

令和4年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業  
調査結果報告書

令和5年3月  
PwC コンサルティング合同会社

## 目次

1. 本事業の目的と概要.....	3
2. 調査企画委員会の運営.....	4
2.1. 目的.....	4
2.2. 委員構成.....	4
2.3. 開催スケジュールと主な議題.....	4
3. 派遣元・先・労働者に対するアンケート調査及びヒアリング調査の概要.....	5
3.1. 調査概要.....	5
3.1.1. アンケート調査実施概要.....	5
3.1.2. ヒアリング調査実施概要.....	8
4. 調査結果の詳細.....	12
4.1. どのように待遇決定方式は選択されているか.....	13
ヒアリング結果.....	20
4.2. 各待遇はどの程度改善されたか.....	22
4.2.1. 単純集計結果.....	22
(ア) 派遣元事業所調査.....	22
(イ) 派遣先事業所調査.....	52
(ウ) 派遣労働者.....	62
4.2.2. 各待遇はどの程度改善されたか(属性別集計結果).....	86
(ア) 派遣元事業所調査.....	87
(イ) 派遣先事業所調査.....	191
(ウ) 派遣労働者調査.....	212
ヒアリング結果.....	248
4.3. どのように評価は実施され、待遇に反映されているのか.....	249
(ア) 派遣元事業所調査.....	249
(イ) 派遣先事業所調査.....	270
(ウ) 派遣労働者調査.....	279
ヒアリング結果.....	291
4.4. どのように待遇は説明されているか.....	292
(ア) 派遣元事業所調査.....	292
(イ) 派遣先事業所調査.....	303
(ウ) 派遣労働者調査.....	306
ヒアリング結果.....	309
5. 総括～調査結果のまとめ.....	311

## 1. 本事業の目的と概要

本事業は派遣労働者の待遇の改善状況等を定量的に把握するとともに、改善状況を把握するための調査手法と、調査項目の検討を行うことを目的に、以下のことを実施した。

- ① 調査企画委員会の運営
- ② 調査の実施及び分析 -派遣元事業所に対するアンケート調査
- ③ 調査の実施及び分析 -派遣先事業所に対するアンケート調査
- ④ 調査の実施及び分析 -派遣労働者に対するアンケート調査
- ⑤ 調査の実施及び分析 -派遣元事業所に対するヒアリング調査
- ⑥ 調査の実施及び分析 -派遣先事業所に対するヒアリング調査
- ⑦ 調査結果報告書の作成

なお、②～⑥の調査の実施概要については、「3. 派遣元・先・労働者に対するアンケート調査及びヒアリング調査の概要」を参照してほしい。

また、②～⑥で実施した調査の結果の詳細は「4. 調査結果の詳細」を、調査結果のまとめは「5. 総括～調査結果のまとめ」を参照されたい。

## 2. 調査企画委員会の運営

### 2.1. 目的

事業の実施計画の策定・進捗管理、調査項目や調査手法等の企画立案、調査結果の分析、調査項目と調査手法の改善点の検討、報告書のとりまとめにあたっての助言を行う。

### 2.2. 委員構成

委員長	氏名	所属	役職
○	今野 浩一郎	学習院大学	名誉教授
	天野 晋介	東京都立大学	教授
	小野 信行	一般社団法人 日本人材派遣協会	事務局長
	新宅 友穂	一般社団法人 日本 BPO 協会	専務理事
	田口 和雄	高千穂大学 経営学部	教授
	諸星 裕美	オフィスモロホシ社会保険労務士法人	代表

### 2.3. 開催スケジュールと主な議題

開催日	会議名称	主な議題	出席委員
令和4年 6月3日	第1回調査企画委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>本事業の全体像</li> <li>派遣元事業所を対象としたアンケート調査内容の検討</li> </ul>	今野、天野、小野、 新宅、諸星、田口
令和4年 7月21日	第2回調査企画委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>業界団体ヒアリングの結果報告</li> <li>派遣元事業所を対象としたアンケート調査票の検討</li> <li>派遣先事業所を対象としたアンケート調査票の作成方針の検討</li> <li>派遣労働者を対象としたアンケート調査票の作成方針の検討</li> </ul>	今野、天野、小野、 新宅、諸星
令和4年 9月5日	第3回調査企画委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業所を対象としたアンケート調査票の報告</li> <li>派遣先事業所を対象としたアンケート調査票の検討</li> <li>派遣労働者を対象としたアンケート調査票の検討</li> </ul>	今野、天野、小野、 新宅、諸星、田口
令和4年 12月9日	第4回調査企画委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業所を対象としたアンケート調査結果の報告</li> <li>派遣先事業所を対象としたアンケート調査結果の報告</li> <li>派遣労働者を対象としたアンケート調査結果の報告</li> <li>派遣元事業所等を対象としたヒアリング実施の検討</li> </ul>	今野、天野、小野、 諸星
令和5年 2月17日	第5回調査企画委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業所を対象としたヒアリング結果の報告</li> <li>派遣先事業所を対象としたヒアリング結果の報告</li> <li>調査結果報告書の構成の検討</li> </ul>	今野、天野、小野、 新宅、諸星、田口
令和5年 3月17日	第6回調査企画委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>調査結果のまとめの検討</li> </ul>	今野、天野、小野、 諸星、田口

### 3. 派遣元・先・労働者に対するアンケート調査及びヒアリング調査の概要

#### 3.1. 調査概要

平成30年7月6日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」が公布されたことに伴い、令和2年4月1日より施行された「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」（以下、改正派遣法）が2020年4月より施行され、正社員と派遣労働者を含む非正規社員との間の不合理な待遇差が禁止された。当該法は、「政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」こととしており、今後に向けた検討のため、正確な実態の把握が必要とされている。これを踏まえ、派遣労働者の待遇に係る改善状況等についての定量的な把握、実査を通じた適切な調査手法の確立、把握すべき具体的な調査項目の設定に係る検討を行うことを目的に、派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者を対象としたアンケート調査及び派遣元事業所、派遣先事業所を対象としたヒアリング調査を実施した。

ここでは、各調査の実施概要について記述する。

#### 3.1.1. アンケート調査実施概要

##### (1) アンケート調査対象企業

派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者を対象にアンケート調査を実施した。派遣元事業所には、10,000社を対象に調査依頼はがき/封書を送付し、はがき/封書に記載されたGoogleフォームから回答を回収した（Googleフォームでの回答が難しい場合は、メールにてエクセルファイルを送付し、メールにて回答を回収した）。派遣先事業所には、10,000社を対象に調査依頼はがきを送付し、はがきに記載されたGoogleフォームから回答を回収した。派遣元事業所調査は、2022年9月12日（月）～10月7日（金）の実査期間で、1,418件を回収し、派遣先事業所調査は、2022年9月26日（月）～10月28日（金）の実査期間で、1,528件を回収した。

派遣労働者調査はWeb調査機関を通じ、2022年10月7日（金）～10月12日（水）の実査期間で4,274件の回答を回収した。

	派遣元事業所調査	派遣先事業所調査	派遣労働者調査
調査時期	・ 2022年9月12日（月）～10月7日（金）	・ 2022年9月26日（月）～10月28日（金）	・ 2022年10月7日（金）～10月12日（水）
回収数 (回収率)	・ 1,418件（14.4%）	・ 1,714件（うち、現在派遣労働者の受入あり 1,528件）（17.1%）	・ 4,274件
対象者の 選定方法	・ 派遣元事業所10,000社を選定 ・ 1,500社程度より回答を回収	・ 派遣労働者を1名以上受け入れている事業所10,000社を選定 ・ 1,500社程度より回答を回収	・ Web調査機関を通じ、派遣労働者4,000名程度より回答を回収
回答方法	・ GoogleフォームのURL/QRコードを記載した封書/はがきを送付し、Googleフォームより回答を回収 ※ Googleフォームでの回答が難しい場合は、メールにてエクセルファイルを送付し、回答をメールにて回収	・ GoogleフォームのURL/QRコードを記載したはがきを送付し、Googleフォームより回答を回収 ※ Googleフォームでの回答が難しい場合は、メールにてエクセルファイルを送付し、回答をメールにて回収	・ web調査機関と連携し、web経由でアンケート調査を実施

(2) アンケート調査項目

① 派遣元事業所

派遣元事業所を対象としたアンケート調査項目は以下の通りとした。

派遣元事業所を対象としたアンケート調査項目	
1. 企業/法人属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社所在地、派遣労働者以外の労働者数</li> <li>派遣労働者数、派遣労働者の主な雇用形態、主な派遣職種</li> </ul>
2. 改正派遣法への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の主な待遇決定方式</li> <li>改正派遣法への対応における課題</li> </ul>
3. 派遣労働者への待遇の適用状況 (主な待遇決定方式について)	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正派遣法への対応による各待遇の変化、賃金水準の変化、等</li> </ul> <p><b>【派遣先均等・均衡方式】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の賃金水準の設定方法、考慮事項</li> <li>派遣労働者の賃金以外の待遇の適用状況、利用状況</li> </ul> <p><b>【労使協定方式】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の労使協定上の賃金水準の設定状況(能力経験調整指数等の設定状況、基本給等・交通費・退職金の決定方法等)</li> <li>一般賃金変動時の対応状況</li> <li>派遣労働者の賃金以外の待遇の適用状況、利用状況</li> </ul>
4. 派遣労働者の評価・教育訓練等の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の評価の実施状況、評価結果の待遇等への反映、等</li> <li>派遣労働者の教育訓練等の実施状況、教育訓練等における課題</li> <li>派遣労働者のキャリア形成支援の実施状況、キャリア形成支援における課題</li> </ul>
5. 派遣労働者の待遇の運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正派遣法への対応による派遣料金の変化</li> <li>派遣労働者による待遇に関する説明の求めの有無、求めの内容、等</li> </ul>
6. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>その他</li> </ul>

## ② 派遣先事業所

派遣先事業所を対象としたアンケート調査項目は以下の通りとした。

派遣先事業所を対象としたアンケート調査項目	
1. 企業/法人属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社所在地、派遣労働者以外の労働者数</li> <li>派遣労働者数、主な派遣職種</li> </ul>
2. 改正派遣法への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の主な待遇決定方式</li> <li>待遇決定方式に対応する上で難しいこと</li> </ul>
3. 派遣労働者への待遇の適用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>福利厚生施設の適用・利用状況</li> <li>特別休暇の付与・利用状況</li> </ul>
4. 派遣労働者の評価・教育訓練等の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の評価の実施状況、評価結果の派遣元への報告、等</li> <li>派遣労働者の教育訓練等の実施状況、教育訓練等における課題</li> </ul>
5. 派遣労働者の待遇の運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正派遣法への対応による派遣料金の変化</li> </ul>
6. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>その他</li> </ul>

## ③ 派遣労働者

派遣労働者を対象としたアンケート調査項目は以下の通りとした。

派遣労働者を対象としたアンケート調査項目	
1. 派遣労働者属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>居住地、派遣元事業所の規模、派遣職種</li> </ul>
2. 改正派遣法への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>待遇決定方式</li> <li>待遇決定方式別の待遇への納得度</li> </ul>
3. 派遣労働者への待遇の適用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正派遣法施行前後の各待遇の変化、賃金水準の変化、等</li> <li>福利厚生施設の適用・利用状況</li> <li>特別休暇の付与・利用状況</li> </ul>
4. 派遣労働者の評価・教育訓練等の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価の実施状況、評価結果の待遇等への反映、等</li> <li>教育訓練等の受講状況</li> <li>キャリア形成支援の受講状況</li> </ul>
5. 派遣労働者の待遇の運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>待遇に関する説明の求めの有無、求めの内容</li> </ul>
6. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>その他</li> </ul>

### 3.1.2. ヒアリング調査実施概要

#### (1) ヒアリング調査対象企業

##### ④ 派遣元事業所

派遣元事業所へのアンケート調査において、ヒアリング調査に「協力してもよい」「詳細を聞いた上で協力の可否を検討する」と回答した派遣元事業所から、主な待遇決定方式が派遣先均等・均衡方式の派遣元事業所を4社、労使協定方式の派遣元事業所を2社抽出し、アンケート調査の内容の深掘りや定性的な項目についての詳細把握を目的としたヒアリングを実施した。

	派遣元 ア	派遣元 イ	派遣元 ウ	派遣元 エ	派遣元 オ	派遣元 カ
所在地	中部地方	関西地方	九州地方	中部地方	関東地方	中部地方
規模	9人以下	30~49人	9人以下	10~99人	100~299人	100~299人
主な雇用形態	有期雇用・フルタイム	有期雇用・フルタイム	無期雇用・フルタイム	有期雇用・パートタイム	有期雇用・フルタイム	有期雇用・パートタイム
主な職種	事務	専門的・技術的職業	生産工程	運搬・清掃・包装	事務	販売
主な待遇決定方式	労使協定方式	労使協定方式	派遣先均等・均衡方式	派遣先均等・均衡方式	派遣先均等・均衡方式	派遣先均等・均衡方式
法対応による賃金水準の変化	5~10%未満程度上がった	変化していない	変化していない	変化していない	2~3%未満程度上がった	3~5%未満程度上がった
法対応による待遇の適用状況の変化	複数の待遇について新設した/新たに適用した	複数の待遇について新設した/新たに適用した	全ての待遇の内容を変えていない	複数の待遇の内容を変えていない、複数の待遇を廃止した/適用していない	複数の待遇の内容を変えていない、複数の待遇を廃止した/適用していない	複数の待遇の内容を変えていない、複数の待遇を廃止した/適用していない
【労使協定】 能経指数0年の賃金水準	一般賃金と同額に設定している	2%未満程度高い水準に設定している	—	—	—	—



⑤ 派遣先事業所

派遣先事業所へのアンケート調査において、ヒアリング調査に「協力してもよい」「詳細を聞いた上で協力の可否を検討する」と回答した派遣先事業所から、主な待遇決定方式が派遣先均等・均衡方式の派遣先事業所を3社、労使協定方式の派遣先事業所を1社抽出し、派遣元事業所へのヒアリングと同様の趣旨でヒアリングを実施した。

	派遣先 A社	派遣先 B社	派遣先 C社	派遣先 D社
所在都道府県	北海道・東北地方	関東地方	関東地方	中部地方
主たる業種	製造業(その他)	その他サービス業	製造業(消費関連)	製造業(機械関連)
事業概要	木製品の製造等	イベント企画 キャンペーン・販売支援等	コンビニ向け弁当類製造	ワイヤーハーネス製造
事業所規模	30~49人	50~99人	300~499人	10~19人
主たる受入れ職種	生産工程	販売	生産工程	運搬・清掃・包装
受入れ人数	約10人	約20人	約600人	約14人
主たる待遇決定方式	派遣先均等・均衡方式	派遣先均等・均衡方式	派遣先均等・均衡方式	労使協定方式

(2) ヒアリング調査項目

① 派遣元事業所

派遣元事業所を対象としたヒアリング項目は以下の通りとした。

派遣元事業所を対象としたヒアリング項目	
1. 派遣労働者の待遇の改善状況、改善のプロセスについて	<p>①派遣労働者に適用している賃金について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の賃金水準はどのように決定・見直ししているか。(考慮要素、一般賃金とのすり合わせ方法等)</li> <li>一般賃金水準はどの程度、個別の労働条件の決定に影響しているか</li> <li>【一般賃金水準と同額に賃金水準を設定している場合】一般賃金水準を実際に適用している派遣労働者はどの程度いるか</li> <li>【一般賃金水準と同額に賃金水準を設定している場合】一般賃金水準と同額に設定している理由は何か</li> <li>【賃金が上がっていない場合】賃金が上がっていない理由・背景は何か</li> <li>賃金水準の決定・見直しにあたって、運用上等の課題はあるか</li> </ul> <p>②派遣労働者に適用している賃金以外の待遇について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金以外の待遇(手当等)は、どのように見直し、運用しているか</li> <li>改正派遣法をきっかけに、支給をやめた待遇はあるか。その理由・背景は何か</li> <li>【待遇が変化していない場合】待遇が変わっていない理由は何か</li> </ul>
2. 派遣労働者のキャリアパスの検討状況について	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の待遇決定方式や具体の待遇の内容は、派遣労働者にどのように伝えているか。</li> <li>派遣労働者の成果、勤務態度、能力等を把握し、評価する仕組みはあるか</li> <li>それぞれの目的、方法、課題は何か</li> <li>派遣労働者の教育訓練は何を実施しているか</li> <li>教育訓練を実施する上で、どのような課題、困りごとや工夫があるか</li> <li>派遣労働者の評価や教育訓練等は派遣労働者のキャリア形成に活用されているか</li> <li>派遣労働者のキャリア形成を支援するにあたっての課題は何か</li> </ul>
3. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正派遣法への対応にあたっての課題や、希望する公的支援等</li> <li>【労使協定方式の場合】過半数代表者の選出はどのように実施しているか。また、課題、困りごとや工夫している点はあるか。加えて、協定締結の労使協議はどのように進めているか(協議で改善した項目の有無)</li> <li>【労使協定方式の場合】労使協定の内容は、派遣労働者にどのように伝えているか(周知の方法等)</li> <li>上記以外の改正派遣法への意見等</li> </ul>

② 派遣先事業所

派遣先事業所を対象としたヒアリング項目は以下の通りとした。

派遣先事業所を対象としたヒアリング項目	
1. 待遇決定方式について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 待遇決定方式が決定されたプロセスについて具体的にご教示いただきたい。</li> <li>・ 貴事業所から意見・要望を出した上で、待遇決定方式が決定されたのかご教示いただきたい。</li> <li>・ (貴事業所から意見・要望した場合)どのような意見を出したのかご教示いただきたい。</li> <li>・ 特定の待遇決定方式を派遣会社から提示されたのであれば、その際に派遣会社からどのような説明を受けたかご教示いただきたい。</li> <li>・ (派遣先均等・均衡方式を採用している事業所の場合)派遣先均等・均衡方式を採用した過程で、派遣会社との取引実績は影響したのかご教示いただきたい。</li> <li>・ これまでに待遇決定方式の変更を意見・要望したことはあるかご教示いただきたい。</li> <li>・ 待遇決定方式を併用していた場合に、両方で労務管理上の相違があるか。</li> <li>・ (労使協定方式を採用している事業所の場合)賃金以外の待遇(特に休暇、テレワーク等)について、派遣元と制度が異なる場合どのように調整しているか。また課題、困りごと等あれば、あわせてご教示いただきたい</li> </ul>
2. 改正派遣法への対応の結果について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (派遣料金が上がったと回答した場合)派遣法施行後に派遣料金が上がった背景について、派遣会社からどのような説明があったかご教示いただきたい。</li> <li>・ 派遣料金の交渉のプロセスにおいて、貴事業所で意見等を出したことがあるか。もしあるのであれば、どのような意見等を出したのかご教示いただきたい。</li> <li>・ 自社のパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金を決める際に、派遣労働者の賃金額(相場)を考慮したことはあるかご教示いただきたい。</li> <li>・ 派遣料金の交渉について、何を契機として、どのような頻度で派遣元から求められる傾向があるか。</li> </ul>

#### 4. 調査結果の詳細

ここでは、改正派遣法への対応状況について、派遣元事業所調査、派遣先事業所調査、派遣労働者調査対象のアンケート調査結果を

- ①どのように待遇決定方式は選択されているか、
- ②各待遇はどの程度改善されたか、
- ③どのように評価は実施され、待遇に反映されているか、
- ④どのように待遇は説明されているか、

の4テーマに沿って、それぞれ詳細な結果を示す。4テーマについての単純集計結果の他、待遇決定方式や雇用形態等、事業所や労働者の属性別にクロス集計結果を紹介し、待遇決定方式や属性別に待遇改善がどのように進んでいるのか、またどのような点で課題がみられるのかを示す。

加えて、ヒアリング調査結果を参考事例として各テーマの末尾で紹介する。

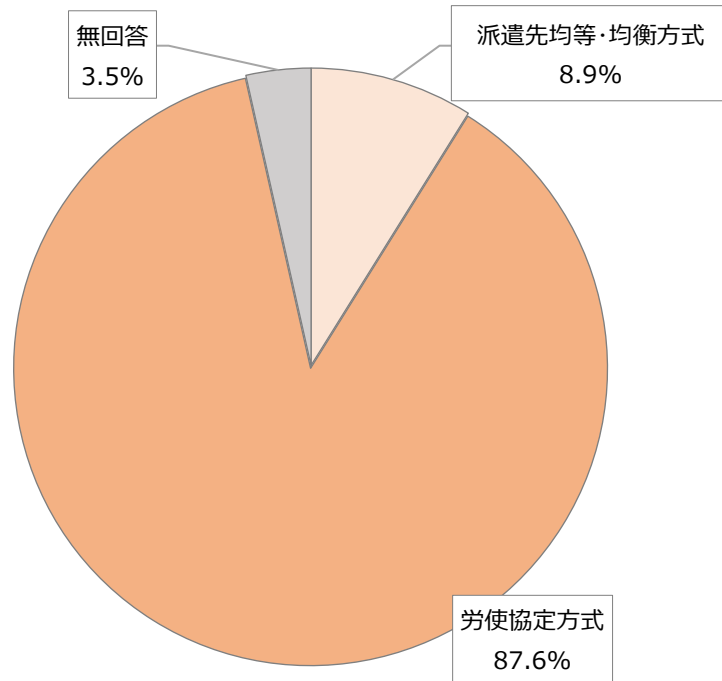
#### 4.1. どのように待遇決定方式は選択されているか

##### (1) 派遣元事業所調査

###### ① 主な待遇決定方式について

派遣元事業所の主な待遇決定方式は、87.6%が「労使協定方式」、8.9%が「派遣先均等・均衡方式」である。

図1 「貴社の主な待遇決定の方式は「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」のどちらですか。1つ選んでください。」(n=1418)

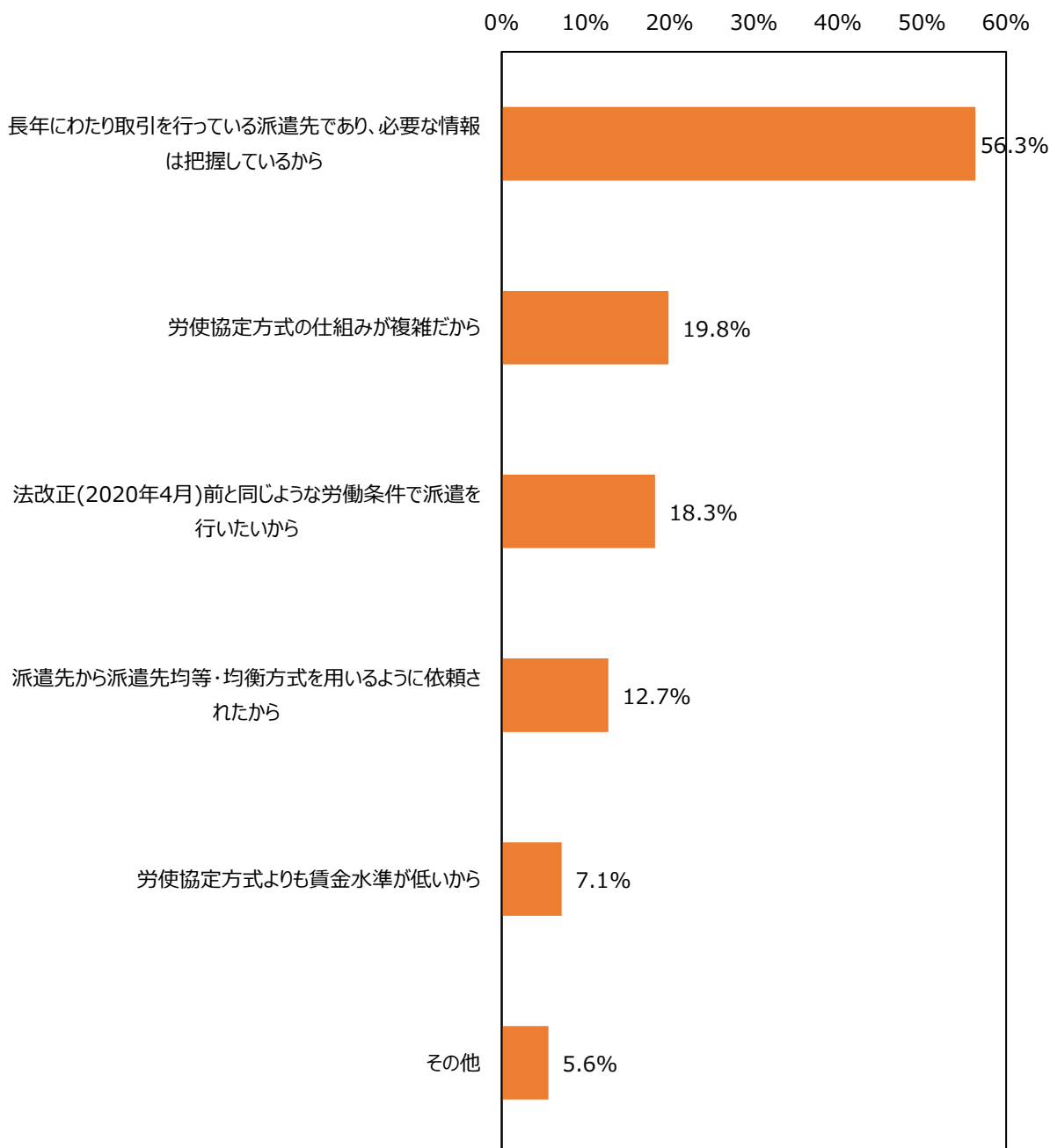


## ② 主な待遇決定方式の理由

### 【派遣先均等・均衡方式の場合】

主な待遇決定方式を派遣先均等・均衡方式とする事業所に待遇決定方式選択の理由を尋ねたところ、「長年にわたり取引を行っている派遣先であり、必要な情報は把握しているから」が56.3%と最も多い。それ以外は20%を下回り、特に「労使協定方式より賃金水準が低いから」は7.1%にとどまる。

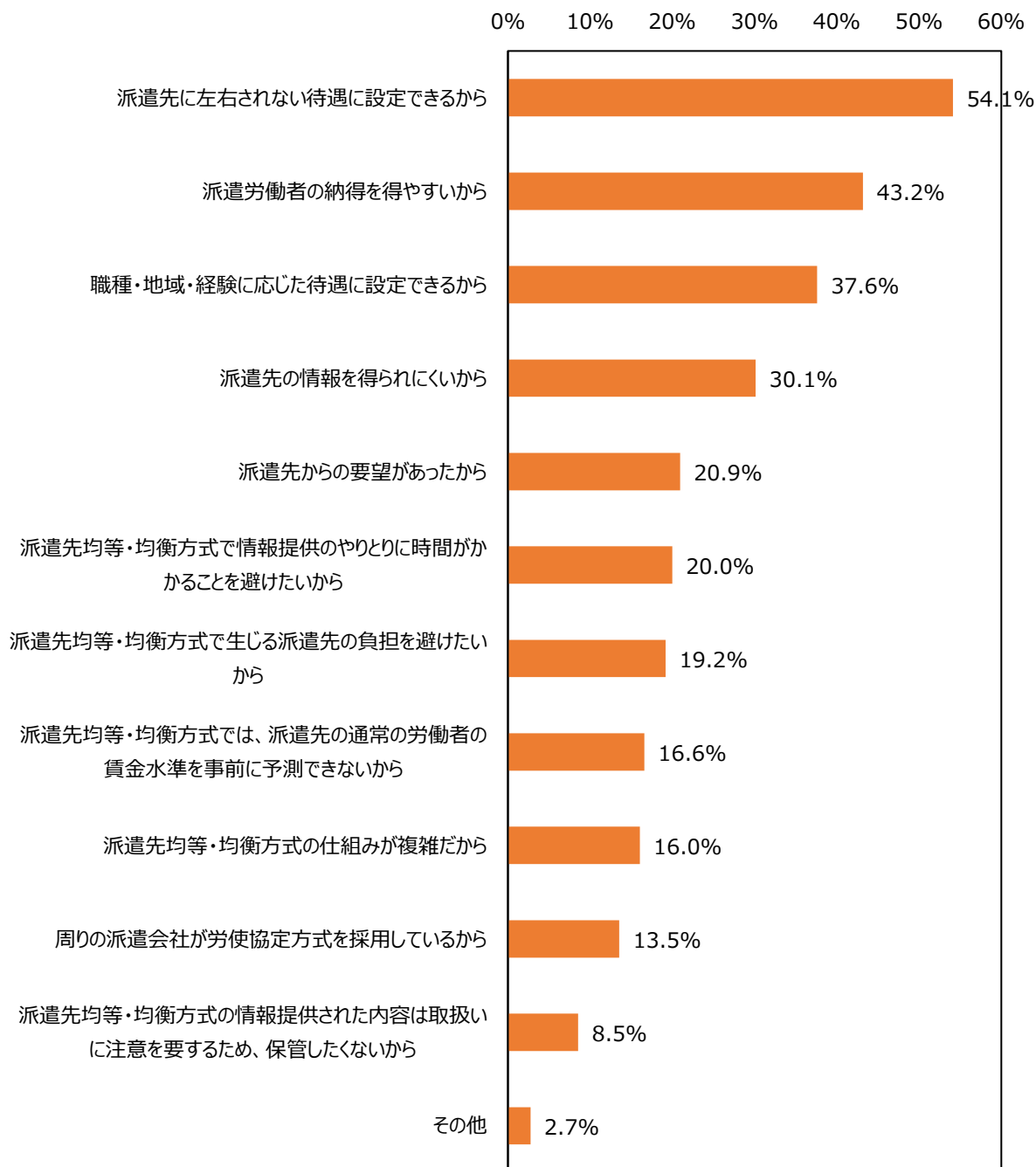
図2 「派遣先均等・均衡方式を選択した理由は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=126)



### 【労使協定方式の場合】

主な待遇決定方式を労使協定方式とする事業所に待遇決定方式選択の理由を尋ねたところ、「派遣先に左右されない待遇に設定できるから」が54.1%と最も多く、次いで、43.2%が「派遣労働者の納得を得やすいから」、37.6%が「職種・地域・経験に応じた待遇に設定できるから」、30.1%が「派遣先の情報を得られにくいから」としている。

図3 「労使協定方式を選択した理由は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1242)

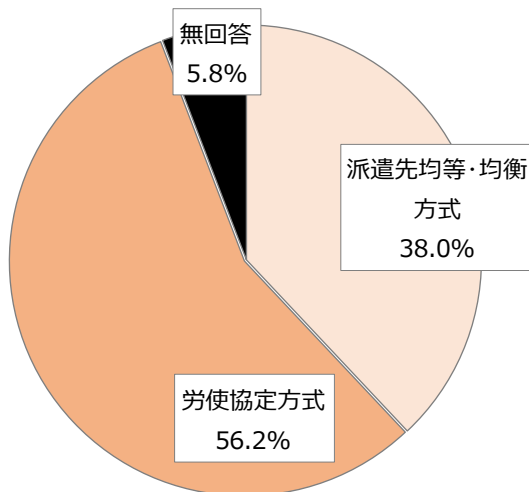


## (2) 派遣先事業所調査

### ① 主な待遇決定方式

派遣先事業者の主な待遇決定方式は、労使協定方式が 56.2%、派遣先均等・均衡方式が 38.0%である。

図 4 「貴事業所で受け入れている派遣労働者の主な待遇決定の方式は「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」のどちらですか」(n=1528)  
(該当するものを1つ選択)

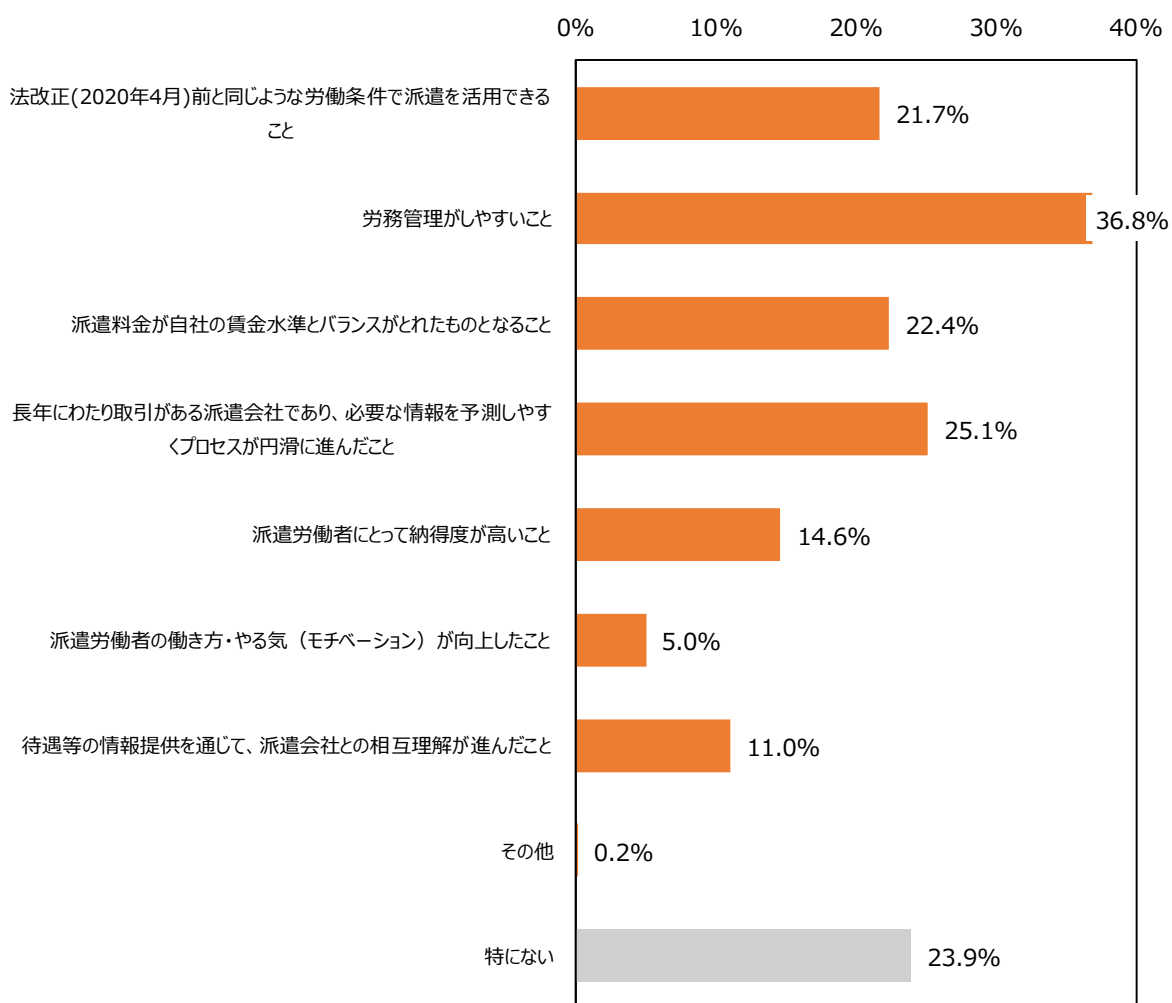




## ② 主な待遇決定方式の理由【派遣先均等・均衡方式】

主な待遇決定方式を派遣先均等・均衡方式とする事業所に、派遣先均等・均衡方式を採用して良かったことを尋ねたところ、約2割（23.9%）の事業所が「特になし」としていることが注目される。残る約8割の事業所のなかでは、「労務管理がしやすいこと」が36.8%と最も多く、「長年にわたり取引がある派遣会社であり、必要な情報を予測しやすくプロセスが円滑に進んだこと」（25.1%）、「派遣料金が自社の賃金水準とバランスがとれたものとなること」（22.4%）、「法改正（2020年4月）前と同じような労働条件で派遣を活用できること」（21.7%）がそれに次いでいる。

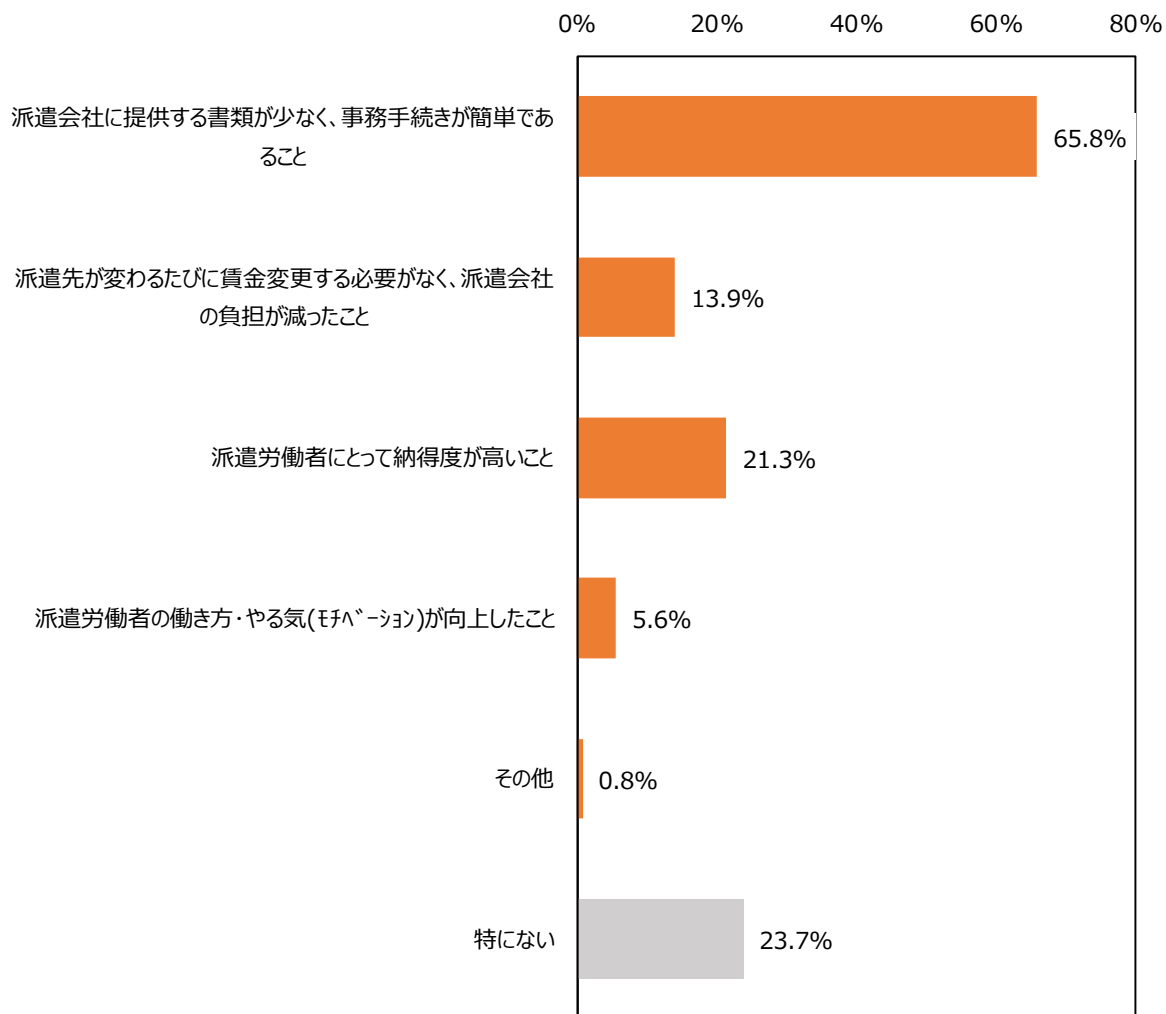
図5 「派遣先均等・均衡方式を採用して良かったことは何ですか」（n=581）  
（該当するものを全て選択）



### ③ 主な待遇決定方式選択の理由【労使協定方式】

主な待遇決定方式を労使協定方式とする事業所に、労使協定方式を採用して良かったことを尋ねたところ、65.8%が「派遣会社に提供する書類が少なく、事務手続きが簡単であること」と回答した。

図 6 「労使協定方式を採用して良かったことは何ですか」(n=859)  
(該当するものを全て選択)

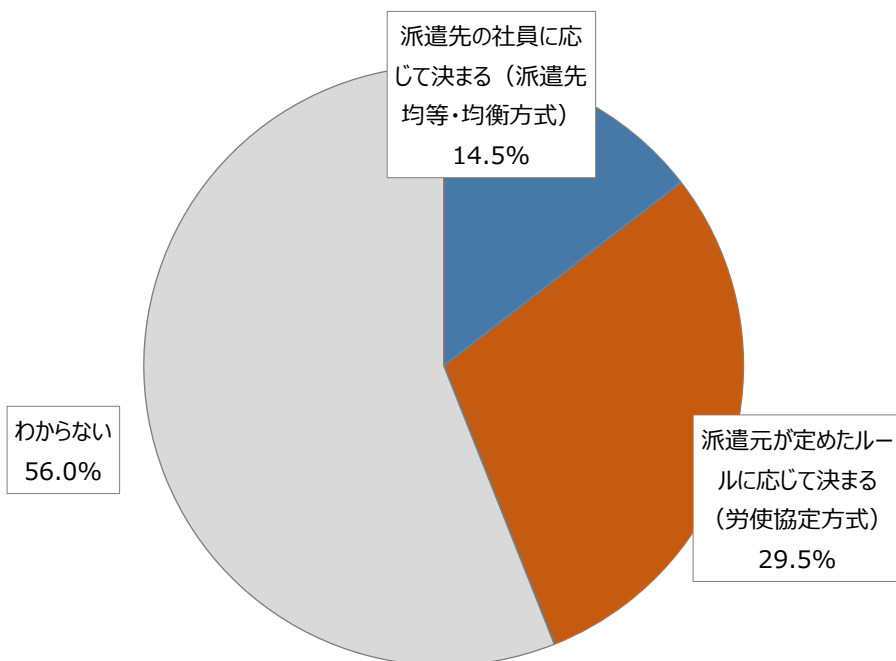


### (3) 派遣労働者調査

#### ① 主な待遇決定方式

労働者に対して待遇決定方式を尋ねたところ、半数以上（56.0%）が「わからない」と回答しており、残る労働者のなかでは、「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」が14.5%、「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」が29.5%である。

図 7 「あなたの待遇は、以下のどちらで決まりますか」(n=4274)  
(該当するもの一つ選択)



## ヒアリング結果

派遣元事業所を対象としたヒアリングの結果、労使協定方式を選択した a 社は、派遣先事業所への派遣料金の説明のしやすさを、労使協定方式を選択した理由の一つとしている。

d 社は主に 2 つの理由で派遣先均等・均衡方式を選択している。第一に、労使協定方式をとると、派遣労働者と同内容の業務に従事する派遣先事業所の直接雇用の労働者と賃金差が生じることを懸念している。第二に、派遣先事業所が地域相場に準じて賃金を設定しているため、比較対象労働者の賃金は予想しやすく、派遣労働者の賃金を設定することに手間や困難はない。

事業所	属性	ヒアリング結果
a 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 中部地方</li> <li>・派遣労働者数: 9 人以下</li> <li>・主な雇用形態: 有期雇用・フルタイム</li> <li>・主な派遣職種: 事務系職業</li> <li>・主な待遇決定方式: 労使協定方式</li> </ul>	派遣先事業所への派遣料金の説明のしやすさが、労使協定方式を選択した理由の一つ。派遣労働者の賃金を一般賃金水準と同額に設定し、手数料等をのせて派遣先に請求している。
d 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 中部地方</li> <li>・派遣労働者数: 10～99 人</li> <li>・主な雇用形態: 有期雇用・パートタイム</li> <li>・主な派遣職種: 運搬・清掃・包装</li> <li>・主な待遇決定方式: 派遣先均等・均衡方式</li> </ul>	第一に、労使協定方式をとると、派遣労働者と同内容の業務に従事する派遣先事業所の直接雇用の労働者と賃金差が生じることが懸念される。第二に、派遣先事業所が地域相場に準じて賃金を設定しているため、比較対象労働者の賃金は予想しやすく、派遣労働者の賃金を設定することに手間や困難はないため、派遣先均等・均衡方式を選択。

派遣先事業所を対象としたヒアリングの結果、主な待遇決定方式が派遣先均等・均衡方式であるC社は、自社の判断というより、派遣元事業者の提案に沿って待遇決定方式を決定したとしている。

主な待遇決定方式が労使協定方式であるD社も、派遣元事業者からの提案に沿って待遇決定方式を決定している。ただし、派遣元事業所から待遇決定方式の提案がなかった場合には、各待遇決定方式について説明を受けた際、派遣先均等・均衡方式については、経営の機微に関わる待遇情報を派遣元事業者提供することに抵抗感があることを伝えている。

事業所	属性	ヒアリング結果
C社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地:関東地方</li> <li>・派遣労働者以外の従業員数:300～499人</li> <li>・主な派遣受入職種:生産工程</li> <li>・主な待遇決定方式:派遣先均等・均衡方式</li> </ul>	<p>自社の判断というより、派遣元事業者の提案に沿って待遇決定方式を決定した。</p> <p>派遣労働者の受入れ人数が多いため、派遣料金の合計金額を考慮して提案いただいたのではないかと考えている。</p>
D社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地:関東地方</li> <li>・派遣労働者以外の従業員数:10～19人</li> <li>・主な派遣受入職種:運搬・清掃・包装</li> <li>・主な待遇決定方式:労使協定方式</li> </ul>	<p>派遣元事業者からの提案に沿って待遇決定方式を決定している。ただし、派遣元事業所から待遇決定方式の提案がなかった場合には、各待遇決定方式について説明を受けた際、派遣先均等・均衡方式については、経営の機微に関わる待遇情報を派遣元事業者提供することに抵抗感があることを伝えている。</p>

## 4.2. 各待遇はどの程度改善されたか

### 4.2.1. 単純集計結果

本節以降では、全体<sup>1</sup>、主な待遇決定方式別に派遣元事業所・派遣先事業所・派遣労働者調査結果のそれぞれについて、結果を示す。

#### (ア) 派遣元事業所調査

##### (1) 全体

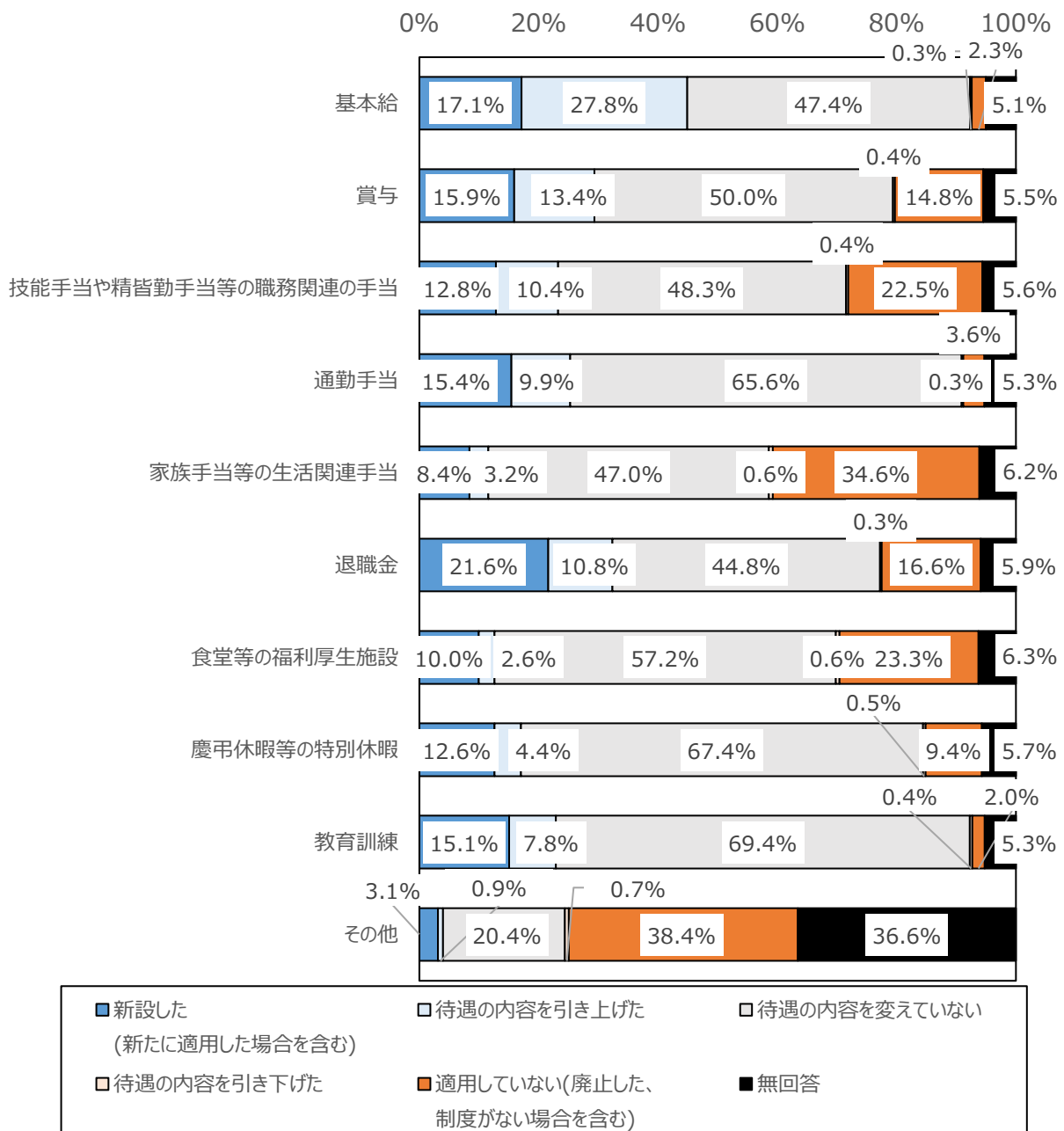
---

<sup>1</sup> 派遣元事業所調査、派遣先事業所調査においては、主な待遇決定方式を「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」「無回答」とした事業所の回答の合算値を示す。派遣労働者調査においては、待遇決定方式を「派遣先の社員に応じて決まる(派遣先均等・均衡方式)」「派遣元が定めたルールに応じて決まる(労使協定方式)」「わからない」とした派遣労働者の回答の合算値を示す。

① 待遇の適用状況の変化について

改正派遣法施行をきっかけとした各待遇の適用状況の変化について尋ねたところ、全ての待遇について、11%以上の事業所が「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」としていている。そのなかでも基本給を「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」とする事業所が44.9%と最も多く、退職金（32.4%）、賞与（29.3%）、通勤手当（25.3%）が30%前後で続いている。それに対して、家族手当等の生活関連手当は、「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」とする事業所は11.6%にとどまる。

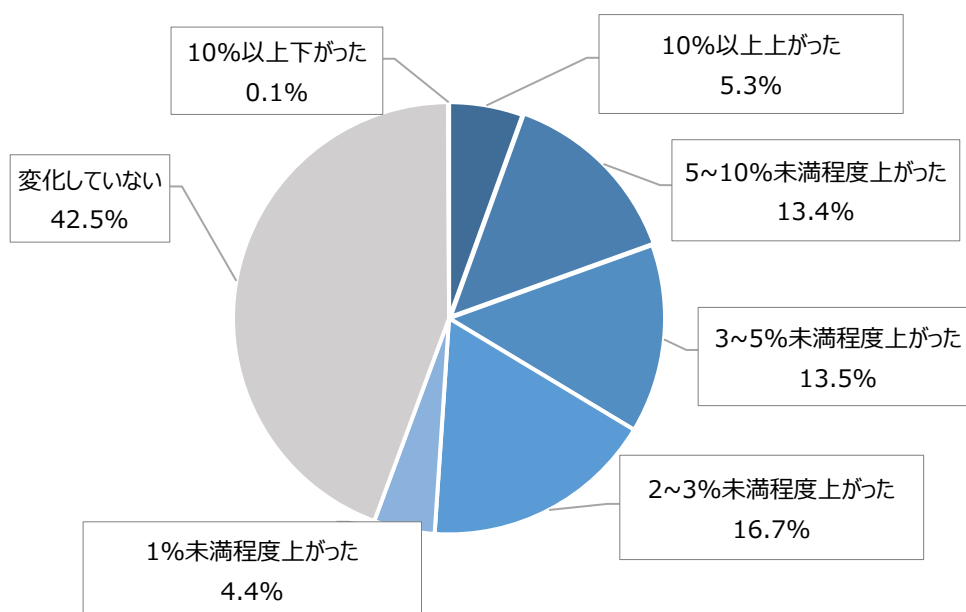
図8 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」  
 (n=1418)



## ② 賃金水準の変化

改正派遣法への対応をきっかけとした賃金（基本給、賞与、諸手当、退職金の合計）の変化をみると、53.3%の事業所において、上がったとしており、その構成をみると上昇率が「2～3%未満」が16.7%と最も多く、「3～5%未満」（13.5%）、「5～10%未満」（13.4%）、が次いでいる。なお、「変化していない」を0%、「1%未満」を0.5%、「2～3%未満」を2.5%、「3～5%未満」を4%、「5～10%未満」を7.5%、「10%以上」を10%として賃金上昇率の平均を計算すると約2.5%になる。

図9 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」(n=1418)

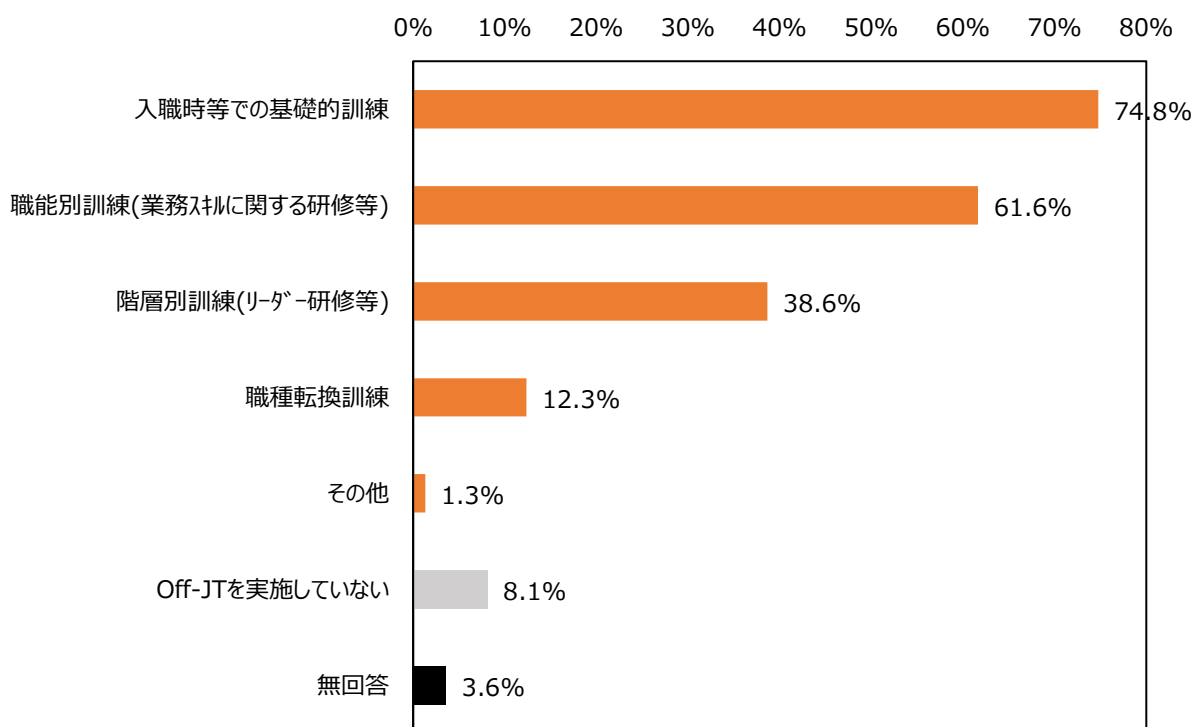




### ③ 教育訓練の実施状況

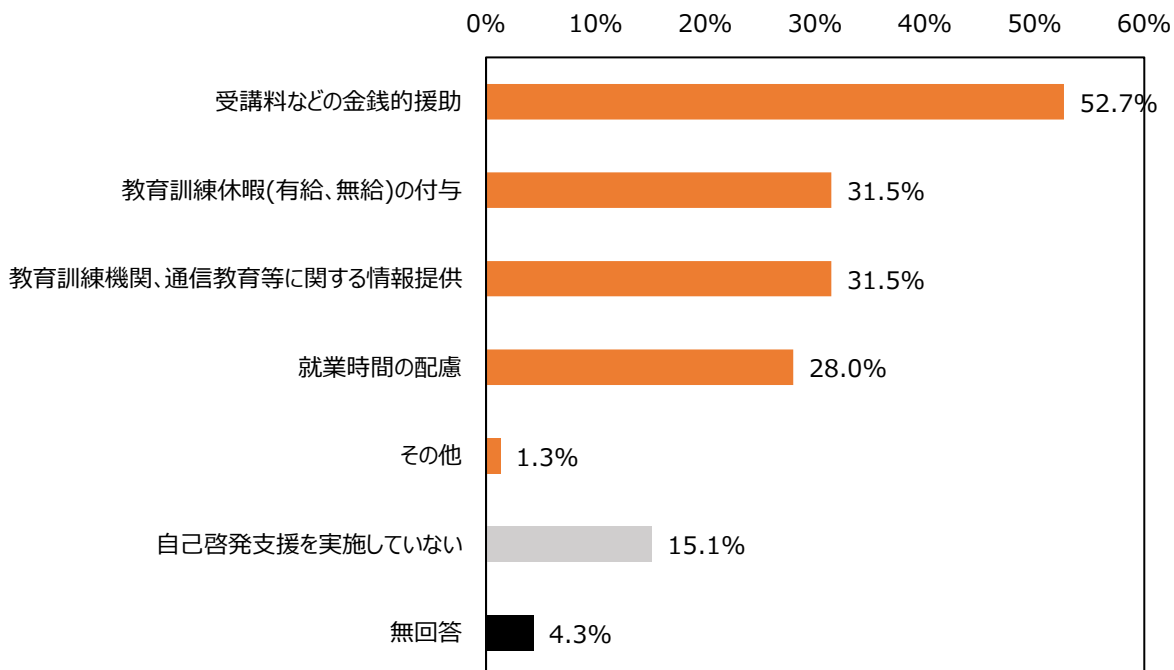
Off-JT の実施状況についてみると、「実施していない」が 8.1%であるので、「無回答」を考慮すると、少なくとも 8.5 割以上 (88.3%) の派遣元事業所が何らかの Off-JT を行っている。さらに、行われている Off-JT の内容をみると、「入職時等での基礎的訓練」が 74.8%で最も多く、「職能別訓練 (業務スキルに関する研修等)」(61.6%) がそれに次いでいる。

図 10 「派遣労働者に実施している Off-JT は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1418)



同様に、自己啓発支援についてみると、「実施していない」が15.1%であるので、「無回答」を考慮すると、約8割（80.6%）の派遣元事業所が何らかの自己啓発支援を行っている。さらに、行われている自己啓発支援の内容をみると、「受講料などの金銭的援助」が52.7%で最も多く、「教育訓練休暇（有給・無給）の付与」と「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」がそれに次いでいる。

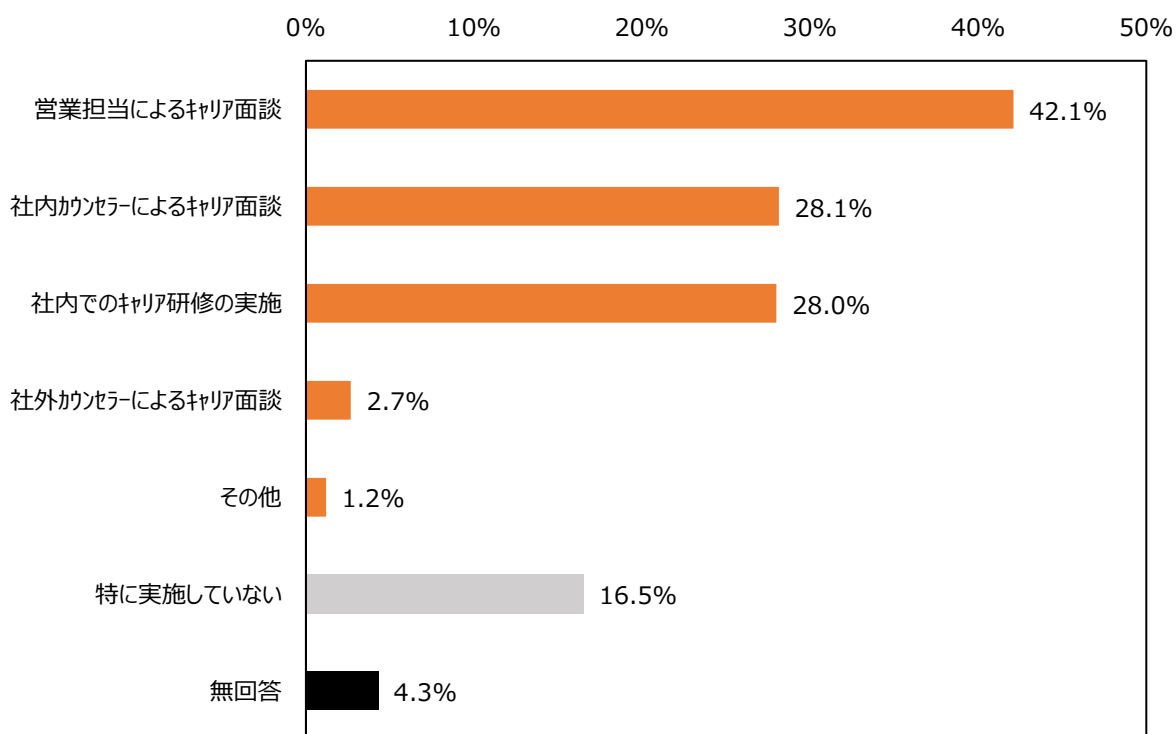
図 11 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1418)



#### ④ キャリア形成支援の実施状況

キャリア形成支援の実施状況について、何らかの支援を行う事業所がとる支援策をみると、「営業担当によるキャリア面談」が42.1%と中心であり、「社内カウンセラーによるキャリア面談」(28.1%)、「社内でのキャリア研修」(28.0%)が次いでいる。一方で、16.5%は「特に実施していない」と回答した。

図 12 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」(n=1418)



(2) 派遣先均等・均衡方式

① 待遇の適用状況の変化

改正派遣法施行をきっかけとした各待遇の適用状況の変化について尋ねたところ、全ての待遇について、9.5%以上の事業所が改正派遣法施行をきっかけに「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」と回答した。また、基本給において、「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」（以下では、「新設・改善」と呼ぶ）としている。その中で「新設・改善」が最も多いのは、基本給の34.1%であり、職務関連手当（22.2%）、賞与（19.8%）、特別休暇（18.2%）、通勤手当（17.4%）、が2割前後で続いている。それに対して「新設・改善」が少ないのは、1割前後の福利厚生（9.5%）、生活関連手当（11.1%）、退職金（12.7%）、である。

図 13 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」(n=126)

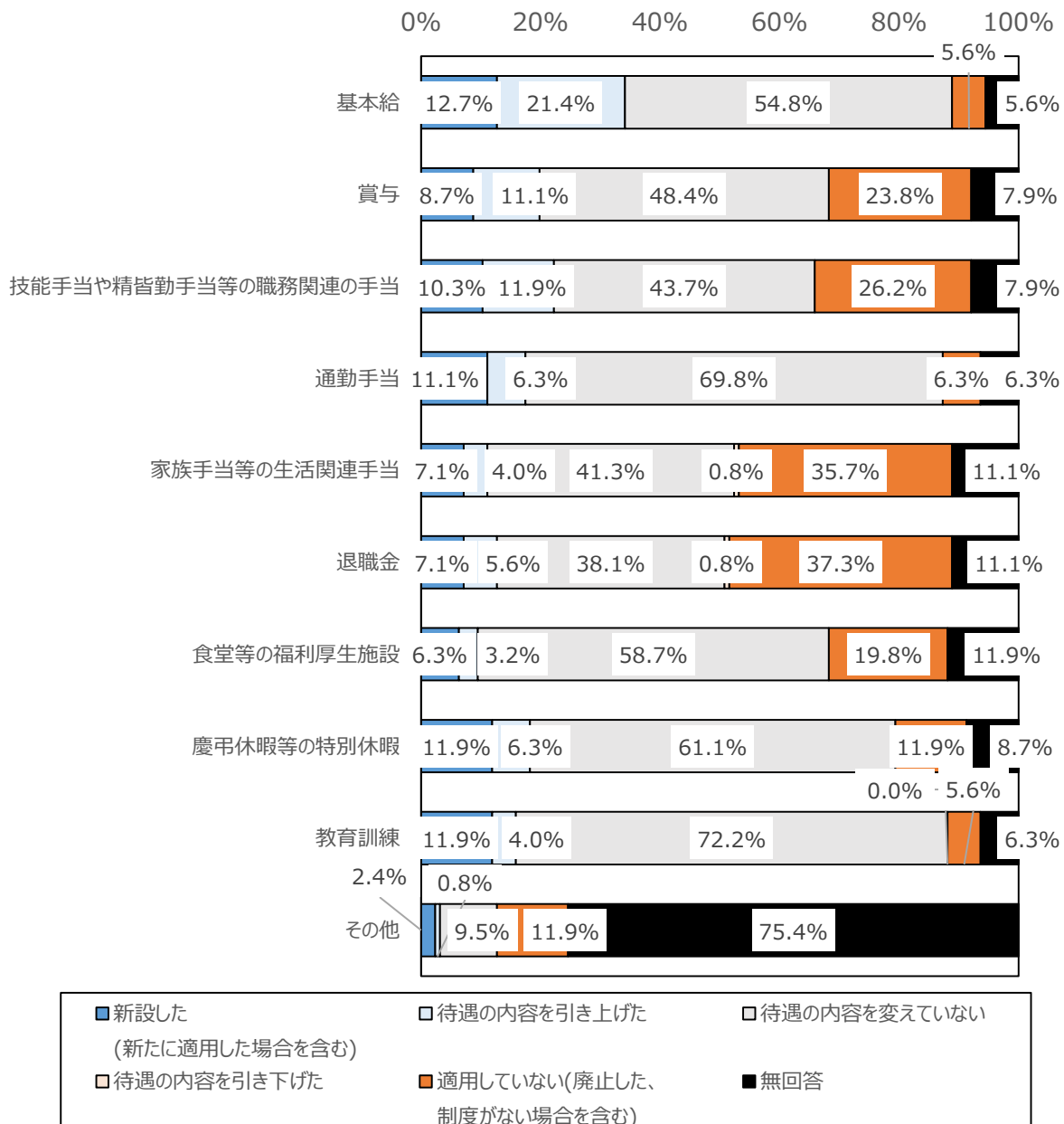


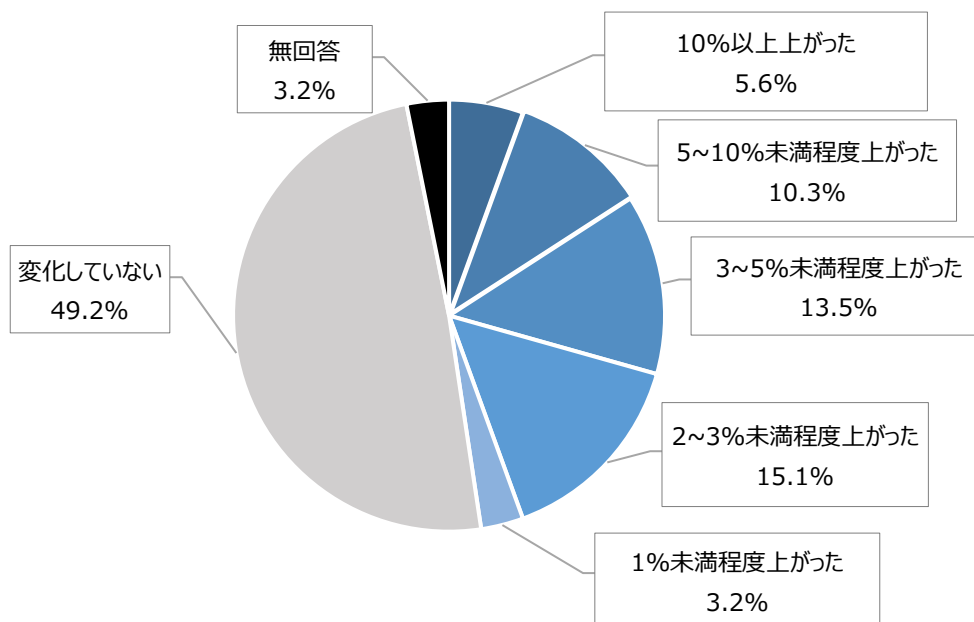
図 14 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。」(n=126)  
 (「新設した(新たに適用した場合を含む)」もしくは「待遇の内容を引き上げた」事業所の合計)

	「新設した(新たに適用した場合を含む)」 もしくは 「待遇の内容を引き上げた」事業所の合計
基本給	34.1%
賞与	19.8%
技能手当や精皆勤手当等の職務関連の手当	22.2%
通勤手当	17.4%
家族手当等の生活関連手当	11.1%
退職金	12.7%
食堂等の福利厚生施設	9.5%
慶弔休暇等の特別休暇	18.2%
教育訓練	15.9%
その他	3.2%

## ② 賃金水準の変化

改正派遣法への対応をきっかけとした賃金（基本給、賞与、諸手当、退職金の合計）の変化をみると、47.6%の事業所において、上がったとしており、その構成をみると上昇率が「2～3%未満」が15.1%と最も多く、「3～5%未満」（13.5%）、「5～10%未満」（10.3%）が次いでいる。なお、「変化していない」を0%、「1%未満」を0.5%、「2～3%未満」を2.5%、「3～5%未満」を4%、「5～10%未満」を7.5%、「10%以上」を10%として賃金上昇率の平均を計算すると2.3%になる。

図 15 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」(n=126)

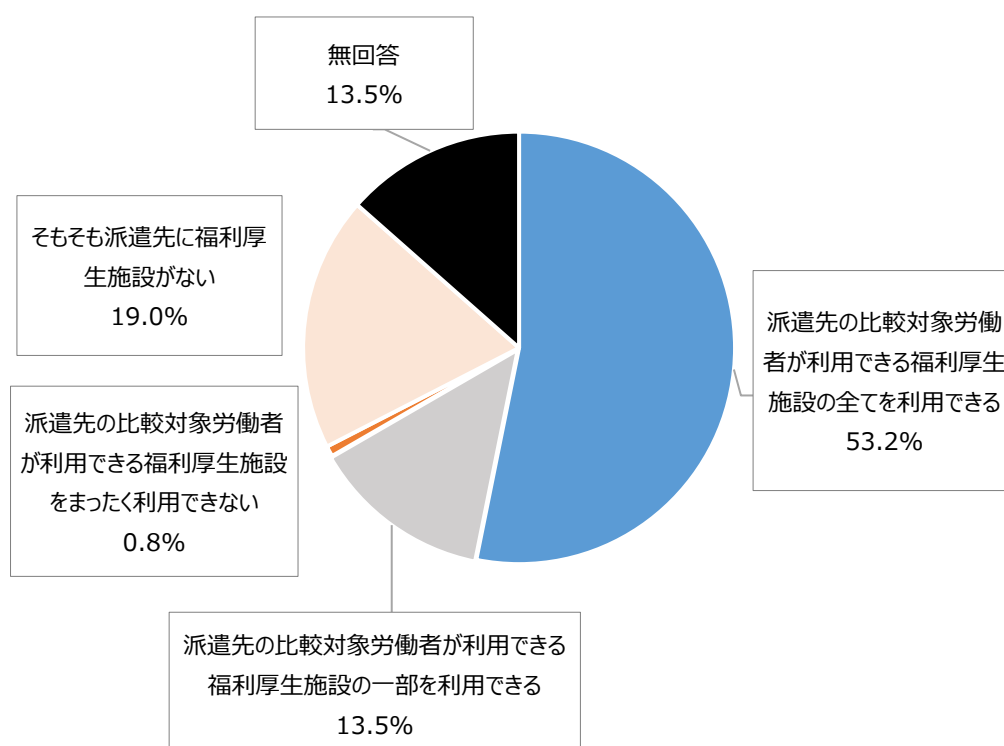


### ③ 福利厚生施設の適用・利用状況

派遣労働者が派遣先の福利厚生施設をどの程度利用できているかをみると、53.2%の派遣元事業所が派遣労働者の多くは「派遣先の比較対象労働者が利用できる福利厚生施設の全てを利用できる」とし、また、13.5%が「派遣先の比較対象労働者が利用できる福利厚生施設の一部を利用できる」としている。

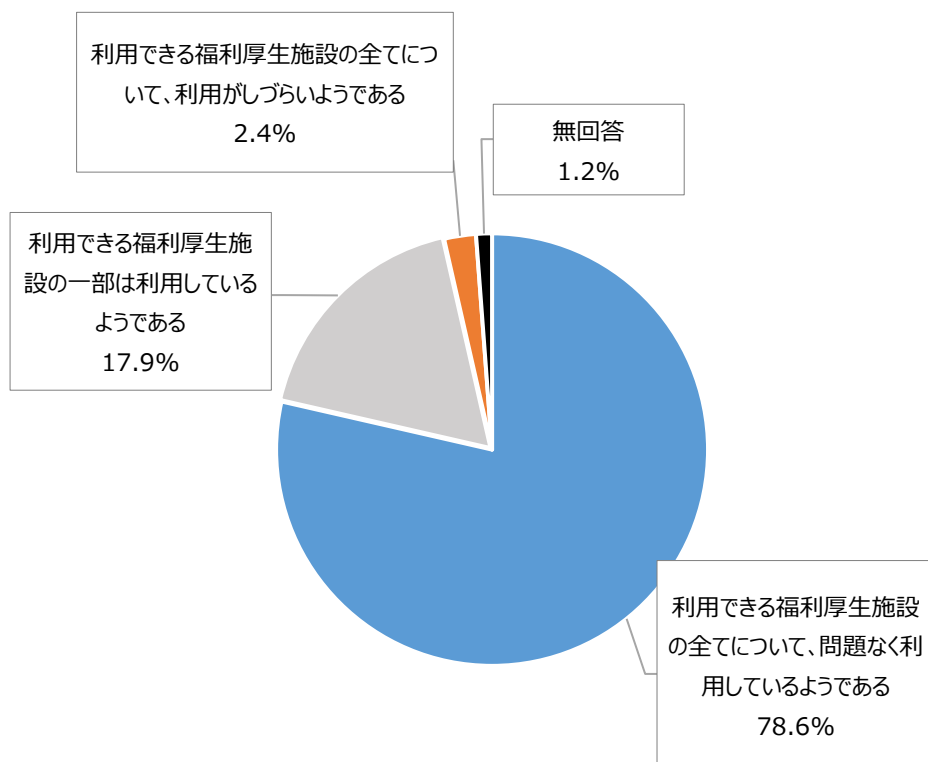
なお、「無回答」と「そもそも派遣先に福利厚生施設がない」を除外して構成比を計算すると、比較対象労働者が利用できる福利厚生施設がある場合には、ほぼ8割（78.8%）の派遣元事業所が「全てを利用できる」としている。

図 16 「派遣労働者は派遣先で食堂等の福利厚生施設をどの程度利用できますか。当てはまる派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。」(n=126)



また、「派遣先の比較対象労働者が利用できる福利厚生施設の全てを利用できる」もしくは「派遣先の比較対象労働者が利用できる福利厚生施設の一部を利用できる」とした事業所（n=84）に、実際の利用状況について尋ねたところ、78.6%は派遣労働者の多くは「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用しているようである」と回答し、17.9%は「利用できる福利厚生施設の一部は利用しているようである」と回答した。

図 17 「利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか。当てはまる派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。」(n=84)



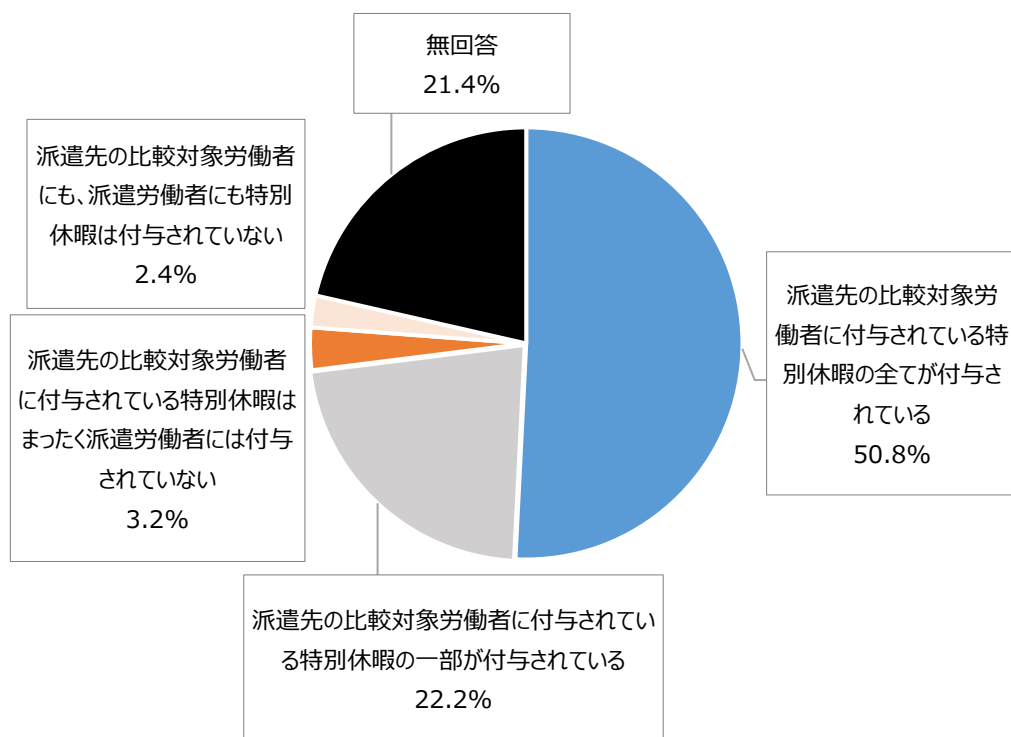


#### ④ 特別休暇の付与・利用状況

派遣労働者への慶弔休暇等の特別休暇の付与状況についてみると、50.8%の派遣元事業所が派遣労働者の多くは「派遣先の比較対象労働者に付与されている特別休暇の全てが付与されている」とし、22.2%が「派遣先の比較対象労働者に付与されている特別休暇の一部が付与されている」としている。

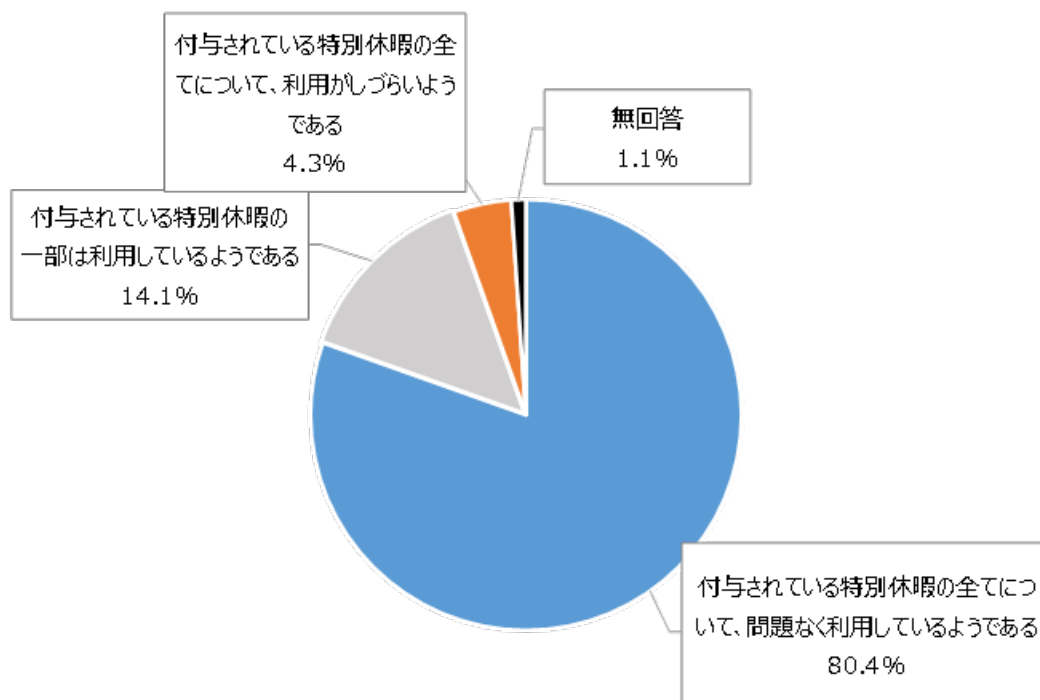
なお、「無回答」と「比較対象労働者にも付与されていない」を除外して構成をみると、比較対象労働者に付与されている場合には、「全てが付与されている」は約7割（66.7%）に達する。

図 18 「主に慶弔休暇等の特別休暇は派遣労働者にどのように適用されていますか。当てはまる派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。」(n=126)



また、「派遣先の比較対象労働者に付与されている特別休暇の全てが付与されている」もしくは、「派遣先の比較対象労働者に付与されている特別休暇の一部が付与されている」と回答した事業所（n=92）に実際の利用状況について尋ねたところ、80.4%は「付与されている特別休暇の全てについて、問題なく利用しているようである」と回答し、14.1%は「付与されている特別休暇の一部は利用しているようである」と回答した。

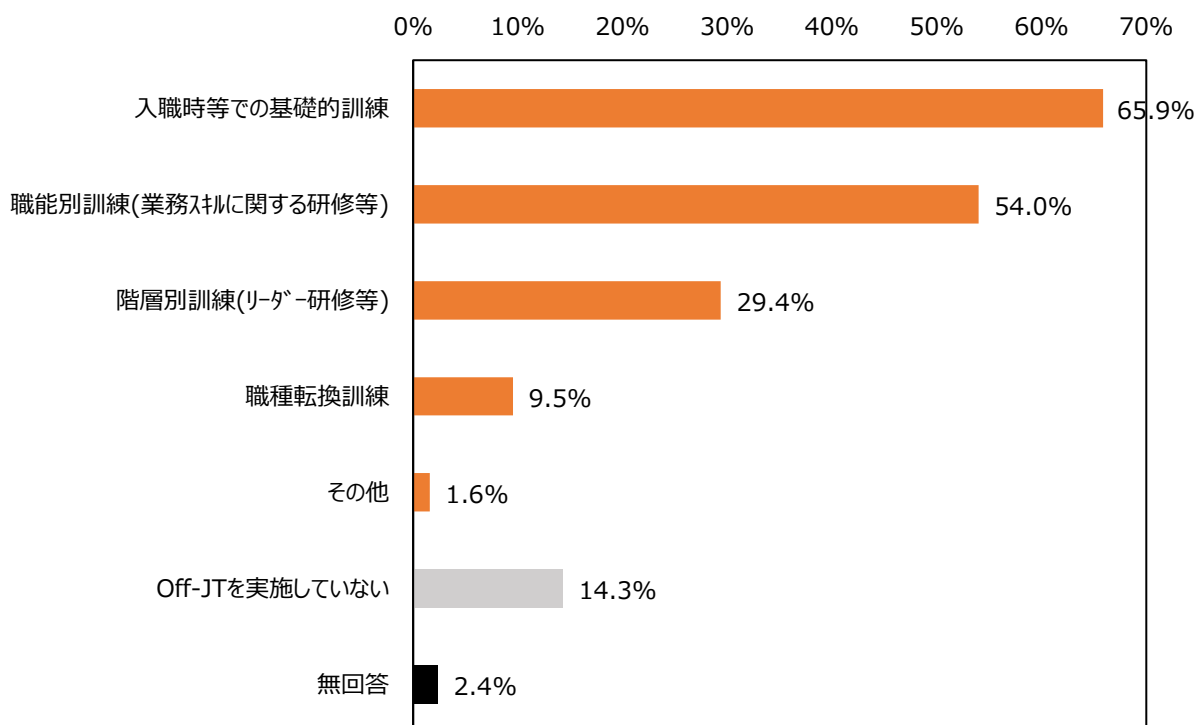
図 19 「付与されている特別休暇について、派遣労働者はどのように利用していますか。当てはまる派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。」(n=92)



### ⑤ 教育訓練の実施状況

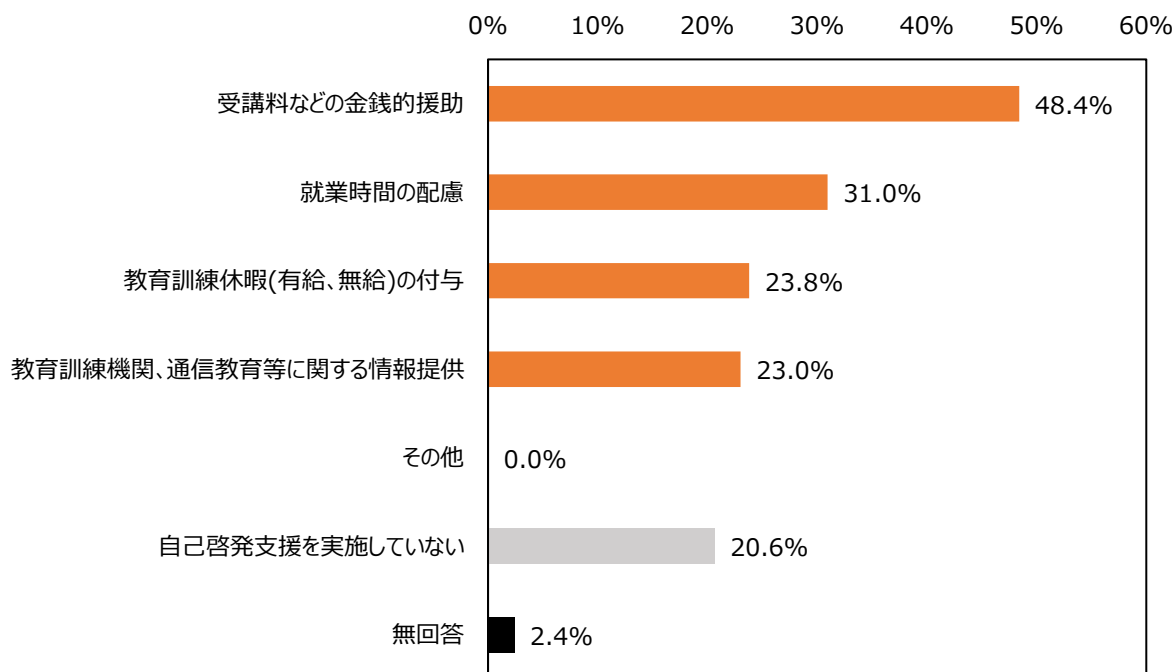
Off-JT の実施状況についてみると、「実施していない」が 14.3%であるので、「無回答」を考慮すると、少なくとも 8 割以上（83.3%）の派遣元事業所が何らかの Off-JT を行っている。さらに、行われている Off-JT の内容をみると、「入職時等での基礎的訓練」が 65.9%で最も多く、「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」（54.0%）がそれに次いでいる。

図 20 「派遣労働者に実施している Off-JT は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=126)



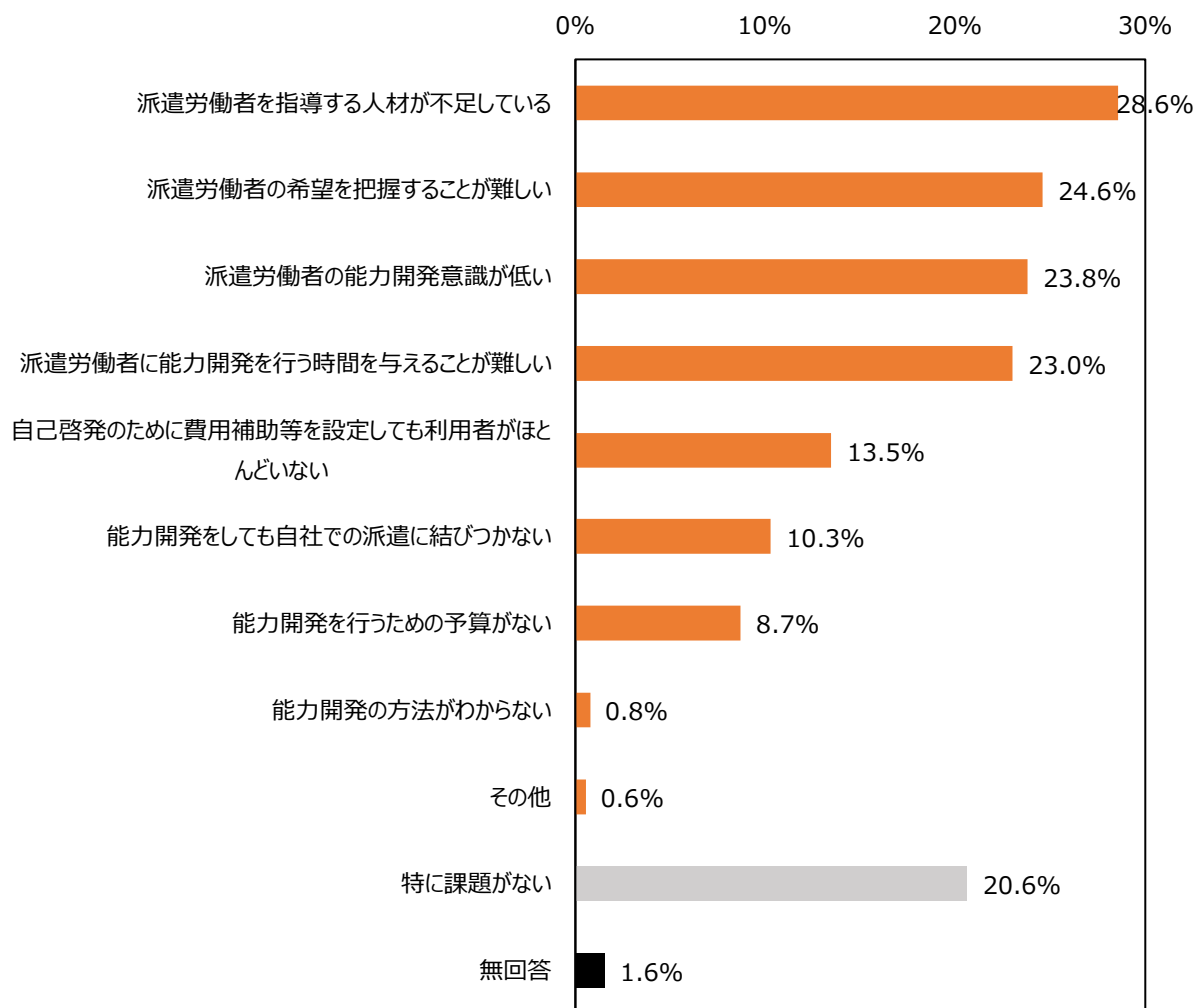
同様に、自己啓発支援についてみると、「実施していない」が20.6%であるので、「無回答」を考慮すると、約8割（77.0%）の派遣元事業所が何らかの自己啓発支援を行っている。さらに、行われている自己啓発支援の内容をみると、「受講料などの金銭的援助」が48.4%で最も多く、「就業時間の配慮」（31.0%）がそれに次いでいる。

図 21 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=126)



さらに、派遣労働者の能力開発を行う上で派遣元事業所が直面する課題は、「派遣労働者を指導する人材が不足している」が、28.6%と最も多く、「希望を把握することが難しい」(24.6%)、「能力開発意識が低い」(23.8%)、「時間を与えることが難しい」(23.0%)が次いでいる。一方で、20.6%は「特に課題がない」としている。

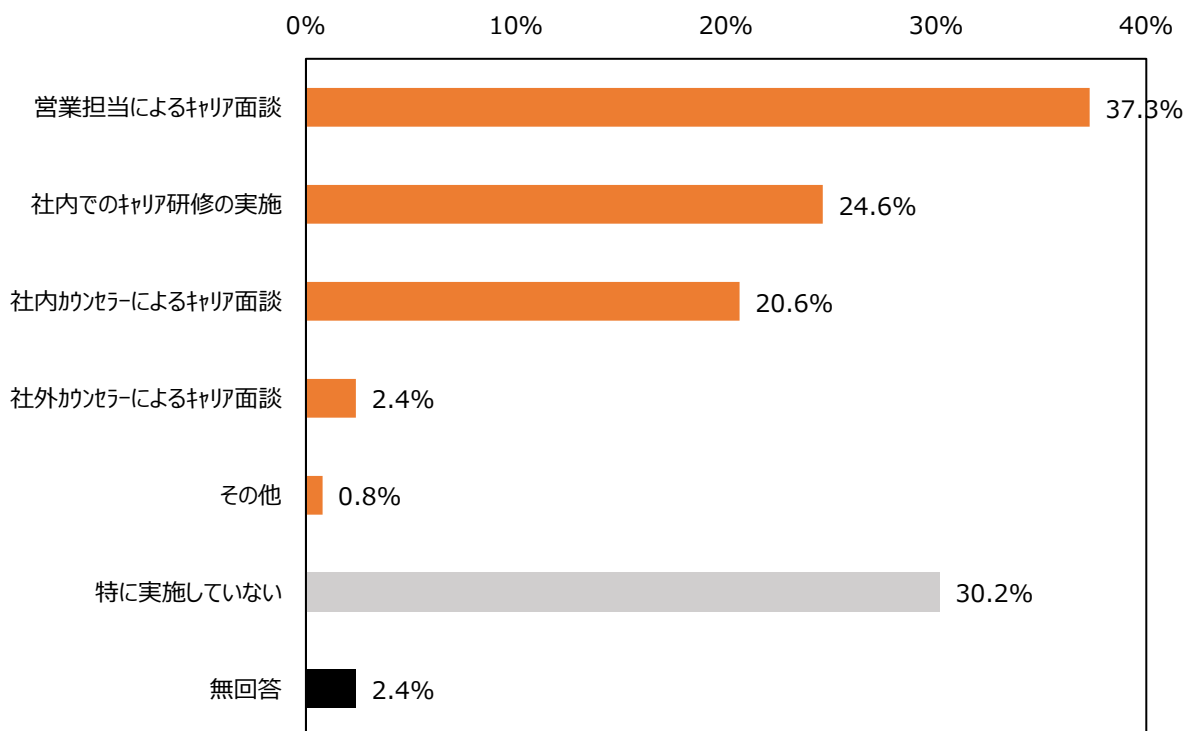
図 22 「派遣労働者の能力開発を行う上での課題は何ですか。  
当てはまるもの全てを選択してください。」(n=126)



### ⑥ キャリア形成支援の実施状況

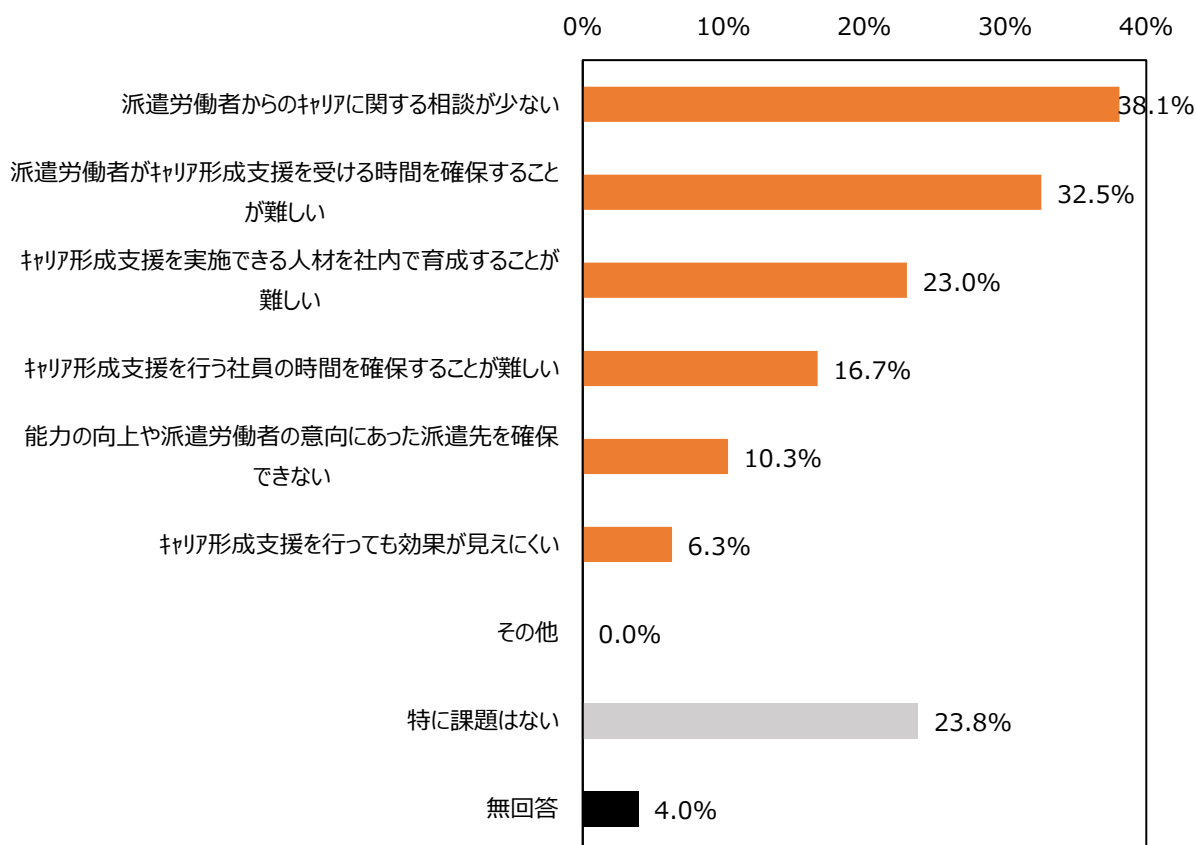
キャリア形成支援の実施状況については、まず約3割（30.2%）の派遣元事業所の「特に実施していない」が注目される。その上で何らかの支援を行う事業所がとる支援策をみると、「営業担当によるキャリア面談」が37.3%と中心であり、「キャリア研修の実施」（24.6%）、「社内カウンセラーによるキャリア面談」（20.6%）が次いでいる。

図 23 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」(n=126)



さらに、派遣労働者のキャリア形成支援における課題については、「特に課題はない」が23.8%にとどまり、「無回答」を考慮しても7割以上の派遣元事業所は何らかの課題を抱えている。その上で、課題の内容をみると、最も多くの事業所（38.1%）が「派遣労働者からのキャリアに関する相談が少ない」をあげており、「派遣労働者がキャリア形成支援を受ける時間を確保することが難しい」（32.5%）がそれに次いでいる。

図 24 「キャリア形成支援における課題は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=126)



(3) 労使協定方式

① 待遇の適用状況の変化

改正派遣法施行をきっかけとした各待遇の適用状況の変化について尋ねたところ、全ての待遇について、11%以上の事業所が「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」としている。そのなかでも基本給を「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」とする事業所が47.7%と最も多く、退職金（34.2%）、賞与（30.2%）、通勤手当（26.6%）が30%前後で続いている。それに対して、家族手当等の生活関連手当は、「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」とする事業所は11.0%にとどまる。

図 25 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」(n=1242)

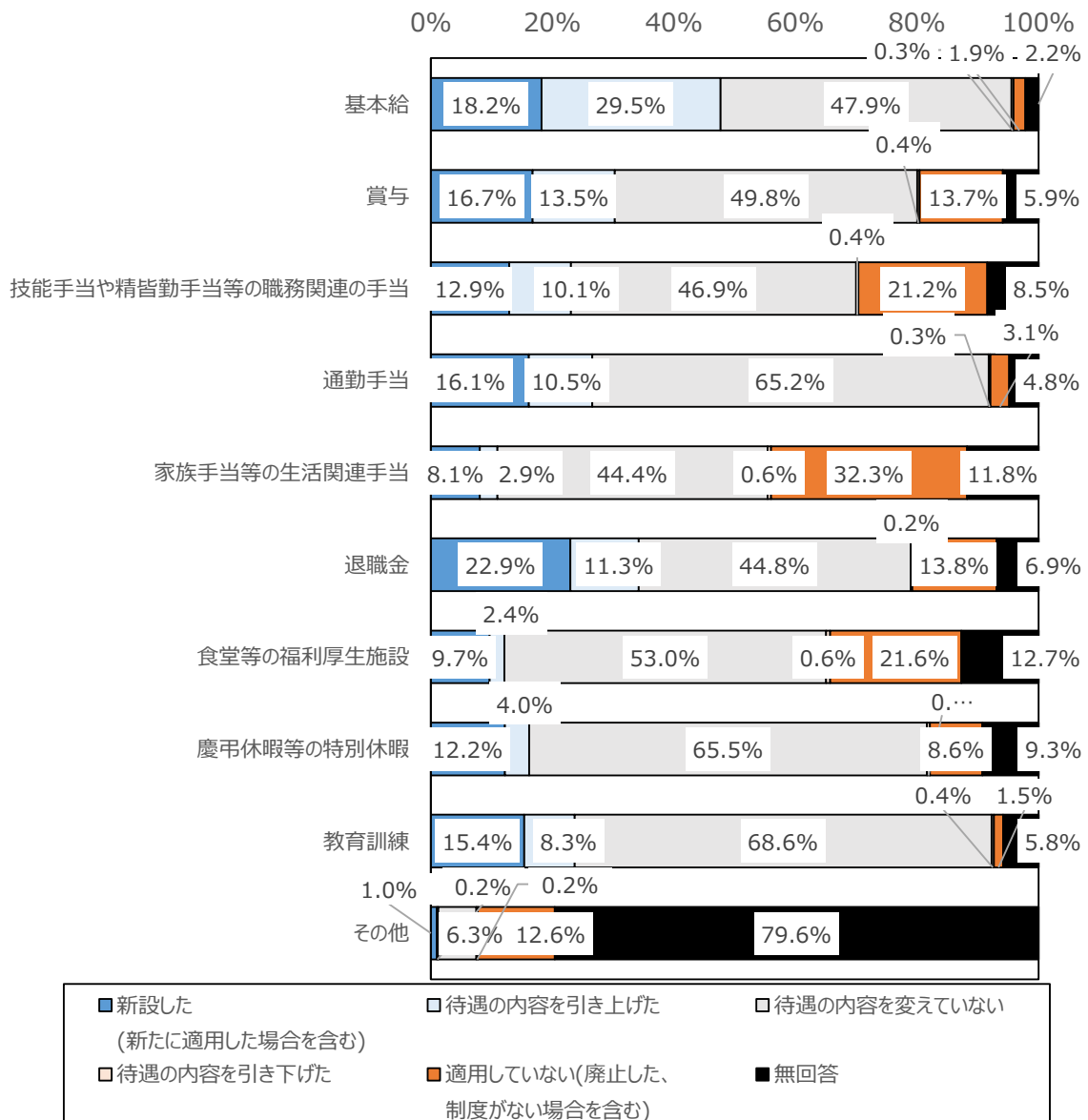




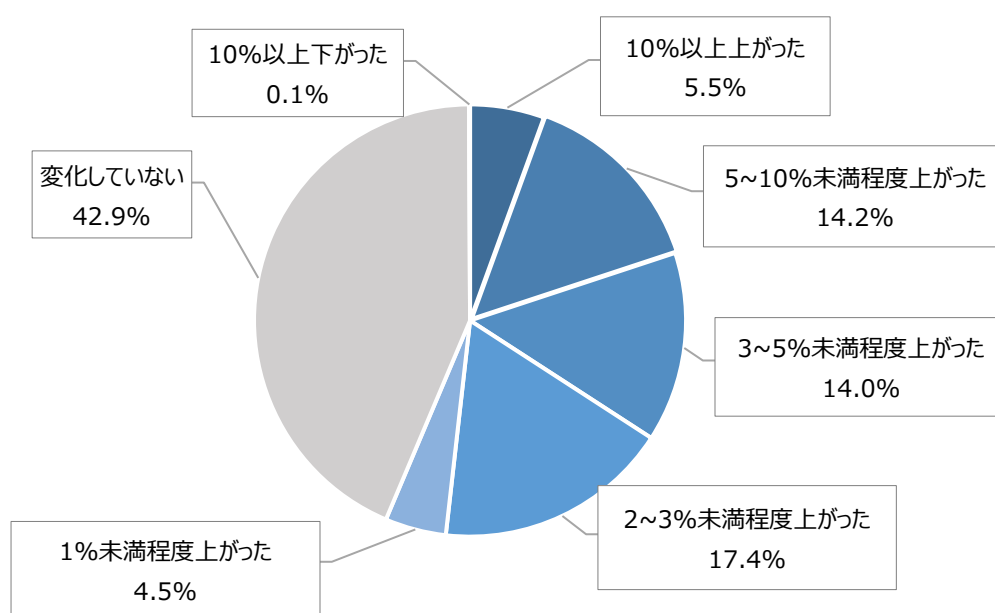
図 26 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。」(n=1242)  
 (「新設した(新たに適用した場合を含む)」もしくは「待遇の内容を引き上げた」事業所の合計)

	「新設した(新たに適用した場合を含む)」 もしくは 「待遇の内容を引き上げた」事業所の合計
基本給	47.7%
賞与	30.2%
技能手当や精皆勤手当等の職務関連の手当	23.0%
通勤手当	26.6%
家族手当等の生活関連手当	11.0%
退職金	34.2%
食堂等の福利厚生施設	12.1%
慶弔休暇等の特別休暇	16.2%
教育訓練	23.7%
その他	1.2%

## ② 賃金水準の変化

改正派遣法への対応をきっかけとした賃金（基本給、賞与、諸手当、退職金の合計）の変化をみると、55.6%の事業所において、上がったとしており、その構成をみると上昇率が「2～3%未満」が17.4%と最も多く、「5～10%未満」(14.2%)、「3～5%未満」(14.0%)が次いでいる。なお、「変化していない」を0%、「1%未満」を0.5%、「2～3%未満」を2.5%、「3～5%未満」を4%、「5～10%未満」を7.5%、「10%以上」を10%として賃金上昇率の平均を計算すると約2.7%になる。

図 27 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」(n=1242)

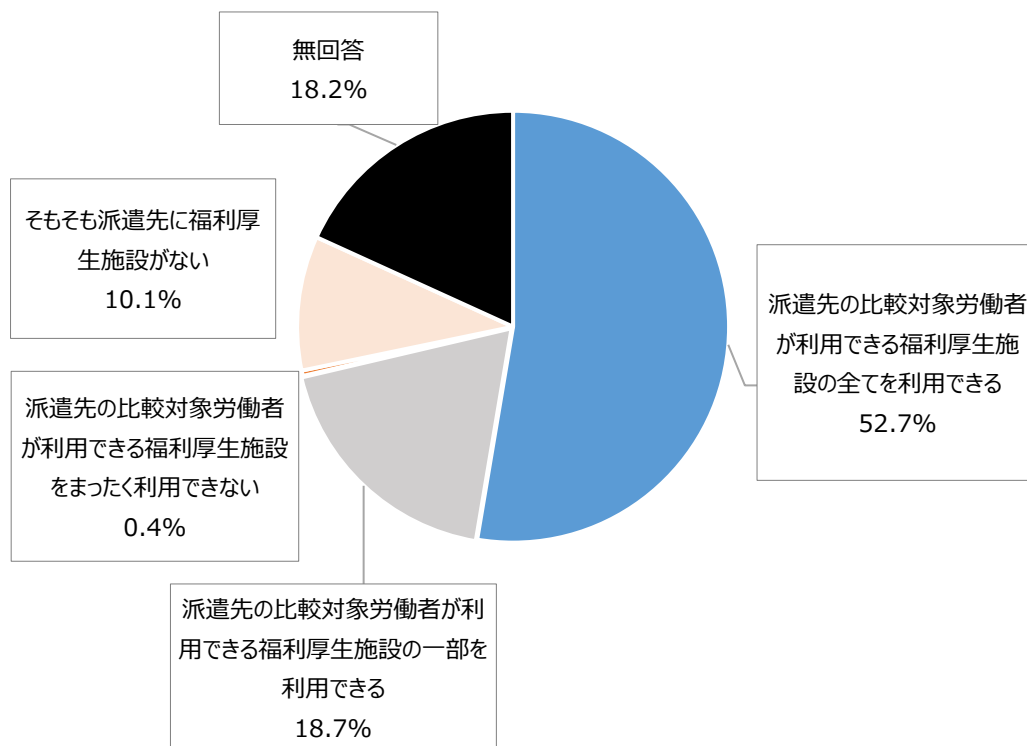


### ③ 福利厚生施設の適用・利用状況

派遣労働者が派遣先の福利厚生施設をどの程度利用できているかをみると、52.7%の派遣元事業所が派遣労働者の多くは「派遣先の比較対象労働者が利用できる福利厚生施設の全てを利用できる」とし、また、18.7%が「派遣先の比較対象労働者が利用できる福利厚生施設の一部を利用できる」としている。

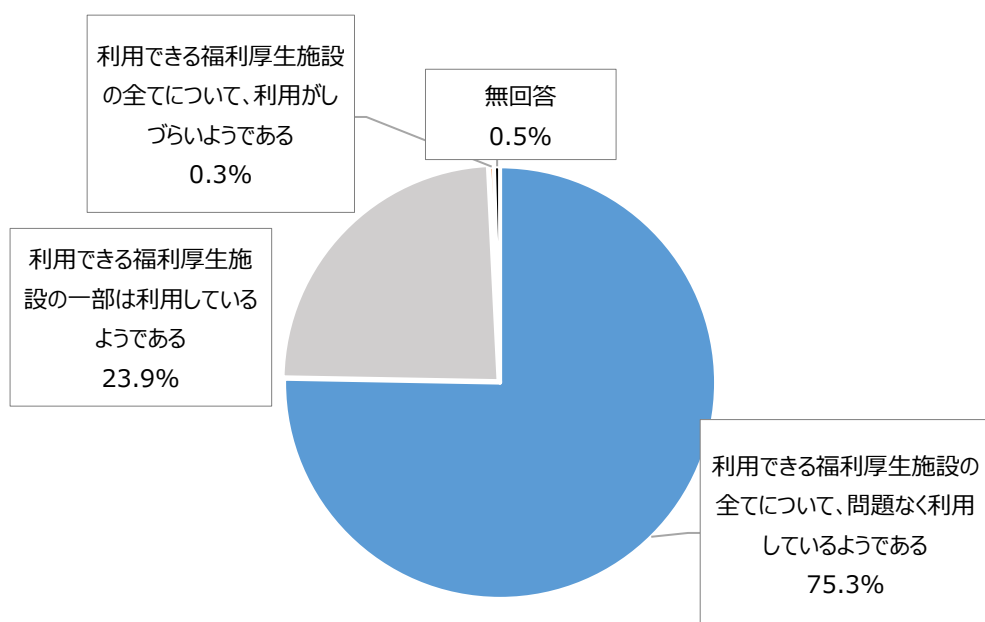
なお、「無回答」と「そもそも派遣先に福利厚生施設がない」を除外して構成比を計算すると、比較対象労働者が利用できる福利厚生施設がある場合には、約7割（73.4%）の派遣元事業所が「全てを利用できる」としている。

図 28 「派遣労働者は派遣先で食堂等の福利厚生施設をどの程度利用できますか。当てはまる派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。」(n=1242)



また、「派遣先の比較対象労働者が利用できる福利厚生施設の全てを利用できる」もしくは「派遣先の比較対象労働者が利用できる福利厚生施設の一部を利用できる」と回答した事業所（n=886）に、実際の利用状況について尋ねたところ、75.3%は派遣労働者の多くは「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用しているようである」と回答し、23.9%は「利用できる福利厚生施設の一部は利用しているようである」と回答した。

図 29 「利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか。当てはまる派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。」(n=886)

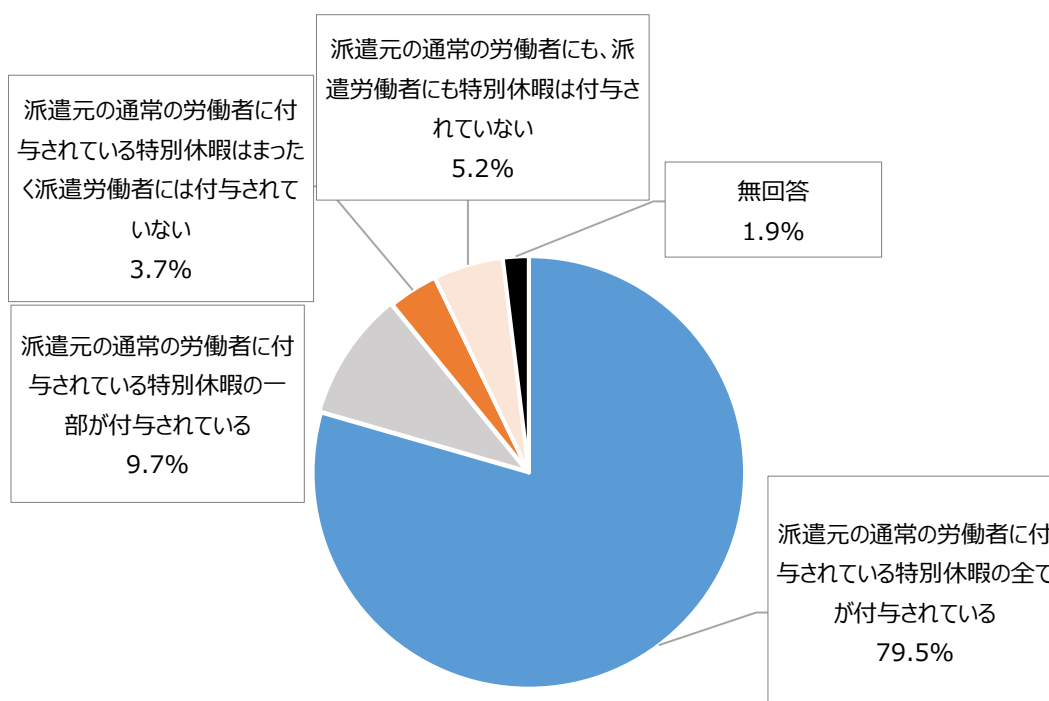


#### ④ 特別休暇の適用・利用状況

派遣労働者への慶弔休暇等の特別休暇の付与状況についてみると、79.5%の派遣元事業所が派遣労働者の多くは「派遣元の通常の労働者に付与されている特別休暇の全てが付与されている」とし、9.7%が「派遣元の通常の労働者に付与されている特別休暇の一部が付与されている」としている。

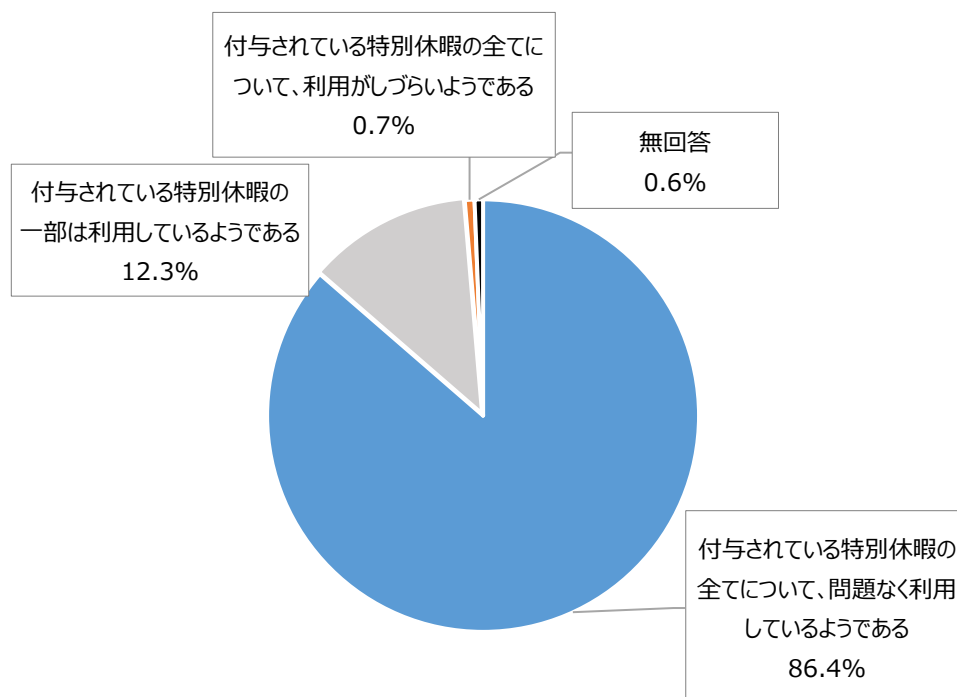
なお、「無回答」と「派遣元の通常の労働者にも、派遣労働者にも特別休暇は付与されていない」を除外して構成をみると、派遣元の通常の労働者に付与されている場合には、「全てが付与されている」は約9割（85.6%）に達する。

図 30 「主に慶弔休暇等の特別休暇は派遣労働者にどのように適用されていますか。当てはまる派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。」(n=1242)



また、「派遣元の通常の労働者に付与されている特別休暇の全てが付与されている」もしくは、「派遣元の通常の労働者に付与されている特別休暇の一部が付与されている」と回答した事業所（n=1107）に実際の利用状況について尋ねたところ、86.4%は「付与されている特別休暇の全てについて、問題なく利用しているようである」と回答し、12.3%は「付与されている特別休暇の一部は利用しているようである」と回答した。

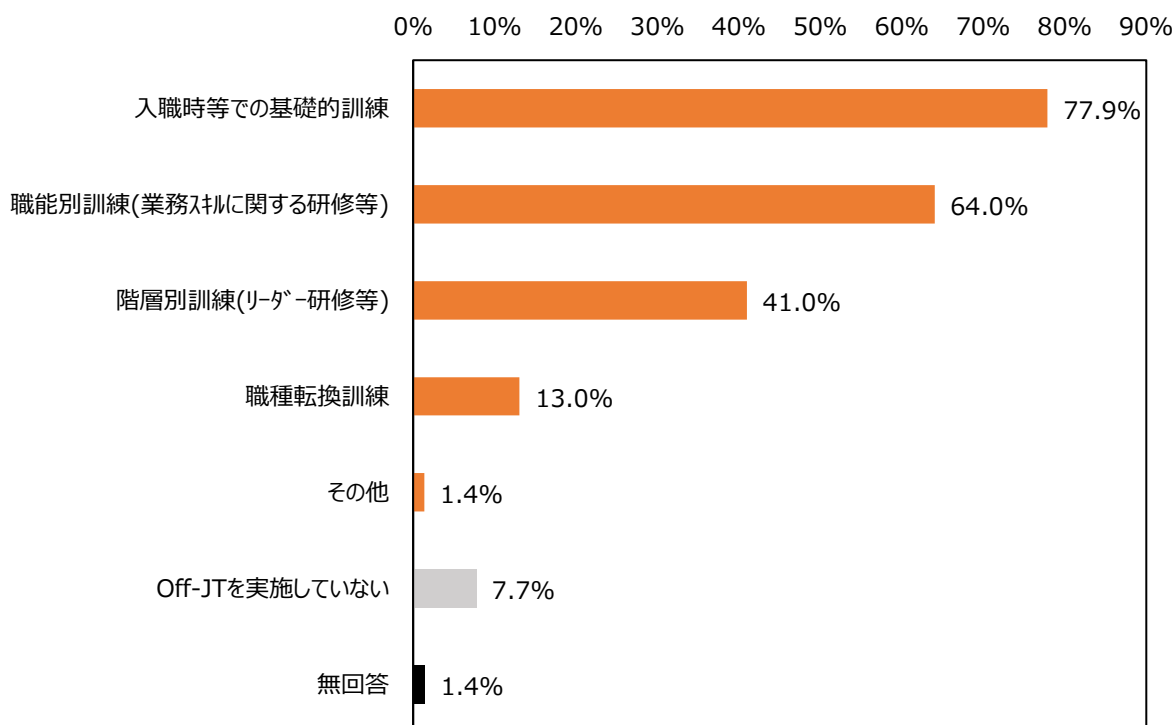
**図 31 「付与されている特別休暇について、派遣労働者はどのように利用していますか。当てはまる派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。」(n=1107)**



