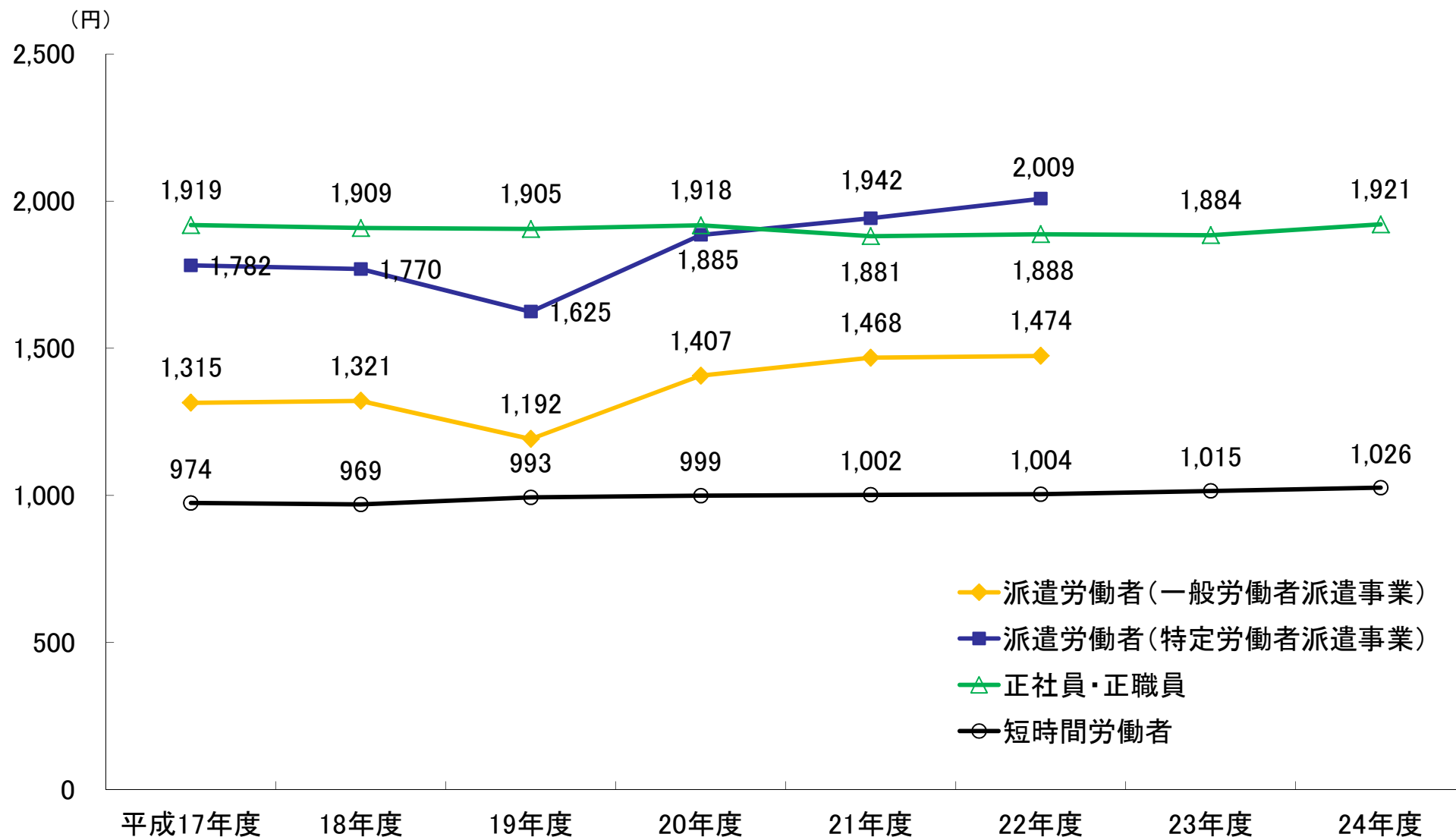


参考資料

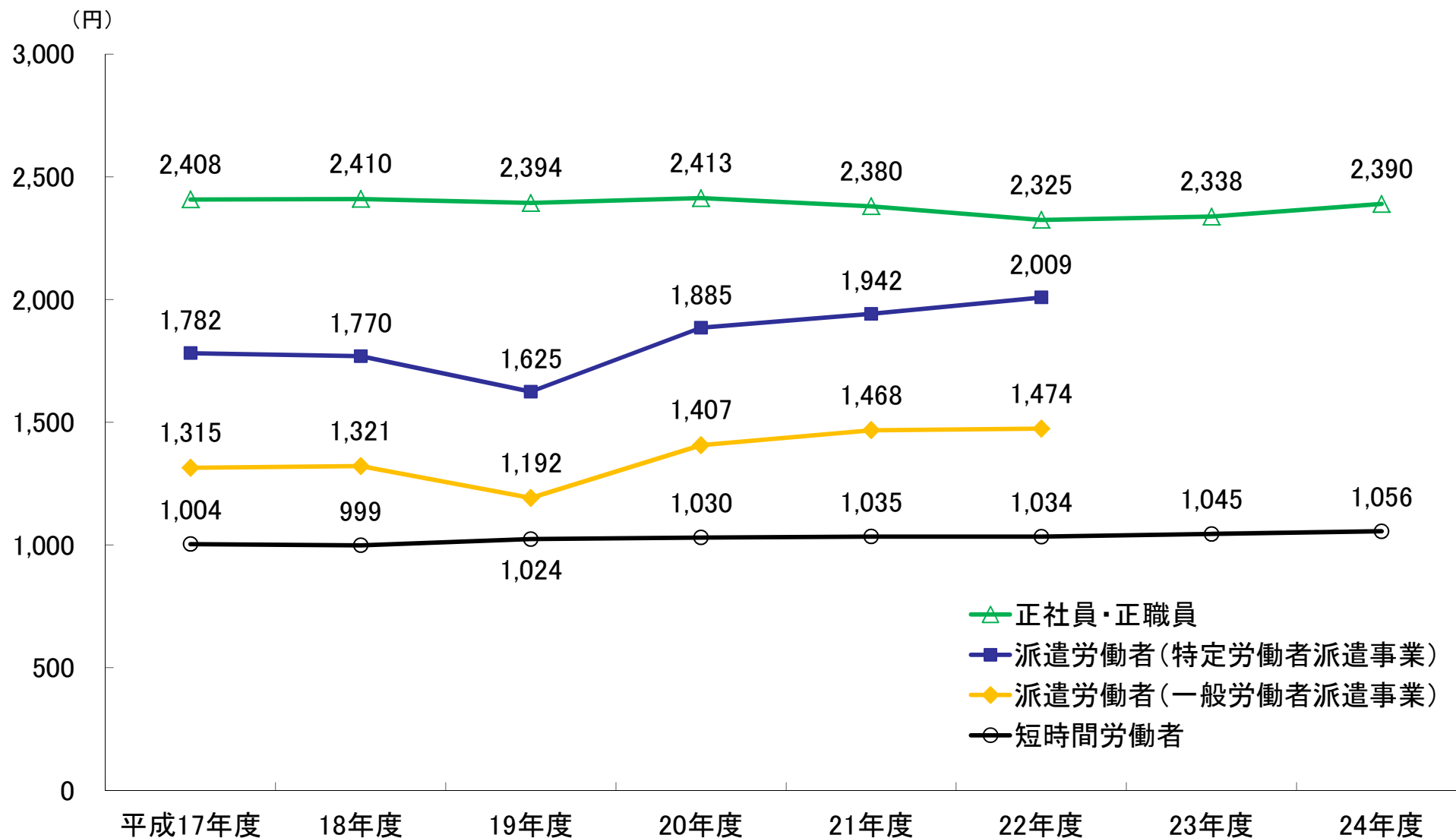
賃金(時間給)の推移①



(出典)派遣労働者:「労働者派遣事業報告」※平均賃金(手当、賞与等を含む)を時間換算

正社員・正職員、短時間労働者:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」※正社員・正職員については、所定内給与額÷所定内実労働時間数として算出

賃金(時間給)の推移②



(出典)

派遣労働者:「労働者派遣事業報告」※平均賃金(手当、賞与等を含む)を時間換算

正社員・正職員、短時間労働者:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」※(きまって支給する給与＋年間賞与その他特別給与額)÷実労働時間数

派遣労働者の雇用契約期間と派遣契約期間別の関係について(派遣労働者調査より)

○ 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)における以下2問への回答を用いて需給調整事業課にて集計

Q7 現在派遣会社と結んでいる雇用契約期間

- | | |
|--------------|------------|
| 1. 1日～7日以内 | 6. 1年超3年以内 |
| 2. 7日超30日以内 | 7. 3年超5年以内 |
| 3. 30日超3ヶ月以内 | 8. 5年超 |
| 4. 3ヶ月超6ヶ月以内 | 9. 期間の定めなし |
| 5. 6ヶ月超1年以内 | |

