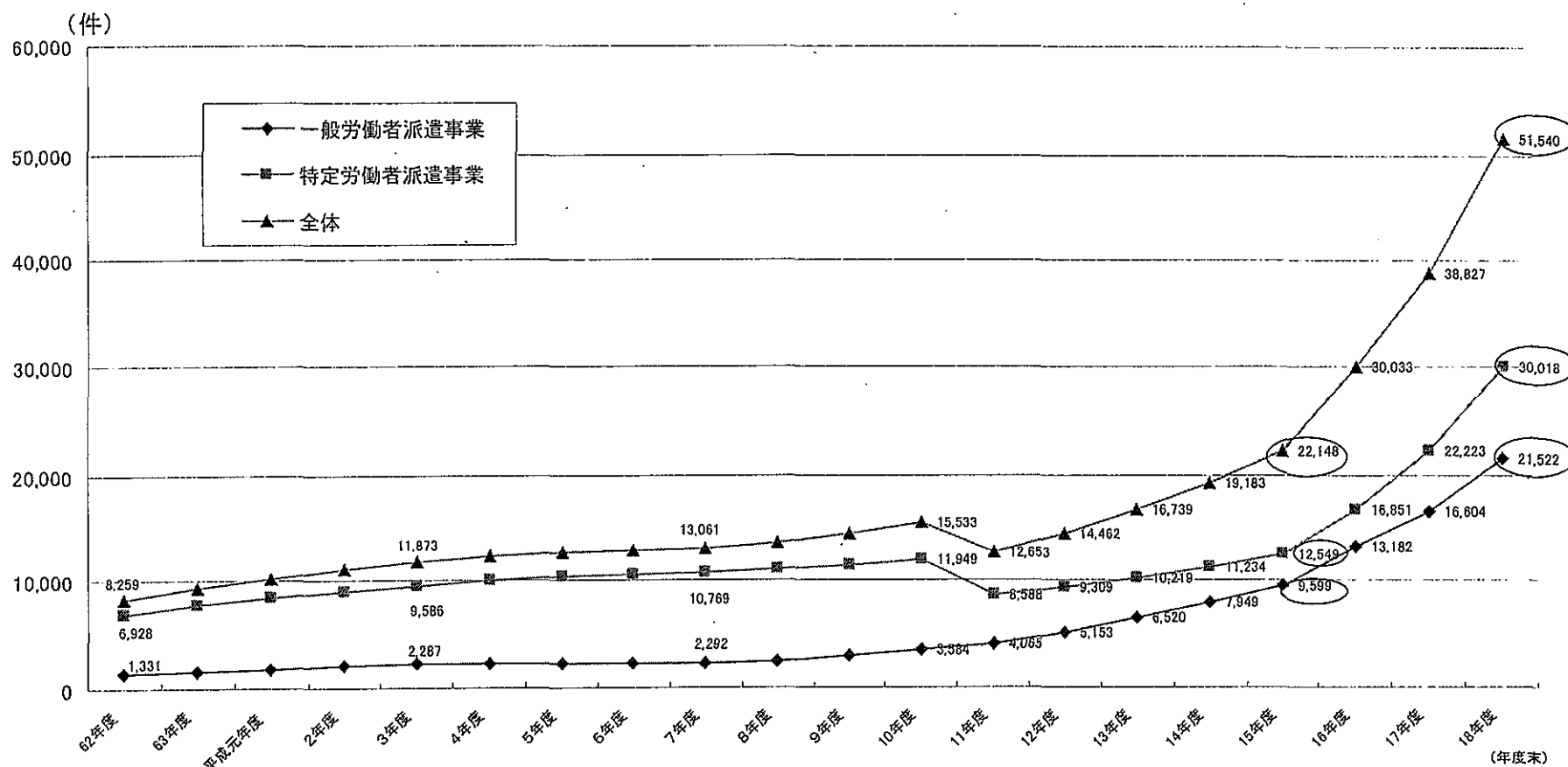


労働者派遣事業に係る基本的な資料

① 労働者派遣事業所数の推移

労働者派遣事業所数については、平成15年度と比較して、全体及び一般労働者派遣事業所数については約2.4倍、特定労働者派遣事業所数については約2.3倍となっている。

