

再チャレンジ支援総合プラン

(平成18年12月26日「再チャレンジ支援に関する関係閣僚による会合」了承)－抜粋－

○ 再チャレンジ支援総合プラン本文

3. 再チャレンジ支援における重点課題

(1) 長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの再チャレンジ

- ② 労働者が安心・納得して働けるように、労働契約法(仮称)を制定し、有期労働契約を含めた労働契約全般に係るルールを明確化し、また、パートタイム労働法の改正やパート労働者への社会保険の適用拡大などを進めて正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す。

○ 行動計画表

| 支援の対象者・対象項目 | | 施策名 | 行動計画 | | | 目標・指標 | 平成19年度 予算要求 |
|--------------------------|-------------|-----------|--|--------|--------|-------|----------------|
| | | | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | | |
| 長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの脱却 | パートなど非正規労働者 | 社会保険の適用拡大 | 再チャレンジを支援し格差を固定させないといった観点にも留意しながら、引き続き、総合的に検討する。 具体的には、まずは社会保障審議会年金部会において、精力的に関係者から意見聴取等を行うなど、社会保険の適用拡大が実現できるよう関係者との調整に努める。 | 同左 | | | |

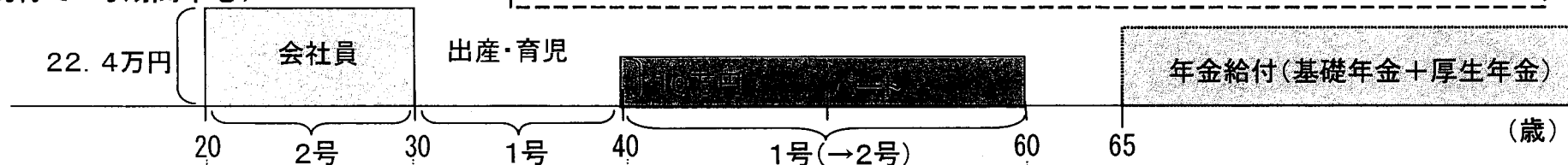
短時間労働者への厚生年金適用拡大による本人の給付と負担の変化の例 (18年度価格) (イメージ)

ケース1(自営業者の妻)

(現行で1号期間中心)

結婚・退職

生涯の負担:約176万円減少、生涯の給付:約326万円増加 (昭和40年生の場合)



| | | | | | | | |
|-------------|-------|---------|---------|---------|-------------|-------|------------------|
| 保険料 (月額) | 現行 | 16,002円 | 13,860円 | 13,860円 | 年金額 (月額) | 現行 | 81,650円[15,642円] |
| | 適用拡大後 | 16,002円 | 13,860円 | 7,144円 | | 適用拡大後 | 92,400円[26,392円] |

[] 内は厚生年金の額の再掲(以下同じ)

ケース2(独身者・女性)

(現行で2号期間中心)

生涯の負担:約83万円減少、生涯の給付:約164万円増加 (昭和60年生の場合)



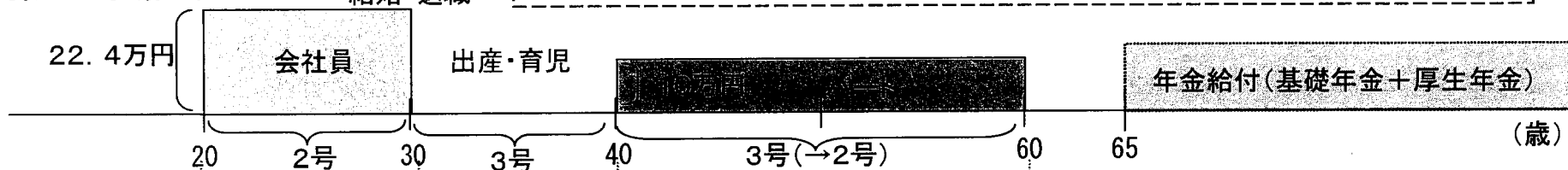
| | | | | | | | |
|-------------|-------|---------|--|---------|-------------|-------|-------------------|
| 保険料 (月額) | 現行 | 13,860円 | | 16,002円 | 年金額 (月額) | 現行 | 112,942円[46,933円] |
| | 適用拡大後 | 7,144円 | | 16,002円 | | 適用拡大後 | 118,317円[52,308円] |

ケース3(サラリーマンの妻)

(現行で3号期間中心)

結婚・退職

生涯の負担:約203万円増加、生涯の給付:約326万円増加 (昭和40年生の場合)



| | | | | | | | |
|-------------|-------|---------|----|--------|-------------|-------|------------------|
| 保険料 (月額) | 現行 | 16,002円 | 0円 | 0円 | 年金額 (月額) | 現行 | 81,650円[15,642円] |
| | 適用拡大後 | 16,002円 | 0円 | 7,144円 | | 適用拡大後 | 92,400円[26,392円] |

(注) 保険料と年金額の月額については、18年度水準で計算。

生涯の負担と給付については、将来の保険料率(額)の変化のみ加味し、賃金・物価スライド等は加味していない機械的な試算。

適用拡大に伴うパート労働者本人の給付と負担の変化の例(イメージ)

