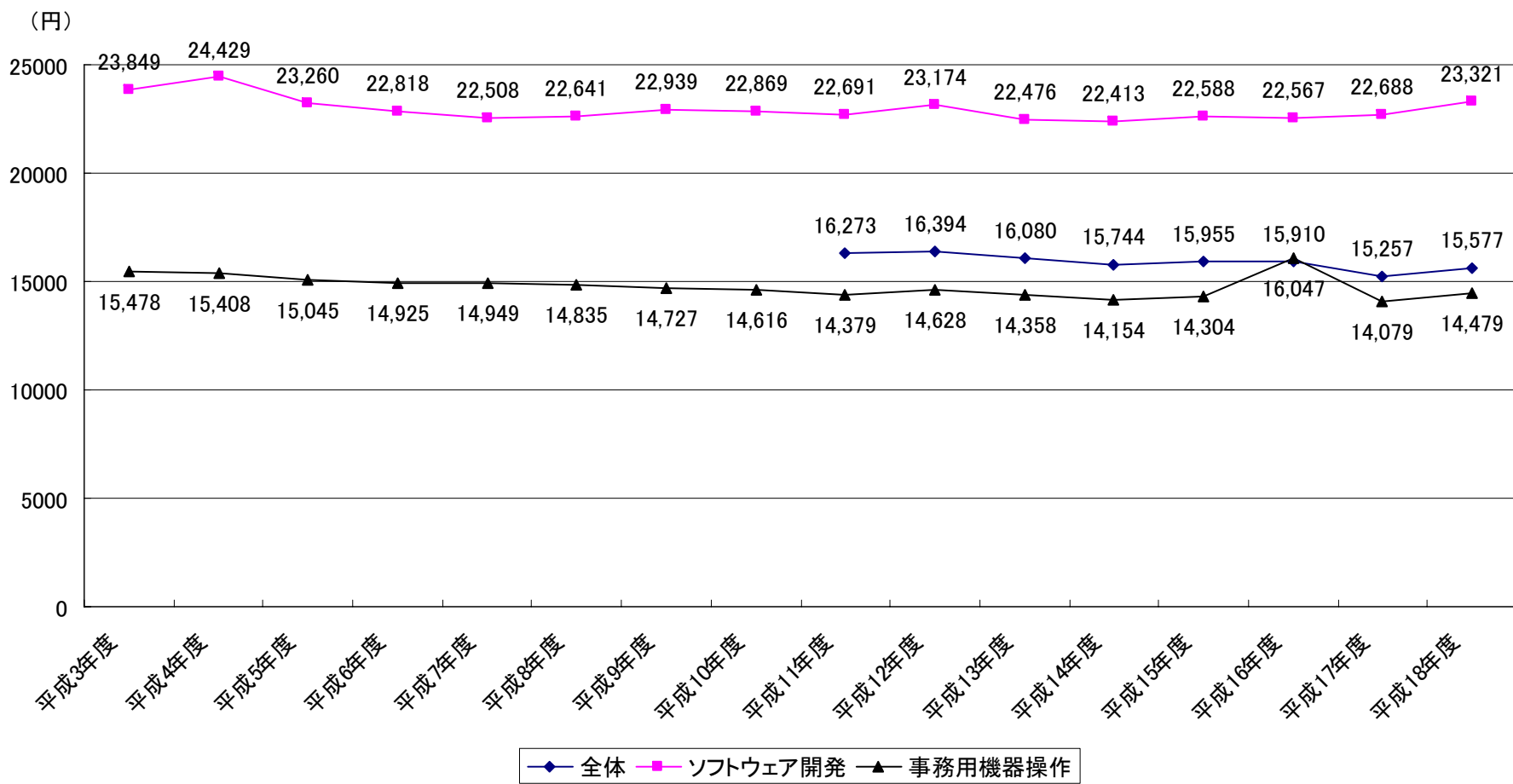


## 労働者派遣制度の現状等に関する資料(追加)

- ・ 派遣料金、派遣労働者の賃金の推移
- ・ 派遣労働者として登録される直前の状況
- ・ 指導監督の実施状況
- ・ 海外の労働者派遣の制度 等

