

## 被用者保険の適用拡大について

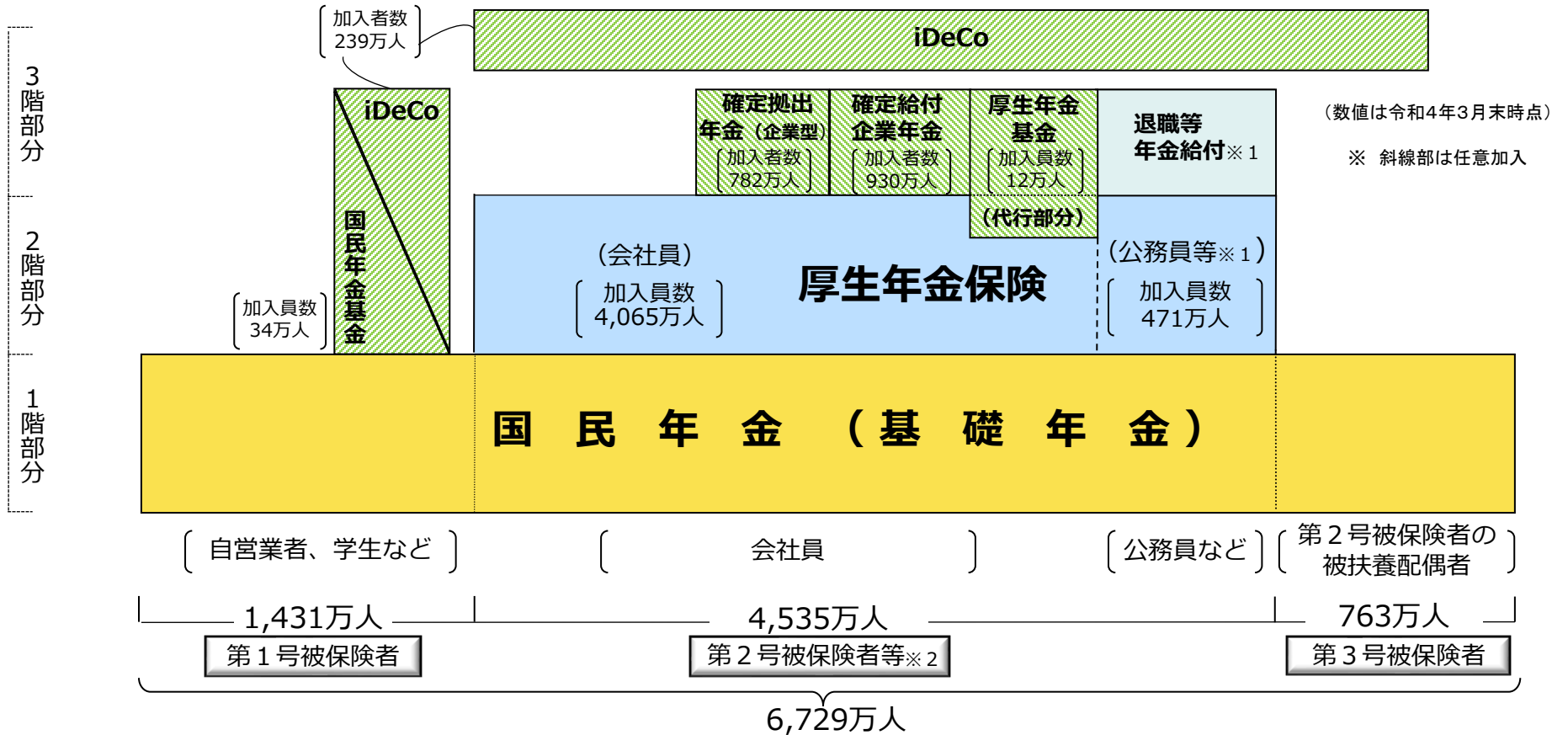
厚生労働省 年金局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- **年金制度等について**
- 短時間労働者等の適用範囲について
- 被用者保険（厚生年金保険・健康保険）のメリットについて
- 関連する政府文書

# 年金制度の仕組み

- 年金制度は、「3階建て」の構造。
- 1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様なニーズに対応。



※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう（第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む）。

