

「今後の労働者派遣制度の在り方の論点について」に係る参考資料

目 次

1.	登録型派遣関係	
	・派遣労働者の現状（常用型と登録型、日雇い等短期派遣）	1
	・常用・常用以外、業務別派遣労働者数の内訳	2
	・現在行っている業務別派遣労働者数の割合	3
	・派遣労働者の就業形態に対する意識	4
	・（派遣先で）派遣労働者を就業させる主な理由	5
	・紹介予定派遣の状況	6
	・高年齢者派遣の経緯	7
	・育休代替派遣の経緯	8
	・今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書（抄） （登録型派遣関係抜粋）	9
	・派遣労働者の常用化促進（20年法案）	10
2.	製造業務派遣関係	
	・製造業務派遣の改正経緯と条文	11
	・製造業の派遣先における派遣の活用に対する意識	12
	・派遣労働者の労働災害の状況	13
	・派遣労働者の雇い止め等の状況	14
	・派遣労働者の雇用調整の状況について	15
	・雇用契約別の対象労働者の雇用状況	16
	・中途解除状況及び中途解除に伴う派遣元の雇用維持の状況	17
	・派遣契約が中途解除された場合に雇用維持ができなかった理由	18
3.	日雇い派遣関係	
	・日雇派遣労働者の状況	19
	・日雇派遣規制の除外業務について	20
4.	専ら派遣・グループ企業派遣関係	
	・いわゆる「専ら派遣」について	21
	・今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書（抄） （グループ企業派遣関係抜粋）	22

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
	7万人	11万人	28万人
	6万人	23万人	18万人
自由化業務 (製造以外) (47万人)			日雇い派遣労働者(約5.3万人) ※厚労省調査(H19年7月時点)
製造業務 (47万人)			
	政令で定める専門業務(対象者数不明)		
	常用雇用労働者(99万人)		常用雇用以外の労働者(86万人※)

※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

※年間延べ数は281万人

○現在行っている派遣業務別派遣労働者数の割合

(単位：%)

性	派遣労働者計	政令で定める26業務 (複数回答)																
		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、整備	16号 案内・受付、 駐車管理 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

政令で定める26業務以外の業務 (複数回答)

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	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 セルス エンス 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・2 5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	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

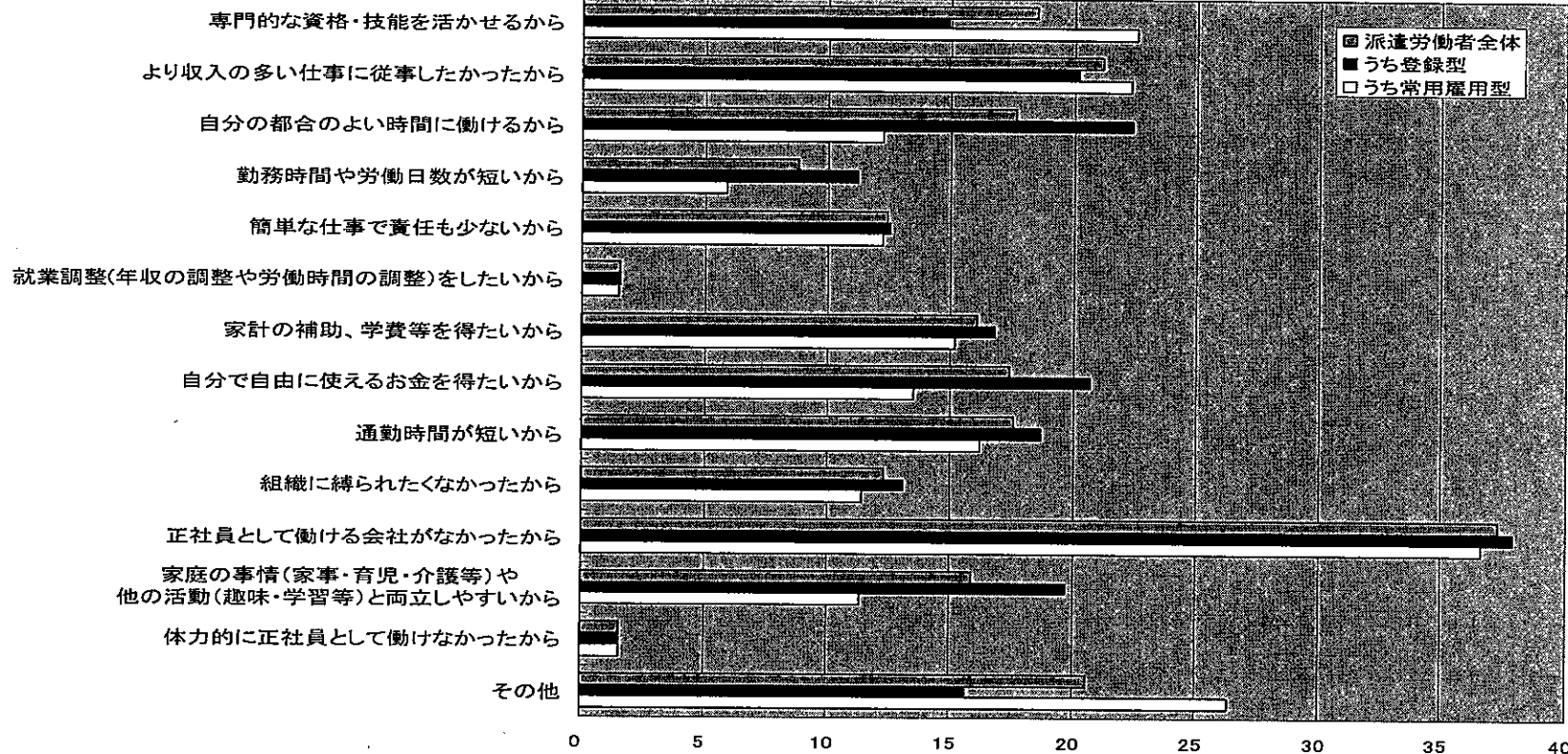
引き続き派遣という就業形態を続けたい者と、他の就業形態に変わりたい者の比率は同程度である。また、派遣という働き方の選択理由をみると、仕事の内容や勤務時間などの積極的な理由も多い一方、「正社員として働ける会社がなかったから」の割合が高いなど、派遣労働という働き方を積極的に選んでいる者とそうでない者がみられる。

