

日雇派遣の原則禁止について

日雇派遣の原則禁止について

- 派遣元事業主は、以下の場合を除き、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）について労働者派遣を行ってはならない。

<禁止の例外>

- ① 日雇労働者の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（日雇派遣の例外業務）について派遣する場合
- ② 雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合（日雇派遣の例外の場合）

① 日雇派遣の例外業務

→以下の業務をいう。

- 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
- O A 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する場合をいう。

- 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。）

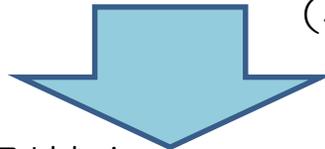
日雇派遣の原則禁止に至る主な経緯

- 労働者派遣が禁止される業務以外は、日雇派遣に係る規制はなし。



平成19年～
平成20年頃

- 不適正な日雇派遣（いわゆる「データ装備費」問題等）が社会問題化
⇒「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、原則、労働者派遣を行ってはならないものとするのが適当である。
その場合、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めるのが適当である。」
（平成20年9月24日労働政策審議会建議 抄）



平成24年改正法

- 日雇派遣の原則禁止
⇒派遣元事業主は、以下の場合を除き、日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。
<禁止の例外>
 - ① 日雇労働者の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について派遣する場合
 - ② 雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合

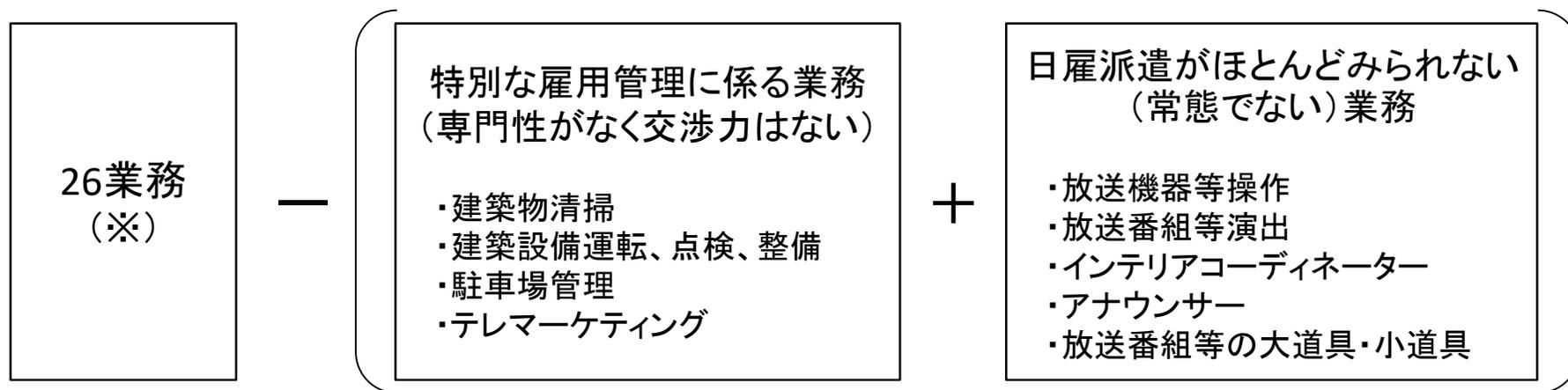
日雇派遣の例外業務について

<H24改正当時の考え方>

日雇派遣については、必要な雇用管理がなされず、派遣労働者の保護に欠けることから、原則禁止としている。

ただし、「日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当」(平成21年12月28日労働政策審議会答申)とされ、

日雇派遣が可能な例外業務の具体的な選定については、「いわゆる26業務から、特別な雇用管理を必要とする業務及び日雇派遣がほとんどみられない業務を除外したものをリスト化」(平成20年9月24日労働政策審議会建議)されたものである。



(※) いわゆる「26業務」とは、平成11年労働者派遣法改正で、派遣可能業務が原則自由化（ネガティブリスト化）される以前に、労働者派遣を行うことができる業務とされていたもの（原則自由化後は、派遣可能期間の制限を受けない業務とされていた）。

具体的には、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、もしく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、政令で定められていた。

日雇派遣の年収要件について

<H24改正当時の考え方>

日雇派遣については、必要な雇用管理がなされず、派遣労働者の保護に欠けることから、原則禁止としている。

この点、「生活のためにやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準」にある者については、派遣労働者の保護が欠けるおそれが少ないため、原則禁止の例外としている。

標準生計費の2倍程度の年収があれば、「生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準」であるとの認識のもと、この水準を年収500万円としており、「副業として従事する者」と「主たる生計者以外の者」については、年収500万円以上の者に限り、例外的に日雇派遣に従事することができることとされている。

日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成20年厚生労働省告示第36号）の概要

1 趣旨

- 日雇派遣労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者）について、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置を定めたものである。

2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

- 派遣元事業主及び派遣先は、事前に就業条件を確認する。
- 労働者派遣契約、労働契約の期間を長期化する。
- 派遣元事業主は、雇入れ時、日雇派遣が可能な業務又は日雇派遣が可能な場合に該当することを確認する。
- 労働者派遣契約の解除の際に、就業のあっせんや損害賠償等の適切な措置を図る。

3 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

- 派遣先の巡回、就業状況の報告等により労働者派遣契約に定められた就業条件を確保する。

4 労働・社会保険の適用の促進

- 派遣元事業主は、労働・社会保険（日雇に関する保険を含む。）の手續を適切に行う。
- 派遣元事業主は、派遣先に対し労働・社会保険の適用状況を通知し、派遣先と日雇派遣労働者に未加入の場合の理由の通知を行う。

5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示

- 労働基準法に定められた労働条件の明示を確実に行う。
- 労働者派遣法に定められた就業条件の明示を、モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）の活用等により確実にを行う。

6 教育訓練機会の確保

- 派遣元事業主は、職務の遂行のための教育訓練を派遣就業前に実施する。
- 派遣元事業主は、職務を効率的に遂行するための教育訓練を実施するよう努める。

7 関係法令等の関係者への周知

- 派遣元事業主は、日雇派遣労働者登録用のホームページや登録説明会で関係法令の周知を行う。また、文書の配布等により、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者に関係法令の周知を行う。
- 派遣先は、文書の配布等により、派遣労働者、直接指揮命令する者等の関係者に関係法令の周知を行う。

8 安全衛生に係る措置

- 雇入れ時の安全衛生教育、危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行う。

9 労働条件確保に係る措置

- 賃金の一部控除、労働時間の算定をはじめとして、労働基準法等関係法令を遵守する。

10 情報の提供

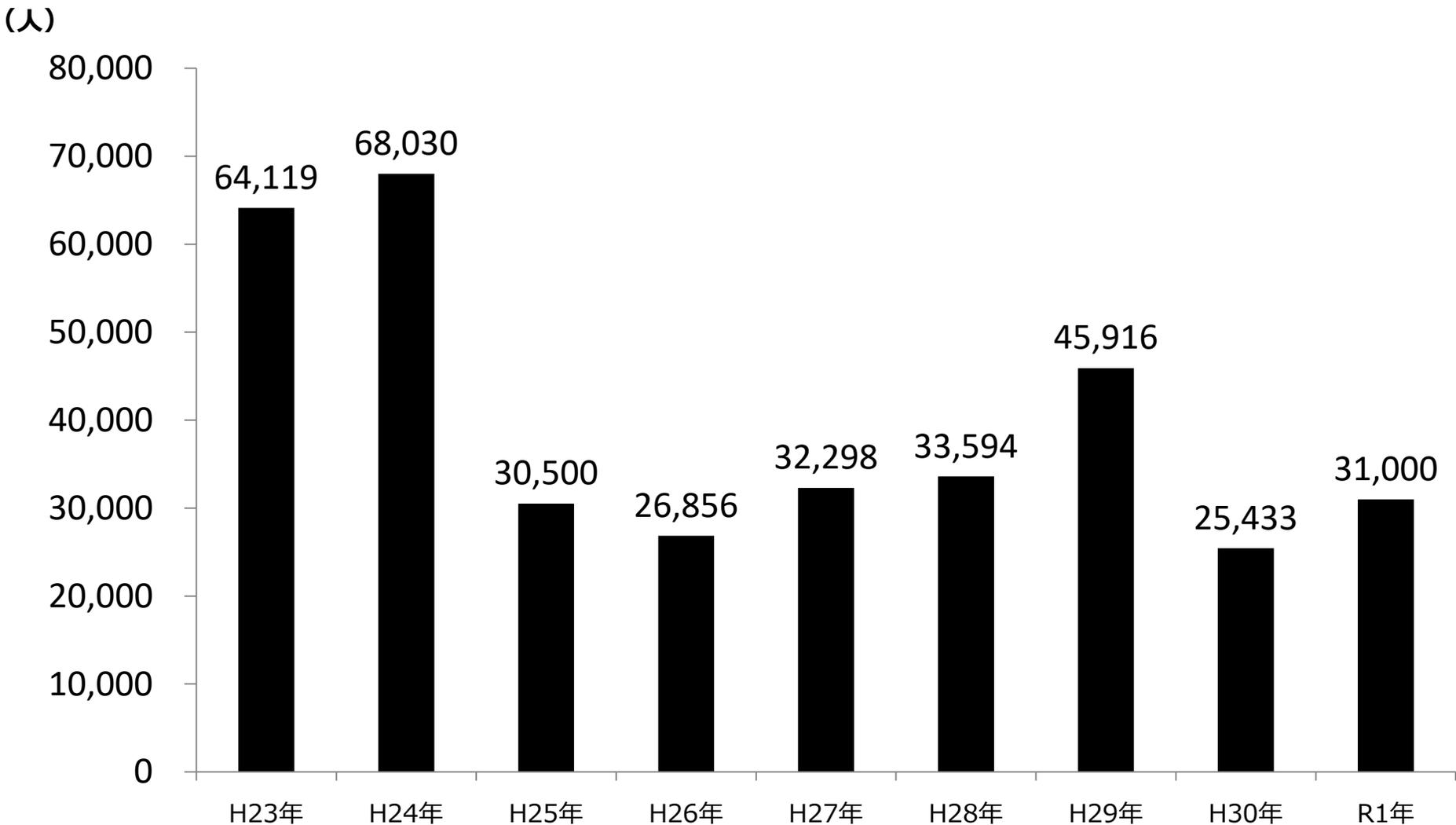
- 派遣元事業主は、労働者派遣の実績、いわゆるマージン率等に関する情報を適切な方法により行う。

