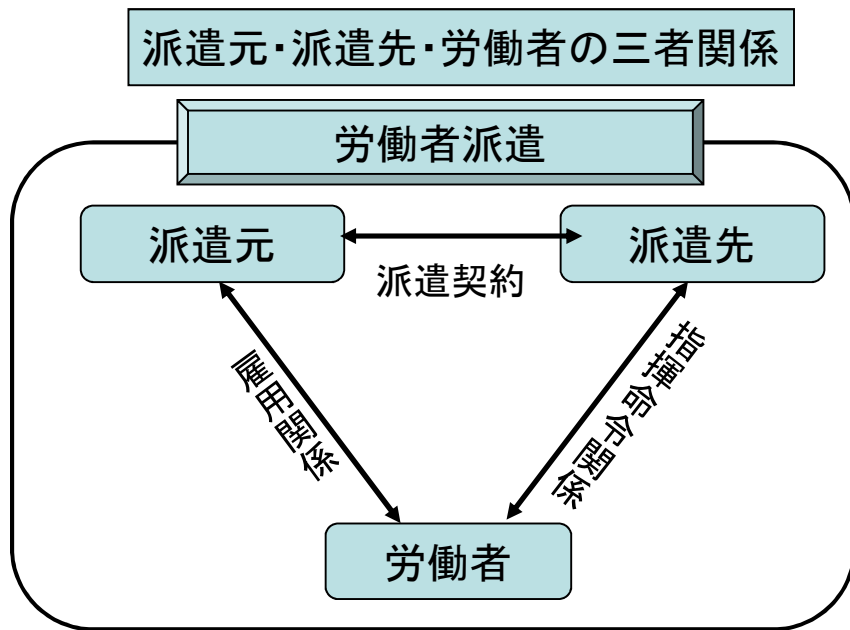


労働者派遣の現状について

- * 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（平成25年8月20日）参考資料より抜粋

参考1 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）



※労働者派遣契約（派遣契約）

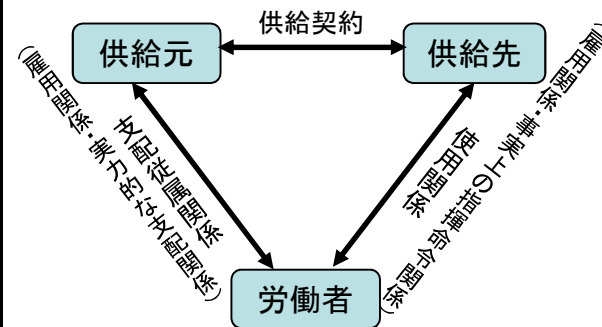
派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

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。

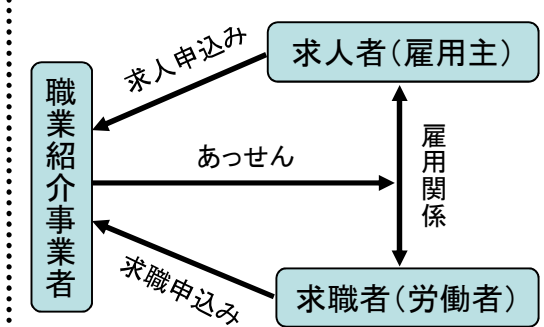
※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

（参考1）労働者供給

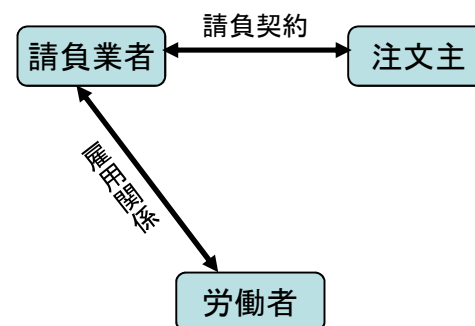


※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

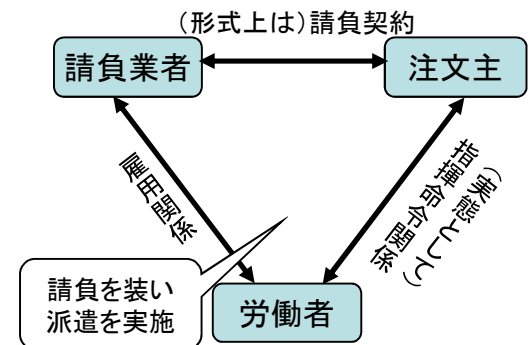
（参考2）職業紹介



（参考3）請負



（参考4）偽装請負（法的には労働者派遣に該当）



参考2 労働者派遣法改正法(平成24年法律第27号)の概要

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

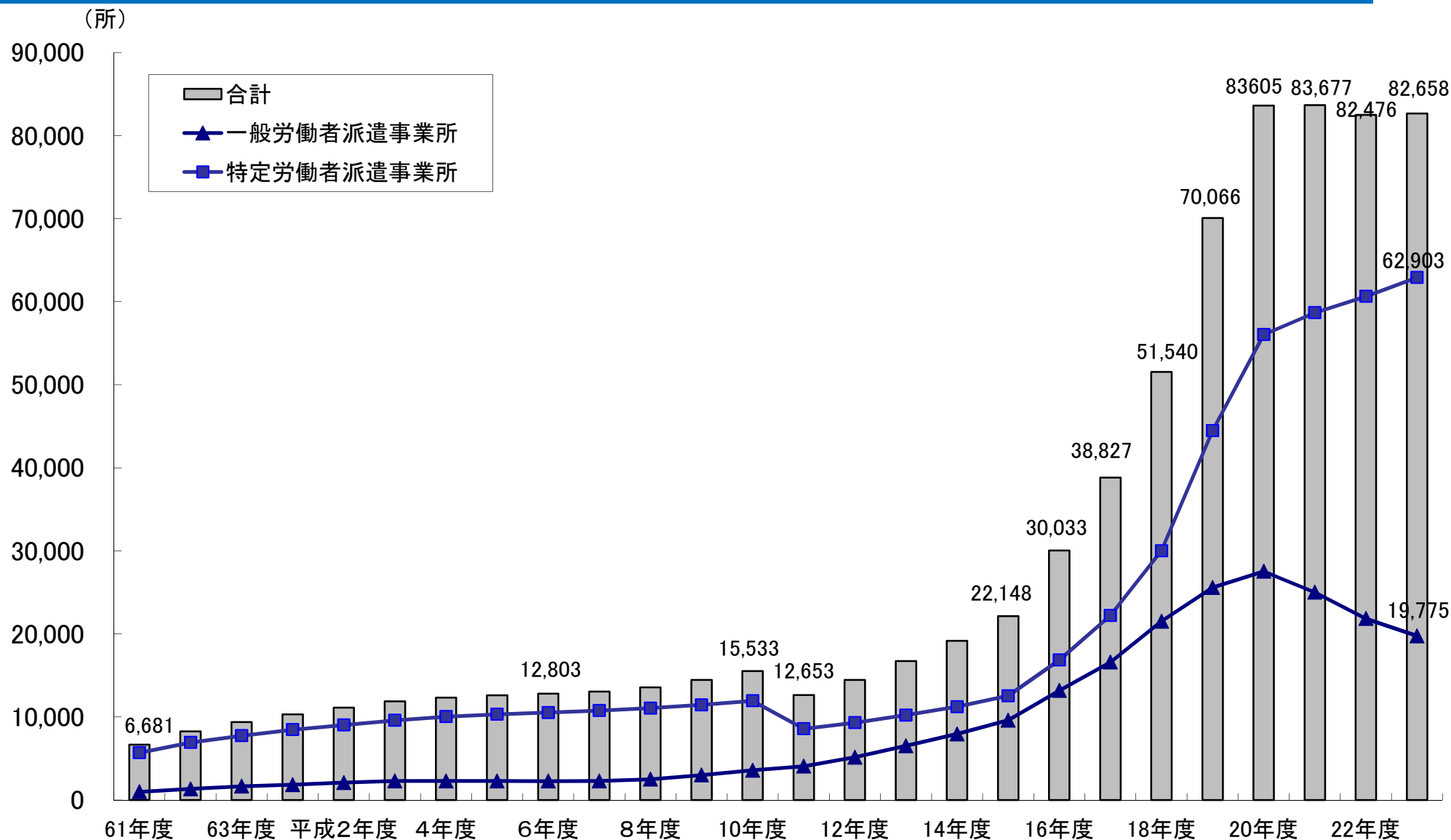
※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