### ⑤ 教育訓練の実施状況

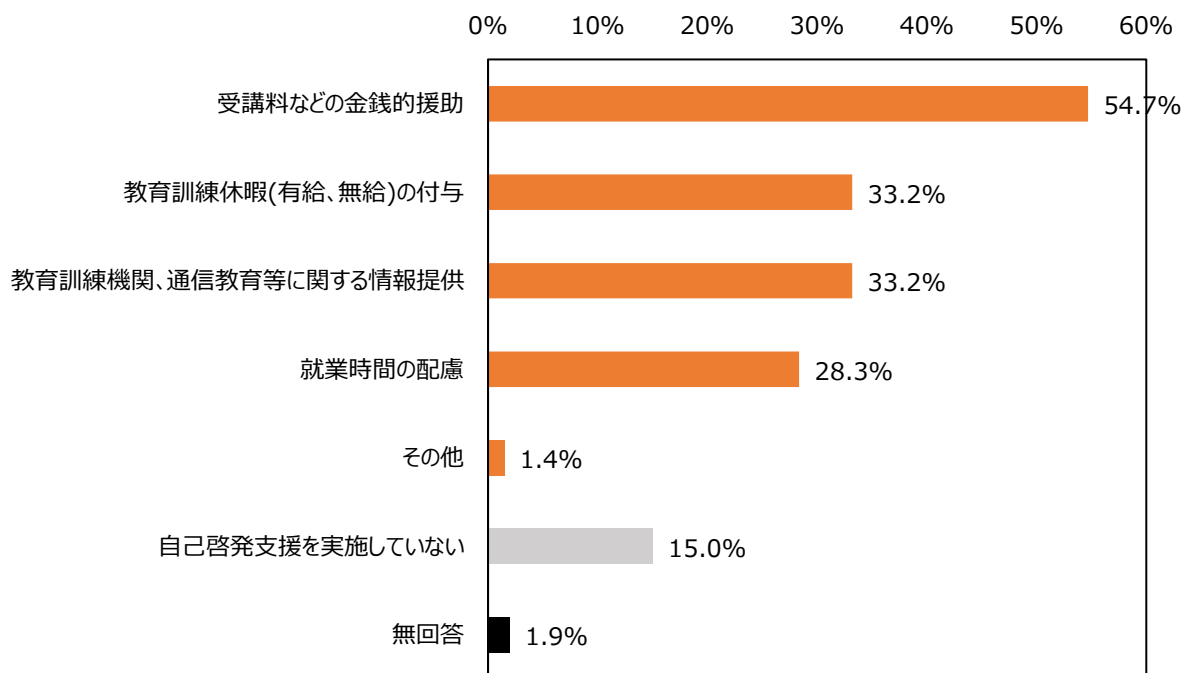
Off-JTの実施状況についてみると、「実施していない」が7.7%であるので、「無回答」を考慮すると、少なくとも9割以上(90.9%)の派遣元事業所が何らかのOff-JTを行っている。さらに、行われているOff-JTの内容をみると、「入職時等での基礎的訓練」が77.9%で最も多く、「職能別訓練(業務スキルに関する研修等)」(64.0%)がそれに次いでいる。

図 32 「派遣労働者に実施している Off-JT は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1242)



同様に、自己啓発支援についてみると、「実施していない」が15.0%であるので、「無回答」を考慮すると、約8割（83.1%）の派遣元事業所が何らかの自己啓発支援を行っている。さらに、行われている自己啓発支援の内容をみると、「受講料などの金銭的援助」が54.7%で最も多く、「教育訓練休暇（有給・無給）の付与」（33.2%）と「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（33.2%）がそれに次いでいる。

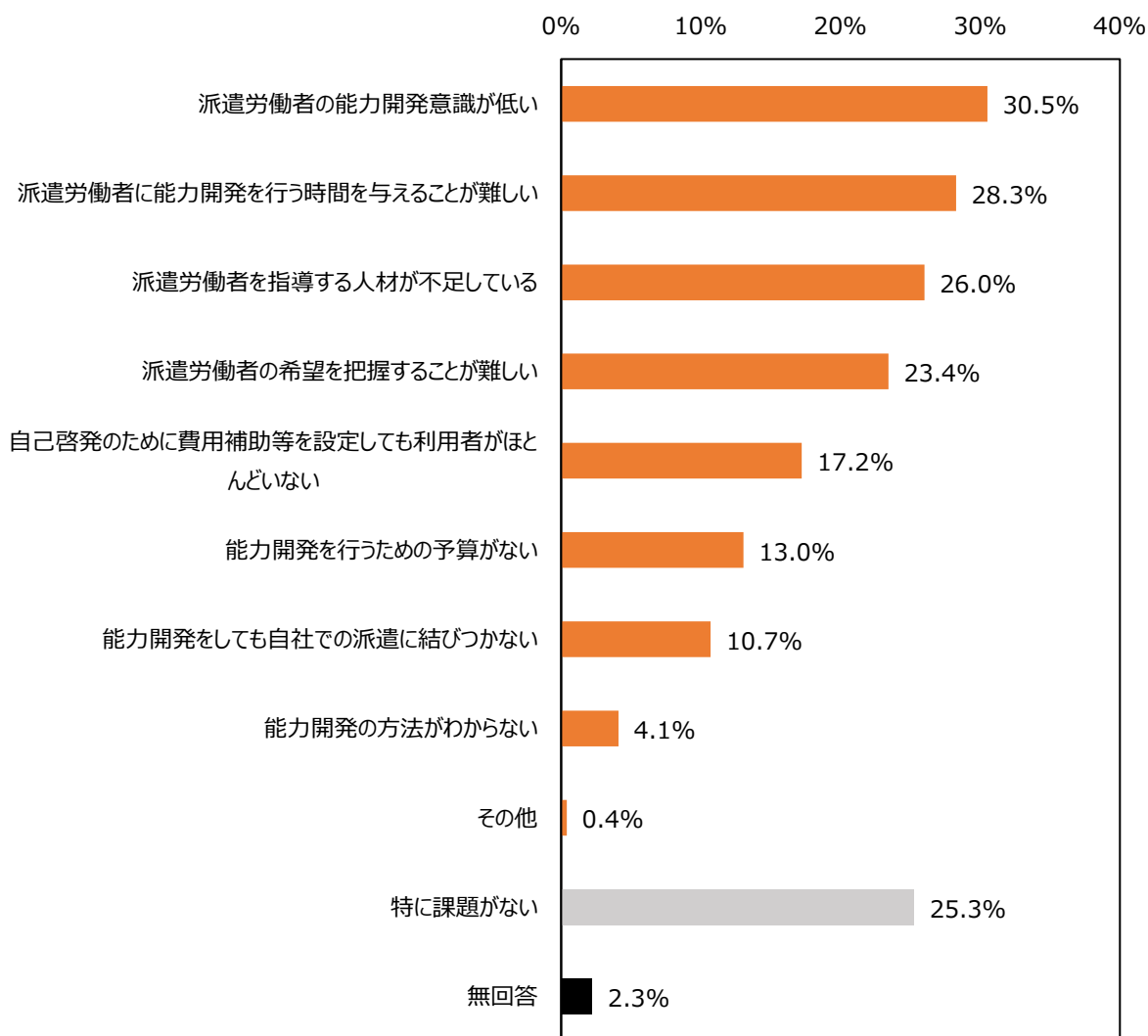
図 33 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1242)





さらに、派遣労働者の能力開発を行う上で派遣元事業所が直面する課題は、「能力開発意識が低い」が、30.5%と最も多く、「時間を与えることが難しい」(28.3%)、「指導する人材が不足している」(26.0%)、「希望を把握することが難しい」(23.4%) が次いでいる。一方で、25.3%は「特に課題がない」としている。

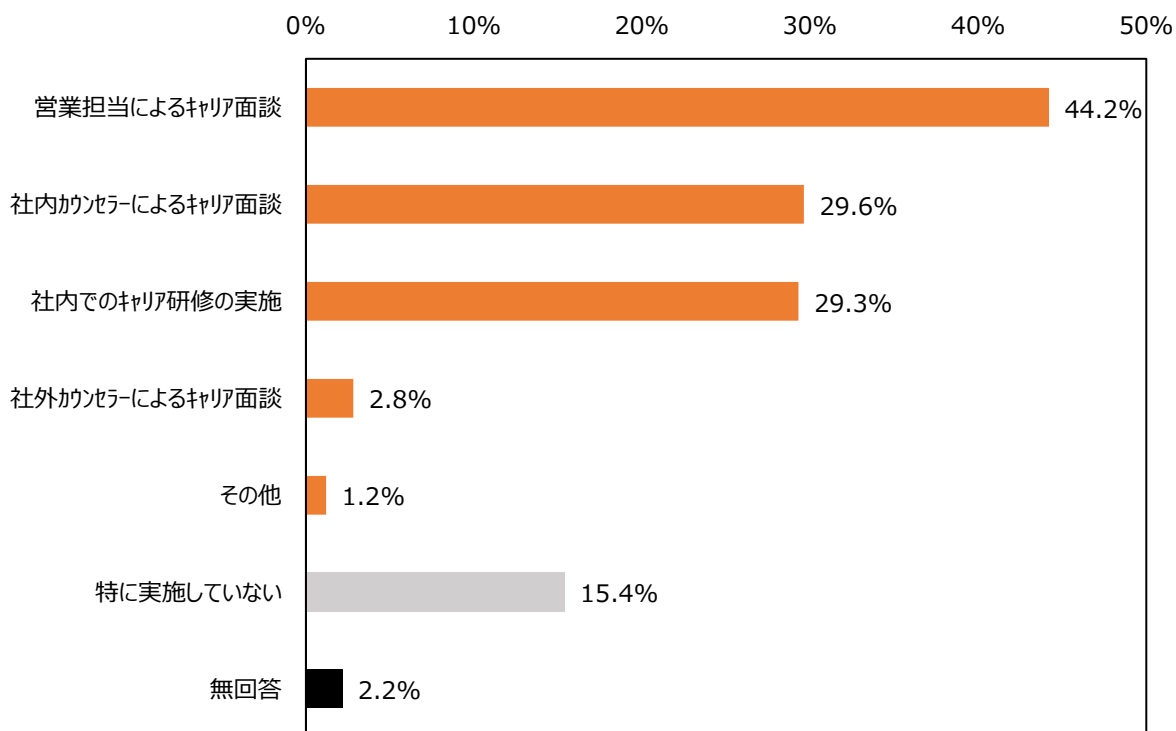
図 34 「派遣労働者の能力開発を行う上での課題は何ですか。  
当てはまるもの全てを選択してください。」(n=1242)



### ⑥ キャリア形成支援の実施状況

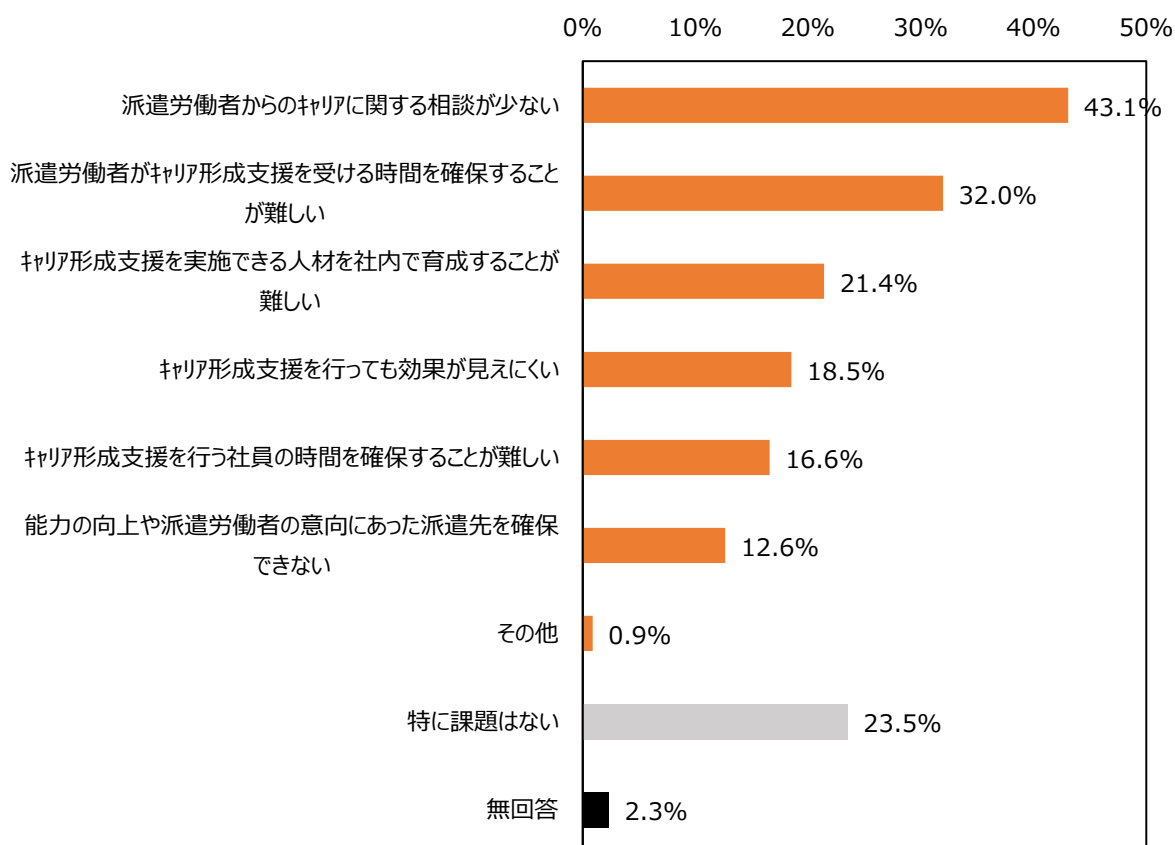
キャリア形成支援の実施状況について、何らかの支援を行う事業所がとる支援策をみると、「営業担当によるキャリア面談」が44.2%と中心であり、「社内カウンセラーによるキャリア面談」(29.6%)、「社内でのキャリア研修の実施」(29.3%)が次いでいる。一方で、15.4%は「特に実施していない」と回答した。

図 35 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」(n=1242)



さらに、派遣労働者のキャリア形成支援における課題については、「特に課題はない」が23.5%にとどまり、「無回答」を考慮しても7割以上の派遣元事業所は何らかの課題を抱えている。その上で、課題の内容をみると、最も多くの事業所（43.1%）が「派遣労働者からのキャリアに関する相談が少ない」をあげており、「派遣労働者がキャリア形成支援を受ける時間を確保することが難しい」（32.0%）がそれに次いでいる。

図 36 「キャリア形成支援における課題は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1242)



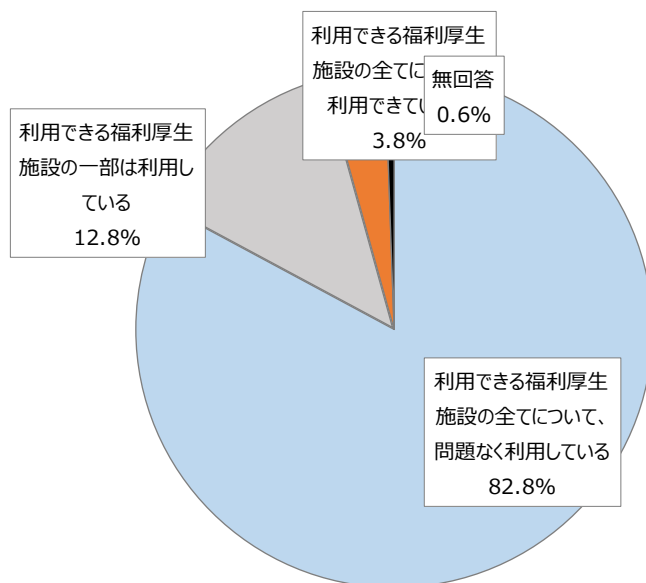
(イ) 派遣先事業所調査

(1) 全体

① 福利厚生施設の適用・利用状況

自社員が利用できる食堂等の福利厚生施設の派遣労働者による利用状況をみると、8割以上（82.8%）が「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」としているものの、残る約2割（16.6%）の派遣先事業所では、一部あるいは全ての福利厚生施設を利用できない状況にある。

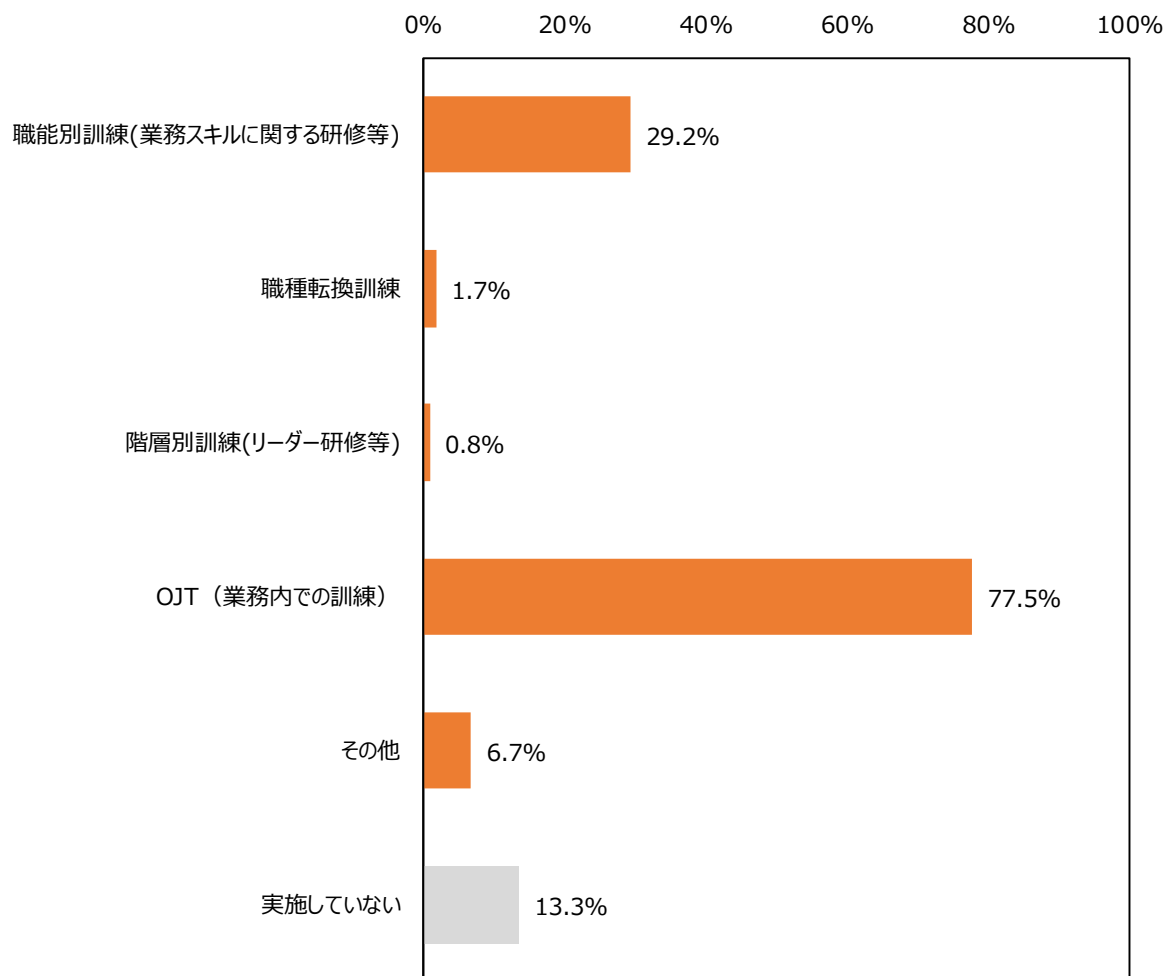
図 37 「貴事業所では、比較対象の自社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか」（n=1440）  
（該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択）



### ① 教育訓練の実施状況

派遣労働者に対する教育訓練の実施状況をみると、約1割（13.3%）の派遣先事業所が「教育訓練を実施していない」現状にある。それ以外の何らかの教育訓練を行う派遣先事業所が行う教育訓練の内容は、「OJT（業務内での訓練）」が77.5%で最も多く、Off-JT のなかでは「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」（29.2%）が中心である。

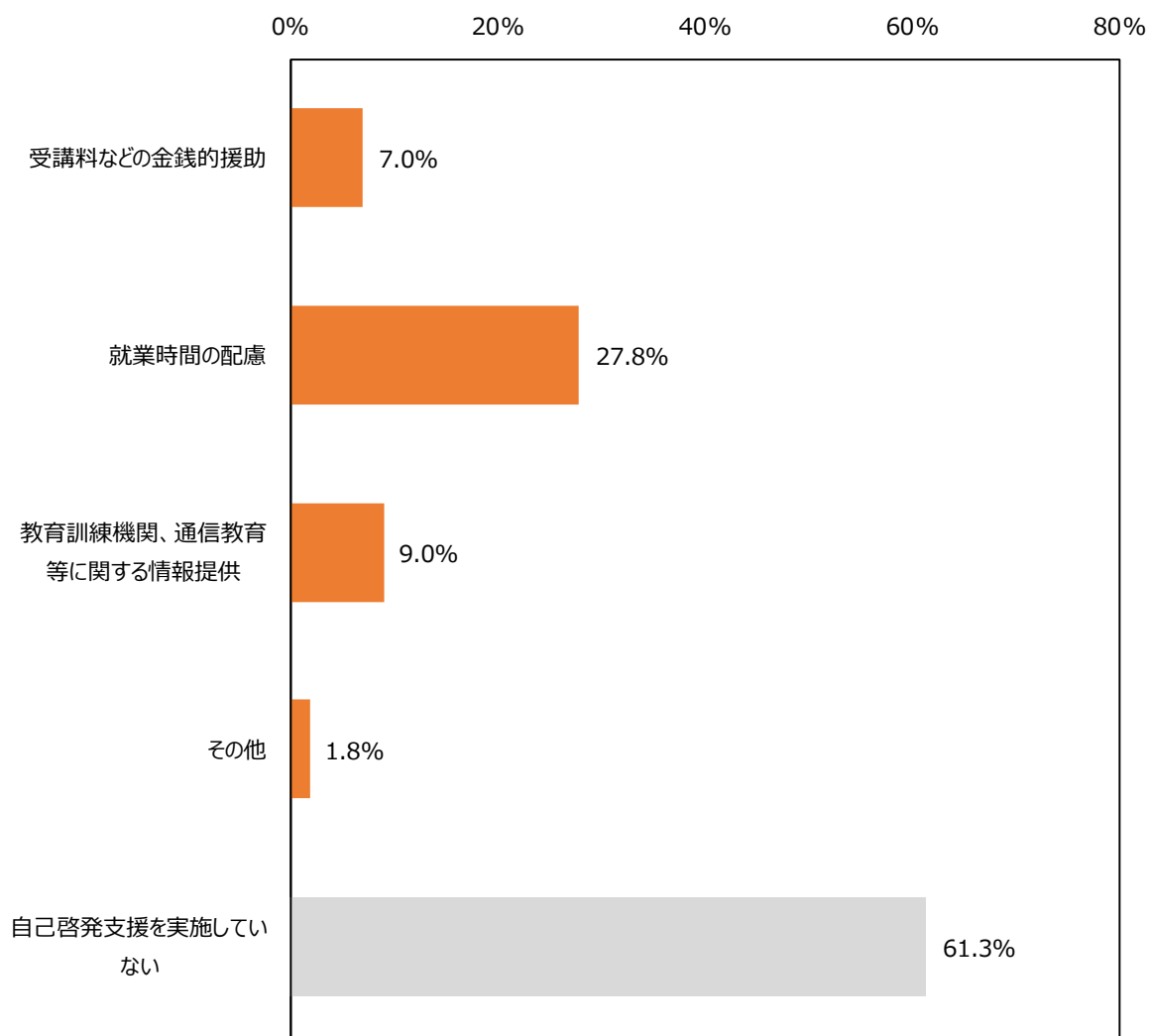
図 38 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか。」(n=1440)  
(該当するものを全て選択)



## ② 自己啓発支援の実施状況

派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況をみると、「実施していない」が61.3%と最も多い。実施している派遣先事業所のなかでは、「就業時間の配慮」(27.8%)と中心的な支援策であり、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」(9.0%)、「受講料などの金銭的援助」(7.0%)の支援策をとる派遣先事業所は限られる。

図 39 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか」(n=1440)  
(該当するものを全て選択)

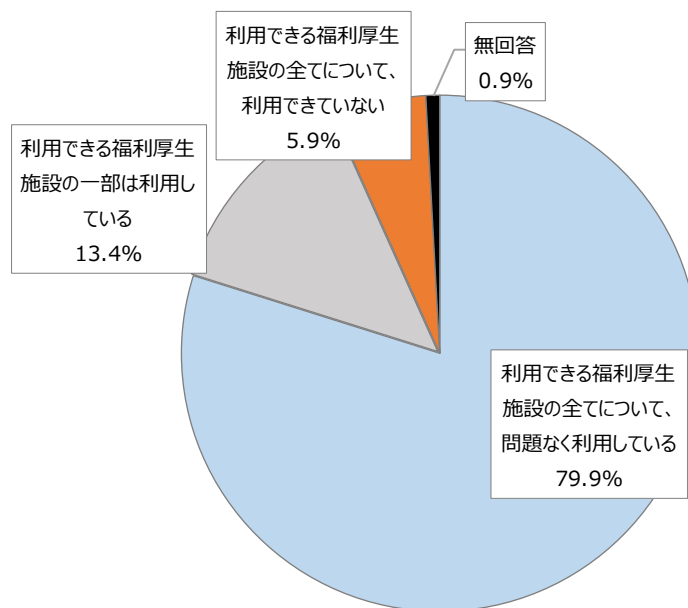


## (2) 派遣先均等・均衡方式

### ① 福利厚生施設の適用・利用状況

比較対象の自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設の派遣労働者による利用状況をみると、約8割（79.9%）が「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」としているものの、残る約2割の派遣先事業所では、一部あるいは全ての福利厚生施設を利用できない状況にある。

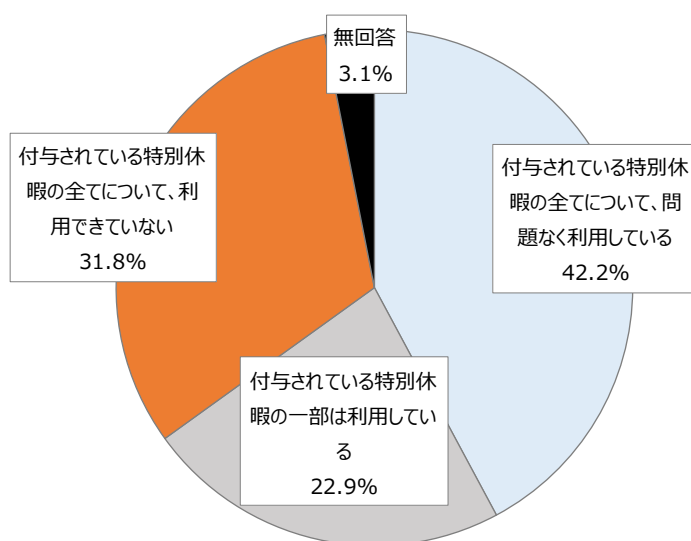
図 40 「貴事業所では、比較対象の自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか」(n=581)  
(該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択)



## ② 特別休暇の付与・利用状況

比較対象の自社社員に適用されている慶弔休暇等の特別休暇の派遣労働者による利用状況をみると、「付与されている特別休暇の全てについて、問題なく利用している」は42.2%にとどまり、「付与されている特別休暇の一部は利用している」が22.9%、「付与されている特別休暇の全てについて利用できていない」が31.8%に達している。

図 41 「貴事業所では、比較対象の自社社員に適用されている慶弔休暇等の特別休暇について、派遣労働者はどのように利用していますか」(n=581)  
(該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択)

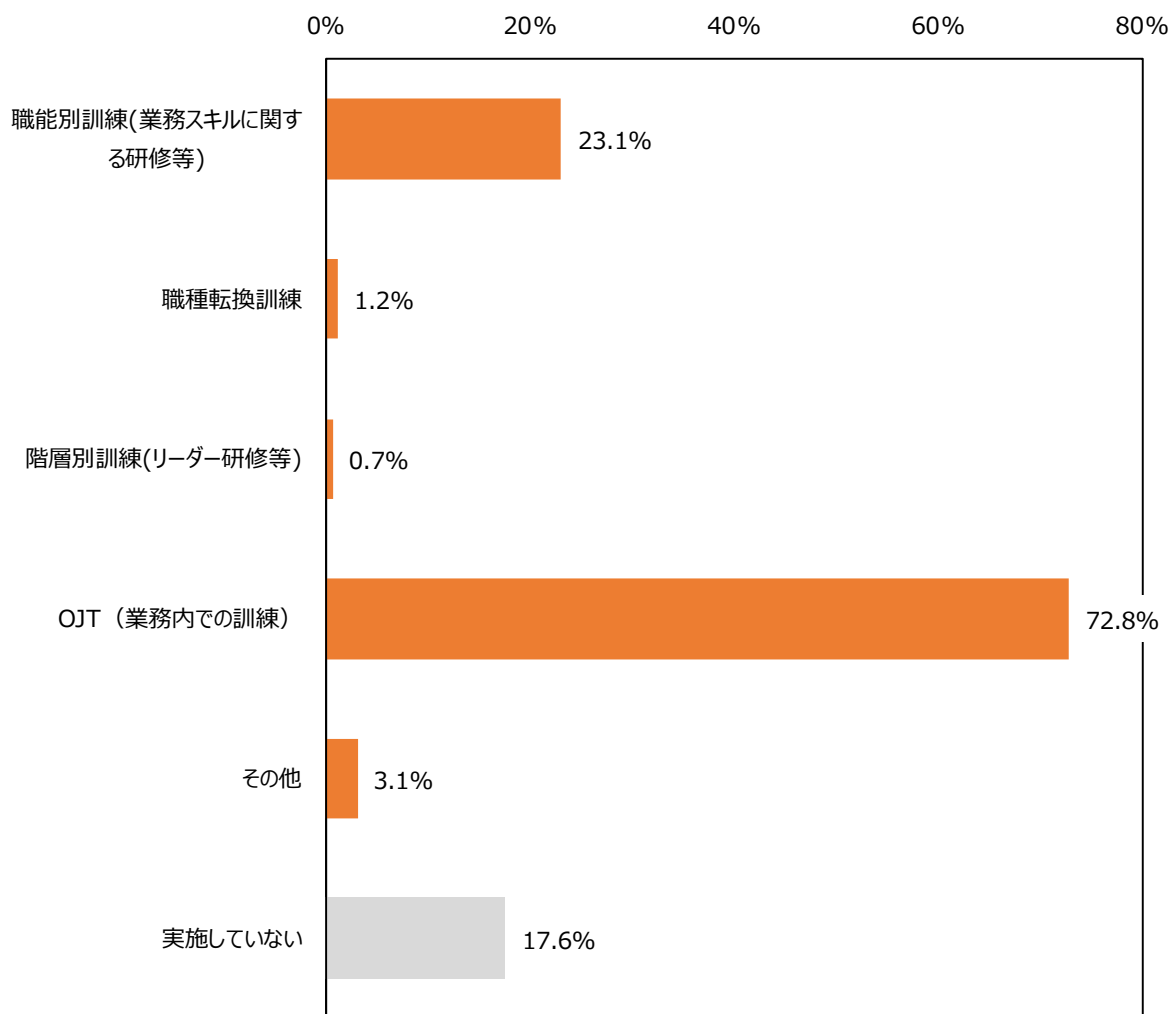




### ③ 教育訓練の実施状況

派遣労働者に対する教育訓練の実施状況をみると、約2割（17.6%）の派遣先事業所が「教育訓練を実施していない」現状にある。それ以外の何らかの教育訓練を行う派遣先事業所の教育訓練の内容は、「OJT（業務内での訓練）」が72.8%で最も多く、Off-JTのなかでは「職能別訓練」（23.1%）が中心である。

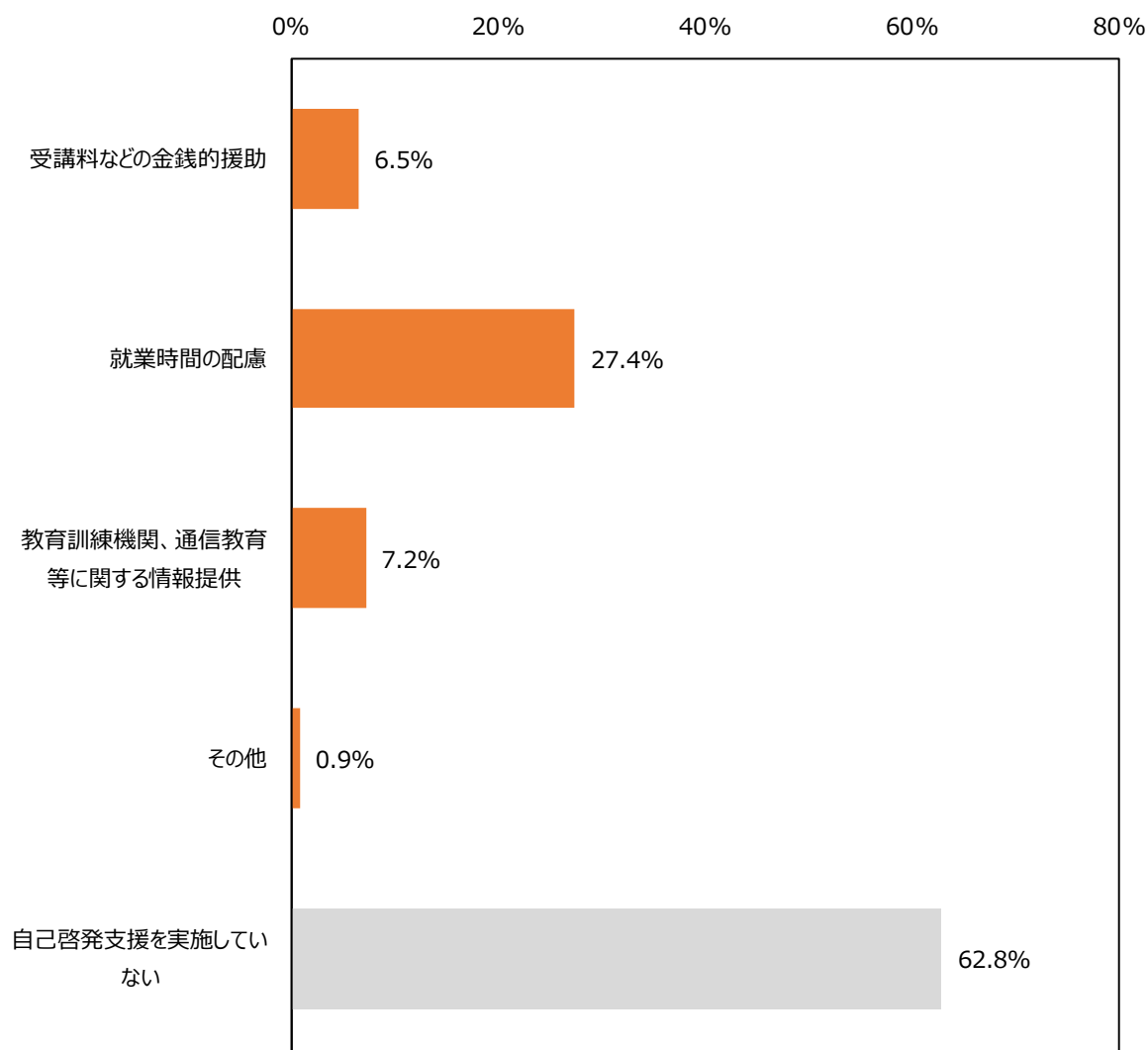
図 42 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか」（n=581）  
（該当するものを全て選択）



#### ④ 自己啓発支援の実施状況

派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況をみると、「実施していない」が62.8%と最も多い。実施している派遣先事業所のなかでは、「就業時間の配慮」(27.4%)が中心的な支援策であり、「受講料などの金銭的援助」(6.5%)、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」(7.2%)の支援策をとる派遣先事業所は限られる。

図 43 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか」(n=581)  
(該当するものを全て選択)

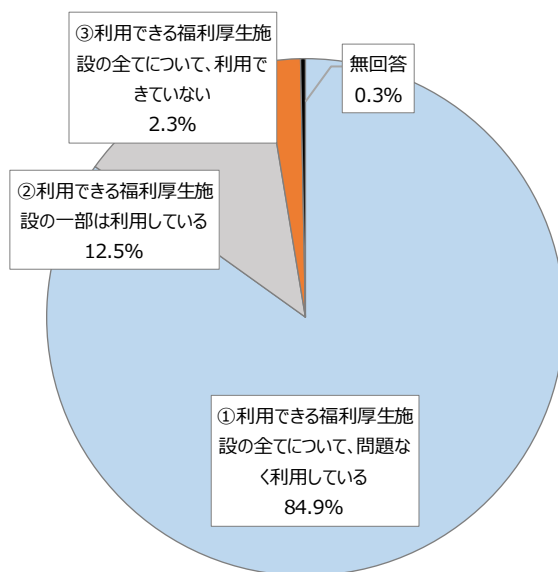


### (3) 労使協定方式

#### ① 福利厚生施設の適用・利用状況

自社員が利用できる食堂等の福利厚生施設の派遣労働者による利用状況をみると、約8割(84.9%)が「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」としているものの、残る約2割の派遣先事業所では、一部あるいは全ての福利厚生施設を利用できない状況にある。

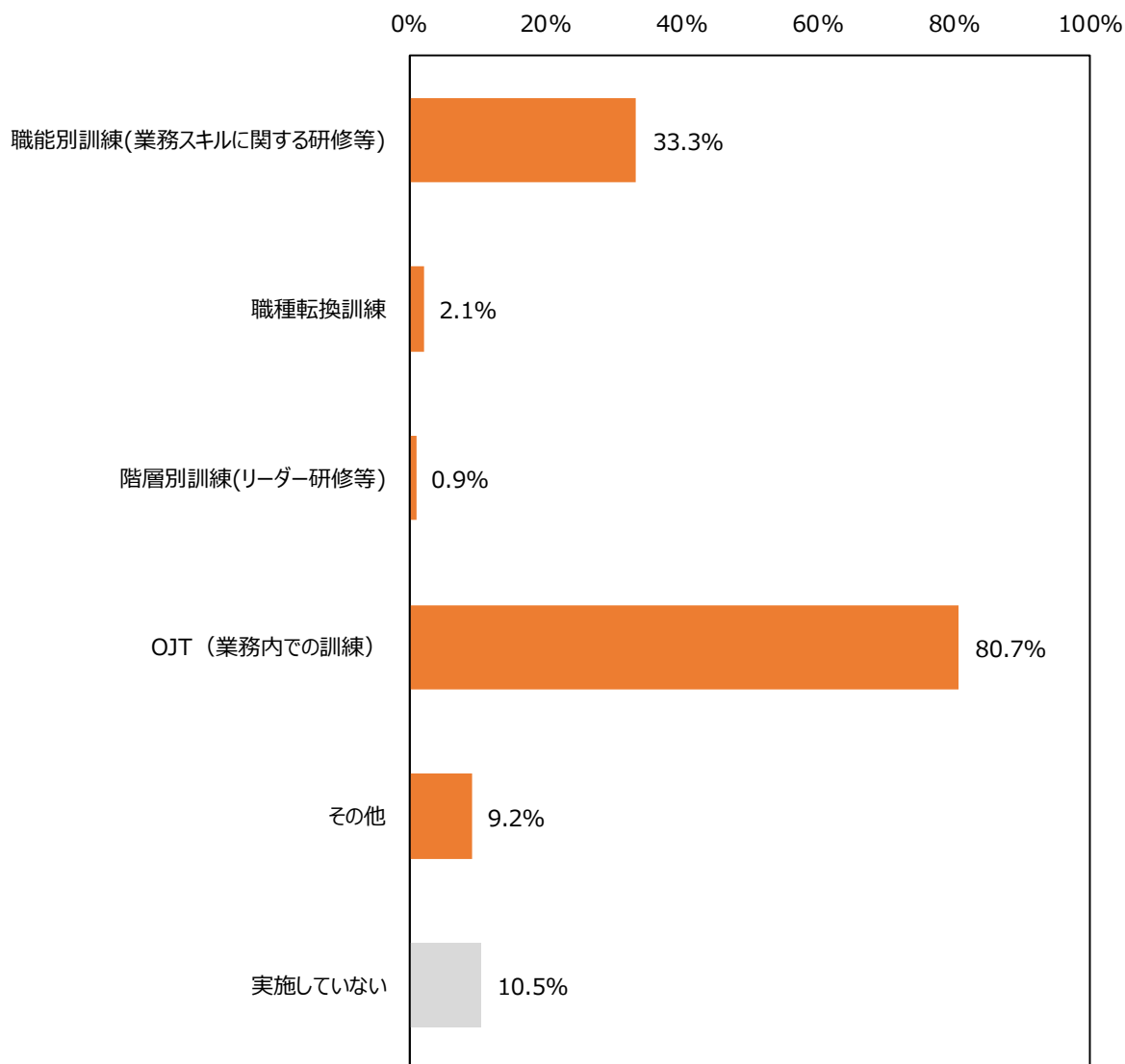
図 44 「貴事業所では、自社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか。」(n=859)  
該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選んでください。



## ② 教育訓練の実施状況

派遣労働者に対する教育訓練の実施状況をみると、約1割（10.5%）の派遣先事業所が「教育訓練を実施していない」現状にある。それ以外の何らかの教育訓練を行う派遣先事業所が行う教育訓練の内容は、「OJT（業務内での訓練）」が80.7%で最も多く、Off-JT のなかでは「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」（33.3%）が中心である。

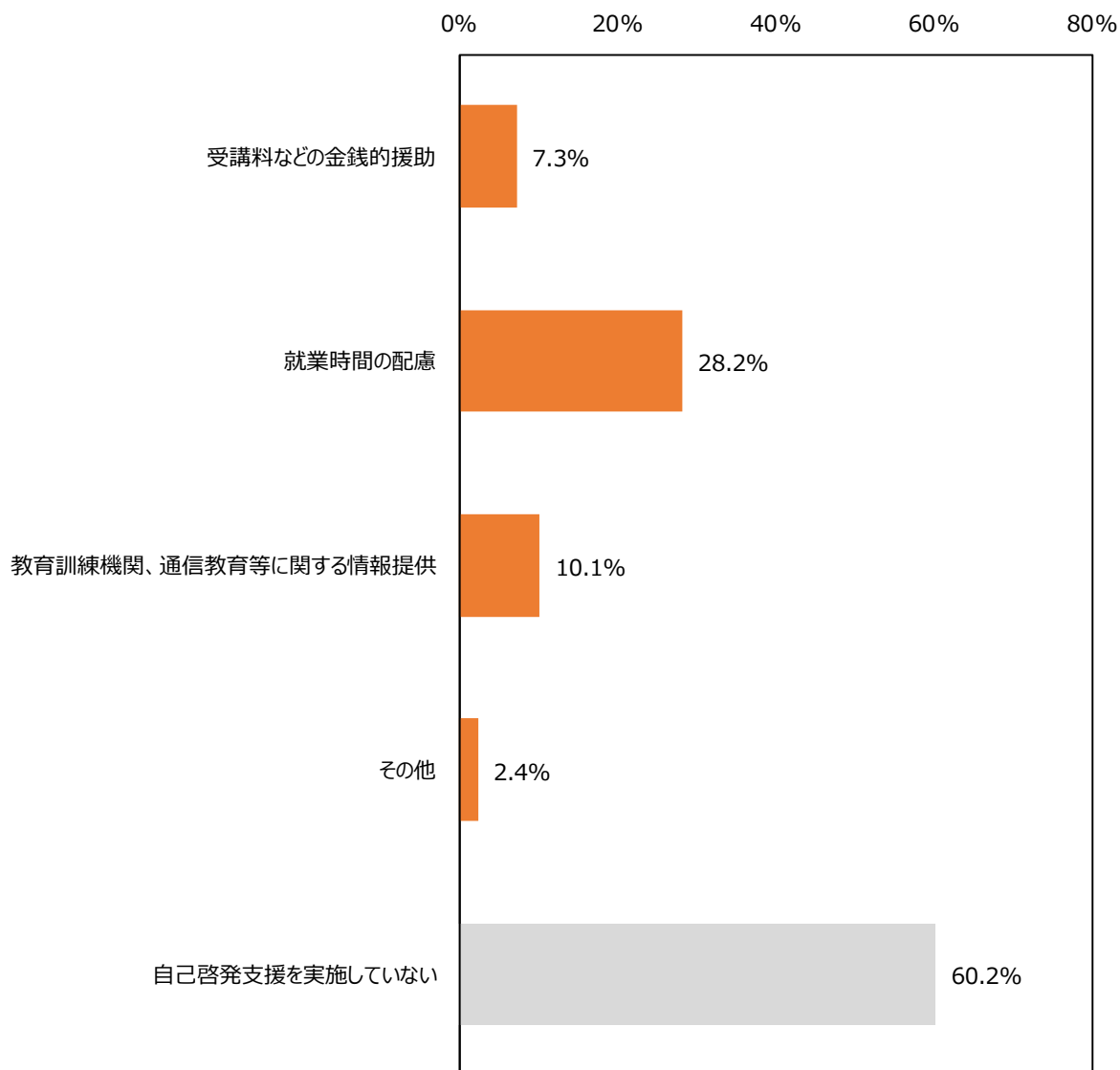
図 45 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか。」（n=859）  
該当するものを全て選んでください。



### ③ 自己啓発の実施状況

派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況をみると、「実施していない」が60.2%と最も多い。実施している派遣先事業所のなかでは、「就業時間の配慮」(28.2%)と中心的な支援策であり、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」(10.1%)、「受講料などの金銭的援助」(7.3%)の支援策をとる派遣先事業所は限られる。

図 46 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか。」(n=859)  
該当するものを全て選んでください。



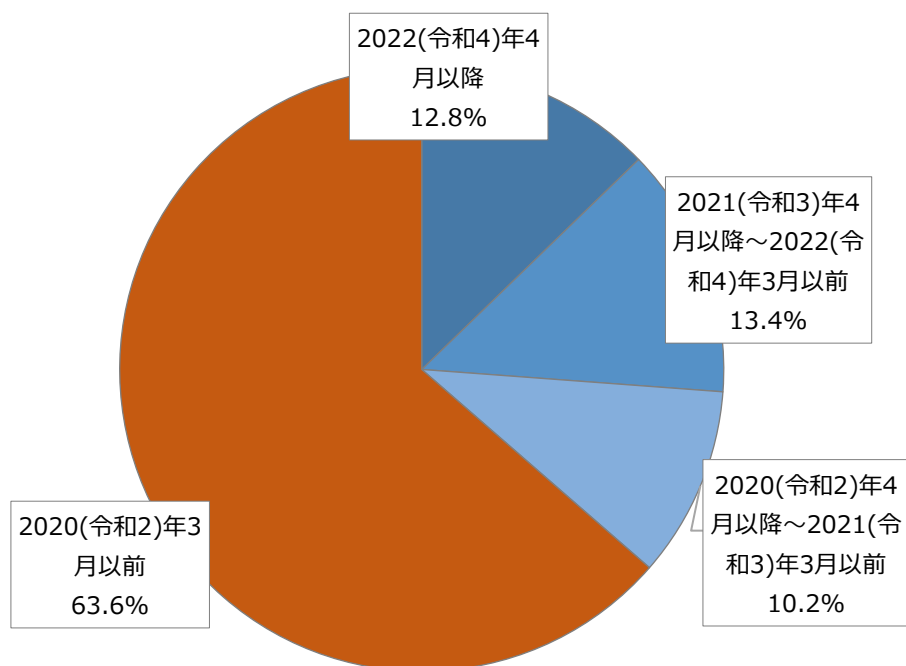
(ウ) 派遣労働者

(1) 全体

① 待遇の適用状況の変化

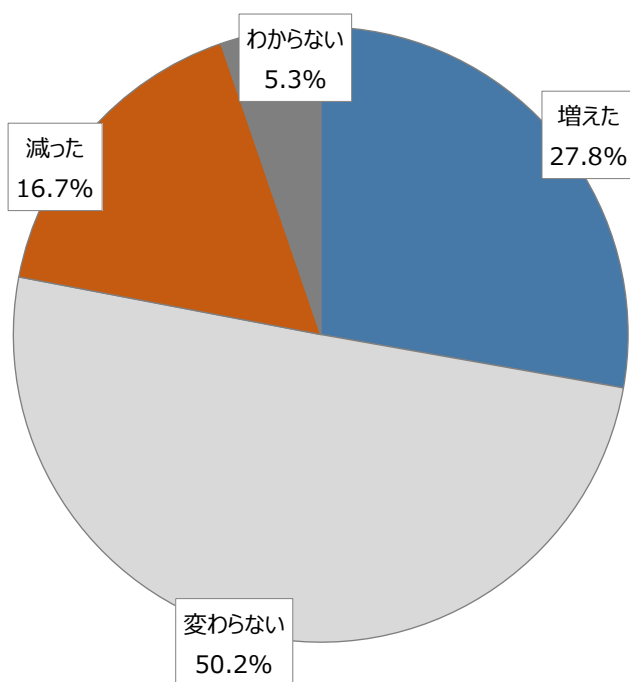
2020年3月から現在にかけての待遇の変化をみるために、全派遣労働者（n=4274）に対して、派遣労働者として働き始めた時期を尋ねた。その結果、改正労働者派遣法の施行前となる「2020（令和2）年3月以前」から派遣労働者として働いていた派遣労働者の割合は63.6%（2718人）である。以下では、この派遣労働者を「長期派遣経験者」と呼ぶこととする。

図 47 「あなたが派遣労働者として働き始めた時期は、いつですか」（n=4274）  
（該当するもの一つ選択）」



それでは、労働者派遣法改正の前後で派遣労働者の待遇はどのように変化したのか。まずこの長期派遣経験者の賃金の変化をみると、2020年3月以前から現在にかけて「増えた」は27.8%、「変わらない」は50.2%、「減った」は16.7%である。

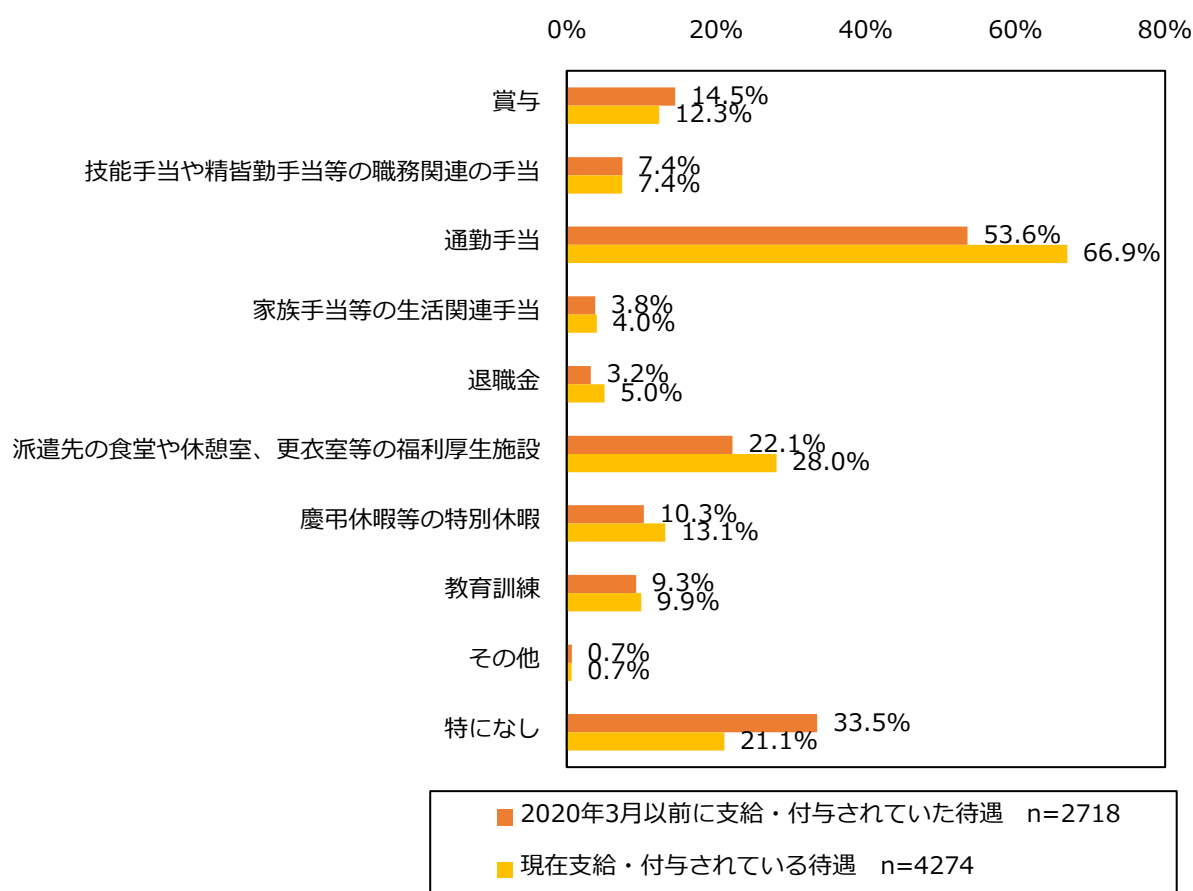
図 48 「2020年3月以前から現在にかけてあなたの賃金はどのように変動しましたか」(n=2718)  
(該当するもの1つ選択)



次に手当等の待遇についてみると、長期派遣経験者が2020年3月以前に支給・付与されていた待遇は「通勤手当」が53.6%と最も多く、「福利厚生施設」(22.1%)が続いている。それに対して「退職金」は3.2%と最も少ない。また、約3人に1人(33.5%)が「特になし」(基本給のみが支給されている)であることが注目される。

これを現在の全派遣労働者(n=4274)と比較すると、「特になし」が12.4%ポイント低下し、手当等の待遇を支給される労働者は増加している。さらにその内容を見ると、通勤手当が最も顕著であり、13.3%ポイントの増加がみられる。

図 49 「2020(令和2)年3月以前に支給・付与状況されていた待遇」(n=2718)  
 「現在支給・付与されている待遇」(n=4274)  
 (該当するもの全て選択)

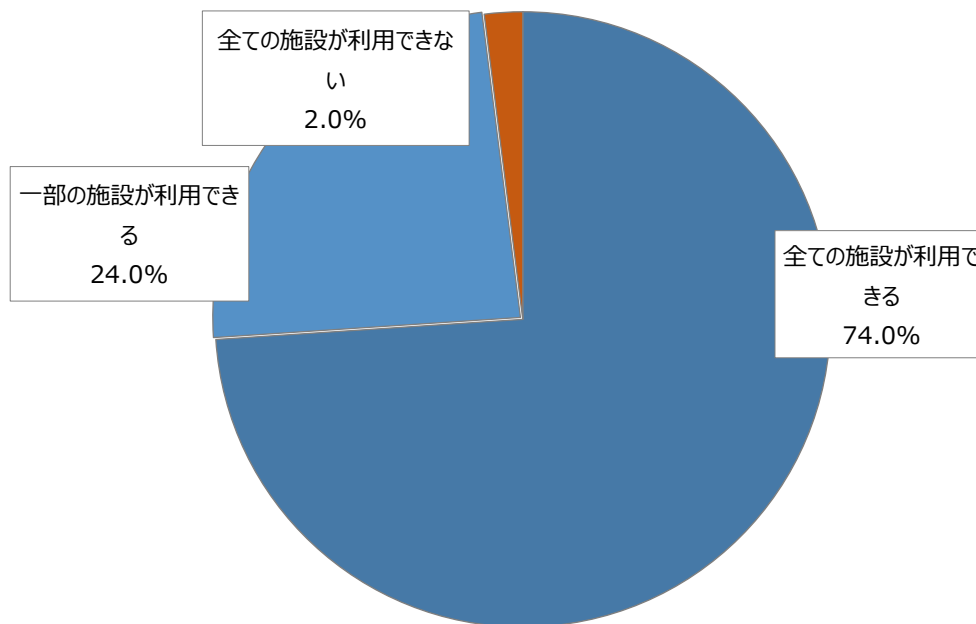




## ② 福利厚生施設の利用

現在「派遣先の食堂や休憩室、更衣室等の福利厚生施設」を支給・付与されているとした全派遣労働者（n=1198）の利用状況をみると、「全ての施設が利用できる」は74.0%、「一部の施設が利用できる」は24.0%である。

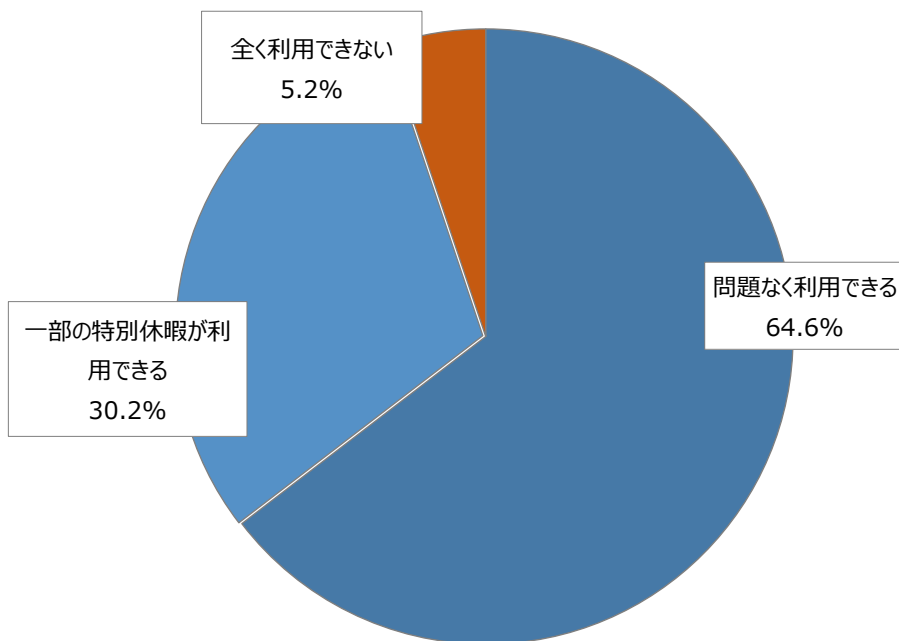
図 50 「あなたは現在、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できますか」（n=1198）  
（該当するもの一つ選択）



### ③ 特別休暇の利用

現在「慶弔休暇等の特別休暇」を支給・付与されているとした全労働者（n=562）の利用状況をみると、「問題なく利用できる」は64.6%、「一部の特別休暇が利用できる」は30.2%である。

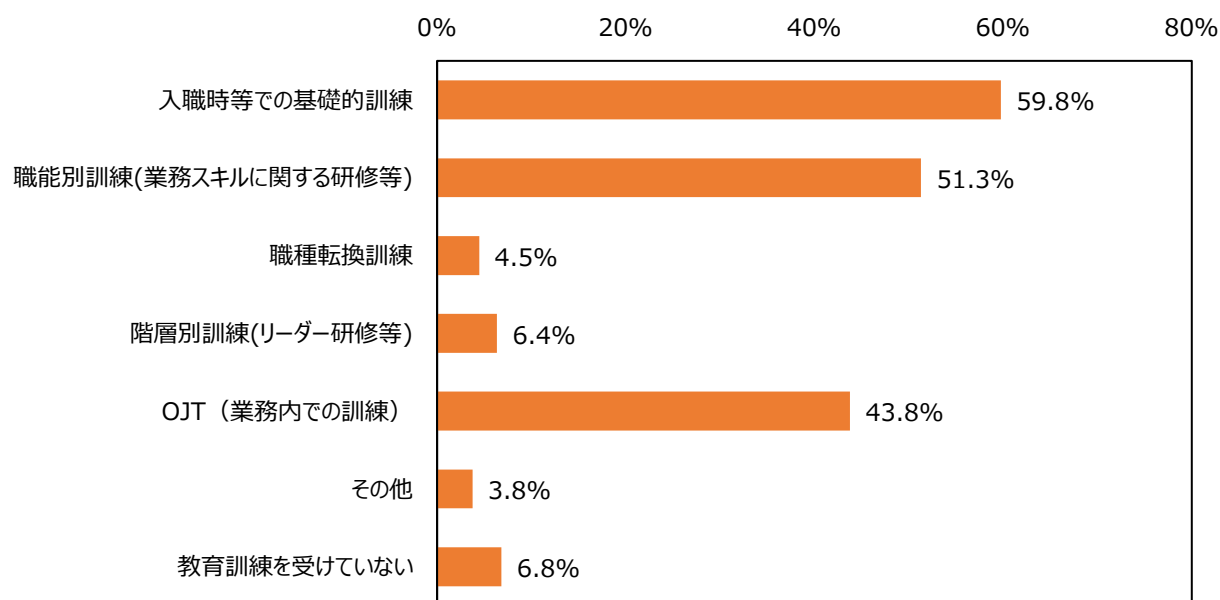
図 51 「あなたは現在、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など）を利用できますか」（n=562）  
（該当するもの1つ選択）



#### ④ 教育訓練の実施状況

現在「教育訓練」を支給・付与されているとした全派遣労働者（n=425）の受講状況をみると、「入職時等での基礎的訓練」が最も多く 59.8%、次いで「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」が 51.3%、「OJT（業務内での訓練）」が 43.8%である。

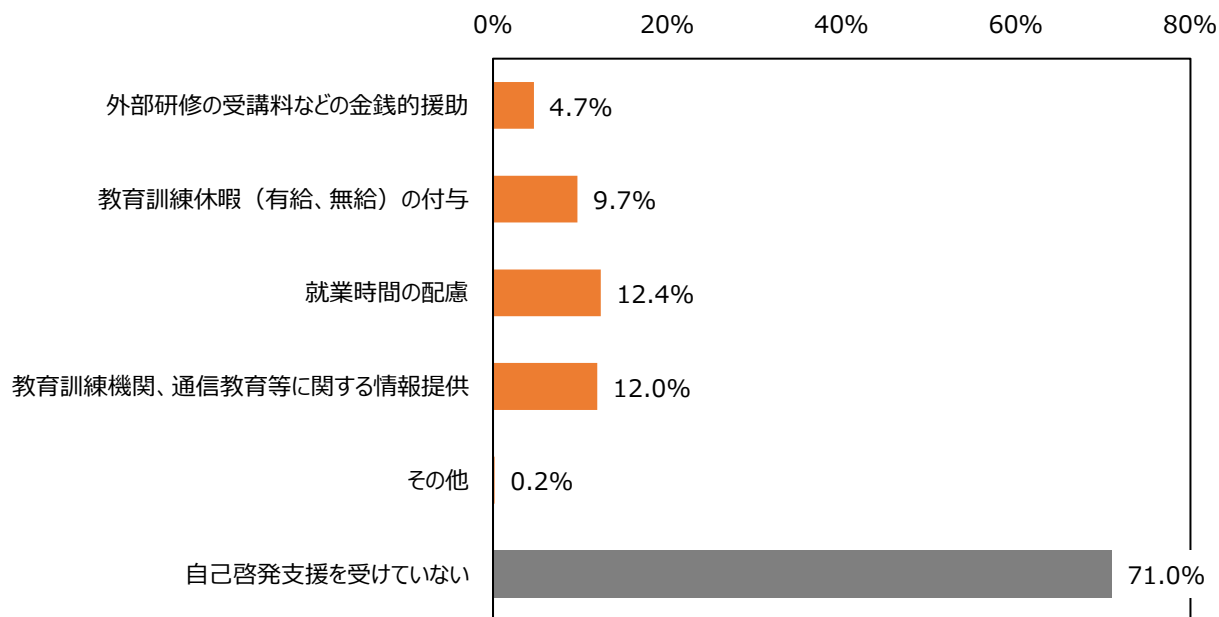
図 52 「あなたは現在の派遣元、派遣先からどのような教育訓練を受けましたか」（n=425）  
（該当するもの全て選択）



### ⑤ 自己啓発支援の実施状況

全派遣労働者（n=4274）の自己啓発の状況をみると、「自己啓発支援を受けていない」が71.0%である。受けている自己啓発支援の内容としては「就業時間の配慮」が最も多く12.4%、次いで「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」が12.0%である。

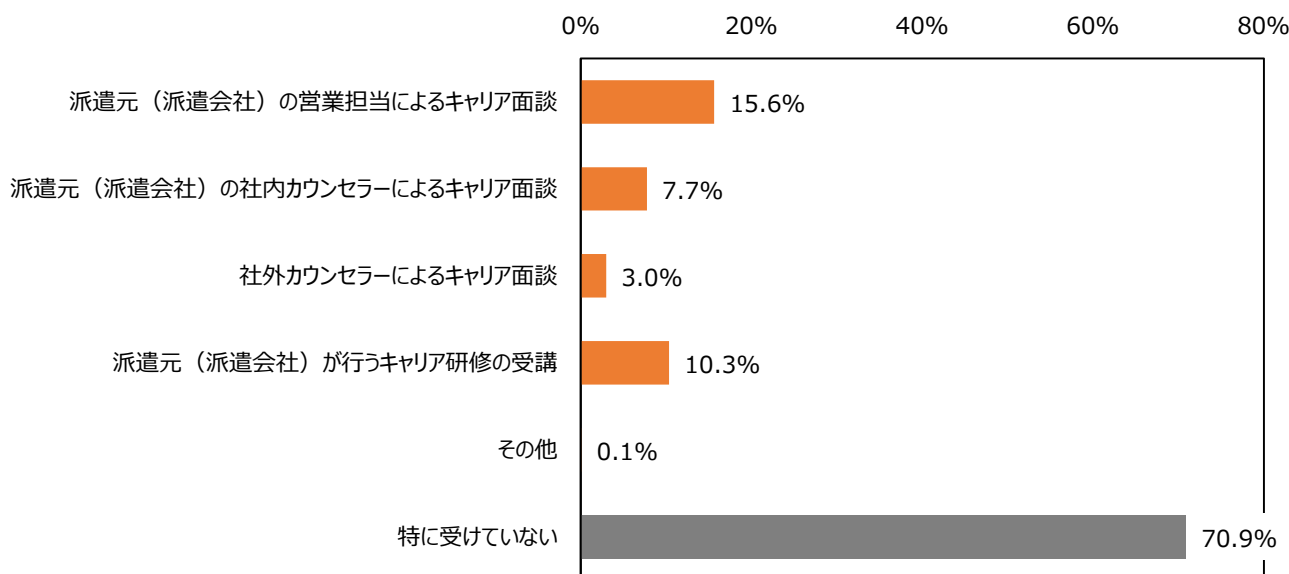
図 53 「あなたは現在の派遣元から、以下のような自己啓発支援を受けましたか」（n=4274）  
（該当するもの全て選択）



### ⑥ キャリア形成支援の実施状況

全派遣労働者（n=4274）のキャリア形成支援の状況をみると、「特に受けていない」が70.9%である。受けているキャリア形成支援の内容としては「派遣元（派遣会社）の営業担当によるキャリア面談」が最も多く15.6%、次いで「派遣元（派遣会社）が行うキャリア研修の受講」が10.3%、「派遣元（派遣会社）の社内カウンセラーによるキャリア面談」が7.7%である。

図 54 「あなたは現在の派遣元から、以下のキャリア形成支援を受けましたか」（n=4274）  
（該当するもの全て選択）

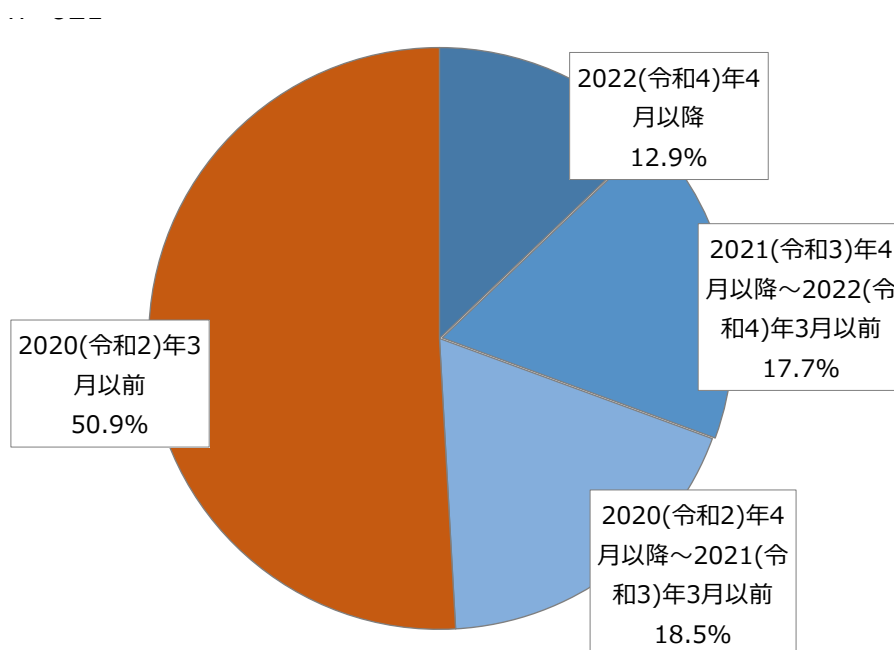


## (2) 派遣先均等・均衡方式

### ① 待遇の変化

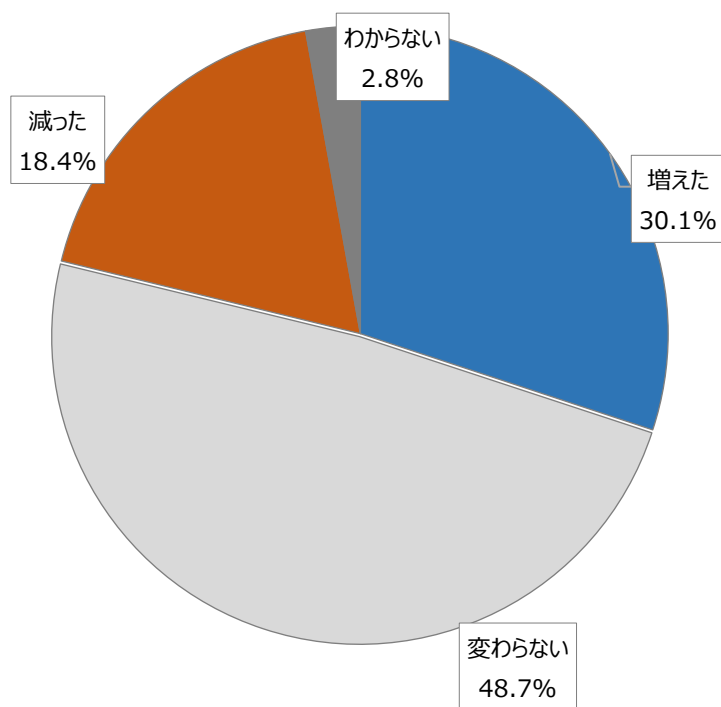
2020年3月から現在にかけての待遇の変化をみるために、現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」と回答した労働者（n=621）に対して、派遣労働者として働き始めた時期を尋ねた。その結果、改正労働者派遣法の施行前となる「2020（令和2）年3月以前」から派遣労働者として働いていた派遣労働者の割合は50.9%（316人）である。以下では、この派遣労働者を「長期派遣経験者」と呼ぶこととする。

図 55 「あなたが派遣労働者として働き始めた時期は、いつですか」（n=621）  
（該当するもの一つ選択）



それでは、労働者派遣法改正の前後で派遣労働者の待遇はどのように変化したのか。まずこの長期派遣経験者の賃金の変化をみると、2020年3月以前から現在にかけて「増えた」は30.1%、「変わらない」は48.7%、「減った」は18.4%である。

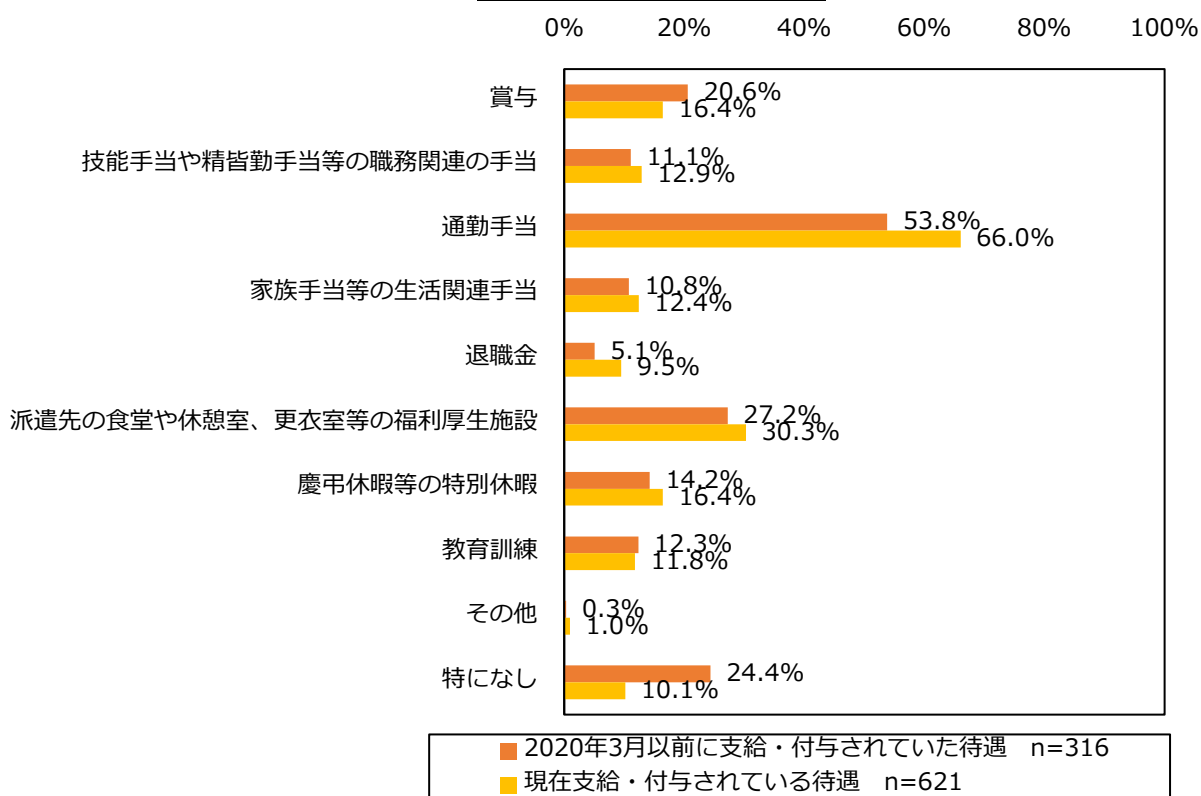
図 56 「2020年3月以前から現在にかけてあなたの賃金はどのように変動しましたか」(n=316)  
(該当するもの1つ選択)



次に手当等の待遇についてみると、長期派遣経験者が2020年3月以前に支給・付与されていた待遇は「通勤手当」が53.8%と最も多く、「福利厚生施設」(27.2%)と「賞与」(20.6%)が20%台に続いている。それに対して「退職金」は5.1%と最も少ない。また、約4人に1人(24.4%)が「特になし」(基本給のみが支給されている)であることが注目される。

これを現在「派遣先の社員に応じて決まる(派遣先均等・均衡方式)」である労働者(n=621)の待遇と比較すると、「特になし」が14.3%ポイント低下し、手当等の待遇を支給される労働者は増加している。さらにその内容をみると、通勤手当が最も顕著であり、12.2%ポイントの増加がみられる。

図 57 「2020(令和2)年3月以前に支給・付与されていた待遇」(n=316)  
 「現在支給されている待遇」(n=621)  
 (該当するものを全て選択)

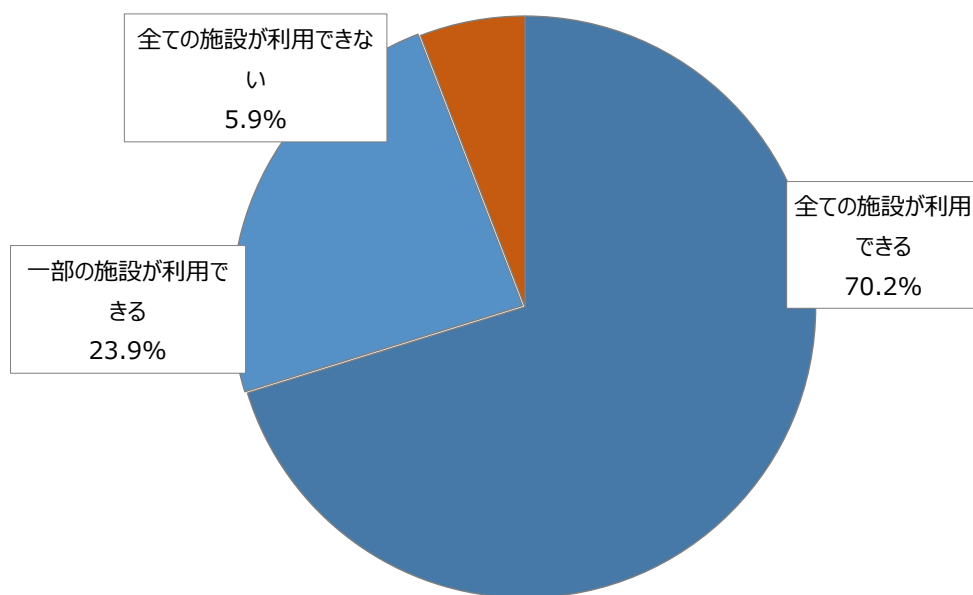




## ② 福利厚生施設の利用

現在「派遣先の食堂や休憩室、更衣室等の福利厚生施設」を支給・付与されているとした派遣先均等・均衡方式の労働者（n=188）の利用状況をみると、「全ての施設が利用できる」は70.2%、「一部の施設が利用できる」は23.9%である。

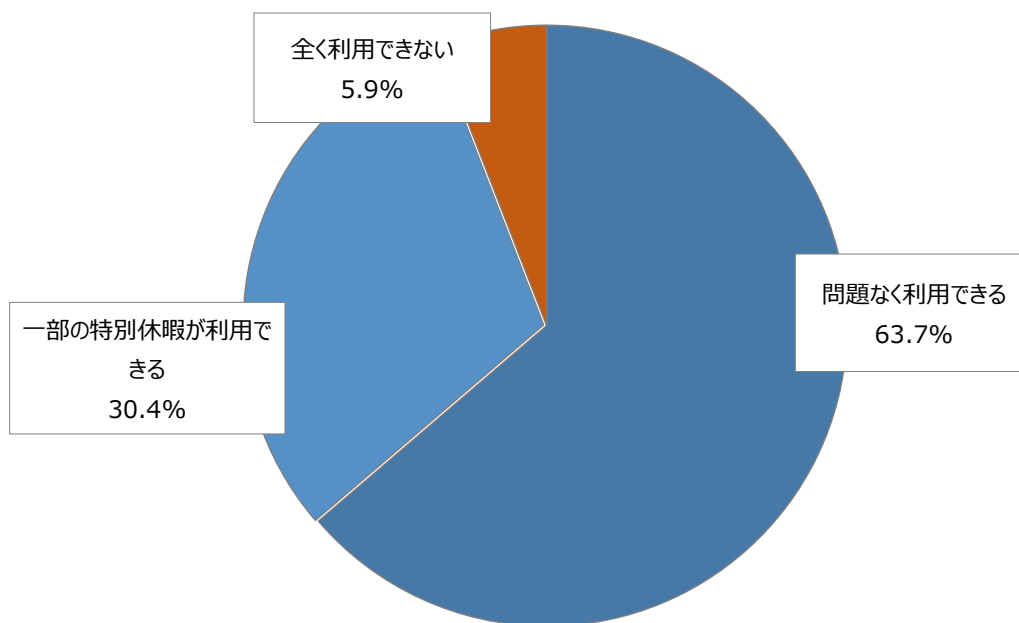
図 58 「あなたは現在、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できますか」  
(n=188)  
(該当するもの1つ選択)



### ③ 特別休暇の利用

現在「慶弔休暇等の特別休暇」を支給・付与されているとした派遣先均等・均衡方式の労働者（n=102）の利用状況をみると、「問題なく利用できる」は63.7%、「一部の特別休暇が利用できる」は30.4%である。

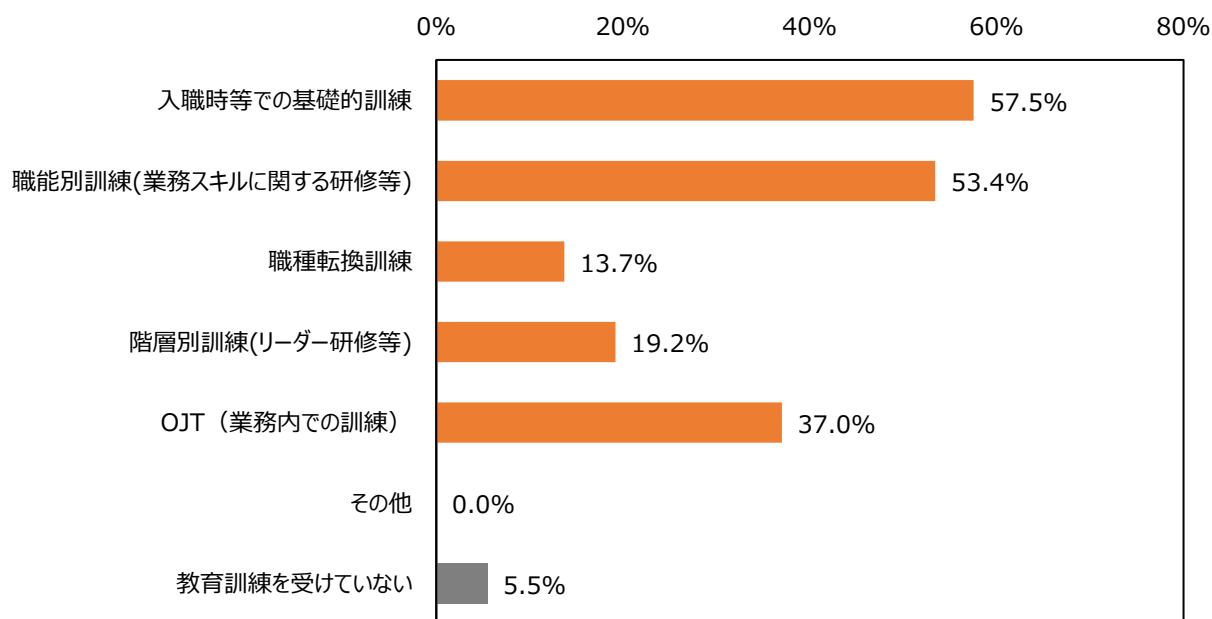
図 59 「あなたは現在、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など）を利用できますか」（n=102）  
（該当するもの1つ選択）



#### ④ 教育訓練の実施状況

現在「教育訓練」を支給・付与されているとした派遣先均等・均衡方式の労働者（n=73）の受講状況をみると、「入職時等での基礎的訓練」が最も多く 57.5%、次いで「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」が 53.4%、「OJT（業務内での訓練）」が 37.0%である。

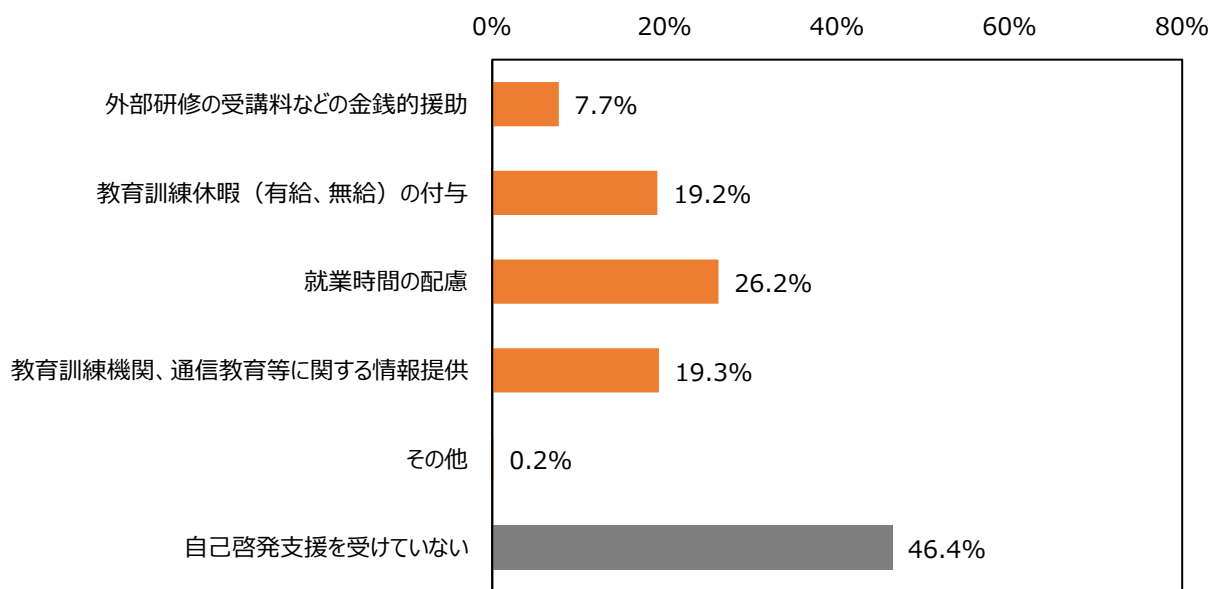
図 60 「あなたは現在の派遣元、派遣先からどのような教育訓練を受けましたか」（n=73）  
（該当するもの全て選択）



### ⑤ 自己啓発支援の実施状況

派遣先均等・均衡方式の労働者（n=621）の自己啓発支援の状況をみると、「自己啓発支援を受けていない」が46.4%である。受けている自己啓発支援の内容としては「就業時間の配慮」が最も多く26.2%、次いで「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」が19.3%である。

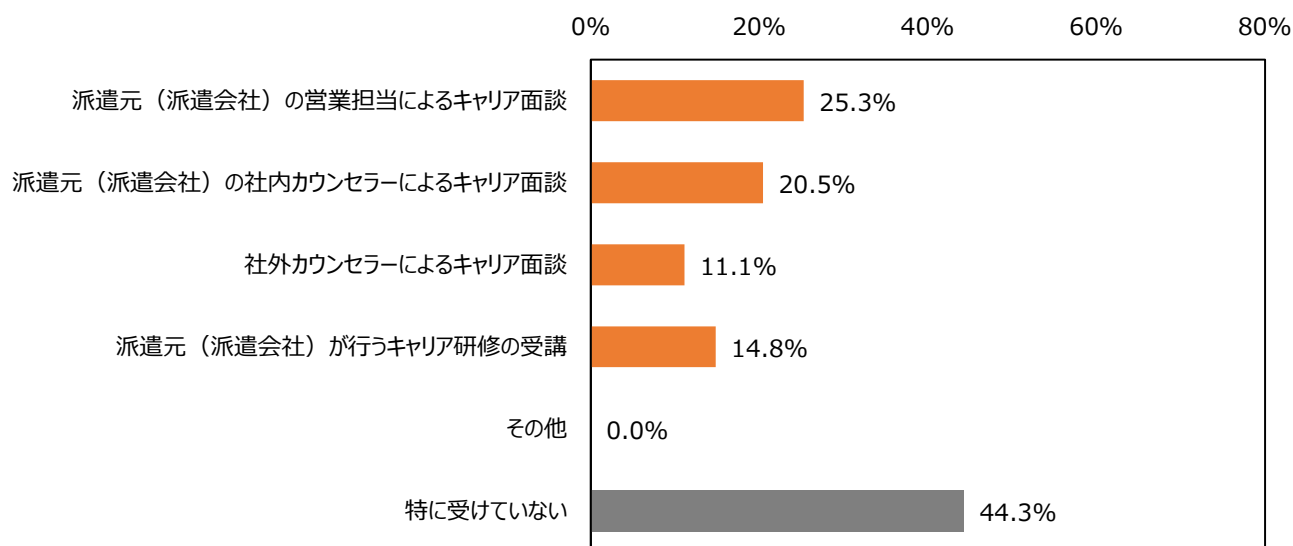
図 61 あなたは現在の派遣元から、以下のような自己啓発支援を受けましたか（n=621）  
（該当するもの全て選択）



## ⑥ キャリア形成支援の実施状況

派遣先均等・均衡方式の労働者（n=621）のキャリア形成支援の状況をみると、「特に受けていない」が44.3%である。受けているキャリア形成支援の内容としては「派遣元（派遣会社）の営業担当によるキャリア面談」が最も多く25.3%、次いで「派遣元（派遣会社）の社内カウンセラーによるキャリア面談」が20.5%、「派遣元（派遣会社）が行うキャリア研修の受講」が14.8%である。

図 62 「あなたは現在の派遣元から、以下のキャリア形成支援を受けましたか」（n=621）  
（該当するもの全て選択）

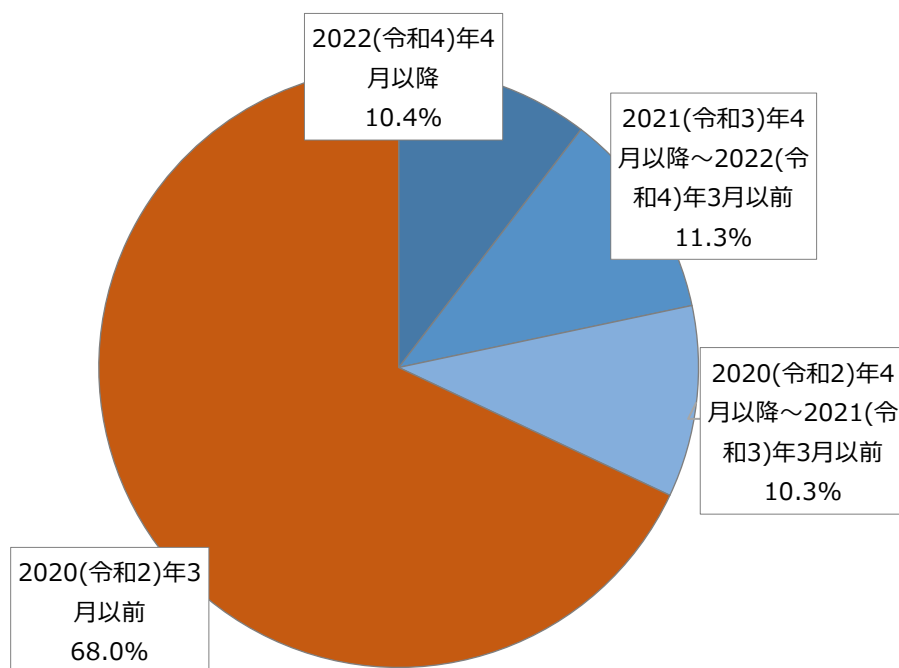


### (3) 労使協定方式

#### ① 待遇の変化

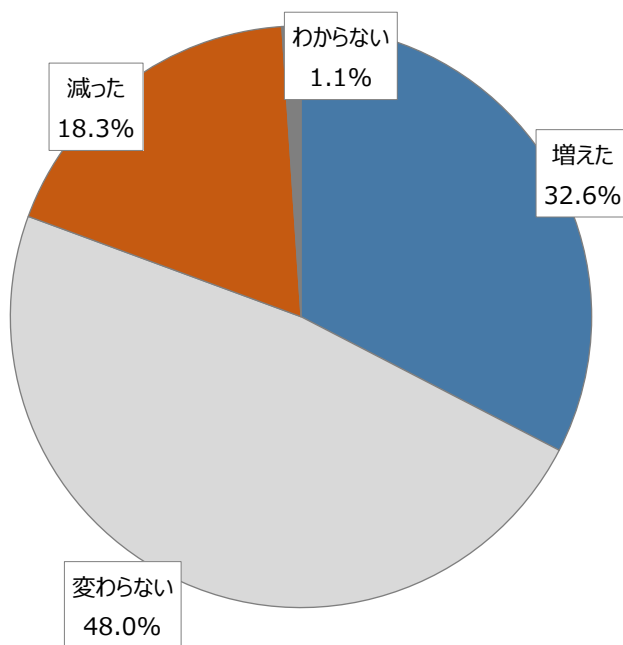
2020年3月から現在にかけての待遇の変化をみるために、現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」と回答した労働者（n=1259）に対して、派遣労働者として働き始めた時期を尋ねた。その結果、改正労働者派遣法の施行前となる「2020（令和2）年3月以前」から派遣労働者として働いていた派遣労働者の割合は68.0%（856人）である。以下では、この派遣労働者を「長期派遣経験者」と呼ぶこととする。

図 63 「あなたが派遣労働者として働き始めた時期は、いつですか」（n=1259）  
（該当するもの一つ選択）



それでは、労働者派遣法改正の前後で派遣労働者の待遇はどのように変化したのか。まずこの長期派遣経験者の賃金の変化をみると、2020年3月以前から現在にかけて「増えた」は32.6%、「変わらない」は48.0%、「減った」は18.3%である。

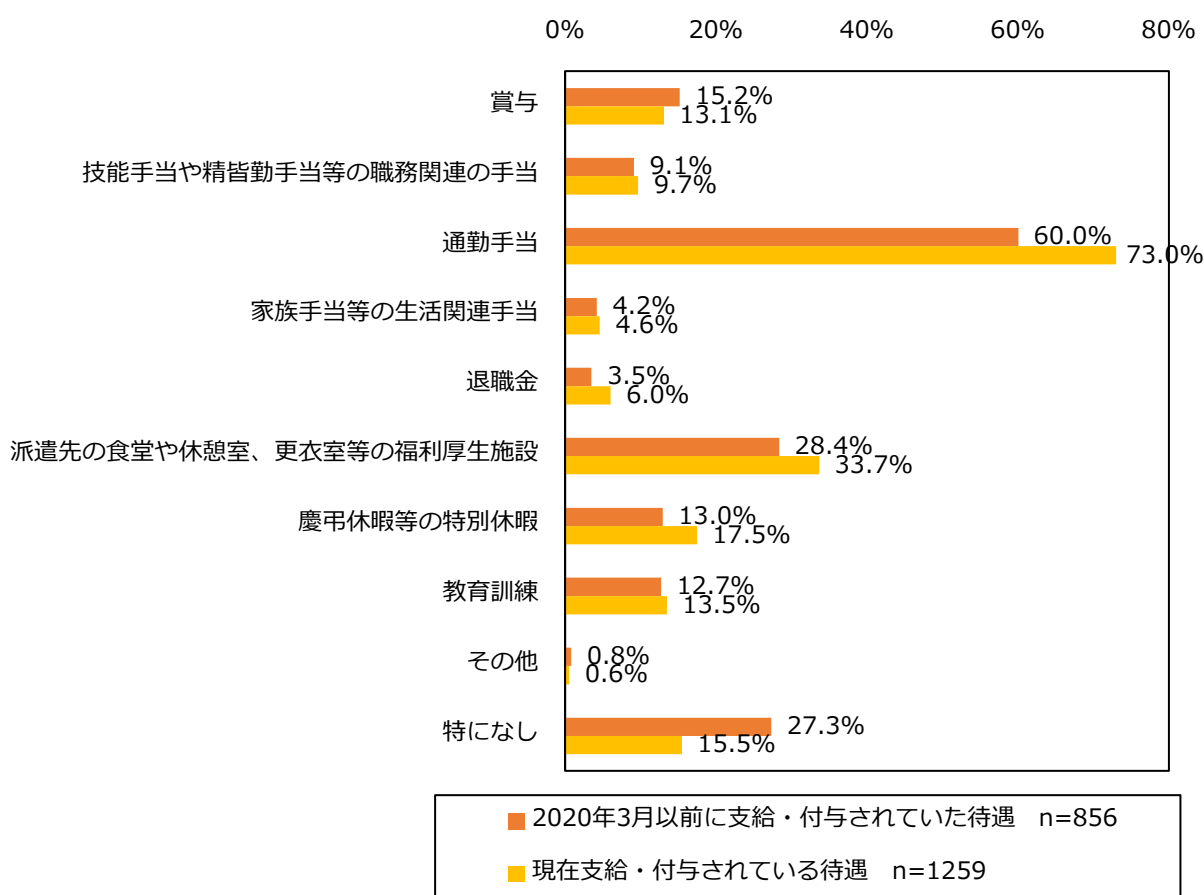
図 64 「2020年3月以前から現在にかけてあなたの賃金はどのように変動しましたか」(n=856)  
(該当するもの一つ選択)



次に手当等の待遇についてみると、長期派遣経験者が2020年3月以前に支給・付与されていた待遇は「通勤手当」が60.0%と最も多く、「福利厚生施設」(28.4%)が20%台に続いている。それに対して「退職金」は3.5%と最も少ない。また、27.3%が「特になし」(基本給のみが支給されている)であることが注目される。

これを現在「派遣元が定めたルールに応じて決まる(労使協定方式)」である労働者(n=1259)の待遇と比較すると、「特になし」が11.8%ポイント低下し、手当等の待遇を支給される労働者は増加している。さらにその内容をみると、通勤手当が最も顕著であり、13.0%ポイントの増加がみられる。

図 65 「2020(令和2)年3月以前に支給・付与されていた待遇」(n=856)  
 「現在支給・付与されている待遇」(n=1259)  
 (該当するもの全て選択)

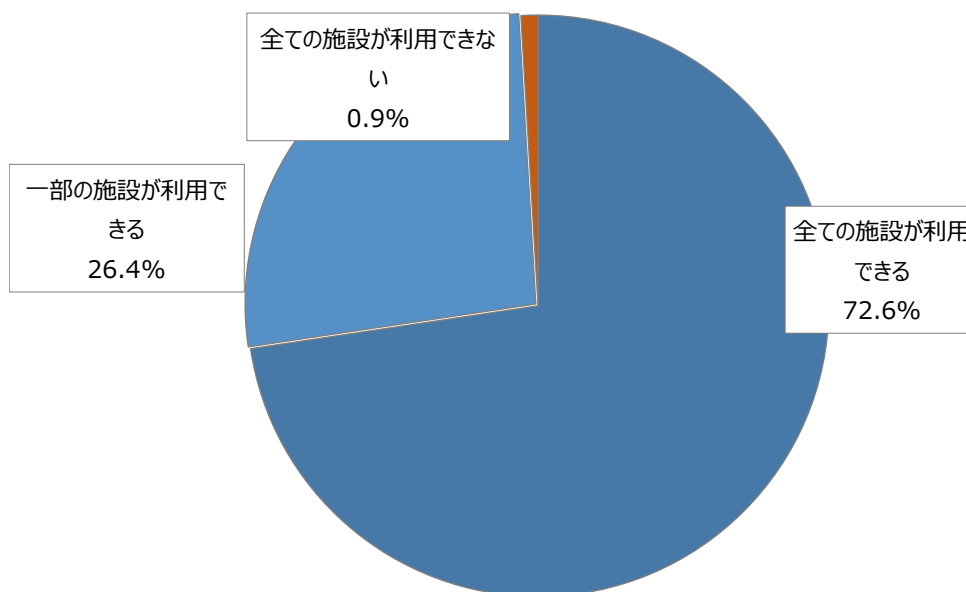




## ② 福利厚生施設の利用状況

現在「派遣先の食堂や休憩室、更衣室等の福利厚生施設」を支給・付与されているとした労使協定方式の労働者（n=424）の利用状況をみると、「全ての施設が利用できる」は72.6%、「一部の施設が利用できる」は26.4%である。

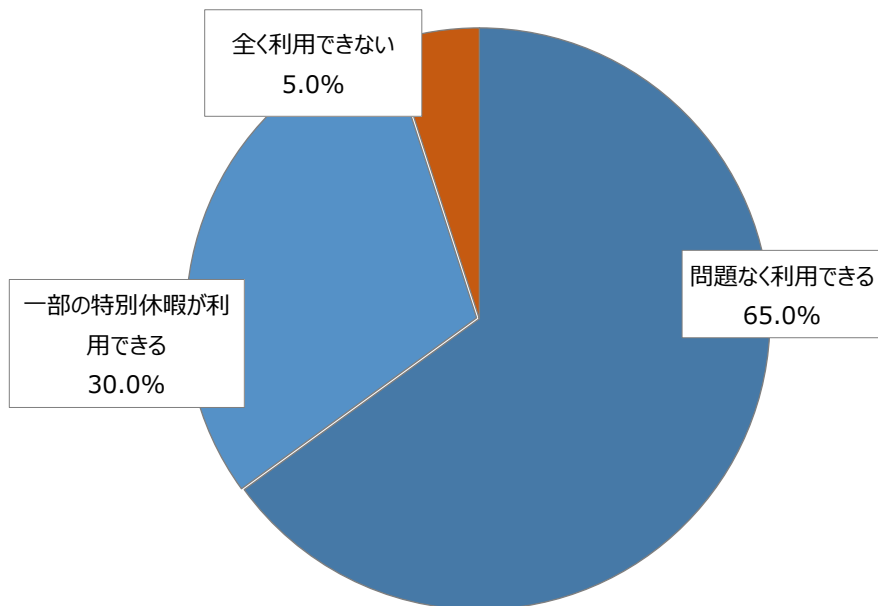
図 66 「あなたは現在、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できますか」  
(n=424)  
(該当するもの一つ選択)



### ③ 特別休暇の利用

現在「慶弔休暇等の特別休暇」を支給・付与されているとした労使協定方式の労働者（n=220）の利用状況をみると、「問題なく利用できる」は65.0%、「一部の特別休暇が利用できる」は30.0%である。

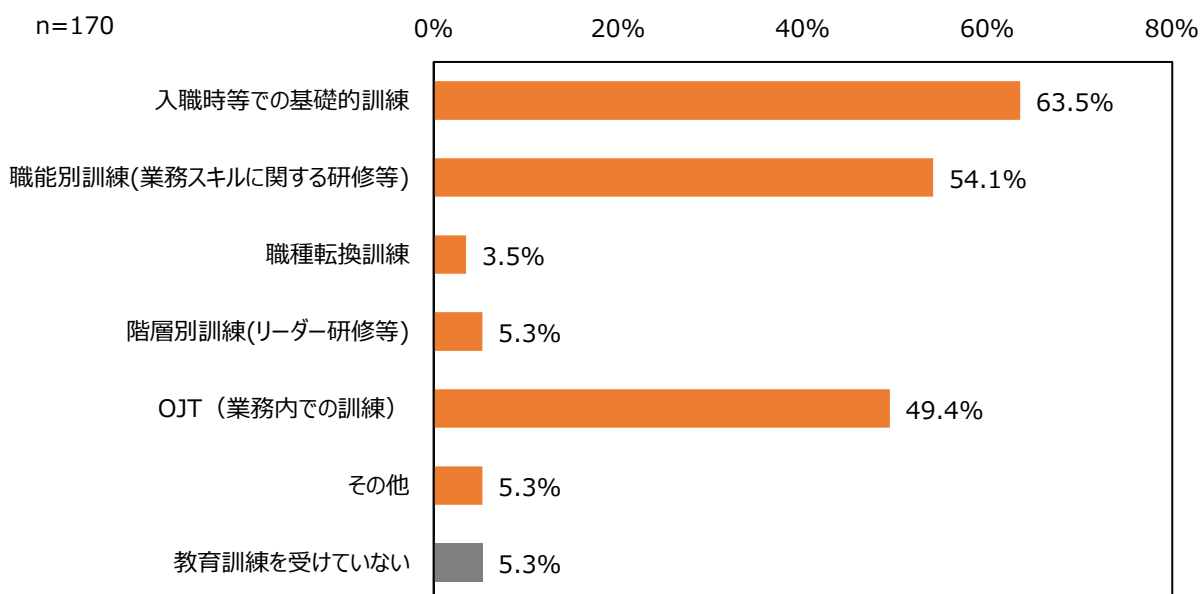
図 67 「あなたは現在、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など）を利用できますか」（n=220）  
（該当するもの一つ選択）



#### ④ 教育訓練の実施状況

現在「教育訓練」を支給・付与されているとした労使協定方式の労働者（n=170）の受講状況をみると、「入職時等での基礎的訓練」が最も多く 63.5%、次いで「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」が 54.1%、「OJT（業務内での訓練）」が 49.4%である。

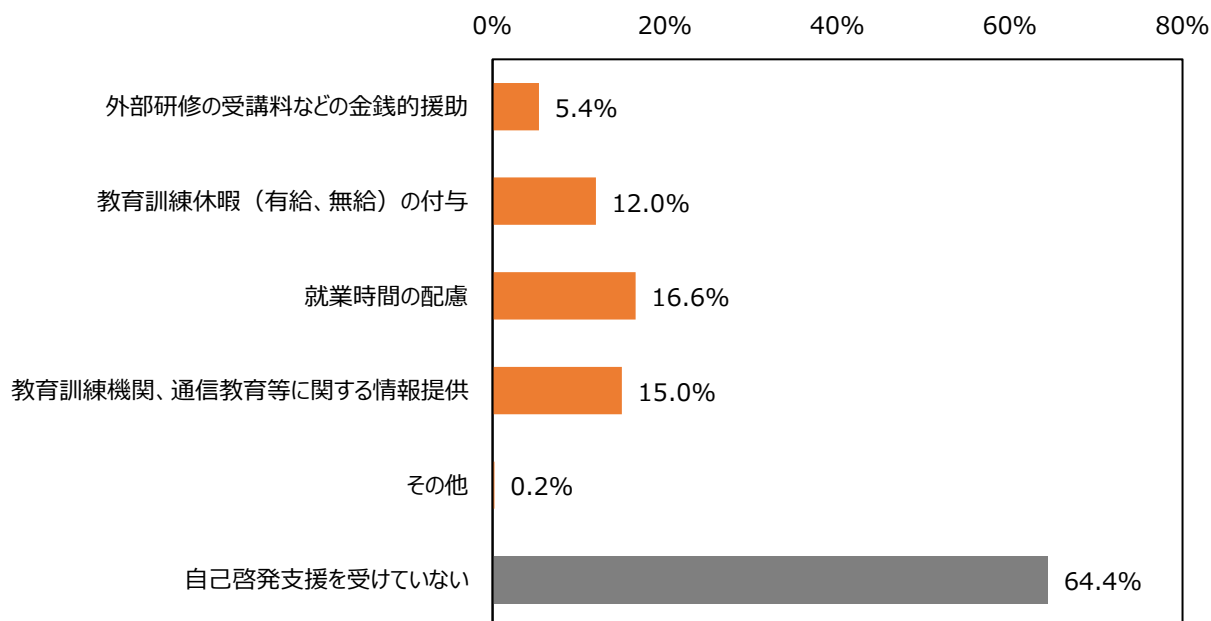
図 68 「あなたは現在の派遣元、派遣先からどのような教育訓練を受けましたか」（n=170）  
（該当するもの全て選択）



### ⑤ 自己啓発支援の実施状況

労使協定方式の労働者（n=1259）の自己啓発支援の状況をみると、「自己啓発支援を受けていない」が64.4%である。受けている自己啓発支援の内容としては「就業時間の配慮」が最も多く16.6%、次いで「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」が15.0%である。

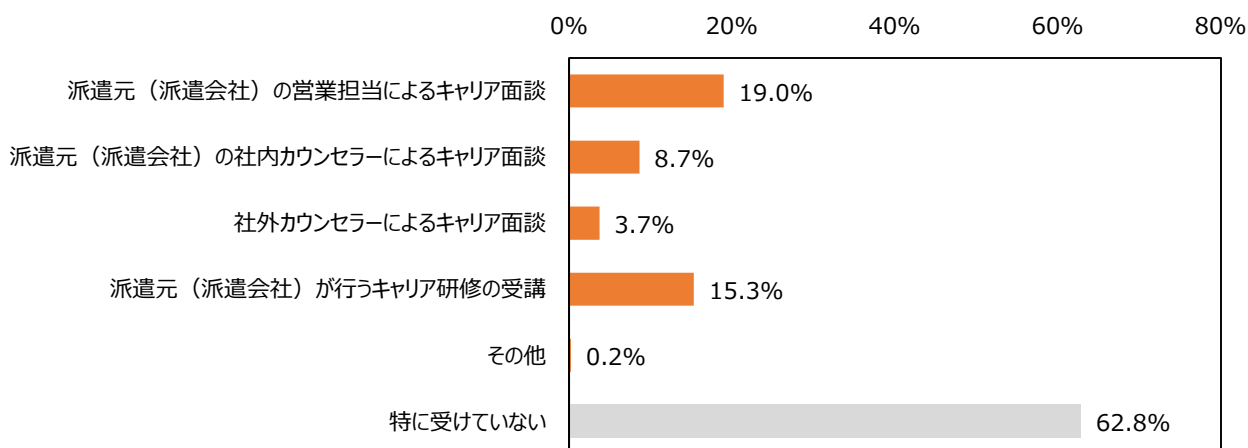
図 69 「あなたは現在の派遣元から、以下のような自己啓発支援を受けましたか」(n=1259)  
(該当するもの全て選択)



## ⑥ キャリア形成支援の実施状況

労使協定方式の労働者（n=1259）のキャリア形成支援の状況を見ると、「特に受けていない」が62.8%である。受けているキャリア形成支援の内容としては「派遣元（派遣会社）の営業担当によるキャリア面談」が最も多く19.0%、次いで「派遣元（派遣会社）が行うキャリア研修の受講」が15.3%、「派遣元（派遣会社）の社内カウンセラーによるキャリア面談」が8.7%である。

図 70 「あなたは現在の派遣元から、以下のキャリア形成支援を受けましたか」（n=1259）  
（該当するもの全て選択）



#### 4.2.2. 各待遇はどの程度改善されたか（属性別集計結果）

ここでは、「6.2.1. 単純集計結果」で示したアンケート調査結果の事業所属性別と労働者属性別の集計結果を示す。なお、ここで扱う属性は以下である。

派遣元事業所調査…「主な雇用形態<sup>2</sup>」「主な派遣の職種<sup>3</sup>」「派遣労働者数」「事業所の所在地<sup>4</sup>」

派遣先事業所調査…「事業所の所在地<sup>4</sup>」「事業所規模（派遣労働者を除く従業員数）」「派遣労働者を受け入れている主な職種<sup>3</sup>」

派遣労働者調査…「主な雇用形態<sup>2</sup>」「派遣の職種<sup>3</sup>」

---

<sup>2</sup>雇用形態を「無期雇用・フルタイム」「無期雇用・パートタイム」を「無期雇用」と分類、「有期雇用・フルタイム」「有期雇用・パートタイム」を「有期雇用」と分類

<sup>3</sup>派遣の職種について、「専門的・技術的職業」を「専門的・技術的職業」、「事務」を「事務系職業」、「販売」と「サービス」を「販売・サービス職業」、「生産工程」「輸送・機械運転」「運搬・清掃・包装」「保安職業・農林漁業・建設採掘」を「現業系職業」、「管理的職業」と「その他」を「その他」に分類

<sup>4</sup>「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」を「首都圏」、「愛知県」を「名古屋市周辺」、「大阪府」を「大阪周辺」、それ以外の都道府県を「その他」に分類（総務省、「三大都市圏等関連資料」。

[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000354244.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000354244.pdf), (参照 2023-03-14))

(ア) 派遣元事業所調査

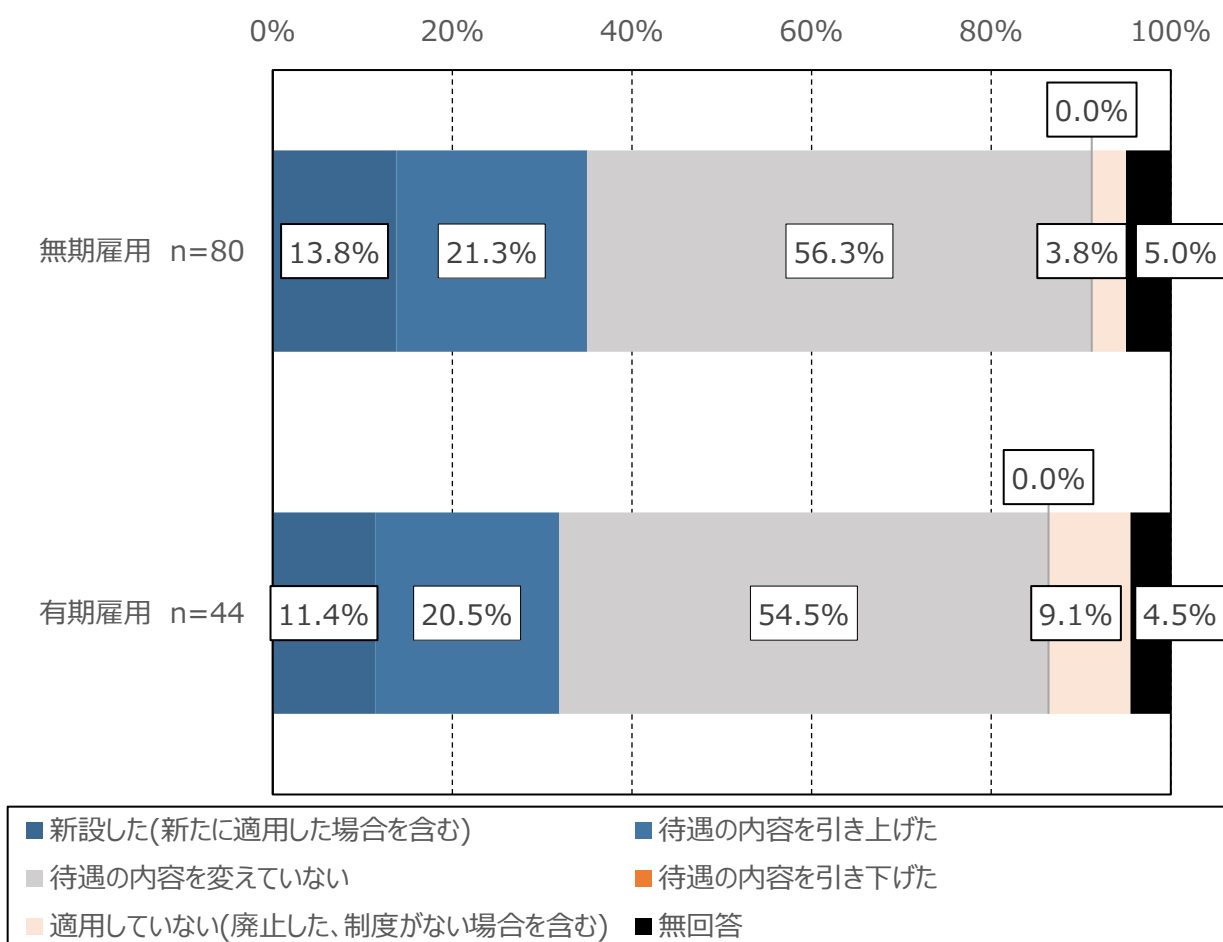
(1) 派遣先均等・均衡方式

① 待遇の適用状況の変化

i. 基本給

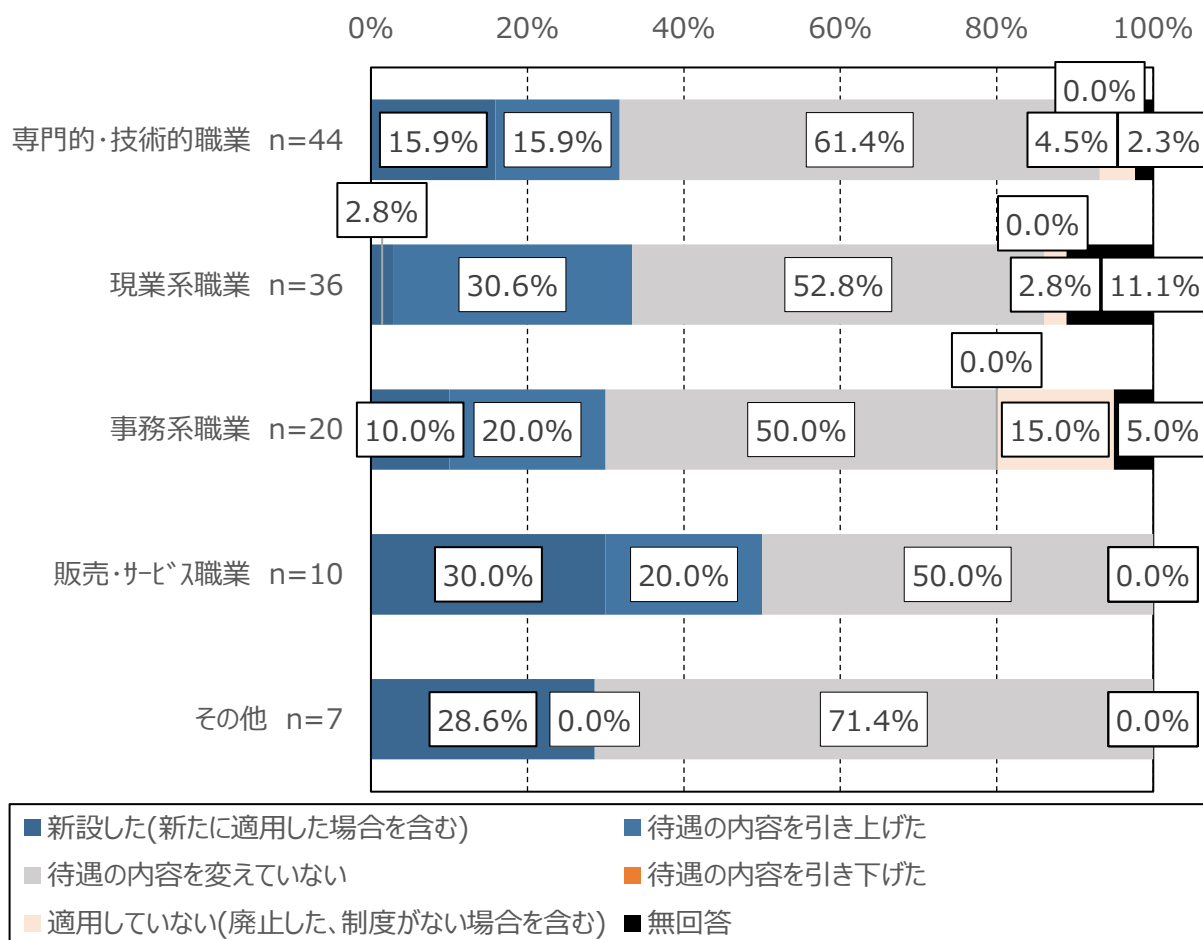
改正派遣法施行をきっかけとした基本給の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせた回答は、「有期雇用」の事業所（31.9%）、「無期雇用」の事業所（35.1%）ともに30%前後であり、雇用形態間の違いは見られない。

図 71 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【基本給】  
 有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」の事業所が50.0%と他職種に比べて目立って多い。

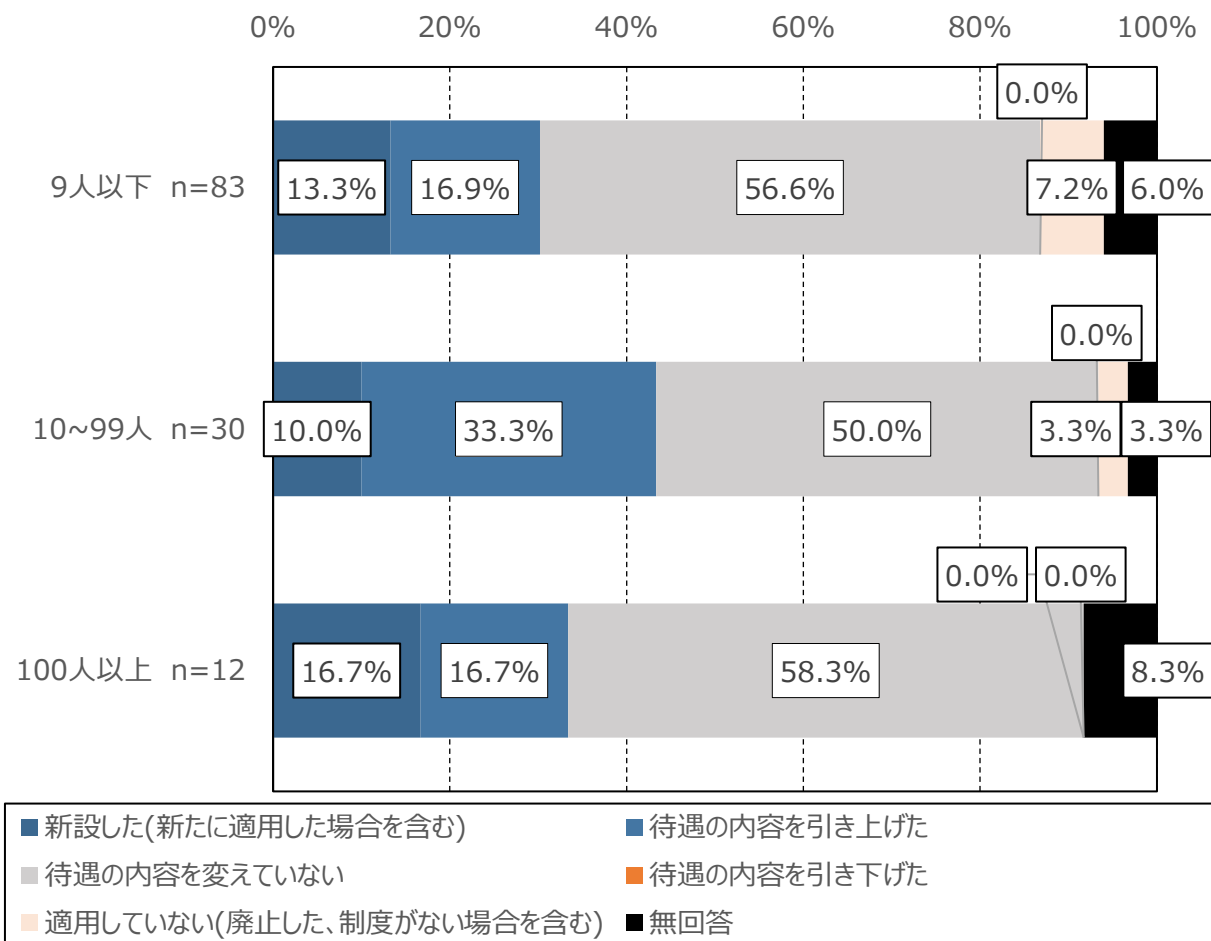
図 72 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【基本給】  
派遣職種別





