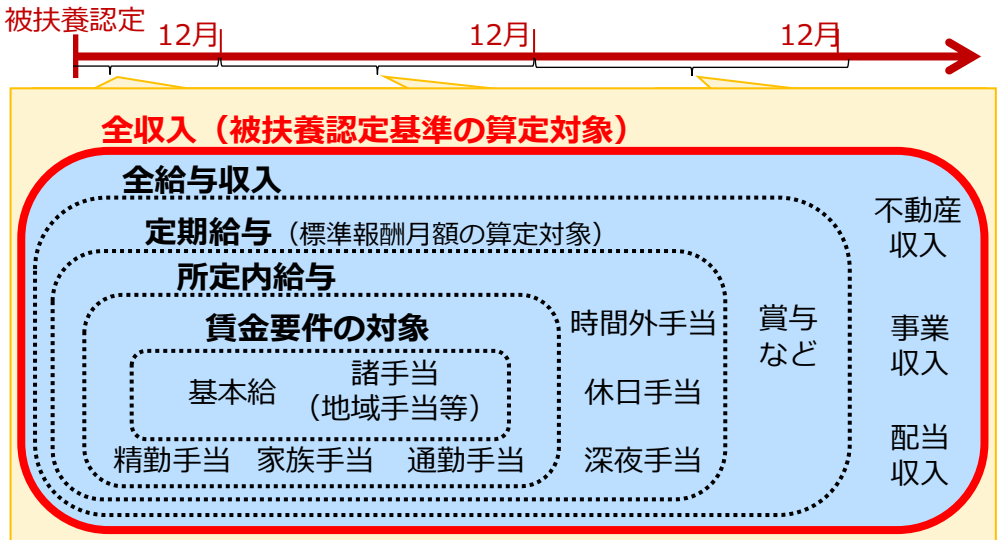
○　**被用者保険適用基準（106万円）**については、①雇用契約を結んだ時点で適用の有無が決定すること、②時間外手当等は判定に用いないことから、例えば**年末の残業を抑えて106万円を超えないように就業調整しても適用には影響しない。**

○　また、**被扶養認定基準（130万円）**についても、将来の収入の見込みを総合的に判断することから、**年末に一時的に収入が増加したとしても、直ちに被扶養の認定を取り消す要因にはならない。**

＜判断方法（時点・考慮対象）＞

判断対象となる収入

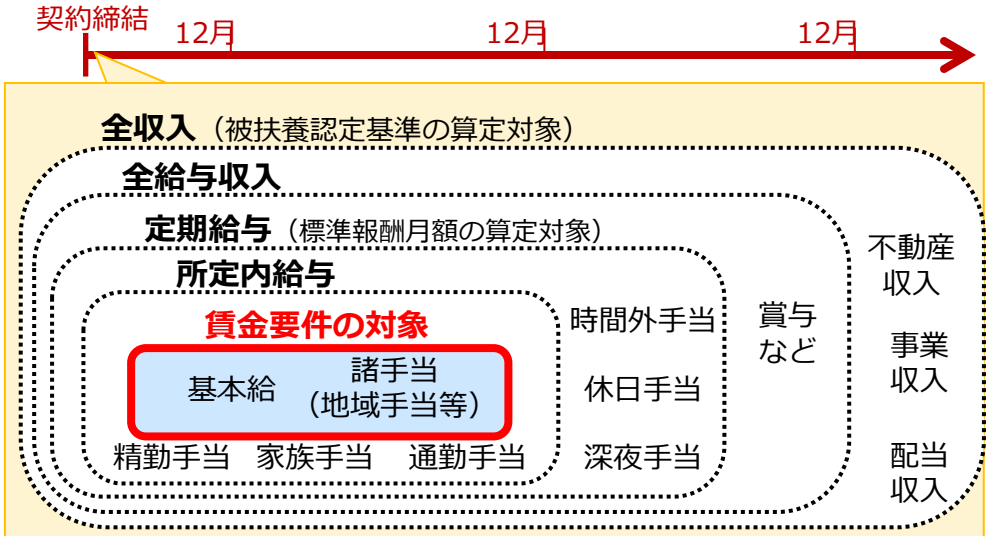
被扶養認定基準（130万円）



【判断のポイント】
保険者による確認時点において、前年度の所得証明書類等を確認し、その後１年間の収入の見込みを判断

ただし、前回の確認時には想定していなかった事情により、一時的に年収の見込みが130万円を超えた場合においても、直ちに被扶養の認定を取り消すのではなく、**総合的に将来の収入見込みを判断する**

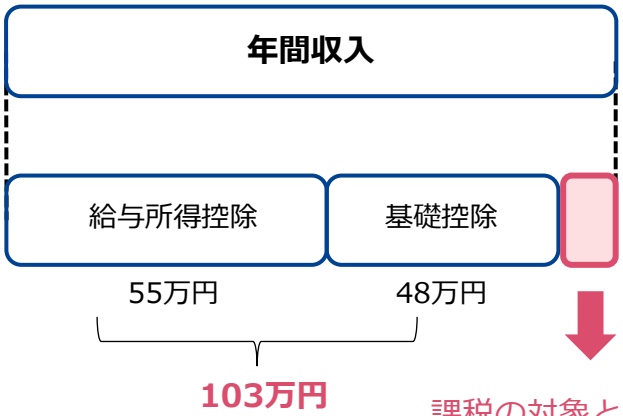
被用者保険適用基準（106万円）



【判断のポイント】
短時間労働者の適用の要件の一つである、月額賃金が8.8万円以上については、
雇用契約を結んだ時点において、週給、日給、時間給を月額に換算し、**残業代等を除いた所定内賃金の月額が8.8万円以上であるかどうかにより、該当するかを判断**する

所得税に関する年収基準（配偶者）

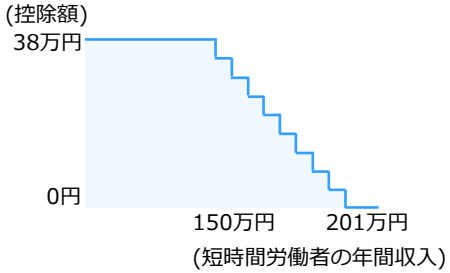
短時間労働者本人



課税の対象となる所得	税率
195万円未満	5%
195万円以上330万円未満	10%
330万円以上695万円未満	20%

短時間労働者の配偶者

短時間労働者の年収が
150万円を超えると逓減



- 年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課されるが、**短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない**
- **自ら社会保険料を支払う場合、**保険料分を社会保険料控除として年間収入から差し引くことができるため、**所得税額は軽減される**（※１）

- 年間収入が150万円を超えた場合、短時間労働者の配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少し、年間収入が201万円以上になると控除が０となる（※２）
- 配偶者の課税所得が増加し、税額は増加するものの、本人の給与増加よりもなだらかに控除額は減少するため、**短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない**

（※１）例えば、106万円の壁を超えて厚生年金・健康保険に加入する場合、約123万円までは所得税額が生じないと見込まれるが、毎月の収入額の変動や控除の利用等により、実際の税額は異なったもの可能性がある点には留意が必要。
（※２）配偶者控除は、年収103万円を超えると、控除額が同額の配偶者特別控除に切り替わる。年収150万円を超えると、配偶者特別控除の額が段階的に減少する。

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金の**コースを新設**し、
短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、**労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者１人当たり最大50万円の支援**を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、
賃上げや所定労働時間の延長のほか、
被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した**社会保険適用促進手当については、**
適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として**被保険者の標準報酬の算定において考慮しない**。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、
労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、**事業主の証明の添付による迅速な判断**を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

(1) **見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料**を作成・公表した。
(2) **中小企業団体等を通じて周知**する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

1．被用者保険の適用拡大に関する基本情報

2．短時間労働者に対する適用範短囲の在り方について

3．個人事業所に係る適用範囲の在り方について

4．多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

・複数の事業所で勤務する者関係

・フリーランス、ギグワーカー関係

5．広報等の取組

6．年金制度・医療保険制度の概要

被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種

【被用者保険の適用事業所】
- 常時１名以上使用される者がいる、法人事業所 （Ａ） ・・・ 強制適用
- 常時５名以上使用される者がいる、法定１７業種に該当する個人の事業所 （Ｂ） ・・・ 強制適用
- 上記以外 （Ｃ） ・・・ 強制適用外（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）

	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（※）	強制適用事業所 （A）	（B）	
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	（C）

※　健康保険法３条３項１号及び厚生年金保険法６条１項１号に規定する以下の業種。

① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
③ 鉱物の採掘又は採取の事業
④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
⑥ 貨物積みおろしの事業
⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
⑧ 物の販売又は配給の事業
⑨ 金融又は保険の事業
⑩ 物の保管又は賃貸の事業
⑪ 媒介周旋の事業
⑫ 集金、案内又は広告の事業
⑬ 教育、研究又は調査の事業
⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
⑮ 通信又は報道の事業
⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業
⑰ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業

強制適用事業所 …… 約266万事業所
任意包括適用事業所 … 約10万事業所（注）

注：適用事業所数は、2023年12月末現在「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」

適用業種・非適用業種の分類

日本標準産業分類（大分類）	適用業種・非適用業種（個人事業主である場合）の区分
農業、林業	非適用業種
漁業	非適用業種
鉱業、採石業、砂利採取業	適用業種
建設業	適用業種
製造業	適用業種
電気・ガス・熱供給・水道業	適用業種
情報通信業	適用業種
運輸業、郵便業	適用業種
卸売業、小売業	適用業種
金融業、保険業	適用業種
不動産、物品賃貸業	適用業種
学術研究、 専門・技術サービス	学術研究業、広告業は適用業種。 専門サービス業のうち、士業（法律事務所、特許事務所、公認会計事務所等）、興信所は適用業種。デザイン業、経営コンサルタント業等は非適用業種。 技術サービス業のうち、獣医業、土木建築サービス業等は適用業種。写真業は非適用業種。
宿泊業、飲食サービス業	非適用業種
生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業のうち、旅行業、火葬・墓地管理業は適用業種。洗濯・理容・美容・浴場業は非適用業種。 娯楽業（映画館、スポーツ施設提供業等）は、非適用業種。
教育、学習支援業	適用業種（各種学校、図書館、動物園、学習塾等）
医療、福祉	適用業種（病院、助産所、社会福祉事業団体、介護施設等）
複合サービス事業	適用業種（郵便局、協同組合）
他に分類されないサービス業	廃棄物処理、自動車整備、と畜場等は適用業種。 警備業、ビルメンテナンス業、政治・経済・文化団体、宗教等は非適用業種。

※日本標準産業分類における分類に厚生年金保険法の適用業種の一般的な分類をあてはめたものであるが、実際の適用については個別の事業所の実態を判断し適用することとなるため、上記の区分と一致しない場合がある。
※「学術研究、専門・技術サービス」「生活関連サービス業、娯楽業」「他に分類されないサービス業」については大分類で区分できないため、日本標準産業分類の中分類、小分類又は細分類における分類で区分している。

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

大正11年制度創設時

強制適用対象：工場法・鉱業法の適用を受ける事業所
任意包括対象：①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

昭和9年改正

強制適用対象：①物の製造、③鉱物採掘、④電気、⑤運送（陸送のみ）のうち、常時5人以上使用する事業所を追加。（②土木・建設、⑥貨物積卸は任意包括対象のまま）

昭和16年改正

強制適用対象：⑤運送（航空機）、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃を追加（常時5人以上）
（②土木・建設は任意包括対象のまま）

昭和17年改正

強制適用対象：⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金（常時5人以上）、常時5人以上使用する法人（業種は問わない）を追加。
任意包括対象：業種の限定を撤廃。

【厚生年金保険】

※主として中小企業における事業主の保険料の負担能力の点を考慮して10人以上使用の事業所に限定し、女子についてはその勤続期間が短いことから強制被保険者の対象から除くこととされた。

昭和17年制度創設時（労働者年金保険法）

原則として、健康保険の強制被保険者が被保険者。ただし、常時10人未満の事業所、女子等は適用除外とされていた。

昭和19年改正（厚生年金保険法）

常時5人以上を使用する事業所、女子、昭和17年改正により追加された健康保険法の強制適用対象（⑧～⑫及び常時5人以上を使用する法人）を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

昭和28年改正

強制適用対象：②土木等、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉を追加（常時5人以上）

※社会保障制度審議会からは、60年改正にあたり「基礎年金の導入に伴い、5人以上の事業所等の被用者との不均衡が拡大する」ことから、「この問題（5人未満事業所）の解決に着手する」ことが強く求められていた。その上で、対象を「法人」に限った理由としては、雇用実態の把握が比較的容易であること、事業所の事務処理能力が一定程度期待できること、公簿により事業所の成立等が確認できることが挙げられている。

昭和44年改正

附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

昭和59年改正（健保）、昭和60年改正（厚年）

5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

令和2年改正

強制適用対象：⑰士業を追加（常時5人以上）

個人事業所に係る国会における議論①

「被用者保険の適用事業所の範囲に関する国会答弁」（昭和60年4月23日　参議院・社会労働委員会）（抜粋）　1／2

○高杉廸忠委員　（略）五人未満事業所を適用の対象とできなかった理由ですね、法人であれ何であれ。同じ社会保険でも、（略）労働保険の雇用保険や労災保険というのはこれは全面適用なんですね。どうして厚生の方では全面適用にならないかというのはこれは不思議でならないんですよ。どうなんですか。

○長尾立子政府委員　（略）五人未満事業所の場合には、単にその事業所としての規模が小規模であるということではございませんで、雇用されておりますということの事実の確認、把握というのが大変難しいということがあります。具体的には、御家族でお仕事をしておられて、そこにだれかほかの御家族以外の方を雇用されておるというような実態でございますと、移動率も非常に激しいということもございますし、また、雇用されておりますことの証拠といいますか、名簿等が大変不十分である、就業規則等もないというような（略）要素があるわけでございます。

それで厚生年金の場合には、先生御承知のように、非常に長期間にわたりましてその方の標準報酬を決定いたしまして、その記録をずっと保険者側はとっていくということをやっておるわけでございます。したがいまして、ただいま申し上げましたような状況でございますと、雇用されている方の標準報酬を決定いたしまして、それをずっとこちらの方で記録していくというようなことの事務処理上の体制がなかなかとりがたいという要素があるわけでございます。

先生御指摘のように、確かに労働保険の方はこういった五人未満事業所についての適用をやっておるわけでございますが、御承知のように、労働保険の場合にはその標準報酬といったようなものがいわば事後に把握するということはあるわけでございますけれども、保険料は四月から三月までの一年間に支払った総賃金をもとにしてその年の五月に申告して納付するという仕組みをとっておりまして、こういった仕組みの違いであるとか、そういう保険としての性格の違いがあるということではないかと思っております。（略）

個人事業所に係る国会における議論②

「被用者保険の適用事業所の範囲に関する国会答弁」　（昭和60年4月23日　参議院・社会労働委員会）（抜粋）　２／２（続き）

○高杉廸忠委員　（略）先ほど大臣から法人ということでお話がありました。しからばその法人に限った理由、その理由はどこにあるんですか。

○長尾立子政府委員　（略）適用拡大に伴います適用技術上の困難性ということを考えますと、法人になっておりますと先ほど来申し上げておりますように帳簿類等もある程度のものが備えられておるとか、事務処理上もある程度の明確さがあるのではないかというふうに考えるわけでございます。例えば五人未満でございますと、御家族じゅうでお仕事をやっていらっしゃると、そこに家族以外の雇用者が何人か入っておられるというようなケースが多いかと思うのでございますが、個人の場合には、例えば御夫婦で御商売をおやりになっている場合に、奥様分のサラリーというような、奥様は雇用者という形ではっきりととらえられているかどうかということが個人の場合にはなかなか明確になっておらないのではないか、法人の場合はその点はある程度の仕分けをしていただいておるのではないかということでございます。つまり、雇用実態の把握というものが法人になっておられる場合には比較的容易なのではないかとか、その事業所としての事務処理能力が一定程度の期待ができる、それから公簿等によりまして事業所としての成立そのものがある程度確認できるというようなことがございますので、今回は法人の事業所を強制適用対象として拡大をするということにいたしたものでございます。

　それで、個人の事業所につきましては、今申し上げましたように家族ぐるみでなさっておられるというような形が非常に多いのではないかと思いますので、適用上大変困難な問題があると思いますが、法人の事業所の適用が円滑に行われました後の将来の検討課題としては引き続き研究させていただきたいと思っております。個人の事業所の中でもそういったもののしっかりしているところがあるんじゃないかという御指摘もございますが、この点につきましては、当面任意包括適用制度を活用させていただきたいと思っております。

「被用者保険の適用事業所の在り方に関する国会答弁」　（平成29年3月3日　衆議院・厚生労働委員会）（抜粋）

○穴見陽一委員　今、社会保険の適用が義務化されていないものとして、個人事業としての士業なんかが多いわけですけれども、そういった個人事業所でありながら従業員数が相当数に上る、そういった事業所もあって、そういうところは、社会保険の適用に関しては任意となっているというような問題もございます。こういった業種への適用拡大も含めて、今後どのようにお考えなのかをお聞かせいただきたいと思います。

○鈴木政府参考人　御承知のように、社会保険につきましては、法人事業所については、業種を問わず、一人でも使用している者がいれば適用されるということになっておりますけれども、個人事業所の場合には、農林水産業、接客業、法務業等の業種または五人未満の個人事業所については強制適用事業所になっておりません。その理由としては、これまでは、保険料徴収等の面から見て実態把握が困難であるとか、小規模で変動が著しい等の技術上の困難性が挙げられていたものでございます。ただし、被用者には、厚生年金保険、健康保険を適用するということがやはり原則であるというふうに考えております。今後、さらなる適用拡大を検討する中で、こうした事業所に勤める方の適用のあり方についても、しっかりと実務上の問題も含めて検討してまいりたいというふうに思っております。

令和２年改正時の議論

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会における議論のとりまとめ」　（令和元年９月20日）（抜粋）

適用事業所の範囲については、本来、事業形態、業種、従業員数などにかかわらず被用者にふさわしい保障を確保するのが基本であるとの考え方が示された。その上で、非適用とされた制度創設時の考え方と現状、各業種それぞれの経営・雇用環境などを個別に踏まえつつ見直しを検討すべきとの認識が示された。関連して、個人事業主本人に対する保障のあり方、未適用事業所に対する日本年金機構における対応の継続、被保険者の移動による国民健康保険の財政への影響についても指摘された。

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」　（令和元年12月27日）（抜粋）

個人事業所の場合、現行制度上の適用事業所は、法定16業種に該当する常時５人以上の従業員を使用するものに限られているが、この 16 業種は、1953（昭和28）年以来、一度も見直されていない。しかし、現行の非適用業種の事業所で働いている被用者も、被用者であることには変わりはなく、被用者である者には被用者保険を適用すべきという考え方に立つと、個人にとって、適用事業所か否かで将来の年金給付が変わることは適切でない。非適用業種についても、実態を踏まえた見直しを図っていくべきである。

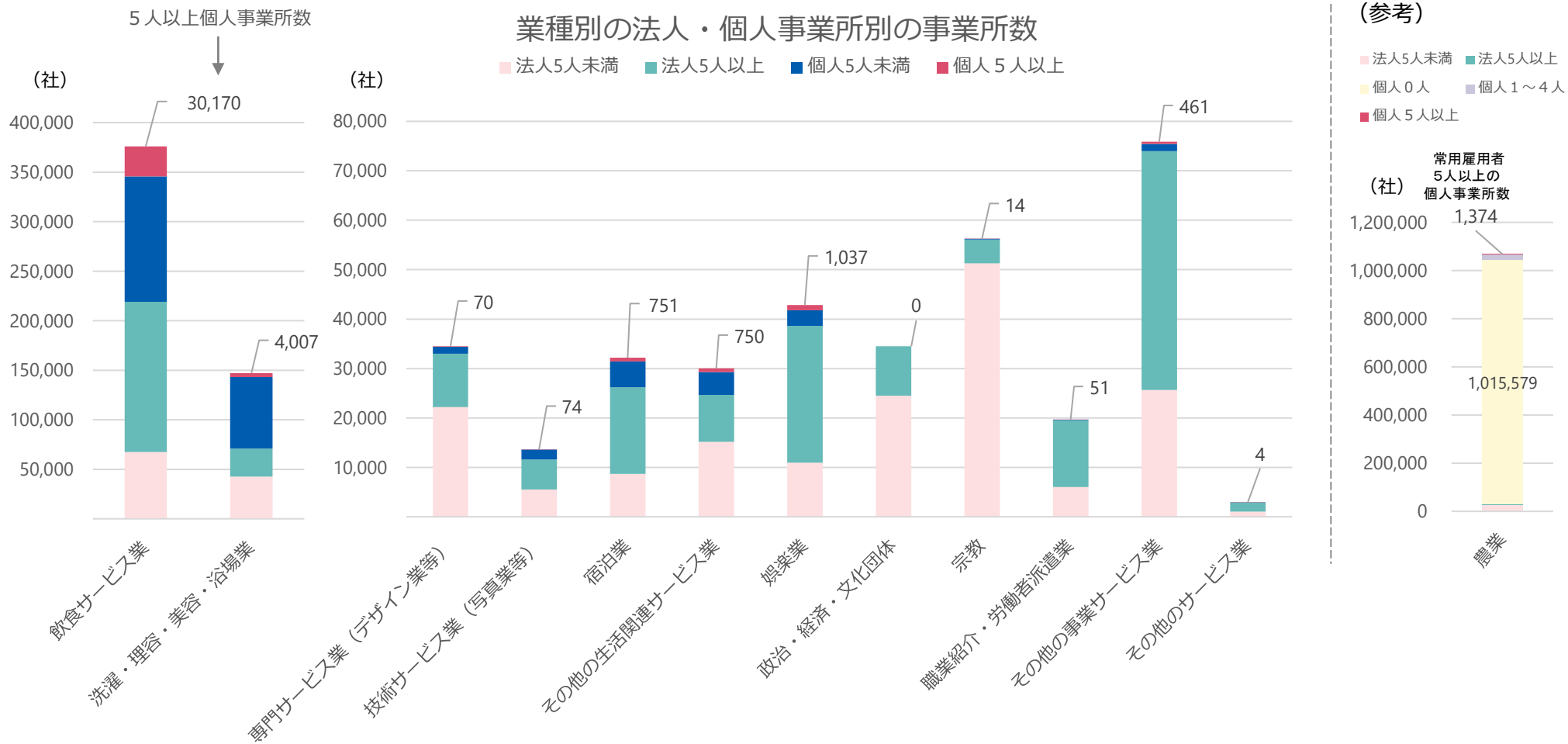
特に、５人以上の個人事業所のうち、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業については事務処理等の面からの支障はないと考えられ、さらに他の業種と比べても法人割合が著しく低いこと、法人化に際して制度上の制約があることなどから、適用業種に追加すべきである。

個人事業主の事業所の適用業種の見直しについても、今回の改正では、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業を適用対象に加えることとしたが、本来被用者には全て被用者保険を適用すべき、との原則からすると、この適用業種についても、その他の業種への拡大を引き続き検討すべきである。さらに、労働者にとっては少しでも早期に保障が確保されることが望ましいことから、各業界の任意包括適用の活用を促す取組状況を適宜聴取・把握していく必要がある。

➡ **令和４年10月施行　弁護士・税理士等の法律・会計事務を取り扱う士業を、５人以上個人事業所の適用業種に追加**

業種別の法人・個人事業所別の事業所数

- 常用雇用者５人以上の個人事業所数をみると、飲食サービス業（約3万社）が圧倒的に多い。２番目に多いのは、洗濯・理容・美容・浴場業で、約0.4万社となっている。

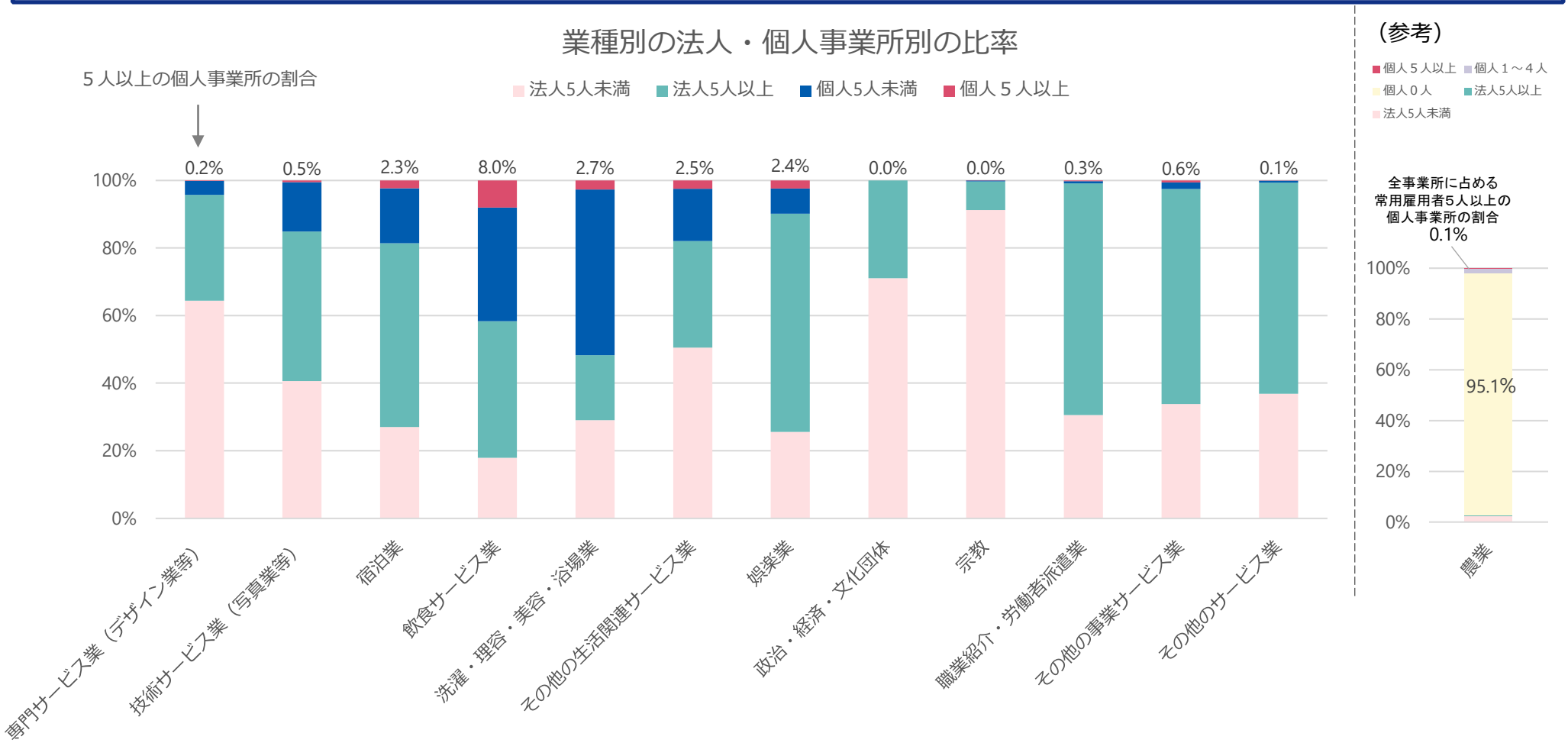


※ 「個人事業所数」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が１人以上いる「個人経営」の件数を集計したもの。
※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。
※ 法人数、個人事業所数には、経済センサスにおける「法人でない団体」の数は除いている。
※ 「農業」について、農林業センサスにおける「個人経営体」を「個人事業所」としている。「個人0人」は、「常雇いなし」である個人経営体。

