

# 複数の事業所で勤務する者、フリーランス、ギグワーカーなど、 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方について

# 資料の構成

## 1. 複数の事業所で勤務する者について

- 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..... 4
- 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について..... 5
- 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（医療保険）..... 6
- 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（年金）..... 7
- 令和2年改正における議論の経緯（複数事業所就業者関係）..... 8
- 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）..... 9
- 年金部会における委員の発言..... 10
- ヒアリング結果..... 11

## 2. フリーランス、ギグワーカーについて

- 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①..... 13
- 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②..... 14
- 令和2年改正における議論の経緯（フリーランス・ギグワーク関係）..... 15
- 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）..... 16
- 被用者保険の更なる適用促進に向けた社会保険行政及び労働行政の連携について..... 17
- 労働基準法の「労働者」に関する議論の状況..... 18
- 年金部会における委員の発言..... 19
- ヒアリング結果①..... 20
- ヒアリング結果②..... 21

## 3. ご議論いただきたい点

- ご議論いただきたい点..... 23

## 4. 参考資料

### ●複数の事業所で勤務する者関係

- 副業・兼業の現状（働き手側①）..... 25
- 副業・兼業の現状（働き手側②）..... 26
- 副業・兼業の現状（働き手側②：正規の職員・従業員）..... 27
- 副業・兼業の現状（働き手側②：非正規の職員・従業員）..... 28
- 複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用..... 29

### ●フリーランス、ギグワーカー関係

- フリーランスの働き方①..... 31
- フリーランスの働き方②..... 32
- フリーランスとして働く方の人数及び年齢構成..... 33
- フリーランスとして働く方の産業大分類別の人数..... 34
- 本業としてフリーランスを選んだ主な理由..... 35
- フリーランスとして働く方の年収..... 36
- フリーランスとして働く方の週間就業時間の状況..... 37
- 主要国の年金制度の適用範囲（特に自営業者の扱い）..... 38
- 諸外国における自営業者への年金制度の適用..... 39
- 主要国の医療保障制度..... 40
- 労働基準関係法制研究会..... 41
- 労働基準法の「労働者」の判断基準（昭和60年労働基準関係法制研究会報告）..... 42
- 多様な就業者に対する5つのアプローチ（主な学説）..... 43
- カリフォルニア州における「AB5」（通称）..... 44
- アメリカ公正労働基準法における労働者と個人事業主の区別（被用者性判断基準）..... 45
- プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案（EU）..... 46
- 労災保険特別加入制度について..... 47
- フリーランス法の制定に伴う労災保険の特別加入制度の拡大について..... 48

## 1. 複数の事業所で勤務する者について

2. フリーランス、ギグワーカーについて

3. ご議論いただきたい点

4. 参考資料

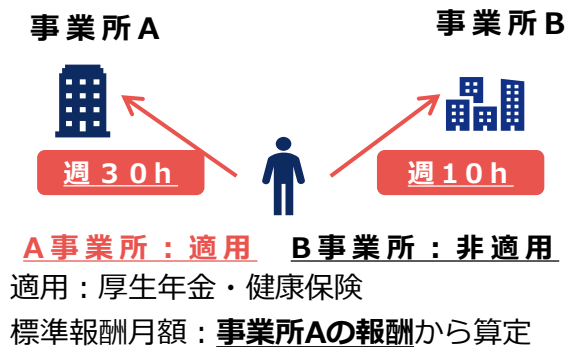
- 複数の事業所で勤務する者関係
- フリーランス、ギグワーカー関係

# 複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用関係について

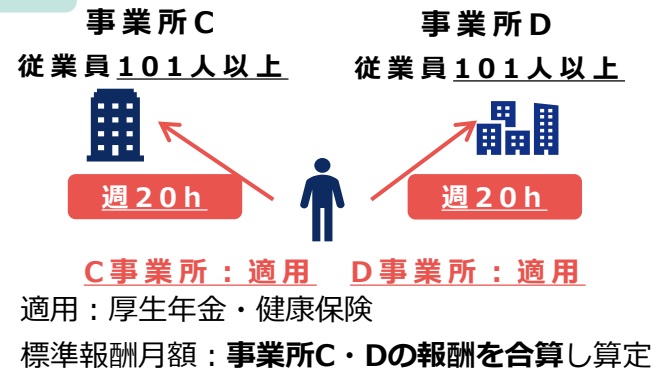
- 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用に当たっては、適用要件を事業所ごとに判断している。
  - 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3（所定労働時間が40時間の場合には30時間）以上の者
  - 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者（従業員101人以上の企業（※）、及び、従業員100人以下で労使合意を行った企業のみ）※2024年10月以降は51人以上に拡大
- 複数事業所に勤務する場合、それぞれの事業所で適用要件を満たす者については、各事業所において適用となるため、被保険者が医療保険者や管轄の年金事務所を選択。保険料については適用となる各事業所における報酬を合算して決定する。

## 週40時間で複数事業所に勤務した場合の被用者保険の適用事例

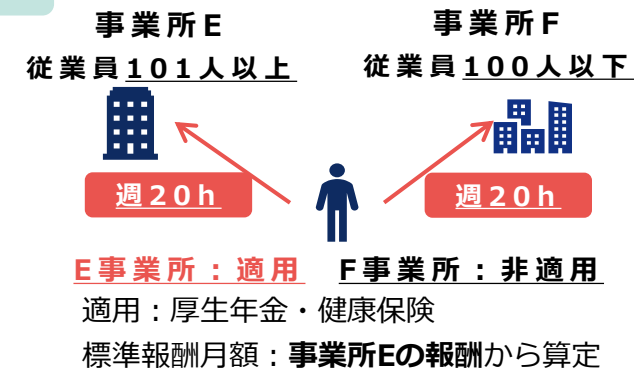
### 事例 1



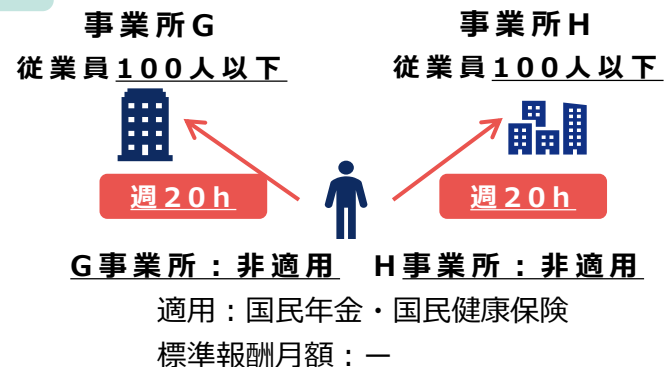
### 事例 2



### 事例 3



### 事例 4



# 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について

- 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。

リーフレットによる周知

## 二以上事業所勤務届

様式コード 23110

健康保険 被保険者 所属選択届  
厚生年金保険 二以上事業所勤務届

被保険者氏名 (フリガナ)	(氏名)	生年月日	性別	個人番号 (または基礎年金番号)
事業所	事業所管理記号	事業所名称	被保険者資格 得喪年月日	報酬月額
選択事業所	被保険者整理番号	厚生年金基金に加入の場合その名称及び番号	通算による報酬 円	標準報酬月額 千円
非選択事業所			現物による報酬 円	
			合計 円	
			通算による報酬 円	
			現物による報酬 円	
			合計 円	
			通算による報酬 円	
			現物による報酬 円	
			合計 円	
			通算による報酬 円	
			現物による報酬 円	
			合計 円	
被保険者	住所	氏名	電話番号	

令和 年 月 日提出

受付目付印

※ 既加入の場合は、それぞれの事業所の「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格得喪届」・「厚生年金基金 加入届」を提出する必要があります。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記載した年次で、既記付されている被保険者番号を記入してください。

※ 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、基礎年金番号簿記載等に記載されている1桁の数字を左端に記入してください。

兼業・副業等により  
2カ所以上の事業所で勤務する皆さまへ

同時に2カ所以上の事業所で勤務する方は、健康保険および厚生年金保険 (以下「社会保険」という。) に関して日本年金機構へ届出が必要です。

Point 1 社会保険は2つ目の会社も加入する必要がありますか？

それぞれの事業所ごとに社会保険の加入要件を満たしているか等を判断されます。

兼業 (業務) A社、B社それぞれで社会保険の加入要件を満たすと、  
A社、B社両方で社会保険に加入することとなります。

例えば、次のような働き方をされる方が対象になります。

- A社およびB社で法人の代表者
- A社で法人の代表者かつ、B社で正社員として勤務する方
- A社およびB社で正社員として勤務する方
- A社およびB社で短時間労働者として勤務し、それぞれの会社で加入要件を満たす方

※ 加入要件は企業規模によって異なるため、お勤めの事業所に確認してください。

Point 2 何か手続きは必要ですか？

被保険者本人から「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」を日本年金機構に提出する必要があります。

同時に2カ所以上の事業所で社会保険の加入要件を満たした場合、いずれか1つの事業所を主たる事業所として選択し、管轄する年金事務所または保険者等を決定する必要があります。

- 健康保険組合に加入する事業所を選択する場合は、健康保険組合への届出も必要です。詳細は健康保険組合にお問い合わせください。
- 70歳以上の方は、「厚生年金保険 70歳以上被用者所属選択・二以上事業所勤務届」の提出も必要です。
- 上記届書に個人番号を記載して提出する場合は、本人確認書類の添付が必要です。詳細は、日本年金機構のホームページをご覧ください。

厚生労働省 日本年金機構 Japan Pension Service

Point 3 健康保険証はどのように発行されますか？

選択した事業所のみで健康保険証が発行されます。

被保険者本人が選択した事業所を管掌する保険者から健康保険証が発行されます。  
※ 複数枚発行されている場合は返却してください。

Point 4 保険料はどうなりますか？

それぞれの事業所で受ける報酬月額に基づき按分し決定されます。

それぞれの事業所で受ける報酬月額を合算した月額により標準報酬月額が決定されます。この標準報酬月額に厚生年金保険料率、選択した事業所の健康保険料率をかけた保険料額を、それぞれの事業所で受ける報酬月額に基づき按分して決定されます。

保険料額の計算例 (厚生年金保険料の場合)

A社 報酬月額 200,000円  
B社 報酬月額 100,000円  
合算 標準報酬月額 300,000円

標準報酬月額 300,000円 ×  $\frac{18.3}{100}$  = 54,900円  
厚生年金保険料率は、事業主と被保険者で折半します。  
事業主負担分: 27,450円 被保険者負担分: 27,450円

A社での被保険者負担分 27,450円 ×  $\frac{200,000}{300,000}$  = 18,300円  
B社での被保険者負担分 27,450円 ×  $\frac{100,000}{300,000}$  = 9,150円

健康保険料率は、全国健康保険協会 (協会けんぽ) の各都道府県支部、または健康保険組合にお問い合わせください。

2カ所以上の事業所で社会保険に加入する場合の手続きの詳細は、日本年金機構ホームページの「複数の事業所に雇用されるようになったときの手続き」および「70歳以上で複数の事業所に雇用されるようになったときの手続き」をご覧ください。

日本年金機構ホームページ <https://www.nenkin.go.jp/>

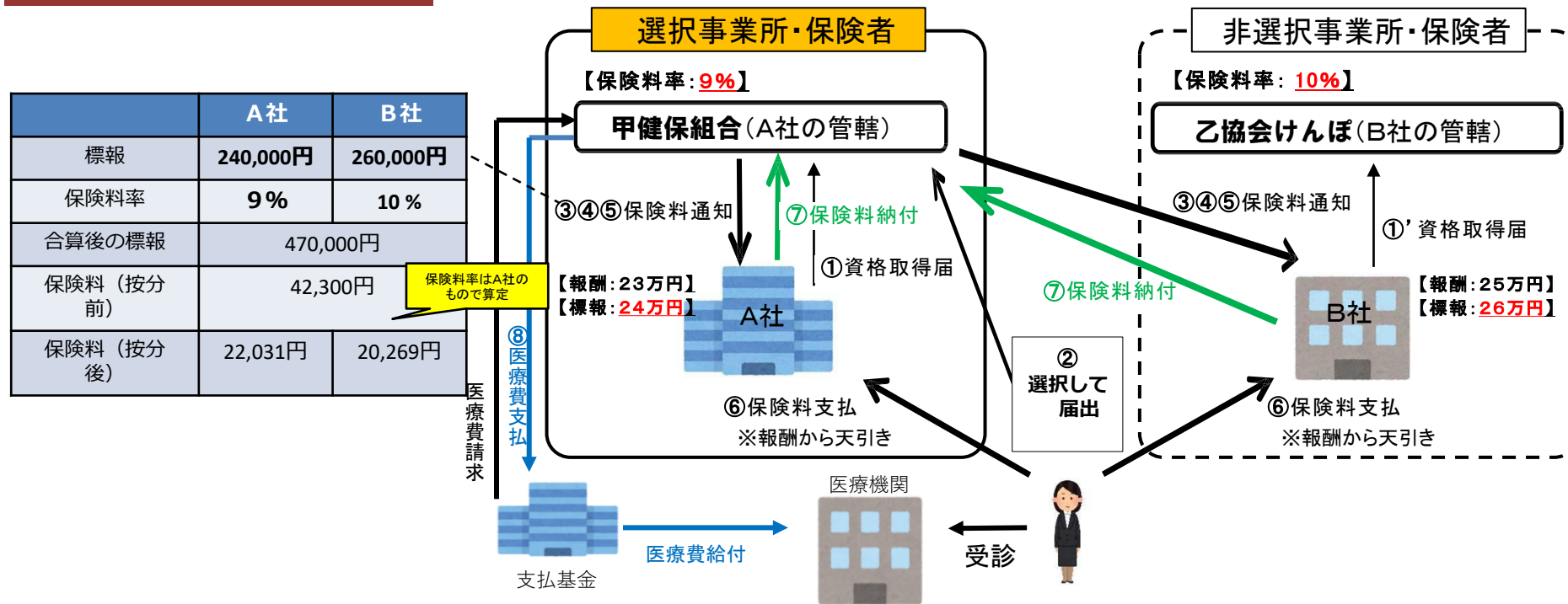
# 複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務（医療保険）

