

# 労働者派遣制度の現状

# ○ 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
- 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。)
  - ※ 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

- 平成8年
- 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。
  - 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)

- 平成11年
- 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)
  - ※ 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。  
(→ 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。)
  - 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設

- 平成15年
- 物の製造業務への労働者派遣の解禁
  - 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。  
(→ 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。)
  - 派遣労働者への契約の申込義務の創設

- 平成24年
- 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
  - 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
  - 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
  - 労働契約申込みみなし制度の創設(施行は平成27年10月)

# 労働者派遣法改正法（平成24年法律第27号）

## 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。

# ○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。

# ○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。

# ○「国民の声」規制・制度改革集中受付に提出された提案等への対処方針

平成24年4月3日 閣議決定(抜粋)

政府においては、「国民の声」規制・制度改革集中受付に提出された提案等を検討した結果に基づき、別紙に掲げる事項について積極的に取り組むこととする。

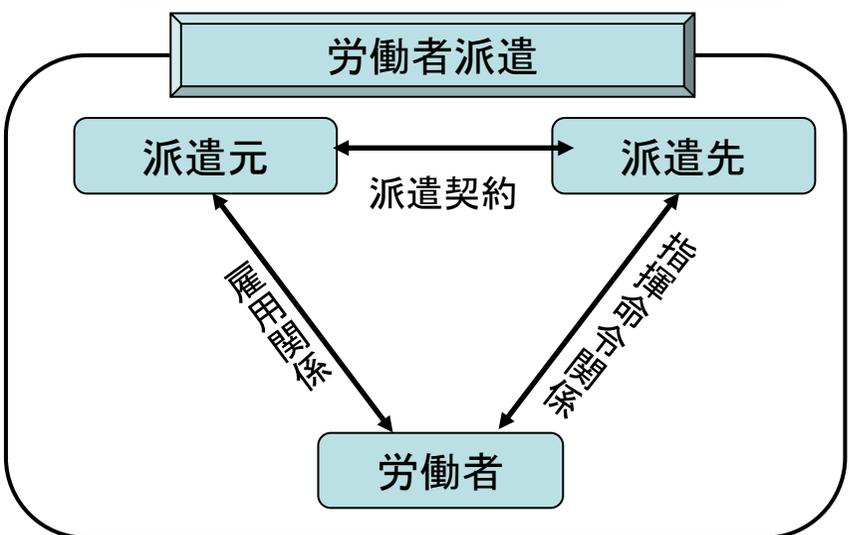
また、内閣府は、各府省における取組の実施状況に関するフォローアップを行うこととし、その結果を行政刷新会議に報告するものとする。

番号	事項名	概要	時期
12	労働者派遣法における期間制限等の見直し検討	労働者派遣法改正法案の施行後、専門的な知識等を必要とする業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度について、必要な見直しの検討を行う。	労働者派遣法改正法案施行後、検討開始

# ○ 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）

派遣元・派遣先・労働者の三者関係



※労働者派遣契約(派遣契約)

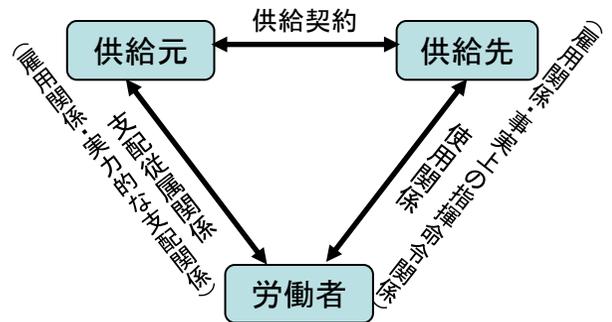
派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

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。

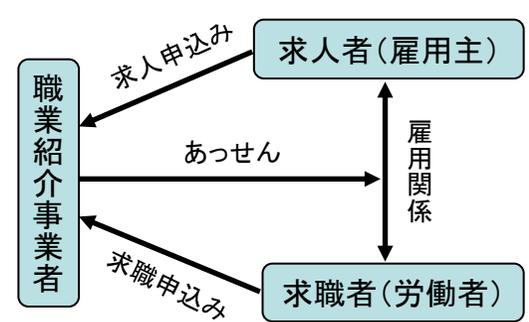
※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

(参考1)労働者供給

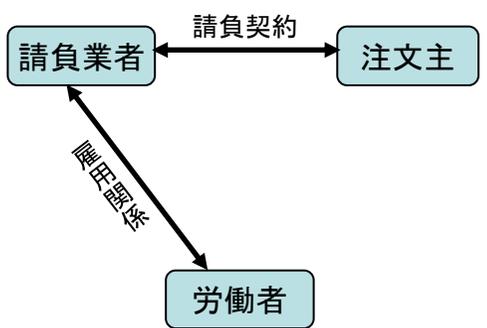


※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

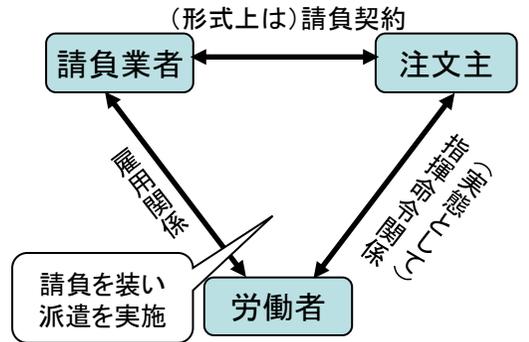
(参考2)職業紹介



(参考3)請負



(参考4)偽装請負(法的には労働者派遣に該当)