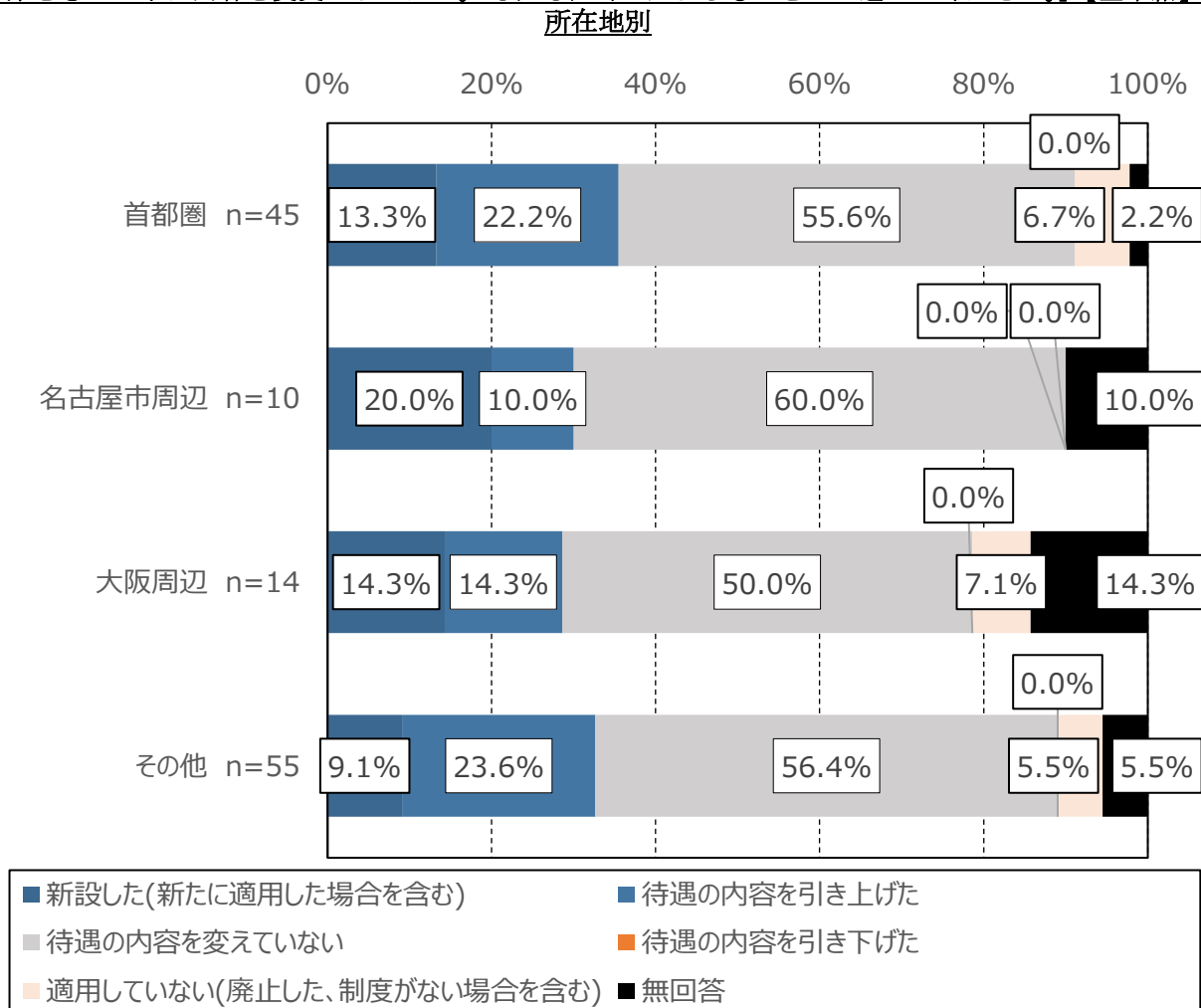
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「10～99人」の事業所で最も高く、43.3%であった。

図 73 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【基本給】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を上げた」と回答した割合は、「首都圏」の事業所で最も高く、35.5%である。

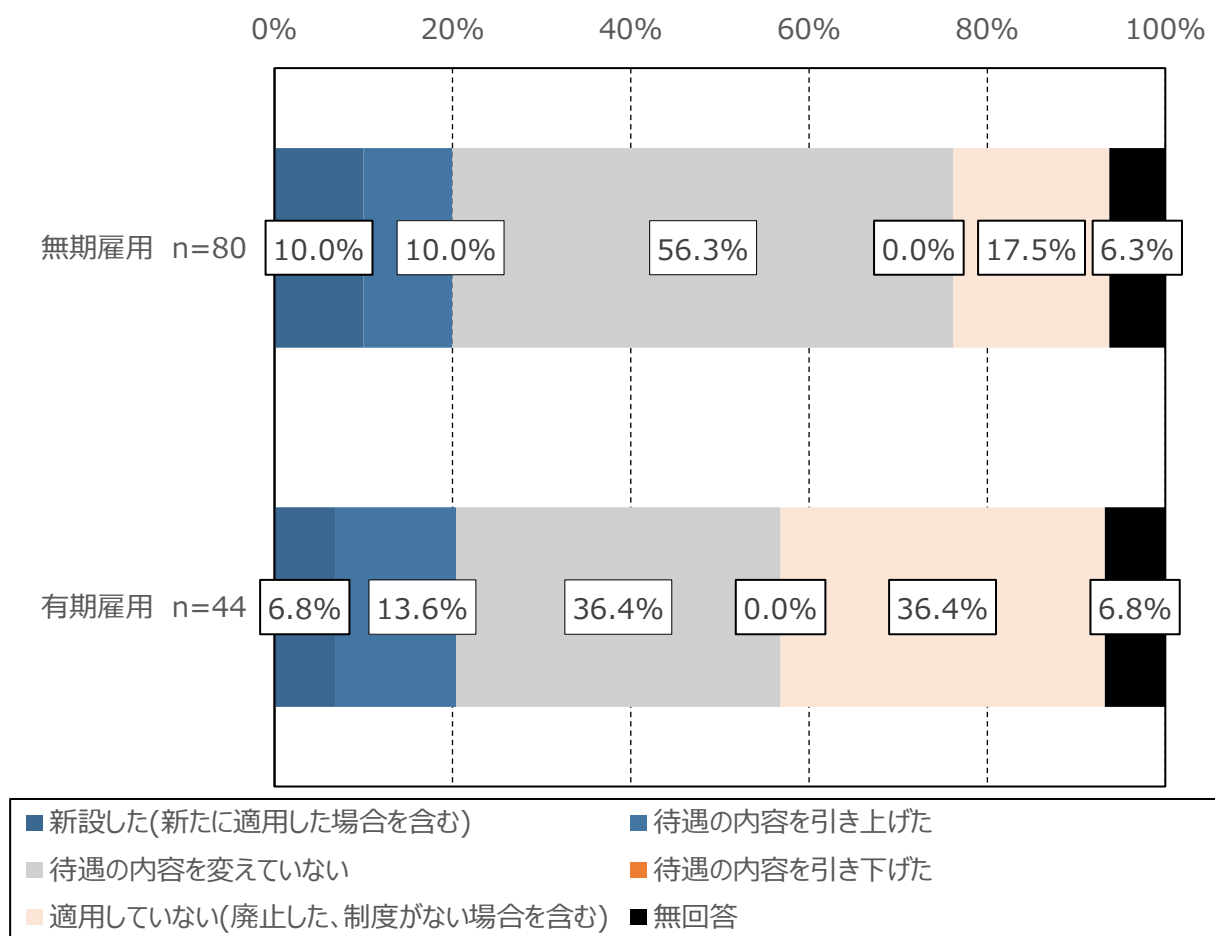
図 74 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【基本給】



## ii. 賞与

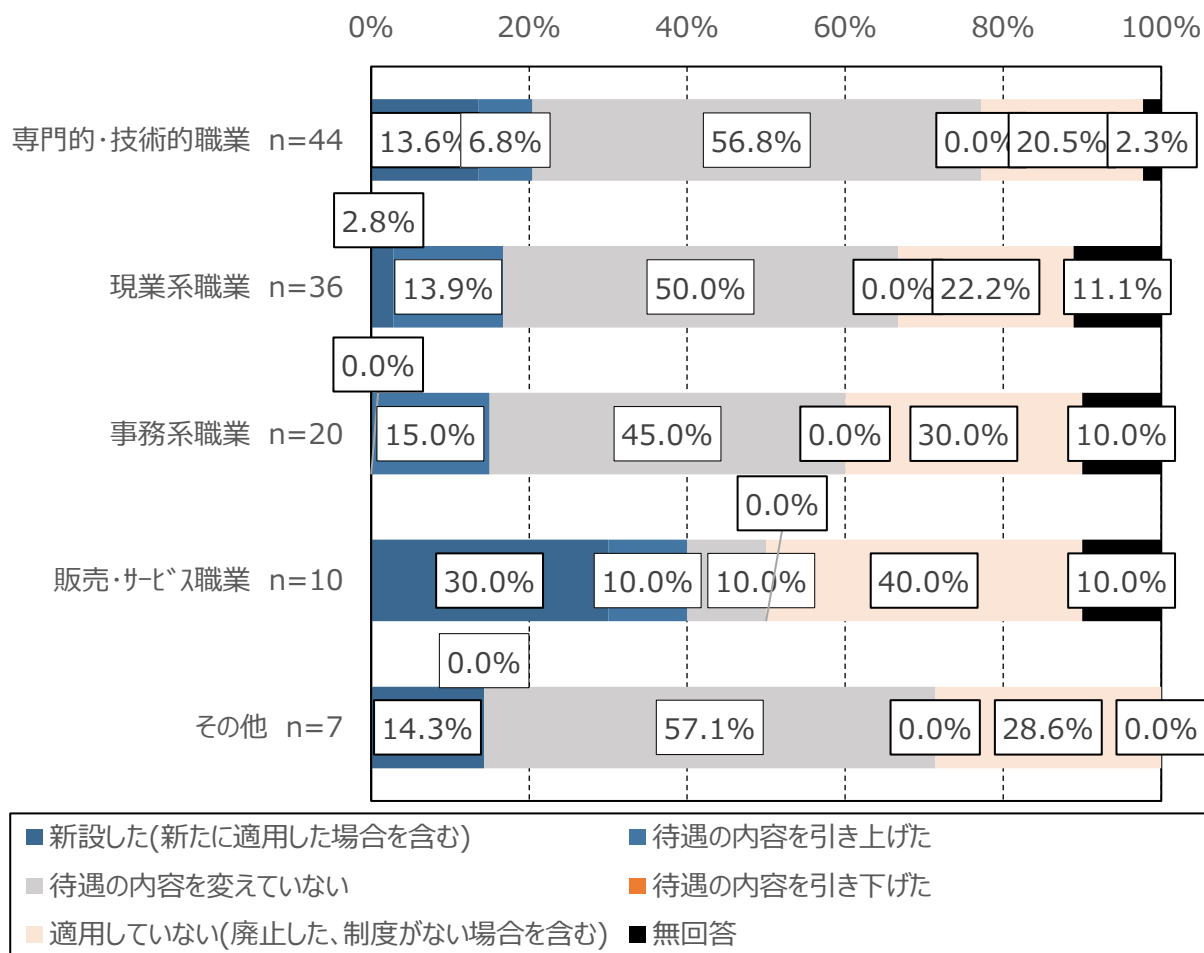
改正派遣法施行をきっかけとした賞与の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は「有期雇用」の事業所（20.4%）、「無期雇用」の事業所（20.0%）であり、雇用形態間の違いはみられない。

図 75 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【賞与】  
有期/無期雇用別



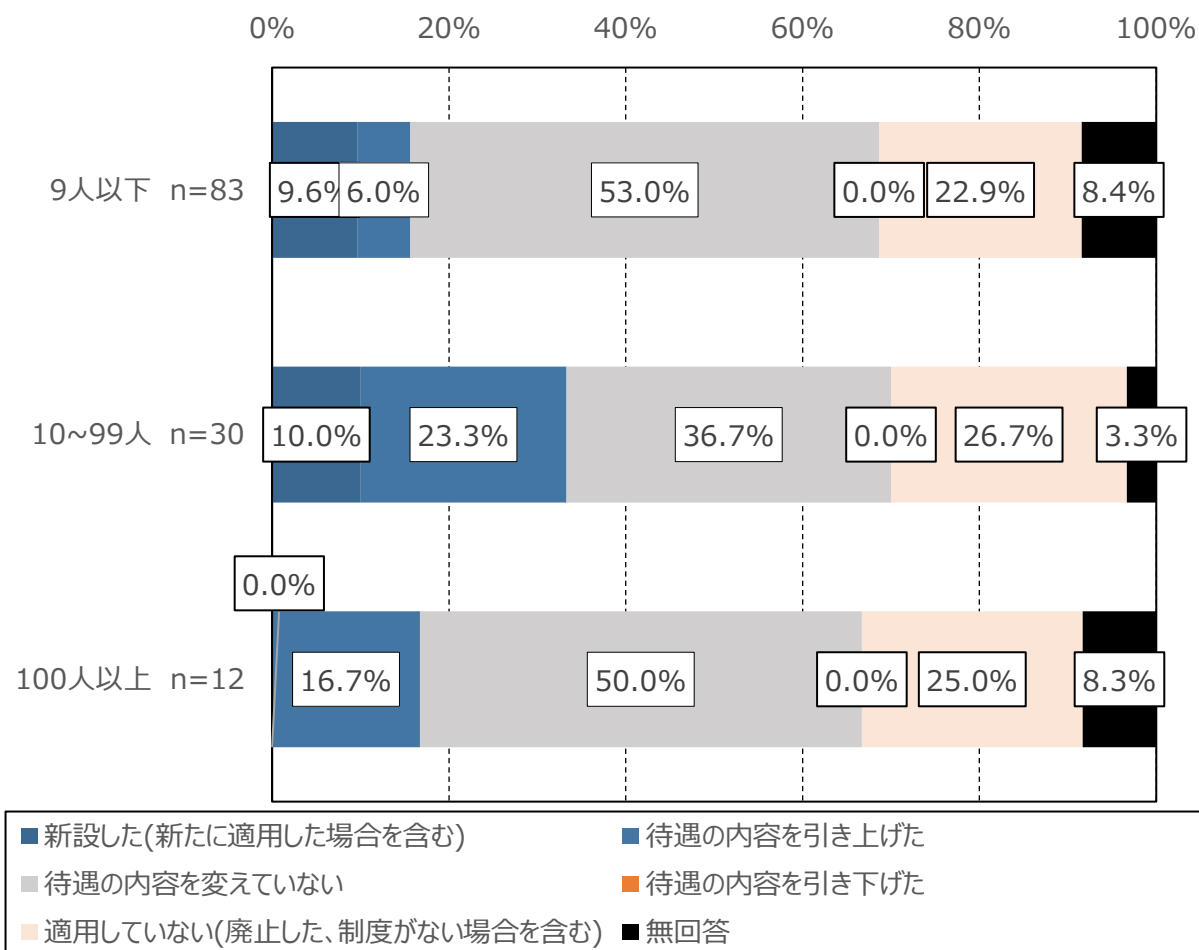
主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」を主な派遣職種とする事業所で最も高く、40.0%である。

図 76 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【賞与】  
派遣職種別



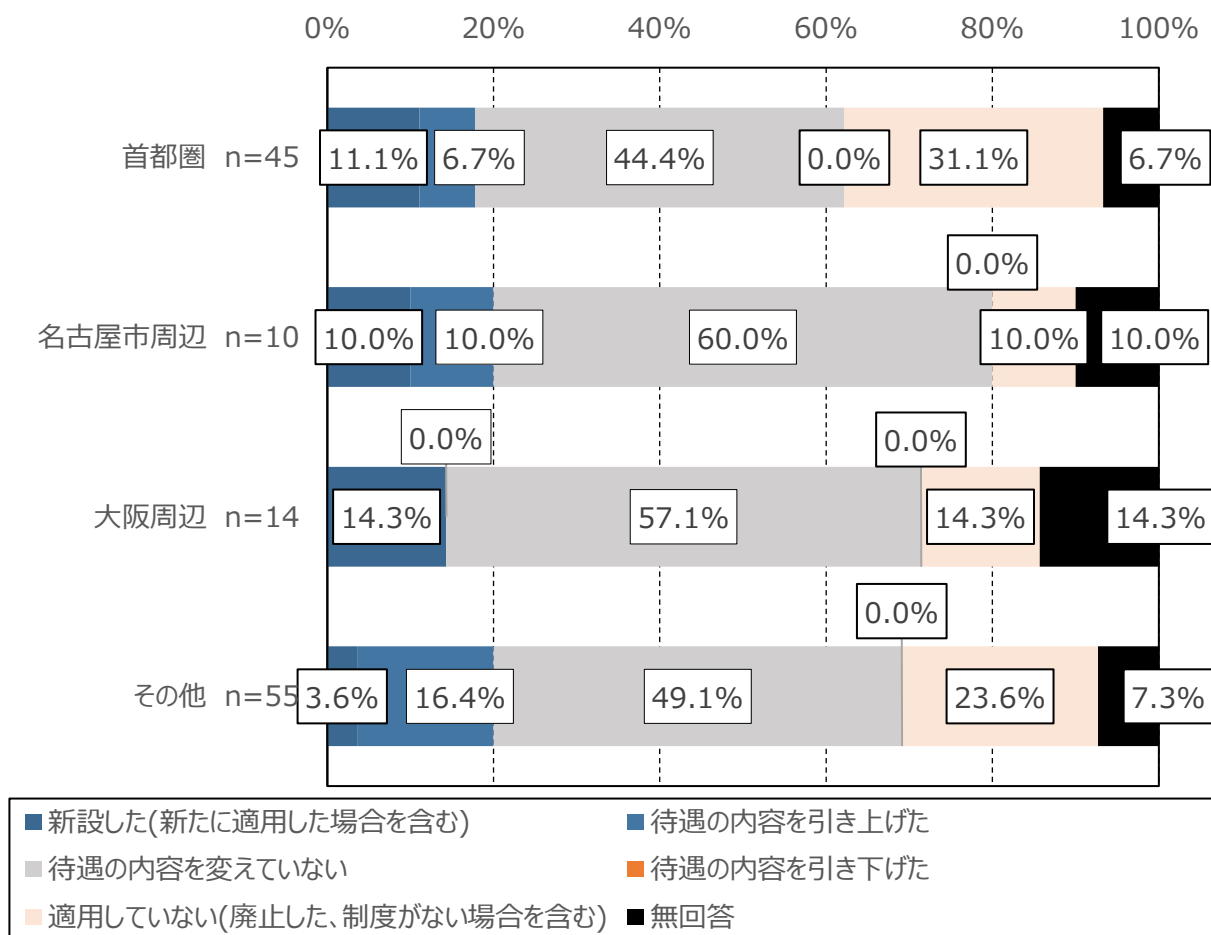
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「10～99人」の事業所で最も高く、33.3%である。

図 77 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【賞与】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「名古屋市周辺」と「その他」地域の事業所で最も高く、20.0%である。

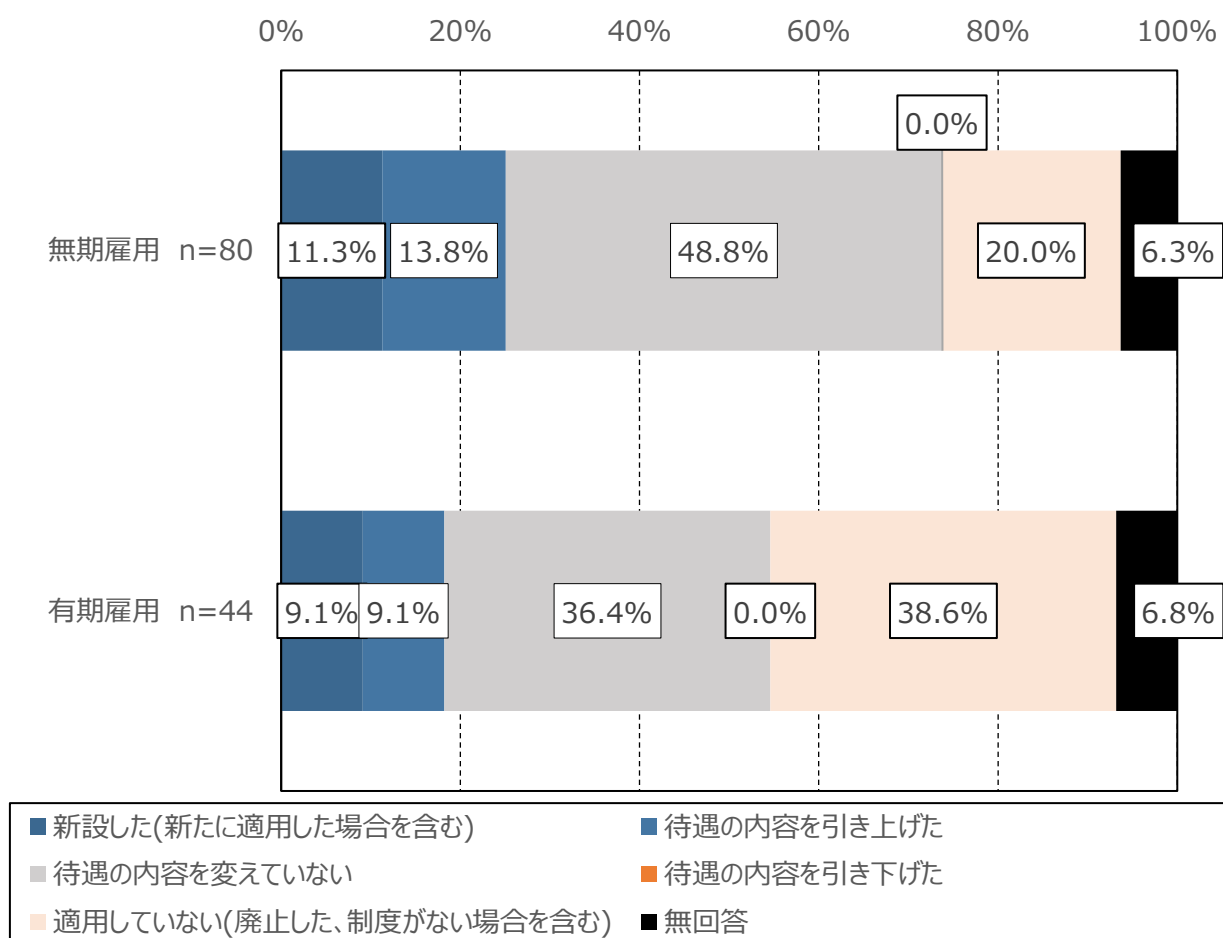
図 78 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【賞与】  
所在地別



### iii. 職務関連手当

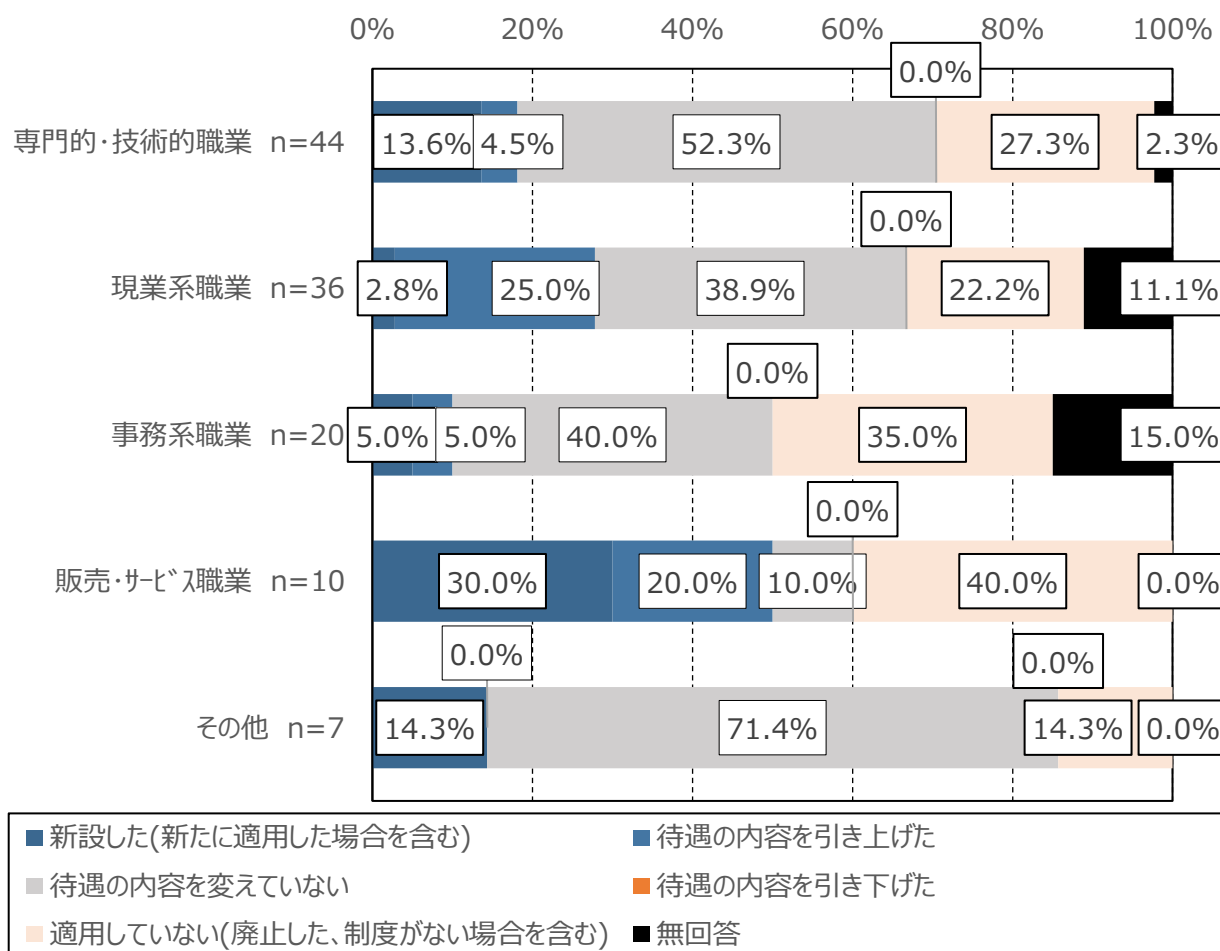
改正派遣法施行をきっかけとした職務関連手当の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「有期雇用」の事業所（18.2%）に比べて「無期雇用」の事業所（25.1%）で高くなっている。

図 79 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【職務関連手当】  
有期/無期雇用別



主な派遣職種別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」の事業所で50.0%と最も高く、事務系職業が10.0%で最も低い。

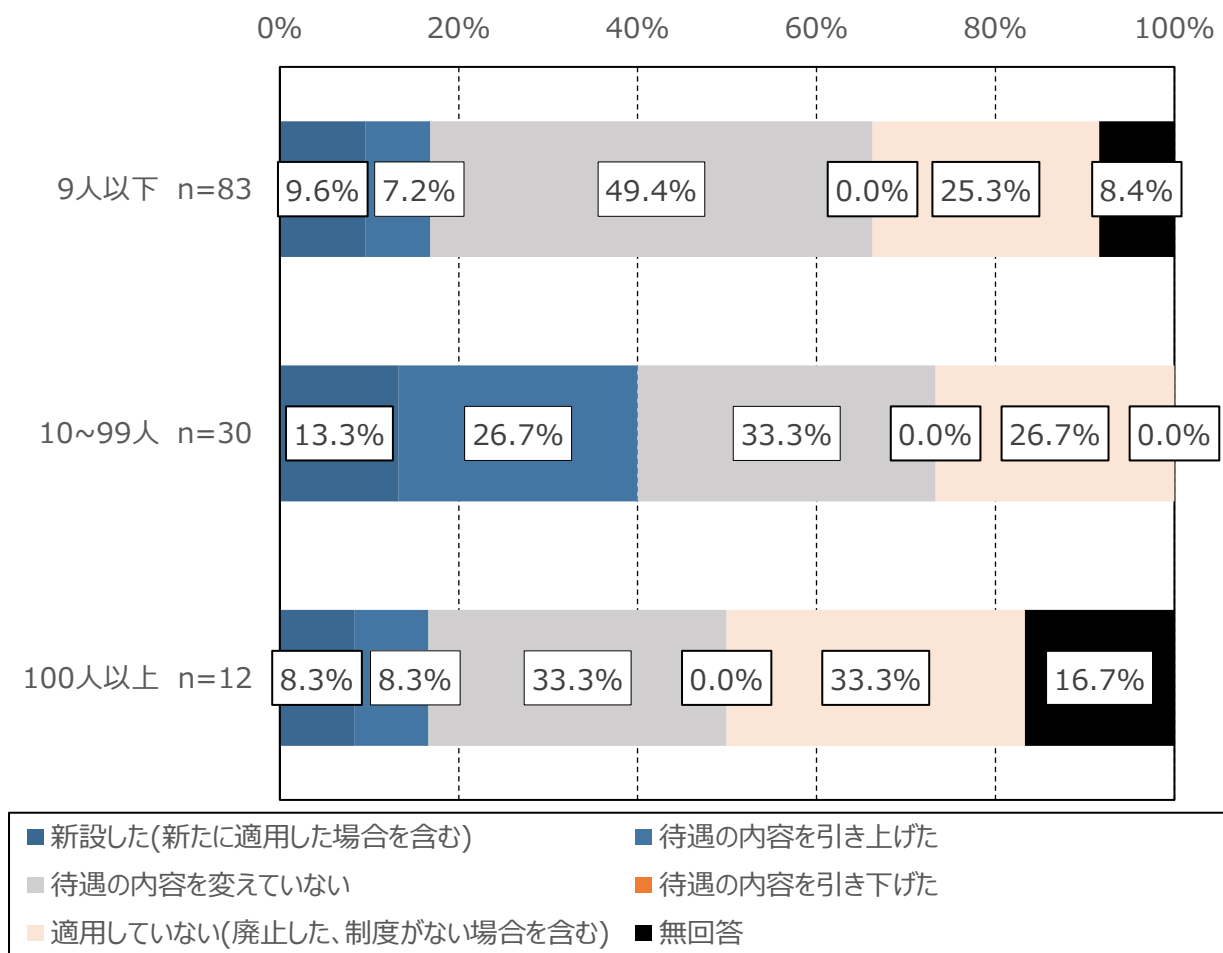
図 80 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【職務関連手当】  
派遣職種別





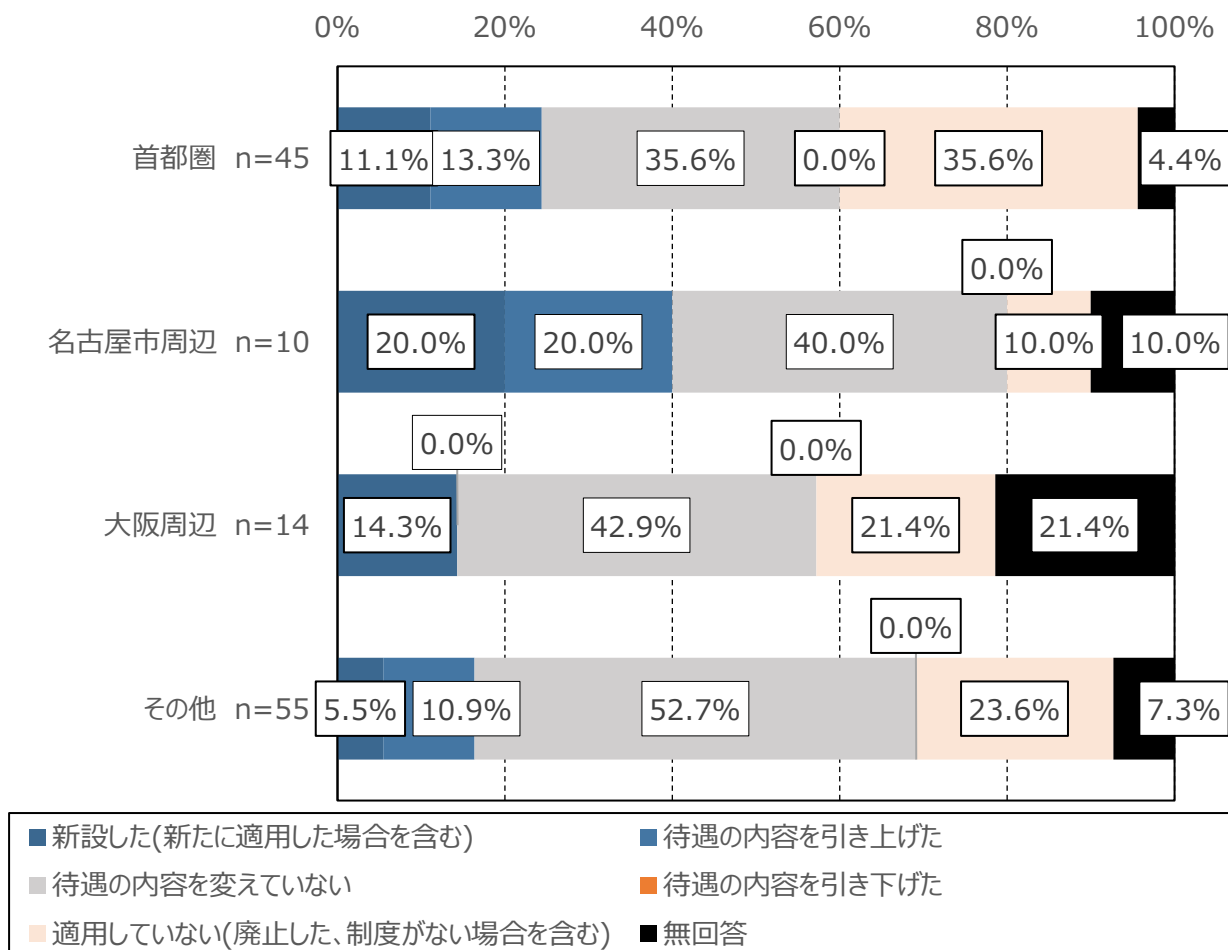
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「10～99人」の事業所で最も高く、40.0%である。

図 81 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【職務関連手当】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「名古屋市周辺」の事業所で最も高く、40.0%である。

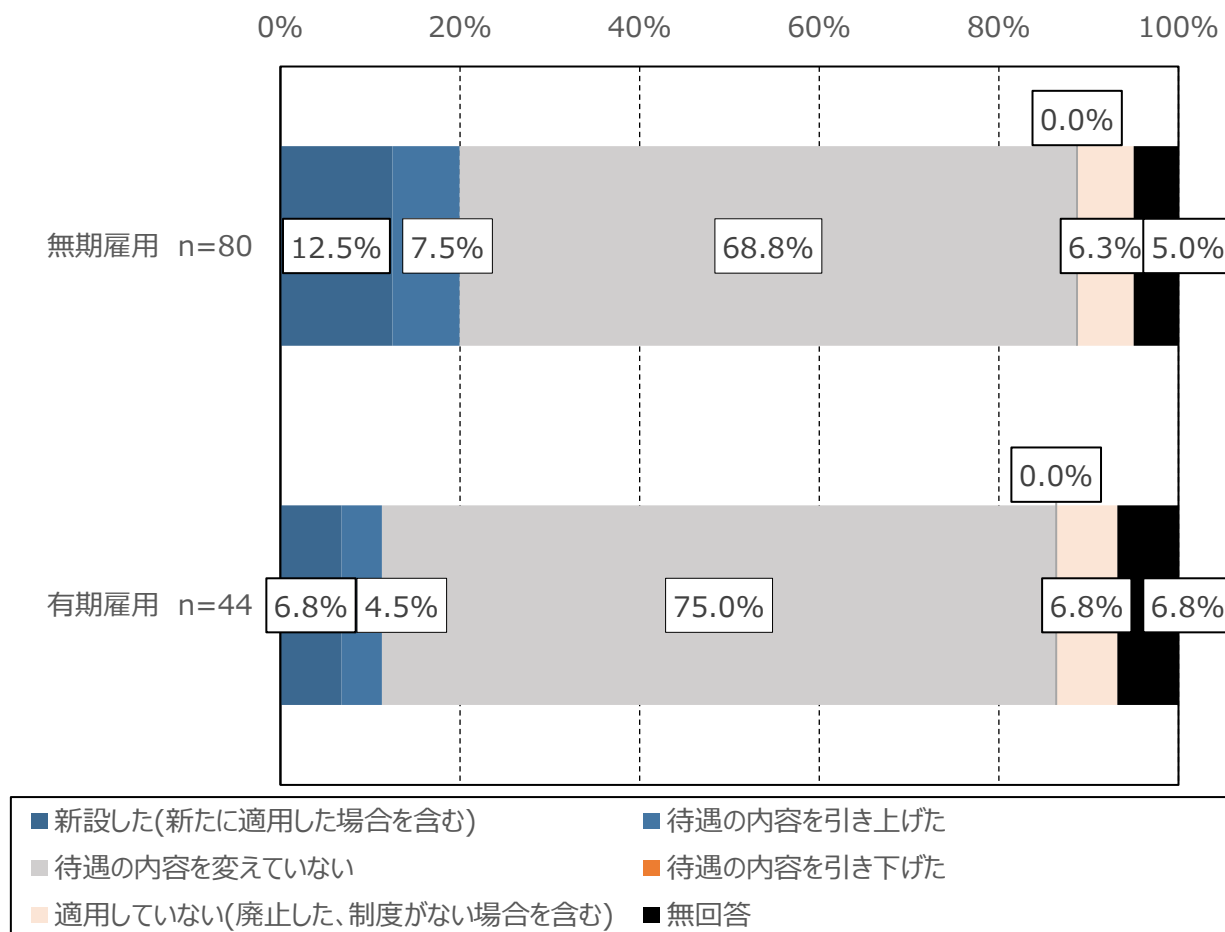
図 82 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【職務関連手当】  
所在地別



#### iv. 通勤手当

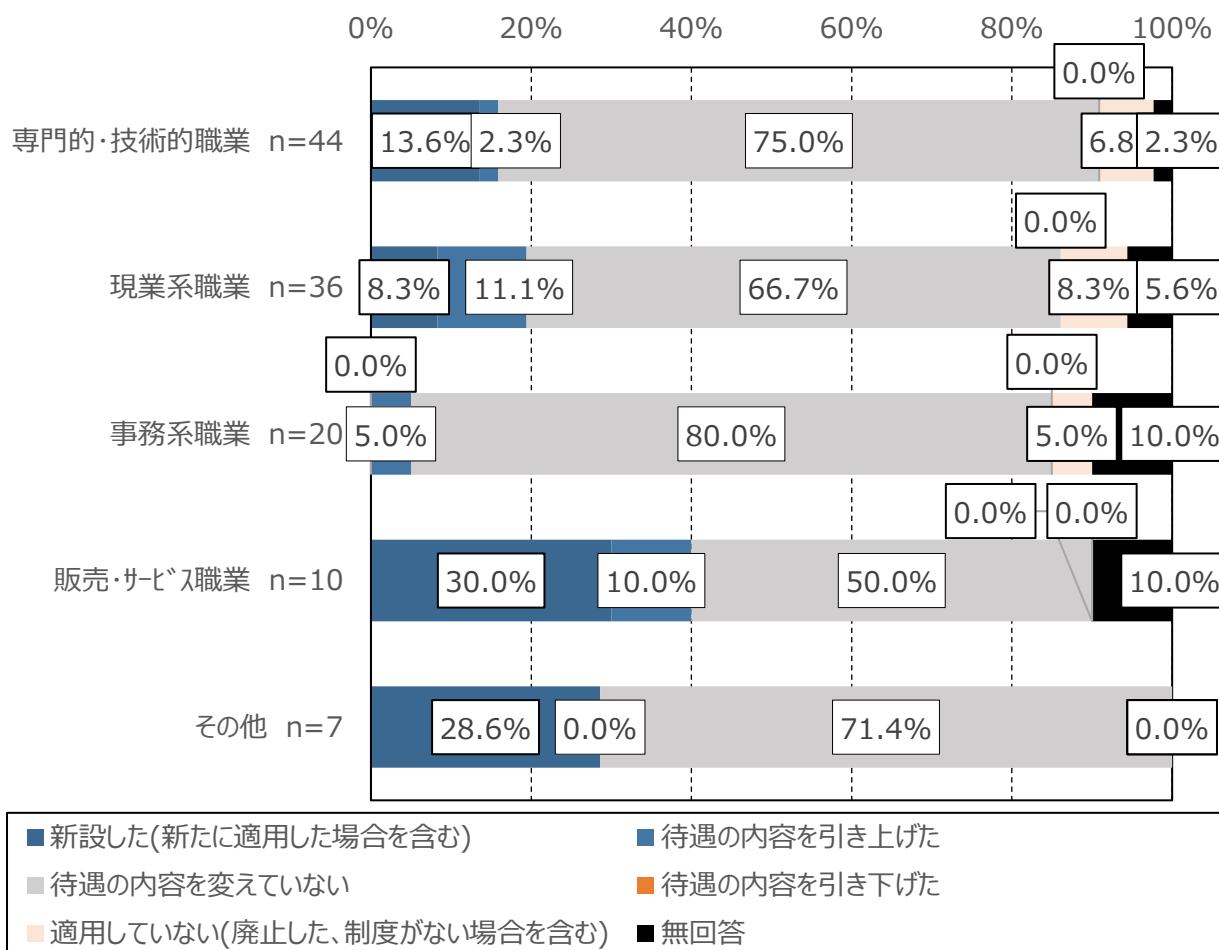
改正派遣法施行をきっかけとした通勤手当の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「有期雇用」（11.3%）よりも「無期雇用」（20.0%）の事業所で高くなっている。

図 83 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【職務関連手当】  
有期/無期雇用別



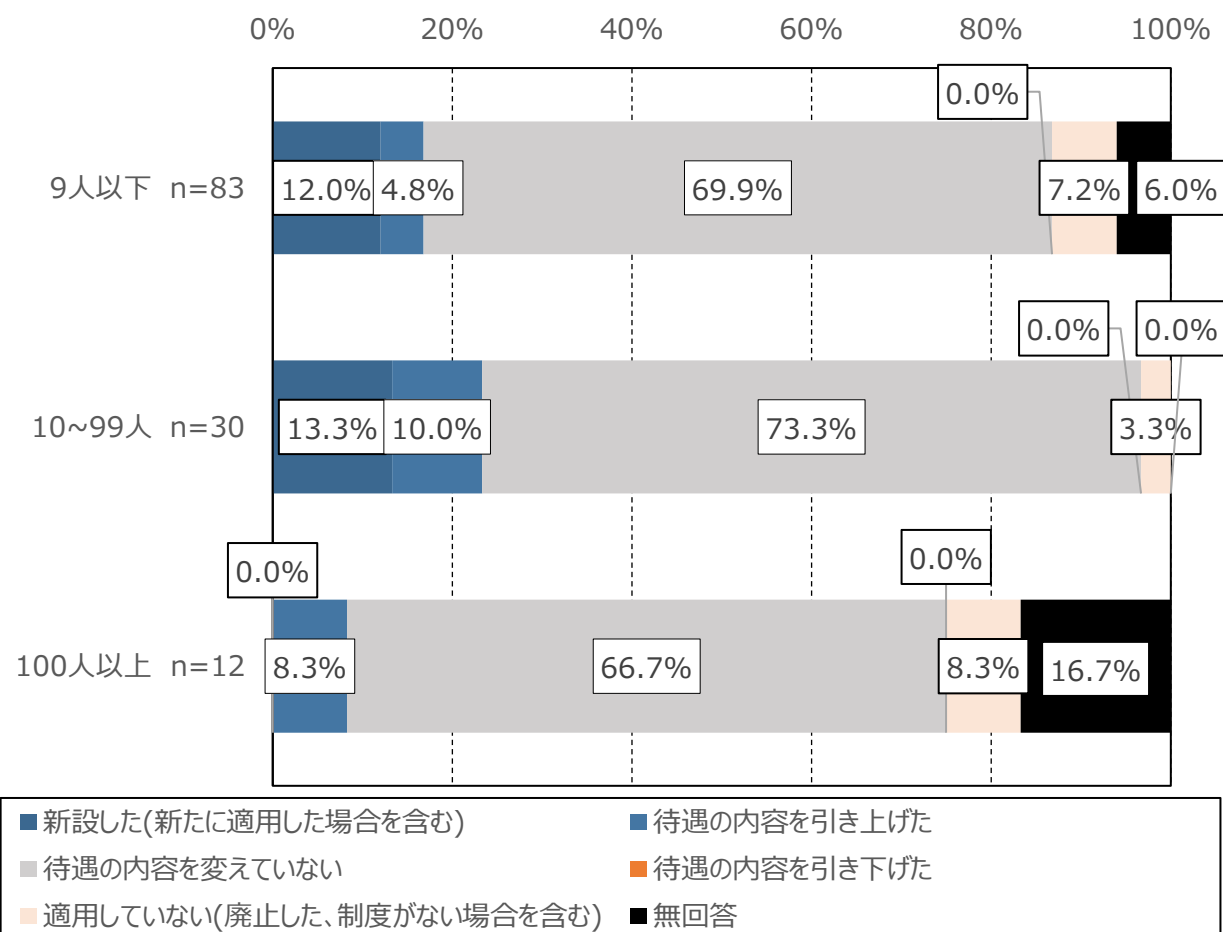
主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」が主な派遣職種の事業所で最も高く、40.0%である。

図 84 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【通勤手当】派遣職種別



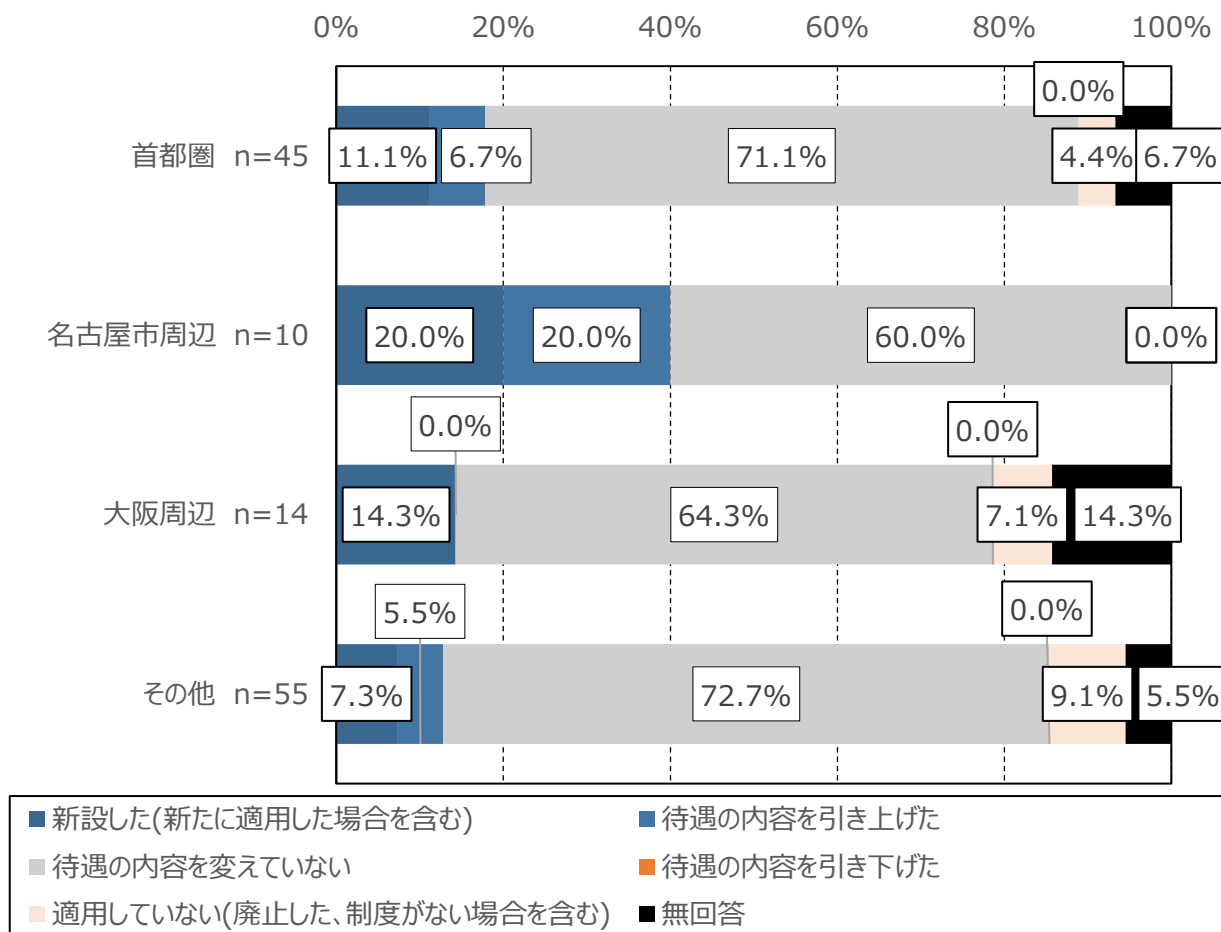
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「10～99人」の事業所で最も高く、23.3%である。

図 85 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【通勤手当】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「名古屋市周辺」の事業所で最も高く、40.0%である。

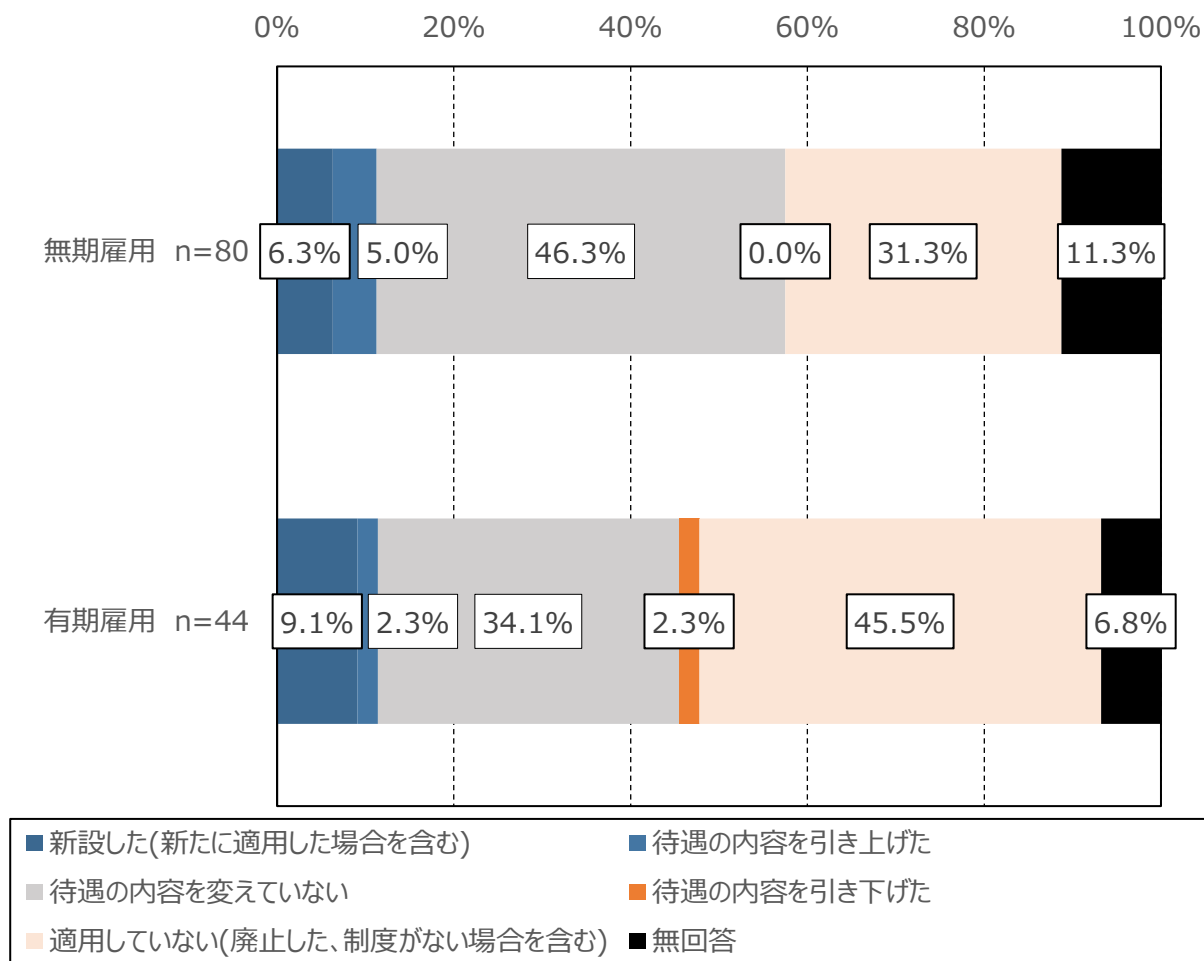
図 86 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【通勤手当】  
所在地別



v. 生活関連手当

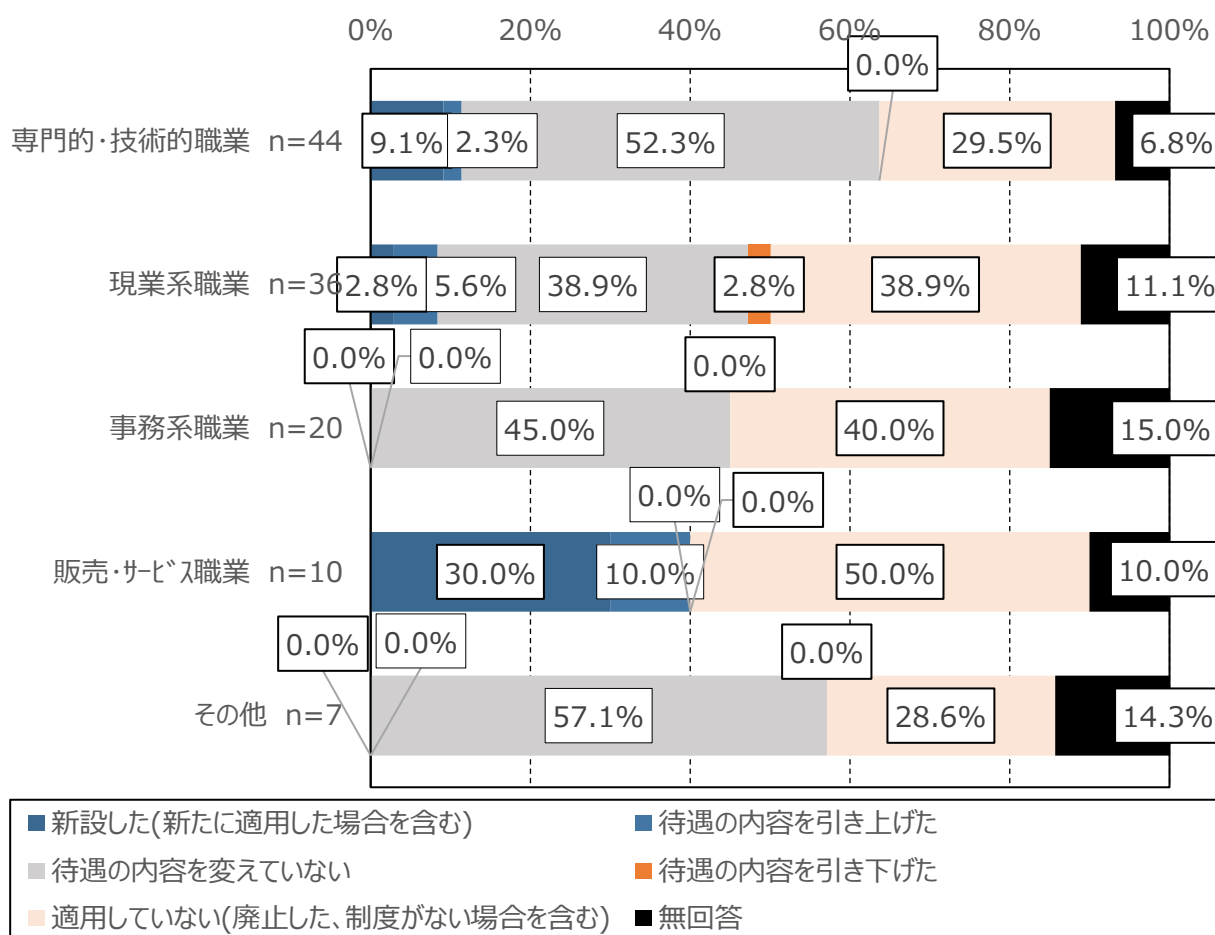
改正派遣法施行をきっかけとした生活関連手当の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「無期雇用」11.3%、「有期雇用」が11.4%であり、雇用形態間に違いはみられない。

図 87 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【生活関連手当】  
有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」が主な派遣職種の事業所で最も高く、40.0%である。

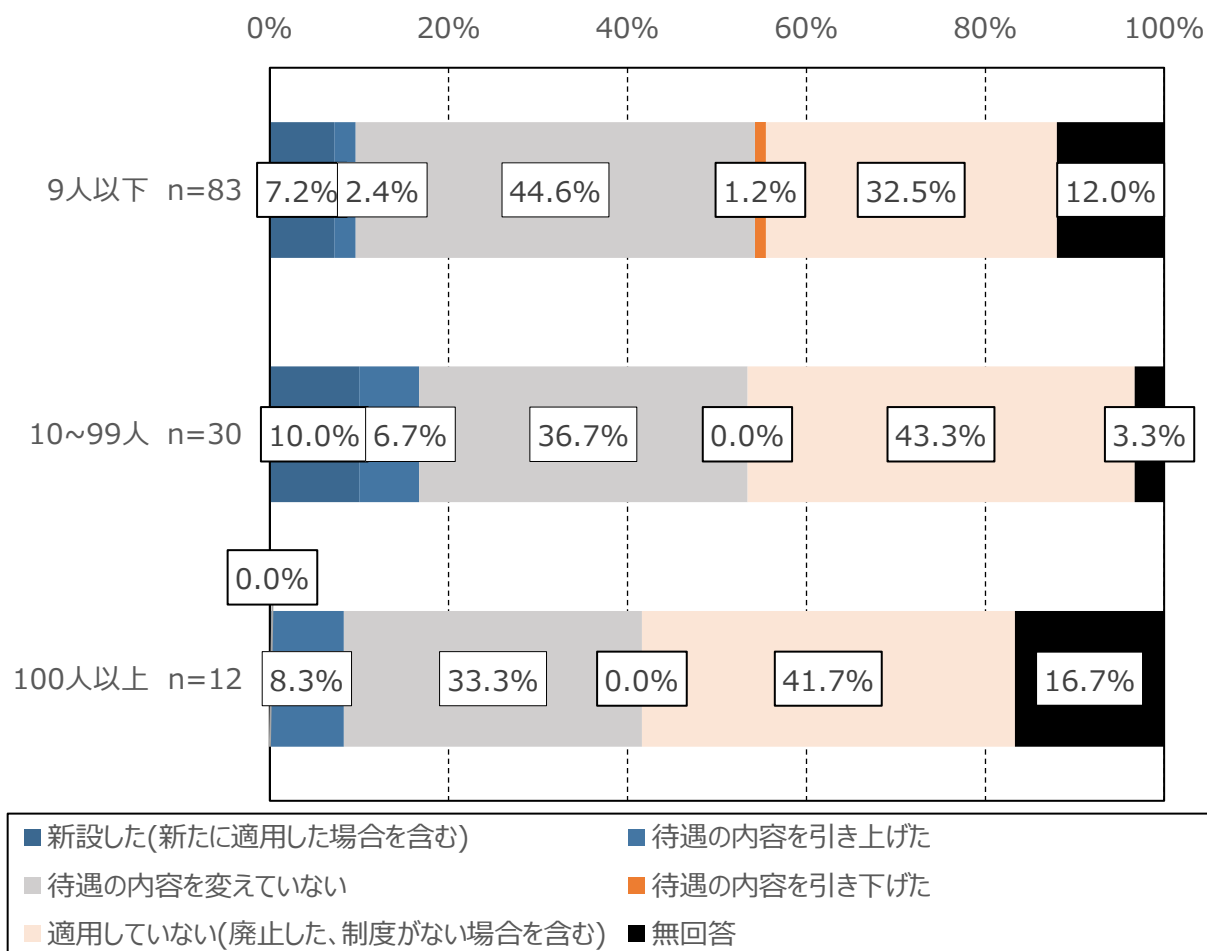
図 88 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【生活関連手当】  
派遣職種別





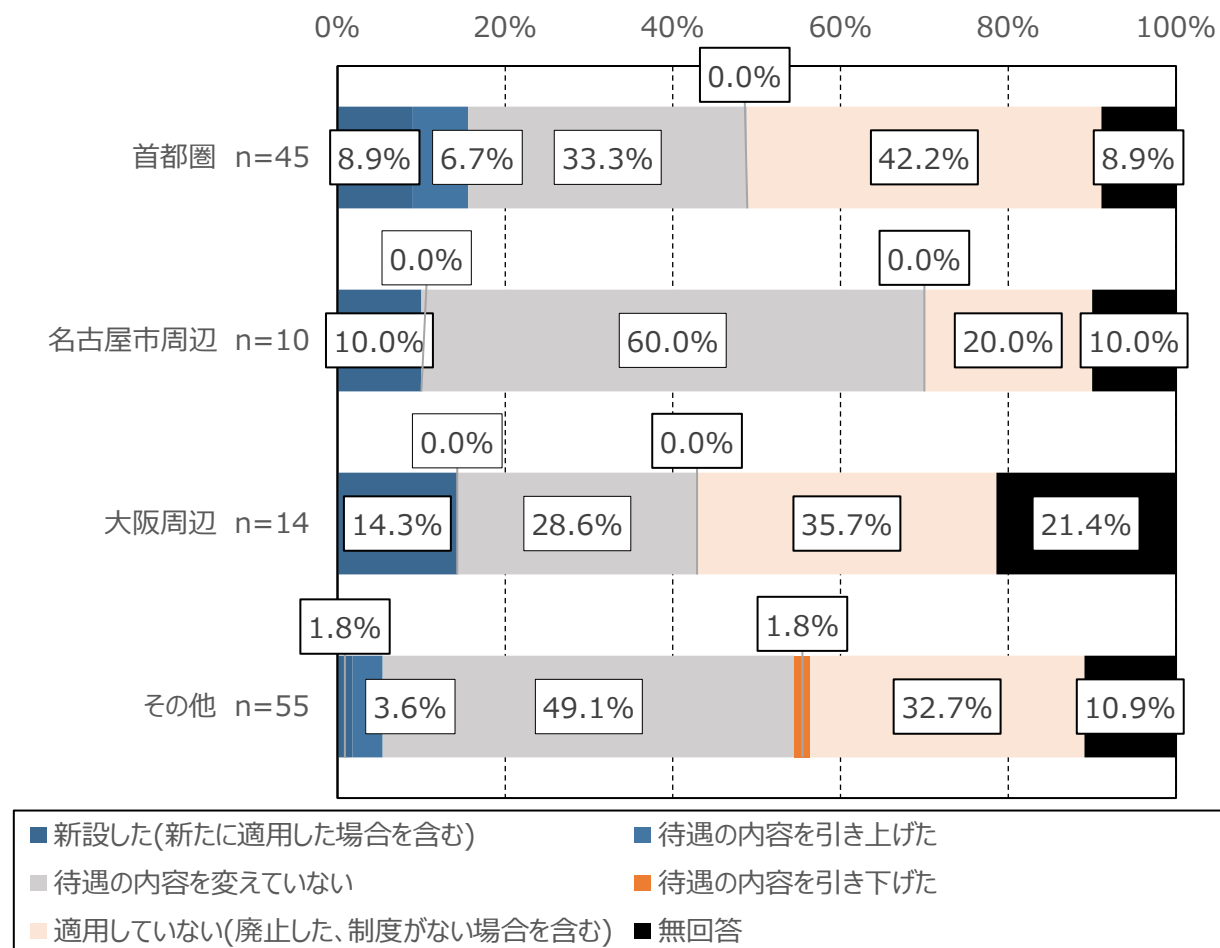
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「10～99人」の事業所で最も高く、16.7%である。

図 89 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【生活関連手当】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「首都圏」15.6%、「名古屋市周辺」10.0%、「大阪周辺」14.3%であり、所在地による違いはみられない。

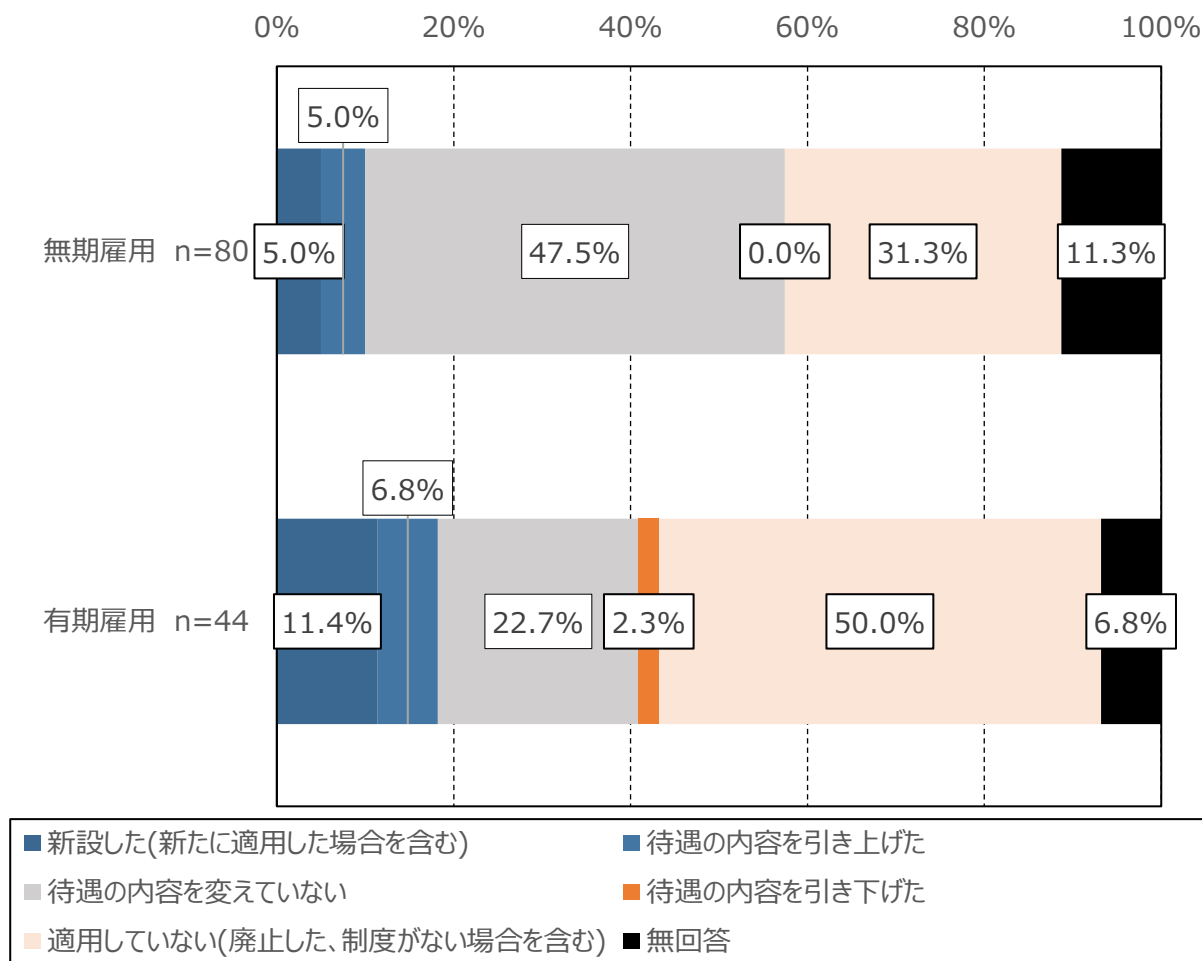
図 90 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【生活関連手当】  
所在地別



vi. 退職金

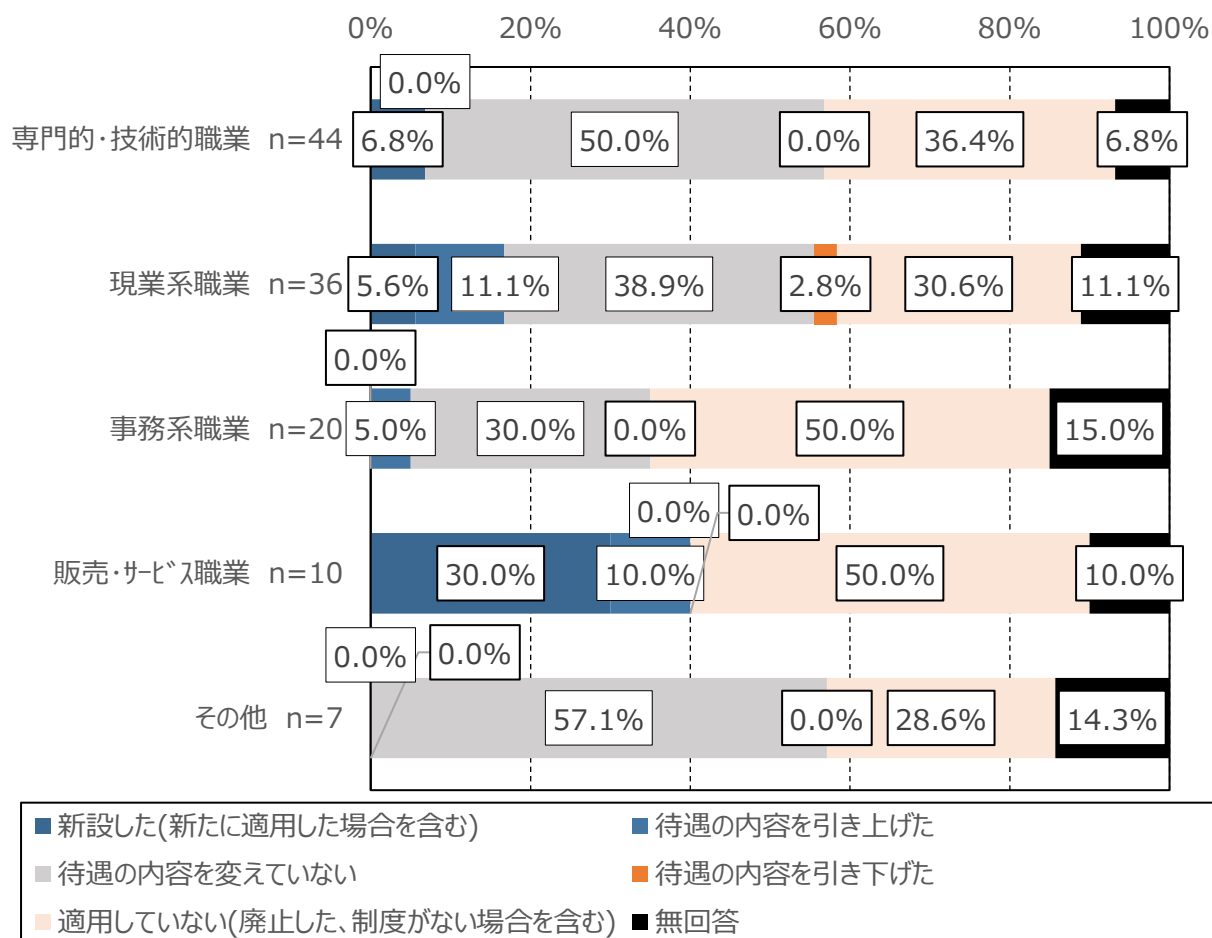
改正派遣法施行をきっかけとした退職金の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「無期雇用」の事業所（10.0%）に比べて「有期雇用」の事業所（18.2%）で高くなっている。

図 91 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【退職金】  
有期/無期雇用別



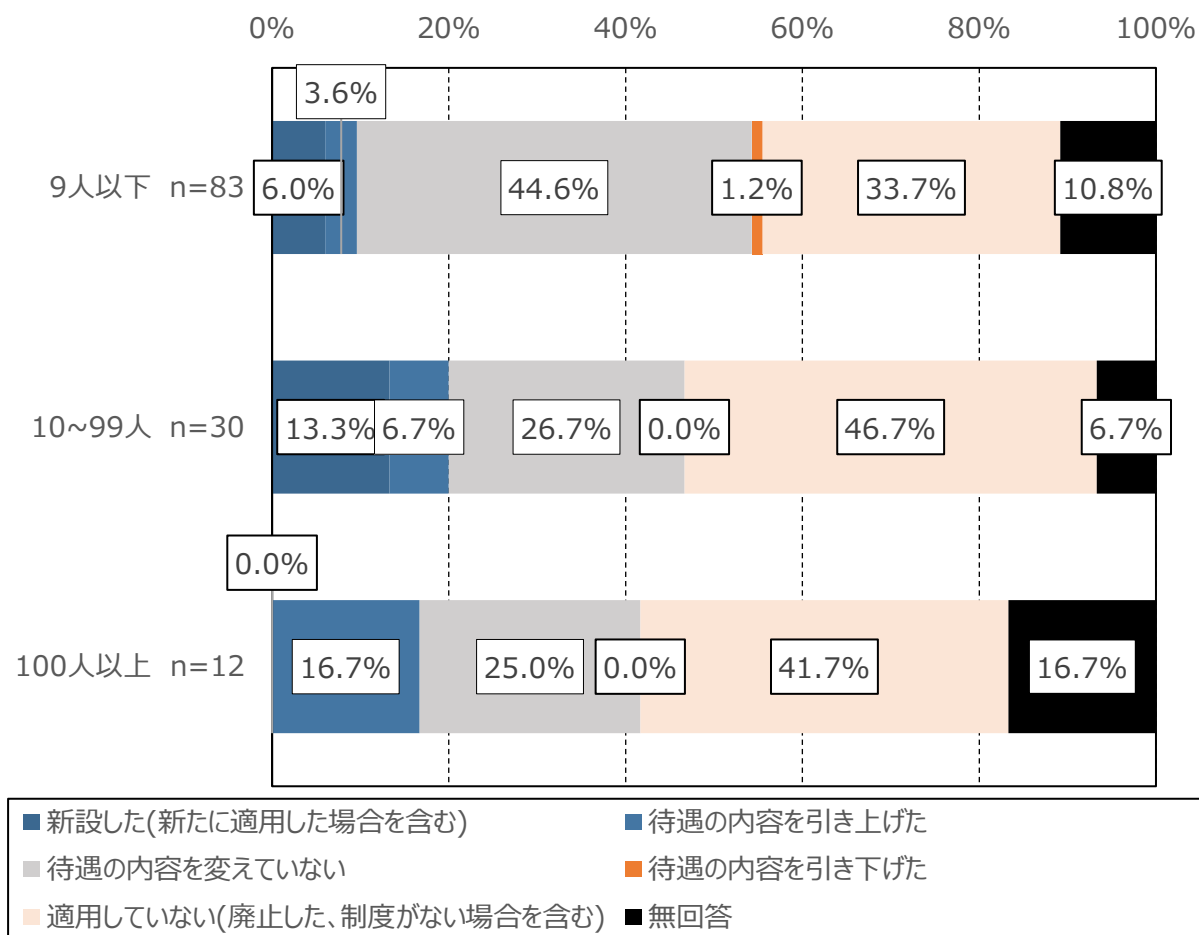
主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」が主な派遣職種の事業所で最も高く、40.0%である。

図 92 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【退職金】  
派遣職種別



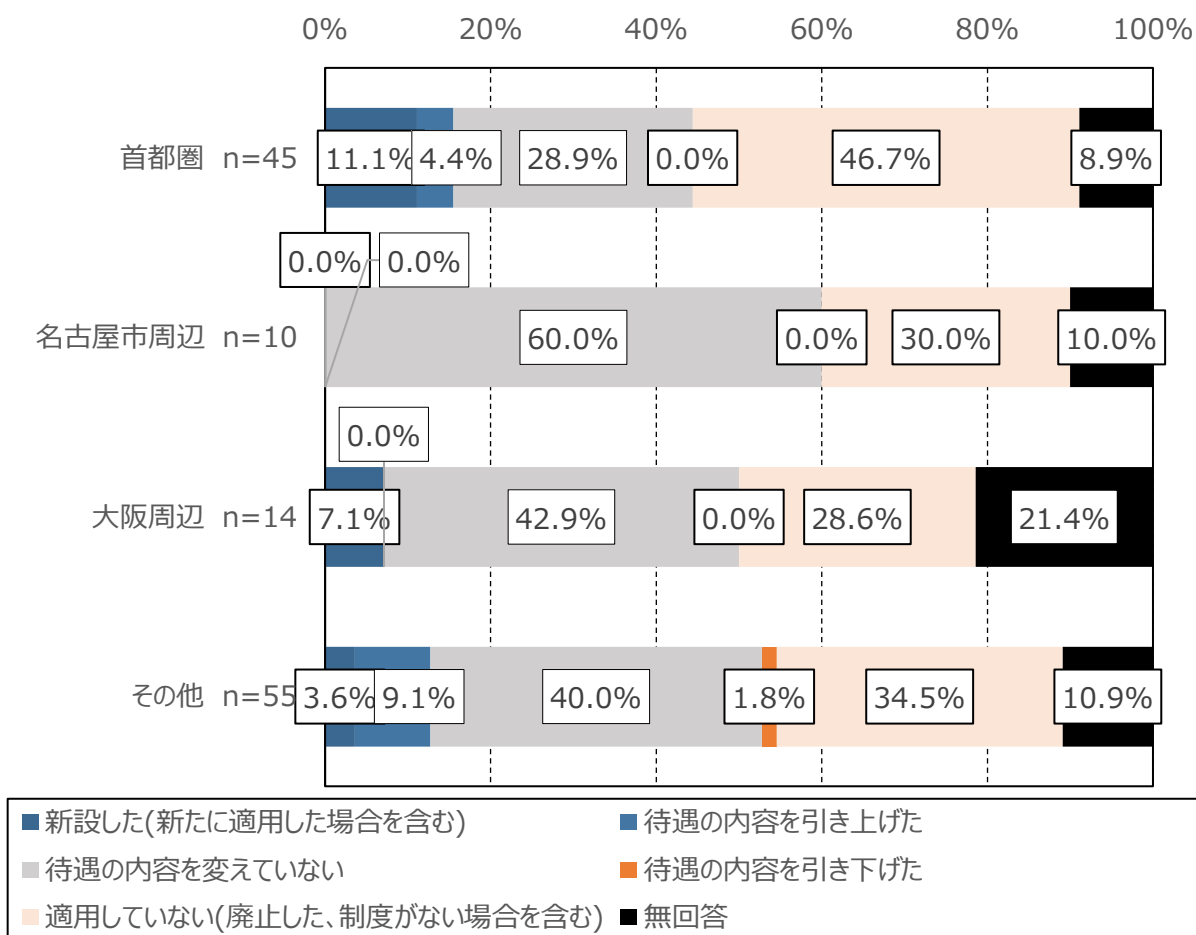
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「10～99人」の事業所で最も高く、20.0%である。

図 93 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【退職金】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「首都圏」の事業所で最も高く、15.5%である。

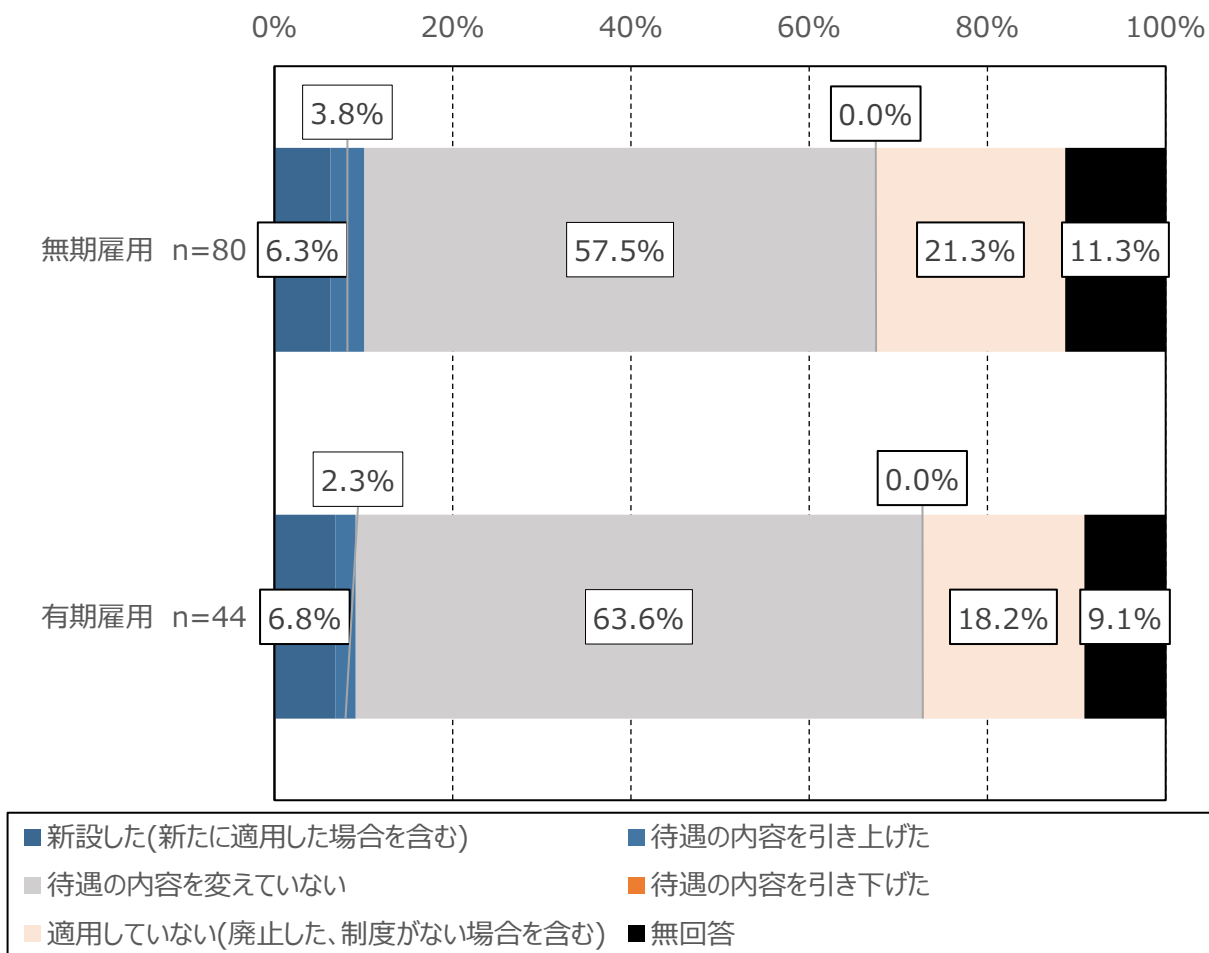
図 94 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【退職金】  
所在地別



### vii. 福利厚生

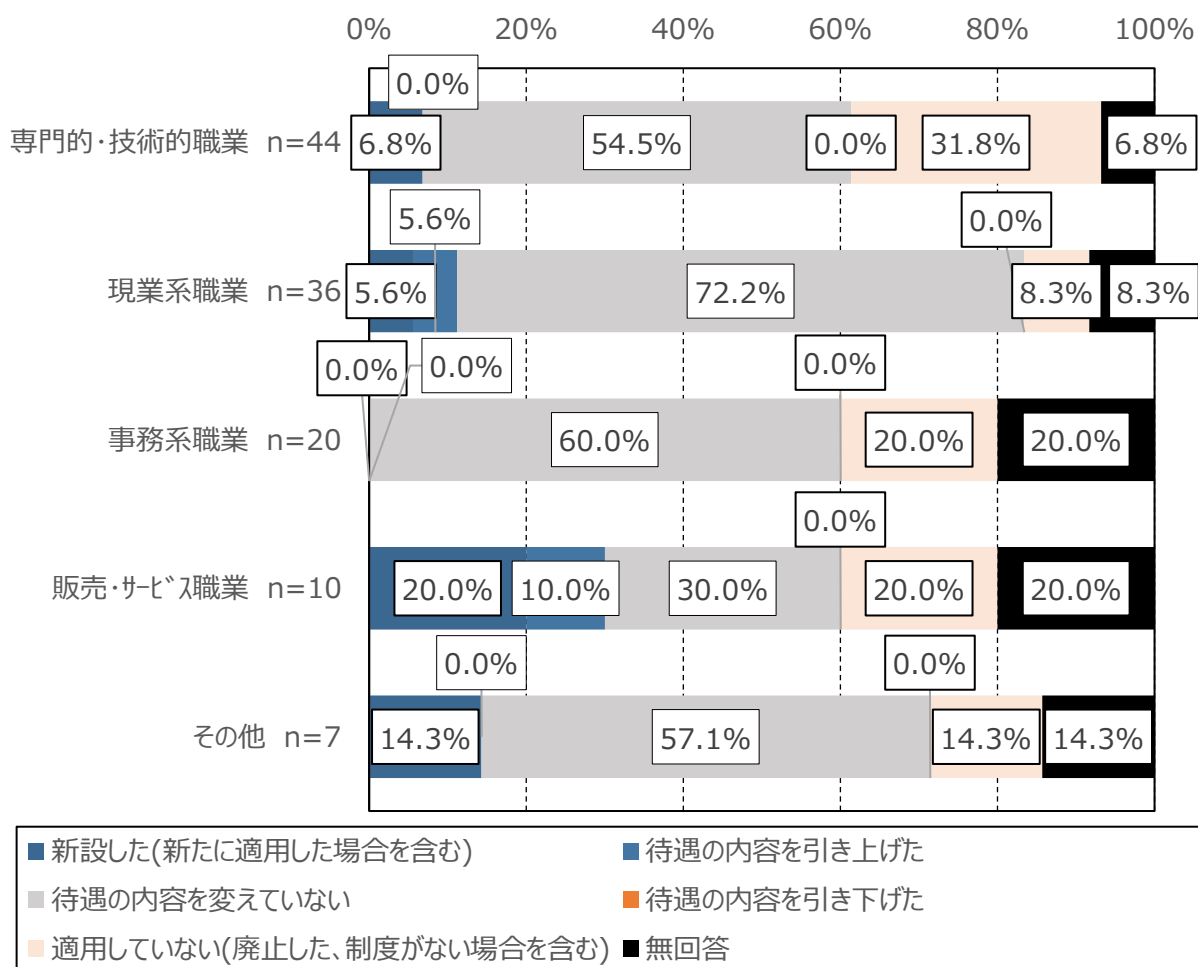
改正派遣法施行をきっかけとした福利厚生の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「有期雇用」が9.1%、「無期雇用」が10.1%である、雇用形態間に違いはみられない。

図 95 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【福利厚生】  
有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」が主な派遣職種の事業所で最も高く、30.0%である。

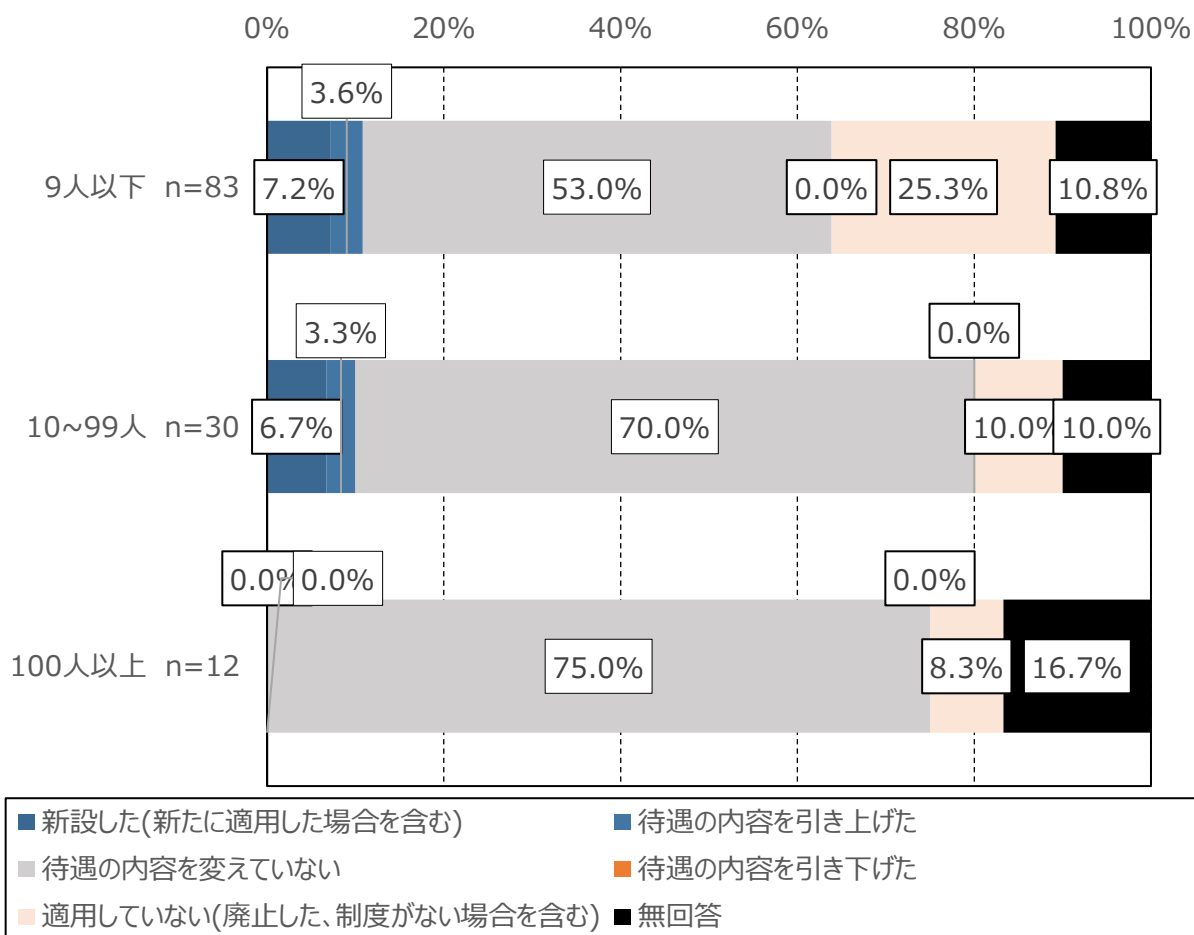
図 96 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【福利厚生】  
派遣職種別





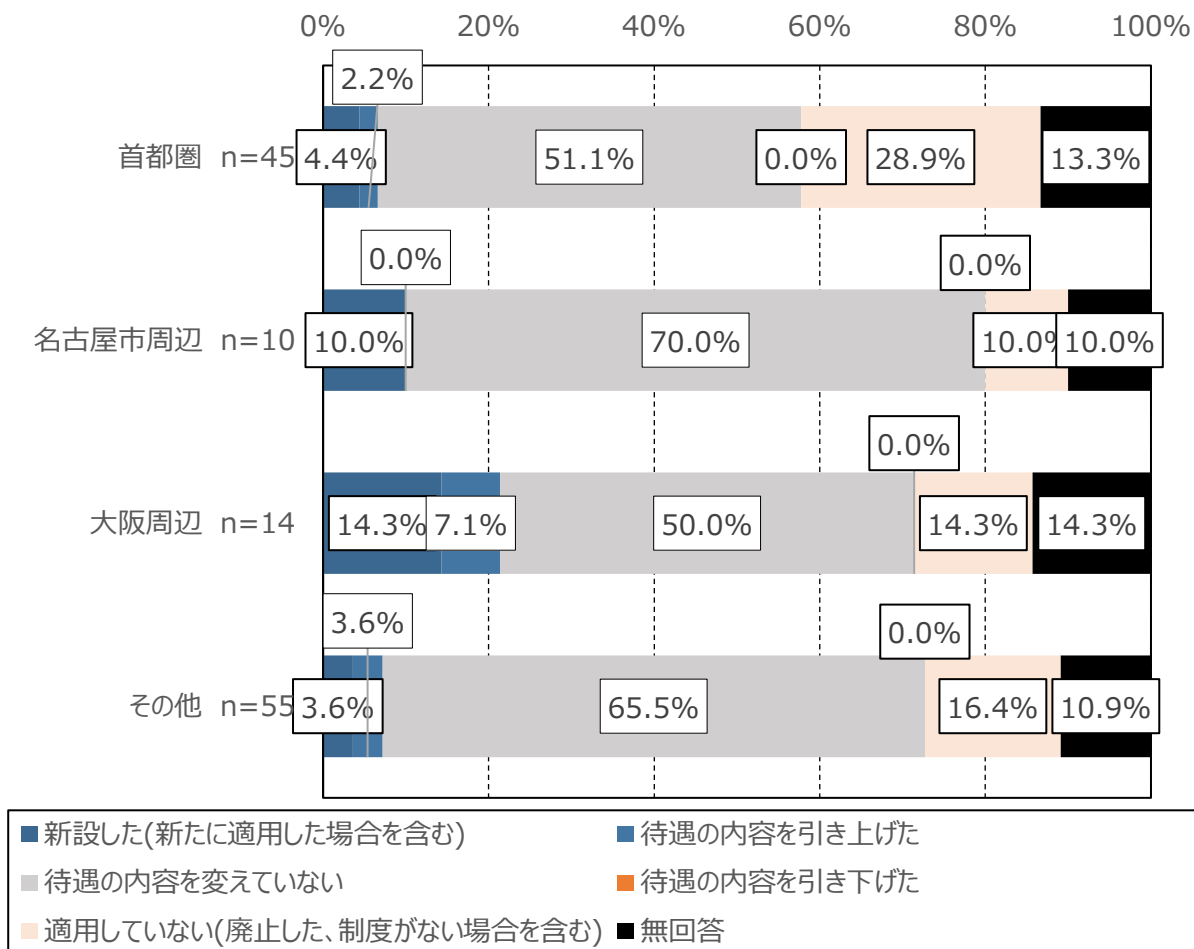
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「9人以下」の事業所で最も高く、10.8%である。

図 97 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【福利厚生】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「大阪周辺」の事業所で最も高く、21.4%である。

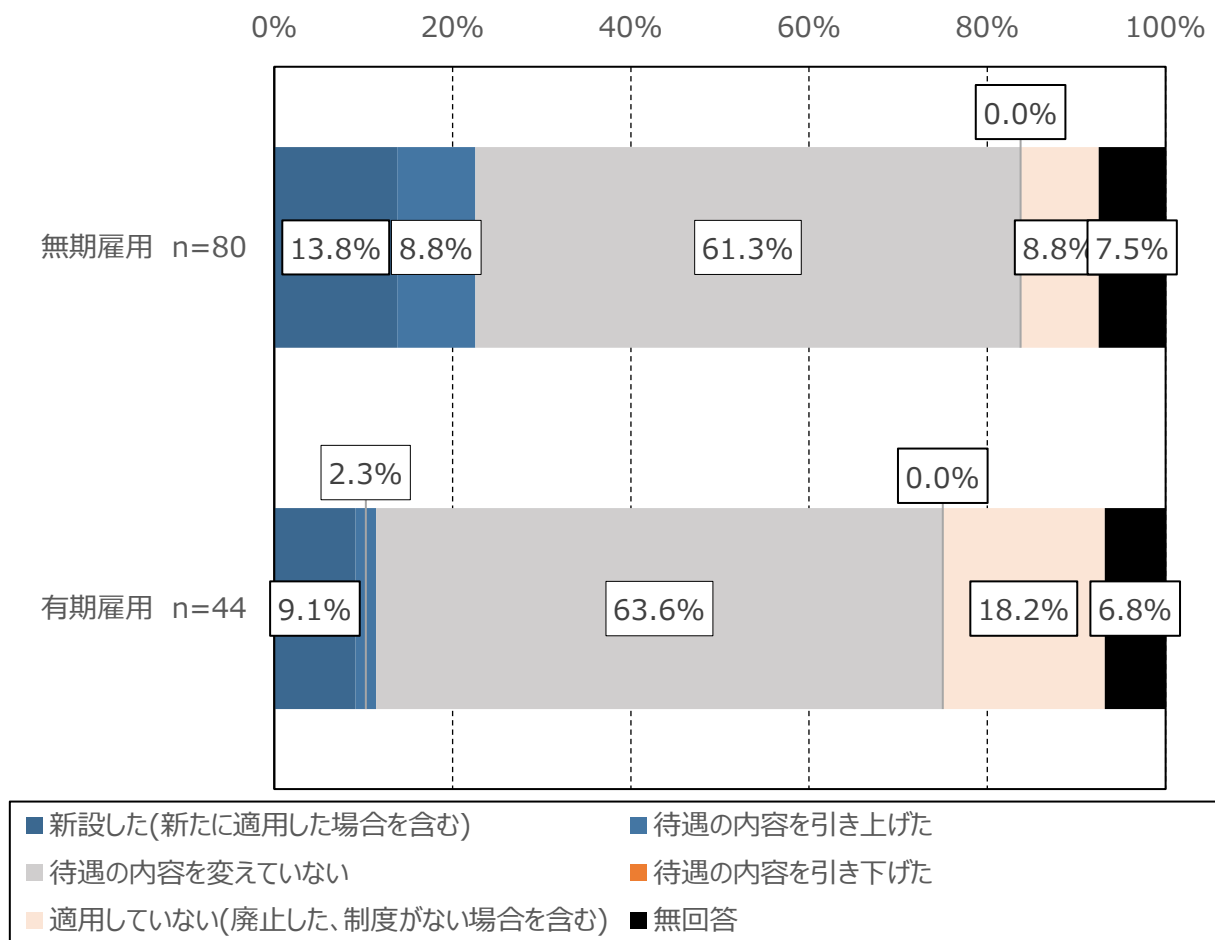
図 98 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【福利厚生】  
所在地別



viii. 特別休暇

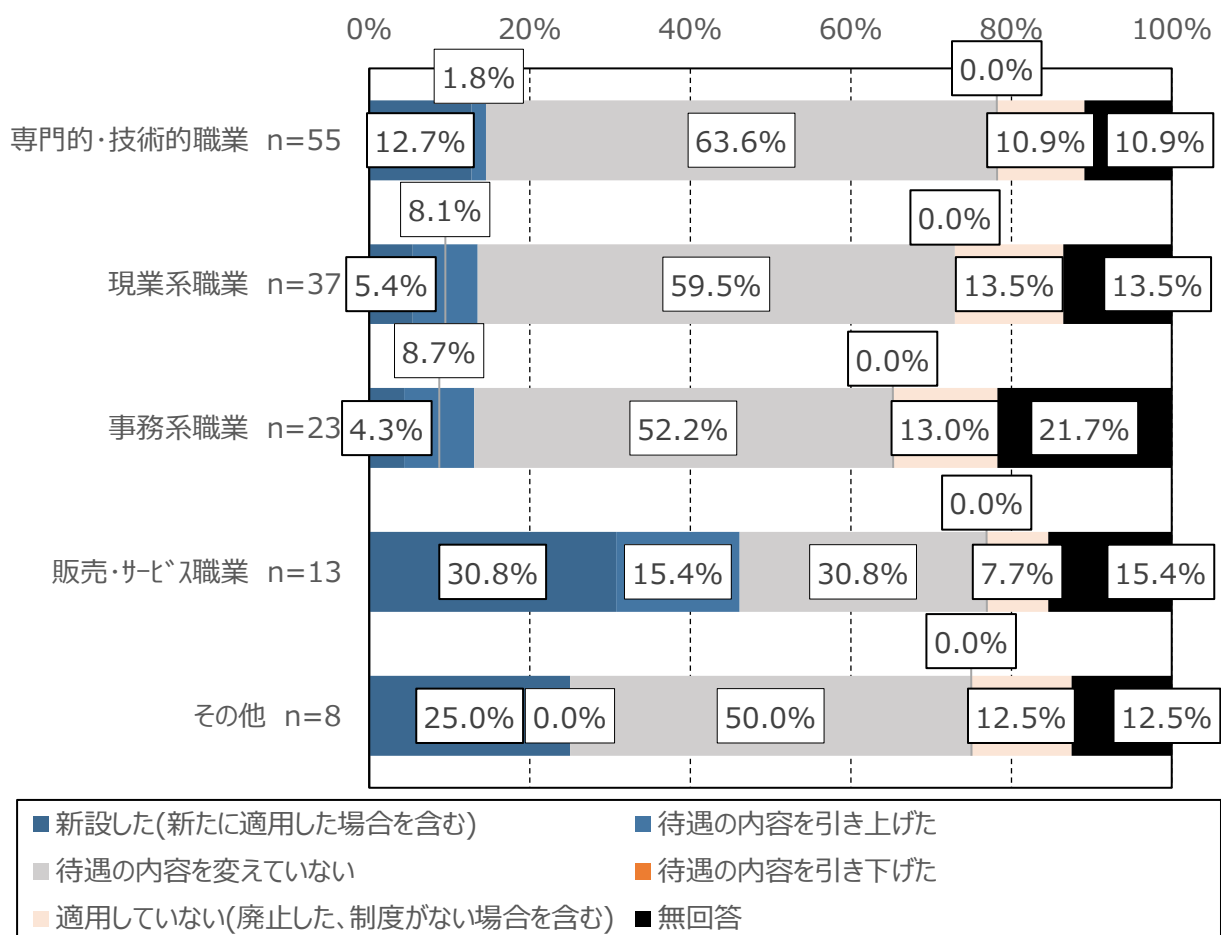
改正派遣法施行をきっかけとした特別休暇の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「有期雇用」の事業所（11.4％）に比べて「無期雇用」（22.6％）で高くなっている。

図 99 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行（2020年4月）をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【特別休暇】  
有期/無期雇用別



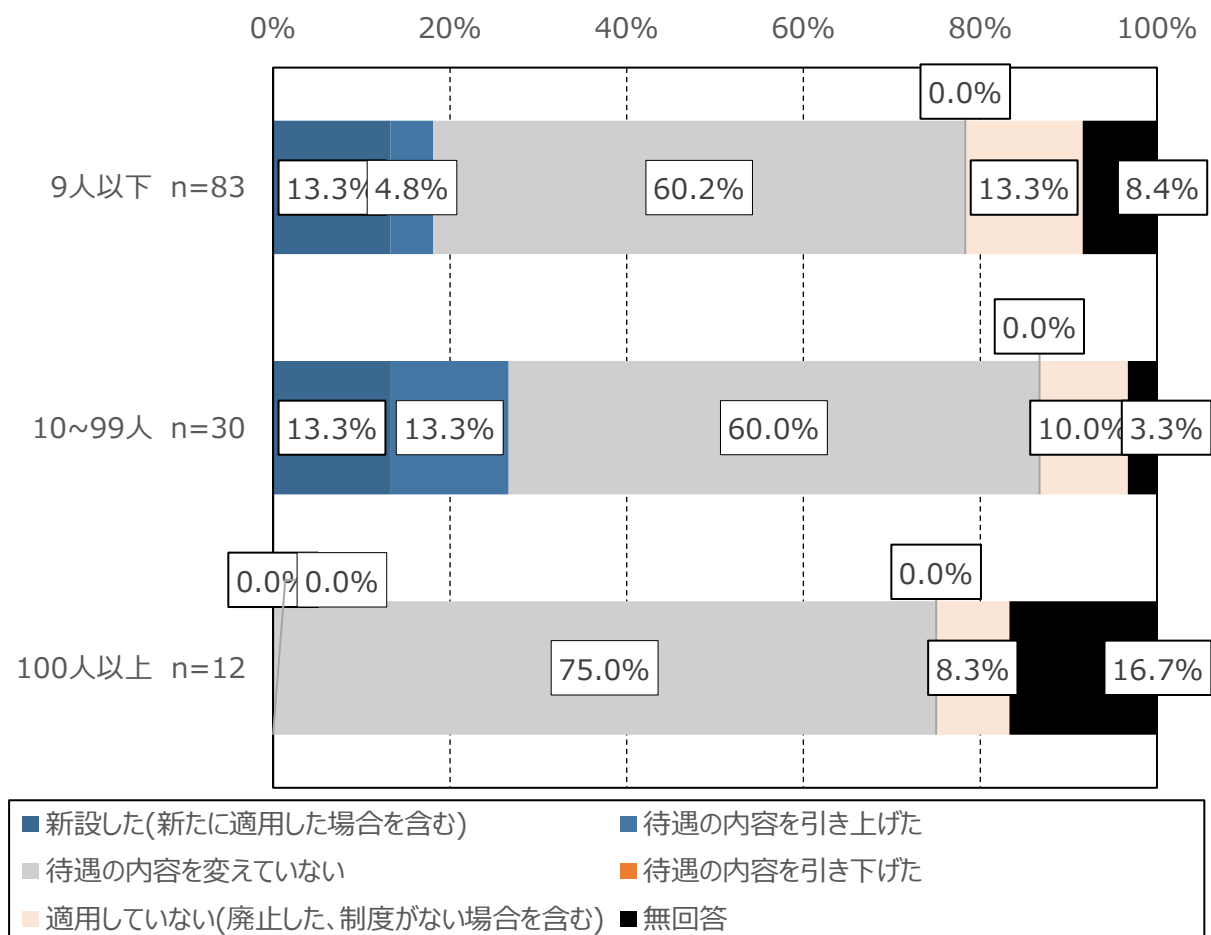
主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」が主な派遣職種の事業所で最も高く、46.2%である。

図 100 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【特別休暇】  
派遣職種別



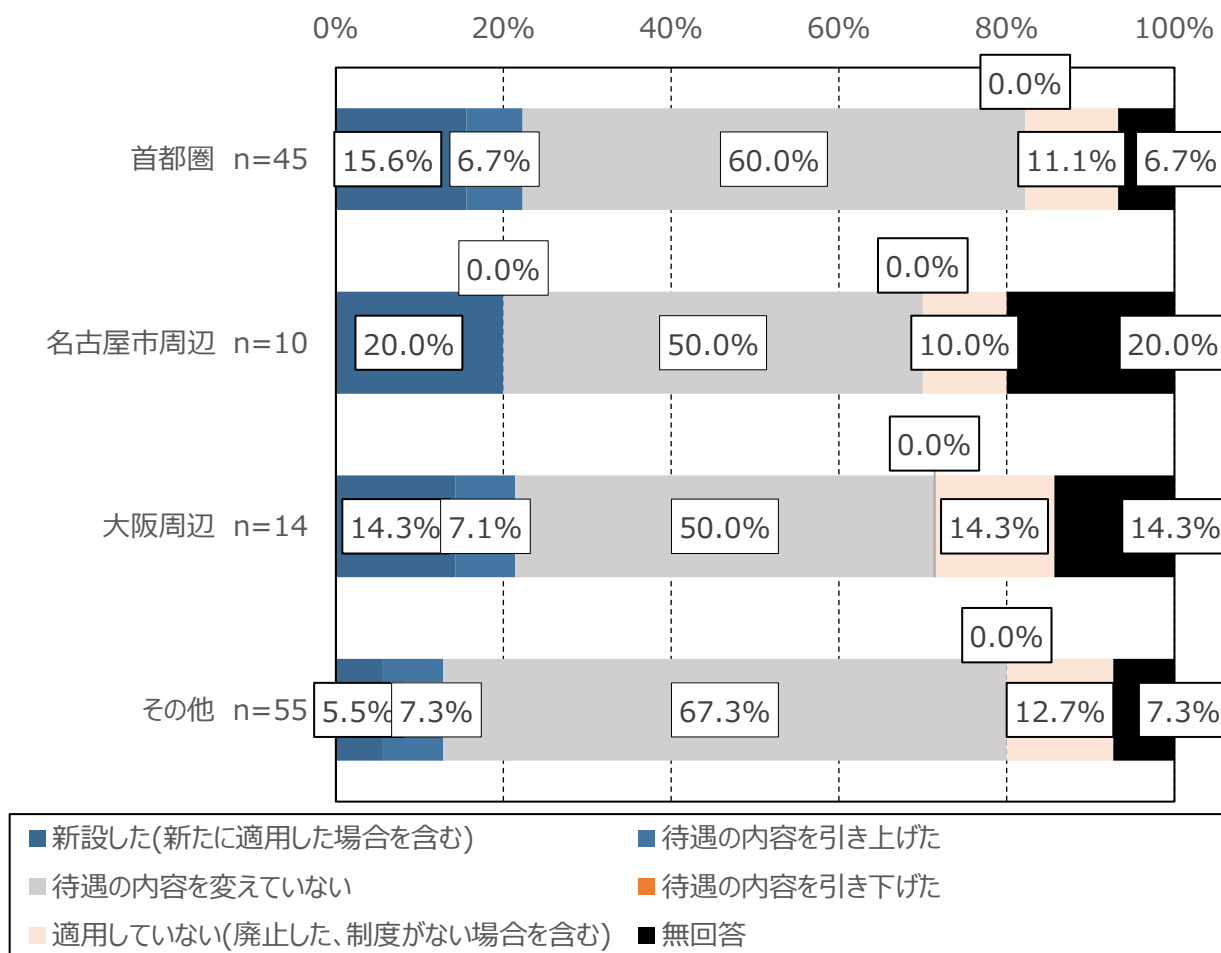
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「10～99人」の事業所で最も高く、26.6%である。

図 101 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【特別休暇】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「首都圏」の事業所で最も高く、22.3%である。

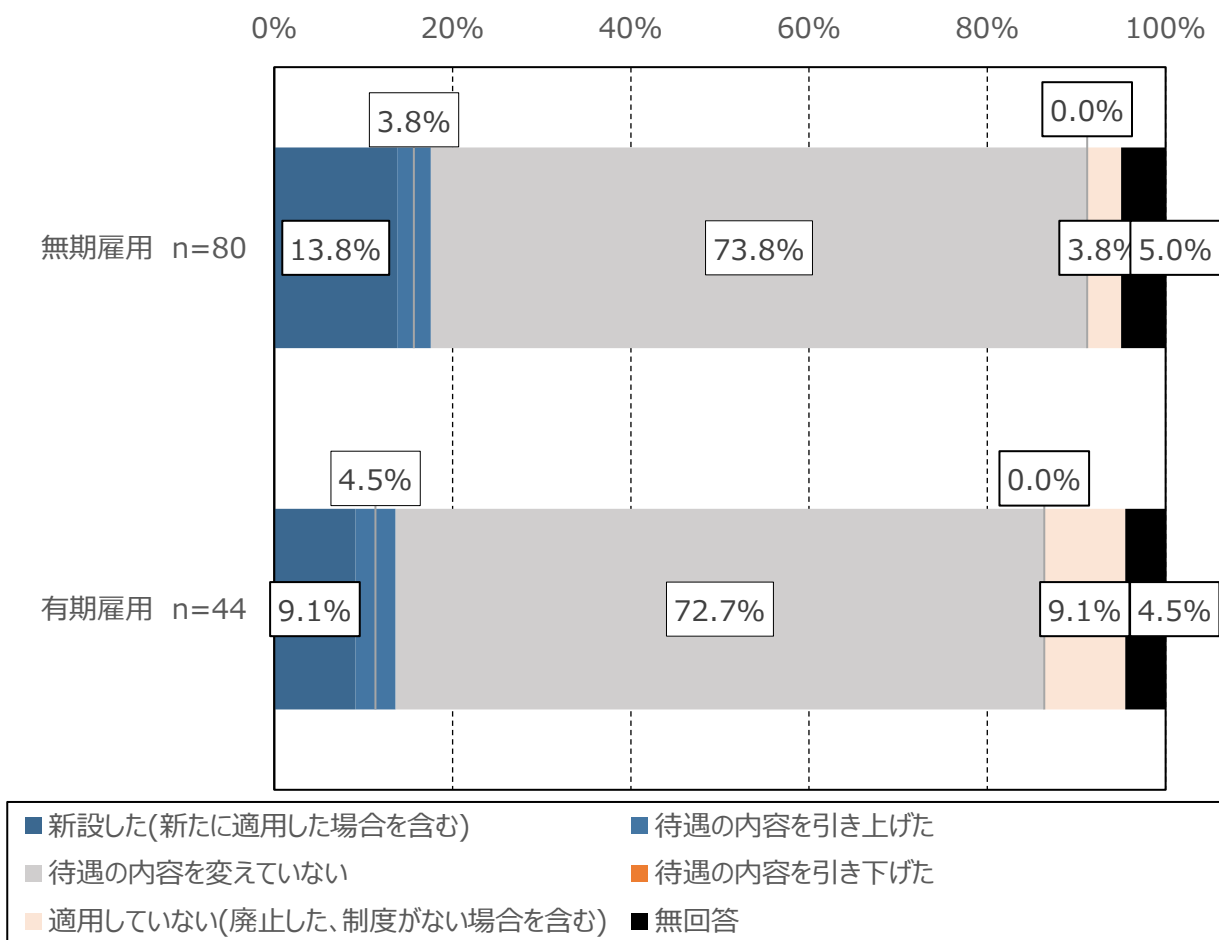
図 102 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【特別休暇】  
所在地別



ix. 教育訓練

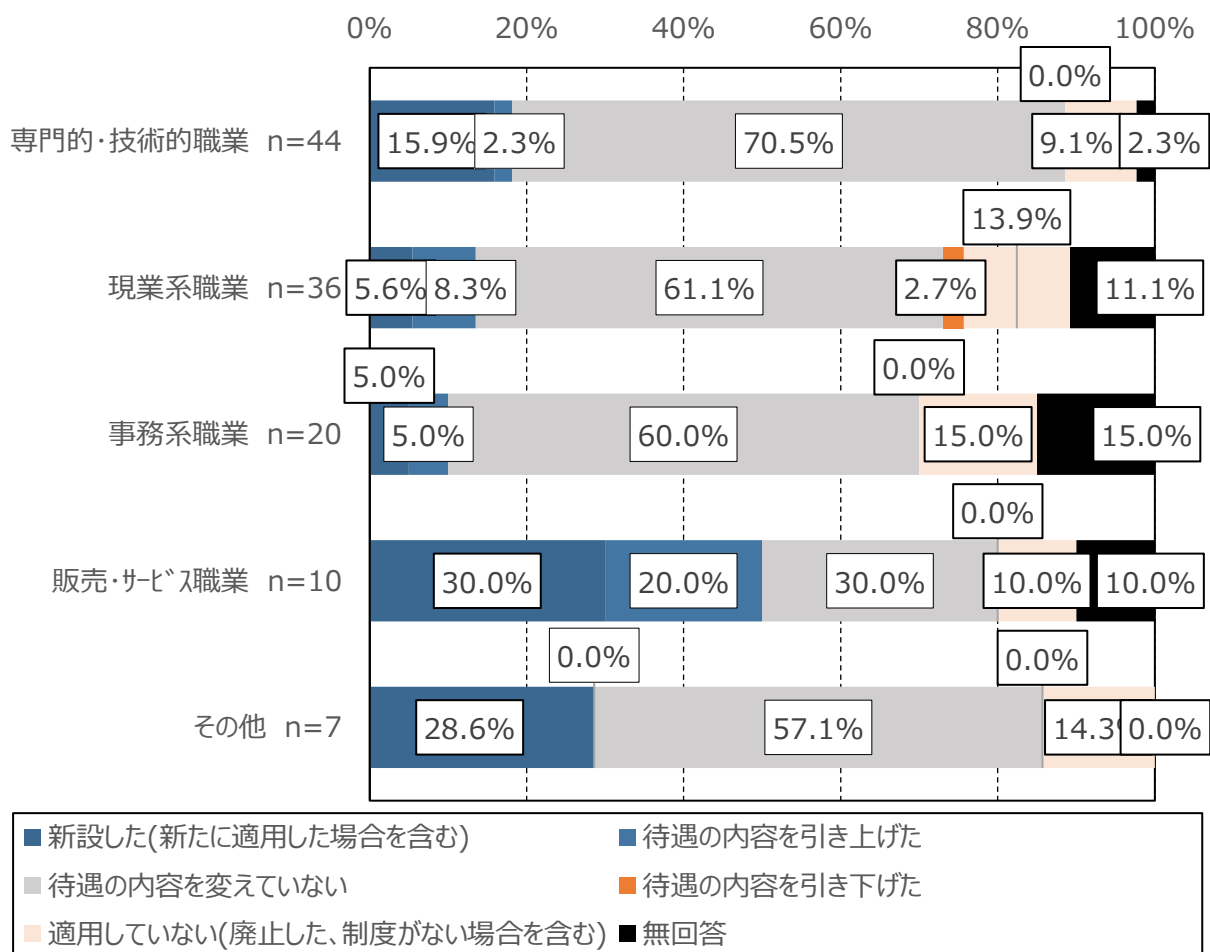
改正派遣法施行をきっかけとした教育訓練の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「有期雇用」が13.6%、「無期雇用」が17.6%であり、雇用形態間に違いはみられない。

図 103 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【教育訓練】  
有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「販売・サービス職業」が主な派遣職種の事業所で最も高く、50.0%である。

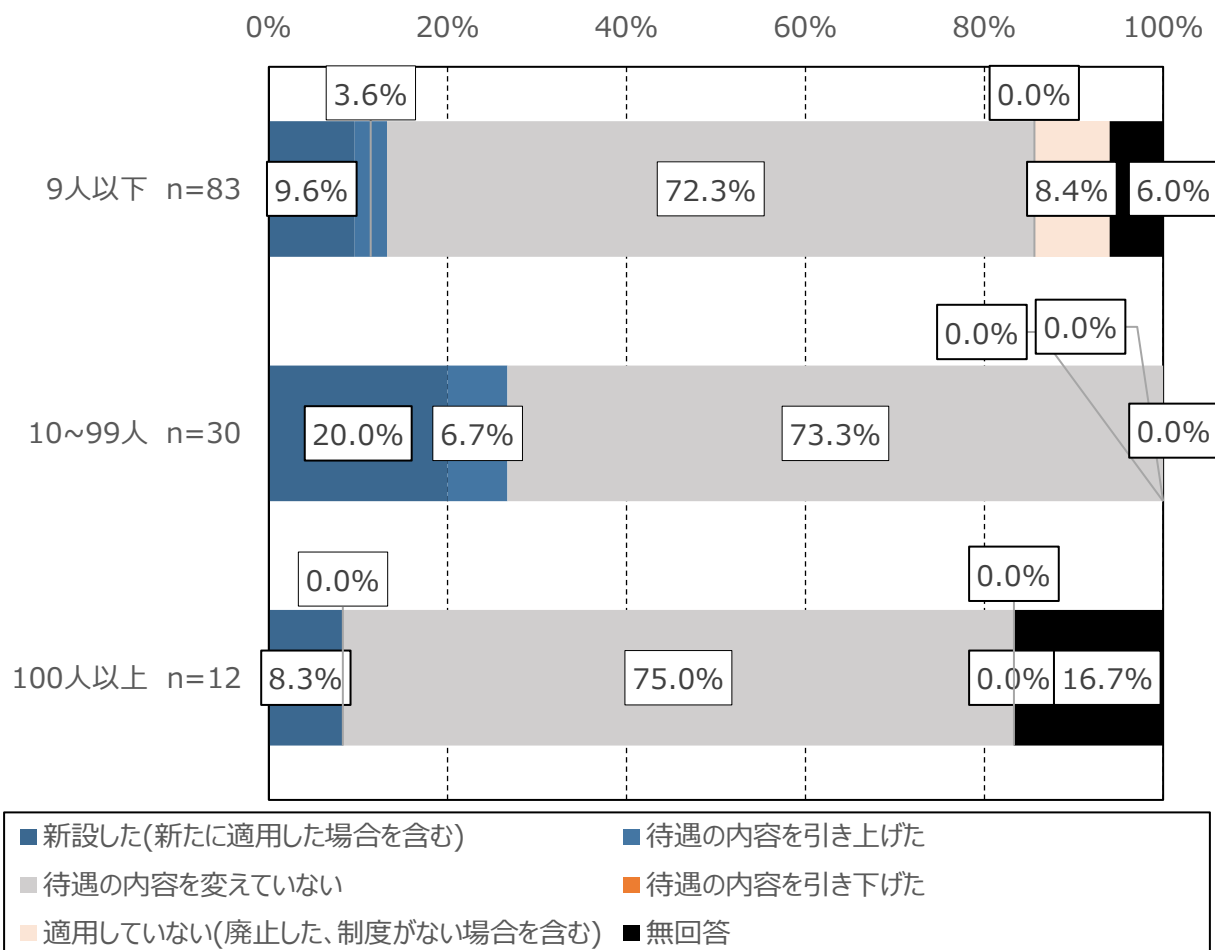
図 104 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【教育訓練】  
派遣職種別