○ 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%
うち常用雇成型	50.5%	49.1%	92.8%

○ 現在の就業形態を選んだ理由

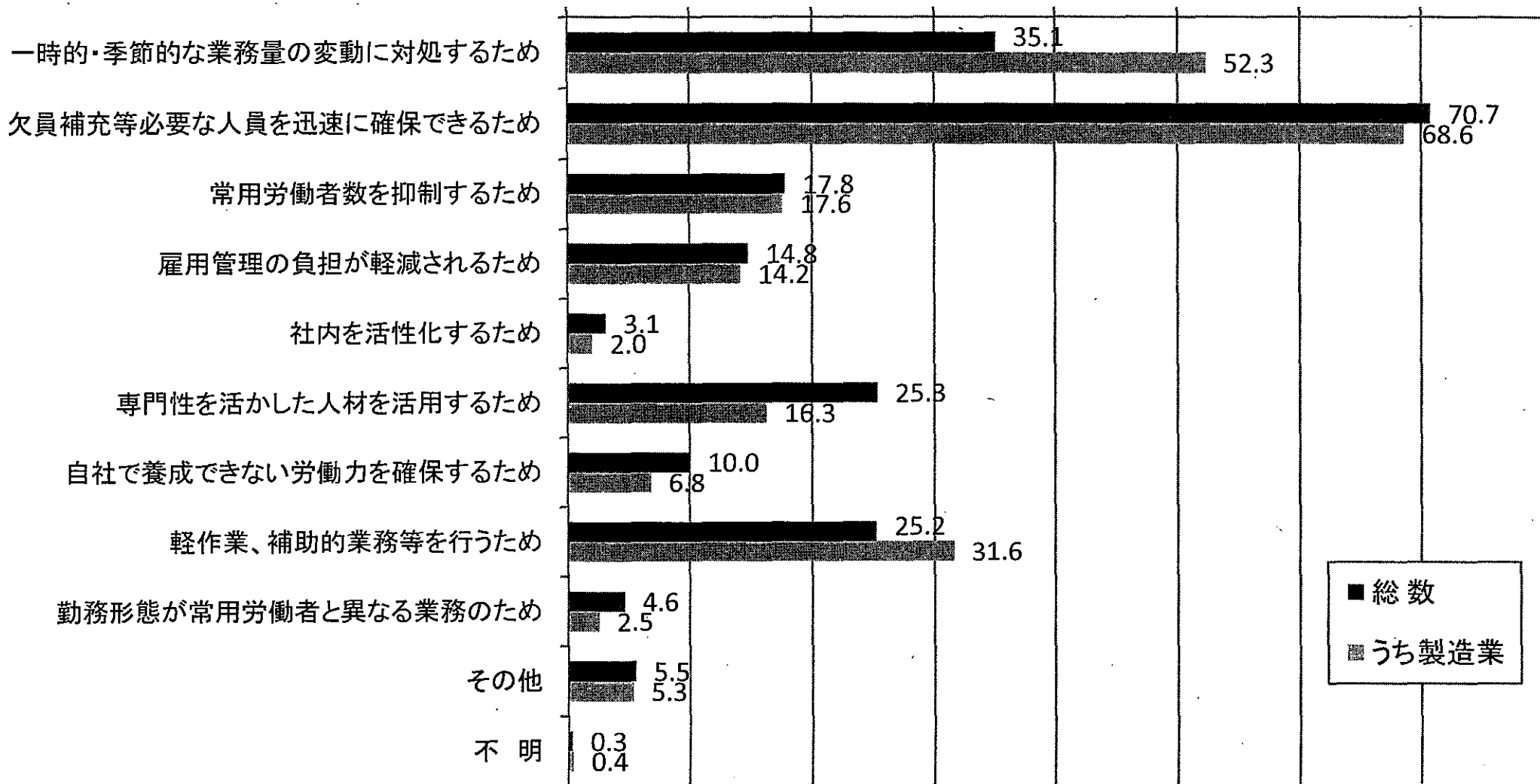


複数回答 単位:%

○派遣労働者を就業させる主な理由(複数回答3つまで)

(%)

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0



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)

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つては、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。

2 製造業務派遣關係

製造業務派遣の改正経緯と条文

平成11年改正(平成11年12月施行)

【内容】対象業務を原則自由化(従前は26業務のみ)。

ただし、物の製造業務(産休、育休、介護休業の場合を除く)については、本則上は自由化した上で、製造業で働く労働者の割合の大きさ等を考慮して、激変緩和の視点から、附則において「当分の間、労働者派遣事業を行ってはならない」とした。

(改正後条文)

