

労働者派遣関係資料

平成19年2月

3. 派遣という働き方(追加資料)
4. 海外の労働者派遣制度

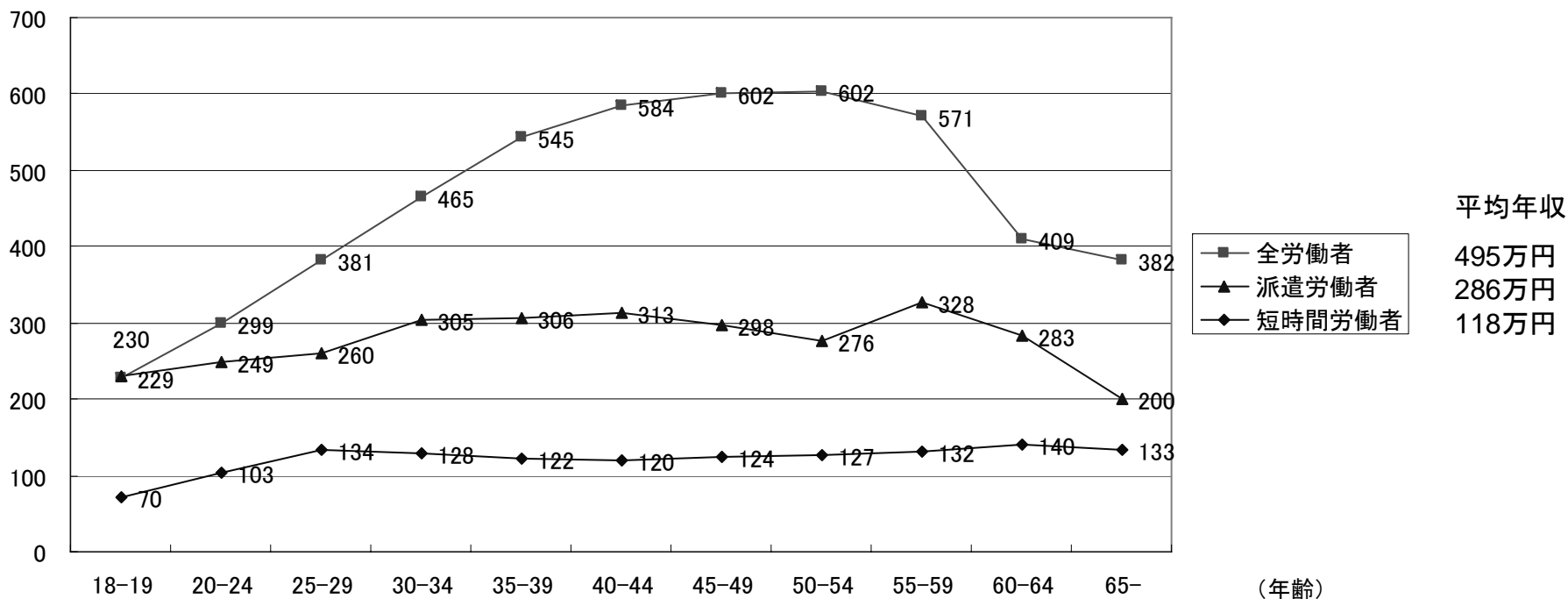
3. 派遣という働き方(追加資料)

(1) 派遣労働者の年収(平成14年)	・・・P3
(2) 派遣労働者の年収(平成17年)	・・・P4
(3) 派遣労働者の年収の推移①	・・・P5
(4) 派遣労働者の年収の推移②	・・・P6
(5) 契約料金の推移①	・・・P7
(6) 契約料金の推移②	・・・P8

(1) 派遣労働者の年収(平成14年)