11 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等

- 派遣元責任者及び派遣先責任者は、安全衛生等について連絡調整を十分に行う。

日雇派遣の実態

○ 日雇派遣労働者数の推移について（事業報告）



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（6月1日現在の状況）」

○ 日雇派遣労働者の内訳（事業報告）

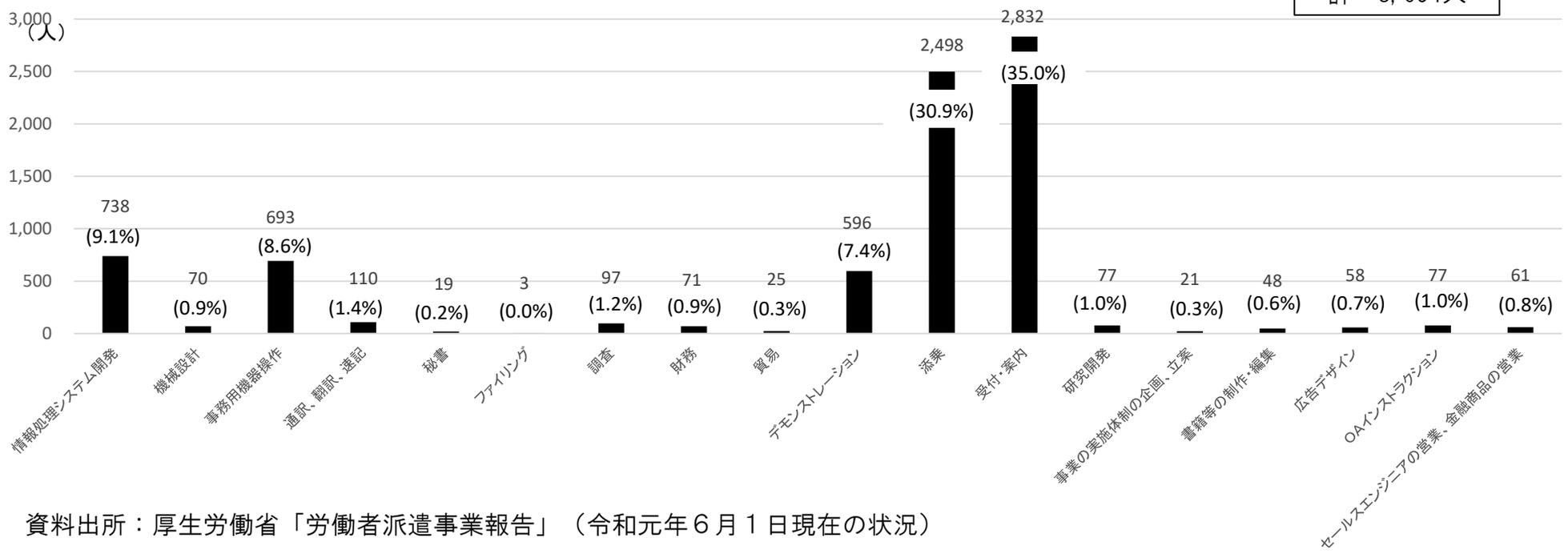
（人） <属性別>

計：31,000人



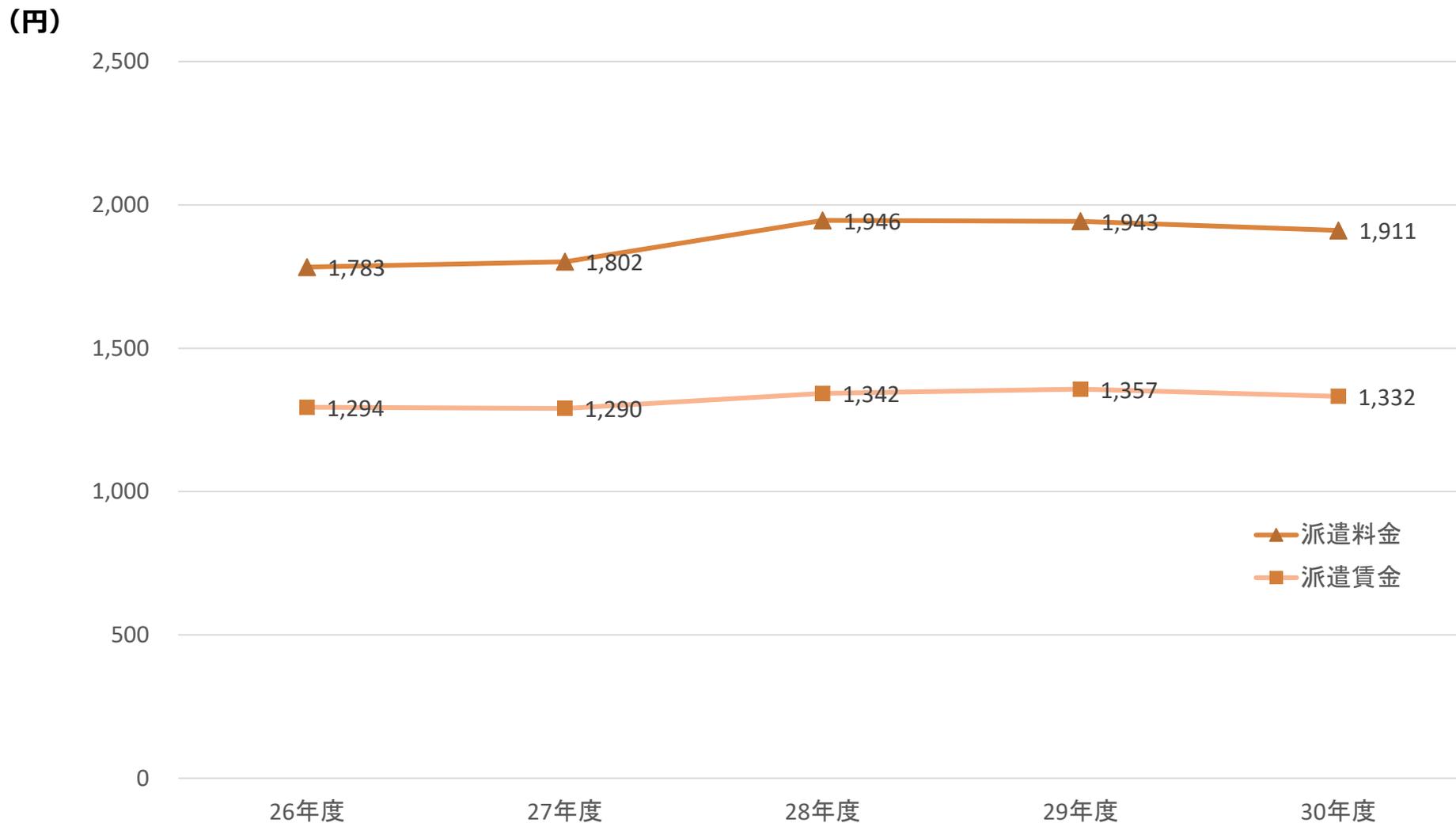
<業務別>（日雇派遣が認められている業務）

計：8,094人



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告」（令和元年6月1日現在の状況）

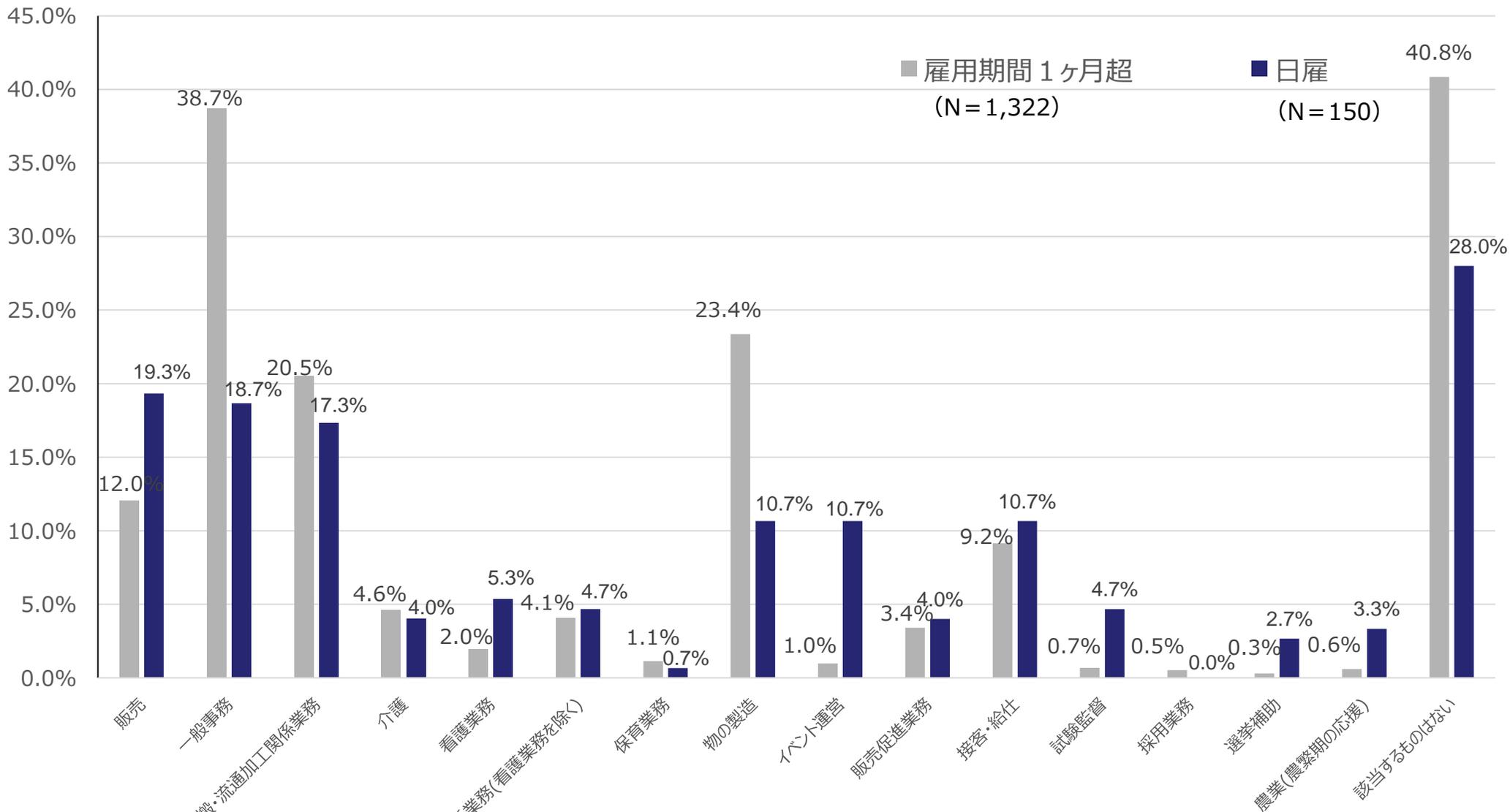
○ 日雇派遣労働者の派遣料金・賃金の推移（事業報告）



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（年度報告）」

- ※ 「派遣料金」は、労働者派遣の対価として派遣先から派遣元事業主へ支払われるものについて、1時間換算したもの。
- ※ 「派遣賃金」は、労働者派遣の対価として派遣元事業主から日雇派遣労働者へ支払われるものについて、1時間換算したもの。
- ※ 平成27年度については改正法施行前後の集計結果の平均を採用（参考値）

○派遣実績のある業務内容（日雇派遣が原則禁止されている業務）（派遣元調査）

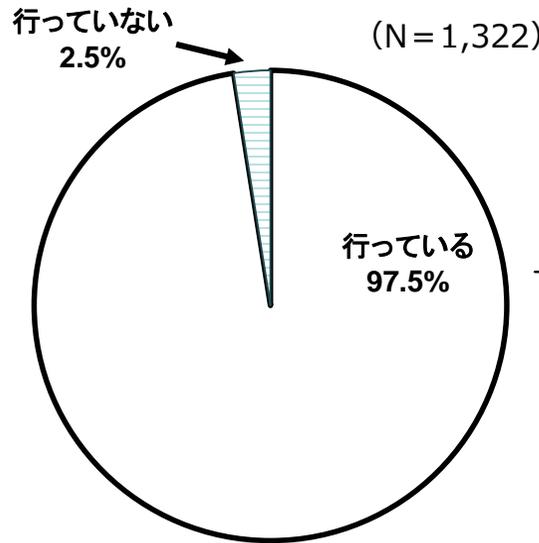


※ 2019年の実績
 ※ 該当するもの全て

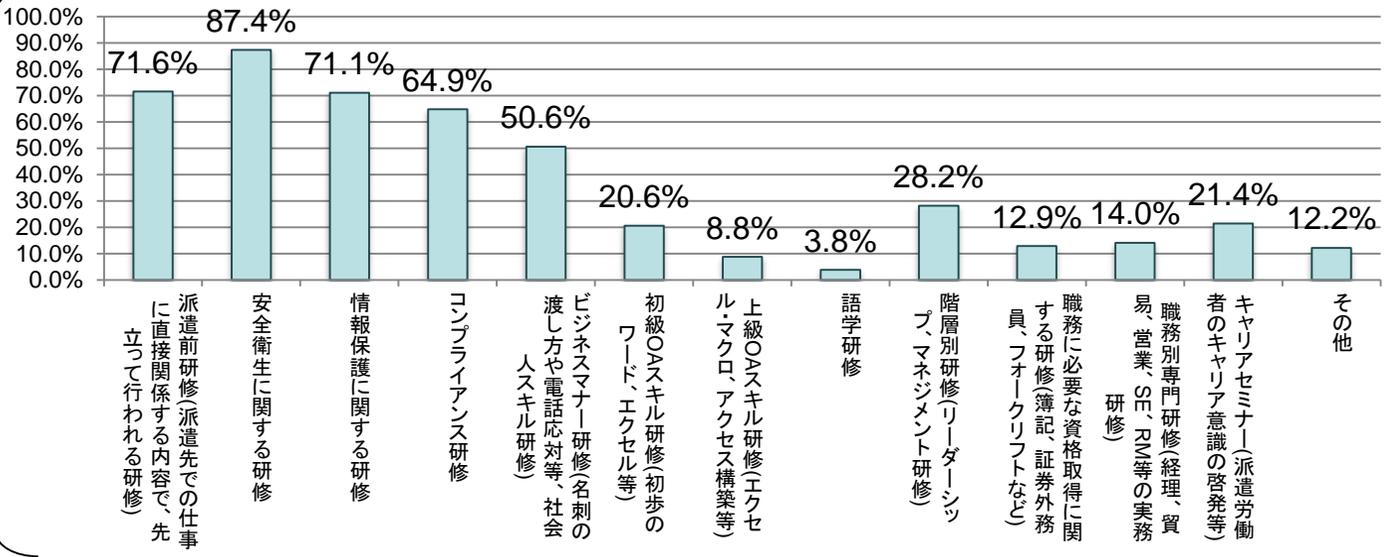
※資料出所：厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査（令和元年度実施）」10

