

「派遣の現在」がわかる本

一般社団法人 日本人材派遣協会編

人材派遣

データブック



Section 1

2015年度の
人材派遣業界を振り返る

- Chapter 1 2015年改正労働者派遣法 施行
- Chapter 2 2015年労働関連法令の改正等
- Chapter 3 2015年度優良派遣事業者
認定企業は 52 社

Section 2

数値から見た
世界と日本の労働者派遣事業

- Chapter 1 労働者派遣・世界の概況
- Chapter 2 派遣社員の人数・浸透率

Section 3

労働者派遣事業の「現在」

- Chapter 1 2013～2014年度 人材派遣業界
- Chapter 2 派遣労働市場の地域別動向
- Chapter 3 2014年度 労働者派遣事業報告書
アンケート調査結果

Contents

Section 1

2015年度の人材派遣業界を振り返る

-
- | | | |
|----|----------|--------------------|
| 03 | Chapter1 | 2015年改正労働者派遣法 施行 |
| 03 | Part1 | 2015年改正労働者派遣法の留意点等 |
| 16 | Part2 | 附帯決議に基づく指導監督 一覧 |
-
- | | | |
|----|----------|-----------------|
| 18 | Chapter2 | 2015年労働関連法令の改正等 |
| 18 | Part1 | 改正育児休業・介護休業法の概要 |
| 20 | Part2 | 改正障がい者雇用促進法の概要 |
| 21 | Part3 | 労働基準法改正案の経緯と概要 |
-
- | | | |
|----|----------|-------------------------|
| 22 | Chapter3 | 2015年度優良派遣事業者認定企業は52社 |
| 22 | Part1 | 2015年度優良派遣事業者認定基準(抜粋) |
| 23 | Part2 | 2014年度優良派遣事業者認定基準からの変更点 |
-

Section 2

数値から見た世界と日本の労働者派遣事業

-
- | | | |
|----|----------|--------------|
| 25 | Chapter1 | 労働者派遣・世界の概況 |
| 25 | Part1 | 人材サービス産業の売上高 |
| 26 | Part2 | 人材派遣の売上高 |
-
- | | | |
|----|----------|------------------------|
| 27 | Chapter2 | 派遣社員の人数・浸透率 |
| 27 | Part1 | 人材サービス産業を通じた雇用者数 |
| 28 | Part2 | フルタイム換算した1日当たりの平均派遣社員数 |
| 28 | Part3 | 派遣浸透率 |
-

Section 3

労働者派遣事業の「現在」

-
- | | | |
|----|----------|-----------------------------|
| 29 | Chapter1 | 2013～2014年度 人材派遣業界 |
| 30 | Part1 | 政令業務は前年から増加。自由化業務は60万人台を維持 |
| 30 | Part2 | 紹介予定派遣は前年度から減少 |
| 31 | Part3 | 特定労働者派遣事業所は減少、一般労働者派遣事業所は増加 |
| 31 | Part4 | 1事業所当たりの売上高・派遣稼働者数・派遣先件数が増加 |
| 32 | Part5 | 派遣料金・賃金は微増 |
| 32 | Part6 | 売上高1億円未満の事業所が減少続く |
| 33 | Part7 | 海外派遣が増加傾向 |
-
- | | | |
|----|----------|--------------|
| 34 | Chapter2 | 派遣労働市場の地域別動向 |
|----|----------|--------------|
-
- | | | |
|----|----------|-----------------------------|
| 41 | Chapter3 | 2014年度 労働者派遣事業報告書 アンケート調査結果 |
|----|----------|-----------------------------|
-

2015年度の 人材派遣業界を振り返る

Chapter 1

2015年改正労働者派遣法 施行

ここでは、2015年9月に国会で成立し施行された「改正労働者派遣法」について、派遣元と派遣先はどのようなことをしなければならないのか、留意点の確認や疑問点を説明します。

PART 1 2015年改正労働者派遣法の留意点等

労働者派遣法は、1986年施行以来の「大改正」がなされました。特に、「業務」単位での期間制限から、人に着目した「個人」単位と「派遣先」単位の期間制限に変更、派遣社員へのキャリアアップ措置の創設、特定労働者派遣事業（届出制）の廃止等、大幅な見直しがなされました。

こうした見直しは、「誰にとってもわかりやすい」、「雇用の安定とキャリア形成」、「業界の健全化」といった視点で、派遣社員や派遣先にとつて、安心して派遣が活用できることが期待されております。

旧 法	新 法
1. 期間制限	
〈26業務及び業務単位での期間制限〉 ● 26業務 ・期間制限なし ● 26業務以外の業務 ・原則上限1年 ・過半数組合等への意見聴取により 上限3年まで延長可	〈26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールへ〉 ● 個人単位の期間制限 ・派遣先の同一の組織単位における上限3年 ・派遣元は上限に達する派遣社員に雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼等）を講ずる ● 派遣先単位の期間制限 ・同一の事業所における継続した派遣社員の受入れの上限を原則3年 ・過半数組合等への意見聴取により延長可 ・過半数組合等が反対意見を表明した場合に対応方針を説明する等適正な意見聴取の手続き ※無期雇用の派遣社員等は上記2つの期間制限の例外とする
2. 派遣社員の均衡待遇の推進	
● 派遣元に対し、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、賃金決定や教育訓練、福利厚生を実施する配慮義務 ● 派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報提供等の努力義務	● 現行の規定に加え、派遣元に対し、派遣社員の均衡待遇の確保の際に考慮した内容の説明義務 ● 現行の規定に加え、派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設の利用に関する配慮義務
3. 派遣労働者のキャリアアップ	
● 規定なし	● 派遣元に対し、計画的な教育訓練やキャリアコンサルティングを義務付け（実施内容を厚労省に毎年報告） ● 許可要件に「キャリア支援制度を有する」を追加 ● 派遣先に派遣社員の能力に関する情報提供の努力義務
4. 特定労働者派遣事業	
● 一般労働者派遣事業（許可制） ● 特定労働者派遣事業（届出制）	● すべての労働者派遣事業を許可制へ ※小規模事業主への暫定的な配慮措置 現在の特定労働者派遣事業の許可制への移行に際しての経過措置

1 2つの期間制限について

今回の期間制限の見直しについては、2つの視点により、2つの期間制限を軸とする制度に見直しました。

旧法では、いわゆる26業務や自由化業務といった業務区分ごとに、派遣受入の期間制限を設定し、派遣先のいわゆる正社員の代替防止（常用代替防止）を図ってきましたが、業務の判断などが分かりにくい等の様々な課題があることから撤廃し、26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールを設けた上で、新法は、

- キャリア形成等を念頭に置いた派遣労働への固定化防止のための「派遣社員個人単位の期間制限」
- 常用代替防止のための「派遣先事業所単位の期間制限」

と、いたしました。

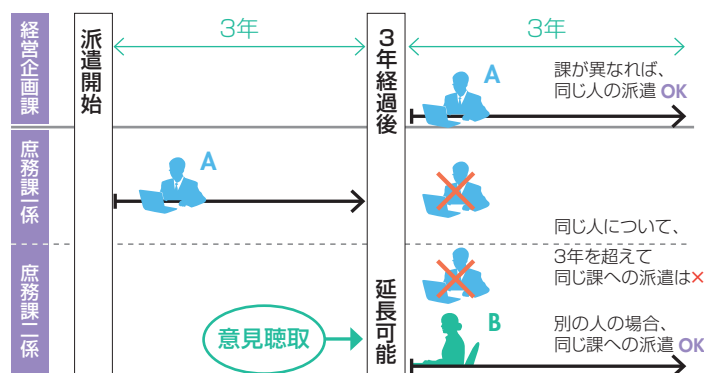
また、理解をする上で、派遣受入の期間制限の規制対象を、「有期雇用派遣」のみに課したことも重要です。つまり、これまでは、有期・無期に関係なく業務区分に応じて期間制限していたのを、派遣社員の雇用契約に注目し、派遣元との有期雇用契約をしている場合は、派遣受入の期間制限を受けるとしたのです。そのため、派遣元と無期雇用契約をしている「無期雇用派遣」については、期間制限を受けません（後述）。

旧法	新法
● 26業務以外:原則1年、最長3年(同一の業務(係)単位) ● 26業務*: 期間制限の対象外 ※ 26業務とは、ソフトウェア開発・事務用機器操作等の専門性の高い業務	● 有期雇用*: 上限3年(同一の組織(課)単位) ● 無期雇用: 期間制限の対象外 ※事業所単位では原則3年（延長には意見聴取必要）

それでは2つの期間制限について、確認してみます。

派遣社員個人単位の期間制限（個人単位）

「個人単位」とは、派遣社員個人に着目した仕組みで、同一の「組織単位」（課をイメージ）で就業できる同一の派遣社員は3年を上限としたものです。そのため、同一の「組織単位」でなければ、引き続き同一の派遣社員を派遣することもできます（派遣先事業所単位の期間制限による派遣受入期間が延長されていることが前提となります（後述））。



留意点

派遣元

派遣先

派遣社員の派遣就業期間の3年上限は、同一の「組織単位」で継続して就業しているか否かがポイントとなります。

同一の「組織単位」とは、いわゆる「課」や「グループ」などを言います。

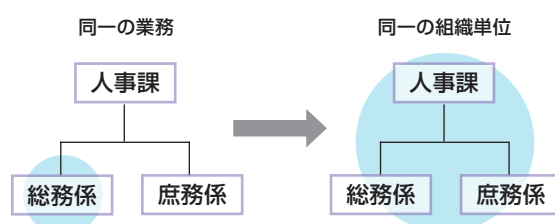
- 業務としてのまとまり（類似性、関連性）があること
- 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものであること

を実態に即して判断されることから、派遣受入の際には、派遣先・派遣元ともに十分確認し労働者派遣契約書に記載する必要があります。

なお、派遣社員の業務内容が変更になっても、同一の「組織単位」であれば、派遣就業期間は通算されます。

Q これまでの自由化業務の「同一の業務」における組織の最小単位とは異なるのですか。

A 派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位（いわゆる「課」など）を想定しており、「部」や「課」といった名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとなります。ただし、小規模事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意してください。



留意点

派遣元

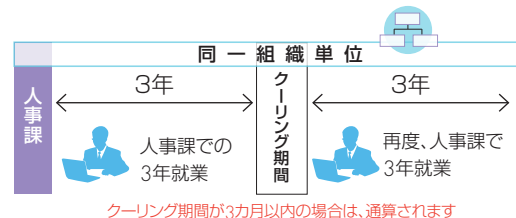
派遣先

派遣社員の派遣就業期間は延長されません。

派遣先事業所単位の期間制限による派遣受入期間が延長されても、派遣社員の派遣就業期間は延長されることはありません。これは、有期雇用派遣社員について、3年という節目でキャリアを見つめ直し、キャリア形成の契機とすることで派遣労働への固定化の防止を図るという趣旨があるからです。

Q 3年就業した同一の派遣社員を同一の「組織単位」に受け入れることは可能ですか。

A 労働者派遣の終了後に同一の派遣社員を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超える（クーリング期間）ときは、受け入れることができます。ただし、本人が希望しないにもかかわらず、クーリング期間を空けて再びその組織単位に派遣することは、派遣社員のキャリアアップの観点から望ましくありません。

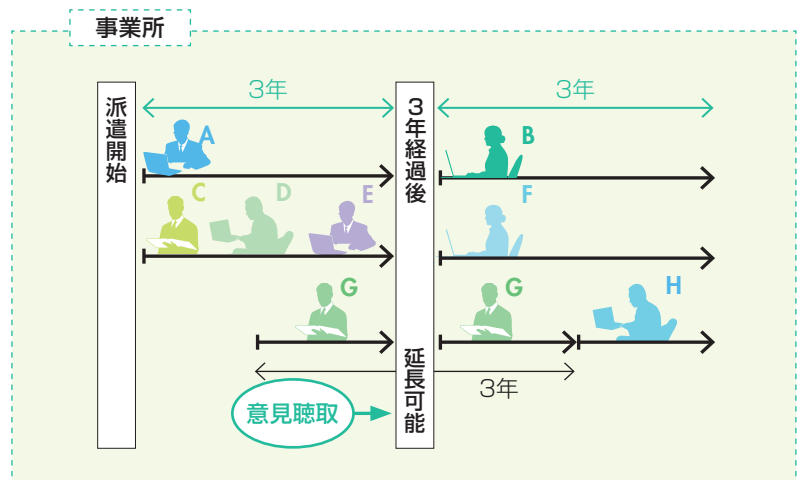


Q 派遣社員が就業後、その派遣社員が異なる派遣元から再度、その派遣先の同一の「組織単位」に継続して派遣された場合は、通算されますか。

A 通算されます。そのため、上限3年をもって、派遣先は同一の組織単位に、その派遣社員を受け入れることはできません。派遣先は、同一派遣社員が派遣されてきた場合、期間制限違反することをもって交代要求をしないまま、同一派遣社員を受け入れると労働契約申込みみなし制度（後述）が適用されます。

派遣先事業所単位の期間制限（事業所単位）

「派遣先事業所単位」とは、派遣先の同一事業所における派遣社員の継続受入は原則3年を上限としたものです。派遣受入期間を延長するためには、派遣先の事業所の過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります（後述）。



留意点

派遣先

派遣社員を受け入れる同一の「事業所」をきちんと把握する必要があります。

同一の「事業所」とは

- 工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること
 - 経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること
 - 施設として一定期間継続するものであることなどの観点から、実態に即して判断されます。
- なお、ここでいう「事業所」とは雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的に同一です。

Q 雇用保険の適用事業所とはなっているのですが、現在はパートタイム労働者が1～2名といった事業所についても事業所単位の期間制限に係る「事業所」となりますか。

A パートタイム労働者が数名しかいない事業所であっても、雇用保険の適用事業所である限り、事業所単位の期間制限に係る「事業所」と判断することになります（もし、事業所として独立性を有していないということであれば、非該当承認の申請をして、直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱うこととする手続を行う必要があります）。

留意点

派遣先

事業所全体で派遣受入の起算日や抵触日を管理する必要があります。

改正法施行日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、その事業所の3年の派遣受入期間の起算日となります。そのため、3年までの間に派遣社員が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣受入期間の起算日は変わりません。

また、派遣先は労働者派遣契約を締結するにあたり、あらかじめ派遣元に対して、派遣先事業所単位の派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日（抵触日）を通知しなければなりません。

Q 同一の企業の複数の事業所で労働者派遣を受け入れている場合に、各事業所で初回の期間制限の延長を行う際に延長期間を調整し、2回目の抵触日が各事業所で同一の日となるようにすることは可能ですか。

A 事業所単位の期間制限の延長は3年以内であれば任意のため、期間制限の延長期間を調整して、事業所の抵触日を揃えることは可能となります。

派遣先が作成する抵触日通知書（例）

平成 年 月 日

（派遣元事業主名）様

（派遣先事業所名）
⑧

事業所単位の期間制限に抵触する日の通知

新たな労働者派遣契約を締結するにあたって、当該労働者派遣に係る事業所単位の期間制限の抵触日を、下記のとおり通知いたします。

記

派遣先の事業所単位の名称 ●●●●株式会社○○支社
派遣先の事業所所在地 〒 東京都千代田区○○○1-1-1

事業所単位の最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日
派遣可能期間の起算日 平成 27 年 10 月 1 日

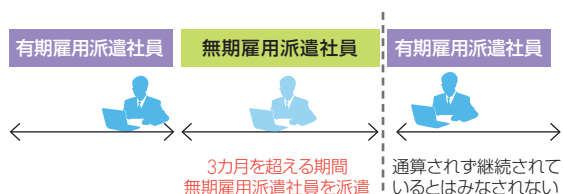
事業所単位の派遣可能な期間制限に抵触することとなる最初の日
平成 30 年 10 月 1 日

前述において、無期雇用派遣は、派遣受入期間の規制の対象とならないと説明いたしましたが、それ以外にも例外として以下があります。

派遣受入期間制限の例外

- 派遣元事業主に無期雇用される派遣社員を派遣する場合
- 60 歳以上の派遣社員を派遣する場合
- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣社員を派遣する場合
- 日数限定業務（1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ 10 日以下であるもの）に派遣社員を派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣社員を派遣する場合

Q 有期雇用と無期雇用の派遣社員を受け入れていた派遣先において、途中から無期雇用の派遣社員のみになり、最後の有期雇用の派遣社員の派遣終了から3カ月を超える期間が経過した場合、事業所単位の期間制限が引き続いていないものとみなして良いですか。



A 期間制限は法第 40 条の2第1項各号（期間制限の例外）以外の労働者派遣に適用されます。有期雇用と無期雇用の派遣社員が混在している事業所において、無期雇用の派遣社員のみになった場合、有期雇用の派遣社員の労働者派遣の終了後3カ月を超えた時点（クーリング期間）で、その終了した有期雇用の派遣社員の労働者派遣は、その後受け入れる労働者派遣（派遣先の事業所単位の期間制限）と継続しているとはみなさないこととなります。

次は、派遣受入期間の延長にはどのようなことを留意しなければいけないか、見ていきましょう。

派遣受入期間の延長（意見聴取）

派遣先は、事業所単位の期間制限による3年の派遣受入期間を延長しようとする場合、その事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）からの意見を聴く必要があります。

留意点

派遣先

意見聴取は、派遣受入期間を延長しようとする事業所ごとに、派遣可能期間の終了の1カ月前までに行う必要があります。

派遣先が過半数労働組合等に意見を聴く際は、十分な考慮期間を設け、事業所の派遣社員の受入れの開始以来の派遣社員数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等、過半数労働組合等が意見を述べるための参考になる資料を提供するとともに、「派遣可能期間を延長しようとする事業所」「延長しようとする期間」を書面で通知しなければなりません。

また、過半数労働組合等が希望する場合は、部署ごとの派遣社員の数、個々の派遣社員の受入期間等の情報を提供することが望まれます。

派遣先がこれらの手続きを適切に行わなかった場合、「労働契約申込みみなし制度」の適用の対象となります。

Q これまでは組織の最小単位（部署）ごとに意見聴取をしておりましたが異なるのですか。

A 異なります。事業所単位ごとに意見聴取することになり、部署ごとには意見聴取をしません。そのため、事業所ごとに、派遣受入期間の起算日や抵触日を管理しなければなりません。

意見聴取書（記載例）

平成 年 月 日

〇〇労働組合委員長（又は労働者代表）
〇 〇 〇 〇 殿

●●●●株式会社
◎◎支店長 △ △ △ △

派遣可能期間の延長についての通知書（意見聴取書）

下記の事業所に関し、労働者派遣法第40条の2第4項により、労働者派遣の役務の提供を受けることについて意見を求めます。
なお、別添により、派遣労働者数や無期雇用労働者数の推移を提供いたします。

記
派遣受入事業所 ●●●●株式会社◎◎支店
東京都千代田区〇〇〇〇
延長しようとする派遣期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日

【事業所単位の期間制限の抵触日から 3 年間保存】

平成 年 月 日

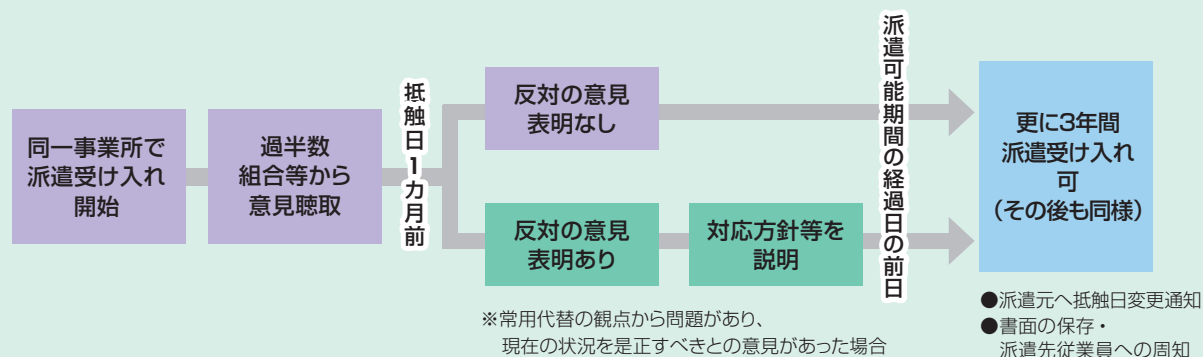
◎◎支店長
△ △ △ △ 殿

〇〇労働組合委員長（又は労働者代表）
〇 〇 〇 〇

意見書

平成 年 月 日付け、「派遣可能期間の延長についての通知書（意見聴取書）」による労働者派遣の役務の提供を受ける派遣可能期間の延長については異議ありません。

【事業所単位の期間制限の抵触日から 3 年間保存】



留意点

派遣先

派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見を聴く相手となることから、選出方法が適切でないと労働契約申込みみなし制度の対象となります。

過半数代表者になることができる要件と手続きがあります。

- 要件** 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと
- 手続き** 労働者派遣の受入期間に係る意見を聴取される者を選出することを明らかにし、投票、挙手などにより選出すること

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。また、手続きにおいて、会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合などは、過半数代表者等の選出が適切に行われていないと判断され、労働契約申込みみなし制度の対象となります。

Q 事業所単位の期間制限を延長するため、過半数労働組合等に意見聴取する場合、抵触日の1カ月前の日までに行うこととしていますが、いつから実施できますか。

A 意見聴取は、意見聴取期間（労働者派遣の役務の提供が開始された日から事業所単位の抵触日の1カ月前まで）内であればいつでも可能ですが、事業所単位の期間制限が常用代替防止を図る趣旨であることを踏まえれば、労働者派遣の役務の提供の受入開始に接近した時点よりも、常用代替防止が生じているかを判断するために適切な時期に行われることが望ましいとされます。

