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

第２回　国民年金第３号被保険者制度等に関する検討会 2026年11月25日	資料２

マルチワーカーへの対応等の第３号被保険者制度に関連する制度の状況

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
厚生労働省職業安定局
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

１．マルチワーカーへの雇用保険における対応等

２．短時間労働者等の就労状況

３．第３号被保険者制度に関連するその他の制度

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

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つ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つ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。

⇒ 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。

【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（任意）

○ **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**。（令和４年１月からの施行後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

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**。

雇用保険の被保険者と給付方式の種類

被保険者の種類	給付方式
（１）一般被保険者 被保険者のうち（２）、（３）及び（４）以外の者	**基本手当**【法13】 離職前賃金の50%～80%（給付日額2,562～9,110円）を、年齢と被保険者期間、離職理由に応じて、90日～360日の給付日数の間、失業認定を受けた日について支給。 ※令和６年雇用保険法改正により、令和10年10月から法定の賃金日額の下限額（①）を屈折点（給付率が80%となる点）の額の４分の１に、最低賃金日額（②）を最低賃金（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。 ※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する。
（２）高年齢被保険者【法37の２Ⅰ】 65歳以上の被保険者（（３）又は（４）に該当しない者）	**高年齢求職者給付金**【法37の４】 高年齢被保険者が失業した場合であって、離職の日前１年間に被保険者期間が６か月以上ある場合に、基本手当の一定日数分（30日（被保険者期間１年未満）又は50日分（被保険者期間１年以上））の一時金が支給される。
（３）短期雇用特例被保険者【法38Ⅰ】 被保険者であって、季節的に雇用されるもののうち次のいずれにも該当しない者（（４）を除く） ①　４か月以内の期限を定めて雇用される者 ②　所定労働時間が２０時間以上３０時間未満である者（※） ※令和６年雇用保険法改正により、令和10年10月から「10時間以上30時間未満」に変更。	**特例一時金**【法40】 短期雇用特例被保険者が失業した場合であって、離職の前１年間に被保険者期間が６か月以上ある場合に、基本手当日額の30日分（当分の間、40日分）の特例一時金が支給される。
（４）日雇労働被保険者【法43Ⅰ】 被保険者である日雇労働者であって、次のいずれかに該当する者及び公共職業安定所長の認可を受けた者をいう。 ①　適用区域に居住し、適用事業に雇用される者 ②　適用区域外の地域に居住し、適用区域内にある適用事業に雇用される者 ③　適用区域外の地域に居住し、適用区域外の地域にある適用事業であって厚生労働大臣が指定したものに雇用される者	**日雇労働求職者給付金**【法45】 日雇労働被保険者が失業した場合であって、失業の日の属する月の前２か月間において通算して26日分以上の印紙保険料が納付されている場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、日雇労働求職者給付金が支給される。

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会報告書（H30.12.27）の概要

● マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用について、専門的な観点から、その必要性や適用する場合に考えられる制度設計を議論。マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討・推進するならば、本人からの申出に基づいて複数事業所の週所定労働時間を合算して適用する方式を、一定の対象者層を抽出し**試行的に導入することが考えられる**こと等を提言。

マルチジョブホルダーの現状

就業構造基本調査

▶ 本業も副業も雇用である労働者は増加傾向。2017年で約129万人（男性：約57.0万　女性：約71.8万）。本業の雇用形態は、「パート」、「正社員」が多い。

JILPT調査

▶ 調査では、就業者13万人のうち副業をしていると回答した者は、9,299人。うち、雇用保険が適用されておらず週所定労働時間を合算すると20時間以上となると考えられる者が371人（9,299人の4.0%）。その世帯状況や収入、就業形態等を分析。

関係者ヒアリング

▶ ダブルワークは長時間労働が見えにくい等の課題の指摘。

適用の必要性

▶ 雇用保険制度の趣旨（自らの労働により賃金を得て生計を維持する労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度）や、適用により生ずる事務コスト等に照らして、適用の必要性は、直ちには高いとは評価できない。

▶ マルチジョブホルダー全体を雇用保険の適用拡大によって保護するよりも、むしろ、そのうち雇用の安定化の必要性が高い者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各種の施策を活用した支援が適当。

考えられる適用・給付の制度設計

適用に関する制度設計

▶ 基準引下げ方式（適用基準となる週所定労働時間（20時間）を下げて適用）
⇒ 雇用保険制度の趣旨からは合理性の説明が困難。また、現行の被保険者の給付要件を引き下げることとなる。

▶ 合算方式（複数事業所の週所定労働時間を合算して適用）
⇒ 雇用保険は強制適用が原則だが、行政や事業所が労働時間を把握できず、現行の事業所届出を起点とする適用は実行可能性が低い。本人からの申出を起点に適用せざるを得ない。

給付に関する制度設計

▶ 基本手当方式（失業認定を行い、給付日数の範囲で失業している日に支給）
⇒ 収入がある場合の減額等の仕組みが、マルチジョブホルダーになじまない可能性。

▶ 一時金方式（一定の給付日数分を一時金として支給）

【考察】

●現状、実行可能性があるのは、
・ 本人からの申出を起点に合算方式で適用
・ 一時金方式で給付
となるが、逆選択やモラルハザードが懸念。

●今後、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討、推進していくならば、一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図ることが考えられる。
　この場合、適用による行動変化や、複数事業所の労働時間を把握・通算する方法に関する検討状況を踏まえつつ、改めて制度の在り方を検討することが考えられる。

マルチジョブホルダー制度の周知について

《全適用事業所あてに「お知らせはがき」を送付》

- 毎年３月に全適用事業所（※）あてに、雇用保険「お知らせはがき」を送付。
  ※2, 323, 311事業所（令和7年11月末の雇用保険適用事業所数）

<お知らせはがき>



令和8年度の雇用保険料率のお知らせ

令和８年度(令和８年4月１日～令和９年3月31日)の雇用保険料率は、下記の表のとおりです。

	❶労働者負担 失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ	❷事業主負担	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	❶+❷ 雇用保険料率
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

その他のお知らせ

●雇用保険手続の届出に必ずマイナンバーの記載をお願いします。
◆ マイナンバーは、法令に基づき、雇用保険の各種申請・届出を行う際に登録が必要です。まだハローワークにマイナンバーの登録がない被保険者に係る各種申請・届出の際に、合わせてマイナンバーの届出をお願いします。

詳細はこちら　雇用保険 マイナンバー　検索

●雇用保険マルチジョブホルダー制度について
◆ 複数の事業所で勤務する 65 歳以上の方は、ハローワークに申し出ることで、雇用保険に加入できる制度があります。申し出にあたっては、事業主の皆さまにも必要な証明を行っていただく等ご協力をお願いします。

詳細はこちら　マルチジョブホルダー　検索

●雇用保険手続は電子申請が便利です。
◆ 電子申請を行うためのアカウント：GビズID は無料で取得可能です。
◆ 雇用保険に関する一部の手続を特定の法人が行う場合、電子申請により行うことが法令で義務付けられています。

電子申請についてはこちら　雇用保険 電子申請　検索
GビズIDについてはこちら　GビズID　検索
電子申請義務化についてはこちら　雇用保険 電子申請義務化　検索

●育児休業等給付について
◆ 令和７年４月に、以下の給付が創設されました。
・出生後休業支援給付：子の出生後の一定期間内に両親ともに14日以上の育児休業をした場合に、最大28日間、育児休業給付（給付率67%）に13%を上乗せして支給します。
・育児時短就業給付：子が２歳未満の期間に時短勤務をした場合に、各月に支払われた賃金の原則10%を支給します。

詳細はこちら　雇用保険 育児休業等給付　検索

OPEN
開封はていねいに、水濡れ時には乾燥させてから開封してください。

郵便はがき

銀座局
料金後納
郵便

事業主の皆様へ　厚生労働省から
「雇用保険」に関するお知らせです

「雇用保険適用窓口」来所の受付終了時間は16:00です。
～便利な電子申請をご利用ください～

〒100−8916 東京都千代田区霞が関1-2-2
厚生労働省 職業安定局 雇用保険課適用係

このはがきにお心あたりのない方へ

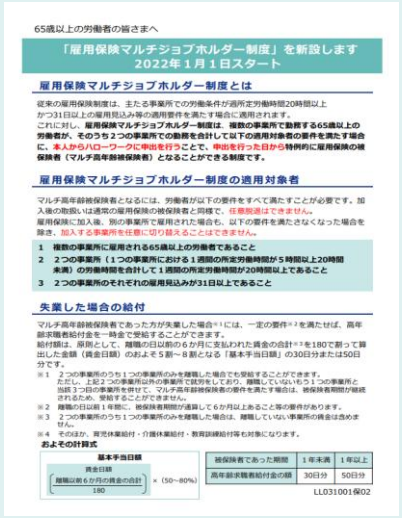
大変お手数をおかけしますが、最寄りのハローワークにご連絡いただくか、はがき表面に大きく「あて所に尋ねあたりません」と書いて最寄りの郵便局へお届け、またはポストにご投函ください。よろしくお願いします。

OPEN
開封はていねいに、水濡れ時には乾燥させてから開封してください。

《HPやリーフレットを活用した周知》

- 厚生労働省HPやハローワーク窓口において、リーフレット、Q&A等を活用した周知

<周知リーフレット>



65歳以上の労働者の皆さまへ

「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します
2022年１月１日スタート

雇用保険マルチジョブホルダー制度とは

雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

1 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
2 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が５時間以上20時間未満）の労働時間を合計して１週間の所定労働時間が20時間以上であること
3 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

失業した場合の給付

LL031001保02

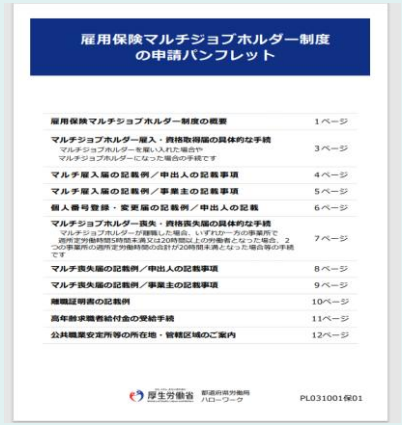


基本的な手続の流れ

手続を行う際の注意点

厚生労働省　都道府県労働局・ハローワーク

<詳細パンフレット>



雇用保険マルチジョブホルダー制度
の申請パンフレット

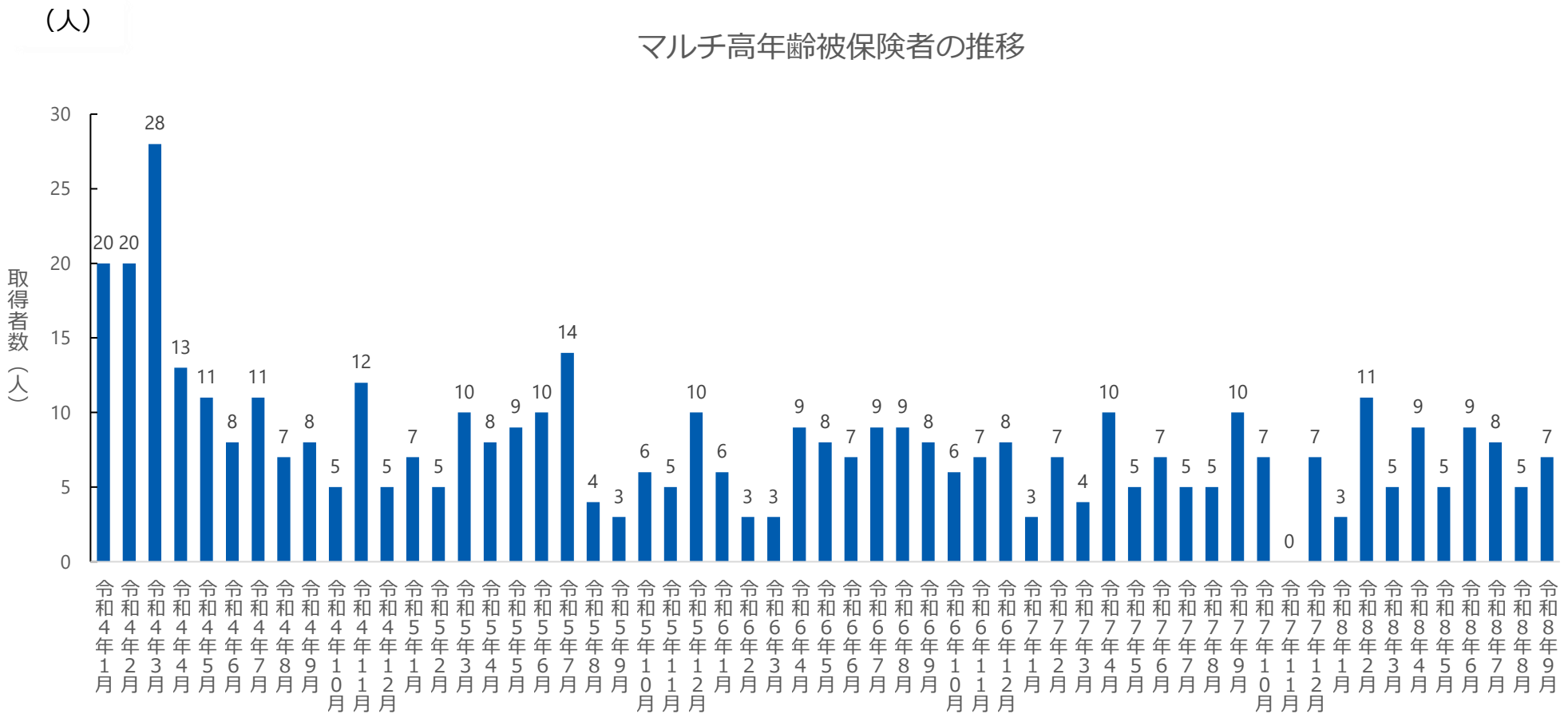
雇用保険マルチジョブホルダー制度の概要	1ページ
マルチジョブホルダー雇入・資格取得届の具体的な手続	3ページ
マルチ雇入届の記載例／申出人の記載事項	4ページ
マルチ雇入届の記載例／事業主の記載事項	5ページ
個人番号登録・変更届の記載例／申出人の記載	6ページ
マルチジョブホルダー喪失・資格喪失届の具体的な手続	7ページ
マルチ喪失届の記載例／申出人の記載事項	8ページ
マルチ喪失届の記載例／事業主の記載事項	9ページ
離職証明書の記載例	10ページ
高年齢求職者給付金の受給手続	11ページ
公共職業安定所等の所在地・管轄区域のご案内	12ページ

