

被用者保険の適用拡大

資料の構成

1. 適用拡大に関するこれまでの議論

・ 被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方	3
・ 被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯	4
・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要	5
・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用要件の考え方	6
・ 適用拡大の効果推計【令和2年改正時】	7
・ オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合	8
・ 被用者保険の適用拡大に関する年金部会の「議論の整理」	9
・ 被用者保険の更なる適用拡大についての検討規定・附帯決議	10
・ 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）	11
・ これまでの年金部会における主なご意見（被用者保険の適用拡大関係）	14

2. 短時間労働者の適用拡大

・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について	18
・ 短時間被保険者数及び特定適用事業所数の推移	19
・ 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布	20
・ 短時間労働者の標準報酬月額別分布	21
・ 短時間被保険者の業種別分布	22
・ 業種別のパート労働者の雇用状況	23
・ 業種別・企業規模別の常用雇用者に占めるパート等雇用者の割合	24
・ 常用雇用者規模別の企業数の分布	25
・ 常用雇用者規模別のパート等雇用者数の分布	26
・ 平成28年10月の適用拡大の対象企業における動向の変化について	27
・ 令和4年10月の適用拡大に伴う企業の調整方針及び雇用管理の見直し状況	28
・ 令和4年10月の適用拡大に伴う企業の平均所定労働時間の変化	29
・ 令和6年10月に向けた適用拡大に伴う企業の調整方針	30
・ 短時間労働者として働く理由や被用者保険の魅力度について	31
・ 適用拡大の短時間労働者への影響について	32
・ 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	33

3. 個人事業所の適用拡大

・ 被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種	35
・ 被用者保険の強制適用事業所の変遷	36
・ 業種別の法人・個人事業所別の事業所数	37
・ 業種別の法人・個人事業所別の事業所比率	38
・ 業種別の規模別法人割合	39

・ 業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数	40
・ 業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率	41
・ 産業別・規模別の任意包括適用事業所数	42

4. 働き方の多様化と被用者保険の適用のあり方

・ 全世代型社会保障構築会議 報告書【再掲】	44
・ 国民年金第1号・第3号被保険者の就業形態別の構成割合の推移について	45
・ 国民年金第1号被保険者における会社員・公務員の基本給及び労働時間について	46
・ 国民年金第3号被保険者における会社員・公務員の基本給及び労働時間について	47
・ こども・子育て政策の強化について（試案）～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～（令和5年3月31日）（抜粋）	48
・ 副業・兼業の動向	49
・ 短時間労働者が副業・兼業を行う理由等	50
・ 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	51
・ 全世代型社会保障構築会議 報告書【再掲】	52
・ フリーランスの試算人数について	53
・ 我が国のフリーランスの実態	54
・ フリーランスという働き方を選択した理由	55
・ フリーランスという働き方の継続意思	56
・ フリーランスとしての年収	57
・ フリーランスの年齢構成	58
・ フリーランスの就業時間・就業日数	59
・ フリーランスが安心して働ける環境の整備について	60
・ 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	61
・ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の概要	62
・ 健康保険法・厚生年金保険法における「使用される者」の考え方	63
・ 主要国の年金制度の適用範囲	64

5. 適用拡大に関する年金広報の取組み

・ 適用拡大に関する年金広報の取組み（社会保障適用拡大に関する広報の充実）	66
・ 適用拡大に関する年金広報の取組み（社会保障適用拡大特設サイトによる周知）	67
・ 被用者保険に加入することによるメリット	68

1. 適用拡大に関するこれまでの議論

2. 短時間労働者の適用拡大

3. 個人事業所の適用拡大

4. 働き方の多様化と被用者保険の適用のあり方

5. 適用拡大に関する年金広報の取組み

被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障（報酬比例の上乗せ給付）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）が確保される。
- 保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

3. 社会保障の機能強化

- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、定額の基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。
- 適用拡大はどのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保につながり、これによる年金制度における所得再分配機能の維持にも資する。

（2014年（平成26年）及び2019年（令和元年）の財政検証のオプション試算においては、適用拡大の具体的内容に関して複数の仮定を置いた上で、上述の基礎年金水準の確保の効果が具体的に示された。）

被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯

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

- **平成16年改正** 平成14年度に開催された「雇用と年金に関する研究会」にて、厚生年金の適用対象者を「週所定労働時間が20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上」とする見直し案が報告され、**年金部会において議論の結果、「今回の適用拡大においては、週の所定労働時間が一定以上（具体的には週20時間以上）の者を適用することが適当」との意見が取りまとめられた。**
→「国民年金法等の一部を改正する法律」の附則に5年を目途に検討する旨を規定が置かれるにとどまる。
- **平成19年改正法案** 従業員数300人超の企業等で働く「①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金9.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外」の要件を満たす短時間労働者への適用を盛り込んで国会提出するが、法案自体が衆議院解散により**廃案**。
- **平成24年改正** 従業員数500人超の企業等で働く「①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金8.8万円以上（※）、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外」の要件を満たす短時間労働者への適用が実現。（平成28年10月施行）
（※）当初案では月額賃金7.8万円以上とされていたが、三党合意により月額賃金8.8万円以上に修正。
- **平成28年改正** 従業員数500人以下の企業等について、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大を可能とする。また、国・地方公共団体は、規模に関わらず適用とする。（平成29年4月施行）
- **令和2年改正** 「③勤務期間1年以上」の要件を撤廃、従業員数**100人超の企業等**（令和4年10月施行）、従業員数**50人超の企業等**（令和6年10月施行）まで適用拡大。
個人事業所について**士業**に適用拡大。（令和4年10月施行）

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

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

- ① (2016年10月～) **500人超の企業等で、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。
- ② (2017年4月～) **500人以下の企業等で、労使の合意に基づき、企業単位で**短時間労働者への適用拡大を可能とする。
(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする。)
- ③ 令和2年の改正では、**50人超規模の企業等まで適用範囲を拡大**。(100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))

① 2016年10月～

② 2017年4月～

③ 令和2年の改正内容

(適用拡大前)
週30時間
以上

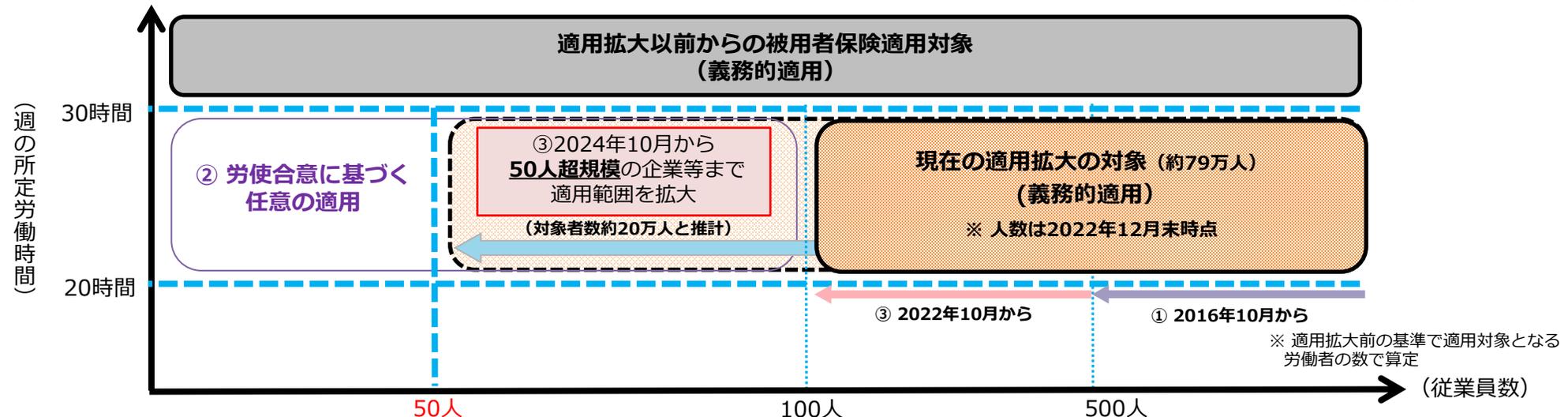
- (1) 週労働時間20時間以上
- (2) 月額賃金8.8万円以上 (年収換算で約106万円以上)
(所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない)
- (3) 勤務期間1年以上見込み
- (4) 学生は適用除外
- (5) **従業員500人超の企業等**
(適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定)

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

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

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

<被用者保険の適用拡大のイメージ>



短時間労働者に対する被用者保険の適用要件の考え方

①週の所定労働時間が20時間以上あること

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

②賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

- 国民年金第1号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準とした。
(注)月額8.8万円より少ない人から厚生年金を適用した場合、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平である。

③学生を適用対象外とすること

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

④一定規模以上の企業を強制適用対象とすること

- 中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進めていくために設定されたもの。そのため、本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定。

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

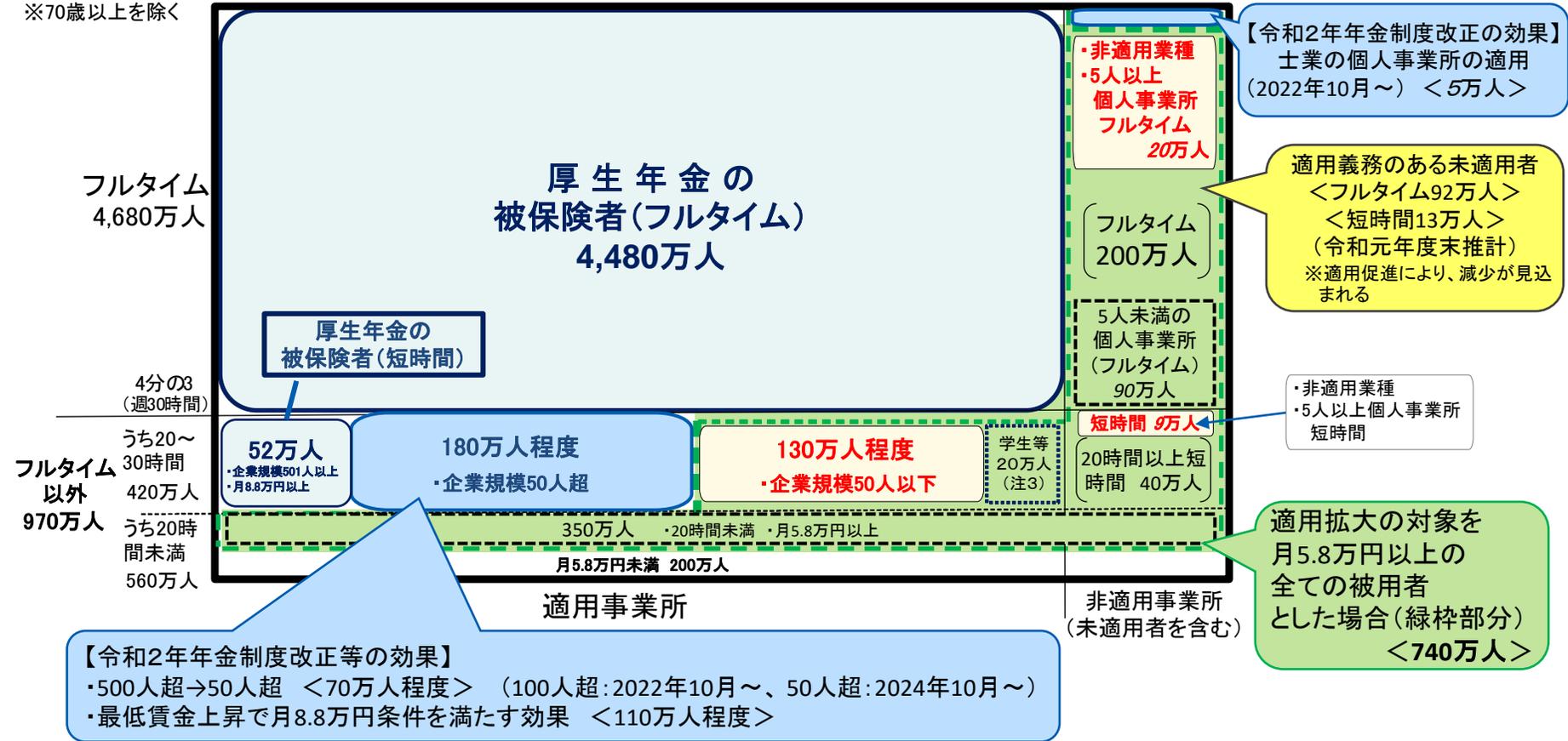
(注2)法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で企業規模要件を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。

適用拡大の効果推計【令和2年改正時】（※）

※令和2年改正時の推計を可能な範囲で一部更新している

〔雇用者全体(2020年度平均)〕

5,660万人
※70歳以上を除く



注1. 「労働力調査2020年度平均」、「令和元年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」、「平成28年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したものの。

注2. 斜体字は、「平成28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. 適用義務のある未適用者数は、令和2年国民年金被保険者実態調査における推計。

オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

2019年財政検証
オプション試算

① 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止（125万人ベース）した場合

所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入（月8.8万円以上）のある者（125万人）に適用拡大し、その後は、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

② 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止（325万人ベース）した場合

対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大

③ 一定以上の収入のある全雇用者を適用（1,050万人ベース）した場合

※ 試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。

ケース	現行の仕組み		➡	① 適用拡大 125万人	② 適用拡大 325万人	③ 適用拡大 1050万人
	給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率	給付水準調整の終了年度				
ケースⅠ	51.9% (2046)	比例: 25.3% (調整なし) 基礎: 26.7% (2046)	➡	52.4% (2045)	52.8% (2045)	56.2% (2039)
				比例: 25.2% (2021) 基礎: 27.2% (2045) 《+0.5%》	比例: 25.1% (2022) 基礎: 27.8% (2045) 《+0.9%》	比例: 24.6% (2025) 基礎: 31.6% (2039) 《+4.3%》
ケースⅢ	50.8% (2047)	比例: 24.6% (2025) 基礎: 26.2% (2047)	➡	51.4% (2046)	51.9% (2045)	55.7% (2039)
				比例: 24.5% (2025) 基礎: 26.8% (2046) 《+0.5%》	比例: 24.4% (2026) 基礎: 27.6% (2045) 《+1.1%》	比例: 23.7% (2031) 基礎: 31.9% (2039) 《+4.8%》
ケースⅤ	44.5% (2058)	比例: 22.6% (2032) 基礎: 21.9% (2058)	➡	45.0% (2057)	45.4% (2056)	49.0% (2047)
				比例: 22.5% (2032) 基礎: 22.4% (2057) 《+0.4%》	比例: 22.4% (2033) 基礎: 22.9% (2056) 《+0.8%》	比例: 21.7% (2037) 基礎: 27.2% (2047) 《+4.5%》

注1: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2: 国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者が厚生年金適用となるため①0.2%程度、②0.4%程度、③2.4%程度上昇する前提。

Ⅲ 今後の年金制度改革の方向性 (P.14～)

議論の視点

- 公的年金制度が長期にわたり老後生活の基本を支えるという役割を果たすには、社会経済や労働市場の変化に対応した制度の在り方について、雇用政策とも連携しながら今後とも検討を進める必要がある。
- 5年に1度財政検証を行う公的年金制度にはPDCAサイクルが組み込まれている。このサイクルにおいて、オプション試算は社会経済の変化に対応した改革志向の議論を進めていく上で必要不可欠なもの。今後とも、課題に対応した内容の充実も含めて、オプション試算を重視した改革論議を進めていくべき。

1 被用者保険の適用拡大

- 本来は、企業規模要件を撤廃し、50人以下の企業に対しても被用者である者には被用者保険を適用すべきであり、今回の50人超規模までの適用拡大により生じる影響の検証を行った上で、更なる適用拡大をどのように進めていくか議論すべき。
- 個人事業主の事業所の適用業種についても、今回追加された土業以外の業種への適用を引き続き検討すべき。さらに、各業界の任意包括適用の活用を促す取組状況を適宜聴取・把握していく必要がある。
- 兼業・副業も含め、適用基準を満たさない就労を複数の事業所で行う者に対する保障の在り方や、フリーランス・ギグワーク・請負型で働く者などが増加する中、制度的には個人事業主であっても実態は雇用に近い働き方をしている者への保障の在り方についての問題が提起されている。
- 第3号被保険者制度については、まずは、被用者保険の適用拡大を進め、被用者性が高い人については被用者保険を適用していくことを進めつつ、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要であり、引き続き、この方向性に沿った対応を進めていく必要がある。

被用者保険の更なる適用拡大についての検討規定・附帯決議

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律附則（令和2年法律第40号）抄
（検討）

第二条

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

衆議院厚生労働委員会附帯決議（令和2年5月8日）

- 一 短時間労働者に対する被用者保険の適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、更なる適用拡大に向け、検討を促進すること。特に、当分の間の経過措置となっている企業規模要件については、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。
- 二 被用者保険の適用拡大により保険料負担が増加する中小企業に対しては、各種の支援措置の充実を検討すること。

参議院厚生労働委員会附帯決議（令和2年5月28日）

- 一、被用者保険の適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、個人事業所に係る適用業種の見直しも含めた更なる適用拡大に向け、検討を促進すること。特に、短時間労働者に対する被用者保険の適用に係る企業規模要件については、あくまで経過措置として規定されたものであり、本来撤廃すべきものであることから、被用者保険の適用拡大により保険料負担が増加する中小企業に対する支援の拡充等を進めつつ、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。あわせて、労働時間要件及び賃金要件に係る適用拡大についても検討に着手し、早期に必要な措置を講ずること。
- 二、被用者保険適用の可能性があるにもかかわらず、適用されずに取り残されている労働者について適用の徹底を図るとともに、労働政策と連携を図りつつ、脱法的な被用者保険の適用逃れを防止するための対策を講ずること。あわせて、厚生年金保険の適用・徴収対策に係る日本年金機構の組織体制の強化を進めること。
- 三、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないが労働時間等を合算して適用要件を満たす場合について、更なる企業規模要件の見直しとあわせ、実務上の実行可能性も踏まえつつ、雇用保険の取扱い等も考慮し、該当する労働者にふさわしい保障の在り方について検討を行うこと。

2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

（1）基本的方向

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

（2）取り組むべき課題

① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- 勤労者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 次期年金制度改正に向けて検討・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、新しい類型の検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深めるべきである。

◆ デジタル技術の活用

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

◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について

女性就労や高齢者就労の制約となっており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。

これまでの年金部会における主なご意見（被用者保険の適用拡大関係）

（総論的事項）

- ・ 今の将来推計をベースにすれば、労働供給が細っていき労働力不足が生じていくことを踏まえると、働き方に中立的な制度にしていくということは極めて重要ではないか。
- ・ 年収要件の引下げ、労働時間要件の引下げ、フリーランス等の曖昧な雇用で働く者の適用を含め、全ての労働者への社会保険の完全適用に向けて、前向きな議論を行うべき。
- ・ 第1号被保険者の中に被用者が多いという状況は、被用者には被用者にふさわしい制度を適用するという原則から乖離しているため、被用者保険の適用拡大の徹底が喫緊の課題。多くの労働者にとっても、また、国の財政にとっても好ましいと考えられる。
- ・ 被用者保険に加入することで、今より厚い給付が受けられ、働く人々の安心感が一層高まることについて、前向きなメッセージを出していくことが重要。
- ・ 被用者保険の適用拡大の方向性については理解するが、企業経営に与える影響にも留意することが必要。適用拡大により社会保険料の事業主負担が新たに発生することに加え、従業員が第3号被保険者資格を維持するために労働時間を減らし、結果として、人手不足が加速する懸念がある。
- ・ 速やかな適用拡大が望ましいが、それに伴って雇用にどのような影響を与えるのかも注視していく必要がある。また、拡大に当たっては適用業務に負担が生じるため、制度改正の確実な実施・適用業務の実効性に配慮しながら、拡大要件の緩和を慎重に検討する必要があるのではないか。
- ・ 被用者保険の適用拡大を進める際、中小・零細企業がその負担に耐えられるように、人件費相当分を価格転嫁できるよう、下請政策を含めて経済産業政策と連携を進めてほしい。
- ・ 働き方が非常に柔軟化している中、今後の就労と年金については柔軟に考えることが必要であり、関係者の方から直接ヒアリングできるような機会を設けてはどうか。
- ・ 勤労者皆保険について議論する際は、労働者性など関連する法制度での議論の積み重ねや、実務上の対応可能性を十分に考慮することが重要ではないか。

これまでの年金部会における主なご意見（被用者保険の適用拡大関係）

（企業規模要件、非適用業種）

- ・ 事業主側が適用拡大の負担を重く感じるのは、企業規模によるものではなく、それぞれのビジネスモデルやその仕事が必要の多い分野の仕事かどうかにもよるため、適用の基準として企業規模を用いるのが適切かどうか疑問。もし企業への配慮が必要ならば、他の仕組みを入れるべきではないか。
- ・ 企業規模要件を101名以上に拡大した令和4年10月以降、事業主や被雇用者の保険料負担や年金の受給見込額がどう変わったのかについて、データを基に丁寧な議論を行いたい。
- ・ 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、誰もが安心して働けることが重要であり、企業規模、業種、賃金といった適用要件は、より多くの方が被用者保険に加入できるよう、更に見直しを進める必要がある。
- ・ 雇用形態、勤務先の企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理であり、企業規模要件の速やかな撤廃・個人事業所に係る非適用業種の見直しについて、実現のための議論を進めるべき。

（週20時間、賃金要件）

- ・ 雇用保険の加入対象を週20時間未満の短時間労働者等に拡大する場合は、厚生年金保険についても労働時間要件の引き下げについて検討すべき。拡大により新たに対象となる労働者数などのデータを示しながら議論を進めてほしい。
- ・ 大胆な適用拡大を進めていくべき。例えば、厚生年金保険料の下限8.8万円はもっと大胆に下げられるのではないか。国民年金保険料とのバランスで設定しているとの説明がされるが、年金財政上の基礎年金拠出金の構造から考えて、正当化できるのか疑問。
- ・ 被用者保険の適用拡大について、企業規模要件の撤廃と個人事業所における非適用業種の解消については賛成だが、所定労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大については、被用者はどういうことか、使用者責任とは何かという観点から、深い議論が必要ではないか。
- ・ 20時間未満の短時間労働者について、国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、被用者保険の適用拡大を図るためには、厚生年金の事業主負担のみを課す形にならざるを得ないのではないか。

