

働き方の多様化と社会保険における対応について

厚生労働省 年金局
2019年5月31日

関係団体へのヒアリング(働き方の多様化に関する意見)

(出所)第5回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資料2-2より抜粋

【一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会】

・フリーランスになった理由は、裁量、場所、時間の自由、能力発揮の機会、ワーク・ライフ・バランス等を求めてフリーランスになった方が非常に多くいる一方で、自身の健康、子育てとの両立、勤め先の事情、介護との両立、そういった非自発的な理由でフリーランスになった方もいる。

・柔軟な働き方を選びたいのに踏み出せない、もしくは続けられないという人がたくさんいる。フリーランスの課題としては仕事上のトラブル対策、仕事上のリスク対策、そして生活健康のリスク対策があり、生活健康のリスク対策の中で非常によく上がる問題が健康保険、出産・介護のセーフティーネット、労災といったところ。

・シニアの方も誰もがフリーランスになり得ることもあるし、一億総活躍の中で子育て中の女性とか、介護と両立する男女問わずそういった中で誰もが自律的なキャリアを築く、フリーランスになり得る可能性があるということで、働き方に中立な社会保険制度の実現をさせていただきたい。

・協会が一番実現したいことは国保組合をつくること。厚生年金は国民年金基金やiDeCoで支援制度があるのでまずはその周知を優先し、労災に関しても協会です得保障制度を提供しているので、優先度が高いのは健康保険。国保組合をつくることできれば、傷病手当金や出産手当金等の給付を考えていけるため。

・法人化については、法人設立時の資金や、リテラシーという問題もありハードルが高い。独立が一方向ではなく、一時的に例えば子育てとか介護と両立するためにフリーになったけれども、また会社員に戻るとか、双方向の流動化できる社会が理想と思っており、会社をつくって、たたんでということをおろろろしなくても、同じように社会保険適用されるほうが望ましい。

【一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会】

・兼業・副業はいろいろな事業者さんで起きている。兼業している状況を見ると、あるところでは昼間中心に働いて、お休みの前の日とか時間の余裕があるときには夜専門でお仕事をしている、こういう働き方をして一定の収入を得ている介護職員というのは非常に多い。この2つの収入を足すと、1つの事業所で正規雇用で働くよりも実は収入が多いというところで、そういう働き方を選んでいる介護職員もいる。

【UAゼンセン】

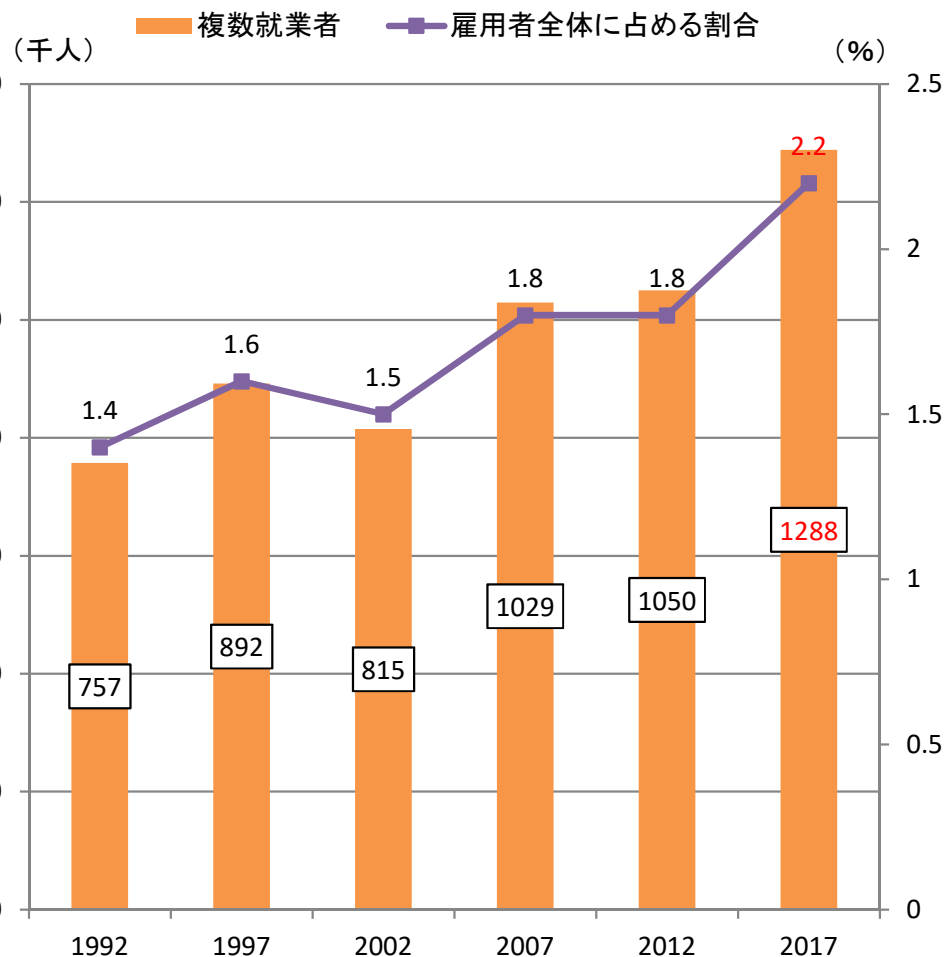
・副業・兼業について、一つの企業で15時間、一つの企業で15時間働けば、通算30時間働くわけなので、そういった仕組みを構築していただくことを望んでいる。

