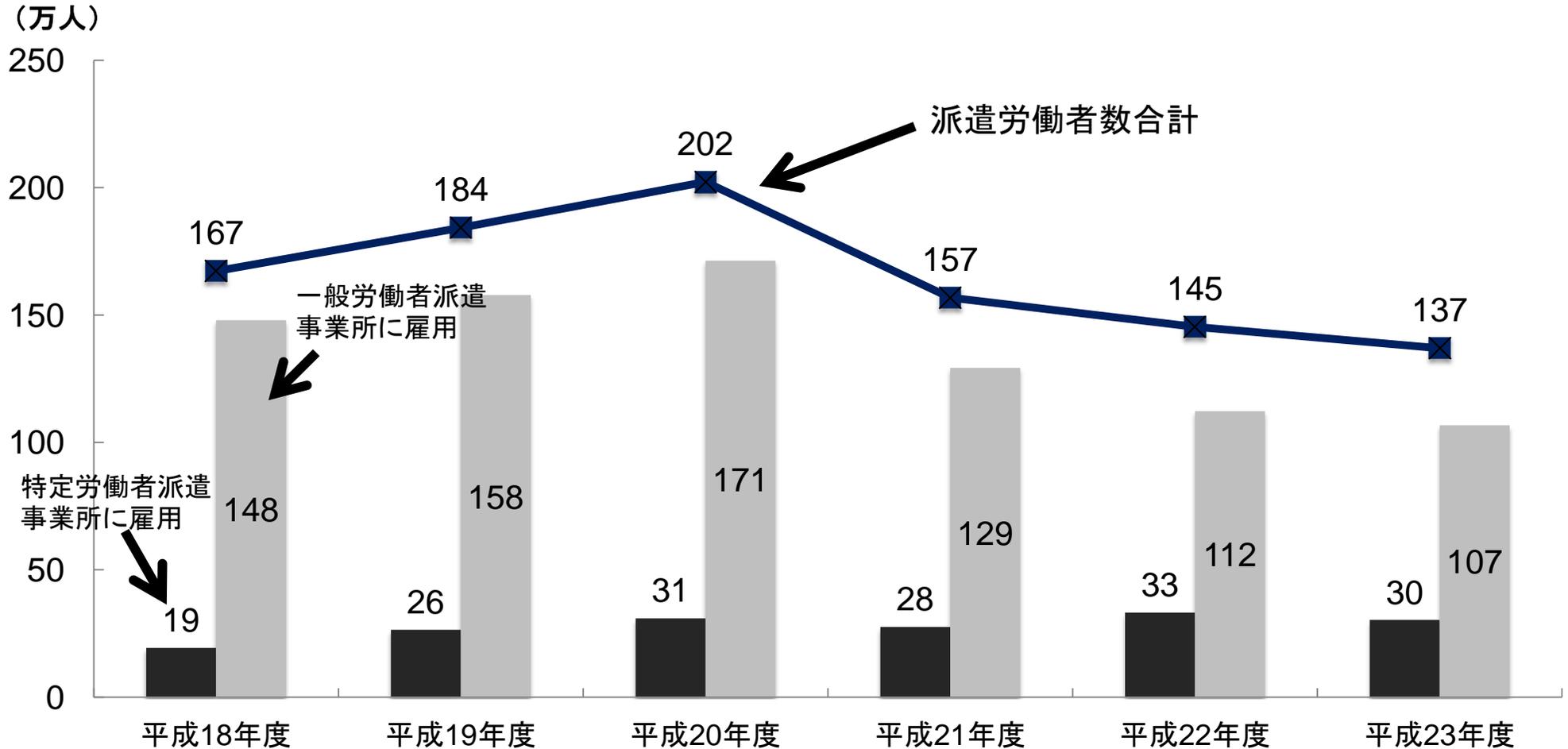


關係資料

派遣労働者数の推移①(一般・特定)

○ 平成20年度以降、一般労働者派遣事業所に雇用されている派遣労働者数は減少傾向にあるが、特定労働者派遣事業所に雇用されている派遣労働者数は概ね横ばいで推移している。

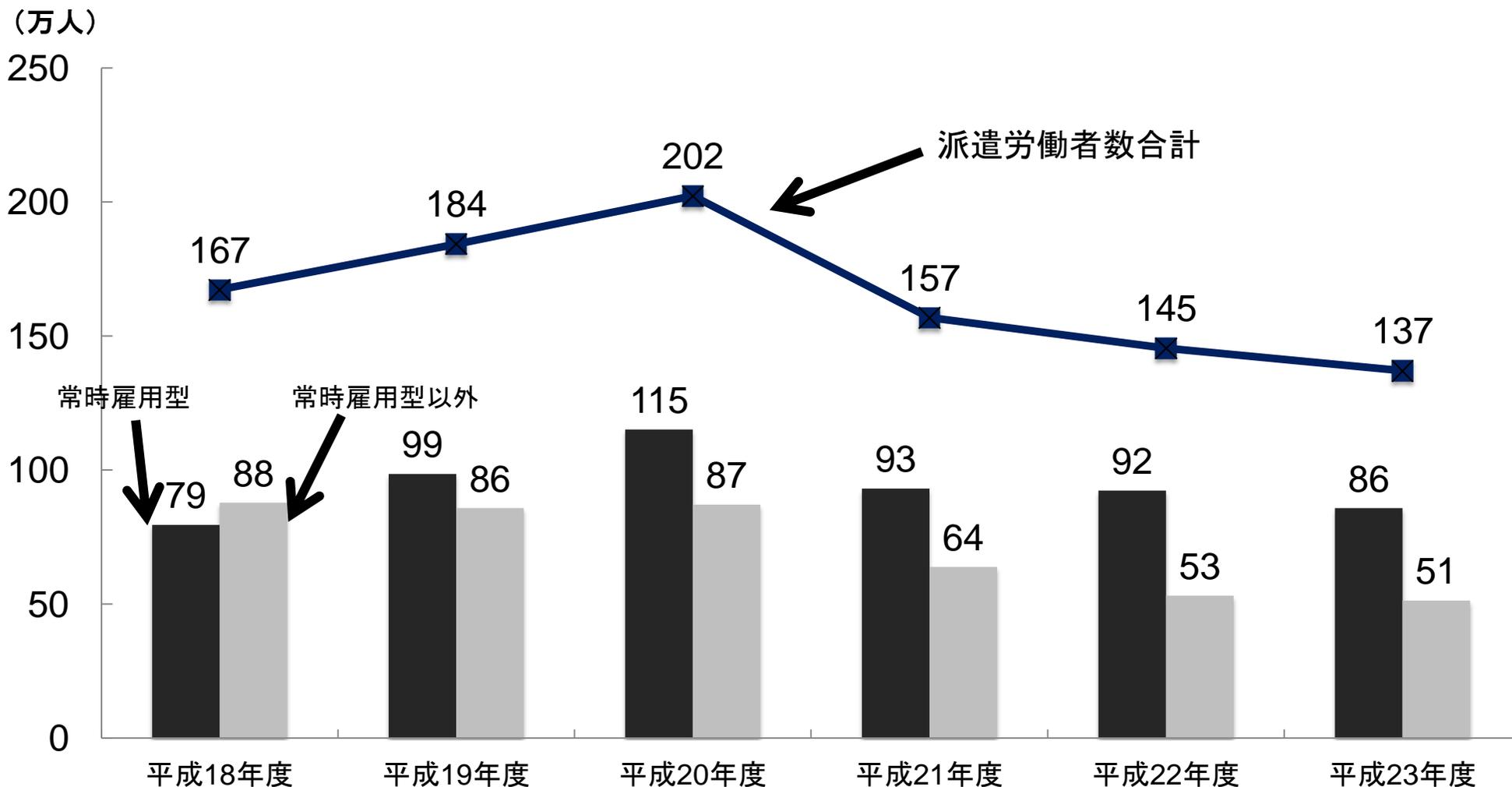


※各年6月1日時点の人数

資料出所:労働者派遣事業報告

派遣労働者数の推移②(常時雇用型・常時雇用型以外)

○ 平成19年度以降、「常時雇用型の派遣労働者数」が「常時雇用型以外の派遣労働者数」を上回っている。

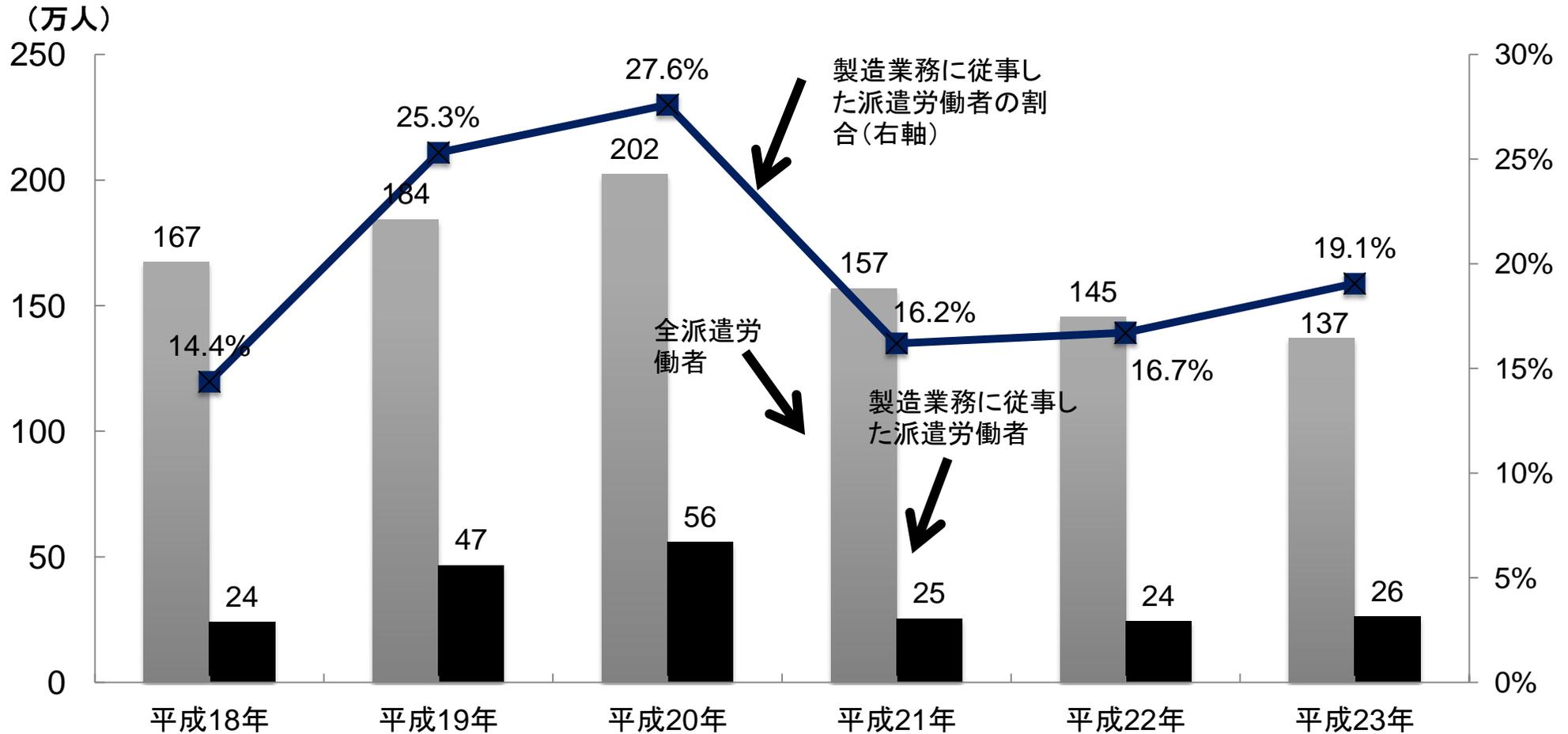


※各年6月1日時点の人数

資料出所:労働者派遣事業報告

派遣労働者数の推移③(製造業務に従事した派遣労働者)

- 各年6月1日現在で製造業務に従事した派遣労働者は、平成20年に約56万人でピークとなった後、平成21年にほぼ半減し、その後25万人程度で推移している。
- 全派遣労働者に占める製造業務に従事した派遣労働者の割合は、平成21年以降若干上昇傾向にある。



※各年6月1日時点の人数

資料出所:労働者派遣事業報告

登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業 に関する主な指摘事項

※ 過去の労働政策審議会における指摘、本研究会ヒアリングにおいて出された意見等を元に事務局にて整理したもの。

1 登録型派遣について

○ 禁止・規制に賛成の意見

- * 雇用の不安定さや派遣切りが起こったことが問題なので、禁止すべき。
- * 派遣契約期間と労働契約期間が一致する登録型派遣は、本来の派遣の趣旨と一致しないため、認めるべきでない。
- * 登録型派遣は、派遣契約の不更新・解除が、労働者の雇用喪失に直結する。登録型派遣がある限り、不況時等の雇止め・解雇が繰り返されるため、労働者保護の観点からも原則禁止し、派遣は常用型のみとすべき。