# 被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯

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

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

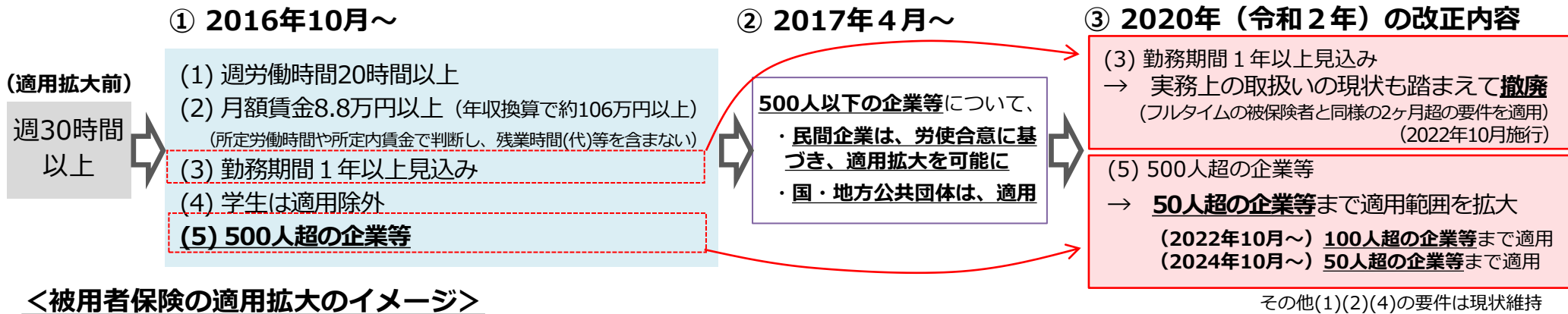
- 年金制度等について
- **短時間労働者等の適用範囲について**
- 被用者保険（厚生年金保険・健康保険）のメリットについて
- 関連する政府文書

# 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

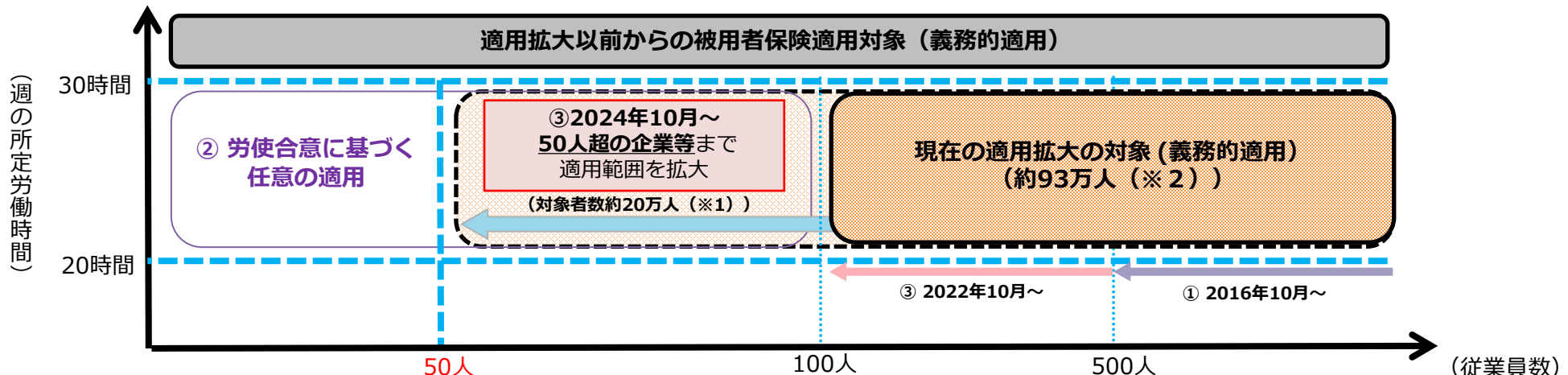
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

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

※ 従業員数は、適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定



## <被用者保険の適用拡大のイメージ>



※1 令和2年度法改正時点の推計によるもの

※2 2024年5月末時点 (厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報))