ケース1：自営業の妻の場合 (現行で1号期間中心)

前提

- 誕生年：昭和40(1965)年1月(現在41歳)
 - 厚生年金受給開始：64歳
 - 昭和33年4月生まれより2学年ごとに1歳ずつ支給開始年齢引上げ
 - 厚生年金受給終了：89歳3か月
 - 「日本の将来推計人口」(平成14年1月)における将来生命表の「女性60歳時平均余命」を使用
 - 受給期間：25年3か月
- 働き方：賃金月額10.0万円、勤続期間20年
- 年金適用：1号被保険者(現行)→厚生年金(適用拡大後)

1. 負担の変化 (現状：月13860円の国民年金保険料を負担)

| | |
|---------|---|
| 1か月当たり | (本人) 約6700~7800円減少 <small>賃金月額 保険料率</small> (13860~16900 - 10.0万円 × 14.288~18.3% × 1/2) (事業主) 約7100~9200円増加(10.0万円 × 14.288~18.3% × 1/2) |
| 20年間の合計 | (本人) 約175.8万円減少 (事業主) 約203.0万円増加 |

2. 給付の変化 (現状：老齢基礎年金(月額約6.6万円)のみ)

| | |
|------------|----------------------------|
| 1か月当たり | (本人) 約10800円増加 (老齢厚生年金) |
| 25年3か月間の合計 | (本人) 約326万円増加 (老齢厚生年金) |

(注) 賃金・物価スライド等は加味していない。

ケース2：独身者（女性）の場合 （現行で2号期間中心）

前提

- 誕生年：昭和60（1985）年1月（現在21歳）
 →厚生年金受給開始：65歳
 昭和33年4月生まれより2学年ごとに1歳ずつ支給開始年齢引上げ
 厚生年金受給終了：90歳6か月
 「日本の将来推計人口」（平成14年1月）における将来生命表の「女性
 60歳時平均余命」を使用
 受給期間：25年6か月
- 働き方：賃金月額10.0万円、勤続期間10年
- 年金適用：1号被保険者（現行）→厚生年金（適用拡大後）

1. 負担の変化 （現状：月13860円の国民年金保険料を負担）

| | |
|---------|--|
| 1か月当たり | (本人) 約6700～7400円 <u>減少</u> $(13860 \sim 16100 - 10.0 \text{万円} \times 14.288 \sim 17.474\% \times 1/2)$ (事業主) 約7100～8700円増加(10.0万円×14.288～17.474%×1/2) |
| 10年間の合計 | (本人) 約83.4万円 <u>減少</u> (事業主) 約93.9万円増加 |

2. 給付の変化 （現状：老齢基礎年金（月額約6.6万円）のみ）

| | |
|------------|--------------------------|
| 1か月当たり | (本人) 約5400円増加（老齢厚生年金） |
| 25年6か月間の合計 | (本人) 約164万円増加（老齢厚生年金） |

(注) 賃金・物価スライド等は加味していない。

ケース3：サラリーマンの妻の場合 (現行で3号期間中心)

前提

- 誕生年：昭和40(1965)年1月(現在41歳)
 - 厚生年金受給開始：64歳
 - 昭和33年4月生まれより2学年ごとに1歳ずつ支給開始年齢引上げ
 - 厚生年金受給終了：89歳3か月
 - 「日本の将来推計人口」(平成14年1月)における将来生命表の「女性60歳時平均余命」を使用
 - 受給期間：25年3か月
- 働き方：賃金月額10.0万円、勤続期間20年
- 年金適用：3号被保険者(現行)→厚生年金(適用拡大後)

1. 負担の変化 (現状：独自の負担なし)

| | |
|---------|---|
| 1か月当たり | (本人) 賃金月額 約7100~9200円増加 (10.0万円×14.288~18.3%×1/2) (事業主) 約7100~9200円増加 (10.0万円×14.288~18.3%×1/2) |
| 20年間の合計 | (本人) 約203.0万円増加 (事業主) 約203.0万円増加 |

2. 給付の変化 (現状：老齢基礎年金(月額約6.6万円)のみ)

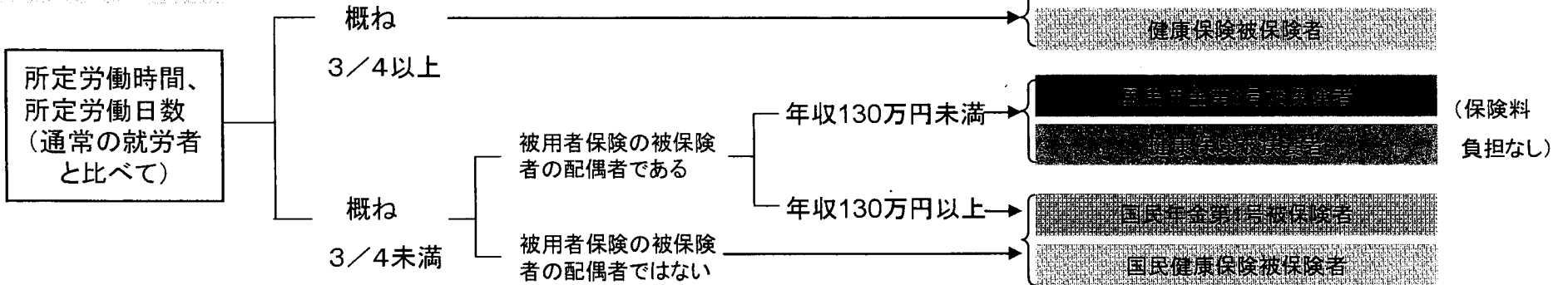
| | |
|------------|----------------------------|
| 1か月当たり | (本人) 約10800円増加 (老齢厚生年金) |
| 25年3か月間の合計 | (本人) 約326万円増加 (老齢厚生年金) |

