

## 派遣労働者に対する社会保険の適用について

### 1. 厚生年金保険における取扱い

派遣労働者に対する社会保険の適用についての特別な定めはなく、通常の労働者と同様に就労実態に応じた適用を図ることとなる（派遣元において適用）。

#### (1) 特定労働者派遣（常用型派遣）

常用雇用者としての要件を満たす場合には、厚生年金保険の被保険者となる。

- ① 原則 2 ヶ月以上の雇用期間であること
- ② 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 以上であること

#### (2) 一般労働者派遣（登録型派遣）

① 常用雇用者としての要件を満たす場合には、派遣就業中は厚生年金保険の被保険者となる。

② 待機期間中は、国民年金の被保険者（第 1 号又は第 3 号）となる。

③ ただし、派遣就業に係る一の雇用契約の終了後、最大 1 月以内に、同一の派遣元事業主のもとでの派遣就業に係る次回の雇用契約（1 月以上のものに限る。）が確実に見込まれるときは、使用関係が継続しているものとして扱われ、被保険者資格は喪失されない（平成 14 年 4 月 24 日付 保保発第 0424001 号、庁保険発第 24 号）。

### 2. 健康保険における取扱い

(1) 適用の基準そのものは、厚生年金保険と同じ。

(2) ただし、昨年 5 月に総合型健康保険組合（健康保険独自の仕組み）が設立され、任意継続被保険者制度（同）の下で、待機期間がある場合や、異なる事業主の下で派遣就業が行われる場合も含め、派遣労働者に対する健康保険の継続的な適用が図られている。

## 派遣労働者への適用について

(派遣労働者の場合 ～派遣元において適用～)

○常用型派遣労働者(派遣元に常用雇用者として雇用されている派遣労働者)

|       |
|-------|
| 適用(※) |
|-------|

○登録型派遣労働者(派遣元に登録し派遣されている期間のみ雇用されている派遣労働者)

|           |            |           |            |           |            |
|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| 適用<br>(※) | 適用さ<br>れない | 適用<br>(※) | 適用さ<br>れない | 適用<br>(※) | 適用さ<br>れない |
| 派遣期間      | 待機期間       | 派遣期間      | 待機期間       | 派遣期間      | 待機期間       |

(※)2か月以内の期間を定められて使用される労働者、所定労働時間・労働日数が常用労働者のおおむね4分の3に満たない労働者は適用されない。

## 派遣労働者の現状

### 1. 派遣労働者数

|                       |         |               |
|-----------------------|---------|---------------|
| 派遣労働者                 | -----   | 約 175 万人 (注1) |
| 常用換算派遣労働者             | -----   | 約 61 万人 (注2)  |
| (1) 一般労働者派遣事業         |         |               |
| 常用雇用労働者               |         | 157,450 人     |
| 登 録 者                 |         | 1,449,352 人   |
| (常用雇用以外の労働者(常用換算))    |         | 313,535 人     |
| (2) 特定労働者派遣事業         | 常用雇用労働者 | 141,111 人     |
| (労働者派遣事業平成13年度事業報告より) |         |               |

(注1) 「派遣労働者」は一般労働者派遣事業における「常用雇用者数」、「登録者数」及び特定労働者事業における派遣労働者数を合計したもの。

(注2) 「常用換算派遣労働者」は一般労働者派遣事業における「常用雇用者数」、「常用雇用以外の労働者(常用換算)数」及び特定労働者事業における派遣労働者数を合計したもの。

(参考)

○平成10年公的年金加入状況等調査報告(社会保険庁)

・登録派遣社員 51.5 万人※  
(※20～59歳にかかる状況)

○平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査(厚生労働省大臣官房)

・派遣労働者数 51.85 万人

○平成13年8月労働力特別調査(総務省統計局)