## 手続きの流れ

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、年金事務所と医療保険者それぞれに手続きを行う必要があります、

- ① それぞれの適用事業所は、適用要件を満たした段階で資格取得届を管轄の年金事務所と医療保険者（協会けんぽの場合は年金事務所）に提出（この時点で事業所は二以上該当か把握していない場合が多い）
- ② 被保険者が、**選択事業所を決定（主たる年金事務所と医療保険者を決定）**し、**主たる年金事務所等に届出を行う**（①と同時の場合のあり）
- ③ 選択された年金事務所を管轄する事務センター及び医療保険者で**各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額**を決定する  
（注）それぞれの適用事業所における二以上該当者の健康保険料は、**選択された医療保険者の保険料率を用いる**
- ④ 当該標準報酬月額に、**保険料率を掛け**、それを**各事業所の報酬月額で按分**し、各事業所が負担する保険料を算出
- ⑤ **選択された年金事務所（健保組合の場合は健康保険料は健保組合）から各事業所に保険料額を通知**
- ⑥ 被保険者が各事業所に保険料を支払い（報酬から天引き）
- ⑦ 各事業所は、**選択された年金事務所等（健保組合の場合は健康保険料は健保組合）に保険料を納付** ※⑧選択された医療保険者が医療費を支払う

## 医療保険にかかる事務手続

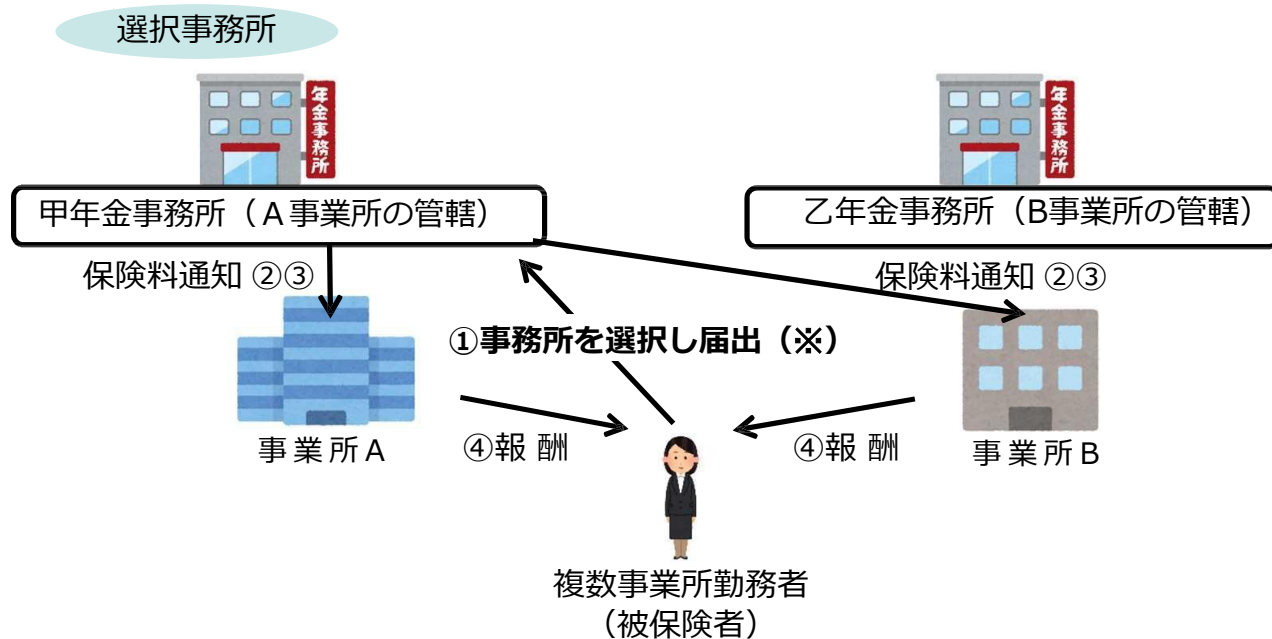


# 複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務（年金）

複数の適用事業所で適用要件を満たす被保険者の適用事務については、以下のとおり。

- ① 被保険者が、**各事業所にかかる管轄の年金事務所（健康保険の保険者）**を選択し、届出を行う
- ② 選択された年金事務所（健康保険の保険者）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、選択された年金事務所（健康保険の保険者）から各事業所に通知
- ④ 各事業所が報酬を支払う際に毎月の保険料を支払い（報酬から天引き）

## 適用事務イメージ（年金手続きの場合）



(※) 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の保険者を選択する

# 令和2年改正における議論の経緯（複数事業所就業者関係）

「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） 抄

## V. 複数事業所就業者に対する被用者保険の適用のあり方

### 2. 現状の課題と今後の検討の方向性

複数就業者に関しては、就労の実態に合わせた適切な適用の方策を検討していくべきとの意見、特に生計維持のために短時間就労を掛け持ちしている者に対する保障の充実のため、複数の事業所における労働時間等を合算して適用判断する仕組みを検討すべきとの意見があった。これについては、複数事業所における労働時間や賃金の把握は困難な課題であり、実務上の実行可能性を考慮して慎重に検討する必要があるとの指摘、まずは労働法制の中で検討されるべき課題ではないかとの指摘もあった。

また、現行制度上の複数就業者に係る手続きが事業者にとって負担が大きく、負担軽減のため制度全体としての効率化を図るべきとの意見があった。

こうした議論を通じて、複数事業所で就業する者については、該当する労働者にふさわしい保障を確保する方策について、実務上の実行可能性も踏まえて引き続き議論していく必要性や、現行の適用の仕組みの効率化を図る必要性が指摘された。

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） 抄

## Ⅲ. 今後の年金制度改革の方向性

### 1. 被用者保険の適用拡大

- また、短時間労働者への適用拡大により、複数の事業所において短時間就労で保険適用を受ける者が今後増加する可能性もあり、複数事業所就業者に係る適用事務を合理化し、事業主の事務負担軽減を図るよう、関係者の意見を広く聞きつつ検討を進めるべきである。
- なお、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についての問題が提起されている。この問題は、事業主の責任で適用事務を行うという被用者保険の基本的枠組みや、実務上の実行可能性、適用拡大の進展状況等も踏まえつつ考えるべき課題である。



## 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。

## 年金部会における委員の発言

- ・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ないことがある。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であり、制度の簡素化が必要。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、そういった方は守られていない。

## ヒアリング結果

- ・ マッチングサイト、アプリの浸透により、空いている時間に仕事をする方が増え、複数の事業所で掛け持ちして仕事をしている方が増えている。20代、30代、男性が目立つが、他の年代、女性にも広がりつつある。現場では、マルチワーカーの方がマルチワーカーとして働いているかどうか分からないという状況。
- ・ 働き方が多様化することで生じる課題について、複数の事業所での勤怠時間について本人からの申告も無く、中小企業が多い民間の介護事業者では管理が困難である。保険料の負担についても労使折半ではあるが、どこが保険料を負担するかなど納得感のある分かりやすい仕組みが無いと法人としてはネガティブなイメージが先行し、適用が難しいと考えられる。
- ・ 複数事業所での勤務によって、労働時間が適正に把握されず、不公平ではないかとの声がある。
- ・ マルチワーカーへの課題を抜本的に改正するには、収入のある全ての人々が加入する、所得比例年金制度のようにすることが必要であり、健保組合における被扶養の仕組みを同時に見直していくことも重要。もちろん主婦パートの方々が就業調整をしないよう、適用となった方々が不利益を被らないよう、移行期を設定し、然るべくソフトランディング施策を講じてほしい。
- ・ 短時間労働者が社会保障、社会保険の公平感を実感し、多様な働き方が進む制度を求める。
- ・ 農業において、従来あまり例のなかった働き方も一般化してきているため、働く人も雇用者もともに留意しなければならないことが増えており、農業における社会保険制度は複雑である中、さらに様々な新たな制度等が導入される中で、「働く人が選択する」ことを担保していくためには、保険制度等について、多様な働く人々や家族経営の事業主など、誰が読んでも理解できるかつシンプルな手引書等の作成と周知が必要である。
- ・ 同じ労働時間、賃金で働いた場合でも、複数事業所の保険適用の状況により、労働者本人の保険適用や保険料が異なる。

1. 複数の事業所で勤務する者について
- 2. フリーランス、ギグワーカーについて**
3. ご議論いただきたい点
4. 参考資料
  - 複数の事業所で勤務する者関係
  - フリーランス、ギグワーカー関係

# 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①

## 健康保険法・厚生年金法の目的

### 健康保険法 第1条

この法律は、**労働者又はその被扶養者**の業務災害(労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)第七条第一項第一号に規定する業務災害をいう。)以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを**目的**とする。

#### (制定の経緯)

大正11年3月13日衆議院本会議、政府委員の説明において「労働者の生活上の不安を除去すること、また労働者の健康を保持いたしまして、労働者の生活上の不安を除去すること、またその結果と致しまして労資の円満なる協調、それによりまして国家産業の健全なる発達を期することの必要を認め」と健康保険法案の提案理由が述べられており、労働能率の向上と労資の強調によって産業の健全な発達をはかることに主なねらいがあった。

### 厚生年金保険法 第1条

この法律は、**労働者**の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを**目的**とする。

## 「労働者」の具体的要件 → 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。

## 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②

### 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扱わない。

（健康保険法の解釈と運用 法研）

### 法人の代表者等と「使用される者」の関係

労働基準法上の労働者は、一般に事業主との使用従属関係にある者とされるが、厚生年金保険法では、法人の代表者等が含まれる。具体的には、**法人の代表者等がその法人に労務を提供し、その対価として報酬が支払われている場合は、その代表者等は法人に使用される者として、健保法・厚年法の被保険者とされる。**

（参考）

法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について(昭和二四年七月二八日付け保発第七四号)

法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等法人の代表者又は業務執行者であつて、他面その法人の業務の一部を担任している者は、その限度において使用関係にある者として、健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取扱つて来たのであるが、今後これら法人の代表者又は業務執行者であつても、法人から、労務の対償として報酬を受けている者は、法人に使用される者として被保険者の資格を取得させるよう致されたい。

なお、法人に非ざる社団又は組合の総裁、会長及び組合及び組合長等その団体の理事者の地位にある者、又は地方公共団体の業務執行者についても同様な取扱と致されたい。

昭和38年9月23日判決 広島高等裁判所岡山支部 昭和37年(ネ)第99号 行政処分無効確認等請求事件 (抜粋)

健康保険法、厚生年金保険法のもとにおいては労使間の実勢上の差異を考慮すべき必要がなく、……「事業所に使用せられる者」のなかに法人の代表者をも含め、右代表者をして労基法及び労災保険法上の「労働者」と区別することなく、ともに右各法所定の保険制度を利用させることこそ、前記憲法[25条]の条項の趣旨にかなう所以であるから、右「事業所に使用せられる者」という概念をもつて、労基法、もしくは労災保険法上の「労働者」の概念と同一視する控訴人の主張は採用することができない。

# 令和2年改正における議論の経緯（フリーランス・ギグワーク関係）

「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） 抄

## VI. 雇用類似の働き方への対応

### 2. 現状の課題と今後の検討の方向性

雇用類似の働き方をする者は、伝統的な自営業者とは異なり、必ずしも自ら生産手段を有しているとは限らず、役務の対償として報酬を得ているため、被用者に近い性質を有するが、社会保険の適用において被用者と異なっている。この点、例えば、出産時や病気・怪我による休業時のセーフティネットの一つとして、健康保険における出産手当金や傷病手当金に対するニーズの高さが指摘されている。

本懇談会においても、個人事業主のうち、被用者性が高い者については被用者保険適用による保障を検討すべきとの意見や、今や柔軟な働き方を選べる時代であり、誰もがフリーランス的な働き方になる可能性があることから、働き方に中立な社会保険制度を目指すべきとの意見があった。一方で、自営業者との公平性の問題も考慮し、均衡を失しない制度とすべきとの意見もあった。

こうした議論を通じて、雇用類似の働き方への対応については、被用者性の高い個人事業主の保護を図る観点から、制度上・実務上の課題も踏まえつつ、働き方の多様化の進展に応じてどのような対応ができるか、引き続き議論していく必要性が指摘された。

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） 抄

## Ⅲ. 今後の年金制度改革の方向性

### 1. 被用者保険の適用拡大

フリーランスやギグワーク、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も提起されている。この問題は、労働法制上の整理とともに、保険料を賦課する報酬や保険料負担・納付を行う者の定義等の従来の被用者保険にはない困難な論点をはらむ問題であるが、働き方の広がり等も踏まえつつ、検討していく必要性が指摘された。

## ◆ 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、新しいタイプの検討も含めて、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。



# 被用者保険の更なる適用促進に向けた社会保険行政及び労働行政の連携について

- 社会保険行政においては、従来から、雇用保険被保険者情報の活用等労働行政と連携した取組を進めてきたところ。
- 令和4年12月に公表された全世代型社会保障構築会議報告書を受けて、労働基準法上の「労働者」に該当する者に対する被用者保険の更なる適用促進を図るべく、以下のとおり、社会保険行政と労働行政の連携を更に進める。

## ■全世代型社会保障構築会議 報告書（令和4年12月16日）（抄）

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。

## 被用者性の明確化

- ・ 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」も認められる旨を明確化
- 「被用者保険の更なる適用促進に向けた労働行政及び社会保険行政の連携に当たって留意すべき事項について」（令和5年3月31日年管管発0331第7号）（抄）

健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号。以下「厚年法」という。）の趣旨にかんがみれば、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第9条の労働者に該当する者については、当該事業主に使用される者として健保法及び厚年法の使用される者となると考えられる。

