

個人事業所に係る適用範囲の在り方について

資料の構成

1. 個人事業所に係る適用範囲について		3. 参考資料	
• 被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種	4	• 業種別の法人・個人事業所別の事業所数	1 6
• 適用業種・非適用業種の分類	5	• 業種別の法人・個人事業所別の事業所比率	1 7
• 被用者保険の強制適用事業所の変遷	6	• 業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数	1 8
• 個人事業所に係る国会における議論①	7	• 業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率	1 9
• 個人事業所に係る国会における議論②	8	• 厚生年金保険の被保険者数（個人設立のみ）の推移	2 0
• 令和 2 年改正時の議論	9	• 産業別・規模別の任意包括適用事業所数	2 1
• 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）	1 0	• 労災保険・雇用保険の適用状況	2 2
• 年金部会における委員の発言	1 1	• 専門家活用支援事業について	2 3
• ヒアリング結果	1 2	• よろず支援拠点とは	2 4
2. ご議論いただきたい点		• よろず支援拠点におけるワンストップ支援のイメージ	2 5
• ご議論いただきたい点	1 4	• 価格交渉・転嫁を支援する全国的なサポート体制について	2 6
		• 中小企業におけるIT・ソフトウェアの分野別導入状況	2 7
		• 「GビズID」を活用した社会保険手続の電子申請について	2 8
		• 電子申請の利用促進に向けた周知・広報等	2 9

1. 個人事業所に係る適用範囲について
2. ご議論いただきたい点
3. 参考資料

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			(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
- 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
- ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥ 貨物積みおろしの事業
- ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧ 物の販売又は配給の事業
- ⑨ 金融又は保険の事業

- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ⑪ 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ⑬ 教育、研究又は調査の事業
- ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮ 通信又は報道の事業
- 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
- 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

強制適用事業所

…… 約266万事業所

任意包括適用事業所

… 約10万事業所（注）

適用業種・非適用業種の分類

日本標準産業分類（大分類）	適用業種・非適用業種（個人事業主である場合）の区分
農業、林業	非適用業種
漁業	非適用業種
鉱業、採石業、砂利採取業	適用業種
建設業	適用業種
製造業	適用業種
電気・ガス・熱供給・水道業	適用業種
情報通信業	適用業種
運輸業、郵便業	適用業種
卸売業、小売業	適用業種
金融業、保険業	適用業種
不動産、物品賃貸業	適用業種
学術研究、 専門・技術サービス	学術研究業、広告業は適用業種。 専門サービス業のうち、士業（法律事務所、特許事務所、公認会計事務所等）、 興信所は適用業種。デザイン業、経営コンサルタント業等は非適用業種。 技術サービス業のうち、獣医業、土木建築サービス業等は適用業種。写真業は 非適用業種。
宿泊業、飲食サービス業	非適用業種
生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業のうち、旅行業、火葬・墓地管理業は適用業種。洗濯・ 理容・美容・浴場業は非適用業種。 娯楽業（映画館、スポーツ施設提供業等）は、非適用業種。
教育、学習支援業	適用業種（各種学校、図書館、動物園、学習塾等）
医療、福祉	適用業種（病院、助産所、社会福祉事業団体、介護施設等）
複合サービス事業	適用業種（郵便局、協同組合）
他に分類されないサービス業	廃棄物処理、自動車整備、と畜場等は適用業種。 警備業、ビルメンテナンス業、政治・経済・文化団体、宗教等は非適用業種。

※日本標準産業分類における分類に厚生年金保険法の適用業種の一般的な分類をあてはめたものであるが、実際の適用については個別の事業所の実態を判断し適用することとなるため、上記の区分と一致しない場合がある。

※「学術研究、専門・技術サービス」「生活関連サービス業、娯楽業」「他に分類されないサービス業」については大分類で区分できないため、日本標準産業分類の中分類、小分類又は細分類における分類で区分している。

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。

個人事業所に係る国会における議論①

「被用者保険の適用事業所の範囲に関する国会答弁」（昭和60年4月23日 参議院・社会労働委員会）（抜粋） 1 / 2

○高杉迪忠委員 （略）五人未満事業所を適用の対象とできなかった理由ですね、法人であれ何であれ。同じ社会保険でも、（略）労働保険の雇用保険や労災保険というのはこれは全面適用なんですね。どうして厚生の方では全面適用にならないかというのはこれは不思議でならないんですよ。どうなんですか。

○長尾立子政府委員 （略）五人未満事業所の場合には、単にその事業所としての規模が小規模であるということではございませんで、雇用されておりますということの事実の確認、把握というのが大変難しいということがあります。具体的には、御家族でお仕事をしておられて、そこにだれかほかの御家族以外の方を雇用されておるというような実態でございますと、移動率も非常に激しいということもございまして、また、雇用されておりますことの証拠といいますか、名簿等が大変不十分である、就業規則等もないというような（略）要素があるわけでございます。

それで厚生年金の場合には、先生御承知のように、非常に長期間にわたりましてその方の標準報酬を決定いたしまして、その記録をずっと保険者側はとっていくということをやっておるわけでございます。したがいまして、ただいま申し上げましたような状況でございますと、雇用されている方の標準報酬を決定いたしまして、それをずっとこちらの方で記録していくというようなことの事務処理上の体制がなかなかとりがたいという要素があるわけでございます。

先生御指摘のように、確かに労働保険の方はこういった五人未満事業所についての適用をやっておるわけでございますが、御承知のように、労働保険の場合にはその標準報酬といったようなものがいわば事後に把握するということはあるわけでございますけれども、保険料は四月から三月までの一年間に支払った総賃金をもとにしてその年の五月に申告して納付するという仕組みをとっておりまして、こういった仕組みの違いであるとか、そういう保険としての性格の違いがあるということではないかと思っております。（略）

個人事業所に係る国会における議論②

「被用者保険の適用事業所の範囲に関する国会答弁」（昭和60年4月23日 参議院・社会労働委員会）（抜粋） 2 / 2（続き）

○高杉迪忠委員 （略）先ほど大臣から法人ということでお話がありました。しからばその法人に限った理由、その理由はどこにあるんですか。

○長尾立子政府委員 （略）適用拡大に伴います適用技術上の困難性ということを考えますと、法人になっておりますと先ほど来申し上げておりますように帳簿類等もある程度のものが備えられておるとか、事務処理上もある程度の明確さがあるのではないかというふうに考えるわけでございます。例えば五人未満でございますと、御家族じゅうでお仕事をやっていらっしゃる、そこに家族以外の雇用者が何人か入っておられるというようなケースが多いかと思うのでございますが、個人の場合には、例えば御夫婦で御商売をおやりになっている場合に、奥様分のサラリーというような、奥様は雇用者という形ではっきりととらえられているかどうかということが個人の場合にはなかなか明確になっておらないのではないかと、法人の場合はその点はある程度の仕分けをさせていただいておるのではないかと考えてございます。つまり、雇用実態の把握というものが法人になっておられる場合には比較的容易なのではないかとか、その事業所としての事務処理能力が一定程度の期待ができる、それから公簿等によりまして事業所としての成立そのものがある程度確認できるというようなことがございますので、今回は法人の事業所を強制適用対象として拡大をするということにいたしましたものでございます。

それで、個人の事業所につきましては、今申し上げましたように家族ぐるみでなさっておられるというような形が非常に多いのではないかと思いますので、適用上大変困難な問題があると思いますが、法人の事業所の適用が円滑に行われました後の将来の検討課題としては引き続き研究させていただきたいと思っております。個人の事業所の中でもそういったもののしっかりしているところがあるんじゃないかという御指摘もございますが、この点につきましては、当面任意包括適用制度を活用させていただきたいと思っております。