・派遣労働者数 45 万人

### 2. 労働者派遣事業実態調査結果報告

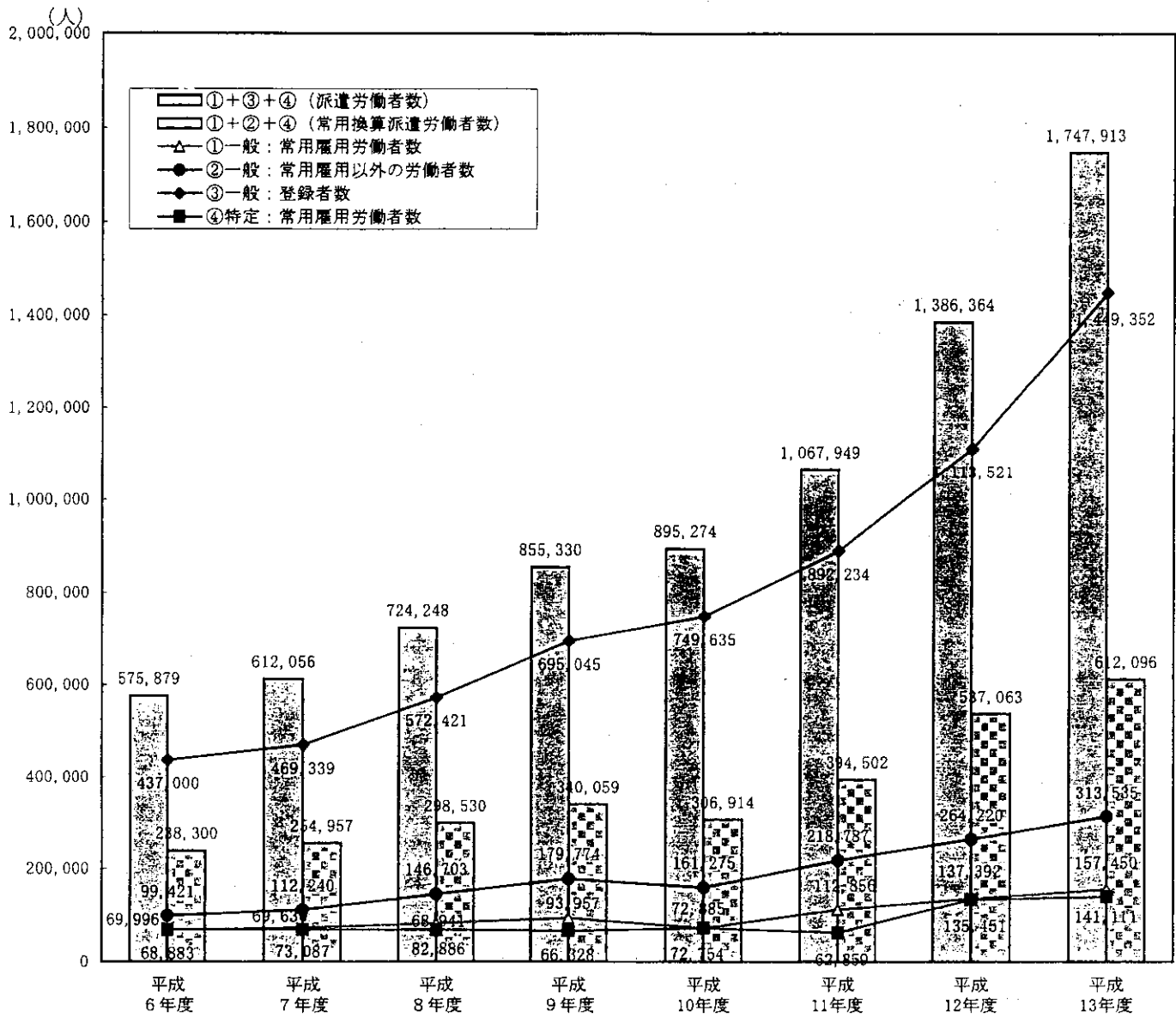
派遣労働者(常用型及び登録型)のうちの67.4%が厚生年金保険に適用されている。

(単位:人、%)

| 総数    | 加入している | 加入していない | わからない | 不明   |
|-------|--------|---------|-------|------|
| 2,029 | 1,368  | 277     | 55    | 329  |
| 100.0 | 67.4   | 13.7    | 2.7   | 16.2 |