派遣労働者の賃金は、40台前半までは年齢が上がるとともにゆるやかに上昇してはいるものの、全労働者と比較するとその上昇度合いは低い。平成17年と同様の賃金カーブ。

(万円) 派遣労働者、全労働者、短時間労働者の年齢階級別の平均年収



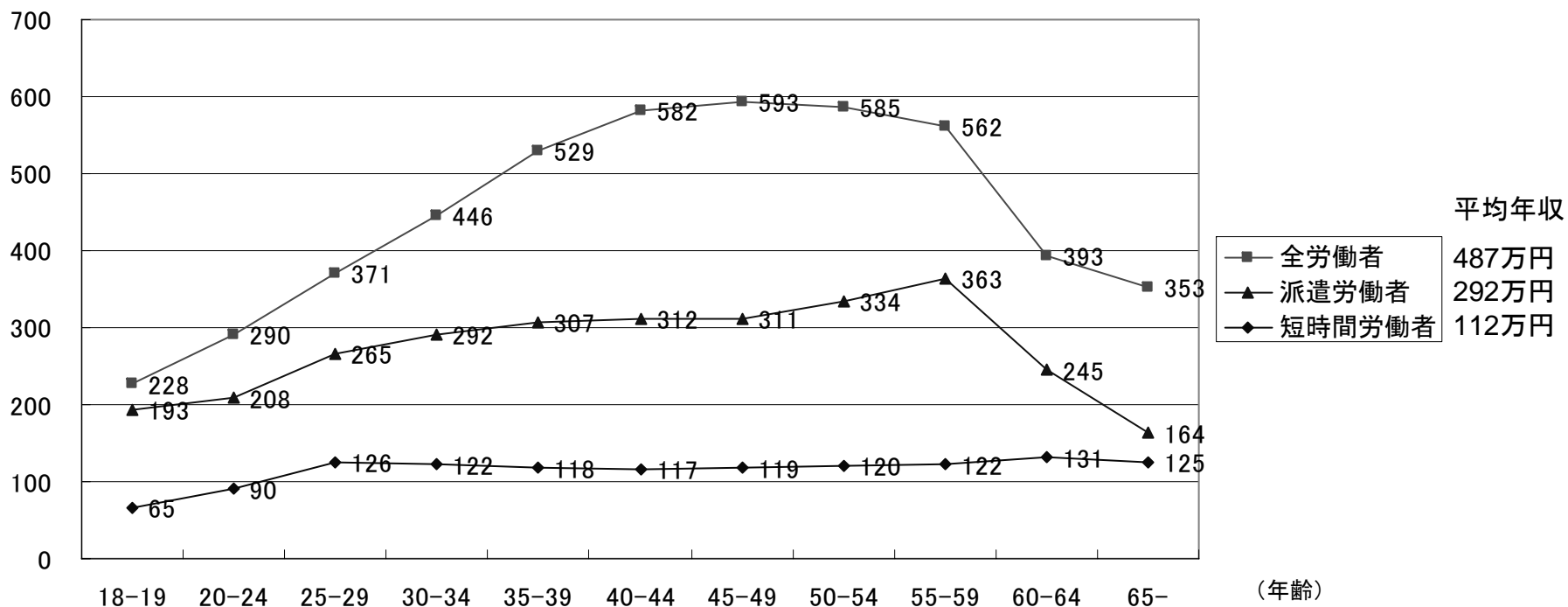
資料出所: 全労働者、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成14年)

派遣労働者については、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(派遣労働者調査)(平成14年)

(2) 派遣労働者の年収(平成17年) ※前回提出した資料

派遣労働者の賃金は、年齢が上がるとともに上昇してはいるものの、全労働者と比較するとその上昇度合いは低い

(万円) 派遣労働者、全労働者、短時間労働者の年齢階級別の平均年収



資料出所: 全労働者、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)

