

# 被用者保険の適用拡大 及び いわゆる「年収の壁」への対応について

厚生労働省 保険局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 被用者保険の適用拡大**
- 2 複数事業所勤務者に対する被用者保険の適用等
- 3 いわゆる「年収の壁」への対応
- 4 標準賞与額の上限

# 医療保険部会における主なご意見（被用者保険の適用拡大）

## 【適用拡大の意義等】

- ・ 公正・公平、あるいは労働者の安心という観点から、働き方に中立的な制度の構築を進めていくことが極めて重要であり、企業の規模に限らず、被用者保険の適用を拡大するという方向で検討することに賛同する。労働時間要件、それから賃金要件についても、保険者からの指摘を踏まえつつも、前向きに検討することが必要。
- ・ 被用者保険の適用拡大というのは、第3号被保険者を減らしていく一番いい方法ではないかと思う。女性団体としては、いつも第3号問題は非常に大きな課題であるが、社会保険料を払わないで年金や医療サービスを受ける人が一定程度存在するというのは不公平。
- ・ 働き方などに中立的な社会保険制度の構築を目指して、短時間労働者の適用に関わる企業規模要件や5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の撤廃解消が明記されたということについては評価。
- ・ 労働時間要件や賃金要件、また複数の事業所で勤務する場合の適用について、現行制度は、働く場所などで社会保険が適用されるのかどうか決定されることは不合理だということを前提に、働き方などに中立的ではないという認識の下で、全ての被用者への社会保険の適用に向けて、適用要件の見直し、撤廃に向けた前向きな議論を期待。
- ・ 学生除外要件について、例えば大学院生、特に博士課程の学生などについて、当事者がどう思っているのか、何か要望はないのか。

## 【適用拡大を進める際の留意点】

- ・ 「企業規模要件の撤廃」、「常時5人以上雇用する個人事業所の非適用業種の解消」にあたっては、短時間労働者の割合が高い卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などの医療保険者、健保組合も大変大きな影響を受けることが想定されるため「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」が必要。
- ・ 加入者の健康づくりの推進や医療費の適正化に向けての保険者機能の発揮に当たり、事業主との連携が大変重要であり、そうした観点からは、保険者機能が引き続き確保されるためには、対象者が被用者としての実態を備えているということが非常に重要な要素であるため、今後の適用拡大にあたっては、そうした実態面への配慮をすべき。適用徴収、給付などの事務処理負担、さらには、大規模な人数での制度間での移行実務、こうしたことについても実現可能な手段、期間等に配慮し、特に各保険者への財政影響の試算についてはできる限り早く示すべき。
- ・ 適用拡大がそのまま進められた場合には、国民健康保険においては、一定の所得を有する方々が被用者保険に移動し、保険料の負担能力が弱い加入者が多く、年齢構成や医療費水準が高いといった構造的な課題がある中、財政基盤が不安定になり地域の連帯感を基礎とした国保の保険者機能の発揮というものが困難となり、国民皆保険体制の基盤に大きな影響を与えると懸念。医療保険制度においては年金とは別に一定の歯止めを設けるといったことも考えるべき。
- ・ 適用拡大の対象となる事業所において、事務負担や保険料負担が新たに発生または増加し、より小規模な事業者は、その負担は大きく、経営に与える影響が相対的に大きいものになる。適用拡大するならば、事業者が予見性を持てるよう、実施までの時間を十分に確保するとともに、実務現場の実情、実態に寄り添った支援が必要。

## 現行制度

週の所定労働時間が20時間以上であること。

## 要件の趣旨

週の所定労働時間が20時間以上であることは、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、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。

## 懇談会※の議論

※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

- 2028年10月より雇用保険の被保険者の要件のうち、週の所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象が拡大されること、最低賃金の引上げ等が進んでいるため、労働時間が週20時間未満であっても賃金要件を満たす場合が出てくること等を踏まえ、本要件の引下げを検討する必要がある。
  - 全ての労働者に被用者保険を適用することが望ましく、事業所等の負担とは切り離して検討して次期改正で引下げを行うべき。
  - 労働時間要件や賃金要件は、いずれかに該当すれば適用となる制度に見直すべき。
  - 保険料や事務負担の増加が経営に大きな影響を与え得ること、短時間労働者が現状よりも更に就業調整を行う可能性、複数事業所で適用要件を満たす事例が増加し、事業所や保険者における事務負担が増加すること等を懸念。
  - 事業主と被用者や被用者同士の関係性に基づく、相互の支え合いの仕組みである被用者保険において、週40時間の半分である週20時間以上を特定の事業所で働くことは、保険集団の一体性や連帯感という観点から一定の意義があり、その引下げには慎重な検討が必要。
  - 雇用保険は雇用関係に内在する失業等のリスクをカバーする唯一の公的保険である一方、健康保険・厚生年金保険は、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、個々の雇用関係を越えた業務外の疾病や高齢等のリスクをカバーする公的保険であり、こうした違いも踏まえるべき。
  - 医療保険制度の観点からも、各保険者の財政基盤や保険者機能等に与える影響が大きいことから、適用拡大に一定の歯止めをかけることを含め、関係者の意見も聞きながら検討する必要。
- ⇒本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、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。

## 年金部会の議論

- 雇用保険の加入対象の拡大に伴い、本要件を引き下げるべきであり、将来的には撤廃を目指すことも必要。
- 本要件の引下げについては、被用者であるということのどういうことか、使用者責任とは何かという観点、医療保険の実務や国民健康保険に及ぼす影響が大きいこと等から慎重な検討が必要。

## 現行制度

賃金が月額8.8万円（年収約106万円相当）以上であること。

## 要件の趣旨

賃金が月額8.8万円以上であることは、これよりも低い賃金で被用者保険を適用した場合、国民年金第1号被保険者より低い負担で基礎年金に加え、報酬比例部分の年金も給付されることから、負担や給付の水準とのバランスを図る観点から設定された。

## 懇談会※の議論

※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

- 全ての労働者に被用者保険を適用することが望ましく、更なる適用拡大を進める観点から、引下げを検討する必要がある。
- 本要件を引き下げると、被保険者が増えることによる保険料・事務負担の増加や国民皆保険・皆年金の下で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」の範囲の線引きについて課題が生じる。
- 国民年金保険料よりも低い厚生年金保険料で報酬比例部分を含む年金額を受給することとなる点を懸念。
- 就業調整の基準として意識されている本要件を現時点で積極的に動かす理由は見当たらない。
- 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も自動的に満たすようになってきており、必ずしも本要件を設ける必要はない。

⇒本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本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。

## 年金部会の議論

- 就業調整できないくらい水準まで本要件を引き下げるべき。
- 最低賃金の上昇や働き方に中立的な制度の構築の観点から本要件を設ける必要性は乏しく、撤廃すべき。

## 現行制度

学生は適用対象外とすること。

## 要件の趣旨

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、学生を適用対象外としている。

## 懇談会※の議論

※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

- 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。
  - 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。
  - 適用となる場合は実務が煩雑になる可能性がある。
- ⇒本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。

## 年金部会の議論

- 本要件については、学生が適用となる場合には実務が煩雑になるため、現状維持でよいのではないかと考えられる。



## 現行制度

従業員50人超の企業等であること。

(2016年10月の施行で従業員500人超、2022年10月の施行で従業員100人超、2024年10月の施行で従業員50人超の企業等まで段階的に引下げ)

## 要件の趣旨

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であるため、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されている。

## 懇談会※の議論

※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

- ・ 事業所への影響の観点から慎重な意見も見られたが、労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、経過措置である本要件は撤廃の方向で検討する必要があるとの見方が大勢を占めた。
  - ・ 本要件を撤廃する際に対象となる事業所は従業員数50人以下の中小事業所であり、対象となる事業所数が多いこと、各事業所における保険料等の新たな経済的負担や適用手続・従業員への説明等の事務負担が大きいと想定されることから、必要な支援策を講じ、事業所の負担軽減を図ることが重要との認識が共有された。
  - ・ 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ところであり、実態を踏まえた配慮措置を検討することが求められる。
- ⇒経過措置として設けられた本要件については、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。

## 年金部会の議論

- ・ 雇用形態、勤務先の企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理であり、本要件を撤廃すべき。
- ・ 本要件の撤廃にあたっては、経営に与える影響を踏まえた経過措置や支援策による配慮及び事業主の負担を価格に転嫁することが必要。特に、事務手続の面での合理化等による支援には速やかに取り組む必要。

## 現行制度

常時5人以上の従業員を使用する個人事業所のうち、法定17業種については強制適用事業所とするが、それ以外の業種については非適用事業所とする。常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、業種にかかわらず非適用事業所とする。

## 業種を限定した経緯

制度実施が比較的容易と考えられた工業的事業のうち、工場法及び鉱業法の適用を受ける事業所を強制適用、これらの法の適用を受けない工業業種を任意適用として始まり、産業発展の状況や適用事務の実現可能性を踏まえつつ、徐々に拡大されてきた。

## 懇談会※の議論

※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

(常時5人以上の事業所)

- 事業所への影響の観点から慎重な意見も見られたが、労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点や、業種については制度の本質的な要請による限定ではなく合理的な理由は見出せないこと等から、まずは、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を解消する方向で検討する必要があるとの見方が大勢を占めた。
- 非適用業種を解消する際に対象となる事業所は、規模の小さな事業所が大半を占めることや、既に業種問わず適用事業所となっている法人とは異なり、新たに被用者保険の適用事業所となること等から、短時間労働者の適用要件の見直し以上に、事務負担や経営への影響が懸念されるため、実態を踏まえながら、きめ細かな支援策が必要との認識が共有された。

(常時5人未満の事業所)

- 中立的な制度を構築する観点から本来的には適用すべきとの意見や、事業所の事務処理能力とは切り離して検討し、別途支援策を講じた上で次期制度改正において対応すべきとの意見があった一方、対象となる事業所が非常に多いため、その把握が難しいと想定されること、国民健康保険の被保険者のうち一定の勤労所得を有する者が被用者保険に移行することとなれば、国民健康保険制度への影響が特に大きいこと等から、慎重な検討が必要との意見もあった。
- ⇒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。

## 年金部会の議論

- 雇用形態、勤務先の企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理であり、常時5人以上の従業員を使用する個人事業所について、非適用業種を解消すべき。
- 非適用業種の解消にあたっては、経営に与える影響を踏まえた経過措置や支援策による配慮及び事業主の負担を価格に転嫁することが必要。特に、事務手続の面での合理化等による支援には速やかに取り組む必要。



「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」及び年金部会・医療保険部会の議論を踏まえ、以下のような方向性としてはどうか。

## 労働時間要件

雇用保険の適用拡大に伴い本要件を引き下げるべきとの意見があった一方で、**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、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**等の意見があったことから、**今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**

## 賃金要件

就業調整の基準として意識されていること、**最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件についてどう考えるか。**

## 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、**適用対象とする場合には実務が煩雑になる等の意見があったことから、今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**

## 企業規模要件

経過措置として設けられた本要件については、**労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃することとしてはどうか。**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を講じることとしてはどうか。**

## 個人事業所

常時5人以上の従業員を使用する個人事業所における**非適用業種**については、**労働者の勤め先等に中立的な制度を構築する観点等から、解消することとしてはどうか。**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を講じることとしてはどうか。**他方で、**常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、本来的には適用すべきとの意見があった一方で、対象事業所が非常に多く、その把握が難しいと想定されること、国民健康保険制度への影響が特に大きいこと等から、慎重な検討が必要との意見もあったことから、今回は適用しないこととしてはどうか。**

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 複数事業所勤務者に対する被用者保険の適用等**
- 3 いわゆる「年収の壁」への対応
- 4 標準賞与額の上限

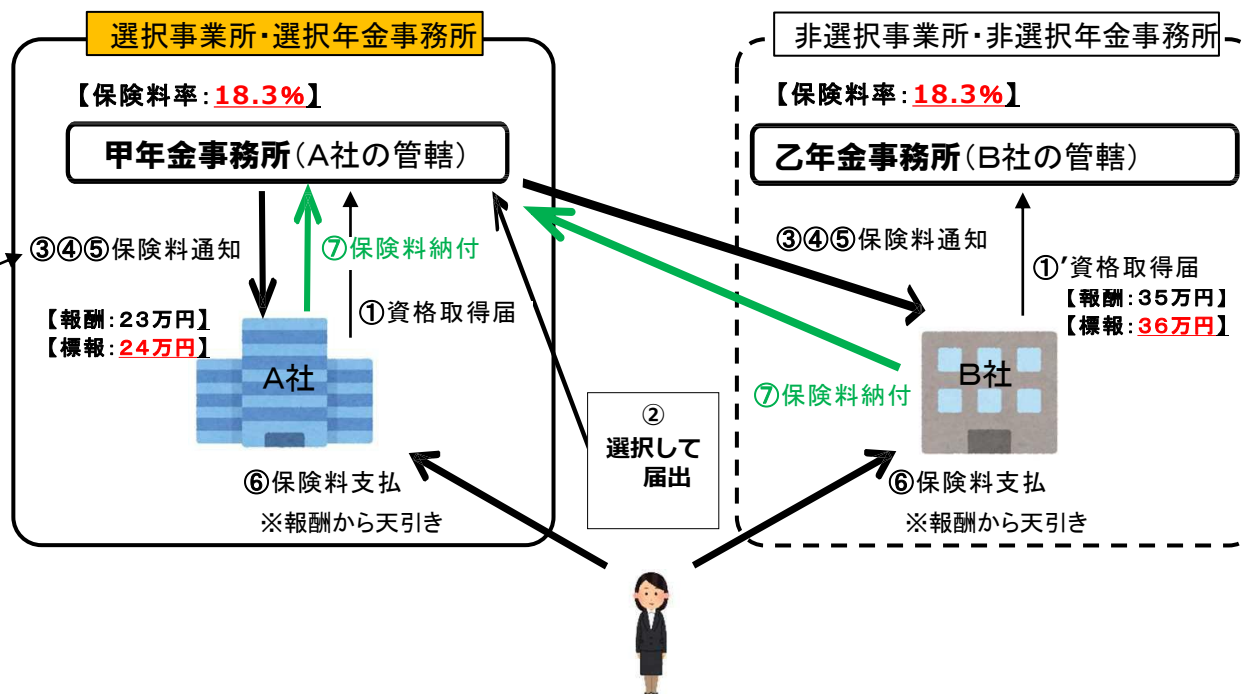
## 手続きの流れ

- ① それぞれの適用事業所は、被用者が適用要件を満たした段階で資格取得届を管轄の年金事務所に提出  
(この時点で事業所は被用者が複数事業所勤務か把握していない場合が多い)
- ② 被保険者が、**主たる事業所(以下「選択事業所」という。)**を決定し、**当該事業所を管轄する年金事務所(以下「選択年金事務所」という。)**に**選択届を提出**(①と同時の場合のあり)
- ③ 選択年金事務所を管轄する事務センターで従たる事業所(以下「非選択事業所」という。)を含む**各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を決定**する
- ④ 当該標準報酬月額に、**保険料率を掛け**、それを**各事業所の報酬月額で按分**し、各事業所が負担する保険料を算出
- ⑤ **選択年金事務所から各事業所に保険料額を通知**
- ⑥ 被保険者が各事業所に保険料を支払い
- ⑦ 各事業所は、選択年金事務所に保険料を納付