厚生労働省　都道府県労働局 ハローワーク　PL031001保01

※このほか、関係団体や人事労務マガジン、SNS等を通じた周知を実施

マルチ高年齢被保険者の状況（資格取得者推移）

○　マルチジョブホルダーの制度を開始した令和４年１月から令和８年９月までにマルチ高年齢被保険者となったのは454人となっている。

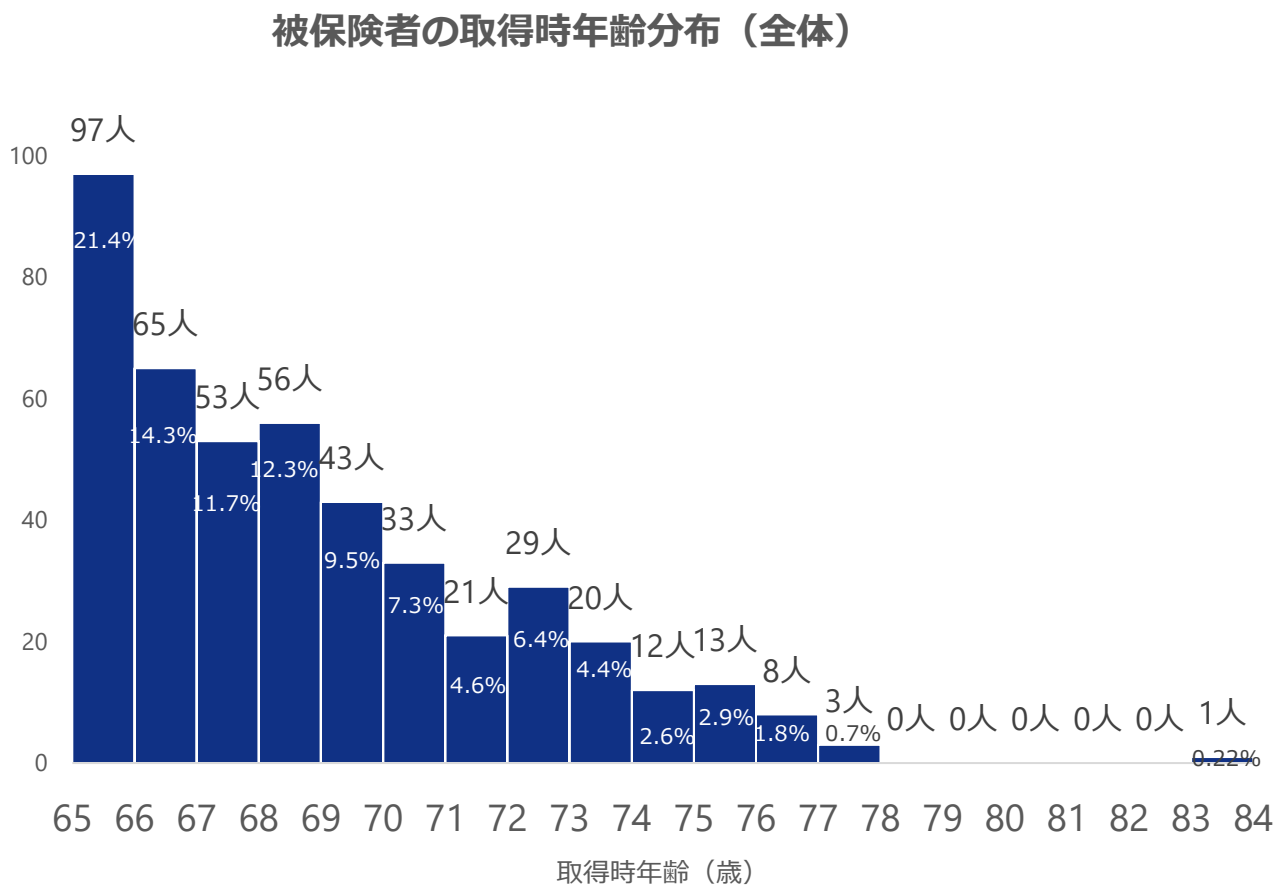


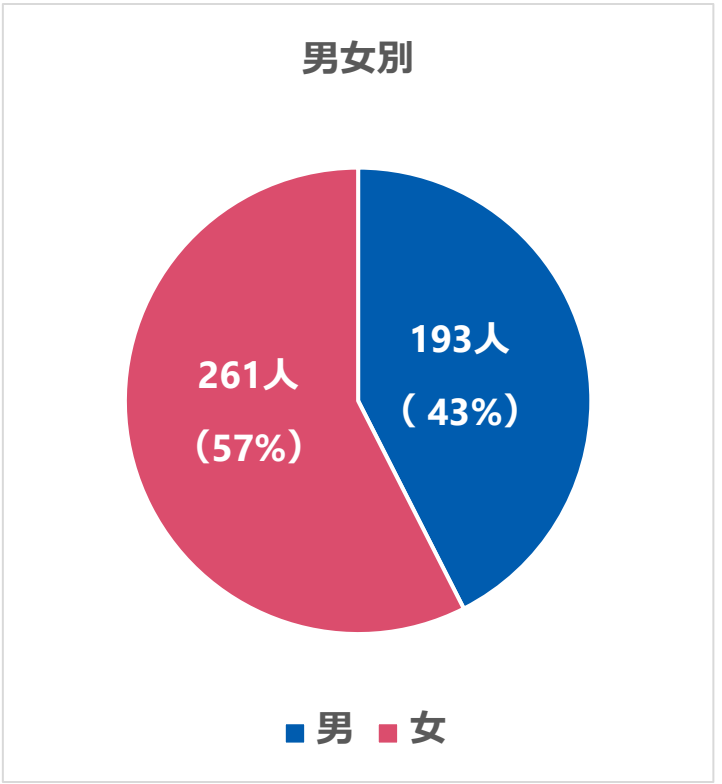
※令和４年１月～令和８年９月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（年齢別・男女比）

○　マルチ高年齢被保険者の取得時年齢は平均68歳となっている。

○　マルチ高年齢被保険者は男性が４割、女性が６割となっている。

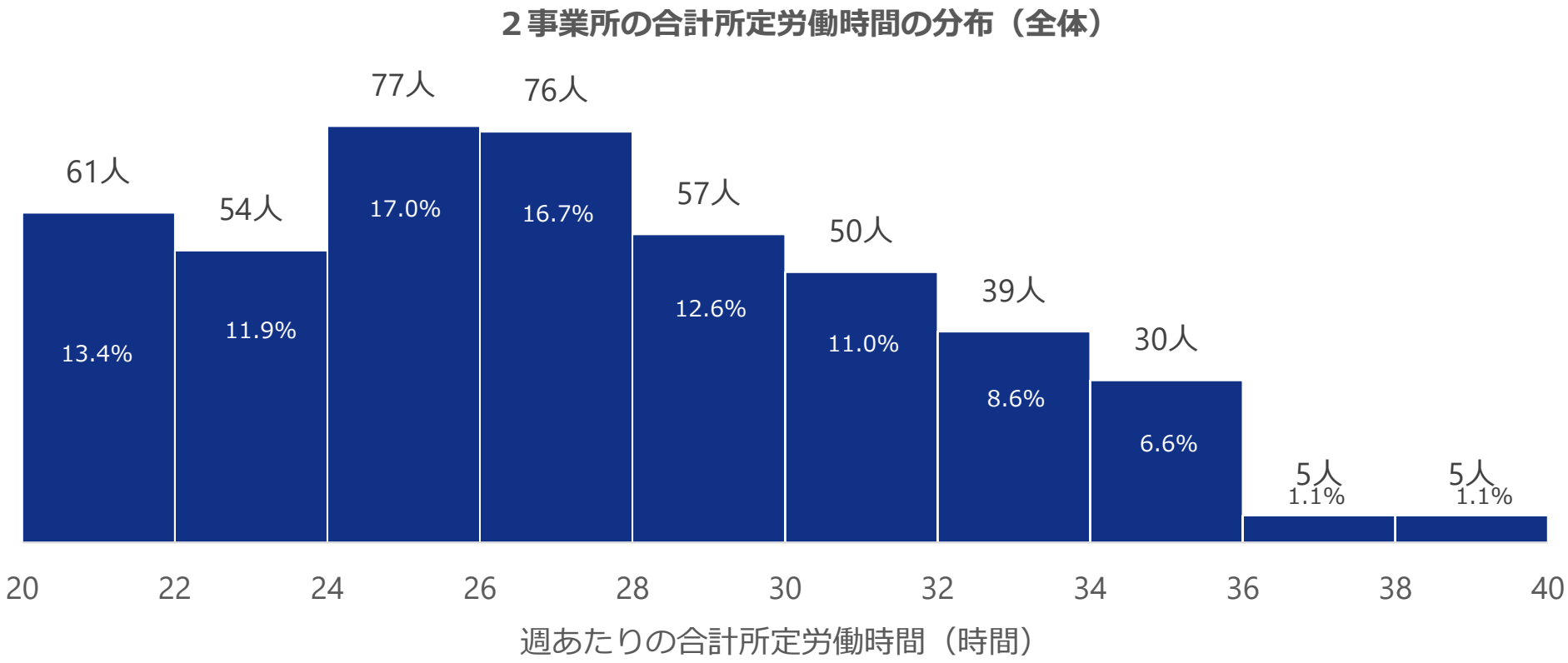




※令和４年１月～令和８年９月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（労働時間）

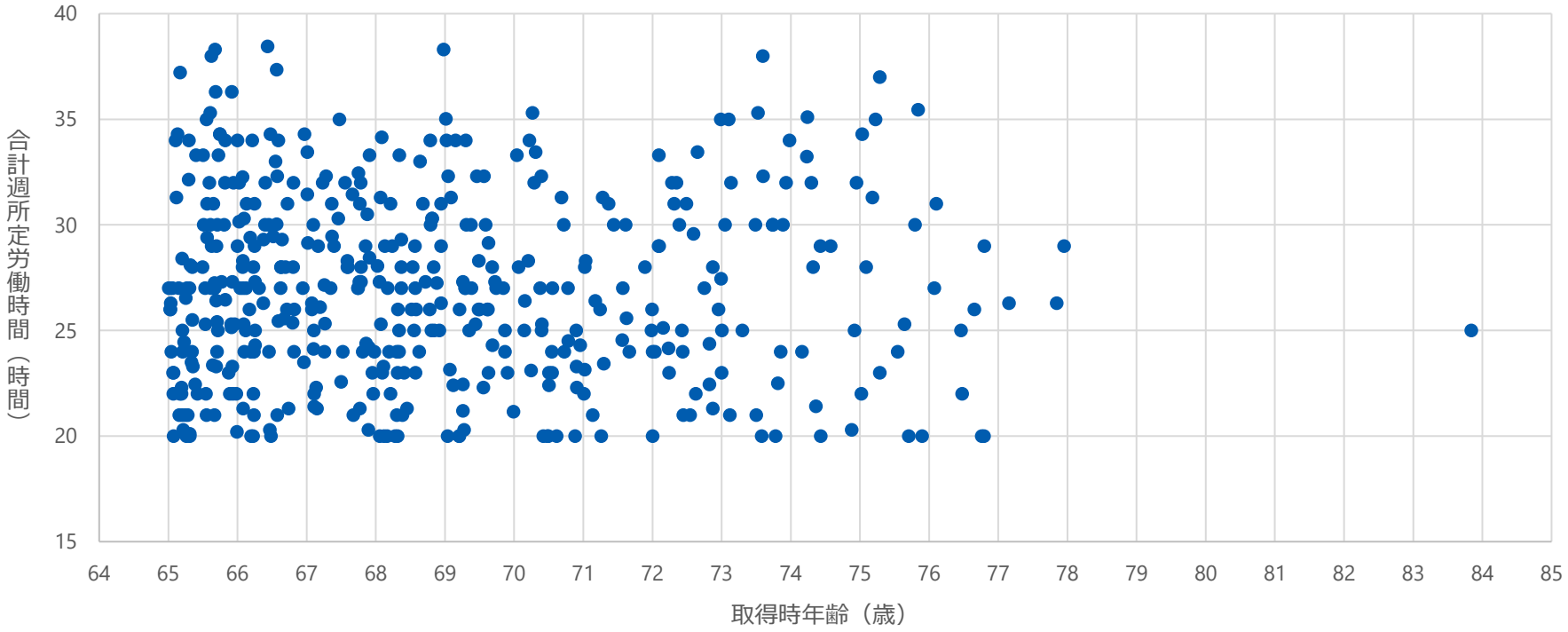
○　マルチ高年齢被保険者の週の所定労働時間は平均２７時間となっており、約７割が３０時間未満となっている。



※令和４年１月～令和８年９月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（取得時年齢と所定労働時間の関係）

○　年齢ごとの労働時間で見ると、どの年齢においても労働時間の偏りがないため、年齢が労働時間に与える影響は小さいと考えられる。



※令和４年１月～令和８年９月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（職種別）

○　職種別でみると、「サービス業」が最も多い。被保険者の約５割が２事業所とも同じ職種である。

		B事業所											合計
		管理的職業	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	保安の職業	農林漁業の職業	生産工程の職業	輸送・機械運転の職業	建設・採掘の職業	運搬・清掃・包装等の職業	
A事業所	管理的職業	2		1		1							4
	専門的・技術的職業		57	7	1	18				2		3	88
	事務的職業		5	30		14	2		2			3	56
	販売の職業		4		9	19	1		2			6	41
	サービスの職業	1	18	11	11	92	6	1	2	2	1	25	170
	保安の職業		1		1	3	1					4	10
	農林漁業の職業		1			1							2
	生産工程の職業		1			6	2		1			3	13
	輸送・機械運転の職業		1	1		3				2			7
	建設・採掘の職業			1		1							2
	運搬・清掃・包装等の職業		3	4	3	23	1	1	1			25	61
合計		3	91	55	25	181	13	2	8	6	1	69	454

（人）

※令和４年１月～令和８年９月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（就職経路、契約期間）

○　就職経路は２事業所ともに「自己就職」が最も多く、全体の約３割を占める。

○　契約期間の定めは２事業所ともに「契約期間の定めあり」が最も多く、全体の約７割を占める。

就職経路		B事業所				合計
		安定所紹介	自己就職	民間紹介	不明	
A事業所	安定所紹介	49	34	5	17	105
	自己就職	22	156	4	39	221
	民間紹介	3	15	7	4	29
	把握していない	14	36	7	42	99
合計		88	241	23	102	454

（人）

契約期間の定め		B事業所		合計
		なし	あり	
A事業所	なし	54	66	120
	あり	69	265	334
合計		123	331	454

（人）

※令和４年１月～令和８年９月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（雇用形態、賃金形態）

○　雇用形態別でみると、被保険者の約９割がパートタイム雇用となっている。

○　賃金形態別でみると、被保険者の約８割が時間給となっている。

○　２事業所とも同じ雇用形態、賃金形態で働いている者が大半を占めている。

雇用形態		B事業所					合計
		日雇	派遣	パートタイム	有期契約労働者	その他	
A事業所	日雇	0	0	0	0	0	0
	派遣	0	0	11	2	0	13
	パートタイム	1	9	367	19	1	397
	有期契約労働者	0	0	21	16	0	37
	その他	0	0	1	2	4	7
合計		1	9	400	39	5	454

（人）

賃金形態		B事業所					合計
		月給	週給	日給	時間給	その他	
A事業所	月給	20	1	6	22	0	49
	週給	0	0	0	0	0	0
	日給	4	0	7	24	0	35
	時間給	26	1	21	319	3	370
	その他	0	0	0	0	0	0
合計		50	2	34	365	3	454

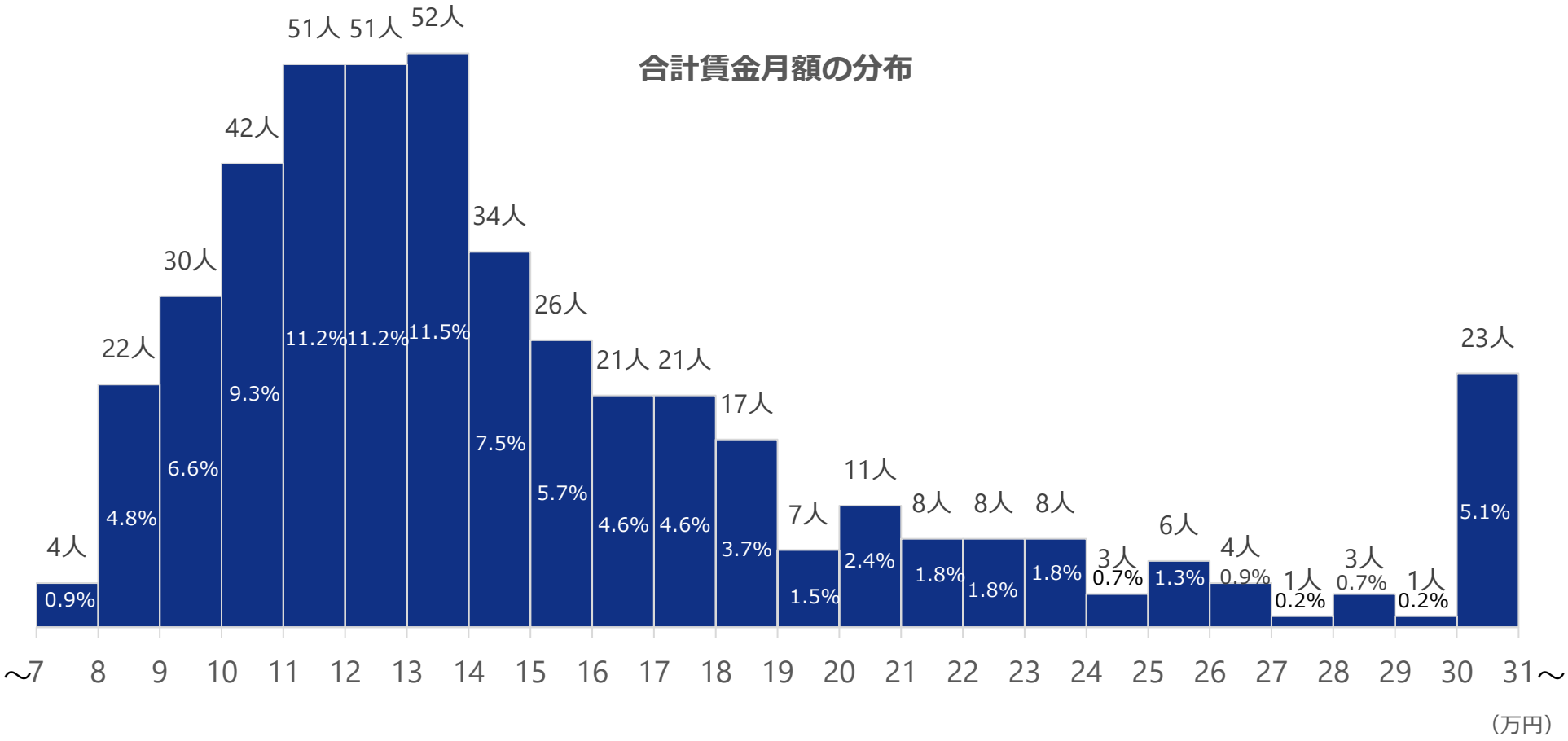
（人）

※令和４年１月～令和８年９月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（賃金）

○　２事業所の賃金月額を合計した金額でみると、１３万円～１４万円台が多くなっている。

○　被保険者の約６割が１５万円未満となっている。



※令和４年１月～令和８年９月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（資格喪失者の推移）

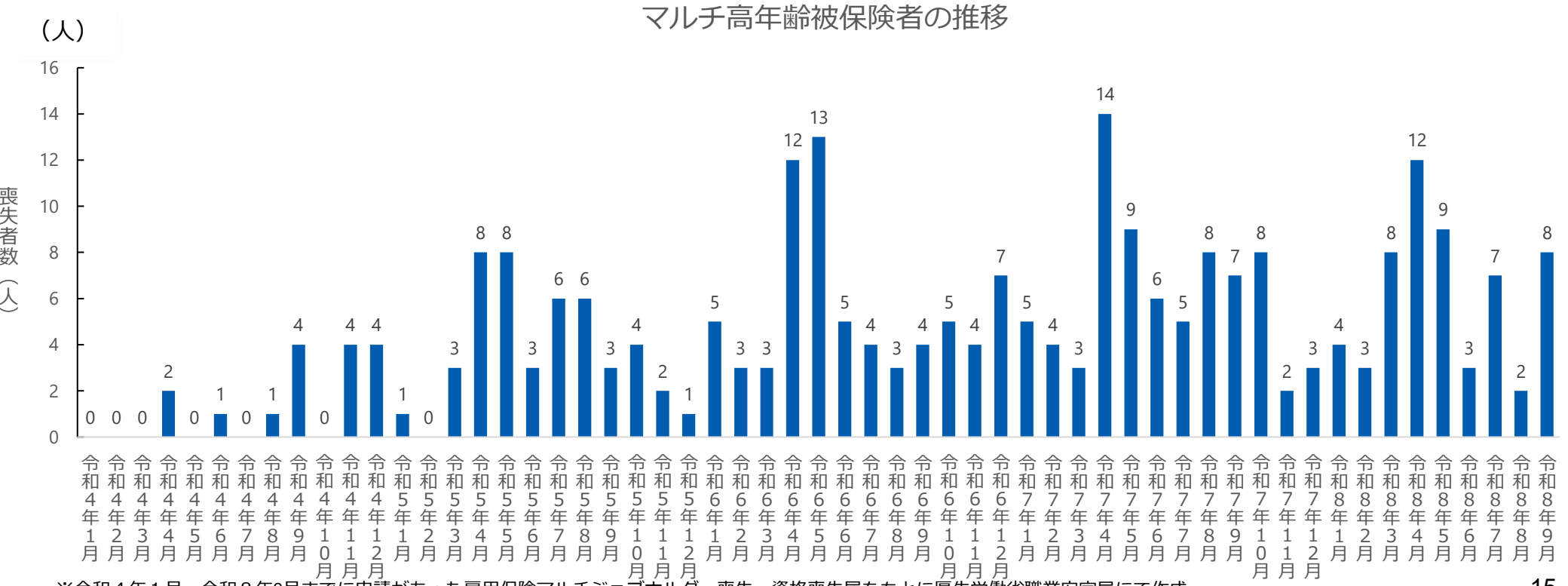
○　令和８年９月までにマルチ高年齢被保険者資格を喪失した者は259人。その内訳は、