「被用者保険の適用事業所の在り方に関する国会答弁」（平成29年3月3日 衆議院・厚生労働委員会）（抜粋）

○穴見陽一委員 今、社会保険の適用が義務化されていないものとして、個人事業としての士業なんかが多いわけですが、そういった個人事業所でありながら従業員数が相当数に上る、そういった事業所もあって、そういうところは、社会保険の適用に関しては任意となっているというような問題もございます。こういった業種への適用拡大も含めて、今後どのようにお考えなのかをお聞かせいただきたいと思います。

○鈴木政府参考人 御承知のように、社会保険につきましては、法人事業所については、業種を問わず、一人でも使用している者がいれば適用されるということになっておりますけれども、個人事業所の場合には、農林水産業、接客業、法務業等の業種または五人未満の個人事業所については強制適用事業所になっておりません。その理由としては、これまでは、保険料徴収等の面から見て実態把握が困難であるとか、小規模で変動が著しい等の技術上の困難性が挙げられていたものでございます。ただし、被用者には、厚生年金保険、健康保険を適用するということがやはり原則であるというふうに考えております。今後、さらなる適用拡大を検討する中で、こうした事業所に勤める方の適用のあり方についても、しっかりと実務上の問題も含めて検討してまいりたいというふうに思っております。

令和 2 年改正時の議論

「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における議論のとりまとめ」（令和元年9月20日）（抜粋）

適用事業所の範囲については、本来、事業形態、業種、従業員数などにかかわらず被用者にふさわしい保障を確保するのが基本であるとの考え方が示された。その上で、非適用とされた制度創設時の考え方と現状、各業種それぞれの経営・雇用環境などを個別に踏まえつつ見直しを検討すべきとの認識が示された。関連して、個人事業主本人に対する保障のあり方、未適用事業所に対する日本年金機構における対応の継続、被保険者の移動による国民健康保険の財政への影響についても指摘された。

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（令和元年12月27日）（抜粋）

個人事業所の場合、現行制度上の適用事業所は、法定16業種に該当する常時5人以上の従業員を使用するものに限られているが、この16業種は、1953（昭和28）年以来、一度も見直されていない。しかし、現行の非適用業種の事業所で働いている被用者も、被用者であることには変わりはなく、被用者である者には被用者保険を適用すべきという考え方に立つと、個人にとって、適用事業所か否かで将来の年金給付が変わることは適切でない。非適用業種についても、実態を踏まえた見直しを図っていくべきである。

特に、5人以上の個人事業所のうち、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業については事務処理等の面からの支障はないと考えられ、さらに他の業種と比べても法人割合が著しく低いこと、法人化に際して制度上の制約があることなどから、適用業種に追加すべきである。

個人事業主の事業所の適用業種の見直しについても、今回の改正では、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業を適用対象に加えることとしたが、本来被用者には全て被用者保険を適用すべき、との原則からすると、この適用業種についても、その他の業種への拡大を引き続き検討すべきである。さらに、労働者にとっては少しでも早期に保障が確保されることが望ましいことから、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。

 **令和4年10月施行 弁護士・税理士等の法律・会計事務を取り扱う士業を、5人以上個人事業所の適用業種に追加**

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。

年金部会における委員の発言

- ・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の議論を進めるべき。
- ・「106万円の壁」について、最低賃金の引上げ等によりいずれは解消されるが、それだけでは働く場所による差異が残るため、まずは適用拡大を進めて、企業規模要件の撤廃と個人事業所の非適用業種の解消を図ることが必要。これによって事実上第3号被保険者が減っていく方向性は最低限進めていかなければならない。
- ・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賛成。事業主側が適用拡大の負担を重く感じるのは、それぞれのビジネスモデルや現在需要の多い分野の仕事かどうかにもよるため、適用基準に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。

ヒアリング結果

- ・ 生衛業は、健康保険法、厚生年金保険法に規定する17業種ではなく、また、個人事業所は非適用業種（任意包括適用）とされており、被用者保険の適用を受けることは可能となっているため、現状で特に問題は生じていない。生衛業を法定17業種に加えることは反対。
- ・ 美容業は、美容師養成施設等から社会保険が完備されていない事業所に新たな美容師は紹介できないとする動きもあり、全日本美容業生活衛生同業組合連合会は美容所の社会保険適用を推進しているが、小規模事業者が多い生衛業においては、適用拡大による新たな事業主負担に対応できない脆弱な事業者も多いため、慎重な検討と有効な支援策の実施を求める。
- ・ 個人事業所が社会保険に加入することによるメリットは大きいですが、デメリットも想定される。特に、農業は季節により賃金の変動することもあり、社会保険の事務負担が大きく経営に押し掛かってくることが想定される。人口の少ない地域に多くが立地することが多い経営体の支援を誰がどのように行っていくのかが大きな課題となる。
- ・ 農業での働き方は多様であり、働く人の意識も経済的状況も様々であるため、社会保険に加入することにより働きやすい職場となるのかどうかは現場に即して慎重に検討すべきではないか。また、農業では個人事業所の外国人の雇用も増えているが、外国人が社会保険の加入を望んでいるのかも考慮しなくてはならない。
- ・ 年金制度の趣旨を考えると労働者本人の要件ではなく、雇用主が法人か個人かにより適用を決めることは、憲法14条の法の下での平等の観点から問題である。適用を決めるうえで、事務処理能力等が問題になる時代ではない。仮に、問題になるなら、ならないような環境整備をするべき。

