

労働者派遣の現状と 今後の労働者派遣制度のあり方

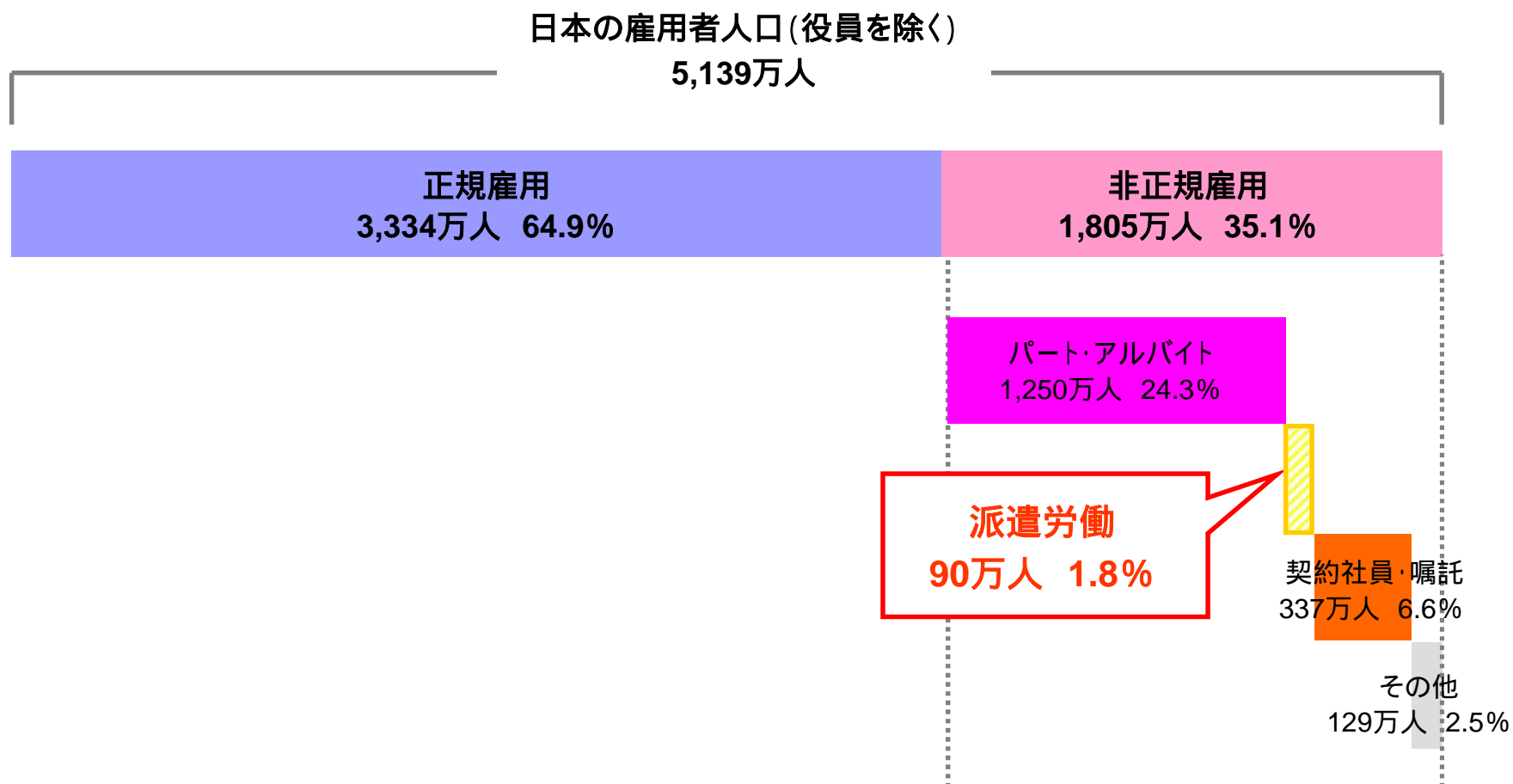
2013年7月26日

一般社団法人 日本人材派遣協会

. 日本の労働市場と労働者派遣制度

.日本の労働市場と労働者派遣制度

日本の雇用者人口の内訳

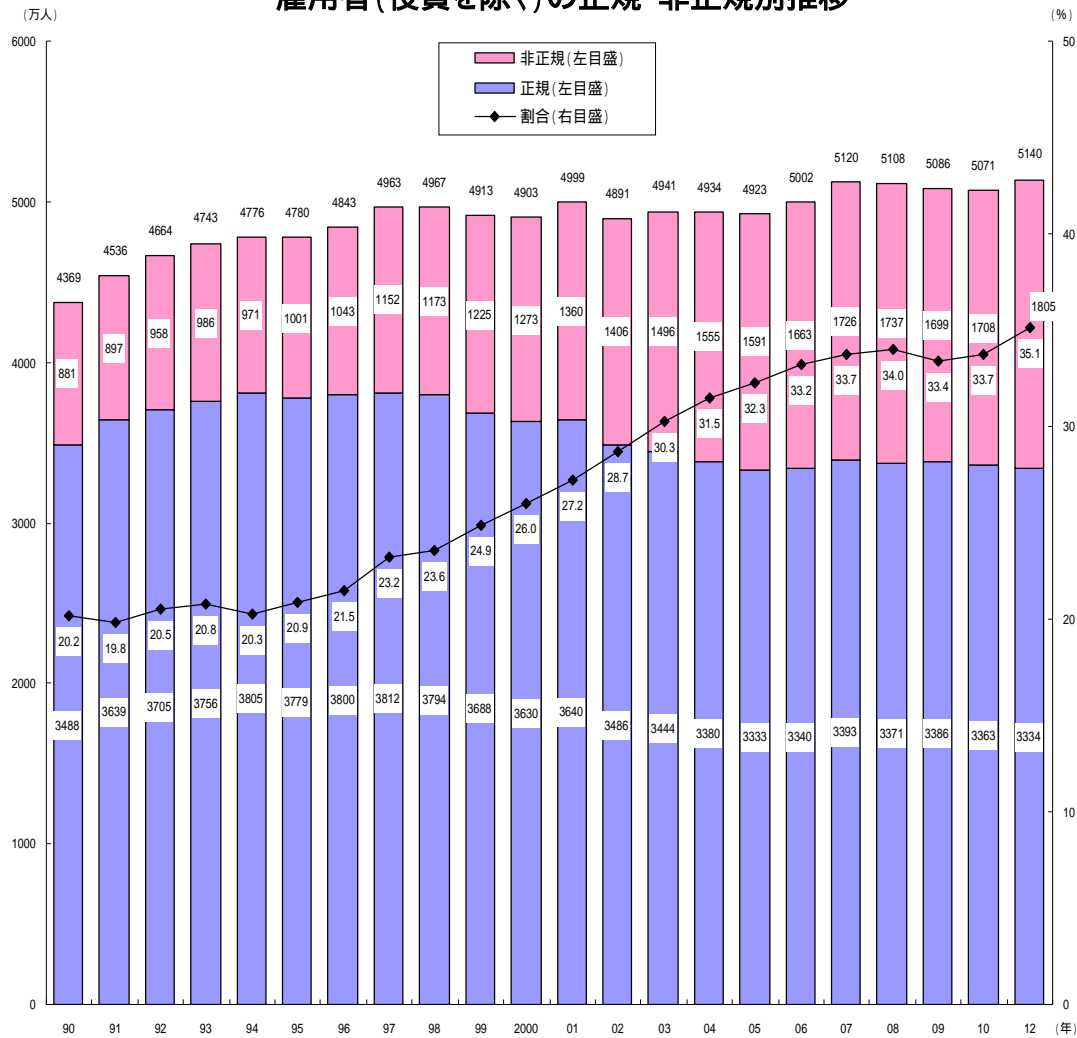


[資料出所] 総務省「労働力調査」(平成24年1月~3月期平均 詳細集計)

日本の労働市場と労働者派遣制度

雇用者の正規・非正規別推移 / 非正規労働者の雇用形態別推移

雇用者(役員を除く)の正規・非正規別推移

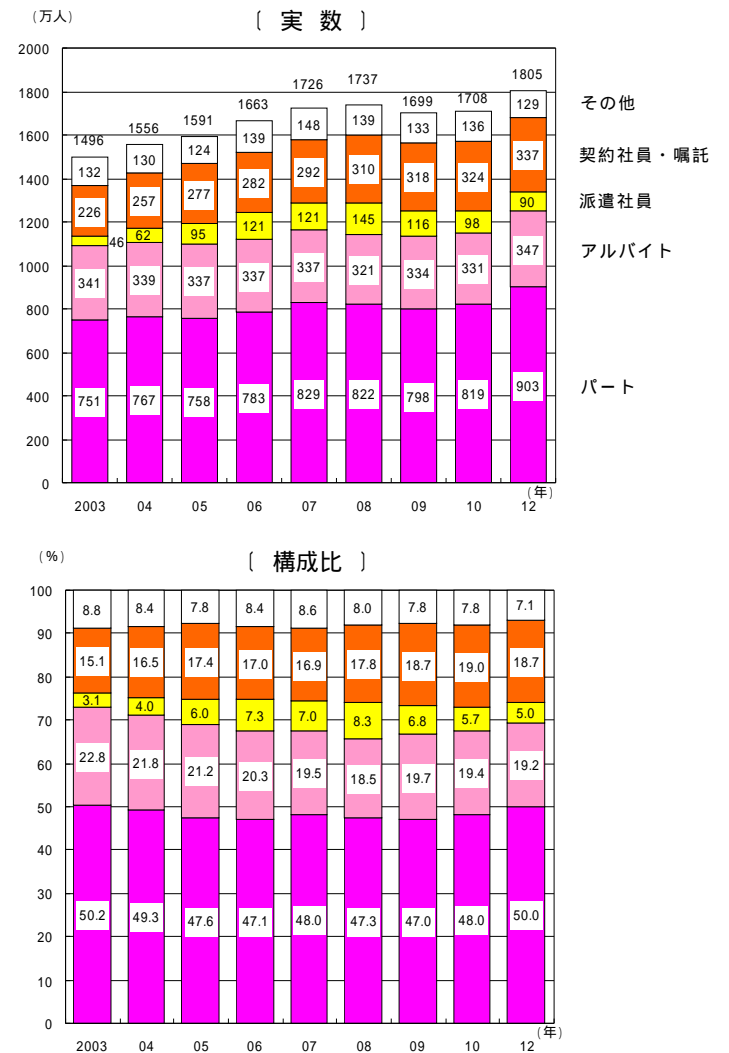


〔資料出所〕 2001年までは総務省「労働力調査特別調査」(2月)