①　高年齢求職者給付金を受給した者は118人（受給予定の者を含む。）
　　複数回受給した者は２名（いずれも２回）のみ。

②　週20時間以上に労働時間が変更になったことにより、マルチ高年齢被保険者資格を喪失し、単一事業所で引き続き高年齢被保険者となった者は38人（給付金は支給なし）

③　副業先を変更して引き続きマルチ高年齢被保険者となった者は19人となっている（給付金は支給なし）。

※その他（84人）について、網羅的な把握が困難であるが、体力的な問題等から再就職の予定がないため給付金を受給しない者も一定数いると想定される。

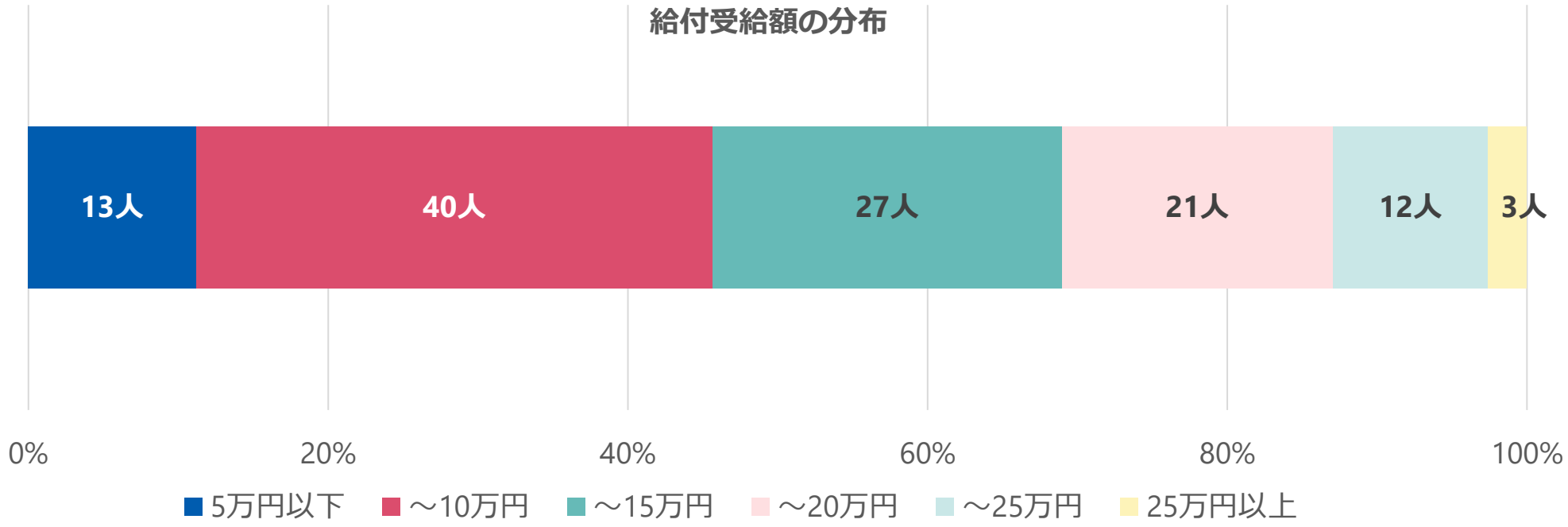


※令和４年１月～令和８年9月までに申請があった雇用保険マルチジョブホルダー喪失・資格喪失届をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（受給状況）

○　マルチ高年齢被保険者であった者で、高年齢求職者給付金（※）を受給した人数は116人（男性５４人、女性６２人）となっており、受給額は平均１２万円となっている。

※　高年齢求職者給付金は被保険者であった期間が１年未満は３０日分、１年以上は５０日分。

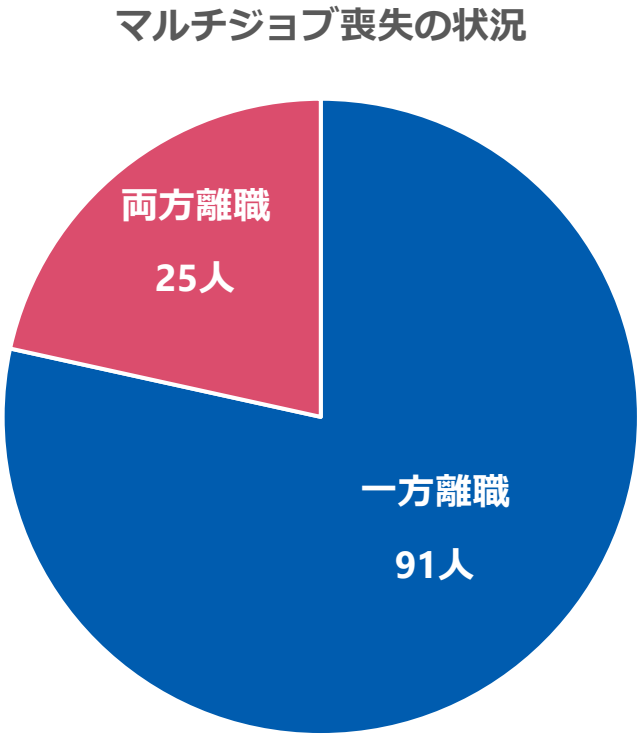


※令和４年１月～令和８年９月までにマルチ高年齢被保険者であって、高年齢求職者給付金を受給した者を厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（受給者のマルチジョブ喪失状況）

○　高年齢求職者給付金を受給した者（116人）のうち、一方の事業所の離職による者が91名、両方の事業所の離職による者は25名。なお、両方の事業所をやめる理由について、主なものは、複数の事業所で働くことが大変など体力的な問題、別の職種でフルタイム働くためなど。

○　副業先を変更して引き続きマルチ高年齢被保険者となった者は19人となっている。

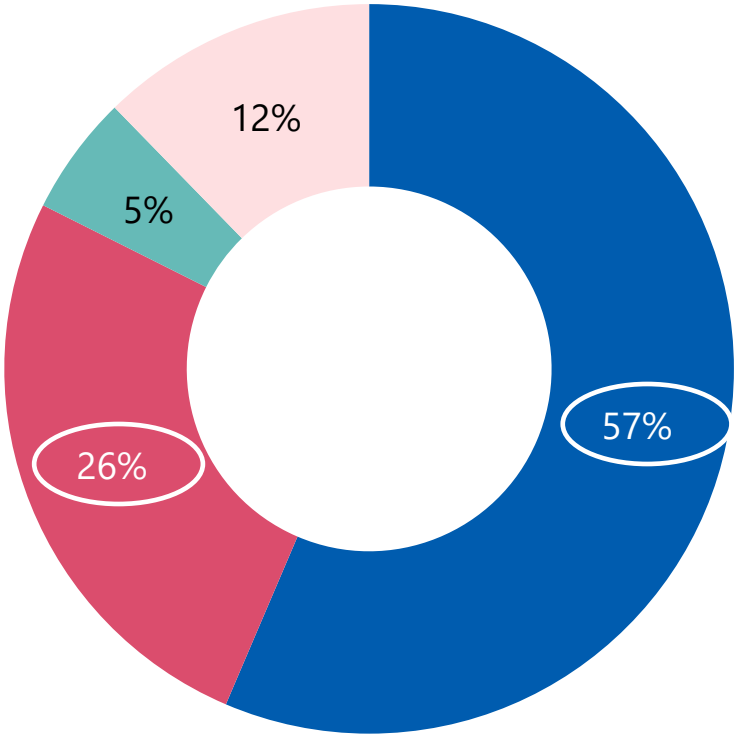


※令和４年１月～令和８年９月までにマルチ高年齢被保険者であって、高年齢求職者給付金を受給した者を厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（資格取得時アンケート）

○　雇用保険を加入した理由別でみると、「労働者の義務と考えたため」と回答したのが約６割、「今後に備えるため」が約３割となっている。

雇用保険に加入した理由



- 1　労働者の義務（加入するのが当たり前）だと考えるため
- 2　離転職を繰り返しており、今後に備えておきたいため
- 3　今の事業所の将来に不安があるため
- 4　その他

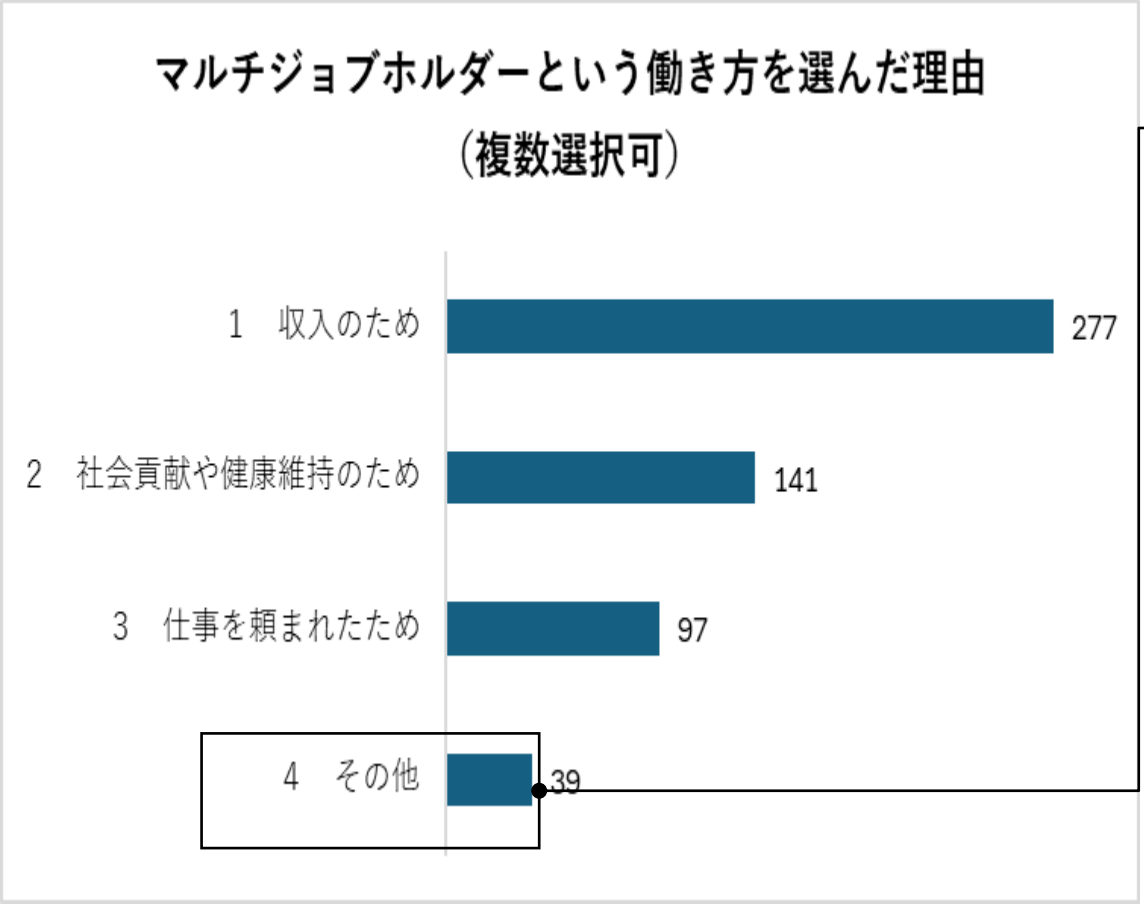
「その他」の具体的な回答

- 65歳以上は雇用保険に加入できないと思っていたが、それ以上でも加入できると雑誌で見たため
- まだ数年間は仕事を続けたいため
- 離職後の備えのため
- 事業所から勧められたため
- 将来の就職の際に教育訓練給付を受けたいため
- 新しい制度ができたから
- 労働者にとって有利な制度は利用する方がよいため　など

※令和４年１月～令和８年９月までに提出があったアンケート結果（回答人数386名）に基づき、厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（資格取得時アンケート）

○　マルチジョブホルダーの働き方を選んだ理由別でみると、「収入のため」が約７割、「社会貢献や健康維持のため」が約４割となっている。



「その他」の具体的な回答

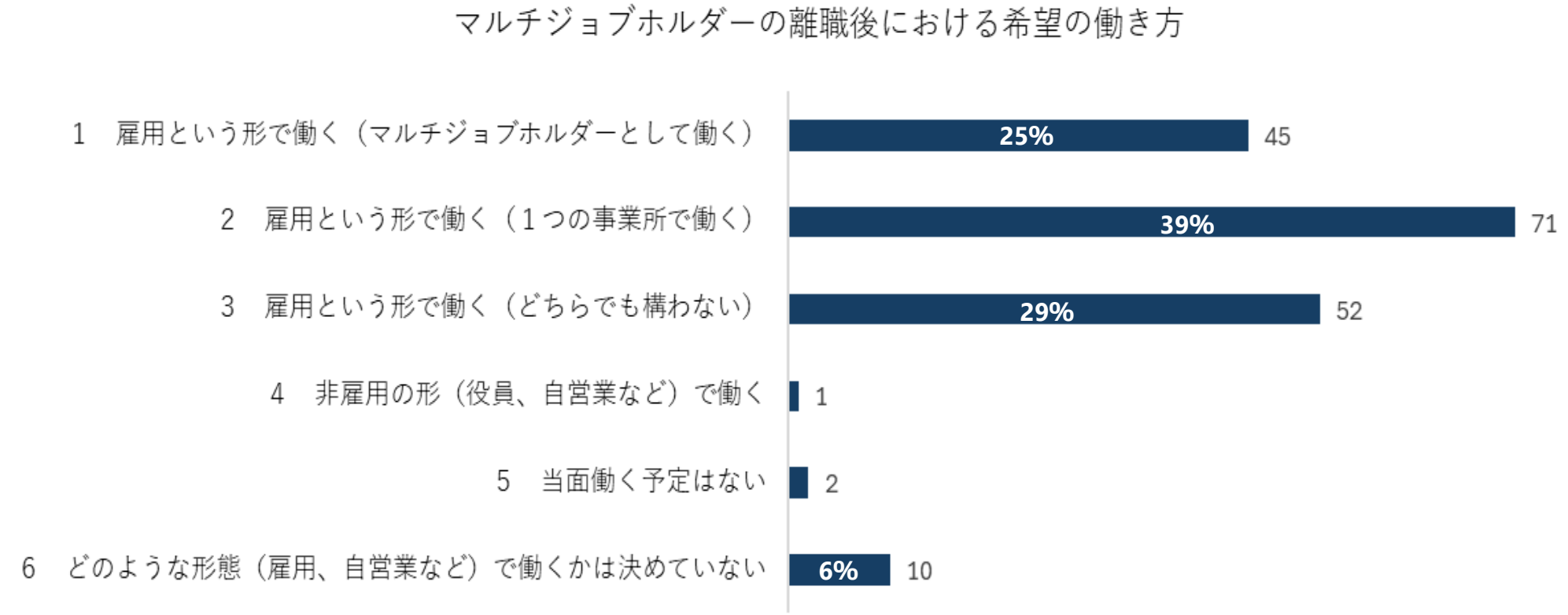
- Ａという会社で２カ所の業務を行っていたが、そのうち１カ所が、Ｂという別の会社に変更となり、Ａ、Ｂ２つの会社に勤務することとなったため
- 新たな経験・スキルの向上の為
- 年齢のため１日の仕事があまりない
- 年齢的にフルに働くことが難しい
- 体が健康でありたいため
- 一つの仕事だと退職した際に不安なため
- 職場からの紹介で、試しに参加した　など

