

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

資料の構成

1. 被用者保険の適用拡大 関連資料

・ 「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」について	4
・ 被用者保険の適用に関する基本的な視点	5
・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方	6
・ 個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方	7
・ 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）	8
・ 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）	11
・ 「こども未来戦略」～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～ （令和5年12月22日閣議決定）（抜粋）	12
・ 経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太方針2024） （令和6年6月21日、年金関係抜粋）	13
・ 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	14
・ 労働基準関係法制研究会	15
・ 労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理	16

2. 第3号被保険者を念頭におきたいいわゆる「年収の壁」への対応 関連資料

・ 短時間労働者が意識する可能性のある「年収の壁」	21
・ いわゆる「年収の壁」の概要とポイント	22
・ 年収106万円と手取り収入のイメージ	23
・ 被用者の被扶養者（第3号被保険者）の就労状況に応じた適用関係の変化	24
・ 第1号被保険者の就労状況に応じた適用関係の変化	25
・ 「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	26
・ 適用拡大の短時間労働者への影響について	27
・ 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	28
・ 制度設計上の論点 保険料（労働者負担分）のイメージ	29
・ 制度設計上の論点 給付のイメージ	30
・ 被用者保険の適用に伴う「年収の壁」に対応する制度を設計する上での視点	31
・ 健康保険組合の保険料の負担割合の特例	32
・ （参考）社会保険料が労使折半とされた経緯	33
・ 公的年金被保険者数の推移（男女別）	35

・ 第3号被保険者の現状	36
・ 第3号被保険者制度の改正・議論の経緯	37
・ 第3号被保険者制度の導入経緯	38
・ 公的年金の負担と給付の構造（世帯類型との関係）	39
・ 第3号被保険者制度の導入前の議論	40
・ 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）	43
・ 昭和60（1985）年と令和4（2022）年の比較（雇用者の共働き世帯数 （妻が64歳以下の世帯））	44
・ 正規雇用比率の推移（男女、年齢階級別）	45
・ 夫の所得階級別の妻の有業率	46
・ 就業を希望しない理由（男女別・年齢別・未婚者を除く）	47
・ 就業希望はあるが仕事探しをしていない理由（男女別・年齢別・未婚者を 除く）	48
・ 現在の雇用形態に就いている理由（非正規雇用労働者）（令和4（2022） 年）	49
・ 非正規雇用労働者の女性が現在の職業・雇用形態で働いている理由（独身/ 有配偶者別・年齢別）	50
・ 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方 ＜女性（離職前正社員・職員）＞	51
・ 介護離職者の現状	53
・ 健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合	54
・ 従来 of 社会保険適用拡大コンテンツ	55
・ 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツについて	56
・ 被用者保険適用拡大の広報（好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ）	57
・ 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）	58
・ 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）	60
・ 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）	61
・ 令和6年度における社会保険適用拡大の広報の取組について	62
・ 「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知・広報について	63

1. 被用者保険の適用拡大 関連資料

2. 第3号被保険者を念頭においたいわゆる「年収の壁」への対応 関連資料等

「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」について

- 働き方の多様化が進展する中で、被用者保険（厚生年金保険・健康保険）においては、近年、適用範囲の見直しを行ってきたところ、その状況も踏まえつつ、被用者保険における課題や対応について、社会保障審議会の医療保険部会や年金部会における検討に資するよう、保険局長及び年金局長の招集により、関連分野の有識者や労働者・使用者団体等からなる懇談会を開催した。
- 本懇談会では、（１）短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方、（２）個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方、（３）複数の事業所で勤務する者、フリーランス、ギグワーカーなど、多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方を主な議題として、被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築等の観点から検討を行い、2024年7月3日に議論を取りまとめた。

構成員

有識者

座長	菊池 馨実	早稲田大学理事・法学学術院教授
	伊奈川 秀和	東洋大学福祉社会デザイン学部教授
	海老原 嗣生	大正大学表現学部特命教授
	佐藤 麻衣子	株式会社ウェルスプラン 代表取締役
	嵩 さやか	東北大学大学院法学研究科教授
	松浦 民恵	法政大学キャリアデザイン学部教授
	松原 由美	早稲田大学人間科学学術院教授

労働者・使用者団体等

健康保険組合連合会	日本経済団体連合会
全国健康保険協会	日本商工会議所
国民健康保険中央会	日本労働組合総連合会
全国商工会連合会	UAゼンセン
全国中小企業団体中央会	

経過

第1回（2024年2月13日）

- 事務局説明・意見交換
- 今後の進め方について

第5～6回（2024年5月14日、5月28日）

- 意見交換

第8回（2024年7月1日）

- 議論の取りまとめ（案）

第2～4回（2024年3月7日、3月18日、4月15日）

- 関係団体からのヒアリング

第7回（2024年6月11日）

- 論点整理

2024年7月3日

- 議論の取りまとめ

ヒアリング先

- | | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 日本チェーンストア協会 日本フードサービス協会 「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会 日本惣菜協会 日本フランチャイズチェーン協会 | <ul style="list-style-type: none"> 全国ハイヤー・タクシー連合会 全国水産加工業協同組合連合会 全国生活衛生同業組合中央会 全国農業協同組合中央会 全国農業会議所 | <ul style="list-style-type: none"> プロフェッショナル＆パワフルキャリア・フリーランス協会 特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ UAゼンセン |
|--|---|--|

被用者保険の適用に関する基本的な視点

被用者にふさわしい保障の実現

- 国民の価値観やライフスタイルが多様化し、短時間労働をはじめとした様々な雇用形態が広がる中で、特定の事業所において一定程度働く者については、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険に包摂し、老後の保障や万が一の場合に備えたセーフティネットを拡充する観点からも、被用者保険の適用拡大を進めることが重要。

働き方に中立的な制度の構築

- 労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いの違いにより、その選択が歪められたり、不公平が生じたりすることのないよう、中立的な制度を構築していく観点は重要。
- 賃上げが進む中で、短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識した就業調整をすることなく、働くことのできる環境づくりが重要であり、その際、被用者保険の意義や、被用者保険への加入は、保険料が生じるものの、労働者にとってメリットがあることを分かりやすく発信していくことが必要。

事業所への配慮等

- 適用拡大の対象となる事業所においては、事務負担が増加するとともに、新たな保険料発生に伴い経営への影響があると懸念されることから、そうした点に配慮しつつ、必要な支援策を講じる等、円滑な適用を進められる環境整備が必要。
- 保険者が分立する医療保険制度においては、適用拡大に伴い、保険者間での被保険者の移動が生じることとなり、保険者の財政や運営に影響を与えることとなる。適用拡大の検討に当たっては、被保険者等の構成の変化や財政等への影響を示した上で、保健事業の円滑な実施など保険者機能を確保する視点も含め、医療保険制度の在り方についても着実に議論を進めることが必要。

短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方

企業規模要件

経過措置として設けられた企業規模要件については、他の要件に優先して、撤廃の方向で検討を進めるべきである。併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策（※）の在り方について検討を行うことが必要である。

※具体的には、段階的な適用の要否を検討することも含めた準備期間の十分な確保、専門家による事務支援、適正な価格転嫁に向けた支援が必要との指摘のほか、現在の支援策の実施状況を踏まえつつ、生産性向上等で活用可能かつ申請が簡便な助成金を検討すべきとの指摘など、様々な意見があった。

労働時間要件

労働時間要件の引下げについては、雇用保険の適用拡大等を踏まえ検討が必要との見方がある一方、これまでの被用者保険の適用拡大においても指摘されてきた保険料や事務負担の増加という課題は、対象者が広がることでより大きな影響を与えることとなる。また、雇用保険とは異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きするべきか議論を深めることが肝要であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある。

賃金要件

賃金要件の引下げについては、これまで対象としていなかった働き方をする労働者に適用範囲を広げるという点で、労働時間要件の引下げの検討で指摘された論点と同様の側面がある。同時に、本要件特有の論点として、年収換算で約106万円相当という額が就業調整の基準として意識されている一方、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば賃金要件を満たす場合が増えてきていることから、こうした点も踏まえて検討を行う必要がある。

学生除外要件

就業年数の限られる学生を被用者保険の適用対象とする意義は大きくないこと、実態としては税制を意識しており適用対象となる者が多くないと考えられること、適用となる場合は実務が煩雑になる可能性があること等の観点から、学生除外要件については現状維持が望ましいとの意見が多く、見直しの必要性は低いと考えられる。

個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方

個人事業所に係る適用範囲

常時5人以上を使用する個人事業所における非適用業種については、5人未満の個人事業所への適用の是非の検討に優先して、解消の方向で検討を進めるべきである。併せて、見直しを行った場合に対象となる事業所は新たに被用者保険の適用事業所となる小規模事業者が大半であることも踏まえ、事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策の在り方について検討を行うことが必要である。

複数の事業所で勤務する者

複数の事業所で勤務する者について、労働時間等を合算する是非は、マイナンバーの活用状況や雇用保険の施行状況(※)等を参考に、実務における実行可能性等を見極めつつ、慎重に検討する必要がある。その上で、まずは現行の事務手続を合理化し、事務負担軽減が図られるよう、具体的な検討を進めるべきである。

※複数の事業所で勤務する者が、各事業所でそれぞれ適用要件を満たす場合、被用者保険では、全事業所において適用となるが、雇用保険では、主たる1事業所でのみ適用となる。雇用保険では、65歳以上に限り本人の申し出により2つの事業所の労働時間を合算した適用を試行中である。参考にする際には、制度設計の違いに留意する必要がある。

フリーランス等

フリーランス等の働き方や当事者のニーズは様々であるが、現行の労働基準法上の労働者については、被用者保険の適用要件(雇用期間や労働時間等)を満たせば適用となることから、適用が確実なものとなるよう、労働行政との連携を強化しており、その運用に着実に取り組んでいくべきである。

その上で、労働基準関係法制研究会において、労働基準法上の労働者について国際的な動向を踏まえて検討がなされており、まずは、労働法制における議論を注視する必要がある。また、従来の自営業者に近い、自律した働き方を行っているケースについては、被用者保険が事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みであること、医療保険制度や年金制度においては、労働保険と異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在することを踏まえ、諸外国の動向等を注視しつつ、中長期的な課題として引き続き検討していく必要がある。

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

- 勤労者と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
- ◆ フリーランス・ギグワーカーについて
- ◆ 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
- ◆ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大
- ◆ デジタル技術の活用

（3）今後の改革の工程

（勤労者皆保険の実現に向けた取組）

① 次期年金制度改革に向けて検討・実施すべき項目

- 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、新しい種類の検討も含めて、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おり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、新しいタイプの検討も含めて、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

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

2. 3つの基本理念

(1) 若い世代の所得を増やす

- こうした施策を支える基盤として、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を構築するため、週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者を雇用保険の適用対象とすることとし、2028年度に実施するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。また、いわゆる「年収の壁(106万円・130万円)」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組みることと併せて、当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

(6) いわゆる「年収の壁(106万円/130万円)」への対応

- いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応策として、2023年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」((1) 106万円の壁への対応 (①キャリアアップ助成金のコースの新設、②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外)、 (2) 130万円の壁への対応 (③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)、 (3) 配偶者手当への対応 (④企業の配偶者手当の見直し促進)) 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になるよう、制度の見直しに取り組む。

経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太方針2024） （令和6年6月21日、年金関係抜粋）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

（1）賃上げの促進

非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組む。

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題

（働き方に中立的な年金制度の構築等）

公的年金については、働き方に中立的な年金制度の構築等を目指して、今夏の財政検証の結果を踏まえ、2024年末までに制度改正についての道筋をつける。勤労者皆保険の実現のため、企業規模要件の撤廃を始め短時間労働者への被用者保険の適用拡大の徹底、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等について結論を得るとともに、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進と併せて、制度の見直しに取り組む。

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

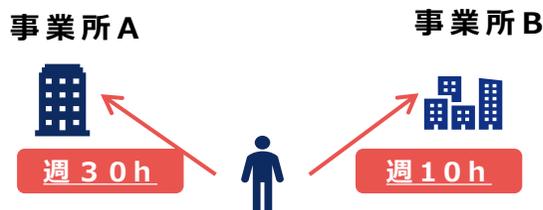
第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

参考
資料

- 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
 - 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
 - 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。

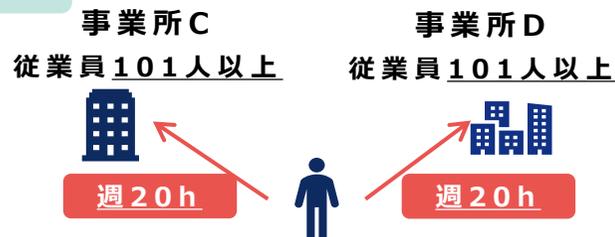
週40時間で複数事業所に勤務した場合の被用者保険の適用事例

事例 1



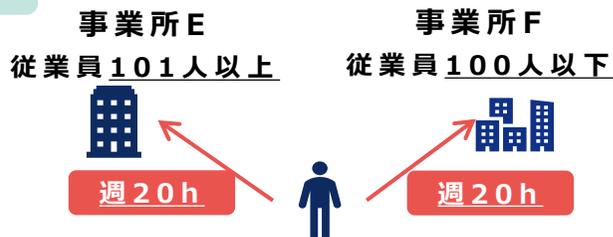
A事業所：適用 B事業所：非適用
適用：厚生年金・健康保険
標準報酬月額：事業所Aの報酬から算定

事例 2



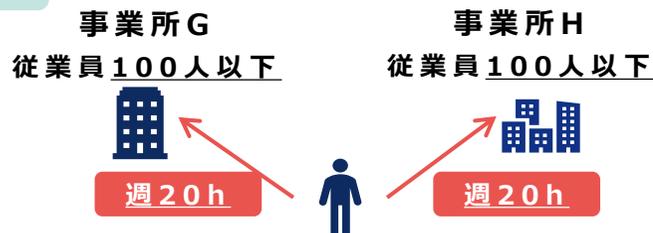
C事業所：適用 D事業所：適用
適用：厚生年金・健康保険
標準報酬月額：事業所C・Dの報酬を合算し算定

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：—

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

- ◎ 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）
- 石崎 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）
- 〔 ◎座長 〕

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（米国カリフォルニア州のA B 5）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。

(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。

(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。

(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。

1. 被用者保険の適用拡大 関連資料
2. **第3号被保険者を念頭においたいわゆる「年収の壁」への対応 関連資料等**

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。

短時間労働者本人の年収



(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

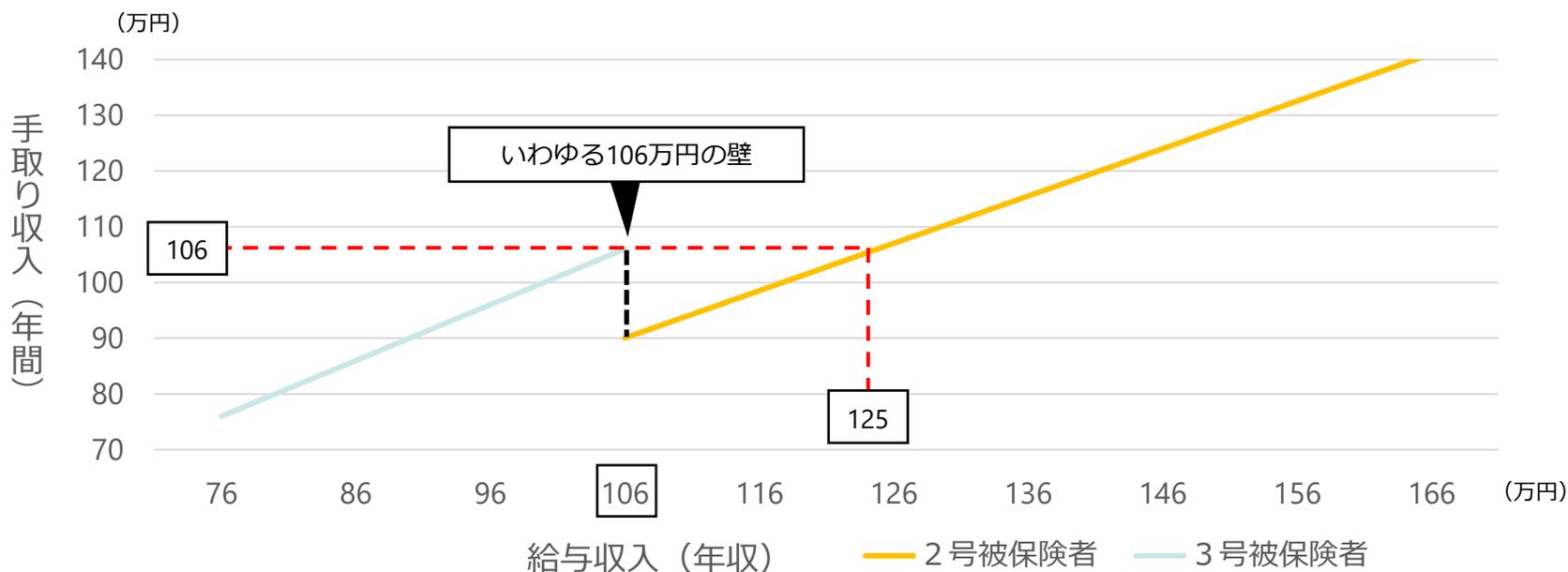
103万円	年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課される	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない</u>
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に 所定内賃金 （注1）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の給付が上乘せされる ➤ <u>手取り収入が減少する</u>
130万円	第3号被保険者（被扶養者）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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>給付面は変わらない</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u> ➤ 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）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>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</u>