Q9 現在の派遣就労についての派遣契約期間

- | | |
|--------------|------------|
| 1. 1日～7日以内 | 6. 1年超3年以内 |
| 2. 7日超30日以内 | 7. 3年超5年以内 |
| 3. 30日超3ヶ月以内 | 8. 5年超 |
| 4. 3ヶ月超6ヶ月以内 | 9. わからない |
| 5. 6ヶ月超1年以内 | |

○ 集計結果

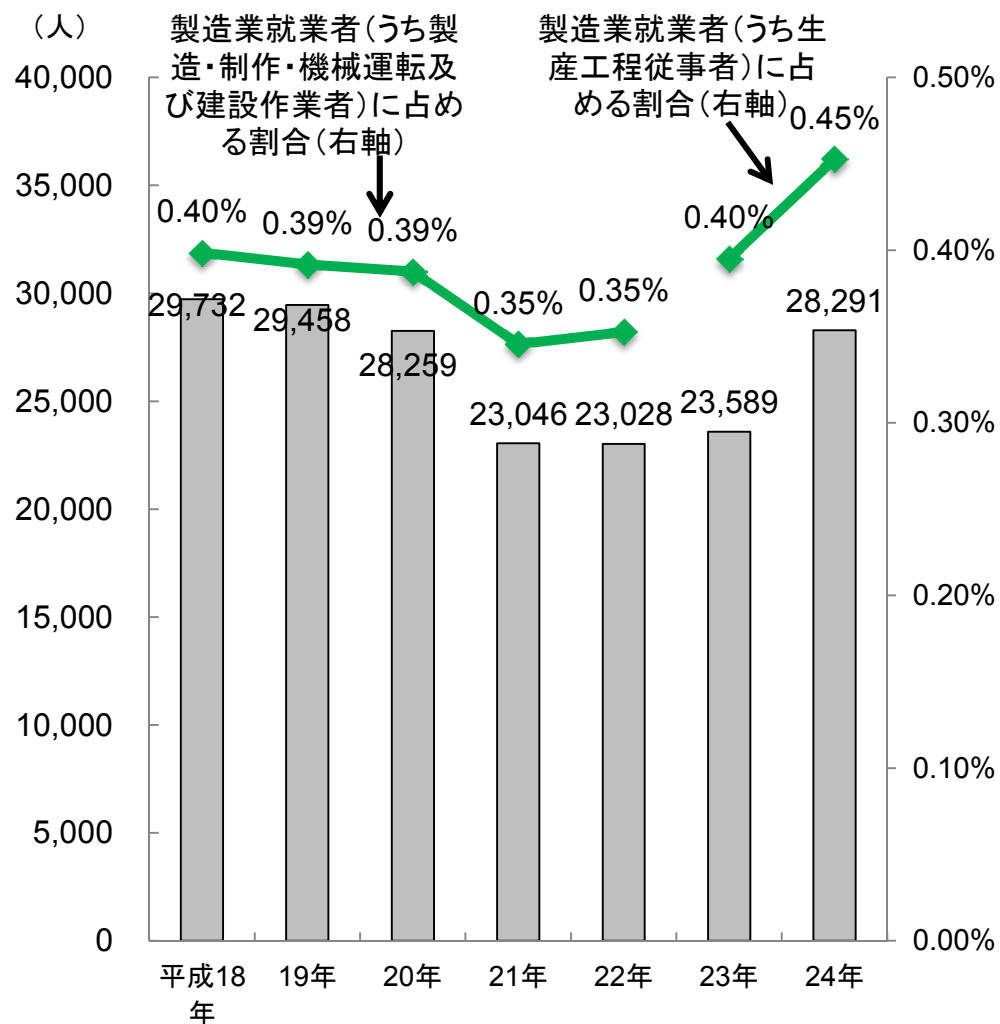
	総数		登録型派遣		常用雇用型派遣	
①雇用契約期間の階級＝派遣契約期間の階級	1,683	49.8%	768	52.9%	862	47.4%
② " > "	676	20.0%	263	18.1%	387	21.3%
③ " < "	1,020	30.2%	420	28.9%	571	31.4%
合計	3,379	100.0%	1,451	100.0%	1,820	100.0%

