

第5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5月14日

参考資料 1

短時間労働者に対する適用範囲の在り方について（参考資料集）

厚生労働省 年金局・保険局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

資料の構成

1. 短時間労働者の就労状況

・ 業種別のパート労働者の雇用状況	4
・ 従業者規模別の雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合	5
・ 従業者規模別の「非正規の職員・従業員数」の分布	6
・ 常用雇用者規模別の企業数の分布	7
・ 短時間労働者を取り巻く雇用環境	8
・ 令和5年度の最低賃金について	9
・ 令和5年度 地域別最低賃金額一覧	10
・ 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	11
・ 第1号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について	12
・ 第3号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について	13
・ 学生の被保険者区分及び就業状況	14

2. これまでの適用拡大の状況

・ 短時間被保険者数及び対象事業所の推移	16
・ 適用拡大の効果	17
・ 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布	18
・ 短時間労働者の標準報酬月額別分布	19
・ 短時間被保険者の業種別分布	20
・ (参考)被保険者全体の標準報酬月額別分布	21
・ 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	22
・ 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	23
・ 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	24
・ 令和6年10月に向けた適用拡大に伴う企業の調整方針	25
・ 短時間労働者の任意適用 企業の活用理由	26
・ 短時間労働者の任意適用 適用後の変化	27

3. 就業調整、年収の壁

・ 適用拡大の短時間労働者への影響について	29
・ 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	30
・ 短時間労働者が意識する可能性のある「年収の壁」	31
・ いわゆる「年収の壁」の概要とポイント	32
・ いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）	33
・ 年末の就業調整と被扶養認定基準（130万円）と被用者保険適用基準（106万円）について	34
・ 所得税に関する年収基準（配偶者）	35
・ 「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要	36

4. 適用のメリット、広報の取組

・ 厚生年金保険に加入することによるメリット	38
・ 社会保険（健康保険）への加入のメリット①（傷病手当金）	39
・ 傷病手当金の特徴	40
・ 傷病手当金の支給状況	41
・ 社会保険（健康保険）への加入のメリット②（出産手当金）	42
・ 従来 of 社会保険適用拡大コンテンツ	43
・ 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツについて	44
・ 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けチラシ①）	45
・ 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けチラシ②）	46
・ 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けショート動画）	47
・ 好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（人事労務管理者向け手引き）	48

5. その他

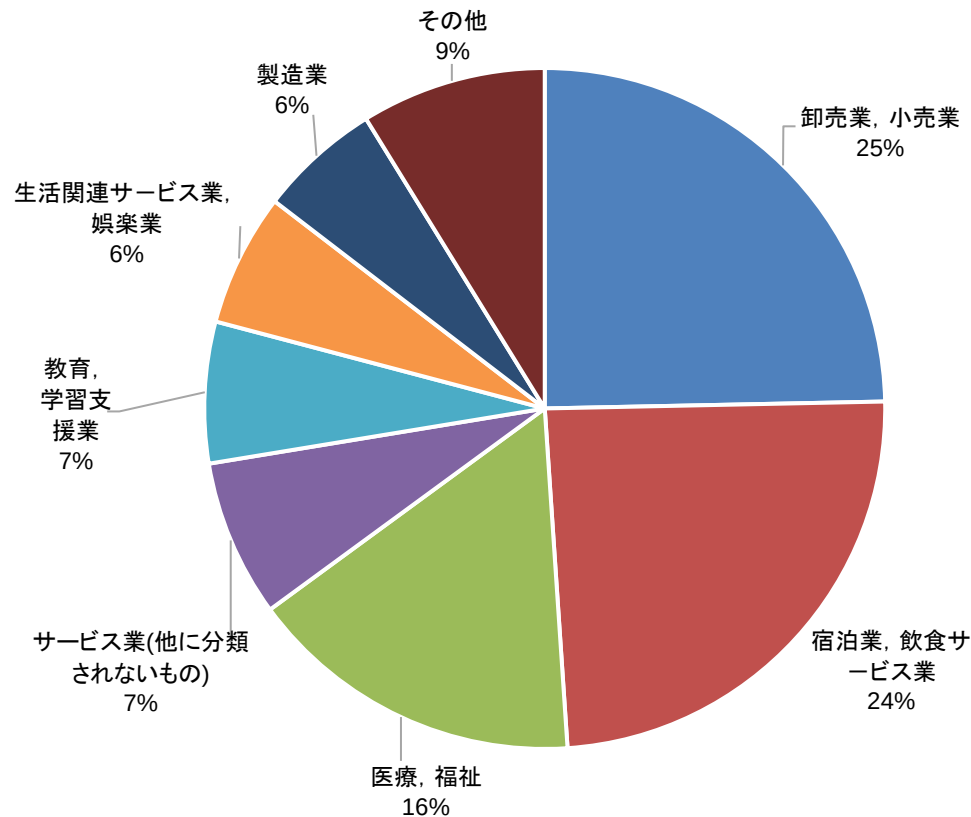
・ 令和6年財政検証の基本的枠組み	50
・ オプション試算の内容（案）	51
・ 【参考】2019年財政検証時のオプション試算・参考試算の内容	52
・ 雇用保険法等の一部を改正する法律の概要	53
・ 雇用保険の適用拡大	54

1 . 短時間労働者の就労状況	P 4
2 . これまでの適用拡大の状況	P 16
3 . 就業調整、年収の壁	P 29
4 . 適用のメリット、広報の取組	P 38
5 . その他	P 50

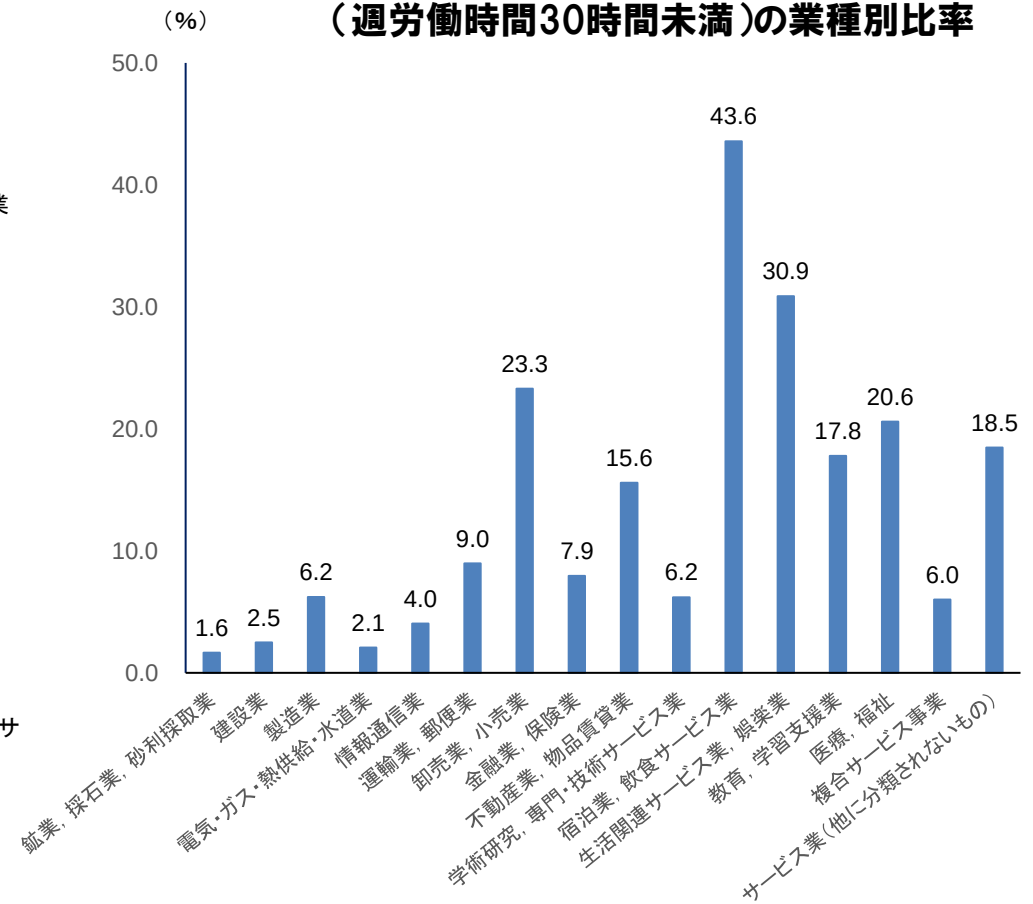
業種別のパート労働者の雇用状況

- 「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



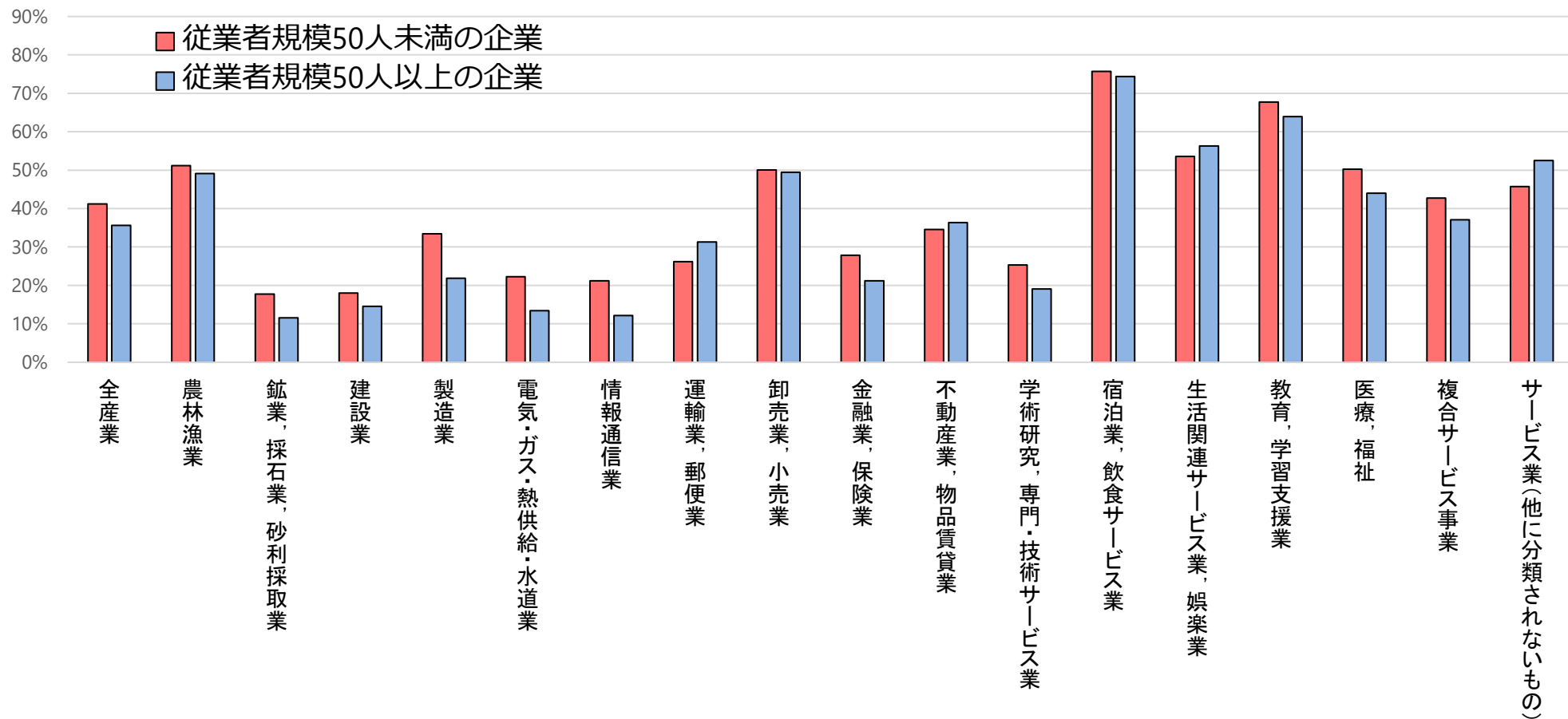
全従業員数に占めるパート労働者
(週労働時間30時間未満)の業種別比率



(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

従業者規模別の雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合

- 従業者規模の大小によって、各業種における雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合に傾向の違いはみられない。

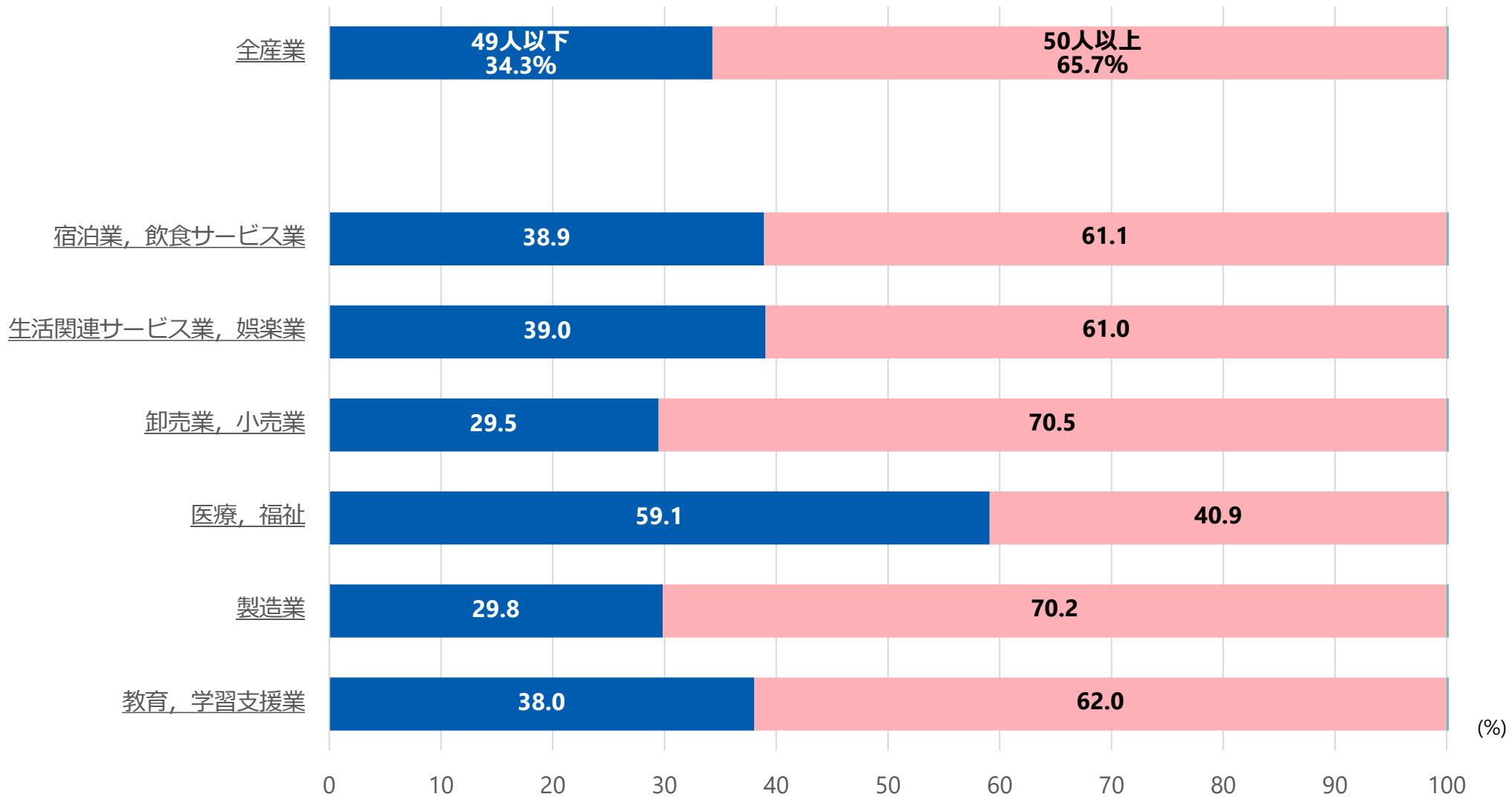


※ 「従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業の規模を、本社、本店、支社、支店、工場、営業所など全て含めた企業全体の従業者数によって区分している。

※ 「雇用者」は、会社員、団体職員、公務員、個人商店の従業員など、会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者であるため、「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。

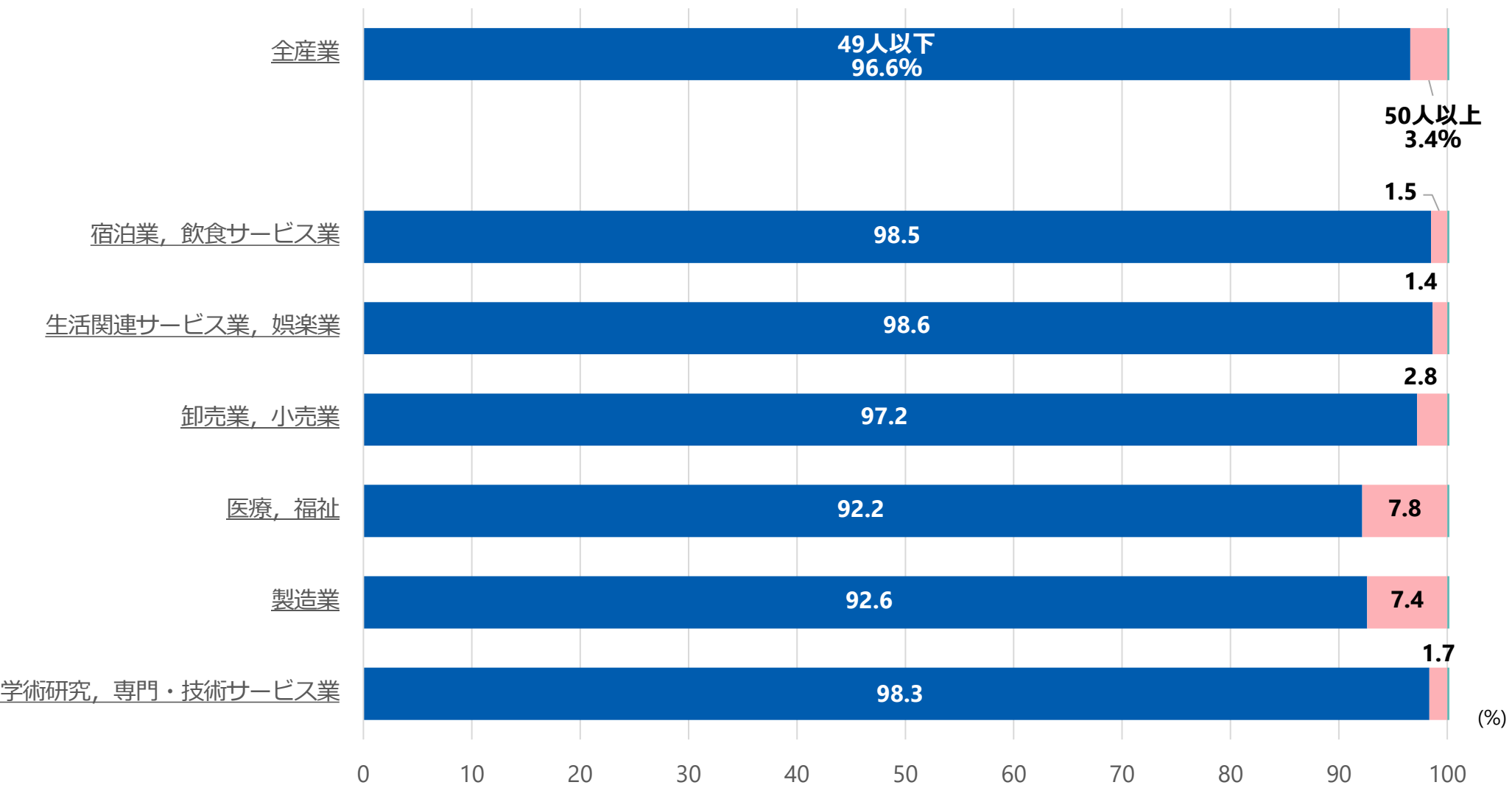
※ 「非正規の職員・従業員」は、雇用者のうち、「正規の職員・従業員」以外の、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託等をいう。

