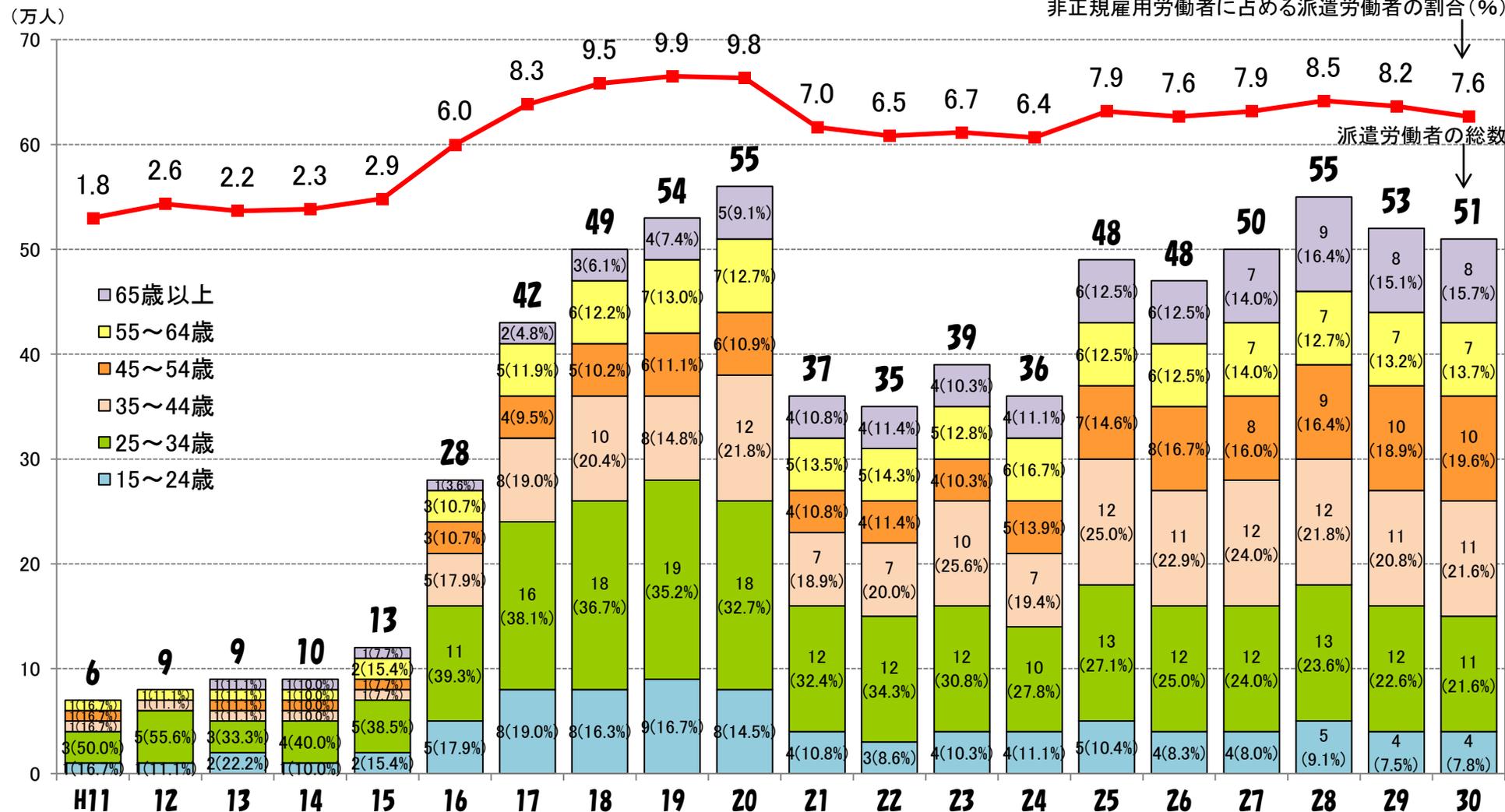


派遣労働者の推移(年齢別・男性)