2002年以降は同「労働力調査詳細集計」(1~3月)

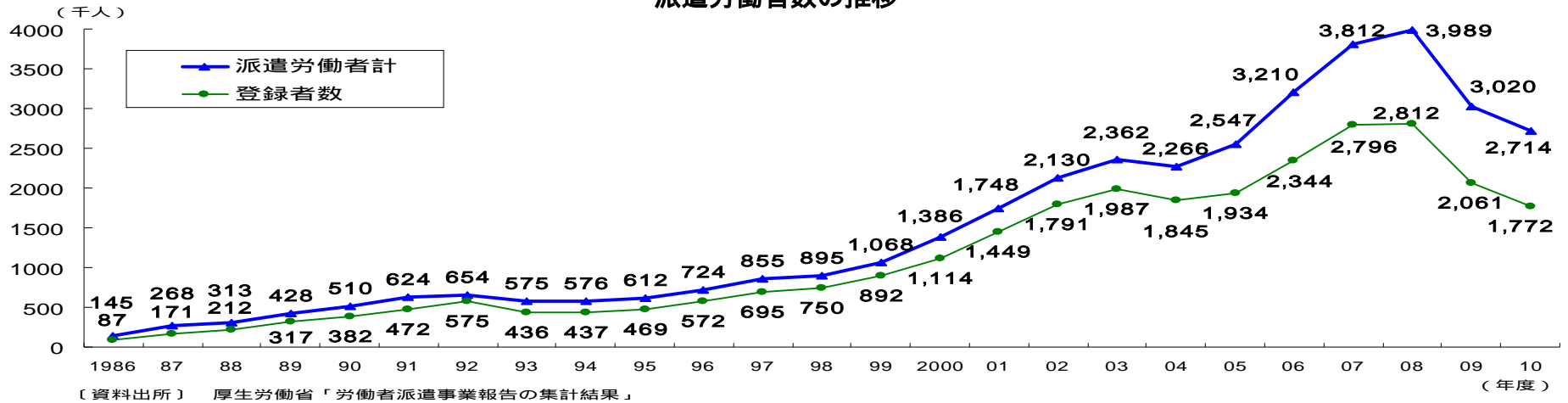
(注) 勤め先での呼称による。

非正規労働者の雇用形態別推移

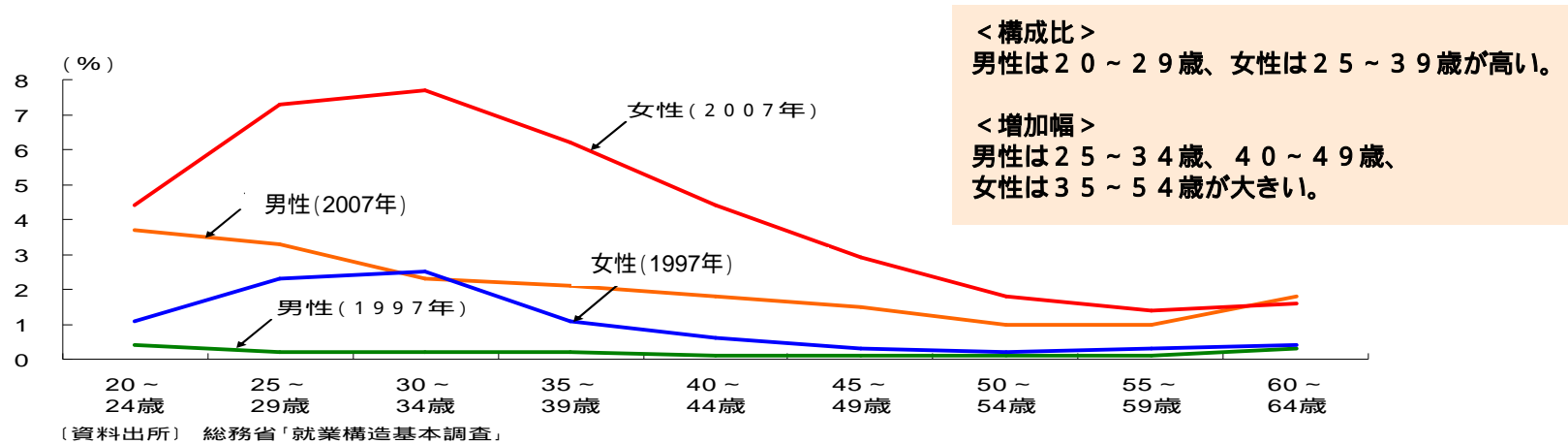


日本の労働市場と労働者派遣制度 派遣労働者の推移と構成比

派遣労働者数の推移

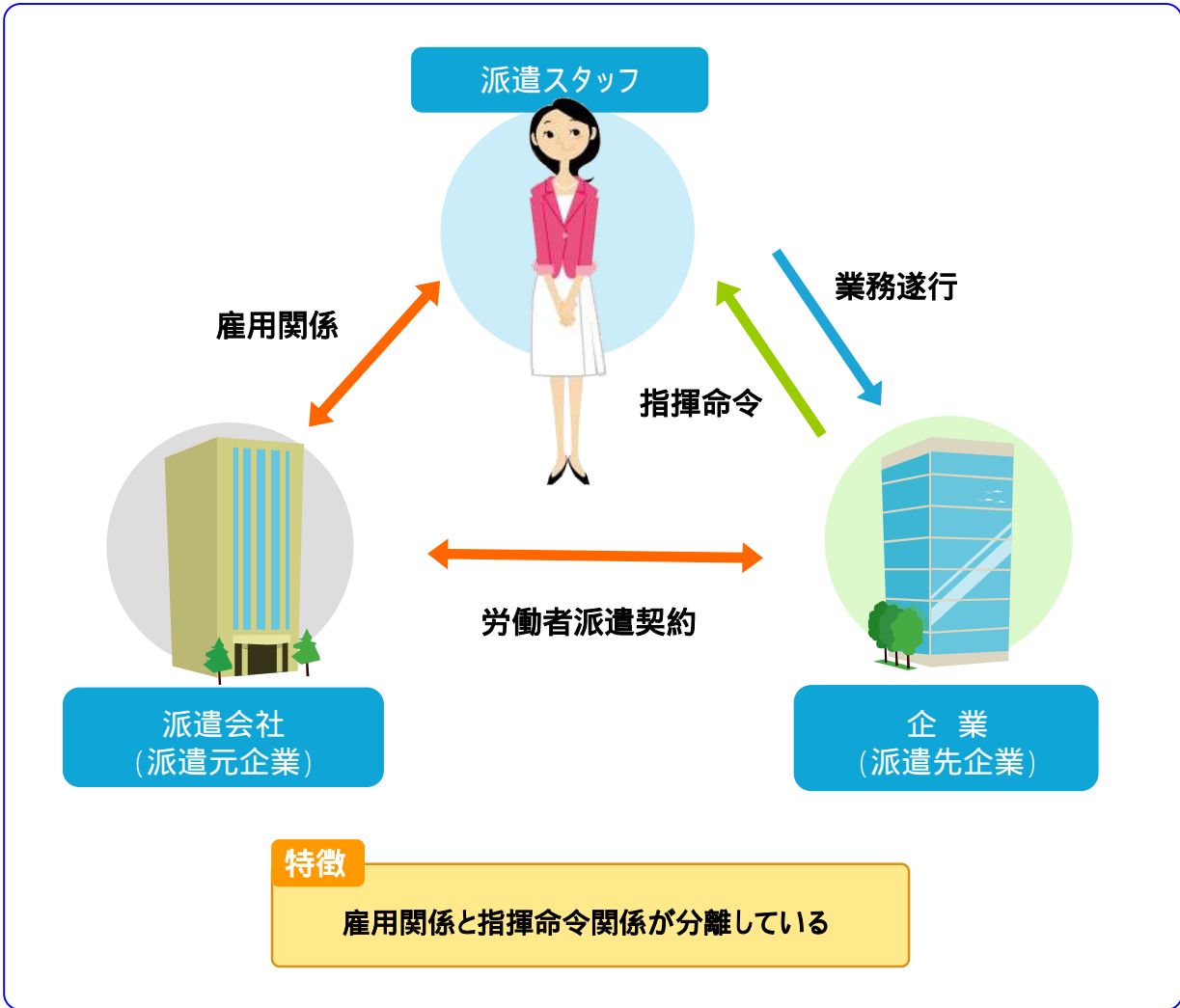


雇用者に占める派遣労働者の割合

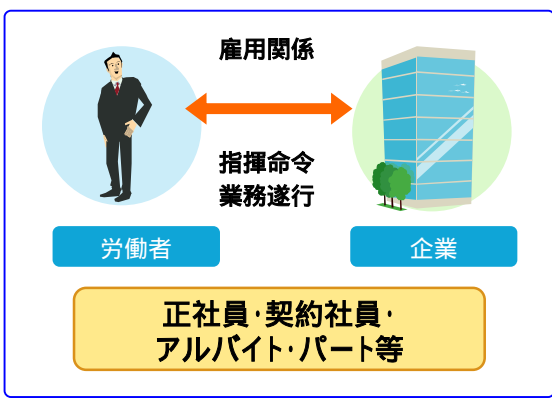


日本の労働市場と労働者派遣制度
労働者派遣とは

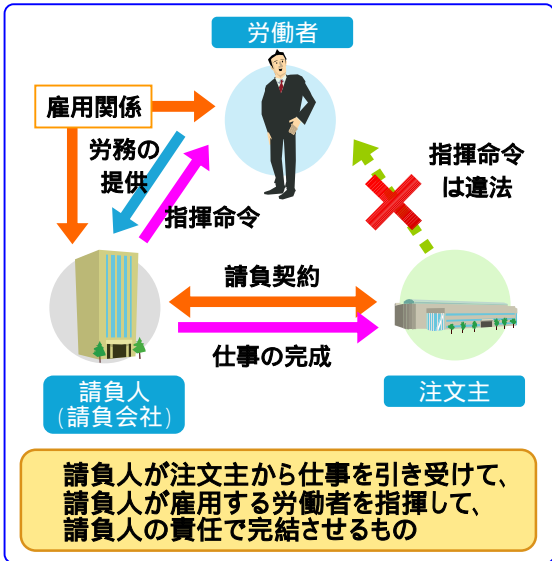
労働者派遣の雇用関係



一般的な雇用関係 (直接雇用)



請負の雇用関係



派遣における3つの業務区分(派遣受入期間制限の有無)

専門26業務

派遣受入期間制限 なし

26業務一覧	
内容	内容
ソフトウェア開発	建築物清掃
機械設計	建築設備運転・点検・整備
放送機器等操作	案内・受付・駐車場管理等
放送番組等演出	研究開発
事務用機器操作	事業の実施体制の企画・立案
通訳・翻訳・速記	書籍等の製作・編集
秘書	広告デザイン
ファイリング	インテリアコーディネーター
調査	アナウンサー
財務処理	OAインストラクション
取引文書作成	テレマーケティングの営業
デモンストレーション	セールスエンジニアの営業 ・金融商品の営業
添乗	放送番組等における大道具・小道具

2010年5月の「疑義応答集」にて
業務内容の詳細な区分基準が示された

自由化業務

派遣受入期間制限 あり

自由化業務とは、専門26業務ではない
派遣業務。

< 例 >

製造業務 / 営業 / 販売 等

派遣禁止業務

港湾運送業務
建設業務
警備業務
医療関係業務

(医師・歯科医師など)

人事労務関係業務の一部
(団体交渉などで使用者側の
直接当事者として行う業務
士業

(弁護士・司法書士など)

その他、建築士事務所の管理建築士の業務も禁止業務となっています。
医療関係業務については、紹介予定派遣や産前産後休業・育児休業・
介護休業の代替派遣として就業させる場合に限って、派遣することが可能。

派遣スタッフのニーズ

- ・豊富な就業機会確保
