

Ⅱ 調査結果の概要

労働者派遣事業関係

1 派遣元事業所調査

(1) 派遣労働者数

イ 平成17年9月1日現在派遣されている労働者の平均は、一般派遣元事業所で男性40.7人、女性140.4人であり、特定派遣元事業所で男性26.2人、女性11.7人となっている。

ロ 派遣されている労働者数の分布については、一般派遣元事業所の男性は、1～9人が31.5%、10～19人が14.6%、女性は100人以上が24.2%、1～9人が18.5%となっている。また、特定派遣元事業所の男性は、1～9人が45.2%、10～19人が10.5%、女性は1～9人が42.2%、10～19人が5.8%となっている。

(2) 売上高

一般派遣元事業の事業所の1ヵ月当たりの労働者派遣事業に係る平均売上高は、平成15年においては4,536万円であり、平成16年においては5,516万円となっている。

(3) 兼業の状況

一般派遣元事業所のうち、職業紹介事業を兼業している事業所は21.5%、製造業以外の請負事業を兼業している事業所は12.3%、製造業に係る請負事業を兼業している事業所は6.7%となっている。

(4) 派遣先の雇用契約の申込義務について

派遣受入期間の制限がある業務での抵触日前日までの雇用契約の申込義務について、一般派遣元事業所のうち、努力義務規定に緩和すべきだとした事業所は46.9%、廃止すべきだとした事業所は26.9%となっている。また、特定派遣元事業主のうち、努力義務規定に緩和すべきだとした事業所は37.3%、そのままよいとした事業所は29.7%となっている。

派遣受入期間の制限がない業務での3年以上の派遣労働者に対する雇用契約の申込義務について、一般派遣元事業所のうち、努力義務程度に緩和すべきだとした事業所は29.4%、廃止すべきだとは25.3%となっている。また、特定派遣元事業所のうち、常用労働者として雇われている労働者は適用除外にすべきだとした事業所は36.3%、そのままよいとした事業所は21.3%となっている。

(5) 教育訓練

常用の派遣労働者についての教育訓練の受講率が80%を超える事業所の割合は、一般派遣元事業所で36.5%、特定派遣元事業所で55.6%であり、一般労働者派遣事業における登録型等の派遣労働者については19.7%となっている。

(6) 実際に派遣する労働者を決定する前に行われていること

実際に派遣する労働者を決定する前に、派遣労働者の派遣先への事前訪問（一般派遣元事業所で、よくある28.9%、たまにある30.2%、

計59.1%、：特定派遣元事業所で、よくある24.7%、たまにある18.6%、計43.3%）、派遣先からの年齢制限の要請に対する協力（同14.3%、33.9%、48.2%：9.5%、21.9%、31.4%）、派遣先からの性別の指定に対する協力（同17.0%、30.9%、47.9%：8.6%、15.3%、23.9%）、派遣先による面接の実施（同12.7%、18.9%、31.6%：24.7%、15.2%、39.9%）、派遣先への履歴書の提出（同11.5%、10.6%、22.1%：27.7%、13.0%、40.7%）等が行われているとの回答がなされている。

（7）紹介予定派遣

イ 紹介予定派遣については、一般派遣元事業所のうち、既に実施している事業所が33.0%、検討中である事業所が27.4%となっている。今後とも実施の予定はないとした事業所は35.9%となっている。

ロ 紹介予定派遣を実施している一般派遣元事業所について、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の割合を見ると、20%未満の事業所が6.8%、20～40%未満の事業所が6.8%、40～60%未満の事業所が7.1%、60～80%未満の事業所が10.2%、80～100%未満の事業所が11.3%、100%の事業所が21.4%となっている。

ハ 紹介予定派遣において派遣先による派遣労働者への事前面接を実施することについては、必要であるとした一般派遣元事業所は88.0%、不用であるとしたものが2.6%となっている。

ニ 医療関係業務への紹介予定派遣については、一般派遣元事業所のうち、すでに行っている事業所が3.0%、今後行う予定の事業所が11.4%となっている。今後行う予定はないとした事業所は80.4%となっている。