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。

参考3 派遣元事業所数の推移

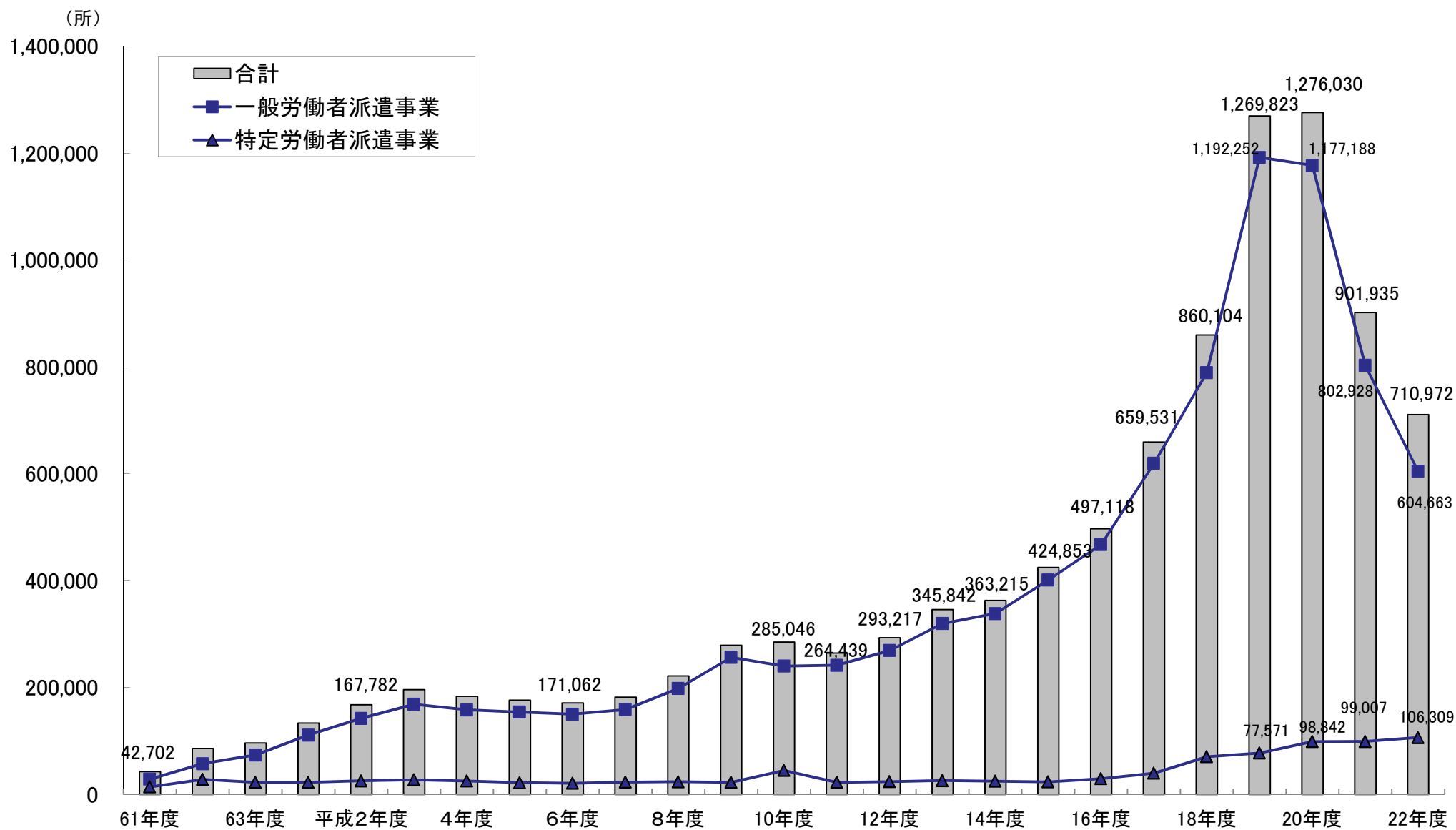


※ 平成10年度までは新規許可・届出受理事業所の累計(延べ数)

平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

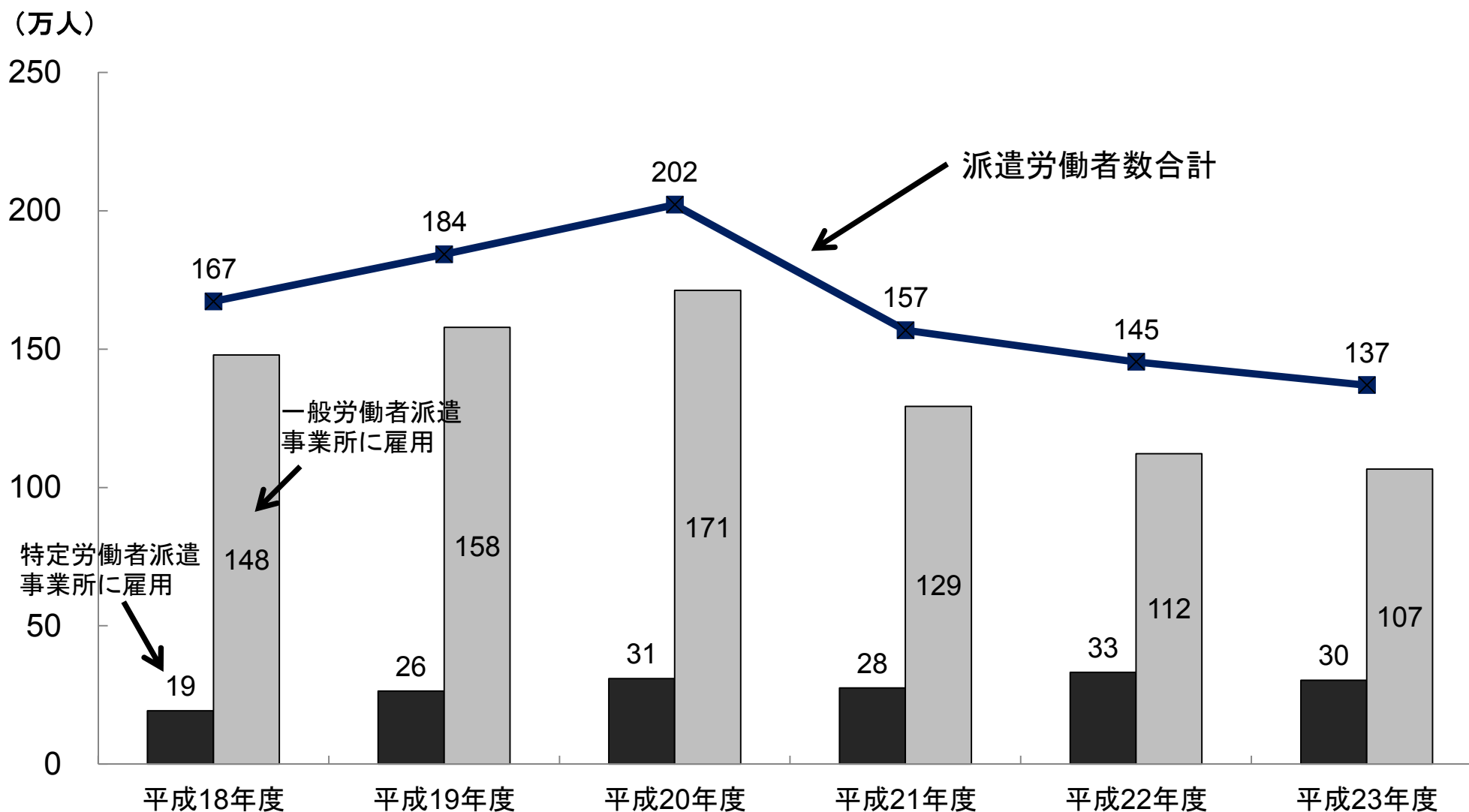
資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