2 派遣元の雇用安定措置義務と派遣先の募集情報の提供義務等

派遣社員の直接雇用を推進していくために、派遣元の雇用安定措置義務と派遣先の募集情報の提供義務等がどのように連携していくのか確認してみます。

雇用安定措置においては、派遣社員が同一の派遣先の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある場合で、派遣終了後も引き続き就業することを希望している場合、以下の①～④のいずれかを実施しなければなりません。その際、

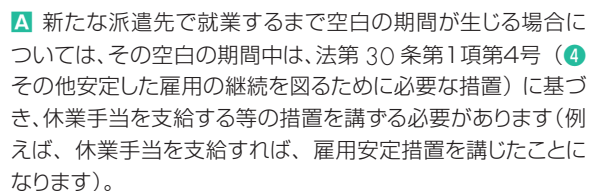
派遣社員の意向を尊重することが重要であり、特に派遣社員が①の直接雇用を望んでいる場合には、直接雇用につながる措置を採ることが望ましいとして、派遣元指針に規定されております。

ただし、派遣先に直接雇用の依頼をして、直接雇用に至らないケースも考えられるため、直接雇用への実効性を上げるため、派遣先にも募集情報の提供義務や雇入れの努力義務を課しております。

派遣元	派遣先
●派遣社員が同一の派遣先の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある場合で、 ●派遣元は派遣社員の意向を聴取し、派遣労働者が引き続き就業を希望する場合、 下記のいずれかの措置を講じなければならない（義務） ①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会（派遣先）の提供 ③派遣元において無期雇用 ④その他安定した雇用の継続が確実に図れる措置（例えば、紹介予定派遣、職業紹介、有給での教育訓練等） ※①～④のいずれかを講じること可。 ※①を講じた際に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②～④のいずれかを講じる。 ※1年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣される見込みがある労働者に対しては①～④は努力義務。	派遣元から①の「直接雇用の依頼」があった場合 同一の派遣先の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある派遣社員 派遣社員を受入れていた事業所で労働者（正社員に限らず）の募集を行うときは、当該情報を周知する（義務） 同一の派遣先の組織単位に継続して1年以上派遣された派遣社員 当該派遣社員が従事していた業務と同一の業務に従事させるため労働者（正社員に限らず）を雇用するときは、労働契約の申込みをするよう努める（努力義務）

派遣元

雇用安定措置の義務は、派遣元が適切に義務を履行するか、派遣社員が就業継続を希望しなくなるまで、義務の効力は失われません。そのため、例えば、派遣終了後も②の「新たな就業機会」の提供ができない場合、その間、報酬を与えて教育訓練を実施しなければなりません。



留意点

派遣先

雇用安定措置のうち、①の派遣先への直接雇用の依頼については、直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合は、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとされております。

イメージフロー（直接雇用の依頼の場合）

派遣元

継続して就業することの希望の有無は、その派遣社員に係る派遣就業が終了する日の前日までに聴取可能な限り早期に把握（望ましい措置）

派遣元

派遣先に対し、直接雇用の依頼をする（通知方法は問わない）
書面の交付等で通知（望ましい措置）

派遣先

受入れの可否について検討。受け入れに当たっては、正社員に限らない。

派遣先

併せて、労働者の募集提供等の有無を確認。（ない場合は、以下の取り組みを必要としない）
※派遣元も派遣先に対して、募集提供等の有無について、確認を促すことも運用上、望ましいと考えます。

義務 派遣先の同一の組織単位の業務に、継続して3年間受け入れる見込みがある派遣社員に対して、派遣先がその事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集する場合には、その募集情報を提供しなければなりません。

なお、周知した募集情報の内容は、記録・保存すること（望ましい措置）

努力義務 派遣先の同一の組織単位に同一の派遣社員を継続して1年以上受け入れており、派遣終了後、引き続き同一の業務に従事させるため、新たに労働者を雇い入れようとする場合には、雇い入れるよう努めなければなりません。

派遣先

直接雇用の受入れの可否を回答（労働条件、回答方法は問わない）

派遣元

否の場合、雇用安定措置の②～④を実施

派遣元

派遣社員に対して実施した雇用安定措置の日時及び内容については、派遣元管理台帳に記載。
あわせて派遣先からの受入れの可否について記載

派遣元

事業報告書で雇用安定措置を実施した人数の実績を報告

Q 派遣先が募集を行うときの周知の内容と方法はどのようにすればよいですか。

A 周知の内容については、派遣社員が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他のその募集に係る事項を掲示することとなります。周知の方法としては、事業所の掲示板に求人票を貼り出すこと、直接メール等で通知すること等のほか、派遣先から派遣元に募集情報を提供し、派遣元を通じて派遣社員に周知することとしても差し支えありません。また、派遣元を通じずに募集情報を提供した際には、提供したことを派遣元にも情報提供することが望ましいとされております。

留意点

派遣先

派遣先は、派遣元から直接雇用の依頼がなくても、派遣先の事業所で正社員の募集を行う際、同一の派遣先の事業所（途中で事業所内の組織単位を異動した場合も含む）において、派遣社員が1年以上継続して就業している場合は、その派遣社員に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。この場合、期間制限対象外の無期雇用派遣社員も含まれます。

Q 派遣社員が就業する事業所では正社員募集を行わず、本社で一括して正社員募集をする場合においても、その事業所の派遣社員へ周知しなければなりませんか。

A 本社で一括して募集するなど他の事業所で募集する場合であっても、派遣社員が就業する事業所や場所で勤務する可能性があるのであれば、派遣社員が応募資格を満たさないものを除き、周知する必要があります。なお、改正法施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき派遣されている派遣社員にも適用されることに留意が必要です。

3 キャリアアップ措置について

派遣元は、派遣社員のキャリアアップを図るため、「段階的かつ体系的な（計画的な）教育訓練」「希望者に対するキャリアコンサルティング」を実施する義務が課せられました。これらを実施する上で、派遣元は法定調書類等にきちんと記載し、管理していかなければなりません。また、派遣先に対し、教育訓練の協力を求める場合にも、同様に記載事項が発生することから、どこに何を書くのか等、理解しておく必要があります。

留意点

派遣元

教育訓練計画書を作成、実施するにあたっては、以下の要件を満たさなければなりません。

- ①雇用している派遣社員全員を対象としていること
- ②有給・無償であること
- ③派遣社員のキャリアアップに資するものであること
- ④入職時訓練が含まれていること
- ⑤無期雇用派遣社員に対しては、長期的なキャリア形成を念頭においた内容の教育訓練としていること

計画的な教育訓練を実施しなかった場合には、行政による助言、指導の対象になります。
また、改善命令や許可の取り消しの対象にもなり得ます。

イメージフロー

教育訓練計画書を作成する

計画書の記載例

様式第3号-2（第1面）

キャリア形成支援制度に関する計画書

⑤フルタイム1年以上の雇用見込み派遣労働者の場合

項目	計	うち社内の方	うち社外の方	うち派遣労働者
キャリア・コンサルタント	2	1	1	—
上記以外の派遣労働者	1	—	1	—
所管職	1	—	—	—
その他	1	—	—	—

⑥キャリア・コンサルティングを行う場所

場所	キャリア・コンサルティングを行う場所	備考
1	2	

⑦キャリアアップに関する教育訓練

項目	実施回数	1年以内	2年以内	3年以内	4年以内	5年以内	6年以内	7年以内	8年以内	9年以内	10年以上
1 新入社員教育訓練	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 システム教育・技能訓練	2	20	0	4	0	0	0	0	0	0	0
3 技能取得支援訓練	2	20	0	2	0	0	0	0	0	0	0
4 ワークスタイル多様化研修	2	10	0	2	0	0	0	0	0	0	0
5 リーダー・管理研修	4	10	0	0	2	2	0	0	0	0	0
6 ビジネススキル研修	2	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0

⑧キャリアアップに関する教育訓練の実施にあたって支払う資金額（1人1時間当たり平均）

1,600

⑨キャリアアップに関する教育訓練の実施にあたって支払う資金額（1人1時間当たり平均）

1,600

⑩キャリアアップに関する教育訓練の実施にあたって支払う資金額（1人1時間当たり平均）

1,600

労働契約締結時までに教育訓練計画を派遣社員に周知する（努力義務）※計画を変更した場合も同様

※教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に情報提供すること（望ましい措置）

（次頁へ）

※キャリアアップに資する教育訓練の内容は事業報告書に記載する内容となります。

有給・無償で教育訓練を実施 キャリアコンサルティングを実施

派遣元管理台帳に教育訓練を行った日時・内容及びキャリア
コンサルティングを行った日・内容を記載

計画・実績等を保存する

キャリア形成支援制度に関連する情報（計画・実績等）を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存（原則として派遣元管理台帳等を活用（この場合、派遣元管理台帳の保存義務の派遣契約終了後3年間とは別となるので留意が必要。そのため、人事記録等でも構わない））

※派遣先に計画的な教育訓練の協力を求める場合

労働者派遣契約等において具体的な時間数や必要とする知識の付与や訓練等について記載しておくことが必要（記載していない場合は、計画的な教育訓練に含まれない）。その場合、派遣先管理台帳に教育訓練（計画的に行われるOJT、OffJT）を行った日時・内容を記載。

なお、派遣先は、労働者派遣契約等に基づき、計画的に行われた教育訓練を実施した場合は、（教育訓練を行った日時・内容は、派遣元への通知義務には含まれていないが）派遣元も派遣元管理台帳に記載する必要があることから、通知するにあたっては、通知事項になっている従事した業務の種類（例えば、タイムシートの業務内容欄）に記載すること等が考えられます。

事業報告書を作成・提出する

毎年6月30日までに労働局に提出する

事業報告書の記載例

様式第11号（第5期）

※フルタイム1年以上の雇用見込み
派遣元職員の割合

（注）本事業報告書A用紙

① キャリアアップ推進の状況

	計	うち派遣元	うち派遣先	うち派遣元	うち派遣先
計	2	1	1	1	1
キャリアアップ推進	1	1	1	1	1
上級研修の派遣	1	0	1	1	0
その他	1	0	1	1	0

② キャリアアップ推進の状況

	計	うち派遣元	うち派遣先	うち派遣元	うち派遣先
計	2	1	1	1	1
キャリアアップ推進	1	1	1	1	1
上級研修の派遣	1	0	1	1	0
その他	1	0	1	1	0

③ キャリアアップ推進の状況

訓練の内外等	計	うち派遣元	うち派遣先	うち派遣元	うち派遣先
計	2	1	1	1	1
キャリアアップ推進	1	1	1	1	1
上級研修の派遣	1	0	1	1	0
その他	1	0	1	1	0

④ キャリアアップ推進の状況

計	うち派遣元	うち派遣先	うち派遣元	うち派遣先
計	2	1	1	1
キャリアアップ推進	1	1	1	1
上級研修の派遣	1	0	1	0
その他	1	0	1	0

4

派遣社員の均衡待遇

派遣社員の均衡待遇を図っていくためには、派遣元と派遣先が協力していく必要があります。今回の改正で派遣元には義務の追加、派遣先には努力義務から配慮義務へ格上げす

るなど、均衡待遇を強化しております。義務や配慮義務などを整理しつつみていきましょう。

義務、配慮義務、努力義務の整理（太字は改正により追加又は変更）

※「努力義務」は目標の達成は必要でない一方、「配慮義務」は実際に取り組むことが求められます。

	派遣元	派遣先
義務	【賃金・教育訓練・福利厚生】派遣社員から求めがあった場合、均衡を考慮した待遇の決定にあたり、配慮すべきとされている事項に関して考慮した事項について、その派遣社員に説明する義務（法律）	なし
配慮義務	【賃金】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、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社員の職務の内容・成果・意欲・能力・経験等を勘案して賃金を決定する配慮義務（法律） 【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しつつ、実施する配慮義務（法律）	【賃金】派遣元の求めに応じ、派遣社員と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準に関する情報（派遣先労働者の賃金水準・一般の労働者の賃金水準（賃金相場））又はその業務に従事する労働者の募集に係る事項（賃金に係る情報に限る）を提供する等の配慮義務（法律） 【教育訓練】派遣元の求めに応じ、派遣社員と同種の業務に従事する派遣先の労働者の業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、その派遣社員にも実施する配慮義務（法律） 【福利厚生】派遣先の労働者に利用の機会を与えている福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）は、派遣社員にも利用の機会を与える配慮義務（法律）
努力義務	【賃金】派遣料金の引上げを賃金の引上げに反映する努力義務（指針） 【賃金】派遣料金の交渉が派遣社員の待遇改善にとって重要であることを踏まえ、交渉にあたる努力義務 【賃金】派遣社員の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定する努力義務（指針） 【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の福利厚生等の実情を把握し、派遣先の労働者との均衡に配慮して必要な措置を講じる努力義務（指針）	【教育訓練・福利厚生】派遣元の求めに応じ、派遣社員と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報提供等必要な協力をする努力義務（法律） 【福利厚生】派遣先の労働者が通常利用している診療所等の施設の利用に関する便宜の供与等を講ずる努力義務（法律） 【賃金】派遣元が派遣社員の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元からの求めに応じ、派遣社員の職務の評価等に協力する努力義務（指針） 【賃金】派遣料金の決定の際、派遣社員と派遣先の同種の業務の労働者の賃金水準の均衡が図られたものとなる努力義務（指針） 【賃金】職業の実態や労働市場の状況、業務内容、派遣社員に要求する技術水準等を勘案して派遣料金を決定する努力義務（指針）

留意点

派遣元

派遣先

派遣元は、派遣社員の職務の成果、意欲等を適切に把握し、その職務の成果等に応じた適正な賃金を決定するよう努めなければなりません。なお、派遣元からの求めに応じ、派遣先から、その派遣社員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の賃金水準に関する情報やその派遣社員の業務の遂行の状況等の情報が提供された場合であっても、派遣社員の職務能力の評価を行う場合には、その情報のみならず、派遣元が自ら収集した情報に基づいて評価を行う必要があります。

留意点

派遣先

「派遣社員が従事する業務と同種の業務」に該当するか否かについては、業務内容等を勘案しつつ、個々の実態に即して判断する必要があります。

例えば、複数の労働者がチームを組んで作業する場合に、そのチームメンバーの一員として派遣社員も参画し、かつ、派遣先に雇用される労働者と同様の業務に従事している場合等には、基本的には「同種の業務」に従事しているものとして取扱うことが考えられます。

Q 均衡を考慮又は賃金を決定するにあたり勘案する際の賃金水準における「賃金」の範囲はどこまでですか。

A 「賃金」の範囲は、労働基準法の賃金に含まれるかどうかにより判断いたします。そのため、この「賃金」には基本給のみならず諸手当も含まれることに留意してください。

留意点

派遣元

派遣元の派遣料金交渉が、派遣社員の賃金も含めた待遇改善にとって重要であることに留意することを踏まえつつ、その交渉に当たることとされております。また、派遣料金が引き上げられたときは、できる限りそれを派遣社員の賃金の引き上げに反映するよう努めなければなりません。

派遣社員と同種の業務に従事する派遣先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、その派遣社員の賃金を従前より引き下げるような取扱い、趣旨を踏まえた対応とはいえ、労働契約の一方的な不利益変更との関係でも問題が生じうるので注意が必要です。

5 許可制への一本化

施行日（2015年9月30日）以降、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となります。

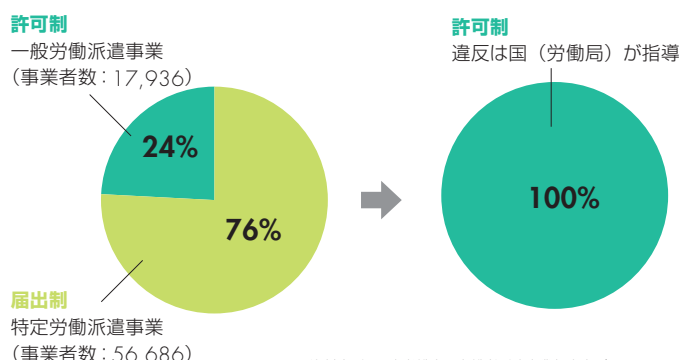
また、許可制への移行に当たっては、経過措置や配慮措置が設けられております。

許可制

一般労働派遣事業
(事業者数：17,936)

届出制

特定労働派遣事業
(事業者数：56,686)



資料出所：厚生労働省 労働者派遣事業報告書（H26.6.1現在）ほか

経過措置

- ① 施行日時点、一般労働者派遣事業の許可を受けている場合、その許可の有効期間の残存期間と同一の期間、引き続き事業を行うことができます。（附則第3条関係）
- ② 施行日時点、特定労働者派遣事業の届出を提出している場合、施行日から起算して3年を経過するまでの間（2018年9月29日まで）、引き続きその事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである事業を行うことができます。（附則第6条関係）

配慮措置

（小規模派遣元事業主については資産要件を軽減いたします。）

- ① 常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主（当分の間）
（基準資産額：1,000万円、現預金額：800万円）
- ② 常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主（施行後3年間）
（基準資産額：500万円、現預金額：400万円）

Q 配慮措置が適用される小規模派遣元事業主の適用に当たっては、複数の事業所があっても適用されますか。

A 小規模派遣元事業主への配慮措置適用に当たっては、1つの事業所のみを有している中小企業事業主に限られます。

Q 配慮措置が適用される中小企業事業主とは。

A 以下のいずれかを満たすこと。

産業分類	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
製造業、建設業、運輸業その他の業種（②～④を除く）	3億円以下	300人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下
③サービス業	5千万円以下	100人以下
④小売業	5千万円以下	50人以下

「労働契約申込みみなし制度」につきましては、平成24年（2012年）改正で成立しておりましたが、3年間の猶予措置がございましたので、2015年10月1日（改正派遣法施行の翌日）に施行されました。

この制度は、派遣先等が違法派遣を受けた時点で、派遣先等が派遣社員に対して、その派遣社員の雇用主である派遣元との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなす制度です。なお、派遣先等が違法派遣に該当することを知らず、かつ知らなかったことに過失がなかったときは、適用されません。

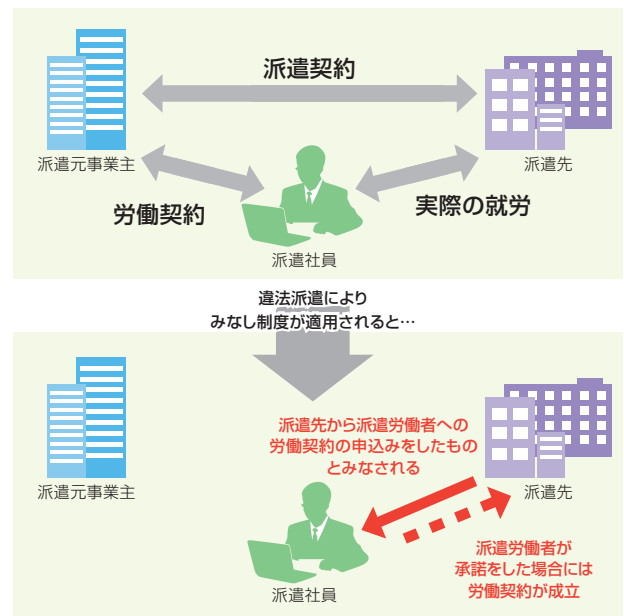
労働契約申込みみなし制度の 対象となる違法派遣の5つの類型

- ① 派遣社員を禁止業務に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること^{※1}
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等^{※2}

※1：労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

※2：労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずして労働者派遣を受けることをいう。

派遣労働とみなし制度のイメージ図



留意点

派遣元

派遣元が派遣社員に就業条件等を明示する際に、派遣先が2つの期間制限（個人単位と事業所単位）に違反して労働者派遣を受けた場合には、派遣先が労働契約の申込みをしたものとみなされることを併せて明示しなければなりません。また、期間制限以外の違法派遣についても、派遣元は派遣社員に説明することが望ましいとされております。

なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続を適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限の抵触日を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。

労働契約申込みみなし制度の明示内容

就業条件明示書の記載例

モデル就業条件明示書	
平成 年 月 日	
派遣元事業主	事業所名称 所在地 使用済 職氏名
次の条件で労働者派遣を行います。	
業務内容	事業所、部署名 所在地 (電話番号)
派遣単位	派遣先単位
指揮命令者	氏名 氏名 平成 年 月 日から平成 年 月 日まで
派遣期間	派遣先単位における期間制限に抵触する日 平成 年 月 日 派遣先単位における期間制限に抵触する日 平成 年 月 日
就業日及び就業時間	就業日 就業時間 時 分から 時 分まで (うち休憩時間 時 分から 時 分まで)
安全及び衛生	派遣先が労働者の安全及び衛生を確保するための措置を講ずる旨を記載する。
派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争の予防措置	派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争の予防措置を講ずる旨を記載する。
備考	

PART 2 附帯決議に基づく指導監督 一覧

改正派遣法が成立するにあたって、参議院厚生労働委員会において、39もの附帯決議が付されたことは、とてもインパクトがある出来事でした。39の中には、指針や通達に落とし込まれたものも多数あり、大変な影響力をもたらしたことは言うまでもありません。また、そういった指針等に盛り込まれていなくても以下のように、今後の行政による指導・監督により、厳しく確認されていくことが考えられることから、適正な事業運営に向けて、十分な取り組みが必要となりますので、ご参照ください。

