

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  
(第4回)

平成19年1月22日(月)10時～12時  
於 厚生労働省専用第18～20会議室

議事次第

○関係団体からのヒアリング等

- ・日本チェーンストア協会
- ・日本スーパーマーケット協会
- ・日本百貨店協会
- ・日本人材派遣協会
- ・日本生産技能労務協会
- ・日本経済団体連合会

【配付資料】

資料1 厚生年金適用に伴うパート労働者本人の給付と負担の変化イメージ

- 日本チェーンストア提出資料
- 日本百貨店協会
- 日本人材派遣協会提出資料

## 厚生年金適用に伴うパート労働者本人の給付と負担の変化のイメージ (報酬10万円、加入期間1年又は2年の場合の例)

- 厚生年金の制度設計は、「生涯を通じて負担する保険料の合計額」「生涯を通じて受給する年金の合計額」のいずれも、「報酬」と「加入期間」に比例する仕組み。

生涯の保険料負担合計額 : 保険料月額(報酬×保険料率)×加入期間

生涯の年金給付合計額 : 年金月額(報酬×給付乗率×加入期間)×受給期間

- このため、保険料負担と年金給付の「実額」は、個々人の「報酬」と「加入期間」に応じ様々だが、その「相対関係」は、変わらない。

⇒ 下記の例(報酬10万円、加入期間1年又は2年)より「報酬」が高く、又は「加入期間」が長くても、「負担が2倍となれば給付も2倍、負担が10倍となれば給付も10倍」という関係が維持される

(注)国民年金保険料は定額であるため、「保険料負担の変化」と「報酬」は必ずしも比例しない

【報酬10万円、加入期間1年又は2年の場合の例】 パートの平均勤続期間は女性5.0年、男性3.7年(17年賃金構造基本統計調査)

被保険者種別の変化	加入期間	保険料負担の変化	年金給付の変化
1号→2号 (自営業者の妻) (独身者)	1年	約8万円減【1年間の合計】 (月額 6,716円減)	約16万円増【64歳～平均寿命の25年3か月間の合計】 (月額 537円増)
	2年	約16万円減【2年間の合計】 (月額 6,716円減)	約33万円増【64歳～平均寿命の25年3か月間の合計】 (月額 1,074円増)
3号→2号 (サラリーマンの妻)	1年	約9万円増【1年間の合計】 (月額 7,144円増)	約16万円増【64歳～平均寿命の25年3か月間の合計】 (月額 537円増)
	2年	約17万円増【2年間の合計】 (月額 7,144円増)	約33万円増【64歳～平均寿命の25年3か月間の合計】 (月額 1,074円増)

(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、賃金・物価スライド等は加味していない機械的な試算

・昭和40年生の女性の場合(厚生年金の支給開始年齢64歳、60歳時平均余命29年3か月)

日本チェーンストア協会  
提出資料

# パート労働者への厚生年金等適用拡大問題について

(厚生労働省「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」説明資料)

平成 19 年 1 月 22 日

日本チェーンストア協会

## 1. 日本チェーンストア協会の概要

### 1. 協会の概要

#### ◆設 立

昭和 42 (1967) 年 8 月 2 日

#### ◆目 的

チェーンストアの健全な発展と普及を図ることにより、小売業の経営の改善を通じて、わが国流通機構の合理化、近代化を促進するとともに、国民生活の向上に寄与する。

#### ◆会員企業数 (会員資格)

通常会員 … 85 社

(会員資格) チェーンストアを営む小売業法人であって 11 店舗以上または年商 10 億円以上のもの

賛助会員 … 530 社

(会員資格) 協会の趣旨に賛同し、これに協力するもの

#### ◆事業概要 (本年度の重点事業)

- 税制改革への取り組み
- 規制改革への取り組み
- 環境問題への取り組み
- 食の安全・安心の確保
- 「食育」の推進
- 適切な公正取引の推進
- 次世代標準EDIの推進と活用研究の継続
- 会員の結束力強化とCSRの推進
- 協会基盤の強化と活性化