# 短時間労働者に対する被用者保険の適用要件の考え方

## ①週の所定労働時間が20時間以上あること

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

## ②賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

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

## ③学生を適用対象外とすること

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

## ④一定規模以上の企業を強制適用対象とすること

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

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

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

# (参考) 被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種

## 【被用者保険の適用事業所】

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

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

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

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

**強制適用事業所** …… 約270万事業所

**任意包括適用事業所** …… 約10万事業所 (注)

**介護**



# (参考) 適用業種・非適用業種の分類

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

赤字は非適用業種

※日本標準産業分類における分類に厚生年金保険法の適用業種の一般的な分類をあてはめたものであるが、実際の適用については個別の事業所の実態を判断し適用することとなるため、上記の区分と一致しない場合がある。  
 ※「学術研究、専門・技術サービス」「生活関連サービス業、娯楽業」「他に分類されないサービス業」については大分類で区分できないため、日本標準産業分類の中分類、小分類又は細分類における分類で区分している。

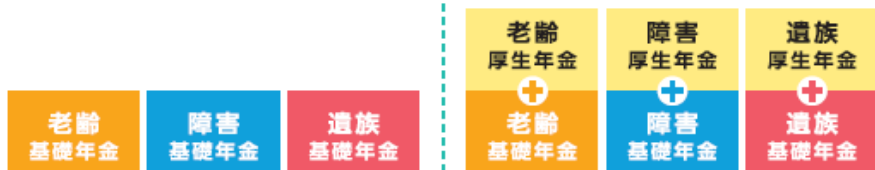
- 年金制度等について
- 短時間労働者等の適用範囲について
- **被用者保険（厚生年金保険・健康保険）のメリットについて**
- 関連する政府文書

# 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!

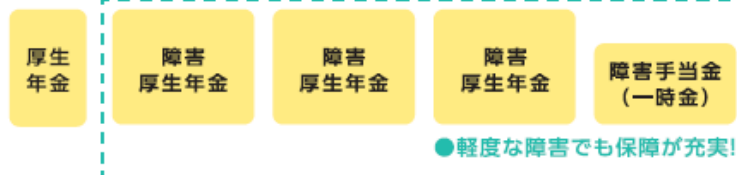
これまで これから **給付が  
上乗せ**

厚生年金も受け取れます。



障害の程度  
 重い ← → 軽い

1級 2級 3級



**保障が  
ワイドに**



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。

加入年数	年間給与		
	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	310,600

(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**

# 健康保険に加入することによるメリット

医療保険においては、ケガや病気で会社を休んだ時に「傷病手当金」、産前産後休業期間中に「出産手当金」を受け取ることができます。

## ✓ 医療メリット

1分で分かる! 動画はこちら >>>



### 1 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。\***<sup>1</sup>

病気またはけがが発生



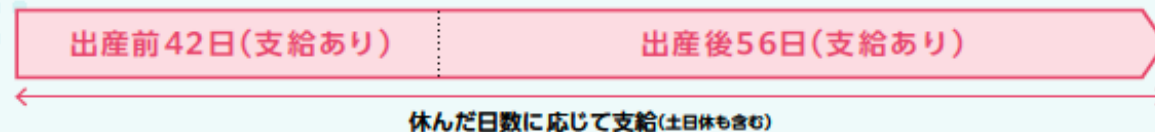
※1 支給額の例 | 30日休んだ場合は**58,860円**支給 / 1日あたり**2,180円**(非課税) \*月額給与98,000円の場合

### 2 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。\***<sup>2</sup>

出産



※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**(非課税) \*月額給与98,000円の場合

# (参考) 被用者保険適用拡大の広報 (好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ)

令和5年度に実施した企業へのヒアリングの結果などを踏まえ、複数の企業で共通して実施している取組などを参考にした新たな広報コンテンツを作成し、令和6年4月にリニューアルした「適用拡大特設サイト」に掲載、関係団体などと協力した周知も実施

## 人事労務管理者向け手引き

**社会保険適用拡大のこんなとき! どうする? 手引き**

- 1. 適用拡大により社会保険に加入する従業員が急増する
- 2. P2: 適用拡大により社会保険に加入する従業員が急増する
- 3. P4: 従業員数を計算するにあたってポイントが知りたい
- 4. P5: 経営層への説明にあたってポイントが知りたい
- 5. P8: 現場責任者への説明にあたってポイントが知りたい
- 6. P10: 従業員への説明内容のポイントが知りたい
- 7. P14: 従業員への説明方法のポイントが知りたい

