

労働者派遣事業と請負事業の労働条件等に関する調査

－ 調査結果の概要 －

厚生労働省では、労働者派遣事業者における労働者派遣事業と請負事業の労働条件等の実態や差異を明らかにすることを目的に調査を実施した。なお、調査業務は、株式会社矢野経済研究所に委託した。

【 調査概要 】

1. **調査目的:** 同種の業務に関する派遣事業と請負事業の両方を行う事業者を中心に、労働者の労働条件や雇用管理の実態並びに労働者の採用、配置の方針や転換の実態に関する事例を収集・整理し、それぞれの特徴や違いを明らかにする。
2. **調査期間:** 2013 年 1 月～3 月
3. **調査対象:** 労働者派遣事業者 8 社(総合労働者派遣事業者 4 社、営業・販売職特化型労働者派遣事業者 2 社、技術職特化型労働者派遣事業者 2 社)、有識者(学識経験者及び業界有識者)
4. **調査方法:** 上記調査対象に対し、株式会社矢野経済研究所の専門研究員が直接面談を実施
5. **調査項目:** ①労働者派遣事業と請負事業の特徴と基本方針
②労働者派遣スタッフ、請負業務スタッフの雇用の実態
③特定業務(※)における労働者派遣と請負業務の実態と差異

※ 本調査で取り上げた「特定業務」とは

本調査においては、下記の業務を同一の労働者派遣事業者における労働者派遣事業と請負事業の労働条件等の調査事例として取り上げた。

- ①受付業務 / ②事務処理業務 / ③コールセンター業務 / ④販売業務 / ⑤システム開発業務

【 調査結果の概要 】

1. 労働者派遣事業・請負事業での雇用の実態について

今回の調査では、同一の労働者派遣事業者が労働者派遣及び請負業務双方を実施する業務の実態について調査し、事業者へのヒアリングを通じて、次の結果を得た。

- ・ 同一事業者における派遣スタッフと請負業務スタッフとの間で賃金や福利厚生等の基本的な労働条件で大きな差異はなかった。
- ・ 雇用形態は登録型労働者派遣業の場合、労働者派遣、請負業務とも、就業期間中にはスタッフと有期雇用契約を結ぶのが一般的である。
- ・ 派遣就業と請負業務就業との間の移動も特に支障なく行われ、スタッフ自身も労働者派遣と請負業務の働き方の差を特に感じていないようである。
- ・ スタッフの雇用の確保という意味では、請負業務が有効に働いているようだ。
- ・ やや違いが見られたのは、それぞれのキャリアアッププロセスや業務従事時の教育・研修の実施状況である。
- ・ キャリアアッププロセスでは、労働者派遣就業者では派遣スタッフとしてのスキルアップの他、派遣先企業に直接雇用されるケースがあり、請負業務就業者では、請負元事業者に管理者(マネージャー)として登用されるケースがある。

派遣事業・請負事業での雇用の実態について

項目	内容
労働者確保の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣スタッフと請負スタッフとで、募集方法(入口)は同じであることが多い。 ・ スタッフはあくまでも「賃金」「労働条件」「業務内容」を見て応募する。「派遣」「請負」の違いを認識して応募する人はほとんどいない。
契約満了時における雇用の維持・確保に対する取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣スタッフ・請負スタッフ共に、契約満了時には次の仕事を提示し、雇用の継続を図る事業者がほとんどである。 ・ 雇用形態が変わったとしても、次の仕事も同一業務で働くケースが多い(例: コールセンター派遣⇒コールセンター請負)。

業務従事時の教育・研修への取組み	<ul style="list-style-type: none"> 派遣の場合は派遣先企業が実施し、請負の場合は派遣元（請負元）企業が実施する。
労働者の配置基準	<ul style="list-style-type: none"> 派遣の場合は、専門スキルがあり、即戦力となる人が選ばれることが多い。 請負の場合は、チームを構成するうえで、未経験者や高齢層、短時間勤務者等幅広い層を組み合わせることが可能。現場の指揮・命令を司る現場リーダーを必ず配置。
労働者の雇用形態切替方針	<ul style="list-style-type: none"> 大手派遣事業者では「派遣スタッフ向け」「請負スタッフ向け」と就業規則を分け、スタッフへの雇用形態の相違点及び指揮命令系統を認識させるように工夫している。 雇用形態が変わった場合でも、有給休暇や福利厚生、社会保障は引き継がれ、スタッフへ不利益が生じないように各社とも取り組んでいる。
労働者のキャリアアップ	<ul style="list-style-type: none"> 派遣スタッフの場合は、派遣スタッフとしてのスキルアップの他、派遣先企業での直雇用化がある。派遣事業者側では「紹介予定派遣」等の仕組みを使い派遣先企業での正社員または契約社員としての直雇用化を支援する形。 請負スタッフの場合は、「請負現場での管理者 ⇒ 複数の現場での管理者（契約社員） ⇒ 正社員」と、請負会社内で業務管理者へとキャリアアップするケースがあり、派遣（請負）事業者の意向で決定される。