(出典:厚生労働省「労働者派遣事業実態調査結果報告」平成13年9月3日発表)

# 労働者派遣された派遣労働者数等

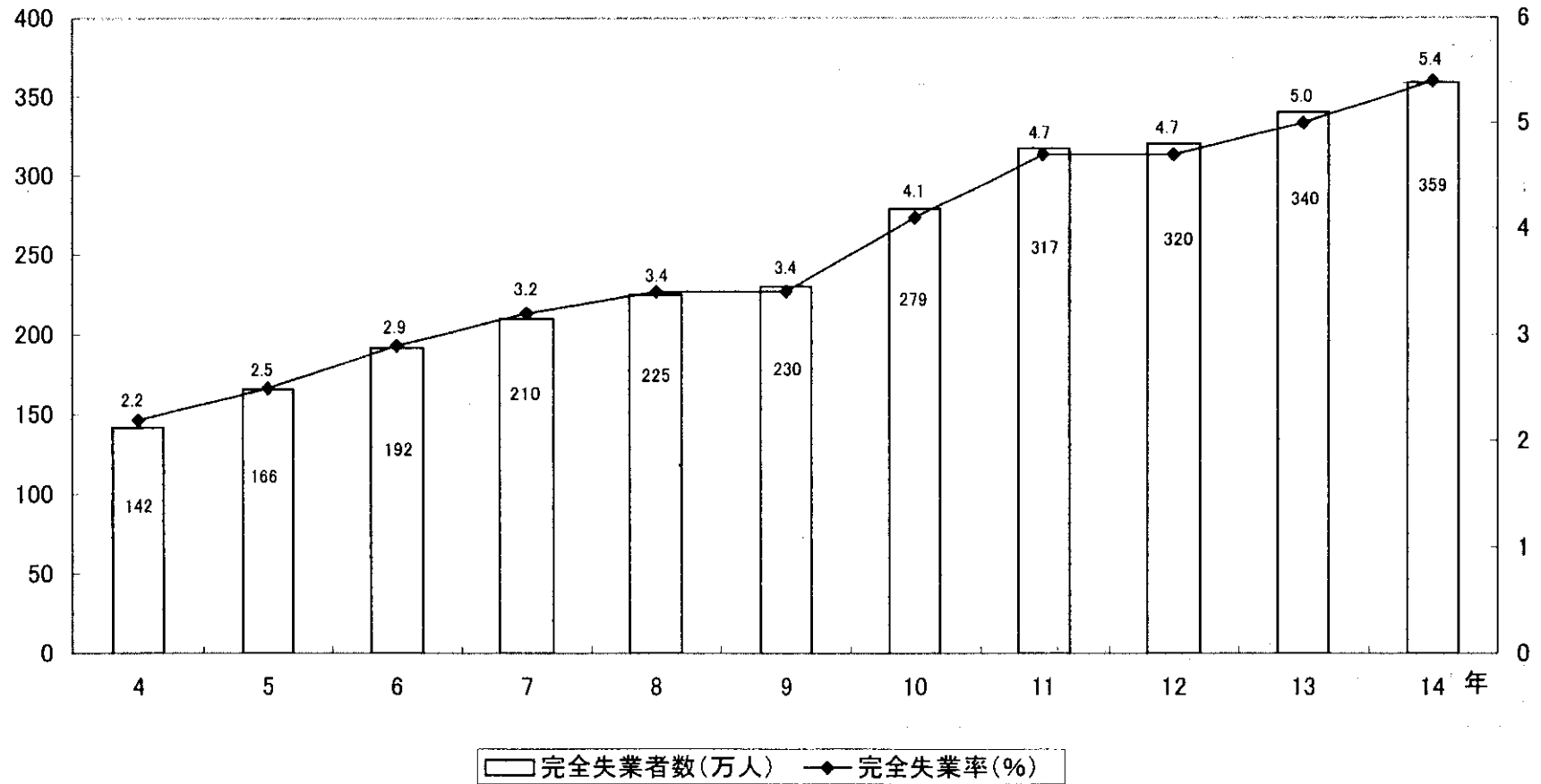


※ 常用雇用以外の労働者数は常用換算（常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したもの。）としている。

