

女性の視点も踏まえた社会保障制度について

2024年4月25日

厚生労働省 年金局

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023） （すべての女性が輝く女性づくり本部・男女共同参画推進本部決定） （令和5年6月13日）（抜粋）

Ⅱ．女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

（1）男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

① 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

（略）

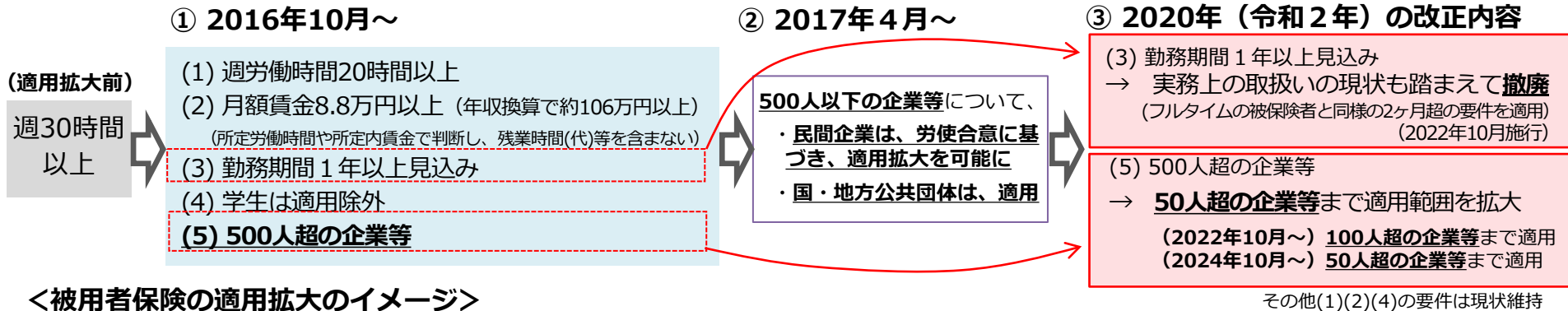
また、いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組む。さらに、106万円・130万円の壁について、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。【厚生労働省】

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

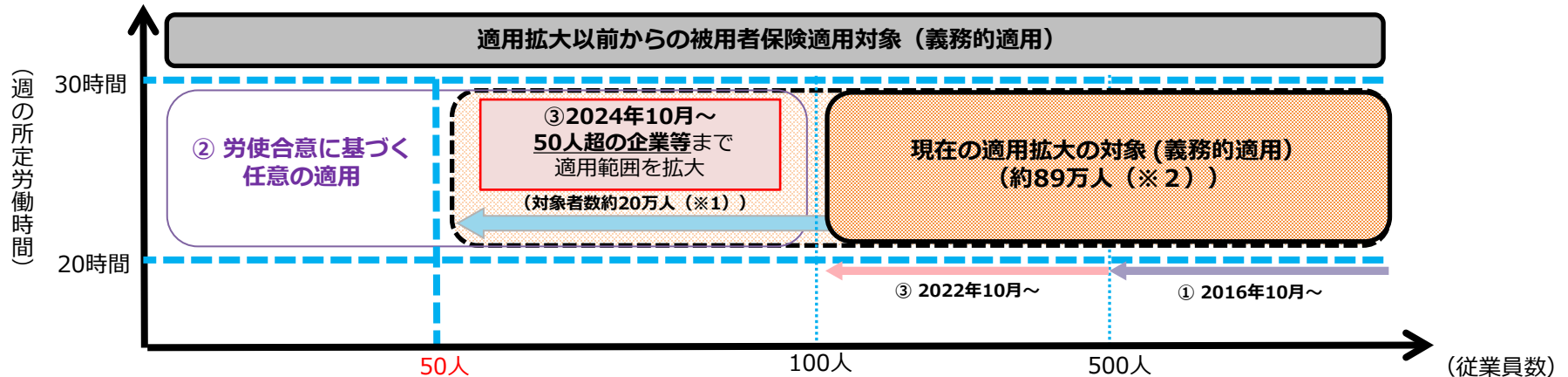
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- 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 2023年11月末時点（厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報））

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「早急に実現を図るべき」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、新しい類型の検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深める。