附帯決議の全文はこちら

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する

法律案に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000097058.pdf>

意見聴取	派遣元	なし
	派遣先	●過半数代表者の適正かつ民主的な選出について、厳正な確認、必要な指導等を行うこと ●過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないことを省令で定め、その違反に対しては厳正に対処すること ●意見聴取に当たり合理的な意見表明が可能となるような資料が派遣先から提供されない場合等については、法の趣旨に照らして不適當であることから、厳正に対処すること
雇用安定措置	派遣元	●雇用安定措置については、派遣労働者の年齢や業務等によってその雇用の継続が困難な場合も含め、派遣元事業主の履行を確保するよう厳正な指導等を行うこと ●雇用安定措置の実効性ある実施が派遣労働者の保護の観点から最も重要であることに鑑み、派遣元事業主が個々の派遣労働者に対して実施した雇用安定措置については、その内容を派遣元管理台帳に記載することで、派遣労働者に対するキャリア・コンサルティングや雇用安定措置に係る派遣労働者の意向の確認等にも積極的に活用するよう、派遣元事業主に対して指導すること ●雇用安定措置の義務逃れをする派遣元事業主について繰り返し指導を行っても改善しない場合、事業許可の更新を認めない旨を許可基準に盛り込み、派遣元事業主の事業許可の更新を認めないこと
	派遣先	●雇用安定措置のうち、派遣先への直接雇用の依頼については、直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合については、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとする

教育訓練・ キャリア	派遣元	●派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施に当たっては、必ず有給かつ無償で行わなければならない旨を許可基準に盛り込むこと。また、その費用をマージン率の引上げによる派遣労働者の賃金の削減で補うことは望ましくないことを周知徹底すること。その義務違反に対しては、許可の取消しや更新をしないことを含め厳正に対処すること ●派遣元事業主に義務付けられる教育訓練については、その義務の具体的な内容を明確化するなどして周知するとともに、その履行が徹底されるよう適切な指導等を行うこと ●派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施状況については、事業報告、派遣元管理台帳等によって確認し、その実施について適切な指導監督等を行うとともに、事業許可の更新の際には重要なチェック項目としてその適正かつ誠実な実施を確認し、基準を満たさない場合には更新をしないことも含め厳正に対処すること ●派遣労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティングが実施されるよう、派遣元事業主に対し指導等を行うこと
	派遣先	なし
待遇	派遣元	●派遣労働者が待遇に関する事項等の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない旨を派遣元指針に規定し、派遣元事業主に対し厳正な指導監督等を行うこと ●派遣先が派遣労働者を正社員として採用するなど直接雇用しようとする際、それを派遣元事業主が禁止したり妨害したりすることは労働者派遣法の趣旨に反するものであることを明確化し、そのような派遣元事業主に対しては、厳正な指導を行うこと ●派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認できる仕組みを強化するほか、派遣労働者を労働・社会保険に加入させることなく事業を行う派遣元事業主に対して指導監督等を強化するなど、派遣労働者に対する労働・社会保険適用の促進を図ること ●派遣労働者の育児休業の取得については、恣意的な判断や、誤解に基づく運用により派遣労働者の権利が不当に制限されることがないよう、育児休業、介護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の内容を周知し、適切な指導等を行うこと
	派遣先	なし
無期雇用	派遣元	●無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、正社員の募集と誤認させることがないように指導等を徹底すること
	派遣先	なし

Chapter
2

2015年労働関連法令の改正等

PART 1 改正育児休業・介護休業法の概要

育児休業・介護休業等に係る制度の見直し等を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が平成27年3月29日に参議院本会議にて、可決・成立いたしました。施行は平成29年1月1日となります。

この法案は、6本の法律をまとめて国会に上程しており、特に、育児・介護休業法は、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指すことを目的に整備がなされたところです。

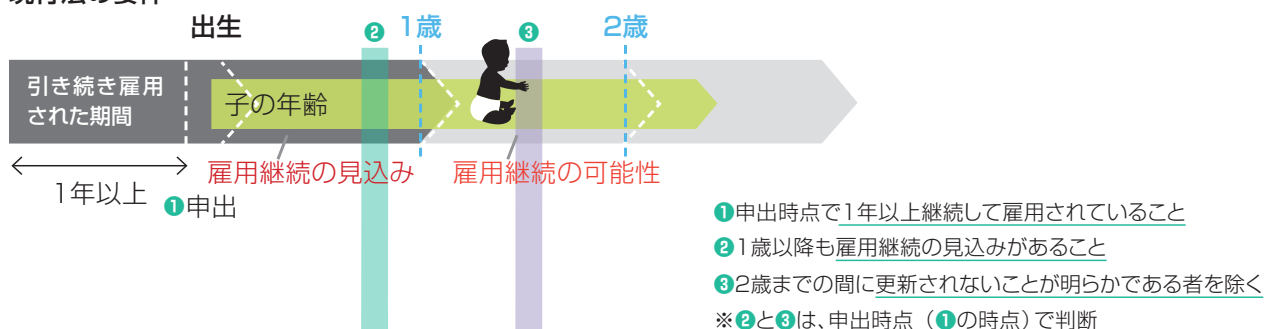
ここでは、改正の主なポイントをご紹介します。

1 有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し

図中の②の「1歳以降も雇用継続の見込みがあること」は事業主にとっても労働者にとっても分かりづらいという課題があることから、制度の趣旨を踏まえつつ、育児休業の取得を促進するため、有期契約労働者の育児休業取得要件については、現行の②の要件を削除し、③の要件を見直すこととされ、要件が緩和されました。

そのため、労働者が申出した時点で、更新されることが明らかな場合は、要件を満たすことになります。なお、育児休業の取得等を理由として、労働契約を更新しないことは、不利益取扱に該当するため禁止されます。

現行法の要件



改正後の要件



2

いわゆるマタハラなどの防止措置の新設

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、現行の不利益な取扱いの禁止規定に加えて、上司・同僚などによる就業環境を害する行為（いわゆるマタハラ等）を防止するため、雇用上必要な措置を事業主に義務づけることとなりました。

派遣先で就業する派遣社員については、派遣先も事業主とみなして、防止措置義務を適用いたします。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用することとなりました。

防止措置については、労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定しています。

現行

●事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

改正内容

●左記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることが事業主へ新たに義務付け。

●派遣社員の派遣先にも以下を適用。
・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

3

介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

現行の介護休業においては、家族が介護に関する長期的な方針を決めることができるようになるまでの緊急的な対応措置（1要介護者につき1回93日）とされてきましたが、これからは、介護開始から最終の看取りの時期、その間の病院への入院等の中間の時期等、要介護者の状態が大きく変化した場合などにそれぞれ対応するという観点から、93日を3回に分割して取得できるようになりました。

また、介護休業のほかに、就業しつつ家族の介護ができるよ

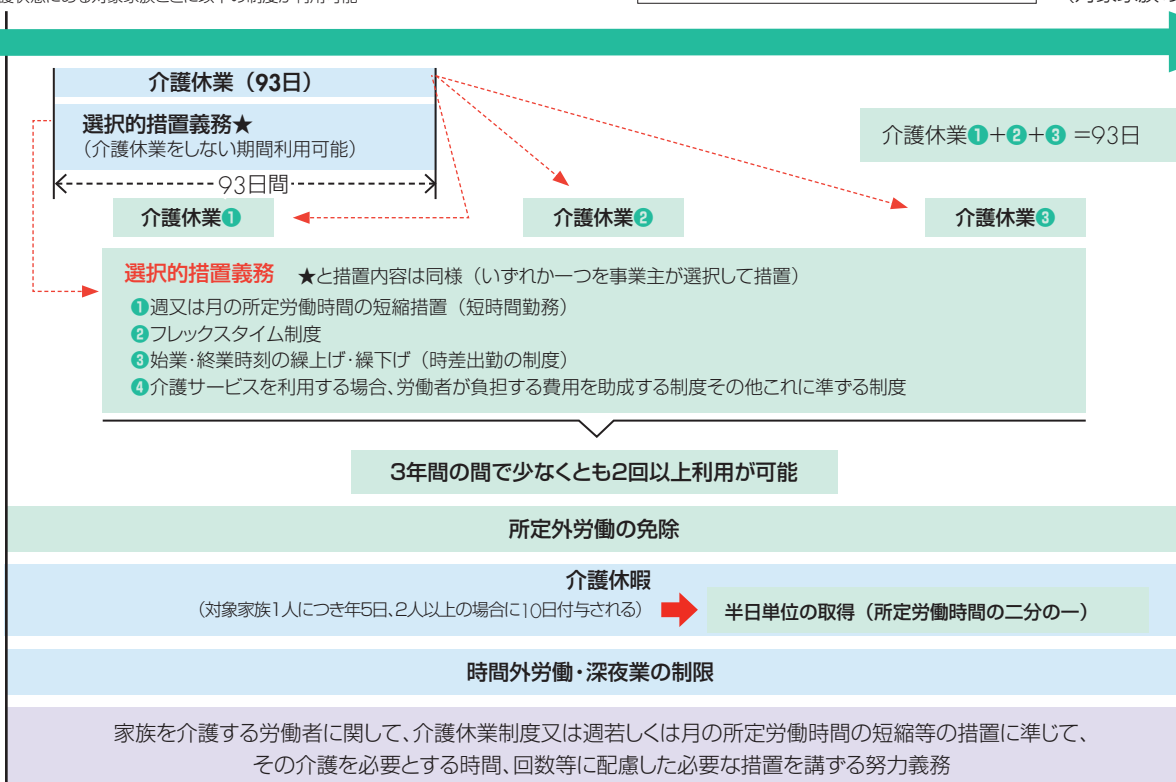
うに所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）も現行は、緊急的な対応措置としておりましたが、これからは介護休業とは独立して、利用を申し出た時から3年間の間で、少なくとも2回以上に分割して取得が可能となり、介護休業と合わせて、介護の必要に応じて、働くことが可能となります。

家族の介護にあたるのは、中高年が多く管理職の者も含むことから、企業も介護で従業員を失わないよう、人事制度設計することが重要と考えられます。

要介護状態（制度利用の申出が可能な状態）
※要介護状態にある対象家族ごとに以下の制度が利用可能

現行制度 努力義務 改正部分

介護終了
（対象家族の死亡）



PART 2 改正障がい者雇用促進法の概要

平成28年4月1日「障がい者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、今回の主な改正は、雇用の分野で障がい者に対する差別が禁止され、障がい者が職場で働くに当たっての支障を改善するための合理的配慮の提供が義務となりました。

また、改正障がい者雇用促進法を受けて、派遣法の派遣先指針においては、「派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障がい者雇用促

進法第36条の3(合理的配慮の提供)の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。」、派遣元指針においても同様に、合理的配慮の提供を行うにあたって、「派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。」とされており、派遣先・派遣元それぞれ取り組みが求められております。

1 雇用の分野での障がい者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別が禁止されます。

募集・採用時

- 単に「障がい者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- 業務遂行上必要でない条件を付けて、障がい者を排除すること

採用後

- 労働能力などを適正に評価することなく、単に「障がい者だから」という理由で、異なる取扱いをすること など

禁止される差別に該当しない場合

- 積極的な差別是正措置として、障がい者を有利に取り扱うこと
例：障がい者のみを対象とする求人（いわゆる障がい者専用求人）
- 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障がい者でない人と異なる取扱いをすること
例：障がい者でない労働者の能力が障がい者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障がい者でない労働者を昇進させること
- 合理的配慮に応じた措置をとること（その結果として、障がい者でない人と異なる取扱いとなること）
例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障がい者のみ独自メニューの研修をすること など

2 合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

募集・採用時

- 視覚障がいがある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- 聴覚・言語障がいがある方に対し、筆談などで面接を行うこと

採用後

- 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- 知的障がいがある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと

- 精神障がいがある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障がい者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個性が高いものとなります。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障がい者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があり、そのためには、合理的配慮は個々の事情がある障がい者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものと考えられております。

PART 3 労働基準法改正案の経緯と概要

労働時間法制の見直しのため、労働基準法改正案は、2015年通常国会に上程されましたが、実質審議しないまま、継続審議、2016年も通常国会で審議中ですが、2015年と同様に本格的に議論が行われていない状況です。

ここでは、簡単に法改正に至るまでの主な経緯と概要を紹介いたします。

概要

今回の改正案では、「高度プロフェッショナル制度」のように、高度な専門知識があり、年収が一定以上の人を対象に「労働時間」ではなく「成果」で報酬を決めるという新たな労働制度の提案がある一方で、「時間外労働」に対する規制・指導の強化や有給休暇の時季指定義務付けなど労働者の長時間労働の抑制や健康確保を目的とした内容が盛り込まれています。

法改正に至るまでの主な経緯

2014年4月	政府の経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議開催 ・新たな労働時間制度の創設として、一定の要件を前提に、時間ではなく、成果ベースの労働管理（労働時間と報酬のリンクを外す）等の基本的な考え方を提起 ・その提起を受け、安倍首相が新たな労働時間制度の仕組みの検討を指示
2014年6月	「日本再興戦略」改訂2014 閣議決定 新たな労働時間制度の創設（いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション制度）を盛り込み、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずると明記
2015年2月	労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」公表
2015年3月	労働基準法改正案を国会に提出 継続審議（閉会中審査）
2016年1月	継続審議中

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- (1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し
・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。（3年後実施）
- (2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設
・時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。
- (3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得
・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。
- (4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進（※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正）
・企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

- (1) フレックスタイム制の見直し
・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。
- (2) 企画業務型裁量労働制の見直し
・企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。
- (3) 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設
・職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（※労働安全衛生法の改正）

施行期日：平成28年4月1日（ただし、Iの（1）については平成31年4月1日）

なお、施行期日を超えて国会で継続審議中のため、未施行です。

Chapter
3

2015年度優良派遣事業者認定企業は52社

一般社団法人 人材サービス産業協議会が厚生労働省から委託を受け実施している「優良派遣事業者認定制度」が2014年にスタートし、2014年度優良派遣事業者認定企業は85社、2015年度は52社で2年間計137社の優良派遣事業者が誕生しました。

「優良派遣事業者認定制度」の仕組みは、昨年度版でご紹介いたしましたので、今回は昨年度からの「優良派遣事業者認定基準」の変更点等について説明いたします。

※「一般社団法人 人材サービス産業協議会（JHR）」とは

JHRは、雇用構造の変化や労働市場の新たな要請に応え、健全かつ円滑な次世代労働市場を創造することをミッションとしています。人材サービス産業を代表する業界（求人広告・職業紹介・派遣・製造請負）団体が正会員として連携し、業界を横断した我が国唯一の組織です。詳細につきましては、以下のJHRのWEBサイトをご参照ください。

<http://www.j-hr.or.jp/>

PART 1 2015年度優良派遣事業者認定基準(抜粋)

以下の「優良派遣事業者認定基準」に沿った取組の実施状況を審査し、優良派遣事業者として認定します。

法令を守って事業を行うだけでなく、派遣社員のキャリア形成支援やよりよい就業環境の確保、派遣先のトラブル予防など、派遣社員と派遣先の双方に安心できるサービスを提供できているかどうかについて、一定の基準を満たした派遣事業者を「優良派遣事業者」として認定します。

※ 詳細項目（チェックリスト）は一般社団法人 人材サービス産業協議会（JHR）の優良派遣サイトの「ダウンロードコーナー」に掲載しております。
<http://yuryohaken.info/>

I 事業体に関する基準

I-1 事業健全性

経営の安定性・健全性を確保していること

安定した財務状況での事業運営が行われていること

I-2 社内監査体制

業務の適正を確保するための社内体制が構築され、適切に運用されていること

I-3 情報管理・保護

個人情報保護方針（プライバシーポリシー）や個人情報保護規程を有し、

社内での情報管理体制が整備されていること

II 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準

II-1 派遣社員の募集・採用

応募に際して、円滑な手続きのための利便を図っていること

II-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ

派遣社員の希望条件を確認し、それに応じて的確な支援ができる体制にあること

II-3 派遣社員の雇用管理

派遣社員の相談の受付が明確になっており、就業上の苦情や悩み等の相談に対応できる仕組みがあること

Ⅲ 派遣社員のキャリア形成と処遇向上の取り組みに関する基準

Ⅲ-1 派遣社員のキャリア形成に関する基準

派遣社員の能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングに積極的に携わっていること
派遣社員に対して教育訓練の機会提供や支援を行っていること

Ⅲ-2 派遣社員の処遇改善に関する基準

派遣社員の処遇改善に資する取組をしていること

Ⅳ 派遣先へのサービス提供に関する基準

Ⅳ-1 派遣先ニーズへの対応

派遣先でのサービスの評価を確認し、満足の向上に取り組んでいること

Ⅳ-2 派遣先の就業環境の整備

派遣先に対して、派遣社員に対する安全配慮を求め、連携を取っていること

Ⅳ-3 派遣先でのトラブル予防・是正措置

派遣先が適正に派遣サービスを受けられるよう法令について必要な情報を周知し、法令遵守に協力していること

PART 2 2014年度優良派遣事業者認定基準からの変更点

2014年度認定基準からの主な変更点についてご紹介いたします。

1 改正派遣法への対応

2015年度優良派遣事業者認定基準は2015年9月30日に施行された改正派遣法の内容を反映しております。

■ 教育研修に関する項目の必須実施

(チェックリスト№59「派遣社員等に対して、派遣先で必要となる知識に係る教育を就労前に実施している」
(同№60「派遣社員等の仕事に役立つ教育研修機会を提供している」

■ 「派遣先等における正社員への転換希望者への対応」

(同№63「派遣先等における正社員への転換に関する派遣社員等の希望を把握している」
(同№64「派遣社員等の希望に応じて、派遣先等における正社員への転換を推進している」

■ 派遣社員の処遇に関する項目の見直し

(同№65 派遣社員の賃金等の決定に当たって、派遣先社員等の賃金水準との均衡を考慮する仕組みがある)

2 社会からの要請への対応

■ 母性健康管理に関する項目の追加

(同№44 派遣社員が妊産婦である場合に母性健康管理のための取組を実施している)

■ 育児休業取得実績の提示

(同№47 派遣社員に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度を周知し、派遣先の協力を含め取得促進の取組を行っている)

優良派遣事業者認定制度は、派遣会社だけでなく、派遣社員・派遣先の3者にメリットがある制度です。
メリットの例としては、

- 派遣社員は、安心、安全な派遣会社を選択することができる。派遣会社からキャリア形成支援や適切な処遇評価を受ける機会が増える。
 - 派遣先企業は、社会的信頼性のある派遣会社を選択することができる。
 - 派遣会社にとっては、派遣社員、派遣先からの認知度や評価の向上とともに認定基準を順守するために派遣会社の内部での業務プロセスや施策の見直しがされることにより、派遣社員・派遣先に提供するサービスの質の向上も期待される。
- などがあると思われます。

2 数値から見た世界と 日本の労働者派遣事業

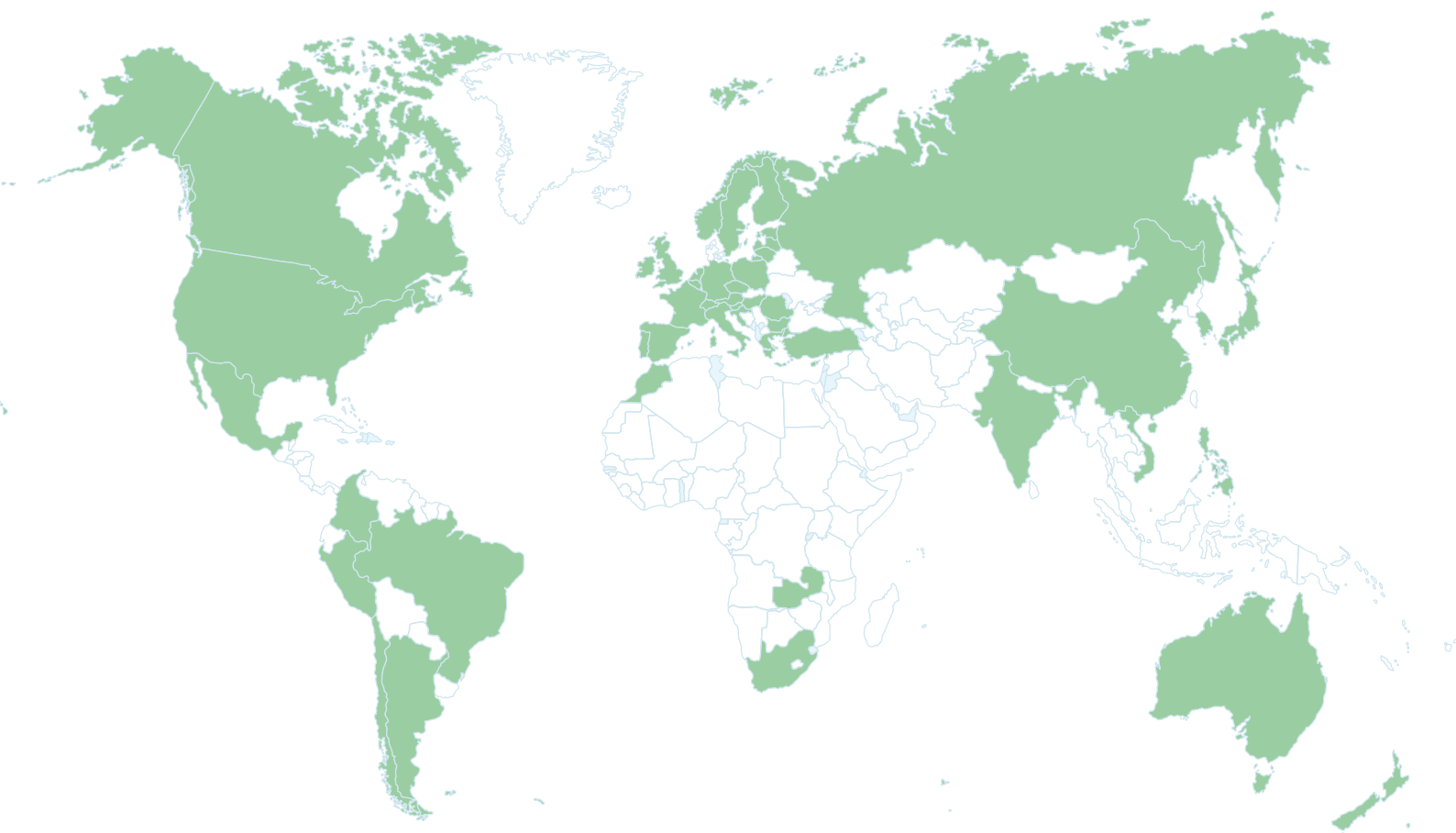
WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATIONでは、2006年より毎年、日本を含めた世界各国の人材派遣市場についてデータをとりまとめたレポートを公表しております。