### 2. 協会の規模推移

	総販売額 (前年度比・%)	企業数	店舗数 (前年度比・%)	売場面積 (前年度比・%)	従業員数 (前年度比・%)	店舗当り販売額 (指数)
8年度 (1996)	169,786 億円 0.7%	131 社	7,822 店 1.2%	16,191,704 m <sup>2</sup> 7.8%	439,252 人 2.0%	21.7 億円 100.0
9年度 (1997)	167,195 億円 ▲5.1%	124 社	7,531 店 ▲3.7%	16,969,326 m <sup>2</sup> 4.8%	461,641 人 5.1%	22.2 億円 102.3
10年度 (1998)	167,187 億円 ▲2.2%	120 社	7,201 店 ▲4.4%	17,627,543 m <sup>2</sup> 3.9%	468,083 人 1.4%	23.2 億円 106.9
11年度 (1999)	165,480 億円 ▲4.2%	115 社	7,281 店 1.1%	18,364,811 m <sup>2</sup> 4.2%	472,511 人 0.9%	22.7 億円 104.6
12年度 (2000)	162,847 億円 ▲5.3%	109 社	7,053 店 ▲3.1%	19,698,601 m <sup>2</sup> 7.3%	472,557 人 0.0%	23.1 億円 106.5
13年度 (2001)	154,671 億円 ▲4.8%	101 社	6,067 店 ▲14.0%	16,716,706 m <sup>2</sup> ▲15.1%	401,524 人 ▲15.0%	25.5 億円 117.5
14年度 (2002)	143,887 億円 ▲1.9%	101 社	8,723 店 43.8%	20,004,502 m <sup>2</sup> 19.7%	415,103 人 3.4%	16.5 億円 76.0
15年度 (2003)	144,665 億円 ▲3.2%	98 社	8,151 店 ▲6.6%	20,986,842 m <sup>2</sup> 4.9%	427,895 人 3.1%	17.7 億円 81.6
16年度 (2004)	141,612 億円 ▲4.2%	94 社	8,334 店 2.2%	21,527,589 m <sup>2</sup> 2.6%	425,641 人 ▲0.5%	17.0 億円 78.3
17年度 (2005)	141,482 億円 ▲2.0%	88 社	8,733 店 4.8%	22,393,278 m <sup>2</sup> 4.0%	436,009 人 2.4%	16.2 億円 74.7

(注) ①総販売額の前年度比は店舗調整後伸び率 (=実質ベース)。

②従業員数は正社員及びパート労働者(8時間換算)の合計人数。

③店舗当たり販売額指数は8年度を100とする。

## Ⅱ チェーンストアにおけるパート労働の現状

### 1. 就業の概要

#### ◆延べ人数

およそ55万人

#### ◆平均年齢

44.3歳

## &lt;年代別構成&gt;

20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
3.4%	12.2%	14.0%	27.7%	40.4%	2.3%

## ◆平均勤続年数

4. 8年（4年9ヶ月）

## ◆パート比率

68.8%

（注）8時間換算のパート労働者数による比率。

## 2. パート労働者活用の考え方

- （1）小売業の特性である「地域密着」の柱として、「個々人の事情や希望に応じて都合のよい時間・日に働きたい」とのパート労働者のニーズに対応するため、時間帯や曜日等の選択肢を幅広く用意し、地域の主婦を中心に多様な就業の機会を提供している。
- （2）同時に、地域の生活者の視点を店舗運営等に取り入れる等、大変重要な戦力となっている。
- （3）特に店舗業務においては、パート労働者なくしてチェーンストアの事業活動は維持できず、パート労働者の活用策が小売業界にとって最重要の活性化対策となっている。
- （4）そのため、教育・訓練を充実するとともに、実力、意欲のあるパート労働者にはリーダー職や正社員に転換できる制度を導入する等、多様な働き方の選択肢を用意したり、パート労働者の人事考課を実施して、評価に基づき時間給が連動する賃金制度を導入する等パート労働者の意欲を引き出す工夫に努めている。