※令和４年１月～令和８年９月までに提出があったアンケート結果（回答人数386名）に基づき、厚生労働省職業安定局にて作成。

マルチ高年齢被保険者の状況（資格喪失時アンケート）

○　マルチ高年齢被保険者が、離職後に引き続きマルチジョブホルダーとして働くことを希望している割合は約３割となっている。

一方で、約４割の離職者が１つの事業所で働くことを望んでいる。



※令和４年１月～令和８年９月までに提出があったアンケート結果（回答人数181名）に基づき、厚生労働省職業安定局にて作成。

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

雇用保険の適用拡大（法律事項・措置済み）

項目	現行	令和10年10月１日以降
① 被保険者要件のうち週所定労働時間	20時間以上	10時間以上
② 特例高年齢被保険者（いわゆるマルチジョブホルダー制度）の被保険者要件のうち、**一の適用事業における週所定労働時間**	20時間未満	10時間未満
③ 特例高年齢被保険者（いわゆるマルチジョブホルダー制度）の被保険者要件のうち、**二の適用事業における週所定労働時間の合計**	20時間以上	10時間以上（※）

※（省令事項）一の適用事業における週所定労働時間の下限は５時間以上（現行と同様）

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）。

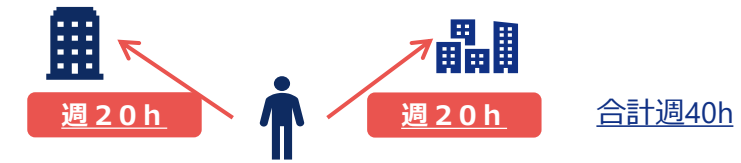
複数事業所に勤務した場合の被用者保険の適用事例

事例１



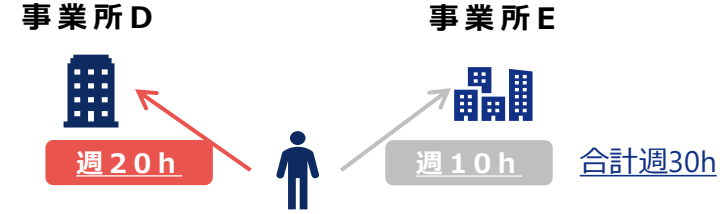
標準報酬月額：**事業所Aの報酬**から算定

事例２



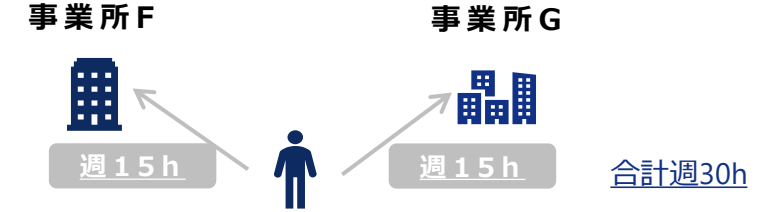
標準報酬月額：**事業所B・Cの報酬を合算**し算定

事例３



標準報酬月額：**事業所Dの報酬**から算定

事例４



標準報酬月額：ー

※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。

（参考）複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者に係る届出等

○　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

様式コード 2 3 1 0

健康保険
厚生年金保険　被保険者　所属選択・二以上事業所勤務届

事務センター長 所長	副事務センター長 副所長	グループ長 課長	担当者

被保険者氏名	(フリガナ) (氏) (名)	生年月日	5.昭和 7.平成 9.令和 年 月 日	個人番号（または基礎年金番号）

	事業所整理記号 / 被保険者整理番号	事業所名称 / 事業所所在地 / 厚生年金基金に加入の場合その名称及び番号	被保険者資格 得喪年月日	報酬月額	※標準報酬月額
選択事業所			取得 年 月 日	通貨による報酬 円 / 現物による報酬 円	千円
		基金 基 号	喪失 年 月 日	合計 円	健
非選択事業所			取得 年 月 日	通貨による報酬 円 / 現物による報酬 円	千円
		基金 基 号	喪失 年 月 日	合計 円	厚
			取得 年 月 日	通貨による報酬 円 / 現物による報酬 円	
		基金 基 号	喪失 年 月 日	合計 円	

令和 年 月 日提出

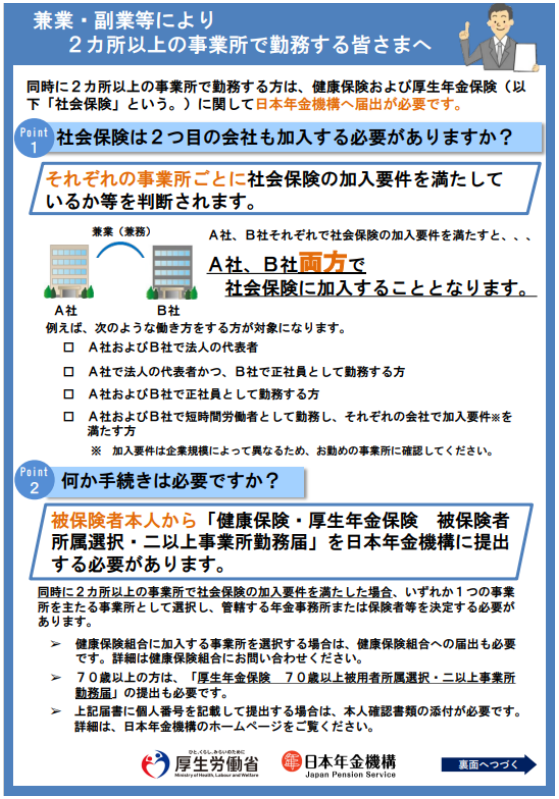
被保険者
住所
氏名
電話番号

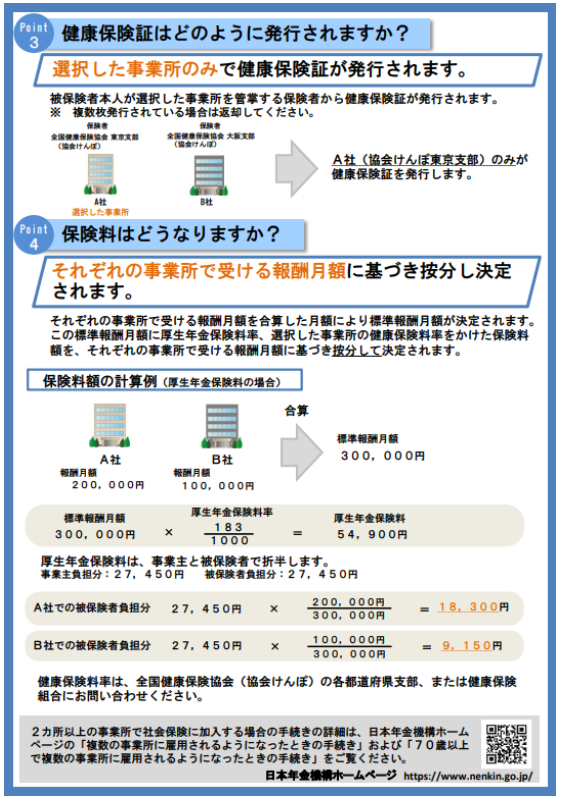
受付日付印

※ 新規加入の場合は、それぞれの事業所の「健康保険 厚生年金保険 被保険者資格取得届・厚生年金保険　70歳以上被用者該当届」の提出が必要です。
また、すでに全国健康保険協会の被保険者である場合は、被保険者証の整理番号が変更になりますので、現在交付されている被保険者証を添付してください。

※ 個人番号（または基礎年金番号）欄に基礎年金番号を記入する場合は、基礎年金番号通知書等に記載されている１０桁の番号を左詰めで記入してください。

リーフレットによる周知





Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1．マルチワーカーへの雇用保険における対応等

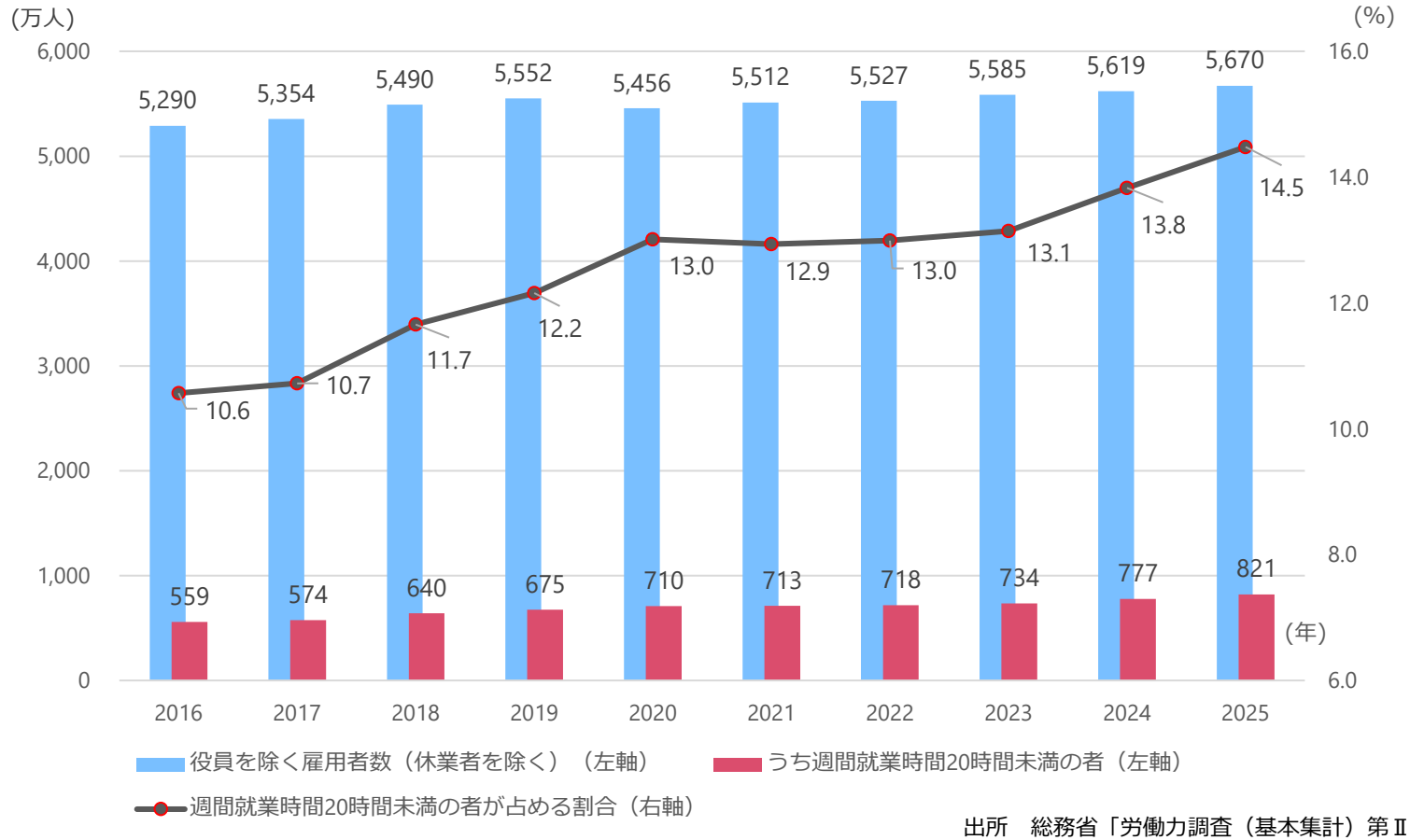
2．短時間労働者等の就労状況

3．第３号被保険者制度に関連するその他の制度

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

短時間労働者（20時間未満）数の推移

- 週間就業時間が20時間未満である雇用者の数や雇用者総数に占める割合も増加傾向にある。

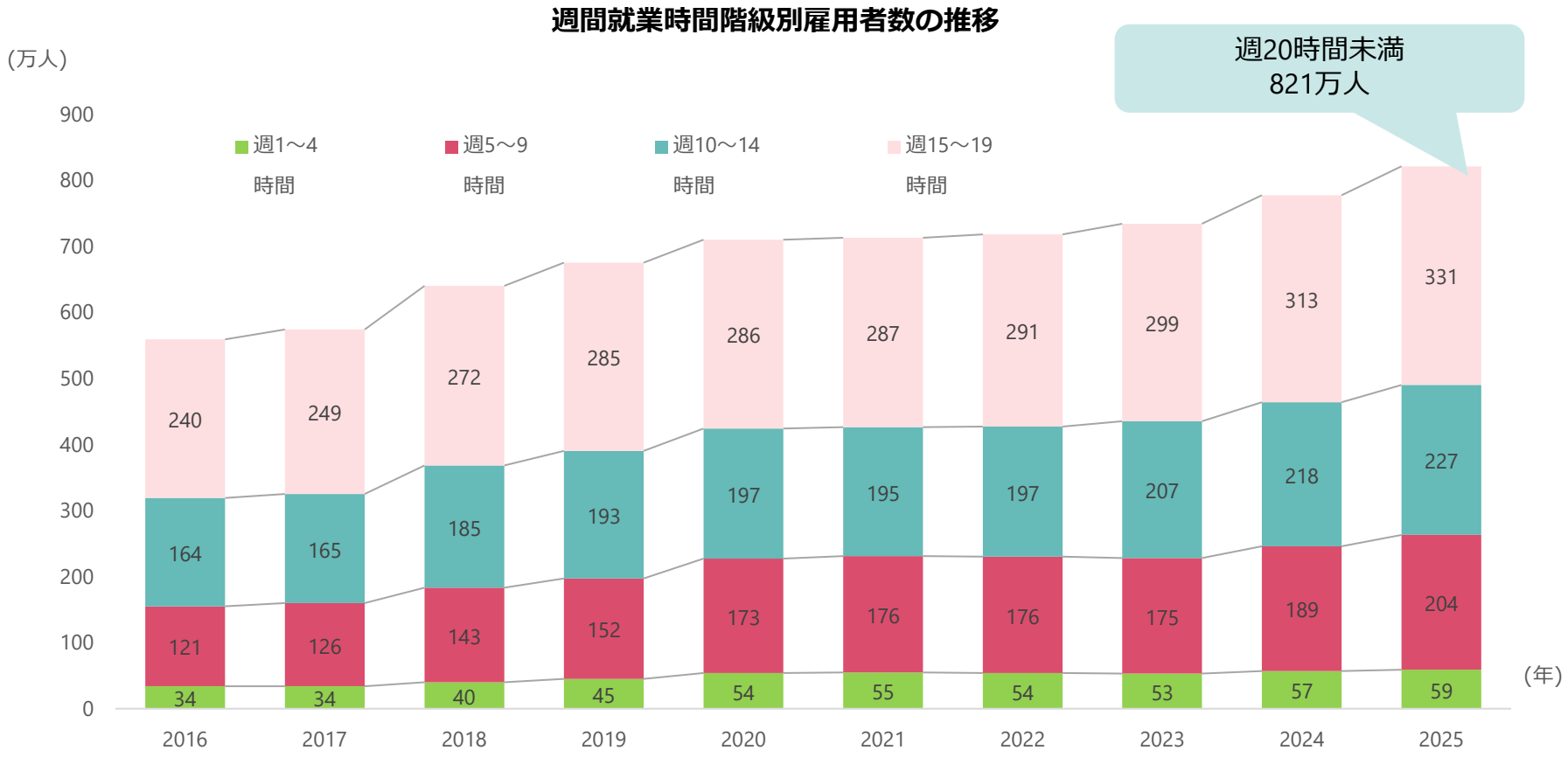


出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
・週間就業時間：調査週間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事をした場合は，それらの就業時間を合計したもの）。
・雇用者 ： 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員
・役員 ： 会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）
・休業者 ： 仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、雇用者については、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。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も，職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。
・本グラフの週間就業時間20時間未満の者の人数は、週間就業時間１～４、５～９、10~14、15～19時間の者の人数の積み上げ値を用いている。
・ 2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、 2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値。

短時間労働者（20時間未満）数の推移（就業時間別）

● 週間就業時間が20時間未満である雇用者は821万人（2025年）。就業時間別にみると、全ての階級において雇用者数は増加傾向。



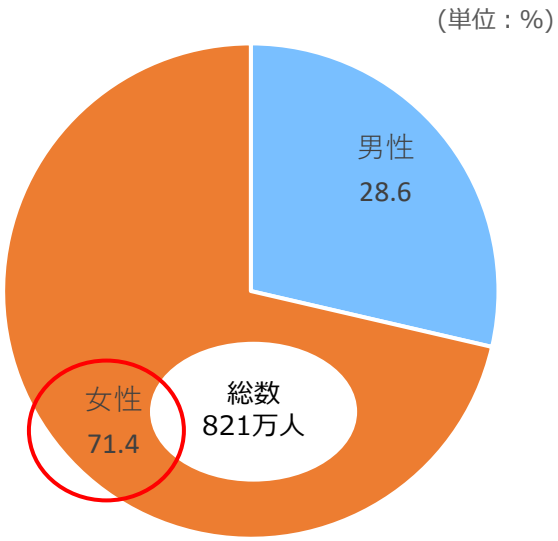
出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
・週間就業時間：調査週間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事をした場合は，それらの就業時間を合計したもの）。
・雇用者 ： 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員
・役員 ： 会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）
・休業者 ： 仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、雇用者については、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。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も，職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。
・本グラフの週間就業時間20時間未満の者の人数は、週間就業時間１～４、５～９、10~14、15～19時間の者の人数の積み上げ値を用いている。
・ 2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、 2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値。

