

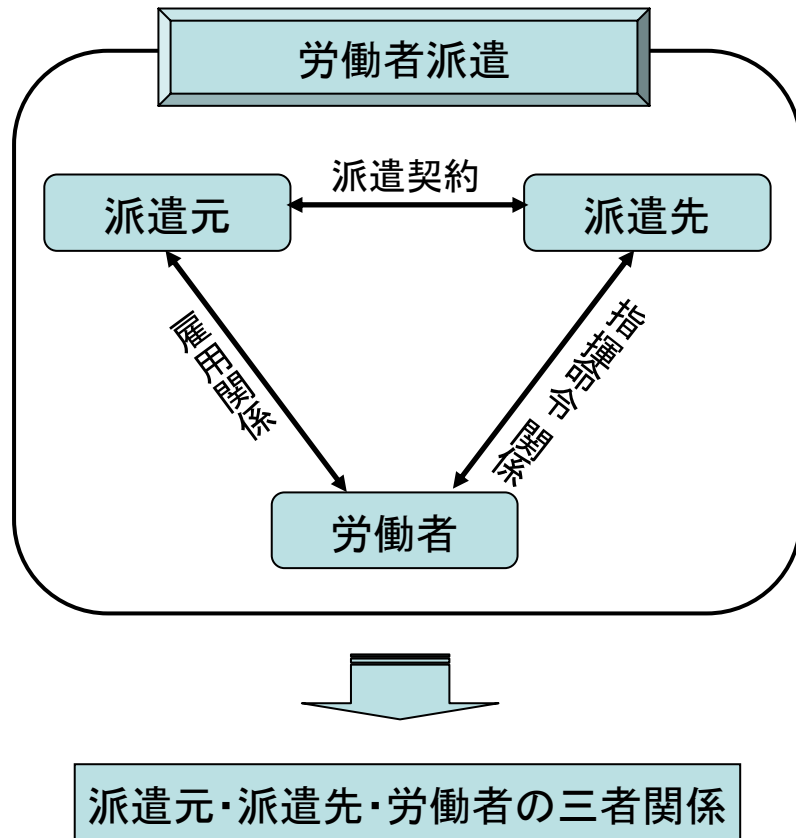
労働者派遣制度の現状等に関する資料

- I 労働者派遣事業制度の概要
- II 各規定の内容等
- III データ等

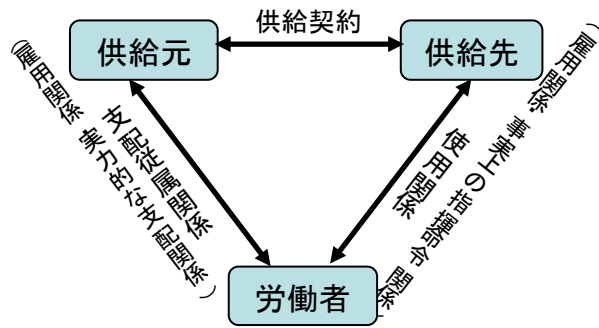
I 労働者派遣事業制度の概要

○ 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）

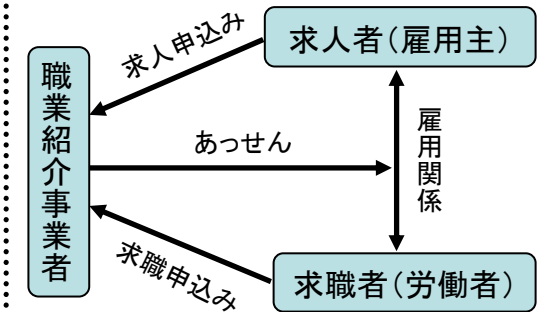


(参考1)労働者供給

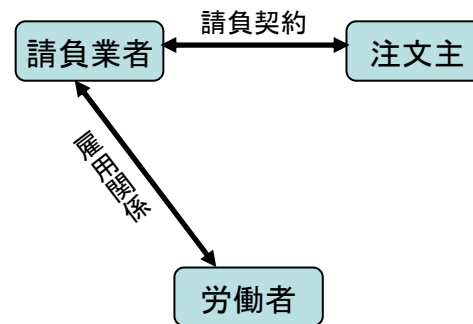


※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

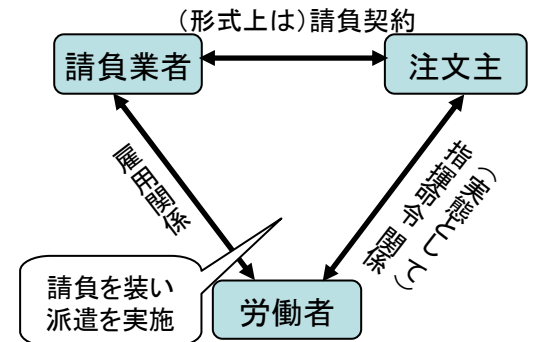
(参考2)職業紹介



(参考3)請負



(参考4)偽装請負(法的には労働者派遣に該当)



※ 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。

○ 労働者派遣事業制度の概要(1)

1 適用除外業務

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務については、労働者派遣事業を行うことができない。また、④病院等における医療関連業務については、紹介予定派遣の場合、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の場合等(医業については、これらのほか、就業場所がへき地である場合等)に限って行うことが可能。

2 許可・届出制

特定労働者派遣事業(派遣労働者が常用雇用労働者のみである場合) ⇒ 届出制

一般労働者派遣事業(派遣労働者が常用雇用労働者のみでない場合) ⇒ 許可制

※)一般労働者派遣事業の許可制については、事業主単位(新たな事業所の設置については届出で可)。

許可の有効期間は、新規3年、更新5年。

3 労働者派遣契約

(1) 契約の内容等

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。

(2) 特定行為の禁止

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。

○ 労働者派遣事業制度の概要(2)

4 派遣受入期間の制限

(1) 派遣先が同一の業務((2)①～⑤の業務を除く。)に派遣を受け入れることができる期間は、原則1年(最長3年(※))に制限。

※) 1年を超える派遣を受けようとする場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見聴取を行った上で、派遣受入期間を定めることが必要。

(2) 派遣受入期間の制限がない業務

- ① ソフトウェア開発等の政令で定める業務(いわゆる「26業務」※) ② 3年以内のいわゆる「有期プロジェクト」業務
- ③ いわゆる「日数限定業務」(1か月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務)
- ④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務 ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務

※) 「26業務」・・・(1)ソフトウェア開発の業務、(2)機械設計の業務、(3)放送機器等操作の業務、(4)放送番組等演出の業務、(5)事務用機器操作の業務、(6)通訳、翻訳、速記の業務、(7)秘書の業務、(8)ファイリングの業務、(9)調査の業務、(10)財務処理の業務、(11)取引文書作成の業務、(12)デモンストレーションの業務、(13)添乗の業務、(14)建築物清掃の業務、(15)建築設備運転、点検、整備の業務、(16)案内・受付、駐車場管理等の業務、(17)研究開発の業務、(18)事業の実施体制の企画、立案の業務、(19)書籍等の制作・編集の業務、(20)広告デザインの業務、(21)インテリアコーディネータの業務、(22)アナウンサーの業務、(23)OAインストラクションの業務、(24)テレマーケティングの営業の業務、(25)セールスエンジニアの営業、金融商品の営業の業務、(26)放送番組等における大道具・小道具の業務

5 雇用契約の申込み義務

(1) 以下の場合、派遣先は派遣労働者に対する雇用契約の申込みが義務付けられる。

ア) 派遣受入期間の制限のある業務(4(2)①～⑤以外の業務)について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合

イ) 派遣受入期間の制限のない業務(4(2)①～⑤の業務)について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合

※) なお、派遣受入期間の制限のある業務については、(1)アのほか、1年以上同一の業務に同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合に係る雇用の努力義務がある。

4 (2) 雇用契約の申込み義務に違反する派遣先には指導・助言・勧告・公表。

○ 労働者派遣事業制度の概要(3)

6 紹介予定派遣

労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているもの。

- ※ 一定の労働者派遣の期間を経て、直接雇用に移行することを念頭に行われる。
- ※ 紹介予定派遣の場合、派遣先は、3(2)にかかわらず、面接、履歴書の送付要請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ができる。
- ※ 同一の派遣労働者の紹介予定派遣は6か月を超えてはならない。
- ※ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合は、その理由を派遣元事業主に明示。(派遣元事業主は、派遣労働者に明示。)

7 派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置

(1) 派遣元事業主の講ずべき措置

- ①個人情報保護、②就業の機会、教育訓練の機会の確保等派遣労働者の福祉の増進、③適正な派遣就業の確保、④就業条件の明示、⑤社会・労働保険の加入の有無と未加入の理由の派遣労働者・派遣先への通知、⑥派遣元責任者(製造業務に派遣する場合は専門の責任者)の選任、⑦派遣元管理台帳の作成、記載等、⑧派遣労働者の雇用の安定を図るための措置、⑨派遣労働者の福利厚生等に係る均衡配慮

(2) 派遣先の講ずべき措置

- ①労働者派遣契約に反しないよう適切な措置、②適正な派遣就業の確保、③派遣先責任者(製造業務に派遣を受け入れる場合は専門の責任者)の選任、④派遣先管理台帳の作成、記載等、⑤派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

