

# 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 報告書

参考資料

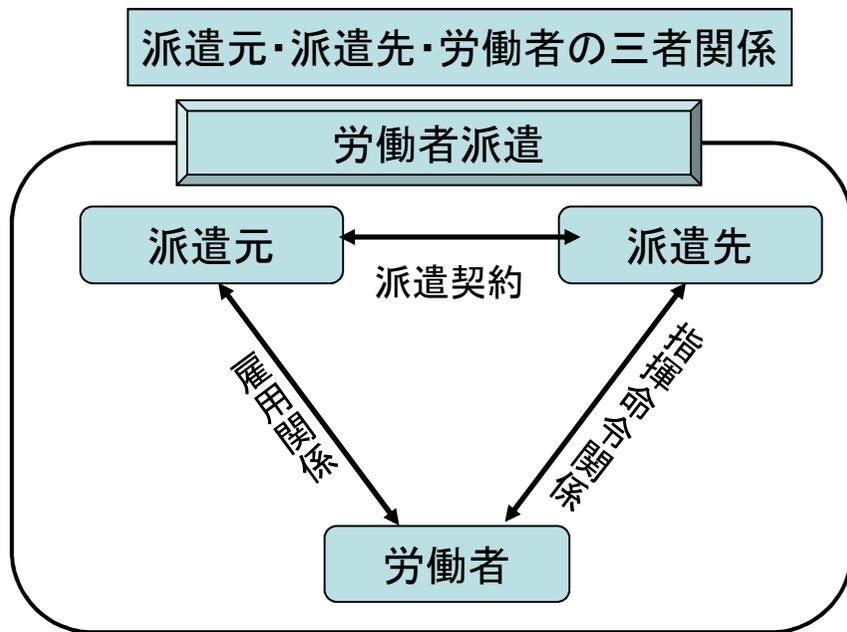
# 参考1 労働者派遣法の制定・改正経緯について

労働者派遣法は昭和60年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。

労働者派遣法の制定	
昭和60年	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。(施行後直ちに3業務追加し、16業務に。)</li><li>※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止</li></ul>
平成8年	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。</li><li>○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)</li></ul>
平成11年	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運送、警備、医療、物の製造)</li><li>※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。 (→ <u>労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。</u>)</li><li>○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設</li></ul>
平成15年	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁</li><li>○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。 (→ <u>労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。</u>)</li><li>○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設</li></ul>
平成24年	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 日雇派遣の原則禁止      ○ グループ企業内派遣を8割以下に制限</li><li>○ 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止</li><li>○ マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など、派遣労働者の保護や待遇改善を強化</li><li>○ 労働契約申込みみなし制度の創設(平成27年10月施行)</li></ul>

## 参考2 労働者派遣とは

労働者派遣：自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。（労働者派遣法第2条第1項）



### ※労働者派遣契約(派遣契約)

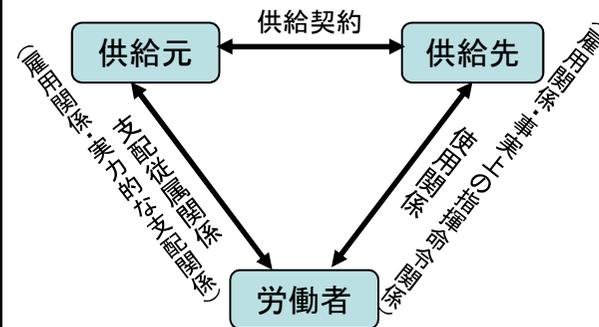
派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、面接、履歴書の送付を受ける等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことは禁止。

※ 労働者供給については、職業安定法の規定により業として行うことが禁止されている。

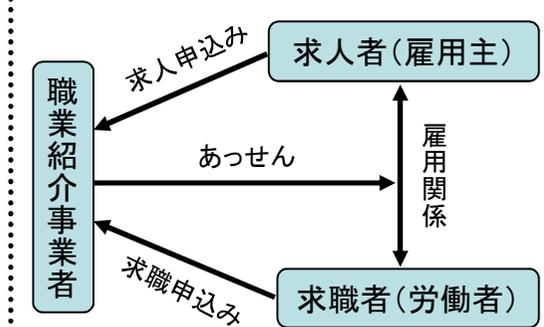
※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

### (参考1)労働者供給

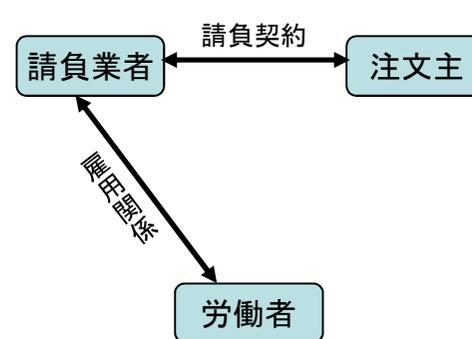


※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

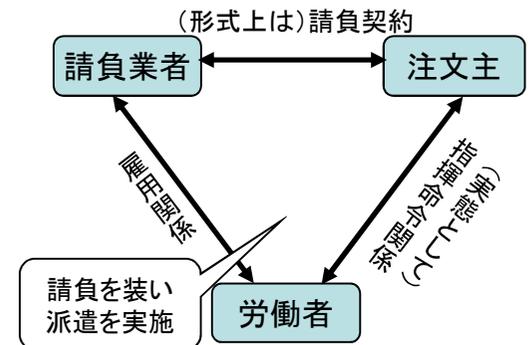
### (参考2)職業紹介



### (参考3)請負



### (参考4)偽装請負(法的には労働者派遣に該当)



## 参考3 労働者派遣法改正法(平成24年法律第27号)の概要

### 事業規制の強化

- ・ 日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

### 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

### 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記

※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日：平成24年10月1日(労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後(平成27年10月1日))

### 【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

## 参考4 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成23年12月7日 衆議院厚生労働委員会

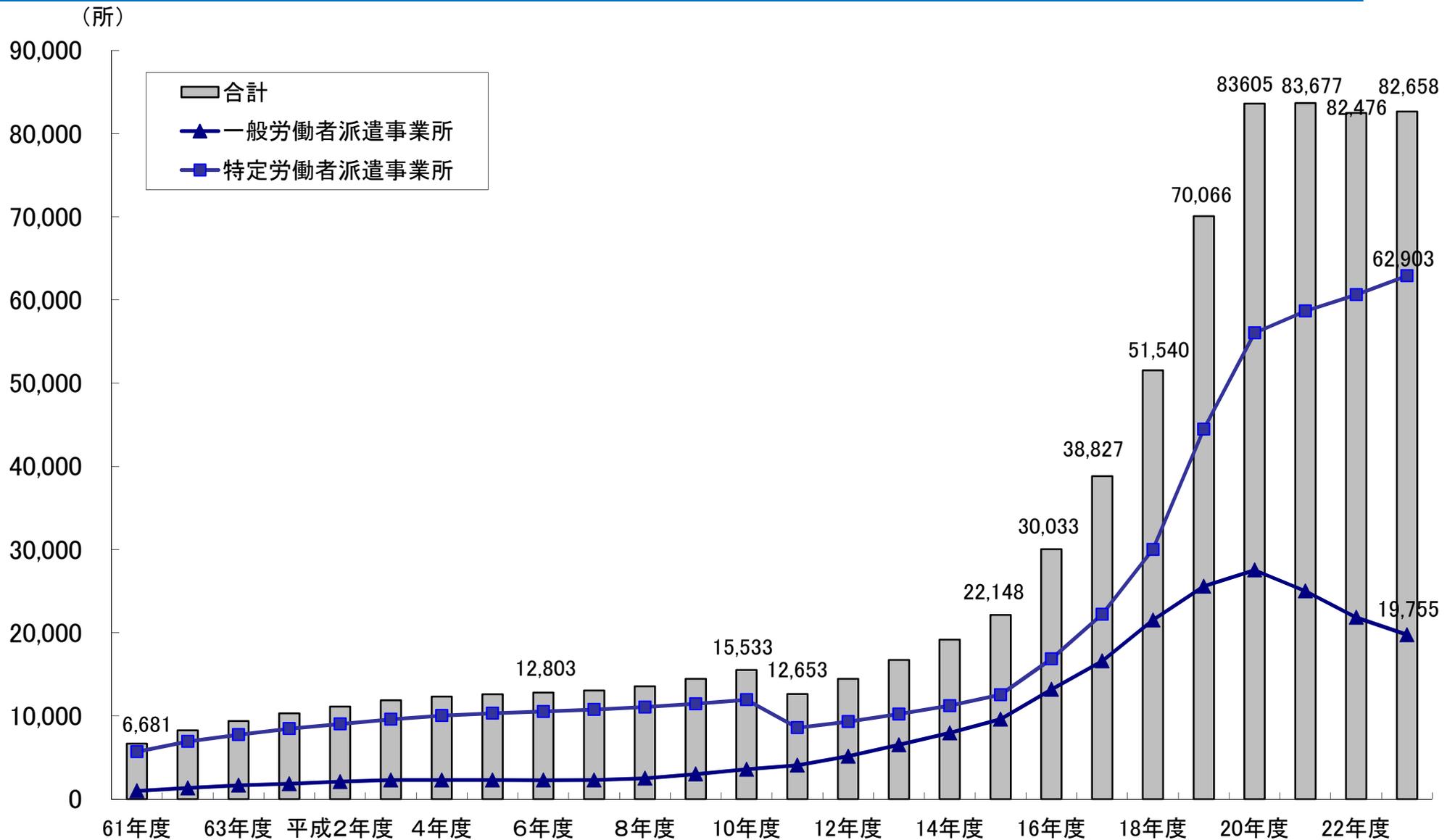
- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後1年経過後をめぐり、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。 検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう改めること。  
労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業者及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう改めること。  
労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業者及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。

## 参考5 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。 検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。 また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- [8] 本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進、均等待遇の確保、「マージン率」の情報公開など今回の改正内容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すること。

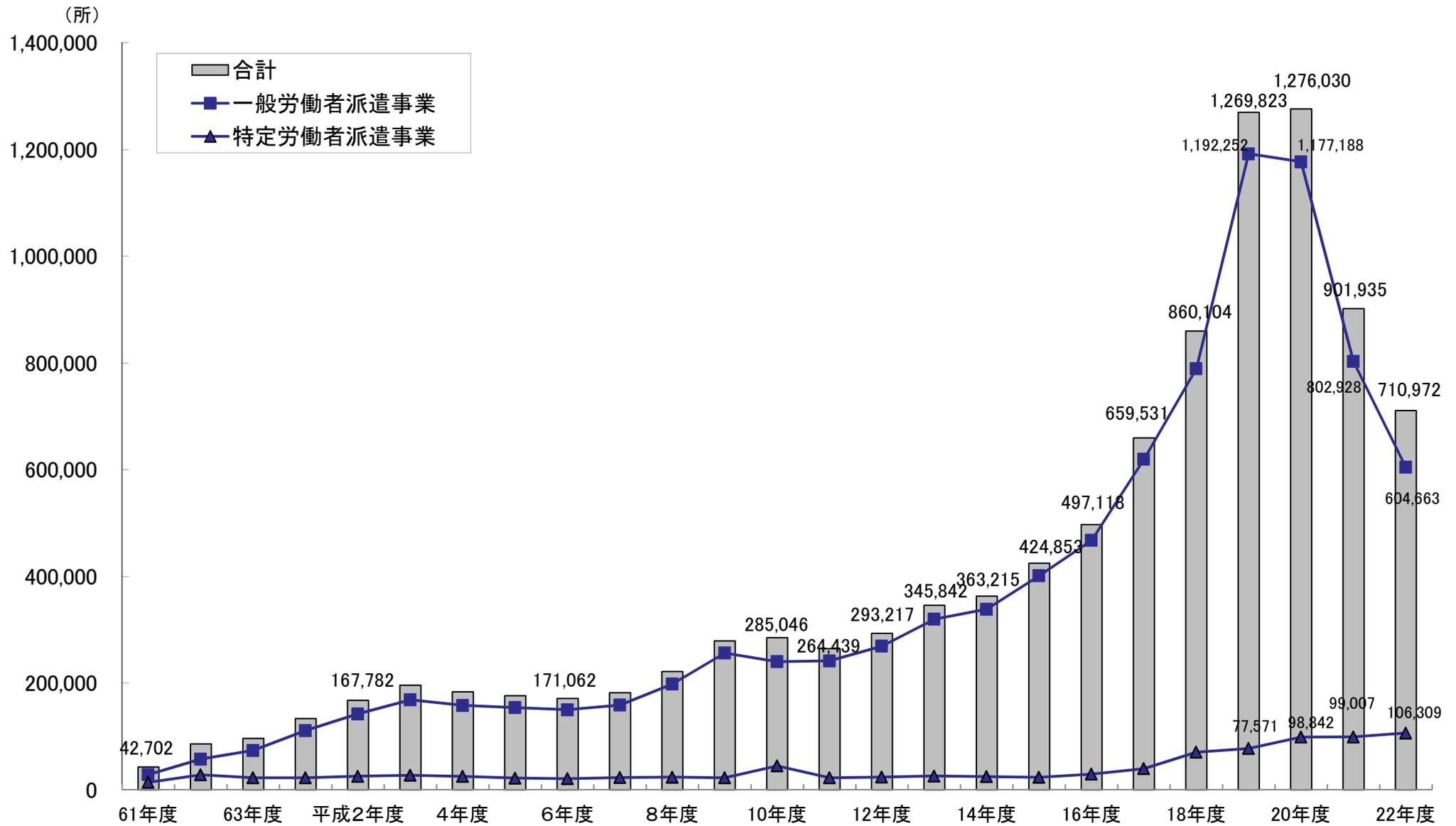
## 参考6 派遣元事業所数の推移



※ 平成10年度までは新規許可・届出受理事業所の累計(延べ数)  
 平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