参考4 派遣先事業所数の推移



資料出所:労働者派遣事業報告

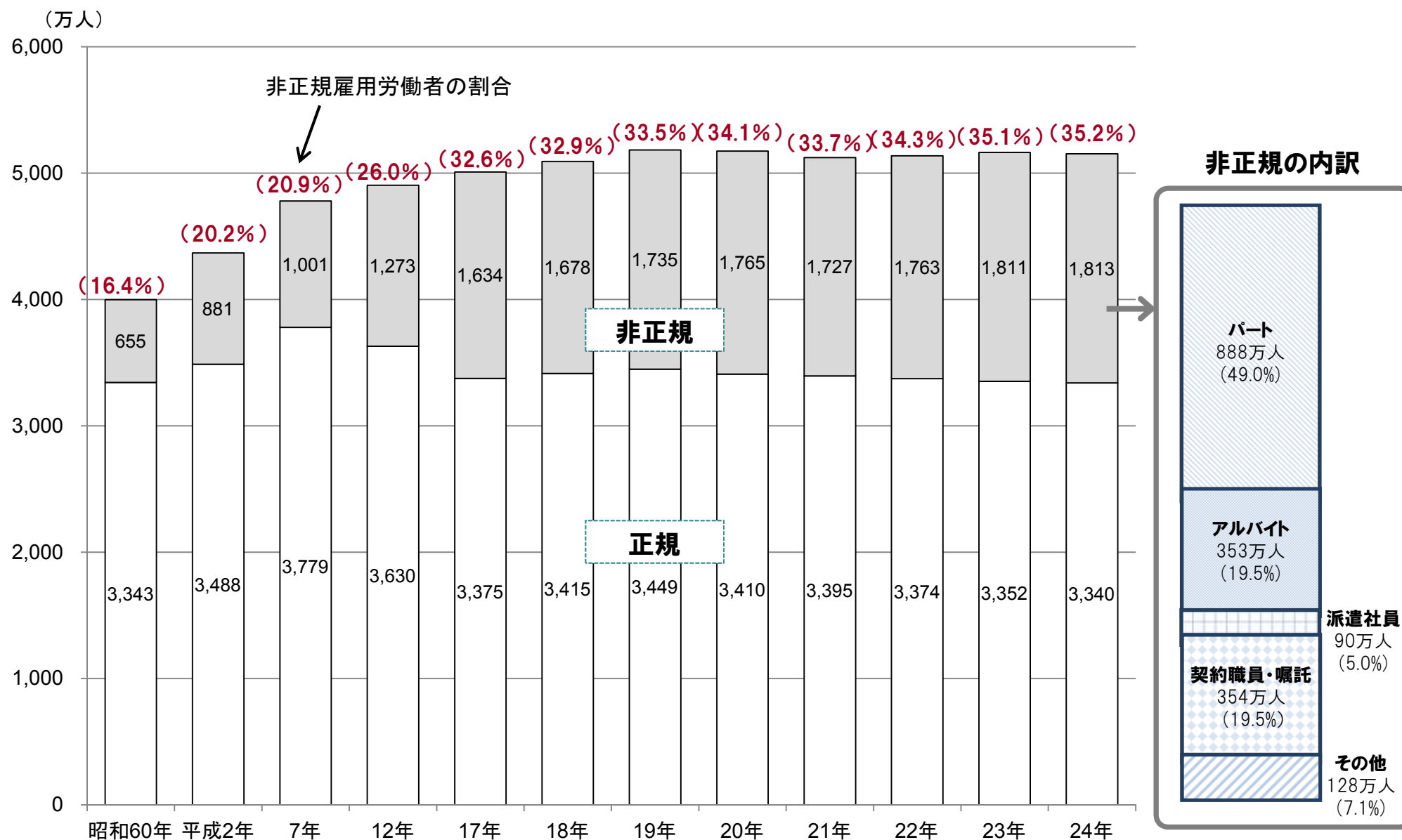
参考5 派遣労働者数の推移



※各年6月1日時点の人数

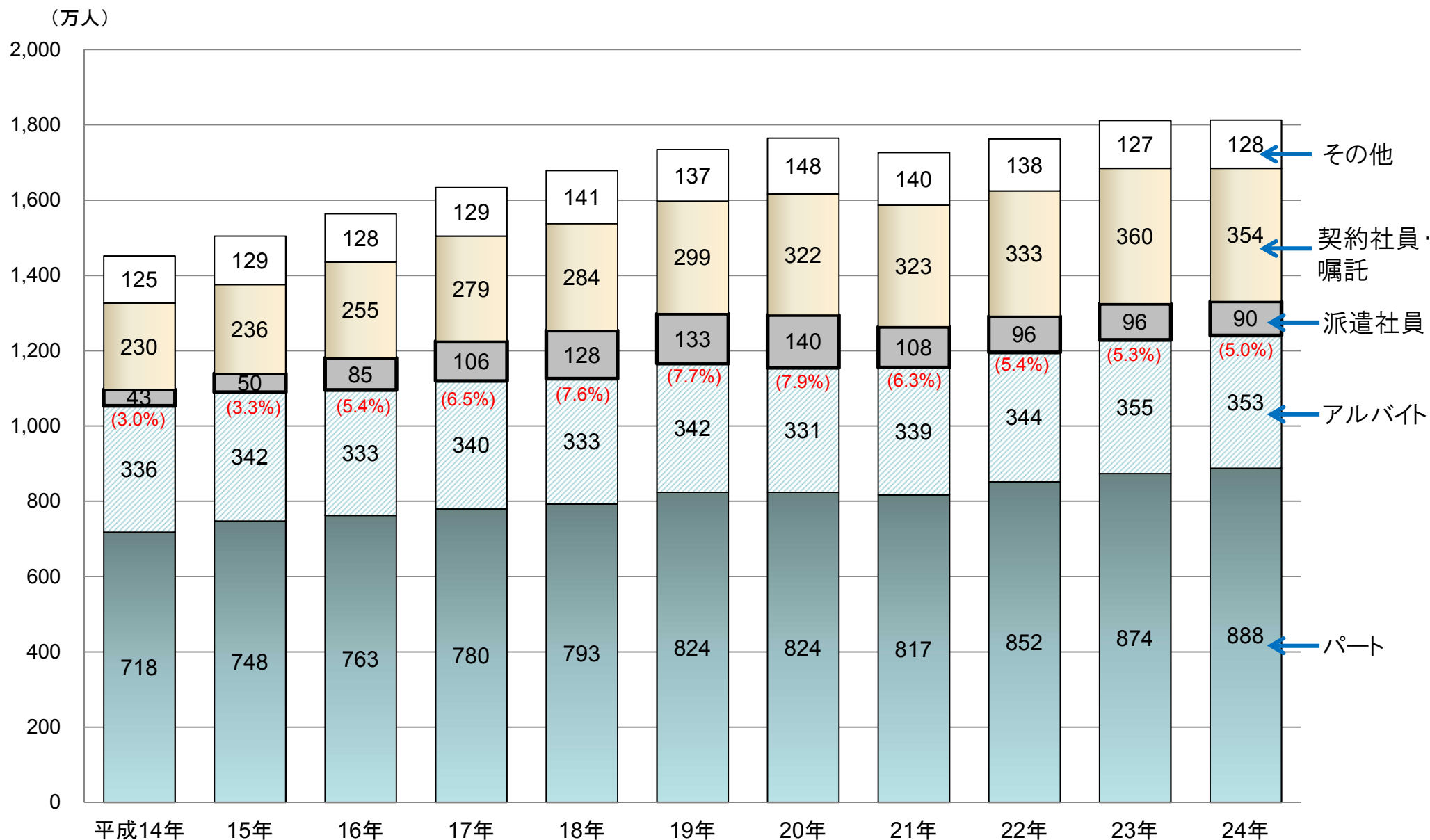
資料出所: 労働者派遣事業報告

参考6 正規雇用・非正規雇用の労働者の推移



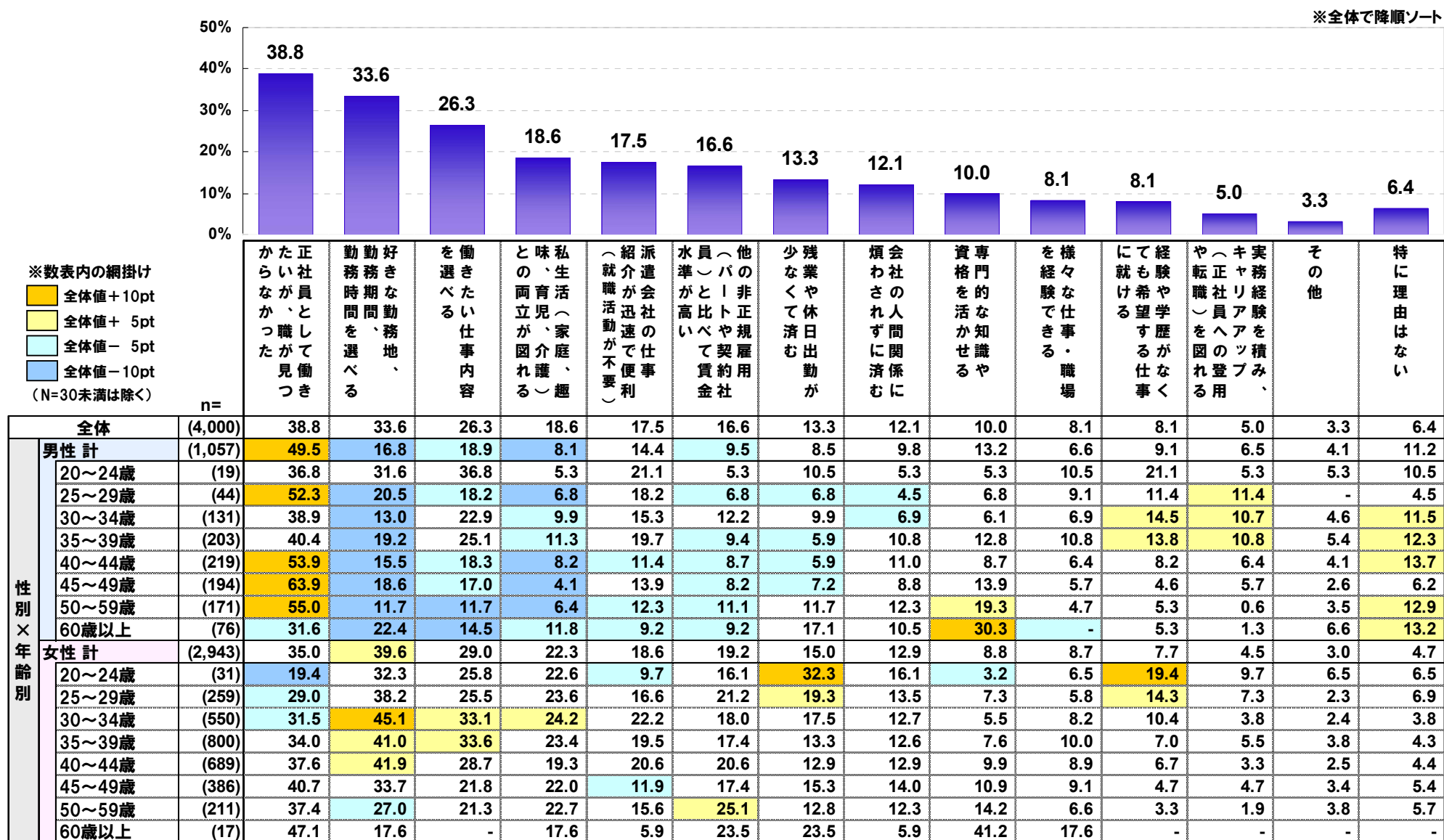
(出典) 平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

参考7 非正規雇用の労働者の推移(雇用形態別)



(注)派遣社員の括弧内の数字は、非正規雇用全体に占める派遣社員の割合
 (出典)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)

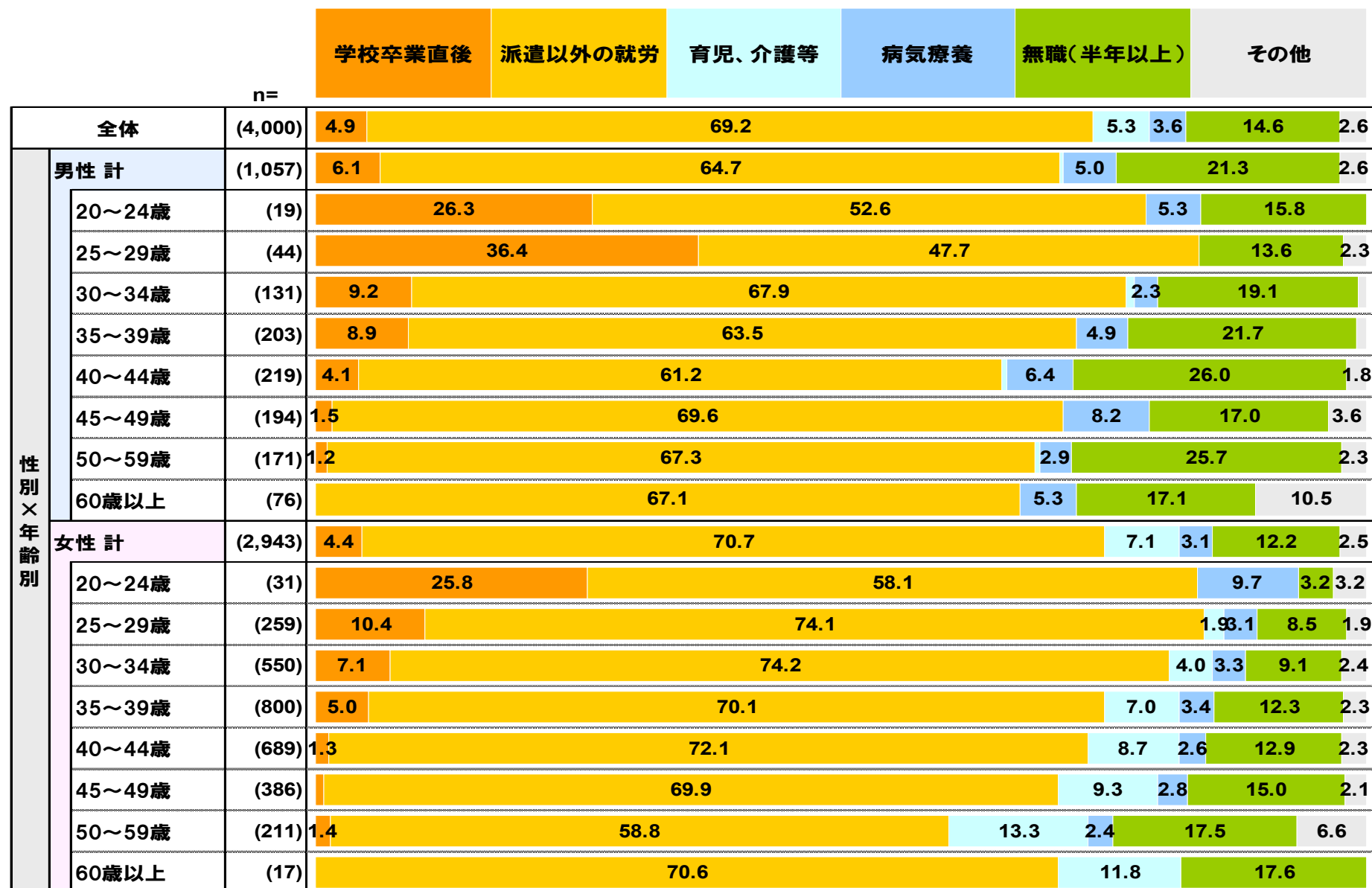
参考8 派遣という働き方を選んだ理由(派遣労働者調査)