※Q9に「9. わからない」と回答した621を除く。

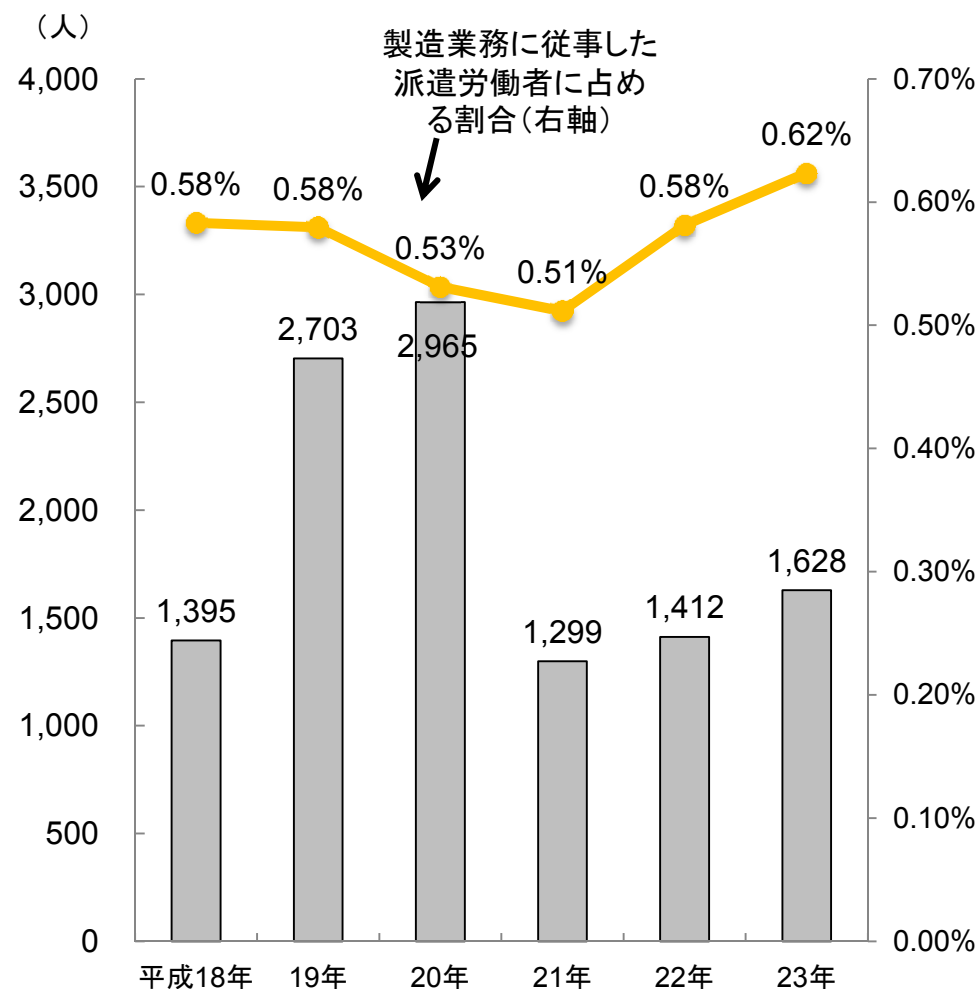
「登録型派遣」・「常用雇用型派遣」は、別の質問における自身の派遣形態についての回答によるクロス集計。

製造業における労働災害の状況(全労働者・派遣労働者の比較)

製造業の労働災害死傷者数の推移
(全労働者)



製造業の労働災害死傷者数の推移
(派遣労働者)



※休業4日以上死傷者数

資料出所: 厚生労働省労働基準局「労働災害発生状況の分析」、労働者派遣事業報告、総務省「労働力調査」(職業分類の改定のため統計が接続していない)

EU「有期・派遣労働者健康安全指令」(91/383/EEC)①

第Ⅰ節 適用範囲と目的

第1条 適用範囲

本指令は、以下に適用されるものとする。

- 1 使用者と労働者の間で直接的に締結される有期雇用契約によって規制される雇用関係であって、契約の終期が、特定の日の到来、特定の任務の完了又は特定の事件の発生といった客観的な条件によって決められている場合、
- 2 労働者が、その労務を利用する企業又は事業所のために、その支配下で働くことを指示される場合における、使用者である派遣事業者と労働者の間の派遣雇用関係。

第2条 目的

- 1 本指令の目的は、第1条にいう雇用関係を有する労働者が、職場の健康と安全に関して、利用者企業及び／又は事業所の他の労働者と同水準の保護を受けられることを確保することにある。
- 2 第1条にいう雇用関係の存在は、特に個人用防護具の供与に関して、職場の健康と安全の保護に関する限り、労働条件に関して異なった待遇を正当化するものではない。
- 3 1989年6月12日の指令89/391/EEC及び同指令第16条にいう個別指令は、本指令に規定されたより拘束力がありかつ／又はより特定の規定に抵触しない限り、第1条にいう雇用関係を有する労働者に全面的に適用されるものとする。