## 社会保険行政及び労働行政の連携

- ・ 労働基準監督署において労働者であると判断した事案について、日本年金機構や都道府県労働局に情報提供
- ・ 日本年金機構では、提供された情報を活用して厚生年金保険・健康保険の適用要件に該当するか事業所調査を実施
- ・ 適用要件に該当すると判断された場合は、事業所に対して加入指導等を行う
- 「被用者保険の更なる適用促進に向けた労働行政及び社会保険行政の連携について」（令和5年3月31日基発0331第52号・年管管発0331第5号厚生労働省労働基準局長・大臣官房年金管理審議官連名通知）

## 労働基準法の「労働者」に関する議論の状況

- 労働基準法の「労働者」について、使用者の決めた契約形態に押し切られることのないよう、契約名称に関わらず実態に応じて判断されることは世界共通の考え方であり、日本においては、昭和60年に労働基準法研究会が判断基準を示しており、以後の行政解釈も司法判断も、この基準の判断要素が用いられている。
- 働き方の多様化、ギグワーカー、プラットフォームワーカーの拡大、AIやアルゴリズムによる労働者管理のデジタル化などの情勢により、労働基準法の労働者性判断のわかりにくさが増大し予見可能性がなくなりつつあり、諸外国では、こうした状況に対応するため、
  - ① 個人で役務を提供している者を「労働者である」と推定した上で、それに異論がある場合には使用者に反証を求める方式（米国カルフォルニア州のA B 5）や、
  - ② 具体的な要件を列挙し、そのうちいくつかを満たせば労働者であると推認する方式（2021年12月に欧州委員会から提案された「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令案」）が検討されている。
- 日本においても、こうした国際的な動向を踏まえ、厚生労働省で実施している労働基準関係法制研究会の論点の1つとして、労働基準法の「労働者」について、議論が進められている。

(※) 「労働者」の定義は、労働基準法の定義によらず、法律により異なっており、また、各法の対象者の範囲はそれぞれ定められているものである。

## 年金部会における委員の発言

- 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、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。
- 賃金要件の引下げや、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、次期制度改正では全ての労働者への社会保険の適用を目指すべき。
- 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。

## ヒアリング結果①

- ・フリーランスと一口に言っても非常に多様で、職種や働き方、年収なども様々である。その中の共通点として、働き方の裁量と経済的自立性を前提に事業リスクを負う責任と覚悟を持った自律的な働き方ということで、この自律して雇われずに働きたいという思いの方が非常に増えている。
- ・文化芸術、軽貨物、放送・出版業界、エステやリラクゼーション業界といった業界は偽装フリーランスがよく指摘されがちな業界であり、しっかりとまず被用者性、労働者性を見て適用していくことが大事と考える。
- ・適用にあたっては、労働者保護を求めている方もおり、多様な意見を踏まえて考えていかなければいけない。
- ・自律して働くことを志向してフリーランスになっている方も多いため、社会保険料を負担してもらうというパートナーリスティックな関係性が、取引の関係性に影響を及ぼすのではないかと懸念する声もある。
- ・必ずしも雇用でなくても人材が活躍できる業界は業務委託での人材活用が増えてきており、副次的に保険料負担を行わなくてもよい会社と、業態上、指揮監督が必要で保険料支払い負担が増えていく業界との不公平が広がり、全体的に見て企業からの社会保険料徴収も減ってってしまうのではないかと懸念がある。
- ・マイナンバー導入が進んでいる中で、個人の所得を捕捉して社会保険料も納付してもらう仕組みができるのであれば、必ずしも企業を通じて徴収しなくても、売上や利益等に応じて税納付することも考え得るのではないか。
- ・現在も法人成りすれば被用者保険に入れるが、厳密には法人経営者は被用者ではない中で、個人事業主でも被用者として被用者保険に入れるようにするという選択肢もあるのではないか。ただ、この場合、労使折半がない中で、保険料を払うのは難しいという方もいる。

## ヒアリング結果②

- ・社会保険の仕組みや、あるいはこういった働き方のリスクを理解しないままに業務委託契約やフリーランスとして働いている方も散見される。社会保険の仕組みなどの情報がしっかりと届いた上で、働く方が働き方を選択できるようにしていかなければいけない。
- ・人手不足の中、民間企業によるギグワーカーを提供する仕組みによる従業員確保は、被用者保険の事業主負担が生じず、人材も即戦力の能力を有し、雇用することも可能であるため、今後ますます活用されるものと想像される。事業者にとって利用しやすく、労働者も時間の有効活用で収入を得られるが、労働者の社会保障、社会保険の面からは検討が必要。
- ・短時間労働者が社会保障、社会保険の公平感を実感し、多様な働き方が進む制度を求める。（再掲）
- ・農業において、従来あまり例のなかった働き方も一般化してきているため、働く人も雇用者もともに留意しなければならないことが増えており、農業における社会保険制度は複雑である中、さらに様々な新たな制度等が導入される中で、「働く人が選択する」ことを担保していくためには、保険制度等については、多様な働く人々や家族経営の事業主など、誰が読んでも理解できるかつシンプルな手引書等の作成と周知が必要である。（再掲）
- ・フリーランスの一部などで、労働基準法上の労働者に該当しない場合でも、被用者保険の保障を適用したほうが良い場合があると思われる。

1. 複数の事業所で勤務する者について
2. フリーランス、ギグワーカーについて
- 3. ご議論いただきたい点**
4. 参考資料
  - 複数の事業所で勤務する者関係
  - フリーランス、ギグワーカー関係

## ご議論いただきたい点

働き方の多様化の状況、労働者側がそうした働き方を選択する背景、事業主側が就労状況を把握する難しさ等の実態を踏まえ、以下の点についてご議論いただきたい。

- 複数事業所で適用要件を満たす者の適用事務の合理化、複数事業所での労働時間等を合算すれば適用要件を満たす者の被用者保険の適用の在り方について、どう考えるか。
- 自営業者を含むフリーランスの方やギグワーカー等の雇用類似の働き方を行う方の被用者保険の適用の在り方について、どう考えるか。

1. 複数の事業所で勤務する者について
2. フリーランス、ギグワーカーについて
3. ご議論いただきたい点

#### 4. 参考資料

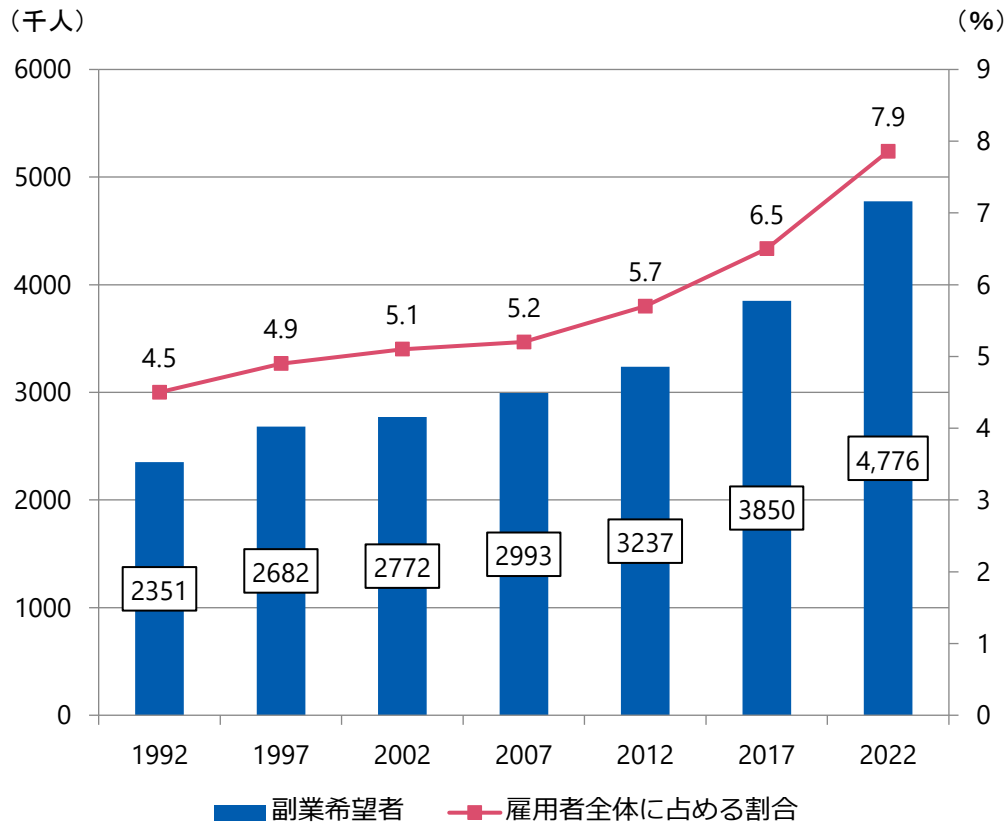
- **複数の事業所で勤務する者関係**
- フリーランス、ギグワーカー関係



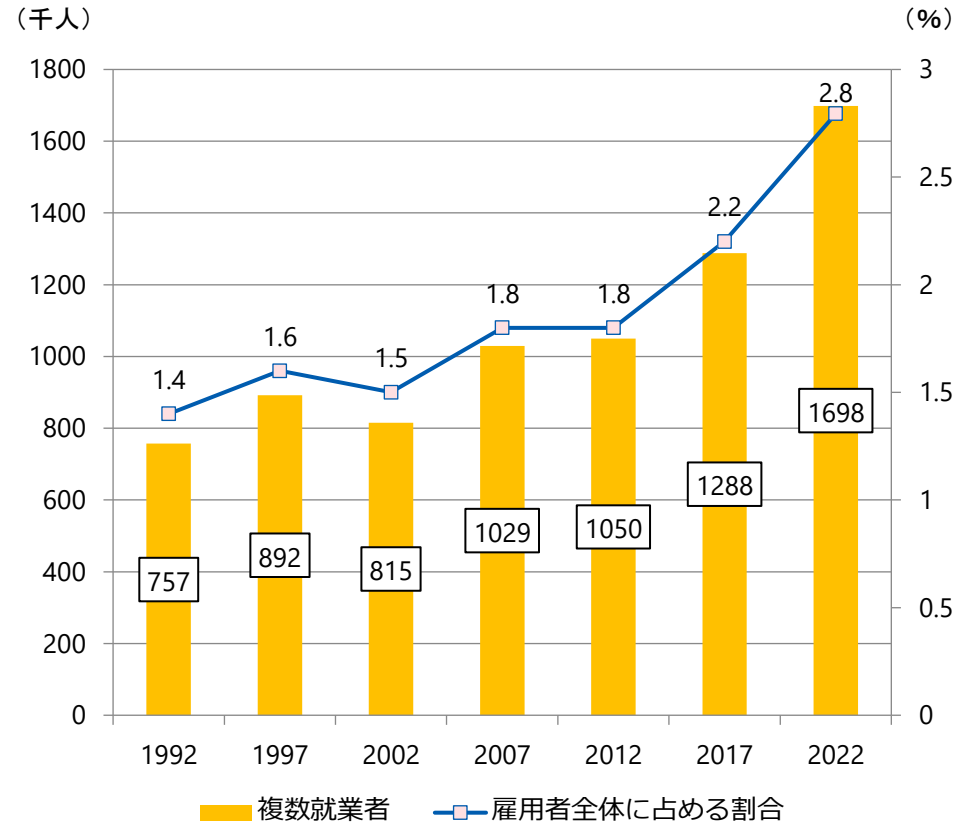
# 副業・兼業の現状（働き手側①）

- 副業を希望する雇用者は、増加傾向。
- 本業も副業も雇用者である者は、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「就業構造基本調査」

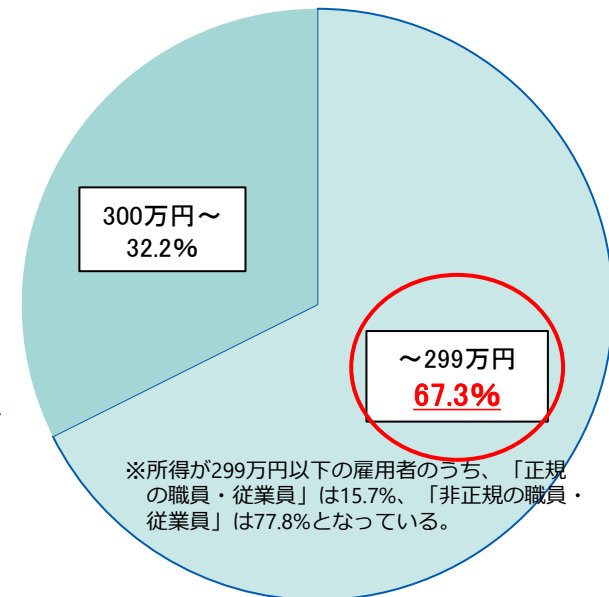
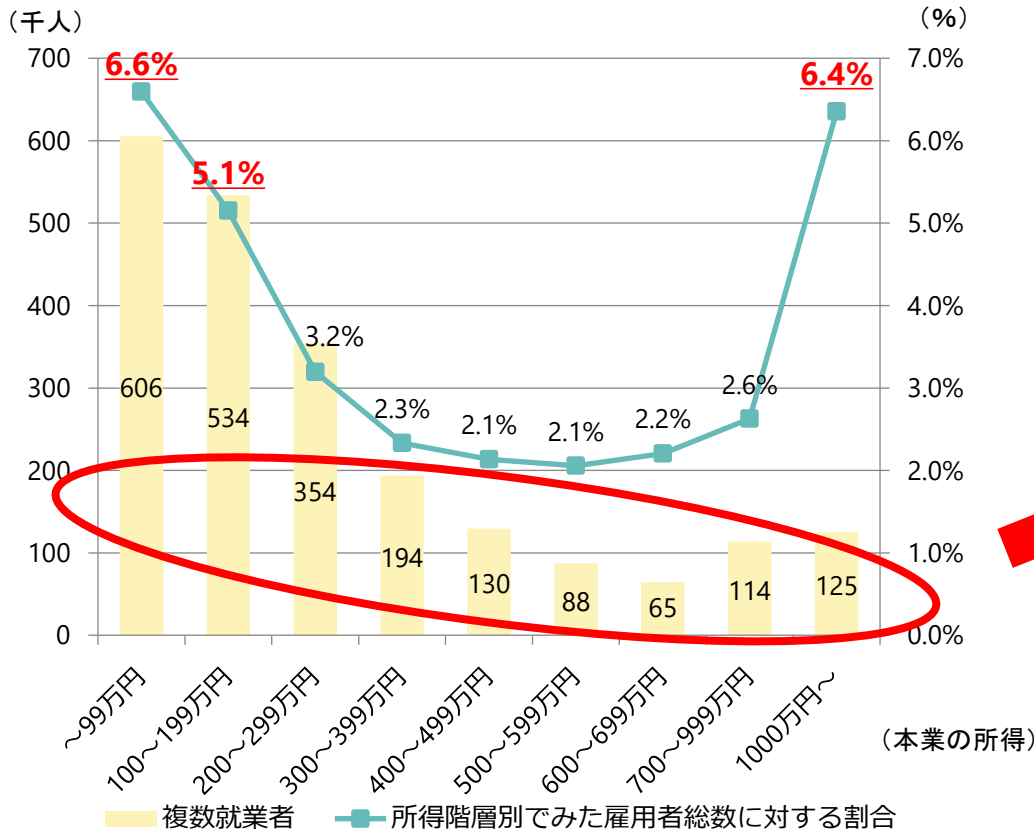
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

