

第3号被保険者制度を巡る現状について

この資料では、説明を簡略化するため、主に男性が働いていて女性が被扶養者であるというケースを想定した表現で説明しているが、制度自体は男女で取扱いが異なるわけではなく、男性も第3号被保険者となりうる。

厚生労働省年金局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 第3号被保険者制度の概要と経緯

2. 制度をとりまく近年の状況

3. 女性の就労状況等

4. 第3号被保険者の状況

国民年金第3号被保険者とは

1. 第3号被保険者の定義（国民年金法第7条）

- 国民年金第3号被保険者については、①～③の要件が満たされることが求められる。
 - ① 20歳以上60歳未満の者であって、厚生年金保険の被保険者（第2号被保険者）の配偶者であること
 - ② 日本国内に住所を有する者（国内居住要件）
 - ③ **第2号被保険者の収入により生計を維持するもの（生計維持関係）**

2. 第3号被保険者の生計維持関係の認定について

- 第3号被保険者の生計維持関係の認定に当たっては、**年間収入が130万円未満**であることが必要（健康保険の被扶養者の認定の取扱いを勘案する。）。

3. 年間収入の考え方について

- 第3号被保険者の年間収入については、**今後1年間の収入を見込んで判断**することとしており、その認定に当たっては、**過去の収入、現時点の収入又は将来の収入の見込みなどを用いる**こととしている。
- 令和8年4月より、**雇用契約上の年収が130万円未満であることが明らかな場合には、その時点で第3号被保険者（被扶養者）と認定**することとしている。

4. 給付と負担について

- 第3号被保険者の期間については、**保険料納付済期間として基礎年金の給付に反映される**。
- **保険料を負担しない**。第2号被保険者（厚生年金被保険者）全体が第3号被保険者分も含めた基礎年金に要する費用を厚生年金保険料として負担する。

収入がある者についての被扶養者の認定について（通知）（抜粋）

（昭和52年4月6日保発第九号・庁保発第九号）（平成5年3月5日最終改正）

- 1 被扶養者としての届出に係る者(以下「認定対象者」という。)が被保険者と同一世帯に属している場合
 - (1) 認定対象者の年間収入が130万円未満(認定対象者が60歳以上の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあつては180万円未満)であつて、かつ、被保険者の年間収入の2分の1未満である場合は、原則として被扶養者に該当するものとすること。
 - (2) 上記(1)の条件に該当しない場合であつても、当該認定対象者の年間収入が130万円未満(認定対象者が60歳以上の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあつては180万円未満)であつて、かつ、被保険者の年間収入を上廻らない場合には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、当該被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるときは、被扶養者に該当するものとして差し支えないこと。
- 2 認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合
認定対象者の年間収入が、130万円未満(認定対象者が60歳以上の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあつては180万円未満)であつて、かつ、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合には、原則として被扶養者に該当するものとすること。
- 3 上記1及び2により被扶養者の認定を行うことが実態と著しくかけ離れたものとなり、かつ、社会通念上妥当性を欠くこととなると認められる場合には、その具体的事情に照らし最も妥当と認められる認定を行うものとする。
- 4～6 (略)

厚生年金保険・健康保険の被扶養者の認定基準について

＜認定基準の経緯＞

○ 昭和61年4月までは、**所得税の控除対象配偶者収入限度額に連動して改定**されてきた。

	一 般 （ 高 齢 者 以 外 ）	
	認定基準額	基準の考え方
52年4月	70万円	①所得税控除対象配偶者収入限度額 給与所得控除＋配偶者控除対象限度 (50万円) (20万円) ②国共の基準 70万円
56年4月	80万円	①所得税控除対象配偶者収入限度額 給与所得控除＋配偶者控除対象限度 (50万円) (29万円)
58年4月	80万円 (据置き)	—
59年4月	90万円	①所得税控除対象配偶者収入限度額 給与所得控除＋配偶者控除対象限度 (57万円) (33万円) ②実収入伸率×80＝92万円 ③可処分所得伸率×80＝91万円 ④消費者物価伸率×80＝87万円 ⑤きまって支給する給与伸率×80＝91万円
61年4月	90万円 (据置き)	—

○ 昭和62年5月以降は、所得税との連動をやめ、被扶養者の適用を維持するという考え方から、**所得水準の伸びに応じた改定**を行った。

62年5月	100万円	①所得税との連動をやめる ②実収入伸率×90＝103万円 ③可処分所得伸率×90＝101万円 ④きまって支給する給与伸率×90＝102万円
元年5月	110万円	①実収入伸率×100＝106万円 ②可処分所得伸率×100＝107万円 ③きまって支給する給与伸率×100＝107万円
4年1月	120万円	①実収入伸率×110＝124万円 ②可処分所得伸率×110＝124万円 ③きまって支給する給与伸率×110＝119万円 ④国家公務員扶養手当所得基準 110万円→120万円（4年1月）
4年4月	120万円 (据置き)	—
5年4月	130万円	①実収入伸率×120＝127万円 ②可処分所得伸率×120＝126万円 ③きまって支給する給与伸率×120＝124万円

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)

平成24年・平成28年・令和2年・令和7年改正

- ・ **被用者保険の適用拡大**
 - 企業規模要件の段階的縮小・撤廃等

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

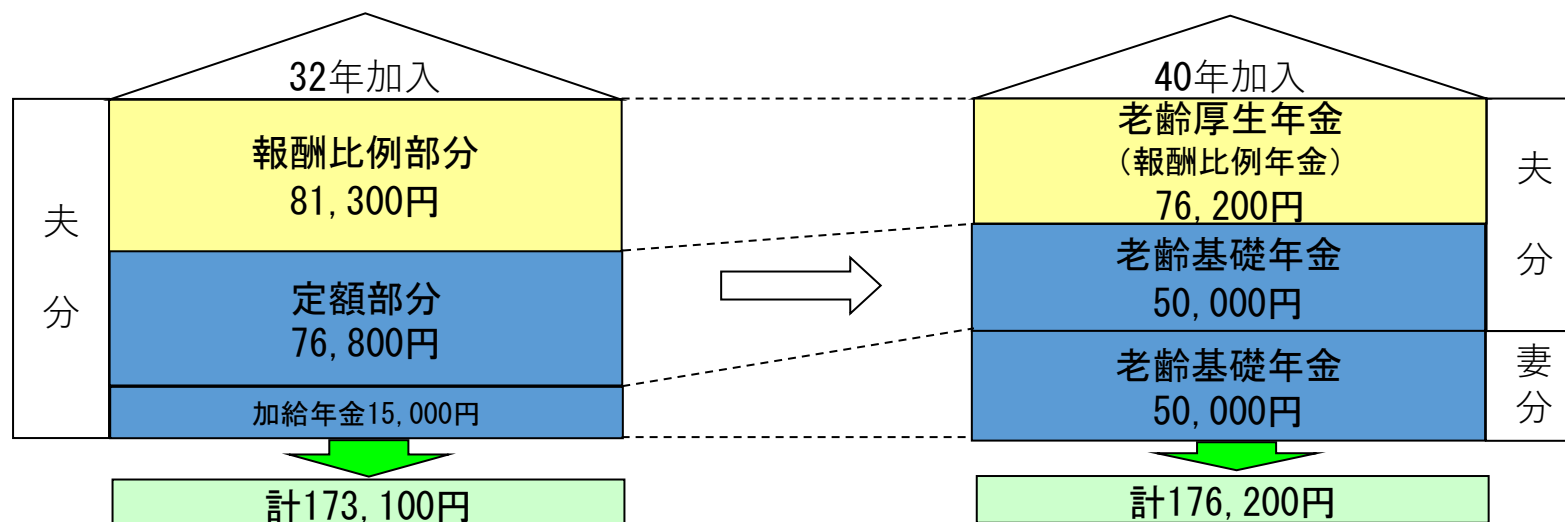
令和元年12月 社会保障審議会年金部会議論の整理

令和6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

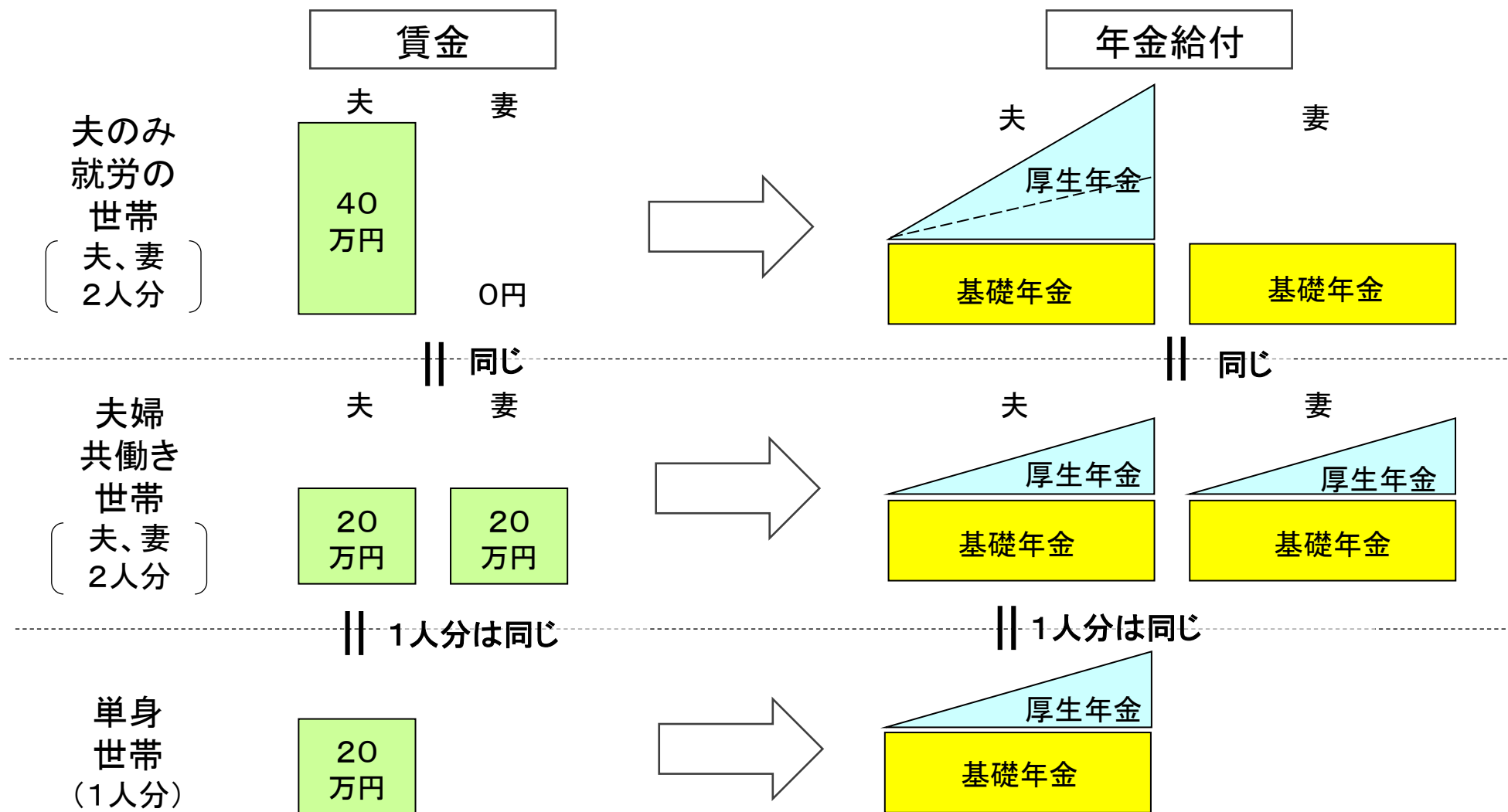
- **国民年金制度発足時（昭和36年）は、厚生年金が世帯単位の給付設計（夫名義の年金で夫婦2人が生活できるような給付設計）となっていたことを踏まえ、厚生年金など被用者年金の被保険者の妻（サラリーマン世帯の専業主婦）については、国民年金の強制適用の対象とはせず、ただし、任意には加入できることとしていた。**
- その結果、妻が国民年金に任意加入していた場合には、夫婦2人分の水準である夫の厚生年金に加え、妻の国民年金が支給されることとなり、夫婦2人分の受給額は夫婦とも40年加入する頃には、現役時代の夫の収入よりも多くなることが予測された。
一方、**妻が任意加入していない場合は、障害年金は受給できず、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）>



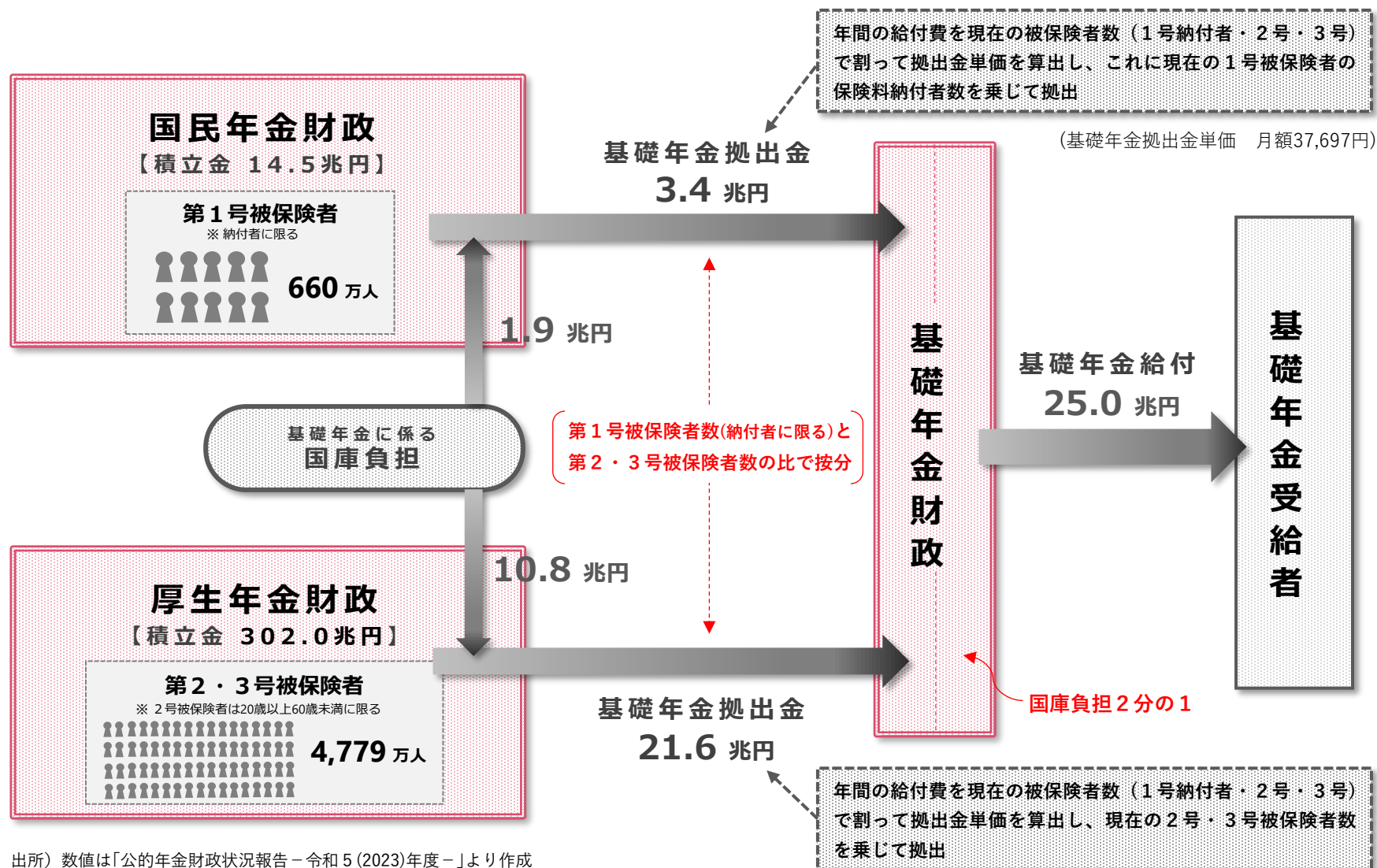
公的年金の負担と給付の構造（世帯類型との関係）

- 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。



基礎年金の財政構造

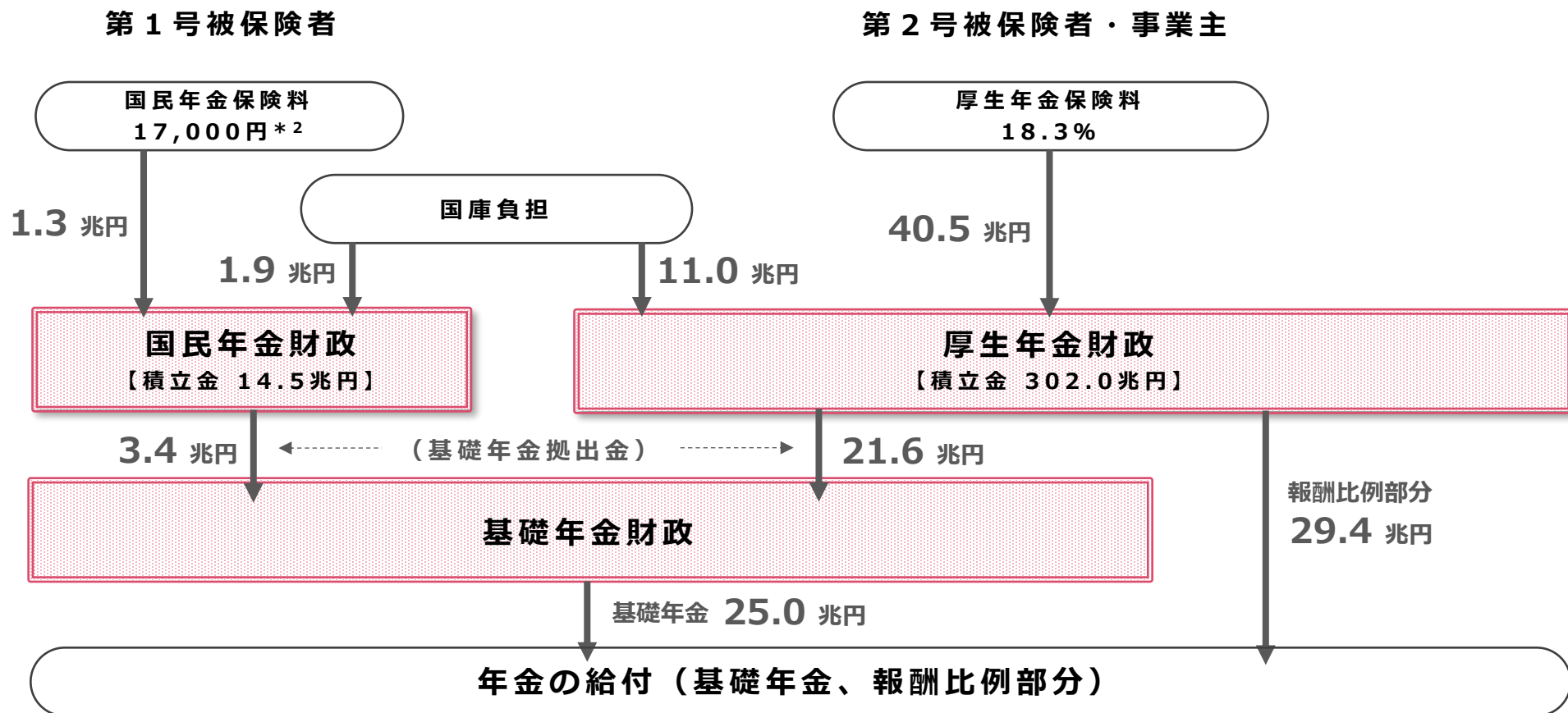
- 国民年金財政及び厚生年金財政からの基礎年金拠出金の額は、「1号被保険者」と「2・3号被保険者」の人数比により按分して決定
- 基礎年金の2分の1は、国庫負担により賄われる



出所) 数値は「公的年金財政状況報告－令和5(2023)年度－」より作成
一部の収支項目は省略し、概略を示したものである

(参考) 公的年金の財政構造

- 国民年金財政は、1号被保険者からの保険料と国庫負担を主な収入とし、基礎年金拠出金を主な支出とする財政単位 ^{*1}
- 厚生年金財政は、2号被保険者・事業主からの保険料と国庫負担を主な収入とし、報酬比例部分の給付と基礎年金拠出金を主な支出とする財政単位
- 基礎年金の給付費は、国民年金財政及び厚生年金財政から基礎年金財政への拠出（基礎年金拠出金）により賄われる



出所) 数値は「公的年金財政状況報告－令和5(2023)年度－」より作成。一部の収支項目は省略し、概略を示したものである。

^{*1} 「国民年金」という用語については、全国民共通の1階部分全体を指す場合と、第1号被保険者に係る部分のみを指す場合があるが、本資料のように、財政単位としての「国民年金」を考える場合は、第1号被保険者に係る部分のみを指していることに留意する必要がある。

^{*2} 平成16年度価格である

諸外国における無収入の配偶者の取扱い

- 国民皆年金である日本と異なり、諸外国の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。
- その上で、
 - (1) 就労する者の拠出記録に基づき、無業の配偶者に対して一定の年金給付が保障される例（アメリカ）
 - (2) 配偶者という立場ではないが、出産や育児の期間について保険料を納付した期間とみなすことで給付が保障される例（ドイツ、イギリス、フランス、スウェーデン）がある。

(1) 無業の配偶者に対して一定の年金給付が保障される例（アメリカ）

- 夫(妻)の拠出記録に基づき、妻(夫)自身の年金として、夫(妻)の基本年金額の50%相当額(※)の配偶者保険給付を支給。
- (※) 配偶者自身が老齢給付又は障害給付を受給している場合には、その額だけ配偶者保険給付は減額される。
- 配偶者保険給付の額: 月額平均986.53ドル(2026年) [約15.7万円] (換算レート: 1米ドル=159.4円)

(2) 出産や育児の期間について保険料を納付した期間とみなすことで給付を保障する例（ドイツ、イギリス、フランス、スウェーデン）

ドイツ	(1) 妊娠や出産のため就労できなかった期間は、本人が全被保険者期間に納めた保険料の平均保険料を支払ったものとみなされる。 (2) 1992年以降に生まれた3歳未満の子を養育する期間は、一人の親について全被保険者の平均報酬に相当する保険料を追加的に支払ったものとみなされる(ただし、保険料算定限度額に対応する保険料を上限とする。)。1992年以前に生まれた子については、2歳6ヶ月までの期間が対象。 (3) 25年以上の年金加入期間を有する者のうち、以下に当てはまる期間の1992年以降に支払った保険料の価値は、1.5倍に嵩上げされる(ただし、全被保険者の平均報酬に対応する保険料を上限とする。) a) 10歳未満の子を養育する期間(子育て考慮期間)(どちらか一方の親にのみ適用される) b) 18歳未満の要介護児童を無償介護する期間
イギリス	○ 12歳未満の子を養育し児童手当(一方の親のみ受給)を受給中であって、無業又は低収入のため年金保険料が拠出できない期間は、基礎年金については保険料納付期間としてみなされる。
フランス	(1) 出産休暇期間は、保険加入期間とみなされる。出産手当金90日ごとに1四半期が認定される。 (2) 子を養育した母親について、子一人につき8適用四半期を上限として保険加入期間が付与される(一定の条件を満たす場合、そのうち2適用四半期を父親に付与することも可能)。 (3) 育児休業を取得した父親又は母親(上記(2)の保険加入期間加算を受けることを選択した者を除く。)に対して、育児休業期間と同じ長さの期間を保険加入期間として付与する。 (4) 3人以上の子を養育した父親及び母親に対して、年金額を10%加算する。
スウェーデン	(1) 育児休業中の労働者については、育児休業給付も保険料の賦課対象となる。 (2) ただし、年金額に反映される保険料納付記録については、以下の3つのうち最も高い額を基礎とした保険料を納付したものとみなして記録される。 ①子の出生直前1年間の所得、②スウェーデン全体の平均賃金月額75%、③所得基礎額(年83,400クローネ(約139.5万円、2026年))(換算レート: 1クローネ=16.7円)