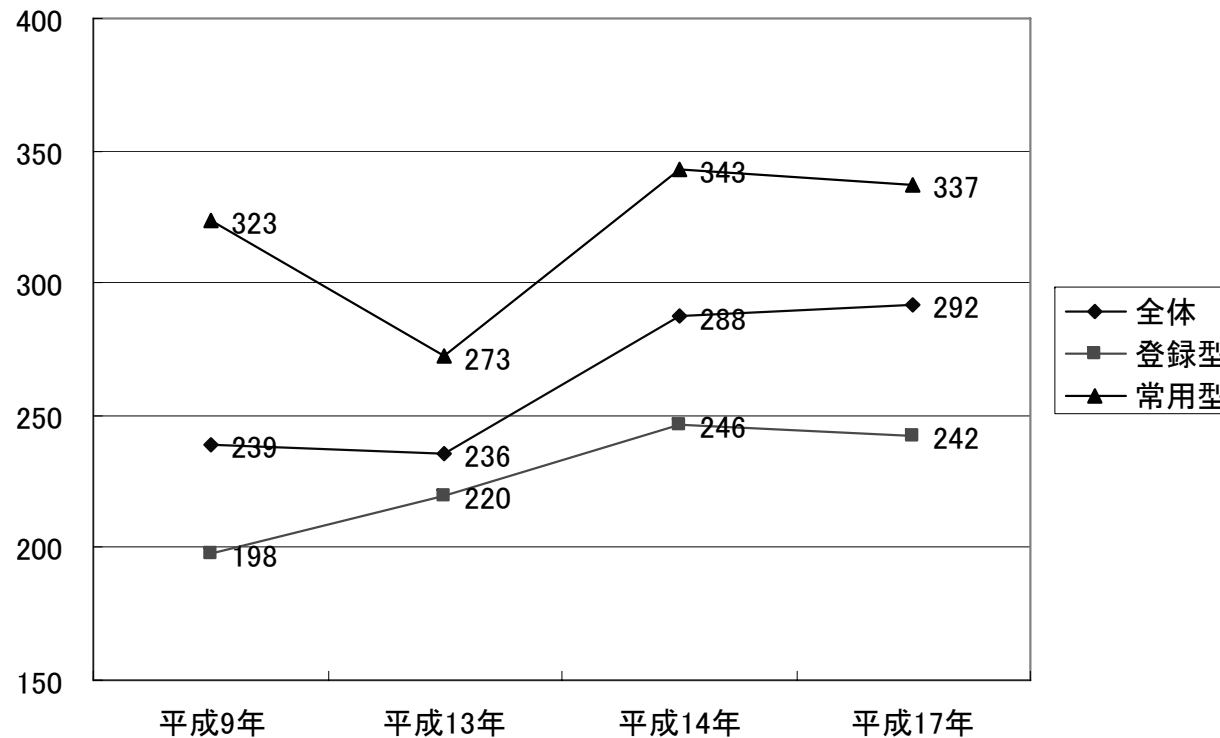
派遣労働者については、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(派遣労働者調査)(平成17年)

(3) 派遣労働者の年収の推移① ~登録型と常用型~

派遣労働者の年収は、全体で見ると、上昇している傾向。

派遣労働者(全体、登録型、常用型)の平均年収

(万円)