- ・ワークライフバランス
- ・エージェント機能
- ・エントリー機能

企業のニーズ

- ・迅速な需給調整
- ・労務コストの変動費化
- ・採用コスト軽減
- ・労務管理簡素化

労働者派遣制度を取りまく昨今の動き

- 2008年 6月 秋葉原事件発生
- 2008年10月 リーマンショック
- 2008年11月 自民党・政府が、臨時国会に派遣法改正案を提出
- 2008年12月 年越し派遣村問題
- 2009年 6月 野党(民主・社民・国民新党)が、共同提案による派遣法改正案を提出
- 2009年 7月 衆議院解散 派遣法改正案は審議されないまま廃案。
- 2009年 8月 衆議院選挙 民主党への政権交代

- 2009年12月 派遣法改正について、労働政策審議会が厚生労働大臣に答申
- 2010年 3月 全国労働局、「専門26業務派遣適正化プラン」に基づく検査実施
- 2010年 4月 民主党・政府が、通常国会に派遣法改正案を提出
(その後、各国会で審議されないまま継続審議扱い)
- 2010年 5月 厚労省「専門26業務に関する疑義応答集」を発表

- 2011年 3月 東日本大震災
厚労相、派遣協会に派遣労働者の雇用確保を要請

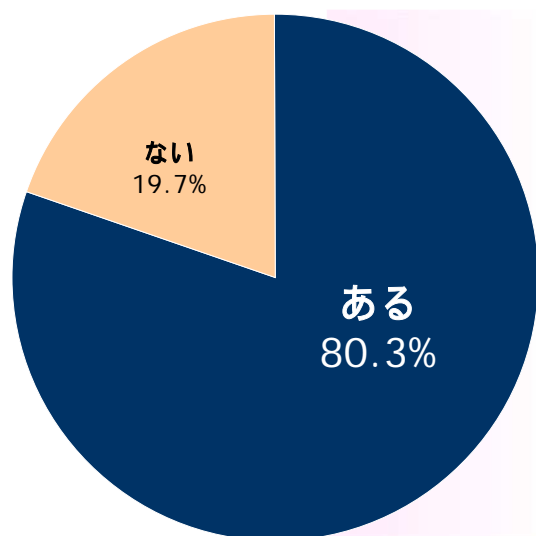
- 2011年12月 臨時国会で、民主・自民・公明の3党による法案の修正合意が成立
- 2012年 3月 「改正労働者派遣法」成立
- 2012年10月 「改正労働者派遣法」施行
- 2012年10月 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」第1回会合(現在第12回)

・派遣スタッフの声

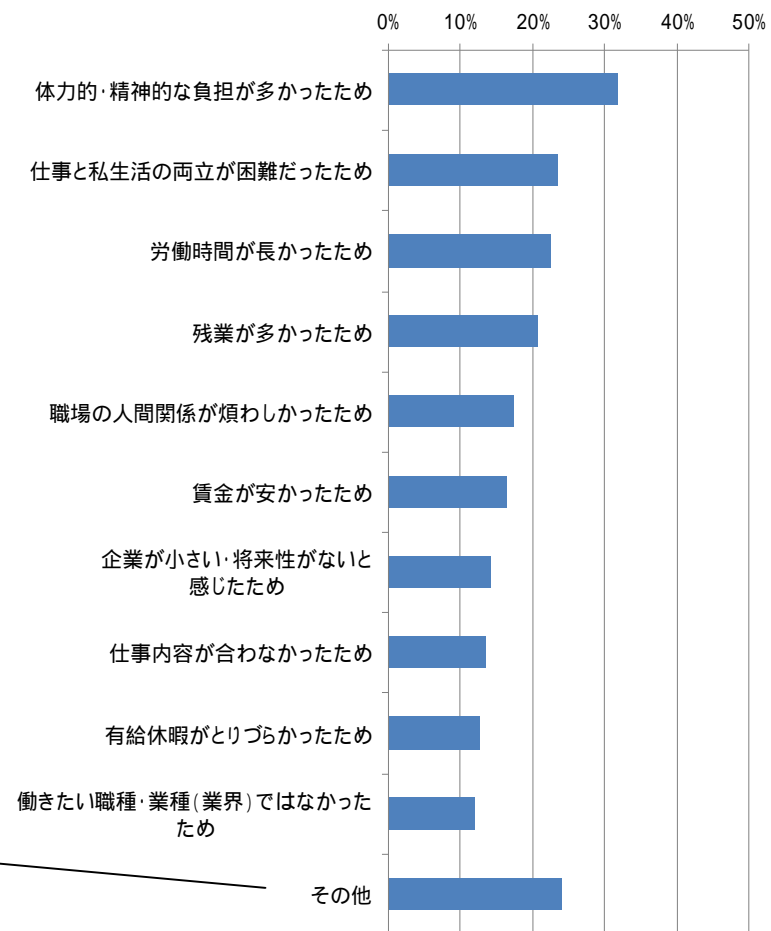
～WEBアンケート結果より～

「派遣スタッフの正社員就業経験」

- 派遣スタッフの8割が正社員就業経験がある。
- 正社員を辞めた理由は「体力的精神的な負担」



辞めた理由
(上位10項目)



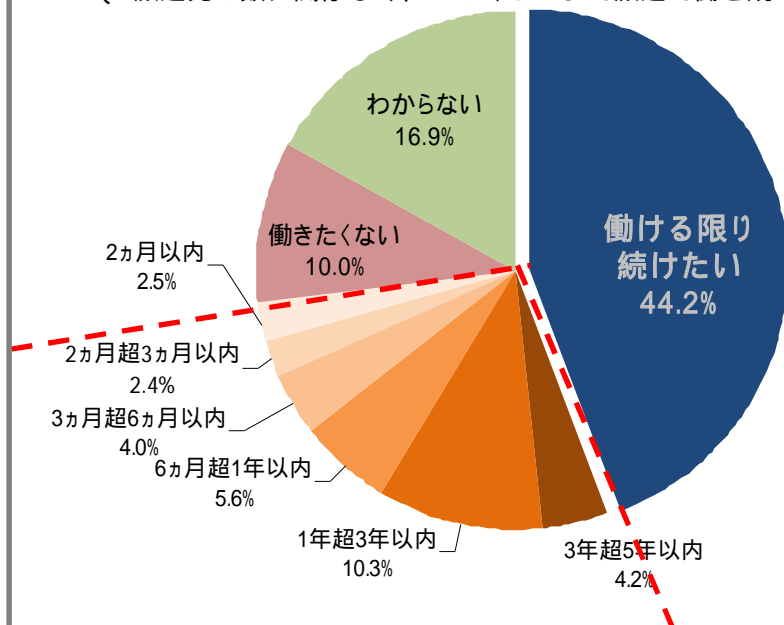
「その他」の内容で多いもの
「リストラ」・「倒産」・「解雇」・・・ (309)
「結婚のため」・「寿退社」・・・ (234)
「いじめ」・「セクハラ」・「パワハラ」(61)