今年のレポートの特徴としては、今回初めて冊子だけでなくオンライン化され、動画やインフォグラフィックされたグラフがアニメーション表示されるなど、Webならではの表現方法が駆使されております（英語版のみ）。

<http://www.wecglobal.org/economicreport2016/index.html>

なお、このレポートは2016年版となっていますが、元となるデータの統計年や年度は国や項目によって異なり、2014年または2015年のデータとなりますのでご注意ください。

その他、詳細な数字や様々な集計結果、用語の定義等についてはホームページに掲載しておりますエコノミックレポート2016年版をご覧ください。



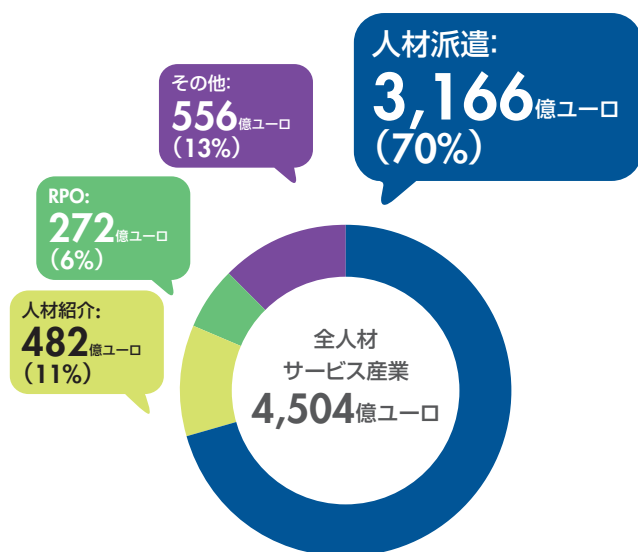
Chapter
1

労働者派遣・世界の概況

PART 1 人材サービス産業の売上高

本レポートでは、昨年に引き続き全世界の人材サービス産業の総売上高を算出しました。内訳では、人材派遣のシェアが70%と高く、人材紹介、RPOと続きます。

全世界年間総売上高



また、昨年の結果と表で比較すると以下になります。

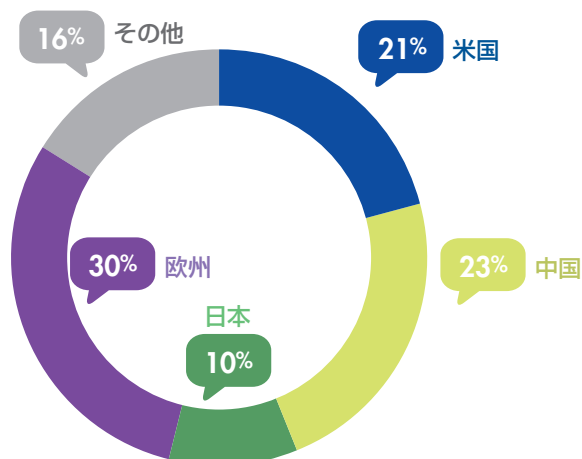
	2015	2014
全人材サービス産業	4,504 (100%)	4,150 (100%)
うち人材派遣	3,166 (70%)	2,820 (68%)
人材紹介	482 (11%)	260 (6%)
RPO	272 (6%)	250 (6%)
その他	556 (13%)	810 (20%)

2015年度 全人材サービス産業 国別売上割高

この結果に対し、レポートでは、「対前年比8.6%の成長だが、その理由の一つは中国のデータ収集の改善により約300億ユーロ上がっている。その分を除くと成長率は1.5%となる」、「派遣労働が人材サービスの中で最も重要であるが、すべての国が全種類の人材サービスの報告ができていないため、正確な全体像ではない」と解説しております。

なお、中国のデータ収集ですが、昨年の「その他」のカテゴリーには中国で言う「労働派遣」が職業訓練として含まれており、今年は「人材派遣」として計上されております。

また、国別の全人材サービス産業売上高割合は右図となります。

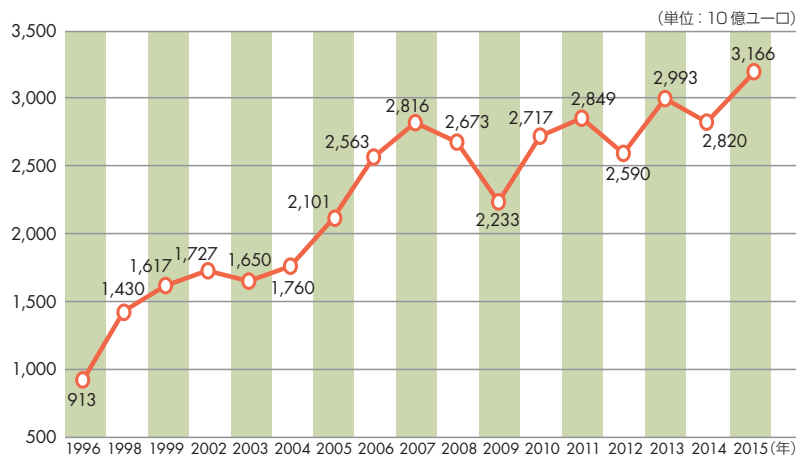


PART 2 人材派遣の売上高

労働者派遣事業売上高

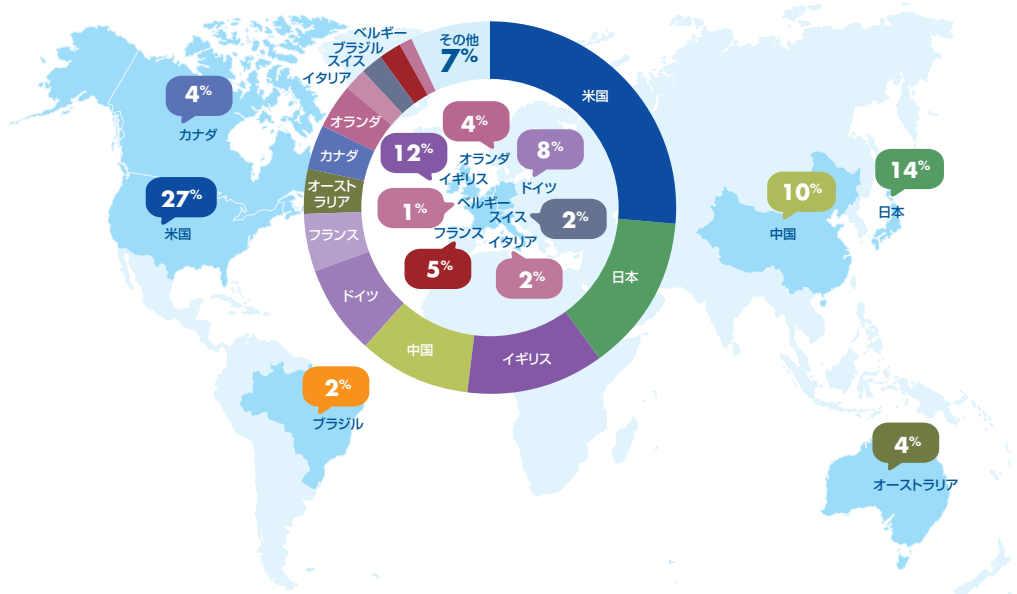
人材派遣の売上高の推移は右図になります。

売上推移について、レポートでは「2007年以降の谷間の後に経済危機以前よりも回復し労働市場として最大規模になっている」と解説しております。



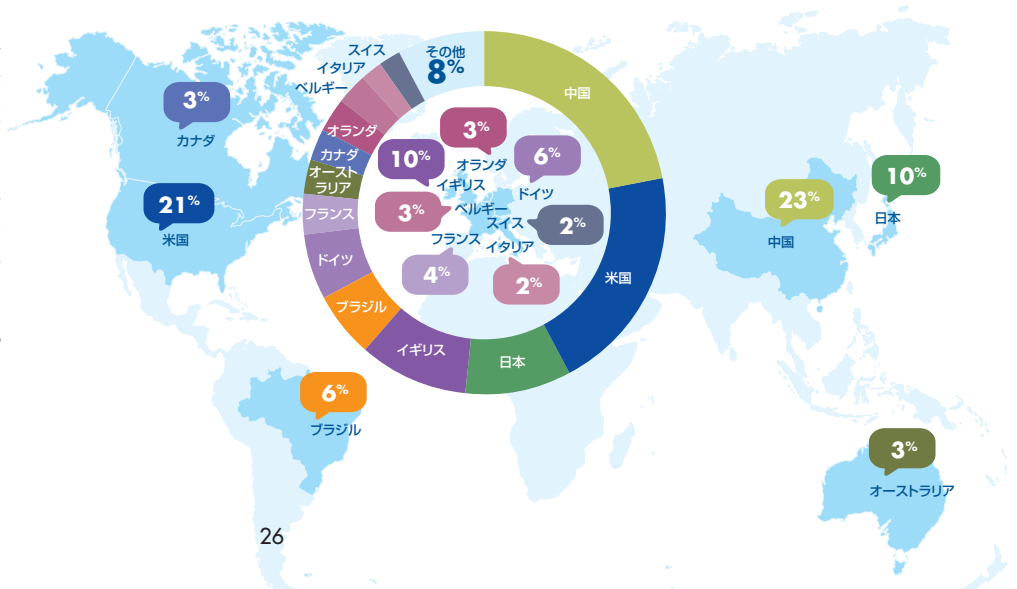
国別の人材派遣売上高割合

また、世界各国の全人材派遣業の売り上げシェアを世界地図上で示したグラフは右図となります。



世界各国の人材サービス産業全体の売上シェア

なお、世界各国の全人材サービス産業売り上げシェアを世界地図上で示したグラフは右図になり、レポートでは「最も注目しているのは、トップ3か国が、人材サービス産業全体であろうと人材派遣に限ってであろうと、全市場の50%以上を占めていることである。トップ10か国では市場のおよ88%を占めている。このことは、世界のいくつかの国においては人材サービス産業がまだ成長する余地があることを示している。」と分析しています。



Chapter
2

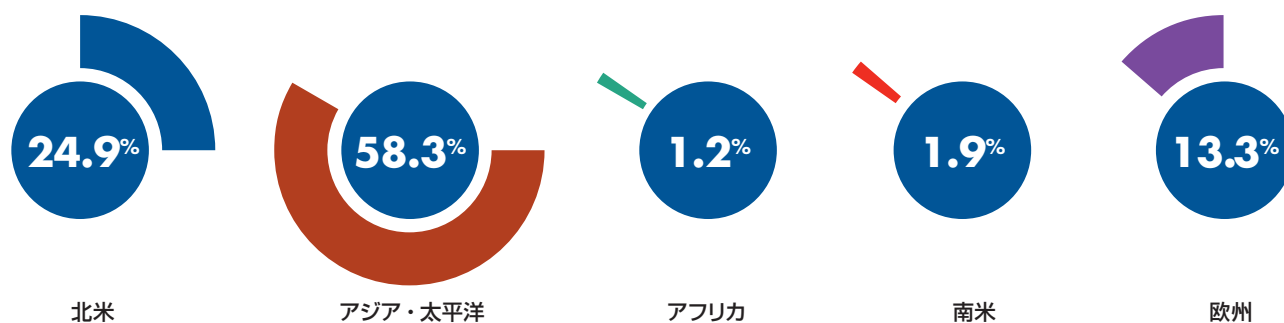
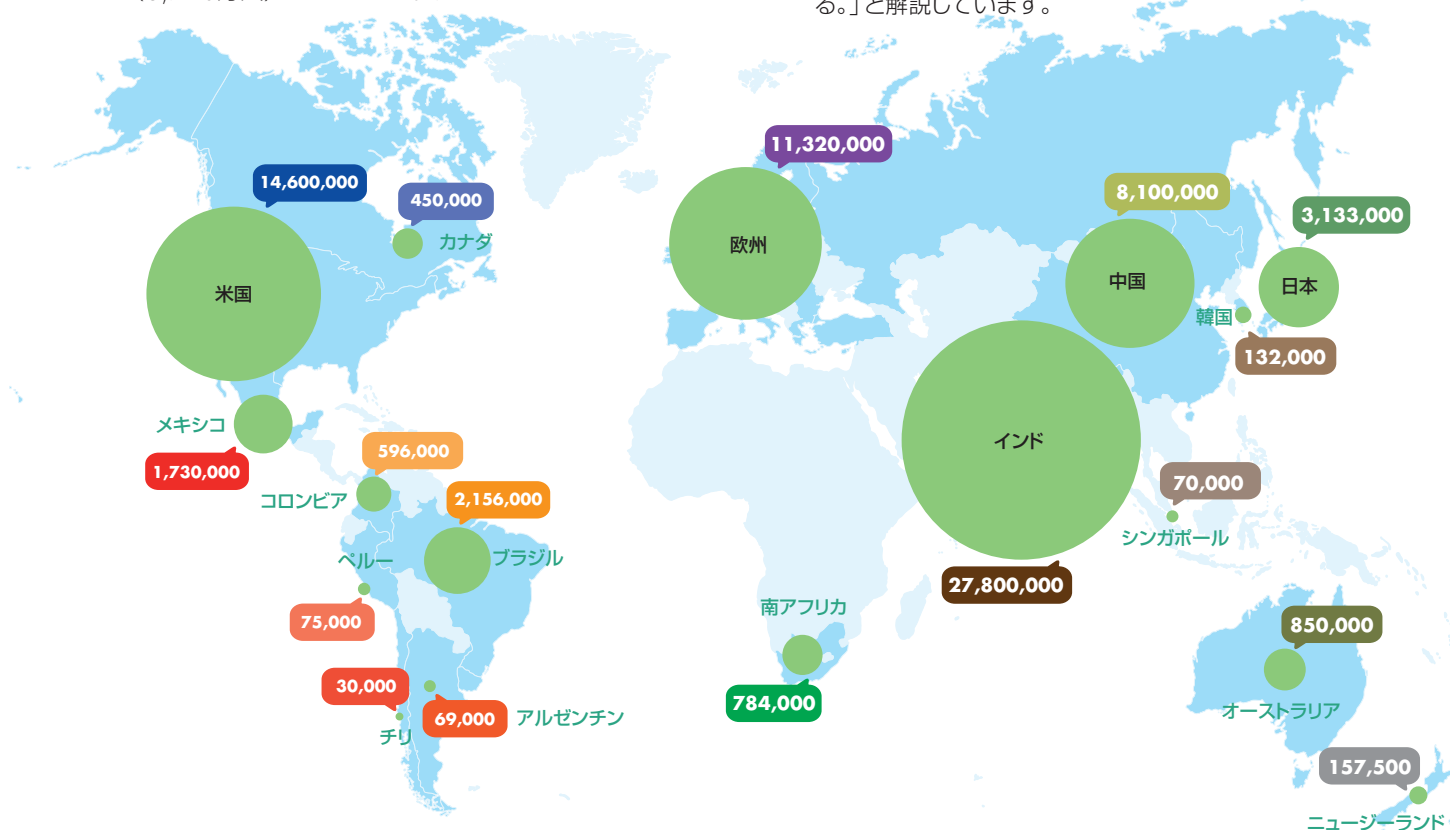
派遣社員の人数・浸透率

PART 1 人材サービス産業を通じた雇用者数

2015年のレポートから、人材派遣以外の人材サービスのデータが掲載されております。

レポートによると、2014年は7,190万人が人材サービス産業を通して就業しておりますが、数としては人材派遣(6,720万人)がほとんどです。

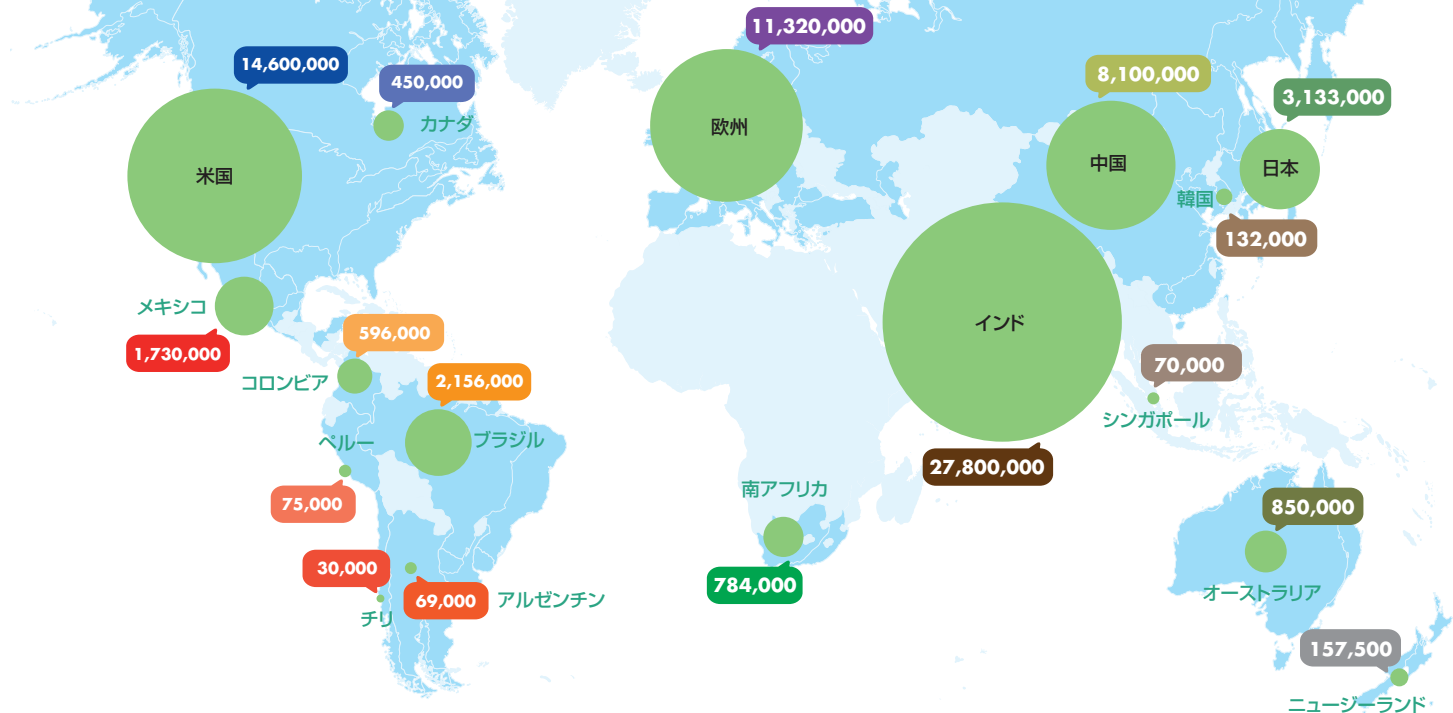
レポートでは、「インド(2,780万人)、米国(1,460万人)、欧州(1,130万人)、中国(810万人)」となり、多くの国が昨年に比べて穏やかな成長だった。インドの場合は、データの改訂により大きな伸びとなった。インドを除くと、2013年から2014年にかけての人材派遣の平均的伸びは3%である。」と解説しています。



PART 2 フルタイム換算した1日当たりの平均派遣社員数

全世界の人材派遣で働く派遣労働者の勤務量を、1日フルタイムで働いている労働者だとどの位の数になるのか、各国によって定義や算出方法が異なりますが、「フルタイム換算した1日当たりの平均派遣社員数」の各国比較は以下になります。

この結果について、レポートでは、「2014年は、3000万を超えるフルタイムの仕事が、派遣社員により満たされた。もちろん、これらの数値は国ごとでかなり異なる。」と解説しています。

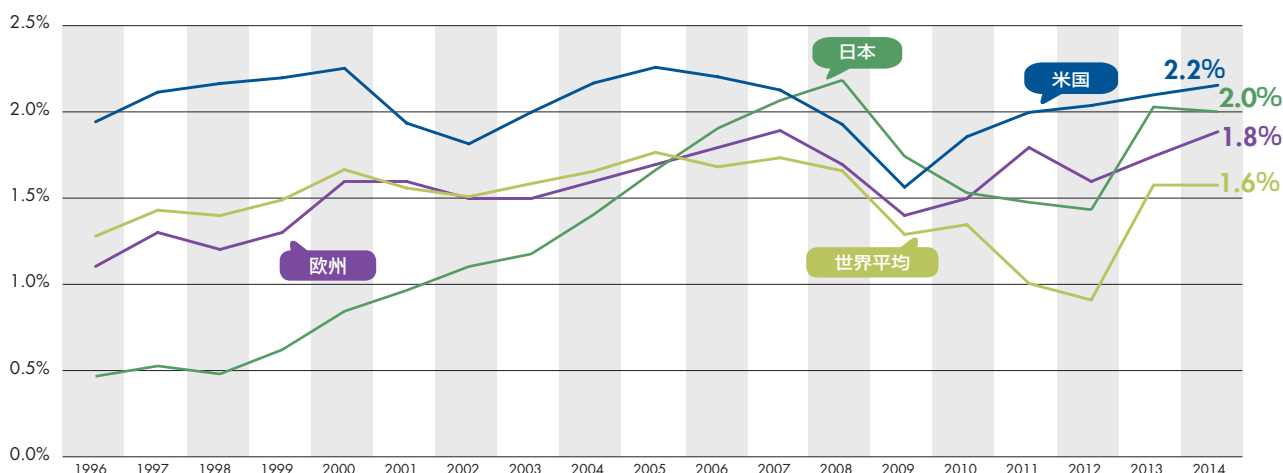


PART 3 派遣浸透率

派遣浸透率は、全労働人口に占める派遣社員数のシェアです。レポートでは、日欧米の3つの労働市場と世界平均の比較推移が紹介されています。

レポートでは、「3エリアの人材派遣は、HRやリクルート産業の中で大多数を占めている。2007年以降のグローバルな経済

危機の谷間の後に、労働市場のそのシェアは現在再び危機前レベルに達するか最も大きい市場に近づいている。人材派遣のグローバル平均の派遣浸透率は、現在1.6%である。」と解説しております。