これまでの年金部会における主なご意見（被用者保険の適用拡大関係）

（フリーランス・ギグワーカー、副業・兼業）

- ・ 景気は循環するものなので、景気の悪化が生じた場合には、長期的には人手不足であっても短期的には採用控えが起こり失業率が上昇する。また、景気がよい今日においても、偽装フリーランスのように社会保険料を逃れようとする企業も存在する。よって、今後一層の社会保険の適用拡大が進められていくことは間違いないとしても、適用拡大のタイミングが非常に重要であること及びフリーランスについても同時に検討を進めてほしい。
- ・ 1つの企業に長く勤める方がいいと考える若者の割合は過去20年で最も低くなり、フリーランスやギグワーカーなどの新しい働き方が出てきていることを踏まえ、多様化するキャリアを前提とした議論が必要。
- ・ マルチワーカーについて、会社ごとにみると所定労働時間の要件を満たさず、厚生年金に加入できていないという問題があり、検討が必要ではないか。
- ・ 年金制度が副業などの多様な働き方に対応できずにいることは問題。小さい会社では、社会保険が難しいため、業務委託という形で働く人がおり、そういった方はなかなか守られないため、制度の簡素化が必要ではないか。

1. 適用拡大に関するこれまでの議論

2. 短時間労働者の適用拡大

3. 個人事業所の適用拡大

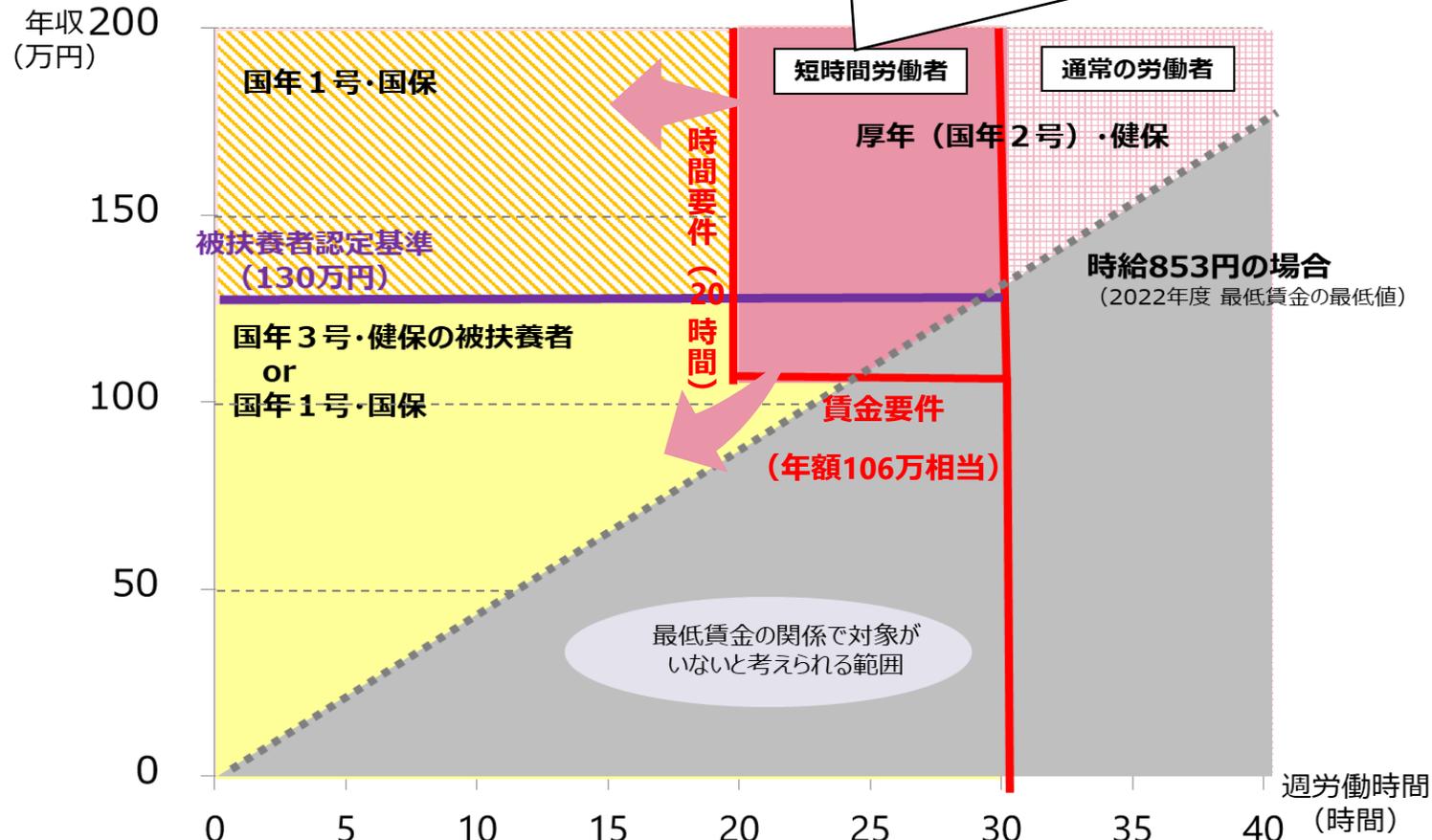
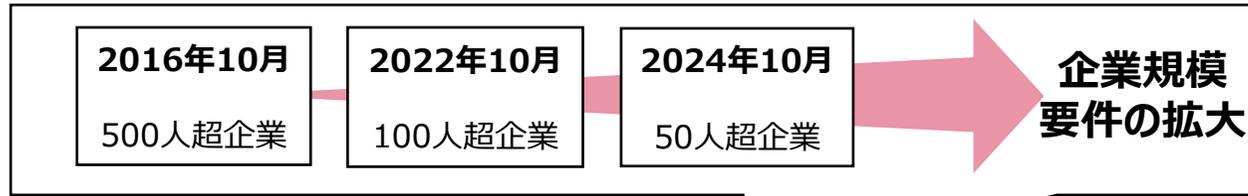
4. 働き方の多様化と被用者保険の適用のあり方

5. 適用拡大に関する年金広報の取組み

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について

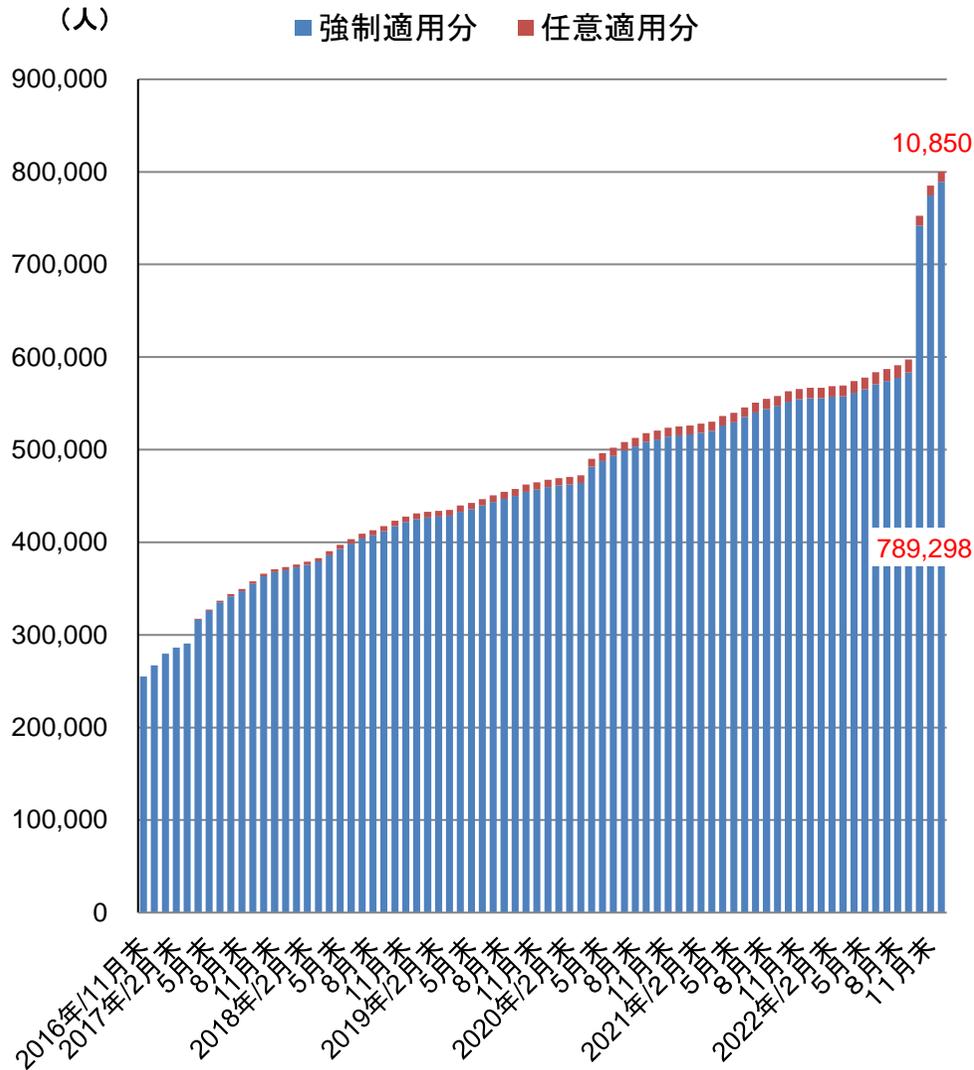
- 短時間労働者の適用拡大に向けて、企業規模要件、時間要件、賃金要件などの検討が考えられる。