（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。22

年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると、社会保険料負担により手取り収入が減るが、概ね年収125万円になると手取り収入が戻り、その後は年収増に応じて手取り収入も増える。



※手取り収入の計算にあたっては、給与から社会保険料（厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料）のみを控除した前提とし、税金等については考慮していない。また、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）の半分（労使折半）を、本人の保険料負担として計算している。

（参考）週20時間労働した場合の時給と年収

時給 (円)	900	1,000	1,100	1,200	1,300	1,400
年収 (万円)	93.6	104	114.4	124.8	135.2	145.6

被用者の被扶養者（第3号被保険者）の就労状況に応じた適用関係の変化

被用者の被扶養者 （第3号被保険者）

● 保険料負担

本人負担なし

● 給付

基礎年金（終身）

厚生年金被保険者 （第2号被保険者）

● 保険料負担（※1）

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）

社会保険料負担が発生
（労使で折半）

年金額が増加
医療保険が充実（傷病手
当金・出産手当金）

- ・従業員50人超の企業等
- ・年収106万円以上相当
- ・週労働時間20時間以上

被用者の被扶養者 （第3号被保険者）

● 保険料負担

本人負担なし

● 給付

基礎年金（終身）

第1号被保険者

● 保険料負担（※2）

本人
23,100円/月

● 給付

基礎年金（終身）

社会保険料負担が発生
（全額本人負担）

年金額、医療保険の
給付に**変化なし**

- ・従業員50人超の企業等
- ・年収130万円以上
- ・週労働時間20時間未満

または

- ・従業員50人以下の企業等
- ・年収130万円以上

※1 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（令和6年度）

※2 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（令和6年度）

第1号被保険者の就労状況に応じた適用関係の変化

第1号被保険者 のうち企業に勤める被用者

● **保険料負担** (※1)

本人
23,100円/月

● **給付**

基礎年金 (終身)

-
- ・従業員50人超の企業等
 - ・年収106万円以上相当
 - ・週労働時間20時間以上

厚生年金被保険者 (第2号被保険者)

● **保険料負担** (※2)

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)

社会保険料負担が減少
(労使で折半)

年金額が**増加**
医療保険が**充実** (傷病手
当金・出産手当金)

第1号被保険者 のうち企業に勤める被用者

● **保険料負担** (※1)

本人
23,100円/月

● **給付**

基礎年金 (終身)

-
- ・従業員50人超の企業等
 - ・年収130万円以上
 - ・週労働時間20時間未満
- または
- ・従業員50人以下の企業等
 - ・年収130万円以上

第1号被保険者

● **保険料負担** (※1)

本人
23,100円/月

● **給付**

基礎年金 (終身)

変化なし

変化なし

※1 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 (令和6年度)

※2 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 (令和6年度)

「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。

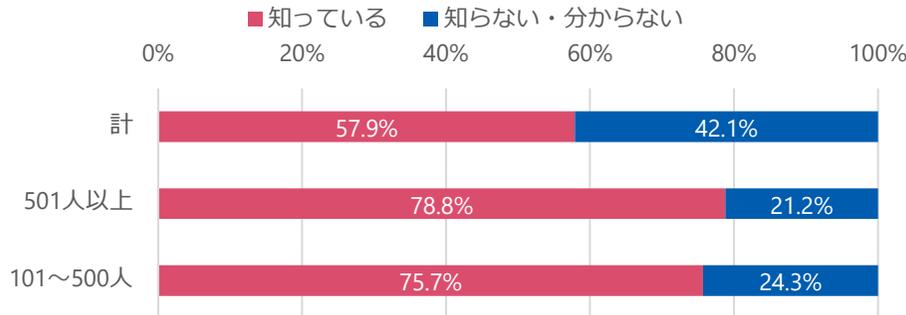
適用拡大の短時間労働者への影響について

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

参考
資料

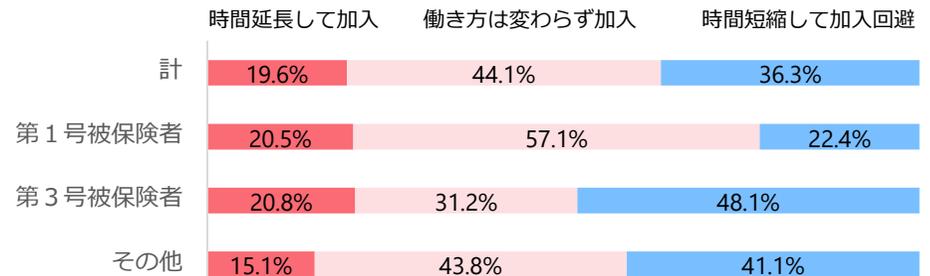
- 被用者保険の適用拡大に対する短時間労働者の認知度については、すでに適用となっている企業の短時間労働者において、75%以上が認知していた。
- 令和4年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況をみると、適用拡大前に国民年金第1号被保険者であった者においては、約78%が加入したが、第3号被保険者であった者については、48%が回避したと答えた。
- 加入した理由としては、「勤め先から言われたから」が多く、「将来の年金額を増やしたいから」、「保険料の負担が軽くなるから」などが続いた。一方で、加入しなかった理由としては、「手取り収入が減少するから」が多く、「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健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

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。

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日
参考資料

■ 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。

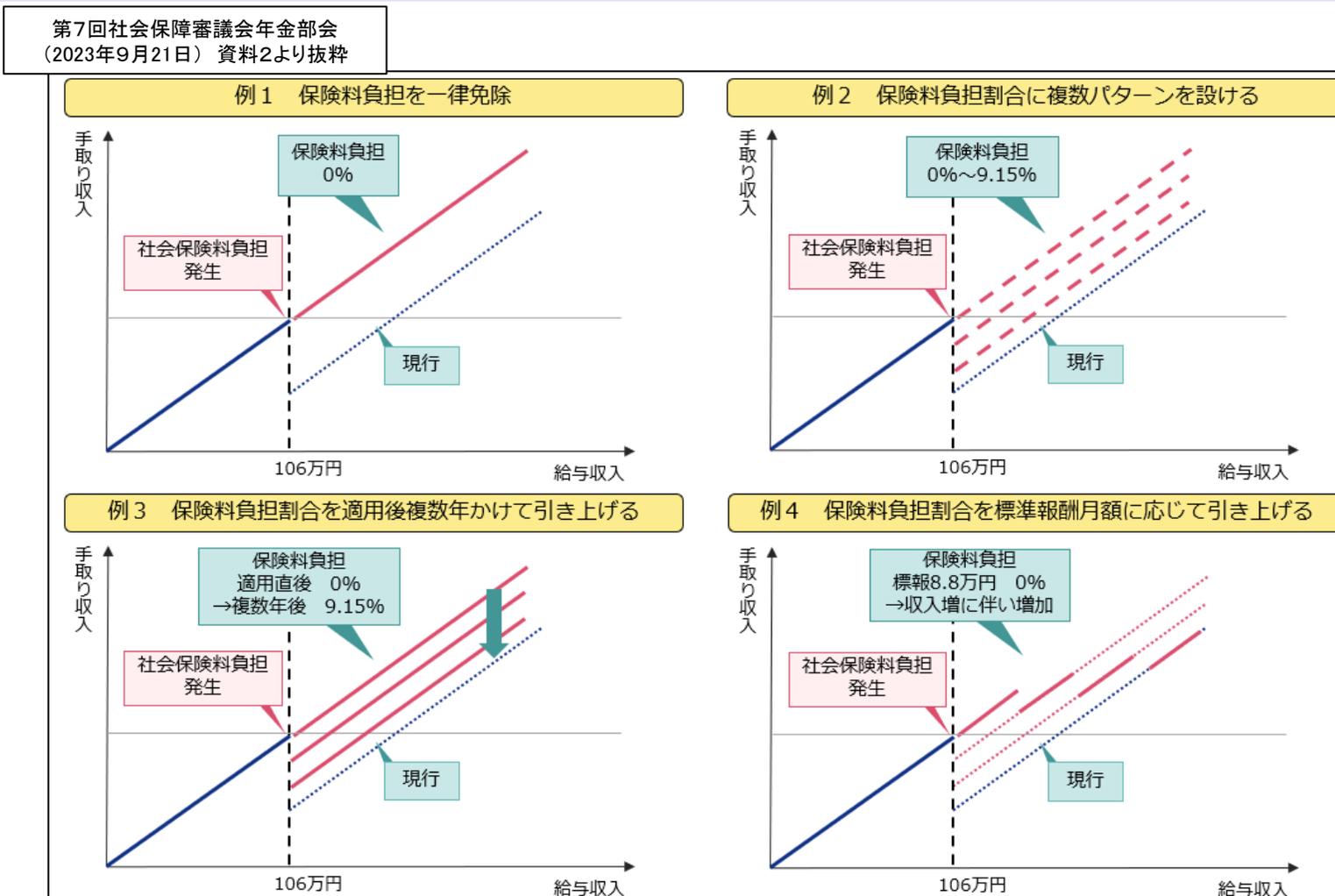
■ 就業調整の理由別パートタイム労働者の割合

	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なくなり、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。

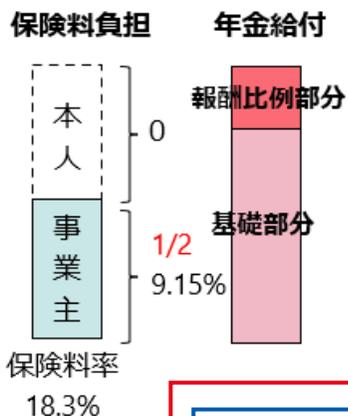
- 第7回年金部会（2023年9月21日）で示した検討例は、いずれも、労使折半や稼働能力に応じた負担という社会保険の原則を変更するものであり、他の被保険者との公平性という課題も踏まえ、仮に何らかの見直しを行う場合、被保険者（従業員）・事業主の理解が得られる仕組みとすることが必要。
- そのため、例1～4について、被用者保険の適用に伴う「年収の壁」により手取り収入の減少が生じる者について、被保険者（従業員）・事業主の希望にかかわらず、一律に本人負担分を軽減するような制度は困難。



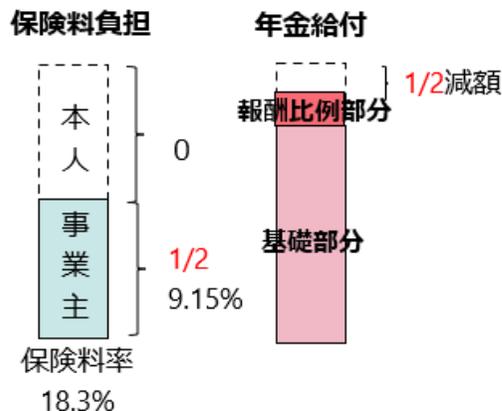
- 被用者保険において、単に本人負担分を軽減し、保険料収入が減少するにもかかわらず現行どおりの給付を保障することや、本人負担分が軽減された分に応じて給付を減額する案には、下記のとおり、課題が大きい。

第7回社会保障審議会年金部会
(2023年9月21日) 資料2より抜粋・追記

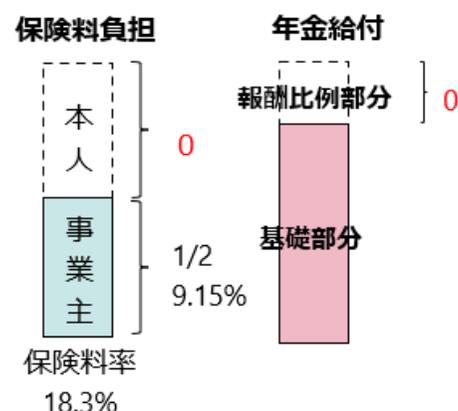
例1 現行通り、
基礎+報酬比例部分を給付



例2 労使合計の負担に応じ、
報酬比例部分のみ減額



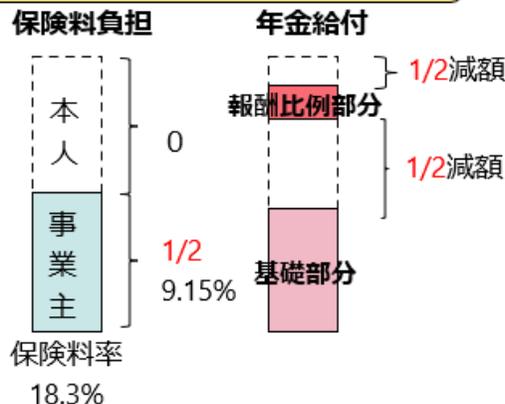
例3 労働者本人の負担に応じ、
報酬比例部分のみ減額



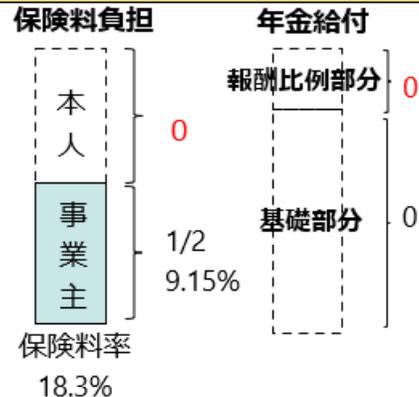
課題①

社会保険制度は、給付と負担の見合いで、必要な保険料を負担いただくことを基本としている中で、本人負担分を軽減するにもかかわらず、現行通りの給付を保障することをどう考えるか。

例4 労使合計の負担に応じ、
基礎+報酬比例部分を減額



例5 労働者本人の負担に応じ、
基礎+報酬比例部分を減額



課題②

保険料負担を軽減した結果、将来の年金給付が減るような制度を導入した場合、それが本人の選択であったとしても、高齢期の所得保障を損なう。適用拡大を通じて報酬比例部分の上乗せ等を図っていることとの整合性をどう考えるか。

(注) 上記の例1から5は、いずれも労働者負担を免除(0%)、事業主負担については現行通り(9.15%)とした場合のイメージ

被用者保険の適用に伴う「年収の壁」に対応する制度を設計する上での視点

第7回社会保障審議会年金部会
2023年9月21日

資料2
(一部改変)

- 仮に、労使折半や稼働能力に応じた負担という社会保険の原則を変更するような見直しを行う場合、（被保険者（従業員）・事業主の希望にかかわらず、一律に本人負担分を軽減するような仕組みよりも、）被保険者（従業員）・事業主の同意に基づく仕組みが望ましい。
- 社会保険制度は、給付と負担の見合いで、必要な保険料を負担いただくことを基本としており、本人負担分を軽減する場合は、現行通りの給付を保障することは困難。他方、保険料負担を軽減した結果、将来の年金給付が減少する場合、それが本人の選択であったとしても、高齢期の所得保障が損なわれる点が課題。
⇒ 保険料負担の総額・給付額（基礎年金・報酬比例部分）は変更しない仕組みが望ましい。

第7回社会保障審議会年金部会
(2023年9月21日) 資料2より抜粋・追記

保険料（労働者負担分）

- 例1 保険料負担を一律免除（0%）
- 例2 保険料負担に免除（0%）から現行（9.15%）の間で複数のパターンを設ける
- 例3 保険料負担割合を適用は複数年かけて引き上げる
- 例4 標準報酬月額8.8万円の場合、保険料免除（0%）とし、収入が上がるにつれて、負担割合を引き上げる

保険料総額が減少

保険料（事業主負担分）

- 例1 保険料負担全体を軽減した上で、労使折半とする（労働者50%・事業主50% → 例えば、労働者20%・事業主20%）
- 例2 労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主は現行通り（労働者50%・事業主50% → 例えば、労働者20%・事業主50%）
- 例3 労働者の保険料負担を軽減し、事業主の負担割合を増加させる（労働者50%・事業主50% → 例えば、労働者20%・事業主80%）

保険料総額が減少

適用方法

- 例1 強制的同意に基づくものではない
- 例2 任意的な仕組みとする

給付

- 例1 現行通り、基礎+報酬比例部分を給付
- 例2 労使合計の負担に応じ、報酬比例部分のみ減額
- 例3 労働者本人の負担に応じ、報酬比例部分のみ減額
- 例4 労使合計の負担に応じ、基礎+報酬比例部分を減額
- 例5 労働者本人の負担に応じ、基礎+報酬比例部分を減額

給付額が減少

実施期間

- 例1 期間を区切らない（恒久的な措置）
- 例2 最低賃金が一定程度引き上がるまで
- 例3 短時間労働者の適用拡大が一定程度実現するまで

対象者の範囲

- 例1 全ての労働者
- 例2 短時間労働者（週20～30時間労働）のみ
- 例3 壁を超えた直後の標準報酬月額の労働者のみ
- 例4 第3号被保険者から移行した労働者のみ

健康保険組合の保険料の負担割合の特例

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

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

保険料率負担割合別組合数(令和5年3月末時点)