# ○ 労働者派遣制度の概要 (適正な事業運営に関して①)

★:平成24年の法改正により追加

## 1 派遣禁止業務

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務については、労働者派遣事業を行うことができない。また、④病院等における医療関連業務については、紹介予定派遣の場合、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の場合等(医業については、これらのほか、就業場所がへき地である場合等)に限って行うことが可能。

## 2 許可・届出制

特定労働者派遣事業(派遣労働者が常用雇用労働者のみである場合) ⇒ 届出制  
一般労働者派遣事業(特定労働者派遣事業以外の派遣形態) ⇒ 許可制

※) 一般労働者派遣事業の許可制は、事業主単位(新たな事業所の設置は届出で可)。許可の有効期間は、新規3年、更新5年。

## 3 日雇派遣の原則禁止 ★

①・②のいずれかに該当する場合を除き、日雇労働者(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者)についての労働者派遣を行うことは禁止。

### ①日雇派遣の例外「業務」 (いわゆる17.5業務)

- ソフトウェア開発
- 機械設計
- 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
- 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
- OAインストラクション
- セールスエンジニアの営業、金融商品の営業

### ②日雇派遣の例外の「場合」

- 日雇労働者が以下のいずれかに該当
- ・ 60歳以上の者
  - ・ 雇用保険の適用を受けない学生(いわゆる「昼間学生」)
  - ・ 副業として従事する者(生業収入が500万円以上の者に限る。)
  - ・ 主たる生計者以外の者(世帯収入が500万円以上の者に限る。)

# ○ 労働者派遣制度の概要 (適正な事業運営に関して②)

## 4 離職後1年以内の労働者派遣の禁止 ★

ある事業者を離職した労働者を離職後1年以内に当該事業者へ派遣労働者として派遣すること、当該事業者が派遣労働者として受け入れることを禁止。

※) 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外。

## 5 派遣受入期間の制限

(1) 派遣先が同一の業務((2)①～⑤の業務を除く。)に派遣を受け入れることができる期間は、原則1年(最長3年(※))に制限。

※) 1年を超える派遣を受けようとする場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見聴取を行った上で、派遣受入期間を定めることが必要。

(2) 派遣受入期間の制限がない業務

- ① ソフトウェア開発等の政令で定める業務(いわゆる「26業務」)
- ② 3年以内のいわゆる「有期プロジェクト」業務
- ③ いわゆる「日数限定業務」(1か月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務)
- ④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務

## 6 関係派遣先への派遣制限 ★

一事業年度における関係派遣先(※)への派遣割合を8割以下に制限。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{(全派遣労働者のグループ企業での総労働時間 - 定年退職者のグループ企業での総労働時間)}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

※) 関係派遣先とは、派遣元事業主の親会社・派遣元事業主の親会社の子会社をいう。(連結決算導入の場合には連結決算の範囲で判断、それ以外の場合には外形基準(持株基準等)で判断)

# ○ 労働者派遣制度の概要(適正な事業運営に関して③)

## 7 労働契約の申込み義務

(1) 以下の場合、派遣先は派遣労働者に対する労働契約の申込みが義務付けられる。

ア) 派遣受入期間の制限のある業務(5(2)①～⑤以外の業務)について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合

イ) 派遣受入期間の制限のない業務(5(2)①～⑤の業務)について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合(無期雇用の派遣労働者は申込み義務の適用対象外★)

※) なお、派遣受入期間の制限のある業務については、(1)アのほか、1年以上同一の業務に同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合に係る雇用の努力義務がある。

(2) 労働契約の申込み義務に違反する派遣先には指導・助言・勧告・公表。

## 8 派遣先の都合による派遣契約の中途解除時の措置

★

派遣先は、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保や休業手当等の支払いに要する費用の負担等の措置を講じなければならない。

※) 併せて、派遣契約に、派遣契約の解除時に講ず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の負担等に関する事項を盛り込む必要がある。

## 9 労働契約申込みみなし制度(平成27年10月1日より施行)

★

違法派遣が行われた時点で、派遣先がその派遣労働者に労働契約を申し込んだものとみなす。

【労働契約申込みみなし制度の対象となる「違法派遣」】

- ・ 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合 ※禁止業務→港湾運送業務・建設業務等
- ・ 無許可・無届の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・ 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合
- ・ いわゆる偽装請負の場合(請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合)

# ○ 労働者派遣制度の概要(派遣労働者の保護に関して①)

## 10 マージン率等の情報提供



派遣元事業主に対し、事業所ごとの派遣労働者の数、派遣先の数、労働者派遣に関する料金額と派遣労働者の賃金額の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)、教育訓練に関する事項等の情報提供を義務付け。

$$\text{マージン率} = \frac{(\text{労働者派遣に関する料金額の平均額} - \text{派遣労働者の賃金額の平均額})}{\text{労働者派遣に関する料金額の平均額}}$$

### 【情報提供すべき事項】

- ① 派遣労働者の数
- ② 派遣先の数
- ③ マージン率
- ④ 教育訓練に関する事項
- ⑤ 労働者派遣に関する料金額の平均額
- ⑥ 派遣労働者の賃金額の平均額
- ⑦ その他参考となる事項