(注) 賃金・物価スライド等は加味していない。

* 夫が死亡した場合に支給される遺族厚生年金は、妻本人の老齢厚生年金と併給調整される(19年度より、妻の老齢厚生年金：全額支給、遺族厚生年金：差額のみ支給、の仕組みに変更)

社会保険の適用基準(短時間労働者の適用範囲)

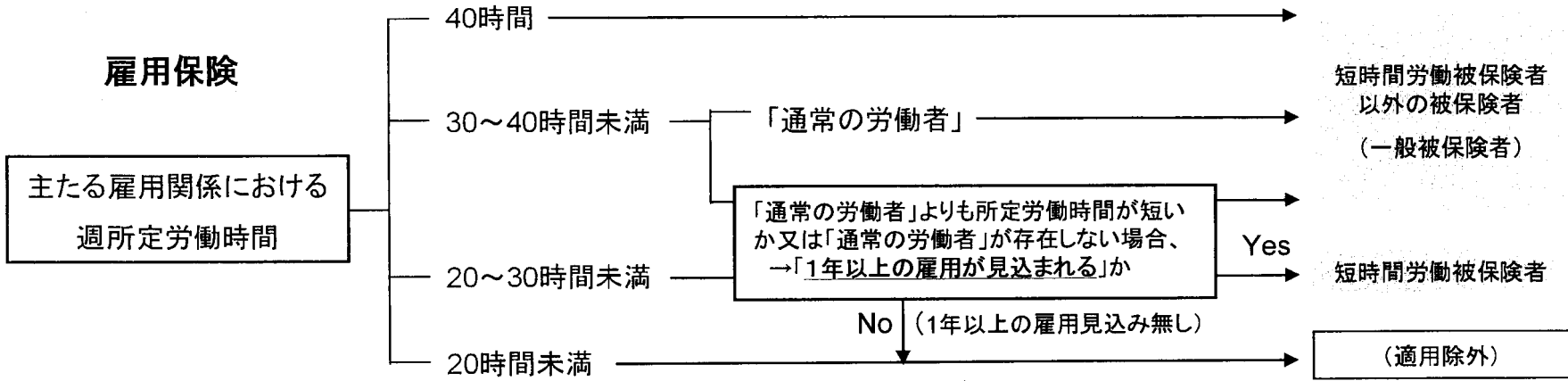
年金・医療保険



(注)適用除外:下記のいずれかに該当する者は被保険者から除外している。

- ①臨時に2か月以内の期間を定めて使用され、その期間を超えない人
- ②臨時に日々雇用される人で1か月を超えない人
- ③季節的業務に4か月を超えない期間使用される予定の人
- ④臨時的事業の事業所に6か月を超えない期間使用される予定の人

雇用保険



(注)1. 日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。
2. 年収要件は、平成13年施行の法改正に伴い廃止された。