○平成30年の男性の派遣労働者数は51万人。非正規雇用労働者に占める派遣労働者の割合は7.6%。

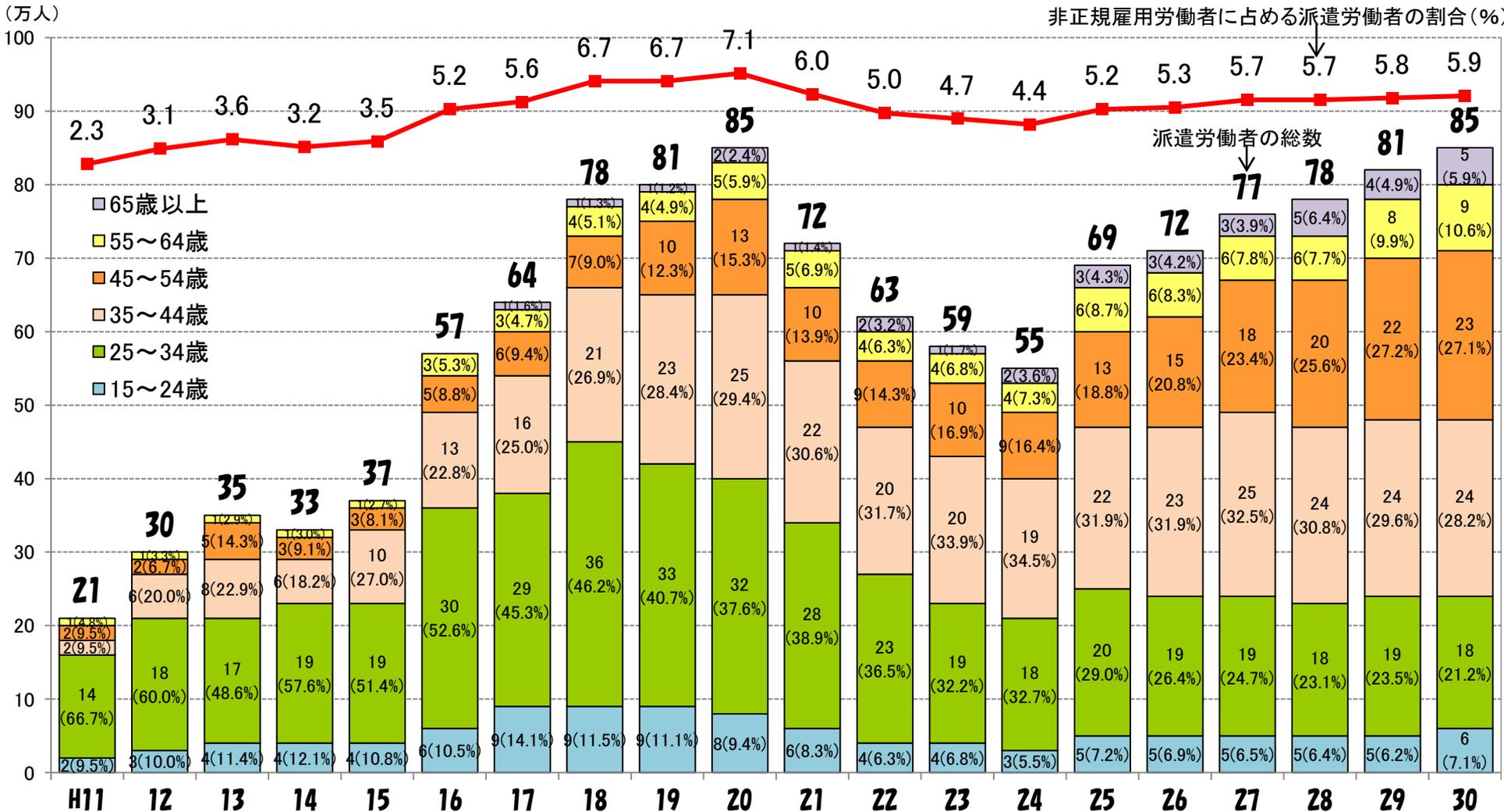


(資料出所) 平成13年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(8月調査)長期時系列表9、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

(注) 1) 平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)
 2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)
 3) 割合は、男性の遣労働者総数に占める各年齢別の割合。

派遣労働者の推移(年齢別・女性)