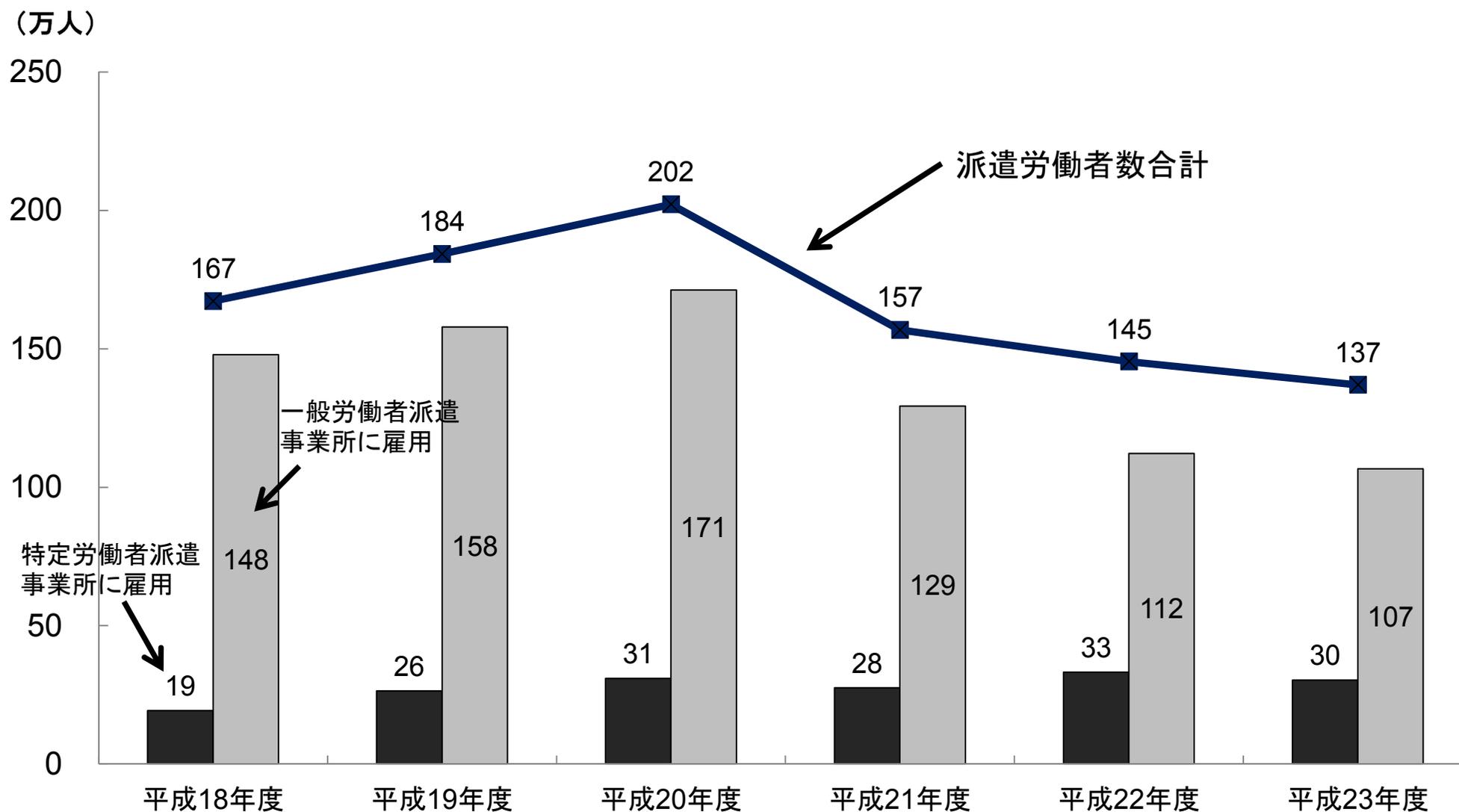
資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