○ 禁止・規制に反対の意見

- * 豊富な雇用機会の提供、迅速な需給調整機能等を有しており、派遣先・派遣労働者双方のニーズがある。
- * 直接雇用に移行せず、失業者の増大につながる。
- * 中小企業が人材を確保できなくなる。
- * 採用までに相当の時間がかかるので、需要に即応できず、正社員の残業で対応せざるを得なくなる。
- * 諸外国においても認められている形態であり、禁止することは適当でない。
- * 改善の余地があることは確かだが、問題点を改善しながら継続していくべき。

2 製造業務派遣について

○ 禁止・規制に賛成の意見

- * 雇用の不安定さや派遣切りが起こったことが問題なので、禁止すべき。
- * ものづくりの現場力が落ちたため、製造業務への派遣は禁止すべき。
- * 製造業務派遣は、高度熟練技術の継承の一助となるもの以外は禁止すべき。
- * 製造業で労災が多発しており問題なので、禁止すべき。

○ 禁止・規制に反対の意見

- * 派遣を望む人のニーズに対応できなくなる。
- * 直接雇用に移行せず、失業者の増大につながる。
- * 中小企業が人材を確保できなくなる。
- * 採用までに相当の時間がかかるので、需要に即応できず、正社員の残業で対応せざるを得なくなる。
- * グローバル競争が激化する中で、柔軟な生産体制の構築のためにも製造業務派遣は必要不可欠であり、禁止されると海外に生産拠点を移す動きにつながる懸念される。
- * 諸外国においては認められている形態であり、禁止することは適当でない。
- * 製造業務派遣の禁止には6割の派遣労働者が反対。改善の余地があることは確かだが、問題点を改善しながら継続していくべき。
- * 労働者及びメーカーの双方のニーズに対応した労働力の需給調整システムであり、我が国のもの作りの基盤を支えるもの。産業空洞化を回避するためにも、禁止や規制強化を行うべきではない。

3 特定労働者派遣について

○ 現行制度の背景について

- * 労働者が常時雇用される労働者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に乏しいと考えられるため、特定労働者派遣事業については届出制となっている。

○ 範囲の限定や基準の厳格化を行うべきとの意見

- * 一部の特定労働者派遣事業者は、一般労働者派遣の資産要件を満たせないために特定の届出をしており、実態としては、短期の雇用契約を反復し、派遣契約終了と同時に雇用契約も終了するような派遣を行っている。
- * 「常時雇用」の範囲を無期雇用に限定すべき。
- * 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業とを統合して1つの制度とするか、特定も一般と同様の基準による許可制とすべき。

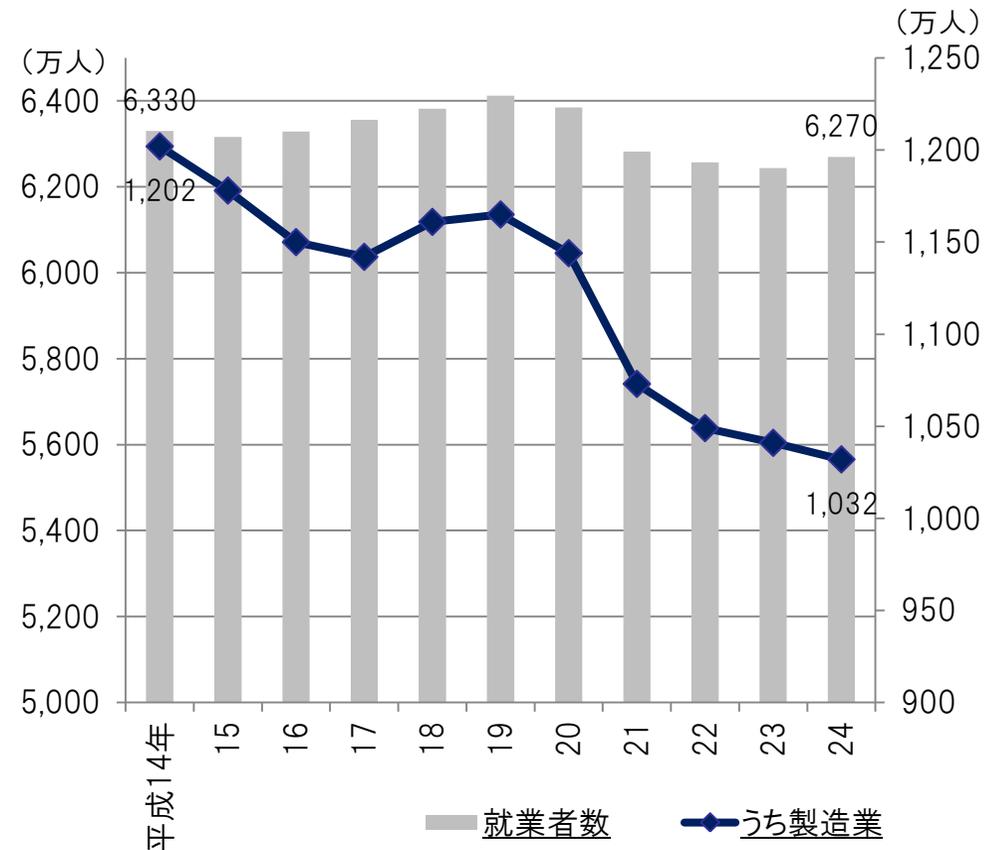
製造業の就業者の状況

- 平成24年12月現在の就業者数は6,228万人、うち製造業の就業者は998万人となっている。
- また、近年では、就業者全体と比較した場合の製造業就業者の減少幅が大きい。

①平成24年12月現在の就業状況

現数値		実数 (万人)
就業者		6,228
雇用者		5,490
自営業主・家族従業者		708
（主な産業別就業者）	農業、林業	190
	建設業	490
	製造業	998
	情報通信業	191
	運輸業、郵便業	339
	卸売業、小売業	1,035
	学術研究、専門・技術サービス業	213
	宿泊業、飲食サービス業	386
	生活関連サービス業、娯楽業	239
	教育、学習支援業	296
	医療、福祉	723
	サービス業（他に分類されないもの）	462

②就業者全体と製造業就業者数の推移（年平均）



被災3県の雇用情勢

全体としての雇用情勢は落ち着いてきている。

→ 有効求人数は震災前の倍近い水準で推移し、有効求職者数は、23年6月以降減少傾向。

【課題】

○沿岸部については、依然として厳しい。

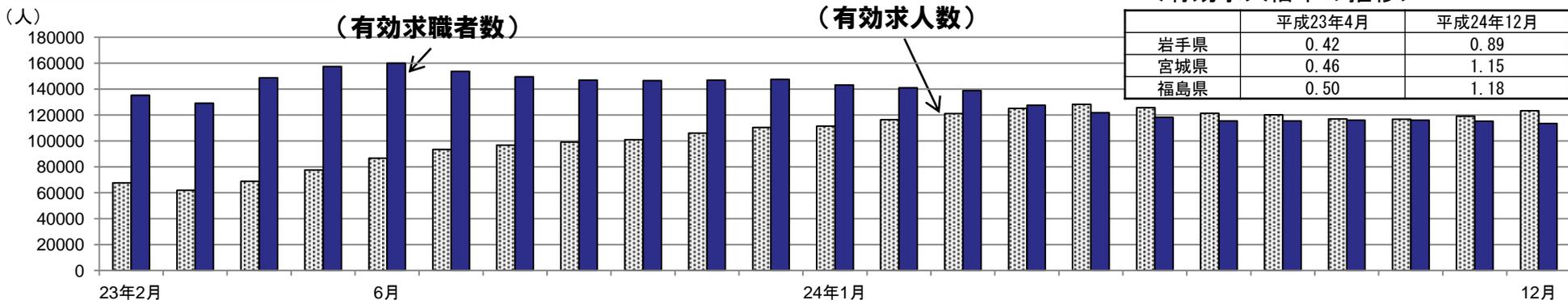
→ 被災3県のハローワーク別の求職者数は、震災前の水準と比べて減少しているが、沿岸部の雇用保険被保険者（在職労働者）数については、昨年よりは増加しているが、震災前の水準を下回っている（特に食料品製造業）。

○ミスマッチが見られる。

→ 『建設業』では、求人数が求職者数を大きく上回っている。

求人数・求職者数の推移

＜有効求人数と有効求職者数の推移（3県計）＞



沿岸部の状況

雇用保険被保険者数

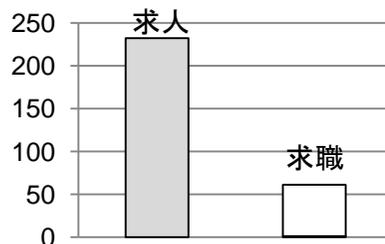
		24年12月	前年比	前々年比 [震災前]
大船渡	全産業計	15,612	13.1	▲ 4.3
	うち食料品製造業	2,001	24.3	▲ 33.3
石巻	全産業計	40,252	12.1	▲ 3.7
	うち食料品製造業	3,446	53.8	▲ 34.1
気仙沼	全産業計	16,214	14.3	▲ 11.8
	うち食料品製造業	1,904	42.5	▲ 51.0

（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

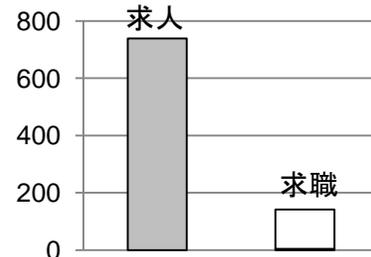
職業別ミスマッチの状況（平成24年12月）

建設・採掘の職業

＜大船渡所＞



＜石巻所＞

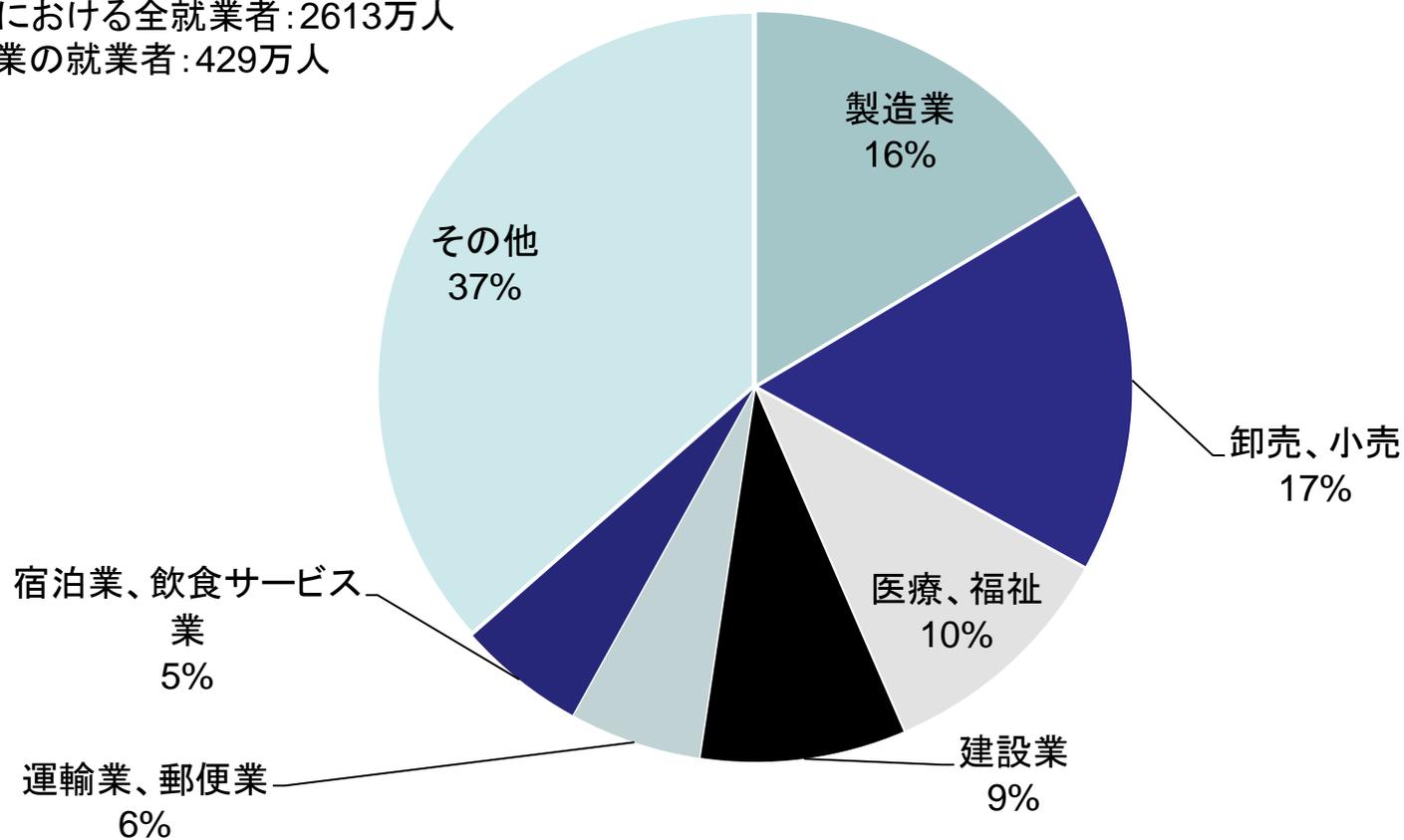


被災3県における就業者数の状況

○ 被災3県においては、全就業者の約16%が製造業に従事している。

被災3県における産業別就業者割合

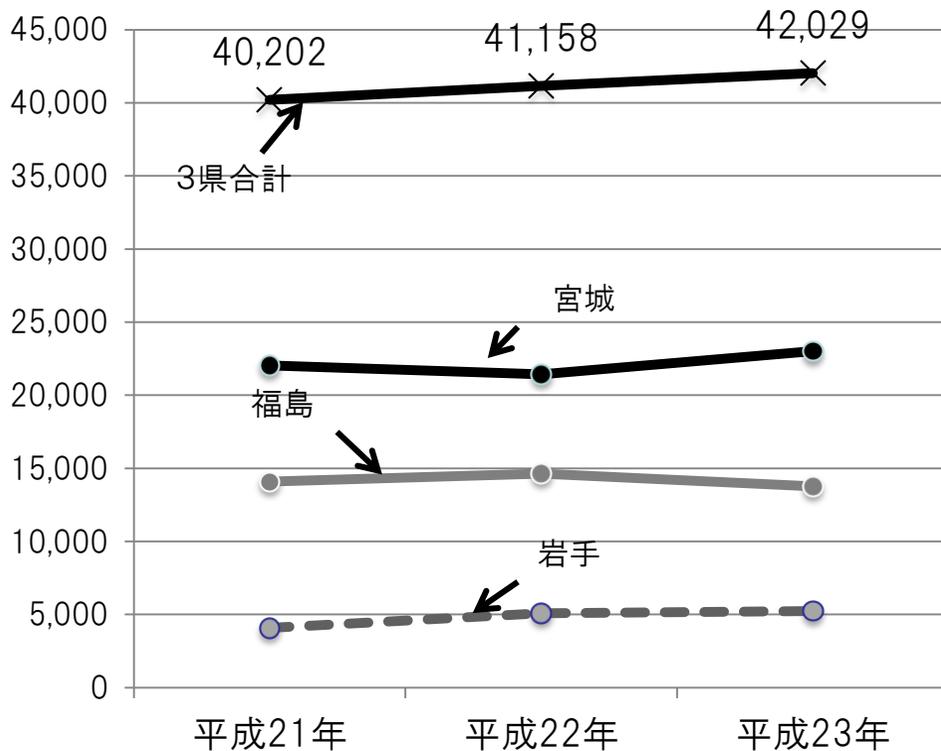
被災3県における全就業者:2613万人
うち製造業の就業者:429万人



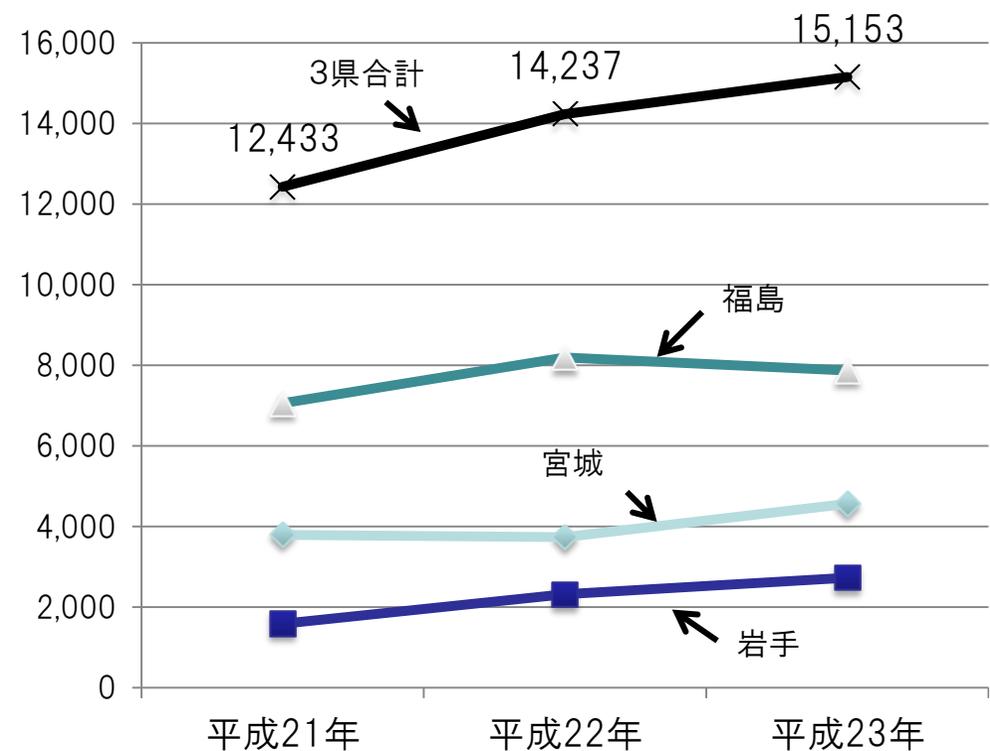
被災3県における派遣労働者数の推移

- 被災3県においては、平成23年6月1日時点で約4万2000人が派遣就業に従事している。
- 製造業務に従事する派遣労働者は約1万5000人で、震災前後を通じて増加傾向にある。

全派遣労働者



製造業務に従事する派遣労働者



※各年6月1日時点の人数

資料出所:労働者派遣事業報告

被災3県における製造業の状況

- 福島県においては、県内総生産の約23%を製造業が占めている。
- また、被災3県における平成24年12月の新規求人数のうち、製造業の割合は7～10%程度である。

	岩手	宮城	福島	(参考:全国)
県内総生産(国内総生産) に占める製造業の割合 (平成21年度、名目)	14.7%	13.6%	22.9%	18.5%
新規求人数 (平成24年12月、原数値)				
全産業	8,512	17,152	12,564	628,292
うち製造業 (全産業に占める割合)	816 (9.6%)	1,128 (6.6%)	1,137 (9.0%)	50,972 (8.1%)

「日本はひとつ」しごとプロジェクトによる雇用対策

「日本はひとつ」しごとプロジェクトに基づき、政府を挙げて産業と雇用の復興に取り組んでいる。今後とも関係省庁とも連携して被災地での雇用創出が効果的に図られるよう

○産業政策と一体となった雇用面での支援を行う「**事業復興型雇用創出事業**」

○女性の活用などといった雇用モデルの創造のための「**生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業**」

○ハローワークによる担当者制などのきめ細かな就職支援や職業訓練の誘導などの各種の雇用対策を着実に実施し、厳しい雇用情勢の改善に全力で取り組む。

事業復興型雇用創出事業

《概要》

国や地方自治体の補助金・融資(新しい事業や地域の産業の中核となる事業を対象にするもの。)の対象となっている事業などを実施する事業所に対し、産業政策と一体となった雇用面での支援を行う。

【助成内容】

1人当たりの助成額225万円
(3年間)

【実績】

・実績 2,348件 (10,348人)
〔12月末日時点〕

生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業

《概要》

女性・障害者等の積極的な活用など雇用面でモデル性がある事業を、民間企業・NPO等に委託して実施する。

【事業内容】

- ・事業の実施に係る人件費等は、委託費により全額負担。
- ・1事業あたり平均委託費額：約5,000万円
(24年11月末現在)

【実績】

- ・雇用計画数 2,331人
- ・雇用実績 1,744人
(24年12月末時点)

ハローワークの就職支援



こちらで紹介していた求人に応募して採用が決まりました。一度はあきらめたけれどCADの仕事で下か。また同じ職に就くことが出来、災害復旧の仕事に携わることになりました。毎々ありがとうございます。今自分か得意としてできることとでもなれたいと思います。相談ありがとうございました。 岡岡市 30代女性

《実績》

- ・23年4月～24年12月 **26万人以上の就職支援** (被災3県)
 - ・避難所、仮設住宅等への出張相談(被災3県)
- 実施回数8,232回:相談件数26,782件(24年12月31日現在)

職業訓練の機動的拡充・実施



特別訓練コースの実施
(岩手県宮古市)

《概要と実績》

- 介護、情報通信等の職業訓練コースの他、建設機械の運転技能を習得する特別訓練コースを設定 (実績は1/28現在)
- ・23年度開講コースの受講者数16,179人(24年度4～12月は9,564人)
- ・特別訓練コースの設定定員 950人(24年度は829人(予定))

デフレ下の賃金動向①

○ 賃金の下方硬直性がある場合、デフレは雇用に影響を与える可能性がある。

第4章 生産性、労働コストと雇用

3 デフレの影響と賃金の下方硬直性

現下のデフレ傾向は、雇用・失業情勢にどのような影響を及ぼしているのでしょうか。まずデフレは、経済成長への影響を通じて雇用に影響することが考えられるが、これに加え、物価・賃金への影響から直接雇用に影響を与えている可能性がある。ここでは、後者の可能性について検討する。

(略)

また、これをいいかえると、失業率が急激に高まっている現在の状況下にもかかわらず、賃金上昇率はそれほど下がっていない。このことから賃金が下方硬直的である可能性がある。デフレ下では、名目賃金が横ばいでも、実質賃金はプラスとなり、企業からみれば賃金コストが上昇していることとなるので、賃金の下方硬直性がある場合、デフレは雇用に影響を与える可能性がある。

(略)

すなわち、バブル崩壊後のパート労働者に対する需要が趨勢的に高まっているにもかかわらず、一般労働者とパート労働者の賃金の動向は、その需要要因を反映していない。このような動向は、一般労働者の賃金にパート労働者と比べて強い下方硬直性が存在することを示唆している。一般労働者の賃金に下方硬直性が存在するならば、デフレ傾向のもとでは、賃金調整は行われにくく、実質賃金が上昇することにより一般労働者の雇用コストが高くなる。その結果、一般労働者の雇用が減少し、パート労働者への労働需要のシフトや失業の増大に結びついている可能性がある。

まとめ

(雇用情勢悪化の背景)

また、現在のようなデフレ下では、賃金が上昇しなくても実質的な賃金コストが高まる可能性がある。物価が低下する中で、パートタイム労働者に比べて一般労働者の賃金が下方硬直的であることが、労働需要のパートタイム労働者へのシフトにつながっている可能性がある。

デフレ下の賃金動向②

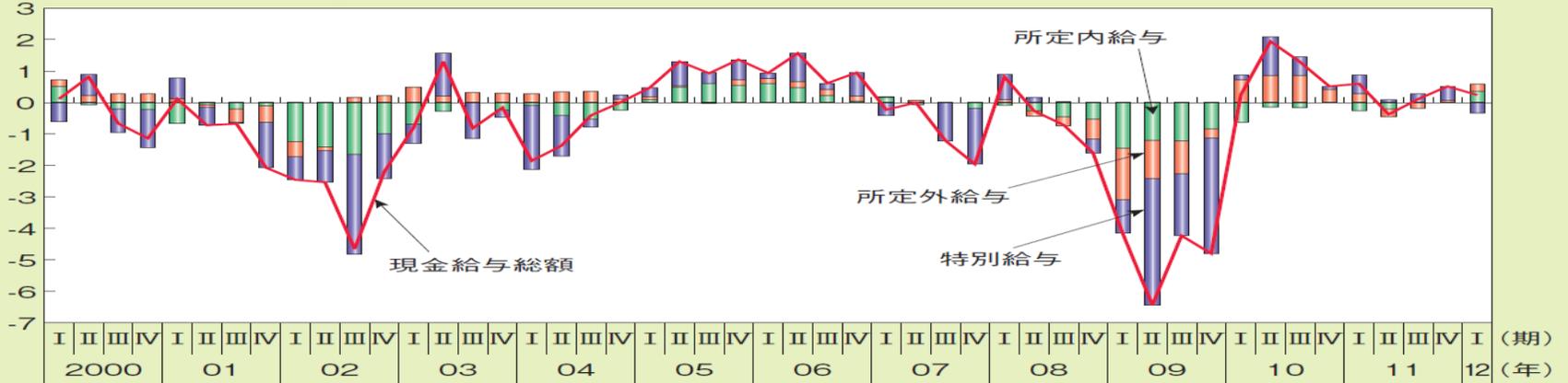
○ 賃金調整は特別給与が中心であるが、定期給与はパート比率の上昇により依然下押しの状況。

第1-2-12図 名目賃金変化の要因分解

現金給与総額、定期給与ともほぼ横ばいで推移

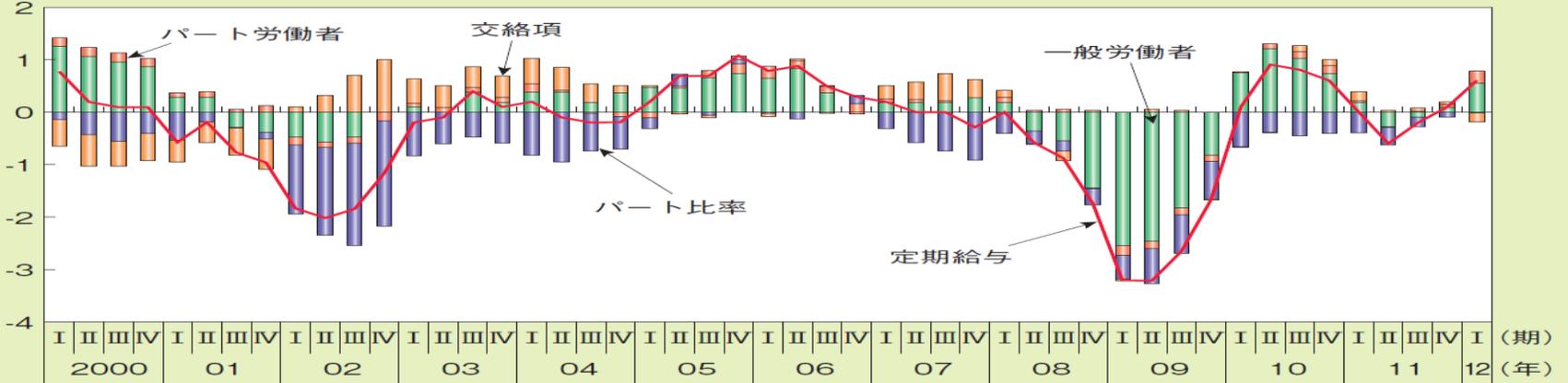
(1) 現金給与総額

(前年同期比寄与度、%)



(2) 定期給与

(前年同期比寄与度、%)



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
2. (1)、(2)とも常用労働者規模5人以上を対象とした。

(出典)平成24年度年次経済財政報告(内閣府)

デフレ下の賃金動向③

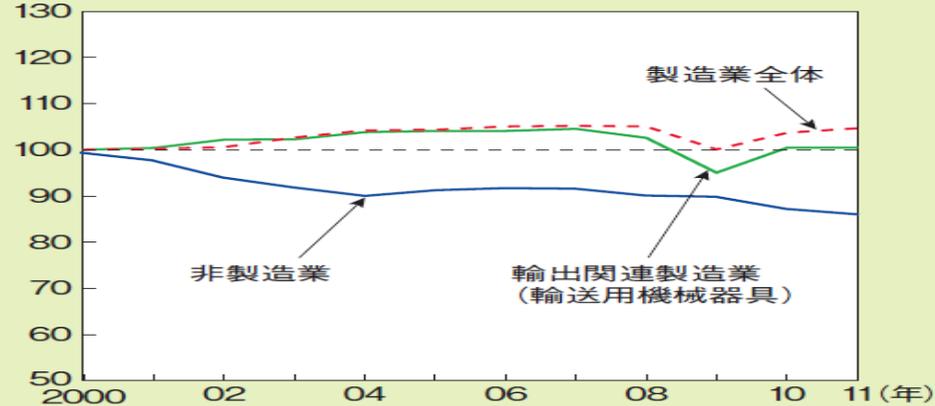
○ 製造業の賃金は景気に反応して回復したものの、非製造業は低迷している状況。

第1-2-13図 業種別の賃金動向

非製造業の賃金は低下傾向

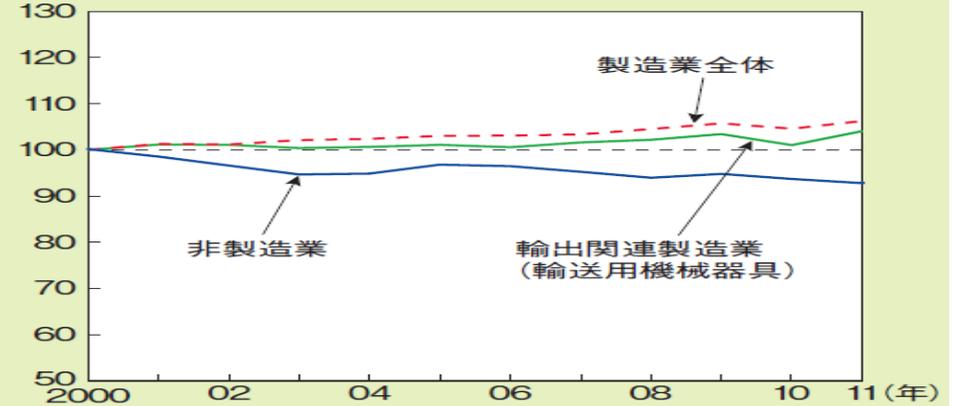
(1) 定期給与（一人当たり換算）

(2000年=100)



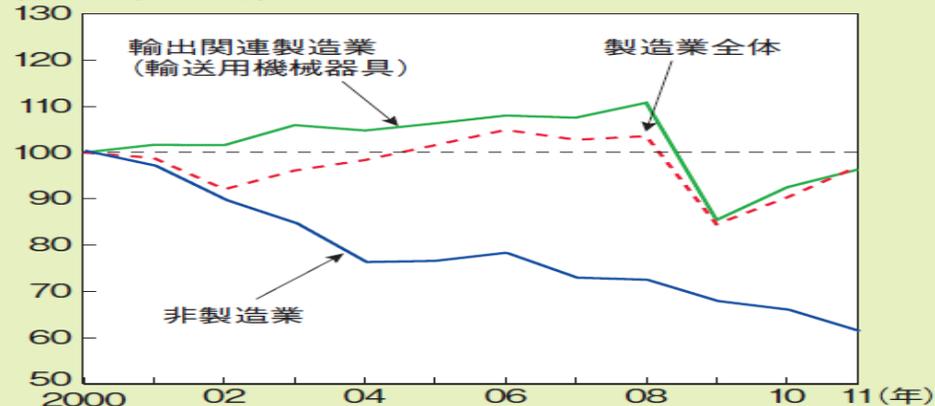
(2) 定期給与（時給換算）

(2000年=100)



(3) 特別給与

(2000年=100)



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。常用労働者30人以上規模の事業所が対象。数値は名目値。
 2. 時給換算は、定期給与を各産業の総労働時間で割った。
 3. 特別給与 = 現金給与総額 - 定期給与として計算。

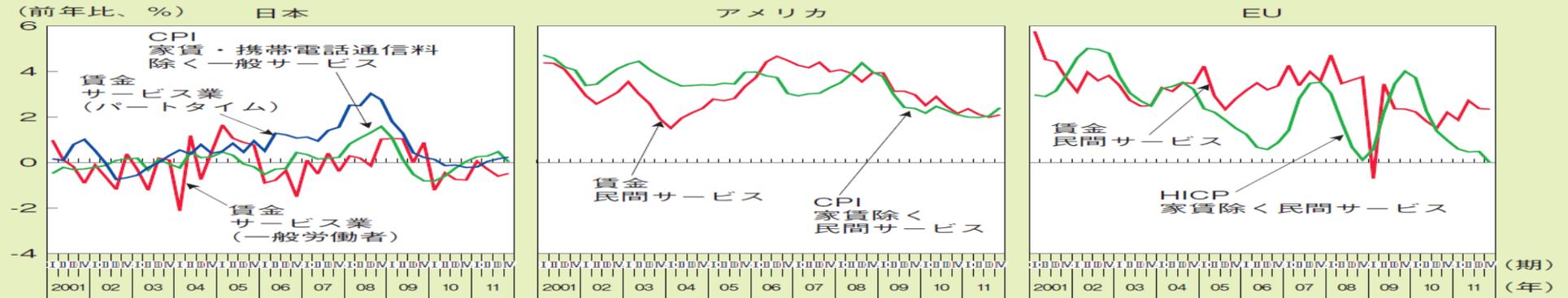
デフレ下の賃金動向④

- アメリカやEUと比べ、サービス業における我が国の物価と賃金の連動性は弱い。
- ただし、2009年以降の推計値は次第に上昇している。

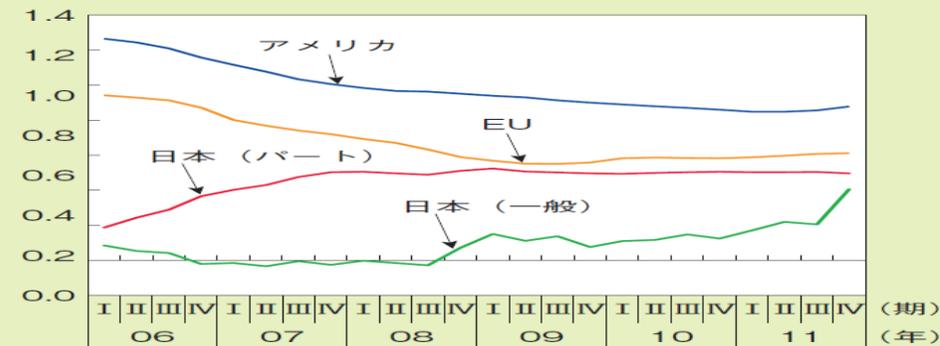
第1-2-16図 日本・アメリカ・EUのサービス物価と賃金の推移

サービス物価は、サービス業賃金に連動

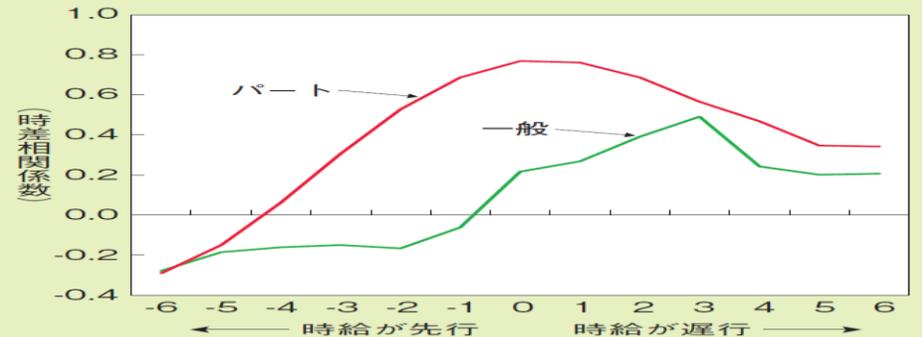
(1) サービス物価とサービス業賃金の推移 (前年比)



(2) サービス物価のサービス業賃金に対する弾力性



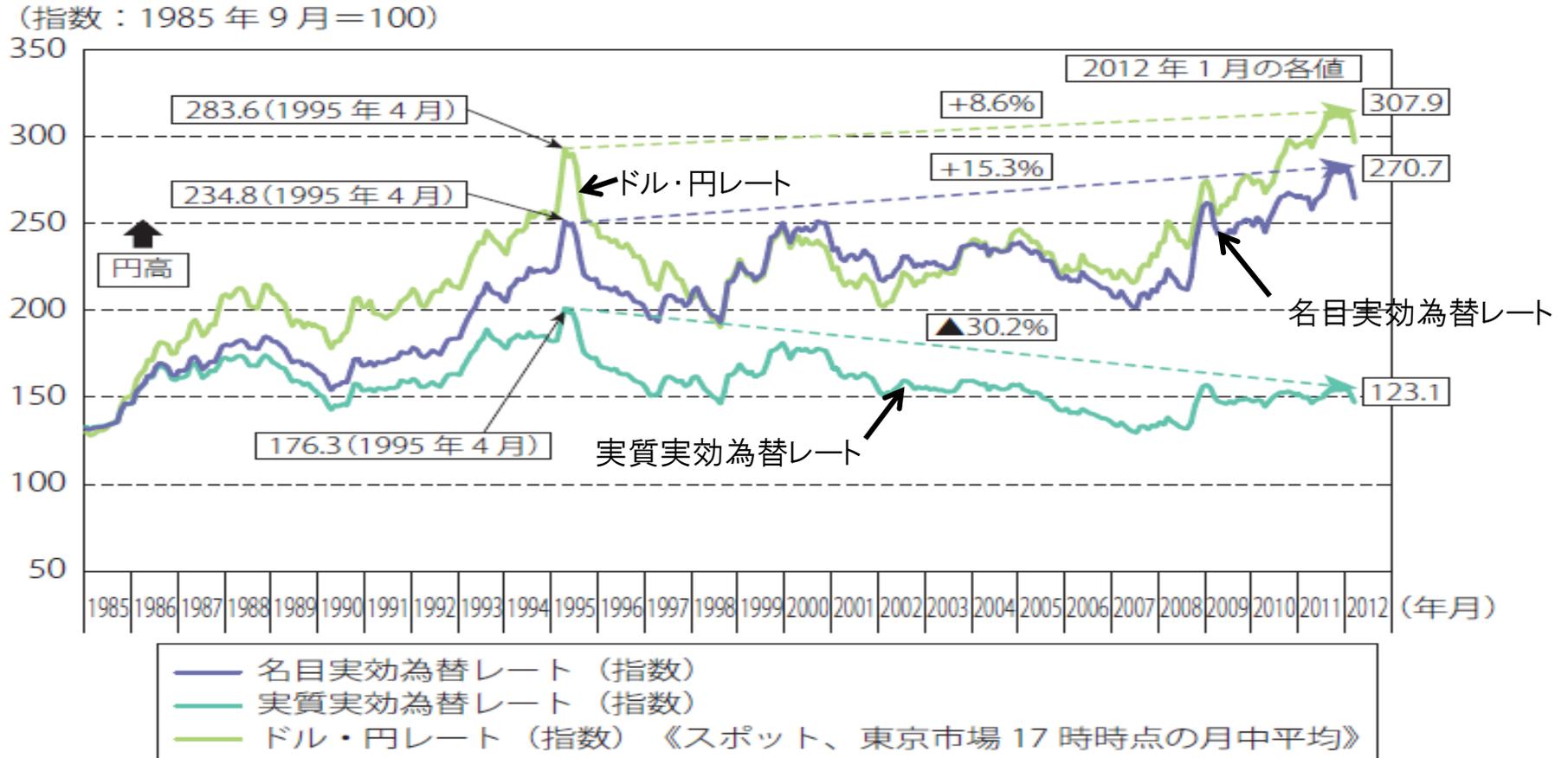
(3) 日本のサービス物価と時給の時差相関



- (備考) 1. 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、United States Bureau of Labor Statistics “Consumer Price Indexes”、“Current Employment Statistics”、Eurostat “Harmonised Indices of Consumer Prices”、“Labour Cost Index”により作成。
 2. 日本のサービス物価は公共サービス、家賃、携帯電話通信料を除く。欧米のサービス物価は、電気、ガス、水道、公共交通、郵便、電話、家賃を除く。いずれも内閣府試算。
 3. 日本のサービス業賃金は、建設業を除く非製造業の定期給与を総実労働時間で除して時給換算したもの。米国のサービス業賃金は、民間サービス部門の時間当たり平均賃金。EUのサービス業賃金は、民間サービス部門の労働費用指数。
 4. (2) 図は、過去5年間のサービス物価前年比とサービス業賃金前年比の回帰係数を時系列に並べたもの。
 5. (3) 図は、2001年第I四半期から2011年第IV四半期までのサービス物価前年比とサービス業賃金前年比により時差相関係数を算出。

円高による輸出企業への影響①

プラザ合意以降のドル・円レート及び円の実質実効為替レート(名目・実質)



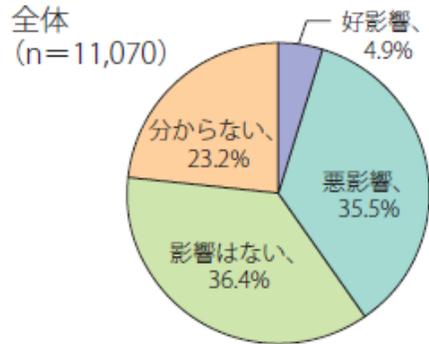
備考：1985年9月時点をもととして指数化。直近の値は、それぞれの2012年3月の値。

資料：日本銀行「外国為替相場状況(インターバンク相場・東京市場：月次)」、「実効為替レート(名目・実質)」から作成。

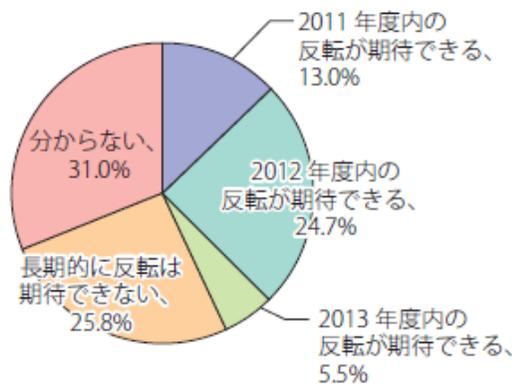
円高による輸出企業への影響②

我が国企業へのアンケート「円高に対する企業の意識調査」の結果

円高が自社の売り上げに与える影響

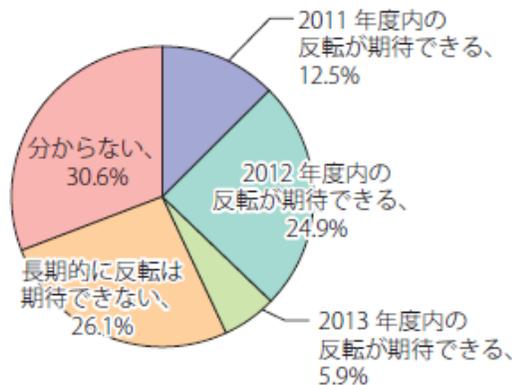
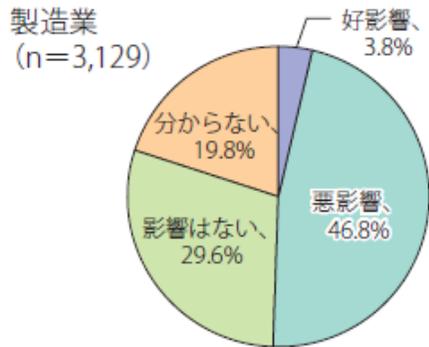


円安基調への反転期待時期



実施、検討している円高対策

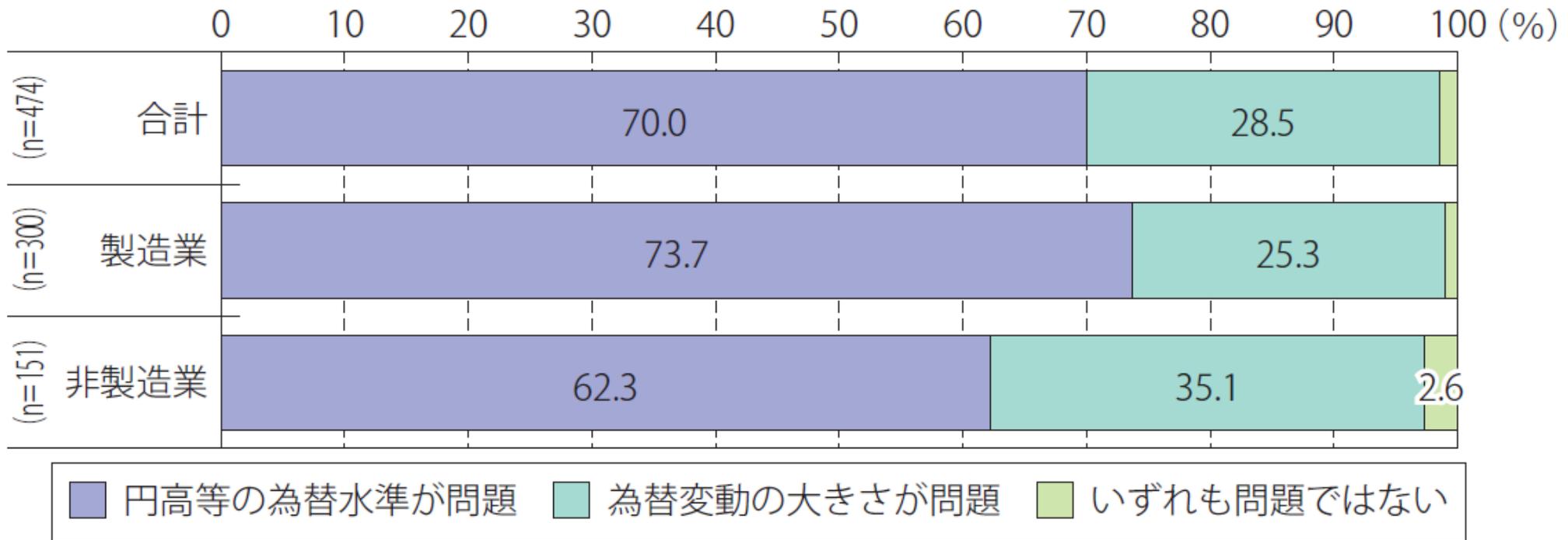
	実施・検討している円高対策 (複数回答、%)	海外取引企業全体 (n=3,426)	輸出企業 (n=1,946)
1	海外調達を増やす	23.4	23.4
2	輸入を拡大する	19.3	14.9
3	円価格を維持する (外貨建て輸出価格の引き上げ)	16.7	25.4
4	為替変動のリスク回避を行う (先物や先渡しなどのデリバティブ取引など)	13.9	12.9
5	国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る	13.7	17.9
6	海外生産拠点の拡充・新設	10.3	12.6
7	海外生産比率を上げる	9.8	12.0
8	円価格を引き下げる (外貨建て輸出価格の維持)	8.4	12.6
9	海外調達企業を見直す	6.8	5.5
10	海外調達国を見直す	6.0	4.8
11	輸出比率を下げる	5.1	8.8
12	国内生産を縮小する	3.5	4.7
13	国内調達を増やす	2.8	2.4
	その他	13.0	10.3



資料：株式会社帝国データバンク「円高に対する企業の意識調査」（2011年8月実施）から作成。

円高による輸出企業への影響③

為替水準及び変動に対する我が国企業の考え(どちらがより問題か)



資料：三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社「我が国企業の海外事業戦略に関するアンケート調査」(2012年2月実施)から作成。

労働者派遣事業所の事業規模(年間売上高)

- 事業所の年間売上高を比較すると、特定より一般のほうが規模の大きい事業所が多い。
- 平均をみると、一般は特定のおよそ2.5倍の売上高となっている。

(単位:%)

	総数	1,000万円未満	1,000万～2,999万円	3,000万～4,999万円	5,000万～9,999万円	1億～1億4,999万円	1億5,000万～1億9,999万円	2億～2億9,999万円
一般	100.0	2.6	5.0	6.3	12.9	12.6	7.9	9.5
特定	100.0	4.9	8.1	8.6	24.1	12.8	6.4	6.5

	3億～3億9,999万円	4億～4億9,999万円	5億～9億9,999万円	10億円以上	無回答
一般	5.9	3.1	9.7	9.3	15.2
特定	4.4	2.1	3.7	1.9	16.6

平均 (単位:万円)	標準偏差
5,205.9	22,234.7
2,079.0	5,833.4

(出典)JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣元調査)」(2011年)より、2009年度の派遣事業売上高(見込み)。

労働者派遣事業所の事業規模(派遣社員稼働者数)

- 事業所で稼働している派遣社員の数と比較すると、特定より一般のほうが規模の大きい事業所が多い。
- 平均をみると、一般は特定のおよそ4倍となっている。

(単位:%)

	総数	5人以下	6～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～99人
一般	100.0	6.4	4.8	13.7	11.7	5.5	7.9	18.4
特定	100.0	17.8	10.7	26.3	15.3	8.1	5.5	9.4

	100～199人	200～499人	500人以上	無回答
一般	13.4	10.2	5.7	2.3
特定	2.6	1.3	0.5	2.7

平均 (単位:人)	標準偏差
125.58	214.18
34.26	77.85

雇用契約期間別の派遣労働者数(登録型と有期契約の常時雇用型との比較)

- 「登録型派遣労働者」の雇用契約期間と「有期契約の常時雇用型派遣労働者」の雇用契約期間とを比較すると、実態としては大きな差がないという調査結果もある。

1. 派遣労働者の雇用契約期間の比較 ※調査結果をそのまま引用したもの (単位:%)

雇用契約期間	1ヵ月未満	1ヵ月	1ヵ月超2ヵ月以下	2ヵ月超3ヵ月未満	3ヵ月	3ヵ月超6ヵ月未満	6ヵ月	6ヵ月超1年未満	1年	1年超3年未満	3年	その他	期間の定めなし	無回答
登録型	0.7	4.5	3.8	3.5	41.1	2.7	10.8	1.5	10.1	2.4	0.9	1.1	14.8	2.1
常用型(期間の定めあり)	0.5	3.6	3.8	2.1	29.5	2.5	14.9	1.9	30.3	3.3	2.4	3.0	—	2.1

(出典)JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)

2. 派遣労働者の雇用契約期間の比較(調整後)

※登録型の「期間の定めなし」をゼロとした上で、他の雇用契約期間の数値を割り戻したもの

雇用契約期間	1ヵ月未満	1ヵ月	1ヵ月超2ヵ月以下	2ヵ月超3ヵ月未満	3ヵ月	3ヵ月超6ヵ月未満	6ヵ月	6ヵ月超1年未満	1年	1年超3年未満	3年	その他	期間の定めなし	無回答
登録型	← 0.8	← 5.3	← 4.5	← 4.1	← 48.2	← 3.2	← 12.7	← 1.8	← 11.9	← 2.8	← 1.1	← 1.3	← 0	← 2.5
常用型(期間の定めあり)	← 0.5	← 3.6	← 3.8	← 2.1	← 29.5	← 2.5	← 14.9	← 1.9	← 30.3	← 3.3	← 2.4	← 3.0	← 0	← 2.1

一般労働者派遣事業の許可基準について

- 一般労働者派遣事業を行う派遣元事業主が、派遣労働者の雇用管理を適正に行い得るよう、平成21年10月より、新規許可の場合の資産要件等の許可基準を強化している。（既存の許可の更新については、平成22年4月より適用）

見直しの内容

1 資産要件(1事業所あたりの額)

- 基準資産額(資産－負債の額) 1,000万円
- 現金・預金額 800万円



- 基準資産額 2,000万円
- 現預金額 1,500万円

2 派遣元責任者の要件

(1) 雇用管理経験

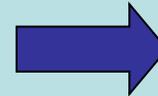
- 次のいずれかに該当する者であること
 - ① 雇用管理経験 3年以上
 - ② 雇用管理経験＋職業経験 5年以上(雇用管理経験1年以上に限る。)
 - ③ 雇用管理経験＋派遣労働者としての業務経験 3年以上(雇用管理経験1年以上に限る。)



- ①(雇用管理経験3年以上)のみに限定。

(2) 派遣元責任者講習

- 派遣元責任者講習を、5年以内に受講



- 3年以内に受講

1 登録型派遣・製造業務派遣について

○ 第174回国会 衆議院厚生労働委員会(平成22年4月2日)(抜粋)

- 長勢甚遠議員 今、派遣という何か物すごく悪者扱いされておりますけれども、特に、中小企業の方々が人を確保する、迅速に確保する、また、派遣という形で働くことがどうしても必要だという労働者、こういう方々もおられるわけで、これを一律に登録禁止、登録派遣は禁止をする、製造業派遣は禁止するということになれば、いろいろな問題も出てくるだろうと思うんです。ぜひ、派遣制度の意義というものがあると思っておられるのか、思っておられないのか、そのことと、今回の改正の方向でどういうマイナス面がある、それにどう対処するのかということについてお答えをいただきたいと思います。
- 長妻昭厚生労働大臣(当時) やはり、これまで、雇用の規制緩和という美名のもと、日雇い派遣というところまでの派遣まで解禁があり、製造業派遣もなされたということで、非常に働き方が不安定になったということが一つございます。そして、直接雇用でも、もちろん有期契約というのがあって、短期の労働というものはあるわけでございますけれども、直接雇用に比べて派遣というのは、その方が直接目の前の労働者の雇い主ではないということで、いろいろな労務管理等々でそれが不十分になってしまうのではないかとという観点から、今回、この派遣の一定の規制をさせていただくということでございます。

○ 第174回国会 衆議院厚生労働委員会(平成22年5月28日)(抜粋)

- あべ俊子議員 いわゆる無期雇用型派遣の場合は、無期雇用ですから、派遣元の会社は仕事がなくとも給料を払います。景気や派遣先のいわゆる業務の変動リスクを派遣会社が引き受けるというものです。また、派遣会社は労働者の教育訓練に対するインセンティブがあります。これは、顧客数をふやしたいということでもあります。一方、登録型は、景気変動による解雇リスクを労働者が負うという問題でありまして、今回与党から提出されました労働者派遣法改正法案、日雇い派遣の原則禁止、登録型派遣の原則禁止、製造業派遣の原則禁止など、行き過ぎた規制緩和を是正し、労働者を保護することを目的としているかもしれませんが、派遣労働の最大の問題である雇用の安定、これらの改正だけで派遣労働問題の根源にある不安定さが決して解消されるとは思えない。また、登録型派遣だけを改正することは、労働者保護といいながら、雇用契約の問題をごまかしていると思えません。大臣、今回の法案でどれぐらいの人が仕事を失うかもしれないというシミュレーション、見積もりを出されているのでしたら、数値を出していただきたいと思います。
- 長妻昭厚生労働大臣(当時) どのぐらいの方が今回の法案によって仕事に影響が出るのかということでございますけれども、その対象となる方の人数というのは、この前も最新の数字を発表させていただいたわけでありまして、こういう形態といっても、常時雇用、一年以上の雇用の見込みのある場合は、これは派遣元がしっかりと雇用していただくという前提で派遣というものはあり得るわけでございますので、我々としては、直接雇用への転換も含め、雇用が失われないように努力をしていくということでもあります。そして、雇用政策全体、この法案だけで全体の雇用の安定が図られるのかということではもちろんございませんで、やはり雇用の安定が図られるには、まず雇用のパイをきちっと拡大する、そして直接雇用も含めた非正規雇用の問題にもきちっと向き合っていくということも必要であるの言うまでもありません。
- あべ俊子議員 長妻さん、この景気の悪いときに、直接雇用ができるほど今企業は余裕があるというのは余りにも、この法案そのものがタコつぼ法案で、日本の全体の景気を全く理解していないとしか言えない。(略)

○ 第179回国会 衆議院厚生労働委員会(平成23年10月26日)(抜粋)

- 柿澤未途議員 本日に皆さんは、この製造業の派遣の原則禁止を行った場合に、三年間の猶予を持って支援策を講じてやっていけば、今派遣で働いている人たちの雇用の安定にむしろつながると考えておいでなんでしょうか。私は、答えは明らかではないかと思うんです。円高もあり、規制が厳しくなり、またゼロ成長でもある。こんなことをやっていたら、どんどん製造業は海外に流出して、それだけ雇用が減少する、こういう結果を生むことになるのではないですか。そして、それは現実には起きていることなのではないでしょうか。

○ 第179回国会 衆議院厚生労働委員会(平成23年12月7日)(抜粋)

- 大西健介議員 そこで、お手元に配付いたしました資料をごらんください。資料一の一番上の円グラフ、派遣労働者の約半分は、登録型派遣という制度自体を肯定的にとらえております。制度に反対という人は一五%しかおりません。また、一番下の表をごらんください。登録型派遣で働いている人のうち登録型派遣の原則禁止に反対だという人は、賛成の人を大きく上回っています。さらに、登録型派遣を続けたいという人は、全体では三割、日雇い派遣に限って言えば五割に達しています。さらには、常用型に転換したいと逆に考えている人というのは一割強にとどまっています。そして、四割もの人が、政策転換による失業の不安というのを訴えております。

次に、製造業派遣について、資料二というのをごらんいただきたいと思います。左上の円グラフを見ると、派遣労働者のうち製造業派遣の禁止に賛成という人は全体の二割、対して、六七%もの人が禁止に反対と答えています。(略)こういう声もあるということ踏まえた上での検討というのにも必要ではないかというふうに私は考えますが、大臣のお考えをお聞かせください。

- 小宮山洋子厚生労働大臣(当時) (略)この改正法案につきましては、長い期間にわたって公労使の代表が労働政策審議会で現場の実態も踏まえて御議論をいただき、派遣労働者の保護の観点、権利を守る観点から取りまとめていただいたと思っておりますので、今回修正案も出されましたが、今、半歩と言われましたけれども、私どもは一步前進かと思っておりますので、それを成立させることが重要ではないかというふうに私は思っています。

○ 第179回国会 衆議院厚生労働委員会(平成23年12月7日)(抜粋)

- 阿部知子議員 製造業現場における派遣は余りにも問題が多かったことがこの出発点ですから、もし修正案のような趣旨であっても、私は、かなりこれは厳密に、そして問題点を共有しながら進まない、逆に社会混乱がまた増大するだけだと思うんです。(略)この点について政府のお考えをお伺いいたします。
- 牧義夫厚生労働副大臣(当時) 先ほど修正案提出者からもお話がありましたけれども、今、例えば急激な円高という状況の中で、製造業に働く派遣労働者の皆様方の働く場そのものが空洞化をしてしまったんでは元も子もないということ等を考えますと、今回の修正についても一定の理解をせざるを得ないのかな。そしてまた、被災地のお話も出ましたけれども、一日も早く本当の意味での長期雇用、安定的な、産業の発展と相まった雇用の場をつくり上げることこそが急務であって、今私たちはそこに取り組むべきだと思っております。

○ 第179回国会 衆議院厚生労働委員会(平成23年12月7日)(抜粋)

- 古屋範子議員 私たちも、製造業派遣、登録型派遣の原則禁止については、中小企業経営の人材活用の圧迫であるとか、悪質な労働環境へ移行するのではないかと慎重な検討も進めてきました。(略)改正の目的は労働者保護であることを考えると、派遣労働を過剰に規制することによって、かえって派遣労働者の雇用を失わせてしまう結果になるのではないか、このような懸念がございます。今回の改正でどれだけの雇用喪失が起きるとお考えか、そして、事業規制の強化が雇用に及ぼす影響、また、どのような労働移動がなされるとお考えでしょうか。
- 小宮山洋子厚生労働大臣(当時) 三党から修正案が出されておりますけれども、お尋ねの政府原案では、登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止の対象となる方々はおよそ二十九万人になります。こうした方々が安定的な雇用に移行できるよう支援していくことはもちろん重要だと考えています。
- 古屋範子議員 登録型派遣に関しては、不安定雇用だという指摘もございます。その実態を調べてみますと、就業継続を希望する人の多くが派遣として就業を継続されていて、常用雇用が多いということがわかる。派遣労働者に関しては即不安定雇用であるといった見方が根強く残っているわけなんですけど、これもある意味、誤解に基づく認識を変えることも重要かと思えます。
また、ヨーロッパの経済危機などの影響で歴史的な円高に今なっております。製造業派遣が原則禁止となれば、雇用者の確保が難しくなって、製造業はますます海外移転をしていく。さらに、これらの派遣が禁止となりますと、製造業務に携わっている九万人、一般事務等の業務にかかわる二十万人、計二十九万人が仕事を失う危険性がございます。(略)そこで、この登録型派遣の原則禁止と製造業派遣の原則禁止規定を修正案で削除した理由について、提出者にお伺いをいたします。
- 坂口力議員 製造業を含みます登録型派遣の方というのはかなりたくさんおみえになるわけでありまして、そして、登録型派遣を選びたいという人もかなりおみえになります。(略)この働き方がなくなるということは、その多くの人が職を失うということも考えられますので、これは非常に重要な問題だというふうに思っております。

○ 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)

- 衛藤晟一議員 政府原案の最大の問題点は、いわゆる登録型派遣や製造業への労働者派遣を原則禁止する規定が盛り込まれていたことあります。厚生労働省の今年一月の確報版によりますと、政府原案のままでは約三十二万人の派遣労働者の雇用の場が失われ、失業率が悪化する懸念がありました。まさに官製派遣切りとも言える暴挙であります。
また、(略)資料によりますと、若年の非正規労働者のうち正規雇用への移行を望んでいる者は四割にすぎず、六割が自ら望んで非正規労働に従事していると、多様な働き方の一つである派遣労働という選択肢を彼らから一方的に奪ってよいのかということが言えるわけでありまして。さらに、平成二十二年の十一月には、製造メーカーに対するアンケート調査の結果によりますと、約七割のメーカーが製造業への労働者派遣の禁止により失業者が増加すると回答し、国内の製造業が衰退すると回答したメーカーが約六割、それから産業の空洞化が加速すると回答したメーカーが約五割います。特に中小企業では、人材確保に困難を来し、生産レベルの縮小や倒産に至る企業も増加することも懸念されています。製造業派遣を禁止するような措置を行えば、日本の製造業は沈没しかねないというように思っています。(略)登録型派遣及び製造業派遣の原則禁止規定を削除した趣旨をお伺いしたいと思います。
- 田村憲久議員 ただいま委員おっしゃられましたとおり、我々がこの部分を修正した意図というのは、このまま原則禁止ということになれば、登録型派遣で約二十二万、そして製造業派遣で十万人が対象になるということがございます、三十二万人の職が失われるおそれがあると。現下の経済状況を考えますと、それが正規雇用置き換えればいいんですけども、そういう状況ではないであろうということを鑑み、これはこの原則禁止という部分をやはりまずは改めなければならぬと、こういうような認識の下で修正をさせていただいた次第であります。

2 特定労働者派遣事業について

○ 第174回国会 衆議院厚生労働委員会(平成22年4月23日)(抜粋)

- 阿部知子議員 引き続き、ちょっとデータを見ていただきたいと思います。私がそうしたことを伺いますのは、四ページ目の資料をごらんいただきたいのですが、これは平成二十年十一月、厚生労働省がお調べになった資料で、雇用契約別の対象労働者の中途解除に係る雇用状況についてであります。

このとき、中途解約された方は三万五千八百八十六人、そのうち常用型が二万五千二百八十五人おられて、常用型といっても有期の常用型と無期、期限の定めのないといって本当に無期の方と、常用であるが有期という方もおられるわけですね。例えば、一年以上であって、しかし一年半とかそういうのもありますでしょう。そう見ると、圧倒的に有期の常用雇用の方がいわゆる派遣切りの対象になっております。

この資料について、私はいろいろな分析が必要なんだと思います。相手方が中途解約する場合もあるでしょうし、相手との契約の終わりがこちらの派遣元との契約の終わりになっていたり、常用雇用と言われながら、有期の場合に、実際にも派遣切りに遭っているし、この法律がまだまだ、今回私どもの提案したものがその点において課題を残していると思いますから、大臣にきょうのお問い合わせ、まず、この数値はどうごらんになるか、そして、このことについてはどのように対処なさるか、お願いいたします。

- 長妻昭厚生労働大臣(当時) 今御指摘の表でございますけれども、有期で派遣の契約が切れた、そして、その有期の労働者を派遣元がどう扱うのかというような趣旨でございますけれども、今、合計で有期では常用型、二万八百八十四人の方がいらっしゃる。そして、その中で一万八千六百六十四人が離職をされている。その中でも解雇というのが一万六千八百八十九人いらっしゃる。期間の満了が千八百八十三人、こういうことでございますので、常用型で有期の方について、派遣契約が終わってしまうと非常に派遣元との雇用関係が不安定になる、ということが示されているというふうに考えております。

○ 第174回国会 衆議院厚生労働委員会(平成22年4月23日)(抜粋)

- 藤田一枝議員 先ほどから、常時雇用の定義の話がいろいろと議論されておりました。なかなかこれはわかりにくい点がたくさんございます。特に、今回は、登録型派遣、それから製造業派遣については常時雇用される労働者以外、例外を除いて禁止ということになったわけでありまして、この定義が、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分規定に基づく定義になっているということ、大変わかりにくくなっている。

先ほどの質疑でも、常時雇用という言い方と常用雇用という言い方が繰り返し、いろいろな形で出てくるわけでございます。細かい点は(略)省略をいたしますけれども、一般的に、常用というと、期間の定めのない雇用というふうに理解をするわけでございます。そこがなかなかすっきり落ちないということが大変大きな問題でありまして、特に、常用有期雇用なんというのは、私はあり得ないというふうに理解をしているところであります。

○ 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)

- 川合孝典議員 この特定労働者派遣事業所というものが増えている理由なんですけれども、これは資産要件が引き上げられた関係があつて、一般的に一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業ではいわゆる届出制と許可制の違いがあるということで、特定労働者派遣事業は届出でいいという、こういう枠組みになっております。したがって、要は資格を得やすいということでございまして、そういうことがあつてどうやら特定労働者派遣事業の方にどんどん事業者が移行しているという、こういう指摘が現場から実は上がってきております。

問題なのは、基本一年以上の雇用が見込まれる常時雇用ということが前提としての特定労働者派遣事業であるにもかかわらず、実態としては短期雇用で派遣しているようなケースというものも散見されるということが報告として上がっておるんですけれども、これは非常に問題なのではないかというふうに私は思っております、きちんとやはり把握するという意味、それから指導を行う、指示、監督を行うという意味でも、この特定労働者派遣事業に関してもきちんとした許可制という形を取る、こういう必要性が私は実はあるのではないかというふうに思っておりますが、この点、大臣の御認識をお伺いいたします。

- 小宮山洋子厚生労働大臣(当時) 委員がおっしゃったような問題点があることは私も認識をしております。(中略) 特定労働者派遣事業は、雇用する労働者が全て常時雇用される労働者であり、そのような弊害が少ないと考えられるために届出制としているのが元々の成り立ちなんです。御指摘のように、常時雇用される労働者には、雇用期間が無期の労働者だけじゃなくて、一年越えですとか一年越え見込みの労働者も含まれて、これは雇用の安定の面で問題だという御指摘もいただいております。

この労働者派遣事業の許可、そして届出制の在り方につきましては、平成二十一年の労働政策審議会の答申で引き続き検討することが適当とされておりますし、また、民主、自民、公明三党の提案に基づく衆議院での修正でも、特定労働者派遣事業の在り方について検討事項とする旨の内容が盛り込まれています。

このため、この特定労働者派遣事業の在り方などにつきましては、改正法施行後一年経過した後をめぐりに労働政策審議会で議論を開始していただいて、その検討結果に基づいて必要な対応をしていきたいと考えています。

○ 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)

- 渡辺孝男議員 まず、特定労働者派遣事業者の動向と、そこで常時雇用されている労働者のキャリアアップの取組につきまして、牧厚生労働副大臣にお伺いをしたいと思います。

- 牧義夫厚生労働副大臣(当時) 特定労働者派遣事業のこれまでの動向について申し上げますと、昭和六十一年度の施行時から、一般労働者派遣事業と同様に、政令で定められた適用対象業務でのみ事業が行われる、いわゆるポジティブリスト方式でありましたけれども、その後、平成十一年度の改正において適用対象業務がネガティブリスト化されて現在に至っているところでございます。近年では、届出制である特定労働者派遣事業の事業所数は、伸び率こそ鈍化しているものの、平成二十年度以降もやや増加をしているという状況であります。

こうした特定労働者派遣事業に従事している労働者のキャリアアップについてのお話でございました。事業主によるOJTやオフJTを始めとして、自主的に取り組んでいただく必要があることはもちろんのことでございます。雇用保険事業においても、労働者に職業訓練等を受講させた事業主に対して一定の助成をするキャリア形成促進助成金の活用による支援を講じているところであります。

3 派遣受入期間の制限について

○ 第180回国会 衆議院厚生労働委員会(平成24年7月25日)(抜粋)

- 田村憲久議員 今まで、こちらの、業務というものに着目していた派遣法、これは業務ですから、変な話、三年間といっても、人がかわっても、同じ業務ならば派遣先が雇わなきゃいけないという話になるんですね。人がかわってもですよ、三年の間に。これは業務に着目しているんです。一方で、この労働契約法は人に着目しています。人が五年間以上働いたら、それは無期雇用にしろ。これは、業務に着目している派遣法と人に着目しているこちらの法律と、やはりちょっとおかしなそごが生じるわけでありまして。

こういうところも含めて、この検討の中で、ぜひとも、もう人に着目していくというような方向で派遣法の方も見直す、こういうことをしていただければありがたいというふうに思うのでありますけれども、部長、いかがでございますか。

- 政府参考人(生田正之君) この制度のあり方につきましては、今後、学識経験者で構成されます研究会、その後、労働政策審議会の場から議論いただくという予定にしておりますけれども、その際には、今、田村委員からいただきました御意見も参考にしまして御議論いただくことになると考えております。

○ 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年7月31日)(抜粋)

- 石井準一議員 今後、派遣法の附帯決議に基づき、専門二十六業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度について、見直しに向けた検討が行われることになっております。この見直しにおいて、期間の定めのない契約への転換に関し、業務ではなく労働者の個々の契約に着目をして期間通算する労働契約法の考え方も踏まえ、派遣制度についても、業務ではなく労働者としての人に着目した制度に見直すことが制度の整合性、分かりやすさ、労働者の保護の観点から見てもよいと考えますが、この点について、政府として今後の見直しをどのように行うつもりか、見解をお伺いをしたいと思います。

- 政府参考人(生田正之君) この制度の在り方につきましては、今後、まずは学識経験者で構成されます研究会、その後、労働政策審議会の場から議論していただく予定にしておりますが、その際には、ただいま石井委員からいただきました、人に着目した制度に見直すべきとの御意見も参考にしまして御議論いただくことになると考えております。

過去の研究会・審議会における報告等の抜粋

1 登録型派遣について

○ 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会(平成20年7月28日)(抜粋)

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

(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、(略)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。

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

II 具体的措置について

2 登録型派遣の常用化について

(略)

労働者代表委員からは、登録型派遣については規制強化が行われていないことから、活用事由の制限や期間制限の強化など、労働者派遣制度が労働力の臨時的・一時的な需給調整のシステムであることを担保する実効性ある措置の導入や、同制度は全て許可制とするなどの措置をとるべきであるとの意見があった。

○ 労働政策審議会答申(平成21年12月28日)(抜粋)

1 登録型派遣の原則禁止

(1) 派遣労働者の雇用の安定を図るため、常用雇用以外の労働者派遣を禁止することが適当である。

(2) ただし、雇用の安定等の観点から問題が少ない以下のものについては、禁止の例外とすることが適当である。

- ① 専門26業務 ② 産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣 ③ 高齢者派遣 ④ 紹介予定派遣

なお、使用者代表委員から、暫定措置を講ずる場合に、経済状況や労働者のニーズも十分考慮に入れた上でその範囲や期間の在り方を検討すべきことに加え、そもそも登録型派遣は、短期・一時的な需給調整機能として有効に機能しており、これを原則として禁止することは労働市場に混乱をもたらすことから、妥当ではないとの意見があった。

2 製造業務派遣について

○ 労働政策審議会答申(平成21年12月28日)(抜粋)

2 製造業務派遣の原則禁止

- (1) 昨年来、問題が多く発生した製造業務への労働者派遣については、これを禁止することが適当である。
- (2) ただし、雇用の安定性が比較的高い常用雇用の労働者派遣については、禁止の例外とすることが適当である。

なお、使用者代表委員から、まずは真に問題がある分野を的確に見極める必要があるところ、製造業務全般への派遣を原則禁止することは、国際競争が激化する中であって、生産拠点の海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、極めて甚大な影響があり、ものづくり基盤の喪失のみならず労働者の雇用機会の縮減に繋がることから反対であるとの意見があった。

3 特定労働者派遣事業について

○ 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)(抜粋)

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

(3) 常用型派遣の在り方について

常用型派遣については、派遣労働者を派遣元事業主が常時雇用することにより、派遣就業の機会がない時についても雇用関係が継続するものであり、日雇派遣、登録型派遣、常用型派遣の三形態の中では最も安定した働き方として評価をし得るものと考えられる。

ただし、常用型派遣は、派遣労働者が派遣元事業主に常時雇用されるものではあるものの、この「常時雇用される」については法律上特段の定義はなく、「事実上期間の定めなく雇用されている労働者」と解釈されていることから、現実には、有期雇用を反復更新している者も一定程度含まれているところである。

このため、常用型派遣については、この「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものとして再整理した上で、派遣労働の中では最も労働者の雇用の安定に適した形態として、今後、育成していくとともに、登録型派遣の労働者であって今後とも派遣労働者として働き続けたい労働者を中心に、常用型派遣へ誘導していく仕組み(派遣先が常用型派遣を選好するインセンティブのための制度を含む。(略))を設けることが適当である。

○ 労働政策審議会答申(平成21年12月28日)(抜粋)

II その他の検討項目について

1 (略)

なお、労働者代表委員から、その他の検討項目とされている(略)特定労働者派遣事業の届出制から許可制への移行などについても、速やかに改正法案に盛り込んでいくべきであるとの意見があった。

派遣受入期間の制限について

- 労働者派遣法では、業務によって、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れる期間に制限を設けている。

業務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	原則1年間 (過半数労働組合等の意見を聴いた上で、3年間まで延長できる。)
いわゆる「26業務」など(※)	なし

※ その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

いわゆる「26業務」とは

- 以下のいずれかに該当するものとして政令で定める業務を、いわゆる「26業務」という。
- ① 「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」
 - ② 「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」

- | | | | |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ●駐車場管理等 |
| ○機械設計 | ○添乗 | ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | ●インテリアコーディネーター |
| ○事務用機器操作 | ○受付・案内 | ●放送機器等操作 | ●アナウンサー |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○研究開発 | ●放送番組等演出 | ●テレマーケティング |
| ○秘書 | ○事業の実施体制の企画、立案 | ●建築物清掃 | ●放送番組等の大道具・小道具 |
| ○ファイリング | ○書籍等の制作・編集 | ●建築設備運転、点検、整備 | ●水道施設等の設備運転等 |
| ○調査 | ○広告デザイン | | |
| ○財務処理 | | | |
| ○取引文書作成 | | | |

※ ○は日雇派遣の例外となる業務でもある。(いわゆる「17.5業務」)

- もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。
- 派遣可能業務の原則自由化に伴い新たに派遣可能となった、これらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けないこととなった。

いわゆる「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 受付・案内、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) 受付・案内、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	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) 受付・案内、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 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(※3) 受付・案内、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)	機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出	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	

※1 平成2年の政令改正により、
① 「受付・案内、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。

※3 平成24年の政令改正により、「建築設備運転、点検、整備」に、「水道施設等の設備運転等」を追加。

注) 網掛… 特別の雇用管理を行う必要がある業務

業務別の通算派遣契約期間(契約件数の割合)

(単位:%)

	派遣契約件数計	1日以内	2日以上 1週間以下	1週間超 1か月以下	1か月超 3か月以下	3か月超 6か月以下	6か月超 1年以下	1年超3 年以下	3年超	期間の 定めがない
総数	100.0	0.2	0.2	0.7	8.4	12.1	18.8	38.3	15.1	6.3
政令で定める26業務										
ソフトウェア開発	100.0	-	0.0	0.5	6.4	12.7	18.9	42.3	16.7	2.4
機械設計	100.0	-	0.0	0.4	2.8	7.8	14.2	41.0	30.2	3.6
事務用機器操作	100.0	0.0	0.0	0.3	8.9	11.1	15.4	35.9	24.0	4.4
ファイリング	100.0	0.1	0.3	0.2	14.2	7.7	15.9	31.8	25.1	4.6
財務処理	100.0	0.4	0.0	0.4	4.5	10.1	9.1	41.7	31.9	1.9
取引文書作成	100.0	-	0.0	0.3	7.1	15.5	19.5	42.8	13.1	1.7
案内・受付、駐車場管理等	100.0	0.8	0.2	0.3	3.5	18.3	15.2	34.3	16.7	10.8
テレマーケティングの営業	100.0	-	-	1.2	9.5	11.2	10.5	32.1	34.9	0.7
その他	100.0	0.0	0.2	0.4	4.7	9.4	21.6	39.6	20.4	3.8
政令で定める26業務以外の業務										
営業(26業務に該当するものを除く)	100.0	3.0	0.5	2.5	8.6	11.3	33.7	33.8	5.4	1.2
販売	100.0	0.0	0.2	0.3	6.9	30.7	22.5	29.7	3.7	5.9
一般事務	100.0	0.0	0.3	0.5	13.9	9.7	26.3	28.8	13.3	7.3
介護	100.0	-	1.8	1.8	12.8	11.0	35.1	30.7	6.0	1.0
医療関連業務	100.0	0.3	-	0.0	16.1	10.5	11.9	13.5	4.7	43.0
物の製造	100.0	0.0	0.0	0.7	8.2	10.1	20.3	53.9	2.8	4.0
倉庫・搬送関連業務	100.0	2.0	0.9	3.9	8.2	7.1	18.4	38.2	1.8	19.5
イベント・キャンペーン関連業務	100.0	2.1	9.0	56.3	5.8	5.8	6.6	13.2	1.2	-
その他	100.0	0.3	0.3	1.5	11.0	15.3	25.2	23.8	4.9	17.7

労働者派遣法における主な規制の種類

- 労働者派遣法には、「労働力の適正な需給調整を図るために必要な事業規制」と「派遣労働者の保護を図るために必要な規制」の両方が盛り込まれている。

事業に関する主な規制	派遣労働者保護に関する主な規制
<p>(事業開始時の規制)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣禁止業務(港湾運送・建設等) ・ 派遣事業開始時の許可・届出 ・ 許可・届出事項の変更時や事業廃止時の届出 <p>(事業運営上の規制)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業報告の提出 ・ マージン率等の情報提供 ・ グループ企業内派遣の制限【⇒労働市場全体の需給調整機能】 ・ 日雇派遣の禁止 ・ 離職後1年以内の労働者派遣の禁止 ・ 派遣元(派遣先)責任者の選任 ・ 派遣元(派遣先)管理台帳の作成 ・ 派遣期間の制限【⇒常用代替の防止】 <p>(行政の対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指導・助言・改善命令・許可取消等 <p style="text-align: right;">など</p>	<p>(中途解除時の保護)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣先の都合による労働者派遣契約の中途解除時の新たな就業機会の確保、休業手当の支払い等 <p>(待遇の改善)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進に関する努力義務 ・ 均衡待遇の確保 ・ 適正な派遣就業の確保 ・ 待遇に関する事項等の説明 ・ 就業条件・派遣料金額の明示 <p>(雇用の安定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自由化業務に同一派遣労働者を1年以上受け入れた場合における派遣先の雇入れに関する努力義務 ・ 派遣禁止業務への派遣等に関する労働契約申込みみなし規定 <p style="text-align: right;">など</p>

(注1)労働者派遣法上の主な規制について、便宜上「事業に関する規制」又は「派遣労働者保護に関する規制」のいずれか一方に整理しているが、結果的には、事業規制を通じて派遣労働者の保護に帰着する事項も多い。

(注2)労働契約申込みみなし規定は、平成27年10月1日施行とされている。

諸外国の労働者派遣制度の概要（未定稿）

		EU	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
根拠法令		派遣労働指令	労働者派遣法	規定なし	職業紹介事業法 派遣労働者規則	労働者派遣法	労働法典	臨時労働、派遣労働 及び派遣先企業への 労働者派遣に関する 法律 等
許可・届出制			許可・届出制			許可制	事前届出制	事前承認制
派遣禁止 業務	業務	なし	建設業務、港湾業 務、警備業務等	なし	なし	建設業の現場作業 (労働協約がある 場合を除く)	危険作業（化学物 質が放出される現 場での業務等）	引越業、港湾業、 建設業の一部、危 険業務等
	その他(注1)	なし	なし	なし	なし	なし	経営上の理由によ る解雇を実施して から6ヶ月以内の同 一ポストへの派遣	<ul style="list-style-type: none"> 解雇された者の 代替や業務量の 一時的増加の場 合労働組合が承 認しない場合 経済上の理由等 による一時的失 業の場合
業務区分 による規制 (禁止業務以 外)		なし	派遣先の業務によ り派遣受入期間の 上限を設定 <ul style="list-style-type: none"> ソフトウェア開 発、機械設計、 事務用機器操作 などの政令業務 ⇒制限なし その他の業務 ⇒1年（派遣先事 業所の労働者の 過半数で組織す る労働組合等へ の意見聴取を行 えば最長3年ま で延長可） 	なし	なし	なし	なし	なし

派遣が許可される事由と派遣期間の上限	なし	(業務区分による規制)	なし	なし	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇・病欠等による欠員の代替 ⇒1年半もしくは被代替者の復帰まで ・ 無期雇用で採用された者の就労開始までの代替 ⇒9ヶ月 ・ 業務の一時的増加 ⇒1年半 ・ 季節労働 ⇒業務終了まで 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇された者の代替*、辞職者の代替 ⇒6ヶ月(1年まで延長可*) ・ 一時的な業務量増加* ⇒労組代表団との協議で決定(労組代表団がない場合1年半) ・ イベント運営、通訳等⇒3ヶ月 <small>*:労組代表団の事前承認等が必要</small>
派遣労働者の待遇に関する義務	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣先に同一職務で直接採用された場合に適用される労働条件を下回ってはならない(注2) ・ 食堂、保育施設、輸送サービス等の利用について派遣先の労働者と同等の権利 	<p>均衡待遇の配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 【賃金】同種の業務に従事する派遣先の労働者や一般の労働者の賃金水準等を勘案するよう配慮 ・ 【教育訓練・福利厚生】同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮 	なし	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣先で同一業務に就業し12週間経過後、賃金、労働時間、休日等について均等待遇 ・ 食堂、託児所等については初日から均等待遇 	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保証(注3) 	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣先で同等の職務に就く同等の職業格付けの正規従業員の報酬を下回ってはならない ・ 派遣元は派遣終了後に派遣労働者に対し所定の手当(注4)を支給する義務 	<p>均等待遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣先の常用労働者と同じ条件で採用された場合の報酬を下回ってはならない ・ 派遣労働者が一定日数以上就労した場合、年末に賞与を受け取る権利
派遣労働者数、雇業者に占める割合(注5)	—	96万人 1.9% (2011年)	121.7万人 0.9% (2005年)	122万人 4.1% (2008年)	91万人 2.2% (2011年)	57.6万人 3.2% (2011年)	9.0万人 2.4% (2011年)
失業率(注6)(2011年)	9.6%	4.6%	9.0%	8.0%	6.0%	9.7%	7.2%

(注1)上記のほか、イギリス、フランス、ベルギーでは、ストライキが行われている事業場への派遣が禁止されている。

(注2)EU派遣労働指令では、加盟国は、派遣労働の利用に対する全ての規制について、派遣労働者の保護、安全衛生の要件等の公益上の根拠により正当化されるか否かを検証し、見直すことが規定されている。

(注3)賃金に関しては、派遣労働者が派遣元と常用雇用契約を結び、派遣されていない期間にも賃金を支払われる場合については、労使団体との協議の後に例外を設けることができる。また、加盟国は、労使団体との協議の上、十分な保護が派遣労働者に与えられる限り、労働雇用条件について適用除外規定を設けることができる。

(注4)労働協約により派遣先の正規労働者と異なる労働条件の設定が可能(ただし派遣先の比較可能な労働者より低い労働条件を定めた協約は無効となる)。

(注5)不安定雇用手当(派遣中の賃金の10%)及び有給休暇補償手当([派遣中の賃金+不安定雇用手当]の10%)

(注6)イギリス、フランス、ベルギーについてはフルタイム換算した派遣労働者数。日本の派遣労働者数・雇業者数は労働力調査(年平均)より。

(注7)出所:OECDstat, Eurostat

(出典)各国の制度については、(独)労働政策研究・研修機構「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」(平成24年9月)、同「諸外国の労働者派遣制度」(平成23年6月)及び日本研究会における有識者ヒアリング等による。ただし、欧州諸国についてはEU指令に規定された制度の検証・見直しを行う前の状況。

ドイツ金属産業における派遣労働者の受入れの例

- 2012年5月、ドイツのIGメタル(金属産業労組)は金属産業の使用者団体と協約を締結。
- これにより、派遣労働者の投入に際して、派遣先となる事業所の事業所委員会の同意が必要とされることになった。

協約の概要

1. 事業所委員会との共同決定

- 使用者は、派遣労働者を投入しようとする場合には、あらかじめ事業所委員会と交渉し、同意を得なければならない。
- 事業所委員会は、派遣先企業の労働者の賃金や労働条件に危険が生じると認められる場合には、同意を拒否することができる。(ただし、根拠の提示が必要)
- 企業協定によって、事業所委員会と使用者は、派遣労働者をどの職場に、どの程度の人数、どの程度の期間投入すべきかを決定することになる。

2. 派遣利用理由

- 派遣期間に制限がある場合や、労働力需要が一時的に高まる場合(注文のピーク時)、専門的な労働力が必要とされる場合、病気や妊娠の場合等を除き、派遣労働者の投入はできない。

関連する閣議決定

1. 「国民の声」規制・制度改革集中受付に提出された提案等への対処方針(平成24年4月3日 閣議決定)

番号	事項名	概要	時期
12	労働者派遣法における期間制限等の見直し検討	労働者派遣法改正法案の施行後、専門的な知識等を必要とする業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度について、必要な見直しの検討を行う。	労働者派遣法改正法案施行後、検討開始

2. 規制・制度改革に係る方針(平成24年7月10日 閣議決定)

番号	事項名	規制・制度改革の内容	時期
23	専門26業務における「付随的な業務」の範囲等の見直し	労働者派遣法改正法の施行後速やかに、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、見直しの検討を開始する。	平成24年度下期検討開始

3. 「日本再生加速プログラム」について(平成24年11月30日 閣議決定)

番号	事項名	制度改革の概要	時期
27	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度について、いわゆる「付随的な業務」や派遣期間の在り方を含め、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度の是非について検討を行う。	平成24年度検討開始