- 1 . 個人事業所に係る適用範囲について
- 2 . **ご議論いただきたい点**
- 3 . 参考資料

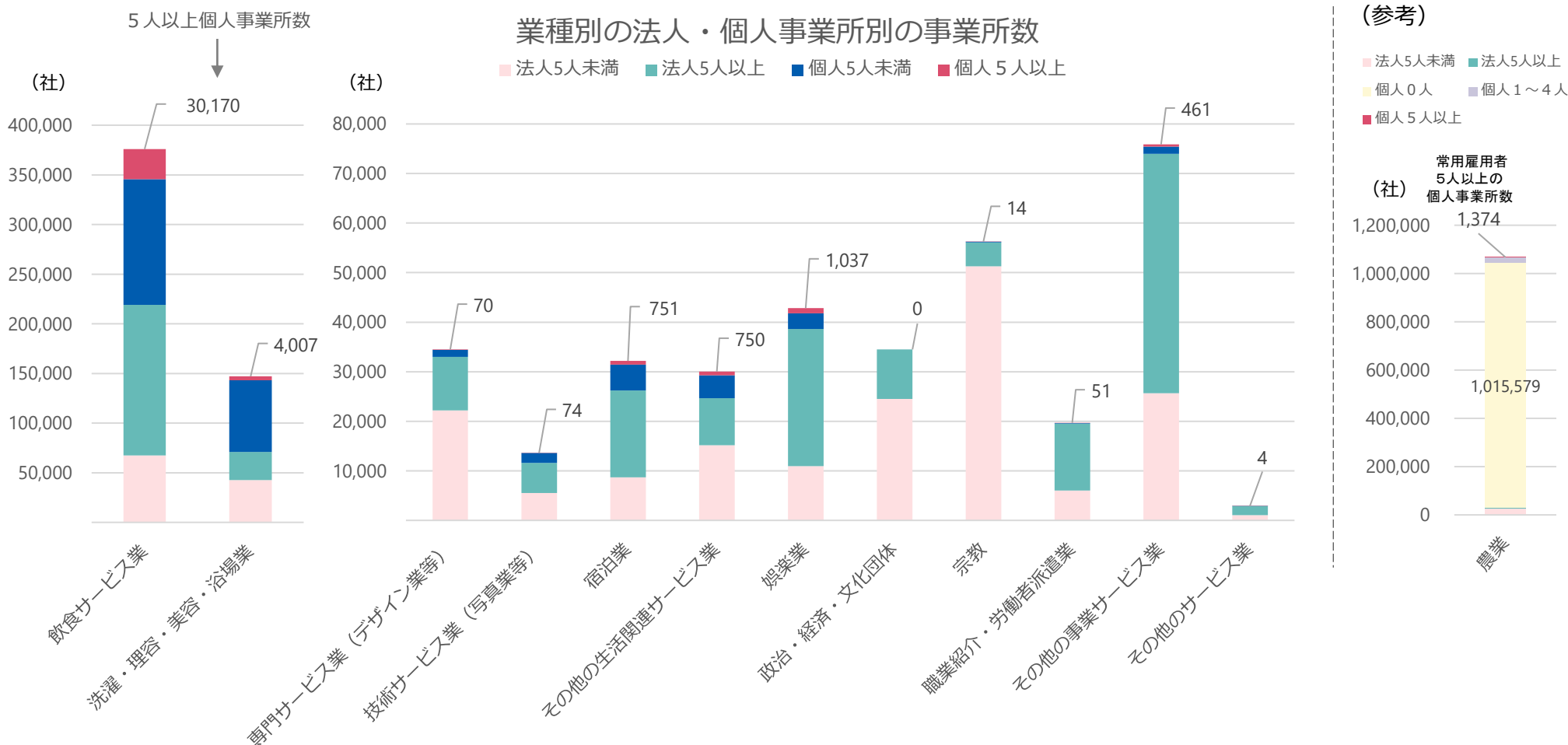
ご議論いただきたい点

- 働き方・働く場所にかかわらない制度設計の必要性、人手不足が加速化している状況、新たに被用者保険の適用事務を行うこととなる事業所の事務負担・経営への影響等に留意しつつ、個人事業所の適用範囲について、どのように見直すことが適当と考えるか。

1. 個人事業所に係る適用範囲について
2. ご議論いただきたい点
3. **参考資料**

業種別の法人・個人事業所別の事業所数

- ・ 常用雇用者5人以上の個人事業所数を見ると、飲食サービス業（約3万社）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0.4万社となっている。



※ 「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「個人事業所」としている。「個人0人」は、「常雇いなし」である個人経営体。