3. チラシ・パンフレット一覧

4. 適用拡大への対応を行う際に、利用できるチラシ・パンフレットにはどのようなものがありますか。

5. 社会保険適用拡大のメリット

6. 社会保険適用拡大のデメリット

7. 社会保険適用拡大の留意点

8. 社会保険適用拡大の留意点

9. 社会保険適用拡大の留意点

10. 社会保険適用拡大の留意点

11. 社会保険適用拡大の留意点

12. 社会保険適用拡大の留意点

13. 社会保険適用拡大の留意点

14. 社会保険適用拡大の留意点

15. 社会保険適用拡大の留意点

16. 社会保険適用拡大の留意点

17. 社会保険適用拡大の留意点

18. 社会保険適用拡大の留意点

19. 社会保険適用拡大の留意点

20. 社会保険適用拡大の留意点

21. 社会保険適用拡大の留意点

22. 社会保険適用拡大の留意点

23. 社会保険適用拡大の留意点

24. 社会保険適用拡大の留意点

25. 社会保険適用拡大の留意点

26. 社会保険適用拡大の留意点

27. 社会保険適用拡大の留意点

28. 社会保険適用拡大の留意点

29. 社会保険適用拡大の留意点

30. 社会保険適用拡大の留意点

31. 社会保険適用拡大の留意点

32. 社会保険適用拡大の留意点

33. 社会保険適用拡大の留意点

34. 社会保険適用拡大の留意点

35. 社会保険適用拡大の留意点

36. 社会保険適用拡大の留意点

37. 社会保険適用拡大の留意点

38. 社会保険適用拡大の留意点

39. 社会保険適用拡大の留意点

40. 社会保険適用拡大の留意点

41. 社会保険適用拡大の留意点

42. 社会保険適用拡大の留意点

43. 社会保険適用拡大の留意点

44. 社会保険適用拡大の留意点

45. 社会保険適用拡大の留意点

46. 社会保険適用拡大の留意点

47. 社会保険適用拡大の留意点

48. 社会保険適用拡大の留意点

49. 社会保険適用拡大の留意点

50. 社会保険適用拡大の留意点

51. 社会保険適用拡大の留意点

52. 社会保険適用拡大の留意点

53. 社会保険適用拡大の留意点

54. 社会保険適用拡大の留意点

55. 社会保険適用拡大の留意点

56. 社会保険適用拡大の留意点

57. 社会保険適用拡大の留意点

58. 社会保険適用拡大の留意点

59. 社会保険適用拡大の留意点

60. 社会保険適用拡大の留意点

61. 社会保険適用拡大の留意点

62. 社会保険適用拡大の留意点

63. 社会保険適用拡大の留意点

64. 社会保険適用拡大の留意点

65. 社会保険適用拡大の留意点

66. 社会保険適用拡大の留意点

67. 社会保険適用拡大の留意点

68. 社会保険適用拡大の留意点

69. 社会保険適用拡大の留意点

70. 社会保険適用拡大の留意点

71. 社会保険適用拡大の留意点

72. 社会保険適用拡大の留意点

73. 社会保険適用拡大の留意点

74. 社会保険適用拡大の留意点

75. 社会保険適用拡大の留意点

76. 社会保険適用拡大の留意点

77. 社会保険適用拡大の留意点

78. 社会保険適用拡大の留意点

79. 社会保険適用拡大の留意点

80. 社会保険適用拡大の留意点

81. 社会保険適用拡大の留意点

82. 社会保険適用拡大の留意点

83. 社会保険適用拡大の留意点

84. 社会保険適用拡大の留意点

85. 社会保険適用拡大の留意点

86. 社会保険適用拡大の留意点

87. 社会保険適用拡大の留意点

88. 社会保険適用拡大の留意点

89. 社会保険適用拡大の留意点

90. 社会保険適用拡大の留意点

91. 社会保険適用拡大の留意点

92. 社会保険適用拡大の留意点

93. 社会保険適用拡大の留意点

94. 社会保険適用拡大の留意点

95. 社会保険適用拡大の留意点

96. 社会保険適用拡大の留意点

97. 社会保険適用拡大の留意点

98. 社会保険適用拡大の留意点

99. 社会保険適用拡大の留意点

100. 社会保険適用拡大の留意点

## 従業員向けチラシ

**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

- 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か月を超えて働く予定がある
- 4. 学生ではない

**医療メリット** 1分で分かる! 動画はこちら

1. 傷病手当金: 傷病手当金が支給される期間中に、給与の2/3の金額が支払われます。
2. 出産手当金: 出産のため会社を休んだ期間、給与の2/3の金額が支払われます。