各種法令における企業規模別適用の例

| 制 度 名 | 内 容 | 考 え 方 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|------------|---|-----|---|-----|---|-----------|--|---|--------|----------|-----------|----------|
| 次世代育成支援 対策推進法(平成 15年) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 常用労働者300人超の事業主について、一般事業主行動計画の策定義務(12条) ○ 常用労働者300人以下の事業主について、一般事業主行動計画の策定の努力義務(13条) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 計画の策定義務は、企業の負担等から一定規模以上に限定することが合理的。 ○ この規模については、各種中小企業支援立法を参考にする が、次世代育成支援対策促進法は「経済支援」ではなく「雇用管理」に着目しており、常用労働者数のみで区分する。 | | | | | | | | | | | | | | |
| 障害者雇用促進 法(昭和35年) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主について、障害者雇用納付金の納付義務等(53条等) ○ 当分の間、常用労働者300人以下の事業主について、適用除外(附則3条等) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 「障害者雇用に関する事業主の社会的連帯」という基本理念から、全ての事業主の平等負担が原則。 ○ ただし、①経済的な負担能力、②中小企業では概ね雇用率が達成されているのに対し、大企業では達成されていないという雇用事情、を勘案し、当分の間「中小企業」を適用除外 | | | | | | | | | | | | | | |
| 各種中小企業支 援立法 (中小企業信用 保険法、中小企 業金融公庫法、 中小企業退職共 済法など) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の規模の企業を対象とする(いずれも中小企業基本法の「中小企業」の定義を踏まえたもの) <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">業種</th> <th style="width: 85%;">規 模</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>製造業 その他</td> <td>資本の額等が3億円以下の会社並びに 常用従業員数が300人以下の会社及び個人</td> </tr> <tr> <td>卸売業</td> <td>資本の額等が1億円以下の会社並びに 常用従業員数が100人以下の会社及び個人</td> </tr> <tr> <td>小売業</td> <td>資本の額等が5千万円以下の会社並びに 常用従業員数が50人以下の会社及び個人</td> </tr> <tr> <td>サービ ス業</td> <td>資本の額等が5千万円以下の会社並びに 常用従業員数が100人以下の会社及び個人</td> </tr> </tbody> </table> | 業種 | 規 模 | 製造業 その他 | 資本の額等が3億円以下の会社並びに 常用従業員数が300人以下の会社及び個人 | 卸売業 | 資本の額等が1億円以下の会社並びに 常用従業員数が100人以下の会社及び個人 | 小売業 | 資本の額等が5千万円以下の会社並びに 常用従業員数が50人以下の会社及び個人 | サービ ス業 | 資本の額等が5千万円以下の会社並びに 常用従業員数が100人以下の会社及び個人 | <ul style="list-style-type: none"> * 考え方は不明 <p style="margin-top: 20px;">(参考) 中小企業基本法における「小規模企業者」の定義</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tbody> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">製造業その他</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">商業・サービス業</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">従業員数20人以下</td> <td style="text-align: center;">従業員数5人以下</td> </tr> </tbody> </table> | 製造業その他 | 商業・サービス業 | 従業員数20人以下 | 従業員数5人以下 |
| 業種 | 規 模 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 その他 | 資本の額等が3億円以下の会社並びに 常用従業員数が300人以下の会社及び個人 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 卸売業 | 資本の額等が1億円以下の会社並びに 常用従業員数が100人以下の会社及び個人 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 小売業 | 資本の額等が5千万円以下の会社並びに 常用従業員数が50人以下の会社及び個人 | | | | | | | | | | | | | | | |
| サービ ス業 | 資本の額等が5千万円以下の会社並びに 常用従業員数が100人以下の会社及び個人 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業その他 | 商業・サービス業 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 従業員数20人以下 | 従業員数5人以下 | | | | | | | | | | | | | | | |

(注) 「パートタイム労働指針」においては、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者の選任を規定。

(参考1) 厚生年金保険法の適用事業所の範囲の変遷

- 制度創設時（17年）：常時10人以上の従業員を使用する工業、鉱業及び運輸業の事業所（男子筋肉労働者のみ）
19年改正：常時5人以上の従業員を使用する工業・鉱業・商業の事業所及び事務所（男女労働者）
29年改正：常時5人以上の従業員を使用する事業所又は事務所
60年改正：上記に加え、常時従業員を使用する法人事業所又は事務所にも拡大

(参考2) 経過措置として、企業規模別に順次適用を拡大した例

1. 週48時間労働制から週40時間労働制への移行（労働基準法）

- 昭和62年改正で、63年度より、週48時間労働制から週40時間労働制へ移行
- 業種ごとに、以下の適用猶予措置を設定
 - ・ 企業規模なし、常用労働者300人以下、常用労働者100人以下の事業所について、
 - ・ 平成6年度末まで、8年度末までの2段階で
 - ・ 46時間ないし44時間とする
- 商業、映画・演劇業 保健衛生業、接客娯楽業で常用労働者が10人未満の事業所については、44時間とする特例あり。

2. 年次有給休暇の日数拡大（労働基準法）

- 昭和62年改正で、63年度より、年次有給休暇の日数拡大
- 常用労働者300人以下の事業所について、平成2年度末までの経過措置あり

◎厚生年金保険法(抄) (適用事業所関係)

(適用事業所)

第六条 次の各号のいずれかに該当する事業所若しくは事務所(以下単に「事業所」という。)又は船舶を適用事業所とする。

一 次に掲げる事業の事業所又は事務所であつて、常時五人以上の従業員を使用するもの (いわゆる「法定16業種」)

イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業

ロ 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

ハ 鉱物の採掘又は採取の事業

ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業

ホ 貨物又は旅客の運送の事業

ヘ 貨物積みおろしの事業

ト 焼却、清掃又はと殺の事業

チ 物の販売又は配給の事業

リ 金融又は保険の事業

ヌ 物の保管又は賃貸の事業

ル 媒介周旋の事業

ヲ 集金、案内又は広告の事業

ワ 教育、研究又は調査の事業

カ 疾病の治療、助産その他医療の事業

コ 通信又は報道の事業

タ 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める社会福祉事業及び更生保護事業法(平成七年法律第八十六号)に定める更生保護事業

二 前号に掲げるもののほか、国、地方公共団体又は法人の事業所又は事務所であつて、常時従業員を使用するもの

三 (略)

2(略)

3 第一項の事業所以外の事業所の事業主は、社会保険庁長官の認可を受けて、当該事業所を適用事業所とすることができる。

4 (略)