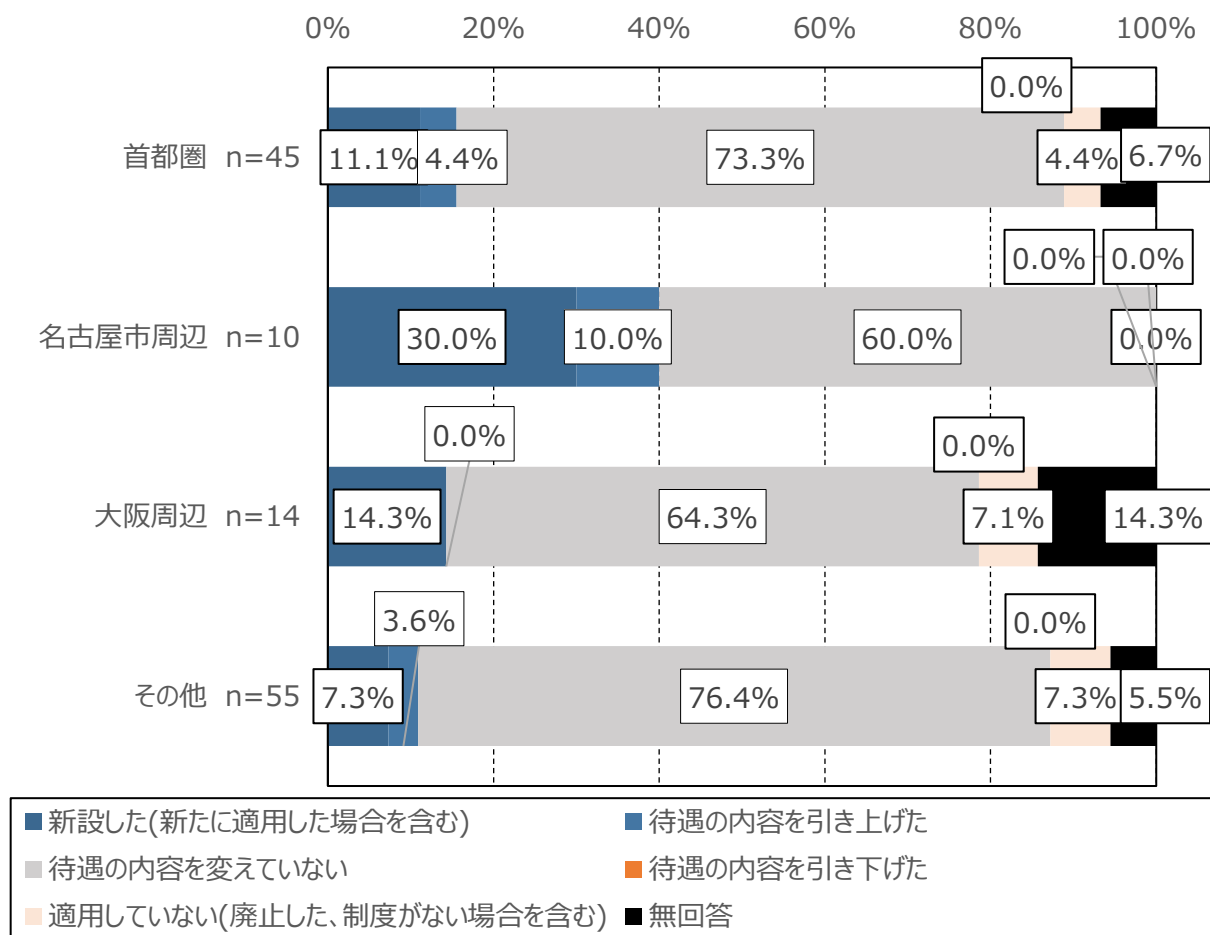
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「10～99人」の事業所で最も高く、26.7%である。

図 105 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【教育訓練】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「名古屋市周辺」の事業所で最も高く、40.0%である。

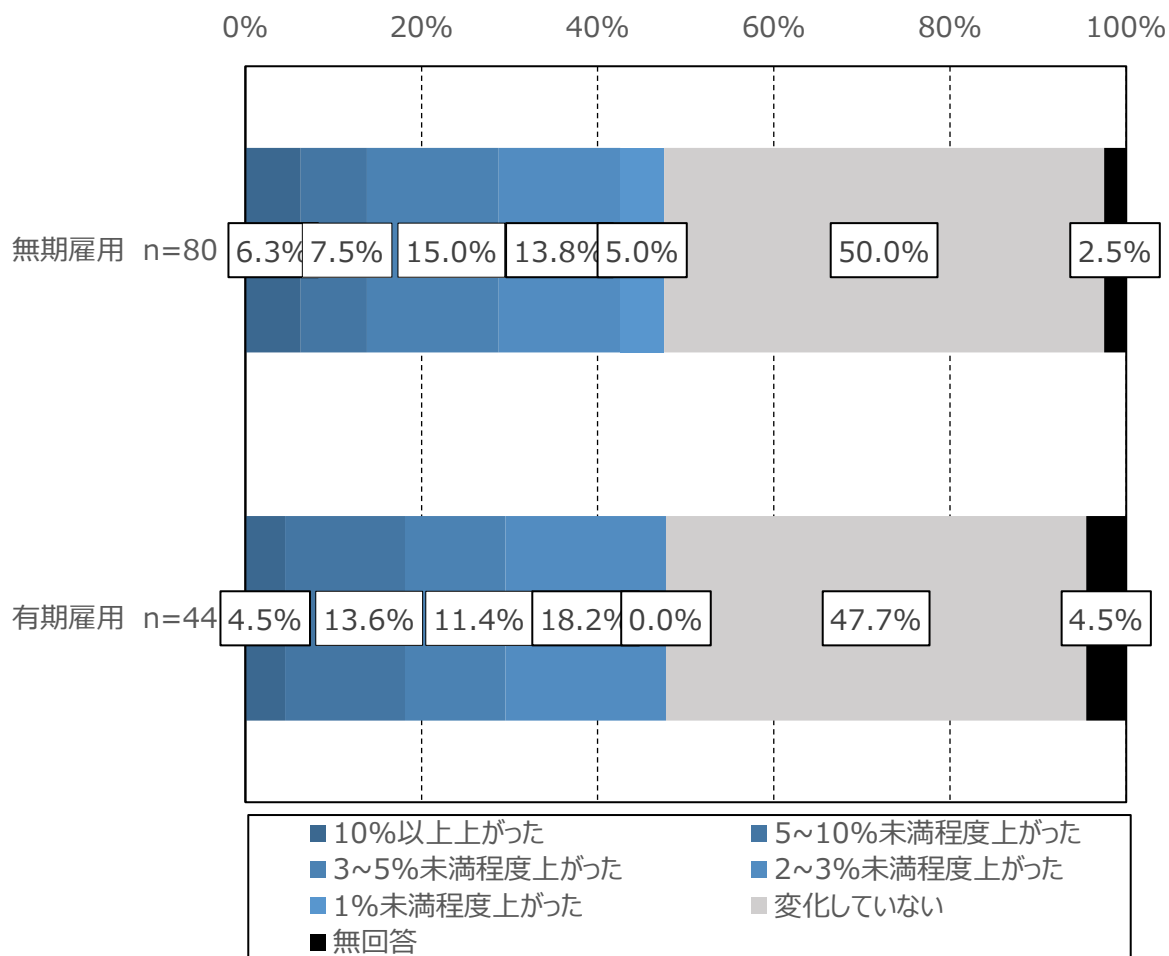
図 106 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【教育訓練】  
所在地別



## ② 賃金水準の変化

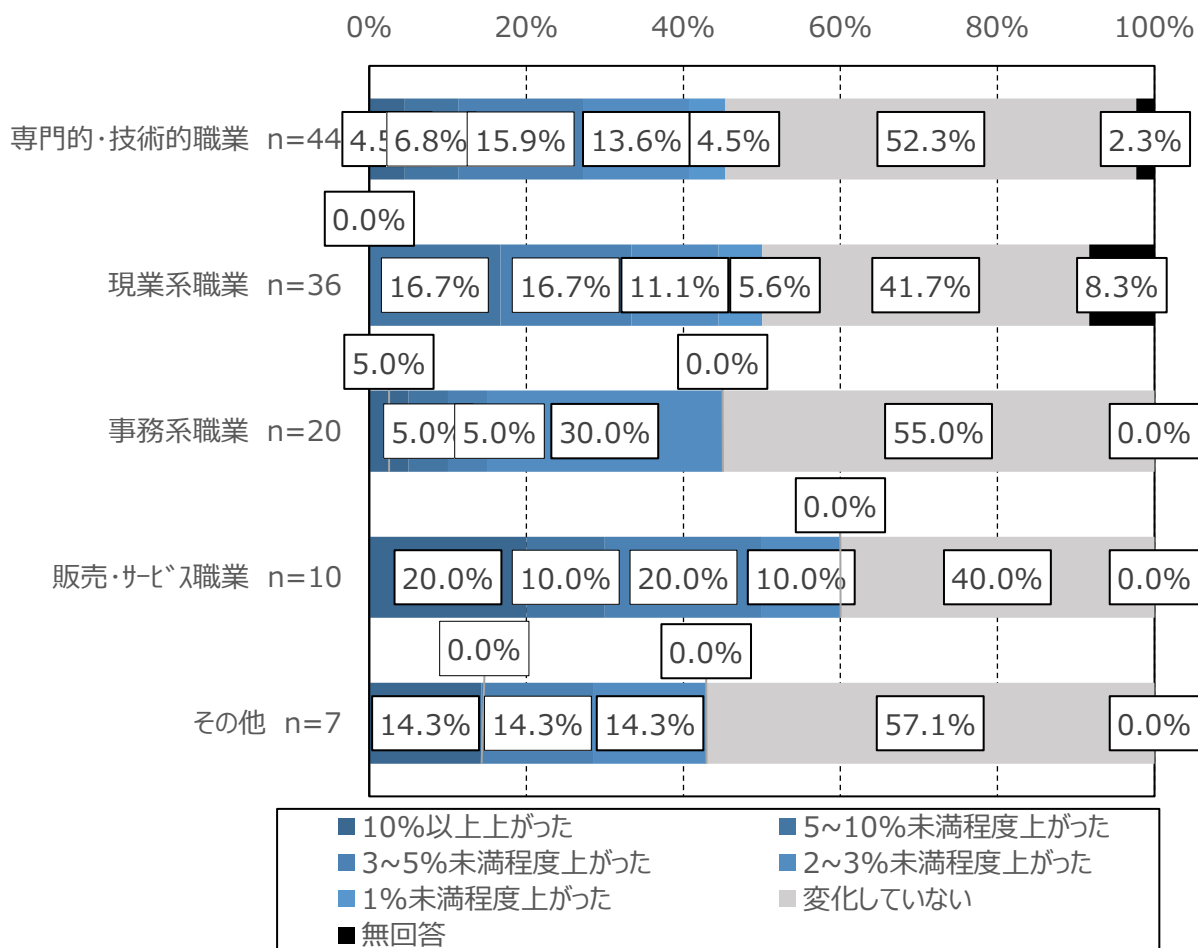
改正派遣法への対応をきっかけとした派遣労働者の賃金水準の変化を主な雇用形態別にみると、賃金が上がったと回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「無期雇用」の事業所 47.6%、「有期雇用」が 47.7%であり、雇用形態間に違いはみられない。

図 107 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」有期/無期雇用別



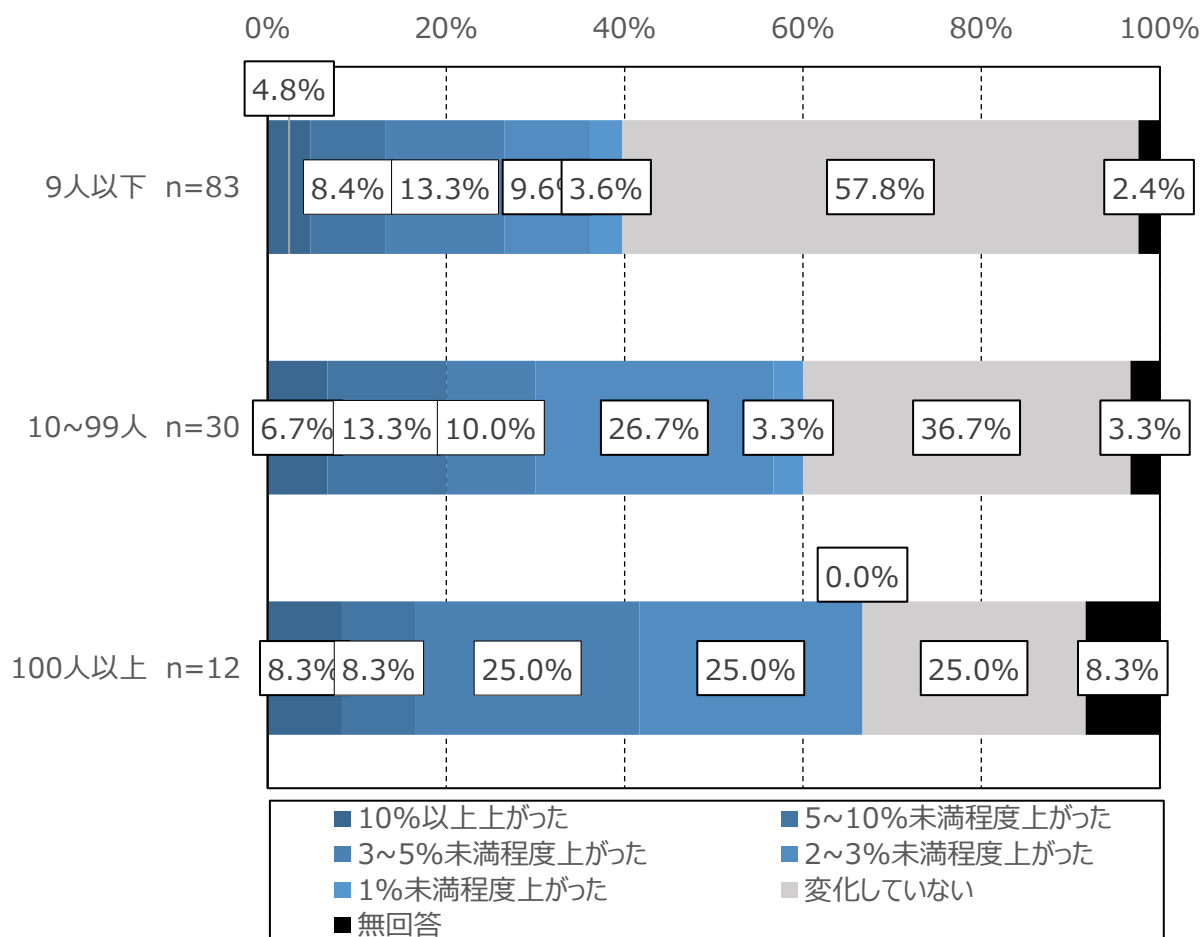
主な派遣職種別に見ると、賃金が上がったと回答した割合は、「販売・サービス職業」の事業所が60.0%で最も高く、事務系職業が45.0%で最も低い。

図 108 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」派遣職種別



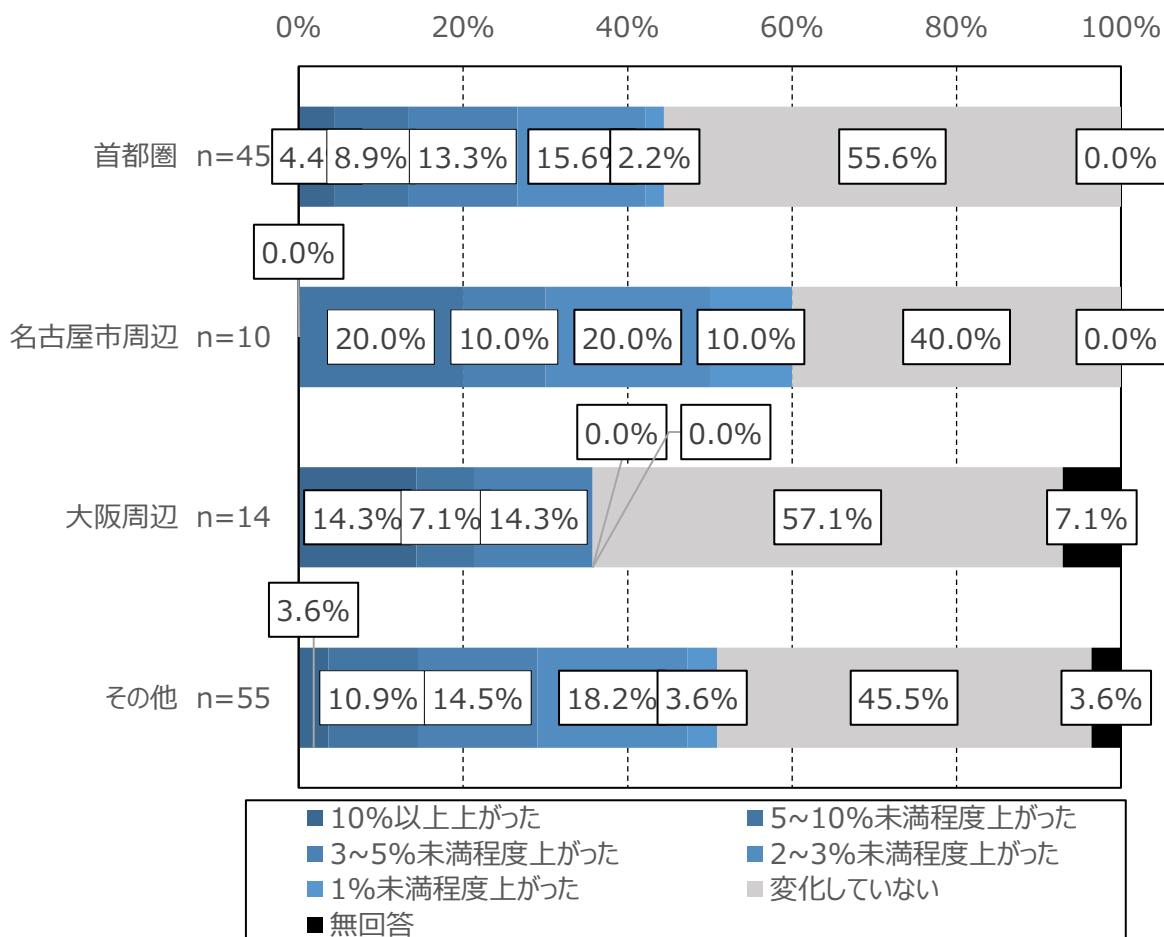
派遣労働者数別にみると、派遣労働者数が多い事業所ほど賃金が上がったと回答した割合が増加し、特に「9人以下」の事業所が39.7%と目立って低くなっている。

図 109 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、賃金が上がったと回答した割合は、「名古屋市周辺」の事業所で最も高く、60.0%である。

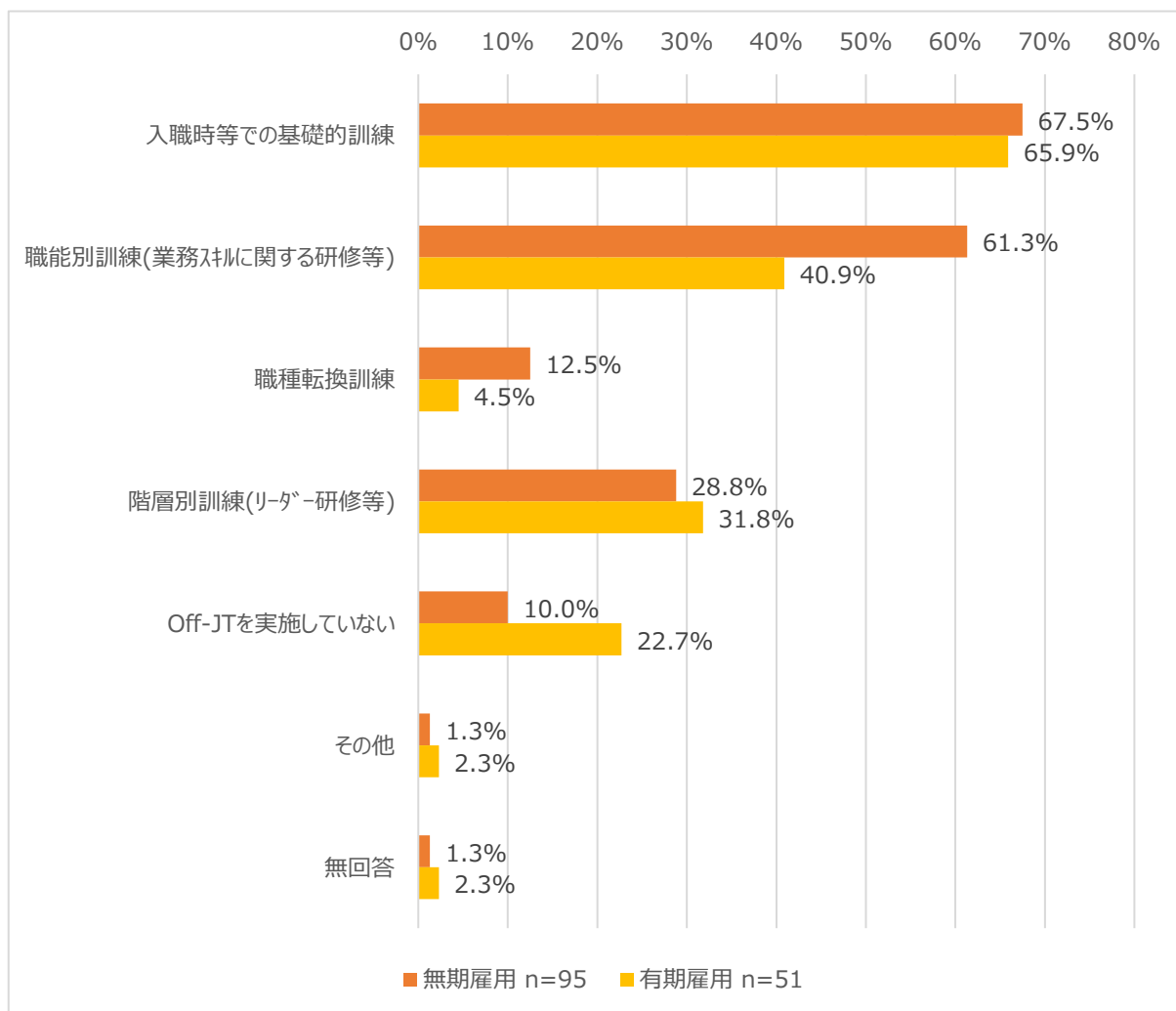
図 110 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」所在地別



## ③ 教育訓練の実施状況

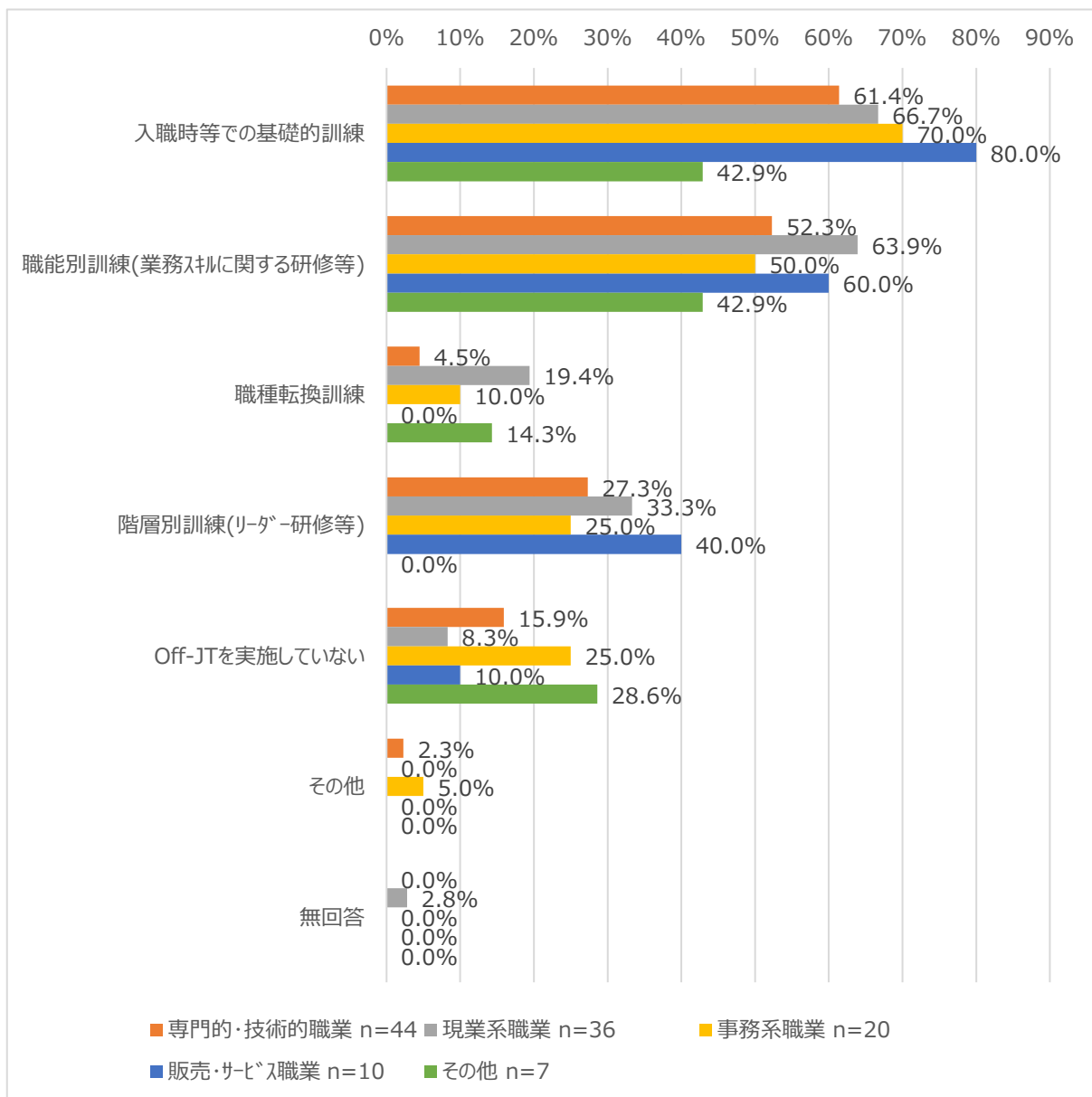
派遣労働者に対する Off-JT の実施状況を主な雇用形態別にみると、「Off-JT を実施していない」が「無期雇用」に比べて「有期雇用」で多く、「無期雇用」の事業所は「有期雇用」の事業所に比べて Off-JT に積極的に取り組んでいる。次に Off-JT の内容についてみると、「入職時等での基礎的訓練」については雇用形態間に違いはみられないが、「職能別訓練」と「職種転換訓練」は「有期雇用」に比べて「無期雇用」で実施する事業所が多い。

図 111 「派遣労働者に実施している Off-JT は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
有期/無期雇用別



派遣労働者に対する Off-JT の実施状況について、主な派遣職種別にみると、「Off-JT を実施していない」は、「販売・サービス職業」「現業系職業」で低い。次に Off-JT の内容についてみると「入職時の基礎的訓練」は職種間に違いはみられないが、「職能別訓練」と「職種転換訓練」では「現業系」の実施割合が高くなっている。

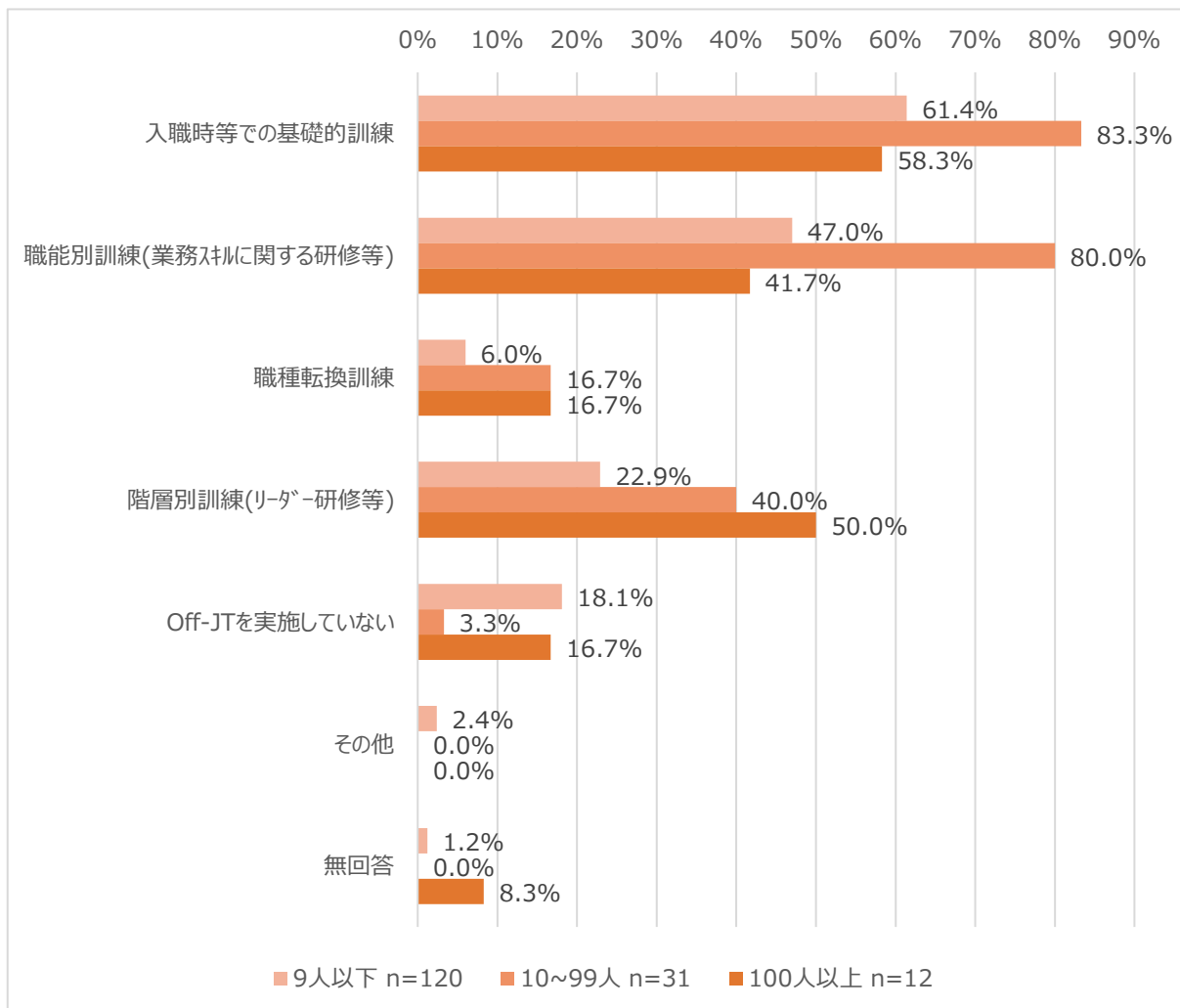
図 112 「派遣労働者に実施している Off-JT は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
派遣職種別





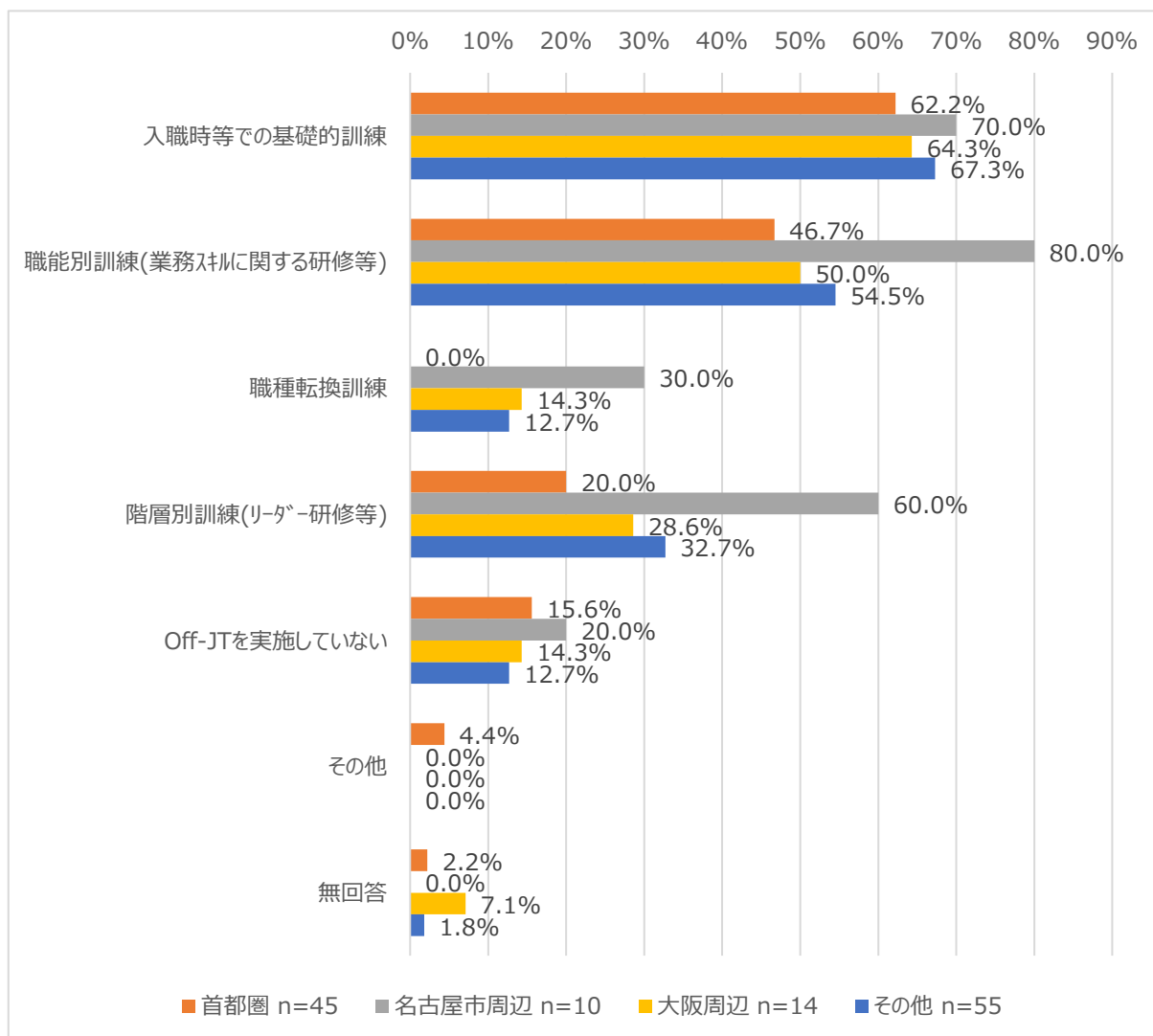
派遣労働者数別にみると、「入職時等での基礎訓練」と「職能別訓練」では「10～99人」の事業所で高く、「階層別訓練」では派遣労働者が多いほど高いとの特徴がみられる。

図 113 「派遣労働者を実施している Off-JT は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
派遣労働者数別



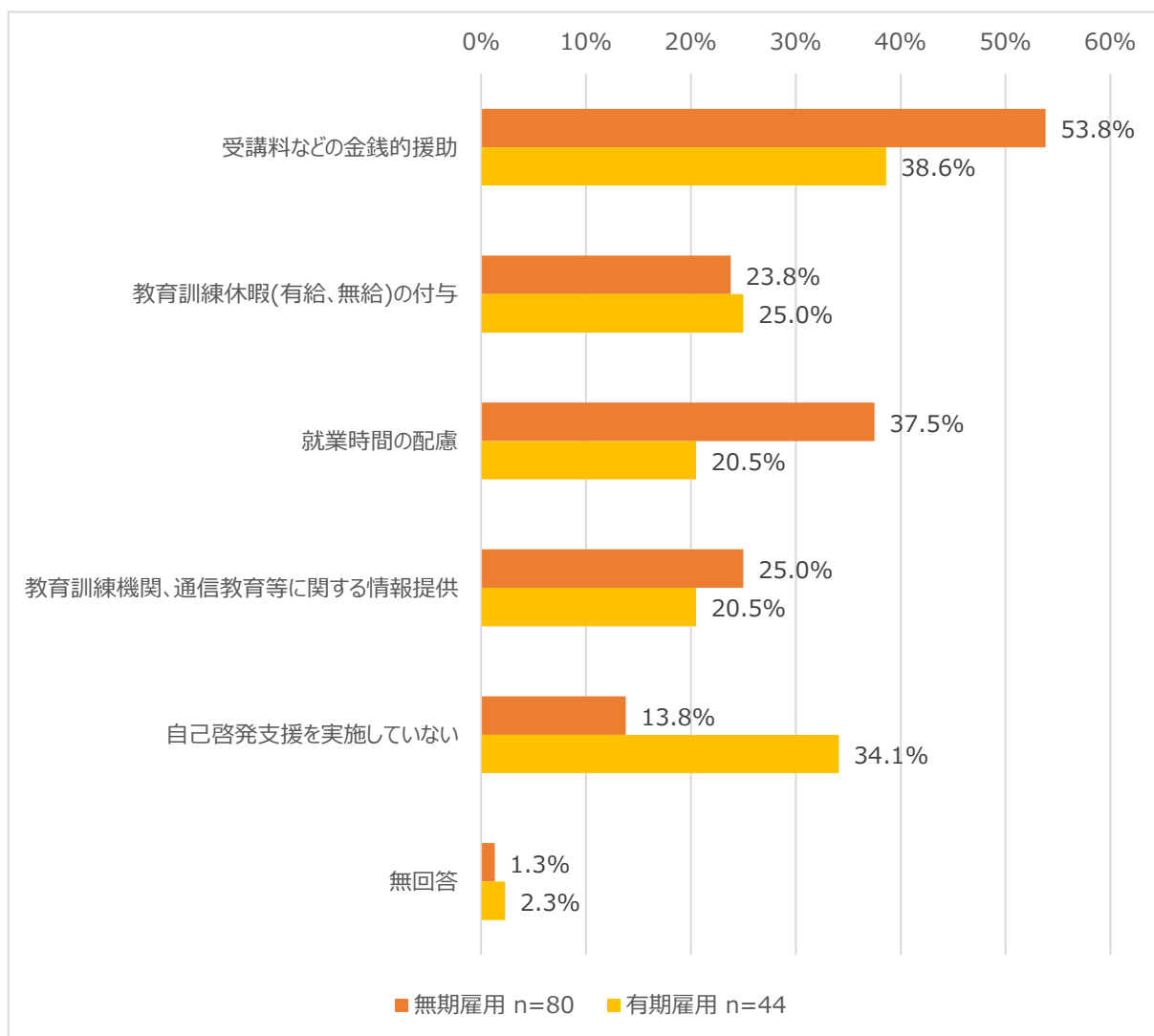
事業所の所在地別にみるといずれの Off-JT の形態においても「名古屋市周辺」の実施割合が高い。

図 114 「派遣労働者に実施している Off-JT は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」所在地別



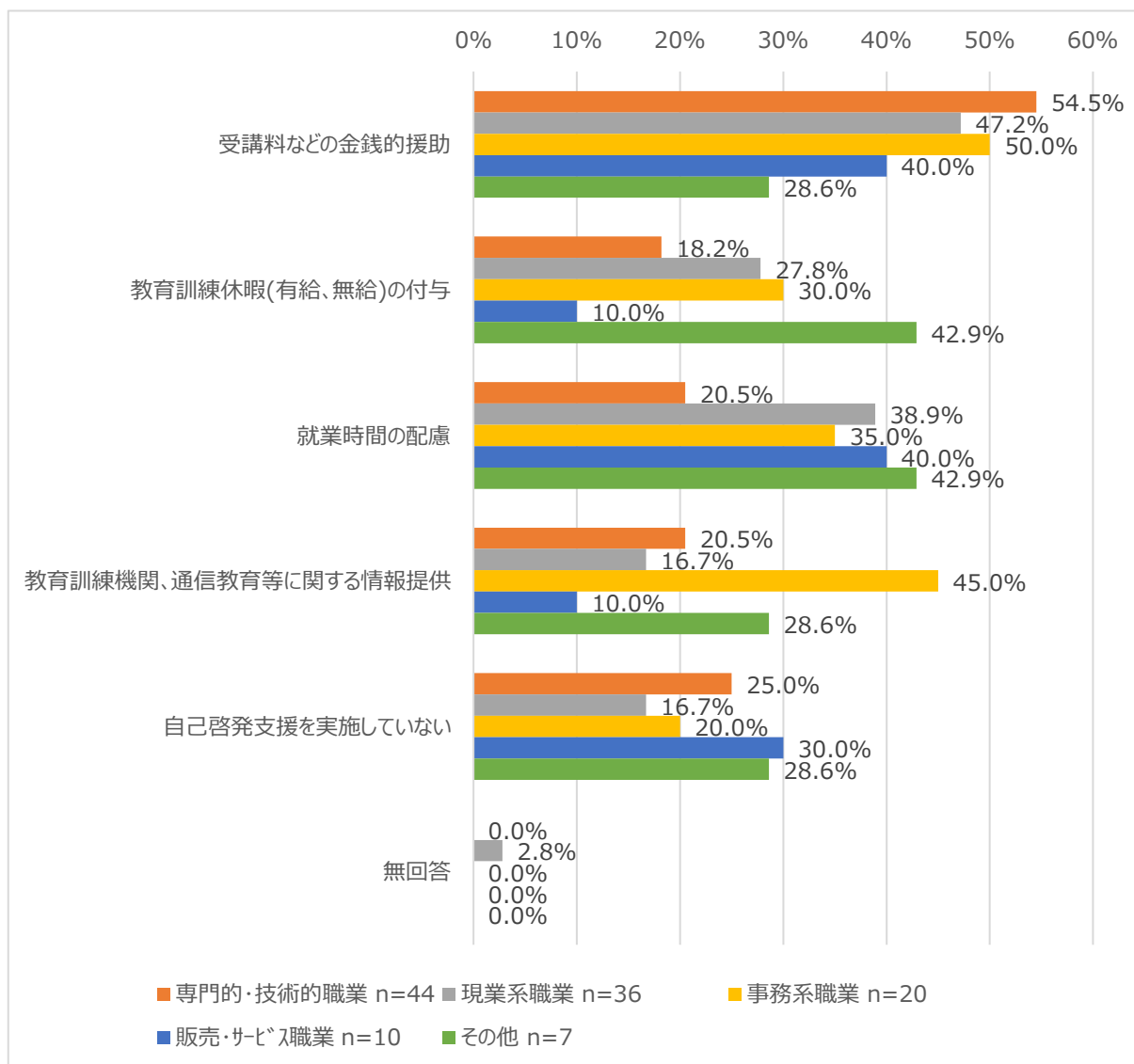
次に、派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況を主な雇用形態別にみると、「自己啓発支援を実施していない」の割合は、「有期雇用」よりも「無期雇用」で低く、「無期雇用」の事業所は「有期雇用」に比べて自己啓発支援に積極的に取り組んでいる。さらに、自己啓発支援の内容についてみると、ほとんどの支援について「有期雇用」に比べて「無期雇用」が積極的であるが、とくにその傾向は「金銭的援助」と「就業時間の配慮」において顕著にみられる。

図 115 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
有期/無期雇用別



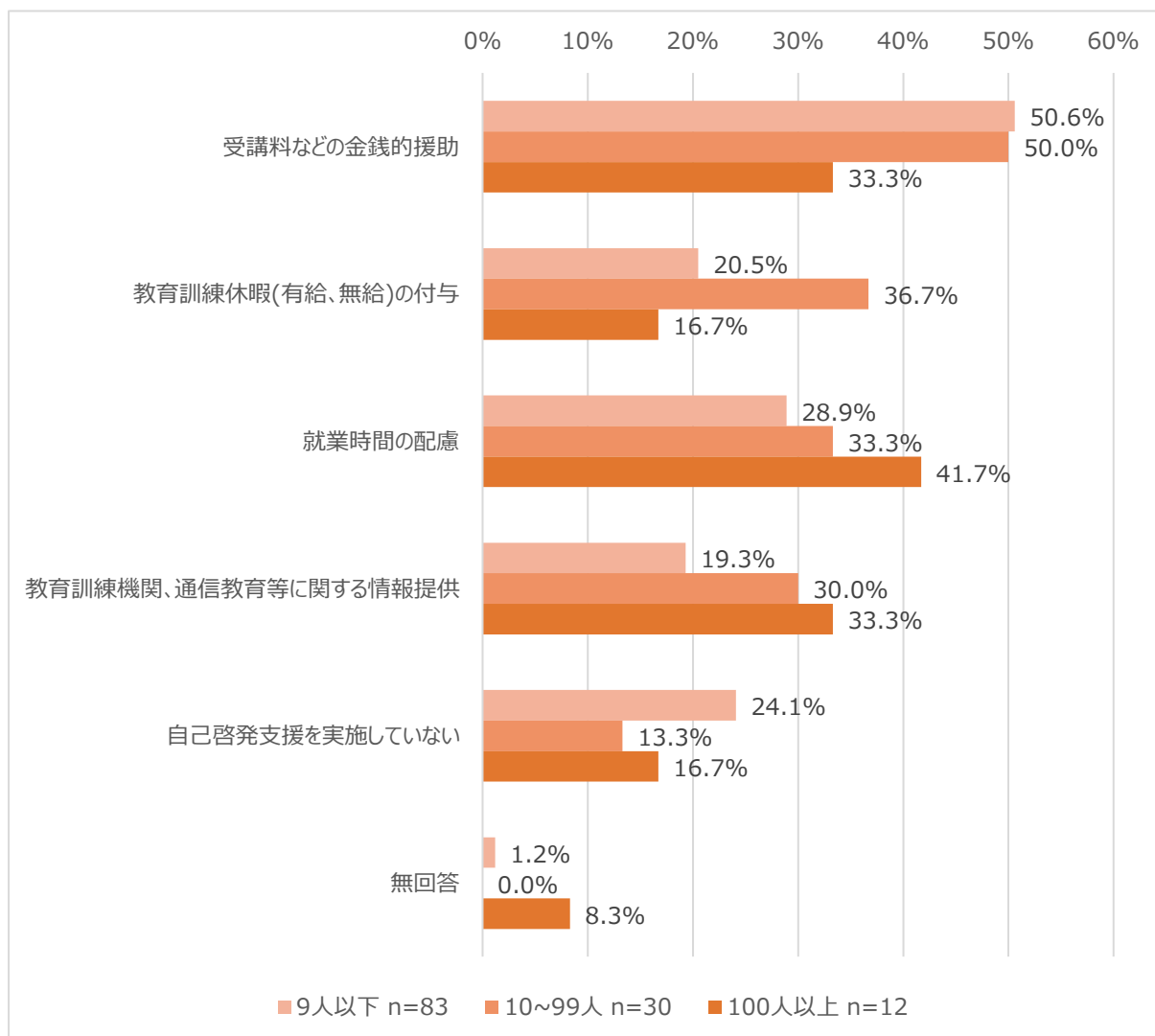
主な派遣職種別に見ると、「自己啓発支援を実施していない」割合は「販売・サービス職業」で最も高く、30.0%である。次に自己啓発支援の内容ごとに見ると、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」の職種間の違いが大きく、「事務系職業」が45.0%で最も高く、「販売・サービス職業」が最も低い。

図 116 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
派遣職種別



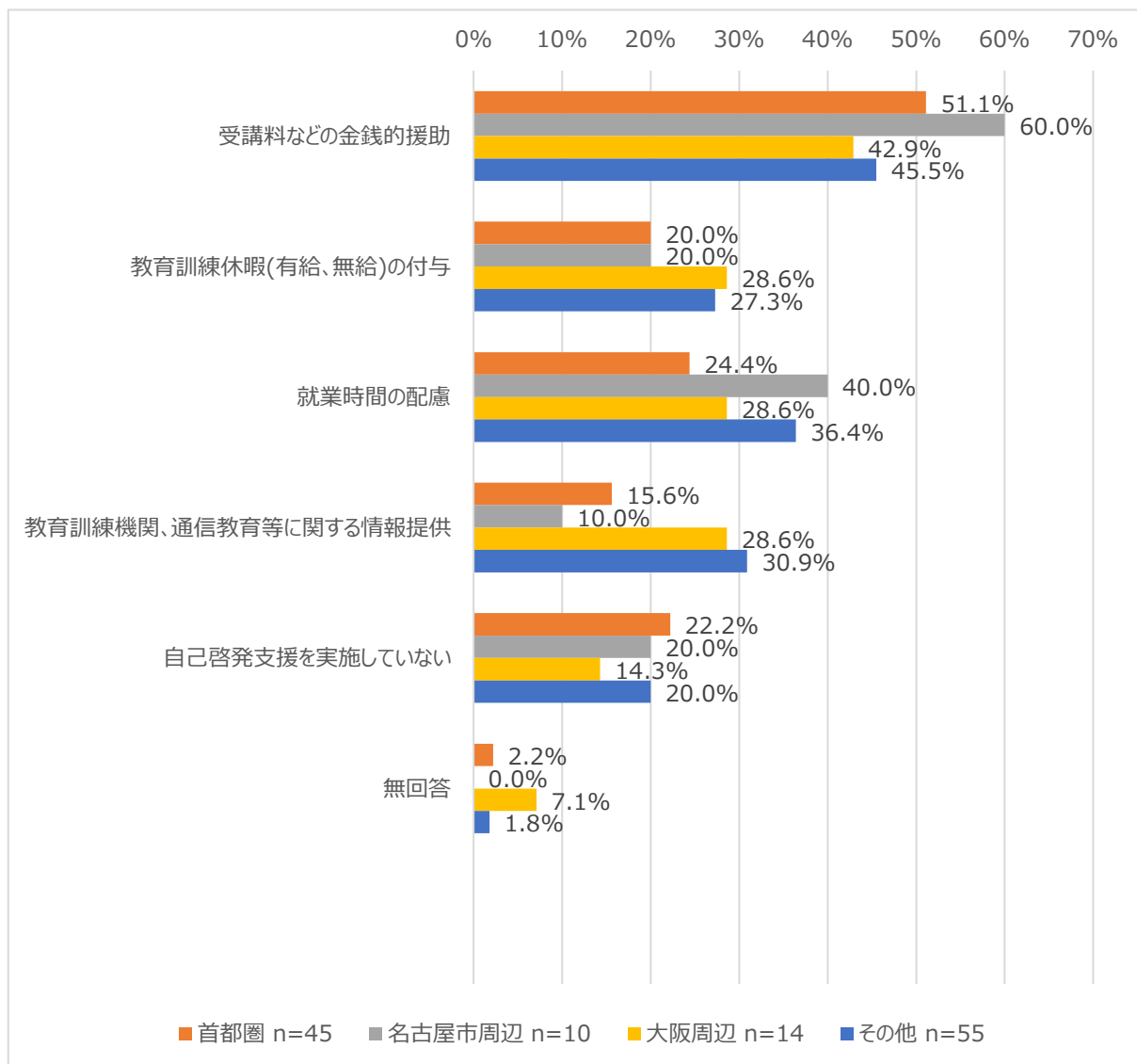
派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況を派遣労働者数別にみると、「自己啓発支援を実施していない」は、「9人以下」で最も高く、24.1%である。「教育訓練休暇の付与」は「10～99人」が最も大きく、「就業時間の配慮」と「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」は派遣労働者数が多くなるほど大きくなる。

図 117 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「自己啓発支援を実施していない」はいずれの地域も10～22.2%の範囲であるが、「受講料などの金銭的援助」と「就業時間の配慮」は「名古屋市周辺」で目立って高くなっている。

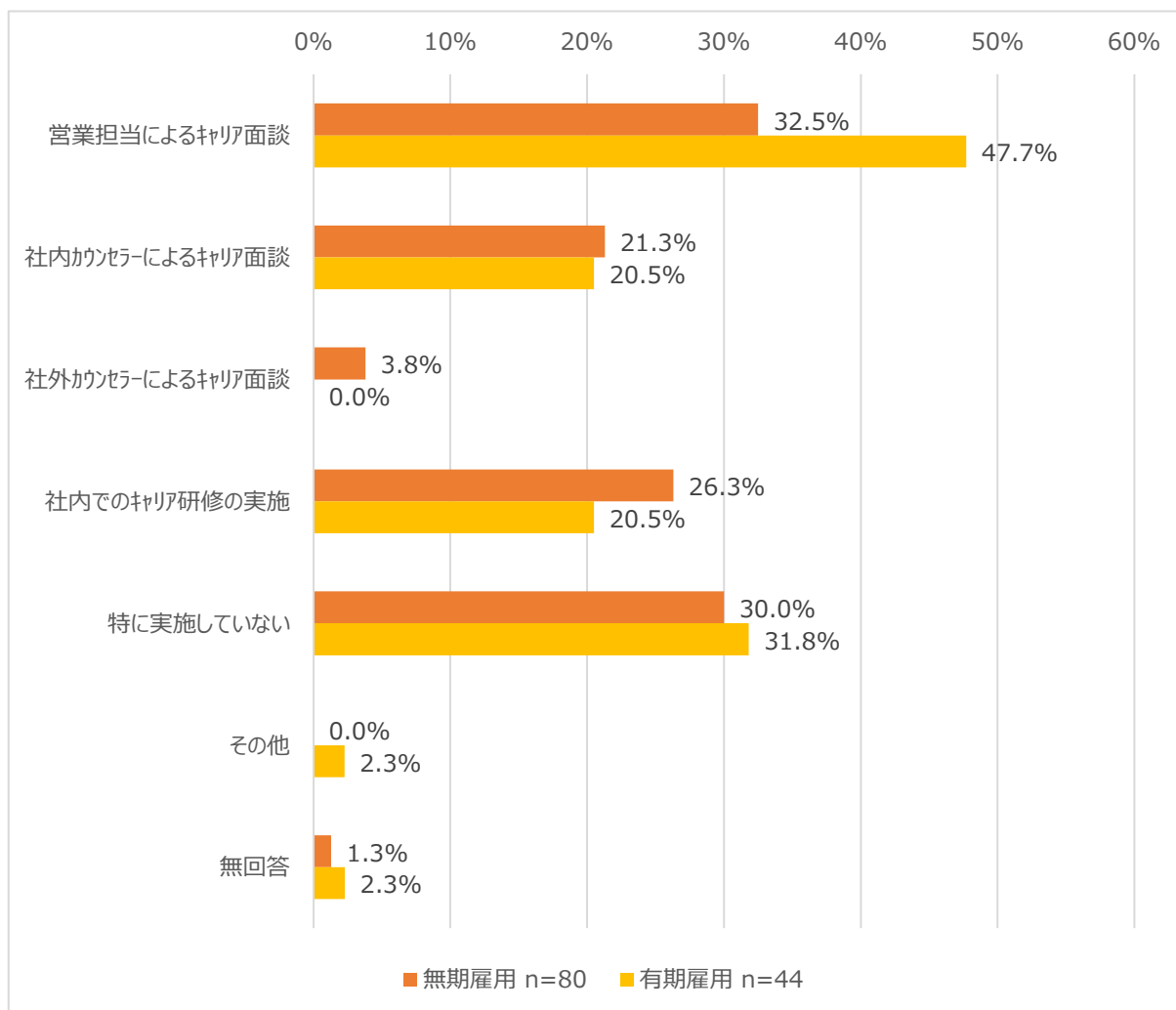
図 118 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
所在地別



## ④ キャリア形成支援の実施状況

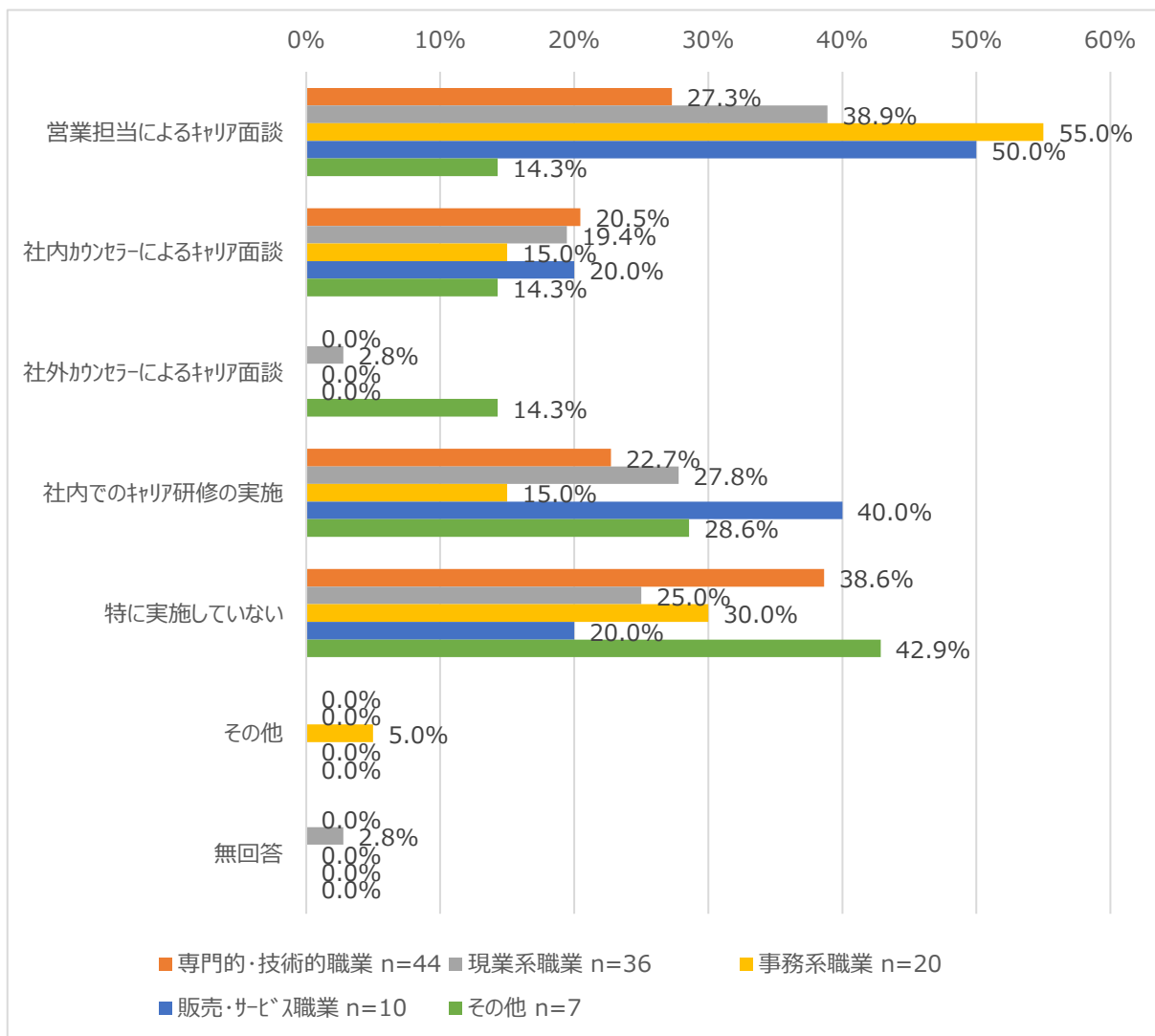
派遣労働者に対する Off-JT の実施状況を主な雇用形態別にみると、「有期雇用」は「無期雇用」に比べて「特に実施していない」か、実施する場合には「営業担当によるキャリア面談」を行う事業所が多いが、「無期雇用」は「社内カウンセラーによるキャリア面談」、「社内でのキャリア研修」が多い。

図 119 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、キャリア形成支援を「特に実施していない」は、「専門的・技術的職業」で多い。次に、支援策についてみると、「営業担当によるキャリア面談」が「事務系職業」で高くなっている。

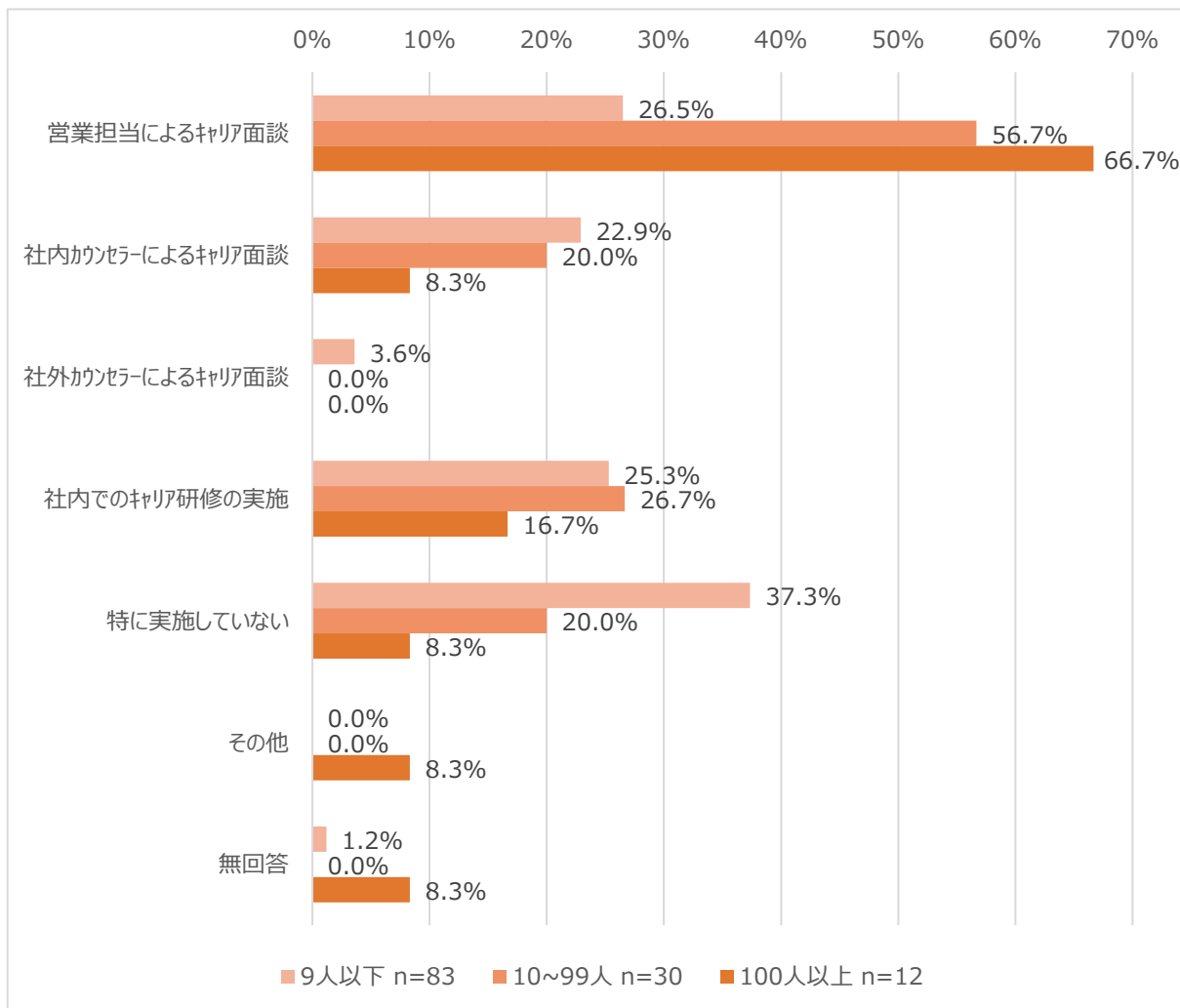
図 120 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」派遣職種別





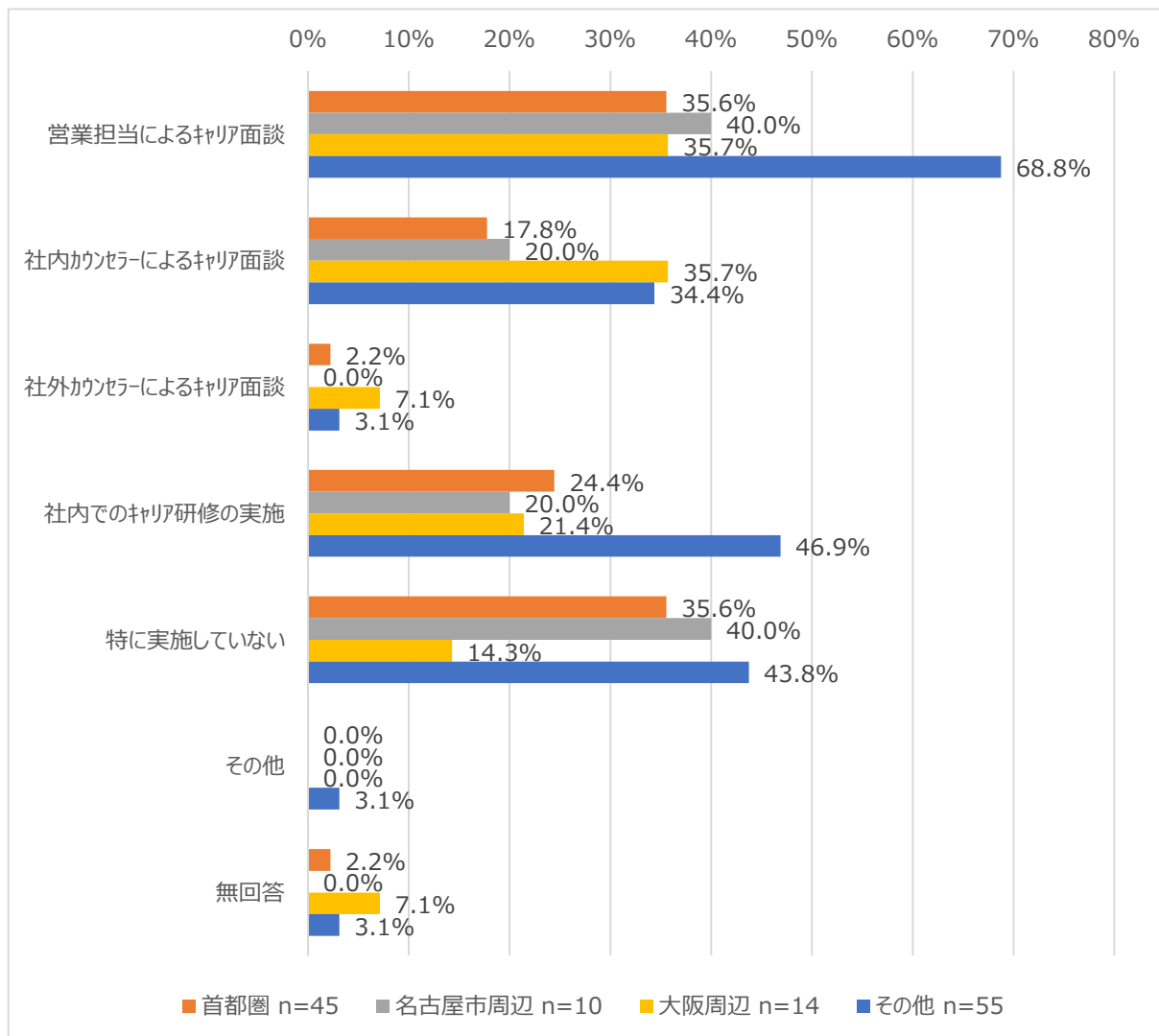
派遣労働者数別にみると、派遣労働者数が少ないほどキャリア形成支援を「特に実施していない」が、派遣労働者数が増えるほど「営業担当によるキャリア面談」が高くなる。

図 121 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「特に実施していない」と「営業担当によるキャリア面談」が、「名古屋市周辺」で高くなっている。

図 122 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」所在地別



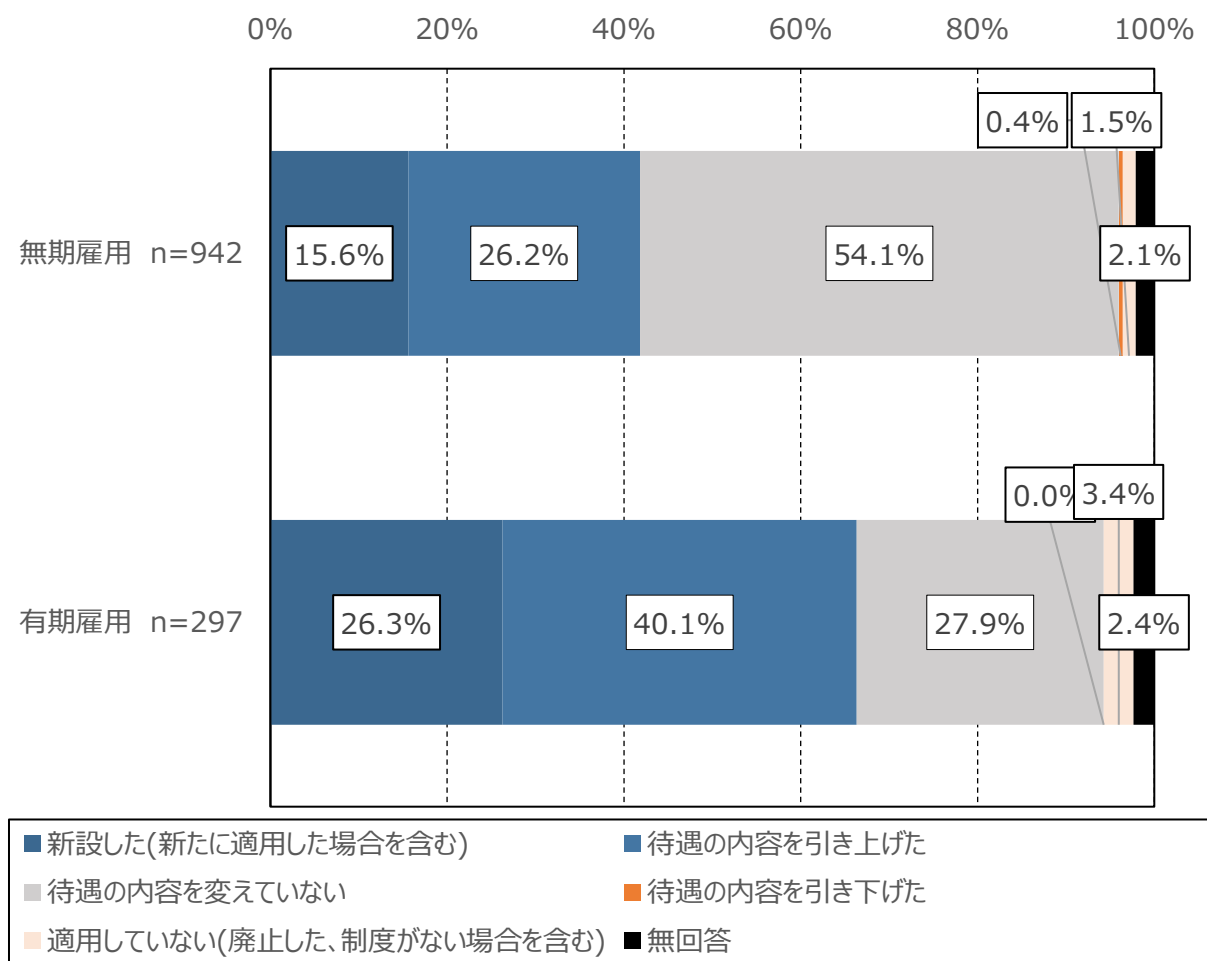
(2) 労使協定方式

① 待遇の適用状況の変化

i. 基本給

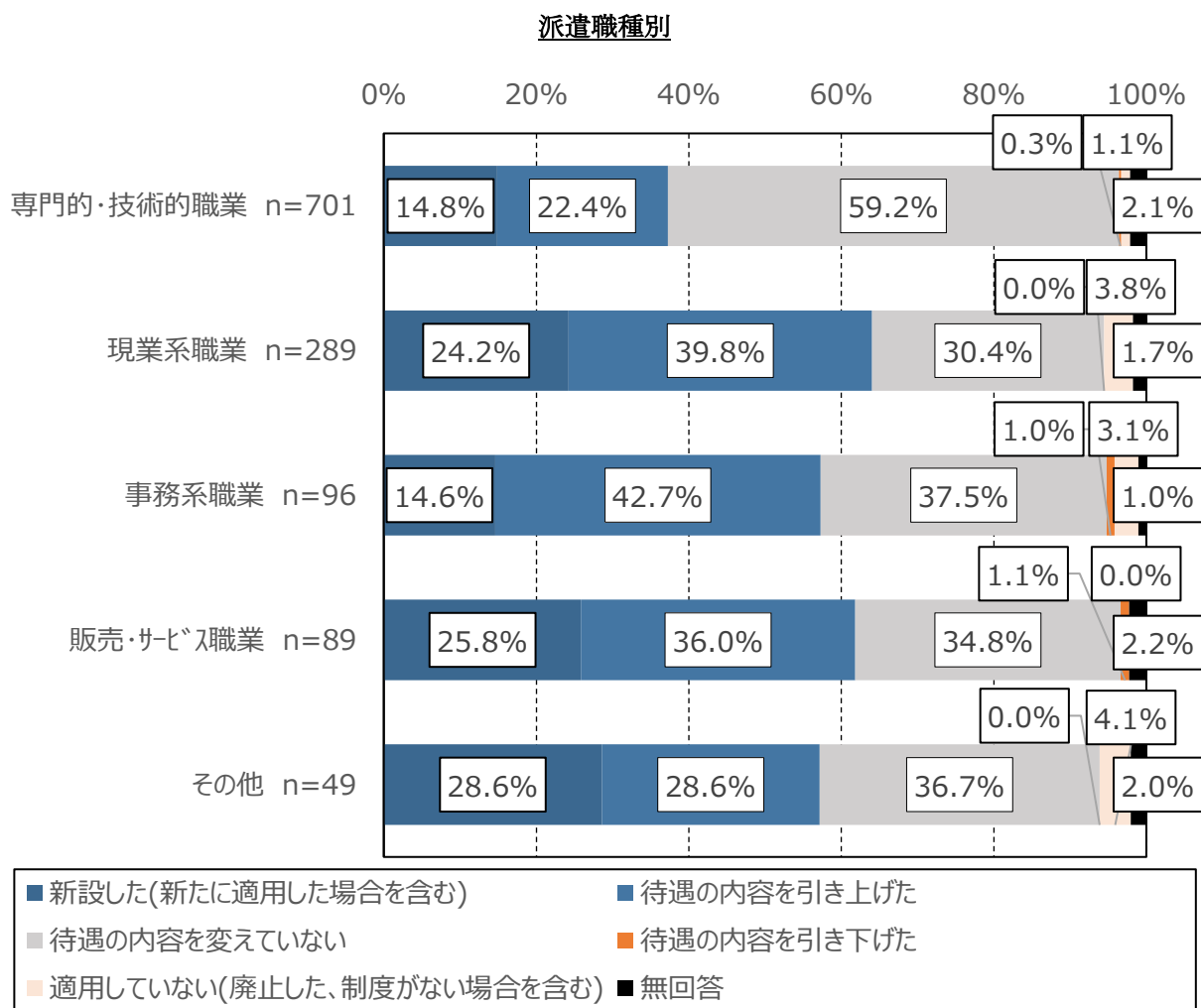
改正派遣法施行をきっかけとした基本給の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「無期雇用」は54.1%と「変えていない」が多いが、「有期雇用」は「新設した（新たに適用した場合を含む）」(26.3%)、「待遇の内容を引き上げた」(40.1%) とともに多く、法施行をきっかけに基本給に手を加えた事業所が多い。

図 123 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【基本給】  
有期/無期雇用別



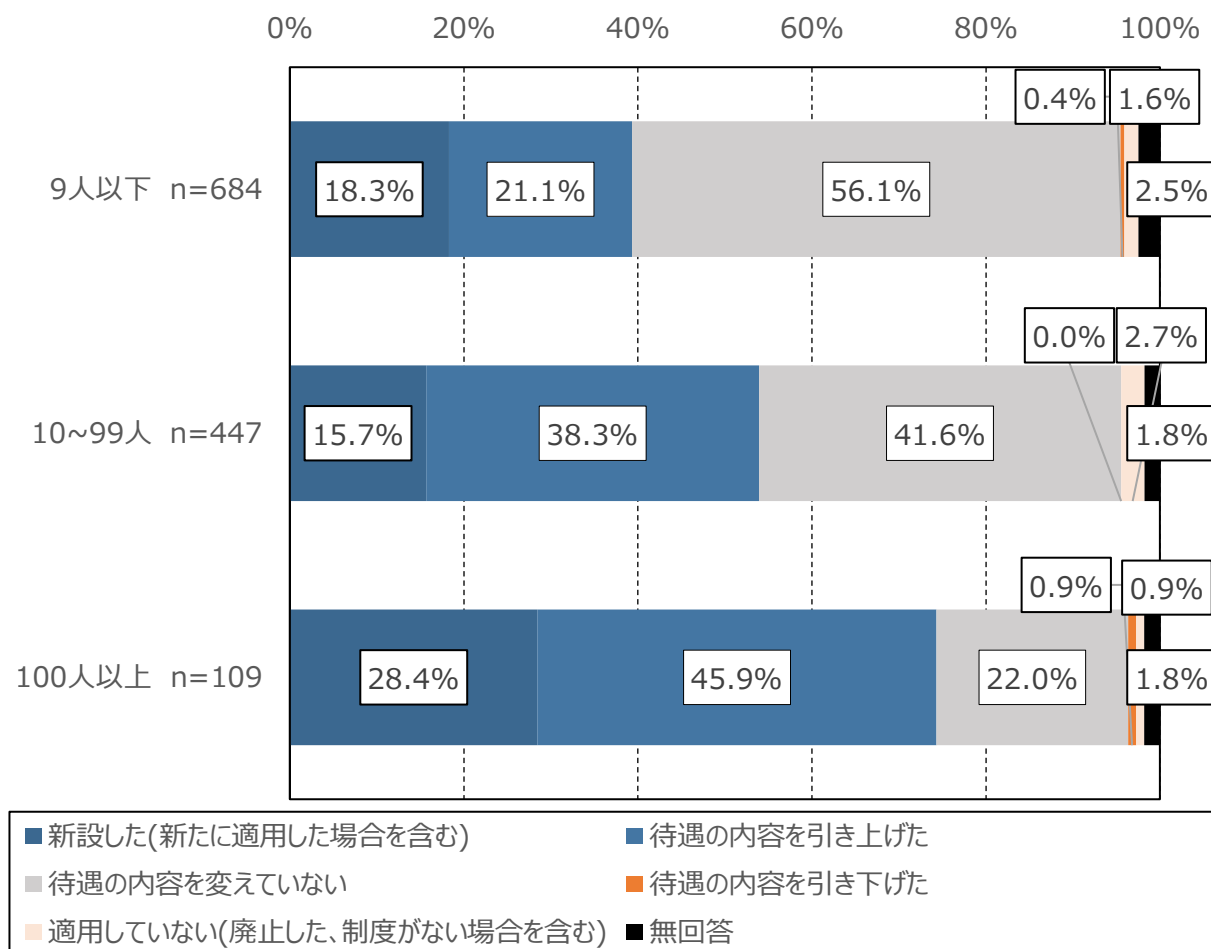
主な派遣職種別に見ると専門的・技術的職業を除く職種はいずれも「新設した（新たに適用した場合を含む）」あるいは「待遇の内容を引き上げた」とした回答が60%前後、「変えていない」が30%台の構成である。それに対して、専門的・技術的職業は「変えていない」が59.2%と多く、法施行に対応していない事業所が多い傾向がみられる。

図 124 「以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。」【基本給】



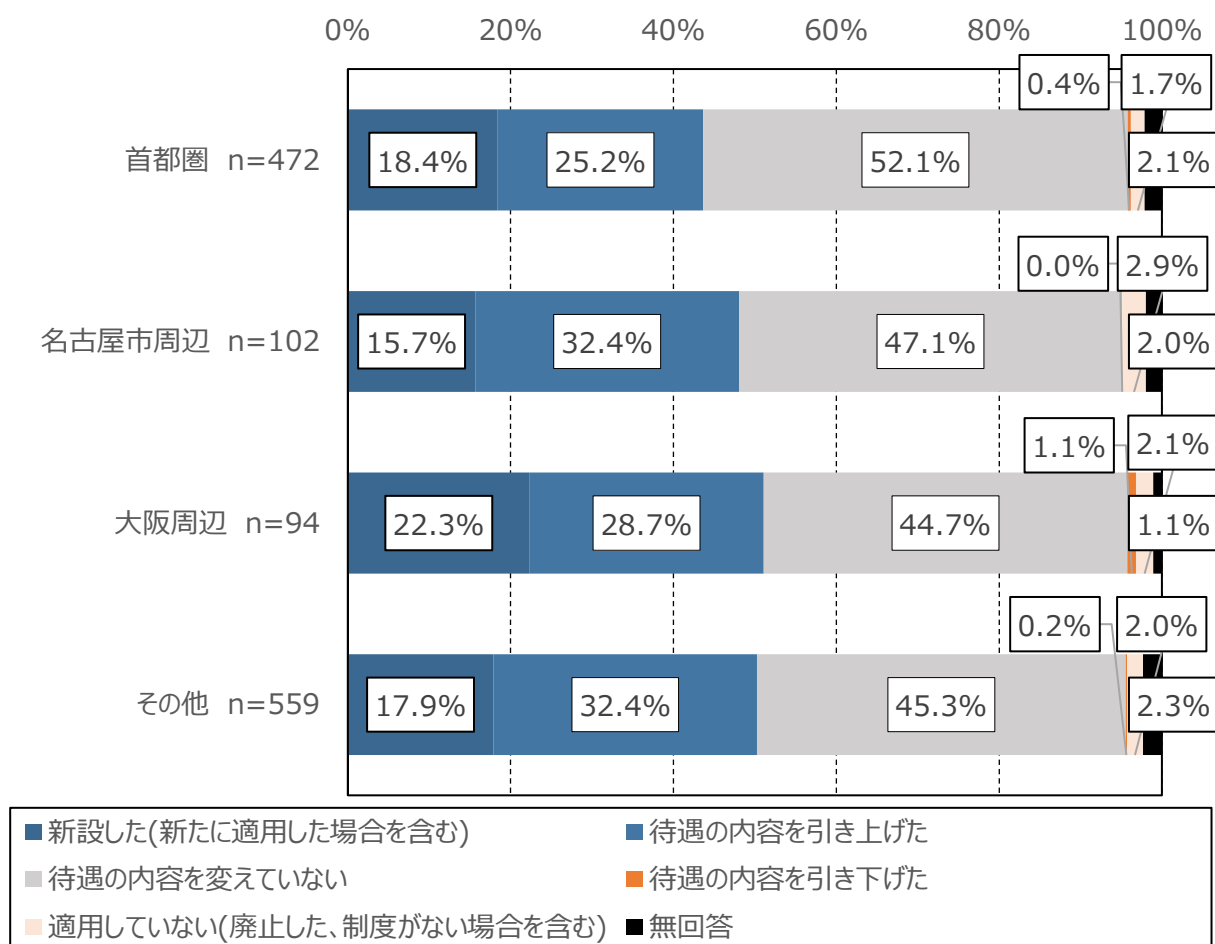
派遣労働者数別にみると、派遣労働者数の多い事業所ほど「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」が増加し、「内容を変えていない」が減少することから、法施行に合わせて基本給の見直しを積極的に行っている。

図 125 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【基本給】  
 派遣労働者数別



事業所の所在地別は、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせた基本給を手直した事業所と「変えていない」事業所の構成をみると、「首都圏」がやや前者が少なく、後者が多いが、全体的には地域間の違いは小さい。

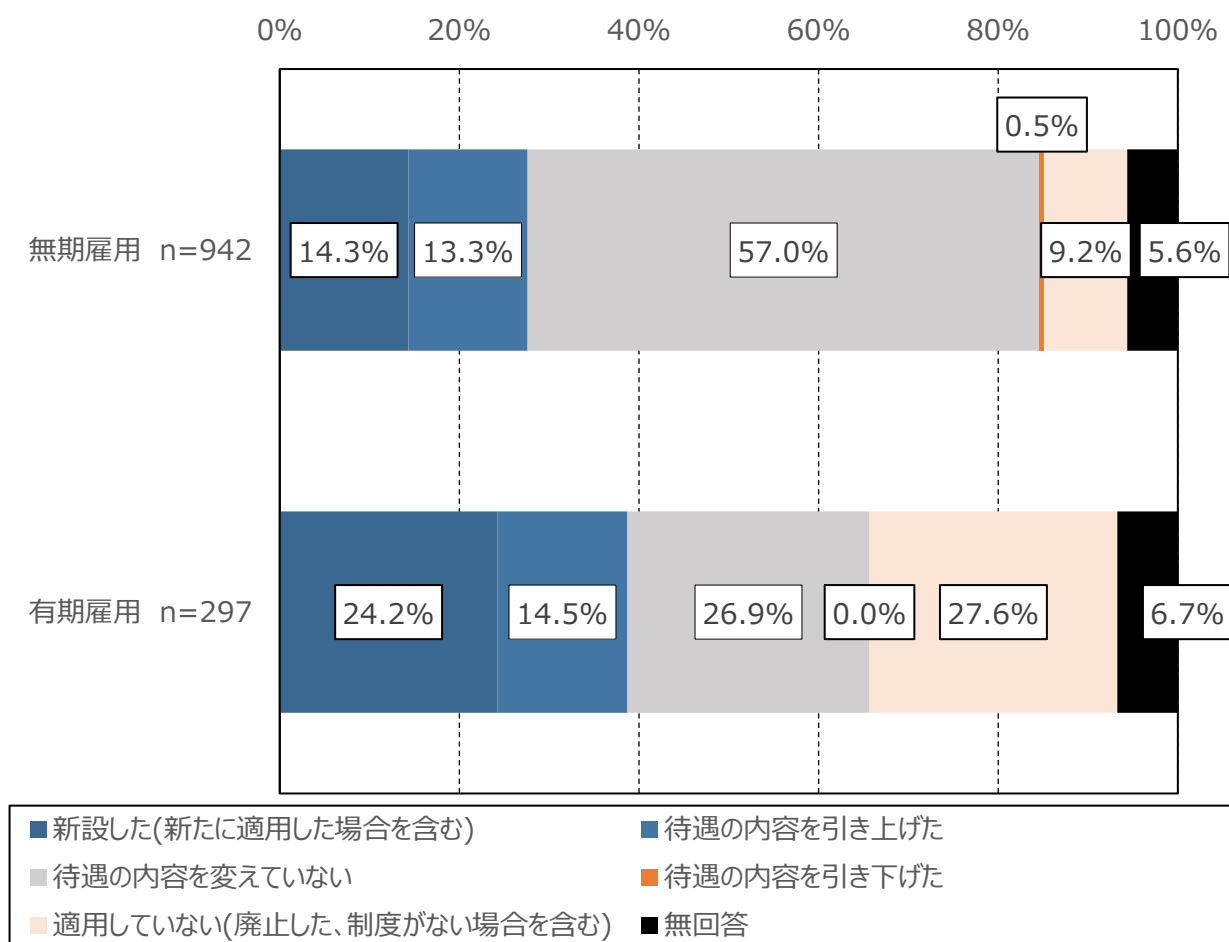
図 126 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【基本給】  
 所在地別



## ii. 賞与

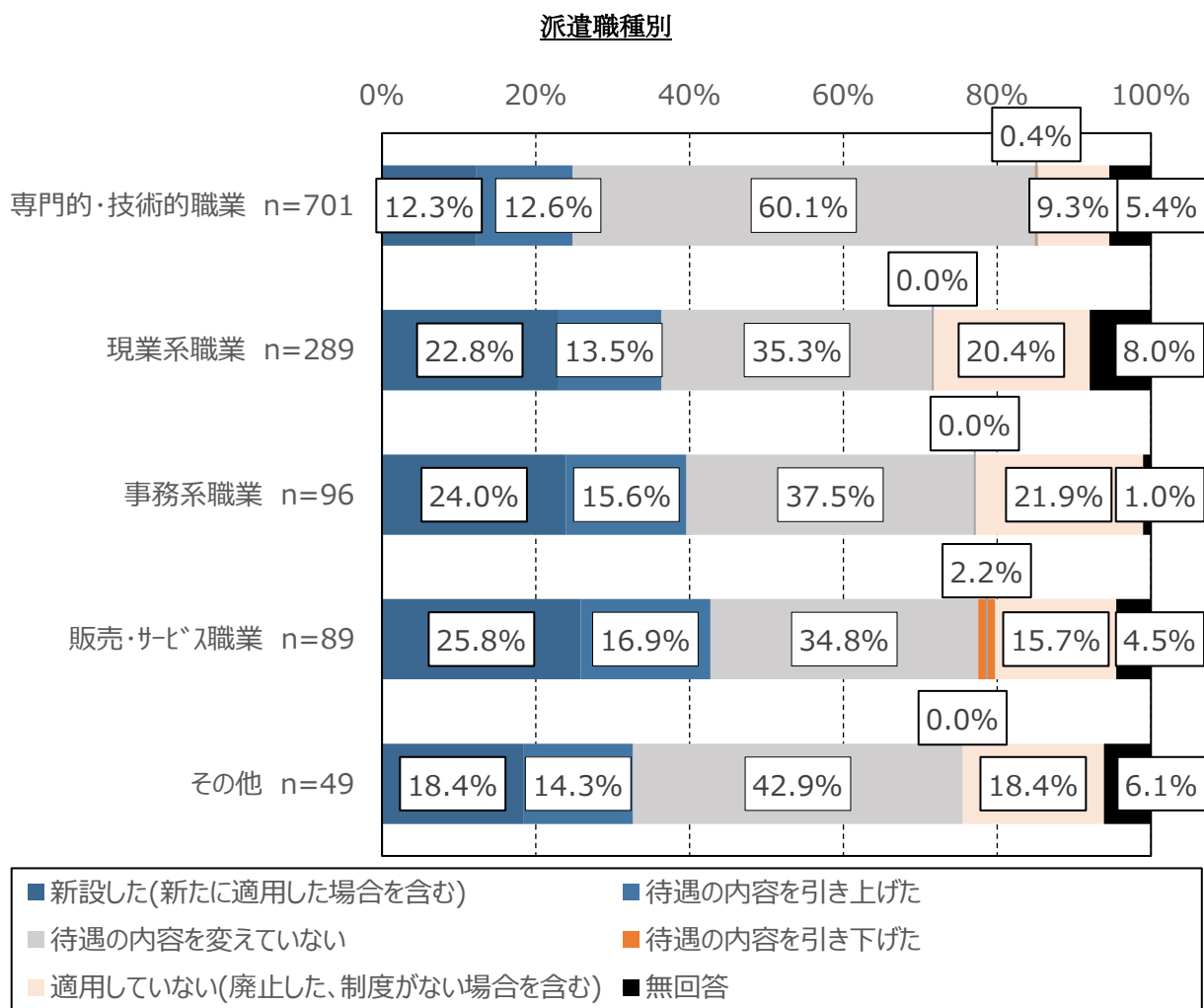
改正派遣法施行をきっかけとした賞与の適用状況の変化について、主な雇用形態別にみると「適用していない」が「無期雇用」9.2%、有期雇用27.6%であることから、無期雇用に比べて有期雇用において賞与を派遣労働者に適用しない事業所が多い。さらに、賞与をもつ事業所についてみると、「有期雇用」が「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」の回答が多く、「変えていない」が少ないことから、賞与の手直しに積極的に取り組んだのは有期雇用である。

図 127 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【賞与】  
 有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、専門的・技術的職業を除く職種はいずれも2割前後で「適用していない」があるものの、法施行を契機に「新設した（新たに適用した場合を含む）」あるいは「待遇の内容を引き上げた」とした事業所が4割前後に達することから、賞与の手直しに積極的に取り組んでいる。それに対して、専門的・技術的職業は「適用していない」が少なく、「変えていない」が多い職種である。

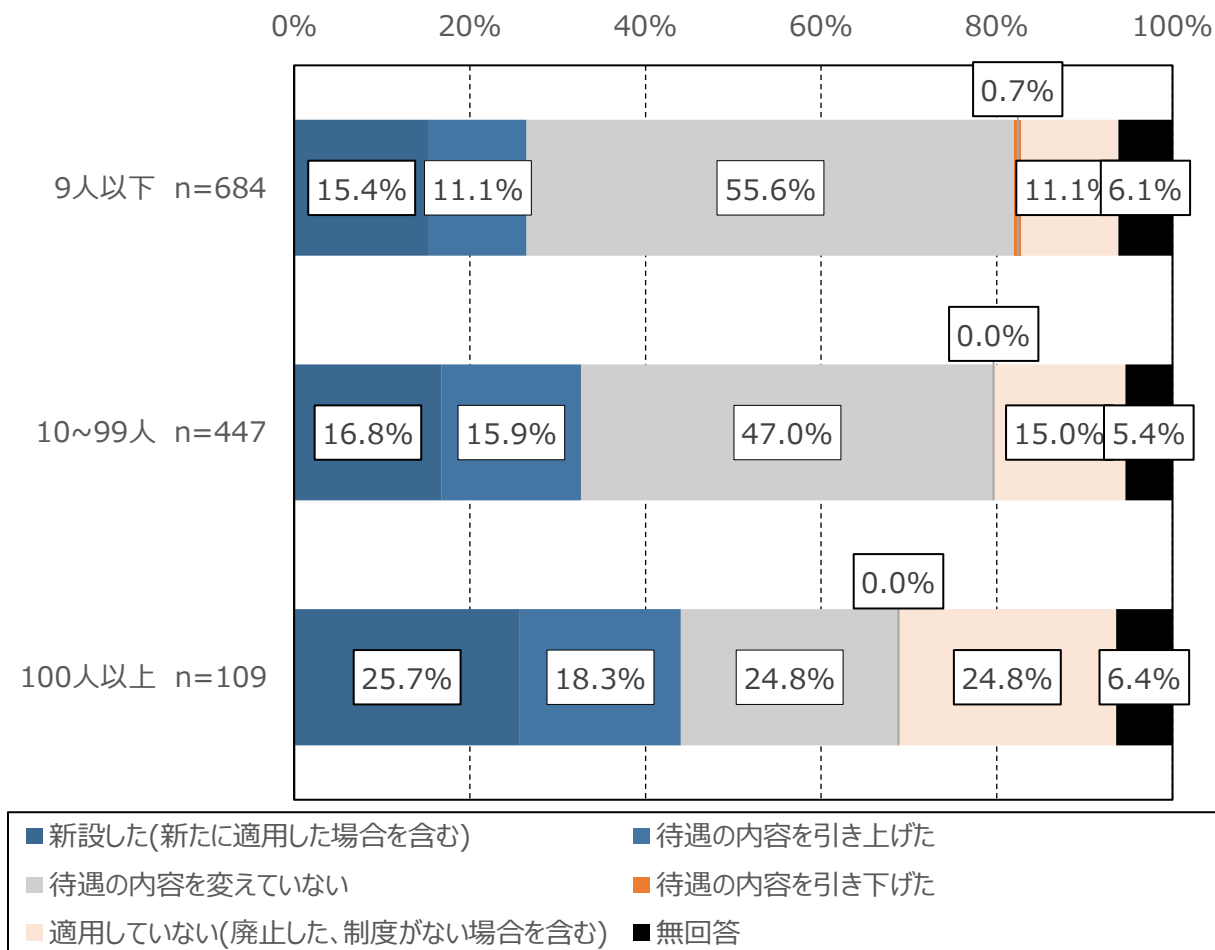
図 128 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【賞与】





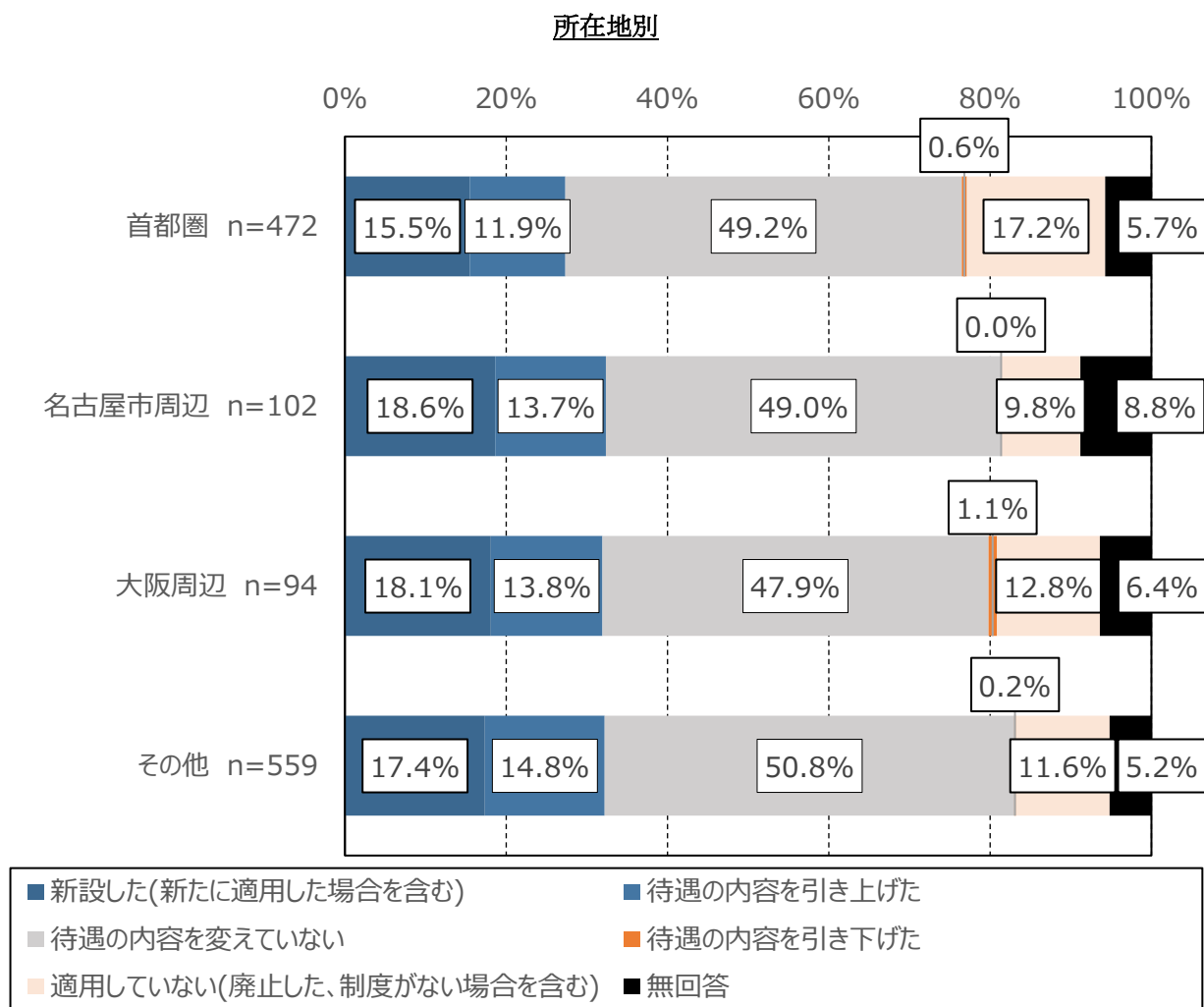
派遣労働者数別にみると、派遣労働者の多い事業所ほど「適用していない」事業所が多いが、法施行を契機に「新設した（新たに適用した場合を含む）」あるいは「待遇の内容を引き上げた」ことで賞与を見直した事業所も多い。

図 129 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【賞与】  
 派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、首都圏がやや「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」が少なく、「適用していない」が多いが、それ以外の地域間の違いは小さく、おおむね「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせて約3割、「変えていない」約5割、「適用していない」約1割の構成になっている。

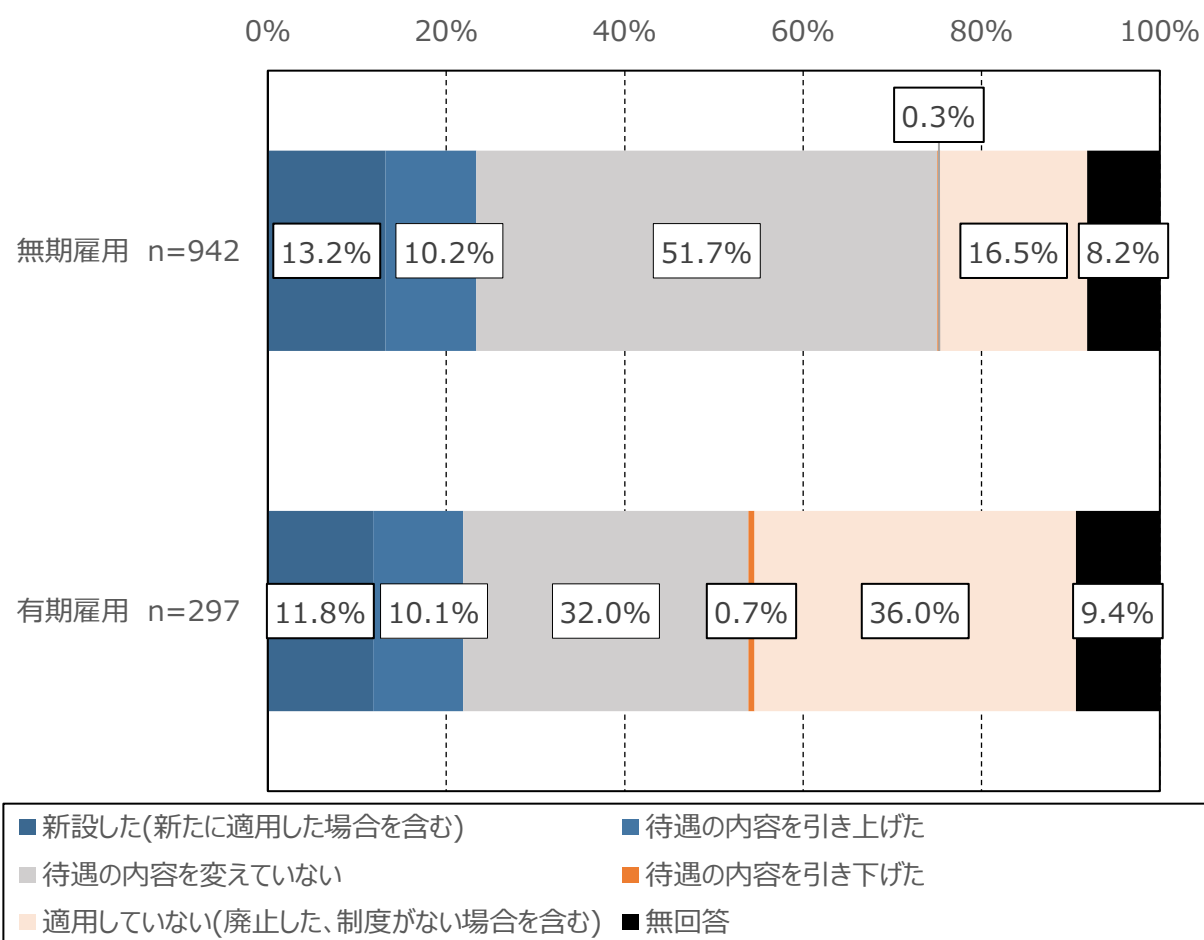
図 130 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【賞与】



### iii. 職務関連手当

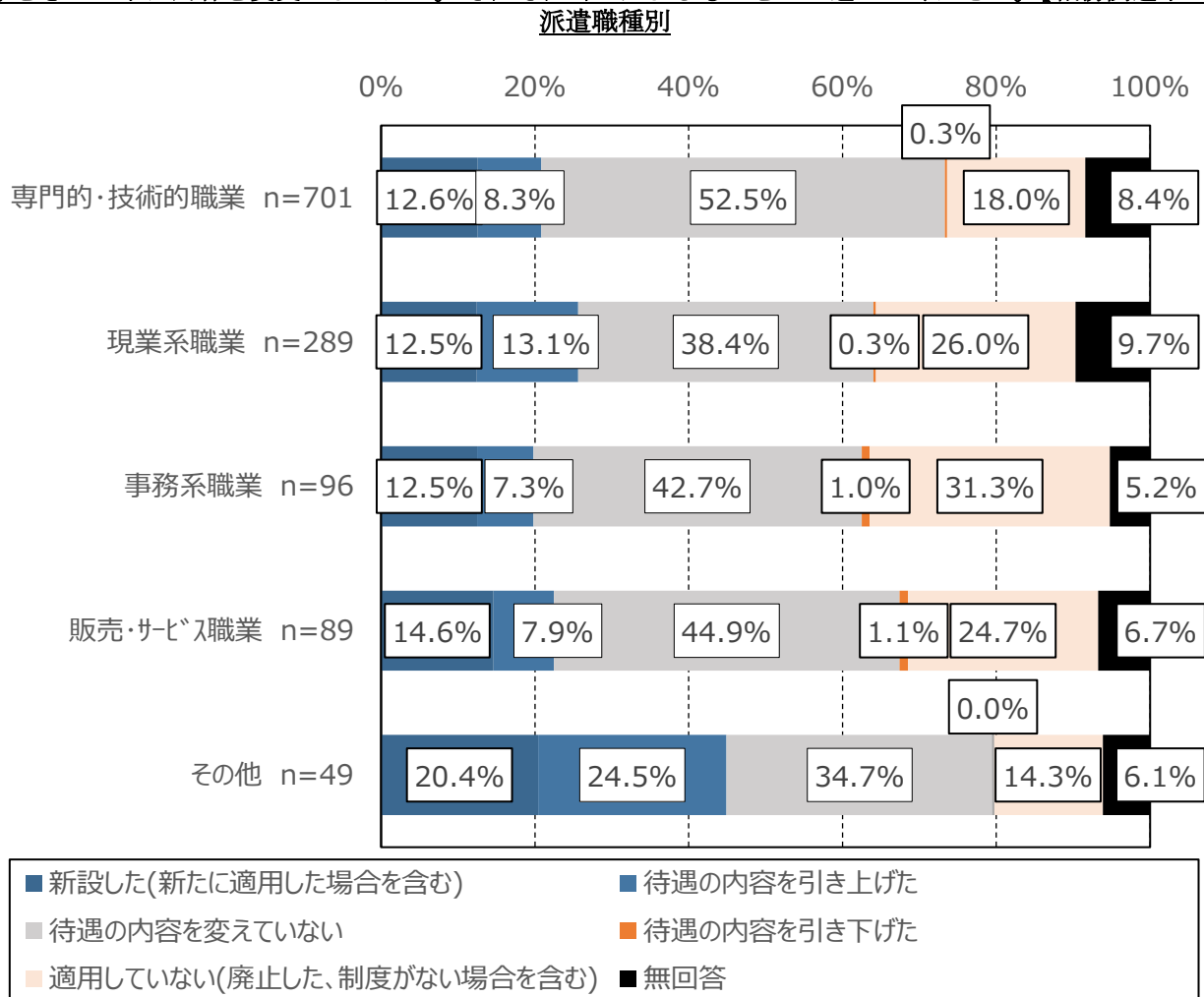
改正派遣法施行をきっかけとした職務関連手当の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「無期雇用」、「有期雇用」とともに「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせた職務関連手当を手直した事業所は 20%強であるが、有期雇用には「適用していない」が、無期雇用には「変えていない」が多い。

図 131 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【職務関連手当】  
有期/無期雇用別



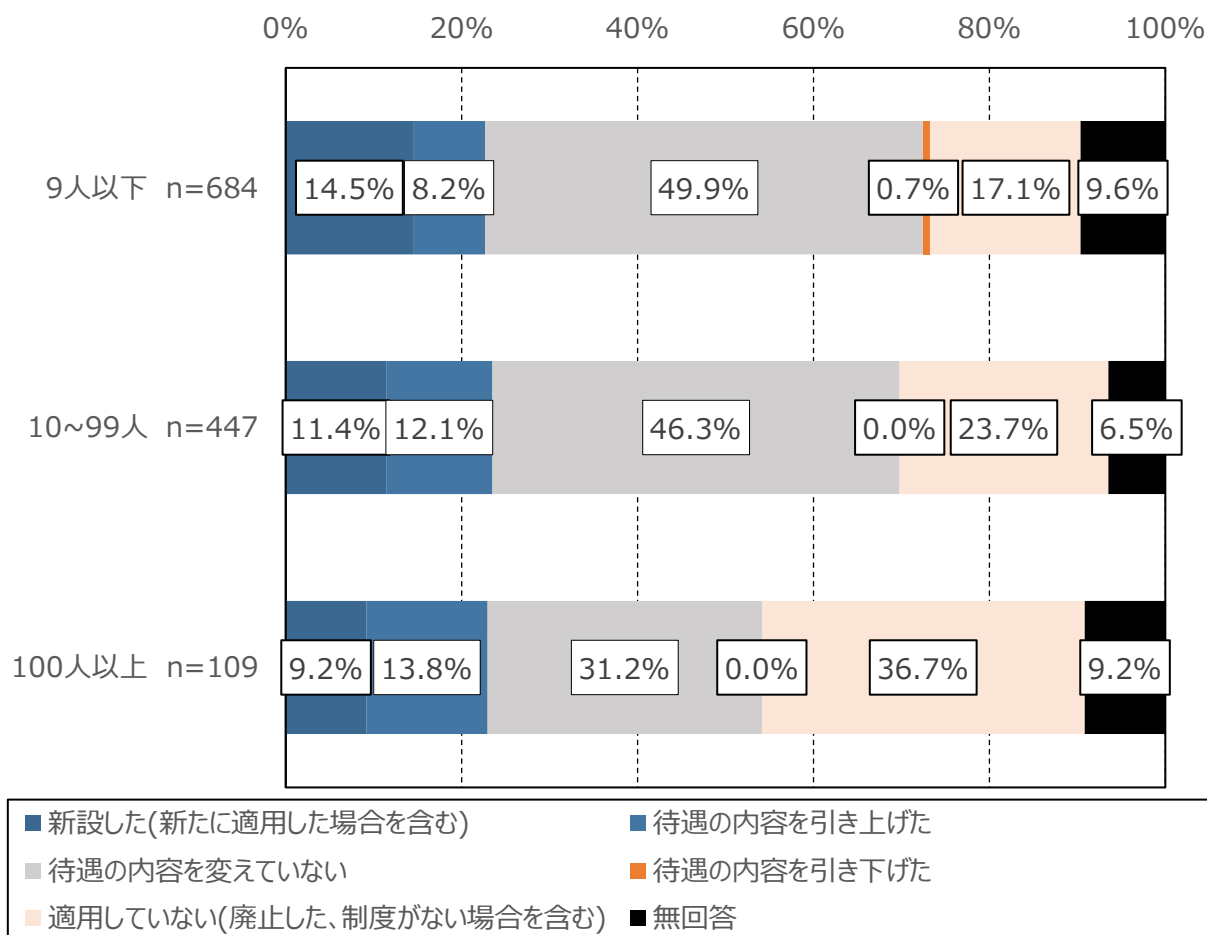
主な派遣職種別に見ると、専門的・技術的職業は「適用していない」が少ない、つまり職務関連手当を持つ事業所が多い職種であり、事務系職業は「適用していない」が多い、つまり職務関連手当を持つ事業所が少ない職種である。さらに、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせた職務関連手当の見直しを行った事業所は20%前後と職種間の違いは大きくない。

図 132 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【職務関連手当】



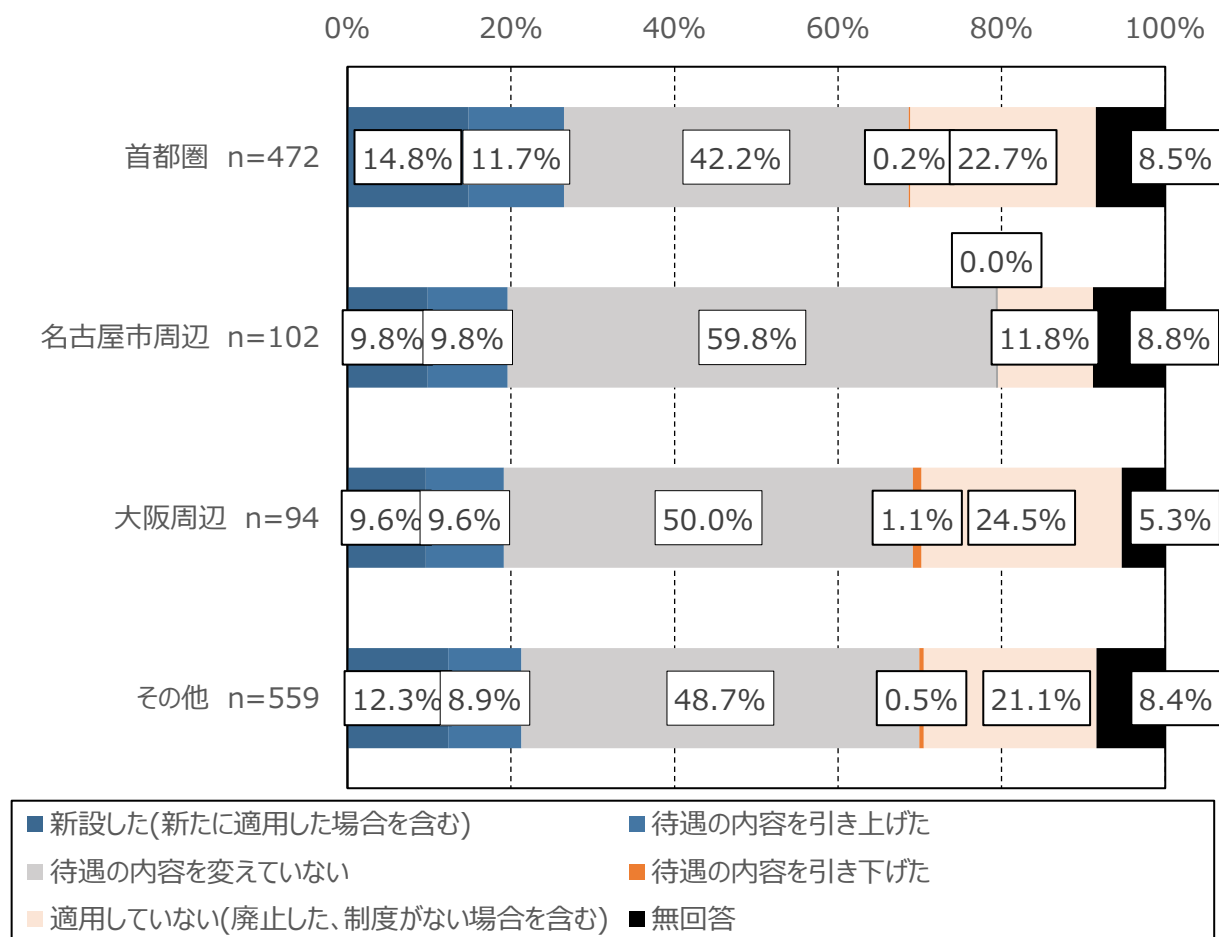
派遣労働者数別にみると派遣労働者の多い事業所ほど「適用していない」（つまり職務関連手当を持たない）事業所が多い。さらに、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせた見直しを行った事業所はいずれも20%強であり、派遣労働者の人数間の違いは小さい。

図 133 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【職務関連手当】  
 派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「首都圏」が「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」と多く、「名古屋市周辺」が「適用していない」が少ないが、全体的に地域間の違いは小さい。

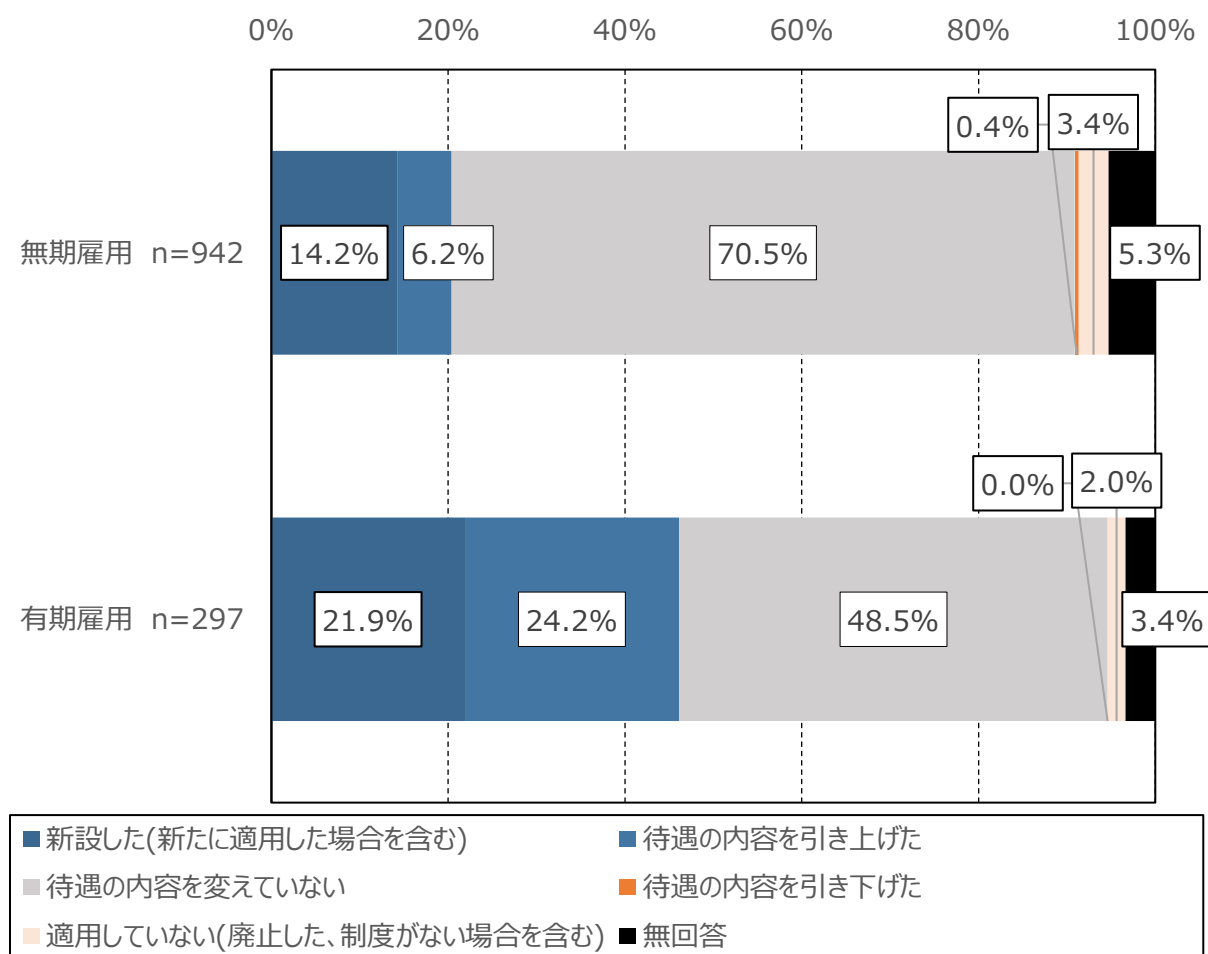
図 134 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【職務関連手当】  
 所在地別



#### iv. 通勤手当

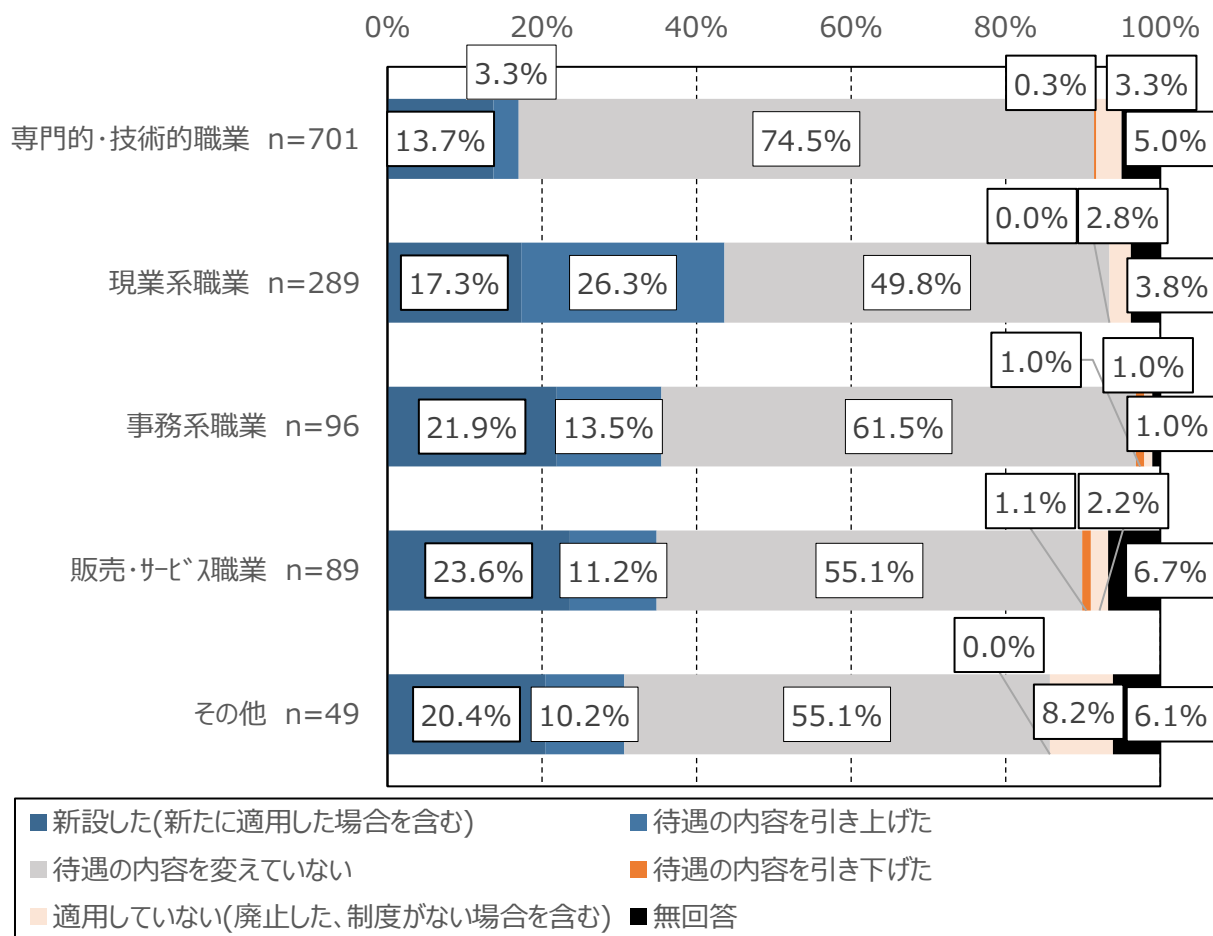
改正派遣法施行をきっかけとした通勤手当の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「無期雇用」「有期雇用」に関わらず、「適用していない」が非常に少なく、ほとんどの事業所で通勤手当を適用している。さらに見直しの状況を見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」のいずれについても有期雇用が無期雇用を大きく上回り、法施行を契機に通勤手当の見直しを積極的に進めている。