# 完全失業者数・率の推移

完全失業者数(万人)

完全失業率(%)

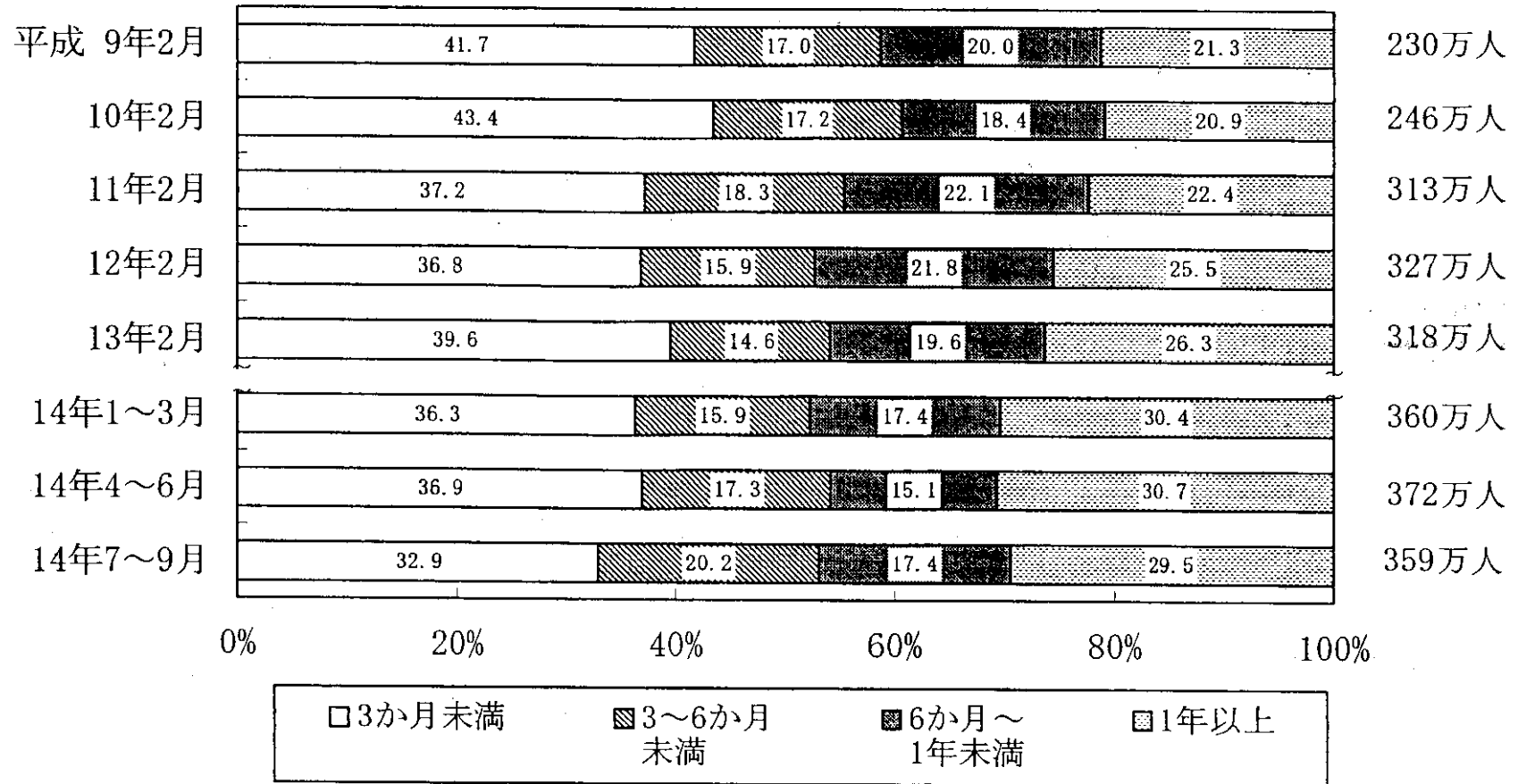


資料出所:総務省「労働力調査」

## 失業期間別完全失業者の割合

- 失業期間別に完全失業者の割合をみると、「3 か月未満」が 32.9%と最も高く、次いで「1年以上」が 29.5%となっている。