複数の事業所で勤務する者に対する被用者保険適用

副業・兼業の動向

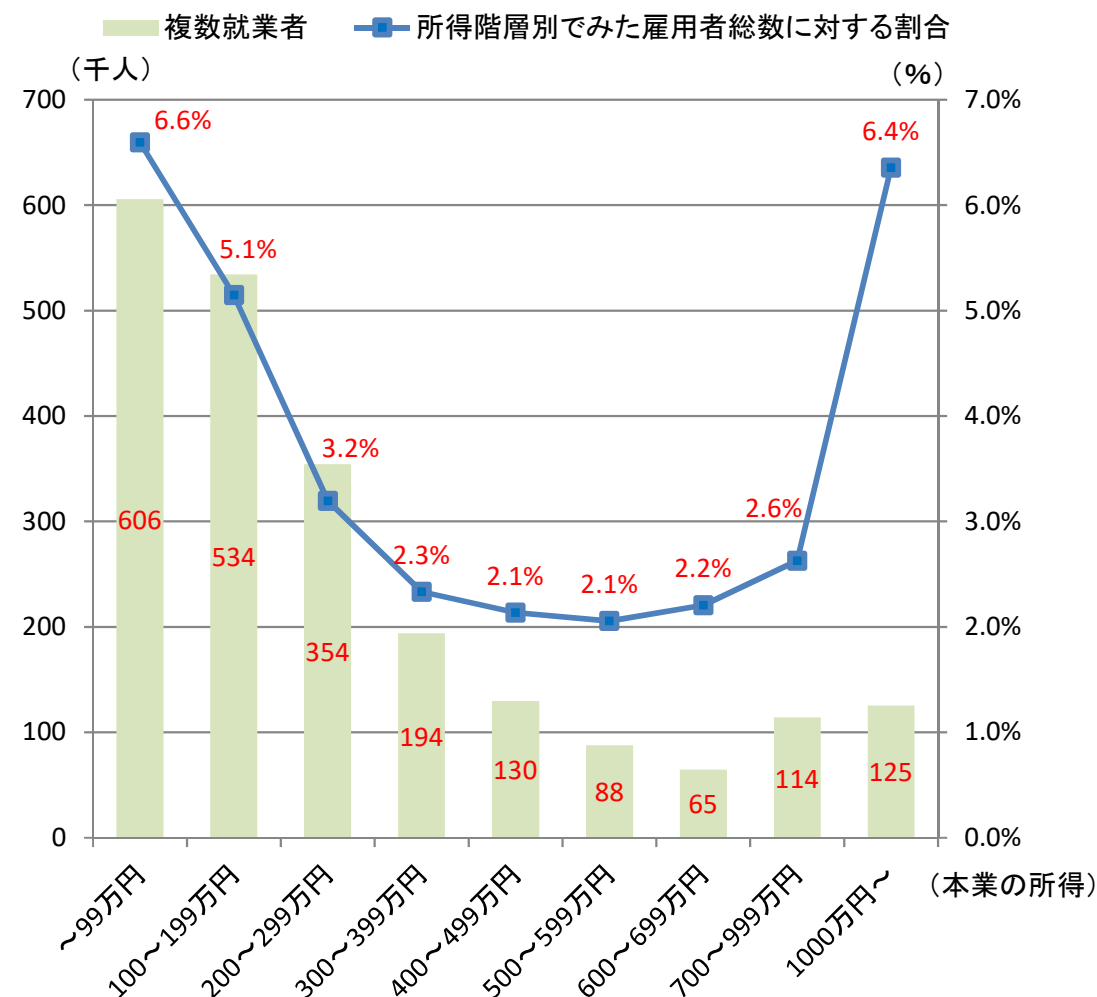
- 近年、複数就業者のうち本業も副業も雇用者である者は、増加傾向にある。
- 本業の所得階級別にみると、複数就業者には比較的所得の低い者が多い。一方、各所得階級の雇用者に占める複数就業者の割合でみた場合、低所得層と高所得層において副業を持つ割合が高い。

複数就業者数(雇用×雇用)の変化



※「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。

複数就業者の本業の所得階級別分布



(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。

複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務

適用判断

健康保険・厚生年金の適用要件※は事業所ごとに判断する（合算しない）

※ 適用事業所で使用され、以下のいずれかの条件を満たす者

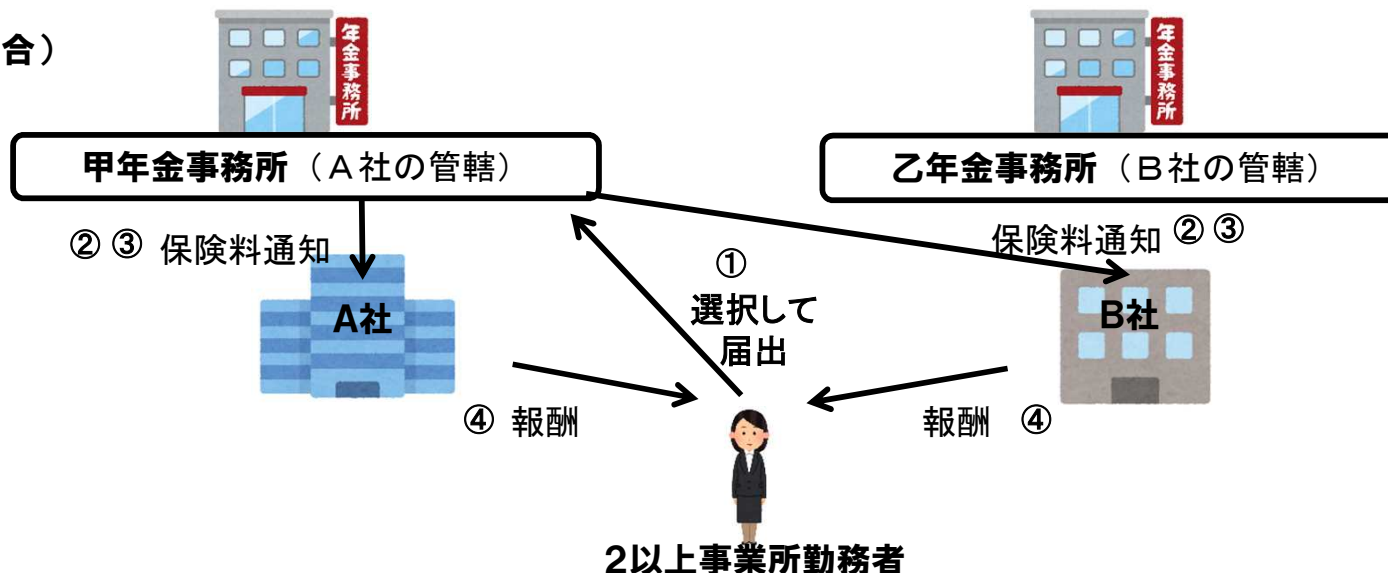
- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者
（従業員501人以上の企業、及び、従業員500人以下で労使合意を行った企業のみ）