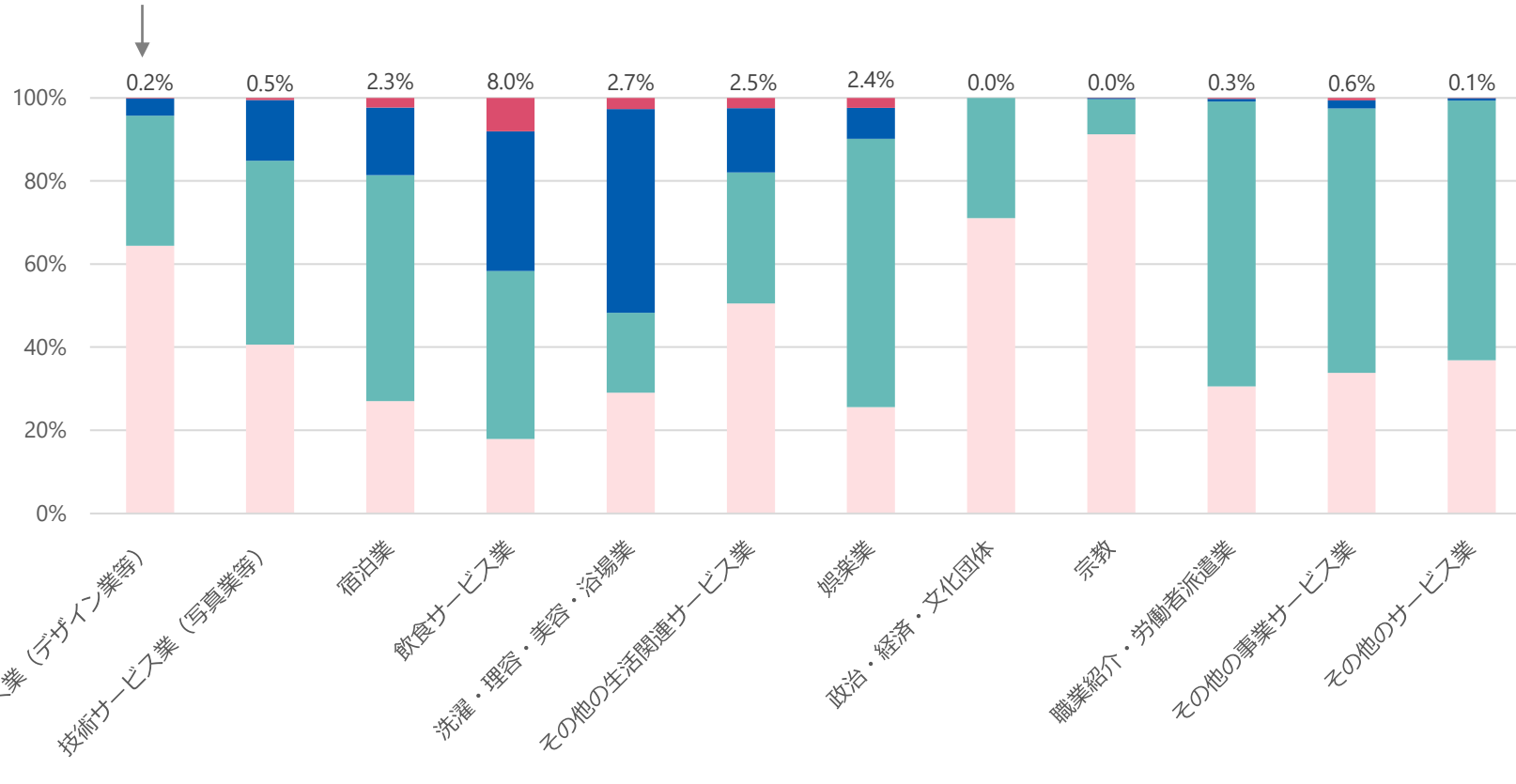
業種別の法人・個人事業所別の事業所比率

- 全事業所に占める常用雇用者5人以上の個人事業所の割合をみると、飲食サービス業及び洗濯・理容・美容・浴場業において、割合が高くなっている。

業種別の法人・個人事業所別の比率

5人以上の個人事業所の割合

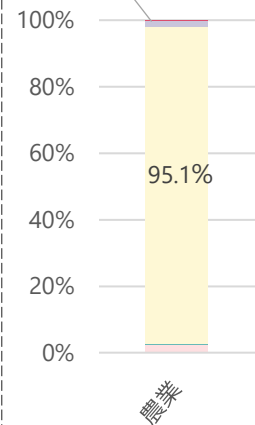
法人5人未満 法人5人以上 個人5人未満 個人5人以上



(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

全事業所に占める
常用雇用者5人以上の
個人事業所の割合
0.1%



※ 「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。

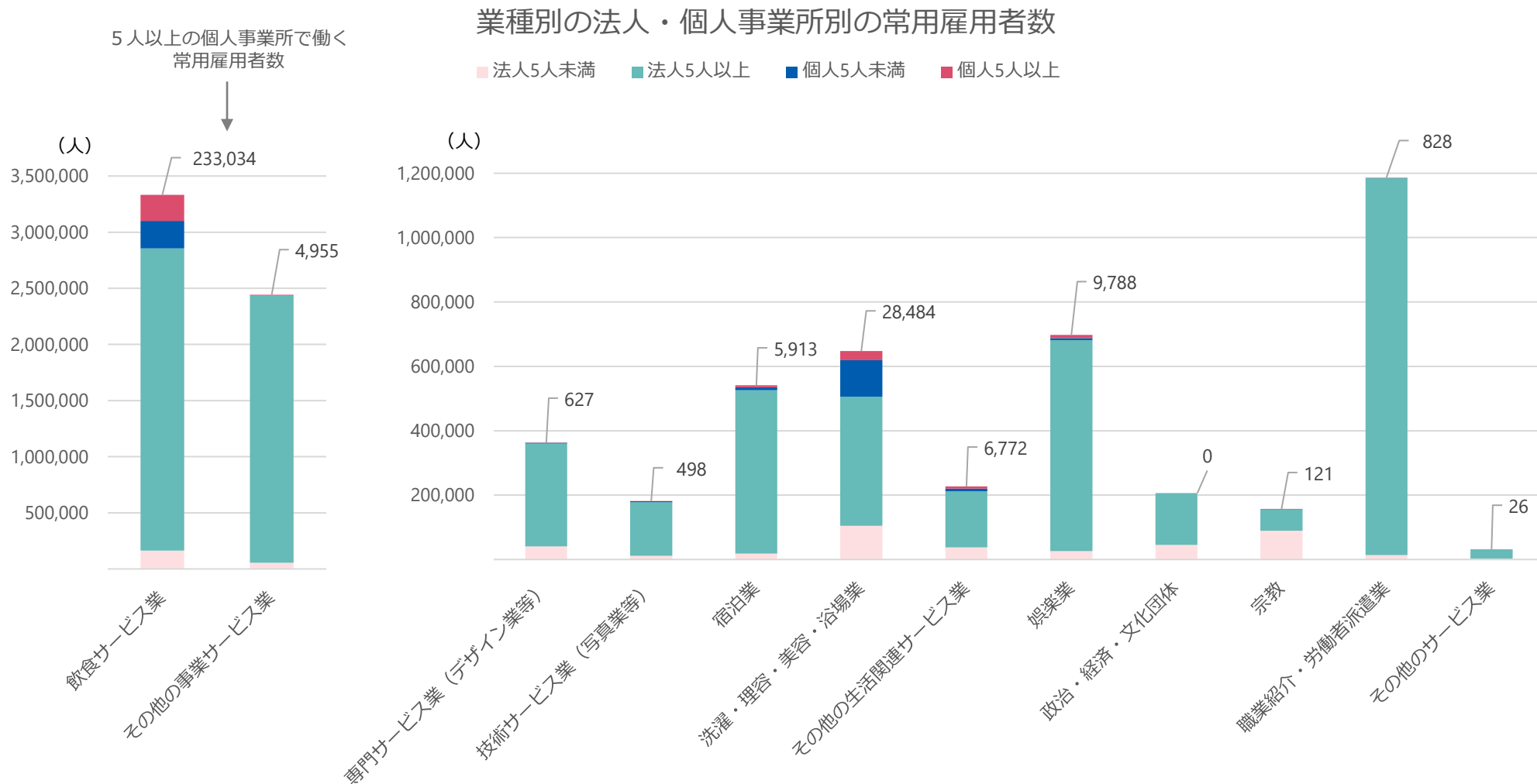
※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義(事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。)であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

※ 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「個人事業所」としている。「個人0人」は、「常雇いなし」である個人経営体。

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数

- 常用雇用者5人以上の個人事業所で働く常用雇用者数を見ると、飲食サービス業（約23.3万人）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2.8万人となっている。

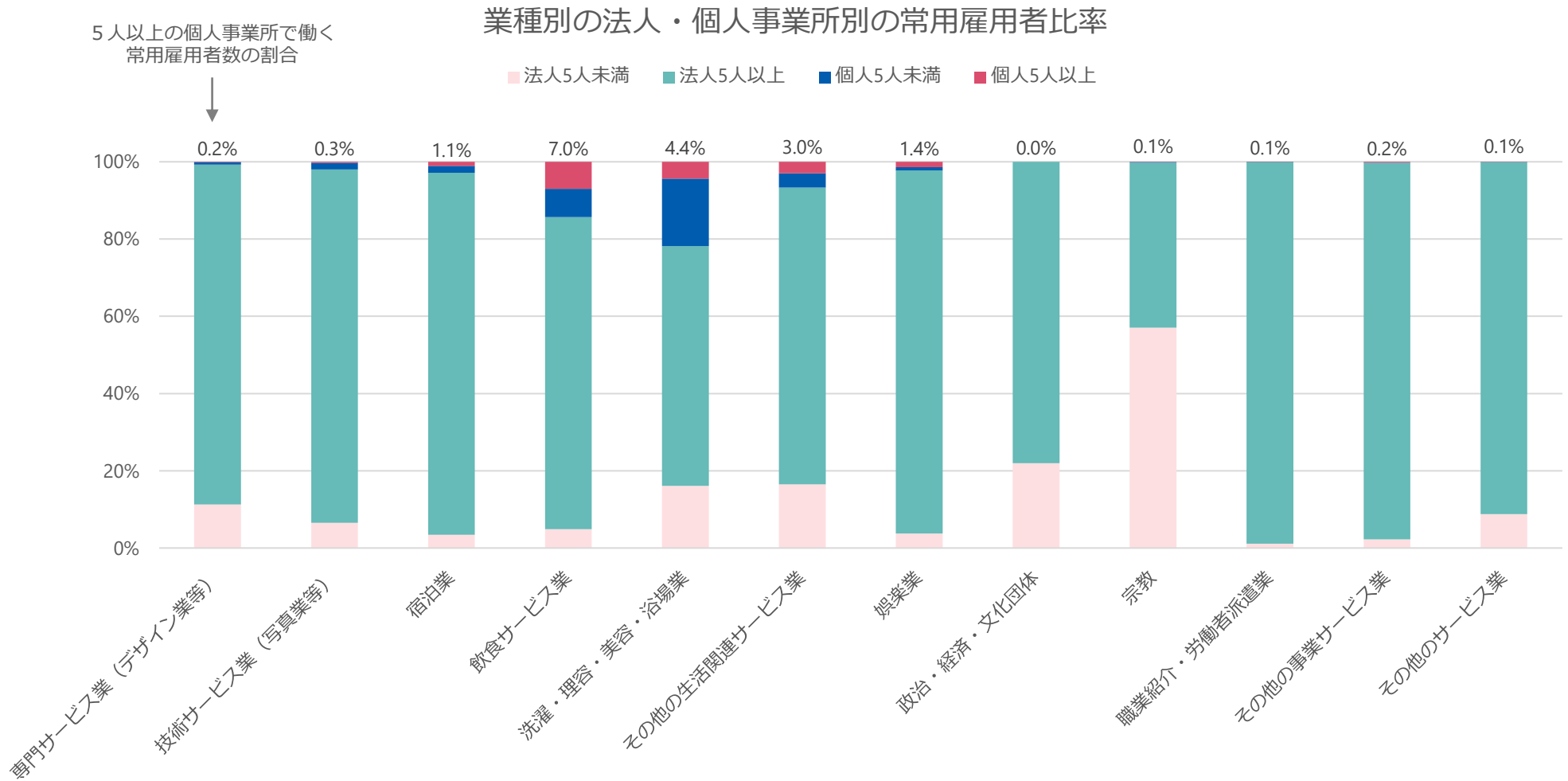


※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

※ 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、常用雇用者5人以上の個人事業所で働く常用雇用者数の割合をみると、飲食サービス業及び洗濯・理容・美容・浴場業において、割合が高くなっている。