1. 第3号被保険者制度の概要と経緯

2. 制度をとりまく近年の状況

3. 女性の就労状況等

4. 第3号被保険者の状況

第3号被保険者制度に係る検討規定等

社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律（令和7年法律第74号）（抄）

附 則（検討等）

第二条（略）

4 政府は、第三号被保険者（国民年金法第七条第一項第三号に規定する第三号被保険者をいう。以下この項において同じ。）の在り方について国民的な議論が必要であるという認識の下、その議論に資するような第三号被保険者の実情に関する調査研究を行い、その在り方について検討を行うものとする。

社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案に対する附帯決議（抄）

衆議院厚生労働委員会（令和7年5月30日）

九（略）第三号被保険者制度の在り方、年金生活者支援給付金等を含めた低年金者の支援の在り方といった課題についても、速やかに検討を進めること。第三号被保険者制度については、国民的な議論に資するような実情に関する調査研究を行うこととし、調査研究に当たっては、現行制度に関わる当事者の意見を聴取するよう努めること。

参議院厚生労働委員会（令和7年6月12日）

十、第三号被保険者制度の在り方の見直しについては、国民的な議論に資するような実情に関する調査研究を行うこととし、調査研究に当たっては、現行制度に関わる当事者の意見を聴取するよう努めること。

社会保障改革項目に関する具体的な骨子（令和8年7月7日 自由民主党・日本維新の会 社会保障制度改革協議体）（抄）

（10）配偶者の社会保険加入率上昇及び生涯非婚率上昇等をも踏まえた第3号被保険者制度等の見直し

共働き世帯の増加など家族構成や働き方の多様化に適合した、働き方に中立的かつ公平な社会保障制度を早期に構築する。

このため、第3号被保険者制度については、その縮小に向け、マルチワーカーへの対応等を含めた短時間労働者等への被用者保険適用拡大を早期に進展させるとともに、第3号被保険者に係る実態調査を実施し、令和8年度中にその結果をとりまとめ、課題の整理を行う。同整理及びそれに関する具体的施策の企画立案等のため、第3号被保険者制度に関する検討会を令和8年夏頃を目途に立ち上げ、政策を推進する。

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

連立政権合意書に盛り込まれた13の社会保障改革項目について合意された具体的な骨子に基づき、2026年度中に具体的な制度設計を行い、順次実行する。

具体的には、経済・物価動向等に適切に対応し、安心して医療・介護・福祉サービスを受けられる体制を整備することとあわせて、医療・介護を中心とした社会保障制度改革を着実に実行することにより、現役世代の保険料率の上昇を止め、引き下げていくことを目指す。このため、骨太方針2025と同様、経済・物価動向等を踏まえ、的確な対応を行いつつ、これまでの歳出改革努力を継続し、2027年度の社会保障負担率が2025年度と比較して上昇しないよう取り組む。また、社会保障制度が果たす機能を損なわないよう配慮しつつ、社会保障負担率の目標の検討を進め、これとあわせて、社会保障改革について2026年度中に改革項目の具体化と工程の明確化を図り、順次実施する。

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（2024年12月25日）（抄）

<第3号被保険者制度関連部分>

検討の背景

- 第3号被保険者の大半を女性が占めている中で、より多くの女性が就労することによって新たに被用者保険の適用となるか、被扶養の範囲内にとどまるかを選択する必要性が生じ、制度が働き方に影響を与えると意識されている機会が増えてきた。
- このことは、いわゆる専業主婦世帯を念頭に創設された第3号被保険者制度が、女性の就業率が上昇していること、専業主婦世帯が減少する一方で、共働き世帯は増加していることなど、働き方が多様化する今の状況にそぐわないものとなっている可能性があることから、働き方に中立的な制度となるよう、本部会では改めて第3号被保険者制度を検討事項として取り上げて議論を行った。

第3号被保険者の現状

- 第3号被保険者の中には、短時間労働者として働く者がいる一方で、過半を占める非就業の中には、出産・育児や介護・看護のため、あるいは、健康上の理由のためすぐには仕事に就けない者など、様々な属性の者が混在している状況にある。

制度に対する評価

- 第3号被保険者制度に対する評価は様々であり、例えば、第3号被保険者制度は、共働きの一般化や家族形態の多様化によって時代にそぐわない制度となっており、もはやその役割は終えつつあると考えられること、第3号被保険者制度自体に男女差はないものの実態として第3号被保険者の多くを女性が占めており、女性のキャリア形成を阻害し、男女間の賃金格差等を生む原因となっていること、社会保険制度内の不公平感の解消や社会の担い手の拡大を図る必要があること等から見直しが必要との意見もあった一方で、様々な人が混在する第3号被保険者に対する所得保障としての機能を有している、社会保険のあるべき姿である応能負担の原則に基づく制度である等、第3号被保険者制度の意義に着目した意見もあった。
- また、労働時間や収入を問わず労働者が被用者保険に加入できるようになった場合、第3号被保険者制度を維持したとしても、特定の収入や労働時間を境に手取り収入が減少することはない、「壁」は解消されることから、働き控えの問題と第3号被保険者制度の是非は切り離して議論すべきとの意見もあった。

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（2024年12月25日）（抄）

<第3号被保険者制度関連部分>

今後の取組の方向性

- 第3号被保険者制度に係る当面の取組の方向性としては、引き続き適用拡大を進めることにより、第3号被保険者制度の縮小を進めていくことが基本的な方向性となる。
- 第3号被保険者制度をめぐる論点についての国民的な議論の場が必要であるとの認識を共有した。政府に対して、適用拡大を進めることにより、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを着実に進めるとともに、第3号被保険者の実態も精緻に分析しながら、引き続き検討することを求める。

議論を行う上での論点

所得保障の機能の維持

- 第2号被保険者の配偶者という属性に着目した、包括的な所得保障機能を有するが、制度を見直すとした場合に、所得保障の機能をどのように損なわないようにすべきか。

給付と負担の設定

- 夫（妻）のみ就労の世帯、夫婦共働き世帯など世帯構成に関わらず、一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも一人当たりの負担、給付とも同じになる構造となっている制度設計を踏まえ、年金給付と保険料負担をどのように設定するのか。

特定の者への配慮

- 第3号被保険者の中には様々な属性の者が混在しており、制度の在り方を考える際には、一定の理由で就業できない、あるいは、希望する働き方を実現できない者などに配慮することが必要となるが、働き方に中立的な制度を構築するために、どのような措置が考えられるか。また、実務的に運用が可能な仕組みや基準が考えられるか。

第1号被保険者とのバランス

- 配慮措置を導入する場合など、同様の配慮を求める第1号被保険者とのバランスをどのようにとるのか。

年金財政の構造

- 保険料を徴収する場合、第1号被保険者として整理し直して、国民年金勘定で保険料を徴収するのか、あるいは、第2号被保険者に付随するものとして厚生年金勘定で徴収するのか。

第3号被保険者制度に付随する制度への影響

- 被扶養配偶者を有する第2号被保険者が負担した保険料は夫婦で共同負担したとの基本的認識を改める必要があるが、それに伴い、いわゆる「3号分割制度」の在り方も検討する必要が生じる。

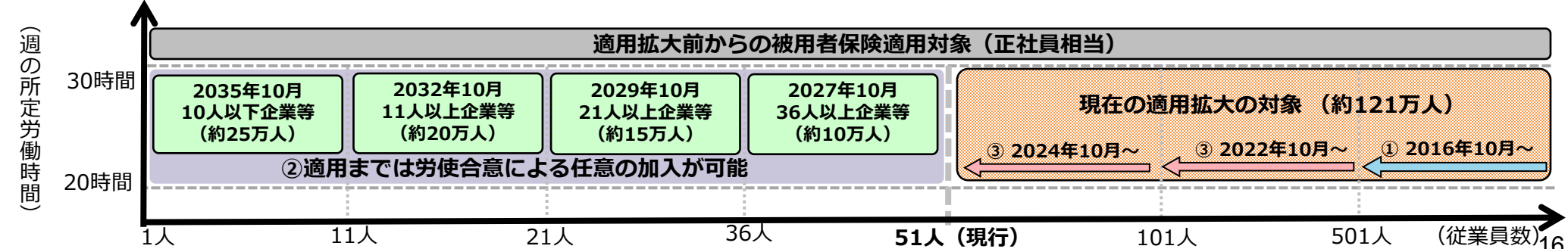
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働き方に中立的な制度を構築するとともに、年金等の保障を厚くする観点から、短時間労働者に対する被用者保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①（2012年改正）従業員501人以上の企業等で、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（2016年改正）従業員500人以下の企業等でも労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への任意の適用拡大を可能に（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする。）
- ③（2020年改正）従業員51人以上の企業等まで適用範囲を拡大、勤務期間1年以上見込みの要件を撤廃
- ④（2025年改正）月額賃金8.8万円以上の賃金要件を最低賃金の状況を踏まえ撤廃、企業規模の要件を段階的に撤廃

適用拡大前		③2020年改正		④2025年改正
①2012年改正 (2016年10月施行)		(2022年10月施行)	(2024年10月施行)	
(正社員相当) 週30時間 以上のみ	週労働時間20時間以上 所定労働時間で判断、残業時間等を含まない			週労働時間20時間以上（変更なし）
	月額賃金8.8万円以上 所定内賃金で判断、残業代等を含まない			撤廃 ⇒ 最低賃金の状況を踏まえ、 2026年10月撤廃予定
	勤務期間1年以上見込	撤廃 ⇒ 2ヶ月超見込 (正社員と同じ)		
	学生は適用除外			学生は適用除外（変更なし）
	501人以上の企業等	101人以上の企業等	51人以上の企業等	段階的に撤廃 36人以上の企業等（2027年10月） 21人以上の企業等（2029年10月） 11人以上の企業等（2032年10月） 全ての企業等（2035年10月）
		②2016年改正（2017年4月施行） 企業規模にかかわらず労使合意により任意の適用拡大を可能に		

<被用者保険の適用拡大のイメージ>



※ 現在の適用拡大の対象者数は、2026年2月末時点の短時間労働者数（厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報））、2025年改正の対象者数は2024年の財政検証の推計値

被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数

雇用者全体 (2023年度時点)

5,740万人 ※70歳以上を除く

フルタイム
4,780 万人

厚生年金の被保険者
(フルタイム)
4,590 万人

令和2年改正までの適用拡大の効果

厚生年金の被保険者
(短時間)

企業規模要件の撤廃

35人超50人以下 (2027.10~) 10 万人
20人超35人以下 (2029.10~) 15 万人
10人超20人以下 (2032.10~) 20 万人
10人以下 (2035.10~) 25 万人

5人以上個人事業所の非適用業種の解消
(新規のみ 2029.10~)

20 万人 … C
(5人以上個人
非適用業種
※短時間を含む)

週所定労働時間
4 分の 3 (注4)

うち
20時間以上
380 万人

企業規模50人超 110 万人

70 万人 … B

学生等
20 万人
(注3)

110 万人 … A

月 8.8 万円

フルタイム
以外
960 万人

うち
20時間未満
580 万人

賃金要件撤廃 又は
最低賃金の引上げ

410 万人 [10~20 時間]

180 万人 [10 時間未満]

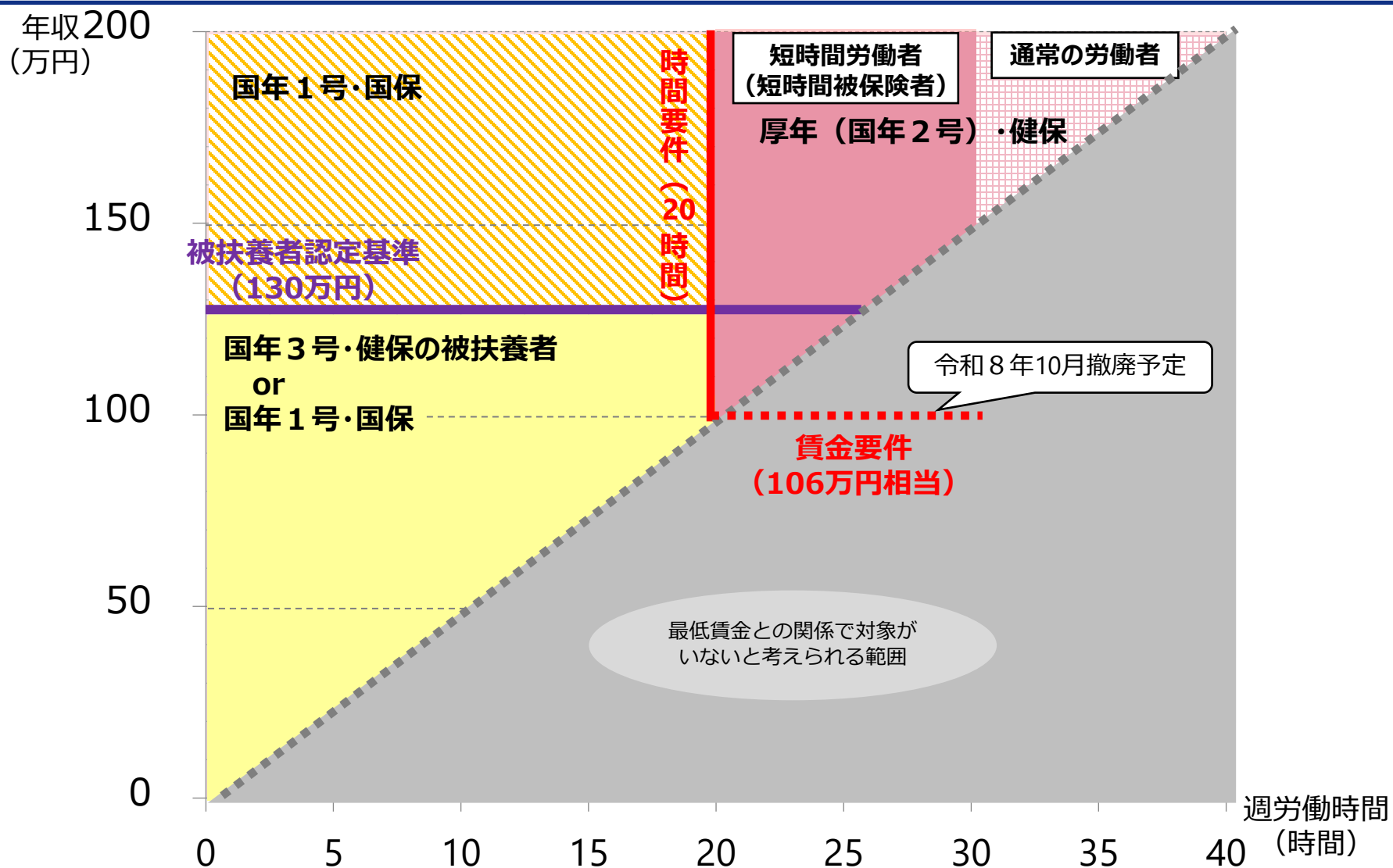
適用事業所

非適用事業所
(未適用者を含む)

注1. 「労働力調査2023年平均」、「令和4年公的年金加入状況等調査」、「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。
注2. 斜体字は、「令和3年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要。
注3. 学生等には、雇用契約期間2ヶ月以下の者（更新等で同一事業所で2ヶ月以上雇用されている者は除く）が含まれている。
注4. 通常の労働者の週所定労働時間は、「令和5年就労条件総合調査」における労働者1人平均の値（39時間04分）としている。
注5. 5人以上個人事業所の非適用業種の解消（C）に係る20万人は、全ての事業所が適用となった場合の数値。試算上は2029年10月から20年かけて適用されると仮定。
（参考）今回の見直しによる公費への影響として、医療保険における公費は今回の適用拡大対象者が全て適用された時点で約0.2兆円減少。他方で、長期的に見れば適用拡大による基礎年金水準向上に伴う公費負担増を考慮する必要があることに留意（成長型経済移行・継続ケースでは給付水準調整終了後の2037年度時点で約0.6兆円、過去30年投影ケースでは給付水準調整終了後の2057年度時点で約0.5兆円増加（いずれも2024年度価格））

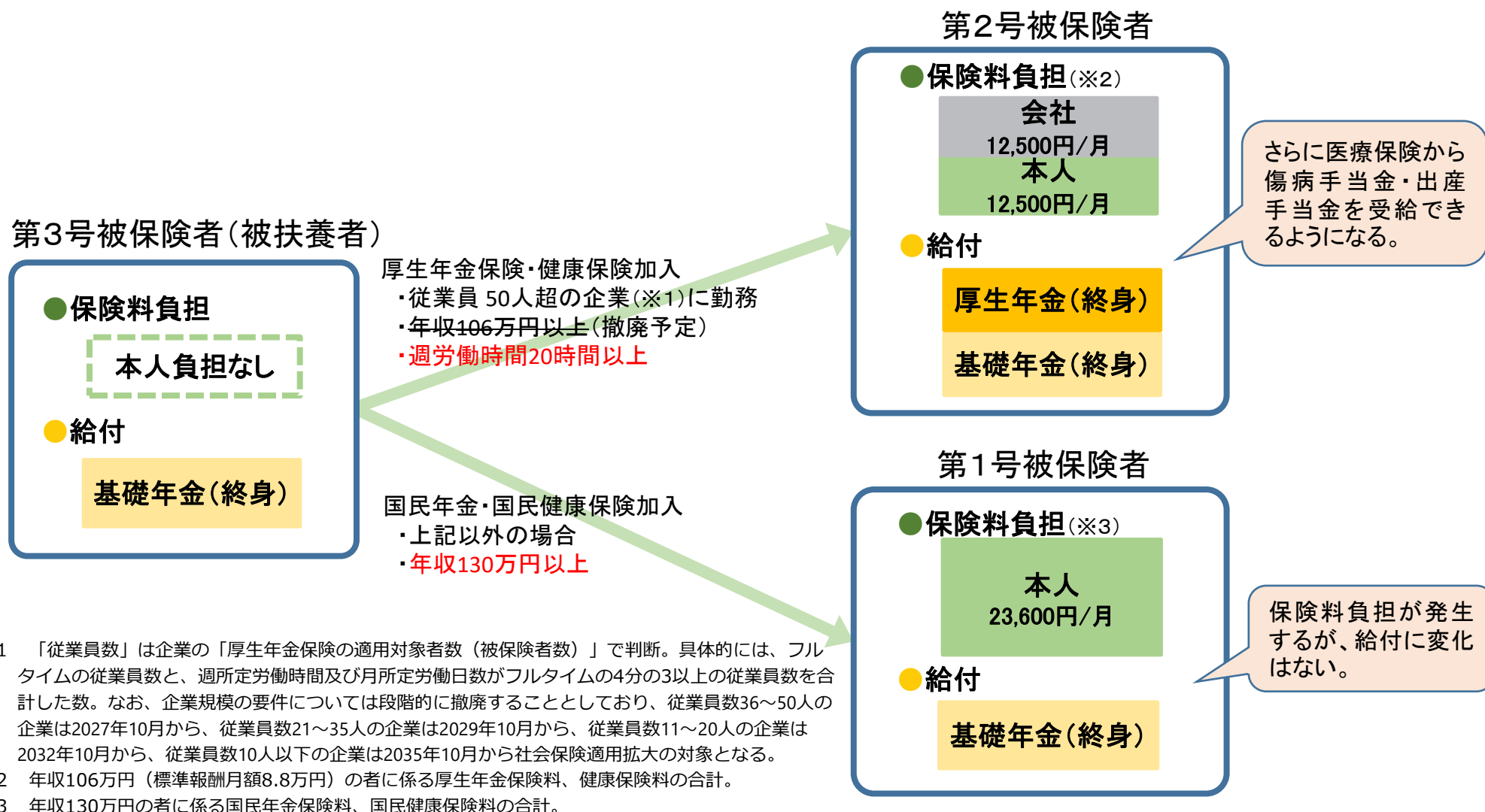
社会保険の適用区分といわゆる「年収の壁」

- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方（労働時間及び収入）や扶養者の有無によって異なっており、**いわゆる「年収の壁」はこの適用区分に起因する**。具体的には、第3号被保険者が第1号被保険者に移動する際にいわゆる「130万円の壁」が生じる。
- いわゆる「106万円の壁」については、令和8年10月に撤廃予定であり、労働時間要件（20時間）により判定される。



「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。



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

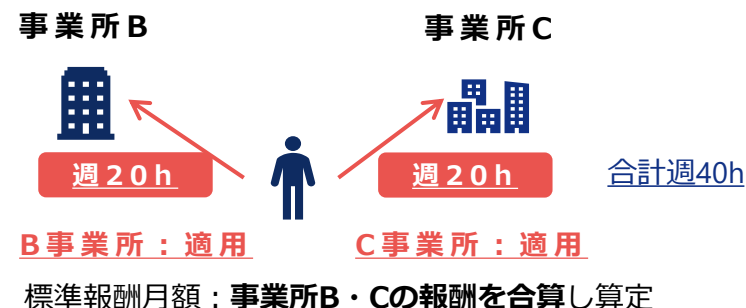
- 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用に当たっては、適用要件を事業所ごとに判断している。
 - 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
 - 週所定労働時間が20時間以上等の要件を満たす短時間労働者（従業員51人以上の企業（※）、及び、従業員50人以下で労使合意を行った企業のみ）※2027年10月以降は36人以上に拡大、その後も段階的に拡大
- 複数事業所に適用されている場合、保険料については適用となる各事業所における報酬を合算して決定する（事例2）。一方、仮に合算した労働時間が週20時間を超えていても適用されない場合がある（事例4）。

