

非正規労働者対策事業

《事務・事業説明資料》

事業の概要

中小企業雇用安定化 奨励金

有期契約労働者を対象とした次の制度等を導入して利用者が出た事業主に助成

- ①正社員転換
- ②正社員と共通の処遇制度
- ③正社員と共通の教育訓練制度

有期契約労働者の
雇用管理の改善

短時間労働者均衡待遇 推進等助成金

短時間労働者を対象とした次の制度等を導入して利用者が出た事業主等に助成

- I 事業主向け助成金
 - ①正社員と共通の評価・資格制度
 - ②パートの評価・資格制度
 - ③正社員への転換制度
 - ④教育訓練制度
 - ⑤健康診断制度
- ・短時間正社員制度導入促進等助成金
- II 中小事業主団体向け助成金

短時間労働者と通常
の労働者との均衡待
遇推進

派遣労働者雇用安定 化特別奨励金

6か月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に、派遣労働者を無期又は6か月以上の有期で直接雇い入れた派遣先事業主に対する助成

派遣労働者の雇用の
安定

《予算額等》

(単位:百万円)

平成20年度	予算額	480
	執行額 (執行率)	214 (44.6%)
平成21年度	予算額	1,780
	執行額 (執行率)	578 (32.5%)
平成22年度	予算額	1,012
	執行額 (執行率)	—

都道府県労働局

(単位:百万円)

平成20年度	予算額	662
	執行額 (執行率)	526 (79.5%)
平成21年度	予算額	797
	執行額 (執行率)	562 (70.5%)
平成22年度	予算額	621
	執行額 (執行率)	—

21世紀職業財団

(単位:百万円)

平成20年度	予算額	—(制度要求)
	執行額 (執行率)	—
平成21年度	予算額	8,781
	執行額 (執行率)	2,505 (28.5%)
平成22年度	予算額	4,694
	執行額 (執行率)	—