従業者規模別の「非正規の職員・従業員」数の分布



※ 「従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業の規模を、本社、本店、支社、支店、工場、営業所など全て含めた企業全体の従業者数によって区分している。
 ※ 「非正規の職員・従業員」は、雇用者のうち、「正規の職員・従業員」以外の、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、嘱託等をいう。

常用雇用者規模別の企業数の分布



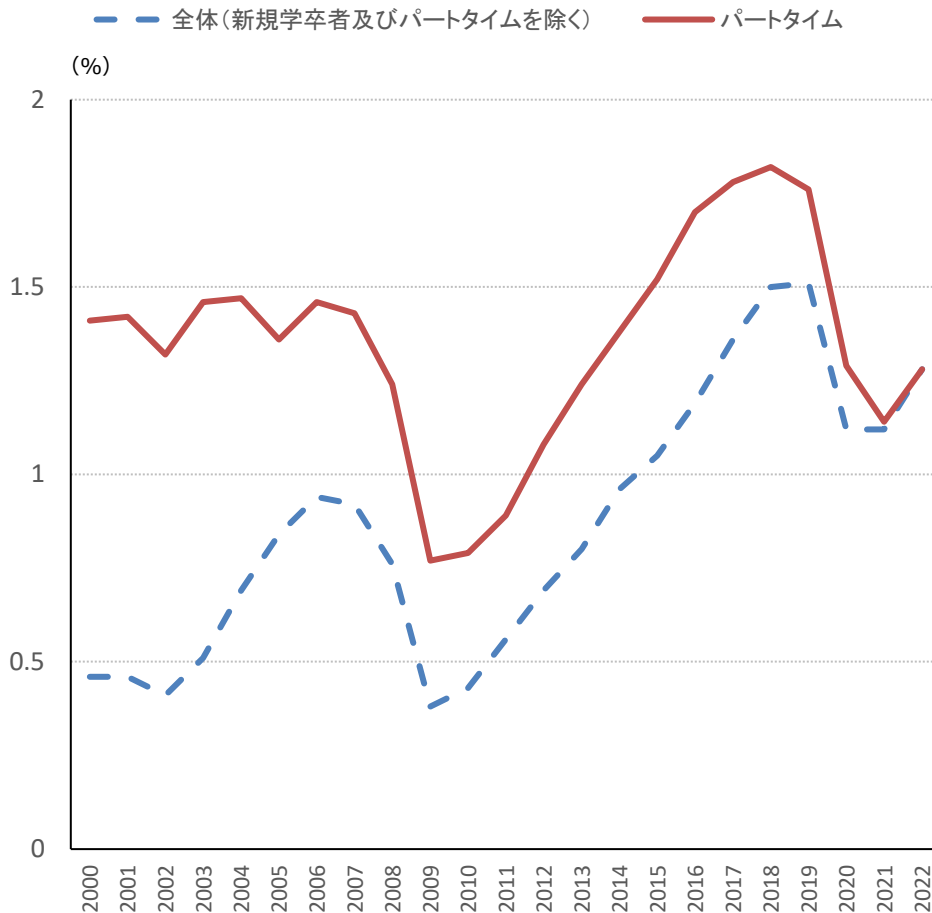
※ 「企業」は、経済センサスにおける事業・活動を行う法人（外国の会社を除く。）及び個人経営の事業所であり、常用雇用者数0人の企業も含まれる。

※ 「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。

短時間労働者を取り巻く雇用環境

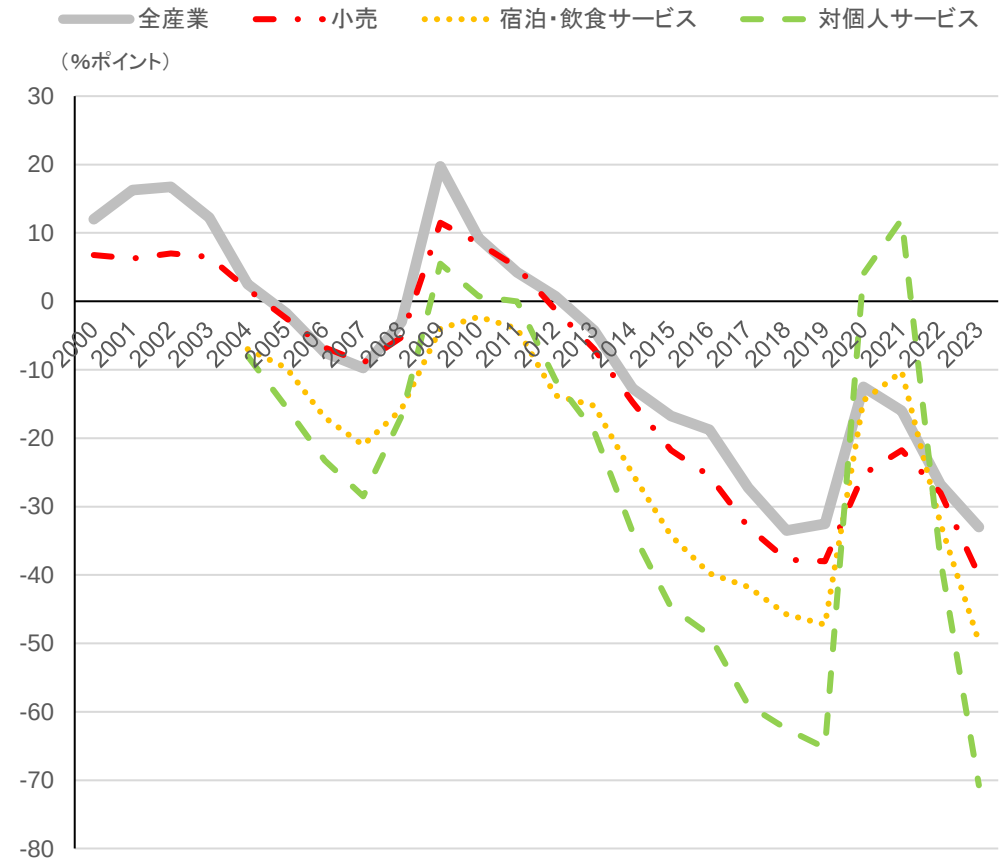
- パートタイムの有効求人倍率は2010年以降上昇傾向であったが、2020年～2021年に低下。2022年は再度上昇している。
- また、雇用人員判断DIをみると、足元では全産業で人手不足感が高まる中、特に短時間労働者を多く雇用する業界においてその傾向が顕著となっている。

有効求人倍率の推移



(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況」

産業別の雇用人員判断DIの推移



(注)雇用人員判断DIは、「過剰」(回答社数構成比)－「不足」(回答社数構成比)。

(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

令和5年度の最低賃金について

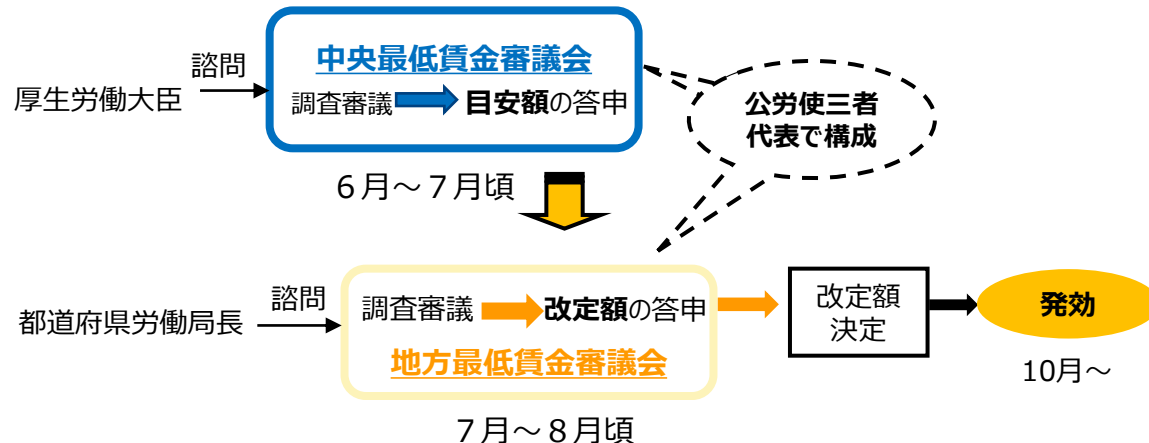
- 7月28日、中央最低賃金審議会において、令和5年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和5年度の目安額は、全国加重平均で41円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、8月18日までにすべての都道府県の地方最低賃金審議会で改定額を答申。47都道府県のうち、23局で目安どおり、24局で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で1,004円となった。
- 最高額（1,113円）に対する最低額（893円）の比率については、80.2%（昨年度79.6%）となり、9年連続の改善。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

改定年度	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
引上げ額（円）	16円	18円	25円	25円	26円	27円	1円	28円	31円	43円
引上げ率（%）	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%
改定額（円）	780円	798円	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円

最低賃金決定の流れ

中央は、中央最低賃金審議会で議論し、目安額を提示。
地方は、目安を参考に、地域事情を踏まえて、改定額を審議。



デフレ完全脱却のための総合経済対策（令和5年11月2日閣議決定）（抄）

最低賃金額については、今年度全国加重平均 1,004 円となり、目標としていた 1,000 円を超えたが、更に着実に引上げを行っていく必要がある。公労使の三者の最低賃金審議会では毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって 2030 年代半ばまでに全国加重平均が 1,500 円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。また、最低賃金の継続的な引上げに対応して、事業再構築や業務改善等の支援措置を充実する。

政労使の意見交換 岸田総理発言（令和6年3月13日）（抄）

（前略）昨年を上回る水準の春季労使交渉の本日の回答額も踏まえて、今年の最低賃金の引上げ額について、公労使三者構成の最低賃金審議会ですっきりと議論いただきたいとします。労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030年代半ばまでに1500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模企業の自動化・省力化投資や、事業承継、M&Aの環境整備等について、官民連携して努力してまいります。

令和5年度 地域別最低賃金額一覧

ラ ン ク	都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	目安額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
A	埼 玉	1028 （ 987 ）	41	41	± 0
	千 葉	1026 （ 984 ）		42	+ 1
	東 京	1113 （ 1072 ）		41	± 0
	神 奈 川	1112 （ 1071 ）		41	± 0
	愛 知	1027 （ 986 ）		41	± 0
	大 阪	1064 （ 1023 ）		41	± 0
B	北 海 道	960 （ 920 ）	40	40	± 0
	宮 城	923 （ 883 ）		40	± 0
	福 島	900 （ 858 ）		42	+ 2
	茨 城	953 （ 911 ）		42	+ 2
	栃 木	954 （ 913 ）		41	+ 1
	群 馬	935 （ 895 ）		40	± 0
	新 潟	931 （ 890 ）		41	+ 1
	富 山	948 （ 908 ）		40	± 0
	石 川	933 （ 891 ）		42	+ 2
	福 井	931 （ 888 ）		43	+ 3
	山 梨	938 （ 898 ）		40	± 0
	長 野	948 （ 908 ）		40	± 0
	岐 阜	950 （ 910 ）		40	± 0
	静 岡	984 （ 944 ）		40	± 0
	三 重	973 （ 933 ）		40	± 0
	滋 賀	967 （ 927 ）		40	± 0
	京 都	1008 （ 968 ）		40	± 0
	兵 庫	1001 （ 960 ）		41	+ 1
	奈 良	936 （ 896 ）		40	± 0

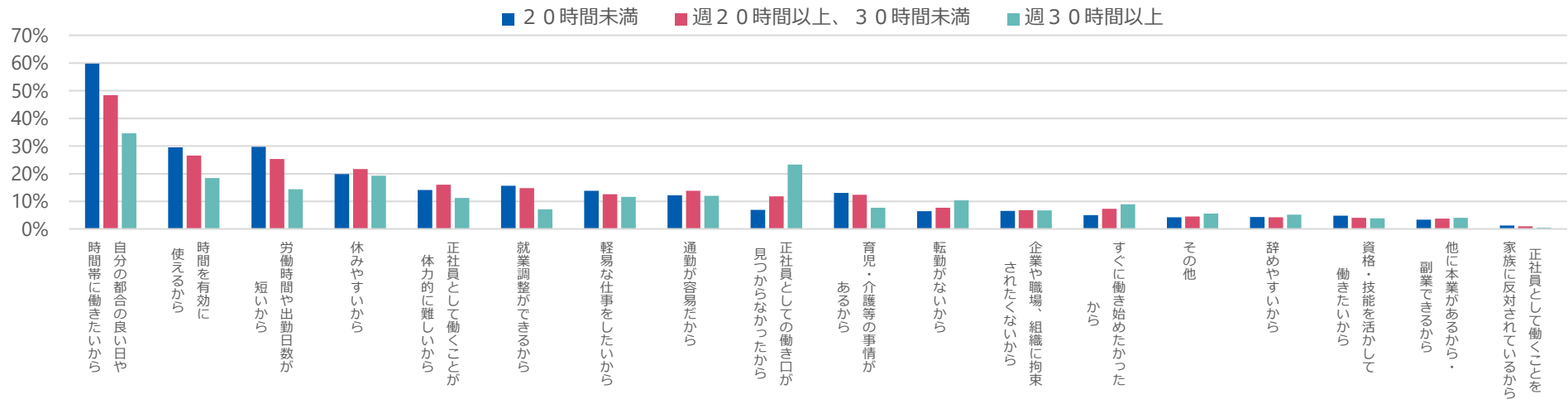
ラ ン ク	都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	目安額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
B	和 歌 山	929 （ 889 ）	40	40	± 0
	島 根	904 （ 857 ）		47	+ 7
	岡 山	932 （ 892 ）		40	± 0
	広 島	970 （ 930 ）		40	± 0
	山 口	928 （ 888 ）		40	± 0
	徳 島	896 （ 855 ）		41	+ 1
	香 川	918 （ 878 ）		40	± 0
	愛 媛	897 （ 853 ）		44	+ 4
C	福 岡	941 （ 900 ）	39	41	+ 1
	青 森	898 （ 853 ）		45	+ 6
	岩 手	893 （ 854 ）		39	± 0
	秋 田	897 （ 853 ）		44	+ 5
	山 形	900 （ 854 ）		46	+ 7
	鳥 取	900 （ 854 ）		46	+ 7
	高 知	897 （ 853 ）		44	+ 5
	佐 賀	900 （ 853 ）		47	+ 8
	長 崎	898 （ 853 ）		45	+ 6
	熊 本	898 （ 853 ）		45	+ 6
	大 分	899 （ 854 ）		45	+ 6
	宮 崎	897 （ 853 ）		44	+ 5
	鹿 児 島	897 （ 853 ）		44	+ 5
	沖 縄	896 （ 853 ）		43	+ 4
	全国 加重平均額	1004 （ 961 ）		43	

※ 括弧書きは、令和4年度地域別最低賃金額

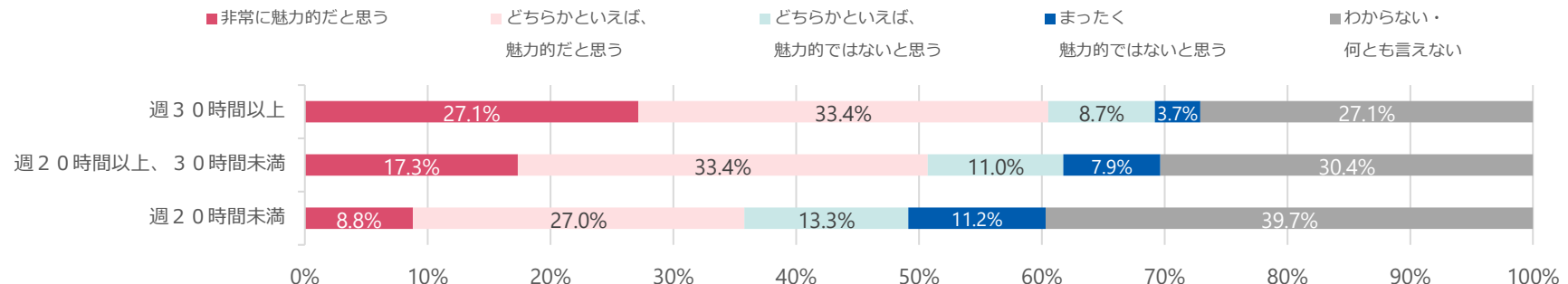
短時間労働者として働く理由や被用者保険の魅力度について

- 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者ほど、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）