## Ⅲ パート労働者への厚生年金等適用拡大に対する意見

## 1. パート労働者への厚生年金等適用拡大に断固反対する

パート労働者への厚生年金等適用問題については、平成16年年金制度改革において、国民年金法等の一部を改正する法律附則第3条第3項に「この法律の施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする。」旨明記されたにもかかわらず、政府・与党におかれては、国民の前で附則の諸課題について全く検討することなく推し進められようとしている。

およそ650万人のパート労働者を雇用する流通・サービス産業17団体では、昨年11月に『短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会』の活動を再開し、下記のとおりパート労働者への厚生年金等の適用拡大に断固反対することを改めて決議した。

## 『短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会』決議

平成 18 年 11 月 29 日

国民年金法等の一部を改正する法律の附則の趣旨を全く無視した議論の進め方に強く抗議し、パート労働者の多様な働き方や雇用を奪い、流通・サービス産業の企業経営を危機的状況に追い込むパート労働者への厚生年金等適用拡大に断固反対する。

## 2. 厚生年金等適用拡大反対の理由

- (1) 短時間労働を選択しているパート労働者が本当に厚生年金加入を望んでいるのか検証されていない。
- (2) パート労働者本人への給付がどのような形になるのか不透明のまま、保険料の負担ばかりが議論されている。
- (3) 適用拡大を強行することは、パート労働者の多様な働き方を阻害し、雇用不安を招くことになる。
- (4) 本来行われるべきはずの国民年金法等の一部を改正する法律附則第3条第3項に基づく検討が全く無視されている。
- (5) 国民年金の未加入・未納問題が依然として解消されていない上、厚生年金の空洞化等の問題も十分に改善されておらず、年金制度に対する不信感は払拭されていない。
- (6) 家計を圧迫し個人消費に影響を及ぼすとともに、流通・サービス産業全体の経営危機を招く。

## IV. パート労働者への厚生年金等適用拡大における3つの問題点

## 1. パート労働者は決して厚生年金等への加入を望んでいない

個々人の事情や希望に応じて短時間労働を選択しているパート労働者は、決して厚生年金等への加入を望んでおらず、また、現行の所得税や社会保険の仕組みの中で現在の働き方や手取り収入の水準を確保したいと希望しているのが実態であり、年金制度に対する不信感とも相まって、保険料負担の発生に納得していない。

当協会が実施した緊急アンケート調査（平成 18 年 11 月実施、回答者数 1,945 名）によれば、パート労働者の多くは「個々人の事情や希望に応じて都合のよい時間・日に働きたい」と考えており、さらに、現行の税制や社会保険の仕組みの中で「所得税の非課税限度額の範囲内で働き

たい」、「社会保険の被扶養者の範囲内で働きたい」と希望している。厚生年金等加入に対しては、『保険料負担と年金給付のバランス』、『現在の収入（手取）と将来の収入（年金）のバランス』、『本人と家族の働き方のバランス』等を考慮して、極めて慎重に見ていると考えられる。

このような実態を無視して一律に厚生年金等の適用拡大を強行しようとすることは、パート労働者の希望や考え方に逆行するものであり、現在のパート労働者の働き方を根本から壊してしまうことになりかねない。また、このことこそまさに、再チャレンジ政策が掲げる「多様な選択肢の用意」に逆行することにはほかならない。

**(1) 厚生年金適用拡大に対しては、消極的な意見、反対の意見が大勢を占めている。**

- |                     |       |
|---------------------|-------|
| ○中身を見てから考える・よくわからない | 51.0% |
| ○反対である              | 24.7% |
| ○賛成である              | 17.5% |