# ○派遣料金の推移① ～一般労働者派遣事業～

派遣料金(一般労働者派遣事業)は、ゆるやかに低下している。

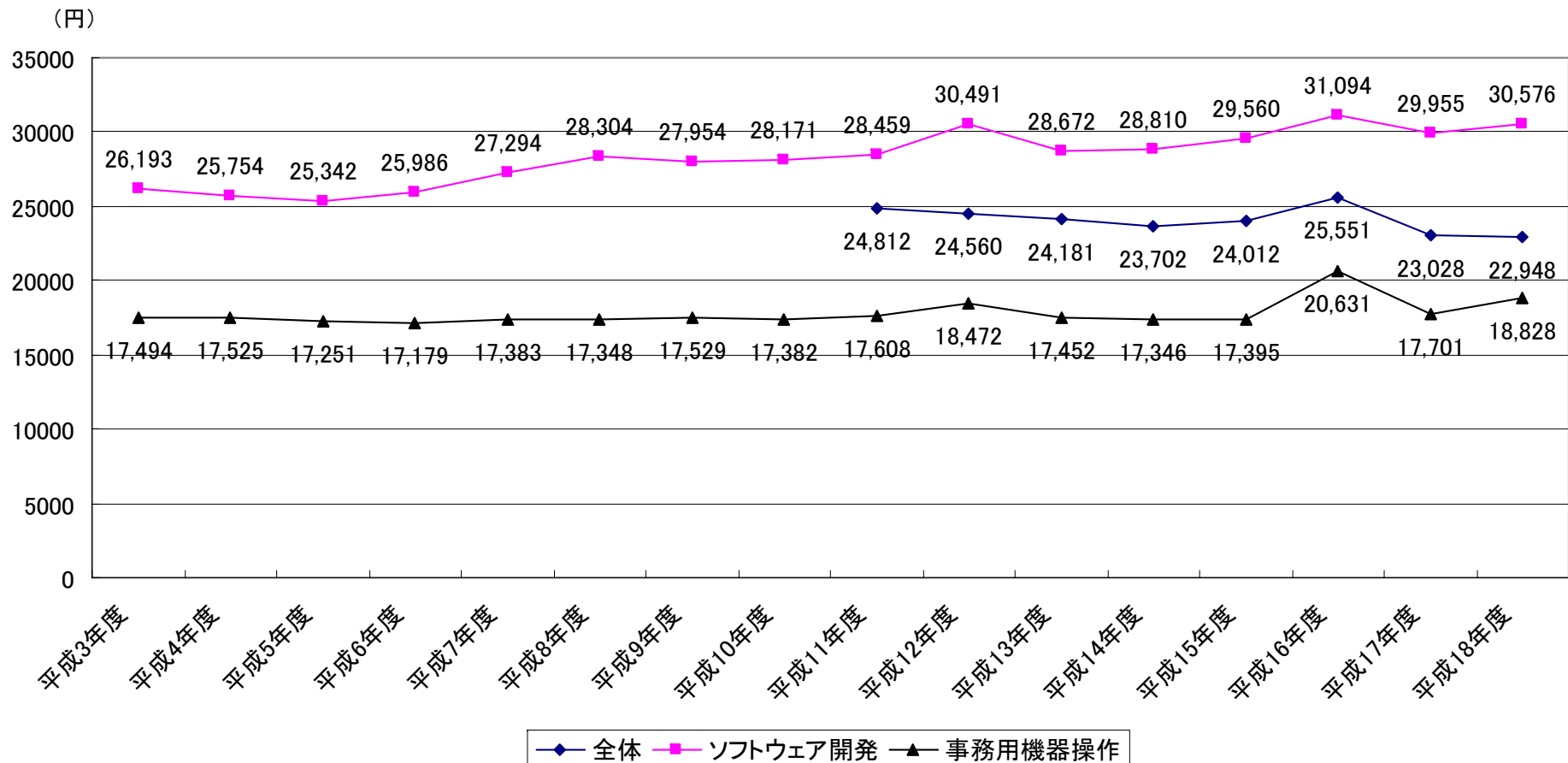


資料出所: 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」(各年)