○教育研修の実施状況（派遣元調査）

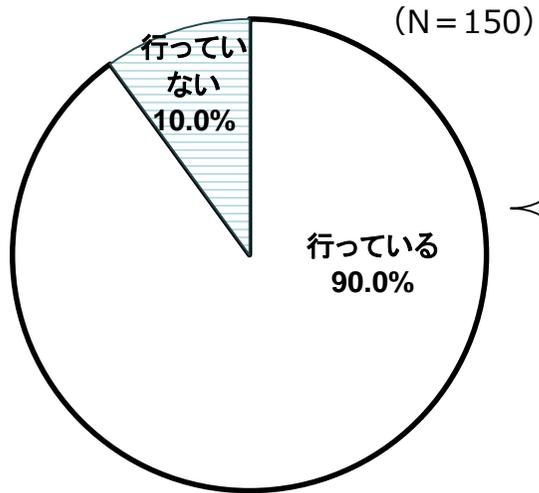
雇用期間1ヶ月超



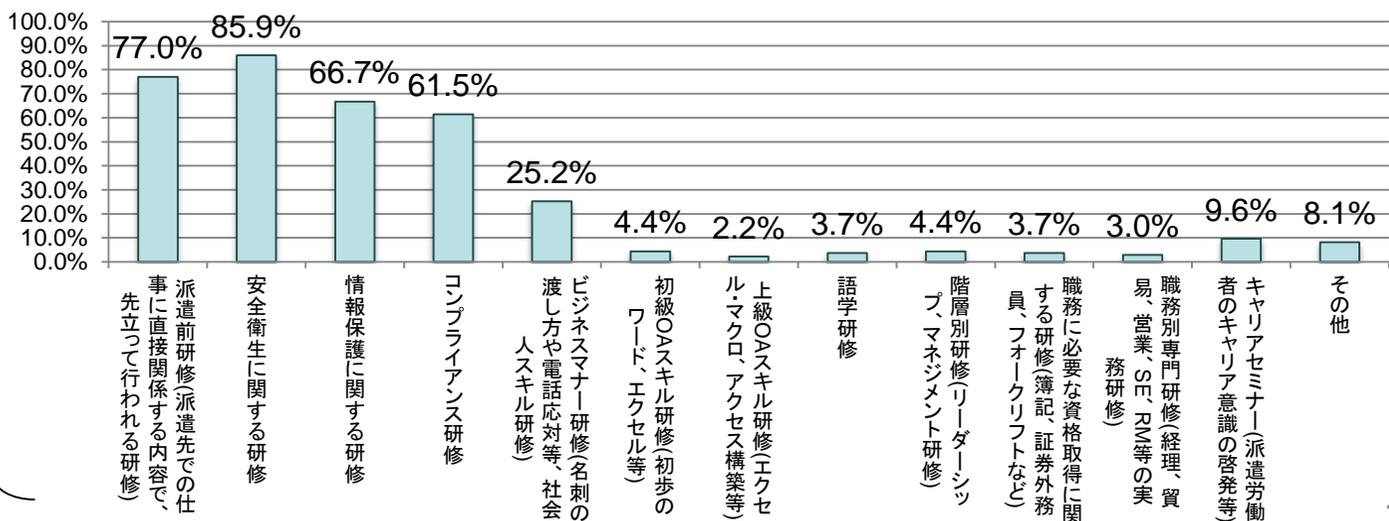
【実施している教育研修】※該当するもの全て（N=1,289）



日雇派遣

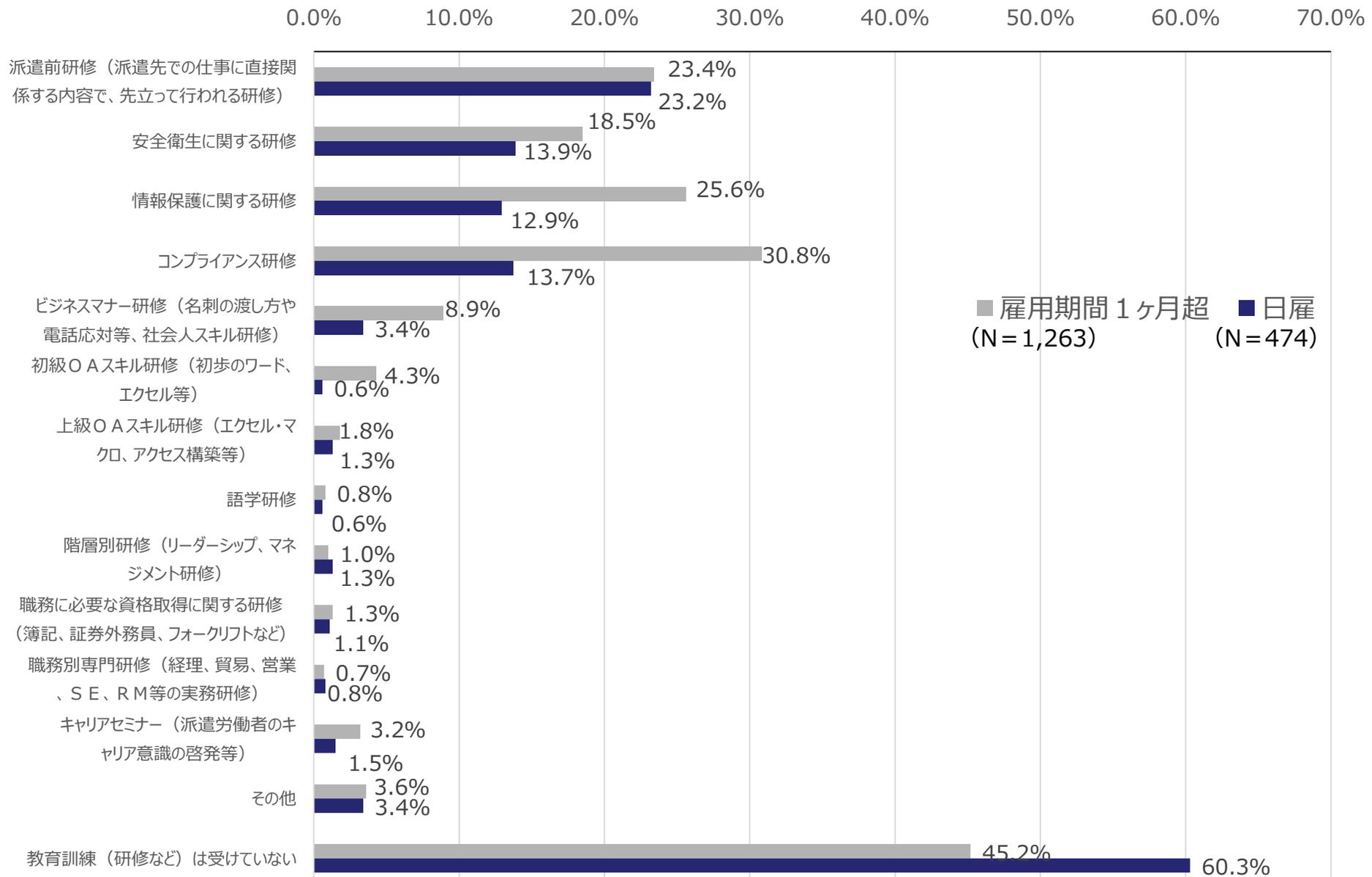


【実施している教育研修】※該当するもの全て（N=135）



※資料出所：厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査（令和元年度実施）」

○教育訓練の受講状況（派遣労働者調査）



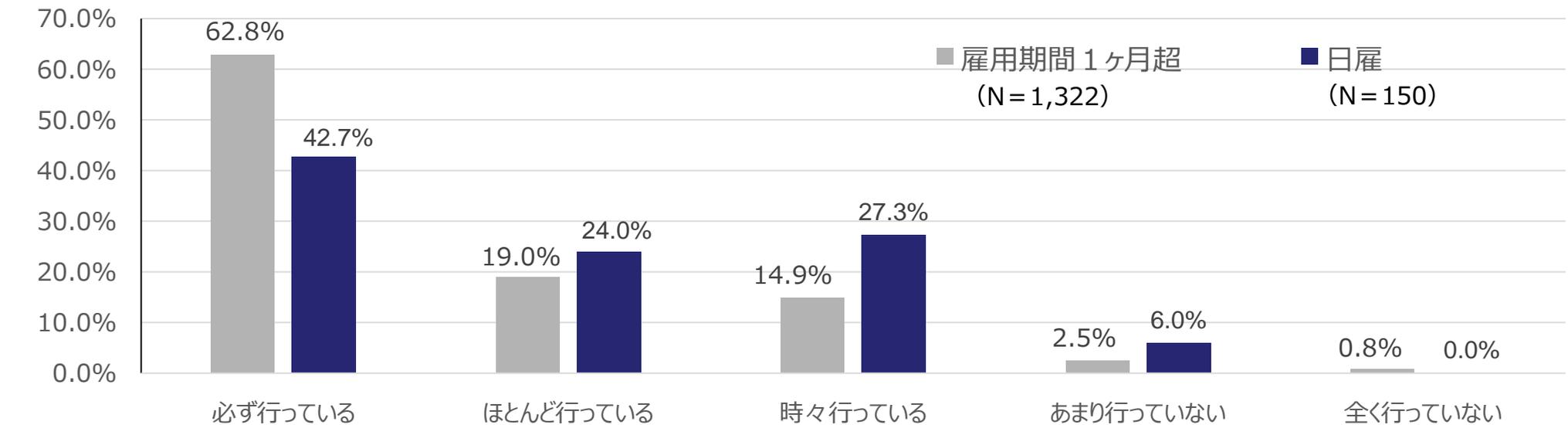
※ 2019年以降の就業経験に関する回答

※ 該当するもの全て

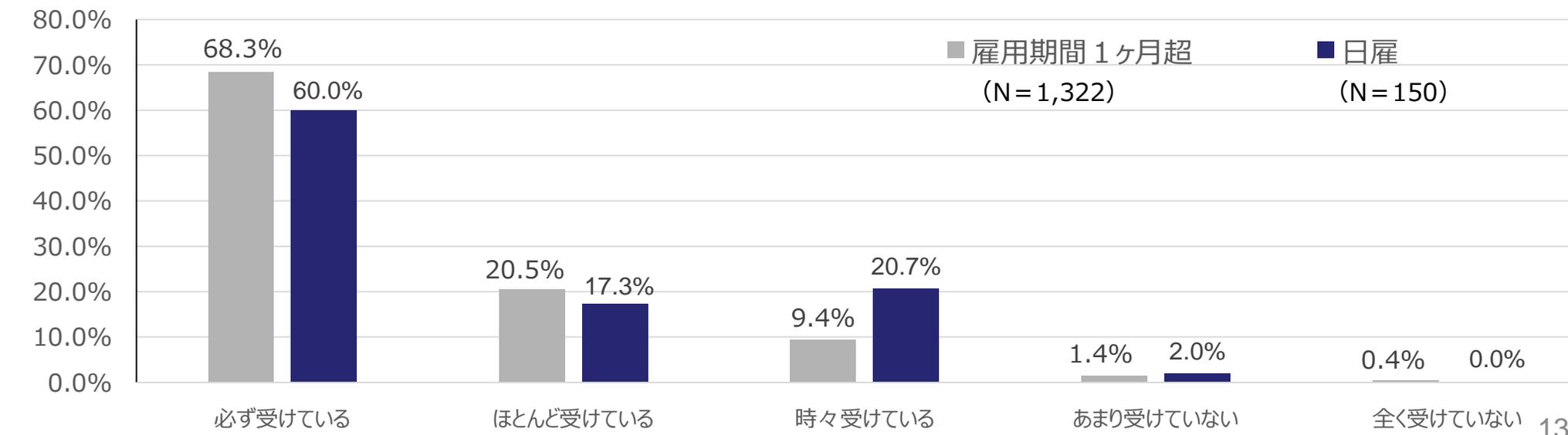
※資料出所：厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査（令和元年度実施）」12

○派遣場所の巡回状況／派遣先からの就業状況の報告状況（派遣元調査）

派遣場所の巡回状況



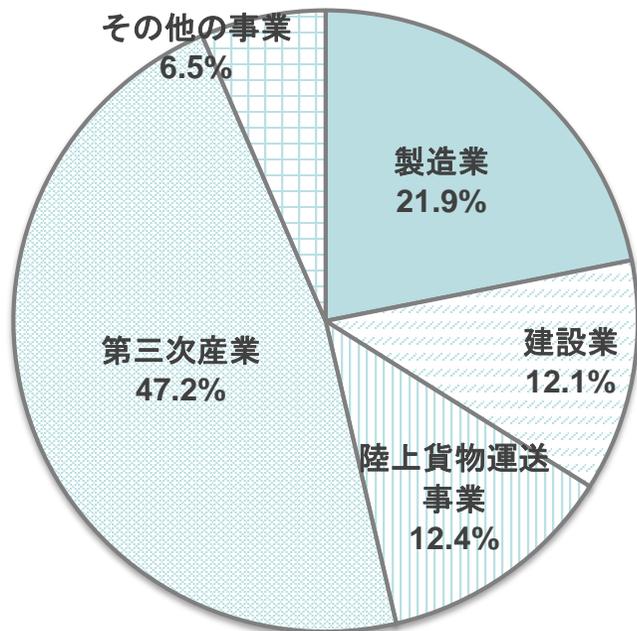
派遣先からの就業状況の報告状況



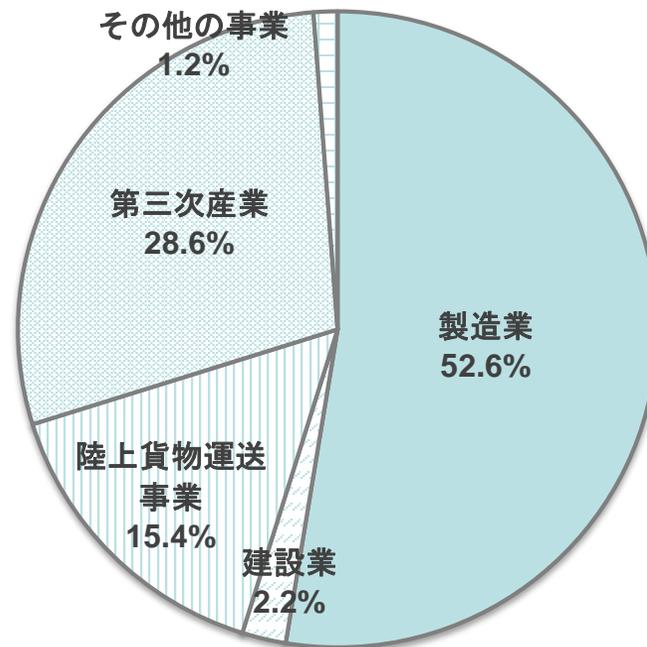
※資料出所：厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査（令和元年度実施）」

