

「派遣労働者の雇用の安定」に関する資料

○ 請負・派遣・職業紹介・求人広告の対比

		請負	派遣	職業紹介	求人広告
派遣元 事業主 等	許可・届出	なし	あり	あり	なし
	労働者との 関係等	雇用（継続的な関係） 労働者を使用し、自ら 業務を行う	雇用（継続的な関係）	あっせん（一時的な関 係）	情報提供（一時的な関 係）
	雇用管理責任	あり	あり	なし	なし
	手数料規制	規制なし	規制なし 派遣料金と派遣労働者 の賃金の差の派遣料金 に占める割合 32.1% （一般派遣事業）	規制あり 6ヶ月の賃金の 10.5% を上限とし、それ以上 の場合は届出 届出は 73.8%（ホワイトカー 系平均は年収の 20.4%、 非ホワイトカー系平均は 13.2%）	規制なし 広告掲載ごとの料金の 他に応募者数等に応じ た料金の場合もある
派遣先 等	指揮命令	なし（行うと偽装請負）	あり	あり	あり
	労働者に対 する責任	なし	一部あり	あり	あり
	採用・選考	なし	なし	あり 紹介事業者のあっせん 後に選考	あり 応募者全員を選考
	期間制限	なし	あり（非 26 業務の場合、 最長 3 年）	なし	なし

○ 常用型・登録型、26業務・非26業務関係図

①常用型・26業務

- ・ソフトウェア開発、機械設計に従事する男性が多い。
- ・できるだけ早い時期に正社員として働きたい・・・約27%
- ・今後も派遣労働者として働きたい・・・約30%
- ・派遣受入期間制限なし
- ・派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該三年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない（第40条の5）。

②登録型・26業務

- ・事務用機器操作、ファイリングに従事する女性が多い。
- ・できるだけ早い時期に正社員として働きたい・・・約31%
- ・今後も派遣労働者として働きたい・・・約37%
- ・派遣受入期間制限なし
- ・派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該三年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない（第40条の5）。

③常用型・非26業務

- ・物の製造に従事する男性、一般事務に従事する女性が多い。
- ・できるだけ早い時期に正社員として働きたい・・・約35%
- ・今後も派遣労働者として働きたい・・・約32%
- ・派遣受入期間制限あり（最大3年）
- ・派遣先は、第三十五条の二第二項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日以降継続して第三十五条の二第二項の規定による通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触することとなる最初の日の前日までに、当該派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するものに対し、雇用契約の申込みをしなければならない（第40条の4）。

④登録型・非26業務

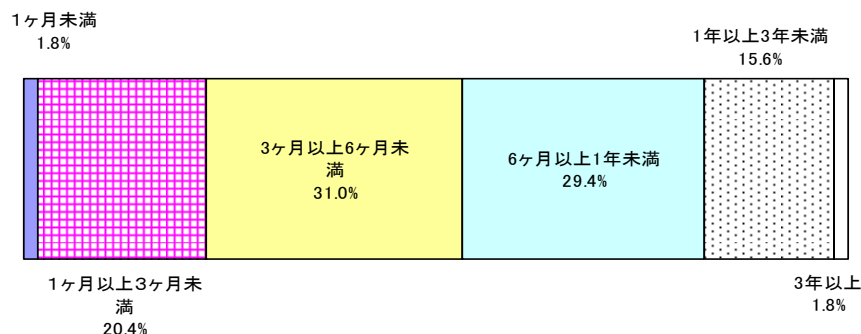
- ・物の製造に従事する男性、一般事務に従事する女性が多い。
- ・できるだけ早い時期に正社員として働きたい・・・約37%
- ・今後も派遣労働者として働きたい・・・約28%
- ・派遣受入期間制限あり（最大3年）
- ・派遣先は、第三十五条の二第二項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日以降継続して第三十五条の二第二項の規定による通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触することとなる最初の日の前日までに、当該派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するものに対し、雇用契約の申込みをしなければならない（第40条の4）。

⑤適用除外業務(港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関連業務(一部を除く))