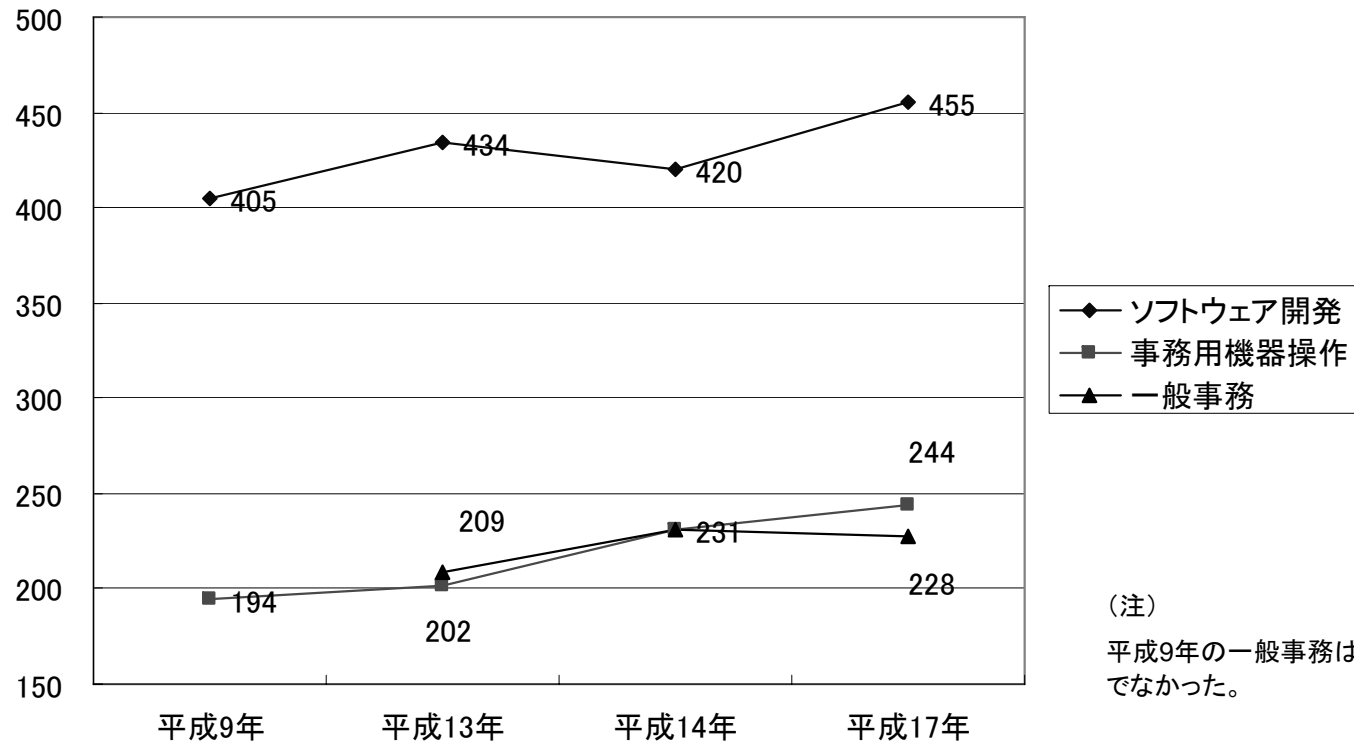
資料出所: 派遣労働者については、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(派遣労働者調査)(各年)