都道府県労働局

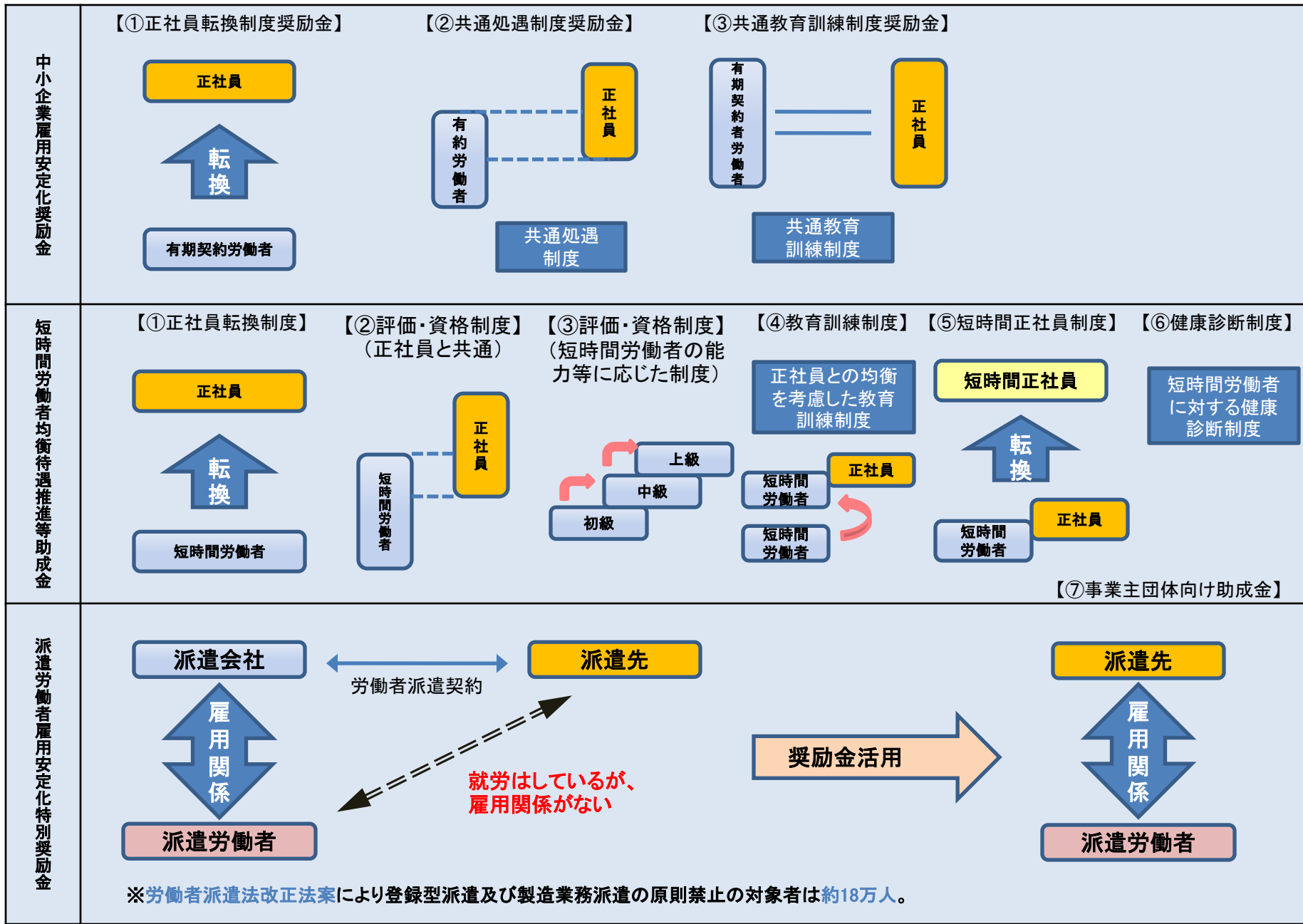
《実施主体》

非正規労働者対策

- 非正規労働者は、増加傾向(1721万人(2009年)←1001万人(1995年))にある。
 ※ 非正規労働者は、①国際競争の激化による、コスト面からの企業の非正規労働への依存や、②製造業派遣の解禁等の規制緩和等により増加し、非正規労働が、主婦・学生等の家計補助的な者から、世帯主等の家計を中心で支える者にも広がった。
- 非正規労働者については、①正社員になりたくてもなれない、②正社員と比較して賃金等の待遇が低い、③教育訓練の機会が与えられないといった課題があり、次の施策を講じている。

就労形態	課題	法律・ガイドライン	助成措置
有期契約労働者	<p>有期契約労働者数 751万人 フルタイム有期契約労働者数 234万人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・うち正社員転換希望者 18.6% ・うち正社員と比較して基本給の水準がかなり低いもの: 48.0% ・うち教育訓練機会が正社員に比して少ない者: 56.0% 	<p>有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主が講ずべき必要な事項やよりよい雇用管理の実施を図るために配慮することが望ましい項目をとりまとめたもの ・有期労働契約に係る施策の方向性については、有期労働契約研究会で検討中 	<p>中小企業雇用安定化奨励金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員転換制度奨励金 (制度導入分・転換促進分) ・共通処遇制度奨励金 ・共通教育訓練制度奨励金
短時間労働者	<p>短時間労働者数 1,431万人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・うち正社員転換希望者: 18.4% ・うち職務が正社員と同等で賃金格差がある者: 40.1% ・うち教育訓練機会が正社員に比して少ない者: 66.5% 	<p>パートタイム労働法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員転換推進の措置について義務規定 ・均衡待遇のための賃金の決定方法、教育訓練等について努力義務規定 等 	<p>短時間労働者均衡待遇推進等助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員転換制度 ・正社員と共通の評価・資格制度 ・短時間労働者の能力等に応じた評価・資格制度 ・教育訓練制度 ・短時間正社員制度 等
派遣労働者	<p>派遣労働者数 108万人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣先への直接雇用の促進 ・「労働者派遣法改正法案」により登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止の対象者は、約18万人 ・派遣労働者は、働きに見合った待遇がなされていない 	<p>労働者派遣法改正法案</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政府は、派遣就業ができなくなる派遣労働者の雇用の安定を図るため、必要な措置を講ずるよう努める ・派遣元は、派遣労働者の賃金の決定や教育訓練の実施等について、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮 	<p>派遣労働者雇用安定化特別奨励金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣先事業主が受け入れている派遣労働者の直接雇用