○平成30年の女性の派遣労働者数は85万人。非正規雇用労働者に占める派遣労働者の割合は5.9%。



2. 日雇派遣制度

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（平成24年法律第27号）の概要

1. 事業規制の強化

- ・ 日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）。
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止。

2. 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化。
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮。
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化。
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示。
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化。

3. 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす。
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備。

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記。

※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日：平成24年10月1日（労働契約申込みみなし制度の施行日は、平成27年10月1日）

日雇派遣の原則禁止の経緯について

平成19年 8月	厚生労働省が日雇派遣労働者の実態に関する調査（※）等を公表。 （※）住居がなくいわゆるインターネットカフェ等に寝泊まりしながら、不安定な雇用形態で就業する者の存在が指摘されていたことを踏まえ、派遣元事業主を通じて、日雇派遣労働者の実態を把握したもの。
平成19年12月	労働政策審議会労働力需給制度部会の中間報告（有識者研究会の設置、日雇派遣指針の速やかな検討）
平成20年 2月	・日雇派遣指針の告示 <平成20年 4月適用> ・労働者派遣制度の在り方に関する研究会（座長：鎌田耕一氏）における検討開始
平成20年 7月	・与党新雇用対策に関するプロジェクトチーム「労働者派遣制度の見直しに関する提言」 → 日雇派遣は、派遣の中でも特に雇用が不安定であることから、原則禁止とすること。ただし、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題がない業務等については、ポジティブ・リスト化して例外的に認めるものとする。 ・労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書取りまとめ → あまりに多くの問題を生じさせている日雇派遣という派遣形態については、労働者保護という政策的な観点から、禁止することを検討すべきである。
平成20年 9月	労働政策審議会建議 → 日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者について、原則、労働者派遣を行ってはならないものとするのが適当である。
平成20年11月 ～平成21年 7月	労働者派遣法改正案を国会に提出 ⇒ 製造業を中心に派遣労働者の雇止め（「派遣切り」）が社会問題化 ⇒ 衆議院解散により廃案（平成21年 7月）
平成21年 9月	連立政権樹立に当たっての政策合意（民主党、社会民主党、国民新党）
平成21年12月	労働政策審議会答申 → 3 日雇派遣の原則禁止 (1) 雇用管理に欠ける形態である日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者については、労働者派遣を禁止することが適当である。 (2) この場合、20年法案と同様に、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。
平成22年 4月 ～平成24年 3月	労働者派遣法改正法案を国会に提出 ⇒ 民主党、自民党、公明党の3党合意（平成23年11月） ⇒ 国会修正（平成23年12月） ⇒ 日雇派遣の原則禁止を含む平成24年改正派遣法が成立（平成24年 3月） <国会修正の内容（日雇派遣関係）> ・ 日々又は2か月以内 ⇒ 日々又は30日以内 ・ 日雇派遣の禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加

(参考) 日雇派遣に関する問題事例 (過去の新聞記事より)

事例 1

派遣会社 A が、●県●市で起きた労災事故を適切に報告しない「労災隠し」を行った事案。

事故に遭った派遣労働者の男性は指の骨が折れる大けがだったが、会社から「労災を使ったら、仕事がなくなるぞ」と労災に基づく治療費の支払いを拒否され、毎日の生活苦により仕事の継続を承諾せざるを得なかったと話している。

事例 2

派遣会社 B が、日雇派遣労働者をトラックの荷台のコンテナに乗せ、約 2 キロ離れた倉庫まで運んでいた事案。その光景を何度も見ていたタクシードライバーが政党機関誌に通報して発覚するまで約 2 か月続いた。

派遣会社 B に登録するある日雇派遣労働者は、夏、蒸し風呂のようなコンテナに 1 時間も入れられたという人と仕事をしたこともある、と話している。

事例 3

派遣会社 C は、派遣法で禁止されている港湾関連業務へ短期スポット派遣していたことを受け、労働局が事業停止命令を出した事案。

港湾倉庫に派遣された男性が作業中に荷崩れに巻き込まれ、足を骨折する重傷を負った事故が発生している。

派遣会社 C では、派遣料金からデータ整備費と称して、給与から不明瞭な天引きをしていたことも判明し、問題となった。

派遣会社 C は物流業、スーパーなどにも多数派遣していた。