(3) 労働基準法等の適用に関する特例等

労働基準法、労働安全衛生法等の適用については、原則として派遣中の労働者を雇用している派遣元の使用者が責任を負う立場にあるが、派遣中の労働者の保護に欠けることのないようにする観点から、一定の規定についてその責任を派遣元及び派遣先の事業主に分配。

8 相談・援助、指導監督等

(1) 相談・援助等

違法事案に対する派遣労働者等の申告(当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止)、公共職業安定所による派遣労働者等に対する相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員による専門的な助言

(2) 指導監督等

5 違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等

○ 労働者派遣法の制定・改正経緯について

労働者派遣法は昭和60年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。

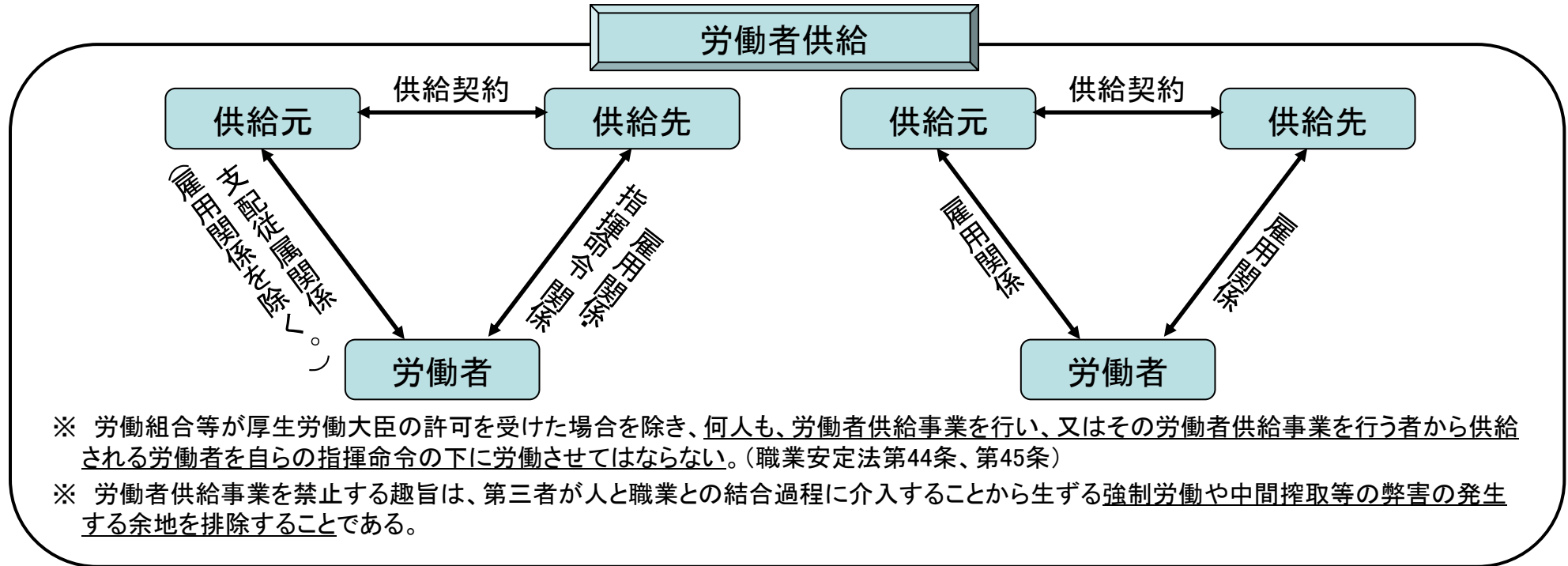
昭和60年	労働者派遣法の制定 <ul style="list-style-type: none">○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。(施行後直ちに3業務追加し、16業務に。)※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
平成8年	<ul style="list-style-type: none">○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)
平成11年	<ul style="list-style-type: none">○ 適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運送、警備、医療、物の製造)※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設 <p>* 労働力の多様なニーズに対応した需給の迅速且つ的確な結合を促進し、適正な就業の機会の拡大を図るため。また、ILO第181号条約が採択されたことに対応するため。</p>
平成15年	<ul style="list-style-type: none">○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設 <p>* 厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化が進む中で、労働力需給のミスマッチを解消し、多様なニーズに応えていくため。</p>

Ⅱ 各規定の内容等

○ 労働者供給とは

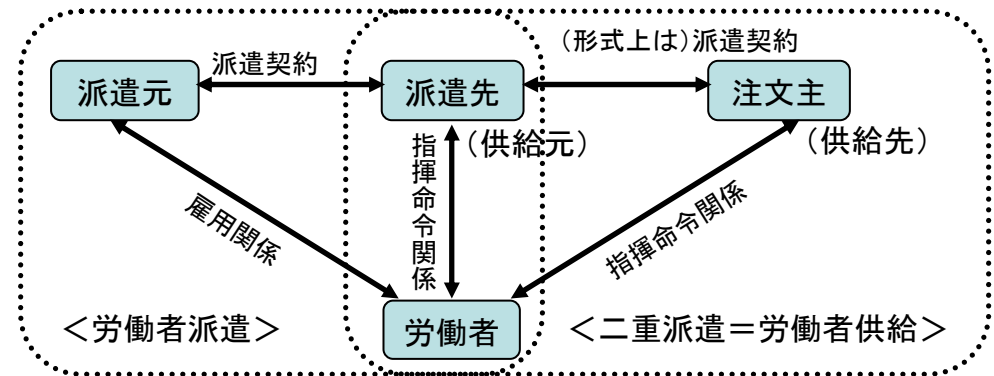
労働者供給：供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること。
 （職業安定法第4条第6項）

※労働者派遣に該当するものを含まない。



(参考) 二重派遣

いわゆる「二重派遣」は、派遣先が派遣元事業主から労働者派遣を受けた労働者をさらに業として派遣することをいうが、この場合、当該派遣先は当該派遣労働者を雇用している訳ではないため、形態としては労働者供給を業として行うものに該当するものであり、職業安定法第44条の規定により禁止される。



○ 適用除外業務に労働者派遣を行ってはならない理由

港湾運送業務

業務の波動性等その特殊性にかんがみ、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

建設業務

受注生産、総合生産等その特殊性にかんがみ、建設労働者の雇用の安定を図るため、労働者派遣事業とは別に、建設労働者の雇用の改善等に関する法律において、建設労働者の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として建設業務労働者就業機会確保事業制度が設けられたところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

警備業務

請負形態により業務を処理することが警備業法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正実施に問題が生ずることとされていることから、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

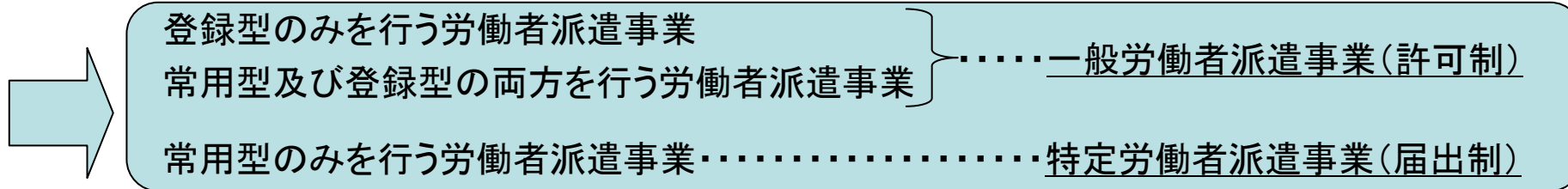
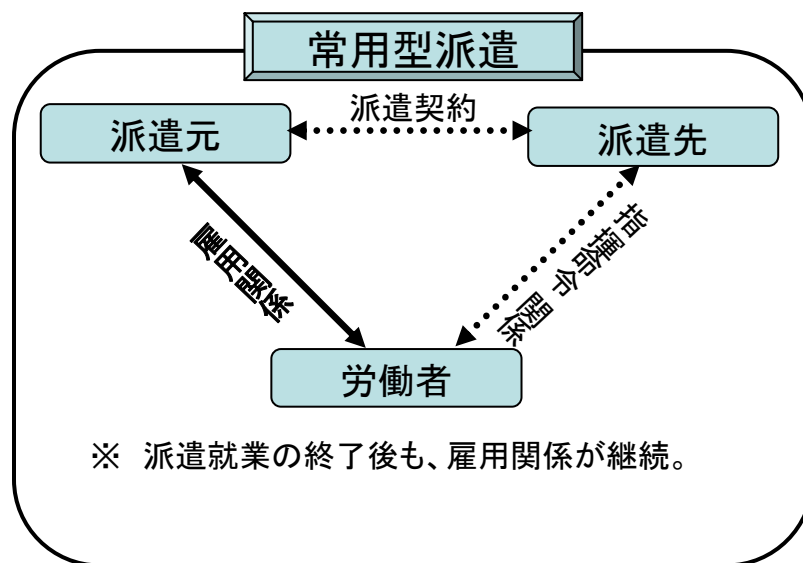
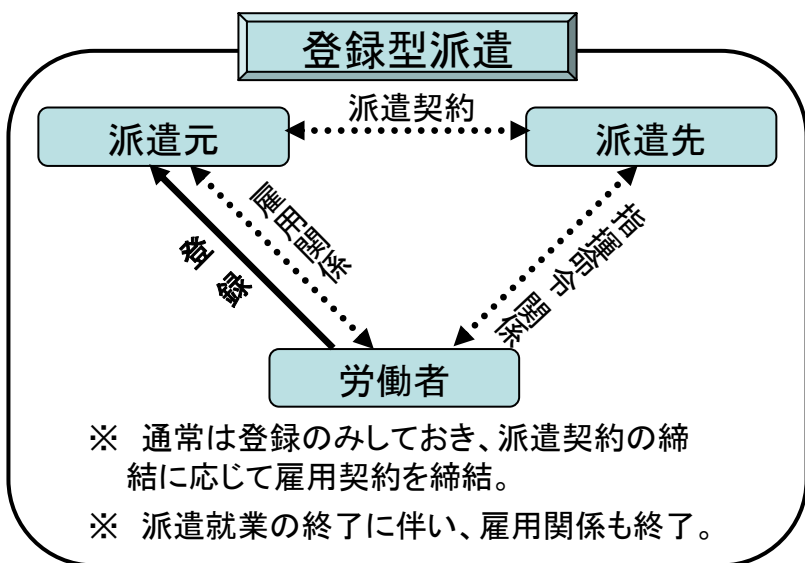
医療関係業務の一部