# 副業・兼業の現状（働き手側②）

- 雇用者総数に対する副業をしている者の割合（本業の所得階層別）は、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。
- 副業をしている者を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。



（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「雇用者」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※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。

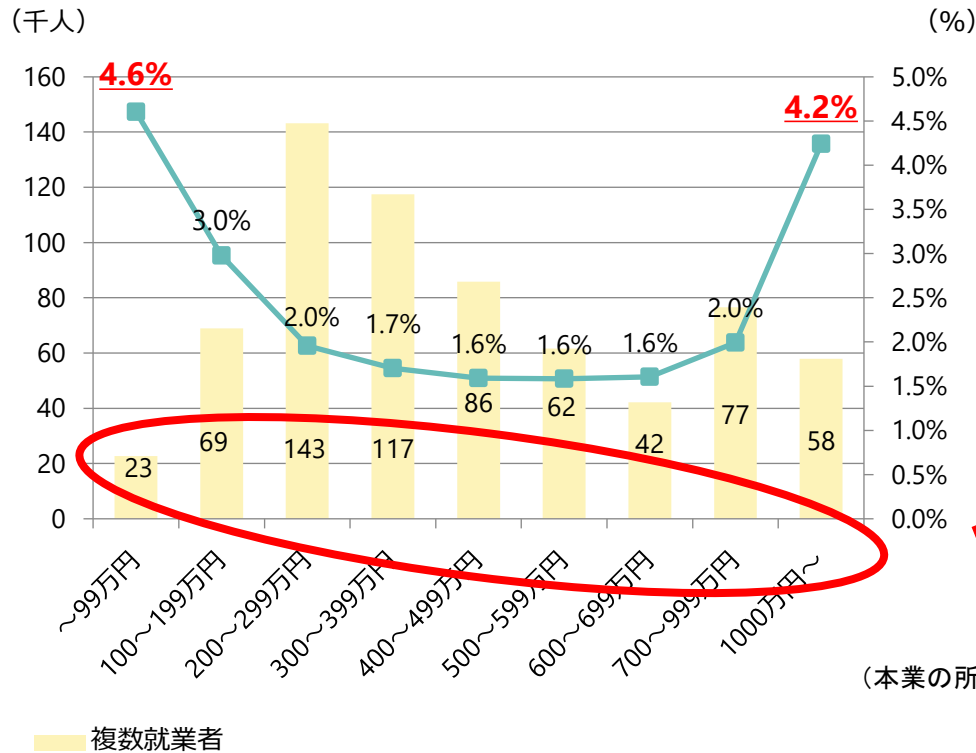
（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

# 副業・兼業の現状（働き手側②：正規の職員・従業員）

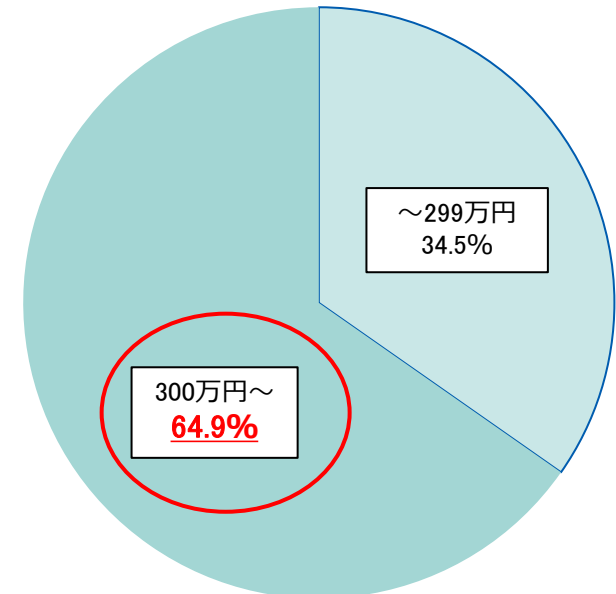
- 雇用者（うち正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合（本業（正規の職員・従業員に限る）の所得階層別）は、本業の所得が99万円以下の階層と1000万円以上の階層で比較的高い。
- 副業をしている者を本業（正規の職員・従業員に限る）の所得階層別にみると、本業の所得が300万円以上の階層で全体の6割以上を占めている。

## ＜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（うち正規の職員・従業員）」  
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。



(本業の所得)



（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「正規の職員・従業員」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※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、「正規の職員・従業員」は、「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7つに区分（ほかに、「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」）したものの1つである。

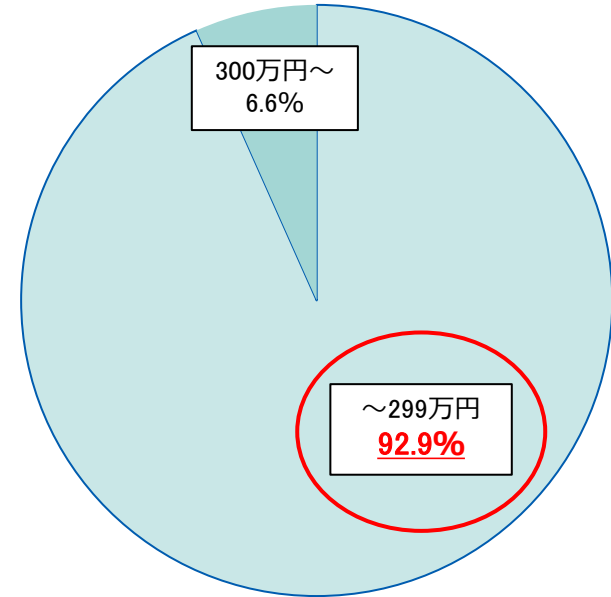
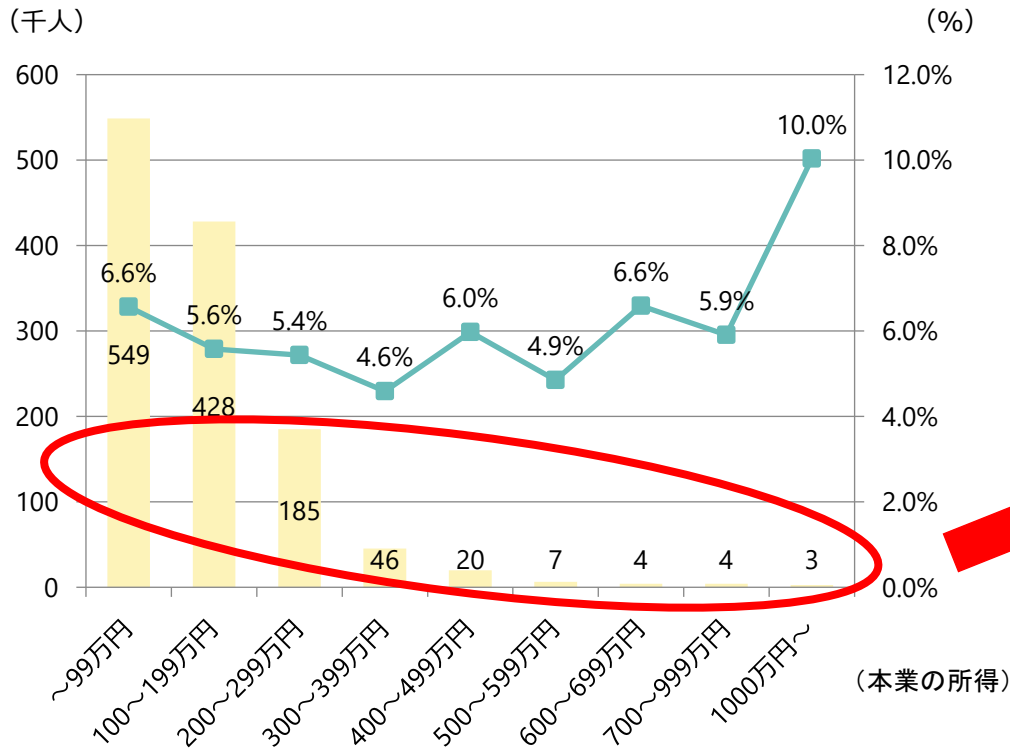
（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

# 副業・兼業の現状（働き手側②：非正規の職員・従業員）

- 雇用者（うち非正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合（本業（非正規の職員・従業員に限る）の所得階層別）をみると、本業の所得が100万円以上の各階層においては、雇用者総数に対する副業をしている者の割合（2ページ前参照）より高い。
- 副業をしている者を本業（非正規の職員・従業員に限る）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9割を占めている。

## ＜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（うち非正規の職員・従業員）」  
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。



（注）円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「非正規の職員・従業員」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※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、「非正規の職員・従業員」は、「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である。

■ 複数就業者  
■ 所得階層別でみた雇用者総数（うち非正規の職員・従業員）に対する…

（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

# 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**生計を維持するため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、給付は行われぬ。

⇒ **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。**

(注1)

【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

- **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。(逆選択やモラルハザード等を、令和4年1月の施行後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事業所  
を離職



A事業所

週・所定0h

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

(注2)

- ・ 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。**

(注1) 令和10年10月からは、事業主ごとに週所定労働時間が10時間以上でなければ適用対象外となる。

(注2) 令和10年10月からは、AとBのいずれの事業所においても週所定労働時間が10時間未満であり、かつ、AとBを合算して10時間以上の場合、労働者の申出を起点として雇用保険を適用する。

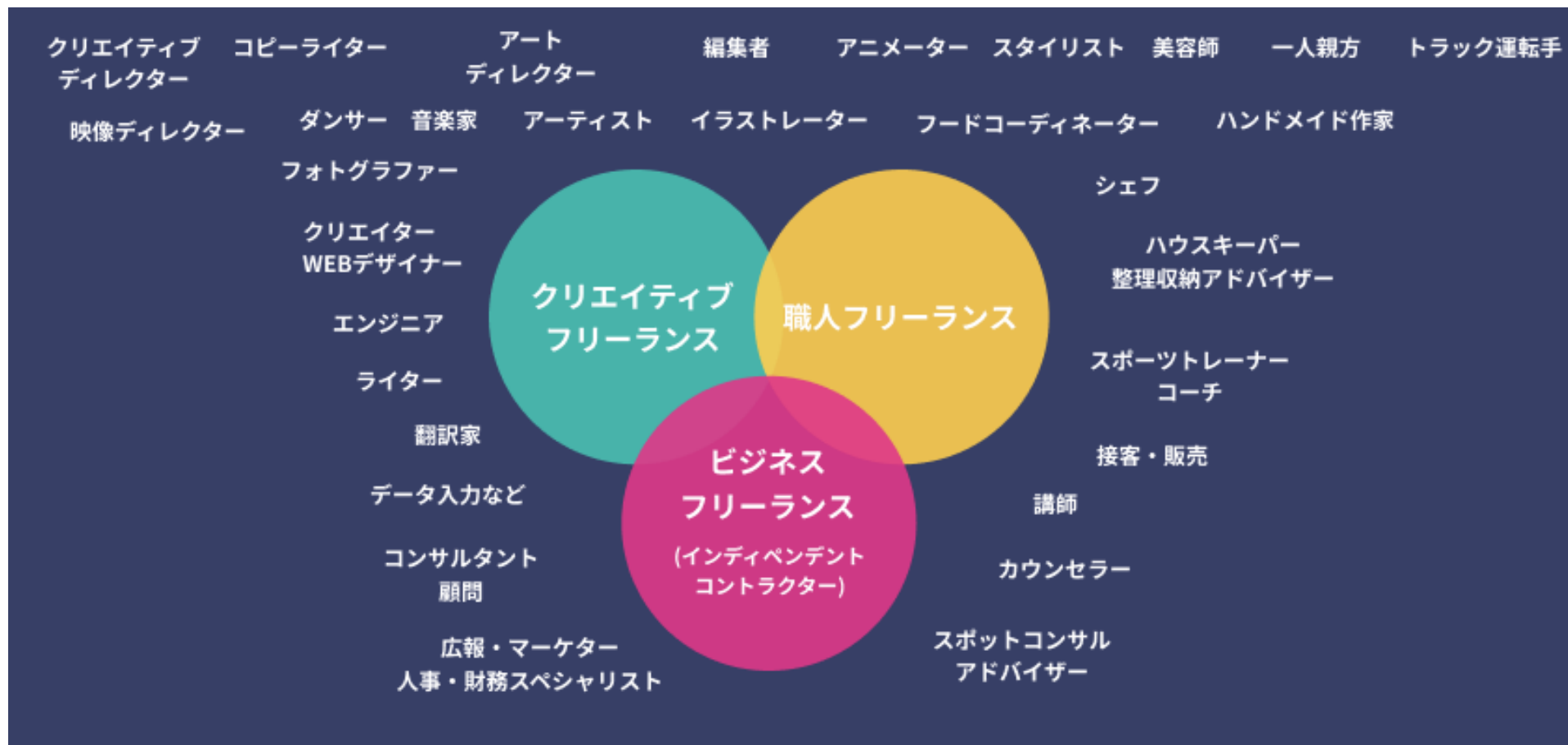
1. 複数の事業所で勤務する者について
2. フリーランス、ギグワーカーについて
3. ご議論いただきたい点