(参考)



<非正規労働者対策事業>

○中小企業雇用安定化奨励金

○短時間労働者均衡待遇推進等助成金

について

1-1 事業概要(中小企業雇用安定化奨励金)

中小企業雇用安定化奨励金は、中小企業事業主が労働協約又は就業規則により、有期契約労働者を対象とした①正社員転換制度、②正社員と共通の処遇制度、③同じく共通の教育訓練制度を導入した場合に奨励金を支給することにより、有期契約労働者の雇用管理の改善と雇用の安定化を促進するもの。

①正社員転換制度導入に対する支援

1事業主につき **40万円**

奨励金の受給に当たっては、正社員転換制度を設け、有期契約労働者を実際に1人以上正社員に転換することが必要。

更に

1労働者につき **20万円**

上欄の正社員転換制度を活用し、3年以内に2人以上転換した場合、対象労働者1人につき上記金額を最大10人まで支給。なお、母子家庭の母等を正社員に転換した場合は、支給額が30万円となる。

②共通の処遇制度導入に対する支援

1事業主につき **60万円**

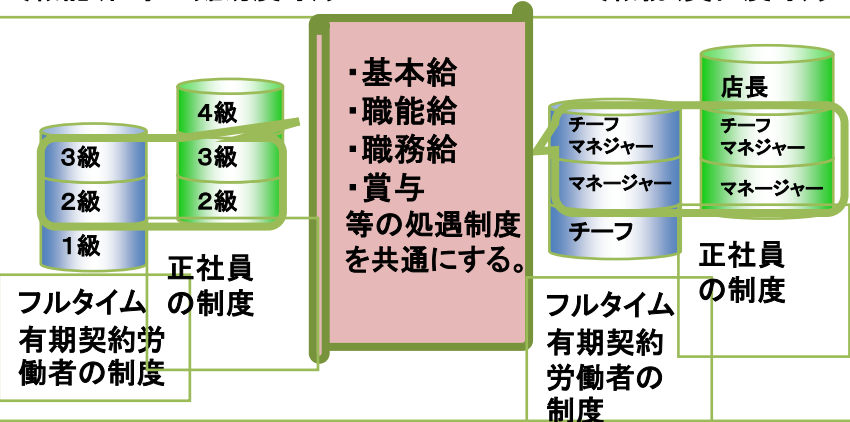
奨励金の受給に当たっては、処遇制度について、3段階以上の等級区分を設け、フルタイム有期契約労働者1人以上に適用することが必要。

共通の処遇制度とは・・・

基本給、職能給、職務給、賞与等の待遇について、職務(責任度等)又は職能(仕事の難易度等)に応じ、正社員と共通の評価を行い、処遇する制度をいう。

〔職能(仕事の難易度等)〕

〔職務(責任度等)〕



③共通の教育訓練制度導入に対する支援

1事業主につき **40万円**

奨励金の受給に当たっては、10時間以上の教育訓練(Off-JTに限る)を、フルタイム有期契約労働者の3割以上に対して実施することが必要。



共通の教育訓練制度とは、カリキュラム内容、時間等について正社員と同様の教育訓練制度のことを言う。

1-2 事業概要(短時間労働者均衡待遇推進等助成金)

○申請ができる事業主：労働保険適用事業主

I 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

短時間労働者と正社員の共通の評価・資格制度や正社員への転換制度等を導入し、実際に制度利用者が
出た事業主に対して助成金を支給。

支給対象メニュー	支給額	
	大企業	中小企業
① 正社員と共通の評価・資格制度	50万円	60万円
② 短時間労働者の能力・職務に応じた評価・資格制度	30万円	40万円
③ 正社員への転換制度		
④ 教育訓練制度		
⑤ 健康診断制度		

※ 制度利用者が出た時と6ヵ月経過後に分割して支給。

II 短時間正社員制度導入促進等助成金

短時間正社員制度を導入し、制度利用者が出た事業主に対して、制度利用者の10人目まで助成金を支給。

支給対象メニュー	支給額	
	大規模事業主	中小規模事業主
① 短時間正社員制度の導入(1人目)	30万円	40万円
② 短時間正社員制度の定着(2人目～10人目)	1人につき15万円	1人につき20万円