適用手続き

複数の適用事業所で適用要件を満たす被保険者については、

- ① 被保険者が、各事業所にかかる医療保険者や管轄の年金事務所を選択し、届出を行う
- ② 選択された医療保険者・年金事務所で各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を定める
- ③ 各事業所が負担する保険料（事業主負担分・被用者分）を算出し、選択された医療保険者・年金事務所から各事業所に通知
- ④ 各事業所が毎月の保険料を支払い（報酬から天引き）

（年金手続きの場合）

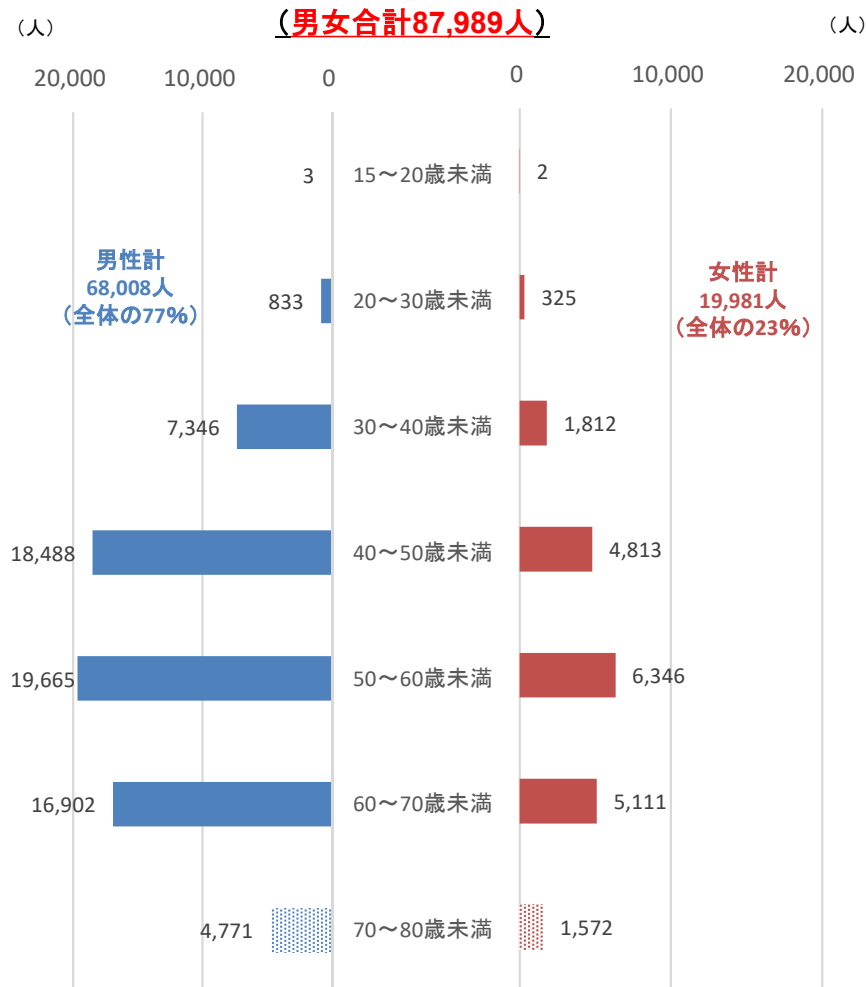


（注）健康保険の保険者が複数にまたがる場合は、被保険者がいずれか一つを選択する

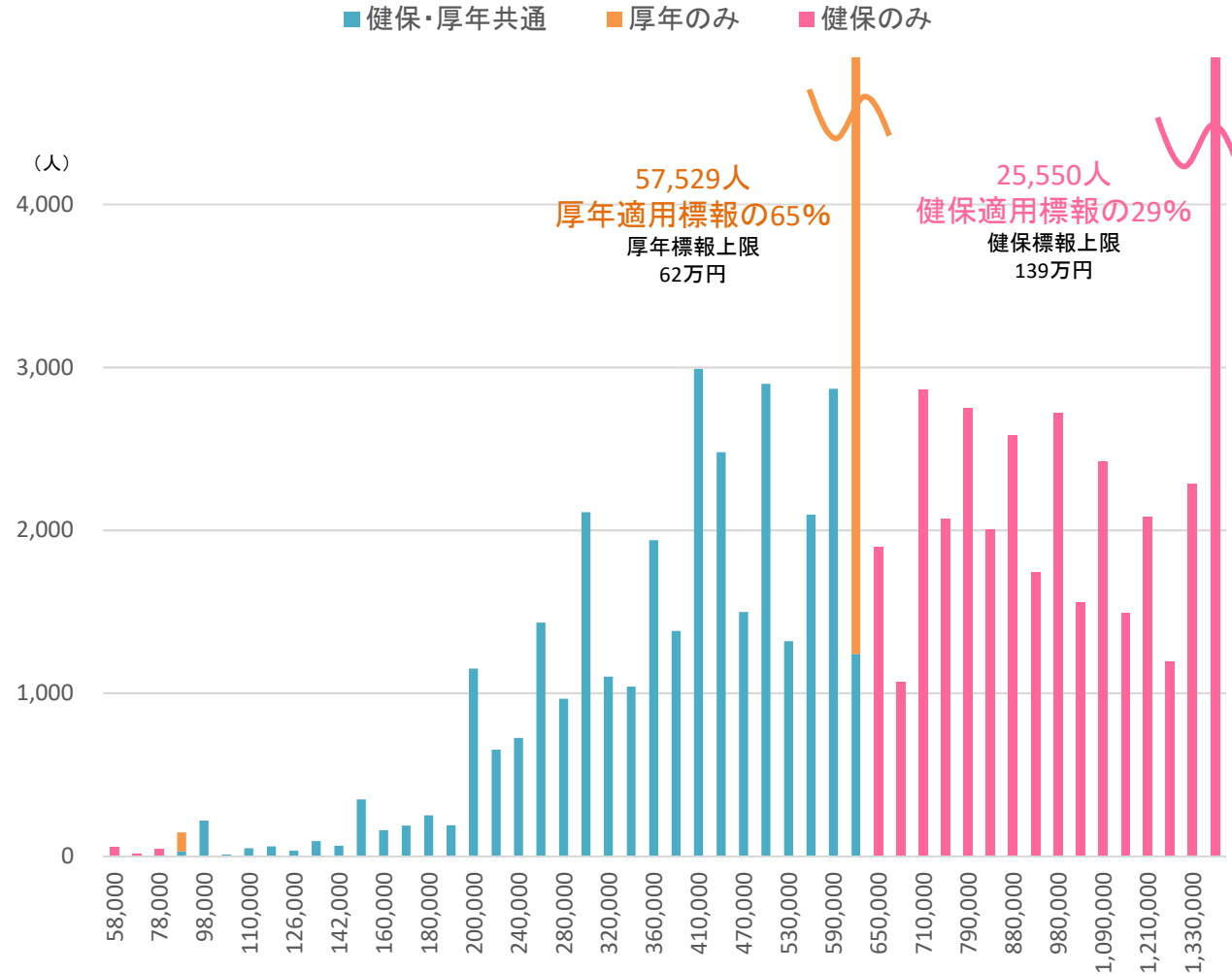
複数の事業所で被用者保険適用となっている者の実態

- 日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計したところ、2018年10月末時点で、複数事業所で厚生年金適用となっている者は約88,000名となっている。
- 複数事業所で厚生年金適用となっている者には男性かつ中高齢の者が多く、また、標準報酬月額が高い傾向にある。

性別・年齢階級別の分布



標準報酬月額の分布



(出所) 日本年金機構

501人以上企業に対するアンケートにおける意見

(出所) 第5回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資料3より転載

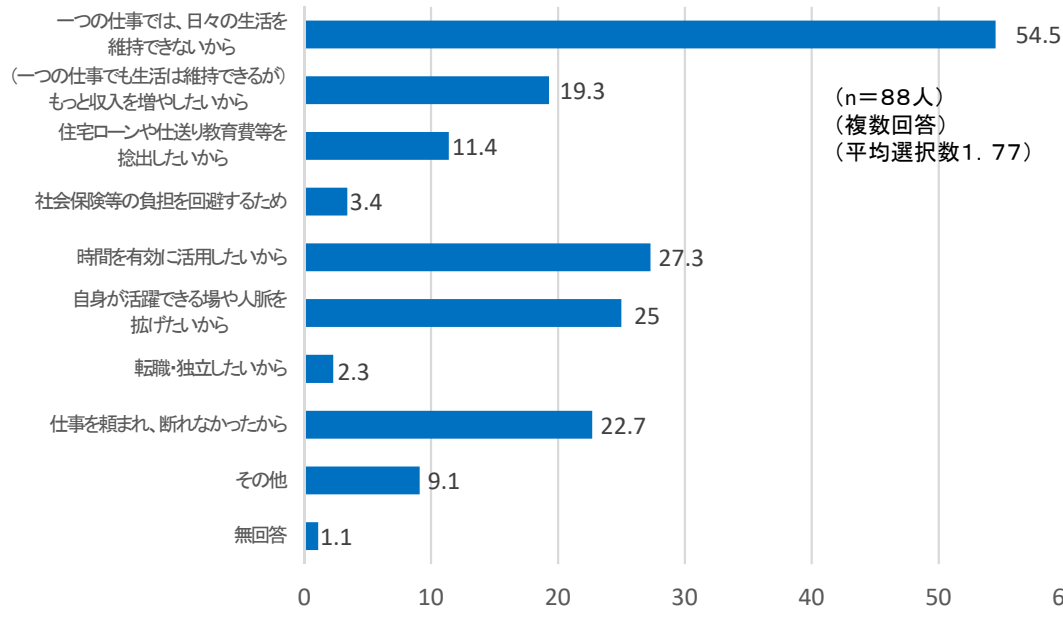
- ① 短時間労働者は2以上勤務者が多く、それぞれの年金事務所や健康保険組合とのやりとりが発生する為、社保加入日から手続きが完了するまで数ヶ月かかることも有り大変。弊社では2以上の対象者が63名ほど在籍しているので、毎月の保険料の計算や月返答あった際の手続きにも、時間や手間がかかるので、どうかしてもらいたいです。【小売業】
