

1 登録型派遣関係

○ 派遣労働者の現状(常用型と登録型、日雇等短期派遣)

常用型派遣労働者

[労働者数]

・99万人(*1)
※平成19年6月1日時点

[性別・年齢]

・男性6割、女性4割(*2) ・20代29%、30代39%、
40代18%、50代7% 60代以上6%(*3)

[勤務日数・勤務時間等]

・平均勤務日数 5日／週(*2)
・現在の派遣先での就業継続期間は
平均27ヶ月(*2)
・一日の平均勤務時間は約8時間、
平均残業時間は約2時間(*2)

[賃金形態、労働・社会保険等]

・賃金形態は、月給制が約38%、時給制が
約48%。(*3平均賃金(時給換算)は
1,322円(*5)
・雇用保険に加入している者 約86%
健康保険に加入している者 約83%
厚生年金に加入している者 約83% (*3)

[現在行っている仕事]

・生産工程・労務の仕事(39%)、事務的な仕事
(25%)、専門的・技術的な仕事(23%) 等(*3)

若年男性が多く、週約5日労働、
月給もしくは時給制が多い

登録型派遣労働者

・86万人(*1)
※平成19年6月1日時点

・男性2割、女性8割(*2) ・20代29%、30代33%、
40代19%、50代13%、60代以上6%(*3)

・平均勤務日数 5日／週(*2)
・現在の派遣先での就業継続期間は、
平均18ヶ月(*2)
・一日の平均勤務時間は約7時間、
平均残業時間は約1時間(*2)

・賃金形態は、時給制が約86%。(*3平均賃金
(時給換算)は1,246円(*5)
・雇用保険に加入している者 約79%
健康保険に加入している者 約78%
厚生年金に加入している者 約74% (*3)

・事務的な仕事(52%)、生産工程・労務の仕事
(26%) 等(*3)

若年女性が多く、週約5日労働、
時間給制が多い

うち日雇等の短期派遣労働者(*4)

*登録型派遣労働者のうち、雇用契約期間が1ヶ月未満の者

・5万3千人
(うち雇用契約が一日単位の者:5万1千人)

・男性6割、女性4割
・20代46%、30代30%、40代12%、50代3%

・平均勤務日数 14日／月

・平均月収額は13.3万円／月

・倉庫・搬送、製造、店舗・量販店、飲食店、
イベント・キャンペーン、オフィスワーク 等

若年男性が多く、月約14日労働、倉
庫・搬送、製造に従事する者が多い

資料出所

1.「労働者派遣事業の平成19年度事業報告の集計結果」、2.「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)」、3.「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」、4.「日雇い派遣労働者の実態に関する調査(平成19年)」、5.「平成20年派遣労働者実態調査」

○常用・常用以外、業務別派遣労働者数の内訳（総数184万人）

特定労働者派遣事業（26万人）

一般労働者派遣事業（158万人）

26業務
（91万人）

13万人

38万人

40万人

自由化業務
（製造以外）
（47万人）

7万人

11万人

28万人

製造業務
（47万人）

6万人

23万人

18万人

政令で定める専門業務（対象者数不明）

日雇い派遣労働者（約5.3万人）
※厚労省調査（H19年7月時点）

常用雇用労働者（99万人）

常用雇用以外の労働者（86万人※）

※年間延べ数は281万人

※平成19年度事業報告における、平成19年6月1日時点の労働者数

○現在行っている派遣業務別派遣労働者数の割合

		(単位：%) 政 令 で 定 め る 2 6 業 務 (複数回答)																
性	派遣労働者計	1号 ソフトウェア開発	2号 機械設計	3号 放送機器等操作	4号 放送番組等演出	5号 事務用機器操作	6号 通訳、翻訳、速記	7号 秘書	8号 ファイリング	9号 調査	10号 財務処理	11号 取引文書作成	12号 デモンストレーション	13号 添乗	14号 建築物清掃	15号 建築設備運転、点検、整備	16号 案内・受付、駐車場管理等	17号 研究開発
総数	100.0	4.8	3.9	0.2	0.1	17.4	0.7	1.2	10.0	1.1	3.8	1.9	0.6	0.1	1.6	1.0	4.4	3.0
男	100.0	9.5	7.4	0.4	0.2	3.4	0.2	-	0.8	1.1	0.6	0.6	0.2	0.1	1.4	2.2	1.5	4.4
女	100.0	1.3	1.3	0.1	0.1	28.1	1.0	2.2	17.0	1.0	6.3	2.9	0.9	0.1	1.7	0.2	6.6	2.0