◆ 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

令和5年度の最低賃金について

- 7月28日、中央最低賃金審議会において、令和5年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和5年度の目安額は、全国加重平均で41円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、8月18日までにすべての都道府県の地方最低賃金審議会にて改定額を答申。47都道府県のうち、23局で目安額どおり、24局で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で1,004円（43円の引上げ）となった。
- 最高額（1,113円）に対する最低額（893円）の比率は80.2%（昨年度は79.6%）で、9年連続で改善された。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

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

デフレ完全脱却のための総合経済対策（令和5年11月2日閣議決定）（抄）

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

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

2. 3つの基本理念

(1) 若い世代の所得を増やす

- こうした施策を支える基盤として、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ため、週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者を雇用保険の適用対象とすることとし、2028年度に実施するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。また、いわゆる「年収の壁(106万円・130万円)」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や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

(6) いわゆる「年収の壁(106万円/130万円)」への対応

- 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引き続き取り組む。
- こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応策として、2023年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」((1) 106万円の壁への対応(①キャリアアップ助成金のコースの新設、②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外)、(2) 130万円の壁への対応(③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)、(3) 配偶者手当への対応(④企業の配偶者手当の見直し促進)) 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になるよう、制度の見直しに取り組む。

「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」） （2023年10月20日開始）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者がいわゆる「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。

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理件数（速報値）

令和6年3月19日時点※¹（速報値）

企業規模別件数※ ²			キャリアアップ計画件数 （合計）
100人以下	101人～500人	501人以上	
5,088件	1,047件	649件	6,784件

※¹ 令和5年10月20日受付開始以降の累計。

※² 常時雇用する労働者（2か月を超えて使用される者であり、かつ、週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者）の数による。

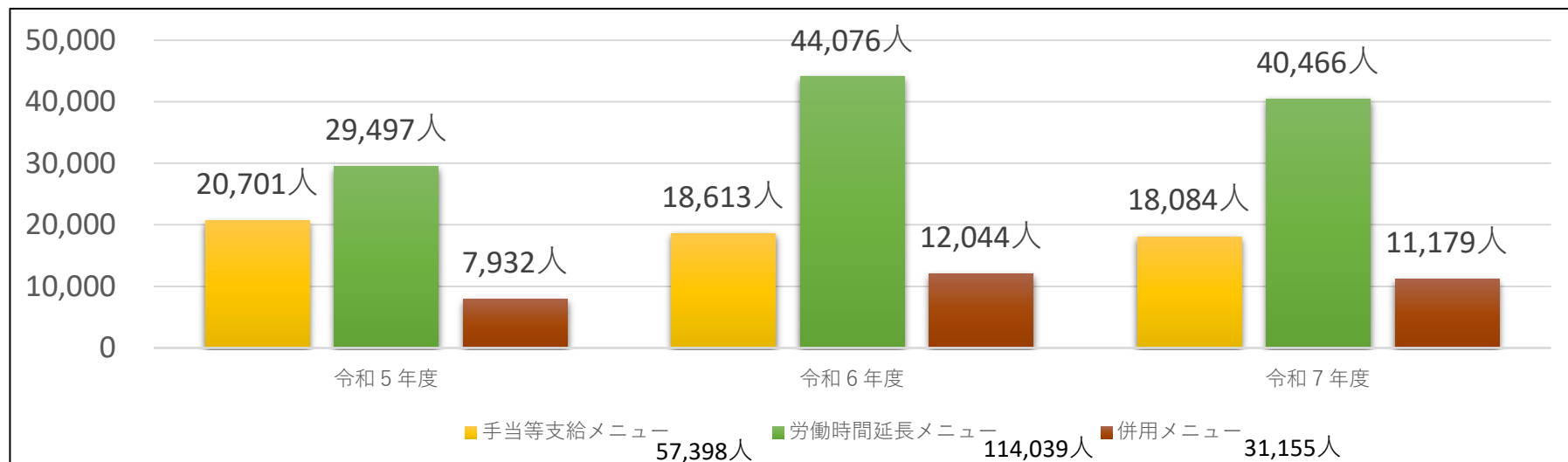
参考：各年度ごとの取組開始予定労働者数（令和5年度～令和7年度）

令和6年3月19日時点※³（速報値）

取組予定労働者数（R5～R7合計）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
202,592人	58,130人	74,733人	69,729人

※³ 令和5年10月20日受付開始以降の累計。各年度に新たに取組開始を予定している労働者数。

企業から提出された計画届に現時点の見込みとして記載された労働者数を足し上げたものであり、支給申請件数や支給実績とは異なる。



社会保障審議会年金部会における議論の進め方