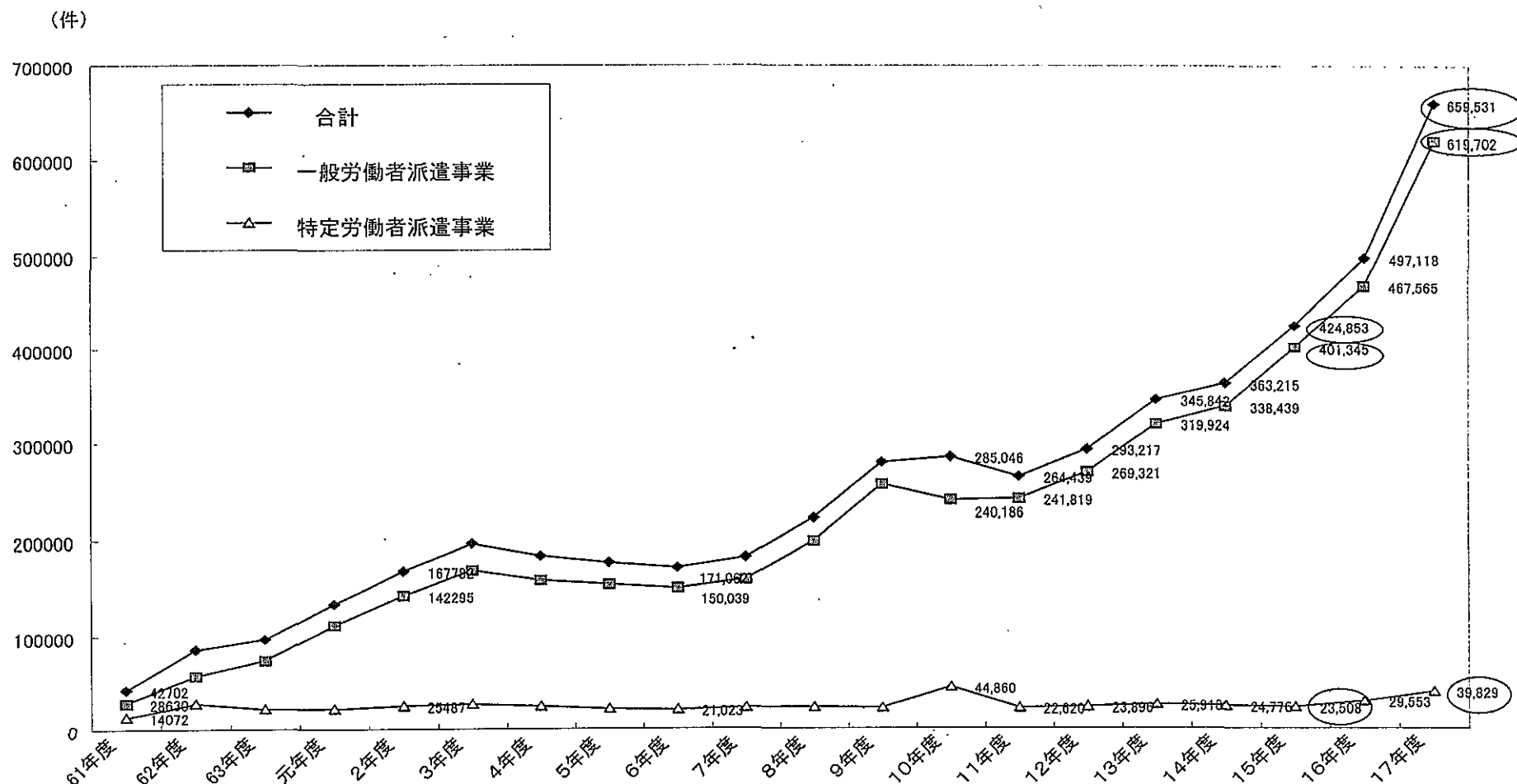


- (注) ・ 平成10年度までは新規許可・届出受理事業所の累計(延べ数)。
 ・ 平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数。