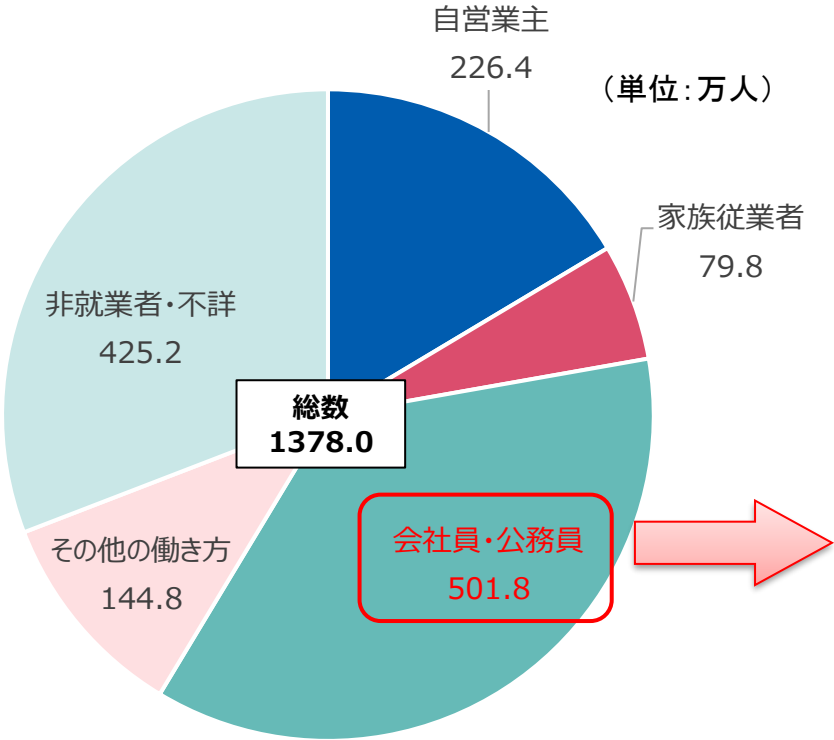
被用者保険に加入できる条件の求人に対する魅力度



（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。

第1号被保険者である会社員・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)

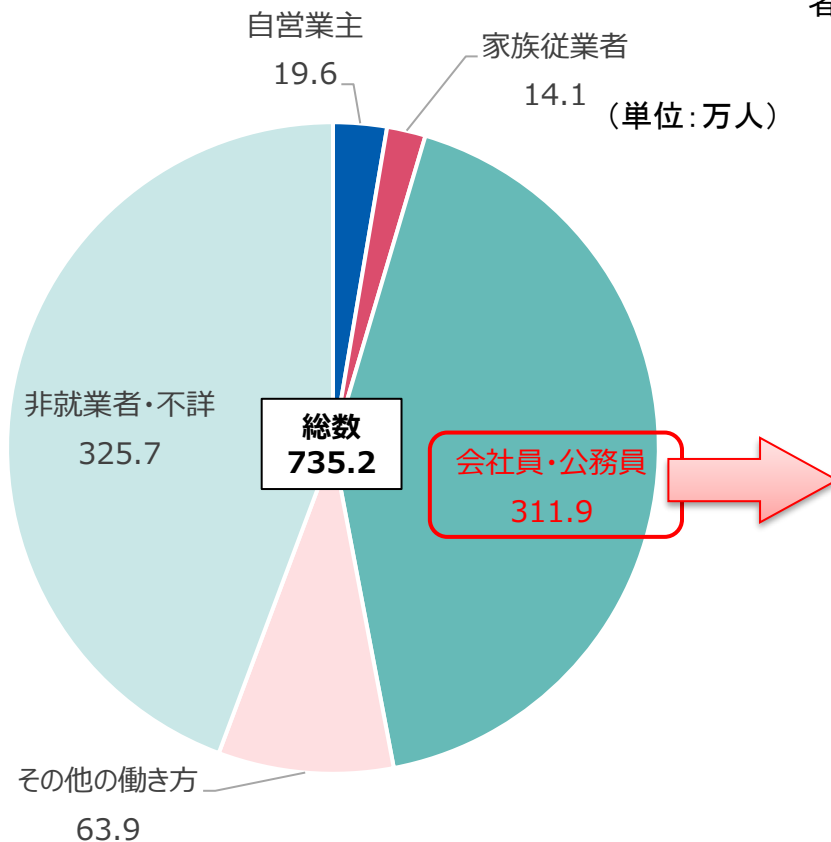
	第1号被保険者数
会社員・公務員計	501.8
5万8千円未満	49.9
5万8千円～ 6万8千円	22.7
6万8千円～ 7万8千円	29.2
7万8千円～ 8万8千円	31.3
8万8千円～ 9万8千円	18.3
9万8千円～10万8千円	17.8
10万8千円～12万5千円	26.6
12万5千円～25万円	161.2
25万円 ～40万円	74.2
40万円以上	28.6
不詳	42.0

○ 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)

	第1号被保険者数
会社員・公務員計	501.8
10時間未満	62.1
10～15時間未満	49.0
15～20時間未満	52.0
20～25時間未満	39.8
25～30時間未満	23.9
30～35時間未満	31.5
35～40時間未満	95.3
40時間以上	93.8
不詳	54.4

第3号被保険者である会社員・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)

	第3号被保険者数
会社員・公務員計	311.9
5万8千円未満	51.1
5万8千円～ 6万8千円	30.2
6万8千円～ 7万8千円	48.3
7万8千円～ 8万8千円	87.9
8万8千円～ 9万8千円	36.9
9万8千円～10万8千円	22.3
10万8千円～12万5千円	8.0
12万5千円～25万円	5.1
25万円 ～40万円	1.9
40万円以上	1.2
不詳	19.0

○ 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)

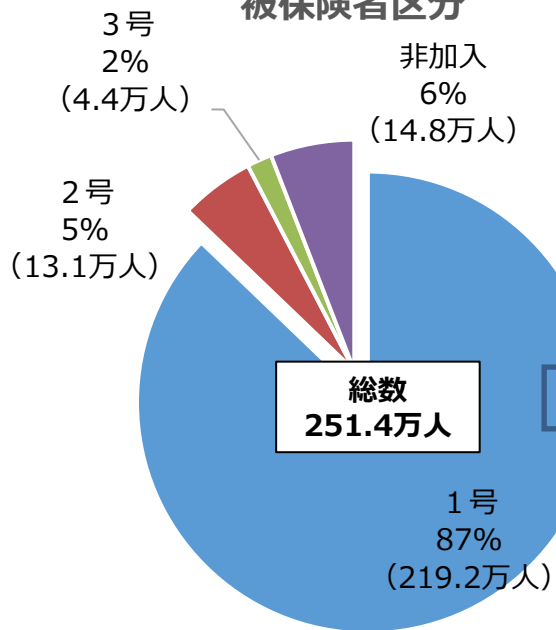
	第3号被保険者数
会社員・公務員計	311.9
10時間未満	37.6
10～15時間未満	45.8
15～20時間未満	106.0
20～25時間未満	55.5
25～30時間未満	22.9
30～35時間未満	7.1
35～40時間未満	6.1
40時間以上	5.3
不詳	25.5

※ 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。

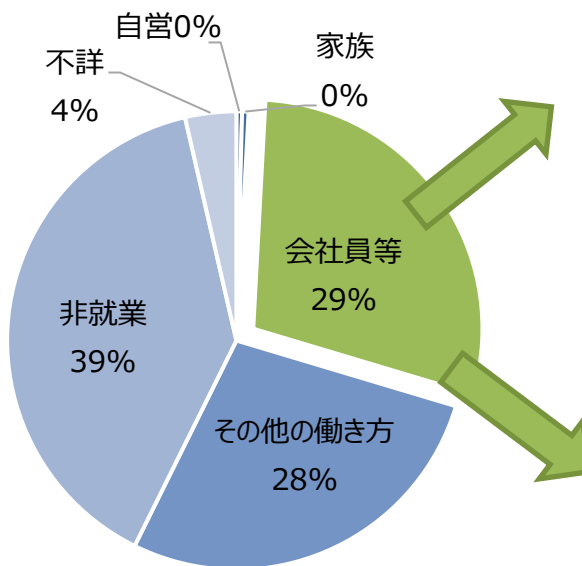
(出所)「令和4年 公的年金加入状況等調査」(令和4年10月31日時点)

学生の被保険者区分及び就業状況

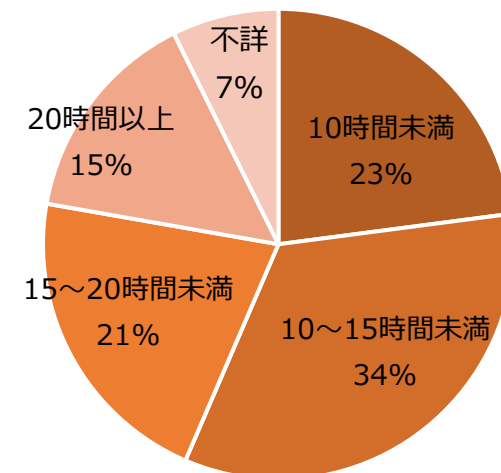
学生（20歳～59歳）の
被保険者区分



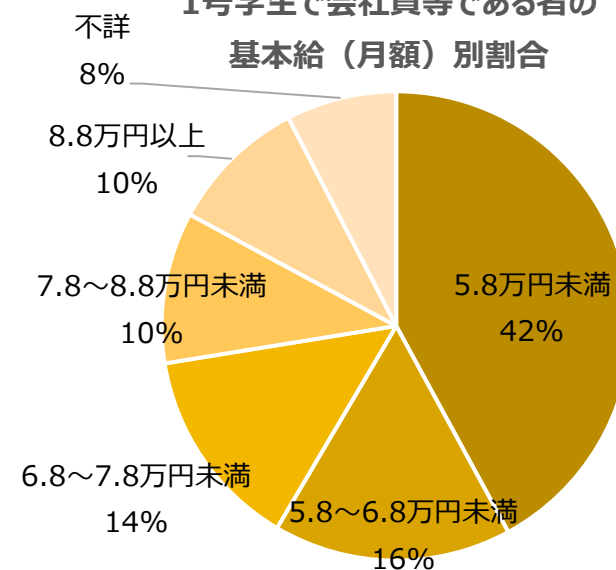
1号学生の就労状況



1号学生で会社員等である者の
週労働時間別割合



1号学生で会社員等である者の
基本給（月額）別割合

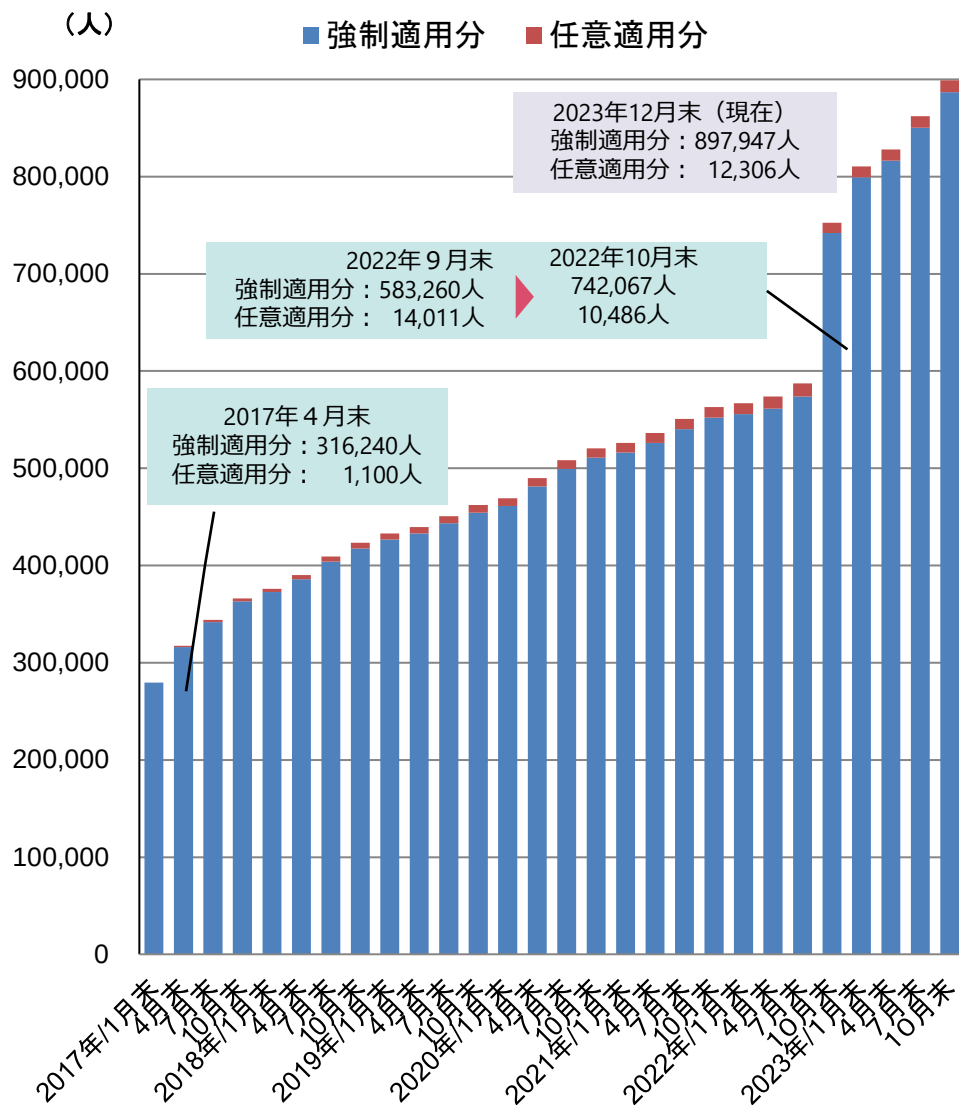


（注）「会社員等」には、長期のパート・アルバイト（おおむね2か月を超える期間を定めて雇用される者を含む。また、「その他の働き方」には、短期のパート・アルバイト（おおむね2か月以内の期間を定めて雇用される者）を含む。

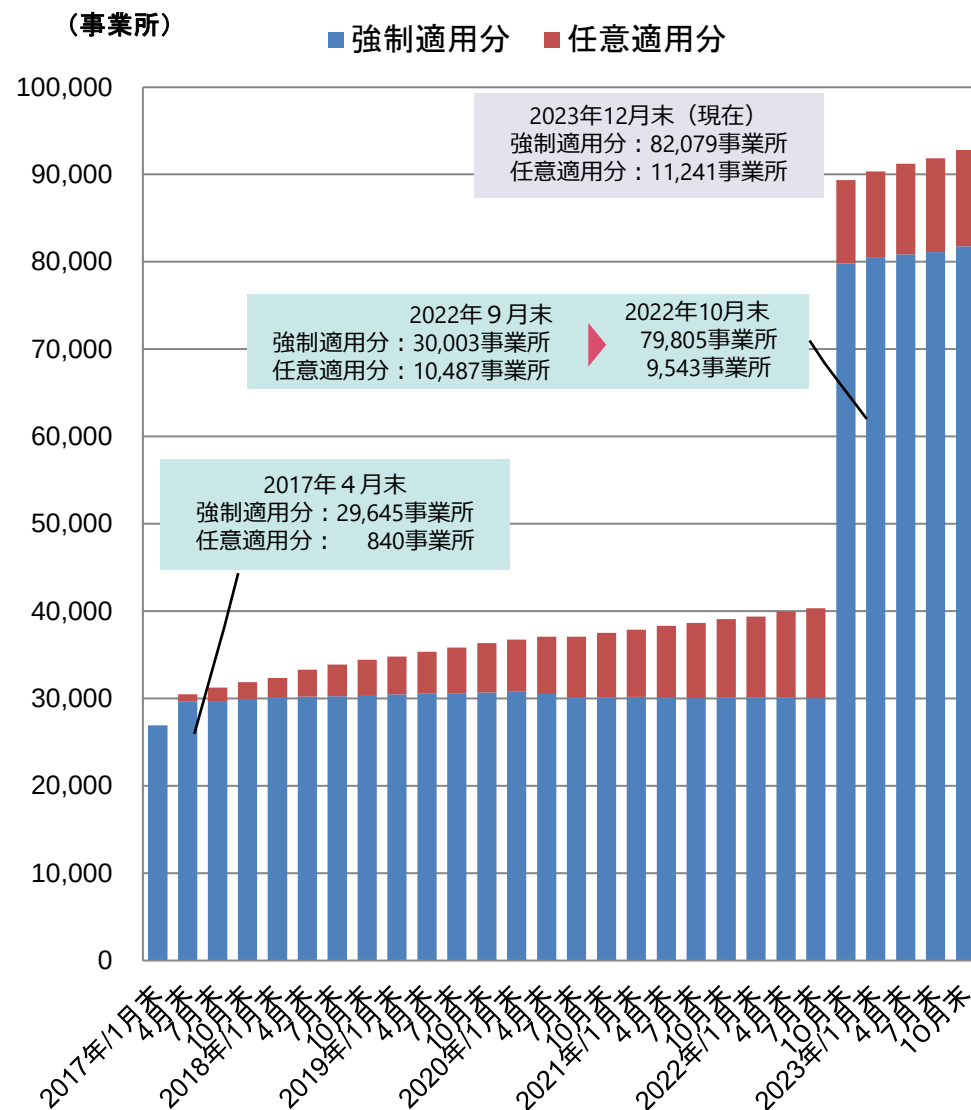
1 . 短時間労働者の就労状況	P 4
2 . これまでの適用拡大の状況	P 16
3 . 就業調整、年収の壁	P 29
4 . 適用のメリット、広報の取組	P 38
5 . その他	P 50