（出所）総務省「令和3年経済センサス（活動調査）」、農林水産省「2020年農林業センサス」

業種別の法人・個人事業所別の事業所比率

- 全事業所に占める常用雇用者５人以上の個人事業所の割合をみると、飲食サービス業及び洗濯・理容・美容・浴場業において、割合が高くなっている。

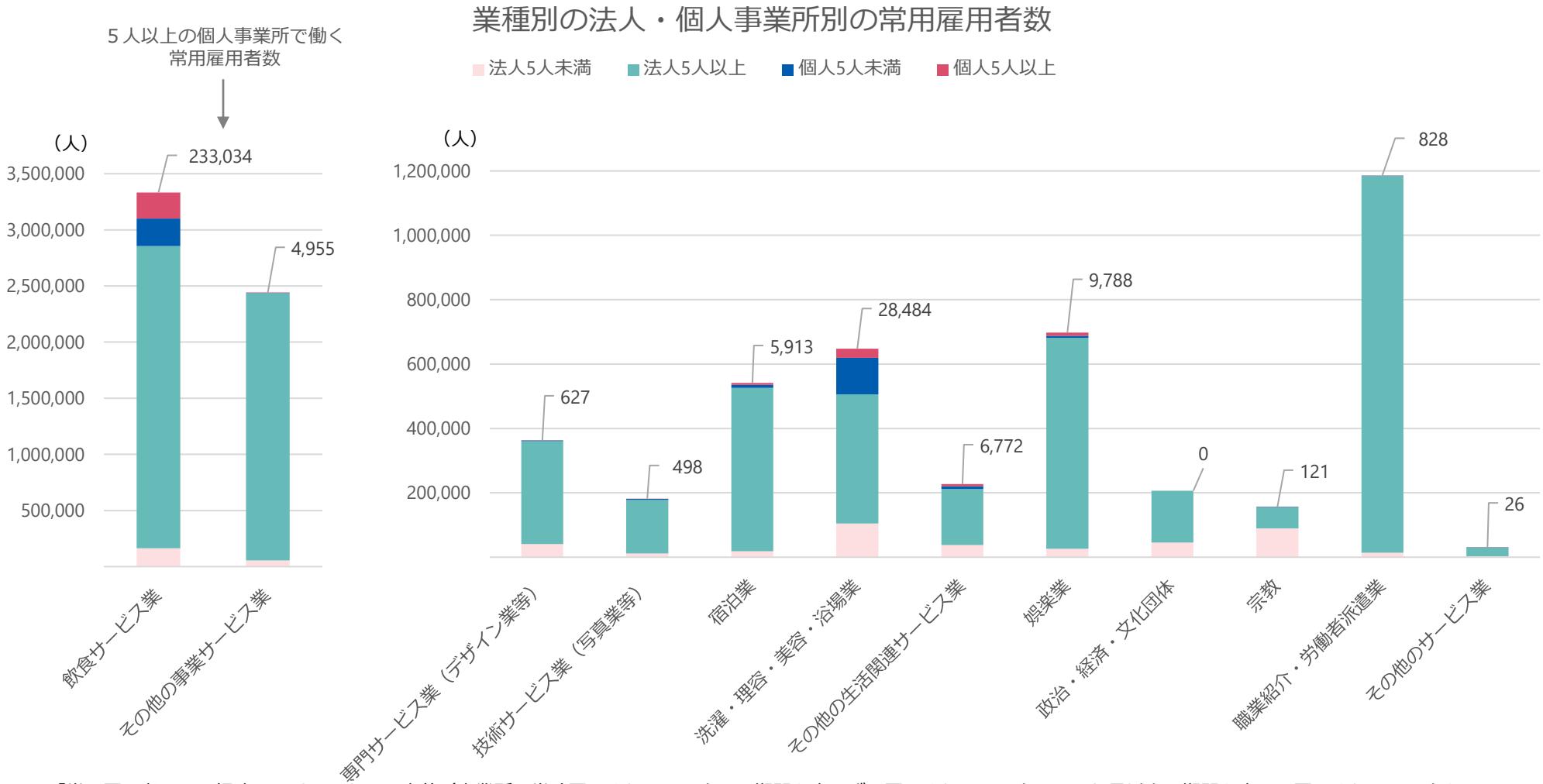


※ 「個人事業所数」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が１人以上いる「個人経営」の件数を集計したもの。
※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。
※ 法人数、個人事業所数には、経済センサスにおける「法人でない団体」の数は除いている。
※ 「農業」について、農林業センサスにおける「個人経営体」を「個人事業所」としている。「個人0人」は、「常雇いなし」である個人経営体。

（出所）総務省「令和3年経済センサス（活動調査）」、農林水産省「2020年農林業センサス」

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数

- 常用雇用者５人以上の個人事業所で働く常用雇用者数をみると、飲食サービス業（約23.3万人）が圧倒的に多い。２番目に多いのは、洗濯・理容・美容・浴場業で、約2.8万人となっている。



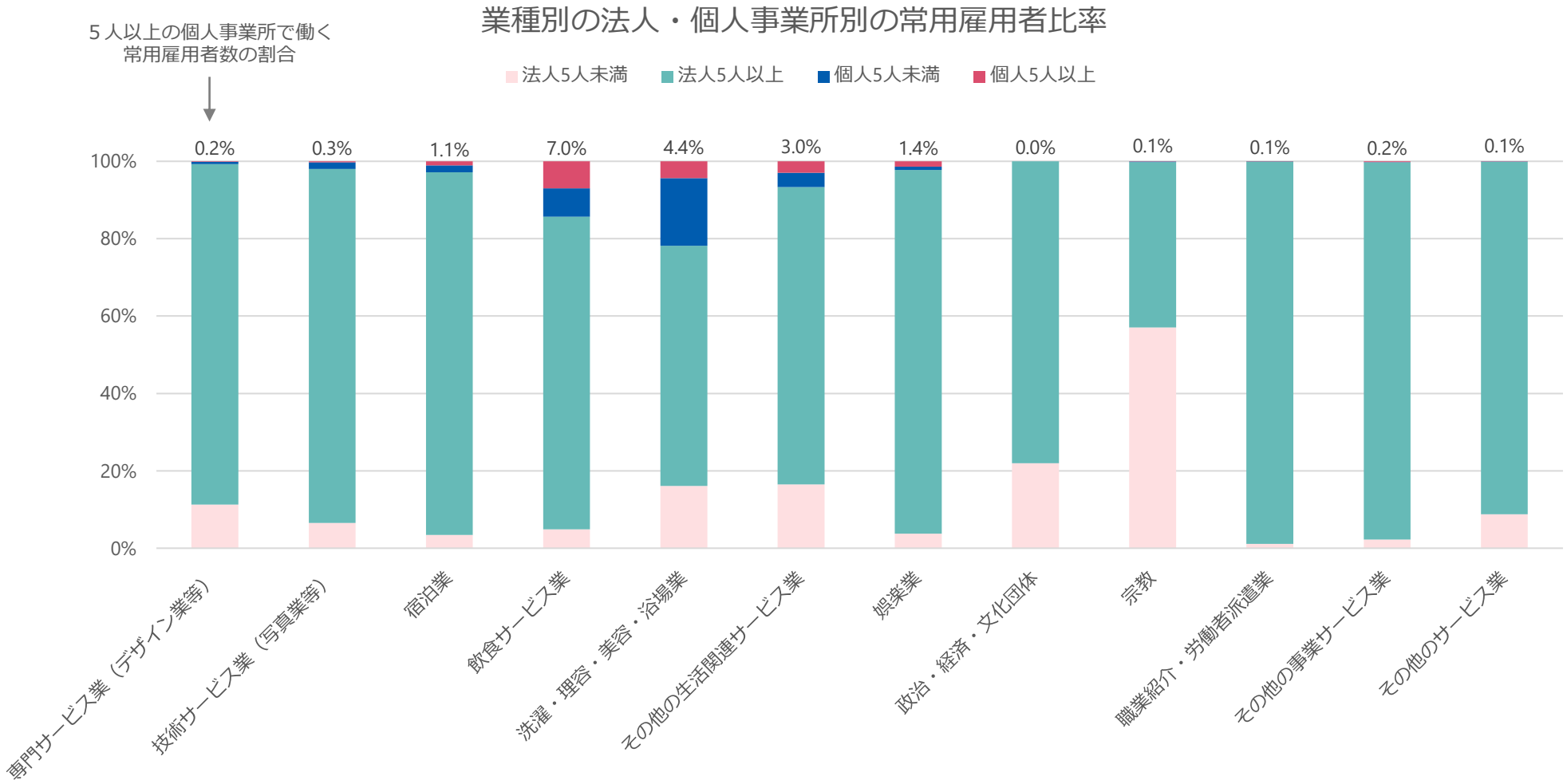
※　「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は１か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

※　経済センサスにおける「法人でない団体」の常用雇用者は除いている。

（出所）総務省「令和3年経済センサス（活動調査）」

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率

- 全事業所で働く常用雇用者数に占める、常用雇用者５人以上の個人事業所で働く常用雇用者数の割合をみると、飲食サービス業及び洗濯・理容・美容・浴場業において、割合が高くなっている。

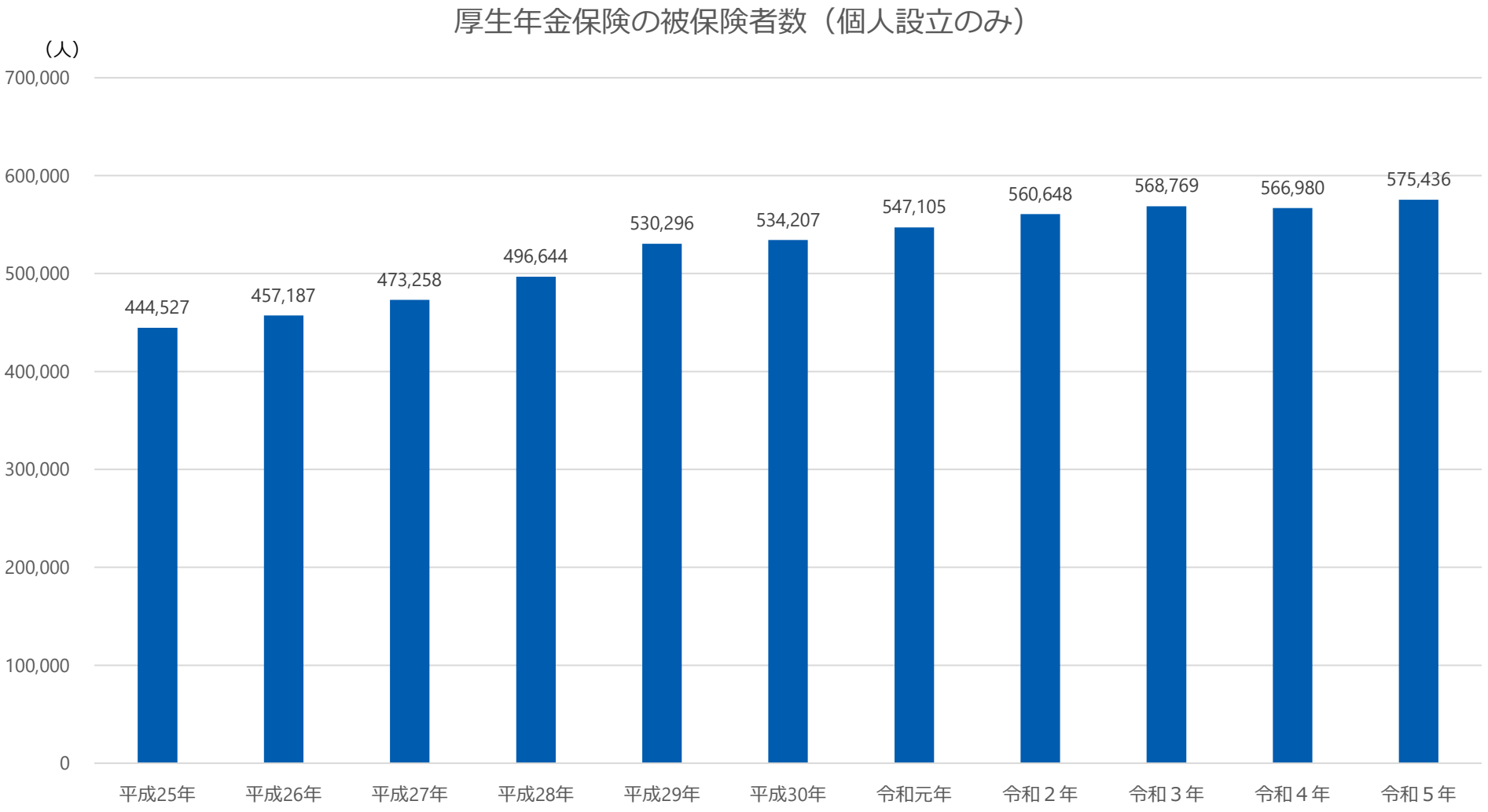


※　「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は１か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

※　経済センサスにおける「法人でない団体」の常用雇用者は除いている。

（出所）総務省「令和3年経済センサス（活動調査）」

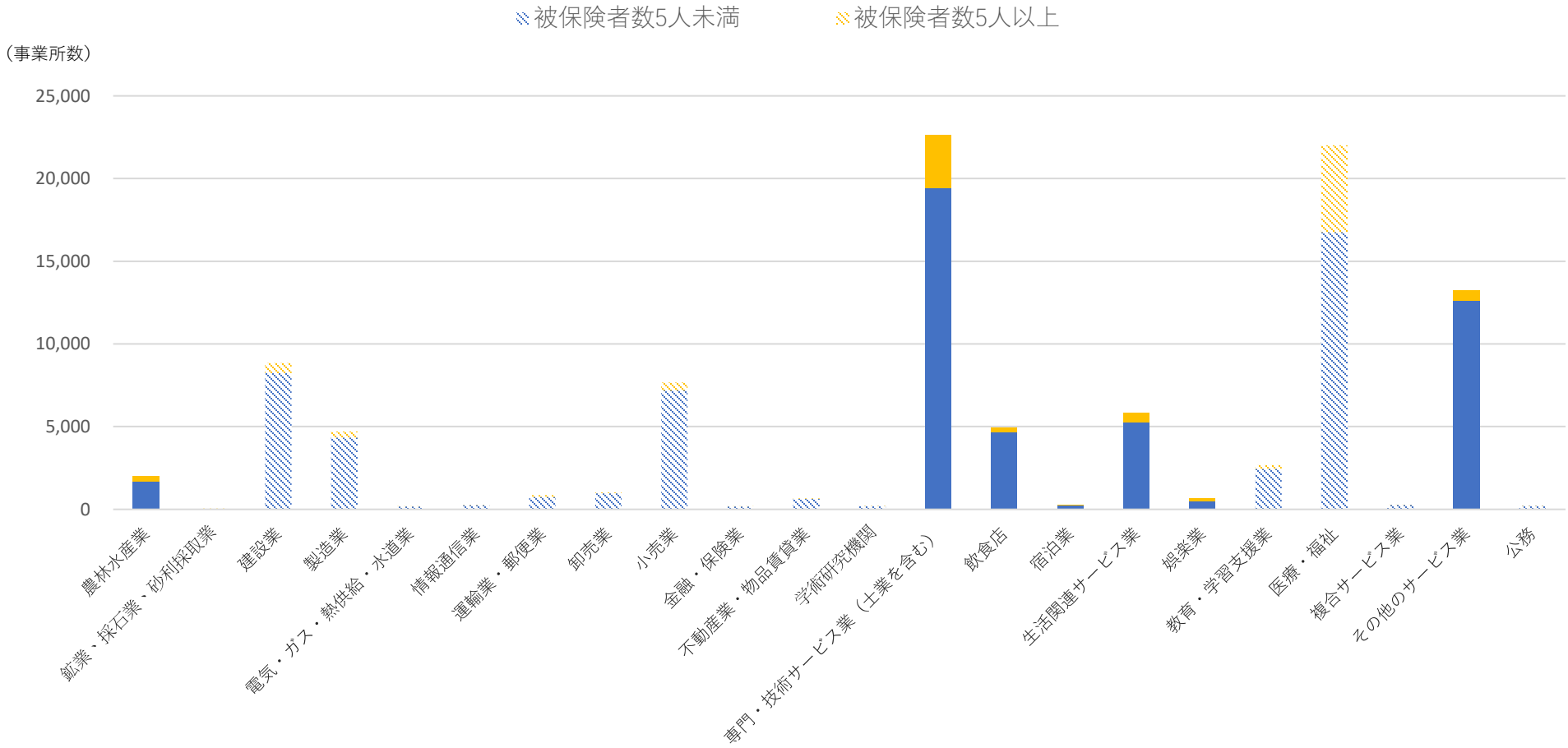
厚生年金保険の被保険者数（個人設立のみ）の推移



（出所）「業態別規模別適用状況調　結果の概要」

産業別・規模別の任意包括適用事業所数

- 従業員の半数以上が適用事業所となることに同意し、厚生労働大臣の認可を受けることで厚生年金保険・健康保険の適用事業所となることができる。
- 同意しなかった者も含めて働いている者は全員（被保険者から除外される者を除く。）が被保険者となり、保険給付や保険料などは、強制適用事業所と同じ扱いになる。



（注１）塗りつぶしの業種は非適用業種。
（注２）適用開始時点で任意包括適用事業所として登録された事業所の数。そのため、その後、従業員の増加等により強制適用となっている事業所を含んでいる。

（出所）「業態別規模別適用状況調　令和４年9月1日現在」を特別集計したもの。

労災保険・雇用保険の適用状況

○　労災保険・雇用保険は原則として全ての事業が強制適用となるが、一部の農林水産業は事業場における労働実態の把握が困難であるなど、業務上外の判別ができない状況が多いことなどを考慮し、暫定任意適用事業となっている。

○　適用事業所に雇用される労働者について、労災保険は全員適用となるが、雇用保険は適用除外となる者が存在する。

	労災保険	雇用保険
暫定任意適用事業	農　業：常時５人未満の労働者を雇用する個人経営の事業（※1） 林　業：労働者を常時には雇用せず、かつ、年間使用延べ労働者数が300人未満の個人経営の事業 水産業：常時５人未満の労働者を雇用する個人経営の事業（※2）	農林水産業で常時５人未満の労働者を雇用する個人経営の事業 （注）適用事業となった場合でも、一週間の所定労働時間が20時間未満（※３）である労働者又は同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない労働者は適用除外となる（※４）。
強制適用事業	上記以外の労働者が雇用される事業	上記以外の労働者が雇用される事業

※１　一定の危険・有害作業を行う事業及び事業主が農業について特別加入している事業を除く（強制適用）。

※２　河川、湖沼又は特定海面において主として操業する事業以外のものであって、総トン数５トン以上の漁船による事業を除く（強制適用）。

※３　令和10（2028）年10月からは、一週間の所定労働時間の要件については20時間未満から10時間未満に改正される。

※４　その他季節的に雇用される者や日雇い労働者の一部についても雇用保険の適用除外となっている。

（注）　公務員は労災保険・雇用保険共に原則として適用除外となっている。

1．被用者保険の適用拡大に関する基本情報

2．短時間労働者に対する適用範短囲の在り方について

3．個人事業所に係る適用範囲の在り方について

4．多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

・複数の事業所で勤務する者関係

・フリーランス、ギグワーカー関係

5．広報等の取組

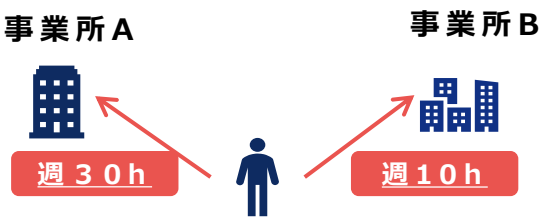
6．年金制度・医療保険制度の概要

複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用関係について

- 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用に当たっては、適用要件を事業所ごとに判断している。
  １．週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
  ２．週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者（従業員101人以上の企業（※）、及び、従業員100人以下で労使合意を行った企業のみ）※2024年10月以降は51人以上に拡大
- 複数事業所に勤務する場合、それぞれの事業所で適用要件を満たす者については、各事業所において適用となるため、被保険者が医療保険者や管轄の年金事務所を選択。保険料については適用となる各事業所における報酬を合算して決定する。

週40時間で複数事業所に勤務した場合の被用者保険の適用事例

事例１

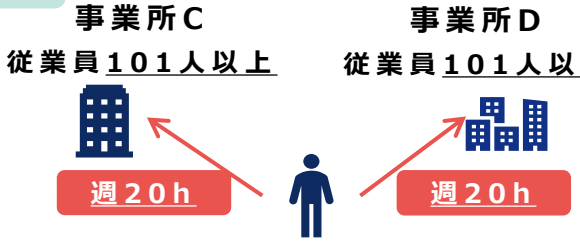


A事業所：適用　B事業所：非適用

適用：厚生年金・健康保険

標準報酬月額：**事業所Aの報酬**から算定

事例２

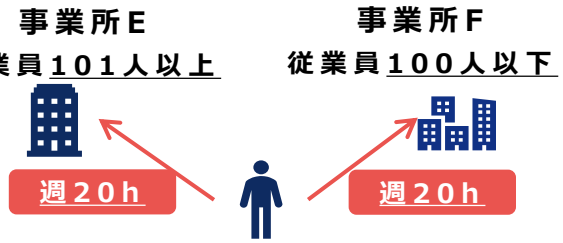


C事業所：適用　D事業所：適用

適用：厚生年金・健康保険

標準報酬月額：**事業所C・Dの報酬を合算**し算定

事例３

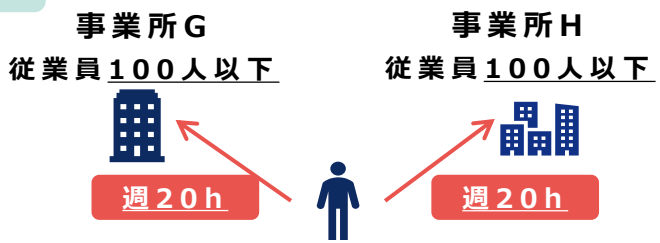


E事業所：適用　F事業所：非適用

適用：厚生年金・健康保険

標準報酬月額：**事業所Eの報酬**から算定

事例４



G事業所：非適用　H事業所：非適用

適用：国民年金・国民健康保険

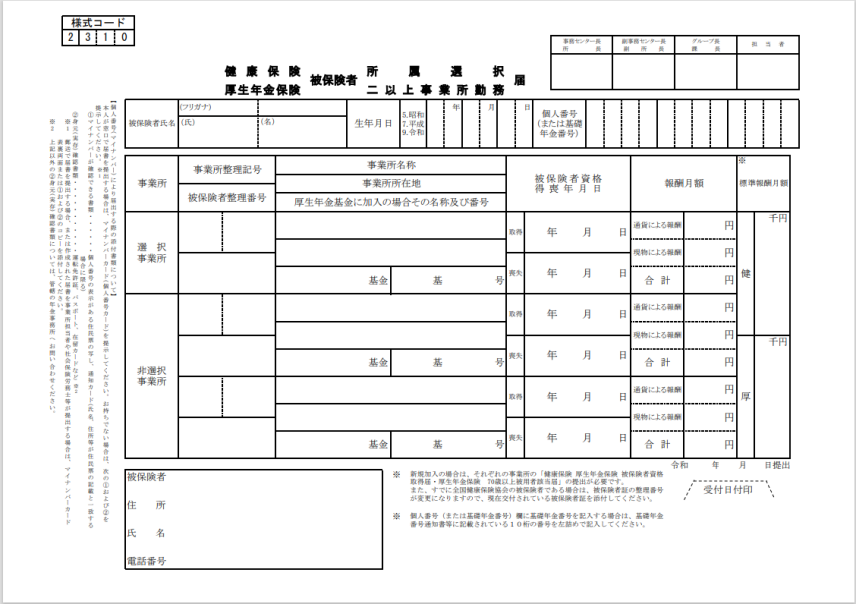
標準報酬月額：－

複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務について

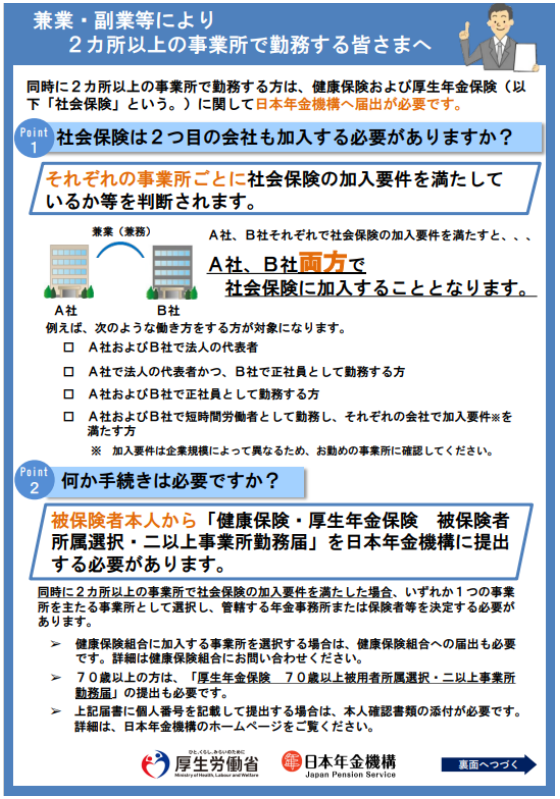
○　被保険者が、被用者保険の適用要件を同時に複数の適用事業所で満たすこととなった場合、被保険者本人からの届出により、主たる事業所を選択して、管轄する年金事務所・医療保険者を決定。