#### 4. 参考資料

- 複数の事業所で勤務する者関係
- **フリーランス、ギグワーカー関係**

# フリーランスの働き方①

- 「フリーランス」と呼ばれる方々について、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会より提出された資料から、様々な職種で働いていることが見てとれる。



出典：フリーランス協会「独立・副業の手引き」に加筆・加工  
[https://www.freelance-jp.org/start\\_freelance](https://www.freelance-jp.org/start_freelance)

## フリーランスの働き方②

- 「フリーランス」の働き方について、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会より提出された資料から、フリーランスには様々な働き方があり、時間や場所については、テレワークの促進により、労働者との境目がわかりにくくなってきていることが見てとれる。

	労働者				事業者							
	正規雇用		非正規雇用		フリーランス (462万人)							
	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	フリーター	一部に、準従属労働者を含む	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約		業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務委託契約	業務内容による
支払い	給与	給与	給与	給与		給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入		個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり		あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし	なし
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※		あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし	なし
報酬の値決めの裁量	なし	なし	なし	なし		なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数		1	若干数	1 (事務所)	複数 (プラットフォーム利用)	不特定多数	不特定多数	不特定多数

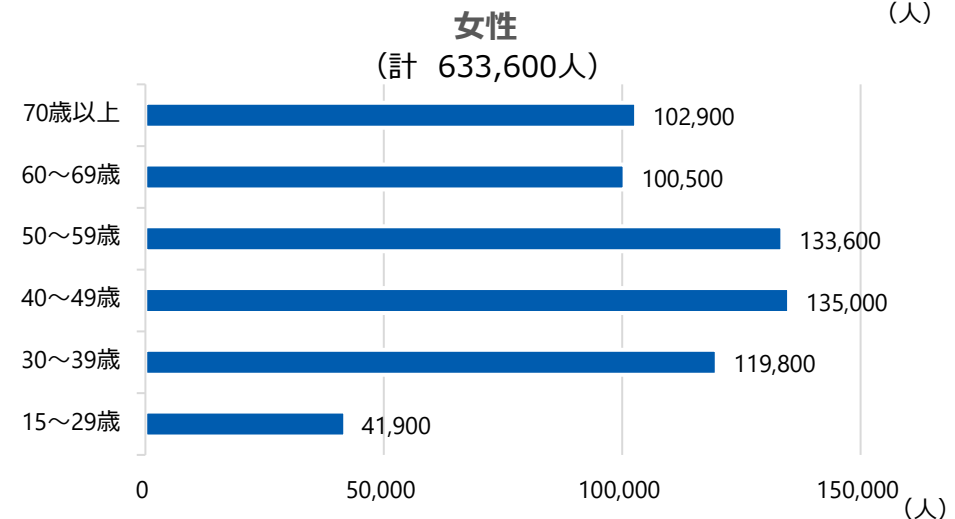
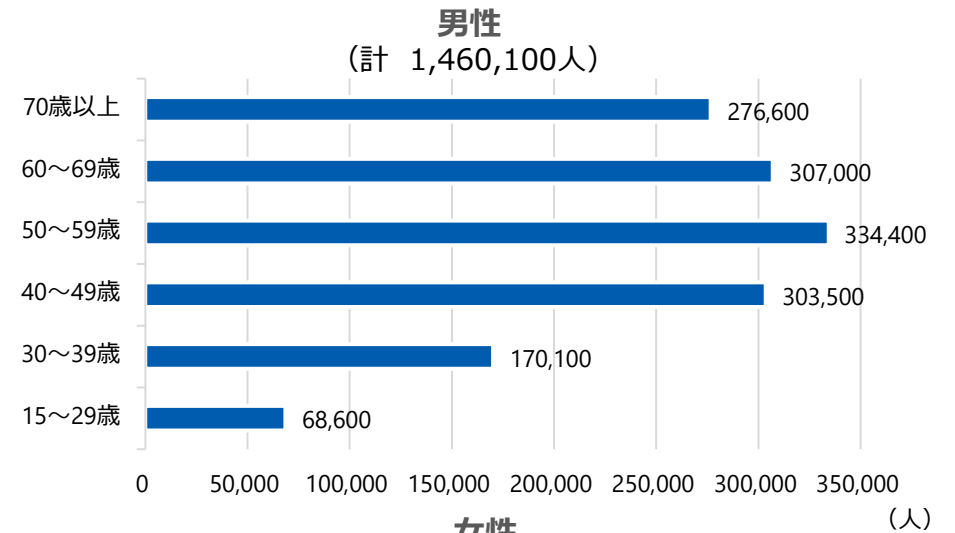
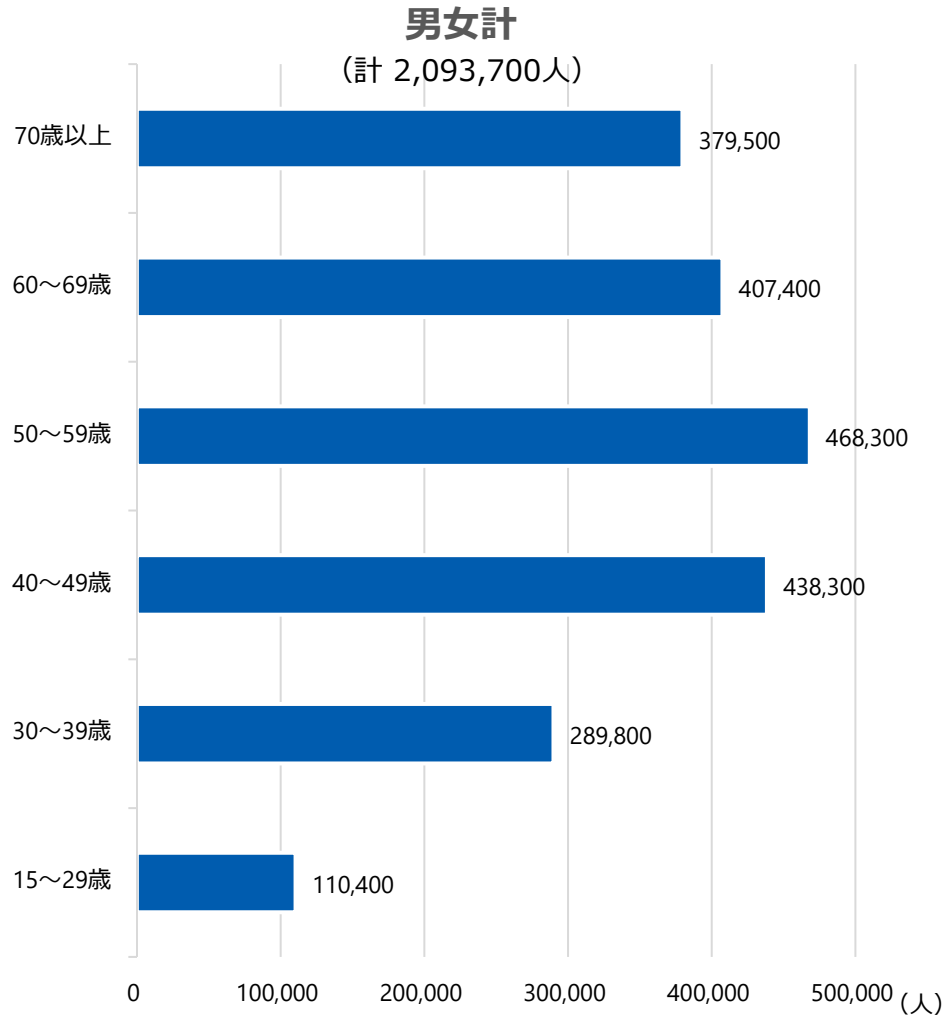
※テレワーク促進により、徐々に制約から解放

出典：「フリーランス白書2020」（フリーランス協会）  
<https://blog.freelance-jp.org/20200612-9648/>



# フリーランスとして働く方の人数及び年齢構成

- 本業がフリーランスとして働く方の人数は約209万人となっており、男女別にみると、男性が約146万人、女性が約63万人となっている。
- 年齢構成を見ると、男性は、40歳台から増え始め、「50～59歳」が最も多い。女性は、30歳台から増え始め、「40～49歳」が最も多い。