性		政令で定める26業務以外の業務（複数回答）																	
		18号 事業の実施体制の企 画、立案	19号 書籍等の制作・編集	20号 広告デザイン	21号 インテリアコーデ ィネーター	22号 アナウンサー	23号 OAインストラク ション	24号 テレマーケティング の営業	25号 セールの営業、金融商品 の営業	26号 放送番組等における 大道具・小道具	営業（24・25号 を除く）	販売	一般事務	介護	医療関連業務	物の製造	倉庫・搬送関連業務	イベント・キャン ペーン関連業務	その他
総 数 男 女	総 数	0.5	0.6	1.0	0.4	0.0	0.7	1.2	0.4	0.1	0.8	2.9	23.6	0.6	3.2	24.0	5.9	1.4	12.8
	男	1.0	0.3	1.3	0.5	-	0.4	1.1	0.7	-	0.7	1.3	2.7	0.0	1.0	42.4	10.0	0.5	15.2
	女	0.2	0.8	0.7	0.2	0.0	1.0	1.4	0.2	0.2	0.9	4.2	39.5	1.0	4.8	9.9	2.8	2.1	11.0

資料出所：厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査（平成20年10月1日現在）」

○ 派遣労働者の就業形態に対する意識

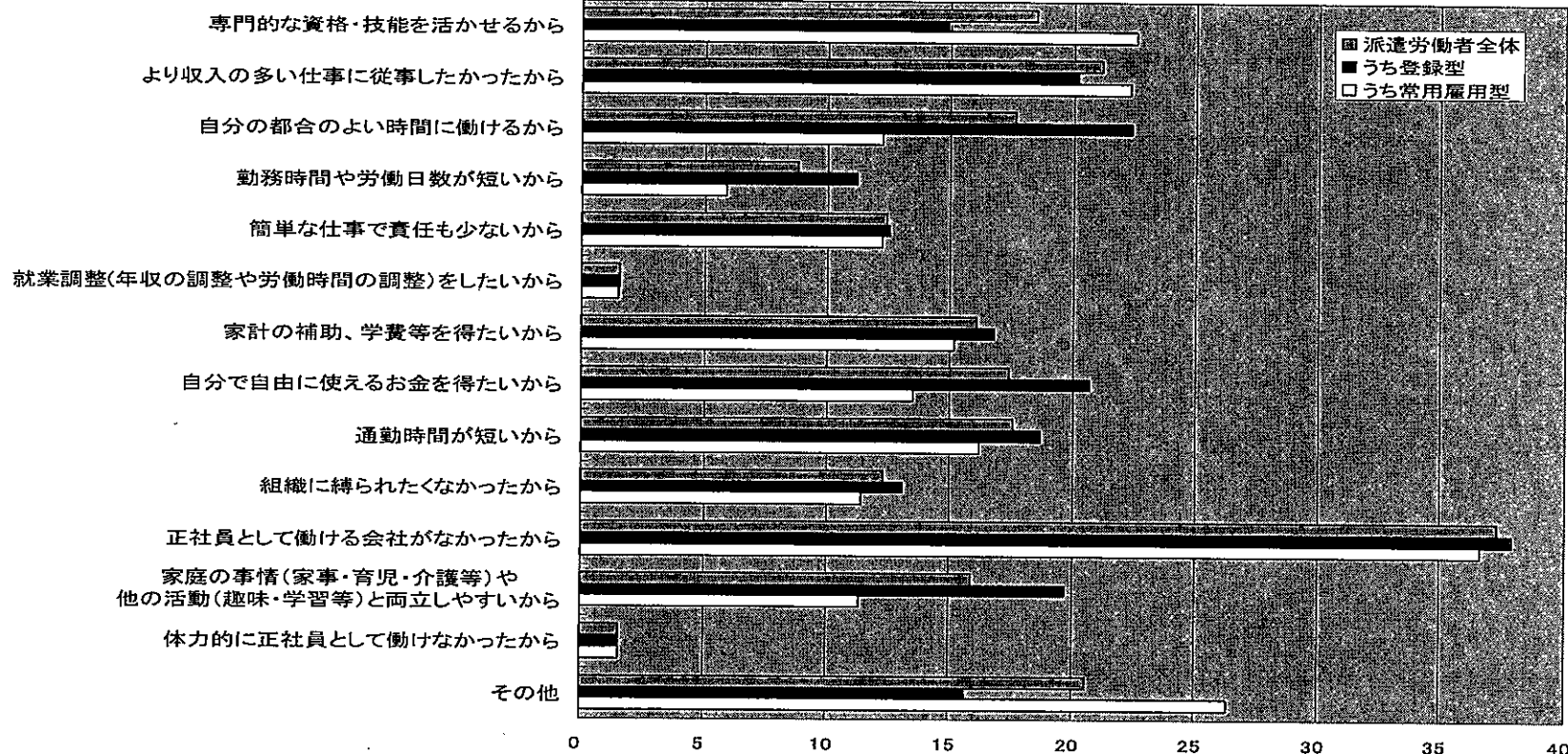
引き続き派遣という就業形態を続けたい者と、他の就業形態に変わりたい者の比率は同程度である。また、派遣という働き方の選択理由をみると、仕事の内容や勤務時間などの積極的な理由も多い一方、「正社員として働ける会社がなかったから」の割合が高いなど、派遣労働という働き方を積極的に選んでいる者とそうでない者がみられる。