病院等が派遣労働者を受け入れると、病院がチーム医療の構成員を特定できず、また、チーム医療の構成員に派遣元事業主の都合によって差し替えられる者が含まれることとなり、チーム医療の構成員によるお互いの能力把握や意思疎通が十分になされず、チーム医療に支障が生じ、また、患者に提供される医療に支障が生じかねないおそれがあることから、一律に労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

○ 許可・届出制と「登録型」「常用型」の関係

登録型派遣：派遣労働を希望する労働者を登録しておき、相手方企業から求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元事業主が雇い入れた上で相手方企業に派遣するもの。

常用型派遣：派遣元事業主が労働者を常用雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を相手方企業に派遣するもの。
 ※ いずれも、法令上の用語ではない。



(特定労働者派遣事業を届出制としている理由)

派遣労働者が常用型のみである形態の事業については、すべての派遣労働者の雇用の安定が図られている点で、その他の形態に比べより望ましい形態であり、派遣労働者の雇用管理を適正に行い得るか等の要件を事前にチェックするまでの必要性は乏しいと考えられるため。

○ 欠格事由・許可基準

- ・ 欠格事由に該当する者は、一般労働者派遣事業の許可を受けることができず、また、新たに事業所を設けて特定労働者派遣事業を行ってはならない。(法第6条、第17条)
- ・ 許可基準に適合していると認めるときでなければ、一般労働者派遣事業の許可をしてはならない。(法第7条)

	一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業
<p>欠格事由 (一般:法第6条 特定:法第17条)</p>	<p>① 禁錮以上の刑に処せられ、又は労働者派遣法違反等により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者</p> <p>② 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの</p> <p>③ 一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者</p> <p>④ 未成年者であって、その法定代理人が①～③のいずれかに該当するもの</p> <p>⑤ 法人であって、その役員のうち①～④のいずれかに該当する者があるもの</p> <p>※ 一般、特定の両方に共通。</p>	
<p>許可基準 (一般:法第7条)</p>	<p>① 専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと。</p> <p>② 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣元責任者が適切に選任、配置されていること ・ 派遣労働者に対する能力開発体制が整備されていること 等 <p>③ 個人情報等を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。</p> <p>④ 事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資産の総額から負債の総額を控除した額が、1,000万円×事業所数以上であること ・ 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること 等 	<p>(特定労働者派遣事業については、一般労働者派遣事業の許可基準に相当するものはない。ただし、①の「専ら派遣」が行われている場合には、勧告の対象となる。)</p>

○ 派遣受入期間の制限について

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務(一定の業務(※1)を除く。)について、派遣元事業主から派遣可能期間(※2)を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。(労働者派遣法第40条の2第1項)

(派遣受入期間の制限を設ける趣旨)

労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整のためのシステムとして位置付けられており、この考え方にに基づき、派遣先の常用雇用の代替防止の実効を期すもの。

(注1)平成11年改正において、適用対象業務がネガティブリスト化されたことに伴って設けられたもの。

(注2)労働者派遣事業は、利用の仕方如何によっては、我が国の雇用慣行に悪影響(①常用雇用労働者としての雇い入れが減少し、安定した雇用機会の確保が困難になる、②長期雇用慣行を前提とした企業への帰属意識の高揚等が困難となり、技術革新等への柔軟な対応が困難になる、等)を及ぼすおそれがある。

(※1)派遣受入期間の制限を受けない業務(=常用雇用の代替のおそれが客観的に低い業務)

- ① いわゆる「26業務」((1)専門的な知識等が必要な業務、(2)特別の雇用管理が必要な業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたる能力の有効発揮及び雇用の安定に資する雇用慣行を損なわないと認められるもの)
- ② 有期プロジェクト業務(事業の開始、縮小又は廃止等のための業務であって一定の期間内に完了するもの)
- ③ 日数限定業務(1か月間の就業日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数より相当程度少なく且つ10日以内のもの)
- ④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務

(※2)派遣可能期間

原則1年(派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等から意見聴取した上で、最長3年)

○ 「26業務」の変遷

法施行時 【13業務】	昭和61年改正 【16業務】	平成8年改正 【26業務】	平成14年改正 【26業務】
ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 案内・受付、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※1) 案内・受付、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※2) 案内・受付、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネータ アナウンサー OAインストラクション セールスエンジニアの営業 放送番組等における大道具・小道具 テレマーケティングの営業	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 案内・受付、駐車場管理等 研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネータ アナウンサー OAインストラクション テレマーケティングの営業 セールスエンジニアの営業、 金融商品の営業 放送番組等における大道具・小道具

(太字下線部が追加部分)

※1 平成2年の政令改正により、

- ① 「案内・受付、駐車場管理等の業務」に、「博覧会場における受付・案内の業務」を、
- ② 「添乗の業務」に、「船舶鉄道等の旅客の用に供する施設内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務」を、それぞれ追加。

また、ファイリングの業務の定義を改定。

※2 平成8年の政令改正により、「添乗の業務」に、「主催旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務又は当該業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)」を追加。

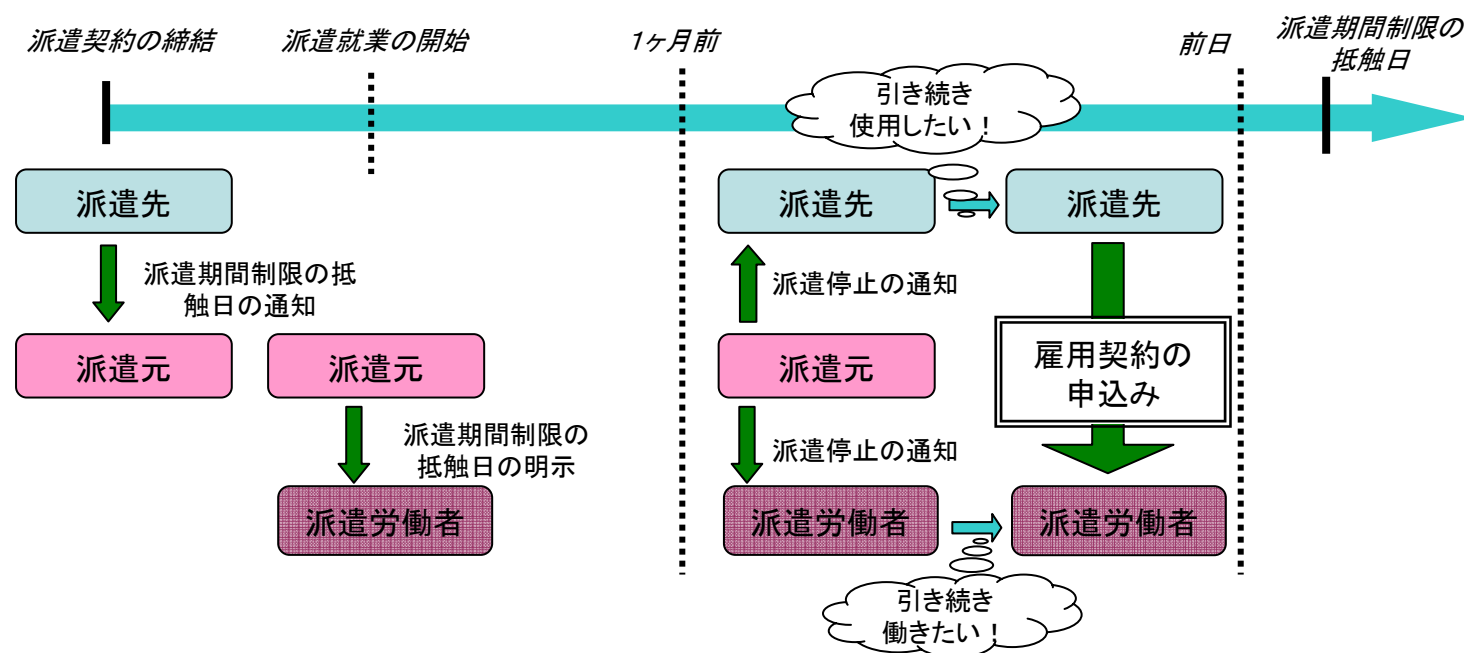
○ 雇用契約の申込義務について(1)(期間制限のある業務)