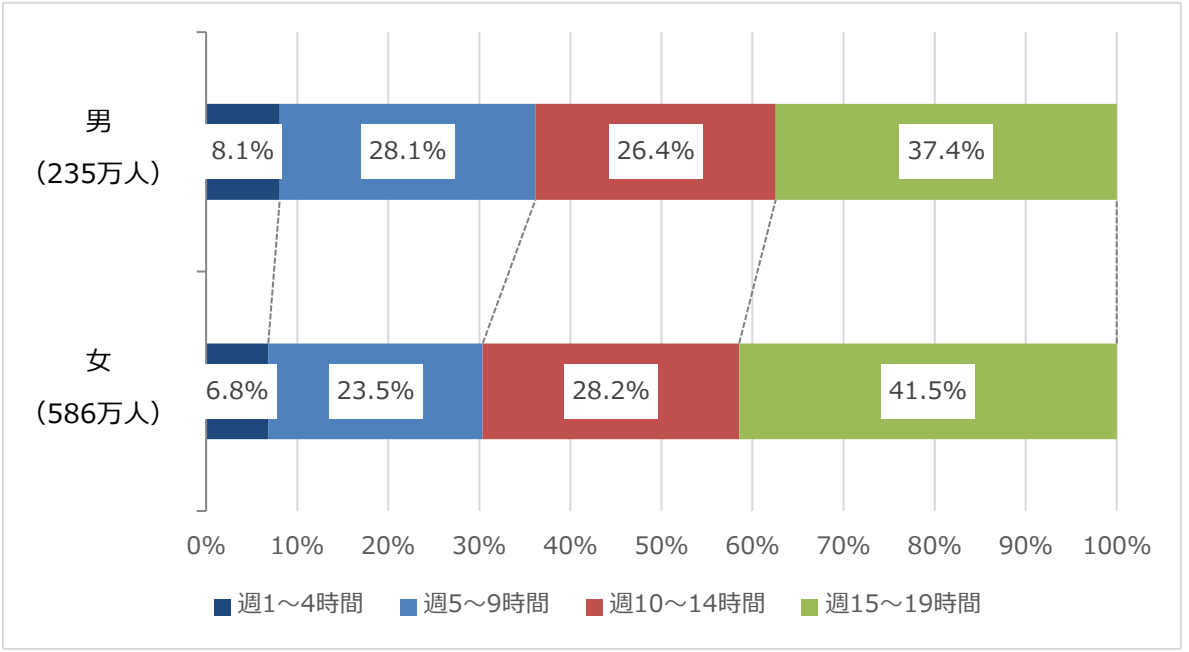
短時間労働者（20時間未満）の状況（就業時間別、男女別）

- 男女別にみると、女性が７割超を占めており、男性は３割弱にとどまっている。
- 就業時間別にみると、週10時間以上の者が、女性はおよそ７割、男性はおよそ６割を占めている。

週間就業時間が20時間未満である雇用者の男女別構成比（2025年平均）



男女別週間就業時間階級別雇用者数

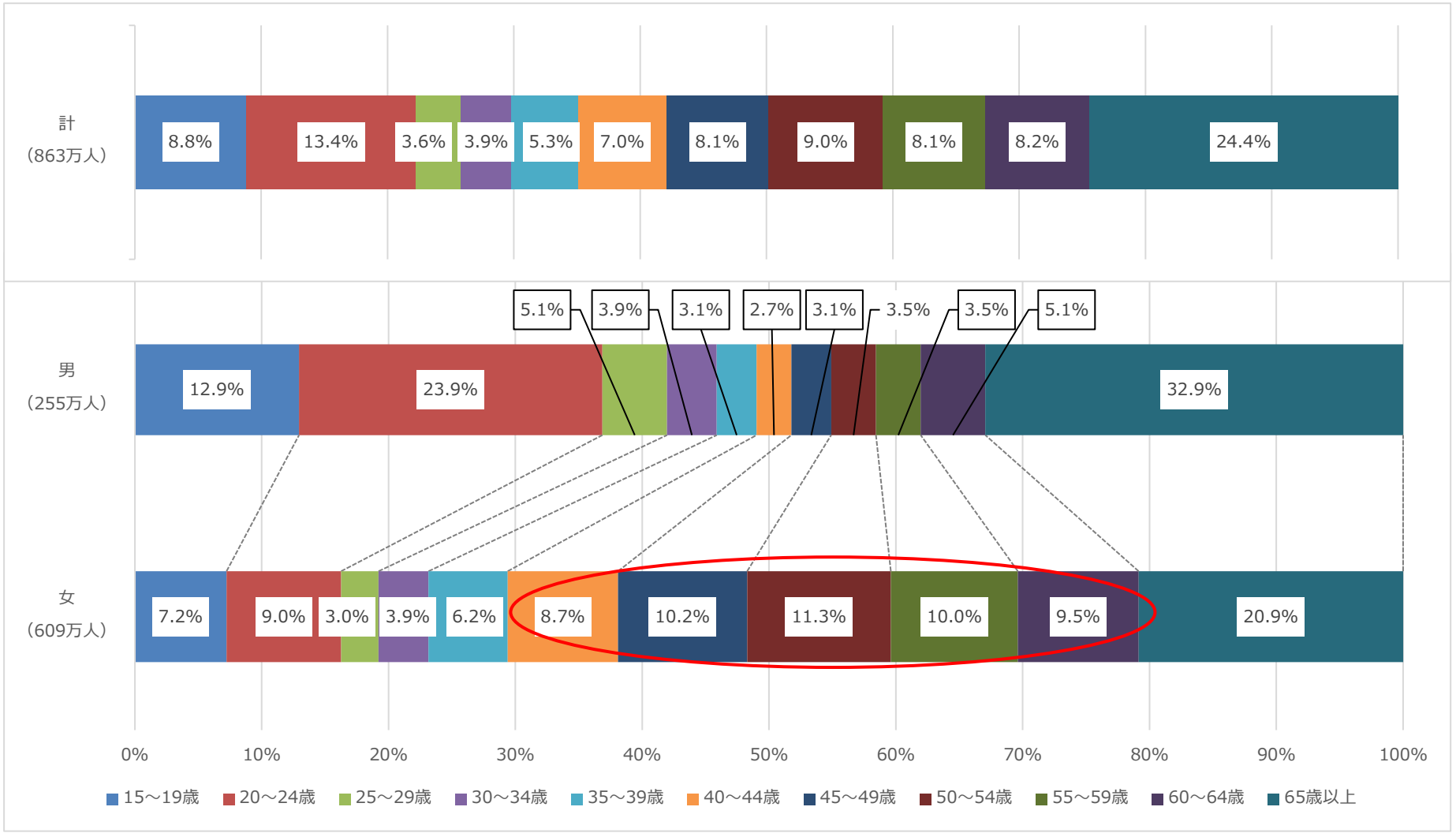


出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」より作成

注・役員を除く雇用者（休業者を除く）による。
・週間就業時間：調査週間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事をした場合は，それらの就業時間を合計したもの）。
・雇用者 ： 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員
・役員 ： 会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）
・休業者 ： 仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、雇用者については、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。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も，職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。
・本グラフの週間就業時間20時間未満の者の人数は、週間就業時間１～４、５～９、10~14、15～19時間の者の人数の積み上げ値を用いている。
・ 2016年は2015年国勢調査基準のベンチマーク人口、 2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた時系列接続用数値。

短時間労働者（20時間未満）の状況（年齢階級別、男女別）

- 年齢階級別にみると65歳以上が最も多く、特に男性では32.9%を占めている。
- 女性も65歳以上の割合が最も高いが、40～64歳の各年齢階級で10%前後の割合となっている。



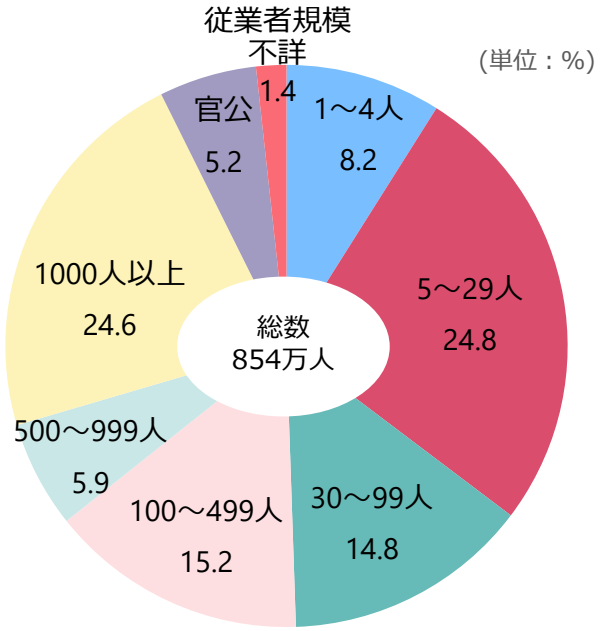
出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ－９表」より作成

（注）雇用者（休業者を除く）による。

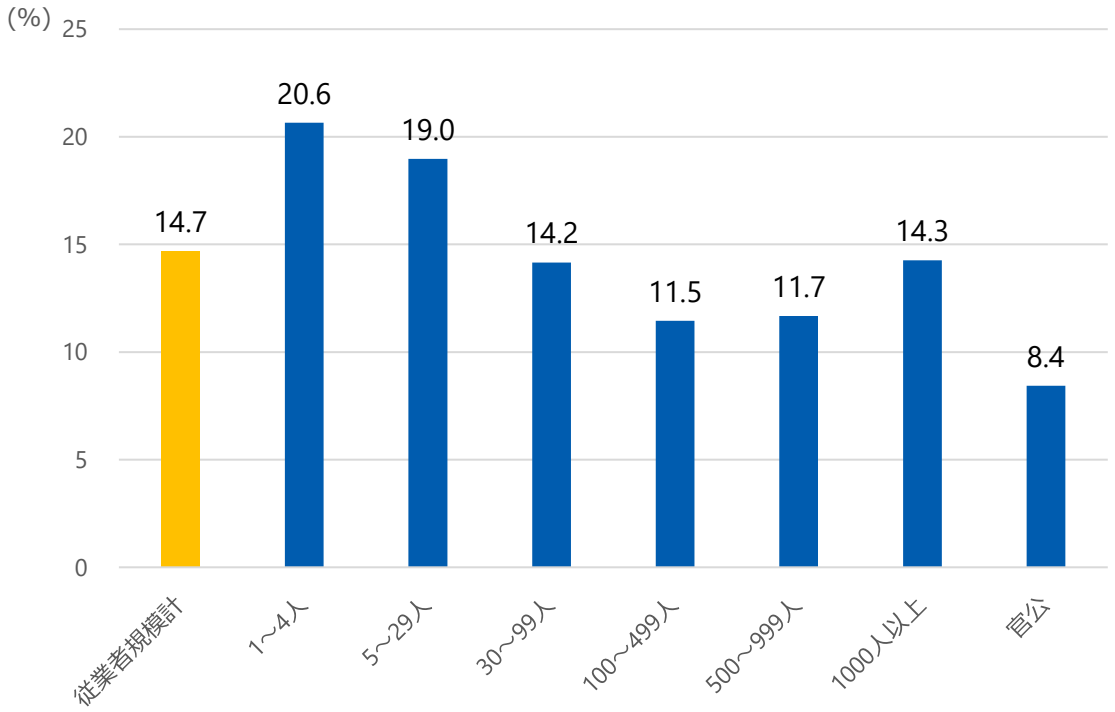
短時間労働者（20時間未満）の状況（企業規模別）

- 週間就業時間が20時間未満である雇用者数の内訳を企業規模別にみると、500人以上の企業が約３割、100人以上まで含めると半数程度となっている。
- 企業の従業者規模別雇用者総数に占める週間就業時間20時間未満の雇用者の割合をみると、規模30人未満の企業において割合が高くなっているが、規模の大きい企業においても一定割合存在している。

週間就業時間が20時間未満である雇用者の企業の従業者規模別割合（2025年平均）



企業の従業者規模別雇用者総数に占める週間就業時間20時間未満の雇用者の割合（2025年平均）

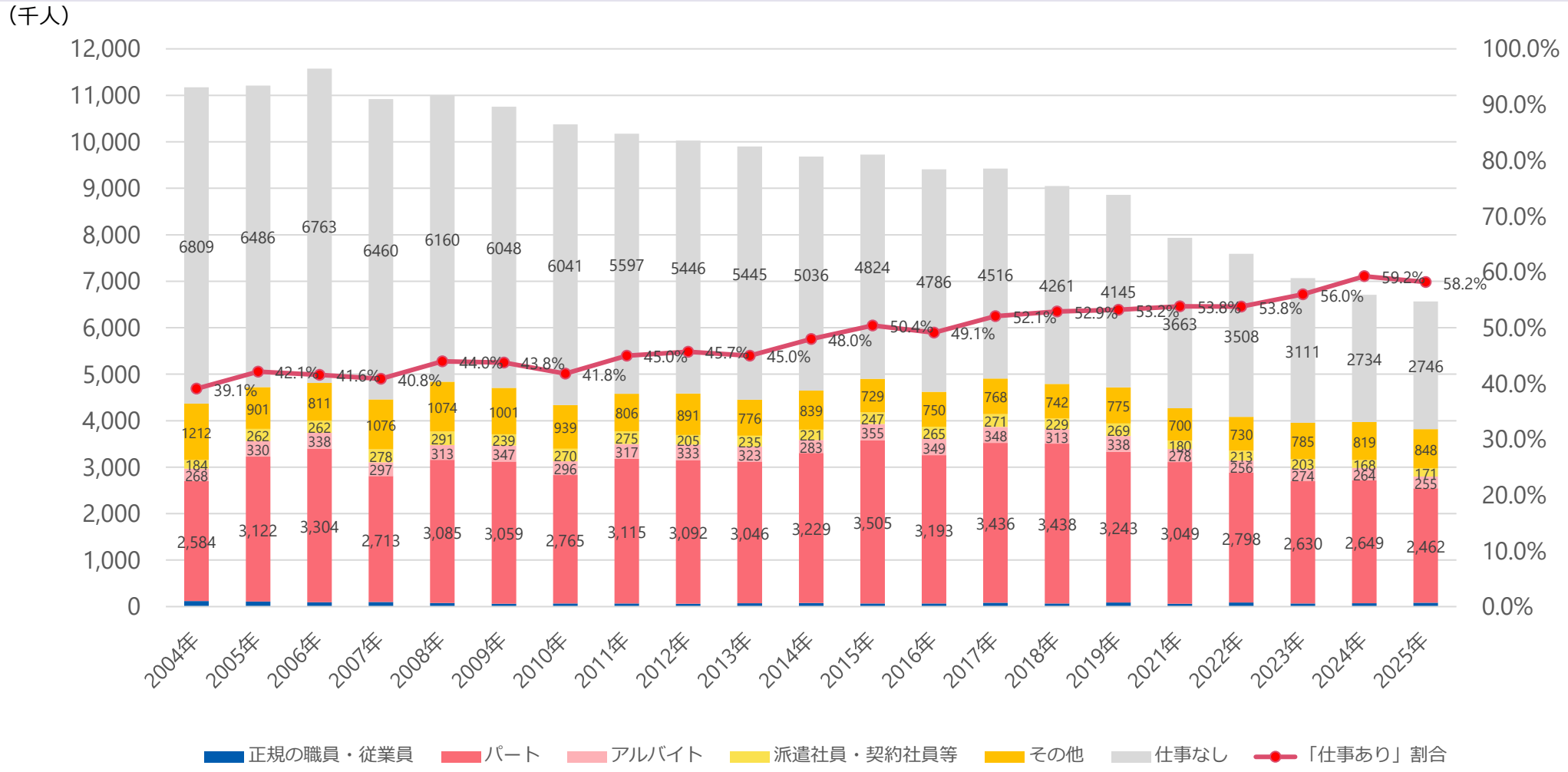


出所　総務省「労働力調査（基本集計）第Ⅱ-8表」」より作成

注・非農林業の雇用者（休業者を除く）による。
・従業者規模：働いている事業所が属する企業（本店・支店・工場・出張所などを含めた企業全体）でふだん働いている従業者数の規模により区分。労働者派遣事業所の派遣社員の場合は、実際に働いている派遣先事業所が属する企業の従業者数の規模により区分。ただし、勤め先が官公庁、国営・公営の事業所（例えば国・公立の小学校，中学校，高等学校，国・公立の病院）、独立行政法人、国立大学法人などの場合は、従業者数で区分せず、「官公」としている。

第３号被保険者の就労状況の推移

- 第３号被保険者の総数は減少傾向にあるが、その内訳について、就労している者の割合は増加傾向にある。第３号被保険者の５割以上は就労しており、パートやアルバイトの占める割合が大きい。