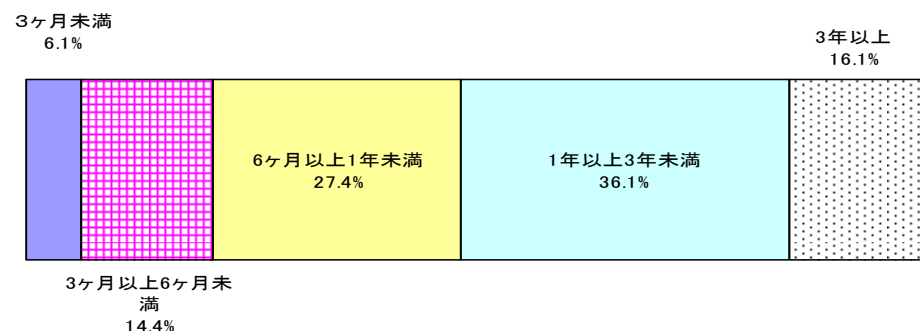
○ 派遣契約期間等

派遣契約期間は3ヶ月以上6ヶ月未満、通算派遣期間は1年以上3年未満が最も多い。
 また、登録型についてみると、雇用契約は3ヶ月以上6ヶ月未満が最も多く、派遣先における同一業務で継続就業した契約の更新回数は、4回以上が最も多い。

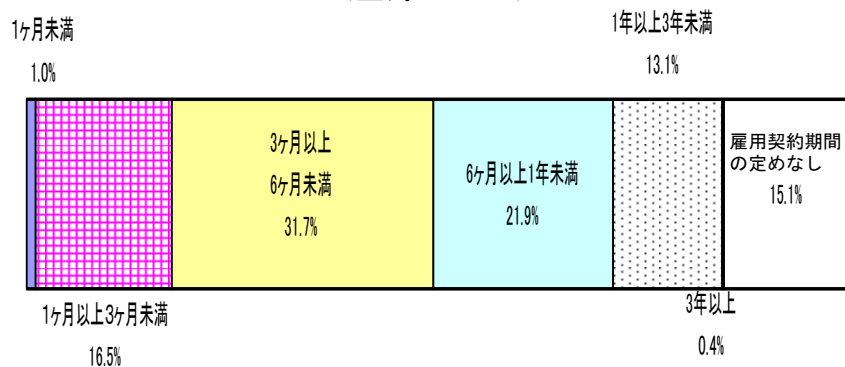
派遣契約期間別契約件数の構成比



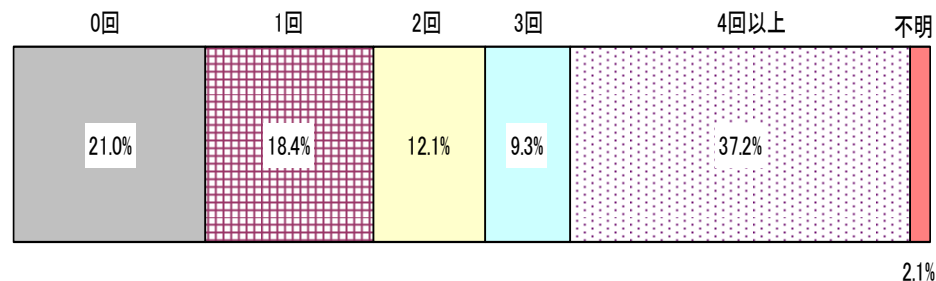
通算派遣期間別契約件数の構成比



派遣元との雇用契約の期間別派遣労働者の構成比
 (登録型のみ)



現在の派遣先における同一業務で継続就業した契約の更新回数(「登録型」のみ)



○ 派遣法における「常時雇用」の定義について

「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。(業務取扱要領)