- ② 週労働時間20時間以上ということでWワークの人が多くなってきた。しかし、当の本人がWワークでも要件を満たすと両方の会社で社保加入になるということを知らず、手続きが遅れがちとなり、社会保険料の控除等に本人・会社ともに大きな影響がある。Wワーク者に社保加入の手続きが必要なことを周知徹底していただくとともに、選択届の書き方がわからないという問い合わせもあるので手続きの簡略化をしてほしい。保険料の計算や支払など会社としても非常に手間がかかり負担となっている。【小売業】
- ③ 二以上事業所勤務が発生している。そもそもの制度主旨とは違うのではと思っている。事務手続きが煩雑、且つ該当していることが判明したときには既に該当者が退職している事もある。ダブルワークをしているご本人も理解することが難しい社会保険制度だと思う。制度改善を希望する。【飲食業】
- ④ 1事業所で100名を超えるような組織もあるため、学生かどうかの個別確認が煩雑である。(卒業等)・本人の意思(配偶者の扶養範囲内での勤務希望)と会社の考える人員配置とのアンマッチが生じてしまう。
ダブルワークが発生する頻度が高まり、二以上事業所勤務届の手続き、相手方との確認等、事務負担が増加した。
【運輸業】
- ⑤ 弊社は旅行業に特化した人材派遣を行っております。事務派遣社員については、週の労働時間が明確な為問題はありませんが、添乗派遣社員については、添乗と添乗の合間に1週間の休暇が発生するケースや、シーズンに応じて繁閑の差があり、春～秋に派遣依頼が多数ある一方、冬は依頼数が少ない為、週20時間以上を継続的に維持できない社員が発生しております。過去の勤務状況より、平均週20時間以上勤務がある派遣社員は加入要件を満たすとして、社保加入していますが、喪失時の判断を迷う場面が多々あります。【その他サービス業】
- ⑥ 短時間・常用の社会保険加入者に分けられ、区分変更や月変等、管理面の事務負担増。【小売業】