## 年金事務所にかかる事務手続

	A社	B社
報酬月額	230,000円	350,000円
<b>合算した報酬月額</b>	<b>580,000円</b>	
標準報酬月額	<b>590千円</b>	
保険料率	18.3%	
保険料(按分前)	107,970円	
<b>報酬月額</b> で按分	×23万/58万	×35万/58万
保険料(按分後)	42,816円	65,154円

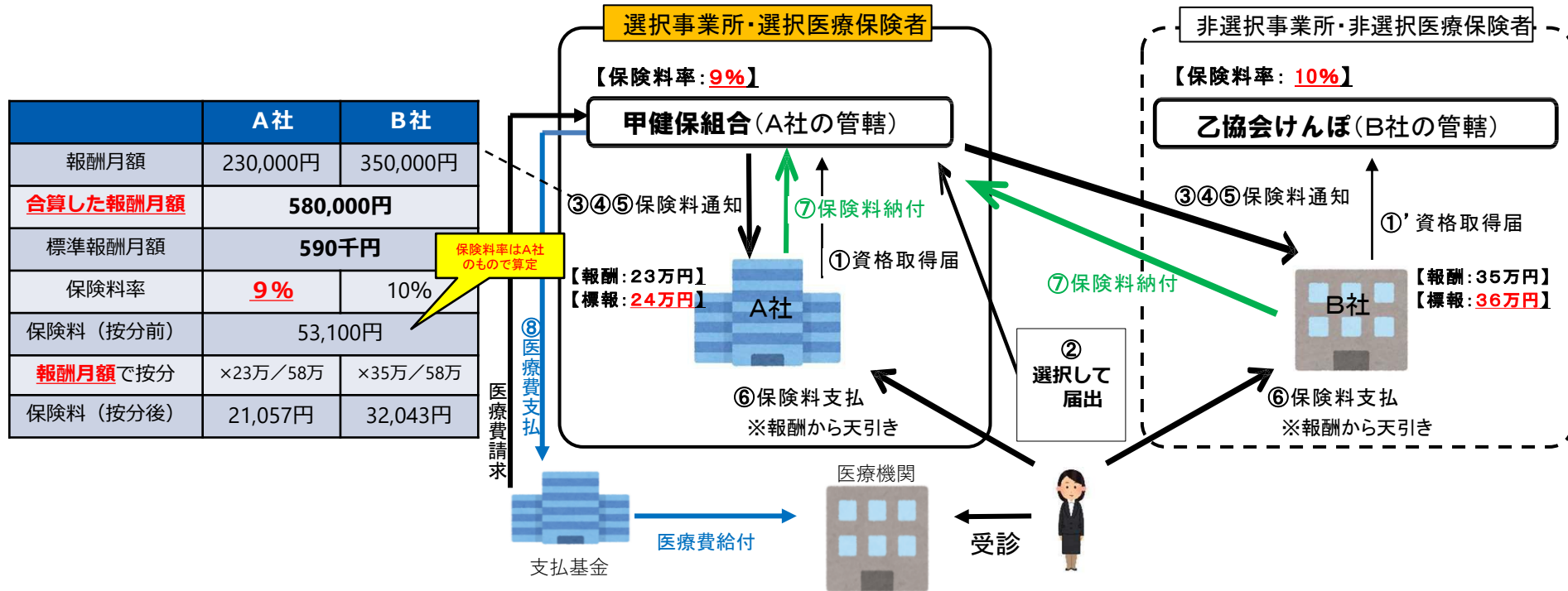
※合算した報酬月額に基づく標報が上限(650千円)に該当する場合は、合算後の標報を650千円として計算



## 手続きの流れ

- ① それぞれの適用事業所は、被用者が適用要件を満たした段階で資格取得届を管轄の医療保険者（協会けんぽの場合は年金事務所。以下同じ）に提出（この時点で事業所は被用者が複数事業所勤務か把握していない場合が多い）
- ② 被保険者が、**選択事業所を決定し、当該事業者を管轄する医療保険者（以下「選択医療保険者」という。）に選択届を提出**（①と同時の場合のあり）
- ③ 選択医療保険者で非選択事業所を含む**各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を決定**する
- ④ 当該標準報酬月額に、**選択された医療保険者の保険料率を掛け**、それを**各事業所の報酬月額で按分**し、各事業所が負担する保険料を算出
- ⑤ **選択医療保険者から各事業所に保険料額を通知**
- ⑥ 被保険者が各事業所に保険料を支払い（報酬から天引き）
- ⑦ 各事業所は、選択医療保険者に保険料を納付
- ⑧ **選択医療保険者が医療費を支払う**

## 医療保険にかかる事務手続



## 事業者

### ① 複数事業所勤務者については個別管理の必要

自社の他の被保険者と共通の人事給与システムでは複数事業所勤務者を管理できず、**個別管理が必要**。

(選択届の提出により遡及して保険料の修正が発生することや、報酬月額を合算し選択保険者の保険料率で保険料額を算定する必要があること等が要因)

### ② 他の事業所における変更等の影響

自社で報酬月額に変更がなくとも、もう一方の事業所において**報酬月額に変更があった場合**には自社の**保険料にも影響**が生じる(標準報酬月額に変更がなくとも、わずかな報酬月額の変更で保険料額が変動する)。

### ③ 手続先保険者が増加

非選択事業所にとっては、通常はやりとりのない選択年金事務所・選択医療保険者とのやりとりが発生。

## 日本年金機構・医療保険者

### ④ 事務負担の増加

- ・ 2以上該当者に係る**各事業所の情報を管理・処理する必要**があり、事務負担が大きい。
- ・ 選択年金事務所・選択医療保険者は、通常はやりとりのない事業所とのやりとりが発生。

## 見直しの考え方

- 以上を踏まえると、事業所における事務負担を軽減する観点からの見直しの考え方は以下のとおり
  - ・ **それぞれの事業所において保険料算定を可能**とし、可能な限り事業者における複数事業所勤務者の**個別管理をなくす**。
  - ・ 各事業所は**管轄する年金事務所・医療保険者とのやりとりのみで処理を完結**できるようにする。(次頁のイメージ図)
- 加えて、現行は医療保険者の保険料率や保健事業に差(※)があることを踏まえ、**被保険者が医療保険者を選択できる**仕組みとなっており、**引き続きこの仕組みを存置する**ことを前提とした場合に、以下のとおり見直し案を整理。

(※) 医療保険者の保険料率や保健事業の例

A健康保険組合 保険料率：9.3% (労使合算)

保健事業の主な例：インフルエンザ予防接種費用助成、風疹・麻疹 抗体検査及びワクチン接種費用助成、ポイントによるインセンティブ事業等

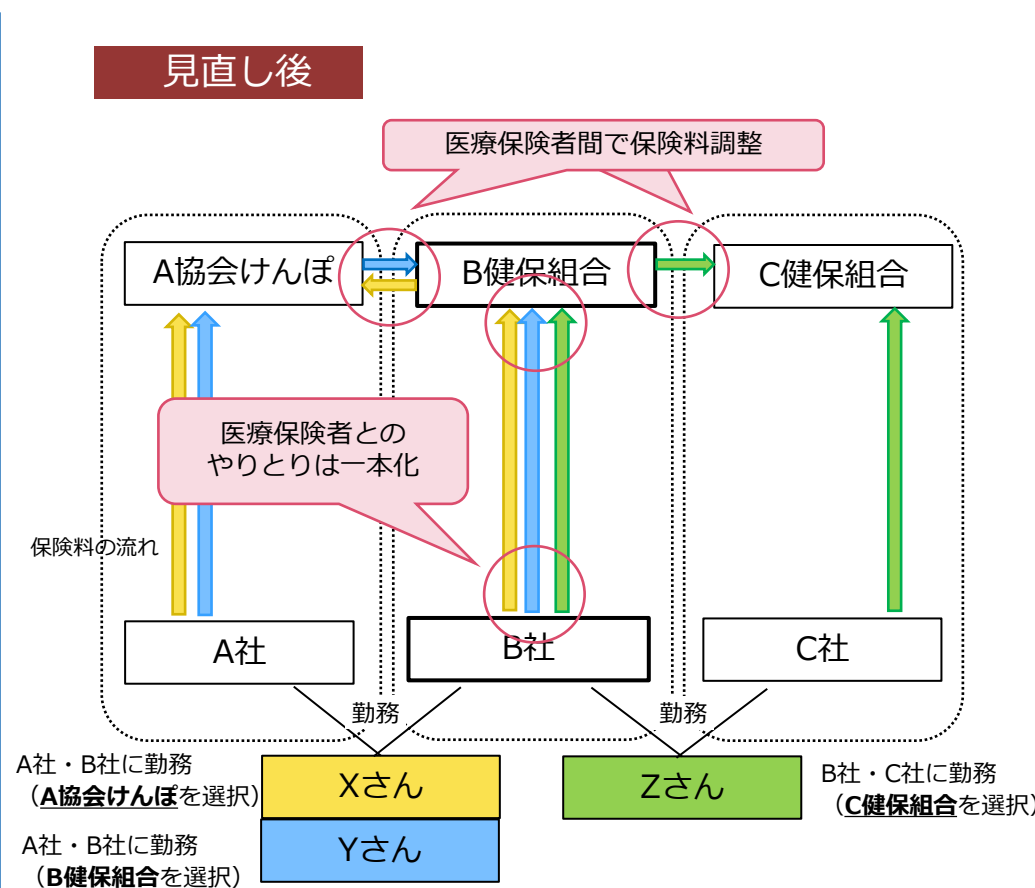
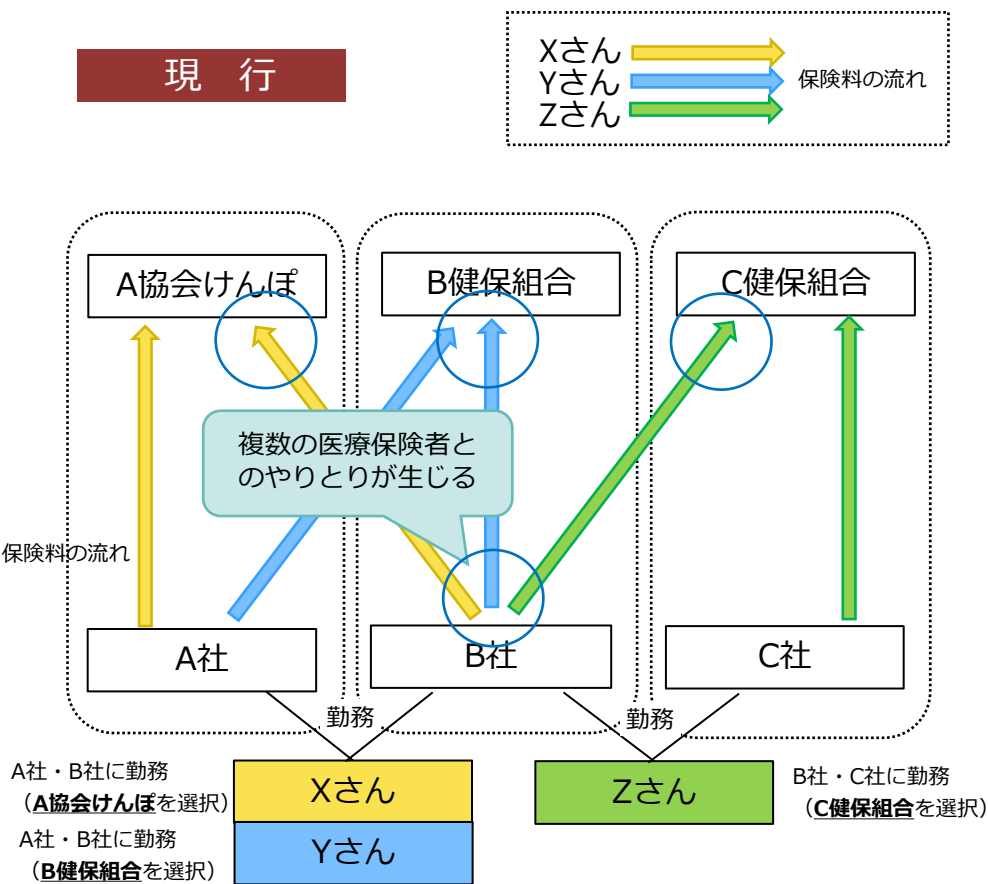
B健康保険組合 保険料率：9.0% (労使合算)

保健事業の主な例：特になし



# 見直し案のイメージ図（医療保険における保険料の流れ）

- 事業所
  - ・現行は複数の医療保険者と保険料のやりとりをする必要があるが、見直し後は、通常やりとりがある医療保険者に一本化。
- 医療保険者
  - ・現行は複数の事業所と保険料のやりとりをする必要があるが、見直し後は、通常やりとりがある事業所に一本化。
  - ・見直し後は医療保険者間での保険料調整が必要となる。