更なる短時間労働者の適用拡大のイメージ

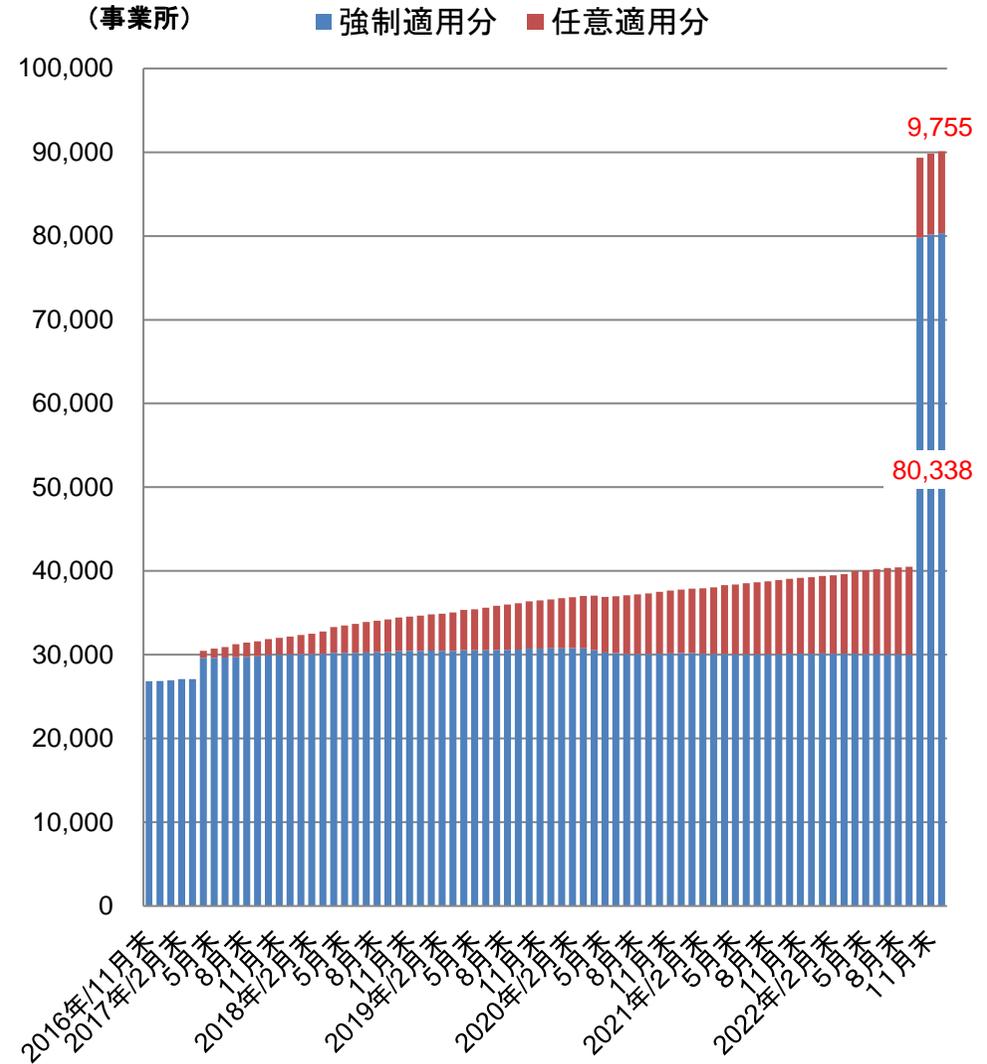


短時間被保険者数及び特定適用事業所数の推移

短時間被保険者数



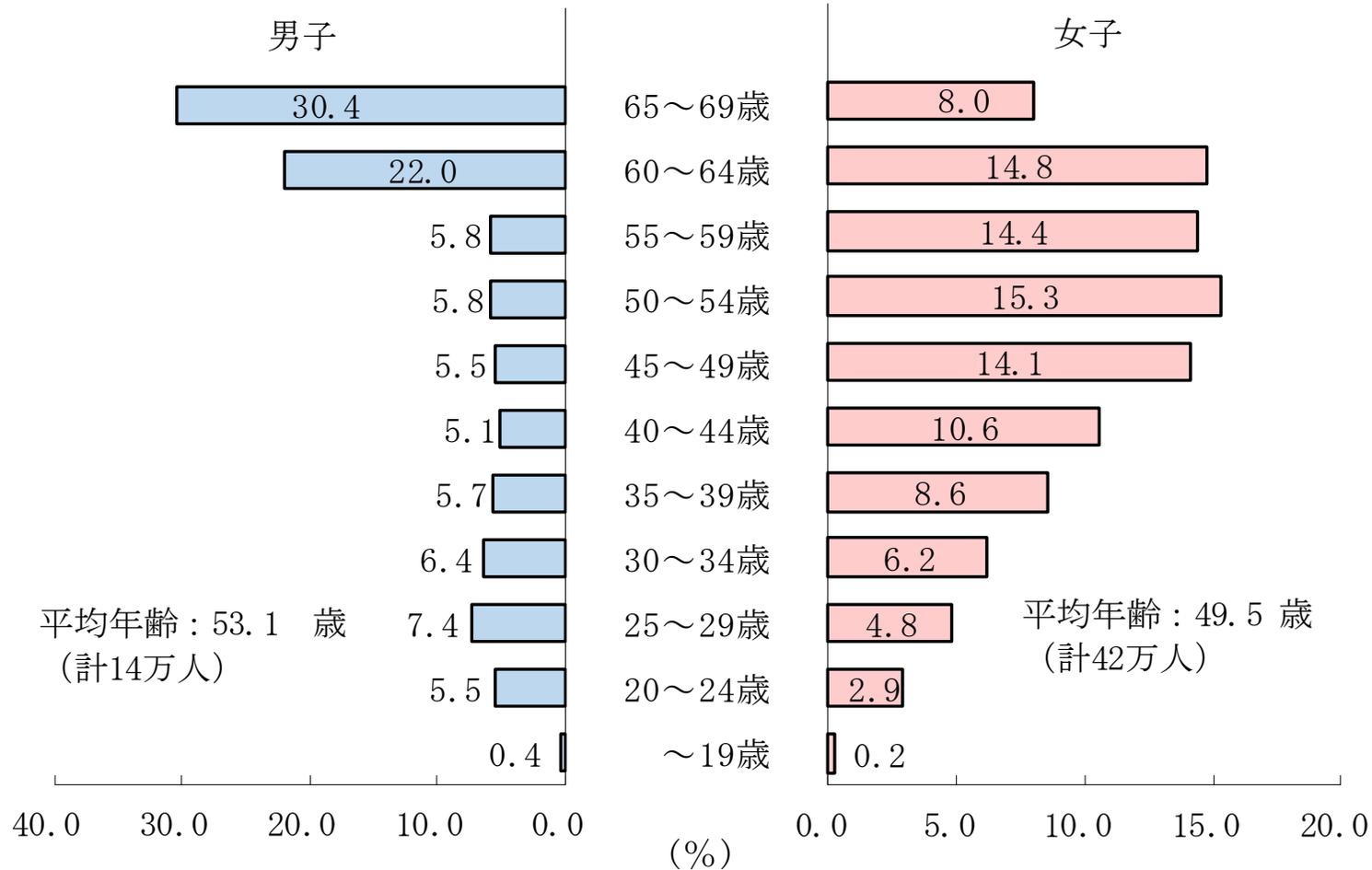
特定適用事業所数



短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

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

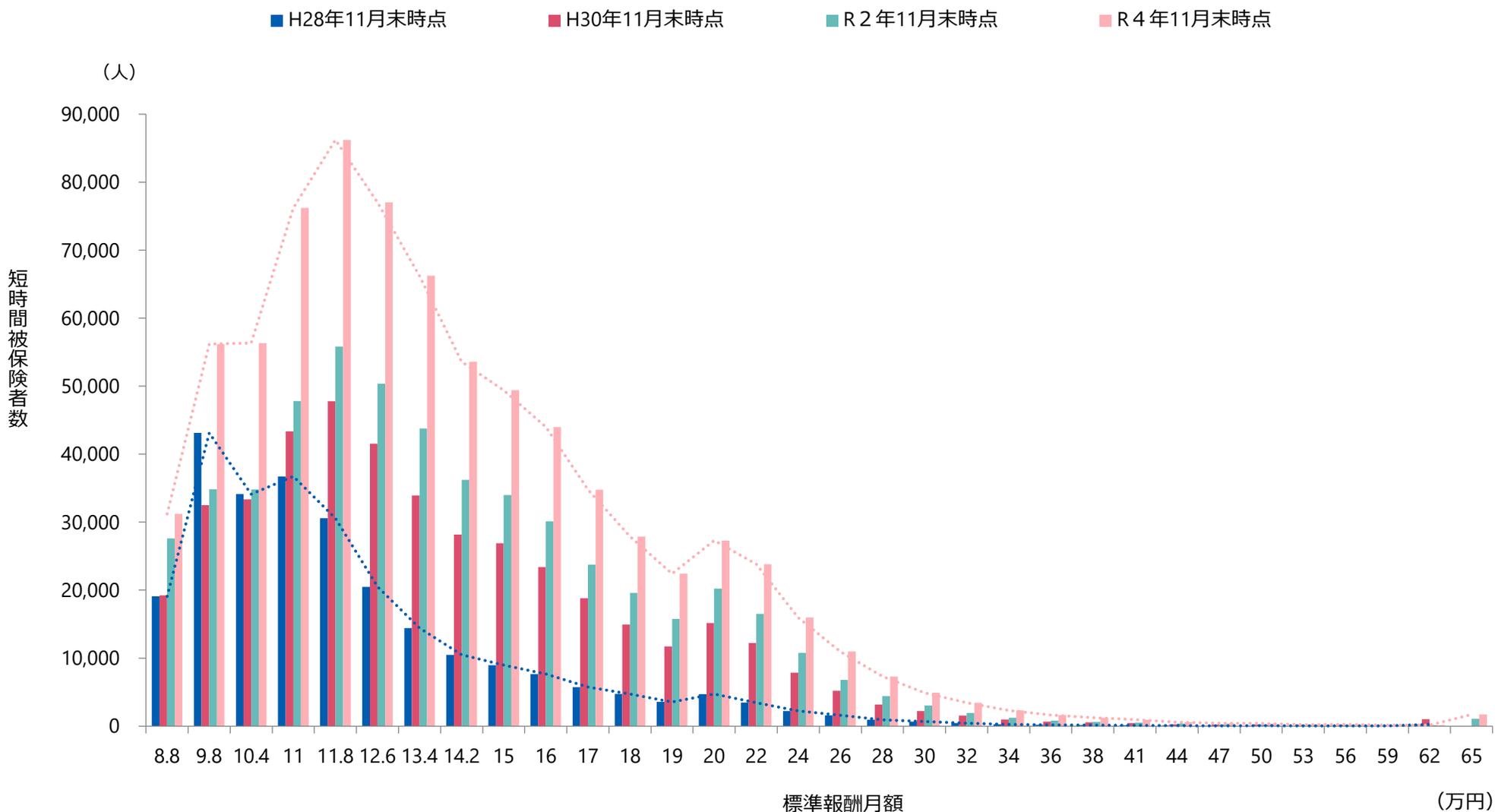
短時間被保険者の性別・年齢階層別分布



(出所) 令和3年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

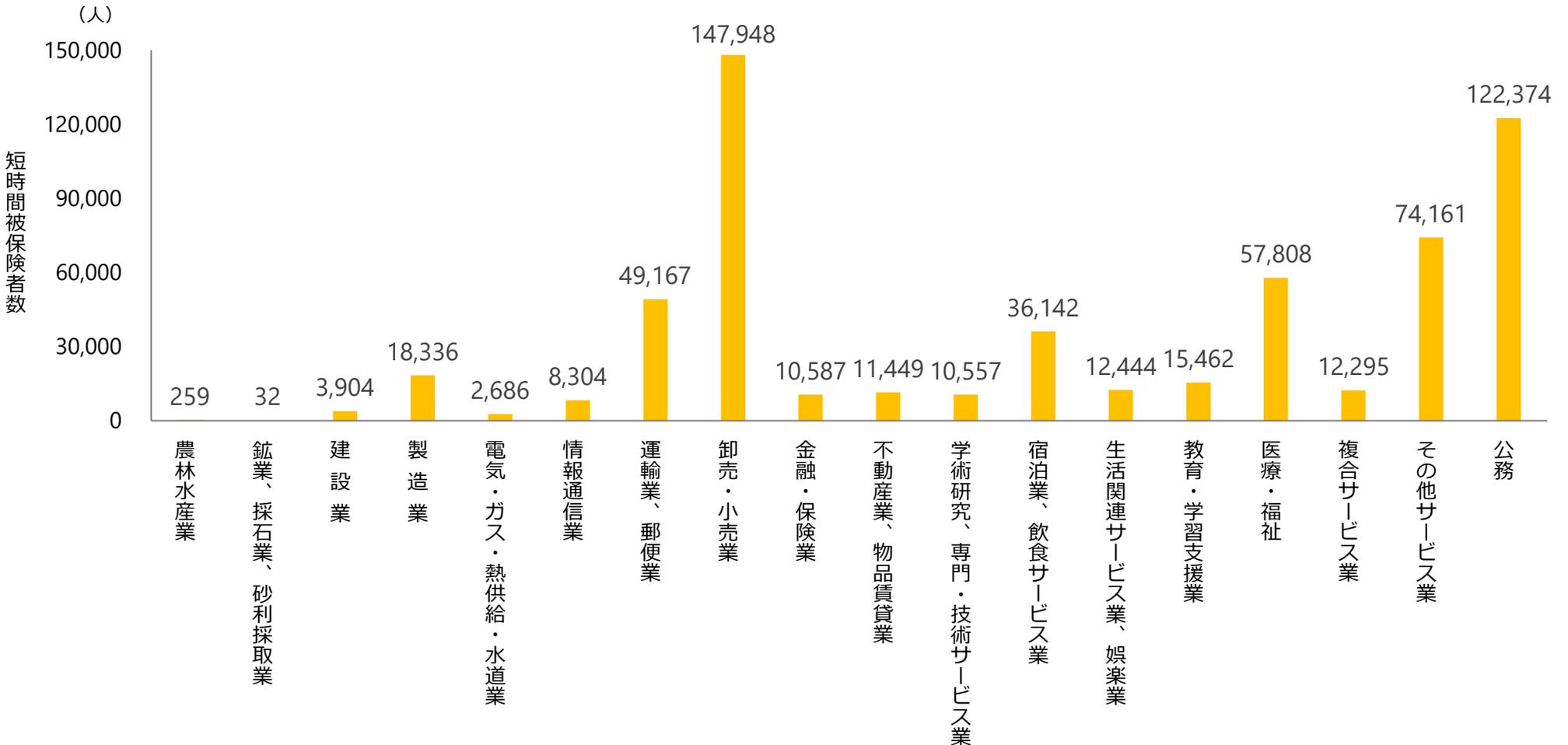
短時間労働者の標準報酬月額別分布

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



短時間被保険者の業種別分布

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



（注1） 特定適用事業所（労使合意によるものも含む。）（注2）の短時間被保険者の数である。

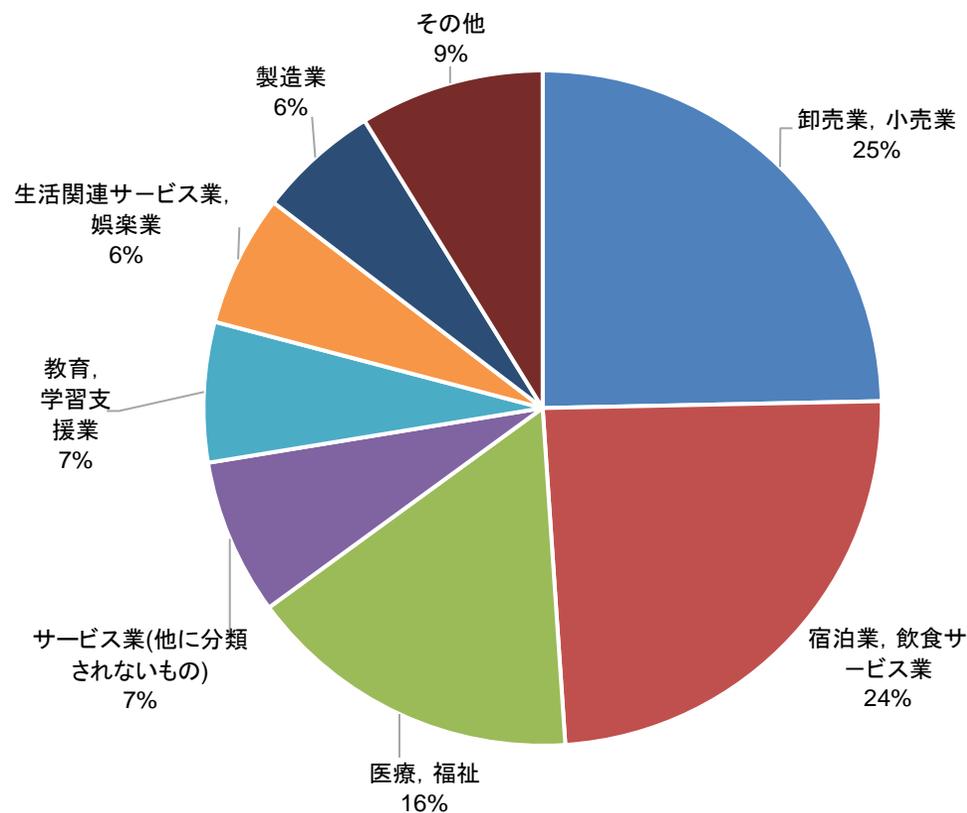
（注2） 調査時点が令和4年9月のため、従業員数500人超の企業が強制適用の特定適用事業所となる。

（出所）厚生労働省「業態別規模別適用状況調（令和4年9月1日現在）」

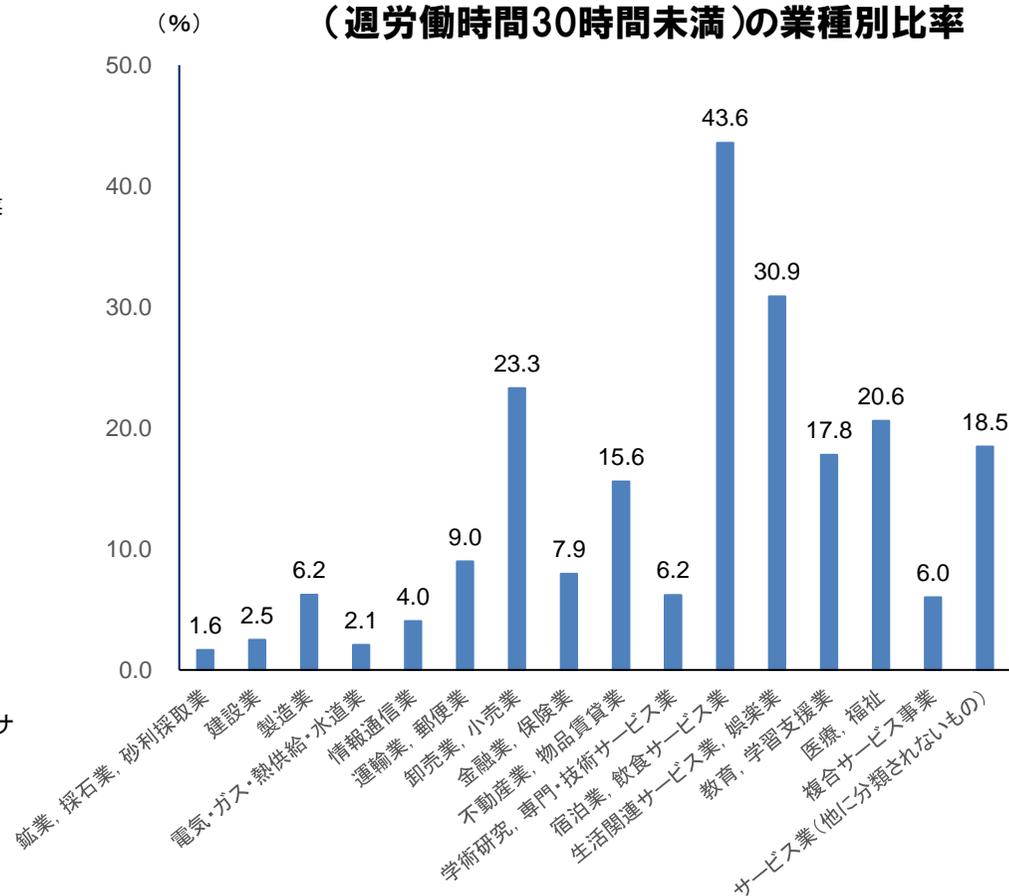
業種別のパート労働者の雇用状況

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

パート労働者(週労働時間30時間未満)の業種別分布



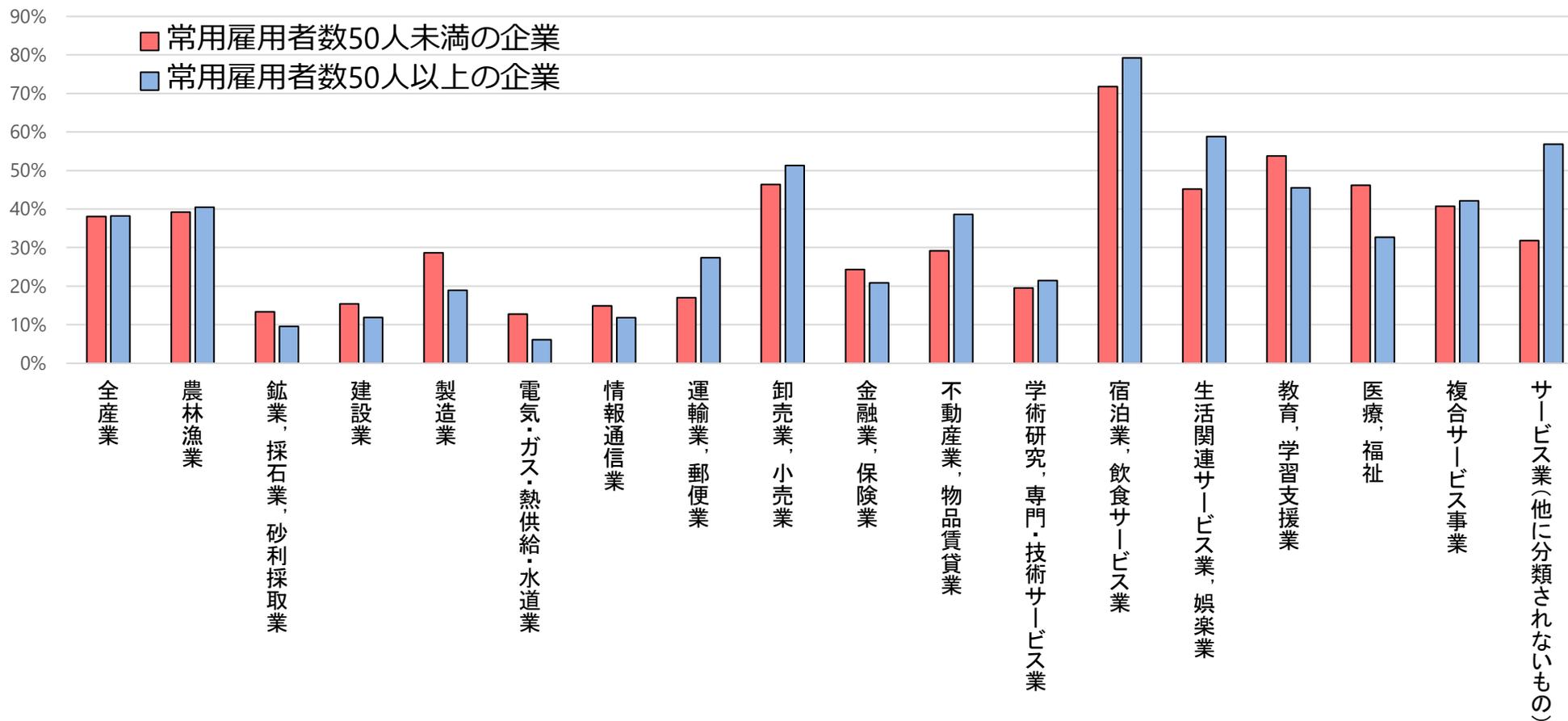
全従業員数に占めるパート労働者(週労働時間30時間未満)の業種別比率



(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計して作成

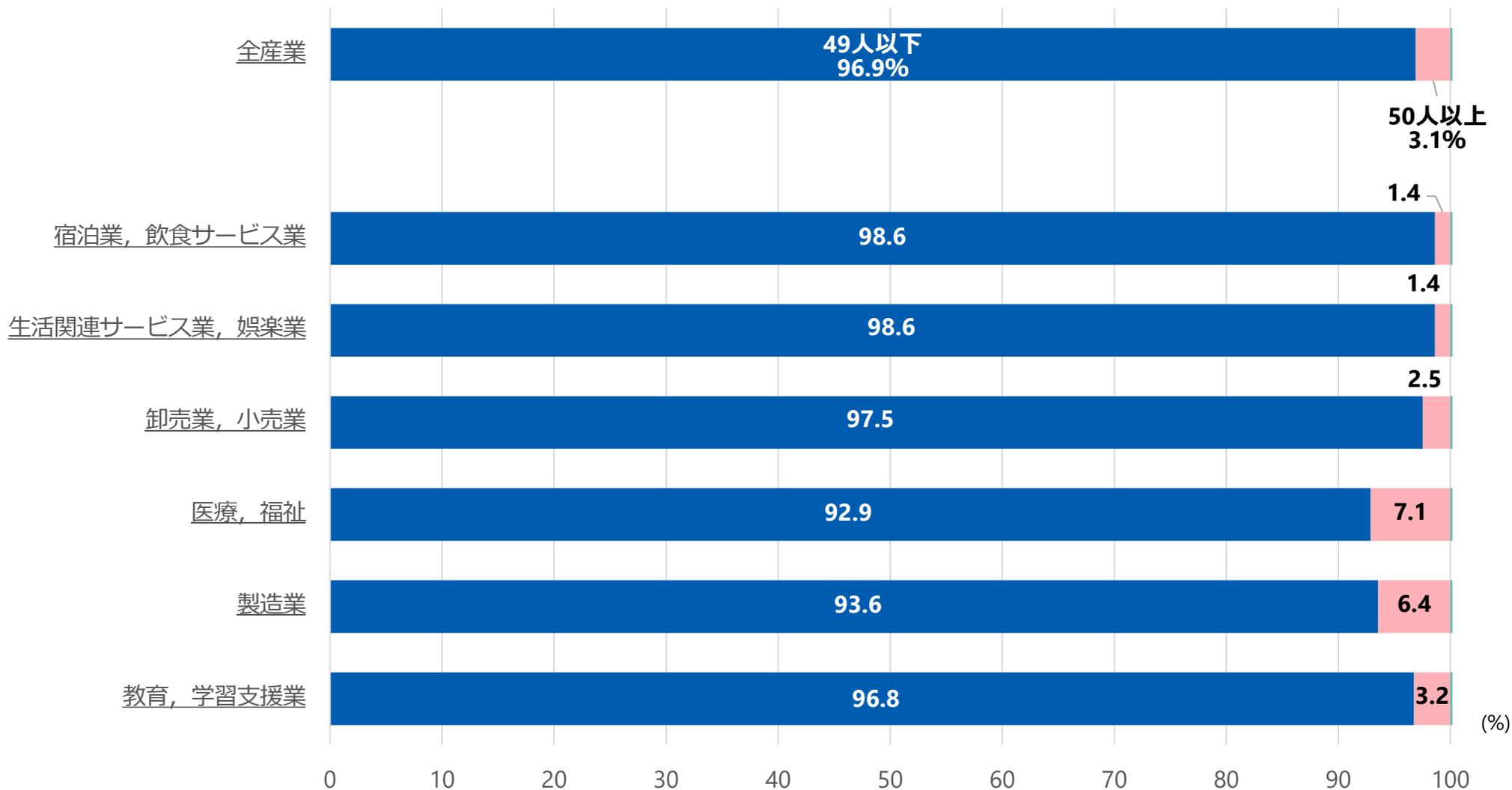
業種別・企業規模別の常用雇用者に占めるパート等雇用者の割合

- 企業規模の大小によって、各業種における常用雇用者に占めるパート等雇用者の割合に傾向の違いはみられない。



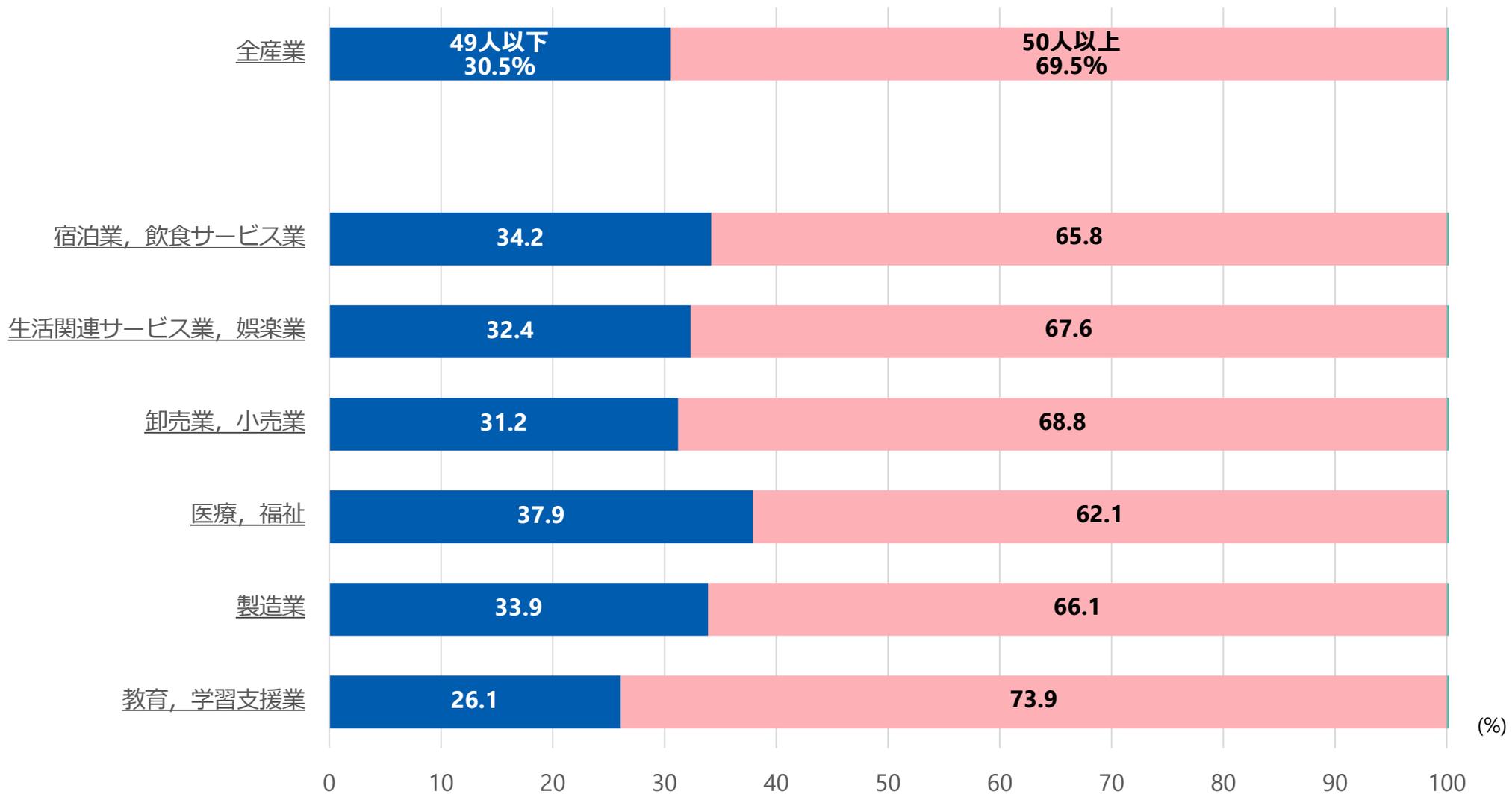
- ※ 「企業」は、経済センサスにおける事業・活動を行う法人(外国の会社を除く。)及び個人経営の事業所であり、常用雇用者数0人の企業も含まれる。
- ※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義(事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。)であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。
- ※ 「パート等雇用者」は、パート労働者に限らず経済センサスにおける、正社員以外の従業員である。

常用雇用者規模別の企業数の分布



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

常用雇用者規模別のパート等雇用者数の分布



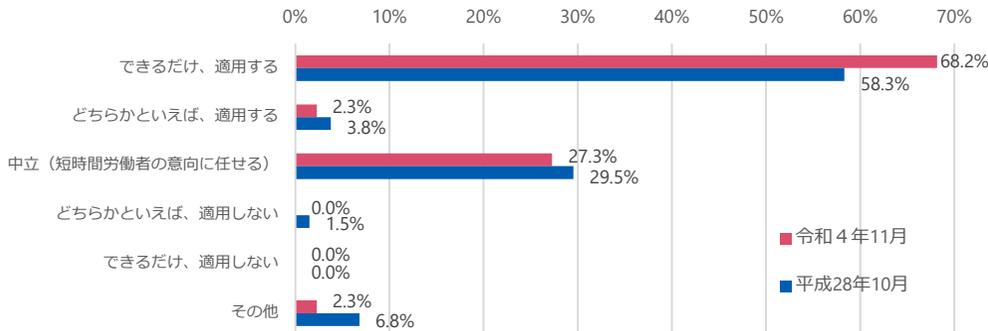
※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

