

働き方の多様化と被用者保険の適用の現状について

資料の構成

1. 被用者保険の適用拡大に関するこれまでの経緯	
・ 被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方	4
・ 被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯	5
・ 被用者保険の更なる適用拡大についての検討規定・附帯決議	6
・ 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）	7
・ 全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）について（令和5年12月22日閣議決定）（抜粋）	10
2. 短時間労働者に対する被用者保険の適用について	
・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要	12
・ 短時間被保険者数及び対象事業所の推移	13
・ 適用拡大の効果	14
・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用要件の考え方	15
・ 令和2年改正における議論の経緯（短時間労働者の適用拡大関係）	16
・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について	17
3. 個人事業所に係る被用者保険の適用について	
・ 被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種	19
・ 適用業種・非適用業種の分類	20
・ 被用者保険の強制適用事業所の変遷	21
・ 令和2年改正における議論の経緯（被用者保険の適用事業所の範囲関係）	22
4. 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方	
・ 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)【再掲】	24
・ 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	25
・ 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）	26
・ 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)【再掲】	27
・ フリーランス・ギグワーカーについて	28
・ 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	29
・ 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	30
・ 主要国の年金制度の適用範囲（特に自営業者の扱い）	31
・ 諸外国における自営業者への年金制度の適用	32
・ 主要国の医療保障制度	33
・ 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）	34

（参考1）関連するデータについて

短時間労働者に対する被用者保険の適用関係

・ 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布	36
・ 短時間労働者の標準報酬月額別分布	37

・ 短時間被保険者の業種別分布	38
・ 業種別のパート労働者の雇用状況	39
・ 短時間労働者を取り巻く雇用環境	40
・ 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	41
・ 常用雇用者規模別の企業数の分布	42
・ 従業者規模別の「非正規の職員・従業員数」の分布	43
・ 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	44
・ 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	45
・ 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	46
・ 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	47
・ 令和6年10月に向けた適用拡大に伴う企業の調整方針	48
・ 短時間労働者として働く理由や被用者保険の魅力について	49
・ 適用拡大の短時間労働者への影響について	50
・ 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	51
・ いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）	52
・ 被用者保険に加入することによるメリット	53
・ 社会保険適用拡大コンテンツの現状（適用拡大特設サイト等）	54
・ 新たな広報コンテンツの制作について	55
・ 「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	56

個人事業所に係る被用者保険の適用関係

・ 業種別の法人・個人事業所別の事業所数	58
・ 業種別の法人・個人事業所別の事業所比率	59
・ 業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数	60
・ 業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率	61
・ 産業別・規模別の任意包括適用事業所数	62

多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方関係

・ 副業・兼業の現状	64
・ 複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用	68
・ フリーランスとして働く方の人数及び年齢構成	69
・ フリーランスとして働く方の産業大分類別の人数	70
・ 本業としてフリーランスを選んだ主な理由	71
・ フリーランスとして働く方の年収	72
・ フリーランスとして働く方の週間就業時間の状況	73

（参考2）年金制度・医療保険制度の概要

・ 年金制度	75
・ 医療保険制度	77

- 1. 被用者保険の適用拡大に関するこれまでの経緯**
2. 短時間労働者に対する被用者保険の適用について
3. 個人事業所に係る被用者保険の適用について
4. 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方

被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障（報酬比例の上乗せ給付）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）が確保される。
- 保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

3. 社会保障の機能強化

- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、定額の基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。
- 適用拡大はどのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保につながり、これによる年金制度における所得再分配機能の維持にも資する。

（2014年（平成26年）及び2019年（令和元年）の財政検証のオプション試算においては、適用拡大の具体的内容に関して複数の仮定を置いた上で、上述の基礎年金水準の確保の効果が具体的に示された。）

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）

被用者保険の更なる適用拡大についての検討規定・附帯決議

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律附則（令和2年法律第40号）抄
（検討）

第二条

2 政府は、この法律の公布の日以後初めて作成される国民年金法第四条の三第一項に規定する財政の現況及び見通し、厚生年金保険法第二条の四第一項に規定する財政の現況及び見通し等を踏まえ、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

衆議院厚生労働委員会附帯決議（令和2年5月8日）

- 一 短時間労働者に対する被用者保険の適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、更なる適用拡大に向け、検討を促進すること。特に、当分の間の経過措置となっている企業規模要件については、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。
- 二 被用者保険の適用拡大により保険料負担が増加する中小企業に対しては、各種の支援措置の充実を検討すること。

参議院厚生労働委員会附帯決議（令和2年5月28日）

- 一、被用者保険の適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、個人事業所に係る適用業種の見直しも含めた更なる適用拡大に向け、検討を促進すること。特に、短時間労働者に対する被用者保険の適用に係る企業規模要件については、あくまで経過措置として規定されたものであり、本来撤廃すべきものであることから、被用者保険の適用拡大により保険料負担が増加する中小企業に対する支援の拡充等を進めつつ、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。あわせて、労働時間要件及び賃金要件に係る適用拡大についても検討に着手し、早期に必要な措置を講ずること。
- 二、被用者保険適用の可能性があるにもかかわらず、適用されずに取り残されている労働者について適用の徹底を図るとともに、労働政策と連携を図りつつ、脱法的な被用者保険の適用逃れを防止するための対策を講ずること。あわせて、厚生年金保険の適用・徴収対策に係る日本年金機構の組織体制の強化を進めること。
- 三、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、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が労働時間等を合算して適用要件を満たす場合について、更なる企業規模要件の見直しとあわせ、実務上の実行可能性も踏まえつつ、雇用保険の取扱い等も考慮し、該当する労働者にふさわしい保障の在り方について検討を行うこと。

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
- ◆ 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

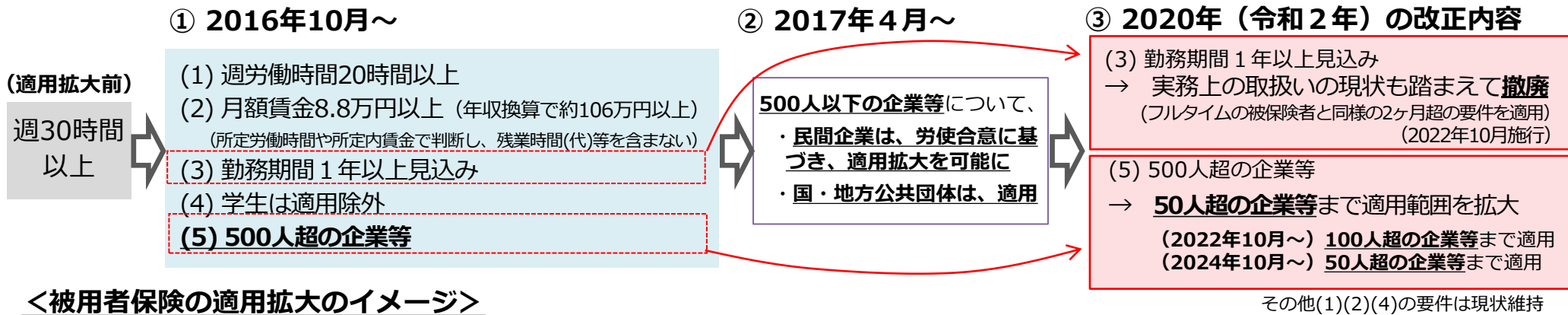
1. 被用者保険の適用拡大に関するこれまでの経緯
- 2. 短時間労働者に対する被用者保険の適用について**
3. 個人事業所に係る被用者保険の適用について
4. 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

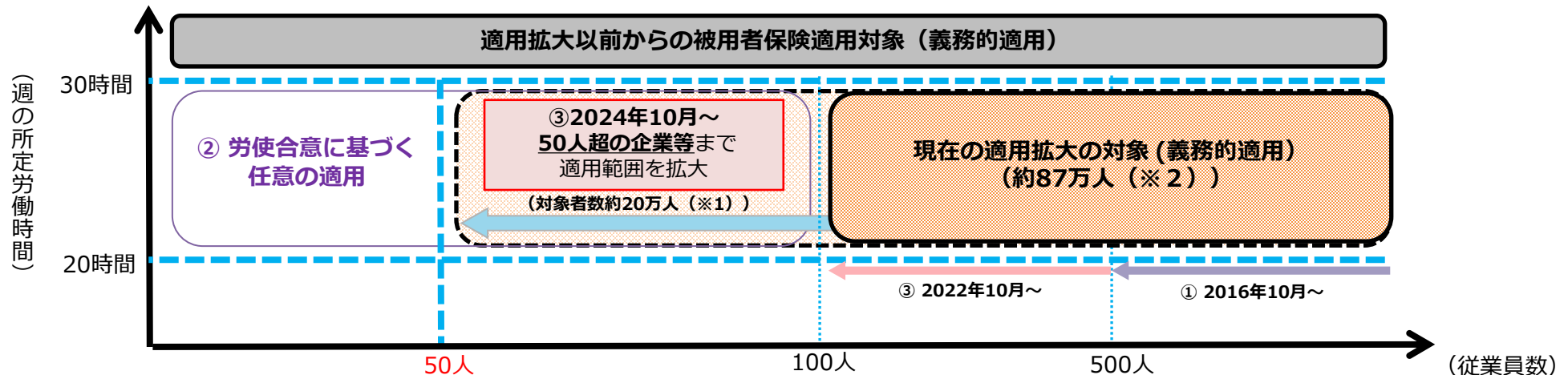
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- 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>

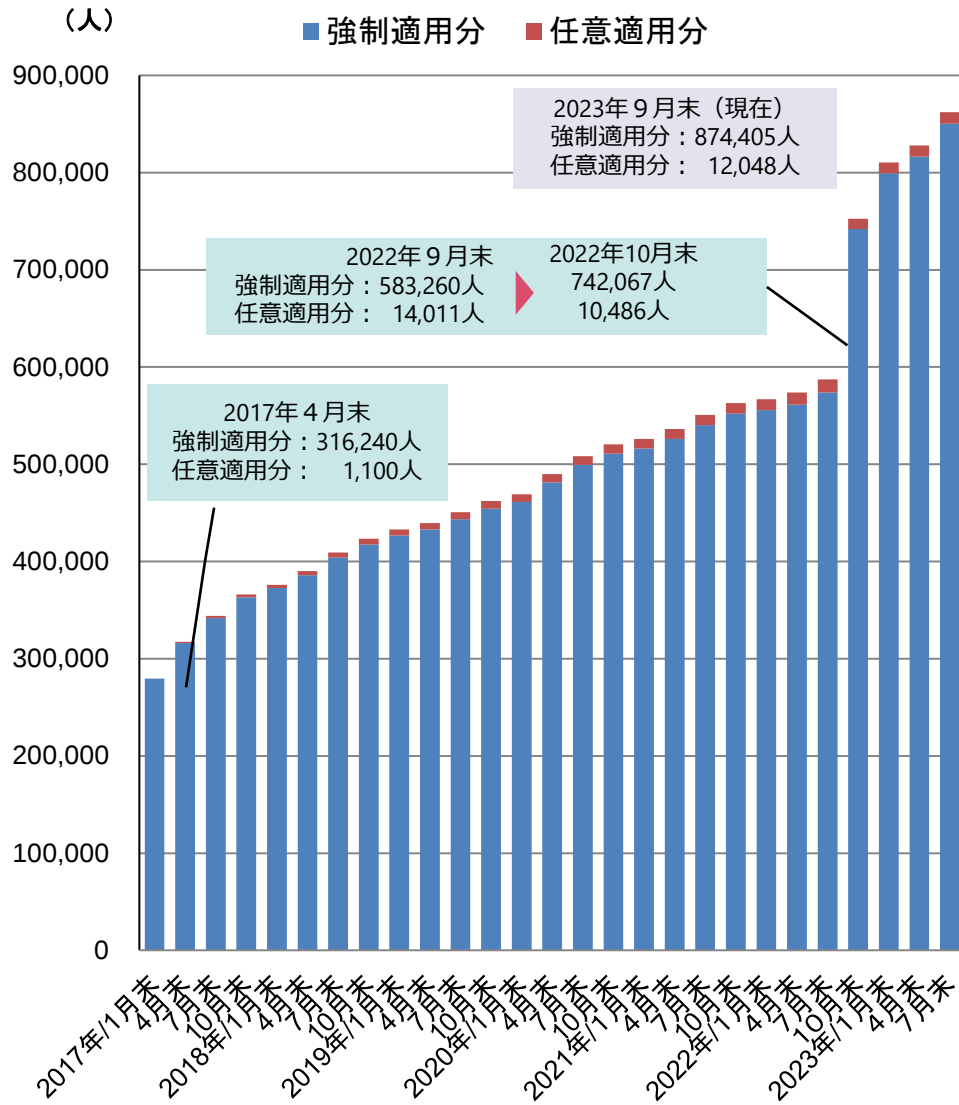


※1 令和2年法改正時点の推計によるもの

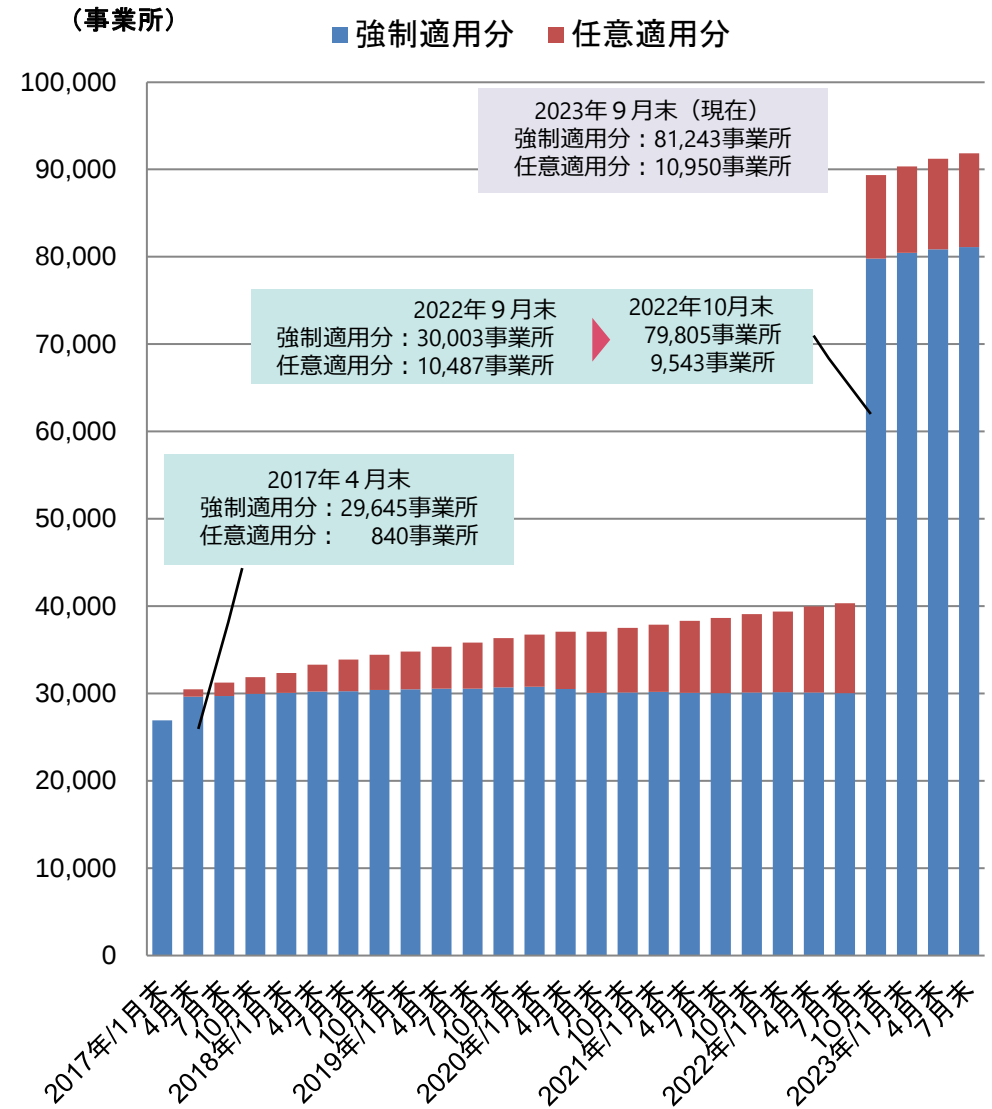
※2 2023年9月末時点（厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報））

短時間被保険者数及び対象事業所の推移

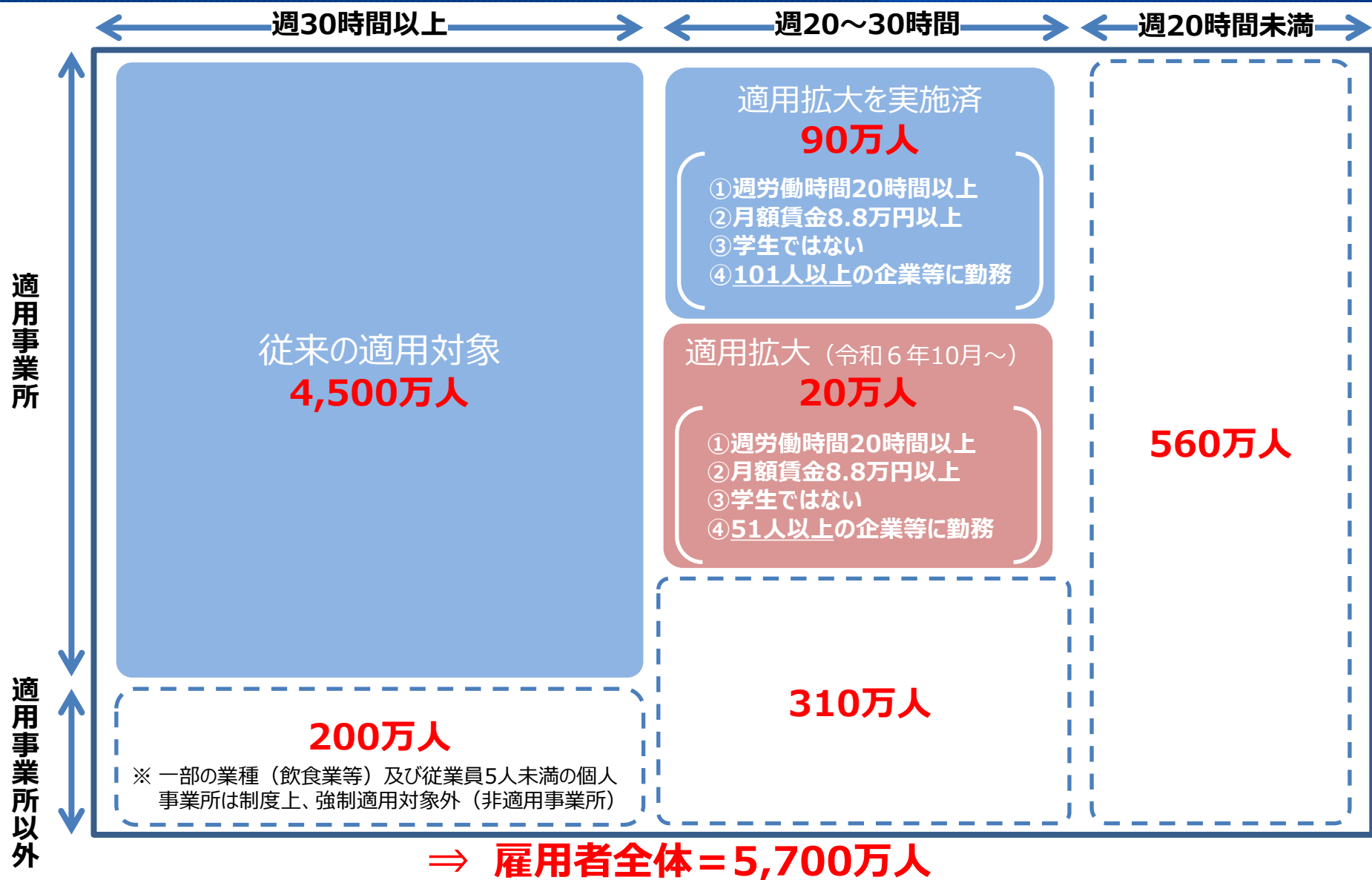
短時間被保険者数



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。

令和2年改正における議論の経緯（短時間労働者の適用拡大関係）

「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）（抜粋）

- 企業規模要件：被用者にふさわしい保障の確保や経済活動への中立性の維持、法律上経過措置としての規定となっていることなどの観点から、本来的な制度のあり方としては撤廃すべきものであるとの位置づけで対象を拡大していく必要性が示された。また、現実的な問題として、事業者負担の大きさを考慮した上で、負担が過重なものとならないよう、施行の時期・あり方等における配慮や支援措置の必要性について指摘された。
- 労働時間要件：被用者にふさわしい保障を確保する趣旨を踏まえつつ、他の論点との優先順位や短時間労働者の就業に与える影響等も慎重に考慮した検討の必要性が示された。
- 賃金要件：就業調整の要因となるなど課題も示された一方、国民年金第1号被保険者とのバランスや、短時間労働者の就業に与える影響、賃金要件と最低賃金の水準との関係を踏まえて、制度の見直しの緊要性の程度も念頭に置いた検討の必要性が示された。
- 勤務期間要件：勤務期間要件については、事業主負担が過重にならないようにするという趣旨や、実務上の取扱いの現状を踏まえて、要件の見直しの必要性が共有された。
- 学生除外要件：事業主の事務負担への配慮という制度趣旨を念頭に置きつつ、近時の学生の就労状況の多様化や労働市場の情勢等も踏まえ、見直しの可否について検討する必要性が示された。

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

Ⅱ 今般の年金制度改革改革

- 被用者保険の適用拡大には、本来全ての被用者に被用者保険が適用されるべきとの要請と、中小企業の経営配慮をすべきとの要請の、2つの要請があり、この2つの要請を調和させる観点から、企業規模要件見直しの具体的なスケジュールについて、政府・与党内で議論・調整が行われた。
この調整の結果、具体的には、**2024（令和6）年10月に50人超規模の企業まで適用**することとし、その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、**2022（令和4）年10月に100人超規模の企業までは適用**することを基本とする、との結論に至った。
- 短時間労働者への適用要件の中でも、1年以上の勤務期間要件は、できるだけ適用要件は少なくする方が望ましいとの観点や、実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、**本則に規定されているフルタイム相当の被保険者と同様の2か月超の要件**が適用されるようにする。
- 労働時間要件については、まずは週20時間以上の労働者への適用を優先するため、現状維持とする。月額賃金8.8万円の賃金要件は、最低賃金の水準との関係も踏まえて、現状維持とする。