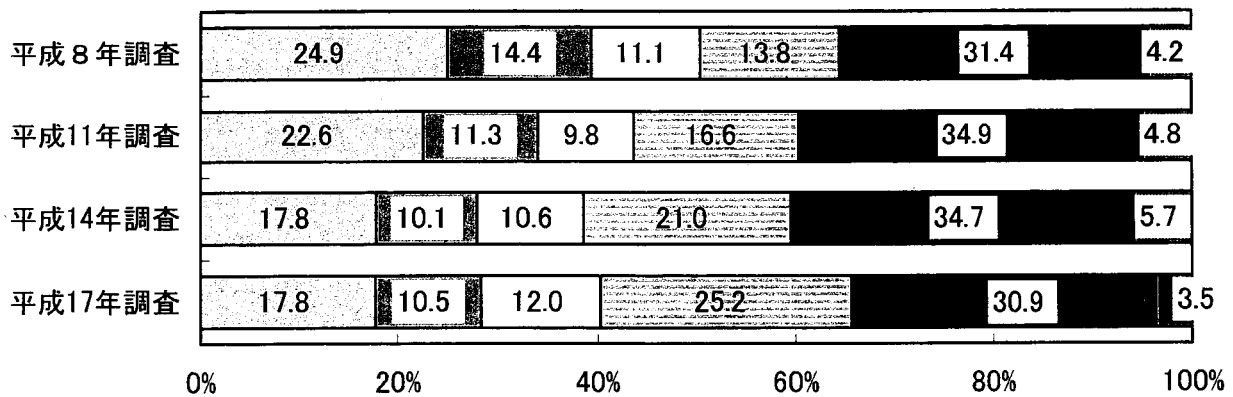
標準報酬月額等級表（厚生年金保険）

| 標準報酬 | | 報酬月額 | |
|------|---------|---------|-----------|
| 等級 | 月額 | 円以上 | 円未満 |
| 1 | 98,000 | ~ | 101,000 |
| 2 | 104,000 | 101,000 | ~ 107,000 |
| 3 | 110,000 | 107,000 | ~ 114,000 |
| 4 | 118,000 | 114,000 | ~ 122,000 |
| 5 | 126,000 | 122,000 | ~ 130,000 |
| 6 | 134,000 | 130,000 | ~ 138,000 |
| 7 | 142,000 | 138,000 | ~ 146,000 |
| 8 | 150,000 | 146,000 | ~ 155,000 |
| 9 | 160,000 | 155,000 | ~ 165,000 |
| 10 | 170,000 | 165,000 | ~ 175,000 |
| 11 | 180,000 | 175,000 | ~ 185,000 |
| 12 | 190,000 | 185,000 | ~ 195,000 |
| 13 | 200,000 | 195,000 | ~ 210,000 |
| 14 | 220,000 | 210,000 | ~ 230,000 |
| 15 | 240,000 | 230,000 | ~ 250,000 |
| 16 | 260,000 | 250,000 | ~ 270,000 |
| 17 | 280,000 | 270,000 | ~ 290,000 |
| 18 | 300,000 | 290,000 | ~ 310,000 |
| 19 | 320,000 | 310,000 | ~ 330,000 |
| 20 | 340,000 | 330,000 | ~ 350,000 |
| 21 | 360,000 | 350,000 | ~ 370,000 |
| 22 | 380,000 | 370,000 | ~ 395,000 |
| 23 | 410,000 | 395,000 | ~ 425,000 |
| 24 | 440,000 | 425,000 | ~ 455,000 |
| 25 | 470,000 | 455,000 | ~ 485,000 |
| 26 | 500,000 | 485,000 | ~ 515,000 |
| 27 | 530,000 | 515,000 | ~ 545,000 |
| 28 | 560,000 | 545,000 | ~ 575,000 |
| 29 | 590,000 | 575,000 | ~ 605,000 |
| 30 | 620,000 | 605,000 | ~ |

国民年金第1号被保険者の就業状況

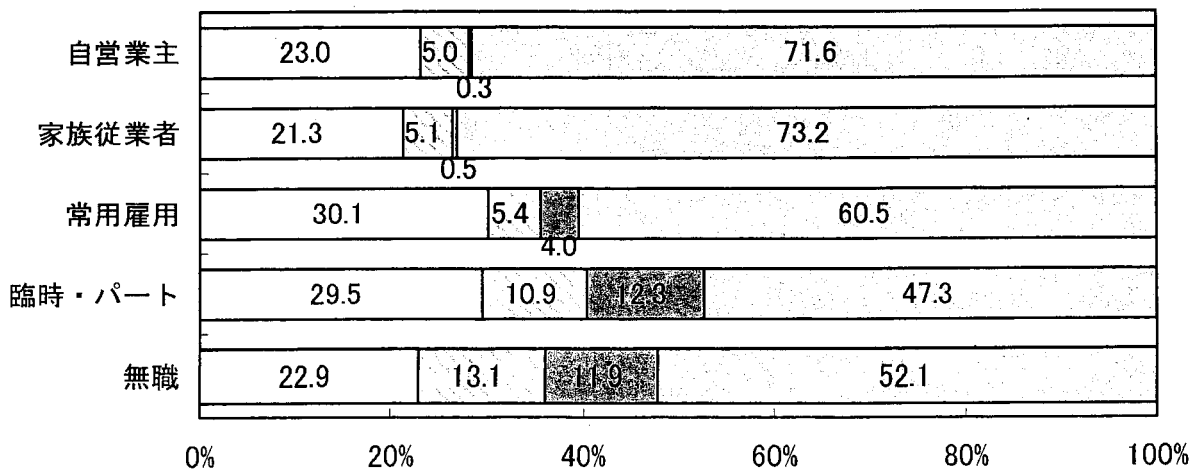
- 第1号被保険者の就業状況をみると、平成17年調査では自営業主が17.8%、家族従事者が10.5%、常用雇用が12.0%、臨時・パートが25.2%、無職が30.9%となっている。就業状況の変化をみると、自営業主が減少している一方、常用雇用や臨時・パートが増加傾向にある。
- 就業状況別に国民年金保険料の納付状況をみると、自営業主や家族従事者については1号期間滞納者（平成15年4月～17年3月までの24月のうち1月も国民年金保険料を納付していない者）の割合が比較的低くなっているが、常用雇用や臨時・パートについては1号期間滞納者の割合が高くなっている。無職や臨時・パートについては、納付者の割合が低くなっており、申請全額免除者や学生納付特例者の割合が比較的高くなっている。