(2012年 日本人材派遣協会「派遣スタッフWEBアンケート」より)

「派遣で働き続けることに対する考え方」

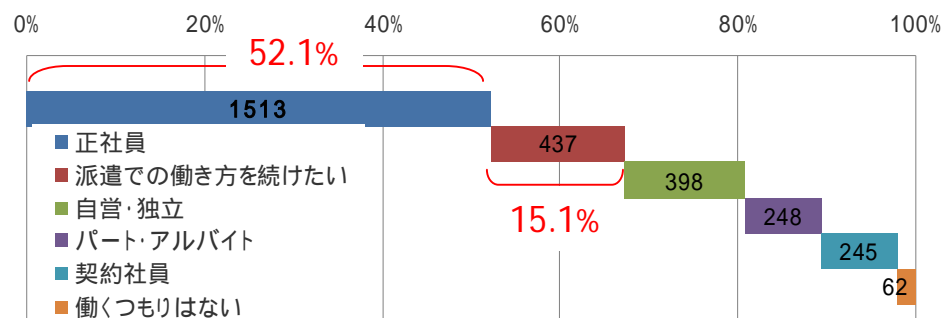
- 「働ける限り派遣で働き続けたい」とする派遣スタッフが44.2%
- 派遣を「期間限定の働き方」とする派遣スタッフは29.0%
(そのうち52.1%がその後の働き方として「正社員就業」を希望、15.1%が「派遣就業」を希望している)

Q. 派遣先の数に関係なく、どのくらいまで派遣で働き続けたいと思いますか？



派遣を「5年以内までの期間限定の働き方」と考えているスタッフ **29.0%**

Q 派遣で働いたあとはどのような働き方を望みますか？

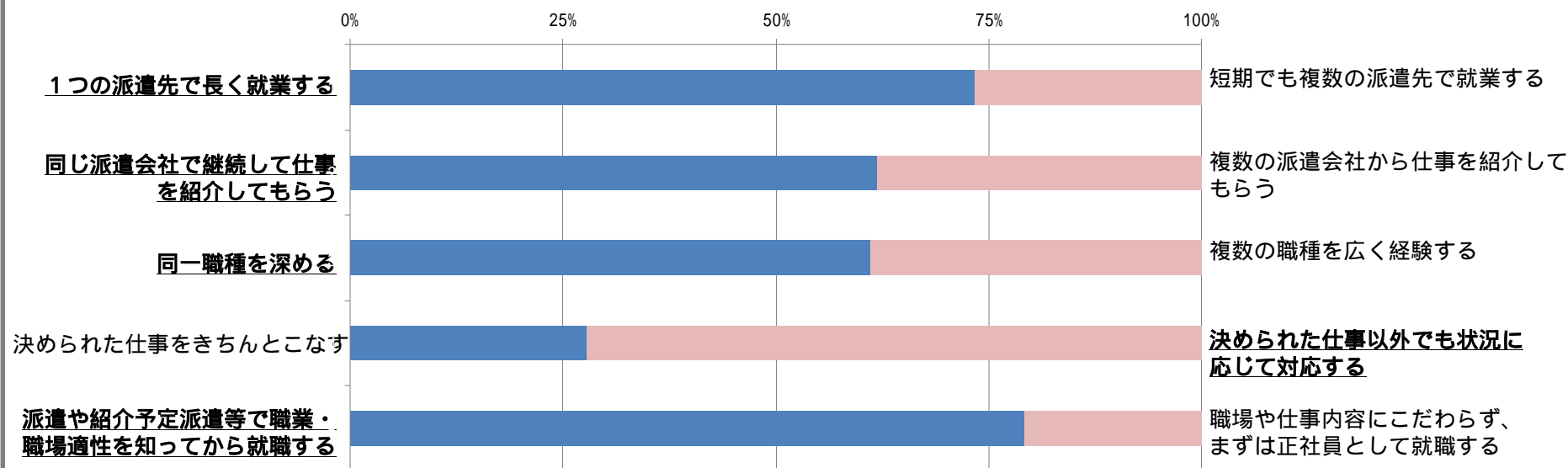


(2012年 日本人材派遣協会「派遣スタッフWEBアンケート」より)

「キャリア形成に対する考え方」

- 「継続して就業すること」、「同一職種を深めながらも臨機応変に様々な仕事に対応すること」、そして「紹介予定派遣の活用」などがキャリア形成の実現に有効である、と派遣スタッフは考えている。

Q. どちらの働き方が将来就きたい仕事やキャリアの実現により有効であると考えますか？

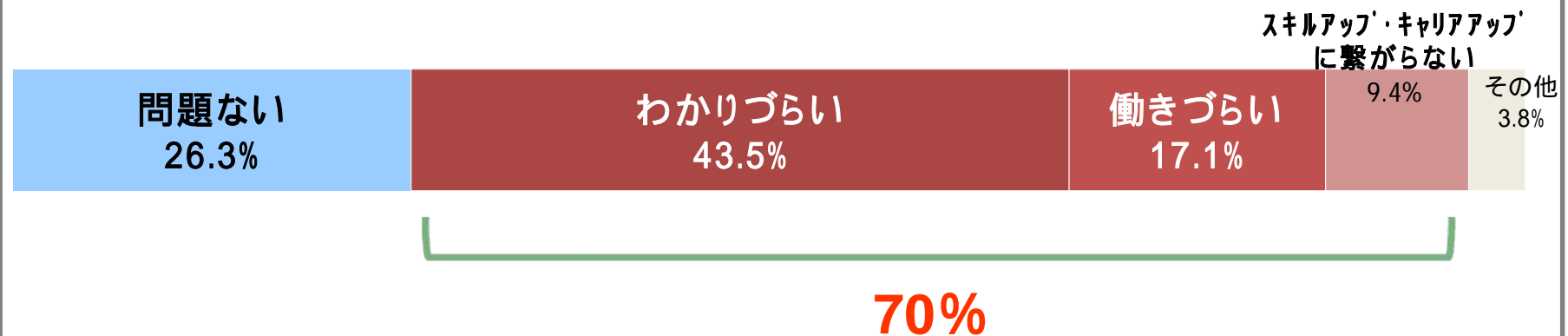


(2012年 日本人材派遣協会「派遣スタッフWEBアンケート」より)

派遣スタッフの声 ~WEBアンケート結果より~
「業務限定に対する考え方」

- 「専門26業務」のように業務区分が細かく定められていることについて、7割のスタッフが「わかりづらい」「働きづらい」等、否定的に捉えている

Q. 派遣で働く際、「専門26業務」（OA機器操作、ファイリングなど）のように、対応できる業務が細かく区分されていることについてどう思いますか？

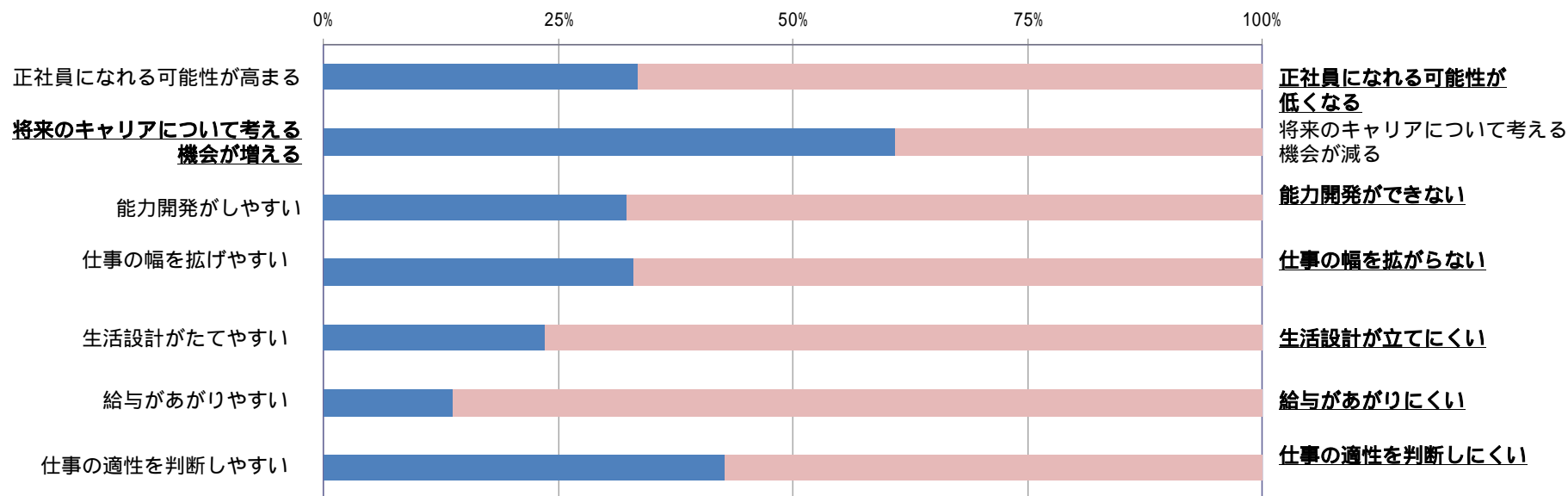


(2012年 日本人材派遣協会「派遣スタッフWEBアンケート」より)