（8）物の製造業務への労働者派遣について

イ 物の製造業務への労働者派遣について、一般派遣元事業所のうち、すでに行っている事業所が15.4%、今後行う予定の事業所が12.9%となっている。今後行う予定はないとした事業所は66.8%となっている。

ロ 平成17年9月1日現在派遣されている労働者の平均は、一般派遣元事業所で男性59.2人、女性41.5人であり、特定派遣元事業所で男性14.4人、女性12.0人となっている。

ハ 常用の派遣労働者についての教育訓練の受講率が80%を超える事業所の割合は、一般派遣元事業所で33.1%、特定派遣元事業所で56.3%であり、一般労働者派遣事業における登録型等の派遣労働者については19.4%となっている。

（9）政府等への要望

派遣元事業所の政府等への要望としては、「派遣期間の制限の見直し（派遣期間の延長）」（一般派遣元事業所で69.1%、特定派遣元事業所で45.0%）、「労働者派遣事業関係手続の簡素化」（同50.0%、47.2%）、「悪質な派遣元事業主に対する取締りの強化」（同27.8%、22.8%）「労働者派遣事業ができない業務の縮小」（同28.

7%、14.7%)などが主なものとなっている。

2 派遣先調査

(1) 派遣労働者の受入れ状況

イ 派遣先事業所における平成17年9月1日現在の派遣労働者の平均受入れ人数は45.2人となっている。

ロ 1年前と比べた派遣労働者数の変化については、増加した事業所が35.1%、増減なしとした事業所が49.0%、減少した事業所は10.2%となっており、今後の派遣労働者受入れ方針については、受入れを増やすとした事業所が18.5%、現状維持が66.4%、受入れを減らすとした事業所は11.1%であり、受入れを取り止めるとした事業所が1.2%となっている。

ハ 常用労働者ではなく派遣労働者を受け入れる理由としては、欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため(49.8%)が最も多く、以下、コストが割安なため(32.2%)、一時的・季節的な業務量の増大に対処するため(27.8%)、特別な知識・技術を必要とするため(24.9%)となっている。また、パート・アルバイト・臨時等ではなく派遣労働者を受け入れる理由としては、欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため(47.2%)、特別な知識・技術を必要とするため(35.4%)、雇用管理の負担が軽減されるため(29.0%)の順となっている。

(2) 派遣される労働者が決定される前に行われていること

派遣先により、派遣される労働者が決定される前に、派遣労働者が希望したときの事前訪問(同29.0%、24.9%、53.9%)、事前面接の実施(よくある27.9%、たまにある13.4%、計41.3%)、派遣労働者の性別の指定(同17.8%、19.4%、37.2%)、労働者の履歴書の取り寄せ(同25.2%、10.6%、35.8%)等が行われているとの回答がなされている。

(3) 派遣先における受入れ期間制限

イ 受入れ期間の制限の制度を知っていると回答した事業所は70.0%、制度を知らないと回答した事業所は25.9%となっている。

ロ 受入れ期間の制限の制度についての問題点としては、受入れ期間が短すぎる(26.9%)が最も多く、次いで、同一の業務の判断が難しい(21.2%)、特に問題はない(18.8%)の順となっている。

(4) 派遣先の雇用契約の申込義務について

派遣受入期間の制限がある業務での接触日の前日までの雇用契約の申込状況について、そのような状況になっていない(77.4%)、そのような状況になったが申し込まなかった(4.0%)、そのような状況になったので申し込んだ(10.8%)となっている。また、派遣受入期間の制限がある業務での接触日の前日までの雇用契約の申込義務について、廃止すべき(19.8%)、努力義務程度(41.1%)、そのままが良い(28.8%)、強化すべき(1.0%)となっている。

派遣受入期間の制限がない業務での3年以上の派遣労働者に対しての

雇用契約の申込状況について、そのような状況になっていない（８１．９％）、そのような状況になったが申込を行わなかった（５．６％）、そのような状況になったので申し込んだ（７．５％）となっている。また、派遣受入期間の制限がない業務での３年以上の派遣労働者に対しての雇用契約の申込義務について、廃止すべき（２０．５％）、常用労働者として雇われている場合は適用除外とすべき（１２．１％）、努力義務程度（３４．５％）、そのままで良い（２４．１％）、強化すべき（１．０％）となっている。