附則

4 何人も、物の製造の業務(物の溶融、鑄造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう。)であつて、その業務に従事する労働者の就業の実情並びに当該業務に係る派遣労働者の就業条件の確保及び労働力の需給の適正な調整に与える影響を勘案して労働省令で定めるものについては、当分の間、労働者派遣事業を行ってはならない。この場合において、第四条第三項の規定の適用については、同項中「第一項各号のいずれかに該当する業務」とあるのは、「第一項各号のいずれかに該当する業務又は附則第四項前段に規定する業務」とする。

※ 労働省令で定めるもの

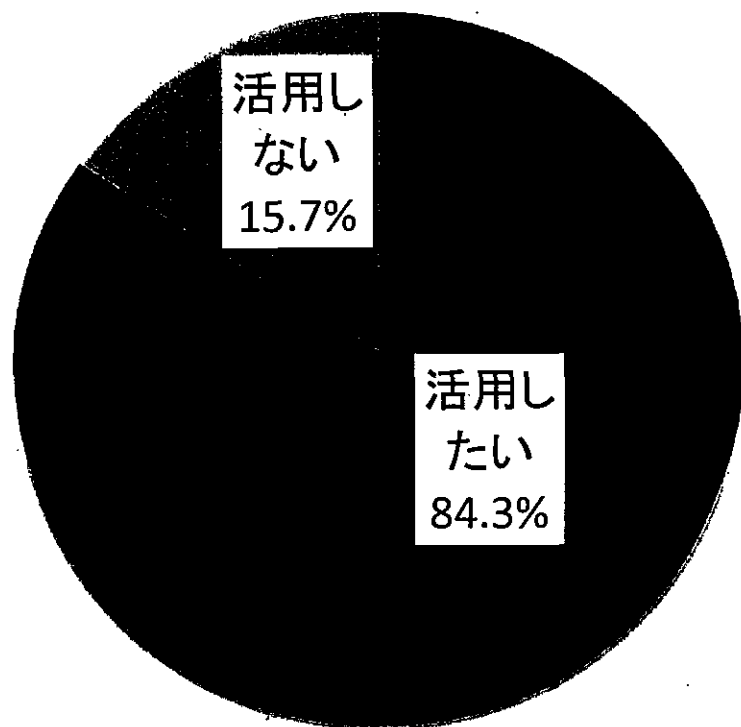
物の製造業務のうち、労働者が産前産後休業、育児休業若しくは第三十三条に規定する場合における休業又は介護休業若しくは特別介護休業をする場合において当該労働者の業務について労働者派遣事業が行われるときの当該業務以外の業務

平成15年改正(平成16年3月施行)

【内容】平成11年改正の附則により「当分の間」行ってはならなかった物の製造業務への労働者派遣の解禁。(附則の削除)

○製造業の派遣先における派遣の活用に対する意識

派遣先において、今後業務量が拡大した場合に、派遣の活用を希望するか



派遣の受け入れができなくなった場合に困ること

(対象: 派遣の活用をしたい事業所)

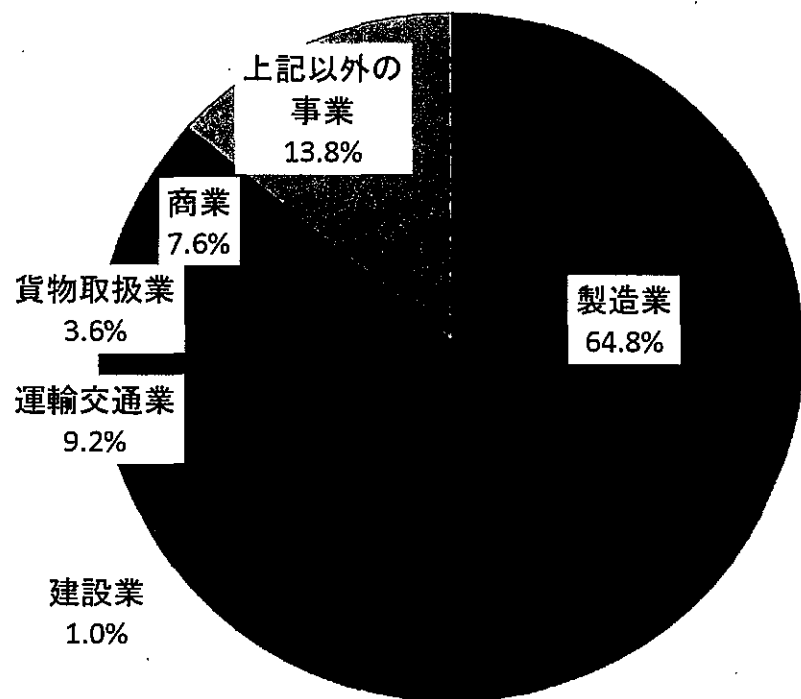
※複数回答可

- 業務量変動等に備え、調整弁を設けることができない 54.6%
- 直接雇用で募集すると時間がかかる 46.6%
- 直接雇用で募集しても人を集めることはできるが、コストがかかる 32.1%
- 専門的な業務に対応できない。 23.7%
- 直接雇用では募集しても人が集まらない。 24.4%

資料出所: 厚生労働省需給調整事業課調べ(平成21年6月1日現在)