短時間労働者が副業・兼業を行う理由等

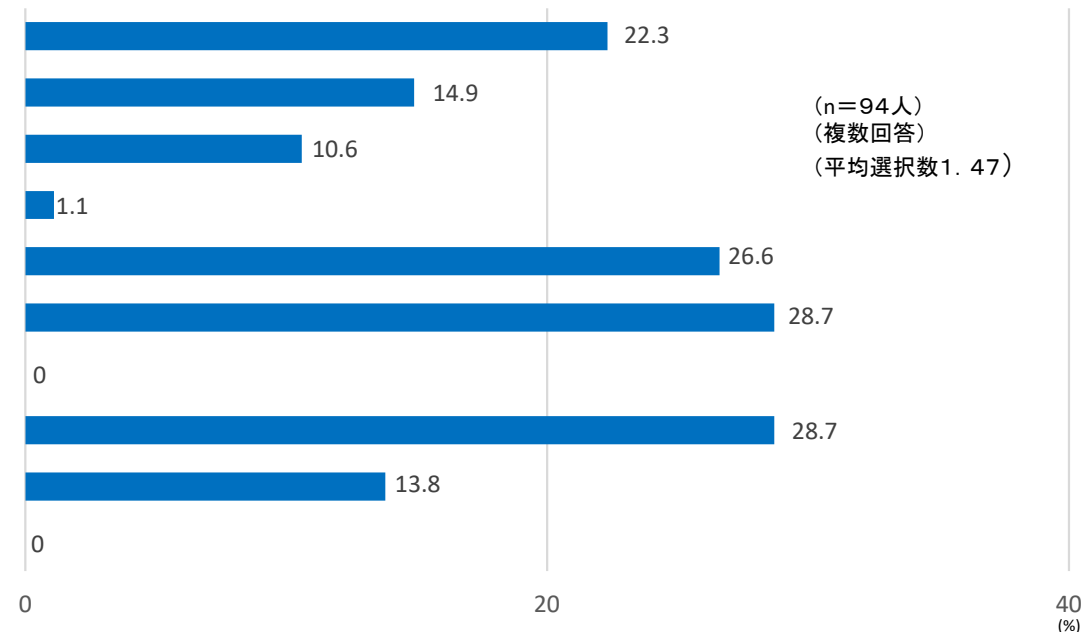
- JILPT調査によると、短時間労働者が副業・兼業を選択する理由としては、国民年金第1号の場合は「一つの仕事では、日々の生活を維持できないから」が最も多かったのに対して、国民年金第3号の場合はそうした回答は比較的少ない。
- また、労働時間を通算して社会保険の適用を判断することについては、国民年金第1号は望ましいと考える者が多い。一方、国民年金第3号は何とも言えないとの回答が最も多かった。

●副業・兼業を選択する理由

<国民年金第1号>



<国民年金第3号>

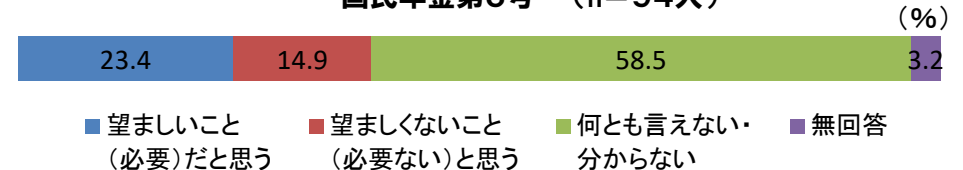


●労働時間通算して社会保険を適用されることについて

国民年金第1号 (n=88人)



国民年金第3号 (n=94人)



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

1. 開催趣旨

雇用保険部会報告等を踏まえ、複数の事業所で雇用される者（いわゆるマルチジョブホルダー）に対する雇用保険の適用の在り方について、専門的、技術的観点から検討するもの。

（参考）雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

2. 検討事項

マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の在り方について、以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 複数の事業所で働く者の実態
- (2) 失業についての考え方
- (3) 考えられる適用の方策や論点、課題の整理 等

3. 参集者

（座長） 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
酒井正 法政大学経済学部教授
渡邊絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
中野妙子 名古屋大学大学院法学研究科教授

4. 開催実績

第1回	平成30年1月31日(水)	第5回	平成30年11月21日(水)
第2回	平成30年7月26日(木)	第6回	平成30年12月3日(月)
第3回	平成30年9月27日(木)	第7回	平成30年12月26日(水)
第4回	平成30年10月17日(水)		

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。

（参考）雇用保険の適用について

1. 雇用保険の適用範囲

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。ただし、
 - ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
 - ② 同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）
- 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨に鑑み、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

2. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。
 - ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
 - ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