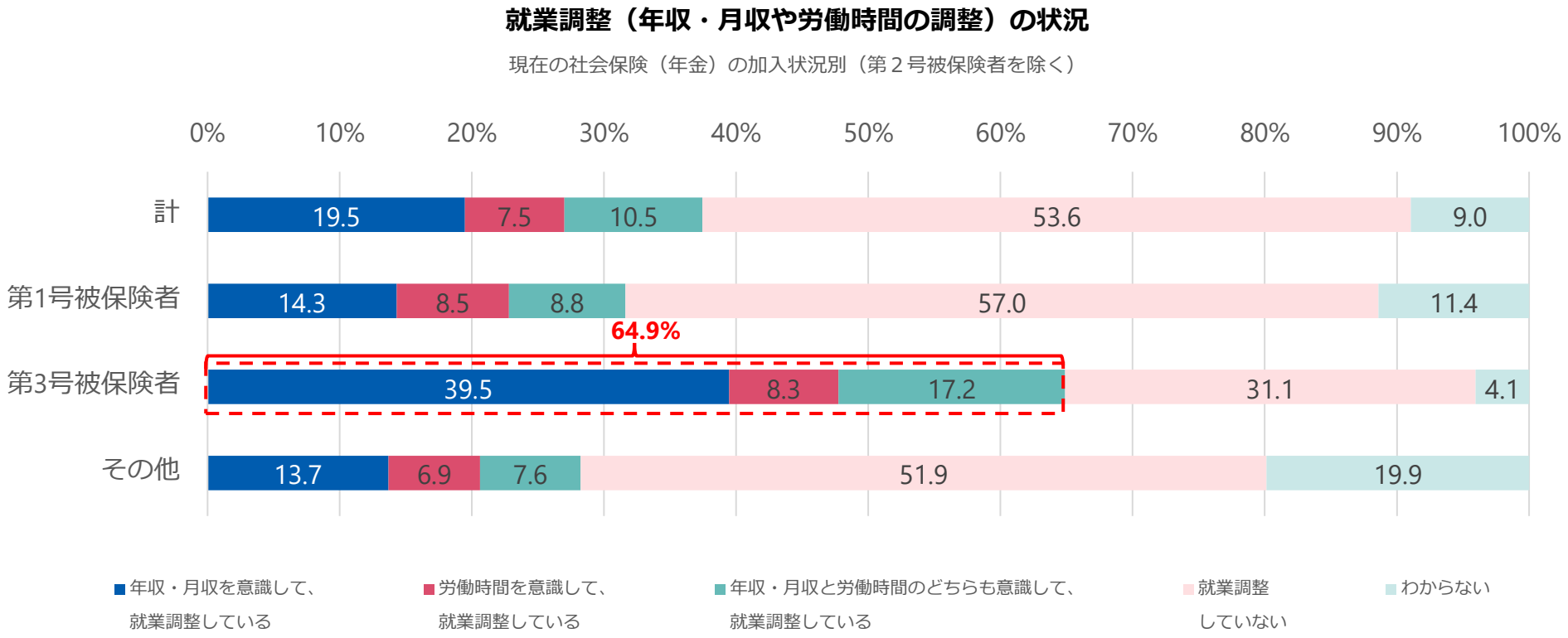


（注1）「派遣社員・契約社員等」には、派遣社員、契約社員、嘱託、呼称不明等その他の非正規雇用者を含む。
（注2）「その他」には、自営業主、家族従事者、家庭内職者、勤めか自営か不詳等その他の就労している者を含む。
（注3）2020年は調査を実施していない。

（出所）厚生労働省「国民生活基礎調査（平成16年～令和７年）」

第３号被保険者の就業調整の状況①（令和６年「働き方に関するアンケート調査」）

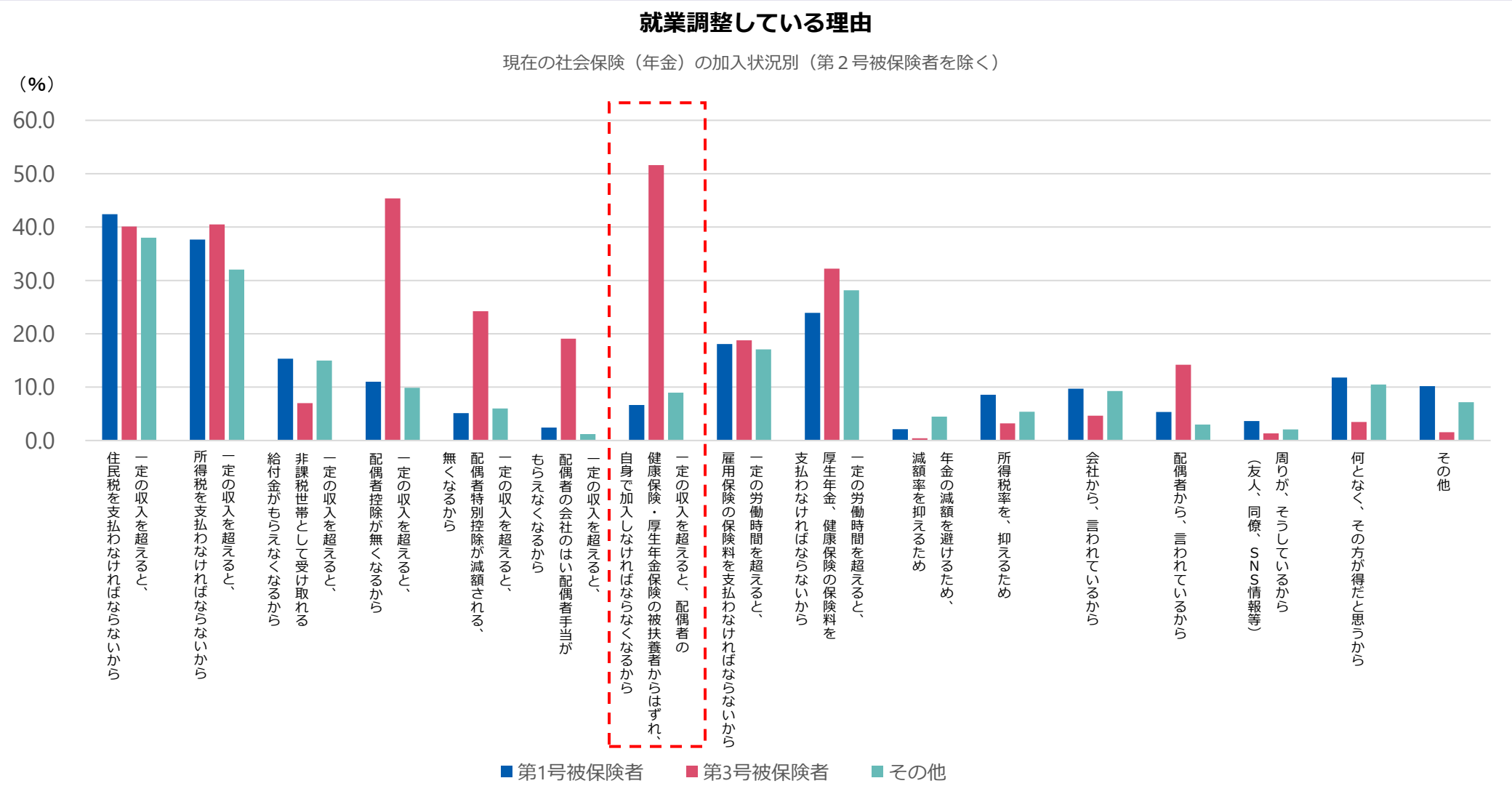
- 令和６（2024）年に（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した「働き方に関するアンケート調査（労働者Web調査）」において、短時間労働者（10,000人）の就業調整（年収・月収や労働時間の調整）の状況等についても調査を行った。
- 社会保険（年金）の加入状況別にみると、第３号被保険者の64.9%が就業調整をしていると回答しており、中でも「年収・月収を意識して、就業調整している」が39.5%となったが、約３割は特に「就業調整していない」と回答している。



（出典）JILPT「働き方に関するアンケート調査」（令和６（2024）年実施）図表３－１４より作成
（注）「その他」には国民年金の被保険者とならない 60 歳以上の者や、自身の被保険者区分が分からない者等が含まれている。

第３号被保険者の就業調整の状況②（令和６年「働き方に関するアンケート調査」）

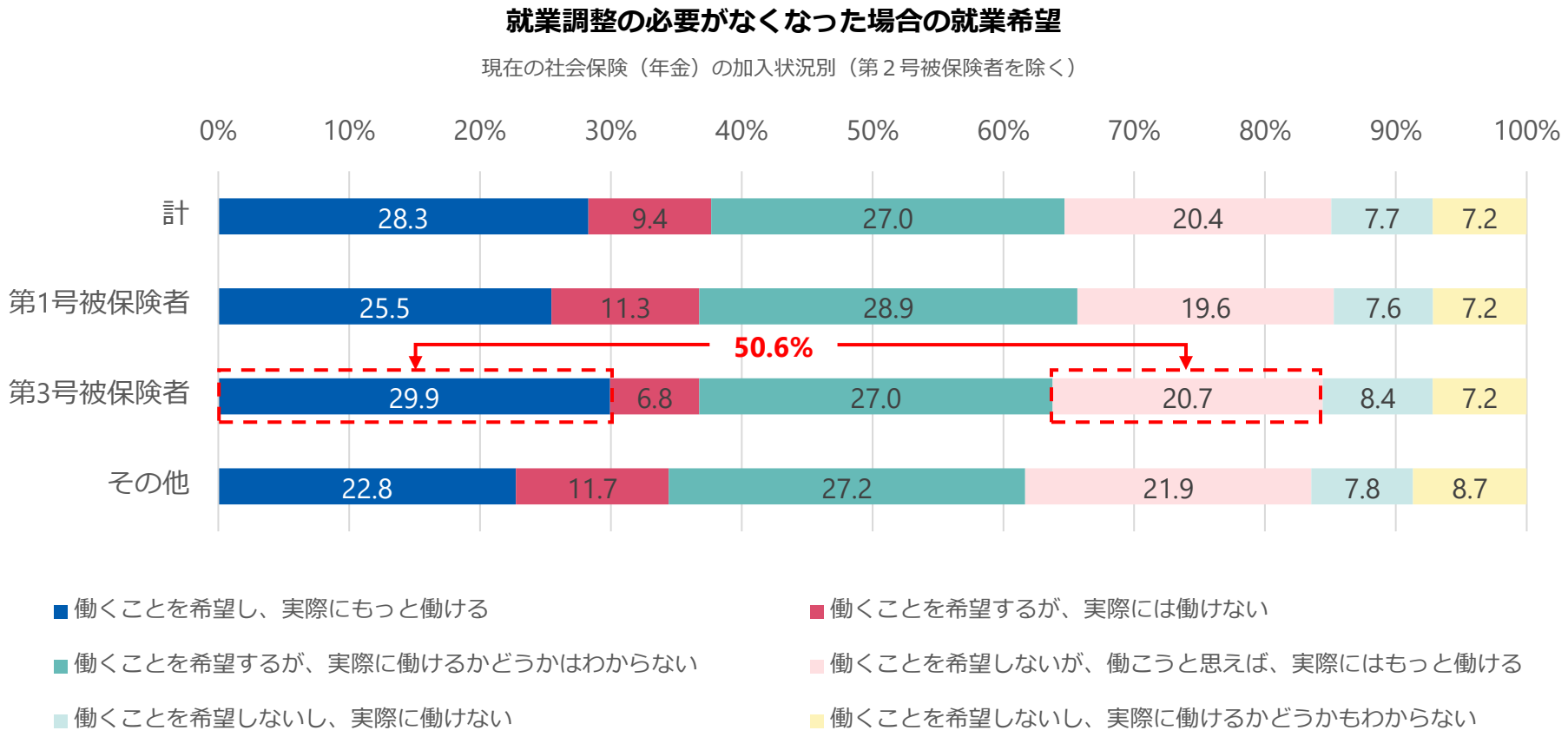
- 現在、就業調整している場合にその理由も尋ねたところ（複数回答）、第３号被保険者では半数超（51.6%）が「一定の収入を超えると、配偶者の健康保険・厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自身で加入しなければならなくなるから」を挙げている。



（出典）JILPT「働き方に関するアンケート調査」（令和６（2024）年実施）図表３－１６より作成
（注）「その他」には国民年金の被保険者とならない 60 歳以上の者や、自身の被保険者区分が分からない者等が含まれている。

第３号被保険者の就業調整の状況③（令和６年「働き方に関するアンケート調査」）

- 現在、就業調整している場合に、「仮に年収や労働時間によって就業調整を行う必要がなくなったら、現状以上に働くことを希望するか」について、第３号被保険者の「働くことを希望し、実際にもっと働ける」割合は約３割（29.9%）ともっとも高く、「働くことを希望しないが、働こうと思えば、実際にはもっと働ける」との回答と合わせて半数を超える。（50.6%）

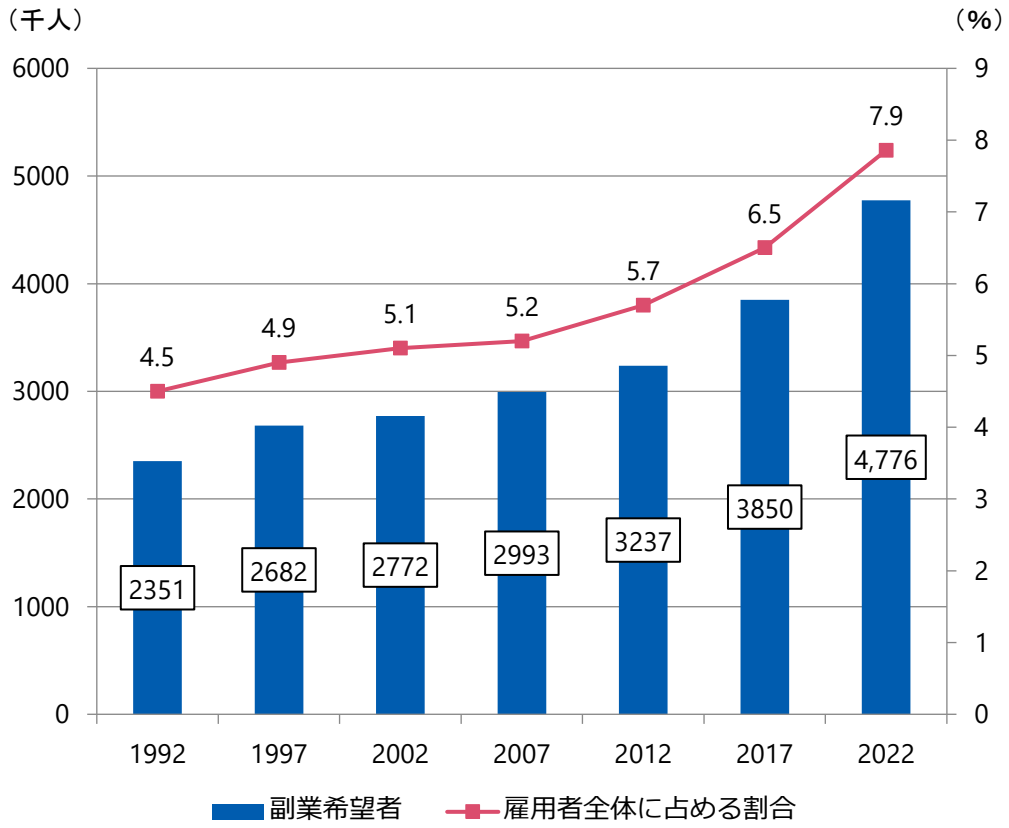


（出典）JILPT「働き方に関するアンケート調査」（令和６（2024）年実施）図表３－１７より作成
（注）「その他」には国民年金の被保険者とならない 60 歳以上の者や、自身の被保険者区分が分からない者等が含まれている。