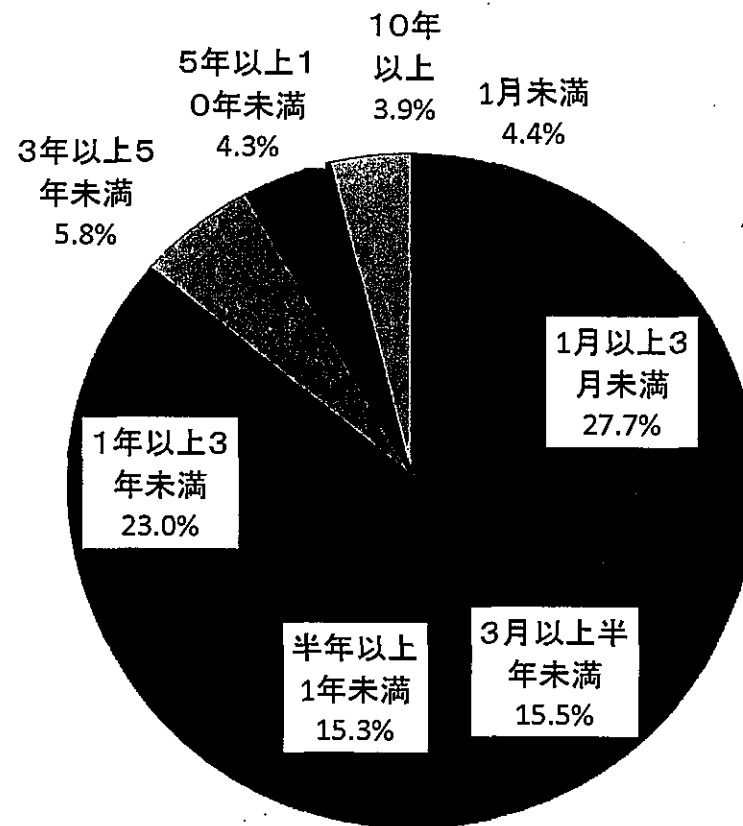
○派遣労働者の労働災害の状況

○派遣労働者の労働災害による休業4日以上
の死傷者数の業種別割合



○製造業における派遣労働者の労働災害による休業4日以上
の死傷者数の経験期間(※)別割合

(※) 経験期間は、従事している職種の経験期間



資料出所：厚生労働省労働基準局「平成20年における死亡災害・重大災害発生状況等について(うち派遣労働者の労働災害発生状況)」

派遣労働者の雇止め等の状況について

※ 製造業の割合が97.4%

(人)

	合計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	70,212	67,346	446	153	2,267
中途解除	61,796	61,082	297	56	361
不明	9,611	9,494	89	16	12
合計	141,619	137,922	832	225	2,640
割合	—	97.4%	0.6%	0.2%	1.9%

※ 人数は、昨年10月から本年12月末までに実施済み又は実施予定として、9月18日時点で把握できたもの。

資料出所：厚生労働省職業安定局「非正規労働者の雇止め等の状況について（平成21年9月速報）」

○ 派遣労働者の雇用調整の状況について

46.6万人

物の製造業務に従事する派遣労働者
(労働者派遣事業事業報告(平成19年度))

13.8万人

12月末までに派遣先で契約がなくなる派遣労働者(製造業)

6.1万人

<内数>派遣契約の中途解除

派遣先

就業斡旋等により、就業機会を確保 : 2.2%
斡旋等の努力は行ったが、新たな就業機会の確保に至らず : 45.5%
新たな就業機会の確保を行っていない : 41.2%

派遣先指針に基づく指導
(1,327件)

派遣元

雇用継続: 10.9%
離職: 83.4%
(うち解雇: 86.2%)

(調査対象: 派遣労働者3.6万人)

派遣元指針
に基づく指導
(2,573件)

労働契約法に基づく啓発
指導、労働基準法に基
づく監督指導

(厚生労働省職業安定局調べ)

雇用契約別の対象労働者の雇用状況

派遣元事業主から状況が把握できた約3万6千人の雇用状況は以下のとおり。
(平成20年11月以降、平成21年4月14日時点まで把握できたもの)

(単位:人)

	合計	常用型		登録型	常用型か登録型か不明	
		無期	有期			
合計	35,886 (100.0%)	25,285 (100.0%)	4,401 (100.0%)	20,884 (100.0%)	7,683 (100.0%)	2,918 (100.0%)
雇用が継続	3,916 <100.0%> (10.9%)	3,143 <100.0%> (12.4%)	987 <100.0%> (22.4%)	2,156 <100.0%> (10.3%)	632 <100.0%> (8.1%)	141 <68.4%> (4.8%)
派遣先関連会社へのあっせん	1,246 <31.8%>	1,028 <32.7%>	131 <13.3%>	897 <41.6%>	189 <29.9%>	29 <20.6%>
うち直接雇用	828 <21.1%>	678 <21.6%>	55 <5.6%>	623 <28.9%>	125 <19.8%>	25 <17.7%>
うち派遣	418 <10.7%>	350 <11.1%>	76 <7.7%>	274 <12.7%>	64 <10.1%>	4 <2.8%>
新たな派遣先への派遣	2,330 <59.5%>	1,844 <58.7%>	664 <67.3%>	1,180 <54.7%>	411 <65.0%>	75 <53.2%>
休業・教育訓練等の実施	340 <8.7%>	271 <8.6%>	192 <19.5%>	79 <3.7%>	32 <5.1%>	37 <26.2%>
離職	29,926 ≪100.0%≫ (83.4%)	22,056 ≪100.0%≫ (87.2%)	3,392 ≪100.0%≫ (77.1%)	18,664 ≪100.0%≫ (89.4%)	6,996 ≪100.0%≫ (91.1%)	874 ≪100.0%≫ (30.0%)
解雇	25,792 ≪86.2%≫	19,386 ≪87.9%≫	3,197 ≪94.3%≫	16,189 ≪86.7%≫	5,823 ≪83.2%≫	583 ≪66.7%≫
期間満了	2,517 ≪8.4%≫	1,897 ≪8.6%≫	14 ≪0.4%≫	1,883 ≪10.1%≫	579 ≪8.3%≫	41 ≪4.7%≫
自己都合	943 ≪3.3%≫	764 ≪3.5%≫	175 ≪5.2%≫	589 ≪3.2%≫	168 ≪2.4%≫	11 ≪1.2%≫
離職理由不明	674 ≪2.3%≫	9 ≪0.0%≫	6 ≪0.2%≫	3 ≪0.0%≫	426 ≪6.1%≫	239 ≪27.3%≫
未定	2,044 (5.7%)	86 (0.2%)	22 (0.4%)	64 (0.3%)	55 (0.7%)	1,903 (65.2%)