短時間被保険者数及び対象事業所の推移

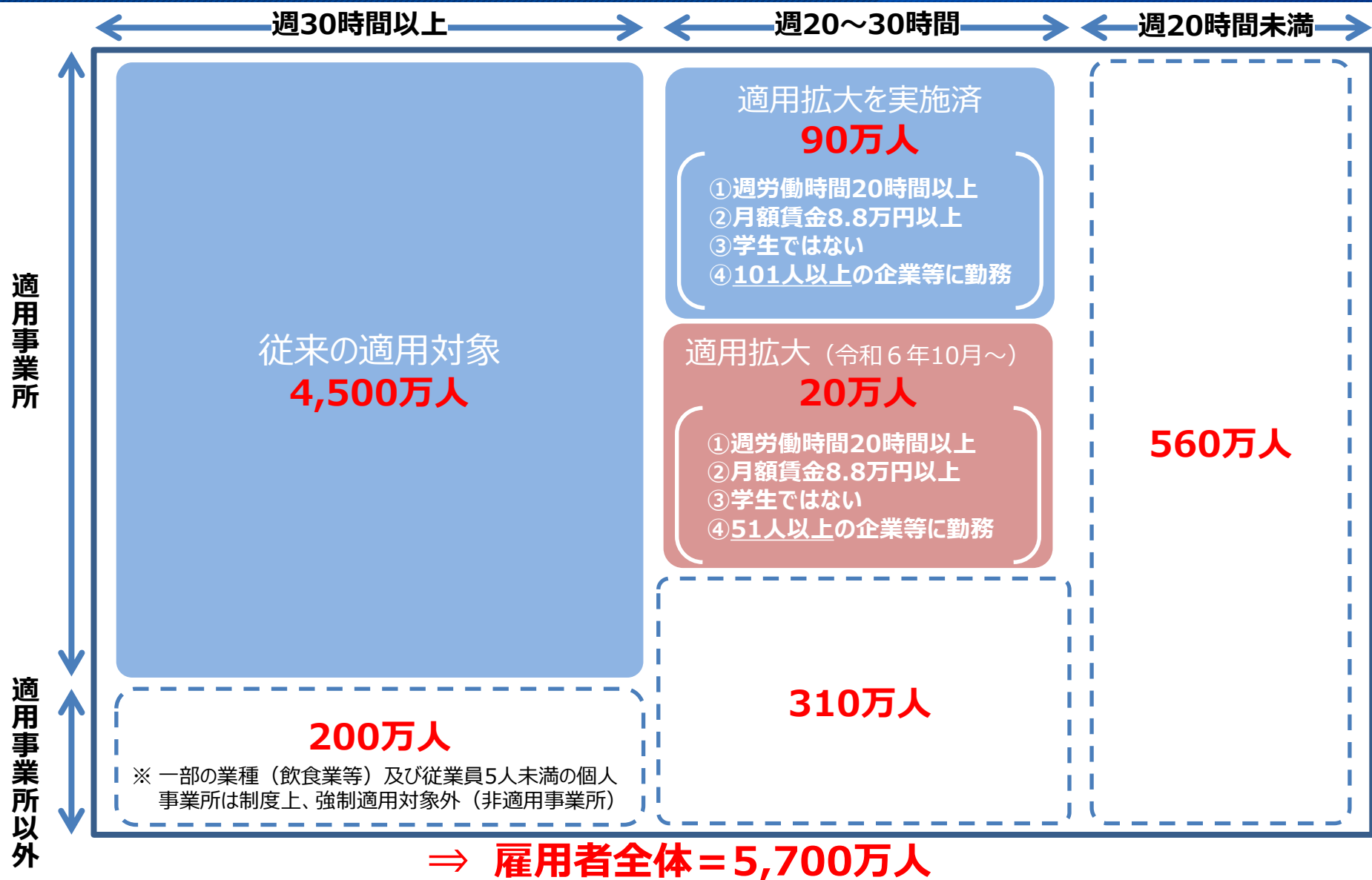
短時間被保険者数



特定適用事業所数



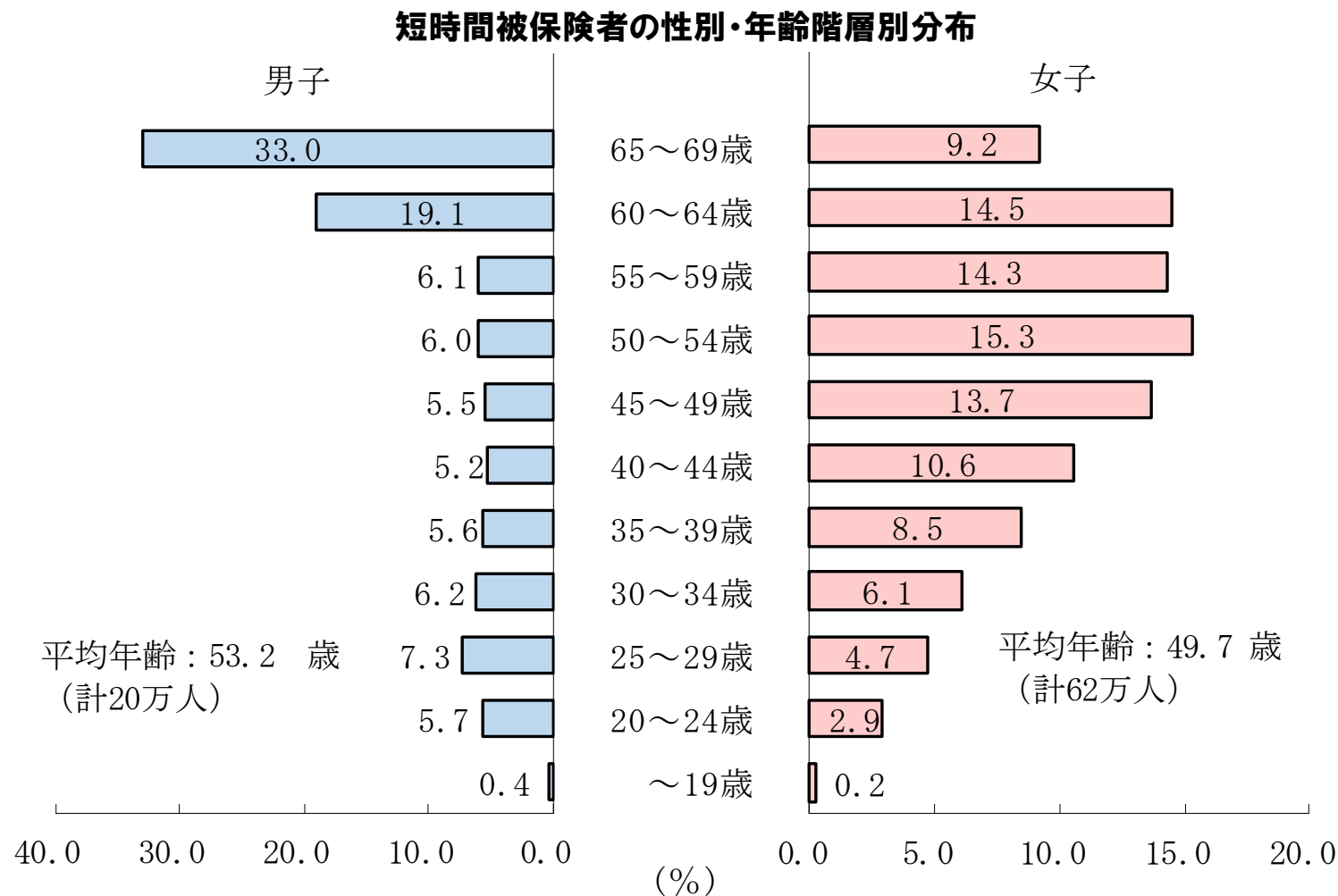
適用拡大の効果



（注）「従来の適用対象」の人数：「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」等
「適用拡大を実施済」の人数：2023年9月末時点「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」
「適用拡大（令和6年10月～）」の人数：令和2年法改正時点の推計
その他の部分の人数：「労働力調査 2020年度平均」等を用いて推計したもの。

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。

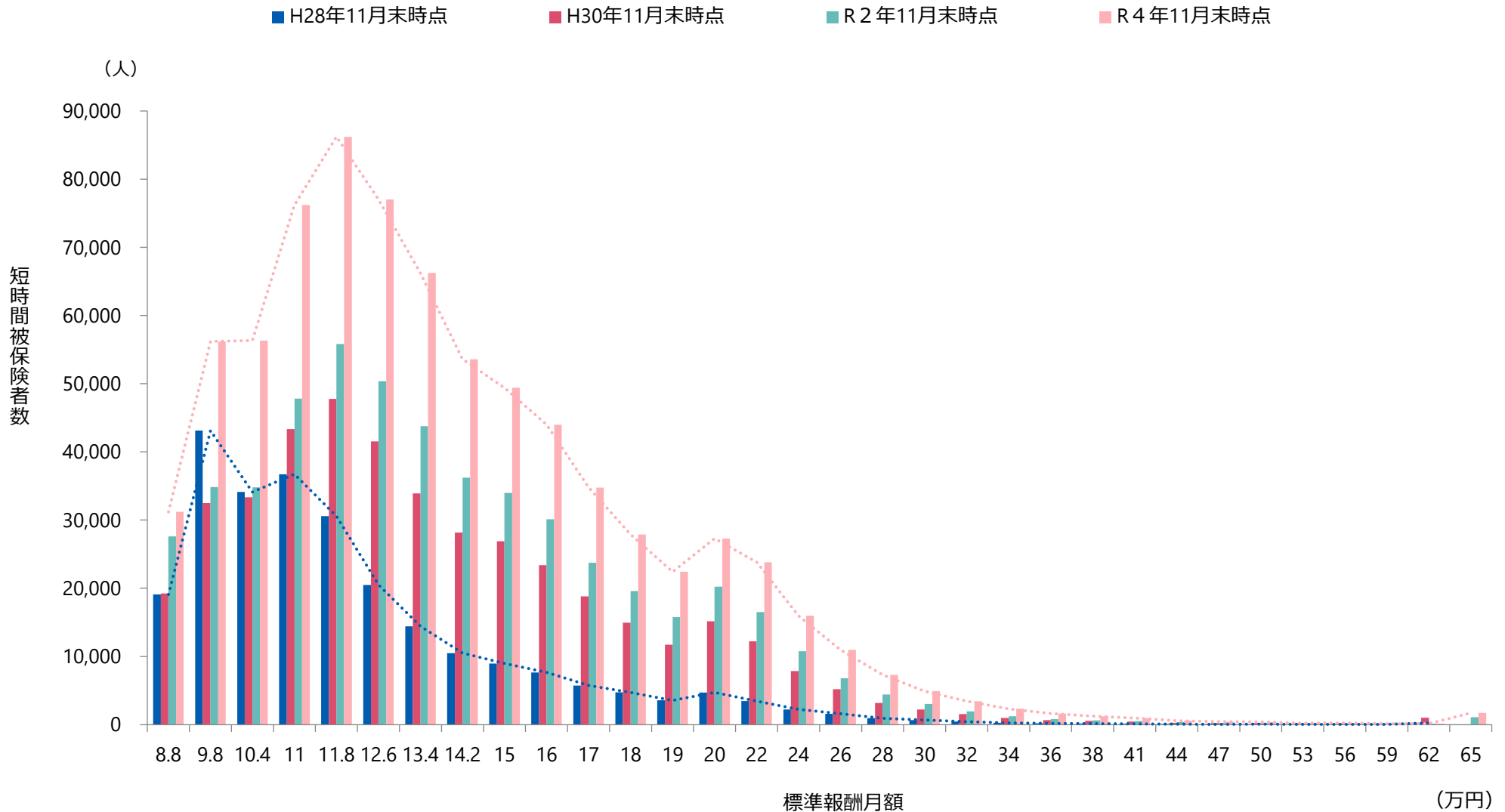


注．男子には坑内員を含む。

(出所) 令和4年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

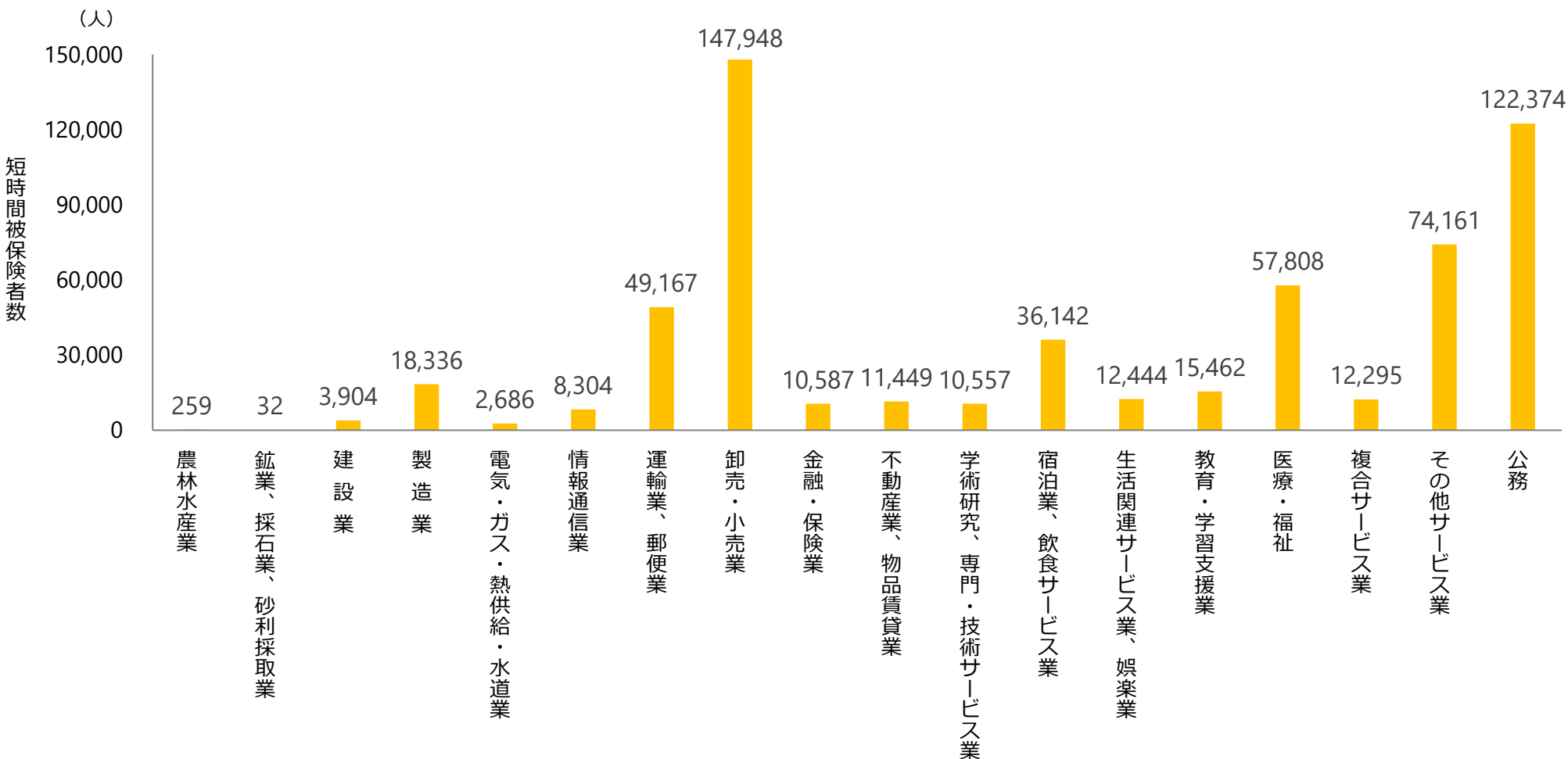
短時間労働者の標準報酬月額別分布

- 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。

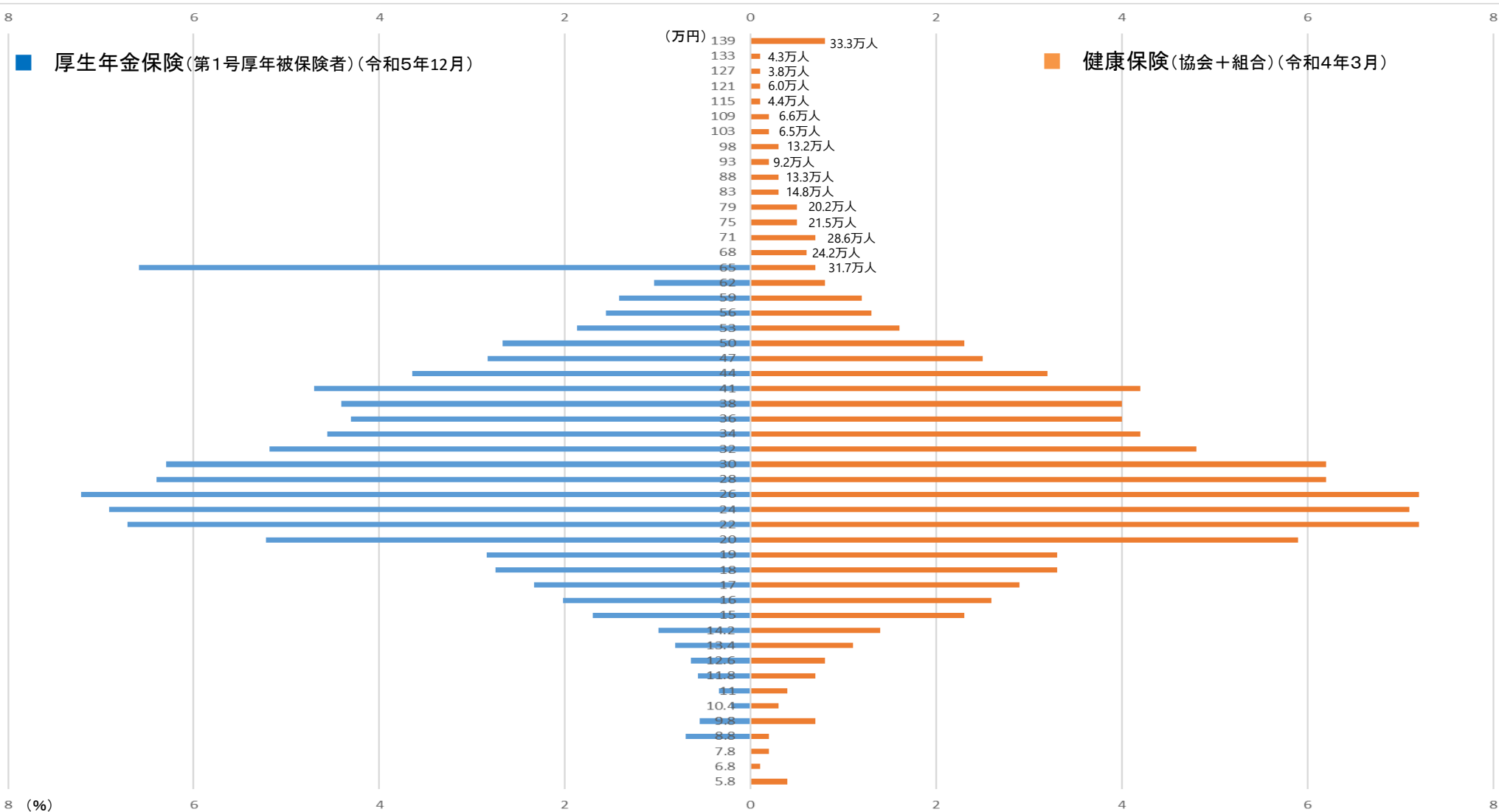


（注1） 特定適用事業所（労使合意によるものも含む。）（注2）の短時間被保険者の数である。

（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）」

(参考) 被保険者全体の標準報酬月額別分布



(出典)厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業月報」

(出典)厚生労働省保険局「健康保険・船員保険事業年報」

注 標準報酬月額の下限については、

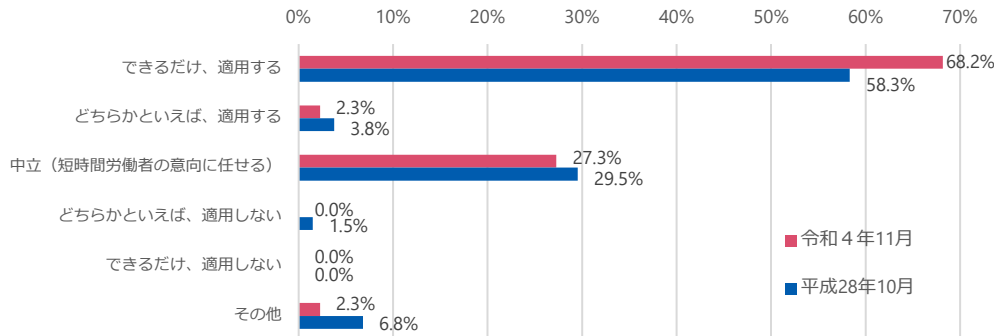
- ・ 厚生年金保険(最低等級:8.8万円)においては、国民年金保険料とのバランスを考慮して、短時間労働者の賃金要件を踏まえて設定されている一方、
- ・ 健康保険(最低等級:5.8万円)においては、労働日数及び労働時間が正社員の4分の3であるパートタイム労働者を想定し、平成17年の最低賃金水準を踏まえて設定されている。