※ 「パート等雇用者」は、パート労働者に限らず経済センサスにおける、正社員以外の従業員である。

平成28年10月の適用拡大の対象企業における動向の変化について

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

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

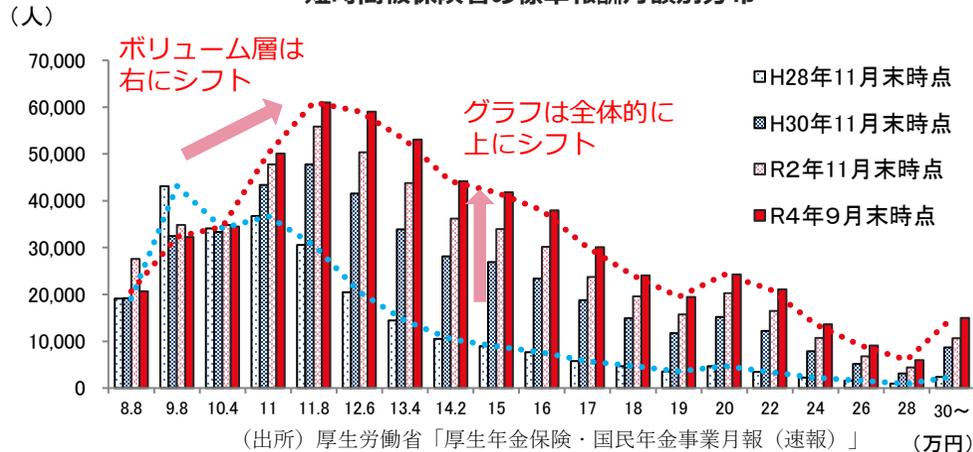


(注) 調査に回答した、令和4年11月時点で従業員数501人以上企業（162社）のうち、平成28年10月当時及び令和4年11月時点において、適用にかかる要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（132社）の回答結果。

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

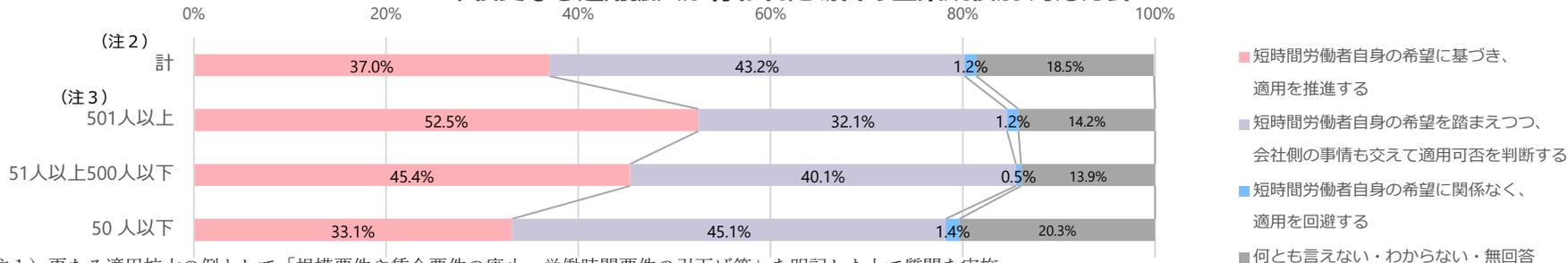
(注) 従業員は、「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」の常用雇用者を指す。

短時間被保険者の標準報酬月額別分布



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

今後更なる適用拡大が行われた場合の企業規模別 対応方針 (注1)



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

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

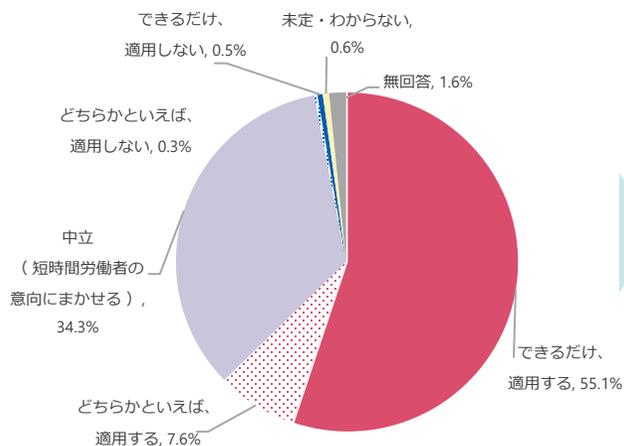
(注3) 従業員数別の内訳については、2016年10月～適用拡大となった501人以上企業（162社）、2022年10月～及び2024年10月～適用拡大となった（なる）51人以上500人以下企業（1,527社）、適用拡大対象外の50人以下企業（3,998社）に対する回答割合となっている。

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

令和4年10月の適用拡大に伴う企業の調整方針及び雇用管理の見直し状況

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

短時間労働者との調整方針



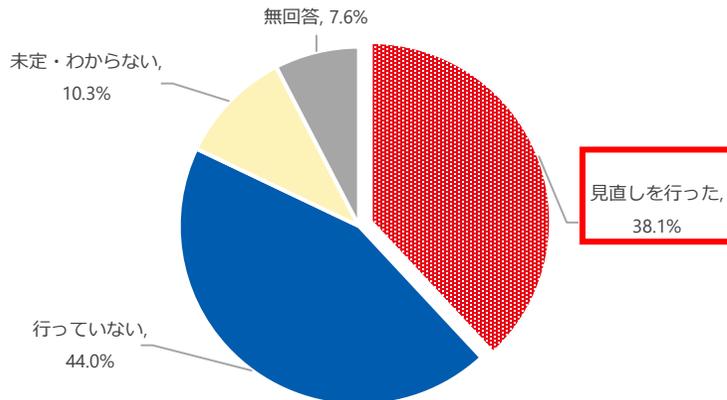
理由	割合
法律改正で決まったことだから	66.0%
短時間労働者自身が希望したから	45.8%
短時間労働者の必要人数を確保したいから	25.5%
短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	23.1%
短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	20.1%

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

理由	割合
短時間労働者自身が希望しないから	91.0%
人件費の増加につながるから	10.0%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	0.5%

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

適用拡大に伴う雇用管理上の見直しの有無及び内容



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

見直し内容	割合
対象者の所定労働時間を延長 (これに伴う人数抑制含む)	73.3%
対象者を正社員へ転換	8.3%
新規求人にあたり、所定労働時間を延長 (これに伴う人数抑制含む)	7.1%
新規求人にあたり、できるだけ正社員を採用	3.3%

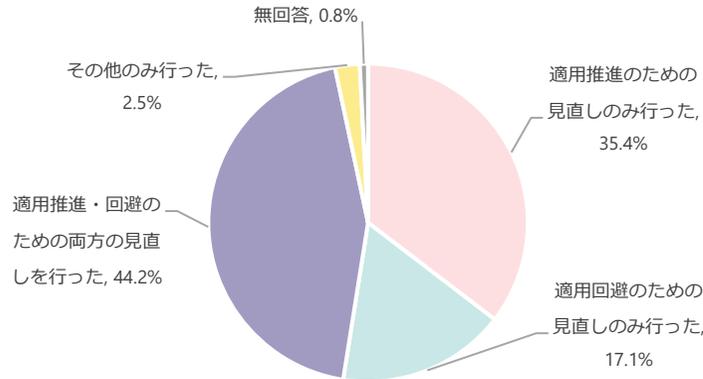
(注) 雇用管理上の見直しを行ったと回答した企業 (240社) のうち、「適用推進」の見直しを行ったと回答した企業 (191社) と、「適用回避」の見直しを行ったと回答した企業 (147社) の、それぞれの具体的な見直し内容における複数回答の内訳。

見直し内容	割合
対象者の所定労働時間を短縮 (これに伴う人数増大含む)	60.4%
対象者の月額賃金の設定を引下げ	0.8%
新規求人にあたり、所定労働時間を短縮 (これに伴う人数増大含む)	4.6%
新規求人にあたり、月額賃金の設定を引下げ	0.4%
新規求人にあたり、雇用見込み期間を2ヶ月未満に抑制	0.4%
できるだけ、(適用除外の) 学生を活用	0.8%
できるだけ、70歳以上の高齢者を活用	0.4%
短時間労働者の仕事を、省力化 (機械化・自動化等)	0.8%

令和4年10月の適用拡大に伴う企業の平均所定労働時間の変化

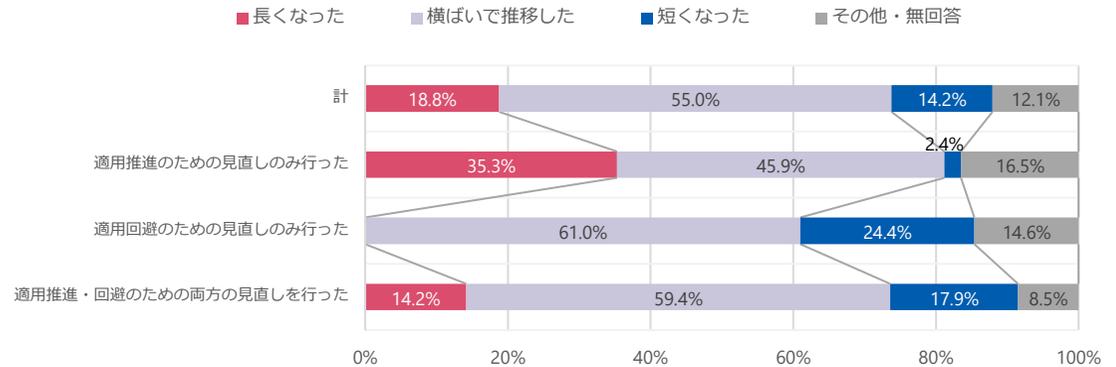
- 令和4年10月の適用拡大の対象となった従業員数101人以上500人以下企業のうち、雇用管理上の見直しを行った企業に、適用拡大に伴う短時間労働者の平均所定労働時間の変化を尋ねたところ、適用拡大に伴い適用推進のための見直しのみを行った企業について、短時間労働者の平均所定労働時間が「長くなった」企業が35.3%となった。

適用拡大に伴う雇用管理上の見直し内容の分類



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

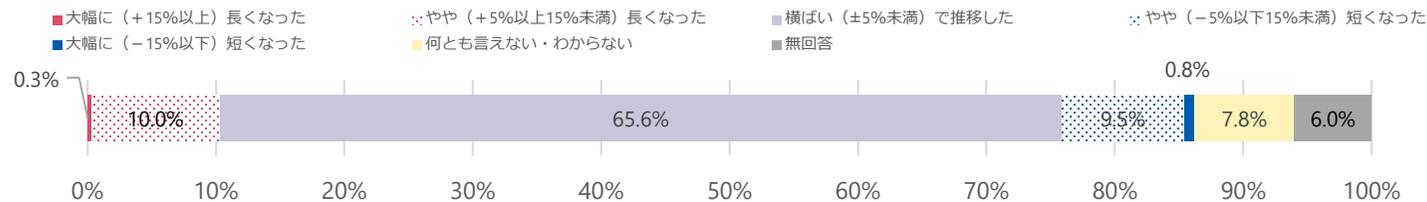
雇用管理上の見直しと平均所定労働時間の変化



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

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

適用拡大に伴う短時間労働者の平均所定労働時間の変化

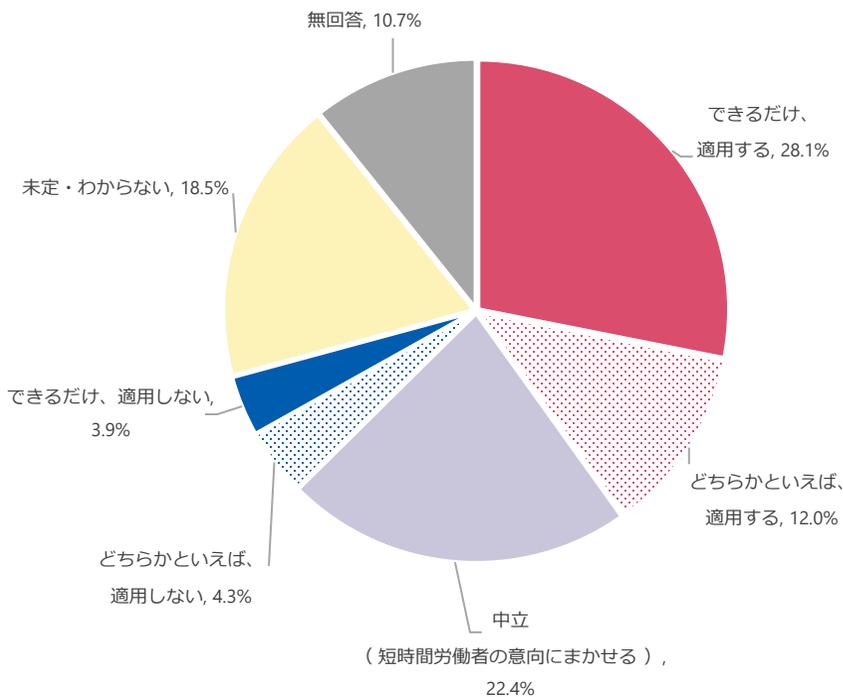


(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下企業（812社）のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（630社）の内訳。

令和6年10月に向けた適用拡大に伴う企業の調整方針

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

適用拡大に伴う短時間労働者との調整方針



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

調整方針に対する主な理由

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

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

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

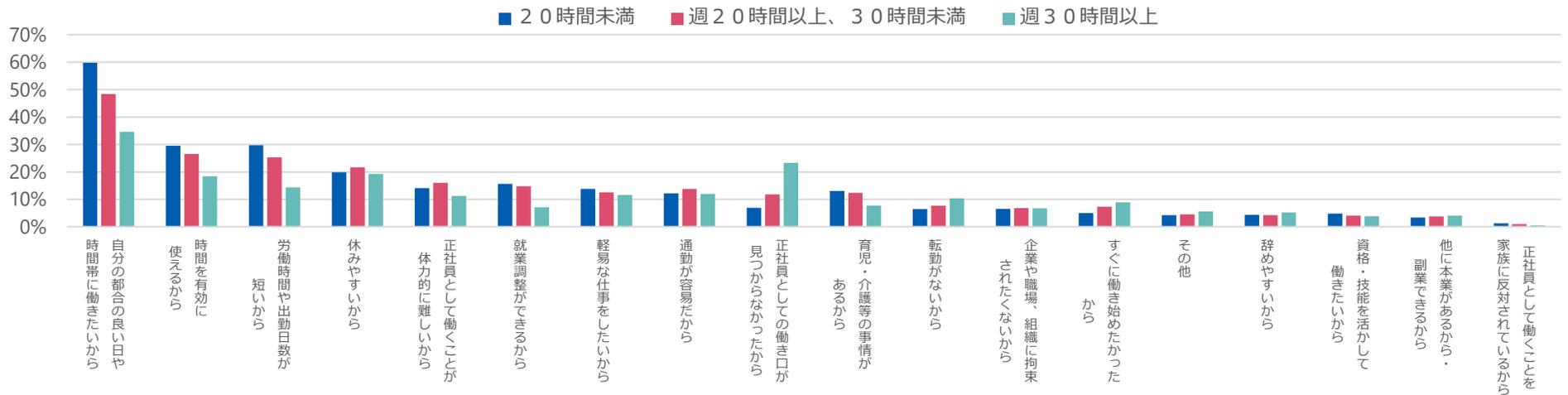
(注) 短時間労働者との調整方針において、適用を回避すると回答した企業 (44社) と、中立 (短時間労働者の意向にまかせる) と回答した企業 (121社) の、調整理由の内訳 (複数回答)。

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

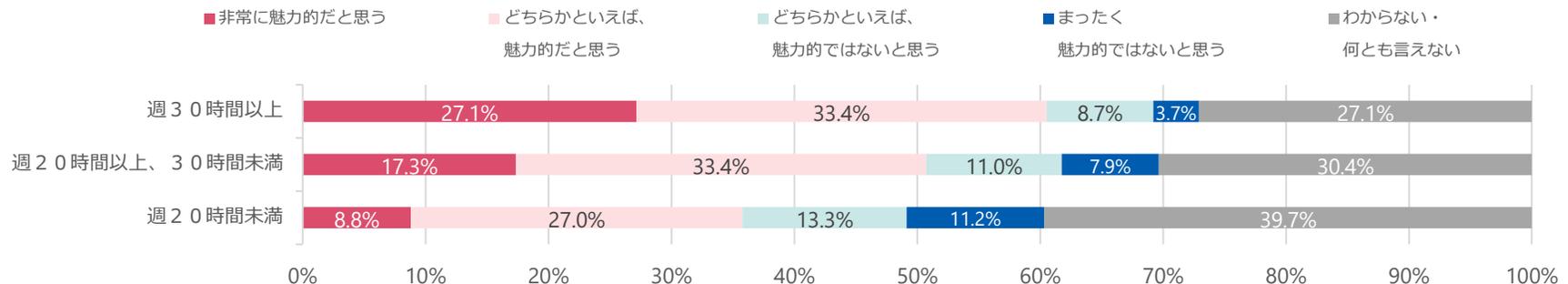
短時間労働者として働く理由や被用者保険の魅力度について

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

短時間労働者という形態で働いている主な理由（複数回答）



被用者保険に加入できる条件の求人に対する魅力度

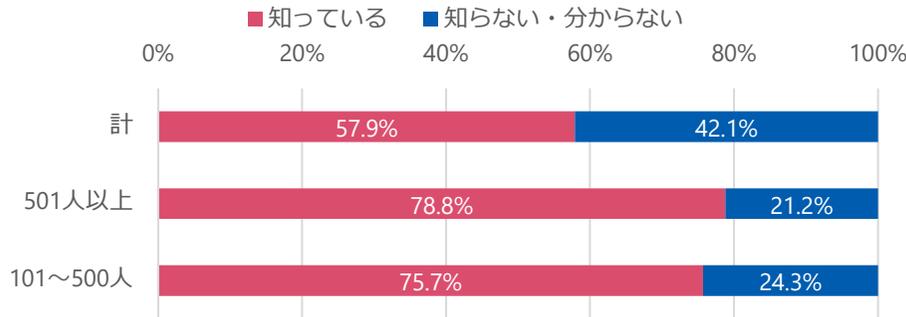


(注) 調査に回答した、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い労働者（10,000人）のうち、1週間あたりの所定労働時間の長さが週20時間未満の労働者（4,999人）、週20時間以上30時間未満の労働者（2,481人）、週30時間以上の労働者（2,520人）の内訳。

適用拡大の短時間労働者への影響について

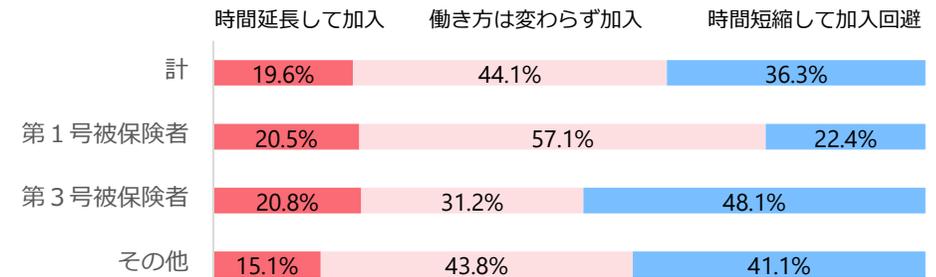
- 被用者保険の適用拡大に対する短時間労働者の認知度については、すでに適用となっている企業の短時間労働者において、75%以上が認知していた。
- 令和4年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況をみると、適用拡大前に国民年金第1号被保険者であった者においては、約77%が加入したが、第3号被保険者であった者については、48%が回避したと答えた。
- 加入した理由としては、「勤め先から言われたから」が多く、「将来の年金額を増やしたいから」、「保険料の負担が軽くなるから」などが続いた。一方で、加入しなかった理由としては、「手取り収入が減少するから」が多く、「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健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。

■ 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。

1. 適用拡大に関するこれまでの議論
2. 短時間労働者の適用拡大
- 3. 個人事業所の適用拡大**
4. 働き方の多様化と被用者保険の適用のあり方
5. 適用拡大に関する年金広報の取組み

被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種

【被用者保険の適用事業所】

- ・ 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所（A）・・・ **強制適用**
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定17業種に該当する個人の事業所（B）・・・ **強制適用**
- ・ 上記以外（C）・・・ **強制適用外**（労使合意により任意に適用事業所となることは可能 = **任意包括適用**）

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定17業種（※）	強制適用事業所 （A）	（B）	
上記以外の業種（非適用業種） 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業 デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業 政治・経済・文化団体、宗教等	（A）		（C） 任意包括適用

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

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

強制適用事業所 …… 約256万事業所

任意包括適用事業所 …… 約10万事業所

注：適用事業所数は、2022年12月末現在

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

大正11年制度創設時

強制適用対象:工場法・鉱業法の適用を受ける事業所

任意包括対象:①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

昭和9年改正

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

昭和16年改正

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

昭和17年改正

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

昭和28年改正

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

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

昭和59年改正(健保)、昭和60年改正(厚年)

5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

令和2年改正

強制適用対象:⑰士業を追加(常時5人以上)

【厚生年金保険】

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

昭和17年制度創設時(労働者年金保険法)

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

昭和19年改正(厚生年金保険法)