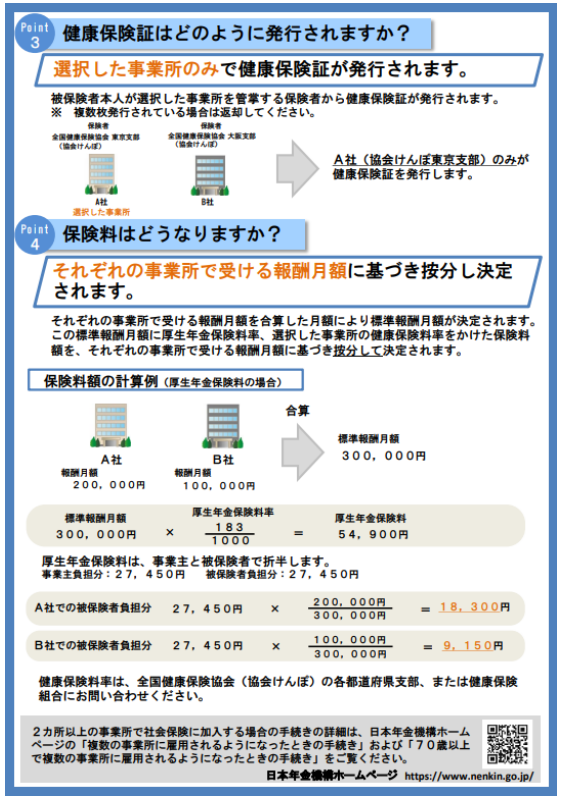
○　手続きや保険料等について、リーフレット等で周知。

二以上事業所勤務届



リーフレットによる周知





複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務（医療保険）

手続きの流れ

複数の適用事業所で適用要件を満たす被保険者については、年金事務所と医療保険者それぞれに手続を行う必要があり、

① それぞれの適用事業所は、適用要件を満たした段階で資格取得届を管轄の年金事務所と医療保険者（協会けんぽの場合は年金事務所）に提出
（この時点で事業所は二以上該当か把握していない場合が多い）

② 被保険者が、**選択事業所を決定（主たる年金事務所と医療保険者を決定）**し、**主たる年金事務所等に届出を行う**（①と同時の場合もあり）

③ 選択された年金事務所を管轄する事務センター及び医療保険者で**各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額**を決定する
（注）それぞれの適用事業所における二以上該当者の健康保険料は、**選択された医療保険者の保険料率を用いる**

④ 当該標準報酬月額に、**保険料率を掛け**、それを**各事業所の報酬月額で按分**し、各事業所が負担する保険料を算出

⑤ **選択された年金事務所（健保組合の場合は健康保険料は健保組合）から各事業所に保険料額を通知**

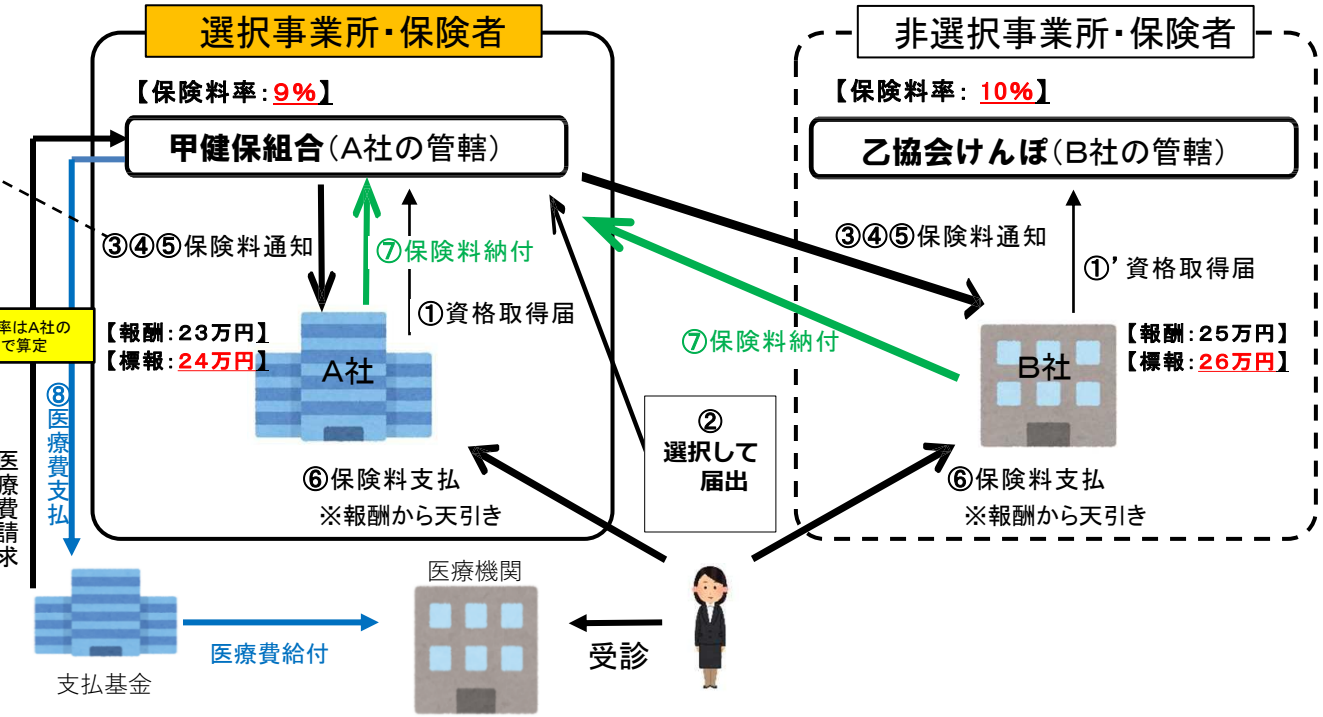
⑥ 被保険者が各事業所に保険料を支払い（報酬から天引き）

⑦ 各事業所は、選択された年金事務所等（健保組合の場合は健康保険料は健保組合）に保険料を納付 ※⑧選択された医療保険者が医療費を支払う

医療保険にかかる事務手続

	A社	B社
標報	240,000円	260,000円
保険料率	9%	10 %
合算後の標報	470,000円	
保険料（按分前）	42,300円	
保険料（按分後）	20,269円	22,031円

保険料率はA社のもので算定

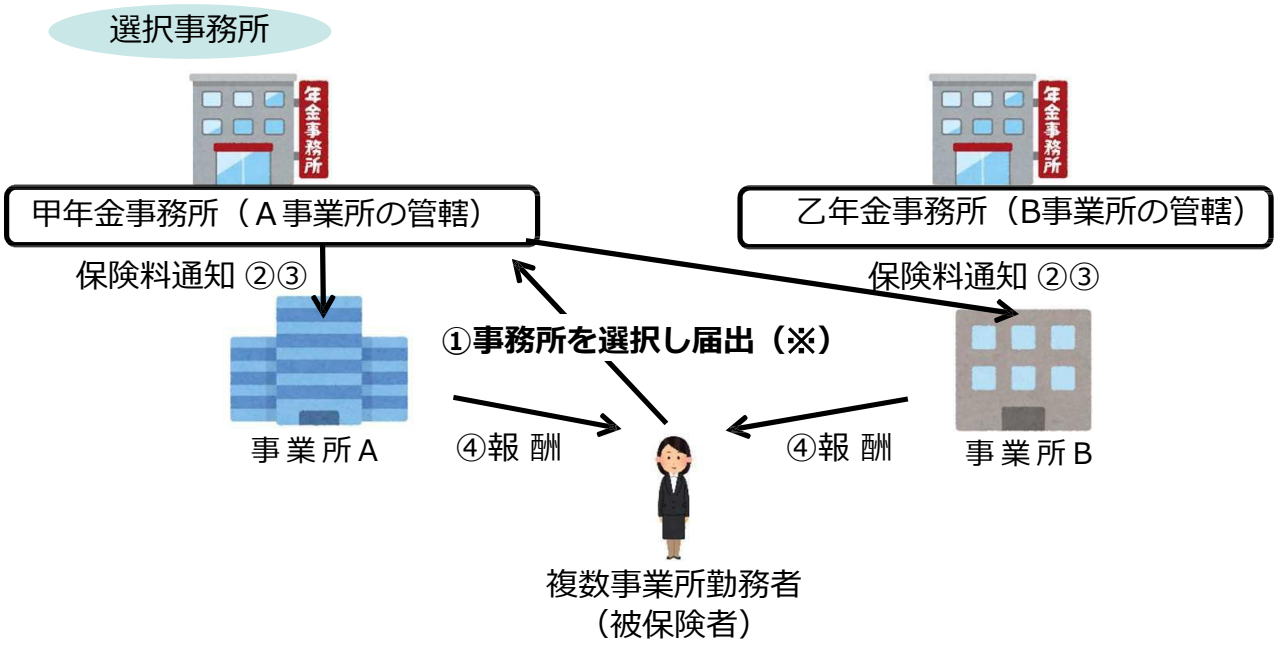


複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務（年金）

複数の適用事業所で適用要件を満たす被保険者の適用事務については、以下のとおり。

① 被保険者が、**各事業所にかかる管轄の年金事務所（健康保険の保険者）を選択**し、届出を行う
② 選択された年金事務所（健康保険の保険者）で**各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額**を定める
③ 各事業所が負担する保険料（事業主負担分･被用者分）を算出し、選択された年金事務所（健康保険の保険者）から各事業所に通知
④ 各事業所が報酬を支払う際に毎月の保険料を支払い（報酬から天引き）

適用事務イメージ（年金手続きの場合）



（※）健康保険の保険者が複数にまたがる場合は、被保険者がいずれか一つの保険者を選択する

令和２年改正における議論の経緯（複数事業所就業者関係）

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」における議論のとりまとめ（令和元年９月20日）　抄

V. 複数事業所就業者に対する被用者保険の適用のあり方

２. 現状の課題と今後の検討の方向性

複数就業者に関しては、就労の実態に合わせた適切な適用の方策を検討していくべきとの意見、特に生計維持のために短時間就労を掛け持ちしている者に対する保障の充実のため、複数の事業所における労働時間等を合算して適用判断する仕組みを検討すべきとの意見があった。これについては、複数事業所における労働時間や賃金の把握は困難な課題であり、実務上の実行可能性を考慮して慎重に検討する必要があるとの指摘、まずは労働法制の中で検討されるべき課題ではないかとの指摘もあった。

また、現行制度上の複数就業者に係る手続きが事業者にとって負担が大きく、負担軽減のため制度全体としての効率化を図るべきとの意見があった。

こうした議論を通じて、複数事業所で就業する者については、該当する労働者にふさわしい保障を確保する方策について、実務上の実行可能性も踏まえて引き続き議論していく必要性や、現行の適用の仕組みの効率化を図る必要性が指摘された。

社会保障審議会年金部会における議論の整理（令和元年12月27日）　抄

Ⅲ. 今後の年金制度改革の方向性

１. 被用者保険の適用拡大

○ また、短時間労働者への適用拡大により、複数の事業所において短時間就労で保険適用を受ける者が今後増加する可能性もあり、複数事業所就業者に係る適用事務を合理化し、事業主の事務負担軽減を図るよう、関係者の意見を広く聞きつつ検討を進めるべきである。

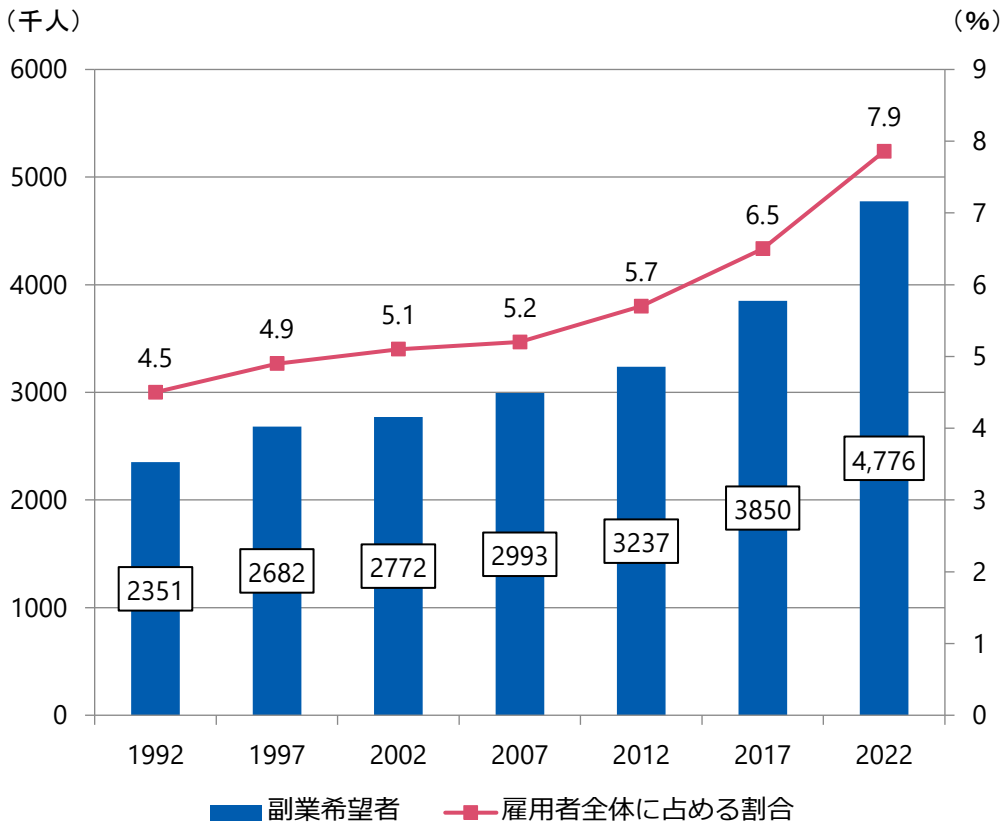
○ なお、兼業・副業も含め、適用基準を満たさない就労を複数の事業所で行う者に対する保障の在り方についての問題が提起されている。この問題は、事業主の責任で適用事務を行うという被用者保険の基本的枠組みや、実務上の実行可能性、適用拡大の進展状況等も踏まえつつ考えるべき課題である。

副業・兼業の現状（働き手側①）

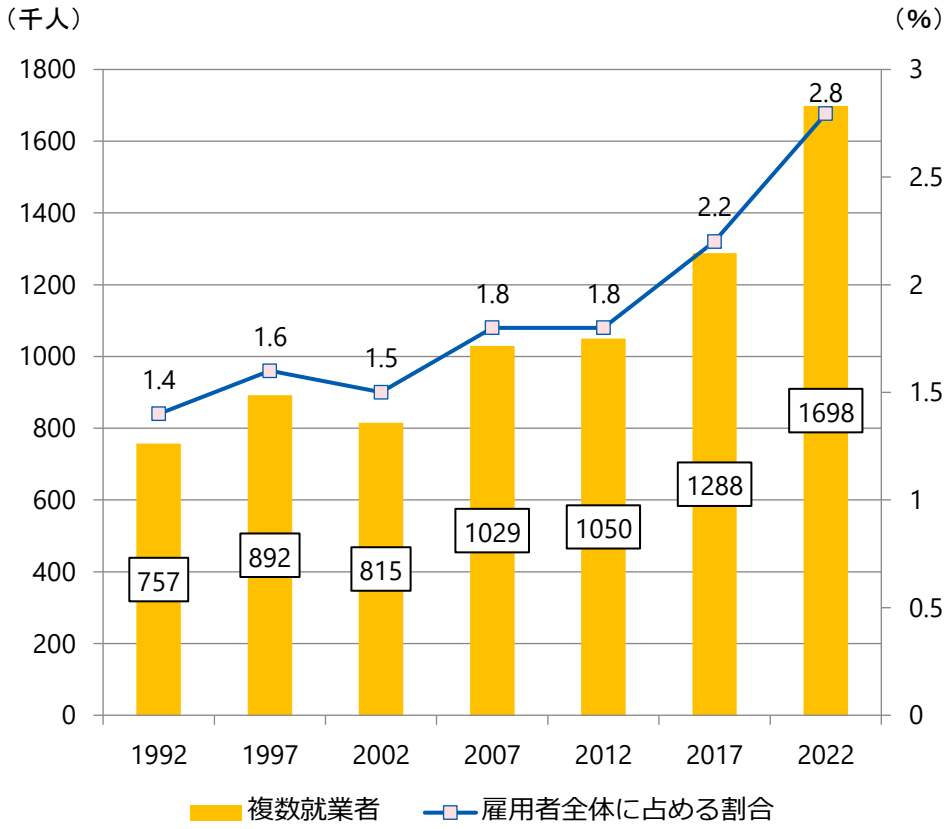
○　副業を希望する雇用者は、増加傾向。

○　本業も副業も雇用者である者は、増加傾向。

＜副業を希望している雇用者数の変化＞



＜副業者数（雇用×雇用）の変化＞



（出典）総務省「就業構造基本調査」

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

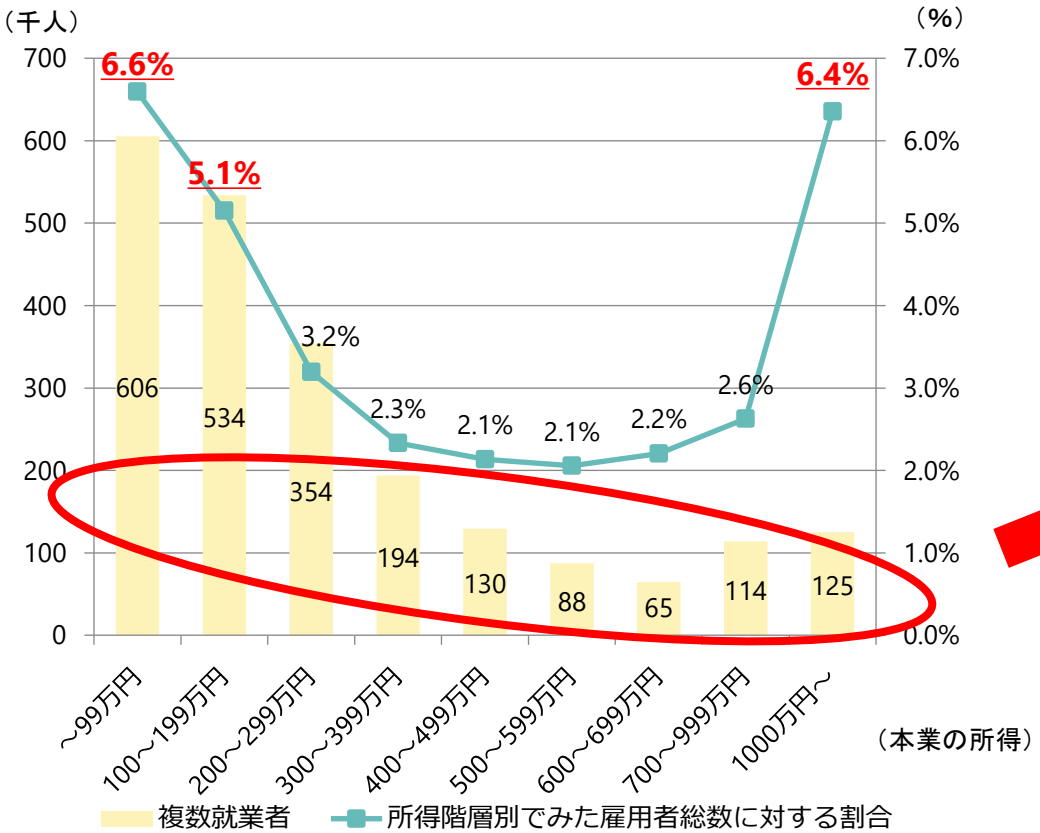
副業・兼業の現状（働き手側②）

○　雇用者総数に対する副業をしている者の割合（本業の所得階層別）は、本業の所得が199万円以下の階層と1000万円以上の階層で比較的高い。

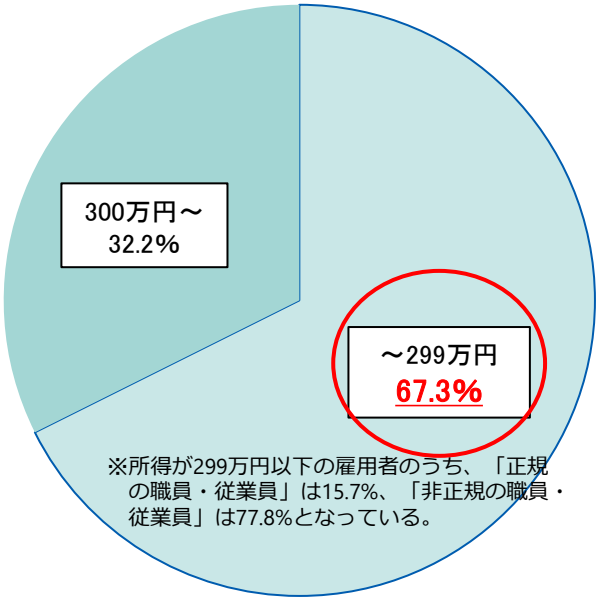
○　副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約３分の２を占めている。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

（注）本業については、「雇用者」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」



（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「雇用者」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。
また、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分したもののうち、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめたものを「非正規の職員・従業員」としている。

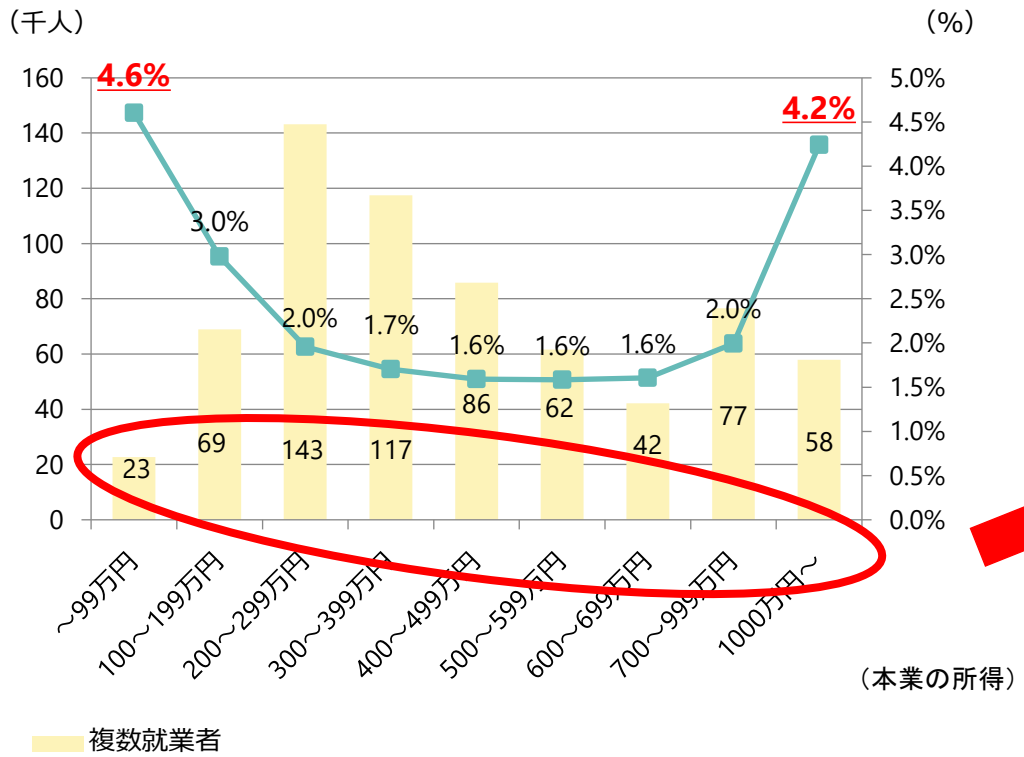
副業・兼業の現状（働き手側②：正規の職員・従業員）

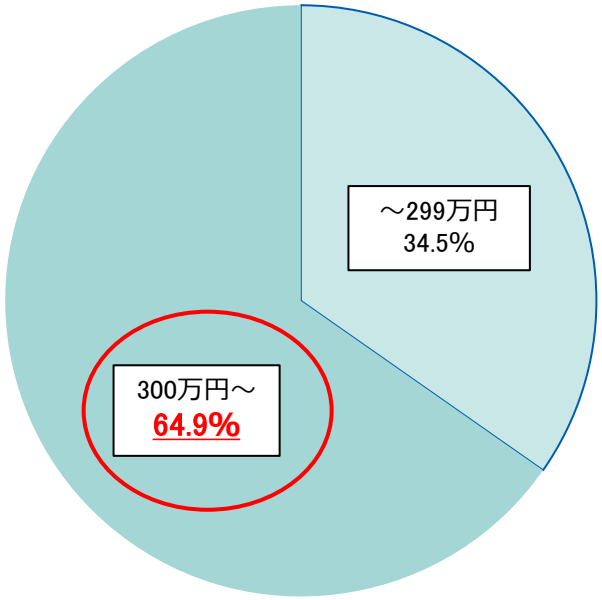
○　雇用者（うち正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合（本業（正規の職員・従業員に限る）の所得階層別）は、本業の所得が99万円以下の階層と1000万円以上の階層で比較的高い。