ただし、消費者物価指数(CPI)により調整後の数値。

## ○派遣料金の推移② ～特定労働者派遣事業～

派遣料金(特定労働者派遣事業)は、ソフトウェア開発では上昇している。

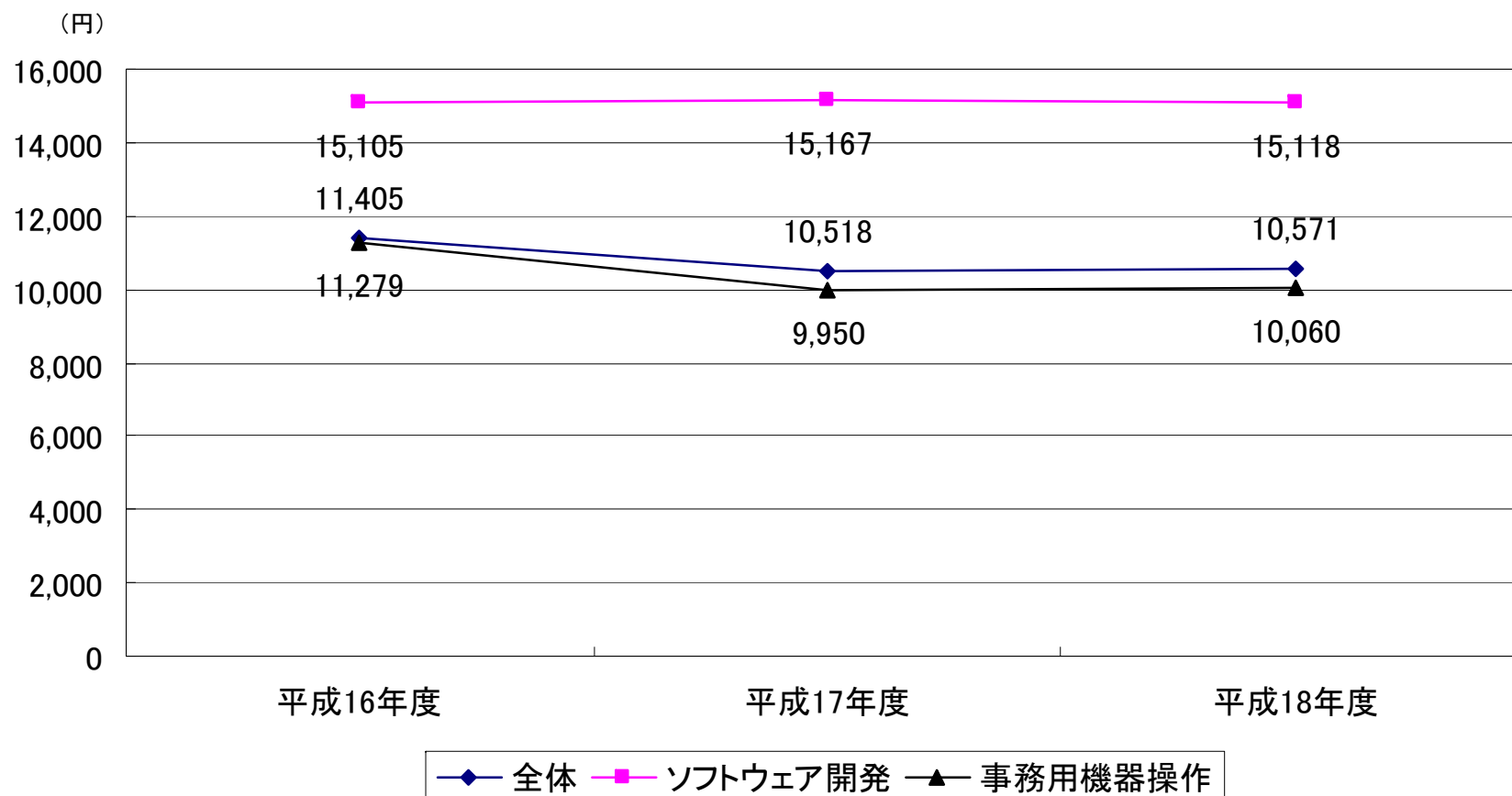


資料出所: 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」(各年)