「派遣受入期間制限に対する考え方」

- 「同一派遣先での派遣就労の期間に上限を設けること」は能力開発や待遇に関してマイナスになると捉えられている。
- 仕事の適性の見極めやキャリアについて考える機会になるという回答も比較的多くなっている。

Q. ひとつの派遣先で派遣労働できる期間に上限があることについてあなたの考えに近いのはどちらですか？



(2012年 日本人材派遣協会「派遣スタッフWEBアンケート」より)

「正社員希望者と派遣継続希望者の“派遣を選んだ理由”」

- 派遣継続希望者は、「仕事と私生活の両立がしやすい」、「働く期間・時間を自分で選べる」等のワークライフバランスを重視した理由のほか、「賃金が高い」、「職場の人間関係に拘束されない」といった回答が多い。
- 正社員希望者は「すぐに仕事に就けるため」、「就職活動のつなぎに働けるため」が多い。

Q. 最初に派遣で働き始めた時に、派遣を選んだ理由をお答えください。（複数回答）

	すぐに仕事に就けるため	仕事と私生活の両立がしやすいため	就職活動のつなぎに働けるため	働く期間・時間を自分で選べるため	賃金が高いため	職場の人間関係や組織に拘束されないため
A 派遣継続希望者(2)	31.8%	44.2%	8.3%	33.2%	22.0%	16.8%
B 正社員雇用希望者(1)	33.6%	30.4%	24.5%	24.1%	14.7%	9.2%
Pt 差 (A - B)	-1.8	13.8	-16.2	9.1	7.3	7.6

1) 「派遣で働いた後は正社員で働きたい」と回答した人(1157人)

2) 「派遣をできる限り続けたい」と回答した人(3148人)

・派遣スタッフの声 ~ WEBアンケート結果より ~

「正社員希望者と派遣継続希望者の“派遣に対する満足度”」

- 派遣継続希望者は、正社員雇用規模者と比較して「生活充実度」「収入」「仕事の内容・やりがい」「雇用の安定性」に対する満足度が高い。

Q . 派遣で働くことへの満足度についてお選びください。

(「満足」:5点 「まあ満足」:4点 「どちらでもない」:3点 「やや不満」:2点 「不満」:1点でそれぞれ平均のポイントを算出)

	生活充実度	収入	仕事の内容・やりがい	教育訓練・能力開発	職場の人間関係	雇用の安定性
A 派遣継続希望者(2)	3.73pt	2.90pt	3.50pt	2.94pt	3.48pt	2.67pt
B 正社員雇用希望者(1)	3.47pt	2.62pt	3.19pt	2.90pt	3.52pt	2.40pt
Pt 差 (A - B)	0.26	0.28	0.31	0.04	-0.04	0.27

1) 「派遣で働いた後は正社員で働きたい」と回答した人(1157人)

2) 「派遣をできる限り続けたい」と回答した人(3148人)

派遣スタッフの声 ~WEBアンケート結果より~

「正社員希望者と派遣継続希望者の“派遣業界に求めること”」

- 正社員希望者の要望としてもっとも多いのは、「派遣先への正社員登用の推進」。
- 派遣継続希望者の要望では「切れ目なく仕事を紹介し続けること」、「派遣社員の権利義務の明確化」が多い。

Q. 現在の人材派遣業界において何が必要と思いますか？（複数回答）

	派遣先への 正社員登用の推進	切れ目なく仕事を 紹介し続けること	派遣社員の権利 義務の明確化	派遣社員向けの 教育訓練制度の充実
A 派遣継続 希望者(2)	47.0%	58.1%	42.9%	31.4%
B 正社員雇用 希望者(1)	61.5%	45.5%	36.1%	30.6%
Pt 差 (A - B)	-14.5	12.6	6.8	0.8

1) 「派遣で働いた後は正社員で働きたい」と回答した人(1157人)

2) 「派遣をできる限り続けたい」と回答した人(3148人)

「正社員希望者が“正社員を辞めた理由”」

- 正社員希望者のうち約7割が過去に正社員経験があるが、「体力的・精神的な負担が多い」「私生活との両立が困難」という理由で、正社員を辞めている場合が多い。

Q. 正社員勤務をやめた理由をお答えください。(複数回答)

「派遣で働いた後は正社員で働きたい」と回答した人のうち、「派遣で働く前に正社員で就業していた人」(845人)の回答(上位5項目)

1. 体力的・精神的な負担が多かったため	33.3%
2. 仕事と私生活の両立が困難だったため	25.4%
3. 労働時間が長かったため	25.0%
4. 残業が多かったため	24.5%
5. その他(リストラ、等)	22.5%

⇒ 短時間正社員や職務限定正社員などの受け皿の拡充が必要

(2012年 日本人材派遣協会「派遣スタッフWEBアンケート」より)

「正社員雇用を打診される人の特性」

- 正社員としての直接雇用を打診される人は、「比較的高度な業務に携わり、より多く派遣の経験を積んでいる」傾向にある。

【正社員として直接雇用を打診されたことがある人】		【直接雇用(正社員、契約社員、パート・アルバイト)の打診をされた経験がない人】
81ヶ月	通算派遣就業期間* (平均)	63ヶ月
4ヶ所	派遣先件数 (平均)	3ヶ所
基礎的業務 44.0% 専門的業務 48.7%	就業職種 (上位30職種)	基礎的業務 54.6% 専門的業務 38.7%
1513円	平均時給	1407円

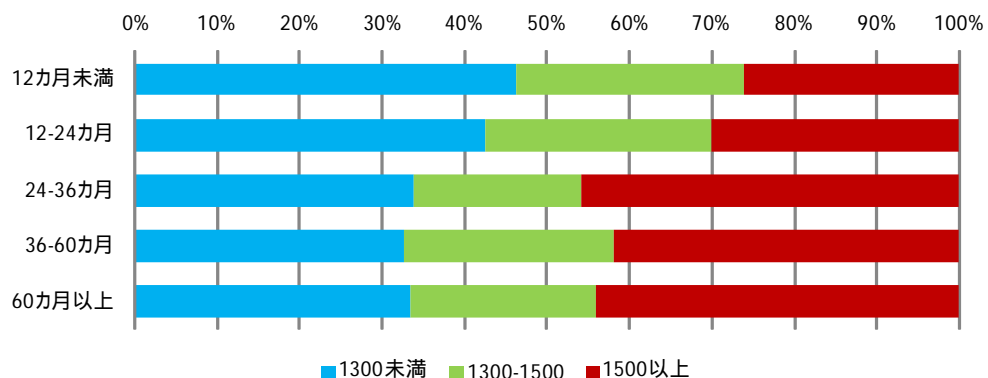
*派遣会社数に関係なく、派遣で働いた通算経験月数

基礎的業務・・・ OA事務、データ入力(キー入力のみ)、PCオペレーター、庶務事務、その他オフィス業務、金融業務(窓口・接客等の業務)、倉庫内作業、製造(ライン業務)、その他製造・軽作業業務
 専門的業務・・・ 営業事務(国内取引文書作成)、財務処理、貿易・国際業務、秘書、機械設計(CADオペレーター等)、テレマーケティングの営業、その他営業・販売・サービス業務、OAインストラクター、その他IT技術・通信系業務、受付・案内、通訳、翻訳、速記、英文事務、WEB作成、システムエンジニア・プログラマー、ソフトウェア開発、専門的文書ファイリング(単純な書類の整理は含まず)、資産運用提案業務、制作・編集・校正、金融事務(融資・為替等の後方事務)、オンライン取引コールセンター業務、研究開発、証券営業、ネットワーク構築、DTPデザイン、WEBデザイン、その他クリエイティブ業務、デモンストレーション(高度のスキルが必要な機械の紹介及び説明)、インテリアコーディネーター、その他専門職、セールスエンジニアの営業、医療事務、広告デザイン、医療関連業務、CGデザイン、製造(生産管理・品質管理等)、介護・福祉関連業務、市場調査、建築設備運転、点検、整備、事業の実施体制の企画、立案、放送関連業務、看護関連業務、駐車場管理等

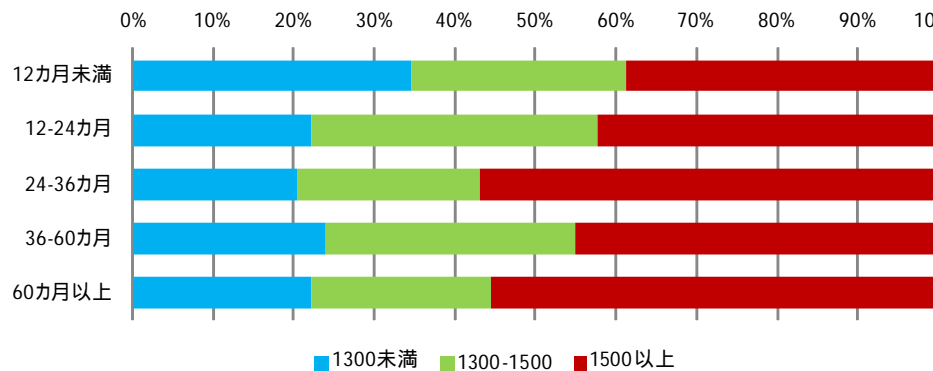
「派遣期間と賃金の関係」

- 派遣先1社あたりの通算派遣就業期間と時給の関係をみると、高時給の割合が多いのは通算派遣就業期間が2年～3年であり、それより期間が長くなると、低時給の割合がやや増える。
- 26業務については、5年を超えた層で高時給の割合が再び多くなっている。