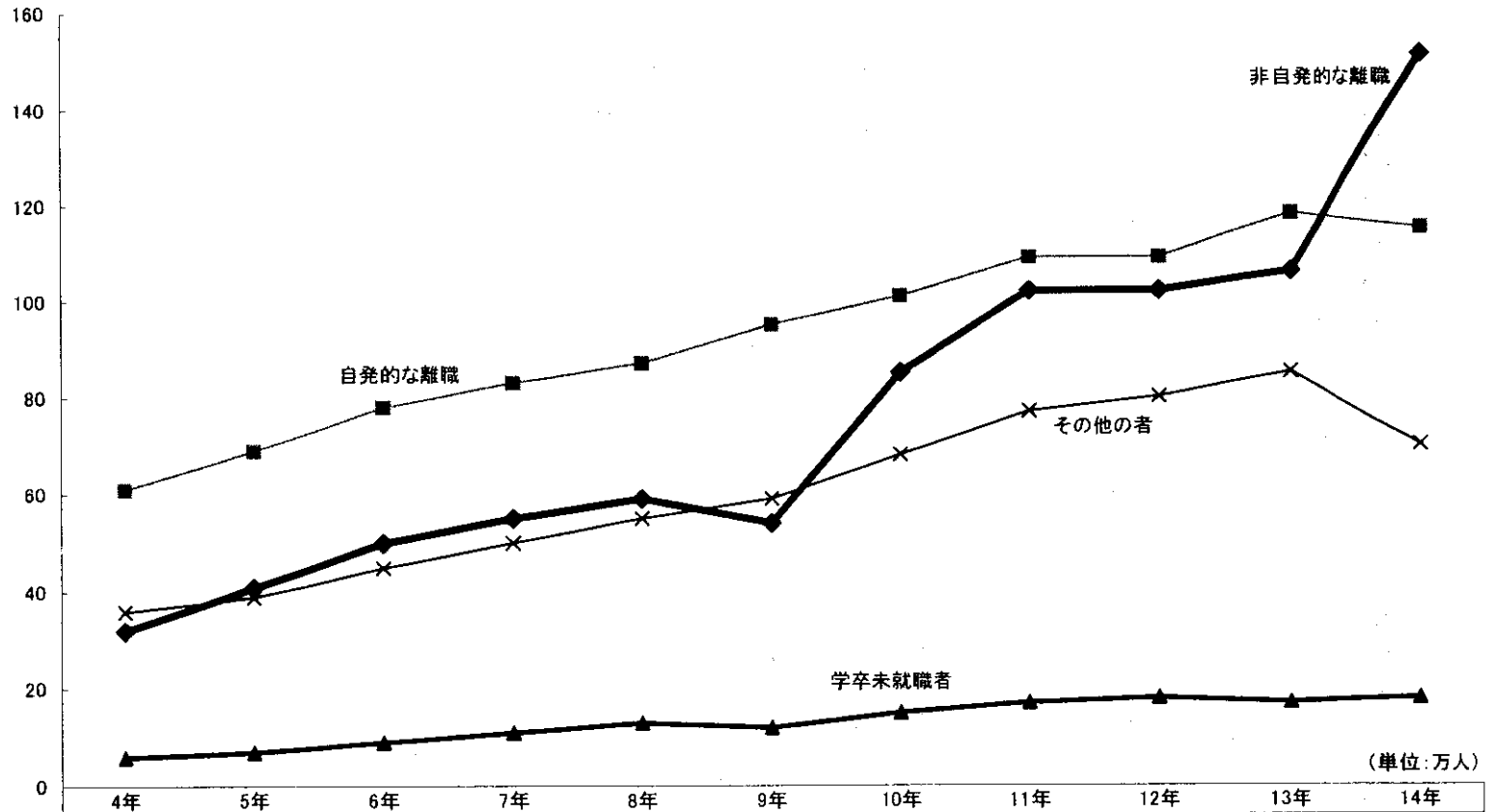
失業期間別完全失業者の割合



資料出所：「労働力調査詳細結果(平成 14 年 7 ～ 9 月平均)」総務省統計局

### 求職理由別完全失業者数の推移(男女計)

完全失業者数(万人)