図 135 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【通勤手当】  
 有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、まずいずれの職種も「適用していない」が非常に少ない。その上で見直しの状況を見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせた割合が現業系職業で大きく、専門的・技術的職業で小さい。つまり、見直しを積極的に進めた職種は現業系職業、見直しを行わなかった職種は専門的・技術的職業という傾向がみられる。

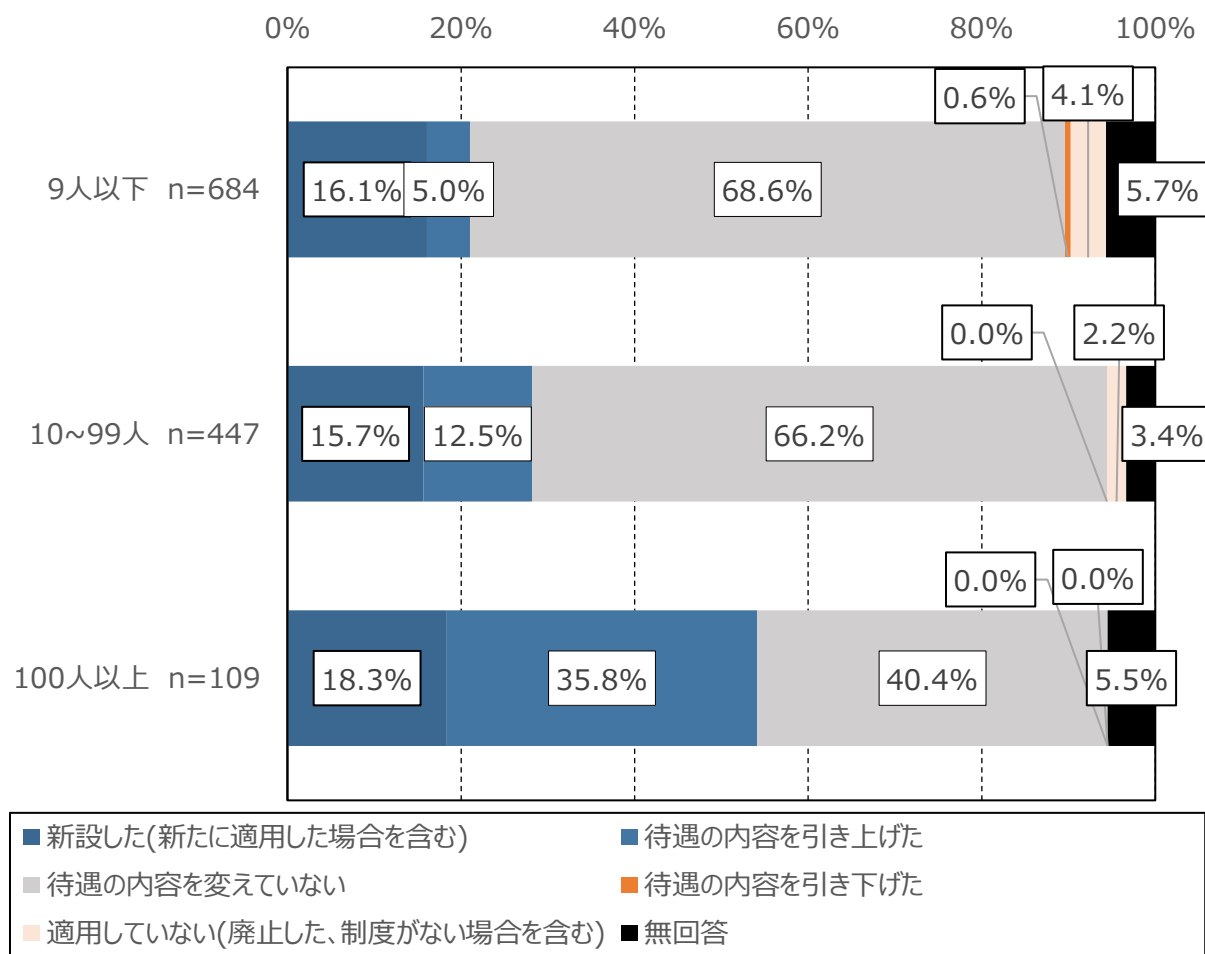
図 136 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【通勤手当】  
派遣職種別





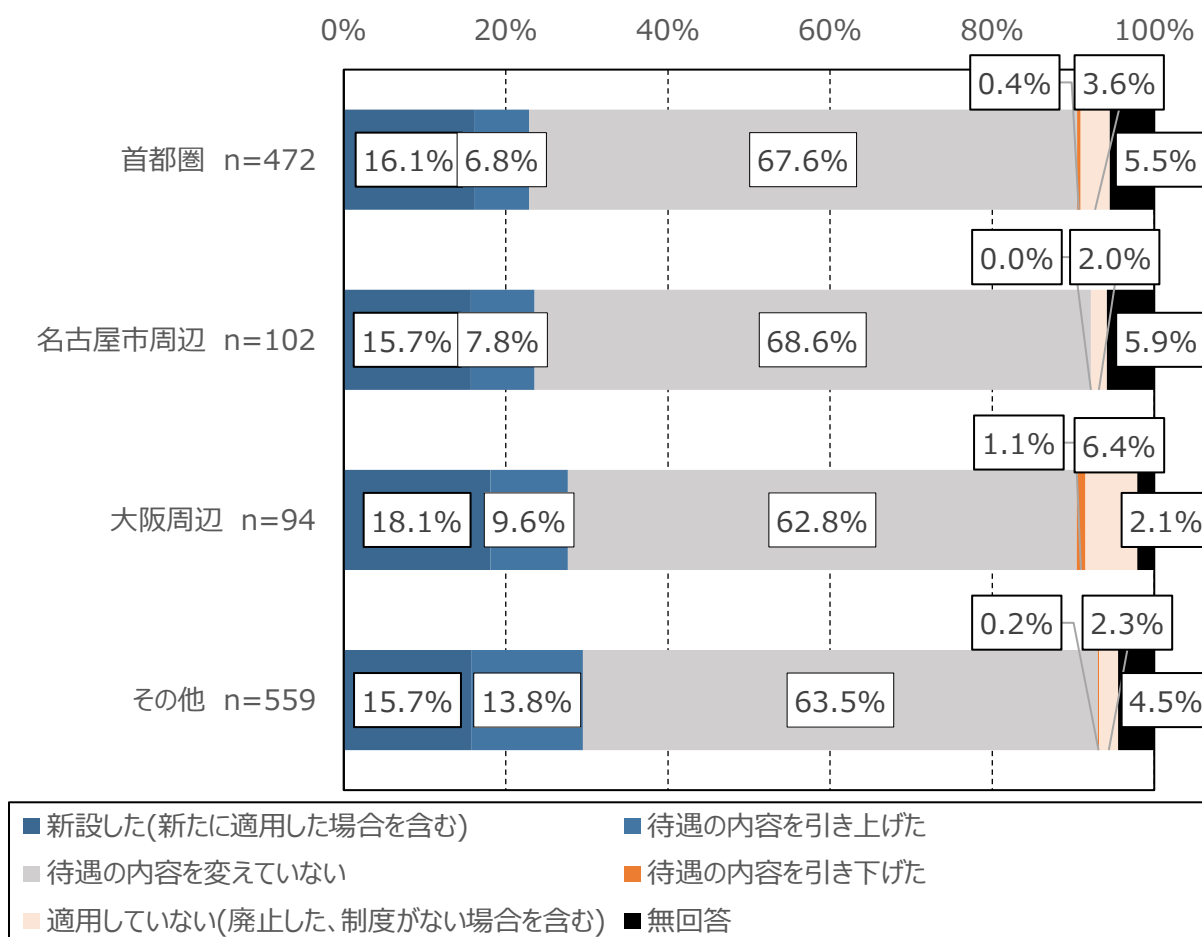
派遣労働者数別にみると、いずれの派遣労働者の人数規模も「適用していない」事業所はない、あるいはほぼ皆無である。その上で見直しの状況を見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」、「待遇の内容を引き上げた」のいずれについても人数規模が大きくなるほど増えており、見直しを行う事業所が多くなる。特に、その傾向は「100人以上」で顕著である。

図 137 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【通勤手当】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、いずれの地域も「適用していない」はほぼ皆無である。その上で見直しの状況を見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせた比率をみると、「大阪周辺」（27.7%）とその他（29.5%）が見直しに積極的な地域である。

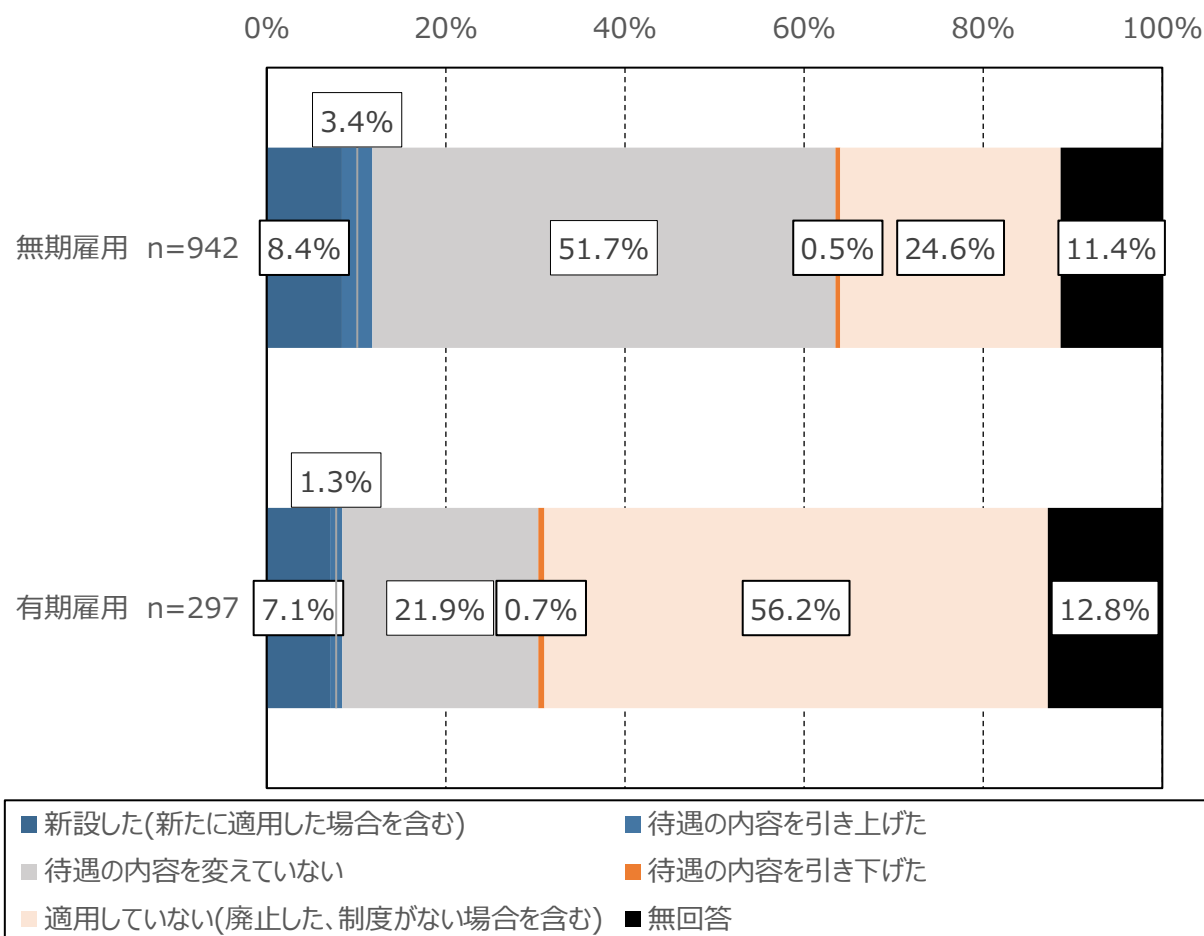
図 138 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【通勤手当】  
所在地別



v. 生活関連手当

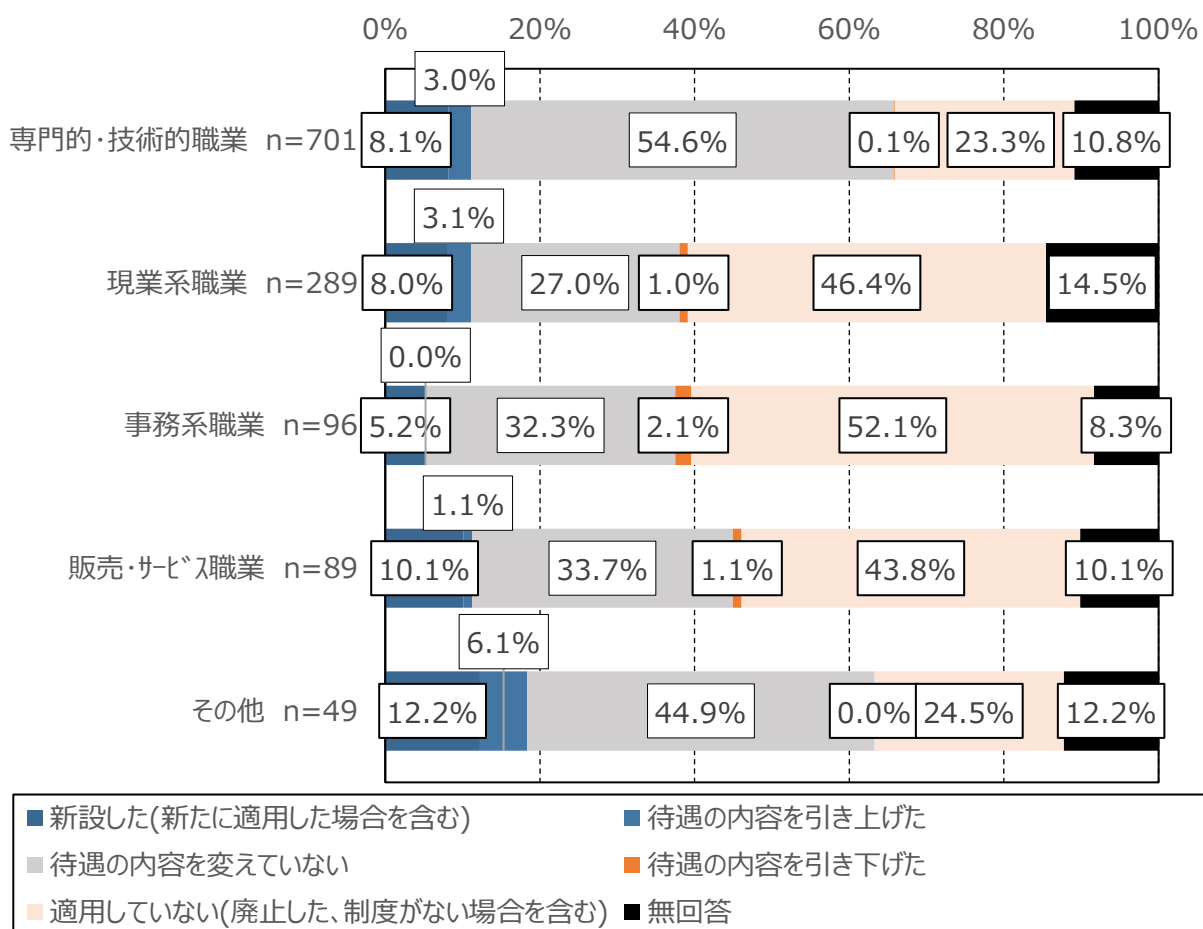
改正派遣法施行をきっかけとした生活関連手当の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「無期雇用」11.8%、「有期雇用」が8.4%であり、雇用形態間に大きな違いは見られない。

図 139 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【生活関連手当】  
 有期/無期雇用別



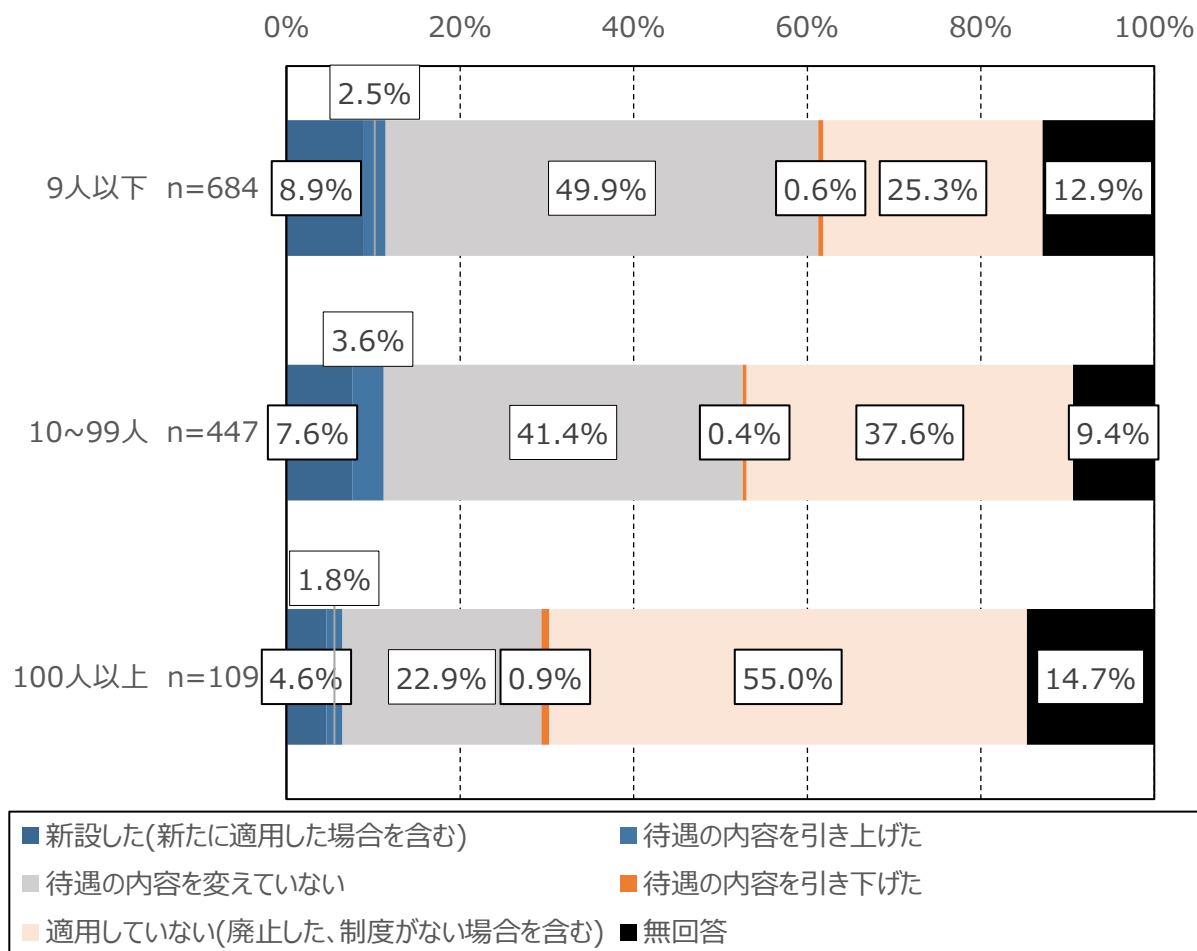
主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「その他」の職業が主な派遣職種の事業所で最も高く、18.3%である。

図 140 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【生活関連手当】  
 派遣職種別



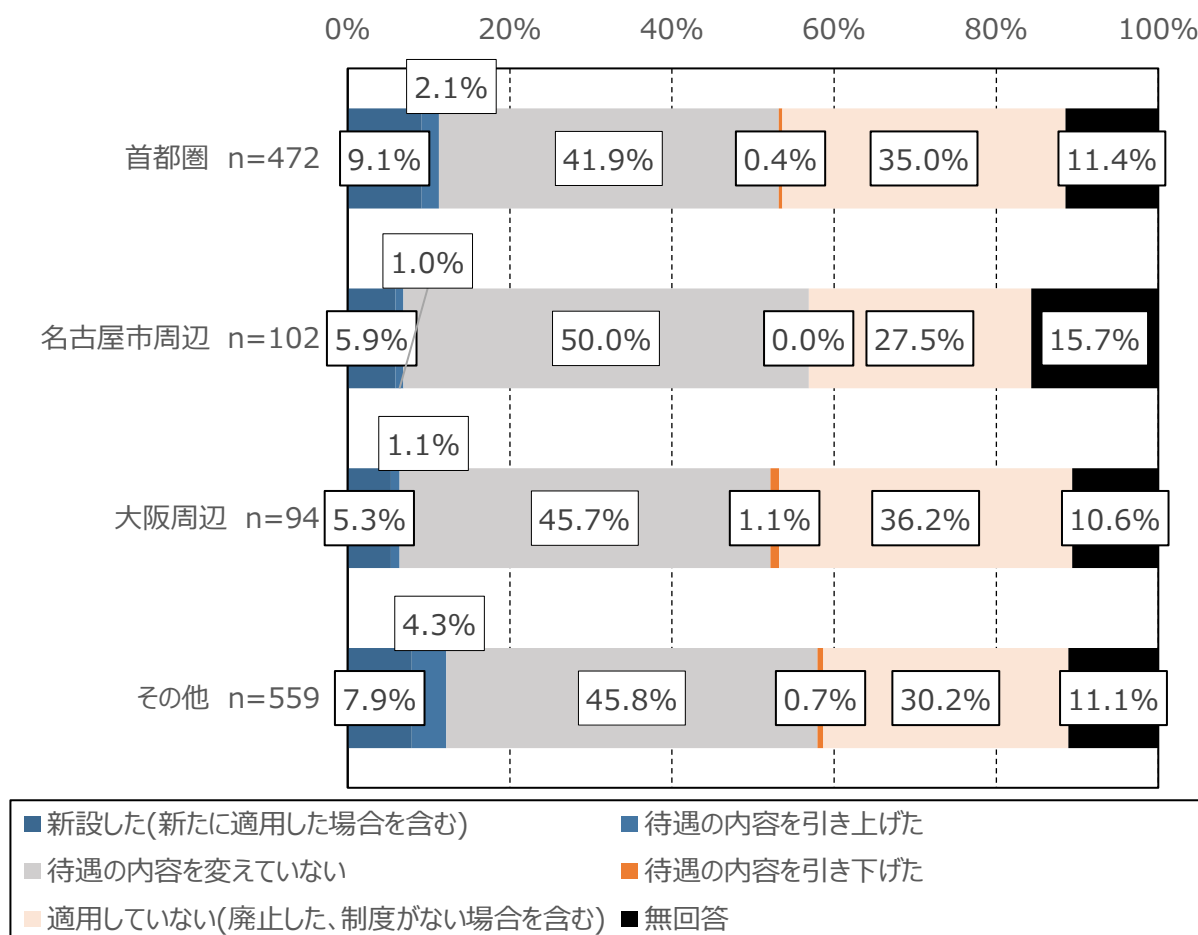
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「9人以下」の事業所で最も高く、11.4%である。

図 141 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【生活関連手当】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「首都圏」11.2%、「名古屋市周辺」6.9%、「大阪周辺」6.4%であり、所在地による違いはみられない。

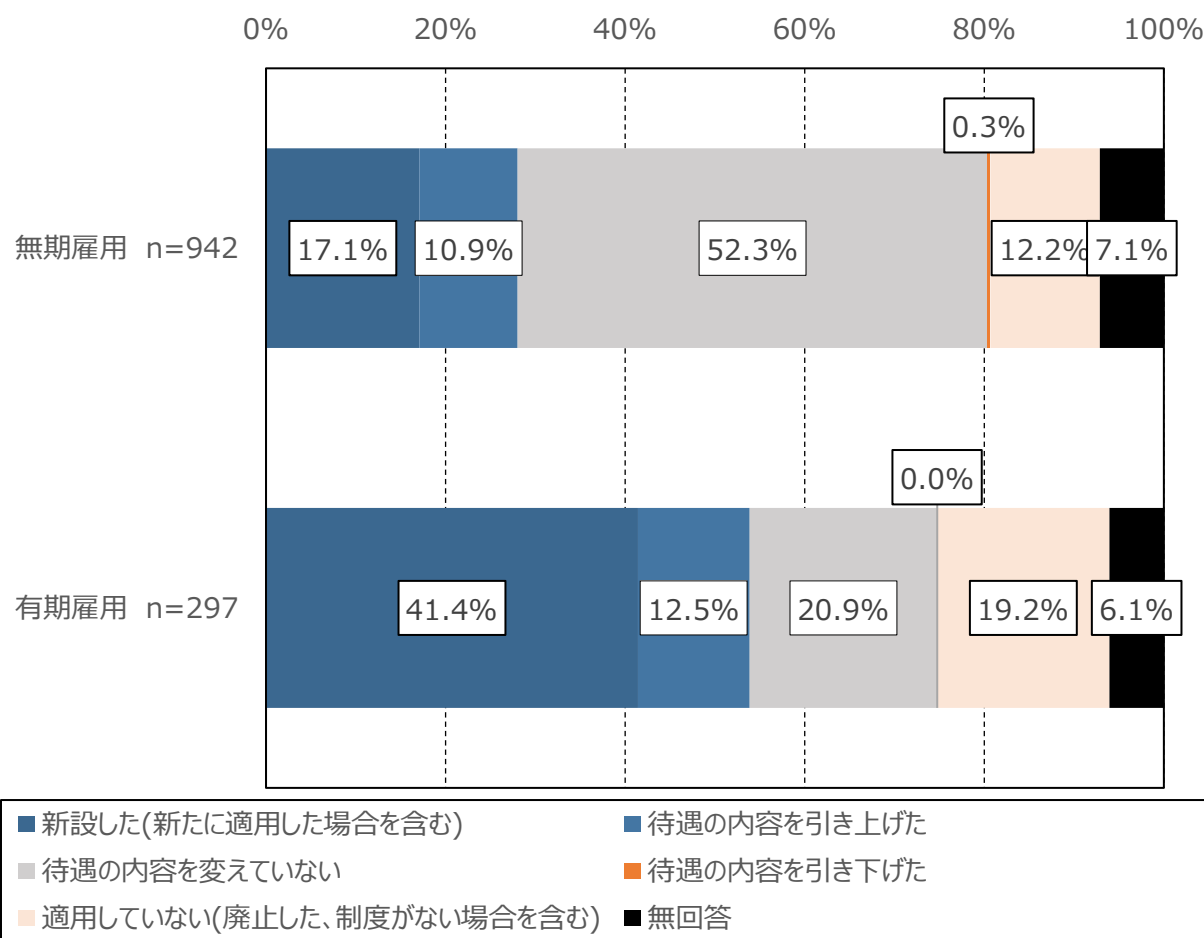
図 142 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【生活関連手当】  
 所在地別



### vi. 退職金

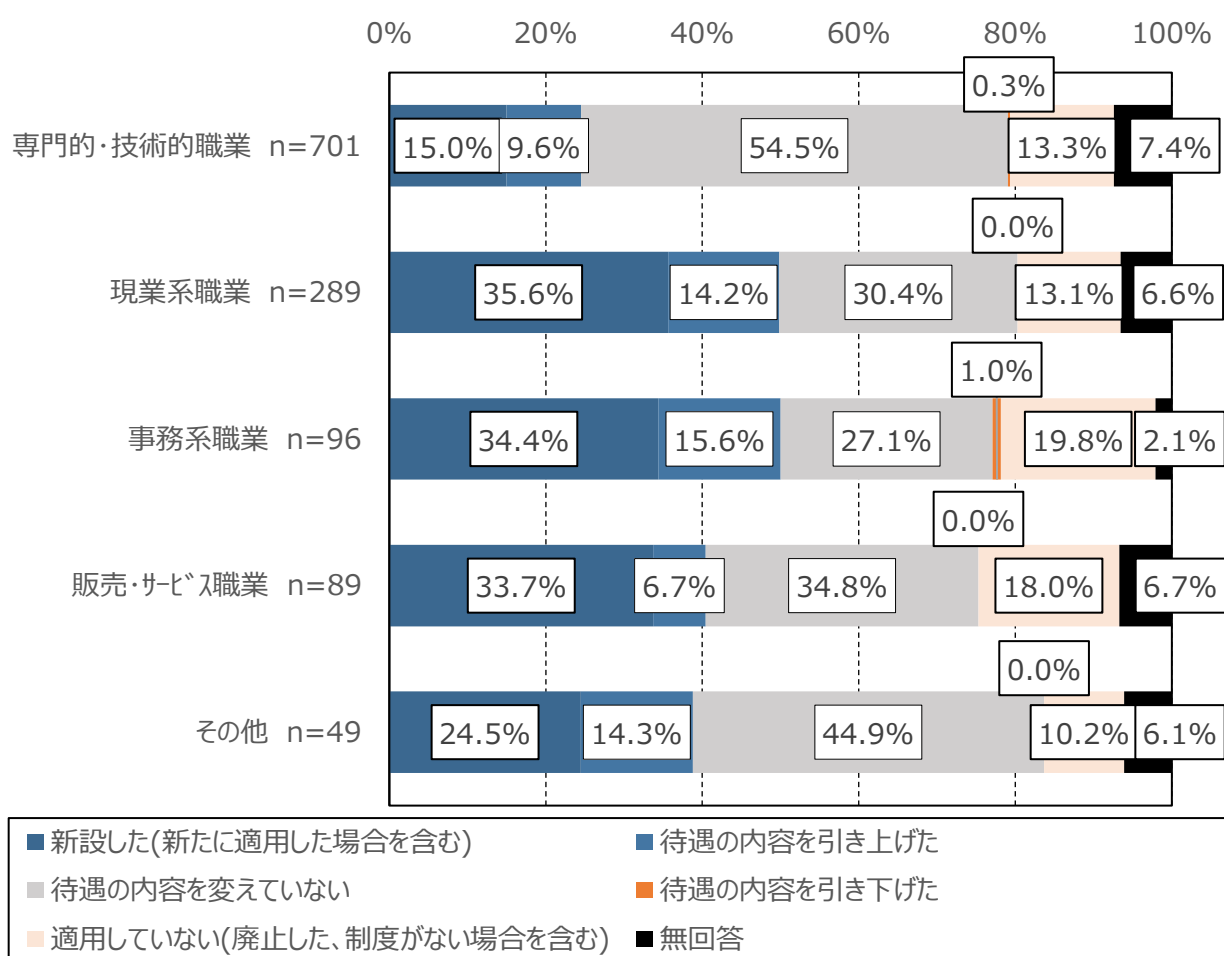
改正派遣法施行をきっかけとした退職金の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「有期雇用」は「適用していない」、「新設した（新たに適用した場合を含む）」が、「無期雇用」は「変えていない」が多い。この背景には、有期雇用は無期雇用に比べて退職金の適用が遅れていたが、法施行を契機に新たに導入する事業所が増えたことがあると考えられる。

図 143 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【退職金】  
 有期/無期雇用別



主な派遣職種別にみると、まずは専門的・技術的職業において、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」との見直しを行う事業所が少ない。それに対して、現業系職業と、事務系職業、販売・サービス職業は、ほぼ3事業所のうちの1事業所の割合で「新設した」としている。特に、現業系職業と事務系職業はそれに加えて「引き上げた」が多く、最も見直しが進んだ職種である。

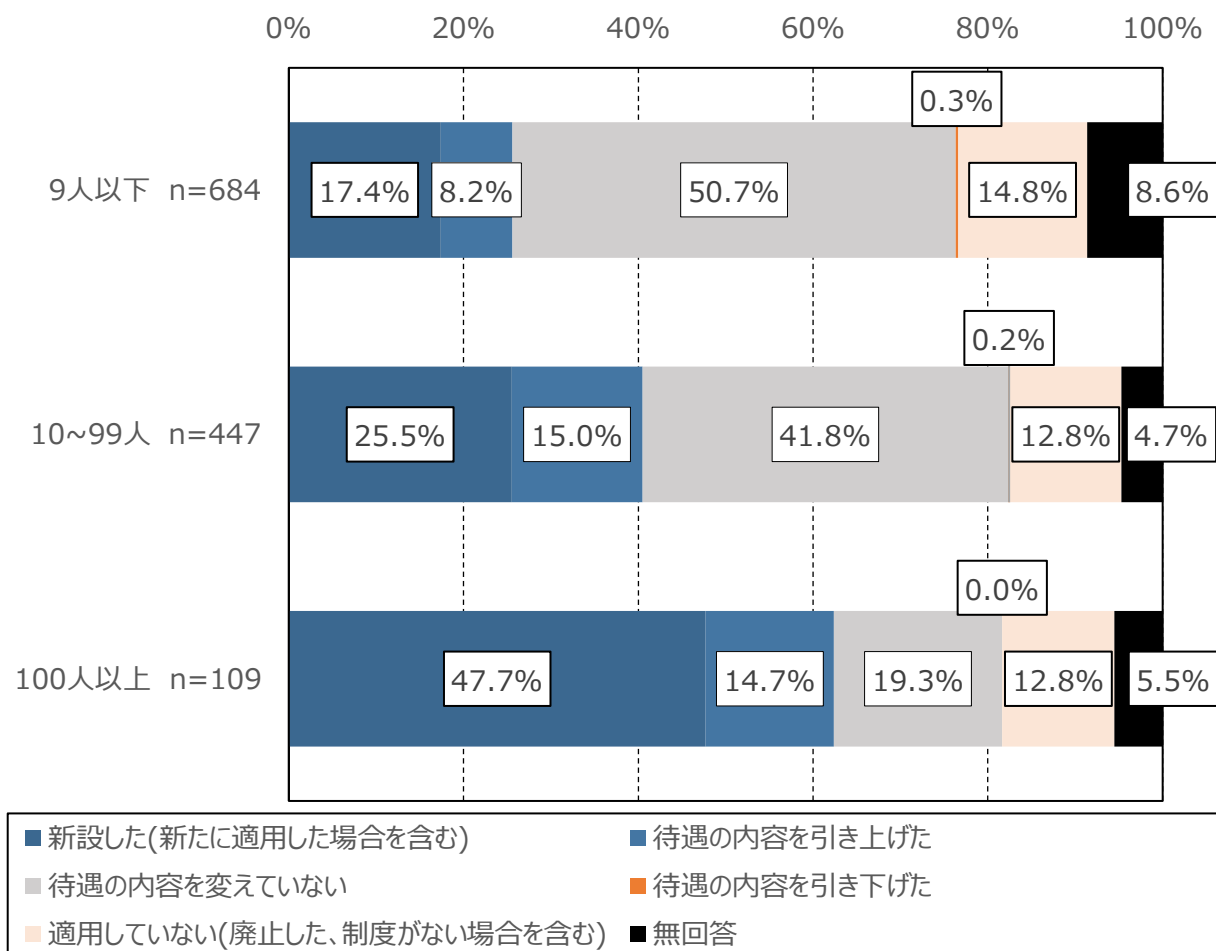
図 144 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【退職金】  
派遣職種別





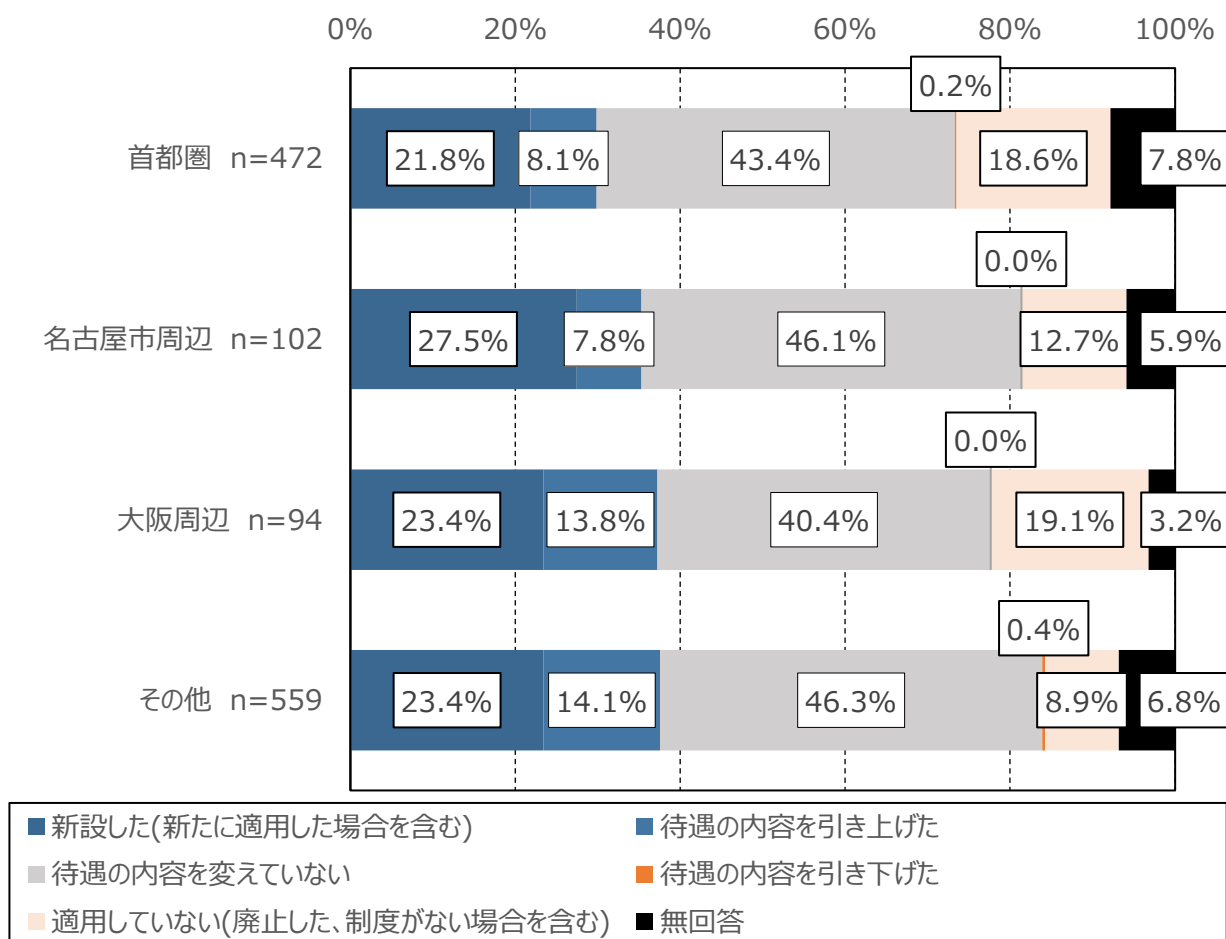
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「9人以下」で25.6%、「10～99人」で40.5%、「100人以上」で62.4%と、人数規模の大きいほど、見直しを行う事業所が多くなる。

図 145 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【退職金】  
 派遣労働者数別



改正派遣法施行をきっかけとした退職金の適用状況の変化について、事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「その他」地域で最も高く、37.5%である。

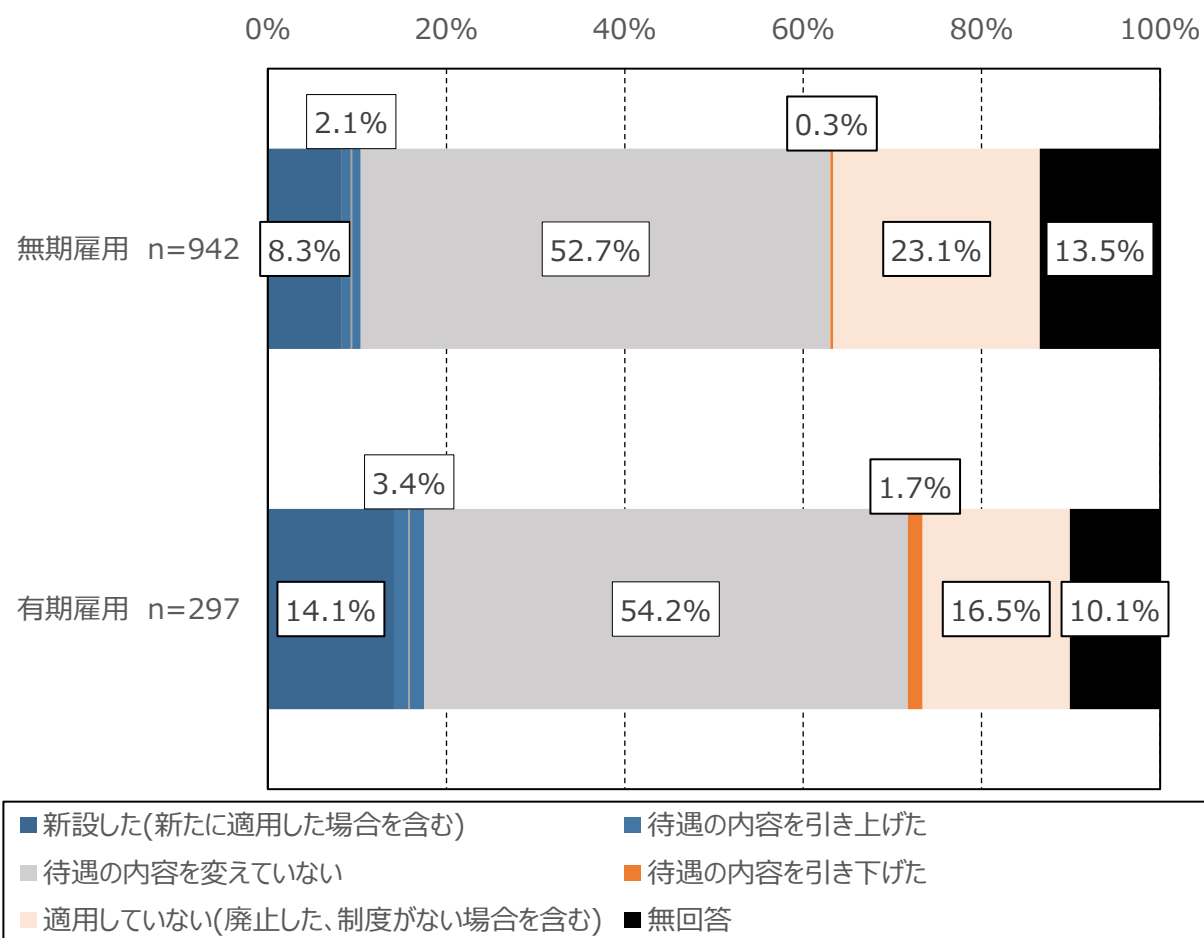
図 146 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【退職金】  
所在地別



### vii. 福利厚生

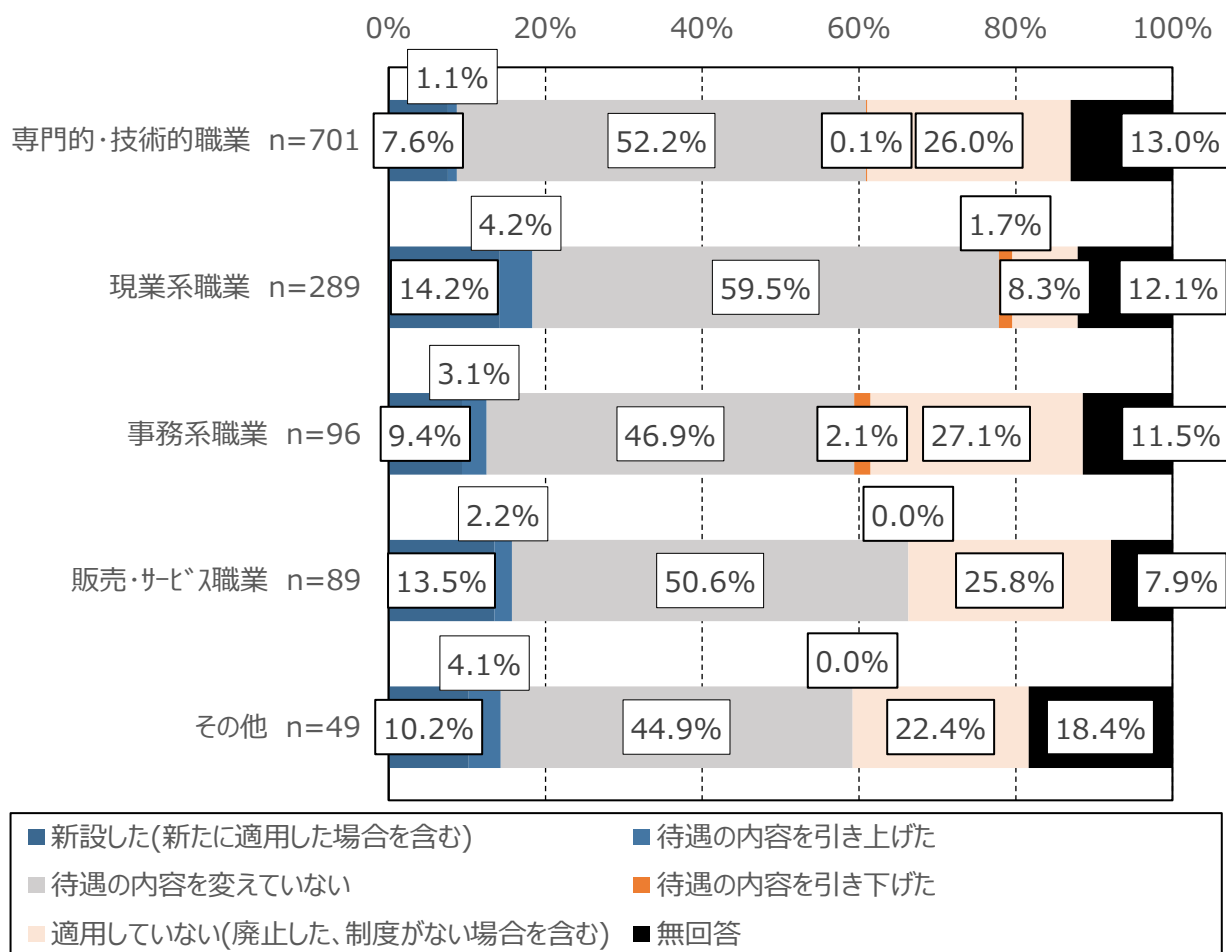
改正派遣法施行をきっかけとした福利厚生の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「無期雇用」は「有期雇用」に比べて「適用していない」が多く、派遣労働者に福利厚生を提供していない事業所が多い。さらに、「新設した（新たに適用した場合を含む）」と「待遇の内容を引き上げた」を合わせた比率をみると、有期雇用は無期雇用以上に福利厚生の見直しに積極的に取り組んでいる。

図 147 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【福利厚生】  
有期/無期雇用別



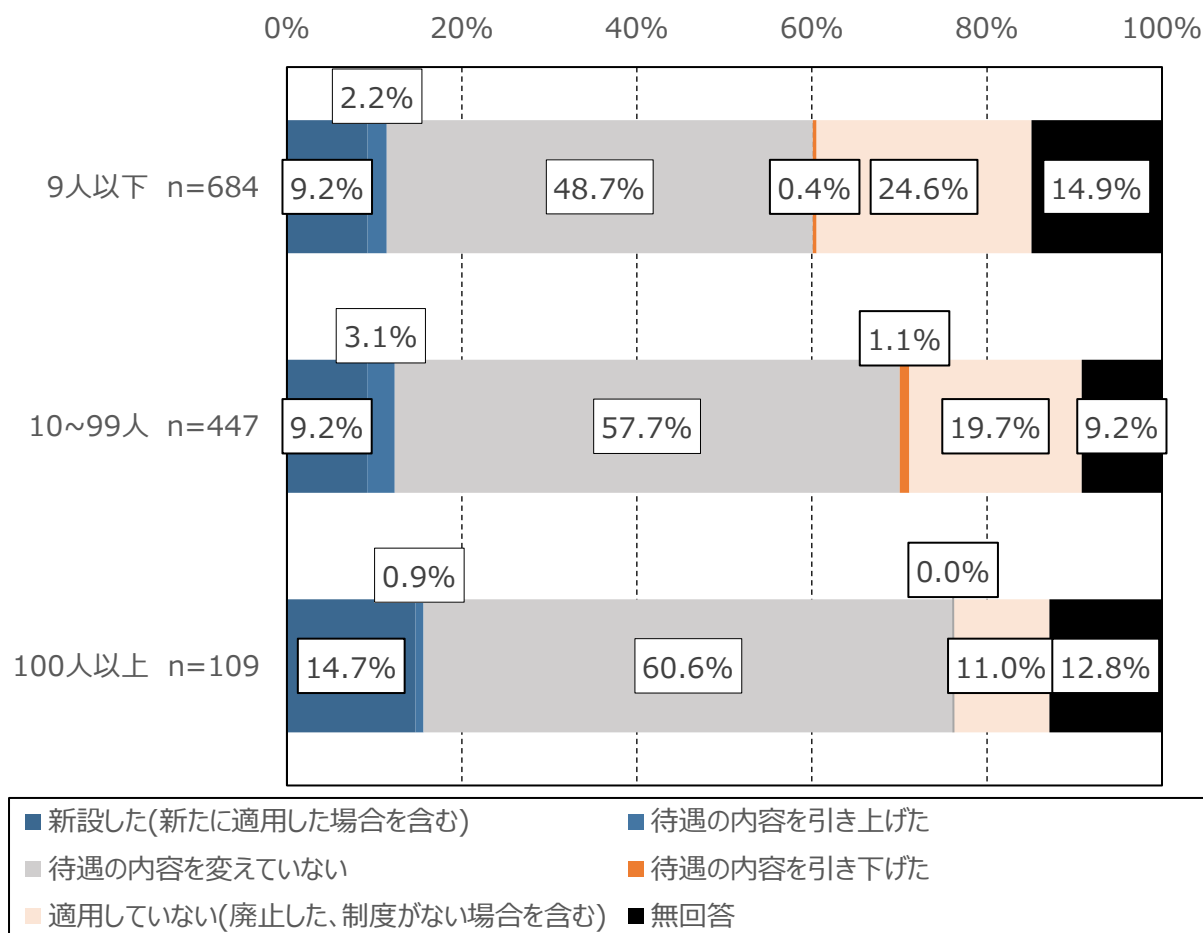
主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「現業系職業」が主な派遣職種の事業所で最も高く、18.4%である。

図 148 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【福利厚生】  
派遣職種別



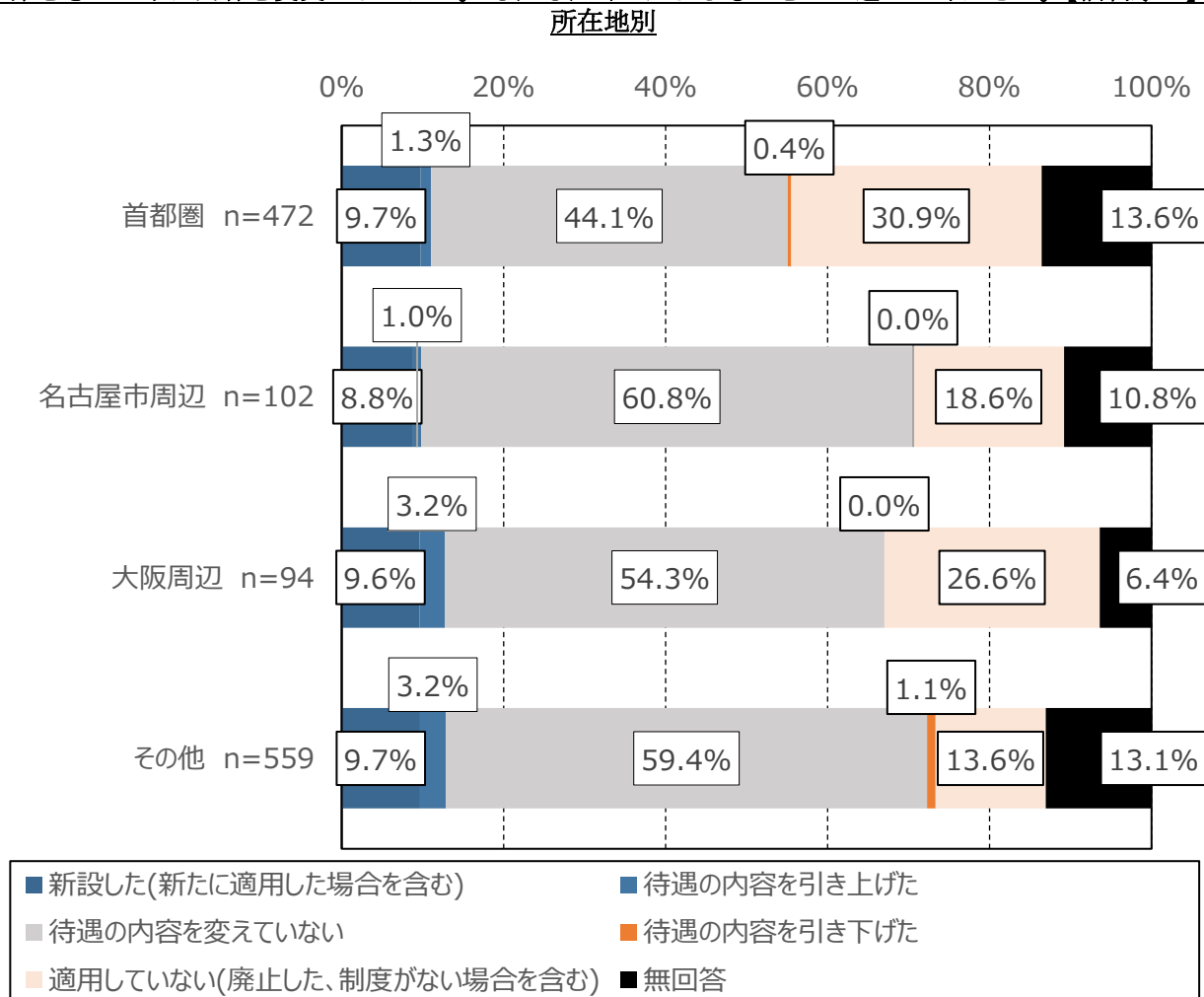
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「100人以上」の事業所で最も高く、15.6%である。

図 149 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【福利厚生】  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「大阪周辺」の事業所で最も高く、12.8%である。

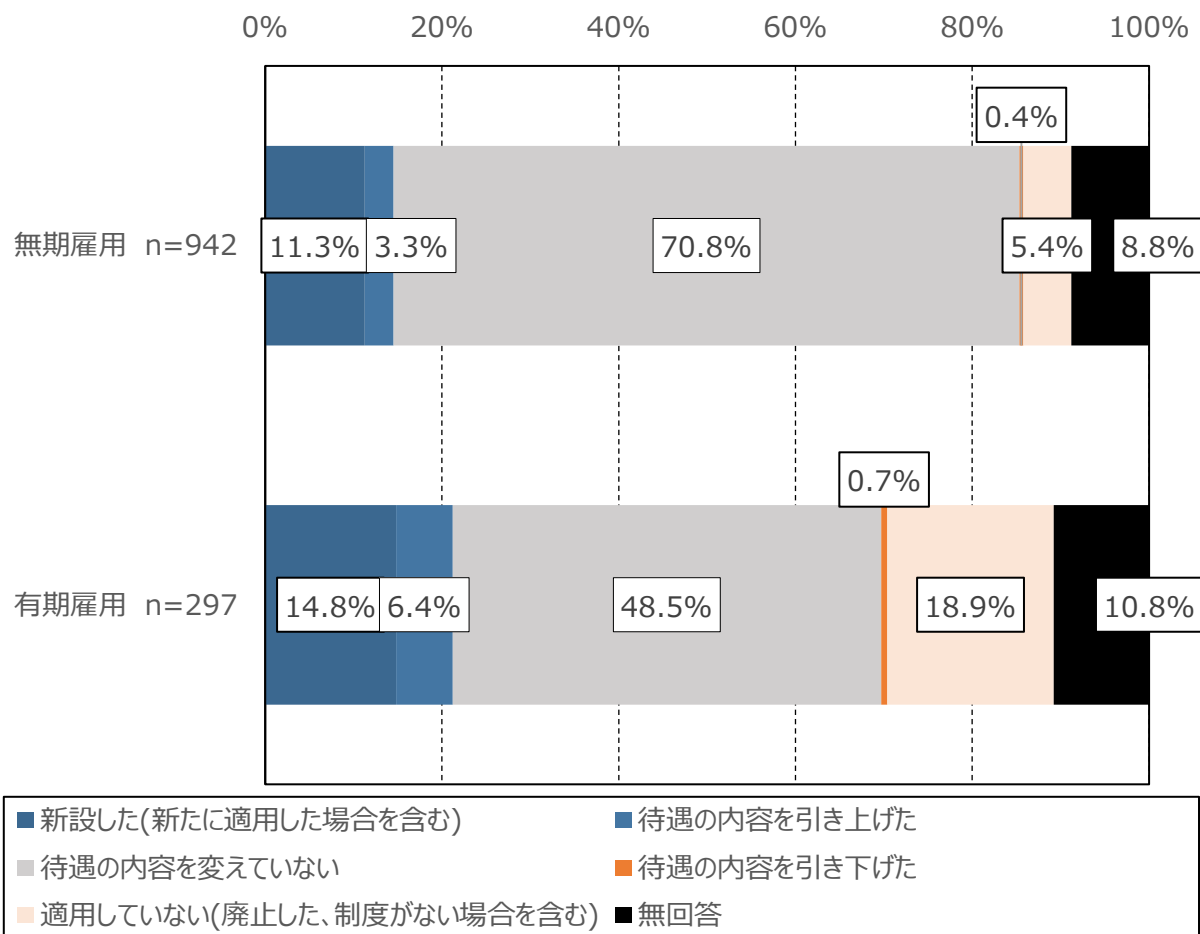
図 150 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【福利厚生】



viii. 特別休暇

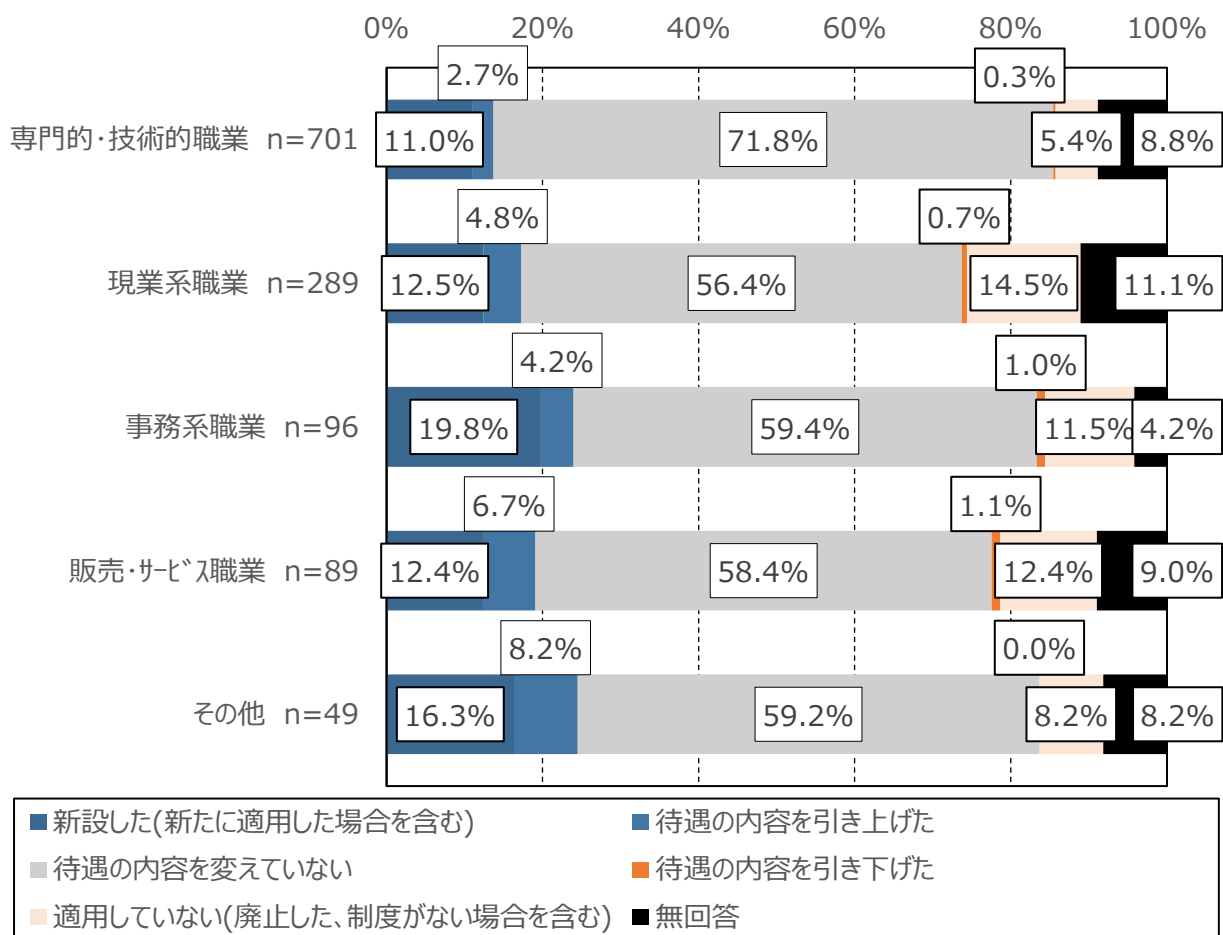
改正派遣法施行をきっかけとした特別休暇の適用状況の変化を主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「無期雇用」の事業所（14.6%）に比べて「有期雇用」（21.2%）で高くなっている。

図 151 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【特別休暇】  
有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「その他」を除くと「事務系職業」が主な派遣職種の事業所で最も高く、24.0%である。

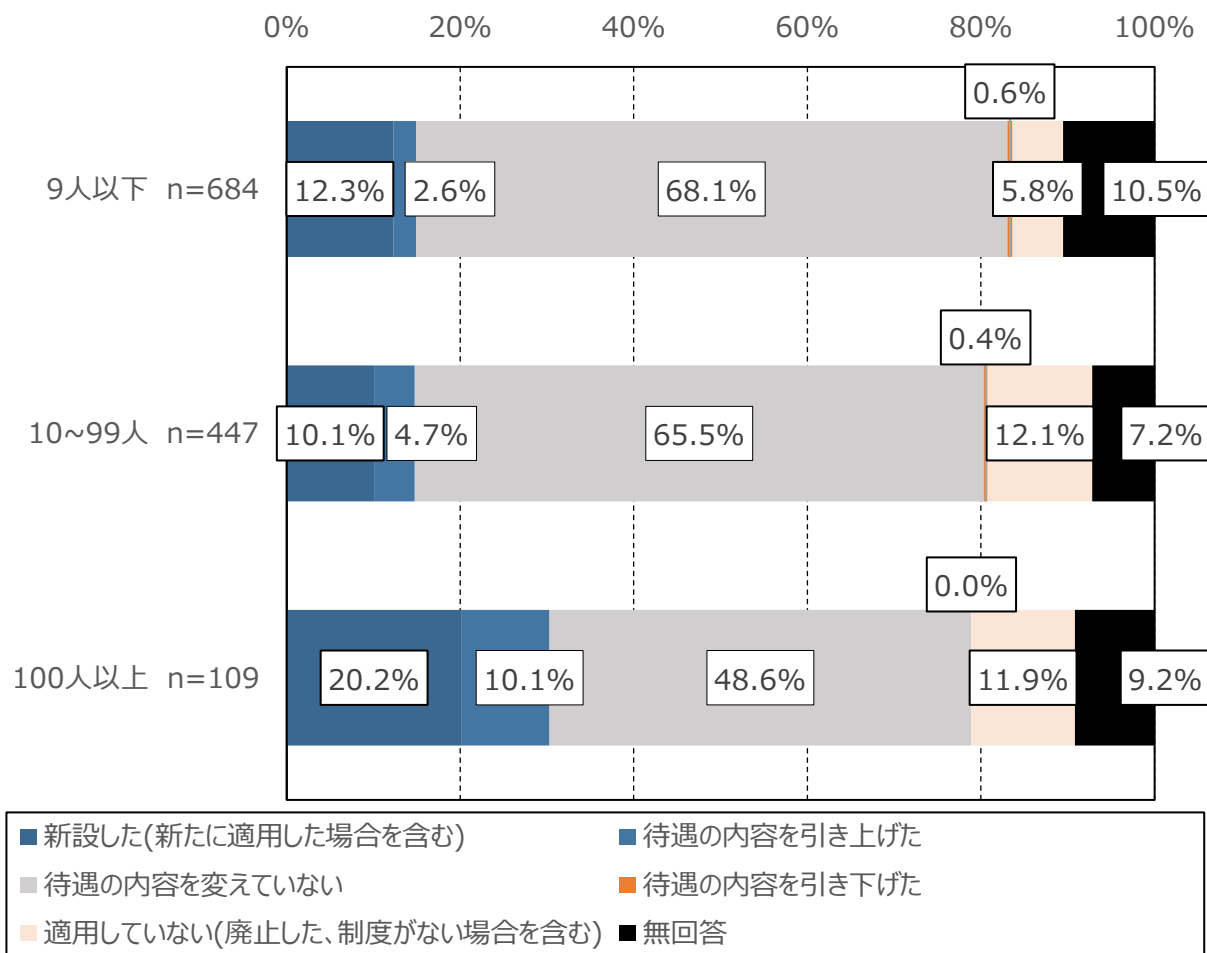
図 152 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【特別休暇】  
 派遣職種別





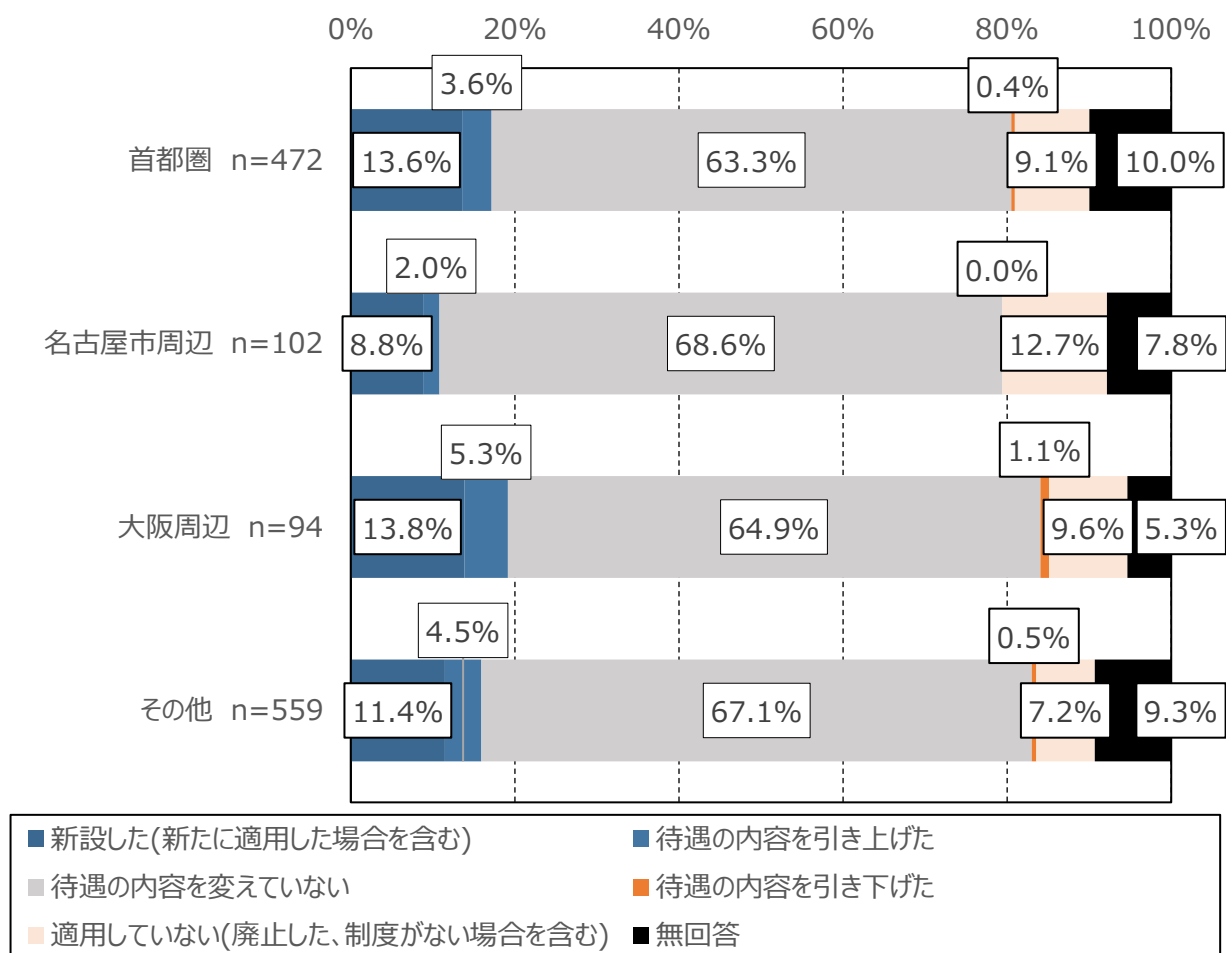
派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「100人以上」の事業所で最も高く、30.3%である。

図 153 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【特別休暇】  
 派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「大阪周辺」の事業所で最も高く、19.1%である。

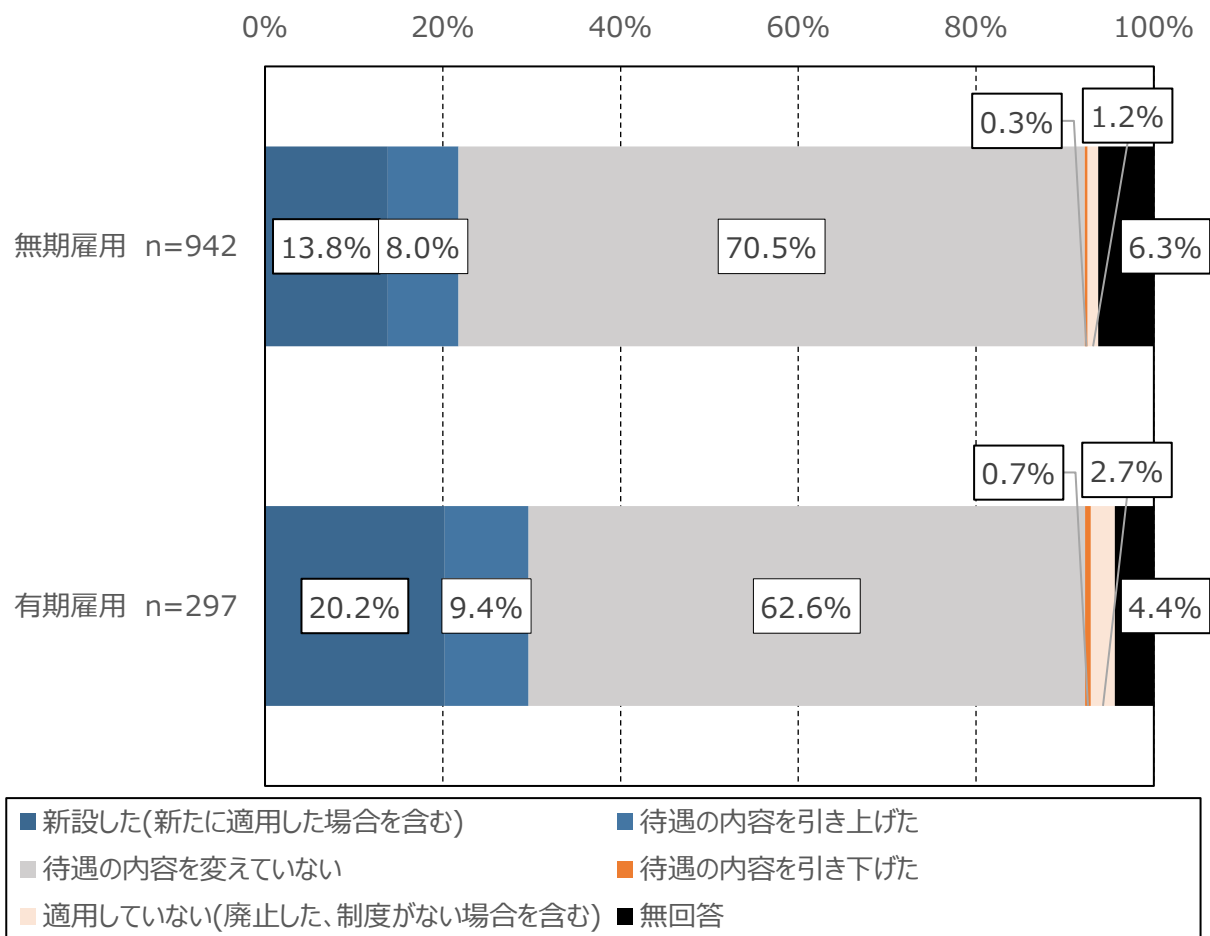
図 154 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【特別休暇】  
 所在地別



ix. 教育訓練

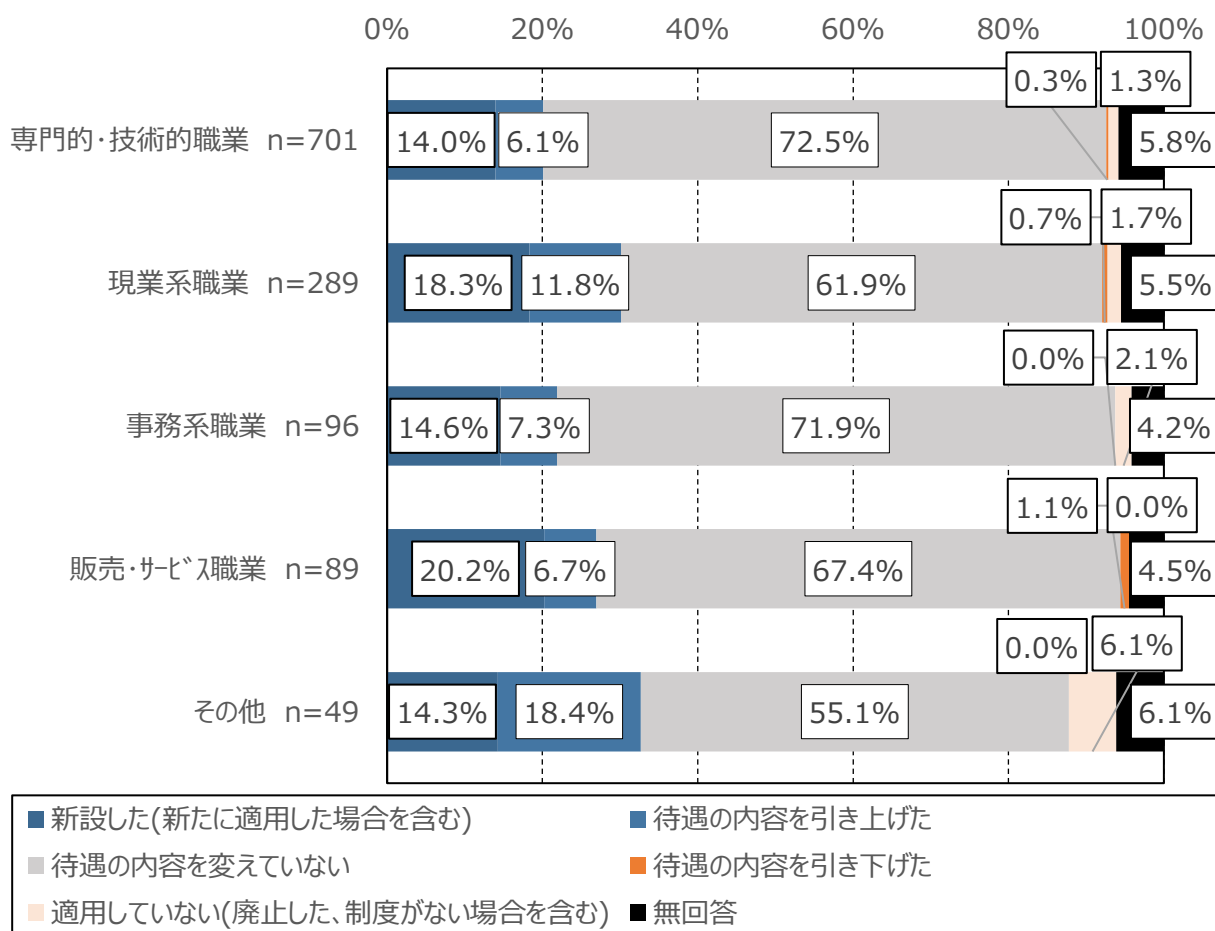
改正派遣法施行をきっかけとした教育訓練の適用状況の変化を、主な雇用形態別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者の主な雇用形態が「無期雇用」の事業所（21.8%）と比べて、「有期雇用」（29.6%）で高くなっている。

図 155 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【教育訓練】  
有期/無期雇用別



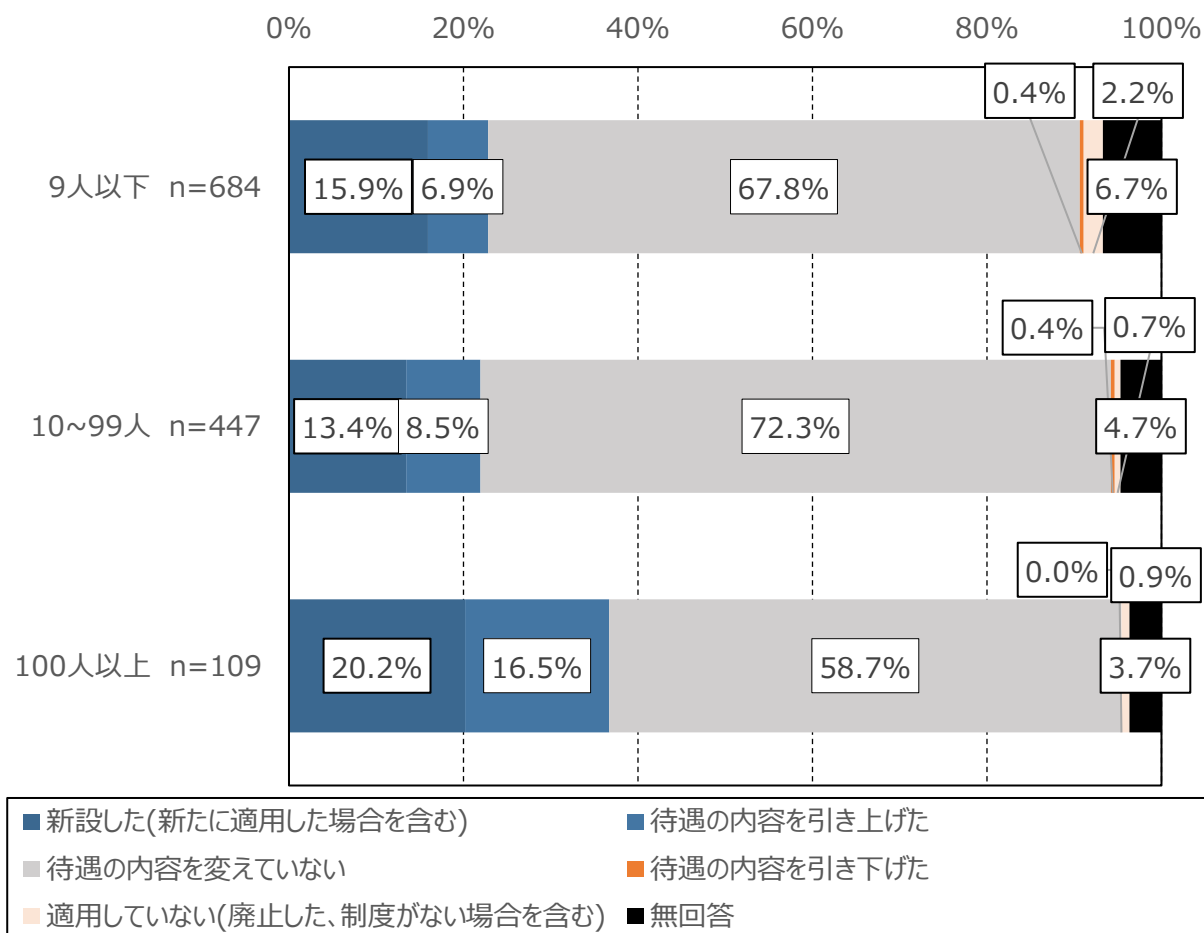
主な派遣職種別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「その他」の職業が主な派遣職種の事業所で最も高く、32.7%である。

図 156 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【教育訓練】  
派遣職種別



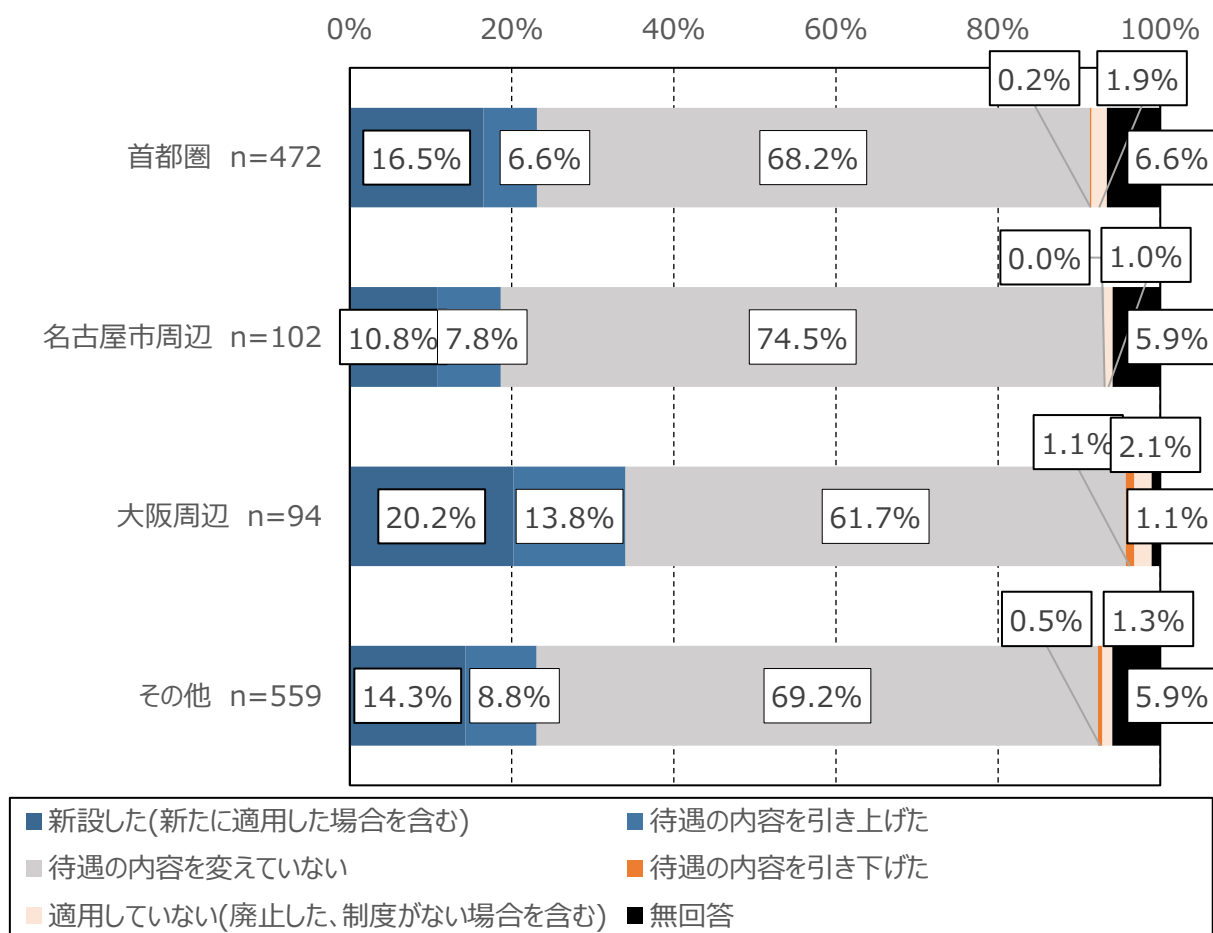
改正派遣法施行をきっかけとした教育訓練の適用状況の変化について、派遣労働者数別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、派遣労働者数「100人以上」の事業所で最も高く、36.7%である。

図 157 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【教育訓練】  
 派遣労働者数別



改正派遣法施行をきっかけとした教育訓練の適用状況の変化について、事業所の所在地別にみると、「新設した（新たに適用した場合を含む）」「待遇の内容を引き上げた」と回答した割合は、「大阪周辺」の事業所で最も高く、34.0%である。

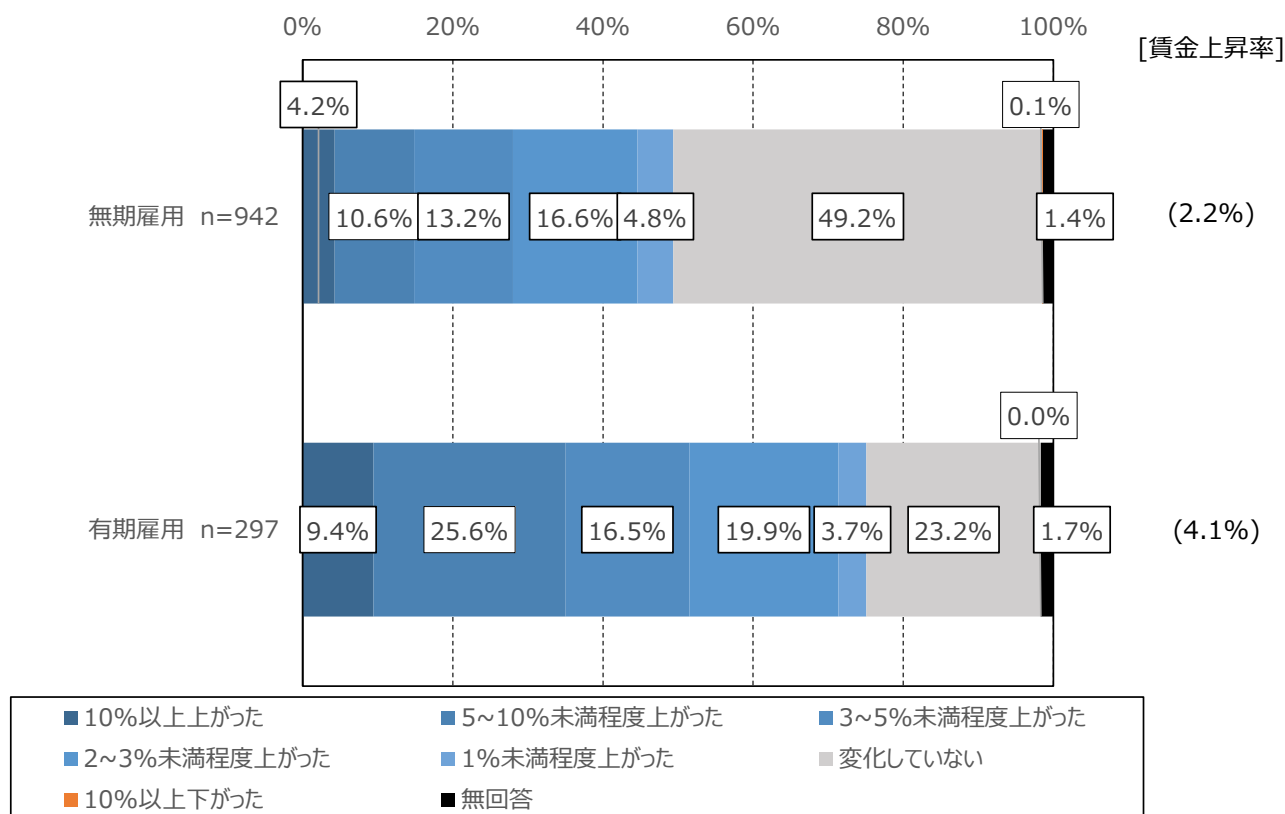
図 158 以下の待遇を派遣労働者に適用していますか。また、適用している待遇は改正派遣法施行(2020年4月)をきっかけに内容を変更しましたか。それぞれ当てはまるものを1つ選んでください。【教育訓練】  
所在地別



## ② 賃金水準の変化

改正派遣法施行をきっかけとした賃金水準の変化を主な雇用形態別にみると、賃金が上がった事業所は、「無期雇用」よりも「有期雇用」が多い。さらに推定賃金上昇率をみても有期雇用が4.1%と、無期雇用の2.2%を上回る。

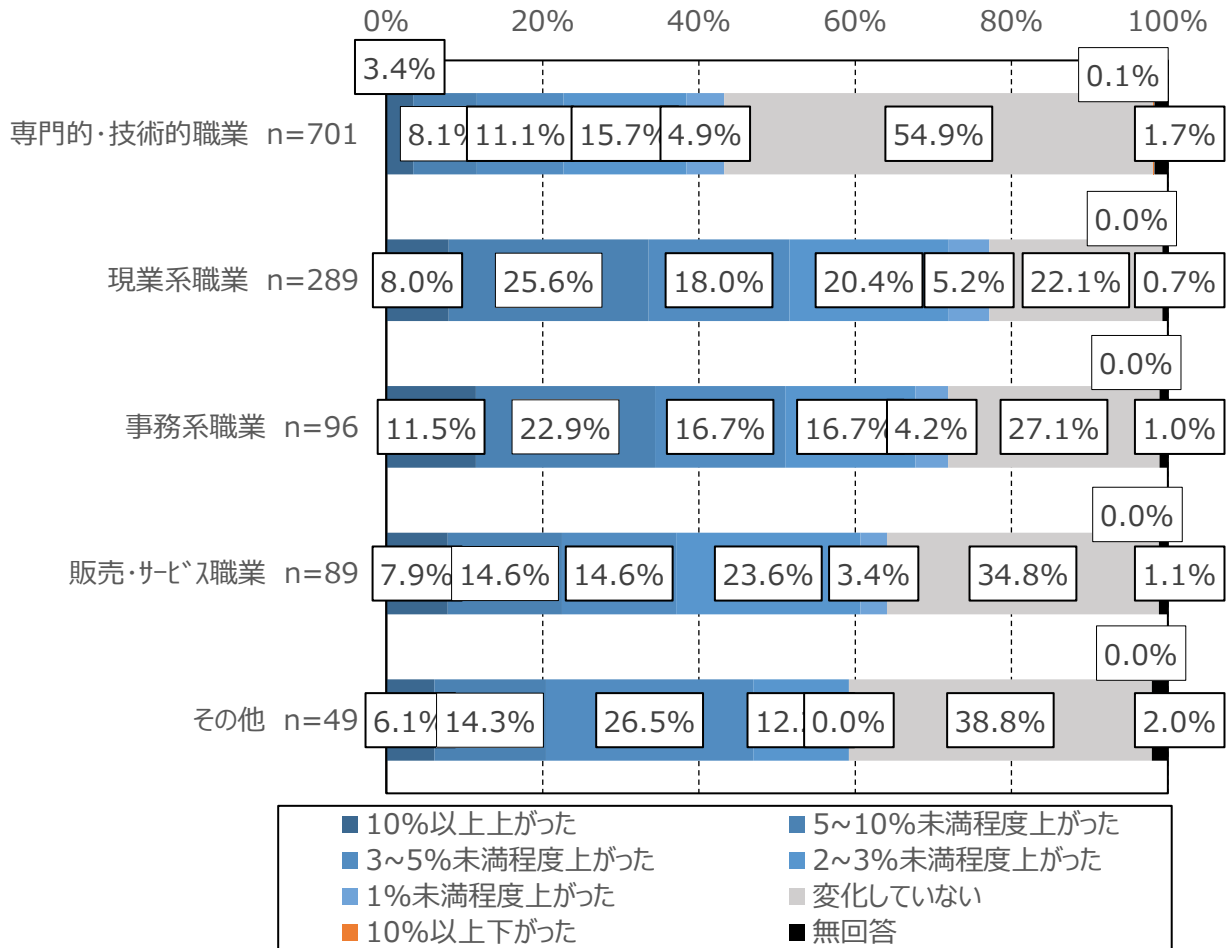
図 159 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」有期/無期雇用別



(注)カッコ内の数値は「下がった」「無回答」を除いた各カテゴリーの中央値を用いて計算した賃金上昇率の推定値である。

主な派遣職種別にみると、賃金が上がった事業所の割合は、「現業系職業」が77.2%で最も高く、「専門的・技術的職業」が43.2%で最も低い。

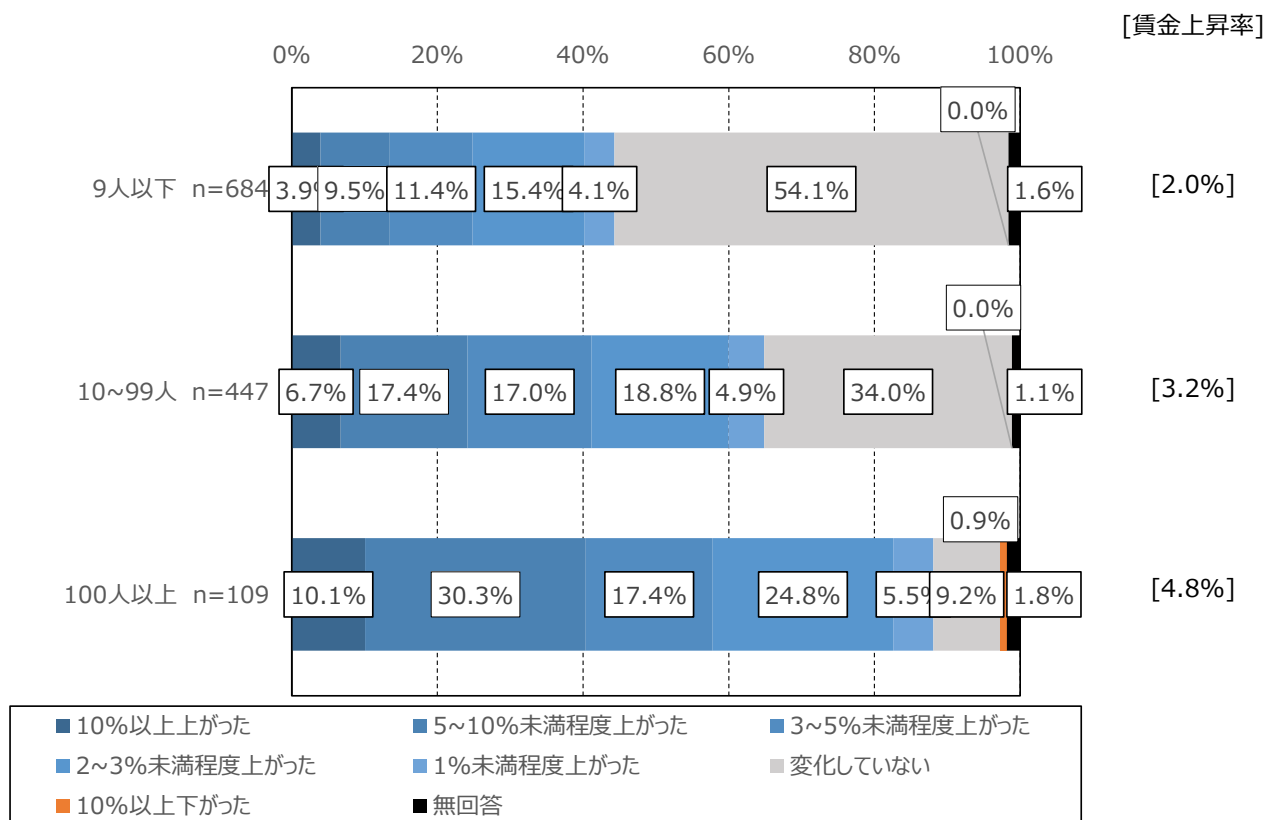
図 160 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」派遣職種別





派遣労働者数別にみると、人数規模が大きいほど賃金が上がった事業所は多く、賃金上昇率（推定）も「9人以下」の2.0%から「100人以上」の4.8%まで増加している。

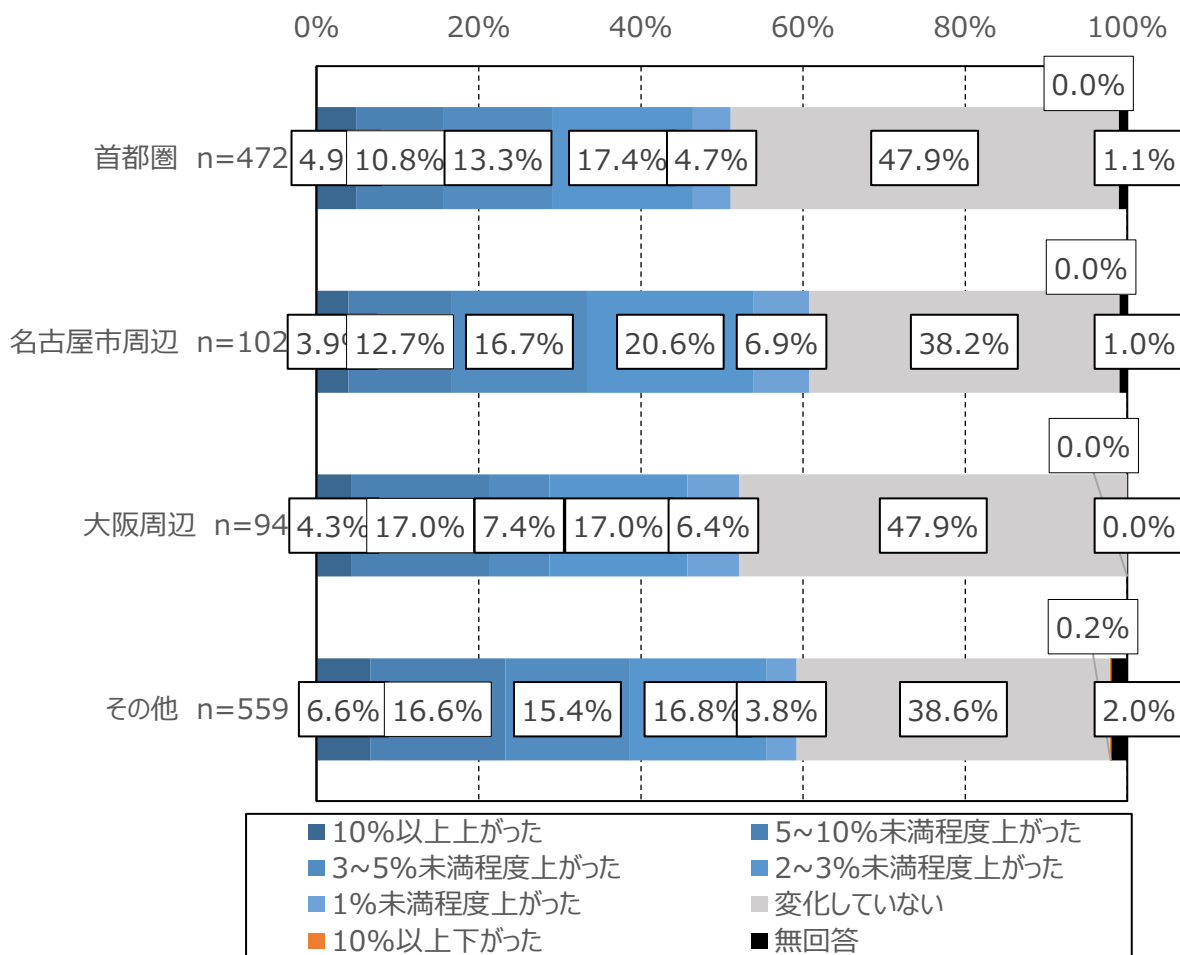
図 161 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」派遣労働者数別



(注)カッコ内の数値は「下がった」「無回答」を除いた各カテゴリーの中央値を用いて計算した賃金上昇率の推定値である。

事業所の所在地別にみると、賃金が上がった事業所の割合は、「名古屋市周辺」が60.8%で最も高くなっている。

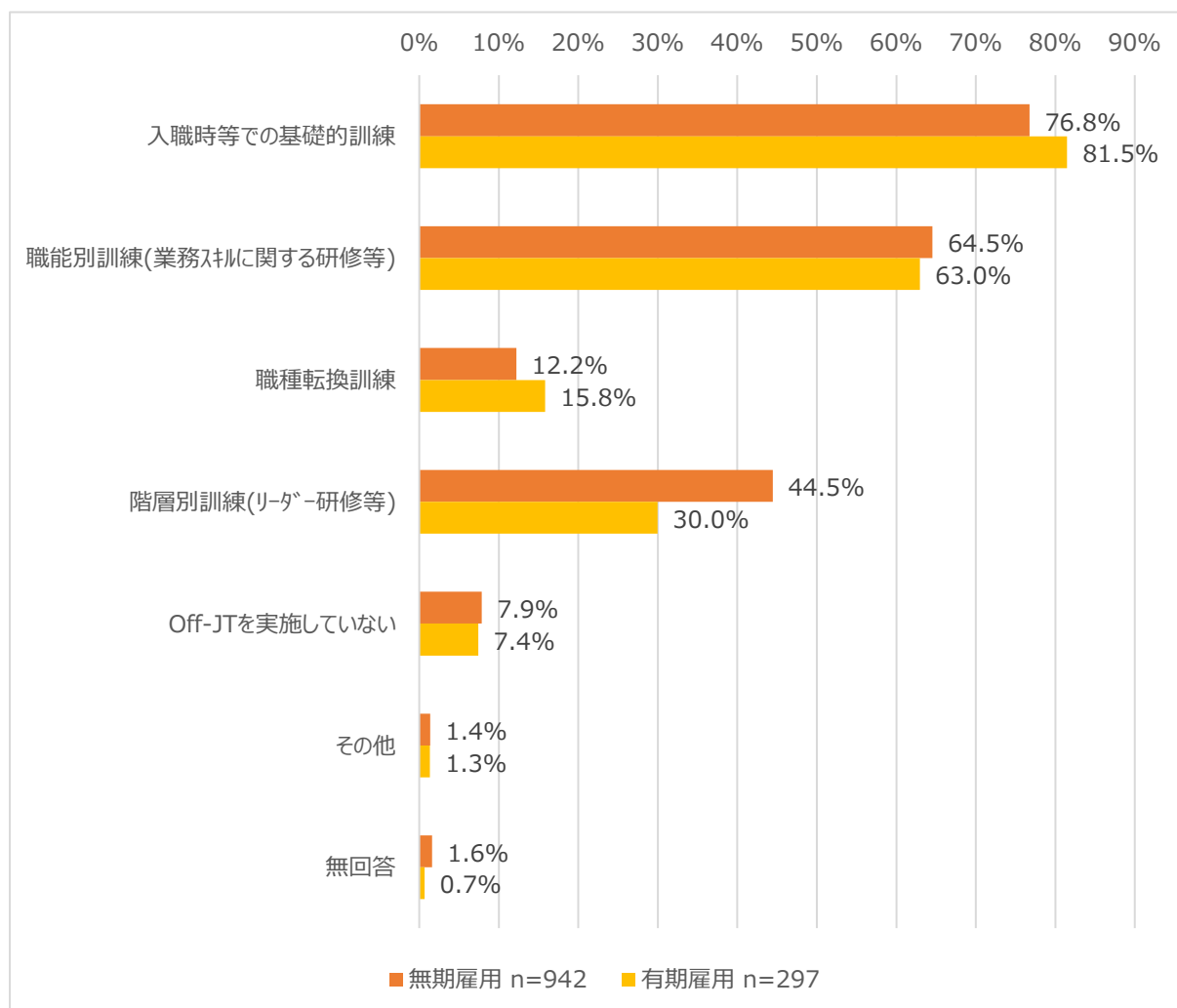
図 162 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、現時点で貴社の派遣労働者の賃金水準(基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金)は平均するとどの程度変化しましたか。最も適当なものを1つ選んでください。」所在地別



## ③ 教育訓練の実施状況

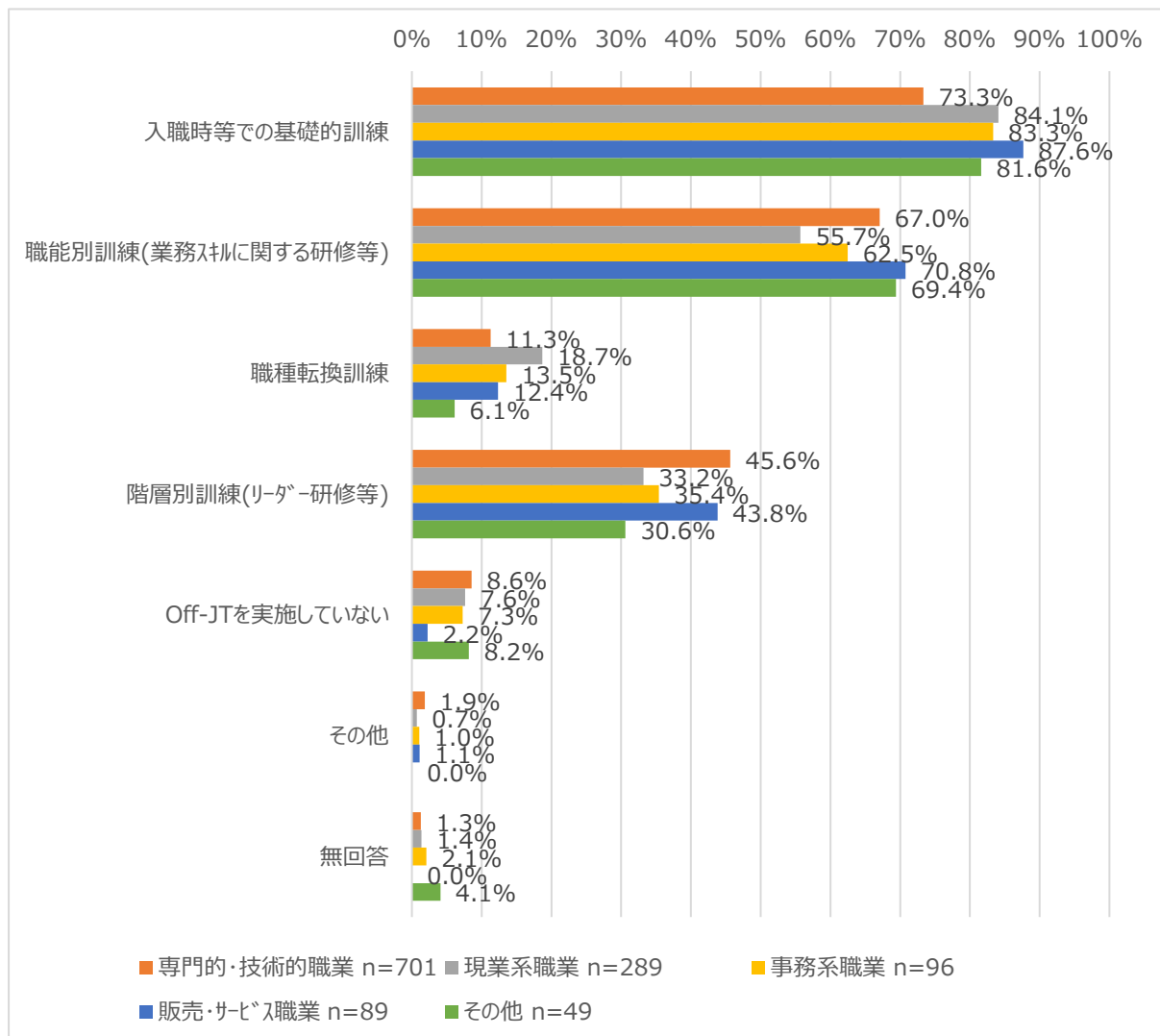
派遣労働者に対する Off-JT の実施状況を主な雇用形態別にみると、「階層別訓練」で「無期雇用」が多い点を除いて、無期雇用と有期雇用の違いは小さい。

図 163 「派遣労働者に実施している Off-JT は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
有期/無期雇用別



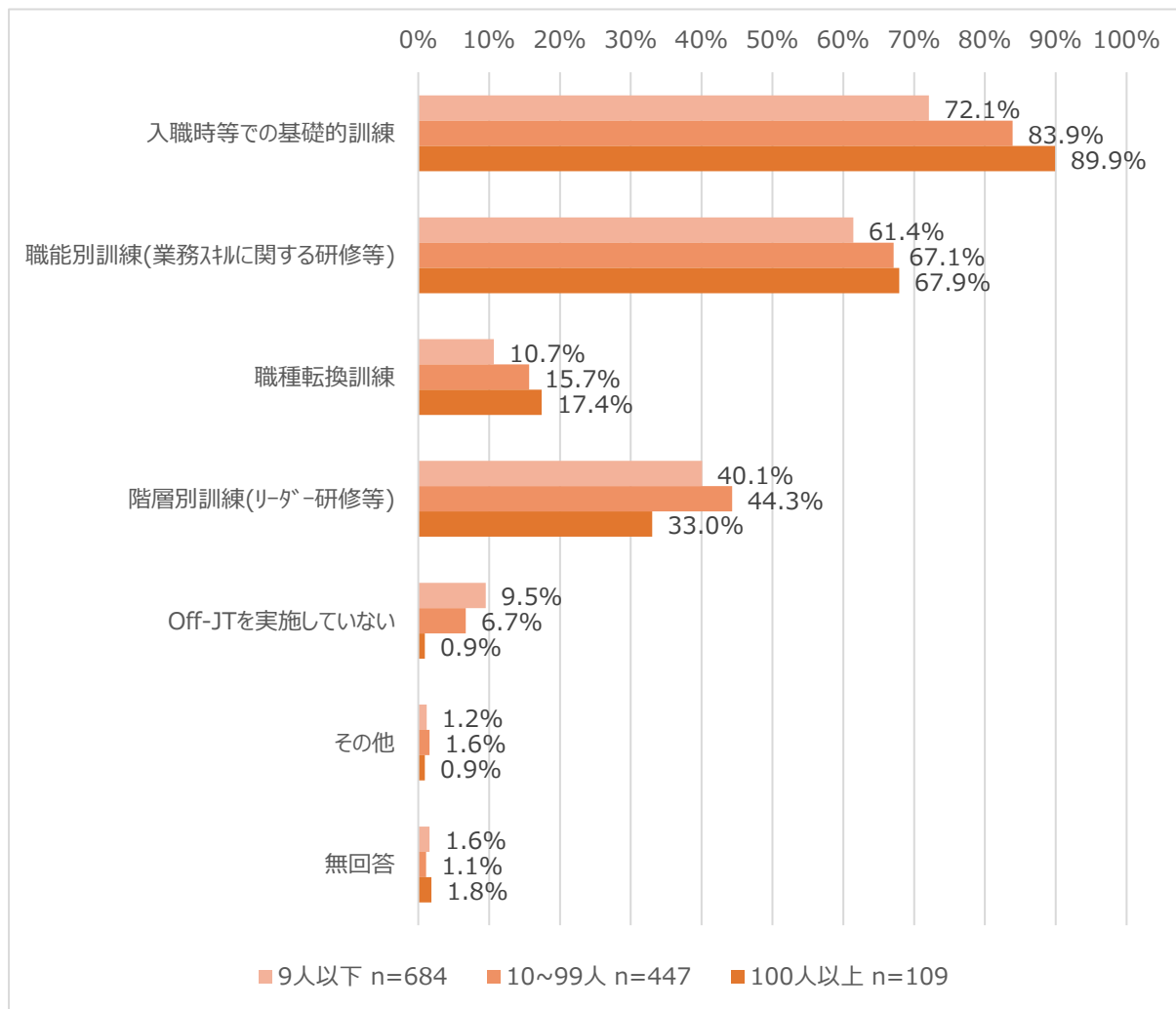
主な派遣職種別にみると、「Off-JTを実施していない」は、「専門的・技術的職業」（8.6%）、「現業系職業」（7.6%）、「事務系職業」（7.3%）と比べて、「販売・サービス職業」（2.2%）で少ない。

図 164 「派遣労働者を実施している Off-JT は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
派遣職種別



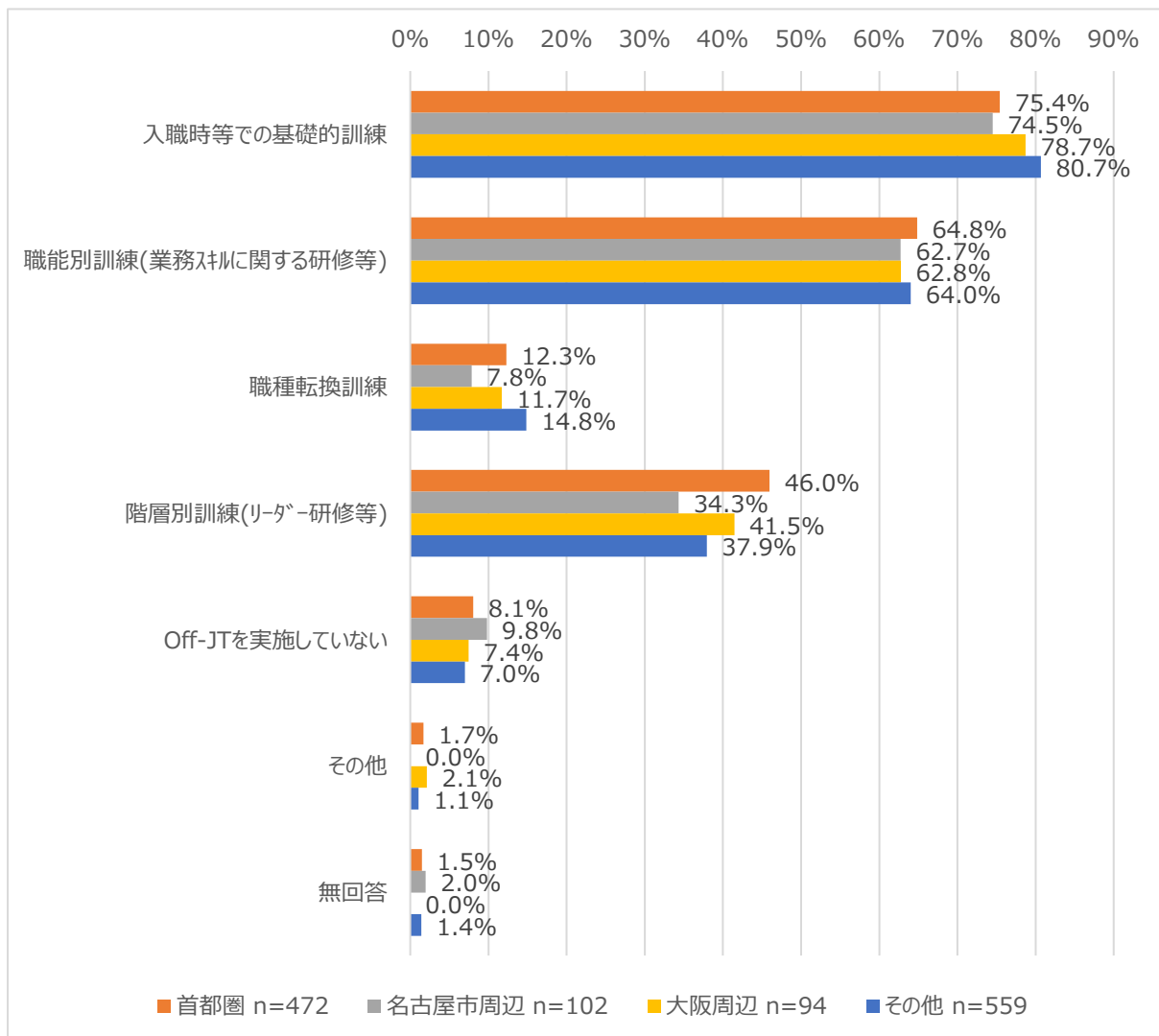
派遣労働者数別にみると、「Off-JTを実施していない」は、「9人以下」（9.5%）、「10～99人」（6.7%）、「100人以上」（0.9%）と、派遣労働者が多いほど低いとの特徴がみられ、派遣労働者が多いほどOff-JTを実施している傾向が確認できる。次に、Off-JTの内容についてみると、「入職時等での基礎訓練」、「職能別訓練」「職種転換訓練」では、派遣労働者が多いほど高くなっている。

図 165 「派遣労働者を実施している Off-JT は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
派遣労働者数別



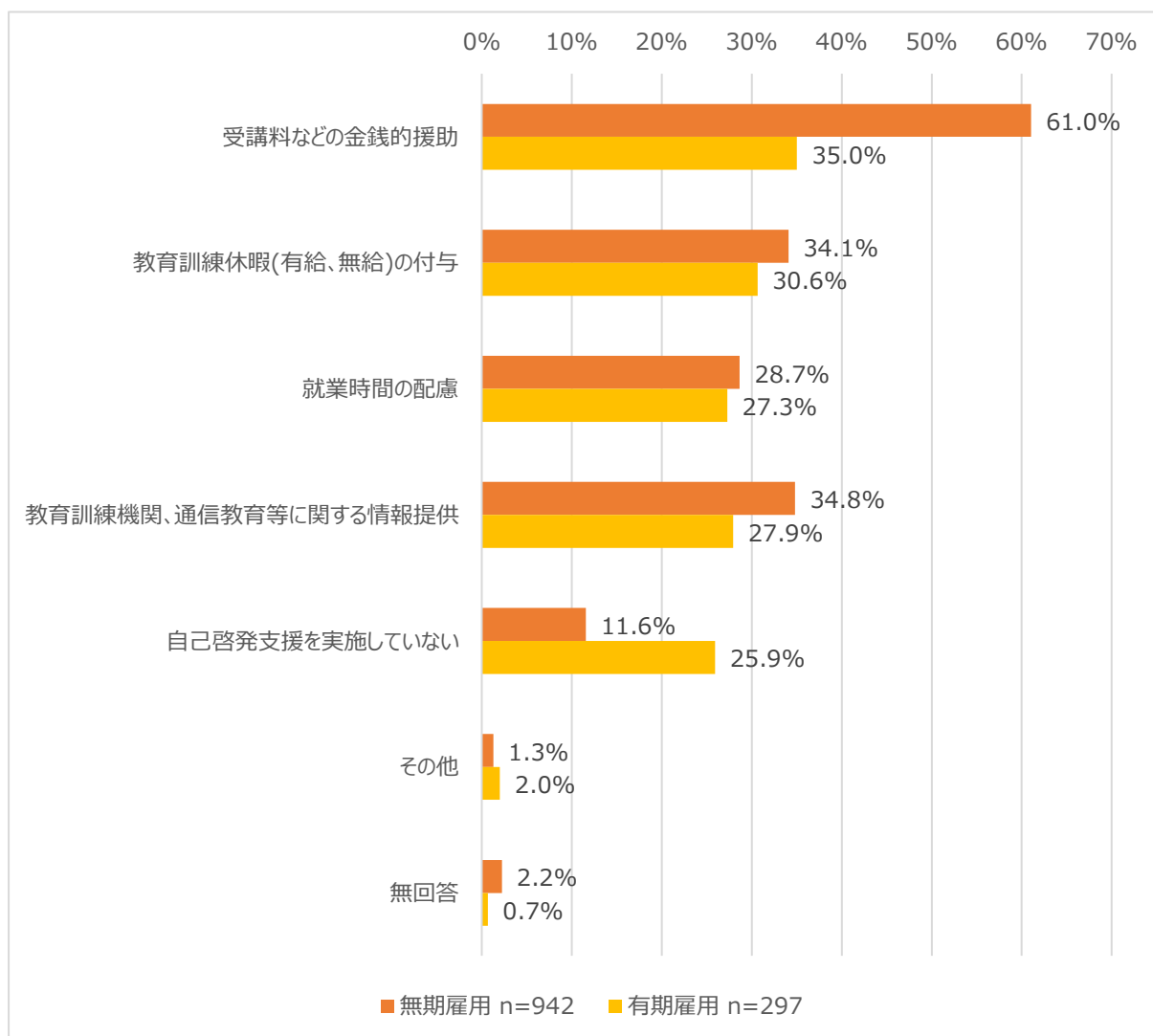
事業所の所在地別にみると、「Off-JTを実施していない」は、「その他」の地域（7.0%）で最も低い。