# 参考7 派遣先事業所数の推移



資料出所: 労働者派遣事業報告

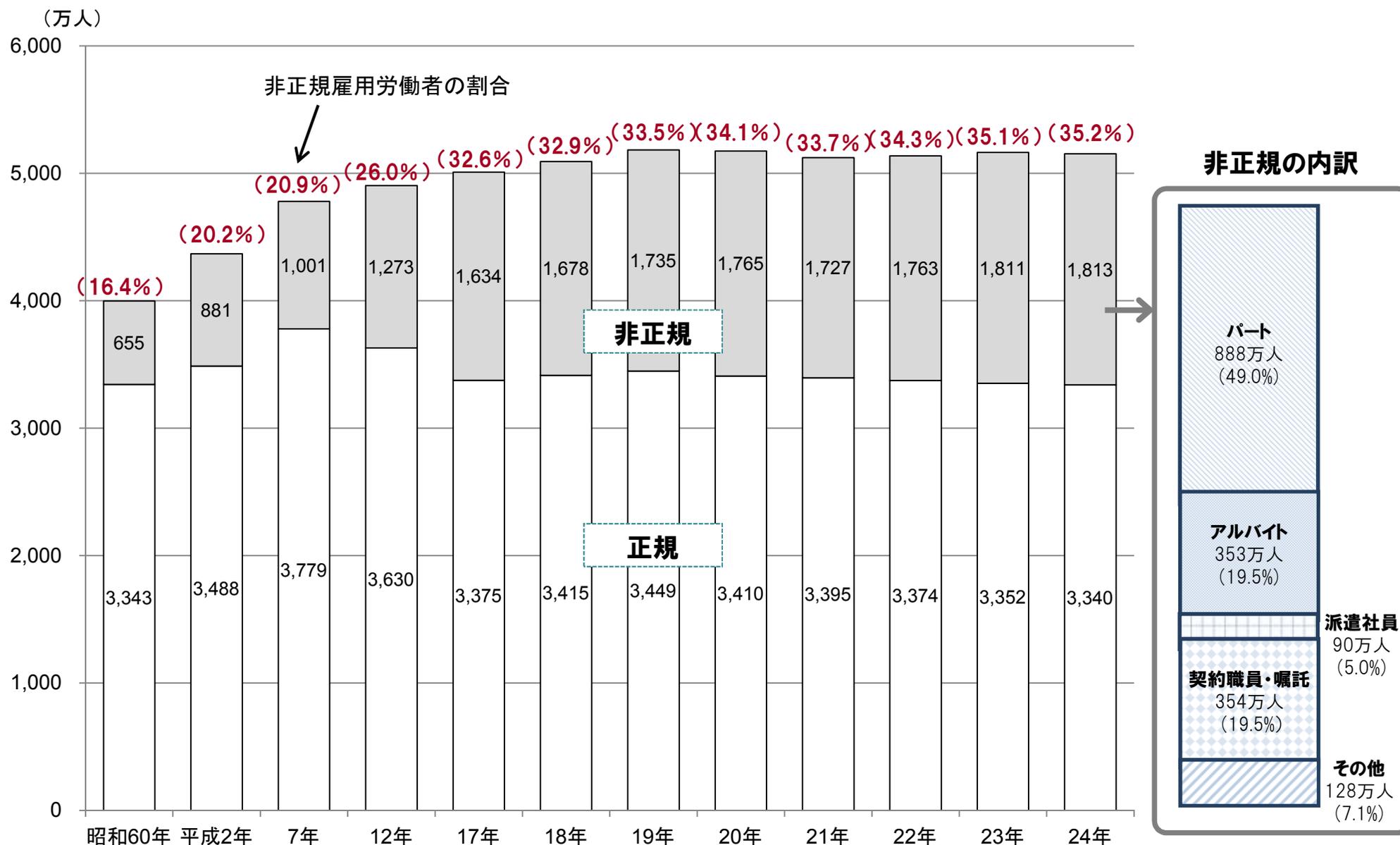
## 参考8 派遣労働者数の推移



※各年6月1日時点の人数

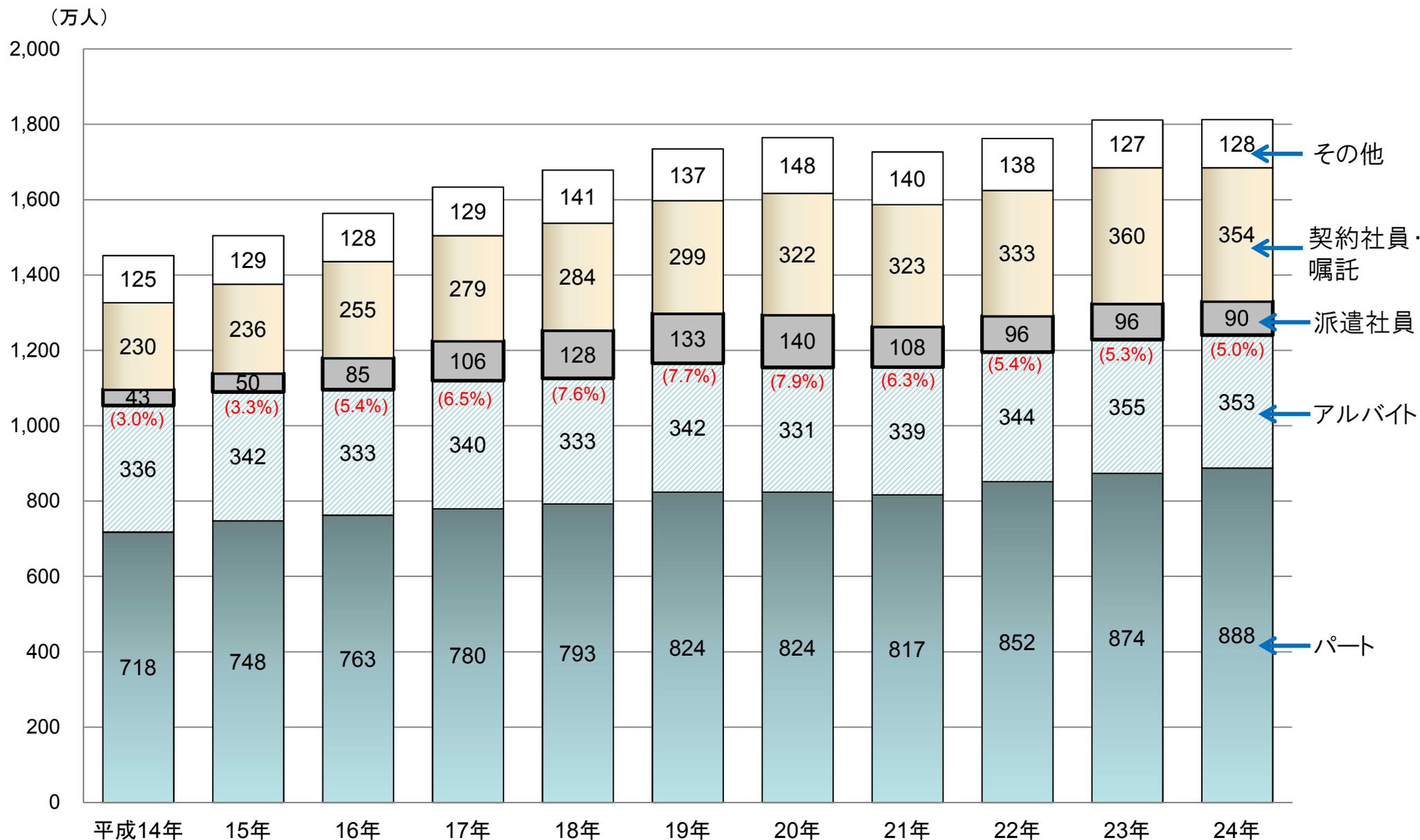
資料出所:労働者派遣事業報告

# 参考9 正規雇用・非正規雇用の労働者の推移



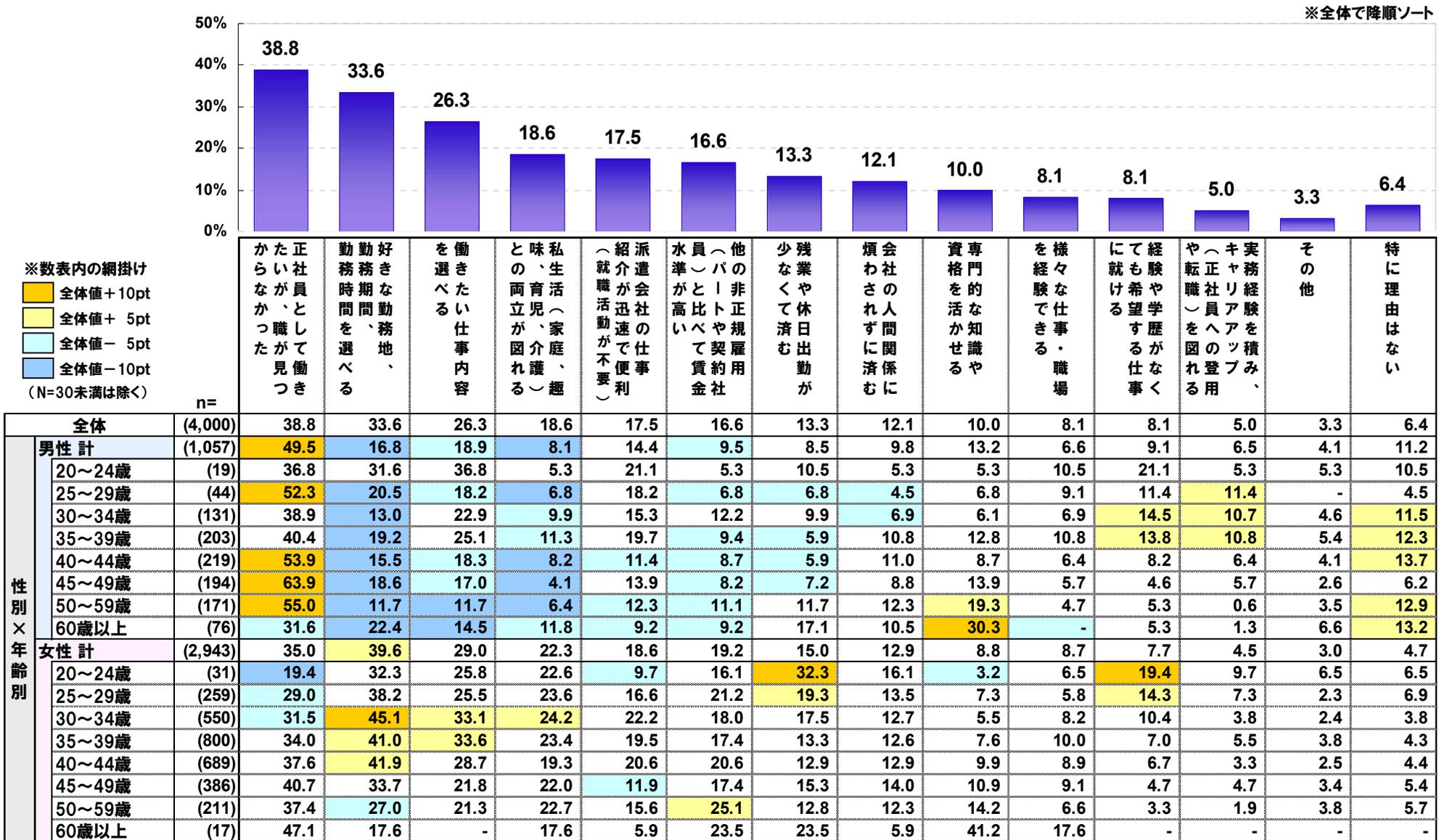
(出典)平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

# 参考10 非正規雇用の労働者の推移(雇用形態別)



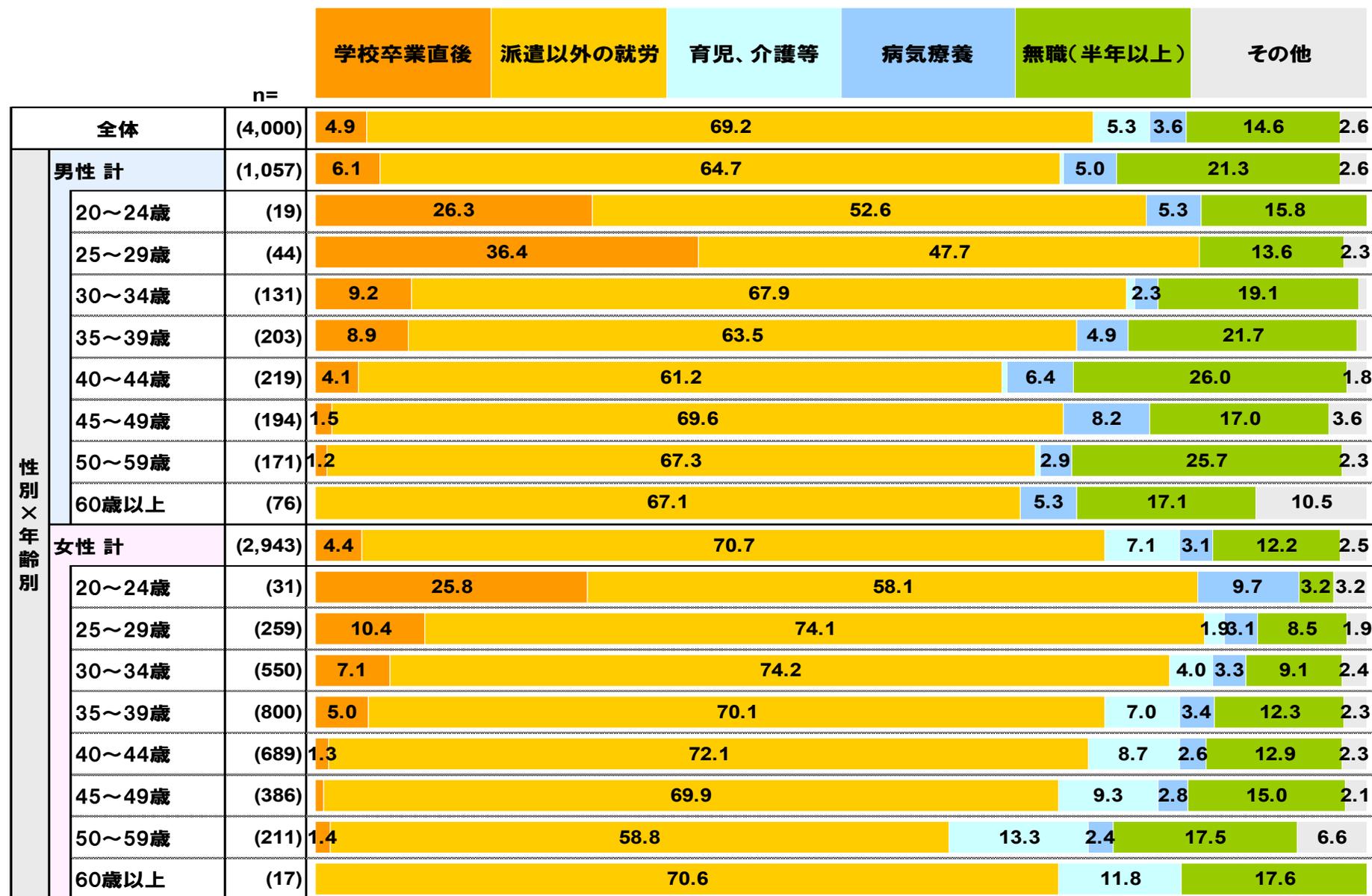
(注)派遣社員の括弧内の数字は、非正規雇用全体に占める派遣社員の割合  
 (出典)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)

# 参考11 派遣という働き方を選んだ理由(派遣労働者調査)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(平成2013年3月)

# 参考12 派遣就労をする直前の状況(派遣労働者調査)



※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

# 参考13 派遣就労前の雇用形態(派遣労働者調査)

		n=	正社員	パート・アルバイト	契約社員	自営業	その他
全体		(2,766)	57.5	25.4	14.2	2.2	
性別×年齢別	男性計	(684)	58.3	21.6	13.7	5.1	1.2
	20～24歳	(10)	60.0	30.0	10.0		
	25～29歳	(21)	33.3	47.6	19.0		
	30～34歳	(89)	50.6	31.5	15.7	2.2	
	35～39歳	(129)	47.3	34.9	12.4	3.1	2.3
	40～44歳	(134)	53.0	24.6	14.9	6.7	
	45～49歳	(135)	66.7	12.6	13.3	6.7	
	50～59歳	(115)	67.0	9.6	12.2	8.7	2.6
	60歳以上	(51)	82.4	2.0	13.7	2.0	
	女性計	(2,082)	57.3	26.7	14.4	1.2	
	20～24歳	(18)	44.4	50.0	5.6		
	25～29歳	(192)	56.3	30.2	11.5	1.0	1.0
	30～34歳	(408)	56.6	28.9	14.0		
	35～39歳	(561)	56.3	24.1	17.8	1.2	
	40～44歳	(497)	63.4	22.9	12.5	1.0	
	45～49歳	(270)	56.7	24.4	15.2	2.2	1.5
50～59歳	(124)	43.5	41.1	12.1	3.2		
60歳以上	(12)	58.3	33.3	8.3			

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

## 参考14 労働者派遣を利用する理由(派遣先調査)

### 1. 正社員ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答)

(単位: %)

	総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	必要な人員を迅速に確保できるため	専門的な知識・技術を必要とするため	専門的な知識・技術が必要無い業務であり、正社員が従事する必要が無い場合	教育訓練をする必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	勤務時間が常用労働者と異なる業務であるため	雇用調整が容易であるため	正社員の数を抑制するため	不明
総数	100.0	54.9	63.6	32.2	7.1	5.5	14.8	14.6	3.7	19.1	11.1	2.4

### 2. パート、アルバイト、契約社員ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答)

	総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	必要な人員を迅速に確保できるため	専門的な知識・技術を必要とするため	教育訓練をする必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	雇用調整が容易であるため	不明
総数	100.0	49.3	65.2	32.5	9.7	9.3	21.4	21.7	3.2

## 参考15 常時雇用(される)について

「常時雇用される」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいう。

具体的には、次のいずれかに該当する場合に「常時雇用される」に該当する。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

### ○派遣労働者の雇用状況と事業許可、届出の関係

派遣労働者が常時雇用される労働者のみである場合……特定労働者派遣事業(届出制)

派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合……一般労働者派遣事業(許可制)

(特定労働者派遣事業を届出制としている理由)