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

(出典) 健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢」

参考 熊谷憲一(1927)『健康保険法詳解 訂正3版』

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

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

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

※ 熊谷憲一は健康保険法の立案に参画していた内務省社会局事務官

(参考) 社会保険料が労使折半とされた経緯①

① 健康保険法の解釈と運用 平成29年度版(法研)(抄)

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

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

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

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

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

② 森荘三郎(1924)『健康保険法解説(訂正増補再版)』

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

※ 森荘三郎は、健康保険法案要綱が諮問された労働保険調査会の委員

(参考) 社会保険料が労使折半とされた経緯②

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

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

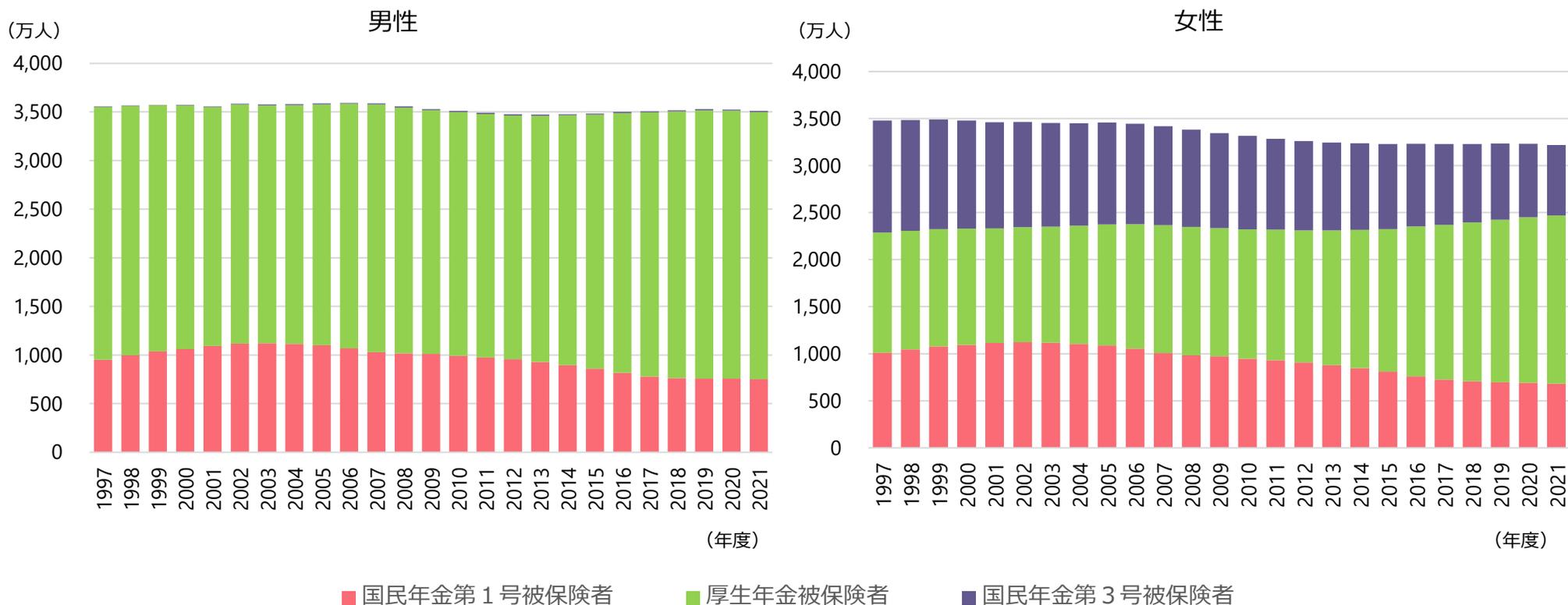
労使折半に関する労働保険調査会における当局側の説明は、「業務上の疾病負傷に付ては事業主に全部の負担を負はしめ業務外の疾病負傷に付ては労働者に3分の2、事業主に3分の1を負担せしめ而して業務上の疾病負傷と業務外の疾病負傷との比は1と4との割合なるを以て此の両者を平均するときには事業主労働者各2分の1宛負担すべきこととなるなり」(内務省,1935,64頁)とされている。要するに、ドイツと異なり、わが国は全額事業主負担とすべき業務上傷病も健康保険で取り込んだため、業務上傷病と業務外傷病の事故発生率の比(1対4)をドイツの労災保険法と疾病保険法の事業主負担割合に乗じた結果、ほぼ労使折半となるというもの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

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

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

公的年金被保険者数の推移（男女別）

- 女性のうち第2号被保険者が占める割合は着実に増加し、令和3（2021）年度時点で1,786万人。
- 男女別では第3号被保険者の大半は女性が占めている。



（出所）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」、「厚生年金保険・国民年金事業の概況」

（注1）国民年金第1号被保険者には任意加入を含む。

（注2）国民年金第2号被保険者等には、国民年金第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被保険者が含まれている。

第3号被保険者の現状

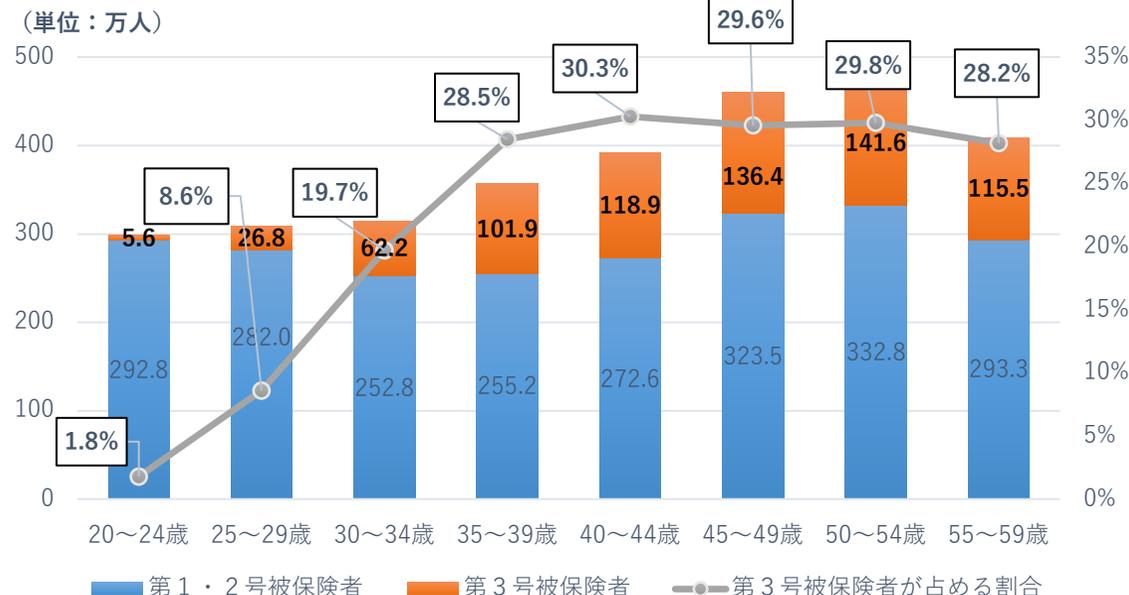
- 第3号被保険者の数は、平成7年度1220.1万人をピークに減少傾向となり、令和6年5月末は675.6万人。
- 女性の被保険者状況を年代別に見てみると、35歳以上の女性については約3割が3号被保険者となっており、依然として一定数の3号被保険者が存在している。

<第3号被保険者の推移>

	昭和61年度 (1986年) 【制度開始時】	平成7年度 (1995年) 【ピーク時】	令和6年 (2024年) 5月末 【現在】
男性	3.0万人	4.1万人	13.0万人
女性	1089.8万人	1216.0万人	662.7万人
総数	1092.9万人	1220.1万人	675.6万人

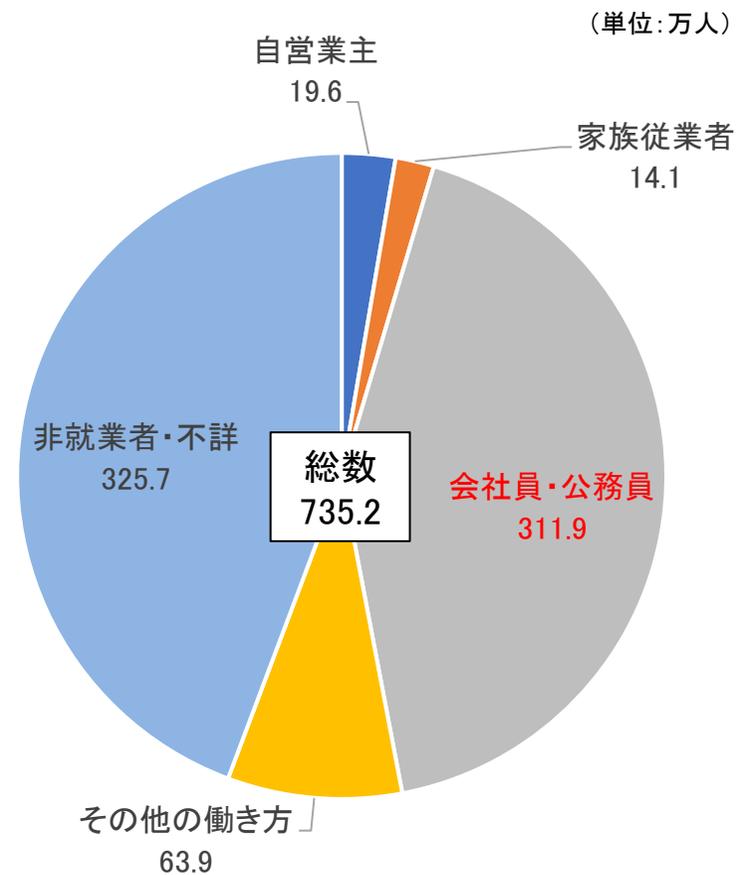
(出典)昭和61年度及び平成7年度「厚生年金保険・国民年金事業年報」(各年度末時点)
令和6年度「厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)」(令和6年5月末時点)

<女性の第3号被保険者の割合(年代別)>



(出典)「令和4年度 厚生年金保険・国民年金事業年報」(令和4年度末時点)

<就業形態別 第3号被保険者数>



(出典)「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号被保険者制度の改正・議論の経緯

昭和29年改正

・ 加給年金の新設

昭和29年 年額4,800円 老齢厚生年金の定額部分の20%
昭和44年 年額12,000円 厚年制度における妻の地位向上
昭和48年 年額28,800円 国家公務員の扶養手当と同額
昭和51年 年額72,000円 有配偶者の年金水準向上

昭和55年改正

・ 加給年金の増額(年額72,000円→180,000円) (単身と世帯の年金水準の調整)

昭和60年改正

・ 基礎年金制度、第3号被保険者制度の創設(S61.4施行) (サラリーマン世帯の専業主婦も国民年金の強制加入対象とし、自分名義の年金権を確保)

平成16年改正

- ・ 3号を抱える2号の保険料負担は夫婦で共同負担したものとの基本的認識を法律上明記
- ・ 3号分割制度の創設(H20.4施行)
(離婚等の場合に、3号側の請求により3号期間中の配偶者の標準報酬を2分の1分割)

平成25年改正

- ・ 3号不整合問題への対応
 - 不整合記録に基づく年金額を正しい年金額に訂正
 - 不整合期間を「カラ期間」扱いとし無年金を防止
 - 過去10年間の不整合期間の特例追納(3年間の時限)

昭和54年4月 年金制度基本構想懇談会報告

昭和59年1月 社会保険審議会・国民年金審議会答申

平成10年10月 年金審議会意見(検討会設置を提言)

平成13年12月 女性と年金検討会報告書(6つの見直し案)

平成14年12月 厚労省「方向性と論点」(4つの見直し案)

平成15年9月 社会保障審議会年金部会意見(適用拡大で対応)

平成19年頃～ 年金記録問題・3号不整合問題

平成23年6月 社会保障・税一体改革成案(二分二乗)

平成23年12月 社会保障審議会年金部会議論の整理

平成24年2月 社会保障・税一体改革大綱

平成27年1月 社会保障審議会年金部会議論の整理

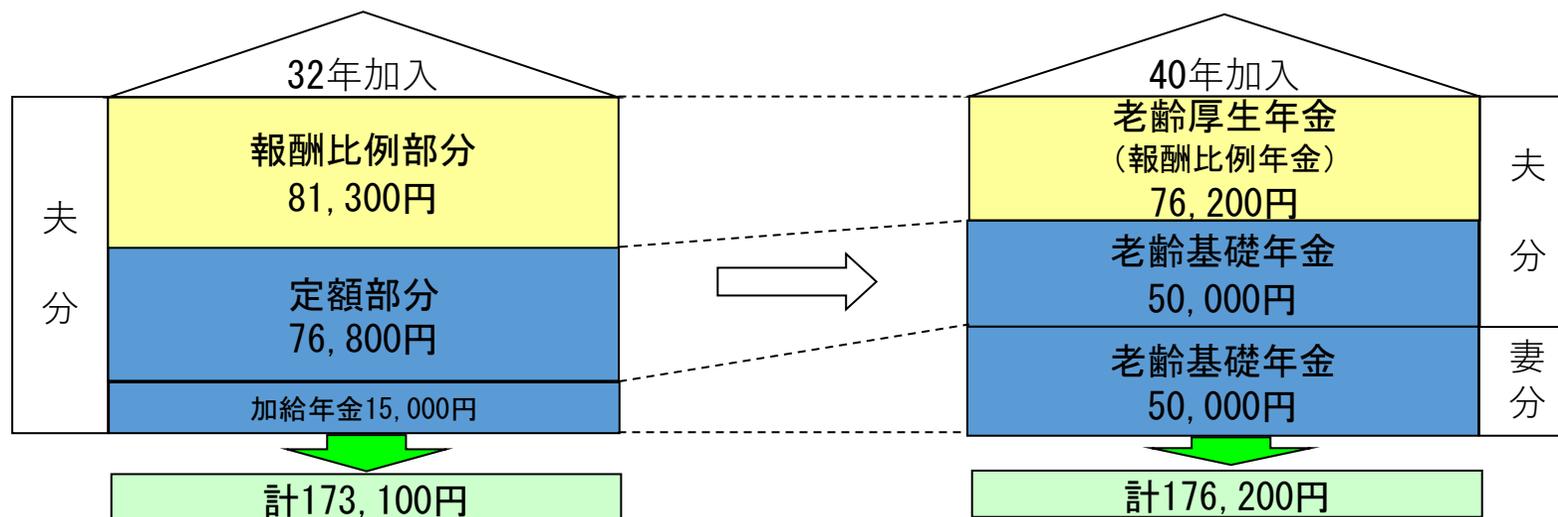
令和元年9月 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会 議論のとりまとめ

令和元年12月 社会保障審議会年金部会議論の整理

第3号被保険者制度の導入経緯

- 国民年金制度発足時（昭和36年）は、厚生年金が世帯単位の給付設計（夫名義の年金で夫婦2人が生活できるような給付設計）となっていたことを踏まえ、厚生年金など被用者年金の被保険者の妻（サラリーマン世帯の専業主婦）については、国民年金の強制適用の対象とはせず、ただし、任意には加入できることとしていた。
- その結果、妻が国民年金に任意加入していた場合には、夫婦2人分の水準である夫の厚生年金に加え、妻の国民年金が支給されることとなり、夫婦2人分の受給額は夫婦とも40年加入する頃には、現役時代の夫の収入よりも多くなることが予測された。
一方、妻が任意加入していない場合は、障害年金は受給できず、さらに、離婚した場合には、自分名義の年金がないという問題があった。
- 昭和60年の年金改正において、サラリーマン世帯の専業主婦についても、第3号被保険者として国民年金の強制適用対象とし、自分名義の年金権を得られるようにした。その際、第3号被保険者については、健康保険において被扶養配偶者は自ら保険料を負担せずに医療保険給付を受けているのと同様に、独自の保険料負担を求めず、基礎年金給付に必要な費用は、被用者年金制度全体で負担することとした。
- また、年金の給付水準については、夫の1人分の年金水準ではなく、妻の基礎年金を含めた夫婦2人分の年金水準について、現役時代の所得とのバランスが取れるように設定していくこととなった。