資料出所: 厚生労働省職業安定局調べ

② 派遣先事業所数の推移

派遣先事業所数については、平成15年度と比較して、合計及び一般労働者派遣事業においては約1.5倍、特定労働者派遣事業においては横ばいとなっている。

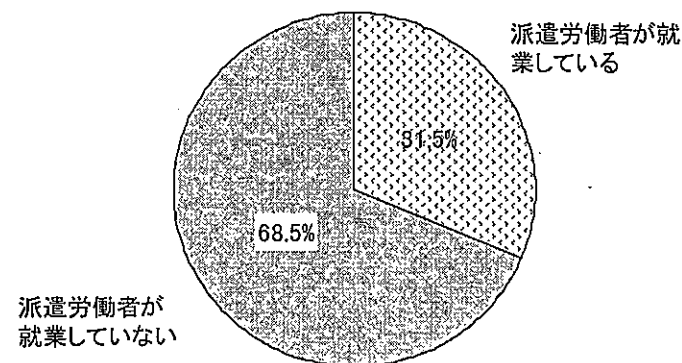


資料出所:厚生労働省職業安定局調べ

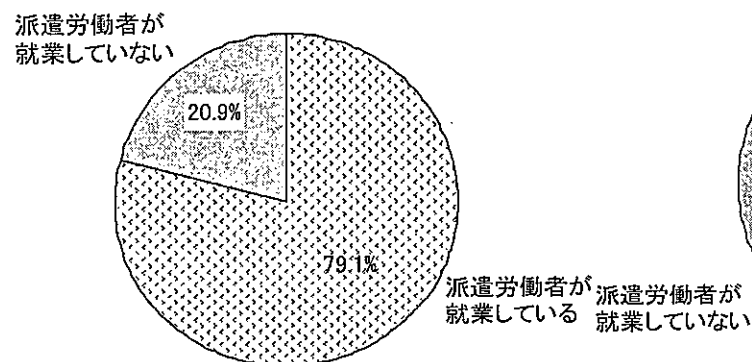
③ 派遣労働者の就業の有無別事業所構成比

派遣労働者が就業している事業所の割合は31.5%となっている。また、事業所規模別にみると、規模が大きいほどその割合が高くなっている。

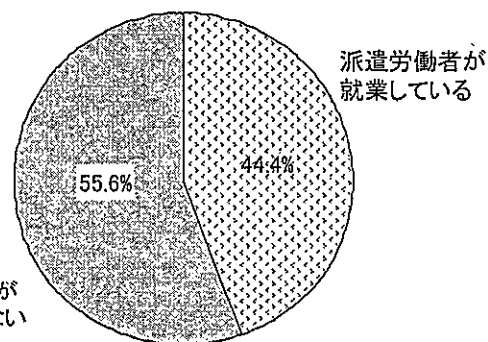
派遣労働者の就業の有無別事業所構成比



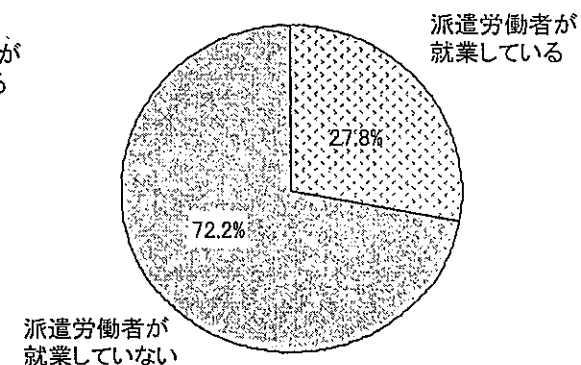
事業所規模500人以上



事業所規模100～499人