派遣受入期間の制限のある業務について、一定の要件を満たす場合(※)に、派遣先は、派遣労働者に対し、雇用契約(必ずしも正社員でなくてもよい)の申込みをしなければならない。(労働者派遣法第40条の4)

※ 以下のすべての要件を満たす場合

- ① 派遣元事業主から派遣受入期間制限に抵触する日以降継続して派遣を行わない旨の通知を受けたこと
- ② 派遣受入期間制限の抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする事
- ③ 派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望すること

派遣受入期間の制限のある業務については、派遣先に雇用申込義務を課すことで、派遣先による派遣受入期間の制限の違反を未然に防止するため。

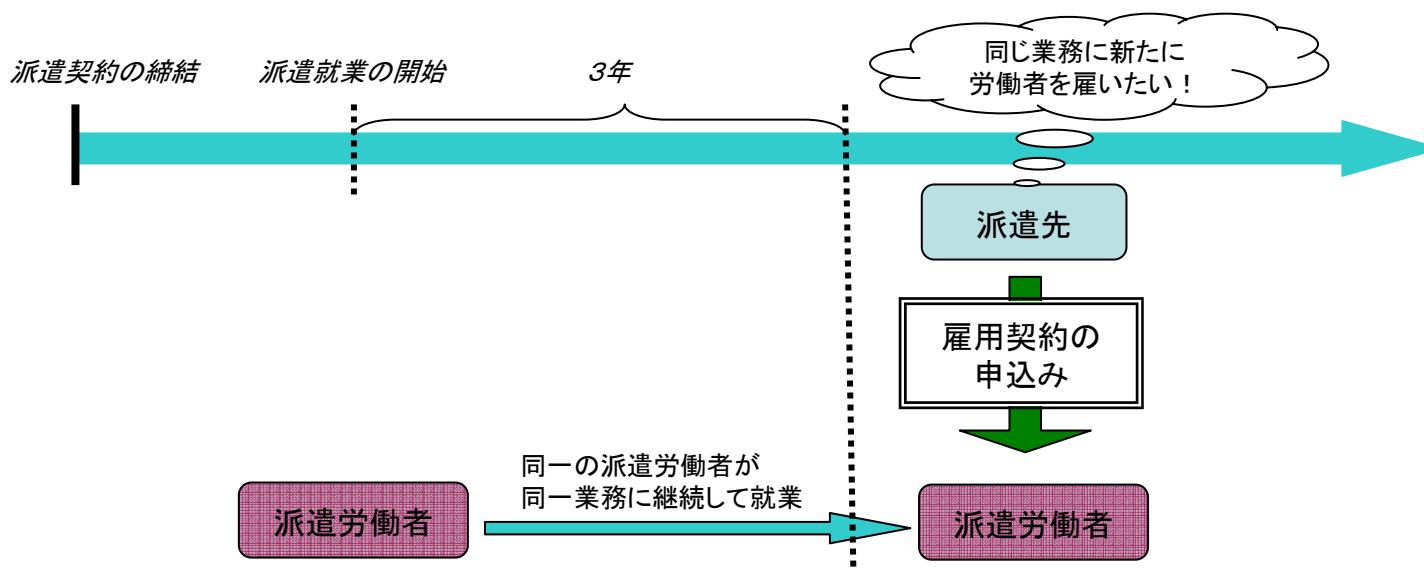


○ 雇用契約の申込義務について(2) (期間制限のない業務)

派遣受入期間の制限のない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し、雇用契約(必ずしも正社員でなくてもよい)の申込みをしなければならない。(労働者派遣法第40条の5)

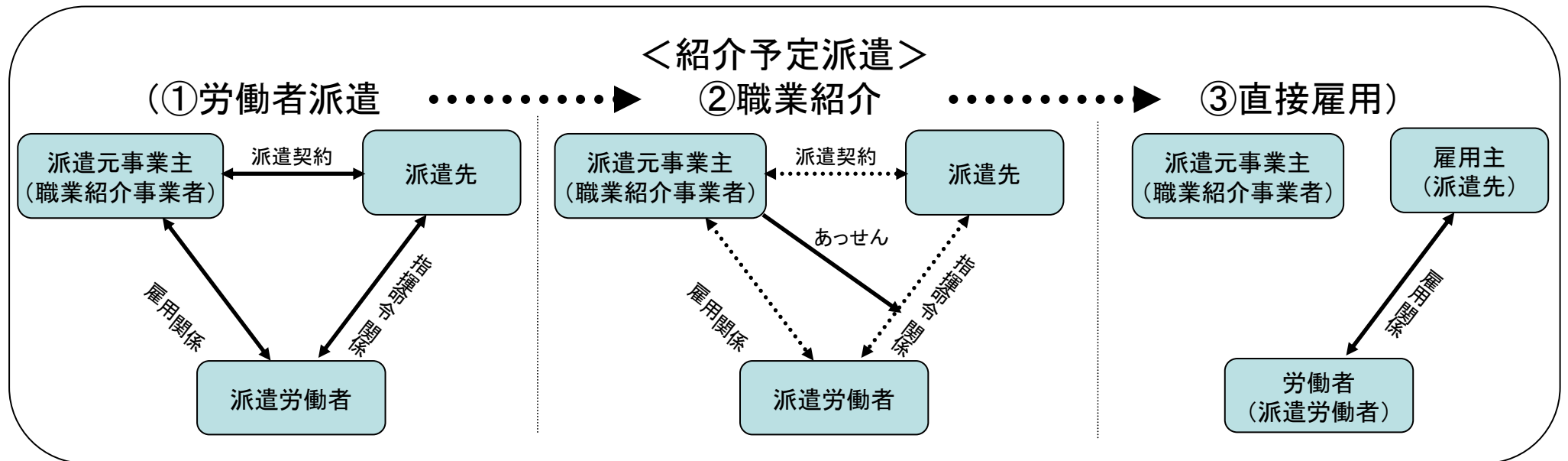
派遣労働者の雇用の安定を図るため、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先に直接雇用される機会をより多く確保するため。

※ 3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている場合には、当該派遣労働者においてその業務に必要な業務遂行能力を有していると考えられ、派遣先が新たに労働者を雇い入れようとする場合において、当該派遣労働者を雇用させることとすることは合理的であり、不当な負担ともならないと考えられる。



○ 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う(ことを予定している)もの(労働者派遣法第2条第6号)であり、一定の労働者派遣の期間を経て、直接雇用に移行することを念頭に行われる。



※ 紹介予定派遣の場合、派遣先は、面接、履歴書の送付要請等の派遣労働者の特定を目的とする行為を行うことができる。

※ 同一の派遣労働者の紹介予定派遣は6か月を超えてはならない。

※ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合は、その理由を派遣元事業主に明示。(派遣元事業主は、派遣労働者に明示。)

○ 労働者派遣事業に係る法違反の是正措置について

- ・ 派遣元事業主に対しては、指導・助言、改善命令のほか、事業停止命令、許可の取消し等を規定。
- ・ 派遣先に対しては、指導・助言のほか、勧告・公表を規定。

<派遣元事業主>

<派遣先>

指導・助言(法第48条第1項)

改善命令(法第49条第1項)

・重大な法令違反、繰り返し違反の場合

事業停止命令(法第14条等)

・重大な法令違反、繰り返し違反の場合
・改善命令違反のとき
・許可の条件に違反したとき

許可の取消等(法第14条等)

・改善・事業停止命令違反のとき
・禁固以上の刑又は労働関係法、入管法等による罰金などの欠格事由に該当したとき

勧告(法第49条の2第1項)

・法令違反(※)に対し、法第48条第1項の助言又は指導をした場合において、なお違反しているとき

※「適用除外業務への受入」、「無許可・無届の事業主からの受入」、「派遣受入期間制限違反」、「雇用契約申込義務違反」に限定。

公表(法第49条の2第3項)