<基礎年金導入による標準年金額の変化のイメージ（昭和61年→成熟時）>

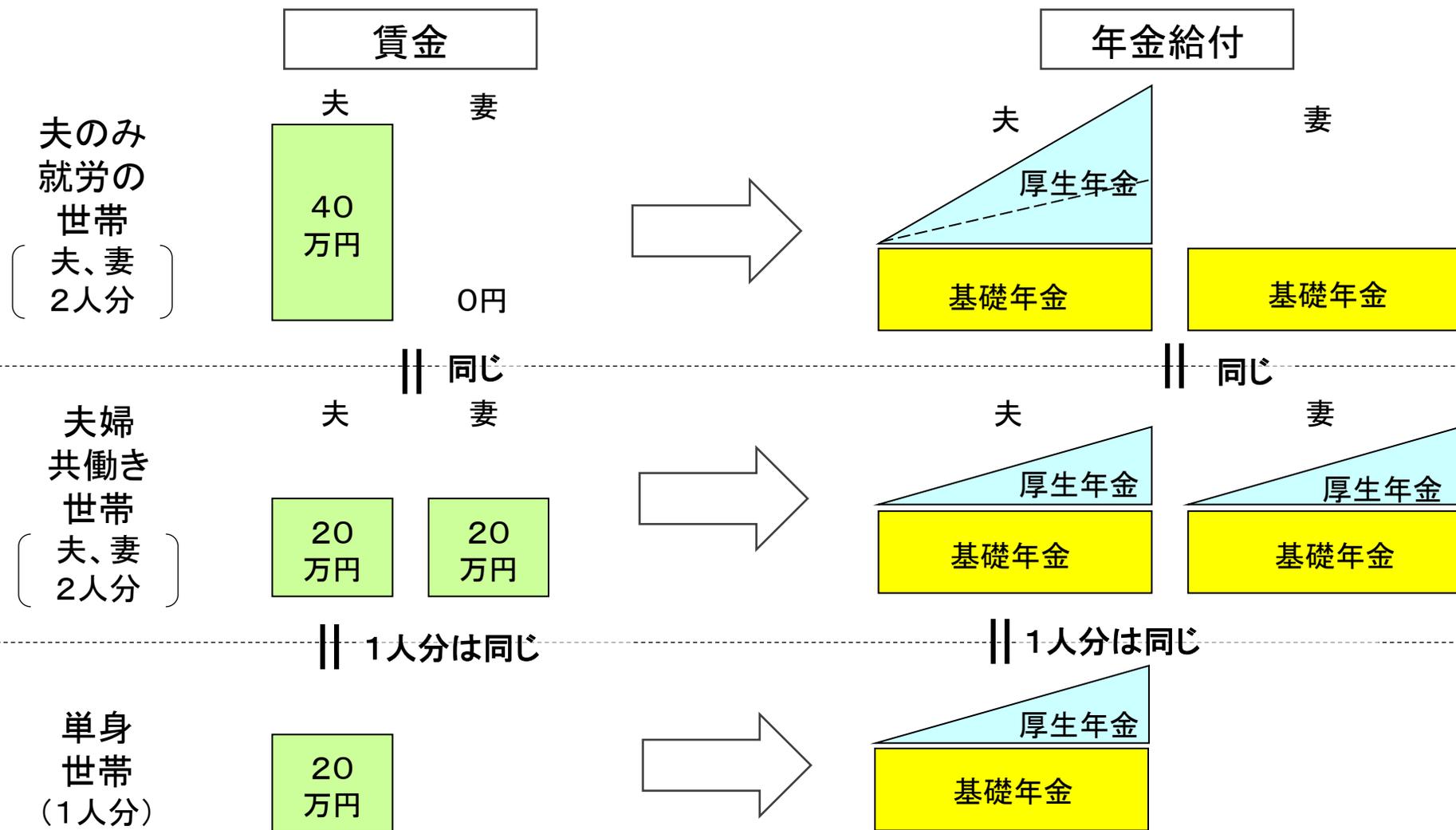


公的年金の負担と給付の構造（世帯類型との関係）

第7回社会保障審議会年金部会
2023年9月21日

資料1

- 賃金水準（1人あたり）が同じであれば、どの世帯類型でも一人当たりの年金額は同じ。



昭和54年4月18日 『「わが国年金制度の改革の方向」—長期的な均衡と安定を求めて—』（年金制度基本構想懇談会^(※)報告）

(※)年金制度基本構想懇談会：厚生大臣の私的諮問機関として、有澤廣巳・東大名誉教授を座長とし、昭和51年5月に発足

第二 改革の方向

一 給付水準

(i) 年金制度における適用及び受給状況の変化

4 単身と夫婦の水準

現在のわが国の被用者年金の給付水準の問題点の一つとして、単身の場合と夫婦の場合とで実質的な水準の相違がないということが挙げられる。

単身の場合と夫婦の場合では、世帯としての生活費には相当程度の相違があり、諸外国においては、夫婦の場合には、単身の場合に比して五割程度高く給付水準を設定している例が多い。

わが国の被用者年金の場合は、夫婦を念頭においた給付水準が設定されているが、その結果、相対的に単身者は、夫婦に比し有利な水準設定となっているということができよう。

一方、夫婦共働き世帯で、夫婦がそれぞれ被用者年金から年金を受ける場合や、夫が被用者年金制度から、妻が国民年金から年金を受ける場合には、今後、加入期間の長期化に伴い、世帯として受ける年金額が相当高くなることが考えられる。さきに述べたように、今後長期的にみれば、個人個人がそれぞれ制度の本来的な年金を受けるようになることが見込まれるので、被用者年金においても、単身と夫婦の給付水準を見直し、段階的に単身の水準を夫婦の場合に比し、適切で均衡のとれたものになるようにしていく必要があり、また、世帯類型等に応じ、合理的な給付の調整を行う必要がある。

二 給付体系

3 単身と夫婦の給付体系

単身者と夫婦の給付水準を、適切で均衡のとれたものとするためには、年金の計算方式そのものの再検討が必要であるが、当面、妻の被扶養者給付分の拡充を図っていくとともに、単身の給付水準を見直していく必要がある。

現在、加給年金のない共済組合については、同様の給付体系の整備を図っていく必要があるだろう。同時に、妻が自分自身の年金を受ける場合には、妻自身の年金と夫の年金の加給年金との間に合理的な調整が必要である。

四 婦人の年金

1 被用者の妻の国民年金への任意加入制度

(i) 任意加入制度の問題

被用者の妻の国民年金への任意加入制度は、国民年金発足当時、自営業者などの妻は国民年金へ強制加入し、自分自身の年金を受けることとなるのに対し、被用者の妻は夫が死亡した場合には遺族年金が受けられるが、夫と離婚すれば年金を受けられないなど、制度の仕組みのうえで必ずしも十分保護されていないことを考慮して設けられたものであり、その背景には当時厚生年金などの水準が十分でないという事情もあった。

しかしながら、任意加入制度のもとでは、加入しなかった妻は高齢で夫と離婚した場合に年金による保障を受けられない場合がある等、被用者の妻に対する年金の保障として不十分な点があることは否めないし、本来は強制保険であるべき社会保険において加入と脱退が自由である仕組みを残しておくことは、制度上の問題もあり、また、その運営にも不安定な要素をもたらすおそれがある。

一方、厚生年金及び国民年金の水準は、当時とは比較にならないほど改善されており、今後、国民年金の加入期間が長期化するに伴い、任意加入した場合と任意加入しなかった場合とで、世帯として受ける年金額に大きな格差を生ずることとなる。

(ii) 任意加入制度の将来の方向

したがって、被用者の妻の国民年金への任意加入制度を存置しておくことは問題と考えられるが、…(中略)…国民年金はもちろんのこと、年金制度全体の適用、給付の仕組み、費用負担、財政等に与える影響、それに伴い必要とされる措置等について、十分な検討を行った上で決定すべきであり、いま直ちに任意加入制度を廃止することは困難と考えざるをえない。

第三 改革のすすめ方

二 当面の改善

2 婦人の年金

…(中略)…前述したように老齢年金の単身水準を夫婦の場合に比し、適正で均衡のとれたものにするとともに、遺族年金の支給要件の見直し、老齢年金との間の必要な併給調整等をも併せ行う必要がある。

一方、これは、前述したように、年金制度における婦人の位置付けの一環として検討が必要な問題であり、被用者の妻の国民年金任意加入制度の今後の方向と大きな関連を有している。将来、被用者の妻についての国民年金全員加入を考える場合においては、遺族年金の性格、役割も変容していくこととなる点を十分留意する必要がある。

この被用者の妻の国民年金任意加入制度の今後の方向付けについては、現在までの審議段階においては必ずしも明確な結論を出すに至らなかったが、この問題については、さらに細部にわたる検討をすすめ、早期に結論を得る必要がある。

第3号被保険者制度の導入前の議論 (3/3)

第7回社会保障審議会年金部会
2023年9月21日

資料1

昭和58年7月15日「厚生年金保険制度改正に関する意見」(社会保険審議会厚生年金保険部会)

第二の課題は、年金の給付を夫婦単位で考えるか個人単位で考えるかという問題である。厚生年金保険をはじめとする被用者年金においては、年金の給付水準は世帯単位で構成されているが、夫婦世帯と単身世帯との水準分化は不十分である。これに対し、国民年金においては、夫婦世帯においても、夫・妻それぞれが被保険者、受給権者となるという構成である。さらに被用者の妻は国民年金に任意加入できるという複雑な仕組みになっている。こうした制度上の複雑さに加え、近年における婦人のライフサイクルの顕著な変化を反映して、夫婦の就業形態、年金加入の態様により、世帯における給付水準は極めて多様になっている。このため、厚生年金保険の給付水準を検討する場合においても、婦人の年金をどのように考えるかが重要な要素とならざるを得ない。

厚生年金保険の給付水準としては、夫婦世帯と単身世帯のバランスを合理化するものとし、一方、被用者の妻の大半がすでに国民年金に任意加入していること、任意加入していない妻が障害者になった場合や離婚した場合の年金保障が十分でないことを考慮して、すべての婦人に独自の年金権を確立するという方向で検討すべきであろう。

昭和59年1月24日「基礎年金の導入等に伴う改正について」(社会保険審議会答申)

今回の諮問案は、全国民に共通する基礎年金を導入することにより、…被用者世帯における夫婦世帯と単身世帯の給付水準の分化、婦人の年金権の確立及び給付と負担の適正化を図ることを主たる内容としている。これらは昨年七月当審議会厚生年金保険部会が提出した意見に沿ったものである。…諮問案については、基本的に了承するので、その早期実現に努められたい。次の各事項については、なお検討を要する点もあるので、以下、順を追って意見を述べる。

- 夫婦世帯の年金水準は妥当であるが、単身世帯の水準が低すぎるのではないかとの意見(被保険者側)があったが、夫婦世帯と単身世帯の水準分化を図ることについては、昨年七月の意見書において強く要請したところであり、諮問案の給付設計は、この要請を満たしつつ、適正な被用者世帯の年金水準を確保していくためには適切なものであるとの意見(事業主側・公益側)があった。

昭和59年1月26日「国民年金制度の改正について」(国民年金審議会答申)

…標記については、二十一世紀の本格的な高齢化社会における安定した年金制度の基盤を確立するため、国民年金制度の適用を拡大し、全国民共通の基礎年金を支給する制度に発展させるものであり、当審議会が、昭和五十四年九月に提言した国民年金制度の改正に関する意見の趣旨にも適合するものとして、了承する。

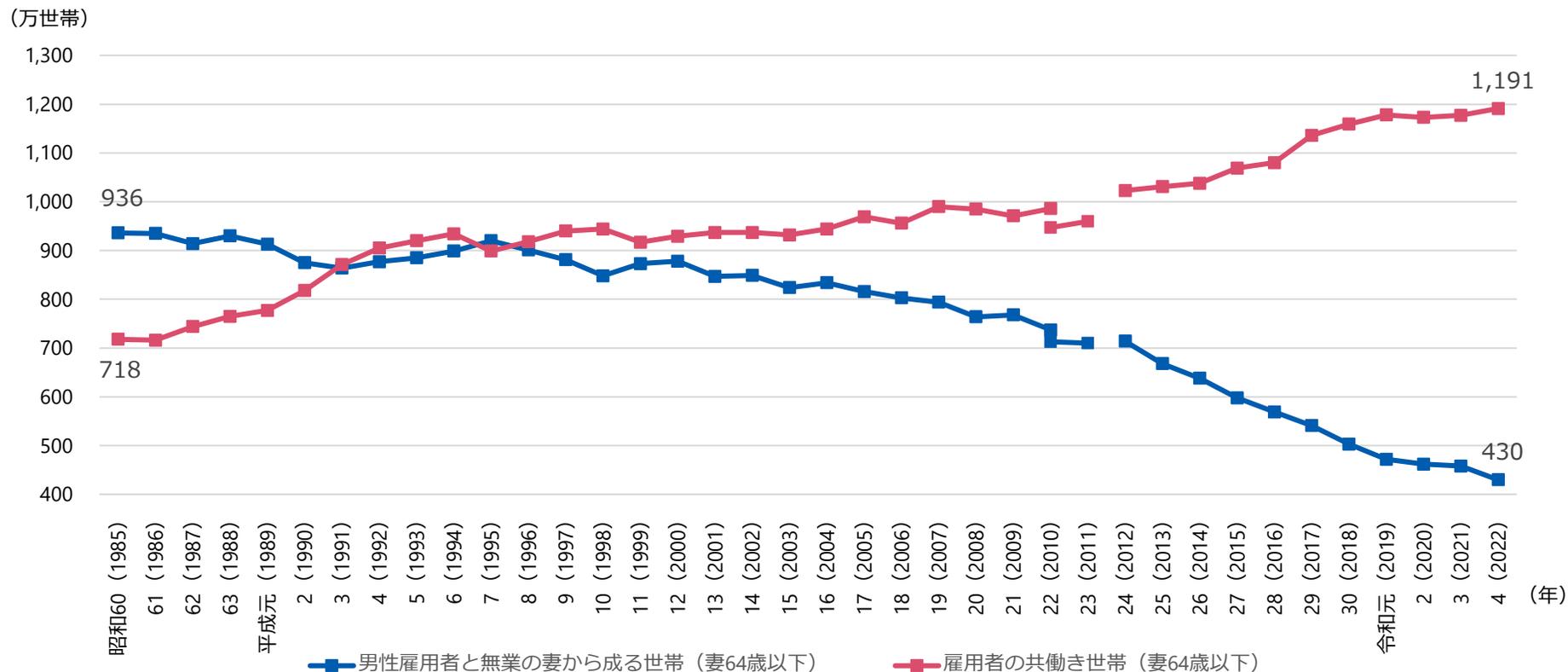
また、従来からの懸案であった、被用者の妻の年金保障、二十歳前に初診日のある障害者の年金問題及び在外邦人の適用問題が解決される点は、高く評価する。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