ただし、消費者物価指数(CPI)により調整後の数値。

(4) 派遣労働者の年収の推移② ～主な業務別～

派遣労働者の年収は、主な業務別にみても、上昇している傾向。

(万円) 派遣労働者(主な業務別)の平均年収

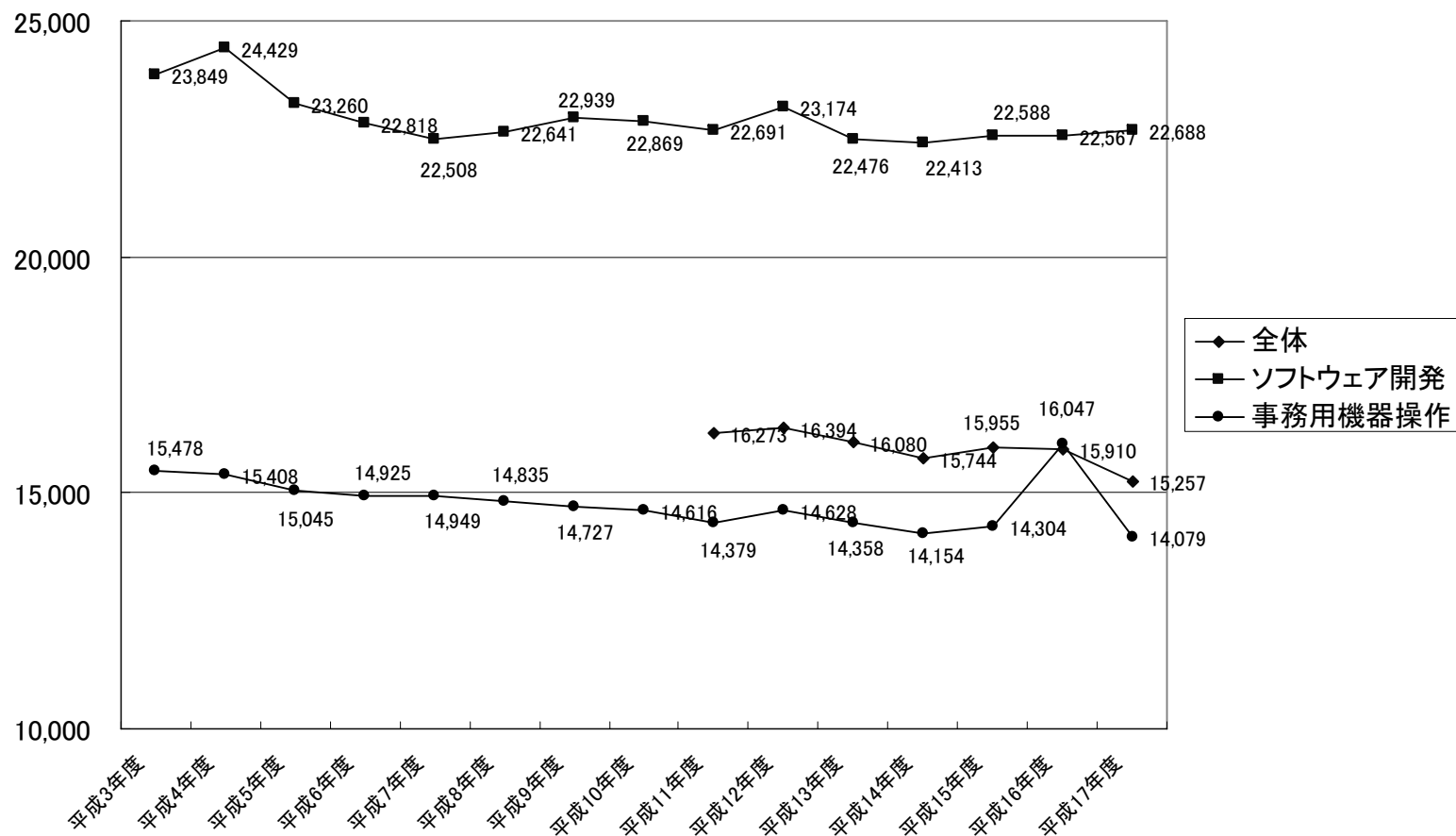


資料出所: 派遣労働者については、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(派遣労働者調査)(各年)
ただし、消費者物価指数(CPI)により調整後の数値。

(5) 契約料金の推移① ～一般労働者派遣事業～

契約料金(一般労働者派遣事業)は、ゆるやかに低下している。

(円)