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

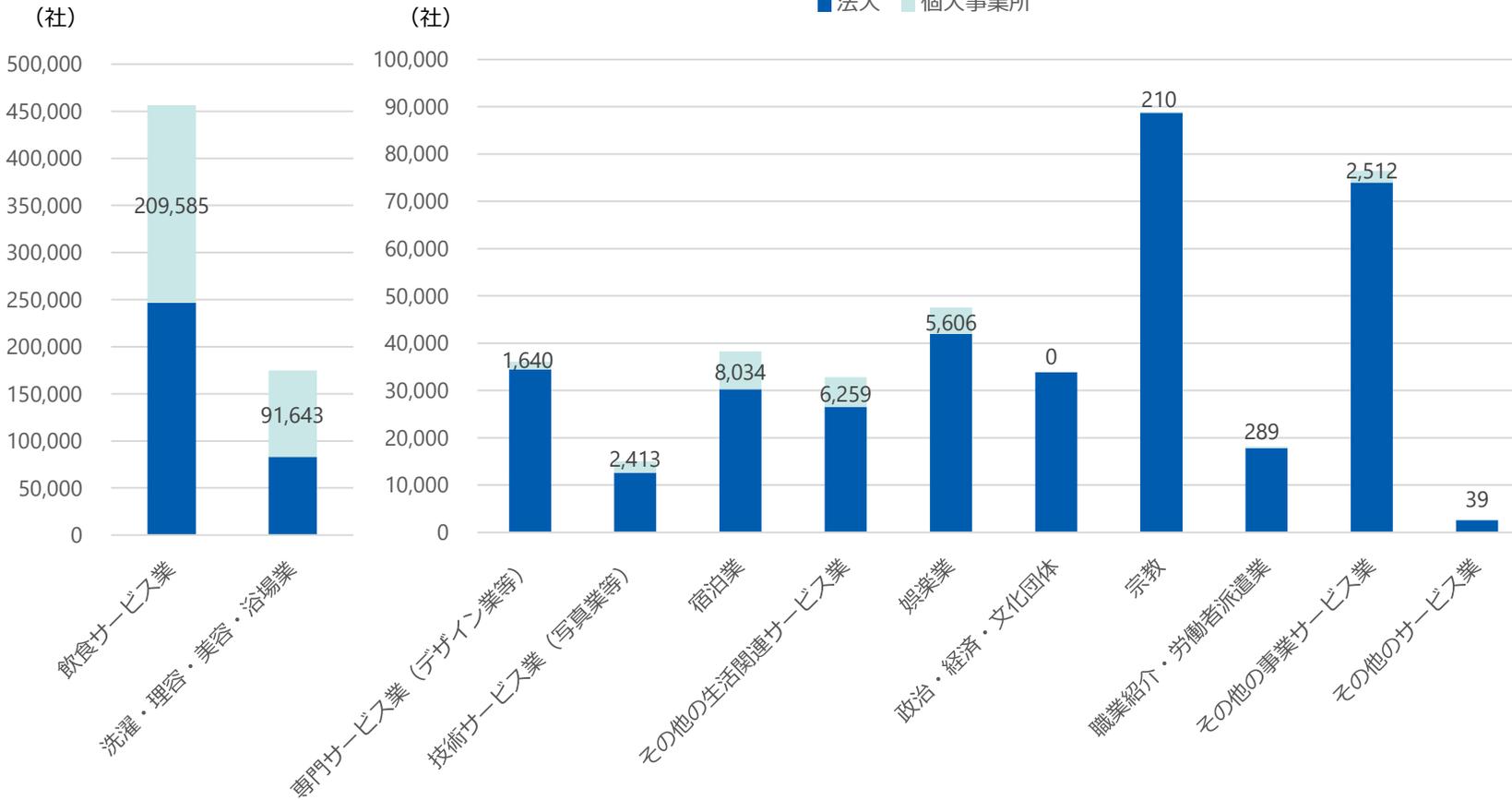
昭和44年改正

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

業種別の法人・個人事業所別の事業所数

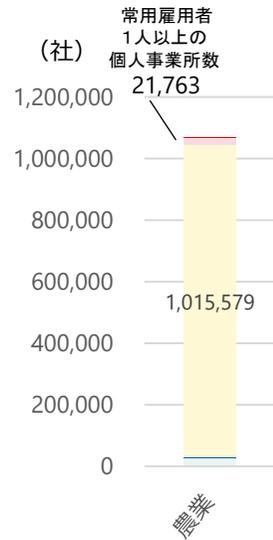
- 個人事業所数をみると、飲食サービス業（約21万社）が圧倒的に多い。2番目に多いのは、洗濯・理容・美容・浴場業で、約9万社となっている。

業種別の法人・個人事業所の事業所数



(参考)

- 法人5人未満
- 法人5人以上
- 個人0人
- 個人1~4人
- 個人5人以上



※ 「個人事業所数」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が1人以上いる「個人経営」の件数を集計したもの。

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

※ 法人数、個人事業所数には、経済センサスにおける「法人でない団体」の数は除いている。

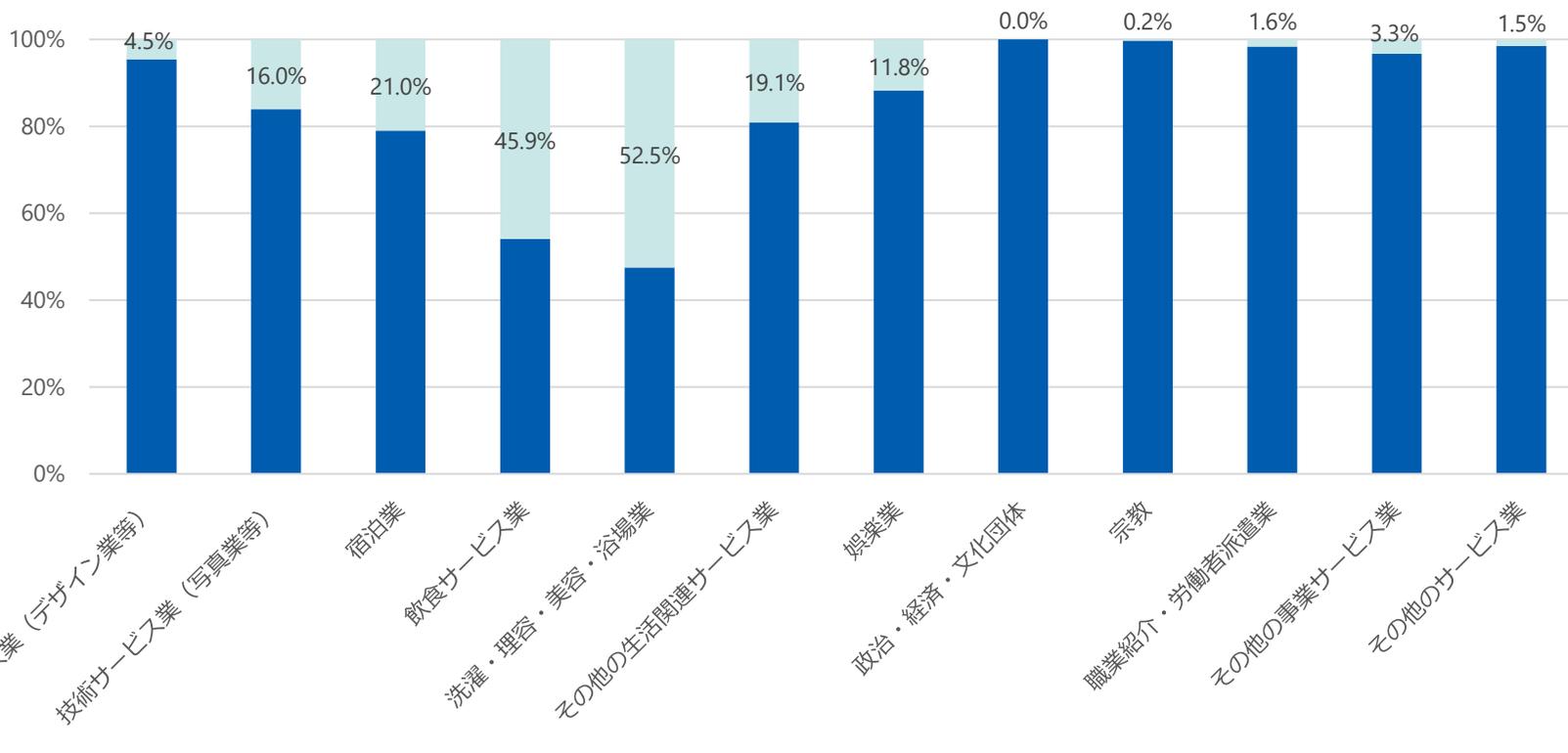
※ 「農業」について、農林業センサスにおける「個人経営体」を「個人」としている。

業種別の法人・個人事業所別の事業所比率

- 全事業所に占める個人事業所の割合をみると、洗濯・理容・美容・浴場業及び飲食サービス業において、割合が高くなっている。

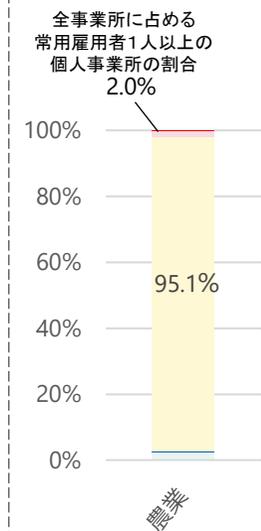
業種別の法人・個人事業所の比率

■ 法人 ■ 個人事業所



(参考)

■ 個人5人以上 ■ 個人1~4人
 ■ 個人0人 ■ 法人5人以上
 ■ 法人5人未満



※ 「個人事業所数」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が1人以上いる「個人経営」の件数を集計したもの。

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

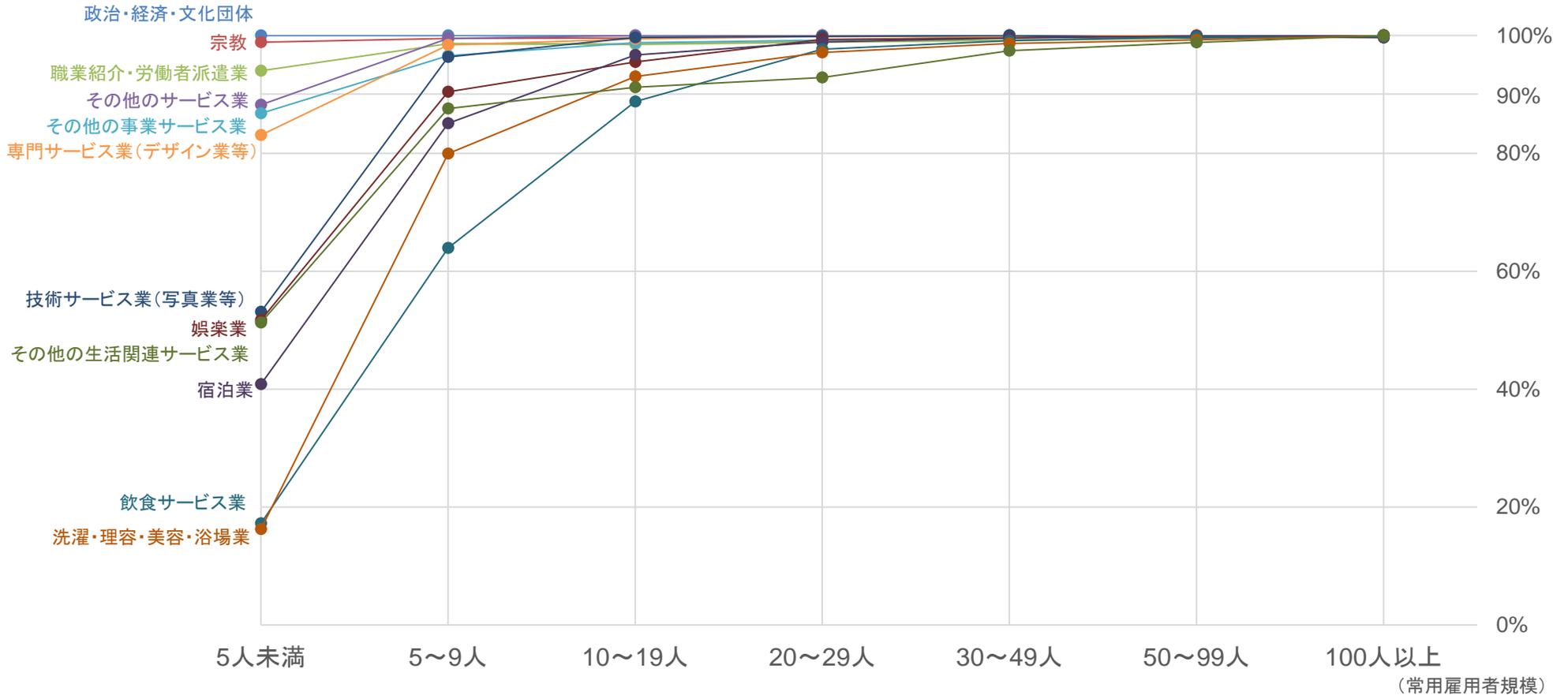
※ 法人数、個人事業所数には、経済センサスにおける「法人でない団体」の数は除いている。

※ 「農業」について、農林業センサスにおける「個人経営体」を「個人」としている。

業種別の規模別法人割合

- 多くの業種で、法人割合は事業所規模が大きくなるほど上昇する傾向にある。

常用雇用者規模別の法人割合

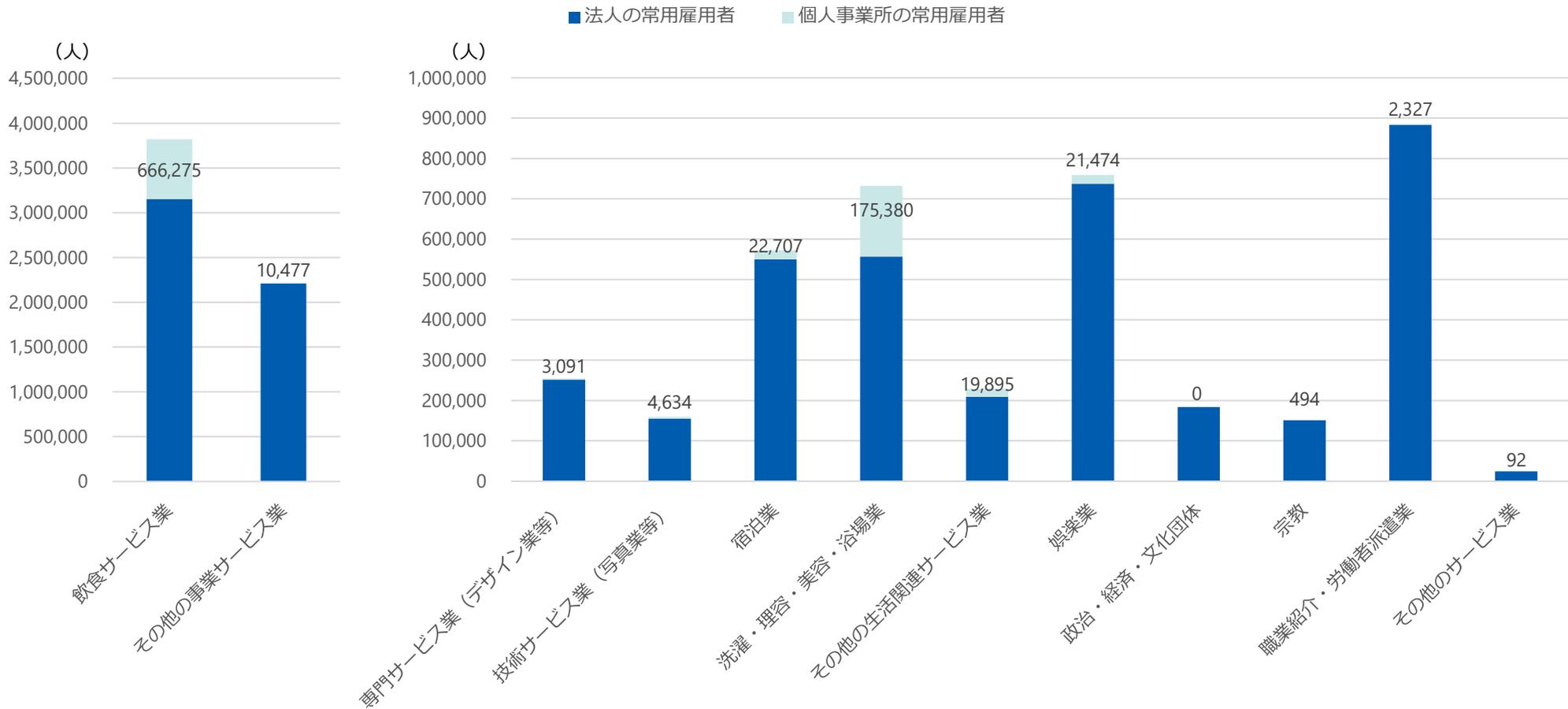


※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数

- 個人事業所で働く常用雇用者数をみると、飲食サービス業（約66.6万人）が圧倒的に多い。2番目に多いのは、洗濯・理容・美容・浴場業で、約17.5万人となっている。

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数



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

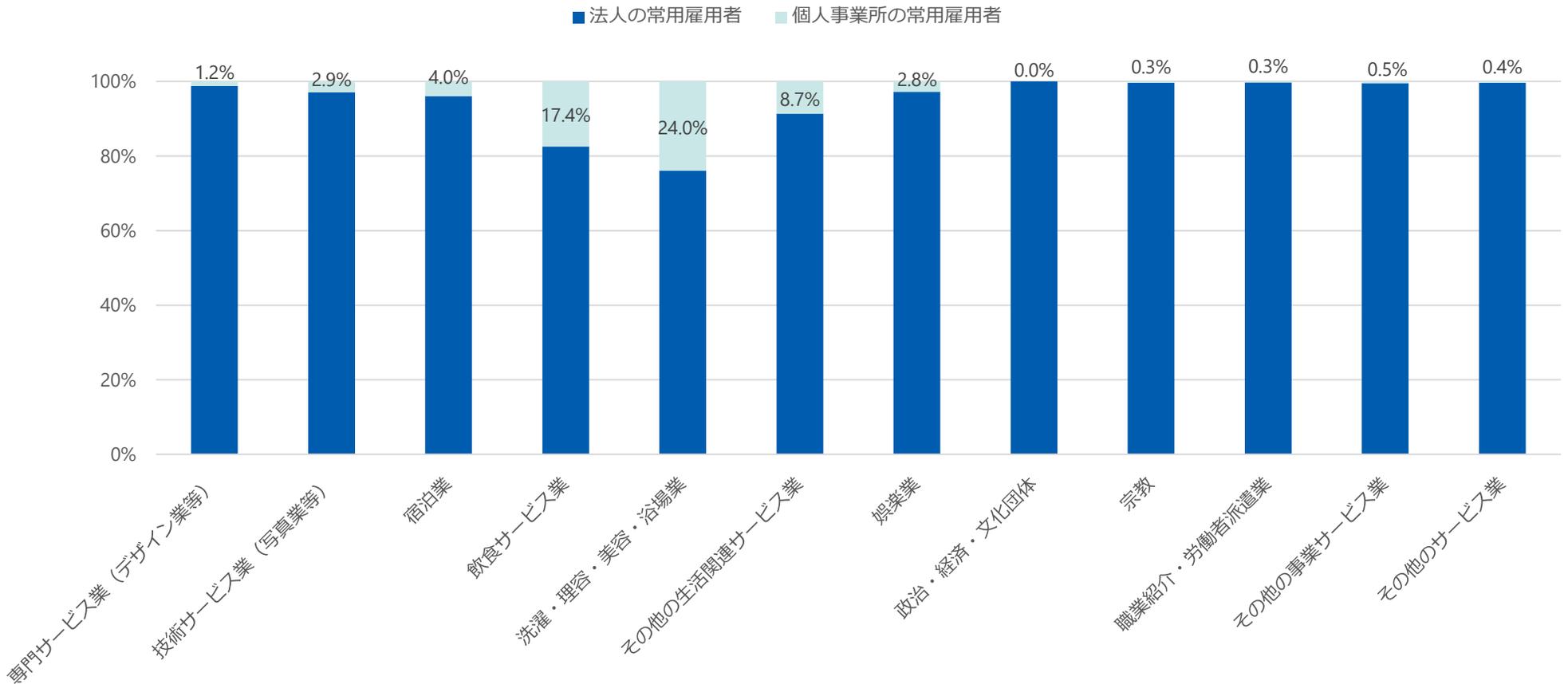
※ 「個人事業所」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が1人以上いる「個人経営」の事業所。

※ 経済センサスにおける「法人でない団体」の常用雇用者は除いている。

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率

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

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率



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

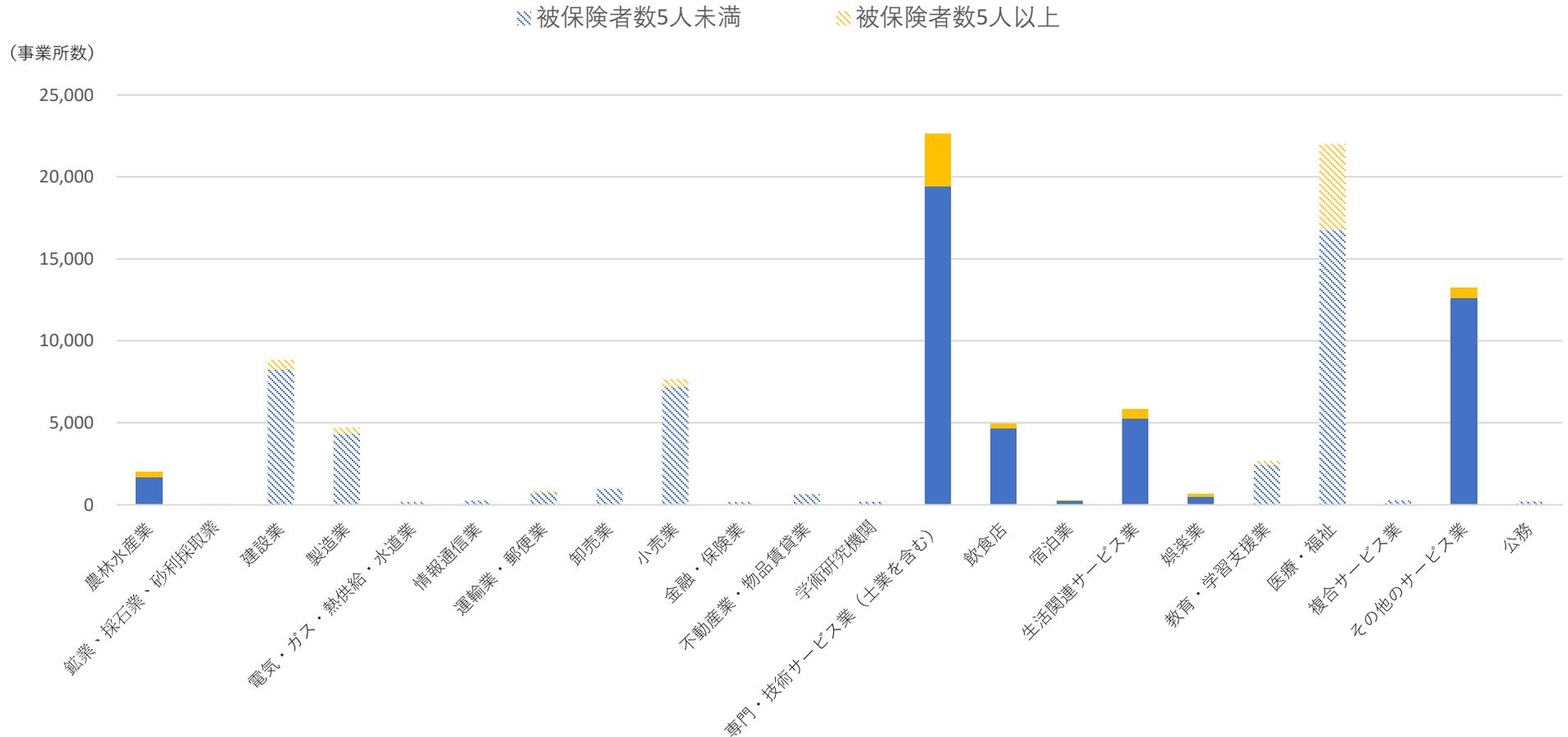
※ 「個人事業所」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が1人以上いる「個人経営」の事業所。

