

# 日本人材派遣協会 提出資料

社会保障審議会年金部会パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ  
 からのヒアリングに対する協会の主張ポイント

【現況】人材派遣業界には、すでに 50000 ヶ所近い事業所が存在し、20000 社程の法人\*  
 が存在する。

特定労働者派遣事業では（常用雇用者の派遣を行うので）、社会・雇用保険の加入  
 は必然的な手続きとなる。そこでこれを今回の議論から除外し、一般労働者派遣  
 事業に限ってみれば、事業所約 20000 ヶ所、法人約 15000 社\*となる。

当協会の会員数は、平成 19 年 1 月 22 日時点で 714 社であるが、このほとんど全  
 ては一般労働者派遣事業を営み、同事業総売上（3 兆 3263 億円\*）の 2/3 を占めて  
 いる。これらの会員には、従来から社会・雇用保険の加入を厳格に行うよう指導  
 に努めている。これにより、会員各社も適用対象者の 100%加入（加入手続き中含  
 む）の実現に向いていると考える。

しかし、一般労働者派遣では、就業形態が極めて多岐に渡り、ケースごとに適用  
 判断が難しいことも多い。また、就業場所が派遣先となるので年金手帳の回収な  
 どが円滑にいかないことも多い。

注）\*は、2006 年度の厚生労働省の事業報告集計の数字。他は直近の数字。

参考資料 1：厚生労働省労働力需給制度についてのアンケート調査（2004 年 10～11 月調査）

■ 1 週間の所定労働時間（残業時間は含まない）

(単位:人、%)

	総数	20時間未 満	20時間以 上30時間 未満	30時間以 上40時間 未満	40時間以 上	不明
総数	2908 100	110 3.8	209 7.2	1739 59.8	771 26.5	79 2.7
女性	1672 100	79 4.7	145 8.7	1075 64.3	328 19.6	45 2.7
男性	1229 100	31 2.5	64 5.2	661 53.8	442 36.0	31 2.5
登録型派遣労働者	1154 100	67 5.8	111 9.6	739 64.0	215 18.6	22 1.9
常用労働者	1698 100	40 2.4	93 5.5	971 57.2	542 31.9	52 3.1

■ 現在の派遣先で同一の業務に継続して派遣で働いている期間

(単位:人、%)

	総数	3か月未 満	3か月以 上 6か月未 満	6か月以 上 1年未 満	1年以上 ～1年6 か月未 満	1年6か月 以上～2 年未満	2年以上 ～3年未 満	3年以上 ～5年未 満	5年以上	不明	平均(ヵ 月)
総数	2908 100	133 4.6	251 8.6	577 19.8	443 15.2	319 11.0	412 14.2	353 12.1	232 8.0	188 6.5	23.2
女性	1672 100	77 4.6	155 9.3	357 21.4	259 15.5	199 11.9	239 14.3	195 11.7	104 6.2	87 5.2	21.7
男性	1229 100	56 4.6	96 7.8	219 17.8	184 15.0	119 9.7	173 14.1	158 12.9	127 10.3	97 7.9	25.3
登録型派遣労働者	1154 100	72 6.2	133 11.5	283 24.7	182 15.8	126 10.9	162 14.0	109 9.1	48 4.0	43 3.7	18.3
常用労働者	1698 100	60 3.5	116 6.8	284 16.7	253 14.9	186 11.0	238 14.0	243 14.3	181 10.7	137 8.1	26.6

■年間勤務日数

	総数	(単位:人,%)							平均(日)
		～100日	101日～150日	151日～200日	201日～250日	251日～275日	276日以上	不明	
総数	2908 100	204 7.0	110 3.8	157 5.4	1816 62.5	270 9.3	83 2.9	268 9.2	222.0
女性	1672 100	137 8.2	66 4.0	86 5.1	1031 61.7	138 8.3	39 2.3	175 10.5	218.1
男性	1229 100	66 5.4	44 3.6	71 5.8	783 63.7	132 10.7	44 3.6	89 7.3	227.2
登録型派遣労働者	1154 100	140 12.1	51 4.4	71 6.2	846 56.0	80 6.9	32 2.8	134 11.6	207.8
常用労働者	1898 100	60 3.2	58 3.1	83 4.4	1137 60.0	185 9.8	49 2.6	125 6.6	231.3