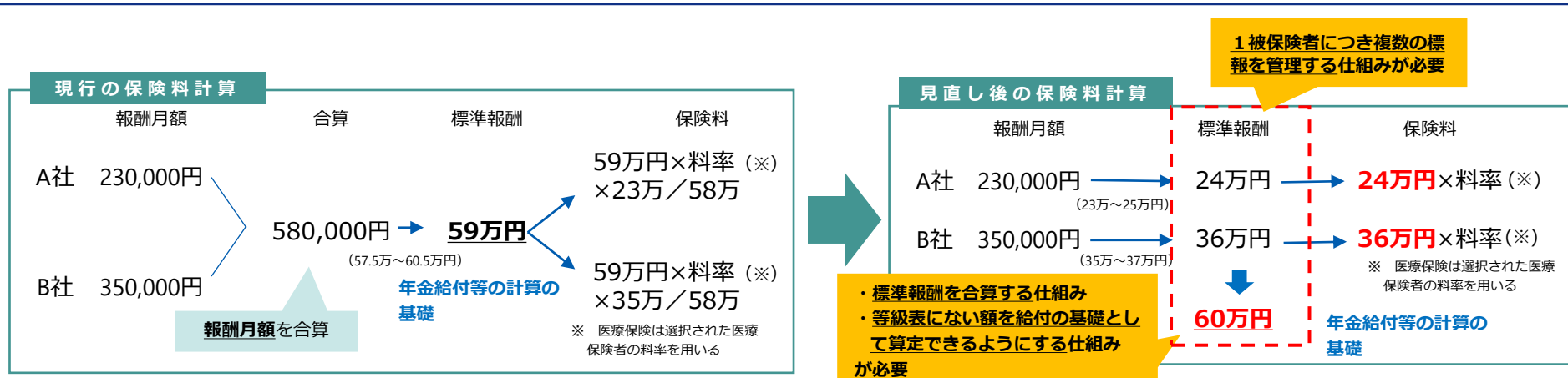




# 1. 見直し案：現行の保険料計算と見直し後の保険料計算のイメージ

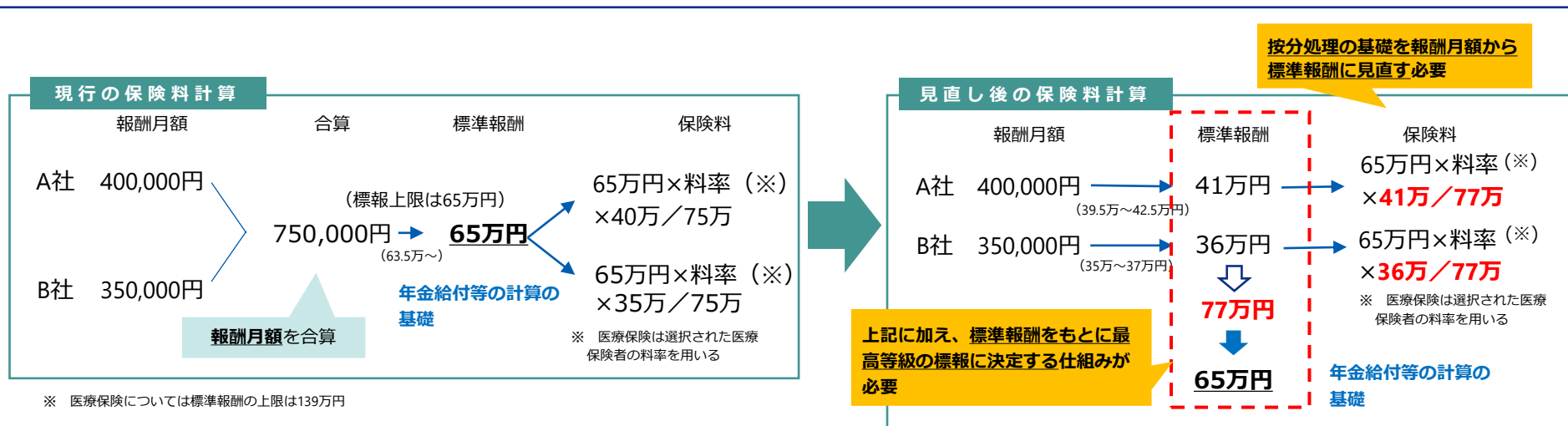
## ▶ 合算した標準報酬が標準報酬月額等級の上限に満たない者

原則



## ▶ 合算した標準報酬が標準報酬月額等級の上限に該当する者 ⇒ **見直し後も保険料の按分処理が必要**

例外



## 2-1. 見直し案：保険料調整のイメージ【年金制度】

### ➤ 合算した標準報酬が標準報酬月額等級の**上限に満たない者**

<B年金事務所・乙健保組合を選択する場合>

それぞれの事業所で保険料を算定可能に

標準報酬 保険料率 保険料

A社 240千円 18.3% 43,920円



現行のこのやりとりを不要に

②納付

**A年金事務所**  
※甲協会けんぽに加入しているA社を管轄

600千円

合計**109,800円**：(360千円+240千円) = 600千円×18.3%

①納付

**B年金事務所**  
※乙健保組合に加入しているB社を管轄

B社 360千円 18.3% 65,880円

原則

### ➤ 合算した標準報酬が標準報酬月額等級の**上限に該当する者** ⇒ **見直し後も保険料の按分処理が必要**

<B年金事務所・乙健保組合を選択する場合>

標準報酬 保険料率 保険料

A社 410千円 18.3% 75,030円



②納付

**A年金事務所**  
※甲協会けんぽに加入しているA社を管轄

410千円

上限超過分の還付が発生するが、実務上は将来の保険料に充当する。一定期間後は還付が発生しない額を告知する。

④75,030円 - 63,340円 = **11,690円**を還付(上限超過分)

(標報上限は65万円)

770千円

650千円

650千円×18.3%×410/770  
= **63,340円**

合計**118,950円**

①納付

**B年金事務所**  
※乙健保組合に加入しているB社を管轄

360千円

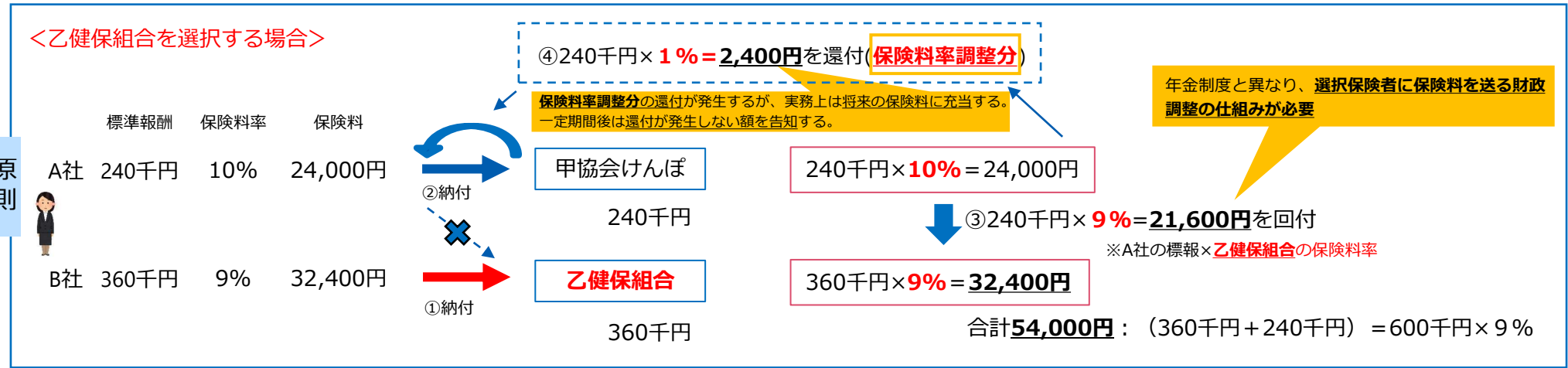
650千円×18.3%×360/770  
= **55,610円**

④65,880円 - 55,610円 = **10,270円**を還付(上限超過分)

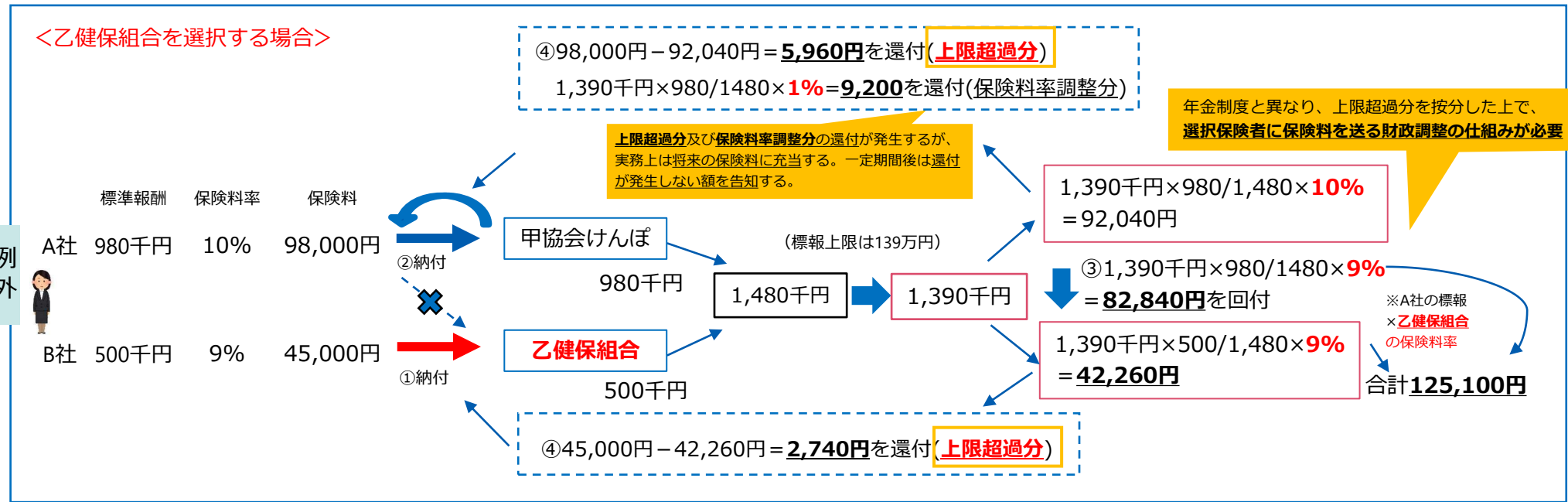
例外

## 2-2. 見直し案：保険料調整のイメージ【医療保険】

➤ 合算した標準報酬が標準報酬月額等級の**上限に満たない者**



➤ 合算した標準報酬が標準報酬月額等級の**上限に該当する者** ⇒ **見直し後も保険料の按分処理が必要**



○ 前ページの医療保険における保険料調整について、医療保険者の事務負担を軽減するために以下のような方策も考えられる。

### ■ 保険料率の非選択化

非選択医療保険者から選択医療保険者へ保険料を回付するに当たって、**被保険者の選択に関わらず、非選択医療保険者の保険料率を適用**する。

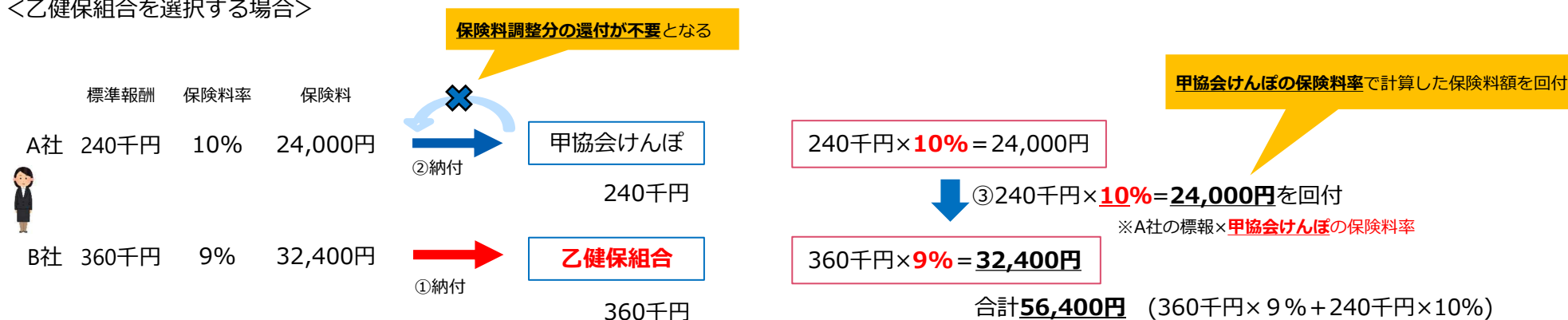
⇒ (メリット) **各医療保険者間での保険料率の把握や、医療保険者の保険料率の差に伴う調整額の還付が不要**となる。

(課題) 医療保険者の保険料率は、医療保険者によって異なっているが、**給付を行うのは選択医療保険者であるにもかかわらず、非選択医療保険者の保険料率で計算された保険料を回付することについて、どのように考えるか。**

※ 下記の図のケースの場合、選択医療保険者(乙健保組合)の保険料率で計算するよりもA社の保険料負担(事業主負担分と本人負担分)は重くなる。

➤ 合算した標準報酬が標準報酬月額等級の**上限に満たない者**の例

<乙健保組合を選択する場合>



### 3. 見直しにあたっての課題

令和6年11月15日

第20回社会保障審議会  
年金部会

資料1

	年金	医療	
前提	保険者・保険料率が <b>単一</b>	保険者が <b>多数(約1,400)</b> 、保険者ごとに <b>保険料率が異なる</b>	
案	見直し案	見直し案	(参考案) 医療保険者における事務負担軽減に重点を置いた案
課題	<p>①年金機構における<b>システム改修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 被保険者につき複数の標準報酬を管理する必要。</li> <li>給付の基礎を複数の事業所の標準報酬を合算した等級表にない額とするシステムが必要。</li> <li>上限該当者の按分処理の基礎を報酬月額から標準報酬に変更する必要。等</li> </ul>	<p>①各医療保険者における同左の<b>システム改修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 被保険者につき複数の標準報酬を管理する必要。</li> <li>給付の基礎を複数の事業所の標準報酬を合算した等級表にない額とするシステムが必要。</li> <li>上限該当者の按分処理の基礎を報酬月額から標準報酬に変更する必要。等</li> </ul> <p>※手作業で管理している医療保険者もある</p>	<p>・各医療保険者間での<b>保険料率の把握は不要</b>となるが、非選択保険者の保険料率を適用とした場合は、<b>非選択事業所にとっては</b>、給付を行う選択医療保険者の保険料率で計算するよりも<b>保険料が重く(軽く)なるケースが生じる</b>。</p> <p>・保険料率の差に伴う調整額の<b>事業所への還付は不要</b>となるが、<b>それぞれの保険者で徴収した保険料を選択保険者に送る財政調整の仕組み</b>は必要。</p>
		<p>②各医療保険者間での<b>保険料率の把握</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>選択保険者の保険料率を適用とした場合は、<b>財政調整にあたって医療保険者間で保険料率を把握する仕組み</b>が必要</li> </ul>	
		<p>③各医療保険者間での<b>財政調整が必要</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業所から選択保険者に保険料を納付する仕組みに代えて、<b>それぞれの保険者で徴収した保険料を選択保険者に送る財政調整の仕組み</b>が必要。</li> </ul>	
		<p>④システム改修<b>予算の確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>システム改修に大きな予算が発生するため、その財源の確保が必要。</li> </ul>	
		<p>⑤約1,400ある<b>医療保険者のコンセンサスが必要</b></p>	