○ 労働者派遣における労災事故発生状況（平成30年）

全労働者の休業4日以上死傷者数：127,329人



派遣労働者の休業4日以上死傷者数：4,637人

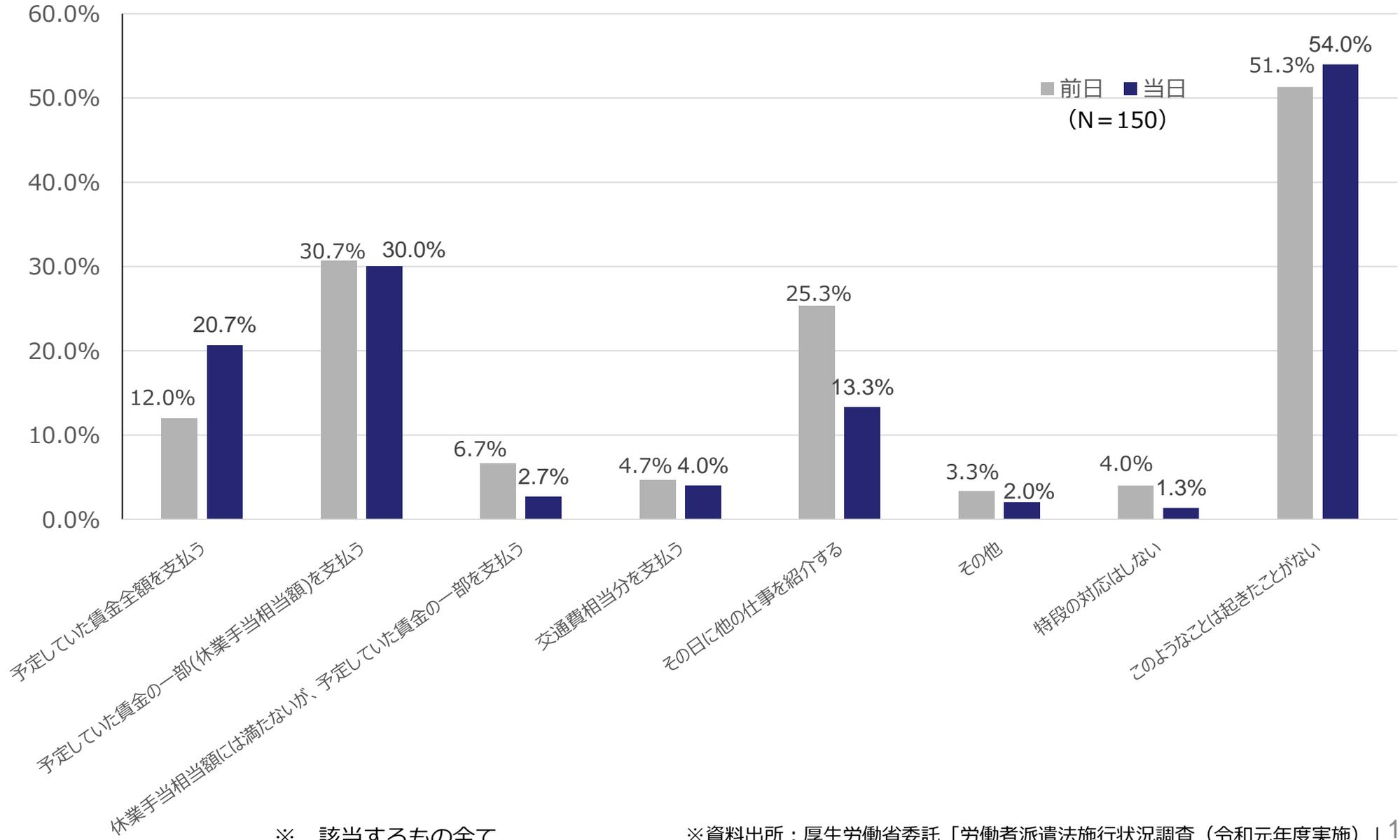


(備考)

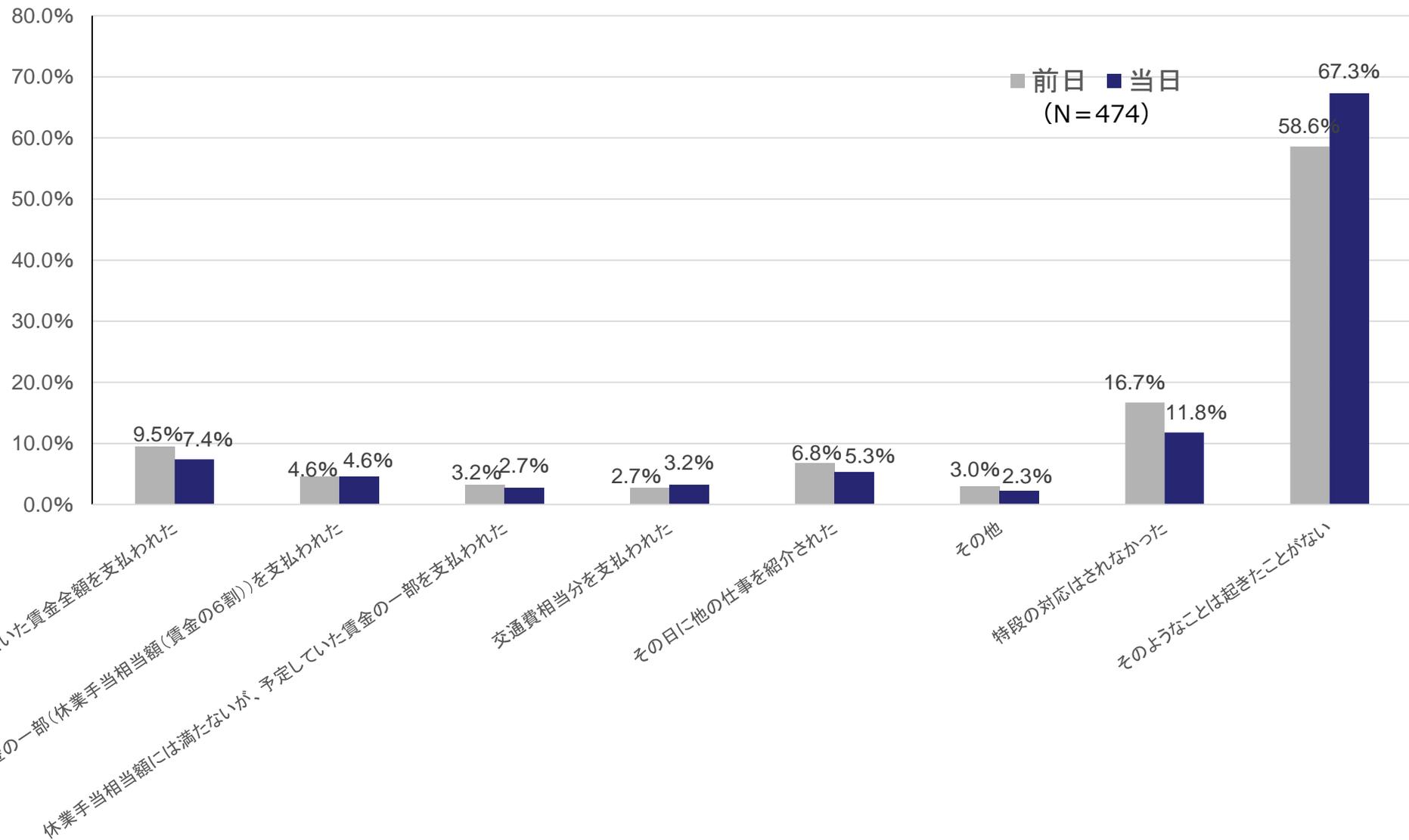
製造業の就業者の割合(平成30年):全労働者18.3% 派遣労働者33.8%

※資料出所：厚生労働省「労働者死傷病報告」（平成30年）、総務省「労働力調査」（平成30年）
（実労働時間を揃えて比較したものではないことに留意が必要）

○日雇派遣で前日／当日に仕事がなくなった場合の対応（派遣元調査）



○日雇派遣で前日／当日に仕事がなくなった場合の対応（派遣労働者調査）

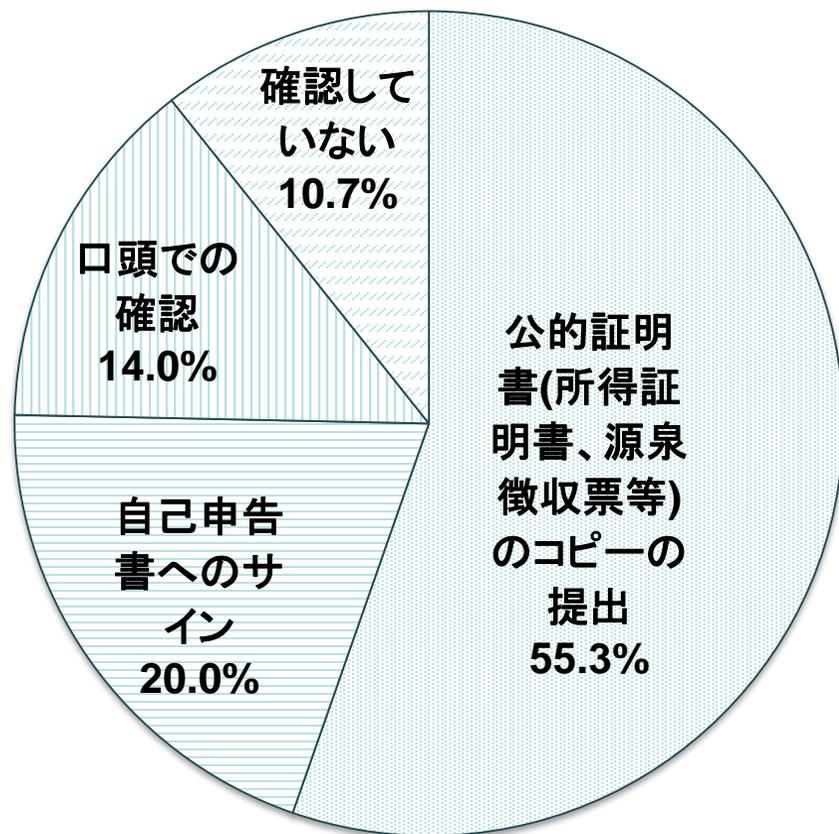


※ 2019年以降の就業経験に関する回答
 ※ 該当するもの全て

○年収要件の確認状況／確認手続きに対する考え（派遣元調査）

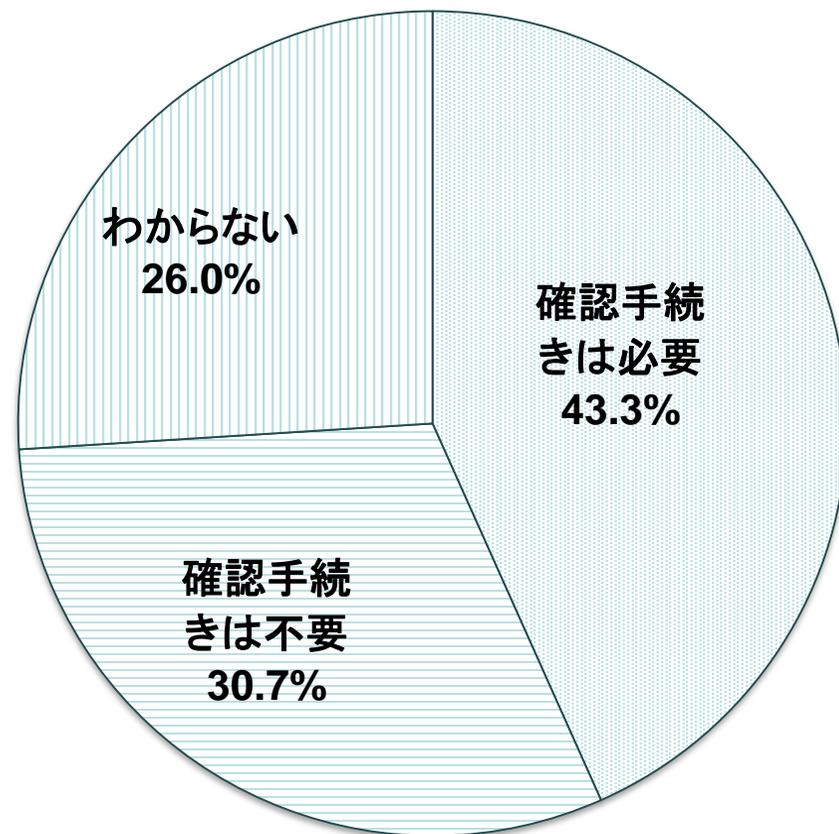
年収要件の確認状況

(N=150)



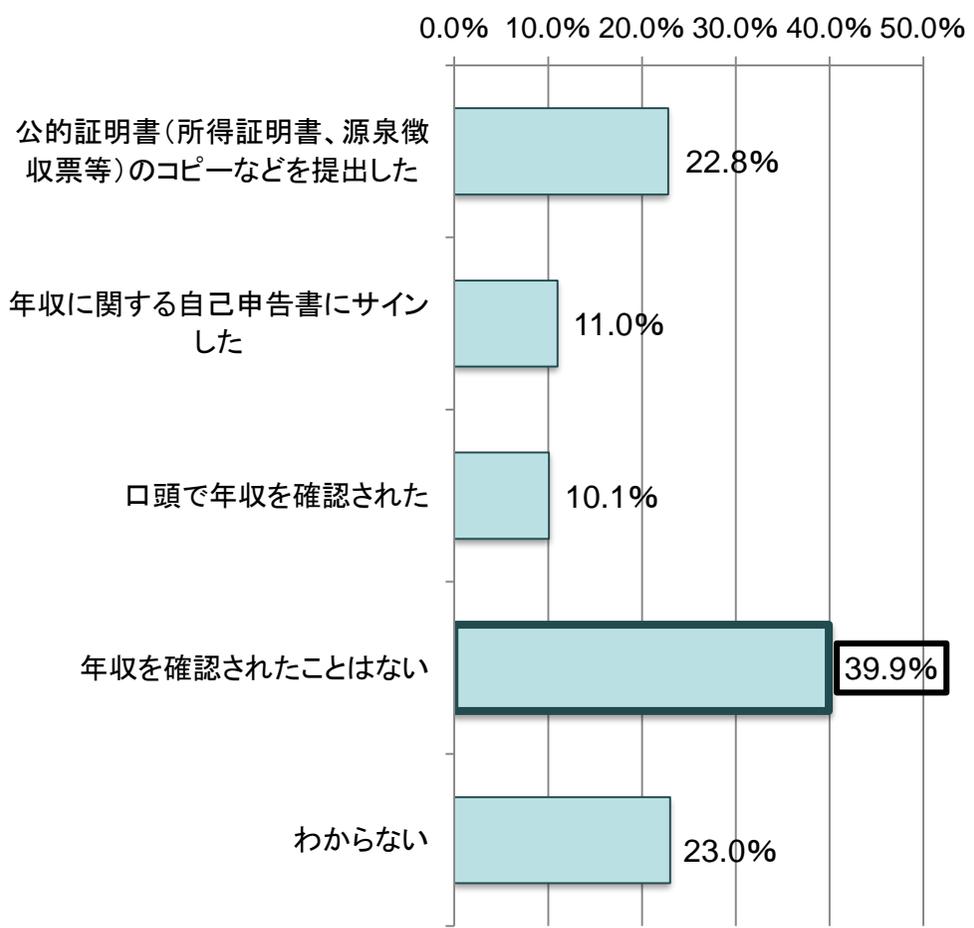
年収要件の確認手続きに対する考え

(N=150)