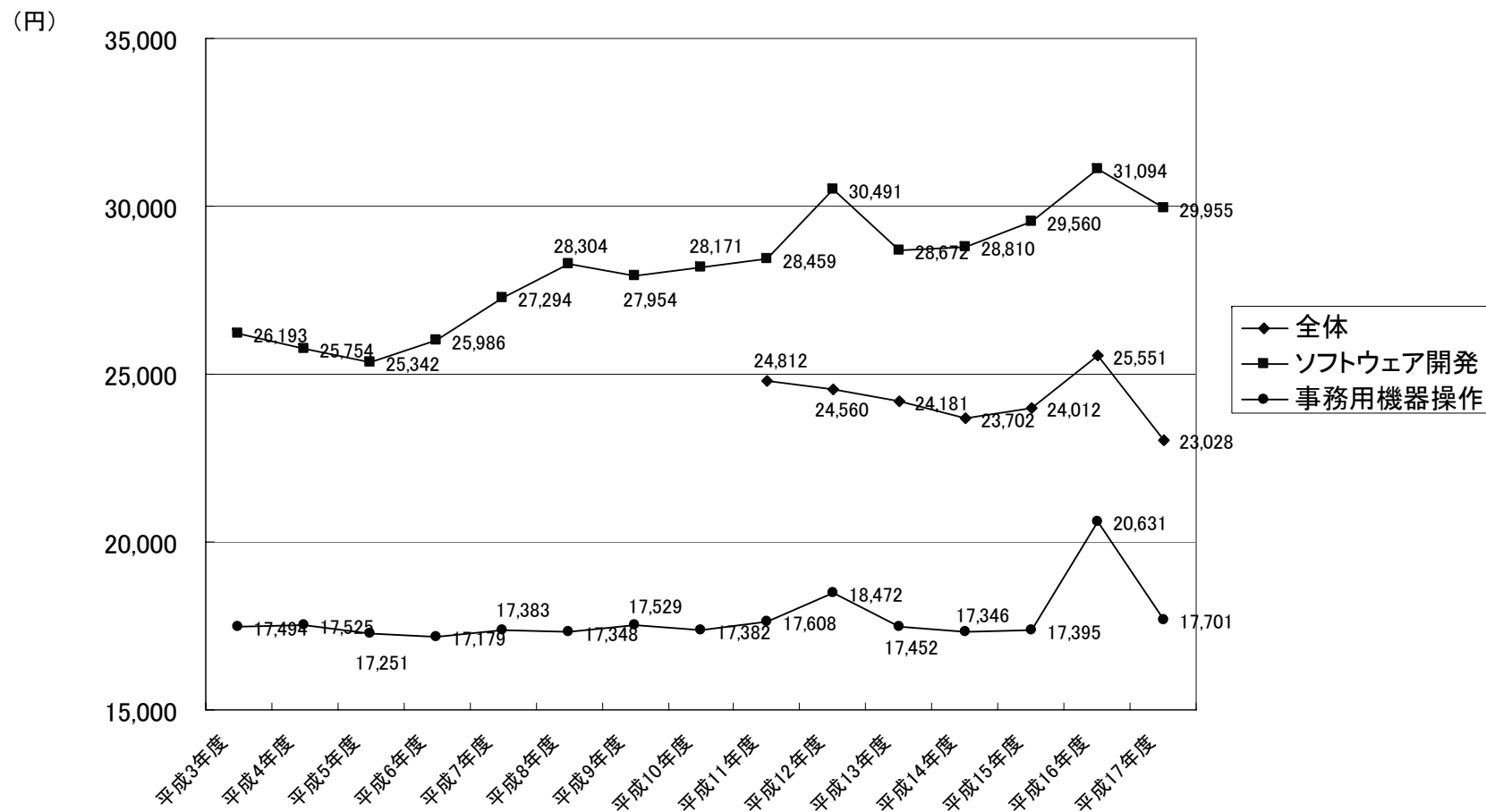


資料出所: 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」(各年)

ただし、消費者物価指数(CPI)により調整後の数値。

(6) 契約料金の推移② ～特定労働者派遣事業～

契約料金(特定労働者派遣事業)は、ソフトウェア開発では上昇している。



資料出所: 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」(各年)

ただし、消費者物価指数(CPI)により調整後の数値。

4. 海外の労働者派遣制度

海外の労働者派遣制度 ……P10

(参考)海外の有期労働契約法制、解雇法制 ……P12

(未定稿)

海外の労働者派遣制度

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
根拠法	連邦の法律なし	職業紹介法(1973) (規制緩和・契約除外法(1994) により大半を廃止)	労働者派遣法	労働者派遣に係る1990年7月 12日法	労働者派遣法(1985)
許可・届出制	連邦の規制なし	原則不要	原則として許可制	事前届出制	許可・事前届出制
適用除外業務	連邦の規制なし	なし	建設業務 (ただし、建設業者間で、建設 産業に係る統一労働協約の適 用を受ける労働者の派遣を行 う場合は可能)	なし	港湾運送業務、建設業務、警 備業務、病院等における医療 の業務(紹介予定派遣の場合 等を除く)
派遣期間 の制限	連邦の規制なし	なし	なし	原則最長18ヶ月	○26業務等は制限なし ○上記以外は最長3年
派遣元と派遣先の 連帯責任	連邦の規制なし	なし	派遣先は派遣元の社会保険 料の未払いについて連帯責任 を負わなければならない	派遣先は派遣元の社会保険 料の未払いについて連帯責任 を負わなければならない	なし (派遣先への労働・社会保険 の加入の有無の通知はあり)
みなし雇用 制度	連邦の規制なし	なし	あり (派遣先が無許可の派遣元か ら派遣労働者を受け入れた場 合)	あり (派遣業務終了後に、派遣先 が当該派遣労働者と雇用契約 を締結することなく、又は新た に労働者派遣契約を締結する ことなく、引き続き派遣労働者 を就業させた場合)	なし (雇用申込義務はあり)