（５）紹介予定派遣

イ 紹介予定派遣の制度についての利用予定をみると、既に利用している事業所が９．７％、今後利用する予定であったとした事業所が５．０％、検討中であったとした事業所が２１．６％、今後とも利用の予定はないとした事業所は５８．３％となっている。

ロ 紹介予定派遣において、派遣労働者への事前面接を実施することについて、必要であるが８８．２％、不要であるが２．０％となっている。

（６）物の製造業務における最長３年までの労働者派遣の利用意向については、現在請負を活用している業務について利用したい（２５．０％）、現在請負を活用している業務以外の新規の業務について利用したい（１６．９％）、現在請負を活用している業務と現在請負を活用している業務以外の新規の業務の両方について活用したい（３１．１％）、利用したくない（６．８％）となっている。

（７）政府等への要望

派遣先の政府等に対する要望としては、派遣期間の制限の見直し（４０．９％）、労働者派遣を利用する際の手続きの簡素化（２８．６％）、労働保険・社会保険に派遣労働者も加入しやすくする（１９．２％）の順となっている。

３ 派遣労働者調査

（１）派遣労働者の属性

イ 派遣労働者の性別の割合は、男性が４２．３％、女性が５７．５％となっている。

ロ 派遣労働者を年齢別にみると、２０代が２７．１％、３０代が３９．９％、４０代が１９．４％、５０代以上は７．６％であり、平均年齢は３６．８歳となっている。

（２）就業の状況

イ 派遣先で現在行っている仕事については、男性では、ソフトウェア開発（２７．５％）、その他（２４．８％）、機械設計（１７．４％）の順で多く、女性では、一般事務（３１．８％）、事務用機器操作（２４．８％）、その他（１１．２％）の順で多くなっている。

ロ 登録型の派遣労働者であるかどうかについては、男性は１５．７％が登録型であるのに対し、女性は５７．４％が登録型となっている。

ハ 残業については、ほとんど毎日ある者が２１．２％、週２～３日程度という者が２２．１％であり、月に数回程度の者が１７．５％、ほとんどな

いという者が24.9%、まったくないという者は12.8%となっており、残業がある者の平均残業時間は、1時間～2時間未満が42.2%と最も多くなっている。

(3) 賃金の状況

イ 派遣労働者の賃金形態については、時間給が50.3%、月給が35.0%であるが、常用労働者では、時間給が27.6%、月給が53.7%であるのに対して、登録型では時間給が83.9%を占め、月給は7.5%となっている。

ロ 派遣労働者の賃金額についてみると、平均時間給（時間給の者の場合）は1,230円、平均日額は10,284円、平均月額は20.6万円、平均年収は291.7万円となっている。

(4) 諸手当の状況

イ 派遣労働者に支給されている諸手当についてみると、通勤手当が69.8%、賞与・一時金が39.3%支給されており、常用労働者、登録型の別にみると、常用労働者では通勤手当が82.4%、賞与・一時金が58.2%であるのに対して、登録型では、通勤手当が52.0%、賞与・一時金は11.3%が支給されている。

ロ 通勤手当を支給されている者の通勤手当の額については、実費相当分は62.3%、定額が17.9%、上限以内の実費相当分が20.4%、賃金の一定割合が1.1%となっている。

(5) 教育訓練

教育訓練を受けた時期は、派遣後（26.6%）、新規採用・登録時（23.8%）、派遣直前（17.8%）となっており、教育訓練の方法は、派遣先で受けた（47.2%）、派遣会社でのOJTを受けた（36.9%）、派遣会社でのoff-JTを受けた（33.5%）の順となっている。

(6) 労働・社会保険

労働・社会保険の加入状況についてみると、雇用保険については加入している者が88.7%（常用労働者91.8%、登録型84.7%）である。自己名義の健康保険については、加入している者が85.1%（同88.2%、80.9%）である。自己名義の厚生年金については、加入している者が82.4%（同85.7%、78.2%）である。