○　副業をしている者を本業（正規の職員・従業員に限る）の所得階層別にみると、本業の所得が300万円以上の階層で全体の６割以上を占めている。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

（注）本業については、「雇用者（うち正規の職員・従業員）」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。





（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「正規の職員・従業員」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。
また、「正規の職員・従業員」は、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって７つに区分（ほかに、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」）したものの１つである。

（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

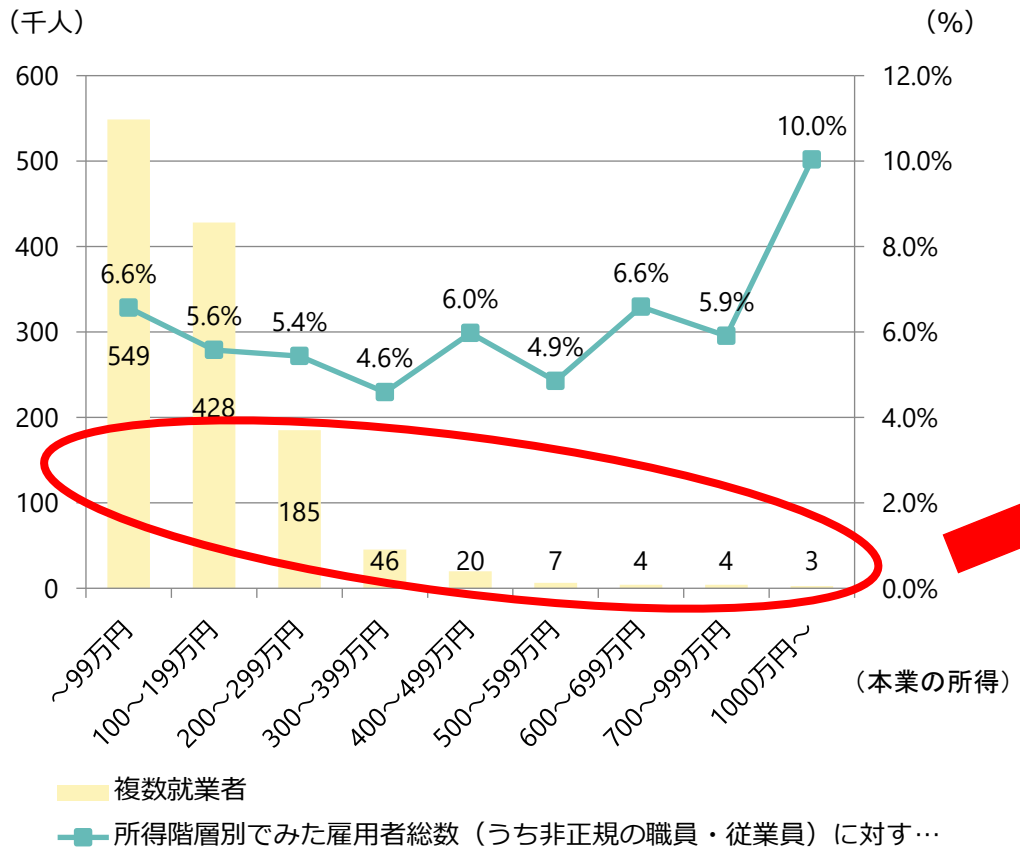
副業・兼業の現状（働き手側②：非正規の職員・従業員）

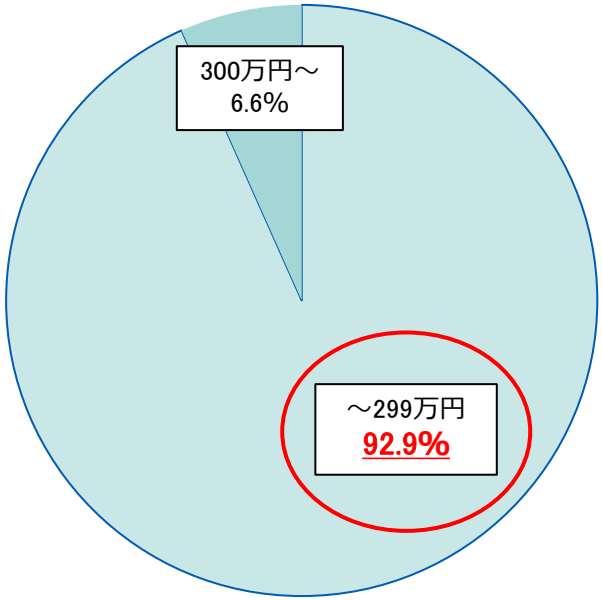
○　雇用者（うち非正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合（本業（非正規の職員・従業員に限る）の所得階層別）をみると、本業の所得が100万円以上の各階層においては、雇用者総数に対する副業をしている者の割合（2ページ前参照）より高い。

○　副業をしている者を本業（非正規の職員・従業員に限る）の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約９割を占めている。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

（注）本業については、「雇用者（うち非正規の職員・従業員）」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。





（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「非正規の職員・従業員」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。
また、「非正規の職員・従業員」は、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の７つに区分したもののうち、「正規の職員・従業員」以外の６区分をまとめたものである。

（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用

1．２以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の原則的な取扱い

○ 同時に２以上の雇用関係にある労働者については、当該２以上の雇用関係のうち、当該労働者が**生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける１の雇用関係についてのみ、被保険者となる。**

※ 被保険者資格に係る当該１の雇用関係については、週所定労働時間が２０時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
※ １の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

⇒ 事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。（注1）

【例】

A事業所　週の所定労働時間　15ｈ
B事業所　〃　10ｈ

合計が25時間でも適用されない

2．２以上の雇用関係にある65歳以上の労働者の雇用保険の適用

○ **65歳以上の者を対象**として、**本人の申出を起点**として**２つの事業所**の労働時間を合算して適用する制度を試行する。（逆選択やモラルハザード等を、令和４年１月の施行後５年を目途に検証。）

（例）

A事業所	週・所定14ｈ
B事業所	週・所定10ｈ

・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用（注2）

A事業所を離職

A事業所	週・所定０ｈ
B事業所	週・所定10ｈ

Aを離職し、20時間を下回るため、
・ **Aで支払われていた賃金額を基礎として給付（※）し、**
（※高年齢求職者給付金として一時金を給付）
・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

（注1）令和10年10月からは、事業主ごとに週所定労働時間が10時間以上でなければ適用対象外となる。
（注2）令和10年10月からは、AとBのいずれの事業所においても週所定労働時間が10時間未満であり、かつ、AとBを合算して10時間以上の場合、労働者の申出を起点として雇用保険を適用する。

1．被用者保険の適用拡大に関する基本情報

2．短時間労働者に対する適用範短囲の在り方について

3．個人事業所に係る適用範囲の在り方について

4．多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

・複数の事業所で勤務する者関係

・フリーランス、ギグワーカー関係

5．広報等の取組

6．年金制度・医療保険制度の概要

健康保険法・厚生年金保険法における「使用される者」の考え方①

健康保険法・厚生年金法の目的

健康保険法　第１条
　この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害(労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)第七条第一項第一号に規定する業務災害をいう。)以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

（制定の経緯）
　大正11年３月13日衆議院本会議、政府委員の説明において「労働者の生活上の不安を除去すること、また労働者の健康を保持いたしまして、労働者の生活上の不安を除去すること、またその結果と致しまして労資の円満なる協調、それによりまして国家産業の健全なる発達を期することの必要を認め」と健康保険法案の提案理由が述べられており、労働能率の向上と労資の協調によって産業の健全な発達をはかることに主なねらいがあった。

厚生年金保険法　第１条
　この法律は、労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

「労働者」の具体的要件　➡　使用される者

健康保険法第３条第１項本文
　この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。
厚生年金保険法第９条
　適用事業所に使用される七十歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。

　⇒「使用される者」とは、適用事業所に労務を提供し、これに対し事業主が一定の報酬を支払うという、使用関係がある者である。
　※法人の代表者も法人から労務の対償として報酬を受けている者は、その法人に「使用される者」として被保険者の資格を取得する。

「労働者」と「使用される者」の関係

○　労働基準法の「労働者」は、厚生年金保険法の「使用される者」に含まれる。

平成26年５月29日判決　名古屋高等裁判所　平成24年（ネ）第512号　保険料の過払い及び保険料相当額請求控訴事件　（抜粋）
　厚生年金保険法９条は、「適用事業所に使用される70歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。」と定めているところ、ここで「使用される者」とは、同法１条が定める厚生年金保険制度の目的に照らし、事業主との間に締結されている契約の形式に関わらず、労務の提供とそれに対する報酬の支払という関係がある場合をいうものと解されるから、**労働基準法９条所定の労働者がこれに含まれることは明らかである。**

健康保険法・厚生年金保険法における「使用される者」の考え方②

請負関係にある者と「使用される者」の関係

○　請負関係にある者については、原則、「使用される者」ではないため被保険者とされない。ただし、形式的に請負契約が行われていても、その事業主に使用される者と同様の状態で労働し、事実上の使用関係にある者は、その事業主に使用される者として被保険者となる。

昭和10年３月18日保発第181号　※健康保険法における通知（厚生年金と健康保険の適用は一体で行われている）

請負業者がその事業を自己の統制管理及び計算の下に遂行し企業上独立している場合は、請負業者を事業主として取り扱うべきものであるが、請負制度が労務供給上の一方法又は賃金支払の一形態と認められる場合においては請負業者は事業主として取り扱わない。

（健康保険法の解釈と運用　法研）

法人の代表者等と「使用される者」の関係

労働基準法上の労働者は、一般に事業主との使用従属関係にある者とされるが、厚生年金保険法では、法人の代表者等が含まれる。具体的には、**法人の代表者等がその法人に労務を提供し、その対価として報酬が支払われている場合は、その代表者等は法人に使用される者として、健保法・厚年法の被保険者とされる**。

（参考）

法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について(昭和二四年七月二八日付け保発第七四号)

法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等法人の代表者又は業務執行者であつて、他面その法人の業務の一部を担任している者は、その限度において使用関係にある者として、健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取扱つて来たのであるが、今後これら法人の代表者又は業務執行者であつても、法人から、労務の対償として報酬を受けている者は、法人に使用される者として被保険者の資格を取得させるよう致されたい。

なお、法人に非ざる社団又は組合の総裁、会長及び組合及び組合長等その団体の理事者の地位にある者、又は地方公共団体の業務執行者についても同様な取扱と致されたい。

昭和38年9月23日判決　広島高等裁判所岡山支部　昭和37年(ネ)第99号　行政処分無効確認等請求事件　（抜粋）

健康保険法、厚生年金保険法のもとにおいては労使間の実勢上の差異を考慮すべき必要がなく、・・・・・・「事業所に使用せられる者」のなかに法人の代表者をも含め、右代表者をして労基法及び労災保険法上の「労働者」と区別することなく、ともに右各法所定の保険制度を利用させることこそ、前記憲法［25条］の条項の趣旨にかなう所以であるから、右「事業所に使用せられる者」という概念をもつて、労基法、もしくは労災保険法上の「労働者」の概念と同一視する控訴人の主張は採用することができない。

令和２年改正における議論の経緯（フリーランス・ギグワーク関係）

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」における議論のとりまとめ（令和元年９月20日）　抄

Ⅵ. 雇用類似の働き方への対応

２. 現状の課題と今後の検討の方向性

雇用類似の働き方をする者は、伝統的な自営業者とは異なり、必ずしも自ら生産手段を有しているとは限らず、役務の対償として報酬を得ているため、被用者に近い性質を有するが、社会保険の適用において被用者と異なっている。この点、例えば、出産時や病気・怪我による休業時のセーフティネットの一つとして、健康保険における出産手当金や傷病手当金に対するニーズの高さが指摘されている。

本懇談会においても、個人事業主のうち、被用者性が高い者については被用者保険適用による保障を検討すべきとの意見や、今や柔軟な働き方を選べる時代であり、誰もがフリーランス的な働き方になる可能性があることから、働き方に中立な社会保険制度を目指すべきとの意見があった。一方で、自営業者との公平性の問題も考慮し、均衡を失しない制度とすべきとの意見もあった。

こうした議論を通じて、雇用類似の働き方への対応については、被用者性の高い個人事業主の保護を図る観点から、制度上・実務上の課題も踏まえつつ、働き方の多様化の進展に応じてどのような対応ができるか、引き続き議論していく必要性が指摘された。

社会保障審議会年金部会における議論の整理（令和元年12月27日）　抄

Ⅲ. 今後の年金制度改革の方向性

１. 被用者保険の適用拡大

フリーランスやギグワーク、請負型で働く者などが増加する中、制度的には個人事業主であっても実態は雇用に近い働き方をしている者への保障の在り方についての問題も提起されている。この問題は、労働法制上の整理とともに、保険料を賦課する報酬や保険料負担・納付を行う者の定義等の従来の被用者保険にはない困難な論点をはらむ問題であるが、働き方の広がり等も踏まえつつ、検討していく必要性が指摘された。

被用者保険の更なる適用促進に向けた社会保険行政及び労働行政の連携について

○ 社会保険行政においては、従来から、雇用保険被保険者情報の活用等労働行政と連携した取組を進めてきたところ。

○ 令和４年12月に公表された全世代型社会保障構築会議報告書を受けて、労働基準法上の「労働者」に該当する者に対する被用者保険の更なる適用促進を図るべく、以下のとおり、社会保険行政と労働行政の連携を更に進める。

■全世代型社会保障構築会議 報告書（令和４年12月16日）(抄)

現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、適用除外の対象となる場合を除いて被用者保険が適用される旨を明確化した上で、その適用が確実なものとなるよう、必要な対応を早急に講ずるべきである。

被用者性の明確化

- 現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められる旨を明確化

○「被用者保険の更なる適用促進に向けた労働行政及び社会保険行政の連携に当たって留意すべき事項について」（令和５年３月31日年管管発0331第７号）　（抄）

健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号。以下「厚年法」という。）の趣旨にかんがみれば、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第９条の労働者に該当する者については、当該事業主に使用される者として健保法及び厚年法の使用される者となると考えられる。

社会保険行政及び労働行政の連携

- 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、日本年金機構や都道府県労働局に情報提供
- 日本年金機構では、提供された情報を活用して厚生年金保険・健康保険の適用要件に該当するか事業所調査を実施
- 適用要件に該当すると判断された場合は、事業所に対して加入指導等を行う

○ 「被用者保険の更なる適用促進に向けた労働行政及び社会保険行政の連携について」（令和５年３月31日基発0331第52号･年管発0331第５号厚生労働省労働基準局長･大臣官房年金管理審議官連名通知）

フリーランスの働き方①

- 「フリーランス」と呼ばれる方々について、一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会より提出された資料から、様々な職種で働いていることが見てとれる。

出典：フリーランス協会「独立・副業の手引き」に加筆・加工
https://www.freelance-jp.org/start_freelance

（出所）第２回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「一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会 提出資料」を基に厚生労働省において作成

フリーランスの働き方②

- 「フリーランス」の働き方について、一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会より提出された資料から、フリーランスには様々な働き方があり、時間や場所については、テレワークの促進により、労働者との境目がわかりにくくなってきていることが見てとれる。

労働者 ← → 事業者

正規雇用 | 非正規雇用 | フリーランス（462万人）

フリーター | 一部に、準従属労働者を含む

	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務内容による
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし
報酬の値決めの裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1（事務所）	複数（プラットフォーム利用）	不特定多数	不特定多数

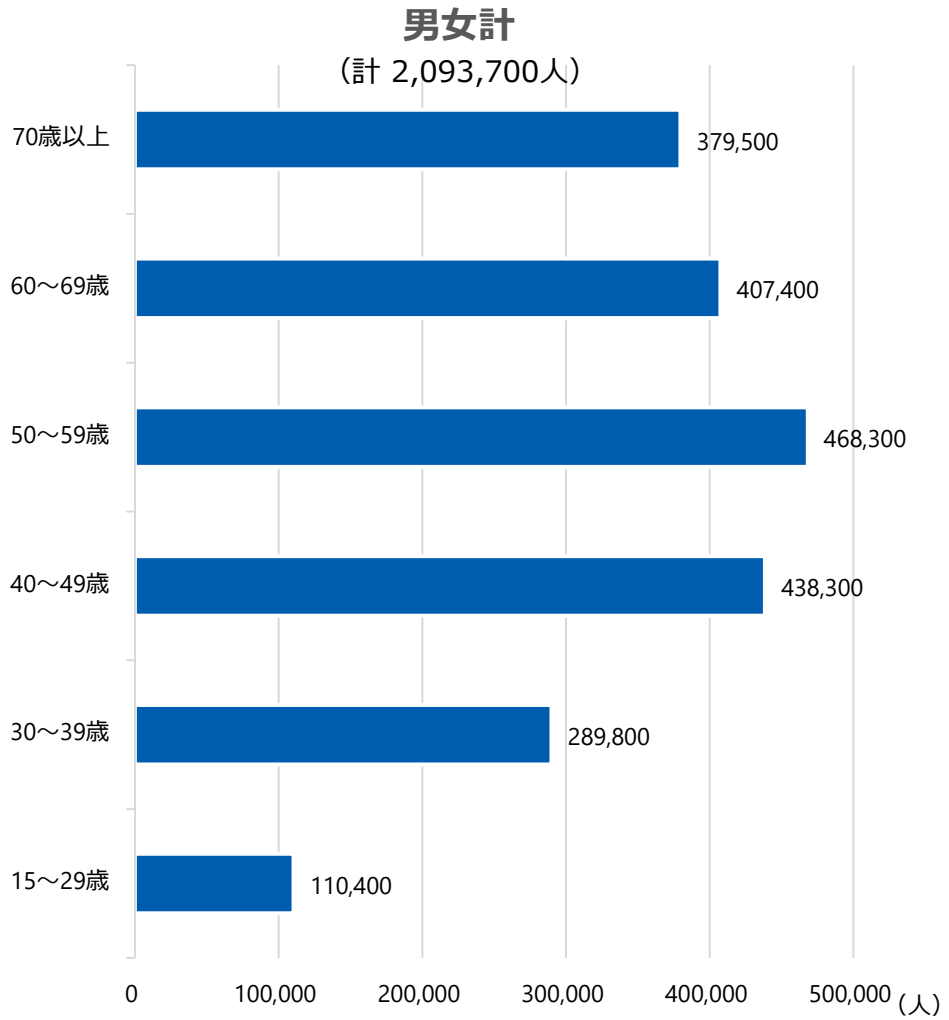
※テレワーク促進により、徐々に制約から解放

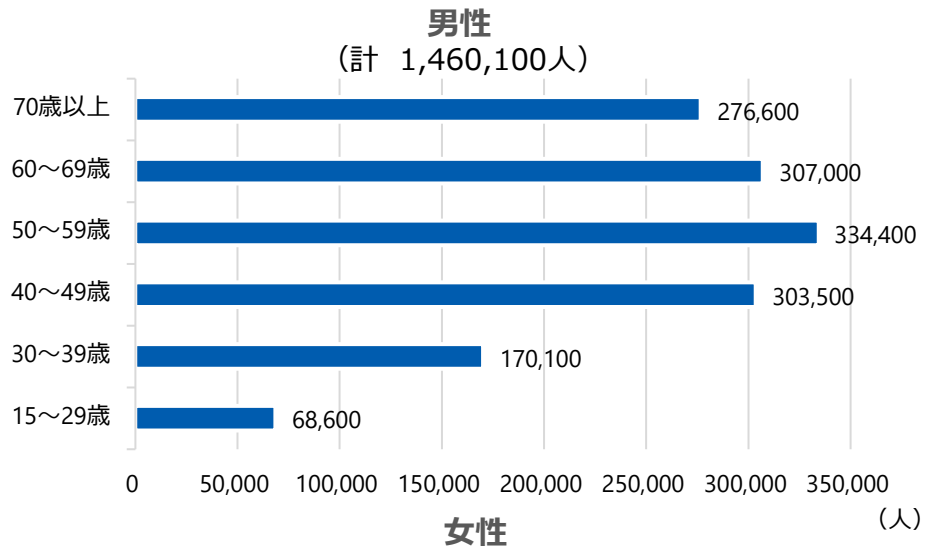
出典：「フリーランス白書2020」（フリーランス協会）
https://blog.freelance-jp.org/20200612-9648/

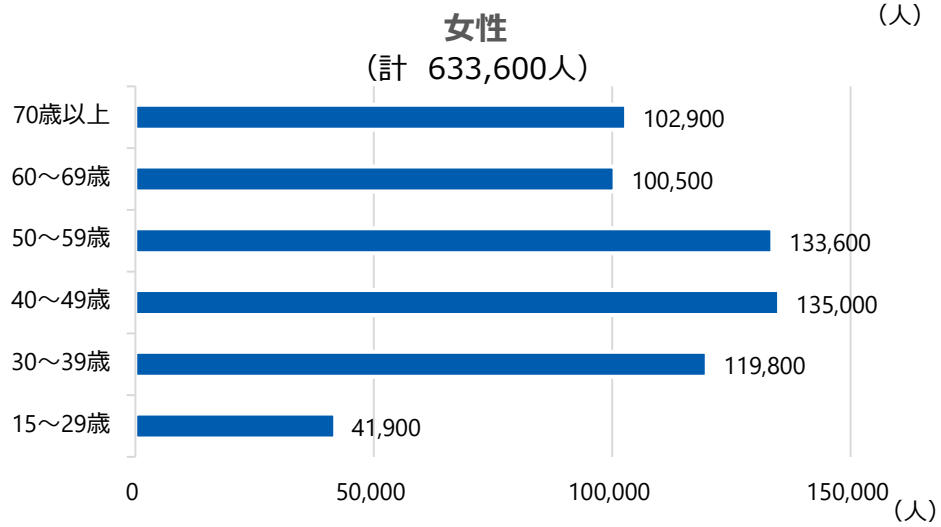
（出所）第２回働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会「一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会 提出資料」を基に厚生労働省において作成

フリーランスとして働く方の人数及び年齢構成

- 本業がフリーランスとして働く方の人数は約209万人となっており、男女別にみると、男性が約146万人、女性が約63万人となっている。
- 年齢構成を見ると、男性は、40歳台から増え始め、「50～59歳」が最も多い。女性は、30歳台から増え始め、「40～49歳」が最も多い。