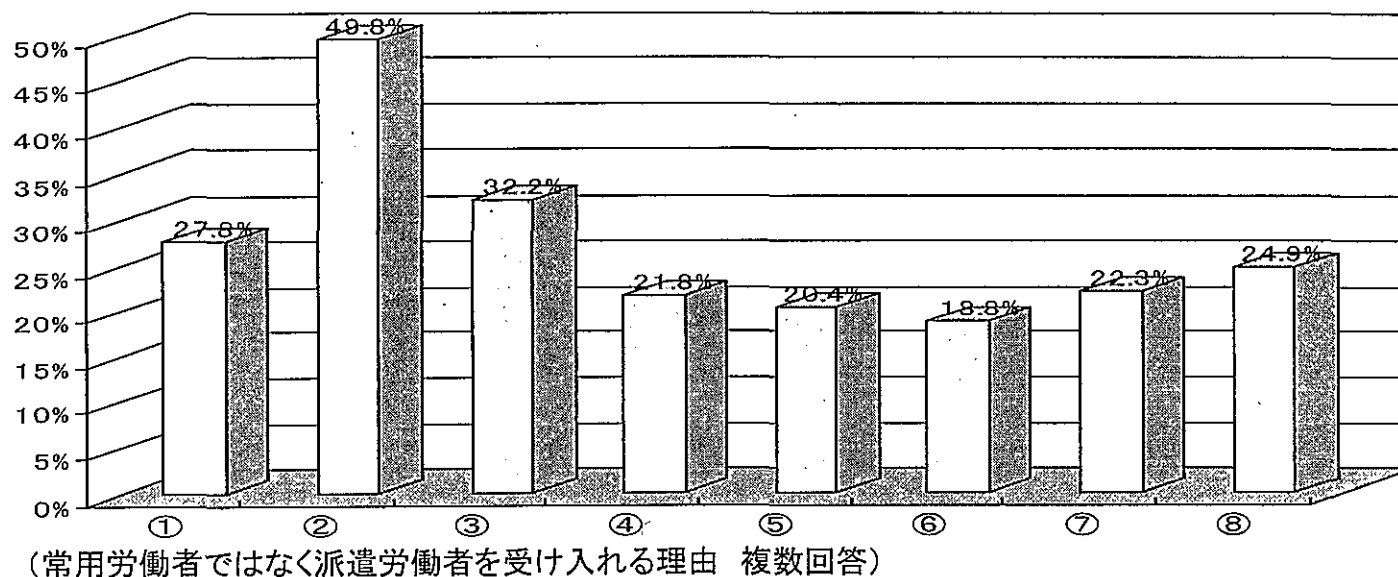
事業所規模30～99人



資料出所:厚生労働省「派遣労働者実態調査」(平成16年)

④ 派遣労働者の主な受入れ理由

派遣労働者を受け入れる理由については、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が49.8%と最も多く、次いで、「経費が割安なため」32.2%、「一時的・臨時的な業務量の増大に対処するため」27.0%、「特別な知識・技術を必要とするため」24.9%となっている。



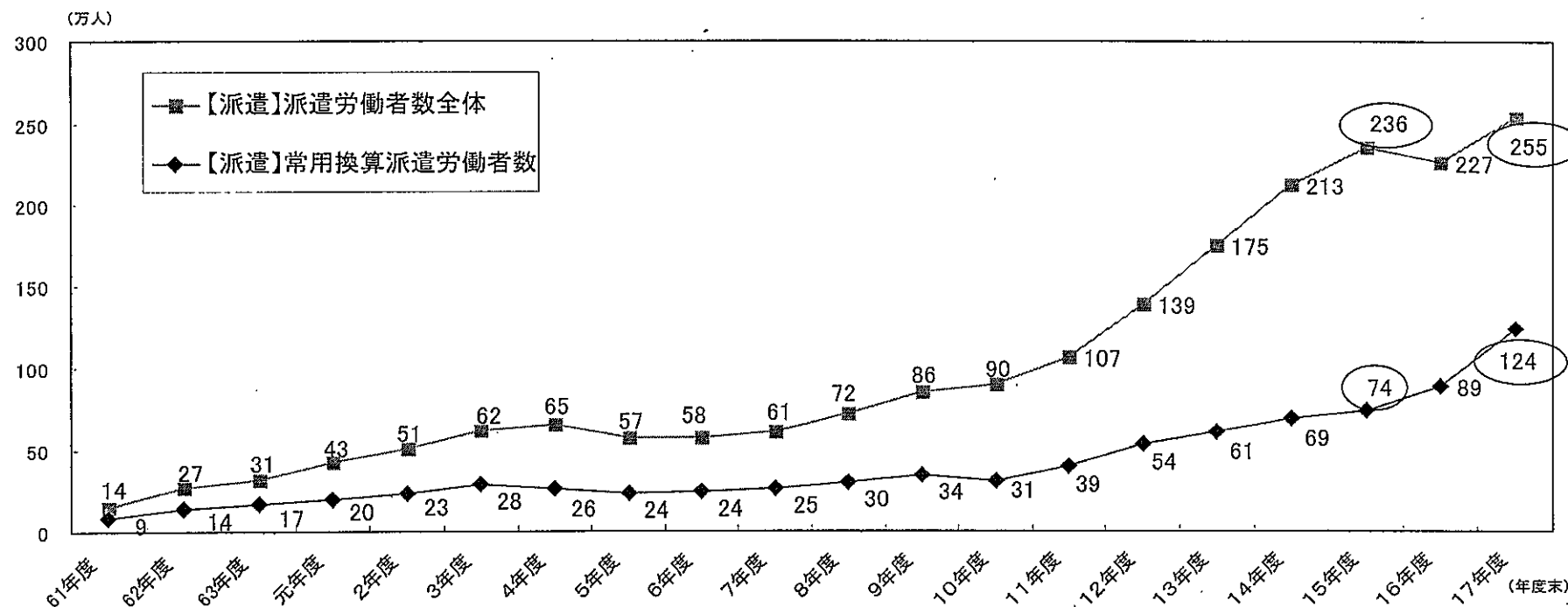
- ①一時的・臨時的な業務量の増大に対処するため
- ②欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため
- ③経費が割安なため
- ④雇用管理の負担が軽減されるため