具体的には、次のいずれかに該当する場合に限り「常時雇用される」に該当する。

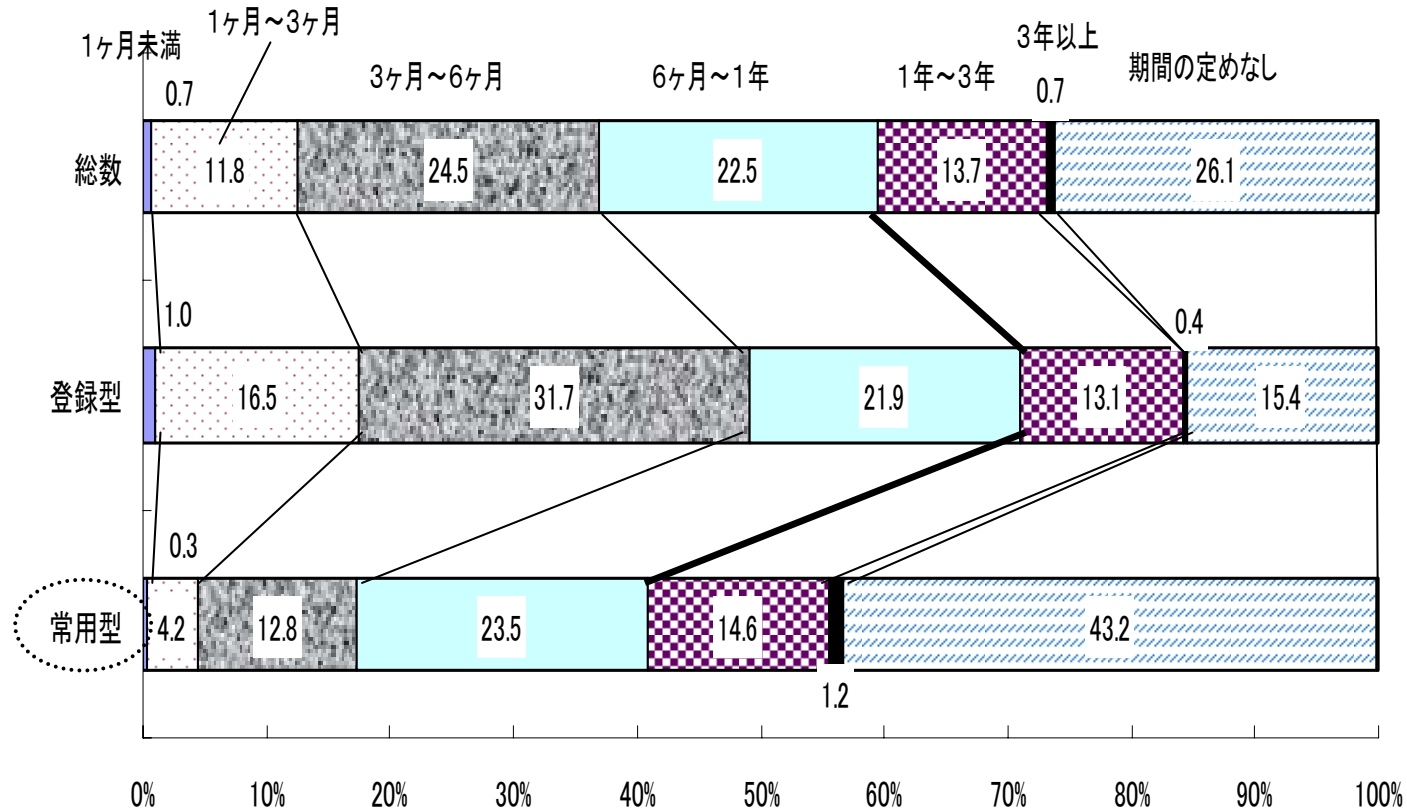
- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者
- ③ 日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

※ 「常時雇用される」労働者以外の者が派遣労働者(業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。)の中に存在する場合は、一般労働者派遣事業となる。

※ しかしながら、通常は常時雇用される労働者を労働者派遣することを業として行っている者については、臨時的な理由により、たまたま一時的に常時雇用される労働者以外の労働者を労働者派遣する場合であっても、今後とも、常時雇用される労働者以外の者を、反復して労働者派遣する意図が客観的に認められないときは特定労働者派遣事業としての取り扱いを変える必要はない。