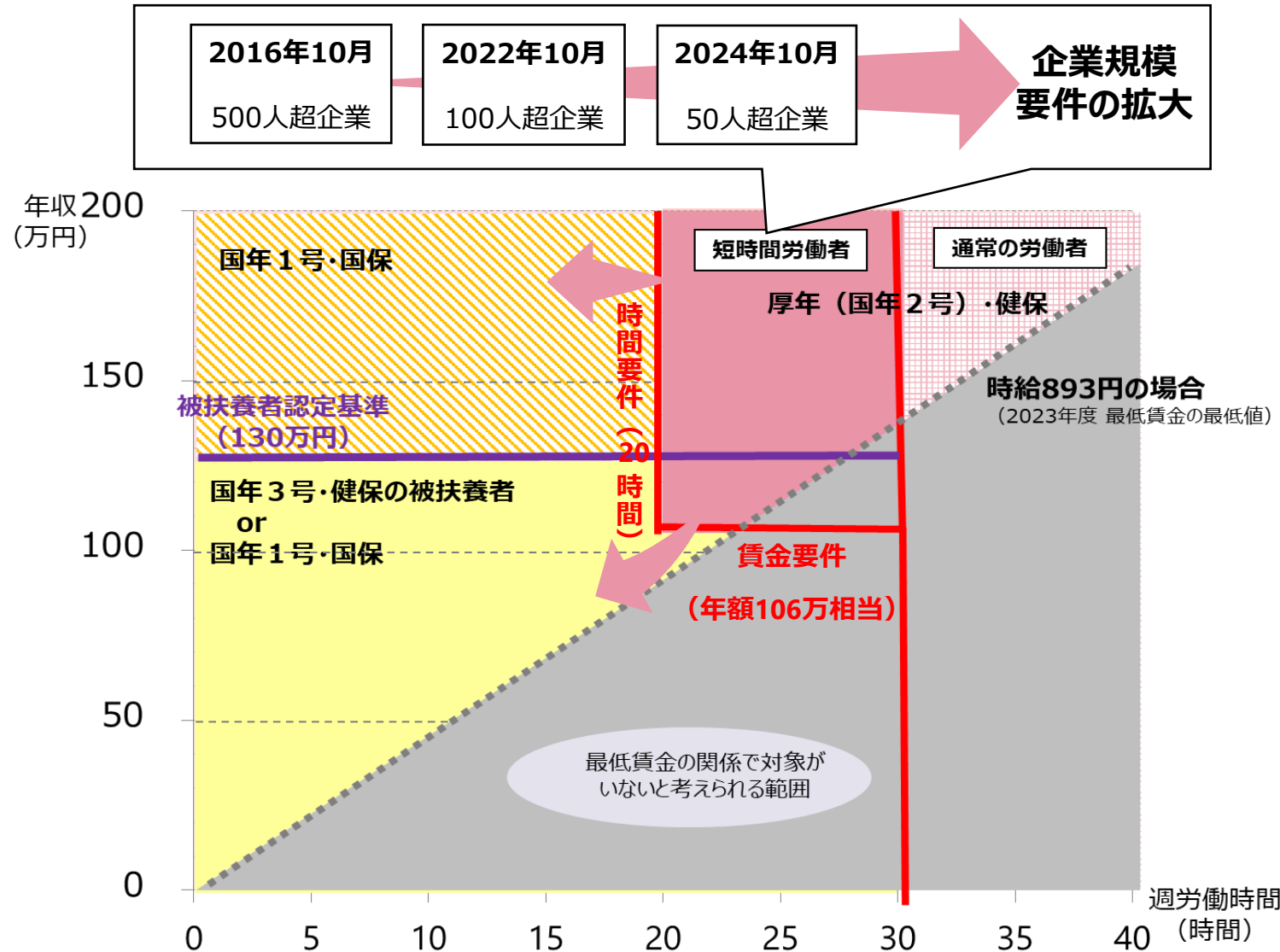
Ⅲ 今後の年金制度改革の方向性

- 今般の改革としては、短時間労働者に対する適用拡大は、中小企業への負担に配慮する観点からまずは50人超の企業までの適用となったが、本来は、企業規模要件を撤廃し、50人以下の企業に対しても、被用者である者には被用者保険を適用すべきである。
- したがって、今後は、今回の50人超規模までの適用拡大により生じる影響の検証を行った上で、更なる拡大をどのように進めていくかを議論すべきである。検証の際は、今回の適用拡大で中小企業や従業員がどのように行動したか調査するとともに、企業経営にどのような影響を与えたかなどについて、関係者からの意見を聞くことも必要である。

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について

- 短時間労働者の適用拡大に向けて、企業規模要件、時間要件、賃金要件などの検討が考えられる。

更なる短時間労働者の適用拡大のイメージ



1. 被用者保険の適用拡大に関するこれまでの経緯
2. 短時間労働者に対する被用者保険の適用について
- 3. 個人事業所に係る被用者保険の適用について**
4. 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方

被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種

【被用者保険の適用事業所】

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

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

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

- ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥ 貨物積みおろしの事業
- ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧ 物の販売又は配給の事業
- ⑨ 金融又は保険の事業

- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ⑪ 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ⑬ 教育、研究又は調査の事業
- ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮ 通信又は報道の事業
- ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業
- ⑰ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業

強制適用事業所

…… 約263万事業所

任意包括適用事業所

… 約10万事業所（注）

適用業種・非適用業種の分類

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

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

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

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

大正11年制度創設時

強制適用対象:工場法・鉱業法の適用を受ける事業所

任意包括対象:①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

昭和9年改正

強制適用対象:①物の製造、③鉱物採掘、④電気、⑤運送(陸送のみ)のうち、常時5人以上使用する事業所を追加。(②土木・建設、⑥貨物積卸は任意包括対象のまま)

昭和16年改正

強制適用対象:⑤運送(航空機)、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃を追加(常時5人以上)
(②土木・建設は任意包括対象のまま)

昭和17年改正

強制適用対象:⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金(常時5人以上)、
常時5人以上使用する法人(業種は問わない)を追加。
任意包括対象:業種の限定を撤廃。

昭和28年改正

強制適用対象:②土木等、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉を追加(常時5人以上)

※社会保障制度審議会からは、60年改正にあたり「基礎年金の導入に伴い、5人以上の事業所等の被用者との不均衡が拡大する」ことから、「この問題(5人未満事業所)の解決に着手する」ことが強く求められていた。その上で、対象を「法人」に限った理由としては、雇用実態の把握が比較的容易であること、事業所の事務処理能力が一定程度期待できること、公簿により事業所の成立等が確認できることが挙げられている。

昭和59年改正(健保)、昭和60年改正(厚年)

5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

令和2年改正

強制適用対象:⑰士業を追加(常時5人以上)

【厚生年金保険】

※主として中小企業における事業主の保険料の負担能力の点を考慮して10人以上使用の事業所に限定し、女子についてはその勤続期間が短いことから強制被保険者の対象から除くこととされた。



昭和17年制度創設時(労働者年金保険法)

原則として、健康保険の強制被保険者が被保険者。ただし、常時10人未満の事業所、女子等は適用除外とされていた。

昭和19年改正(厚生年金保険法)

常時5人以上を使用する事業所、女子、昭和17年改正により追加された健康保険法の強制適用対象(⑧～⑫及び常時5人以上を使用する法人)を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

昭和44年改正

附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

令和2年改正における議論の経緯（被用者保険の適用事業所の範囲関係）

「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）（抜粋）

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

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

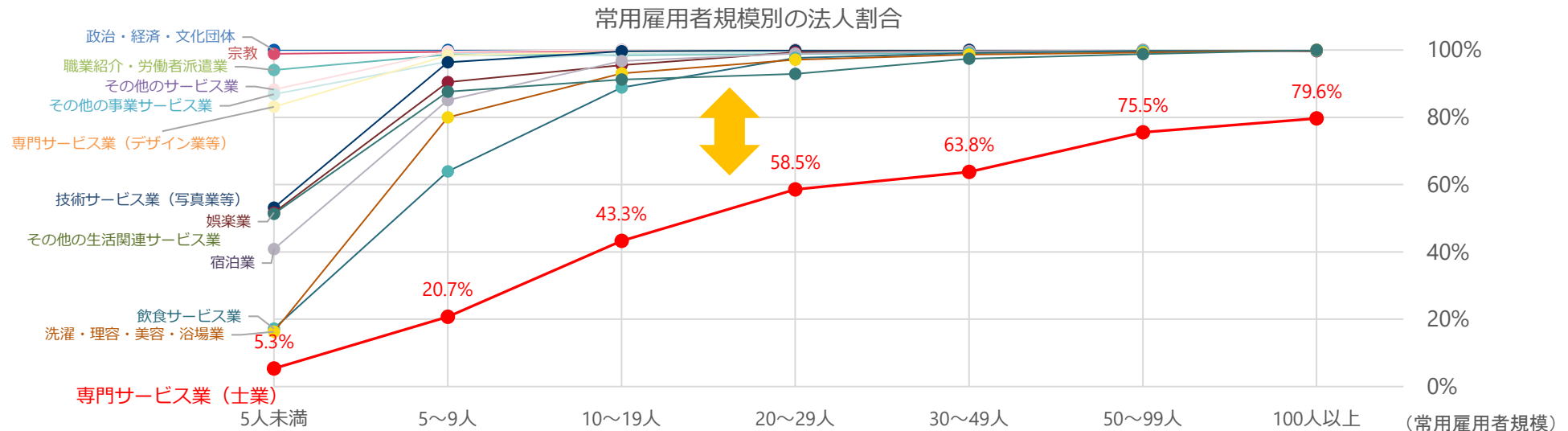
Ⅱ 今般の年金制度改革改革

- 被用者である者には被用者保険を適用すべきという考え方に立つと、個人にとって、適用事業所か否かで将来の年金給付が変わることは適切でない。非適用業種についても、実態を踏まえた見直しを図っていくべきである。

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

Ⅲ 今後の年金制度改革の方向性

- 本来被用者には全て被用者保険を適用すべき、との原則からすると、この適用業種についても、その他の業種への拡大を引き続き検討すべきである。さらに、労働者にとって少しでも早期に保障が確保されることが望ましいことから、各業界の任意包括適用の活用を促す取組状況を適宜聴取・把握していく必要がある。



※ 「常用雇用者」には、労働時間の短いパートなども含まれており、被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意。
※ 「専門サービス業（士業）」は、弁護士、弁理士、公証人、司法書士、土地家屋調査士、行政書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士からなる。なお、すべて「法人でない団体」は除いた数値。

（出所）総務省「平成28年経済センサス（活動調査）」

1. 被用者保険の適用拡大に関するこれまでの経緯
2. 短時間労働者に対する被用者保険の適用について
3. 個人事業所に係る被用者保険の適用について
- 4. 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方**

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。

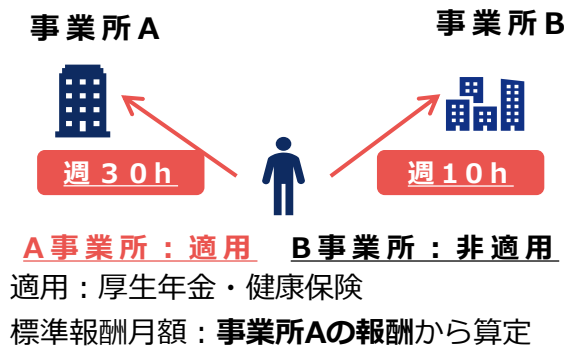
複数の雇用関係に基づき、複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた具体的な検討を進めるべきである。

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

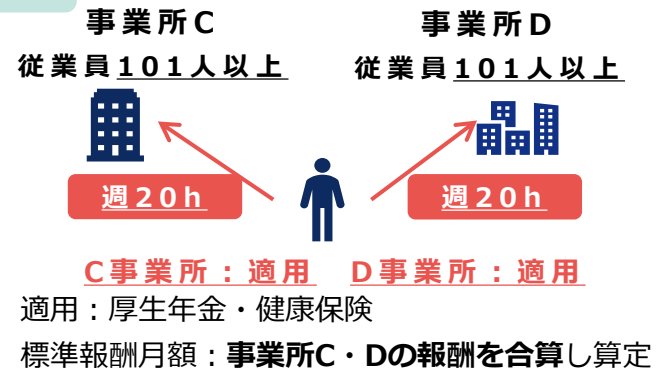
- 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用に当たっては、適用要件を事業所ごとに判断している。
 - 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
 - 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者（従業員101人以上の企業（※）、及び、従業員100人以下で労使合意を行った企業のみ）※2024年10月以降は51人以上に拡大
- 複数事業所に勤務する場合、それぞれの事業所で適用要件を満たす者については、各事業所において適用となるため、被保険者が医療保険者や管轄の年金事務所を選択。保険料については適用となる各事業所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

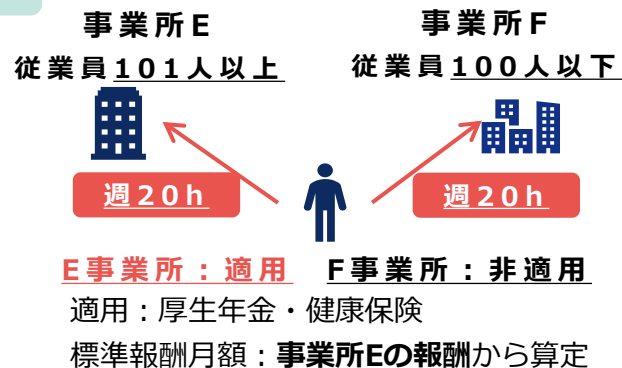
事例 1



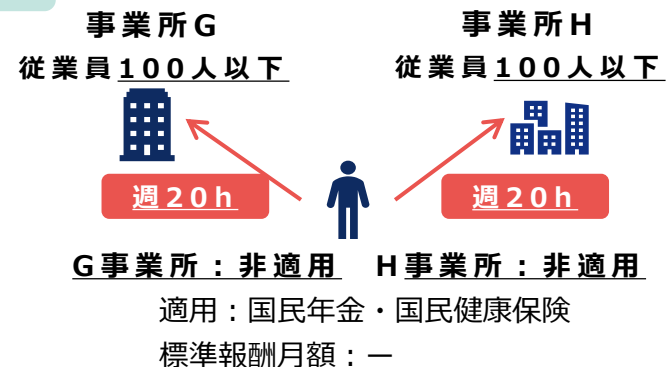
事例 2



事例 3



事例 4



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。

◆ 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。

フリーランス・ギグワーカーについて

フリーランスについて

- 実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者

出典：「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」（令和3年3月26日、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省）

- 業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう

出典：「フリーランス・事業者間取引適正化等法」（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）（※）

※ 法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」と表現している。

ギグワーカーについて

- ギグワーカーは、一般的に、インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負い、個人で働く就業形態で働く者のことを指す。

出典：全世代型社会保障構築会議 報告書（令和4年12月16日）

- スマートフォンのアプリケーションを通して、サービスの利用者と提供者をマッチングするビジネスモデルで営む企業。輸送(タクシー配車)、配達(料理・食品等のデリバリー)といった分野で普及している。こうしたサービスに従事する者は「ギグ・ワーカー」といわれる。企業は「ギグ・ワーカー」を雇用しているわけではなく、「個人請負」である人たちをサービス利用者と結びつける基盤(プラットフォーム)を与えているとの立場をとっている。

出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構HP「「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」

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

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。

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取り扱わない。（健康保険法の解釈と運用 法研）

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）

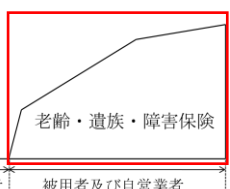
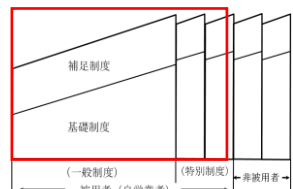
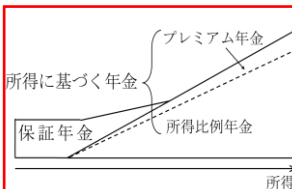
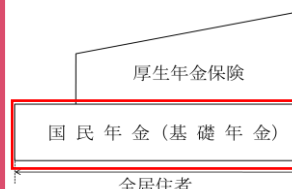
健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号。以下「厚年法」という。）の趣旨にかんがみれば、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第9条の労働者に該当する者については、当該事業主に使用される者として健保法及び厚年法の使用される者となると考えられる。

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）

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	・被用者は、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 ・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	・就業者は、収入の多寡にかかわらず保険料賦課	・就業者は、年24,238クローネ（約33.9万円）以上の所得が要件	・国民年金は、20歳以上60歳未満の全ての人が加入 ・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）	・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 ・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	・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 ・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）

※ 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。31

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	日本	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		メディケア・メディケイド ※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 ※現役世代は民間保険が中心（66.0％）で、無保険者は8.3％（2021年） ※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。	国民皆保険 国民の99.9%が加入 ・職域ごとに被用者制度、非被用者制度（自営業者）等に加 ・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 ※社会保険方式	全居住者を対象 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） ※税方式による公営の保健・医療サービス	国民皆保険 職域もしくは地域ごとに公的医療保険に加入 ※社会保険方式	全居住者を対象 ※税方式による国営の国民保健サービス（NHS）	国民の約87.4%が加入 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。 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。 ※社会保険方式
	医療保険	【メディケアについて】 ・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 ・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% ・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。	・外来：30% ・入院：20% ・薬剤：35%	・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クロナ ・入院 日額上限物価基礎額の0.0023倍（110クロナ）の範囲内でランディングが独自に設定 ・薬剤 物価基礎額の0.05倍（2,400クロナ）が上限	原則3割	・一般医療：なし ・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） ・薬剤：外来処方薬1処方当たり定額負担（9.35ポンド）	・外来：なし ・入院：1日につき10ユーロ（年28日を限度） ・薬剤：10%定率負担（上限10ユーロ、下限5ユーロ）
主な現金給付	就労支援手当金・傷病手当金	なし	あり ※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。	あり ※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。	あり ※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。	あり ※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	あり ※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。
	出産手当金	なし	あり ※医療保険とは別に出産保険として規定されている。 ※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。	あり ※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。	あり ※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。	あり ※支給対象者は自ら拠出して被用者または自営業者 ※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	あり ※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。

(注) 適用対象の下線部は自営業者の適用要件

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

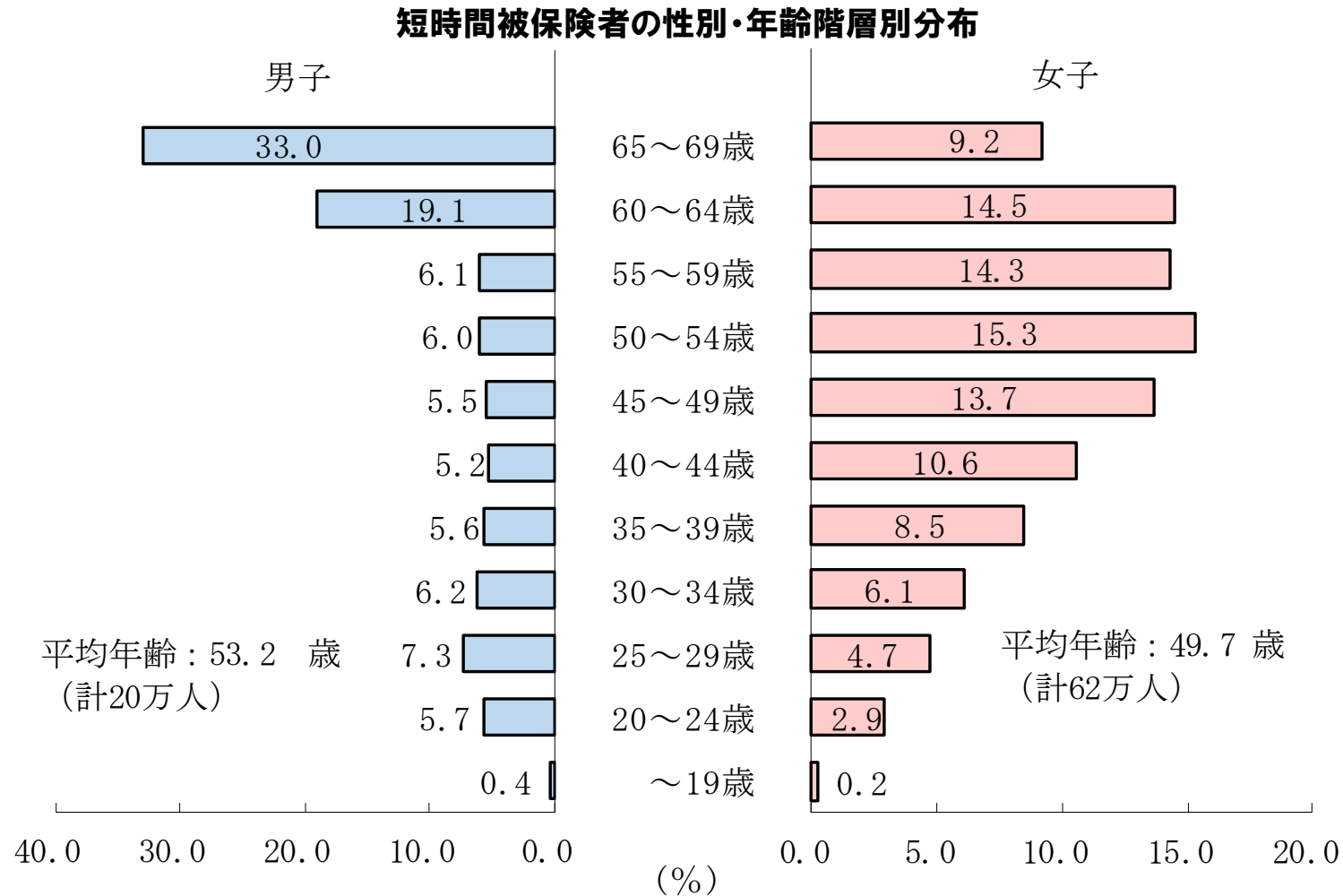
フリーランスやギグワーク、請負型で働く者などが増加する中、制度的には個人事業主であっても実態は雇用に近い働き方をしている者への保障の在り方についての問題も提起されている。この問題は、労働法制上の整理とともに、保険料を賦課する報酬や保険料負担・納付を行う者の定義等の従来の被用者保険にはない困難な論点をはらむ問題であるが、働き方の広がり等も踏まえつつ、検討していく必要性が指摘された。

(参考 1) 関連するデータについて

- **短時間労働者に対する被用者保険の適用関係**
- 個人事業所に係る被用者保険の適用関係
- 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方関係