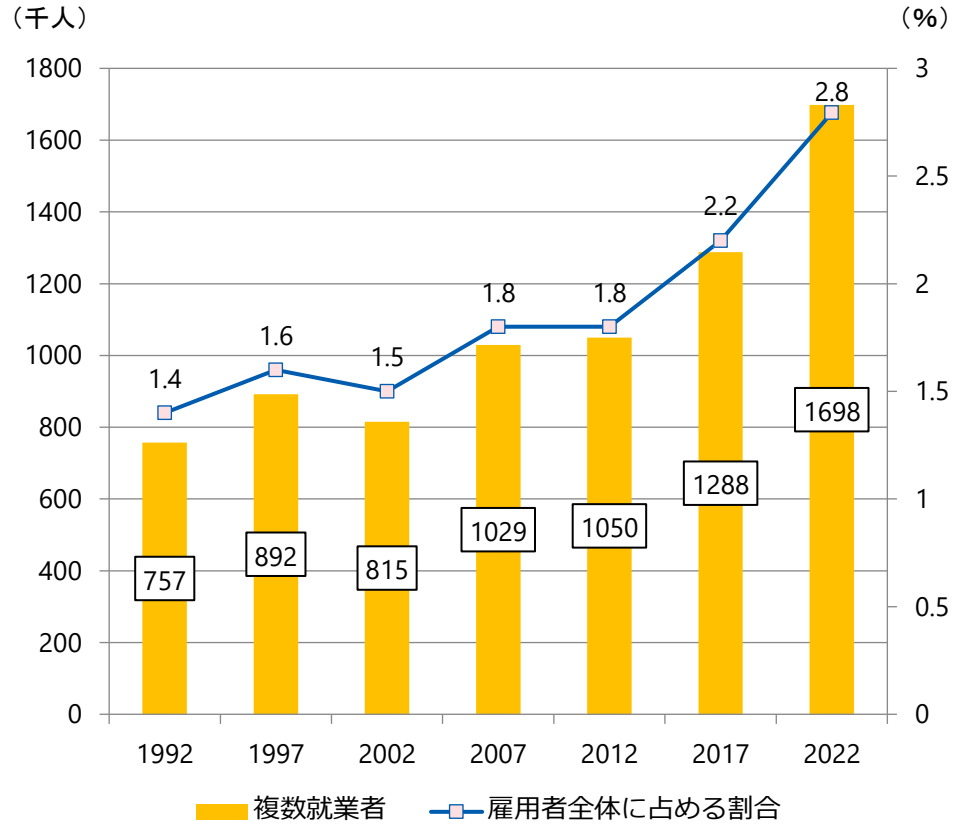
マルチワーカー（副業・兼業）の現状①

● 副業を希望している雇用者数も、副業をしている雇用者数についても増加傾向。

＜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＞



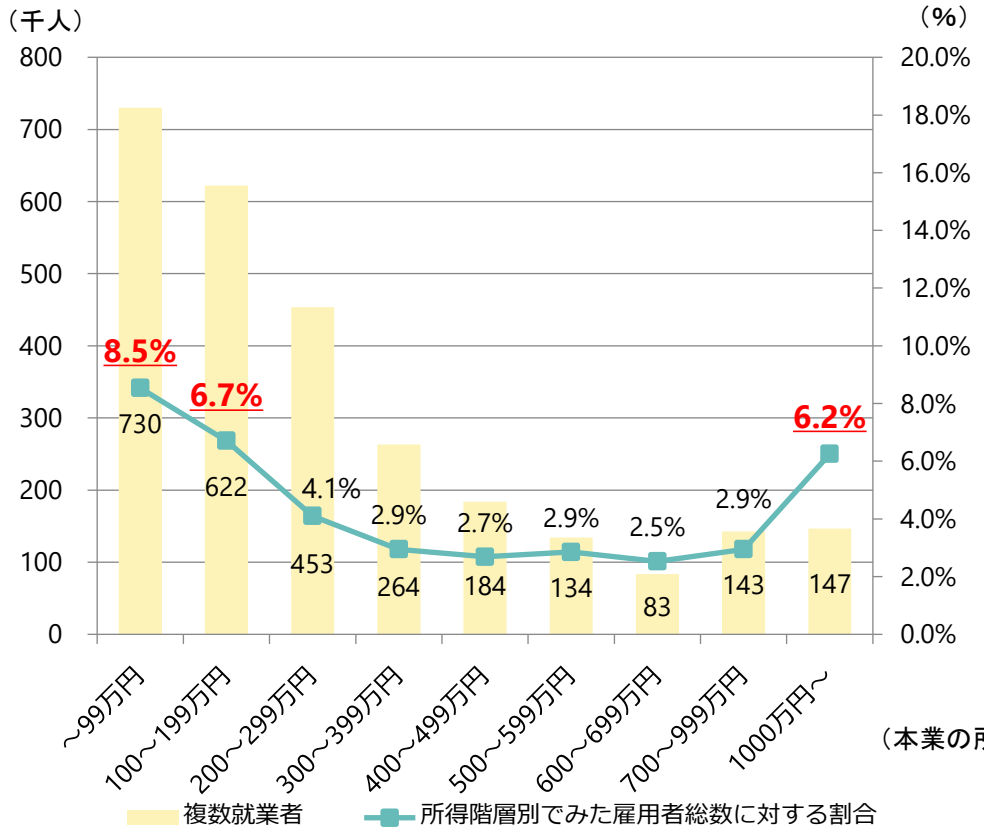
（出典）総務省「令和４年就業構造基本調査」

※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。

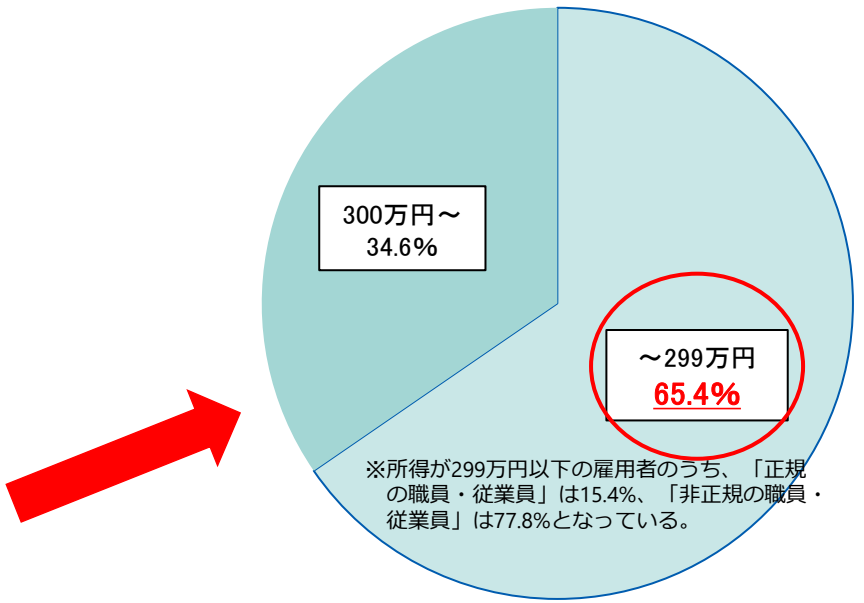
マルチワーカー（副業・兼業）の現状②

- 雇用者総数に対する、副業をしている者の割合を所得階層別にみると、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。
- 副業をしている者について、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。



※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。

（出典）総務省「令和４年就業構造基本調査」

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

１．マルチワーカーへの雇用保険における対応等

２．短時間労働者等の就労状況

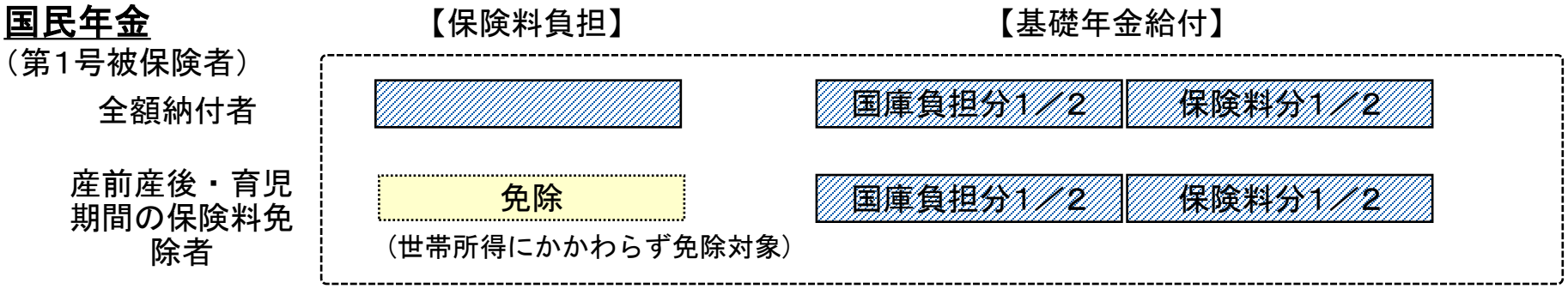
３．第３号被保険者制度に関連するその他の制度

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

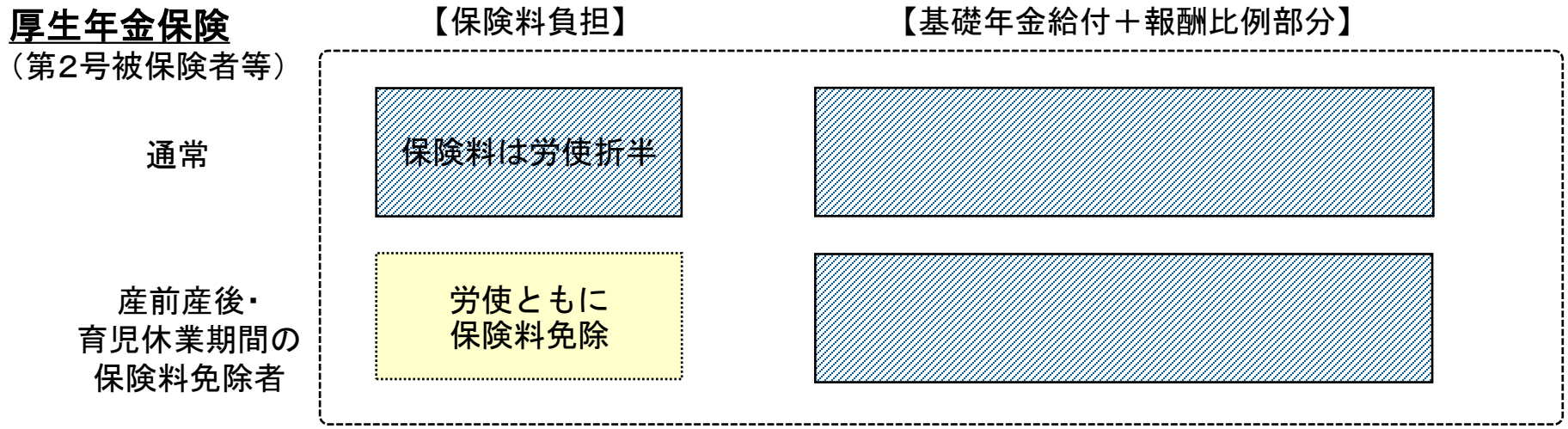
公的年金制度における産前産後・育児休業期間の保険料免除

○　国民年金第１号被保険者の産前産後期間（出産予定日の前月から４か月間）や育児期間（子が１歳になるまで※）の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金が保障されている。
○　厚生年金保険（第２号被保険者等）では、産前産後・育児休業期間（３歳まで）の労使の保険料を免除し、免除期間は休業前の給与水準に応じた給付が保障されている。

※　産前産後免除が適用される実母は産後免除期間に引き続く子が1歳になるまでの9か月が対象。



※　国民年金における、産前産後期間の保険料免除は平成31年4月～、育児期間の保険料免除は令和8年10月～

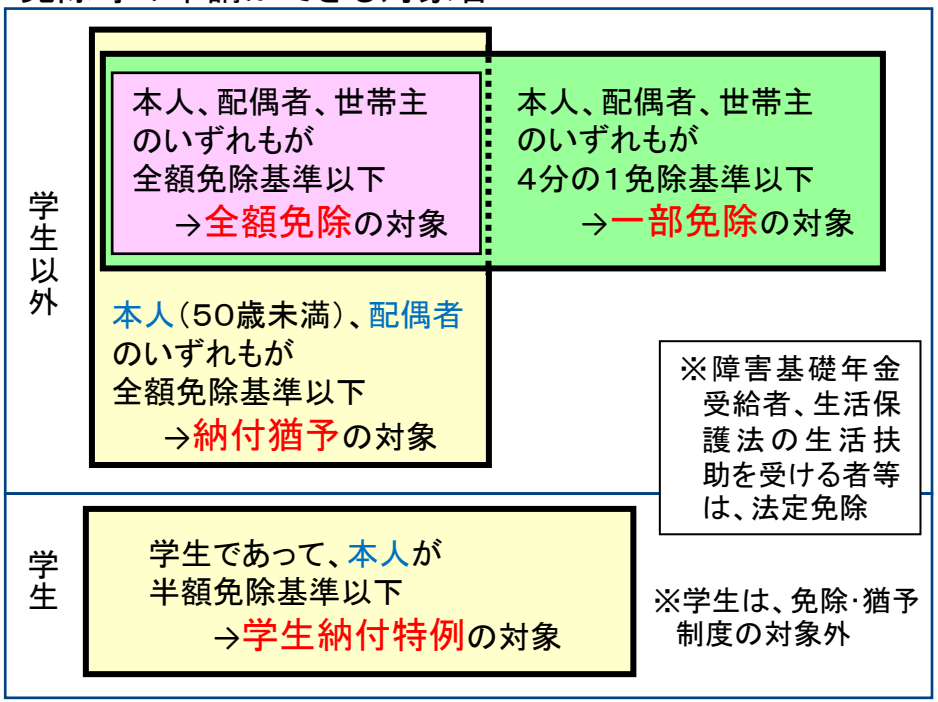


厚生年金保険では、（1）産前産後・育児休業期間（3歳まで）の労使の保険料免除（免除期間に係る給付は休業前の標準報酬月額で算定した額を保障）、（2）復職後に賃金が低下した場合の標準報酬月額算定に対する配慮措置を講じている。

※　厚生年金保険における産前産後期間の保険料免除は平成26年4月～、育児休業期間の保険料免除（※1）は平成7年4月～
（※1）導入時は本人負担分のみ免除、最長で子が1歳に達するまで。平成12年4月～労使ともに保険料免除、平成17年4月～最長で子が3歳に達するまで。

国民年金保険料の免除等制度（現行）

免除等の申請ができる対象者



免除の所得基準（めやす）

（　）：収入

	４人世帯 夫婦 子２人	２人世帯 夫婦のみ	単身世帯
全額免除	１７２万円 （257万円）	１０２万円 （167万円）	６７万円 （132万円）
４分の３免除 （４分の１納付）	２０２万円 （300万円）	１２６万円 （191万円）	８８万円 （153万円）
半額免除	２４２万円 （357万円）	１６６万円 （248万円）	１２８万円 （194万円）
４分の１免除 （４分の３納付）	２８２万円 （407万円）	２０６万円 （305万円）	１６８万円 （251万円）

※4分の3免除、半額免除、４分の１免除の所得基準額の目安であり、控除額により変動する。
（４人世帯（２人世帯）において70歳未満の配偶者、16歳未満の子と仮定、社会保険料控除は考慮しない）
※収入は、給与所得者年収ベース

免除等の種類		申請免除等の所得基準			追納
保険料免除	全額免除	（扶養親族等の数＋１）×３５万円＋３２万円	左記の38万円は、扶養親族が、老人控除対象配偶者、老人扶養親族であるときは４８万円、特定扶養親族であるときは６３万円	本人･世帯主･配偶者の前年所得	１０年間追納できる
	４分の３免除 （４分の１納付）	８８万円＋（扶養親族等の数×３８万円）＋社会保険料控除額など			
	半額免除	１２８万円＋（扶養親族等の数×３８万円）＋社会保険料控除額など			
	４分の１免除 （４分の３納付）	１６８万円＋（扶養親族等の数×３８万円）＋社会保険料控除額など			
納付猶予		全額免除の基準と同じ	20歳～50歳未満	本人･配偶者の前年所得	
学生納付特例		半額免除の基準と同じ	年度単位	本人の前年所得	

離婚時の年金分割制度

○ 離婚時の年金分割は、婚姻期間に係る厚生年金の計算の元となる保険料納付記録（標準報酬）を分割する制度。年金分割が行われた場合、分割後の標準報酬で算定した厚生年金を受給開始年齢から受け取ることとなる。