- ⑤常用労働者の数を抑制するため
- ⑥雇用調整が容易なため
- ⑦通常業務の一時的な補充のため
- ⑧特別な知識・技術を必要とするため

資料出所: 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

⑤ 派遣労働者数の推移

派遣労働者数については、平成15年度と比較して、派遣労働者数全体については約19万人、常用換算派遣労働者数については約50万人増加している。



(注1)「派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計である。

「登録者」には、過去1年間に雇用されたことのない者は含まれていない。

(注2)「常用換算派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者(常用換算)数における派遣労働者数の合計である。

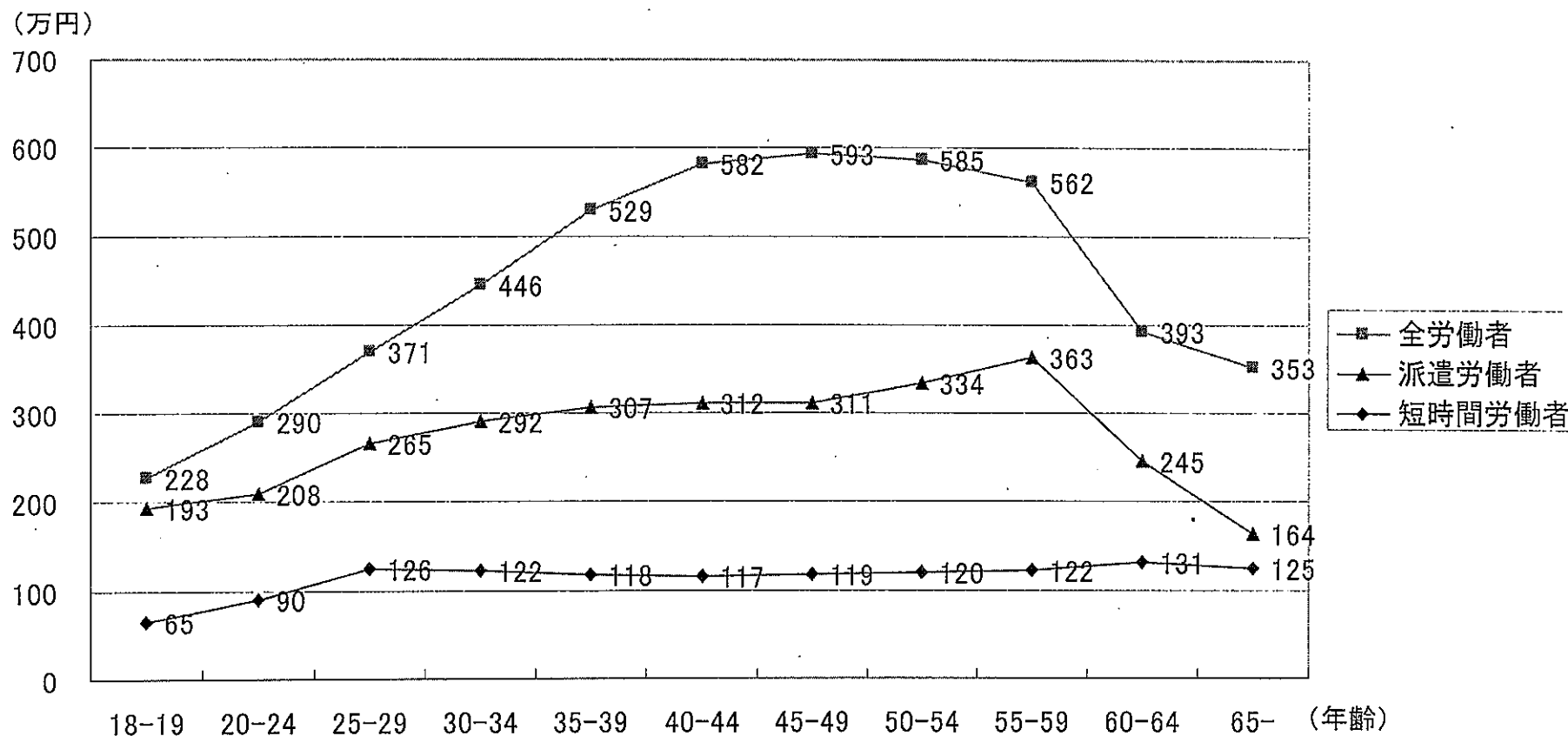
「常用雇用以外の労働者(常用換算)」は、一定の期間を定めて雇用され、その間派遣された労働者等(登録者のうち派遣された者を含む。)を常用換算(常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したもの)したものである。