2013～2014年度 人材派遣業界 派遣労働市場のマクロな分析（一般労働者派遣事業）

労働者派遣事業は2008年度に、常用換算派遣労働者数、年間売上高等の項目で過去最大の実績を記録したものの、リーマンショック以降は減少傾向が続いていましたが、2014年度は前年度から増加しました。

以下では、厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」を中心資料として2013～2014年度にわたる、人材派遣業界のデータの的な特徴を確認します。

厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」

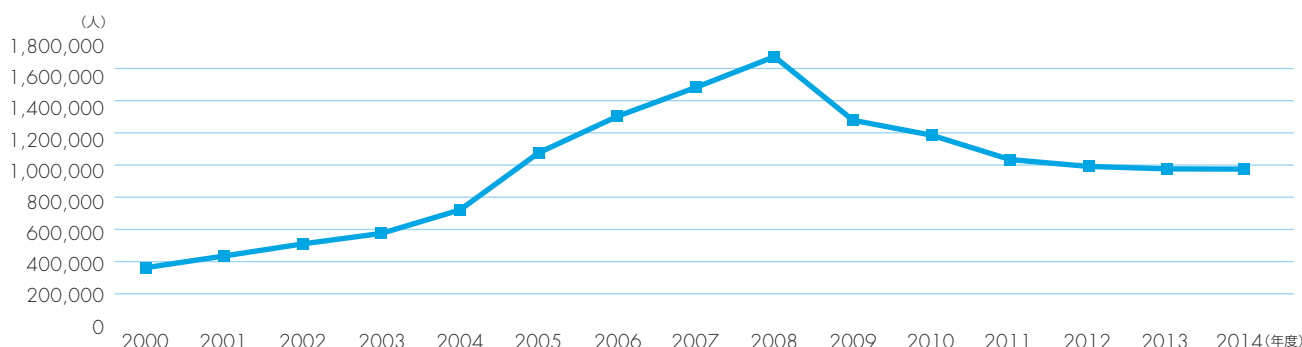
労働者派遣法第23条に基づき、各派遣元事業主は「当該事業所の事業年度ごと」及び「6月1日現在」の派遣事業報告を厚生労働大臣に提出しています（全事業所に提出義務があります）。厚生労働省は、毎年、この報告書を集計し、「労働者派遣事業報告書の集計結果」として発表しています。

書式には、様式第11号「労働者派遣事業報告書（年度報告）」と様式第11号-2「労働者派遣事業報告書（6月1日現在の状況報告）」があります。このChapterでは、様式第11号-2にのみある項目を「6月1日現在」と記載し、記載がない場合は全て年度報告に拠っています。

派遣労働者数の推移

上段は人、（ ）内は対前年度増減比

年度		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
一般労働者派遣事業	常用雇用労働者数①	137,392 (21.7)	157,450 (14.6)	187,813 (19.3)	236,519 (25.9)	274,813 (16.2)	455,782 (65.9)	645,767 (41.7)	741,644 (14.9)	844,789 (13.9)	659,970 (△ 21.9)	649,786 (△ 1.5)	562,379 (△ 13.5)	536,163 (△ 4.7)	523,187 (△ 2.4)	551,676 (5.4)	
	常用雇用以外の労働者数(常用換算)②	264,220 (20.8)	313,535 (18.7)	354,824 (13.2)	368,234 (3.8)	469,034 (27.4)	626,200 (33.5)	651,687 (4.1)	727,512 (11.6)	806,317 (10.8)	614,738 (△ 23.8)	536,375 (△ 14.0)	479,362 (△ 10.6)	465,041 (△ 3.0)	463,495 (△ 0.3)	441,820 (△ 4.7)	
	登録者数	1,113,521 (24.8)	1,449,352 (30.2)	1,791,060 (23.6)	1,986,974 (10.9)	1,844,844 (△ 7.2)	1,933,982 (4.8)	2,343,967 (21.2)	2,795,999 (19.3)	2,811,987 (0.6)	2,060,756 (△ 26.7)	1,771,550 (△ 12.7)	1,772,957 (0.1)	1,630,881 (△ 8.0)	1,716,220 (5.2)	1,799,187 (4.8)	
	①＋②	401,612	470,985	542,637	604,753	743,847	1,081,982	1,297,454	1,469,156	1,651,106	1,274,708	1,186,161	1,041,741	1,001,204	986,682	993,496	
	特定労働者派遣事業	常用雇用労働者数③	135,451	141,111	150,781	138,887	146,387	156,850	220,734	274,710	332,230	298,795	293,111	280,151	283,810	275,738	279,462
	全体	①＋②＋③	537,063 (36.1)	612,096 (14.0)	693,418 (13.3)	743,640 (7.2)	890,234 (19.7)	1,238,832 (39.2)	1,518,188 (22.5)	1,743,866 (14.9)	1,983,336 (13.7)	1,573,503 (△ 20.7)	1,479,272 (△ 6.0)	1,321,892 (△ 10.6)	1,285,014 (△ 2.8)	1,262,420 (△ 1.8)	1,272,958 (0.8)



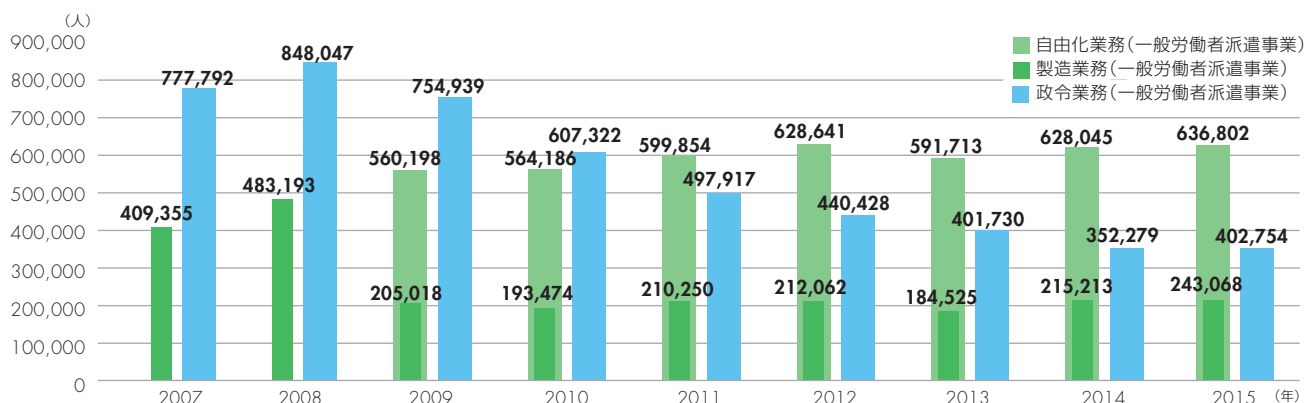
PART 1 政令業務は前年から増加。 自由化業務は60万人台を維持

一般労働者派遣事業の6月1日現在の派遣労働者数の推移において、「製造業務」の派遣労働者数は2008年から2009年の1年間に48万人台から20万人台まで半分以上に激減しましたが、2009年以降は増減を繰り返しています。また、「政令業務」の派遣労働者数は2008年の84万人台から

減少が続いていましたが、2015年は40万人台に増加しています。

一方で、「自由化業務」の派遣労働者数*は減少した年があるものの、2011年には「政令業務」の派遣労働者数を超え、2012年、2014年、2015年には60万人を超えています。

自由化業務・製造業務・政令業務に従事した派遣労働者数の比較（6月1日現在）



※ 2009年度の集計結果より、6月1日現在の「製造業務」を除いた「自由化業務」の派遣労働者数も発表されている。「自由化業務の常用雇用労働者」に占める一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の内訳が発表されていないので、ここでは「製造業務の常用雇用労働者」の一般労働者派遣事業の比率を「自由化業務の常用雇用労働者数」に乗じて一般労働者派遣事業の「自由化業務の常用雇用労働者数」を算出している。

PART 2 紹介予定派遣は前年度から減少

紹介予定派遣の「派遣された労働者数」「職業紹介を実施した労働者数」「直接雇用に関わった労働者数」は、2011年度から2013年度まで増加傾向が続いていましたが、2014年度は減少しました。

2014年度の紹介予定派遣契約の締結後のプロセスでは、

「派遣された労働者数」に対する「職業紹介を実施した労働者数」は70%台、更に「職業紹介を実施した労働者数」に対する「直接雇用に関わった労働者数」も70%台となっています。

紹介予定派遣の状況

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
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	140,391	164,656	123,639	133,237	159,153	156,236	174,441	165,815
紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数	53,066	57,780	41,370	39,644	44,716	52,835	65,066	58,065
紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数	39,659	48,168	36,429	32,154	37,006	42,407	47,010	45,029
紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数	32,264	37,066	27,348	22,968	25,701	28,585	34,932	32,870

左：人数 右：対前年度比

PART 3

特定労働者派遣事業所は減少、 一般労働者派遣事業所は増加

派遣事業所数は2007年から2008年にかけて大幅に増加し、2009年以降は2016年3月までは83,000～85,000カ所を推移しています。特に特定労働者派遣の事業所の増加が著しく、2007年から2008年の1年間で倍増し、その後も増加が続いていましたが、2015年は前年から減少しました。

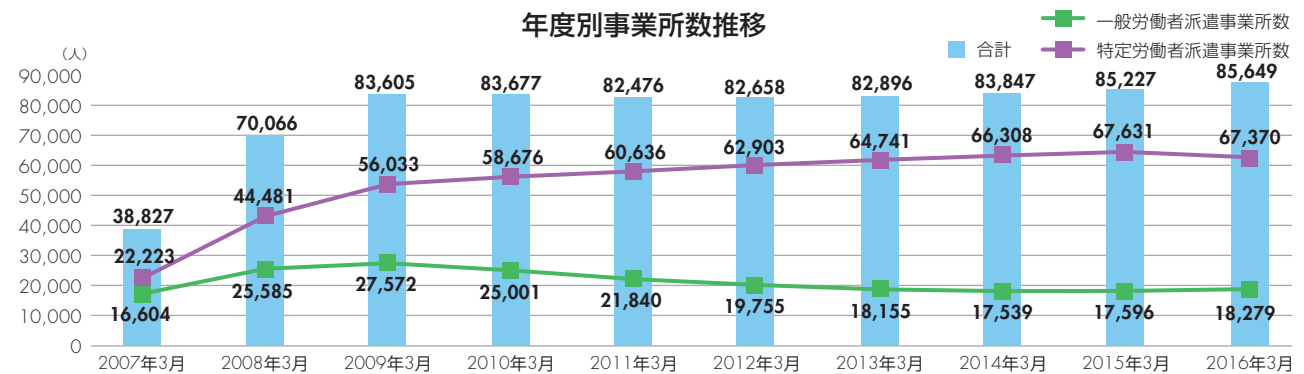
一方で、一般労働者派遣の事業所は2009年3月の27,572カ所をピークに減少に転じ、2012年3月には19,755カ所と2万カ所を割り込み、減少傾向が続いています。全体では、2009年以降、一般労働者派遣の事業所数の減少を特定労働者派遣の事業所数の増加が補い、83,000～85,000カ所台を推移しています。

2015年4月から2016年3月までの1年間でみると、一般労働者派遣の事業所数は17,592カ所から2016年3月には18,279カ所で687カ所増となっています。一方の特定労働者派

遣の事業所数は67,647カ所から2016年3月には67,370カ所となり、277カ所減少しました。全体では410カ所増の85,649カ所になっています。

また、派遣事業の実績がある事業所の割合は、一般労働者派遣の事業所で2014年度75.6%（2013年度75.2%）、特定労働者派遣の事業所では2014年度47.7%（2013年48.5%）と例年と比べて大きな変化はありませんでした。6万カ所を超える特定労働者派遣事業所の約半数は、当該年度に派遣事業の実績がなかったこととなります。

なお、2015年9月30日の改正派遣法施行によって、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の区別は廃止され、2018年9月30日までにすべての労働者派遣事業所は新たな許可基準による許可を取得して労働者派遣事業を営むことになりました。



2015年度事業所数推移 (カ所)

	2015年4月	2015年5月	2015年6月	2015年7月	2015年8月	2015年9月	2015年10月	2015年11月	2015年12月	2016年1月	2016年2月	2016年3月
一般労働者派遣事業所数	17,592	17,652	17,683	17,735	17,729	17,810	17,904	18,008	18,120	18,116	18,189	18,279
特定労働者派遣事業所数	67,647	67,631	67,730	67,666	67,844	69,544	69,354	69,058	68,859	68,222	67,850	67,370
合計	85,239	85,283	85,413	85,401	85,573	87,354	87,258	87,066	86,979	86,339	86,039	85,649

PART 4

1事業所当たりの 売上高・派遣稼働者数・派遣先件数が増加

「1事業所当たりの売上高」と「1事業所当たりの派遣先件数」は2011年度以降、増加に転じて2014年度まで増加が続いています。一方、「1事業所当たりの派遣稼働者数^{*1}」は2003年度からの推移をみると減少傾向が続き、2012年度は最小の123.7人となりましたが、2013年度以降は増加しています。

※1：労働者派遣事業報告書における「常時雇用労働者数」と「登録者」との合算。1日以上働いた派遣労働者の総数のこと。

1事業所当たりの各数値（一般労働者派遣事業）

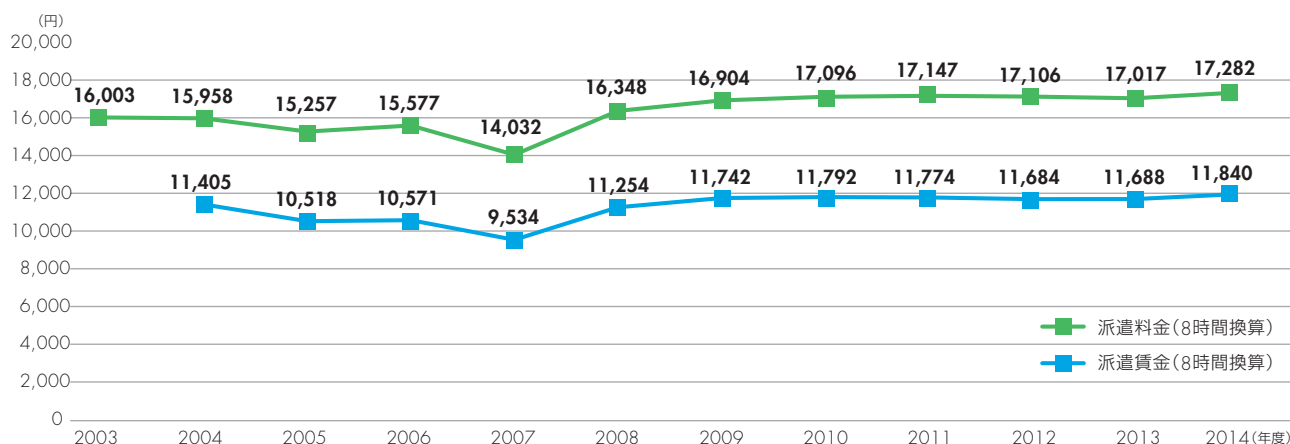
	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
1事業所当たりの売上高 (百万円)	340	343	300	314	316	308	268	231	249	258	266	291
	-6.3%	0.9%	-12.5%	4.7%	0.6%	-2.5%	-13.0%	-13.8%	7.8%	3.6%	3.1%	9.4%
1事業所当たりの派遣 稼働者数(人)	401.9	314.9	213.2	210.7	219.3	186	154.2	147.3	155.7	123.7	134.5	142.5
		-21.7%	-32.3%	-1.2%	4.1%	-15.2%	-17.1%	-4.5%	5.7%	-20.6%	8.7%	5.9%
1事業所当たりの 派遣先件数(カ所)	72.5	69.5	55.3	55.6	73.9	59.9	45.5	36.8	40.1	45.2	52	53.3
		-4.1%	-20.4%	0.5%	32.9%	-18.9%	-24.0%	-19.1%	9.0%	12.7%	15.5%	2.1%

※各下段とも、対前年増減比 上記表内の数字は、当該年度に派遣事業の実績があった事業所のみを対象

PART 5 派遣料金・賃金は微増

派遣料金と派遣賃金は、2008年度から微増し、派遣料金は2011年度、賃金は2010年度以降、微減になっていましたが、2014年度は派遣料金、賃金共に微増しました。

派遣料金・派遣賃金推移平均（一般労働者派遣）



PART 6 売上高1億円未満の事業所が減少続く

事業所を売上高規模で比較すると、「10億円～」の事業所数は2008年度の1,171カ所をピークに2013年度まで減少を続けていましたが、2014年度は増加しました。また、「5億円～10億円未満」の事業所数は2008年度の1,635カ所をピークに2010年度の1,025カ所まで減少を続けていましたが、2011年度・2012年度はプラス、2013年度はマイナス、

2014年度はプラスとなり、増減を繰り返しています。

一方で、5億円未満の事業所数は「1億円～5億円未満」以外の「5,000万円～1億円未満」「1,000万円～5,000万円未満」「1,000万円未満」のどの規模においても、事業所数の減少が続いています。

売上高ランク別事業所数（一般労働者派遣事業）

(カ所)

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
10億円～	428	504	695	937	1,133	1,171	774	624	624	623	587	636
5億円～10億円未満	501	536	820	1,036	1,400	1,635	1,203	1,025	1,065	1,116	1,035	1,150
1億円～5億円未満	1,543	1,849	3,034	4,513	5,530	6,818	5,666	5,437	5,162	5,057	4,874	5,010
5,000万円～1億円未満	684	788	1,497	1,970	2,152	2,775	2,650	2,490	2,249	2,105	1,913	1,911
1,000万円～5,000万円未満	1,302	1,709	2,869	3,215	3,330	4,162	4,385	4,206	3,592	3,280	3,114	3,020
1,000万円未満	1,162	1,408	2,165	2,450	2,367	2,942	2,961	2,661	2,305	2,213	1,962	1,689
合計	5,620	6,794	11,080	14,121	15,912	19,503	17,639	16,443	14,997	14,394	13,485	13,416
同合計に占める割合												
10億円～	7.6%	7.4%	6.3%	6.6%	7.1%	6.0%	4.4%	3.8%	4.2%	4.3%	4.4%	4.7%
5億円～10億円未満	8.9%	7.9%	7.4%	7.3%	8.8%	8.4%	6.8%	6.2%	7.1%	7.8%	7.7%	8.6%
1億円～5億円未満	27.5%	27.2%	27.4%	32.0%	34.8%	35.0%	32.1%	33.1%	34.4%	35.1%	36.1%	37.3%
5,000万円～1億円未満	12.2%	11.6%	13.5%	14.0%	13.5%	14.2%	15.0%	15.1%	15.0%	14.6%	14.2%	14.2%
1,000万円～5,000万円未満	23.2%	25.2%	25.9%	22.8%	20.9%	21.3%	24.9%	25.6%	24.0%	22.8%	23.1%	22.5%
1,000万円未満	20.7%	20.7%	19.5%	17.4%	14.9%	15.1%	16.8%	16.2%	15.4%	15.4%	14.5%	12.6%

※ 上記表内の数字は、当該年度に派遣事業の実績があった事業所のみを対象

PART 7 海外派遣が増加傾向

海外派遣を実施している事業所は、実績のあった派遣元事業所全体の0.5～0.9%に過ぎません。一般労働者派遣では、2006年度の67カ所から2012年度132カ所まで増加しましたが、2013年度は121カ所、2014年度は90カ所に減少しました。また、特定派遣事業では、2006年度の78カ所から、2013年度は191カ所まで増加をしていましたが、2014年度は140カ所に減少しました。

海外に派遣された派遣労働者数の推移は、一般労働者派

遣では2007年度の869人が2008年度には約1/4の220人まで減少しましたが、その後は増加を続け2013年度には911人まで回復していましたが、2014年度は854人に減少しました。また、特定労働者派遣事業では2008年度の453人が2009年度には約1/2の232人まで減少しましたが、2010年度には406人に回復し、2013年度は680人まで増加していましたが、2014年度は478人に減少しました。

海外派遣の状況

		2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
海外派遣 実施事業所	一般労働者派遣事業	67 (0.5)	95 (0.6)	94 (0.5)	108 (0.6)	118 (0.7)	110 (0.7)	132 (0.9)	121 (0.9)	90 (0.7)
			41.8%	-1.1%	14.9%	9.3%	-6.8%	20.0%	-8.3%	-25.6%
	特定労働者派遣事業	78 (0.5)	101 (0.5)	136 (0.5)	106 (0.4)	154 (0.5)	160 (0.6)	178 (0.6)	191 (0.7)	140 (0.5)
			29.5%	34.7%	-22.1%	45.3%	3.9%	11.3%	7.3%	-26.7%
	合計	145 (0.5)	196 (0.6)	230 (0.5)	214 (0.5)	272 (0.6)	270 (0.6)	310 (0.7)	312 (0.8)	230 (0.6)
			35.2%	17.3%	-7.0%	27.1%	-0.7%	14.8%	0.6%	-26.3%