※ 中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主 / 大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

※ ①については 制度利用者が出た時と6ヵ月経過後に分割して支給。

III 中小企業事業主団体向け助成金

中小企業事業主団体が、構成事業主に対し、中小企業診断士等による個別指導等の均衡待遇に関する
制度導入のための支援事業を2年間にわたり実施した場合に助成金を支給。

2-1 現状(中小企業雇用安定化奨励金)

(1) 予算額等の推移

(単位:百万円)

		20年度		21年度		22年度
		予算	実績	予算	実績	予算
正社員転換制度奨励金	制度導入分	251	186	471	489	380
	転換促進分	230	28	952	88	373
共通処遇制度奨励金		—	—	252	1	187
共通教育訓練制度奨励金		—	—	106	0.35	73

(2) 事業の実施状況

		20年度	21年度	対前年比
正社員転換制度奨励金	正社員転換制度を導入した事業主数	531事業主	1,396事業主	2.63倍
	正社員転換した人数	751人 (531事業主)	2,090人 (1,491事業主)	2.78倍
	転換促進分の支給対象となった人数	274人 (51事業主)	(※)856人 (190事業主)	3.12倍
共通処遇制度奨励金		—	2事業主	—
共通教育訓練制度奨励金		—	1事業主	—

※20年度に正社員転換した者を含む

(3)事業の成果(アウトカム指標)

	20年度	21年度
【正社員転換制度奨励金】 奨励金の支給事業所における有期契約労働者数のうち、正社員に転換した労働者の割合 3%以上	・20年度制度導入事業所の20年度の転換割合 8.5%	・20年度制度導入事業所の20～21年度の転換割合 12.2% ・21年度制度導入事業所の21年度の転換割合 9.0%
【共通処遇制度奨励金・共通教育訓練制度奨励金】 奨励金の支給事業所における自己都合による離職者の平均(支給申請日から1年経過後) 11%以下	-	1年未経過

○正社員転換制度奨励金については、成果目標を達成しており、有期契約労働者の雇用管理の改善に有効な役割を果たしていると考えます。

(参考1) 正社員転換制度奨励金地域別内訳(事業主ベース)

	平成20年度	平成21年度
北海道・東北	56事業主	107事業主
関東・甲信越	158事業主	464事業主
東海・北陸	65事業主	138事業主
近畿	118事業主	329事業主
中国・四国	73事業主	231事業主
九州	61事業主	127事業主
合計	531事業主	1,396事業主

(参考2) 正社員転換制度奨励金地域別内訳(転換者ベース)

	平成20年度	平成21年度
北海道・東北	112人	170人
関東・甲信越	201人	751人
東海・北陸	91人	207人
近畿	142人	477人
中国・四国	92人	276人
九州	113人	209人
合計	751人	2,090人

(参考3) 正社員転換制度奨励金産業別内訳(事業主ベース)

	平成20年度	平成21年度
サービス業	157事業主	607事業主
卸売・小売業	78事業主	247事業主
製造業	133事業主	189事業主
その他	83事業主	102事業主
情報通信業	20事業主	94事業主
建設業	22事業主	84事業主
飲食店・宿泊業	38事業主	73事業主
合計	531事業主	1,396事業主

(参考4) 正社員転換制度奨励金産業別内訳(転換者ベース)

	平成20年度	平成21年度
サービス業	220人	887人
製造業	203人	314人
卸売・小売業	112人	292人
その他	100人	233人
情報通信業	21人	135人
飲食店・宿泊業	71人	134人
建設業	24人	95人
合計	751人	2,090人

2-2 現状(短時間労働者均衡待遇推進等助成金)

(1) 予算額等の推移

(単位: 百万円、%)

	19年度	20年度	21年度	22年度
予算額(補正後)	512	662	797	621
執行額	112	526	562	
執行率	21.9%	79.5%	※70.5%	