(%)

(出典) 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)(平成2013年3月)

参考9 派遣就労をする直前の状況(派遣労働者調査)



※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 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)

参考10 派遣就労前の雇用形態(派遣労働者調査)

			正社員	パート・アルバイト	契約社員	自営業	その他
n=							
性別×年齢別	全体	(2,766)	57.5	25.4	14.2	2.2	
	男性 計	(684)	58.3	21.6	13.7	5.1	1.2
	20～24歳	(10)	60.0	30.0	10.0		
	25～29歳	(21)	33.3	47.6	19.0		
	30～34歳	(89)	50.6	31.5	15.7	2.2	
	35～39歳	(129)	47.3	34.9	12.4	3.1	2.3
	40～44歳	(134)	53.0	24.6	14.9	6.7	
	45～49歳	(135)	66.7	12.6	13.3	6.7	
	50～59歳	(115)	67.0	9.6	12.2	8.7	2.6
	60歳以上	(51)	82.4	2.0	13.7	2.0	
	女性 計	(2,082)	57.3	26.7	14.4	1.2	
	20～24歳	(18)	44.4	50.0	5.6		
	25～29歳	(192)	56.3	30.2	11.5	1.0	1.0
	30～34歳	(408)	56.6	28.9	14.0		
	35～39歳	(561)	56.3	24.1	17.8	1.2	
	40～44歳	(497)	63.4	22.9	12.5	1.0	
	45～49歳	(270)	56.7	24.4	15.2	2.2	1.5
	50～59歳	(124)	43.5	41.1	12.1	3.2	
	60歳以上	(12)	58.3	33.3	8.3		

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 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)

参考11 労働者派遣を利用する理由(派遣先調査)

1. 正社員ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答)

(単位: %)

	総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	必要な人員を迅速に確保できるため	専門的な知識・技術を必要とするため	専門的な知識・技術が必要無い業務であり、正社員が従事する必要が無い場合	教育訓練をする必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	勤務時間が常用労働者と異なる業務であるため	雇用調整が容易であるため	正社員の数を抑えるため	不明
総数	100.0	54.9	63.6	32.2	7.1	5.5	14.8	14.6	3.7	19.1	11.1	2.4

2. パート、アルバイト、契約社員ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答)

	総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	必要な人員を迅速に確保できるため	専門的な知識・技術を必要とするため	教育訓練をする必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	雇用調整が容易であるため	不明
総数	100.0	49.3	65.2	32.5	9.7	9.3	21.4	21.7	3.2

参考12 派遣労働者の受入れについての方針(派遣先調査)

1. 過去3年間の派遣労働者の受入れについての方針

(単位: %)

	総数	積極的に受入れを増やしてきた	受入れを減らしてきた	現状維持の方針をとってきた	その他	不明
総数	100.0	9.1	27.2	50.9	12.1	2.0

2. (1. で「積極的に受入れを増やしてきた」と回答した事業所に対し) 過去3年間の派遣労働者以外の従業員についての方針 (複数回答)

	総数	他の従業員の数はほとんど変えていない	正社員を減らした	パート・アルバイトを減らした	契約社員を減らした	他の従業員についても増やした	不明
総数	100.0	30.2	11.4	4.7	6.0	25.5	13.4

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

参考13 業務別・雇用形態派遣労働者数の内訳

H23. 6.1現在 総数137万人

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)

(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数

参考14 いわゆる「26業務」とは

○ 以下のいずれかに該当し、かつ、常用代替との関係で問題がないものとして政令で定める業務を、いわゆる「26業務」という。

- ① 「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」
- ② 「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」

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

※ ○は日雇派遣禁止の例外となる業務でもある。(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。

参考15 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣元調査)

1. 派遣可能期間の制限を回避するため、同じ派遣先で部署を変えて派遣を継続したことがあるか(回答事業所数)

(単位: %)

	総数	ある	ない	不明
総数	100.0	17.2	81.0	1.7
一般	100.0	18.9	79.2	1.9
特定	100.0	10.2	88.8	1.0

2. (1. で「ある」と回答した事業所に対し) 変更前に派遣を行っていた部署からみてどのような関係か(回答件数)

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所
総数	100.0	19.4	17.7	22.0	40.9
一般	100.0	18.9	17.8	23.7	39.6
特定	100.0	23.5	17.6	5.9	52.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

参考16 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣労働者調査)

1. 派遣可能期間の制限に達する直前、もしくは上限に達した後、同じ派遣先で部署が変わったことがあるか

(単位: %)

	総数	ある	ない	わからない
総数	100.0	15.6	78.9	5.5

2. (1. で「ある」と回答した者に対し) 変わった先の部署は、変更前に派遣されていた部署からみてどのような関係か

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の、異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所 (支店・事務所)
総数	100.0	21.8	17.0	37.0	24.2

3. (1. で「ある」と回答した者に対し) 仕事内容はどのようなものか

	総数	変更前に派遣されていた部署と 仕事内容はほとんど同じ	仕事内容は異なる
総数	100.0	49.1	50.9

参考17 いよぎんスタッフサービス事件 最高裁判決(概要)

【事実関係】

- ISS(いよぎんスタッフサービス株式会社)は、主に伊予銀行及びその関連会社に労働者派遣を行うことを業とする、伊予銀行の100パーセント出資する子会社。元年12月1日にIBS(伊予銀ビジネスサービス株式会社)から人材派遣事業部門の営業譲渡を受けた。
- 昭和62年2月、原告は、IBSに派遣労働者として雇用され、派遣先の伊予銀行問屋町支店で就労を開始。その際、原告は、当時の問屋町支店の支店長Aと問屋町支店で面談し、また、当時のIBS社長Bと、伊予銀行本店の建物内にあるIBS事務所で面談した。
- 昭和62年5月、原告の就労場所は、問屋町支店から、伊予銀行石井支店に変更。その後、原告は、平成元年11月30日まではIBSからの派遣労働者として、同年12月1日以降はISSからの派遣労働者として、平成12年3月31日まで、石井支店で主に事務用機器の操作業務に従事。
- 遅くとも平成4年頃以降、原告は、年2回、被告ISS作成に係る雇用契約書及び派遣労働者就業条件明示書を石井支店幹部から交付され、平成8年頃以降はこれに署名押印するように求められてきた。
- 平成10年8月以降、原告と石井支店の上司C代理が次第に対立するようになり、平成11年12月以降、数回に渡り支店長や原告の家族を交え話し合いを行った。
- 平成12年1月14日、伊予銀行人事部から管理職が石井支店を訪れ、原告、D支店長らと面談。
- 平成12年3月31日、D支店長は、原告に対して、被告ISSとの派遣契約は更新しないことを伝えた。
- 平成12年5月9日、ISSは、原告に対して労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付。同年6月1日以降、伊予銀行は石井支店での原告の就労を拒絶し、ISSは、雇用契約の期間満了及び更新の拒絶を主張し、他の職場を斡旋する意思はない旨を表明。

【判決】 上告を棄却

※参考:高裁判決

(雇止めの効果)

- 控訴人(労働者)とISSとの間の雇用契約が(中略)反復継続したとしても、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、あるいは期間満了後も使用者である被控訴人ISSが雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には当たらないから、被控訴人ISSが控訴人に対し、平成12年5月9日、労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付し、同月末日で期間が満了する控訴人との間の雇用契約を更新しない旨通知したことにつき、いわゆる解雇権濫用の法理が類推適用されることはない。

※参考:原審(地裁)判決

- (略)派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から同法の予定するところではないといわなければならない(略)そうすると、上記のような原告の雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして、合理性を有さず、保護すべきものとはいえないと解される。
- (略)原告と被告ISSとの登録型雇用契約は被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約の存在を前提として存在するものである。そして、企業間の商取引である派遣契約に更新の期待権や更新義務を觀念することはできないから、被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約は、その期間が満了し、更新がなされなかったことにより終了したものと認められる。そうすると、仮に原告と被告ISSとの雇用契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在しているということができ、あるいは上記の原告の雇用継続に対する期待になお合理性を認める余地があるとしても、当該雇用契約の前提たる被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約が期間満了により終了したという事情は、当該雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由に当たるといふほかない。

参考18 朝日放送事件 判決(概要)