複数事業所に勤務した場合の被用者保険の適用事例

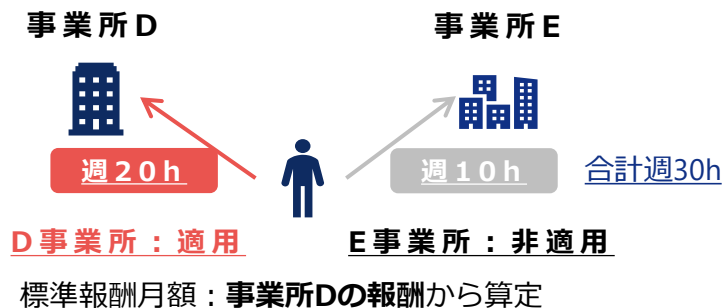
事例 1



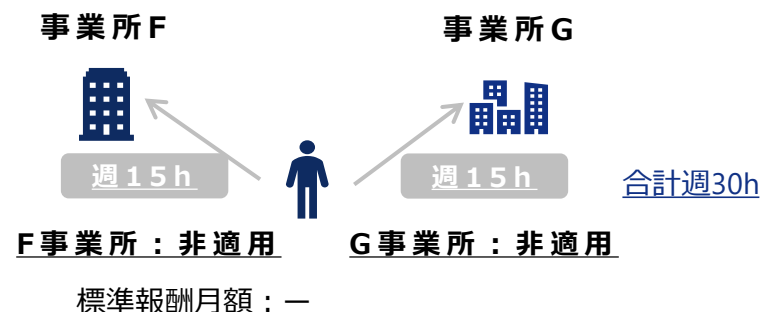
事例 2



事例 3



事例 4



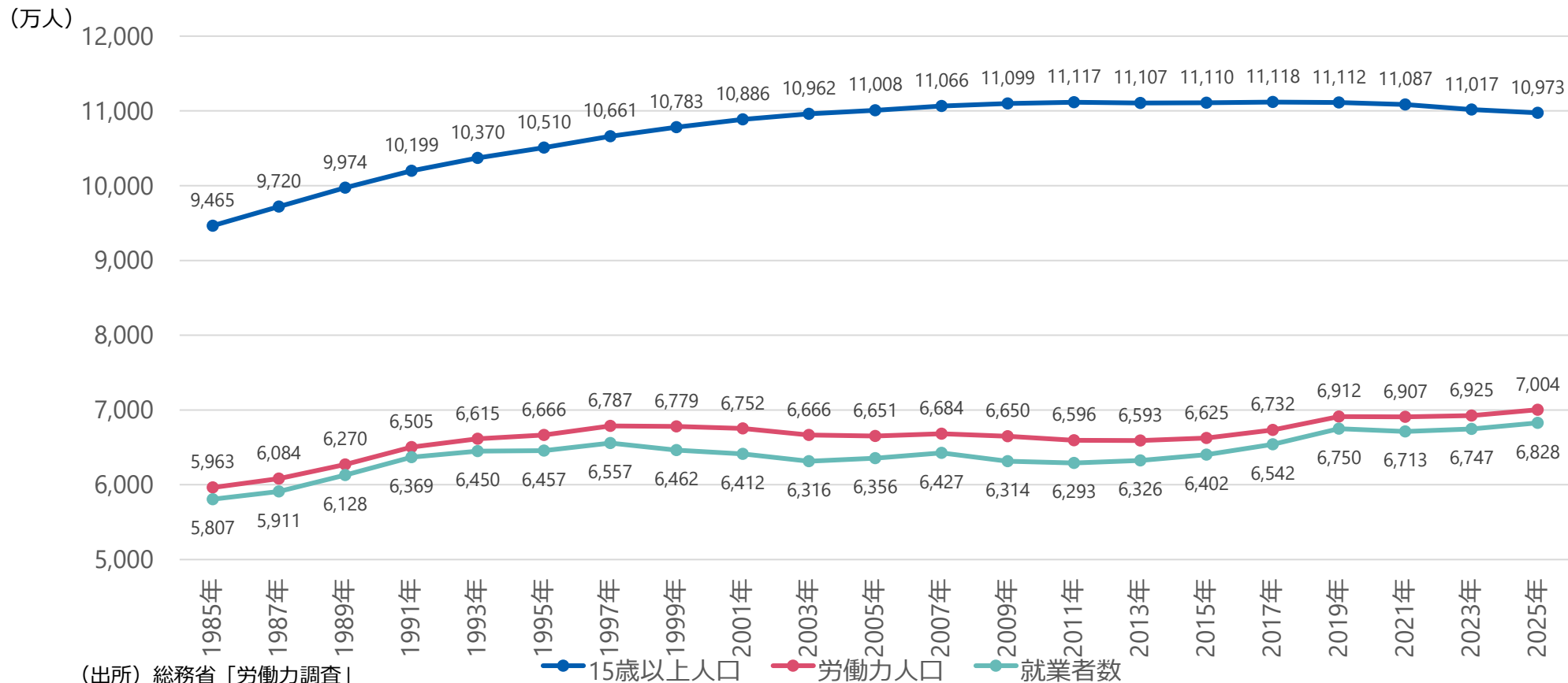
※1 各事例の事業所はいずれも企業規模要件は満たしているものとする。

※2 通常の労働者・短時間労働者以外（役員等）において、労働時間に関わらず複数事業所で適用されている場合がある。

1. 第3号被保険者制度の概要と経緯
2. 制度をとりまく近年の状況
- 3. 女性の就労状況等**
4. 第3号被保険者の状況

労働力人口・就業者数の推移

○ 少子高齢化が進展する中であっても、労働力人口・就業者数は一定数を維持している。



(注1)「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。

(注2)「就業者」とは、「従業者」と「休業者」を合わせたものをいい、自営業主とその家族従業者を含む。

※「完全失業者」とは、次の3つの条件を満たす者をいう。

1. 仕事がなく、調査週間に少しも仕事をしなかった(就業者ではない。)
2. 仕事があればすぐ就くことができる。
3. 調査週間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。)

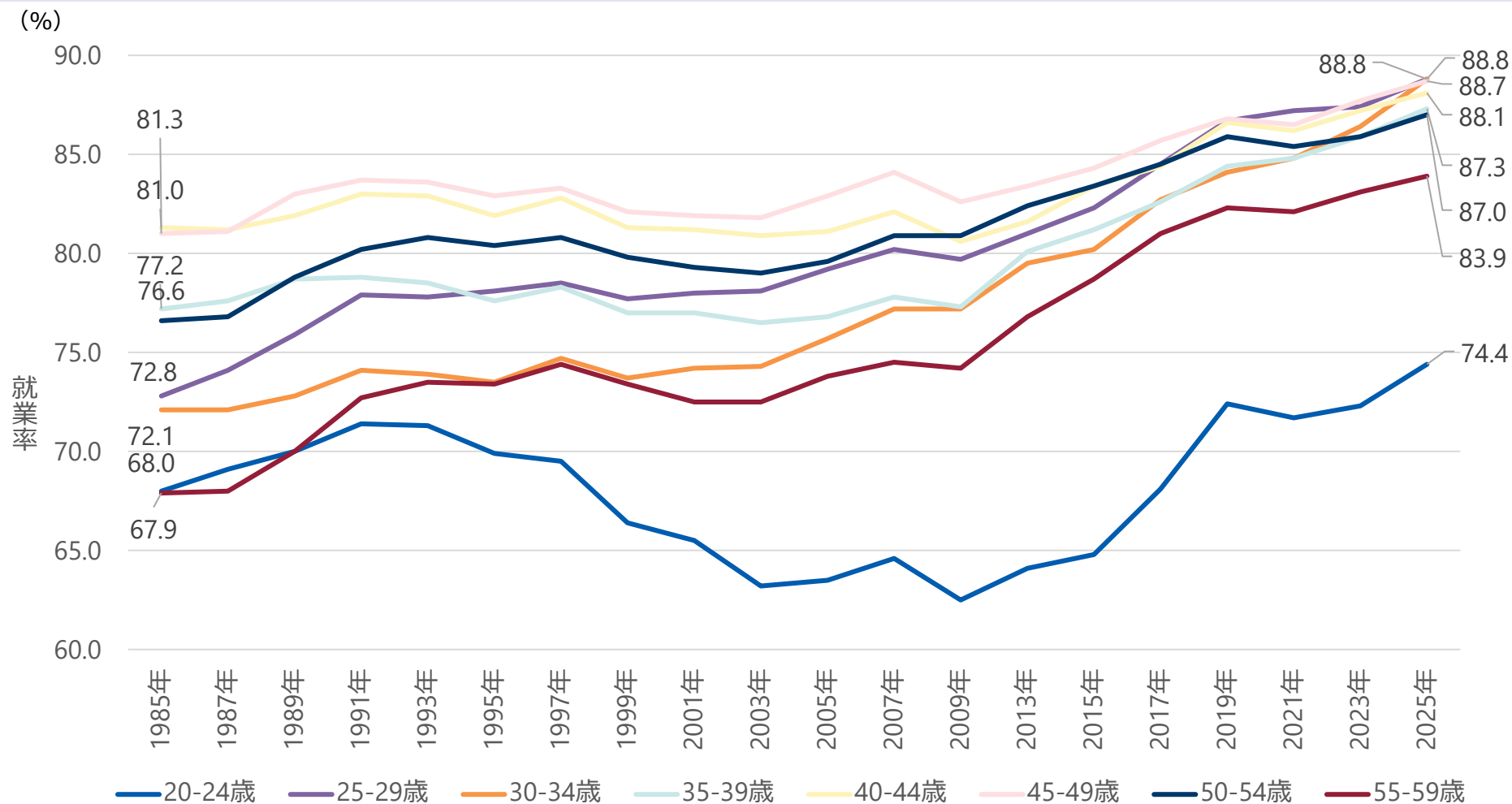
※「従業者」とは、調査期間中に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事を1時間以上した者をいう。なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。

※「休業者」とは、仕事をしながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、

- ・雇用者で、給料・賃金(休業手当を含む。)の支払を受けている者又は受けることになっている者
- ・自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者をいう。

就 業 率 の 推 移

○ 就 業 率 は 20 歳 代 前 半 を 除 き、全 体 的 に 上 昇 傾 向 に あ る。



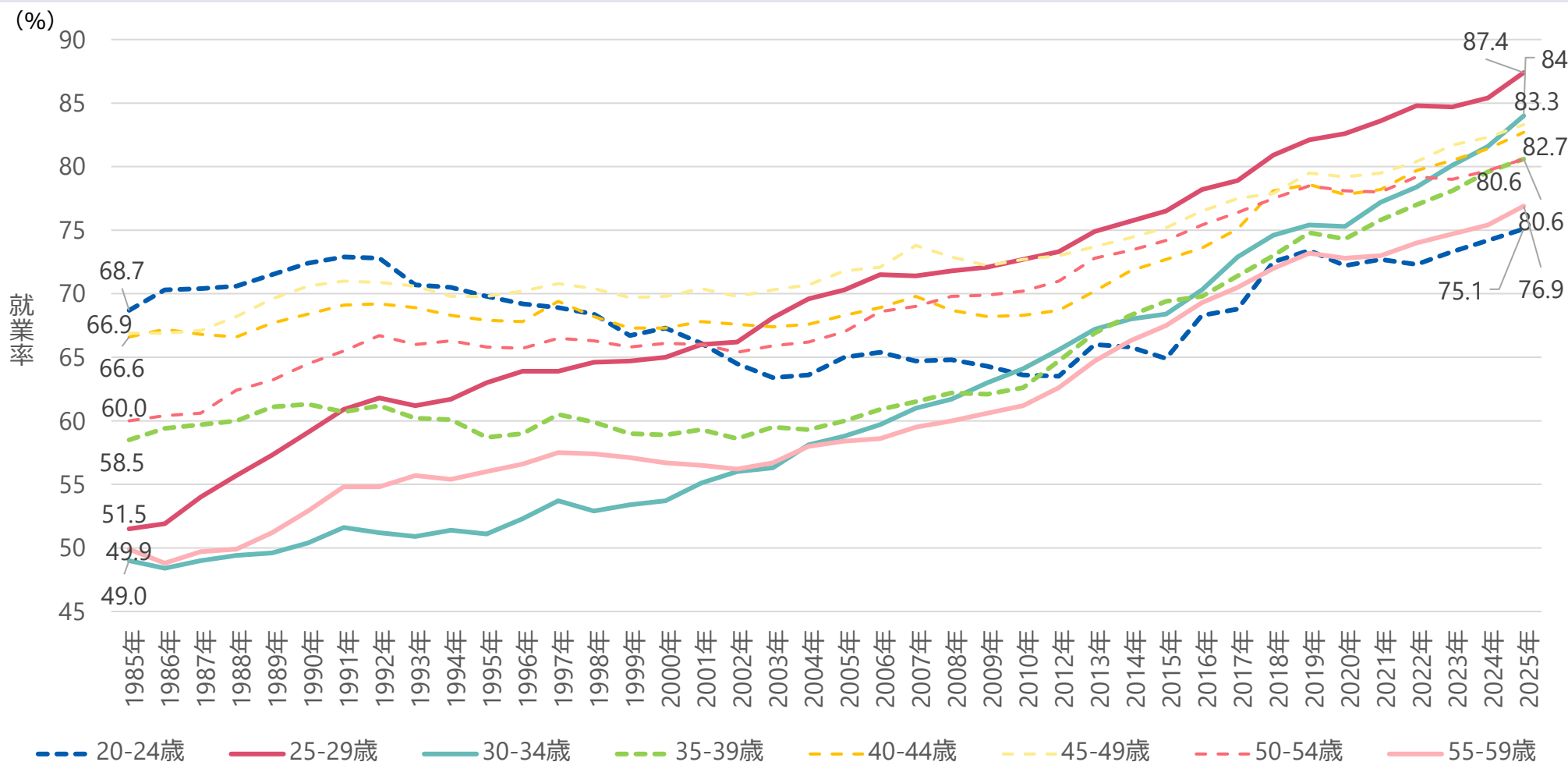
(注 1) 「就 業 率」とは、15 歳 以 上 人 口 に 占 め る 就 業 者 の 割 合 を い う。

(注 2) 2011 年 の データ は 東 日 本 大 震 災 の 影 響 で 掲 載 せ ず。

(出 所) 総 務 省 「労 働 力 調 査」

就業率の推移（女性）①

○ 女性の就業率は全体的に上昇傾向にある。特に、20歳代後半から30歳代前半までと50歳代後半の就業率が約40年で大きく上昇している。



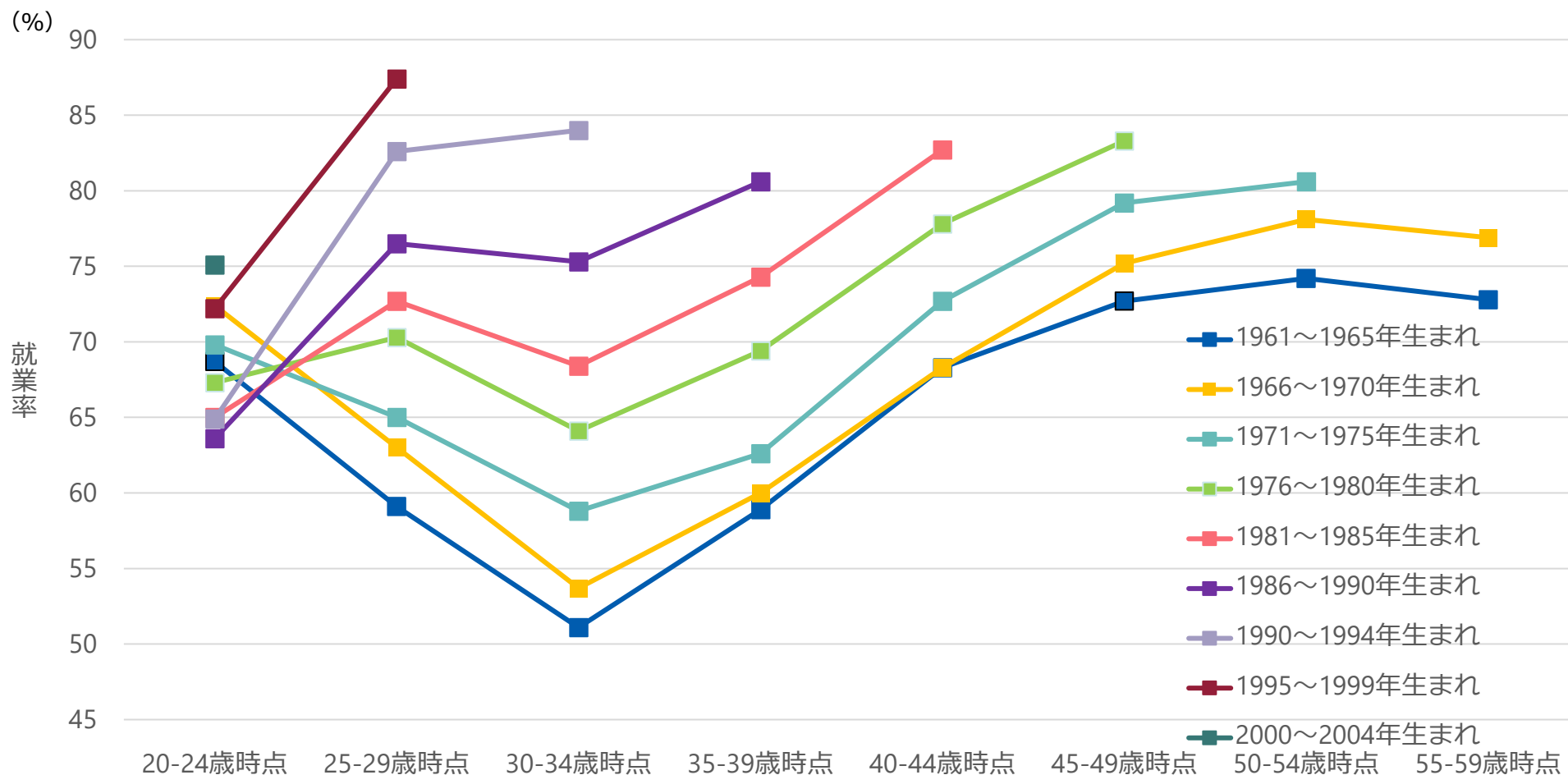
(注1)「就業率」とは、人口に占める就業者の割合をいう。

(注2) 2011年のデータは東日本大震災の影響により、補完的に推計した値であることから、掲載せず。

(出所) 総務省「労働力調査」

就業率の推移（女性）②

- 世代が若くなるほど各年齢階層における就業率が高い傾向にある。
- ほとんどの世代で30歳代前半に就業率が下がるが、世代が若くなるほど下げ幅は小さくなる。また、1990年～1994年生まれについては、30歳代前半における就業率低下がみられない。



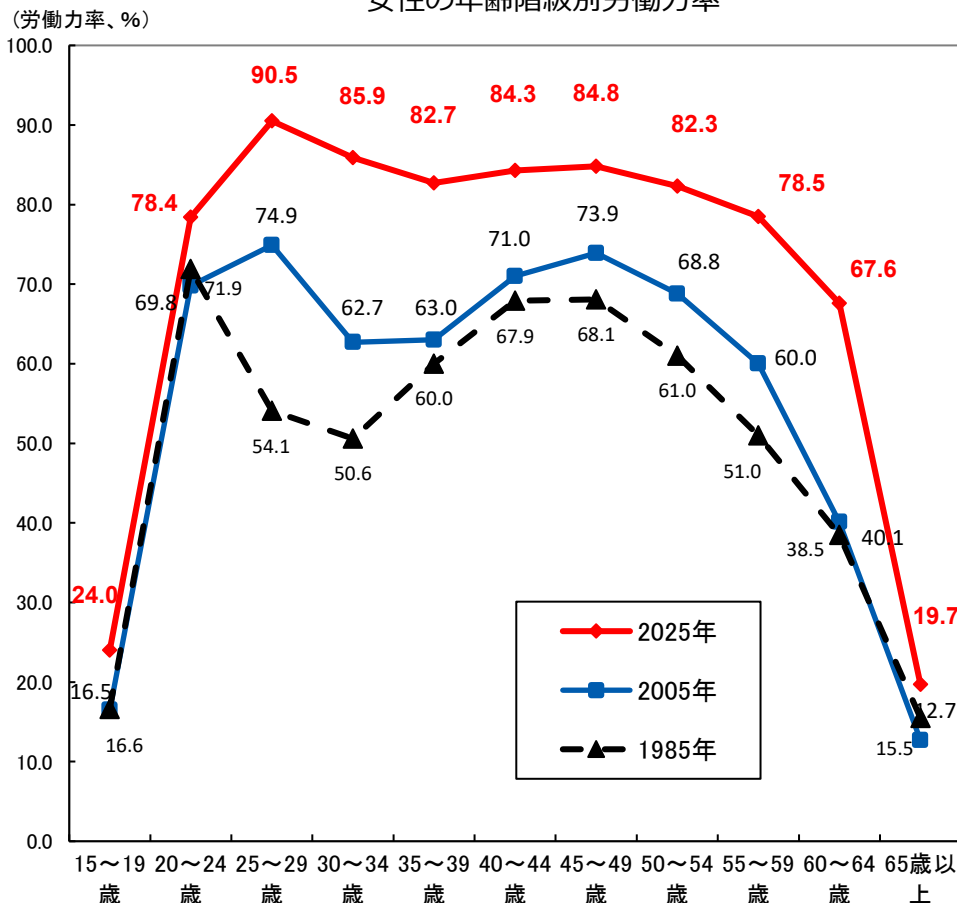
（注1）「就業率」とは、人口に占める就業者の割合をいう。

（出所）総務省「労働力調査」

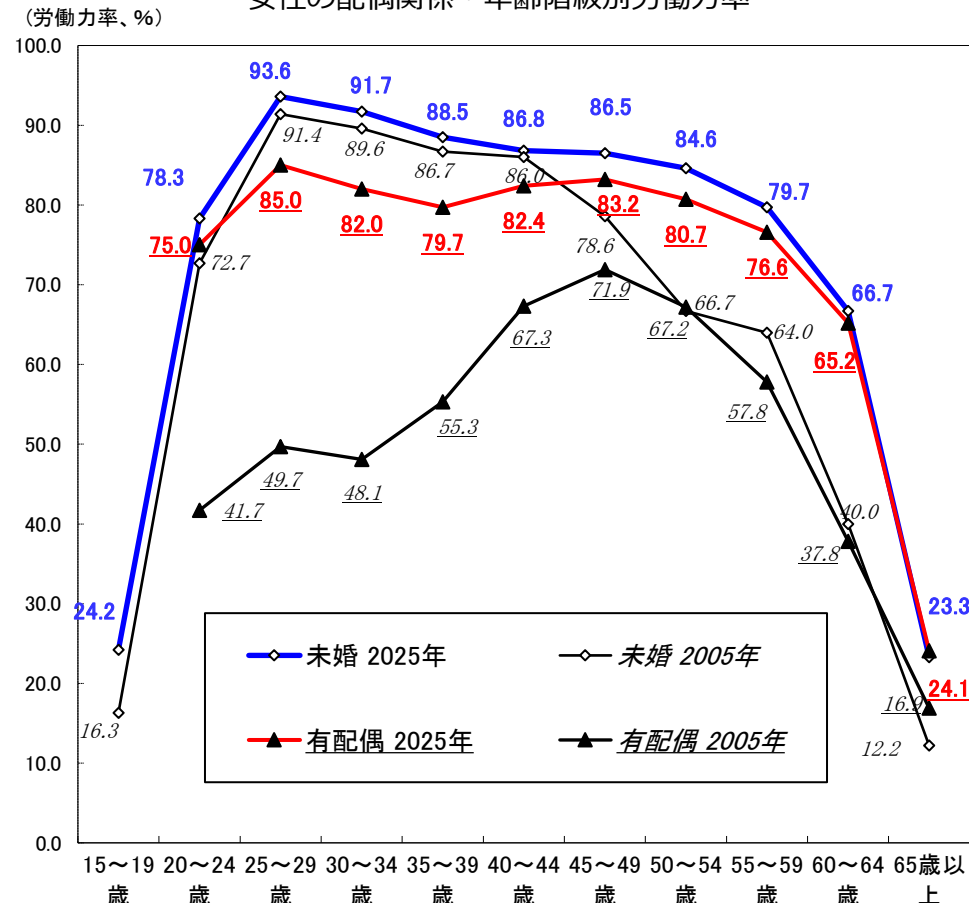
女性の労働力率の変化（全体と配偶関係別）

- 女性の年齢階級別の労働力率はM字型を描いていたが、台形型に近づきつつある。
- 20年前と比べると、有配偶の20歳代及び30歳代の上昇幅が顕著であり、未婚の40歳代後半以降の上昇幅が大きい。

女性の年齢階級別労働力率



女性の配偶関係・年齢階級別労働力率



(注1) 「労働力率」とは、労働力人口比率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者及び失業者の合計）の割合）をいう。