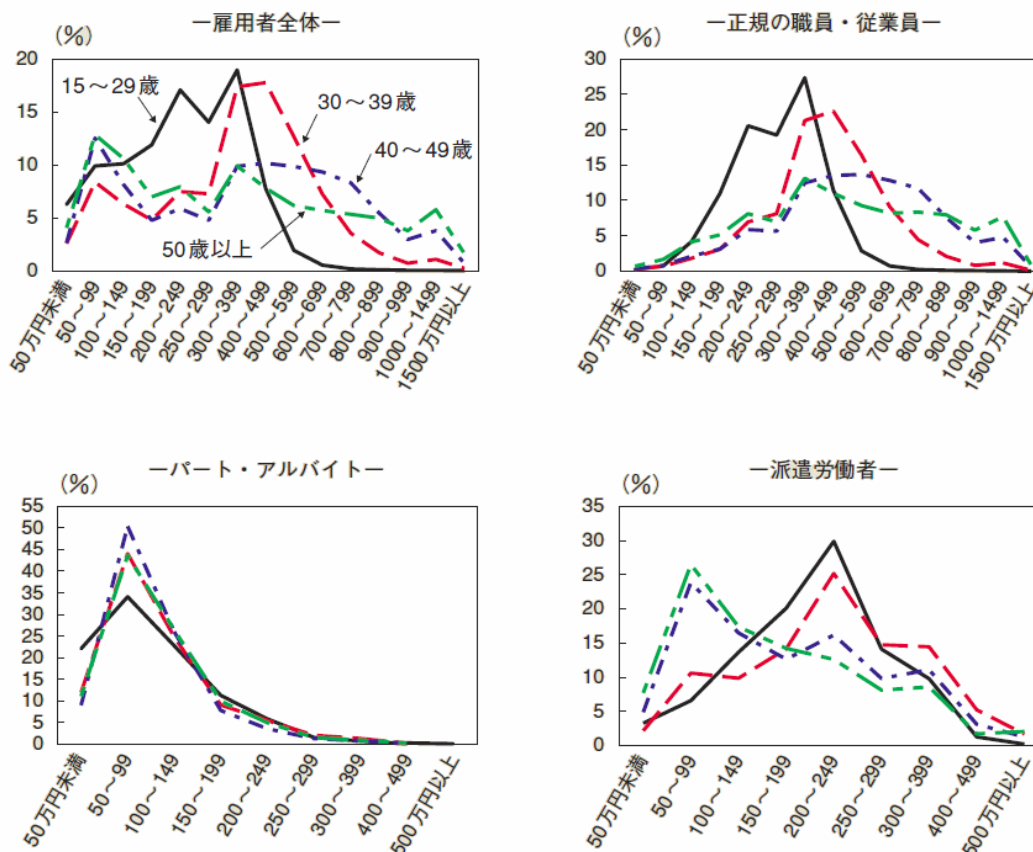
参考資料2：人材派遣健康保険組合在籍者・既喪失者の在籍期間分布（2007年1月17日時点）

【被保険者(任意継続被保険者除く)】

在籍期間	在籍者	割合	既喪失者数	割合
1ヶ月未満	14,984人	3.74%	27,022人	4.36%
1～3ヶ月未満	40,604人	10.15%	96,923人	15.65%
3～6ヶ月未満	53,396人	13.34%	130,055人	20.99%
6～9ヶ月未満	45,418人	11.35%	94,580人	15.27%
9～12ヶ月未満	46,751人	11.68%	82,623人	13.34%
12～15ヶ月未満	23,577人	5.89%	41,086人	6.63%
15～18ヶ月未満	24,005人	6.00%	34,327人	5.54%
18～21ヶ月未満	18,649人	4.66%	29,671人	4.79%
21～24ヶ月未満	40,149人	10.03%	24,324人	3.93%
24～27ヶ月未満	9,741人	2.43%	13,097人	2.11%
27～30ヶ月未満	12,257人	3.06%	10,702人	1.73%
30～33ヶ月未満	7,973人	1.99%	8,367人	1.35%
33～36ヶ月未満	17,315人	4.33%	8,232人	1.33%
36～42ヶ月未満	11,081人	2.77%	9,038人	1.46%
42～48ヶ月未満	11,560人	2.89%	5,597人	0.90%
48ヶ月超	22,737人	5.68%	3,820人	0.62%
計	400,197人		619,464人	
平均在籍日数	513.2日		316.8日	