#### 論点

○ 見直し案は、**事業者の事務負担は軽減**される一方で、**保険者におけるシステム改修、各医療保険者間での保険料率の把握や財政調整の仕組みが必要であること**についてどのように考えるか。

(見直し案は、被保険者が給付を行う医療保険者を選択し、選択医療保険者の保険料率で保険料を計算することを前提としている。)

○ 見直し案における医療保険者の事務負担を軽減するためには、例えば参考案のように**被保険者の選択にかかわらず保険料計算に用いる保険料率を決定**することが考えられるが、**このような方策についてどのように考えるか**。

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 複数事業所勤務者に対する被用者保険の適用等
- 3 いわゆる「年収の壁」への対応**
- 4 標準賞与額の上限



# いわゆる「年収の壁」への対応策の考え方について

## いわゆる「年収の壁」への対応

- いわゆる「年収の壁」については、第3号被保険者が働いて収入が増加すると社会保険料が発生することによって、手取りが減少することを避けるため、就業調整が行われ、希望どおり働くことが阻害されているとの指摘。
- いわゆる「年収の壁」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引き続き取り組む。
- 被用者保険の適用拡大の推進に向けた広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開する。

## いわゆる「106万円の壁」への対応策の考え方

- いわゆる「106万円の壁」では保険料負担が増えるが厚生年金給付も増える。これは全ての厚生年金被保険者に共通であり、適用拡大に伴う短時間労働者のみ異なる取扱いとなるわけではない。
- 他方で、**給付のことは考えず、「壁」を境にした保険料負担による手取り収入の減少のみに着目すれば「壁」を感じる者が存在することから、これへの対応は「保険料負担による手取り収入の減少をどうするか」を出発点として考えることが基本**となる。なお、現在の適用要件の下においては、最低賃金の引上げ等により、適用時点で「106万円」を意識しない水準まで収入が増加していればいわゆる「年収の壁」は解消される。

## いわゆる「130万円」の壁への対応策の考え方

- いわゆる「130万円の壁」では保険料負担が増えても基礎年金給付は同じであり、これは第1号被保険者と第3号被保険者とで負担と給付の構造が異なることによるもの。
- したがってこれへの対応は、**第3号被保険者のあり方そのものに着目した何らかの見直しを行うか、「壁」を感じながら働く第3号被保険者が少なくなるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を一層加速化することが基本**となる。

いわゆる「106万円の壁」へ対応した制度的な見直しを進める上で、「保険料負担による手取り収入が減少しない」**仕組みを検討する際には、稼得能力に応じた負担、社会保険料の労使折半負担、他の被保険者との公平性といった社会保険の原理原則に抵触しないか**について留意する必要がある。

## 負担についての公平性

一定の収入があるにも関わらず、被保険者本人の保険料負担を免除することは、稼得能力に応じて負担するという社会保険の原理原則に反するのではないか。また事業主負担の取扱いも課題。

## 社会保険料の労使折半負担の原則との整合性、事業主の理解

社会保険料は労使折半を原則としているところ、「壁」への対応を理由として本人の保険料負担のみを軽減する場合、従来の考え方からは大きな方向転換であることに留意し、事業主の理解が得られる仕組みとすることが必要。

## 他の被保険者との公平性

いわゆる「106万円の壁」を意識する第3号被保険者を対象に「手取り収入が減少しない仕組み」を設けた場合に、単身者や第1号被保険者の配偶者といった他の第2号被保険者（短時間被保険者）との負担面での公平性に留意することが必要であり、同じ第2号被保険者で同程度の収入がある者の理解が得られるものにすることが必要。

社会保険の原理原則に関わる視点以外にも、**将来の年金給付への影響や実務面への影響などを考慮し、簡素で分かりやすく中立的な制度設計となるよう留意する必要**がある。

## 簡素で分かりやすく中立的な制度設計

適用拡大によるメリットが一部では理解されていない状況で、負担と給付の組合せが更に複雑になるような新たな仕組みを導入すれば、不十分な情報のもと本人が不利益な選択をするリスクが高まる。また設計によっては「新たな壁」が生じたり、負担を回避する領域にとどまり続けるバイアスも生じ得る。検討に際しては、負担と給付の関係が簡素で分かりやすく、本人の選択に中立的な制度にすることが必要。

## 将来の年金給付への影響

保険料負担を軽減した結果、将来の年金給付が減るような制度を導入した場合には、それが本人の選択であったとしても、低年金者の増加につながる恐れがあり、被用者にふさわしい保障という適用拡大の精神を踏まえて検討することが必要。

## 実務面への影響、事業主への負荷

従来<sup>1</sup>の被用者保険にない仕組みを導入する場合には、適用事務や保険料徴収の手続きを行う事業主において保険料の源泉徴収業務が煩雑になるなどの事務負担が生じる。

※上記のほか、見直しの内容によっては実施機関である日本年金機構や共済組合においてシステム改修が必要となる。

## 健康保険との関係

従来、短時間労働者への適用拡大は、厚生年金保険と健康保険で一体的に進めてきたところ、今回の見直しでどのように取り扱うか。特に本人負担分を軽減する場合、その者が所属する医療保険者にとっては保険給付は変わらないまま保険料収入は減となり、財政的な影響が生じる。

## □ 現行制度

- 被用者保険の保険料は原則として労使折半であるが、健康保険法（健康保険組合の保険料の負担割合の特例）において、事業主と被保険者とが合意の上、健康保険料の負担割合を被保険者の利益になるように変更することが認められている。
  - ※ 健康保険は被保険者間の相互扶助に基づく制度であるため、健康保険組合の特例においても、受益者である被保険者本人の負担をなくすこと（労働者0%・事業主100%）は認められていない。
- 厚生年金保険法においては、政府が厚生年金保険を管掌する、つまり、政府が保険者とされており、健康保険法のような保険料の負担割合の特例に関する規定はない。

## □ 検討の視点

- 被用者保険の適用に伴う保険料負担の発生・手取り収入の減少を回避するために就業調整を行う層に対し、健康保険組合の特例を参考に、被用者保険（厚生年金・健康保険）において、従業員と事業主との合意に基づき、事業主が被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させることを認める特例を設けることをどのように考えるか。
  - ① 給付について
    - ・ 本特例を利用しても保険料負担の総額は変わらないため、本特例の適用を受ける者の給付は現行通り。
  - ② 保険料負担について
    - ・ 本特例を利用した場合、労使の判断で労働者本人の保険料負担を軽減し、被用者保険の適用に伴う手取り収入の減少を軽減できる。ただし、事業主が保険料全額を負担し、本人負担をなくすことは認めない。
- 現行の健康保険法では、当該特例は健康保険組合のみに認められるものであるところ、協会けんぽについても同様の特例を導入することについてどのように考えるか。また、現行の特例措置は、標準報酬月額にかかわらず全ての保険者に適用されるものであるところ、特定の標準報酬月額の者に限って負担割合を変更することができる特例とすることについてどのように考えるか。

## □ 特例を導入する場合の論点

- 被用者保険では保険料は労使折半が原則であることや健康保険法では保険者単位で労使合意に基づき保険料負担割合を変更できることを踏まえ、今回検討する恒久的でない特例的な案の位置づけをどのように考えるか。
- 一部の標準報酬月額の者に限って特例を認めることをどのように考えるのか。
- 健康保険法同様、標準報酬月額及び標準賞与額を対象とするか。
- 厚生年金保険法及び健康保険法に限った特例とすることを他の社会保険制度との関係においてどのように整理するか。

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 複数事業所勤務者に対する被用者保険の適用等
- 3 いわゆる「年収の壁」への対応
- 4 標準賞与額の上限**

## 標準賞与額の上限について

- 医療保険部会（9/30）において、ヒアリングの結果として、**標準報酬月額5.8～7.8万円の被保険者の中には、報酬を極端に低く設定し、高額な賞与を支給しているケースが存在**することを報告。
- 今回、標準賞与額の上限（年間累計額573万円・年度単位）に該当する者について、全国健康保険協会の被保険者を対象に調査・分析を行ったところ、**賞与の額に比して報酬が相対的に低いと思われる方**（例えば、標準報酬月額30万円以下）**が一定程度存在**。
- 標準賞与額の上限に該当する者のうち標準報酬月額が30万円以下の者の人数は令和2年から令和5年の間で約1.6倍に増加。
  - 現行の標準賞与額の上限は、標準報酬月額の最高等級および民間の年間平均賞与月数に基づき設定（※）されているが、このような実態もあること等も踏まえ、**標準賞与額の上限をどう考えるか**。

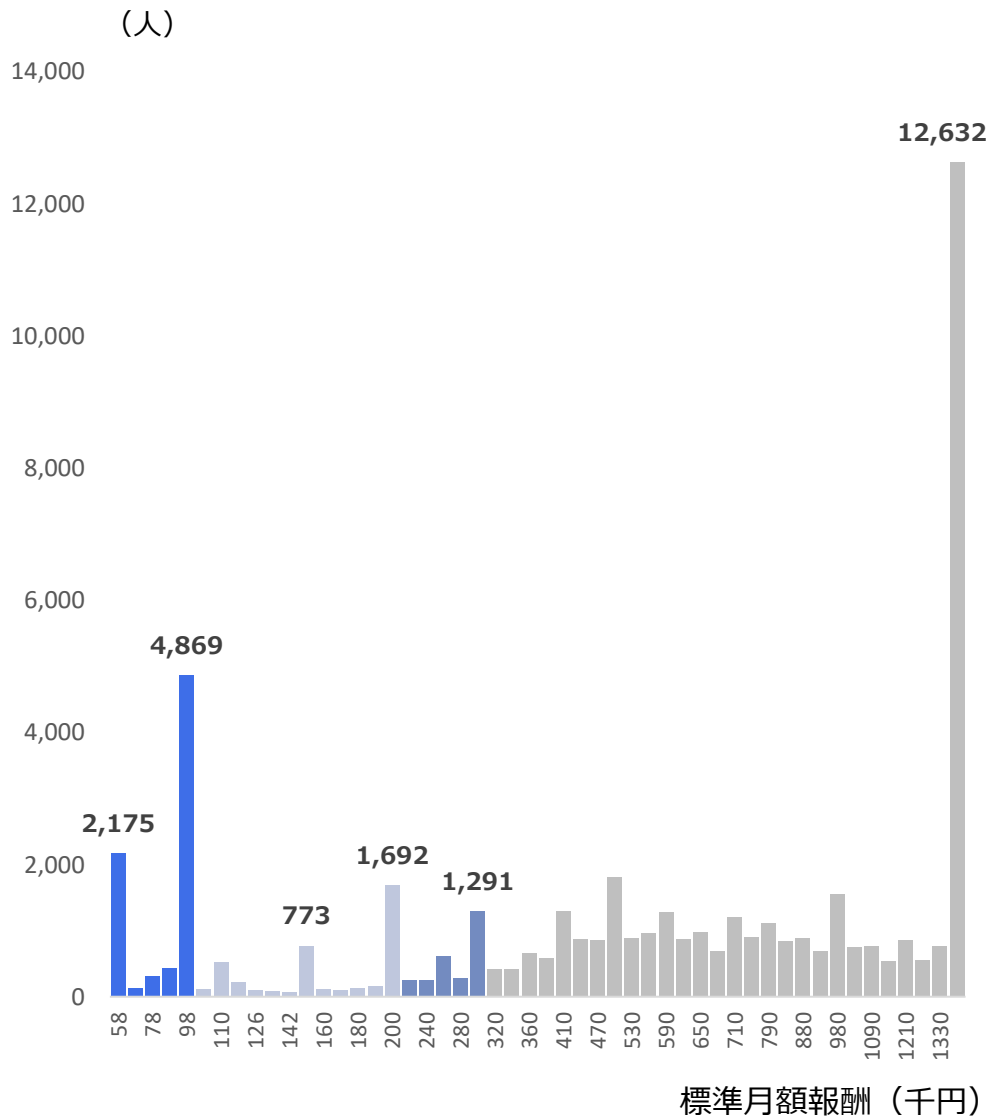
（※）標準報酬月額の現在の最高等級（139万円）が追加された際、民間の年間平均賞与月数が4.12ヶ月分であったことを踏まえ $139万円 \times 4.12 = 572.68万円$ をもとに設定された。

なお、令和5年人事院勧告における民間の年間平均賞与月数4.49ヶ月分を用いて計算すると $139万円 \times 4.49 = 624.11万円$ となる。

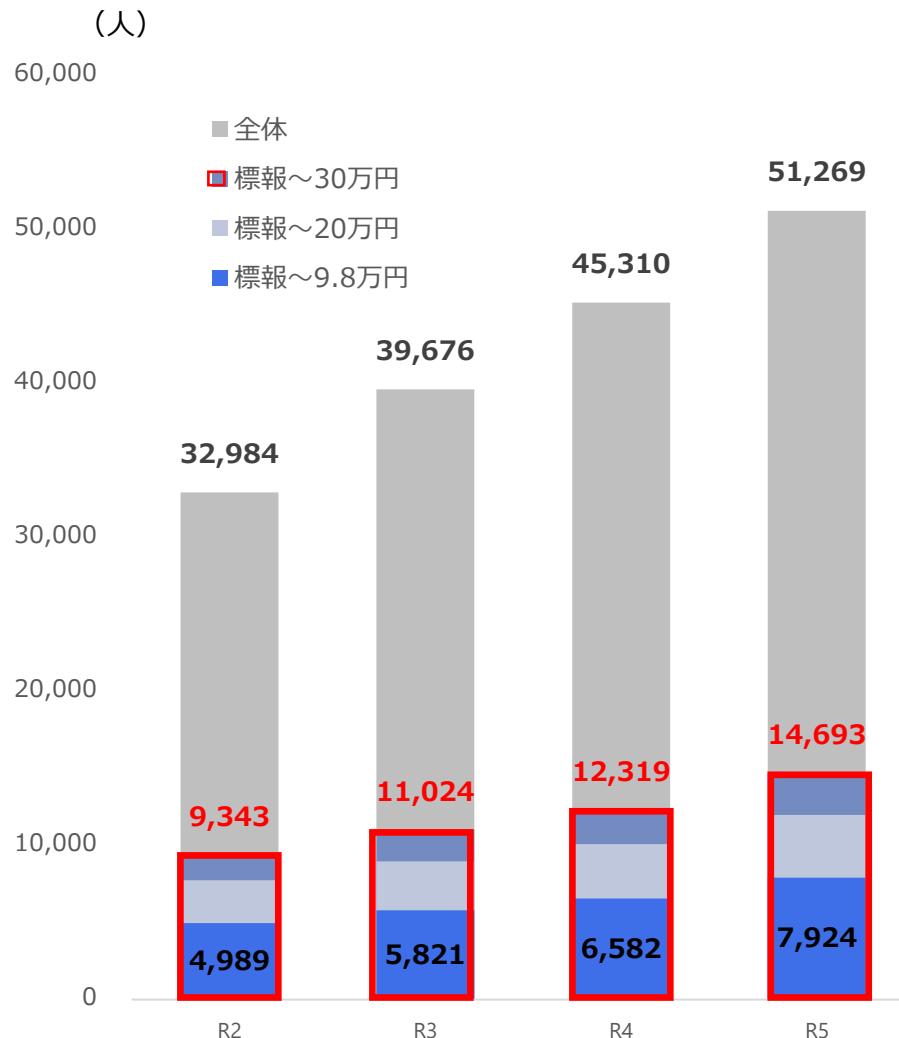


# 標準賞与額上限（573万円）該当者の標準報酬月額分布（協会）

## 標準報酬月額の分布（R5年度末時点）



## 人数の推移



# 標準報酬月額5.8～7.8万円の被保険者について（ヒアリング等の結果）

## 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でいただいたご意見

- 短時間労働者への被用者保険適用の時間要件として週所定労働時間が20時間以上があるところ、最低賃金の状況も踏まえれば、標準報酬月額5.8万円等にはどういった方が該当しているのか。