第7回社会保障審議会年金部会
2023年9月21日

資料1

○ 専業主婦世帯が減少する一方で、共働き世帯は増加。



（備考）1.昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。

2.「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。

平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。

3.「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。

4. 平成22年及び23年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

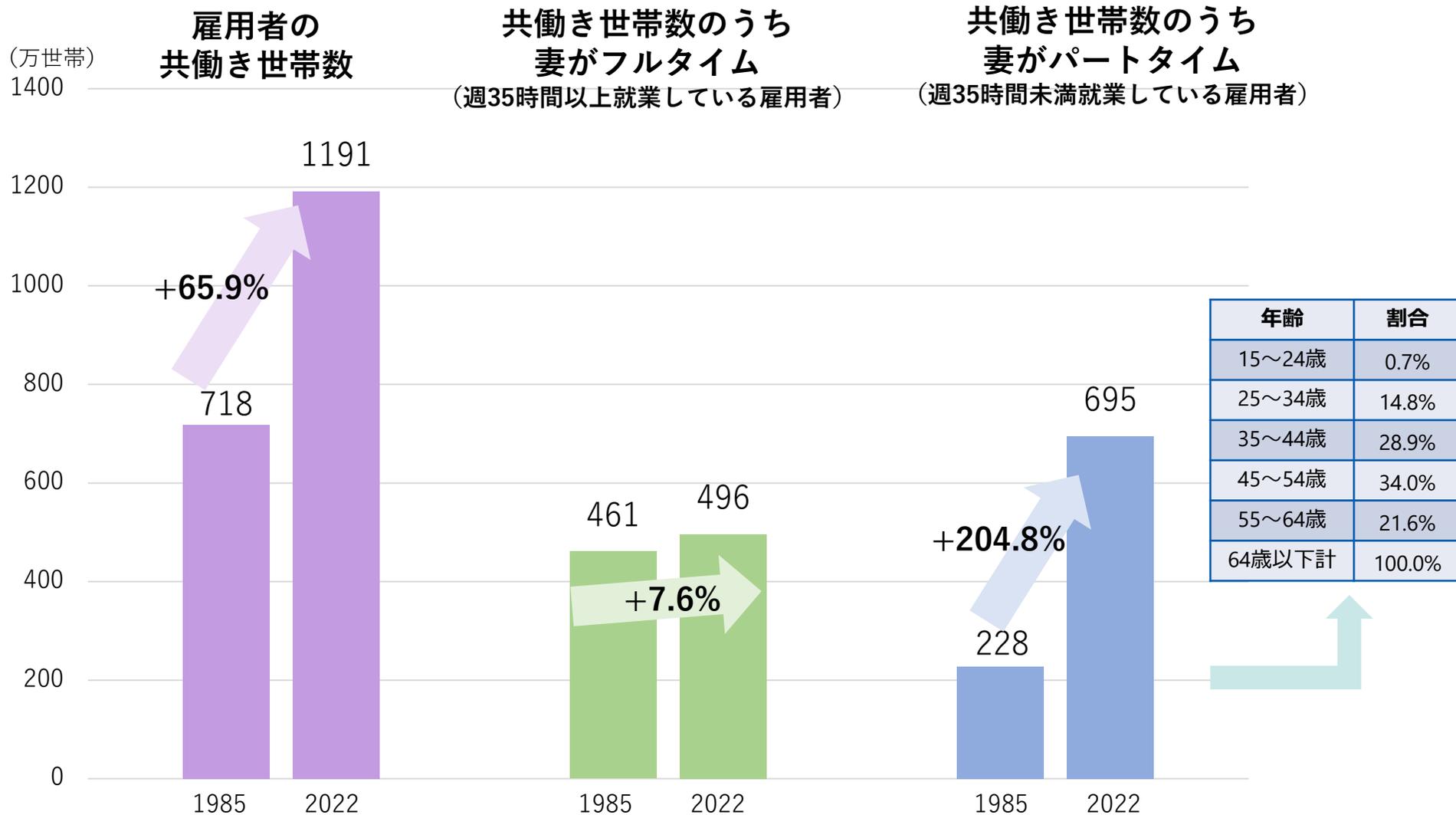
（出所）男女共同参画白書 令和4年版

昭和60（1985）年と令和4（2022）年の比較（雇用者の共働き世帯数（妻が64歳以下の世帯））

○ 共働き世帯数の増加の大部分は、妻がパートの共働き世帯数の増加によるもの。妻がフルタイムの共働き世帯数は横ばい。

第7回社会保障審議会年金部会
2023年9月21日

資料1



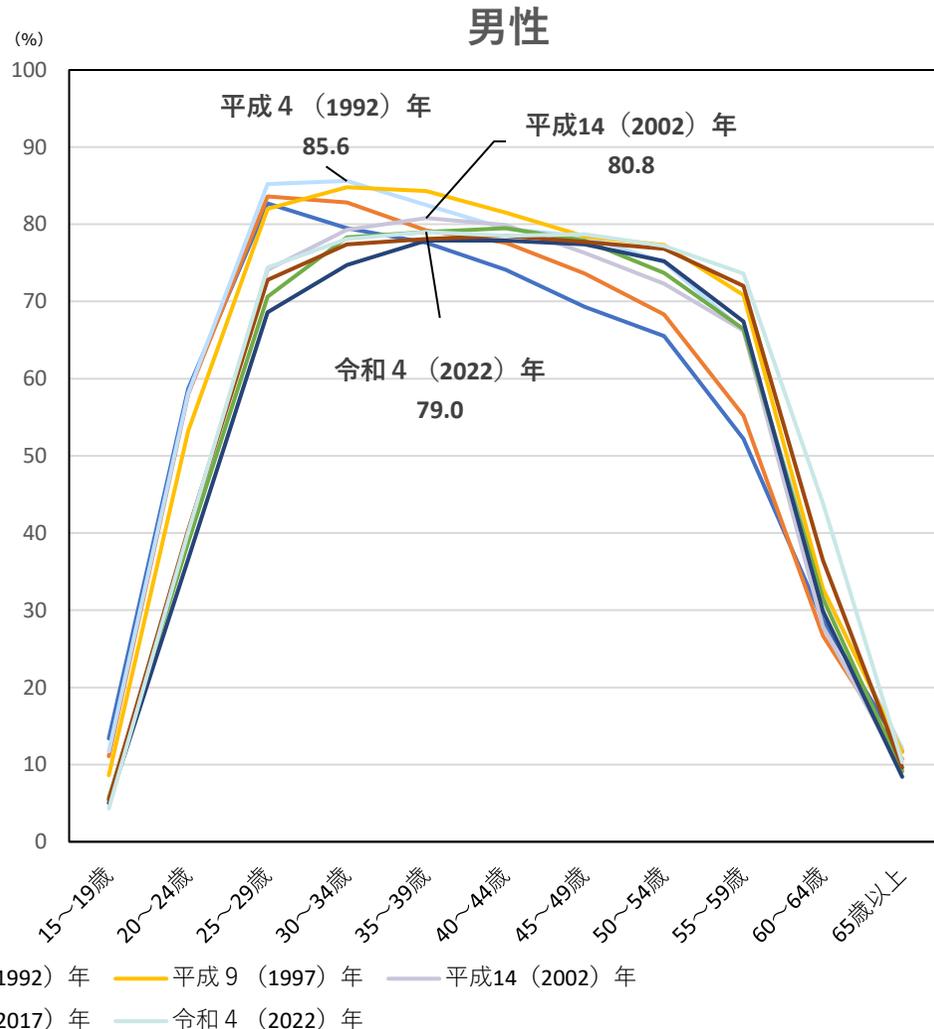
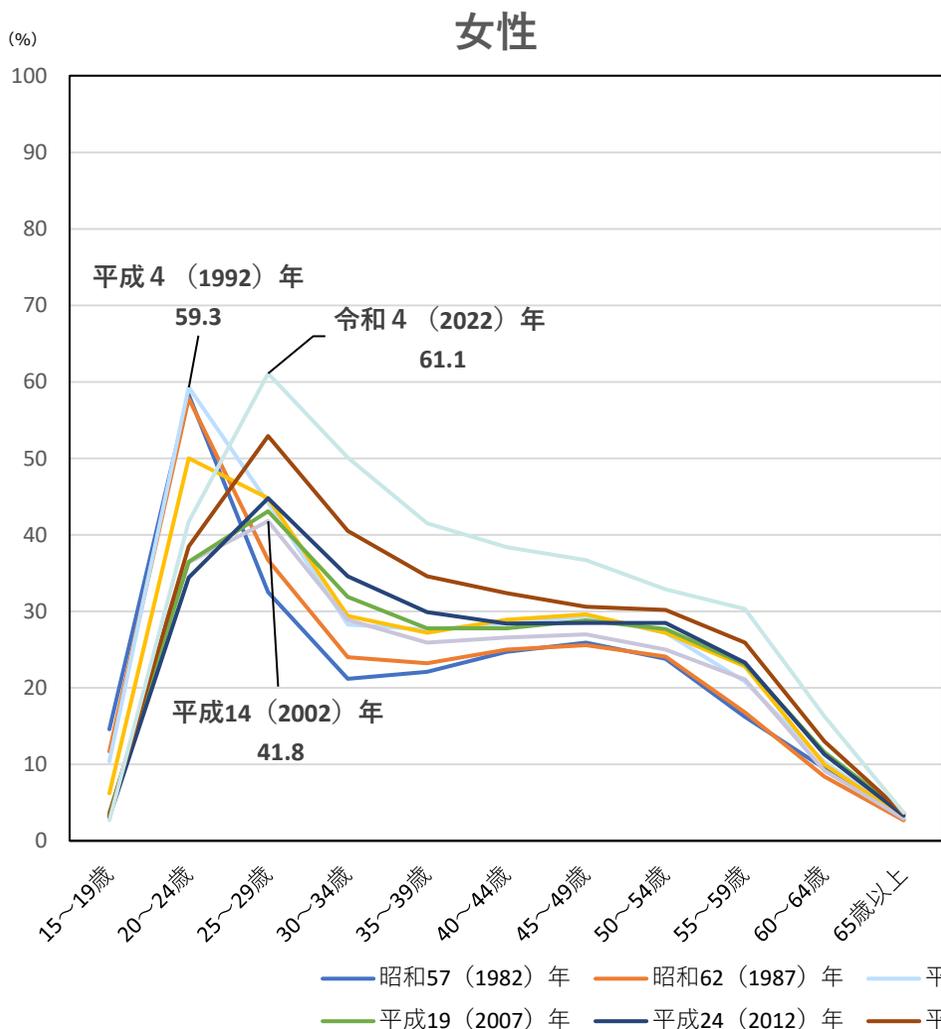
年齢	割合
15～24歳	0.7%
25～34歳	14.8%
35～44歳	28.9%
45～54歳	34.0%
55～64歳	21.6%
64歳以下計	100.0%

(備考) 1985年は総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、2022年は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成

(出所) 内閣府男女共同参画会議 第12回計画実行・監視専門調査会資料(令和4年3月2日)をもとに厚生労働省において一部修正

正規雇用比率の推移（男女、年齢階級別）

○ 平成24（2012）年以降、20代から40代を中心に正規雇用比率は上昇している。



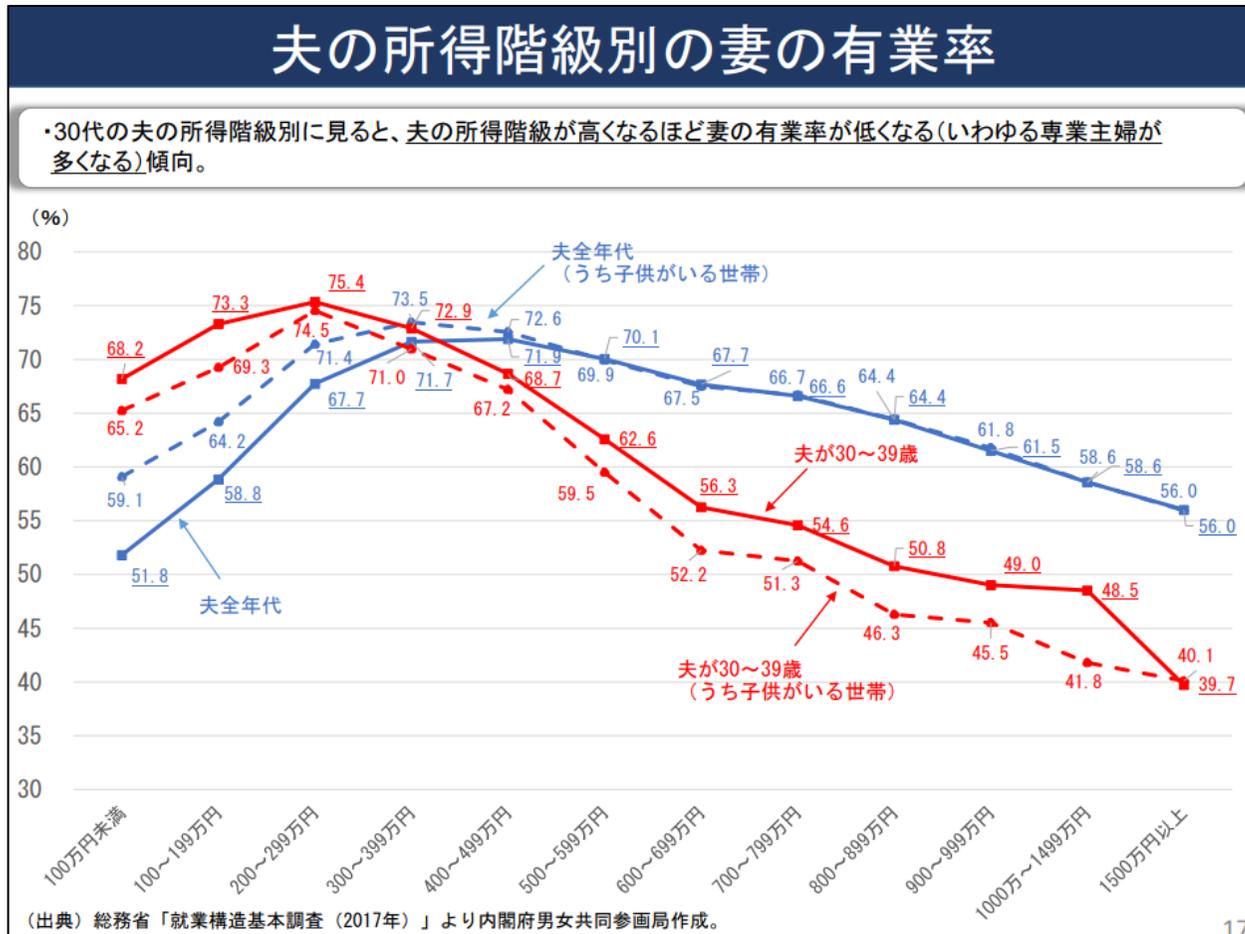
（注1）総務省「就業構造基本調査」より作成。

（注2）正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合

（出所）男女共同参画白書 令和6年版

夫の所得階級別の妻の有業率

- 30代の夫の所得階級別に見ると、夫の所得階級が高くなるほど妻の有業率が低くなる（いわゆる専業主婦が多くなる）傾向。

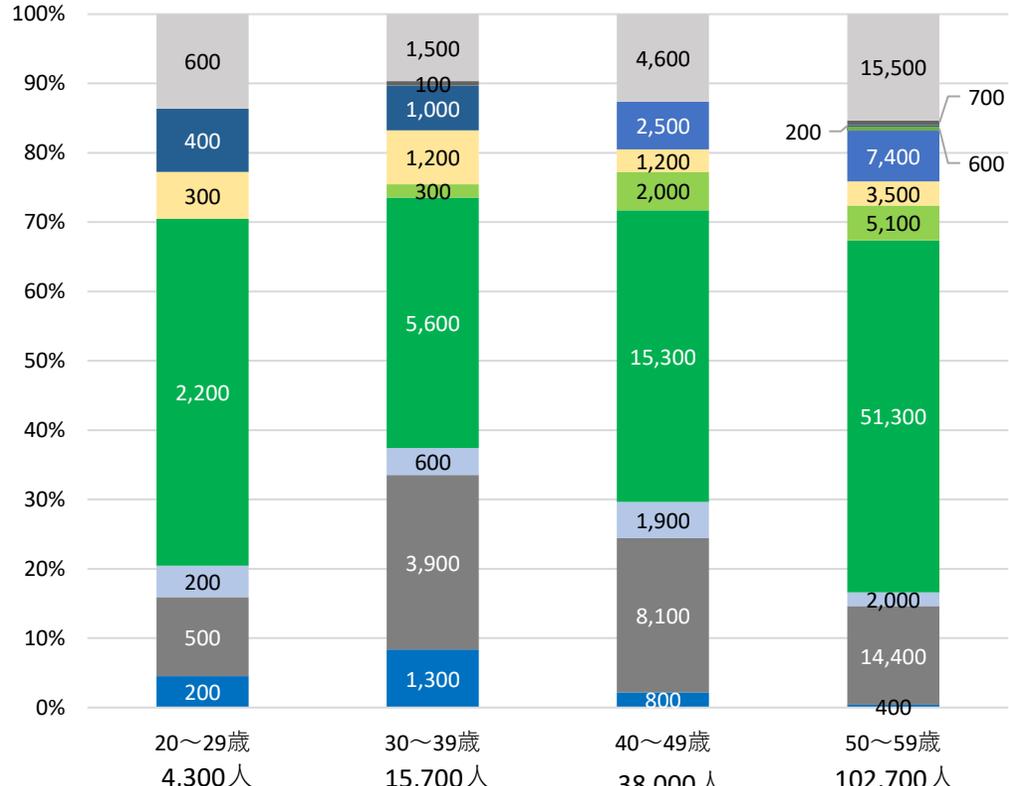
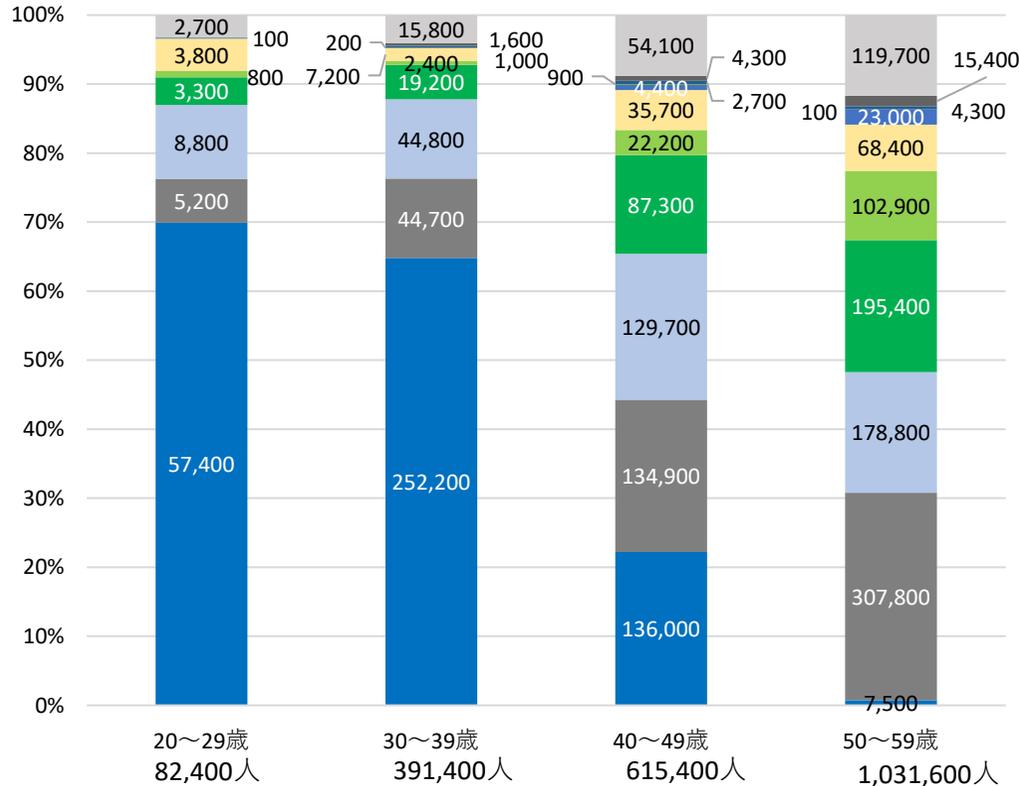