## 11 待遇に関する事項等の説明



派遣元事業主に対し、派遣労働者として雇用しようとする労働者への「派遣労働者として雇用した場合の賃金額の見込み」等についての説明を義務付け。

### 【説明すべき事項】

- ① 派遣労働者として雇用した場合における賃金額の見込みその他の待遇に関する事項
- ② 事業運営に関する事項
- ③ 労働者派遣制度の概要

## 12 労働者派遣に関する料金額の明示



派遣元事業主に対し、派遣労働者への「労働者派遣に関する料金額」の明示を義務付け。(雇入時・派遣開始時・派遣料金額の変更時に明示が必要)

# ○ 労働者派遣制度の概要(派遣労働者の保護に関して②・その他)

## 13 均衡を考慮した待遇の確保 ★

- ・ 派遣元事業主に対し、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者等との均衡を考慮した賃金決定や、教育訓練・福利厚生の実施等への配慮を義務付け。
- ・ 派遣先事業主に対し、派遣元事業主の求めに応じた派遣元事業主への協力を努力義務化。

## 14 有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置 ★

派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上である有期雇用の派遣労働者について、労働者本人の希望に応じ、無期雇用への転換推進措置(※)を講ずるよう、派遣元事業主に対して努力義務化。

※ ①無期雇用の派遣労働者又は無期雇用の通常の労働者として雇用する機会の提供、②紹介予定派遣の対象とすることで直接雇用を推進、③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練等の実施

## 15 紹介予定派遣

労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているもの。

- ※ 一定の労働者派遣の期間を経て、直接雇用に移行することを念頭に行われる。
- ※ 紹介予定派遣の場合、面接、履歴書の送付要請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ができる。
- ※ 同一の派遣労働者の紹介予定派遣は6か月を超えてはならない。
- ※ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合は、その理由を派遣元事業主に明示。(派遣元事業主は、派遣労働者に明示。)

# ○ 労働者派遣制度の概要(派遣労働者の保護に関して③・その他)

## 16 その他派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置

### (1) 派遣元事業主の講ずべき措置

上記に加え、派遣元事業主に対し、個人情報保護、適正な派遣就業の確保、派遣元責任者(製造業務に派遣する場合は専門の責任者)の選任、派遣元管理台帳の作成、記載等を義務付け。

### (2) 派遣先の講ずべき措置

上記に加え、派遣先に対し、適正な派遣就業の確保、派遣先責任者(製造業務に派遣を受け入れる場合は専門の責任者)の選任、派遣先管理台帳の作成、記載等を義務付け。

### (3) 労働基準法等の適用に関する特例等

労働基準法、労働安全衛生法等の適用については、原則として派遣中の労働者を雇用している派遣元の使用者が責任を負う立場にあるが、派遣中の労働者の保護に欠けることのないようにする観点から、一定の規定についてその責任を派遣元及び派遣先の事業主に分配。

## 17 相談・援助、指導監督等

### (1) 相談・援助等

違法事案に対する派遣労働者等の申告(当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止)、公共職業安定所による派遣労働者等に対する相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員による専門的な助言

### (2) 指導監督等

違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等

# ○ 派遣受入期間の制限について

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】** いわゆる「26業務」

- |           |                |                       |                |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○財務処理          | ○書籍等の制作・編集            | ○建築物清掃         |
| ○機械設計     | ○取引文書作成        | ○広告デザイン               | ○建築設備運転、点検、整備  |
| ○事務用機器操作  | ○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        |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○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 |
| ○秘書       | ○受付・案内         | ○放送機器等操作              | ○アナウンサー        |
| ○ファイリング   | ○研究開発          | ○放送番組等演出              | ○テレマーケティング     |
| ○調査       | ○事業の実施体制の企画、立案 |                       | ○放送番組等の大道具・小道具 |
|           |                |                       | ○水道施設等の設備運転等   |

# ○ いわゆる「26業務」とは

「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」あるいは、「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」として政令で定める業務

- ソフトウェア開発
- 機械設計
- 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
- 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
- OAインストラクション
- セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
- 放送機器等操作
- 放送番組等演出
- 建築物清掃
- 建築設備運転、点検、整備
- 駐車場管理等
- インテリアコーディネーター
- アナウンサー
- テレマーケティング
- 放送番組等の大道具・小道具
- 水道施設等の設備運転等

※ ○は日雇派遣の例外となる業務(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。

# ○ いわゆる「26業務」の変遷

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	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	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ー 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、金融商品の営業 放送番組等における大道具・小道具

(太字下線部が追加部分)

※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。

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ー  
アナウンサー  
OAインストラクション  
セールスエンジニアの営業  
放送番組等における大道具・小道具  
テレマーケティングの営業

注) 網掛・・・特別の雇用管理を行う必要がある業務

# ○ 労働契約の申込み義務について

## ① 派遣受入期間の制限のある業務（いわゆる自由化業務）

- 派遣先は、派遣受入期間制限の抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合には、当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしなければならない。

※ 派遣元事業主から派遣受入期間制限に抵触する日以降継続して派遣を行わない旨の通知を受けており、かつ、当該派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望している場合に限る。