図 166 「派遣労働者を実施している Off-JT は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
所在地別



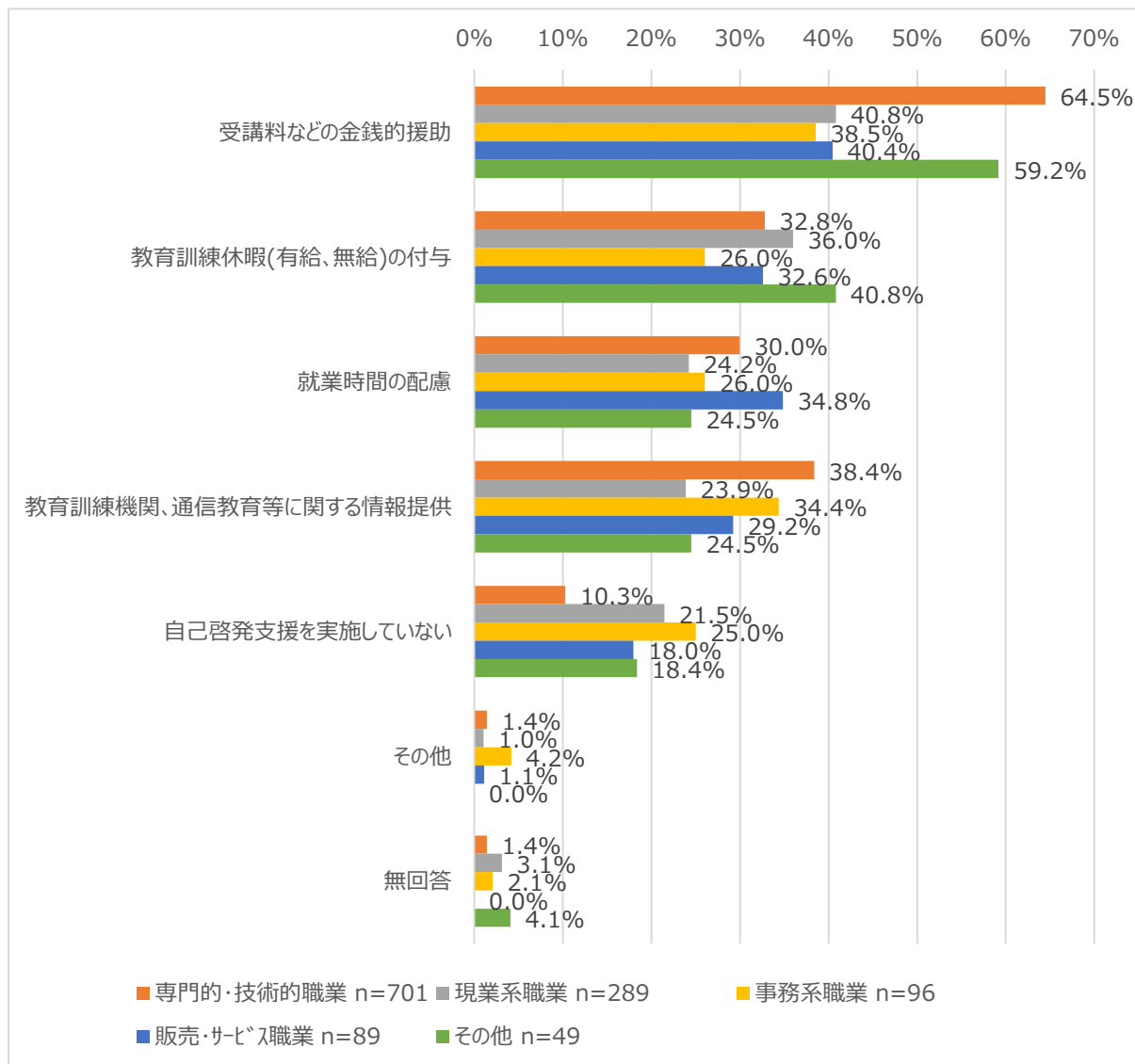
派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況を主な雇用形態別にみると、「有期雇用」は「無期雇用」に比べて「実施していない」が多く、自己啓発支援に対して消極的である。その上で支援策別にみると、「金銭的援助」を行う無期雇用は有期雇用を大きく上回る。

図 167 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
有期/無期雇用別



主な派遣職種別に見ると、「自己啓発支援を実施していない」は、「事務系職業」（25.0%）で最も多く、「専門的・技術的職業」（10.3%）で最も少ない。

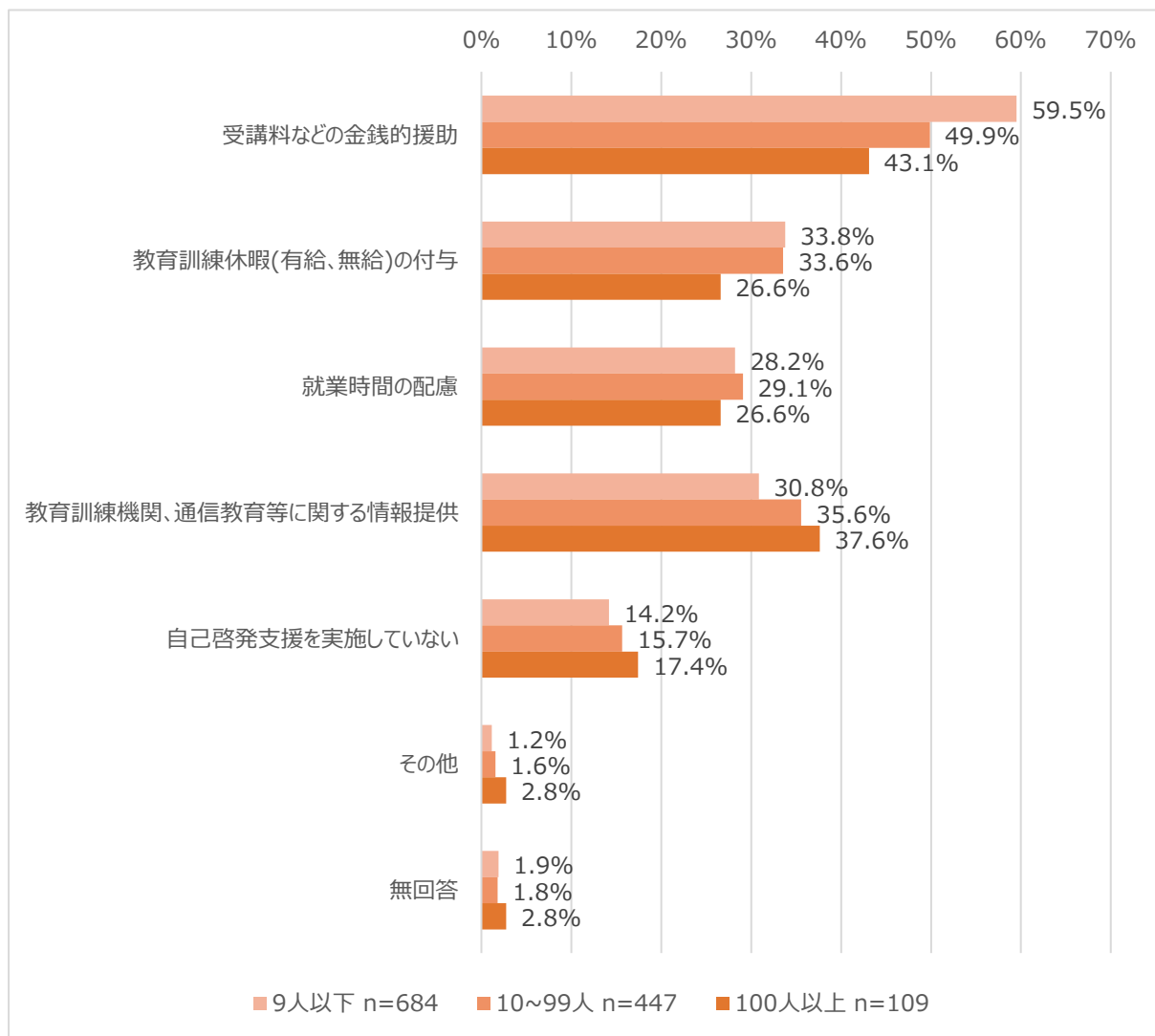
図 168 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
派遣職種別





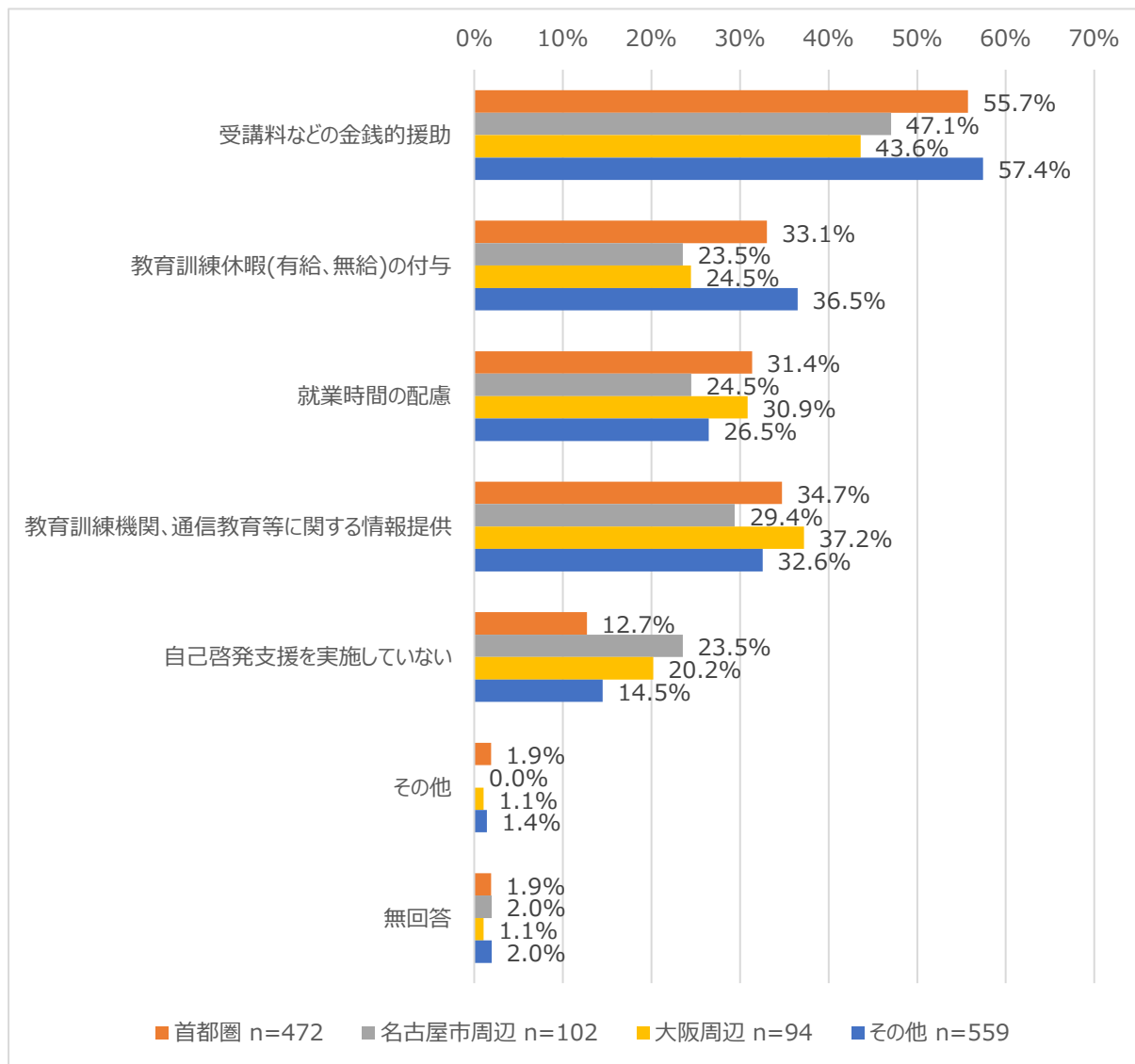
派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況を派遣労働者数別にみると、「自己啓発支援を実施していない」は、「9人以下」（14.2%）、「10～99人」（15.7%）、「100人以上」（17.4%）と、人数規模が大きくなるほど多くなる。次に支援の内容についてみると、「受講料などの金銭的援助」と「教育訓練休暇の付与」は、人数規模が大きくなるほど少なくなる。それに対して、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」は、人数規模が大きくなるほど多くなる。

図 169 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「自己啓発支援を実施していない」割合は、「首都圏」の事業所で12.7%と最も低い。

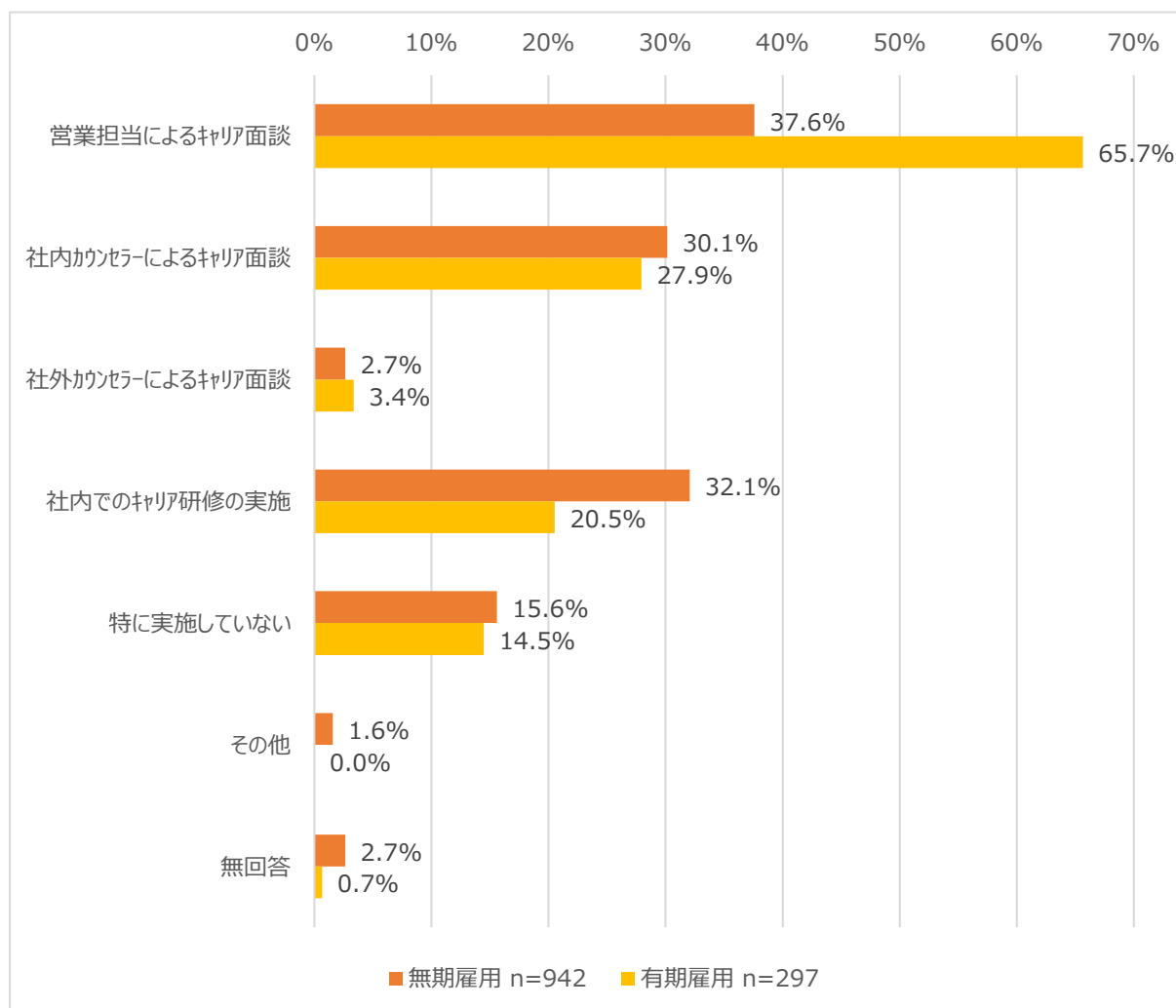
図 170 「自己啓発支援として実施しているものは何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」  
所在地別



## ④ キャリア形成支援の実施状況

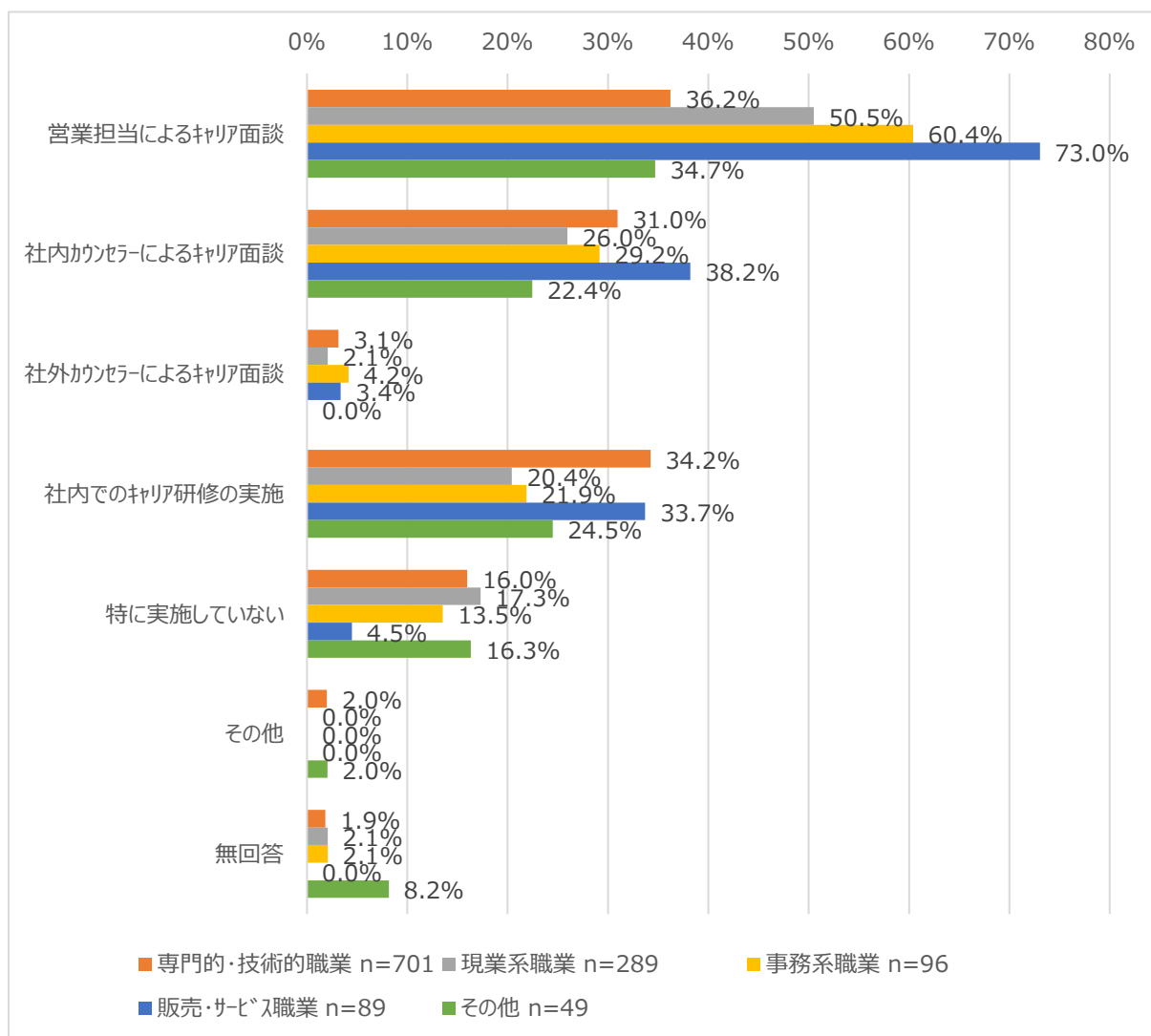
派遣労働者に対するキャリア形成支援の実施状況を、主な雇用形態別にみると、「特に実施していない」は、「無期雇用」15.6%、「有期雇用」14.5%と、違いはみられない。次に、支援策についてみると、「営業担当によるキャリア面談」を行う事業所は、「有期雇用」（65.7%）で「無期雇用」（37.6%）よりも多い。それに対して、「社内でのキャリア研修」を行う事業所は、「無期雇用」（32.1%）で「有期雇用」（20.5%）よりも多い。

図 171 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」有期/無期雇用別



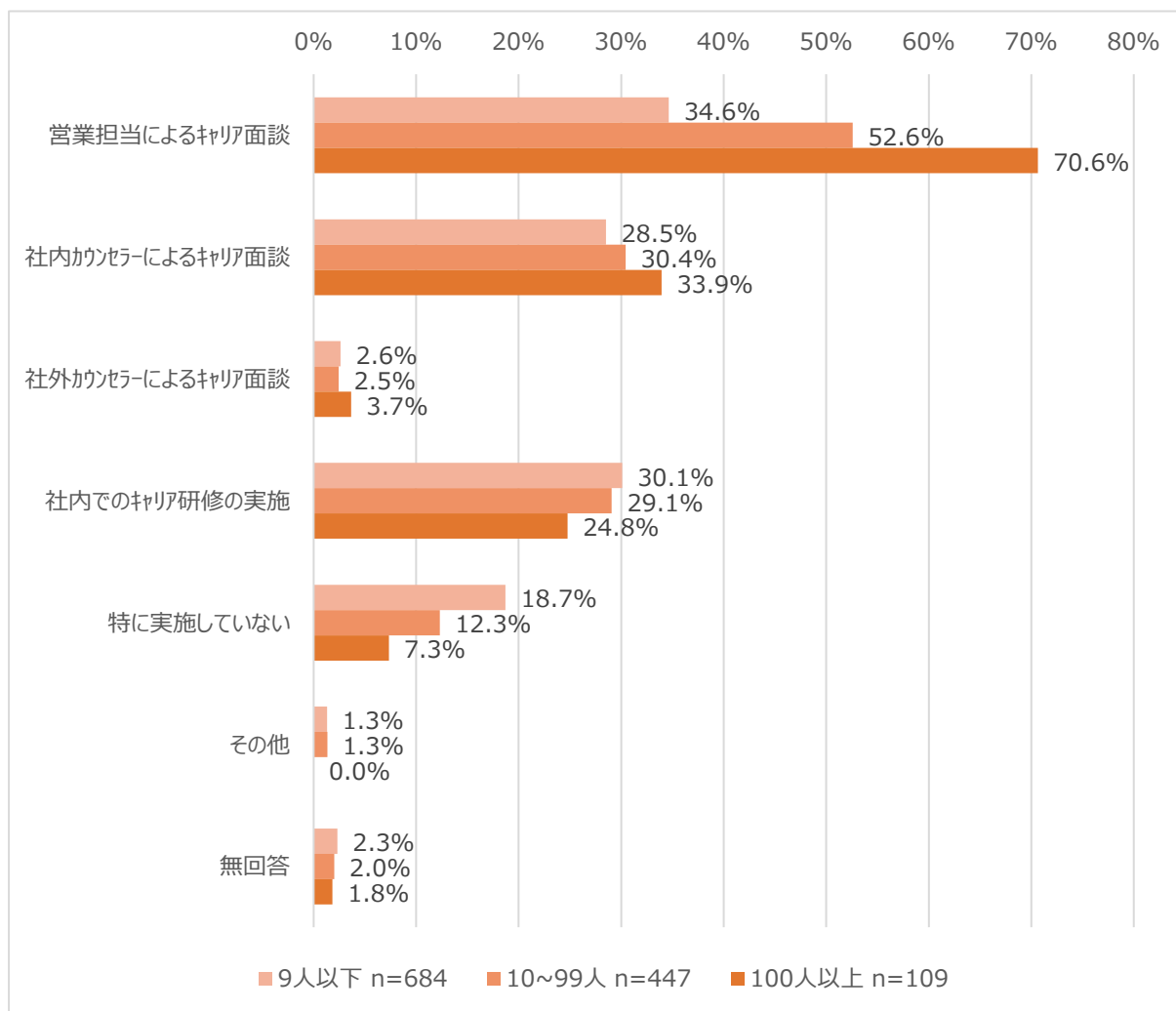
主な派遣職種別に見ると、キャリア形成支援を「特に実施していない」は、「現業系職業」で最も多い。次に支援策についてみると、「営業担当によるキャリア面談」が「販売・サービス職業」で高くなっている。

図 172 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」派遣職種別



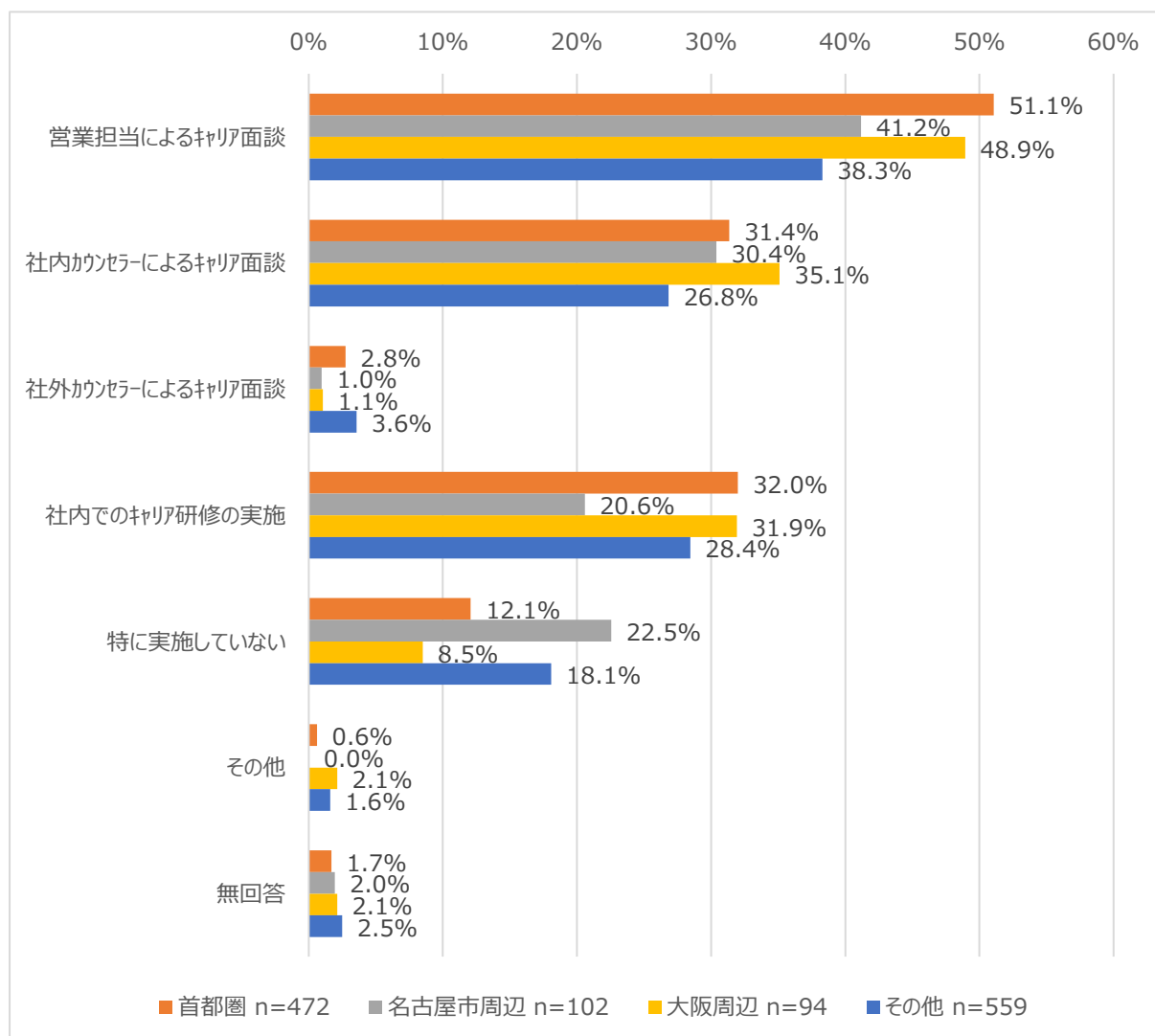
派遣労働者数別にみると、派遣労働者数が少ないほどキャリア形成支援を「特に実施していない」とが高くなる。次に支援策についてみると、派遣労働者数が少ないほど「社内でのキャリア研修の実施」が多くなり、派遣労働者数が多くなるほど、「営業担当によるキャリア面談」と「社内カウンセラーによるキャリア面談」が多くなる。

図 173 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」派遣労働者数別



事業所の所在地別にみると、「特に実施していない」は「名古屋市周辺」で最も多い。

図 174 「貴社は、派遣労働者に対して以下のキャリア形成支援を行っていますか。当てはまるものを全て選んでください。」所在地別



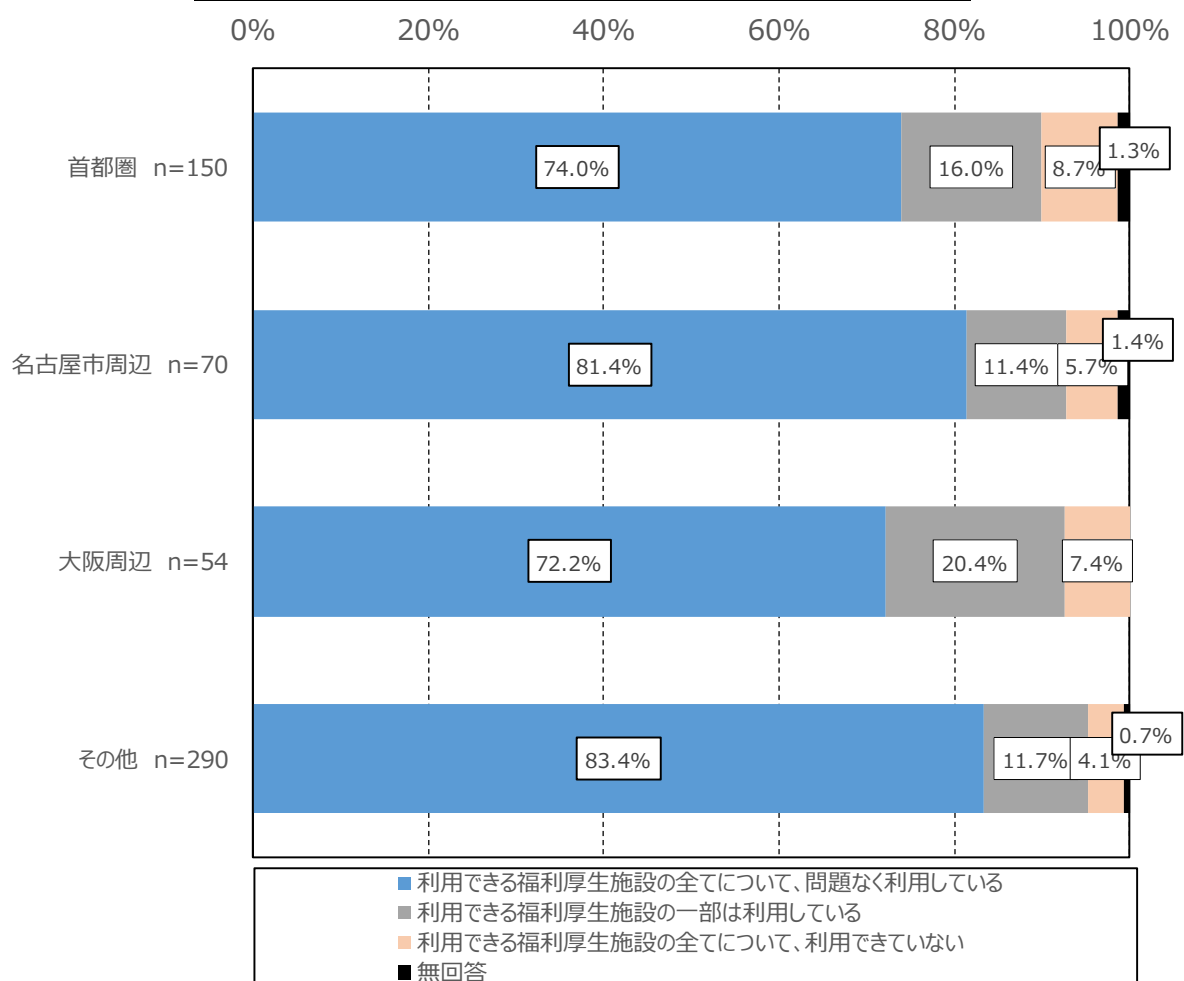
(イ) 派遣先事業所調査

(1) 派遣先均等・均衡方式

① 福利厚生施設の適用・利用状況

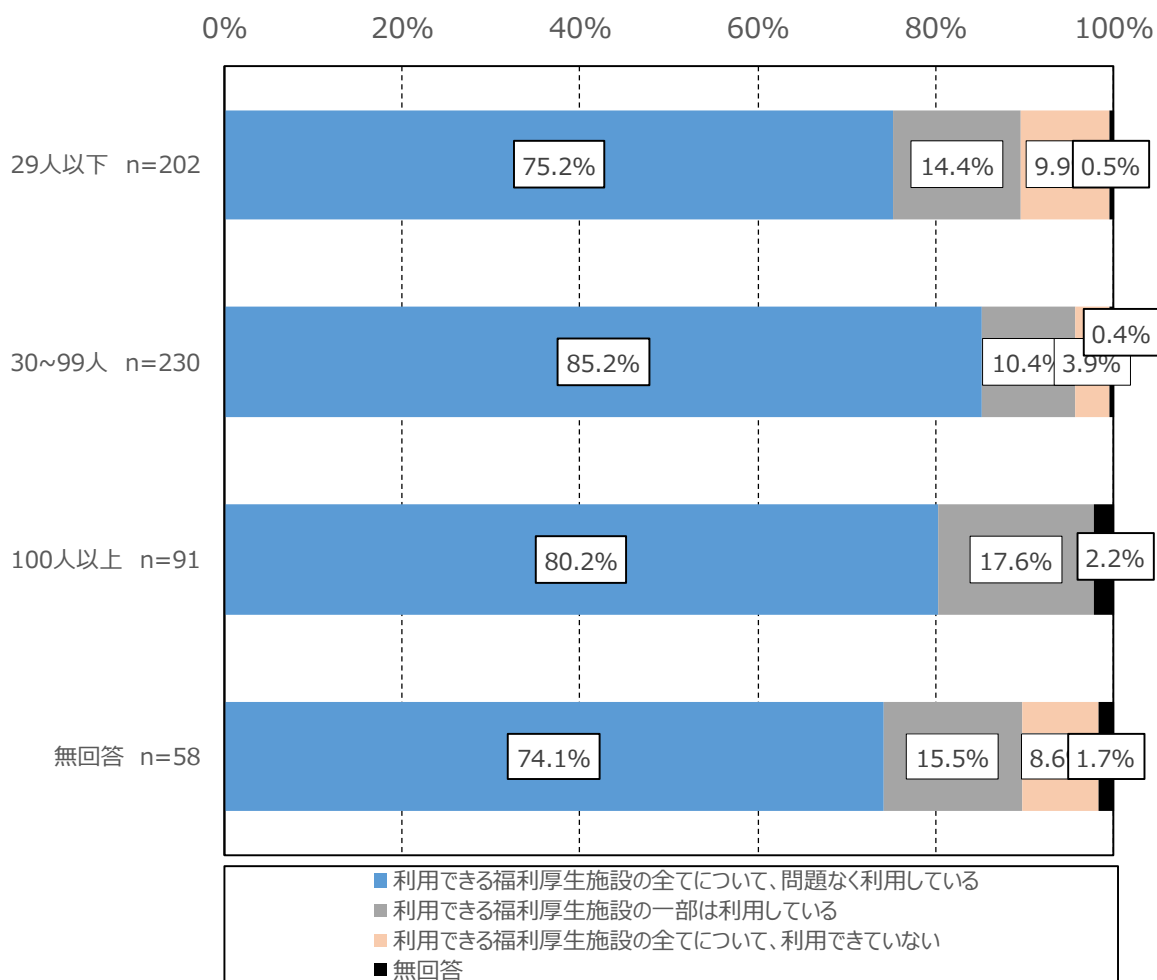
比較対象の自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設を派遣労働者はどのように利用しているかについて、事業所の所在地別にみると、「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」事業所は、「その他」地域と「名古屋市周辺」で、80%強で多く、「首都圏」と「大阪周辺」は70%強にとどまる。

図 175 「貴事業所では、自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
(該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択) 所在地別



また、事業所の従業員規模別にみると、「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」は従業員規模と比例的な関係になく、「30～99人」が85.2%で最も多い。

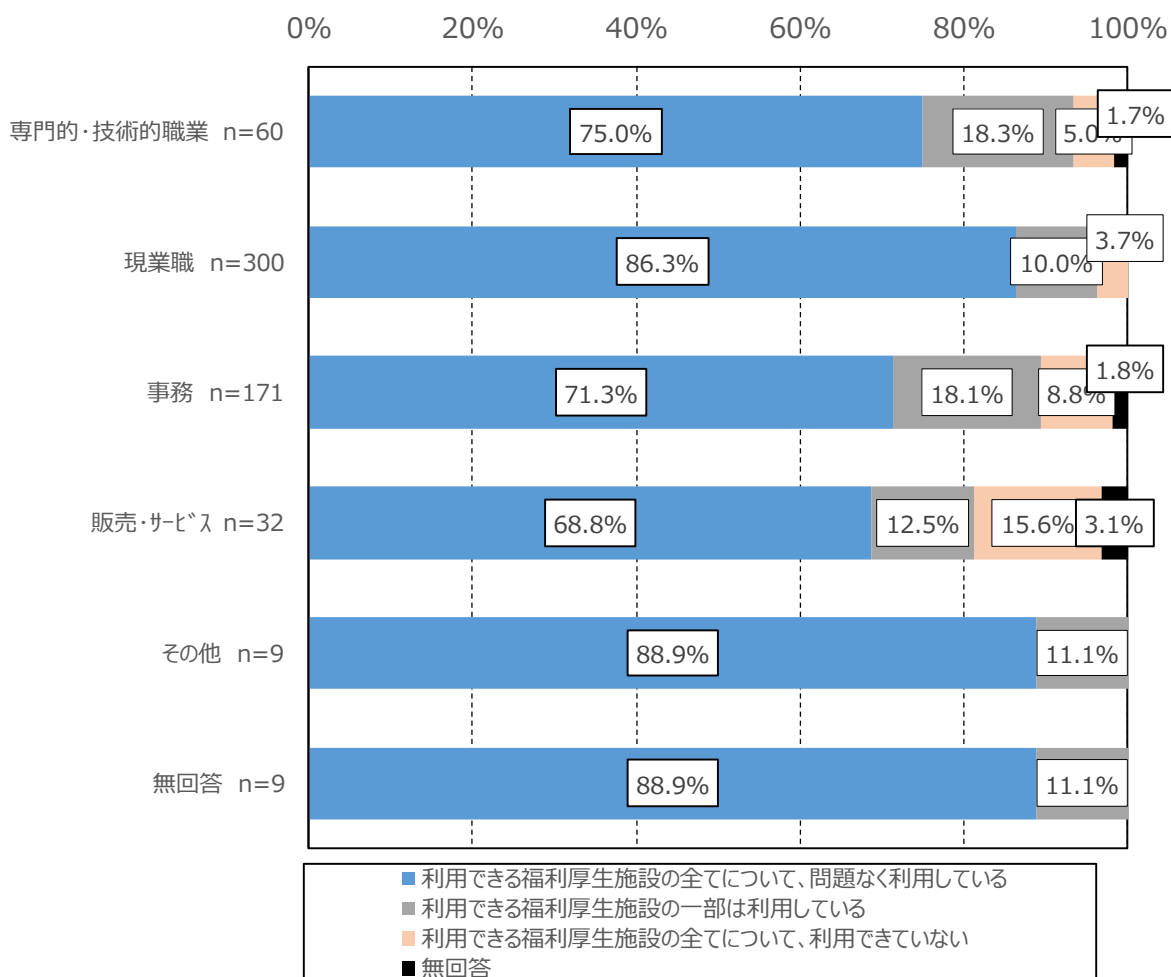
図 176 「貴事業所では、自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
 (該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択) 事業所規模別





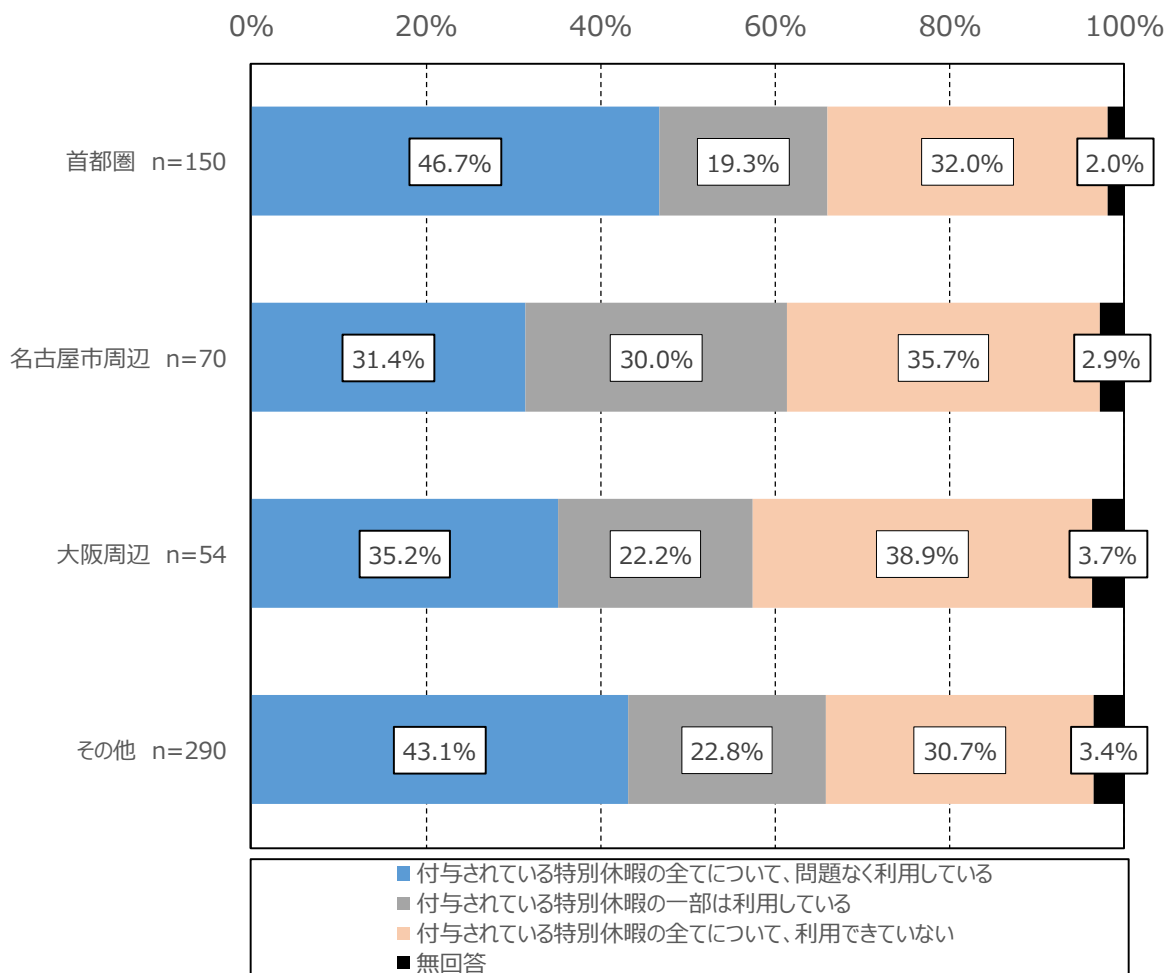
さらに、受け入れている派遣労働者の主な職種別にみると、「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」は、サンプル数が少ない「その他」を除くと、「現業職」で 86.3%と高く、「販売・サービス」で 68.8%と低い。

図 177 「貴事業所では、自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
 (該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択) 派遣職種別



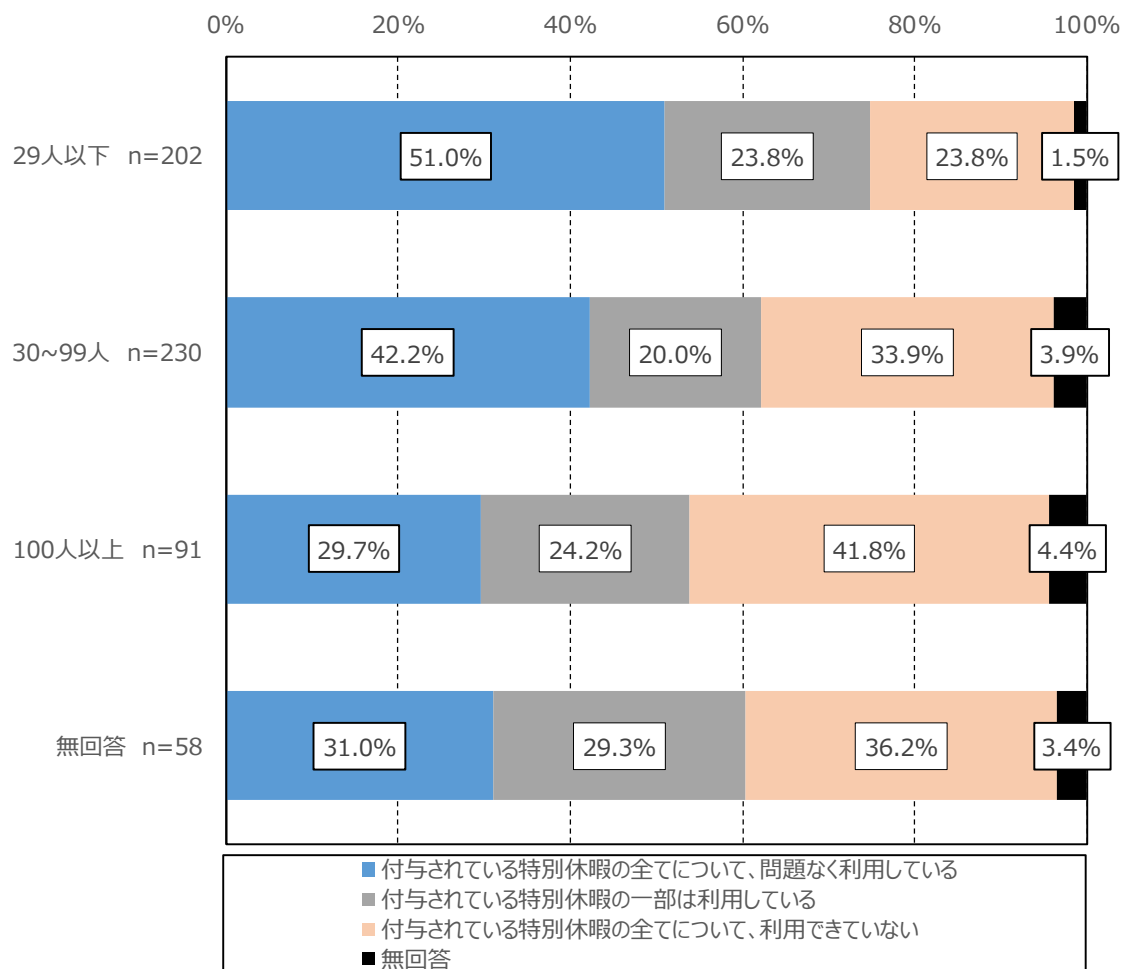
比較対象の自社社員に適用されている慶弔休暇等の特別休暇を派遣労働者はどのように利用しているかについて、事業所の所在地別に見ると、「付与されている特別休暇の全てについて、問題なく利用している」は、「首都圏」（46.7%）、「その他」地域（43.1%）で高く、「名古屋市周辺」が31.4%と低い。

図 178 「貴事業所では、比較対象の自社社員に適用されている慶弔休暇等の特別休暇について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
 （該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択） 所在地別



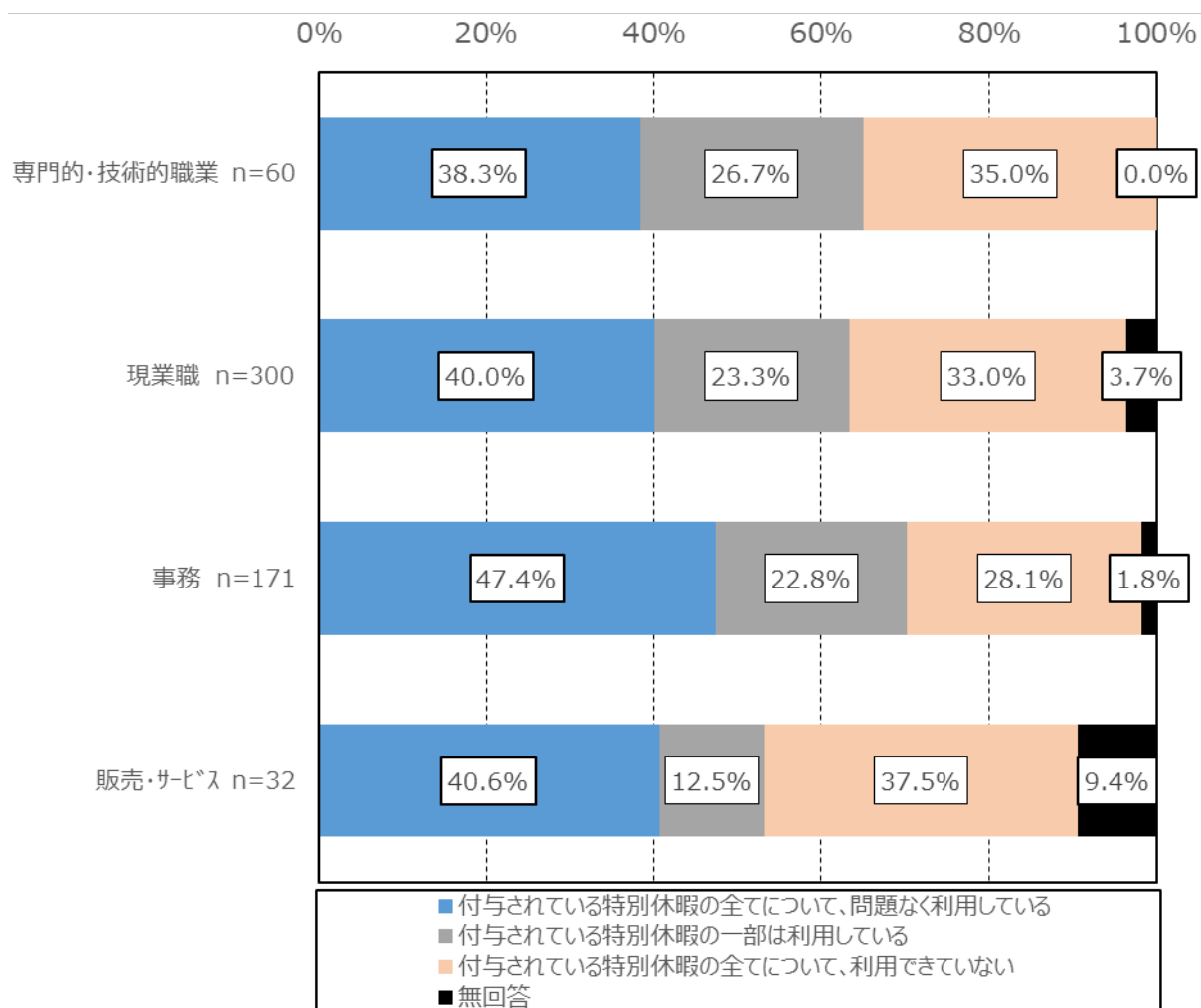
また、事業所の従業員規模別にみると、小規模事業所ほど「付与されている特別休暇の全てについて、問題なく利用している」が多く、派遣労働者の特別休暇の利用が進んでいる。

**図 179 「貴事業所では、比較対象の自社社員に適用されている慶弔休暇等の特別休暇について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
(該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択) 事業所規模別**



受け入れている派遣労働者の主な職種別に見ると、「付与されている特別休暇の全てについて、問題なく利用している」は「事務」が47.4%と最も多い。それに対して、「全てについて、問題なく利用している」と「一部は利用している」を合わせた比率をみると、「販売・サービス」が小さく、特別休暇の利用が遅れていると考えられる。

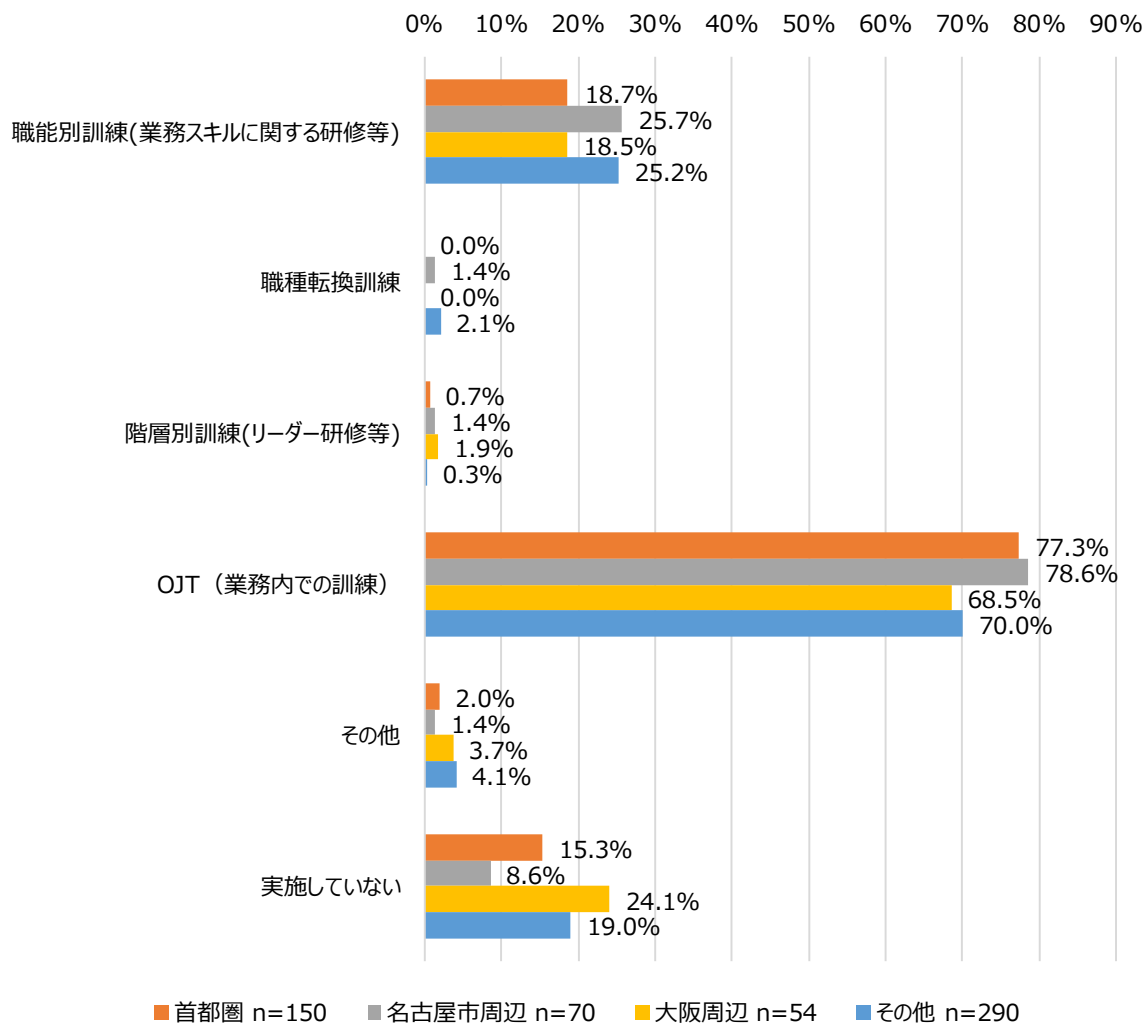
図 180 「貴事業所では、比較対象の自社社員に適用されている慶弔休暇等の特別休暇について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
 (該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択) 派遣職種別



## ② 教育訓練の実施状況

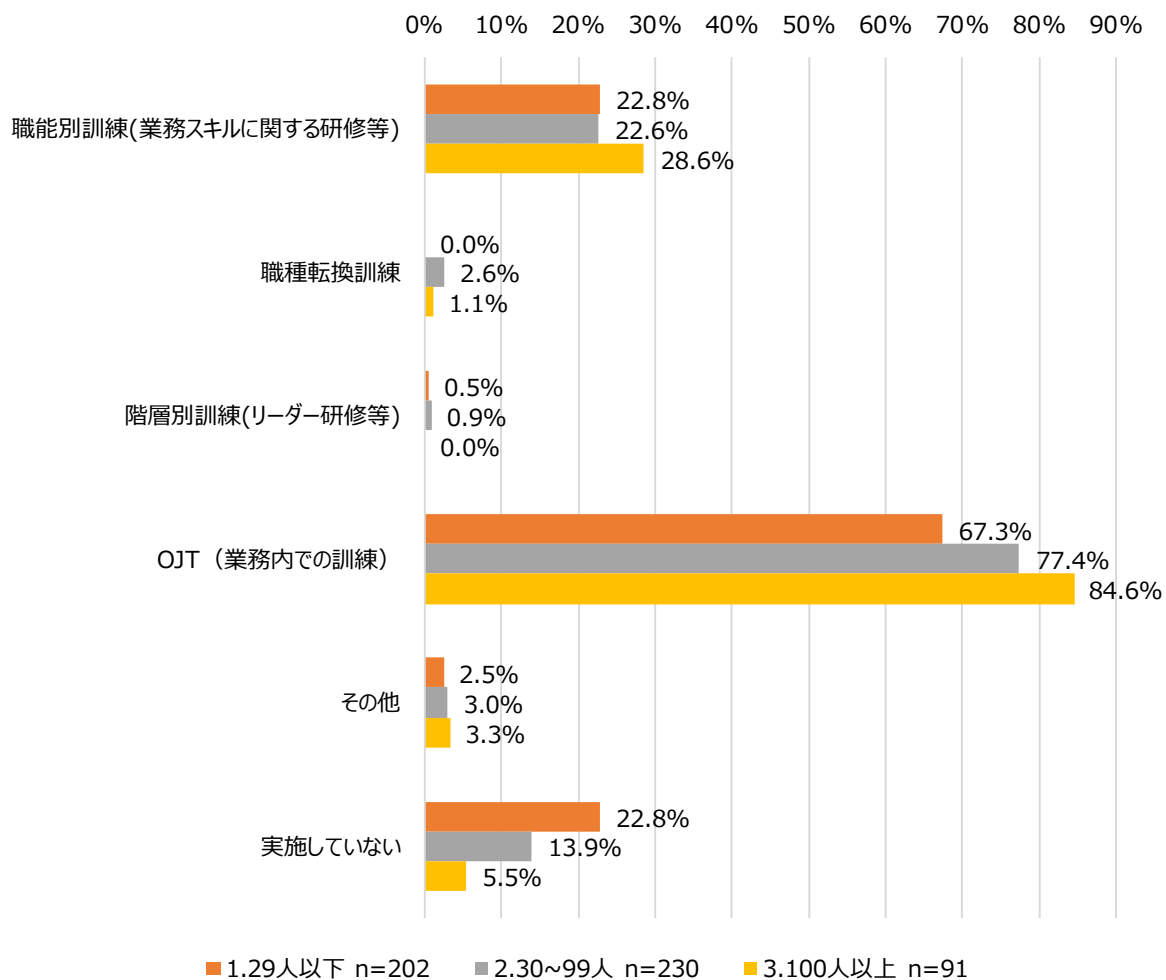
派遣労働者に対する教育訓練の実施状況について、地域別にみると、「OJT（業務内での訓練）」が中心で「職能別訓練」がそれに続くという状況に地域間の違いはない。

図 181 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか」  
(該当するものを全て選択) 所在地別



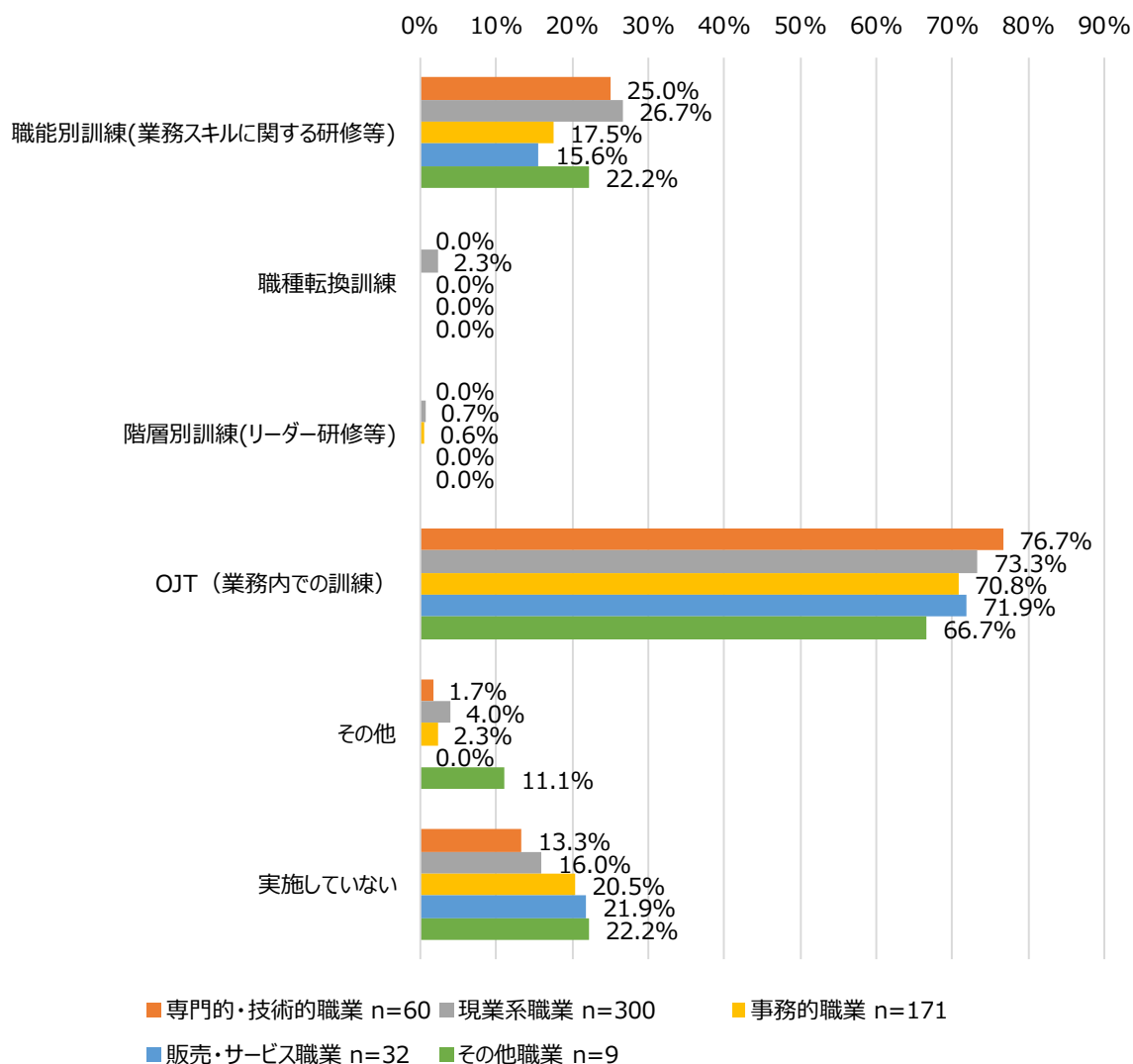
事業所の従業員規模別にみると、大手の派遣先事業所ほど「実施していない」が少なく、教育訓練を実施する派遣先事業所が多くなる。さらに教育訓練の方法別にみると、全体的に大手事業所ほど実施する派遣先事業所が多くなるが、特にその傾向は「OJT（業務内での訓練）」で確認できる。

図 182 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか」  
（該当するものを全て選択） 事業所規模別



受け入れている職種別に見ると、「OJT（業務内での訓練）」は「その他」職種を除く、いずれの職種でも70%前後と中心的な方法となっている。また、職種別訓練は、「専門的・技術的職業」と「現業系職業」で実施事業所が多い。教育訓練を実施していない事業所は、「専門的・技術的職業」で13.3%と最も少ない。

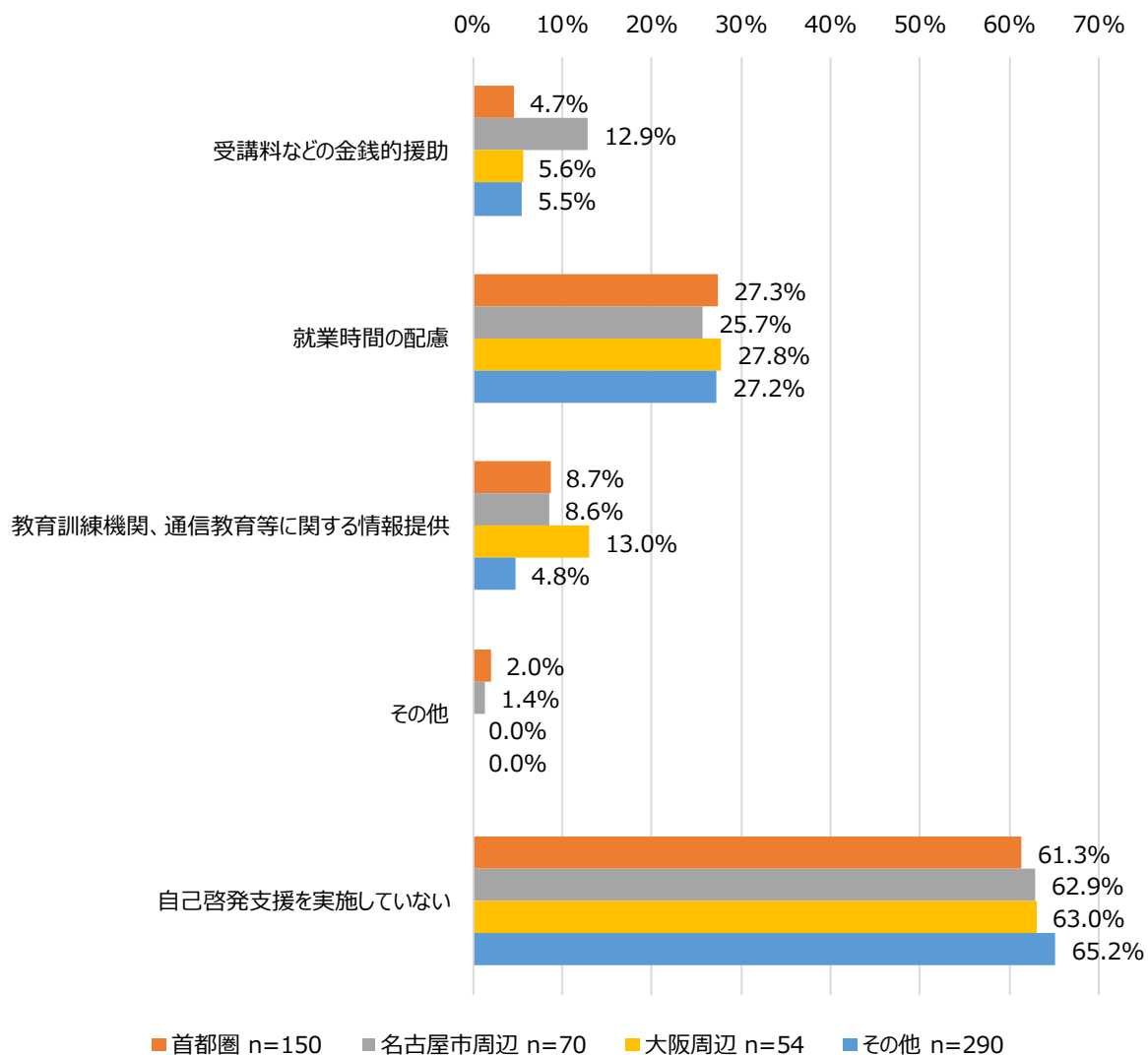
図 183 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか」  
（該当するものを全て選択） 派遣職種別



### ③ 自己啓発支援の実施状況

派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況を、地域別にみると、いずれの地域でも「実施していない」が60%強、「就業時間の配慮」が約30%であり、全体的に地域間の差は小さい。

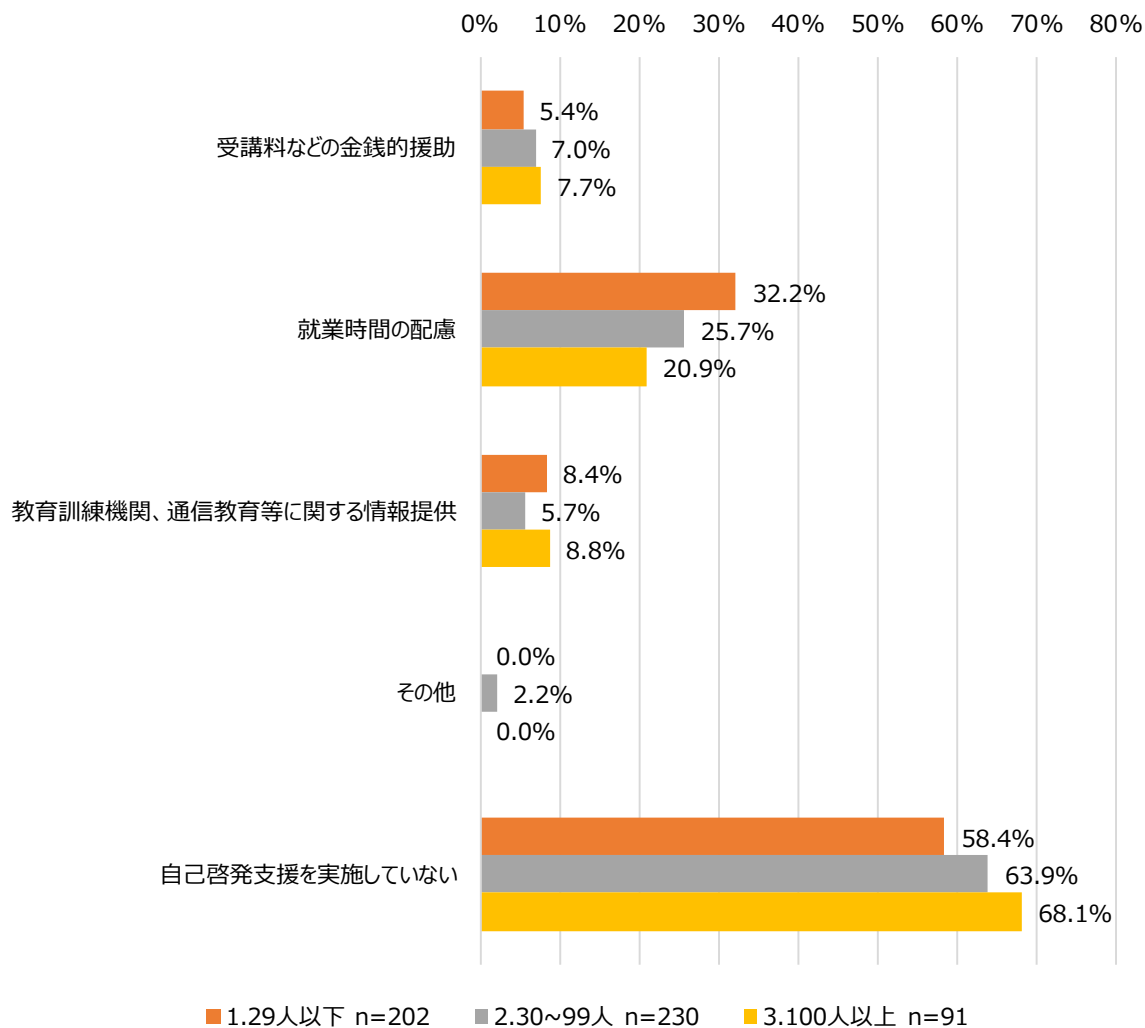
図 184 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか」  
(該当するものを全て選択) 所在地別





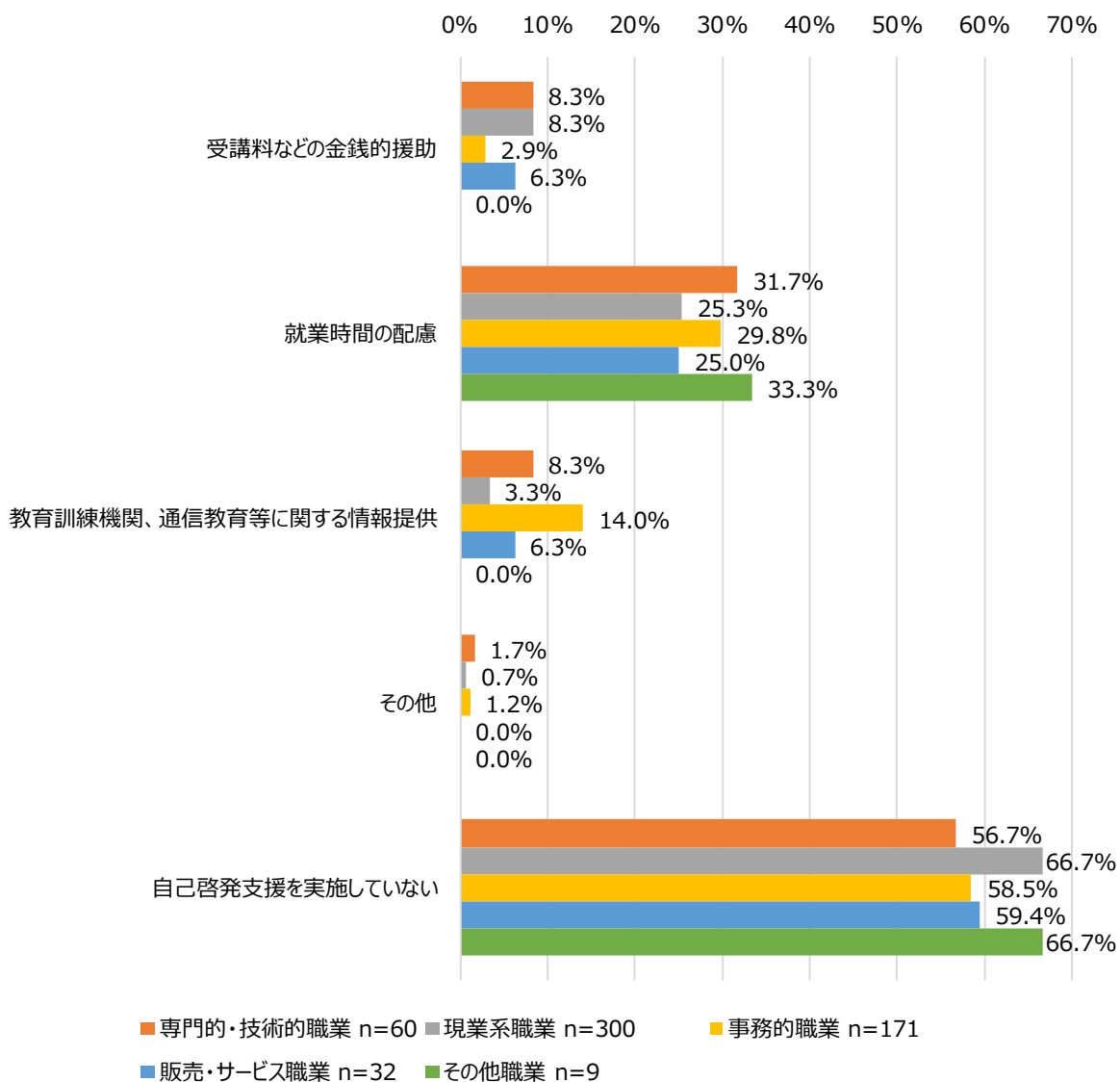
事業所の従業員規模別にみると、大手の派遣先事業所ほど「実施していない」が、小さな派遣先事業所ほど「就業時間の配慮」が多くなり、全般的に小さい派遣先事業所ほど自己啓発支援に積極的に取り組んでいる。

図 185 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか」  
（該当するものを全て選択） 事業所規模別



受け入れている職種別に見ると、「専門的・技術的職業」と「事務的職業」「販売・サービス職業」は「実施していない」が少なく、自己啓発支援に積極的である。さらに、個別の支援策をみると、「専門的・技術的職業」において「就業時間の配慮」を行う事業所が多い。

図 186 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか」  
（該当するものを全て選択） 派遣職種別

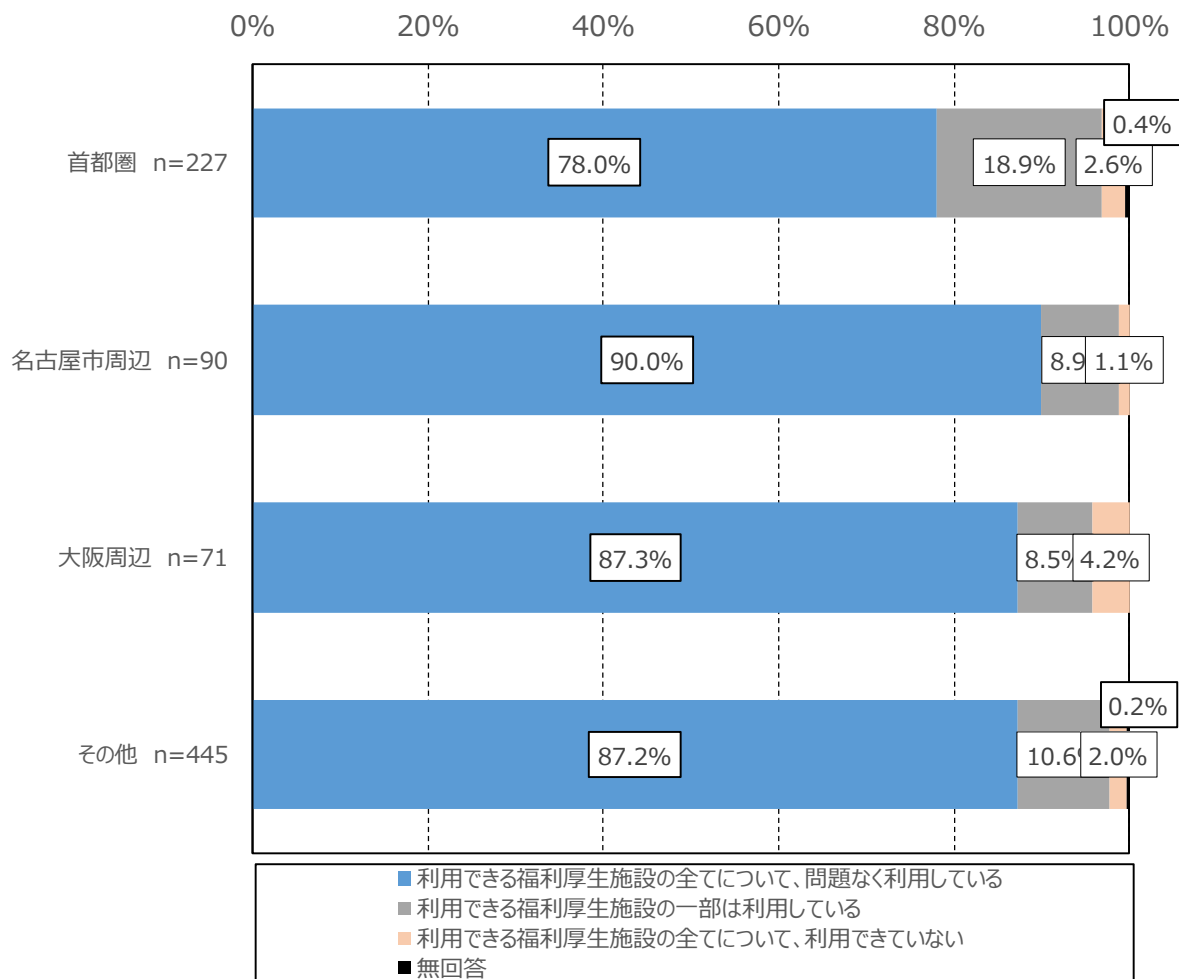


(2) 労使協定方式

① 福利厚生施設の適用・利用状況

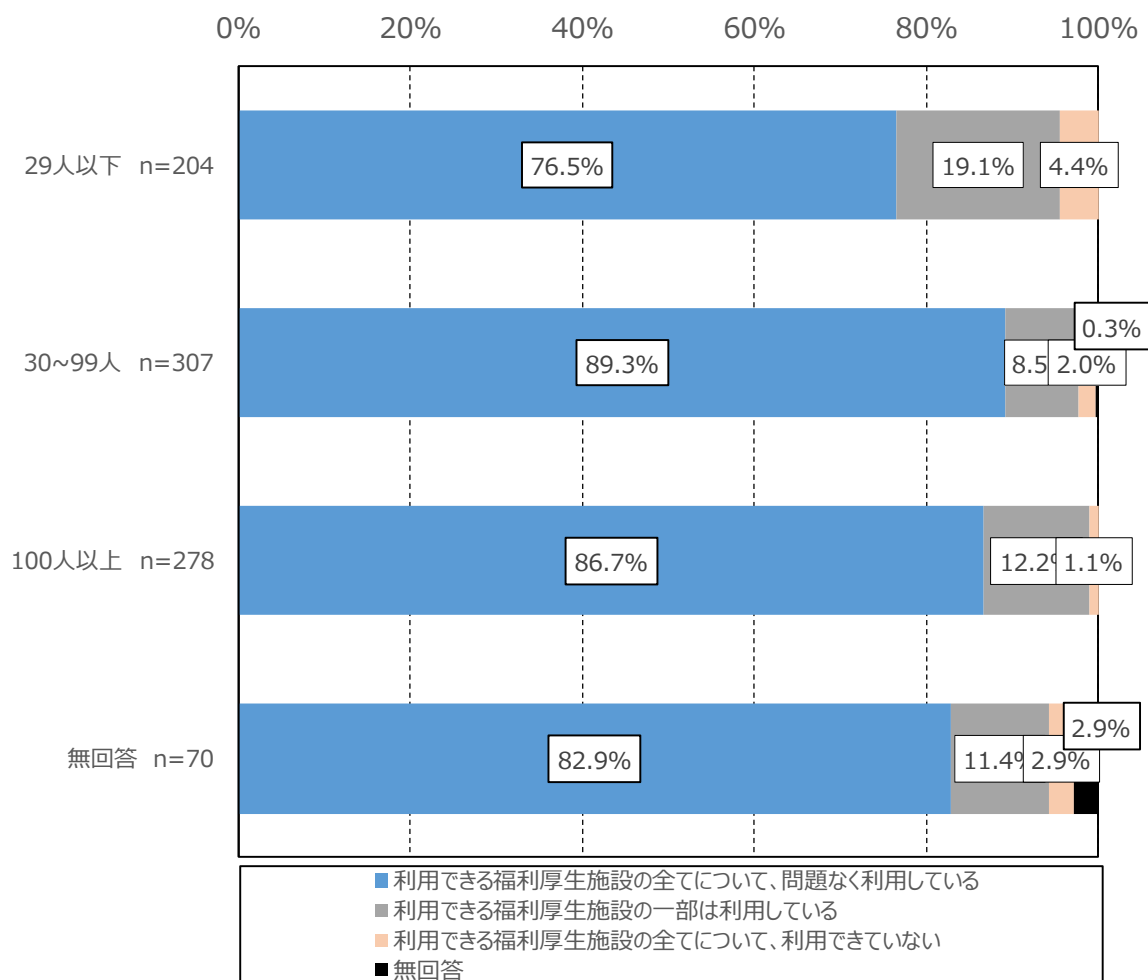
自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設を派遣労働者はどのように利用しているかについて、事業所の所在地別にみると、「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」事業所は、「名古屋市周辺」で90.0%と多く、「首都圏」は78%に留まる。

図 187 「貴事業所では、自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
 (該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択) 所在地別



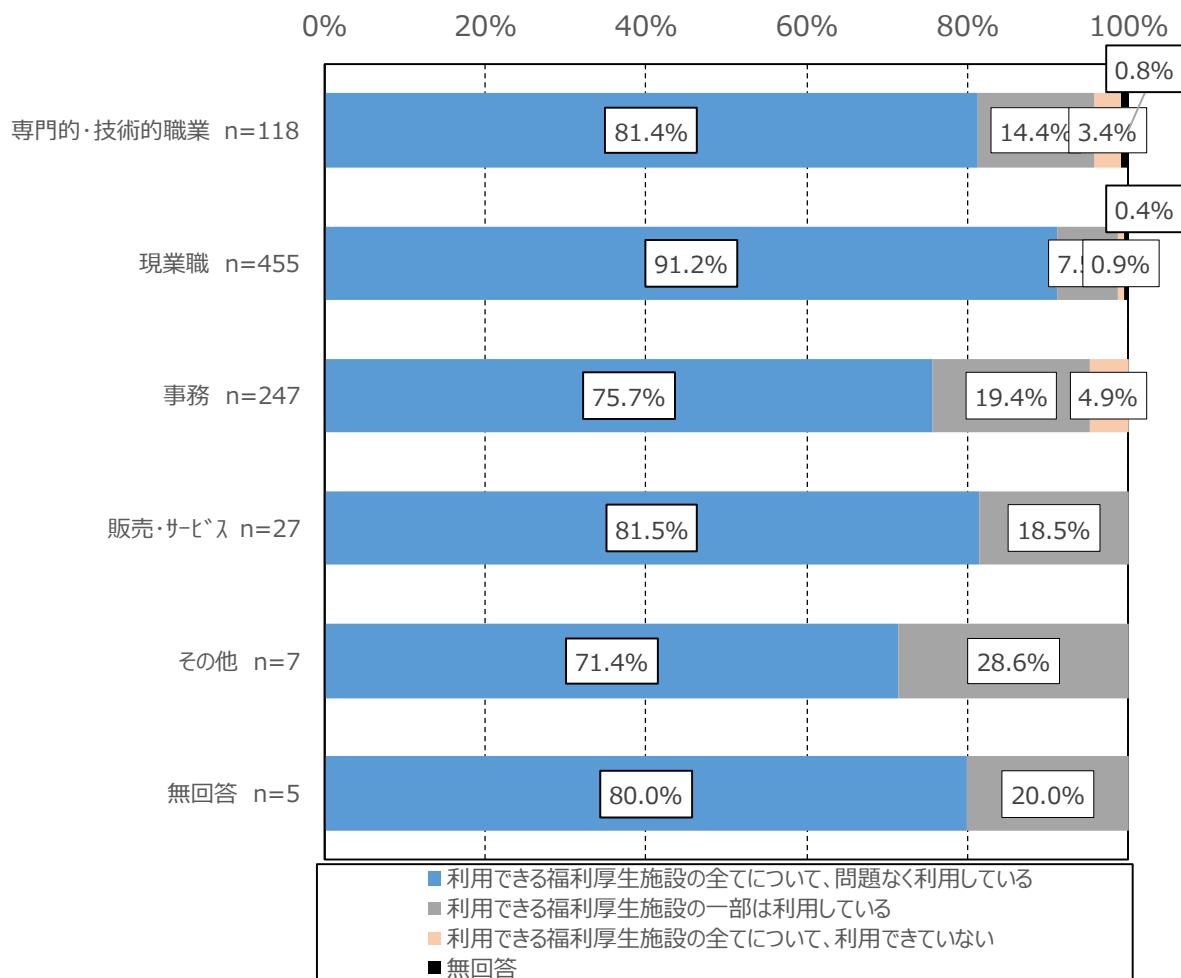
また、事業所の従業員規模別にみると、「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」は従業員規模と比例的な関係になく、「30～99人」が89.3%で最も高い。

図 188 「貴事業所では、自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
 （該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択） 事業所規模別



さらに、受け入れている派遣労働者の主な職種別にみると、「利用できる福利厚生施設の全てについて、問題なく利用している」は、「現業職」で91.2%と高く、「事務」で75.7%と低い。

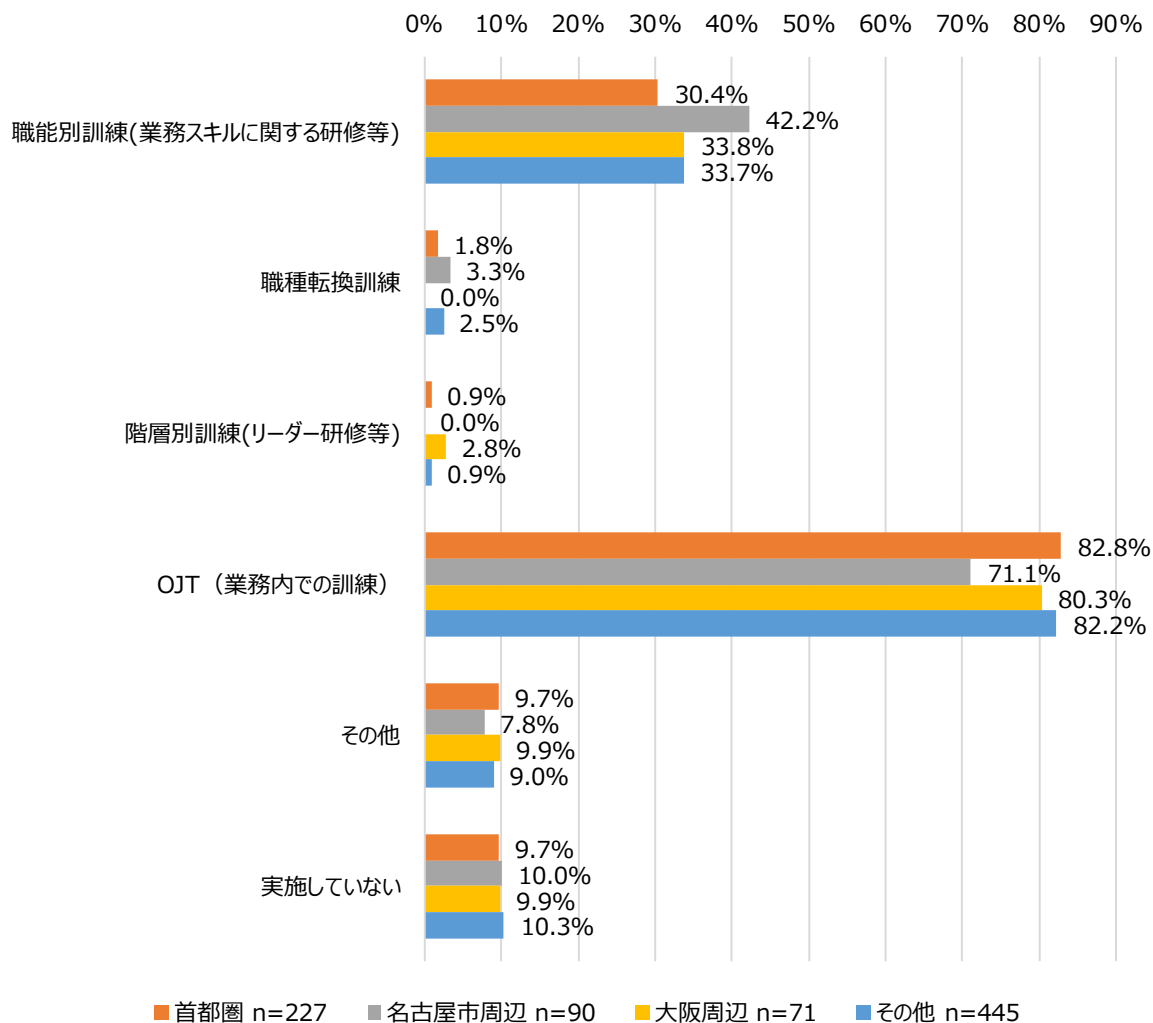
図 189 「貴事業所では、自社社員が利用できる食堂等の福利厚生施設について、派遣労働者はどのように利用していますか」  
 (該当する派遣労働者が最も多い選択肢を1つ選択) 派遣職種別



## ② 教育訓練の実施状況

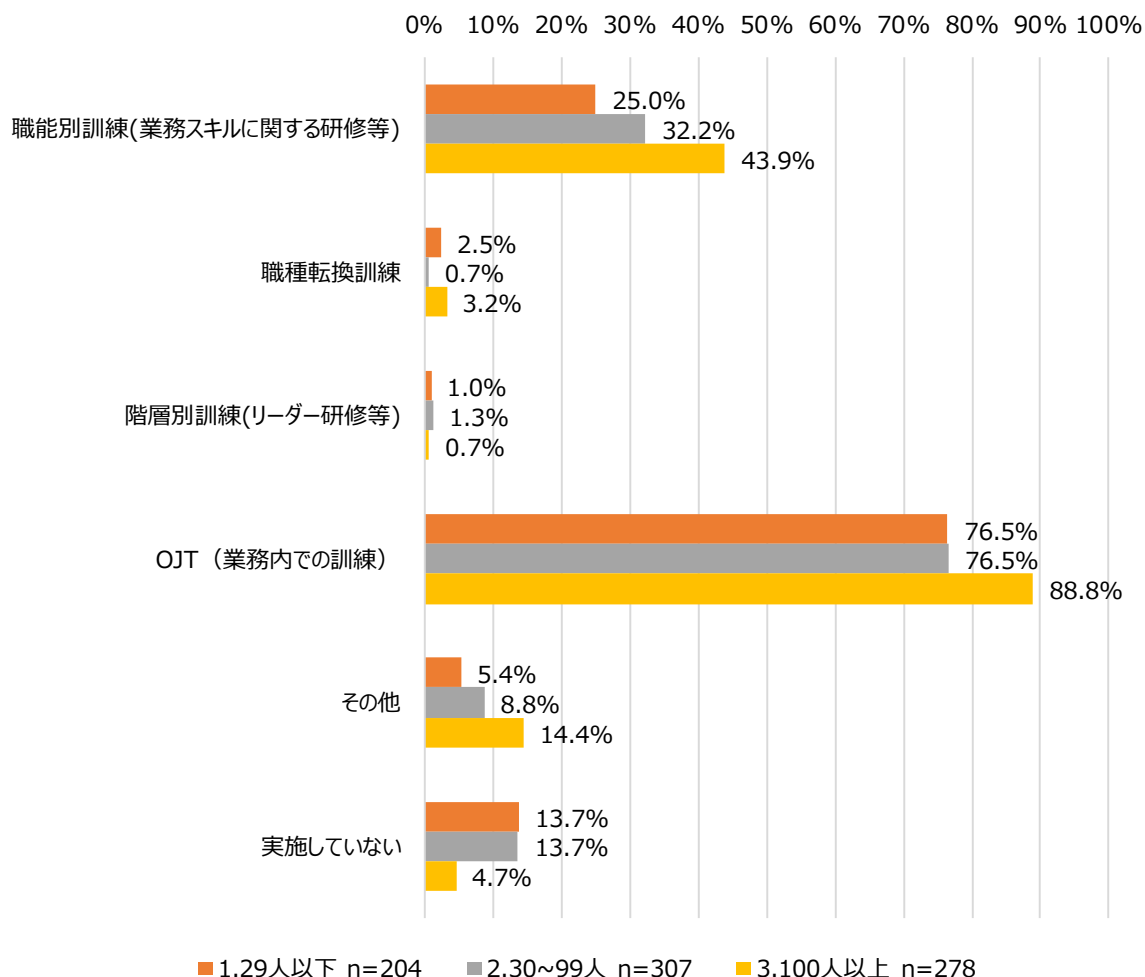
派遣労働者に対する教育訓練の実施状況について、地域別にみると、「OJT（業務内での訓練）」が中心で「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」がそれに続くという状況に地域間の違いはない。

図 190 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか」  
（該当するものを全て選択） 所在地別



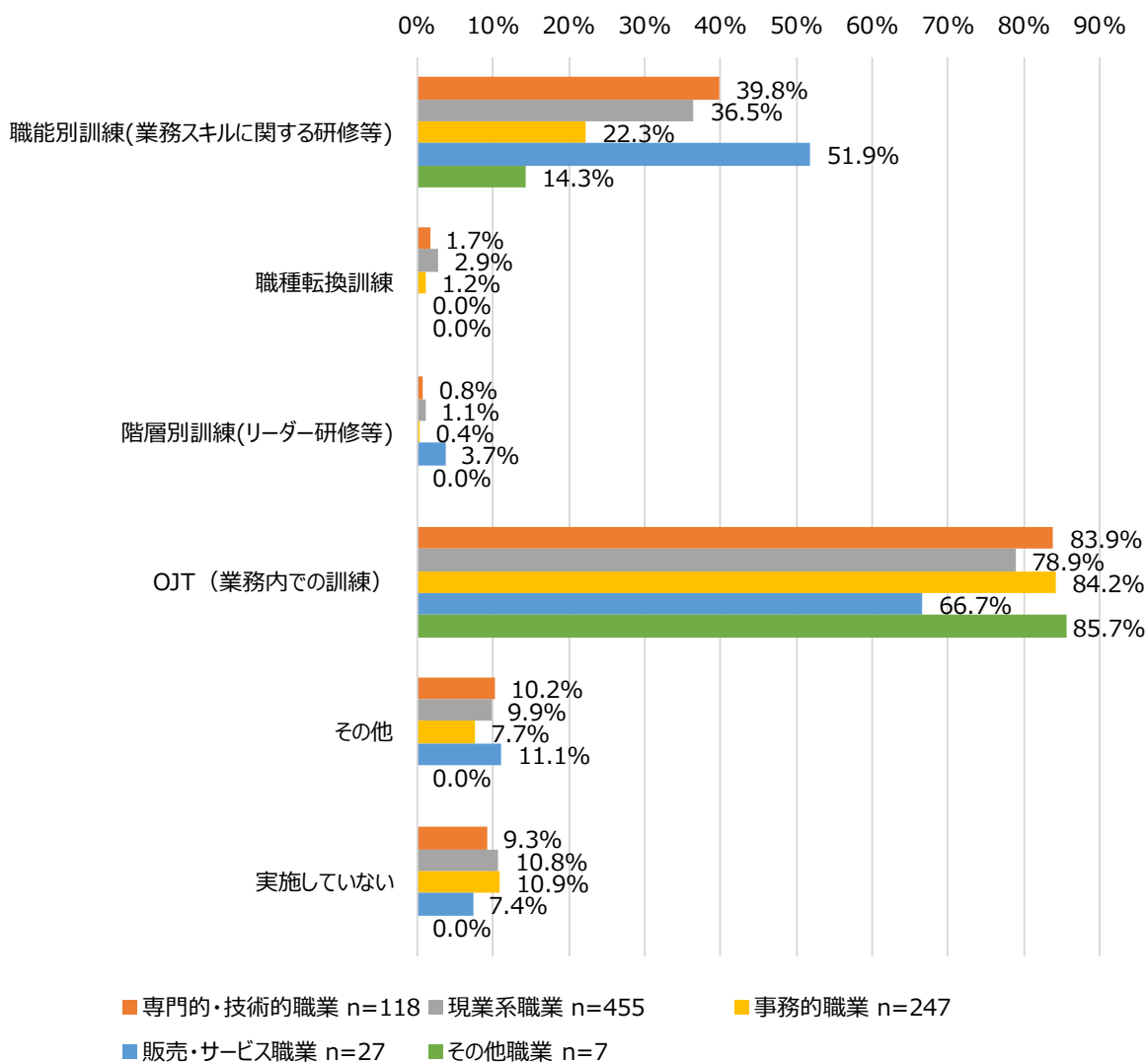
事業所の従業員規模別にみると、大手の派遣先事業所ほど「実施していない」が少なく、教育訓練を実施する事業所が多くなる。さらに教育訓練の方法別にみると、全体的に大手事業所ほど実施する派遣先事業所が多くなるが、特にその傾向は「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」で確認できる。

図 191 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか」  
 （該当するものを全て選択） 事業所規模別



受け入れている職種別に見ると、「OJT（業務内での訓練）」は、いずれの職種でも中心的な方法となっている。また、職能別訓練は、「専門的・技術的職業」と「販売・サービス職業」で実施事業所が多い。教育訓練を実施していない事業所は、サンプル数が少ない「販売サービス職業」「その他職業」を除けば、「専門的・技術的職業」で9.3%と最も少ない。

図 192 「派遣労働者に実施している教育訓練は何ですか」  
（該当するものを全て選択） 派遣職種別

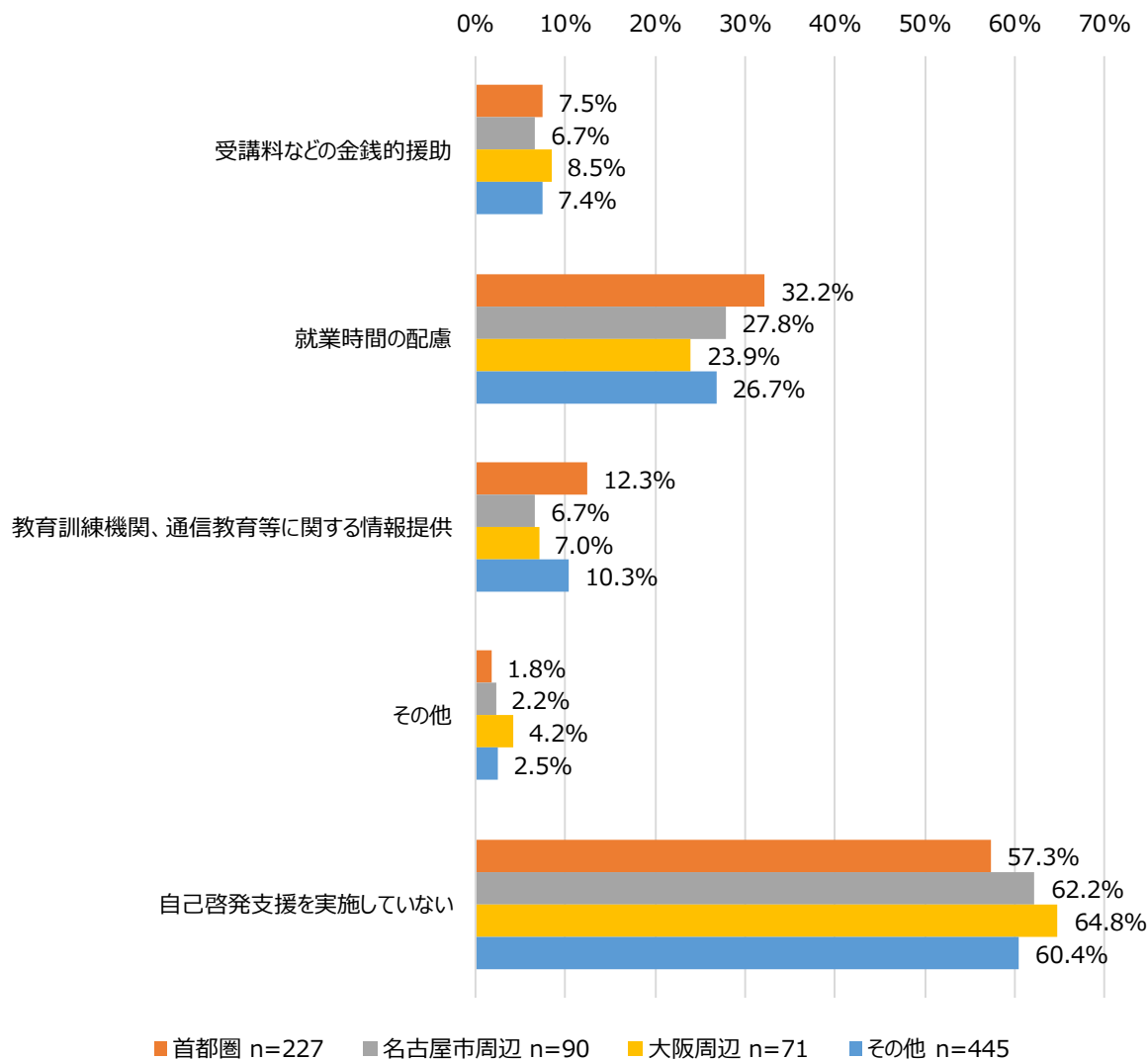




### ③ 自己啓発支援の実施状況

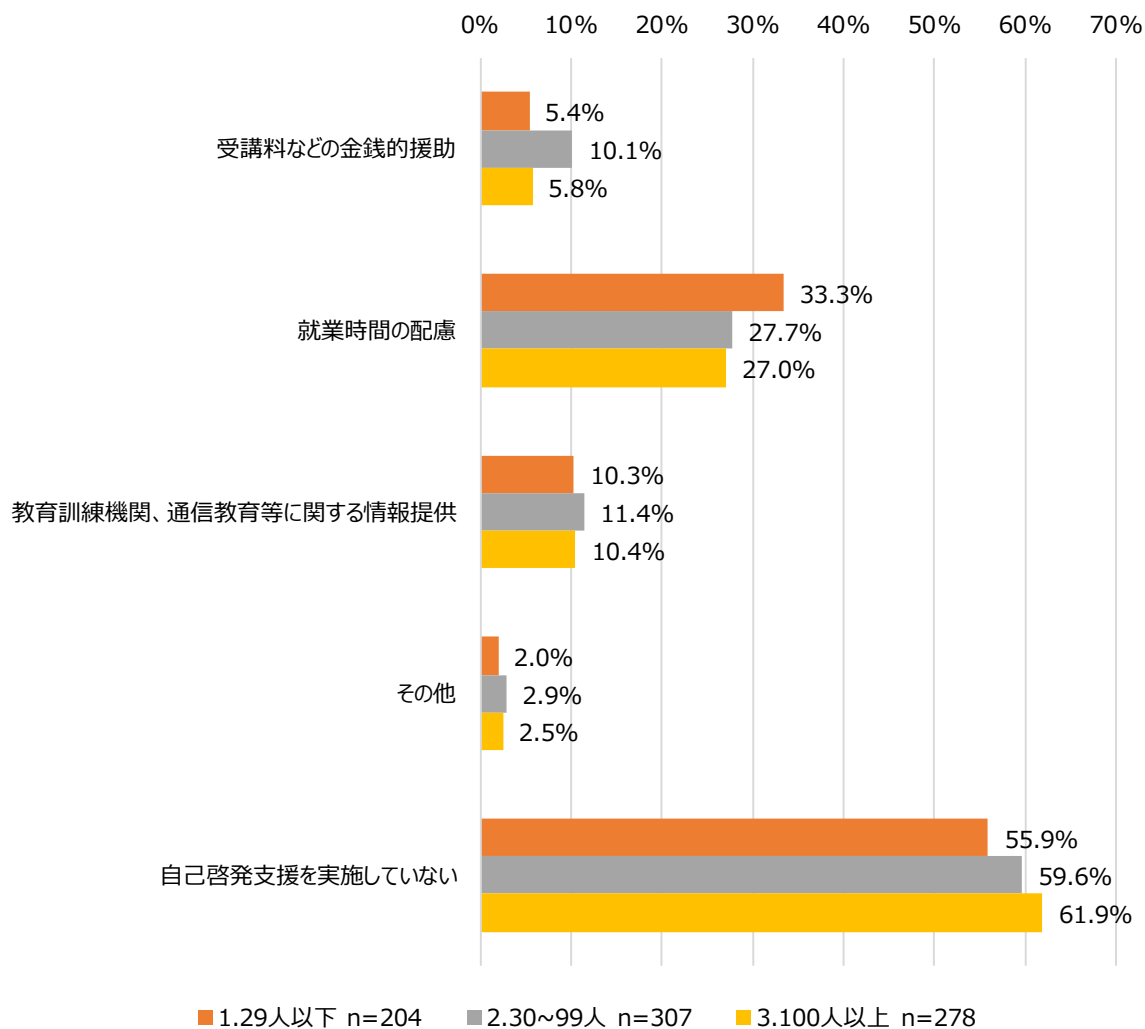
派遣労働者に対する自己啓発支援の実施状況を、地域別にみると、いずれの地域でも「実施していない」が60%前後、「就業時間の配慮」が20%強であり、全体的に地域間の差は小さい。

図 193 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか」  
(該当するものを全て選択) 所在地別



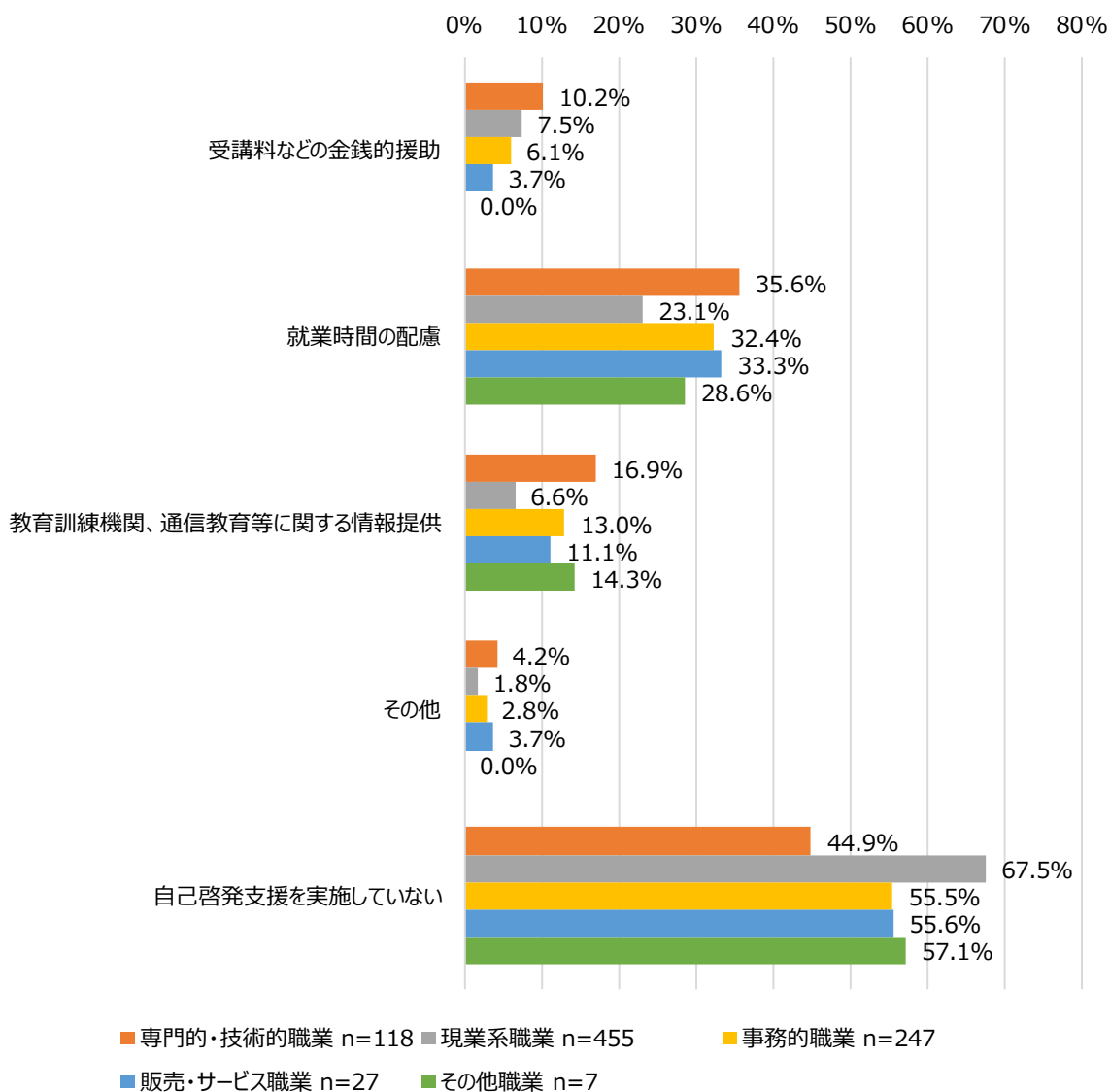
事業所の従業員規模別にみると、大手の事業所ほど「実施していない」が、小さな事業所ほど「就業時間の配慮」が多くなり、全般的に小さい派遣先事業所ほど自己啓発支援に積極的に取り組んでいる。

図 194 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか」  
 (該当するものを全て選んでください) 事業所規模別



受け入れている職種別に見ると、「専門的・技術的職業」は「実施していない」が少なく、自己啓発支援に積極的である。さらに、個別の支援策をみると、「専門的・技術的職業」において「就業時間の配慮」を行う派遣先事業所が多い。

図 195 「派遣労働者に自己啓発支援として実施しているものは何ですか」  
（該当するものを全て選択） 派遣職種別



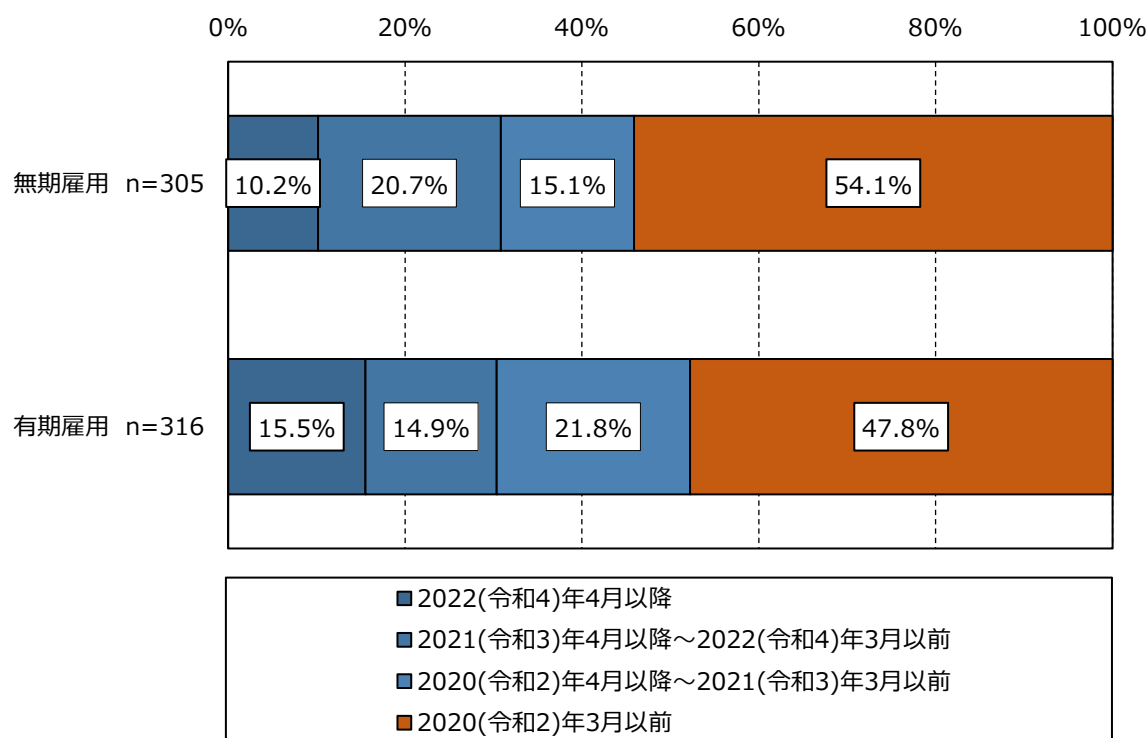
## (ウ) 派遣労働者調査

## (1) 派遣先均等・均衡方式

## ① 待遇の適用状況の変化

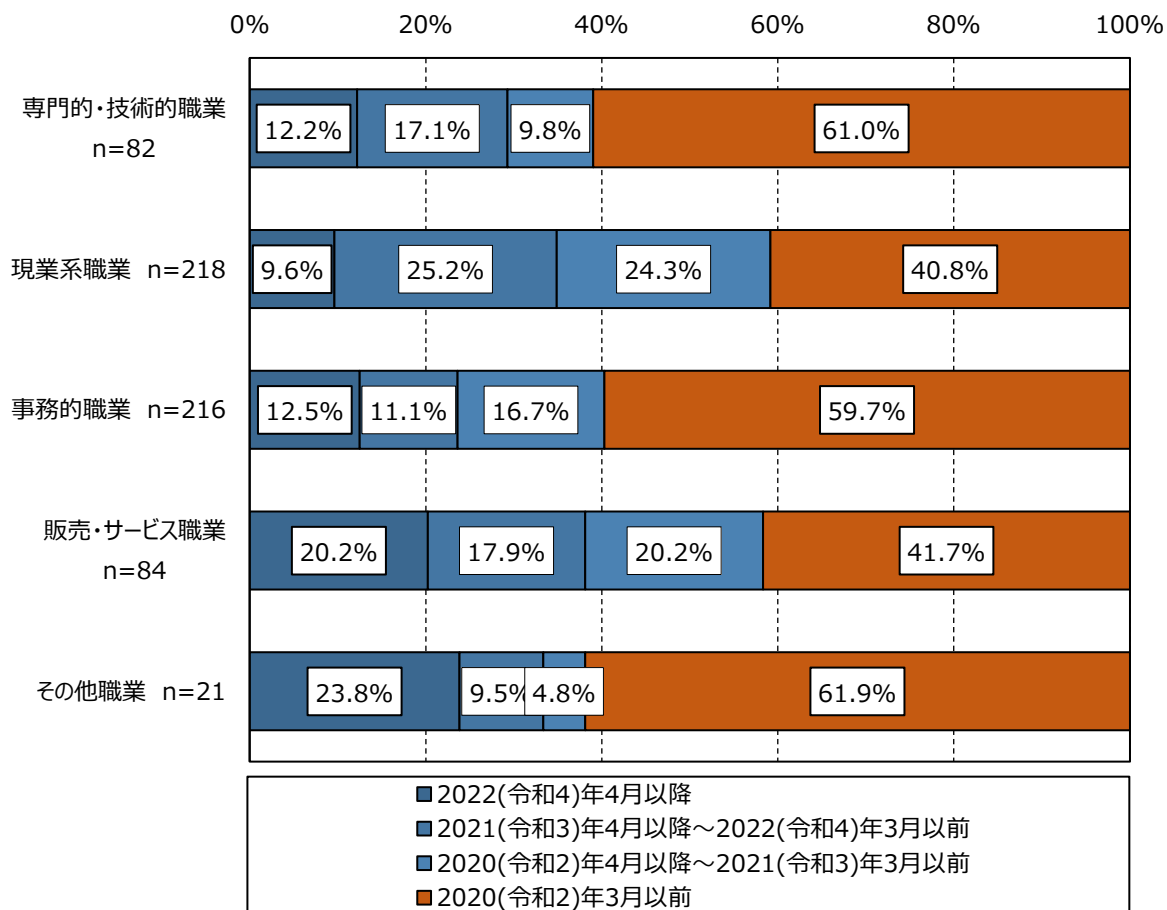
2020年3月から現在にかけての待遇の支給状況の変化をみるために、まず現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」と回答した労働者（n=621）に対して、派遣労働者として働き始めた時期を尋ねた。改正労働者派遣法の施行前となる「2020（令和2）年3月以前」から働いていた派遣労働者を長期派遣経験者と呼ぶと、その派遣労働者の割合は、無期雇用では54.1%、有期雇用では47.8%である。

図 196 「あなたが派遣労働者として働き始めた時期は、いつですか」  
（該当するもの一つ選択） 有期／無期雇用別



それを職種別に見ると専門的・技術的職業では61.0%、現業系職業では40.8%、事務的職業では59.7%、販売・サービス職業では41.7%、その他職業では61.9%である。

図 197 「あなたが派遣労働者として働き始めた時期は、いつですか」  
(該当するもの一つ選択) 派遣職種別



長期派遣経験者（n=316）に対して、2020年3月以前に支給・付与されていた待遇を尋ねたところ無期雇用・有期雇用にかかわらず、「特になし」が25%前後であるので、約4人のうち3人は何らかの待遇を支給・付与されていたことになる。

次に支給・付与されていた待遇をみると「通勤手当」が最も回答割合が高く、無期雇用では51.5%、有期雇用では56.3%であり、「福利厚生施設」も無期雇用と有期雇用の間に違いはない。それに対して「賞与」「職務関連手当」「特別休暇」「退職金」「教育訓練」は有期雇用に比べて無期雇用において支給・付与された派遣労働者が多い。