就業を希望しない理由（男女別・年齢別・未婚者を除く）

20代及び30代の非就業女性が就業を希望しない主な理由は出産・育児となっている一方で、40代及び50代は、理由はない、家事、病気・けがを主な理由として挙げている。40代は出産・育児を挙げる人も多いが、50代になると介護・看護を理由として挙げる人が大きく増える。対照的に、男性は全年代を通じて、病気・けがを理由として挙げる人が多い。

女性（年代別・理由別非就業希望者割合）

男性（年代別・理由別非就業希望者割合）



- 出産・育児のため
- 特に理由はない
- 病気・けがのため
- 介護・看護のため
- 高齢のため
- 通学のため
- ボランティア活動に従事している
- その他
- 家事（出産・育児・介護・看護以外）のため
- 学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている
- 仕事をする自信がない

（注）配偶関係については、総数より未婚者を除く形で算出しているため、データの構成上は配偶者あり及び死別・離別の者が含まれることとなる。また、在学者は除いている。就業状態・仕事の主従については、総数を使用している。

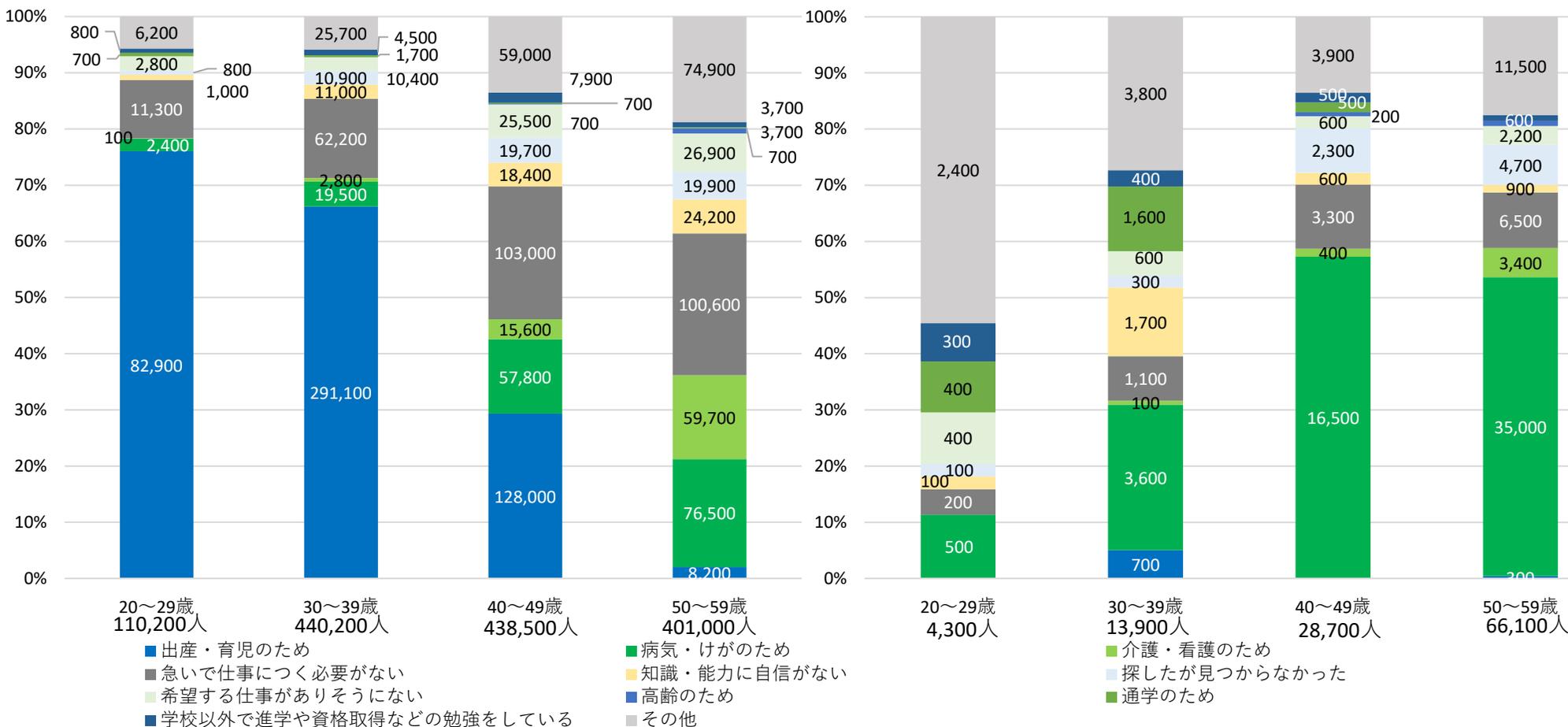
（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」

就業希望はあるが仕事探しをしていない理由（男女別・年齢別・未婚者を除く）

20代及び30代の非就業既婚女性が求職しない主な理由は出産・育児となっている一方で、40代及び50代は、急ぐ必要がない、病気・けがを主な理由として挙げている。40代は出産・育児を挙げる人も多いが、50代になると介護・看護を理由として挙げる人が大きく増える。男性は病気・けがを理由として挙げる人が多いが、20代ではそのほかが過半数を占めている。

女性（年代別・理由別仕事探しをしていない割合）

男性（年代別・理由別仕事探しをしていない割合）



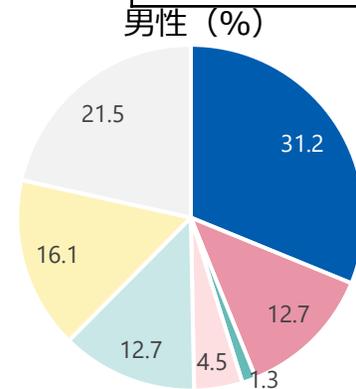
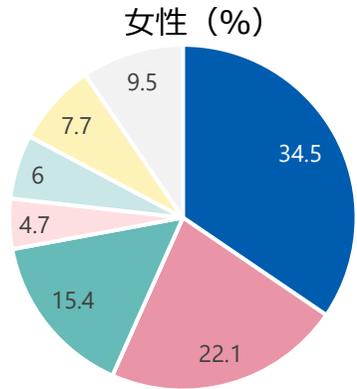
（注）配偶関係については、総数より未婚者を除く形で算出しているため、データの構成上は配偶者あり及び死別・離別の者が含まれることとなる。また、在学者は除いている。就業状態・仕事の主従については、総数を使用している。

（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」

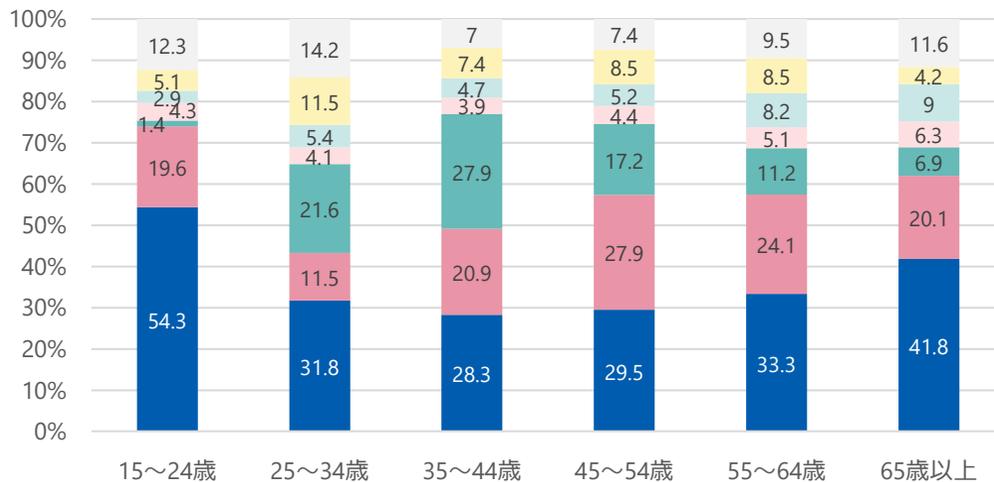
現在の雇用形態に就いている理由（非正規雇用労働者）（令和4（2022）年）

○ 非正規雇用労働者の現在の雇用形態に就いている理由を見ると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が一番多い（女性34.5%、男性31.2%）が、女性の場合は「家計の補助・学費等を得たいから」（22.1%）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（15.4%）が続き、上記3つの理由の合計が約7割となっている。

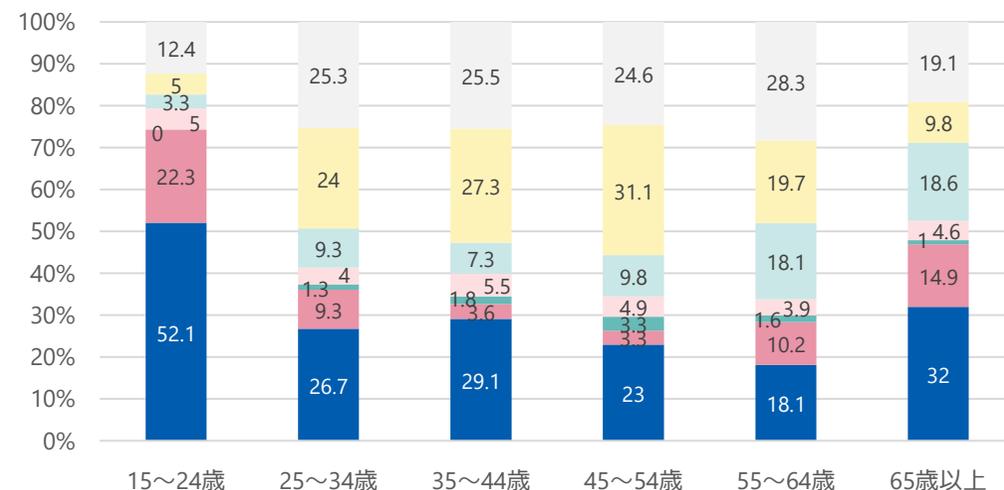
第7回社会保障審議会年金部会
2023年9月21日
資料1



年齢階級別（女性）



年齢階級別（男性）



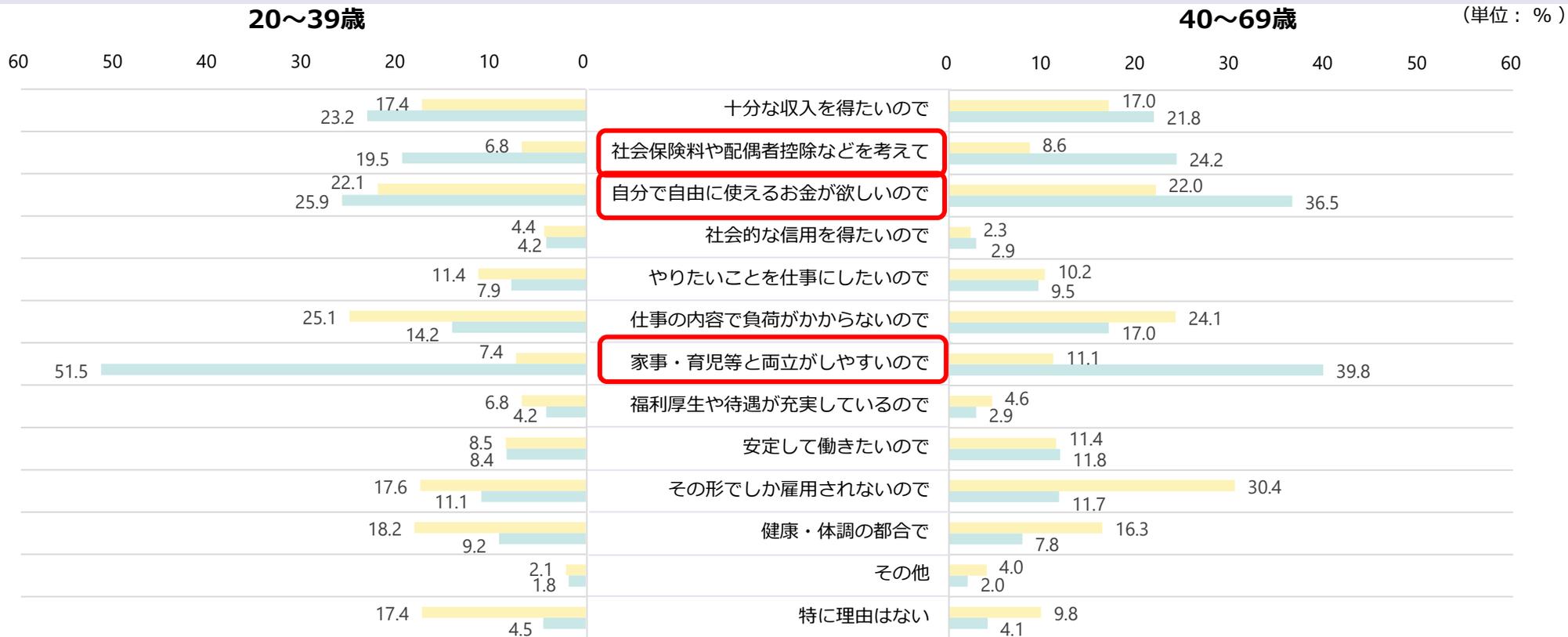
■自分の都合のよい時間に働きたいから ■家計の補助・学費等を得たいから ■家事・育児・介護等と両立しやすいから ■通勤時間が短いから ■専門的な技能等をいかせるから ■正規の職員・従業員の仕事がないから ■その他

（備考）総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

非正規雇用労働者の女性が現在の職業・雇用形態で働いている理由 (独身/有配偶者別・年齢別)

第7回社会保障審議会年金部会
2023年9月21日
資料1

- 非正規雇用労働者の女性が現在の職業・雇用形態で働いている理由について、独身/有配偶者別でみると、有配偶者の20～39歳では「家事・育児等と両立がしやすいので」の割合が最も大きく、40～69歳になると「自分で自由に使えるお金が欲しいので」、「社会保険料や配偶者控除などを考えて」といった理由が増加してくる。一方で、独身の場合は、40～69歳「その形でしか雇用されないのでは」の理由が増加しているが、それ以外に年齢により大きな差は見られない。



■ 女性/独身 (n=517) ■ 女性/有配偶 (n=379) ■ 女性/独身 (n=569) ■ 女性/有配偶 (n=1,464)

(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。

2. 有配偶は事実婚及び内縁を含む。

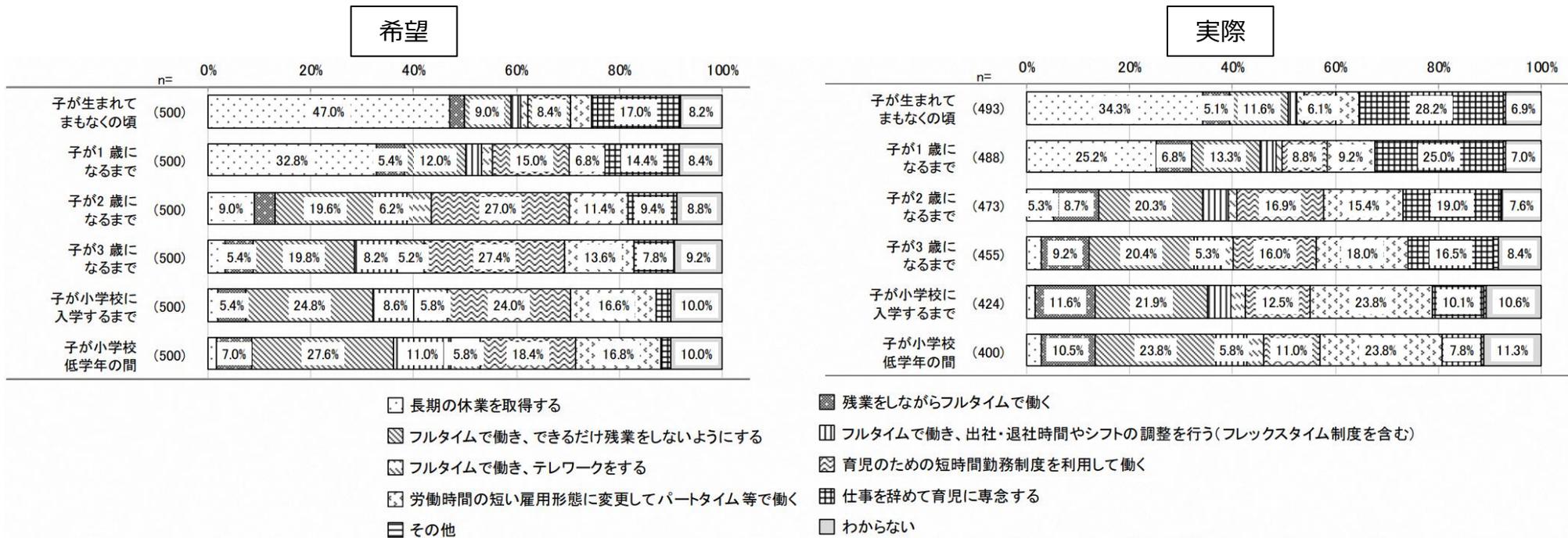
(出所) 男女共同参画白書 令和5年版

子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方（1）

<女性（離職前正社員・職員）>

- 「女性（離職前正社員・職員）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の「希望」を通時的に見ると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得する」がもっとも回答割合が高く、「子が2歳になるまで」から「子が3歳になるまで」は「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」がもっとも回答割合が高くなっている。「子が小学校に入学するまで」から「子が小学校低学年の間」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。
- 「女性（離職前正社員・職員）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の「実際」を、子が該当年齢に達している方で通時的に見ると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得する」がもっとも回答割合が高く、「子が2歳になるまで」から「子が3歳になるまで」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。「子が小学校に入学するまで」から「子が小学校低学年の間」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表 通時的にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の「希望」と「実際」 <女性（離職前正社員・職員）>：単数回答