(注2) 女性の配偶関係・年齢階級別労働力率のうち、有配偶の15～19歳については、該当数値がない又は集計していないことにより数値が存在しない。

(出所) 総務省「労働力調査」

厚生年金の被保険者期間分布の変化（生年度別）

2025年6月30日
第25回社会保障審議会年金部会資料2を一部改変

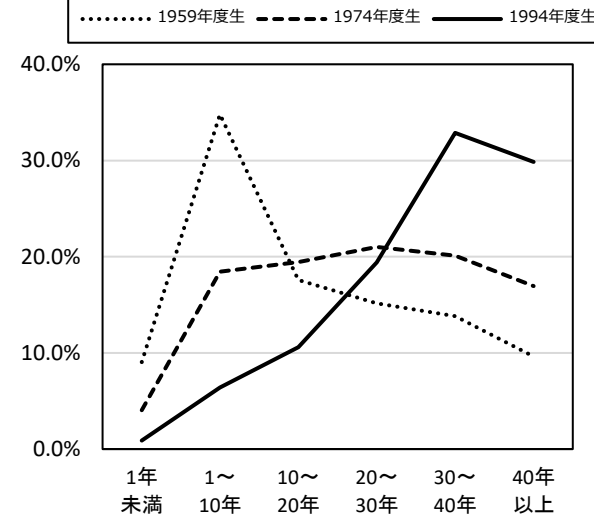
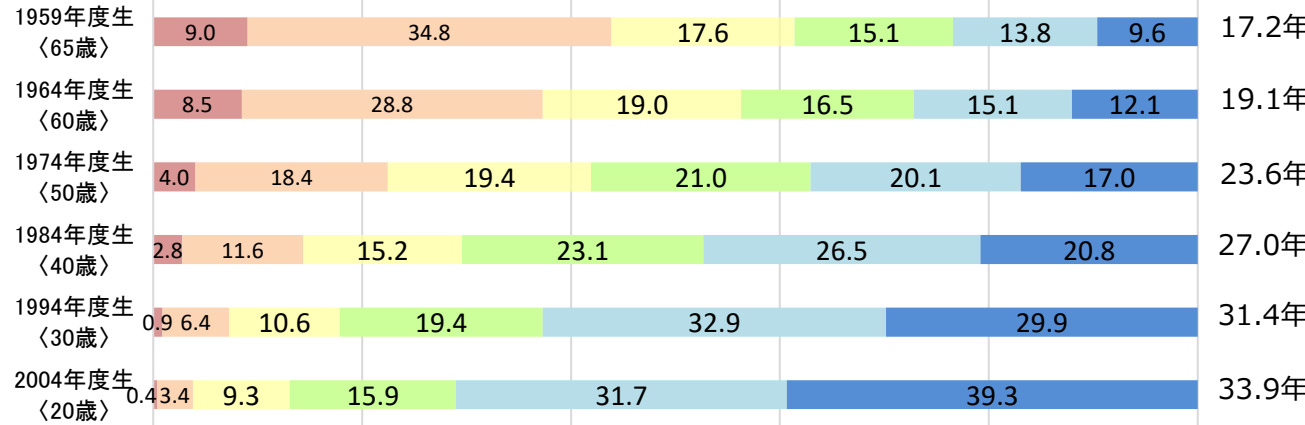
—令和6年財政検証に基づき、令和7年改正※を反映した試算結果(女性)—

- 労働参加の進展により、若年世代ほど厚生年金の被保険者期間の長い者が増加する見通し。

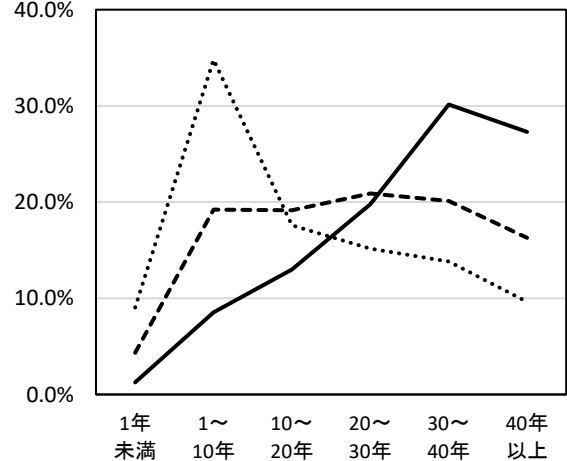
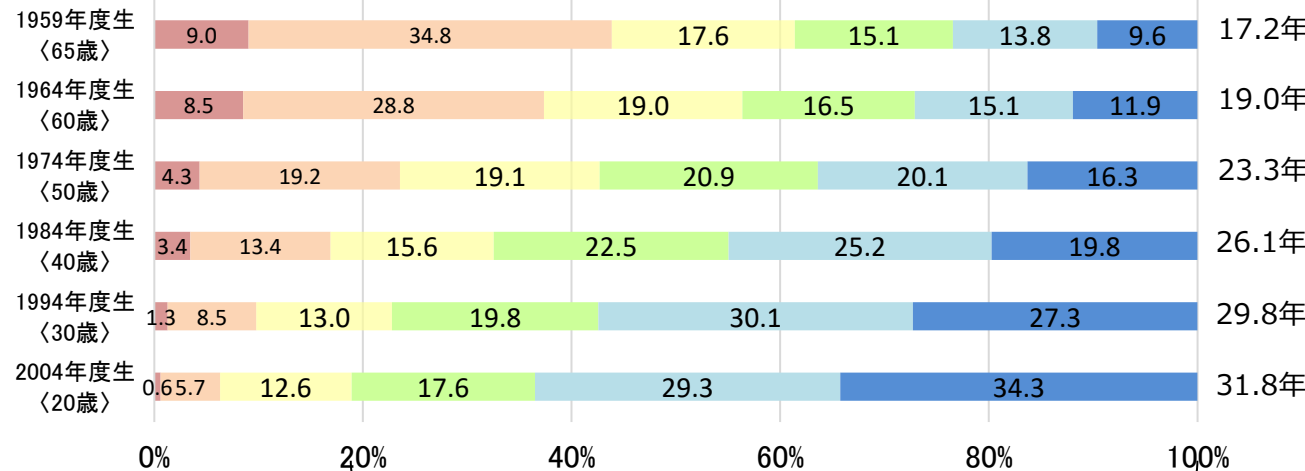
〈 〉は2024年度末の年齢

厚生年金の平均
被保険者期間

成長型経済移行・継続



過去30年投影



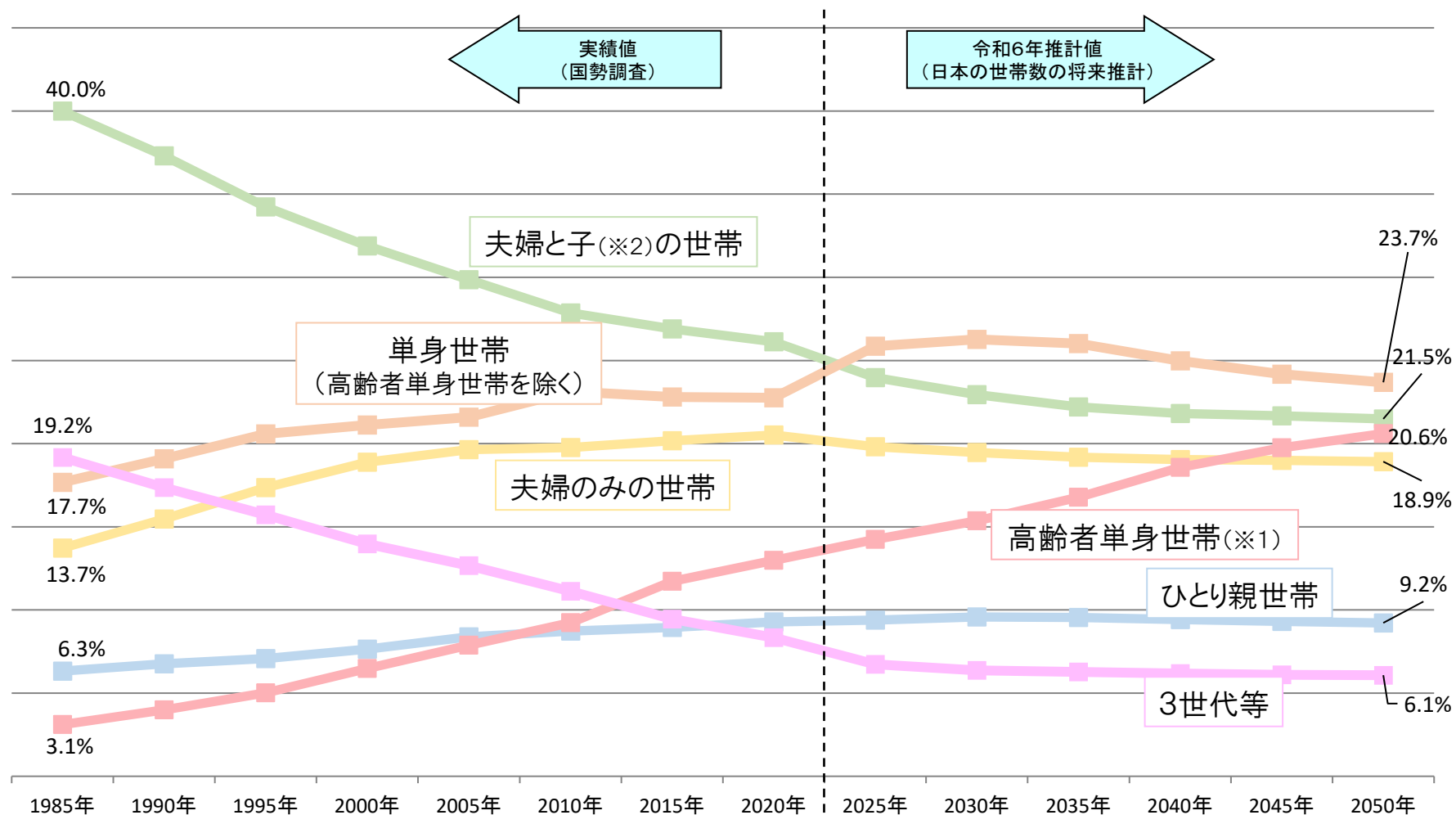
厚生年金の被保険者期間が20年以上

■ 1年未満 ■ 1~10年 ■ 10~20年 ■ 20~30年 ■ 30~40年 ■ 40年以上

(注) 労働参加の前提は、「成長型経済移行・継続ケース」の場合は「労働参加進展」、「過去30年投影ケース」の場合は「労働参加漸進」。
※令和7年年金制度改正による短時間労働者に係る企業規模要件及び賃金要件の撤廃 + 5人以上個人事業所に係る非適用業種の解消（対象者数：200万人）を織り込んだもの。

世帯構成の推移と見通し

- 夫婦と子の世帯や3世代等の世帯は、1985年時点では一般的だったものの、大きく減少している。
- 高齢者単身世帯は、今後とも増加が予想されている。



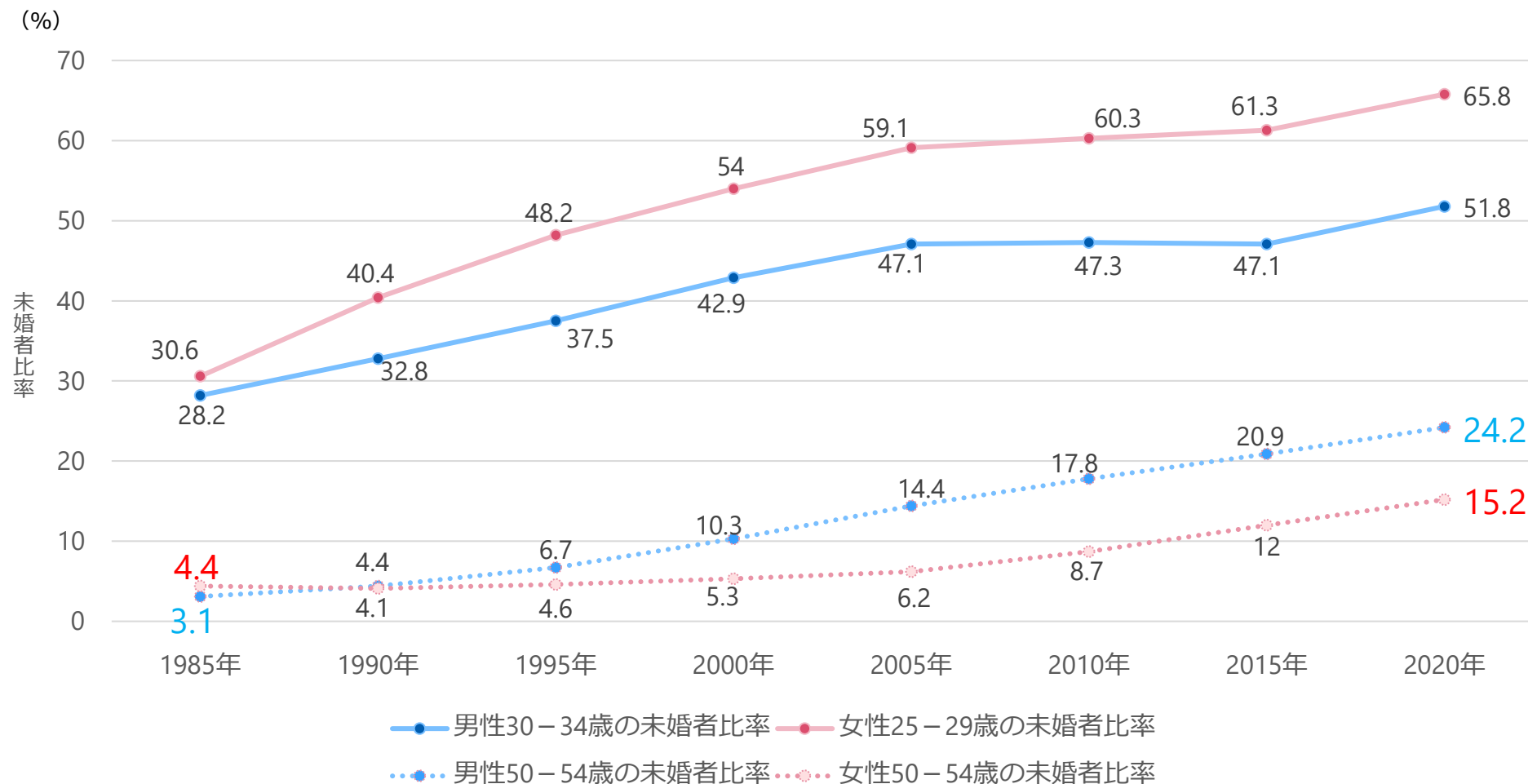
(出所) 総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(2024年推計)」

(※1) 世帯主が65歳以上の単身世帯を、高齢者単身世帯とする。

(※2) 子については、年齢にかかわらず、世帯主との続き柄が「子」である者を指す。

未婚割合の推移

○ 50～54歳の未婚率は、1985年から2020年までの35年で、男性で約7.8倍、女性で約3.5倍となっている。

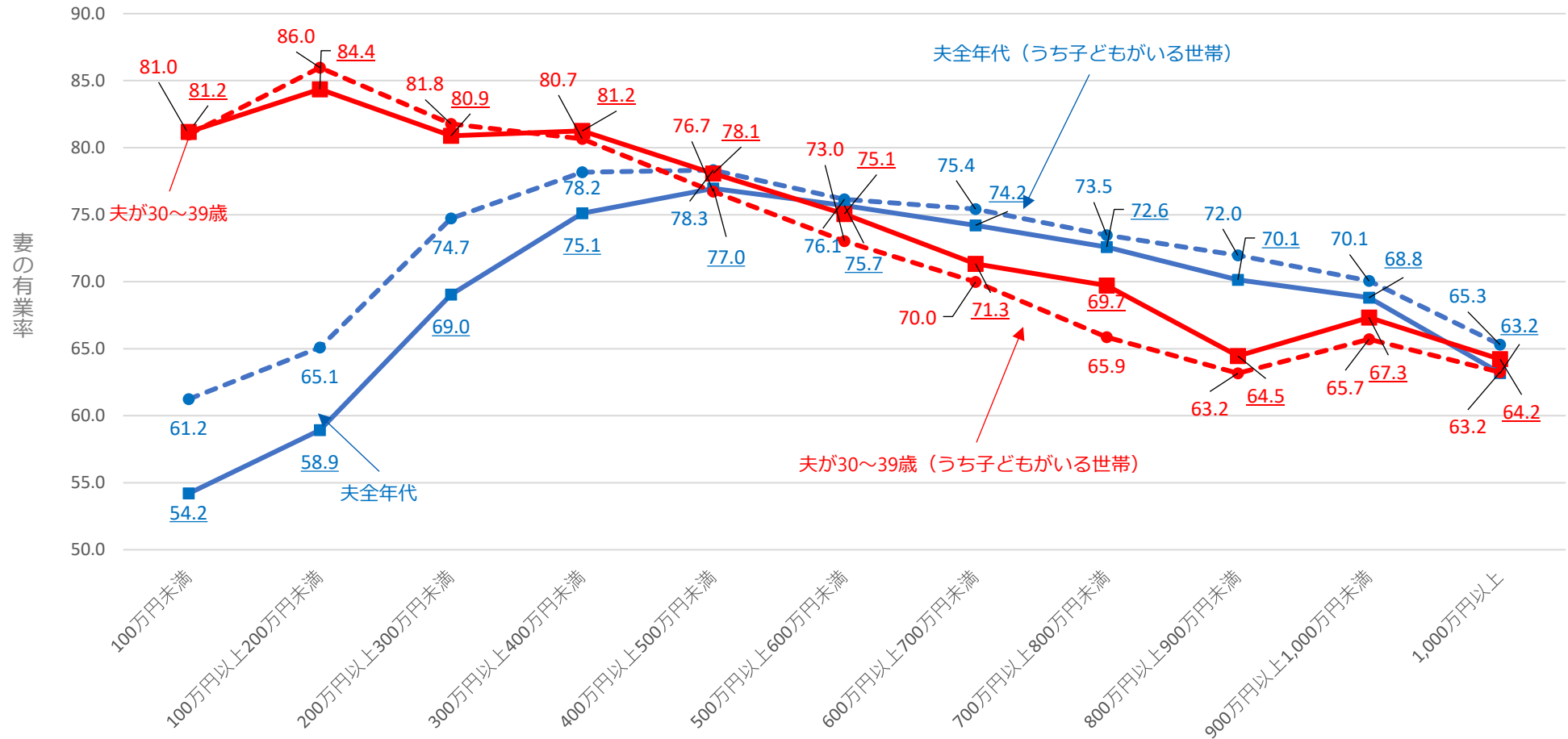


(出典)総務省「国勢調査」

夫の所得階級別の妻の有業率

- 30歳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傾向。

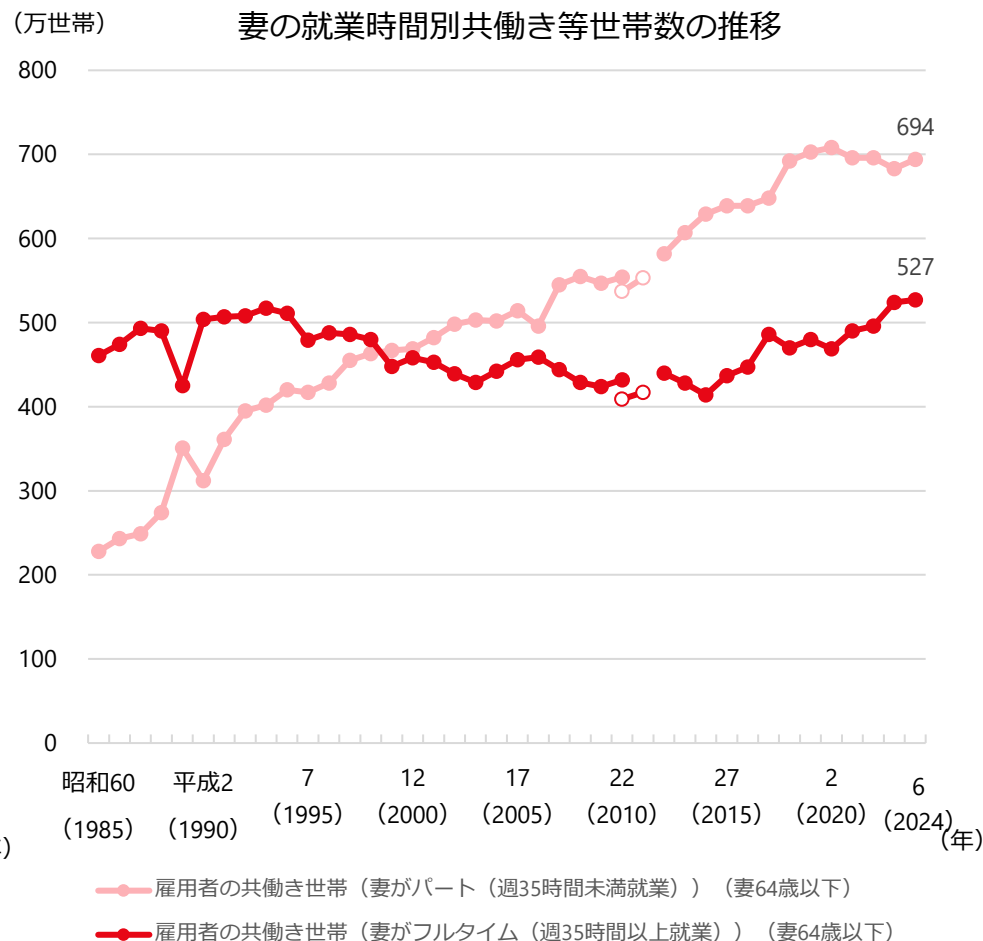
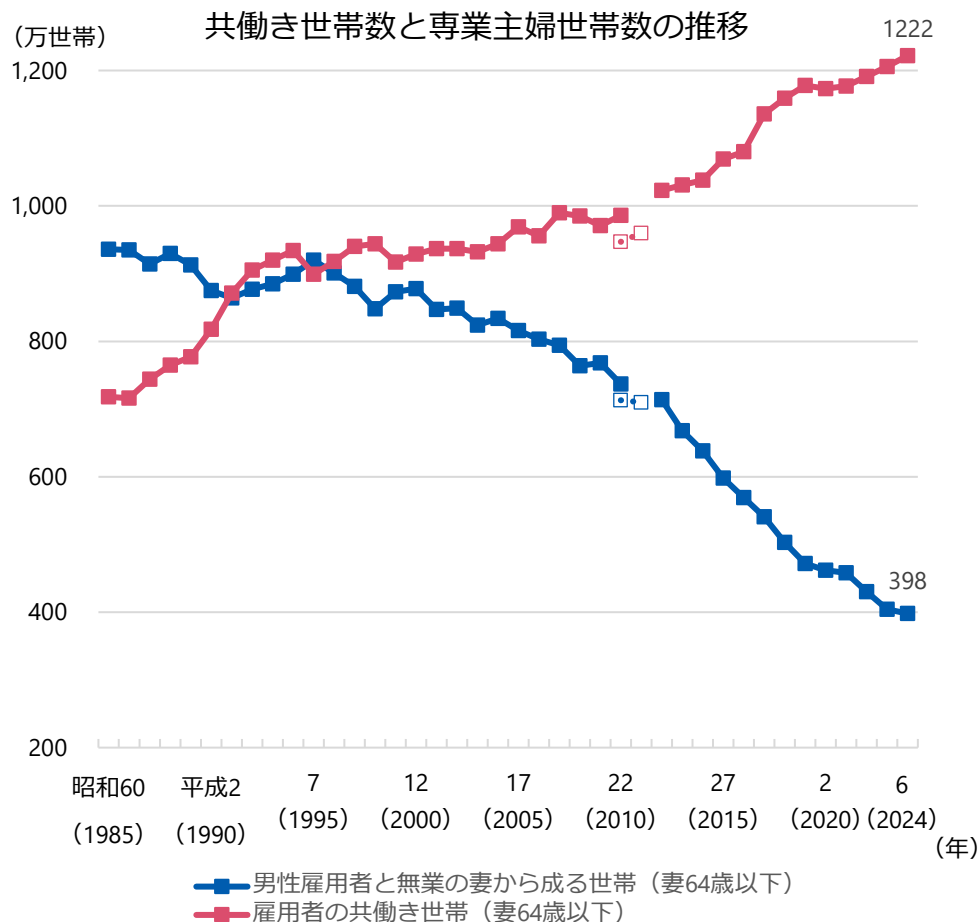
(%)