2. 特定業務における派遣スタッフ・請負スタッフの労働条件の実態と差異

前述のように基本的な労働条件では、派遣スタッフ、請負業務スタッフとも大きな差異はないが、働き方やスタッフの育成、キャリアアッププロセス等においてそれぞれ若干の違いがみられる。

受付業務を事例として取り上げると、次の特徴が把握できた。

- 派遣業務の場合は、一般労働者（登録型）派遣事業としてサービス展開されることが多く、派遣先企業が管理するチームの一員として、派遣先企業の指揮命令の下、受付業務に当たる。また、教育・研修も派遣先企業が主導的に実施する。
- 請負業務の場合は、請負事業者が自社で受付チームを構築し、その中でリーダーを決め、数名～十数名程度のスタッフに対応する。請負チーム内で指揮命令権を持ち、教育・研修体制を構築し、自社内でキャリアアップを図っていく。チーム内で自由に人員構成を構築でき、教育・研修も独自に対応することから、専門的な経験が求められる派遣業務に比べ、未経験者でも入りやすい可能性がある。
- 各スタッフに対する評価は、派遣スタッフの場合は派遣先企業の意向が強く、請負スタッフの場合は、請負チームの現場リーダー等を通じて、請負事業者が独自に評価する。なお、派遣スタッフの評価時には、一般的には、派遣事業者の営業担当者が、派遣先管理者と直接面談をし、スタッフの働きぶり等について話をする形が多い。

派遣スタッフ・請負スタッフの労働条件等の実態と差異（各業務共通）

項目	派遣スタッフ	請負スタッフ
顧客からの業務の受け方	顧客より依頼を受け、派遣契約に基づき、習熟したスタッフを派遣。	顧客と業務請負契約を結び、業務運営全般を担う（スタッフ手配、業務指導、シフト管理等）。
雇用者	派遣元企業。	業務請負企業（派遣元企業と同一）。
指揮命令（現場での働き方）	派遣先の管理者より直接指揮命令を受ける。	請負企業で構成されるチームで働き、その中のリーダーから指揮命令を受ける。
チーム編成	派遣先チームの一員として稼働。一定の業務スキルが求められる。	請負企業のチームの一員として稼働のため未経験者からベテランまで就業可。業務スタッフ、リーダー（現場管理者）、スーパーバイザー（複数現場の管理者）等で構成。
スタッフの雇用形態	派遣元企業との有期雇用契約（1～3ヶ月程度）が基本、派遣期間に応じて更新。	請負企業との有期雇用契約（3ヶ月程度）が基本、請負期間に応じて更新。
業務従事時のスタッフの教育・育成	派遣先企業側で業務についての教育・研修を実施（派遣元企業による基礎知識・マナー研修がある場合もある）。	請負企業がスタッフに対して教育し、育成。
キャリアアッププロセス	業務のスキルアップ、派遣先企業での直雇用。	業務のスキルアップ。マネジメントスキルのあるスタッフは、グループリーダー等への登用もありうる。
求められるスキル・業務	業務についての専門スキル。	業務についての専門スキル、企業としての業務運営ノウハウ。
賃金水準	時給。個人のスキルやキャリアがベース。顧客と契約の派遣料金に基づき決定。	時給が基本。派遣とは異なり業務一括契約のため、各スタッフに対し、請負企業が独自判断で賃金決定できる。
福利厚生・教育	雇用者の福利厚生制度・教育制度。	同左。
スタッフに対する評価の仕組み	スキルやキャリア、勤務状況によって派遣元企業が評価するが、実際は顧客からの評価が重要な要素となる。	スキルやキャリア、勤務状況によって、自社（請負企業）のグループリーダー等の上長が直接評価する。

※調査業務に共通した一般的な事例である。