○ 離婚時の年金分割の請求には、原則離婚から５年※の請求期限が設けられている。

※令和8年4月1日前に離婚等をした場合は2年以内

○ 分割は厚生年金（報酬比例部分）の額のみに影響し、基礎年金の額には影響しない。

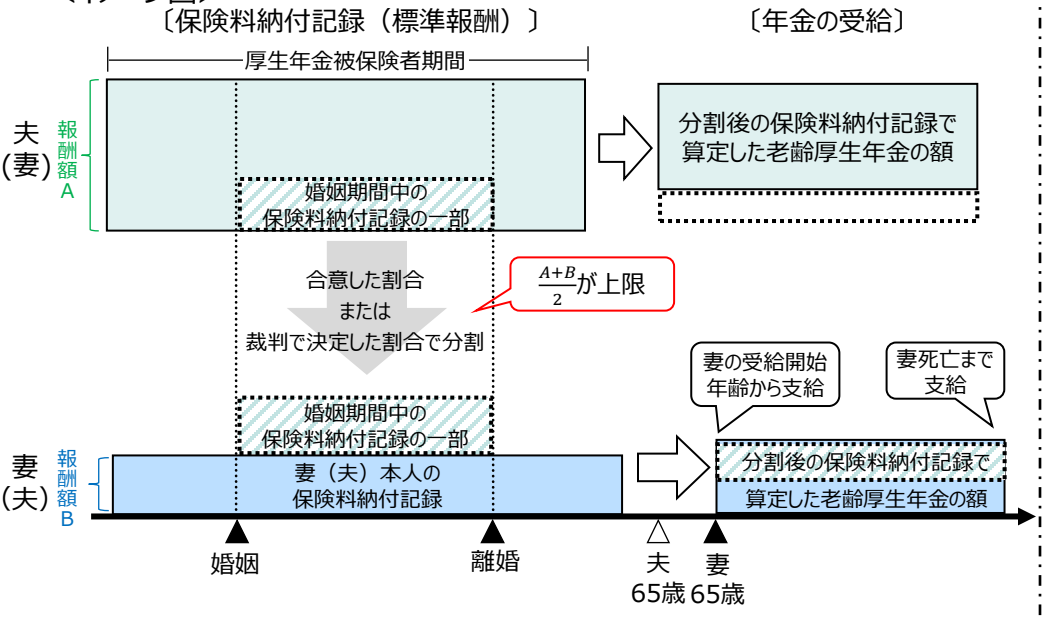
合意による分割（離婚分割）

○ 離婚当事者双方からの請求により、双方が合意した分割割合で保険料納付記録を分割。

○ 分割割合について合意がまとまらない場合、離婚当事者の一方の求めにより、**裁判所が分割割合を定めることができる**。

○ 分割割合（婚姻期間に係る離婚当事者の保険料納付記録の合計に対する、分割を受ける者の分割後の婚姻期間に係る保険料納付記録の合計の割合）は**５割が上限**。

＜イメージ図＞



被扶養配偶者からの請求による分割（３号分割）

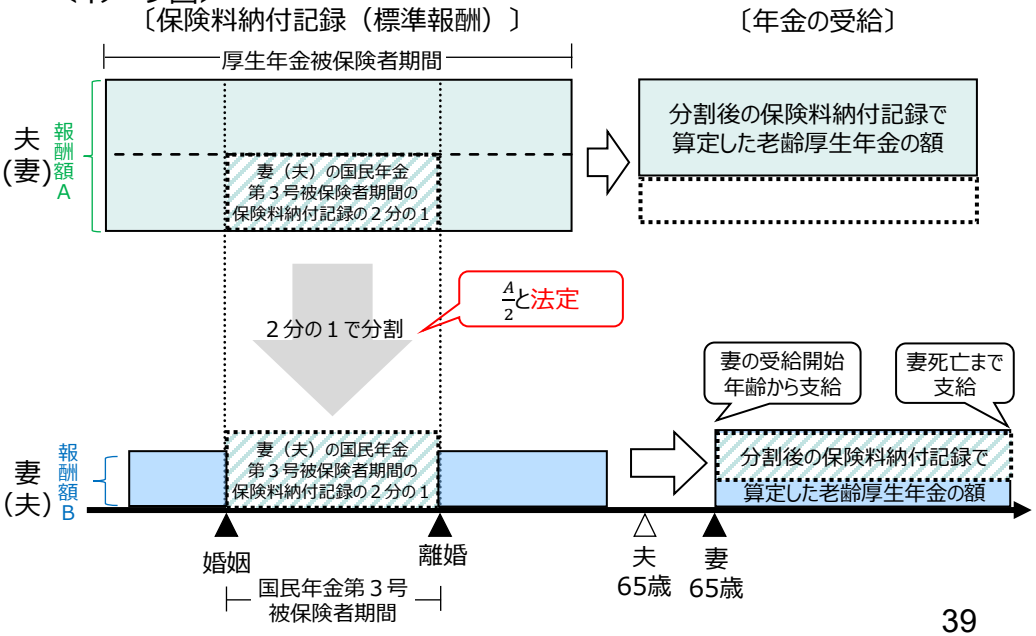
○ 国民年金第３号被保険者※であった者からの請求により、相手方の保険料納付記録を分割。

○ 分割の割合は**２分の１（法定）**。

○ 当事者間の合意や裁判所の決定がなくても、国民年金第３号被保険者であった者（主に妻）は**単独で請求を行うことができる**。

※ 厚生年金保険被保険者（国民年金第２号被保険者）の被扶養配偶者で、20歳以上60歳未満の者。

＜イメージ図＞



※ 令和６年度における離婚等に伴う保険料納付記録分割件数は40,171件（うち離婚分割件数は26,669件、３号分割のみ件数は13,502件）。（令和６年度 厚生年金保険・国民年金事業年報）
【参考】離婚件数は183,840組。（「人口動態統計月報（概数）」（厚生労働省）による令和６年度累計）

（参考）３号分割に係る夫婦共同負担規定について

いわゆる３号分割とは、国民年金第３号被保険者（被扶養配偶者）を配偶者とする国民年金第２号被保険者（厚生年金保険被保険者）が負担した保険料の納付記録について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものであるという基本的認識の下、離婚時の分割においては分割の割合を例外なく２分の１とするもの（平成16年改正で導入）。

◎厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）

（被扶養配偶者に対する年金たる保険給付の基本的認識）

第78条の13　被扶養配偶者に対する年金たる保険給付に関しては、第三章に定めるもののほか、**被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものであるという基本的認識の下**に、この章の定めるところによる。

〈平成16年改正における第3号被保険者制度・共同負担規定に関する議論の経緯〉

社会保障審議会年金部会における検討

○　平成14年12月厚生労働省がとりまとめた「年金改革の骨格に関する方向性と論点」における第3号被保険者制度の見直し案（年金分割案、負担調整案、給付調整案、第3号被保険者縮小案）をもとに議論を行った。

○　議論では、短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第3号被保険者を縮小していく方向性については一致したが、その他の案については多くの論点があり、1つの案のみが多数の賛同を得られなかった。

『持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて』（厚生労働省案）　平成15年11月

○　短時間労働者への厚生年金の適用拡大により、第3号被保険者を縮小していく。

○　現行制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながら、できる限り個人単位での給付と負担の関係に向けて制度を見直していくという観点から年金分割を導入する。

※　年金分割の具体的仕組み

婚姻期間中の分割であり、世帯での給付額をできる限り維持するため、夫婦がともに65歳に達した時点で年金の分割の効力を発生させることを基本とする。また、保険料納付記録の分割は、今後の第3号被保険者期間について行うものとする。

与党年金制度協議会『平成16年年金制度改正について』　平成16年2月

○　被扶養配偶者を有する厚生年金の加入者が負担した保険料は夫婦で共同して負担したものであり、被扶養配偶者にも潜在的な権利があることは基本であるが、離婚時など分割の必要な事情がある場合に分割できることとした。

法制化（平成16年2月国会提出）⇒国会において審議、成立（平成16年6月）

○　第3号被保険者期間についての厚生年金の分割については、平成20年4月施行。

令和７年改正法による遺族年金の見直しについて

○　就業率や賃金の男女差縮小、共働き世帯の増加といった社会経済状況の変化を踏まえ、遺族厚生年金の支給要件に係る男女差を解消し、18歳年度末までの子どもを養育する間にない60歳未満の配偶者の遺族厚生年金を有期給付とする。

○　子ども自らの選択によらない事情により、遺族基礎年金が支給停止とならないよう見直し、支給ケースを拡大。

※令和10年４月１日施行

〔有期給付の遺族厚生年金における支給要件や給付内容を改正〕

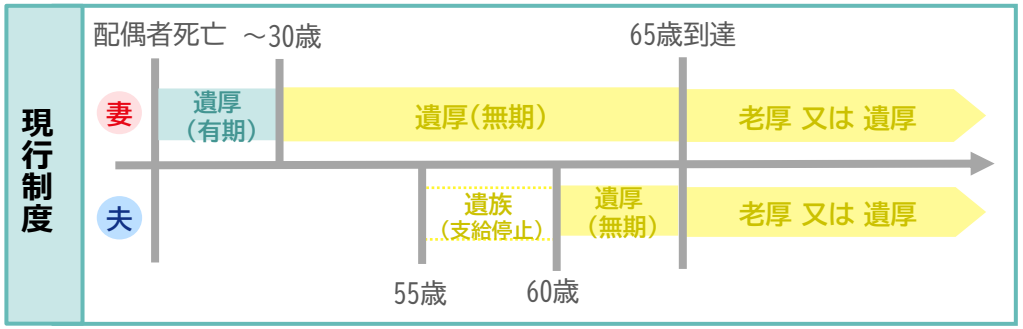
○　年収850万円の収入要件の撤廃により、男女ともに受給しやすくし、18歳年度末までの子どもを養育する間にない60歳未満の配偶者は原則５年の有期給付。

○　５年間の支給期間経過後、障害年金受給権者や収入が十分ではない方に対しては、最長65歳まで所得に応じた給付を継続

○　有期給付の場合に、現在の約1.3倍の年金額とする有期給付加算、配偶者の加入記録による自身の老齢厚生年金の増額（死亡分割）、

○　女性のみの中高齢寡婦加算を廃止（25年かけて段階的に縮小）

遺厚：遺族厚生年金、老厚：老齢厚生年金、緑：有期の給付、黄：無期の給付



法改正

赤：今回改正



〔遺族基礎年金における支給要件を改正〕

子に対する遺族基礎年金が、子ども自らの選択によらない事情により、支給停止されないようにする。

被保険者死亡以降の配偶者や子の状態	子に対する遺族基礎年金
配偶者が子の生計を維持し、死別後に再婚	支給停止　→　新たに支給
死亡者との生計維持関係の確認に用いる収入基準(850万円)を超える配偶者が子の生計を維持	
直系血族（又は直系姻族）の養子となる	
（生前に既に両親が離別しており、）子の生計を維持していた被保険者が死亡した後、元配偶者が子を引き取る	

※　上記の事例はすべて、配偶者が遺族基礎年金を受けられないこと等により、子が遺族基礎年金を受給できる可能性がある。

※　施行日以降は、すでに受給権が発生している場合でも施行日以降の月分について支給。

※今回の改正の影響を受けないケース

遺族厚生年金

・60歳以上で死別された方

・18歳年度末までの子どもを養育する間にある方の給付内容

・改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方

・2028年度に40歳以上になる女性

令和７年改正法における被用者保険の適用拡大

改正のねらい

○ **年金額の増加など、働くことで手厚い保障が受けられる方を増やします。**

○ **厚生年金や健康保険**（被用者保険）**の加入条件をよりわかりやすくシンプルにし、働く方が自分のライフスタイルに合わせて働き方を選びやすくします。**

○ **人口が減少する中で、事業所の人材確保に資する取組を進めます。**

〔短時間労働者（パート労働者など）の厚生年金等の適用要件を改正〕

撤廃
① 賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上
② 週所定労働時間が20時間以上（雇用契約で判断）
③ 学生は適用対象外

段階的に撤廃
④ 51人以上の企業が適用対象

賃金要件

最低賃金が1,016円以上の地域では、週20時間働くと賃金要件（年額換算で約106万円）を満たすことから、全国の最低賃金が1,016円以上となることを踏まえて撤廃　<令和８年10月施行>

※　最低賃金の減額特例の対象者は、申出により任意加入を可能に。

企業規模の要件

より円滑な施行ができるよう、段階的に撤廃

企業規模（常勤の従業員数で判断）		実施時期	
500人超	約107万人（実績値）	2016年10月	
100人超		2022年10月	
50人超		2024年10月	
35人超	約10万人	2027年10月	今回改正
20人超	約15万人	2029年10月	
10人超	約20万人	2032年10月	
10人以下	約25万人	2035年10月	

〔個人事業所の適用業種を拡大（フルタイムも含めた適用拡大）〕

常時５人以上の者を使用する事業所
- 法律で定める17業種　適用（現行どおり）
- 上記以外の業種（※）　非適用 ⇒ 適用

※農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業 等

５人未満の事業所　非適用（現行どおり）

<2029年10月施行>
ただし、経過措置として、施行時に存在する事業所は当面期限を定めず適用除外。

〔支援策〕

※　これらの措置は、適用拡大の対象となる前の事業所が、任意に短時間労働者への適用を行う場合にも活用可能とする。

被保険者への支援（就業調整を減らすための保険料調整）

適用拡大の対象となる比較的小規模な企業で働く短時間労働者に対し、社会保険料による手取り減少の緩和で、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、３年間、保険料負担を国の定める割合（下表）に軽減できる特例的・時限的な経過措置を設ける。
（事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援）

標準報酬月額（年額換算）	8.8万（106万）	9.8万（118万）	10.4万（125万）	11万（132万）	11.8万（142万）	12.6万（151万）	13.4万（161万）
労働者の負担割合	50%→25%	50%→30%	50%→36%	50%→41%	50%→45%	50%→48%	50%

※３年目は軽減割合を半減

事業主への支援

被用者保険の適用に当たり、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主をキャリアアップ助成金により支援する措置を検討
（令和７年度中に実施、１人当たり最大75万円助成）

被扶養者制度について

令和8年11月17日
第221回社会保障審議会医療保険部会
資料1－1

○定義

○　以下の者で、原則として、日本国内に住所を有するもの
- 被保険者の直系尊属、配偶者（事実婚を含む）、子、孫及び兄弟姉妹で、主としてその被保険者により生計を維持するもの
- それ以外の３親等以内の親族で、被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの
- 被保険者と事実婚関係にある者の父母及び子であって、その被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの（また、事実婚関係にあった者の死亡後に、引き続き同様の状況が続く場合を含む）

○　「主として被保険者により生計を維持する」（生計維持要件）の内容は以下のとおり。
- 被保険者と同居している場合、対象者の年収について以下の条件を満たす場合。
  ①　130万円未満で（60歳以上又は障害厚生年金が受けられる程度の障害者であれば180万円未満）かつ、
  ②　被保険者の年収の半分未満
- 被保険者と同居していない場合には、対象者の年収が上記①を満たし、かつ、③被保険者からの仕送額より少ない必要。

（※）年間収入に係る認定要件のうち、その額を130万円未満とするものについて、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く）が19歳以上23歳未満である場合にあっては、150万円未満。

○経緯

○　1922年の健康保険法制定当初は保険給付の対象は被保険者本人のみであったが、1939年に銃後の守りあるいは職場挺身者の家族の生活の安定が求められたことを背景に、任意給付として家族給付が導入。

○　その後、1942年に被用者家族の自己負担は５割として法定化。それ以後の経緯は→のとおり推移。

1942年（S17年）	被用者家族の窓口負担は５割。
1973年（S48年）	被用者家族の窓口負担３割。
1980年（S55年）	被用者家族の入院の自己負担が２割。
1997年（H９年）	薬剤一部負担の導入。
2002年（H14年）	薬剤一部負担の廃止＋３割負担化（被用者本人及び家族の負担割合の統合）

健康保険等における被扶養者の取扱いについて

○　健康保険等において、被扶養者に係る保険給付が法定されてから80年以上が経過した。この間、被扶養者に係る給付の水準は向上し、療養の給付等において、2002年以降は被保険者と同水準の給付を受けることが可能となっている。

○　時代の変化とともに、被保険者数は拡大し、世帯構成も大きく変化してきているが、一方、保険料負担の在り方については大きな見直しは行われておらず、料率の算定に当たっては、被扶養者は勘案されていない。

○　働き方、家族構成等に中立的な社会保障の構築が求められているところであるが、保険料負担の在り方について、どう考えるか。

○　その際、制度間の均衡の観点から、他の医療保険制度、各社会保険制度における整理や動向も踏まえる必要はないか。

被用者保険における副業収入等の取扱いについて

令和8年11月17日
第221回社会保障審議会医療保険部会
資料1－1

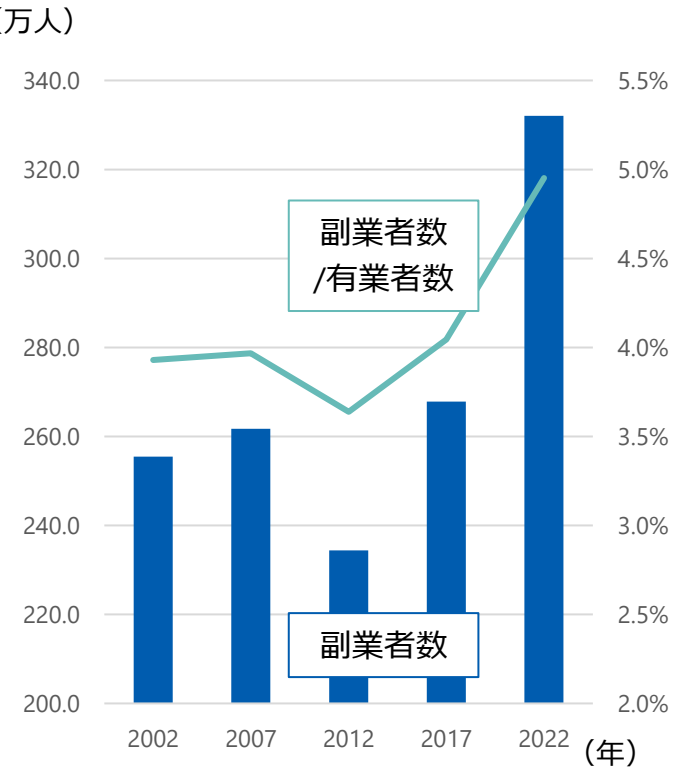
○　被用者保険においては、二以上の事業所で適用対象となる場合を除き、本業における収入（標準報酬月額及び標準賞与額）をもとに保険料が算定され、副業収入等は勘案されない。この点、国民健康保険及び後期高齢者医療制度の応能割では、所得全体をもとに保険料計算を行う仕組みとなっている。
○　副業を有する者は近年増加傾向にあり、大企業の副業解禁なども相まって今後も増加していく可能性が高い。
○　働き方に中立的かつ公平な社会保険制度の構築が求められるなか、副業収入等をどう考えるか。
○　なお、被用者の給与収入以外の収入・所得としては、いわゆる副業として認識される収入のほかにも金融収入（所得）、不動産収入（所得）等、多様な内容が想定される。これらについてどう考えるか。

◇ 各医療保険制度における保険料算定の勘案対象

※雇用関係に基づく副業収入については「その他給与収入」に、フリーランス等で業務委託契約等に基づき得る所得については「事業所得」や「雑所得」になる

	被用者保険	国民健康保険	後期高齢者医療制度
本業収入	○	○	○
その他給与収入	△ （二以上適用者のみ）	○	○
雑所得等	×	○	○
金融所得	×	△ （確定申告がある場合）	△→○ （2028年～は確定申告のない場合も対応）

◇ 副業者数・副業者の割合の推移



（出所）総務省「就業構造基本調査」

◇ 社会保障改革項目に関する具体的な骨子（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。（後略）