**年金メリット** 厚生年金保険に加入すると、年金が増えます。

**加入前(国民年金のみ)** vs **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「厚生年金」に加えて「国民年金」が支払われます。

国民年金	厚生年金	国民年金+厚生年金
19	6,000	7,700
24	29,800	36,400
104	58,700	76,700
154	89,500	116,000
204	119,400	155,300
254	149,200	194,600

合計 約220万円増

年間総額 年額 816,000円

**社会保険加入による変化を計算してみましょう**

- 1. 手取り額シミュレーション: 社会保険加入による給与明細の変化を確認できるシミュレーションツール。
- 2. 年金額シミュレーション: 社会保険加入による年金額の変化を確認できるシミュレーションツール。

手取りかんたんシミュレーター | 年金かんたんシミュレーター

## 従業員向けショート動画

社会保険の加入対象ってどんな人?

短時間労働者の社会保険の加入条件をご説明します。

社会保険 労務士さん | Aさん 35歳 パート勤務

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。

- 年金制度等について
- 短時間労働者等の適用範囲について
- 被用者保険（厚生年金保険・健康保険）のメリットについて
- **関連する政府文書**
  - 全世代型社会保障構築会議 報告書
  - 経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太方針2024）
  - 「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」議論の取りまとめ



## 2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

### （1）基本的方向

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

### （2）取り組むべき課題

#### ① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- 勤労者とその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

- ◆ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃
- ◆ 個人事業所の非適用業種の解消
- ◆ フリーランス・ギグワーカーについて
- ◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について
- ◆ 被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実
- ◆ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大
- ◆ デジタル技術の活用

### （3）今後の改革の工程

#### （勤労者皆保険の実現に向けた取組）

##### ① 次期年金制度改革に向けて検討・実施すべき項目

- 短時間労働者への被用者保険の適用拡大（企業規模要件の撤廃など）
- 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消
- 週所定労働時間20時間未満の労働者、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大
- フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

## 2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

### （2）取り組むべき課題

#### ① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- 勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

#### ◆ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

週20時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべきである。

#### ◆ 個人事業所の非適用業種の解消

常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、労働者がいずれの事業所で勤務するかによって被用者保険の強制適用の有無が異なる状況の解消を早急に図るべきである。

また、勤労者皆保険を実現する観点から、「5人未満を使用する個人事業所」についても、そこで働く方々への被用者保険の適用を図る道筋を検討すべきである。

#### ◆ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大

週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。

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



## ◆ フリーランス・ギグワーカーについて

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

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

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

## ◆ デジタル技術の活用

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

## ◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について

女性就労や高齢者就労の制約となっており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。

## 1. 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 「加速化プラン」の実施が完了する2028年度までに実施について検討する取組>

（勤労者皆保険の実現に向けた取組）

#### ◆ 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への被用者保険の適用拡大について、報告書において「早急の実現を図るべき」とされたことを踏まえ、2024年末の結論に向けて企業規模要件の撤廃等について引き続き検討する。

#### ◆ 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消

- ・ 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消について、報告書において「早急を図るべき」とされたことを踏まえ、2024年末の結論に向けて引き続き検討する。

#### ◆ 週所定労働時間20時間未満の労働者、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大

- ・ 週所定労働時間20時間未満の労働者について、報告書において「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」とされたこと、また、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大については、「被用者保険の適用を図る道筋を検討すべき」とされたことを踏まえ、2024年末の結論に向けて引き続き検討する。

#### ◆ フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

- ・ フリーランス・ギグワーカーについて、「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ところ、その適用が確実なものとなるよう、労働行政と社会保険行政との連携を図っており、着実に推進していく。
- ・ 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。