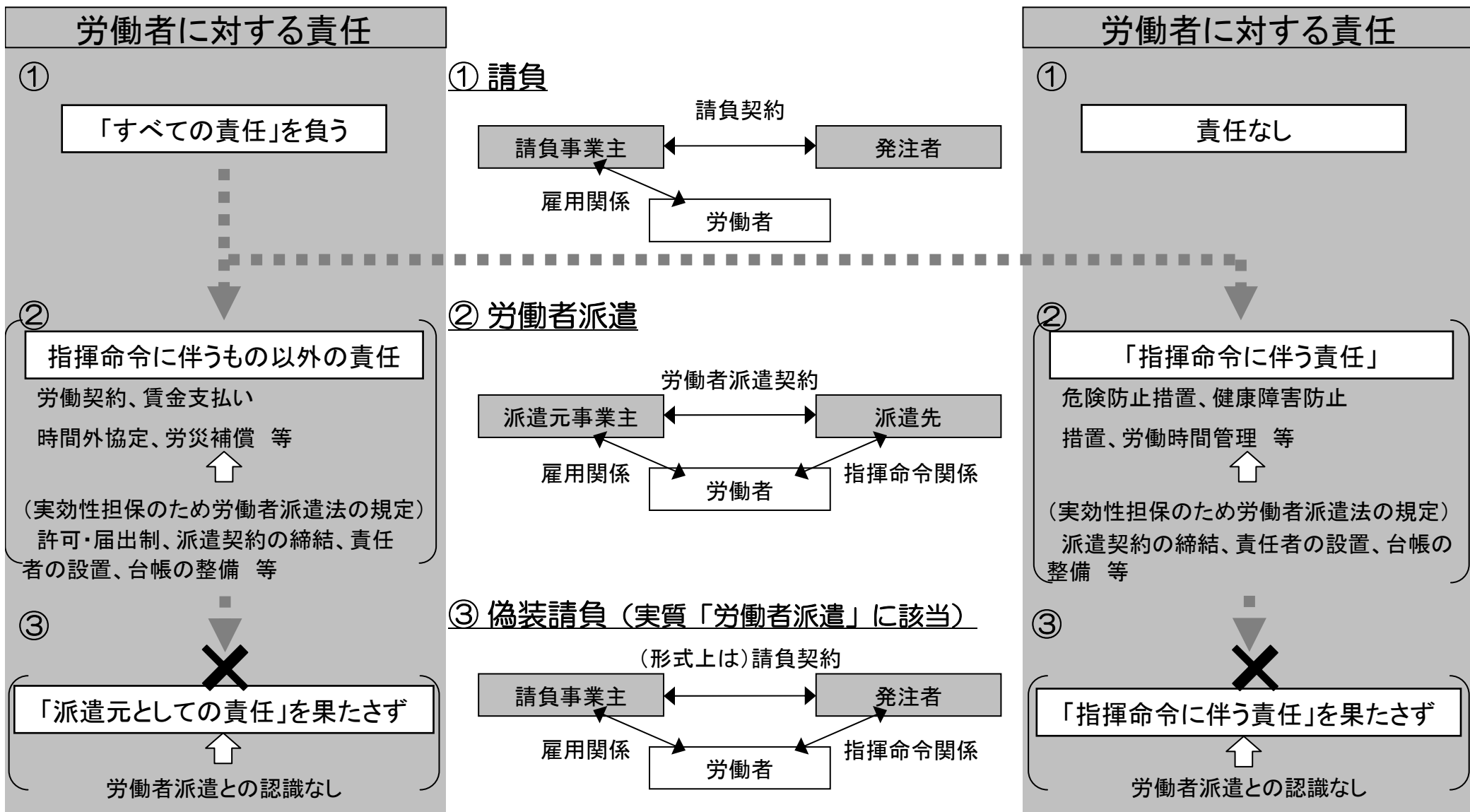
・勧告に従わなかったとき

刑事告発

行政処分

公表

○ 請負と労働者派遣と偽装請負について



偽装請負とは、
請負、業務委託と称して、労働者派遣契約を締結しないまま、労働者派遣を行うこと。

弊害の発生

安全衛生等の事業者責任の所在があいまいとなり、危険防止措置等が十分に講じられないことによる労働災害の発生などの問題。

○ ILO第181号条約について

正式名：民間職業仲介事業所に関する条約

(1997年6月19日採択、2000年5月10日発効。日本は1999年(平成11年)7月28日に批准。)

民間職業仲介事業所のサービスを利用する労働者の保護とともに、民間職業仲介事業所の運営を認めるに当たっての枠組みを規定するもの。

※ 第181号条約は、民間職業仲介事業所の労働市場における役割の増大といった状況の変化を受けて、営利目的の有料職業紹介所の漸進的廃止又は規制について定めた第96号条約に代わるものとして採択されたもの。

(第96号条約:「有料職業紹介所に関する条約」(1949年採択。日本は1956年(昭和31年)批准。))

概要

1 定義(第1条)

「民間職業仲介事業所」とは、公の機関から独立した自然人又は法人であって、職業紹介、労働者派遣等のサービスを提供するものをいう。

2 目的及び適用部門(第2条)

民間職業仲介事業所の運営を認め、及びそのサービスを利用する労働者を保護することを目的とし、原則としてすべての種類の労働者及びすべての部門の経済活動について適用する。

3 法的地位(第3条)

加盟国は、原則として、許可又は認可の制度により、民間職業仲介事業所の運営を規律する条件を決定する。

4 労働者の個人情報の保護(第6条)

民間職業仲介事業所は、労働者の個人情報の処理に当たっては、これを保護する方法で、及び労働者の資格等直接に関連する情報に限って行うものとする。

5 手数料等の徴収の禁止(第7条)

民間職業仲介事業所は、労働者から原則としていかなる手数料等も徴収してはならない。

6 派遣労働者の保護(第11条)

加盟国は、国内法及び国内慣行に従い、派遣労働者に対し団体交渉、労働条件、社会保障等について十分な保護が与えられることを確保するため必要な措置をとる。

○ 海外の労働者派遣の制度

		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

○ 海外の労働者派遣の実態

		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

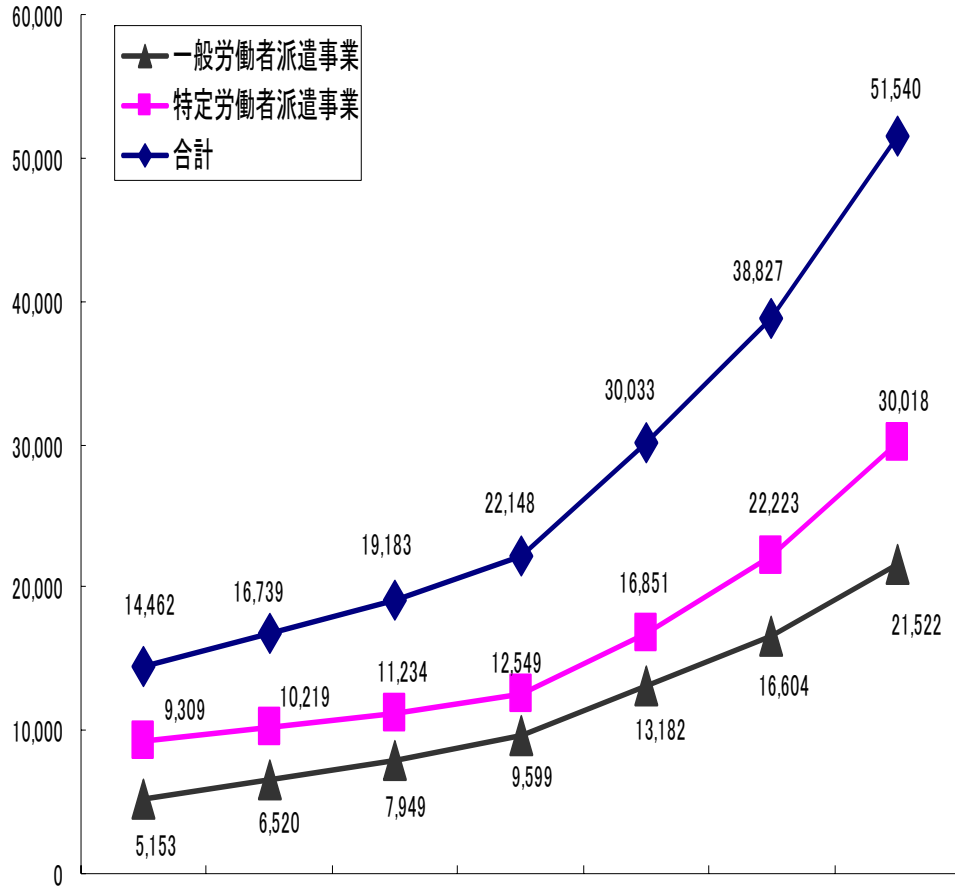
(注3)ショートペーパー(2006年ドイツ労働市場・職業研究所)からの引用、ただし、西ドイツ地域のデータ

Ⅲ データ等

○ 労働者派遣事業所数、派遣先事業所数の推移

労働者派遣事業所(派遣元の事業所)数

(所)



