

第7回働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会
2024年6月11日

資料

意見交換を踏まえた論点整理

意見交換における構成員のご意見（1/9）

総論①

適用拡大の方向性

- 働き方が多様化する中、働き方や勤め先の規模や業種にかかわらず社会保障を享受できる制度を構築する観点から、適用拡大の重要性は認識している。ただし、適用拡大を進める上で生じる影響については留意が必要。
- 企業や短時間労働者の働き方への影響などに留意はしつつ、基本的な考え方として、更なる適用拡大を進めるべき。
- 全ての労働者への社会保険の完全適用を目指すことが極めて重要であり、雇用形態や企業規模によって社会保険に適用されるかどうか異なる現行制度は不合理。
- 適用拡大によって、社会全体として老後や万が一の保障におけるセーフティネットを拡充することは必要。

就業調整への対応

- 2022年10月の適用拡大時は、法律で決まったことだからという理由で受け入れる事業者が多かった。一方、対応に消極的だった場合の理由について「従業員が希望しないから」が8～9割であった。事業者は人手不足に困っており、働き手の就労調整を何とかする必要がある。
- 現在、就業調整の問題が非常に大きくなっている点を前提に、適用拡大の方向性を考えなければいけない。あらゆる層にわたってこの就労調整の問題が深刻になっている。
- 適用拡大を拒否する従業員に対して、正しい情報が届いているのか。国民全体が適用拡大のメリットを理解できるよう、情報を取りに行かない人にも届くような仕組みも重要。
- 特に配慮されるべき属性の方には規制を少し緩めるような措置も並行して進めることが、家計負担や企業の人手不足の両面で負担緩和になるのではないかと。

意見交換における構成員のご意見（2/9）

総論②

事業所への影響等

- 適用拡大を進める上で、どのような社会にしたいのかを明確にすべきで、そのために、適用拡大は必要な取組だと国民に発信し続けること、中長期的に経営ができるようにスケジュールを明確にすること、実務への負担補助などはシンプルで使いやすい支援にすることが重要。
- 現在、人口が逡減し、人手不足の状況の中で、事業者は、ビジネスのマネジメント自体を変革する必要が生じており、社会保障に係る人件費は負担でなく未来に対する投資という捉え方、認知の変革が求められている。
- 事業所の事務負担について、デジタル化が進む中で、事務処理能力を理由に社会保険の適用の有無が変わるべきではなく、事務負担の増加が懸念されるのであれば、適用拡大に係る各要件の見直しとは切り離れた上で、課題解消に向けた検討を進めるべき。
- 労働者の確保、定着の安定、業界企業のイメージアップにつながることから、社会保険の適用は企業にとっても非常に重要。仮に適用拡大する場合は、労働者の社会保険料に直接充てられ、簡便に申請ができるような助成策を望む。
- 社会保険料を国が肩代わりするような支援策は、実施すべきでない。誤解による就業調整を防ぐためにも、働き方やライフスタイルなどに中立的かつ分かりやすい支援策の在り方を検討すべき。

医療保険に係る課題

- 適用拡大により、短時間労働者を多く抱える業種の健保組合の財政的な負担が増えることを危惧。保険者への財政影響も留意し、詳細な財政影響の試算とともに、必要な財政支援等を含めて、検討していく必要がある。
- 具体的な見直し案を検討するために、医療保険財政への影響や各保険者への財政影響を示すべき。
- 適用拡大が進むと、一定の勤労所得を有する国保の被保険者が被用者保険に移ることになり、市町村国保の財政基盤や保険者機能や、国保組合の財政基盤や事業基盤に与える影響が懸念される。被保険者の属性の変化を分析したうえで、国民皆保険の本質的な議論が必要。
- 国保への影響など医療保険制度をどのように捉えるかということは大変重要、懇談会とはまた別にしっかりと検討することが必要。
- 給付と負担の牽連性という点から年金と医療は違うのではないか。保険者論からいえば、年金は政府管掌だが、医療は政府管掌をなくして協会けんぽをつくった経緯を踏まえ保険者をどうしていくかを考える必要がある。給付面は、医療保険の場合、現物給付である療養の給付は、制度間の違いはなく、傷病手当金・出産手当金のような現金給付をどうしていくかが問題。
- 標準報酬の下限は健康保険と厚生年金で異なり、割と下のほうに一つの固まりがある。最低賃金の引上げの関係で、今後どのように日本全体の賃金水準が上がっていくのか、標準報酬の分布も踏まえエビデンスに基づき議論していく必要がある。
- 健康保険は、標準報酬5万8000円という枠が残っており、違和感がある。従業員は、最低賃金で働いたとしても、大都市などでは、20時間で8万8000円以上になるから、この要件一本で良いのではないか。