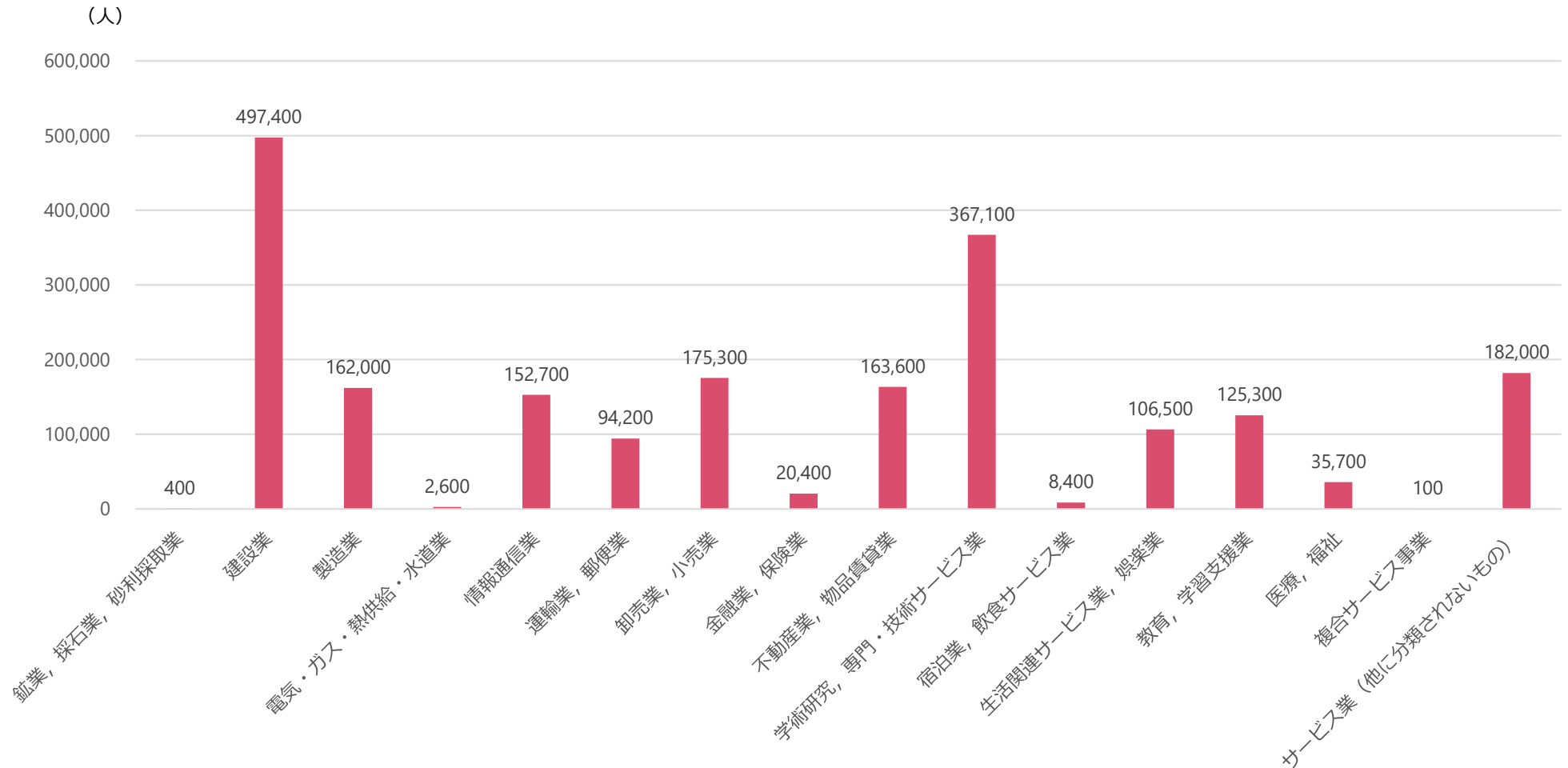


(注) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

(出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」

# フリーランスとして働く方の産業大分類別の人数

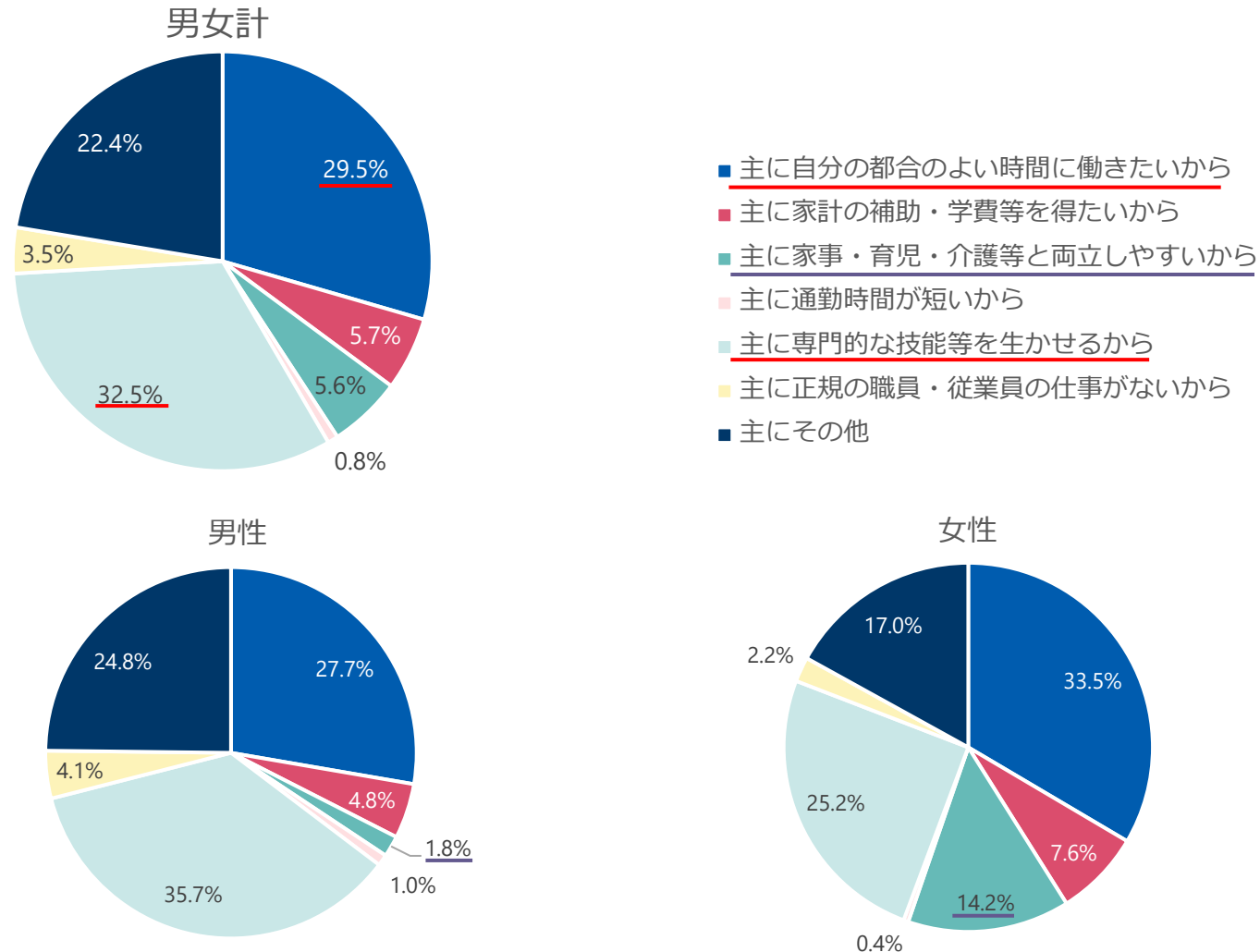
- 本業がフリーランスとして働く方について、産業大分類別にみると、「建設業」が約50万人で最も多く、次いで「学術研究，専門・技術サービス業」が約37万人、「サービス業（他に分類されないもの）」が約18万人となっている。



(注) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

# 本業としてフリーランスを選んだ主な理由

- 本業がフリーランスとして働く方における現職の就業形態に就いている主な理由の割合をみると、「専門的な技能等を生かせるから」及び「自分の都合のよい時間に働きたいから」の割合が上位2位を占めている。また、男性と女性で比較すると、女性の方が「家事・育児・介護等と両立しやすいから」の割合が高くなっている。

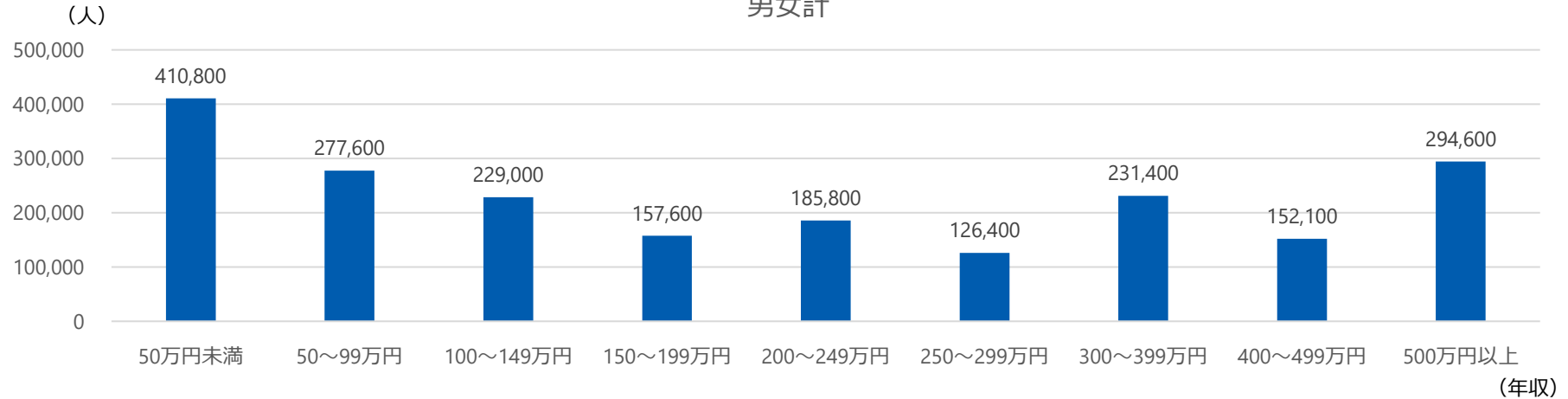


(注) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

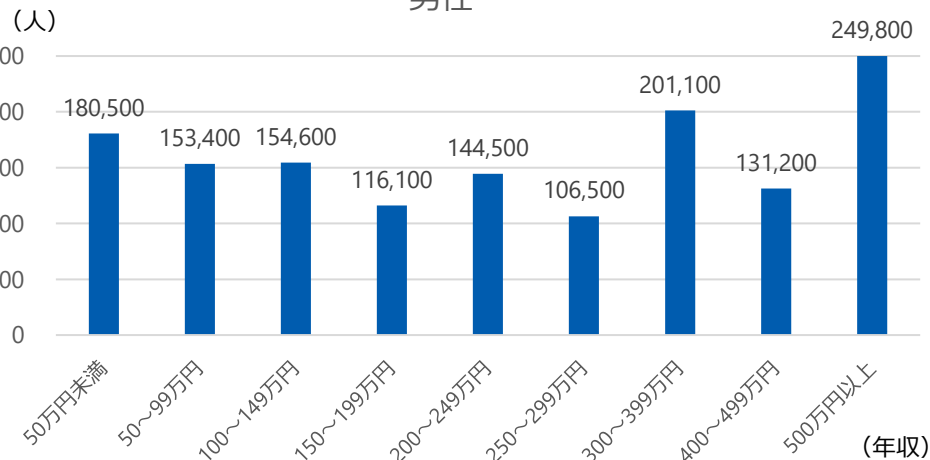
# フリーランスとして働く方の年収

- 本業がフリーランスとして働く方の年収について、男性は、年収が「500万円以上」の人数が約25万人と最も多く、次いで「300～399万円」の人数が約20万人となっている。女性は、年収が「50万円未満」の人数が約23万人と最も多い。

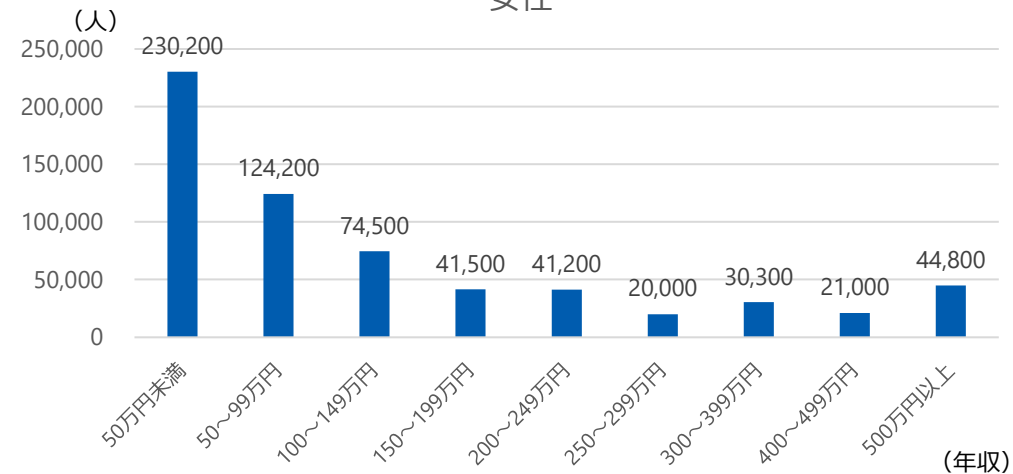
男女計



男性



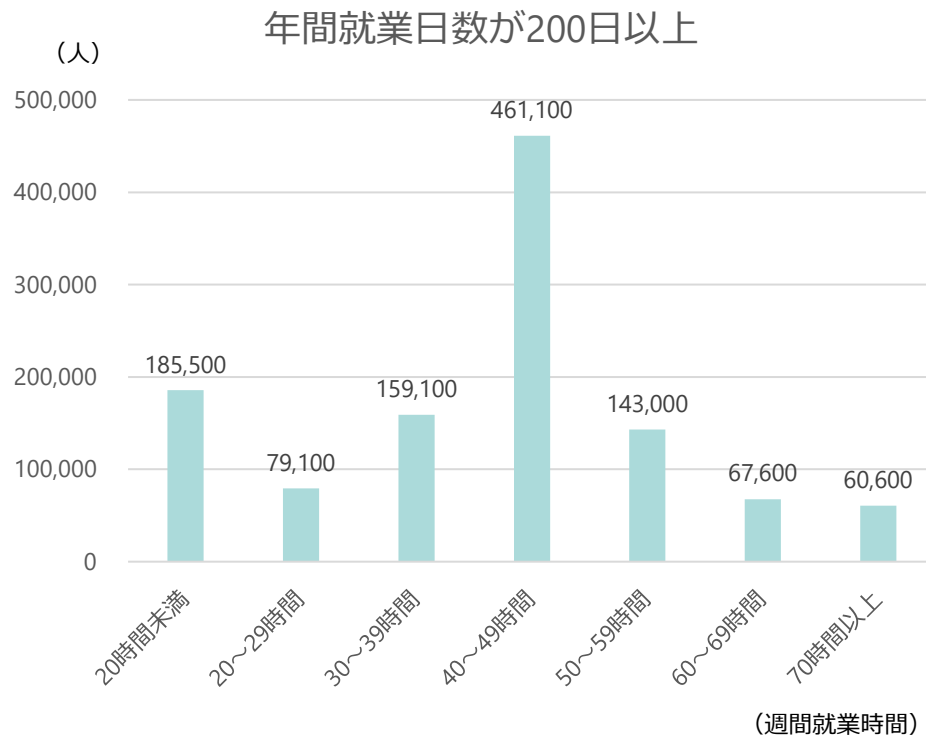
女性



(注) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

# フリーランスとして働く方の週間就業時間の状況

- 本業がフリーランスとして働く方のうち、年間就業日数が200日以上の方の中では、週間就業時間が「40～49時間」の人数が約46万人と最も多く、次いで「20時間未満」の人数が約19万人となっている。一方で200日未満の方の場合は、20時間未満が約12万人と最も多い。

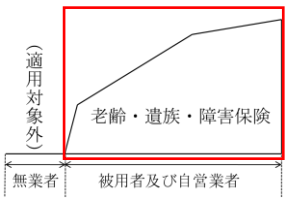
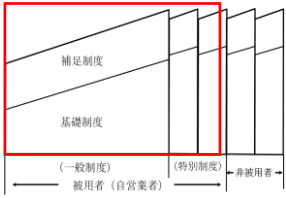
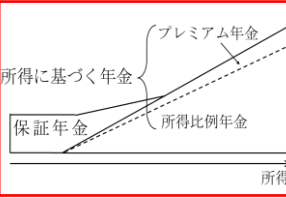
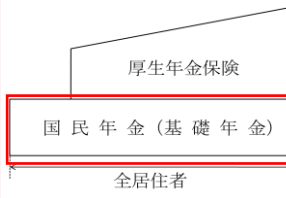

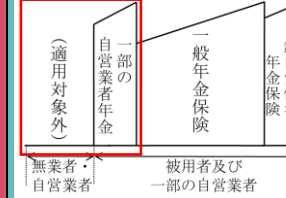


(注1) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

(注2) 年間就業日数200日未満の本業がフリーランスとして働く方については、「規則的就業（毎週曜日を決めて何日、又は毎月約何日というように、規則的又はほぼ規則的に仕事をしている場合）」のみの人数である。

# 主要国の年金制度の適用範囲（特に自営業者の扱い）

- 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。）。
- 自営業者への適用については、報酬比例の年金制度に組み込まれている国（アメリカ、フランス、スウェーデン）、基礎年金のみを対象とする国（日本、イギリス）、原則対象外とする国（ドイツ）に分類することができる。

	アメリカ	フランス	スウェーデン	日本	イギリス	ドイツ
制度体系	1階建て 	1階建て 	1階建て 	2階建て 	1階建て 	1階建て 
強制加入対象者	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者	全居住者	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）
任意加入対象者	任意加入制度なし	海外で働くフランス人等	任意加入制度なし	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	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
適用要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>被用者は、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課</li> <li>自営業者は、年間所得が400ドル（約6万円）以上であることが要件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者は、収入の多寡にかかわらず保険料賦課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者は、年24,238クローネ（約33.9万円）以上の所得が要件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国民年金は、20歳以上60歳未満の全ての人々が加入</li> <li>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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被用者は週123ポンド（約2.3万円）以上の収入があることが要件</li> <li>自営業者は年間6,725ポンド（約125万円）以上の所得があることが要件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>被用者の収入が月額538ユーロ（約8.7万円）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」）</li> </ul>

※ 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2024年1月時点。

※ 換算レートは2024年1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=150円、1ポンド=186円、1ユーロ=162円、1クローネ=14円）による。38