※ 経済センサスにおける「法人でない団体」の常用雇用者は除いている。

(出所)総務省「平成28年経済センサス(活動調査)」

産業別・規模別の任意包括適用事業所数

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



(注1) 塗りつぶしの業種は非適用業種。

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

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

1. 適用拡大に関するこれまでの議論
2. 短時間労働者の適用拡大
3. 個人事業所の適用拡大
- 4. 働き方の多様化と被用者保険の適用のあり方**
5. 適用拡大に関する年金広報の取組み

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

- 勤労者がある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の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を図るべきである。

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。

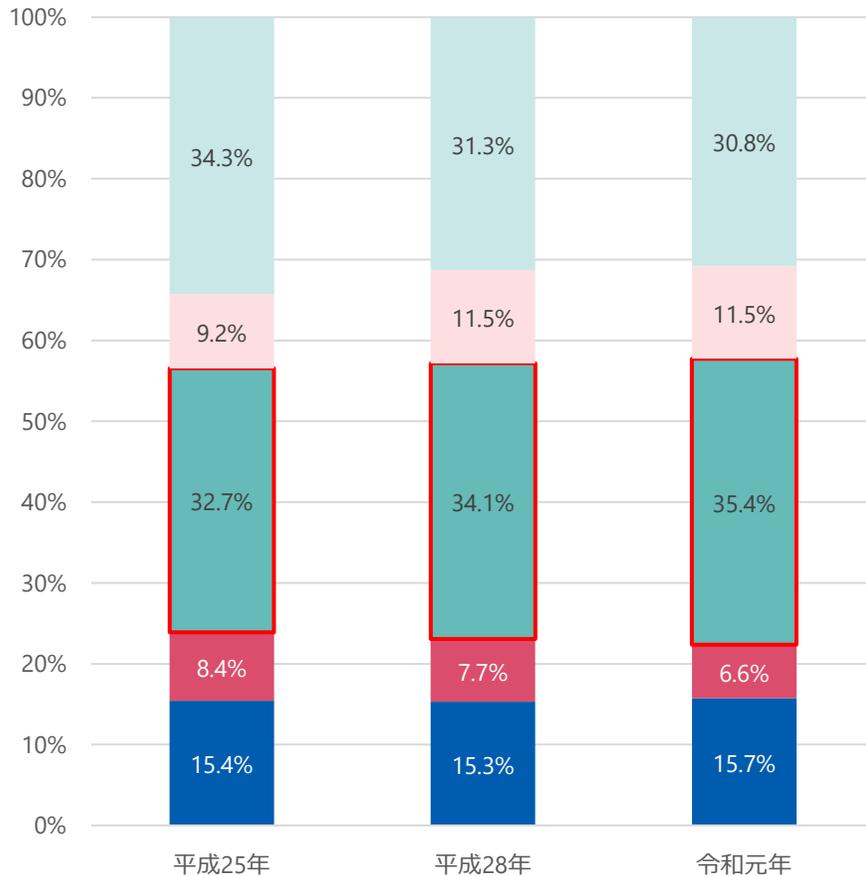
複数の雇用関係に基づき、複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた具体的な検討を進めるべきである。

国民年金第1号・第3号被保険者の就業形態別の構成割合の推移について

- 自営業主や家族従業者以外で働いているが厚生年金保険ではなく、国民年金加入となっている者が、令和元年の調査において、国民年金第1号被保険者で約35%、第3号被保険者で約45%となっている。

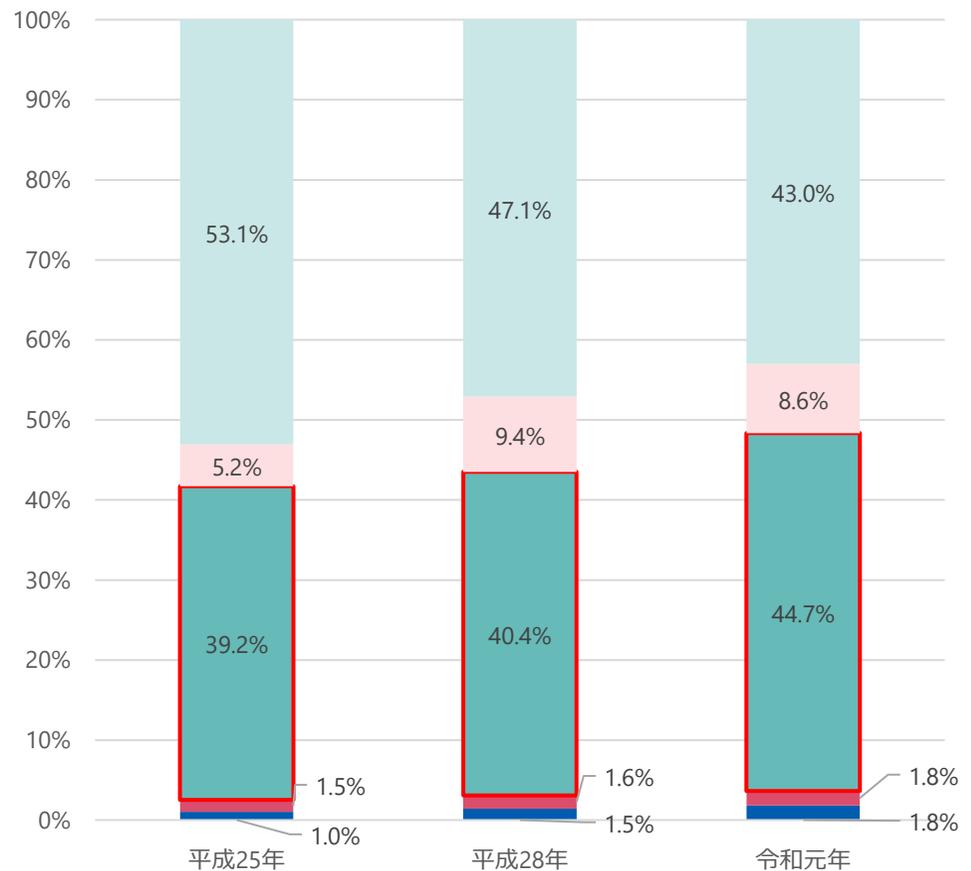
第1号被保険者の就業形態別 構成割合

■ 自営業主 ■ 家族従業者 ■ 会社員・公務員 ■ その他の働き方 ■ 非就業者・不詳



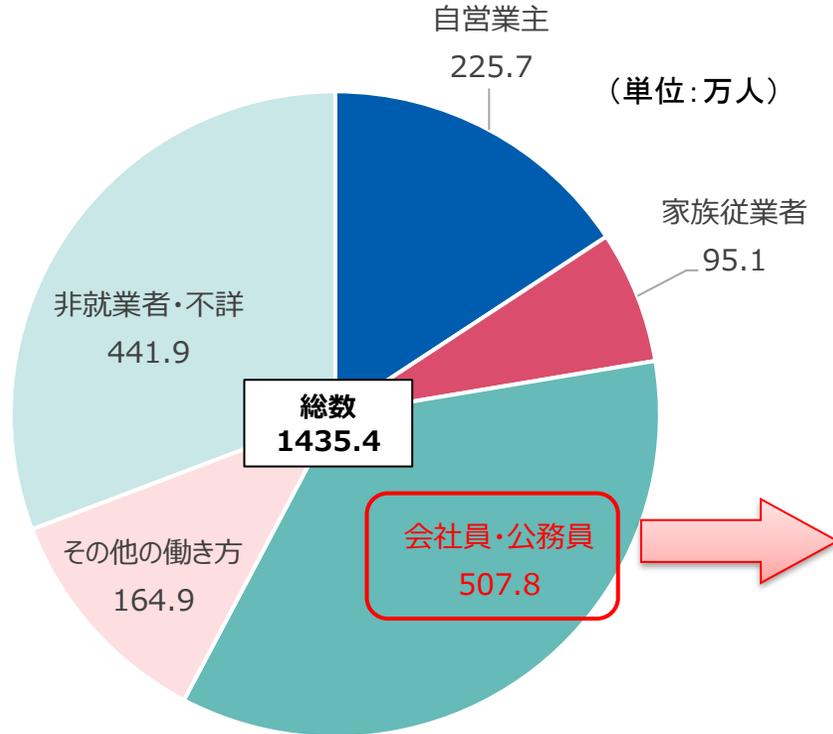
第3号被保険者の就業形態別 構成割合

■ 自営業主 ■ 家族従業者 ■ 会社員・公務員 ■ その他の働き方 ■ 非就業者・不詳



国民年金第1号被保険者における会社員・公務員の基本給及び労働時間について

○ 就業形態別 第1号被保険者数



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

(単位: 万人)

基本給(月額)階級	第1号被保険者数 (万人)
会社員・公務員計	507.8
5万8千円未満	50.6
5万8千円～ 6万8千円	21.4
6万8千円～ 7万8千円	25.2
7万8千円～ 8万8千円	31.0
8万8千円～ 9万8千円	22.0
9万8千円～10万8千円	19.1
10万8千円～12万5千円	29.8
12万5千円～25万円	165.2
25万円 ～40万円	74.6
40万円以上	24.2
不詳	44.7

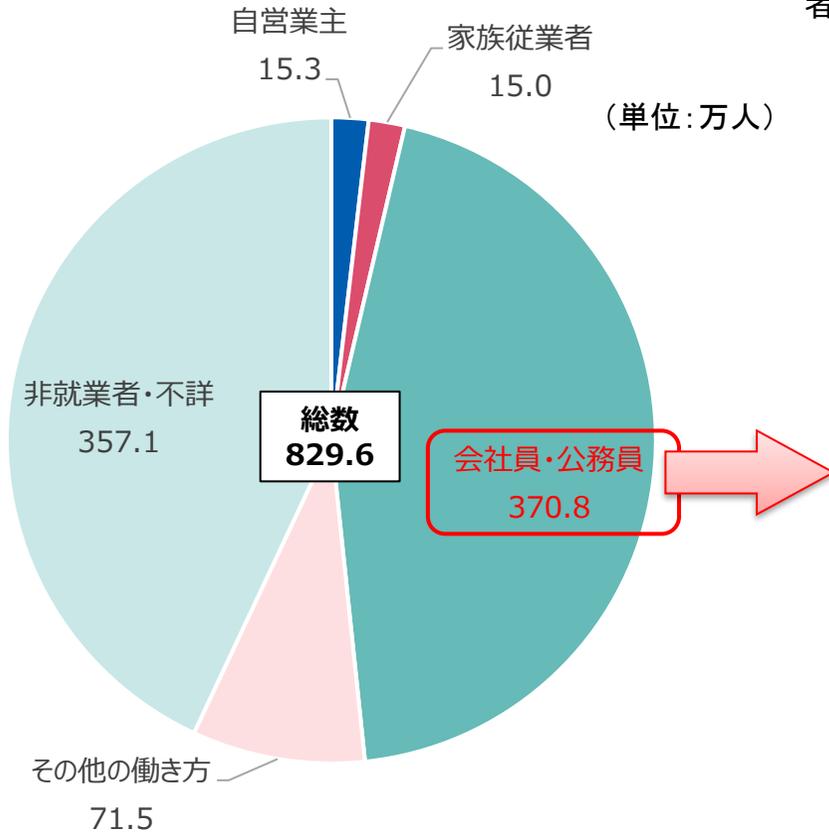
○ 週の労働時間別 第1号被保険者数 (就業形態 会社員・公務員のみ)

(単位: 万人)

週の労働時間	第1号被保険者数 (万人)
会社員・公務員計	507.8
10時間未満	60.7
10～15時間未満	42.8
15～20時間未満	45.4
20～25時間未満	41.2
25～30時間未満	32.4
30～35時間未満	32.3
35～40時間未満	88.1
40時間以上	111.6
不詳	53.2

国民年金第3号被保険者における会社員・公務員の基本給及び労働時間について

○ 就業形態別 第3号被保険者数



○ 基本給(月額)階級別 第3号被保険者数

(就業形態 会社員・公務員のみ) (※)

(単位: 万人)

基本給(月額)階級	第3号被保険者数 (万人)
会社員・公務員計	370.8
5万8千円未満	65.8
5万8千円～ 6万8千円	44.1
6万8千円～ 7万8千円	62.7
7万8千円～ 8万8千円	86.2
8万8千円～ 9万8千円	40.7
9万8千円～10万8千円	26.4
10万8千円～12万5千円	9.7
12万5千円～25万円	6.1
25万円 ～40万円	2.7
40万円以上	0.8
不詳	25.5

○ 週の労働時間別 第3号被保険者数

(就業形態 会社員・公務員のみ)

(単位: 万人)

週の労働時間	第3号被保険者数 (万人)
会社員・公務員計	370.8
10時間未満	43.2
10～15時間未満	51.6
15～20時間未満	100.0
20～25時間未満	79.3
25～30時間未満	35.6
30～35時間未満	13.9
35～40時間未満	9.1
40時間以上	7.5
不詳	30.6

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

Ⅱ．基本理念

1．若い世代の所得を増やす

（略）

- 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 20 時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討する。さらに、リスクリソングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進めるという三位一体の労働市場改革を加速する。

（略）

Ⅲ．今後 3 年間で加速化して取り組むこども・子育て政策

3．共働き・共育ての推進

（3）多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択肢の確保～

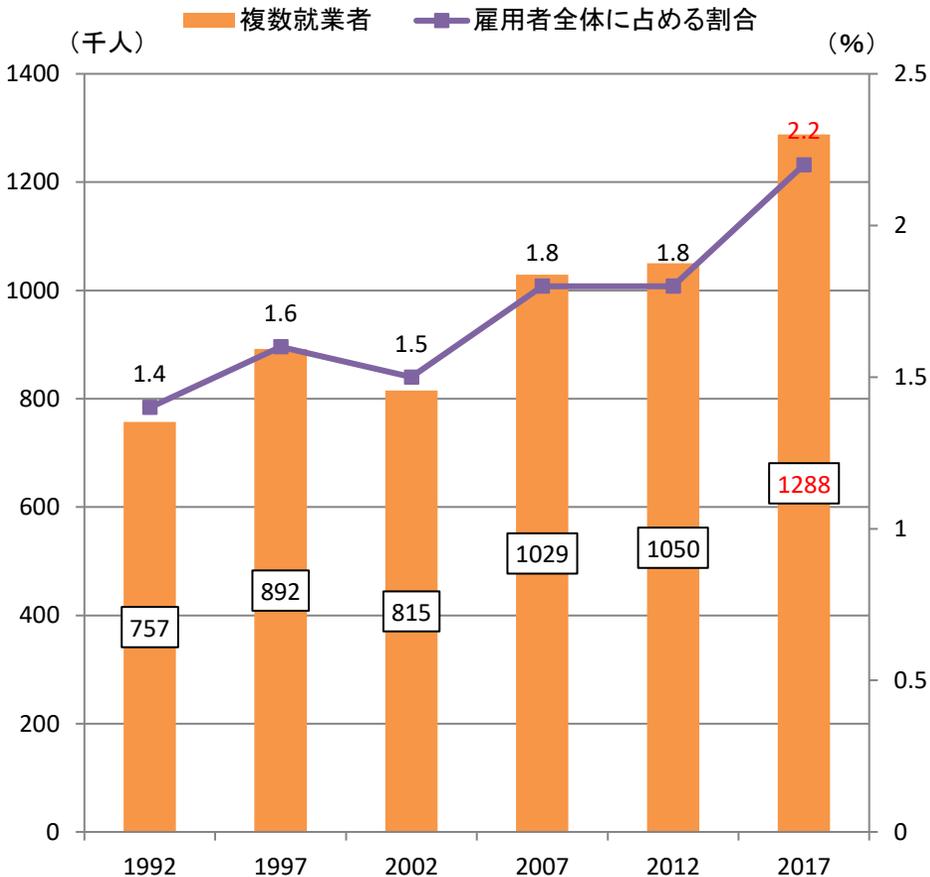
- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業手当や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。

（略）

副業・兼業の動向

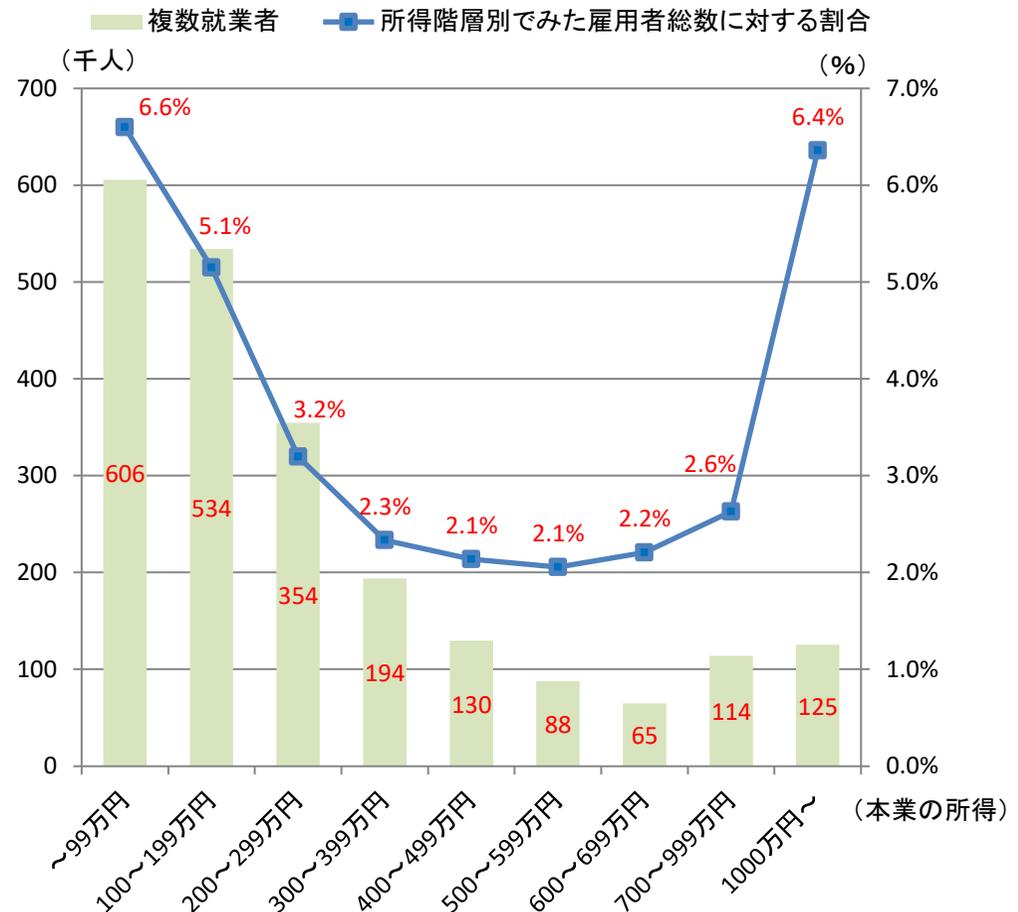
- 近年、複数就業者のうち本業も副業も雇用者である者は、増加傾向にある。
- 本業の所得階級別にみると、複数就業者には比較的所得の低い者が多い。一方、各所得階級の雇用者に占める複数就業者の割合でみた場合、低所得層と高所得層において副業を持つ割合が高い。

複数就業者数(雇用×雇用)の変化



(注) 「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



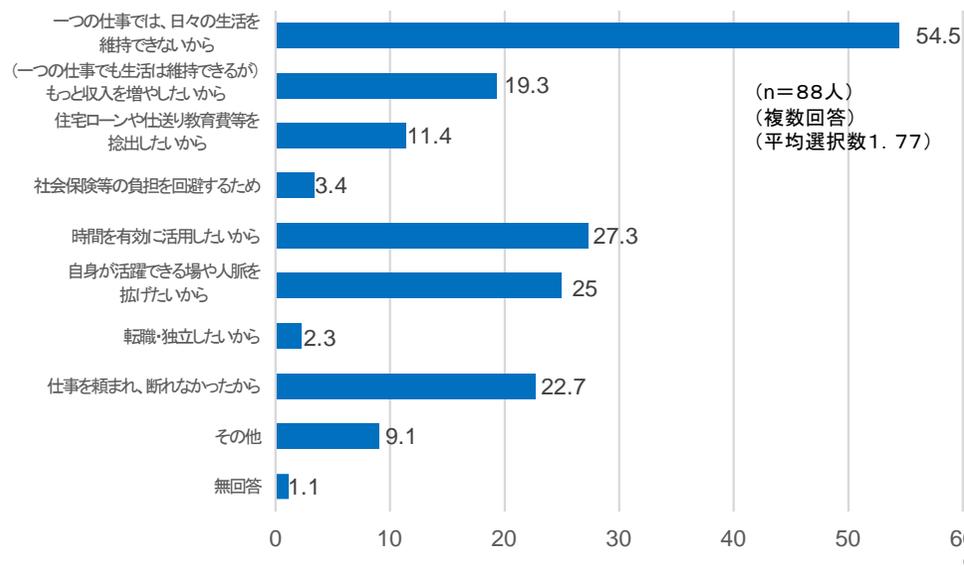
(注) 本業については雇用者。副業については雇用者だけでなく自営業主及び家族従事者を含む。