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

【例】



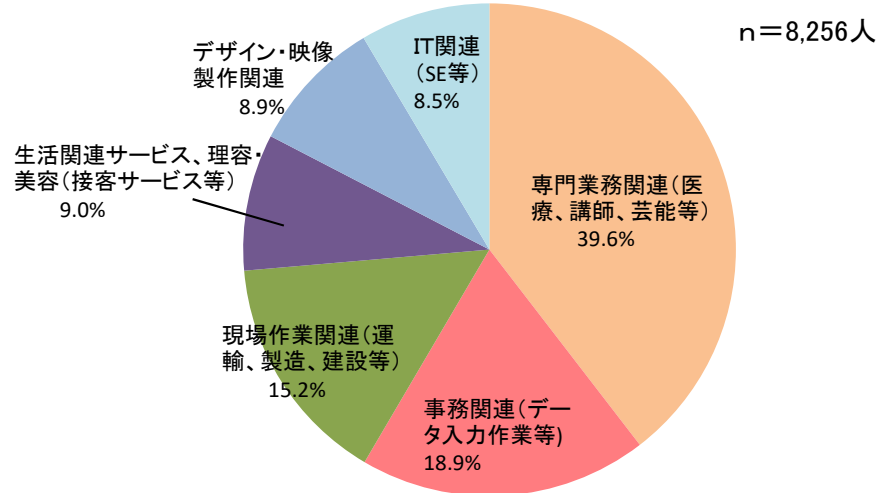
雇用類似の働き方について

雇用類似の働き方に関する現状について

- 独立自営業者（雇用されない形で業務を依頼され、かつ、自身も人を雇わずに報酬を得ている者（※））に関する労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、その業務は専門業務のほか事務や現場作業などが多く、また、積極的な理由で独立自営業者となっている者が多い。
- 独立自営業者を続ける上での問題点としては「収入が不安定」「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」等が多い。

※個人商店主、雇用主、農林業従事者を除く、自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの仕事で収入を得た者