#### ◆ 年収の壁に対する取組

- ・ いわゆる「年収の壁」については、社会全体で労働力を確保するとともに、労働者自身も希望どおり働くことのできる環境づくりに向けて、当面の対応策である「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行する。
- ・ また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、制度の見直しに取り組む。

### <③ 2040年頃を見据えた、中長期的な課題に対して必要となる取組>

- フリーランス・ギグワーカーの社会保険適用の在り方も含めた勤労者皆保険の構築など、働き方に中立的な社会保険制度の在り方の検討

# 経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太方針2024） （令和6年6月21日、年金関係抜粋）

## 第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

### ～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

#### 1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

##### （1）賃上げの促進

非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組む。

## 第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

#### 3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題

##### （働き方に中立的な年金制度の構築等）

公的年金については、働き方に中立的な年金制度の構築等を目指して、今夏の財政検証の結果を踏まえ、2024年末までに制度改正についての道筋をつける。勤労者皆保険の実現のため、企業規模要件の撤廃を始め短時間労働者への被用者保険の適用拡大の徹底、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消等について結論を得るとともに、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進と併せて、制度の見直しに取り組む。

# 「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」について

- 働き方の多様化が進展する中で、被用者保険（厚生年金保険・健康保険）においては、近年、適用範囲の見直しを行ってきたところ、その状況も踏まえつつ、被用者保険における課題や対応について、社会保障審議会の医療保険部会や年金部会における検討に資するよう、保険局長及び年金局長の招集により、関連分野の有識者や労働者・使用者団体等からなる懇談会を開催した。
- 本懇談会では、（１）短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方、（２）個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方、（３）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を主な議題として、被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築等の観点から検討を行い、2024年7月3日に議論を取りまとめた。

## 構成員

### 有識者

座長	菊池 馨実	早稲田大学理事・法学学術院教授
	伊奈川 秀和	東洋大学福祉社会デザイン学部教授
	海老原 嗣生	大正大学表現学部特命教授
	佐藤 麻衣子	株式会社ウェルスプラン 代表取締役
	嵩 さやか	東北大学大学院法学研究科教授
	松浦 民恵	法政大学キャリアデザイン学部教授
	松原 由美	早稲田大学人間科学学術院教授

### 労働者・使用者団体等

健康保険組合連合会	日本経済団体連合会
全国健康保険協会	日本商工会議所
国民健康保険中央会	日本労働組合総連合会
全国商工会連合会	UAゼンセン
全国中小企業団体中央会	

## 経過

### 第1回（2024年2月13日）

- 事務局説明・意見交換
- 今後の進め方について

### 第5～6回（2024年5月14日、5月28日）

- 意見交換

### 第8回（2024年7月1日）

- 議論の取りまとめ（案）

### 第2～4回（2024年3月7日、3月18日、4月15日）

- 関係団体からのヒアリング

### 第7回（2024年6月11日）

- 論点整理

### 2024年7月3日

- 議論の取りまとめ

## ヒアリング先

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>日本チェーンストア協会</li> <li>日本フードサービス協会</li> <li>「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会</li> <li>日本惣菜協会</li> <li>日本フランチャイズチェーン協会</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>全国ハイヤー・タクシー連合会</li> <li>全国水産加工業協同組合連合会</li> <li>全国生活衛生同業組合中央会</li> <li>全国農業協同組合中央会</li> <li>全国農業会議所</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>プロフェッショナル＆パワフルキャリア・フリーランス協会</li> <li>特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ</li> <li>UAゼンセン</li> </ul> |
|--|---|--|



# 被用者保険の適用に関する基本的な視点

「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」議論の取りまとめより作成

## 被用者にふさわしい保障の実現

- 国民の価値観やライフスタイルが多様化し、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者については、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険に包摂し、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観点からも、被用者保険の適用拡大を進めることが重要。