資料出所：厚生労働省需給調整事業課「労働者派遣契約の中途解除に係る対象労働者の雇用状況」

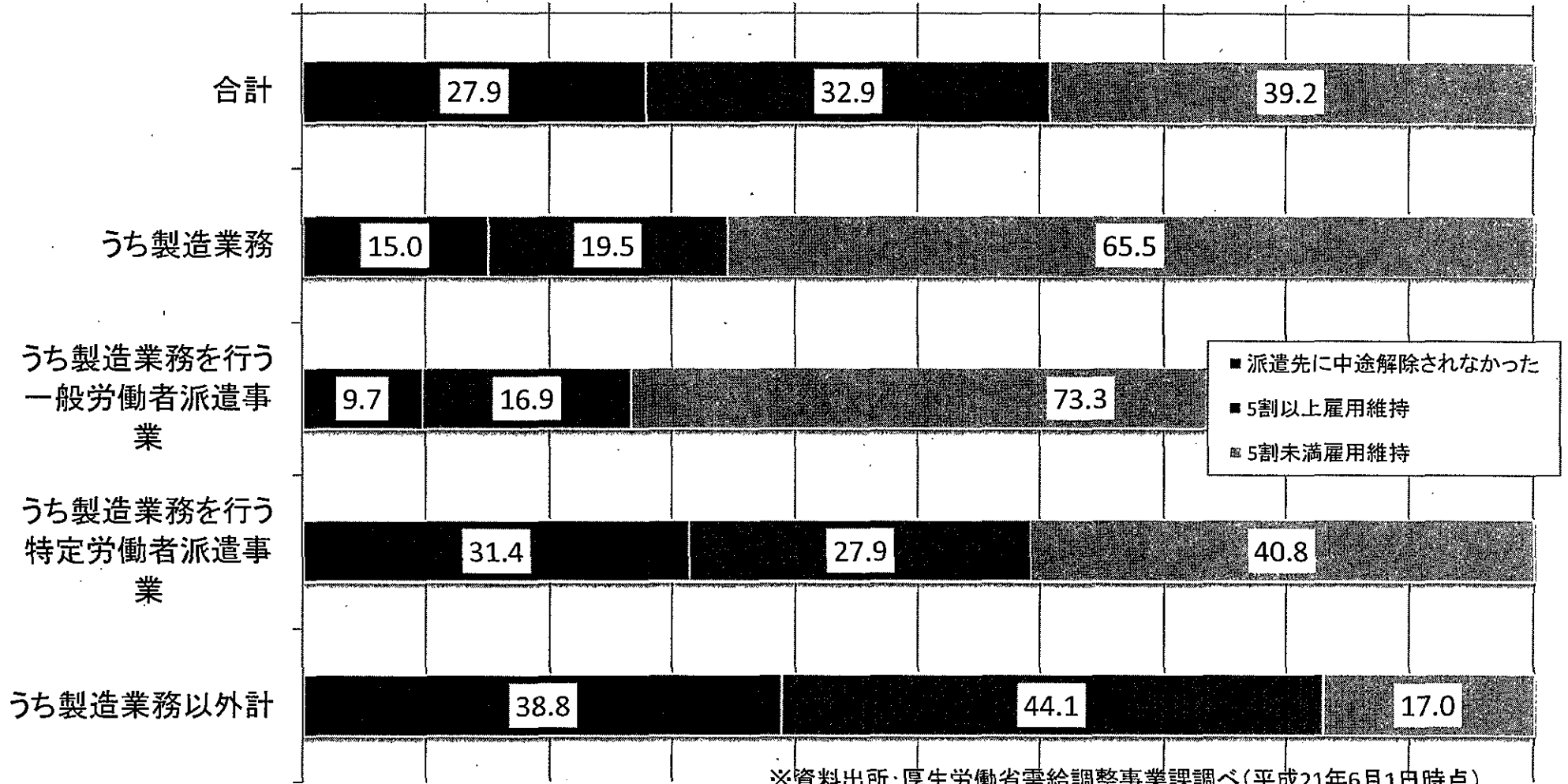
※ 表中の「常用型」とは、①常時雇用されている者、②一定期間を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者、③日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者をいう。