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。

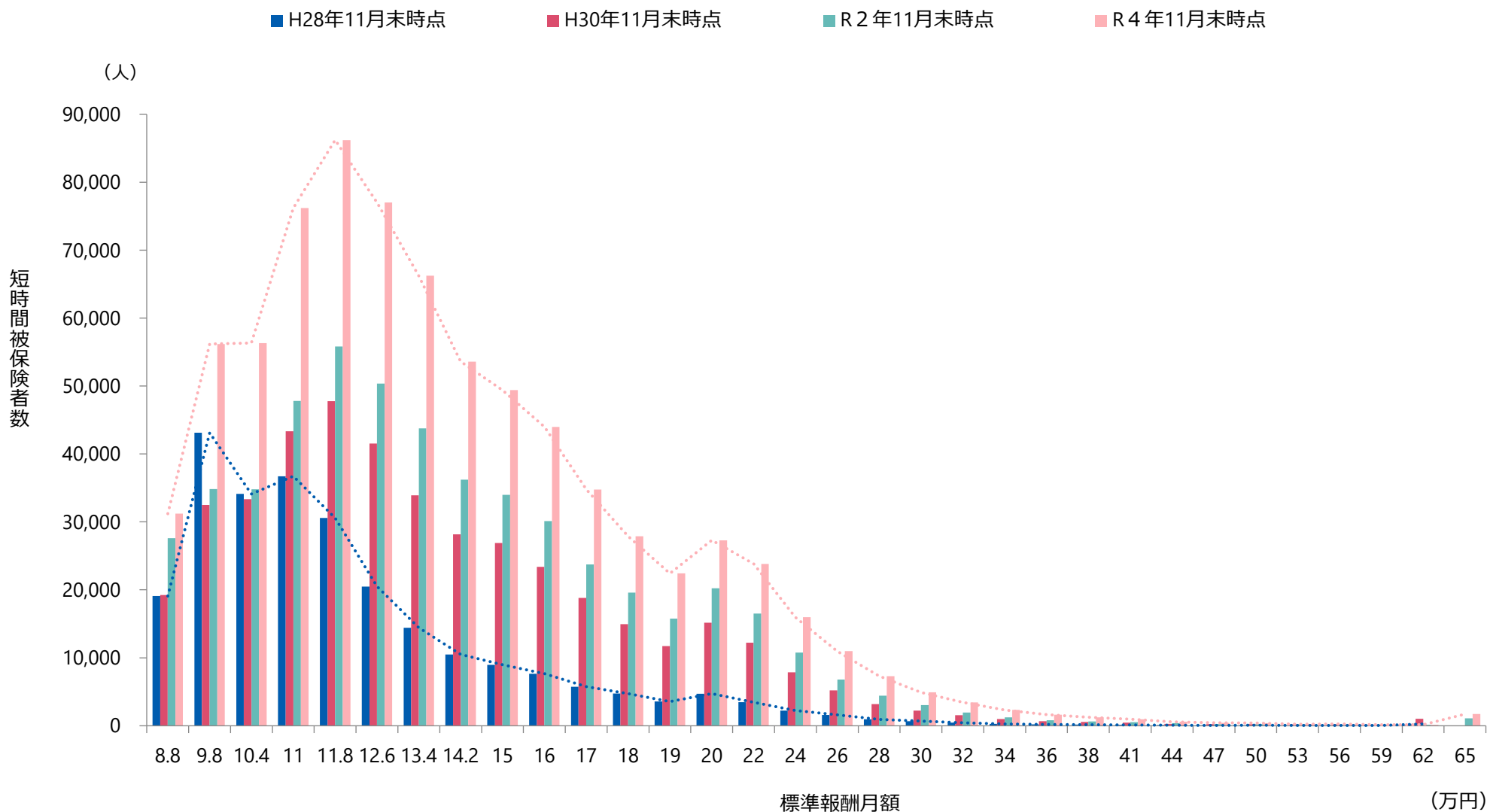


注．男子には坑内員を含む。

(出所) 令和3年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

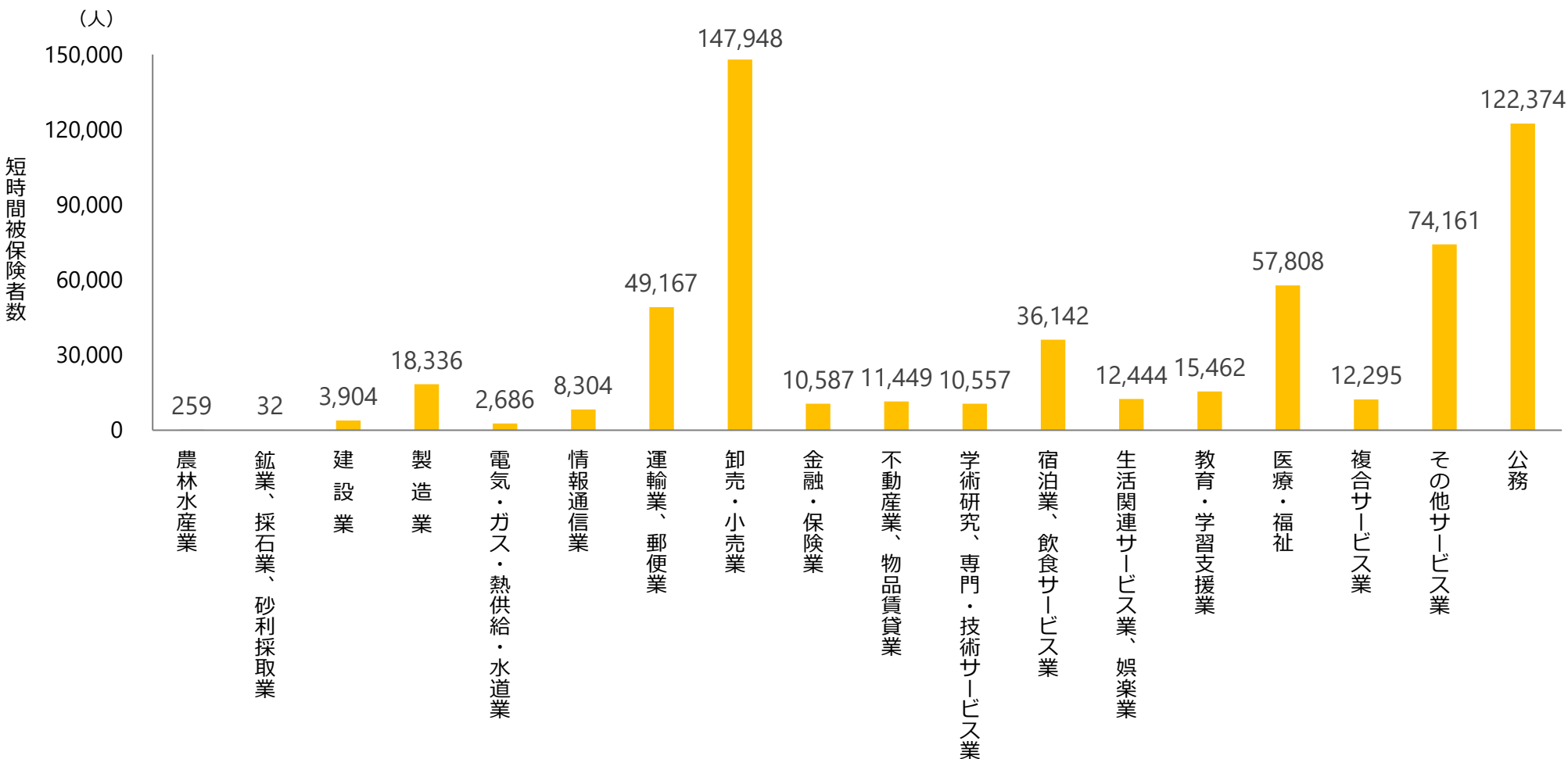
短時間労働者の標準報酬月額別分布

- 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。

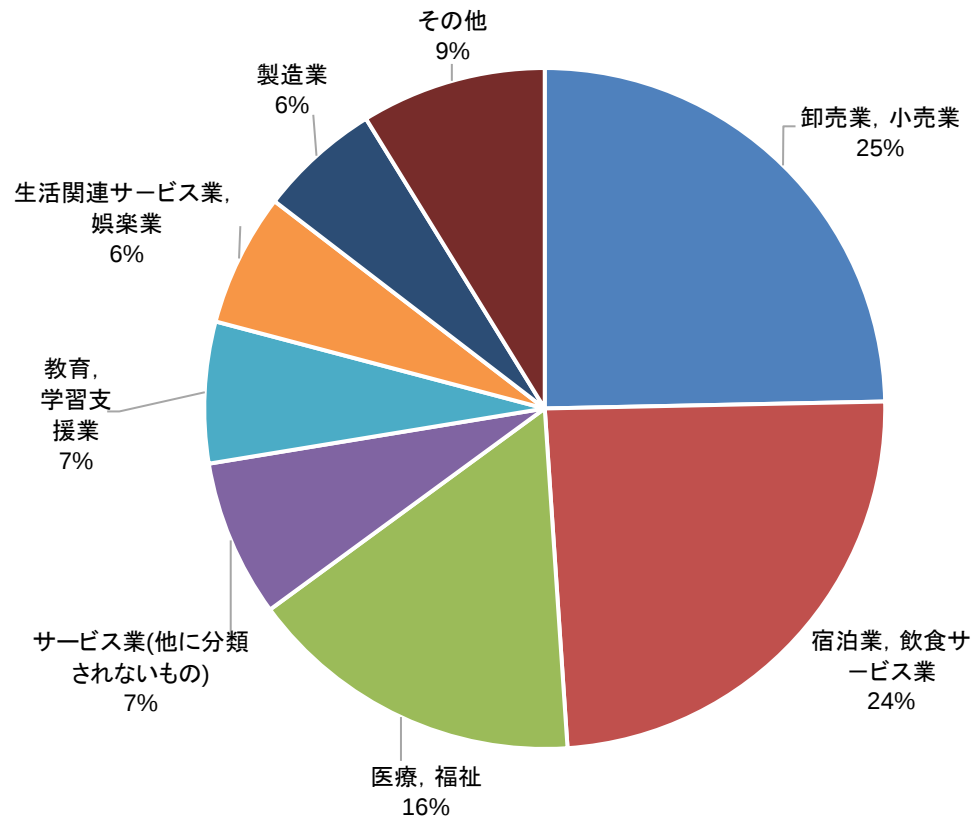
（注2） 調査時点が令和4年9月のため、従業員数500人超の企業が強制適用の特定適用事業所となる。

（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）」

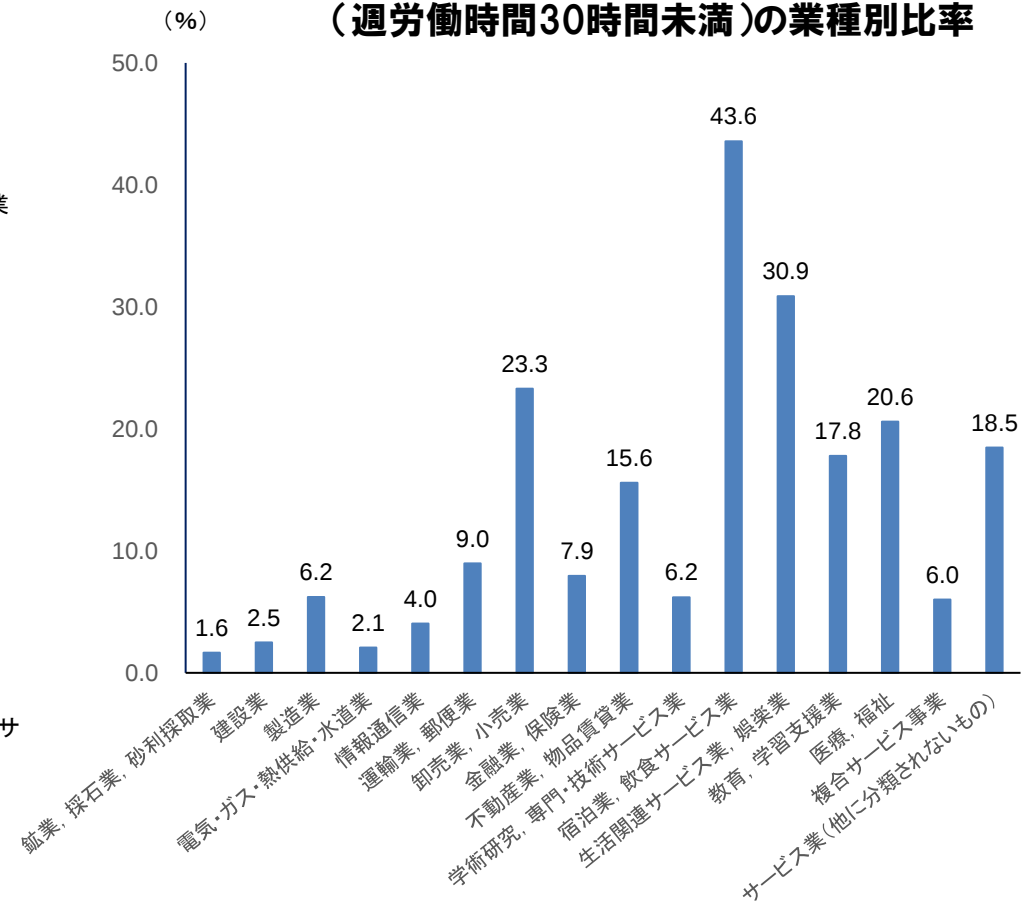
業種別のパート労働者の雇用状況

- 「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

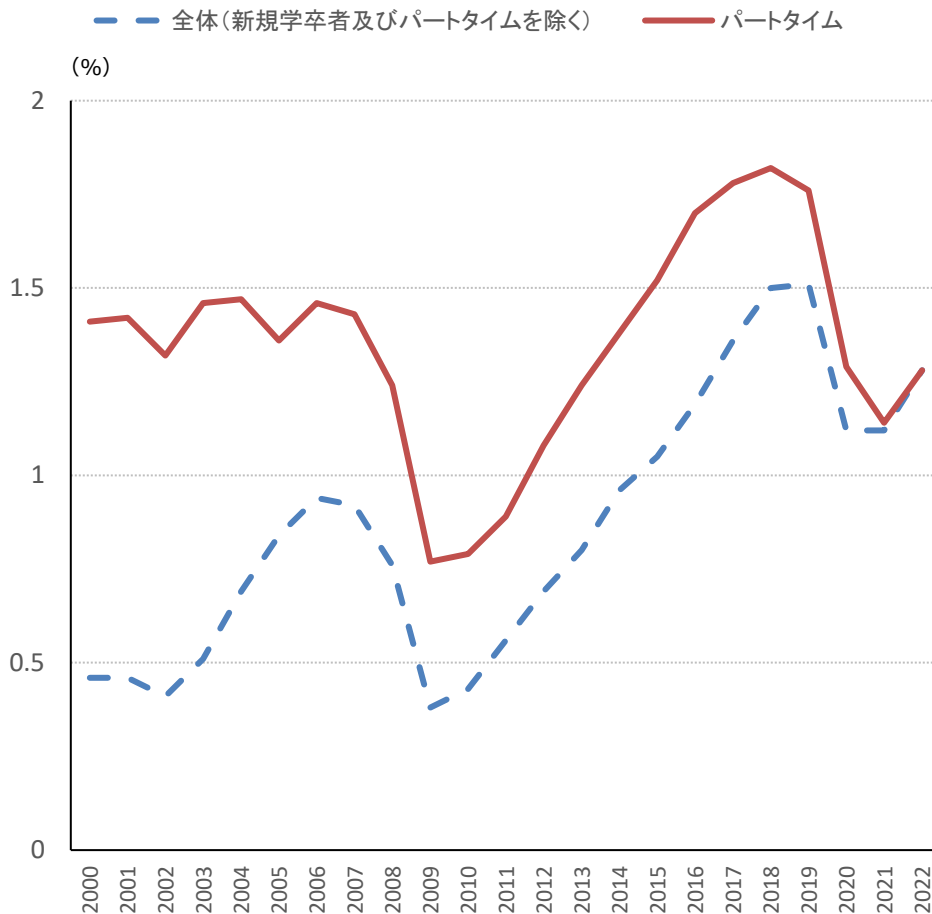


(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計して作成

短時間労働者を取り巻く雇用環境

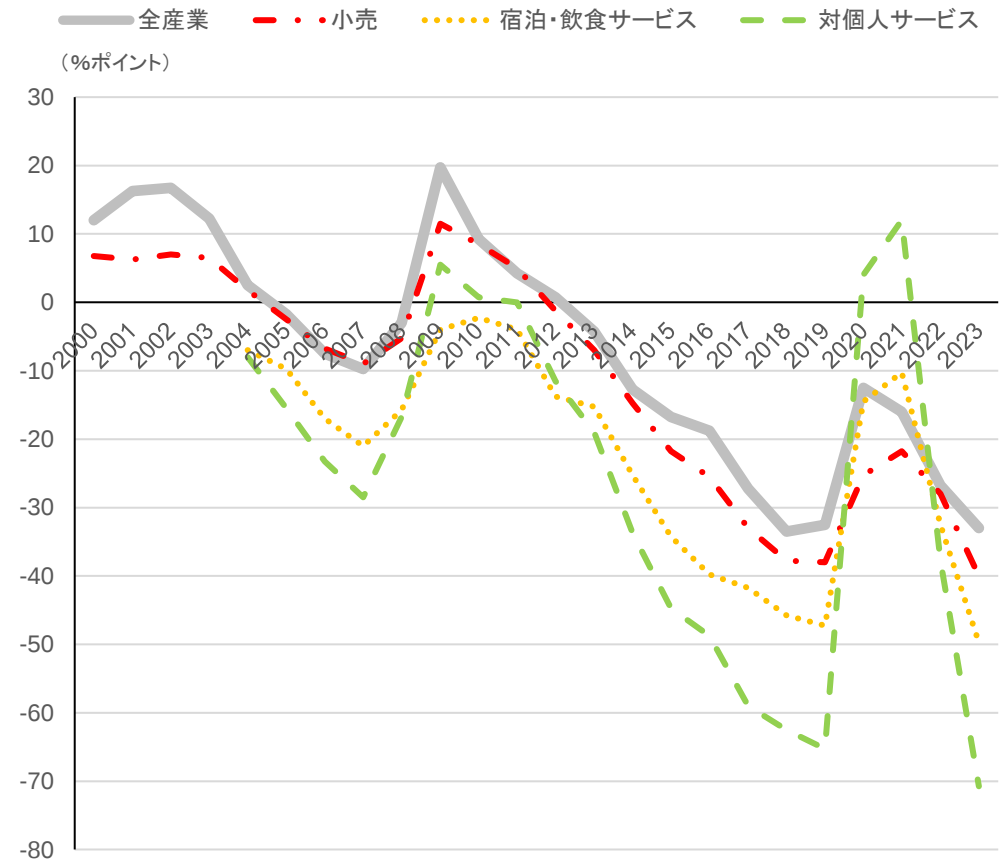
- パートタイムの有効求人倍率は2010年以降上昇傾向であったが、2020年～2021年に低下。2022年は再度上昇している。
- また、雇用人員判断DIをみると、足元では全産業で人手不足感が高まる中、特に短時間労働者を多く雇用する業界においてその傾向が顕著となっている。

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

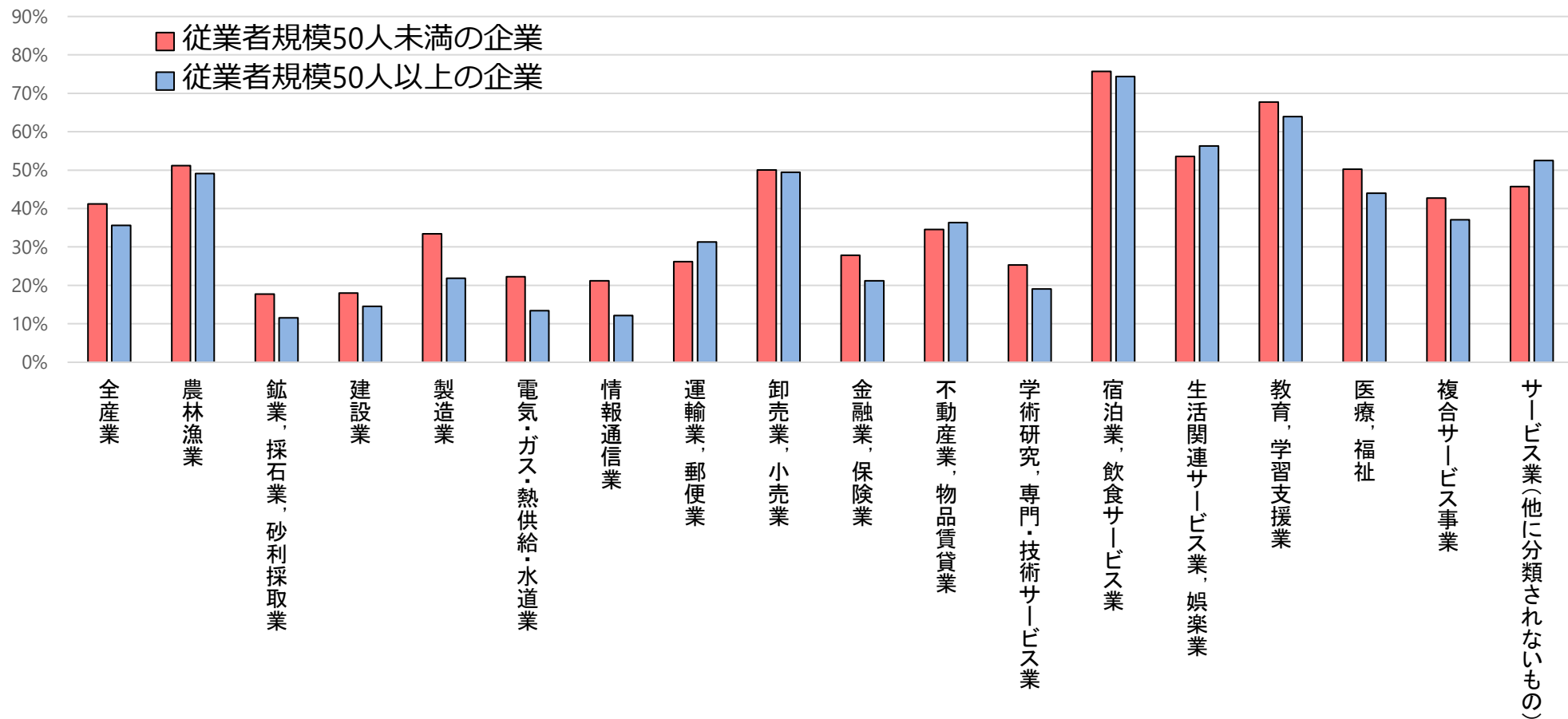


(注)雇用人員判断DIは、「過剰」(回答社数構成比)－「不足」(回答社数構成比)。

(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

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。

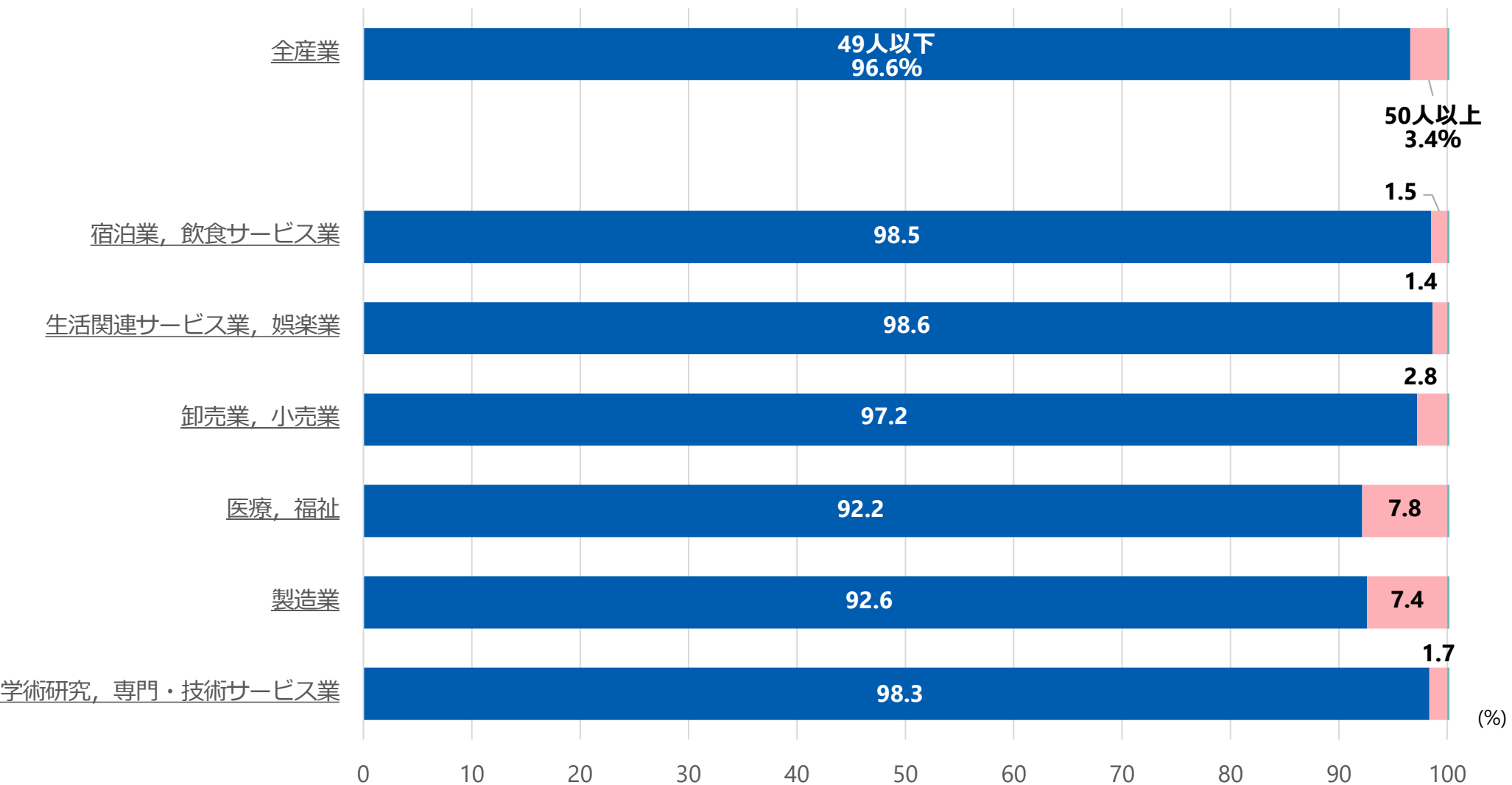


※ 「従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業の規模を、本社、本店、支社、支店、工場、営業所など全て含めた企業全体の従業者数によって区分している。