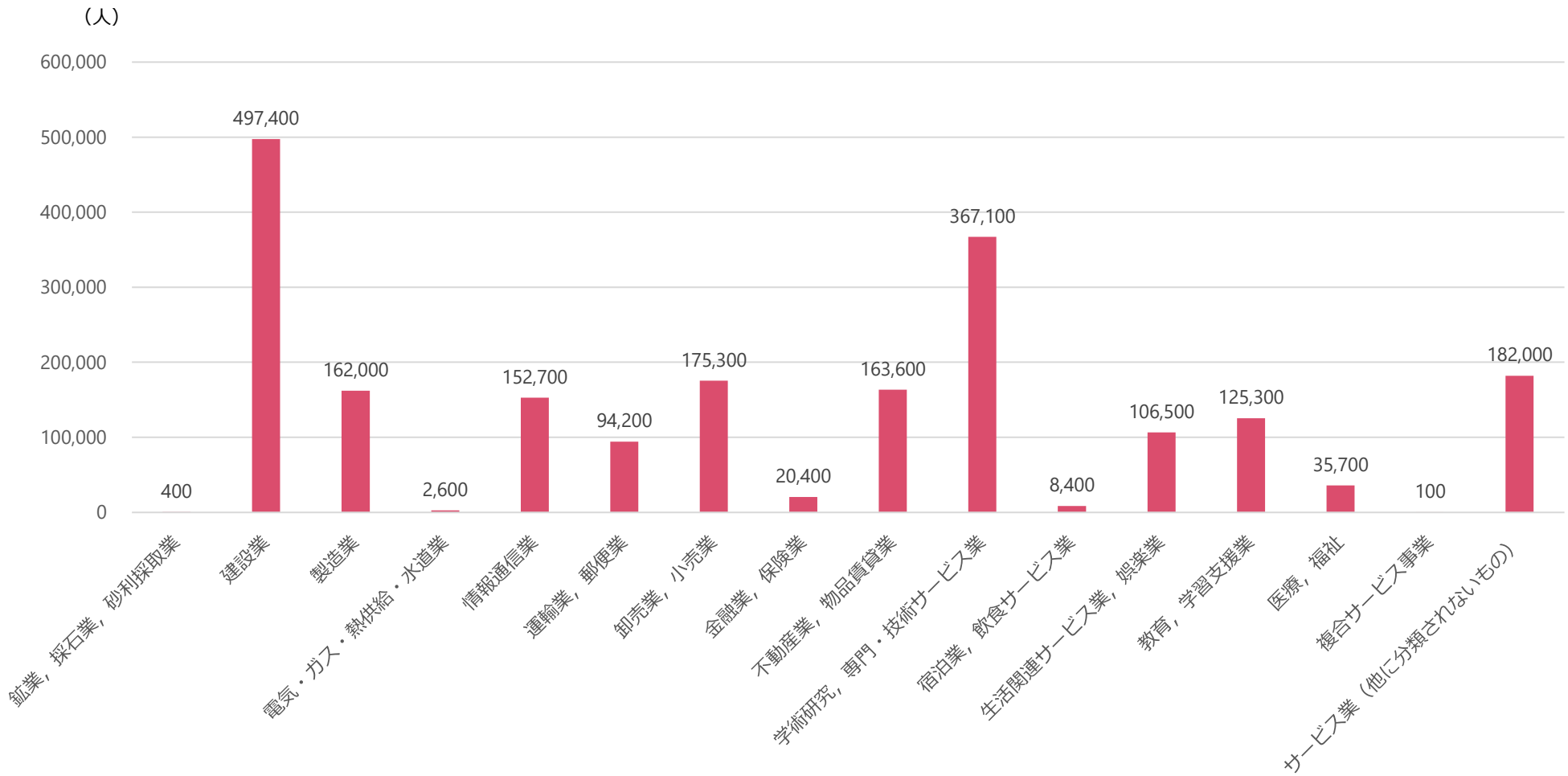


（注）就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

（出所）総務省「令和４年就業構造基本調査」

フリーランスとして働く方の産業大分類別の人数

- 本業がフリーランスとして働く方について、産業大分類別にみると、「建設業」が約50万人で最も多く、次いで「学術研究，専門・技術サービス業」が約37万人、「サービス業（他に分類されないもの）」が約18万人となっている。



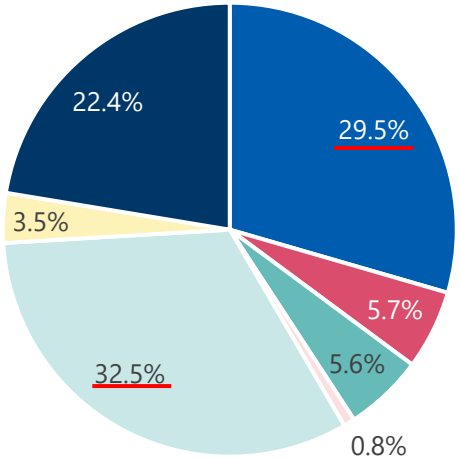
（注）就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

（出所）総務省「令和４年就業構造基本調査」

本業としてフリーランスを選んだ主な理由

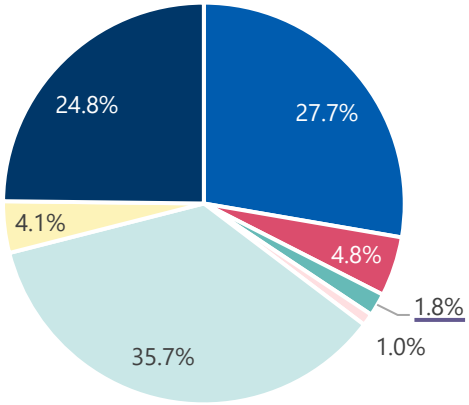
- 本業がフリーランスとして働く方における現職の就業形態に就いている主な理由の割合をみると、「専門的な技能等を生かせるから」及び「自分の都合のよい時間に働きたいから」の割合が上位２位を占めている。また、男性と女性で比較すると、女性の方が「家事・育児・介護等と両立しやすいから」の割合が高くなっている。

男女計

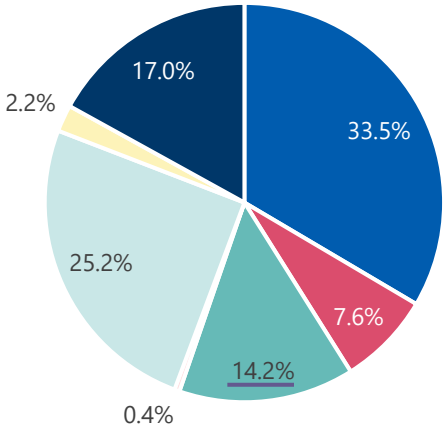


- 主に自分の都合のよい時間に働きたいから
- 主に家計の補助・学費等を得たいから
- 主に家事・育児・介護等と両立しやすいから
- 主に通勤時間が短いから
- 主に専門的な技能等を生かせるから
- 主に正規の職員・従業員の仕事がないから
- 主にその他

男性



女性

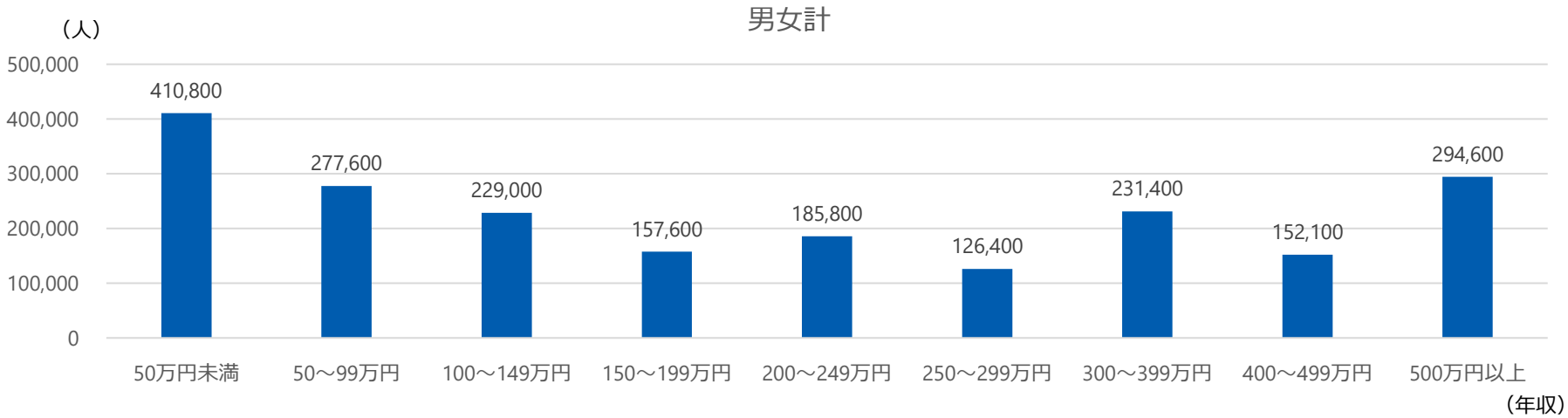


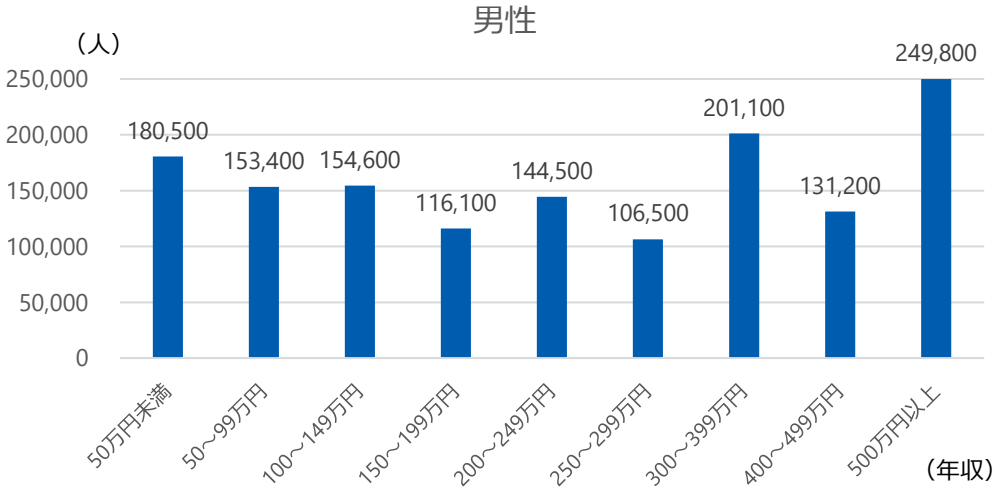
（注）就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

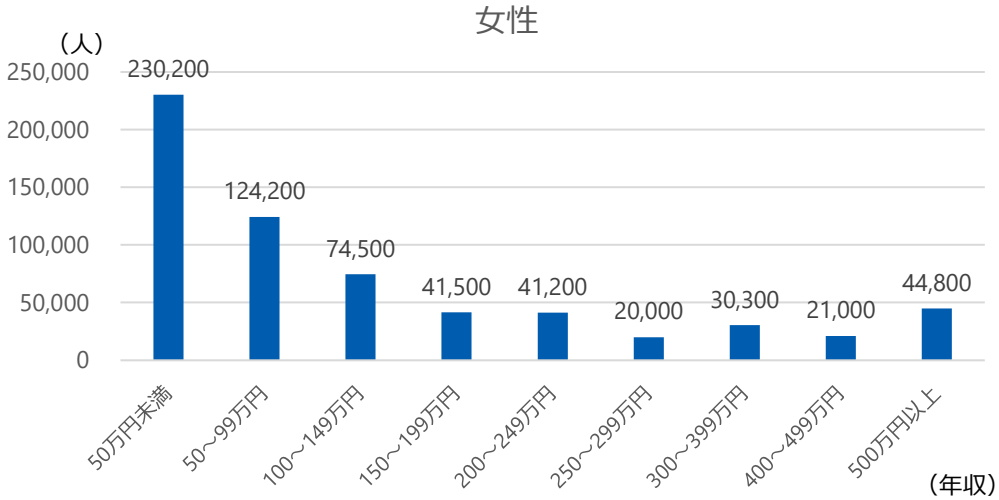
（出所）総務省「令和４年就業構造基本調査」

フリーランスとして働く方の年収

- 本業がフリーランスとして働く方の年収について、男性は、年収が「500万円以上」の人数が約25万人と最も多く、次いで「300～399万円」の人数が約20万人となっている。女性は、年収が「50万円未満」の人数が約23万人と最も多い。





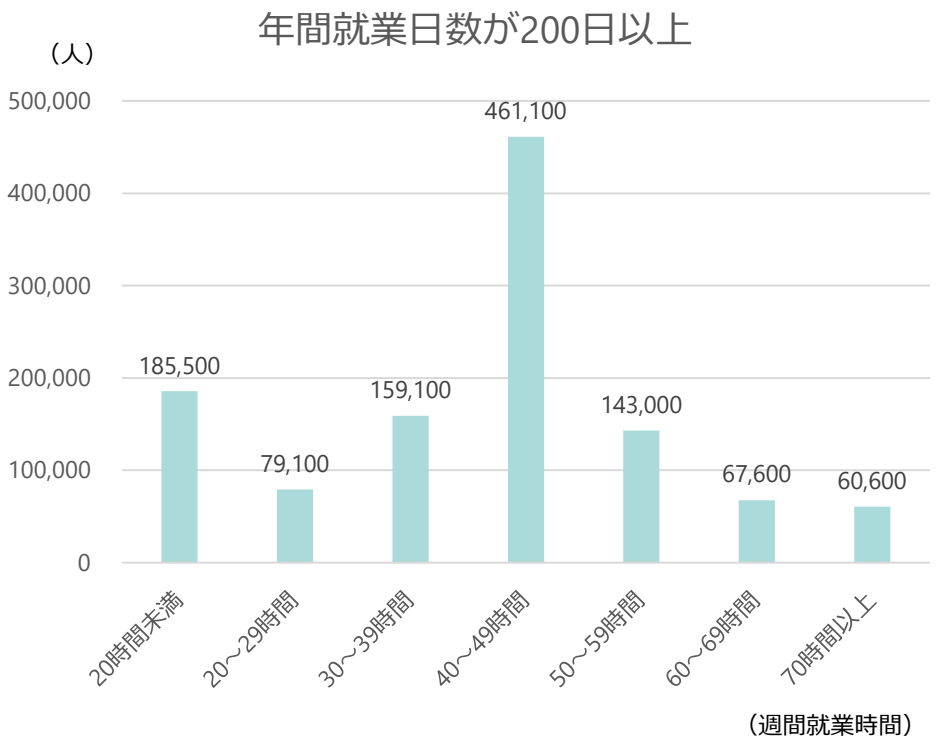


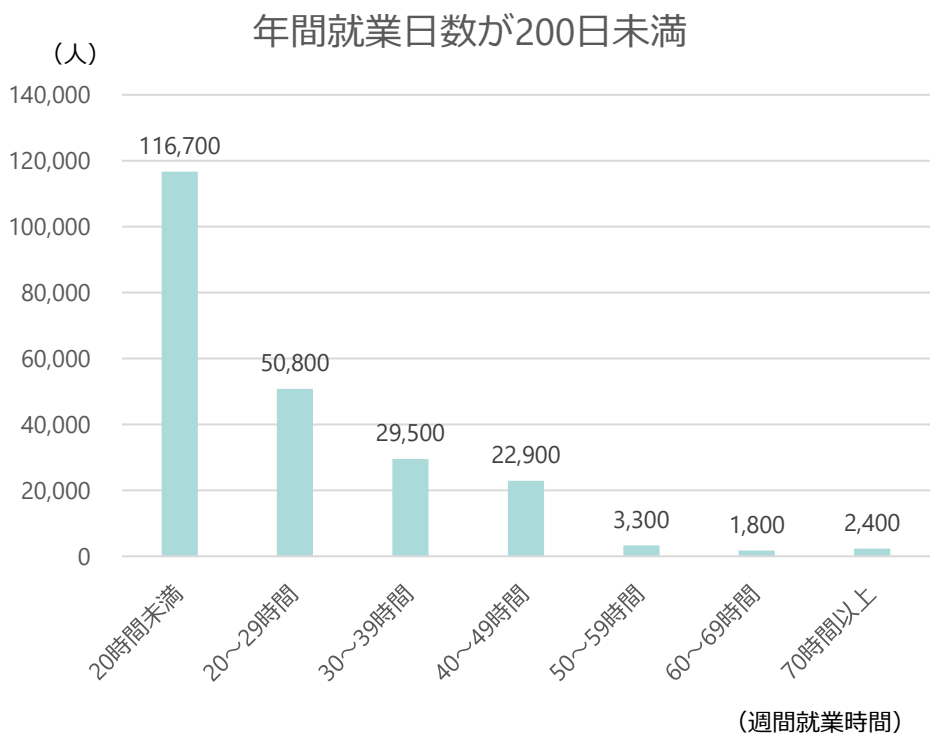
（注）就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

（出所）総務省「令和４年就業構造基本調査」

フリーランスとして働く方の週間就業時間の状況

- 本業がフリーランスとして働く方のうち、年間就業日数が200日以上の方の中では、週間就業時間が「40～49時間」の人数が約46万人と最も多く、次いで「20時間未満」の人数が約19万人となっている。一方で200日未満の方の場合は、20時間未満が約12万人と最も多い。





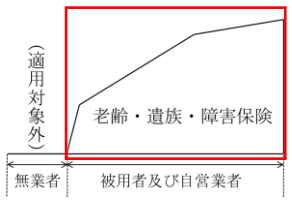
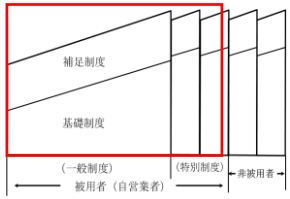
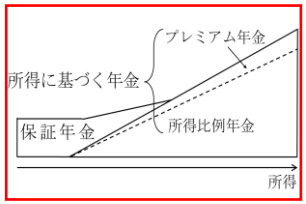
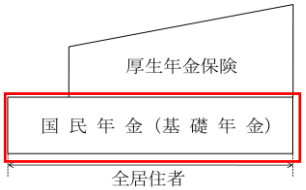
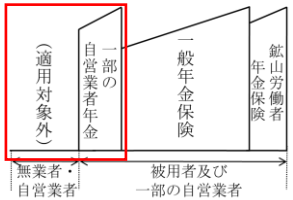
（注１）就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

（注２）年間就業日数200日未満の本業がフリーランスとして働く方については、「規則的就業（毎週曜日を決めて何日、又は毎月約何日というように、規則的又はほぼ規則的に仕事をしている場合）」のみの人数である。

（出所）総務省「令和４年就業構造基本調査」

主要国の年金制度の適用範囲（特に自営業者の扱い）

- 年金制度の適用範囲は、稼働収入のある者に課されるのが一般的（日本のように無収入の者も強制加入の被保険者として適用している制度設計は例外的。）。
- 自営業者への適用については、報酬比例の年金制度に組み込まれている国（アメリカ、フランス、スウェーデン）、基礎年金のみを対象とする国（日本、イギリス）、原則対象外とする国（ドイツ）に分類することができる。

	アメリカ	フランス	スウェーデン	日本	イギリス	ドイツ
制度体系	１階建て 	１階建て 	１階建て 	２階建て 	１階建て	１階建て 
強制加入対象者	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者	全居住者	被用者及び自営業者	被用者及び一部の職業に従事する自営業者（弁護士、医師等）
任意加入対象者	任意加入制度なし	海外で働くフランス人等	任意加入制度なし	海外居住の日本人及び保険料を納付しなかったことにより老齢給付の受給権を有しない者等	低所得等の理由により保険料を納付しなかった者が、満額受給等のために過去６年分についてのみ任意で追納可能	強制加入ではない16歳以上の国内居住者及び海外居住のドイツ人等
適用要件	・被用者は、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 ・自営業者は、年間所得が400ドル（約６万円）以上であることが要件	・就業者は、収入の多寡にかかわらず保険料賦課	・就業者は、年24,238クローネ（約33.9万円）以上の所得が要件	・国民年金は、20歳以上60歳未満の全ての人が加入 ・厚生年金は、原則週30時間以上の労働者が加入。加えて、月額賃金8.8万円以上かつ週20時間以上の短時間労働者も加入（企業規模要件あり）	・被用者は週123ポンド（約２.３万円）以上の収入があることが要件 ・自営業者は年間6,725ポンド（約125万円）以上の所得があることが要件	・被用者は、原則として、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 ・被用者の収入が月額538ユーロ（約８.７万円）以下の場合は、通常より事業主負担分が増加（いわゆる「僅少労働（ミニジョブ）の仕組み」

※ドイツの適用要件について、僅少労働者（ミニジョブ）のうち、年間の労働期間が3ヶ月以下もしくは合計で70労働日以下の者は適用除外。
※ 数値は、特に記載がない場合2024年１月時点。
※ 換算レートは2024年１月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場（１米ドル＝150円、１ポンド＝186円、１ユーロ＝162円、１クローネ＝14円）による。

諸外国における自営業者への年金制度の適用

- 自営業者への適用については、報酬比例の年金制度に組み込まれている国、基礎年金のみを対象とする国、原則対象外とする国に分類することができる。
- 被用者保険制度に組み込まれている国においても、保険料率や適用要件が被用者同様の場合もあれば、保険料率が低く、もしくは定額で設定されている国もある。

表５.５　強制加入及び準強制加入の年金制度における自営業者の拠出要件

報酬比例制度への強制拠出又は準強制拠出			基礎年金のみへの強制拠出	強制拠出制度なし
被用者と同様	引き下げられた保険料率	定額または減額された保険料額		
カナダ	オーストリア※1	コロンビア	アイルランド	オーストラリア
コスタリカ	ベルギー	ギリシャ	日本	デンマーク
チェコ	チリ※2	ポーランド	オランダ	ドイツ
エストニア	フランス	スペイン	イギリス	メキシコ
フィンランド	アイスランド			ニュージーランド
ハンガリー	イスラエル			
韓国	イタリア			
リトアニア	ラトビア			
ルクセンブルク	ノルウェー			
ポルトガル	スロバキア			
スロベニア	スウェーデン			
トルコ	スイス			
アメリカ				

※１　被用者と使用者の保険料率はあわせて22.8%であるのに対し、自営業者の保険料率は18.5%であるが、残りの4.3%は国が拠出している。

※２　チリは、段階的な改革（2018～2027年）の完了後、「被用者と同様」の列に移動する。「被用者と同様」とは、自営業者は被用者と同一又は同等の制度によって保障され、同一の保険料率と基準額が適用されるとともに、保険料が所得に基づいていることを意味する。アイルランドでは、自営業者も従属的労働者も強制加入または準強制加入の報酬比例制度の対象とはなっていないが、基礎年金は保険料によって賄われる。

（出所）Pension at a Glance 2023 (OECD)

主要国の医療保障制度

	アメリカ（2023）	フランス（2022）	スウェーデン（2022）	日本（2023）	イギリス（2022）	ドイツ（2022）
適用対象	メディケア・メディケイド ※65歳以上の高齢者及び65歳未満の障害者を対象とするメディケアと一定の条件を満たす低所得者を対象とするメディケイド ※現役世代は民間保険が中心（66.0％）で、無保険者は8.3%（2021年） ※2014年から企業に対し医療保険の提供をすることが原則義務化。	国民皆保険 国民の99.9%が加入 ・職域ごとに被用者制度、非被用者制度（自営業者）等に加入 ・強制適用の対象とならない者：普遍的医療給付制度の対象 ※社会保険方式	全居住者を対象 広域自治体（レギオン）が提供主体（現金給付は国の事業として実施） ※税方式による公営の保健・医療サービス	国民皆保険 職域もしくは地域ごとに公的医療保険に加入 ※社会保険方式	全居住者を対象 ※税方式による国営の国民保健サービス（ＮＨＳ）	国民の約87.4%が加入 被用者は職域もしくは地域ごとに公的医療保険に加入。一定所得以上の被用者、自営業者、公務員等は強制適用ではない。 強制適用の対象でない者に対しては民間医療保険への加入が義務付けられており、事実上の国民皆保険。 ※社会保険方式
医療保険	【メディケアについて】 ・入院（ﾊﾟｰﾄＡ）（強制加入） 入院１回につき、＄1,600負担 60日以内部分：自己負担なし 61日～90日部分 ：＄400／日 91日～部分：＄800／日 ・外来（ﾊﾟｰﾄＢ）（任意加入） 年間＄226を超えた分について、医療費の20% ・薬剤（ﾊﾟｰﾄＤ）（任意加入） 年間薬剤費が、＄505未満部分は全額自己負担、それ以上の部分は、額により負担額が異なる。	・外来：30% ・入院：20% ・薬剤：35%	・外来 レギオンが独自に設定 プライマリケアの場合の自己負担は、１回100～300クローナ ・入院 日額上限物価基礎額の0.0023倍（110クローナ)の範囲内でランスティングが独自に設定 ・薬剤 物価基礎額の0.05倍（2,400クローナ)が上限	原則３割	・一般医療：なし ・一般歯科：治療内容に応じ３段階の定額負担（23.8、65.2、282.8ポンド） ・薬剤：外来処方薬１処方当たり定額負担（9.35ポンド）	・外来：なし ・入院：１日につき10ユーロ （年28日を限度） ・薬剤：10%定率負担 （上限10ユーロ、下限5ユーロ）
主な現金給付　就労支援手当金・傷病手当金	なし	あり ※就労不能の間に、賃金が支払われる場合でも、日額手当金が減額されることはない。	あり ※医療的な理由により１年以上にわたり就業能力を４分の１以上失った者は、19～29歳の場合には活動補償金、30～64歳の場合には傷病補償年金を受給できる。	あり ※地域保険では、広域連合又は市町村の条例に規定して実施することができることとされているが、実施しているところはない。	あり ※病気で働けない場合、保険料が賦課される下限所得額を上回る所得のある被用者は、３日の待機期間の後、28週を限度として、雇用主が支払う法定傷病手当金を受ける。週額96.35ポンド	あり ※最初の６週間は、「賃金継続支払法」により、事業主は賃金の80%を継続して支払う義務があり、その給付期間が終わってもなお労働不能（医師の診断による）に傷病手当金が支給される。
主な現金給付　出産手当金	なし	あり ※医療保険とは別に出産保険として規定されている。 ※産前産後の期間は、第二子の出産や複数受胎している場合等に応じて、延長される。	あり ※妊娠手当、両親手当ともに両親保険からの給付。その他一時的両親手当が実施されている。	あり ※地域保険では、広域連合又は市町村の条例に規定して実施することができることとされているが、実施しているところはない。	あり ※支給対象者は自ら拠出している被用者または自営業者 ※ 法定出産手当金：６か月以上同一の雇用主のもとで働いた女性に、国民保険の出産手当金のかわりに雇用主が39週にわたり支払	あり ※2003年の公的医療保険現代化法（GMG）で「保険になじまない給付」とされ、その費用は被用者の場合は事業主。それ以外は国が税財源から負担。