短時間労働者が副業・兼業を行う理由等

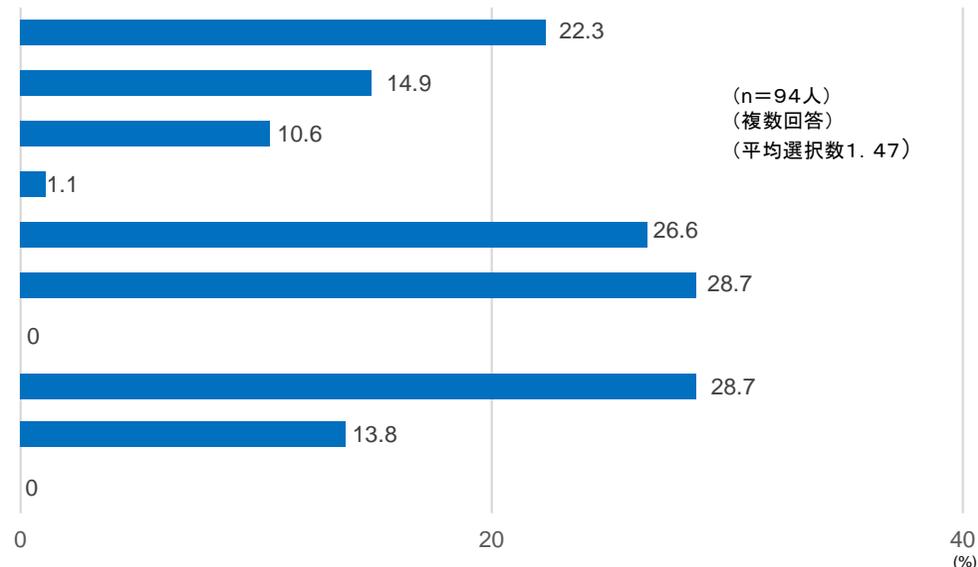
- JILPT調査によると、短時間労働者が副業・兼業を選択する理由としては、国民年金第1号の場合は「一つの仕事では、日々の生活を維持できないから」が最も多かったのに対して、国民年金第3号の場合はそうした回答は比較的少ない。
- また、労働時間を通算して社会保険の適用を判断することについては、国民年金第1号は望ましいと考える者が多い。一方、国民年金第3号は何とも言えないとの回答が最も多かった。

● 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>

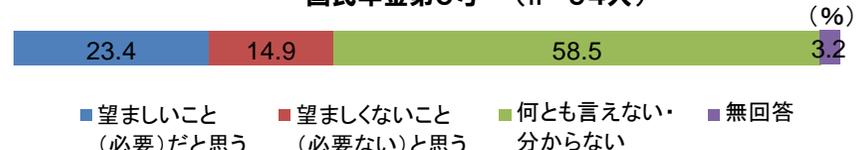


● 労働時間通算して社会保険を適用されることについて

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

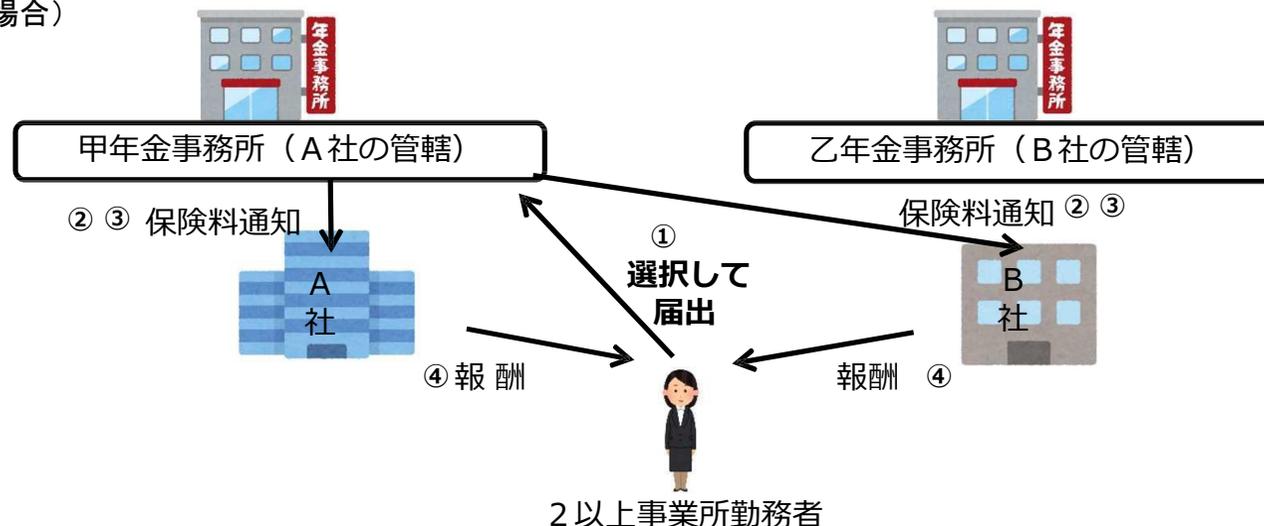
- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者
（従業員101人以上の企業、及び、従業員100人以下で労使合意を行った企業のみ）

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）



2以上事業所勤務者

（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

◆ フリーランス・ギグワーカーについて

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

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

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

◆ デジタル技術の活用

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

◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について

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

◆ 被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

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

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

フリーランスの試算人数について

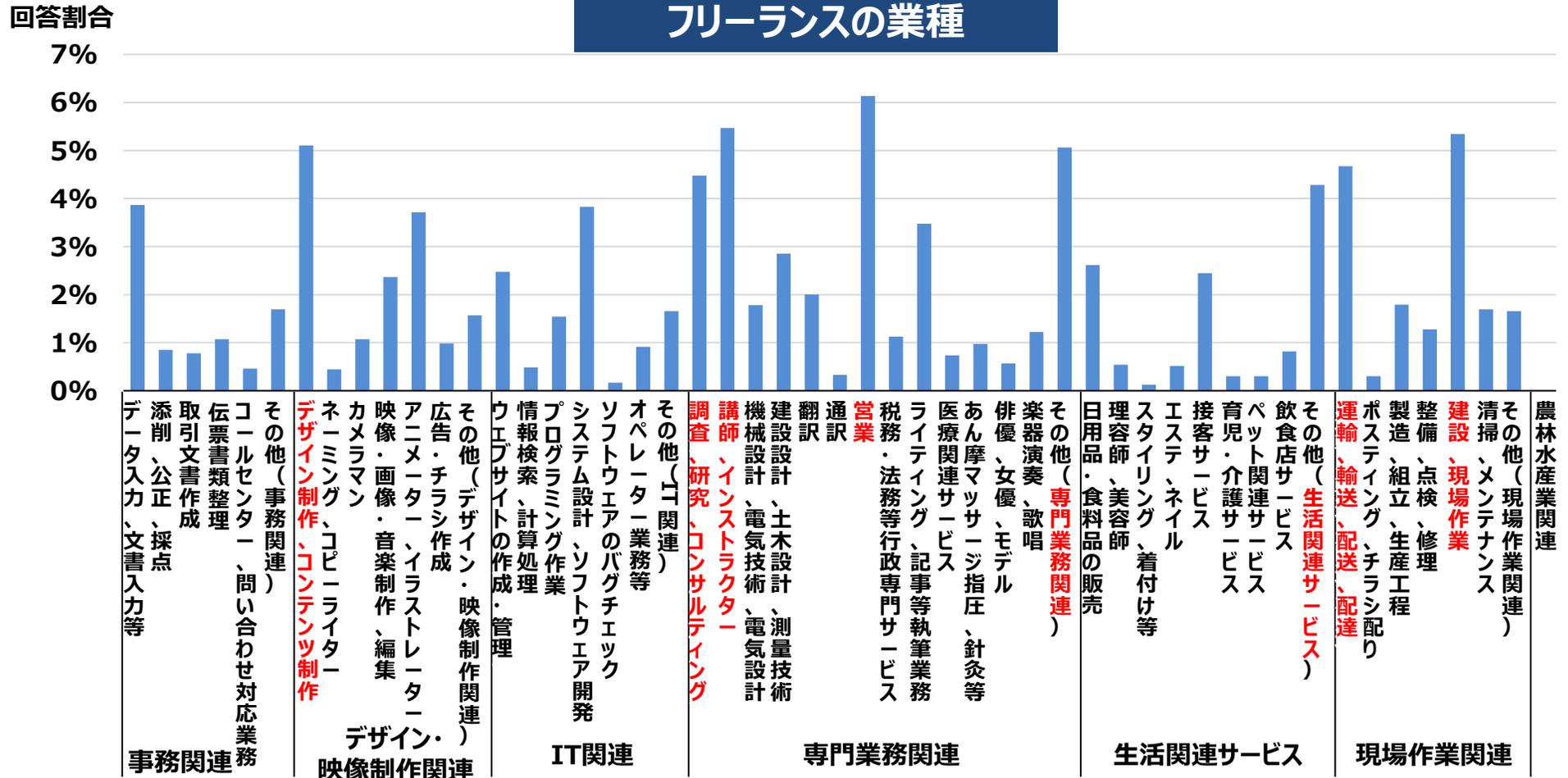
- 日本では462万人がフリーランスとして働いていると試算されている。

	内閣官房による統一調査 (関係省庁連携)	内閣府	中小企業庁	厚生労働省
	「フリーランス」	「フリーランス相当」	「フリーランス」	「雇用類似の働き方の者」
対象	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を常時使用していない ③個人事業主等で店主ではない ④農家や漁業者ではない ⑤業務の委託を受けている ⑥事業者が直接の取引先 ※法人の経営者を含む
フリーランスの 試算人数	462万人 (本業 214万人/副業 248万人)	341万人 (本業178~228万人/副業112~163万人) ※なお定義の違いにより306~341万人と 幅をもって推計	472万人 (本業 324万人/副業 148万人)	367万人 ※①~④に該当する者を試算したもの
サンプル	144,342人	50,000人	62,415人	18,377人
調査 期間	2020年2月10日~3月6日	2019年1月28日~3月4 日	2019年1月11日~1月31日	2019年1月15日~2月21日
調査主体	内閣官房 日本経済再生総合事務局	内閣府政策統括官 (経済分析担当)	リクルートワークス研究所	(独) 労働政策研究・研修機構

(出所) 内閣官房「フリーランス実態調査結果」(令和2年)

我が国のフリーランスの実態

- 日本では462万人がフリーランスとして働いていると試算されている（2020年、内閣官房）。
- 営業、講師・インストラクター、建設・現場作業、デザイン・コンテンツ制作、配送・配達など多様な業種でフリーランスとして働かれている実態がある（2021年）。



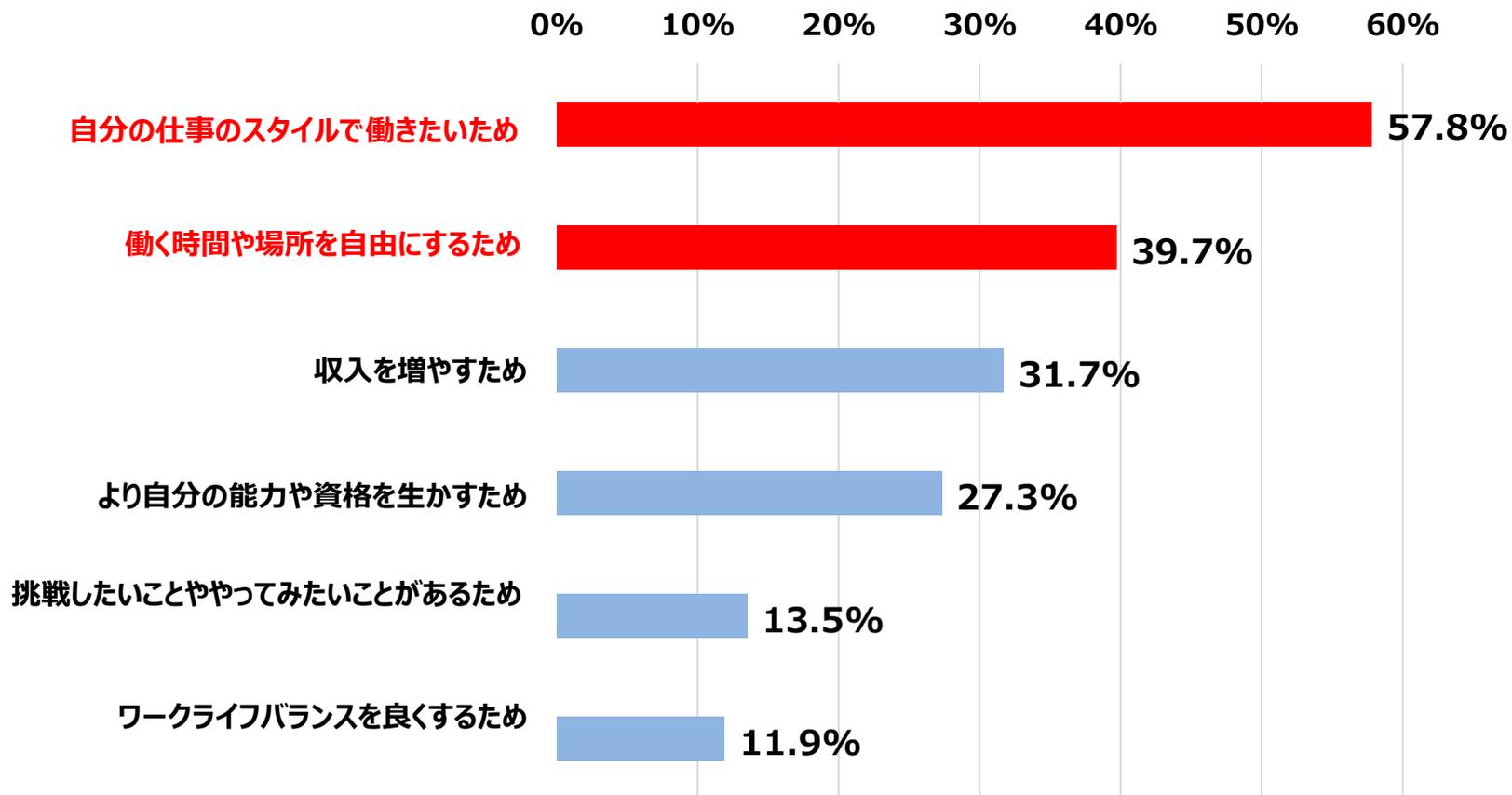
（注）フリーランスは「実店舗はなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者（農林水産従事者は除く）」と定義。

「あなたの具体的な仕事内容として最も近いものをお答えください。」（単一回答）という設問への回答を集計（回答数：7,188）。

（出所）フリーランスを対象に、2021年7月20日～8月20日にかけて内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省及び中小企業庁が共同で実施したアンケート調査、内閣官房「フリーランス実態調査結果」を基に作成。

フリーランスという働き方を選択した理由

- フリーランスという働き方を選択した理由として「自分の仕事のスタイルで働きたいため」と回答した者が6割。
- また、「働く時間や場所を自由とするため」と回答した者も4割。

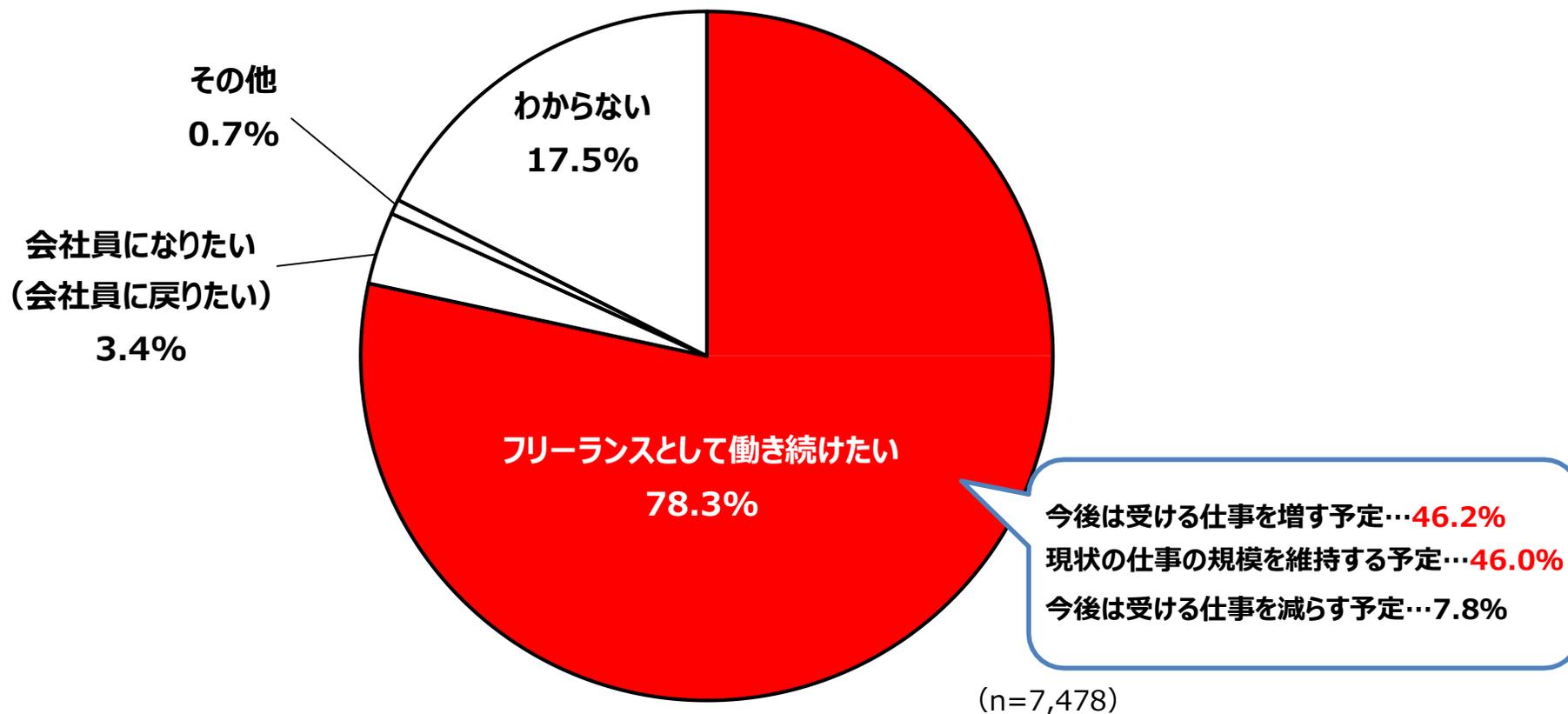


(n=7,478)

(注) 「フリーランスとしての働き方を選択した理由について、当てはまるものをお選びください。」(複数回答可) という設問への回答のうち上位6項目を集計。

(出所) 内閣官房「フリーランス実態調査結果」(令和2年)

- 今後もフリーランスとして働き続けたいと回答した者が、8割。
- そのうち、フリーランスとしての事業規模の維持・拡大を予定する者は9割。

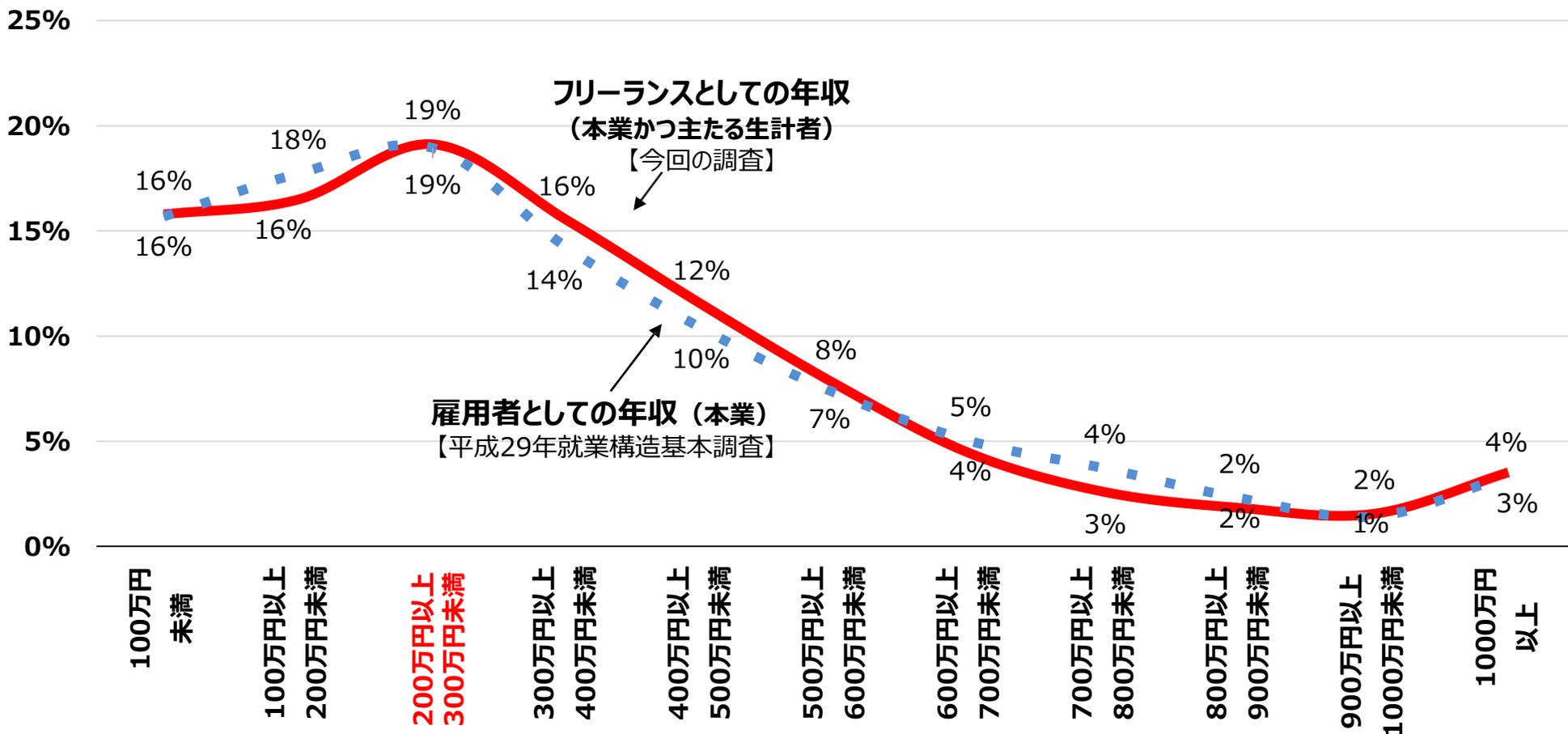


(注) 「今後もフリーランスとして働きたいですか。」(単一回答) という設問への回答を集計。

内閣官房「フリーランス実態調査結果」(令和2年)