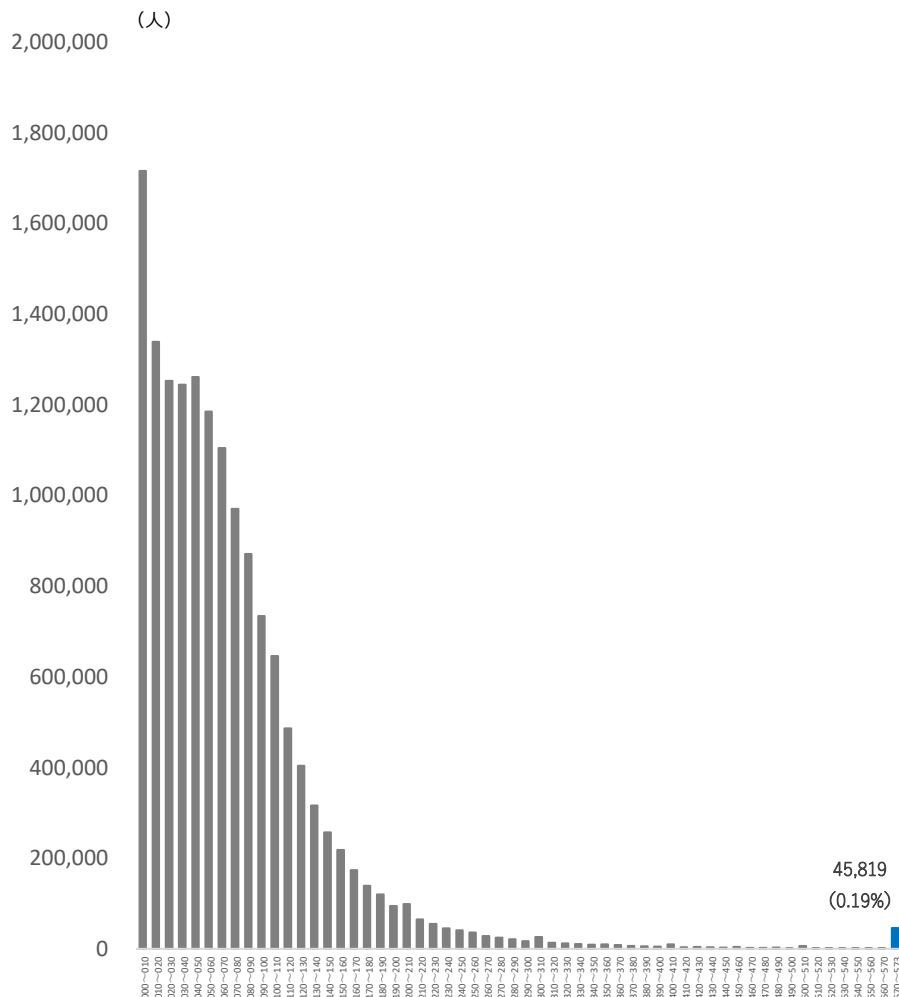
## → ヒアリング等の結果、標準報酬月額5.8～7.8万円の被保険者には、例えば下記のようなケースもあることを確認。

- 最低賃金の減額の特例許可制度が適用されているケース
  - ✓ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」等に対しては、最低賃金の減額の特例許可制度が設けられている。  
(参考) 最低賃金減額特例の許可件数（令和4年） 精神障害者：2,800件、身体障害者：122件
- 経営者の配偶者等の家族を従業員として扱っているケース
- 代表取締役や役員の場合
  - ✓ 報酬を極端に低く設定し、高額な賞与を支給しているケースも存在する。
    - 現行の標準賞与額の上限額（年間573万円・年度単位）は、標準報酬月額および民間の年間平均賞与月数に基づき設定（※）されているが、このような実態もあること等も踏まえると、例えば、標準賞与額の上限についてどう考えるか。

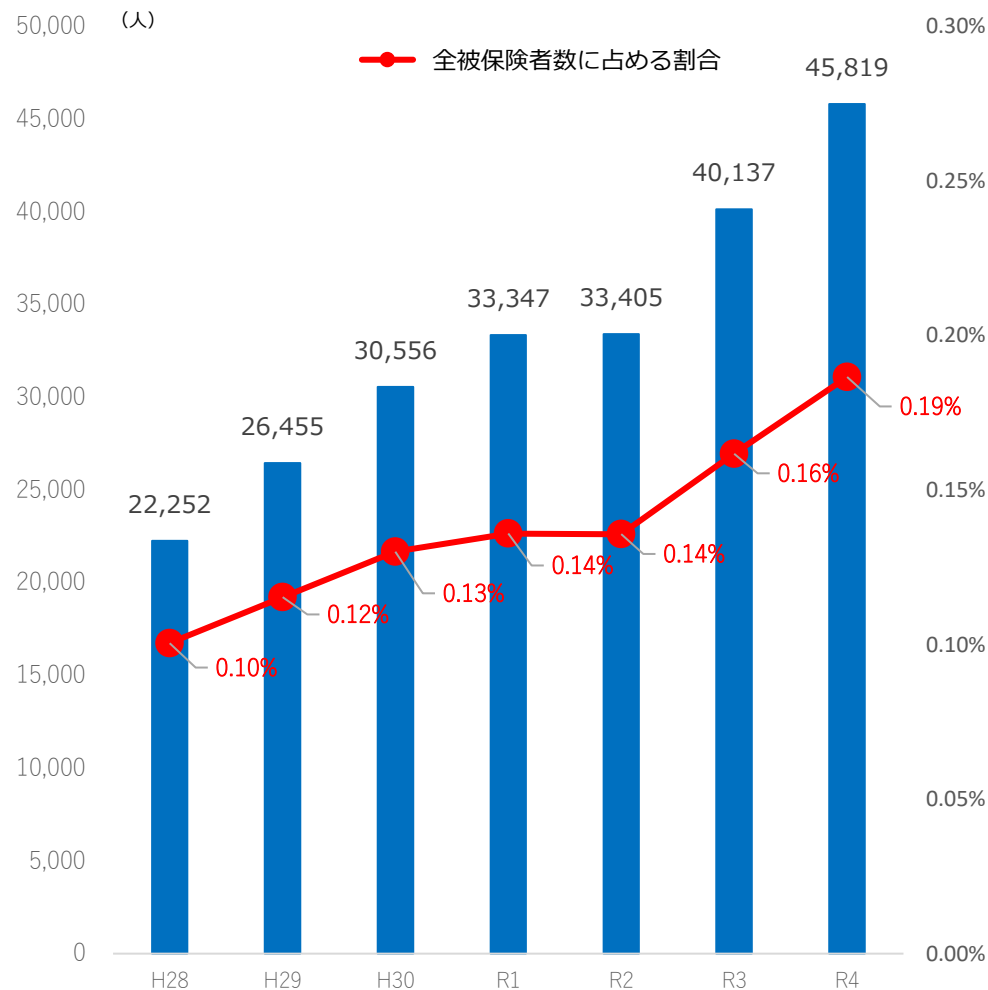
（※）標準報酬月額の現在の最高等級（139万円）が創設された当時、民間の年間平均賞与月数が4.12ヶ月分であったことを踏まえ $139万円 \times 4.12 = 572.68$ で設定

# 【参考】年間標準賞与額の上限に該当する被保険者数（協会）

## 被保険者数の年間標準賞与額別分布（協会）



## 年間標準賞与額570~573万の被保険者数の推移（協会）

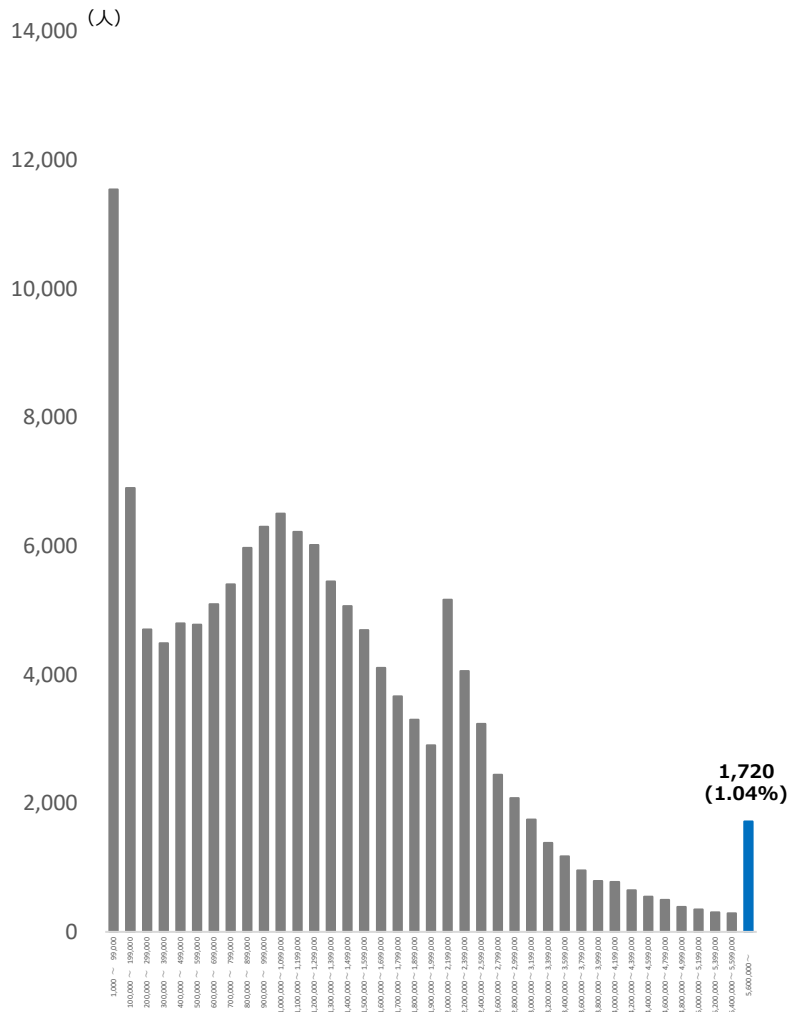


※1 賞与0円の者(9,383,834人)は含まない  
 ※2 括弧内の数値は、全被保険者数に占める割合  
 ※3 年間標準賞与額は、年度末現在の被保険者(任意継続被保険者を除く。)に支払われた標準賞与額の年度累計額である  
 (出典) 全国健康保険協会管掌健康保険 事業年報(令和4年度)

※ 年間標準賞与額は、年度末現在の被保険者(任意継続被保険者を除く。)に支払われた標準賞与額の年度累計額である。  
 (出典) 全国健康保険協会管掌健康保険 事業年報(令和4年度)

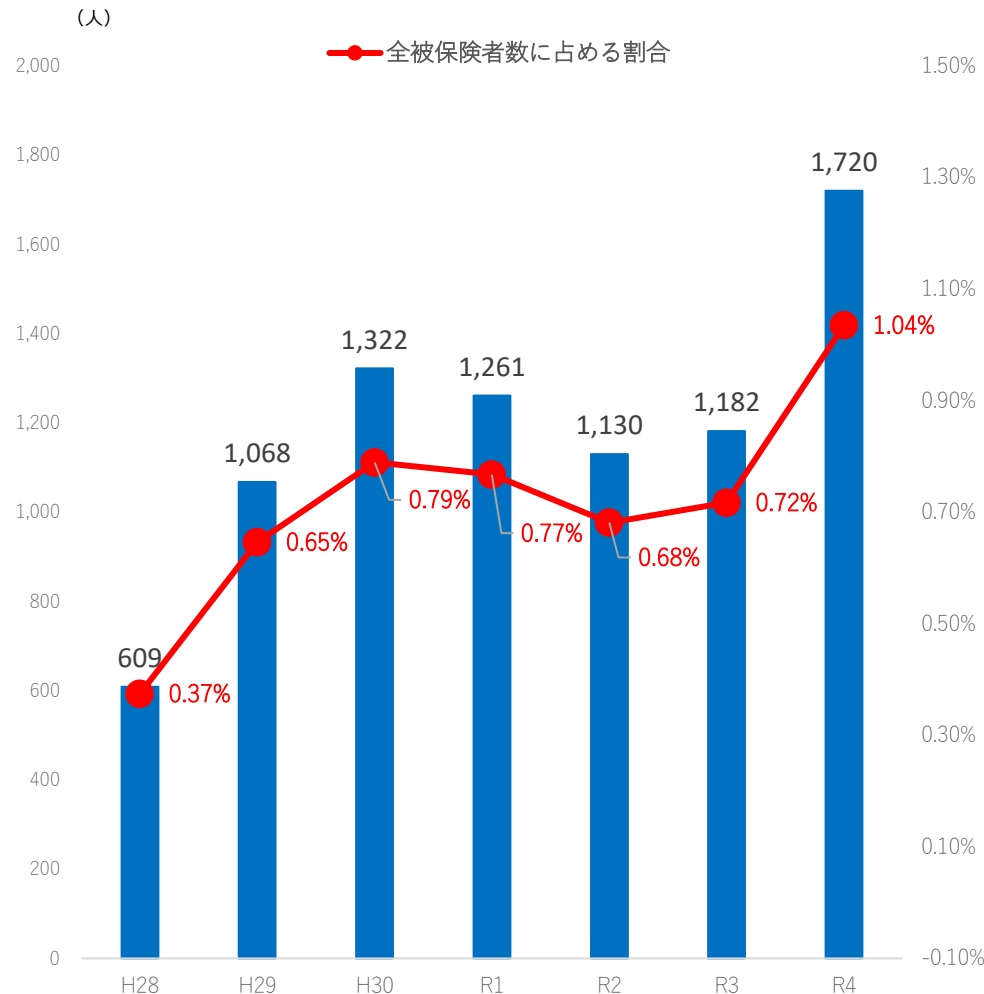
# 【参考】年間標準賞与額の上限に該当する被保険者数（健康保険組合）

## 被保険者数の年間標準賞与額別分布（健康保険組合）



※1 組合ごとに100人に1人のサンプル調査。  
 ※2 賞与0円の者（29,689人）は含まない  
 ※3 括弧内の数値は、全被保険者数に占める割合  
 ※4 標準賞与額は、調査年10月1日現在の被保険者について、調査年の前年10月1日から調査年9月30日までの1年間に支払われたものとしている。  
 （出典）健康保険・船員保険 被保険者実態調査（令和4年度）