（注）適用対象の下線部は自営業者の適用要件

労働基準法の「労働者」に関する議論の状況

- 労働基準法の「労働者」について、使用者の決めた契約形態に押し切られることのないよう、契約名称に関わらず実態に応じて判断されることは世界共通の考え方であり、日本においては、昭和60年に労働基準法研究会が判断基準を示しており、以後の行政解釈も司法判断も、この基準の判断要素が用いられている。
- 働き方の多様化、ギグワーカー、プラットフォームワーカーの拡大、ＡＩやアルゴリズムによる労働者管理のデジタル化などの情勢により、労働基準法の労働者性判断のわかりにくさが増大し予見可能性がなくなりつつあり、諸外国では、こうした状況に対応するため、

  ① 個人で役務を提供している者を「労働者である」と推定した上で、それに異論がある場合には使用者に反証を求める方式（米国カルフォルニア州のＡＢ５）や、

  ② 具体的な要件を列挙し、そのうちいくつかを満たせば労働者であると推認する方式（2021 年 12 月に欧州委員会から提案された「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令案」）

  が検討されている。
- 日本においても、こうした国際的な動向を踏まえ、厚生労働省で実施している労働基準関係法制研究会の論点の１つとして、労働基準法の「労働者」について、議論が進められている。

（※）「労働者」の定義は、労働基準法の定義によらず、法律により異なっており、また、各法の対象者の範囲はそれぞれ定められているものである。

（出所）「これまでの議論の整理」（第６回（令和６年４月23日）労働基準関係法制研究会資料）を基に作成

労働基準法の「労働者」の判断基準（昭和60年労働基準法研究会報告）

1．使用従属性に関する判断基準

（1）指揮監督下の労働

イ　具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

ロ　業務遂行上の指揮監督の有無（業務内容、遂行方法等）

ハ　拘束性の有無（勤務場所・勤務時間の指定、管理）

ニ　代替性の有無

（2）報酬の労務対償性の有無に関する判断基準

2．労働者性の判断を補強する要素（補強要素も勘案の上、総合判断）

（1）事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）

（2）専属性の程度（他社業務への従事の制約、生活保障的要素の強い報酬等）

（3）その他（源泉徴収の有無、労働保険の適用対象か否か、服務規律を適用しているか否か等）

（出典）『労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）』（昭和60年12月19日）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

労働基準関係法制研究会

1　趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル技術等の進展により、企業を取り巻く環境や働く人の意識が変化し、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）が開催され、これからの労働基準法制の在り方について報告書がとりまとめられたところである。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第１項及び第３項において、働き方改革関連法による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。

そこで、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として、「労働基準関係法制研究会」（以下「本研究会」という。）を開催する。

2　検討事項

本研究会においては、次に掲げる事項について調査・検討を行う。

①「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書を踏まえた、今後の労働基準関係法制の法的論点の整理

②働き方改革関連法の施行状況を踏まえた、労働基準法等の検討

3　構成員

〔◎座長〕

◎　荒木　尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
安藤　至大（日本大学経済学部教授）
石﨑　由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授）
神吉　知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
黒田　玲子（東京大学環境安全本部准教授）
島田　裕子（京都大学大学院法学研究科教授）
首藤　若菜（立教大学経済学部教授）
水島　郁子（大阪大学理事・副学長）
水町　勇一郎（早稲田大学法学学術院　教授）
山川　隆一（明治大学法学部教授）

労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理①

3　労働基準法の「労働者」について

「労働者」について、その判断に当たって世界共通なのは、「契約名称に関わらず実態に応じて判断される」ということである。そうでなければ、力の強い使用者の決めた契約形態に押し切られてしまう。日本では、昭和60 年に労働基準法研究会が判断基準を示しており、以後の行政解釈も司法判断も、この基準の判断要素が用いられている。諸外国においても、働き方の多様化、ギグワーカー、プラットフォームワーカーの拡大、ＡＩやアルゴリズムによる労働者管理のデジタル化などの情勢により、労働者性判断のわかりにくさが増大し予見可能性がなくなりつつある。諸外国では、こうした状況に対応するため、

① 個人で役務を提供している者を「労働者である」と推定した上で、それに異論がある場合には使用者に反証を求める方式（米国カルフォルニア州のＡＢ５）や、

② 具体的な要件を列挙し、そのうちいくつかを満たせば労働者であると推認する方式（2021 年 12 月に欧州委員会から提案された「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令案」）

が検討されており、本研究会では、こうした国際的な動向を踏まえて検討してきた。（注１）

注１　この場合も、法律上の労働者の定義を改正していることはなく、実態に合わせた判断基準を示している。

（１）労働者性の判断基準と予見可能性

【今後の議論の方向性に関する意見】

- 現在使用されている昭和 60 年の研究会報告による判断基準は、わかりにくく予見可能性が低いという意見があった。また、プラットフォームワーカーや研修医の教育と労働の境界など、現行基準をそのまま使えないケースが出てきているのではないかという意見もあった。
- 諸外国の状況も踏まえつつ、推定方式の検討や、労働者性判断のチェックシート作成など、わかりやすいものにしていくことが必要という意見があった。また、研究会判断基準の専門家によるアップデートを検討し、行政の通達・指針等で示していく方法が現実的ではないかという意見があった。
- 推定方式の意義の一つが、立証責任の適正な分配であり、現在は、労働者性の立証責任は労働者側にあるが、推定方式で企業側に立証責任を負わせることも留意して検討すべきという意見があった。

（出所）「これまでの議論の整理」（第６回（令和６年４月23日）労働基準関係法制研究会資料）を基に作成

労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理②

（１）労働者性の判断基準と予見可能性（続き）

- 推定方式をどのレベルで行うのか、裁判規範にまで踏み込むのか、監督官による行政上の判断基準なのか、一般労働者が自分の立ち位置を考える上でのガイドラインなのか、どのようなレベルとするか検討すべきという意見があった。
- 働く人（フリーランス含む）自身が、自分が労働者に該当する可能性について認識し、そのことについて相談したり、支援を受けたりできるよう、行政・司法・学識のそれぞれが何をできるかを検討すべきという意見があった。
- 労働者と何を区別するのかを明確にすべきという意見があった。また、現状は労働者と個人事業主の区別がメインであるが、アイドルの卵、キャビンアテンダントの訓練生、インターンシップの事案など、個社による訓練と労働の問題もあるという意見もあった。
- 全ての人が、労働者と判断されれば良いわけではないことに留意すべきであり、労働者と個人事業主の市場競争力や需給バランス、報酬の交渉可能性など、個別の状況によって変わりうるものであるという意見があった。
- フリーランス等が、「自分が労働者に該当するかもしれない」という認識を持てるよう、概念や判断基準をしっかりと周知するほか、行政相談や、労働審判制度、司法にもつながりやすくすべきという意見があった。
- 労働者に当たらない人への保護制度をどうするか、労働者の保護制度との連続性をどうするかということが課題という意見があった。フリーランスの労災保険特別加入に当たっての保険料負担のあり方（企業負担等）、個人のヘルスリテラシーの高め方等の検討が必要という意見や、ガイドライン等の手法についても検討すべきという意見もあった。
- 労働基準法は刑罰法規であることから、強く押しつけると、非労働者化を誘発しかねない、どういう規制で変革を図るのかを同時に考えないと意図しない結果となりかねないという意見があった。

（出所）「これまでの議論の整理」（第６回（令和６年４月23日）労働基準関係法制研究会資料）を基に作成

労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理③

（２）労働基準法以外の法令の対象範囲

【今後の議論の方向性に関する意見】

- 労働基準法と労働安全衛生法、労働契約法、労働者災害補償保険法の労働者の範囲は同じとされているが、

  労働安全衛生法は一人親方等に特別な配慮規定を置いている

  労働契約法の安全配慮義務は労働者以外にも信義則に基づき拡張適用されている

  労働者災害補償保険法は特別加入により一部の自営業者を対象としている

  など、各法律の対象範囲はそれぞれ検討できるのではないかという意見があった。

- 「労働者」の概念が同一であることには意味があるという意見があった。また、各法律の対象者は、それぞれに広げる選択肢があると考えられるという意見もあった。

- 社会保障へのアクセス保障の観点から、フリーランスも労災保険や雇用保険、年金・医療保険に含めていくことも考えられるという意見があった。

- 労災保険の加入義務をフリーランス等に広げることを検討するときには、労働基準法上の責任保険である労災保険の原点を考えるべきであり、企業に補償責任を負わせる根拠や、保険料負担、補償水準、メリット制等による防災の仕組みなど、全てを検討する必要があるという意見があった。

（出所）「これまでの議論の整理」（第６回（令和６年４月23日）労働基準関係法制研究会資料）を基に作成

労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理④

（３）アルゴリズムによる使用者の指揮等新しい労働者概念

【今後の議論の方向性に関する意見】

- アルゴリズムの使用についての最終的な決定責任は人間が負うべきという意見があった。
- 管理者、設計者、人事担当者等で、誰が責任を負うべきか、罰則の対象となる実行行為者をどうするかを検討すべきという意見があった。
- これらの場合に、その帰責性を検討すべきという意見があった。（例：設計者のミスを「使用者責任」というのか、仕様を知らずに人事担当者が使った場合に責任を問うのか等）
- 上司部下の関係ではなく、アルゴリズムによる指揮や、顧客からの直接の評価などが組み込まれ、指揮監督関係が複雑化していることを踏まえて検討すべきという意見があった。
- プラットフォームワーカーなどでは、使用者が誰なのか、誰に対する労務提供なのか、判然としないケースもあり、アプリの提供者、賃金の支払者、労務提供を受ける者など複雑化しているが、責任の所在のあり方も課題となるという意見があった。
- 現行基準の中でも、例えば諾否の自由などを重視すると、プラットフォームワーカーの労働者性が否定される方向になっており、諸外国では、経済的従属性を問う重みが増していることも考慮すべきという意見があった。

（４）家事使用人

【今後の議論の方向性に関する意見】

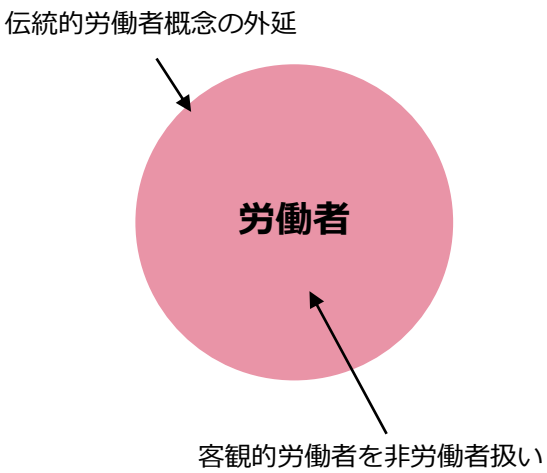
- 家事使用人については、労働基準法制定当初からの状況変化や、家事使用人の働き方の変化を踏まえ、労働基準法を適用する方向で検討すべきという意見があった。
- 私家庭に労働基準法上の使用者義務を負わせることや、災害補償責任を負わせることができるかについても検討すべきという意見があった。

（出所）「これまでの議論の整理」（第６回（令和６年４月23日）労働基準関係法制研究会資料）を基に作成

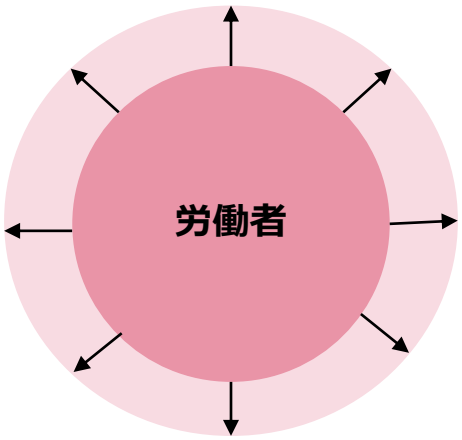
多様な就業者に対する５つのアプローチ（主な学説）

- 就業形態が多様化し、雇用類似の働き方をする者に対する法的保護がどのように図られるべきかが問題となっている。

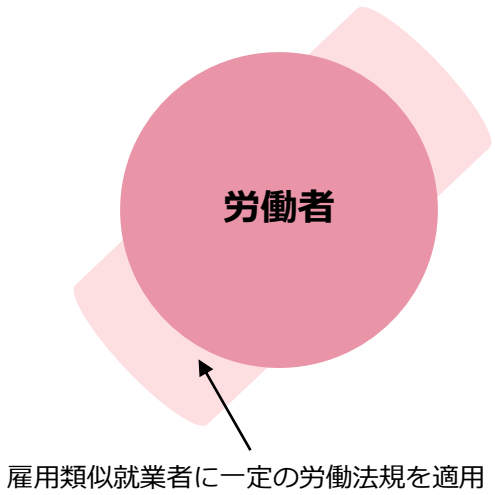
（１）誤分類の修正



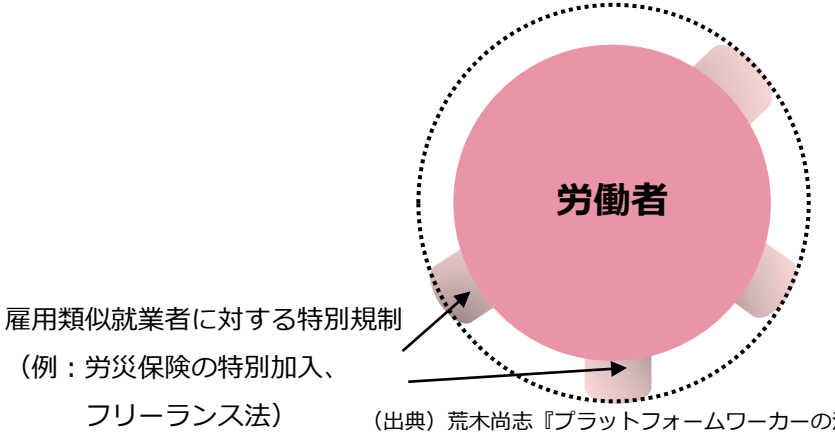
（２）労働者概念拡張



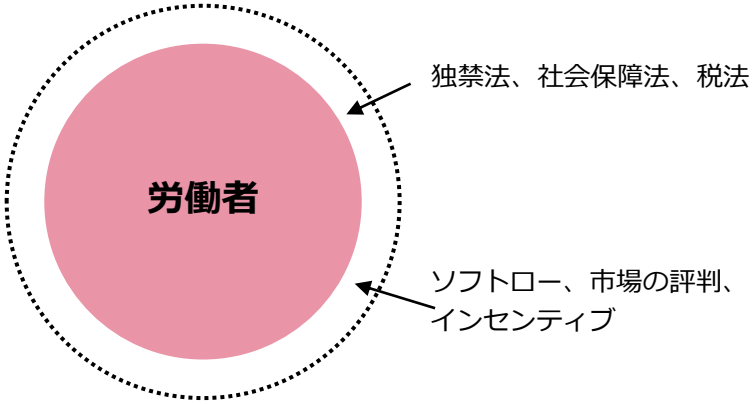
（３）中間概念導入



（４）特別規制



（５）他法・ソフトロー



（出典）荒木尚志『プラットフォームワーカーの法的保護の総論的考察』（ジュリストNo.1572・2022年６月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

カリフォルニア州における「ＡＢ５」（通称）

- 米国カリフォルニア州では、カリフォルニア州最高裁判所が2018年４月に下したダイナメックス事件判決におけるABCテストを2019年に立法化した（ＡＢ５）。独立請負業者と認められるための要件を厳格に限定している。

- 使用主体が、以下のＡＢＣの要件の全てを立証しないかぎり、被用者と判断する判断基準である。

A	契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。
B	使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。
C	遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している。

- これに当てはまらない者は、被用者として扱わなければならず、使用者は被用者保護の各種義務を負う。具体的には最低賃金や有給病気休暇、傷害保険、健康保険、失業保険、超過勤務手当などの対象となる。
- しかしながら、適用除外が設けられており、適用除外にはこれまで確立してきたボレロ・テストが適用される。

（ABCテストが適用除外されるもの）

第(b)項

(1)　保険法典に基づき保険局の許可を受けた保険代理店
(2)　事業・職業法典によりカリフォルニア州の許可を受けた医師、歯科医、足治療師、心理士、獣医
(3)　カリフォルニア州の許可を受けた弁護士、建築士、技師、探偵、会計士
(4)　証券取引委員会又は金融規制機関の許可を受けた証券取引人、投資顧問又はその代理人
(5)　失業保険法典で適用除外が認められている直接販売員
(6)　一定の要件を満たす漁師

第(c)項　一定の要件を満たす以下の専門サービス

(i)　独創的で創造的なマーケティング、(ii)　標準化困難な人的資源管理、(iii)　旅行代理人
(iv)　グラフィック・デザイン、(v)　補助金申請書作成、(vi)　美術家、(vii)　財務省の許可を受けた税理士
(viii)　決済代行人、(ix)　一定の写真家、(x)　フリーランスの記者、編集者、漫画家
(xi)　許可を受けたエステティシャン、ほくろ・いぼ除去師、爪美容師、理容師、美容師

第(d)号

(1)　許可を受けた不動産取引人
(2)　許可を受けた債権回収人

第(e)号　一定の事業向けサービス・プロバイダー
第(f)号　一定の要件を満たす建設業の下請人
第(g)号　一定の顧客向けサービス・プロバイダー（個人指導、家の修理、引越、掃除、使い走り、家具の組立て、犬の散歩や世話等）

（ボレロ・テスト条項）

①「発注される仕事が職業か事業か」
②「いつも決まっている事業かどうか」
③「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」
④「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」
⑤「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」
⑥「発注者の監督下にあるかどうか」
⑦「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」
⑧「従事する時間の長さ」
⑨「仕事上の関係の永続性の程度」
⑩「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」
⑪「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」

- なお、カリフォルニア州においては、2020年11月の大統領選挙に合わせたカリフォルニア州の州民発案として出されたPropositon22（「アプリに基づき稼働する運転手」を一定の要件を満たす場合、プラットフォーマーとの関係で独立契約者と明確に位置づけることを基本的な内容とするもの）が賛成多数で承認されている。

（出典）「「ギグ・ワーカーは個人請負」ーカリフォルニア州住民投票で賛成多数」（独立行政法人労働政策研究・研修機構　国別労働トピック（2020年11月））、濱口桂一郎「カリフォルニア州のギグ法」労基旬報（2020年２月25日号）、石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法　労働者概念の生成と展開』東京大学出版会（2022年）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

アメリカ公正労働基準法における労働者と個人事業主の区別（被用者性判断基準）
【The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule】

- 米国連邦労働省は2024年１月10日、公正労働基準法（FLSA）のもとで、「被用者（Employee）」として保護対象者となるかどうかの判断基準に関する新しい連邦規則（The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule）を公表。2024年３月11日に発効予定。

基本的事項

◆ 公正労働基準法（the Fair Labor Standards Act, FLSA. 最低賃金規制及び法定時間外労働の割増賃金規制等を行う立法）は「被用者（employee）」を保護対象者としており、独立契約者（independent contractor）は、被用者ではない者として保護対象者ではないと解されている。

◆ 判例は、FLSA上の被用者につき、全国労働関係法（the National Labor Relations Act, NLRA）上の被用者よりも広い概念と解し、その判断基準として「経済的実態テスト（economic realities test）」（※）を採用している。

（※）経済的実態テストは、一般的に、役務を提供している相手方（たる事業）に「経済的に依存している（economically dependent）」か否かを、役務提供関係に係る諸要素を総合考慮して、被用者性を判断するもの。

◆ 本規則は、この「経済的実態テスト」に基づき判断されるFLSA上の被用者についての、連邦労働省の解釈（連邦労働省が同法をどのように適用するか）についての労使に対する実務的なガイドを示したもの。

経緯・概要

◆ 2024年１月10日、米国連邦労働省は、公正労働基準法(FLSA)上、被用者か、あるいは独立契約者かの分析［判断］方法に関する同省のガイダンスを改訂する規則を公表した。（2024年３月11日発効予定）

◆ この規則は、2021年１月７日に、トランプ政権下で連邦規則の形で、連邦労働省によるFLSA上の被用者の判断についての解釈を示した「公正労働基準法の下における独立契約者の地位」に関する規則（2021年IC規則）を取り消し、バイデン政権下での行政解釈として、裁判例の解釈により合致する形で被用者か独立契約者かを決定する分析［判断］方法により置き換えるものである。新規則は、労働者の基本的権利を維持し、公正労働基準法の適用を受ける企業に一貫性を提供するものと米国連邦労働省は説明している。

◆ 被用者を独立契約者に誤分類することは、就業者の最低賃金、時間外手当、その他の基本的な権利及び保護を奪う深刻な問題であり、この規則は、被用者が独立契約者として誤分類されるリスクを低減する目的をもつものであると労働長官は述べている。

◆ 就業者が被用者か独立契約者かを分析するために、本規則では、労働関係の経済的実態を分析する際に企業や就業者が考慮すべき６つの要素を提示している。これら６つの要素は、そのいずれもが決め手となる要素であるわけではなく、また、各要素に与えられる重みは特定の就業関係（個別事案）における事情により異なりうる。更に、総合考慮における考慮要素はこれら６つの要素に尽きるものではなく、他の要素も（自らのために事業に従事しているか、あるいは経済的に依存しているかを示唆するものであれば）考慮の対象となし得るとされている。

（出典）米国連邦労働省ホームページ（Small Entity Compliance Guide | U.S. Department of Labor (dol.gov)・（US Department of Labor announces final rule on classifying workers as employees or independent contractors under the Fair Labor Standards Act | U.S. Department of Labor (dol.gov)、Federal Register :: Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act）を基に、早稲田大学法学学術院法学部教授・竹内（奥野）寿氏の御協力のもと、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案（EU）

- 欧州委員会は2021年12月、プラットフォーム労働における労働条件を改善し、EUのデジタル労働プラットフォームの持続可能な成長を支援するため、新たな指令案を提案。2024年３月11日、EU労働社会相理事会で同指令案が合意された。今後、協定文は全ての公用語で最終決定され、正式に採択される予定。採択の正式な手順が完了した後、加盟国は指令の規定を国内法に組み込むまでに２年の猶予が与えられる。（令和６年３月12日時点）

背景①：EUにおけるプラットフォーム労働の拡大
- ✓ 域内のプラットフォーム経済による収益は約200億€（2020年）
- ✓ EUで500以上のプラットフォームが存在
- ✓ プラットフォームで働く者は2800万人（推計）。2025年には4,300万人となる見込み

背景②：従事者の雇用地位の実態
- ✓ 大半は本来の自営業者とみられる
- ✓ 他方で、550万人（約２割）は労働者の可能性
- ✓ 雇用上の地位をめぐり、加盟国で多数の訴訟が発生

指令案の目的
- ■ プラットフォーム労働従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障
- ■ アルゴリズム管理（※）の公平性・透明性・説明責任の確保
- ■ プラットフォーム労働の透明性・トレーサビリティの確保、法執行の改善

※電子的手段等の自動化されたシステムを使用して、労働の遂行の監視や、労働成果の質の評価等の管理を行う仕組み

０．定義

「デジタル労働プラットフォーム」：以下(a)～ (d)の要件をすべて満たすサービスを提供する事業者。
(a)顧客に対し、Webサイトやモバイルアプリケーションなどの電子的手段を通じて、遠隔地からサービスを提供する事業を行うもの（部分的なものを含む）
(b)サービス提供についての、顧客からの注文に応じて提供されること
(c)作業がオンラインで行われるか特定の場所で行われるかに関係なく、代金と引き換えに人が行う作業を組織化する事業であること
(d)作業従事者の組織化に自動化された監視システムまたは意思決定システムが使用されていること
※資産の活用または共有を主な目的とするサービスのプロバイダー、または専門家ではない個人が商品を再販できるようにするサービスのプロバイダーは含まれない。

「プラットフォーム労働者」：プラットフォーム作業を行う者のうち、加盟国の判例法を考慮して、加盟国で施行されている法律、労働協約、または慣行によって定義される雇用契約を結んでいるか、または実態上雇用関係があるとみなされる者

１．自動監視システムまたは意思決定システムによる個人データの処理の制限

- ➢ デジタル労働プラットフォームは、システムを使用して、プラットフォームで作業を行う人の感情的・心理的状態の個人データ、プライベート会話に関連した個人データ等を処理してはならない（第７条(1)）

２．雇用関係の法的推定

- ➢ デジタル労働プラットフォームと、そのプラットフォーム作業を行う者との間の契約関係は、欧州司法裁判所の判例法を考慮し、**各国内法、労働協約、加盟国で有効な慣行に従って、支配と指揮を含む要素が見いだされる場合、法的に雇用関係であると推定**される（第５条(１)）。
- ➢ 法的推定に異議がある場合、**挙証責任はプラットフォーム側**に課される (第５条(１))
- ➢ 加盟国は、プラットフォーム作業を行う者の利益となる手続の円滑化のため、雇用の法的推定（プラットフォームによる反証可）を確立するものとし、加盟国は、その法的推定が侵害されないことを保障するものとする（第５条(２)）
- ➢ プラットフォーム作業を行う者の雇用上の地位の正確な決定が問題となっているときには、法的推定はあらゆる行政または司法上の手続に適用されるものとする。法的推定は、税制、刑事および社会保障の事項には適用されないものとする（ただし、加盟国の国内法により適用可）（第５条(３)）

３．自動的なモニタリング又は意思決定システムによる管理

- ➢ 加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対し、プラットフォーム作業従事者や、プラットフォーム労働者の代表者、及び権限のある国内当局に、自動監視又は意思決定システムの使用（当該システムが監視、監督、評価するデータ等）を通知することを義務付けること（第９条(1)）
- ➢ アルゴリズム管理の個々の決定の影響等を定期的に労働者の代表の関与のもとで監督・評価すること、そのための人員の配置（第10条(1)(2)）
- ➢ アルゴリズム管理による決定に対する異議申立てが可能（第11条(2)）