平成12年度 平成13年度 平成14年度 平成15年度 平成16年度 平成17年度 平成18年度

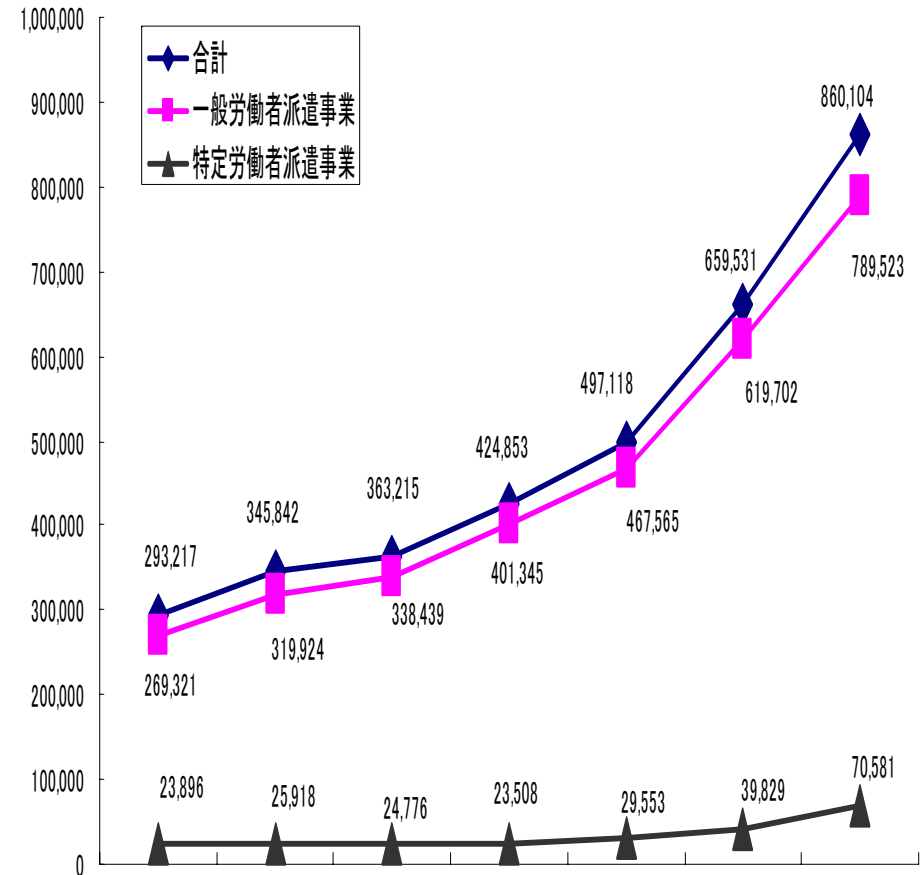
(注1) 一般労働者派遣事業の件数は、各年度末までの許可事業所数(過去3年間)及び許可更新事業所(過去5年間)の累計である。

(注2) 各年度1月末日までに廃止届を受理した事業所を除く。

資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計

派遣先事業所数

(所)

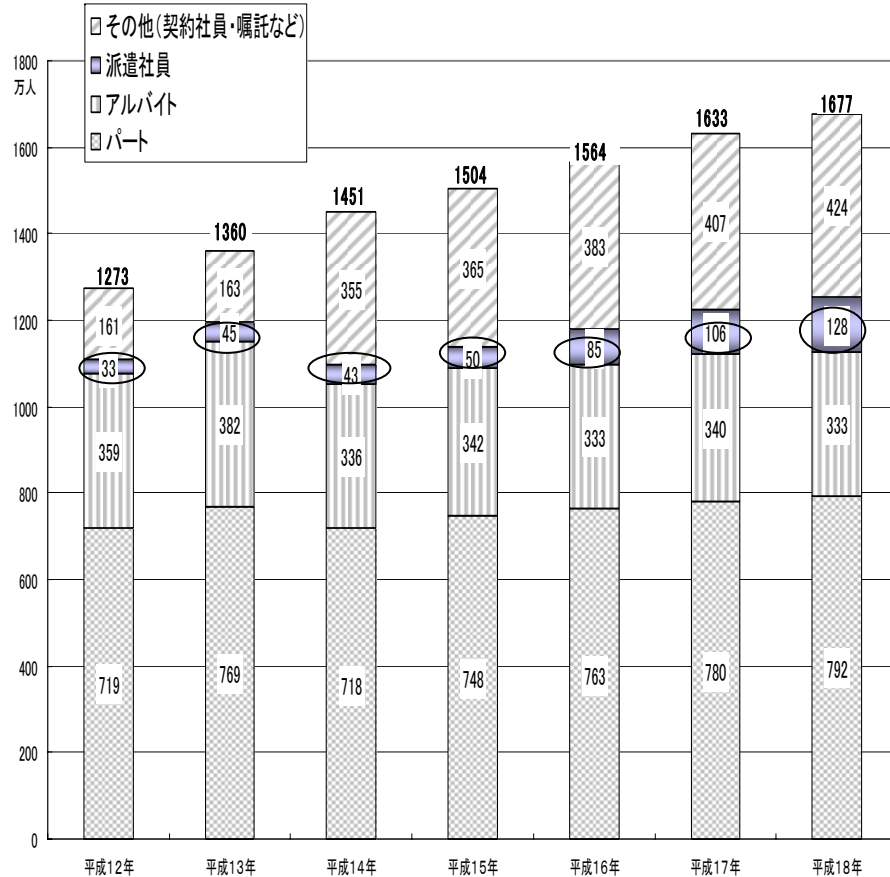


平成12年度 平成13年度 平成14年度 平成15年度 平成16年度 平成17年度 平成18年度

資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計

○ 派遣労働者数の推移

非正規雇用者数の推移

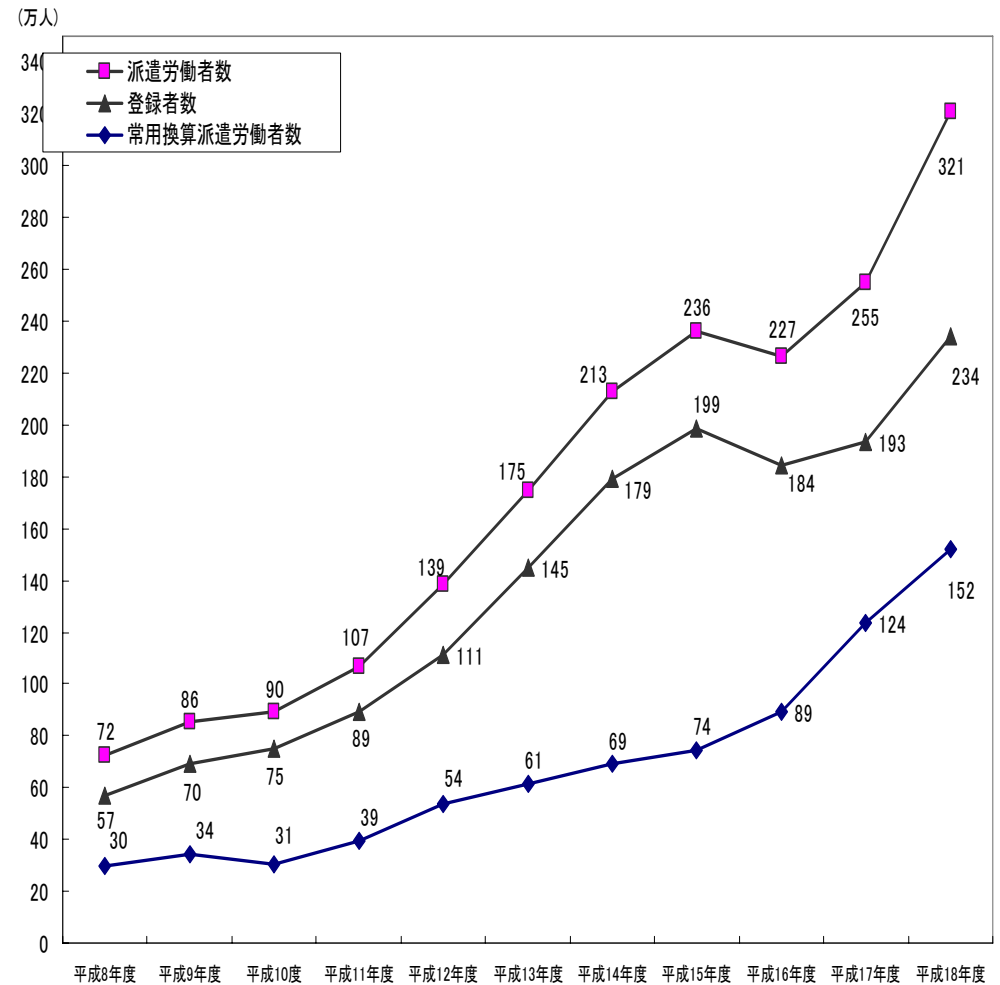


(資料出所)総務省統計局「労働力調査特別調査」(平成12、13年)、「労働力調査詳細結果」(平成14~18年)