意見交換における構成員のご意見（3/9）

総論③

その他

- 本年10月の適用拡大に伴う50人超への企業の影響について、特に企業の支払い能力や短時間労働者の労働者の調整具合など、1年程度の経過を踏まえて調査し、現時点での予想値や意向ではない実態の検証を図る必要があるのではないか。
- 業界団体に対して、被用者保険に任意適用として加入することを、厚生労働省、各労働局からより積極的に勧めることも必要。
- より充実した保障という観点からは、被用者保険の適用拡大を模索するだけでなく、ベースとなる国民年金や国民健康保険の充実という形での対応も、同時に検討していく必要がある。
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」における106万円の壁対応は、既に適用した社員との調整が取れないため、有効な支援になっていない。130万円の壁対応は、社会保険の適用をしないほうが家計にメリットがあるという印象を与えてしまったのではないか。
- 外国人の留学生も増えているため、保険料の支払いについて不正がないよう適正な徴収をしていただきたい。
- 適用拡大によりひとり親世帯の手取りが減るという事態にならないよう、きめ細かく対応してもらいたい。
- ひとり親世帯の母子扶養手当の制限、所得税の特定扶養親族に係る控除の所得基準の引上げや、在職老齢年金の要件の緩和等により、家計への配慮ができないか。在職老齢年金も含め、社会の変化に伴い、要件を緩和する見直しをするケースも生じるのではないか。

意見交換における構成員のご意見（4/9）

短時間労働者に対する適用範囲の在り方①

時間要件

- 法定最低賃金を引き上げていくことと、同時に労働時間要件を拡大する必要があると考える。雇用保険の加入要件が2028年10月から10時間以上となること、財政検証は5年に1回であることを踏まえると、次期年金法改正で10時間以上に拡大することについても検討していく必要がある。
- 時間要件を10時間以上に拡大した場合、小規模な事業者は保険料負担に耐えられない。労務管理という経営に関わる内容については、先々の予見性を確保して議論を進めていくことが重要。
- 被用者保険については、保険集団の「一体性」、「連帯感」を含めて考えていく必要がある。保険集団への帰属という点を考えると、20時間という要件は、週40時間労働のちょうど半分であり、半分以上はそこで働いて寄与しているという点でそれなりの意味がある。
- 健保は各企業等が保険料負担することを踏まえると、正社員とそれ以外という仲間間の線引きをどこまで大きくしていくかが、近來の流れ。労働時間で週の半分以上働いているなら仲間に入れてもいいという線引きは、クリアで分かりやすい。
- 労働時間要件については、被用者としての実態を備えているかどうか判断基準とされており、一定の雇用関係を基礎として、被用者保険は成立すると考えている。
- 週20時間以上の見直しは、慎重にすべき。被用者の実態について、もう一度整理するとともに、これまで雇用保険をメルクマールとしていた中で、今回は、雇用保険とたがえるのであれば、その理由を整理しておく必要がある。

賃金要件

- 賃金要件の引下げについては、国民年金保険料との関係が整理されていない状況では難しくきちんと議論して考えなければいけない。
- 賃金要件を見直す際には、同時に、社会保険の被扶養者となる収入の基準も併せて見直す必要がある。

意見交換における構成員のご意見（5/9）

短時間労働者に対する適用範囲の在り方②

時間要件・賃金要件

- 労働時間要件や賃金要件について、それぞれの要件を見直すことも重要だが、いずれかに該当すれば社会保険が適用となる制度に見直す検討も必要。
- 企業規模要件以外の要件については、将来的な適用拡大の方向性として、労働時間の要件や賃金等の要件見直しも併せて検討していくといった順番ではないか。
- 最低賃金が上がっている中で、時間要件と賃金要件で適用にならない方の範囲は自動的に狭まってくるのではないか。時間要件や賃金要件は、50人以下の企業だけでなく、全ての層の短時間労働者に影響が出る。人手不足で就業調整の問題がある中で、2つの要件を見直す必要があるのか。
- 就業調整の問題について、年収の壁の根本的な解決のためには、労働時間要件や賃金要件を見直し、適用拡大を図ることも考えられるのではないか。
- 労働時間要件と賃金要件については、被用者としての実態をどう考えるかという点に密接に関わっており、慎重な検討が必要。