派遣労働者が常時雇用される労働者のみである形態の事業については、すべての派遣労働者の雇用の安定が図られている点で、その他の形態に比べより望ましい形態であり、派遣労働者の雇用管理を適正に行い得るか等の要件を事前にチェックするまでの必要性は乏しいと考えられるため。

## 参考16 派遣労働者の受入れについての方針(派遣先調査)

### 1. 過去3年間の派遣労働者の受入れについての方針

(単位: %)

	総数	積極的に受入れを増やしてきた	受入れを減らしてきた	現状維持の方針をとってきた	その他	不明
総数	100.0	9.1	27.2	50.9	12.1	2.0

### 2. (1. で「積極的に受入れを増やしてきた」と回答した事業所に対し) 過去3年間の派遣労働者以外の従業員についての方針 (複数回答)

	総数	他の従業員の数 はほとんど 変えていない	正社員を 減らした	パート・アル バイトを減らした	契約社員を 減らした	他の従業員に ついても増や した	不明
総数	100.0	30.2	11.4	4.7	6.0	25.5	13.4

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

## 参考17 派遣受入期間の制限について

○ 労働者派遣法では、業務によって、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れる期間に制限を設けている。

業務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	原則1年間 (過半数労働組合等の意見を聴いた上で、 3年間まで延長できる。)
いわゆる「26業務」など(※)	なし

※ その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

## 参考18 業務別・雇用形態派遣労働者数の内訳

H23. 6.1現在 総数137万人

いわゆる「26業務」 ※通訳、秘書、機械設計 の業務等 (64万人)	45万人	19万人
	16万人	10万人
	25万人	22万人
製造業務 (26万人)	常時雇用される労働者(86万人)常時雇用される労働者以外の労働者(51万人)	
上記以外の業務 ※一般事務、営業、販 売、倉庫・運搬関連、 イベント・キャンペーン 関連の業務等 (47万人)		

(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数

## 参考19 いわゆる「26業務」とは

○ 以下のいずれかに該当し、かつ、常用代替との関係で問題がないものとして政令で定める業務を、いわゆる「26業務」という。

- ① 「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」
- ② 「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」

- |           |                |                       |                |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○デモンストレーション    | ○OAインストラクション          | ●駐車場管理等        |
| ○機械設計     | ○添乗            | ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | ●インテリアコーディネーター |
| ○事務用機器操作  | ○受付・案内         | ●放送機器等操作              | ●アナウンサー        |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○研究開発          | ●放送番組等演出              | ●テレマーケティング     |
| ○秘書       | ○事業の実施体制の企画、立案 | ●建築物清掃                | ●放送番組等の大道具・小道具 |
| ○ファイリング   | ○書籍等の制作・編集     | ●建築設備運転、点検、整備         | ●水道施設等の設備運転等   |
| ○調査       | ○広告デザイン        |                       |                |
| ○財務処理     |                |                       |                |
| ○取引文書作成   |                |                       |                |

※ ○は日雇派遣禁止の例外となる業務でもある。(いわゆる「17.5業務」)

○ もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。

○ 派遣可能業務の原則自由化に伴い新たに派遣可能となった、これらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けないこととなった。

## 参考20 いわゆる「26業務」の変遷

- 平成11年改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務がこれらの業務に限定されていた。

法施行時 【13業務】	昭和61年改正 【16業務】	平成8年改正 【26業務】	平成14年改正 【26業務】
ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※1) 受付・案内、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 <a href="#">機械設計</a> <a href="#">放送機器等操作</a> <a href="#">放送番組等演出</a>	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※2) 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 <a href="#">研究開発</a> <a href="#">事業の実施体制の企画・立案</a> <a href="#">書籍等の制作・編集</a> <a href="#">広告デザイン</a> <a href="#">インテリアコーディネータ</a> <a href="#">アナウンサー</a> <a href="#">OAインストラクション</a> <a href="#">セールスエンジニアの営業</a> <a href="#">放送番組等における大道具・小道具</a> <a href="#">テレマーケティングの営業</a>	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備(※3) 受付・案内、駐車場管理等 研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネータ アナウンサー OAインストラクション テレマーケティングの営業 セールスエンジニアの営業、 <a href="#">金融商品の営業</a> <a href="#">放送番組等における大道具・小道具</a>

(注) 網掛・・・特別の雇用管理を行う必要がある業務  
太字下線部・・・追加部分

※1 平成2年の政令改正により、①「受付・案内、駐車場管理等の業務」に、「博覧会場における受付・案内の業務」を、②「添乗の業務」に、「船舶鉄道等の旅客の用に供する施設内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務」を、それぞれ追加。また、ファイリングの業務の定義を改定。

※2 平成8年の政令改正により、「添乗の業務」に、「主催旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務又は当該業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)」を追加。

※3 平成24年の政令改正により、「建築設備運転、点検、整備」に、「水道施設等の設備運転等」を追加。

## 参考21 いわゆる「付随的業務」とは

- いわゆる26業務等の期間制限のない業務と併せてその他の業務も行う場合は、全体として派遣期間の制限を受ける。
- ただし、期間制限のない業務の実施に伴い、その他の業務を付随的に行う場合で、その時間数が全体の1割以下の場合には、派遣期間の制限を受けないと整理されている。

労働者派遣事業関係業務取扱要領(平成24年10月)(抜粋)

### 第9 派遣先の講ずべき措置等

#### 4 派遣受入期間の制限の適切な運用

##### (3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲

ロ イの①に該当する業務(注:いわゆる26業務)であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である(第7の2の(1)のイの(ハ)の①及び⑤参照)。

また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。

## 参考22 「常用代替防止」の考え方について

- 労働者派遣制度では、法律の制定時より、常用代替の防止という観点から制度設計が行われている。
- この考え方は、ネガティブリスト方式に転換した平成11年改正でも維持されている。

### 中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書(昭和59年11月)(抜粋)

#### 二 労働者派遣事業の制度化

#### 3 対象分野

- (1) 労働者派遣事業を制度化するに当たっては、労働者派遣事業が有する需給調整機能を有効に発揮させるようにするとともに、派遣される労働者の保護を図るという観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないよう配慮する必要がある。このため、新規学卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという我が国の雇用慣行との調和を図る必要がある。(略)

### 労働者派遣事業制度の改正について(建議)(中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会 平成10年5月)(抜粋)

#### 第2 派遣期間関係

#### 1 派遣期間の在り方について

派遣期間については、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業制度を位置付けるとの基本的な考え方に基づき、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当である。

#### 2 派遣期間について

- (1) 常用雇用の代替防止の観点から、原則として、派遣先は同一業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとすることが適当である。
- (2) (略)
- (3) 現行の労働者派遣法の適用対象業務である専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等について労働者派遣を行う場合には、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、現行の派遣期間の制限の在り方を維持することが適当である。
- (4) また、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわない場合において労働者派遣を行うときについては、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、(1)及び(2)の特例を認めることが適当である。

## 参考23 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣元調査)

### 1. 派遣可能期間の制限を回避するため、同じ派遣先で部署を変えて派遣を継続したことがあるか(回答事業所数)

(単位:%)

	総数	ある	ない	不明
総数	100.0	17.2	81.0	1.7
一般	100.0	18.9	79.2	1.9
特定	100.0	10.2	88.8	1.0

### 2. (1. で「ある」と回答した事業所に対し)変更前に派遣を行っていた部署からみてどのような関係か(回答件数)

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所
総数	100.0	19.4	17.7	22.0	40.9
一般	100.0	18.9	17.8	23.7	39.6
特定	100.0	23.5	17.6	5.9	52.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

## 参考24 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣労働者調査)

### 1. 派遣可能期間の制限に達する直前、もしくは上限に達した後、同じ派遣先で部署が変わったことがあるか

(単位:%)

	総数	ある	ない	わからない
総数	100.0	15.6	78.9	5.5

### 2. (1. で「ある」と回答した者に対し)変わった先の部署は、変更前に派遣されていた部署からみてどのような関係か

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の、異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所 (支店・事務所)
総数	100.0	21.8	17.0	37.0	24.2

### 3. (1. で「ある」と回答した者に対し)仕事内容はどのようなものか

	総数	変更前に派遣されていた部署と 仕事内容はほとんど同じ	仕事内容は異なる
総数	100.0	49.1	50.9

## 参考25 いよぎんスタッフサービス事件 最高裁判決(概要)

### 【事実関係】

- ISS(いよぎんスタッフサービス株式会社)は、主に伊予銀行及びその関連会社に労働者派遣を行うことを業とする、伊予銀行の100パーセント出資する子会社。元年12月1日にIBS(伊予銀ビジネスサービス株式会社)から人材派遣事業部門の営業譲渡を受けた。
- 昭和62年2月、原告は、IBSに派遣労働者として雇用され、派遣先の伊予銀行問屋町支店で就労を開始。その際、原告は、当時の問屋町支店の支店長Aと問屋町支店で面談し、また、当時のIBS社長Bと、伊予銀行本店の建物内にあるIBS事務所で面談した。
- 昭和62年5月、原告の就労場所は、問屋町支店から、伊予銀行石井支店に変更。その後、原告は、平成元年11月30日まではIBSからの派遣労働者として、同年12月1日以降はISSからの派遣労働者として、平成12年3月31日まで、石井支店で主に事務用機器の操作業務に従事。
- 遅くとも平成4年頃以降、原告は、年2回、被告ISS作成に係る雇用契約書及び派遣労働者就業条件明示書を石井支店幹部から交付され、平成8年頃以降はこれに署名押印するように求められてきた。
- 平成10年8月以降、原告と石井支店の上司C代理が次第に対立するようになり、平成11年12月以降、数回に渡り支店長や原告の家族を交え話し合いを行った。
- 平成12年1月14日、伊予銀行人事部から管理職が石井支店を訪れ、原告、D支店長らと面談。
- 平成12年3月31日、D支店長は、原告に対して、被告ISSとの派遣契約は更新しないことを伝えた。
- 平成12年5月9日、ISSは、原告に対して労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付。同年6月1日以降、伊予銀行は石井支店での原告の就労を拒絶し、ISSは、雇用契約の期間満了及び更新の拒絶を主張し、他の職場を斡旋する意思はない旨を表明。

### 【判決】 上告を棄却

#### ※参考:高裁判決

(雇止めの効果)

- 控訴人(労働者)とISSとの間の雇用契約が(中略)反復継続したとしても、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在している場合、あるいは期間満了後も使用者である被控訴人ISSが雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には当たらないから、被控訴人ISSが控訴人に対し、平成12年5月9日、労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付し、同月末日で期間が満了する控訴人との間の雇用契約を更新しない旨通知したことにつき、いわゆる解雇権濫用の法理が類推適用されることはない。

#### ※参考:原審(地裁)判決

- (略)派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から同法の予定するところではないといわなければならない(略)そうすると、上記のような原告の雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして、合理性を有さず、保護すべきものとはいえないと解される。
- (略)原告と被告ISSとの登録型雇用契約は被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約の存在を前提として存在するものである。そして、企業間の商取引である派遣契約に更新の期待権や更新義務を觀念することはできないから、被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約は、その期間が満了し、更新がなされなかったことにより終了したものと認められる。そうすると、仮に原告と被告ISSとの雇用契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在しているということができ、あるいは上記の原告の雇用継続に対する期待になお合理性を認める余地があるとしても、当該雇用契約の前提たる被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約が期間満了により終了したという事情は、当該雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由に当たるといふほかない。

## 参考26 朝日放送事件 判決(概要)

【事案の概要】 放送会社から放送関連の技術業務を請け負っている三社の従業員が、一つの組合に組織され発注元に団交を申し入れたところ、雇用主でないことを理由に拒否されたもの。

