

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。

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。）

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～）**500人超の企業で、月収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～）**500人以下の企業で、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 今回の改正では、**50人超規模の企業まで適用範囲を拡大**。（100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））

① 2016年10月～

② 2017年4月～

③ 今回の改正内容

（適用拡大前）

週30時間
以上

- (1) 週労働時間20時間以上
- (2) 月額賃金8.8万円以上（年収換算で約106万円以上）
（所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない）
- (3) 勤務期間1年以上見込み
- (4) 学生は適用除外
- (5) 従業員500人超の企業等**
（適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定）

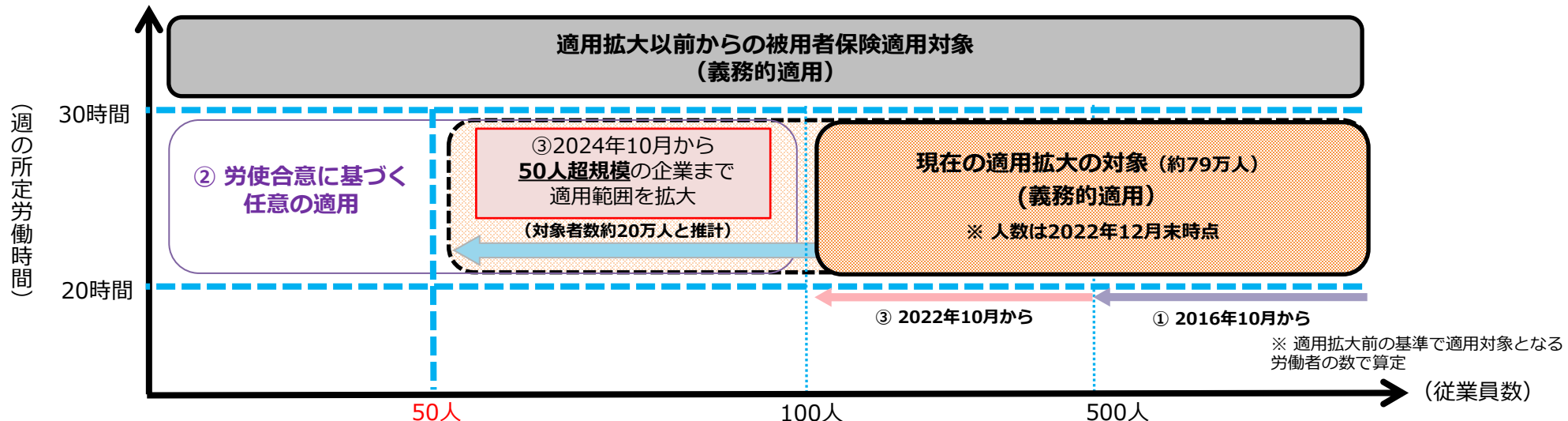
- 500人以下の企業等**について、
- ・民間企業は、労使合意に基づき、適用拡大を可能に
 - ・国・地方公共団体は、適用

- (3) 勤務期間1年以上見込み
→ 実務上の取扱いの現状も踏まえて**撤廃**
（フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用）
※ 2022年10月施行

- (5) 従業員 500人超の企業等
→ **50人超規模**の企業まで適用範囲を拡大
（2022年10月）100人超規模の企業まで適用
（2024年10月）50人超規模の企業まで適用

<被用者保険の適用拡大のイメージ>

※ その他(1)(2)(4)の要件は現状維持



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 | 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 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 |
| 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256万事業所

任意包括適用事業所 …… 約10万事業所

注：適用事業所数は、2022年12月末現在

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。

岸田内閣総理大臣記者会見（令和5年3月17日）（抄）

こうした社会を目指すための対策の基本理念は、第1に「若い世代の所得を増やす」こと、第2に「社会全体の構造や意識を変える」こと、そして第3に「全ての子育て世帯をライフステージに応じて切れ目なく支援する」こと、この3つです。順番にお話しいたします。

まず、「若い世代の所得を増やす」ことです。

（略）

その際、いわゆる106万円、130万円の壁によって、働く時間を希望どおり延ばすことをためらう方がおられると、結果として世帯の所得が増えません。こうした壁を意識せず働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組みます。加えて、106万円、130万円の壁について、被用者が新たに106万円の壁を超えても、手取りの逆転を生じさせない取組の支援などをまず導入し、さらに、制度の見直しに取り組みます。

こうした取組と併せて、3月末をめどに取りまとめるたたき台の第1の柱として、子育て世帯に対する経済的支援の強化を行います。これまでも幼児教育・保育の無償化などを進めてきましたが、さらに兄弟姉妹の多い御家庭の負担、高等教育における教育負担なども踏まえて、児童手当の拡充、高等教育費の負担軽減、さらには若い子育て世帯への住居支援などについて、包括的な支援策を講じます。

こども・子育て政策の強化について（試案） ～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～（令和５年３月３１日）（抜粋）

１．若い世代の所得を増やす

- 第一に、若い世代が「人生のラッシュアワー」と言われる学びや就職・結婚・出産・子育てなど様々なライフイベントが重なる時期において、現在の所得や将来の見通しを持てるようにすること、すなわち「若い世代の所得を増やす」ことが必要である。
- このため、こども・子育て政策の範疇を超えた大きな社会経済政策として、最重要課題である「賃上げ」に取り組む。また、賃上げが持続的・構造的なものとなるよう、Ｌ字カーブの解消などを含め、男女ともに働きやすい環境の整備、希望する非正規雇用の方々の正規化を進める。

（略）

- その際、いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組む。さらに、106万円・130万円の壁について、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせない取組の支援などを導入し、さらに制度の見直しに取り組む。

（略）

Ⅲ．今後３年間で加速化して取り組むこども・子育て政策

３．共働き・共育ての推進

- （１）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～
- （２）育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～
- （３）多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択肢の確保～

- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、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を構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業手当や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。
- 自営業・フリーランス等の国民年金の第１号被保険者について、被用者保険の取扱いも踏まえながら、現行の産前・産後期間の保険料免除制度に加えて、育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進める。