４．プラットフォーム透明性の改善による法執行の確保

- ➢ （雇用関係にある場合）プラットフォームは雇用主として加盟国の法律に定められた規則・手順に従って、プラットフォーム労働者が実施した仕事を管轄官署に申告すること（第16条）
- ➢ 就業者数、一般契約条件、平均活動時間、１人あたりの平均週労働時間、活動からの平均収入、契約関係にある仲介者等の必要な情報を管轄の国内当局に提供すること（情報を少なくとも６ヶ月ごとに更新）（第17条(1)～(3)）

（出所）欧州連合日本政府代表部「EUの雇用社会政策の現状と最近の動向について」（2022年７月）（https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/100423573.pdf）、欧州連合HP及び「Provisional agreement on the platform work directive」（https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/en/pdf）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

労災保険特別加入制度について

１　趣旨

労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされている。特別加入とは、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。

２　特別加入の対象者

○　特別加入の対象範囲は、労災保険法施行規則に規定されている。

①**中小事業主**及びその事業に従事する労働者以外の者（役員等）

②労働者を使用しないで次の事業を行う**一人親方等**及びその事業に従事する労働者以外の者（家族従事者等）

○個人タクシー業者、個人貨物運送業者、自転車配達員等（R3.9追加）　○大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方
○漁船による水産動植物の採補の事業に従事する者　○植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方　○医薬品の配置販売業者
○廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者　○船員法第１条に規定する船員が行う事業に従事する者
○柔道整復師（R3.4追加）　○創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者（R3.4追加）
○あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師（R4.4追加）　○歯科技工士（R4.7追加）○特定フリーランス事業に従事する者【令和６年度追加】

③**特定作業従事者**

○一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者　○特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者
○危険有害な作業に従事する家内労働者等　○労働組合等常勤役員　○介護作業従事者及び家事支援従事者　○芸能関係作業従事者（R3.4追加）
○アニメーション制作作業従事者（R3.4追加）　○ＩＴフリーランス（R3.9追加）

※②及び③については、②及び③の者の団体（特別加入団体）が、その構成員又はその構成員の行う事業に従事する者の労働災害に関して労災保険の適用を受けることについての申請をし、政府の承認を得た場合、労災保険の適用上、特別加入団体を事業主、②及び③の者を労働者とみなすこととされている。（労災保険法第35条）

④**海外派遣者**

３　保険給付

原則として、労働者の場合と同様の給付（二次健康診断等給付を除く。）※　②、③の一部については、通勤災害に関して給付が行われない。

４　保険料率

①　　：当該事業に適用される労災保険率と同一の率
②～④：同種・類似の事業又は作業を行う事業についての災害率等を考慮して定める率

５　給付基礎日額

3,500円～25,000円までの16段階のうち希望額を選択し、都道府県労働局長が決定した額

６　保険料

保険料は、一般に特別加入者が特別加入団体を通じて納付

※　年間保険料＝給付基礎日額（上記5）×365×保険料率（上記4）

フリーランス法の制定に伴う労災保険の特別加入制度の拡大について

Ⅰ　概要

○　フリーランスについては、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講じた「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和５年法律第25号。以下「フリーランス法」という。）が成立したところ。

○　フリーランス法の制定に伴う労災保険の特別加入制度の拡大に関して、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会での諮問・答申を経て、下記業務について、特別加入制度の対象として新たに位置付ける旨の改正省令を制定し、令和６（2024）年１月に公布した。

・　フリーランス法に規定する特定受託事業者が、業務委託事業者から業務委託を受けて行う業務（特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者から同種の業務について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う業務を含む。）について、特別加入制度の対象に新たに追加した。

○　当該省令はフリーランス法の施行の日に施行を予定している。

Ⅱ　労災保険の特別加入制度の拡大に関する決定等

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（令和５年４月27日参議院内閣委員会）（抄）

十六　労災保険の特別加入制度について、<u>希望するすべての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大する</u>…こと。

成長戦略等のフォローアップ（令和５年６月16日閣議決定）（抄）

<u>労災保険特別加入制度の対象に一定の要件を満たすフリーランスを追加する</u>ことについて、労働政策審議会で審議を行い、早期に結論を得て、所要の措置を講ずる。

1．被用者保険の適用拡大に関する基本情報

2．短時間労働者に対する適用範短囲の在り方について

3．個人事業所に係る適用範囲の在り方について

4．多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

・複数の事業所で勤務する者関係

・フリーランス、ギグワーカー関係

5．広報等の取組

6．年金制度・医療保険制度の概要

従来の社会保険適用拡大コンテンツ

社会保険の適用拡大を円滑に施行するため、特設サイト、ガイドブック、チラシ、動画などの広報コンテンツを制作し、厚生労働省ホームページにおいて2021年２月より公開している。

ガイドブック・チラシ

＜ガイドブック＞

＜チラシ＞

特設サイト

動画

＜厚生年金加入のメリット＞

＜将来の年金額の例示＞

年数 ＼ 年収	120万円	150万円	200万円	250万円	300万円
1年	500円	600円	800円	1,000円	1,300円
5年	2,500円	3,200円	4,300円	5,100円	6,600円
10年	5,000円	6,400円	8,700円	10,200円	13,300円
15年	7,500円	9,600円	13,000円	15,300円	20,000円
20年	10,000円	12,900円	17,400円	20,500円	26,600円
25年	12,500円	16,100円	21,800円	25,600円	33,300円
30年	15,000円	19,300円	26,100円	30,700円	40,000円

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツについて

第3回被用者保険の適用拡大に関する効果的な広報のためのアドバイザー会議（2024年2月21日開催）資料3抜粋

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツは、より実践的なツールとして①従業員向けチラシ（加入メリット・シミュレーション）、②人事労務管理者向け手引き（経営シミュレーション）、③説明動画（ショート動画、5分動画）を作成。それらを取りまとめた特設ページを現行の社会保険適用拡大特設サイトに掲載する。

特設サイト

- ガイドブック・チラシ
- 動画

＜コンテンツの役割＞

社会保険適用拡大に関する制度内容・手続等の**全般的な内容について幅広く紹介**する。

＋

好事例特設ページ

新たな広報コンテンツ

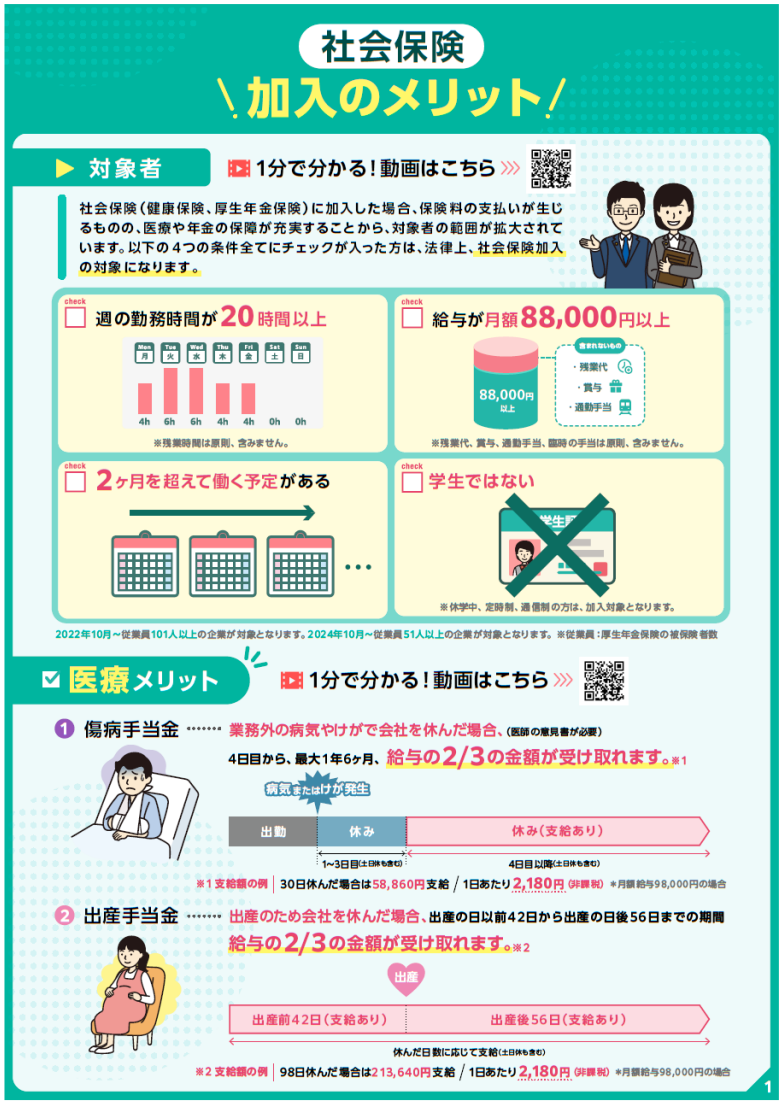
- 従業員向けチラシ（加入メリット・シミュレーション）
- 人事労務管理者向け手引き（経営シミュレーション）
- 説明動画（ショート動画、５分動画）

＜コンテンツの役割＞

社会保険適用拡大の取組を進める企業において導入に向けた検討や説明の難度が高いと考える分野について、**各企業の好事例を踏まえた実践的な説明ツールを提供**する。

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けチラシ①）

労働者やご家族の方々向けに、厚生年金保険・健康保険への加入メリットについて、分かりやすい言葉で、情報量が多くなりすぎないコンテンツとして、チラシを新たに作成し公表。



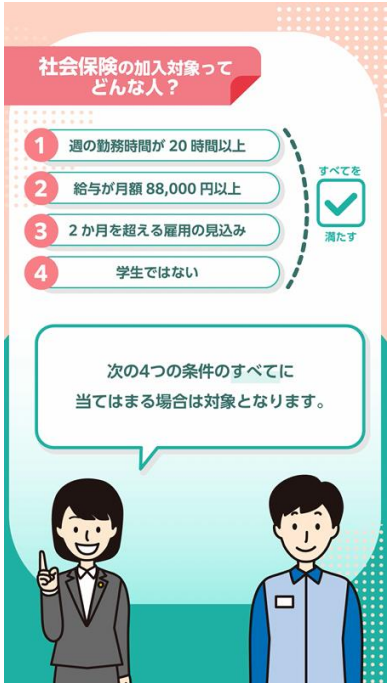
好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けチラシ②）

労働者の方々向けに、厚生年金保険・健康保険への加入について考えていただくため、手取り収入の変化や加入前後の保障の違いを分かりやすく示し、ご家族へ相談する際に参考にしていただけるチラシを新たに作成し公表。

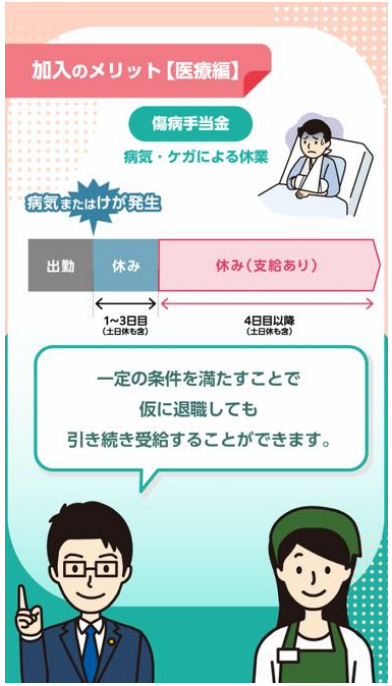
好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けショート動画）

労働者やご家族の方々向けに、厚生年金保険・健康保険への加入に関して特にニーズが高いと思われる内容について、インフォグラフィクスを活用しつつ、スマートフォンで確認しやすいよう、１分間の縦型ショート動画をを新たに作成し公表。

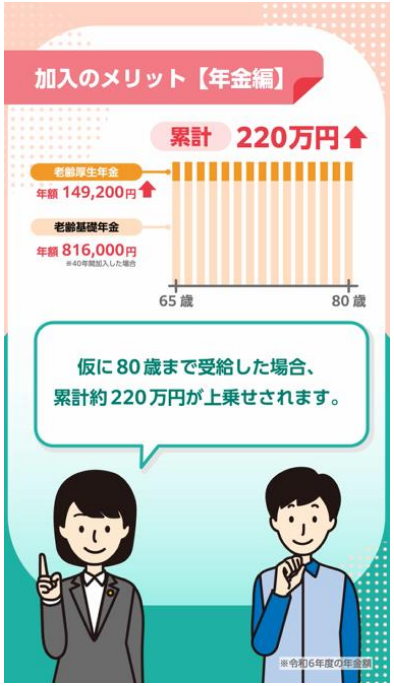
1　加入対象者



2　医療メリット

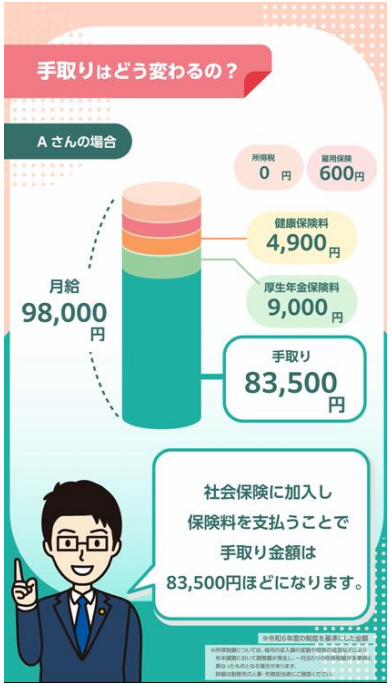


3　年金メリット



4　公的年金シミュレーターによる試算

5　手取りシミュレーション



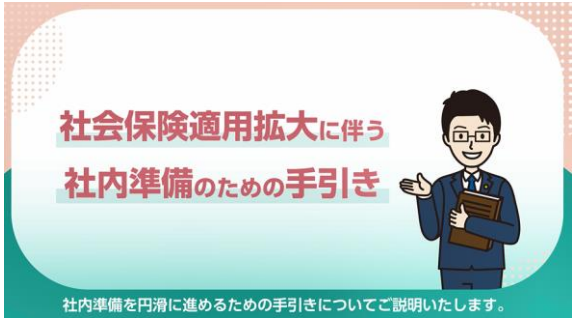
好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（人事労務管理者向け手引き）

適用拡大を円滑に実施するためには、社内説明が重要で、経営層、現場責任者及び従業員等に対してそれぞれの立場に応じた適切な説明を計画的に行うことが有効であることから、今後適用拡大の対象となる人事労務管理者向けに、「社会保険適用拡大のこんなとき！どうする？手引き」とその解説動画を作成・公表。

手引きの概要

従業員の状況に応じた説明のポイント

解説動画のイメージ



専門家活用支援事業について

日本年金機構において、適用拡大への対応に関し社会保険労務士等の専門家を無料で派遣する事業を実施。

事業主・従業員の方向けの説明会や**適用拡大に関するご相談**に、ノウハウ豊かな社会保険労務士等を、年金事務所を通じて派遣。
※　顧問契約等を結んでいる社会保険労務士がいる場合は、契約を結んでいる社会保険労務士へご相談ください。

例えばこんなサポートができます

- 適用拡大対応方針の検討
- 従業員への説明サポート
- 手続きに関するアドバイス

＜支援メニュー例＞

- 適用拡大に向けた準備・対応方針の検討
- 従業員への説明サポート
- 手続きや活用可能な国の助成金に関するアドバイス　等

企業単位・事業所単位のほか、団体が実施する講習会等でのご利用も可能です。まずは、管轄の年金事務所にお電話ください！

ご利用の流れ

STEP1	STEP2	STEP3	STEP4
管轄の年金事務所へ電話	派遣依頼届の提出	都道府県代表の年金事務所と日程・内容等の調整	説明会等の実施
管轄の年金事務所へお話ください。派遣依頼届の提出など、ご利用の流れをご説明します。	「専門家派遣依頼届」を管轄の年金事務所へご提出ください。	都道府県代表の年金事務所から日程等をご連絡します。日程や内容等の細かい調整もこの時点で行います。	決定した日時、場所に専門家を派遣します。当日は疑問点等、お気軽にご相談ください。

詳細は、以下からご確認ください

申請は管轄の年金事務所へ
年金事務所管轄区域｜日本年金機構
(nenkin.go.jp)

「ＧビズＩＤ」を活用した社会保険手続の電子申請について

○令和２年４月より、電子申請の利用促進のため、社会保険の一部の手続（※１）について、電子申請における本人確認手段として、従来の電子証明書（有料）に加え、GビズID （法人共通認証基盤）を活用したID・パスワード方式（無料）も利用可能とした。

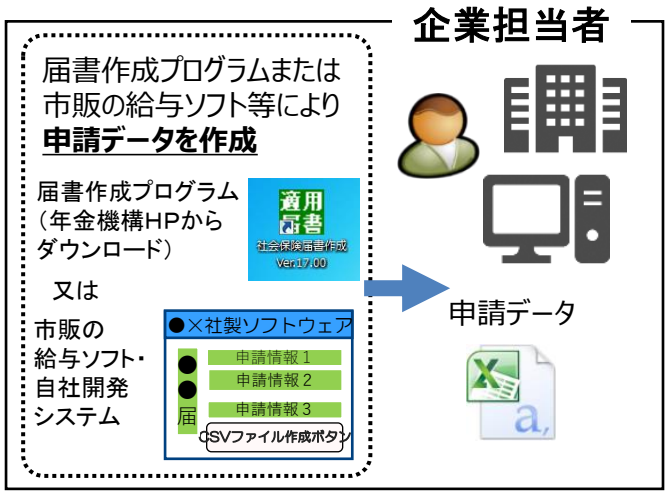
※１　厚生年金保険等の資格取得届・資格喪失届・算定基礎届・月額変更届・賞与支払届・被扶養者(異動)届・国民年金第3号被保険者関係届等

○併せて、社会保険の申請データを作成するための「届書作成プログラム（※２）」に、ID・パスワード方式に対応した電子申請機能を追加した。

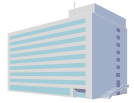
※２　日本年金機構ホームページにおいて**無料**でダウンロード可能。更に届書作成時の利便性・簡易性の向上した新規ソフトウェアの開発準備中。

○令和７年1月より、GビズIDの利便性を高めるため、電子申請に活用できるデータの送付先として事業所だけでなく、事業所から業務委託を受けた社会保険労務士にも拡大予定。

GビズIDを活用した社会保険手続の電子申請のイメージ



申請完了



厚生労働省
（日本年金機構）

電子申請のメリット

- 24時間365日、**いつでも申請が可能**。
- 年金事務所等に行かなくても、**職場や出先などから申請が可能**。
- **移動時間や交通費、郵送費などのコスト削減**も可能。

ジービズアイディー
「ＧビズＩＤ」とは

- 経済産業省が提供する、１つのアカウントで複数の行政サービスにアクセスできる認証サービス。
- アカウント（IDパスワード）の取得は無料。

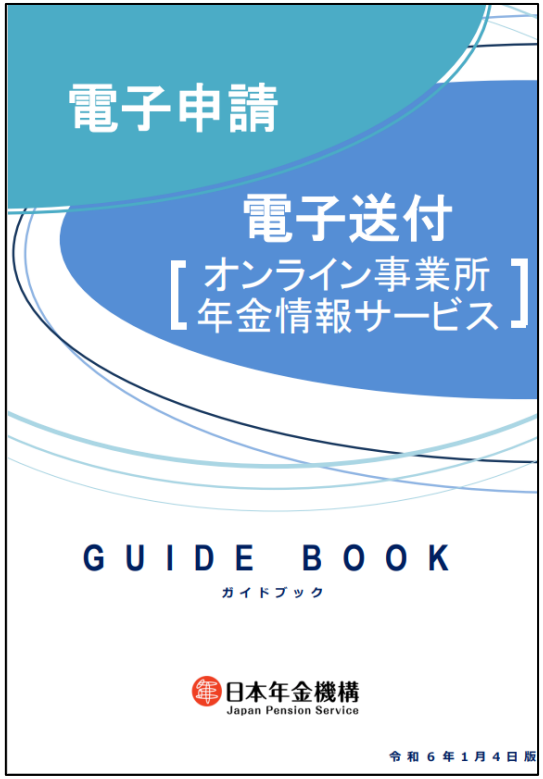
電子申請の利用促進に向けた周知・広報等

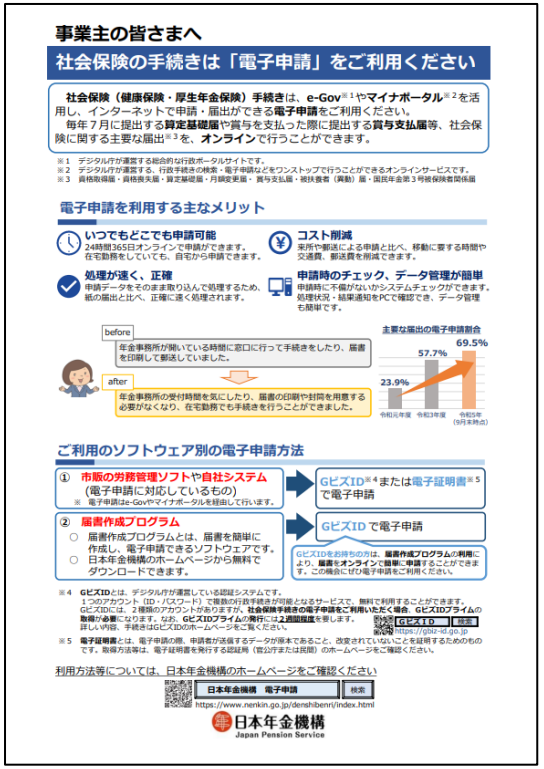
○　日本年金機構において、GビズIDの活用を含めた電子申請について、ガイドブックやチラシによる利用促進、動画による申請方法の説明、チャットボットによる電子申請相談などを行っている。

○　また、社会保険に関する通知書等を電子送付するオンライン事業所年金情報サービスを開始し、対象も順次拡大している。（令和６年１月からは「保険料納入告知額・領収済通知書」の電子送付を開始）

○　電子申請による資格取得に関する平均の事務処理日数は、平成31年４月時点は3.3日であったが、内部事務の電子化を進めたことにより令和５年４月時点では0.5日となるなど、手続きの事務処理の迅速化が実現している。

ガイドブックやチラシによる利用促進





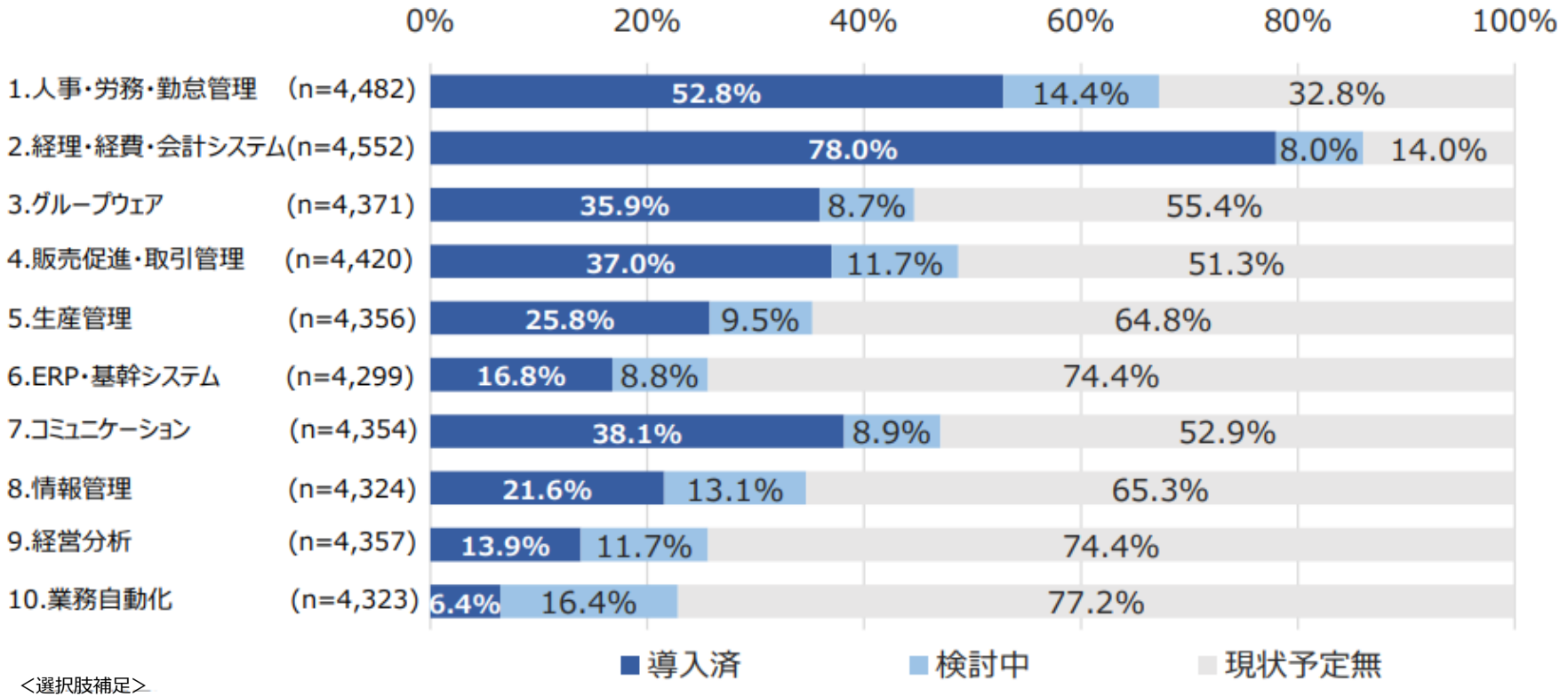
動画による申請方法の説明

電子申請方法まるわかりガイド

チャットボットによる電子申請相談

中小企業におけるIT・ソフトウェアの分野別導入状況

○　中小企業におけるIT・ソフトウェアの導入状況を調べた調査（2023年1月時点）によれば「経理・経費・会計システム」を導入済・検討中の企業は約85%、次いで「人事・労務・勤怠管理」が約70%となっており、中小企業においても、基幹システムを中心にIT化が広がっている状況が伺える。