(注3)「常用換算派遣労働者数」は、総務省統計局発表の「労働力調査特別調査」における「派遣社員数」とは算出方法が異なるものである。

資料出所:厚生労働省職業安定局調べ

⑥ 派遣労働者の年収

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。

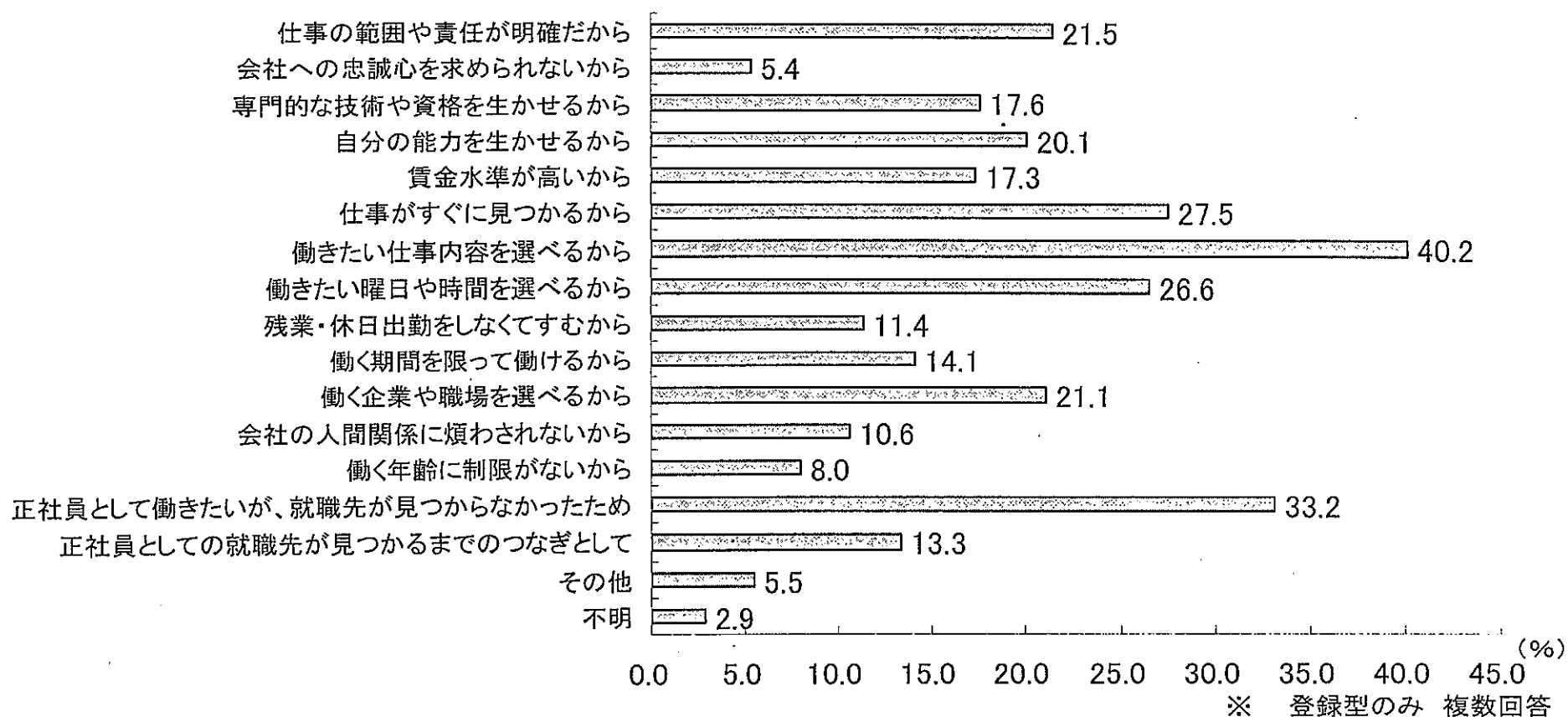


資料出所: 全労働者、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)

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」(平成17年)

⑦ 派遣労働者が派遣という働き方を選択する理由