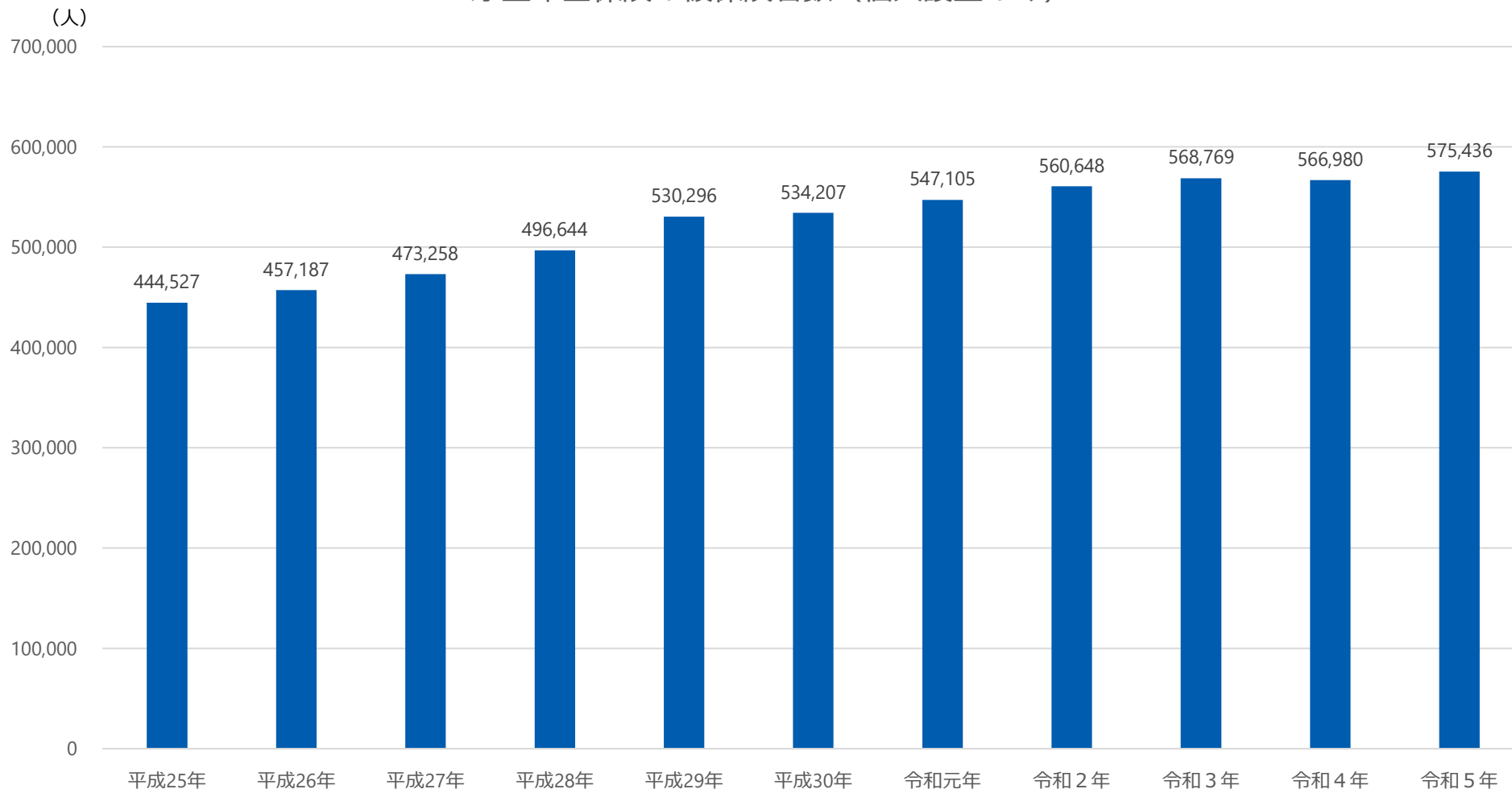


※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

※ 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。

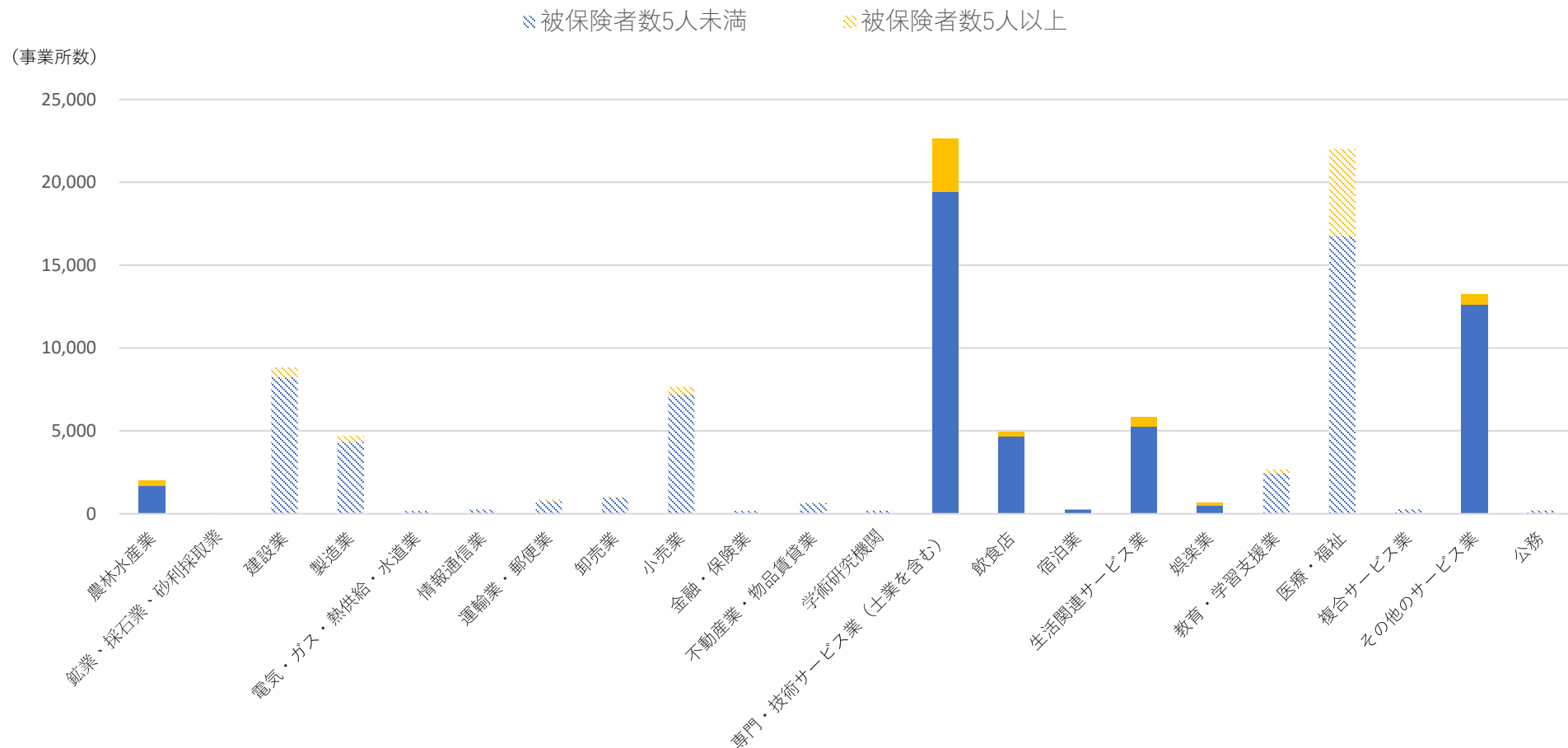
厚生年金保険の被保険者数（個人設立のみ）の推移

厚生年金保険の被保険者数（個人設立のみ）



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。

労災保険・雇用保険の適用状況

- 労災保険・雇用保険は原則として全ての事業が強制適用となるが、一部の農林水産業は事業場における労働実態の把握が困難であるなど、業務上外の判別ができない状況が多いことなどを考慮し、暫定任意適用事業となっている。
- 適用事業所に雇用される労働者について、労災保険は全員適用となるが、雇用保険は適用除外となる者が存在する。