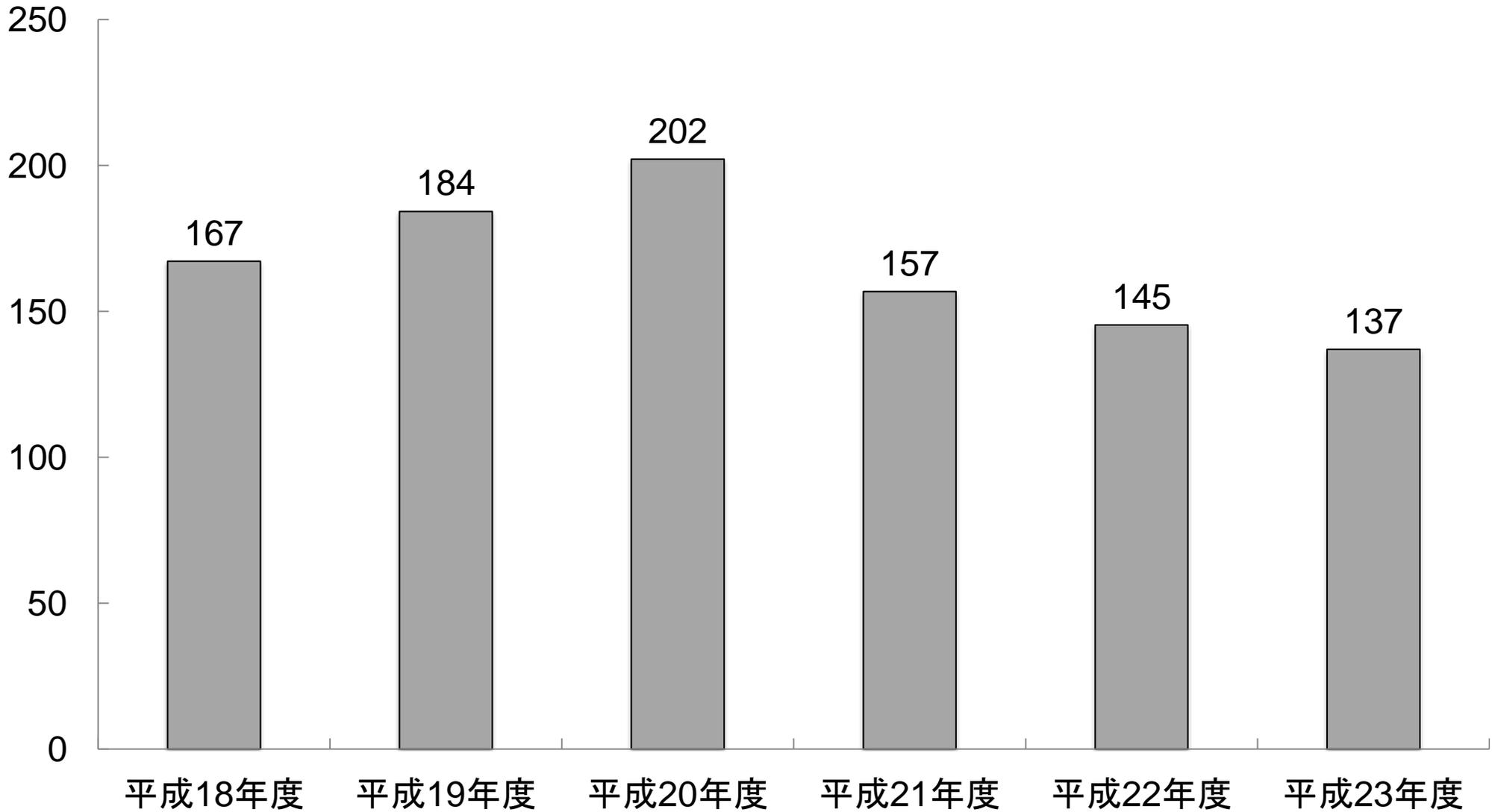
注) また、派遣先は、同一の業務について、1年以上派遣労働者を受け入れており、かつ、その後もその業務に従事させるために新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者を雇い入れるよう努める義務がある。  
(当該派遣労働者が希望する場合に限る。)

## ② 派遣受入期間の制限のない業務（いわゆる26業務）

- 派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、かつ、その後もその業務に従事させるために新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしなければならない。

# ○ 派遣労働者数の推移

(万人)



※各年6月1日時点の人数

資料出所:労働者派遣事業報告

# ○ 業務別派遣労働者数の内訳

H23. 6.1 現在 総数137万人 平成23年6月1日報告【確報】

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
------	------

製造業務  
(26万人)

16万人	10万人
------	------

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)

25万人	22万人
------	------

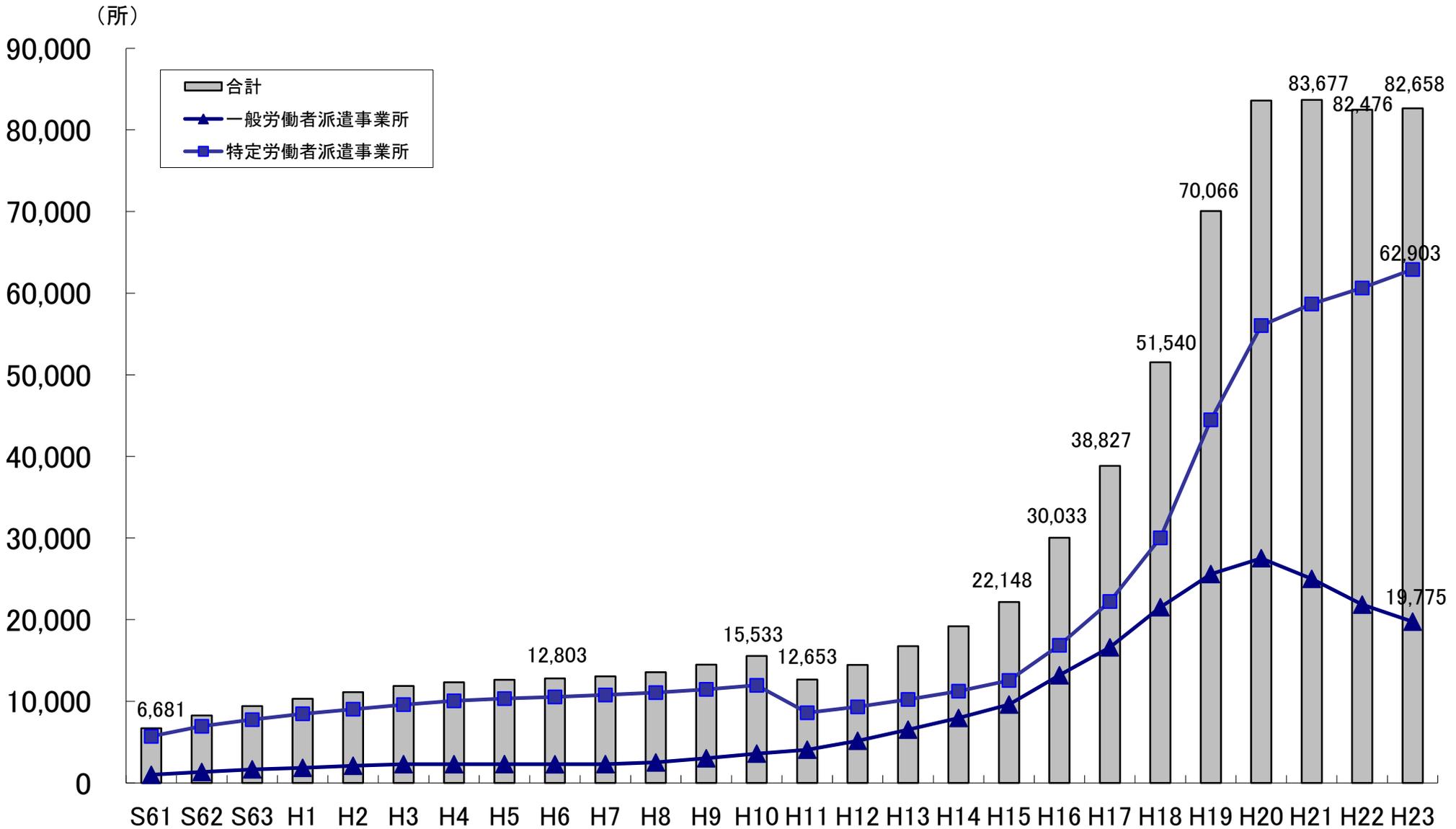
常時雇用される労働者(86万人) 常時雇用される労働者以外の労働者(51万人)

# ○ 26業務に従事する派遣労働者の内訳

業務	政令第4条の 号番号	派遣労働者数(人)	%
ソフトウェア開発	1号	97,286	15.1%
機械設計	2号	49,258	7.7%
放送機器等操作	3号	5,897	0.9%
放送番組等演出	4号	6,461	1.0%
事務用機器操作	5号	228,034	35.5%
通訳、翻訳、速記	6号	4,879	0.8%
秘書	7号	4,975	0.8%
ファイリング	8号	5,750	0.9%
調査	9号	2,327	0.4%
財務処理	10号	50,869	7.9%
取引文書作成	11号	13,088	2.0%
デモンストレーション	12号	2,339	0.4%
添乗	13号	4,012	0.6%
建築物清掃	14号	6,834	1.1%
建築設備運転、点検、整備	15号	9,775	1.5%
受付・案内、駐車場等管理	16号	16,397	2.6%
研究開発	17号	36,060	5.6%
事業の実施体制の企画、立案	18号	3,818	0.6%
書籍等の制作・編集	19号	5,407	0.8%
広告デザイン	20号	3,868	0.6%
インテリアコーディネータ	21号	1,476	0.2%
アナウンサー	22号	473	0.1%
OAインストラクション	23号	7,288	1.1%
テレマーケティング	24号	67,237	10.5%
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号	7,991	1.2%
放送番組等の大道具・小道具	26号	907	0.1%
合計		642,706	100.0%