(参考) 前年度同月と比較した平成22年度の助成金支給状況

	21年度 5月末	22年度 5月末	対前年比
支給件数	127件	243件	1.9倍
支給額	19,850千円	56,350千円	2.8倍

※うち事業主向け助成金 94.0%
うち団体向け助成金 27.1%

(2) 事業の実施状況

	19年度		20年度		21年度	
	支給件数	対象事業主	支給件数	対象事業主	支給件数	対象事業主
1 事業主向け助成金	426件	388事業主	2,735件	1,488事業主	2,680件	1,347事業主
①正社員と共通の評価・資格制度	53件	48事業主	218件	109事業主	199件	101事業主
②短時間労働者の評価・資格制度	118件	109事業主	642件	356事業主	803件	420事業主
③正社員への転換制度	71件	57事業主	553件	295事業主	650件	344事業主
④教育訓練制度	3件	3事業主	39件	24事業主	33件	16事業主
⑤健康診断制度	165件	157事業主	1,180件	644事業主	813件	372事業主
短時間正社員制度導入促進等助成金	16件	14事業主	103件	60事業主	182件	94事業主
2 事業主団体向け助成金	8団体		18団体		19団体	

※ 事業主向け助成金は、支給要件を満たした時と当該制度を運用して6ヵ月経過後の2回に分けて支給

(3)事業の成果(アウトカム指標)

	19年度	20年度	21年度
①事業主向け助成金:助成金を支給した事業所における短時間労働者の離職率が改善した割合 80%以上	92.9%	100%	94.7%
②事業主団体向け助成金:2年間の事業終了時点における、制度が導入された事業所の短時間労働者の離職率が改善した割合 80%以上	-	76.5%	95.5%

○成果目標を達成しており、短時間労働者の均衡待遇、正社員転換の推進に有効な役割を果たしている
と考える。

○行政刷新会議の事業仕分け(H21年11月)の評価結果を受け、平成23年10月から助成金支給事務を
(財)21世紀職業財団から、都道府県労働局に移管することとしている。

(参考1) 助成金支給地域別内訳

	平成19年度	平成20年度	平成21年度
北海道・東北	26事業主	153事業主	98事業主
関東・甲信越	100事業主	396事業主	371事業主
東海・北陸	59事業主	303事業主	314事業主
近畿	75事業主	276事業主	218事業主
中国・四国	91事業主	237事業主	189事業主
九州	37事業主	123事業主	157事業主
合計	388事業主	1,488事業主	1,347事業主

(参考2) 助成金支給企業産業別内訳

	平成19年度	平成20年度	平成21年度
医療・福祉業	69事業主	340事業主	321事業主
サービス業	86事業主	329事業主	330事業主
製造業	62事業主	259事業主	240事業主
卸売・小売業	79事業主	231事業主	218事業主
建設業	27事業主	113事業主	75事業主
飲食店・宿泊業	17事業主	62事業主	65事業主
その他	22事業主	56事業主	65事業主
運輸業・情報通信業	26事業主	98事業主	33事業主
合計	388事業主	1,488事業主	1,347事業主

(4)関係する計画等

改正パートタイム労働法*の概要

(*「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)

短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

(1)すべての短時間労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等

(2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

3 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4 苦情処理・紛争解決援助

(1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化

(2)行政型ADR(調停等)の整備

施行期日

平成20年4月1日施行

◆短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抄)

(平成19年5月24日 参議院厚生労働委員会 ※全会一致で可決)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、本法の内容について、事業主、労働者等に対する周知徹底に努めるとともに、均等・均衡待遇の確保のためにとるべき措置等について具体的かつわかりやすい事例を示す等、事業主に対する指導を行うこと。特に、差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者の要件については、雇用の実態を踏まえ、労使双方にとって公正な運用が行われるよう十分配慮しつつ、その範囲が明確となるよう、判断に当たって必要となる事項等を示すこと。また、短時間労働援助センターによる助成金の支給等により、事業主に対し、十分な支援に努めること。

◆雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

（平成19年5月31日 参議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十、短時間労働者について通常の労働者への転換が図られるようになったことを踏まえ、有期労働契約を締結している労働者についても、その雇用管理の改善や通常の労働者への転換を支援するための施策を講ずるようにすること。

◆新成長戦略（基本方針）（平成21年12月30日閣議決定）

『ディーセントワーク（人間らしい働きがいのある仕事）』の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進…に取り組む。