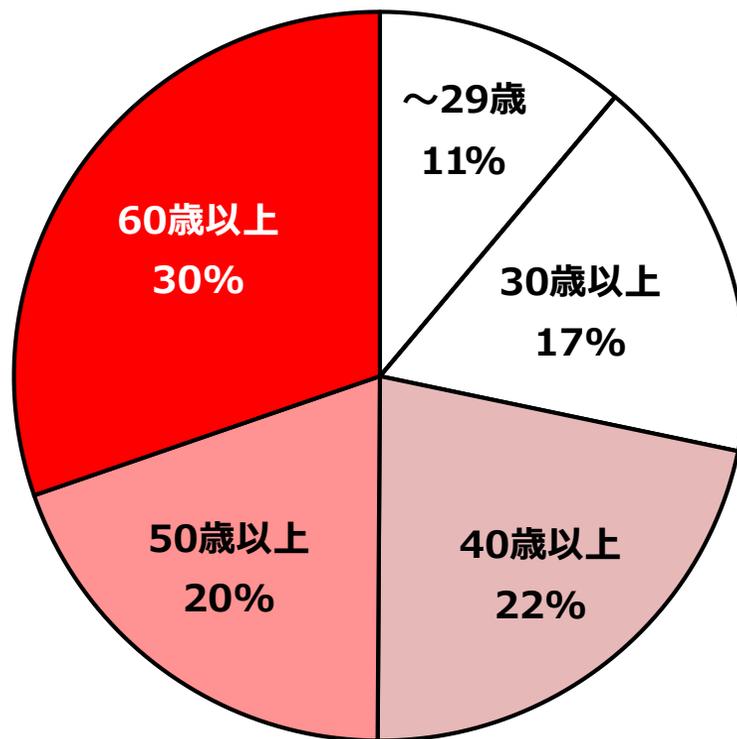
フリーランスとしての年収

- **主たる生計者が本業として行うフリーランスの年収は、年収200万円以上300万円未満が19%と最も多い**（雇
用者としての年収と同傾向）。



(注) 「あなたのフリーランスとしての直近一年間の年収を教えてください。」(単一回答)という設問への回答を集計。ただし「答えたくない」と回答した者を除いて集計(n=2,129)。主たる生計者は、世帯の中で最も所得が高い者。この設問における「年収」とは「事業としての収入(売上高)ではなく、収入(売上高)から必要な経費等を差し引いた所得の額であって社会保険料及び税を差し引く前の額」を指す。

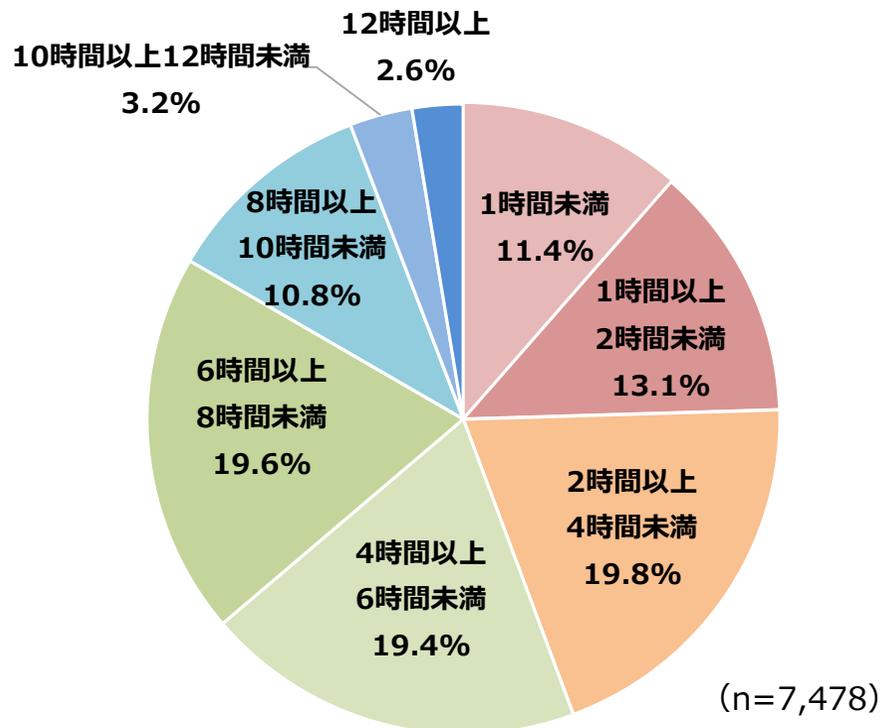
- 40代以上のミドル・シニア層が中心であり、全体の7割。



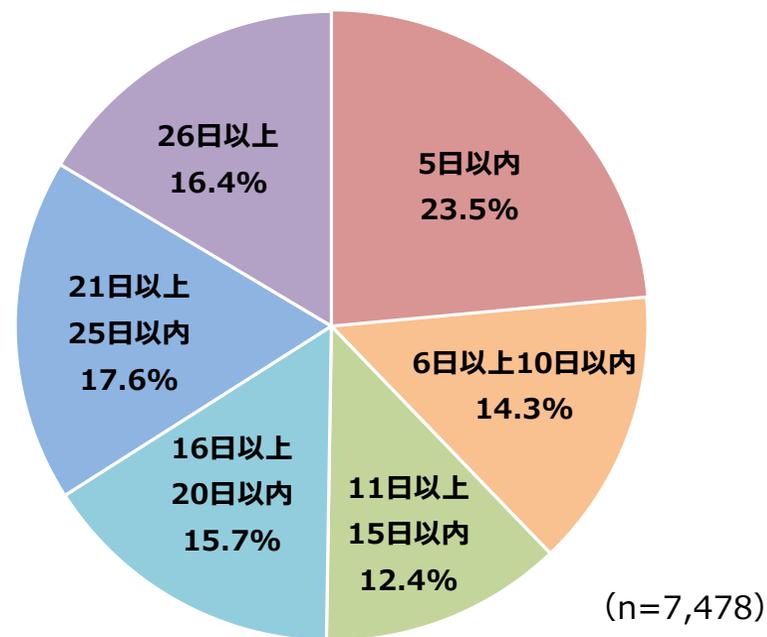
(n=7,478)

○ フリーランスとしての仕事について、1日あたりの就業時間や1月あたりの就業日数は**多様**。

1日あたりの就業時間（平均）



1月あたりの就業日数（平均）



(注) 左図：「フリーランスのお仕事をする日は、1日に何時間お仕事をしていますか。平均でお答えください。」（単一回答）という設問への回答を集計。

右図：「フリーランスの仕事をする日は、1か月にどれくらいありますか。平均でお答えください。」（単一回答）という設問への回答を集計。

(出所) 内閣官房「フリーランス実態調査結果」(令和2年)

フリーランスが安心して働ける環境の整備について

- 「フリーランス」とは、法令上の用語ではなく定義は様々だが、「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」（令和3年3月）では、「実店舗がなく、雇人もいない自営業者や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」を指す。
※「フリーランス実態調査」（内閣官房実施、調査期間：2020年2月10日～3月6日）では、フリーランスとして働く人の人数について、462万人（本業：214万人/副業：248万人）と試算。
- 引き続き、フリーランスガイドラインの周知に取り組むとともに、フリーランス・トラブル110番における丁寧な相談支援を実施し、その相談内容について把握・分析を行い、相談体制の強化を図ることとしている。
- また、法制度については内閣官房を中心に関係省庁と連携して対応を検討し、第211通常国会に「特定受託事業者に係る取引の適正化等にかんする法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）を提出し、令和5年4月28日に成立、同年5月12日に公布された。

フリーランスに関する主な政府決定

「経済財政運営と改革の基本方針2022」（抄）（令和4年6月7日閣議決定）

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

（1）人への投資と分配

（多様な働き方の推進）

フリーランスについて、**事業者がフリーランスと取引する際の契約の明確化を図る法整備**や相談体制の充実など、フリーランスが安心して働ける環境を整備する。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（抄）（令和4年6月7日閣議決定）

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

3. スタートアップの起業加速及びオープンイノベーションの推進

（1）スタートアップ育成5か年計画の策定

⑩ 従業員を雇わない創業形態であるフリーランスの取引適正化法制の整備

創業の一形態として、従業員を雇わない、フリーランスの形態で仕事をされる方が我が国でも462万人と増加している。他方で、フリーランスは、報酬の支払遅延や一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が増えており、かつ、特定の発注者（依頼者）への依存度が高い傾向にある。

フリーランスは、下請代金支払遅延等防止法といった旧来の中小企業法制では対象とならない方が多く、相談体制の充実を図るとともに、**取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出する。**

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

- 事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定。

第1 フリーランスの定義

○ 本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。

第2

独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係

- 独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- 下請法は、取引の発注者が資本金1000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けていると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用。

独禁法・下請法

第3 フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

1 フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方

○ 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。

2 発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方

○ 優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因とも考えられ、発注事業者が 発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は、独占禁止法上不適切。
○ 下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者が書面をフリーランスに交付しない場合は、下請法第3条で定める書面の交付義務違反となる。

3 独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題となる行為類型

○ 優越的地位の濫用につながり得る行為について、行為類型ごとに下請法の規制の対象となり得るものも含め、その考え方を明確化。

(1) 報酬の支払遅延	(2) 報酬の減額	(3) 著しく低い報酬の一方的な決定
(4) やり直しの要請	(5) 一方的な発注取消し	(6) 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い
(7) 役務の成果物の受領拒否	(8) 役務の成果物の返品	(9) 不要な商品又は役務の購入・利用強制
(10) 不当な経済上の利益の提供要請	(11) 合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定	(12) その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

第4 仲介事業者が遵守すべき事項

1 仲介事業者とフリーランスとの取引について

○ 仲介事業者は、フリーランスが役務等を提供する機会を獲得・拡大することや、発注事業者や消費者が、フリーランスから良質廉価な役務等を受けることに貢献。
○ 一方で、今後フリーランスと仲介事業者との取引の増加により、仲介事業者が取引上優越した地位に立ち、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与える場合も考えられる。

2 規約の変更による取引条件の一方的な変更

○ 規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

労働関係法

第5 現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準

1 フリーランスに労働関係法令が適用される場合

- フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうか判断。
- 労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。
- 労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだりするなどが禁止される。

2・3 労働基準法における「労働者性」の判断基準とその具体的な考え方

- (1) 「使用従属性」に関する判断基準
- ① 「指揮監督下の労働」であること（労働が他人の指揮監督下において行われているか）
 - ② 「報酬の労務対償性」があること（報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているか）
- (2) 「労働者性」の判断を補強する要素
- ① 事業者性の有無（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者のどちらが負担しているか等）
 - ② 専属性の程度（特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。）

4・5 労働組合法における「労働者性」の判断要素とその具体的な考え方

- (1) 基本的判断要素
- ① 事業組織への組み入れ（業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか）
 - ② 契約内容の一方的・定型決定（労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか）
 - ③ 報酬の労務対償性（労務供給者の報酬が労務供給に対する対価などとしての性格を有するか）
- (2) 補充的判断要素
- ④ 業務の依頼に応ずべき関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に応ずべき関係にあるか）
 - ⑤ 広い意味での指揮監督下の労務提供（労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている広い意味で解することができるか等）
- (3) 消極的判断要素（この要素が肯定される場合には、労働組合法上の労働者性が弱まる場合がある）
- ⑥ 顕著な事業者性（恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者か）

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (フリーランス・事業者間取引適正化等法)の概要(新規)

趣旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

概要

1. 対象となる当事者・取引の定義

- (1) 「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。
- (2) 「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。
- (3) 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。
- (4) 「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。

※ 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。

2. 特定受託事業者に係る取引の適正化

- (1) 特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。
※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。
- (2) 特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。(再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内)
- (3) 特定受託事業者との業務委託(政令で定める期間以上のもの)に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。

- ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
- ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
- ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
- ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
- ⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
- ⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
- ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。
- (2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託(政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」)に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。
- (3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。

4. 違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。

※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。

5. 国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。

施行期日

公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日

健康保険法・厚生年金保険法における「使用される者」の考え方

使用される者

健康保険法第3条第1項本文

この法律において「被保険者」とは、適用事業所に**使用される者**及び任意継続被保険者をいう。

厚生年金保険法第9条

適用事業所に**使用される**七十歳未満の**者**は、厚生年金保険の被保険者とする。

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

「労働者」と「使用される者」の関係

- 労働基準法の「労働者」は、厚生年金保険法の「使用される者」に含まれる。

平成26年5月29日判決 名古屋高等裁判所 平成24年（ネ）第512号 保険料の過払い及び保険料相当額請求控訴事件（抜粋）

厚生年金保険法9条は、「適用事業所に使用される70歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。」と定めているところ、ここで「使用される者」とは、同法1条が定める厚生年金保険制度の目的に照らし、事業主との間に締結されている契約の形式に関わらず、労務の提供とそれに対する報酬の支払という関係がある場合をいうものと解されるから、労働基準法9条所定の労働者がこれに含まれることは明らかである。

請負関係にある者と「使用される者」の関係

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

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

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

主要国の年金制度の適用範囲

- 年金制度の適用範囲は、稼働収入のある者に課されるのが一般的（日本のように無収入の者も強制加入の被保険者として適用している制度設計は例外的。）。

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
制度体系	<p>2階建て</p>	<p>1階建て</p>	<p>1階建て</p>	<p>1階建て</p>	<p>1階建て</p>	<p>1階建て</p>
強制加入対象者	全居住者	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者	被用者及び一部の職業に従事する自営業者(弁護士、医師等)	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者
(参考)任意加入対象者	海外居住の日本人及び保険料を納付しなかったことにより老齢給付の受給権を有しない者等	任意加入制度なし	低所得等の理由により保険料を納付しなかった者が、満額受給等のために過去6年分についてのみ任意で追納可能	強制加入ではない16歳以上の国内居住者及び海外居住のドイツ人等	無業者及び海外で働くフランス人等	任意加入制度なし
適用要件	<ul style="list-style-type: none"> 国民年金は、20歳以上60歳未満の全ての人加入 厚生年金は、原則週30時間以上の労働者が加入。加えて、月額賃金8.8万円以上かつ週20時間以上の短時間労働者も加入(企業規模要件あり) 	<ul style="list-style-type: none"> 被用者は、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 自営業者は、年間所得が400ドル(約5.4万円)以上であることが要件 	<ul style="list-style-type: none"> 被用者は週123ポンド(約2万円)以上の収入があることが要件 自営業者は年間6,725ポンド(約109万円)以上の所得があることが要件 	<ul style="list-style-type: none"> 被用者は、原則として、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 被用者の収入が月額520ユーロ(約7.4万円)以下の場合、通常より事業主負担分が増加(いわゆる「僅少労働(ミニジョブ)の仕組み」) 	<ul style="list-style-type: none"> 就業者は、収入の多寡にかかわらず保険料賦課 	<ul style="list-style-type: none"> 就業者は、年22,208クローネ(約28.9万円)以上の所得が要件

※ ドイツの適用要件について、僅少労働者(ミニジョブ)のうち、年間の労働期間が3ヶ月以下もしくは合計で70労働日以下の者は適用除外。

※ 数値は、特に記載がない場合2023年5月時点。

※ 換算レートは2023年5月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場(1米ドル=134円、1ポンド=162円、1ユーロ=143円、1クローネ=13円)による。

1. 適用拡大に関するこれまでの議論
2. 短時間労働者の適用拡大
3. 個人事業所の適用拡大
4. 働き方の多様化と被用者保険の適用のあり方
- 5. 適用拡大に関する年金広報の取組み**

適用拡大に関する年金広報の取組み（社会保険適用拡大に関する広報の充実）

全世代型社会保障構築会議 報告書（抜粋）令和4年12月16日

（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
- ◆ 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
- ◆ 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

適用拡大に関する周知広報の進め方

好事例の収集

短時間労働者に対し、労働時間の延長や基幹従業員として従事させることにより、企業活動を活性化させた企業などから好事例を収集

検討会の実施

広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などで構成した検討会を開催し、
・ 広報コンテンツの内容
・ 活用法
の検討を実施

広報コンテンツの作成

検討会の意見を元に
・ 労働者が被用者保険に適用されることによるメリット
・ 事業主が短時間労働者を適用することに伴うメリット
を实感できる広報コンテンツを作成

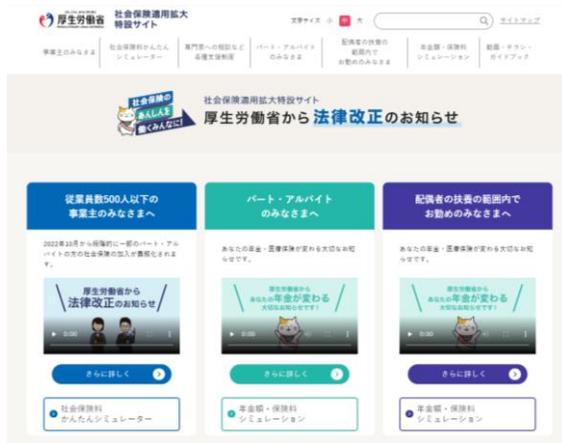
広報の実施

広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開

適用拡大に関する年金広報の取組み（社会保険適用拡大特設サイトによる周知）

厚生年金が増加する額の目安をケース別にイメージできるよう、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作成した。

<特設サイト>



<ガイドブック>



<特設サイト・ガイドブック抜粋>

●ケースによる周知

Case 2 Bさん 35歳 スーパーマーケット パート(配偶者の扶養内)

配偶者の扶養に入るため、年収130万円を超えないように就業調整しています。私の年金は、今回の法律改正によってどう変わるのでしょうか？

	[改正前]	[改正後]
年間給与	120万円	120万円
年金保険料	負担なし	9,000円(月額)
年金保険料		108,000円(年額)
増加する年金額		5,000円(月額)
		60,000円(年額)

※今後、10年間加入する場合

私の年金はどう変わるのでしょうか？

労働時間を延ばすと、私の年金はどうなりますか？

Bさんは、年収が120万円で、配偶者の扶養の範囲内で働いているので、年金保険料の負担がありません。今後は、厚生年金に加入し、保険料は月額9,000円で、10年間加入すると、年金額が月額5,000円増額されます。

年収が150万円になると仮定すると、保険料が月額9,000円から11,600円になり、増額される年金額が月額5,000円から6,400円になります。

●大まかな目安の周知

あなたの年金がどう変わるか確認してみましょう。詳しくはねんきんネットで確認ください。

老齢基礎年金 月額約65,000円(年額約780,000円) ※
※国民年金に加入している場合
 ※国民年金未納期間がある場合、加入期間が40年未満の場合は、国民年金額に加入する年、未納期間を考慮することができます。

➕

▶増える報酬比例部分の年金額(月額)の目安

年間給与	120万円	150万円	200万円	250万円	300万円
1年	500円	600円	800円	1,000円	1,300円
5年	2,500円	3,000円	4,000円	5,000円	6,500円
10年	5,000円	6,000円	8,000円	10,000円	13,000円
15年	7,500円	9,000円	12,000円	15,000円	20,000円
20年	10,000円	12,000円	17,000円	20,000円	26,000円
25年	12,500円	15,000円	21,000円	25,000円	33,000円
30年	15,000円	18,000円	26,000円	30,000円	40,000円

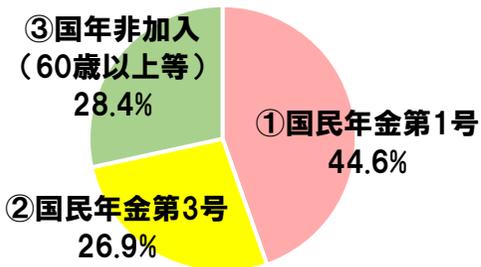
▶年金保険料(月額)の目安

年間給与	120万円	150万円	200万円	250万円	300万円
保険料額	9,000円	11,600円	15,600円	18,300円	23,800円

※年金額及び年金保険料は概数であり、実際の金額とは異なります。

被用者保険に加入することによるメリット

週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分



※ 年金額及び年金保険料は目安であり、実際の金額とは異なる。

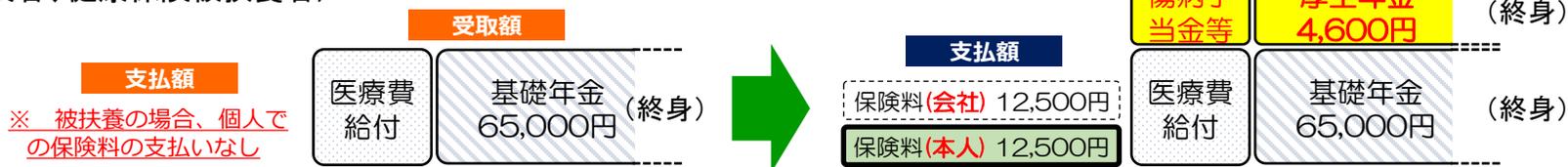
※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

	厚生年金保険料	健康保険料	増える報酬比例部分の年金額 (目安)	医療保険給付
20年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 9,000円/年額108,600円 × 終身	医療費給付 + 傷病手当金 出産手当金
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 4,600円/年額54,700円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 500円/年額5,400円 × 終身	

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



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



③ 高齢者(60歳以上)等 (国民年金非加入者、国民健康保険加入者)

※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる



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