ただし、消費者物価指数(CPI)により調整後の数値。

## ○派遣労働者の賃金の推移① ～一般労働者派遣事業～

派遣労働者の賃金(一般労働者派遣事業)は、全体的にゆるやかに低下している。

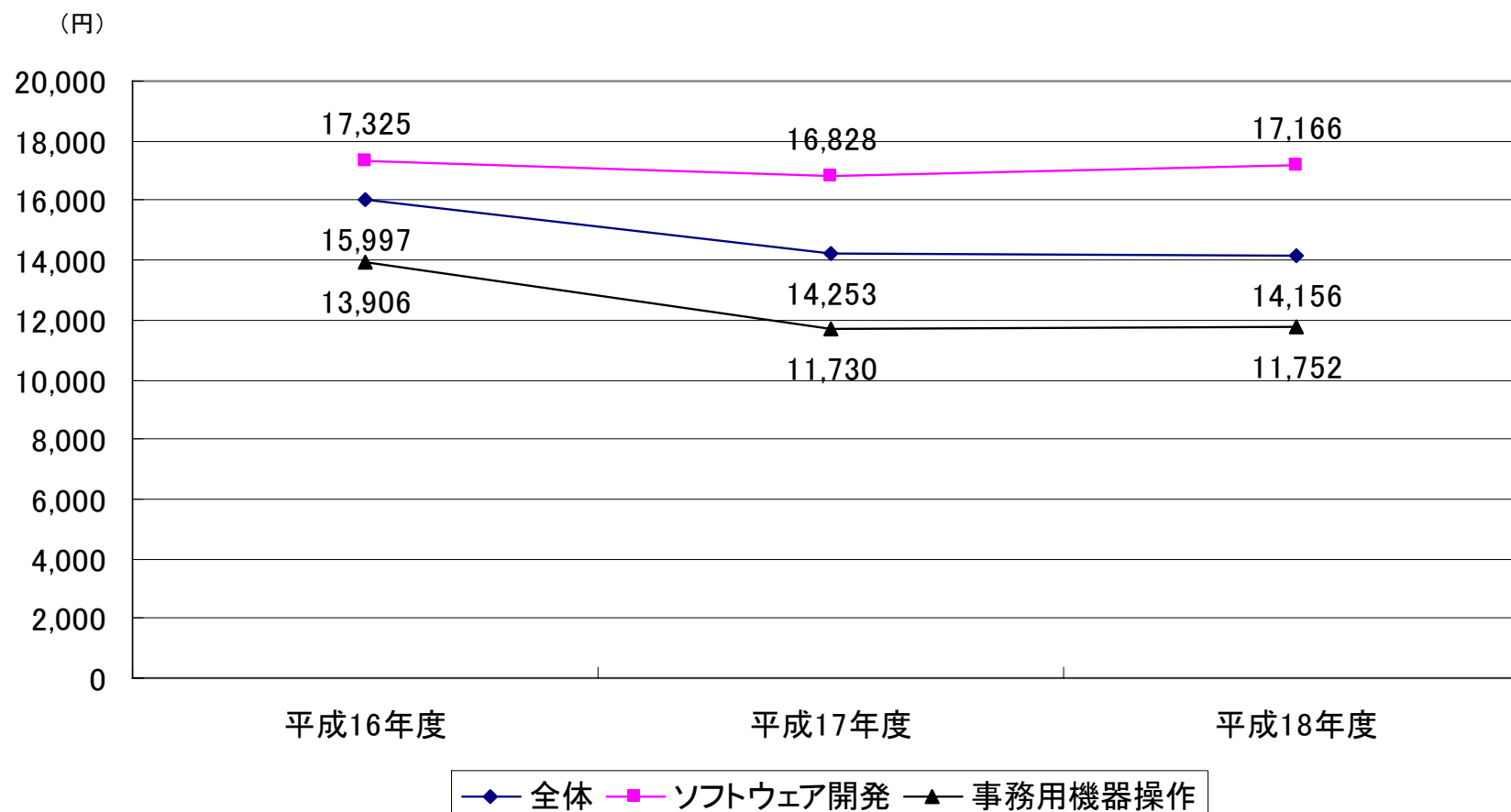


資料出所: 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」(各年)