(未定稿)

海外の労働者派遣制度

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
均衡処遇	連邦の規制なし	なし	派遣先労働者との賃金、労働条件の均等について規定	派遣先労働者との賃金、労働条件の均等について規定	なし (福利厚生等に係る派遣先の労働者との均衡配慮はあり)
利用目的制限	連邦の規制なし	なし	なし (派遣先の労使協議会は、派遣労働者の利用に関する事前の共同決定権を有している)	一時的休業者の代替、業務の一時的な増加に対応するため等の場合に限り利用可(2005年より社会的弱者の就職促進を目的とすること等が追加)	なし
派遣労働者数 (2005年)	291万人	120万人	34万人	59万人	102万人
全労働者に占める 派遣労働者の割合 (2005年)	2.2%	5%	1%	2.1%	1.66%

注)「Temporary agency work in an enlarged European Union」(平成18年欧州労使関係観測所)、「海外労働事情⑩ドイツ労働者派遣法の改正について」(平成15年大橋範雄労働法律旬報1550号)、CIETT Statistics for 2005(2005年ciett(国際人材派遣協会)調査)、労働力調査(平成17年総務省)、「詳解労働者派遣法」(平成12年高梨昌)を基に需給調整事業課が作成

(参考) 海外の有期労働契約法制、解雇法制

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
有期労働契約に係る規制	なし	なし	①短時間労働及び有期労働契約に関する法律上、一時的な経営上の必要性があること等、客観的な理由がある場合には、有期雇用が認められる。 ②客観的理由がない場合には、使用者とそれ以前に労働契約を締結していない場合に限り、更新(3回まで)を含め2年を限度に有期雇用が認められる。	①労働法典上、期間の定めのない労働契約が原則。有期労働契約は、労働者が休業した場合の代替等一定の場合にのみ、締結が認められる。 ②有期労働契約は、更新(1回まで)を含め18ヶ月を限度に認められる。	有期労働契約は3年を超えてはならない(専門的知識等を有する労働者は5年)(更新は可能)
解雇(経済的理由に基づく解雇)に係る規制	随意雇用原則により、原則として随意に労働者を解雇することが可能。	ア 解雇は公正でなければならない。 イ① 解雇の理由が、被用者が剰員である場合は解雇が許容される。 ② 1年未満の勤続しか有しない被用者等は適用除外	ア 法律又は良俗違反の解雇は無効。 イ 解雇は社会的に正当性がある場合にのみ許容される。社会的に正当性がある解雇事由として、以下の緊急の経営上の必要性が必要。 ・労働者をもはや契約に従って活用できないという帰結をもたらす企業家の決定 ・活用可能性が永続的又は予測し得ない期間失われること ・時間外労働及び社外労働の廃止、他の空席の労働ポストへの配転等を行っていること ・被解雇者の選定に当たって社会的選択が行われていること ウ ①労働者数10人以下の事業場、②勤続6ヶ月未満の労働者は適用除外	解雇理由に以下の「真実かつ重大な理由」がない場合は違法となる。 ・解雇が雇用の廃止・転換又は労働契約の変更に対する労働者の拒否を原因とすること ・雇用の廃止・転換又は労働契約の変更が特に経済的困難又は新技術の導入及び企業競争力の保護を目的とする再編成の結果として行われたこと ・解雇を回避するために使用者が適応義務及び再配置義務を履行したこと	整理解雇については、判例法上、次の基準を満たさなければ、「解雇権の濫用」として違法・無効とされる。 ・人員削減の必要があったこと ・解雇回避努力義務を尽くしたこと ・被解雇者選定基準に合理性があったこと ・労働者又は労働組合との協議を尽くしたこと
OECDにおける雇用保護規制の非厳格度合(30カ国中)	1位	2位	23位	20位	19位

注)「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)、データブック国際労働比較2006(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)、OECD employment outlook 2004(OECD)を基に需給調整事業課が作成