※ 表中の「常用型か登録型か不明」は、派遣契約の中途解除に当たっての雇用の状況は確認できたものの本人の雇用契約が常用型か登録型か不明な者。

※ 表中の「未定」は、対象労働者の雇用の状況を派遣元事業主に確認したが、その時点で雇用が継続するか離職するか決まっていない者。

○中途解除状況及び中途解除に伴う派遣元の雇用維持の状況

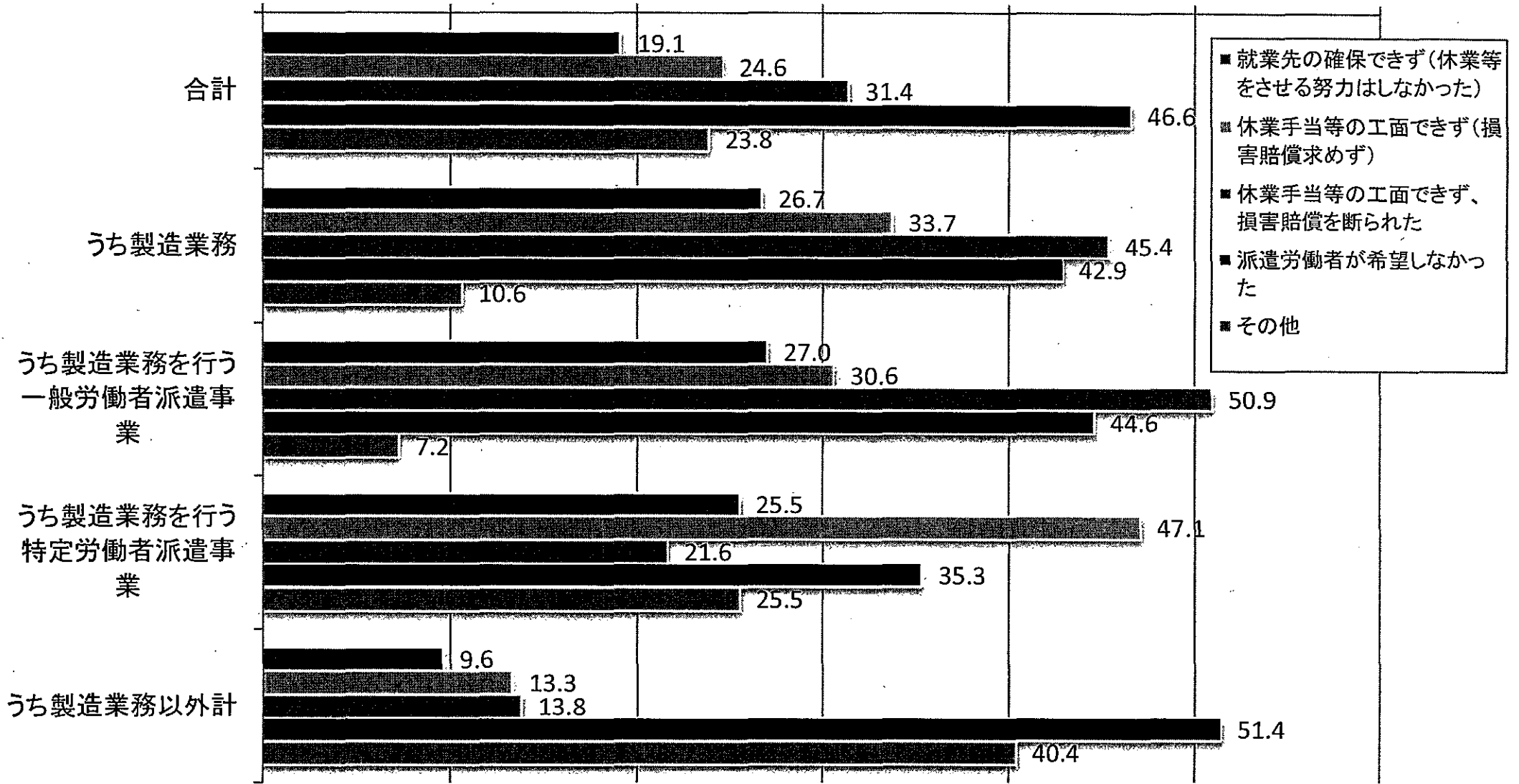
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



※資料出所:厚生労働省需給調整事業課調べ(平成21年6月1日時点)

○派遣契約が中途解除された場合に雇用維持ができなかった理由(複数回答)

(%)
0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0



※資料出所:厚生労働省需給調整事業課調べ(平成21年6月1日時点)

3 日雇派遣関係

日雇派遣労働者及び雇用契約期間別派遣労働者の状況

① 日雇派遣労働者数の推移

(単位:人)

	H19.6~7月	H20 6月平均 又は7.1現在	H20 10月平均	H21 7月平均
一日単位	50,960	13,756	6,433	6,180
一日超一月未満	2,505	15,306	3,459	1,240
一月以上二月未満	—	—	—	1,369
合計	53,465	29,062	9,892	8,789(7,420)

資料出所：厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

※ 上記調査は、日雇派遣の実績の多い派遣元事業所より聴取。

※ ()内の数字は、21年7月平均における一月未満の合計値

② 雇用契約期間別の派遣労働者数の割合

(単位:%)

1ヶ月以内	1ヶ月超～ 2ヶ月以内	2ヶ月超～ 3ヶ月以内	3ヶ月超～ 6ヶ月以内	6ヶ月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超
8.1	7.6	35.5	21.5	20.8	4.7	1.0	0.9