	労災保険	雇用保険
暫定任意適用事業	農 業：常時 5 人未満の労働者を雇用する個人経営の事業 (※1) 林 業：労働者を常時には雇用せず、かつ、年間使用延べ労働者数が300人未満の個人経営の事業 水産業：常時 5 人未満の労働者を雇用する個人経営の事業 (※2)	農林水産業で常時 5 人未満の労働者を雇用する個人経営の事業 (注) 適用事業となった場合でも、一週間の所定労働時間が20時間未満 (※3) である労働者又は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労働者は適用除外となる (※4)。
強制適用事業	上記以外の労働者が雇用される事業	上記以外の労働者が雇用される事業

※1 一定の危険・有害作業を行う事業及び事業主が農業について特別加入している事業を除く (強制適用)。

※2 河川、湖沼又は特定海面において主として操業する事業以外のものであって、総トン数5トン以上の漁船による事業を除く (強制適用)。

※3 令和10 (2028) 年10月からは、一週間の所定労働時間の要件については20時間未満から10時間未満に改正される。

※4 その他季節的に雇用される者や日雇い労働者の一部についても雇用保険の適用除外となっている。

(注) 公務員は労災保険・雇用保険共に原則として適用除外となっている。

専門家活用支援事業について

日本年金機構において、適用拡大への対応に関し社会保険労務士等の専門家を無料で派遣する事業を実施。

事業主・従業員の方向けの説明会や適用拡大に関するご相談に、ノウハウ豊かな社会保険労務士等を、年金事務所を通じて派遣。

※ 顧問契約等を結んでいる社会保険労務士がいる場合は、契約を結んでいる社会保険労務士へご相談ください。

例えばこんなサポートができます

適用拡大
対応方針
の検討

従業員への
説明
サポート

手続きに
関する
アドバイス

<支援メニュー例>

- 適用拡大に向けた準備・対応方針の検討
- 従業員への説明サポート
- 手続きや活用可能な国の助成金に関するアドバイス 等

企業単位・事業所単位のほか、**団体が実施する講習会等**でのご利用も可能です。まずは、**管轄の年金事務所**にお電話ください！

ご利用の流れ



管轄の年金事務所へお電話ください。派遣依頼届の提出など、ご利用の流れをご説明します。

「専門家派遣依頼届」を管轄の年金事務所へご提出ください。

都道府県代表の年金事務所から日程等をご連絡します。日程や内容等の細かい調整もこの時点でを行います。

決定した日時、場所に専門家を派遣します。当日は疑問点等、お気軽にご相談ください。

➡ 詳細は、以下からご確認ください

申請は管轄の年金事務所へ
年金事務所管轄区域 | 日本年金機構
(nenkin.go.jp)



よろず支援拠点とは

＜中小企業・小規模事業者等の状況＞（2014年までの状況）

- ①各地域に支援機関は存在しているが、会員でない企業にとっては相談することに心理的なハードルが存在、②自社の課題が明確化されておらず、漠然とした質問をしたいが、誰に質問して良いか分からない、等の課題が存在。
- 支援機関の観点からは、多様な支援機関が課題毎に存在しており、機能を有機的に結びつける機関が不在という課題もあった。
- これらの課題を踏まえ、2014年に、①ワンストップ機能、②コーディネート機能、③高度な経営アドバイス機能、を持つ「よろず支援拠点」を全国の都道府県に1箇所ずつ設置。

「よろず支援拠点」を設置（2014年～）

1. ワンストップ機能

「どこに相談したらよいか分からない」といった中小企業・小規模事業者等に対して、よろず支援拠点の専門家が課題を整理したうえで、的確な支援機関（地域の士業やITコーディネーター、弁理士等）等を紹介するとともに、国等の支援施策の活用促進や制度改善に関する要望を汲み取る、ワンストップ窓口機能を提供する。

2. コーディネート機能

個々の支援機関では対応できない課題について、商工会・商工会議所、金融機関等の地域の支援機関等をつなぐハブとして、総合的な課題解決に取り組む。

3. 高度な経営アドバイス

中小企業診断士やITコーディネーターをはじめとする様々な分野の専門家が、幅広い視野から、企業経営者が抱える課題の本質を見抜き、気付きを与えると同時に、市場動向やメディア戦略など企業経営の中身まで一歩踏み込んだ支援を行う。

よろず支援拠点におけるワンストップ支援のイメージ

中小企業・小規模事業者等

相談

① よろず支援拠点

相談対応

相談者の経営課題をヒアリング

拠点内で
解決支援



経営改善に
強い専門家



販路開拓支援
に強い専門家



IT支援に
強い専門家



資金繰りに
強い専門家



商品開発に
強い専門家



法律に
強い専門家

支援機関単独では対応できない
経営相談をよろず支援拠点に紹介

課題に対応した適切な支援機関と
連携・コーディネート

相談

② 主な公的支援機関・民間支援機関

地域金融機関
(資金繰りについて解決したい)

商工会議所・商工会
(経営指導員による支援を受けたい)

事業承継・引継ぎ支援センター
(事業承継に関する課題を解決したい)

中小企業活性化協議会
(事業再生に向けた支援を受けたい)

下請かけこみ寺
(取引関係の悩みを解決したい)

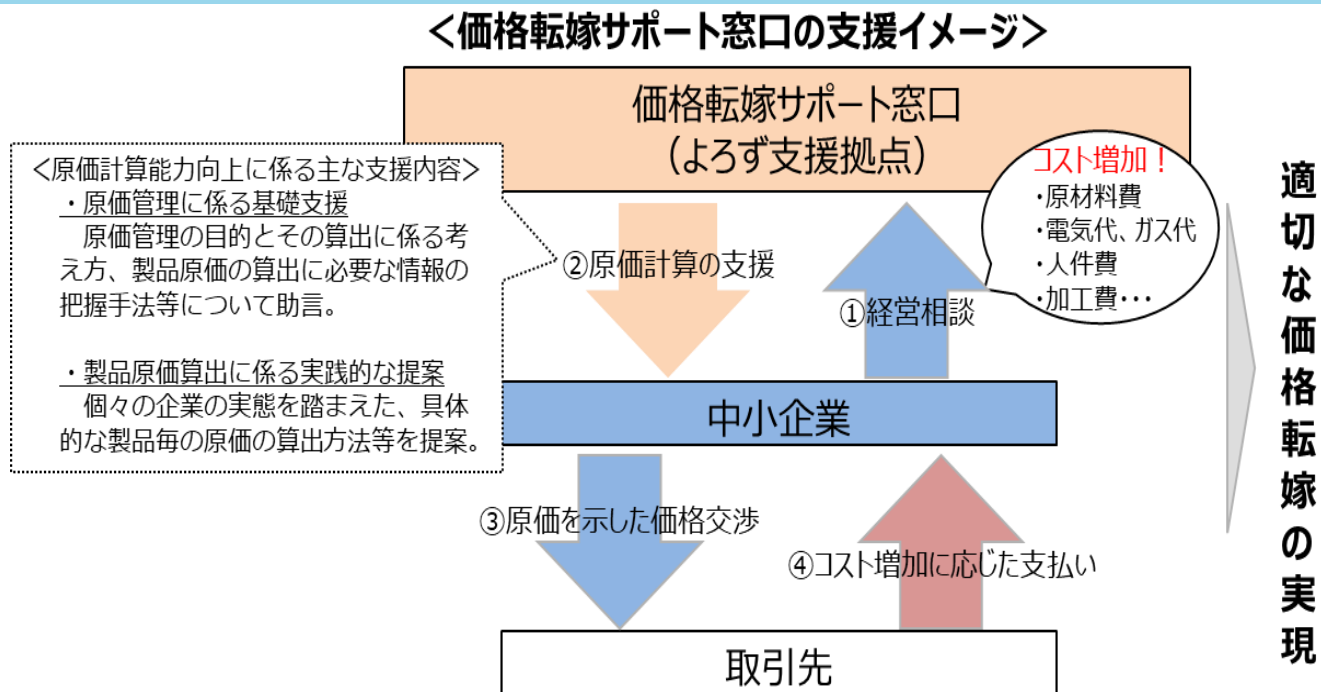
知財総合支援窓口
(知財に関する相談をしたい)