## 働き方に中立的な制度の構築

- 労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いの違いにより、その選択が歪められたり、不公平が生じたりすることのないよう、中立的な制度を構築していく観点は重要。
- 賃上げが進む中で、短時間労働者がいわゆる「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であり、その際、被用者保険の意義や、被用者保険への加入は、保険料が生じるものの、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、必要な支援策を講じる等、円滑な適用を進められる環境整備が必要。
- 保険者が分立する医療保険制度においては、適用拡大に伴い、保険者間での被保険者の移動が生じることとなり、保険者の財政や運営に影響を与えることとなる。適用拡大の検討に当たっては、被保険者等の構成の変化や財政等への影響を示した上で、保健事業の円滑な実施など保険者機能を確保する視点も含め、医療保険制度の在り方についても着実に議論を進めることが必要。

# 短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方

「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」議論の取りまとめより作成

## 企業規模要件

経過措置として設けられた企業規模要件については、他の要件に優先して、撤廃の方向で検討を進めるべきである。併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策（※）の在り方について検討を行うことが必要である。

※具体的には、段階的な適用の要否を検討することも含めた準備期間の十分な確保、専門家による事務支援、適正な価格転嫁に向けた支援が必要との指摘のほか、現在の支援策の実施状況を踏まえつつ、生産性向上等で活用可能かつ申請が簡便な助成金を検討すべきとの指摘など、様々な意見があった。

## 労働時間要件

労働時間要件の引下げについては、雇用保険の適用拡大等を踏まえ検討が必要との見方がある一方、これまでの被用者保険の適用拡大においても指摘されてきた保険料や事務負担の増加という課題は、対象者が広がることでより大きな影響を与えることとなる。また、雇用保険とは異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きするべきか議論を深めることが肝要であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある。

## 賃金要件

賃金要件の引下げについては、これまで対象としていなかった働き方をする労働者に適用範囲を広げるという点で、労働時間要件の引下げの検討で指摘された論点と同様の側面がある。同時に、本要件特有の論点として、年収換算で約106万円相当という額が就業調整の基準として意識されている一方、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば賃金要件を満たす場合が増えてきていることから、こうした点も踏まえて検討を行う必要がある。

## 学生除外要件

就業年数の限られる学生を被用者保険の適用対象とする意義は大きくないこと、実態としては税制を意識しており適用対象となる者が多くないと考えられること、適用となる場合は実務が煩雑になる可能性があること等の観点から、学生除外要件については現状維持が望ましいとの意見が多く、見直しの必要性は低いと考えられる。

# 個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方

第16回社会保障審議会年金部会  
2024年7月3日

資料5-1

「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」議論の取りまとめより作成

## 個人事業所に係る適用範囲

常時5人以上を使用する個人事業所における非適用業種については、5人未満の個人事業所への適用の是非の検討に優先して、解消の方向で検討を進めるべきである。併せて、見直しを行った場合に対象となる事業所は新たに被用者保険の適用事業所となる小規模事業者が大半であることも踏まえ、事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策の在り方について検討を行うことが必要である。

## 複数の事業所で勤務する者

複数の事業所で勤務する者について、労働時間等を合算する是非は、マイナンバーの活用状況や雇用保険の施行状況(※)等を参考に、実務における実行可能性等を見極めつつ、慎重に検討する必要がある。その上で、まずは現行の事務手続を合理化し、事務負担軽減が図られるよう、具体的な検討を進めるべきである。

※複数の事業所で勤務する者が、各事業所でそれぞれ適用要件を満たす場合、被用者保険では、全事業所において適用となるが、雇用保険では、主たる1事業所でのみ適用となる。雇用保険では、65歳以上に限り本人の申し出により2つの事業所の労働時間を合算した適用を試行中である。参考にする際には、制度設計の違いに留意する必要がある。

## フリーランス等

フリーランス等の働き方や当事者のニーズは様々であるが、現行の労働基準法上の労働者については、被用者保険の適用要件(雇用期間や労働時間等)を満たせば適用となることから、適用が確実なものとなるよう、労働行政との連携を強化しており、その運用に着実に取り組んでいくべきである。

その上で、労働基準関係法制研究会において、労働基準法上の労働者について国際的な動向を踏まえて検討がなされており、まずは、労働法制における議論を注視する必要がある。また、従来の自営業者に近い、自律した働き方を行っているケースについては、被用者保険が事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みであること、医療保険制度や年金制度においては、労働保険と異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在することを踏まえ、諸外国の動向等を注視しつつ、中長期的な課題として引き続き検討していく必要がある。