(出所) 日本能率協会総合研究所「令和4年度 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業、労働者調査、結果の概要」(厚生労働省委託事業)

※本設問それぞれにおいて「11.離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方（2）

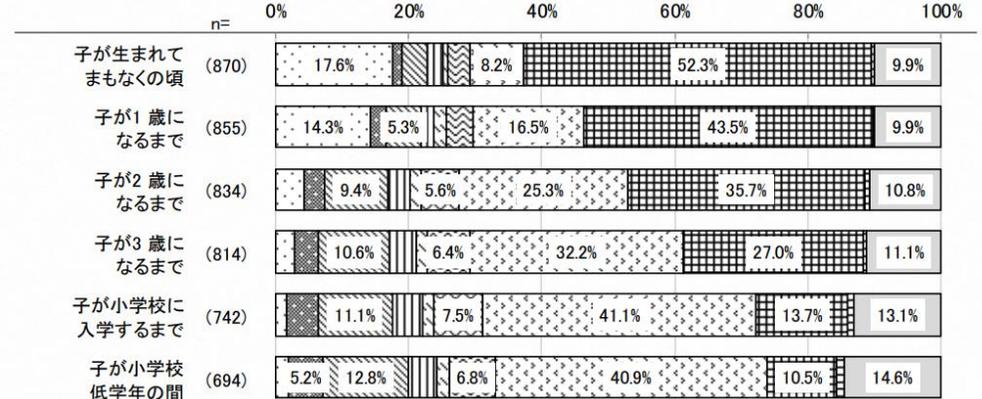
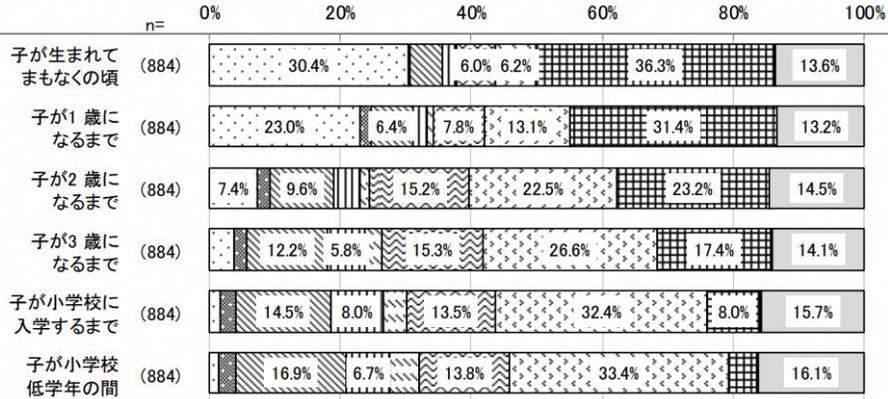
<女性（離職前正社員・職員以外）>

- 「女性（離職前正社員・職員以外）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の「希望」を通時的に見ると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が2歳になるまで」は「仕事を辞めて育児に専念する」がもっとも回答割合が高く、「子が3歳になるまで」から「子が小学校低学年の間」は「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高くなっている。
- 「女性（離職前正社員・職員以外）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の「実際」を、子が該当年齢に達している方で通時的に見ると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が2歳になるまで」は「仕事を辞めて育児に専念する」がもっとも回答割合が高く、「子が3歳になるまで」から「子が小学校低学年の間」は「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表 通時的にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の「希望」と「実際」 <女性（離職前正社員・職員以外）>：単数回答

希望

実際



- 長期の休業を取得する
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▨ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▨ 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ▨ その他

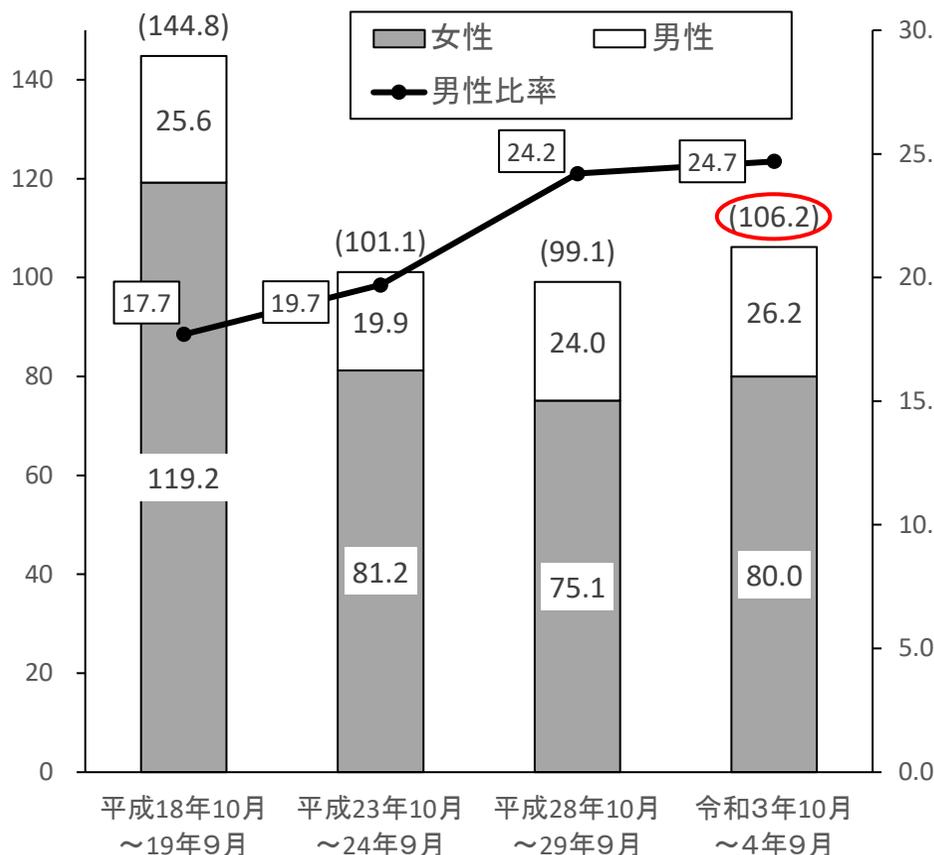
- ▨ 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▨ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ▨ 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

※本設問それぞれにおいて「11.離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

介護離職者の現状

- 家族の介護や看護を理由とする離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあるものの、60歳以上の年齢層での離職者の増加等の影響により、直近の数値は約10万6千人で増加。男性の割合は上昇傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も23.2%存在している。

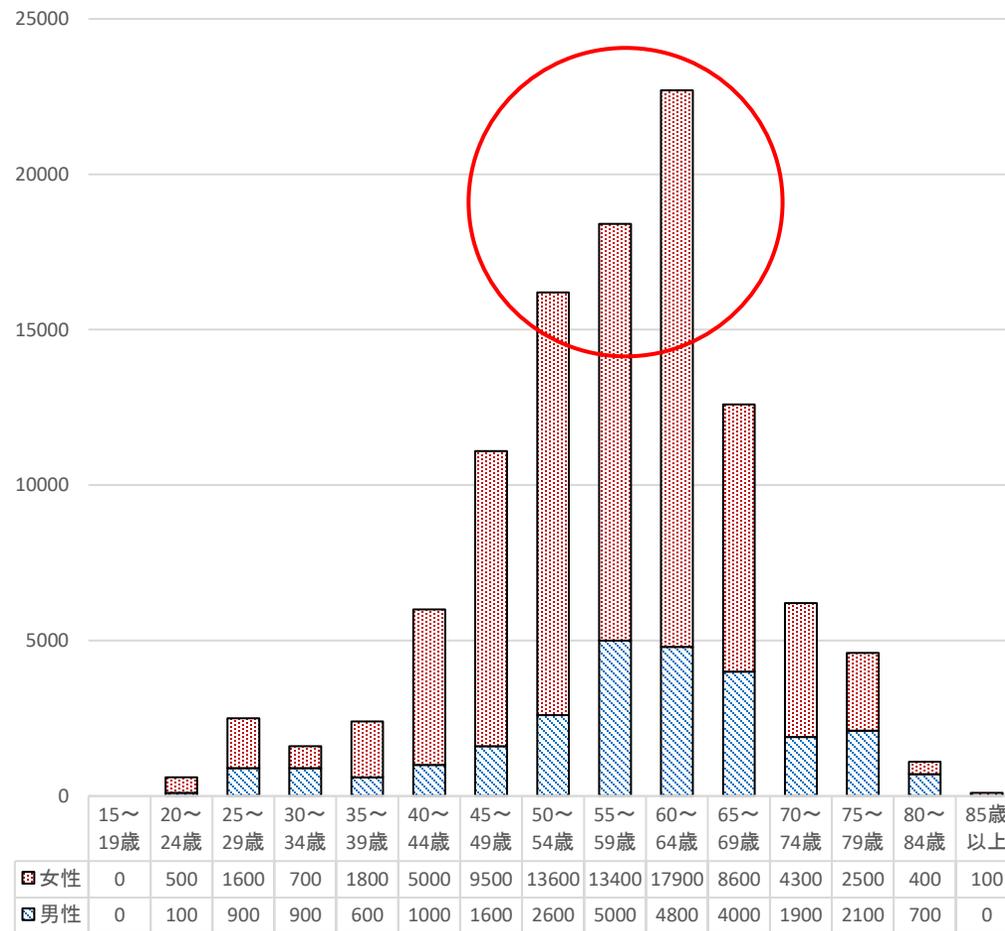
家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成19年、24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

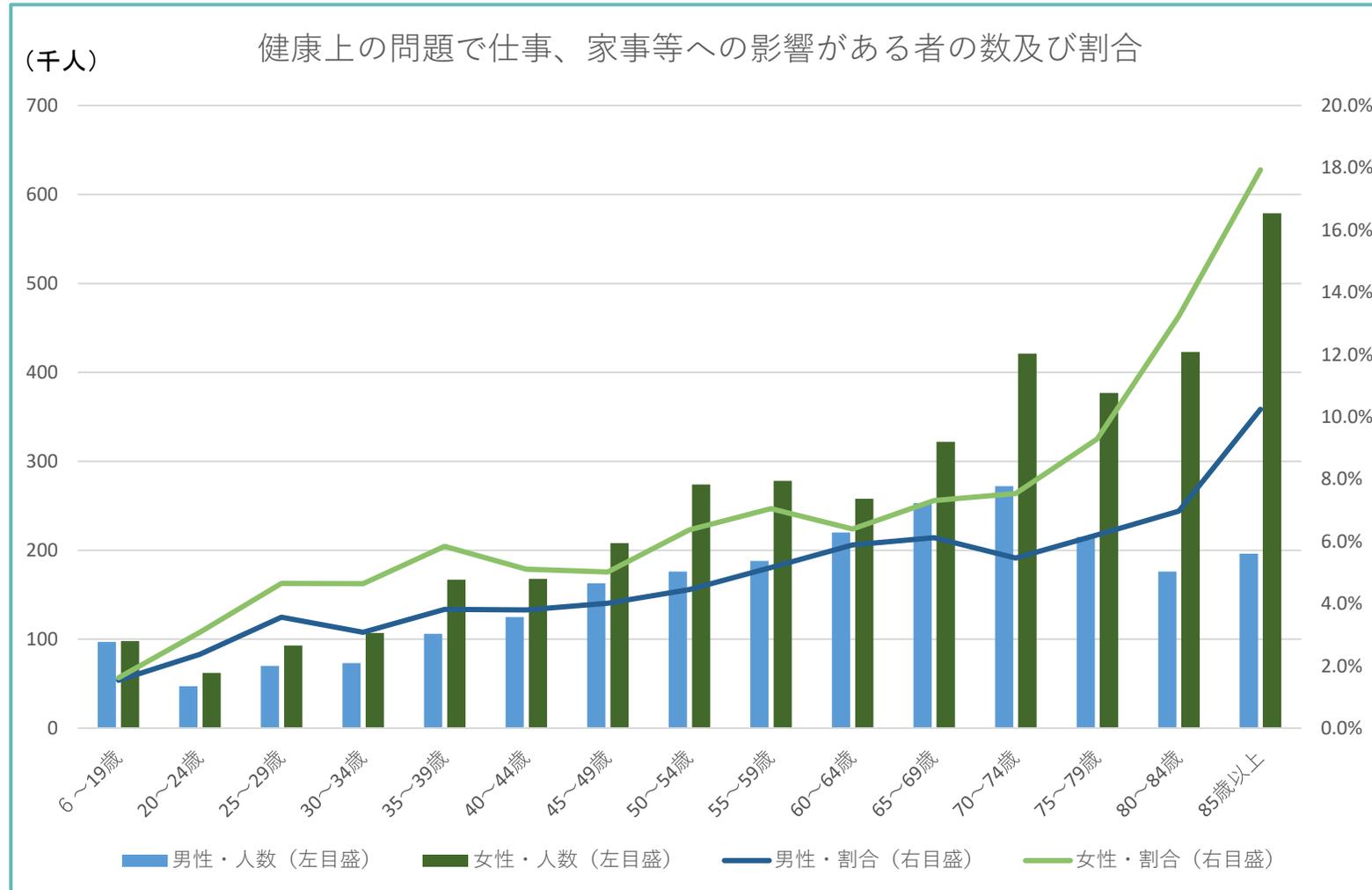
(人) 家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者

健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合

- 年代別では、30代・50代・70代以上で男女差が大きい。



(注1)「健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者」とは、「現在、健康上の問題で日常生活に何か影響がある」と回答した者のうち、影響の事柄として、「仕事、家事、学業(時間や作業量などが制限される)」を挙げた者

(注2)入院者は含まない。

(出所)「国民生活基礎調査(令和4年版)」

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>



特設サイト



動画

<厚生年金加入のメリット>



<チラシ>



<将来の年金額の例示>

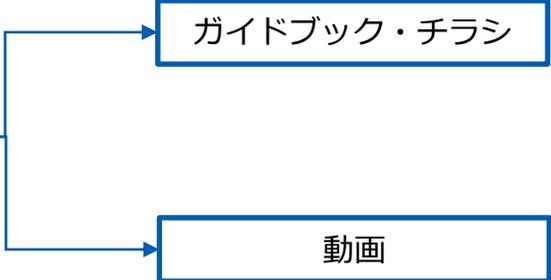
増える報酬比例部分の年金額(月額)の目安

年数	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	1,200円
5年	2,500円	3,200円	4,300円	5,100円	6,000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	12,800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

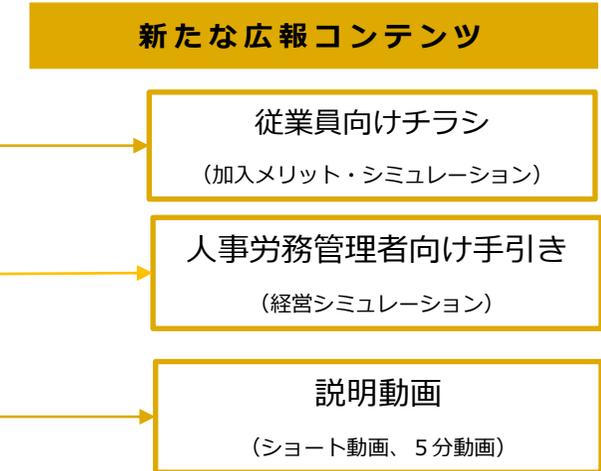
好事例を踏まえた新たな広報コンテンツについて

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。



<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。



<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。

被用者保険適用拡大の広報（好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ）

令和5年度に実施した企業へのヒアリングの結果などを踏まえ、複数の企業で共通して実施している取組などを参考にした新たな広報コンテンツを作成し、令和6年4月にリニューアルした「適用拡大特設サイト」に掲載、関係団体などと協力した周知も実施

人事労務管理者向け手引き

社会保険適用拡大のこんなとき! どうする? 手引き

- 1. 適用拡大により社会保険に加入するにあたって、事業主や従業員を知りたい **P 2**
- 2. 従業員数を計算するにあたってポイントが知りたい **P 4**
- 3. 経営者への説明にあたってポイントが知りたい **P 5**
- 4. 従業員への説明にあたってポイントが知りたい **P 8**
- 5. 従業員への説明内容のポイントが知りたい **P 10**
- 6. 従業員への説明方法のポイントが知りたい **P 14**

3 チラシ・パンフレット一覧

適用拡大への対応を行う際に、利用できるチラシ・パンフレットはどのようのものでしょうか。

人事労務管理者向け手引き、従業員向けチラシ、経営者向けパンフレット、従業員向けパンフレット、社会保険適用拡大のしくみ、社会保険適用拡大のメリット、社会保険適用拡大の手続き、社会保険適用拡大のよくある質問、社会保険適用拡大のよくある質問(パート・アルバイト)。

上記のチラシ・パンフレットは、下記の社会保険適用拡大特設サイトにも掲載されています。

従業員向けチラシ

社会保険 \加入のメリット!