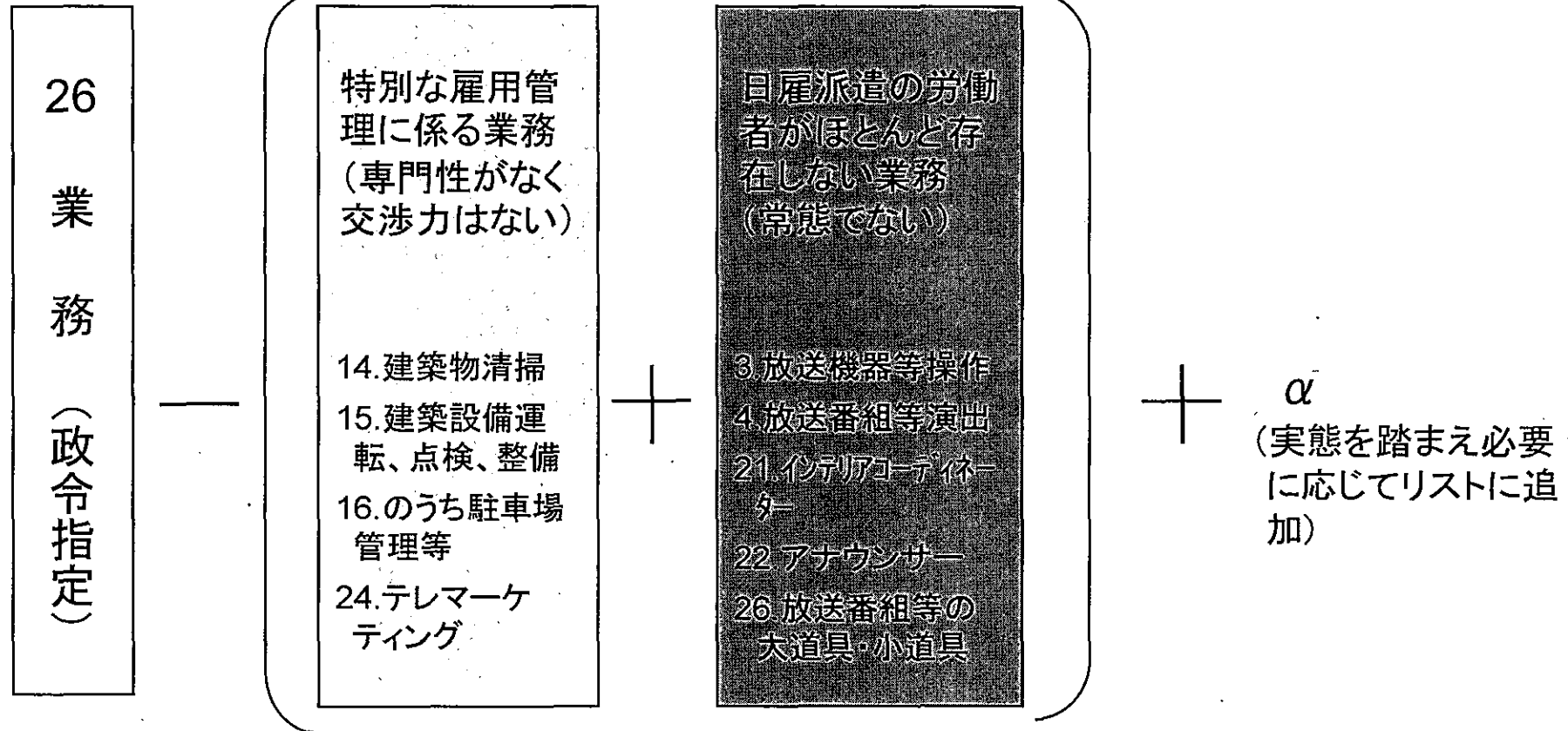
平均契約期間(月)
5.5

資料出所：「平成21年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)報告書 平成21年9月」(第6回有期労働契約研究会提出資料)(平成21年7月1日現在)