（出典）総務省「就業構造基本調査（2022年）」より厚生労働省年金局作成。

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）

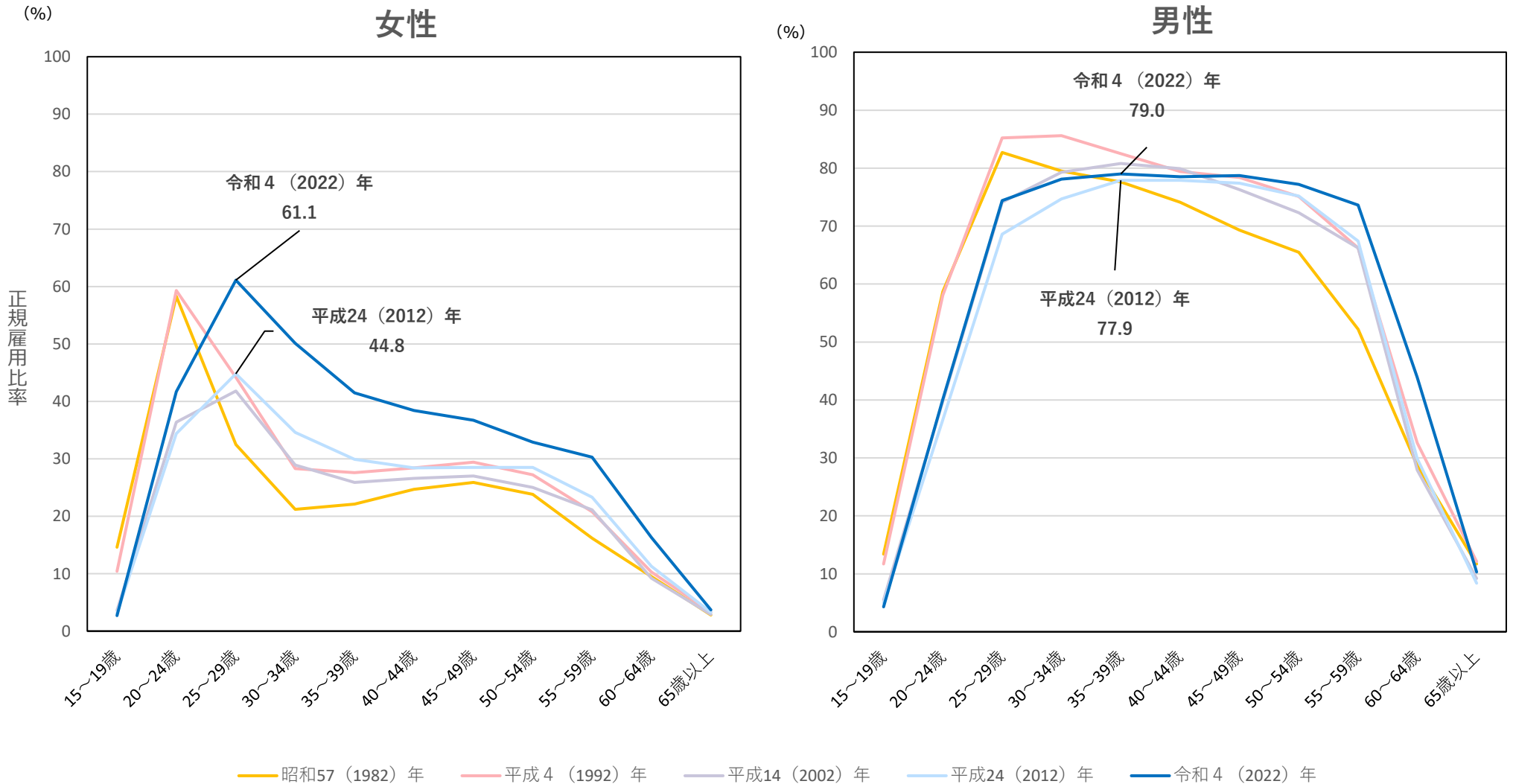
- 共働き世帯数が増加しており、内訳について、妻がパートである共働き世帯数の増加が顕著であるが、フルタイムである共働き世帯数も、近年上昇傾向にある。



- （備考）1. 昭和60(1985)年から平成13(2001)年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14(2002)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(妻64歳以下)とは、平成29(2017)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(2018)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(妻64歳以下)とは、夫婦ともに非農林業雇用者(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(2010)年及び23(2011)年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5. 平成23(2011)年、25(2013)年から28(2016)年、30(2018)年から令和3(2021)年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

正規雇用比率の推移（男女、年齢階級別）

○ 女性の正規雇用比率について、平成24（2012）年に比べ、20歳代から40歳代を中心に上昇している。



（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

第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会（第8回）

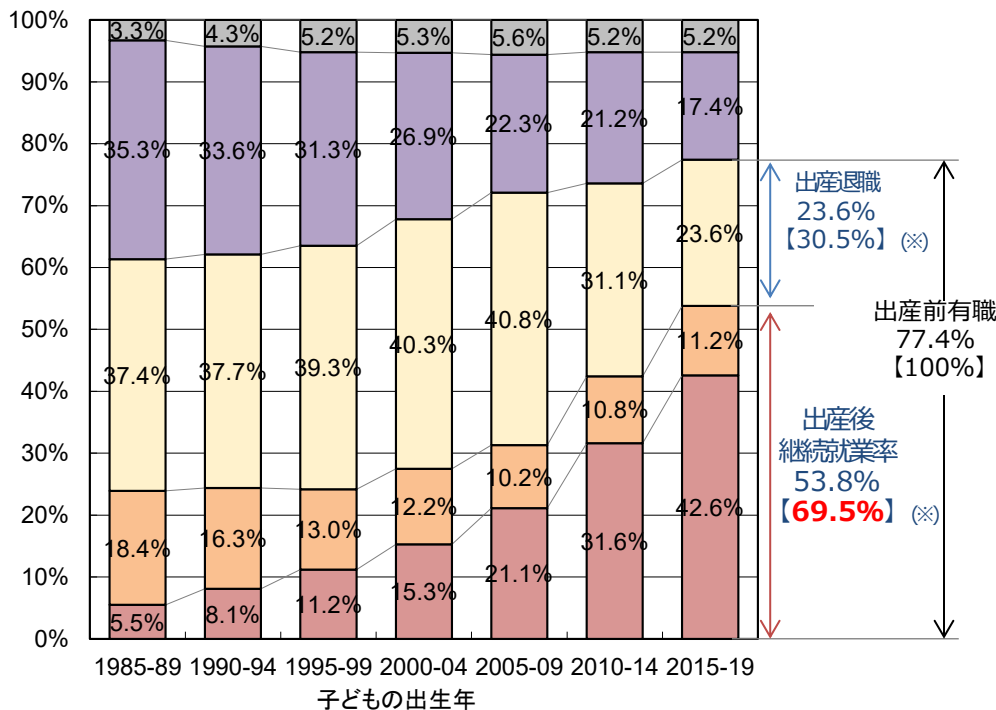
資料 3

令和5年5月30日

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%（令和7年）

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

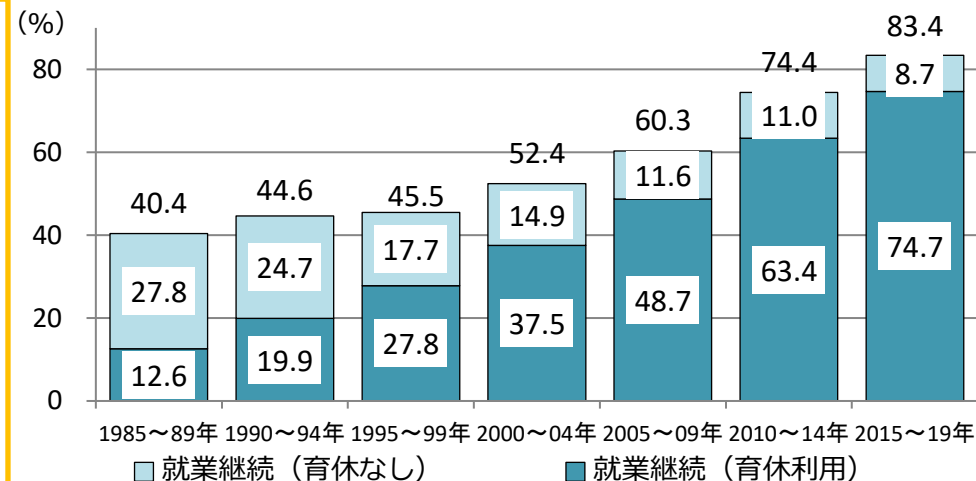


(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

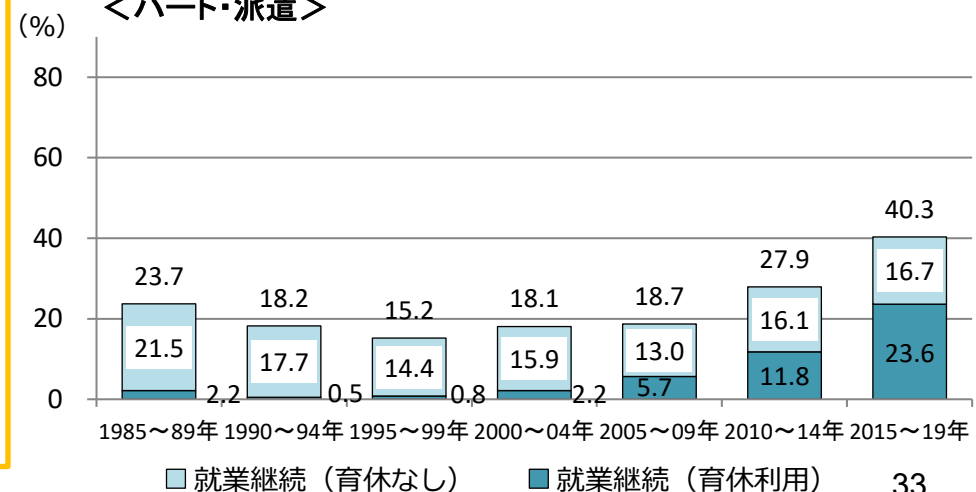
(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2) 上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

<正規職員>

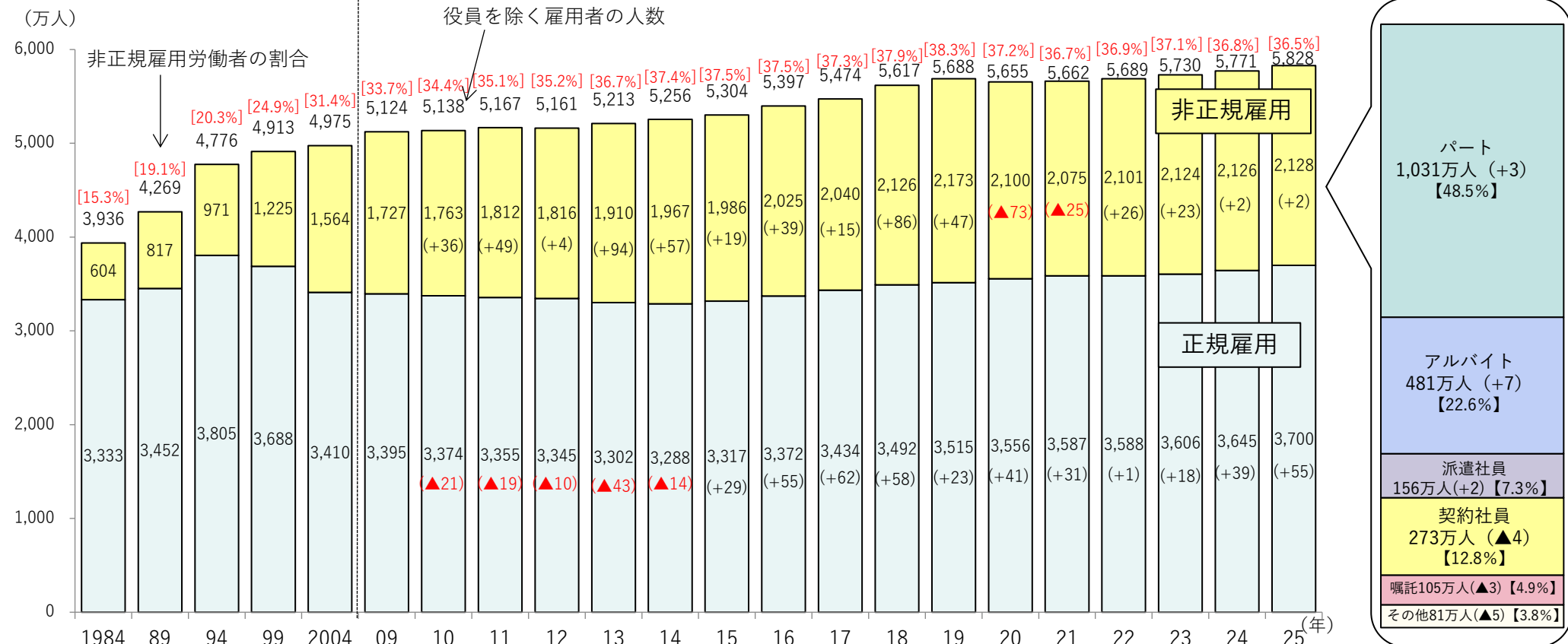


<パート・派遣>



正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,700万人と55万人の増加（2025年平均。以下同じ）。**11年連続の増加。**
- 非正規雇用労働者は2,128万人と2万人の増加。2010年以降増加が続き2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.5%**。前年に比べ0.3ポイントの低下。



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

(注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。

5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

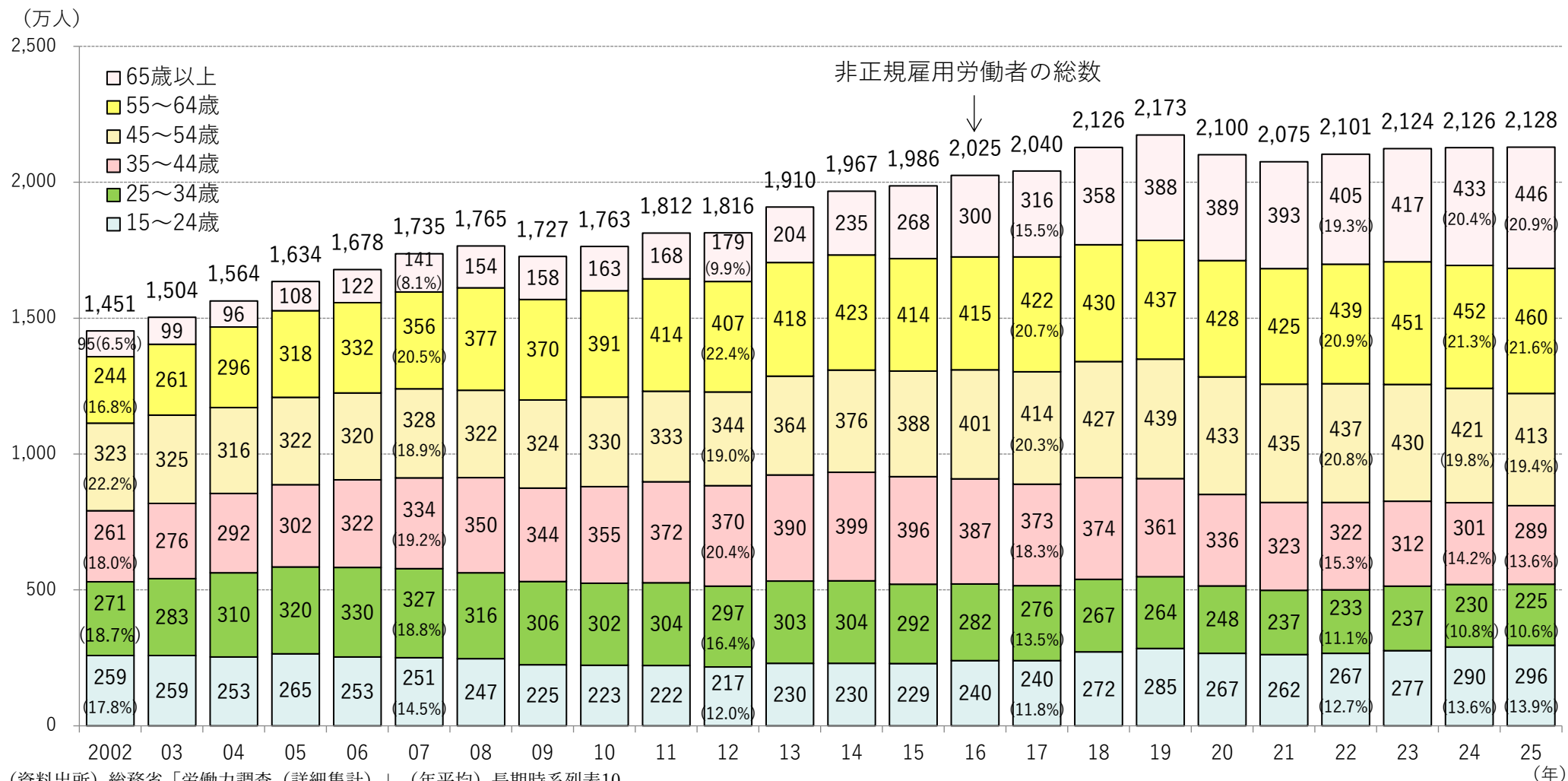
6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「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」である者。

8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

非正規雇用労働者の推移（年齢階級別）

- 非正規雇用労働者の人数は増加傾向。
- 年齢階級別で見ると、65歳以上で顕著に増加。45歳未満であればほぼ横ばいで推移。



(注) 1) 2005年から2009年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。

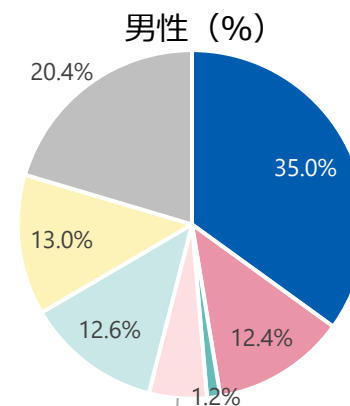
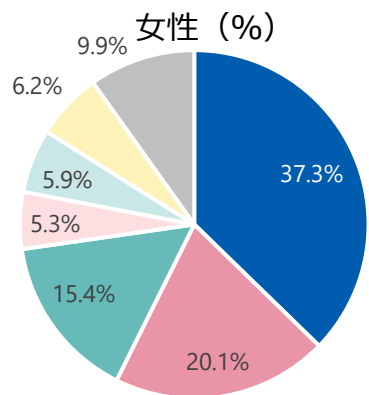
2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。

3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値。

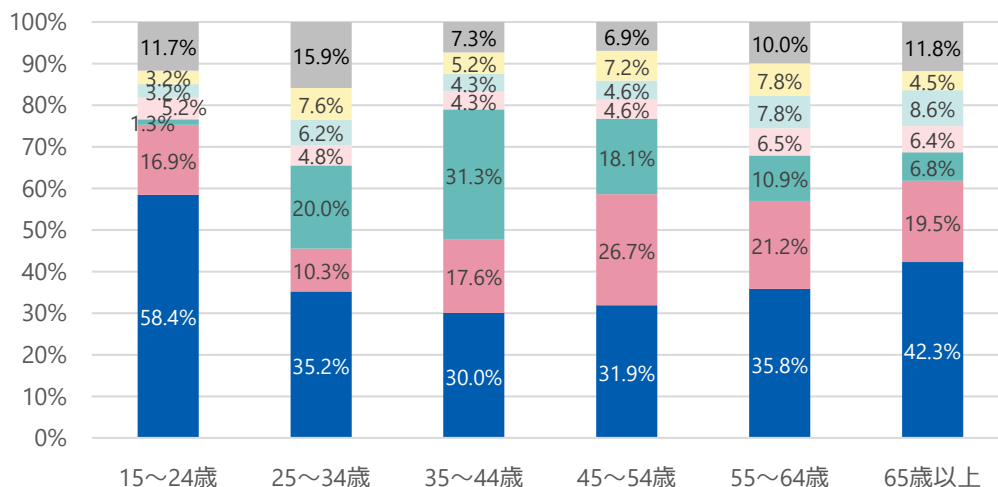
4) 2011年の数値は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。5) 括弧内は、年齢階級別の非正規雇用労働者の合計に占める各年齢階級別の割合。

現在の雇用形態に就いている理由（非正規雇用労働者）

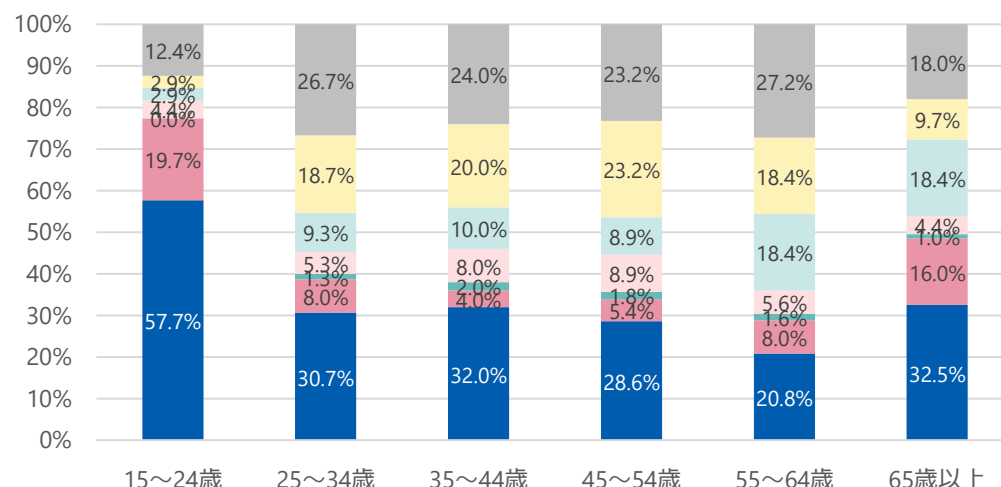
- 非正規雇用労働者の現在の雇用形態に就いている理由を見ると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が一番多い（女性37.3%、男性35.0%）が、女性の場合は「家計の補助・学費等を得たいから」（20.1%）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（15.4%）が続き、上記3つの理由の合計が約7割となっている。