## 年間標準賞与額560～573万の被保険者数の推移（健康保険組合）



※1 組合ごとに100人に1人のサンプル調査  
 ※2 標準賞与額は、調査年10月1日現在の被保険者について、調査年の前年10月1日から調査年9月30日までの1年間に支払われたものとしている。  
 （出典）健康保険・船員保険 被保険者実態調査（令和4年度）

## 参考資料



# 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）

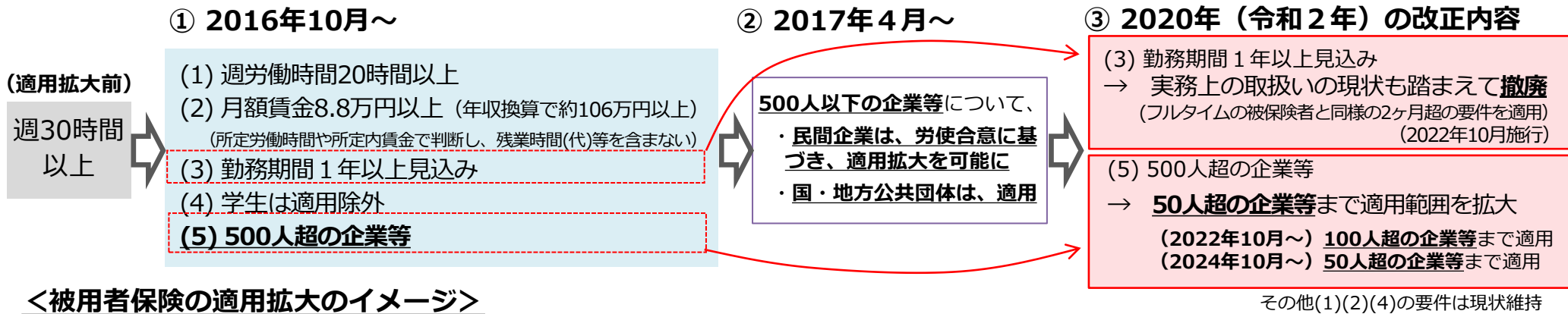


# 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

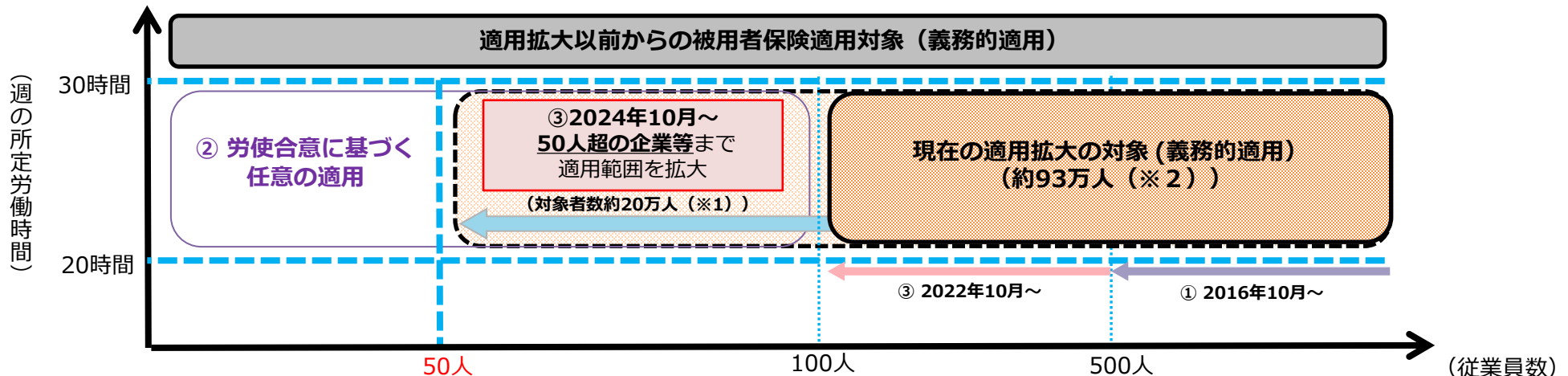
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- 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>



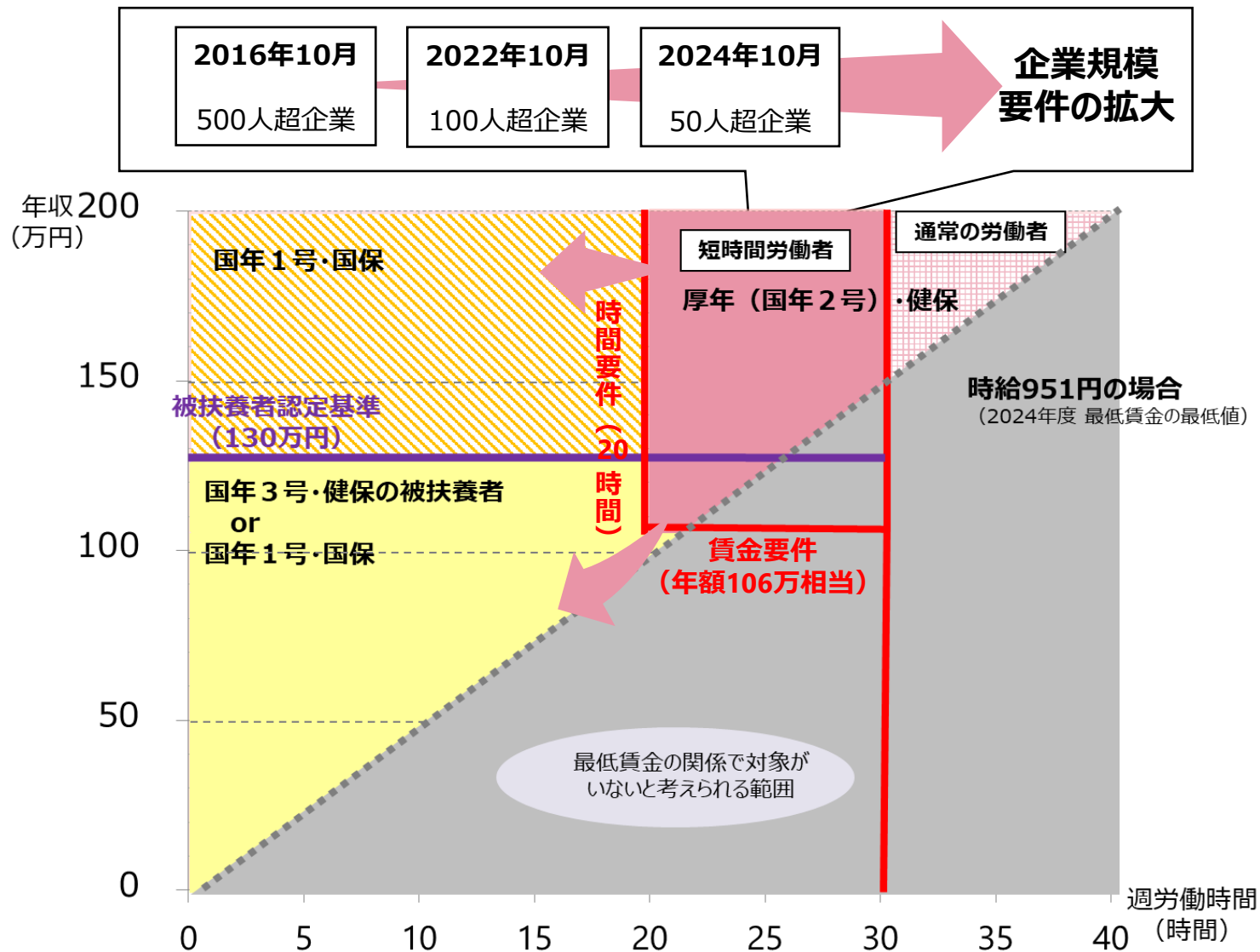
※1 令和2年度法改正時点の推計によるもの

※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



# 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】

- (A) 常時1人以上使用される者がいる、法人事業所・・・適用対象
- (B) 常時5人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・・・適用対象
- (C) 上記以外・・・適用対象外 (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(※)	適用対象	(B)	適用対象外
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	(A)		(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                                             | 適用事業所 …… 約270万事業所        |
| 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                                            | 任意包括適用事業所 …… 約10万事業所 (注) |
| 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                                 |                                                           |                          |

注：適用事業所数は、2024年5月末現在「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」

# これまでの年金部会における主なご意見（被用者保険の適用拡大） 1 / 4

## 【適用拡大の意義】

- ・ 第1号被保険者の中に被用者が多いという状況は、被用者には被用者にふさわしい制度を適用するという原則から乖離しており、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、誰もが安心して働けるためには、適用拡大の徹底が喫緊の課題。
- ・ 将来的には、労働供給が細って労働力不足が生じることを踏まえると、働き方に中立な制度にしていくことは極めて重要。被用者保険に加入することで、今より厚い給付が受けられ、働く人々の安心感が一層高まることについて、前向きなメッセージを出していくことが必要。
- ・ 高齢者単身世帯のうち、貧困状況にある可能性が高い高齢単身女性へのセーフティネットを拡大する観点から、適用拡大は重要。

## 【企業規模要件・個人事業所の非適用業種】

- ・ 雇用形態、勤務先の企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理であり、企業規模要件の速やかな撤廃・個人事業所に係る非適用業種の見直しの議論を進めるべき。
- ・ 「106万円の壁」について、最低賃金の引上げ等によりいずれは解消されるが、それだけでは働く場所による差異が残るため、まずは適用拡大を進めて、企業規模要件の撤廃と個人事業所の非適用業種の解消を図ることが必要。これによって事実上第3号被保険者が減っていく方向性は最低限進めていかなければならない。
- ・ 企業規模要件の撤廃と個人事業所における非適用業種の解消について賛成。事業主側が適用拡大の負担を重く感じるのには、それぞれのビジネスモデルや現在需要の多い分野の仕事かどうかにもよるため、適用基準に企業規模を用いるのが適切かどうか疑問。もし企業への配慮が必要ならば、他の仕組みを入れるべき。
- ・ 企業規模要件の撤廃と個人事業所の非適用業種解消にあたっては、経営に与える影響を踏まえた経過措置や支援策による配慮及び事業主の負担を価格に転嫁することが必要。特に、事務手続の面での合理化等による支援は厚労省として速やかに取り組む必要がある。
- ・ 企業規模要件の撤廃、非適用業種の解消、賃金要件の撤廃及び5人未満の個人事業所への適用拡大を進めることを目指すべきであり、事業主負担については価格に転嫁していくということではないか。



令和6年11月15日	資料 1
第20回社会保障審議会 年金部会	

## 【労働時間要件・賃金要件】

- ・ 雇用保険の加入対象を週20時間未満の労働者に拡大する場合は、厚生年金についても労働時間要件の引下げについて検討すべき。拡大で新たに対象となる労働者数などのデータを元に議論を進めてほしい。
- ・ 週20時間未満の労働者に対する事業主の保険料負担は免除されており、これを事業主が意図的に利用すれば、労働者にとっての壁になる。働き方に中立的な制度となるよう、実務面での課題や国民年金制度との整合性を踏まえつつ検討を進めることが有効であり、このことがマルチワーカーへの対応にもつながる。
- ・ 週20時間未満の労働者への適用拡大については、被用者であるということのどういうことか、使用者責任とは何かという観点から慎重であるべき。
- ・ 週20時間未満まで適用することについては、雇用者を減らしてフリーランスに置き換えていく動きを促す可能性もあるので、慎重に考えるべき。また、偽装請負や偽装フリーランス的な働かせ方を助長することにつながるのではないか。
- ・ 週20時間未満で適用することについては、医療保険の実務や国民健康保険に大きな影響を及ぼすと考えられることから、慎重であるべき。
- ・ 政府が掲げている勤労者皆保険を実現していくため、国民年金制度との整合性等を踏まえつつ適用拡大を図るため、週20時間未満の労働者については「厚生年金ハーフ」を適用し、事業主負担のみを課してはどうか。
- ・ 賃金要件8.8万円（106万円）は下げられるのではないか。国民年金保険料とのバランスで設定しているとされるが、基礎年金拠出金の構造から考えて正当化できるのか疑問。労働時間要件も賃金要件も、就労調整ができないぐらいまで下げてしまうのが正解ではないか。
- ・ 第3号被保険者には多種多様な方が含まれており、「130万円の壁」への対応は中長期的な取組にならざるを得ない。労働時間要件と賃金要件の引下げによる適用拡大の推進によって第3号被保険者制度を縮小する方向での見直しも必要。賃金要件の引下げ等の適用拡大を進めれば、壁に直面する対象者は減る。
- ・ 賃金要件の引下げや、労働時間要件の引下げ、5人未満個人事業所への適用拡大、フリーランス等の曖昧な雇用で働く者の適用を含め、次期制度改正では全ての労働者への社会保険の適用を目指すべき。
- ・ この間の賃金上昇や中立的な制度を目指そうという観点も踏まえ、賃金要件を設ける必要性は乏しいのではないか。将来的には労働時間要件の撤廃を目指しつつ、次期改正で賃金要件を撤廃することを含め検討していく必要がある。
- ・ 企業規模要件の撤廃、非適用業種の解消、賃金要件の撤廃及び5人未満の個人事業所への適用拡大を進めることを目指すべきであり、事業主負担については価格に転嫁していくということではないか。（再掲）