【ポイント】 発注元の使用性

### 【判決の要旨】

中労委命令、一審、最高裁では発注元は部分的に労組法上の「使用者」に当たるとされた（二審では使用者性を否定）。

	中労委(S61.9.17)	一審(H2.7.19)	二審(H4.9.16)	最高裁(H7.2.28)
発注元の使用性	<ul style="list-style-type: none"> <li>「本件組合員らは、朝日放送の従業員らと一体となって、朝日放送のテレビ番組制作の作業秩序の中に完全に組み込まれ、同社のディレクターの指揮、監督に従って行動せざるを得ず、下請3社の担当者は、その点に関する実質的な権限を有していない」</li> <li>「朝日放送もまた、本件組合員らのテレビ番組制作業務に関しては、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その就労にかかる諸条件を実質的に決定してきたのであるから、朝日放送は、本件組合員らの就労に係る諸条件に関しては、労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当するものというべきである」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「原告(発注元)は、本件組合員らが従事するテレビ番組の制作業務に関しては、請負契約等の条項に拘らず、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その労務の提供過程で問題となる諸事項、すなわち、勤務時間の割り振り、休憩、作業環境等を実質的に決定し、直接に支配しているのであるから、本件組合員らと原告との間には、労務の提供とこれに対する指揮、監督という直接的な関係が存在することになり、したがって、右のような事項については、原告は労組法7条2号の「使用者」にあたるものと解するのが相当である」</li> <li>「これらの事項については、実質的な決定権限のない下請3社に団体交渉義務を負わせても意味がなく、むしろ、これを実質的に決定し直接に支配している原告に組合との団体交渉に応じさせることが、(中略)労組法の目的にかなうものというべきである」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「雇用契約上の雇用主が(中略)労働条件の決定について現に労働組合との間で団体交渉を行い、労働協約も締結しているような場合には(中略)よほど特別の事情が認められない限り、雇用契約上の雇用主が「使用者」に当たるとみるのが、むしろ常識的な判断であると考えられるから、このような場合には、それでもなお雇用主以外の者が労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないしは支配力を及ぼしていることを明らかにする具体的事実が証明されてはじめて、その者を使用者と認めることができるものと解するのが相当である」</li> <li>「控訴人(発注元)は本件組合員との関係で労働組合法7条2号の「使用者」には該当せず、したがって控訴人との間で不当労働行為の問題が生ずる余地はないというべき」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に当たるものと解することが相当である」</li> <li>「被上告人(発注元)は実質的にみて、請負三社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法7条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である」</li> </ul>

# 参考27 派遣元事業主との雇用契約期間(派遣労働者調査)

		n=	30日以内	30日超 3ヶ月以内	3ヶ月超 6ヶ月以内	6ヶ月超 1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超	期間の 定めなし
全体		(4,000)	4.1	32.4		18.0	10.3	9.4	2.5	21.3
派遣 形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	2.9	29.3		17.8	11.3	9.9	3.0	23.0
	登録型派遣	(1,650)	5.6	38.1		18.7	9.2	8.8	1.9	16.5
	わからない	(215)	5.1	18.1	13.5	9.3	8.4	1.4	3.3	40.9
派遣 就業 業務別	ソフトウェア開発(政令1号業務)	(174)	2.9	39.1		16.1	7.5	6.9	2.3	23.0
	事務用機器操作(5号)	(739)	2.0	40.6		21.2	9.2	6.4	2.4	15.4
	財務処理(10号)	(93)	1.1	35.5		24.7	7.5	5.4	2.2	22.6
	案内・受付、駐車場管理等(16号)	(72)	8.3	25.0		11.1	13.9	6.9	4.2	29.2
	テレマーケティングの営業(24号)	(246)	3.7	46.3		17.5	5.7	5.3	1.6	17.5
	その他の26業務	(399)	2.0	31.6		21.6	12.5	8.0	2.0	20.3
	営業	(86)	2.3	24.4	15.1	11.6	11.6	4.7	3.5	26.7
	販売	(165)	10.9	26.7		12.7	8.5	8.5	1.2	30.9
	一般事務	(1,120)	4.2	29.5		18.8	10.9	13.4	3.0	18.0
	倉庫・搬送関連業務	(125)	12.8	26.4		9.6	9.6	4.0	2.4	35.2
	医療関連業務	(78)	1.3	14.1	12.8	20.5	17.9	5.1	2.6	25.6
	物の製造	(398)	4.8	30.4		14.3	8.5	8.8	1.5	29.9
	その他の業務	(305)	5.9	24.6		16.1	13.8	11.1	2.6	23.9

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

## 参考28 派遣元で無期雇用されている派遣労働者(派遣元調査)

(単位:%)

	合計 ((a)+(d))	(a) 常用雇用労働者			(d) 常用雇用労働者 以外の労働者
			(b) (a)のうち、正社員 として雇用されて いる派遣労働者	(c) (a)のうち、(b)以 外で無期雇用され ている派遣労働者	
総数	100.0	68.4	15.2	6.4	31.6
一般	100.0	58.4	10.8	6.5	41.6
特定	100.0	94.1	26.4	6.3	5.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

## 参考29 派遣労働者を無期雇用している理由(派遣元調査)

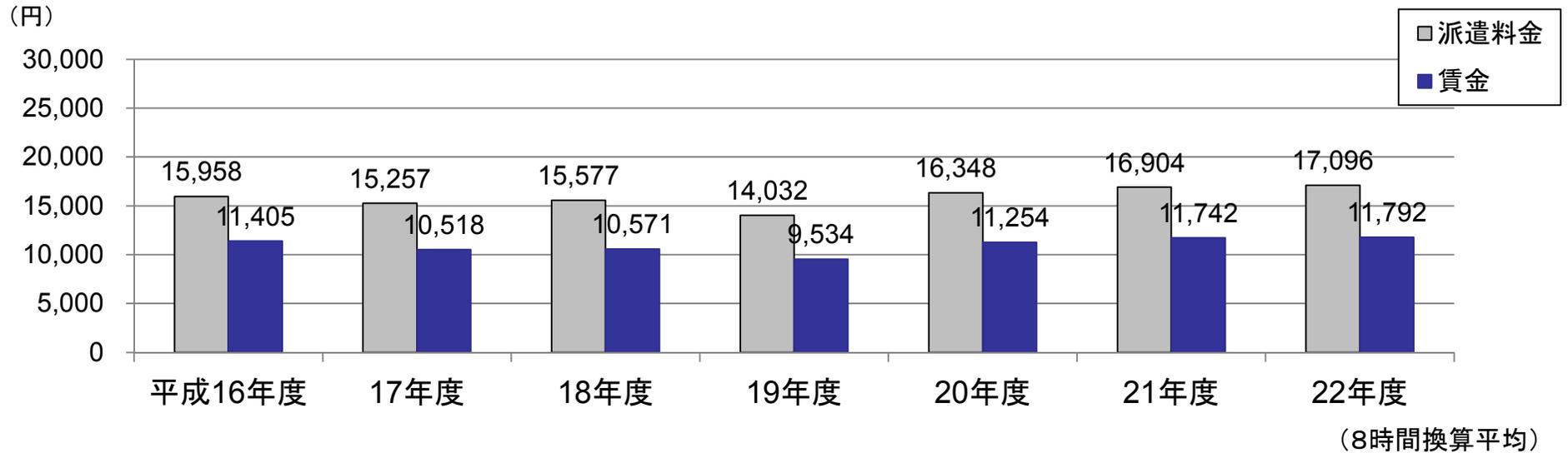
(単位:%)

	総計	能力や技術の 高い労働者を 事業所内に確 保するため	派遣就労だけ ではなく、事業 所の内部業務 にも労働者を 従事させたい ため	本人の希望が あったため	その他	不明
総数	100.0	60.4	11.9	15.7	12.6	13.0
一般	100.0	48.4	17.9	23.7	12.6	16.8
特定	100.0	82.5	1.0	1.0	12.6	5.8

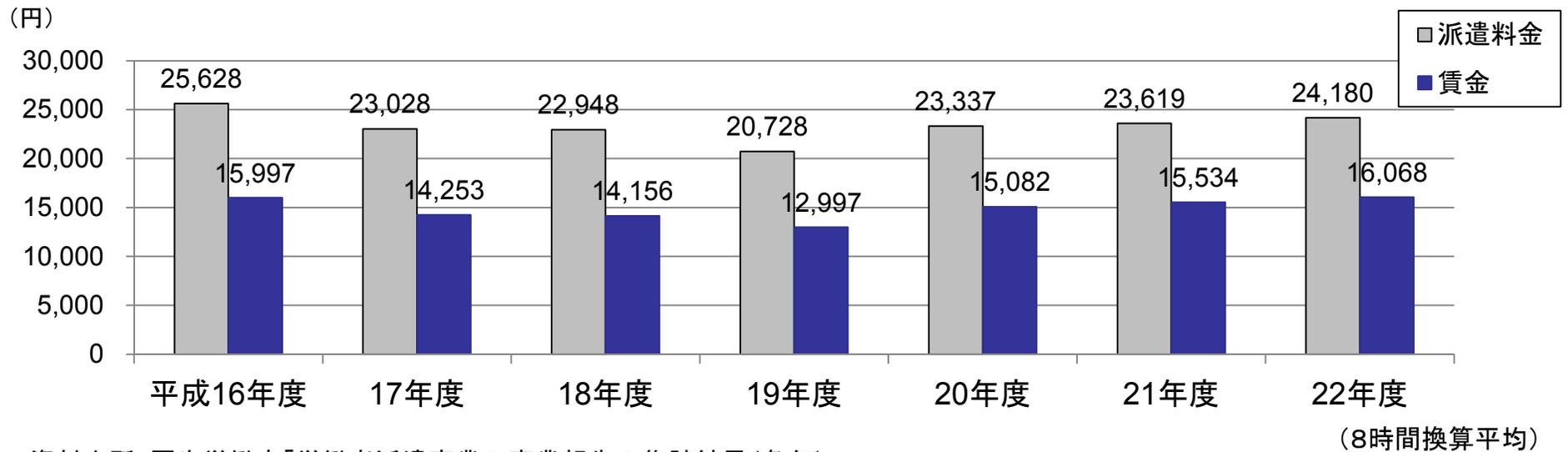
(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