○ 派遣元との雇用契約の期間別派遣労働者の構成比

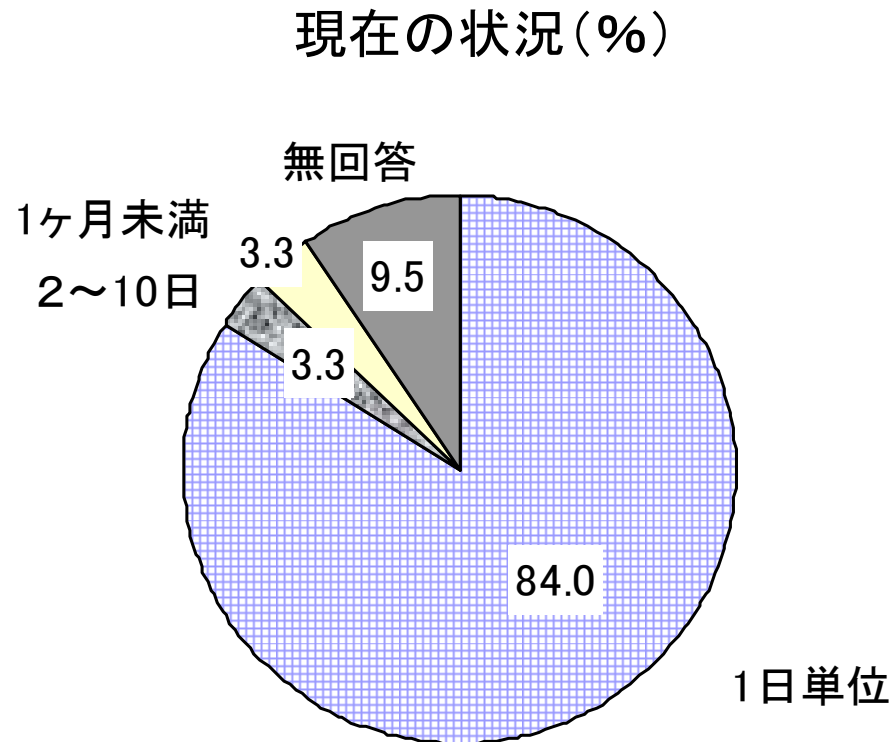
常用型の派遣労働者であっても、有期雇用となっている者が一定程度存在する。



資料出所: 厚生労働省「派遣労働者実態調査」(平成16年)

○ 日雇派遣労働者等の雇用契約期間について

日雇派遣労働者等の派遣労働時の雇用形態については、「有期雇用(1日単位)」である日雇派遣労働者が84.0%と最も多い。



資料出所: 日雇い派遣労働者の実態に関する調査結果報告書(厚生労働省)

○ パート労働者に係る通常の労働者への転換について (平成19年パートタイム労働法改正)

現状・課題

- パート労働者の一部は、非自発的にパート労働者となっている者であるにもかかわらず、一度パート労働者として就職すると、希望にかかわらずその働き方が固定化してしまう。
- 意欲のある者は、通常の労働者へ転換できるような機会をつくる必要がある。

改正内容

○ 事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならないこととする（改正パートタイム労働法第12条）（平成20年4月施行）

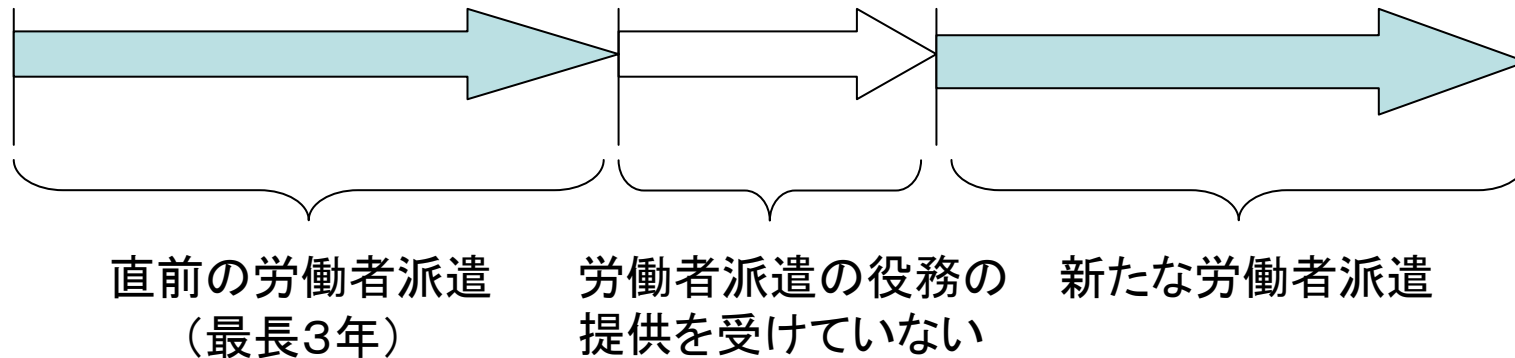
(例)

- ・ 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ・ 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- ・ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する

など通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる。

○ 派遣受入期間制限の運用について

新たな労働者派遣の開始と、その直前の労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、その直前の労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなされる。(派遣先指針第二の十四の(三))



- この期間が3月を超えない場合には、継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなされる。
- この場合、派遣受入期間の判断は、継続していると判断される最初の契約の始期から最後の契約の終期までの期間により行う。(業務取扱要領)

(参照条文等)

○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（昭和六十年法律第八十八号）

（労働者派遣の役務の提供を受ける期間）

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（次に掲げる業務を除く。第三項において同じ。）について、派遣元事業主から派遣可能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。

一～四 （略）

2 前項の派遣可能期間は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期間とする。

一 次項の規定により労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が定められている場合 その定められている期間

二 前号に掲げる場合以外の場合 一年

3 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から一年を超え三年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めなければならない。

4 派遣先は、前項の期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合に対し、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする。

5・6 （略）

○派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成十一年労働省告示第百三十八号）

第二 派遣先が講ずべき措置

十四 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

（三）労働者派遣の役務の提供

労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。

○ フランスにおける派遣労働の利用事由の制限について

(第97回労働力需給制度部会(平成19年3月26日)におけるヒアリング資料より抜粋)

II 労働者派遣事業に係わる法制度

2 許可・登録制度

(5) 許可対象業務または業務の限定

派遣労働については、適用対象業務に関してはとくに制約がないが、派遣労働を利用できる事由および利用を禁止される事由が定められている。

原則は、「派遣先企業の通常かつ恒常的業務に係わる雇用を長期的に充用することを目的とすることも、また、結果することもできない。」

① 利用事由

a 代替要員

- i. 欠勤している労働者、または労働契約が中断している労働者の代替
- ii. 廃止が予定されているポストに在職していた労働者が離職した場合に、そのポストが廃止されるまでの期間の代替
- iii. 新たに採用された期間の定めのない労働契約に服する労働者の実際の就労開始までの待機期間
- iv. 企業長等の代替

b 企業の業務量の一時的変化への対応

- i. 企業の業務量の一時的増加
- ii. 輸出向けの例外的な注文があった場合。
- iii. 安全確保のための緊急作業

c 本来的に一時的な労務

- i. 季節労働
- ii. 期間の定めのない労働契約の不利用慣行のある業務部門（デクレにより定められる）

d 雇用政策上の措置（失業対策）としての派遣労働の利用

② 利用禁止事由

a 争議参加労働者の代替

b 危険作業についての利用禁止（関係大臣がアレテにより定める。）

c 経済的解雇実施後の6カ月間の利用禁止期間

d 派遣期間の満了後あるいは期間の定めのある労働契約の満了後は、そのポストについては、更新を含めてこれらの期間の三分の一にあたる期間の経過以前には派遣労働を利用することができない。ただし、代替労働の場合および緊急作業の場合はこの限りではない。

備考 cの禁止事由についての例外

- i. 例外的な輸出向け注文による場合は適用されない。
- ii. 3カ月以内で更新されない利用であれば、禁止対象とはされない。

この適用除外については、企業委員会への、または企業委員会がなく、従業員代表委員がいる場合には従業員代表委員への情報提供がなされ、かつ、それらとの事前の協議が行われることを要する。

○ 雇用契約の申込義務に係る考え方について

派遣元事業主、派遣先事業主においては、「廃止すべき」又は「努力義務程度に緩和」が多くなっているが、派遣労働者においては、「そのままよい」が最も多くなっている。一方、派遣労働者においても、「常用労働者として雇われている労働者は適用除外にすべきだ」とする者も一定程度みられる。

		廃止すべき	常用労働者として雇われている労働者は適用除外にすべきだ	努力義務程度に緩和	そのままよい	強化すべき
派遣元	一般	25.3%	19.7%	29.4%	19.4%	2.6%
	特定	17.3%	36.3%	15.5%	21.3%	2.3%
派遣先		20.5%	12.1%	34.5%	24.1%	1.0%
派遣労働者		8.9%	15.1%	12.3%	43.8%	19.9%

※ 派遣期間制限の定めがない場合のみ

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）

○ 派遣労働者のみなし雇用制度について(海外)

ドイツ、フランスにおいては、派遣先事業所と派遣労働者の間に、一定の場合に、雇用契約が成立したとみなす制度がある。

○ ドイツ(第96回需給制度部会 大橋教授説明)

派遣先事業所が、無許可の派遣元事業主から派遣労働者を受け入れた場合、派遣先事業所と派遣労働者に労働関係が成立したとみなす。

(業としての人材派遣を行う者は許可制とされ、許可が得られていないのは使用者としての適格性を欠いていることになるため、派遣労働者に実際の指揮命令権を行使する派遣先事業所が雇い主になると考える。)

○ フランス(第97回需給制度部会 島田教授説明)

派遣業務終了後に、派遣先事業所が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、当該派遣労働者は派遣先事業所と期間の定めのない労働契約を締結しているとみなされる。

※ 実際に派遣先事業所で就業することは少なく、実態として金銭賠償である(期間の定めのない労働契約が締結されているとみなされ、それが破棄される場合に、期間の定めのない労働契約の場合に請求できる補償金が取れるという趣旨)

○ 派遣労働者を社員に登用する制度の有無

派遣労働者を社員に登用する制度については、「制度がない」とする事業所が70%と最も多くなっている。

	総数	正社員として登用する制度がある	嘱託、契約社員として登用する制度がある	制度がない	不明
総数	100%	17.0%	11.6%	70.0%	1.5%

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）