また、標準報酬月額の上限については、被保険者の保険料納付意欲に与える影響を勘案し設定しているものであるが、厚生年金保険(最高等級:65万円)においては、給付額の差があまり大きくならないようにするといった観点から、健康保険(最高等級:139万円)に比べて低く設定されている。

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

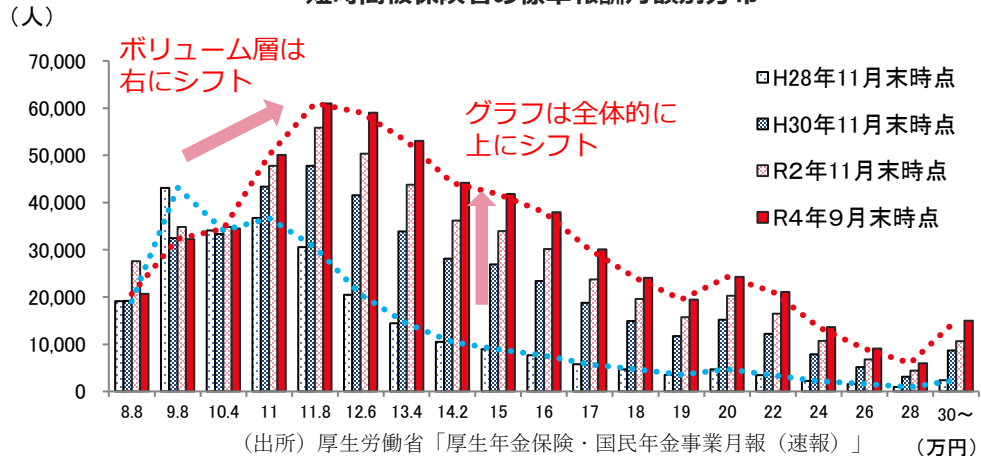


（注）調査に回答した、令和4年11月時点で従業員数501人以上企業（162社）のうち、平成28年10月当時及び令和4年11月時点において、適用にかかる要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（132社）の回答結果。

（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

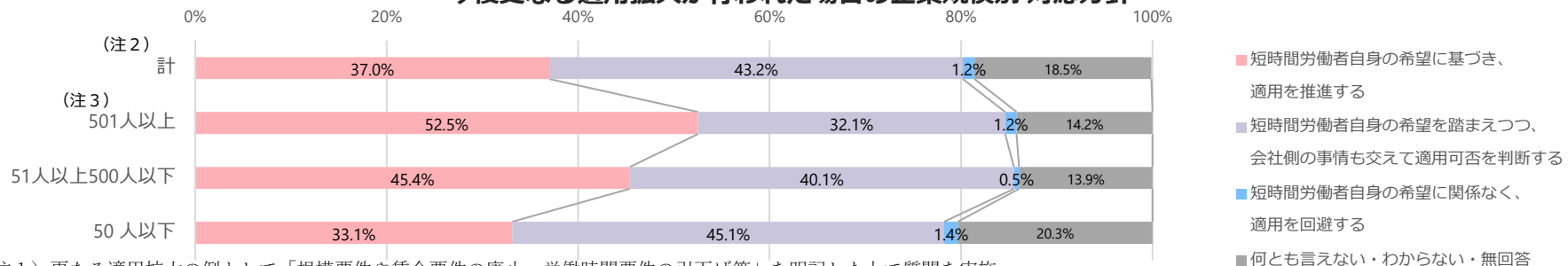
（注）従業員は、「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」の常用雇用者を指す。

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。企業規模の設問に「無回答」であった企業（105社）も含まれる。

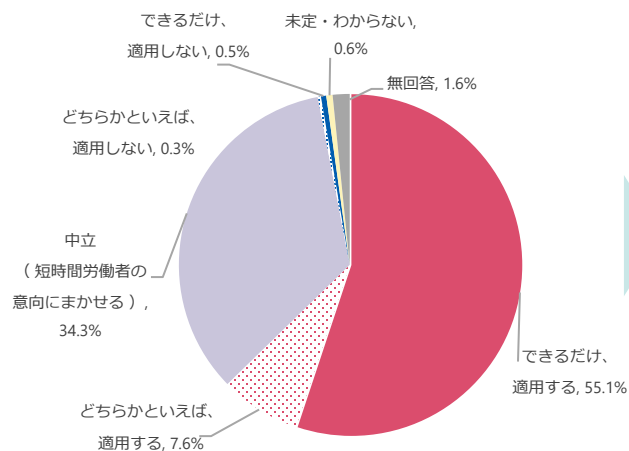
（注3）従業員数別内訳については、2016年10月～適用拡大となった501人以上企業（162社）、2022年10月～及び2024年10月～適用拡大となった（なる）51人以上500人以下企業（1,527社）、適用拡大対象外の50人以下企業（3,998社）に対する回答割合となっている。

（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



被用者保険を「適用する」方針で調整した企業（611社）の主な理由（複数回答）

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%

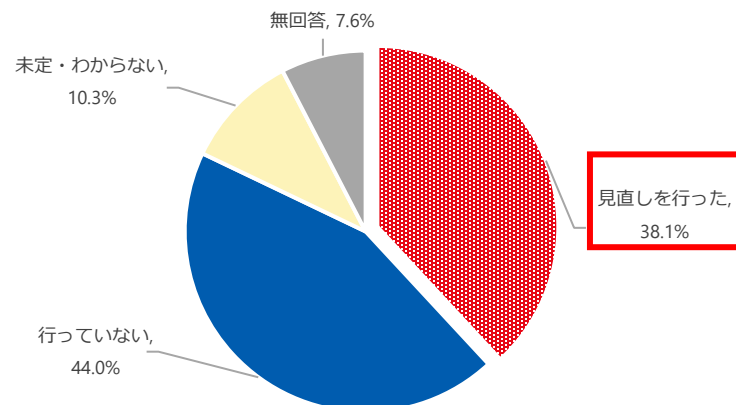
（注）短時間労働者との調整方針において、適用を推進したと回答した企業（395社）と、中立（短時間労働者の意向にまかせる）と回答した企業（216社）の、調整理由の内訳（複数回答）。

被用者保険を「適用しない」方針で調整した企業（221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	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。

「適用推進」の見直しを行ったと回答した企業（191社）の状況（複数回答）

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。

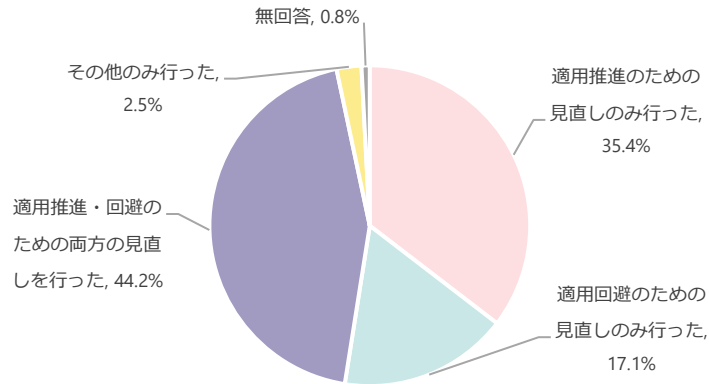
「適用回避」の見直しを行ったと回答した企業（147社）の状況（複数回答）

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

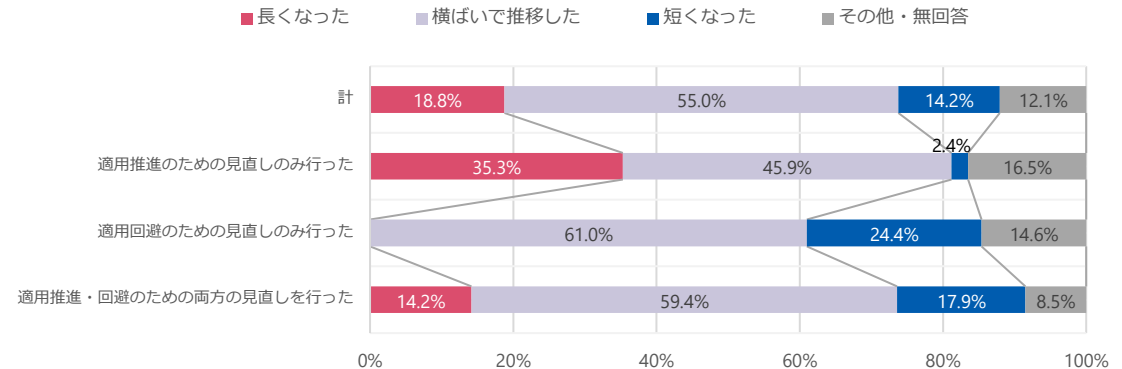
- 令和4年10月の適用拡大の対象となった従業員数101人以上500人以下企業のうち、雇用管理上の見直しを行った企業に、適用拡大に伴う短時間労働者の平均所定労働時間の変化を尋ねたところ、適用拡大に伴い適用推進のための見直しのみを行った企業について、短時間労働者の平均所定労働時間が「長くなった」企業が35.3%となった。

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。

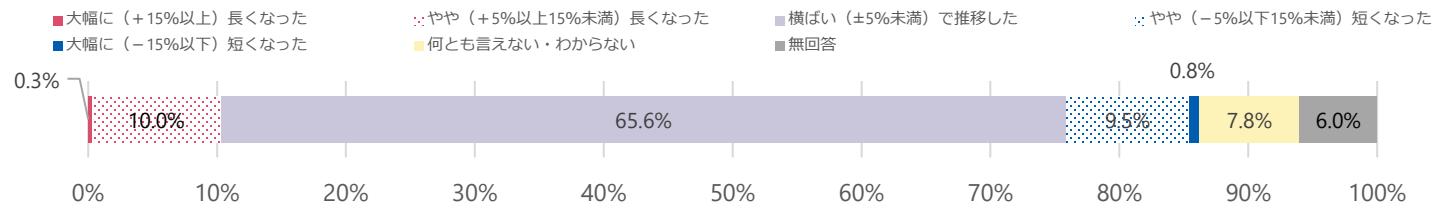
雇用管理上の見直しと平均所定労働時間の変化



(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

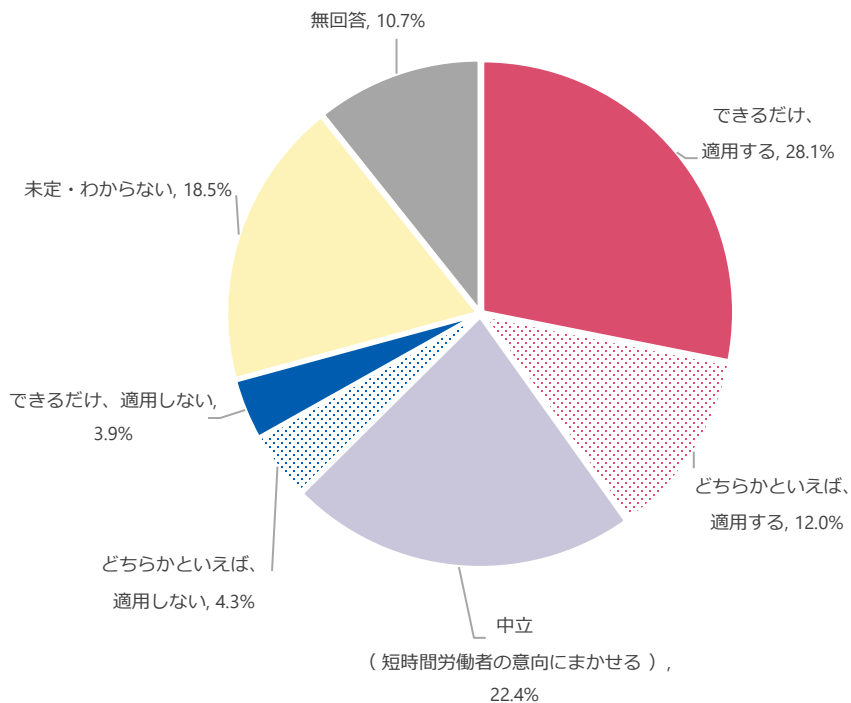


(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下企業（812社）のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（630社）の内訳。

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%

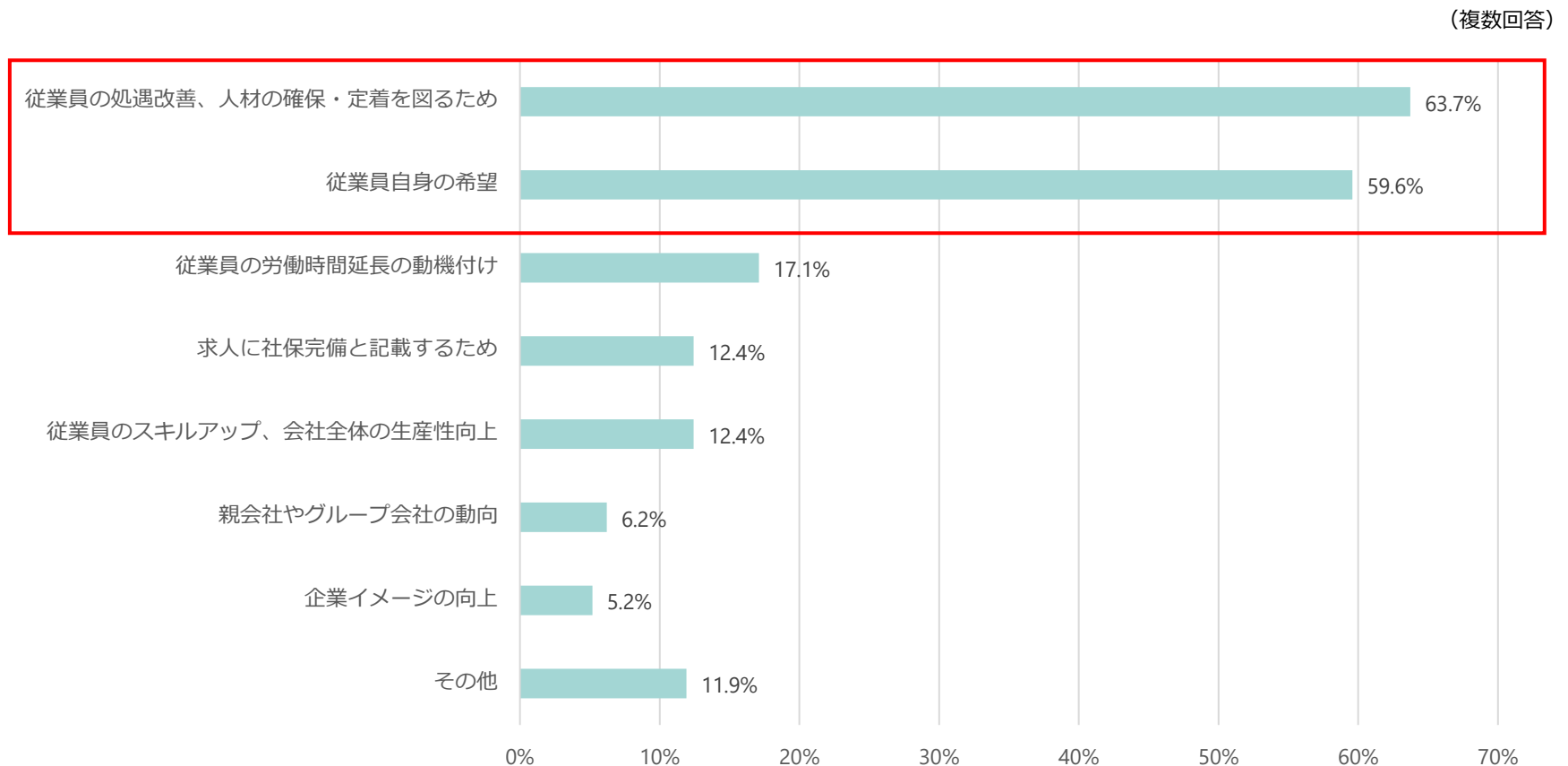
(注) 短時間労働者との調整方針において、適用を推進すると回答した企業(217社)と、中立(短時間労働者の意向にまかせる)と回答した企業(121社)の、調整理由の内訳(複数回答)。

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)。

短時間労働者の任意適用 企業の活用理由

短時間労働者について労使合意に基づく任意の適用拡大を行った、従業員100人以下の企業等（193社）に活用した理由を聞いたところ、「人材の確保・定着を図りたい」という理由が最も多く63.7%、次いで「従業員自身が希望していた」という理由が59.6%であった。