**(2) 適用拡大反対の理由は、「年金制度に対する不信感」と「将来への不安」が大半。**

- |  |       |
|--|-------|
| ○年金制度が維持できるかどうか、制度そのものに対する不安があるから            | 67.3% |
| ○年金についての社会保険庁のさまざまな不正などが報道され、年金は当てにならないと思うから | 54.2% |
| ○消費税の引上げなどが言われて、さらにこの先の家計の負担感が重くなる一方だから      | 48.3% |
| ○家計を支えるためなど、老後にもらえる年金よりも現在の手取り収入の方が大切だから     | 27.5% |

**(3) 適用拡大が決定された場合、4割を超える者が働き方に何らかの影響を受ける。**

- |   |       |
|---|-------|
| ○月収の10%程度の保険料を支払ってでも、現在の勤めを続ける                    | 24.5% |
| ○今のところよくわからない                                     | 21.5% |
| ○何か上手い方法がないか、家族などに相談してどのように働くか(働かないか)を決める         | 17.1% |
| ○月収(手取り額)と保険料の支払いとのバランスを考えて、割に合わなければパートの勤めを辞めてしまう | 16.8% |
| ○保険料を支払わないで済むような短い時間、低い年収の範囲で働くようにする              | 10.9% |

**(4) 適用拡大を強行した場合、「長時間と短時間のパート労働に二極化が進む。」と言われることについて、4割を超える者が「不公平である」と感じている。**

- |   |       |
|---|-------|
| ○仕方がないことだと思う                                | 38.5% |
| ○中間で働きたい(例えば週25時間程度働きたいなど)という人が無視され、不公平だと思う | 24.6% |
| ○長時間にせよ20時間以下にせよ、特定の人に採用が集中して、不公平だと思う       | 18.6% |

**(5) 短時間勤務を選択している理由は、「個々人の事情や希望に応じて都合のよい時間・日に働きたいから」であり、決して“正社員になれないから”ではない。**

- |  |       |
|--|-------|
| ○家事や育児、介護などをこなして、自分に便利な時間や期間で働きたいから                              | 39.6% |
| ○家族で会社勤めをしている者の扶養家族として、その者の会社から家族手当などが支払われる範囲(年収103万円未満)で働きたいから  | 30.1% |
| ○家族で会社勤めをしている者の扶養家族であるけれども、年金や健康保険の保険料を支払わない範囲(年収130万円未満)で働きたいから | 28.5% |

△正社員として働きたいけれども、就職先が見つからないから

8.9%

## 2. パート労働者と企業に発生する大きな負担増が家計と企業経営を直撃する

厚生年金等適用拡大に伴い、パート労働者一人当たり年間で13万円程度、当協会全体では年間で300億円程度の保険料負担が発生し、パート労働者の家計と企業経営の双方に深刻な打撃を与える。

当業界では業態間・店舗間の競争が激化し、チェーンストア販売統計においては、前年同月を上回る月が散見されるものの、長く前年同月割れの基調（店舗調整後）が続いており、到底景気回復を実感できると言える状況にはない。

パート労働者においては、家計を支える等の理由により現在の手取り収入を重視している層が相当あり、適用拡大による負担増の影響はきわめて大きなものとなる。

このような状況下で、厚生年金等の適用拡大を強行することは、新たな保険料発生に伴う負担増が企業経営と家計を直撃し、企業・パート労働者の双方が深刻な影響を受けることになる。

### (1) 会員企業の負担額

※「週労働時間 20 時間・年収 65 万円以上」が新たな適用条件となった場合の介護保険料を除く社会保険料の負担額（会員企業 85 社での推計値）

○パート労働者の延べ人数	約 5 5 万人
○新たに適用対象となるパート労働者数	約 2 5 万人
○会員企業の社会保険料負担額（年間）	3 0 0 億円程度

### (2) パート労働者一人あたりの負担額

※標準報酬 1 等級月額 98,000 円を月収とした場合の試算額

○社会保険料負担額（年間）	1 3 . 4 万円
・厚生年金保険料負担額(73.21/1000)	(月額) 7,175円×12ヶ月
・健康保険料負担額(41/1000)	(月額) 4,018円×12ヶ月