※ 「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。

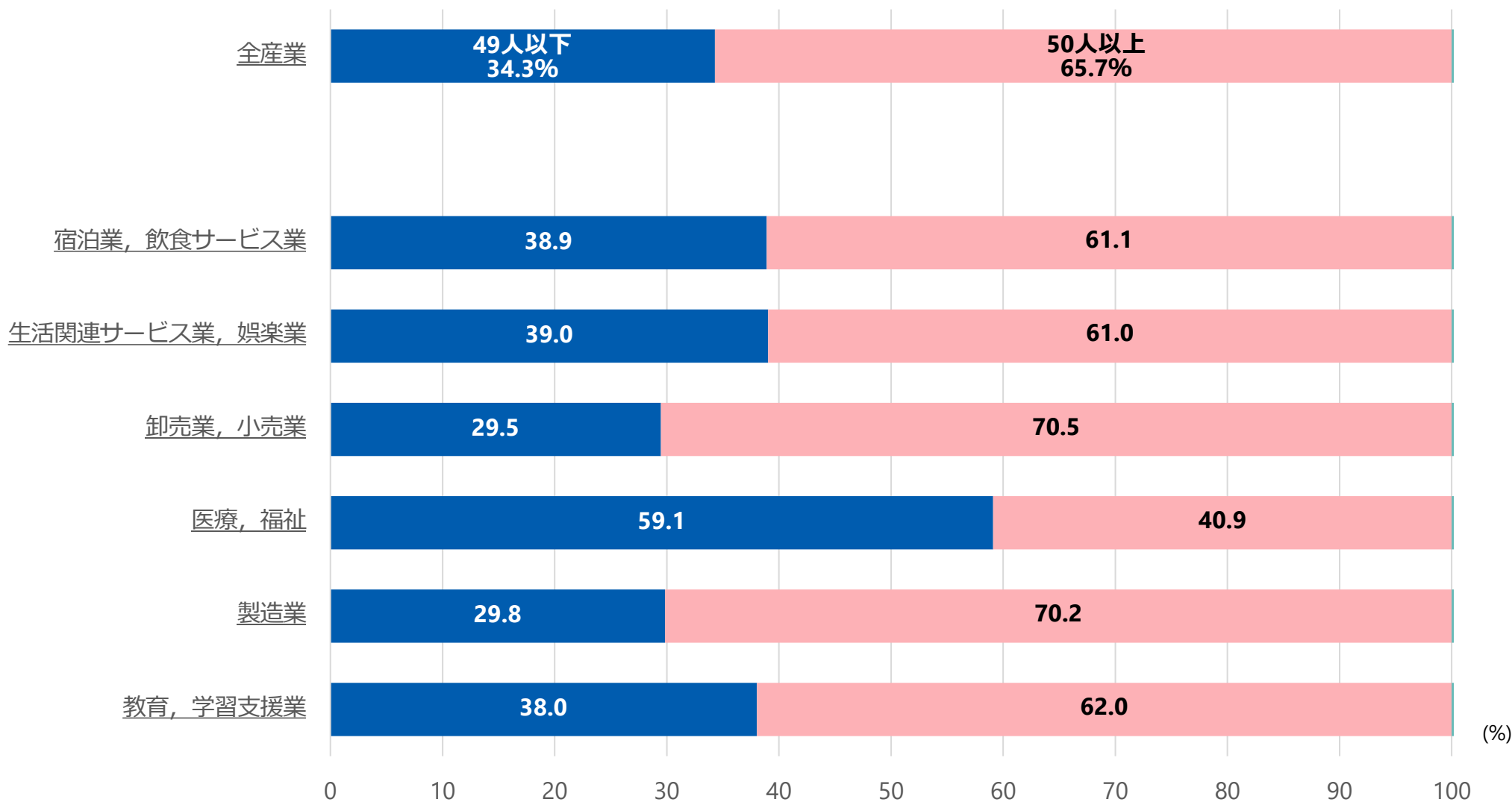
常用雇用者規模別の企業数の分布



※ 「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。

従業者規模別の「非正規の職員・従業員」数の分布

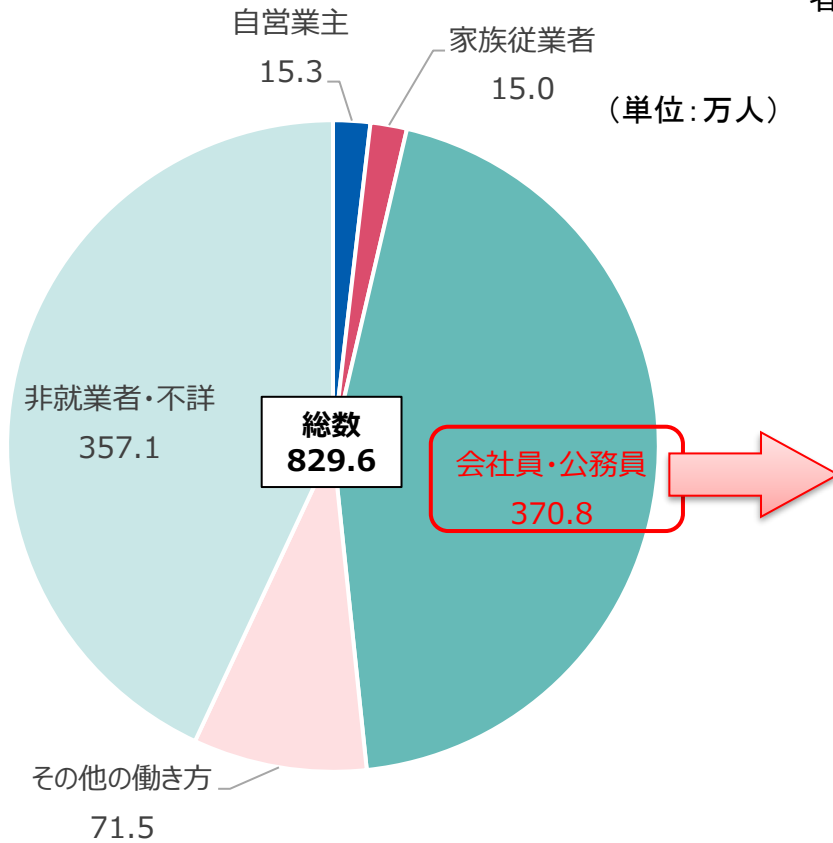


※ 「従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業の規模を、本社、本店、支社、支店、工場、営業所など全て含めた企業全体の従業者数によって区分している。

※ 「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。

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	370.8
5万8千円未満	65.8
5万8千円～ 6万8千円	44.1
6万8千円～ 7万8千円	62.7
7万8千円～ 8万8千円	86.2
8万8千円～ 9万8千円	40.7
9万8千円～10万8千円	26.4
10万8千円～12万5千円	9.7
12万5千円～25万円	6.1
25万円 ～40万円	2.7
40万円以上	0.8
不詳	25.5

○ 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	370.8
10時間未満	43.2
10～15時間未満	51.6
15～20時間未満	100.0
20～25時間未満	79.3
25～30時間未満	35.6
30～35時間未満	13.9
35～40時間未満	9.1
40時間以上	7.5
不詳	30.6

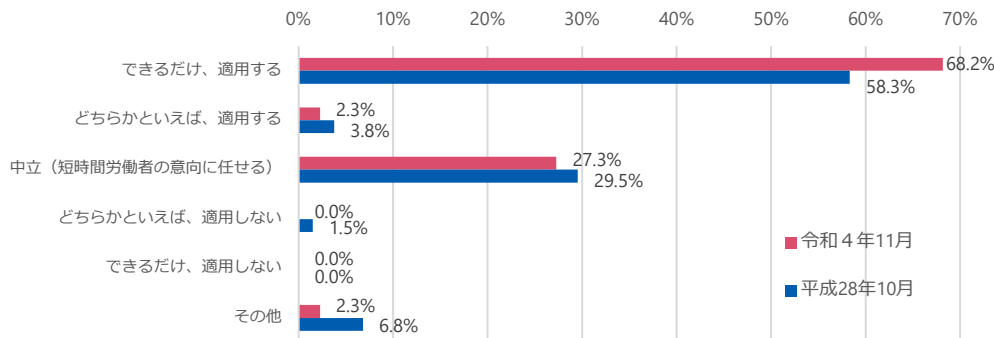
※ 被扶養者の認定の条件である年収130万円(1月あたり約10万8千円)を超える者が一定数存在するのは、
・ 第3号被保険者資格の取消しの届出前に調査が行われた
・ 調査票による調査に基づく結果であるため、調査対象者の誤認、誤回答等の理由が考えられる。

(出所)「令和元年 公的年金加入状況等調査」(令和元年10月31日時点)

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

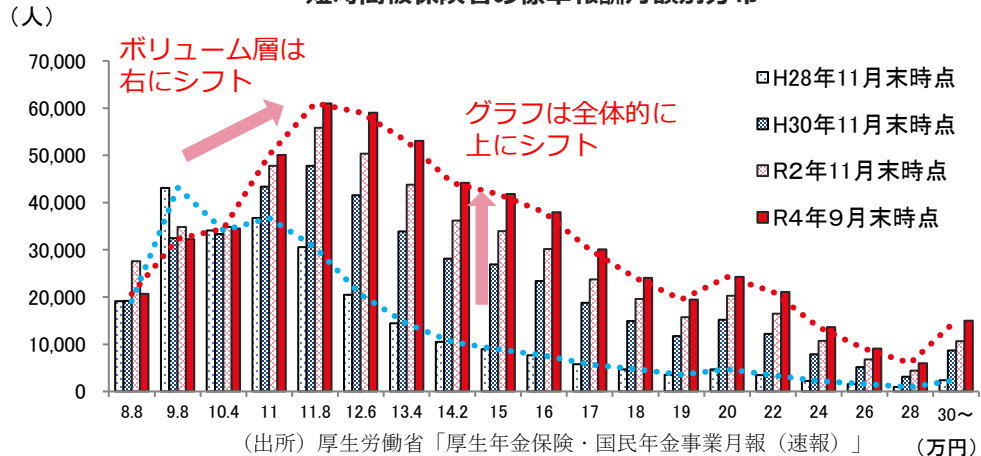


（注）調査に回答した、令和4年11月時点で従業員数501人以上企業（162社）のうち、平成28年10月当時及び令和4年11月時点において、適用にかかる要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（132社）の回答結果。

（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

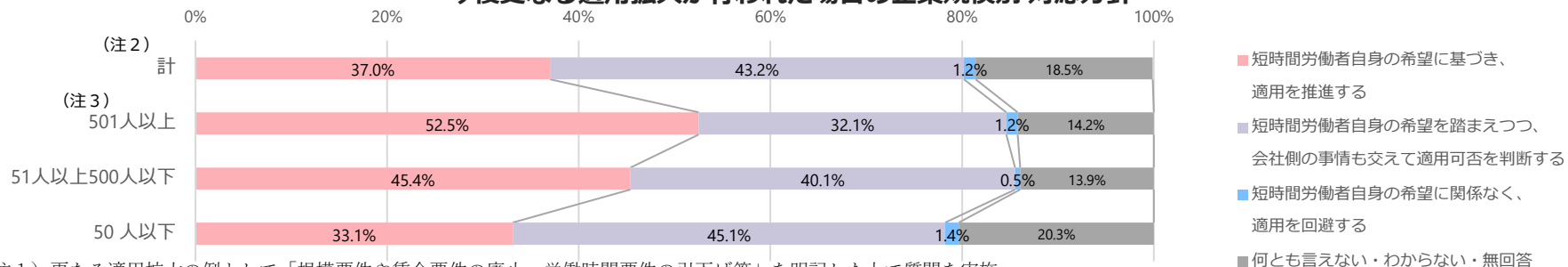
（注）従業員は、「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」の常用雇用者を指す。

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。

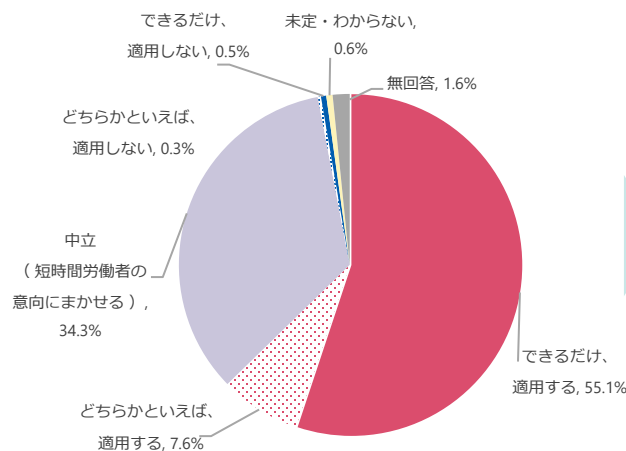
（注3）従業員数別の内訳については、2016年10月～適用拡大となった501人以上企業（162社）、2022年10月～及び2024年10月～適用拡大となった（なる）51人以上500人以下企業（1,527社）、適用拡大対象外の50人以下企業（3,998社）に対する回答割合となっている。

（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%

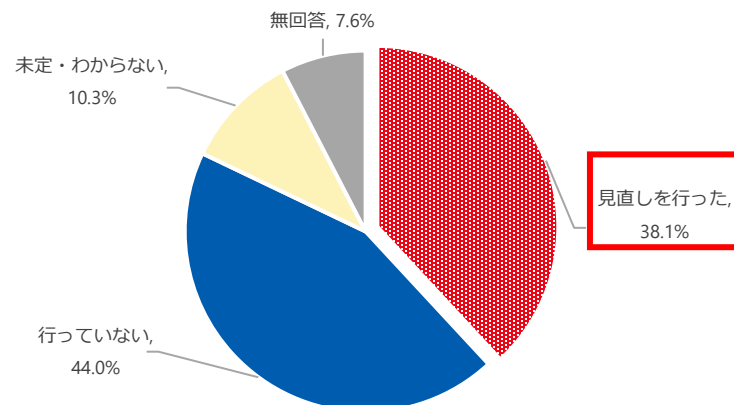
（注）短時間労働者との調整方針において、適用を推進したと回答した企業（395社）と、中立（短時間労働者の意向にまかせる）と回答した企業（216社）の、調整理由の内訳（複数回答）。

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。

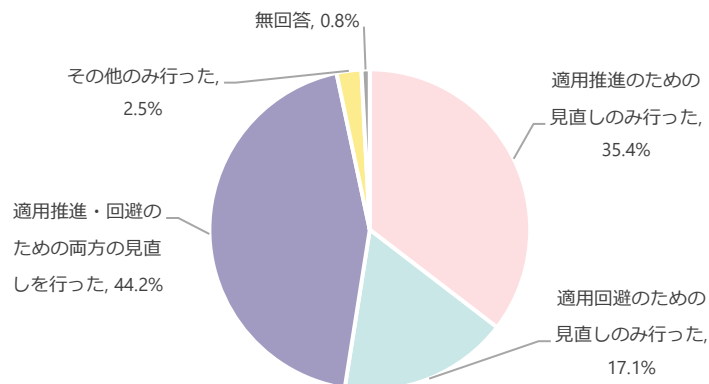
「適用回避」の見直しを行ったと回答した企業（147社）の状況（複数回答）

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

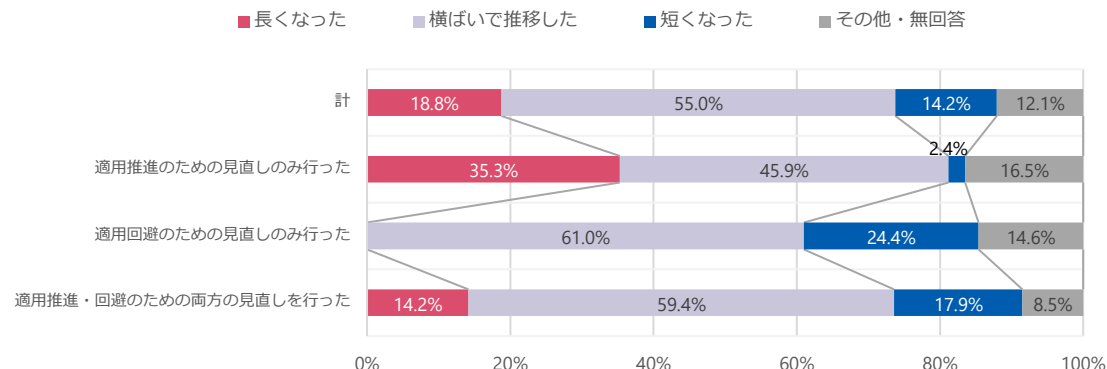
- 令和4年10月の適用拡大の対象となった従業員数101人以上500人以下企業のうち、雇用管理上の見直しを行った企業に、適用拡大に伴う短時間労働者の平均所定労働時間の変化を尋ねたところ、適用拡大に伴い適用推進のための見直しのみを行った企業について、短時間労働者の平均所定労働時間が「長くなった」企業が35.3%となった。

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。

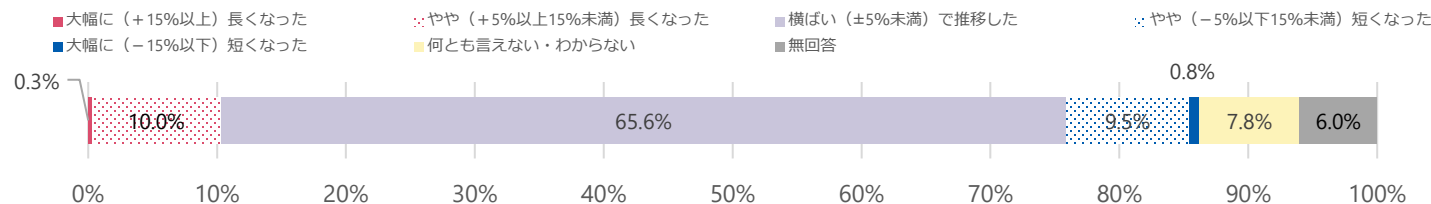
雇用管理上の見直しと平均所定労働時間の変化



(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

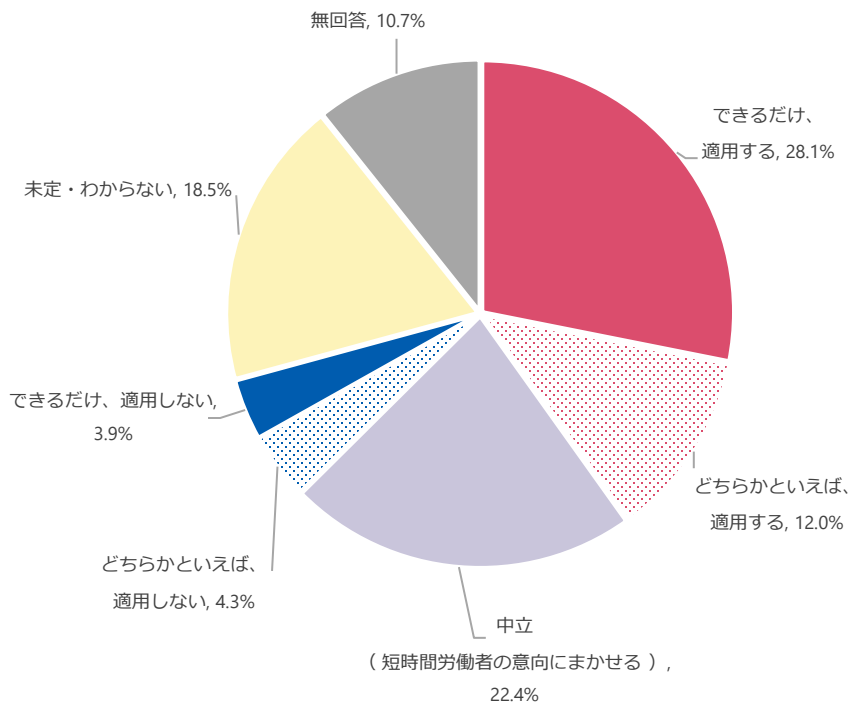


(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下企業（812社）のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業（630社）の内訳。

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)。

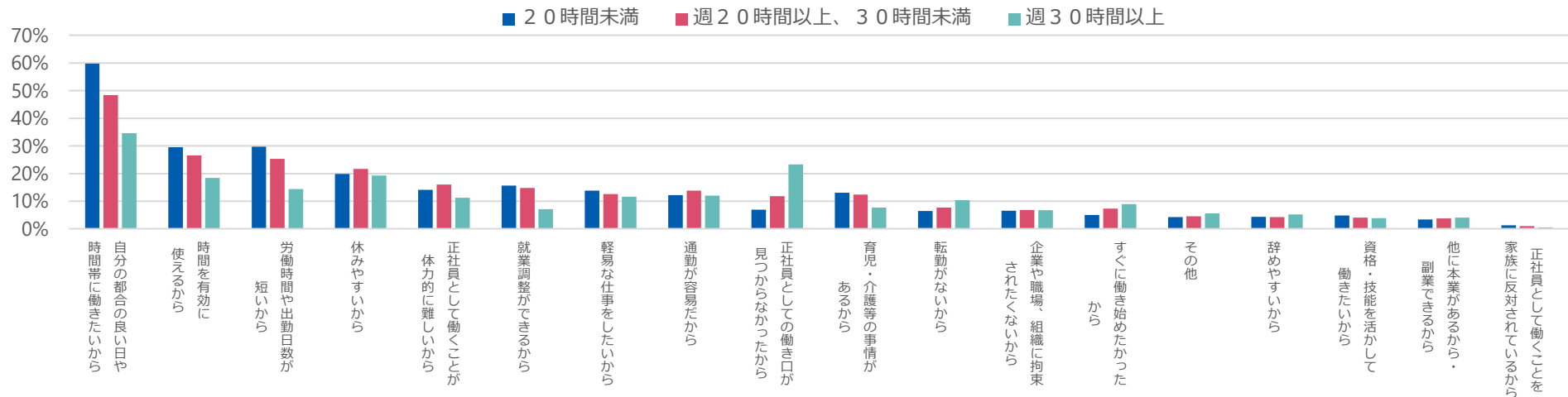
被用者保険を「適用しない」方針で調整する企業(165社)の主な理由(複数回答)	
短時間労働者自身が希望しないから	82.4%
人件費の増加につながるから	30.9%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	2.4%