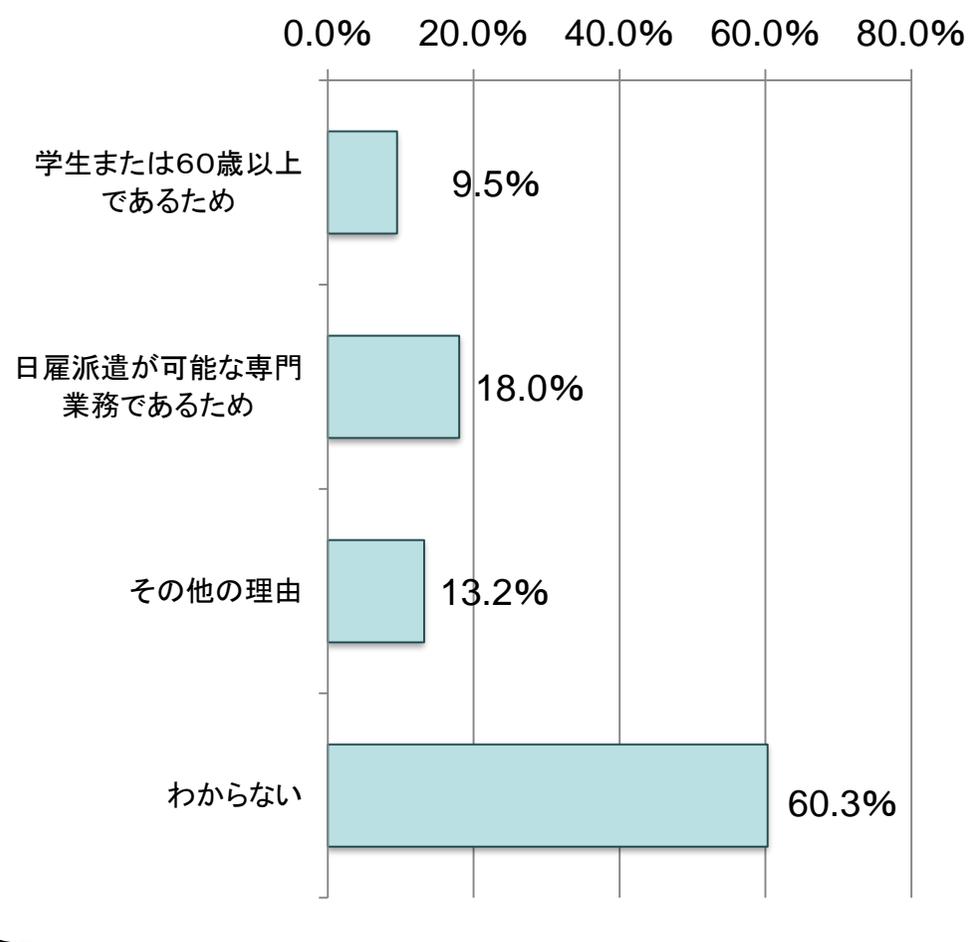


○日雇派遣に係る年収要件の確認状況（派遣労働者調査）

年収要件の確認状況 (N=474)



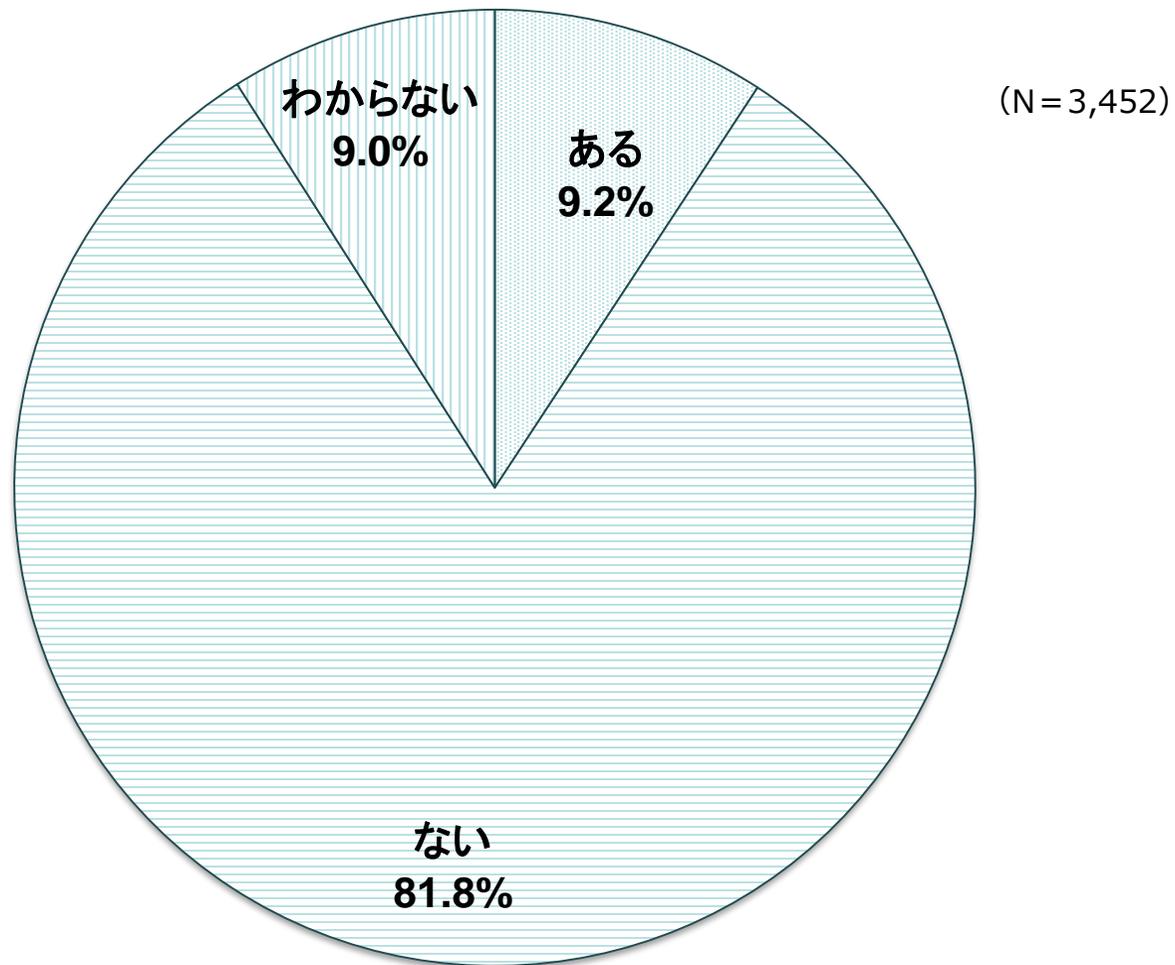
年収要件が確認されたことがない理由 (N=189)



※ 2019年以降の就業経験に関する回答
 ※ 該当するもの全て

日々又は短期での人材確保／就労ニーズ

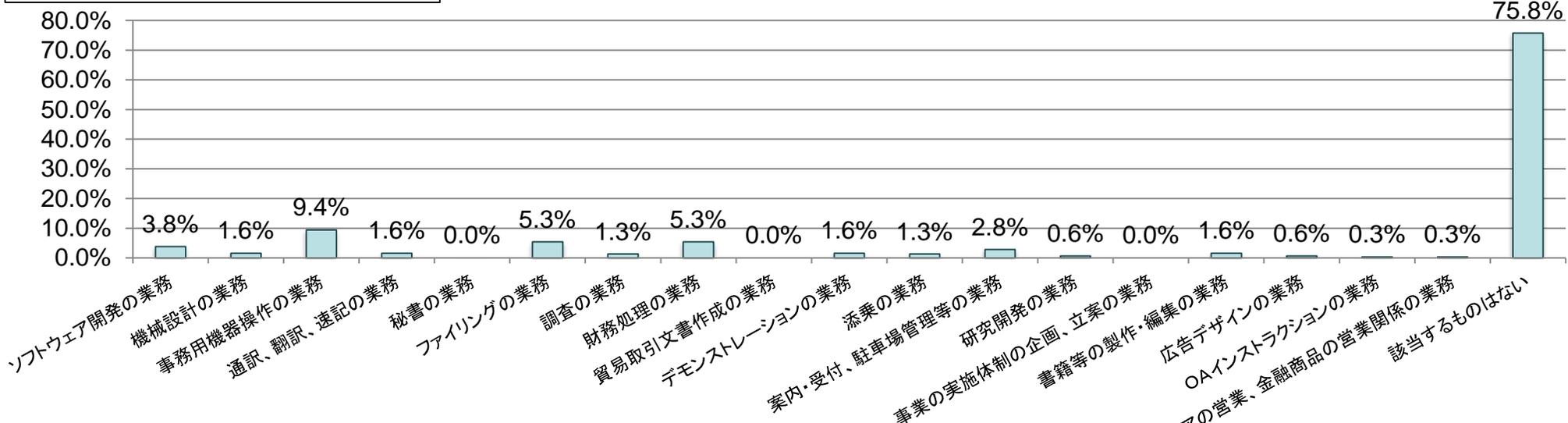
○短期（30日以内）の人材確保ニーズの有無（派遣先調査）



○当該ニーズのある業務（派遣先調査）

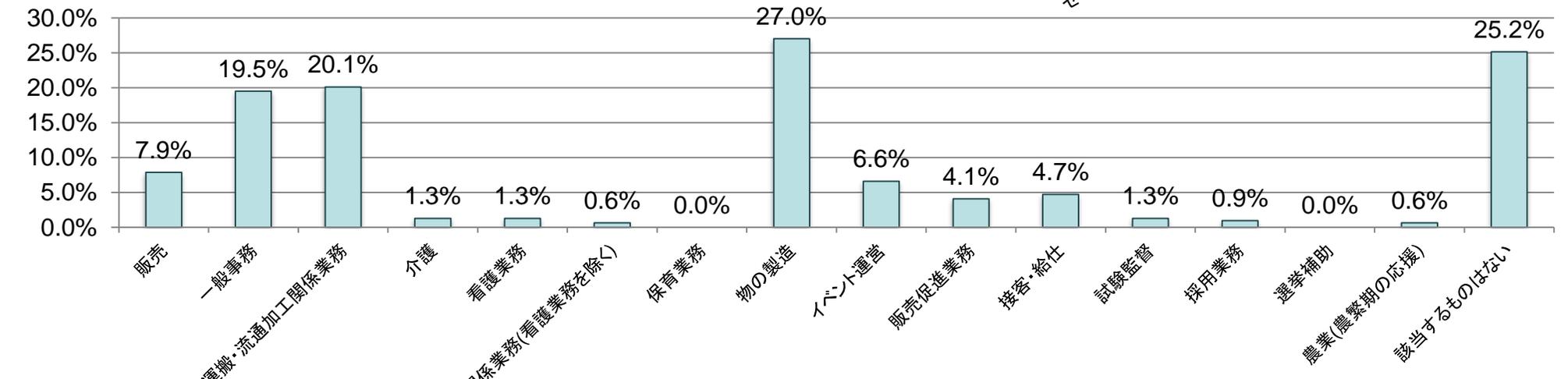
日雇派遣が認められている業務

(N = 318)



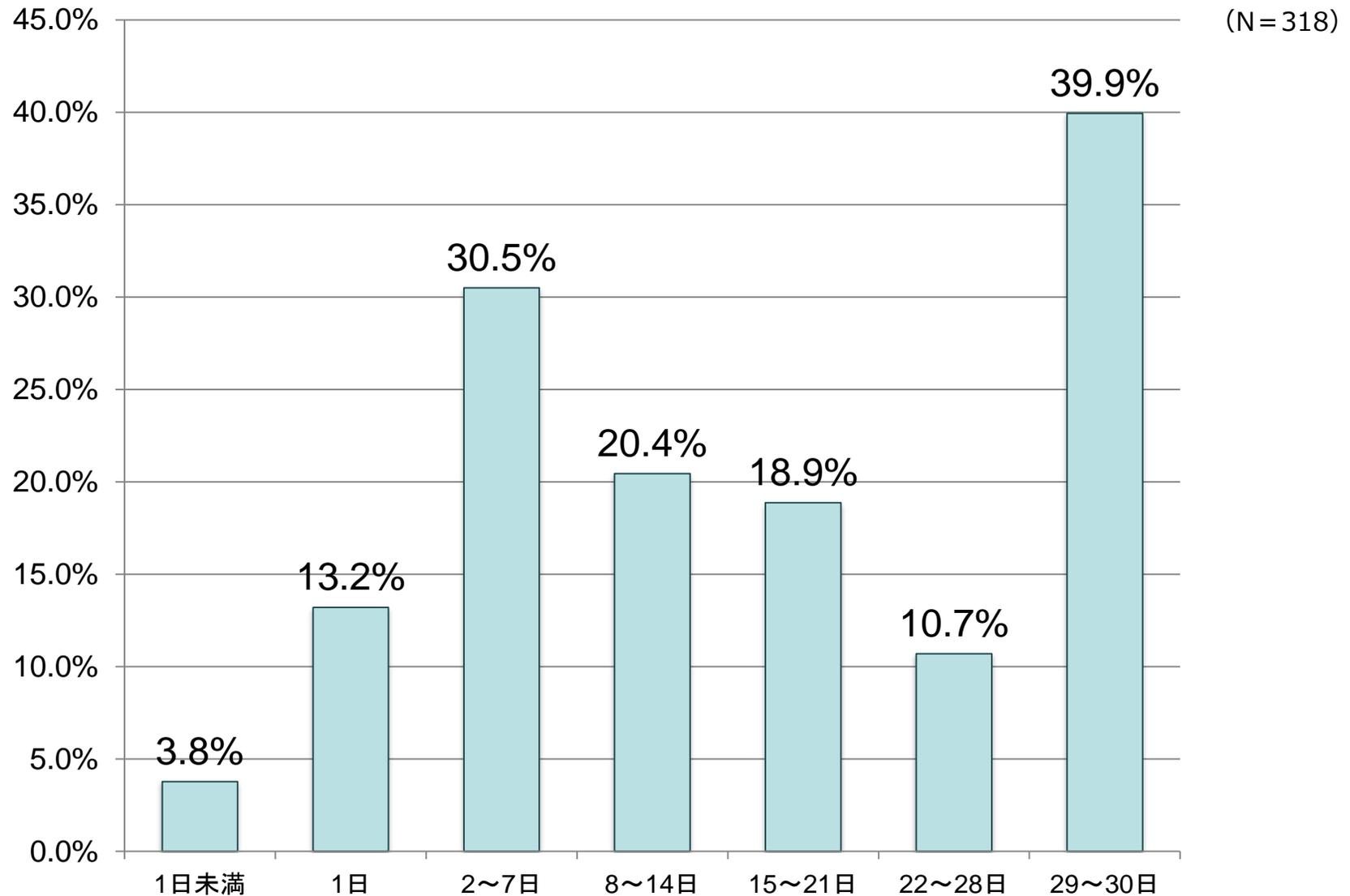
日雇派遣が原則禁止されている業務

(N = 318)