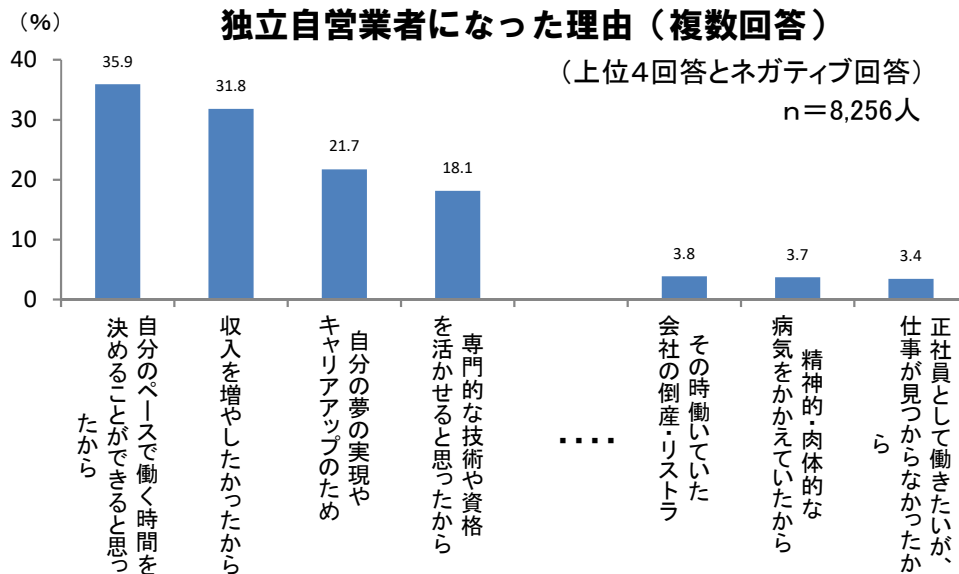
1年間に最も多く行った仕事内容



独立自営業者になった理由（複数回答）

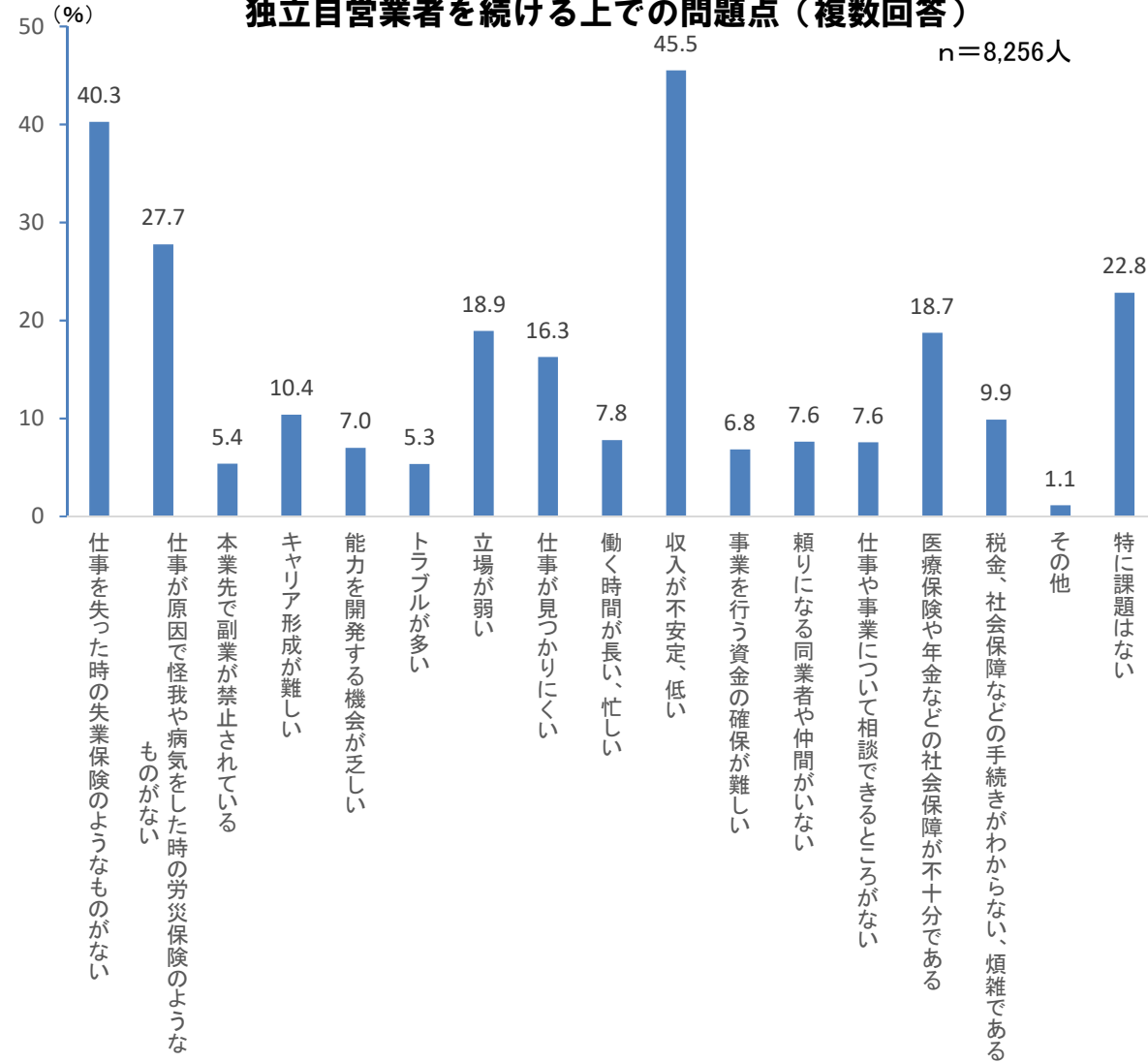
（上位4回答とネガティブ回答）

n=8,256人



独立自営業者を続ける上での問題点（複数回答）

n=8,256人



雇用類似の働き方の者に関する試算結果

（個人請負型の就業者の人数）

○発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者に関し、人数を試算。

※「雇用類似の働き方」については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で検討中であり、現時点で対象者は決まっていないことに留意が必要

○調査内容にて把握された条件に基づき、試算した結果は以下のとおり。

※インターネット調査（調査会社からWebモニターに対し、広く協力を依頼）を用い、平成29年就業構造基本調査（総務省）の分布に基づく母集団拡大補正（ウェートバック集計）を行い、雇用類似の働き方の者等に関する人数の試算等を行ったもの

※調査の詳細については、独立行政法人労働政策研究・研修機構 雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）（第9回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料3-1）を参照

※インターネット調査であることや、各設問の条件に該当すると回答した者の人数を試算していること等に留意が必要

全体
（本業＋副業）

・「ふだん、何か収入になる仕事をしている」者を対象

・収入になる仕事の内容（2つ以上している場合には、収入次点の仕事まで）を確認

・ここでの「自身で事業等を営んでいる者」は、「法人（会社など）の経営者」「個人事業主」「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」「農家や漁業者」を選択した者

自身で事業等を営んでいる者

約538万人

雇われない働き方（※）

※「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」を選択した者

約188万人

法人の経営者、個人事業主で「店主」ではない者

（「法人（会社など）の経営者」「個人事業主」で、自身の店舗を構えて、主に一般の消費者を相手に、商品・サービスの販売や飲食の提供等を行っている「店主」ではない者）

約202万人

従業員を常時使用していない

※家族従業員のみ使用する場合を含む

約367万人

発注者から「業務・作業の依頼（委託）」を受けて行う仕事

約228万人

主に「事業者」を直接の取引先（※）

※主な取引先が仲介事業者自身の者や仲介事業者を通じているが主な相手先は「分からない」という者も含む

約170万人

主に「一般の消費者」を直接の取引先

約58万人

（出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構 雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）を基に厚生労働省作成
厚生労働省第9回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料3-1

※小数点以下・四捨五入の関係で、内訳の合算が計に一致しない場合がある。

「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」における意見

令和元年5月21日開催 第11回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料3より

これまでの議論等の整理③

1. セーフティネット関係

(1) 総論

- 雇用労働者との間にどのような相違があるかについて確認し、それが合理的なものかどうかを考えた上で、保護の必要性を考える必要があるのではないか。また、規制や保護を検討するに当たっては、対象者の範囲とともに、対象者の人数規模も考える必要があるのではないか。
- 人的従属性、経済的従属性、社会的要請等、保護の必要性が何に基づくものなのかを議論した上で、保護の要否や費用負担の在り方等の制度設計について議論する必要があるのではないか。
- さらに、雇用労働と雇用類似の働き方を行き来する場合や、今後、技術進歩等に伴う新しい形態の雇用類似の働き方が出てきた場合等にも対応できるようにすべきとの指摘も踏まえつつ、雇用類似の働き方の特性を踏まえた検討が必要ではないか。

(4) 社会保障等

- 私傷病による休業時の傷病手当金については、健康保険と国民健康保険との間で取扱いに差異があるといった指摘があった。他方、給付を検討する際には、負担もセットで検討すべきであり、給付に差異があっても、それが何に基づいた差異なのかも合わせて考えるべきではないかといった指摘や、医療保険については、財源の問題が非常に大きいといった指摘があったことも踏まえ、どのように考えるか。

社会保険制度上の事業主の取扱いについて

個人事業主の社会保険適用について

- 現行法上、厚生年金の被保険者資格を有する者は、適用事業所に「使用される者」とされている。個人事業主（雇用類似の働き方をする者もこれに含まれる）については、「使用する者」を觀念することができないことから、厚生年金の被保険者資格を有しないと解釈されており、通常、国民年金第1号被保険者となる。

※ 厚生年金保険法（抄）

第9条 適用事業所に使用される七十歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。

- 個人事業主等にも所得比例の年金制度を設けることについては、1960年に創設された国民年金の検討段階から議論されていたが、対象者の収入等が多様であり、公平で正確な保険料の賦課が難しいことを理由として、国民年金の保険料及び年金給付は定額とされた経緯がある。