(7) 派遣先の決定前に行われていること

派遣先が決定する前に、派遣先による面接の実施（よくある38.6%、たまにある12.1%、計50.7%）、派遣先への履歴書の提出（同38.8%、8.0%、46.8%）、希望した場合における派遣先への事前訪問（同18.0%、13.6%、31.6%）等が行われているとの回答がなされている。

(8) 派遣先の雇用契約の申込義務について

派遣受入期間の制限がある業務での抵触日前日までの雇用契約の申込義務について、廃止すべき（9.8%）、努力義務程度にすべきだ（18.7%）、そのままで良い（49.2%）、強化すべきだ（13.9%）となっている。また、派遣受入期間の制限がない業務での3年以上の派遣労働者に対しての雇用契約の申込義務について、廃止すべき（8.9%）、

常用労働者として雇われている場合は適用除外にすべき（15.1%）、努力義務程度にすべき（12.3%）、そのままで良い（43.8%）、強化すべきだ（19.9%）となっている。

（9）派遣契約の中途解除

- イ 派遣契約を派遣途中で解除されたことについては、よくある（0.2%）、たまにある（1.7%）をあわせて1.9%である。
- ロ 中途解除された理由をみると、派遣先の事業計画の急な変更、中止等があったため（54.1%）が最も多く、次いで、知識・技術が派遣先の要望と食い違っていたため（13.2%）の順になっている。
- ハ 派遣契約を中途解除された場合における派遣会社での取扱いをみると、他の派遣先をすぐにみつけてもらった（47.2%）、期間をおいてみつけてもらった（その間休業手当なし）（15.1%）、期間をおいてみつけてもらった（その間休業手当あり）（7.6%）の順に多くなっている。

（10）派遣先の受入れ期間の制限

- イ 派遣先の受入れ期間の制限の制度を知っていると回答した者は、30.9%であり、知らないと答えた者は34.3%となっている。
- ロ 派遣期間の制限については、短縮すべき（1.3%）、そのままでよい（11.7%）、延長すべき（8.3%）、撤廃すべき（11.1%）となっており、他に、どちらでもよいとした者が10.9%、わからないとした者が20.4%となっている。

（11）紹介予定派遣

紹介予定派遣として派遣された経験があると回答した派遣労働者は3.2%、ないと回答した派遣労働者は94.4%となっている。

（12）その他

- イ 登録型の派遣労働者が労働者派遣という働き方を選択した理由としては、働きたい仕事内容を選べる（40.2%）、正社員として働きたいが就職先が見つからなかった（33.2%）、仕事がすぐに見つかる（27.5%）働きたい曜日や時間を選べる（26.6%）の順となっている。
- ロ 派遣労働者としての働き方のメリットとしては、仕事の範囲や責任が明確（33.1%）、専門的な技術や資格を生かせる（28.5%）、自分の能力を生かせる（28.4%）、働きたい仕事内容を選べる（28.2%）が多い。
- ハ 派遣労働者としての働き方のデメリットとしては、将来の見通しがたたない（39.9%）、雇用が不安定である（37.7%）、技能が向上しても評価が上がらない（31.2%）、収入が不安定である（29.4%）、賃金水準が低い（29.3%）が多い。
- ニ 今後希望する働き方については、できるだけ早い時期に正社員として働きたい（27.3%）、今後も派遣労働者として続けたい（27.2%）、いろいろな働き方をしたい（15.6%）が主なものとなっている。
- ホ 派遣労働者の派遣会社への要望としては、勤続年数に応じた給与（49.9%）、継続的に仕事を提供（39.2%）、実力や能力に応じた給与（39.0%）、諸手当の充実（37.6%）、の等が主なものとなっている。
- ヘ 派遣労働者の派遣先に対する要望としては、特に希望するものはない

(37.9%)が最も多く、次いで、年次有給休暇をとりやすく(19.8%)、指揮命令系統の明確化(19.5%)、就業場所の労働者へ対する取り扱う業務範囲、指揮命令者の周知(18.8%)の順となっている。

ト 派遣労働者の政府等に対する要望としては、悪質な派遣会社に対する取締りの強化(29.5%)、悪質な派遣先に対する取締りの強化(26.4%)、公的な教育訓練の充実(26.0%)、苦情やトラブルが起こった時の相談窓口の設置等の対応の充実(25.9%等が主なものとなっている。