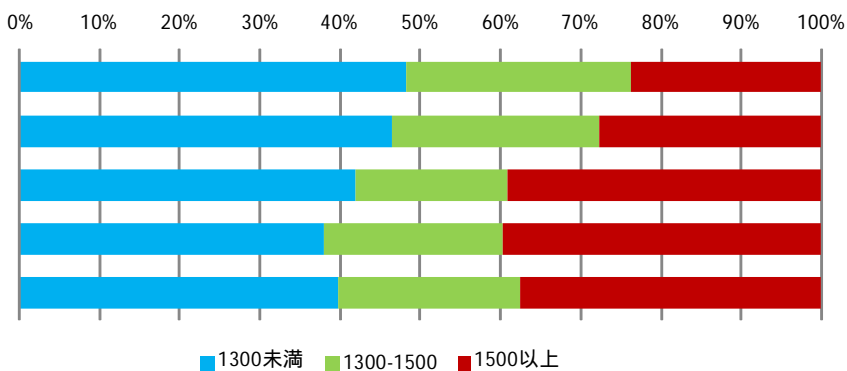
全体



26業務



26業務以外



・ 今後の労働者派遣制度について 派遣協会の基本的な考え方

・今後の労働者派遣制度について派遣協会の基本的な考え方

今後、労働者派遣制度に求められること

労働者派遣制度を労働者・ユーザー企業・社会により資するものにしていくために、

「本人の希望に応じた」キャリアの選択を支援する制度、仕組み、サービスを強化していくこと

労働者派遣制度を多様な働き方を希望する労働者のジョブ制度に対応するものとし、また、不本意に派遣で働き続ける労働者のキャリア形成支援を通じてその解消を目指し、それぞれの労働者のニーズに寄り添った派遣制度にしていくこと

・今後の労働者派遣制度について派遣協会の基本的な考え方

1. 派遣スタッフのキャリア形成について

派遣元、派遣先が協働してキャリア形成を支援し、様々な形で雇用継続をはかる。

労働者・派遣先企業の双方のニーズを踏まえつつ、派遣社員のキャリア形成と雇用継続を両立させるため、同一派遣先での派遣期間が3年を超えた派遣社員には、本人の希望に基づき、たとえば次のような措置をおこなう。

派遣先企業への直接雇用の支援
他の派遣先(紹介予定派遣を含む)の紹介
派遣元による常用雇用

ただし、同一場所での派遣就業を望む派遣社員が多いことから、その就業安定を図るため、本人の希望に基づき3年経過後最長2年を限度として派遣期間を延長できることが望ましい。

派遣元で期間の定めのない雇用契約となっている労働者を派遣する場合は、派遣元が雇用主としてキャリア形成を行っていく趣旨から、期間の制限を設ける必要はない。

・今後の労働者派遣制度について派遣協会の基本的な考え方

2. いわゆる「26業務」のあり方について

派遣社員の業務の制限を撤廃し、職場での能力開発を促進する。

いわゆる「26業務」の業務区分を撤廃し、業務に制約のある現状を改め、職場で様々な役割を担い、派遣社員の能力開発が促進されるルールとする。

また、現在の「26業務」は、「付随業務」「付随的業務」「その他業務」の有無により「自由化業務」と判断されるルールのため、その判断がきわめて難解で、利用する者にとってわかりづらいものとなっている。誰にとってもわかりやすいものにすべきである。

なお、労働者の安全を守るため、現行制度で禁止されている業務、有害・危険業務への派遣は禁止とすべきと考える。

. 今後の労働者派遣制度について派遣協会の基本的な考え方

3. 派遣受入期間制限のあり方について

同一部署での期間制限を同一派遣社員での期間制限に変更する。

現行の派遣先部署における派遣利用期間を基準とする期間制限は派遣先側のみに着目し、派遣社員の就業期間を問わないため、派遣社員にとって極めて不公平なものとなっている。

「派遣は役務の提供である」という考え方は変わらないが、派遣社員の保護やキャリア形成支援の観点から、同一の派遣社員の派遣期間の基準は、派遣社員本人に着目する「人単位の期間制限」に変更する必要がある。

4. 「みなし雇用」、「日雇い派遣」、「グループ内派遣」について

「みなし雇用」規定を撤廃する。

期間制限ルール違反の結果「みなし雇用」となることは、派遣としてできるだけ長く継続雇用を望む派遣社員が多くいることを鑑み、「みなし雇用」とすることが派遣社員のニーズとそぐわないこともあることから、撤廃すべきである。

「臨時的・一時的な雇用」の趣旨に基づき、日雇い派遣を認める。

家計補助のために働く主婦層や、就職活動中のつなぎ収入を得るために日雇派遣を利用していた求職者の多くが、改正派遣法による年収制限が逆に足かせとなっている。こういった日雇派遣に対する働く側のニーズを踏まえた制度となることを求める。

グループ内派遣の規制を撤廃する。

一律規制には反対する。労働条件の引き下げに派遣が使われるといった悪質なグループ派遣は排除されるべきだが、子会社の派遣会社が、グループの退職者以外(外部労働市場)から派遣社員を採用し、親会社およびそのグループの企業に対して業務の繁閑に応じて登録型の派遣をすることは、適正な需給調整機能を果たしており問題ないとする。

・今後の労働者派遣制度について派遣協会の基本的な考え方

5. 「特定派遣」、「優良事業者認定制度」について

特定派遣を届出制から許可制にする。

特定派遣事業において、許認可要件でもある資産要件を回避しながらも、実態としては一般労働者派遣事業のように期間雇用を繰り返す悪質な事業者が一部存在している事実に鑑み、特定派遣事業を「許可制」とし、一般労働者派遣事業と同等に資産要件の基準などの参入規制を設けることで、悪質な事業主を排除すべきである。

優良事業者認定制度を導入する。

一部の事業者において見られたコンプライアンス上の問題等を、今後派遣業界内で発生させないようにするために、労働者派遣事業に携わる者すべてに高い遵法精神が求められることはもとより、違法あるいは脱法的な行為を繰り返す悪質事業者に市場からの撤退を促し、優良事業者が社会的に評価される仕組みの整備が必要である。

・今後の労働者派遣制度について派遣協会の基本的な考え方 制度見直しにあたっての視点

労働法規の在り方は、社会・経済環境の変化に応じて常に柔軟に見直されるべきものであり、施行当初から四半世紀以上が経過する派遣制度も同様に、本来の意味での労働者にとっての保護や、有期雇用契約者(非正規雇用労働者)のキャリア形成を実現していくために、現在の社会・経済的背景を前提とした見直しが必要である。

現行の労働者派遣制度は、派遣法の制定時に定められた「正社員を中心とした雇用制度を守るため、常用雇用代替を防止する」という目的を基本的な枠組みとしていることで、派遣労働者の保護とは必ずしも相容れない制度となっている。業務により就労可能期間が異なったり、職場を基準とした派遣期間の規制があるなど、派遣社員に不自然な働き方を強いている。「派遣労働者の保護」を強調しているはずの法律が、常用雇用代替を防止するための規制により、それを危うくしていると言っても過言ではない。

加えて、有期雇用契約者(非正規雇用労働者)が全体の4割近くなった現在、労働者派遣制度についてのみ法制定時の「常用雇用代替防止」の観点から規制し続けることは、社会・経済環境の変化への対応として限界があると考えられる。他の有期雇用(非正規雇用)政策との一貫性も視野に入れ、労働者派遣制度を「常用雇用代替の防止」という枠組みの中だけで議論するところから一歩進み、需給調整機能として、新たな位置付けをすべき段階にきている。

その一歩を踏み出すために、まずは、わかりやすく明快な労働者派遣制度が一刻も早く整備されることが何より求められており、現行の規制体系、規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素でわかりやすい仕組みに改めるべきである。

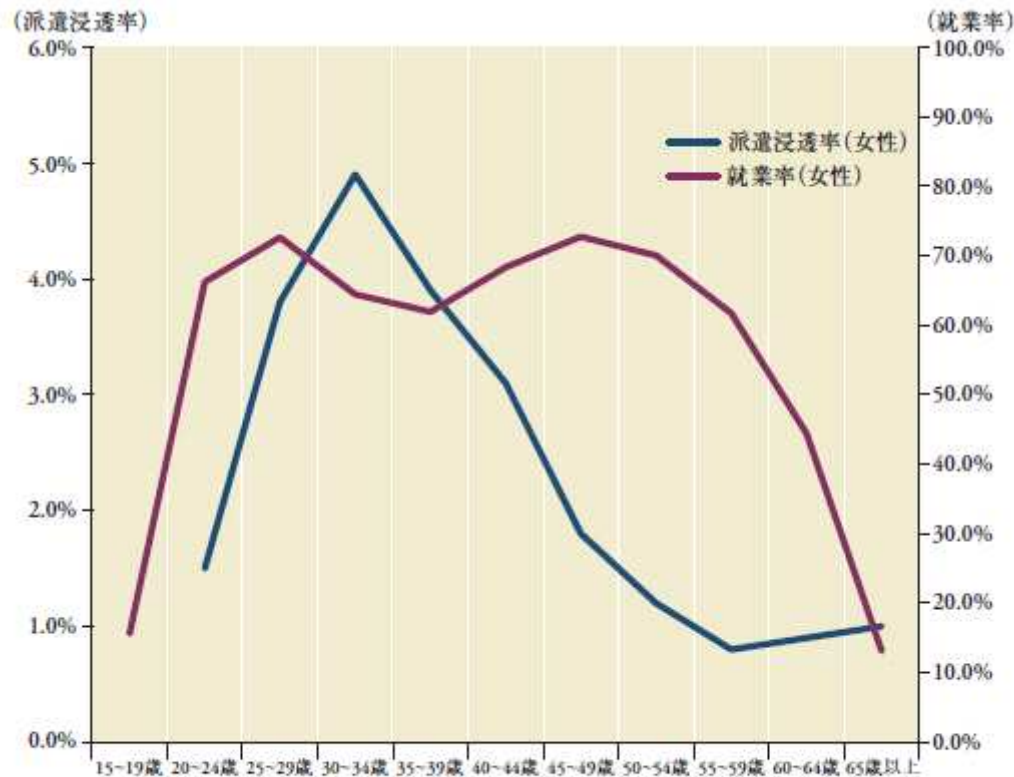
それは、労働人口が減少に転じて以降、日本が長期的に抱えている雇用・労働の課題に対して、当協会が従前より主張してきたことでもあり、今回の制度見直しにあたり改めて「わかりにくい業務規制の撤廃」と「公平でわかりやすい派遣期間ルール」とすることを基本方針として提言する。