学生除外要件

- 学生除外要件は、現状維持が望ましいのではないか。
- 学生については、現在の適用除外という取扱いに一定の合理性があると考えている。学生の実態としては、所得税との関係で103万円を意識しているのではないかと思われ、社会保険の適用の壁までは行き着いていない場合が多いのではないか。
- 学生についてはデータがないところだが、年金は、将来の備えとして加入させることはあり得る。一方、医療保険は、若い方に強制的に加入をさせる意義がどこまであるか。学生の意見を聞くべき。

意見交換における構成員のご意見（6/9）

短時間労働者に対する適用範囲の在り方③

企業規模要件

- 雇用形態や企業規模によって社会保険に適用されるかどうか異なる現行制度は不合理であり、2020年年金法改正時の附帯決議において、企業規模要件は経過措置であり、できる限り早期の撤廃に向けて検討するとされたことから、次期改正において企業規模要件の撤廃を行うべき。
- 働き方やライフスタイルなどに中立的な社会保険制度を目指す上では、全ての労働者への社会保険の完全適用を目指すことは極めて重要であり、次期年金法の改正にて、企業規模要件を撤廃し、勤務先によって社会保険の適用の有無が変わらない制度を目指すべき。
- 規模による適用・不適用の差が出ることは、転職市場においても不合理であり、適用のないまま働き続けることで老後の生活設計が難しくなることから、撤廃する方向で見直すべき。
- 企業規模要件があると、労働者が選ぶとき、企業規模の壁になると思われるため、撤廃する必要がある。今後、収入要件の引下げを進めるのであれば、規模要件が残っていると分かりづらくなるのではないか。
- 4要件の中で、今回の制度改正では、企業規模要件撤廃に優先的に取り組む方向性を今回のとりまとめの中で明示すべき、その上で、現場の負担感や人の確保にも留意し、事務負担の軽減策の後押しや、現場の生産性向上に何らかの手当てをすることなどを総合的に考える必要があるのではないか。
- 企業規模は撤廃していく方向であるべき。社会保障の負担を逃れるために非正規を雇うことがないよう仕組みを変えていく取組が必要。
- 企業規模要件については、これまでの拡大の効果や実務への影響を見極めながら、なくしていく方向が適当。
- 50人以下の企業への拡大を一気に進めることについて、保険料負担あるいは、事務負担の点で懸念がある。企業が適用拡大の方向性を理解し、労働者とコミュニケーションを取る等、時間的な余裕を確保できるまでは、一気に進めるわけにはいかないのではないか。
- 従業員50人以下の企業は、物価・賃金の上昇分を価格転嫁できておらず、利益のバッファが少ない状況。この状態で、事業主負担が増えると、財政が圧迫される懸念がある。また、就業調整も事業に影響があり、データを集めた上で慎重に検討することが必要。また小規模事業者は20人以下という点を参考に段階的实施も含め十分な準備期間を検討し、支援策を講じる必要もある。