※ 調査対象労働者のうち、有期契約の派遣労働者数を100とした場合の割合

日雇派遣規制の除外業務について

○ 法律で基本的な考え方を規定し、具体的業務は政令で列挙



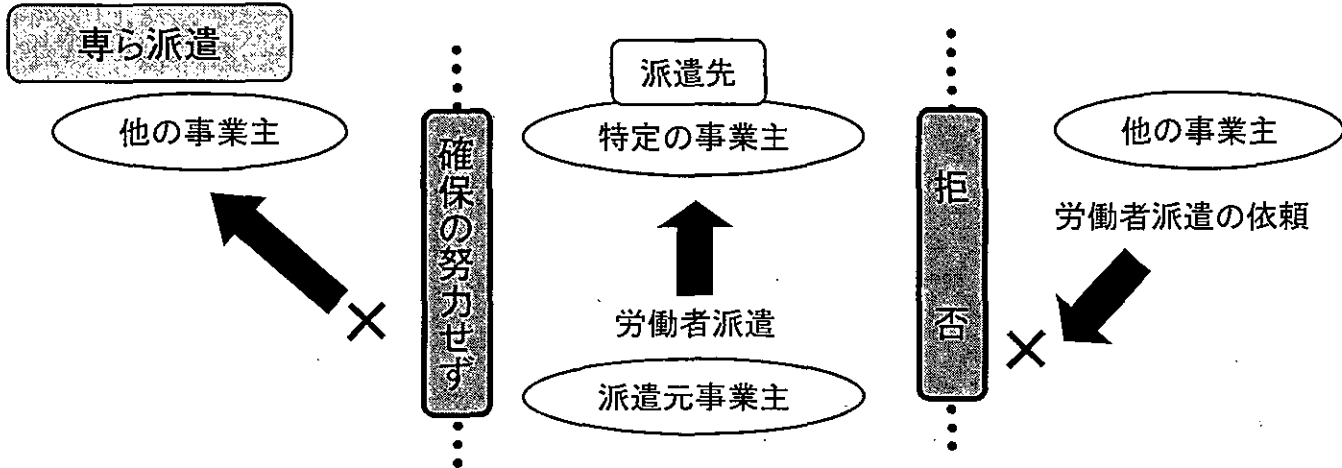
【いわゆる26業務】

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

4 専ら派遣・グループ派遣関係

いわゆる「専ら派遣」について

いわゆる「専ら派遣」とは、「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」労働者派遣事業をいう。



許可の段階で専ら派遣である場合

➤ 許可されない

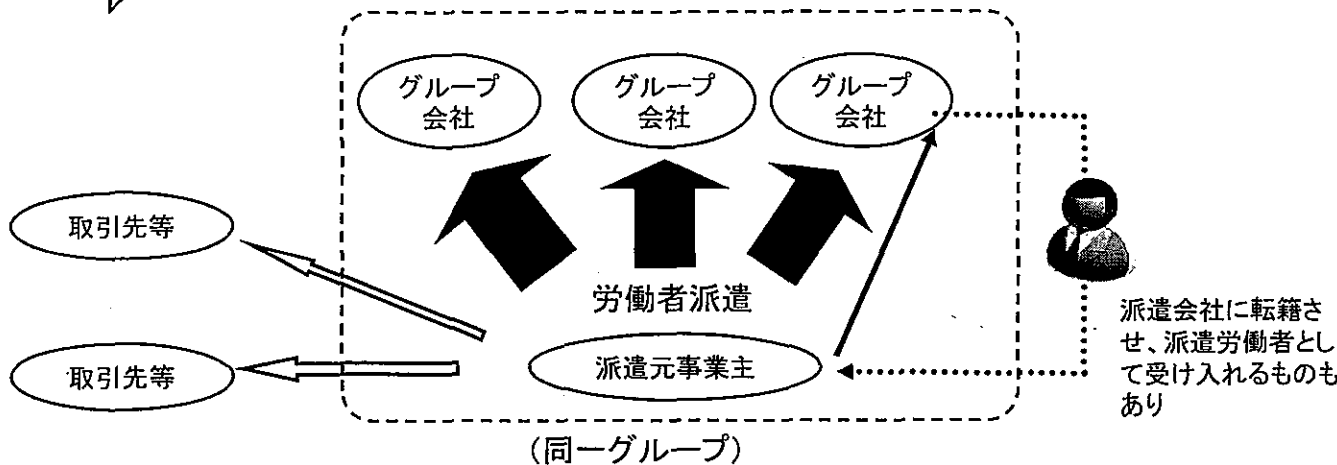
事業開始後に専ら派遣であることが判明した場合

- 指導
- 事業の目的・内容を変更するよう勧告
- 許可の取消し(許可条件違反)

グループ内派遣

同一グループ内の特定の事業主が派遣先の大半を占め、他の数社の派遣先に一部のみ派遣しているもの

➡ 専ら派遣には該当しないため、現行法上では適法



指摘される問題点

- ① 特定の者のみに派遣しているいわゆる専属派遣会社は第二人事部的なものであって、労働力の需給調整を行う労働者派遣事業としては必ずしも適当とはいえない。
- ② グループ内派遣は、本来は直接雇用すべき者を派遣労働者として働かしているおそれがあるとともに、労働条件の切り下げにつながりかねない。

「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)

(5)労働力需給調整機能の強化について

～略～

③ グループ企業派遣について

労働者派遣制度は労働力需給調整の仕組みとして制度化されているものである。したがって、適切な労働力需給調整の機能を果たさないものについてまで認めることは適当ではない。専ら労働者派遣を特定の者に対して行うことを目的としているもの(いわゆる「専ら派遣」)については、特定の派遣先の常用雇用の代替を専属的に実施するものとなり、労働力需給調整の機能を果たすとは言えないことから、そもそも労働者派遣事業の許可がなされないこととなっている。

最近、企業のグループ化等の企業運営の効率化を目的とした再編が進む中で、グループ企業において派遣会社を設け、グループ内の企業専門に派遣すること(グループ企業派遣)が広まっており、これらグループ企業派遣について、専ら派遣の範囲を拡大して規制すべきとの意見がある。

グループ内で雇用を調整することは、幅広く行われており、例えば、あるグループ内企業の退職者をグループ内の別の企業が受け入れることは再就職あっせんの一つとして考えられ、これ自体が否定されるべきものではない。

しかしながら、このようなグループ内での雇用調整を労働者派遣という形態で行うことについては、労働者派遣制度が上記のように労働力需給調整の機能を果たすことをもって事業として認められてきたという経緯にかんがみると、グループ内で統一的な人事管理の下で労働者派遣事業としてこれを行うことは、労働力需給調整の在り方として適当ではない。また、グループ企業派遣においては、労働者を退職させ、グループ内の派遣会社に転籍させて、引き続き当該労働者を派遣労働者として受け入れること、さらには、その過程において労働条件の切下げが行われているとの指摘もあり、仮にそのような形で労働者派遣が使われているとすれば、本来の趣旨から明らかに外れた使われ方と言わざるを得ない。

このため、グループ企業派遣についても、その割合を一定割合(例えば8割)以下とすることなど、適切に労働力需給調整機能を果たすことが確保されるようにすることが必要である。

また、グループ企業派遣に当たり、グループ企業から解雇・退職転籍した労働者(定年退職者等一定の労働者を除く。)を、グループ会社の派遣労働者として、当該グループ企業に派遣することについては、解雇等の後一定期間は禁止することとすべきである。

なお、この問題に関しては、グループ外の派遣会社を利用して解雇等を行った労働者を元の企業に派遣するということも考えられるが、これは上記グループ企業派遣の場合と同様の問題を含んでいるものであるので、併せて禁止することが適当である。