參考資料

(参考資料)

女性の就業率と女性の派遣浸透率

女性の就業率と女性の派遣浸透率(2010年)



出所：総務省「労働力調査」

女性は出産や育児で仕事を離れるため、30代前後で就業率が下がる。
(いわゆる「M字カーブ」)

逆に、派遣浸透率は30代で上昇している。

派遣会社が介在することでこの層の持つニーズに対応する新たな就業機会が開発されているといえる。

(参考資料)

2012年10月1日施行「改正労働者派遣法」の主な改正内容

1 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。

ただし、①または②の場合は例外として認められます。

- ① 禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合

禁止の例外となる業務	
<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 ○通訳、翻訳、速記 ○秘書 ○ファイリング 	<ul style="list-style-type: none"> ○調査 ○財務処理 ○取引文書作成 ○デモンストレーション ○演奏 ○受付・案内 ○研究開発
<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○OAインストラクション ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 	

- ② 以下に該当する人を派遣する場合

- (ア) 60歳以上の人
- (イ) 雇用保険の適用を受けない学生
- (ウ) 副業として日雇派遣に従事する人
- (エ) 主たる生計者でない人

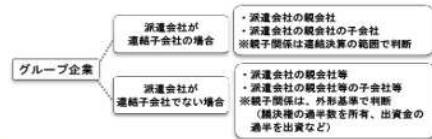
(ウ)は生業収入が500万円以上、(エ)は世帯収入が500万円以上の場合に限ります。



2 グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力供給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社がそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されます。

派遣割合 = $\frac{\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$



3 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました(元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます)。



【派遣会社】 離職前事業主へ派遣労働者として派遣することを禁止
 【派遣先】 該当する元従業員を派遣労働者として受け入れることを禁止

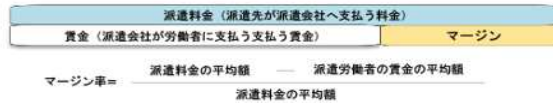
- ※ 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。
- ※ 禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位となります

派遣会社	派遣先
日雇派遣の原則禁止	1
グループ企業派遣の8割規制 実績報告の義務化	2
離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	3
離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れること(禁止、該当する場合には派遣会社へ通知)	
マージン率などの情報提供	4
派遣料金の明示	5
待遇に関する事項などの説明	6
派遣先の都合で派遣契約を解除するとき(講ずべき措置)	7
有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	8
派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加	9
均衡待遇の確保	10
均衡待遇の確保に向けた派遣元事業主への協力	
労働契約申込みみなし制度 【平成7年10月1日施行】	11

4 5 マージン率などの情報提供 派遣料金の明示

【関係者への情報公開】

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が義務化されます。



【派遣労働者への明示】

雇入時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額(派遣料金)」の明示が義務化されます。

<明示すべき派遣料金(次のうちいずれかを明示)>

- ① 派遣労働者本人の派遣料金
- ② 派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額(1人あたり)

<明示の方法>

書面・FAX・Eメールのいずれか

6 待遇に関する事項などの説明

派遣会社は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、

- ① 雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること
- ② 派遣会社の事業運営に関すること
- ③ 労働者派遣制度の概要の説明をすることが義務化されます。

7 派遣先の都合で派遣契約を解除するとき(講ずべき措置)

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ・休業手当などの支払いに要する費用の負担 など

の措置をとることが、派遣先の義務となります。(派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません)

8 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

派遣労働者が無期雇用になるための機会が少ないことなどから、派遣会社は、有期雇用の派遣労働者(雇用期間が過算1年以上)の希望に応じ、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければなりません。

- ① 無期雇用の労働者として雇用する機会の提供
- ② 紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進
- ③ 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施

9 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加

10 均衡待遇の確保

【派遣会社の義務】

派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、
① 派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準
② 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません。
教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます。

【派遣先の義務】

派遣会社に対し、必要な情報を提供するなどの協力が求められます。

11 労働契約申込みみなし制度 (平成7年10月1日施行)

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなす制度です。平成27年10月1日からの施行となっています。

(参考資料)

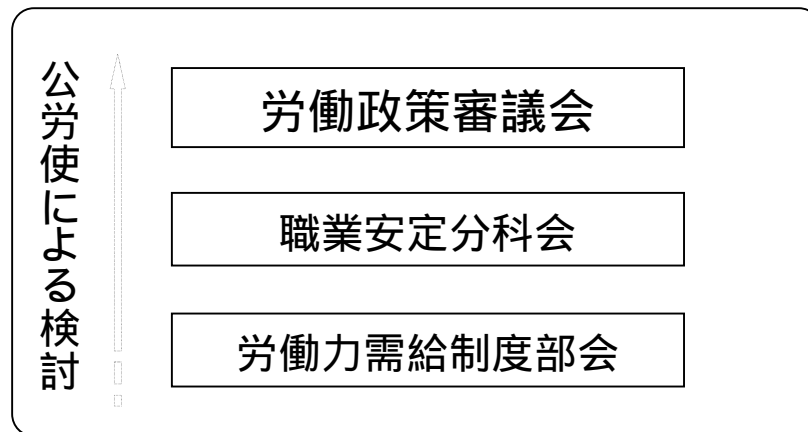
2012年10月1日施行「改正労働者派遣法」に対する附帯決議

- 一、登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法の施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- 二、いわゆる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大きく変わ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、速やかに見直しの検討を開始すること。
検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。
また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- 三、いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- 四、労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- 五、派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- 六、優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- 七、派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- 八、本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進、均衡待遇の確保「マージン率」の情報公開など今回の改正内、容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すこと。

(参考資料)

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」

➤ 附帯決議を検討する機関



今後の労働者派遣制度の 在り方に関する研究会

学識経験者による論点整理

鎌田 耕一 東洋大学法学部教授

阿部 正浩 中央大学経済学部教授

奥田 香子 近畿大学法科大学院教授

小野 晶子 (独)労働政策研究・研修機構研究員

木村 琢磨 法政大学キャリアデザイン学部准教授

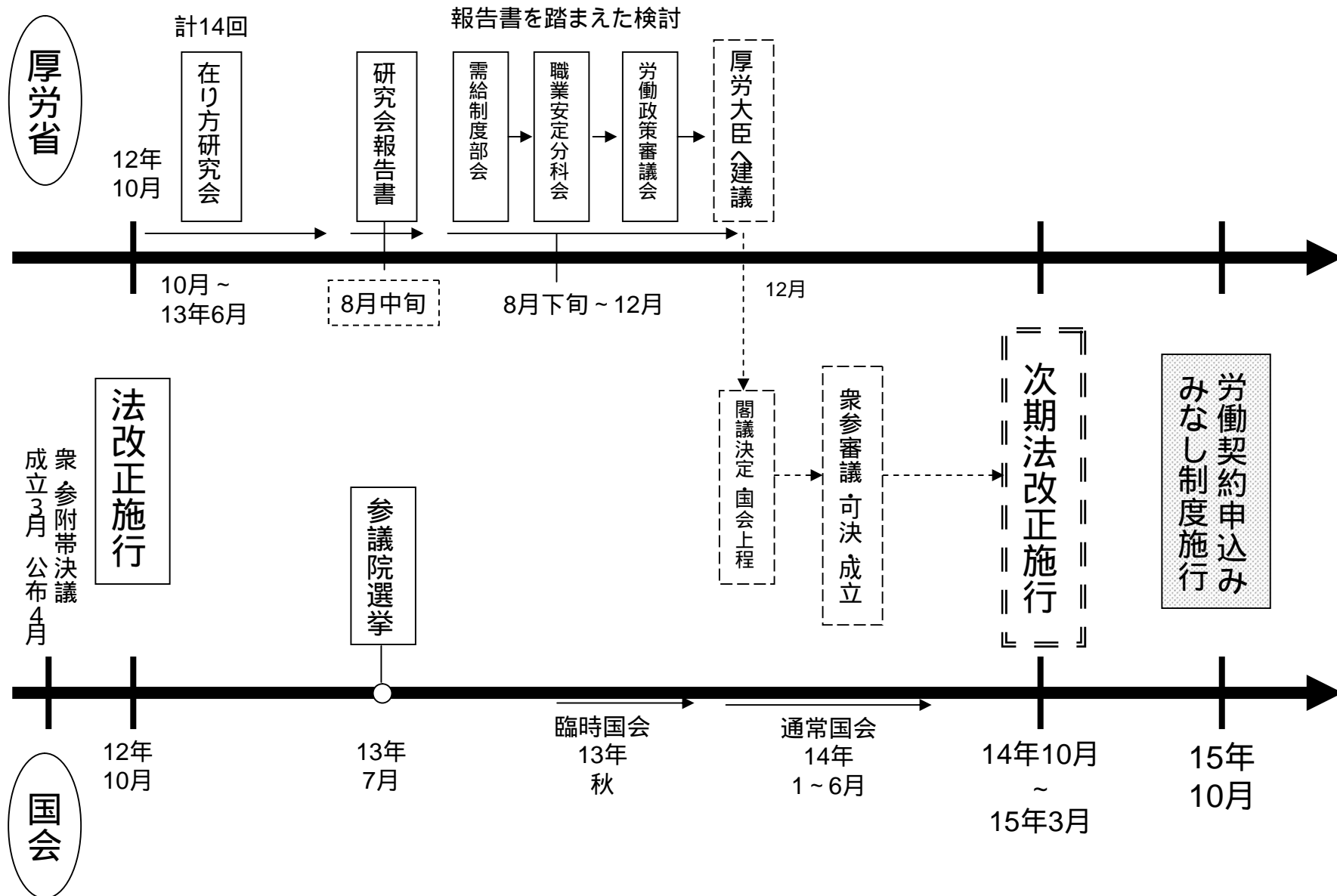
竹内(奥野) 寿 早稲田大学法学学術院准教授

山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

(参考資料)