図 198 「以下の待遇のなかで、2020（令和2）年3月以前に支給・付与されていた待遇は何ですか」（該当するもの全て選択） 有期／無期雇用別

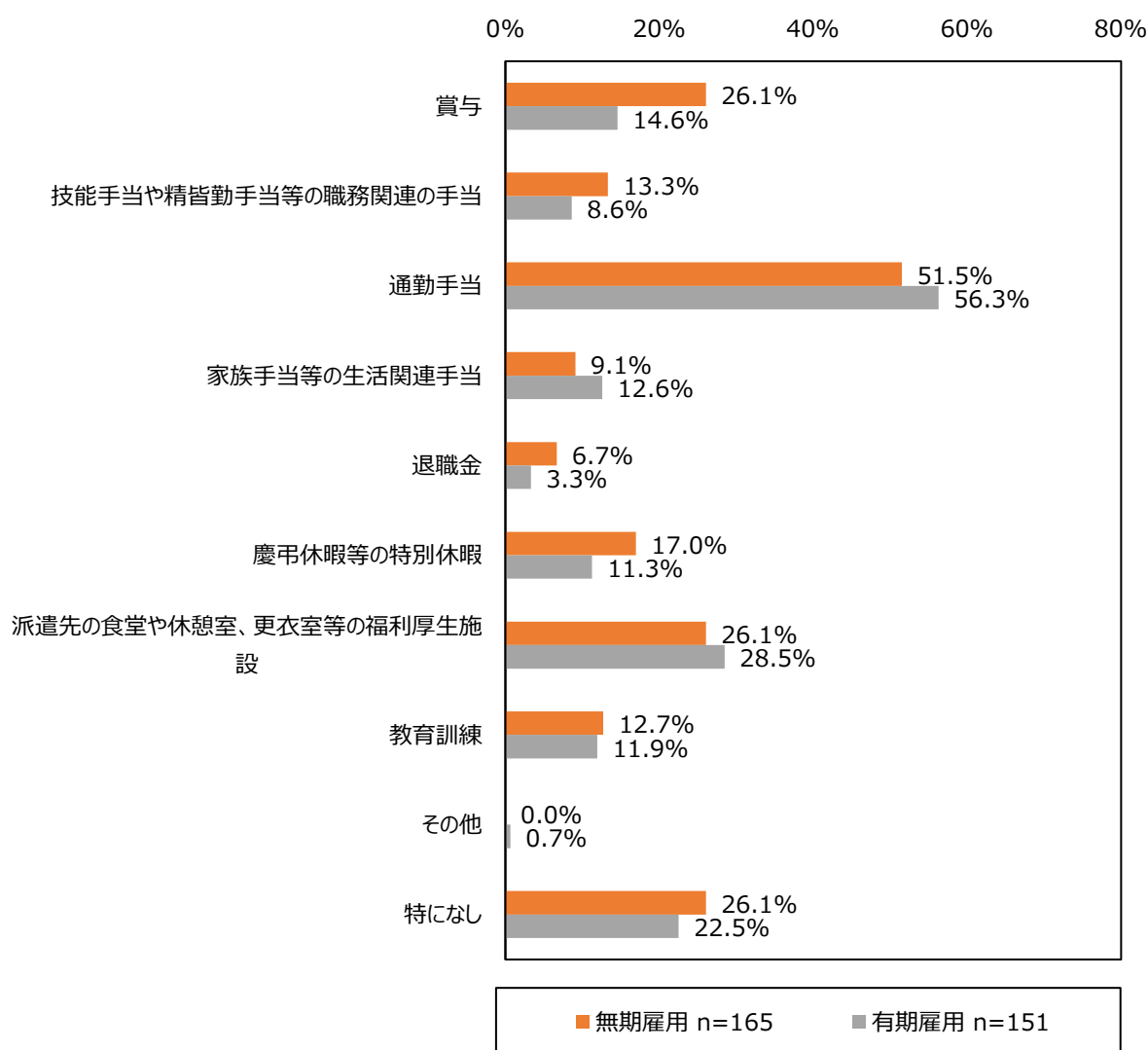
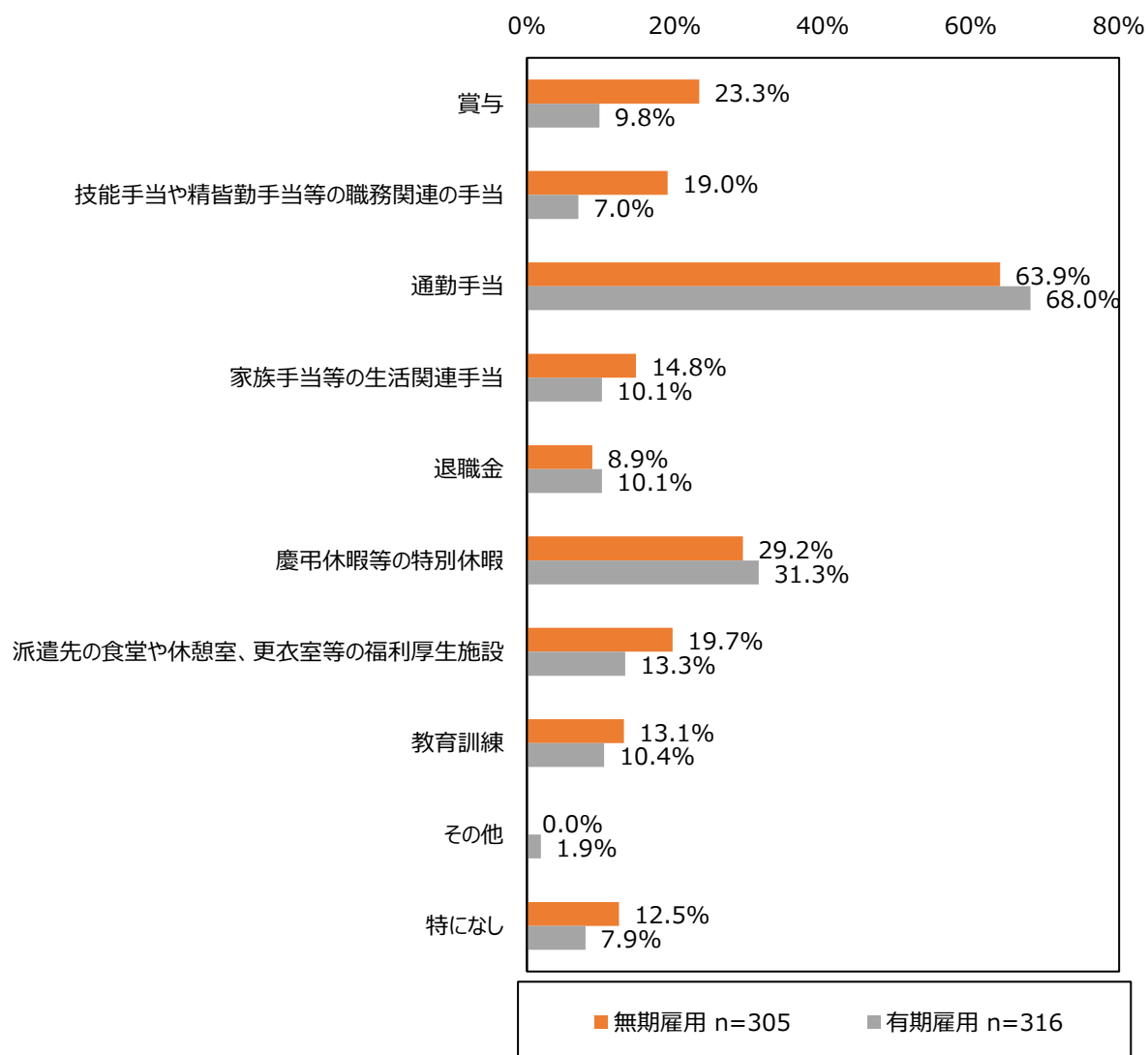


図 199 「以下の待遇のなかで、現在支給・付与されている待遇は何ですか」  
 （該当するもの全て選択） 有期／無期雇用別



また、現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」と回答した労働者（n=621）に対して、現在支給・付与されている待遇を尋ねたところ、こちらも「通勤手当」が最も高く無期雇用では63.9%、有期雇用では68.0%であった。「特になし」（基本給のみが支給されている）は「無期雇用」では12.5%、有期雇用では7.9%であった。

2020年3月と現在とを比較すると、無期雇用では「通勤手当」は現在のほうが約12%ポイント高く、有期雇用では約12%ポイント高かった。無期雇用では「特になし」（基本給のみが支給されている）という回答については現在のほうが約14%ポイント低く、有期雇用では約15%ポイント低かった。このようにみていくと、無期雇用・有期雇用にかかわらず、2020年3月以前と現在の間に、待遇を支給・付与された派遣労働者は増加し、その傾向は特に通勤手当で顕著にみられることがわかる。

同様のことを職種別にみると、「販売・サービス職業」と「その他職業」においては2020年時点から現在にかけて「特になし」（基本給のみ支給）と回答した割合に変化は見られないが、「専門的・技術的職業」では約8%ポイント、「現業系職業」では約14%ポイント、「事務的職業」では約23%ポイントほど減少しており、これら3職業、特に事務的職業では待遇を支給・付与される派遣労働者は増加している。

図 200 「以下の待遇のなかで、2020（令和2）年3月以前に支給・付与されていた待遇は何ですか」（該当するもの全て選択） 派遣職種別

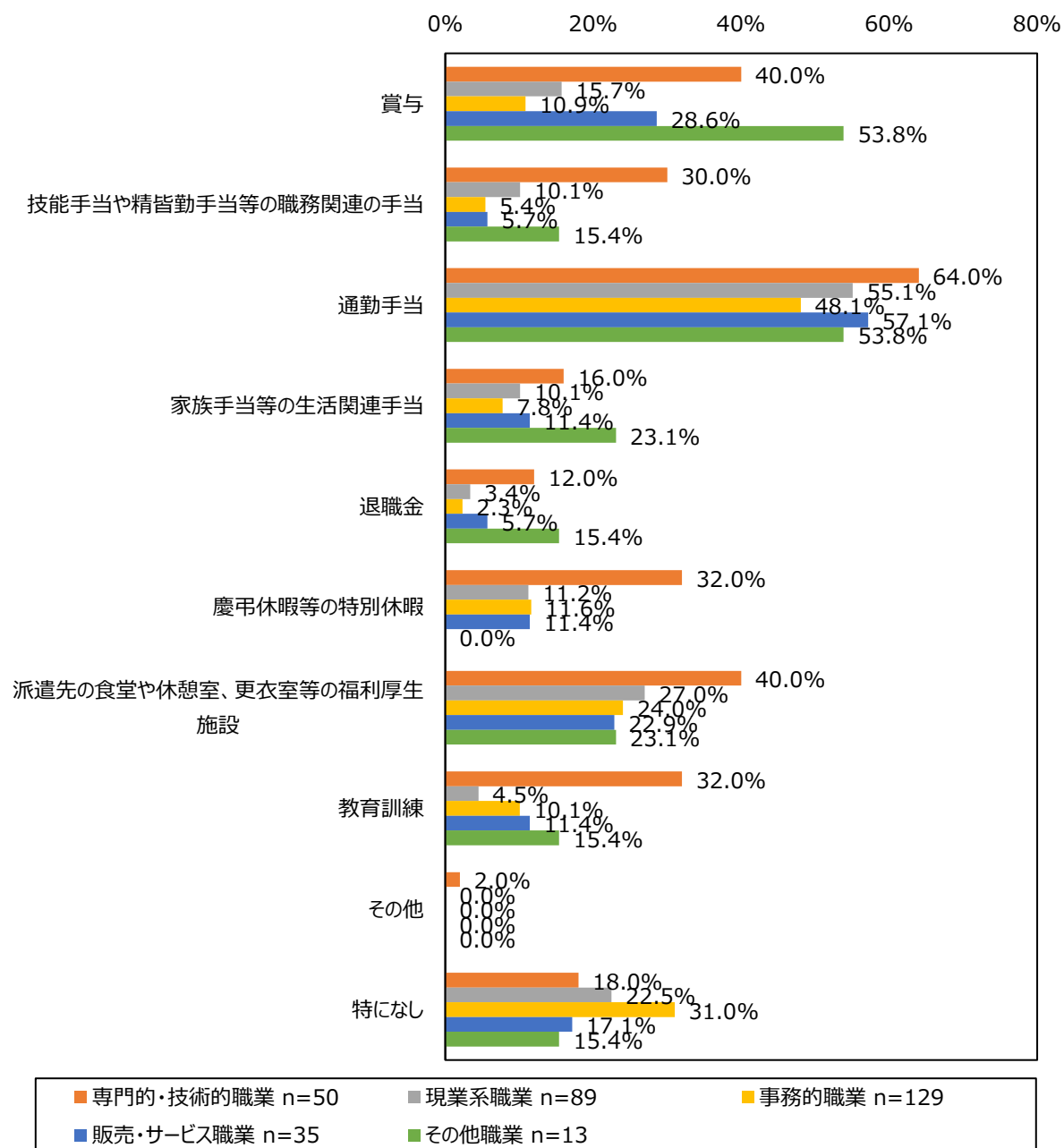
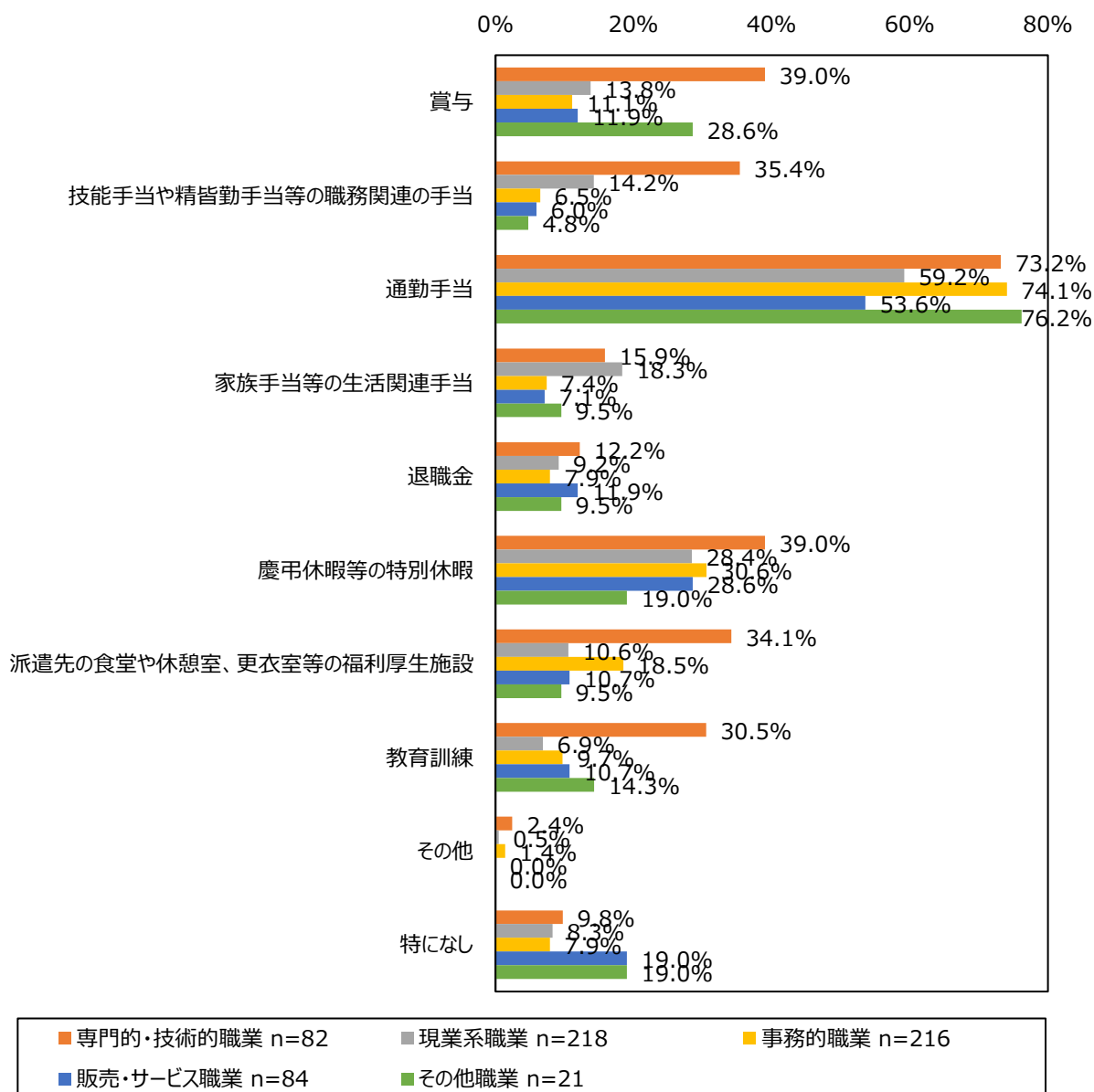




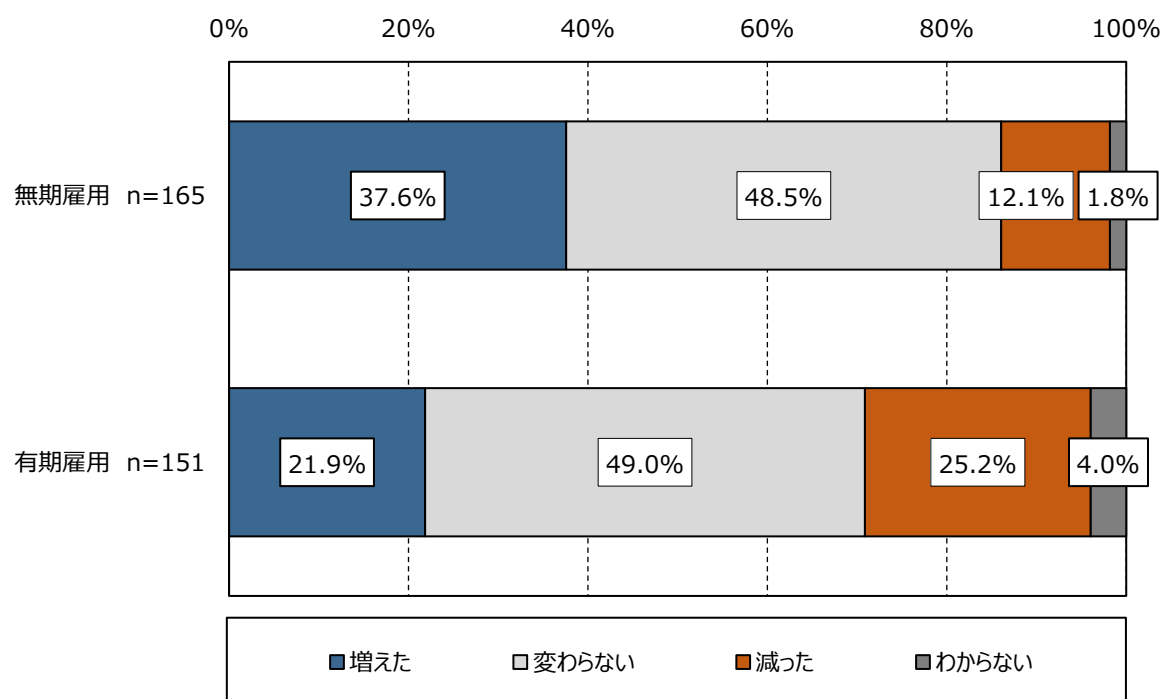
図 201 「以下の待遇のなかで、現在支給・付与されている待遇は何ですか」  
（該当するもの全て選択） 派遣職種別



## ② 賃金水準の変化

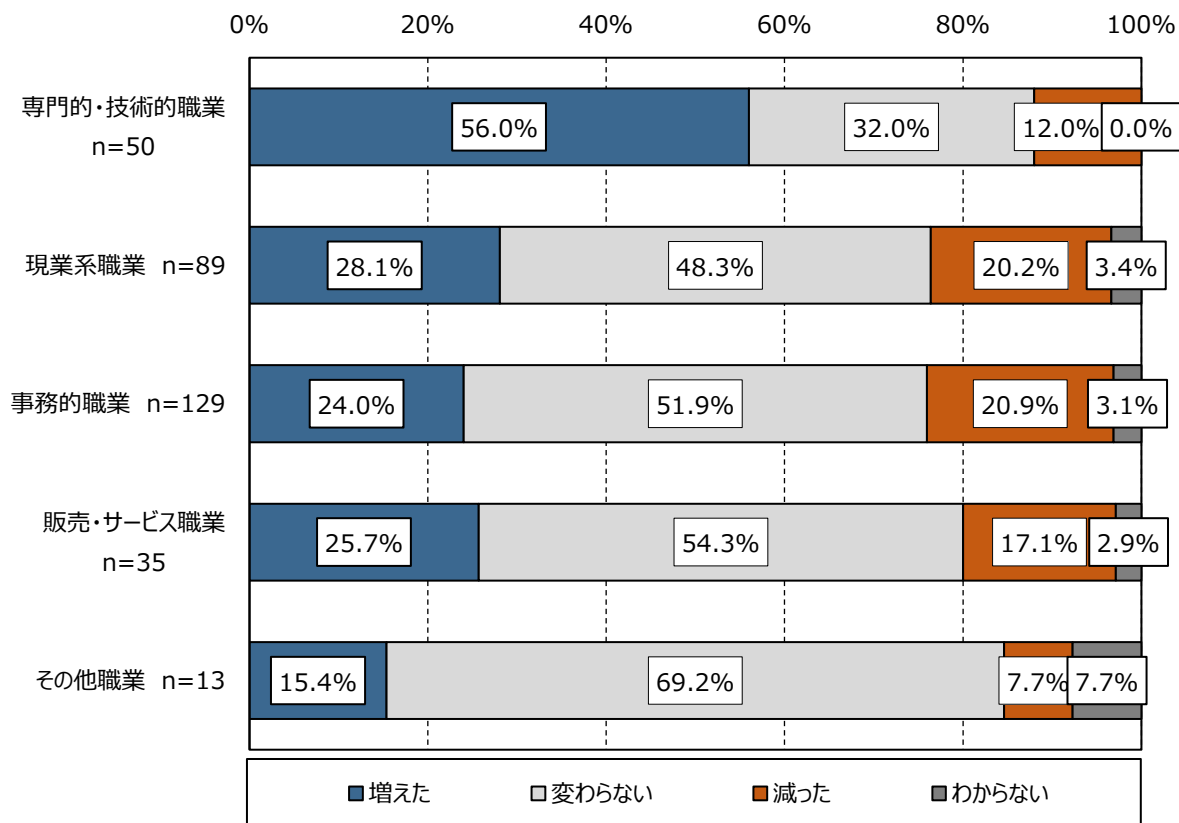
長期派遣経験者（n=316）に対して、2020年3月以前から現在にかけての賃金水準の変化を尋ねたところ、無期雇用では「増えた」は37.6%、「変わらない」は48.5%、「減った」は12.1%であり、有期雇用では「増えた」は21.9%、「変わらない」は49.0%、「減った」は25.2%である。つまりこの間に、無期雇用の派遣労働者は有期雇用に比べて賃金の改善が進んだが、有期雇用は「増えた」と「減った」の割合がほぼ等しく、全体的には「変わらない」という状況である。

図 202 「2020（令和2）年3月以前から現在にかけてあなたの賃金はどのように変動しましたか」（該当するもの一つ選択） 有期／無期雇用別



また、職種別に見ると「増えた」と回答した派遣労働者は、「専門的・技術的職業」で56.0%で目立って多く、この間に他職業に比べて「専門的・技術的職業」において賃金改善が進んだことがわかる。

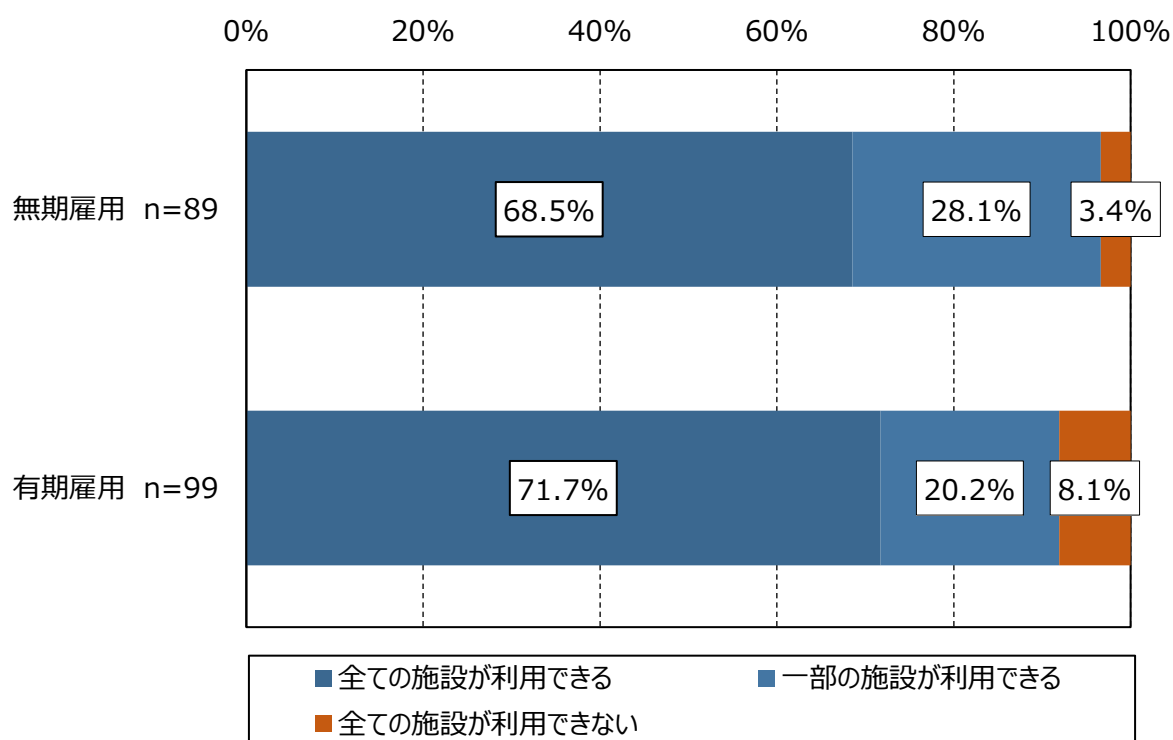
図 203 「2020（令和2）年3月以前から現在にかけてあなたの賃金はどのように変動しましたか」（該当するもの一つ選択） 派遣職種別



## ③ 福利厚生施設の利用

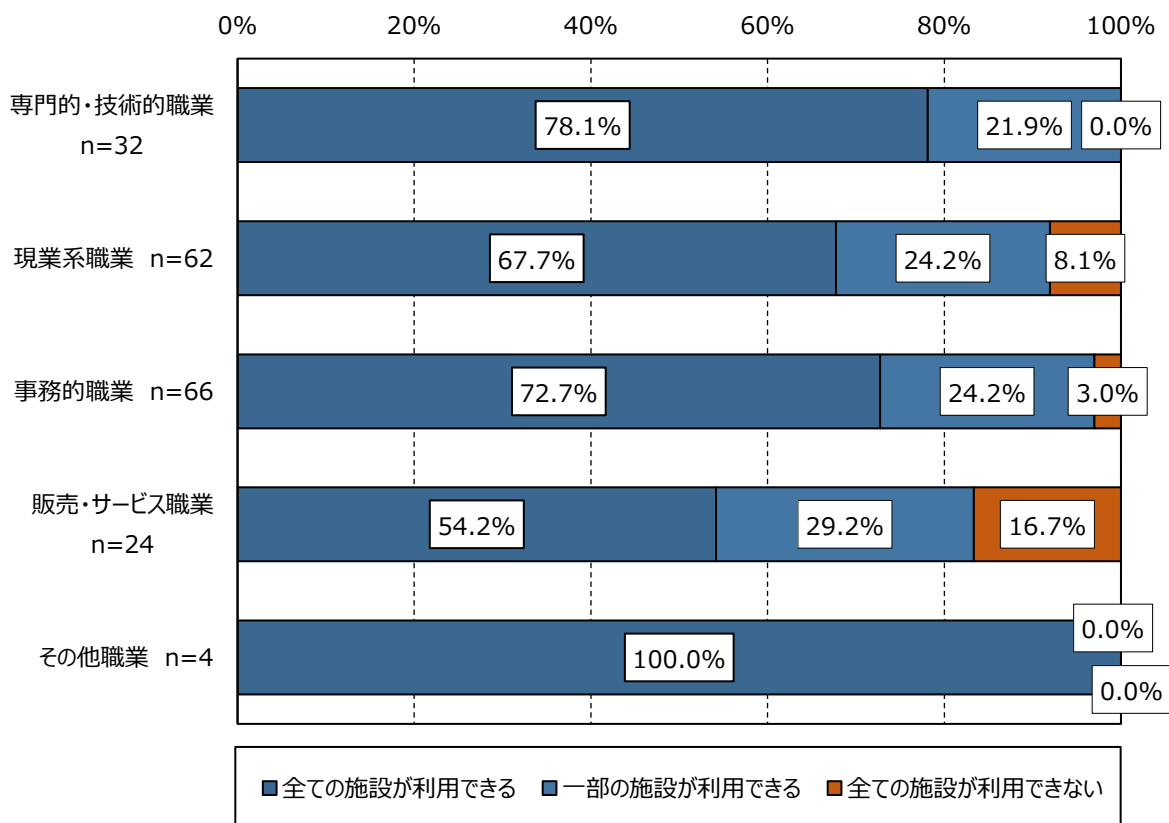
現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」であり、現在支給・付与されている待遇について「派遣先の食堂や休憩室、更衣室等の福利厚生施設」と回答した労働者（n=188）に対して、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できるか尋ねたところ、無期雇用では「全ての施設が利用できる」は68.5%、「一部の施設が利用できる」は28.1%、「全ての施設が利用できない」は3.4%、有期雇用では「全ての施設が利用できる」は71.7%、「一部の施設が利用できる」は20.2%、「全ての施設が利用できない」は8.1%である。つまり、無期雇用・有期雇用ともに70%前後が「全ての施設が利用できる」状況にあるが、「一部の施設が利用できる」を含めてみると無期雇用のほうが有期雇用に比べて、やや広く施設を利用できている。

図 204 「あなたは現在、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できますか」  
（該当するもの一つ選択） 有期／無期雇用別



これを職種別にみると、「全ての施設が利用できる」の回答からわかるように、「専門的・技術的職業」で78.1%と最も広く施設を活用できる状況にあるが、「販売・サービス職業」は54.2%と活用が最も限られている。

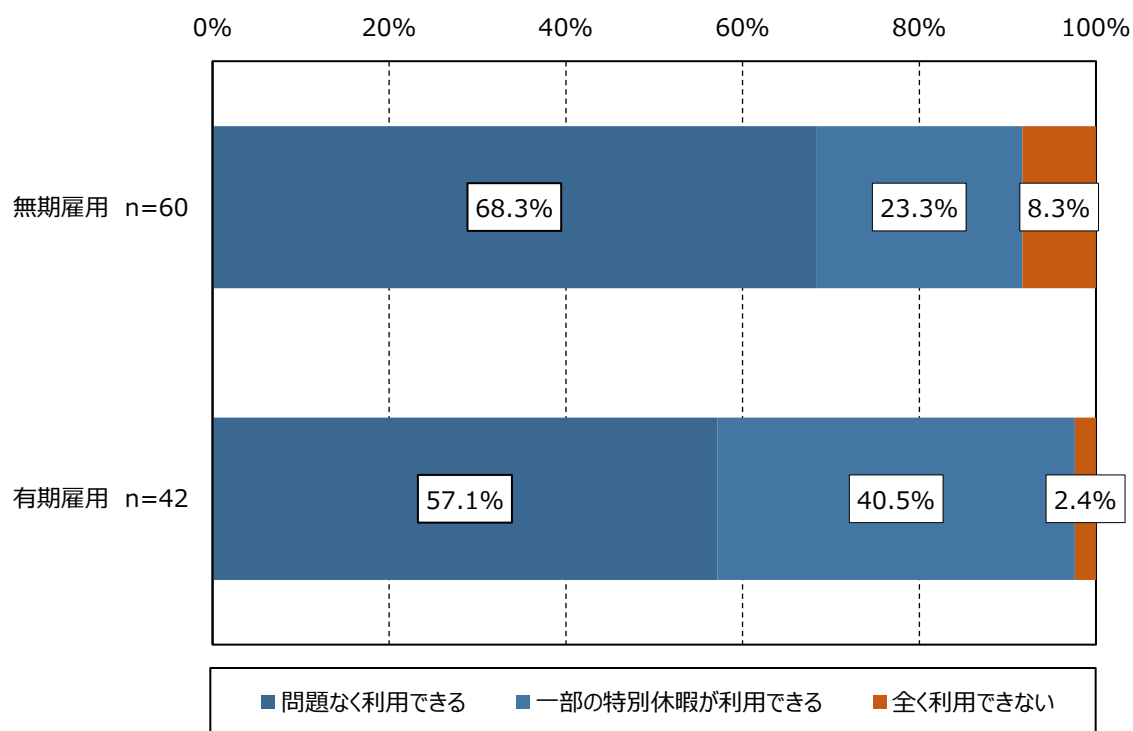
図 205 「あなたは現在、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できますか」  
 (該当するもの一つ選択) 派遣職種別



## ④ 特別休暇の利用

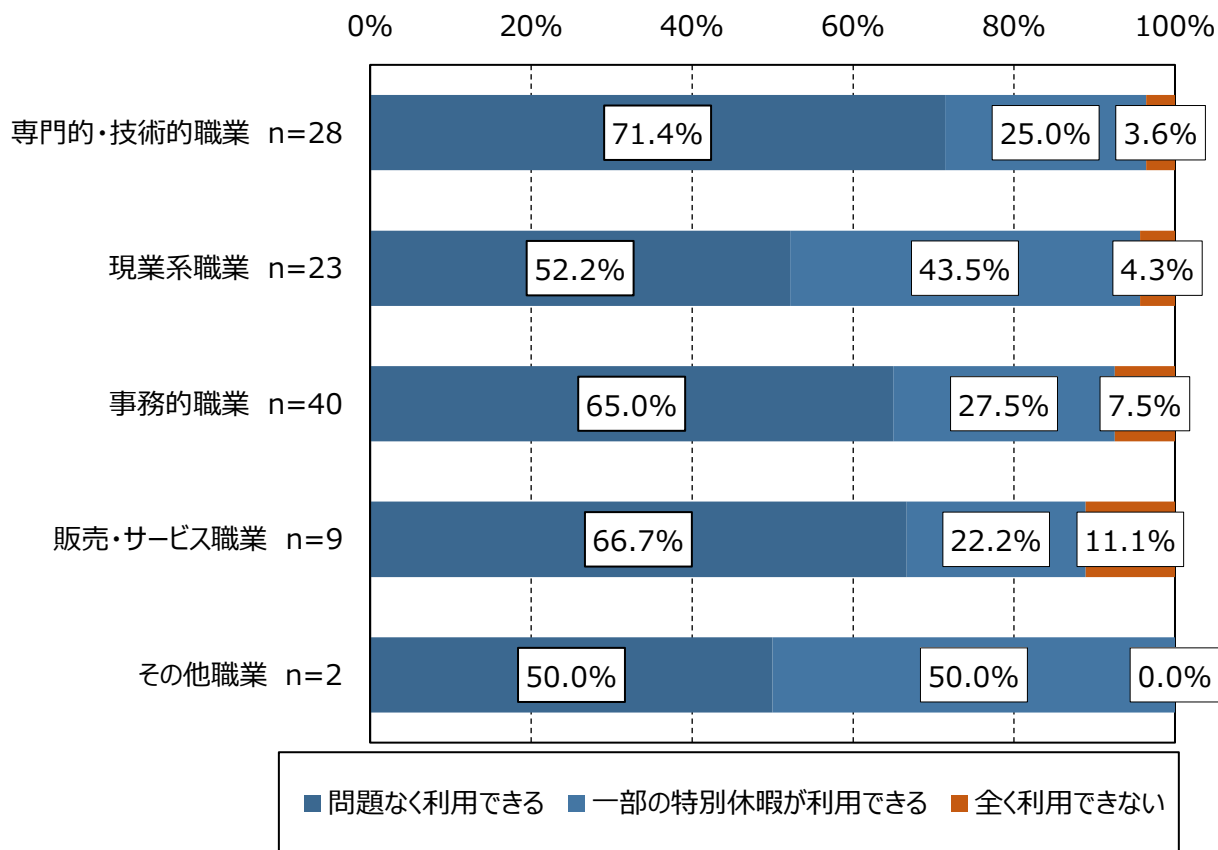
現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」であり、現在支給・付与されている待遇について「慶弔休暇等の特別休暇」と回答した労働者（n=102）に対して、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇等）を利用できるか尋ねたところ、無期雇用では「問題なく利用できる」は68.3%、「一部の特別休暇が利用できる」は23.3%、「全く利用できない」は8.3%、「有期雇用」では「問題なく利用できる」は57.1%、「一部の特別休暇が利用できる」は40.5%、「全く利用できない」は2.4%である。つまり、有期雇用に比べて無期雇用は特別休暇を広く活用できる状況にある。

図 206 「あなたは現在、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など）を利用できますか」（該当するもの一つ選択） 有期／無期雇用別



同様に、職種別に「問題なく利用できる」と回答した割合をみると、「専門的・技術的職業」が71.4%と最も広く特別休暇を活用できる職業であり、「現業系職業」が52.2%と活用が最も限られる傾向にある。

図 207 「あなたは現在、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など）を利用できますか」（該当するもの一つ選択） 派遣職種別

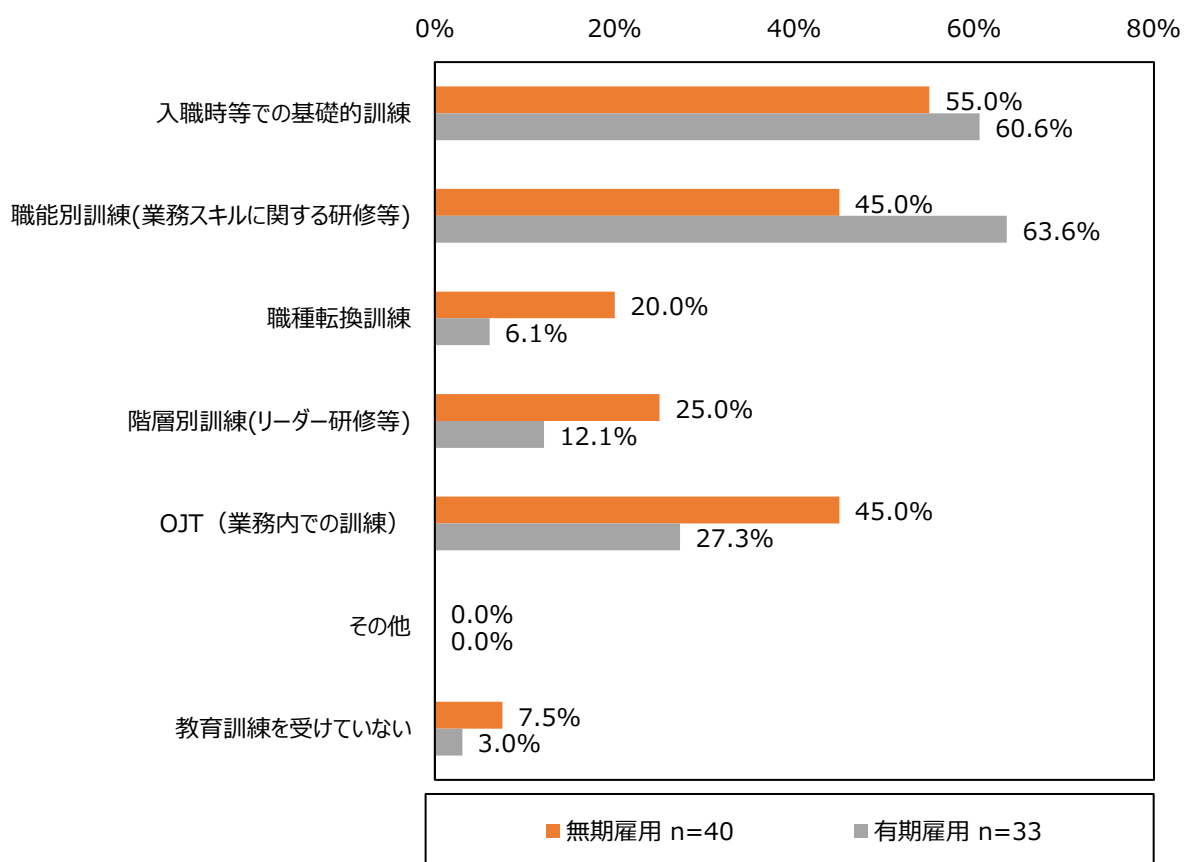


## ⑤ 教育訓練の実施状況

現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」であり、現在支給・付与されている待遇について「教育訓練」と回答した労働者（n=73）に対して、派遣元・派遣先からどのような教育訓練を受けたか尋ねたところ、無期雇用・有期雇用ともに「受けていない」はわずかであり、有期雇用・無期雇用にかかわらずほとんどの派遣労働者が何等かの教育訓練を受けている。

つぎに教育訓練の内容をみると、両者ともに「基礎的訓練」が60%前後と中心になっているが、有期雇用は無期雇用と比べて「職能別訓練」を、無期雇用は有期雇用に比べてそれ以外の「職種転換訓練」「階層別訓練」「OJT」を多く受けている。

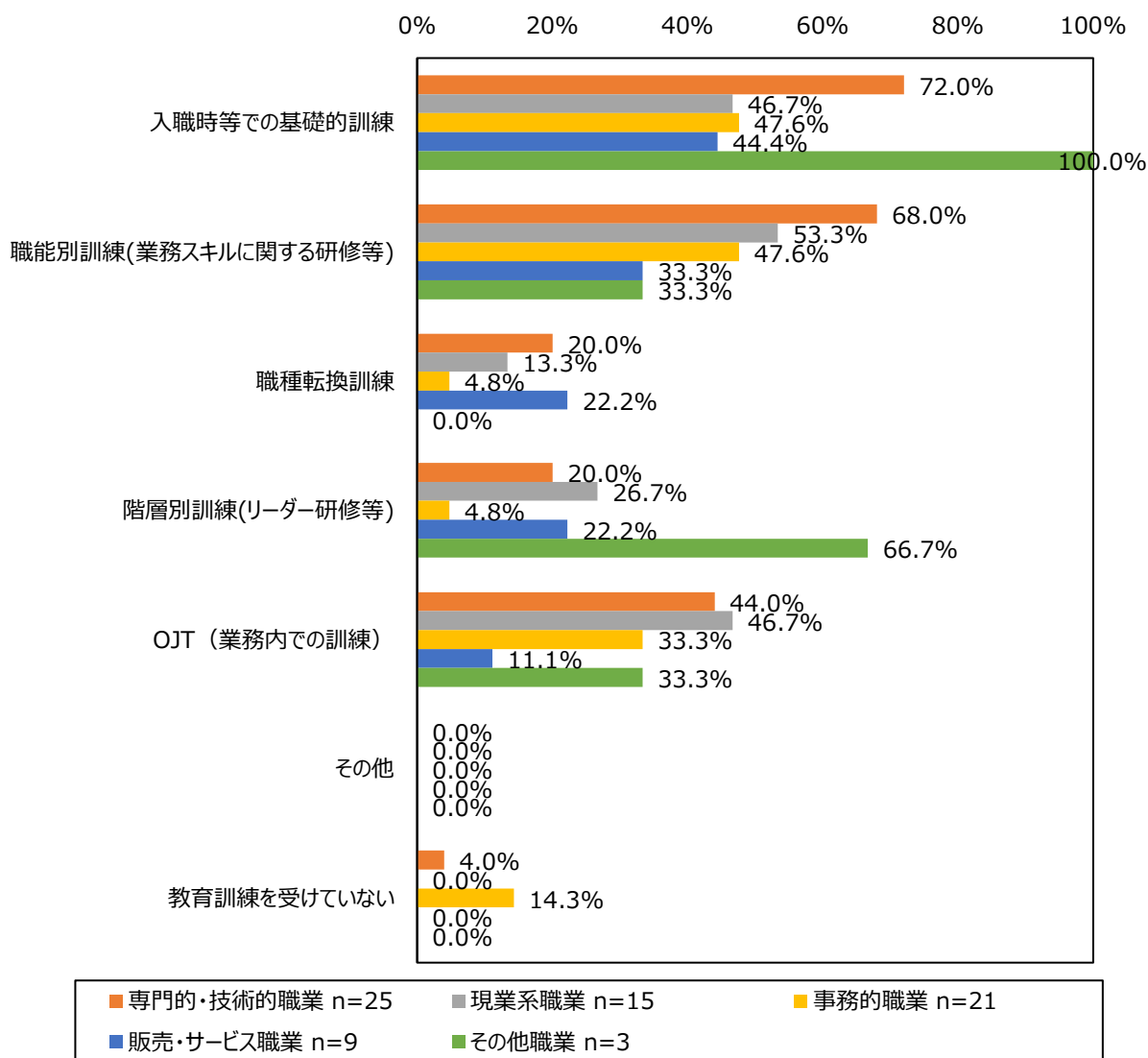
図 208 「あなたは現在の派遣元、派遣先からどのような教育訓練を受けましたか」  
（該当するもの全て選択） 有期／無期雇用別





また、職種別に見ると専門的・技術的職業では「入職時等での基礎的訓練」、現業系職業では「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」、事務的職業では「入職時等での基礎的訓練」と「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」、販売・サービス職業では「入職時等での基礎的訓練」、その他職業では「入職時等での基礎的訓練」がそれぞれの職種で最も受けたとの回答割合が高かった。

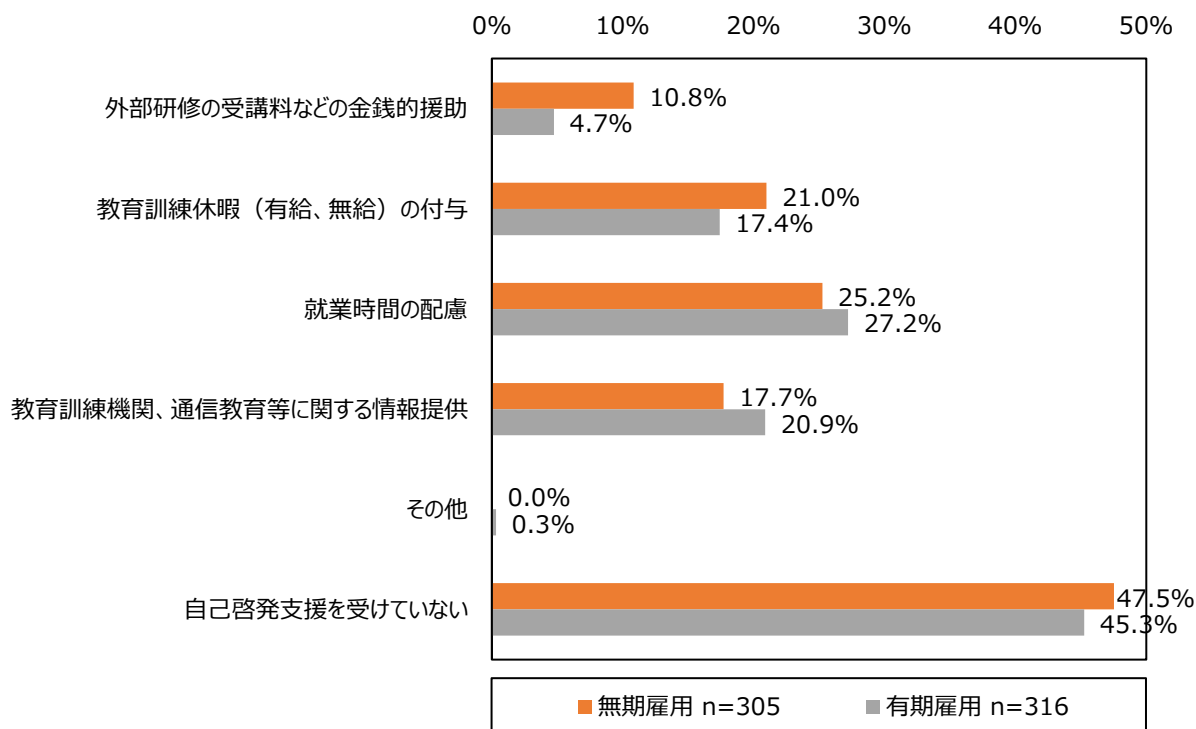
図 209 「あなたは現在の派遣元、派遣先からどのような教育訓練を受けましたか」  
（該当するもの全て選択） 派遣職種別



## ⑥ 自己啓発支援の実施状況

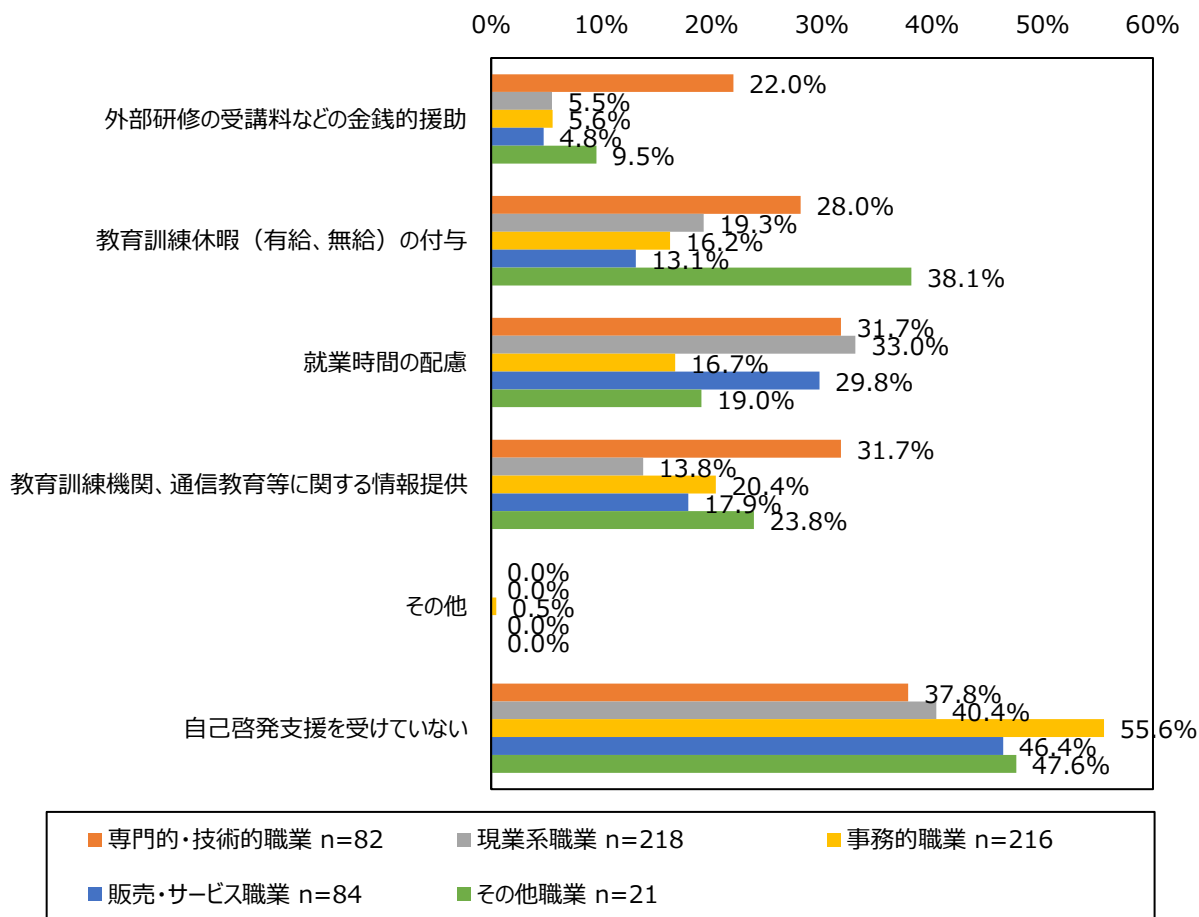
現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」である労働者（n=621）に対して、派遣元からどのような自己啓発支援を受けたか尋ねたところ、「自己啓発支援を受けていない」が無期雇用では47.5%、有期雇用では45.3%であり、無期・有期にかかわらず派遣元から支援を受けているものは約半数にとどまる。

図 210 「あなたは現在の派遣元から、以下のような自己啓発支援を受けましたか」  
（該当するもの全て選択） 有期／無期雇用別



また、職種別に見ると「自己啓発支援を受けていない」と回答した割合が最も低いのは、専門的・技術的職業で37.8%であった。

図 211 「あなたは現在の派遣元から、以下のような自己啓発支援を受けましたか」  
(該当するもの全て選択) 派遣職種別

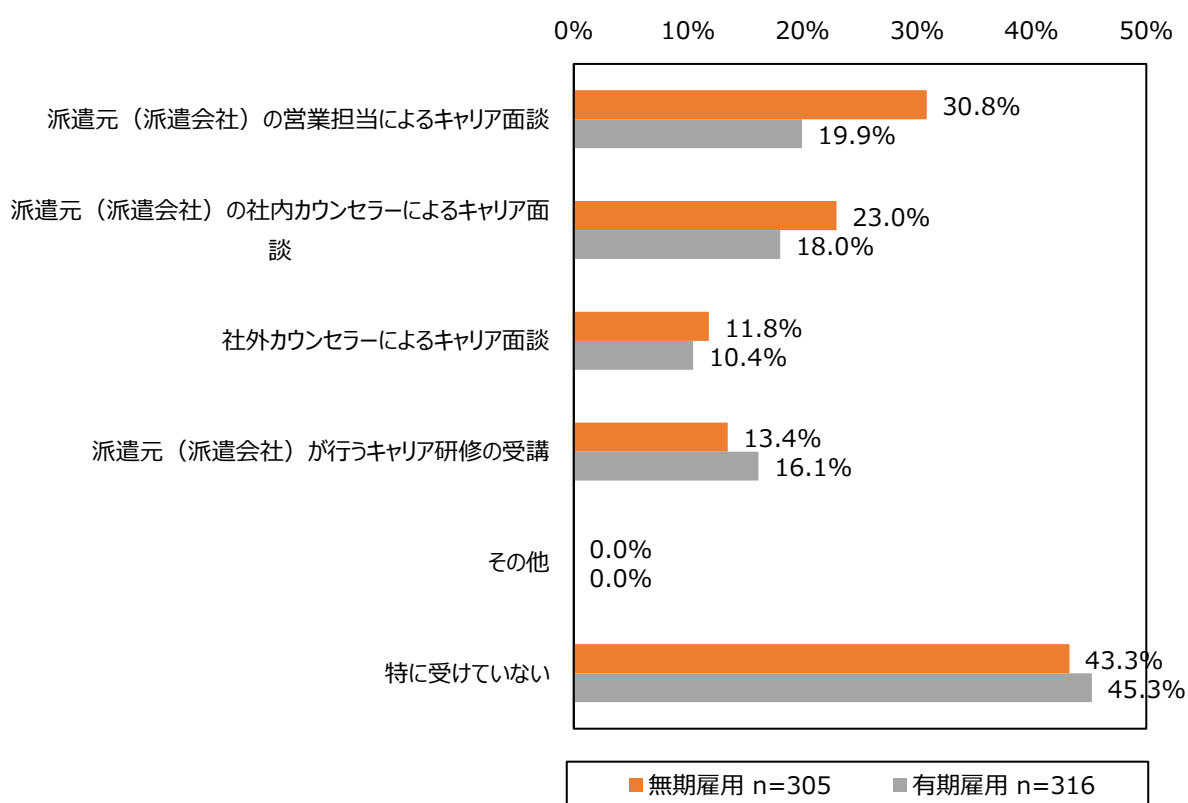


## ⑦ キャリア形成支援の実施状況

現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」である労働者（n=621）に対して、派遣元からキャリア形成支援を受けたか尋ねたところ、「特に受けていない」が無期雇用で43.3%、有期雇用で45.3%であり、派遣元から支援を受けている者は無期・有期にかかわらず約半数にとどまる。

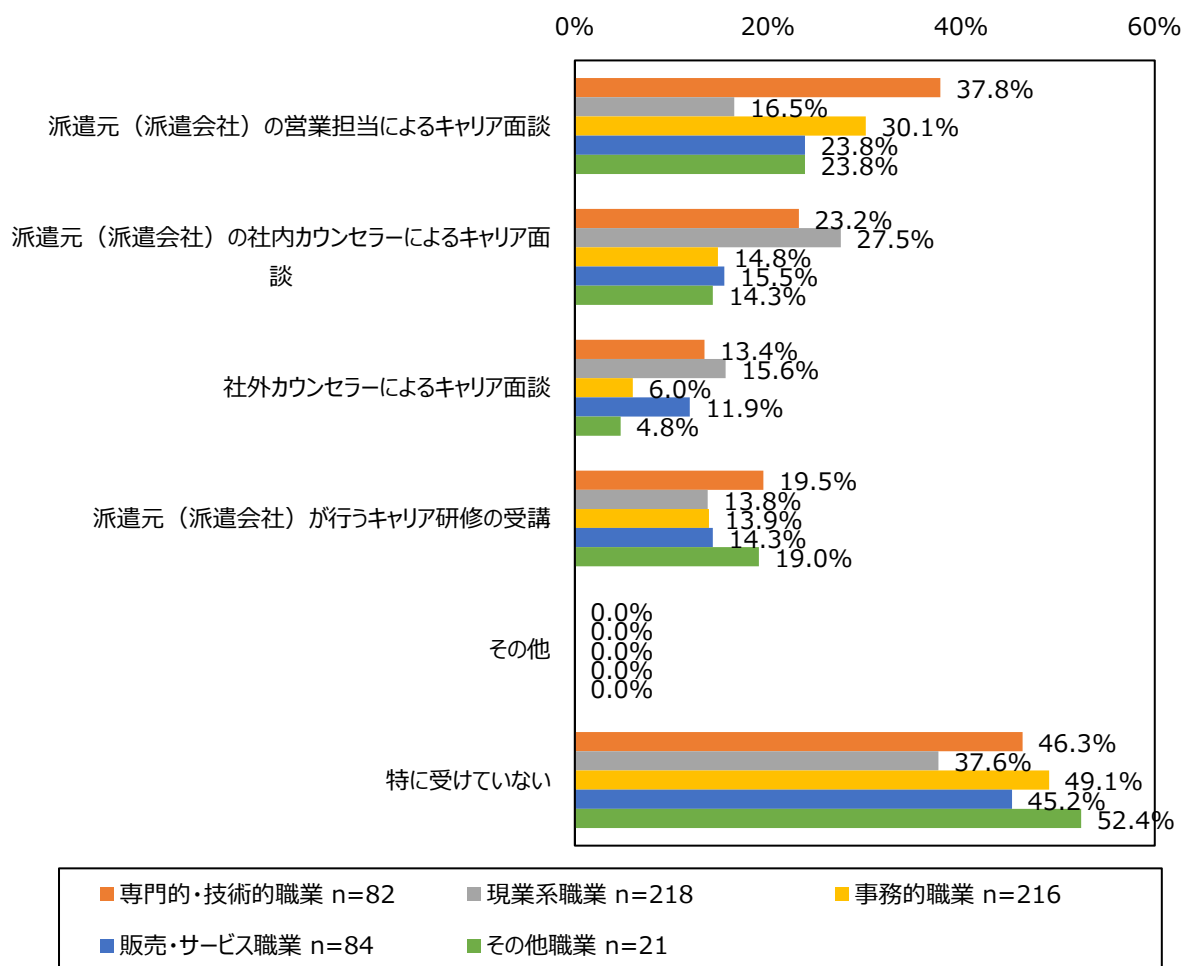
つぎに支援内容をみると、無期雇用は有期雇用に比べて「営業担当によるキャリア面談」「社内カウンセラーによるキャリア面談」については多くの支援を受けており、その傾向はとくに「営業担当によるキャリア面談」で顕著である。

図 212 「あなたは現在の派遣元から、以下のキャリア形成支援を受けましたか」  
(該当するもの全て選択) 有期/無期雇用別



また、職種別に見ると「特に受けていない」と回答した割合が最も低いのは、現業系職業で37.6%であった。

図 213 「あなたは現在の派遣元から、以下のキャリア形成支援を受けましたか」  
 (該当するもの全て選択) 派遣職種別

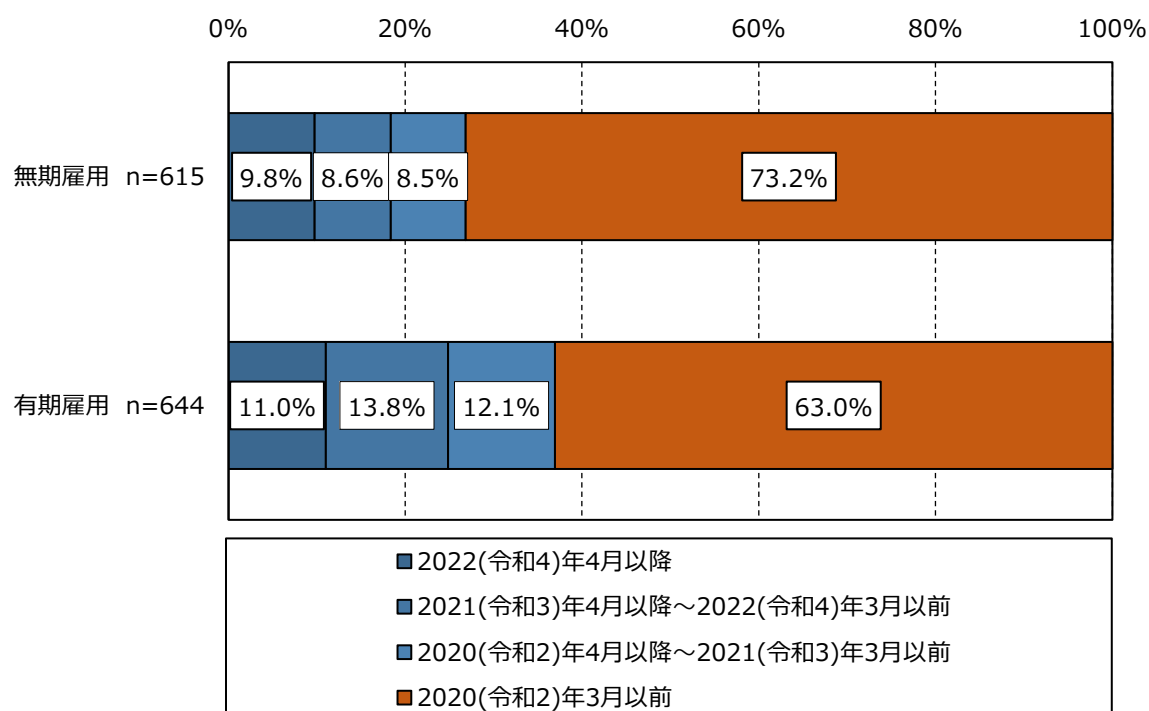


## (2) 労使協定方式

## ① 待遇の適用状況の変化

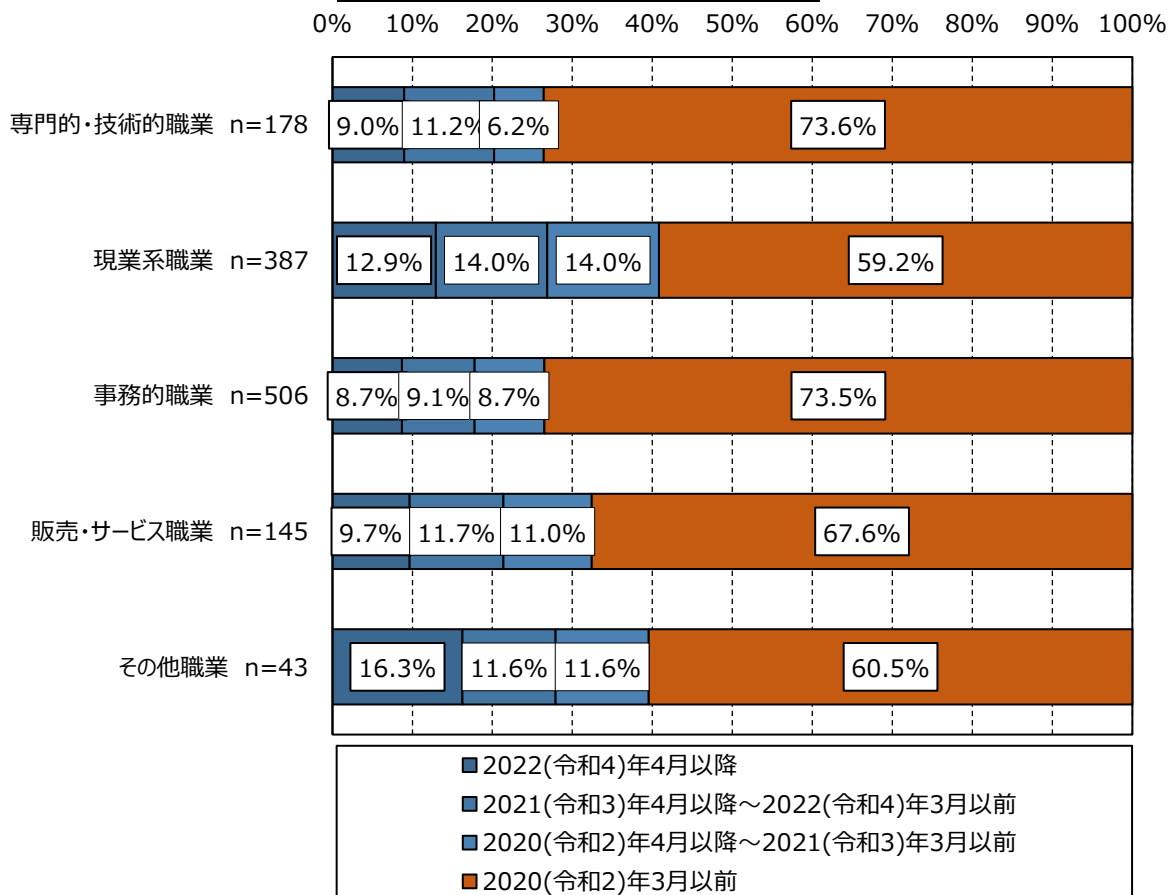
2020年3月から現在にかけての待遇の支給状況の変化をみるために、まず現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」と回答した労働者（n=1259）に対して、派遣労働者として働き始めた時期を尋ねた。改正労働者派遣法の施行前となる「2020（令和2）年3月以前」から働いていた派遣労働者を長期派遣経験者と呼ぶと、その派遣労働者の割合は、無期雇用では73.2%、有期雇用では63.0%である。

図 214 「あなたが派遣労働者として働き始めた時期は、いつですか」  
（該当するもの一つ選択） 有期／無期雇用別



それを職種別に見ると専門的・技術的職業では73.6%、現業系職業では59.2%、事務的職業では73.5%、販売・サービス職業では67.6%、その他職業では60.5%である、

図 215 「あなたが派遣労働者として働き始めた時期は、いつですか」  
 (該当するもの一つ選択) 派遣職種別



長期派遣経験者（n=856）に対して、2020年3月以前に支給・付与されていた待遇を尋ねたところ無期雇用・有期雇用にかかわらず、「特になし」が30%以下であるので、約10人のうち7人は何らかの待遇を支給・付与されていたことになる。

次に支給・付与されていた待遇をみると「通勤手当」が最も回答割合が高く、無期雇用では61.6%、有期雇用では58.4%であり、「福利厚生施設」も無期雇用と有期雇用の間に違いはない。それに対して「賞与」「職務関連手当」は有期雇用に比べて無期雇用において支給・付与された派遣労働者が多い。

図 216 「以下の待遇のなかで、2020（令和2）年3月以前に支給・付与されていた待遇は何ですか」（該当するもの全て選択） 有期／無期雇用別

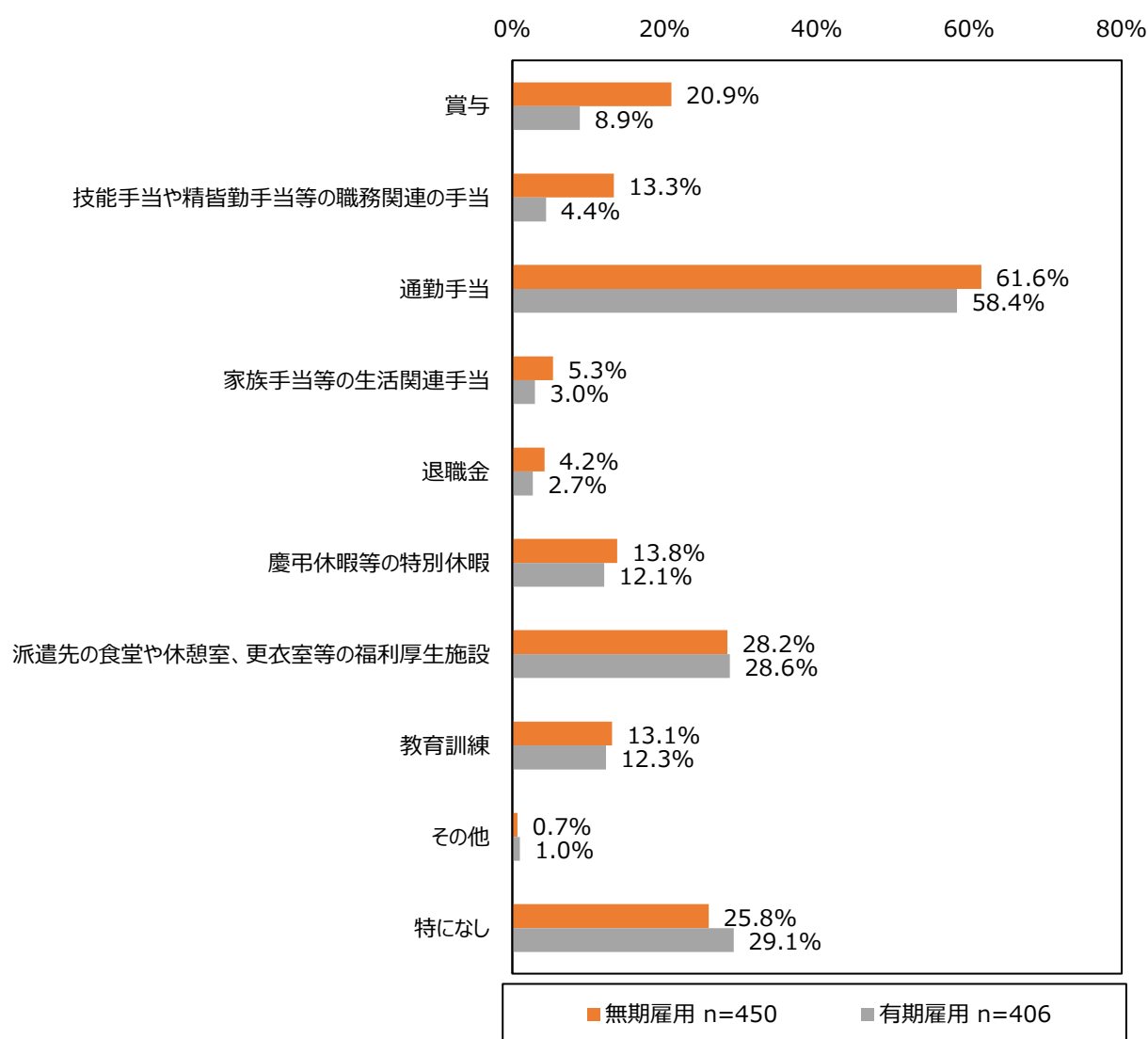
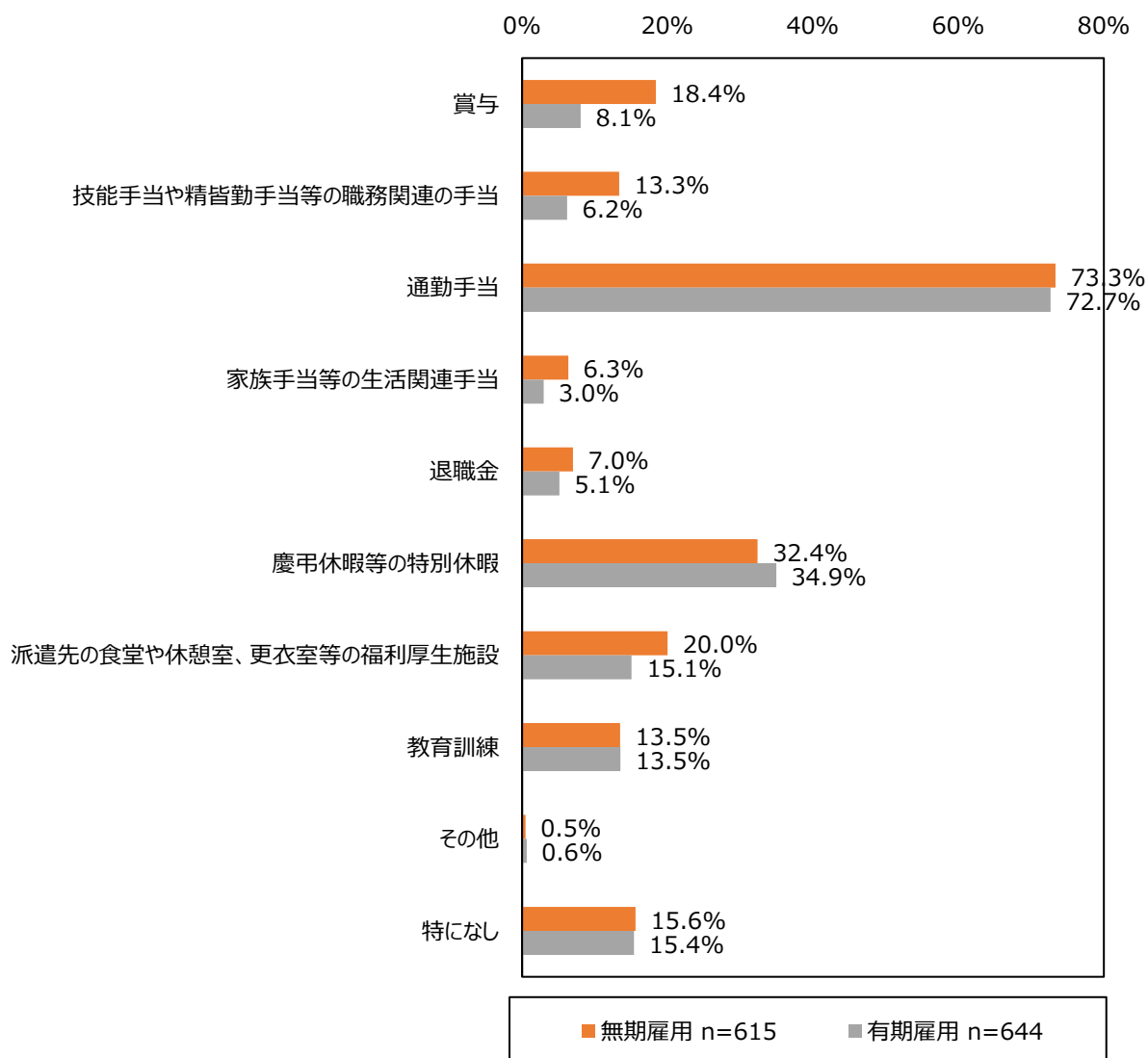




図 217 「以下の待遇のなかで、現在支給・付与されている待遇は何ですか」  
（該当するもの全て選択） 有期／無期雇用別



また、現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」と回答した労働者に対して、現在支給・付与されている待遇を尋ねたところ、こちらも「通勤手当」が最も高く無期雇用では73.3%、有期雇用では72.7%である。「特になし」（基本給のみが支給されている）は無期雇用では15.6%、有期雇用では15.4%である。

2020年3月と現在とを比較すると、無期雇用では「通勤手当」は現在のほうが約12%ポイント高く、有期雇用では約14%ポイント高かった。無期雇用では「特になし」（基本給のみが支給されている）という回答については現在のほうが約10%ポイント低く、有期雇用では約14%ポイント低かった。このようにみていくと、無期雇用・有期雇用にかかわらず、2020年3月以前と現在の間に、待遇を支給・付与された派遣労働者は増加したことがわかる。

同様のことを職種別にみると、2020年時点から現在にかけて「特になし」（基本給のみ支給）と回答した割合は、専門的・技術的職業では約8%ポイント、現業系職業では約9%ポイント、事務的職業では約15%ポイント、販売・サービス職業では約9%ポイント、その他職業では約18%ポイントほど減少しており、すべての職業、特に事務的職業とその他職業では待遇を支給・付与される派遣労働者は増加している。

図 218 「以下の待遇のなかで、2020（令和2）年3月以前に支給・付与されていた待遇は何ですか」（該当するもの全て選択） 派遣職種別

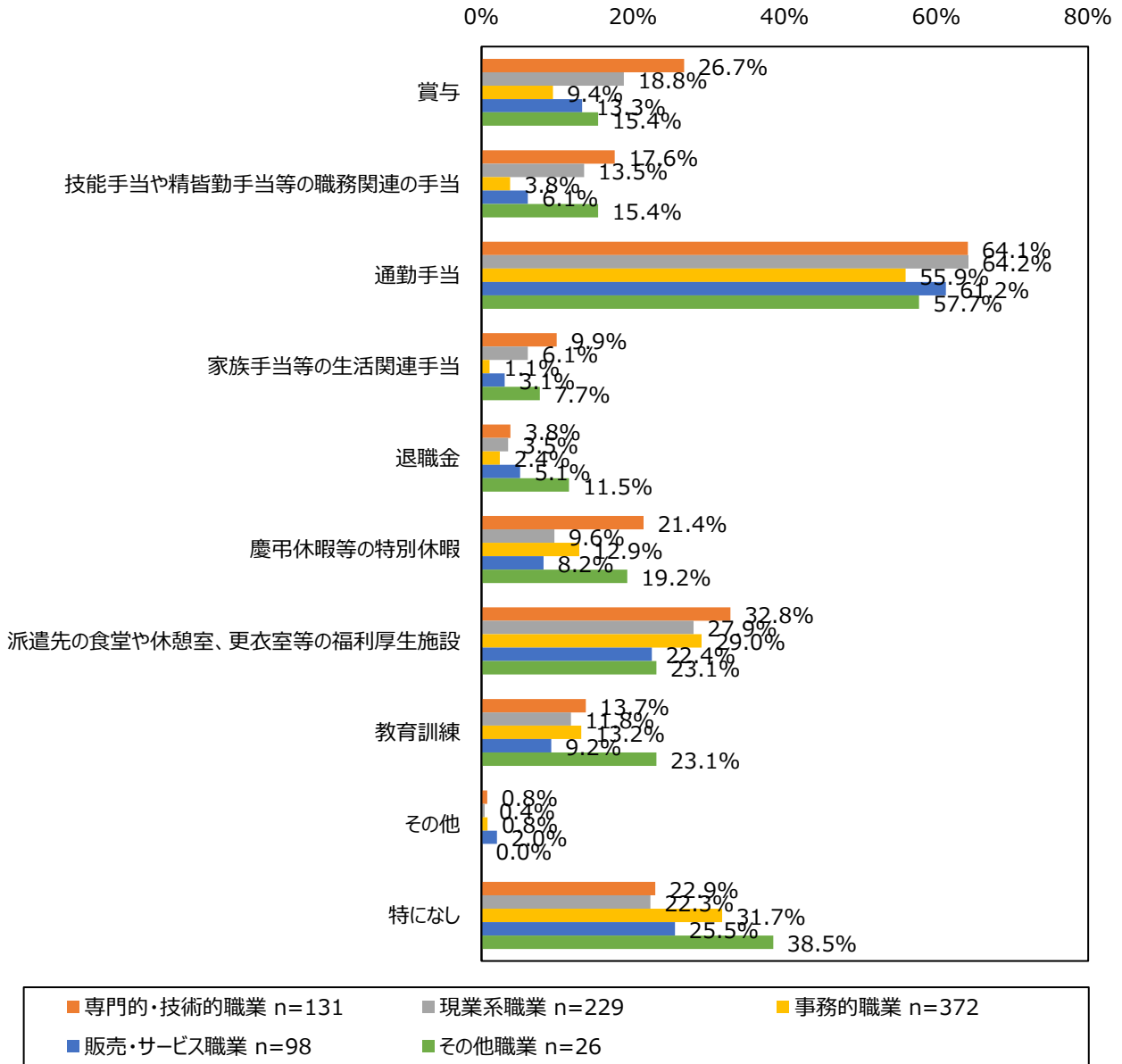
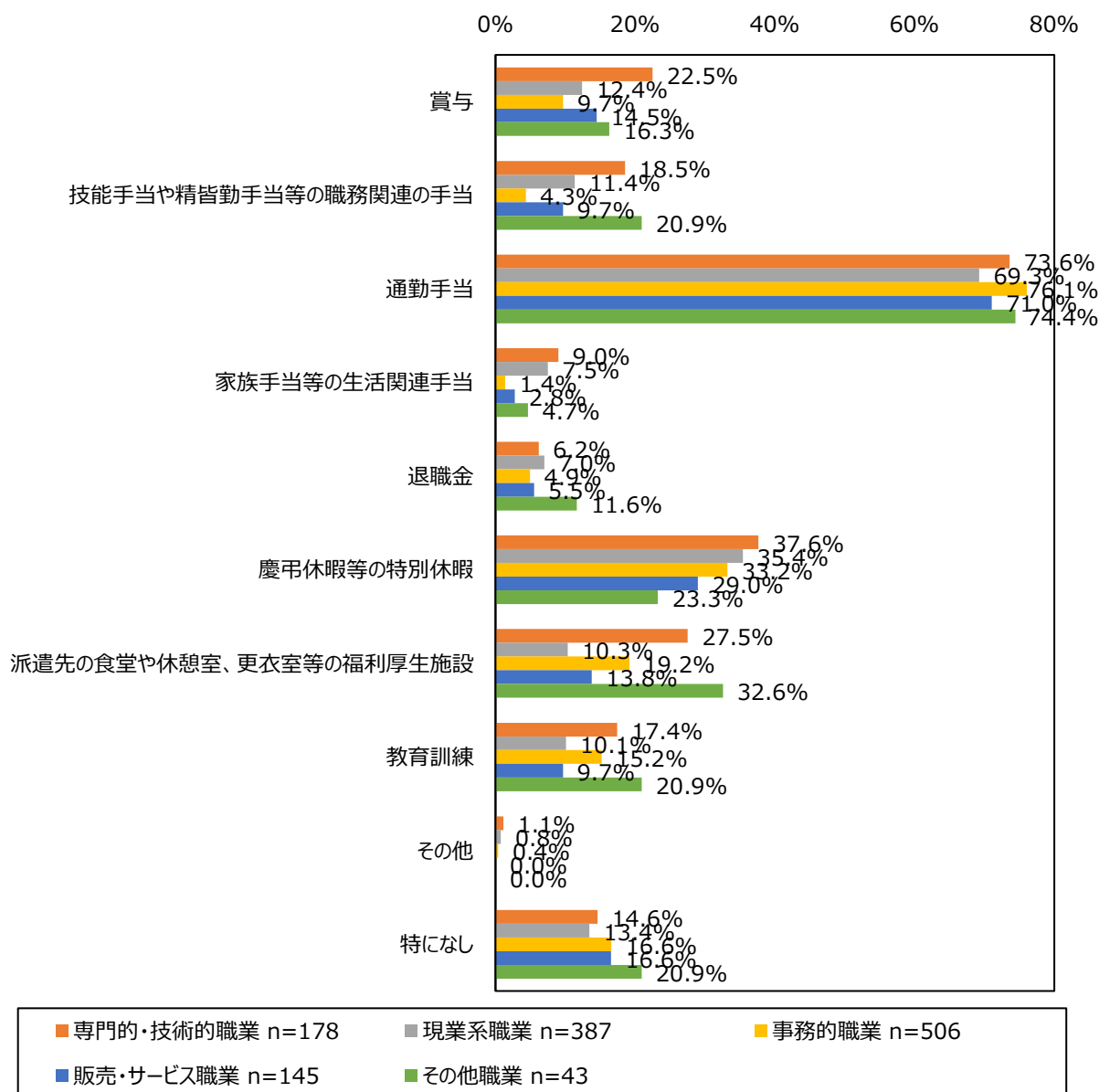


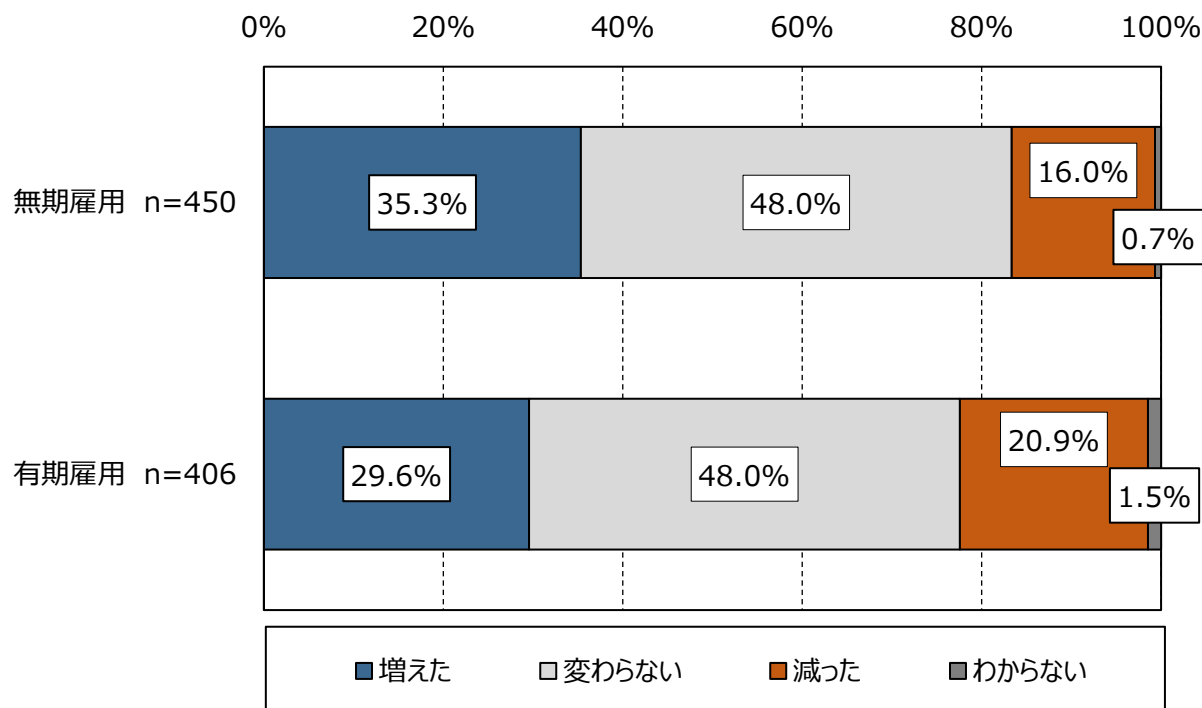
図 219 「以下の待遇のなかで、現在支給・付与されている待遇は何ですか」  
（該当するもの全て選択） 派遣職種別



## ② 賃金水準の変化

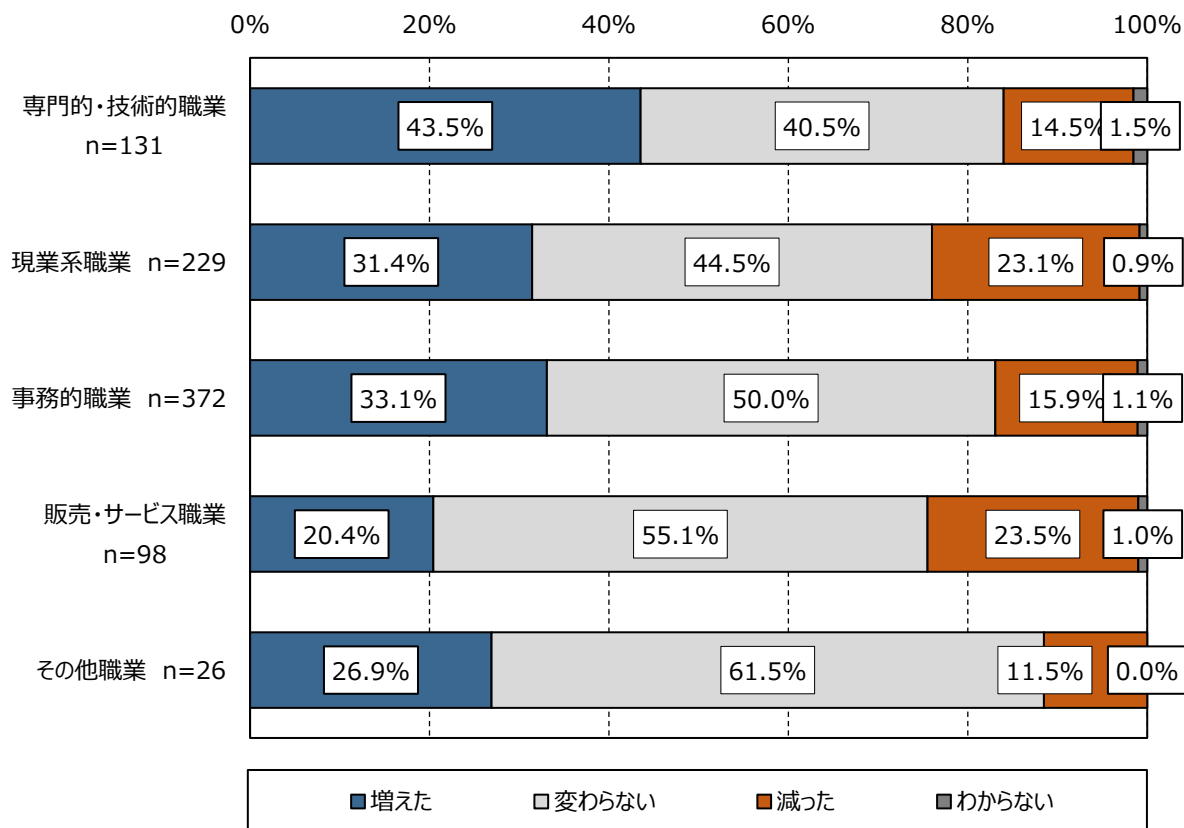
長期派遣経験者に対して、2020年3月以前から現在にかけての賃金水準の変化を尋ねたところ、無期雇用では「増えた」は35.3%、「変わらない」は48.0%、「減った」は16.0%であり、有期雇用では「増えた」は29.6%、「変わらない」は48.0%、「減った」は20.9%である。つまりこの間に、無期雇用の派遣労働者は有期雇用に比べて賃金の改善が進んだことがわかる。

図 220 「2020（令和2）年3月以前から現在にかけてあなたの賃金はどのように変化しましたか」（該当するもの一つ選択） 有期／無期雇用別



また、職種別に見ると「増えた」と回答した派遣労働者は、専門的・技術的職業が43.5%が目立って多く、この間に他職業に比べて専門的・技術的職業において賃金改善が進んだことがわかる。

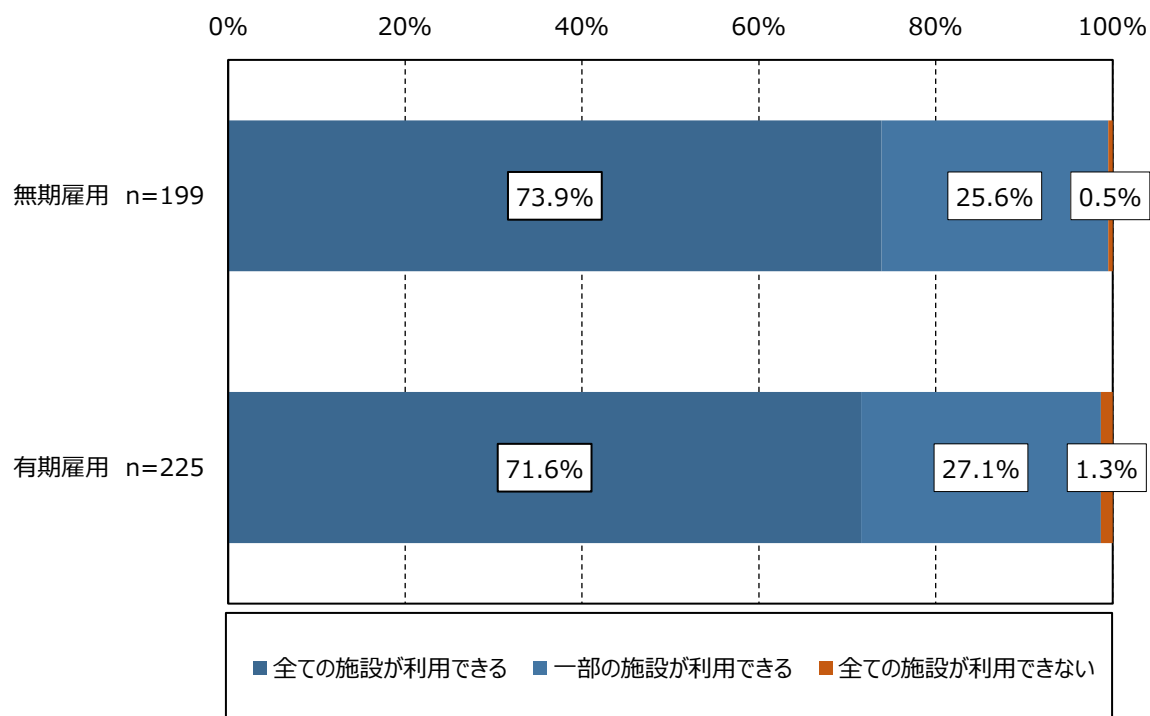
図 221 「2020（令和2）年3月以前から現在にかけてあなたの賃金はどのように変化しましたか」（該当するもの一つ選択） 派遣職種別



## ③ 福利厚生施設の利用

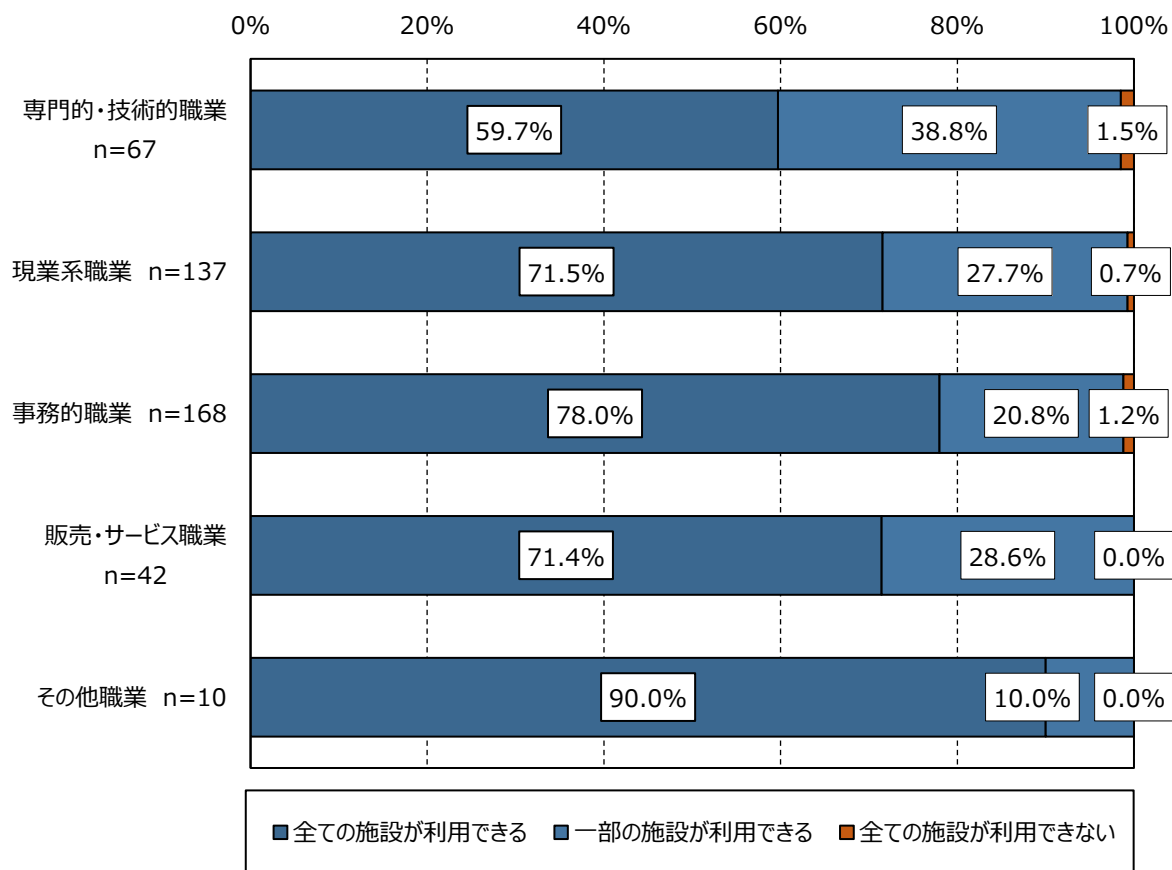
現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」であり、現在支給・付与されている待遇について「派遣先の食堂や休憩室、更衣室等の福利厚生施設」と回答した労働者に対して、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できるか尋ねたところ、無期雇用では「全ての施設が利用できる」は73.9%、「一部の施設が利用できる」は25.6%、「全ての施設が利用できない」は0.5%、有期雇用では「全ての施設が利用できる」は71.6%、「一部の施設が利用できる」は27.1%、「全ての施設が利用できない」は1.3%である。無期雇用のほうが「全ての施設が利用できる」割合が有期雇用に比べて2.3%ポイント高いが、「一部の施設が利用できる」を含めてみるとその差は0.8%ポイントとなる。

図 222 「あなたは現在、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できますか」  
(該当するもの一つ選択) 有期/無期雇用別



これを職種別に見ると「全ての施設が利用できる」の回答からわかるように、事務的職業で78.0%と最も広く施設を活用できる状況にあるが、専門的・技術的職業は59.7%と活用が最も限られる傾向にある。

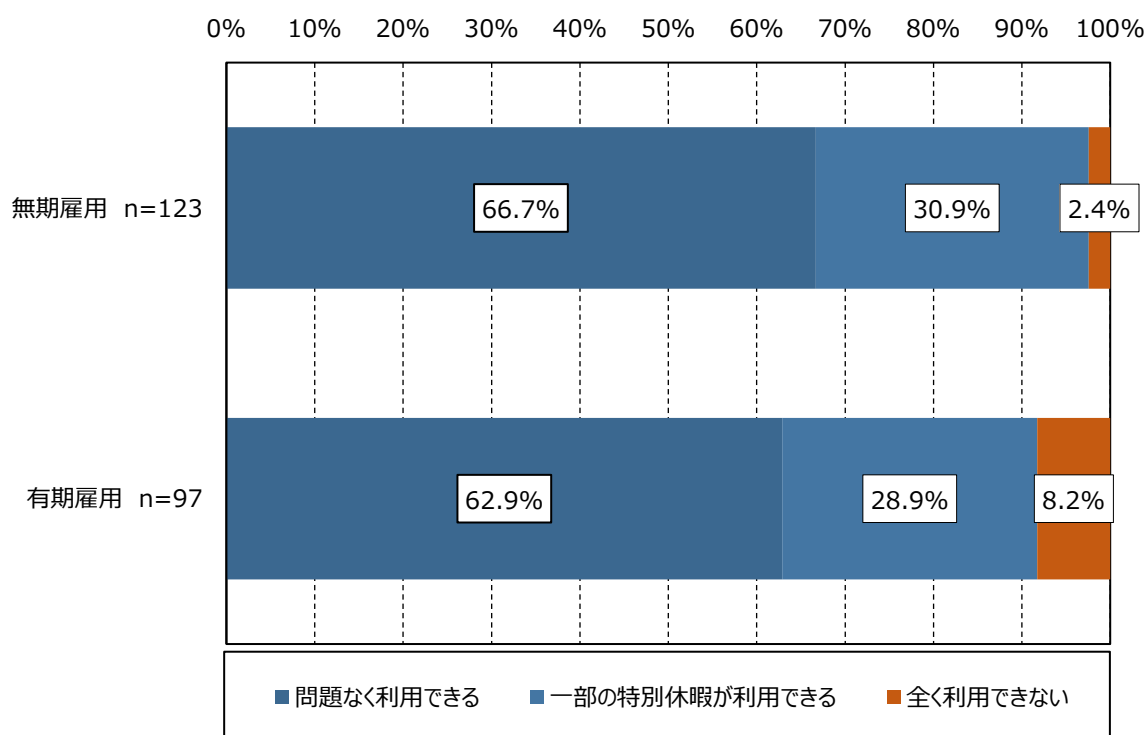
図 223 「あなたは現在、食堂や休憩室、更衣室などの派遣先の福利厚生施設を利用できますか」  
（該当するもの一つ選択） 派遣職種別



## ④ 特別休暇の利用

現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」であり、現在支給・付与されている待遇について「慶弔休暇等の特別休暇」と回答した労働者に対して、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇等）を利用できるか尋ねたところ、無期雇用では「問題なく利用できる」は66.7%、「一部の特別休暇が利用できる」は30.9%、「全く利用できない」は2.4%、有期雇用では「問題なく利用できる」は62.9%、「一部の特別休暇が利用できる」は28.9%、「全く利用できない」は8.2%である。つまり、有期雇用に比べて無期雇用は特別休暇を広く利用できる状況にある。

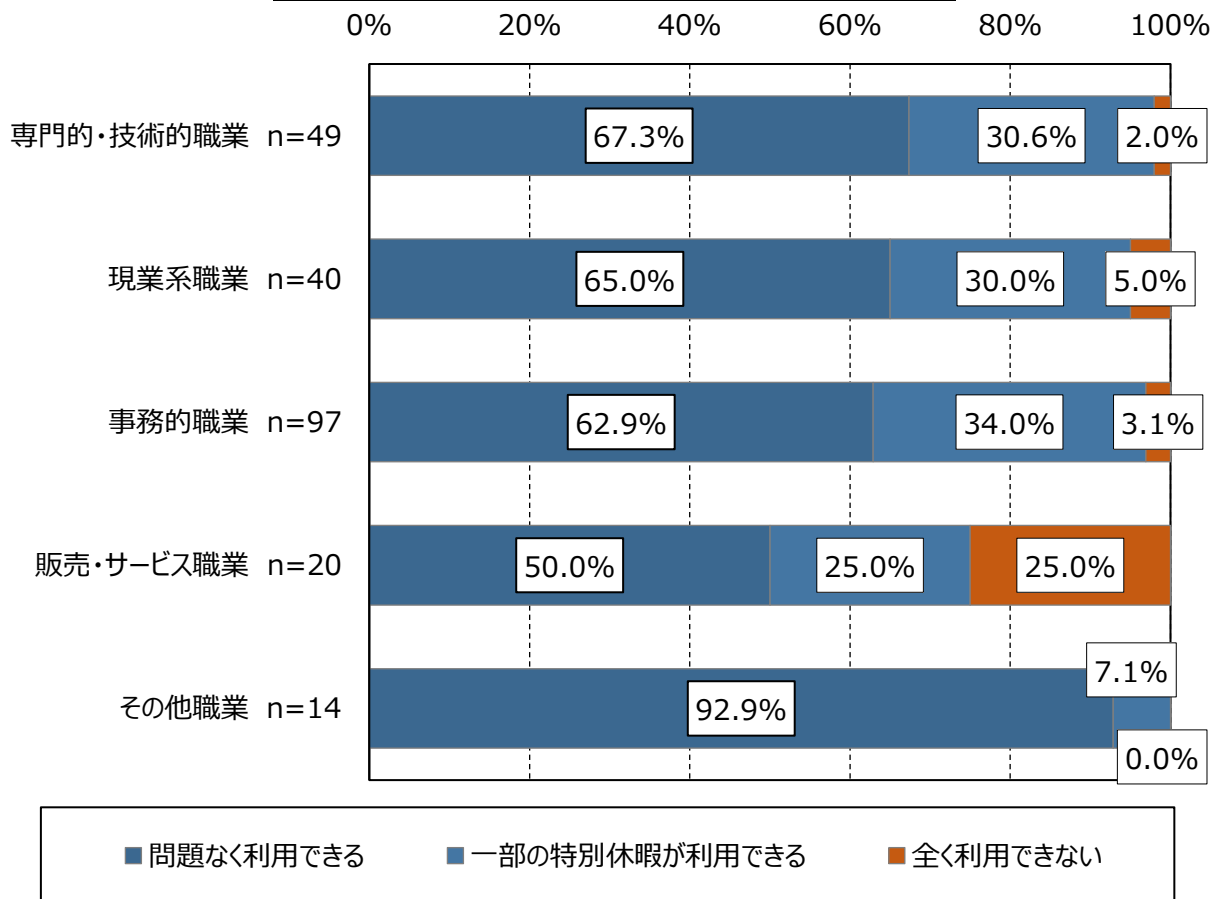
図 224 「あなたは現在、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など）を利用できますか」（該当するもの一つ選択） 有期／無期雇用別





同様に、職種別に「問題なく利用できる」と回答した割合をみると、専門的・技術的職業と現業系職業、事務的職業が60%を超えており、広く特別休暇を活用できる職業であり、販売・サービス職業が50.0%と活用が最も限られる傾向にある。

図 225 「あなたは現在、特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など）を利用できますか」（該当するもの一つ選択） 派遣職種別

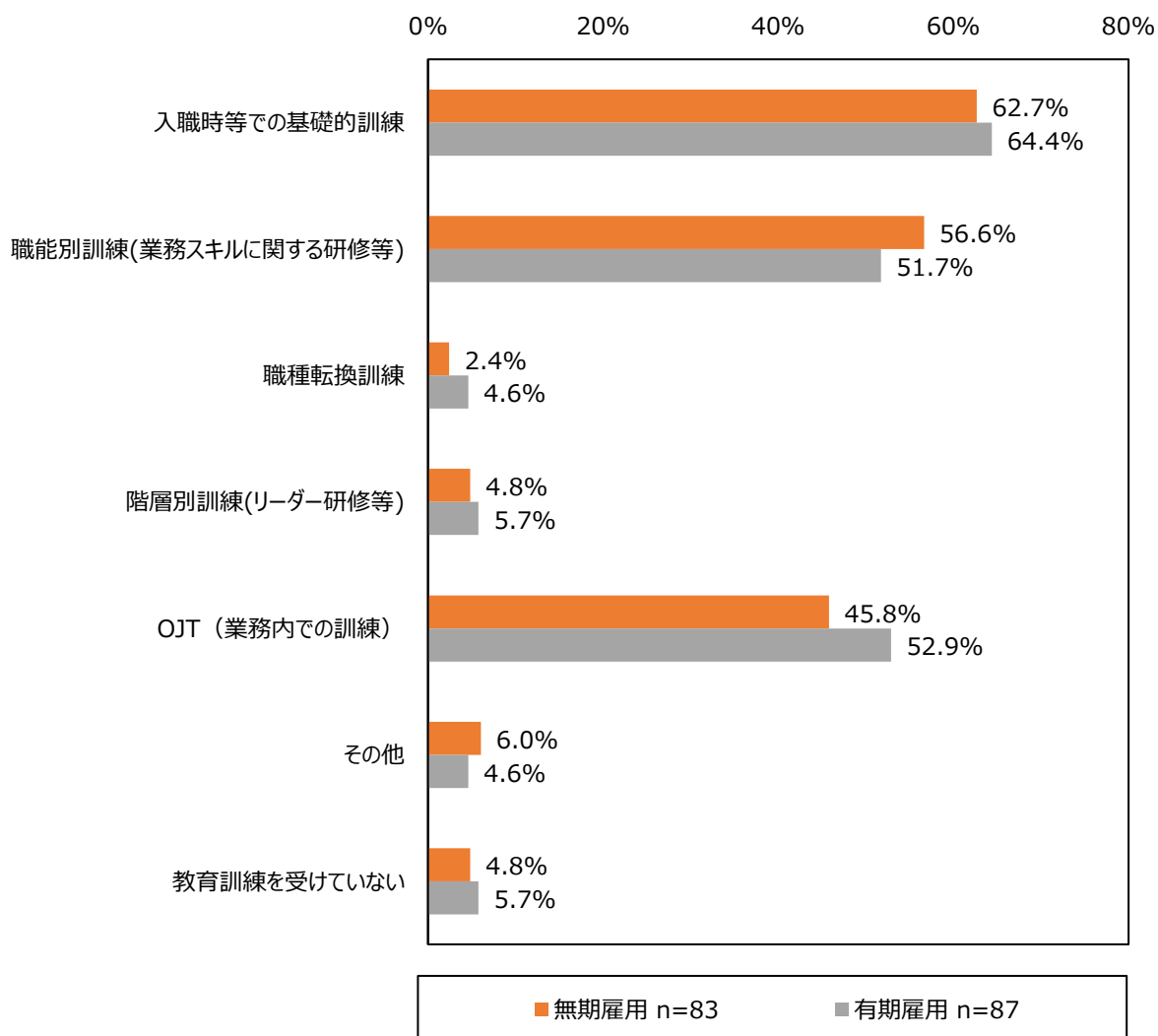


## ⑤ 教育訓練の実施状況

現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」であり、現在支給・付与されている待遇について「教育訓練」と回答した労働者に対して、派遣元・派遣先からどのような教育訓練を受けたか尋ねたところ、無期雇用・有期雇用ともに「受けていない」はわずかであり、無期雇用・有期雇用にかかわらずほとんどの労働者が何等かの教育訓練を受けている。

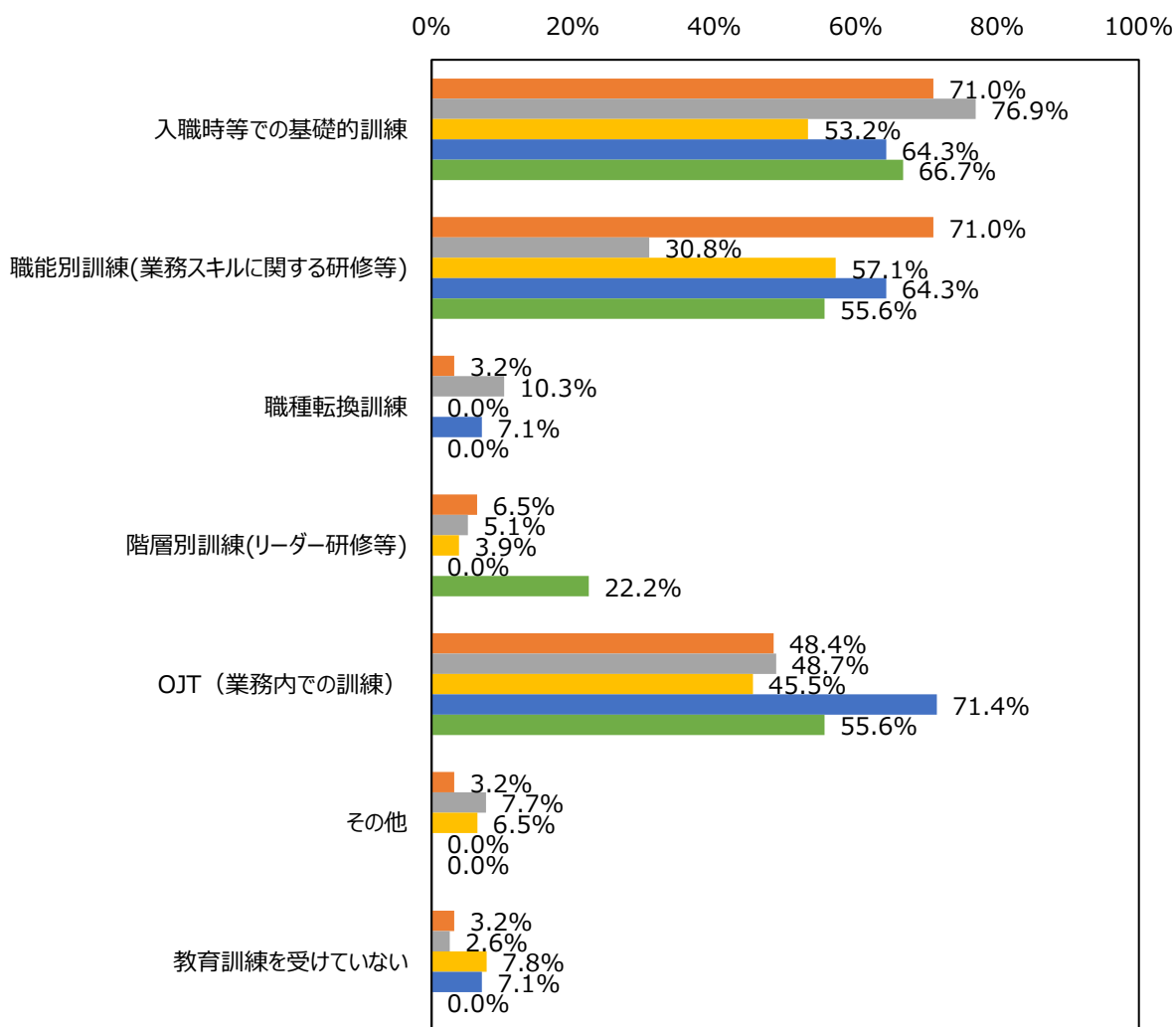
つぎに教育訓練の内容をみると、両者ともに「基礎的訓練」が60%以上と中心になっているが、有期雇用は無期雇用と比べて「OJT」を、無期雇用は有期雇用と比べて「職能別訓練」を多く受けている。

図 226 「あなたは現在の派遣元、派遣先からどのような教育訓練を受けましたか」  
(該当するもの全て選択) 有期/無期雇用別



また、職種別に見ると専門的・技術的職業では「入職時等での基礎的訓練」と「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」、現業系職業では「入職時等での基礎的訓練」、事務的職業では「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」、販売・サービス職業では「OJT（業務内での訓練）」、その他職業では「入職時等での基礎的訓練」がそれぞれの職種で最も受けたとの回答割合が高かった。

図 227 「あなたは現在の派遣元、派遣先からどのような教育訓練を受けましたか」  
（該当するもの全て選択） 派遣職種別

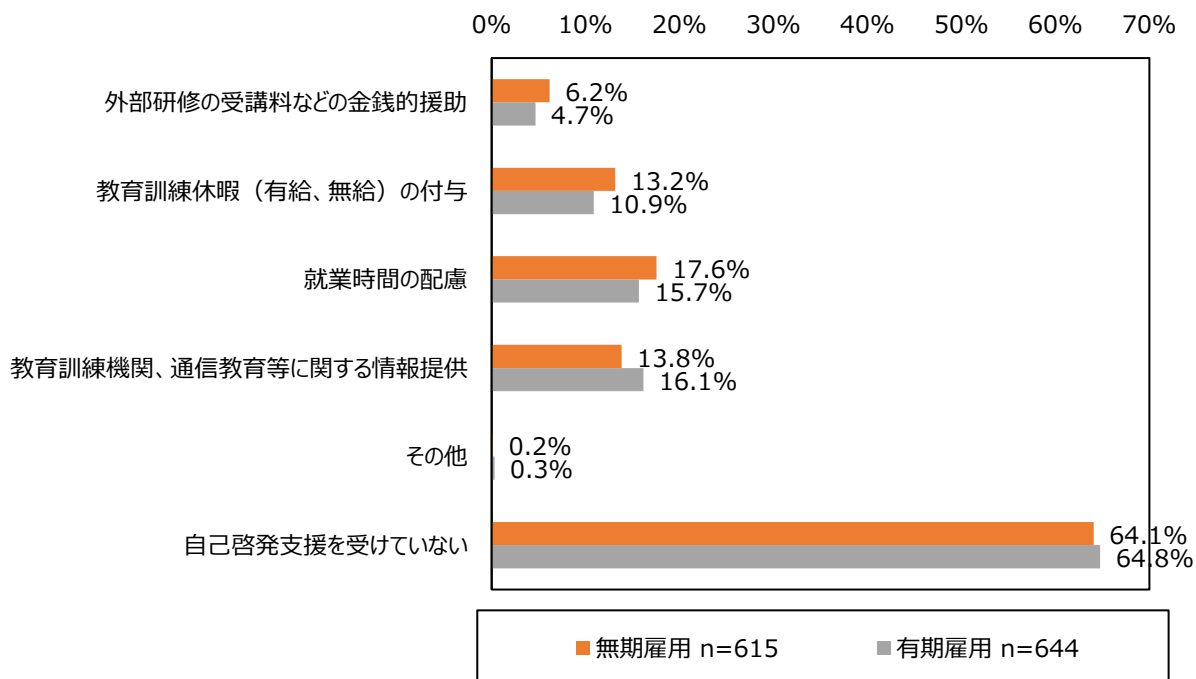


■ 専門的・技術的職業 n=31     
 ■ 現業系職業 n=39     
 ■ 事務的職業 n=77  
■ 販売・サービス職業 n=14     
 ■ その他職業 n=9

## ⑥ 自己啓発支援の実施状況

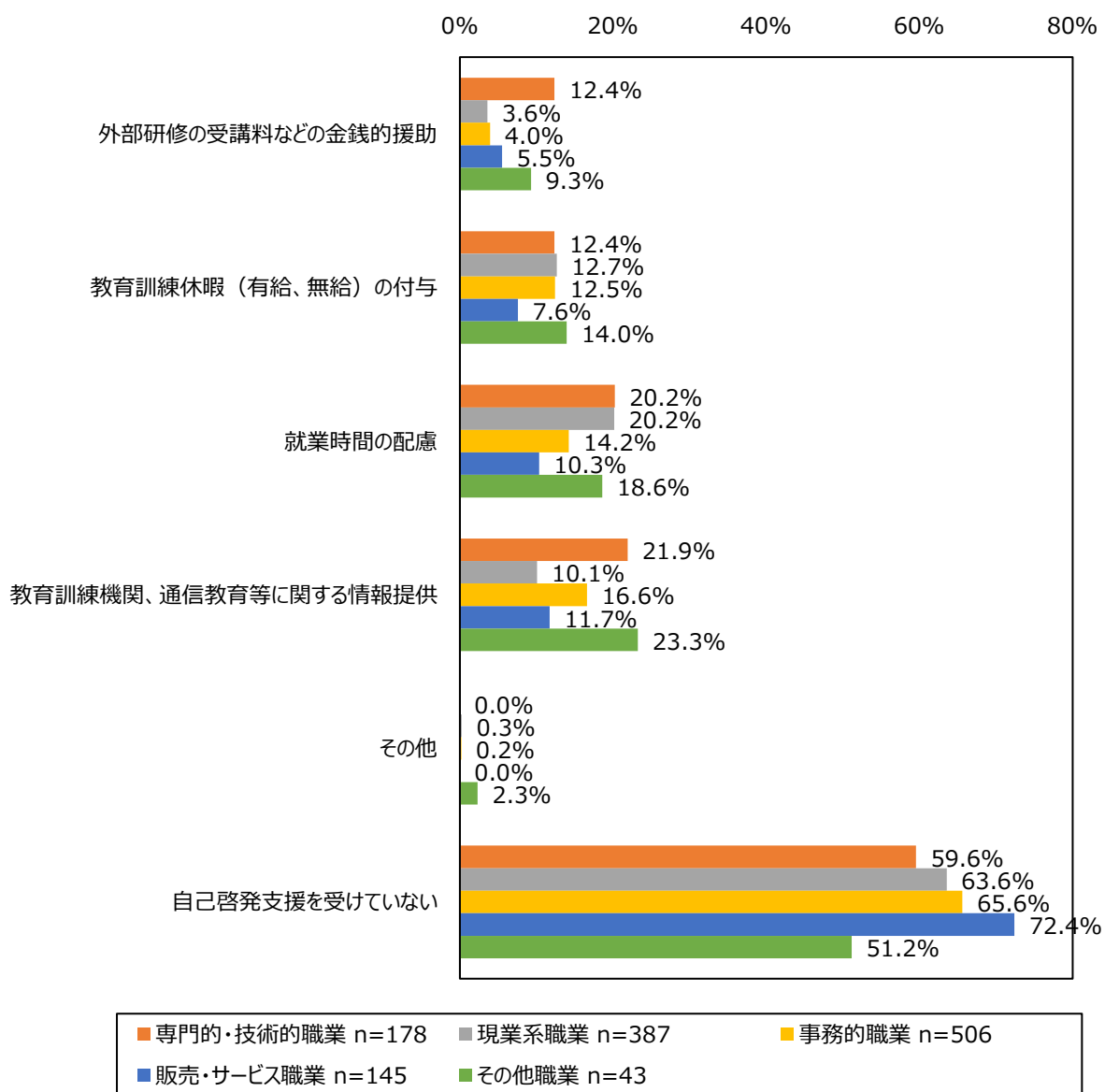
現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」である労働に対して派遣元からどのような自己啓発支援を受けたか尋ねたところ、「自己啓発支援を受けていない」が無期雇用では64.1%、有期雇用では64.8%であり、無期・有期にかかわらず派遣元から支援を受けているものは35%程度にとどまる。つぎに支援内容をみると、全体的に両者に大きな違いはみられないが、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」以外の項目ではわずかに無期雇が有期雇用を上回る。