・
・
・

事業者が抱える経営課題の解決に導く

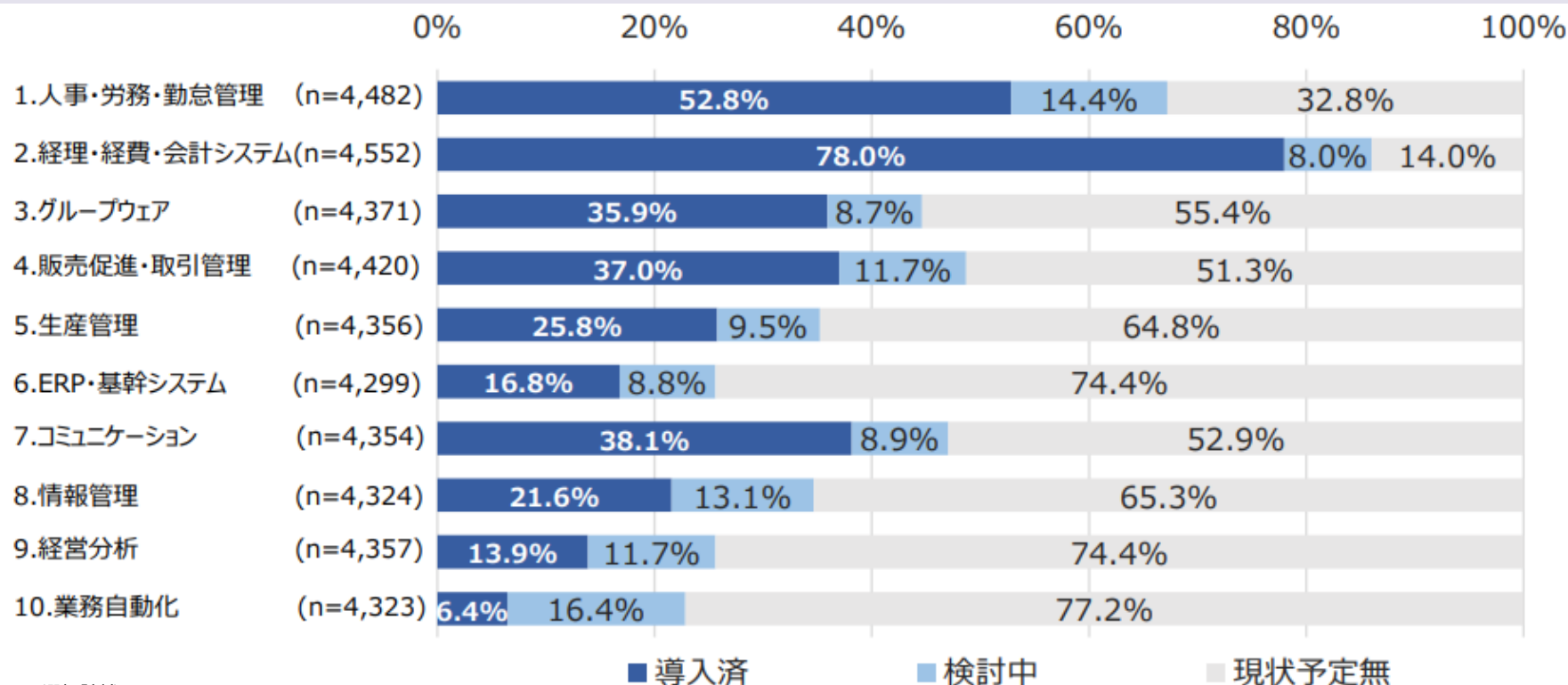
価格交渉・転嫁を支援する全国的なサポート体制について (令和5年7月10日リリース)

- 原材料価格やエネルギー費、労務費などのコストが上昇する中、コスト増を下請中小企業だけでなくサプライチェーン全体で負担し、雇用の約7割を支える中小企業でも賃上げができる環境を整備することが必要。そのためには、コストの価格転嫁をはじめとした下請取引の適正化を行うことが不可欠。
- 中小企業庁は、適切に価格交渉・価格転嫁できる環境を整備するために、令和5年7月10日に全国47都道府県に設置しているよろず支援拠点に「価格転嫁サポート窓口」を新設し、価格交渉に関する基礎的な知識や原価計算の手法の習得支援を通じて、下請中小企業の価格交渉・価格転嫁を後押し。
- また、商工会・商工会議所等においても、「価格交渉ハンドブック」の活用等により、中小企業の価格転嫁を支援する全国的なサポート体制を整備。



中小企業におけるIT・ソフトウェアの分野別導入状況

- 中小企業におけるIT・ソフトウェアの導入状況を調べた調査（2023年1月時点）によれば「経理・経費・会計システム」を導入済・検討中の企業は約85%、次いで「人事・労務・勤怠管理」が約70%となっており、中小企業においても、基幹システムを中心にIT化が広がっている状況が伺える。