年齢階級別（女性）



年齢階級別（男性）

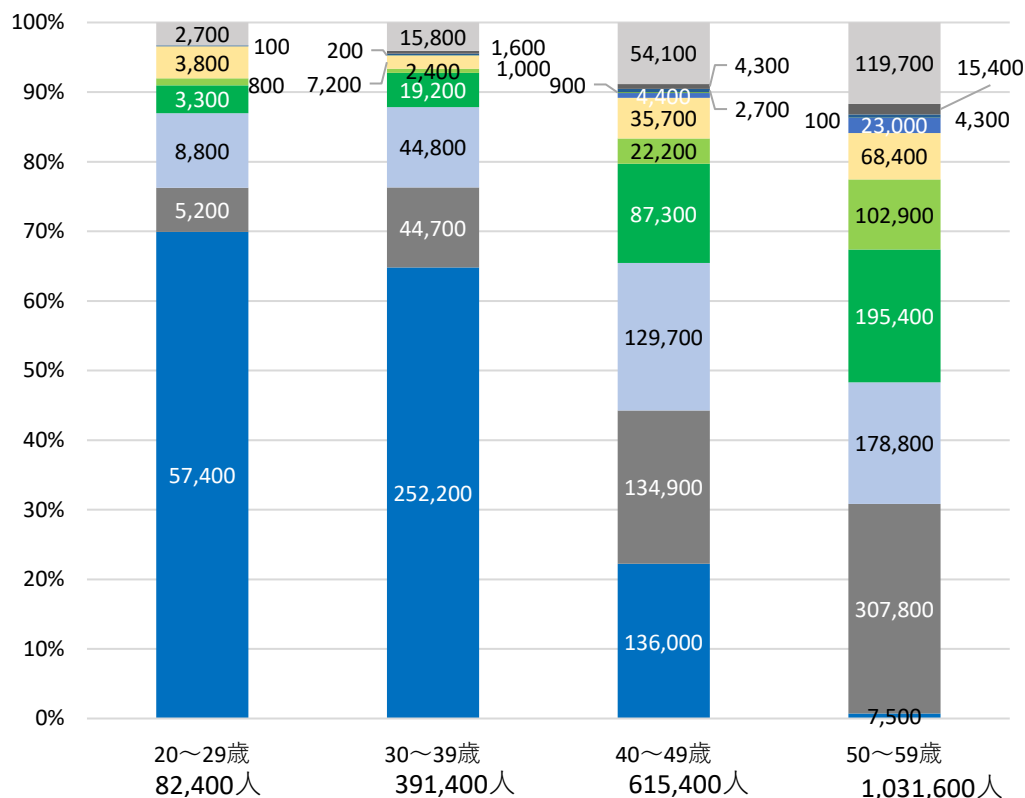


■ 自分の都合のよい時間に働きたいから ■ 家計の補助・学費等を得たいから ■ 家事・育児・介護等と両立しやすいから ■ 通勤時間が短いから ■ 専門的な技能等をいかせるから ■ 正規の職員・従業員の仕事がないから ■ その他

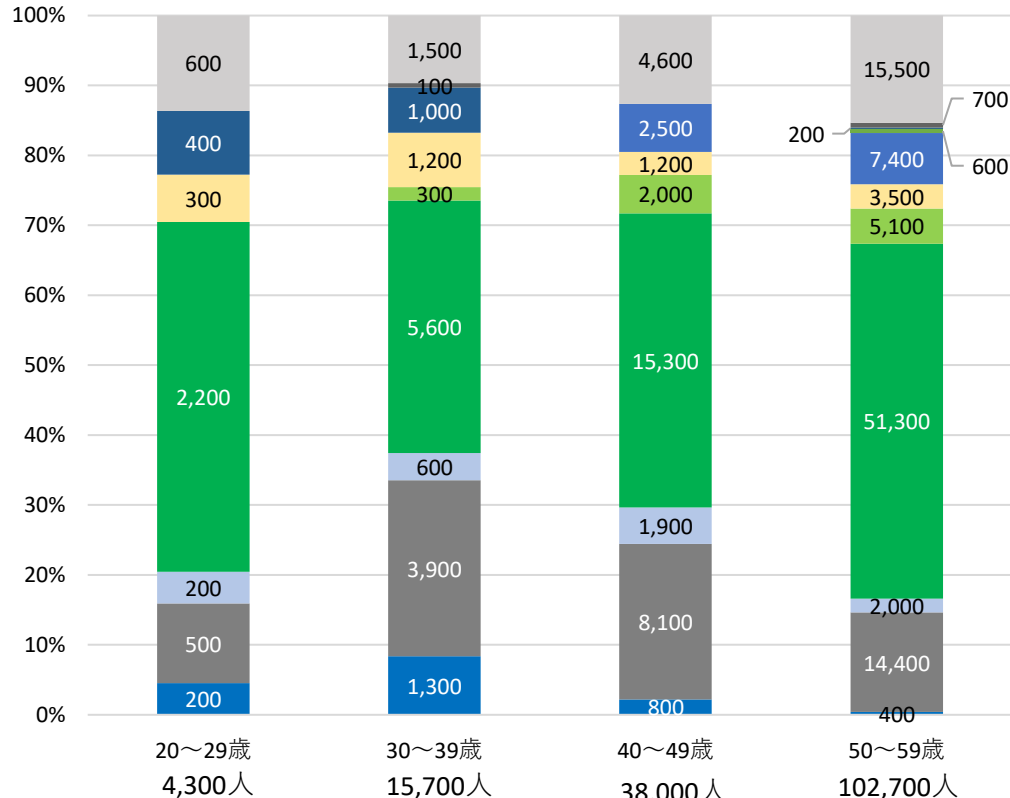
就業を希望しない理由（男女別・年齢別、未婚者を除く）

- 20歳代・30歳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歳代は「出産・育児」を挙げる者も多いが、「理由はない」、「家事」、「病気・けが」が増加し、50歳代になると「介護・看護」を理由として挙げる者が大きく増加する。
- 男性は全年代を通じて、「病気・けが」を理由として挙げる者が多い。

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
- 病気・けがのため
- 高齢のため
- ボランティア活動に従事している
- 特に理由はない
- 介護・看護のため
- 通学のため
- その他

- 家事（出産・育児・介護・看護以外）のため
- 仕事をする自信がない
- 学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている

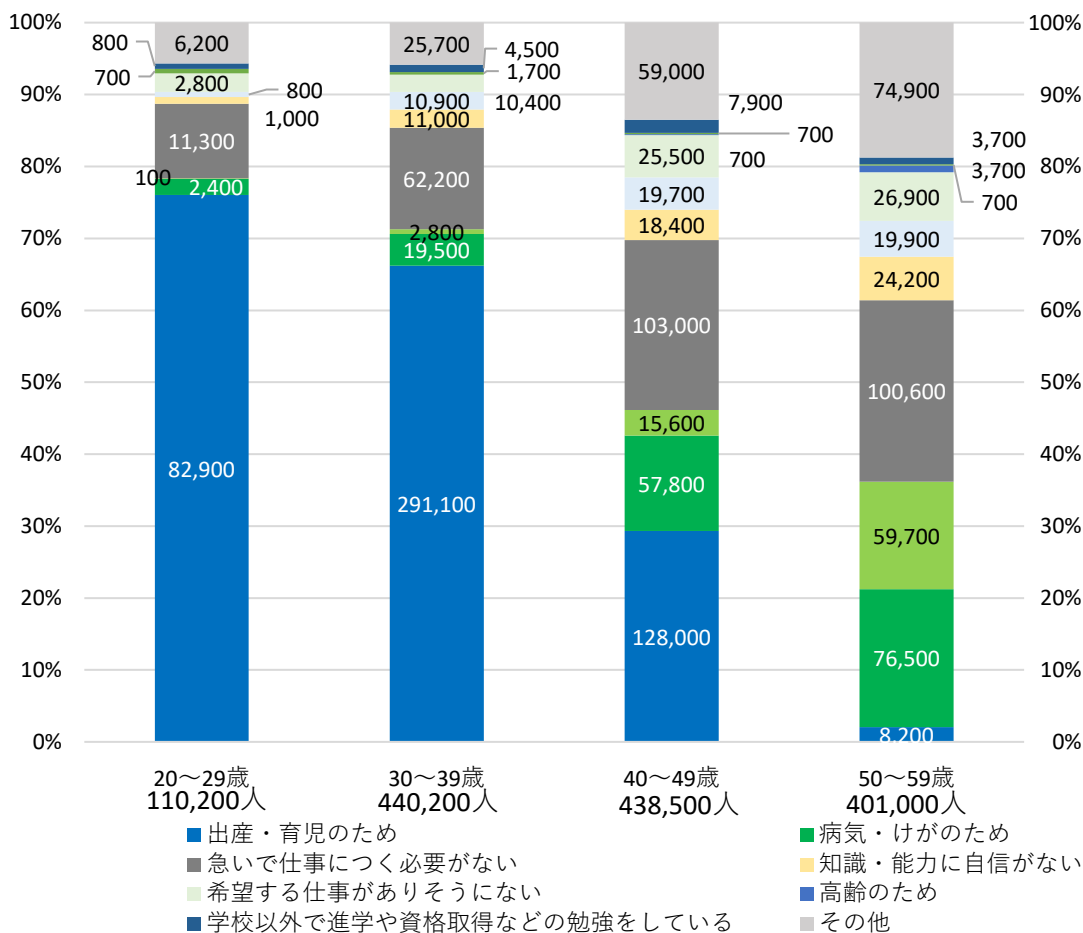
（注）配偶関係については、総数より未婚者を除く形で算出しているため、データの構成上は配偶者あり及び死別・離別の者が含まれることとなる。また、在学者は除いている。
就業状態・仕事の主従については、総数を使用している。

（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」

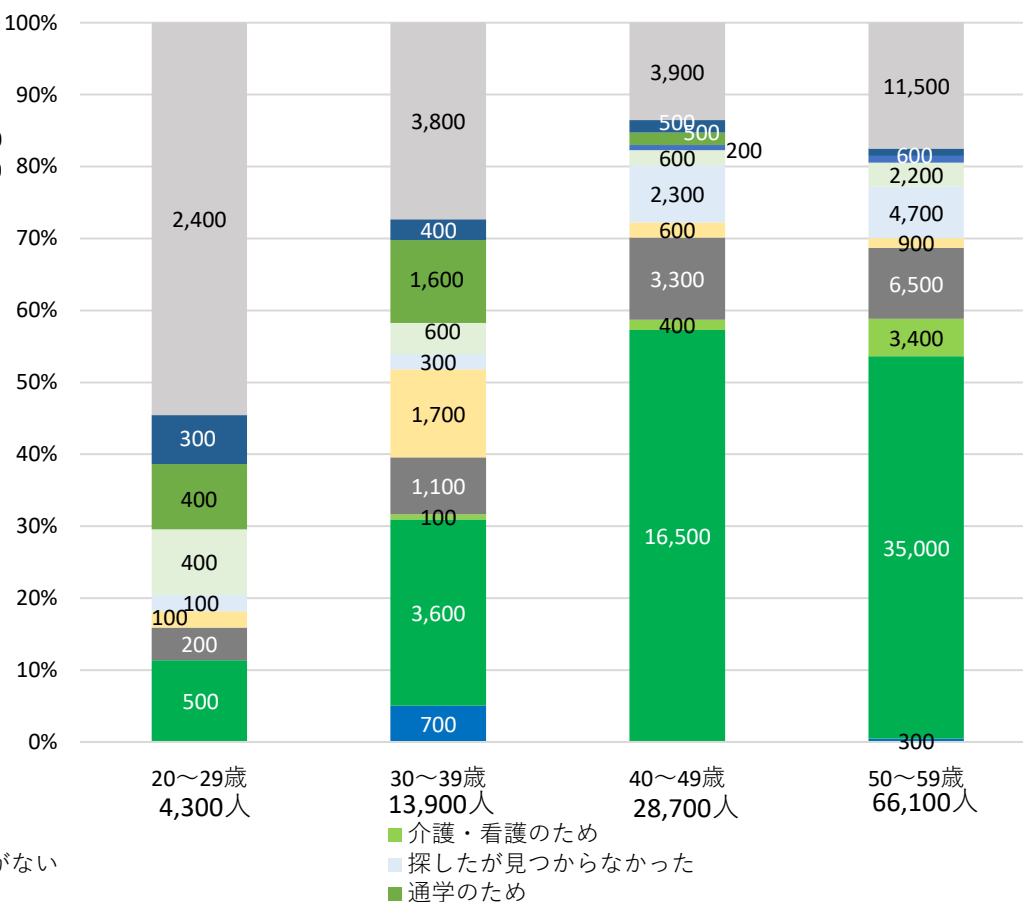
就業希望はあるが仕事探しをしていない理由（男女別・年齢別、未婚者を除く）

- 20歳代・30歳代の非就業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歳代は「出産・育児」を挙げる者が多いが、「急いで仕事につく必要がない」、「病気・けが」も主な理由として増加する。50歳代になると「介護・看護」を理由として挙げる者が大きく増加する。
- 男性は「病気・けが」を理由として挙げる者が多いが、20歳代ではそのほかが過半数を占める。

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。

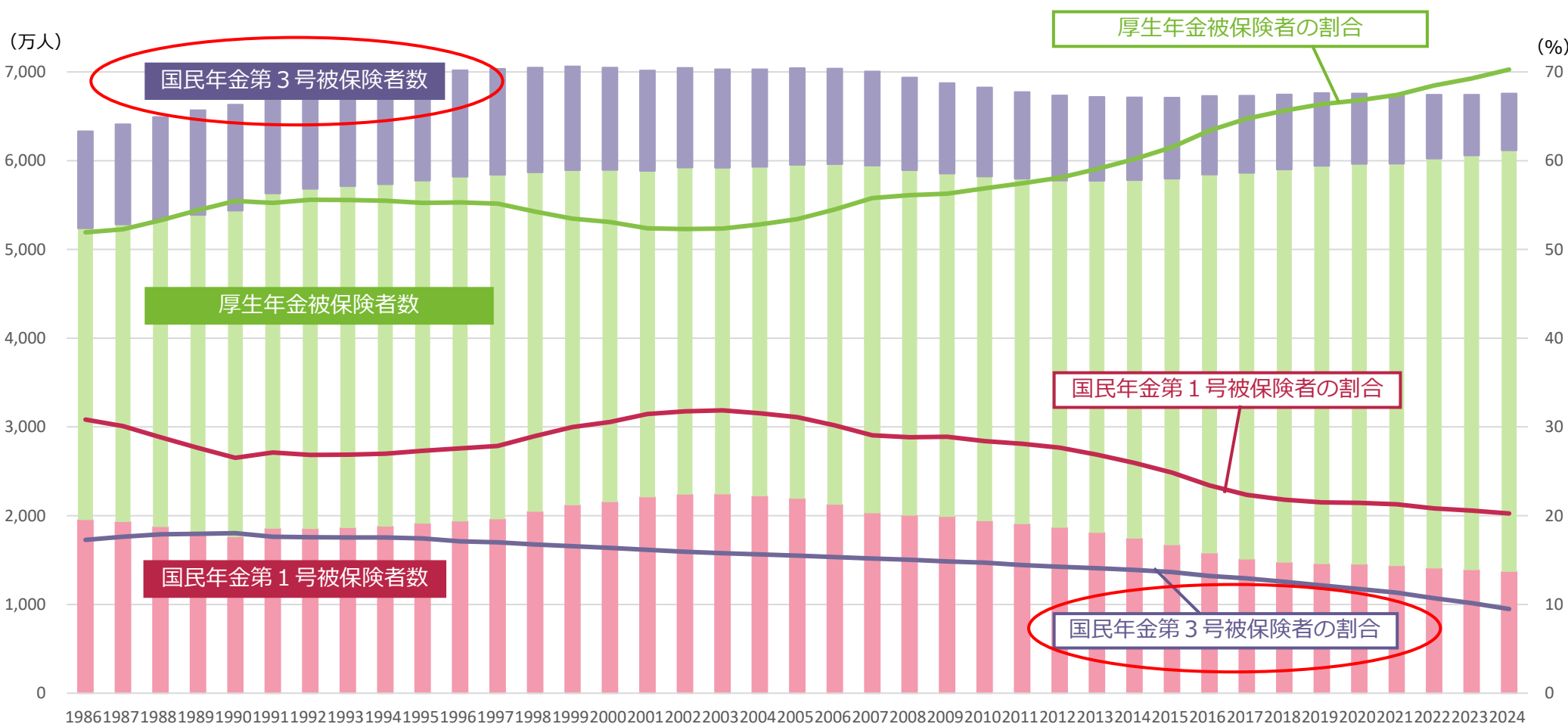
（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」

1. 第3号被保険者制度の概要と経緯
2. 制度をとりまく近年の状況
3. 女性の就労状況等
- 4. 第3号被保険者の状況**

公的年金被保険者数の推移

- 第3号被保険者制度が導入されて以降、厚生年金被保険者が増加する一方、第3号被保険者は平成7（1995）年度の1220万人をピークに、令和6（2024）年度では641万人と1／2程度に減少。

※ 令和7年（2025年）12月末時点では610万人まで減少



出所：年金数理部会「公的年金財政状況報告－令和6(2024)年度－」及び「令和6年度財政状況について」各実施機関からの報告を基に作成。

(年度末)

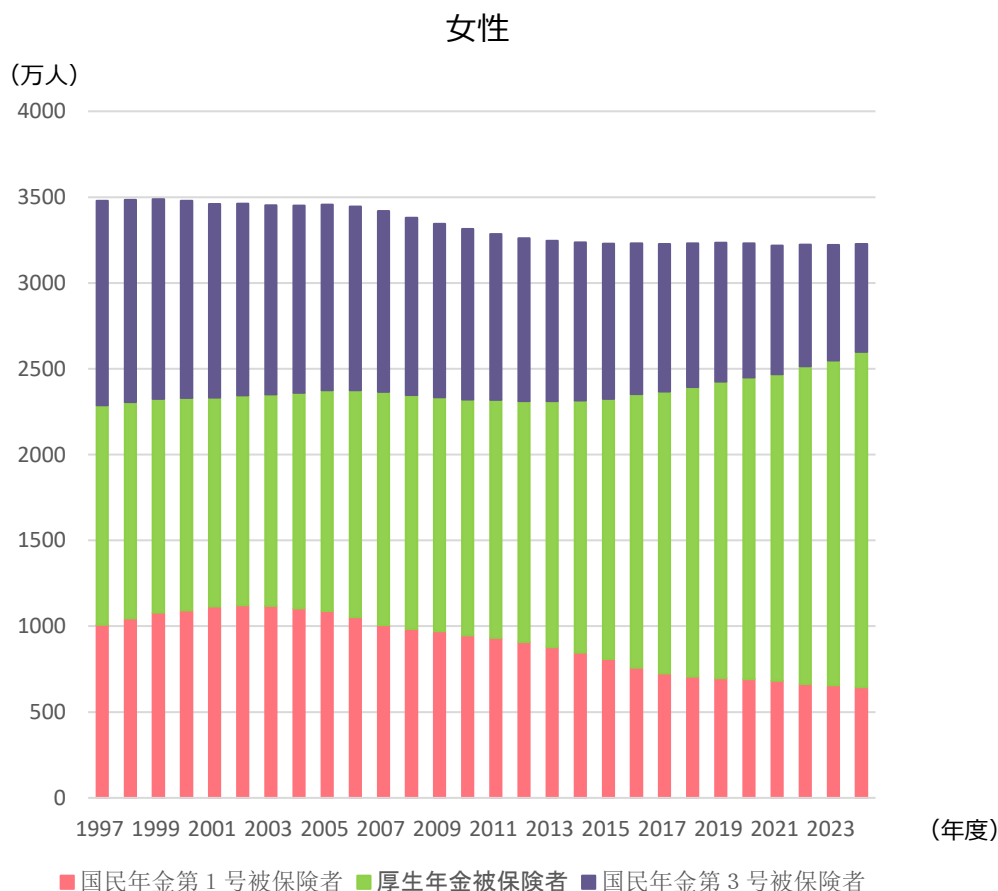
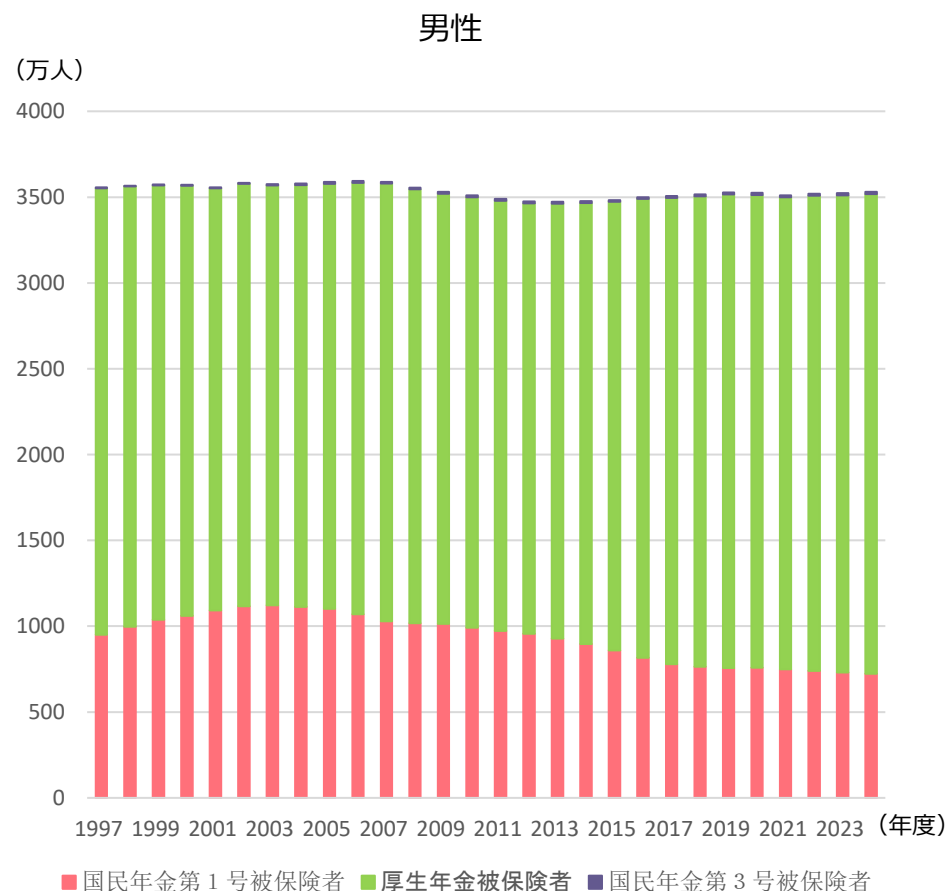
(注1) 厚生年金被保険者とは、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員共済制度の組合員を含む厚生年金保険全体の被保険者数である。