◆子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）

・非正規雇用対策（正規雇用への転換促進、非正規雇用の待遇格差の是正等）や若者の就労支援の実施（キャリア教育・職業教育、ジョブカフェ等によるフリーターの就労支援）を推進します。

□非正規雇用対策の推進

- ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できるようにするとともに、就業形態にかかわらず、公正な処遇や能力開発の機会が確保されるようになるなど、非正規雇用対策を推進します。
- ・ 男女が職場で十分に能力を発揮しつつ、子どもを生き育てながら安心して働き続けられる職場環境となるよう、男女雇用機会均等等の確保を図るとともに、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇を推進します。

□ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保

- ・ ……短時間正社員制度等の企業への制度導入・定着により多様な働き方を推進するとともに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性の再就職や就業継続の支援の促進など、多様な働き方を選択できる条件を整備します。

◆有期労働契約研究会 中間とりまとめ（平成22年3月17日）

第5 均衡待遇、正社員への転換等

1 基本的な考え方

…パートタイム労働法も踏まえて、有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇を推進するとともに、有期契約労働者の雇用の安定及び職業能力形成の促進という観点から、有期労働契約の無期化や正社員転換を推進するという施策が考えられる。

◆雇用戦略対話（平成22年6月3日合意） 「2020年までの目標」と達成に向けた施策」

4 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現

【同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等】

・パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働法に基づいた確かな指導等を実施するとともに、専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を充実する。

・有期契約労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進等

有期労働契約に関する施策の在り方について、有期労働契約研究会での研究を踏まえ、必要な施策の在り方を検討し、必要な対応を行う。

【労働時間短縮の促進】

○ 短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、助成措置による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供等を行う。

◆第174回国会における菅内閣総理大臣所信表明演説（平成22年6月11日）

…少子高齢化に伴う労働人口の減少という制約を跳ね返すため、若者や女性、高齢者の就業率向上を目指します。さらに、非正規労働者の正規雇用化を含めた雇用の安定確保、……ディーセント・ワーク、すなわち、人間らしい働きがいのある仕事の実現を目指します。女性の能力を発揮する機会を増やす環境を抜本的に整備し、……

非正規労働者への対応

○ 内閣総理大臣主宰の「雇用戦略対話(平成22年6月3日)」において、「雇用の多様性に配慮しつつ、各政策を通じて、均等・均衡待遇の推進に取り組むとともに、正社員就職の支援、正社員転換の支援に取り組み、希望しても正社員になれない非正規労働者の数を減少させる」こと及び次の具体的施策について合意された。この内容は、「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)に盛り込まれている。

項目	具体的施策
パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進	パートタイム労働法に基づく的確な指導等を実施するとともに、専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を充実する。
有期契約労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進等	有期労働契約に関する施策の在り方について、有期労働契約研究会での研究を踏まえ、必要な施策の在り方を検討し、必要な対応を行う。
労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進	労働者派遣法改正案の早期成立を図り、成立後には、派遣労働者と派遣先労働者との均衡待遇などの着実な実施を図る。

<雇用戦略対話メンバー> 平成22年6月3日現在

【政府】

鳩山 由紀夫 内閣総理大臣
菅 直人 副総理
仙谷 由人 国家戦略担当大臣
平野 博文 内閣官房長官
長妻 昭 厚生労働大臣

【労働界】

古賀 伸明 日本労働組合総連合会 会長
逢見 直人 日本労働組合総連合会 副事務局長
團野 久茂 日本労働組合総連合会 副事務局長

【産業界】

大橋 洋治 社団法人日本経済団体連合会 副会長
岡村 正 日本商工会議所 会頭
鶴田 欣也 全国中小企業団体中央会 会長

【有識者】

竹中 ナミ 社会福祉法人プロップ・ステーション 理事長
樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授
宮本 太郎 北海道大学大学院法学研究科教授