ただし、消費者物価指数(CPI)により調整後の数値。

## ○派遣労働者の賃金の推移② ～特定労働者派遣事業～

派遣労働者の賃金(特定労働者派遣事業)は、全体的にゆるやかに低下している。



資料出所: 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」(各年)

ただし、消費者物価指数(CPI)により調整後の数値。

## ○派遣労働者として登録される直前の状況等

派遣労働者として登録される直前の状況は、正社員であったとする割合が多い。また、その際の離職理由としては、自己都合による離職が多い。

### 1 派遣労働者として登録される直前の状況(登録型の派遣労働者のみ)

(単位：%)

	計	正社員	パート労働者	契約社員	学生	主婦	自営業者	ニート	その他	不明
総数	100.0	43.4	15.8	14.3	2.9	11.2	0.8	1.8	4.3	5.6
男	100.0	52.3	6.2	17.6	4.7	0.0	2.1	3.1	4.7	9.3
女	100.0	41.6	17.7	13.7	2.5	13.4	0.5	1.6	4.3	4.8

資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)



### 2 派遣労働者として登録される前に正社員又はパート労働者・契約社員であった者の離職理由(登録型の派遣労働者のみ)

(単位：%)

	計	自らの都合で離職した	会社の都合で離職した	不明
総数	100.0	78.1	20.1	1.9
男	100.0	59.9	36.1	4.1
女	100.0	81.9	16.7	1.4

資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

## ○派遣で働いた通算期間別派遣労働者の構成比等

派遣で働いた通算期間は、1年未満とする割合が多い。派遣先の数は、1か所とする割合が最も多い。

### 1 派遣で働いた通算期間別派遣労働者の構成比

(単位：%)

	計	派遣で働いた通算期間							
		6カ月未満	6カ月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	不明
総数	100.0	14.0	14.6	18.2	13.3	18.1	14.8	6.9	0.1
男	100.0	18.5	16.8	18.9	11.1	15.4	12.2	7.0	0.1
女	100.0	11.4	13.2	17.7	14.6	19.7	16.4	6.8	0.0

資料出所：厚生労働省「派遣労働者実態調査」（平成16年）

### 2 これまで働いてきた派遣先の数別派遣労働者の構成比

(単位：%)

	計	これまで働いてきた派遣先の数					
		1カ所	2カ所	3カ所	4～5カ所	6カ所以上	不明
総数	100.0	53.9	21.1	11.2	8.9	4.7	0.1
男	100.0	59.2	19.9	10.0	7.9	2.9	0.2
女	100.0	50.8	21.8	12.0	9.6	5.8	0.1

資料出所：厚生労働省「派遣労働者実態調査」（平成16年）

# ○主な指導内容(件数の多いもの)(1)＜派遣元事業主、派遣先＞

派遣元事業主・派遣先とも、派遣契約の内容等に係る指導件数が最も多くなっている。

## 1 派遣元事業主

違反条項	違反の内容	件数	文書指導において各違反の指摘があった割合
法第26条第1項	派遣契約の内容等	1,380件	45.5%
法第34条	就業条件の明示	1,325件	43.7%
法第37条	派遣元管理台帳	923件	30.4%
法第35条	派遣先への通知	806件	26.6%
法第26条第6項	期間制限抵触日の通知がない場合の派遣契約締結の禁止	575件	19.0%
法第11条・第19条	変更の届出	291件	9.6%
法第36条	派遣元責任者	226件	7.5%
法第24条の3	個人情報の取扱い	168件	5.5%
法第35条の2第1項	派遣可能期間	100件	3.3%
法第32条	派遣労働者であることの明示等	97件	3.2%