国民年金第1号被保険者の就業状況の変化



□自営業主 ■家族従業者 □常用雇用 □臨時・パート ■無職 ■不詳

就業状況別 保険料納付状況



□1号期間滞納者 □申請全額免除者 ■学生納付特例者 □納付者

◎厚生年金保険法(抄) (被保険者資格関係)

(被保険者)

第九条 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。

第十条 適用事業所以外の事業所に使用される七十歳未満の者は、社会保険庁長官の認可を受けて、厚生年金保険の被保険者となることができる。

2 前項の認可を受けるには、その事業所の事業主の同意を得なければならない。

第十一条 前条の規定による被保険者は、社会保険庁長官の認可を受けて、被保険者の資格を喪失することができる。

(適用除外)

第十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としない。

一 国、地方公共団体又は法人に使用される者であつて、次に掲げるもの

イ 恩給法（大正十二年法律第四十八号）第十九条に規定する公務員及び同条に規定する公務員とみなされる者

ロ 法律によつて組織された共済組合（以下単に「共済組合」という。）の組合員

ハ 私立学校教職員共済法（昭和二十八年法律第二百四十五号）の規定による私立学校教職員共済制度の加入者（以下「私学教職員共済制度の加入者」という。）

二 臨時に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く。）であつて、次に掲げるもの。ただし、イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつては所定の期間を超え、引き続き使用されるに至つた場合を除く。

イ 日々雇い入れられる者

ロ 二月以内の期間を定めて使用される者

三 所在地が一定しない事業所に使用される者

四 季節的業務に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く。）。ただし、継続して四月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。

五 臨時的事業の事業所に使用される者。ただし、継続して六月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。

拝啓 時下益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

健康保険及び厚生年金保険の事業運営に当たっては平素から格段の御尽力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、短時間就労者（いわゆるパートタイマー）にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについては、各都道府県、社会保険事務所において、当該地方の実情等を勘案し、各個別に取扱基準を定めるなどによりその運用が行われているところです。

もとより、健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは、健康保険法及び厚生年金保険法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべきものですが、短時間就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかについては、今後の適用に当たり次の点に留意すべきであると考えます。

1 常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること。

2 その場合、1日又は1週の所定労働時間及び1

月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること。

3 2に該当する者以外の者であつても1の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること。

なお、貴管下健康保険組合に対する周知方につきましても、併せて御配意願います。

以上、要用のみ御連絡申し上げます。

敬 具

昭和55年6月6日

厚生省保険局保険課長川崎幸雄

社会保険庁医療保険部
健康保険課長内藤 洌

社会保険庁年金保険部
厚生年金保険課長片山 巖

都道府県民生主管部(局)保険課(部)長 殿

雇用・就業形態に応じた厚生年金の適用関係

1. 厚生年金制度の適用関係は、次のとおり。

- ① 「適用事業所に使用される70歳未満の者」については、被保険者とする(法第9条)。
 具体的には、当該事業所と「常用的使用関係」にあると判断される者を対象としている。

⇒ パート労働者の場合、原則として、「所定労働時間等が通常の就労者の概ね4分の3以上の者」について、「常用的使用関係」ありと判断

(注)「適用事業所」とは、個人経営の場合、法定16業種(一部のサービス業や農業等は該当せず)に属する従業員5人以上の事業所、法人経営の場合、業種に関わりなく従業員1人以上の事業所をいう。(別紙1)

- ② ①にかかわらず、次の者については、被保険者としない(法第12条)。

- ・ 2ヶ月以内の期間を定めて使用され、その期間を超えない者 (期間を超えて使用される場合、超えた日から被保険者)
- ・ 日々雇用される人で1ヶ月を超えない者 (1ヶ月を超えて使用される場合、超えた日から被保険者となる)
- ・ 季節的業務に4ヶ月を超えない期間使用される予定の者
- ・ 臨時的事業の事業所に6ヶ月を超えない期間使用される予定の者
- ・ 所在地が一定しない事業所に使用される者

2. 雇用・就業形態の類型としては、一般に「正社員」「パートタイム」「有期労働契約」「派遣労働」(常用型・登録型)「請負」などが挙げられる(別紙2)(別紙3)