○ こうした状況を踏まえ、非正規労働者の待遇改善・正社員転換を推進するため、就労形態に応じた各種支援措置を講じている。

○派遣労働者雇用安定化特別奨励金について

Ⅱ 派遣労働者雇用安定化特別奨励金

1 必要性

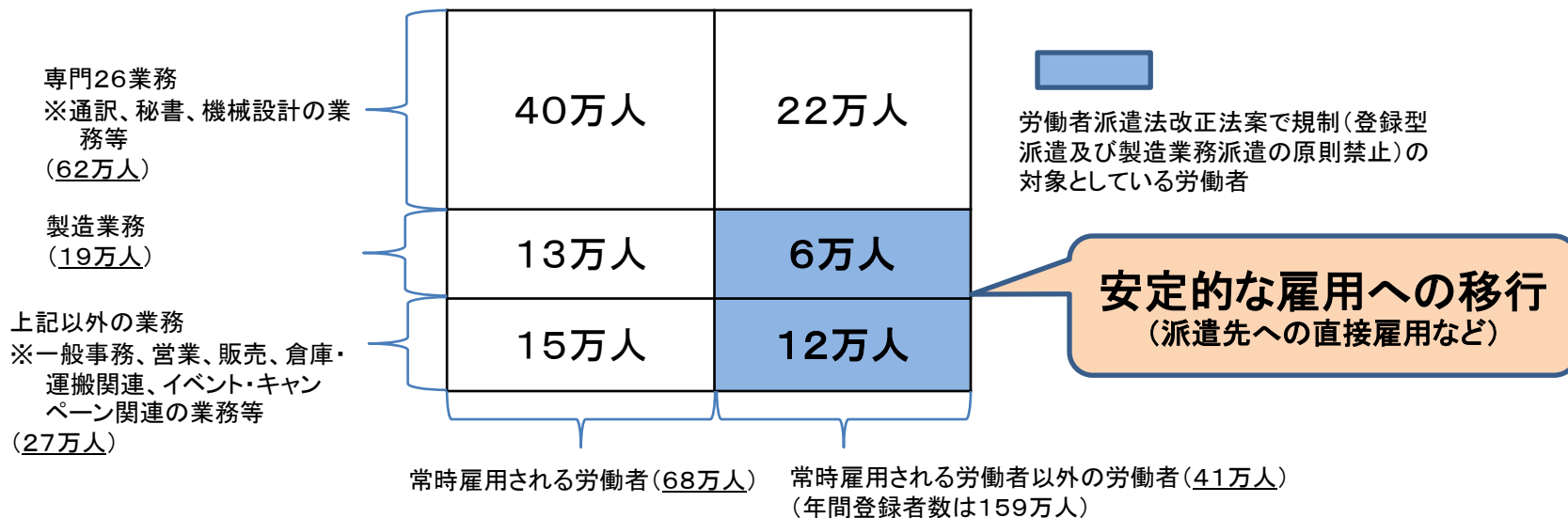
- 平成20年秋のリーマンショック以降、「派遣切り」が多発し、社会問題化。
- 不安定な働き方を改めるため、労働者派遣事業制度の抜本的見直し。

- ・労働者派遣法改正法案で登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止を盛り込んでいる。
- ・登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止の対象者は約18万人。施行は法律公布後3年以内。
- ・法律公布後3年以内に派遣先への直接雇用を図り失業させないことが必要。



派遣労働者を直接雇用する派遣先事業主に対する本奨励金の活用

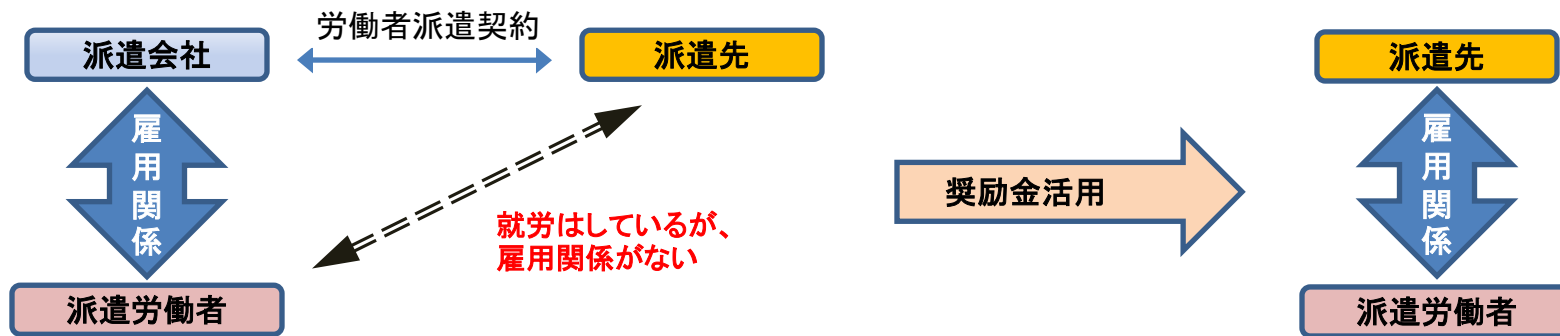
○常時雇用・常時雇用以外、業務別派遣労働者数の内訳(H21. 6.1現在)(総数108万人)