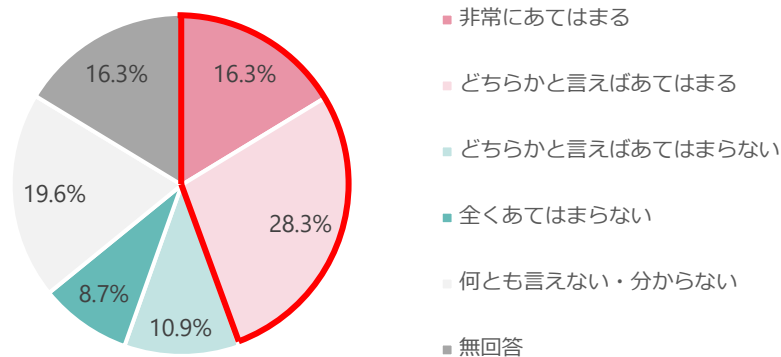


(出所) 2023年度厚生労働省委託事業（被用者保険適用拡大に関する広報資料の制作に関する調査業務）において実施したアンケートをもとに作成

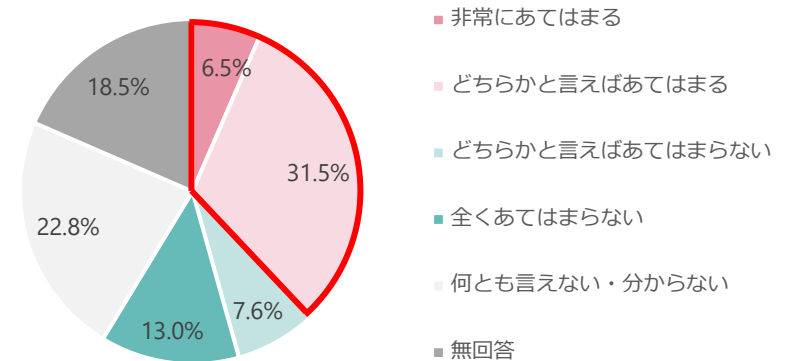
短時間労働者の任意適用 適用後の変化

短時間労働者について労使合意に基づく任意の適用拡大を行った、従業員100人以下の企業等のうち、従業員の加入に際して何らかの取組を行った企業等（92社）に適用後の変化を聞いたところ、労働者の意欲・生産性向上、離職率低下、人材確保等の観点でメリットがあったとのコメントがあった。

【短時間労働者が積極的に業務に従事するようになった】



【短時間労働者の離職率が低下した】



【取組・見直しによるポジティブな影響（自由記載）】

<人材の確保>

- ・ 短時間労働から、フルタイムへの勧奨に役に立った
- ・ 人材の確保にはつながったが、会社の負担は増えた

<従業員の意欲、生産性向上>

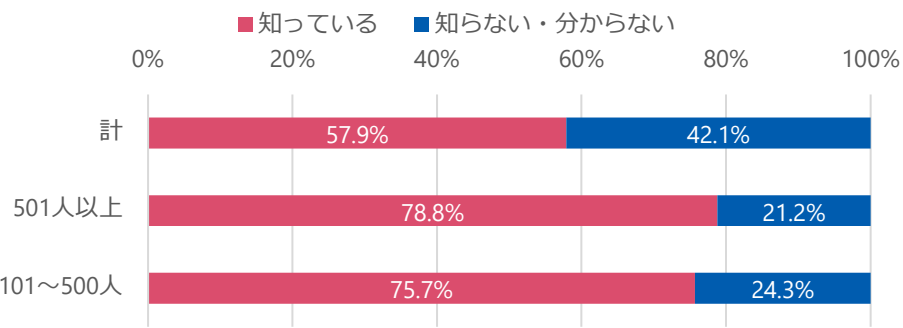
- ・ 短時間労働者の役割・責任が増え、仕事に対する意欲が出た
- ・ 短時間労働者でも社会保険に加入することで社員としての意識が大きくなり責任ある仕事ができている
- ・ 短時間労働者が積極的に働くようになった
- ・ 従業員の満足度向上

1 . 短時間労働者の就労状況	P 4
2 . これまでの適用拡大の状況	P 16
3 . 就業調整、年収の壁	P 29
4 . 適用のメリット、広報の取組	P 38
5 . その他	P 50

適用拡大の短時間労働者への影響について

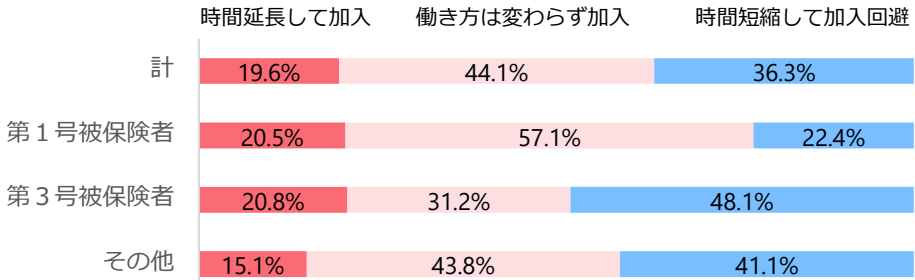
- 被用者保険の適用拡大に対する短時間労働者の認知度については、すでに適用となっている企業の短時間労働者において、75%以上が認知していた。
- 令和4年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況をみると、適用拡大前に国民年金第1号被保険者であった者においては、約78%が加入したが、第3号被保険者であった者については、48%が回避したと答えた。
- 加入した理由としては、「勤め先から言われたから」が多く、「将来の年金額を増やしたいから」、「保険料の負担が軽くなるから」などが続いた。一方で、加入しなかった理由としては、「手取り収入が減少するから」が多く、「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健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

	就業調整をしている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無くなり、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。

短時間労働者が意識する可能性のある「年収の壁」

短時間労働者のうち、配偶者の扶養に入る方が「年収の壁」として意識する可能性のある、社会保険・税に関する基準のうち、主なものは以下のとおり。

このほか、配偶者の企業等が支給する配偶者手当を意識する方もいるが、その基準は企業等によって異なる。

短時間労働者本人の年収

100万円

103万円

106万円

130万円

150万円

201万円

住民税 均等割・所得割 ※基準額・税額は自治体により異なる

所得税 ※103万円を超えた部分のみに課税されるため、短時間労働者本人・世帯双方の手取りの逆転現象は生じない。

社会保険料（厚生年金・健康保険） ※一定の要件を満たす場合

所得税 配偶者控除 配偶者特別控除 ※短時間労働者本人・世帯双方の手取りの逆転現象は生じない。

社会保険の扶養 ※配偶者が会社員等で、本人が社会保険に加入していない場合

短時間
労働者
本人

配偶者

いわゆる「年収の壁」の概要とポイント

概 要

ポイント

103万円	年間収入が103万円を超えた場合、 本人に所得税が段階的に賦課される	➤ <u>短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない</u>
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に <u>所定内賃金</u> （注1）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	➤ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の <u>給付が上乘せされる</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u>
130万円	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合（注2）、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	➤ <u>給付面は変わらない</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u> ➤ 運用において実態に即した取扱いとしている（注2）
150万円	年間収入が150万円を超えた場合、 短時間労働者の配偶者が受ける 配偶者特別控除が段階的に減少する（注3）	➤ <u>短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない</u>

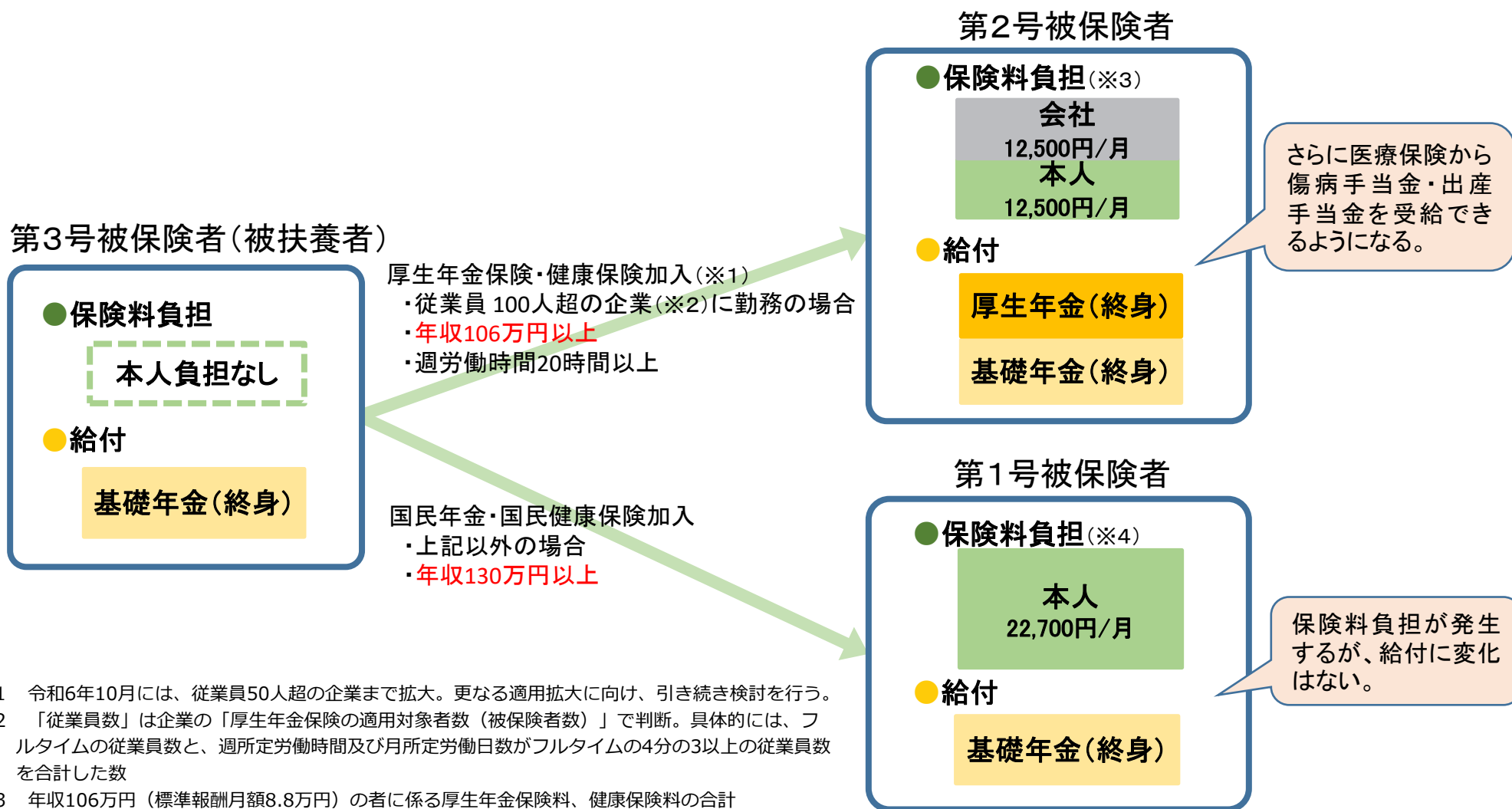
（注1）毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。

（注2）今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

（注3）配偶者控除は、年収103万円を超えると、控除額が同額の配偶者特別控除に切り替わる。年収150万円を超えると、配偶者特別控除の額が段階的に減少する。32

いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



※1 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。
※2 「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数
※3 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計
※4 年収130万円の者に係る国民年金保険料、国民健康保険料の合計

年末の就業調整と 被扶養認定基準（130万円）と被用者保険適用基準（106万円）について

- **被用者保険適用基準（106万円）**については、①雇用契約を結んだ時点で適用の有無が決定すること、②時間外手当等は判定に用いないことから、例えば**年末の残業を抑えて106万円を超えないように就業調整しても適用には影響しない。**
- また、**被扶養認定基準（130万円）**についても、将来の収入の見込みを総合的に判断することから、**年末に一時的に収入が増加したとしても、直ちに被扶養の認定を取り消す要因にはならない。**

＜判断方法（時点・考慮対象）＞

判断対象となる収入

被扶養認定基準(130万円)



全収入（被扶養認定基準の算定対象）

全給与収入

定期給与（標準報酬月額算定対象）

所定内給与

賃金要件の対象

基本給 諸手当
(地域手当等)

精勤手当 家族手当 通勤手当

時間外手当

休日手当

深夜手当

賞与
など

不動産
収入

事業
収入

配当
収入

【判断のポイント】

保険者による確認時点において、前年度の所得証明書類等を確認し、その後1年間の収入の見込みを判断

ただし、前回の確認時には想定していなかった事情により、一時的に年収の見込みが130万円を超えた場合においても、直ちに被扶養の認定を取り消すのではなく、**総合的に将来の収入見込みを判断する**

被用者保険適用基準(106万円)



全収入（被扶養認定基準の算定対象）

全給与収入

定期給与（標準報酬月額算定対象）

所定内給与

賃金要件の対象

基本給 諸手当
(地域手当等)

精勤手当 家族手当 通勤手当

時間外手当

休日手当

深夜手当

賞与
など

不動産
収入

事業
収入

配当
収入

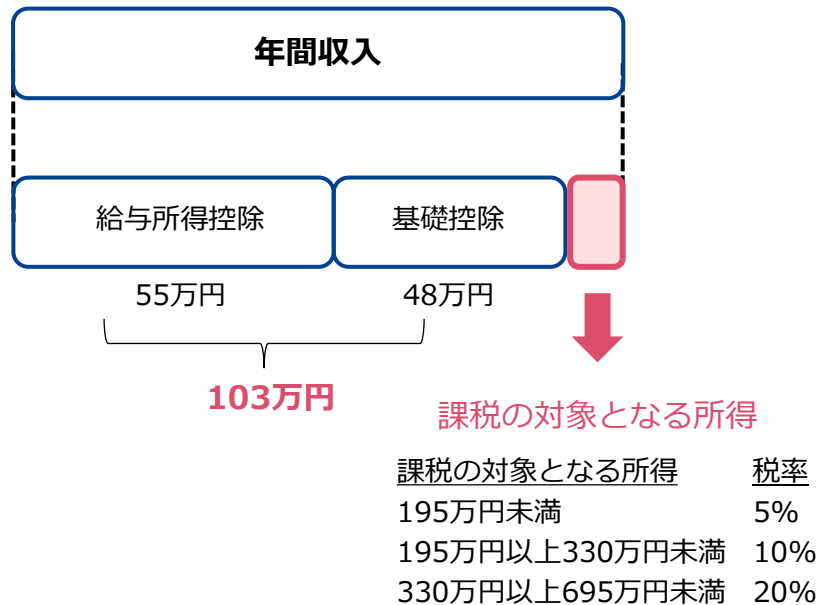
【判断のポイント】

短時間労働者の適用の要件の一つである、月額賃金が8.8万円以上については、

雇用契約を結んだ時点において、週給、日給、時間給を月額に換算し、**残業代等を除いた所定内賃金の月額が8.8万円以上であるかどうかにより、該当するかを判断する**

所得税に関する年収基準（配偶者）

短時間労働者本人

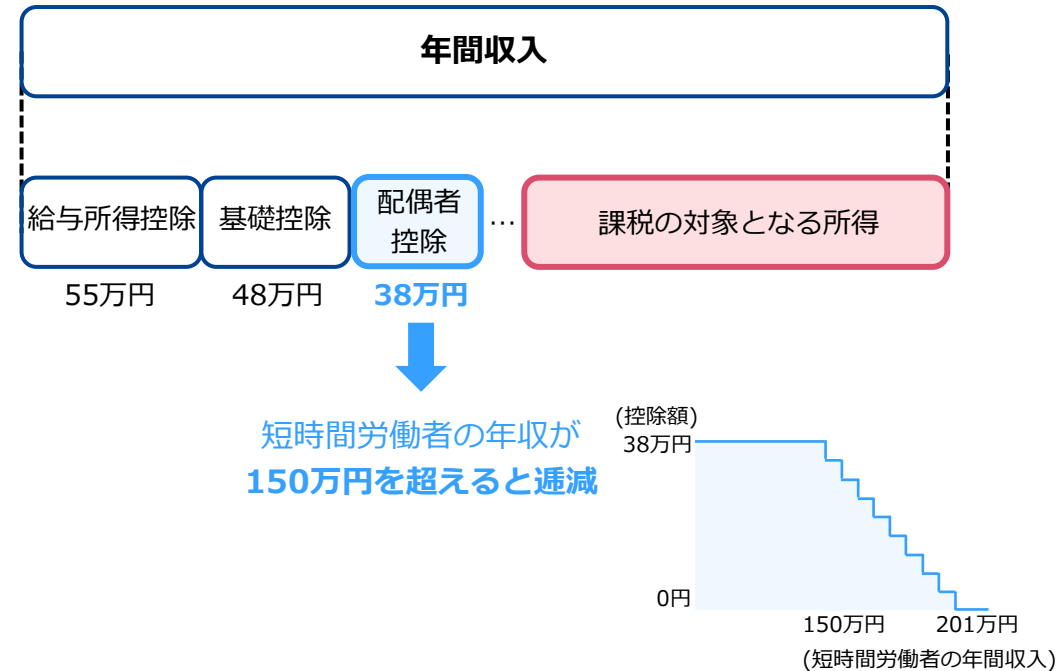


- 年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課されるが、**短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない**
- 自ら社会保険料を支払う場合**、保険料分を社会保険料控除として年間収入から差し引くことができるため、**所得税額は軽減される**（※1）

（※1）例えば、106万円の壁を超えて厚生年金・健康保険に加入する場合、約123万円までは所得税額が生じないと見込まれるが、毎月の収入額の変動や控除の利用等により、実際の税額は異なったもの可能性がある点には留意が必要。

（※2）配偶者控除は、年収103万円を超えると、控除額が同額の配偶者特別控除に切り替わる。年収150万円を超えると、配偶者特別控除の額が段階的に減少する。

短時間労働者の配偶者



- 年間収入が150万円を超えた場合、短時間労働者の配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少し、年間収入が201万円以上になると控除が0となる（※2）
- 配偶者の課税所得が増加し、税額は増加するものの、本人の給与増加よりもなだらかに控除額は減少するため、**短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない**