# 諸外国における自営業者への年金制度の適用

- 自営業者への適用については、報酬比例の年金制度に組み込まれている国、基礎年金のみを対象とする国、原則対象外とする国に分類することができる。
- 被用者保険制度に組み込まれている国においても、保険料率や適用要件が被用者同様の場合もあれば、保険料率が低く、もしくは定額で設定されている国もある。

表 5.5 強制加入及び準強制加入の年金制度における自営業者の拠出要件

報酬比例制度への強制拠出又は準強制拠出			基礎年金のみへの強制拠出	強制拠出制度なし
被用者と同様	引き下げられた保険料率	定額または減額された保険料額		
カナダ	オーストリア※1	コロンビア	アイルランド	オーストラリア
コスタリカ	ベルギー	ギリシャ	<b>日本</b>	デンマーク
チェコ	チリ※2	ポーランド	オランダ	ドイツ
エストニア	フランス	スペイン	イギリス	メキシコ
フィンランド	アイスランド			ニュージーランド
ハンガリー	イスラエル			
韓国	イタリア			
リトアニア	ラトビア			
ルクセンブルク	ノルウェー			
ポルトガル	スロバキア			
スロベニア	スウェーデン			
トルコ	スイス			
アメリカ				

※1 被用者と使用者の保険料率はあわせて22.8%であるのに対し、自営業者の保険料率は18.5%であるが、残りの4.3%は国が拠出している。

※2 チリは、段階的な改革（2018～2027年）の完了後、「被用者と同様」の列に移動する。「被用者と同様」とは、自営業者は被用者と同一又は同等の制度によって保障され、同一の保険料率と基準額が適用されるとともに、保険料が所得に基づいていることを意味する。アイルランドでは、自営業者も従属的労働者も強制加入または準強制加入の報酬比例制度の対象とはなっていないが、基礎年金は保険料によって賄われる。

# 主要国の医療保障制度

		アメリカ(2023)	フランス(2022)	スウェーデン(2022)	日本(2023)	イギリス(2022)	ドイツ(2022)
適用対象		<p>メディケア・メディケイド</p> <p>※65歳以上の高齢者及び65歳未満の障害者を対象とするメディケアと一定の条件を満たす低所得者を対象とするメディケイド</p> <p>※現役世代は民間保険が中心(66.0%)で、無保険者は8.3%(2021年)</p> <p>※2014年から企業に対し医療保険の提供をすることが原則義務化。</p>	<p>国民皆保険</p> <p>国民の99.9%が加入</p> <p>・職域ごとに被用者制度、非被用者制度(自営業者)等に参加</p> <p>・強制適用の対象とならない者：普遍的医療給付制度の対象</p> <p>※社会保険方式</p>	<p>全居住者を対象</p> <p>広域自治体(レギオン)が提供主体(現金給付は国の事業として実施)</p> <p>※税方式による公営の保健・医療サービス</p>	<p>国民皆保険</p> <p>職域もしくは地域ごとに公的医療保険に加入</p> <p>※社会保険方式</p>	<p>全居住者を対象</p> <p>※税方式による国営の国民保健サービス(NHS)</p>	<p>国民の約87.4%が加入</p> <p>被用者は職域もしくは地域ごとに公的医療保険に加入。一定所得以上の被用者、自営業者、公務員等は強制適用ではない。</p> <p>強制適用の対象でない者に対しては民間医療保険への加入が義務付けられており、事実上の国民皆保険。</p> <p>※社会保険方式</p>
	医療保険	<p>【メディケアについて】</p> <p>・入院(パートA)(強制加入) 入院1回につき、\$1,600負担 60日以内部分：自己負担なし 61日～90日部分：\$400/日 91日～部分：\$800/日</p> <p>・外来(パートB)(任意加入) 年間\$226を超えた分について、医療費の20%</p> <p>・薬剤(パートD)(任意加入) 年間薬剤費が、\$505未満部分は全額自己負担、それ以上の部分は、額により負担額が異なる。</p>	<p>・外来：30%</p> <p>・入院：20%</p> <p>・薬剤：35%</p>	<p>・外来 レギオンが独自に設定 プライマリケアの場合の自己負担は、1回100～300クローナ</p> <p>・入院 日額上限物価基礎額の0.0023倍(110クローナ)の範囲内でランディングが独自に設定</p> <p>・薬剤 物価基礎額の0.05倍(2,400クローナ)が上限</p>	<p>原則3割</p>	<p>・一般医療：なし</p> <p>・一般歯科：治療内容に応じ3段階の定額負担(23.8、65.2、282.8ポンド)</p> <p>・薬剤：外来処方薬1処方当たり定額負担(9.35ポンド)</p>	<p>・外来：なし</p> <p>・入院：1日につき10ユーロ(年28日を限度)</p> <p>・薬剤：10%定率負担(上限10ユーロ、下限5ユーロ)</p>
主な現金給付	就労支援手当金・傷病手当金	なし	<p>あり</p> <p>※就労不能の間に、賃金が支払われる場合でも、日額手当金が減額されることはない。</p>	<p>あり</p> <p>※医療的な理由により1年以上にわたり就業能力を4分の1以上失った者は、19～29歳の場合には活動補償金、30～64歳の場合には傷病補償年金を受給できる。</p>	<p>あり</p> <p>※地域保険では、広域連合又は市町村の条例に規定して実施することができることとされているが、実施しているところはない。</p>	<p>あり</p> <p>※病気で働けない場合、保険料が賦課される下限所得額を上回る所得のある被用者は、3日の待機期間の後、28週を限度として、雇用主が支払う法定傷病手当金を受ける。週額96.35ポンド</p>	<p>あり</p> <p>※最初の6週間は、「賃金継続支払法」により、事業主は賃金の80%を継続して支払う義務があり、その給付期間が終わってもなお労働不能(医師の診断による)に傷病手当金が支給される。</p>
	出産手当金	なし	<p>あり</p> <p>※医療保険とは別に出産保険として規定されている。</p> <p>※産前産後の期間は、第二子の出産や複数受胎している場合等に応じて、延長される。</p>	<p>あり</p> <p>※妊娠手当、両親手当ともに両親保険からの給付。その他一時的両親手当が実施されている。</p>	<p>あり</p> <p>※地域保険では、広域連合又は市町村の条例に規定して実施することができることとされているが、実施しているところはない。</p>	<p>あり</p> <p>※支給対象者は自ら拠出している被用者または自営業者</p> <p>※法定出産手当金：6か月以上同一の雇用主のもとで働いた女性に、国民保険の出産手当金のかわりに雇用主が39週にわたり支払</p>	<p>あり</p> <p>※2003年の公的医療保険現代化法(GMG)で「保険になじまない給付」とされ、その費用は被用者の場合は事業主。それ以外は国が税財源から負担。</p>

(注) 適用対象の下線部は自営業者の適用要件



# 労働基準関係法制研究会

## 1 趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル技術等の進展により、企業を取り巻く環境や働く人の意識が変化し、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）が開催され、これからの労働基準法制の在り方について報告書がとりまとめられたところである。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第1項及び第3項において、働き方改革関連法による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。

そこで、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として、「労働基準関係法制研究会」（以下「本研究会」という。）を開催する。

## 2 検討事項

本研究会においては、次に掲げる事項について調査・検討を行う。

- ①「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書を踏まえた、今後の労働基準関係法制の法的論点の整理
- ②働き方改革関連法の施行状況を踏まえた、労働基準法等の検討

## 3 構成員

- ◎ 荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 安藤 至大（日本大学経済学部教授）
- 石崎 由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授）
- 神吉 知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 黒田 玲子（東京大学環境安全本部准教授）

- 島田 裕子（京都大学大学院法学研究科教授）
- 首藤 若菜（立教大学経済学部教授）
- 水島 郁子（大阪大学理事・副学長）
- 水町 勇一郎（早稲田大学法学学術院 教授）
- 山川 隆一（明治大学法学部教授）

〔◎座長〕

## 1. 使用従属性に関する判断基準

### （1）指揮監督下の労働

- イ 具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無
- ロ 業務遂行上の指揮監督の有無（業務内容、遂行方法等）
- ハ 拘束性の有無（勤務場所・勤務時間の指定、管理）
- ニ 代替性の有無

### （2）報酬の労務対償性の有無に関する判断基準

## 2. 労働者性の判断を補強する要素（補強要素も勘案の上、総合判断）

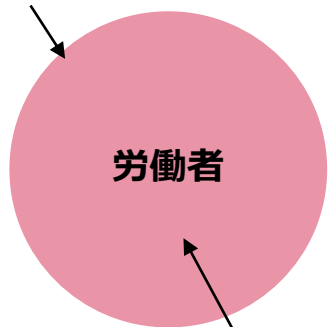
- （1）事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）
- （2）専属性の程度（他社業務への従事の制約、生活保障的要素の強い報酬等）
- （3）その他（源泉徴収の有無、労働保険の適用対象か否か、服務規律を適用しているか否か等）

# 多様な就業者に対する5つのアプローチ（主な学説）

- 就業形態が多様化し、雇用類似の働き方をする者に対する法的保護がどのように図られるべきかが問題となっている。

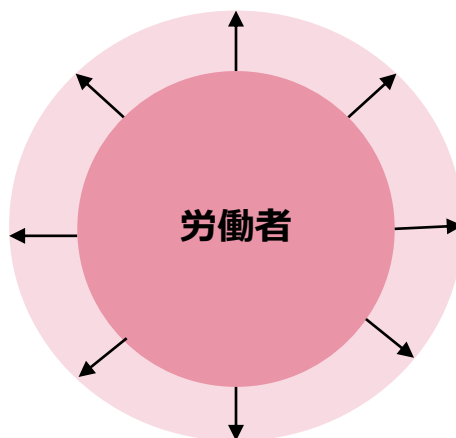
## （1）誤分類の修正

伝統的労働者概念の外延

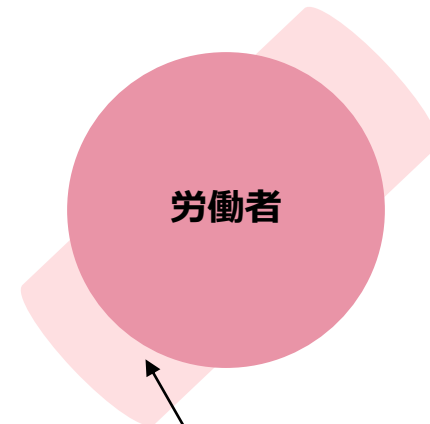


客観的労働者を非労働者扱い

## （2）労働者概念拡張

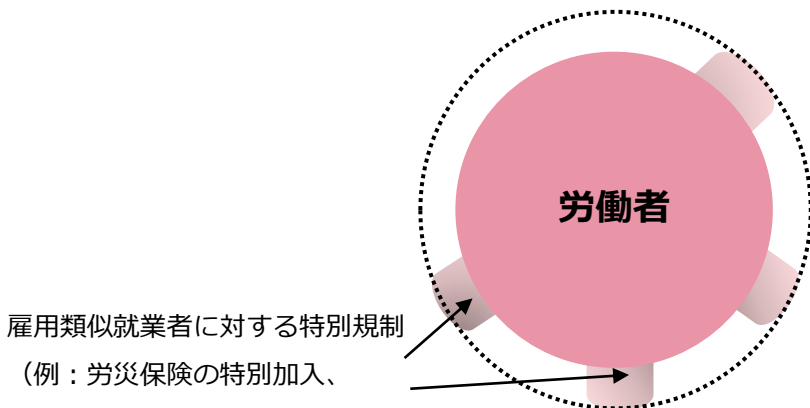


## （3）中間概念導入



雇用類似就業者に一定の労働法規を適用

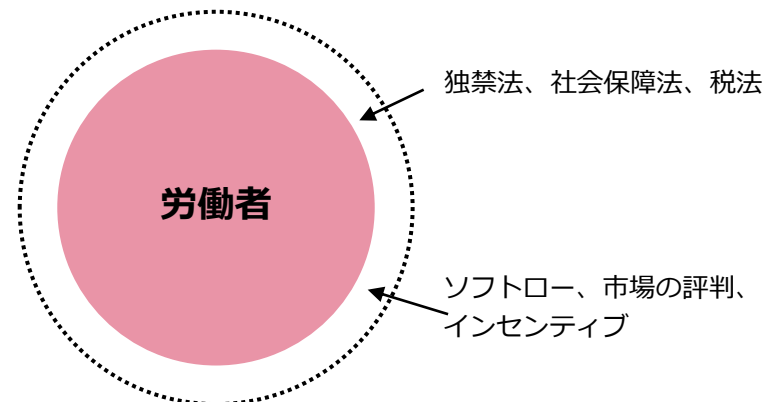
## （4）特別規制



（例：労災保険の特別加入、

フリーランス法）

## （5）他法・ソフトロー



# カリフォルニア州における「A B 5」（通称）

- 米国カリフォルニア州では、カリフォルニア州最高裁判所が2018年4月に下したダイナメックス事件判決におけるABCテストを2019年に立法化した（A B 5）。独立請負業者と認められるための要件を厳格に限定している。

- 使用主体が、以下のA B Cの要件の全てを立証しないかぎり、被用者と判断する判断基準である。

A 契約上も実際に、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。

B 使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。

C 遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している。

- これに当てはまらない者は、被用者として扱わなければならない、使用者は被用者保護の各種義務を負う。具体的には最低賃金や有給病気休暇、傷害保険、健康保険、失業保険、超過勤務手当などの対象となる。
- しかしながら、適用除外が設けられており、適用除外にはこれまで確立してきたボレロ・テストが適用される。

## （ABCテストが適用除外されるもの）

### 第(b)項

- (1) 保険法典に基づき保険局の許可を受けた保険代理店
- (2) 事業・職業法典によりカリフォルニア州の許可を受けた医師、歯科医、足治療師、心理士、獣医
- (3) カリフォルニア州の許可を受けた弁護士、建築士、技師、探偵、会計士
- (4) 証券取引委員会又は金融規制機関の許可を受けた証券取引人、投資顧問又はその代理人
- (5) 失業保険法典で適用除外が認められている直接販売員
- (6) 一定の要件を満たす漁師