2 事業概要

<趣旨・目的>

派遣先事業主が受け入れている派遣労働者を直接雇い入れる場合に**派遣先事業主に対して奨励金を支給することにより、派遣先への直接雇用を促進**し、派遣労働者の雇用の安定を図る。
(平成20年度第2次補正予算措置・平成23年度までの時限措置)

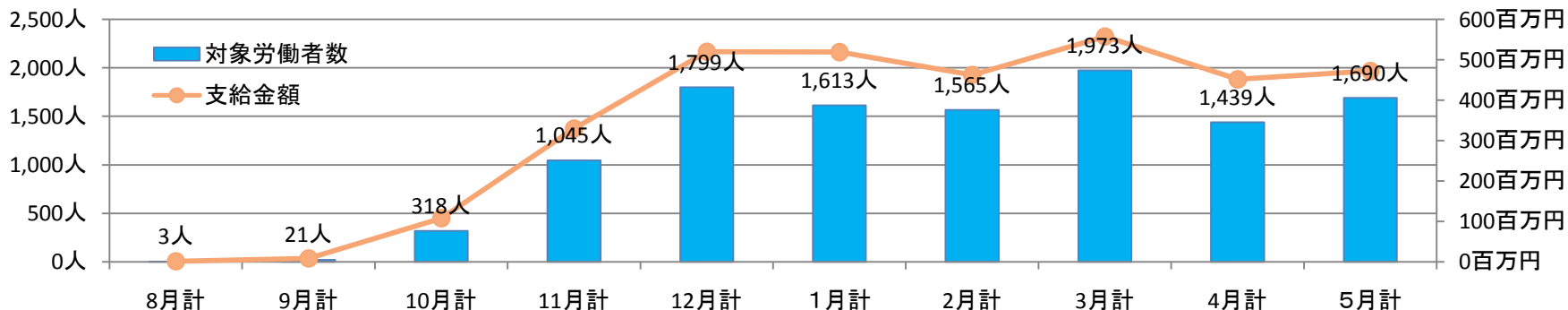


<助成額>

- ①期間の定めのない雇用の場合：中小企業 1人 100万円 大企業 1人 50万円
 ②有期雇用の場合：中小企業 1人 50万円 大企業 1人 25万円

※派遣先が直接雇用してから半年経過・1年半経過・2年半経過後毎に分割して事業主に支給

支給実績 (平成21年8月～平成22年5月)



3 現状

(1) 予算額等の推移

(単位: 百万円、%)

	19年度	20年度	21年度	22年度
予算額(補正後)	—	制度要求	8,781	4,694
執行額	—	—	2,505	
執行率	—	—	28.5	

(2) 事業の実施状況

	19年度	20年度	21年度
対象労働者数	—	—	8,337人

(3) 事業の成果(アウトカム指標)

	19年度	20年度	21年度
支給対象者の一定期間後の継続就業率(※)	—	—	22年10月～11月に集計

(※) 各支給決定期から半年経過後の継続就業を調査(70%以上を目標)

○ その他、現状について

平成20年秋のリーマンショック以降の厳しい雇用失業情勢にもかかわらず、**派遣先が本奨励金を活用し、派遣労働者の直接雇用を図っており**、本奨励金は、派遣労働者の雇用の安定に十分寄与していると考えられる。

※平成20年10月から平成22年6月(平成22年5月19日時点で把握しているもの)までに
解雇・雇止め等された派遣労働者数 約15万人

※平成21年8月から平成22年5月までの支給決定者数約11,500人、支給決定金額約34億円