(注)1. 平成12、13年は2月。平成14年以降は年平均。

2. 平成14年以降は、それ以前の労働力調査特別調査と調査方法、調査月が異なることなどから、時系列比較には注意を要する。

派遣労働者数、登録者数及び常用換算派遣労働者数の推移

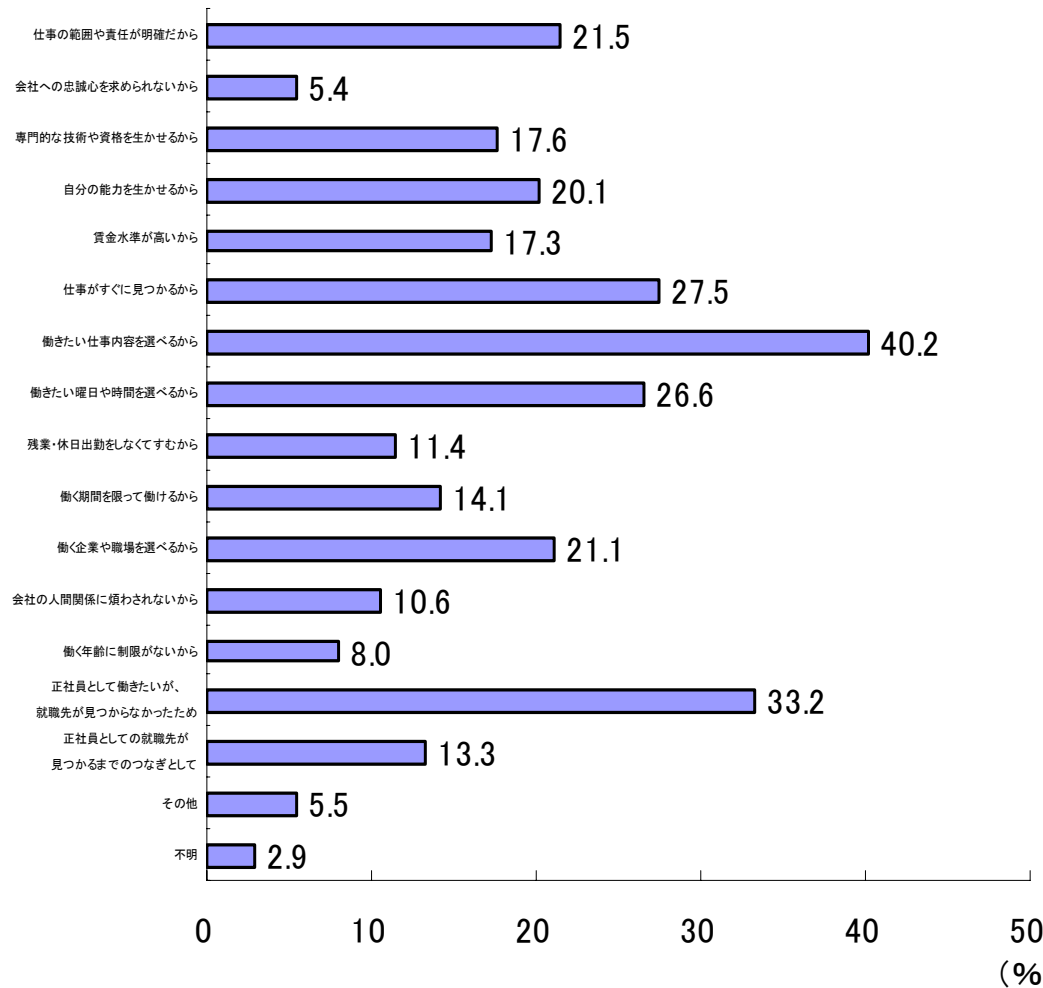


資料出所:厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計

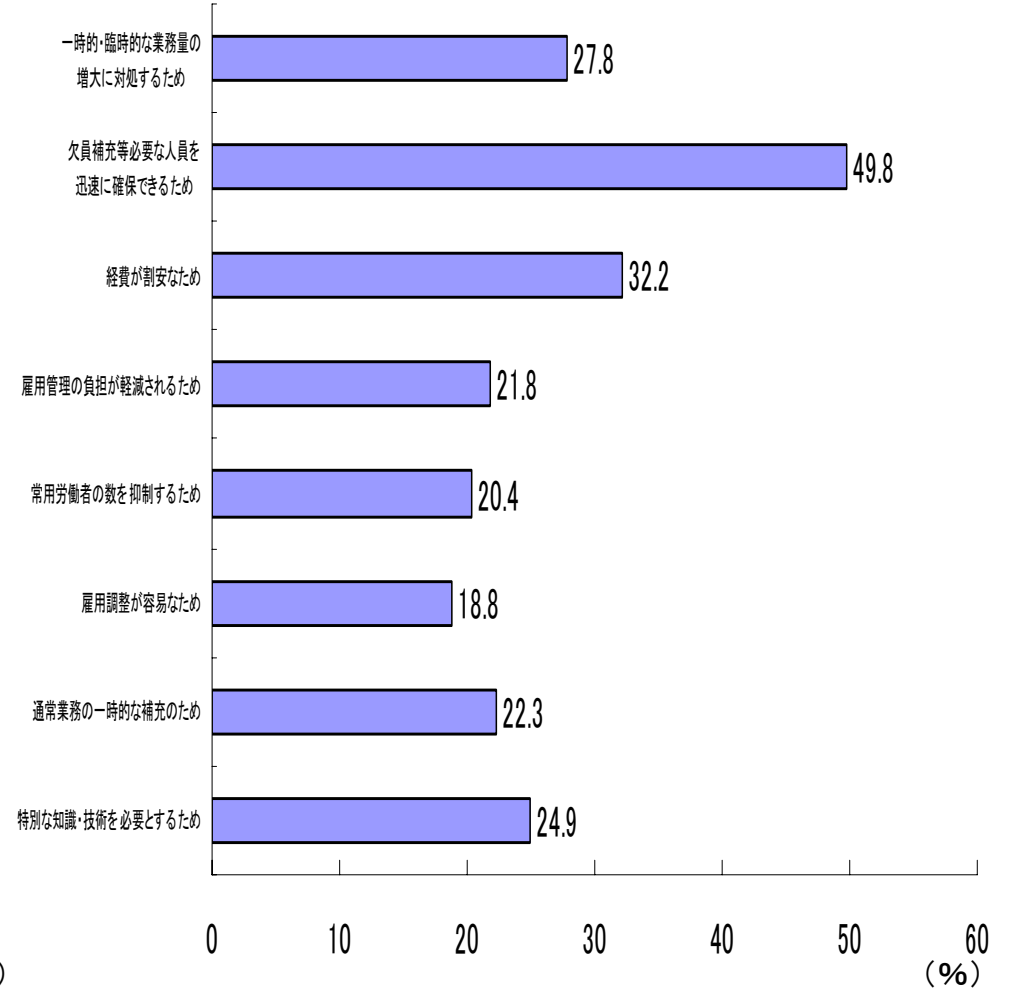
○ 派遣という働き方を選択する理由

派遣労働者が派遣という働き方を選択する理由

※ 登録型のみ 複数回答



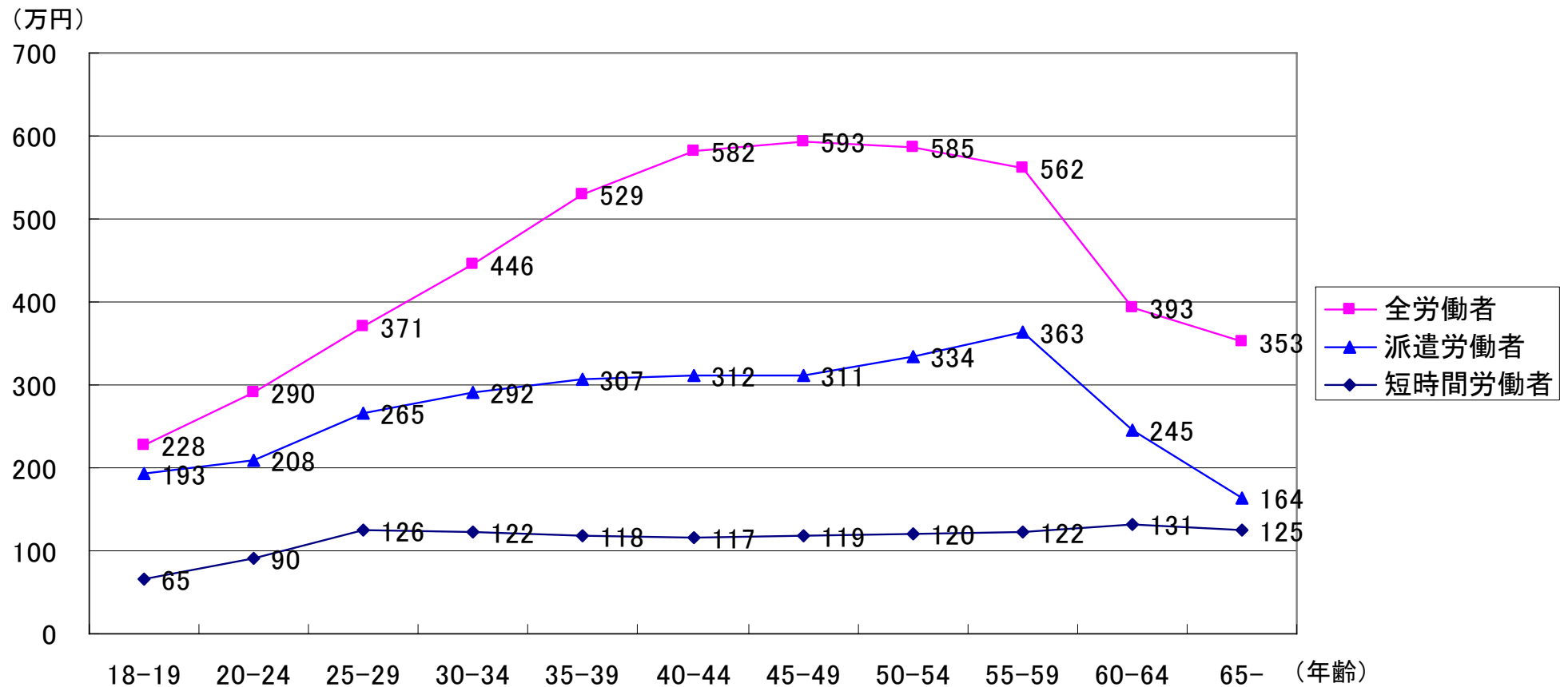
派遣先が派遣労働者を受け入れる理由



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)