○ 今後の働き方に対する希望

資料出所：厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成19年10月1日現在)

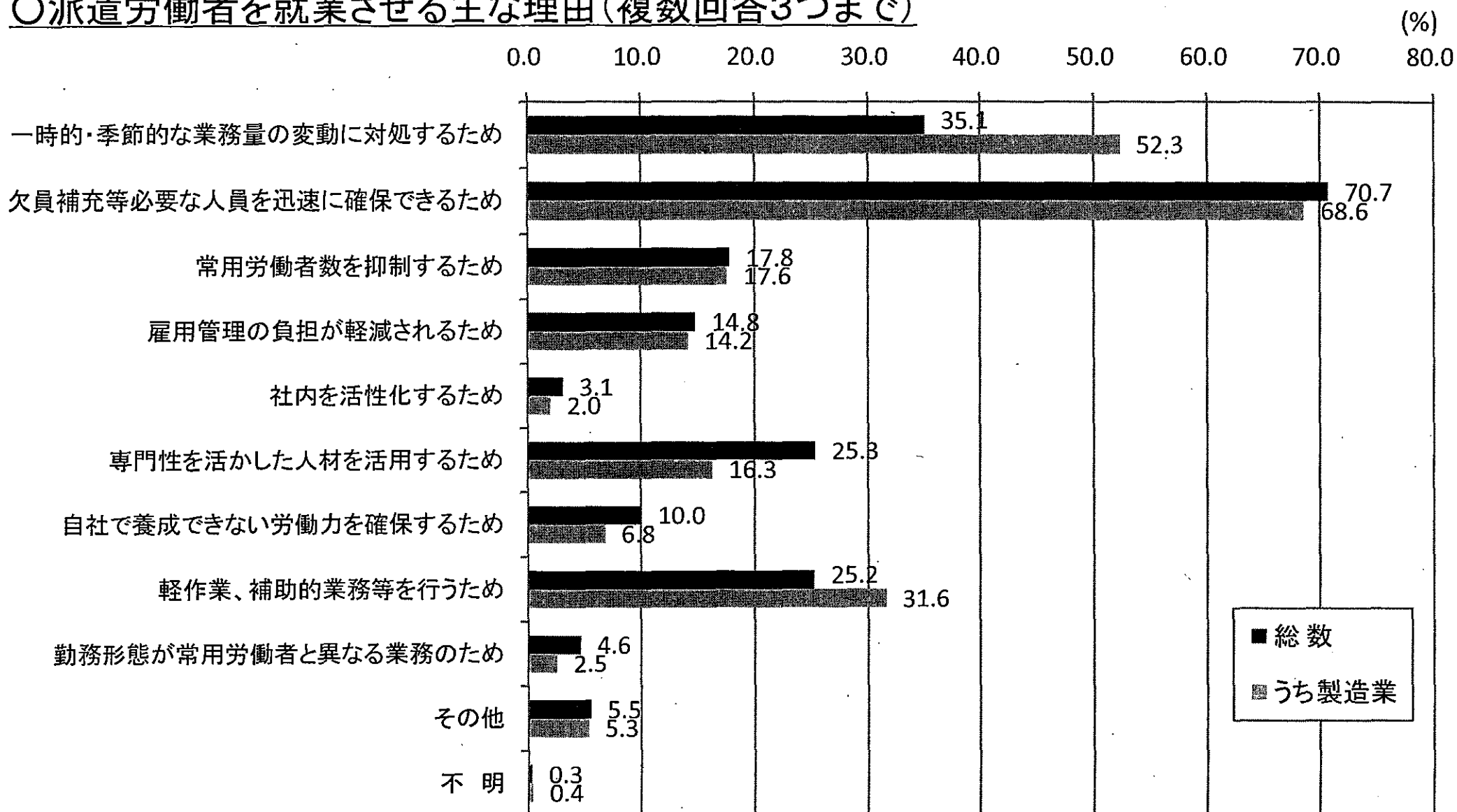
	現在の就業形態を続けたい	他の就業形態に変わりたい	うち正社員を希望
派遣労働者全体	47.8%	51.6%	91.9%
うち登録型	45.0%	54.1%	91.1%
うち常用雇用型	50.5%	49.1%	92.8%