※平成18年度実績。文書指導件数の総数は、3,032件。  
 ※一の文書指導につき複数の指摘がある場合がある。

## 2 派遣先

違反条項	違反の内容	件数	文書指導において各違反の指摘があった割合
法第26条第1項	派遣契約の内容等	378件	62.7%
法第42条	派遣先管理台帳	193件	32.0%
法第26条第5項	期間制限抵触日の通知	128件	21.2%
法第40条の2第1項	労働者派遣の役務の提供を受ける期間	55件	9.1%
法第26条第7項	派遣労働者の特定を目的とする行為	43件	7.1%
法第24条の2	派遣元事業主以外からの派遣受入れの禁止	15件	2.5%
法第40条の2第4項	期間設定の意見聴取	13件	2.2%

※平成18年度実績。文書指導件数の総数は、603件。  
 ※一の文書指導につき複数の指摘がある場合がある。



## ○主な指導内容(件数の多いもの)(2)＜請負事業主、発注者＞

請負事業主については、派遣契約の内容等に係る指導件数が最も多い。発注者については、派遣と請負の区分基準に係る指導件数が最も多い。

### 3 請負事業主

違反条項	違反の内容	件数	文書指導において各違反の指摘があった割合
法第26条第1項	派遣契約の内容等	645件	34.5%
告示第37号	派遣と請負の区分基準	613件	33.3%
法第5条・第16条	労働者派遣事業の許可・届出	542件	29.4%
安定法第44条	労働者供給事業の禁止	485件	26.3%

※平成18年度実績。文書指導件数の総数は、1,843件。  
 ※一の文書指導につき複数の指摘がある場合がある。

### 4 発注者

違反条項	違反の内容	件数	文書指導において各違反の指摘があった割合
告示第37号	派遣と請負の区分基準	569件	70.9%
法第26条第1項	派遣契約の内容等	326件	40.6%
法第24条の2	派遣元事業主以外からの派遣受入れの禁止	192件	23.9%
安定法第44条	労働者供給事業の禁止	65件	8.1%

※平成18年度実績。文書指導件数の総数は、803件。  
 ※一の文書指導につき複数の指摘がある場合がある。

## ○都道府県労働局における違法事案に係る情報入手経路の例

- ・ 派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先からの苦情相談
- ・ 派遣労働者からの申告
- ・ 労働基準部、労働基準監督署等の関係機関からの情報提供
- ・ 報道機関の報道
- ・ 労働者、事業主以外の者からの情報提供
- ・ 指導監督の際に把握