## 3. 厚生年金に加入すれば、大幅に給付額が増えるかのような試算の公表には大きな問題がある

厚生年金に加入しさえすれば、大幅に年金給付額が増えるかのような厚生労働省の試算は、平均的に4.8年しか勤続しないチェーンストア業界の勤務実態や現在のパート労働者の多様な働き方を踏まえておらず、このような試算を十分な説明もないままに公表することは大きな問題である。

また、12月20日に発表された将来推計人口の結果を踏まえれば、試算の内容は一層疑問である。

厚生労働省では、『昭和40年生まれのサラリーマンの妻が、40歳から20年間パート労働者として働いて厚生年金に加入したケース』として、

（1ヶ月あたりの保険料負担増加額） 7,144円

（1ヶ月あたりの年金給付増加額） 10,750円

との試算を行っているが、当業界の平均的な勤続年数に照らしてみると、1ヶ月あたりの年金給付増加額は2,600円程度（およそ1/4）になるものと推測される。

本当に厚生労働省の試算のような給付水準になるのか、現在のパート労働者の多様な働き方に応じたきめ細かな検証が行われるべきである。また、出生率の下方修正を盛り込んだ12月20日発表の将来推計人口の結果に基づく検証を踏まえない限り、安易な試算の公表は慎むべきである。

## V 年金制度見直しに当たっての論点

パート労働者への厚生年金等適用拡大を議論する前に、以下の課題についてまず議論されるべきではないか。

- （1）最新の将来推計人口の結果を踏まえた、現行制度（負担と給付等）の検証
  - ～ さらに年金給付額が切り詰められることになるのではないか。パート労働者はそのことを理解した上で、適用拡大問題をどのように考えるのか。
- （2）国民年金の未加入・未納問題の解消
  - ～ 国民年金の未加入・未納問題が解消されないまま、給与所得者であるパート労働者から「取りやすいところから取ろうとする」ことについて、パート労働者はどのように考えるのか。
- （3）厚生年金の空洞化対策の徹底、任意適用事業所で働くフルタイム労働者の年金のあり方に対する検討
  - ～ 厚生年金適用事業所でありながら、制度への加入を違法に免れている事業者が存在するとされることについて、その実態と対策を明確にすべきではないのか。
  - また、「働くことに中立」を掲げるのであれば、まず、任意適用事業所で働くフルタイム労働者の年金のあり方から検討すべきではないのか。
- （4）適切な保険料徴収業務の確保
  - ～ 上記（2）（3）を適切に処理できない社会保険庁、ないしはそれに替わる組織に、勤続年数が短く流動性の高いパート労働者の加入記録を適切に管理することができるのか。
- （5）所得税、雇用保険、社会保険の整合
  - ～ 所得税の非課税限度額、雇用保険、社会保険の現行の制度の不整合について、どのように考えるべきか。

(6) 年金制度の抜本的検討

～ 今後の少子高齢化を視座に据え、上記のような課題を詰めていくと、老齢基礎年金のあり方、老齢厚生年金のあり方、女性の年金のあり方等について、抜本的な検討が必要なのではないか。

以上

# 日本百貨店協会 提出資料

# 百貨店業界におけるパート労働者の現状

平成19年1月22日  
日本百貨店協会

## 1. パート労働者の現状について

### (1) パート労働者の人数：

日本百貨店協会が実施した平成17年の労働実態調査（98社中86社、回答率88%）

正社員 67,605名 (58.4)	パート 29.6% (女性28.3%・男性1.3%)	34,243人
非正社員 48,157名 (41.6)	契約社員 12.0% (女性9.9%・男性2.1%)	13,914人
合計 115,762名 (100)	計 41.6% (女性38.2%・男性3.4%)	48,157人