上段：事業所数 中段：（ ）労働者派遣の実績のあった事業所に占める割合（％） 下段：対前年度増減比

		2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
海外派遣された 派遣労働者数	一般労働者派遣事業	818 12.2	869 9.1	220 2.3	269 2.5	338 2.9	412 3.7	624 4.7	911 7.5	854 9.5
			6.2%	-74.7%	22.3%	25.7%	21.9%	51.5%	46.0%	-6.3%
	特定労働者派遣事業	196 2.5	256 2.5	453 3.3	232 2.2	406 2.6	425 2.7	554 3.1	680 3.6	478 3.4
			30.6%	77.0%	-48.8%	75.0%	4.7%	30.4%	22.7%	-29.7%
	合計	1,014 7.0	1,125 5.7	673 2.9	501 2.3	744 2.7	837 3.1	1,178 3.8	1,591 5.1	1,332 5.8
			10.9%	-40.2%	-25.6%	48.5%	12.5%	40.7%	35.1%	-26.3%

上段：人数 中段：海外派遣を実施した1事業所当たりの平均人数 下段：対前年度増減比

派遣労働市場の地域別動向（一般労働者派遣事業）

派遣労働市場をより細かく見るための地域分析

このChapterでは、厚生労働省「平成26年度労働者派遣事業報告書の集計結果」から一般労働者派遣事業の地域別・都道府県別の動向を確認します。なお、地域別・都道府県別の事業報告も「2014年度」と「2014年6月1日」の双方がありますが、このChapterでは「2014年度」のデータのみを対象としています。

2014年度 地域別・都道府県別事業所数

全国合計：提出事業所数 17,735 カ所（対前年度比 1.1%減）
実績事業所数 13,416 カ所（対前年度比 0.5%減）

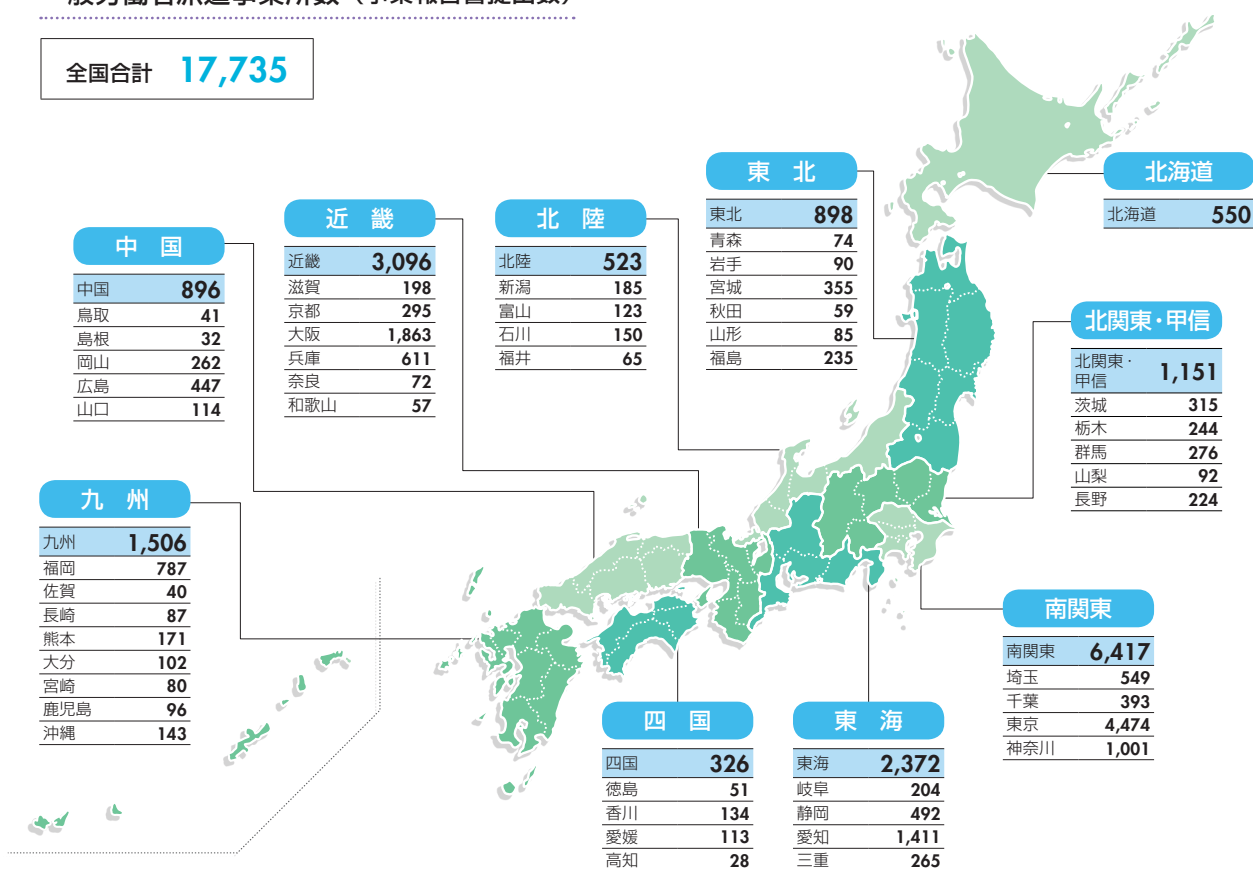
一般労働者派遣事業の事業所数は、2009年3月の27,572カ所をピークとして減少を続けて、2014年3月には17,539カ所となり、5年で10,000カ所近く減少していましたが、2015年3月は17,596と微増しました。

一方で、特定労働者派遣事業の事業所数は同じ2009年3月

に56,033カ所だったものが、2015年3月には67,361カ所になり、その後も増加を続けています。この結果、全体の派遣事業所数は2009年3月の83,605カ所からその後も8万2～5カ所台で推移して、2015年3月は85,227カ所となりました。

一般労働者派遣事業所数（事業報告書提出数）

全国合計 17,735



一般労働者派遣事業の事業所数を地域別に集計し、2013年度と2014年度の増減を比較すると、北海道、東北、北陸を除く地域で事業所数の減少がみられました。

地域別 事業所数の増減

(カ所)

	2013 年度	2014 年度	増減
北海道	519	550	31
東北	885	898	13
南関東	6,525	6,417	- 108
北関東・甲信	1,172	1,151	- 21
北陸	517	523	6
東海	2,382	2,372	- 10
近畿	3,182	3,096	- 86
中国	911	896	- 15
四国	329	326	- 3
九州	1,514	1,506	- 8

南関東、近畿など大都市圏の減少数が大きくなっています。一方で、四国は減少数が少ない状況です。

都道府県別の比較では以下の都道県が増加をしています。

事業所が増加した都道県

(カ所)

	2013 年度	2014 年度	増加数
東京	4,439	4,474	35
北海道	519	550	31
愛知	1,396	1,411	15
群馬	265	276	11
沖縄	136	143	7
青森	68	74	6
茨城	309	315	6
高知	22	28	6
富山	118	123	5
鳥取	36	41	5
山形	81	85	4
山口	110	114	4
熊本	167	171	4
宮城	352	355	3
福島	232	235	3
石川	147	150	3
島根	29	32	3
香川	132	134	2
宮崎	79	80	1
鹿児島	95	96	1

東京都、北海道、愛知県、群馬県で二桁増加しています。

一方、事業所が減少したのは以下の府県で、千葉県、神奈川県、大阪府の大都市圏が上位をしめています。

事業所が減少した府県

(カ所)

	2013 年度	2014 年度	減少数
千葉	475	393	- 82
神奈川	1,058	1,001	- 57
大阪	1,917	1,863	- 54
岡山	285	262	- 23
栃木	266	244	- 22
兵庫	627	611	- 16
静岡	504	492	- 12
福岡	799	787	- 12
長野	234	224	- 10
岐阜	211	204	- 7
滋賀	205	198	- 7
山梨	98	92	- 6
三重	271	265	- 6
愛媛	119	113	- 6
大分	108	102	- 6
徳島	56	51	- 5
埼玉	553	549	- 4
和歌山	61	57	- 4
広島	451	447	- 4
秋田	62	59	- 3
奈良	75	72	- 3
京都	297	295	- 2
佐賀	42	40	- 2
新潟	186	185	- 1
福井	66	65	- 1
長崎	88	87	- 1

下表は、2014年度の一般労働者派遣事業の1事業所当たり派遣先件数を地域別に集計し、上位の都道府県を示したものです。

一般労働者派遣事業の派遣先件数は、2013年度703,600件から2014年度714,535件に増加し、1事業所当たりの派遣先件数も39.2件→40.3件と微増しています。

1事業所当たりの派遣先件数（上位 10 都府県）

	事業所数(カ所)	派遣先件数	1事業所当たりの派遣先件数
東京	4,474	248,461	55.5
高知	28	1,510	53.9
大阪	1,863	89,704	48.2
千葉	393	18,778	47.8
埼玉	549	23,890	43.5
宮城	355	14,874	41.9
新潟	185	7,468	40.4
福岡	787	31,094	39.5
徳島	51	2,009	39.4
神奈川	1,001	39,094	39.1

上位3都府県の順位は東京都、高知県、大阪府の順になっています。

1事業所当たりの派遣先件数を2013年度と比較すると、東京都は58.3件から55.5件、高知県は53.3件から53.9件、大阪府は昨年度と同じ48.2件となっています。

1派遣先当たりの派遣労働者数を比較すると、高知県0.88人に対して東京都は1.24人、大阪府1.19人です。大都市と比較すると高知県では「1事業所当たりの派遣先が多いが、各派遣先で就業する派遣労働者数は少ない」状況となっています。

1事業所当たりの派遣先件数（下位 10 都府県）

	事業所数(カ所)	派遣先件数	1事業所当たりの派遣先件数
三重	265	4,096	15.5
青森	74	1,254	16.9
秋田	59	1,028	17.4
山口	114	2,239	19.6
長崎	87	1,775	20.4
岐阜	204	4,250	20.8
奈良	72	1,508	20.9
鳥取	41	868	21.2
滋賀	198	4,346	21.9
福島	235	5,189	22.1

上表は、一般労働者派遣事業の1事業所当たり派遣先件数の下位都道府県を示したものです。1事業所当たりの派遣先件数を2013年度と比較すると、三重県は14.1件から15.5件、青森県は15.5件から16.9件、秋田県は17.3件から17.4件になっています。

2014年度の1派遣先当たりの派遣労働者数は、三重県で2.74人、青森県で1.72人、秋田県で2.54人でした。これらの県では「1事業所当たりの派遣先は少ないが、各派遣先で就業する派遣労働者数が多い」状況となっています。

地域別・都道府県別の派遣労働者数推移（一般労働者派遣事業）

以下は、地域別・都道府県別の派遣労働者数の推移です。

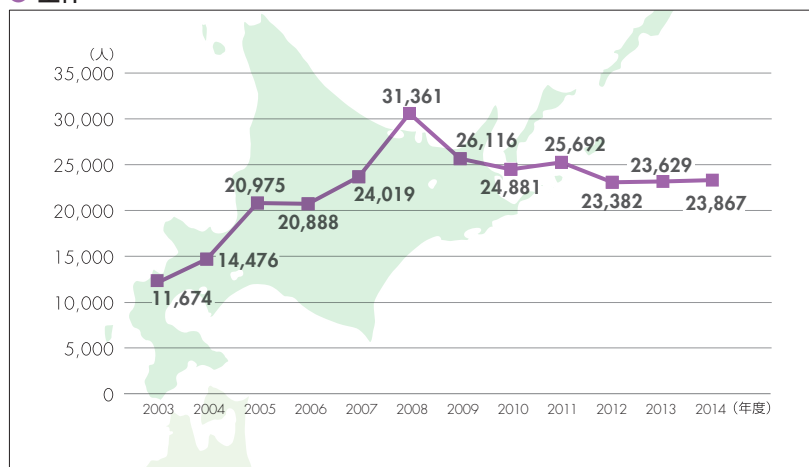
北海道

単位：人

年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
北海道	11,674	14,476	20,975	20,888	24,019	31,361	26,116	24,881	25,692	23,382	23,629	23,867	101.1%

2011年度までの増加傾向から2012年度は減少に転じ、再び2013年度から増加した。対前年度比101.1%の23,867人となった。派遣先数も2013年度の16,079件から2014年度16,879件に増加した。

● 全体



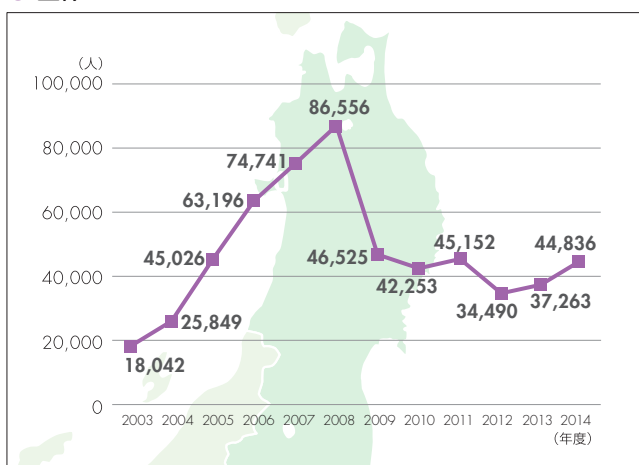
東北

単位：人

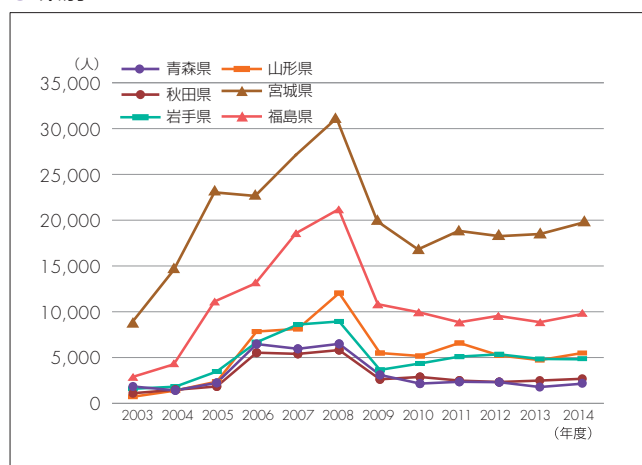
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
青森県	1,846	1,420	2,244	6,477	5,961	6,501	3,110	2,163	2,359	2,335	1,785	2,160	121.0%
岩手県	1,598	1,823	3,483	6,678	8,613	8,948	3,661	4,358	5,108	5,377	4,854	4,816	99.2%
宮城県	8,970	14,563	23,049	22,660	27,132	31,144	19,893	16,819	18,844	18,264	18,500	19,371	104.7%
秋田県	1,109	1,484	1,849	5,538	5,406	5,822	2,632	2,886	2,489	2,356	2,491	2,606	104.6%
山形県	727	1,401	2,376	7,846	8,137	12,049	5,502	5,174	6,598	5,255	4,724	5,584	118.2%
福島県	3,792	5,158	12,025	13,997	19,492	22,092	11,727	10,853	9,754	10,454	9,763	10,299	105.5%
全体													120.3%

地域全体としては、対前年度比120.3%となった。青森県・山形県は減少傾向が続いていたが、2014年度は増加した。岩手県は減少傾向となっているが、宮城県・秋田県は増加が続いている。福島県は前年度から増加した。

● 全体



● 県別



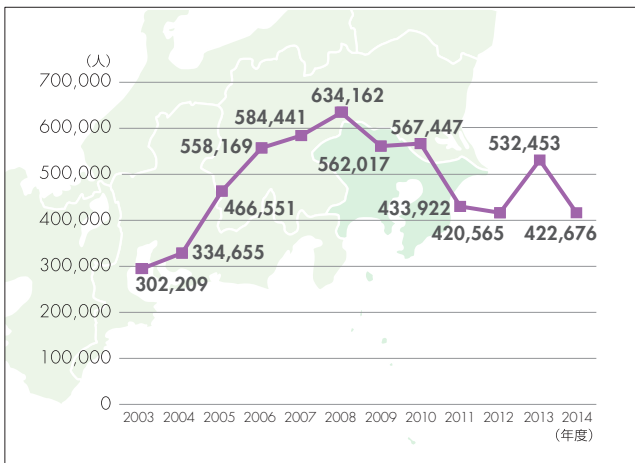
南関東

単位：人

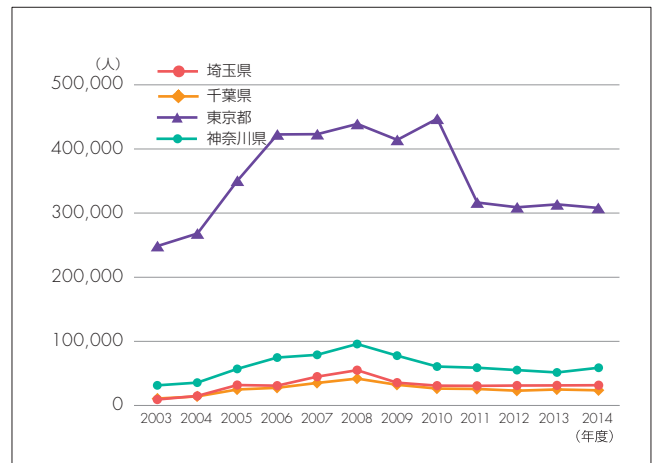
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
埼玉県	9,780	15,343	32,335	31,392	45,450	55,539	36,084	31,403	31,107	31,612	31,799	32,618	102.6%
千葉県	11,283	14,619	25,416	28,078	35,630	42,422	32,761	26,859	26,245	23,523	25,468	22,544	88.5%
東京都	249,252	268,870	351,265	423,427	423,843	439,814	414,939	447,951	317,182	309,743	314,285	308,241	98.1%
神奈川県	31,894	36,123	57,535	75,272	79,518	96,387	78,233	61,234	59,398	55,687	52,015	59,273	114.0%
全体													79.4%

地域全体の対前年度比は79.4%。埼玉県は2012年度から増加が続いている。東京都と千葉県は2013年度は増加したが、2014年度は減少した。神奈川県は減少傾向が続いていたが、2014年度は増加した。

● 全体



● 県別



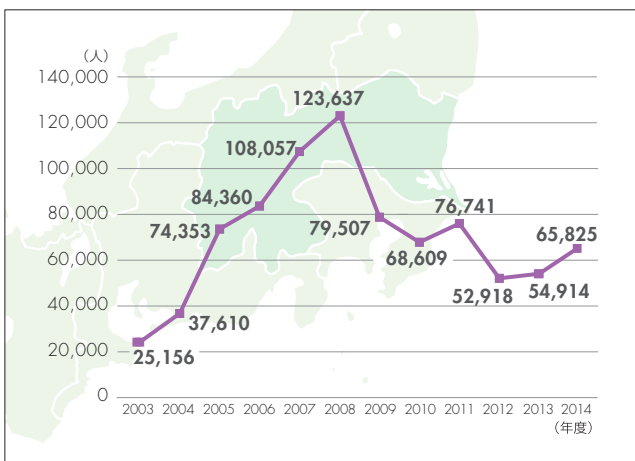
北関東・甲信

単位：人

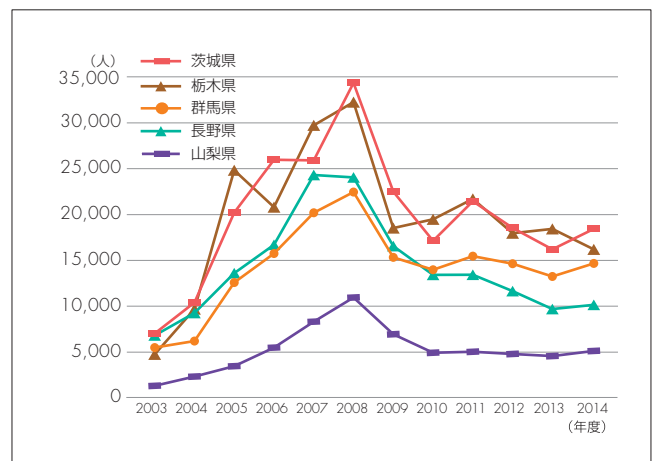
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
茨城県	6,972	10,344	20,132	25,886	25,820	34,255	22,416	17,060	21,369	18,469	16,132	18,671	115.7%
栃木県	4,703	9,627	24,745	20,728	29,635	32,159	18,450	19,404	21,627	17,889	18,359	16,843	91.7%
群馬県	5,442	6,150	12,520	15,679	20,115	22,370	15,262	13,911	15,392	14,570	13,180	14,612	110.9%
山梨県	1,279	2,286	3,416	5,437	8,260	10,890	6,892	4,878	4,985	4,744	4,516	5,201	115.2%
長野県	6,760	9,203	13,540	16,630	24,227	23,963	16,487	13,356	13,368	11,587	9,636	10,498	108.9%
全体													119.9%

地域全体の対前年度比は119.9%。茨城県・群馬県・山梨県・長野県は2012年度以降、減少傾向が続いていたが、2014年度は増加した。栃木県は2014年度減少に転じた。