意見交換における構成員のご意見（7/9）

個人事業所に係る適用範囲の在り方

- 働き方に中立的な保険適用の観点から、事務負担軽減への配慮を前提として、事業所の業種・規模によらず撤廃していく方向が重要。
- 個人事業所の適用拡大は、段階的にではなく、次期改正で業種や雇用人数の要件を撤廃すべき。その上で、適用漏れがないよう、日本年金機構の体制を十分に構築し、事業所調査や加入指導、正しい制度の告知等の取組強化が不可欠。
- 適用業種は、制度創設当初の産業構造や社会的ニーズを受けて設定されており、制度の本質的な要請による限定ではないと考えられるところ、制限は解消していく必要。5人未満の限定も、事務処理能力など制度の根幹に関わる要請ではないと考えられるものの、事業所把握の困難さ、医療保険の在り方の整理の必要性等を踏まえ、5人未満の適用拡大は慎重に検討する必要がある。
- 昭和59/60年改正以降、約半世紀の間で日本の産業構造は大きく変化しており、特にサービス業の比重が高くなっている。労働基準法上の「労働者」の定義も職業の種類を問わないとされている点でも、適用範囲を限定しないのが筋。一方で、人の出入りが多い業種もあり、保険者や事業所双方における事務負担の問題に対して、どのように配慮して進めていくかが重要。
- 公正公平で働き方に中立な仕組みの確立に向けて、今回改正では非適用業種の解消を図るべき。進める際は、事務負担や経営・人手確保への影響等を十分考慮し、丁寧な対応が必要。
- 業種によって適用が異なる状況は、合理的な説明が難しい面もあり、5人以上の個人事業所は基本的に適用拡大する方向が望ましい。各業種の実情等を踏まえつつ、個別に、かつ丁寧に検討を進めてもらいたい。
- 5人以上雇用する個人事業所は、全体の比率からするとかなり少なく、非適用業種が多数を占めるということではないが、10人以上雇用する個人事業所も一定数あり、そこは、財政・事務負担の影響は大きい。業種別に実態把握を行った上で検討するべきであり、仮に適用拡大する場合、1からの手続きとなるため負担が重く、どのように支援するかは慎重な検討が必要。また、5人未満を雇用する個人事業所は、数が多く影響が大きく、まずは、現行の非適用業種の適用の在り方を検討した上で、慎重に検討するべき。
- 保険料負担や事務負担の増加について、影響の度合いや労働者の希望の実態等を丁寧に検証する必要。現場でIT活用が進んでいるとはなかなか言えない状況もあり、きめ細やかな実務支援が求められる。
- 適用拡大の認知度は小規模事業所で非常に低く、周知方法も検討する必要があるのではないか。
- 非適用業種を強制適用するために、任意包括適用となる事業所への任意加入の促進策の実施状況を踏まえる必要がある。

意見交換における構成員のご意見（8/9）

多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方①

複数の事業所で勤務する者

- 労働者保護の観点からは労働時間や賃金を合算して適用することが望ましいということになるが、事業所側で、同じ労働時間数の従業員のうち、被用者保険でカバーされ、事業主負担が生じる者とそうでない者が併存することをどのように正当化できるかは検討する必要。労災などと異なり、医療・年金がカバーするリスクは雇用関係に内在するものではないことから、事業主が保険料を拠出する責務があるのか、根本的な課題から検討をする必要。
- 事業所において本人の収入などを正確に把握できないことから、合算を進めることは無理があるのではないか。
- 合算を行う実務は非常に大きな課題であり、雇用保険での試行状況を参考にして、円滑に進められる仕組みを検討するべき。
- 現行制度上も、複数事業所勤務者の適用事務の合理化は不可欠。各事業所が労働時間や所得等を把握し、円滑に適用事務を行うことができるか疑問があり、まずは、先行導入されている雇用保険での65歳以上を対象にした、本人申出による適用の検証結果等を踏まえて、改めて議論するべきではないか。
- 労働時間の合算を行う場合、1つの事業所で見ると週5時間や10時間程度の労働時間の者も適用されることとなるが、そうした者は被用者としての実態を備えていると言えるのか。また、労働時間等の適正な把握や保険者の事務処理等、実務的な課題も多くあり、慎重な検討が必要。
- 医療保険においては、事業所を単位として被用者としての実態を実質的に備えているかどうかが重要。複数事業所の保険者が異なる場合は、適用・徴収、給付、保健事業といった保険者の実務的な負担にも配慮が必要。
- 複数の事業所で勤務すると、医療保険では、現物給付を2倍支給することはできないため、いずれかの保険者を選択することになるが、今後、20時間未満で働く場合も合算していくこととなれば、拠出と給付の牽連性の乖離、拠出金算定上の公平性、帰属する制度の確定方法といった課題が生じると考えられる。
- 兼業・副業が増加している中で、労働時間等を合算して要件を満たす場合についても適用されるべきと考えるが、実務的な課題が生じる可能性があることから、まずは、マイナンバーを活用し、各人の労働時間や賃金を正確に把握する仕組みの構築について検討する必要がある。
- 複数事業所から所得があるか否か、事業者の立場ではプライバシーの問題もあり確認が難しい。社会保険だけでなく、労働保険や税務でも同様の問題が生じることから、マイナンバーやIT技術の活用を含めて検討する必要がある。
- 多様な働き方に社会保険を適用する意義がある一方、それを進めるための負担が加重になると、多様な働き方を申請しにくくなることもあり得るため、現状を見据えて、落としどころを考えなくてはならない。マイナンバーの普及が、問題解決の近道ではないか。
- 慎重に対応する必要はあるが、マイナンバーを活用することで、効率的に事務負担を軽減することができるのではないか。