令和6年11月15日	資料1
第20回社会保障審議会 年金部会	

## 【学生除外要件】

- ・ 学生の適用除外要件については、事務手続が煩雑になるので現状維持のままでよいのではないか。

## 【フリーランス・ギグワーカー、副業・兼業】

- ・ 1つの企業に長く勤める方がいいと考える若者の割合は過去20年で最も低く、フリーランスやギグワーカーなどの新しい働き方が出てきていることを踏まえ、多様化するキャリアを前提とした議論が必要。
- ・ マルチワーカーについて、会社ごとにみると所定労働時間の要件を満たさず、厚生年金に加入できないことがある。年金制度が副業などの多様な働き方に対応できずにいることは問題であり、制度の簡素化が必要。小さい会社では社会保険が難しいため、業務委託という形で働く人がおり、そういった方は守られていない。
- ・ フリーランスについて、本当は労働者なのに労働者として保護されていないケースがなくなるように、労働監督行政と連携してカバーしていくことが重要。労働者と認められない人については、労働法での議論を参考にしつつも独自の解釈によって広げるアプローチもあるのではないか。
- ・ 賃金要件の引下げや、労働時間要件の引下げ、5人未満個人事業所への適用拡大、フリーランス等の曖昧な雇用で働く者の適用を含め、次期制度改正では全ての労働者への社会保険の適用を目指すべき。（再掲）
- ・ 勤労者皆保険について議論する際は、労働者性など関連する法制度での議論の積み重ねや、実務上の対応可能性を十分に考慮することが重要。
- ・ 労働時間を合算して、週20時間以上になる方については、事業所は違えど現在働いているので、適用すべきと考える。デジタル化により、適用可能な状況が整い始めているのではないか

令和6年11月15日	資料1
第20回社会保障審議会 年金部会	

## 【適用拡大を進める際の留意点】

- ・ 適用拡大を進めるには、関係する当事者が制度をしっかりと理解することが前提になる。適用拡大後に何らかの要件を残す場合は、雇用にどういう影響を与えるのか、新たな回避行動がどう予想されるか等の議論をしておく必要がある。
- ・ 多様な働き方や女性の社会進出、将来の安心の確保の観点から、適用拡大の方向性については理解するが、企業経営に与える影響にも留意が必要。社会保険料の事業主負担が新たに発生することに加え、従業員が第3号被保険者資格を維持するための就業調整・人手不足の加速化といった、企業経営に与える影響を念頭に置いた議論が必要。また中小・零細企業がその負担に耐えられるように、人件費相当分を価格転嫁できるよう、下請政策を含めて経済産業政策と連携を進めてほしい。
- ・ 適用拡大に当たっては実務に負担が生じるため、制度改正の確実な実施・業務の実効性に配慮しながら、要件緩和を慎重に検討する必要がある。
- ・ 景気は循環するものなので、景気の悪化が生じた場合には、長期的には人手不足であっても短期的には採用控えが起こり失業率が上昇する一方で、景気がよい今日でも偽装フリーランスのように社会保険料を逃れようとする企業も存在するため、適用拡大はタイミングが重要。



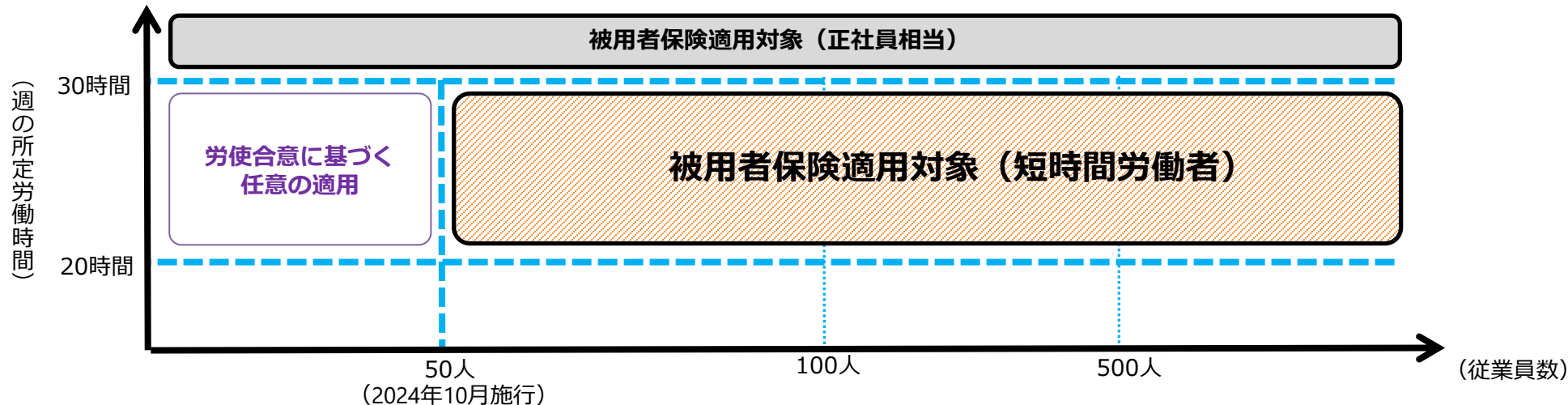
# 短時間労働者の企業規模要件を撤廃した場合のイメージ

令和6年11月15日

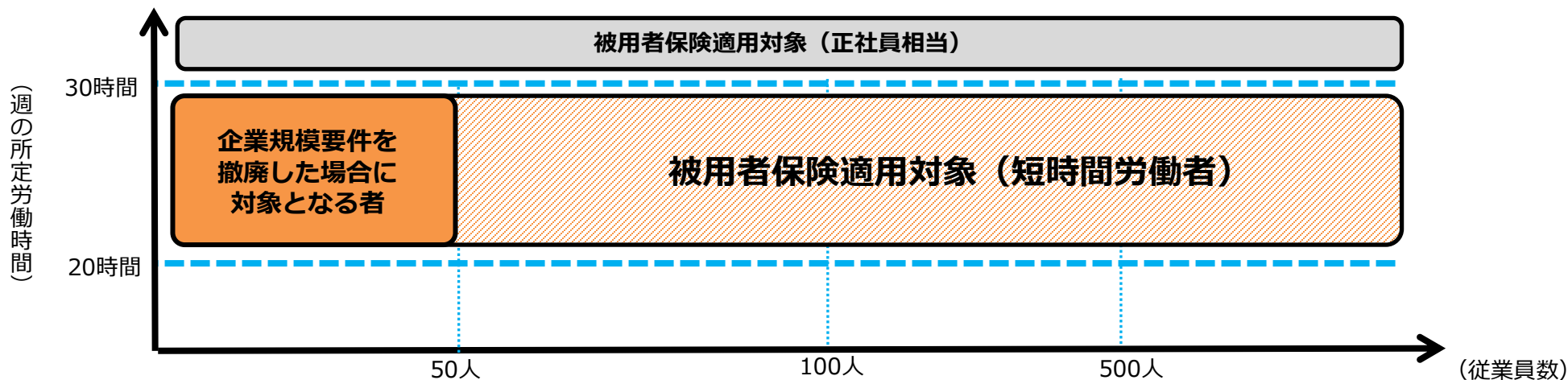
第20回社会保障審議会  
年金部会

資料1

## 【現行制度】



## 【企業規模要件を撤廃した場合】



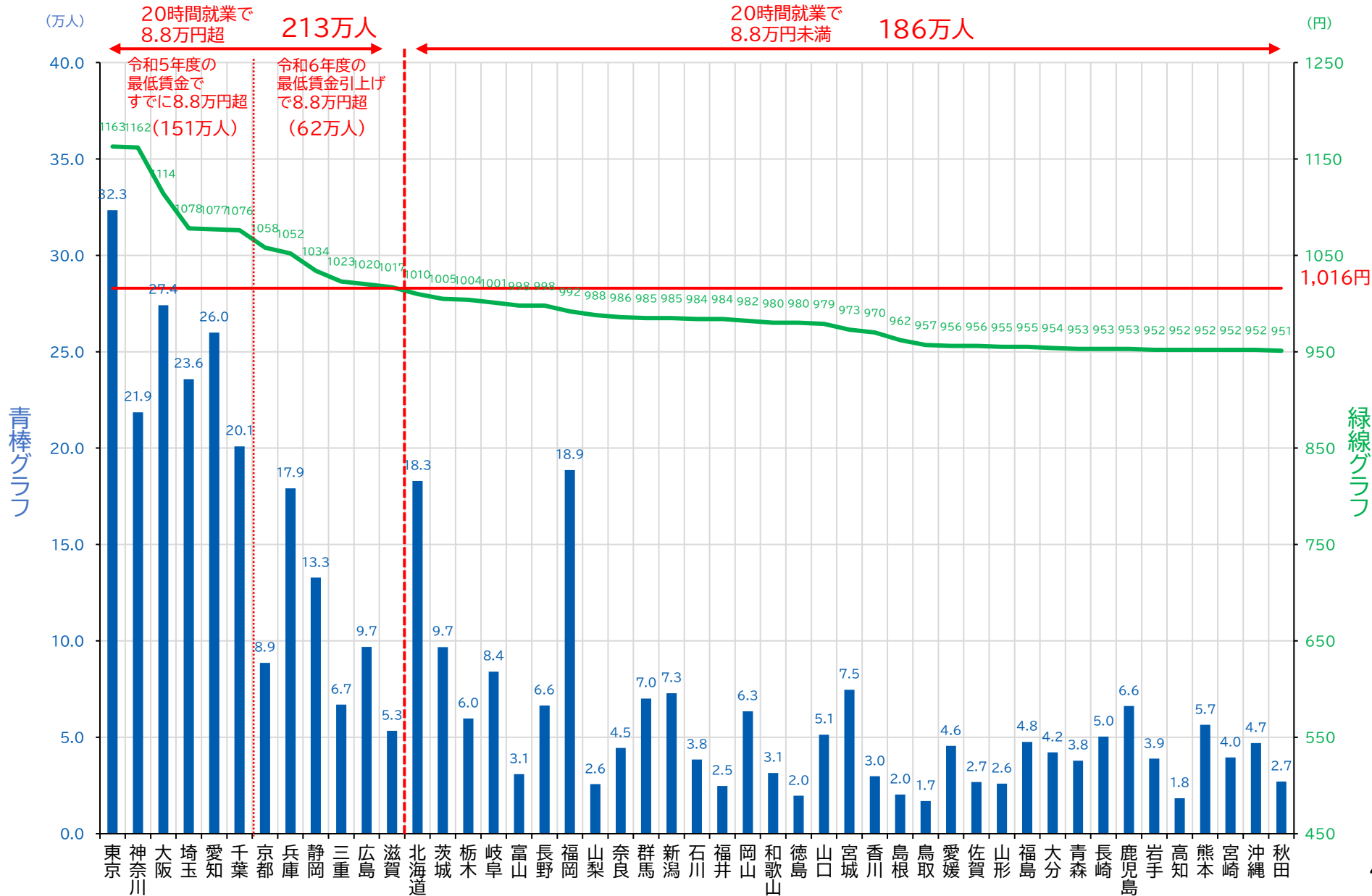
# 都道府県別週20～30時間就業する非正規職員と最低賃金

令和6年11月15日

第20回社会保障審議会  
年金部会

資料1

青棒グラフ:「令和4年就業構造基本調査」における非正規職員かつ週間就業時間20～30時間の者の人数  
緑線グラフ:令和6年度における最低賃金



# 個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の見直しイメージ

令和6年11月15日

第20回社会保障審議会  
年金部会

資料1

## 【現行】

	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	適用対象		適用対象外
<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			任意包括適用

非適用業種の解消に伴い  
適用対象となる事業所

## 【常時5人以上の個人事業所の非適用業種を解消した場合】

	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
全業種	(A) 適用対象	(B)	適用対象外 (C) 任意包括適用

## 【被用者保険の適用事業所（見直し後）】

- (A) 常時1人以上使用される者がいる、法人事業所 . . . **適用対象**
- (B) 常時5人以上使用される者がいる、個人の事業所 . . . **適用対象**
- (C) 常時5人未満使用される者がいる、個人の事業所 . . . **適用対象外**

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**

## 配慮措置・支援策の考え方

- 「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」議論の取りまとめを踏まえると、被用者保険の適用拡大の対象となる事業所について、事務負担の増加や経営への影響等に配慮しつつ、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を行うことが必要。
- 具体的には、①準備期間を十分に確保するとともに、②積極的な周知・広報、③事務手続に関する支援や、④経営に関する支援に総合的に取り組むことを検討する。

### ①準備期間の確保

- ・ 施行期日については、十分な準備期間を確保する観点から設定することを検討する。
- ・ 併せて、施行期日を待たずに適用拡大が可能な事業所については、施行期日までの間、任意包括適用を活用していただくための支援を行うことを検討する。

### ②積極的な周知・広報

- ・ 被用者保険の適用拡大とは何か、自身が対象事業所なのか、どういった対応が必要なのか、どういった支援が得られるのかなどについて、事業者や労働者に対して積極的に周知・広報を行う。

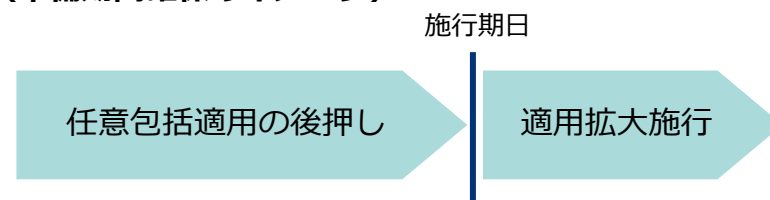
### ③事務手続に関する支援

- ・ 中小事業所や個人事業所が対象となり、とりわけ個人事業所は、フルタイムの労働者を含めて初めて被用者保険の事務手続を行う必要があることも踏まえ、きめ細かな支援を行うことを検討する。