|           | 4年 | 5年 | 6年 | 7年 | 8年 | 9年 | 10年 | 11年 | 12年 | 13年 | 14年 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ◆ 非自発的な離職 | 32 | 41 | 50 | 55 | 59 | 54 | 85  | 102 | 102 | 106 | 151 |
| ■ 自発的な離職  | 61 | 69 | 78 | 83 | 87 | 95 | 101 | 109 | 109 | 118 | 115 |
| ▲ 学卒未就職者  | 6  | 7  | 9  | 11 | 13 | 12 | 15  | 17  | 18  | 17  | 18  |
| × その他     | 36 | 39 | 45 | 50 | 55 | 59 | 68  | 77  | 80  | 85  | 70  |

資料出所:総務省「労働力調査」

(平成14年7月19日)

(最終報告のポイント)

- 1 短時間就業など柔軟で多様な働き方が広がっていくのは時代の流れ。主に男性が若年、壮年期に集中的に働く社会から、女性、高齢者も含め幅広い社会構成員がライフステージに応じてゆとりを持って働く社会へ変化。
- 2 ただ、平成9年～13年にかけて、正社員が170万人減少する一方で、パート等非正社員は200万人増加。コスト削減要請の下で、正社員からパート等への代替が加速しているのが実態。正社員雇用の入り口が狭まり、若年者雇用問題等にも波及。
- 3 背景として、パートの基幹化が進んでいるにも関わらず処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていない現実がある。
- 4 今後、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには
  - (1) 部分的にパートの処遇改善をするのではなく、正社員の働き方・処遇も含めた雇用システム全体の見直しの中で、正社員、パートに関わらず、「働きに見合った処遇」とすることへの労使の合意形成が必要。
  - (2) さらに、日本の実情に合った「日本型均衡処遇ルール」の確立や「多様な働き方の行き来ができる仕組み」の醸成、「社会保険制度の適用拡大」が重要。
- 5 これらのことは、少子化の下での社会の支え手の確保に寄与。また、子育て後の魅力ある再就職の道を開くことにより、少子化抑制にも寄与。



- ・多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意（平成 14 年 12 月 26 日）

## II 多様な働き方／多様就業型ワークシェアリングに向けた政労使の取組

多様なライフスタイルのニーズと生産性の向上を両立させ、労使双方にとって選択肢を拡大していくために、政労使は次の事項に取り組んでいくことが必要である。

### 2 政府の取組

政府は多様就業型ワークシェアリングによる多様な働き方の実現に向けた労使の取組を踏まえ、以下のような取組を行う。

#### (2) 今後の更なる取組

##### ア 働き方に見合った公正・均衡処遇

短時間労働者の働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方及びその推進方策について、年度内を目途に一定の結論を得るべく論議を進める。

##### イ 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

平成 16 年に行われる次期年金制度改正に向け厚生年金の適用拡大について引き続き検討を行うとともに、健康保険についても引き続き検討を行う。

・誰もが年齢にかかわらず、能力を発揮して働くことができる社会の実現に向けて

－年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告－  
(平成 15 年 1 月 14 日)

III 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた条件整備

3 能力を活かした多様な働き方を可能とする環境整備

(3) 多様な働き方に対応した税制や社会保障制度等の整備

雇用就業形態の多様化に伴って、働き方についての個人の選択を制約するような税制や社会保障制度等について、働き方によって不合理な取扱いが生じない、より公正な制度に見直す必要がある。