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

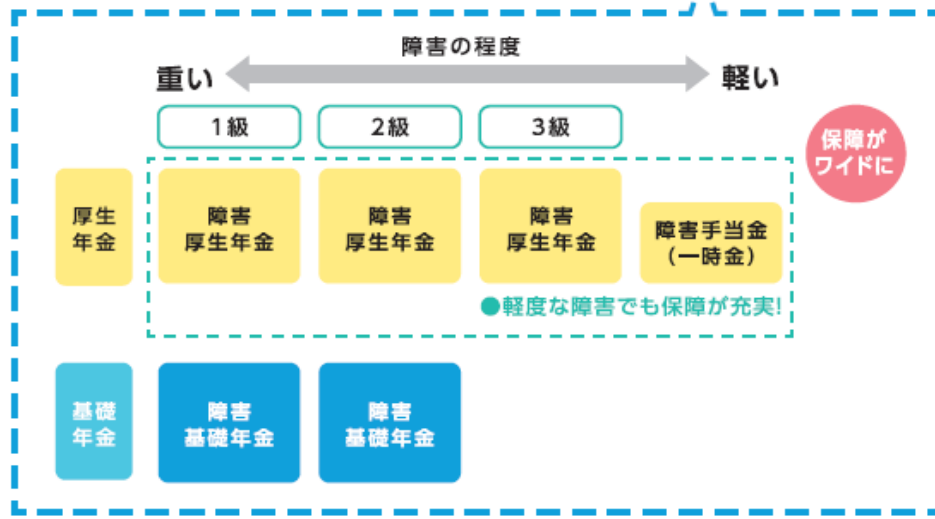
1 . 短時間労働者の就労状況	P 4
2 . これまでの適用拡大の状況	P 16
3 . 就業調整、年収の壁	P 29
4 . 適用のメリット、広報の取組	P 38
5 . その他	P 50

厚生年金保険に加入することによるメリット

年金の **3つの保障が充実！**
 年金が“**2階建て**”になり
保障がワイドになります！

これまで  これから 給付が
上昇せ

厚生年金も受け取れます。



厚生年金保険に加入することで増える
 老齢厚生年金の年金額(年額)の目安は以下のとおりです。

年間給与 加入年数	120万円	150万円	200万円
	120万円	150万円	200万円
1年	6,000	7,700	10,400
5年	29,800	38,400	51,800
10年	59,700	76,700	103,500
15年	89,500	115,100	155,300
20年	119,400	153,500	207,100
25年	149,200	191,900	258,800

(単位:円)

老齢基礎
年金

年額 **816,000円** ※40年加入した場合
 ※令和6年度の年金額の場合

例えば、年間給与120万円で厚生年金保険に
 25年加入した場合、年金を65～80歳まで（15年間）
 受給すると…

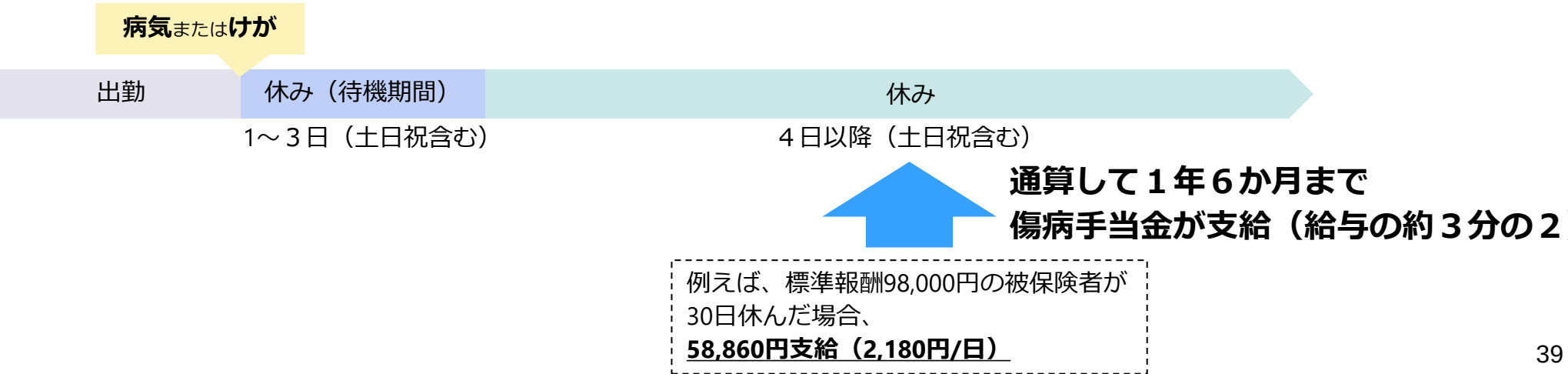
累計
 約 **220万円** 増額

社会保険（健康保険）への加入のメリット①（傷病手当金）

被保険者が業務外の病気やけがで会社を休まざるを得なくなった場合、収入の喪失や減少に対して、給与の約3分の2の金額が傷病手当金として支給される。また、一定の条件を満たせば、被保険者資格を喪失した後も支給を受けることができる。（支給対象は被保険者であり、被扶養者については支給対象外。）

給付要件	支給額	期間
被保険者が業務外の病気やけがの療養のため労務に服することができないときに、その労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から支給 ※被扶養者は支給対象外	給与の約3分の2の金額 1日につき、直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額 ※被保険者期間が12か月に満たない者は、 ①当該被保険者の被保険者期間における標準報酬月額の平均額 ②当該被保険者の属する保険者の全被保険者の標準報酬月額の平均額のいずれか低い額	同一の疾病・負傷に関して、支給を始めた日から通算1年6か月まで ※退職により被保険者資格を喪失した後も、退職時に受けていた傷病手当金について継続して受給可能

（参考）傷病手当金の支給イメージ



傷病手当金の特徴

傷病手当金の特徴

- ① 病気やけがの程度に関わらず、それにより働けない場合は支給される（医師の意見書等により確認）
- ② 仕事に復帰した場合は傷病手当金は支給停止となるが、同一の病気やけがで、再び休職をした場合は、支給を受けることができ、通算して1年6か月まで受給可能（治療と仕事の両立の観点から、令和4年1月以降通算化）
- ③ 条件を満たせば、資格喪失時に受けていた傷病手当金について、資格喪失後も引き続き受給可能

① 病気やけがの程度を問わず、働けない場合に支給

例えば、協会けんぽにおいては、

- ・うつ病などの精神疾患
- ・気管支喘息、インフルエンザ、新型コロナウイルス感染症
- ・腰椎椎間板ヘルニア、関節リウマチ
- ・切迫早産、切迫流産
- ・大腸ポリープ、胃潰瘍

など、幅広い傷病に対する支給実績あり。

③ 資格喪失後も、継続して受給可能

退職などにより被保険者でなくなった場合でも、

- ・継続して1年以上被保険者であった人で、
- ・資格喪失の際に傷病手当金を受給していれば、

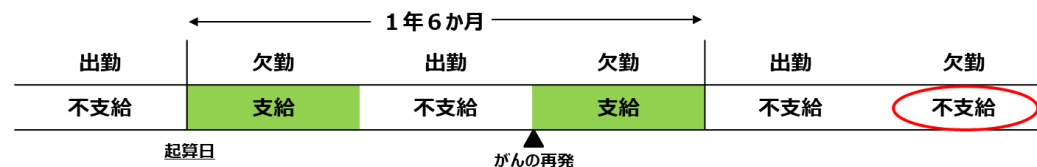
引き続き、加入していた保険者から傷病手当金を受給可能

例えば、協会けんぽの傷病手当金の支給件数のうち、約10%が資格喪失者に対するもの（令和4年10月）

② 通算して1年6か月まで、分割して取得可能

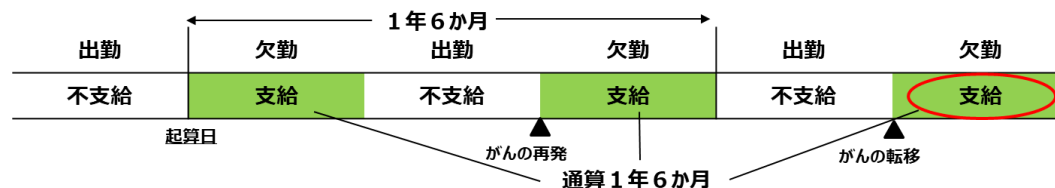
【令和4年1月より前】

⇒支給開始から1年6か月を経過する時点まで支給
（1年6か月経過後に同一の疾病が生じた場合は不支給）



【令和4年1月以降】

⇒支給期間を通算して、1年6か月を経過する時点まで支給

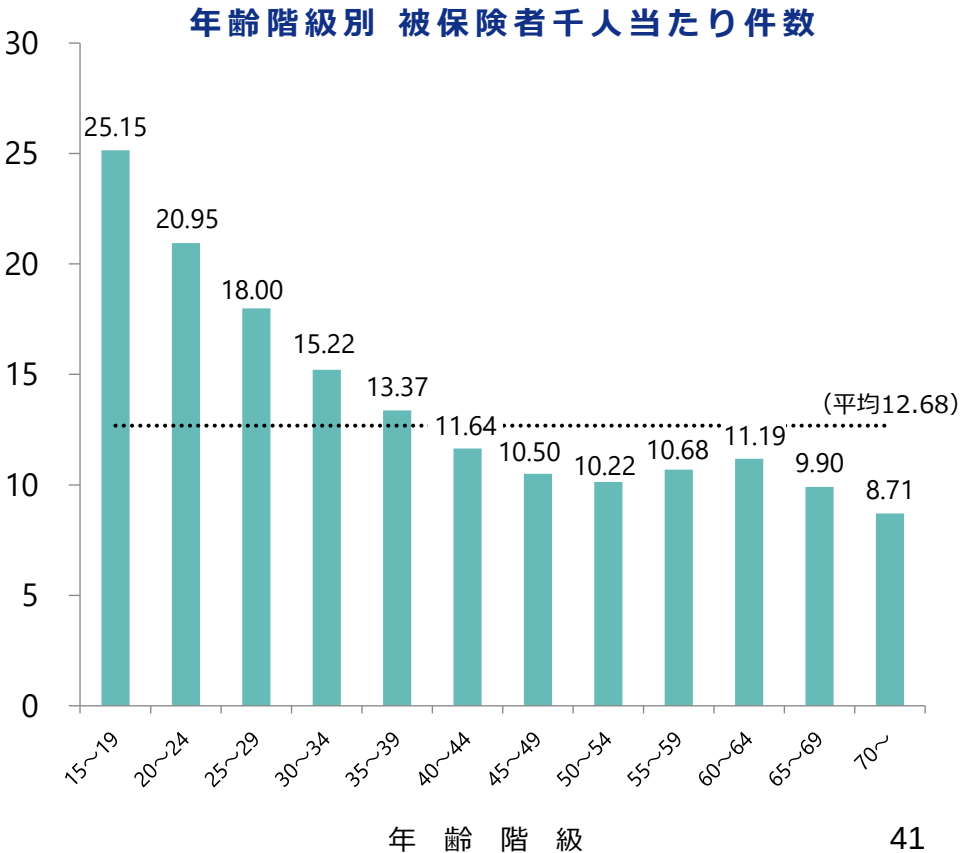


傷病手当金の支給状況

- 令和3年度の支給件数は、264万件（うち、協会けんぽは160万件、健保組合は90万件、共済組合は14万件）
- 令和3年度の支給金額は、5,029億円（うち、協会けんぽは2,834億円、健保組合は1,919億円、共済組合は253億円）
- その上で、協会けんぽにおける支給状況を年齢階級別にみると、各年齢層において傷病手当金が幅広く支給されている状況が見て取れる。

年齢階級別支給状況

	件数の割合（％）			1件当たり金額（円）		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性
総数	100.00	100.00	100.00	105,992	122,359	90,351
15～19歳	1.02	1.08	0.96	44,171	41,583	46,951
20～24歳	9.83	8.08	11.50	64,482	60,370	67,243
25～29歳	12.95	10.94	14.88	83,560	81,435	85,053
30～34歳	11.02	9.94	12.05	92,099	94,776	89,988
35～39歳	10.62	10.11	11.11	93,362	103,474	84,564
40～44歳	10.37	9.74	10.98	101,111	120,374	84,770
45～49歳	11.19	10.53	11.81	112,667	137,815	91,242
50～54歳	10.29	10.24	10.35	126,553	153,513	101,054
55～59歳	8.66	9.64	7.72	144,487	169,707	114,381
60～64歳	7.47	9.78	5.26	144,256	160,002	116,279
65～69歳	4.16	6.10	2.31	133,196	143,067	108,258
70歳以上	2.42	3.81	1.09	139,563	145,496	119,695



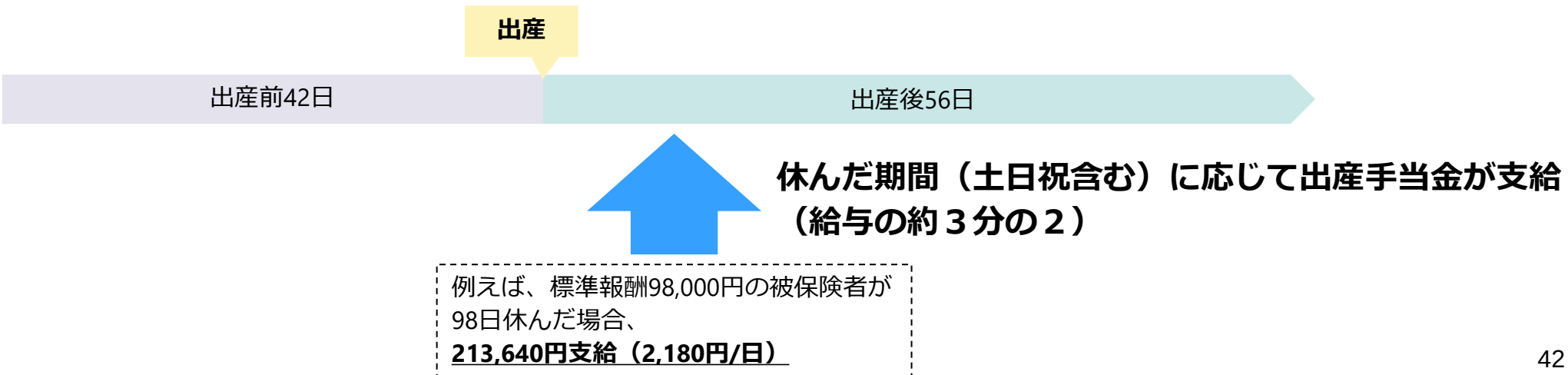
（出典）全国健康保険協会「現金給付受給者状況調査報告（令和4年度）」

社会保険（健康保険）への加入のメリット②（出産手当金）

- 被保険者が出産のため会社を休んだ場合、収入の喪失や減少に対して、給与の約3分の2の金額が出産手当金として支給される。また、一定の条件を満たせば、被保険者資格を喪失した後も支給を受けることができる。
（支給対象は被保険者であり、被扶養者については支給対象外。）
- 令和3年度の支給件数は、34万件（うち、協会けんぽは20万件、健保組合は13万件、共済組合は1万件）

給付要件	支給額	期間
被保険者が <u>出産のために会社を休み、事業主から報酬を受けられないときに、支給</u> ※被扶養者は支給対象外	給与の約3分の2の金額 1日につき、直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額 ※被保険者期間が12か月に満たない者は、 ①当該被保険者の被保険者期間における標準報酬月額の平均額 ②当該被保険者の属する保険者の全被保険者の標準報酬月額の平均額のいずれか低い額	出産の日以前42日目から、出産の日の翌日以後56日目までの範囲内で会社を休んだ期間 ※退職により被保険者資格を喪失した後も、退職時に受けていた出産手当金について継続して受給可能

（参考）出産手当金の支給イメージ



従来の社会保険適用拡大コンテンツ

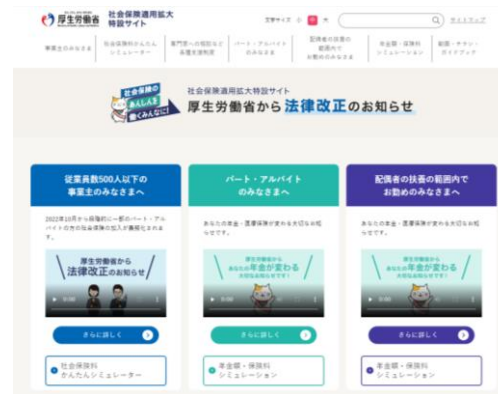
社会保険の適用拡大を円滑に施行するため、特設サイト、ガイドブック、チラシ、動画などの広報コンテンツを制作し、厚生労働省ホームページにおいて2021年2月より公開している。

ガイドブック・チラシ

<ガイドブック>



特設サイト



動画

<厚生年金加入のメリット>



<チラシ>



<将来の年金額の例示>

増える報酬比例部分の年金額(月額)の目安

年金加入 シナリオ	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	1,200円
5年	2,500円	3,200円	4,300円	5,100円	6,000円
10年	5,000円	6,400円	8,700円	10,200円	13,300円
15年	7,500円	9,600円	13,000円	15,300円	20,000円
20年	10,000円	12,900円	17,400円	20,500円	26,600円
25年	12,500円	16,100円	21,600円	25,600円	33,300円
30年	15,000円	19,300円	26,100円	30,700円	40,000円

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツについて

第3回被用者保険の適用拡大に関する効果的な
広報のためのアドバイザー会議
(2024年2月21日開催) 資料3抜粋

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツは、より実践的なツールとして①従業員向けチラシ(加入メリット・シミュレーション)、②人事労務管理者向け手引き(経営シミュレーション)、③説明動画(ショート動画、5分動画)を作成。それらを取りまとめた特設ページを現行の社会保険適用拡大特設サイトに掲載する。

特設サイト



ガイドブック・チラシ

動画

<コンテンツの役割>

社会保険適用拡大に関する制度内容・
手続等の全般的な内容について幅広く
紹介する。

好事例特設ページ



新たな広報コンテンツ

従業員向けチラシ

(加入メリット・シミュレーション)

人事労務管理者向け手引き

(経営シミュレーション)

説明動画

(ショート動画、5分動画)

<コンテンツの役割>

社会保険適用拡大の取組を進める企業
において導入に向けた検討や説明の難
度が高いと考える分野について、各企
業の好事例を踏まえた実践的な説明
ツールを提供する。

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けチラシ①）

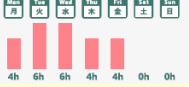
労働者やご家族の方々向けに、厚生年金保険・健康保険への加入メリットについて、分かりやすい言葉で、情報量が多くなりすぎないコンテンツとして、チラシを新たに作成し公表。

社会保険 加入のメリット！

▶ **対象者** ▶ 1分で分かる！動画はこちら ▶ 

社会保険（健康保険、厚生年金保険）に加入した場合、保険料の支払いが生じるものの、医療や年金の保障が充実することから、対象者の範囲が拡大されています。以下の4つの条件全てにチェックが入った方は、法律上、社会保険加入の対象になります。

check ☐ 週の勤務時間が**20時間以上**



※残業時間は原則、含みません。

check ☐ 給与が月額**88,000円以上**



※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

check ☐ **2ヶ月を超えて働く予定がある**



check ☐ **学生ではない**



※休学中、定時制、通信制の方は、加入対象となります。

2022年10月～従業員101人以上の企業が対象となります。2024年10月～従業員51人以上の企業が対象となります。※従業員：厚生年金保険の被保険者数

医療メリット

▶ 1分で分かる！動画はこちら ▶ 

- 傷病手当金** …… 業務外の病気やけがで会社を休んだ場合、（医師の意見書が必要）
4日目から、最大1年6ヶ月、給与の**2/3の金額**が受け取れます。※1


※1 支給額の例 | 30日休んだ場合は58,860円支給 / 1日あたり2,180円（例）※月額給与98,000円の場合
- 出産手当金** …… 出産のため会社を休んだ場合、出産の日以前42日から出産の日後56日までの期間
給与の**2/3の金額**が受け取れます。※2


※2 支給額の例 | 98日休んだ場合は213,640円支給 / 1日あたり2,180円（例）※月額給与98,000円の場合

年金メリット

厚生年金保険に加入すると、年金額が増えます。

加入前(国民年金のみ)



加入後(国民年金+厚生年金保険)



▶ **年金額の増額例** ▶ 1分で分かる！動画はこちら ▶ 

厚生年金保険に加入することで「基礎年金」に加えて「厚生年金」が受け取れます。

老齢厚生年金

加入年数	120万円	150万円	200万円
1年	6,000	7,700	10,400
5年	29,800	38,400	51,800
10年	59,700	76,700	103,500
15年	89,500	115,100	155,300
20年	119,400	153,500	207,100
25年	149,200	191,900	258,800

(単位：円)

例えば、年間給与120万円で厚生年金保険に25年加入した場合、年金を65～80歳まで(15年間)受給すると…

累計 約220万円 増額

老齢基礎年金

年額 **816,000円**

※40年加入した場合
※令和6年度の年金額の場合

社会保険加入による変化を計算してみましょう

▼ **手取り額のシミュレーション**

社会保険加入による保険料の支払いなど、手取り額の変化をシミュレーションすることができます。

※大まかな試算のため、詳細は勤務先の人事・労務担当者にご確認ください。

 **手取りかんたんシミュレーター**

<https://www.mhlw.go.jp/teikyosokukusai/teikyosai/simulater/index.html>

▼ **年金額のシミュレーション**

社会保険加入による将来のご自身の年金額の変化をシミュレーションすることができます。

 **公的年金シミュレーター**

<http://nankin-shikan.mhlw.go.jp/>

 厚生労働省

 適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/teikyosokukusai/index.html>

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けチラシ②）

労働者の方々向けに、厚生年金保険・健康保険への加入について考えていただくため、手取り収入の変化や加入前後の保障の違いを分かりやすく示し、ご家族へ相談する際に参考にいただけるチラシを新たに作成し公表。

社会保険加入 を考える 3ステップ!