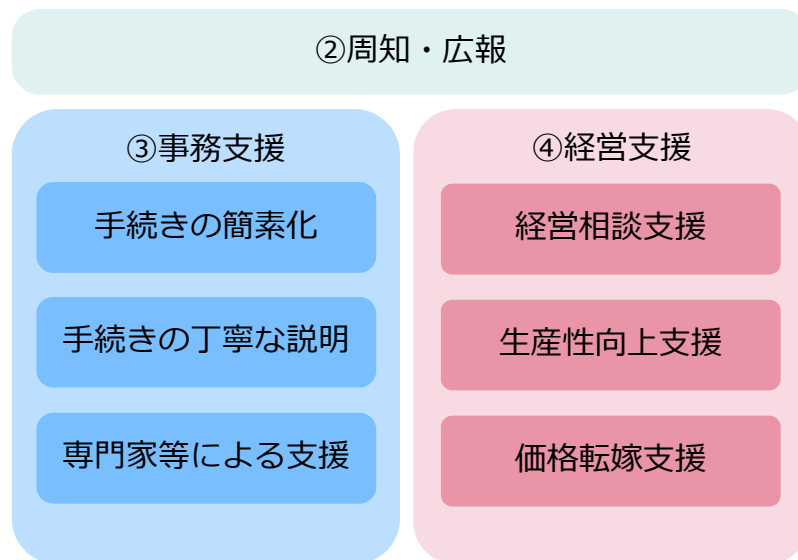
### ④経営に関する支援

- ・ 多様な経営相談に対して専門家等による対応を行うとともに、生産性向上や適正な価格転嫁に向けて様々な施策等を通じた支援を行うことを検討する。

### (準備期間確保のイメージ)



### (支援策全体像のイメージ)



# (参考) 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数

雇用者全体 (2023年度時点)  
5,740万人 ※70歳以上を除く

- ① 90万人・・・企業規模要件撤廃+非適用業種の解消 (A)
- ② 200万人・・・①+賃金要件撤廃又は最低賃金の引上げ (A+B)
- ③ 270万人・・・②+5人未満個人事業所 (A+B+C)
- ④ 860万人・・・週10時間以上の全ての被用者へ適用拡大 (D)

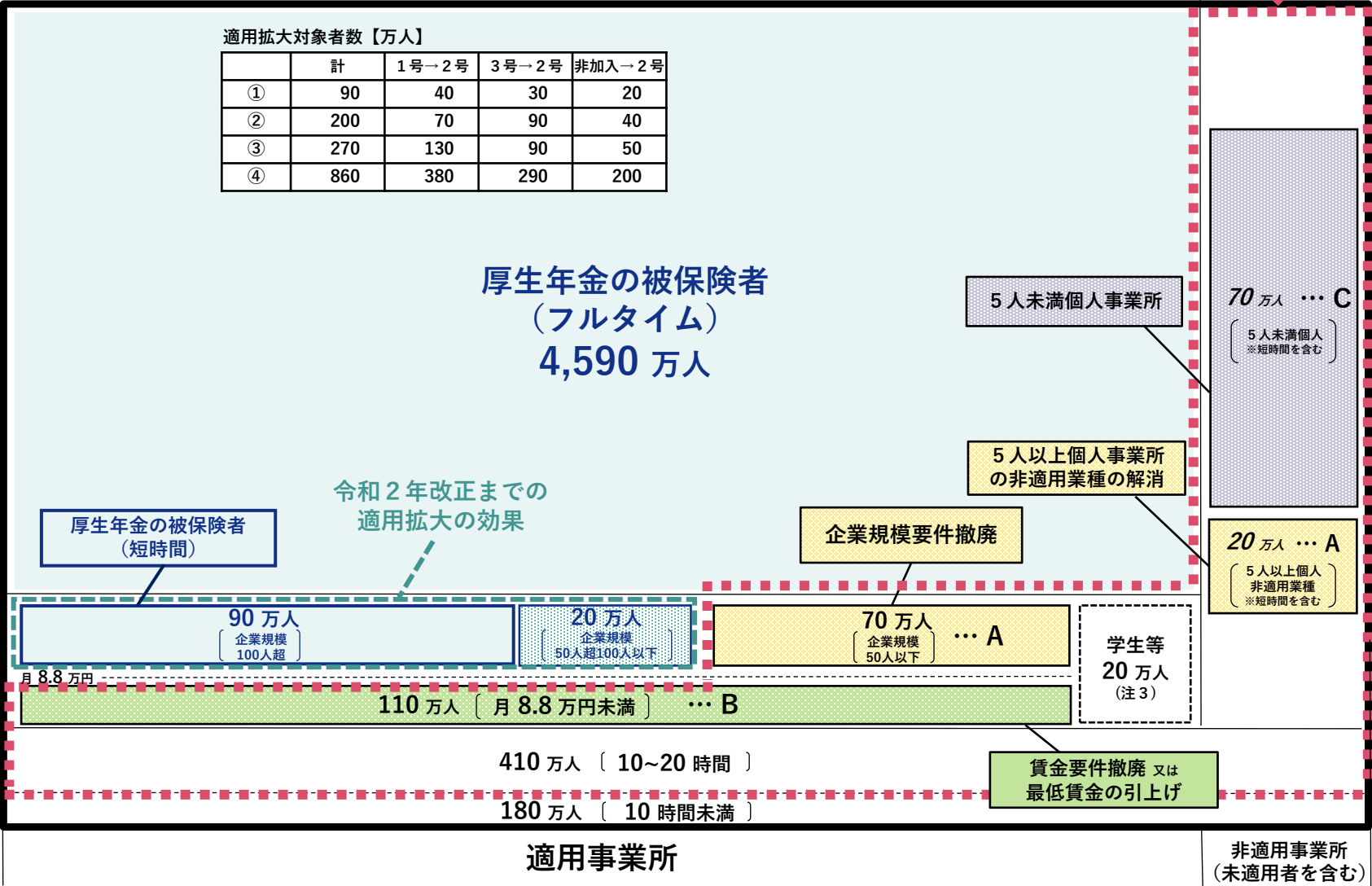
フルタイム  
4,780万人

週所定労働時間  
4分の3 (注4)

うち  
20時間以上  
380万人

フルタイム  
以外  
960万人

うち  
20時間未満  
580万人



注1. 「労働力調査2023年平均」、「令和4年公的年金加入状況等調査」、「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。

注2. 斜体字は、「令和3年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要。

注3. 学生等には、雇用契約期間2ヶ月以下の者（更新等で同一事業所で2ヶ月以上雇用されている者は除く）が含まれている。

注4. 通常の労働者の週所定労働時間は、「令和5年就労条件総合調査」における労働者1人平均の値(39時間04分)としている。

## これまでの年金部会における主なご意見（いわゆる「年収の壁」） 1 / 4

## 【総論】

## （いわゆる「年収の壁」の働き方への影響）

- ・ 男女の賃金差は縮まっておらず、根強く残る男女の役割や働き方の差に間違った方向で影響を及ぼしている制度があれば、見直す方向で議論すべき。
- ・ 女性社員の中には、育児休業の終了後、保育所が見つからない等の理由により、正社員から短時間労働の非正規社員への転化を希望し、年収の壁による就業調整を選択する者がおり、女性の就労促進の観点に立った見直しが必要。
- ・ 年収の壁の問題は、労働の供給に関する選択をゆがめており、女性の社会参加を阻害している要因でもあるため、速やかに抜本的に解決する方向で、次回の改正を目指して議論を深めていくべき。目先の負担を調整して、小細工のような改革をするのは長期的には望ましくない。
- ・ 年収の壁の問題は、必ずしも制度の問題ではなく、制度への誤解もある。被用者保険の社会保険料の負担は、働き損ではなく、それに見合う給付を受けられることを国民に丁寧に説明することが必要。
- ・ パート労働者等の保険料負担の一部を国が肩代わりする措置は、いわゆる年収の壁の根本的な解決にはつながらず、第3号被保険者に対する優遇になるほか、年収が130万円を超えて国民年金・国民健康保険に加入する者を対象外とする場合、不公平が生じかねない。また、短時間労働者の就業調整回避への効果は不透明である。
- ・ 年収の壁には2種類あり、働く人たちに見える壁と見えない壁がある。前者は、新たに適用拡大の対象となる企業の事業主に、公的年金シミュレーターを利用して労働者とのコミュニケーションを義務付け、加えて事業主には月額8.8万円の正確な意味を学習してもらう広報をしっかりとやらねば解決する。政府が掲げる勤労者皆保険は働く人たちからは見えない壁への対応策であり、これは突き進めるしかない。

## （簡素な制度設計の必要性）

- ・ 税や社会保障の制度が、人々の意思決定に影響を及ぼしている。極力意思決定に影響を及ぼすことがないよう、簡素で中立な制度設計が極めて重要。制度の複雑化で、実務が大変になることも考慮する必要がある。
- ・ 就業調整は、制度の誤解・思い込みによる部分も大きく、これまで以上の周知・広報・啓発が必要。制度の正確な理解には、簡素な制度である必要があり、既に複雑な制度をより一層複雑にしかねない見直しは、基本的に控えるべき。



## これまでの年金部会における主なご意見（いわゆる「年収の壁」）2 / 4

## 【106万円の壁への対応】

## （総論・現行の労使折半負担の考え方）

- ・ 厚生年金が就労に影響を及ぼすことは望ましくないが、一定の要件を満たした被用者に保険料の拠出を課し、それに対する給付を行うことは、社会保険方式を採用する厚生年金の根幹であり、就労への影響は、この厚生年金の原則を維持する以上、一定程度不可避なもの。その影響を一部の者について回避するために社会保険の原則を修正することは、制度内の不均衡という別の問題をもたらすおそれがあるため、高い合理性の裏づけが必要で、慎重な検討が必要。
- ・ いわゆる「106万円の壁」への対応策の考え方や制度設計上の論点として提示されているイメージは、一時的な労働力不足の解消を目的とした対応策にしかかなり得ず、労働力確保のために本来企業が取べき対応策を阻害する懸念がある。優先すべきは正しい制度理解と全ての労働者への社会保険の適用に向けた各要件の見直しであり、このような選択肢を実施すべきではない。
- ・ 事業主負担に係る論点として、給付と負担の関係が分かりやすい簡素で公平な制度設計にすべき。労使折半の原則の変更は、制度を複雑化させ、公平性を欠くため反対。健康保険との一体的適用にも影響があることも十分留意すべき。
- ・ 保険方式という原理原則を根本に、制度に対する国民の信頼性を損なわないように検討する必要。事業所負担についても納得のいく形での設計と説明が不可欠。社会保険料の労使折半負担の点がおろそかになってはいけない。

## （労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主は現行通りとする場合）

- ・ 単に手取り収入が減少しない仕組みとして、本人負担はなく、企業負担は9.15%のみで、基礎年金満額と報酬比例部分を受給でき、配偶者は3号になるといった著しく有利な制度を作れば、他の加入者・企業にツケを回すことになる。移行過程での工夫は考えられるが、働き方が多様になるほど、制度はシンプルであるほうが良い。
- ・ 月給8.8万円で社会保険に加入する方は、負担する保険料の割に給付が比較的多くて再分配を受ける側に入っており、更に保険料を軽減するのは、他の被保険者と比べて不公平。一方で、保険料にあわせて給付を削ると、将来の貧困につながりかねず、望ましくない。
- ・ 免除した労働者の負担分に応じた給付調整は慎重に議論する必要があるが、新たな壁となりかねない。就労により負担能力があるならば、労使ともに保険料を負担するべきであり、壁を理由とした労働者分の免除は理屈が立たない。

## （労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主の負担割合を増やす場合）

- ・ 給付と労使合計の保険料の水準は変えず、事業主の負担割合を任意で2分の1から引き上げられるようにする仕組みであれば、小手先の策だが、考えられる。このような仕組みの下では、保険料負担による手取り収入減少を防ぎたい会社だけが、個社の福利厚生として事業主負担割合を引き上げるといった対応が考えられる。



## これまでの年金部会における主なご意見（いわゆる「年収の壁」）3 / 4

## 【見直しに向けた具体的なお提案】

- ・ 週労働時間が20～30時間の短時間労働者（元3号）について、保険料は厚生年金の事業主負担のみで、給付は厚生年金の半分になる制度「厚生年金ハーフ」と、本人負担もある「厚生年金フル」とで短時間労働者が選択する形にすれば、就業調整の問題はほぼ解決すると考えられるが、今の手取りを高めるために厚生年金ハーフを選ぶことは老後の貧困リスクを高める選択であることを学んでもらうことも必要になる。  
また、政府が掲げる勤労者皆保険は、「所得の低い勤労者の保険料は免除・軽減しつつも、事業主負担は維持する」ものであり、20時間未満の厚生年金ハーフのことである。これは、20時間未満の短時間労働者の事業主負担が免除される現行制度が、事業主から見て働かせ方に中立でない欠陥を含んでいる点を改善するものであり、徹底的に進めるべき。
- ・ 抜本的な解決策としては、週20時間未満も含めた適用拡大が最適。具体的な手段としては、第1号被保険者を1.5号（1号と2号の間）とし、報酬の18.3%の厚生年金保険料が国民年金保険料に満たない場合、被用者に差額の国民年金保険料の納付を求める。また、第3号被保険者は、20時間未満で働く場合は2.5号（2号と3号の間）とし、厚生年金保険料が国民年金保険料に満たなくても差額の納付を求めず、基礎年金拠出金は全て厚生年金財政が負担することとしてはどうか。1.5号/2.5号の給付については、いずれも基礎・報酬比例ともに満額で、ハーフにはしない設計。
- ・ 1.5号/2.5号の導入により「106万円の壁」や20時間の壁がなくなることで、労働者の労働時間増加が見込まれ、人手不足の時代に労働力が供給されることで、企業も大きなメリットを実感できる。また、適用拡大と同じようなロジックで国民年金の財政が改善し、国民全体の年金の水準（所得代替率）の上昇が見込まれる。その際、国庫負担が新たに必要となるが、国保の公費節減により大部分をカバーでき、財政的にもフィージビリティがある。

令和6年11月15日	資料1
第20回社会保障審議会 年金部会	

【現行制度の正しい理解について】

- ・ 「106万円の壁」があったとしても、その壁を乗り越えて働けば、一旦減少した手取り収入も増えるようになることや、被用者保険に加入することで、厚生年金という終身年金を増やすことができることを広く知ってもらい、行動に移してもらうことが重要。キャリアやスキルアップにも着目して行動するようにしてもらいたい。
- ・ 106万円や130万円のいわゆる「年収の壁」は、事業者と従業員に仕組みが正しく理解されていないことが第一の関門。本来意識する必要のない状況を「壁」と考えて就労時間の調整を行っている場合が少なくなく、政府にはメディアとの連携を含め、この問題の理解促進を図る広報活動を早急かつ強力に実施してもらいたい。
- ・ いわゆる年収の壁について、現場では税と社会保険の壁を混同していることがある。そのため、現場の労使双方がしっかり制度を理解するための取組みを強化すべき。事業主が短時間労働者に対してどのような説明を行っているのか、当該労働者がどの程度正しく理解しているのか、実態を把握することも重要。
- ・ 年金を受給する場面になってから就業調整による年金額への影響に気付くのでは遅い。公的年金シミュレーターを使って厚生年金フル、厚生年金ハーフ、就業調整の3パターンの将来の年金受給の確認を義務づけられるように、公的年金シミュレーターをバージョンアップして、制度の理解を促す広報をしっかりと行うべき。