(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)。

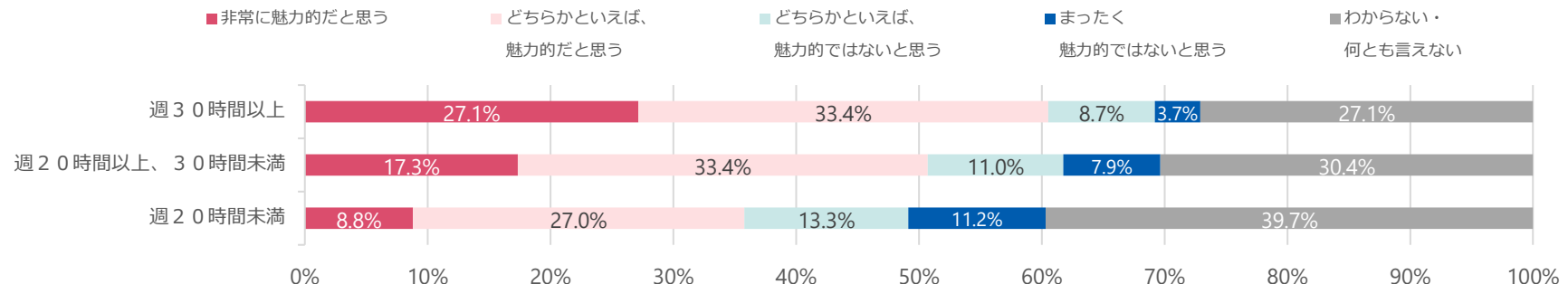
短時間労働者として働く理由や被用者保険の魅力度について

- 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

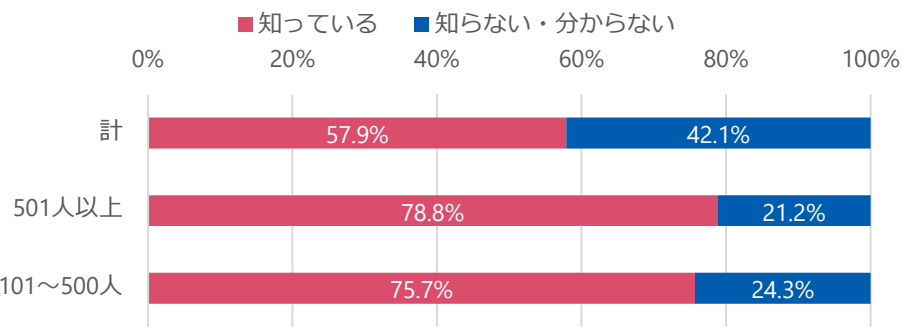


(注) 調査に回答した、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い労働者（10,000人）のうち、1週間あたりの所定労働時間の長さが週20時間未満の労働者（4,999人）、週20時間以上30時間未満の労働者（2,481人）、週30時間以上の労働者（2,520人）の内訳。

適用拡大の短時間労働者への影響について

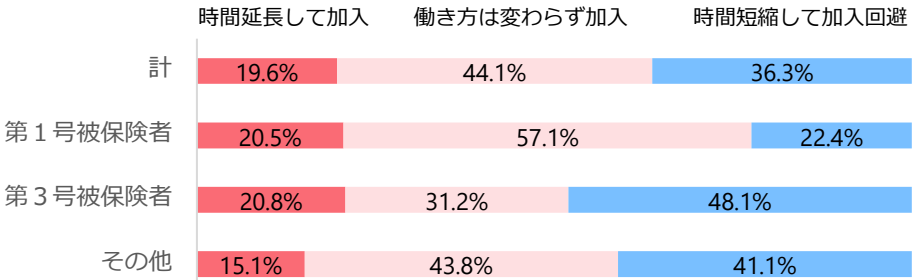
- 被用者保険の適用拡大に対する短時間労働者の認知度については、すでに適用となっている企業の短時間労働者において、75%以上が認知していた。
- 令和4年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況をみると、適用拡大前に国民年金第1号被保険者であった者においては、約77%が加入したが、第3号被保険者であった者については、48%が回避したと答えた。
- 加入した理由としては、「勤め先から言われたから」が多く、「将来の年金額を増やしたいから」、「保険料の負担が軽くなるから」などが続いた。一方で、加入しなかった理由としては、「手取り収入が減少するから」が多く、「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健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

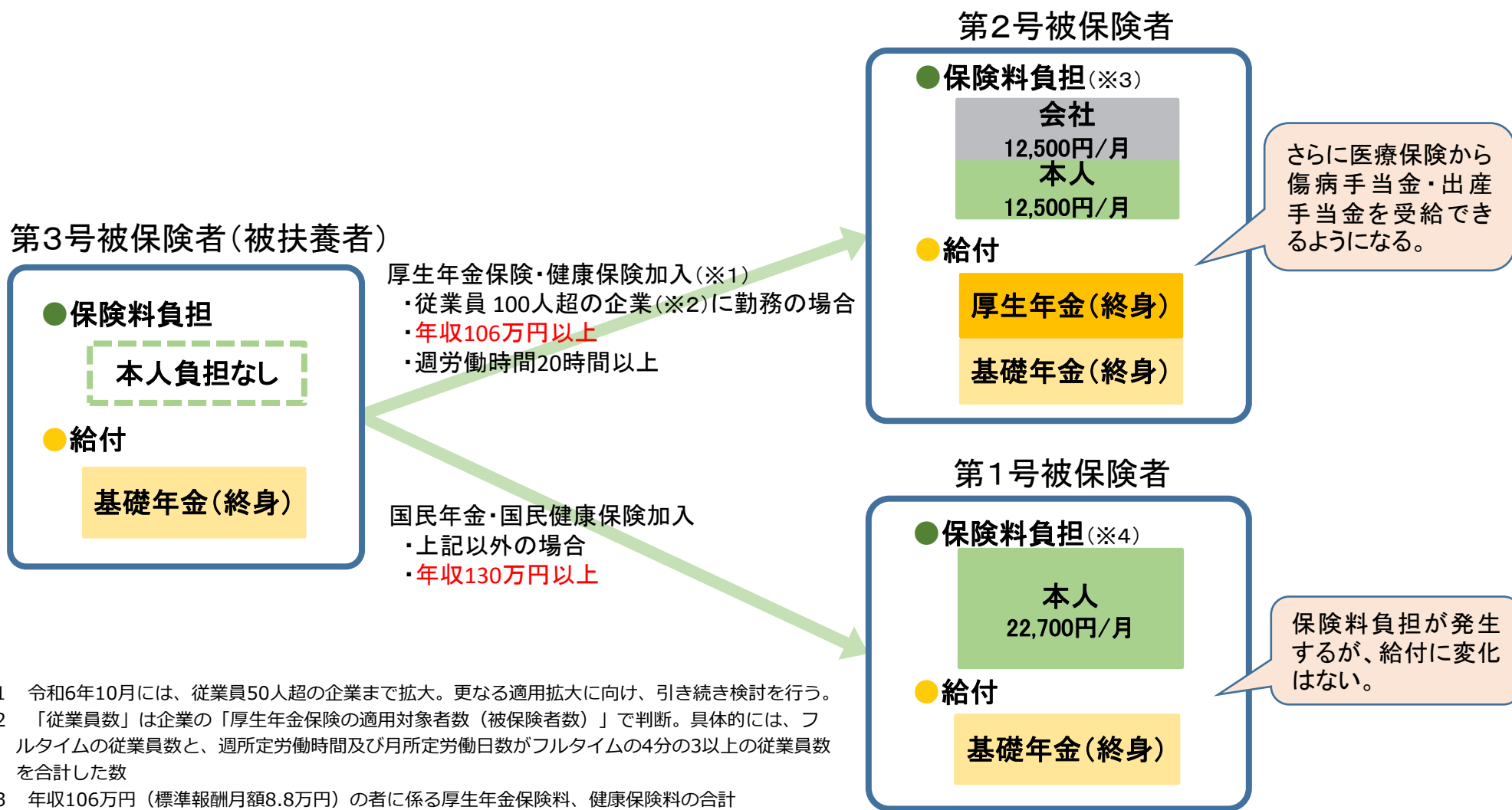
	就業調整をしているパートタイム労働者計	就業調整の理由（複数回答）								不明
		自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	会社の都合により雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入要件に該当し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。

いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

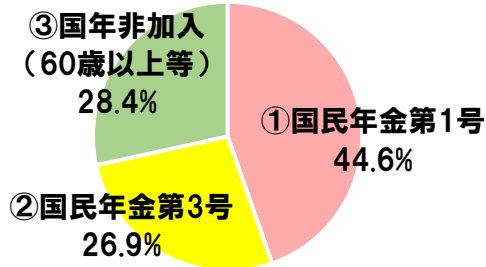
第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



※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

被用者保険に加入することによるメリット

週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分

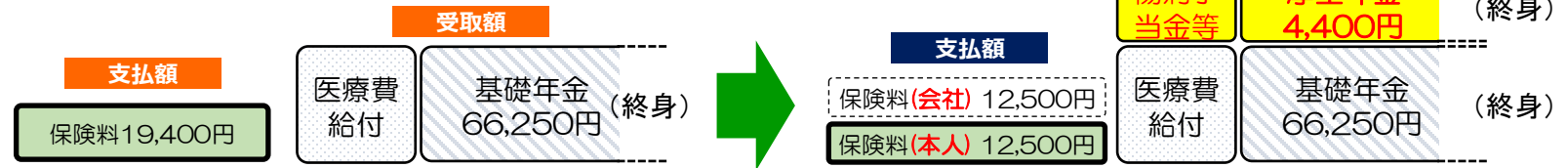


※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

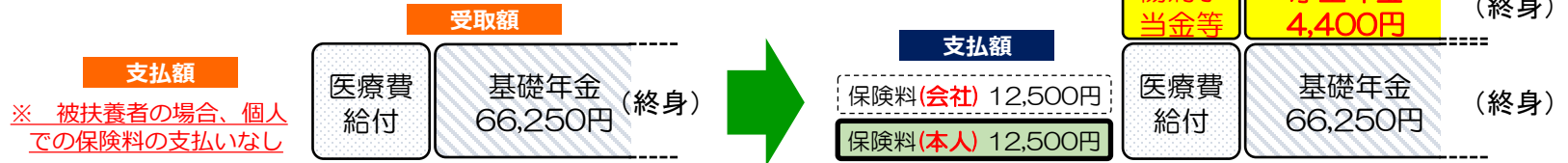
	厚生年金保険料	健康保険料	増える報酬比例部分の年金額(目安)	医療保険給付
20年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 8,900円/年額106,800円 × 終身	医療費給付 + 傷病手当金 出産手当金
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 4,400円/年額52,800円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 440円/年額5,200円 × 終身	

※ 年金額及び年金保険料は目安であり、実際の金額とは異なる。

① 単身者、自営業者の配偶者など (国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者)

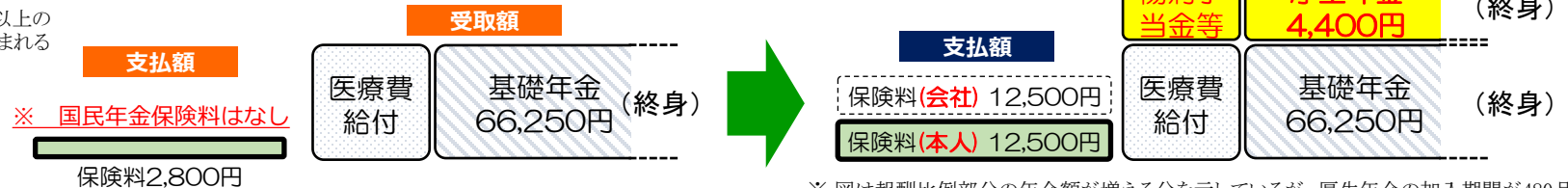


② サラリーマン家庭の主婦など (国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者)



③ 高齢者(60歳以上)等 (国民年金非加入者、国民健康保険加入者)

※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる



※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が480月(40年)に満たない者の場合は、更に経過的加算(基礎年金増に相当)が加算される。

社会保険適用拡大コンテンツの現状（適用拡大特設サイト等）

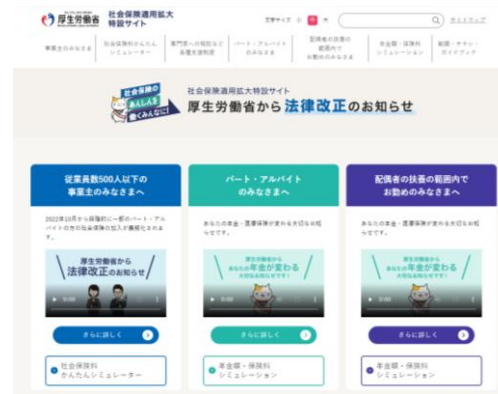
社会保険の適用拡大を円滑に施行するため、特設サイト、ガイドブック、チラシ、動画などの広報コンテンツを制作し、厚生労働省ホームページにおいて2021年2月より公開している。

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>



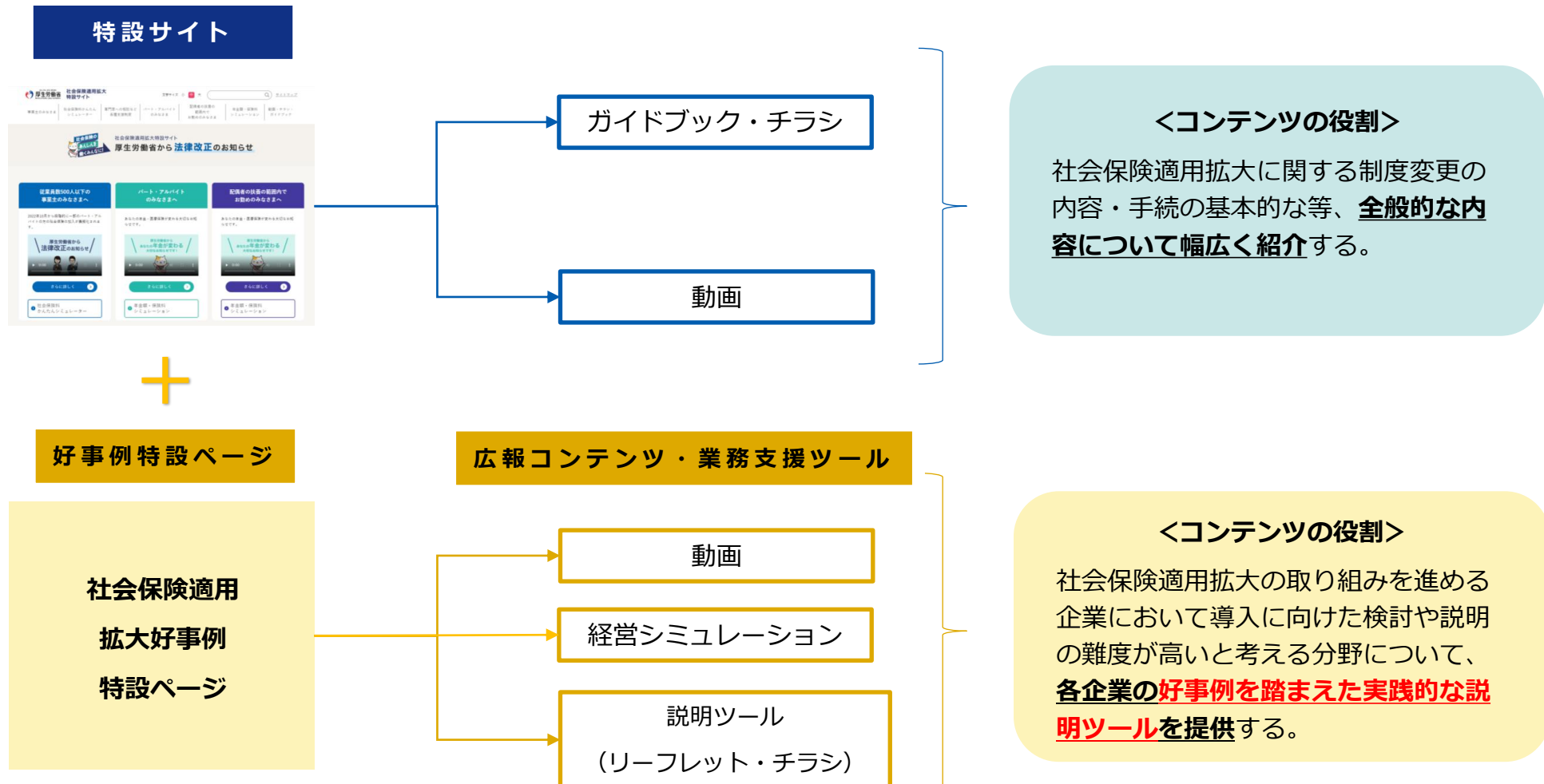
<将来の年金額の例示>

増える報酬比例部分の年金額(月額)の目安

加入年数	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	12,800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

新たな広報コンテンツの制作について

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。そのため、現行の社会保険適用拡大特設サイトを拡張し、好事例を踏まえた新たな広報コンテンツの提供を行う。



「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。

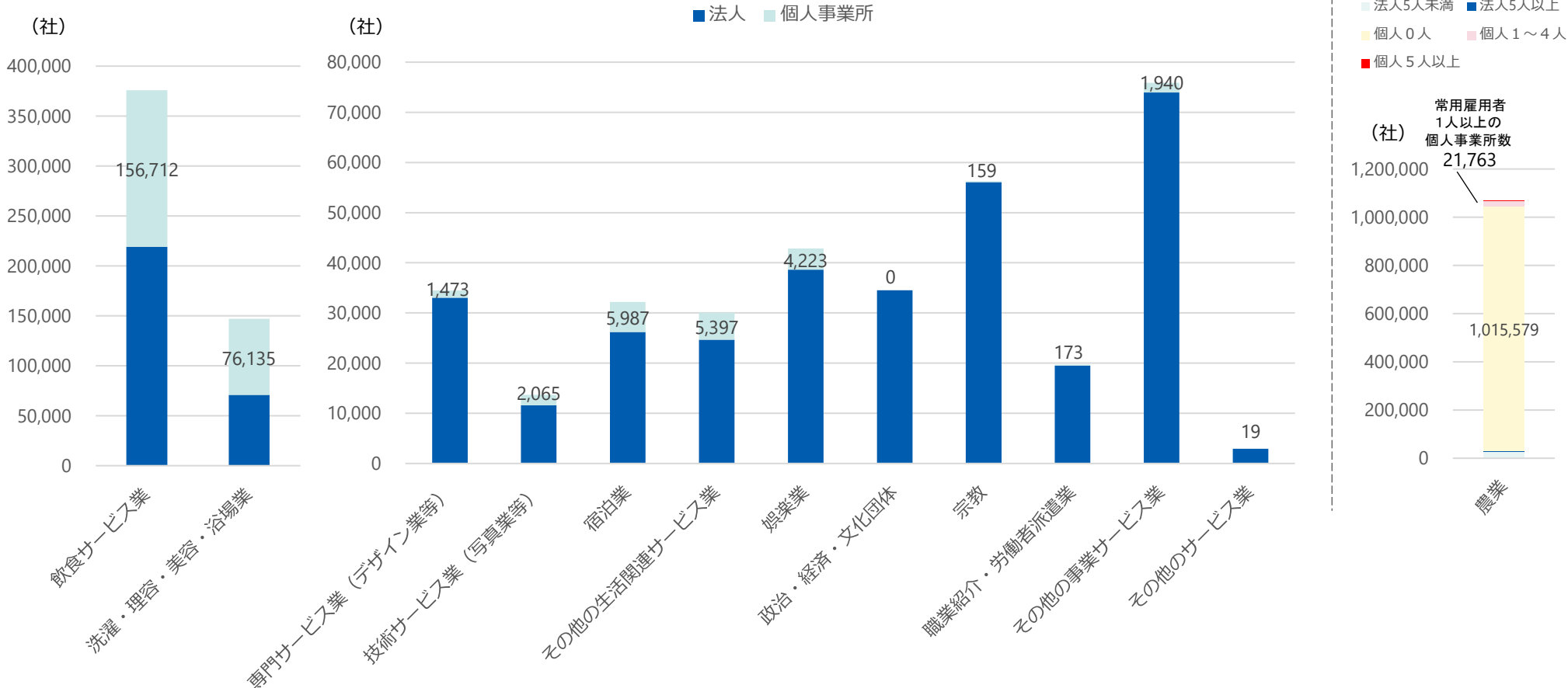
(参考 1) 関連するデータについて

- 短時間労働者に対する被用者保険の適用関係
- **個人事業所に係る被用者保険の適用関係**
- 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方関係

業種別の法人・個人事業所別の事業所数

- 個人事業所数をみると、飲食サービス業（約15.7万社）が圧倒的に多い。2番目に多いのは、洗濯・理容・美容・浴場業で、約7.6万社となっている。

業種別の法人・個人事業所の事業所数



※ 「個人事業所数」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が1人以上いる「個人経営」の件数を集計したもの。

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

※ 法人数、個人事業所数には、経済センサスにおける「法人でない団体」の数は除いている。

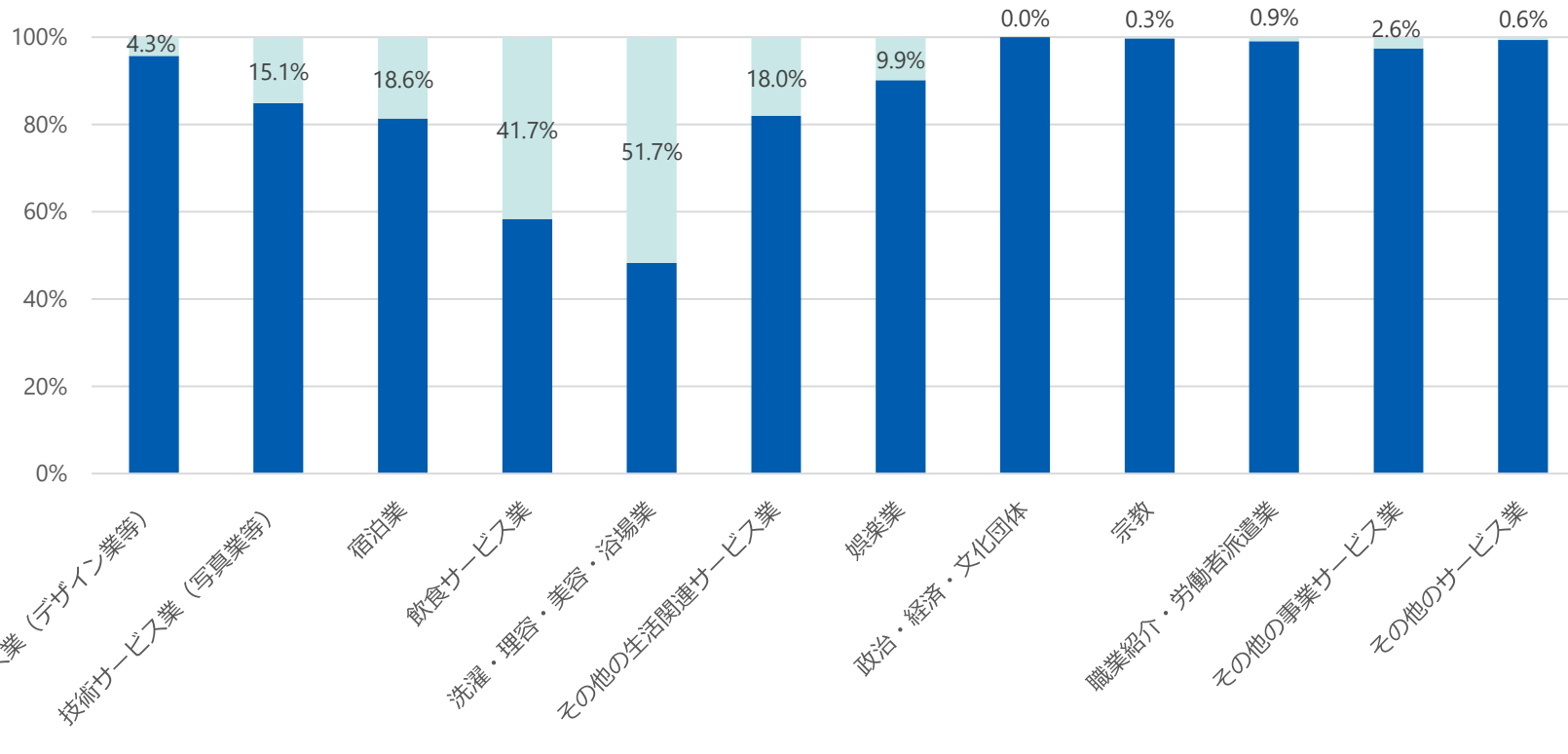
※ 「農業」について、農林業センサスにおける「個人経営体」を「個人」としている。