● 全体



● 県別



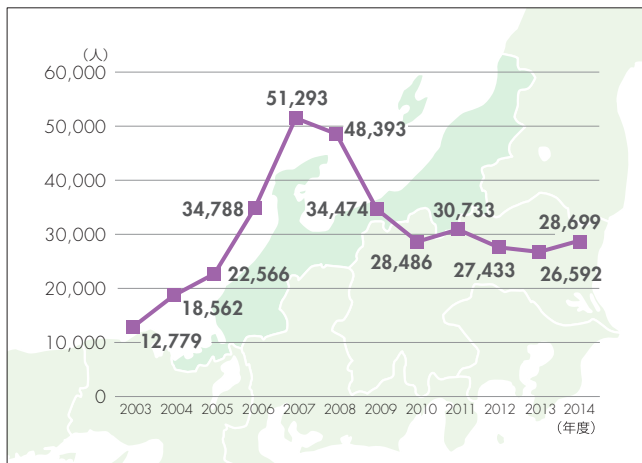
北 陸

単位：人

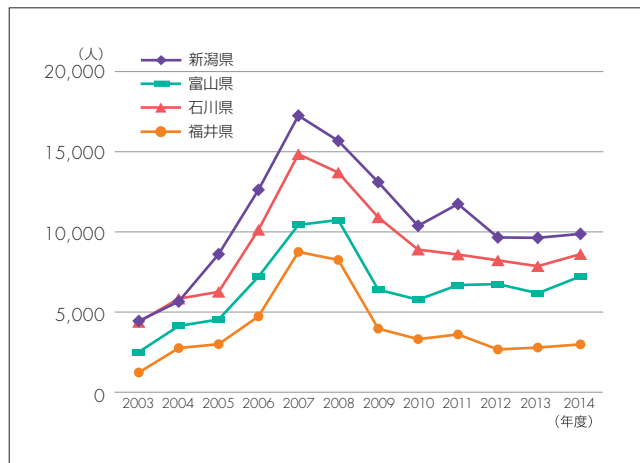
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
新潟県	4,489	5,698	8,633	12,627	17,229	15,663	13,104	10,393	11,747	9,674	9,648	9,802	101.6%
富山県	2,566	4,181	4,585	7,239	10,453	10,752	6,434	5,811	6,717	6,782	6,211	7,184	115.7%
石川県	4,429	5,874	6,296	10,146	14,838	13,700	10,920	8,917	8,614	8,252	7,890	8,612	109.2%
福井県	1,295	2,809	3,052	4,776	8,773	8,278	4,016	3,365	3,655	2,725	2,843	3,101	109.1%
全体													107.9%

石川県は2008年度以降2013年度まで減少が続いていたが、2014年度は増加した。新潟県・富山県・福井県は2009年度に大きく減少して以降、増減を繰り返している。地域全体の対前年度比は107.9%。

● 全体



● 県別



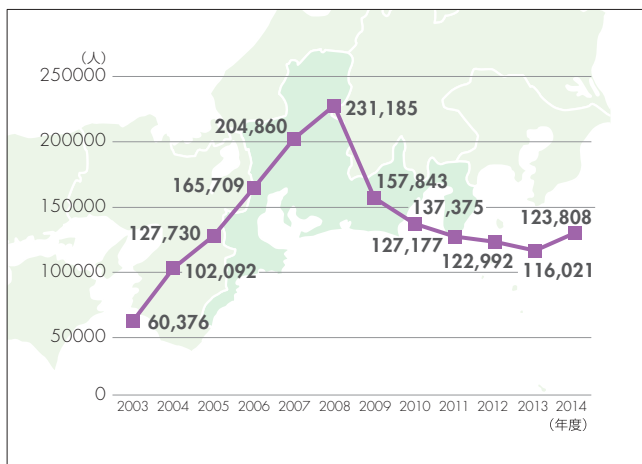
東 海

単位：人

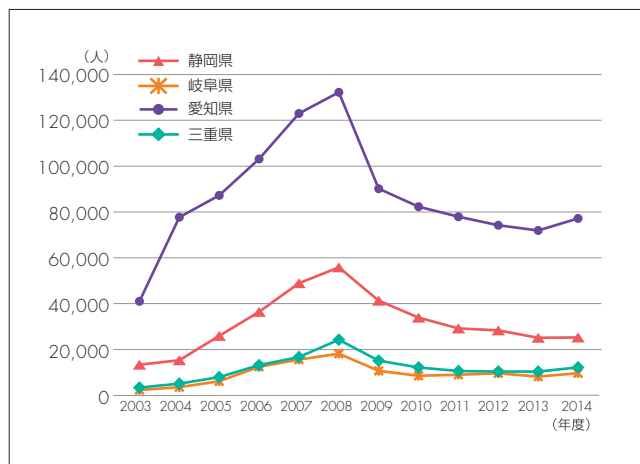
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
岐阜県	2,364	3,612	6,197	12,501	15,678	18,252	10,756	8,584	9,051	9,680	8,229	9,739	118.3%
静岡県	13,426	15,384	26,042	36,550	49,090	56,003	41,453	34,019	29,302	28,446	25,220	25,551	101.3%
愛知県	41,154	77,939	87,491	103,412	123,312	132,578	90,416	82,545	78,154	74,427	72,137	77,305	107.2%
三重県	3,432	5,157	8,000	13,246	16,780	24,352	15,218	12,227	10,670	10,439	10,435	11,213	107.5%
全体													106.7%

地域全体の対前年度比は106.7%で増加に転じた。静岡県・愛知県・三重県は2009年度から2013年度まで減少傾向が続いていたが、2014年度は増加した。岐阜県は2013年度に大きく減少したが、2014年度は再び増加した。対前年度比は106.7%となった。

● 全体



● 県別



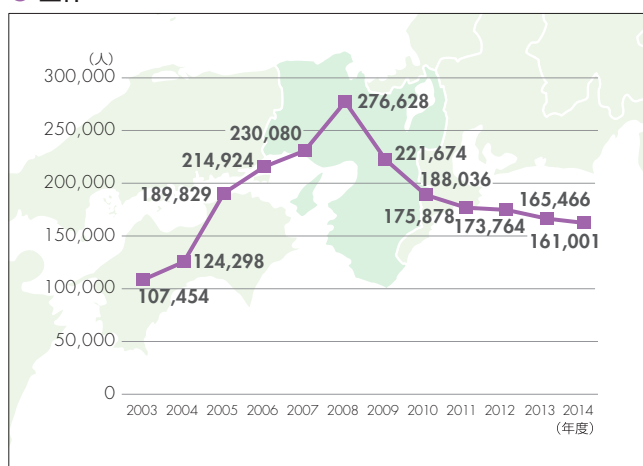
近畿

単位：人

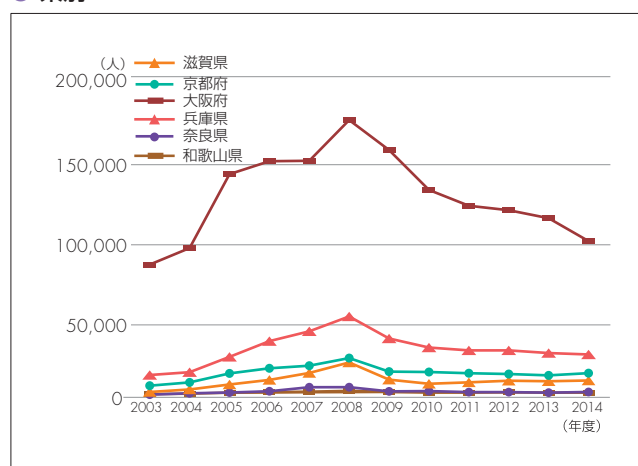
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
滋賀県	2,857	4,430	7,541	10,400	14,728	21,286	10,557	7,988	8,873	9,888	9,556	9,693	101.4%
京都府	6,786	8,840	14,450	17,647	19,260	24,024	15,566	15,320	14,567	14,068	13,230	14,101	106.6%
大阪府	82,379	92,702	138,832	146,907	147,180	172,598	153,880	128,974	119,098	116,324	111,343	106,587	95.7%
兵庫県	13,446	15,209	24,769	34,597	40,726	49,999	36,247	30,600	28,817	28,826	27,157	26,309	96.9%
奈良県	1,191	2,042	2,513	3,307	5,828	5,857	3,237	3,412	2,776	2,772	2,443	2,576	105.4%
和歌山県	795	1,075	1,724	2,075	2,358	2,864	2,187	1,742	1,747	1,886	1,737	1,735	99.9%
全体													97.3%

地域全体としては、対前年度比97.3%と減少傾向が続いている。県別でみると大阪府・兵庫県の大都市で減少傾向が続いている。滋賀県は2009年度と2010年度に大きく減少した以降は増減を繰り返している。奈良県と和歌山県は2009年度に減少に転じて以降、増減を繰り返している。

● 全体



● 県別



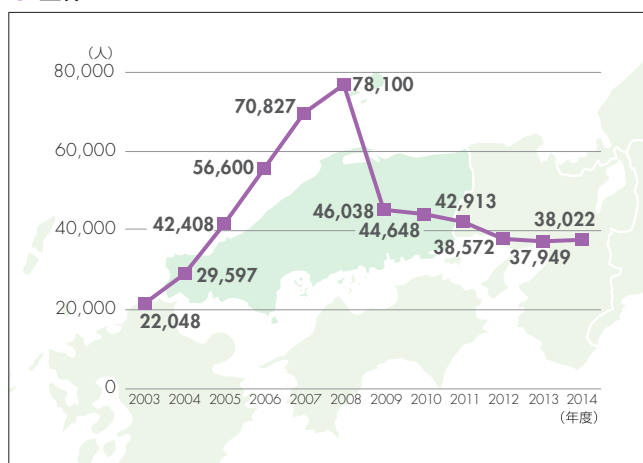
中国

単位：人

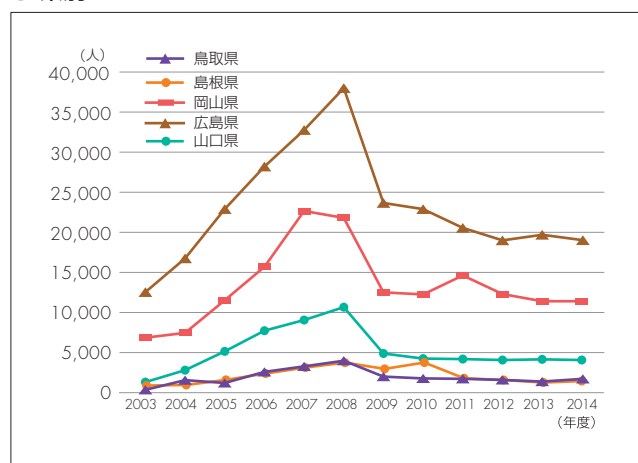
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
鳥取県	384	1,586	1,238	2,615	3,299	4,004	2,026	1,801	1,752	1,618	1,414	1,739	123.0%
島根県	914	990	1,622	2,415	3,156	3,767	2,989	3,779	1,823	1,603	1,294	1,428	110.4%
岡山県	6,869	7,464	11,523	15,682	22,621	21,765	12,504	12,247	14,608	12,293	11,402	11,657	102.2%
広島県	12,537	16,729	22,858	28,150	32,690	37,902	23,619	22,853	20,521	18,969	19,664	18,977	96.5%
山口県	1,344	2,828	5,167	7,738	9,061	10,662	4,900	4,268	4,209	4,089	4,175	4,221	101.1%
全体													100.2%

地域全体としては、対前年度比102.2%。各県別では、鳥取県は2009年度に約半数に減少し、以後減少が続いていたが、2014年度は増加した。島根県は2011年度に大きく減少し、減少が続いていたが、2014年度は増加した。岡山県は2008年以降減少傾向が続いている。広島県は2009年度に大きく減少して以降、減少が続いているが、山口県は2013年度から増加している。

● 全体



● 県別



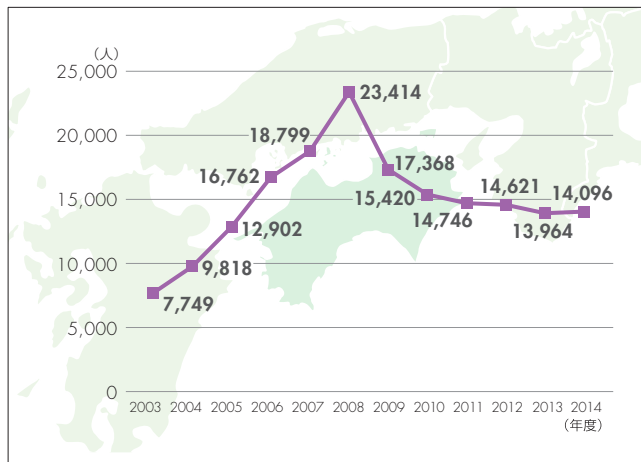
四 国

単位：人

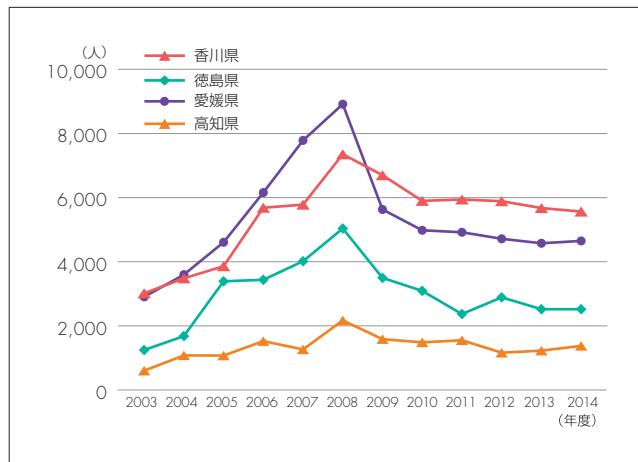
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
徳島県	1,243	1,678	3,382	3,429	4,006	5,024	3,488	3,084	2,364	2,882	2,514	2,507	99.7%
香川県	3,008	3,474	3,852	5,670	5,766	7,333	6,682	5,884	5,927	5,874	5,660	5,482	96.9%
愛媛県	2,897	3,589	4,596	6,142	7,764	8,892	5,616	4,969	4,907	4,704	4,565	4,777	104.6%
高知県	601	1,077	1,072	1,521	1,263	2,165	1,582	1,483	1,548	1,161	1,225	1,330	108.6%
全体												1,330	100.9%

地域全体としては、対前年度比100.9%となっている。各県別では、徳島県は2009年度以降、増減を繰り返している。・香川県は2012年度から減少が続いている。愛媛県・高知県は増加している。

● 全体



● 県別



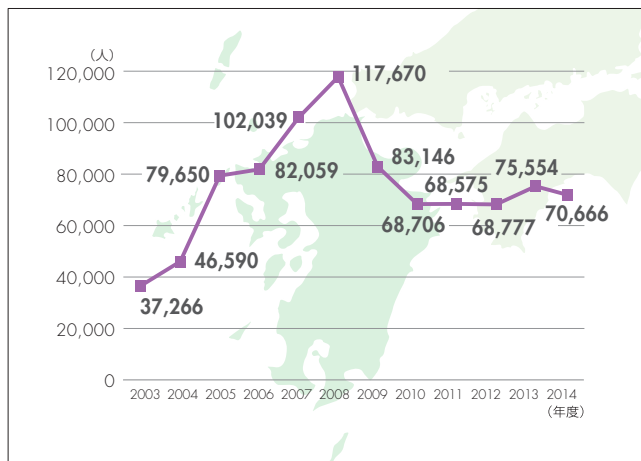
九 州

単位：人

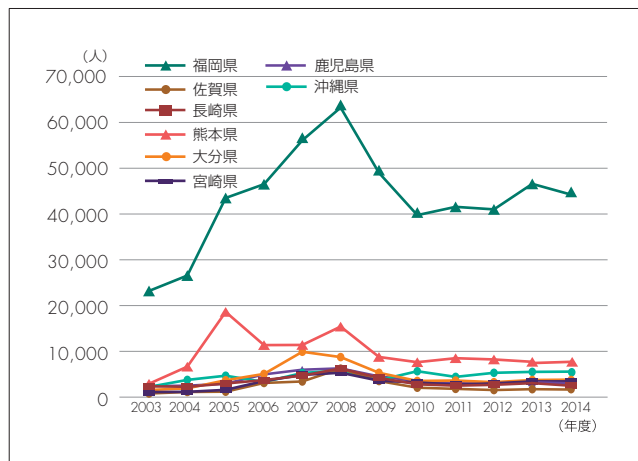
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	対前年度比
福岡県	23,200	26,548	43,421	46,411	55,952	63,082	48,887	39,687	41,489	40,939	46,488	43,228	93.0%
佐賀県	889	1,226	1,286	3,186	3,509	6,298	3,608	2,155	1,905	1,649	1,837	1,921	104.6%
長崎県	2,474	2,350	3,061	3,818	4,788	6,344	4,306	2,885	2,600	2,776	3,143	2,610	83.0%
熊本県	3,015	6,732	18,640	11,424	11,455	15,446	8,842	7,705	8,573	8,299	7,787	7,396	95.0%
大分県	1,651	2,020	3,776	5,154	9,973	8,815	5,402	3,625	3,714	3,356	3,833	3,342	87.2%
宮崎県	1,207	1,259	1,685	3,616	4,943	5,413	3,686	3,294	2,828	3,102	3,528	3,475	98.5%
鹿児島県	2,498	2,601	3,019	5,047	6,067	6,367	4,628	3,616	3,157	3,058	3,339	3,013	90.2%
沖縄県	2,332	3,854	4,762	3,403	5,352	5,905	3,787	5,739	4,511	5,396	5,599	5,681	101.5%
全体												43,228	93.5%

地域全体としては、対前年度比93.5%と減少に転じた。各県別では、福岡県・大分県・宮崎県・沖縄県は2009年度以降増減を繰り返している。佐賀県・長崎県・鹿児島県は2009年度以降減少が続いていたが、佐賀県は2013年度から増加傾向、長崎県・鹿児島県は2014年度減少した。熊本県は2011年度以降減少が続いている。

● 全体



● 県別



一般社団法人 日本人材派遣協会会員 2014年度 労働者派遣事業報告書 アンケート調査結果

— 会員動向から見る派遣労働市場の分析 —

一般社団法人日本人材派遣協会は、毎年、会員各社が厚生労働大臣に提出した「労働者派遣事業報告書」の数字をアンケート調査という形でまとめています。Chapter3では、このアンケートの調査結果を公開しています。

以下は、2014年度の労働者派遣事業報告をベースに人材派遣市場全体と前述の当協会調査結果の比較です。

労働者派遣事業者の事業所数の比較では、2014年度末（2015年3月時点）に全体の事業所が85,227ヶ所ありましたが、当協会会員の事業所総数は511社（※1）、2138ヶ所でした。全体に占める割合は2.5%です。一般労働者派遣事業に限ると、当協会会員の事業所総数は499社、2,121ヶ所で、一般労働者派遣事業全体の12.0%になります。

一方、売上高の比較では、2014年度の当協会会員売上総計は1,643,966百万円となり、労働者派遣事業全体の30.2%になっています。一般労働者派遣事業に限ると、当協会会員の売上高は1,641,134百万円となり、一般労働者派遣事業全体の41.3%になります。事業所のシェア、売上高のシェアともに2013年度と大きな変化はありませんでした。

更に、派遣労働者数の比較では、2014年6月1日現在の会員の派遣労働者数総計は442,859人となり、労働者

派遣事業全体（1,255,936人）の35.3%となります。また、1年間に会員会社で就業した派遣社員は1,020,290人で、これは派遣業界全体1,799,187人の56.7%にあたります。

まとめますと、当協会会員の事業所数は全体の2～3%程度、一般労働者派遣事業に限ると1割強ですが、売上高では全体の3割、一般労働者派遣事業では約4割を占めています。更に、派遣社員のおよそ3人に1人が、当協会会員会社で就業をしていることになります。

また、2014年度、当協会会員では37,910件の紹介予定派遣により、22,238人の直接雇用を創出しました。全体では、紹介予定派遣により直接雇用となった総数が33,191人でしたので、当協会会員による実績は全体の67.0%になります。

以上が、人材派遣市場全体と当協会の概ねの比較です。当協会の会員には、労働者派遣法と共に歩んできた老舗派遣会社、いわゆる大手派遣会社、専門サービスに特化した派遣会社や地域密着型の派遣会社まで、様々な規模、形態の派遣会社が加入しています。具体的な社名やサービスなどは、当協会のホームページ（<http://www.jassa.jp/>）でご覧いただくことができます。

調査項目

1 資本金

2 事業所数

3 派遣事業売上高

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ⑤労働者派遣事業に係る売上高（円）」を法人単位で合算した数字です。

4 登録者数（※2）

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「1 派遣労働者雇用実績 ③派遣労働者の数および登録者の数（人）」のうち、「過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者（雇用されている者を含む。）の数」を法人単位で合算した数字です。

5 派遣労働者数（※3）

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ①派遣労働者の数（6月1日現在）（人）」を「常時雇用労働者（実数）」（※4）「常時雇用以外の労働者（実数）」に分けて法人単位で合算した数字です。2011年6月1日に働いた派遣労働者数になります。

「日雇派遣労働者」とは、「日々又は30日以内の期間を定めて派遣元事業主に雇用される者」（※5）を言います。

6 紹介予定派遣された労働者数

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ⑦紹介予定派遣」のうち、「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者（人）」と「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用についた労働者（人）」（※6）に分けて、法人単位で合算した数字です。

アンケート結果

1 資本金

平均 16,108.84万円

(有効回答社数=502) (※7)

2 事業所数

平均 4.22事業所

(有効回答社数=507) (※7)

3 派遣事業売上高

平均 323,615.44万円

(有効回答社数=508)

4 登録者数

平均 2,029.01人

(有効回答社数=505)

5 派遣労働者数 (※8)

●「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」

平均 834.01人

(有効回答社数=531)

●「常時雇用労働者」

平均 382.83人

(有効回答社数=522)

●「常時雇用労働者以外の労働者」

平均 466.46人

(有効回答社数=521)

●「常時雇用労働者以外の労働者の内、日雇派遣労働者」

平均 21.61人

(有効回答社数=491)

6 紹介予定派遣された労働者数

●「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」

平均 84.06人

(有効回答社数=451)

●「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につながった労働者数」

平均 49.31人

(有効回答社数=451)

〈参考〉2013年度アンケート結果

1 資本金

平均 19,672.8万円

(有効回答社数=569)

2 事業所数

平均 4.28事業所

(有効回答社数=574)

3 派遣事業売上高

平均 290,062.56万円

(有効回答社数=576)

4 登録者数

平均 1,923.89人

(有効回答社数=563)

5 派遣労働者数

●「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」

平均 766.37人

(有効回答社数=594)

●「常時雇用労働者」

平均 372.2人

(有効回答社数=587)

●「常時雇用以外の労働者」

平均 405.38人

(有効回答社数=584)