派遣という働き方の選択理由をみると、「働きたい仕事内容を選べるから」の割合が最も高い一方、「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」の割合も高いなど、派遣労働という働き方を積極的に選んでいる人とそうでない人が同程度みられる。

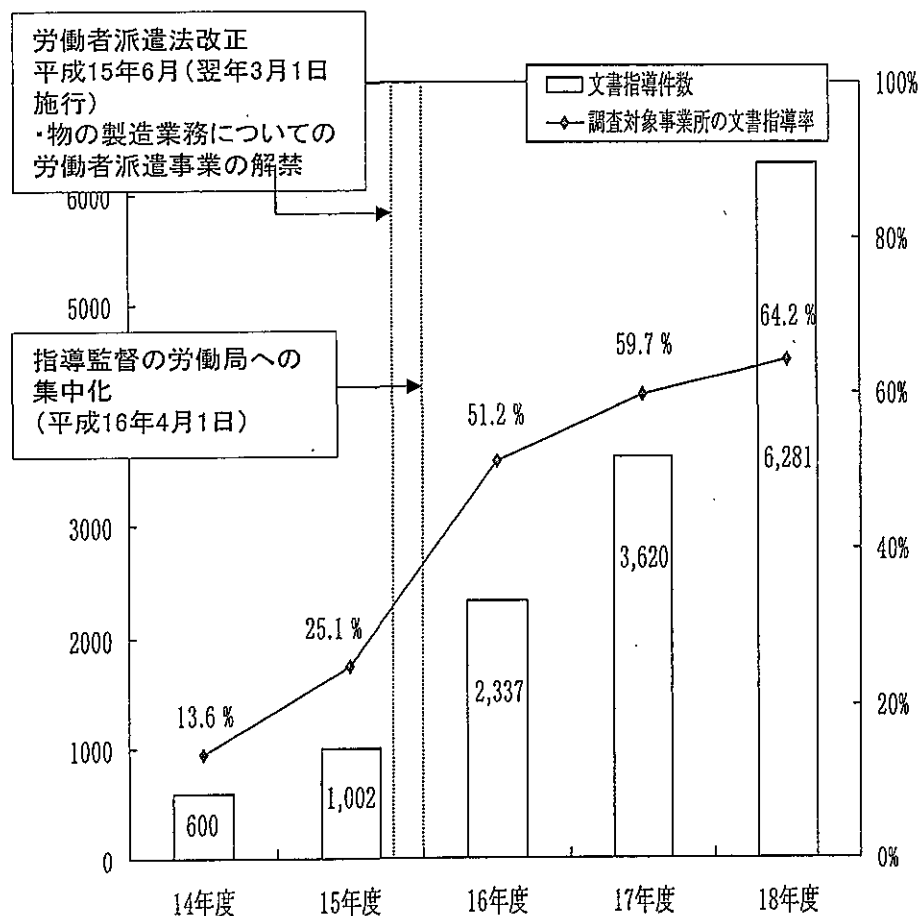


資料出所: 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

⑧ 労働者派遣事業に係る指導監督実施件数

指導監督件数については、平成15年度と比較して、約6.3倍になっている。

労働者派遣事業に係る文書指導件数



労働者派遣事業に係る指導監督実施件数
(派遣元、派遣先、請負事業者、発注者別)