<選択肢補足>
3.グループウェア･･･Microsoft365やサイボウズグループウェアなど、スケジュールや作業ファイルの共有を行うシステム
4.販売促進・取引管理･･･ECサイトの構築、顧客管理システム（CRM）、営業管理システム（SFA）、POSシステム等
5.生産管理･･･CAD、工程管理等
7.コミュニケーション･･･ビジネスチャットやウェブ会議システム、SNS等
8.情報管理･･･オンラインストレージ等
9.経営分析･･･BI（ビジネスインテリジェンス）ツールによるデータの収集、分析、加工等
10.業務自動化･･･RPA等

（出所）（株）商工組合中央金庫「中小企業のIT・ソフトウェアの活用状況に関する調査（2023年1月）」を基に厚生労働省において作成

よろず支援拠点とは

＜中小企業・小規模事業者等の状況＞（2014年までの状況）

- ①各地域に支援機関は存在しているが、**会員でない企業にとっては相談することに心理的なハードル**が存在、②自社の課題が明確化されておらず、**漠然とした質問をしたいが、誰に質問して良いか分からない**、等の課題が存在。
- 支援機関の観点からは、**多様な支援機関が課題毎に存在**しており、**機能を有機的に結びつける機関が不在**という課題もあった。
- これらの課題を踏まえ、2014年に、**①ワンストップ機能、②コーディネート機能、③高度な経営アドバイス機能**、を持つ「よろず支援拠点」を全国の都道府県に１箇所ずつ設置。

「よろず支援拠点」を設置（2014年～）

１．ワンストップ機能

「**どこに相談したらよいか分からない**」といった中小企業・小規模事業者等に対して、よろず支援拠点の専門家が**課題を整理**したうえで、**的確な支援機関（地域の士業やITコーディネーター、弁理士等）等を紹介する**とともに、**国等の支援施策の活用促進**や**制度改善に関する要望を汲み取る**、**ワンストップ窓口機能**を提供する。

２．コーディネート機能

個々の支援機関では対応できない課題について、**商工会・商工会議所、金融機関等の地域の支援機関等をつなぐハブ**として、総合的な課題解決に取り組む。

３．高度な経営アドバイス

中小企業診断士やITコーディネーターをはじめとする様々な分野の専門家が、幅広い視野から、企業経営者が抱える課題の本質を見抜き、気付きを与えるとともに、**市場動向やメディア戦略など企業経営の中身まで一歩踏み込んだ支援を行う**。

よろず支援拠点におけるワンストップ支援のイメージ

中小企業・小規模事業者等

相談

①よろず支援拠点

相談対応

相談者の経営課題をヒアリング

拠点内で
解決支援

- 経営改善に強い専門家
- 販路開拓支援に強い専門家
- IT支援に強い専門家
- 資金繰りに強い専門家
- 商品開発に強い専門家
- 法律に強い専門家

支援機関単独では対応できない
経営相談をよろず支援拠点に紹介

課題に対応した適切な支援機関と
連携・コーディネート

相談

②主な公的支援機関・民間支援機関

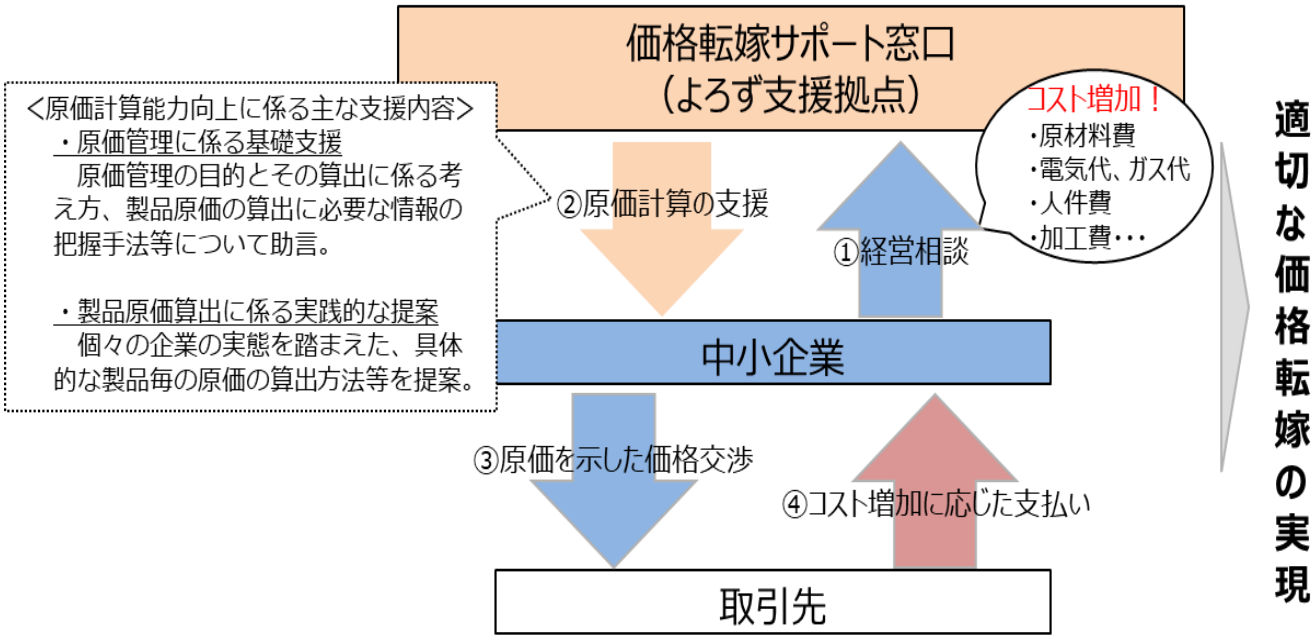
- 地域金融機関（資金繰りについて解決したい）
- 商工会議所・商工会（経営指導員による支援を受けたい）
- 事業承継・引継ぎ支援センター（事業承継に関する課題を解決したい）
- 中小企業活性化協議会（事業再生に向けた支援を受けたい）
- 下請かけこみ寺（取引関係の悩みを解決したい）
- 知財総合支援窓口（知財に関する相談をしたい）
- ・
- ・
- ・

事業者が抱える経営課題の解決に導く

価格交渉・転嫁を支援する全国的なサポート体制について （令和5年7月10日リリース）

- 原材料価格やエネルギー費、労務費などのコストが上昇する中、コスト増を下請中小企業だけでなく**サプライチェーン全体で負担**し、雇用の約７割を支える中小企業でも賃上げができる環境を整備することが必要。そのためには、**コストの価格転嫁をはじめとした下請取引の適正化**を行うことが不可欠。
- 中小企業庁は、適切に価格交渉・価格転嫁できる環境を整備するために、令和５年７月10日に**全国47都道府県に設置しているよろず支援拠点に「価格転嫁サポート窓口」を新設**し、価格交渉に関する基礎的な知識や原価計算の手法の習得支援を通じて、下請中小企業の価格交渉・価格転嫁を後押し。
- また、商工会・商工会議所等においても、「価格交渉ハンドブック」の活用等により、中小企業の価格転嫁を支援する全国的なサポート体制を整備。

＜価格転嫁サポート窓口の支援イメージ＞



1．被用者保険の適用拡大に関する基本情報

2．短時間労働者に対する適用範短囲の在り方について

3．個人事業所に係る適用範囲の在り方について

4．多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

・複数の事業所で勤務する者関係

・フリーランス、ギグワーカー関係

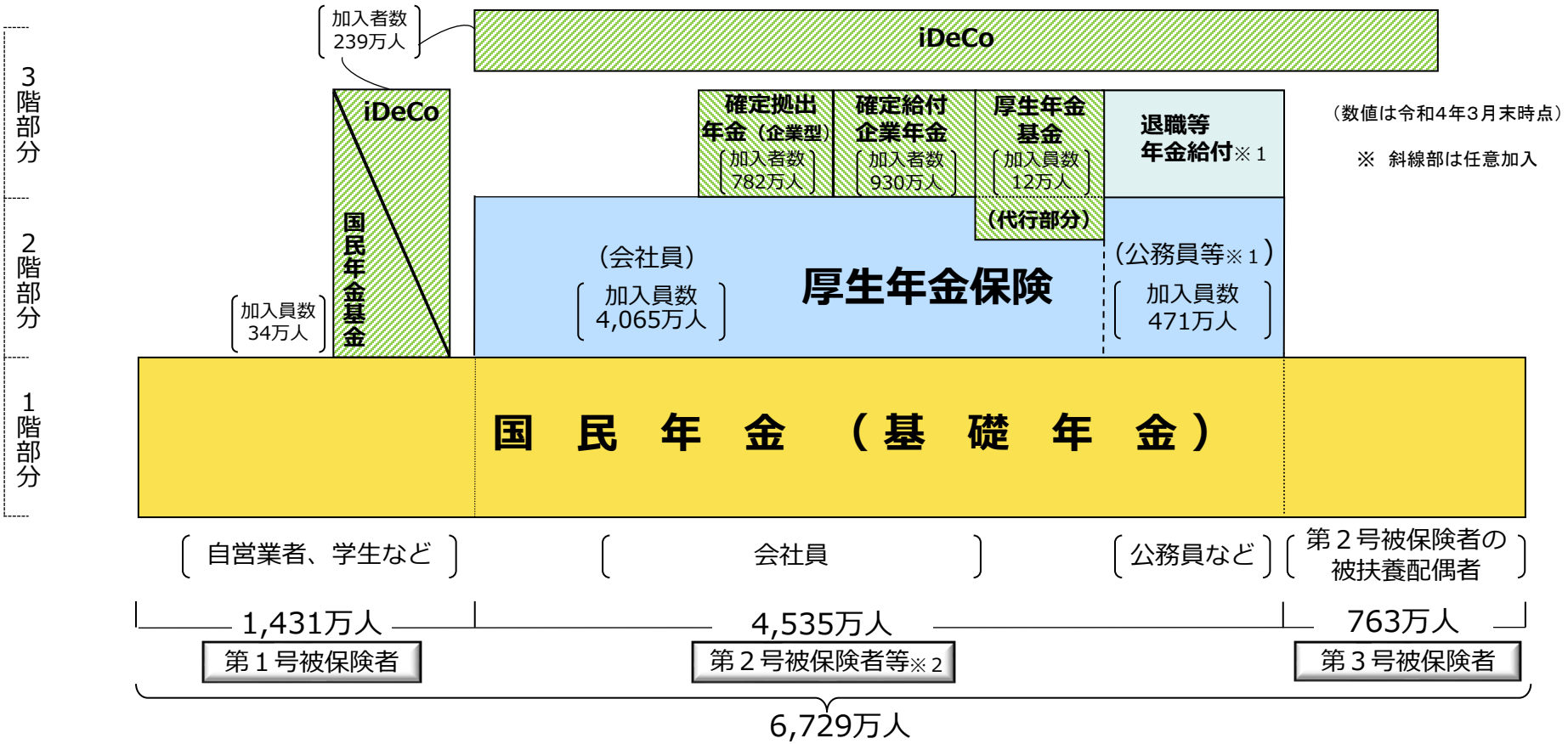
5．広報等の取組

6．年金制度・医療保険制度の概要

年金制度の仕組み

○年金制度は、「３階建て」の構造。

○１・２階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、３階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様なニーズに対応。



※１　被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。
ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※２　第２号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう（第２号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む）。

保険料負担と年金給付（国民年金・厚生年金）

○　年金額は、保険料を納付した期間（月数）と現役時代の賃金額（標準報酬）に応じて算定される。

	国民年金制度	厚生年金制度
保険料負担	**月16,980円（R6.4～）** →平成17年度から毎年280円ずつ引上げ。 →平成29年度以降、16,900円（平成16年度価格）で固定。 ※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円（平成16年度価格） ※所得水準に応じて、保険料の免除制度あり。	**その月の報酬×18.3%（H29.9～）** （労使折半） →平成17年度から毎年0.354%ずつ引き上げ。 →平成29年9月以降、18.3%で固定。 ※数値は民間被用者（第1号厚生年金被保険者）のもの ※月34万円稼いでいる人であれば、本人が、月々31,110円（34万×18.3%×1/2）負担。
	受給資格期間（10年※）を満たすことが必要　※平成29年8月から受給資格期間を25年から10年に短縮	
年金給付	基礎年金（老齢）（65歳～） 給付額は、保険料を納付した期間で決定する。（満額は定額） **月　68,000円（令和6年度満額）× 保険料を納付した月数 / 480月** ※ 昭和31年4月2日以後生まれの方の年金額の例 ※ 保険料全額免除期間＝1/2月 又は 1/3月として計算	厚生年金（老齢）（65歳～） 給付額は、現役時代の報酬と被保険者期間で決定。（報酬比例） **平均標準報酬 × 5.481 / 1,000 × 被保険者期間（月数）÷ 12** 賞与を含む。過去の賃金は現在価値に評価。（賃金スライド）
	平均額：**月5.6万円**（令和4年度末）	1人当たり平均額：**月14.5万円**（基礎含む）（令和4年度末）

我が国の医療制度の概要

・75歳以上
1割負担
（現役並み所得者は3割負担、令和4年10月1日から現役並み所得者以外の一定所得以上の者は2割負担）

・70歳から74歳
2割負担
（現役並み所得者は3割負担）

・義務教育就学後から69歳
3割負担

・義務教育就学前
2割負担

患者（被保険者）

患者負担5.2兆円

②受診・窓口負担

③診療

医療費45兆円

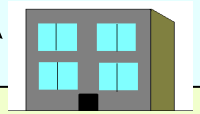
保険料22.5兆円

①保険料

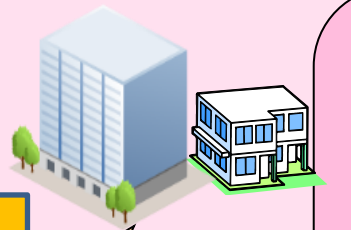
⑤支払

④請求

保険者



【 医療提供体制 】



病院：	8,156
（病床数：1,492,957）	
診療所：	105,182
（病床数：80,436）	
歯科診療所：	67,755
薬局：	62,375

※数字は、令和4年10月1日時点
（出典：令和4年医療施設動態調査）
※薬局は、令和4年3月末時点
（出典：令和4年度衛生行政報告例）

医師	339,623人
歯科医師	107,443人
薬剤師	321,982人
看護師	132.0万人
保健師	6.7万人
助産師	4.2万人

※医師・歯科医師・薬剤師は令和2年12月31日時点
（令和2年 医師・歯科医師・薬剤師調査）
※看護師・保健師・助産師は就業者数であり、厚生労働省「令和2年医療施設（静態）調査」、「令和2年度衛生行政報告例（隔年報）」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計

【 医療保険制度 】

行政機関

国
都道府県
市町村

公費負担

公費負担

（主な制度名）	（保険者数）	（加入者数）
国民健康保険	1,716	約2,537万人
全国健康保険協会管掌健康保険（旧政管健保）	1	約4,027万人
組合管掌健康保険	1,388	約2,838万人
共済組合	85	約869万人

※保険者数及び加入者数は令和4年3月末時点

各保険者

支援金

後期高齢者医療制度	47	約1,843万人

※保険者数及び加入者数は令和4年3月末時点

医療保険制度の体系

後期高齢者医療制度

約18兆円

・75歳以上
・約1,970万人
・保険者数：47（広域連合）

75歳

前期高齢者財政調整制度（約1,540万人）約7兆円（再掲）※3

65歳

国民健康保険
（都道府県・市町村国保
＋国保組合）

・自営業者、年金生活者、
非正規雇用者等
・約2,750万人
・保険者数：約1,900

約9兆円

協会けんぽ（旧政管健保）

・中小企業のサラリーマン
・約3,890万人
・保険者数：1

約6兆円

健康保険組合

・大企業のサラリーマン
・約2,790万人
・保険者数：約1,400

共済組合

・公務員
・約970万人
・保険者数：85

健保組合・共済等 約5兆円

※1　加入者数・保険者数、金額（給付費）は、令和5年度予算ベースの数値。
※2　上記のほか、法第3条第2項被保険者（対象者約2万人）、船員保険（対象者約11万人）、経過措置として退職者医療がある。
※3　前期高齢者数（約1,540万人）の内訳は、国保約1,100万人、協会けんぽ約320万人、健保組合約90万人、共済組合約20万人。

各保険者の比較

	市町村国保	協会けんぽ	組合健保	共済組合	後期高齢者医療制度
保険者数（令和4年3月末）	1,716	1	1,388	85	47
加入者数（令和4年3月末）	2,537万人（1,690万世帯）	4,027万人（被保険者2,507万人 被扶養者1,519万人）	2,838万人（被保険者1,641万人 被扶養者1,197万人）	869万人（被保険者477万人 被扶養者392万人）	1,843万人
加入者平均年齢（令和3年度）	54.4歳	38.7歳	35.7歳	33.1歳	82.9歳
65～74歳の割合（令和3年度）	45.2%	8.2%	3.5%	1.6%	1.6%（※1）
加入者一人当たり医療費（令和3年度）	39.5万円	19.4万円	17.1万円	16.7万円	94.0万円
加入者一人当たり平均所得（※2）（令和3年度）	93万円（一世帯当たり 140万円）	169万円（一世帯当たり（※3） 272万円）	237万円（一世帯当たり（※3） 408万円）	252万円（一世帯当たり（※3） 458万円）	88万円
加入者一人当たり平均保険料（令和3年度）（※4）〈事業主負担込〉	8.9万円（一世帯当たり 13.5万円）	12.2万円〈24.4万円〉（被保険者一人当たり 19.6万円〈39.2万円〉）	13.5万円〈29.5万円〉（被保険者一人当たり 23.2万円〈50.8万円〉）	14.2万円〈28.5万円〉（被保険者一人当たり 25.9万円〈51.8万円〉）	7.6万円
保険料負担率	9.6%	7.2%	5.7%	5.6%	8.6%
公費負担	給付費等の50%＋保険料軽減等	給付費等の16.4%	後期高齢者支援金等の負担が重い保険者等への補助		給付費等の約50%＋保険料軽減等
公費負担額（※5）（令和6年度予算ﾍﾞｰｽ）	4兆1，353億円（国2兆9，819億円）	1兆1，344億円（全額国費）	1，253億円（全額国費）		9兆3，232億円（国5兆9，227億円）

（※1） 一定の障害の状態にある旨の広域連合の認定を受けた者の割合。
（※2） 市町村国保及び後期高齢者医療制度については、「総所得金額（収入総額から必要経費、給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの）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」を加えたものを加入者数で除したもの。（市町村国保は「国民健康保険実態調査」、後期高齢者医療制度は「後期高齢者医療制度被保険者実態調査」のそれぞれの前年所得を使用している。）
協会けんぽ、組合健保、共済組合については、「標準報酬総額」から「給与所得控除に相当する額」を除いたものを、年度平均加入者数で除した参考値である（令和3年度税制に基づき算出）。
（※3） 被保険者一人当たりの金額を指す。
（※4） 加入者一人当たり保険料額は、市町村国保・後期高齢者医療制度は現年分保険料調定額、被用者保険は決算における保険料額を基に推計。保険料額に介護分は含まない。
（※5） 介護納付金、特定健診・特定保健指導等に対する負担金・補助金は含まれていない。

被用者保険者の概要

被用者保険者

健康保険組合

健康保険法に基づき、健康保険事業を行う公法人（令和５年３月末：1,383組合）

・単一組合：１企業により組織された組合（被保険者数：700人以上）

・総合組合：同種同業の事業主等で組織された組合（被保険者数：3,000人以上）

それぞれの組合で保険料水準は異なる
（令和４年度平均：9.3%）

加入者数：2,820万人（令和５年３月末）
（被保険者1,655万人、被扶養者1,165万人）

健保組合が解散すると、当該健保組合の被保険者等は協会けんぽに加入することとなり、協会けんぽは被用者保険のセーフティーネットとしての役割を果たしている。

協会けんぽ（全国健康保険協会）

健康保険法に基づき、自らは健康保険組合の設立が困難である中小・零細企業の労働者とその家族が加入できるよう、設立された保険者

都道府県支部ごとに保険料率を設定
（令和５年度平均：10.0%）

加入者数：4,044万人（令和５年３月末）
（被保険者2,479万人、被扶養者1,565万人）

共済組合

共済各法に基づき、国家公務員や地方公務員、私立学校教職員等を対象として設立された保険者
（令和４年３月末現在：85組合）

それぞれの組合で保険料水準は異なる

加入者数：869万人（令和４年３月末）
（被保険者477万人、被扶養者392万人）

加入者は、適用事業所に使用される者及びその被扶養者等

・適用事業所・・・国、地方公共団体、法人事業所、及び土木・建築、医療等の強制適用業種である従業員５人以上の個人事業所
・使用される者・・・所定労働時間、所定労働日数が当該事業所で同種の業務に従事する通常の就業者と比べて概ね３／４以上の者等

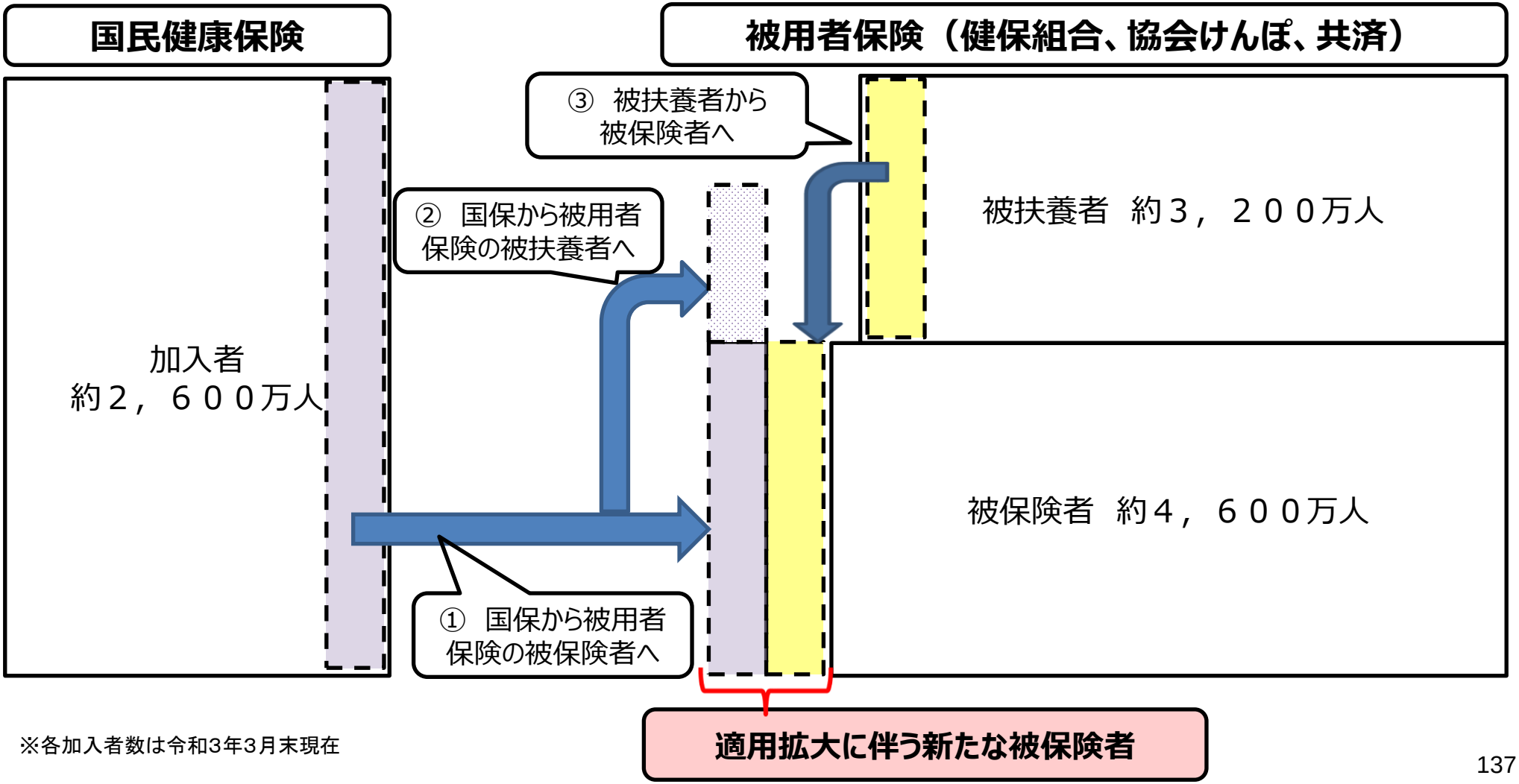
適用拡大に伴う医療保険における加入者移動（イメージ）

適用拡大により、医療保険加入者は下記の３通りの移動が考えられる。

① 国民健康保険の被保険者から被用者保険の被保険者への移動

② 国民健康保険の被保険者から①の被扶養者への移動

③ 被用者保険の被扶養者から被用者保険の被保険者への移動



※各加入者数は令和3年3月末現在