業種別の法人・個人事業所の事業所比率

- 全事業所に占める個人事業所の割合をみると、洗濯・理容・美容・浴場業及び飲食サービス業において、割合が高くなっている。

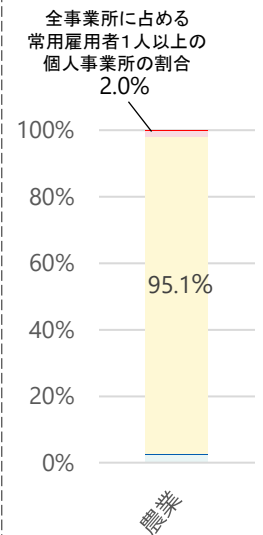
業種別の法人・個人事業所の比率

■ 法人 ■ 個人事業所



(参考)

■ 個人5人以上 ■ 個人1~4人
■ 個人0人 ■ 法人5人以上
■ 法人5人未満



※ 「個人事業所数」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が1人以上いる「個人経営」の件数を集計したもの。

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

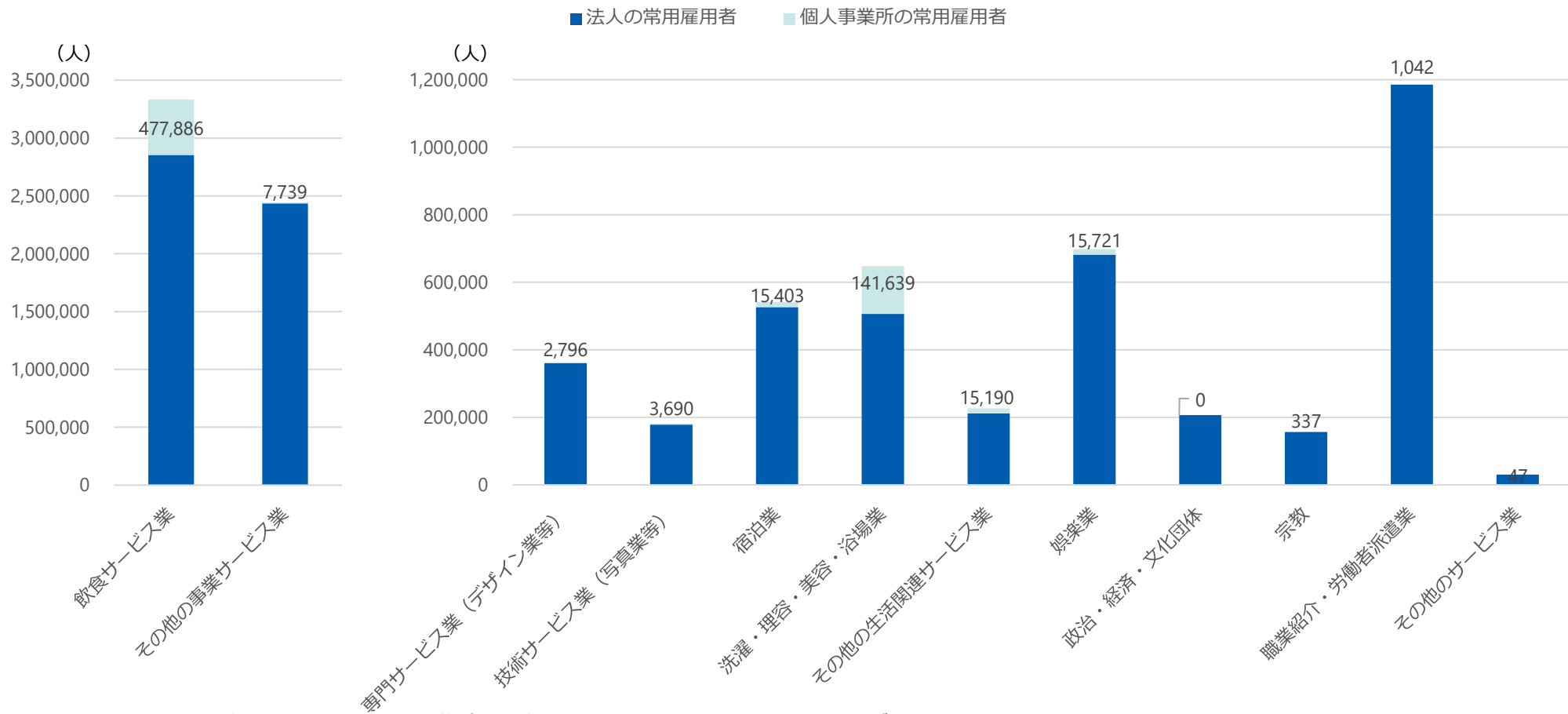
※ 法人数、個人事業所数には、経済センサスにおける「法人でない団体」の数は除いている。

※ 「農業」について、農林業センサスにおける「個人経営体」を「個人」としている。

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数

- 個人事業所で働く常用雇用者数をみると、飲食サービス業（約47.8万人）が圧倒的に多い。2番目に多いのは、洗濯・理容・美容・浴場業で、約14.2万人となっている。

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者数



※ 「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。

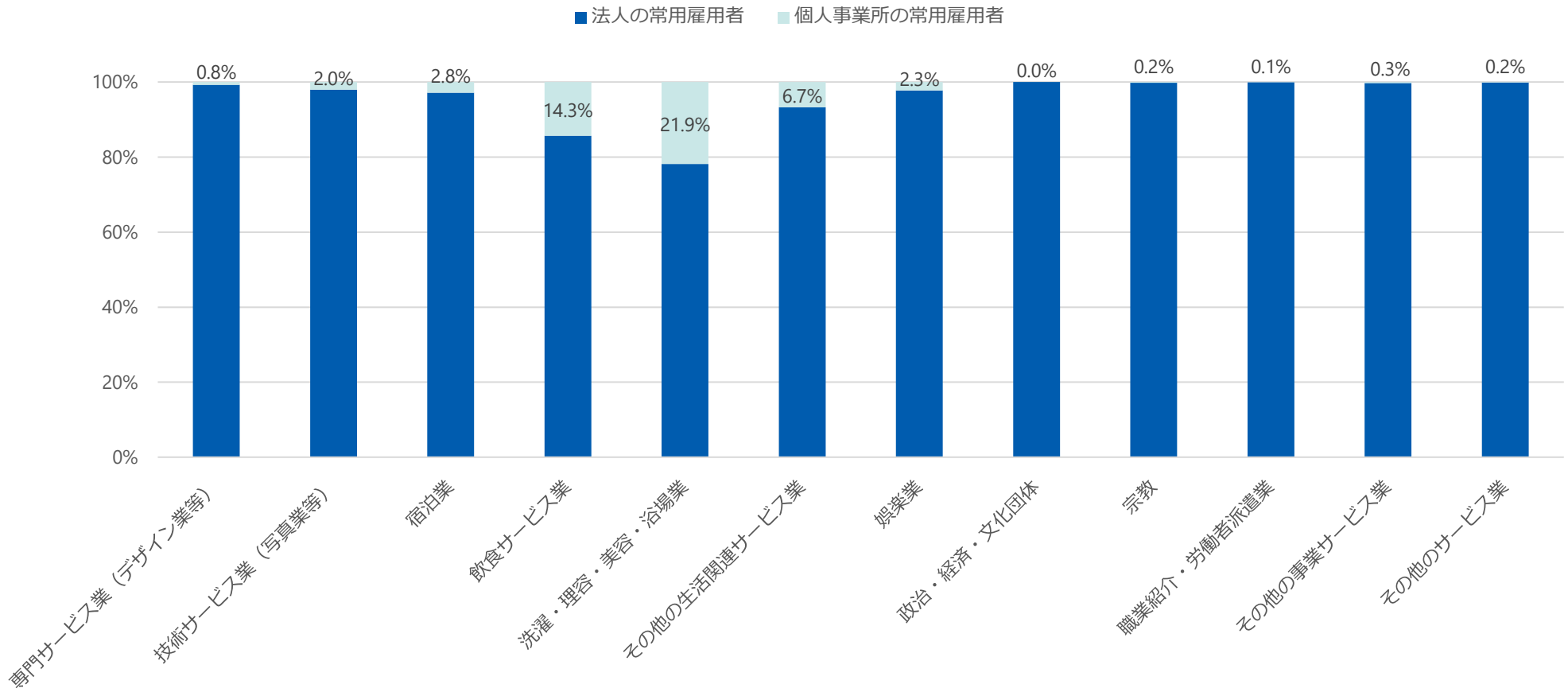
※ 「個人事業所」は、経済センサスにおける「常用雇用者」が1人以上いる「個人経営」の事業所。

※ 経済センサスにおける「法人でない団体」の常用雇用者は除いている。

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率

- 全事業所で働く常用雇用者数に占める個人事業所で働く常用雇用者数の割合をみると、洗濯・理容・美容・浴場業及び飲食サービス業において、割合が高くなっている。

業種別の法人・個人事業所別の常用雇用者比率



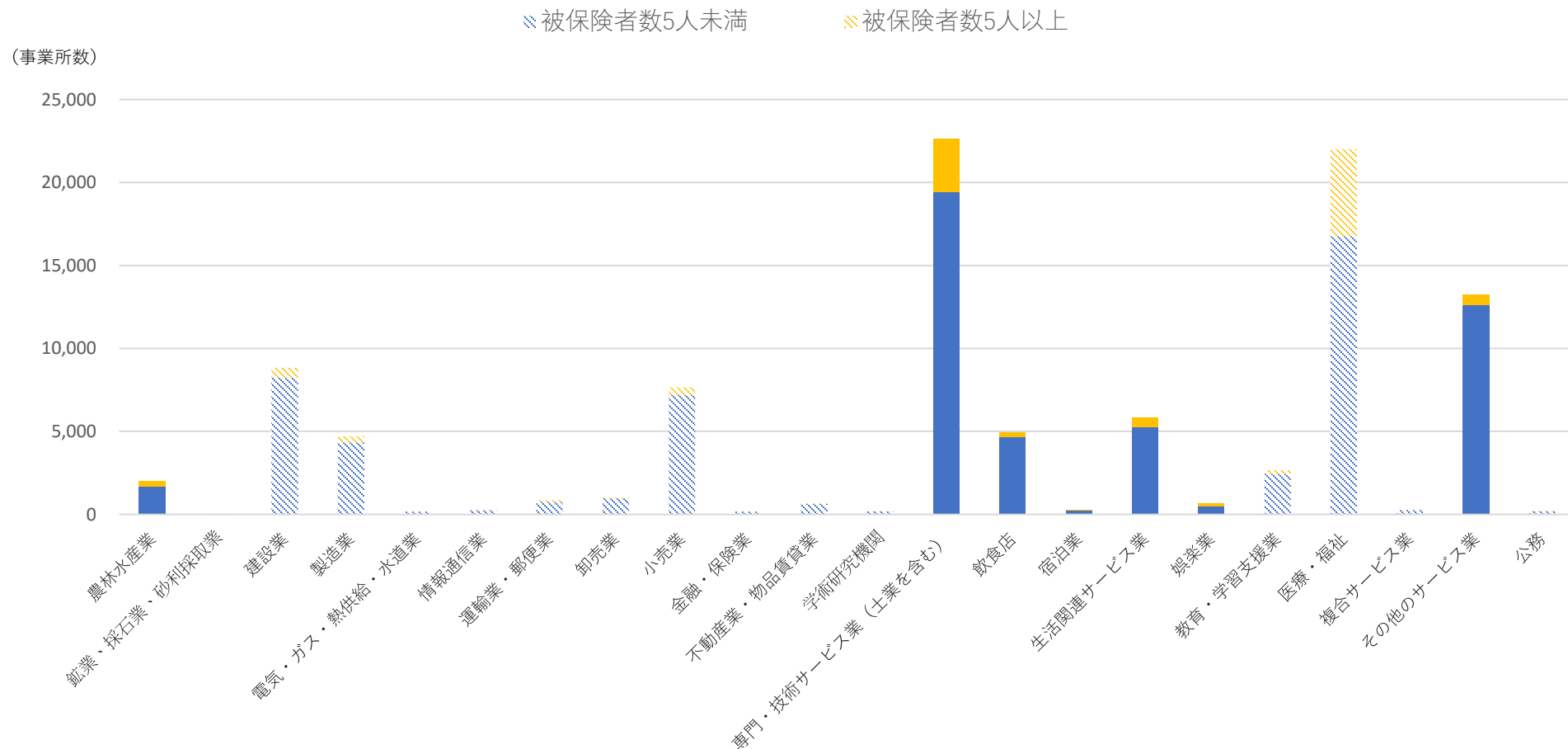
※ 「常用雇用者」は、経済センサスにおける定義（事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人又は1か月以上の期間を定めて雇用されている人をいう。）であるため、「常用雇用者」には、被用者保険制度上の被保険者に該当しない労働時間の短いパート・アルバイトや強制適用事業所以外で就労する者なども含まれていることに留意。

※ 経済センサスにおける「法人でない団体」の常用雇用者は除いている。

（出所）総務省「令和3年経済センサス（活動調査）」

産業別・規模別の任意包括適用事業所数

- ・ 従業員の半数以上が適用事業所となることに同意し、厚生労働大臣の認可を受けることで厚生年金保険・健康保険の適用事業所となることができる。
- ・ 同意しなかった者も含めて働いている者は全員（被保険者から除外される者を除く。）が被保険者となり、保険給付や保険料などは、強制適用事業所と同じ扱いになる。



（注1）塗りつぶしの業種は非適用業種。

（注2）適用開始時点で任意包括適用事業所として登録された事業所の数。そのため、その後、従業員の増加等により強制適用となっている事業所を含んでいる。

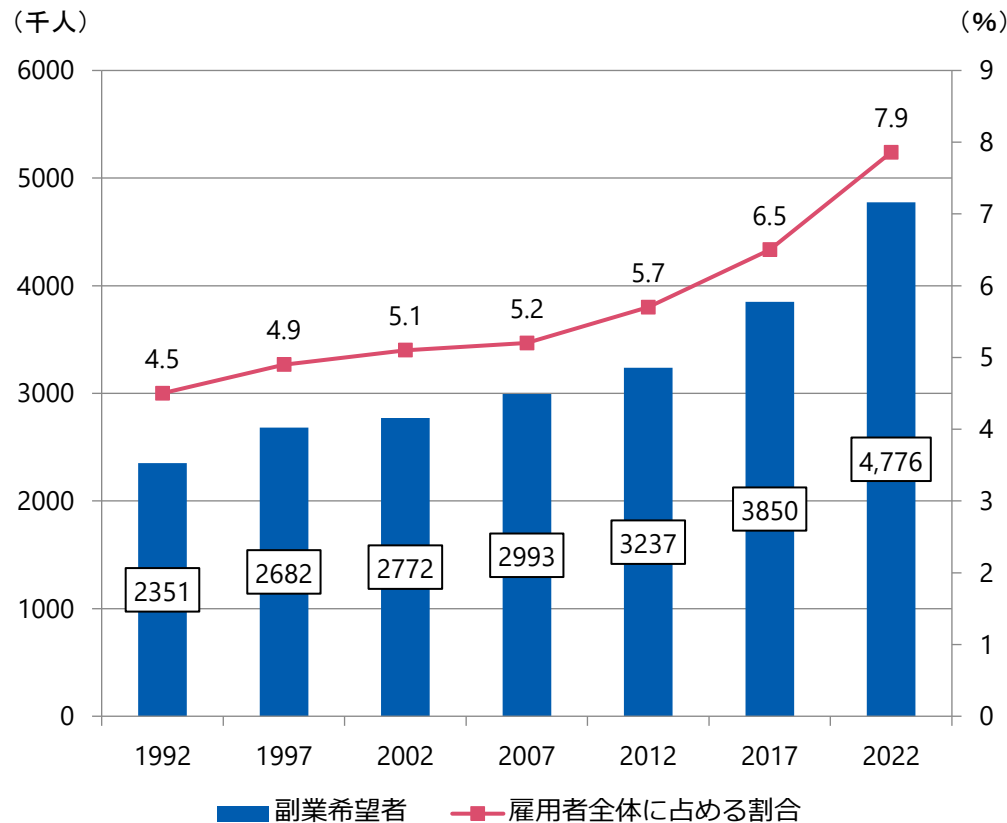
(参考 1) 関連するデータについて

- 短時間労働者に対する被用者保険の適用関係
- 個人事業所に係る被用者保険の適用関係
- **多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方関係**

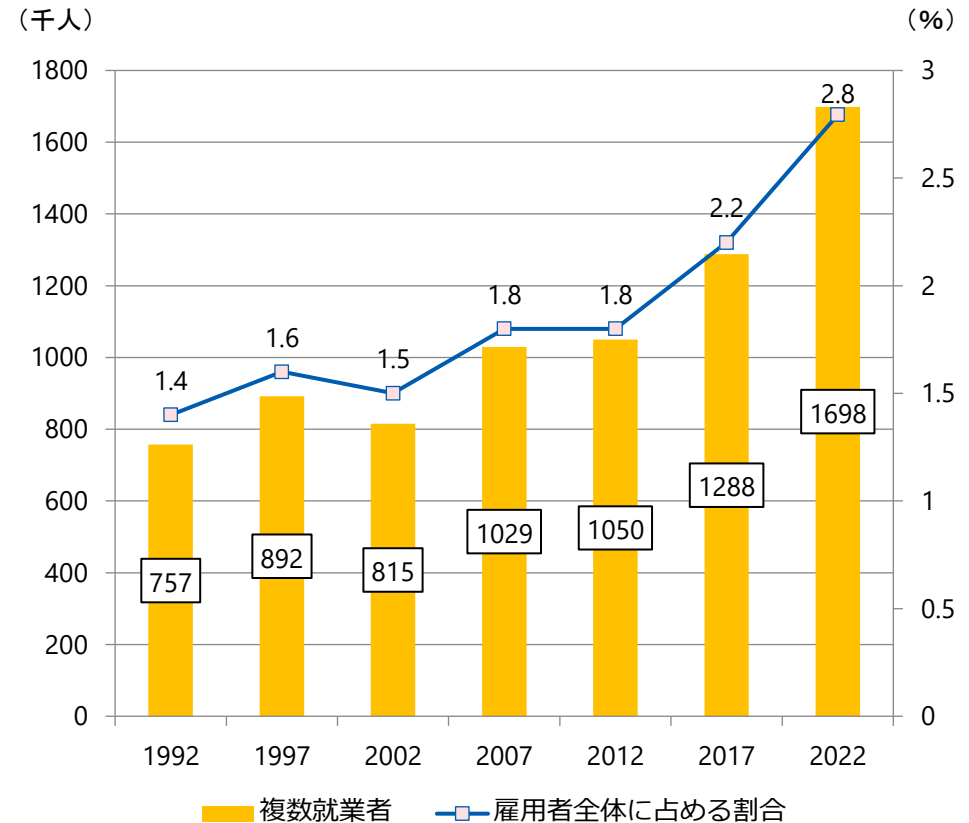
副業・兼業の現状（働き手側①）

- 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」

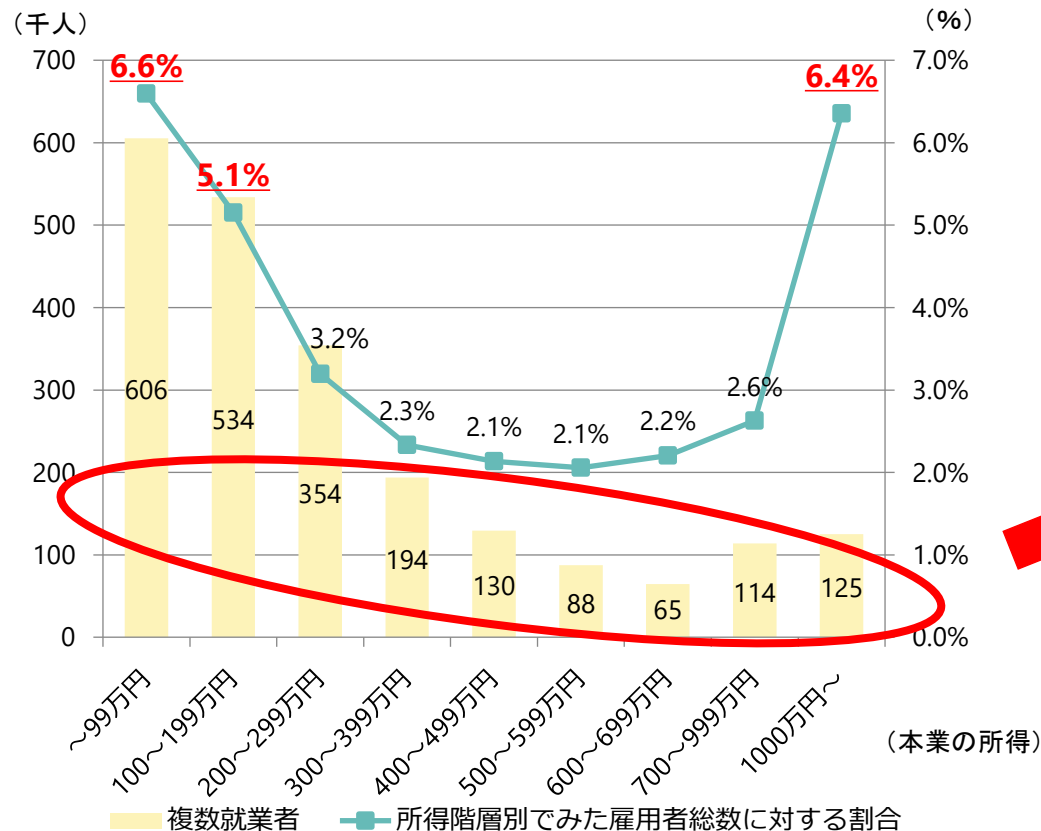
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

副業・兼業の現状（働き手側②）

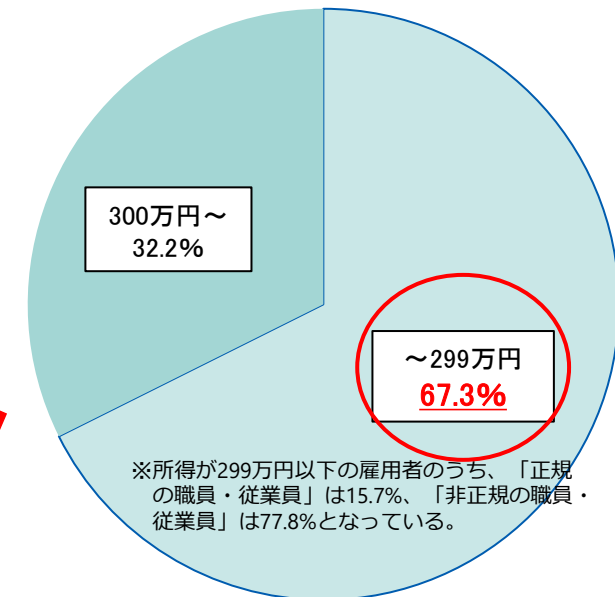
- 雇用者総数に対する副業をしている者の割合（本業の所得階層別）は、本業の所得が199万円以下の階層と1000万円以上の階層で比較的高い。
- 副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約3分の2を占めている。