○ 現在の就業形態を選んだ理由



複数回答 単位:%

○派遣労働者を就業させる主な理由(複数回答3つまで)



資料出所: 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」(平成20年10月1日現在)

紹介予定派遣の状況

(単位:所、%、人)

		平成18年度	平成19年度	前年度増減比
紹介予定派遣実施事業所数	事業所数	2,608	2,972	14.0
	割合	<9.1>	<8.4>	
紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の派遣先からの申込人数		126,354	141,116	11.7
紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数		44,891	53,413	19.0
紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数		37,108	39,923	7.6
紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者		27,362	32,497	18.8

※ <>内は労働者派遣の実績のあった事業所に占める割合

資料出所:厚生労働省需給調整事業課「平成19年度事業報告」

○高年齢者派遣の経緯

平成6年 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律改正(平成6年11月施行)

【内容】 60歳以上の高年齢者に係る労働者派遣の特例として、港湾運送業務、建設業務、警備業務及び物の製造業務以外の業務について派遣を可能にする。(ネガティブリスト方式、専門業務以外の派遣受入期間は1年に制限)

＜参考＞ 改正当時の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)(抄)
(労働者派遣法の特例)

第11条の3 その事業の派遣労働者(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)第2条第2号の派遣労働者であつて、業として行われる労働者派遣(同条第1号の労働者派遣をいう。以下同じ。)の対象となるものに限る。以下同じ。)が高年齢者(60歳以上の者に限る。)のみである労働者派遣事業(同条第3号の労働者派遣事業をいい、労働者派遣法第5条第1項の許可を受けて行われるもの及び労働者派遣法第16条第1項に規定する届出書を提出して行われるものを除く。以下同じ。)に対する次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

～(表略)～

※表は労働者派遣法の読替表になっており、適用対象業務を「高年齢者(60歳以上の者に限る。)に係る労働力の需給の状況からみて労働者派遣により派遣労働者に従事させることができるようにする必要があると認められない業務として労働省令で定める業務以外の業務」と定めている(省令で定める業務は物の製造業務)。

第11条の4 前条の場合において、派遣元事業主(労働者派遣法第23条第1項の派遣元事業主をいう。)は、次に掲げる場合を除き、派遣先(労働者派遣法第31条の派遣先をいう。)に対し、当該派遣先と締結した労働者派遣契約(労働者派遣法第26条第1項の労働者派遣契約をいう。)で定める派遣労働者が従事する業務について、1年を超える期間継続して労働者派遣を行つてはならない。

- 一 前条の規定により読み替えて適用する労働者派遣法第4条第1項の高年齢者派遣適用対象業務のうち、労働者派遣法第4条第1項の適用対象業務に相当する業務について労働者派遣を行う場合
- 二 前号に掲げる場合のほか、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわない場合として労働省令で定める場合において労働者派遣を行うとき。

平成11年 労働者派遣法改正(平成11年12月施行)

【内容】対象業務を原則自由化(従前は専門26業務のみ)。



高年齢者等の雇用の安定等に関する法律を改正し、高年齢者に係る労働者派遣の特例の規定を削除。

○育休代替派遣の経緯

平成8年 育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律改正(平成8年12月施行)

【内容】 育児・介護休業を取得する労働者の業務に係る特例として、港湾運送業務、建設業務及び警備業務以外の業務について派遣を可能にする。(ネガティブリスト方式、派遣受入期間は1年に制限)