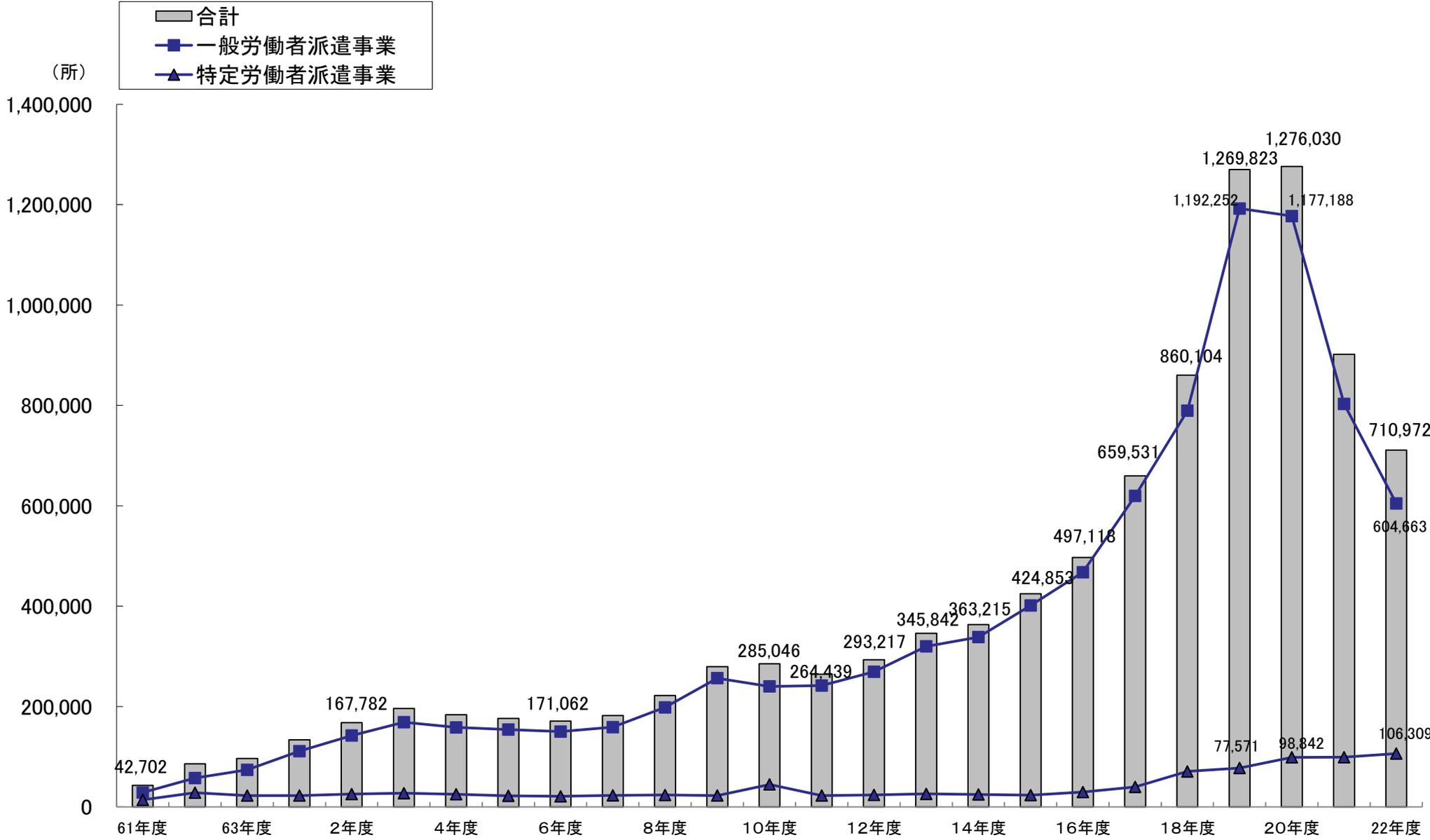
注) 政令第4条の号番号は、24年派遣法改正に伴う政令改正前のもの

# ○ 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

# ○ 派遣先事業所数の推移



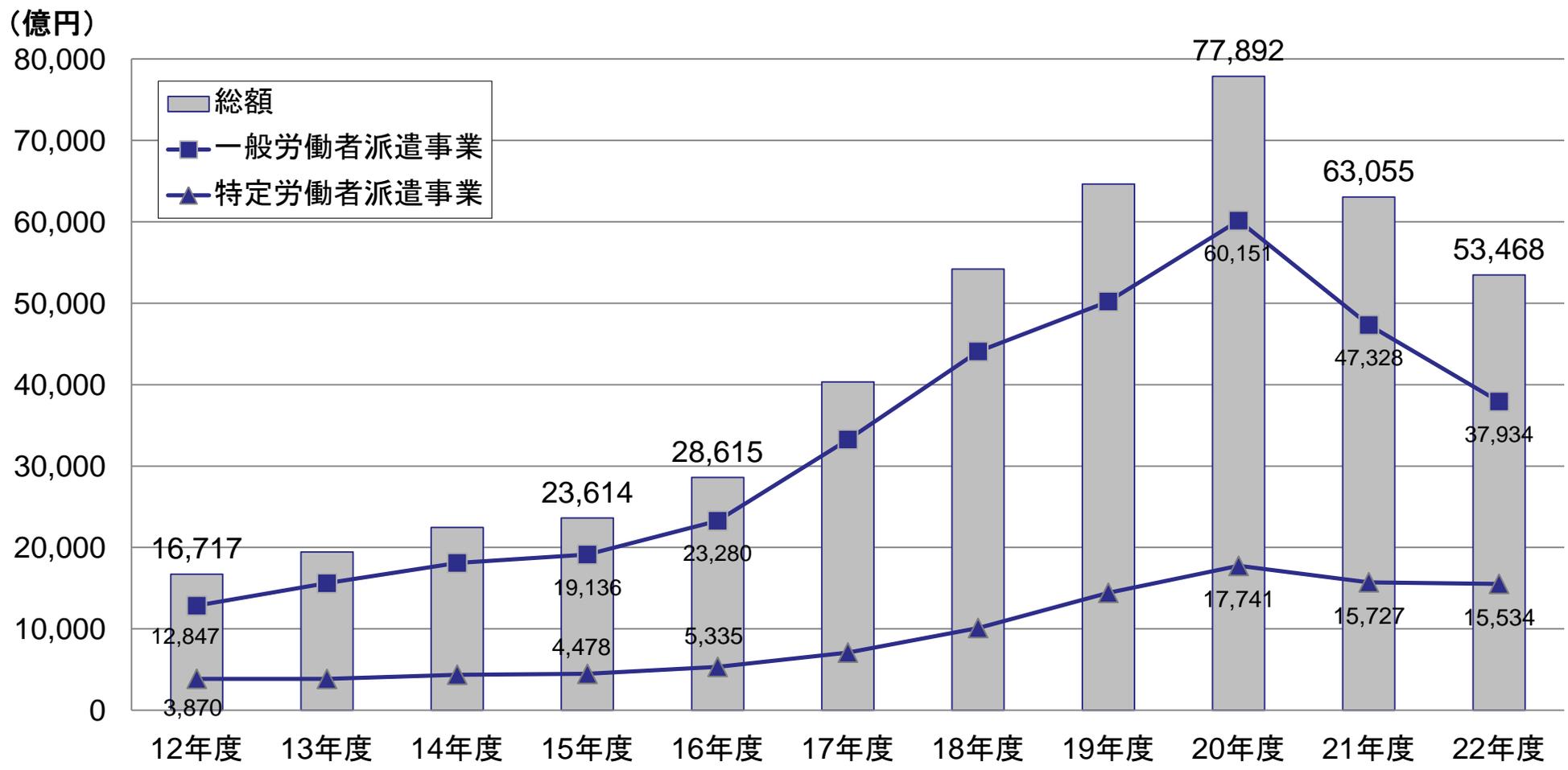
# ○ 労働者派遣事業に関する年間売上高の推移

平成22年度

年間売上高……総額5兆3,468億円(対前年度比:15.2%減)

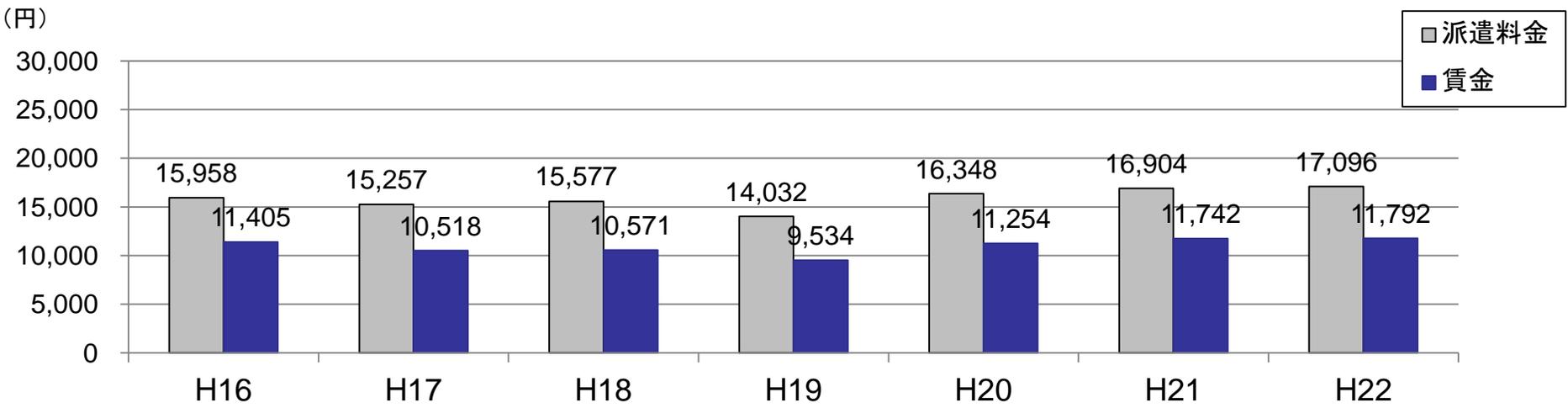
(1) 一般労働者派遣事業 3兆7,934億円(対前年度比:19.8%減)

(2) 特定労働者派遣事業 1兆5,534億円(対前年度比:1.2%減)

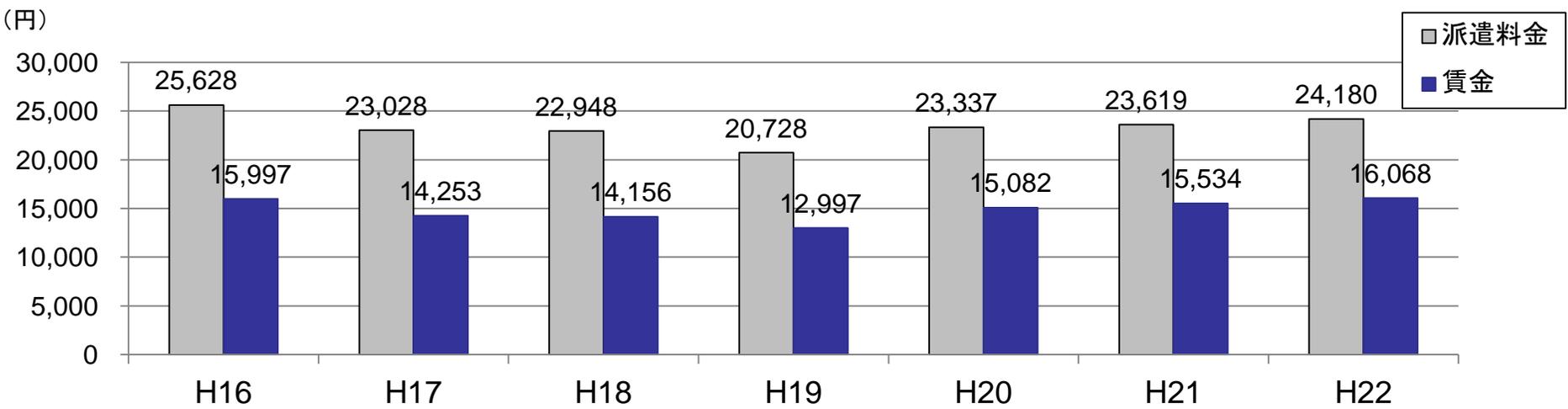


# ○ 派遣料金と派遣労働者に支払われる賃金の推移

## 【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)」

# ○ 諸外国の労働者派遣制度の概要（未定稿）

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	韓国
根拠法令		規定なし	職業紹介事業法 派遣労働者規則	労働者派遣法	労働法典	臨時労働、派遣労働及び派遣先企業への労働者派遣に関する法律 等	派遣労働者保護法
許可・届出制				許可制	事前届出制	事前承認制	許可制
派遣禁止業務	業務	なし	なし	建設業の現場作業（労働協約がある場合を除く）	行政命令により定める危険作業（特定の化学物質が放出される現場での業務等）	引越業、家具保管業、港湾業、建設業の一部、危険業務（アスベストの解体・除去等）	建設業務、船員業務、有害・危険業務、医療業務等
	その他（注1）	なし	なし	なし	経営上の理由による解雇を実施してから6ヶ月以内の同一ポストへの派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇された者の代替、業務量の一時的増加の場合であって労働組合が承認しない場合</li> <li>経済上の理由または悪天候を理由に一時的失業の措置が取られる場合</li> </ul>	経営上の理由による解雇を実施してから2年以内の業務への派遣（労働者代表の同意により6ヶ月に短縮可）
派遣が許可される事由と派遣期間の上限		制限なし	制限なし	制限なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>休暇・病欠等による欠員の代替 ⇒1年半もしくは被代替者の復帰まで</li> <li>廃止予定ポストに配置されていた労働者の離職に伴う代替 ⇒2年</li> <li>無期雇用で採用された者の就労開始までの代替 ⇒9ヶ月</li> <li>業務の一時的増加 ⇒1年半</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>休暇・病欠等による欠員の代替 ⇒被代替者の復帰まで</li> <li>解雇された者の代替* ⇒6ヶ月（1年まで延長可*）</li> <li>辞職者の代替 ⇒6ヶ月（1年まで延長可*）</li> <li>一時的な業務量増加* ⇒労働組合代表団との協議により決定（労働組合代表団がない場合には最長1年半）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンピュータ関連、翻訳、芸術、事務支援など32業務 ⇒1年（派遣先・派遣元・派遣労働者の合意により2年まで延長可）</li> <li>32業務以外は以下の目的の範囲内で可能（労働者代表と事前協議が必要） ✓ 出産・病欠等による欠員の代替 ⇒欠員の解消まで</li> </ul>

派遣が許可される事由と派遣期間の上限(続き)				<ul style="list-style-type: none"> <li>季節労働 →業務終了まで</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>例外的業務 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ イベントの準備・運営、 通訳、市場調査等 ⇒3ヶ月</li> <li>✓ トラックの荷下ろし ⇒3ヶ月(労働組合代表団の事前承認が必要)</li> </ul> </li> </ul> <p>*:労働組合代表団の事前承認及び当局への通知が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 一時的・断続的に労働力を確保する必要がある場合 ⇒3ヶ月(派遣先・派遣元・派遣労働者の合意により6ヶ月まで延長可)</li> </ul>
派遣労働者の待遇に関する義務	なし	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先で同一業務に就業し12週間を経た派遣労働者は、賃金、労働時間、休日等について均等待遇の権利を取得</li> <li>食堂、託児所等については初日から権利取得</li> </ul>	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保証しなければならない(注2)</li> </ul>	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先で同等の職務に就く同等の職業格付けの正規従業員の報酬を下回ってはならない</li> <li>派遣元は派遣終了後に派遣労働者に対し所定の手当(注3)を支給する義務</li> </ul>	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先の常用労働者と同じ条件で採用された場合の報酬を下回ってはならない</li> <li>派遣労働者が一定日数以上就労した場合、年末に賞与を受け取る権利</li> </ul>	<p>差別的処遇の禁止</p> <p>派遣労働者であることを理由として、賃金その他の労働条件等において合理的理由なく不利に処遇することの禁止(対派遣元・派遣先)</p>
派遣労働者数、雇用に占める割合(注4)	121.7万人 0.9% (2005年)	122万人 4.1% (2008年)	91万人 2.2% (2011年)	57.6万人 3.2% (2011年)	9.0万人 2.4% (2011年)	9.9万人 0.6% (2010年)
失業率(2011年)(注5)	9.0%	8.0%	6.0%	9.7%	7.2%	3.4%

(注1)上記のほか、イギリス、フランス、ベルギー及び韓国では、ストライキが行われている事業場への派遣が禁止されている。

(注2)次のような例外規定がある。①労働協約により派遣先の正規労働者と異なる労働条件の設定が可能(ただし派遣先の比較可能な労働者より低い労働条件を定めた協約は無効となる)、②失業している派遣労働者については、派遣開始後6ヶ月間は失業手当と同額の賃金を支払うこととすればよい。

(注3)不安定雇用手当(派遣中の賃金の10%)及び有給休暇補償手当([派遣中の賃金+不安定雇用手当]の10%)

(注4)イギリス、フランス、ベルギーについてはフルタイム換算した派遣労働者数。

(注5)出所:OECDstat "Country statistical profiles"

(出典)各国の制度については、(独)労働政策研究・研修機構「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」(平成24年9月)、同「諸外国の労働者派遣制度」(平成23年6月)等より引用