●「常時雇用以外の労働者の内、日雇派遣労働者」

平均 23.96人

(有効回答社数=548)

6 紹介予定派遣された労働者数

●「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」

平均 82.21人

(有効回答社数=457)

●「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につながった労働者数」

平均 43.15人

(有効回答社数=455)

※1：報告書の提出は「様式第11号」が511社、「様式第11号-2」が531社となっている。「様式第11号-2」は、2010年3月より、従来年間集計で報告する「様式第11号」から分離され、6月1日現在の数字を報告する様式である。報告時期も同年6月末までに厚生労働大臣に提出することとなっている。（「様式第11号」は毎事業年度末から1カ月以内に提出）それにともない、当協会でも会員から「様式第11号-2」を別途報告いただくこととし、事業報告書数が双方で異なることになった。

※2：「登録者数」とは登録型人材派遣業を営んでいる場合において、2014年度（2014年4月1日～2015年3月31日）に事業年度が終了した事業所で、その報告対象期間（当該事業年度）当該登録されている者（雇用されている者を含み、過去1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く）のことをいう。

※3：「派遣労働者数」とは、労働者派遣された労働者の6月1日現在の人数をいう。

※4：「常時雇用労働者」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている者を指すが、具体的には「一定の期間を定めて雇用されている者であっても、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」で、事実上「期間の定めなく雇用されている者」と同等と認められる者のことである。

※5：30日以内の期間を定めた雇用契約を更新して通算30日を超えるような場合も「日雇派遣労働者」となる。

※6：直接雇用には「正社員」「契約（有期）社員」「パート・アルバイト」等を全て含める。

※7：①②は「0」回答は除いている。他の数字は「0」回答も有効回答数として扱っている。ブランクは除いた。

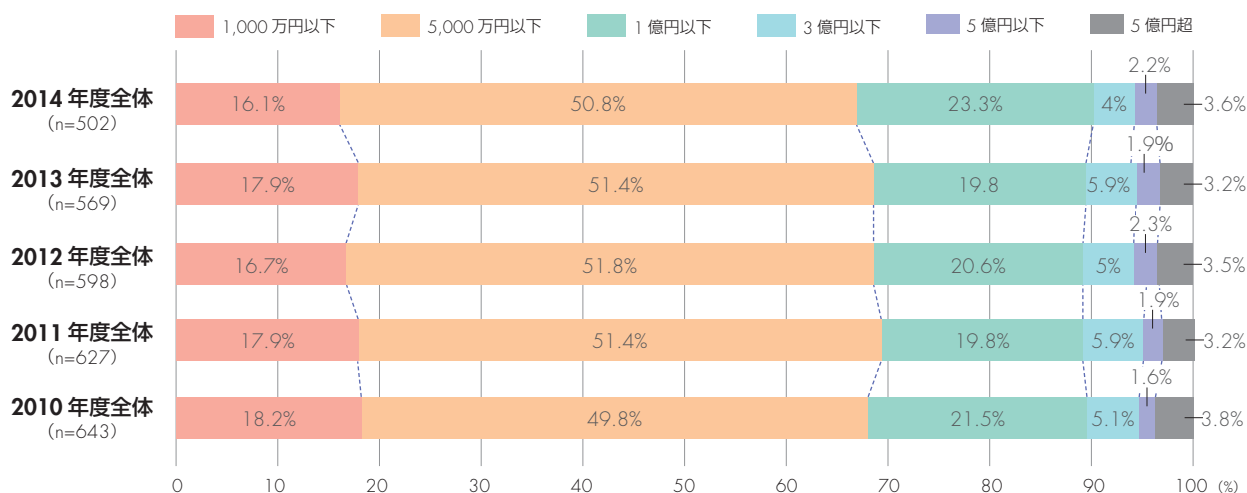
※8：⑤のみ、報告書「様式第11号-2」を利用している（他は「様式第11号」）。

1 資本金

会員企業の資本金平均額が2013年度から約3千万円減少。
「5,000万円以下」の資本金企業は5割。

- 資本金の構成割合は、「5,000万円以下」約5割で最も多く、「1億円以下」約2割、「1,000万円以下」2割弱の順になっている。
- 資本金の平均額は、2011年度の14,699.11万円、2012年度の15,035.69万円、2013年度は19,672.80万円と増加傾向だったが、2014年度は16108.84万円で前年度から約3千万円の減少となっている。

資本金

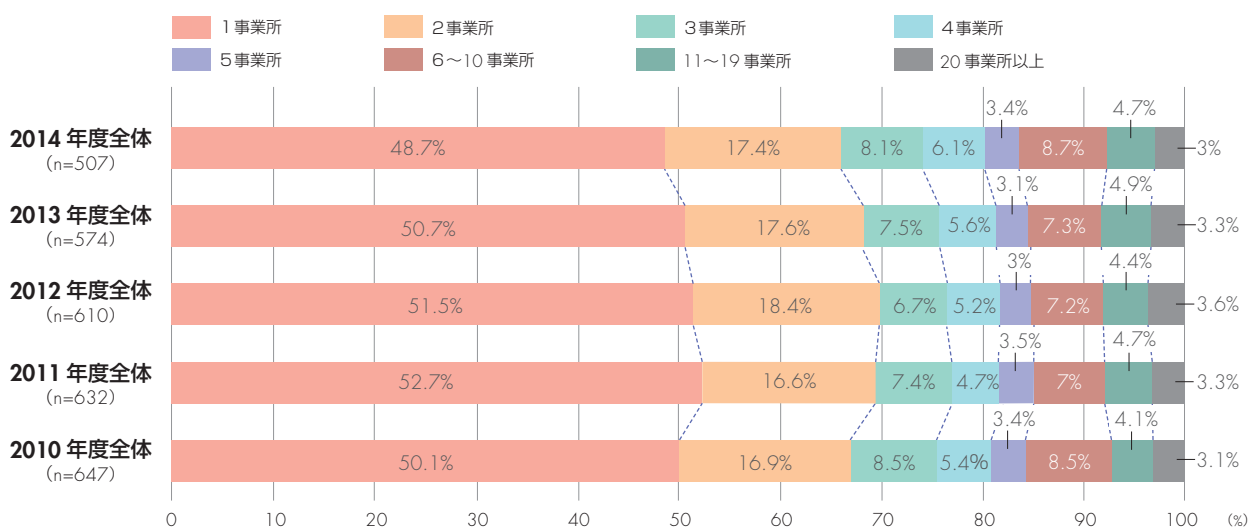


2 事業所数

「1事業所」で事業を運営する会員が約50%、「3事業所」以内が約75%。平均事業所数に大きな変化なし。

- 経年比較では「6～10事業所」の構成割合が微増を続けている。
- 当協会会員の約半数は1事業所しか設けておらず、会員の75%が約3事業所以内で事業運営をしている。近年、この状況に変化はない。
- 平均事業所数は4.22事業所。2013年度の平均4.28事業所と大きな変化はない。

事業所数

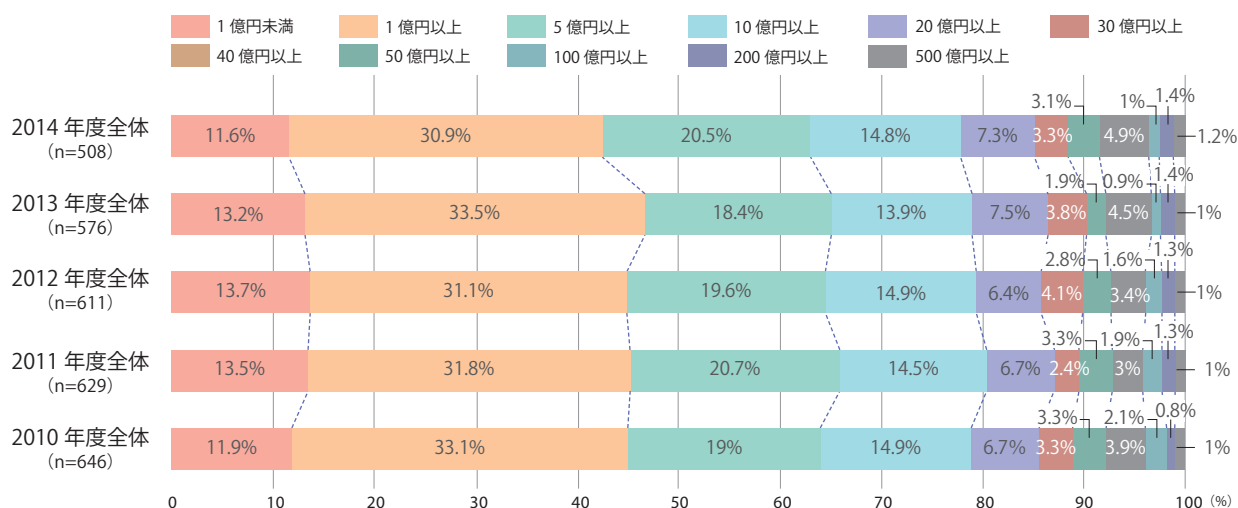


3 派遣事業売上高

平均売上高は2011年度以降増加。
平均売上高以上の会員は全体の15%。

- 平均売上高は2011年度以降、増加傾向になり、2014年度は323,615.44万円となった。
- 平均売上高以上の会員は計76社、会員全体の15%となる。

派遣事業売上高



4 登録者数

「100人未満」と「100人以上」が全体の約6割を占める。
登録者＝1年間以内の稼働者数平均は増加。

- 「100人未満」と「100人以上」の構成割合を合わせると全体の約6割を占めている。
- 登録者数は、2013年度の平均1,923.89人から2014年度の平均2029.01人に増加となった。

登録者数

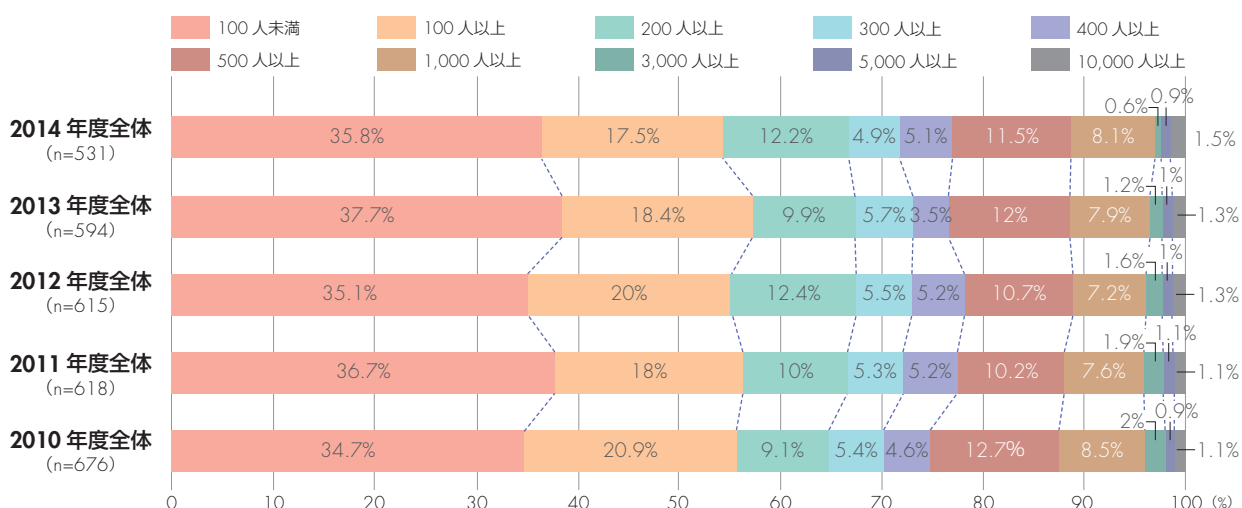


5 派遣労働者数 (「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」)

「200人以上」「400人以上」「1000人以上」の構成割合が増加。
派遣労働者数平均は64人の増加。

- 「100人未満」が35.85%で最もシェアが多い。2013年度との比較では、「200人以上」「400人以上」「1000人以上」で増加となっている。
- 派遣労働者数は、2013年度平均766.37人から2014年度平均834.01人と64人増加した。

派遣労働者数

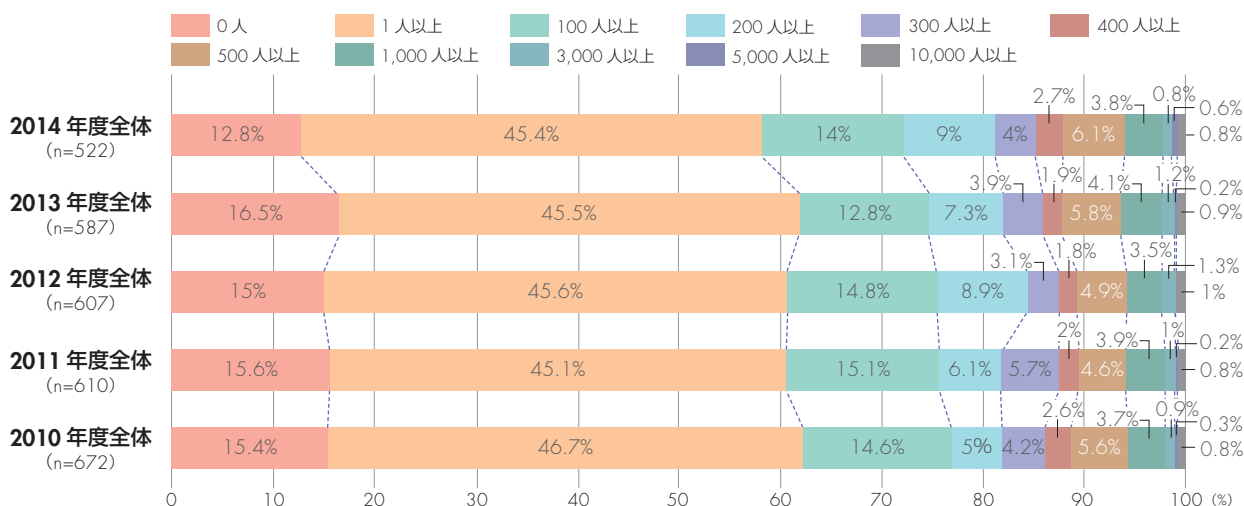


5-1 常時雇用の派遣労働者数

平均人数は382.83人。

- 常時雇用の派遣労働者数の構成割合に特段の変化はなかった。「1人以上100人未満」の構成割合が最も多いことにも変化はなかった。

常時雇用の派遣労働者数



5-2 常時雇用以外の派遣労働者数

平均人数は466.46人。

- 「常時雇用の派遣労働者数」同様に構成割合には大きな変化はないが、平均人数は2013年度より60人ほど増加している。

常時雇用以外の派遣労働者数

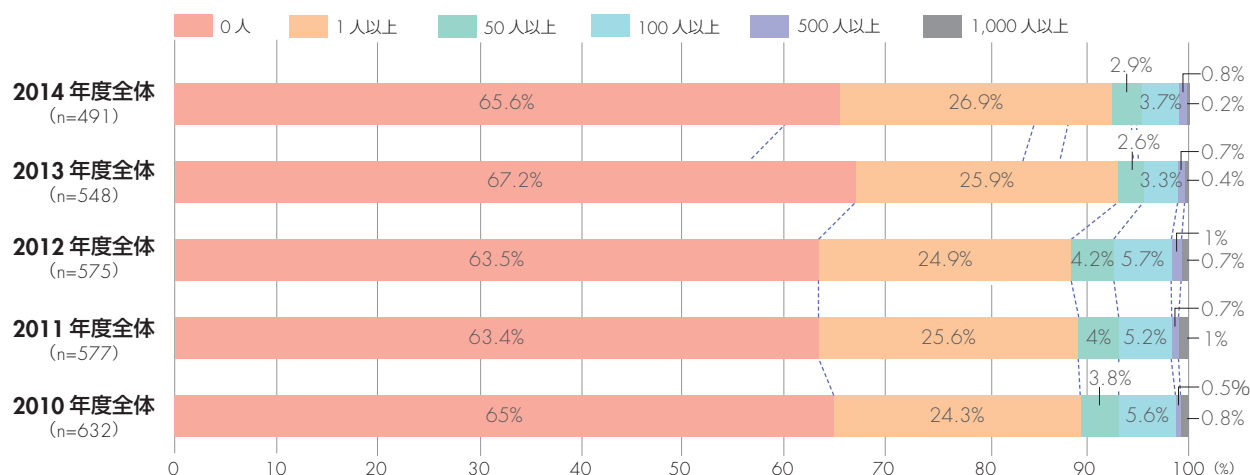


5-3 常時雇用以外の労働者の内、日雇派遣労働者 (30日以内の労働契約の派遣労働者数)

「0人」クラスの割合が約6割。
平均人数は21.61人。

- 「常時雇用以外の派遣労働者」の内、30日以内の労働契約をしない会員の割合は、2014年度65.6%。
- 平均人数は2013年度23.96人→2014年度21.61人と微減した。

常時雇用以外の労働者の内、日雇派遣労働者 (30日以内の労働契約の派遣労働者数)



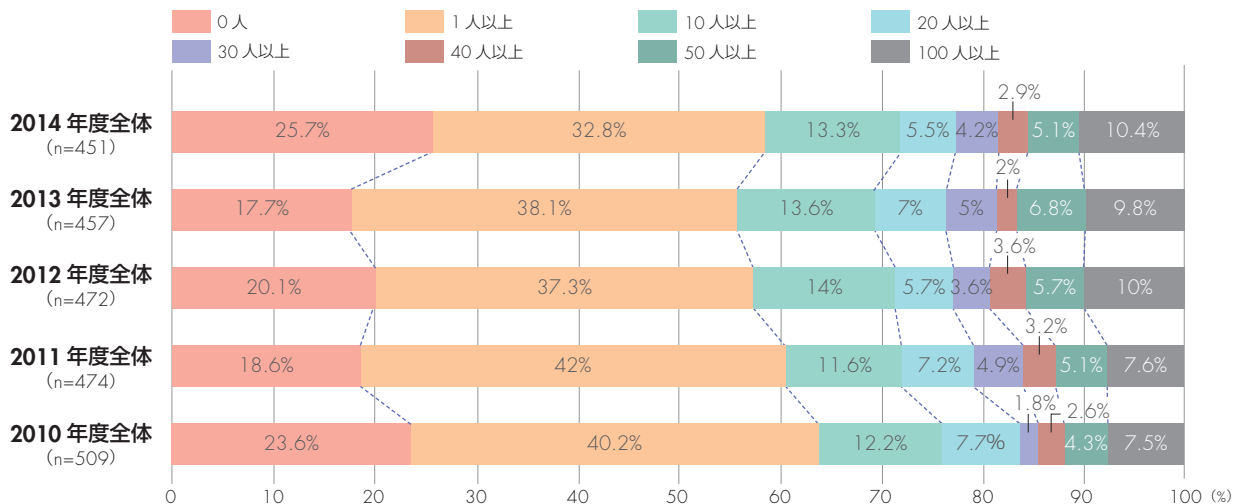
6-1

紹介予定派遣により
労働者派遣された労働者数

平均人数は84.06人に増加。

- 「0人」クラスの会員割合が、2013年度17.7%から2014年度25.7%の増加となった。
- また、紹介予定派遣として派遣された平均人数は、2010年度の47.3人から増加傾向が続いている。

紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数



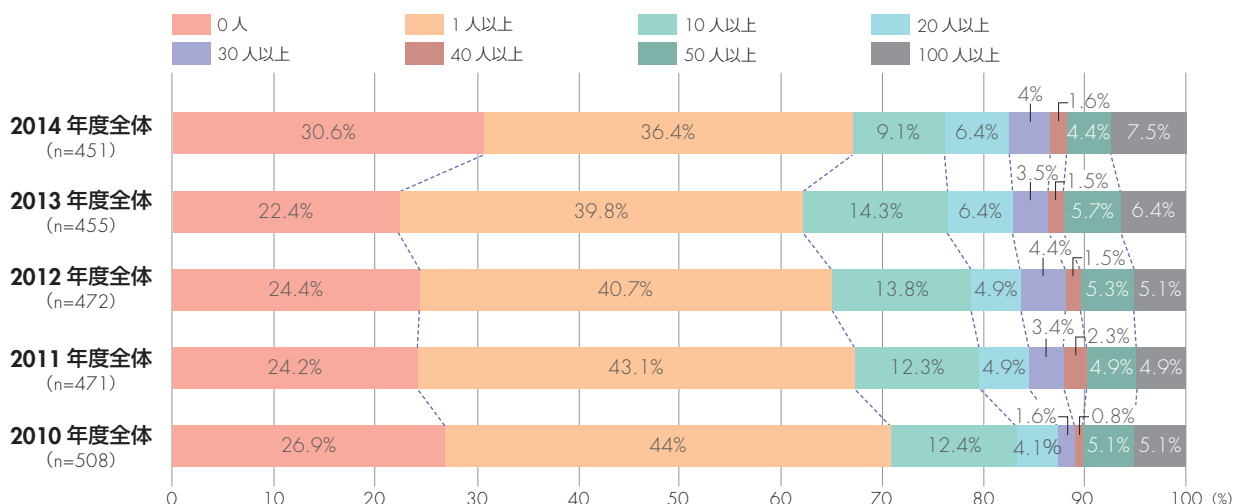
6-2

紹介予定派遣で職業紹介を経て
直接雇用になった労働者数

平均人数が43.15から49.31人に増加。

- 「0人」クラスの会員割合が、2013年度は22.4%から2014年度30.6%に増加した。
- また、紹介予定派遣を経て直接雇用となった平均人数は、2014年度49.31人となり、2009年度27.16人から増加傾向が続いている。

紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用になった労働者数





一般社団法人 日本人材派遣協会

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋3-11-14 G・S千代田ビル2F

TEL 03-3222-1601 (代) FAX 03-3222-1606

URL <http://www.jassa.jp/>