<選択肢補足>

3.グループウェア…Microsoft365やサイボウズグループウェアなど、スケジュールや作業ファイルの共有を行うシステム

4.販売促進・取引管理…ECサイトの構築、顧客管理システム（CRM）、営業管理システム（SFA）、POSシステム等

5.生産管理…CAD、工程管理等

7.コミュニケーション…ビジネスチャットやウェブ会議システム、SNS等

8.情報管理…オンラインストレージ等

9.経営分析…BI（ビジネスインテリジェンス）ツールによるデータの収集、分析、加工等

10.業務自動化…RPA等

（出所）（株）商工組合中央金庫「中小企業のIT・ソフトウェアの活用状況に関する調査（2023年1月）」を基に厚生労働省において作成

「GビズID」を活用した社会保険手続の電子申請について

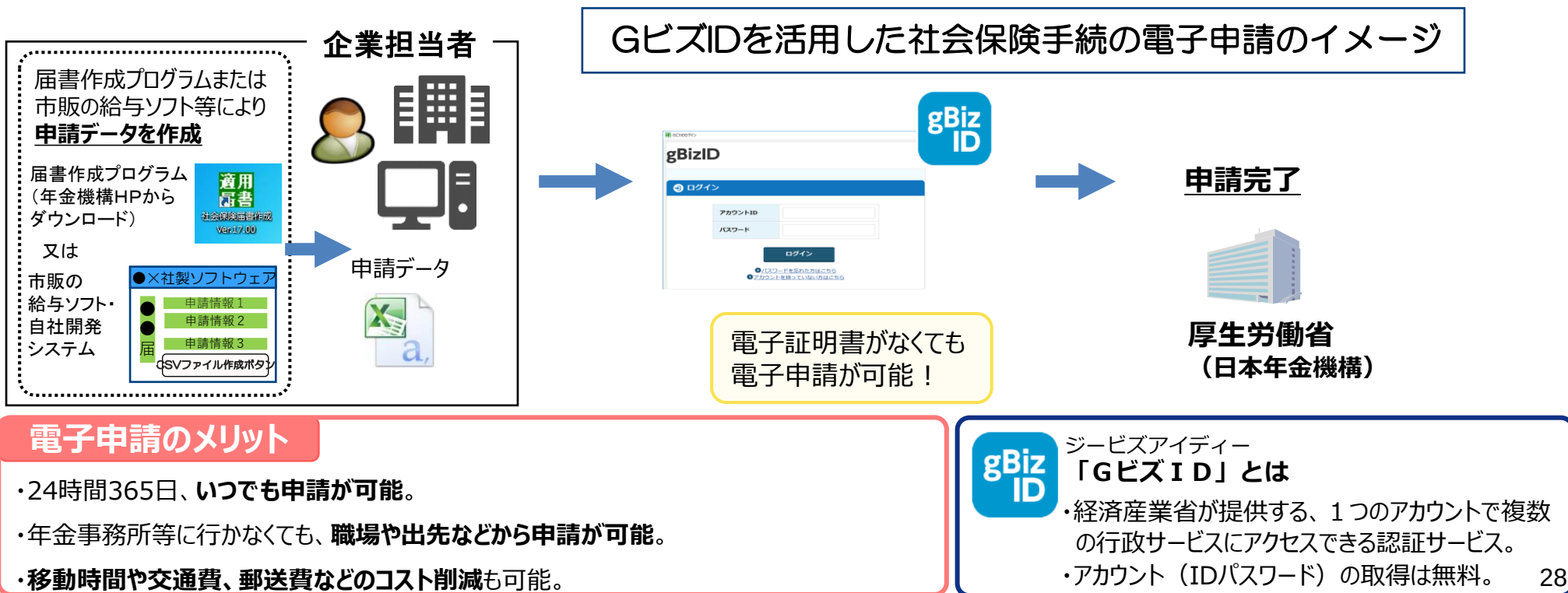
- 令和2年4月より、電子申請の利用促進のため、社会保険の一部の手続（※1）について、電子申請における本人確認手段として、従来の電子証明書（有料）に加え、GビズID（法人共通認証基盤）を活用したID・パスワード方式（無料）も利用可能とした。

※1 厚生年金保険等の資格取得届・資格喪失届・算定基礎届・月額変更届・賞与支払届・被扶養者(異動)届・国民年金第3号被保険者関係届等

- 併せて、社会保険の申請データを作成するための「届書作成プログラム（※2）」に、ID・パスワード方式に対応した電子申請機能を追加した。

※2 日本年金機構ホームページにおいて無料でダウンロード可能。更に届書作成時の利便性・簡易性の向上した新規ソフトウェアの開発準備中。

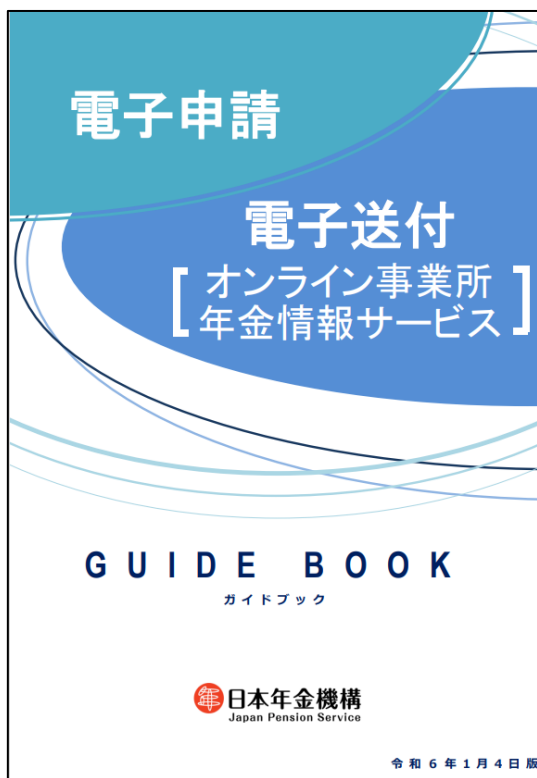
- 令和7年1月より、GビズIDの利便性を高めるため、電子申請に活用できるデータの送付先として事業所だけでなく、事業所から業務委託を受けた社会保険労務士にも拡大予定。



電子申請の利用促進に向けた周知・広報等

- 日本年金機構において、GビズIDの活用を含めた電子申請について、ガイドブックやチラシによる利用促進、動画による申請方法の説明、チャットボットによる電子申請相談などを行っている。
- また、社会保険に関する通知書等を電子送付するオンライン事業所年金情報サービスを開始し、対象も順次拡大している。（令和6年1月からは「保険料納入告知額・領収済通知書」の電子送付を開始）
- 電子申請による資格取得に関する平均の事務処理日数は、平成31年4月時点は3.3日であったが、内部事務の電子化を進めたことにより令和5年4月時点では0.5日となるなど、手続きの事務処理の迅速化が実現している。

ガイドブックやチラシによる利用促進



事業主の皆さまへ
社会保険の手続きは「電子申請」をご利用ください

社会保険（健康保険・厚生年金保険）手続きは、e-Gov^{※1}やマイナポータル^{※2}を活用し、インターネットで申請・届出ができる**電子申請**をご利用ください。
 毎年7月に提出する**算定基礎確認書**や賞与を支払った際に提出する**賞与支払届**等、社会保険に関する主要な届出^{※3}を、**オンライン**で行うことができます。

電子申請を利用する主なメリット

- いつでもどこでも申請可能**
 24時間365日オンラインで申請ができます。
 夜間勤務をされている方も、自宅から申請できます。
- コスト削減**
 実用や郵送による申請と比べ、移動に要する時間や交通費を削減できます。
- 処理が速く、正確**
 申請データをそのまま取り込んで処理するため、紙の届出と比べ、正確に速く処理されます。
- 申請時のチェック、データ管理が簡単**
 申請時に不備がないかシステムチェックができます。処理状況・結果通知をPCで確認でき、データ管理も簡単です。

主要な届出の電子申請割合

届出の種類	令和5年度	令和3年度	令和2年度
電子申請割合	69.5%	57.7%	23.9%

before
 年金事務所が開いている時間に行き手続きをしたり、届書を印刷して郵送していました。
 after
 年金事務所の受付時間を気にしたり、届書の印刷や封筒を用意する必要がなくなり、在宅勤務でも手続きを行うことができました。

ご利用のソフトウェア別の電子申請方法

- ① 市販の労務管理ソフトや自社システム（電子申請に対応しているもの）**
 ※ 電子申請はe-Govやマイナポータルを経由して行います。
 GビズID^{※4}または**電子証明書^{※5}**で電子申請
- ② 届書作成プログラム**
 ○ 届書作成プログラムとは、届書を簡単に作成し、電子申請できるソフトウェアです。
 ○ 日本年金機構のホームページから無料でダウンロードできます。
 GビズIDをお持ちの方は、**届書作成プログラムの利用**により、**届書作成時に電子申請に申請**することができます。この機会にぜひ電子申請をご利用ください。

※4 GビズIDとは、デジタル庁が運営している認証システムです。1つのアカウント（ID・パスワード）で複数の行政手続きが可能となるサービスで、無料で利用することができます。GビズIDには、1種類のパスワードがありますが、社会保険関係の電子申請にご利用いただく場合は、GビズIDシステムの**届書が必要**となります。なお、GビズIDのインストールの際は、**入居確認**を要します。
 ※5 電子証明書とは、電子申請の際、申請者が送付するデータが原本と一致すること、改ざんされていないことを証明するためのものです。取得方法は、電子証明書を発行する認証局（国が指定した民間）のホームページをご確認ください。

利用方法等については、**日本年金機構のホームページ**をご覧ください
<https://www.nenkin.go.jp/tenshinben/index.html>

日本年金機構 電子申請 検索
 日本年金機構 Japan Pension Service

動画による申請方法の説明



電子申請方法まるわかりガイド チャットボットによる電子申請相談