	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
派遣元事業主指導監督件数	2,654	2,370	2,975	3,679	5,300
うち、文書指導実施件数	437	690	1,574	2,226	3,032
派遣先指導監督件数	693	829	564	850	1,002
うち、文書指導実施件数	14	64	124	420	603
請負事業者指導監督件数	682	469	577	879	2,368
うち、文書指導実施件数	109	157	391	616	1,843
発注者指導監督件数	383	317	447	660	1,106
うち、文書指導実施件数	40	91	248	358	803
合計指導監督件数	4,412	3,985	4,563	6,068	9,776
うち、文書指導実施件数	600	1,002	2,337	3,620	6,281

資料出所:厚生労働省職業安定局調べ

⑨ 海外の労働者派遣の制度について

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
労働者派遣制度	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 (農業等は許可制)	原則として許可制 (コンツェルン内の派遣等を除く)	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、一般的拘束力のある 労働協約の適用を受ける場合 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)
	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 (ただし、労働協約が別の定 めをしている場合等を除く。)	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	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、社会的弱者の就職促進の ため等の場合に限り利用可	なし

⑩ 海外の労働者派遣の実態について

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
労働者派遣の実態	派遣労働者数	122万人(2005年, contingent and alternative employment arrangements, february 2005, アメリカ労働統計局)	26万人(2006年, Labour Force Survey, イギリス 国家統計局)	39万人(2004年, 第10次政府報告書)	44万人(2007年3月, 派遣雇用に関する月例統計, フランス全国商工業雇用協会)	128万人(2006年, 労働力調査, 総務省)
	派遣を利用している主な業種	専門実務サービス 製造 (2005年, contingent and alternative arrangements, february 2005, アメリカ労働統計局)	不動産関係 製造 (2006年, Labour Force Survey, イギリス 国家統計局)	金属、機械、電機 事務職 (2004年) (第10次政府報告書)	建設 中間材産業 設備材産業 (2007年, フランス 全国商工業雇用協会)	事務職 物の製造 (2004年, 派遣労働者実態調査, 厚生労働省)
	若年層(34歳以下)の派遣労働者の割合	49.1% (2005年, contingent and alternative employment arrangements, february 2005, アメリカ労働統計局)	62.6%(2000年) (注2)	62.3%(2003年) (注3)	67.2%(2000年) (注2)	42.2% (2006年, 労働力調査, 総務省)
	男女比	男性47.2% 女性52.8% (2005年, contingent and alternative employment arrangements, february 2005, アメリカ労働統計局)	男性49.4% 女性50.6% (2006年, Labour Force Survey, イギリス 国家統計局)	男性76.3% 女性23.7% (2004年) (第10次政府報告書)	男性72.3% 女性27.7% (注2)	男性38.3% 女性60.9% (2006年, 労働力調査, 総務省)
その他	ヒアリングにおける特徴的なこと	○伝統的な雇用形態を好む派遣労働者は56%	○長期間派遣されている場合に、派遣先と黙示の雇用契約を認める判例もある	○2003年の改正により常用型のみであったが、登録型も可能となっている ○均衡処遇の措置義務者は派遣元だが、措置できていないと許可が取消され、派遣先による直接雇用となる ○職業安定所所管の人材サービスエージェンシー(PSA)が就職困難者の紹介予定派遣を実施	○登録型のみ ○みなし雇用といっても、実際に派遣先で就業することは少なく、実態として金銭賠償である	—

(注1)労働者派遣制度については、「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)、「詳解労働者派遣法」(平成12年高梨昌)、労働力需給制度部会におけるヒアリングを基に需給調整事業課が作成

(注2)非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査(平成19年(独)雇用・能力開発機構、(財)国際労働財団)からの引用

(注3)ショートペーパー(2006年ドイツ労働市場・職業研究所)からの引用、ただし、西ドイツ地域のデータ