※ 該当するもの全て

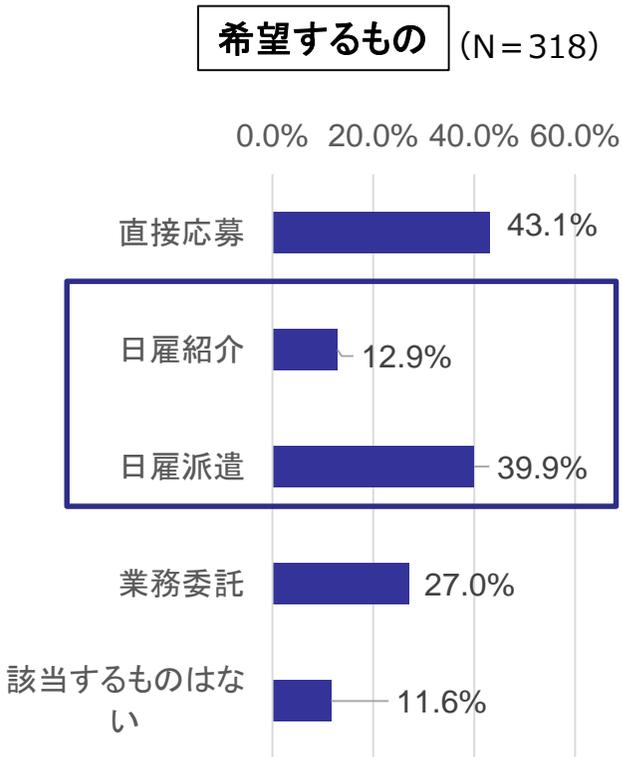
○どの程度の期間確保したいか（派遣先調査）



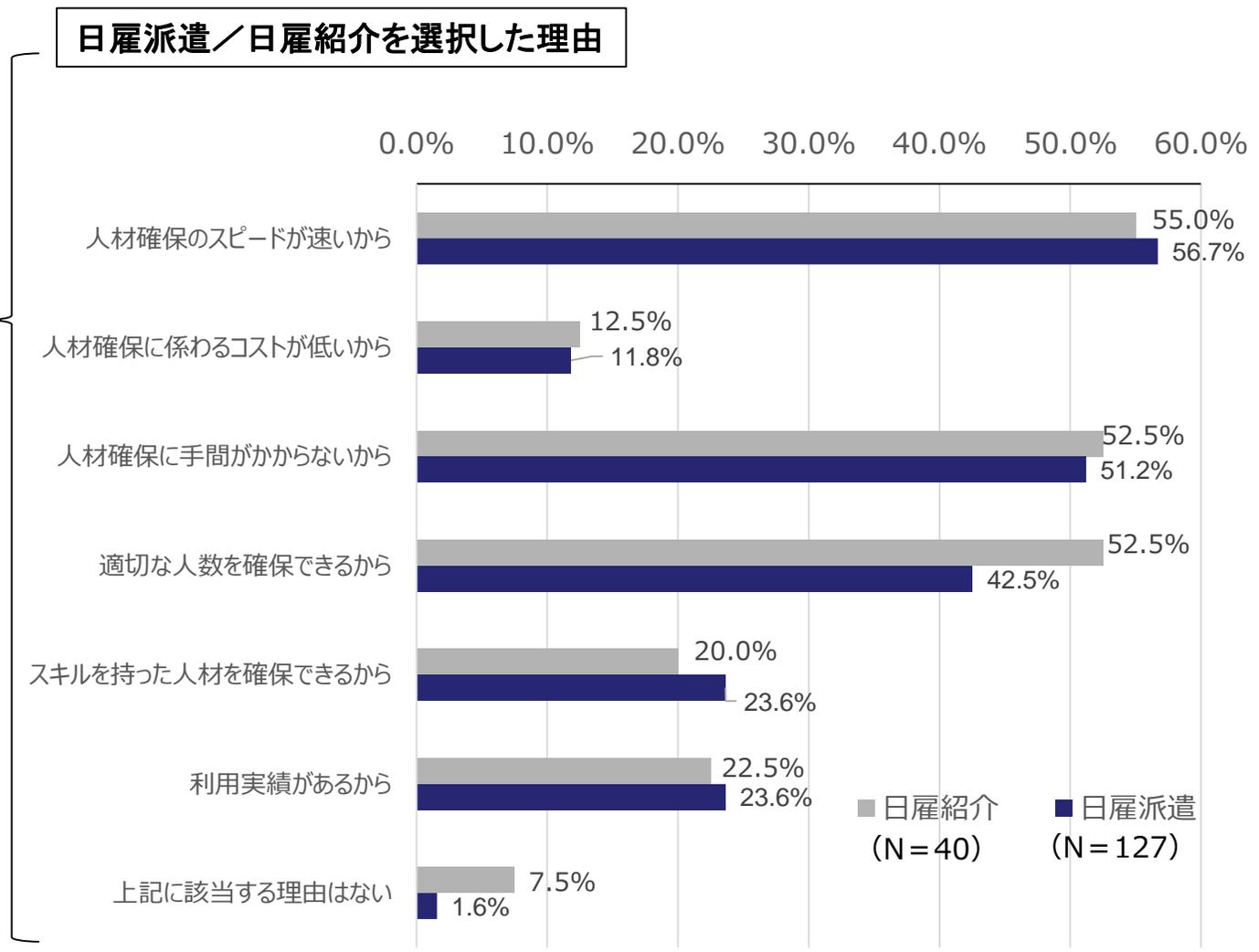
※ 該当するもの全て

※資料出所：厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査（令和元年度実施）」22

○当該ニーズを満たす方法として希望するもの／その理由（派遣先調査）

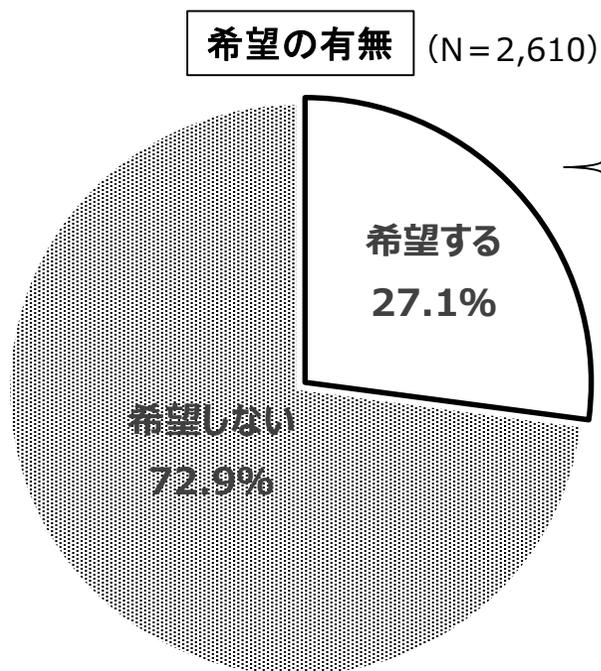


※ 該当するもの全て

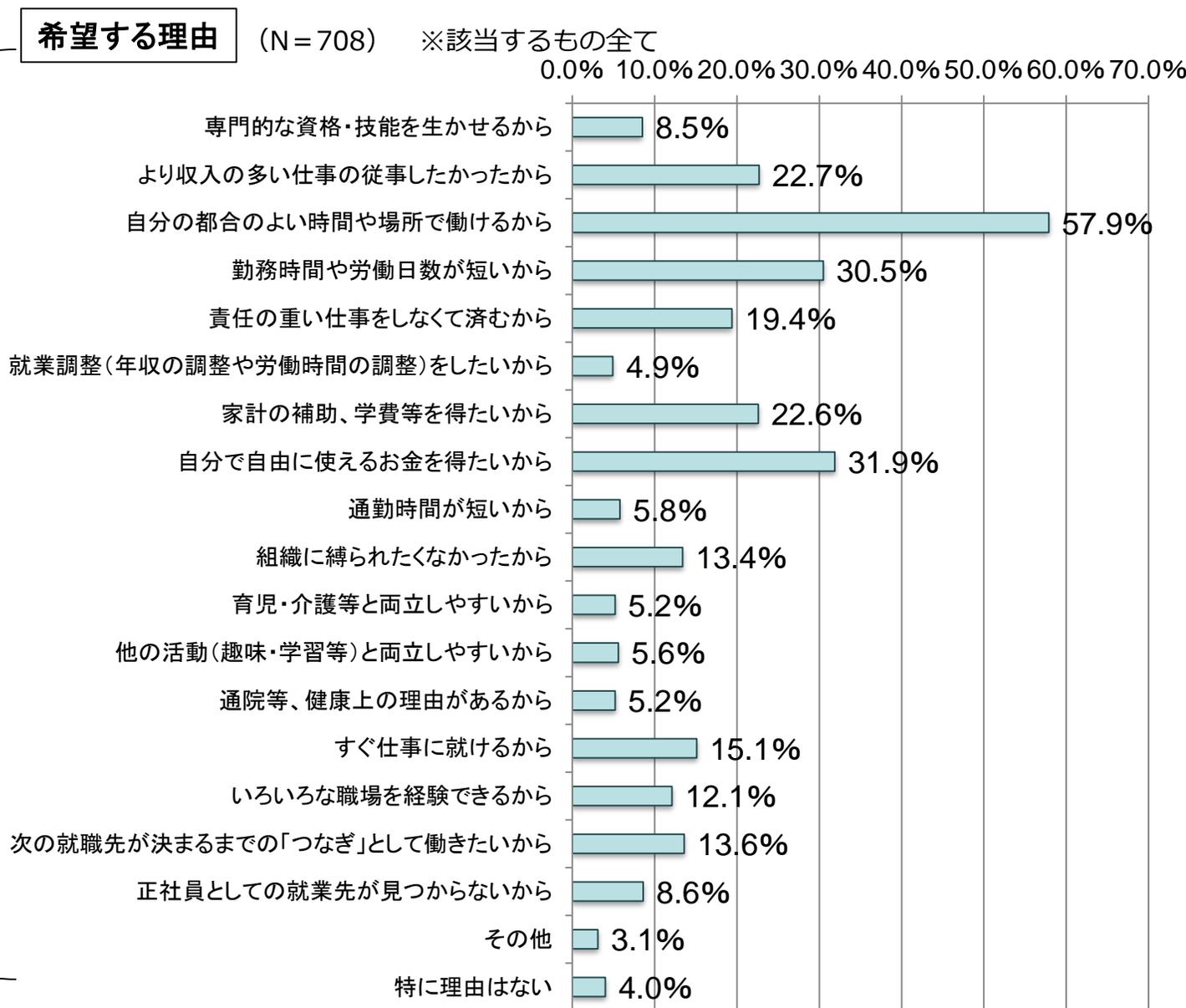


※ 該当するもの全て

○日々又は短期（30日以内）で働きたい希望の有無／その理由（個人調査）

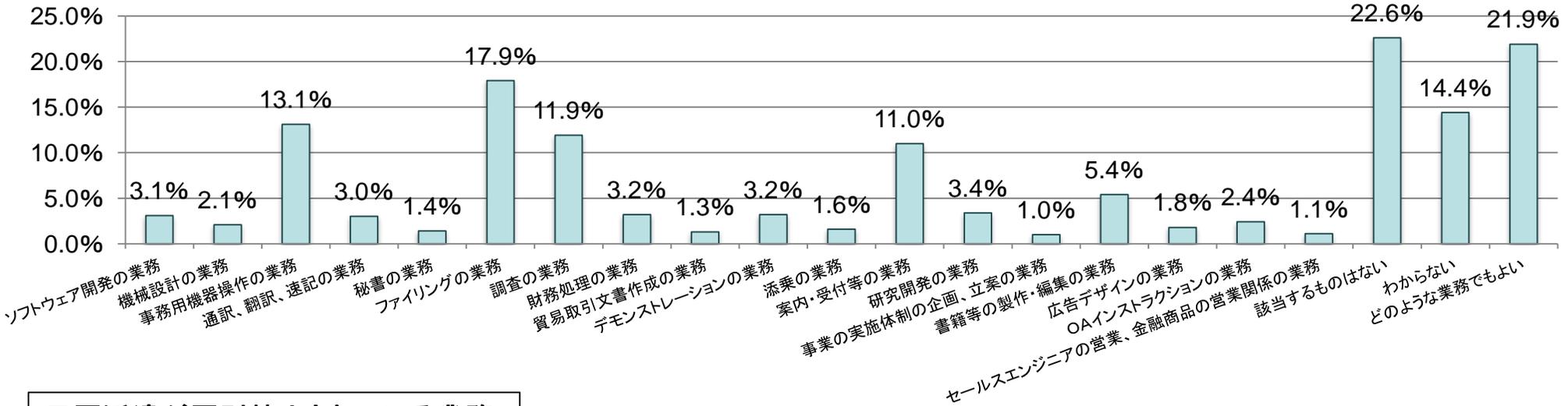


※ 調査対象全員（派遣労働者、日々又は短期就労者、その他の個人全般）からの回答

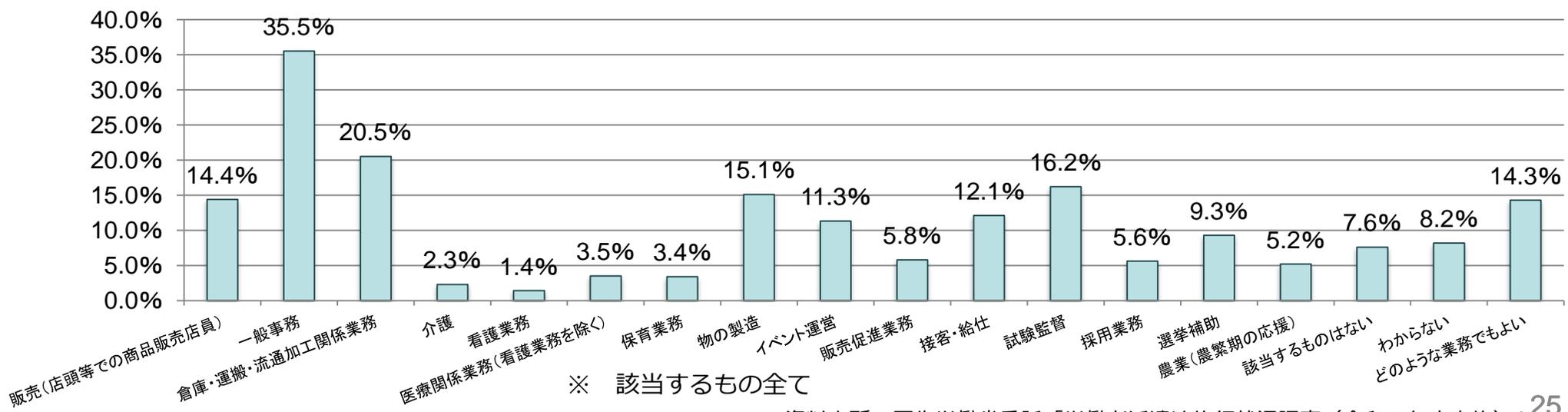


○ 日々又は短期で働きたいと希望する業務（個人調査）

日雇派遣が認められている業務 (N=708)