# 参考30 派遣料金と派遣労働者に支払われる賃金の推移

## 【一般労働者派遣事業】



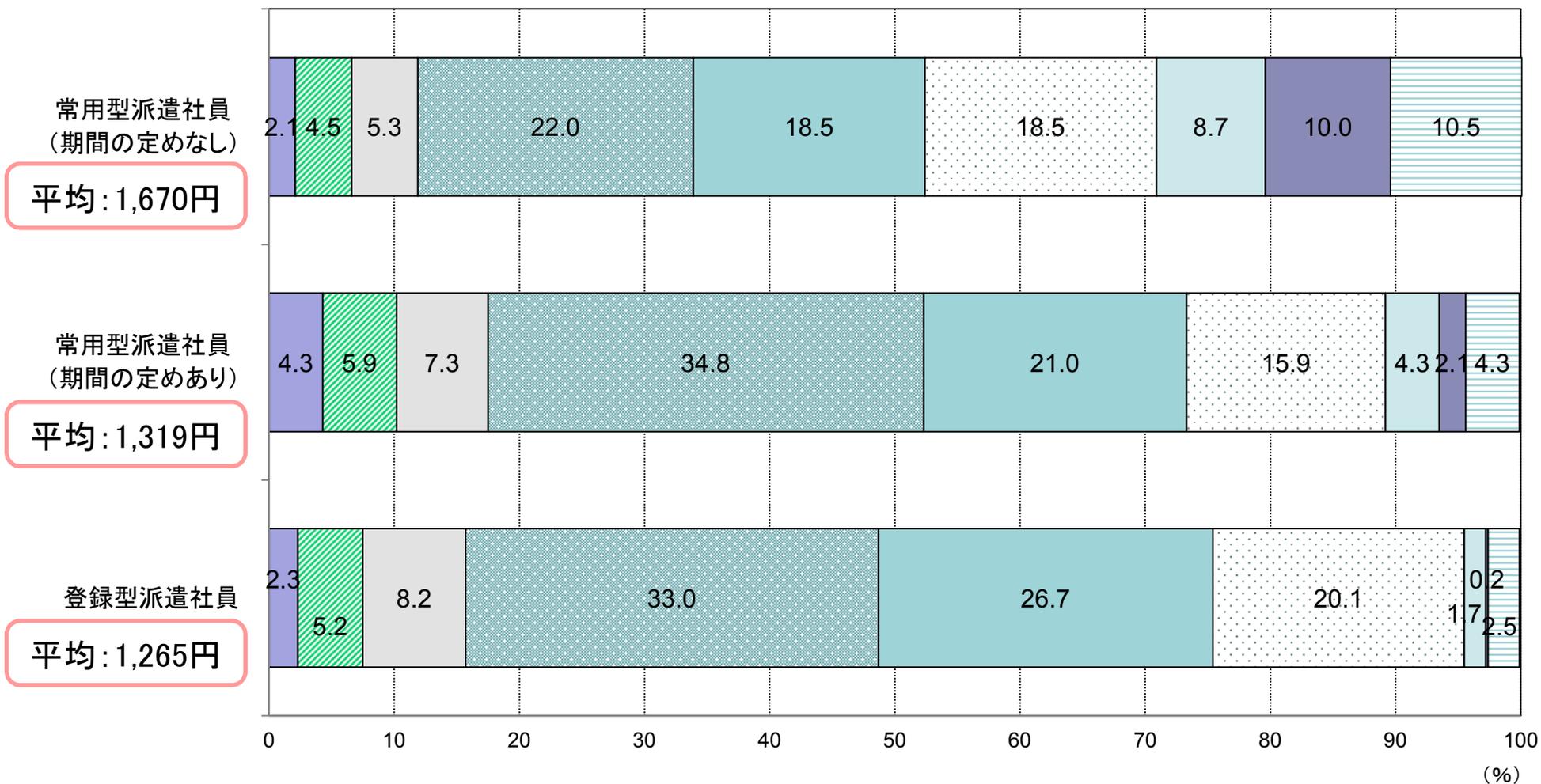
## 【特定労働者派遣事業】



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果(各年)」

# 参考31 派遣労働者の時給の比較(派遣労働者調査)

800円未満
  800～899円
  900～999円
  1,000～1,249円
  1,250～1,499円
  1,500～1,999円
  2,000～2,999円
  3,000円以上
  無回答



(出典) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)

## 参考32 各種研修の受講経験の有無(派遣労働者調査)

(単位: %)

	総数	初級OAスキル研修 (初歩のワード、エクセル等)	上級OAスキル研修 (エクセル・マクロ、アクセス構築等)	語学研修	職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MRなど)	ビジネススキル研修 (コミュニケーションやマネジメントなど)	ビジネスマナー研修 (名刺の渡し方や電話対応など)	情報保護に関する研修	コンプライアンス研修
登録型派遣社員	100.0	17.9	4.9	1.4	1.8	5.4	13.9	15.5	17.2
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	100.0	12.1	4.5	1.2	4.3	7.6	15.2	19.8	24.5
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	100.0	10.1	4.6	2.6	9.1	18.7	26.1	27.6	30.2

派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)	公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)	Eラーニング	提携スクールの割引制度	通信教育の費用補助制度	キャリアカウンセリング・キャリアセミナー	以上の派遣会社の研修を受けたことがない	無回答
15.5	0.9	10.7	1.2	1.1	1.7	42.5	7.5
21.3	0.9	18.2	1.0	2.3	1.6	38.5	6.9
19.5	3.7	16.8	0.6	7.2	2.6	31.6	5.6

(出典) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)

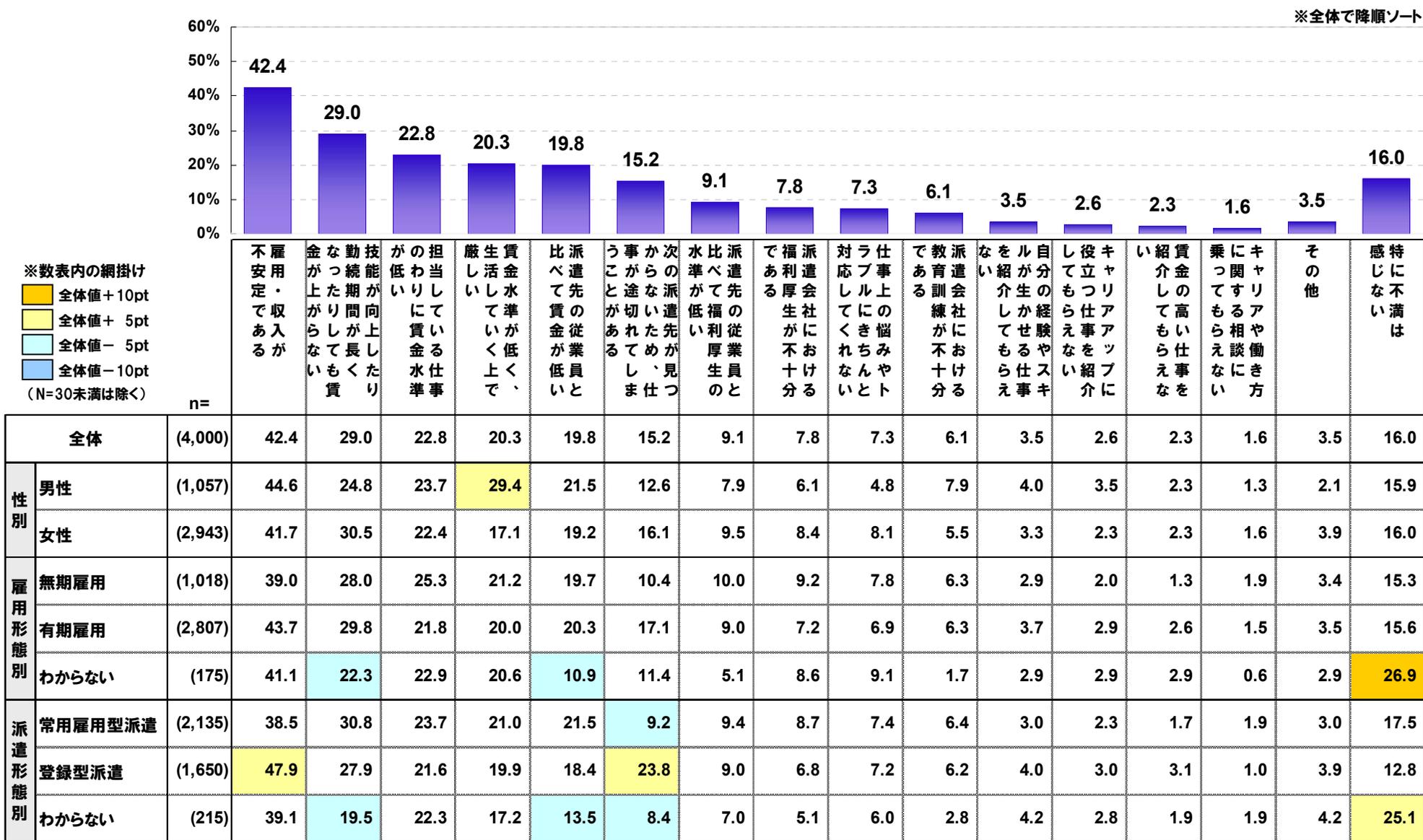
## 参考33 派遣労働者の賃金アップのタイミング(雇用形態別)(派遣元調査)

「定期的に賃金アップを行っている(1年に1回以上)」と回答した派遣元事業所の割合

(単位:%)

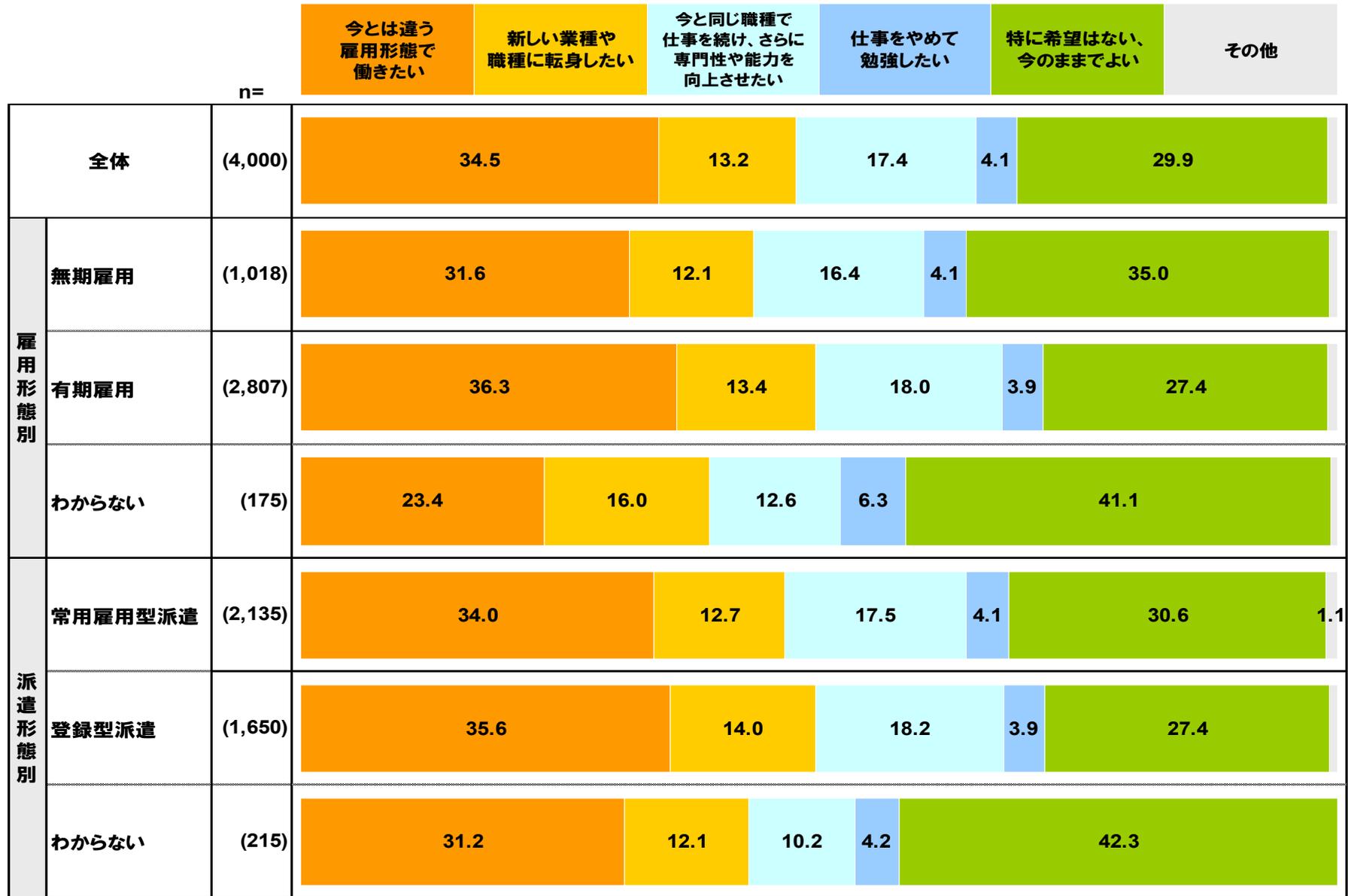
	無期雇用	無期雇用以外の常用雇用	常用雇用以外
総数	19.0	9.2	4.3
一般	16.2	11.8	6.0
特定	22.1	6.2	2.4

# 参考34 派遣元事業主への不満(雇用形態別・派遣形態別) (派遣労働者調査)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

# 参考35 希望するステップアップ(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)



※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

## 参考36 希望する働き方(派遣労働者調査)

	総数	正社員として働きたい	無期雇用のパート・アルバイト・準社員として働きたい	有期雇用のパート・アルバイト・契約社員として働きたい	派遣会社と1年以上の雇用契約を結ぶ派遣労働者として働きたい	派遣会社で無期雇用される派遣労働者として働きたい
総数	100.0	41.4	6.9	1.9	5.1	8.6
男性	100.0	37.1	2.7	0.9	4.1	6.2
女性	100.0	47.8	13.1	3.5	6.7	12.1