対象者 1分で分かる! 動画はこちら

- 週労働時間が20時間以上
- 給与が月額88,000円以上
- 2か月を超えて働く予定がある
- 学生ではない

医療メリット 1分で分かる! 動画はこちら

- 傷病手当金** 傷病手当金が支給される場合、給与の2/3の金額が受け取れます。
- 出産手当金** 出産のため会社を休んだ場合、産前産後合わせて42日間の給与の2/3の金額が受け取れます。

年金メリット 厚生年金保険に加入すると、年金が増えます。

加入前(国民年金のみ) → **加入後(国民年金+厚生年金保険)**

国民年金	厚生年金	国民年金	厚生年金	国民年金+厚生年金
6,000	7,700	10,400		
29,000	38,400	51,000		
104	59,700	76,700	103,600	
154	89,500	115,100	155,300	
204	119,400	153,500	207,900	
254	149,200	191,900	258,800	

国民年金 年額 約220万円 増額

国民年金 年額 年額 816,000円

年金額の増額例 1分で分かる! 動画はこちら

厚生年金保険に加入することで「国民年金」に比べて「厚生年金」が受け取れます。

厚生年金に加入することで得られる年金増額の目安は以下のとおりです。

国民年金	厚生年金	国民年金+厚生年金
6,000	7,700	10,400
29,000	38,400	51,000
104	59,700	76,700
154	89,500	115,100
204	119,400	153,500
254	149,200	191,900

国民年金 年額 約220万円 増額

社会保険加入による変化を計算してみましょう

- 手取りかたんシミュレーター** 社会保険加入による福利に合わせた手取りの差をシミュレーションすることができます。
- 年金額のシミュレーター** 社会保険加入による将来の年金の差額をシミュレーションすることができます。

従業員向けショート動画

社会保険の加入対象ってどんな人?

短時間労働者の社会保険の加入条件をご説明します。

社会保険 労務士さん (Aさん 35歳 パート勤務)

社会保険の加入対象ってどんな人?

- 1 週の勤務時間が20時間以上
- 2 給与が月額88,000円以上
- 3 2か月を超える雇用の見込み
- 4 学生ではない

次の4つの条件のすべてに当てはまる場合は対象となります。

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。

社会保険 加入のメリット!

▶ 対象者 ▶▶▶ 1分で分かる!動画はこちら▶▶▶

社会保険(健康保険、厚生年金保険)に加入した場合、保険料の支払いが生じるものの、医療や年金の保障が充実することから、対象者の範囲が拡大されています。以下の4つの条件全てにチェックが入った方は、法律上、社会保険加入の対象になります。

週の勤務時間が**20時間以上**

※残業時間は原則、含みません。

給与が月額**88,000円以上**

※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

2ヶ月を超えて働く予定がある

学生ではない

※休学中、定時制、通信制の方は、加入対象となります。

2022年10月～従業員101人以上の企業が対象となります。2024年10月～従業員51人以上の企業が対象となります。※従業員：厚生年金保険の被保険者数

医療メリット

▶▶▶ 1分で分かる!動画はこちら▶▶▶

1 傷病手当金 …… **業務外の病気やけがで会社を休んだ場合、(医師の意見書が必要)**
4日目から、最大1年6ヶ月、**給与の2/3の金額が受け取れます。**^{※1}

※1 支給額の例 | 30日休んだ場合は58,860円支給 / 1日あたり2,180円(併給制) ※月額給与98,000円の場合

2 出産手当金 …… **出産のため会社を休んだ場合、出産の日以前42日から出産の日後56日までの期間**
給与の2/3の金額が受け取れます。^{※2}

※2 支給額の例 | 98日休んだ場合は213,640円支給 / 1日あたり2,180円(併給制) ※月額給与98,000円の場合

年金メリット

厚生年金保険に加入すると、**年金額が増えます。**

加入前(国民年金のみ) → 加入後(国民年金+厚生年金保険)

老齢基礎年金

老後の備え

障害基礎年金

障害への備え

遺族基礎年金

死亡への備え

+

老齢厚生年金

老後の備え

障害厚生年金

障害への備え

遺族厚生年金

死亡への備え

▶ 年金額の増額例 ▶▶▶ 1分で分かる!動画はこちら▶▶▶

厚生年金保険に加入することで「基礎年金」に加えて「厚生年金」が受け取れます。

老齢厚生年金

+

老齢基礎年金

年金額 **816,000円**

※40年加入した場合
※令和6年度の年金額の場合

厚生年金保険に加入することで増える年金額(年額)の目安は以下のとおりです。

加入年数	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)

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

▶ 社会保険加入による変化を計算してみましょう

▼ 手取り額のシミュレーション

社会保険加入による**保険料の支払いなど手取り額の変化**をシミュレーションすることができます。

※大まかな試算のため、詳細は勤務先の人事・労務担当者にご確認ください。

手取りかんたんシミュレーター

https://www.mhlw.go.jp/hokuyokukusai/foaj/rei/jy_gomint/simulation01

▼ 年金額のシミュレーション

社会保険加入による**将来のご自身の年金額の変化**をシミュレーションすることができます。

公的年金シミュレーター

<http://nankin-shikan.mhlw.go.jp/>

厚生労働省

適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/hokuyokukusai/index.html>

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させていただけるチラシを新たに作成し公表。

社会保険加入 を考える 3ステップ!

STEP 1 社会保険(健康保険・厚生年金保険)加入による手取り月額(概算)について考えてみましょう。

▼ 国民健康保険・国民年金に加入	▼ 社会保険の扶養の範囲で働く
月額給与 98,000円	月額給与 98,000円
国民健康保険料 3,800円	健康保険料 0円
国民年金保険料 17,000円	厚生年金保険料 0円
雇用保険料 600円	雇用保険料 600円
所得税(※1) 0円(※2)	所得税(※1) 500円
手取り月額(概算) 76,600円	手取り月額(概算) 96,900円

私たちの社会保険料はどうなりますか？

▼ 社会保険に加入して働く

月額給与 98,000円	健康保険料 4,900円
厚生年金保険料 9,000円	雇用保険料 600円
所得税(※1) 0円	
手取り月額(概算) 83,500円	

保険料の半分は会社が支払うのでね！

ご自身の手取りの変化を計算してみましょう！

手取りかんたんシミュレーター

※1 所得割については、毎月の収入額の変動や控除の追加などにより年末調整において調整額が発生し、一月当たりの所得割額が変更されることがあります。詳細は勤務先の人事・労務担当者にご確認ください。
※2 このケースでは毎月の所得割額が生じますが、年末調整で国民健康保険料・国民年金保険料の支払額が反映され、納付済分は還付されるため、0円と表記しています。

STEP 2 社会保険加入による保障の違いについて考えてみましょう。

	¥ 年金額 (40年加入)	¥ 傷病手当金
国民健康保険・国民年金に加入 社会保険の扶養の範囲で働く	年額 約80万円 <small>国民年金のみ加入した場合の例</small>	保障なし
社会保険に加入して働く	年額 約92万円 12万円UP <small>40年のうち、20年厚生年金に加入した場合</small>	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px;"> <p>前年より会社を4日以上離れて休んだ場合は、 社会保険から傷病手当金の取り(30日間休んだ場合の例)</p> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">2,180円</p> <p style="font-size: x-small;">27日分支給で 58,860円</p> </div>

※ご自身の将来の年金額を試算する場合は、裏面へ
※傷病手当金の額は給与の2/3の金額が目安となります。 ▶ 1分で分かる! 動画はこちら ▶▶▶

STEP 3 ご家族や周りの方にも相談して働き方を考えましょう。

ご家族の方の会社から家族手当が支給されている場合は、社会保険に加入することで、手当が支給されなくなることもありますので、ご家族で働き方を考えましょう。

! 将来の年金額について計算してみましょう!

▶ なんきん定期便をお持ちの場合

Aさん 35歳(女性) 27歳から夫の扶養の範囲で就労 今後(35歳以降)、社会保険に加入して働くことを検討中

例えば、Aさんが27歳から59歳までの扶養内で働いている前提で試算する場合

STEP 1 「なんきん定期便」の二次元コードからシミュレーターにアクセス

STEP 2 生年月日を入力

STEP 3 二次コードを読み込んだ場合、項目の加入・非加入が自動的に表示され、確認すると確定して試算した数値が読み込まれます

STEP 4 高年次の年金額のみを抽出

STEP 5 35歳以降、社会保険に加入後の条件を入力するため、働き方、暮らし方欄を追加

STEP 6 厚生年金を選択し、年齢を35歳から59歳まで想定する年収を入力

STEP 7 加入後の見込み額が表示されます

※令和6年度の年金額

なんきん定期便の二次元コードを用いて公的年金シミュレーターによる操作方法を1分動画で確認したい方はこちら

▶ なんきん定期便をお持ちでない場合

公的年金シミュレーターのサイトから直接、加入期間などを入力することにより年金額の試算が可能です。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

公的年金シミュレーター
使い方HP
http://www.mhlw.go.jp/et/ksouki_nenkin_simulator.html

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新たに作成し公表。

1 加入対象者

社会保険の加入対象ってどんな人？

- 1 週の勤務時間が20時間以上
- 2 給与が月額88,000円以上
- 3 2か月を超える雇用の見込み
- 4 学生ではない



次の4つの条件のすべてに当てはまる場合は対象となります。



2 医療メリット

加入のメリット【医療編】

傷病手当金

病気・ケガによる休業



病気またはけがが発生



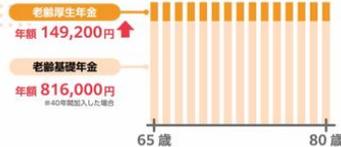
一定の条件を満たすことで仮に退職しても引き続き支給することができます。



3 年金メリット

加入のメリット【年金編】

累計 220万円↑



仮に80歳まで受給した場合、累計約220万円が上乘せされます。



4 公的年金シミュレーターによる試算

35歳以降加入した場合の金額が表示されました。

※令和6年度の年金額



5 手取りシミュレーション

手取りはどう変わる？

Aさんの場合



社会保険に加入し保険料を支払うことで手取り金額は83,500円ほどになります。



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

人事・労務管理者向け

社会保険適用拡大のこんなとき！ どうする？ 手引き

5分で分かる！ 手引きの使い方は動画はこちら ▶

こんなとき！

- 適用拡大により社会保険に加入することになる事業所や従業員を知りたい **P 2**
- 従業員説明を計画するにあたってポイントを知りたい **P 4**
- 経営層への説明にあたってポイントを知りたい **P 5**
- 現場責任者への説明にあたってポイントを知りたい **P 8**
- 従業員への説明内容のポイントを知りたい 説明内容 **P 10**
- 従業員への説明方法のポイントを知りたい 説明方法 **P 14**
- どんな場面でのツール(チラシ、パンフレット、特設サイト、動画)が使えるか知りたい **P 16**

どうする？

- 1-1 社会保険適用拡大の対象について
- 1-2 社内周知までの流れ
- 1-3 経営陣や幹部への説明のポイント
- 1-4 現場責任者への説明のポイント
- 2-1 従業員への説明内容のポイント
- 2-2 従業員説明の実施のポイント
- 3 チラシ・パンフレット一頁

従業員説明に向けた準備

従業員説明の実施

その他

従業員の状況に応じた説明のポイント

2-1 従業員への説明内容のポイント

従業員への説明において、どのような資料を用いて説明すればよいか教えてください。

従業員ごとの状況にあったチラシを用いて以下のポイントを参考に、従業員への説明内容を整理・準備してみてください。

▶「社会保険加入のメリット」チラシの説明内容・ポイント

「社会保険加入のメリット」チラシを使って、対象となる従業員への周知・コミュニケーションを行ってみてください。
従業員の状況に応じて説明のやり方を変えてみることも効果的です。

社会保険加入のメリット
チラシはこちらから！
<http://www.mhlw.go.jp/health/health/24.pdf>

対象となる従業員に社会保険加入の条件について説明しましょう。各条件の詳細は「社会保険の加入に関するQA集」チラシをご参照ください。

若年層の従業員

- ケガや病気で一定期間働けず会社を休んだ時に「傷病手当金」が受け取れる点や、産前産後休業期間中に「出産手当金」が受け取れる点を説明してみましょう。
- 具体的に受け取れる金額イメージも併せて伝えてみることも効果的です。

高齢層の従業員

- 将来受け取ることができる「年金」が増額する点を説明してみてください。
- ガンなどの病気やケガで一定期間働けず会社を休んだ時に「傷病手当金」が受け取れる点を説明してみてください。
- 具体的な年金額の増額イメージを従業員に持っていたり、[年金額の増額]を用いて、社会保険(厚生年金保険)に加入すると増える年金額の目安について表を用いて伝えてみてください。
- 医療・年金給付の充実の観点から社会保険加入を説明しましょう。

全従業員(特に加入を迷われている方)

- 社会保険に加入することで、医療・年金のメリットはありますが、一方で社会保険料が新たに発生し、手取りが減ることをデメリットに感じる方もいます。
- 手取りかんたんシミュレーターや公的年金シミュレーターを活用して、社会保険加入による手取りの変化や将来受け取る年金額の変化について試算を始めてみましょう。「社会保険加入を考える3ステップ」チラシも併用すると効果的です。

解説動画のイメージ

社会保険適用拡大に伴う社内準備のための手引き

社内準備を円滑に進めるための手引きについてご説明いたします。

社内準備の4STEP

- 1 社会保険制度の理解と加入対象者の把握
- 2 社内計画の立案
- 3 経営陣や幹部、現場責任者への説明
- 4 従業員への説明

1、社会保険制度の理解と加入対象者の把握

令和6年度における社会保険適用拡大の広報の取組について

令和6年10月の社会保険適用拡大に向けて、社会保険適用拡大に関する新たな広報コンテンツの利活用を促すため、メディア、専門家・関係団体、ソーシャルメディア、関係省庁などと連携し広報を実施する予定。

	事業主向け	被保険者向け
メディア リレーションによる広報	<ul style="list-style-type: none">・ マスメディアへの情報提供・ 専門紙、業界紙への情報提供・ 求人情報サイト等への情報提供	<ul style="list-style-type: none">・ マスメディアへの情報提供・ テレビ、ラジオ、雑誌媒体等への情報提供
専門家・関係団体との リレーションによる広報	<ul style="list-style-type: none">・ 社会保険労務士会等の専門家への協力要請・ 地方自治体等への協力要請	<ul style="list-style-type: none">・ 社会保険労務士会等の専門家への協力要請・ 地方自治体等への協力要請
ソーシャルメディア リレーションによる広報	<ul style="list-style-type: none">・ SNSを活用した広報	<ul style="list-style-type: none">・ SNSを活用した広報
関係省庁との 連携による広報	<ul style="list-style-type: none">・ 政府広報と連携した広報・ 日本年金機構による個別周知による広報	<ul style="list-style-type: none">・ 政府広報と連携した広報

「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知・広報について

- ▶ 「年収の壁・支援強化パッケージ」は、労働者が壁を意識することなく、希望どおり働くことのできる環境づくりに資するとともに、企業にとっても労働力確保につながるもの。
- ▶ パート・アルバイトの方々や雇用する事業主の皆さまに、本パッケージの内容・メリットについてご理解いただき、実際にご活用いただくことが肝要であり、厚生労働省としては、積極的に周知・広報の取組を進めている。

マス向け

本パッケージへの関心や認知を広げるため、**広く国民の目に触れる機会の多い媒体（SNS・バナー等のWeb広告、テレビCM等）**を通じた発信を行っている。
首相官邸及び厚生労働省のホームページに、本パッケージに関する特設サイトを開設。

相談体制

労働者・事業主等からのお問い合わせをワンストップで受け付ける「**年収の壁突破・総合相談窓口**」（コールセンター）を**2023（令和5）年10月より開設**。営業時間外の対応等、利便性向上を図るため、**チャットボット**を導入。

団体周知

各府省庁と連携し、**パート・アルバイトを多く雇用する業界団体（1,232団体）**に、**周知用リーフレット**を提供するとともに、**会員企業・労働者への周知協力を依頼**。各団体のニーズに合わせて、**きめ細かいサポート**を実施。各都道府県労働局でも、同様に、**個別企業を含めた働きかけ**を実施。

説明会

業界団体等と協力し、会員企業向けに、**説明会や団体等の会合における説明等**を実施。事業主からの相談を受ける機会の多い**社会保険労務士**の方々に、各支援策への理解を深めていただくことを目的に、**説明会の開催や研修動画の配信等**に取り組んでいる。



【Web広告・テレビCM】



【厚生労働省 特設サイト】