※ それぞれの件数は、概数では、「苦情相談」「申告」「関係機関からの情報提供」の順に多い。

## 海外の労働者派遣の制度について

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
労働者派遣制度	根拠法	連邦の法律なし	職業紹介法(1973) (規制緩和・契約除外法 (1994)により大半を廃止)	労働者派遣法	労働者派遣に係る1990年 7月12日法	労働者派遣法(1985)
	許可・届出制	連邦の規制なし	原則不要(上記法により 許可制廃止) (農業等は許可制)	原則として許可制 (コンツェルン内の派遣等を 除く)	事前届出制	許可・事前届出制
	適用除外 業務	連邦の規制なし	なし	建設業務 (ただし、一般的拘束力のある 労働協約の適用を受ける 場合は可能)	なし	港湾運送業務、建設業務、 警備業務、病院等における 医療の業務(紹介予定 派遣の場合等を除く)
	派遣期間 の制限	連邦の規制なし	なし	なし(2004に撤廃)	原則最長18ヶ月	○26業務等は制限なし ○上記以外は最長3年
	派遣元と 派遣先の 連帯責任	連邦の規制なし	なし	派遣先は派遣元の社会保険 料の未払いについて連帯責 任を負わなければならない	派遣先は派遣元の社会保 険料の未払いについて連 帯責任を負わなければならない	なし (派遣先への労働・社会保 険の加入の有無の通知は あり)
	みなし 雇用制度	連邦の規制なし	なし	あり (派遣先が無許可の派遣元 から派遣労働者を受け入れ た場合)	あり (派遣業務終了後に、派遣先 が当該派遣労働者と雇用契 約を締結することなく、又は新 たに労働者派遣契約を締結 することなく、引き続き派遣労 働者を就業させた場合)	なし (雇用申込義務はあり)
	均衡処遇	連邦の規制なし	なし	派遣先労働者との賃金、労 働条件の均等について規定 (ただし、労働協約が別の定 めをしている場合等を除く。)	派遣先労働者との賃金、 労働条件の均等について 規定	なし (福利厚生等に係る派遣 先の労働者との均衡配慮 はあり)
	利用目的 制限	連邦の規制なし	なし (ストライキの代替は不可)	なし (ストライキの代替は不可)	一時的休業者の代替、業 務の一時的な増加に対応 するため、社会的弱者の 就職促進のため等の場合 に限り利用可	なし (ストライキの代替は不可)
	監督・ ペナル ティ	連邦の規制なし	・職業紹介基準監督官が 申告により監督 ・大臣の申請に基づき、雇 用審判所は事業禁止命 令(10年)が出せる	・許可取消 ・一定の場合派遣先での雇 用みなし	・刑事制裁 ・労働監督官が通知をし、 無視されると大審裁判所 に提訴し、裁判長が企業 閉鎖命令 ・一定の場合派遣先での 雇用みなし	・刑事制裁 ・労働局長による改善命 令、事業停止 ・許可取消 ・派遣先に対する勧告、企 業名公表

## 海外の労働者派遣の実態について

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
労働者派遣の実態	派遣労働者数	122万人 (2005年, contingent and alternative employment arrangements, february 2005, アメリカ労働統計局) 2～3%	26万人 (2006年, Labour Force Survey, イギリス国家統計局) 1.1%	73万人 (2007年7月, 連邦雇用機関、雇用統計) 2%	44万人 (2007年3月, 派遣雇用に関する月例統計, フランス全国商工業雇用協会) 2.5%	128万人 (2006年, 労働力調査, 総務省) 2.5%
	派遣を利用している主な業種	専門実務サービス製造 (2005年, contingent and alternative arrangements, february 2005, アメリカ労働統計局)	不動産関係製造 (2006年, Labour Force Survey, イギリス国家統計局)	金属、機械、電機事務職 (2004年)(第10次政府報告書)	建設 中間材産業 設備材産業 (2007年, フランス全国商工業雇用協会)	事務職物の製造 (2004年, 派遣労働者実態調査, 厚生労働省)
	若年層(34歳以下)の派遣労働者の割合	49.1% (2005年, contingent and alternative employment arrangements, february 2005, アメリカ労働統計局)	62.6%(2000年) (注2)	62.3%(2003年) (注3)	67.2%(2000年) (注2)	42.2% (2006年, 労働力調査, 総務省)
	男女比	男性47.2% 女性52.8% (2005年, contingent and alternative employment arrangements, february 2005, アメリカ労働統計局)	男性49.4% 女性50.6% (2006年, Labour Force Survey, イギリス国家統計局)	男性74% 女性26% (2007年7月 連邦雇用機関、雇用統計)	男性72.3% 女性27.7% (注2)	男性38.3% 女性60.9% (2006年, 労働力調査, 総務省)
その他	ヒアリングにおける特徴的なこと	○伝統的な雇用形態を好む派遣労働者は56%	○長期間派遣されている場合に、派遣先と黙示の雇用契約を認める判例もある	○2003年の改正により常用型のみであったが、登録型も可能となっている ○均衡処遇の措置義務者は派遣元だが、措置できていないと許可が取消され、派遣先による直接雇用となる ○職業安定所所管の人材サービスエージェンシー(PSA)が就職困難者の紹介予定派遣を実施	○登録型のみ ○みなし雇用といっても、実際に派遣先で就業することは少なく、実態として金銭賠償である	—
	他の非正規の制度との関係等			期間の定めを置くことが他法で強く制約されており、登録型が可能であることのメリットはほとんどない。	・有期雇用と法制面での差異はほとんどないが、有期雇用との競合関係はないとされている。 ・サービス産業では有期雇用が多い。	非正規労働者のうちでの派遣労働者の占める割合は相対的には大きくない。