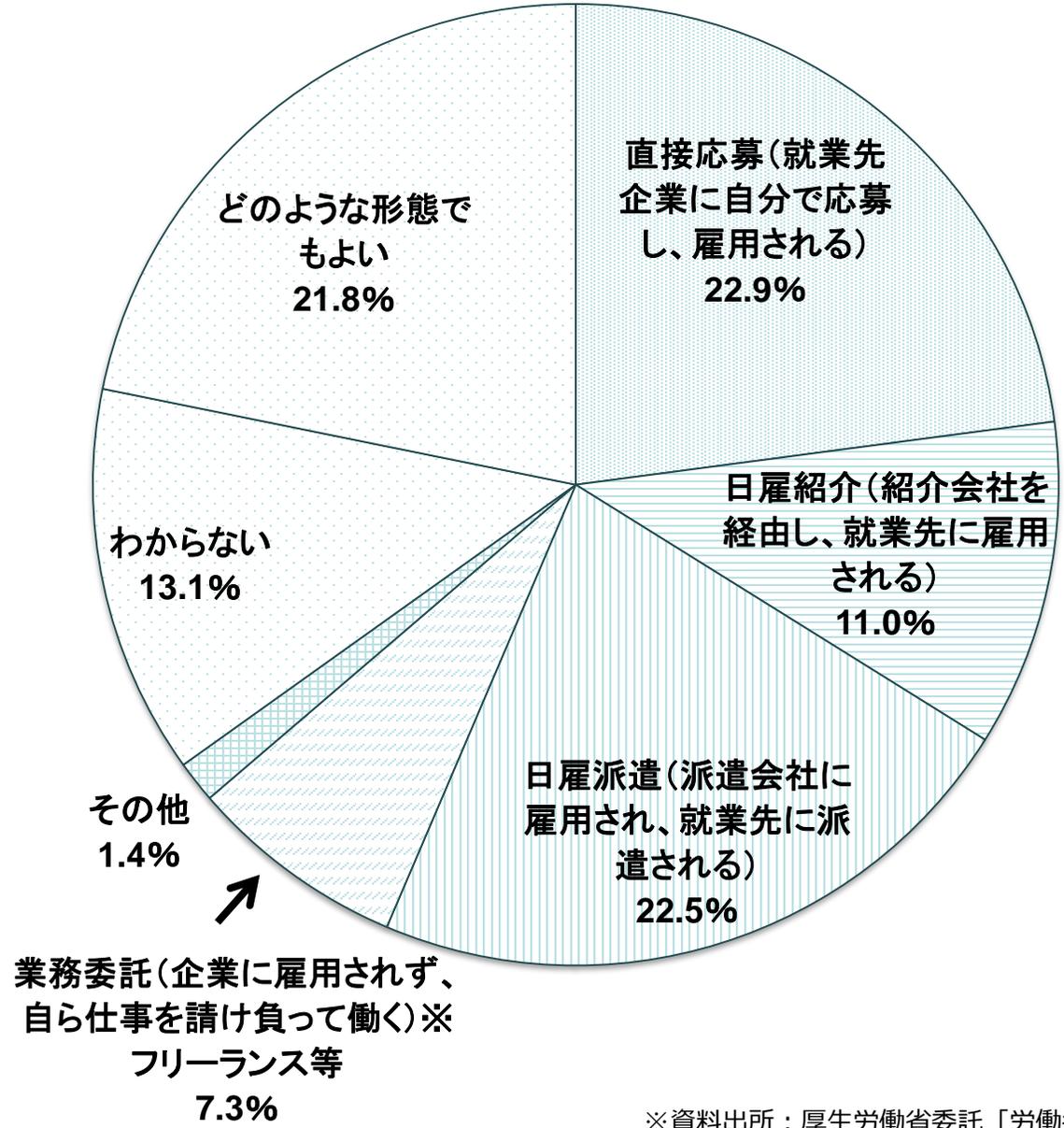
日雇派遣が原則禁止されている業務 (N=708)



※ 該当するもの全て

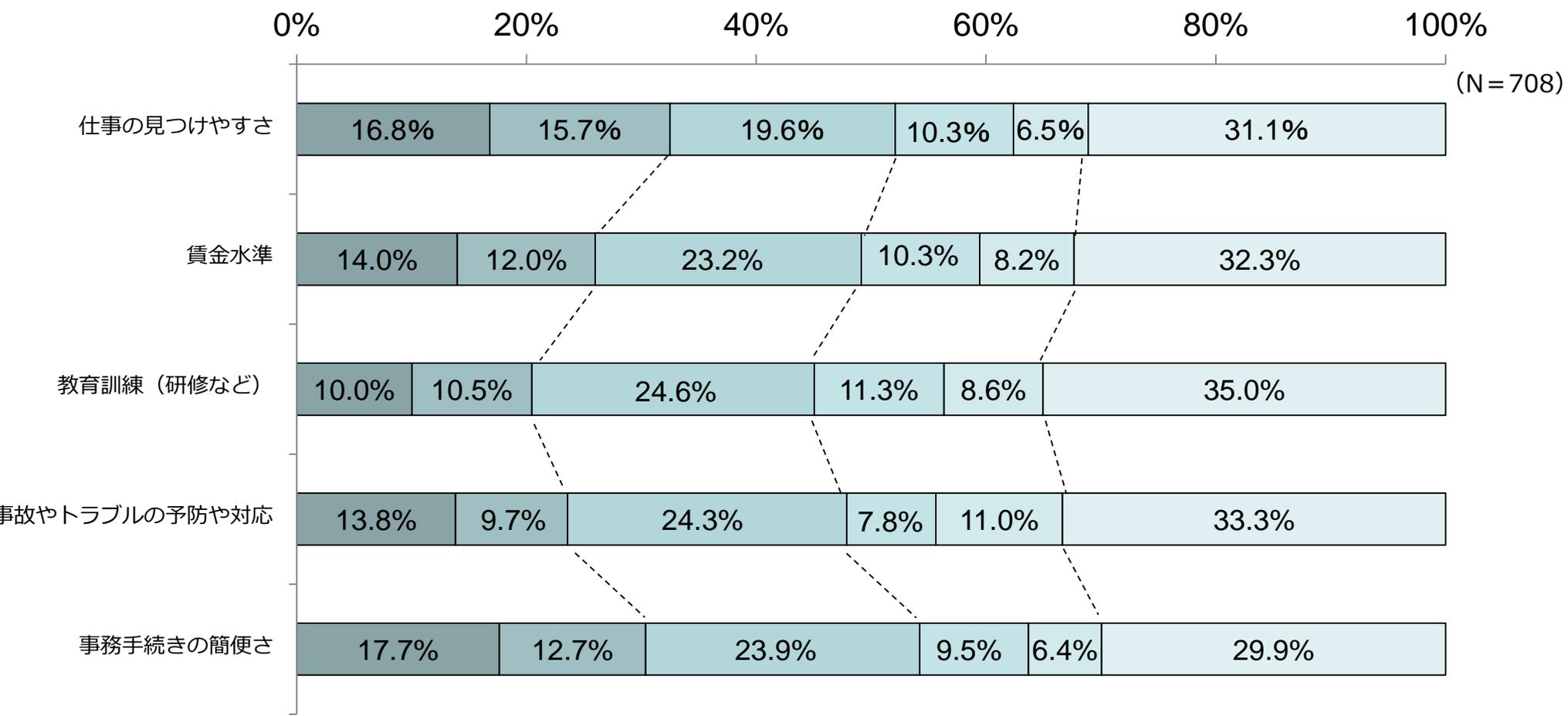
○日々又は短期で働くとした場合の働き方の希望（個人調査）

(N = 708)



※資料出所：厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査（令和元年度実施）」26

○ 日々又は短期で働く場合「日雇派遣」と「直接応募・日雇紹介」のどちらがよいと思うか（個人調査）

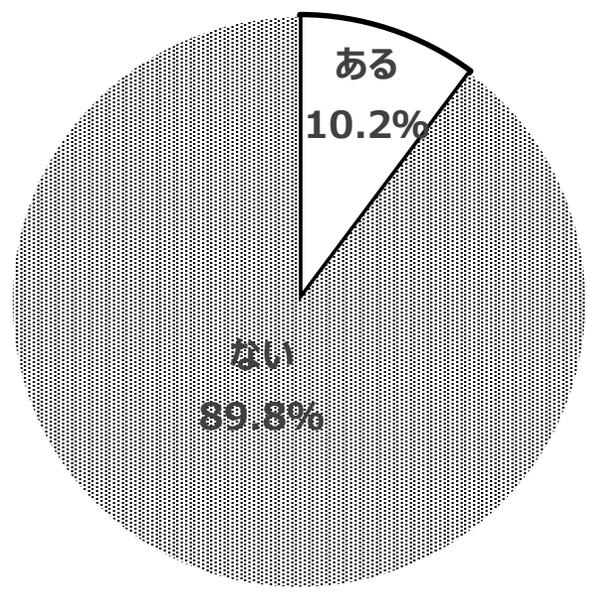


- 日雇派遣の方が良い
- どちらかという向日雇派遣の方が良い
- 同じくらい
- どちらかという日直接応募・日雇紹介の方が良い
- 直接応募・日雇紹介の方が良い
- わからない

※ 日々又は30日以内の短期の仕事で働くことを希望する方からの回答

○日雇派遣の年収要件が理由で働けなかった経験の有無／その理由（個人調査）

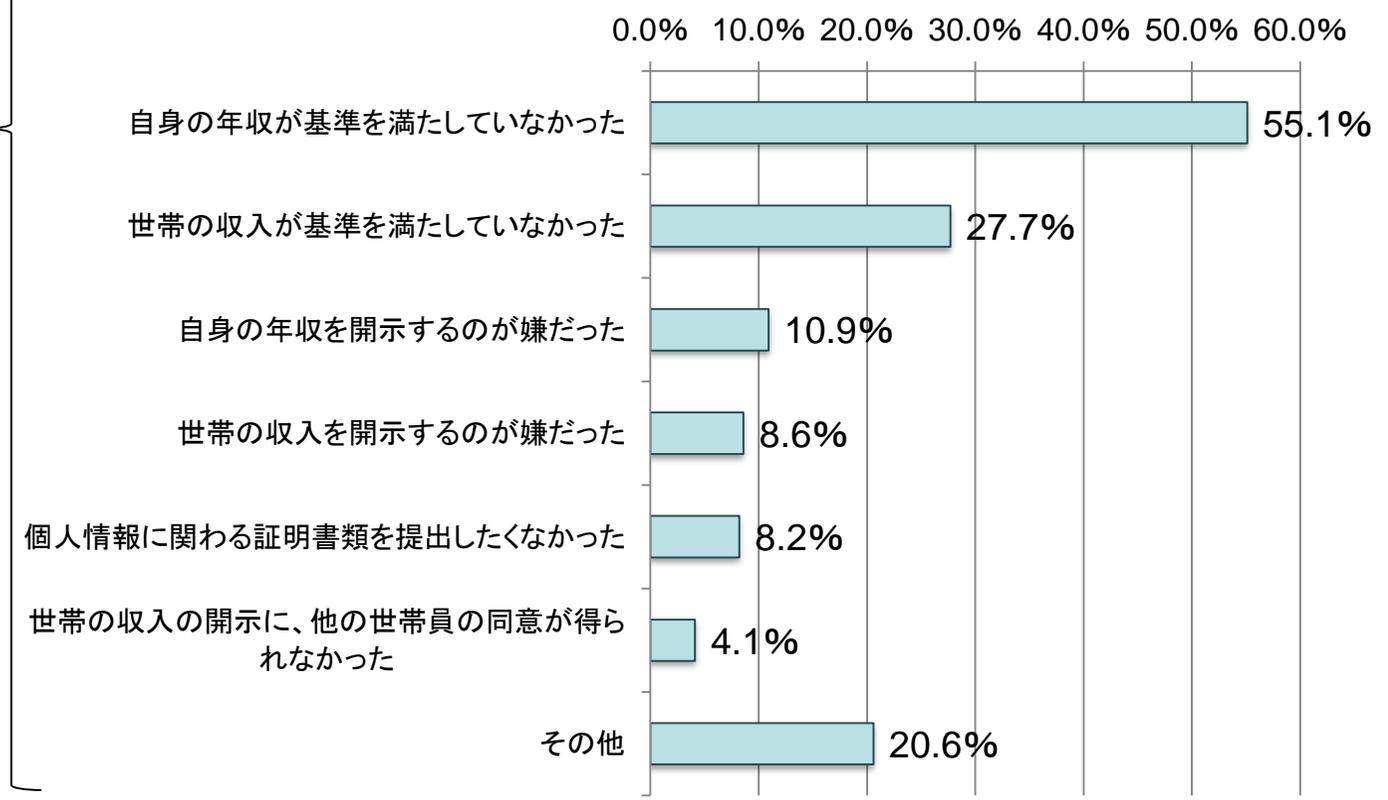
経験の有無 (N=2,610)