＜参考＞ 改正当時の育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)(抄)

(育児休業等取得者の業務について行われる労働者派遣事業の特例)

第40条の2 労働者が育児休業又は介護休業をする場合に当該労働者の業務について行われる労働者派遣事業(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)第2条第3号の労働者派遣事業をいい、労働者派遣法第5条第1項(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第11条の3の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の許可を受けて行われるもの及び労働者派遣法第16条第1項(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第11条の3の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に規定する届出書を提出して行われるものを除く。)については、労働者派遣法第4条第2項、第5条第2項第4号及び第26条第2項の規定は適用せず、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定の同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句に読み替えて、これらの規定を適用する。

～(表略)～

※表は労働者派遣法の読替表になっており、適用対象業務は港湾運送業務、建設業務及び警備業務を除き原則自由化。

第40条の3 (略)

2 前条の場合において、派遣元事業主は、派遣先に対し、前項第2号に掲げる期間(その期間が1年を超えるときは、1年)を超える期間継続して同項第1号の労働者に係る労働者派遣を行ってはならない。

※前項第2号に掲げる期間...労働者の育児休業又は介護休業の期間

平成11年 労働者派遣法改正(平成11年12月施行)

【内容】対象業務を原則自由化(従前は専門26業務のみ)し、派遣受入期間を1年とする。



- ・育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律を改正し、育休代替派遣の特例の規定を削除。
- ・労働者派遣法に育休代替派遣の規定を創設。

「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20年7月28日) (抄)

2 派遣労働者の雇用形態別にみた労働者派遣事業の在り方

～(略)～

(2)登録型派遣の在り方について

登録型派遣の労働者については、派遣元事業主に常時雇用される者以外の者であり、当該派遣就業終了後の就業が確実でなく、雇用の安定という観点からは問題があるという指摘がある。

特に、短期の有期雇用契約を反復更新されながら、長期にわたり就業している場合について、裁判例をみても、雇止めが認められることはあり、このような場合に労働力需要の予測についてのリスクを派遣労働者が負うこととなっていることは問題である。

また、能力開発の機会が得にくいことや、就業経験が評価されないといった問題も指摘されており、特に、やむを得ずこうした働き方を選択している労働者にとって、長期間継続して従事するにふさわしい働き方とはいえない。

しかしながら、

- ・こうした働き方を選んで働いている労働者も多くいること
- ・アルバイト的な働き方を希望する場合には、迅速な労働力需給調整の仕組みとしてメリットがあること
- ・就業機会の確保を迅速に行うことができ、これを通じて安定した雇用につなげることも可能であること

などを考えると、これを禁止することは適当ではなく、むしろ、雇用の安定や労働者の保護に欠けるという問題を解決しつつ、迅速な労働力需給調整という登録型派遣のメリットを活かした事業形態として位置付けていくことが適当である。

具体的には、下記3(※)で詳述する派遣労働者の待遇の改善のための措置等を講じていくほか、派遣元事業主に対し、長期間登録型派遣で就労しているが常用雇用を希望する労働者に対し、常用型派遣への転換や紹介予定派遣を活用した派遣先への常用就職の促進等を努力義務として課すことなどが考えられる。

(※)下記3は、均等・均衡待遇、マージン、教育訓練、待遇の説明について詳述

○ 派遣労働者の常用化促進

登録型派遣

- 能力開発の機会が得にくい、就業経験が評価されない
- やむを得ず派遣で働いているにもかかわらず固定化
- 常用雇用になるための機会が少ない



○ 登録型派遣労働者について、希望に応じ、以下のいずれかの常用雇用への転換推進措置を努力義務化(派遣元事業主)

- ・ 期間の定めのない派遣労働者又は通常の労働者として雇用
- ・ 紹介予定派遣の対象とすることを通じて、派遣先での直接雇用を推進
- ・ 期間の定めのない労働者への転換推進のための教育訓練等の措置を講ずる

＜参考＞労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案(抄)
(平成20年11月4日国会提出、平成21年7月21日衆議院解散に伴い廃案)

(有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

第30条 派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者(相当期間にわたり期間を定めて雇用する派遣労働者であつた者その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進することが適当である者として厚生労働省令で定める者に限る。以下この条において「有期雇用派遣労働者等」という。)の希望に応じ、次の各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。

- 一 期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 二 当該派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること。