

關係資料

社会保険・労働保険に関する規定

派遣元に対する規定

- 労働者派遣をするときは、当該労働者派遣に係る派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を派遣先に通知しなければならない。また、労働・社会保険へ加入していない場合は、その具体的理由を付して派遣先へ通知しなければならない。（派遣法第35条、派遣法施行規則第27条の2）
- 労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。（派遣元指針）
- 労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること。（派遣元指針）

派遣先に対する規定

- 派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者を受け入れるべき。（派遣先指針）
- 派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。（派遣先指針）

社会保険・労働保険の加入状況

- 平成22年の労働者に対する調査では、派遣労働者の雇用保険の加入率は約85%、健康保険は約78%、厚生年金は約76%となっている。
- 登録型と常用雇用型を比べると、いずれの保険についても常用雇用型の加入率が高くなっている。

(単位:%)

	雇用保険	健康保険	厚生年金
正社員	99.5	99.5	99.5
派遣労働者	84.7	77.9	75.6
登録型	80.9	76.7	73.0
常用雇用型	89.0	79.3	78.6
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

派遣労働者の賃金について

- 派遣労働者の時給を他の雇用形態の労働者と比較すると、正社員よりは低いが、正社員以外の一般労働者や短時間労働者を上回る水準となっている。

雇用形態別の時給比較

(円)

派遣労働者		一般労働者		短時間労働者
登録型	常用雇成型	正社員	正社員以外	
1,246	1,322	1,921	1,198	1,026

雇用形態の区分の定義

「登録型」：派遣元に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元と雇用契約を結んで派遣先事業所で働く形態。

「常用雇成型」：派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先事業所で働く形態。

「正社員」：一般労働者(短時間労働者以外の者)である者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。

「正社員以外の一般労働者」：一般労働者のうち正社員・正職員に該当しない者。

「短時間労働者」：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

※ 統計上、常用労働者(①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者、のいずれかに該当する者)を一般労働者と短時間労働者に区分している。

(注) 正社員及び正社員以外の一般労働者については、所定内給与額÷所定内実労働時間数として算出した。

(出典) 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」、厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

均衡待遇に関する規定

	派遣元事業主	派遣先
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣労働者の賃金の決定に当たり、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、派遣労働者の賃金を決定するよう配慮(法第30条の2) ○ 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、派遣労働者との賃金を従前より引き下げのような取扱いは、均衡待遇の趣旨を踏まえた対応とはいえない(派遣元指針) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報を提供する等の必要な協力をするよう努力(法第40条) ○ 派遣元事業主が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努力(派遣先指針)
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、教育訓練を実施するよう配慮(法第30条の2) ○ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の福利厚生等の実状を把握し、派遣先に雇用される労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努力(派遣元指針) 注)「福利厚生等」には教育訓練の実施も含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報を提供する等の必要な協力をするよう努力(法第40条)
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、福利厚生を実施するよう配慮(法第30条の2) ○ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の福利厚生等の実状を把握し、派遣先に雇用される労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努力(派遣元指針) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報を提供する等の必要な協力をするよう努力(法第40条)

特定目的行為に関する過去の研究会報告

◎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）【関係部分抜粋】

3 個別の制度の在り方

(5) 労働力需給調整機能の強化について

① 特定を目的とする行為(いわゆる「事前面接」等)について

派遣先が派遣労働者の特定を行うなど、派遣元事業主の雇用者である地位に関与することは、派遣労働者を指揮命令する範囲を超え、労働者供給事業に該当する可能性があることから、広く、特定を目的とする行為として規制されている。

特定を目的とする行為には、労働者派遣に先立って面接すること(いわゆる「事前面接」)、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させること、若年者に限ることとすること等が含まれるが、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に行う派遣就業開始前の事業所訪問、履歴書の送付、派遣就業期間中の履歴書の送付は、含まれないこととされている。

特に、いわゆる「事前面接」については、派遣先と派遣労働者のミスマッチの解消が期待できるとの意見や、派遣労働者の側からも、実際の就業場所の状況を知りたいとの意見があり、こうした意見には一定の理由があると考えられる。一方、現実には事前打ち合わせ等の名目で現在も面接が行われており、不当な差別が横行しているとの意見もある。(中略)

登録型派遣については、特定を目的とする行為が雇用関係の存否に大きく影響し、労働者供給事業に該当する可能性があり、雇用機会の喪失につながる可能性があることから、規制の対象から外すことは適当ではない。(中略)

他方、派遣元事業主と派遣労働者との雇用に影響を及ぼし得ないことが明白な場合については、労働者供給事業に該当する可能性はなく、不当に雇用機会を狭めることにはならないことから、これを規制の対象から外すことは可能であると考えられるところである。

そこで、常用型派遣についてみると、「常時雇用される」を上記2の(3)のように「期間の定めのない」ものに再整理した場合、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係が存在し、さらにこれが当該派遣就業にかかわらず継続することが前提となることから、仮に特定を目的とする行為が行われたとしても、これにより雇用関係の存否に影響することはないことから、この場合については、特定を目的とする行為を可能としても差し支えないと考えられる。また、これにより、ミスマッチ解消が可能となり、さらには、派遣先にとって常用型派遣が使いやすいものとして選好されることによって、派遣元における登録型派遣から常用型派遣への転換促進も期待できる。(以下 略)

事前面接に対する派遣元・派遣先・派遣労働者調査

1. 派遣先による派遣労働者への事前面接を実施することの是非

(単位：%)

		総数	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
派遣元	一般	100.0	26.9	50.6	7.8	11.3	3.4
	特定	100.0	36.7	41.9	5.8	8.6	7.0
派遣先		100.0	40.8	44.4	2.2	6.8	5.8
派遣労働者		100.0	48.2	37.2	3.2	4.0	7.4

2. 事前面接が認められてよい理由 (認められてよい又は場合によっては認められてよいと考えている事業所のみ) (複数回答)

(単位：%)

		総数	派遣労働者へ業務内容を教えられる	派遣先の社風を教えられる	派遣先が派遣労働者の人物を選考できる	派遣先が派遣労働者の能力を選考できる	不明
派遣元	一般	100.0	83.4	61.9	41.8	43.7	0.5
	特定	100.0	83.9	47.5	46.7	54.3	0.4
派遣先		100.0	79.6	37.1	54.6	48.3	0.6

		総数	派遣先の業務内容が分かる	派遣先の社風が分かる	自分の能力が分かっている	自分の人物が分かっている	派遣先の責任を問うことができる	その他	不明
派遣労働者		100.0	87.9	61.2	38.0	48.9	8.6	1.8	0.3

事前面接に対する派遣元・派遣先・派遣労働者調査

3. 事前面接が認められるべきではない理由（認められるべきではない又は場合によっては認められるべきではないと考えている事業所のみ）（複数回答）

（単位：％）

		総数	派遣先が選考するのであれば、派遣元の存在意義がない	派遣先が適切に選考するか疑問である	責任の所在が不明確になる	派遣労働者の就労拒否が増大する	作業量が増大する	派遣先による派遣労働者の選別が増大する	不明
派遣元	一般	100.0	70.8	39.0	40.3	8.4	1.3	58.4	3.3
	特定	100.0	63.0	26.1	38.0	7.6	5.4	51.1	6.5
派遣先		100.0	61.5	16.1	43.4	6.3	14.0	—	0.0

		総数	時間的負担がかかる	面接で断られる場合がある	派遣先は雇用主ではない	派遣先が適切に選考するか疑問である	その他	不明
派遣労働者		100.0	18.8	32.2	58.2	41.4	2.4	3.9

（出典）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）」

無許可事業主等に対する処分の例

	労働者派遣法	道路運送法	廃棄物処理法
違法行為の主体	○無許可・無届で労働者派遣を行う事業主	○無許可で旅客自動車運送事業を営んでいる者	○一般廃棄物・産業廃棄物の疑いのある物の収集等を業としている者
違法行為の主体に対する行政処分の内容	○厚生労働大臣による必要な指導・助言(第48条) ※勧告・改善命令等の対象とはならない	○6ヶ月以内の期間を定めて自動車の使用を制限・禁止(第81条)	○都道府県知事・市町村長による必要な報告徴収・立入検査等(第18条・第19条)
違法行為の主体に適用される罰則	○無許可で一般労働者派遣事業を行った場合には、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金(第59条) ○無届で特定労働者派遣事業を行った場合には、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金(第60条)	○無許可で一般旅客自動車運送事業を営んだ場合には、3年以下の懲役又は300万円以下の罰金(第96条) ○無許可で特定旅客自動車運送事業を営んだ場合には、1年以下の懲役又は150万円以下の罰金(第97条)	○無許可で一般廃棄物の収集等を業として行った場合には、5年以下の懲役又は1,000万円以下の罰金(第25条) ○報告徴収・立入検査等を忌避した場合には、30万円以下の罰金(第30条)