【事案の概要】放送会社から放送関連の技術業務を請け負っている三社の従業員が、一つの組合に組織され発注元に団交を申し入れたところ、雇用主でないことを理由に拒否されたもの。

【ポイント】発注元の使用性

【判決の要旨】

中労委命令、一審、最高裁では発注元は部分的に労組法上の「使用者」に当たるとされた（二審では使用者性を否定）。

	中労委(S61.9.17)	一審(H2.7.19)	二審(H4.9.16)	最高裁(H7.2.28)
発注元の使用性	「本件組合員らは、朝日放送の従業員らと一体となって、朝日放送のテレビ番組制作の作業秩序の中に完全に組み込まれ、同社のディレクターの指揮、監督に従って行動せざるを得ず、下請3社の担当者は、その点に関する実質的な権限を有していない」 「朝日放送もまた、本件組合員らのテレビ番組制作業務に関しては、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その就労にかかる諸条件を実質的に決定してきたのであるから、朝日放送は、本件組合員らの就労に係る諸条件に関しては、労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当するものというべきである」	「原告(発注元)は、本件組合員らが従事するテレビ番組の制作業務に関しては、請負契約等の条項に拘らず、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その労務の提供過程で問題となる諸事項、すなわち、勤務時間の割り振り、休憩、作業環境等を実質的に決定し、直接に支配しているのであるから、本件組合員らと原告との間には、労務の提供とこれに対する指揮、監督という直接的な関係が存在することになり、したがって、右のような事項については、原告は労組法7条2号の「使用者」にあたると解するのが相当である」 「これらの事項については、実質的な決定権限のない下請3社に団体交渉義務を負わせても意味がなく、むしろ、これを実質的に決定し直接に支配している原告に組合との団体交渉に応じさせることが、(中略)労組法の目的にかなうものというべきである」	「雇用契約上の雇用主が(中略)労働条件の決定について現に労働組合との間で団体交渉を行い、労働協約も締結しているような場合には(中略)よほど特別の事情が認められない限り、雇用契約上の雇用主が「使用者」に当たるとみるのが、むしろ常識的な判断であると考えられるから、このような場合には、それでもなお雇用主以外の者が労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないしは支配力を及ぼしていることを明らかにする具体的事実が証明されてはじめて、その者を使用者と認めることができる」と解するのが相当である」 「控訴人(発注元)は本件組合員との関係で労働組合法7条2号の「使用者」には該当せず、したがって控訴人との間で不当労働行為の問題が生ずる余地はないというべき」	「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に当たるものと解することが相当である」 「被上告人(発注元)は実質的にみて、請負三社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法7条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である」

参考19 派遣元事業主との雇用契約期間(派遣労働者調査)

		n=	30日以内	30日超 3ヶ月以内	3ヶ月超 6ヶ月以内	6ヶ月超 1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超	期間の 定めなし		
全体		(4,000)	4.1	32.4		18.0		10.3	9.4	2.52.1	21.3	
派遣 形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	2.9	29.3		17.8		11.3	9.9	3.02.8	23.0	
	登録型派遣	(1,650)	5.6	38.1		18.7		9.2	8.8	1.91.1	16.5	
	わからない	(215)	5.1	18.1		13.5	9.3	8.4	1.43.3	40.9		
派遣 就労 業務別	ソフトウェア開発(政令1号業務)	(174)	2.9	39.1		16.1		7.5	6.9	2.32.3	23.0	
	事務用機器操作(5号)	(739)	2.0	40.6		21.2		9.2	6.4	2.42.7	15.4	
	財務処理(10号)	(93)	1.1	35.5		24.7		7.5	5.4	2.21.1	22.6	
	案内・受付、駐車場管理等(16号)	(72)	8.3	25.0		11.1	13.9	6.9	4.21.4	29.2		
	テレマーケティングの営業(24号)	(246)	3.7	46.3		17.5		5.7	5.31.6	2.4	17.5	
	その他の26業務	(399)	2.0	31.6		21.6		12.5	8.0	2.02.0	20.3	
	営業	(86)	2.3	24.4		15.1	11.6	11.6	4.7	3.5	26.7	
	販売	(165)	10.9	26.7		12.7	8.5	8.5	1.2	30.9		
	一般事務	(1,120)	4.2	29.5		18.8		10.9	13.4		3.02.1	18.0
	倉庫・搬送関連業務	(125)	12.8	26.4		9.6	9.6	4.02.4	35.2			
	医療関連業務	(78)	1.3	14.1	12.8	20.5		17.9		5.1	2.6	25.6
	物の製造	(398)	4.8	30.4		14.3		8.5	8.8	1.51.8	29.9	
	その他の業務	(305)	5.9	24.6		16.1		13.8	11.1		2.62.0	23.9

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 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)

参考20 派遣元で無期雇用されている派遣労働者(派遣元調査)

(単位: %)

	合計 ((a)+(d))	(a) 常用雇用労働者			(d) 常用雇用労働者 以外の労働者
			(b) (a)のうち、正社員 として雇用されて いる派遣労働者	(c) (a)のうち、(b)以 外で無期雇用され ている派遣労働者	
総数	100.0	68.4	15.2	6.4	31.6
一般	100.0	58.4	10.8	6.5	41.6
特定	100.0	94.1	26.4	6.3	5.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

参考21 派遣労働者を無期雇用している理由（派遣元調査）

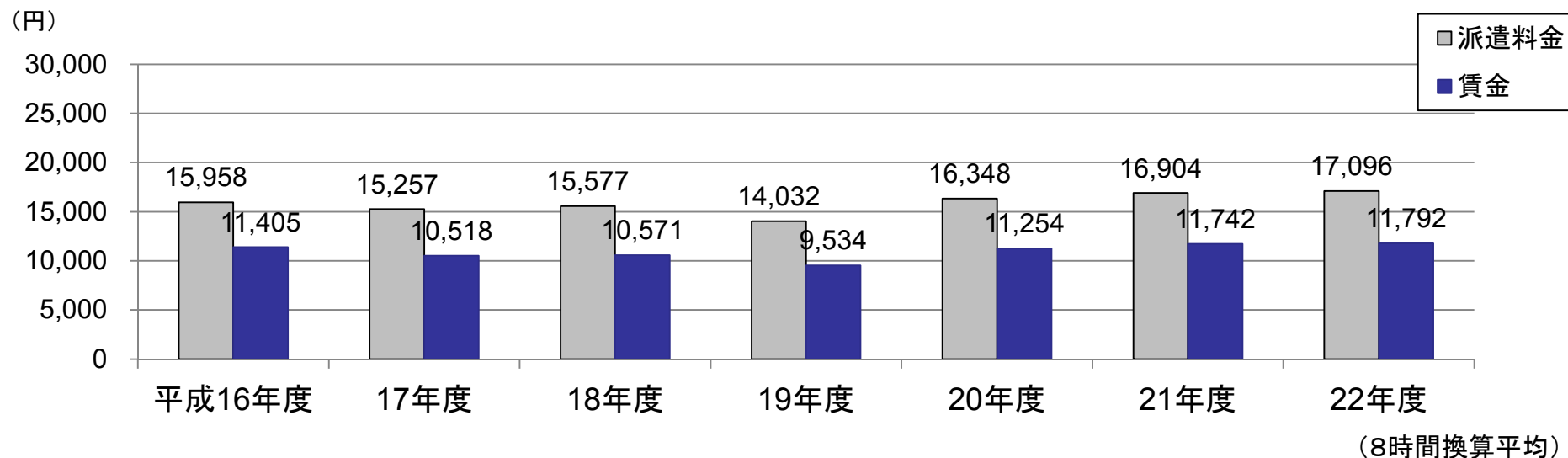
（単位：％）

	総計	能力や技術の 高い労働者を 事業所内に確 保するため	派遣就労だけ ではなく、事業 所の内部業務 にも労働者を 従事させたい ため	本人の希望が あったため	その他	不明
総数	100.0	60.4	11.9	15.7	12.6	13.0
一般	100.0	48.4	17.9	23.7	12.6	16.8
特定	100.0	82.5	1.0	1.0	12.6	5.8

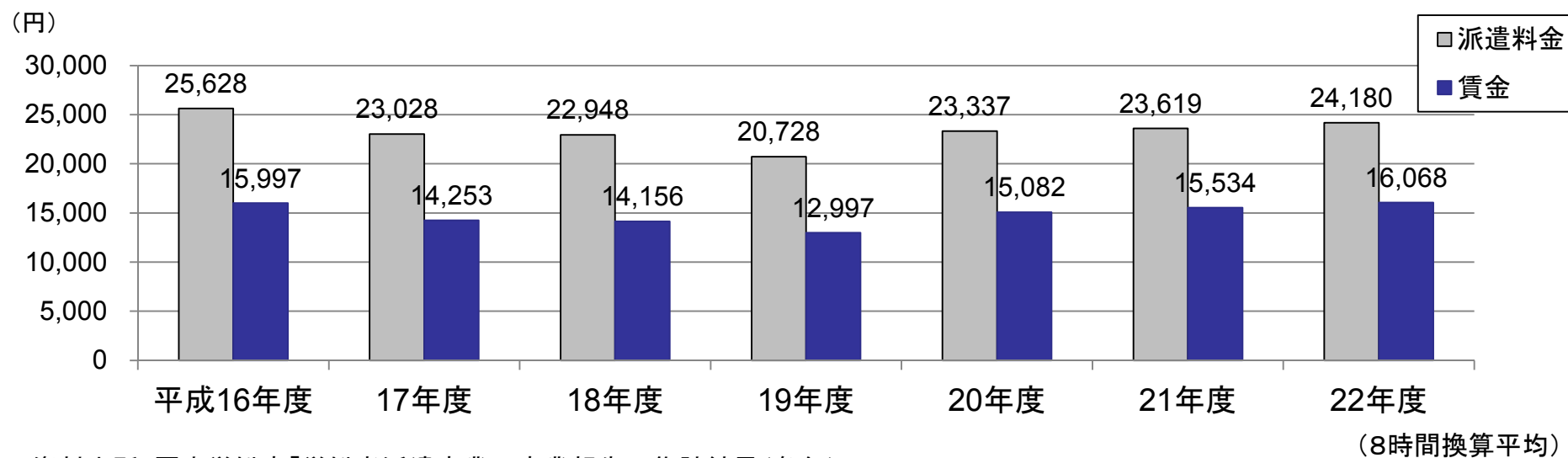
（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査（派遣元調査）」（平成24年12月実施）

参考22 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】

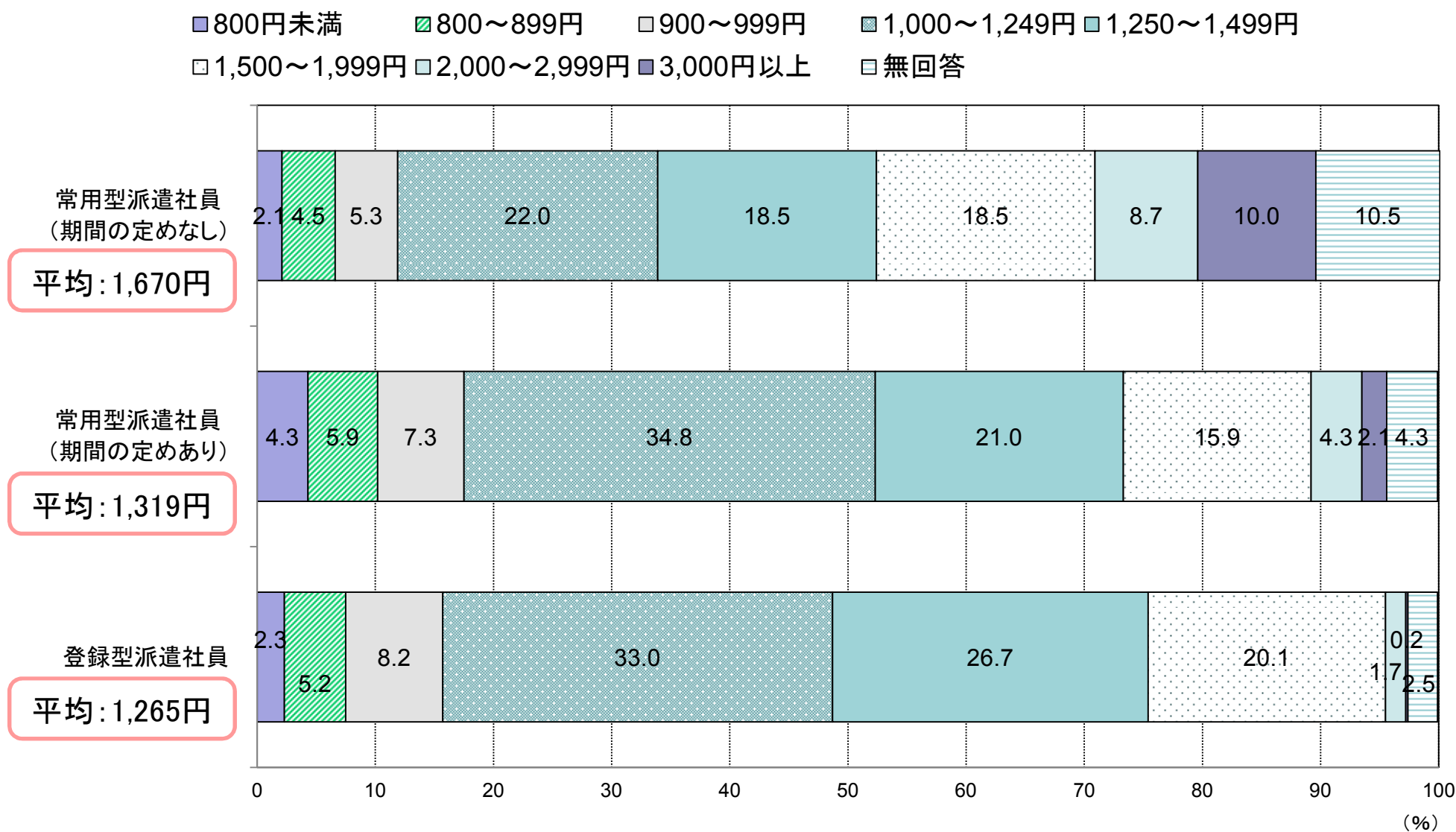


【特定労働者派遣事業】



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)」

参考23 派遣労働者の時給の比較(派遣労働者調査)



(出典) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)

参考24 各種研修の受講経験の有無(派遣労働者調査)

(単位: %)

	総数	初級OAスキル研修 (初歩のワード、エクセル等)	上級OAスキル研修 (エクセル・マクロ、アクセス構築等)	語学研修	職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MRなど)	ビジネススキル研修 (コミュニケーションやマネジメントなど)	ビジネスマナー研修 (名刺の渡し方や電話対応など)	情報保護に関する研修	コンプライアンス研修
登録型派遣社員	100.0	17.9	4.9	1.4	1.8	5.4	13.9	15.5	17.2
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	100.0	12.1	4.5	1.2	4.3	7.6	15.2	19.8	24.5
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	100.0	10.1	4.6	2.6	9.1	18.7	26.1	27.6	30.2

派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)	公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)	Eラーニング	提携スクールの割引制度	通信教育の費用補助制度	キャリアカウンセリング・キャリアセミナー	以上の派遣会社の研修を受けたことがない	無回答
15.5	0.9	10.7	1.2	1.1	1.7	42.5	7.5
21.3	0.9	18.2	1.0	2.3	1.6	38.5	6.9
19.5	3.7	16.8	0.6	7.2	2.6	31.6	5.6

(出典) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)

参考25 派遣労働者の賃金アップのタイミング(雇用形態別)(派遣元調査)

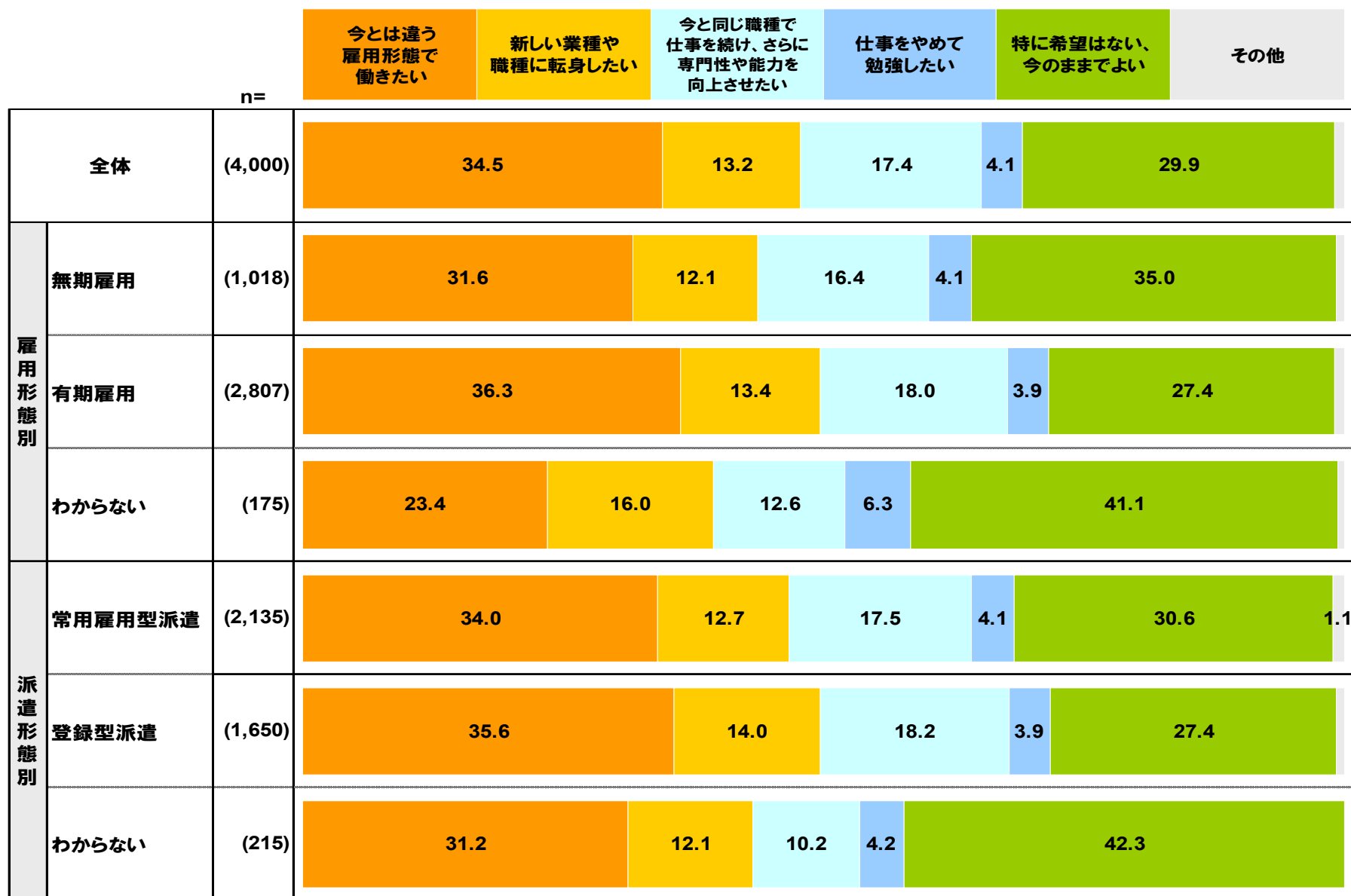
「定期的に賃金アップを行っている(1年に1回以上)」と回答した派遣元事業所の割合

(単位: %)

	無期雇用	無期雇用以外の常用雇用	常用雇用以外
総数	19.0	9.2	4.3
一般	16.2	11.8	6.0
特定	22.1	6.2	2.4



参考27 希望するステップアップ(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)



※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 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)

参考28 希望する働き方(派遣労働者調査)