意見交換における構成員のご意見（9/9）

多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方②

フリーランス等

- フリーランスの働き方やその方々の暮らし方が多種多様になる中で、労働者性・被用者性について基準をしっかりと整理することが必要。
- 非常に多様な業務形態があるため、それぞれの実態に合わせて、被用者概念をどう整理するかという点を含め、慎重な検討が必要。
- 労働者性の高い方については、社保適用を考えなければならない。フリーランス新法の施行や労働者性の議論の状況を見極め、労働者性の判断が容易になったところで検討してもらいたい。
- 現在、労働者性の判断は、結論が出るまで裁判で長い年月がかかるため、判断する組織体を設けるのも必要ではないか。
- フリーランスには様々な職種・業態が存在するものの、基本的には自立した事業者であり、一定の保護が必要な方に、必要な措置を講じる方法で検討すべき。
- 医療保険では、日雇労働や歩合制のように請負に近い働き方についてもこれまで対応しており、労働者性が認められれば、報酬算定の問題として処理ができる。一方で、フリーランスやギグワーカーは労働者性の課題に加え、雇用の流動性が高いことから、加入する保険者をどう確定するかという課題が生じる。
- 使用者の保険料負担を誰にどのように課すか課題になるが、この点は、現在の被用者保険が、特定の他者に対して継続的に一定量の労務を提供し、報酬を得ており、特定の他者に対して保険料負担させることが正当化される働き方をしている人を被保険者としてくり出す仕組みと捉えることができる。そうした働き方の中核概念である労働者性について、まずは労働法制の議論を注視していく必要。その上で、労働者性を超えてカバーできるところがあるかという検討は、次の段階で行う必要。なお、労災の特別加入のようにメインの保険と区別した仕組みの必要性は、国年・国保がある制度体系においては慎重に検討する必要がある。
- 被用者保険をどこまで適用するかは、医療・年金が国民皆保険・皆年金であることも踏まえて検討する必要がある。また、自らフリーランスなどの働き方を選択している方々とそうした形でしか働けない状況にある方々を分けて検討を行うことを考えても良いのではないか。
- 労働保険と異なり、医療・年金においては国民健康保険や国民年金といったセーフティネットが存在している。特に、医療の療養の給付については制度間格差も基本的にないため、問題は傷病手当金や出産手当金のような現金給付に限られる。国保で現金給付を取り扱うには財政的な問題が大きく、地域保険において実現可能性があるか考えていく必要がある。
- フリーランスの将来の保障の安定のため、被用者保険に任意加入し、保険料・年金額は減額しつつも保障を厚くする仕組みもいいのではないか。
- 適用を強める場合は、個人事業主と法人成りを行き来する等、制度の有利な部分だけ取ることは防ぐことのできる仕組みを構築する必要。

論点整理① 被用者保険の適用に関する基本的な視点

意見交換でいただいたご意見等を踏まえ、被用者保険の適用に関する基本的な視点をまとめると以下のとおり。

被用者にふさわしい保障の実現

- 短時間労働をはじめとした様々な雇用形態が広がる中で、特定の事業所において一定程度働く労働者については、被用者による支え合いの仕組みである厚生年金保険・健康保険に包摂し、老後の保障や万が一の場合に備えたセーフティネットを拡充することが重要。

働き方に中立的な制度の構築

- 短時間労働者の方が、いわゆる「年収の壁」を意識した就業調整をすることなく、働くことのできる環境づくりが重要。
- 被用者保険への加入は、保険料負担が生じるものの、労働者にとってメリットがあることを分かりやすく発信していくことが必要。

事業所への配慮等

- 適用拡大の対象となる事業所においては、事務負担が増加するとともに、新たな社会保険料発生に伴い経営への影響があると懸念されることから、そうした点に配慮しつつ、円滑な適用が進められる環境整備が必要。
- 保険者の事務負担や保険者が分立する医療保険制度の在り方に与える影響も踏まえながら、検討を進める必要。