- 全会員店98社推計では、非正社員5.5万人、うちパート労働者が4万、契約社員が1.5万。
- パート労働者の5割程度、契約社員の殆どは、既に厚生年金の適用を受けている。  
・都市百貨店では、週27～28時間以上、地方百貨店では、30時間以上が適用対象。
- 適用対象を20時間以上とすると、その対象者は、2万人のパート労働者となる。

### (2) パート労働者の特性、年齢、勤続年数：

- ① 95%以上が女性、その殆どが主婦パート（配偶者の扶養、3号被保険者）。
- ② 正社員の平均年齢40歳に比べ、パート労働者は45歳と高い。（平均年齢50歳以上の企業もある）
  - パート労働者の年齢構成は、店舗の立地（都心店と郊外・地方店）によって若干異なるが、40歳から60歳が60%～85%を占める。通勤時間等の影響もあり、郊外店・地方店ほど年齢が高い。20歳台半ばから40歳までの層は、20%前後を占めるが、都心店に多い。
  - 厚生年金の適用を受けていないパート労働者の年齢層は比較的高い。（50歳～60歳台中心）
- ③ パート労働者の業界全体の平均勤続年数は、6.9年。（大手百貨店では、5年程度）
  - 勤続年数も、店舗の立地によって若干異なるが、都心店ほど短い。
  - 厚生年金の適用を受けていないパート労働者ほど、勤続年数が長い（5年以上）あるが、労働時間自体は短い。なお、20年以上勤めるパート労働者は、1%程度に過ぎない。

### (3) パート労働者の労働時間：

労働時間数は、概ね次のとおりであるが、店舗の立地によってかなり幅がある。都心店に比べ、郊外店・地方店の方が短く、勤続年数は長い傾向にあり、これは主婦パートの特徴を表している。

30時間以上	40～45%
25時間～30時間未満	20～30%
20時間～25時間未満	25～35%
20時間未満	1～5%

### (4) パート労働者の賃金：

厚生年金の適用を受けていないパート労働者の賃金は、扶養の範囲内（103万円）とするため、結果として月収8万円台が多い。

## 2. パート労働者の厚生年金適用に伴う影響試算について

労働時間が正社員の4分の3（27時間～30時間）以上が、20時間以上に拡大した場合の影響試算

2万人×厚生年金事業主負担86,100円（一人当たり）	=	17.2億円
2万人×健康保険事業主負担48,216円（一人当たり）	=	9.6億円
1.5万人×介護保険事業主負担6,708円（一人当たり）	=	1.0億円
合計		27.8億円

# 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 ヵ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 ヵ所、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	110	209	1739	771	79
	100	3.8	7.2	59.8	26.5	2.7
女性	1672	79	145	1075	328	45
	100	4.7	8.7	64.3	19.6	2.7
男性	1229	31	64	561	442	31
	100	2.5	5.2	53.8	36.0	2.5
登録型派遣労働者	1154	67	111	739	215	22
	100	5.8	9.6	64.0	18.6	1.9
常用労働者	1698	40	93	971	542	52
	100	2.4	5.5	57.2	31.9	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	133	251	577	443	319	412	353	232	188	23.2
	100	4.6	8.6	19.9	15.2	11.0	14.2	12.1	8.0	6.5	
女性	1672	77	155	357	259	199	239	195	104	87	21.7
	100	4.6	9.3	21.4	15.5	11.9	14.3	11.7	6.2	5.2	
男性	1229	56	96	219	184	119	173	158	127	97	25.3
	100	4.6	7.8	17.8	15.0	9.7	14.1	12.9	10.3	7.9	
登録型派遣労働者	1154	72	133	285	182	125	162	105	45	43	18.3
	100	6.2	11.5	24.7	15.8	10.9	14.0	9.1	4.0	3.7	
常用労働者	1698	60	116	284	253	186	238	243	181	137	26.6
	100	3.5	6.8	16.7	14.9	11.0	14.0	14.3	10.7	8.1	

■年間勤務日数

(単位:人、%)