(注2) 国民年金第1号被保険者には任意加入を含む。

(注3) 令和7年12月末時点の数値は、「厚生年金保険・国民年金事業月報(速報) 令和7年12月」(令和7年12月末時点)に基づく。

公的年金被保険者数の推移（男女別）

- 女性のうち厚生年金被保険者が占める割合は着実に増加し、令和5（2023）年度時点で1,892万人。
- 男女別では第3号被保険者の大半は女性が占めている。



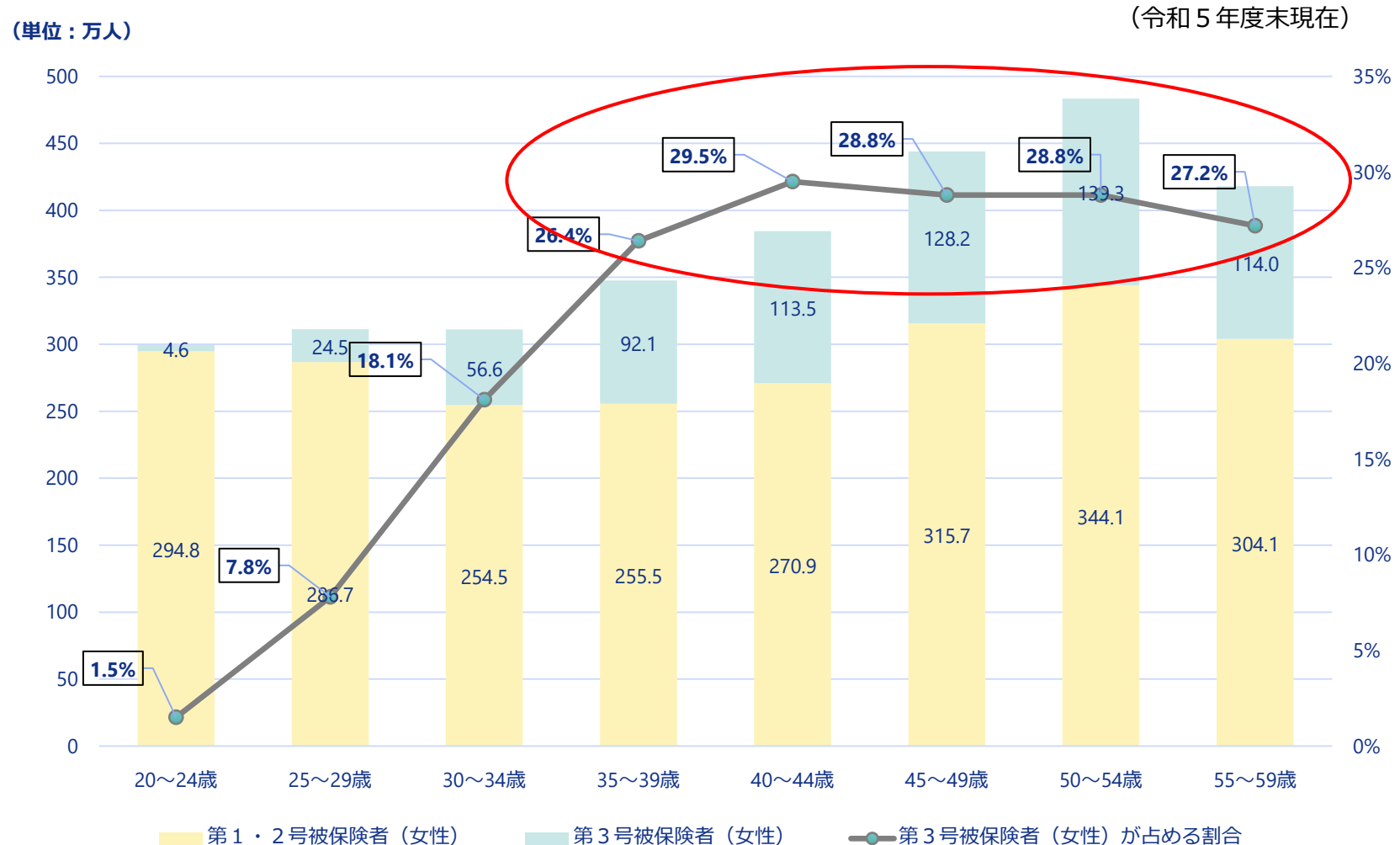
出所:年金数理部会「公的年金財政状況報告—令和5(2023)年度—」及び「令和5年度財政状況について」各実施機関からの報告を基に作成。

(注1)厚生年金被保険者とは、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員共済制度の組合員を含む厚生年金保険全体の被保険者数である。

(注2)国民年金第1号被保険者には任意加入を含む。

公的年金被保険者（女性）における第3号被保険者の人数及び割合（年齢階級別）

- 年齢階級別では、30歳代以降で第3号被保険者が占める割合が増加し、30歳代後半以降は約3割を占める。



(出所)「令和5年度 厚生年金保険・国民年金事業年報」(令和6年3月31日時点)

(注)第1号被保険者には任意加入を含む。

夫婦の被保険者の組み合わせ

- 第2号被保険者と第3号被保険者の夫婦が39%、第2号被保険者同士の夫婦が48%となっている。
- 平成27年調査と比較すると、第2号被保険者同士の夫婦が増加している。

(単位:千組)

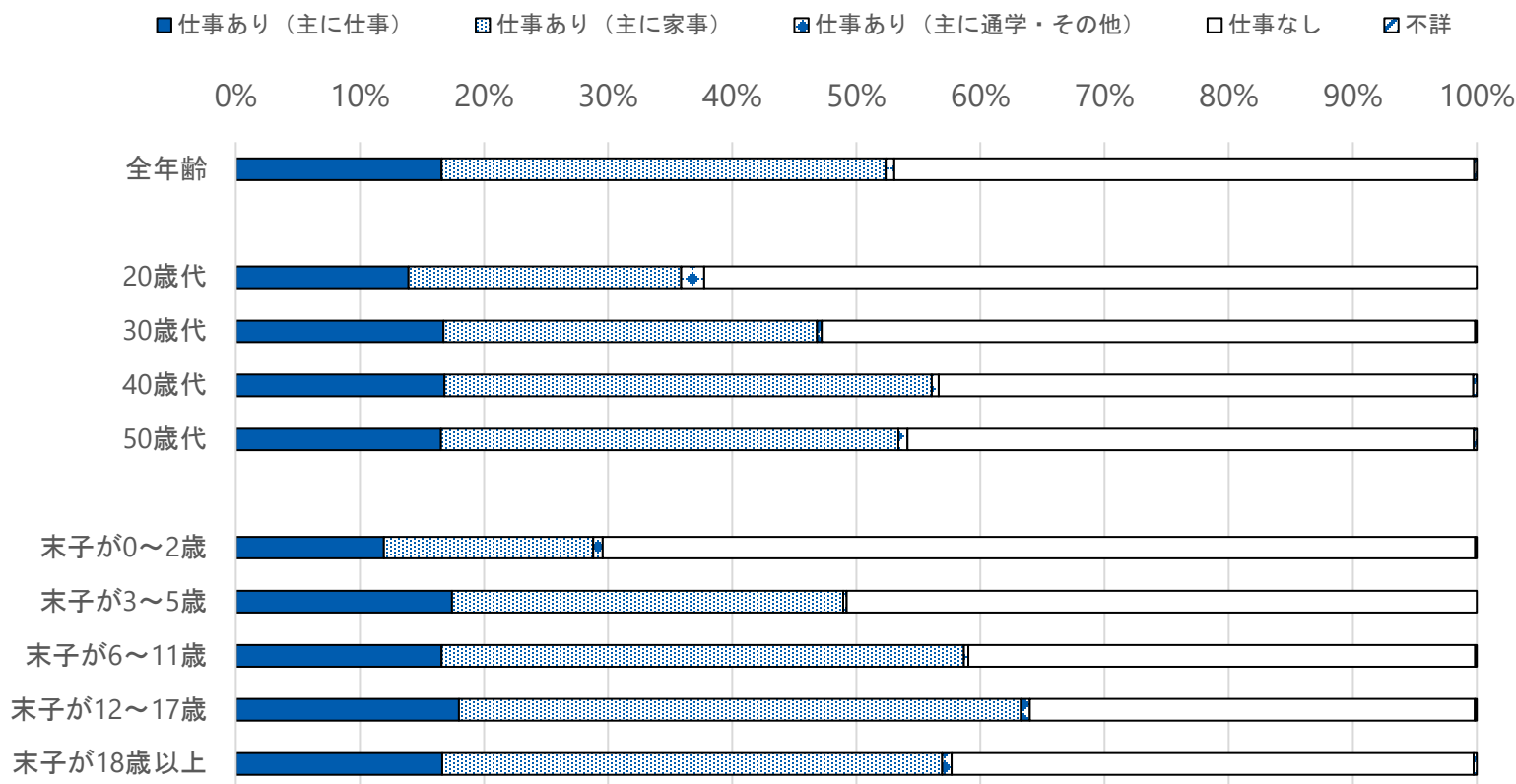
		夫の公的年金の加入状況			
		合計	国民年金 第1号被保険者	国民年金 第2号被保険者	国民年金 第3号被保険者
妻の公的年金の 加入状況	合計	15,998	1,610	14,184	204
		100%	10%(14%)	89%(85%)	1%(1%)
	国民年金 第1号被保険者	1,503	1,075	428	—
		9%(13%)	7%(11%)	3%(2%)	—
	国民年金 第2号被保険者	8,397	535	7,658	204
		52%(35%)	3%(3%)	48%(31%)	1%(1%)
	国民年金 第3号被保険者	6,098	—	6,098	—
		38%(52%)	—	38%(52%)	—

(注1) 令和7年調査の数値(括弧内は平成27年調査の数値)
(注2) 「公的年金に加入していない」の回答は除いて集計したもの。
(注3) 割合は平成27年、令和7年各年の被保険者数の合計に対する割合。

第3号被保険者の就労状況

- 第3号被保険者の5割以上は就労しており、そのうち「仕事あり（主に家事）」が大半を占める。
- 20歳代の4割弱、30歳代の5割弱、40歳代及び50歳代の5割以上は就労している。一方で、同居の末子の年齢が0～2歳の場合には、就労している割合は約3割に留まる。

年齢階級別・末子の年齢別 第3号被保険者就労状況（男女計）



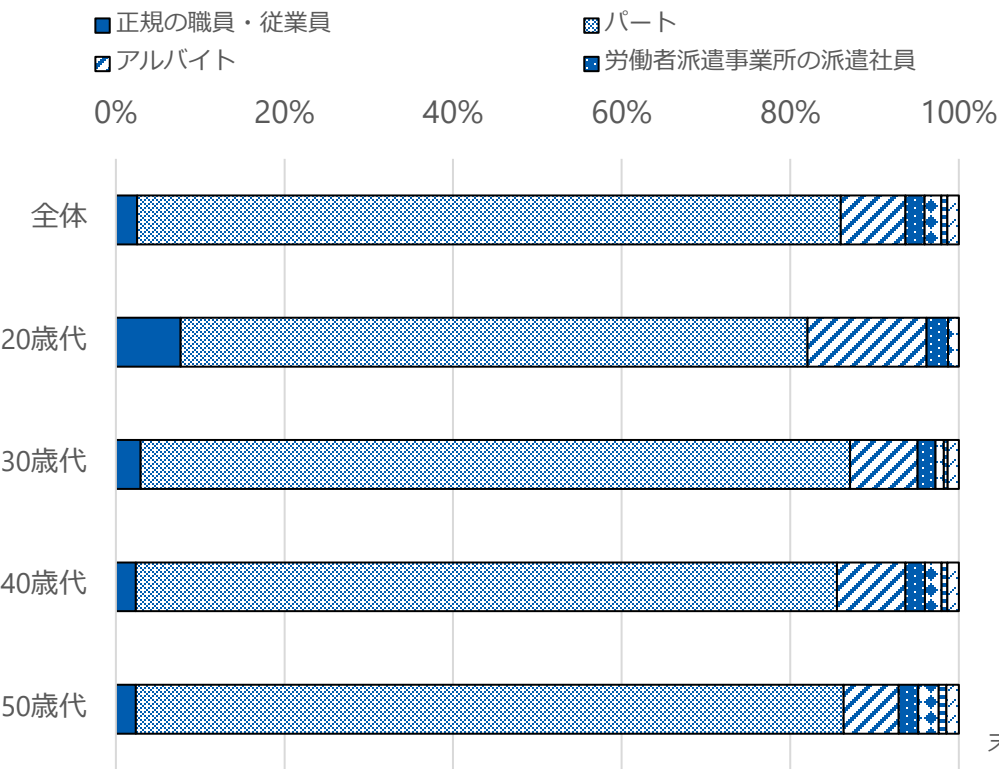
（出所）厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査_特別集計」

※平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金政策科学総合研究事業「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査（H30-政策-指定-008）」を参考に作成

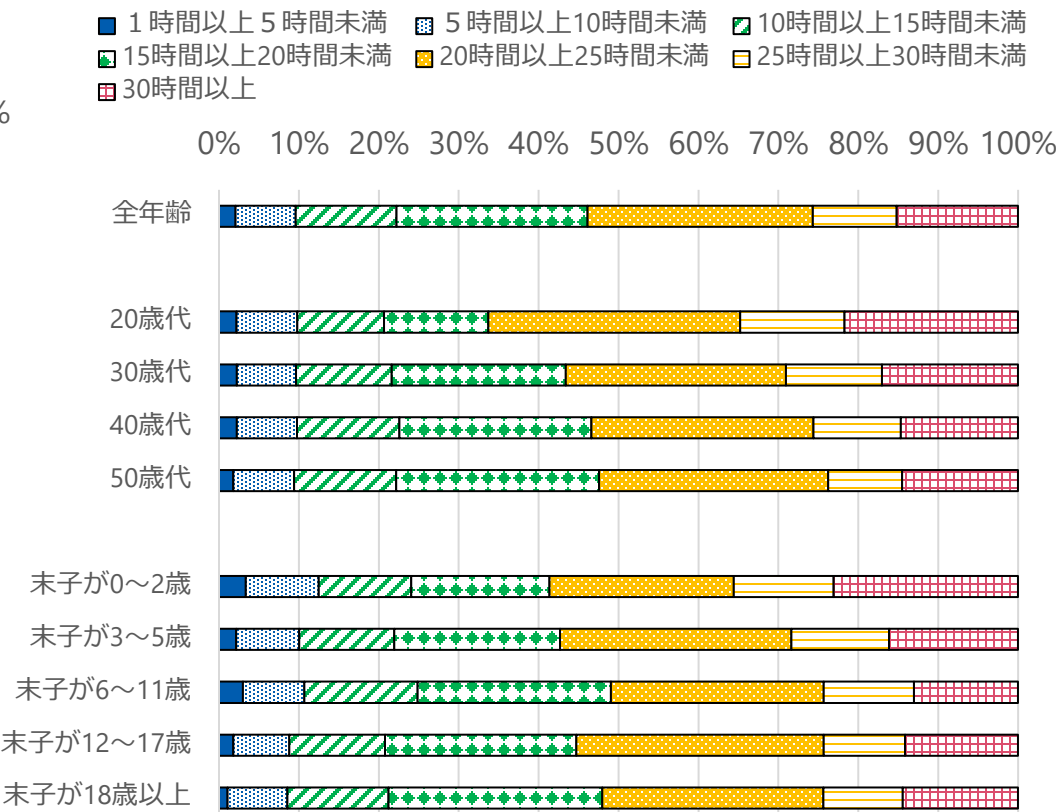
就労している第3号被保険者の勤め先での呼称及び労働時間

- 雇用者として働く第3号被保険者の8割以上は「パート」として就労しているが、20歳代は他の年齢階級に比べて正規の職員・従業員との呼称が多い。
- 週の労働時間については、20歳代は20時間未満が約3割に留まるのに対し、30歳代以上は4割以上となっている。また、末子が5歳以下の場合には、20時間未満が約4割であるのに対し、末子が6～11歳及び18歳以上の場合には20時間未満が約5割に達する。

雇用者として働く第3号被保険者の年齢階級別
勤め先での呼称（男女計）



就労している第3号被保険者の年齢階級別・末子の年齢別
週の労働時間（男女計）

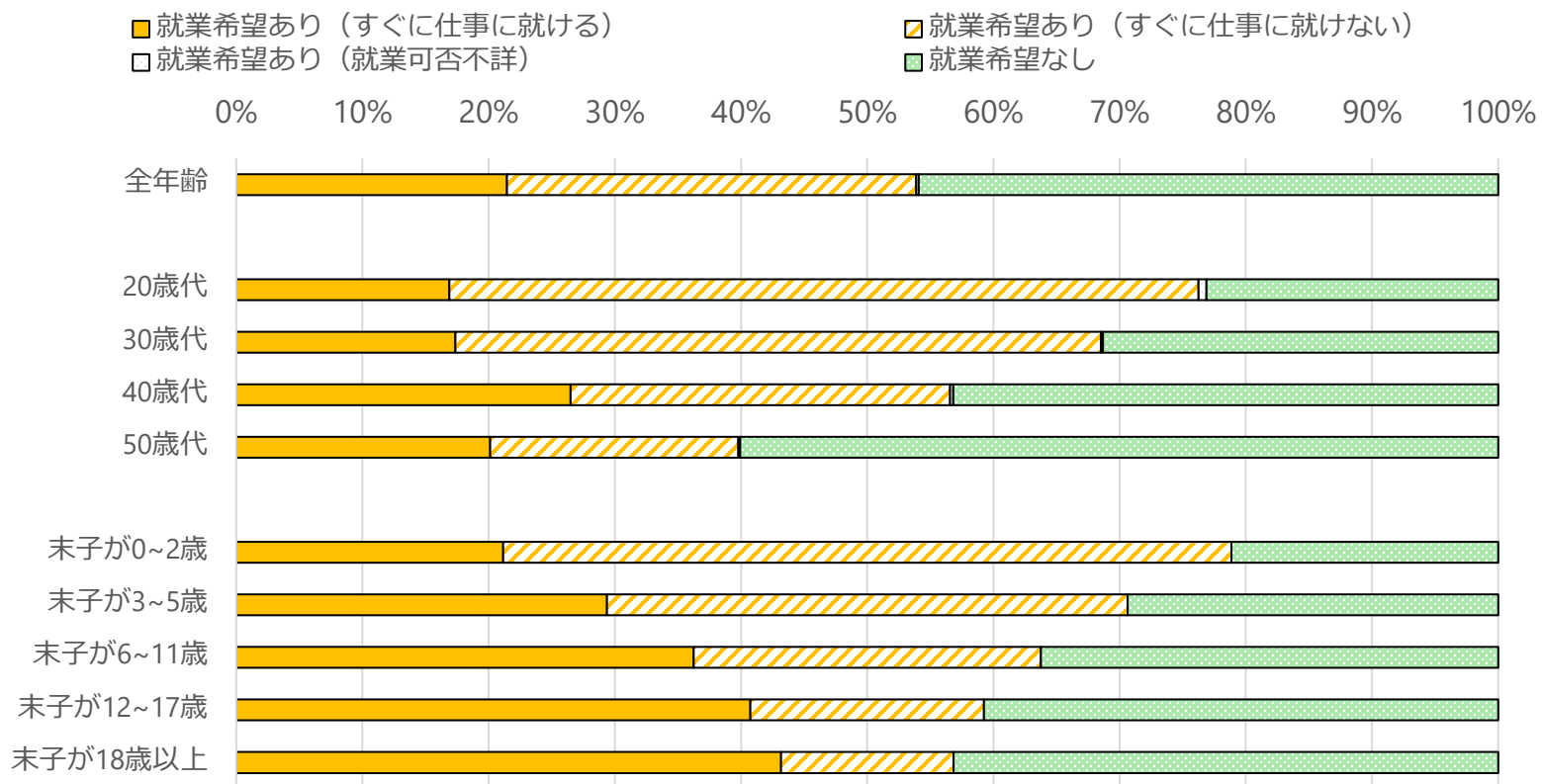


（出所）厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査_特別集計」
※平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金政策科学総合研究事業「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査（H30-政策-指定-008）」を参考に作成

就労していない第3号被保険者の就業希望

- 年齢階級が上昇するにつれて、「就業希望あり」の割合が減少する一方で、「就業希望なし」の割合が上昇する。20歳代の約6割は「就業希望あり（すぐに仕事に就けない）」としている。
- 末子の年齢別では、0～2歳では「就業希望あり（すぐに仕事に就けない）」の割合が約6割を占めるが、末子の年齢の上昇に伴い「就業希望あり（すぐに仕事に就ける）」と「就業希望なし」の割合が増加する。

年齢階級別・末子年齢別 非就業の第3号被保険者の就業希望（男女計）



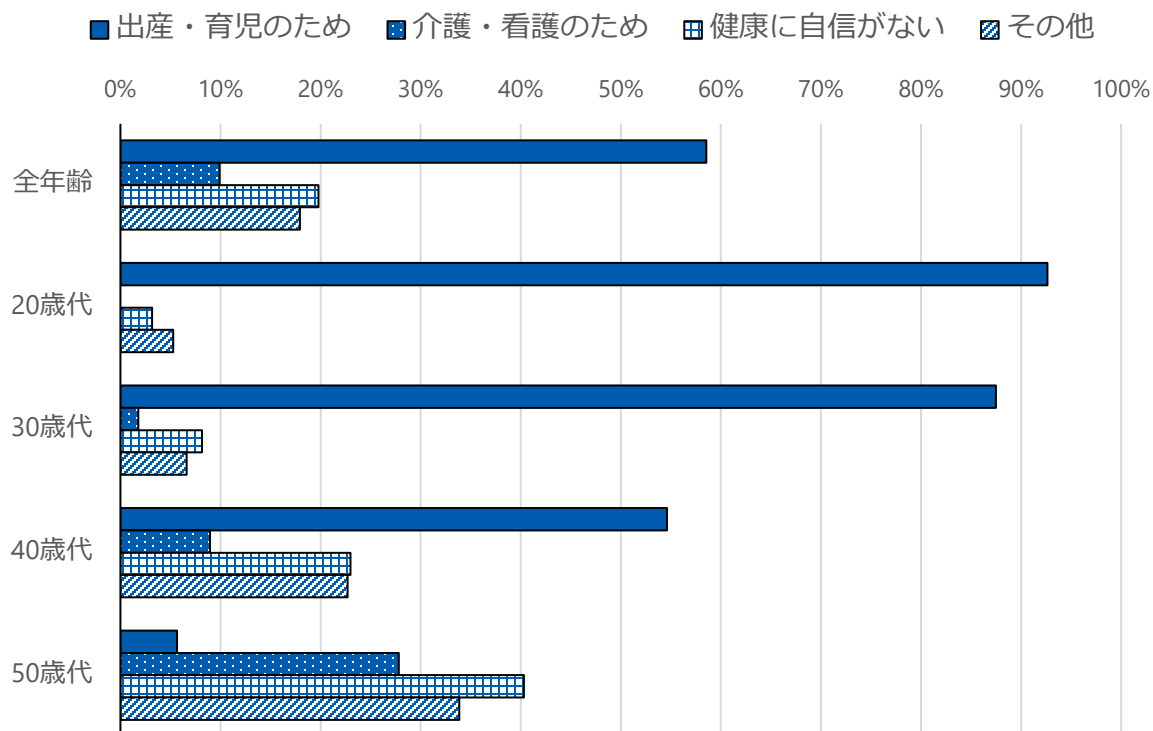
（出所）厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査_特別集計」

※平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金政策科学総合研究事業「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査（H30-政策-指定-008）」を参考に作成

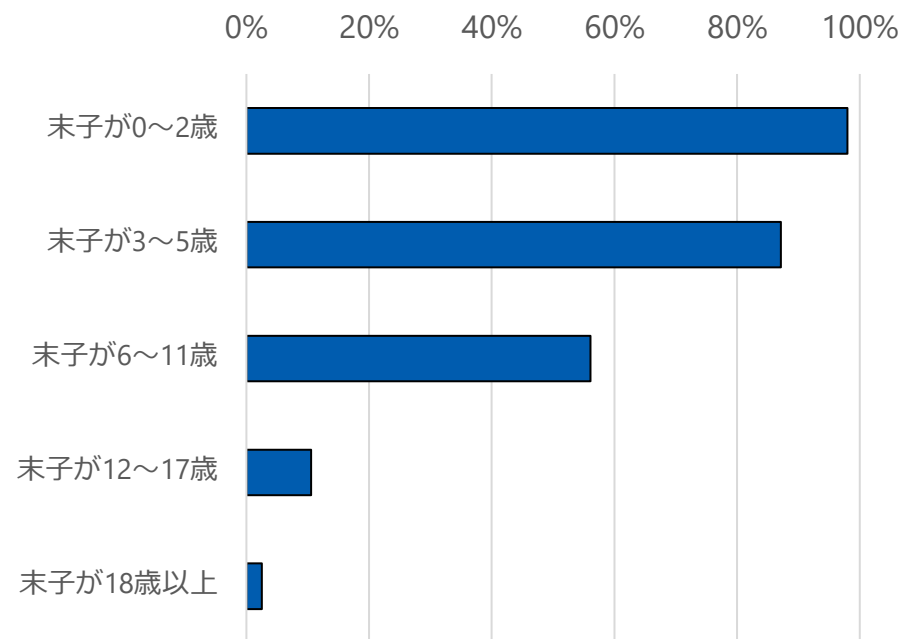
就業希望のある第3号被保険者の「すぐに仕事に就けない」理由

- 「すぐに仕事に就けない」理由としては、「出産・育児のため」が20歳代から40歳代まで最多となっており、年齢階級が上がるにつれて、その割合は減少する。一方で、年齢階級が上がるにつれて、「健康に自信がない」が増加し、50歳代では「介護・看護のため」が顕著に増加する。
- 「出産・育児のため」仕事に就けない者の割合について、末子が0～5歳の場合は8割以上となっているが、6～11歳、12～17歳となるにつれ、その割合の減少幅が大きい。