附帯決議を検討するスケジュール

は予測スケジュール



(参考資料)

派遣労働者のキャリア形成支援についての派遣協会の考え方

個社の枠組みを超えて業界全体で、外部労働市場の中でキャリアが継続できる仕組みを構築し、失業なき就業機会の提供を目指す

(派遣労働者へのジョブカード制度の普及促進や、就職困難者を官民が協同してサポートする)

	間接 (96万人 前年比 -12万人)	直接
有期	<p>登録型派遣労働者 (51万人 + 常用雇用の派遣労働者85万人の一部)</p> <p>処遇を下げることなく、派遣会社が就業機会を継続して提供し続けられるようにする</p> <p>派遣労働者として継続的に就業できることが担保されたうえで、派遣元・先への正社員化の道も用意し、就業機会を縮小することなく、安定的に働ける環境を作る。 (スキルの高いスタッフは派遣元・先で正社員化する一方で、エンプロイアビリティの低いスタッフや派遣での働き方を好むスタッフの就業が継続するよう、業界全体で育成・支援する。)</p>	<p>契約社員・パート・アルバイト(1529万人 前年比 +50万人)</p> <p>・22年平均で派遣から直接雇用有期に転換した人数は約9万人 ・契約社員と派遣労働者の処遇はほぼ同等だが、パート・アルバイトの平均時給は946円(2012年10月)で、派遣労働者(平均1485円)より500円以上低い。 ・雇用契約が終了した場合には、自力で就職活動を行う</p>
無期	<p>いわゆる「正社員型派遣労働者」 (常用雇用の派遣労働者85万人の一部)</p> <p>安定就業が見込める派遣労働者を派遣元で正社員化する</p> <p>・市場ニーズが高く、就業先が常に確保できるような高度な職種であれば可能だが、就業経験によってスタッフの選別が厳格化する。</p>	<p>正社員(3374万人 前年比 -21万人)</p> <p>派遣労働者の正社員化を支援する</p> <p>・22年平均で派遣から正社員に転換した人数は約5万人 ・紹介予定派遣の拡大。採用力の無い企業が採用手段として派遣を活用している企業にはマッチする。 ・臨時・一時的な労働力ニーズや、労務管理を負担する余力のない企業等では活用されないため、就業機会の拡大につながらない。 ・また、採用助成金等のインセンティブを与えると、悪用されるおそれもある。</p>

直雇有期は増加しているが、処遇が大きくあがることはなく、むしろ悪化する可能性

正社員全体の人数は減少し続けており、採用ハードルが高い

(参考資料)

派遣労働者のキャリア形成を念頭においたジョブカード活用イメージ

■ 「ジョブ型」労働者を念頭においた検討の必要性

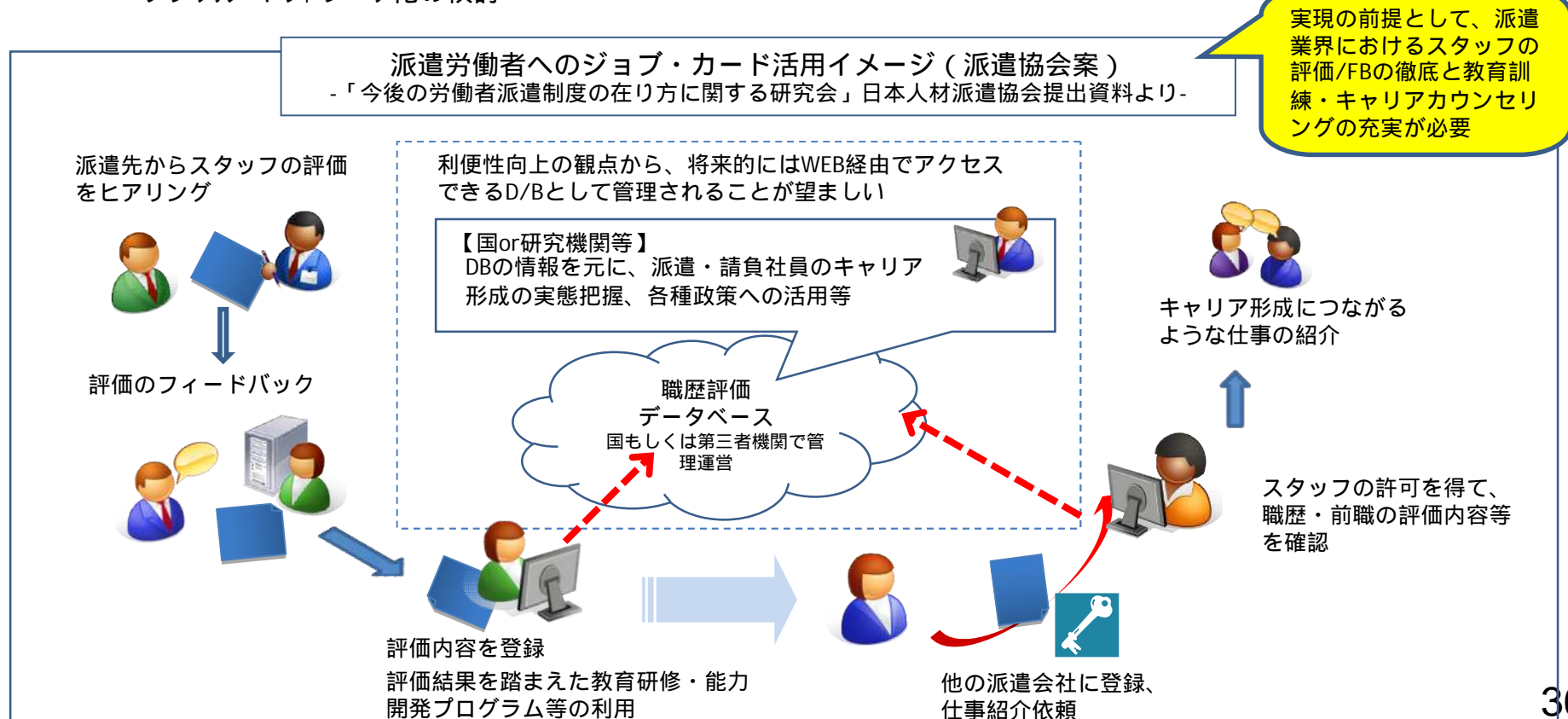
正社員化の促進だけでなく、派遣労働者のような「ジョブ型」の就業継続を望む層への対応が必要

■ ジョブ・カード制度の活用促進

ジョブ・カードは派遣労働者のような「ジョブ型」の就業継続を望む層のキャリア形成支援にも有用と考えられ、これらを念頭においたジョブ・カードの活用促進が必要

・市場ニーズや産業構造の変化をふまえた評価基準の策定と検証

・流動性の高い労働者にとっての利便性向上と、ジョブ・カードに記された情報の利用・活用の促進といった観点からのデジタル・ネットワーク化の検討



(参考資料)

複合業務と派遣受入期間制限

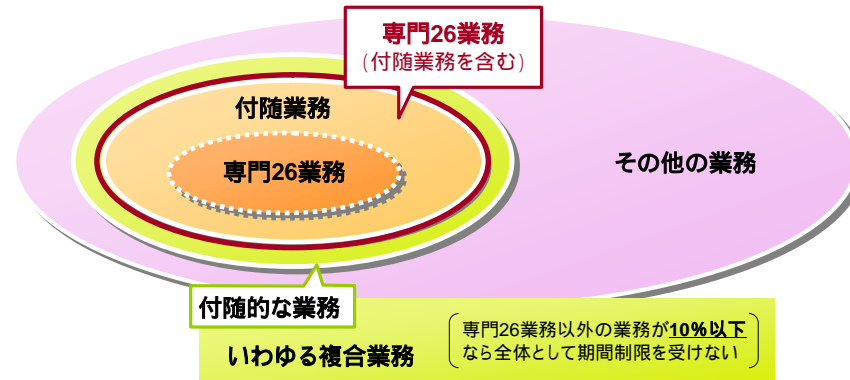
複合業務とは？

「専門26業務」と「それ以外の業務」を併せておこなう

複合業務は基本的に派遣受入期間に制限のある業務だが、付随的におこなわれる業務が就業時間の1割以下の場合、派遣受入期間制限を受けない業務として取り扱うことが可能。

ただし、専門26業務と全く関係のない「その他の業務」を含んだ複合業務の場合は、その他の業務の割合に関係なく期間制限が発生する。

派遣労働者がおこなう業務の種類についての考え方



複合業務の場合の派遣受入期間制限は？

● 専門26業務	→	期間制限なし
● 専門26業務 + 付随業務	→	期間制限なし
● 専門26業務 + 付随的業務(1割以下)	→	期間制限なし
● 専門26業務 + 付随的業務(1割超)	→	期間制限あり
● 専門26業務 + その他の業務(割合にかかわらず)	→	期間制限あり