第Ⅱ節 総則

第3条 労働者への情報提供

指令89/391/EEC第10条に抵触しない限り、加盟国は次のことを確保するために必要な措置をとるものとする。

- 1 第1条にいう雇用関係を有する労働者はいかなる活動を開始する前にも、その労務を利用する企業及び／又は事業所から、その直面する危険について情報提供されること。
- 2 その情報は、
 - 国内法で規定されたいかなる職業資格又は技能、若しくは必要な特別健康診断を対象とし、
 - 国内法で規定された当該職務に従事することで増大する特別の危険を明示するものとする。

第4条 労働者の訓練

指令89/391/EEC第12条に抵触しない限り、加盟国は、第3条にいう場合において、各労働者がその資格や経験を考慮して当該職務の特徴にふさわしい十分な訓練を受けられるために必要な措置をとるものとする。

EU「有期・派遣労働者健康安全指令」(91/383/EEC)②

第5条 労働者の労務の利用と労働者の健康診断

- 1 加盟国は、第1条にいう雇用関係を有する労働者が、その健康と安全に特に危険な業務、特に国内法で規定する特別健康診断を必要とする作業であるような、国内法で定める特定の作業に利用されることを禁止する選択肢を有するものとする。
- 2 加盟国が第1項にいう選択肢を利用しない場合、加盟国は、指令89/391/EEC 第14条に抵触しない限り、国内法で定める特別健康診断を必要とする作業に利用される第1条にいう雇用関係を有する労働者が、適切な特別健康診断を提供されることを確保するために必要な措置をとるものとする。
- 3 第2項にいう特別健康診断が当該労働者の雇用関係終了後も拡張されるよう規定することは加盟国の自由であるものとする。

第6条 防護と予防の担当者

加盟国は、指令89/391/EEC第7条に従って、業務上の危険の防護と予防に関する活動に指名された労働者、外部のサービス機関又は人が、企業及び／又は事業所の全労働者のための活動を十分に遂行できるのに必要な程度に、第1条にいう雇用関係を有する労働者の配置(派遣)について通知を受けることを確保するために必要な措置をとるものとする。

第Ⅲ節 特則

第7条 派遣雇用関係: 情報提供

第3条に抵触しない限り、加盟国は次を確保するに必要な措置をとるものとする。

- 1 第1条第2項にいう雇用関係を有する労働者が派遣される前に、利用者企業及び／又は事業所は、派遣事業者に対し、とりわけ必要な職業資格及び従事する職務の特徴を特定すること、
- 2 派遣事業者はこれらすべての事実を当該労働者に伝えてその注意を喚起すること。

加盟国は、第1文第1号に従い利用者企業及び／又は事業所が派遣事業者に提供する情報の詳細を派遣契約に明記するものと規定することができる。

第8条 派遣雇用関係: 責任

加盟国は次を確保するに必要な措置をとるものとする。

- 1 国内法で規定する派遣事業者の責任に抵触しない限り、派遣期間中、作業の遂行を規定する条件については利用者企業及び／又は事業所が責任を有すること、
- 2 第1号の適用について、作業の遂行を規定する条件は、職場の安全、衛生及び健康に関する条件に限定されること。

EU「有期・派遣労働者健康安全指令」(91/383/EEC)③

第IV節 雑則

第9条 より有利な規定

本指令は、第1条に規定する雇用関係を有する労働者の健康と安全の保護により有利な現存の又は将来の国内規定又は欧州共同体規定を妨げない。

第10条 最終規定

- 1 加盟国は、1992年12月31日までに本指令施行に必要な法律、規則及び行政規定を発効させるものとする。加盟国は、その旨を欧州委員会に通知するものとする。
加盟国がこれらの措置を採択する場合、それは本指令への言及を含むか又は官報への掲載時にそのような言及を伴うものとする。
言及の方法は加盟国が定めるものとする。
- 2 加盟国は、欧州委員会に対し本指令が対象とする分野の既に採択した又は採択する自国の法律の条文を送付するものとする。
- 3 加盟国は、5年に1回、欧州委員会似たいし使用者及び労働者の意見も含めて本指令の実施状況を報告するものとする。
欧州委員会は、これを欧州議会、閣僚理事会、経済社会評議会及び労働安全衛生健康保護諮問委員会に通知するものとする。
- 4 欧州委員会は、定期的に欧州議会、閣僚理事会及び経済社会評議会に対し、第1項から第3項までを考慮に入れた本指令の実施状況報告を提出する。

第11条

本指令は、加盟国に宛てられる。