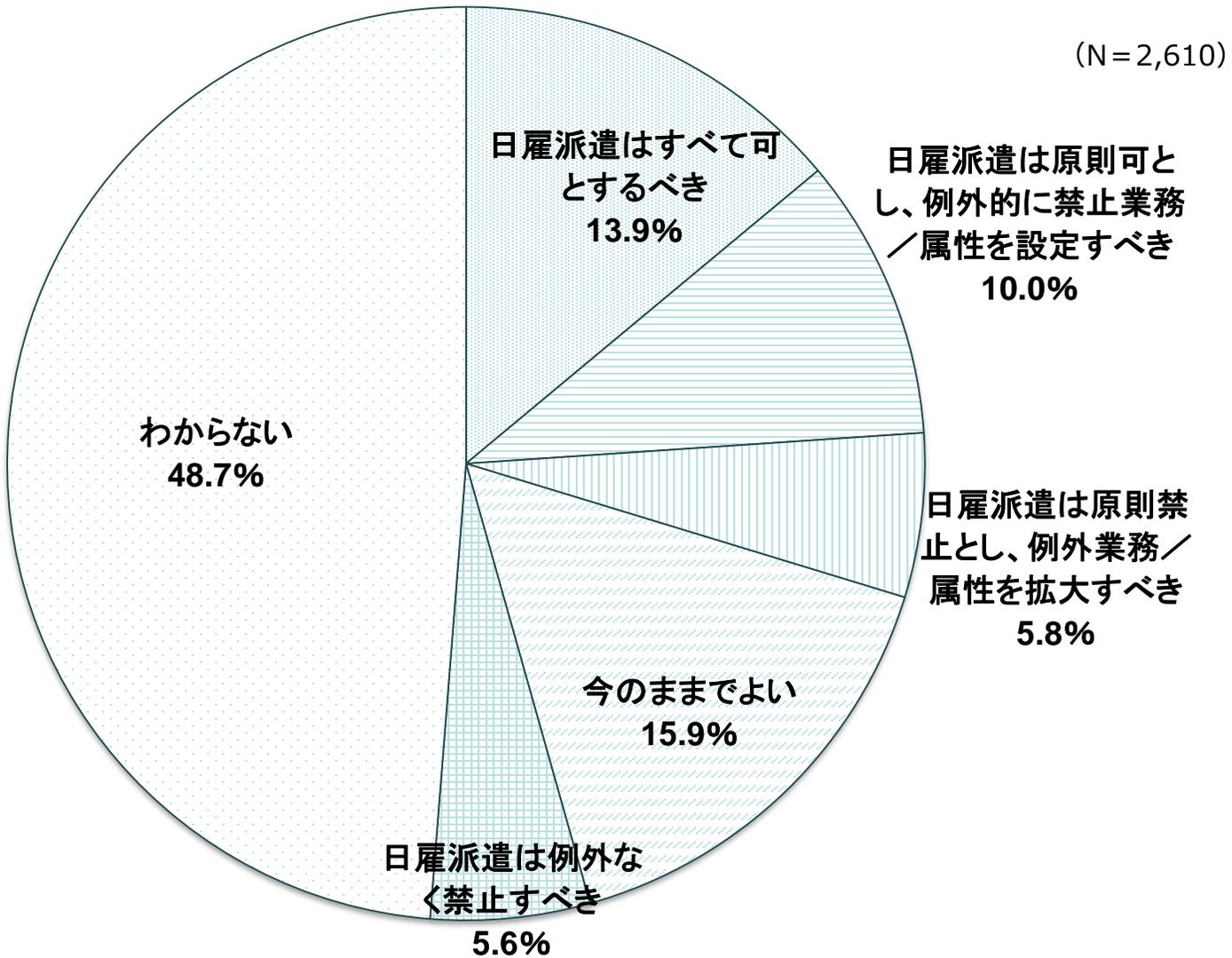
※ 調査対象全員（派遣労働者、日々又は短期就労者、その他の個人全般）からの回答

働けなかった理由 (N=267)

※該当するもの全て



○日雇派遣の原則禁止に対する考え（個人調査）

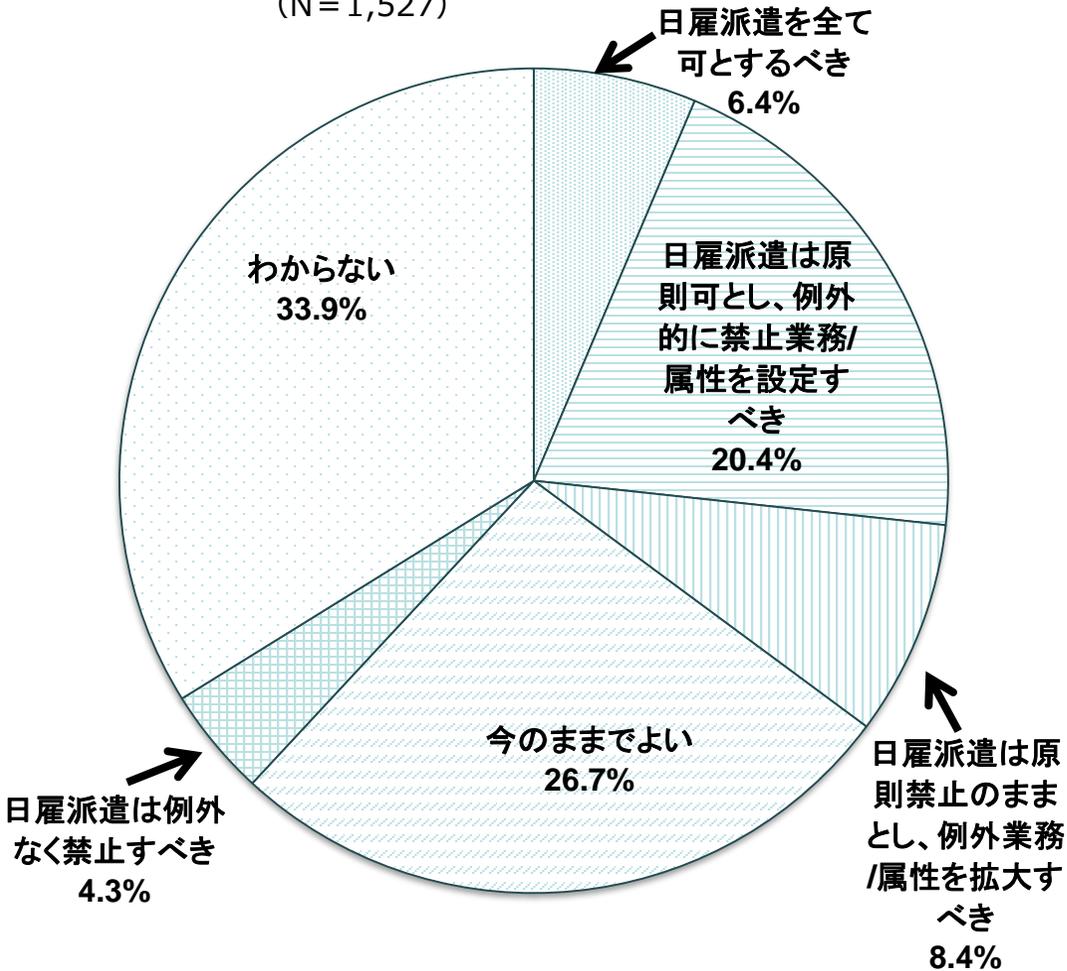


※ 調査対象全員（派遣労働者、日々又は短期就労者、その他の個人全般）からの回答

○日雇派遣の原則禁止／年収要件の基準に対する考え（派遣元調査）

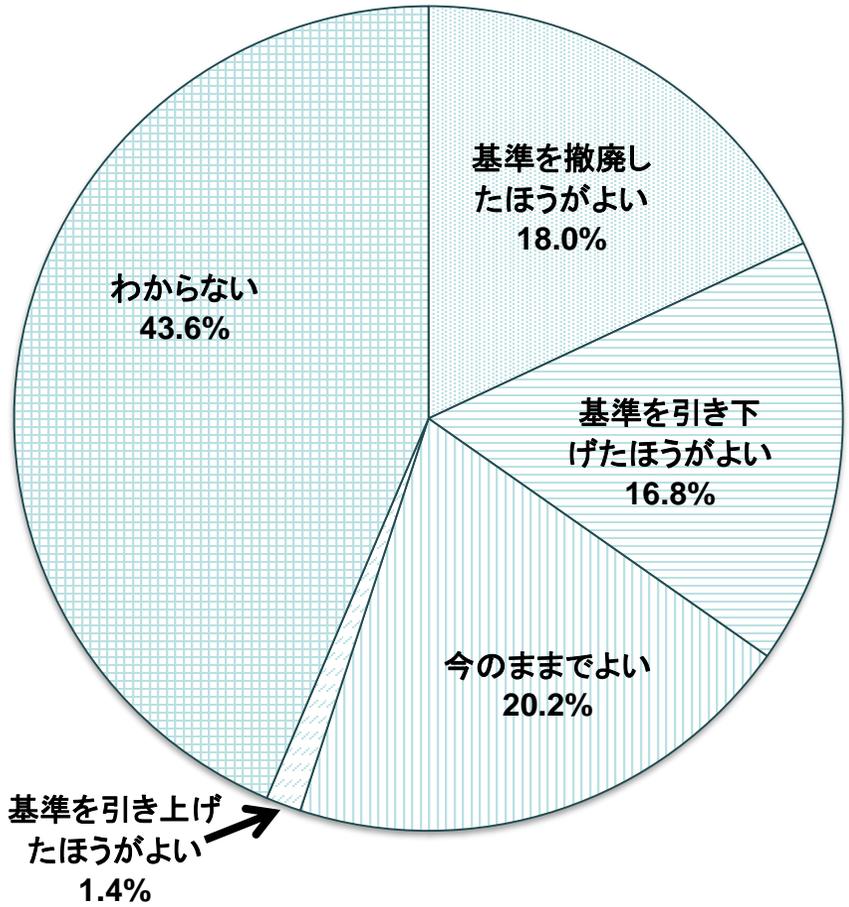
日雇派遣の原則禁止に対する考え

(N = 1,527)



年収要件の基準に対する考え

(N = 1,527)



過去の主な指摘

労働者派遣制度の改正について(平成 26 年 1 月 29 日労働政策審議会建議)

- 平成24年改正法の規定については、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き当審議会において検討を行うことが適当である。
 - 一方、日雇派遣の原則禁止については、以下の観点に留意しつつ、法改正を行わずに実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討することが適当である。
- ① 労働者が日雇派遣による収入に生計を頼ることがないようにしつつも、現在の年収要件を見直すことにより雇用の機会を拡大すること
- ② 教育訓練を十分に受けていない労働者が日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと

論点

日雇派遣の例外業務について

- 日雇派遣の実績は、倉庫・運搬・流通加工、物の製造、一般事務、販売、イベント運営、接客・給仕などで多い。
- 短期の人材確保ニーズは派遣先企業の1割程度で見られ、そのうち4割程度が日雇派遣の活用を希望している。ニーズの多い業務は、日雇派遣の実績の多い業務と同様の傾向である。
- 短期の就労ニーズは個人調査回答者の3割弱で見られ、そのうち2割程度が日雇派遣での就労を希望している。ニーズの多い業務は、日雇派遣の実績の多い業務に加え、試験監督、選挙補助等が多くなっている。
- 福祉及び介護施設における看護業務については、規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）を受け特別に実施した、日雇派遣に関するニーズ等の実態調査を踏まえる必要がある。
- こうした状況を踏まえ、日雇派遣の例外業務の在り方について、どのように考えるか。

日雇派遣の年収要件等について

- 年収要件の確認が適切に行われていない実態が一部に見られること、年収要件が理由で日雇派遣で働けなかった者は、個人調査回答者の約1割であること等を踏まえ、日雇派遣に係る年収要件の在り方について、どのように考えるか。
- 雇用期間1ヶ月超の派遣と比較して日雇派遣の場合の就業場所の巡回状況が低いこと、前日又は当日に仕事がなくなった場合にも特段の対応がなかったとの回答も一部見られたこと等を踏まえ、日雇派遣に係る雇用管理等の在り方について、どのように考えるか。

短期の需給調整について

- 現行制度上、日雇派遣は原則禁止とされている一方で、日雇紹介や日雇での直接募集は可能であることも踏まえ、短期の労働力需給調整に係る規制の在り方について、どう考えるか。