### 第(c)項 一定の要件を満たす以下の専門サービス

- (i) 独創的で創造的なマーケティング、(ii) 標準化困難な人的資源管理、(iii) 旅行代理人
- (iv) グラフィック・デザイン、(v) 補助金申請書作成、(vi) 美術家、(vii) 財務省の許可を受けた税理士
- (viii) 決済代行人、(ix) 一定の写真家、(x) フリーランスの記者、編集者、漫画家
- (xi) 許可を受けたエステティシャン、ほくろ・いぼ除去師、爪美容師、理容師、美容師

### 第(d)号

- (1) 許可を受けた不動産取引人
- (2) 許可を受けた債権回収人

### 第(e)号 一定の事業向けサービス・プロバイダー

### 第(f)号 一定の要件を満たす建設業の下請人

### 第(g)号 一定の顧客向けサービス・プロバイダー（個人指導、家の修理、引越、掃除、使い走り、家具の組立て、犬の散歩や世話等）

## （ボレロ・テスト条項）

- ① 「発注される仕事が職業か事業か」
- ② 「いつも決まっている事業かどうか」
- ③ 「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」
- ④ 「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」
- ⑤ 「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」
- ⑥ 「発注者の監督下にあるかどうか」
- ⑦ 「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」
- ⑧ 「従事する時間の長さ」
- ⑨ 「仕事上の関係の永続性の程度」
- ⑩ 「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」
- ⑪ 「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」

- なお、カリフォルニア州においては、2020年11月の大統領選挙に合わせたカリフォルニア州の州民発案として出されたProposition 22（「アプリに基づき稼働する運転手」を一定の要件を満たす場合、プラットフォームとの関係で独立契約者と明確に位置づけることを基本的な内容とするもの）が賛成多数で承認されている。

（出典）「「ギグ・ワーカーは個人請負」ーカリフォルニア州住民投票で賛成多数」（独立行政法人労働政策研究・研修機構 国別労働トピック（2020年11月））、濱口桂一郎「カリフォルニア州のギグ法」労基旬報（2020年2月25日号）、石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法 労働者概念の生成と展開』東京大学出版会（2022年）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# アメリカ公正労働基準法における労働者と個人事業主の区別（被用者性判断基準）

## 【The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule】

- 米国連邦労働省は2024年1月10日、公正労働基準法（FLSA）のもとで、「被用者（Employee）」として保護対象者となるかどうかの判断基準に関する新しい連邦規則（The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule）を公表。2024年3月11日に発効予定。

### 基本的事項

- ◆ 公正労働基準法（the Fair Labor Standards Act, FLSA. 最低賃金規制及び法定時間外労働の割増賃金規制等を行う立法）は「被用者（employee）」を保護対象者としており、独立契約者（independent contractor）は、被用者ではない者として保護対象者ではないと解されている。
- ◆ 判例は、FLSA上の被用者につき、全国労働関係法（the National Labor Relations Act, NLRA）上の被用者よりも広い概念と解し、その判断基準として「経済的実態テスト（economic realities test）」（※）を採用している。  
（※）経済的実態テストは、一般的に、役務を提供している相手方（たる事業）に「経済的に依存している（economically dependent）」か否かを、役務提供関係に係る諸要素を総合考慮して、被用者性を判断するもの。
- ◆ 本規則は、この「経済的実態テスト」に基づき判断されるFLSA上の被用者についての、連邦労働省の解釈（連邦労働省が同法をどのように適用するか）についての労使に対する実務的なガイドを示したもの。

### 経緯・概要

- ◆ 2024年1月10日、米国連邦労働省は、公正労働基準法（FLSA）上、被用者か、あるいは独立契約者かの分析〔判断〕方法に関する同省のガイダンスを改訂する規則を公表した。（2024年3月11日発効予定）
- ◆ この規則は、2021年1月7日に、トランプ政権下で連邦規則の形で、連邦労働省によるFLSA上の被用者の判断についての解釈を示した「公正労働基準法の下における独立契約者の地位」に関する規則（2021年IC規則）を取り消し、バイデン政権下での行政解釈として、裁判例の解釈により合致する形で被用者か独立契約者かを決定する分析〔判断〕方法により置き換えるものである。新規則は、労働者の基本的権利を維持し、公正労働基準法の適用を受ける企業に一貫性を提供するものと米国連邦労働省は説明している。
- ◆ 被用者を独立契約者に誤分類することは、就業者の最低賃金、時間外手当、その他の基本的な権利及び保護を奪う深刻な問題であり、この規則は、被用者が独立契約者として誤分類されるリスクを低減する目的をもつものであると労働長官は述べている。
- ◆ 就業者が被用者か独立契約者かを分析するために、本規則では、労働関係の経済的実態を分析する際に企業や就業者が考慮すべき6つの要素を提示している。これら6つの要素は、そのいずれもが決め手となる要素であるわけではなく、また、各要素に与えられる重みは特定の就業関係（個別事案）における事情により異なりうる。更に、総合考慮における考慮要素はこれら6つの要素に尽きるものではなく、他の要素も（自らのために事業に従事しているか、あるいは経済的に依存しているかを示唆するものであれば）考慮の対象となし得るとされている。

（出典）米国連邦労働省ホームページ（[Small Entity Compliance Guide | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)](#)）・（[US Department of Labor announces final rule on classifying workers as employees or independent contractors under the Fair Labor Standards Act | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)](#)）、[Federal Register :: Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act](#)）を基に、早稲田大学法文学部法学院法学部教授・竹内（奥野）寿氏の御協力のもと、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案（EU）

- 欧州委員会は2021年12月、プラットフォーム労働における労働条件を改善し、EUのデジタル労働プラットフォームの持続可能な成長を支援するため、新たな指令案を提案。2024年3月11日、EU労働社会相理事会で同指令案が合意された。今後、協定文は全ての公用語で最終決定され、正式に採択される予定。採択の正式な手順が完了した後、加盟国は指令の規定を国内法に組み込むまでに2年の猶予が与えられる。（令和6年3月12日時点）

## 背景①：EUにおけるプラットフォーム労働の拡大

- ✓ 域内のプラットフォーム経済による収益は約200億€（2020年）
- ✓ EUで500以上のプラットフォームが存在
- ✓ プラットフォームで働く者は2800万人（推計）。2025年には4,300万人となる見込み

## 背景②：従事者の雇用地位の実態

- ✓ 大半は本来の自営業者とみられる
- ✓ 他方で、550万人（約2割）は労働者の可能性
- ✓ 雇用上の地位をめぐり、加盟国で多数の訴訟が発生

## 指令案の目的

- プラットフォーム労働従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障
  - アルゴリズム管理（※）の公平性・透明性・説明責任の確保
  - プラットフォーム労働の透明性・トレーサビリティの確保、法執行の改善
- ※ 電子的手段等の自動化されたシステムを使用して、労働の遂行の監視や、労働成果の質の評価等の管理を行う仕組み

## 0. 定義

「デジタル労働プラットフォーム」：以下(a)～(d)の要件をすべて満たすサービスを提供する事業者。

- (a)顧客に対し、Webサイトやモバイルアプリケーションなどの電子的手段を通じて、遠隔地からサービスを提供する事業を行うもの（部分的なものを含む）
- (b)サービス提供についての、顧客からの注文に応じて提供されること
- (c)作業がオンラインで行われるか特定の場所で行われるかに関係なく、代金と引き換えに人が行う作業を組織化する事業であること
- (d)作業従事者の組織化に自動化された監視システムまたは意思決定システムが使用されていること

※資産の活用または共有を主な目的とするサービスのプロバイダー、または専門家ではない個人が商品を再販できるようにするサービスのプロバイダーは含まれない。

「プラットフォーム労働者」：プラットフォーム作業を行う者のうち、加盟国の判例法を考慮して、加盟国で施行されている法律、労働協約、または慣行によって定義される雇用契約を結んでいるか、または実態上雇用関係があるとみなされる者

## 1. 自動監視システムまたは意思決定システムによる個人データの処理の制限

- デジタル労働プラットフォームは、システムを使用して、プラットフォームで作業を行う人の感情的・心理的状态の個人データ、プライベート会話に関連した個人データ等を処理してはならない（第7条(1)）

## 2. 雇用関係の法的推定

- デジタル労働プラットフォームと、そのプラットフォーム作業を行う者との間の契約関係は、欧州司法裁判所の判例法を考慮し、**各国内法、労働協約、加盟国で有効な慣行に従って、支配と指揮を含む要素が見いだされる場合、法的に雇用関係であると推定される**（第5条(1)）。
- 法的推定に異議がある場合、**拳証責任はプラットフォーム側に課される**（第5条(1)）
- 加盟国は、プラットフォーム作業を行う者の利益となる手続の円滑化のため、雇用の法的推定（プラットフォームによる反証可）を確立するものとし、加盟国は、その法的推定が侵害されないことを保障するものとする（第5条(2)）
- プラットフォーム作業を行う者の雇用上の地位の正確な決定が問題となっているときには、法的推定はあらゆる行政または司法上の手続に適用されるものとする。法的推定は、税制、刑事および社会保障の事項には適用されないものとする（ただし、加盟国の国内法により適用可）（第5条(3)）

## 3. 自動的なモニタリング又は意思決定システムによる管理

- 加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対し、プラットフォーム作業従事者や、プラットフォーム労働者の代表者、及び権限のある国内当局に、自動監視又は意思決定システムの使用（当該システムが監視、監督、評価するデータ等）を通知することを義務付けること（第9条(1)）
- アルゴリズム管理の個々の決定の影響等を定期的に労働者の代表の関与のもとで監督・評価すること、そのための人員の配置（第10条(1)(2)）
- アルゴリズム管理による決定に対する異議申立てが可能（第11条(2)）

## 4. プラットフォーム透明性の改善による法執行の確保

- （雇用関係にある場合）プラットフォームは雇用主として加盟国の法律に定められた規則・手順に従って、プラットフォーム労働者が実施した仕事を管轄官署に申告すること（第16条）
- 就業者数、一般契約条件、平均活動時間、1人あたりの平均週労働時間、活動からの平均収入、契約関係にある仲介者等の必要な情報を管轄の国内当局に提供すること（情報を少なくとも6ヶ月ごとに更新）（第17条(1)～(3)）

（出所）欧州連合日本政府代表部「EUの雇用社会政策の現状と最近の動向について」（2022年7月）  
（<https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/100423573.pdf>）、欧州連合HP及び「Provisional agreement on the platform work directive」（<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/en/pdf>）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

# 労災保険特別加入制度について

## 1 趣旨

労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされている。特別加入とは、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。

## 2 特別加入の対象者

○ 特別加入の対象範囲は、労災保険法施行規則に規定されている。

①中小事業主及びその事業に従事する労働者以外の者（役員等）

②労働者を使用しないで次の事業を行う一人親方等及びその事業に従事する労働者以外の者（家族従事者等）

○個人タクシー業者、個人貨物運送業者、自転車配達員等（R3.9追加） ○大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方  
○漁船による水産動植物の採捕の事業に従事する者 ○植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方 ○医薬品の配置販売業者  
○廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者 ○船員法第1条に規定する船員が行う事業に従事する者  
○柔道整復師（R3.4追加） ○創業支援等措置に基づく事業を行う高齢者（R3.4追加）  
○あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師（R4.4追加） ○歯科技工士（R4.7追加） ○特定フリーランス事業に従事する者【令和6年度追加】

③特定作業従事者

○一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者 ○特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者  
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者  
○危険有害な作業に従事する家内労働者等 ○労働組合等常勤役員 ○介護作業従事者及び家事支援従事者 ○芸能関係作業従事者（R3.4追加）  
○アニメーション制作作業従事者（R3.4追加） ○ITフリーランス（R3.9追加）

※②及び③については、②及び③の者の団体（特別加入団体）が、その構成員又はその構成員が行う事業に従事する者の労働災害に関して労災保険の適用を受けることについて  
の申請をし、政府の承認を得た場合、労災保険の適用上、特別加入団体を事業主、②及び③の者を労働者とみなすこととされている。（労災保険法第35条）

④海外派遣者

## 3 保険給付

原則として、労働者の場合と同様の給付（二次健康診断等給付を除く。）※ ②、③の一部については、通勤災害に関して給付が行われない。

## 4 保険料率

① : 当該事業に適用される労災保険率と同一の率

②～④: 同種・類似の事業又は作業を行う事業についての災害率等を考慮して定める率

## 5 給付基礎日額

3,500円～25,000円までの16段階のうち希望額を選択し、都道府県労働局長が決定した額

## 6 保険料

保険料は、一般に特別加入者が特別加入団体を通じて納付

※ 年間保険料＝給付基礎日額<sub>(上記5)</sub>×365×保険料率<sub>(上記4)</sub>

# フリーランス法の制定に伴う労災保険の特別加入制度の拡大について

## I 概要

- フリーランスについては、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じた「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号。以下「フリーランス法」という。）が成立したところ。
- フリーランス法の制定に伴う労災保険の特別加入制度の拡大に関して、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会での諮問・答申を経て、下記業務について、特別加入制度の対象として新たに位置付ける旨の改正省令を制定し、令和6（2024）年1月に公布した。
  - ・ フリーランス法に規定する特定受託事業者が、業務委託事業者から業務委託を受けて行う業務（特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者から同種の業務について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う業務を含む。）について、特別加入制度の対象に新たに追加した。
- 当該省令はフリーランス法の施行の日に施行を予定している。

## II 労災保険の特別加入制度の拡大に関する決定等

### 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（令和5年4月27日参議院内閣委員会）（抄）

十六 労災保険の特別加入制度について、希望するすべての特定受託事業者が加入できるように対象範囲を拡大する…こと。

### 成長戦略等のフォローアップ（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

労災保険特別加入制度の対象に一定の要件を満たすフリーランスを追加することについて、労働政策審議会で審議を行い、早期に結論を得て、所要の措置を講ずる。