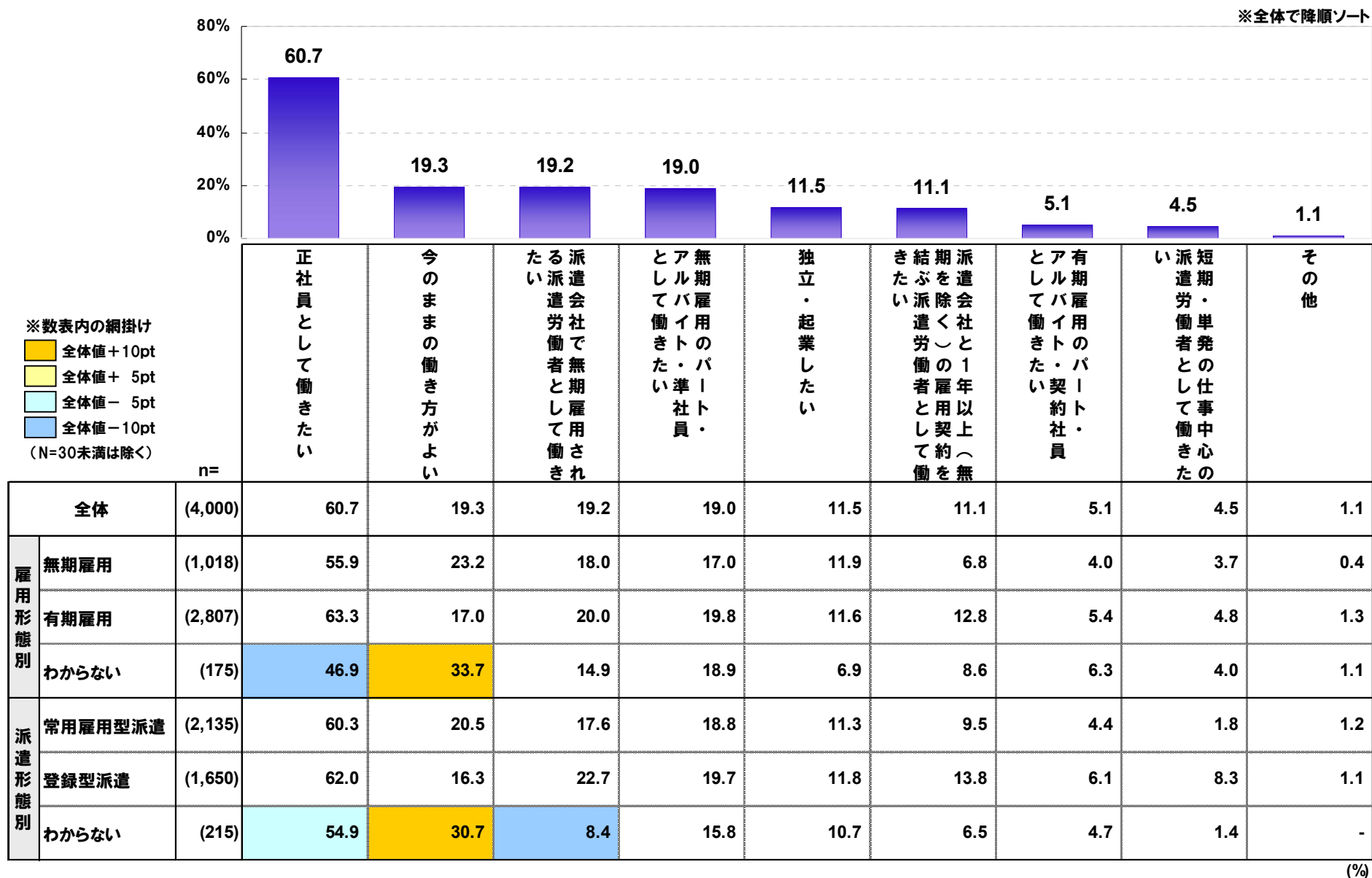
	総数	正社員として働きたい	無期雇用のパート・アルバイト・準社員として働きたい	有期雇用のパート・アルバイト・契約社員として働きたい	派遣会社と1年以上の雇用契約を結ぶ派遣労働者として働きたい	派遣会社で無期雇用される派遣労働者として働きたい
総数	100.0	41.4	6.9	1.9	5.1	8.6
男性	100.0	37.1	2.7	0.9	4.1	6.2
女性	100.0	47.8	13.1	3.5	6.7	12.1

(単位: %)

短期・単発の仕事中心の派遣労働者として働きたい	独立・起業したい	今のままの働き方がよい	その他	不明
1.2	5.8	41.4	2.4	6.9
0.8	8.1	44.7	2.7	8.3
1.9	2.3	36.5	2.0	4.8

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣労働者調査)」(平成24年12月実施)

参考29 希望する働き方(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)

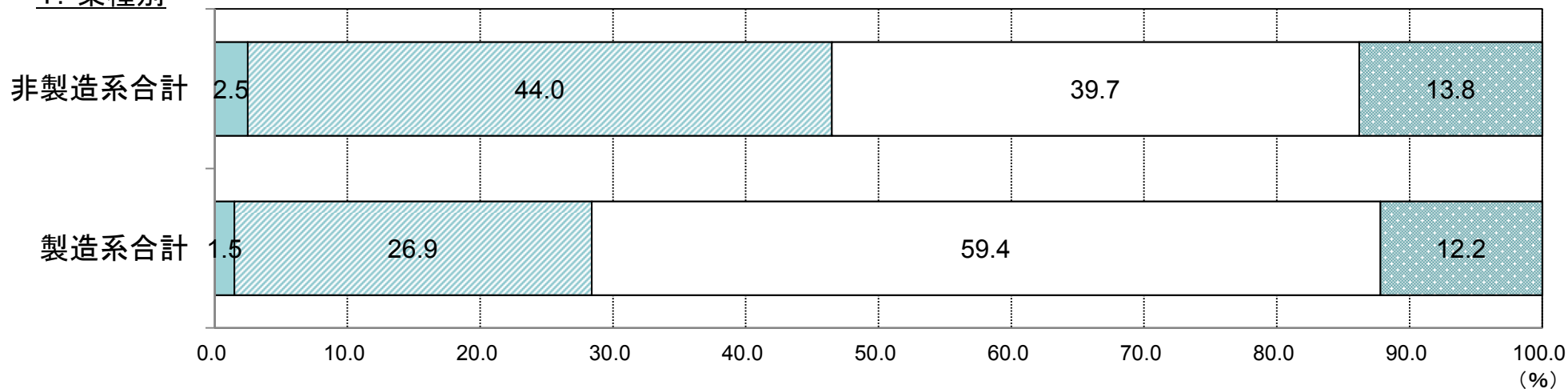


(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

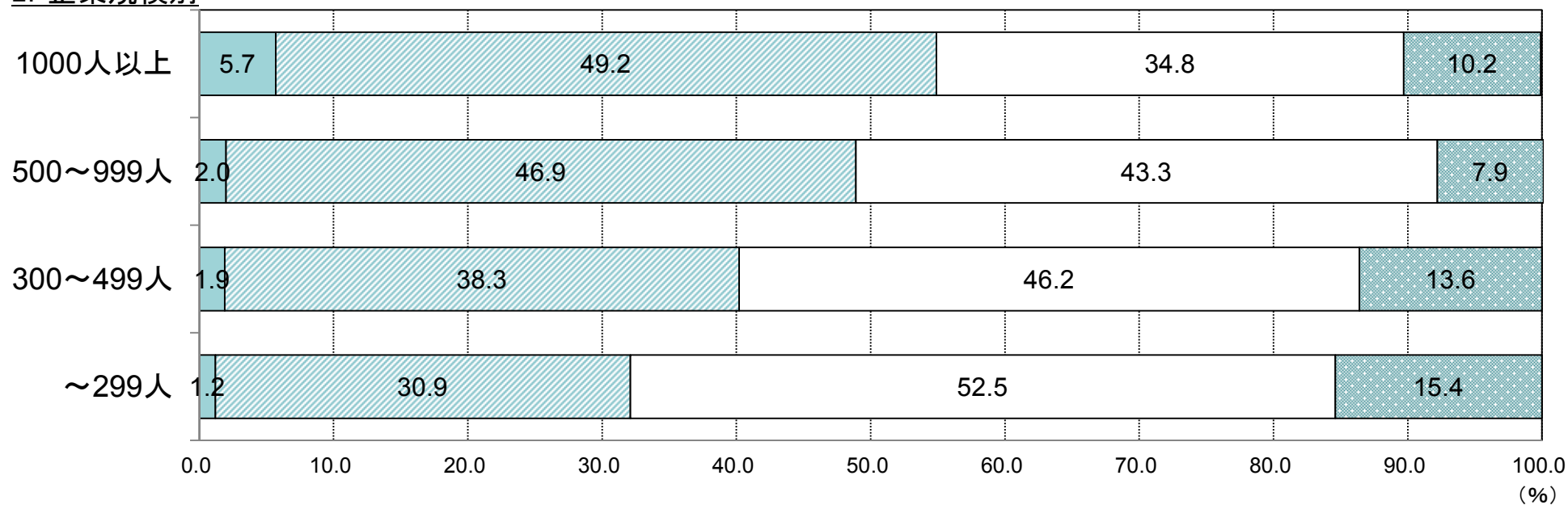
参考30 正社員の異動周期

■2年未満 ■2～5年未満 □5年以上 ■無回答

1. 業種別



2. 企業規模別



(出典) 日本労働研究機構(平成15年)「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」

参考31 ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要)①

派遣労働者の雇用の確保等に関する団交拒否（ショーワ不当労働行為再審査事件 平成24.9.19）

1. 事案の概要

①会社(※派遣先)に派遣されている派遣労働者が加入する組合が申し入れた団交に会社が応じなかったこと、②会社に派遣されていたAが会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機(出勤停止)を命じられたことが、それぞれ不当労働行為であるとして、組合が救済を申し立てた事案。初審埼玉県労働委員会は、会社には組合との関係では労組法第7条の使用者とは認められないとしたが、組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