論点整理② 短時間労働者に対する被用者保険の適用の在り方

意見交換でいただいたご意見等を踏まえ、短時間労働者に対する被用者保険の適用の在り方については、以下の点を中心に更にご議論をいただきたい。

労働時間要件

最低賃金の引上げや雇用保険の適用拡大等を踏まえ、本要件の引下げが必要との意見がある一方、事業主と被用者や、被用者同士の関係性に基づく、相互の支え合いの仕組みである被用者保険において保障すべき「被用者」をどのように捉えるかという論点も指摘されている。また、事業所における事務負担増加等、実務面での課題も想定される。こうした点も踏まえ、見直しの必要性についてどのように考えるか。

賃金要件

更なる適用拡大を進める観点から、本要件の引下げが必要との意見がある一方、国民年金保険料とのバランスを懸念する意見もある。また、短時間労働者にも賃上げの動きが広がる中で、本要件を意識した就業調整が行われていることや、最低賃金の高い地域においては週20時間働くと本要件の水準も既に超えている状況にあることも留意する必要がある。こうした点も踏まえ、見直しの必要性についてどのように考えるか。

学生除外要件

短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑になるとの考えのもと、適用除外としている取扱いに一定の合理性があるとの意見や、学生を被用者保険の適用対象とする意義がどの程度あるかという論点が指摘されている。一方で、学生にとって、国民年金の学生納付特例制度を活用した後、数年分の保険料を追納することは負担が大きいのではないかとの指摘もある。こうした点も踏まえ、見直しの必要性についてどのように考えるか。

企業規模要件

働き方に中立的な制度を構築する観点から、経過措置である本要件は撤廃の方向で検討する必要があるとの意見が多い一方、中小事業所への経済的・事務的負担や人材確保への影響が懸念されるため、必要な支援策（例えば、専門家による事務支援、準備期間の確保等）を併せて講じる必要性も多く指摘されている。こうした点も踏まえ、見直しの必要性や、仮に見直しを行う場合に必要な具体的支援についてどのように考えるか。

論点整理③ 個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方

意見交換でいただいたご意見等を踏まえ、個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方については、以下の点を中心に更にご議論をいただきたい。

個人事業所に係る適用範囲

働き方に中立的な制度を構築する観点や、日本の産業構造が変化してきたこと等から、非適用業種を解消する方向で検討を進める必要性が多く指摘されている。一方で、新たに適用となる事業所の事務負担・保険料負担が懸念されるため、仮に見直しを行う場合には十分に配慮しつつ進めることが肝要であり、特に5人未満の事業所への適用は、対象となる事業所が多く把握も難しいことや国民健康保険制度への影響が大きいこと等が懸念されるため、慎重な検討が必要との意見もある。こうした点を踏まえ、見直しの必要性をどのように考えるか。

論点整理④ 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方

意見交換でいただいたご意見等を踏まえ、多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方については、以下の点を中心に更にご議論をいただきたい。

複数の事業所で勤務する者

複数事業所での勤務時間等を合算すれば適用要件を満たす者について、事業所側で複数事業所勤務の状況を把握するのが困難であること、医療保険者の事務負担が大きいこと等、実務的な課題が多く指摘されている。この点については、雇用保険での試行状況を踏まえて検討すべきとの意見や、マイナンバーやIT技術の活用等も視野に入れて検討すべき、まずは現行の適用事務の合理化を進めるべき、との意見がある。

また、事業主が保険料を拠出する責務があるか、被用者としての実態を備えているか、検討する必要性も指摘されている。こうした様々な論点についてどのように考えるか。

フリーランス等

フリーランスの働き方や当事者のニーズは多様であることから、まずは、労働者性の概念をどう整理するかが必要であることが多く指摘されており、労働法制における議論の状況等を注視し、それを踏まえて検討を進めるべきとの意見がある。労働者性が認められる場合でも、フリーランスは雇用の流動性が高く、医療保険では保険者の確定が難しくなる可能性や、従来、労働者性の判断には時間がかかっている点に課題があるとの指摘もある。

また、労働保険と異なり、皆保険・皆年金であることに着目して、労災保険の特別加入のような別途の仕組みは慎重な検討が必要とする意見や、国民健康保険や国民年金を充実させる方向も併せて検討していく必要との意見、制度間を有利に移動することのない仕組みを構築する必要があるとの意見等も挙げられている。こうした様々な論点についてどのように考えるか。