＜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。



（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」



（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。

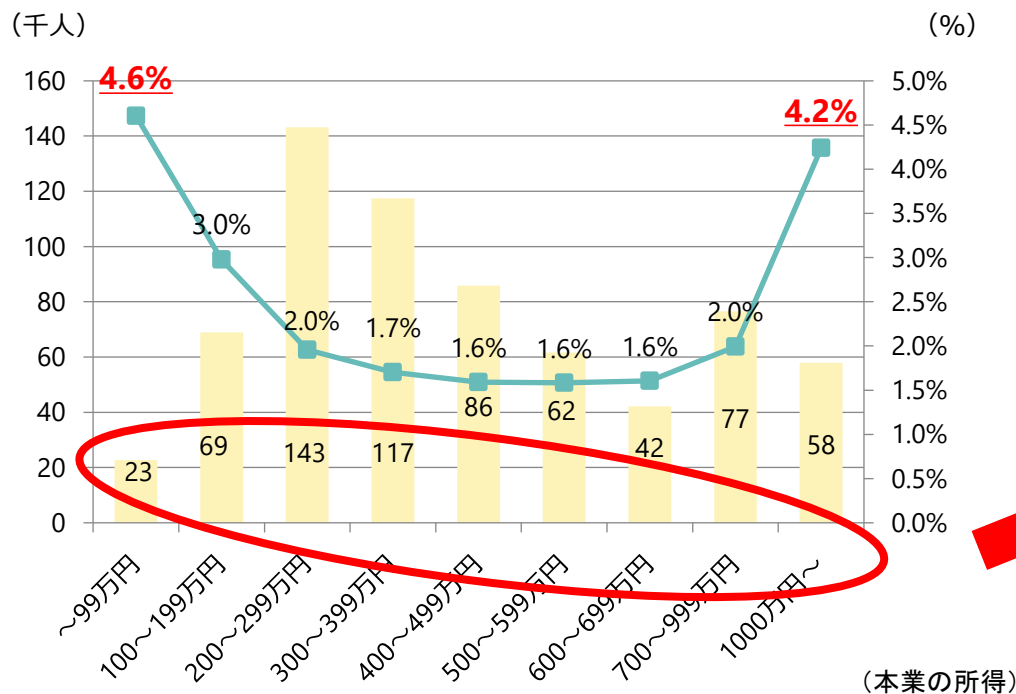
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。
また、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分したもののうち、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめたものを「非正規の職員・従業員」としている。

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。

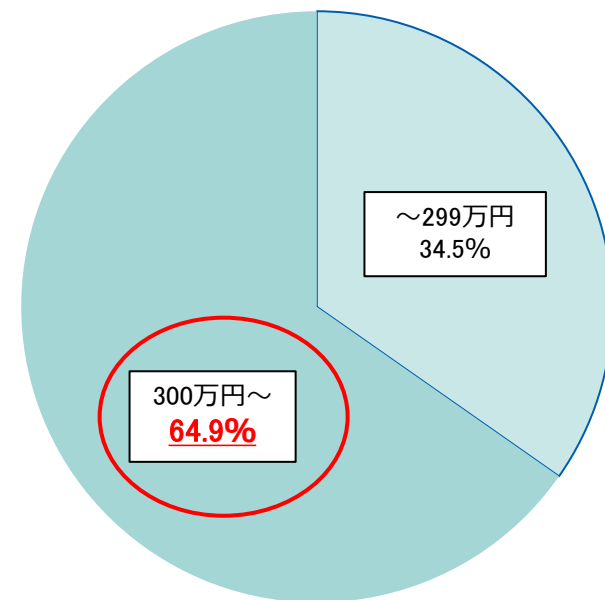
＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

（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。



■ 複数就業者

■ 所得階層別でみた雇用者（うち正規の職員・従業員）総数に対する割合



（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。

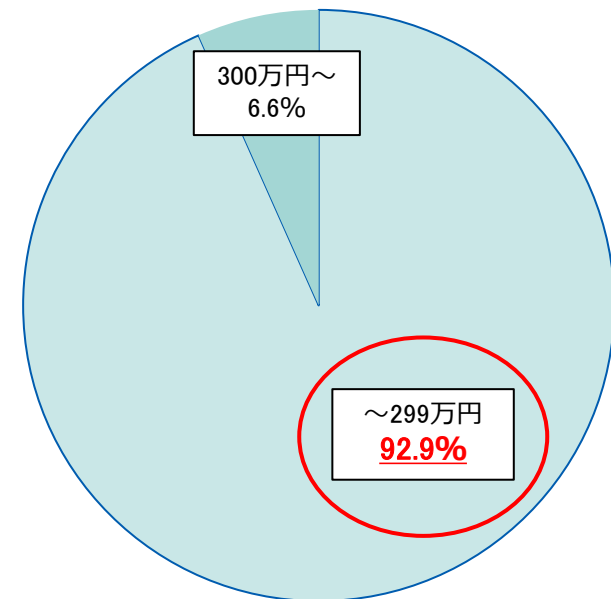
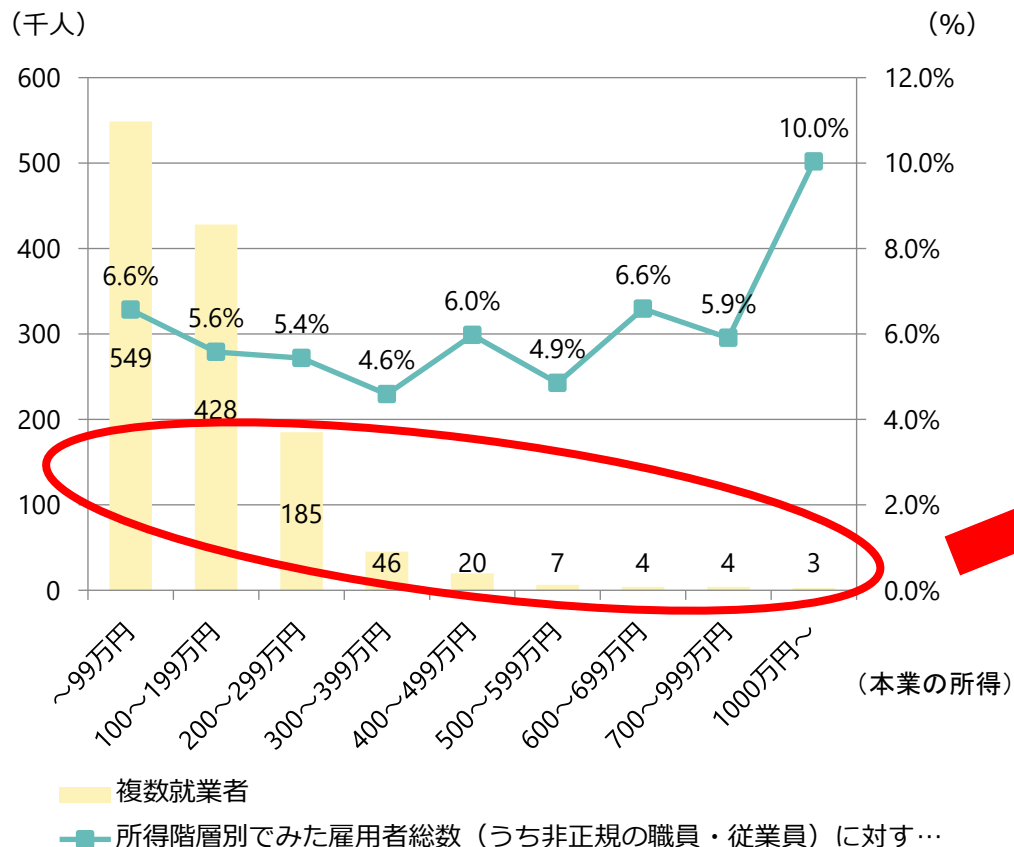
（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

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。

（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、給付は行われない。

⇒ **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。**

【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

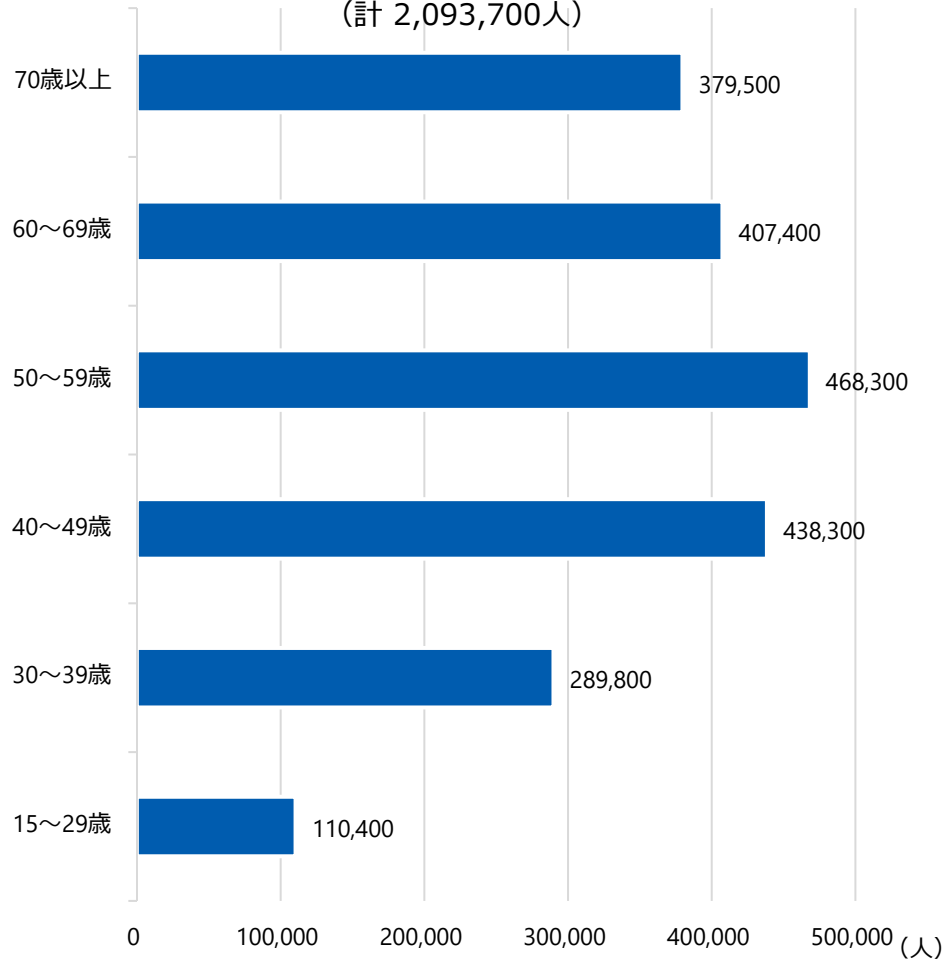
- ・ Aを離職し、20時間を下回るため、**Aで支払われていた賃金額を基礎として給付（※）し、**
（※高年齢求職者給付金として一時金を給付）
- ・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

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。

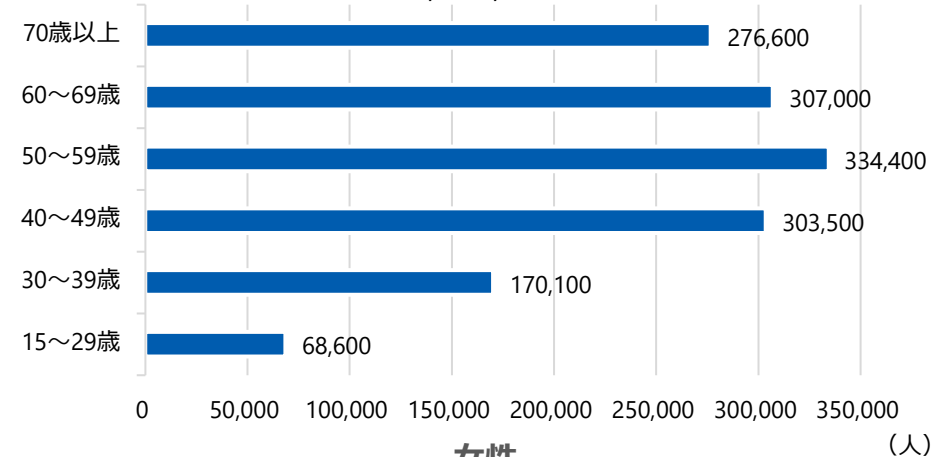
男女計

(計 2,093,700人)



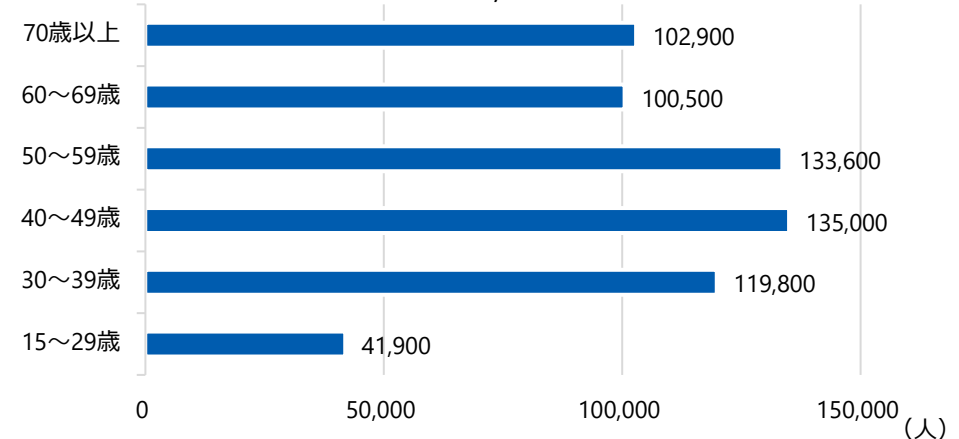
男性

(計 1,460,100人)



女性

(計 633,600人)