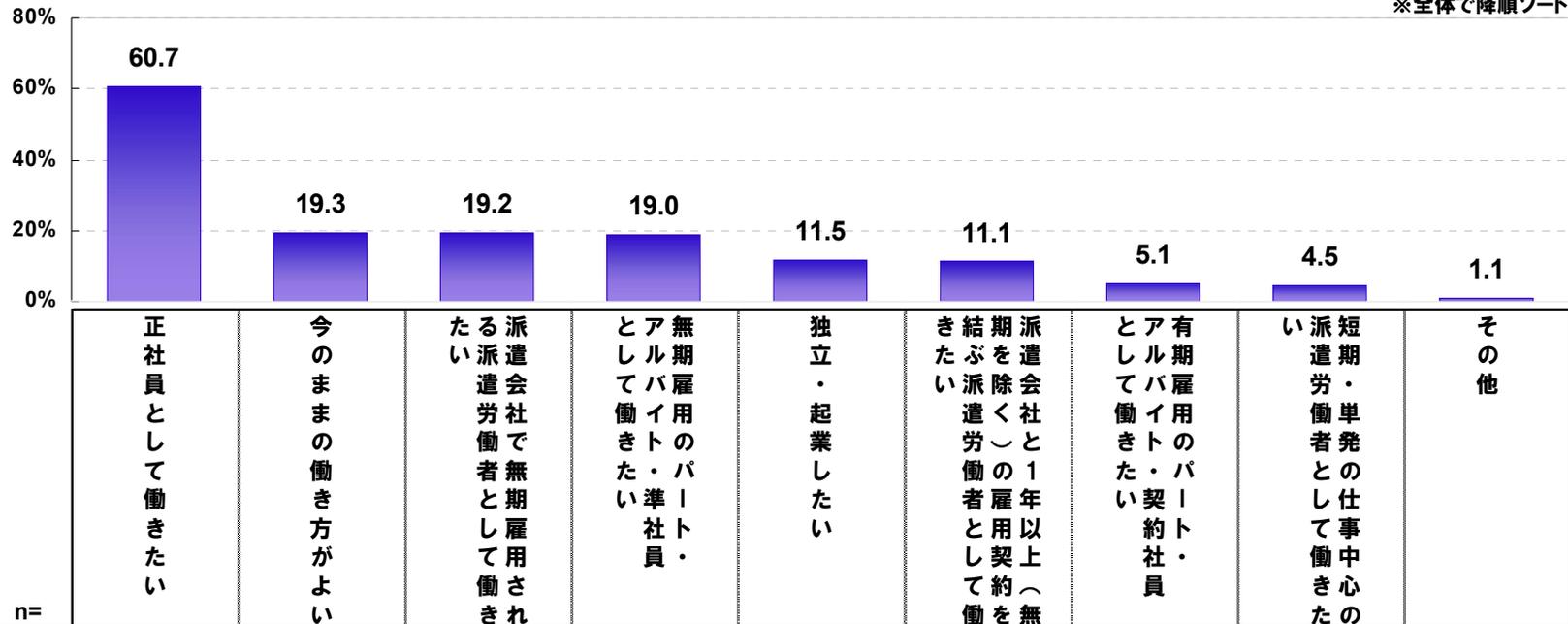
(単位:%)

短期・単発の仕事中心の派遣労働者として働きたい	独立・起業したい	今のままの働き方がよい	その他	不明
1.2	5.8	41.4	2.4	6.9
0.8	8.1	44.7	2.7	8.3
1.9	2.3	36.5	2.0	4.8

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣労働者調査)」(平成24年12月実施)

# 参考37 希望する働き方(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)

※全体で降順ソート



※数表内の網掛け  
 ■ 全体値+10pt  
 ■ 全体値+5pt  
 ■ 全体値-5pt  
 ■ 全体値-10pt  
 (N=30未満は除く)

n=

		全体	(4,000)	60.7	19.3	19.2	19.0	11.5	11.1	5.1	4.5	1.1
雇用形態別	無期雇用	(1,018)	55.9	23.2	18.0	17.0	11.9	6.8	4.0	3.7	0.4	
	有期雇用	(2,807)	63.3	17.0	20.0	19.8	11.6	12.8	5.4	4.8	1.3	
	わからない	(175)	46.9	33.7	14.9	18.9	6.9	8.6	6.3	4.0	1.1	
派遣形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	60.3	20.5	17.6	18.8	11.3	9.5	4.4	1.8	1.2	
	登録型派遣	(1,650)	62.0	16.3	22.7	19.7	11.8	13.8	6.1	8.3	1.1	
	わからない	(215)	54.9	30.7	8.4	15.8	10.7	6.5	4.7	1.4	-	

(%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

## 参考38 ドイツにおける派遣受入れへの派遣先従業員の関与について①

○ ドイツの労働者派遣法では、派遣先が派遣労働者を受け入れる前に、派遣先の事業所委員会が関与しなければならないとされている。

※ 事業所委員会は従業員数5名以上の事業所で設置が義務づけられており、労働者代表により構成される。

### 労働者派遣法第14条

#### 第14条 事業所委員会および職代表委員会の協働権および共同決定権

- (1) 派遣労働者は、派遣先での労務給付期間中であっても、派遣元事業所における構成員の地位を保持する。
- (2) 派遣労働者は、派遣先企業の監査役会における労働者代表の選挙権、および派遣先事業所における事業所組織法上の事業所選挙における被選挙権を有さない。派遣労働者は、これらの労働者代表の面会時間に訪問し、派遣先事業所の事業所集会および若年労働者集会に参加する権利を保障される。事業所組織法81条、82条1項、84条ないし86条については、当該事業所で労務を提供する派遣労働者に関しても適用される。
- (3) 労務給付のために派遣労働者を受け入れる前に、事業所組織法99条に基づき、派遣先事業所の事業所委員会は関与しなければならない。この場合において、12条1項2文に基づく派遣元の書面による説明を、派遣先は事業所委員会に対して提出しなければならない。さらに、派遣先は、12条2項に基づき、派遣元による報告を、遅滞なく事業所委員会に対して告知する義務を負う。
- (4) 第1項、第2項1文および第2文、ならびに第3項は、その趣旨に照らして、連邦職員代表法においても適用される。

(注) 訳は、本庄淳志静岡大学准教授のご協力による。

## ドイツにおける派遣受入れへの従業員の関与について②

- ドイツの事業所組織法では、企業における人事上の措置について、それが事業所の労働者の不利益となる場合等に、事業所委員会が拒否することができる旨が定められている。

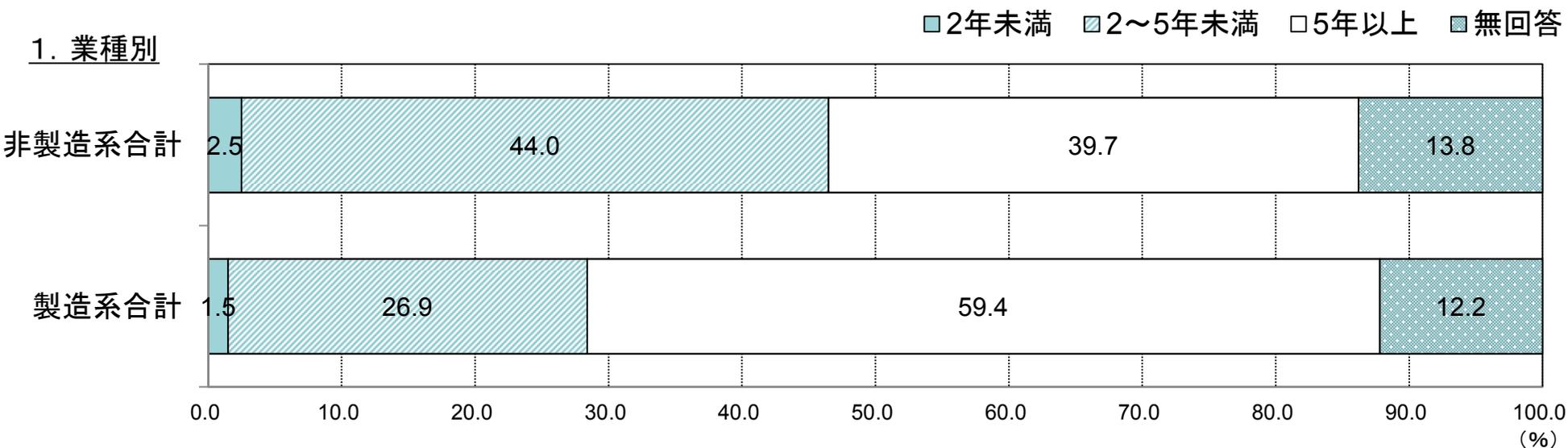
### 事業所組織法

#### 第99条 人事上の個別措置にあたっての共同決定

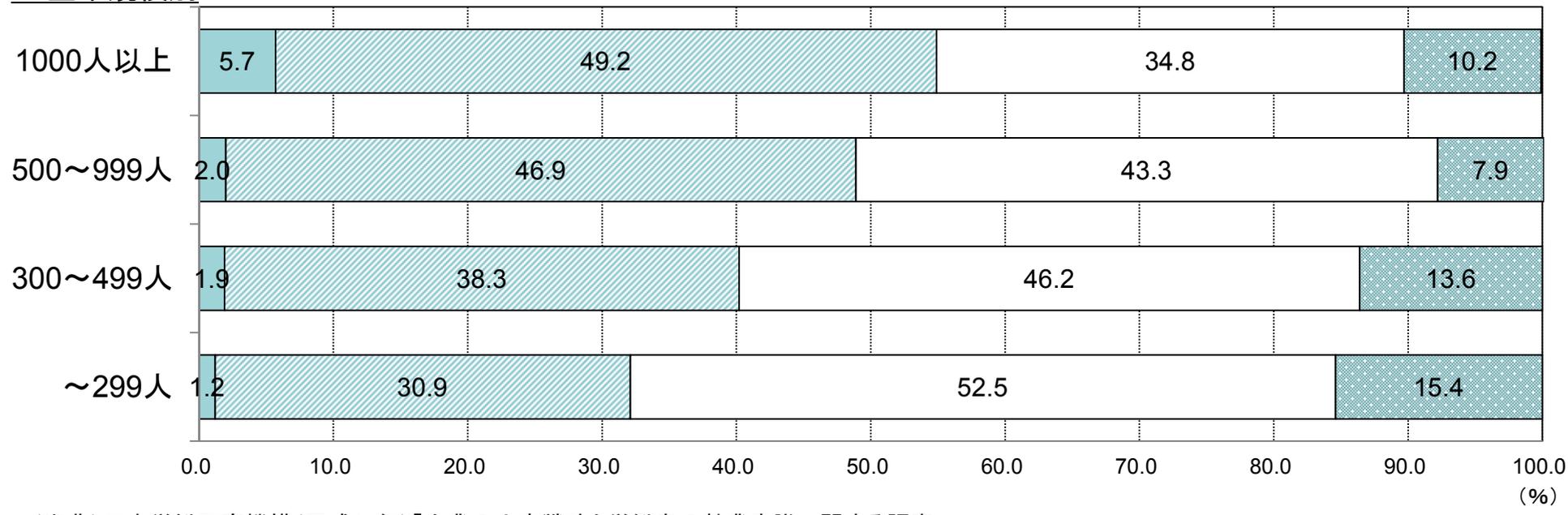
- (1) 常時20人を超える選挙権を有す労働者を擁する企業では、使用者は、個々の採用、格付け、格付け変更および配置転換で、それに先立ち事業所委員会に通報し、必要な応募資料を示して、関係する人物に関する情報を提供しなければならない。使用者は、事業所委員会に対し必要な資料を添えて予定している措置の影響に関して情報を提供し、かつ、予定する措置に対する事業所委員会の同意を得なければならない。採用および配置転換では、使用者はとりわけ予定している職場および予定している格付けを通知しなければならない。事業所委員は、1文および2文にもとづく人事上の措置の範囲内で知らされ、かつ、その意義または内容に照らして秘密に取り扱うことが必要な個人的見解や事項に関し、守秘義務を負う。79条1項2文ないし4文が適用される。
- (2) 事業所委員会は、以下の場合に同意を拒否することができる。
1. 人事上の措置が法律、命令、災害防止規程、または労働協約もしくは事業所協定の規模、または裁判所の決定もしくは官庁の指示に違反する場合。
  2. 人事上の措置が95条にもとづく指針に違反する場合。
  3. 人事上の措置によって、事業運営上の理由または個人的な理由によって正当化されることなしに、事業所に雇用されている労働者が解雇またはその他の不利益を受けることが、事実にもとづいて懸念される場合。期限の定めのない採用の場合には、同程度に適した期限付きの労働者を考慮しないことも不利益にあたる。
  4. 当該労働者が、事業運営上の理由または労働者の人物に由来する理由によって正当化されることなしに、人事上の措置によって不利益取扱される場合。
  5. 93条にもとづいて必要な事業所内における欠員補充の公募が行われなかった場合。または、
  6. 人事上の措置で予定されている志願者または労働者が、違法な行為または75条1項に含まれる原則の重大な保留、とりわけ人種差別主義的または外国人排斥的な行為によって事業所の平穩を乱すことが事実にもとづいて懸念される場合。
- (3) もし事業所委員会が同意することを拒否する場合には、事業所委員会は使用者による通知から1週間以内に、書面で理由を添えて使用者に通知しなければならない。もし事業所委員会が当該期限内に書面で同意を拒否することを伝えない場合には、同意したものと扱われる。
- (4) 事業所委員会が同意を拒否した場合には、使用者は労働裁判所で同意にとって代わる決定を求めて申し立てることができる。