在籍被保険者数(任意継続被保険者含む)	413,149人	
2002年5月1日からの在籍者数	16,589人	4.02%

■年間収入階級別就業者の構成比



【主張】

- ①厚生年金の適用対象になる、週の労働時間を 20 時間とすることには反対である。
  - 現状、パート労働で働く派遣労働者（以下、パート型派遣）は扶養控除枠で就労を希望する者が多く、基準を下げることによる派遣労働者の加入希望は極めて少ないと思われる。
  - 基準を下げることで、加入を希望しない派遣労働者はむしろ加入対象とはならないような就労条件（週 20 時間未満）にシフトする傾向が強くなると思われる。  
 （週 20 時間未満でも、年間通じて扶養控除枠ギリギリまで就労は可能である）  
 このことは、結果として派遣先での労働効率を低下させ（1 人当たりの労働時間が減れば、その分人数を増やさざるを得ないのは当然）、派遣元・先双方の労務管理を無用に煩瑣にするだけであるし、労働者本人の労働意欲を著しく削ぐ結果となる。
  - 週 20 時間とは、週 5 日勤務の 1 日 4 時間労働ないし、週 3 日勤務 1 日 8 時間労働などのモデルが考えられる。2 ヶ月を超えると加入になるので、おそらく平成 17 年度の常用雇用以外の労働者の常用換算数が約 63 万人（注）であることを考えると、この半数程度（直観値）は新たな加入対象に入ってくるであろう。常用雇用労働者約 46 万人は

もちろん、63万人の内にも加入者はいるので、新基準での加入者は現行の加入者の約1.5倍にはなるかと思われる。この負担増分は、派遣料金上昇に繋がるが、派遣先がどれほどの理解・協力を示すかは不明であり、とはいえ派遣元の営業利益内では吸収できないであろうから、必然的に原価の大半を占める派遣労働者の賃金設定に影響を及ぼさざるを得ない。

注)平成17年の常用雇用ではない労働者は約193万人であるが、期中に派遣労働を開始(終了)した者や、週30時間以上労働の者などすでに加入中の者も存在する。

- ②派遣元に雇用されているパート型派遣の形態は、通常のパート労働者の雇用条件に比べて極めて多様であることを理解いただきたい。
  - 直接雇用し自社に就労させる通常のパート労働は、人数が多くても、就労形態は幾つかのパターンに集約されている。しかし、パート型派遣は、派遣先の希望就労形態に沿って条件が設定される。(就業場所はもちろん、業務内容、時間、始業・就業時刻、シフトの有無、必要とされる就労人数 等様々)ので、その形態は極めて多様である。このため、事務処理は(適用判断も含めて)極めて煩瑣であり、多大な業務量となる。
  
- ③厚生年金の適用基準は、健康保険、雇用保険と一本化して欲しい。
  - 適用基準の多様化は、繰り返しになるが派遣元の手続きを煩瑣(=複数回の手続き)にして業務量を増加させる。また、派遣労働者の理解を得づらく円滑な加入手続きを不可能にする。(例えば、年金手帳の提出を拒否される→その説得にかかる労力や、強制加入におけるクレーム対応等)
  
- ④適用基準の遵守においては、当協会の指導のみならず、関係省庁による厳しい監督をお願いしたい。
  - 当協会は会員に対して、社会保険、雇用保険に関する法律や関係省庁の指導を厳格に遵守するよう求めていく。
  - しかし、当協会には、保険適用が遵守されているかどうかの調査権はないので、関係省庁には、派遣各社に厳格・公平な調査・監督をお願いしたい。

※派遣における「パート労働者」の定義：

派遣元に勤める正規従業員の所定労働時間より短時間で働く派遣先就労の派遣労働者

以上