STEP 1

加入前

↓

加入後

社会保険(健康保険・厚生年金保険)加入による手取り月額(概算)について考えてみましょう。

月額給与	98,000円
国民健康保険料	3,800円
国民年金保険料	17,000円
雇用保険料	600円
所得税(※1)	0円(※2)
手取り月額(概算)	76,600円

月額給与	98,000円
健康保険料	0円
厚生年金保険料	0円
雇用保険料	600円
所得税(※1)	500円
手取り月額(概算)	96,900円

私たちの社会保険料はどうなりますか？

月額給与	98,000円
健康保険料	4,900円
厚生年金保険料	9,000円
雇用保険料	600円
所得税(※1)	0円
手取り月額(概算)	83,500円

保険料の半分は会社が支払うのですね！

ご自身の手取りの変化を計算してみましょう！

手取りかんたんシミュレーター

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku/000001777.html>

※1 所得割額については、毎月の収入額の変動や控除の追加などにより年末調整額が異なる場合、1月当たりの所得割額が実際と異なるものとなる場合があります。詳細は勤務先の人事・労務担当者にご確認ください。

※2 このケースでは毎月の所得割額が生じますが、年末調整で国民健康保険料・国民年金保険料の支払額が反映され、前払分は還付されるため、0円と表記しています。

STEP 2

加入前

↓

加入後

社会保険加入による保障の違いについて考えてみましょう。

国民健康保険・国民年金に加入	約80万円
社会保険の扶養の範囲で働く	保障なし

社会保険に加入して働く	約92万円 [※]
40年のうち、20年厚生年金に加入した場合	2,180円 [※]

※ 傷病手当金は会社を4日以上休んで休んだ場合は、社会保険から傷病手当金の支払い(30日間休んだ場合の例)が受けられます。

※ 傷病手当金の額は給与の2/3の金額が目安となります。

STEP 3

加入前

↓

加入後

ご家族や周りの方にも相談して働き方を考えましょう。

ご家族の方の会社から家族手当が支給されている場合は、社会保険に加入することで、手当が支給されなくなることもありますので、ご家族で働き方を考えましょう。

＼ 将来の年金額について計算してみましょう！

▶ なんきん定期便をお持ちの場合

Aさん 35歳(女性) 27歳から夫の扶養の範囲で就労 今後(35歳以降)、社会保険に加入して働くことを検討中

STEP 1 例え、Aさんが27歳から59歳までの扶養内で働いている前提で試算する場合

STEP 2 「なんきん定期便」の二次元コードからシミュレーターにアクセス

STEP 3 生年月日を入力

STEP 4 二次元コードを読み込んだ場合、画面の加入期間が6年になるまで経過すると仮定して試算した、見込みの年金額が表示されます

STEP 5 35歳以降、社会保険に加入後の条件を入力するため、働き方、暮らし方欄を追加

STEP 6 厚生年金を選択し、年齢を35歳から59歳まで想定する年収を入力

STEP 7 加入後の見込み年金額が表示されます

※ 令和6年度の年金額

▶ なんきん定期便の二次元コードを用いて公的年金シミュレーターによる操作方を1分動画で確認したい方はこちら



▶ なんきん定期便をお持ちでない場合

▶ 公的年金シミュレーターのサイトから直接、加入期間などを入力することにより年金額の試算が可能です。





公的年金シミュレーター 使い方HP

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku/000001777.html>



好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（労働者向けショート動画）

労働者やご家族の方々向けに、厚生年金保険・健康保険への加入に関して特にニーズが高いと思われる内容について、インフォグラフィクスを活用しつつ、スマートフォンで確認しやすいよう、1分間の縦型ショート動画を新たに作成し公表。

1 加入対象者

社会保険の加入対象って
どんな人？

- 1 週の勤務時間が20時間以上
- 2 給与が月額88,000円以上
- 3 2か月を超える雇用の見込み
- 4 学生ではない



次の4つの条件のすべてに
当てはまる場合は対象となります。



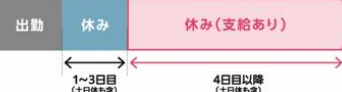
2 医療メリット

加入のメリット【医療編】

傷病手当金

病気・ケガによる休業

病気またはけがが発生



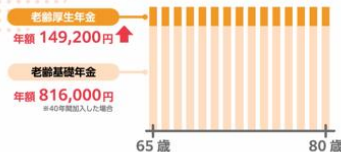
一定の条件を満たすことで
仮に退職しても
引き続き受給することができます。



3 年金メリット

加入のメリット【年金編】

累計 220万円↑



仮に80歳まで受給した場合、
累計約220万円が上乗せされます。



4 公的年金シミュレーターによる試算

35歳以降加入した場合の
金額が表示されました。

※令和6年度の年金額



5 手取りシミュレーション

手取りはどう変わる？

Aさんの場合



社会保険に加入し
保険料を支払うことで
手取り金額は
83,500円ほどになります。



好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ（人事労務管理者向け手引き）

適用拡大を円滑に実施するためには、社内説明が重要で、経営層、現場責任者及び従業員等に対してそれぞれの立場に応じた適切な説明を計画的に行うことが有効であることから、今後適用拡大の対象となる人事労務管理者向けに、「社会保険適用拡大のこんなとき！どうする？手引き」とその解説動画を作成・公表。

手引きの概要

人事・
労務管理者
向け

社会保険適用拡大の
こんなとき！どうする？
手引き

5分で分かる！
手引きの使い方
動画はこちら▶

QRコード

こんなとき！

どうする？

従業員説明に向けた準備

従業員説明の実施

その他

適用拡大により社会保険に加入することになる事業所や従業員を知りたい

従業員説明を計画するにあたってポイントが知りたい

経営層への説明にあたってポイントが知りたい

現場責任者への説明にあたってポイントが知りたい

従業員への説明内容のポイントが知りたい

従業員への説明方法のポイントが知りたい

どんな場面でのツール(チラシ、パンフレット、特設サイト、動画)が使えるか知りたい

P 2

1-1 社会保険適用拡大の対象について

P 4

1-2 社内周知までの流れ

P 5

1-3 経営陣や幹部への説明のポイント

P 8

1-4 現場責任者への説明のポイント

P 10

2-1 従業員への説明内容のポイント

P 14

2-2 従業員説明の実施のポイント

P 16

3 チラシ・パンフレット一覧

1

従業員の状況に応じた説明のポイント

2-1 従業員への説明内容のポイント

Q 従業員への説明において、どのような資料を用いて説明すればよいか教えてください。

A 従業員ごとの状況にあったチラシを用いて以下のポイントを参考に、従業員への説明内容を整理・準備してみてください。

▶「社会保険加入のメリット」チラシの説明内容・ポイント

「社会保険加入のメリット」チラシを使って、対象となる従業員への周知・コミュニケーションを行ってみてください。

従業員への説明内容に応じて説明のやり方を変えてみることも効果的です。

社会保険加入のメリット

チラシはこちら▶
http://www.mhlw.go.jp/hp/kyosei/sohseikou/sohseikou_24.pdf

QRコード

対象となる従業員に社会保険加入の条件について説明しましょう。各条件の詳細は「社会保険の加入に関するQA集」チラシをご参照ください。

若年層の従業員

高齢層の従業員

全従業員(特に加入を迷われている方)

● ケガや病気で一定期間働けず会社を休んだ時に「傷病手当金」が受け取れる点や、産前産後休業期間中に「出産手当金」が受け取れる点を説明してみましょう。

● 具体的に受け取れる金額イメージも併せて伝えてみることも効果的です。

● 将来受け取ることができる「年金」が増額する点を説明してみてください。

● ガンなどの病気やケガで一定期間働けず会社を休んだ時に「傷病手当金」が受け取れる点を説明してみてください。

● 具体的な年金額の増額イメージを従業員に持っていたり、[「年金額の増額」]を用いて、社会保険(厚生年金保険)に加入すると増える年金額の目安について表を用いて伝えてみてください。

● 医療・年金給付の充実の観点から社会保険加入を説明しましょう。

● 社会保険に加入することで、医療・年金のメリットはありますが、一方で社会保険料が新たに発生し、手取りが減ることをデメリットに感じる方もいます。

● 手取りかんたんシミュレーターや公的年金シミュレーターを活用して、社会保険加入による手取りの変化や将来受け取る年金額の変化について試算を始めてみましょう。「社会保険加入を考える3ステップ」チラシも併用すると効果的です。

10

解説動画のイメージ

社会保険適用拡大に伴う
社内準備のための手引き

社内準備を円滑に進めるための手引きについてご説明いたします。

社内準備の4STEP

1 社会保険制度の理解と加入対象者の把握

2 社内計画の立案

3 経営陣や幹部、現場責任者への説明

4 従業員への説明

1、社会保険制度の理解と加入対象者の把握

1 . 短時間労働者の就労状況	P 4
2 . これまでの適用拡大の状況	P 16
3 . 就業調整、年収の壁	P 29
4 . 適用のメリット、広報の取組	P 38
5 . その他	P 50

令和 6 年財政検証の基本的枠組み

第14回社会保障審議会年金部会
2024年4月16日

資料 1

《社会・経済等の諸前提について》

人口の前提 — 「日本の将来推計人口」(2023年4月、国立社会保障・人口問題研究所) **【低位・中位・高位】**

労働力の前提 — 「労働力需給推計」(2024年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構)
**【成長実現・労働参加進展シナリオ、成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ、
一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ】**

経済の前提 — 経済・金融の外部専門家で構成する社会保障審議会年金部会のもとに設置した「年金財政における経済前提に関する専門委員会」で設定

⇒ 内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(2024年1月22日)や経済財政諮問会議で内閣府から示された2060年度までのマクロ経済・財政・社会保障の試算(2024年4月2日)を参考にしつつ、長期的な経済状況を見通す上で重要な全要素生産性(TFP)上昇率を軸とした幅広い複数ケース

【①成長実現ケース、②長期安定ケース、③現状投影ケース、④1人当たりゼロ成長ケース】

《制度改正の検討のためのオプション試算について》

- 2019年財政検証では、法律で要請されている現行制度に基づく「財政の現況及び見通し」に加えて、年金部会での議論等を踏まえたうえで、一定の制度改正を仮定したオプション試算を実施した。
- 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(2019年12月27日)においては、今後の年金制度改革でもオプション試算を踏まえたうえで議論を進めていくべきとされており、2024年財政検証でもオプション試算を行う。

■ 被用者保険の更なる適用拡大

- ・ 被用者保険の適用対象となる、短時間労働者の企業規模要件や個人事業所における非適用業種の適用範囲を見直した場合
- ・ 賃金要件や労働時間要件等についても見直しを加え、一定程度働く被用者を全て被用者保険の適用対象とした場合

■ 基礎年金の拠出期間延長・給付増額

基礎年金の保険料拠出期間を現行の40年（20～60歳）から45年（20～65歳）に延長し、拠出期間が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みとした場合

■ マクロ経済スライドの調整期間の一致

基礎年金（1階）と報酬比例部分（2階）に係るマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合

■ 在職老齢年金制度

就労し、一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部または全部の支給を停止する仕組み（在職老齢年金制度）の見直しを行った場合

■ 標準報酬月額の上限

厚生年金の標準報酬月額の上限（現行65万円）の見直しを行った場合

※ 上記のほか、マクロ経済スライドによる調整がフルに発動される仕組みとした場合（名目下限措置の撤廃）等についても試算を実施。

※ オプション試算を行う際には、法定の財政検証と比べて、マクロ経済スライドの調整期間がどう変わるか、受け取る年金水準（最終的な所得代替率）にどう影響が出るのか、が分かるよう示すこととする。

【参考】2019年財政検証時のオプション試算・参考試算の内容

第14回社会保障審議会年金部会
2024年4月16日

資料1

オプションA・・・被用者保険の更なる適用拡大

適用拡大①（125万人ベース）； 被用者保険の適用対象となる現行の企業規模要件を廃止した場合

・ 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。

適用拡大②（325万人ベース）； 被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件、企業規模要件を廃止した場合

・ 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。学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については対象外。

適用拡大③（1,050万人ベース）； 一定の賃金収入（月5.8万円以上）がある全ての被用者へ適用拡大した場合

・ 学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象。（雇用者の中で月5.8万円未満の者のみ対象外）

オプションB・・・保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択

- ① **基礎年金の拠出期間延長**； 基礎年金給付算定時の納付年数の上限を現在の40年（20～60歳）から45年（20～65歳）に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みとした場合
- ② **在職老齢年金の見直し**； 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを緩和・廃止した場合
- ③ **厚生年金の加入年齢の上限の引き上げ**； 厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長した場合
- ④ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大**； 受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。
- ⑤ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大（オプションB－④に①～③の制度改正を加味）**； 上記①～③の制度改正を仮定した上で、受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。

注；上記④、⑤の試算において、70歳以上の繰下げ増額率は、現行の繰下げ増額率（1月当たり0.7%）を使用すると仮定

参考試算・・・2016年年金改革法による年金額改定ルールの効果

- ① 2016年年金改革法による賃金が低下時に賃金変動に合わせて改定することによる効果
- ② 2016年年金改革法によるマクロ経済スライド調整の見直し（キャリーオーバー）による効果

注： 物価・賃金に景気の波（10年周期、物価上昇率±1.1%、名目賃金上昇率±2.9%）による経済変動を仮定し効果を測定

改正の趣旨

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の構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やリ・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。
※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

2. 教育訓練やリ・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。
※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。
※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。
※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。
※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

雇用保険の適用拡大

現状・課題

- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

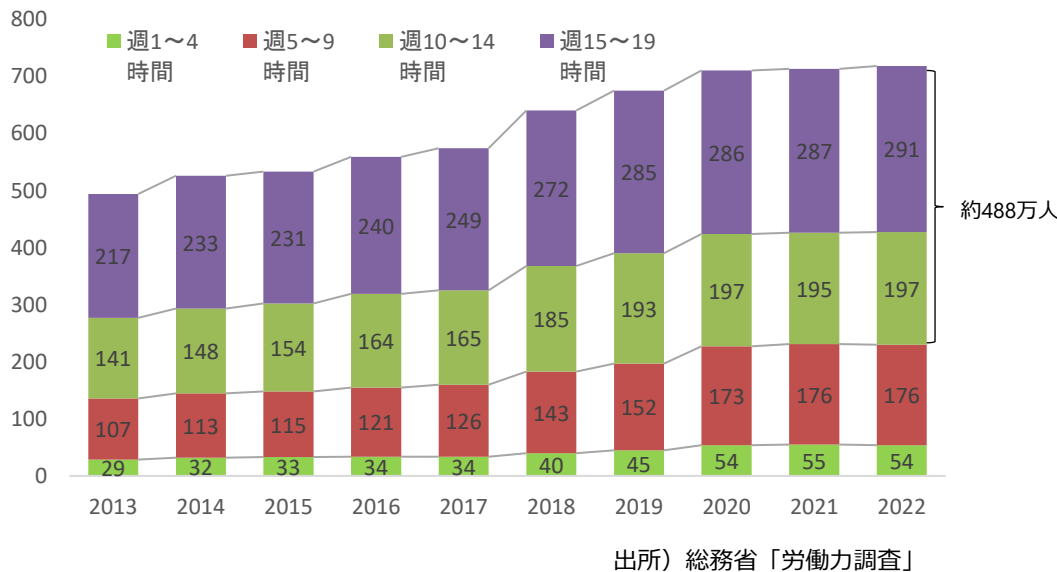
見直し内容

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、**週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大。**
(R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人)

※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

<施行期日> 2028（令和10）年10月1日

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が 11日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 80時間以上 ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が 6日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 40時間以上 ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が 4時間未満 にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が 2時間未満 にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額(①)、最低賃金日額(②)	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の 2分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で 週20時間 を働いた場合を基礎として設定 ※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の 4分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で 週10時間 を働いた場合を基礎として設定