(注)「日独労働法協会会報」第4号による訳を元に作成。

# 参考39 正社員の異動周期



## 2. 企業規模別



(出典) 日本労働研究機構(平成15年)「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」

## 参考40 ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要)①

### 派遣労働者の雇用の確保等に関する団交拒否 (ショーワ不当労働行為再審査事件 平成24.9.19)

#### 1. 事案の概要

①会社(※派遣先)に派遣されている派遣労働者が加入する組合が申し入れた団交に会社が応じなかったこと、②会社に派遣されていたAが会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機(出勤停止)を命じられたことが、それぞれ不当労働行為であると、組合が救済を申し立てた事案。初審埼玉県労働委員会は、会社には組合との関係では労組法第7条の使用者とは認められないとしたが、組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

#### 2. 判断の要旨

- 同条(※労組法第7条)にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法第7条の「使用者」と解すべきである。
- このこと(※政府答弁)からうかがえる立法趣旨としては、労働者派遣法は、明文の規定は設けていないものの、同法上の枠組みに従って行われる労働者派遣の派遣先事業主については、当該派遣労働者(その属する労働組合)との関係において労組法第7条の使用者に該当しないことを原則として立法された、と解するのが相当である。
- もっとも、(中略)個別具体的な事案における、当該事案ごとの派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、当該事案の内容に即して労働委員会や裁判所が判断すべきものである旨等が述べられている。このことからすれば、立法趣旨としても、労働者派遣法上の派遣先事業主につき、上記イで示した原則に対する例外として、当該派遣労働者との関係において、上記アの一般的な法理のうち雇用主以外の場合に関する法理に従って労組法第7条の使用者性が認められる余地を残している(略)。  
例えば、派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合や、派遣法上派遣先事業主に一定の責任や義務が課されている部分を履行していない場合等については、労組法第7条の使用者に該当する場合があります。

## ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要) ②

- 派遣労働者の就業場所や業務内容が会社と派遣元会社らとの間の労働者派遣についての個別契約の範囲内のものであり、三六協定を超える時間外労働も認められないなど本件の派遣の就労実態によれば、組合員らの労働者派遣が派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱しているとは認められず、かかる観点からは、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣労働者の直接雇用に関する団交事項の派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務が発生しているだけでは認められないが、派遣先事業主に対して当該派遣労働者の雇入れを求める行政勧告ないしその前段階としての行政指導がなされた場合においては、当該派遣先事業主は、当該派遣労働者との間で近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として労組法第7条の使用者となり得る。しかしながら、本件では上記直接雇用の申込義務が発生していたとはいえないし、労働行政機関が、直接雇用の申込義務の履行又は雇入れをするよう行政勧告又は行政指導をしたという事実も見当たらない。よって、かかる観点からは、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣法に基づく11年指針に定められた「次の就業機会の確保」に関する団交事項については、同指針が派遣先事業主に求める措置を同事業主が履行していない場合に、同事業主が当該派遣労働者の基本的な労働条件等に対して雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているものとして労組法第7条の使用者となる余地がある。しかしながら、本件では、会社は、同指針が派遣先事業主に求める措置をすべて講じていたものと認められる。よって、かかる観点からも、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- A(※労働者)が会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機を命じられたことについては、上記で検討したとおり、会社には本件団交申入れに関し、労組法第7条の使用者とは認められず、上記交替要請が労働者派遣契約の枠内において行われたものであることからすれば、本件においては、上記交替要請に関しても、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。

## 参考41 雇用形態別の賃金の比較

### 雇用形態別の時給比較

(円)

派遣労働者		一般労働者		短時間労働者
登録型	常用雇成型	正社員	正社員以外	
1,246	1,322	1,921	1,198	1,026

#### 雇用形態の区分の定義

「登録型」：派遣元に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元と雇用契約を結んで派遣先事業所で働く形態。

「常用雇成型」：派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先事業所で働く形態。

「正社員」：一般労働者(短時間労働者以外の者)である者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。

「正社員以外の一般労働者」：一般労働者のうち正社員・正職員に該当しない者。

「短時間労働者」：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

※ 統計上、常用労働者(①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者、のいずれかに該当する者)を一般労働者と短時間労働者に区分している。

(注) 正社員及び正社員以外の一般労働者については、所定内給与額÷所定内実労働時間数として算出した。

(出典) 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」、厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

## 参考42 派遣先が行っている均衡待遇・教育訓練等の取組み(派遣先調査)

### 1. 派遣労働者の均衡待遇のために行っている取組み(複数回答)

(単位: %)

	総数	派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の平均的な賃金を派遣会社に通知している	派遣労働者の職務の評価等について派遣会社に協力している	派遣労働者が他の社員と同じように福利厚生施設を使えるようにしている	派遣労働者に対し、業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与を行っている	派遣労働者も福利厚生サービスを利用できるようにしている	教育訓練や福利厚生に関する情報を派遣会社に提供している	その他	特に行っていない	不明
総数	100.0	5.3	18.8	65.5	58.3	12.9	10.9	4.0	3.7	4.5

### 2. 派遣労働者のスキル向上のために行っている取組み(複数回答)

	総数	派遣先事業所でのOJT	派遣先事業所の従業員と合同でのOff-JT	派遣労働者のみでのOff-JT	通信教育	労働者のスキル向上に役立つ情報の提供	その他	派遣労働者に教育訓練は行っていない	不明
総数	100.0	67.3	30.2	5.2	2.1	23.8	1.8	16.5	3.9

## 参考43 社会保険・労働保険の加入状況

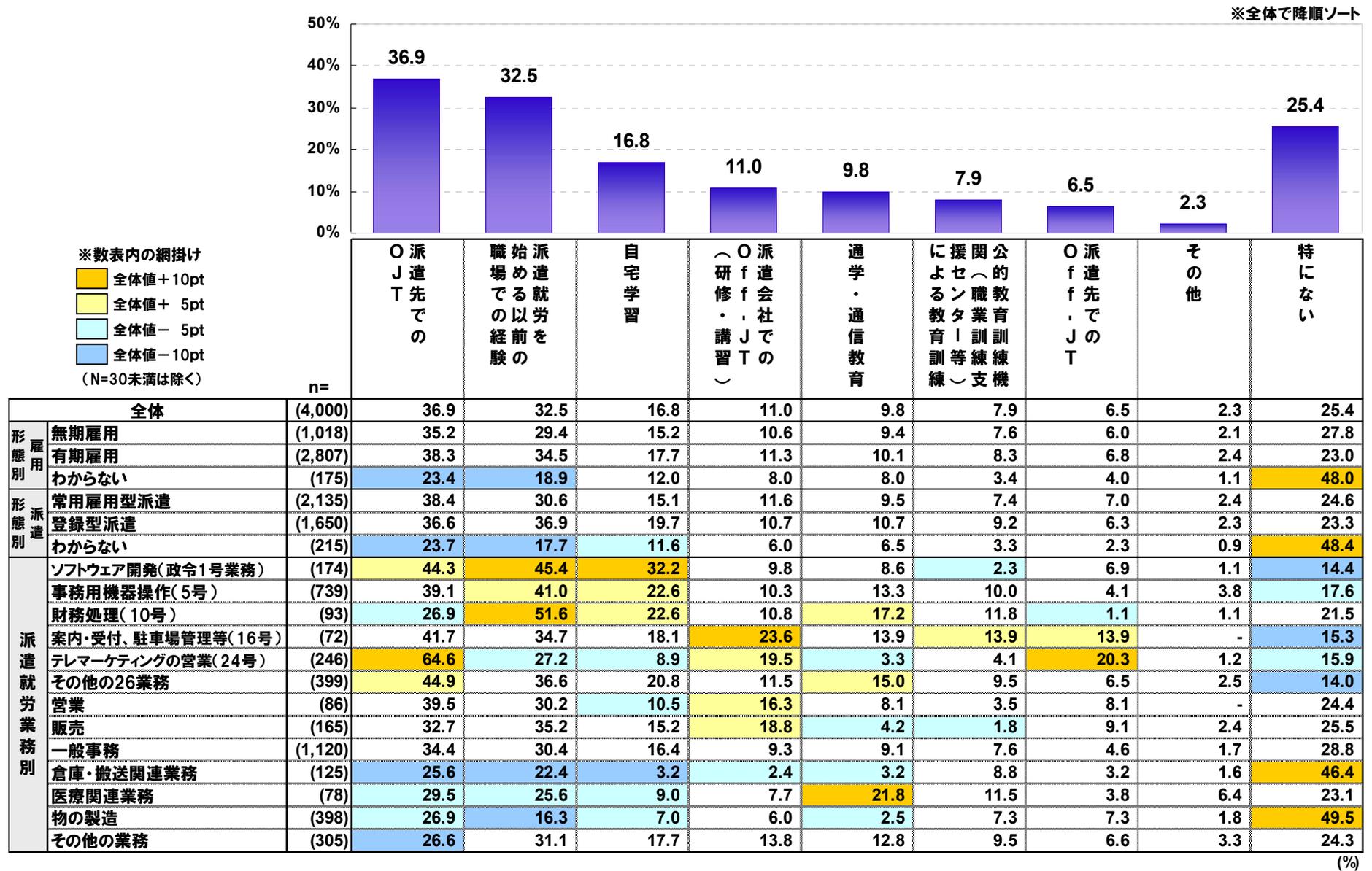
(単位：%)

	雇用保険	健康保険	厚生年金
正社員	99.5	99.5	99.5
契約社員	85.1	88.5	85.4
派遣労働者	84.7	77.9	75.6
登録型	80.9	76.7	73.0
常用雇用型	89.0	79.3	78.6
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

# 参考44 派遣労働者のスキルの獲得方法(派遣労働者調査)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

## 参考45 派遣先が派遣労働者に教育訓練等を行う理由(派遣先調査)

(単位: %)

	総数	業務を行うに当たって、派遣労働者がもともと持っている知識や能力だけでは足りないため	独自の仕事の進め方等を習得してもらう必要があるため	派遣労働者にもスキルアップしてもらうことが事業所のパフォーマンス向上につながるため	その他	不明
総数	100.0	9.6	27.6	22.8	1.1	38.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

## 参考46 紹介予定派遣の利用について(派遣先調査)

### 1. 紹介予定派遣の利用状況

(単位: %)

	総数	利用したことがある	利用を検討している	今後とも利用する 予定はない	不明
総数	100.0	13.5	9.3	74.5	2.8

### 2. (1. で「利用したことがある」と答えた事業所に対し)紹介予定派遣で受け入れた派遣労働者数

総人数	1,070
回答事業所数	189
平均人数	5.7

### 3. 職業紹介を経て直接雇用となった人数

総人数	786
回答事業所数	151
平均人数	5.2

## 参考47 紹介予定派遣を経て直接雇用となった労働者の雇用形態(派遣先調査)

(単位:%)

	総数	正社員	有期契約社員	常用パート	アルバイト	不明
総数	100.0	31.4	29.5	3.6	1.8	32.7