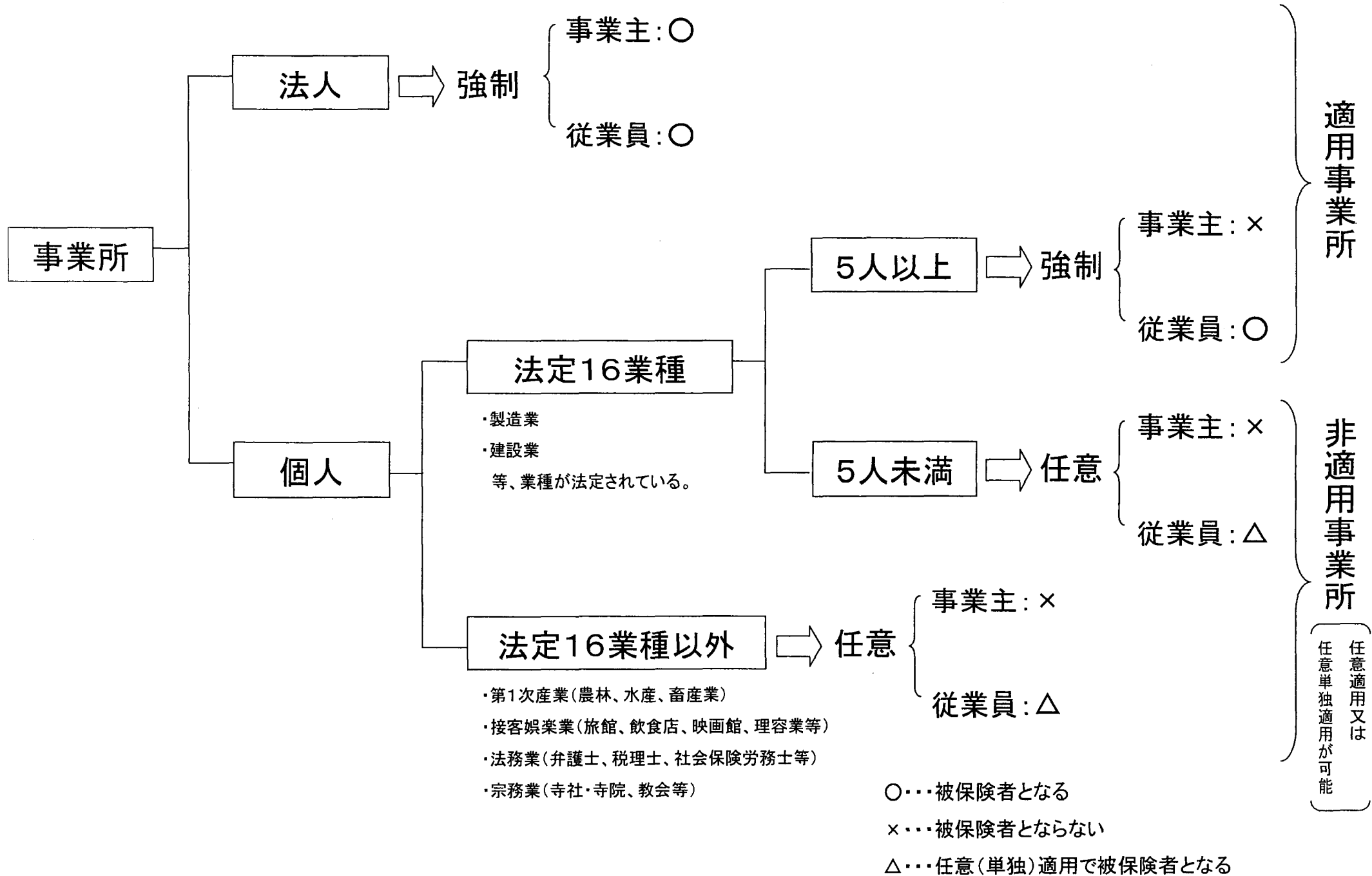
しかしながら、厚生年金制度ではこれらの類型ごとに特別な取扱いを定めているわけではなく、労働者の契約内容や勤務実態に応じ、上記①②のルールをあてはめて適用している。

(注)登録型の「派遣労働」に関する年金制度の適用関係は次のとおり

| | 雇用契約の取扱い | 年金の適用関係 |
|------|--------------|---|
| 派遣期間 | 派遣元企業と雇用契約あり | 上記①②に基づき厚生年金適用。それ以外は、国民年金(第1号被保険者又は第3号被保険者)適用。 |
| 登録期間 | 登録のみ(雇用契約なし) | 原則として国民年金適用。ただし、派遣期間終了後1か月以内に、1月以上の新たな派遣が確実に見込まれる場合は、厚生年金適用を継続。 |

適用事業所について

(別紙1)



雇用・就業形態の類型別概要

(別紙2)