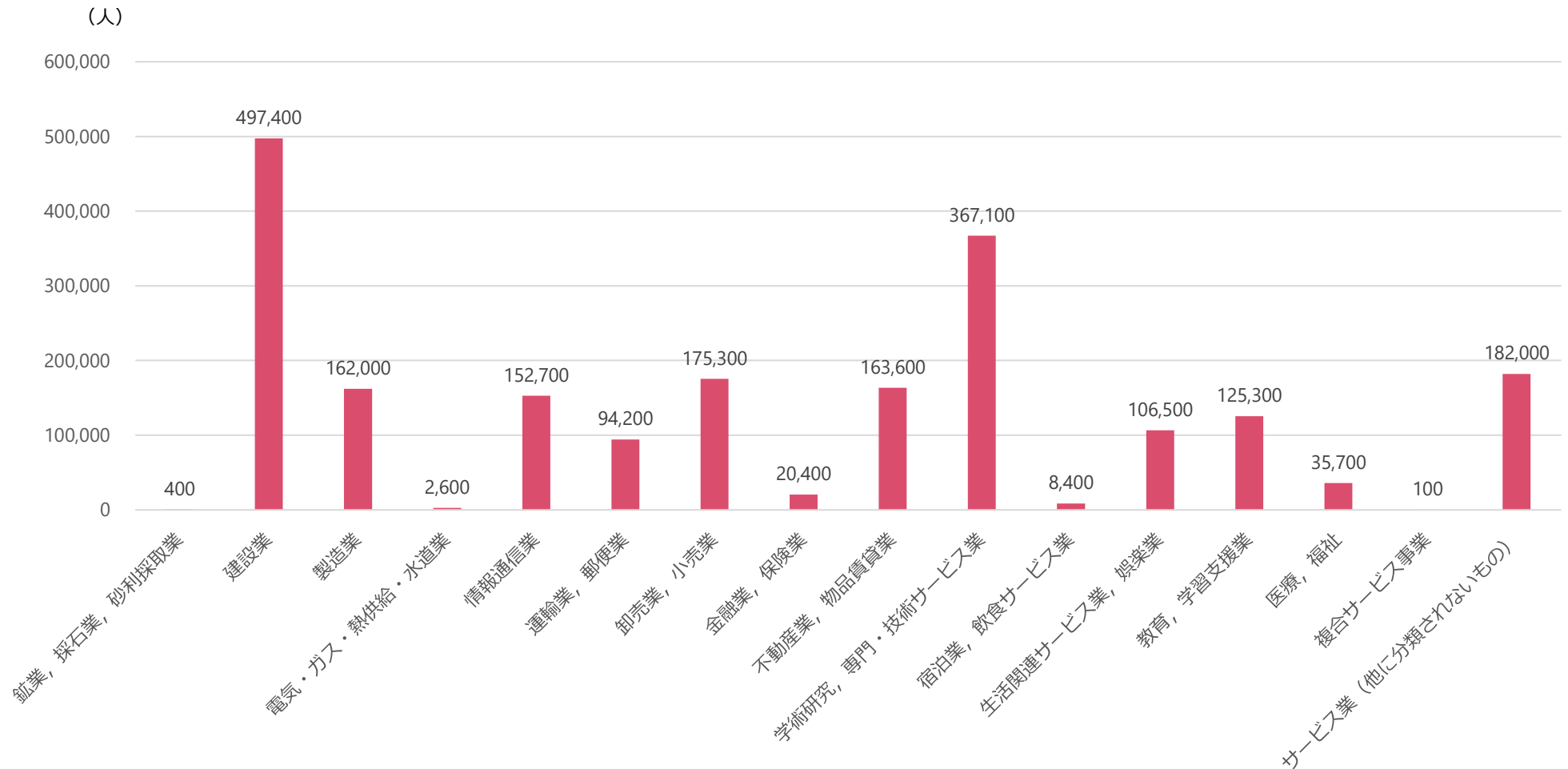


(注) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

(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。

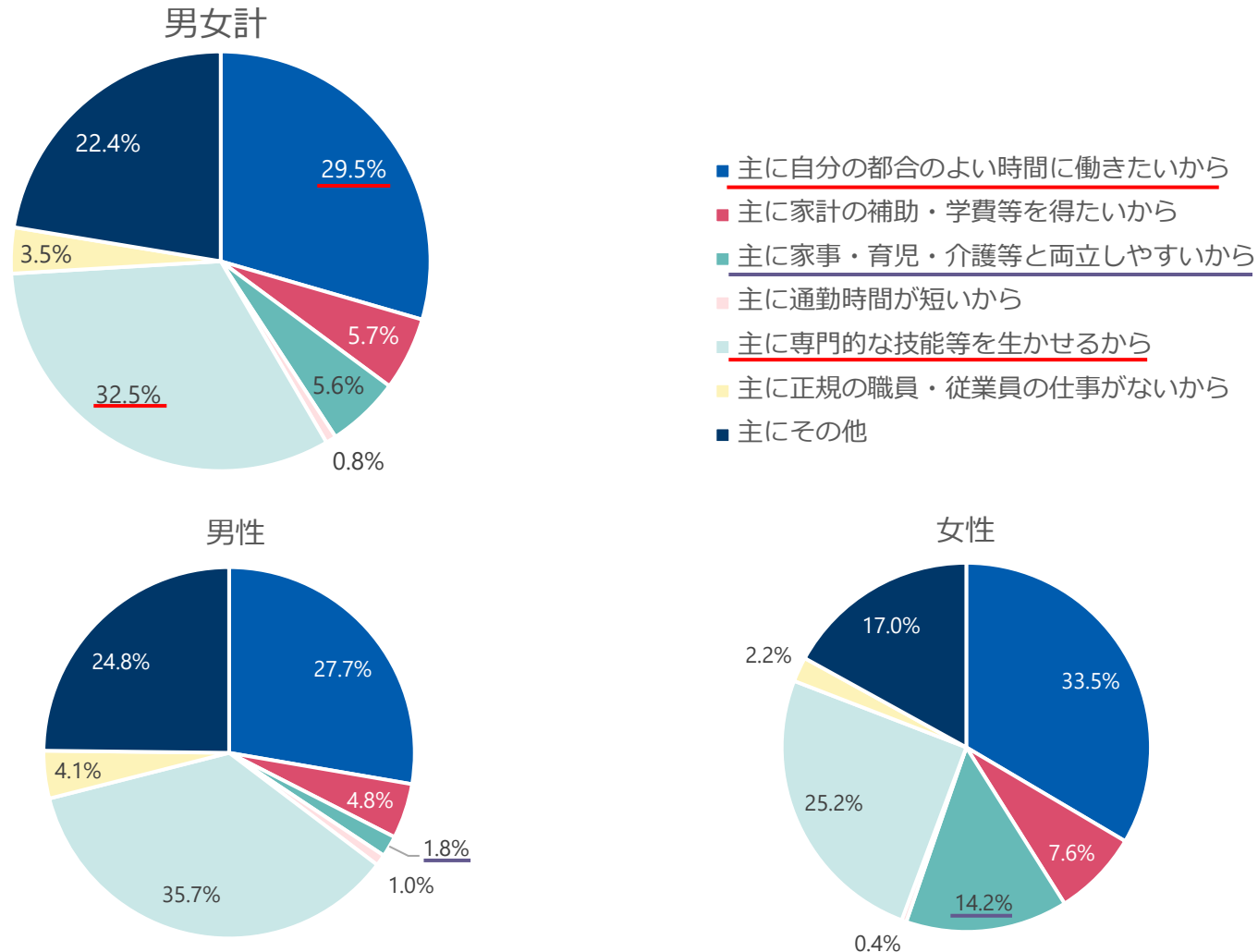


(注) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

(出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」

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。

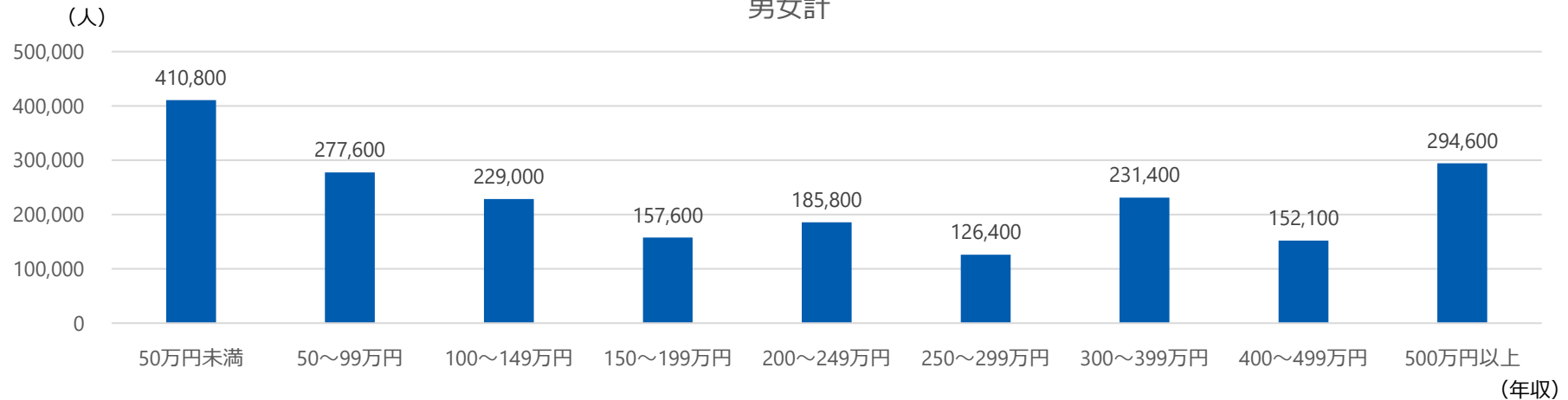


(注) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

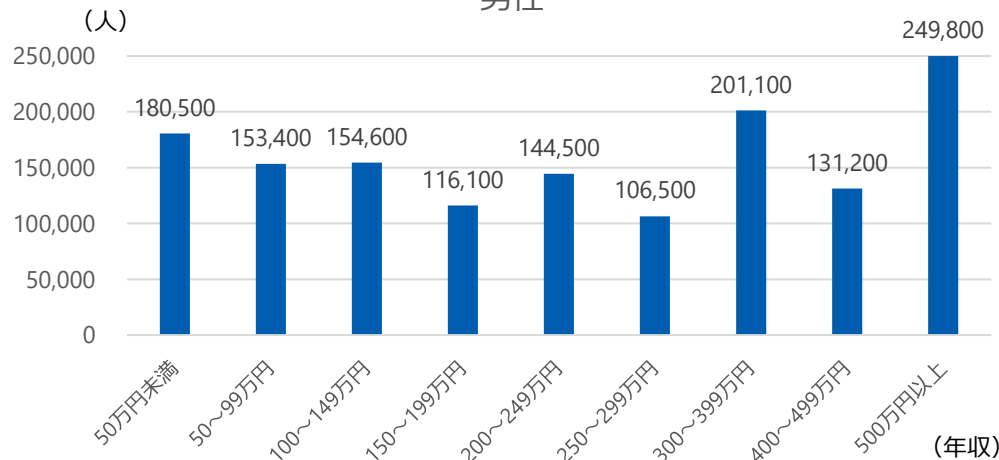
フリーランスとして働く方の年収

- 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。

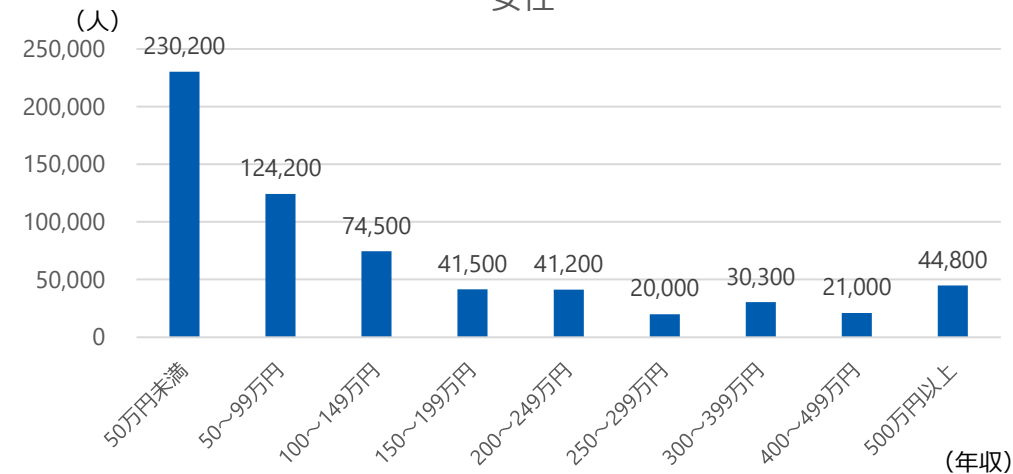
男女計



男性



女性

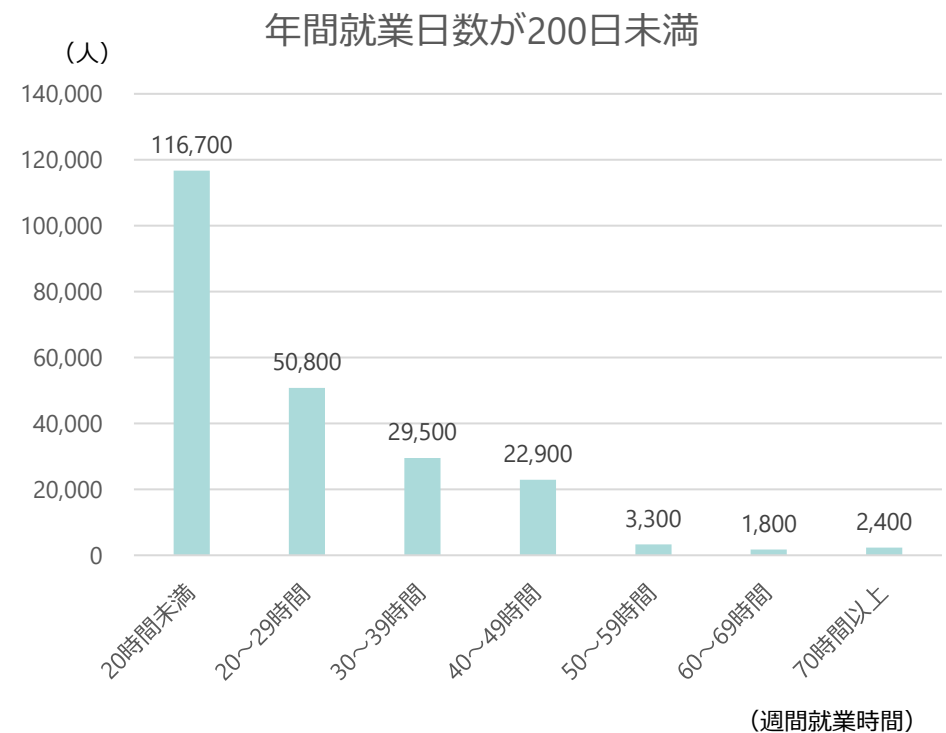


(注) 就業構造基本調査でのフリーランスの定義は、「フリーランスとして安全に働ける環境を整備するためのガイドライン」で設けられている定義に準拠し「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」である。なお、産業・職業分類が農林漁業の者などは含めていない。

(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。

(参考 2) 年金制度・医療保険制度の概要

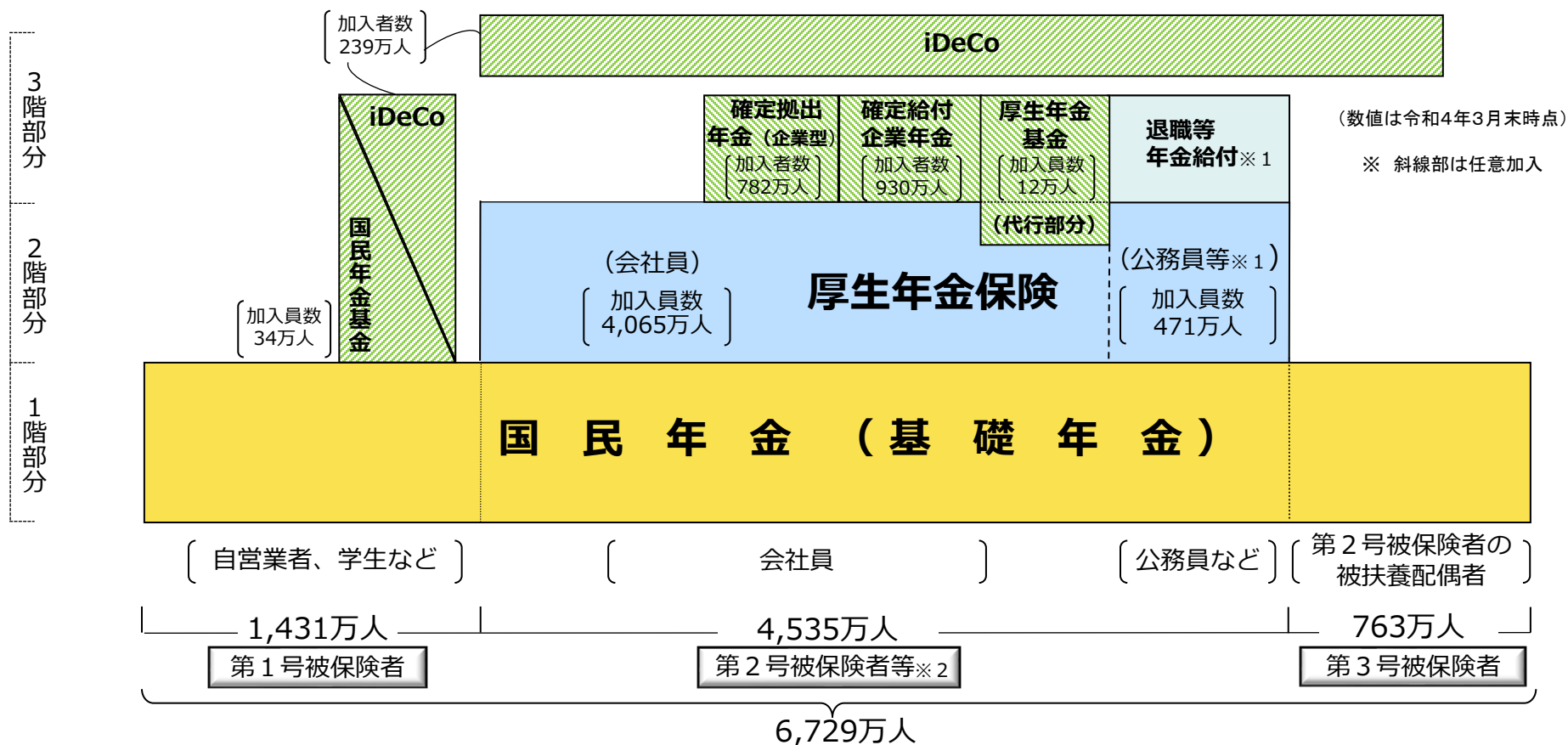
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。

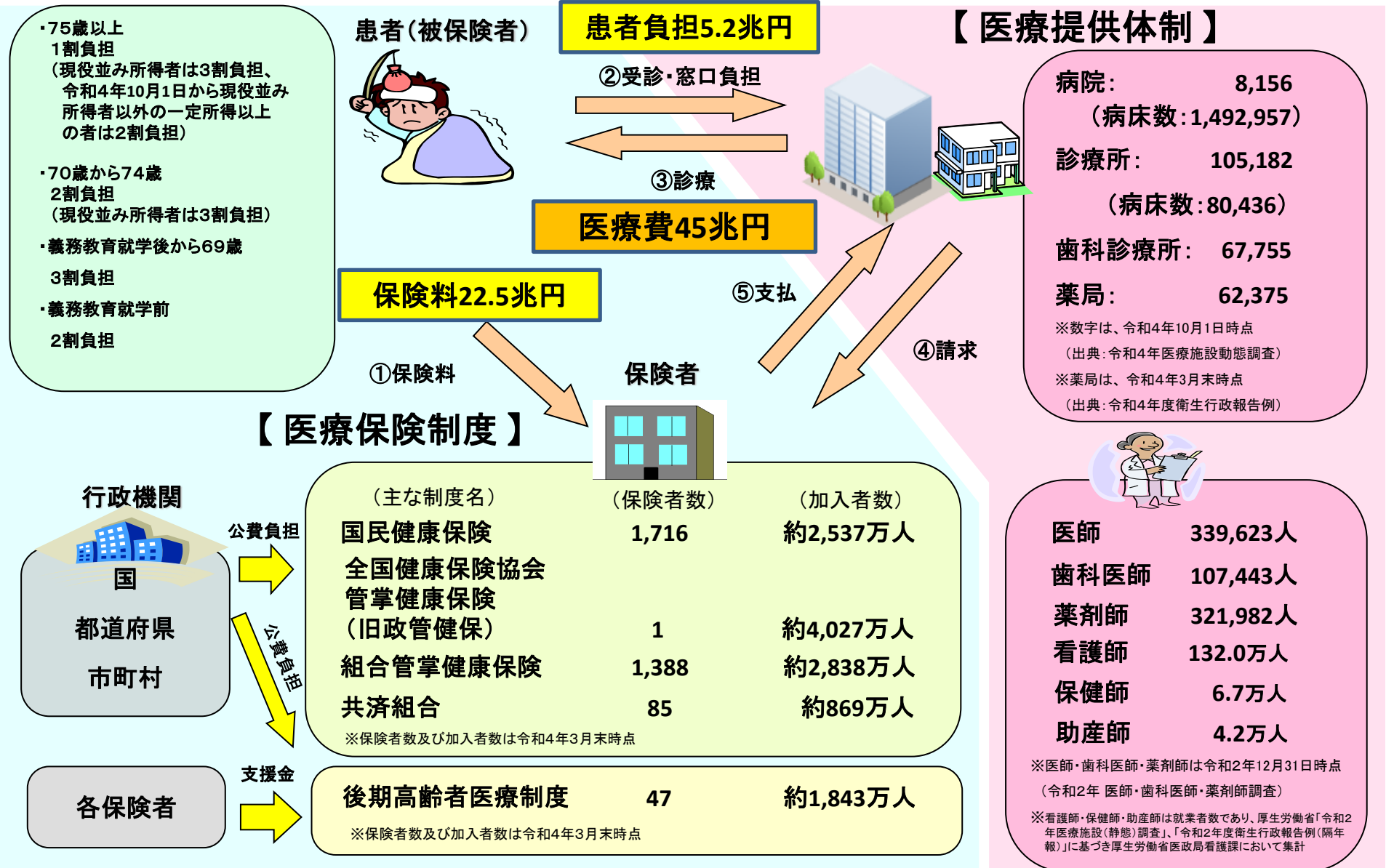
※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう（第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む）。

保険料負担と年金給付（国民年金・厚生年金）

○ 年金額は、保険料を納付した期間（月数）と現役時代の賃金額（標準報酬）に応じて算定される。

	国民年金制度	厚生年金制度
保険料負担	月16,520円(R5.4～) →平成17年度から毎年280円ずつ引上げ。 →平成29年度以降、16,900円(平成16年度価格)で固定。 ※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円(平成16年度価格) ※所得水準に応じて、保険料の免除制度あり。	その月の報酬×18.3%(H29.9～) (労使折半) →平成17年度から毎年0.354%ずつ引き上げ。 →平成29年9月以降、18.3%で固定。 ※数値は民間被用者(第1号厚生年金被保険者)のもの ※月34万円稼いでいる人であれば、<u>本人が</u>、月々31,110円(34万×18.3%×1/2)負担。
受給資格期間(10年※)を満たすことが必要 ※平成29年8月から受給資格期間を25年から10年に短縮		
年金給付	基礎年金(老齢)(65歳～) 給付額は、保険料を納付した期間で決定する。 (満額は定額) 月 66,250円 × $\frac{\text{保険料を納付した月数}}{480\text{月}}$ (令和5年度満額) ※ 67歳以下(新規裁定者)の方の年金額の例 ※ 保険料全額免除期間＝1/2月 又は 1/3月として計算	厚生年金(老齢)(65歳～) 給付額は、現役時代の報酬と被保険者期間で決定。(報酬比例) 平均標準報酬 × $\frac{5.481}{1,000}$ × $\frac{\text{被保険者期間(月数)}}{12}$ 賞与を含む。過去の賃金は現在価値に評価。 (賃金スライド)
	平均額：月5.6万円(令和3年度末)	1人当たり平均額：月14.6万円(基礎含む)(令和3年度末)

我が国の医療制度の概要



医療保険制度の体系

後期高齢者医療制度

約18兆円

- ・75歳以上
- ・約1,970万人
- ・保険者数:47(広域連合)

75歳

前期高齢者財政調整制度(約1,540万人)約7兆円(再掲)※3

65歳

国民健康保険
(都道府県・市町村国保
＋国保組合)

- ・自営業者、年金生活者、
非正規雇用者等
- ・約2,750万人
- ・保険者数:約1,900

約9兆円

協会けんぽ(旧政管健保)

- ・中小企業のサラリーマン
- ・約3,890万人
- ・保険者数:1

約6兆円

健康保険組合

- ・大企業のサラリーマン
- ・約2,790万人
- ・保険者数:約1,400

健保組合・共済等 約5兆円

共済組合

- ・公務員
- ・約970万人
- ・保険者数:85

※1 加入者数・保険者数、金額(給付費)は、令和5年度予算ベースの数値。

※2 上記のほか、法第3条第2項被保険者(対象者約2万人)、船員保険(対象者約11万人)、経過措置として退職者医療がある。

※3 前期高齢者数(約1,540万人)の内訳は、国保約1,100万人、協会けんぽ約320万人、健保組合約90万人、共済組合約20万人。

各保険者の比較

	市町村国保	協会けんぽ	組合健保	共済組合	後期高齢者 医療制度
保険者数 (令和3年3月末)	1,716	1	1,388	85	47
加入者数 (令和3年3月末)	2,619万人 (1,724万世帯)	4,030万人 〔被保険者2,488万人 被扶養者1,542万人〕	2,868万人 〔被保険者1,642万人 被扶養者1,226万人〕	868万人 〔被保険者472万人 被扶養者396万人〕	1,806万人
加入者平均年齢 (令和2年度)	54.0歳	38.4歳	35.5歳	33.0歳	82.7歳
65～74歳の割合 (令和2年度)	44.4%	8.0%	3.4%	1.5%	1.7%(※1)
加入者一人当たり 医療費(令和2年度)	37.3万円	18.0万円	15.6万円	15.4万円	92.1万円
加入者一人当たり 平均所得(※2) (令和2年度)	89万円 〔一世帯当たり 136万円〕	166万円 〔一世帯当たり(※3) 268万円〕	232万円 〔一世帯当たり(※3) 403万円〕	253万円 〔一世帯当たり(※3) 465万円〕	86万円
加入者一人当たり 平均保険料 (令和2年度)(※4) 〈事業主負担込〉	8.9万円 〔一世帯当たり 13.6万円〕	11.7万円〈23.5万円〉 〔被保険者一人当たり 19.0万円〈38.0万円〉〕	13.1万円〈28.7万円〉 〔被保険者一人当たり 22.9万円〈50.0万円〉〕	14.3万円〈28.7万円〉 〔被保険者一人当たり 26.4万円〈52.9万円〉〕	7.6万円
保険料負担率	10.0%	7.1%	5.7%	5.7%	8.8%
公費負担	給付費等の50% ＋保険料軽減等	給付費等の16.4%	後期高齢者支援金等の 負担が重い保険者等への補助		給付費等の約50% ＋保険料軽減等
公費負担額(※5) (令和5年度予算ベース)	4兆1,487億円 (国2兆9,879億円)	1兆2,630億円 (全額国費)	731億円 (全額国費)		8兆9,293億円 (国5兆6,804億円)

(※1) 一定の障害の状態にある旨の広域連合の認定を受けた者の割合。

(※2) 市町村国保及び後期高齢者医療制度については、「総所得金額(収入総額から必要経費、給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの)及び山林所得金額」に「雑損失の繰越控除額」と「分離譲渡所得金額」を加えたものを加入者数で除したものである。(市町村国保は「国民健康保険実態調査」、後期高齢者医療制度は「後期高齢者医療制度被保険者実態調査」のそれぞれの前年所得を使用している。)

協会けんぽ、組合健保、共済組合については、「標準報酬総額」から「給与所得控除に相当する額」を除いたものを、年度平均加入者数で除した参考値である(令和2年税制に基づき算出)。

(※3) 被保険者一人当たりの金額を指す。

(※4) 加入者一人当たり保険料額は、市町村国保・後期高齢者医療制度は現年分保険料調定額、被用者保険は決算における保険料額を基に推計。保険料額に介護分は含まない。

(※5) 介護納付金、特定健診・特定保健指導等に対する負担金・補助金は含まれていない。

被用者保険者の概要

被用者保険者

健康保険組合

健康保険法に基づき、健康保険事業を行う
公法人（令和5年3月末：1,383組合）

- ・単一組合：1企業により組織された組合
（被保険者数：700人以上）
- ・総合組合：同種同業の事業主等で組織
された組合（被保険者数：3,000人以上）

それぞれの組合で保険料水準は異なる
（令和4年度平均：9.3%）

加入者数：2,820万人（令和5年3月末）
（被保険者1,655万人、被扶養者1,165万人）

健保組合が解散すると、当該健保組合の被保険者等は協会けんぽに加入することとなり、協会けんぽは被用者保険のセーフティーネットとしての役割を果たしている。

協会けんぽ（全国健康保険協会）

健康保険法に基づき、自らは健康保険組合の設立が困難である中小・零細企業の労働者とその家族が加入できるよう、設立された保険者

都道府県支部ごとに保険料率を設定
（令和5年度平均：10.0%）

加入者数：4,044万人（令和5年3月末）
（被保険者2,479万人、被扶養者1,565万人）

共済組合

共済各法に基づき、国家公務員や地方公務員、
私立学校教職員等を対象として設立された保険者
（令和4年3月末現在：85組合）

それぞれの組合で保険料水準は異なる

加入者数：869万人（令和4年3月末）
（被保険者477万人、被扶養者392万人）

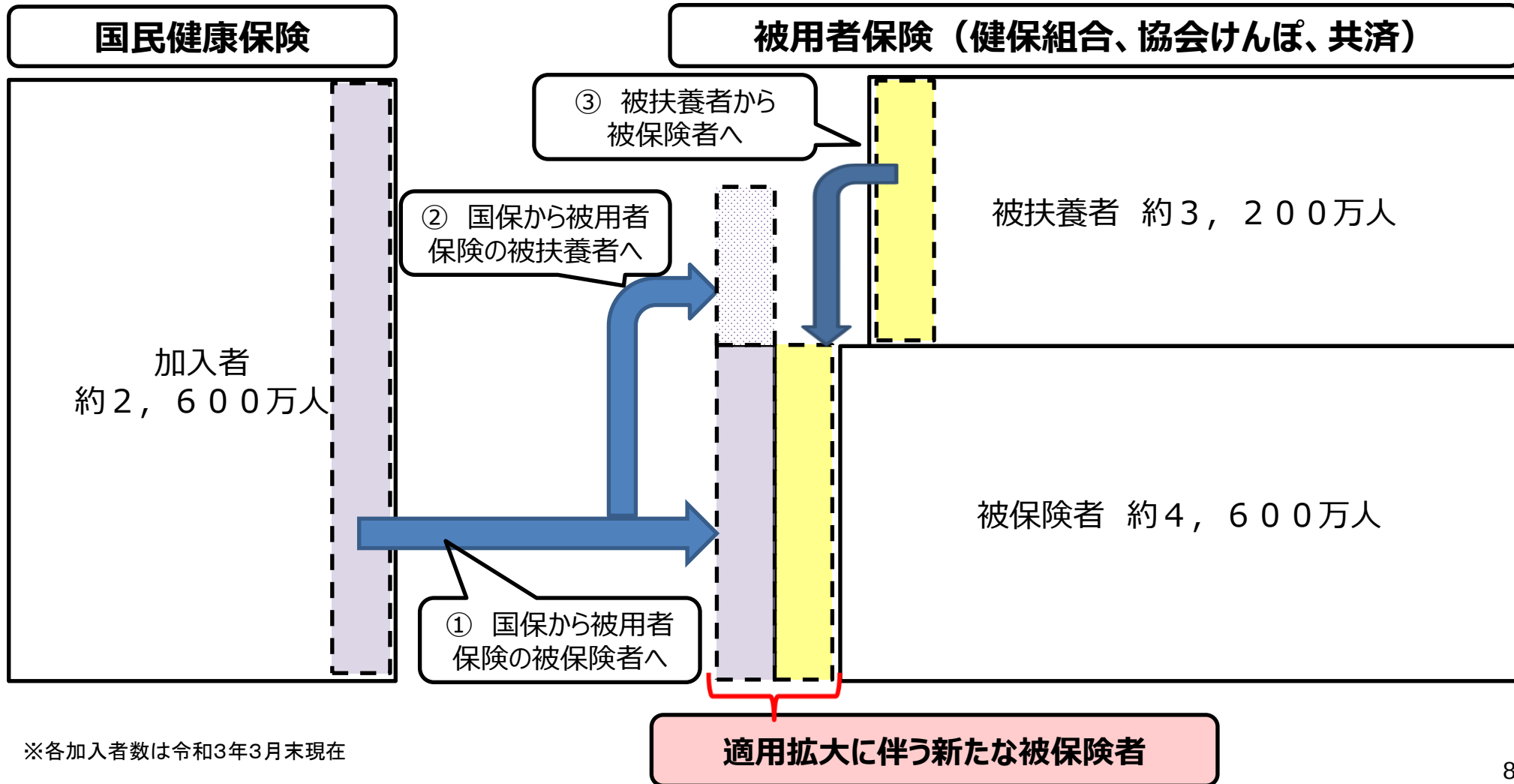
加入者は、適用事業所に使用される者及びその被扶養者等

- ・適用事業所・・・国、地方公共団体、法人事業所、又は土木・建築、医療等の強制適用業種である従業員5人以上の個人事業所
- ・使用される者・・・所定労働時間、所定労働日数が当該事業所で同種の業務に従事する通常の就業者と比べて概ね3/4以上の者等

適用拡大に伴う医療保険における加入者移動（イメージ）

適用拡大により、医療保険加入者は下記の3通りの移動が考えられる。

- ① 国民健康保険の被保険者から被用者保険の被保険者への移動
- ② 国民健康保険の被保険者から①の被扶養者への移動
- ③ 被用者保険の被扶養者から被用者保険の被保険者への移動



※各加入者数は令和3年3月末現在