2. 判断の要旨

- 同条(※労組法第7条)にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法第7条の「使用者」と解すべきである。
- このこと(※政府答弁)からうかがえる立法趣旨としては、労働者派遣法は、明文の規定は設けていないものの、同法上の枠組みに従って行われる労働者派遣の派遣先事業主については、当該派遣労働者(その属する労働組合)との関係において労組法第7条の使用者に該当しないことを原則として立法された、と解するのが相当である。
- もっとも、(中略)個別具体的な事案における、当該事案ごとの派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、当該事案の内容に即して労働委員会や裁判所が判断すべきものである旨等が述べられている。このことからすれば、立法趣旨としても、労働者派遣法上の派遣先事業主につき、上記イで示した原則に対する例外として、当該派遣労働者との関係において、上記アの一般的な法理のうち雇用主以外の場合に関する法理に従って労組法第7条の使用者性が認められる余地を残している(略)。
例えば、派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合や、派遣法上派遣先事業主に一定の責任や義務が課されている部分を履行していない場合等については、労組法第7条の使用者に該当する場合があります。

ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要) ②

- 派遣労働者の就業場所や業務内容が会社と派遣元会社らとの間の労働者派遣についての個別契約の範囲内のものであり、三六協定を超える時間外労働も認められないなど本件の派遣の就労実態によれば、組合員らの労働者派遣が派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱しているとは認められず、かかる観点からは、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣労働者の直接雇用に関する団交事項の派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務が発生しているだけでは認められないが、派遣先事業主に対して当該派遣労働者の雇入れを求める行政勧告ないしその前段階としての行政指導がなされた場合においては、当該派遣先事業主は、当該派遣労働者との間で近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として労組法第7条の使用者となり得る。しかしながら、本件では上記直接雇用の申込義務が発生していたとはいえないし、労働行政機関が、直接雇用の申込義務の履行又は雇入れをするよう行政勧告又は行政指導をしたという事実も見当たらない。よって、かかる観点からは、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣法に基づく11年指針に定められた「次の就業機会の確保」に関する団交事項については、同指針が派遣先事業主に求める措置を同事業主が履行していない場合に、同事業主が当該派遣労働者の基本的な労働条件等に対して雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているものとして労組法第7条の使用者となる余地がある。しかしながら、本件では、会社は、同指針が派遣先事業主に求める措置をすべて講じていたものと認められる。よって、かかる観点からも、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- A(※労働者)が会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機を命じられたことについては、上記で検討したとおり、会社には本件団交申入れに関し、労組法第7条の使用者とは認められず、上記交替要請が労働者派遣契約の枠内において行われたものであることからすれば、本件においては、上記交替要請に関しても、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。

参考32 雇用形態別の賃金の比較

雇用形態別の時給比較

(円)

派遣労働者		一般労働者		短時間労働者
登録型	常用雇用型	正社員	正社員以外	
1,246	1,322	1,921	1,198	1,026

雇用形態の区分の定義

「登録型」：派遣元に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元と雇用契約を結んで派遣先事業所で働く形態。

「常用雇用型」：派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先事業所で働く形態。

「正社員」：一般労働者(短時間労働者以外の者)である者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。

「正社員以外の一般労働者」：一般労働者のうち正社員・正職員に該当しない者。

「短時間労働者」：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

※ 統計上、常用労働者(①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者、のいずれかに該当する者)を一般労働者と短時間労働者に区分している。

(注) 正社員及び正社員以外の一般労働者については、所定内給与額÷所定内実労働時間数として算出した。

(出典) 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」、厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

参考33 派遣先が行っている均衡待遇・教育訓練等の取組み(派遣先調査)

1. 派遣労働者の均衡待遇のために行っている取組み(複数回答)

(単位: %)

	総数	派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の平均的な賃金を派遣会社に通知している	派遣労働者の職務の評価等について派遣会社に協力している	派遣労働者が他の社員と同じように福利厚生施設を使えるようにしている	派遣労働者に対し、業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与を行っている	派遣労働者も福利厚生サービスを利用できるようにしている	教育訓練や福利厚生に関する情報を派遣会社に提供している	その他	特に行っていない	不明
総数	100.0	5.3	18.8	65.5	58.3	12.9	10.9	4.0	3.7	4.5

2. 派遣労働者のスキル向上のために行っている取組み(複数回答)

	総数	派遣先事業所でのOJT	派遣先事業所の従業員と合同でのOff-JT	派遣労働者のみでのOff-JT	通信教育	労働者のスキル向上に役立つ情報の提供	その他	派遣労働者に教育訓練は行っていない	不明
総数	100.0	67.3	30.2	5.2	2.1	23.8	1.8	16.5	3.9

参考34 社会保険・労働保険の加入状況

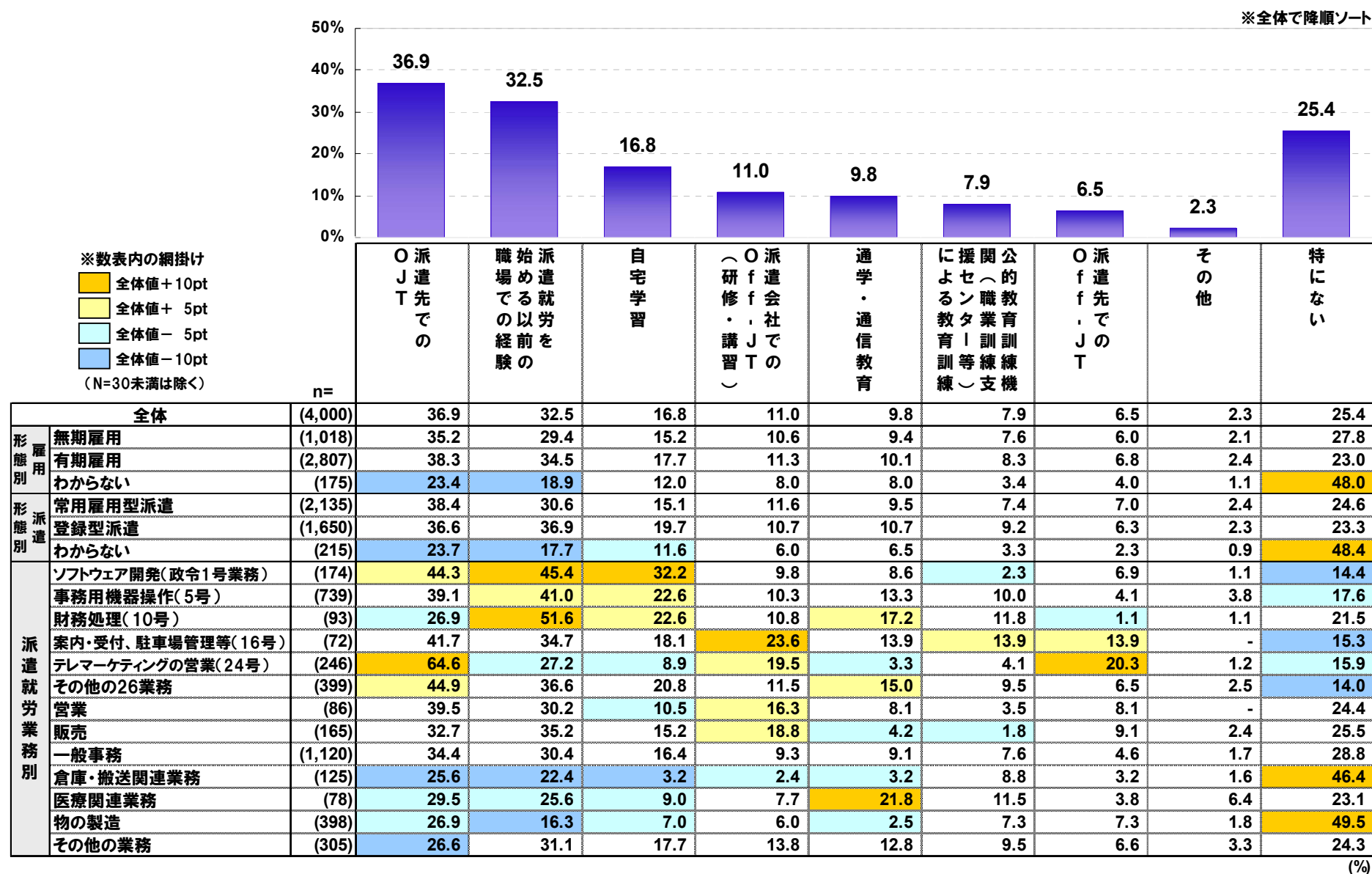
(単位: %)

	雇用保険	健康保険	厚生年金
正社員	99.5	99.5	99.5
契約社員	85.1	88.5	85.4
派遣労働者	84.7	77.9	75.6
登録型	80.9	76.7	73.0
常用雇用型	89.0	79.3	78.6
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

参考35 派遣労働者のスキルの獲得方法(派遣労働者調査)



(出典) 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)

参考36 派遣先が派遣労働者に教育訓練等を行う理由(派遣先調査)

(単位: %)

	総数	業務を行うに当たって、派遣労働者がもともと持っている知識や能力だけでは足りないため	独自の仕事の進め方等を習得してもらう必要があるため	派遣労働者にもスキルアップしてもらうことが事業所のパフォーマンス向上につながるため	その他	不明
総数	100.0	9.6	27.6	22.8	1.1	38.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

参考37 紹介予定派遣の利用について(派遣先調査)

1. 紹介予定派遣の利用状況

(単位: %)

	総数	利用したことがある	利用を検討している	今後とも利用する 予定はない	不明
総数	100.0	13.5	9.3	74.5	2.8

2. (1. で「利用したことがある」と答えた事業所に対し) 紹介予定派遣で受け入れた派遣労働者数

総人数	1,070
回答事業所数	189
平均人数	5.7

3. 職業紹介を経て直接雇用となった人数

総人数	786
回答事業所数	151
平均人数	5.2

参考38 紹介予定派遣を経て直接雇用となった労働者の雇用形態(派遣先調査)

(単位: %)

	総数	正社員	有期契約 社員	常用パート	アルバイト	不明
総数	100.0	31.4	29.5	3.6	1.8	32.7

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)