例えば、厚生年金は、原則として通常の労働者のおおむね4分の3以上の日数・時間以上働く労働者が加入することとされていることから、パートタイム労働者については適用を受けない者も少なくないが、雇用就業形態の多様化に対応し、就業により中立的な仕組みにするという観点も踏まえ、次期年金制度改正に向け、その適用拡大について検討を行う必要がある。また、退職金に係る所得税控除は、勤続年数が長くなるほど有利な仕組みとなっているが、勤続年数に中立的になるような見直しについて検討する必要がある。働いている高齢者に対し、一定の条件の下で減額した年金を支給する在職老齢年金制度については、高齢者の就業に関してどのように機能しているか評価した上で、高齢者の就業を促進するような方向で、その在り方について検討することが必要である。

## II 持続可能な社会保障

### 1. 支え手を増やす

（支え手を増やす）

- ・ 年齢や性別、障害の有無にかかわらず、国民誰もがその意欲に応じて社会に参画できるようにすること、働く意欲を持つ者が働くことができる社会としていくことが求められている。
- ・ このため、性別や年齢、障害を理由に、働くことを妨げられることのないような環境整備を進める必要がある。女性の就労については、雇用機会の確保と男女の均等を徹底すると同時に、育児や介護などのために就労が阻害されることのないよう、保育、介護サービスの確保や育児休暇、介護休暇をとりやすく、職場復帰しやすい雇用環境の整備、雇用慣行の見直しなどの対策が必要である。
- ・ また、高齢者の就労促進のためには、まず、65歳まで働くことを希望する者は働き続けられるよう、再雇用や継続雇用等雇用を確保していくとともに、就労促進の妨げになっている定年退職制度を見直すなど、雇用における年齢だけを理由とする不利な取扱いを改める必要がある。あわせて、バリアフリー化など高齢者が暮らしやすいまちづくりや通勤しやすい環境の整備なども高齢者が働き続けられるようにするためには重要である。
- ・ さらに、障害だけを理由とする雇用上の不利な取扱いの禁止、障害者が働きやすいバリアフリーの職場環境の整備を企業に求めることなども必要であろう。
- ・ 21世紀初頭には我が国の総人口が減少に転じ、まさに21世紀が「人口減少の世紀」となる中で、意欲に応じ働くことができる社会としていくことは、社会保障の負担の担い手を増やし、給付と負担のバランスをとっていくことに寄与することになる。

（個人の選択に中立的な制度の構築）

また、社会の諸制度は、就労に中立的であることが望ましく、少なくとも就労することで不利な扱いとなる制度については、その見直しが必要である。特に、社会保障制度や税制においては、この観点が重要である。

- ・ 税制や社会保険で被扶養配偶者としての扱いを受ける収入の前後で、就業を調整する実態がみられる。
- ・ 年金制度においては、現行の制度は世帯を単位とした考え方が組み込まれたものとなっているが、経済の担い手として自立して働く女性という視点で年金制度の在り方を考え、現行制度を個人単位に改めるなど、必要に応じて見直しを行うべきである。

具体的には、被用者の被扶養配偶者が自身の保険料納付が不要な第3号被保険者と位置付けられていること、厚生年金の水準が世帯を単位に議論されてきたこと、遺族年金制度があることな

どが指摘されている。

- ・ 一方、実際に個人単位化を進めるとした場合には、所得のない専業主婦にも負担を求めることとなったり、遺族年金の廃止や給付設計の変更などを行うことになり、現実の女性の就労実態等を踏まえ、慎重に検討する必要があるとの指摘もある。
- ・ 社会保障制度については、個人の選択に中立的な制度にしていくとの考え方に立って、より公平かつ合理的な制度の設計に向け、見直すべきである。その際、賃金が低い、ライフスタイルの変化が大きいなど現に女性のおかれている社会実態をも踏まえた検討が求められる。
- ・ さらに、パートタイマー、派遣労働者等就業形態は多様化してきているが、これらの者については、現在の社会保障制度においては、被用者保険の対象の外におかれることが多く、就業形態によって社会保障制度における取扱いに差が生じていることを考えると、これら雇用形態の多様化に対応できるよう、制度を見直すべきである。

#### 【補論2】個人の選択に中立的な社会保障の在り方

(個人単位化について)