年齢階級別 非就業の第3号被保険者の「すぐに仕事に就けない」理由（男女計）



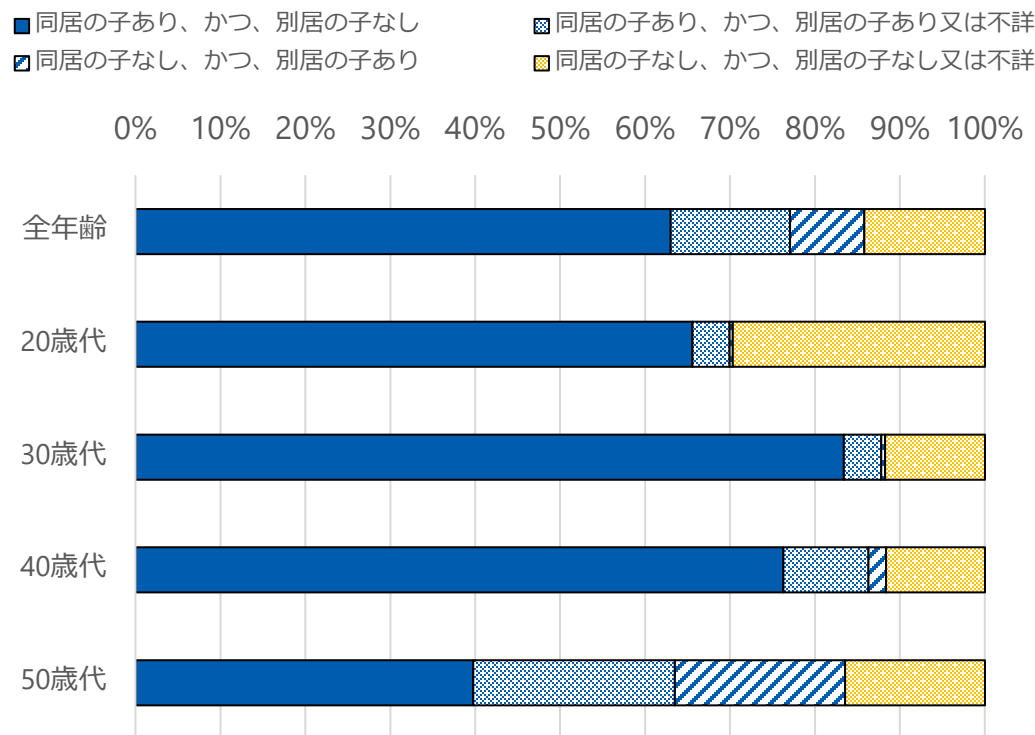
末子の年齢別 非就業の第3号被保険者の「出産・育児のため」仕事に就けない者の割合（男女計）



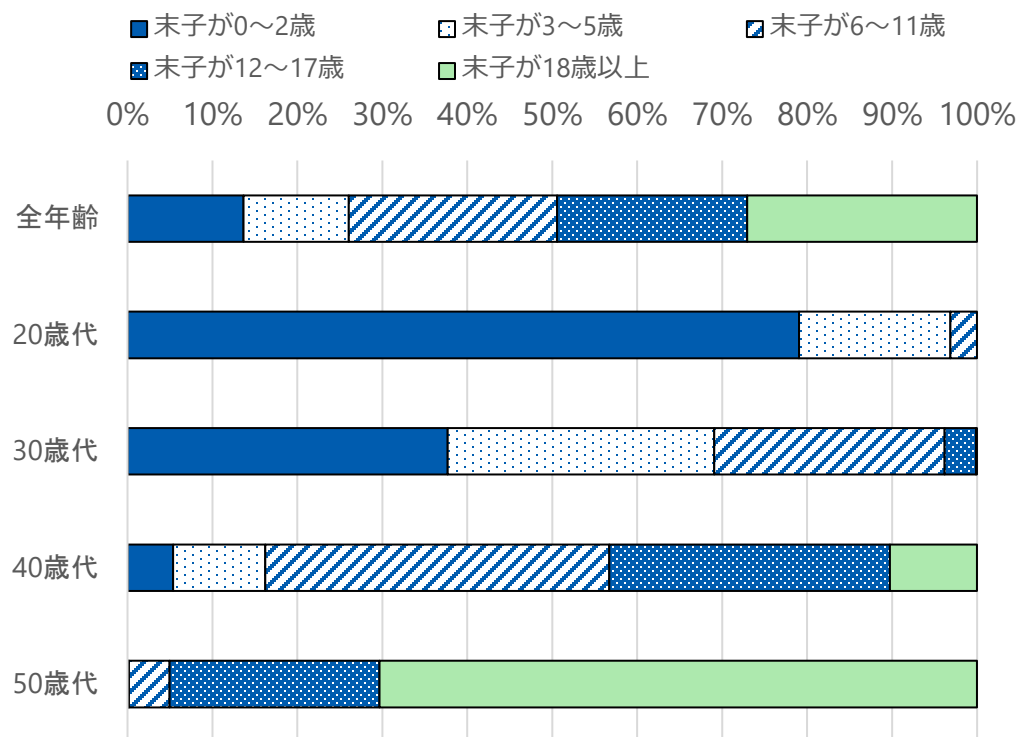
第3号被保険者の子の状況

- 「同居の子あり」の割合は、20歳代で約7割、30歳代及び40歳代で8割以上と上昇し、50歳代で約6割となると同時に、別居の子のある割合が約2割まで上昇する。
- 「同居の子あり」の第3号被保険者のうち、20歳代は末子が0～2歳が約8割を占め、30歳代は末子が0～2歳が約4割となるが、3～5歳も合わせると約7割となる。40歳代では末子が6～17歳が約7割に上り、50歳代になると18歳以上が約7割となる。

年齢階級別 第3号被保険者の同別居の子の状況（男女計）



年齢階級別 第3号被保険者の同居の子の年齢（男女計）



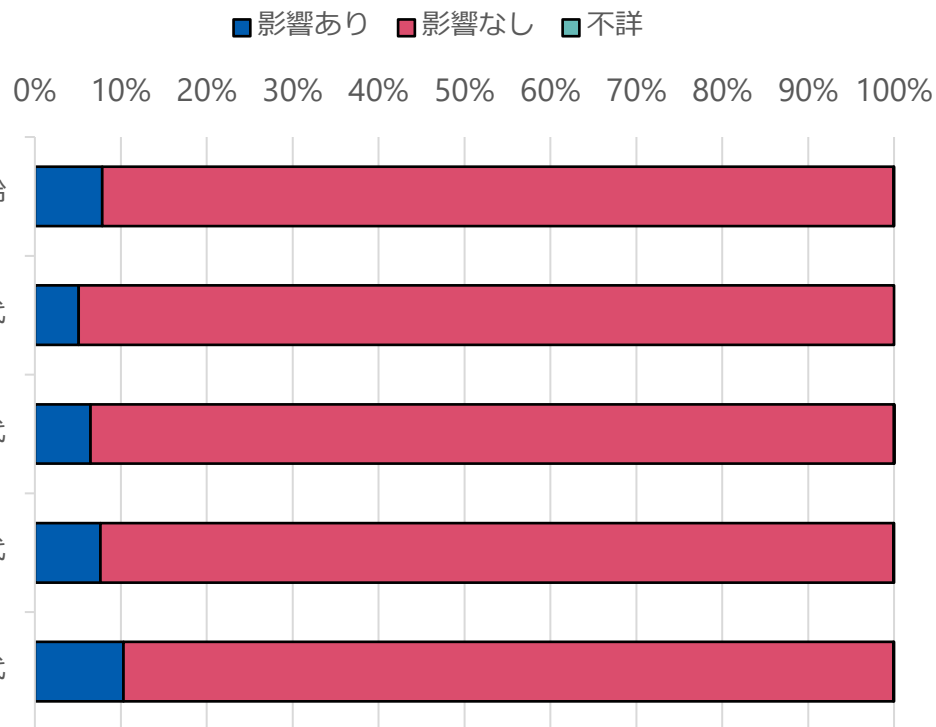
（出所）厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査 特別集計」

※平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金政策科学総合研究事業「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査（H30-政策-指定-008）」を参考に作成

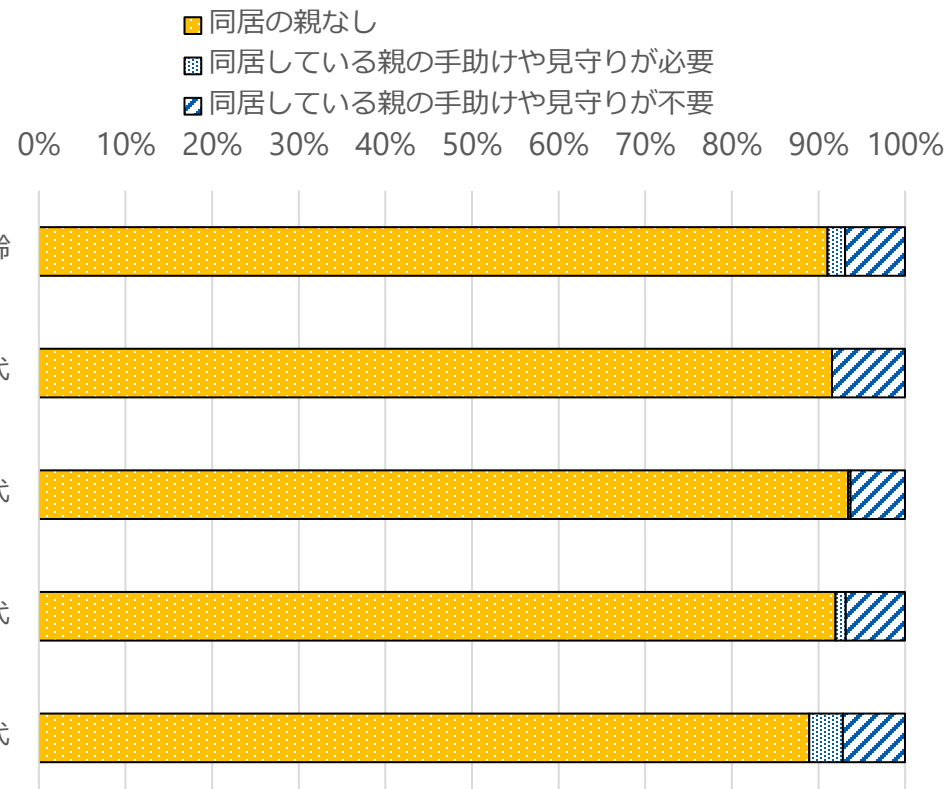
第3号被保険者の健康上の問題及び同居の親の状況

- 健康上の問題が日常生活に影響を与える割合は全体としては1割未満となっているが、50歳代では約1割に及ぶ。
- 同居の親のいない第3号被保険者が約9割を占め、同居している中でも手助けや見守りが必要な割合は限定的だが、50歳代ではその割合が増加する。

年齢階級別 第3号被保険者の健康上の問題の日常生活への影響の有無（男女計）



年齢階級別 第3号被保険者の同居する親の有無、親の手助け・見守りの要否（男女計）



（出所）厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査_特別集計」

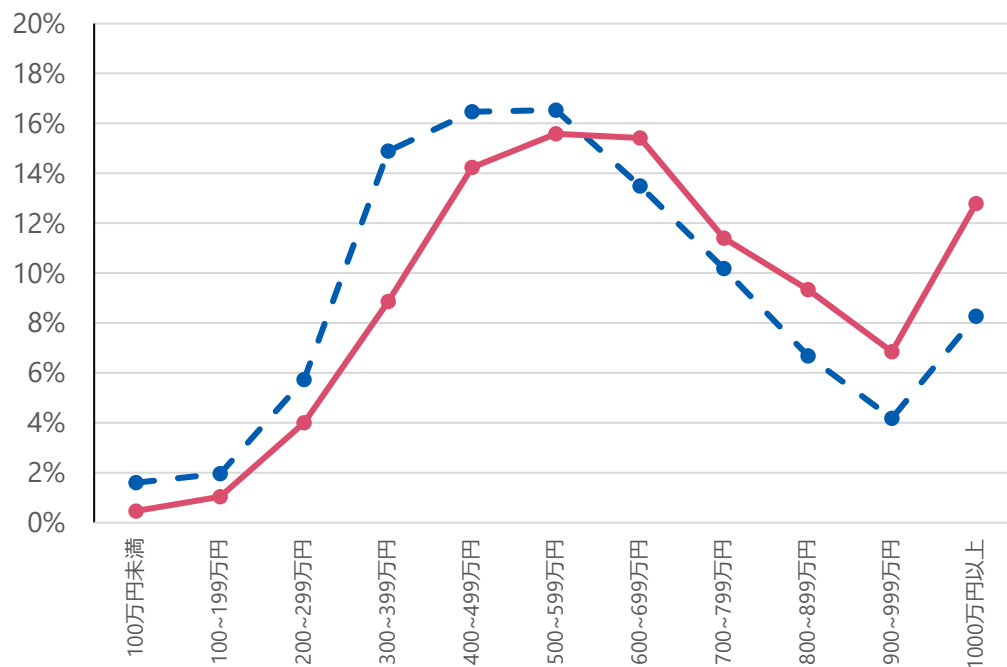
※平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金政策科学総合研究事業「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査（H30-政策-指定-008）」を参考に作成

第2号被保険者である夫の雇用者所得

- 妻が第3号被保険者である場合は第2号被保険者である場合に比して、全体として夫の雇用者所得が高く、1000万円以上とする割合が顕著に高い。
- 就業中の妻の場合と比べて、非就業の場合は夫の雇用者所得が1000万円以上の割合が高く、そのうち就業希望なしの妻の場合は1000万円以上の割合が顕著に高い。

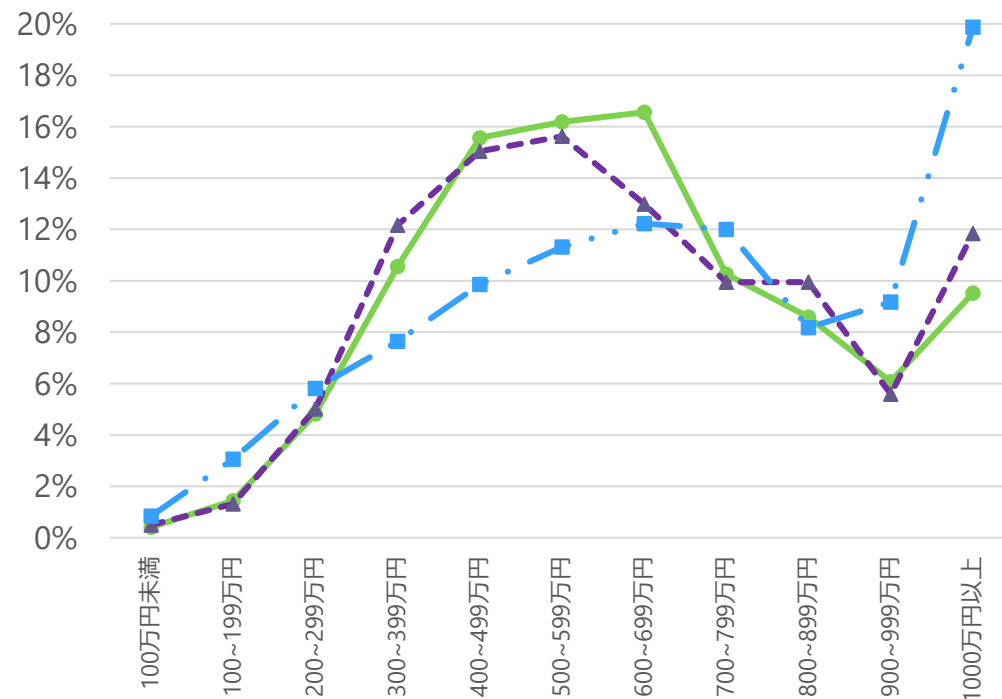
妻の公的年金加入状況別
夫（第2号被保険者）の雇用者所得

● 国民年金第2号被保険者 ● 国民年金第3号被保険者



妻（第3号被保険者）の就労状況別
夫（第2号被保険者）の雇用者所得

● 就業中 ● 非就業だが就業希望あり ● 非就業で就業希望なし



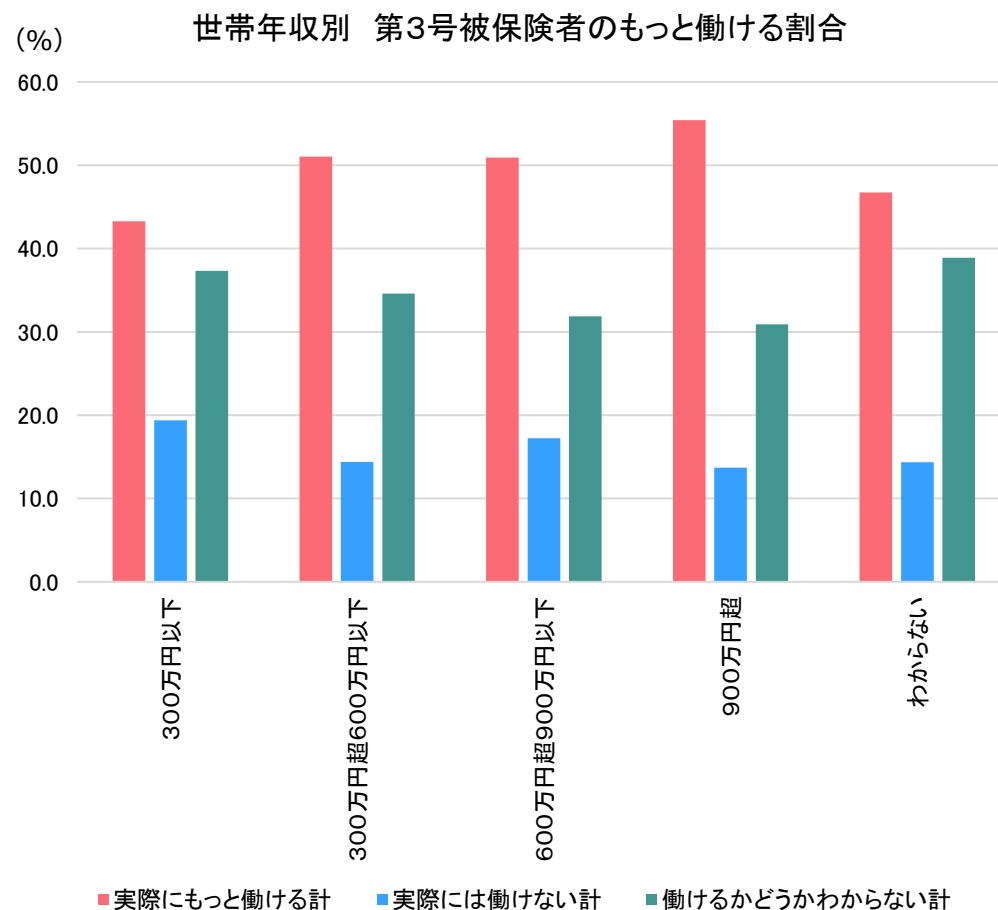
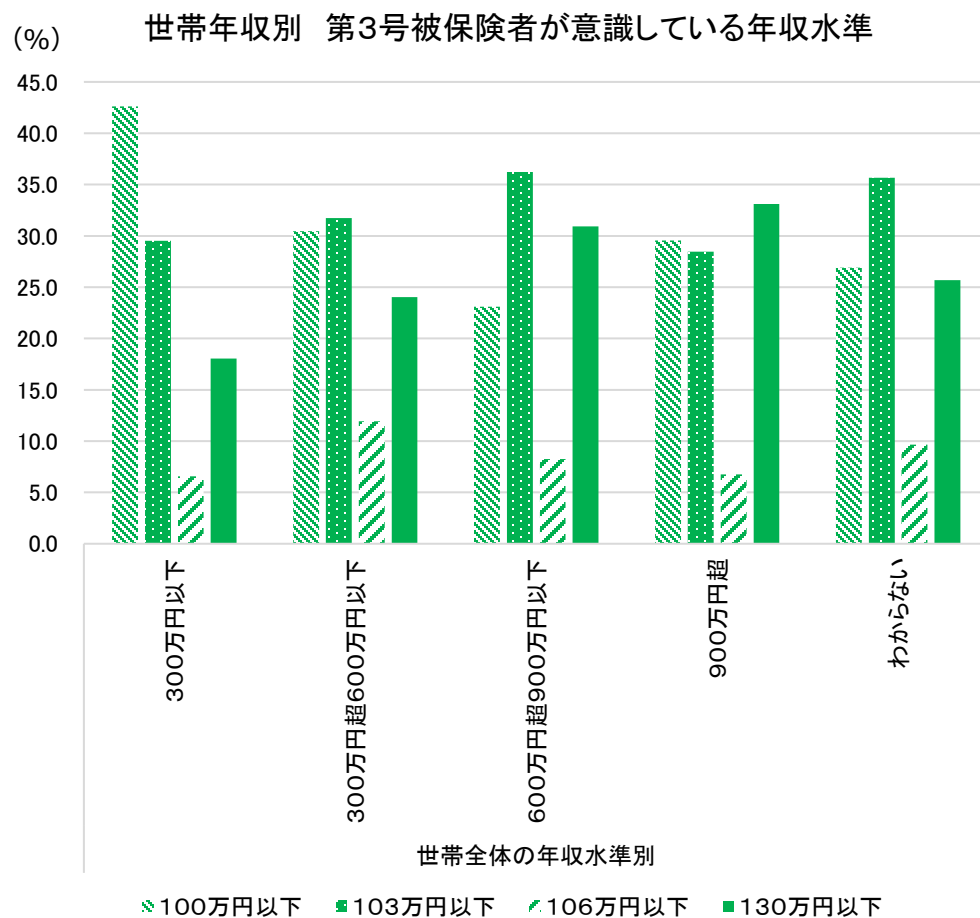
(注) 国民生活基礎調査の所得票のうち、「雇用者所得」のみを集計しており、その他の事業所得等は集計対象外としている。

(出所) 厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査_特別集計」

※平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金政策科学総合研究事業「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査(H30-政策-指定-008)」を参考に作成

世帯年収別第3号被保険者の就業調整状況

- 世帯年収が300万円以下では、「100万円以下」の年収水準を意識する割合が高く、世帯年収が900万円超では「130万円以下」の年収水準を意識する割合が高い。
- 世帯年収が低いほど「実際にもっと働ける」と回答した割合は低く、「実際には働けない」及び「働けるかどうか分からない」と回答した割合が高い。



第3号被保険者が被用者保険に加入した理由

- 第3号被保険者が被用者保険に加入した理由としては、「将来の年金額を増やしたいから」「より長い時間、働けるようになったから」「収入を増やしたい（維持したい）から」が上位を占めている。
- 他方、「勤め先から（加入するよう）言われたから、勧められたから」も理由の一つとして挙げられていることから、被用者保険の加入にあたって事業主の果たす役割も一定程度あるものと考えられる。

第3号被保険者が厚生年金・健康保険に加入した理由