○ 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。



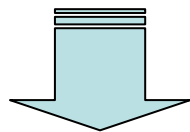
資料出所: 全労働者、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)

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)

○ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差について

① 派遣料金(全体平均)	一般労働者派遣事業	15,577円
	特定労働者派遣事業	22,948円

② 派遣労働者の賃金(全体平均)	一般労働者派遣事業	10,571円
	特定労働者派遣事業	14,156円



派遣料金(①)－賃金(②)	一般労働者派遣事業	5,006円(派遣料金の32.1%)
	特定労働者派遣事業	8,792円(派遣料金の38.3%)

※ 差額に含まれると考えられるもの

- (1) 法定福利費(労働保険、政府管掌健康保険、厚生年金保険の全てに加入している場合、賃金の約11.8%)
労働保険料の事業主負担率・・・1000分の16(注1)
政府管掌健康保険料の事業主負担率・・・1000分の41(注2)
厚生年金保険料の事業主負担率・・・1000分の61.21(注3)
- (2) 派遣労働者の教育訓練経費
- (3) 派遣元事業所において労働者派遣事業に従事する労働者の人件費
- (4) 派遣元事業主の利益等

(注1) 雇用保険料の事業主負担(1000分の11.5)＋労災保険料(その他の各種事業、1000分の4.5)

(注2) 平成18年3月分から適用される介護保険第2号被保険者に該当しない場合の政府管掌健康保険料率(8.2%)の事業主負担分(労使折半)

(注3) 平成18年9月分～平成19年8月分に適用される厚生年金保険料率(12.242%)の事業主負担分(労使折半)

(注4) 派遣料金、派遣労働者の賃金の出典は、労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果

○ 派遣労働者の現状（常用型と登録型）

[常用型派遣労働者]

若年男性が多い。1日約8時間で、週約5日労働。月給が多い。

[年齢・性別]

- ・20歳代25%、30歳代37%、40歳代21%、50歳代9%
- ・男性6割、女性4割

[勤務日数、勤務時間等]

- ・週当たり勤務日数は平均で約5日
- ・現在の派遣先で同一の業務に継続して派遣で働いている期間は平均で約27ヶ月。
- ・1日の平均勤務時間は、約8時間、平均残業時間は約2時間。

【賃金形態、労働・社会保険等】

- ・賃金形態は、月給が約54%、時間給が約28%、賃金額は、1ヶ月平均賃金で約23万円。
- ・雇用保険に加入しているが約92%、健康保険に加入しているが約88%、厚生年金に加入しているが約86%。

【現在行っている仕事】

- ・ソフトウェア開発が約21%、事務用機器操作が約13%、一般事務が約13%

[登録型派遣労働者]

若年女性が多い。1日約7時間で、週約5日労働。時間給が多い。

[年齢・性別]

- ・20歳代29%、30歳代45%、40歳代16%、50歳代5%
- ・男性2割、女性8割

[勤務日数、勤務時間等]

- ・週当たり勤務日数は平均で約5日
- ・現在の派遣先で同一の業務に継続して派遣で働いている期間は平均で、約18ヶ月。
- ・1日の平均勤務時間は、約7時間、平均残業時間は約1時間。

【賃金形態、労働・社会保険等】

- ・賃金形態は、時間給が約84%、賃金額は、1ヶ月平均賃金で約18万円。
- ・雇用保険に加入しているが約85%、健康保険に加入しているが約81%、厚生年金に加入しているが約78%。

【現在行っている仕事】

- ・一般事務が約31%、事務用機器操作が約22%

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 集計結果」（平成17年）

○ 日雇派遣等短期派遣の実態について

※ 短期派遣：登録型派遣であって、日雇など雇用期間が極めて短いものをいう。（短期派遣を行うこと自体は違法ではない。）

1 短期派遣の事業運営の実態（東京、大阪の10社を調査）

・ 雇用契約が1月未満の派遣労働者数（1日当たり平均）：約5万3千人（10社合計） うち、雇用契約が1日単位：約5万1千人

※ 調査対象10社中3社で派遣労働者数の約9割を占める

- ・ 派遣労働者の職業・・・社会人（16.4%）、学生（23.1%）、フリーター（54.3%）、主婦（6.2%）
- ・ 登録後の派遣労働者への連絡・・・電話、携帯電話のメール
- ・ 主な取扱業務・・・倉庫・搬送（9社）、製造（6社）、店舗・量販店（5社）、飲食店（4社）、イベント・キャンペーン（4社）、オフィスワーク（4社）

2 短期派遣労働者の実態

[年齢・性別]

- ・ 性別 男性・・・58% 女性・・・40%
- ・ 年齢 35歳未満・・・68.8%
（19歳未満：7.0%、20～24歳：25.4%、25～29歳：20.5%、
30～34歳：15.9%、35～39歳：13.6%、40～49歳：11.7%、
50～59歳：2.7%、60歳以上：1.1%）

[契約・就業状況等]

- ・ 平均就業日数・・・14日／月
- ・ 平均月収・・・13.3万円
- ・ 雇用契約については、1日単位が84.0%、2日～1ヶ月未満が6.6%

[短期派遣で働く理由、今後の希望]

- ・ 短期派遣として働く理由
 - 働く日時を選べて便利であるため・・・47.8%
 - 収入の足しにするため・・・36.7%
 - 正社員として就職するまでのつなぎとして・・・24.7%
- ・ 今後の希望
 - 現在のままでよい・・・45.7%
 - 正社員・・・29.6%
 - その他・・・14.2%

<男性・年齢>

25～29歳 : 現在のままでよい(34.8%) < 正社員(53.6%)
30～34歳 : 現在のままでよい(37.7%) < 正社員(58.0%)
35～39歳 : 現在のままでよい(39.6%) < 正社員(45.8%)

<女性>

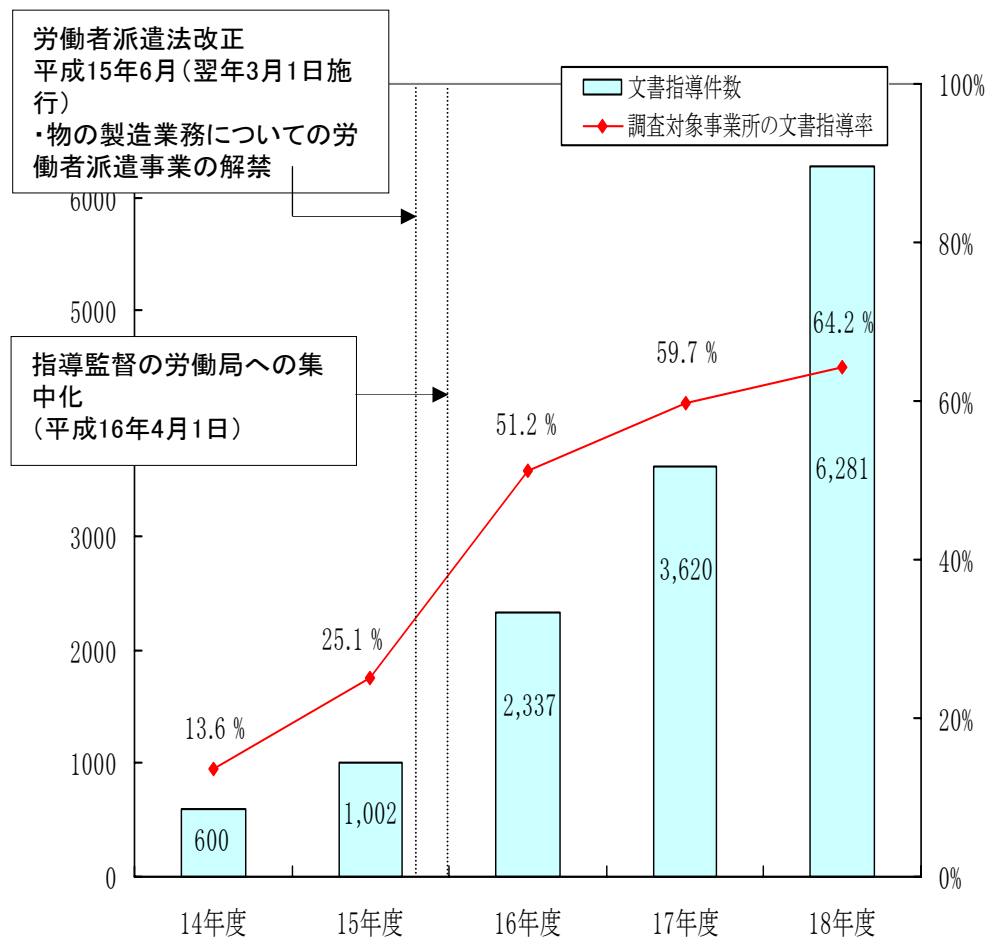
全年齢 : 現在のままでよい(56.9%) > 正社員(19.3%)

資料出所：厚生労働省「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」

○ 労働者派遣事業に係る指導監督実施件数

文書指導件数については、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需給調整事業課集計