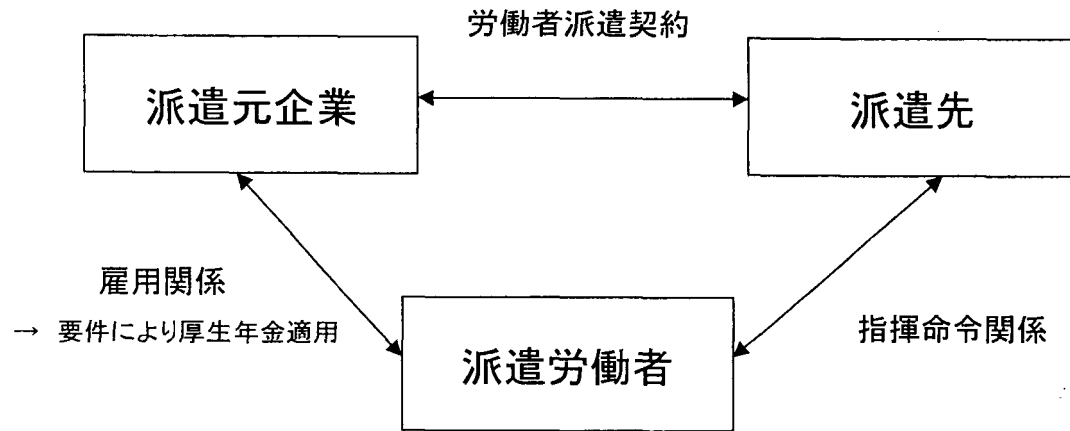
| | 「正社員」 | パートタイム | 有期労働契約 | 派遣労働 | 請負 |
|--------|--|---|---|--|---|
| 契約形態 | 直接雇用 フルタイム勤務 期間の定めがない労働契約 | 短時間勤務 | 期間の定めがある労働契約 | 「雇用主」と「働く場」とが異なる | |
| | | | | 派遣会社が雇用 〔派遣先企業(働く場)が指揮命令を行う〕 | 請負会社が雇用 〔請負会社(雇用主)が指揮命令を行う〕 |
| 人数 | 3,374万人 ※「正規の職員・従業員」 | 1,120万人 ※「パート」「アルバイト」の合計 ※期間の定めがある労働契約が多い | 762万人 ※1年以下の期間の定めのある労働者 ※パートタイムとの重複あり | 106万人 ※「労働者派遣事業所の派遣社員」 | 87万人 ※製造業で物の製造を行う請負労働者 |
| 現状と課題 | 男性 正規 2,357万人 非正規 507万人 女性 正規 1,018万人 非正規 1,125万人 | 中高年女性が多い。 (45～54歳226万人) 最近では若年男女も増えている。 ※正社員との均衡ある処遇や能力開発の確保 | 中高年女性が多い(45～54歳が最多)、男性は若年層と定年後において多い。 ※労働契約に関するルールが明確でなく、個別労働関係紛争が増加 | 若年女性(25～34歳、30万人)が多いが、最近では若年男性も増えている。 ※いわゆる「偽装請負」の発生 〔請負・業務委託を偽って、派遣契約を締結せずに労働者派遣を実施。〕 | 若年の転職者、無業者(含フリーター)が多い |
| 現状の取組み | 一般的な労働関係法の適用 (右の非正規も同じ) | パートタイム労働法 (2003年指針を改正し、均衡処遇の考え方を明示) | 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準 | 労働者派遣法 (2004年に①物の製造業務の派遣適用、②派遣受入期間の制限を1年から最長3年までに延長可能、③派遣労働者の直接雇用の機会の拡大等を措置。) | 派遣と請負との区分に関する基準 改正安衛法(2006年4月施行。製造業における元方事業者の下請けを含めた作業間の連絡調整等の義務化) |

(注)人数は、請負労働者が厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)、それ以外は「労働力調査」(2005年)、正社員、パートタイム、契約社員・嘱託、労働者派遣事業所の派遣社員の区分は、事業所における呼称による。例えばパートタイムの人数には勤務時間はフルタイムの者(いわゆる「呼称パート」=社内「身分」としてのパートタイム。)も含まれる。ちなみに週35時間未満雇用者は1,276万人。

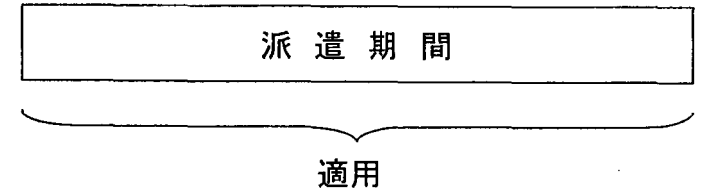
派遣社員・請負労働者と厚生年金適用について (概念図)

(別紙3)

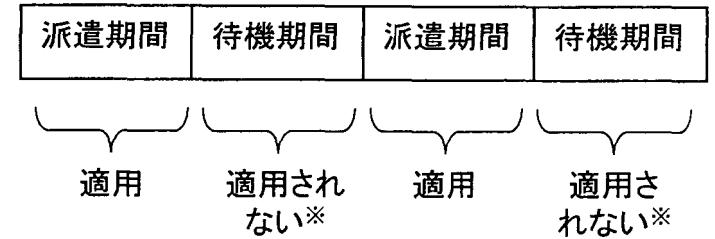
派遣労働



① 常用型



② 登録型



※ 雇用契約終了後1月以内に同一派遣元で次の雇用契約(1月以上)が確実に見込まれる場合は、適用が継続。

請負