- ・ 女性の社会進出やライフスタイルの多様化を踏まえると、社会保障制度についても、個人の選択に中立的に設計されることが望ましく、その方策として個人単位化するなど、個人の選択に中立的な制度となるよう見直しが求められている。具体的な制度としては、より公平かつ合理的な制度に向け、見直すべきである。

(在職老齢年金制度について)

- ・ 厚生年金については、在職老齢年金制度の仕組みがあり、69歳までは在職中賃金に応じて年金(報酬比例部分)の一部又は全部が支給停止されることとなっている。この制度については、就業に対する抑制効果を持つことが指摘されている。
- ・ この制度を就労に中立的なものとするためには、例えば、在職中賃金の有無にかかわらず年金は全額給付とし、一方で現行低い水準にある年金に対する税負担の適正化を図るという方法が考えられる。
- ・ しかしながら、この方法には、就労促進的ではあっても、
  - ① これまで年金の支給を停止されていた者が、これまでより手取り額が増えることになり、高齢世代内の再分配効果を弱めることになるのではないか、
  - ② 勤労所得のある比較的豊かな高齢者世帯への年金併給を行うために、現役世代の保険料等の負担が増加するのは、世代間の不公平を助長するのではないか、  
といった問題がある。

一 社会保障改革に当たって（はじめに）

- 現在、我が国においては、二〇二五年には現役世代二人に対し高齢者が一人となる社会になると見込まれるなど、高齢化とともに少子化が急速に進みつつある。さらに、今後の人口構成や子どもの健やかな成長を考え、少子化に的確かつ迅速に対応していく必要があること、健康で豊かな高齢者の増加など国民の生活実態が変化していること、パートタイマーの増加など就労形態が変化してきていることなど、社会保障をとりまく経済社会構造は、大きく変化しており、これらに対応した社会保障の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

二 改革の理念

- (五) 就労形態の多様化や女性の生活実態の変化などに対応し、個人の生き方の選択によって合理的な取扱いが生じない公正な社会保障制度を目指す。

- (七) 所得や資産を有するなど負担能力のある者は、年齢にかかわらず、その能力に応じ公平に負担を分かち合う。なお、高額所得や資産を有する者に対する社会保障給付の在り方などについて検討する。

三 改革の基本的考え方

- (二) 意欲に応じて働き、年金と組み合わせて豊かな生活ができるようにする

1 働くことを希望する高齢者が働き続けられるよう、当面、定年の引上げや継続雇用などで六十五歳までの雇用を確保していくとともに、多様な就業機会の確保を図る。更に、年齢にかわりなく働ける雇用環境の在り方について検討を進める。また、高齢者が暮らしやすい生活環境の整備を進める。

2 働く女性が能力を十分に発揮できるよう、雇用差別の禁止、女性の積極的な活用など、雇用環境の整備等を推進する。

3 障害者については、ノーマライゼーションの理念の下、働く意欲のある障害者とその能力を十分に発揮できるよう、雇用・就労支援の一層の推進を図るとともに、公共施設のバリアフリー化などを進め、社会参加を促進する。

4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。

5 老後の生活については、公的年金を基本としつつ、勤労収入、私的年金、貯蓄等の自助努力を組み合わせる必要経費を賄うこととする。この観点から、高齢者の経済状況や男女の就業実態の変化等を踏まえて、年金給付の在り方などについて検討する。また、企業年金や民間保険などの民間部門の活用策を推進する。

### 第3章 社会保障制度の改革－国民の安心と生活の安定を支える

#### 1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

##### (3) 時代の要請に応える

個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

#### 2. 社会保障制度全体に共通する課題

##### (3) 女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため、労働法制の見直しを一層進める。

特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額な所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

#### 4. 年金制度の改革

##### (2) 今後の検討課題

(i) 就労形態の多様化・個人のライフスタイルの多様化等に対応した制度設計の見直しパート労働者、派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用のあり方を見直していく。また、女性の労働力率の上昇、就労形態の多様化を踏まえ、夫婦片働きの世帯（いわゆる専業主婦のいる世帯）を標準とした現在の給付設計を見直していく。さらに、勤労収入等のある高齢者に対する年金給付のあり方を検討する。