	総数	～100日	101日～150日	151日～200日	201日～250日	251日～275日	276日以上	不明	平均(日)
総数	2908	204	110	187	1816	276	83	268	222.6
	100	7.0	3.8	6.4	62.5	9.5	2.9	9.2	
女性	1672	137	66	86	1031	138	39	175	218.1
	100	8.2	4.0	5.1	61.7	8.3	2.3	10.5	
男性	1229	66	44	71	783	132	44	89	227.2
	100	5.4	3.6	5.8	63.7	10.7	3.6	7.2	
登録型派遣労働者	1154	140	51	71	646	80	32	134	207.6
	100	12.1	4.4	6.2	56.0	6.9	2.8	11.6	
常用労働者	1698	60	58	83	1137	185	49	128	231.3
	100	3.5	3.4	4.9	67.0	10.9	2.9	7.4	

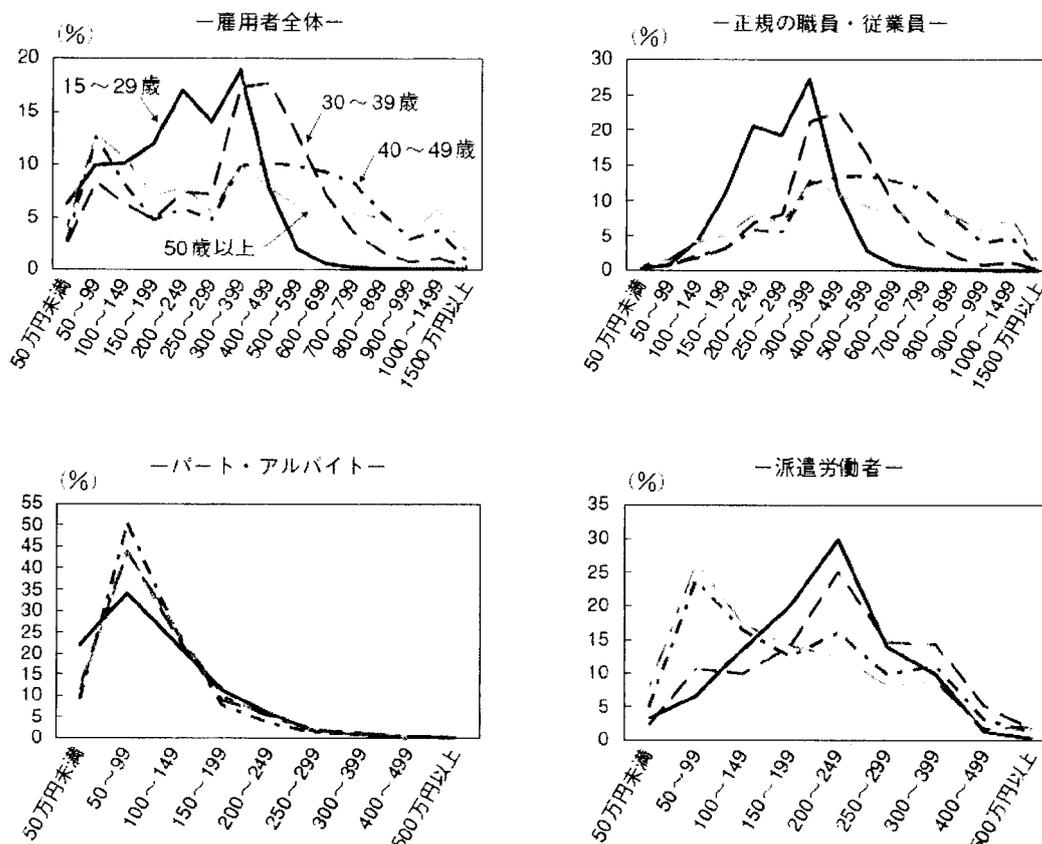
参考資料2：人材派遣健康保険組合在籍者・既喪失者の在籍期間分布（2007年1月17日時点）

【被保険者(任意継続被保険者除く)】

在籍期間	在籍者	割合	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