(注1)「Temporary agency work in an enlarged European Union」(平成18年欧州労使関係観測所)、「海外労働事情⑩ドイツ労働者派遣法の改正について」(平成15年大橋範雄労働法律旬報1550号)、「詳解労働者派遣法」(平成12年高梨昌)、「世界の労働2007年9月」(財団法人日本ILO協会)、労働力需給制度部会におけるヒアリングを基に需給調整事業課が作成  
(注2)非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査(平成19年(独)雇用・能力開発機構、(財)国際労働財団)からの引用  
(注3)ショートペーパー(2006年ドイツ労働市場・職業研究所)からの引用。ただし、西ドイツ地域のデータ

(参考) 海外の有期労働契約法制、解雇法制、パートタイム労働法制

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
有期労働契約に係る規制	なし	比較可能な同一事業所の無期雇用者との差別的取扱いは禁止	①短時間労働及び有期労働契約に関する法律上、一時的な経営上の必要性があること等、客観的な理由がある場合には、有期雇用が認められる。 ②客観的な理由がない場合には、使用者とそれ以前に労働契約を締結していない場合に限り、更新(3回まで)を含め2年を限度に有期雇用が認められる。 ③比較可能な同一事業所の無期雇用者との差別的取扱いは禁止。	①労働法典上、期間の定めのない労働契約が原則。有期労働契約は、労働者が休業した場合の代替等一定の場合にのみ、締結が認められる。 ②有期労働契約は、更新(1回まで)を含め18ヶ月を限度に認められる。	有期労働契約は3年を超えてはならない(専門的知識等を有する労働者は5年)(更新は可能)
解雇(経済的理由に基づく解雇)に係る規制	随意雇用原則により、原則として随意に労働者を解雇することが可能。	ア 解雇は公正でなければならない。 イ① 解雇の理由が、被用者が剰員である場合は解雇が許容される。 ② 1年未満の勤続しか有しない被用者等は適用除外	ア 法律又は良俗違反の解雇は無効。 イ 解雇は社会的に正当性がある場合にのみ許容される。社会的に正当性がある解雇事由として、以下の緊急の経営上の必要性が必要。 ・労働者をもはや契約に従って活用できないという帰結をもたらす企業家の決定 ・活用可能性が永続的又は予測し得ない期間失われること ・時間外労働及び社外労働の廃止、他の空席の労働ポストへの配転等を行っていること ・被解雇者の選定に当たって社会的選択が行われていること ウ① 労働者数10人以下の事業場、 ② 勤続6ヶ月未満の労働者は適用除外	解雇理由に以下の「真実かつ重大な理由」がない場合は違法となる。 ・解雇が雇用の廃止・転換又は労働契約の変更に対する労働者の拒否を原因とすること ・雇用の廃止・転換又は労働契約の変更が特に経済的困難又は新技術の導入及び企業競争力の保護を目的とする再編成の結果として行われたこと ・解雇を回避するために使用者が適応義務及び再配置義務を履行したこと	整理解雇については、判例法上、次の基準を満たさなければ、「解雇権の濫用」として違法・無効とされる。 ・人員削減の必要があったこと ・解雇回避努力義務を尽くしたこと ・被解雇者選定基準に合理性があったこと ・労働者又は労働組合との協議を尽くしたこと
パートタイム労働法制	なし	・比較可能なフルタイム労働者との不利益取扱いの禁止	・比較可能なフルタイム労働者との差別的取扱いの禁止	・同一格付け、同一職務のフルタイム労働者との差別的取扱いの禁止	・通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者についての差別的取扱いの禁止 ・通常の労働者との均衡配慮の努力義務

注)「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)、

データブック国際労働比較2006(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)、

OECD employment outlook 2004(OECD)、「諸外国のパートタイム労働の実態」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)等を基に需給調整事業課が作成