法人の経営者に対する被用者保険適用について

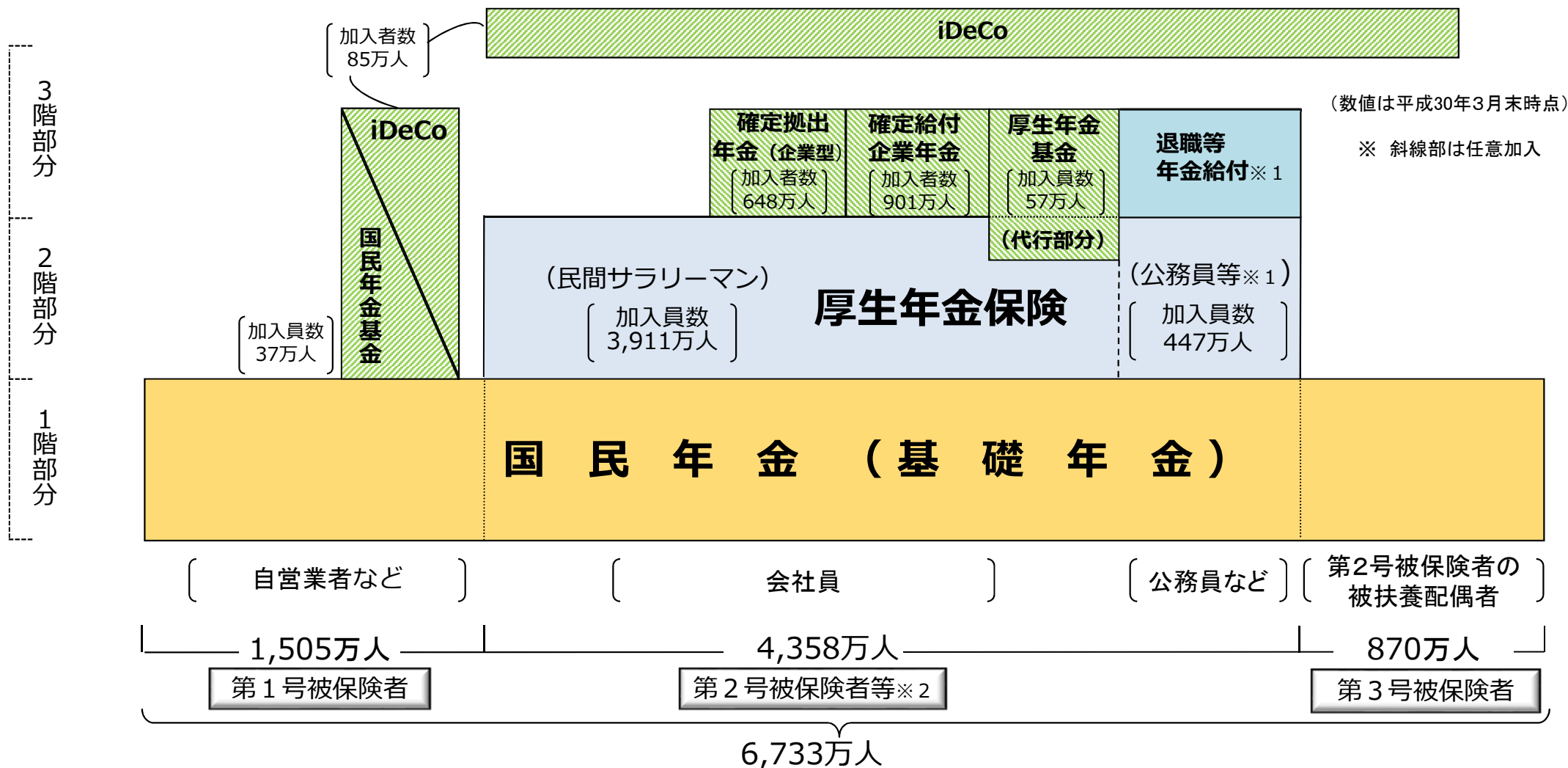
- 雇用類似の働き方をする場合を含めて、法人形態で事業を営む場合は、法人と経営者本人が法律上別人格であることから、「法人に使用される者」として、経営者についても厚生年金の適用対象となる。
- その場合、法人から経営者本人に対する報酬が、保険料の賦課ベースとなる。

国民年金第1号被保険者の自助努力を支援する仕組み

- 公的年金としては基礎年金のみの保障となるが、老後の所得確保を支援するため、（例）のような各種制度が用意されている。
 - （例） 付加年金
国民年金基金
個人型確定拠出年金（イデコ）

年金制度の仕組み

- 現役世代は全て国民年金の被保険者となり、高齢期となれば、基礎年金の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、厚生年金保険に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。(2階部分)
- また、希望する者は、iDeCo(個人型確定拠出年金)等の私的年金に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。(3階部分)



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

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

（参考）私的年金の拠出限度額

	企業型も確定給付型も実施していない場合	企業型のみを実施している場合	企業型を実施し、規約で個人型への加入を認めている場合	企業型と確定給付型を実施している場合	企業型と確定給付型を実施し、企業型の規約で個人型の加入を認めている場合	確定給付型のみを実施している場合	
個人型 月額6.8万円 (年額81.6万円) ※国民年金基金等との合算枠 国民年金基金	個人型 月額2.3万円 (年額27.6万円) (注2)	企業型 月額5.5万円 (年額66万円) (注1)	個人型 月額2万円 (年額24万円)	企業型 月額2.75万円 (年額33万円) (注1)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)
			企業型 月額3.5万円 (年額42万円)	確定給付型 〔厚生年金基金、確定給付企業年金、私学共済など〕		国家公務員共済組合 地方公務員共済組合	
	厚生年金保険						
	国民年金(基礎年金)						
国民年金 第1号被保険者	国民年金 第2号被保険者等(注3)					国民年金 第3号被保険者	

(注1) 拠出限度額の範囲内で事業主拠出に加え、加入者も拠出可能(マッチング拠出)。ただし、加入者拠出は事業主拠出を超えない範囲内でのみ可能。

(注2) 企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主は、拠出限度額の範囲内で加入者拠出に加え、事業主も拠出可能(中小事業主掛金納付制度)。

(注3) 国民年金第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

ご議論頂きたいポイント

1. 複数事業所で勤務する者に対する被用者保険適用について

- ・ 副業・兼業の促進と社会保険の適用拡大に伴い、複数事業所で適用となる者が増えることが想定されることも踏まえ、複数の事業所で働く方に必要な保護を提供する観点や、副業・兼業しやすい環境を整える観点から、現在の被用者保険適用の枠組みや事務手続きの在り方等についてどう考えるか。

2. 雇用類似の働き方をする者に対する社会保険の在り方について

- ・ 個人事業主に被用者保険を適用しようとする場合の諸課題や、我が国の国民皆保険・皆年金制度の下では、被用者保険の対象にならない者についても、国民健康保険・国民年金等によって一定の保障が提供されていること等も踏まえ、雇用類似の働き方をしている者に対する社会保険の在り方についてどう考えるか。