図 228 「あなたは現在の派遣元から、以下のような自己啓発支援を受けましたか」  
(該当するもの全て選択) 有期/無期雇用別



また、職種別に見ると「自己啓発支援を受けていない」と回答した割合が最も低いのは、その他職業で51.2%であった。

図 229 「あなたは現在の派遣元から、以下のような自己啓発支援を受けましたか」  
(該当するもの全て選択) 派遣職種別

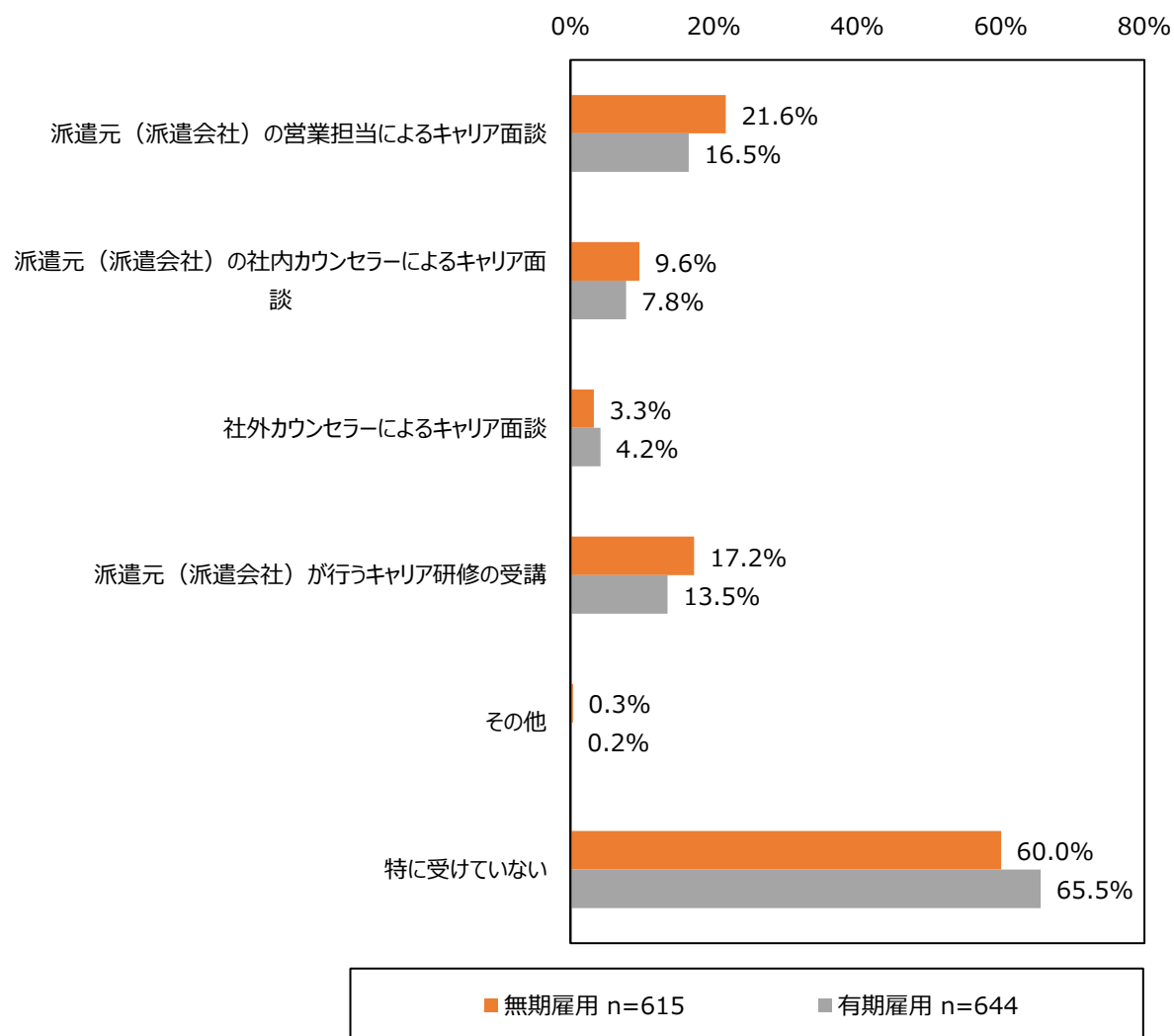


## ⑦ キャリア形成支援の実施状況

現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」である労働者に対して、派遣元からキャリア形成支援を受けたか尋ねたところ、「特に受けていない」が無期雇用で60.0%、有期雇用で65.5%であり、派遣元から支援を受けている者は無期・有期にかかわらず約40%程度にとどまる。

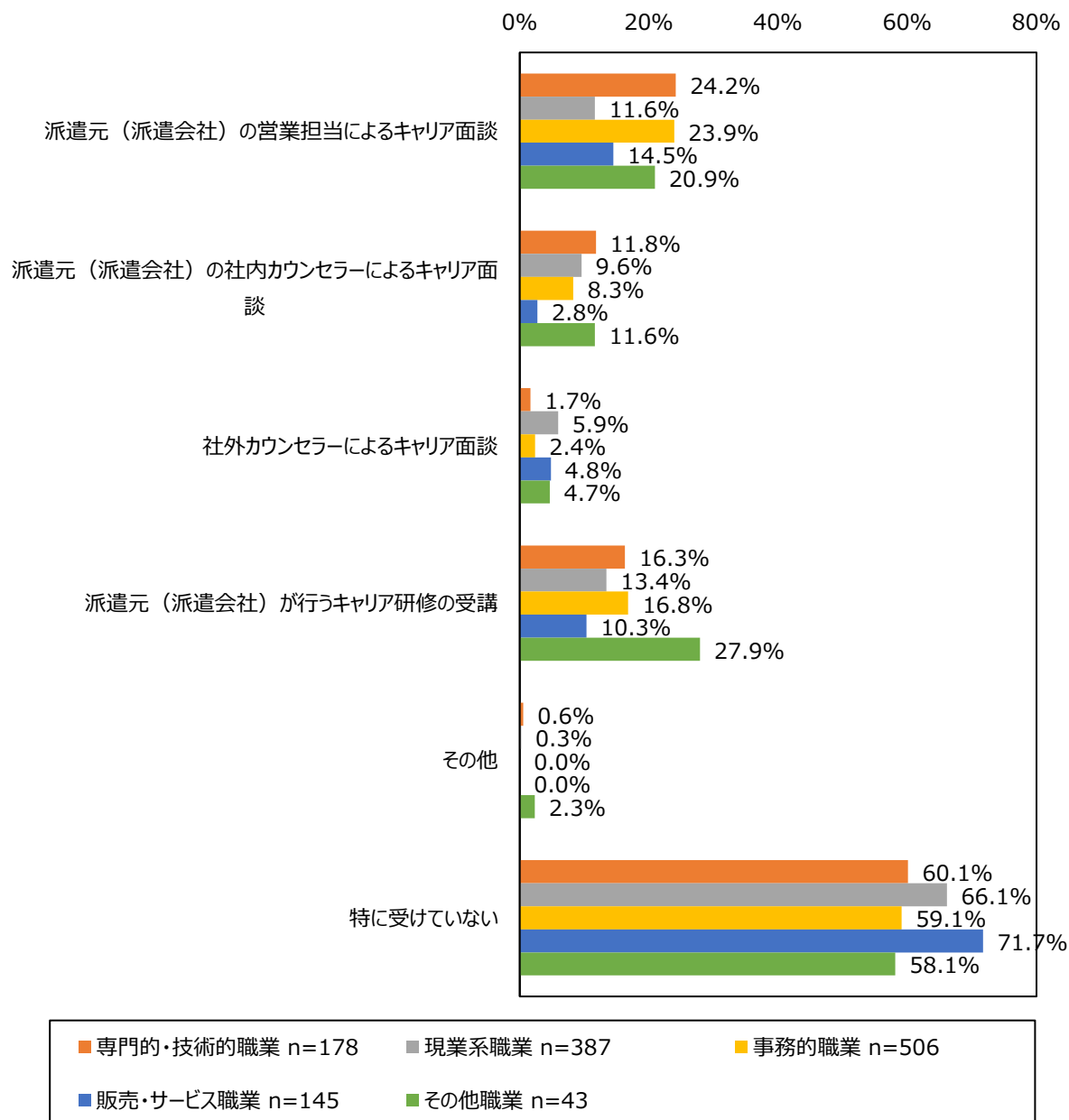
つぎに支援内容をみると、無期雇用は「社内カウンセラーによるキャリア面談」以外の項目において、有期雇用を上回る。

図 230 「あなたは現在の派遣元から、以下のキャリア形成支援を受けましたか」  
(該当するもの全て選択) 有期/無期雇用別



また、職種別に見ると「特に受けていない」と回答した割合が最も低いのは、その他職業で58.1%であった。

図 231 「あなたは現在の派遣元から、以下のキャリア形成支援を受けましたか」  
(該当するもの全て選択) 派遣職種別



## ヒアリング結果

派遣元事業所を対象としたヒアリングの結果、主な待遇決定方式が労使協定方式の a 社は、労使協定方式を選択し、一般賃金水準を適用したことで、派遣労働者の賃金が上がったと回答した。

一方で、b 社と d 社においては、改正派遣法対応による賃金の変化はほとんどなかったと回答した。労使協定方式の b 社では、派遣労働者の業務内容やレベル、評価を基に派遣先事業所と交渉した派遣料金を基に賃金を決めており、改正派遣法施行以前より賃金水準はある程度高く設定されていたため、一般賃金水準の適用によって賃金を上げる必要がなかったと回答した。また、派遣先均等・均衡方式の d 社は、派遣先事業所の比較対象労働者の待遇が最低賃金等の地域相場に準じることが多いため、改正派遣法施行による賃金への影響はほとんどないと回答した。

事業所	属性	ヒアリング結果
a 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地:中部地方</li> <li>・派遣労働者数:9人以下</li> <li>・主な雇用形態:有期雇用・フルタイム</li> <li>・主な派遣職種:事務系職業</li> <li>・主な待遇決定方式:労使協定方式</li> </ul>	専門性を必要としない事務系職業で派遣をしている。一般賃金水準に準じて賃金を支給しており、改正派遣法への対応時に賃金を上げた。
b 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地:関西地方</li> <li>・派遣労働者数:30～49人以下</li> <li>・主な雇用形態:有期雇用・フルタイム</li> <li>・主な派遣職種:専門・技術的職業</li> <li>・主な待遇決定方式:労使協定方式</li> </ul>	専門的なスキルを要する業務で派遣をしており、業務内容やレベル、評価を基に派遣先と交渉、賃金を決定している。決定した賃金水準は大抵、一般賃金水準以上となり、改正派遣法への対応による賃金アップはほとんどない。
d 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地:中部地方</li> <li>・派遣労働者数:10～99人</li> <li>・主な雇用形態:有期雇用・パートタイム</li> <li>・主な派遣職種:運搬・清掃・包装</li> <li>・主な待遇決定方式:派遣先均等・均衡方式</li> </ul>	倉庫におけるピッキング業務等の派遣をしている。比較対象労働者の待遇は、最低賃金等の地域相場に準じることが多く、改正派遣法の賃金への影響はほとんどない。



#### 4.3. どのように評価は実施され、待遇に反映されているのか

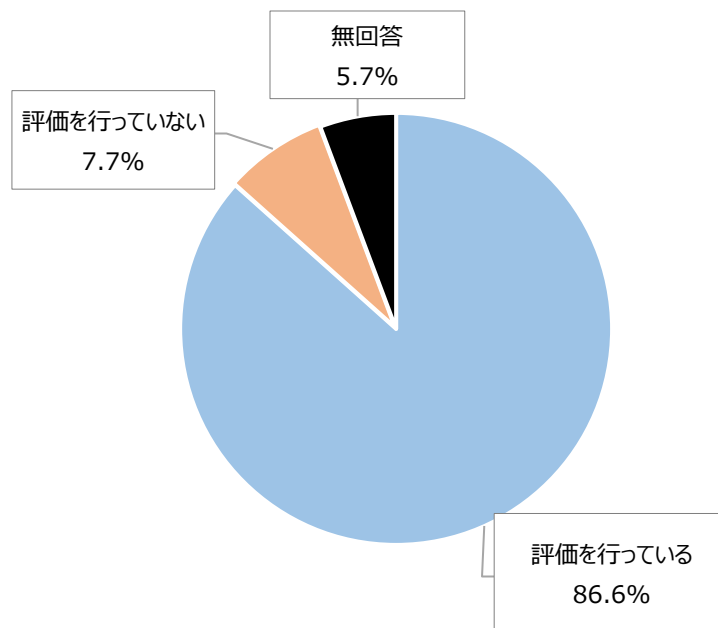
##### (ア) 派遣元事業所調査

##### (1) 全体

##### ① 評価の実施状況

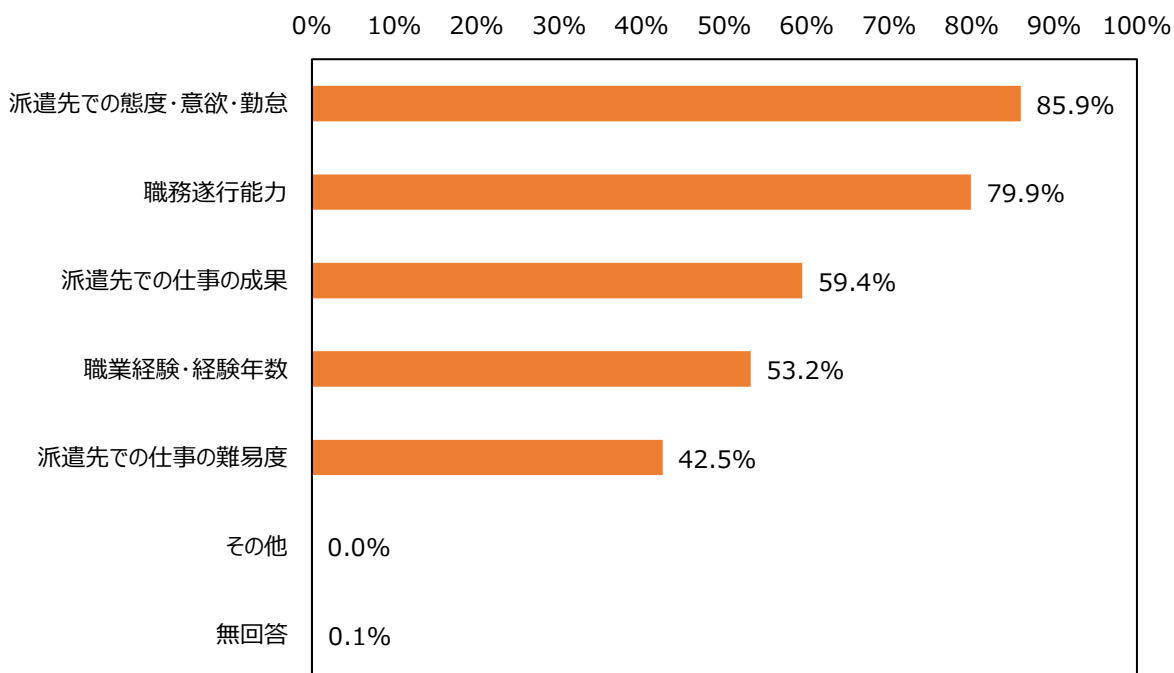
86.6%の派遣元事業所では派遣労働者の評価を行っているが、7.7%の事業所では評価を行っていない。

図 232 「貴社では、派遣労働者の評価を行っていますか。  
当てはまるものを1つ選んでください。」(n=1418)



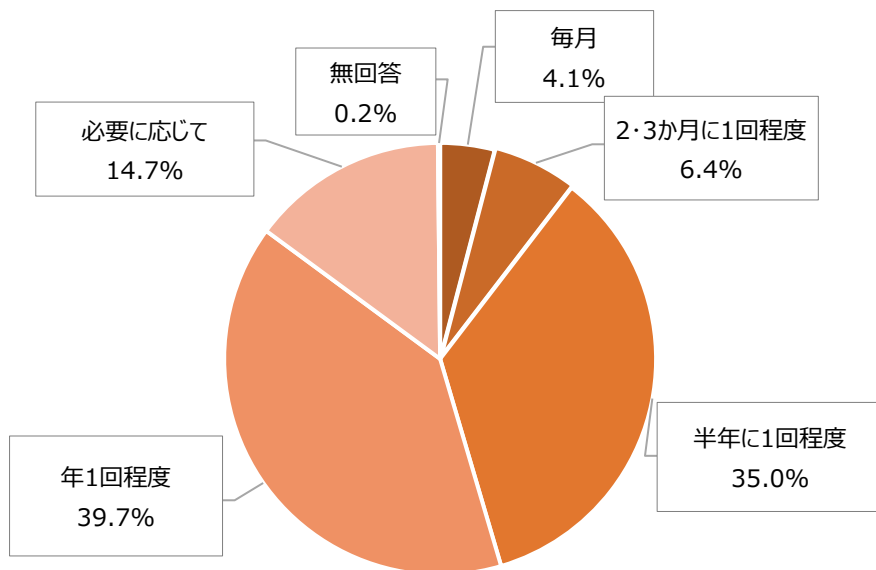
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1228）に、評価において重視している要素を尋ねたところ、「派遣先での態度・意欲・勤怠」（85.9%）が最も多く、次いで、「職務遂行能力」（79.9%）、「派遣先での仕事の成果」（59.4%）、「職業経験・経験年数」（53.2%）が5割を超えている。

図 233 「派遣労働者の評価において重視している要素は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=1228）



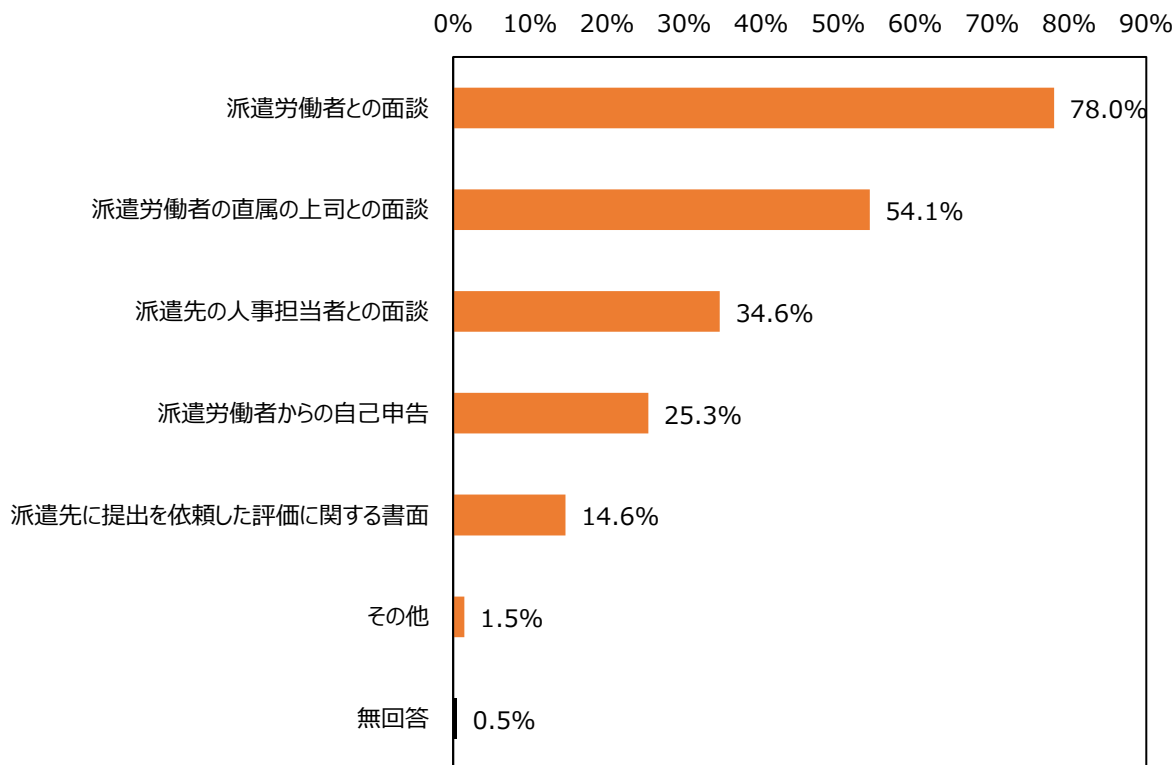
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1228）に、評価の頻度について尋ねたところ、最も多くの事業所（39.7%）が「年1回程度」、「半年に1回程度」が35.0%である。半年～1年に1回程度の頻度で派遣労働者の評価を実施している派遣元事業所が7割を超えている。

図 234 「評価はどの程度の頻度で実施していますか。  
当てはまるものを1つ選んでください。」（n=1228）



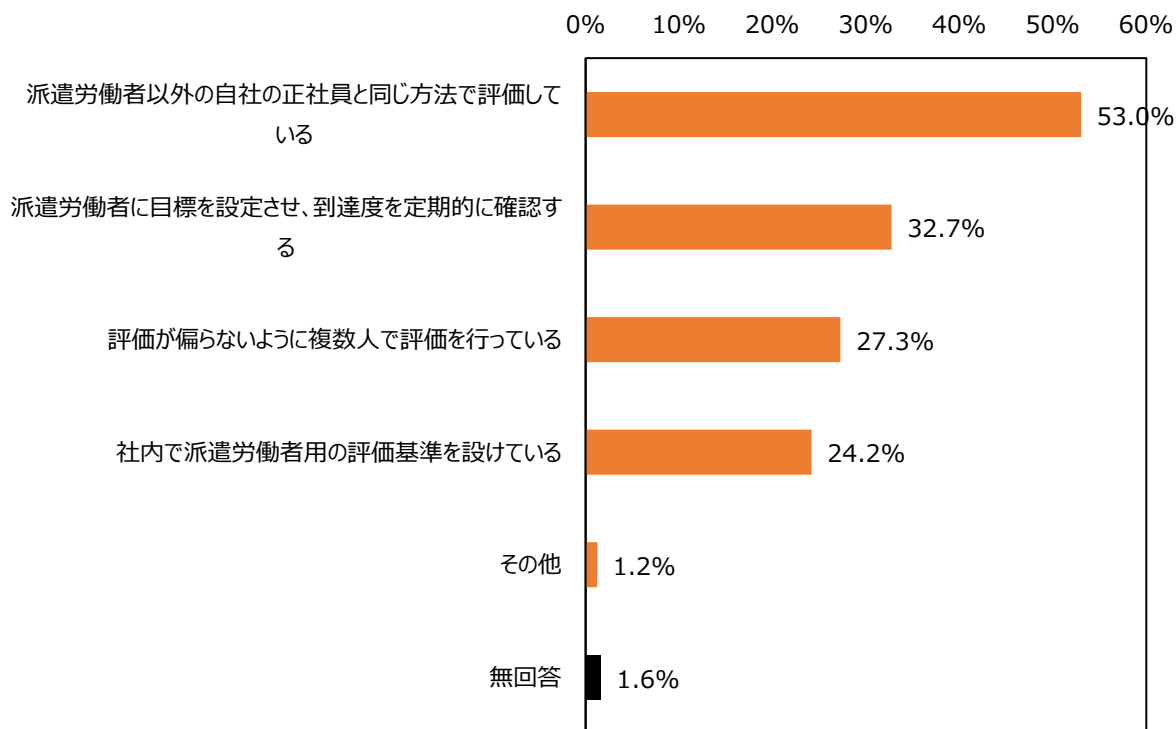
派遣労働者の評価を行っているとは回答した事業所（n=1228）に、どのように派遣労働者の働きぶりについて把握しているかを尋ねたところ、78.0%の事業所が「派遣労働者との面談」、54.1%が「派遣労働者の直属の上司との面談」を活用しており、5割を超えている。

図 235 「評価のため、派遣労働者の働きぶりはどのように把握していますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=1228）



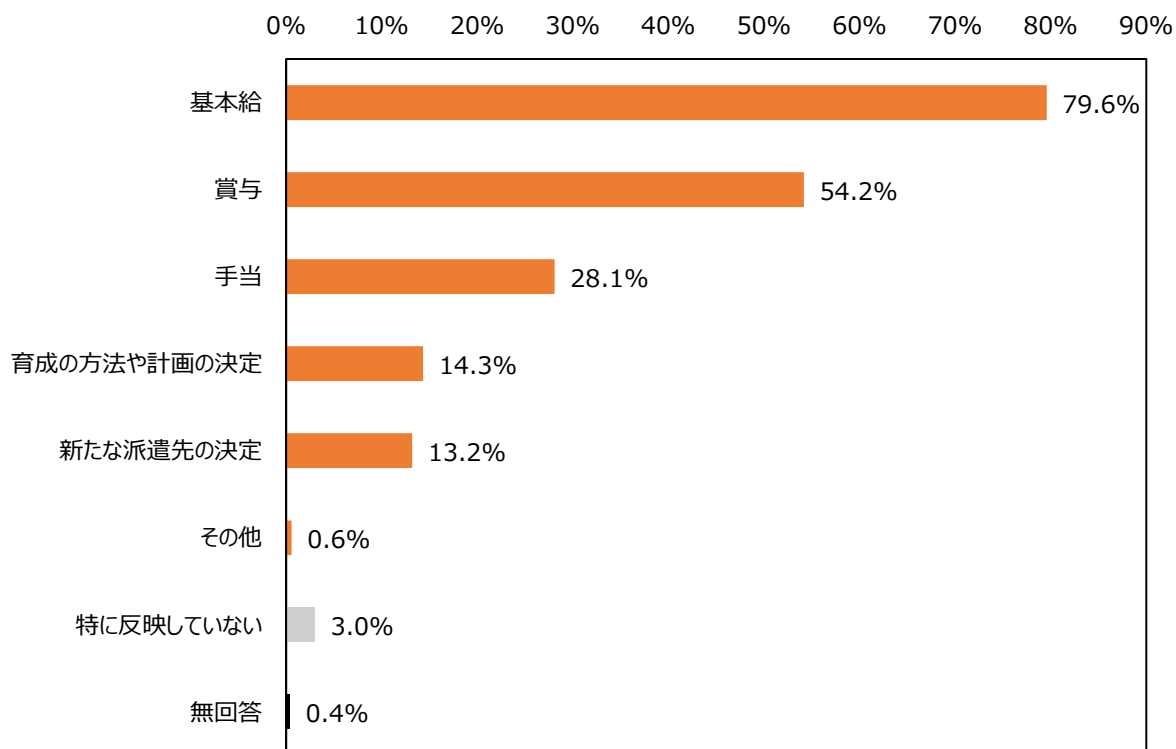
派遣労働者の評価を行っているとは回答した事業所（n=1228）に、評価にあたっての留意事項について尋ねたところ、53.0%は「派遣労働者以外の自社の正社員と同じ方法で評価している」とし、5割を超える。

図 236 「評価にあたりどのようなことに留意していますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=1228）



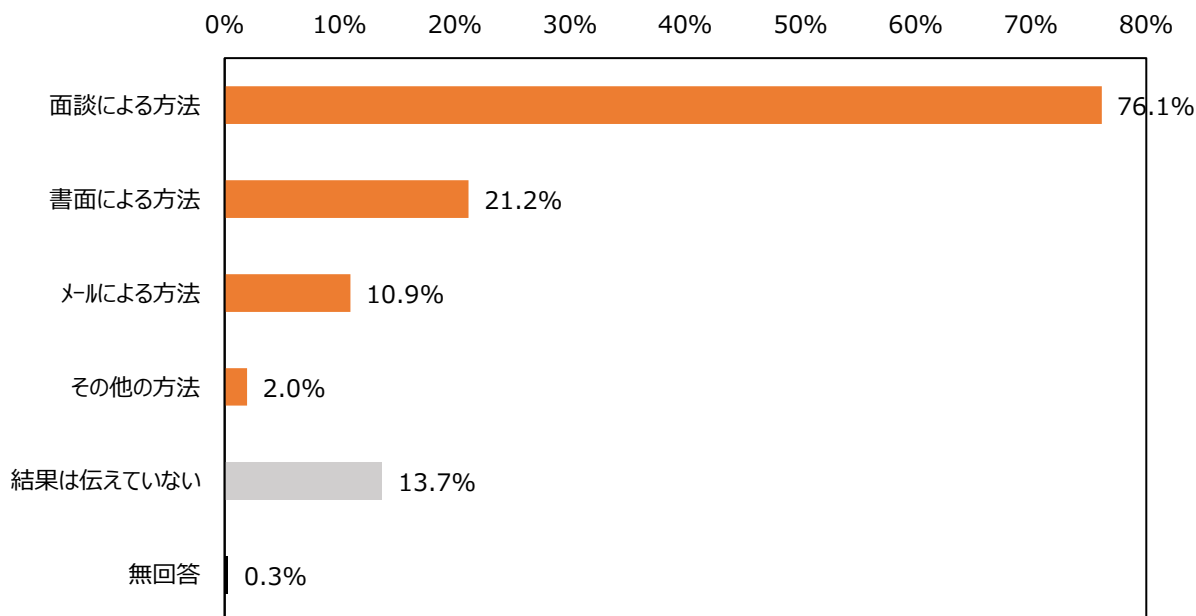
派遣労働者の評価を行っているとは回答した事業所（n=1228）に、評価結果を派遣労働者の待遇等に反映しているかを尋ねたところ、3.0%のみ、評価結果を「特に反映していない」とした。次に、評価結果を反映している待遇等をみると、「基本給」が79.6%、「賞与」が54.2%と、賃金への反映が多い。

図 237 「評価の結果は、派遣労働者の待遇等に反映していますか。当てはまるものを全て選んでください。」(n=1228)



派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1228）に、評価結果をどのように派遣労働者に伝えているかを尋ねたところ、13.7%の事業所は「結果は伝えていない」とした。次に評価結果を伝える方法をみると、「面談による方法」が76.1%であり、目立って多い。

図 238 「評価の結果を派遣労働者にどのように伝えていきますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1228)

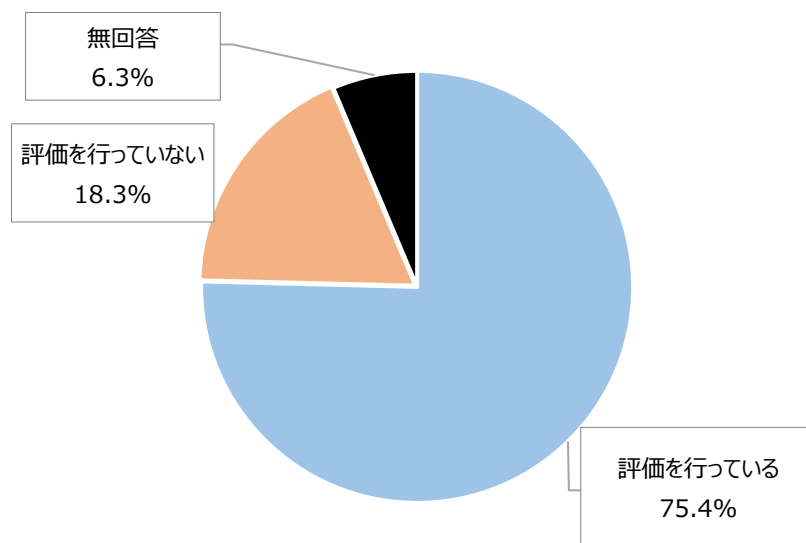


## (2) 派遣先均等・均衡方式

### ② 評価の実施状況

75.4%の派遣元事業所では派遣労働者の評価を行っているが、18.3%の事業所では評価を行っていない。

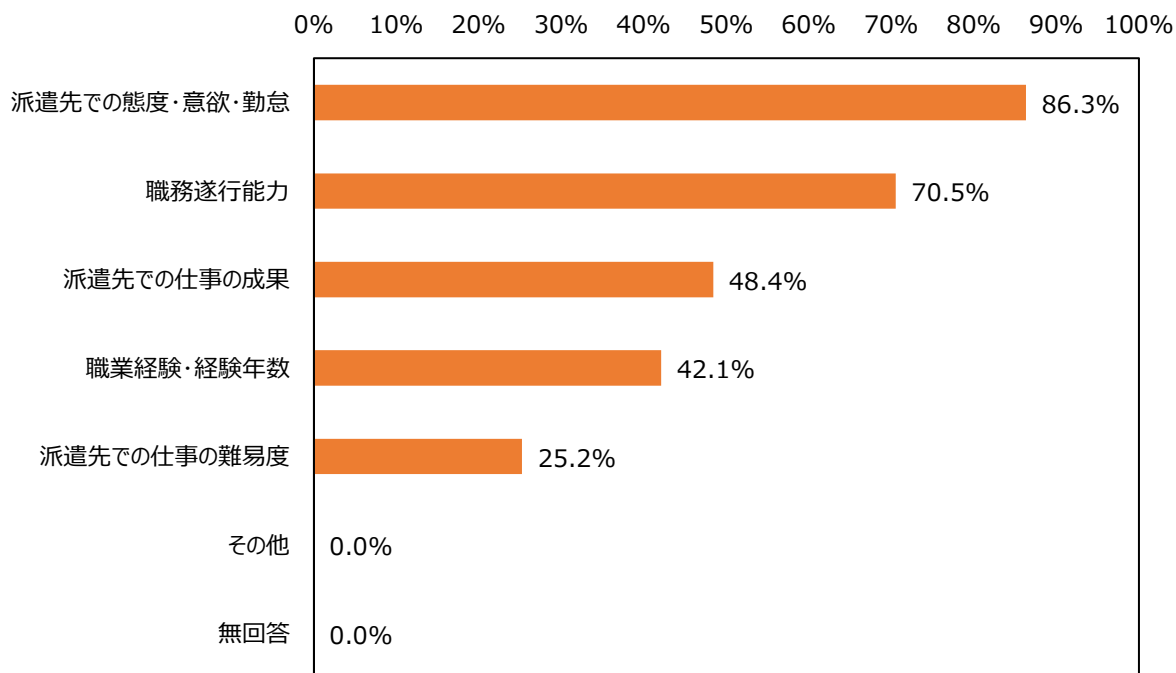
図 239 「貴社では、派遣労働者の評価を行っていますか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=126)





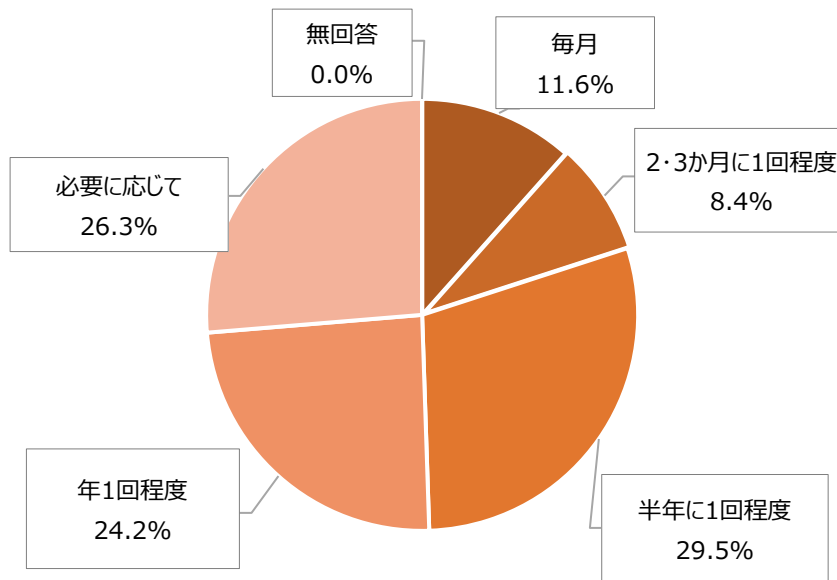
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=95）に派遣労働者の評価において重視している要素を尋ねたところ、「派遣先での態度・意欲・勤怠」（86.3%）が最も多く、次いで、「職務遂行能力」（70.5%）、「派遣先での仕事の成果」（48.4%）、「職業経験・経験年数」（42.1%）が多い。

図 240 「派遣労働者の評価において重視している要素は何ですか。当てはまるものを全て選んでください。」（n=95）



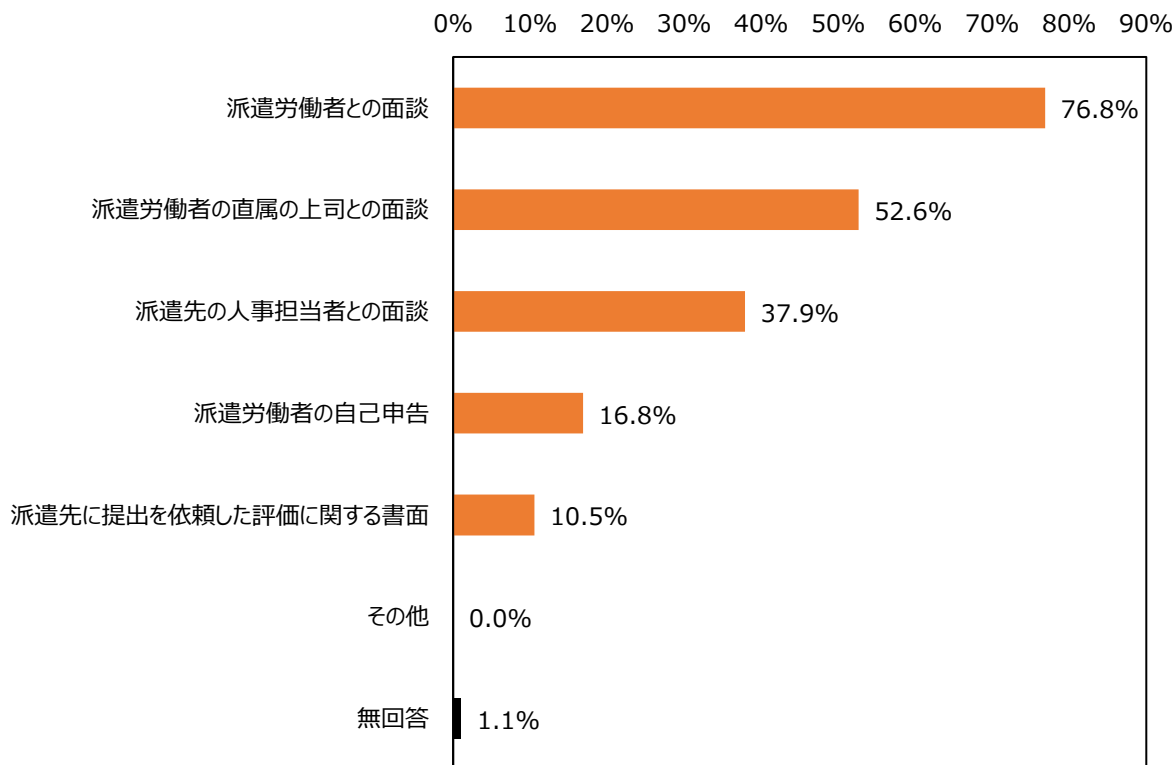
派遣労働者の評価の頻度については、最も多くの事業所（29.5%）が「半年に1回程度」と回答し、「年1回程度」が24.2%である。半年～1年に1回程度の頻度で派遣労働者の評価を実施している派遣元事業所が5割程度である。

図 241 「評価はどの程度の頻度で実施していますか。  
当てはまるものを1つ選んでください。」(n=95)



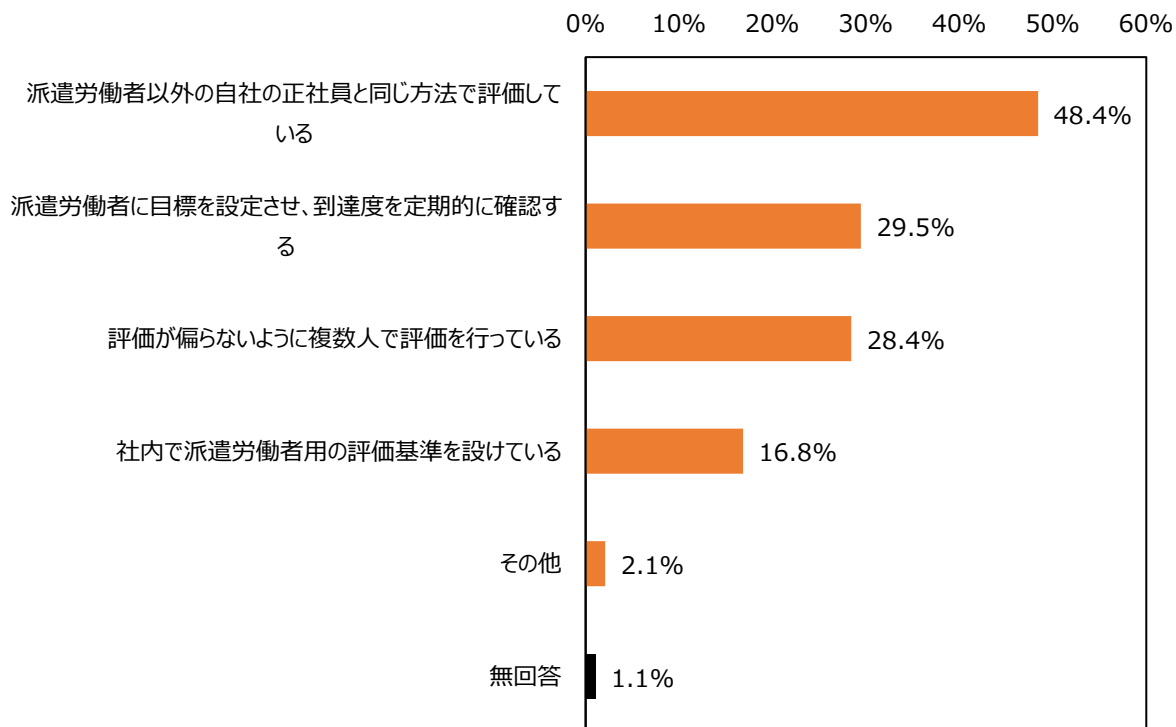
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=95）に、どのように派遣労働者の働きぶりについて把握しているかを尋ねたところ、76.8%の事業所が「派遣労働者との面談」、52.6%が「派遣労働者の直属の上司との面談」、37.9%が「派遣先の人事担当者との面談」を活用している。

図 242 「評価のため、派遣労働者の働きぶりはどのように把握していますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=95）



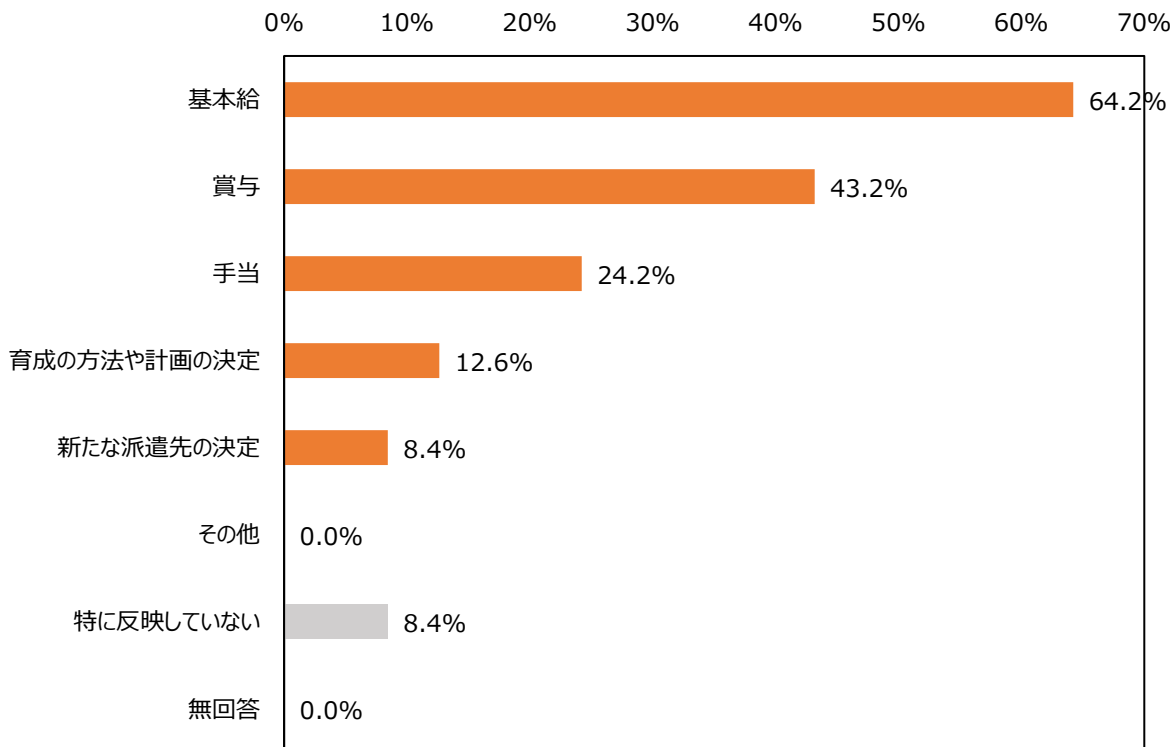
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=95）に、評価にあたっての留意事項について尋ねたところ、48.4%は「派遣労働者以外の自社の正社員と同じ方法で評価している」とした。

図 243 「評価にあたりどのようなことに留意していますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=95）



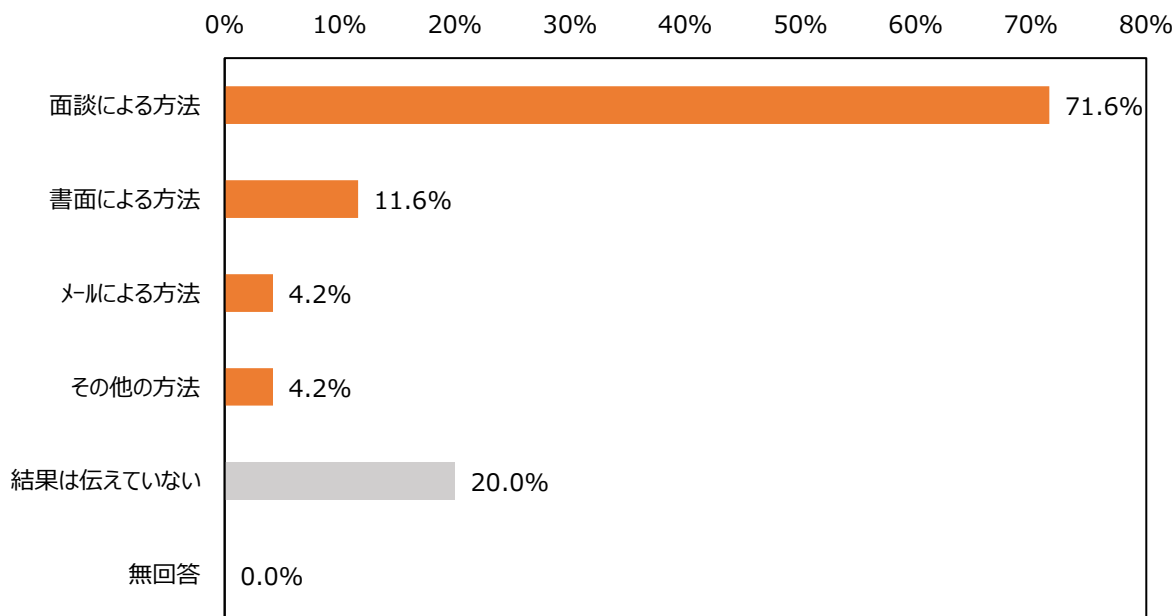
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=95）に評価結果を派遣労働者の待遇等に反映しているかを尋ねたところ、8.4%は評価結果を「特に反映していない」とした。次に評価結果を反映している待遇等をみると、「基本給」が64.2%、「賞与」が43.2%と、賃金への反映が多い。

図 244 「評価の結果は、派遣労働者の待遇等に反映していますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=95)



派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=95）に、評価結果をどのように派遣労働者に伝えているかを尋ねたところ、20.0%の事業所は「結果は伝えていない」とした。次に評価結果を伝える方法をみると、「面談による方法」が71.6%であり、目立って多い。

図 245 「評価の結果を派遣労働者にどのように伝えていきますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=95）

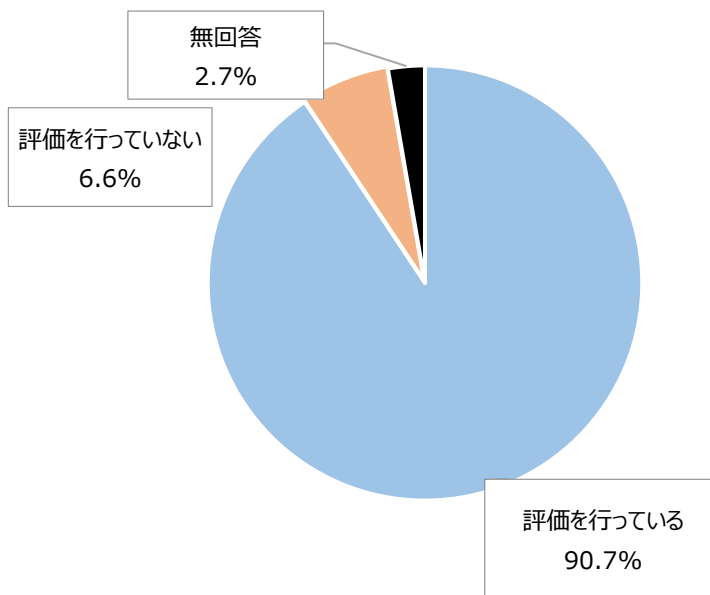


### (3) 労使協定方式

#### ① 評価の実施状況

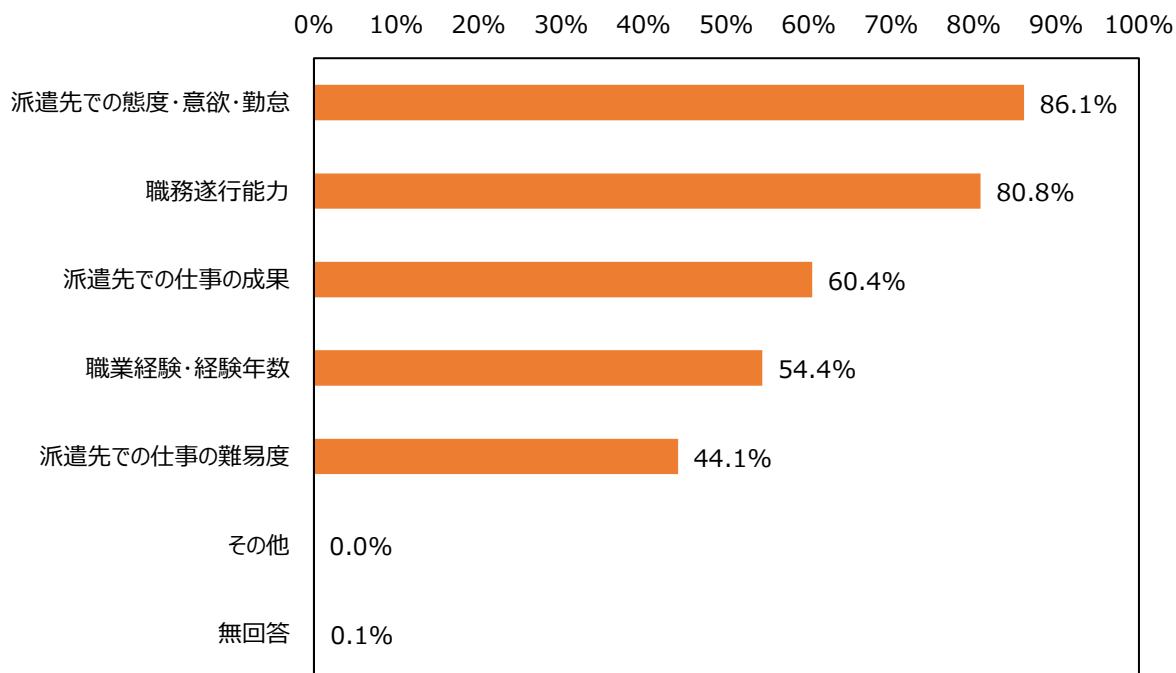
90.7%の派遣元事業所では派遣労働者の評価を行っているが、6.6%の事業所では評価を行っていない。

図 246 「貴社では、派遣労働者の評価を行っていますか。  
当てはまるものを1つ選んでください。」(n=1242)



派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1126）に、評価において重視している要素を尋ねたところ、「派遣先での態度・意欲・勤怠」（86.1%）が最も多く、次いで、「職務遂行能力」（80.8%）、「派遣先での仕事の成果」（60.4%）、「職業経験・経験年数」（54.4%）が5割以上である。

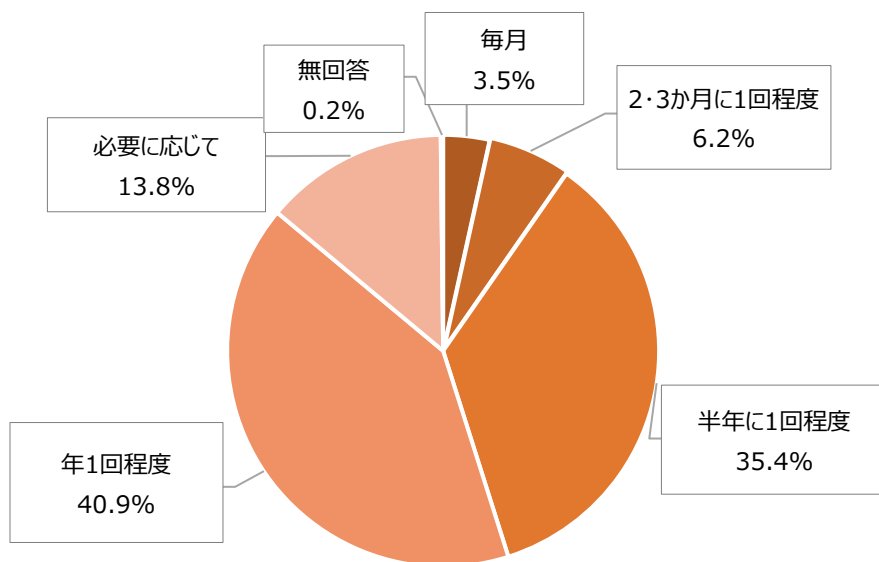
図 247 「派遣労働者の評価において重視している要素は何ですか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=1126）





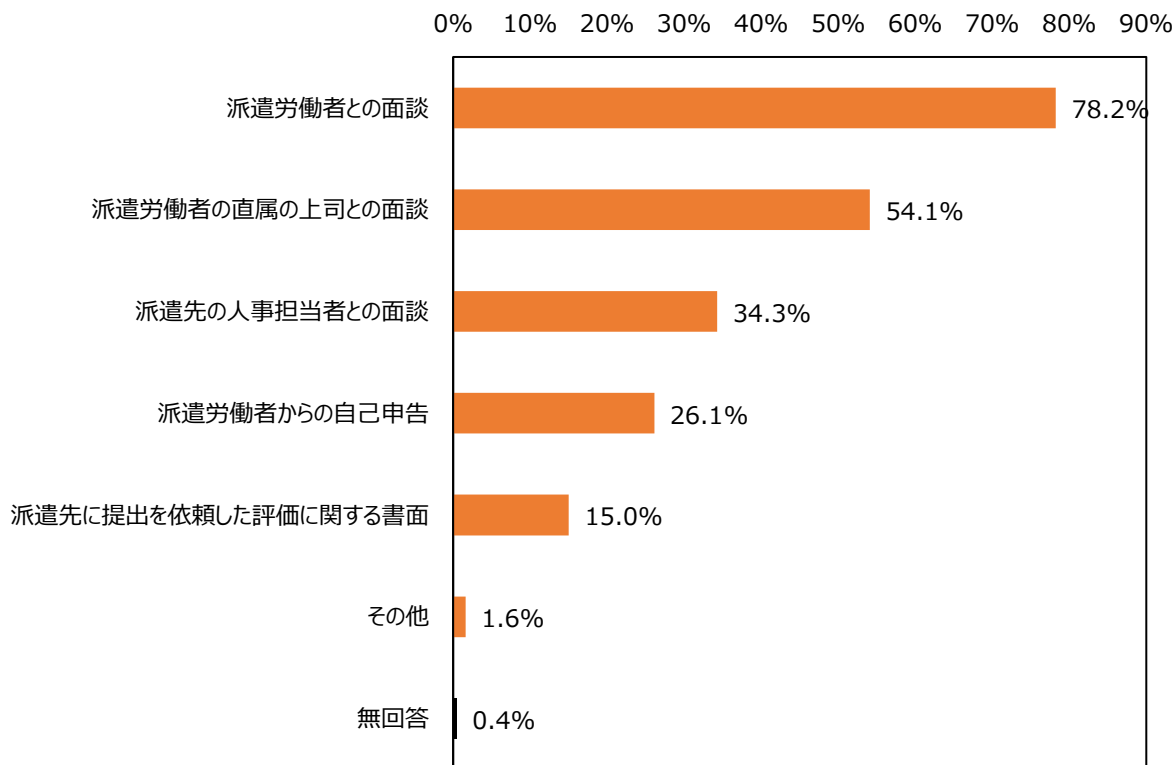
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1126）に、評価の頻度について尋ねたところ、最も多くの事業所（40.9%）が「年1回程度」、「半年に1回程度」が35.4%である。半年～1年に1回程度の頻度で派遣労働者の評価を実施している派遣元事業所が7割を超えている。

図 248 「評価はどの程度の頻度で実施していますか。  
当てはまるものを1つ選んでください。」(n=1126)



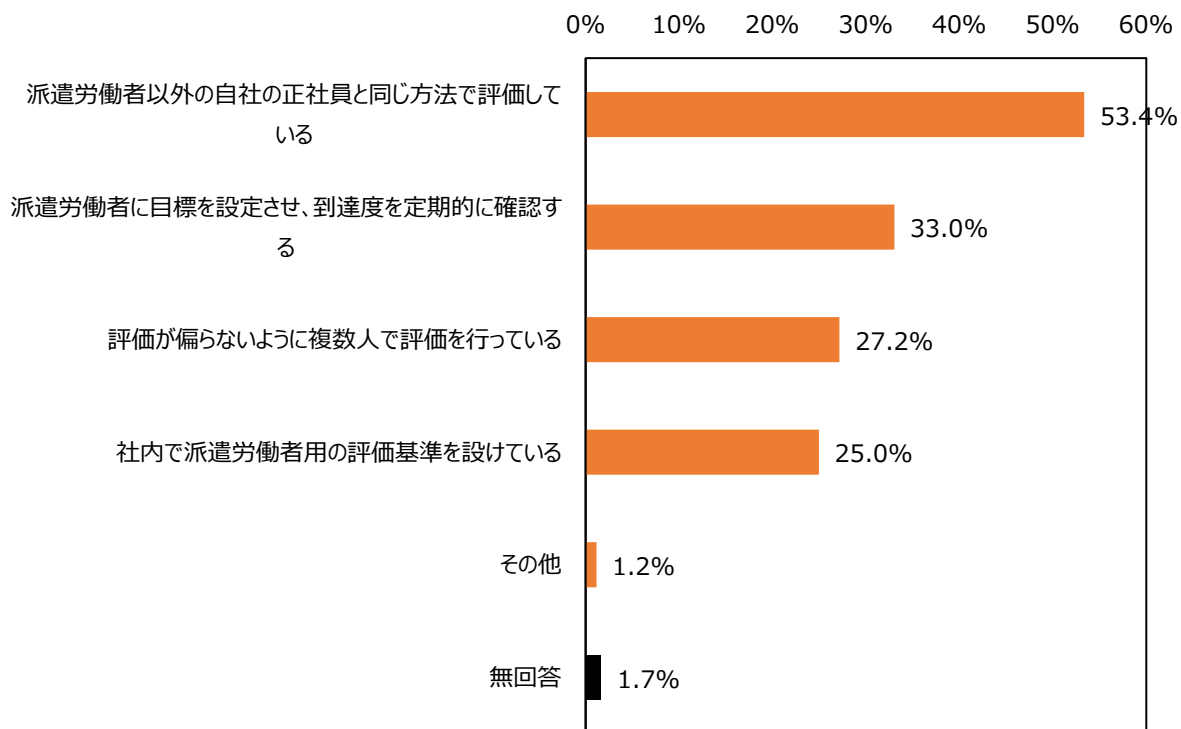
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1126）に、どのように派遣労働者の働きぶりについて把握しているかを尋ねたところ、78.2%の事業所が「派遣労働者との面談」、54.1%が「派遣労働者の直属の上司との面談」、34.3%が「派遣先の人事担当者との面談」を活用している。

図 249 「評価のため、派遣労働者の働きぶりはどのように把握していますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=1126）



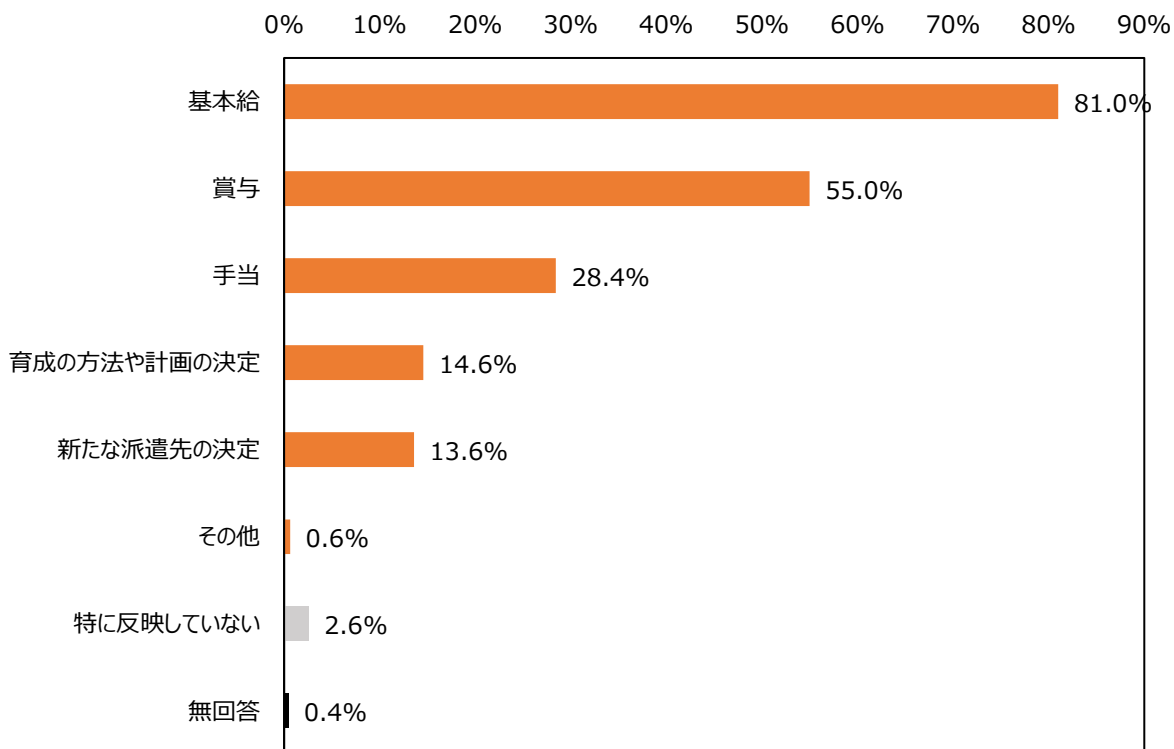
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1126）に、評価にあたっての留意事項について尋ねたところ、53.4%は「派遣労働者以外の自社の正社員と同じ方法で評価している」とし、5割を超える。

図 250 「評価にあたりどのようなことに留意していますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」（n=1126）



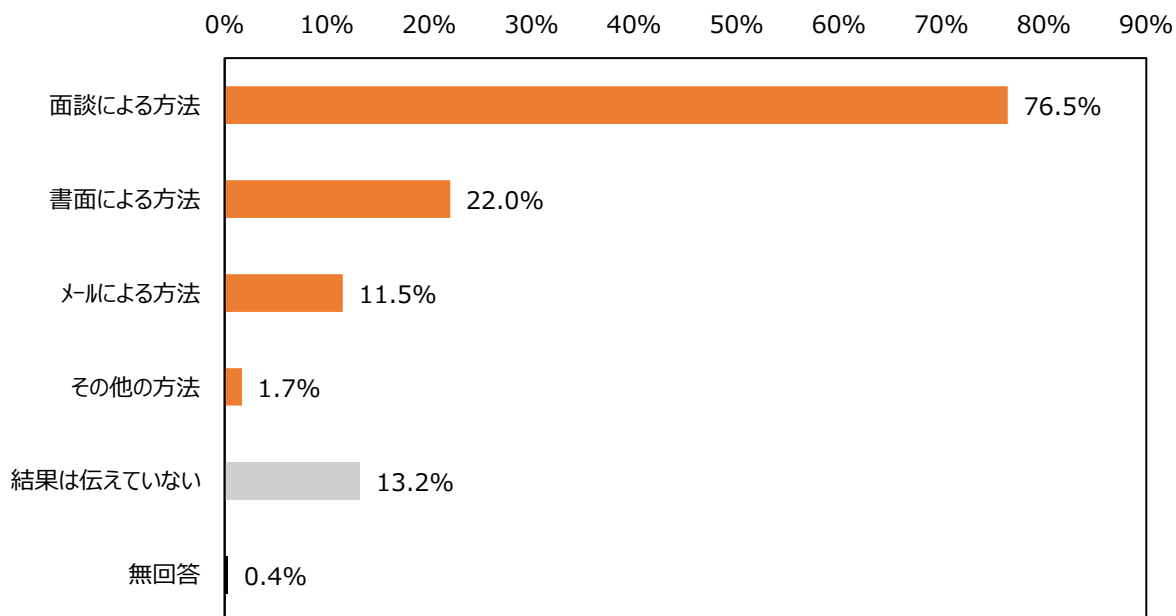
派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1126）に、評価結果を派遣労働者の待遇等に反映しているかを尋ねたところ、2.6%のみ、評価結果を「特に反映していない」とした。次に評価結果を反映している待遇等をみると、「基本給」が81.0%、「賞与」が55.0%と、賃金への反映が多い。

図 251 「評価の結果は、派遣労働者の待遇等に反映していますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1126)



派遣労働者の評価を行っていると回答した事業所（n=1126）に、評価結果をどのように派遣労働者に伝えているかを尋ねたところ、13.2%の事業所は「結果は伝えていない」とした。次に評価結果を伝える方法をみると、「面談による方法」が76.5%であり、目立って多い。

図 252 「評価の結果を派遣労働者にどのように伝えていますか。  
当てはまるものを全て選んでください。」(n=1126)



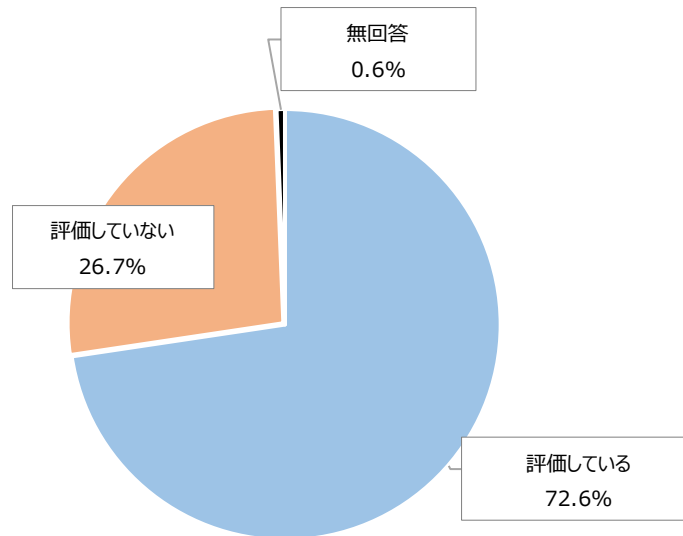
(イ) 派遣先事業所調査

(1) 全体

① 評価の実施状況

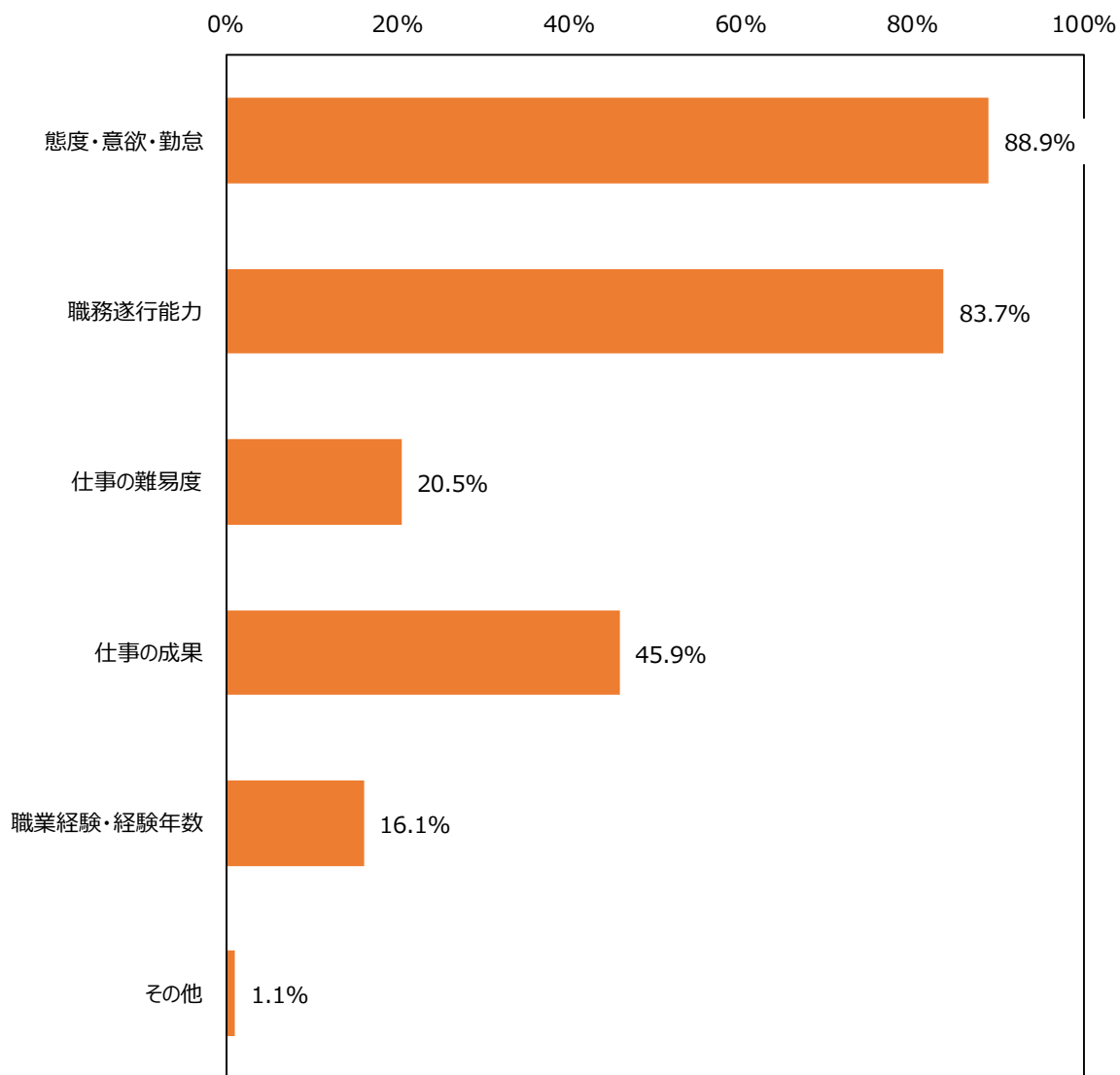
派遣労働者に対する評価の実施は、「評価を行っている」が72.6%、「評価を行っていない」が26.7%である。

図 253 「貴事業所では、派遣労働者を評価していますか」(n=1440)  
(該当するものを1つ選択)



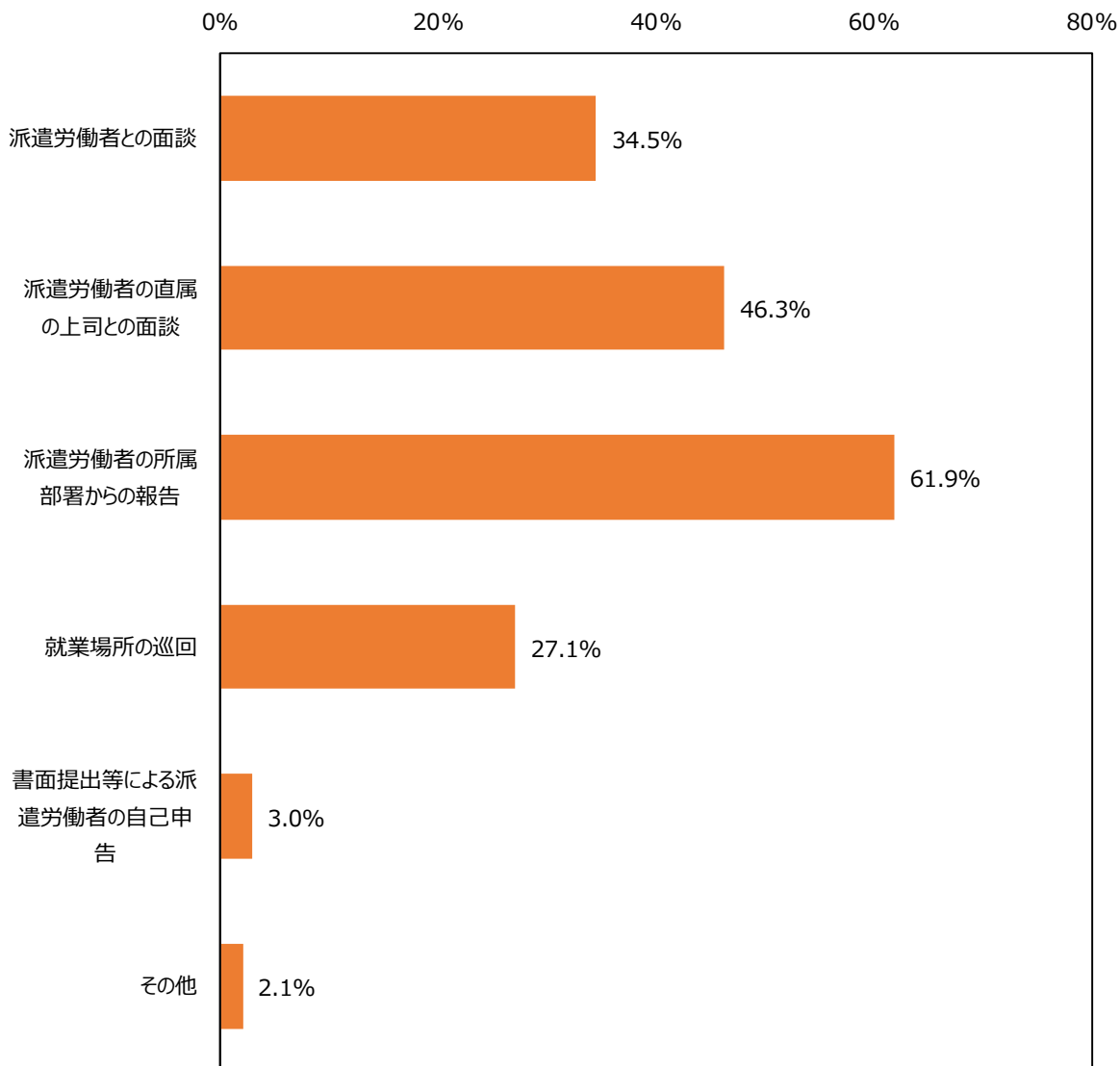
「評価を行っている」事業所に、派遣労働者をどのような観点から評価しているかを尋ねたところ、「態度・意欲・勤怠」、「職務遂行能力」が8割を超え、次いで多かった「仕事の成果」が45.9%である。

図 254 「貴事業所では、派遣労働者をどのような観点から評価していますか」(n=1046)  
(該当するものを全て選択)



「評価を行っている」事業所に、評価する上で必要な情報の把握方法を尋ねたところ、「派遣労働者の所属部署からの報告」、「派遣労働者の直属の上司との面談」が4割以上と多く、「派遣労働者との面談」をしている事業所は34.5%にとどまる。

図 255 「評価する上で必要な情報はどのように把握していますか」(n=1046)  
(該当するものを全て選択)



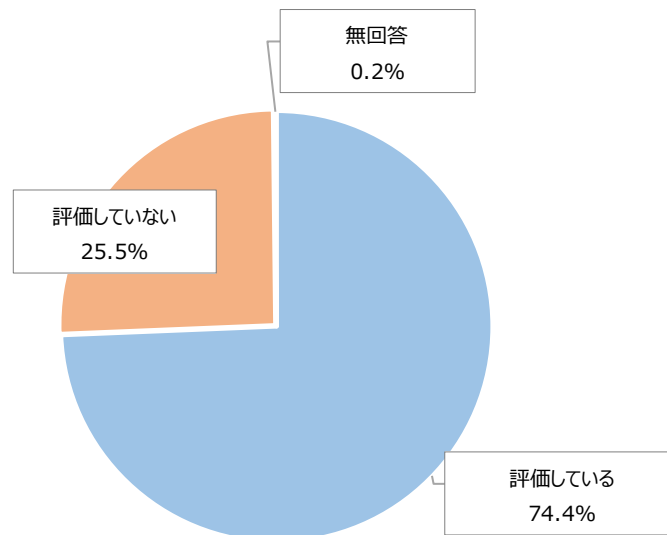


## (2) 派遣先均等・均衡方式

### ① 評価の実施状況

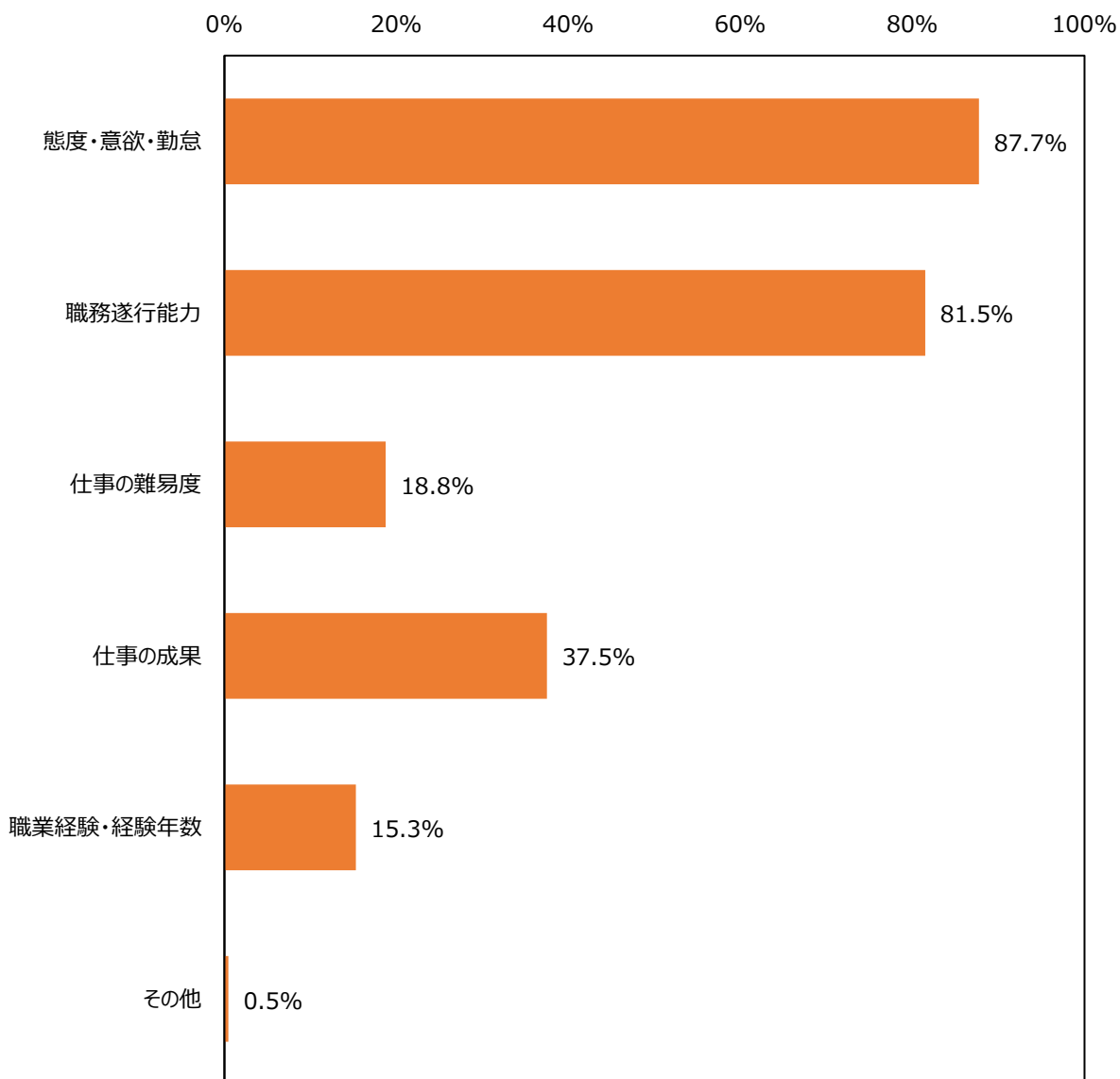
派遣労働者に対する評価の実施は、「評価を行っている」が74.4%、「評価を行っていない」が25.5%である。

図 256 「貴事業所では、派遣労働者を評価していますか」(n=581)  
(該当するものを1つ選択)



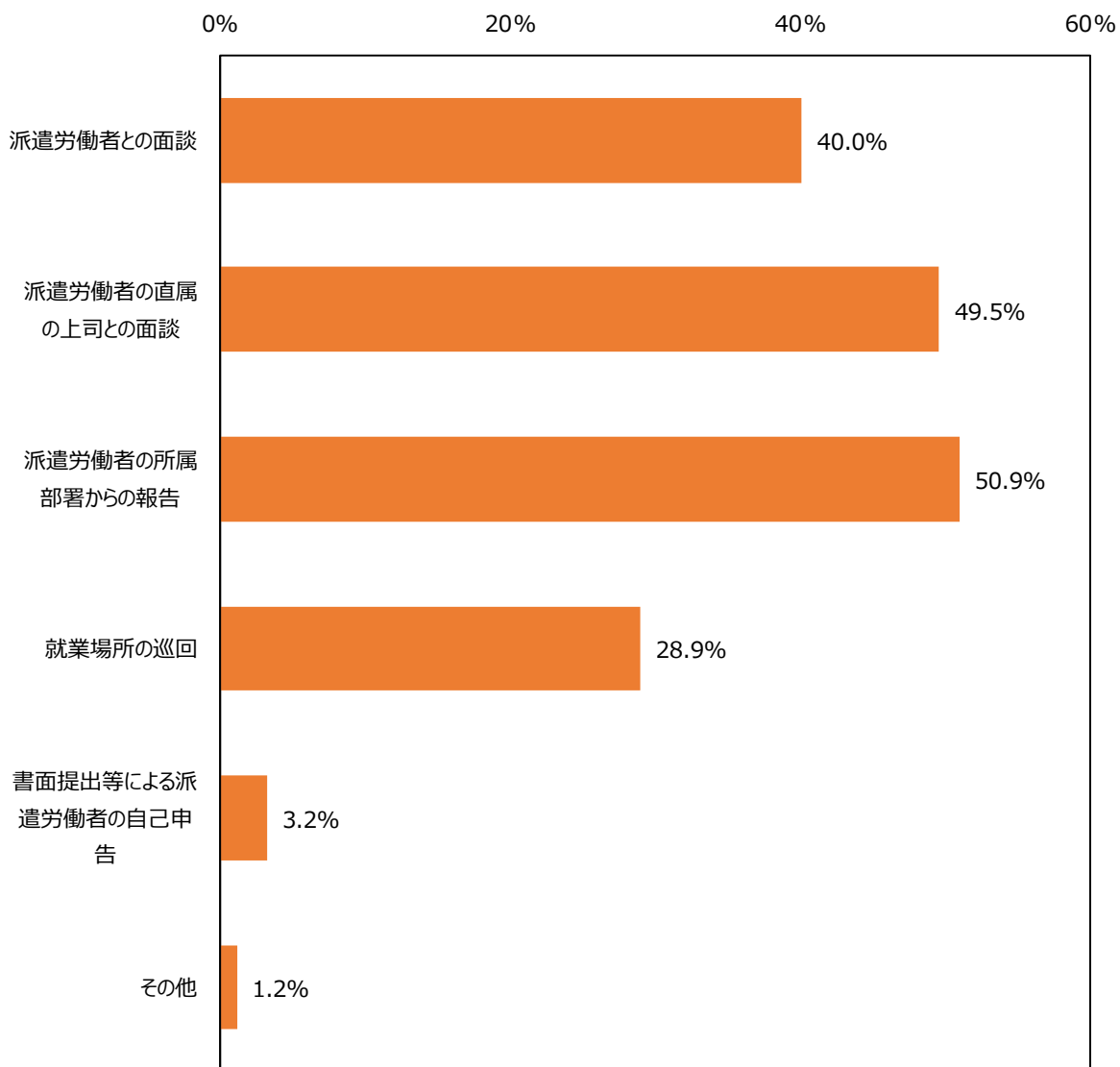
「評価を行っている」事業所に、派遣労働者をどのような観点から評価しているかを尋ねたところ、「態度・意欲・勤怠」「職務遂行能力」が8割を超え、それ以外は4割を下回った。

図 257 「貴事業所では、派遣労働者をどのような観点から評価していますか」(n=432)  
(該当するものを全て選択)



「評価を行っている」事業所に、評価する上で必要な情報の把握方法を尋ねたところ、「派遣労働者の所属部署からの報告」、「派遣労働者の直属の上司との面談」が5割程度と多く、「派遣労働者との面談」をしている事業所も40.0%である。

図 258 「評価する上で必要な情報はどのように把握していますか」(n=432)  
(該当するものを全て選択)

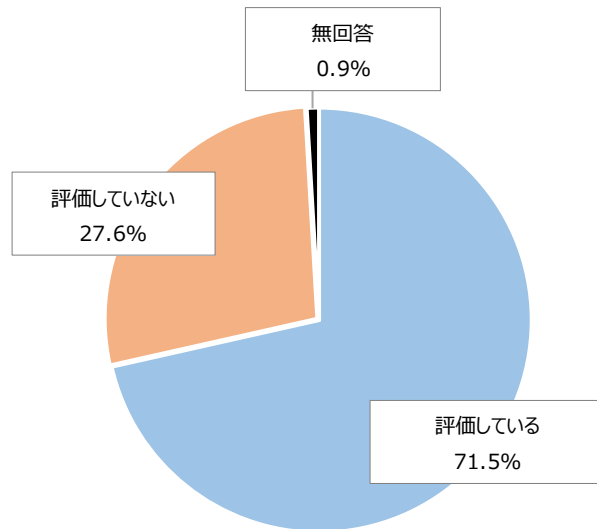


### (3) 労使協定方式

#### ① 評価の実施状況

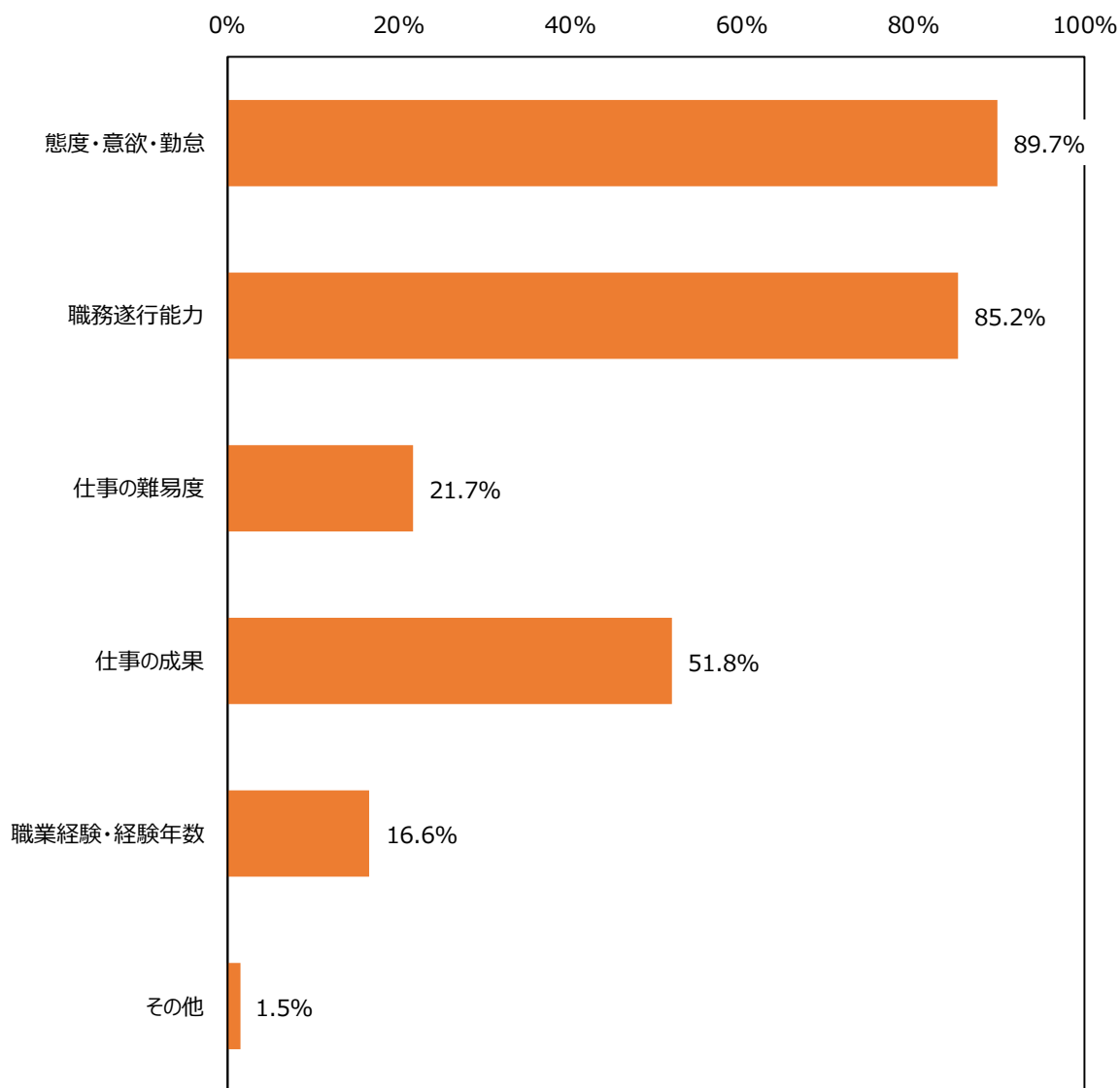
派遣労働者に対する評価の実施は、「評価を行っている」が71.5%、「評価を行っていない」が27.6%である。

図 259 「貴事業所では、派遣労働者を評価していますか」(n=859)  
(該当するものを1つ選択)



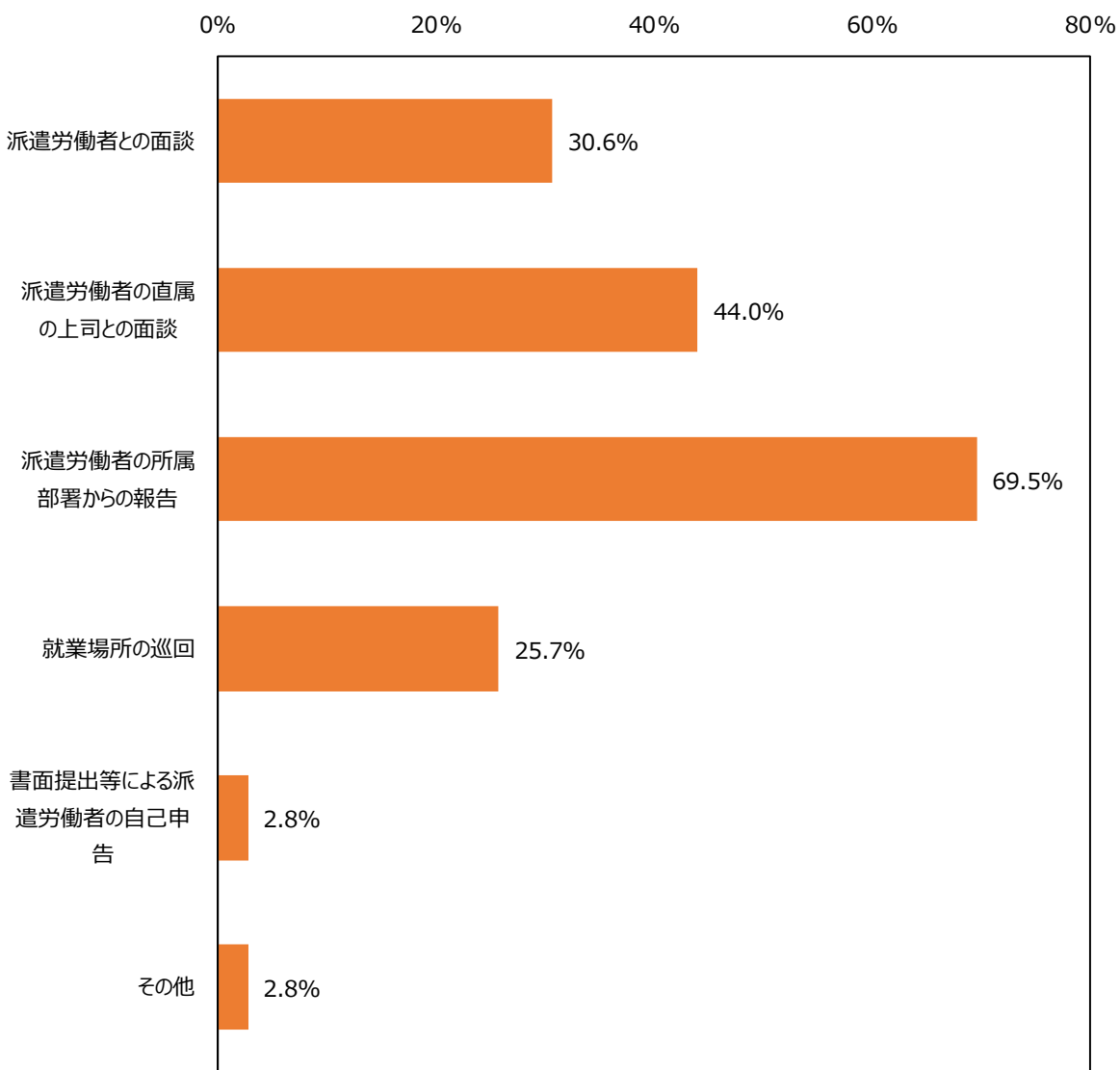
「評価を行っている」事業所に、派遣労働者をどのような観点から評価しているかを尋ねたところ、「態度・意欲・勤怠」、「職務遂行能力」が8割を超え、次いで多かった「仕事の成果」が51.8%である。

図 260 「貴事業所では、派遣労働者をどのような観点から評価していますか」(n=614)  
(該当するものを全て選択)



「評価を行っている」事業所に、評価する上で必要な情報の把握方法を尋ねたところ、「派遣労働者の所属部署からの報告」、「派遣労働者の直属の上司との面談」が4割以上と多く、「派遣労働者との面談」をしている事業所は30.6%にとどまる。

図 261 「評価する上で必要な情報はどのように把握していますか」(n=614)  
(該当するものを全て選択)



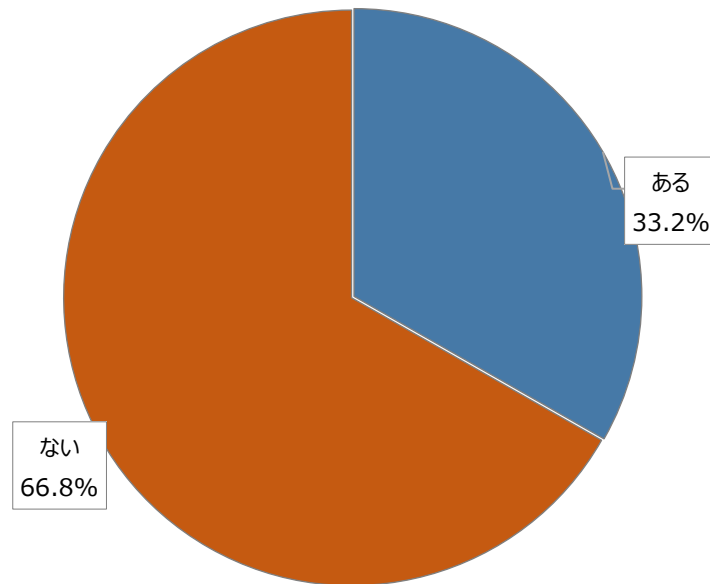
(ウ) 派遣労働者調査

(1) 全体

① 評価の実施状況

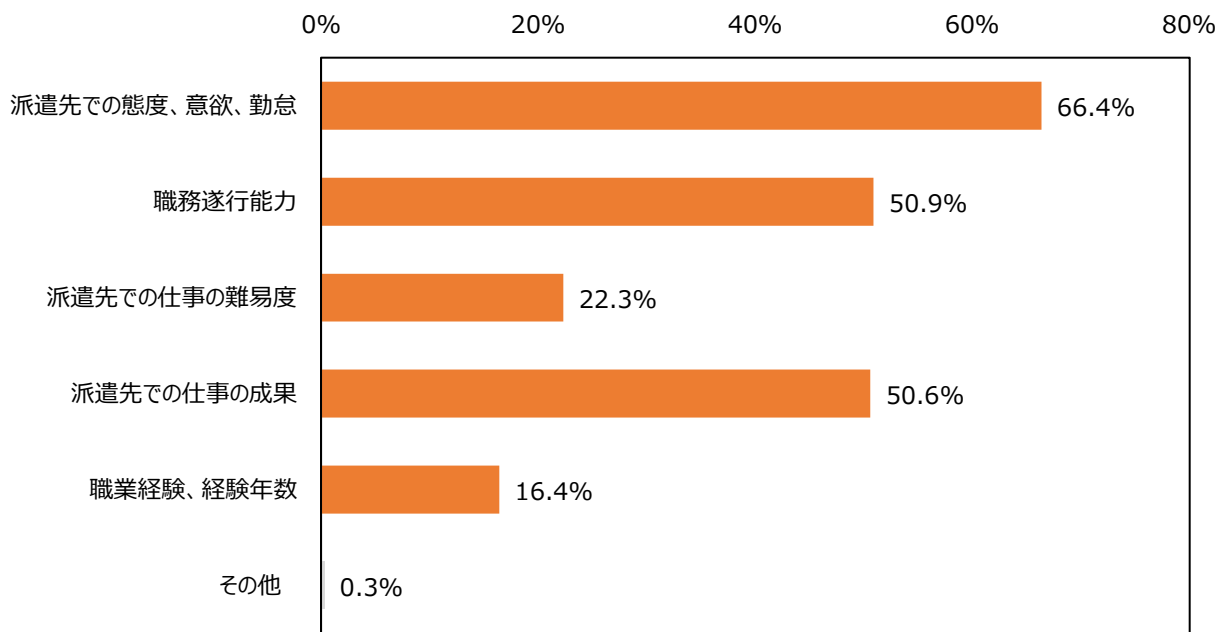
全派遣労働者（n=4274）に対して、派遣先での働きぶりについて評価を受けた経験を尋ねたところ、「ある」は33.2%、「ない」は66.8%である。

図 262 「現在の派遣先での働きぶりについて、評価を受けたことがありますか」（n=4274）  
（該当するもの一つ選択）」



また、評価を受けたことが「ある」労働者（n=1421）に対して、どのような点を評価されたかを尋ねたところ、「派遣先での態度・意欲・勤怠」が66.4%と最も多く、次いで、50.9%が「職務遂行能力」、50.6%が「派遣先での仕事の成果」と回答した。

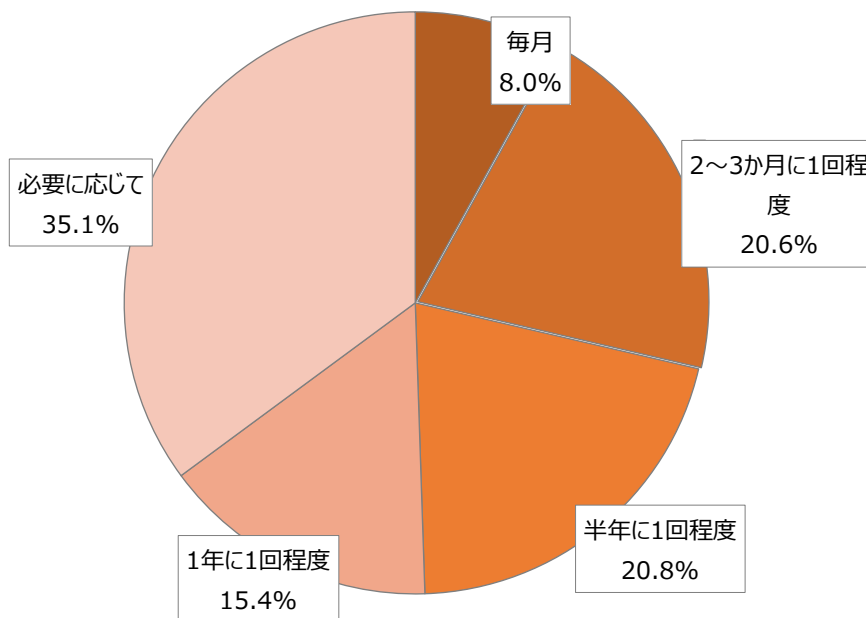
図 263 「どのような点を評価されましたか」（n=1421）  
（該当するもの全て選択）」





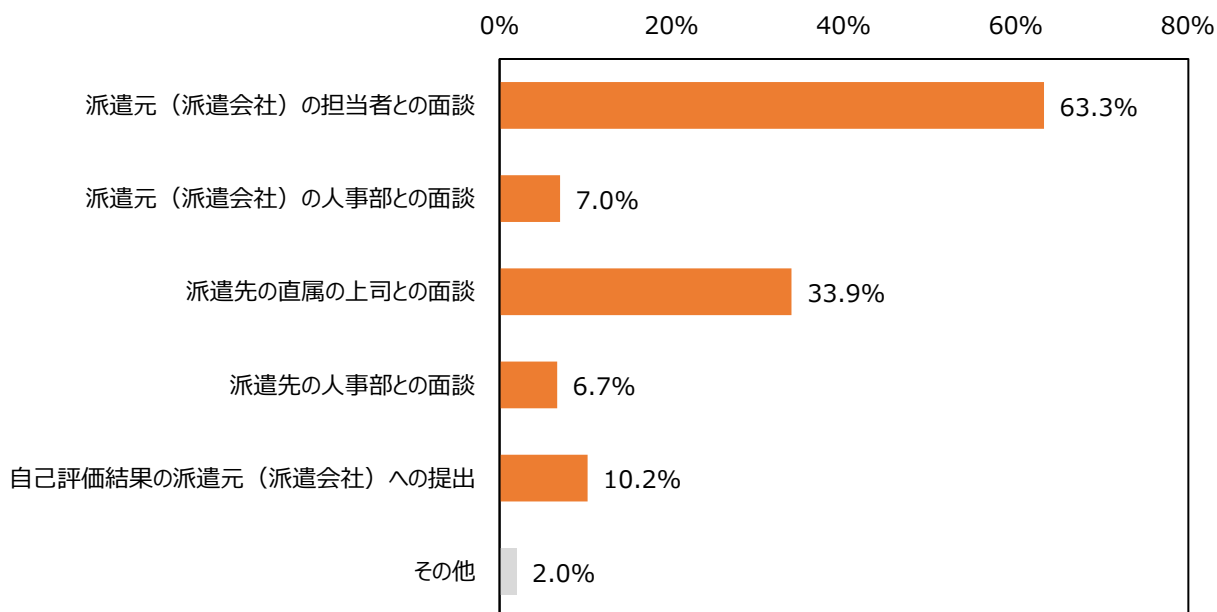
同じ対象者に評価の頻度を尋ねたところ、「必要に応じて」が35.1%と最も多く、定期的な評価頻度としては「半年に1回程度」が20.8%と最も多い。

図 264 「評価はどの程度の頻度で実施されましたか」(n=1421)  
 (該当するもの一つ選択)



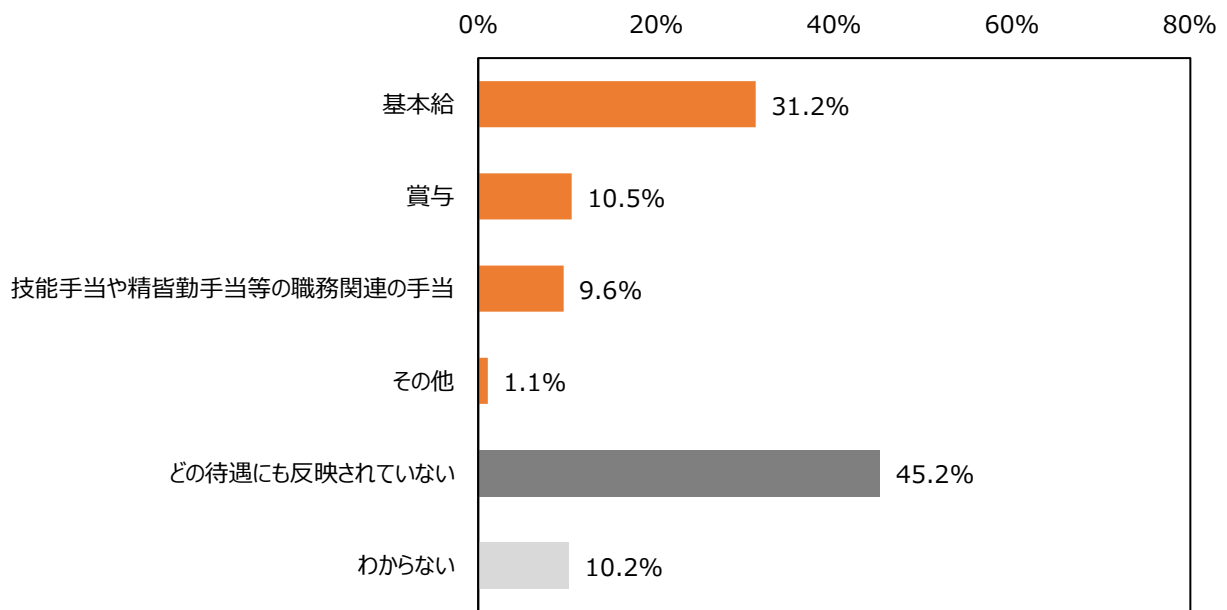
評価の方法について尋ねたところ、「派遣元（派遣会社）の担当者との面談」が63.3%と最も多く、次いで33.9%が「派遣先の直属の上司との面談」と回答した。

図 265 「どのような方法で評価を受けましたか」(n=1421)  
 (該当するもの全て選択)



評価結果はどの待遇に反映されるかを尋ねたところ、「基本給」が最も多く 31.2%であった。「どの待遇にも反映されていない」は 45.2%である。

図 266 「その評価結果はどの待遇に反映されましたか」(n=1421)  
(該当するもの全て選択)

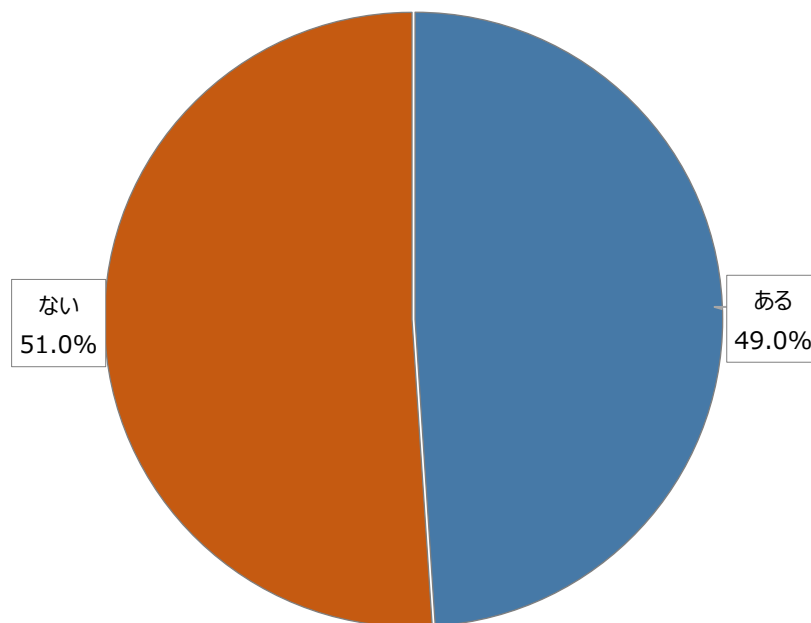


## (2) 派遣先均等・均衡方式

### ① 評価の実施状況

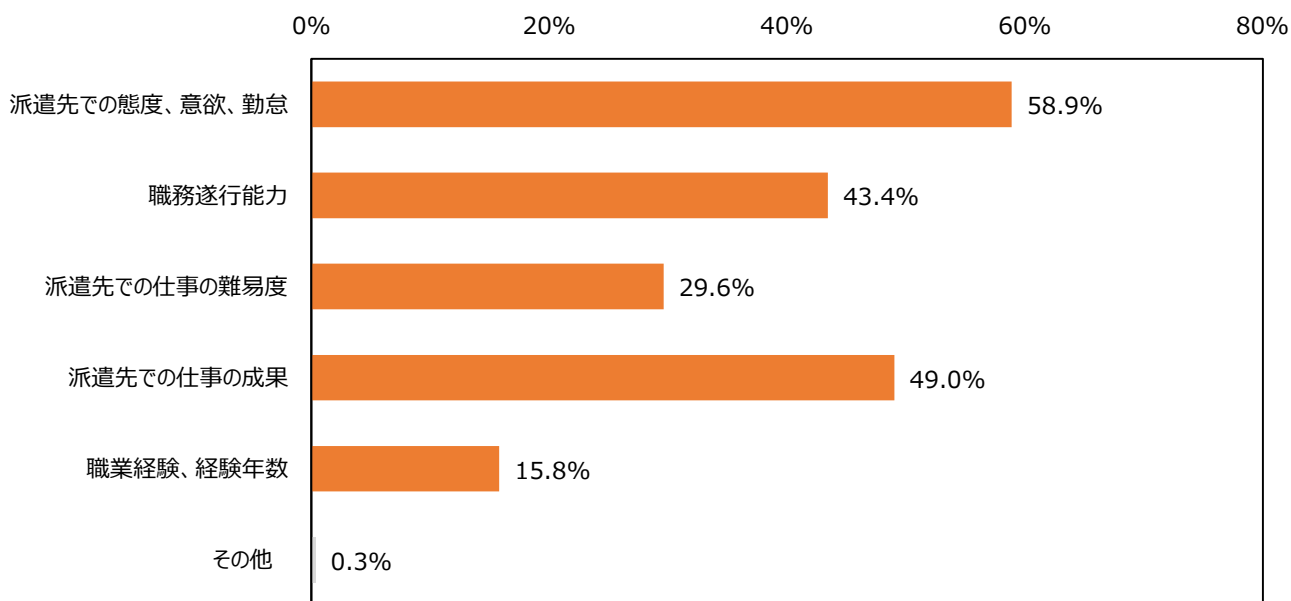
現在の待遇が「派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」と回答した労働者（n=621）に対して、派遣先での働きぶりについて評価を受けた経験を尋ねたところ、「ある」は49.0%、「ない」は51.0%である。

図 267 「現在の派遣先での働きぶりについて、評価を受けたことがありますか」（n=621）  
（該当するもの一つ選択）



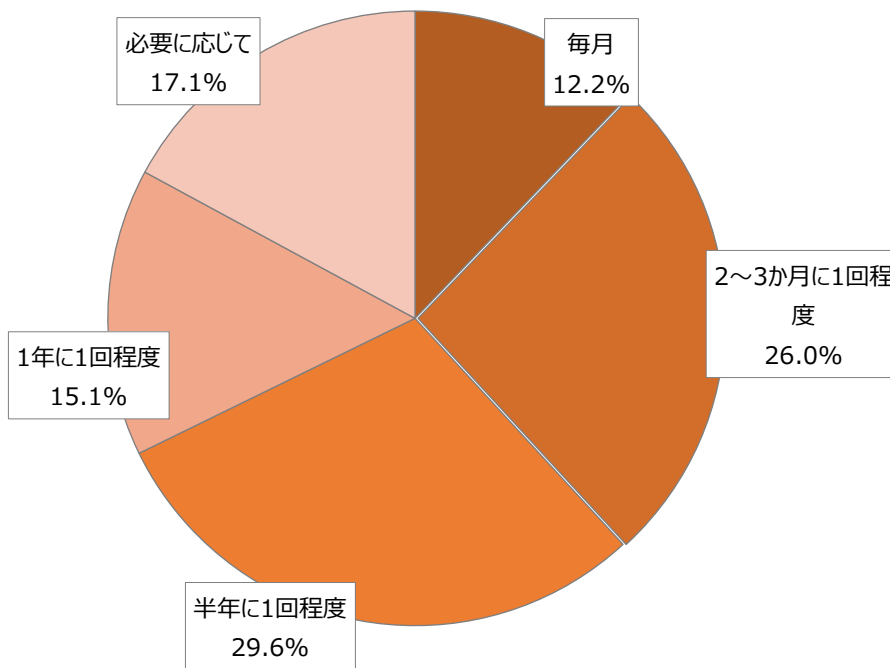
また、評価を受けたことが「ある」労働者（n=304）に対して、どのような点を評価されたかを尋ねたところ、「派遣先での態度・意欲・勤怠」が58.9%と最も多く、次いで、49.0%が「派遣先での仕事の成果」、43.4%が「職務遂行能力」と回答した。

図 268 「どのような点を評価されましたか」（n=304）  
（該当するもの全て選択）



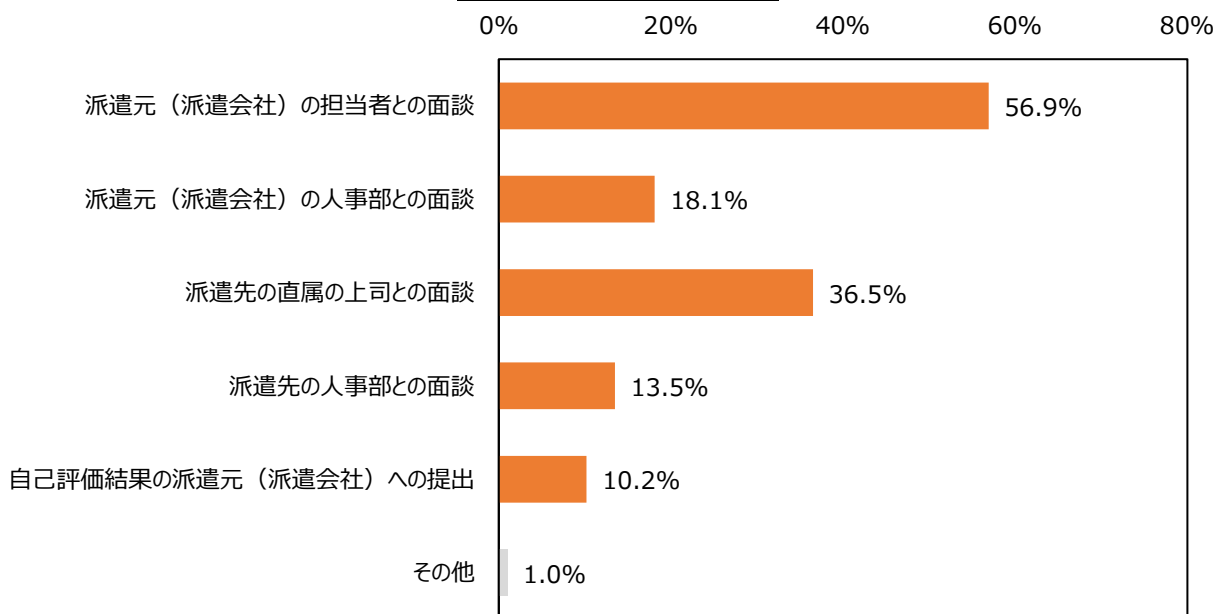
同じ対象者に評価の頻度を尋ねたところ、「半年に1回程度」が29.6%と最も多かった。

図 269 「評価はどの程度の頻度で実施されましたか」(n=304)  
 (該当するもの一つ選択)



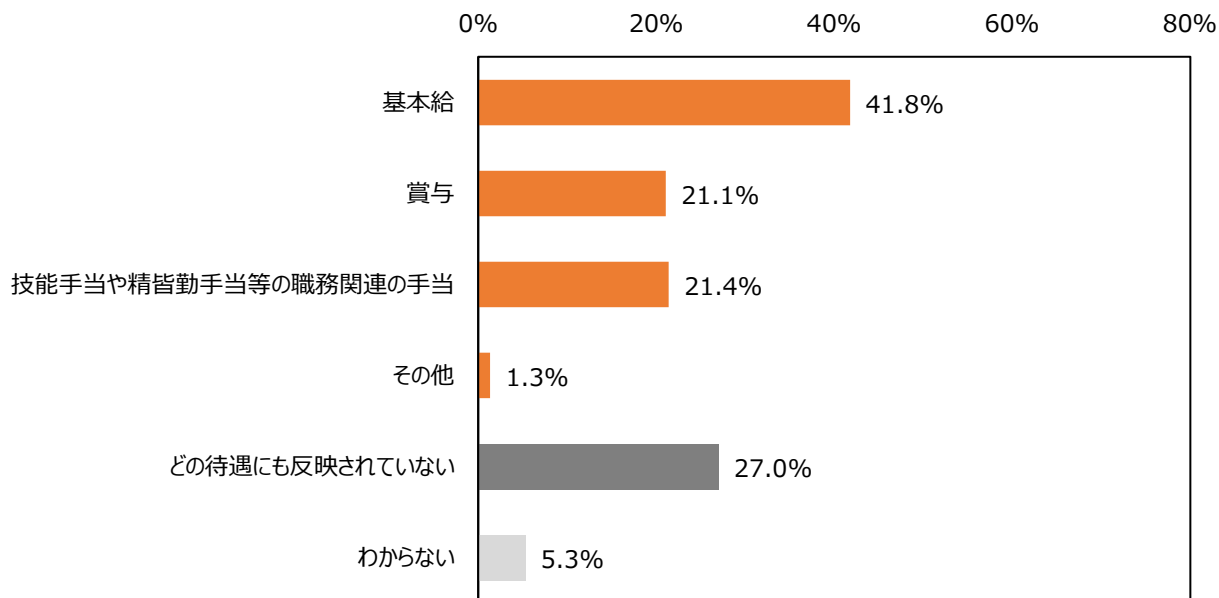
評価の方法について尋ねたところ、「派遣元（派遣会社）の担当者との面談」が56.9%と最も多く、次いで36.5%が「派遣先の直属の上司との面談」と回答した。

図 270 「どのような方法で評価を受けましたか」(n=304)  
 (該当するもの全て選択)



評価結果はどの待遇に反映されるかを尋ねたところ、「基本給」が最も多く 41.8%であった。「どの待遇にも反映されていない」は 27.0%である。

図 271 「その評価の結果はどの待遇に反映されましたか」(n=304)  
(該当するもの全て選択)



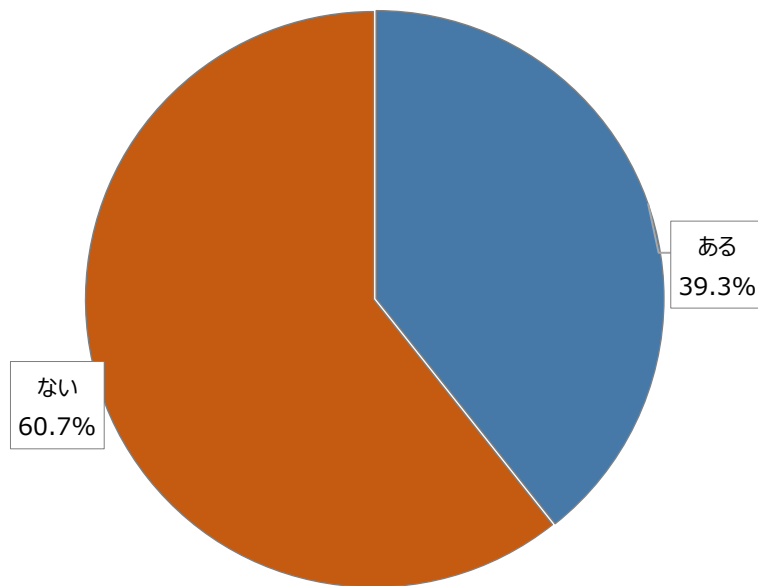
### (3) 労使協定方式

#### ① 評価の実施状況

現在の待遇が「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」と回答した労働者（n=1259）に対して、派遣先での働きぶりについて評価を受けた経験を尋ねたところ、「ある」は39.3%、「ない」は60.7%である。

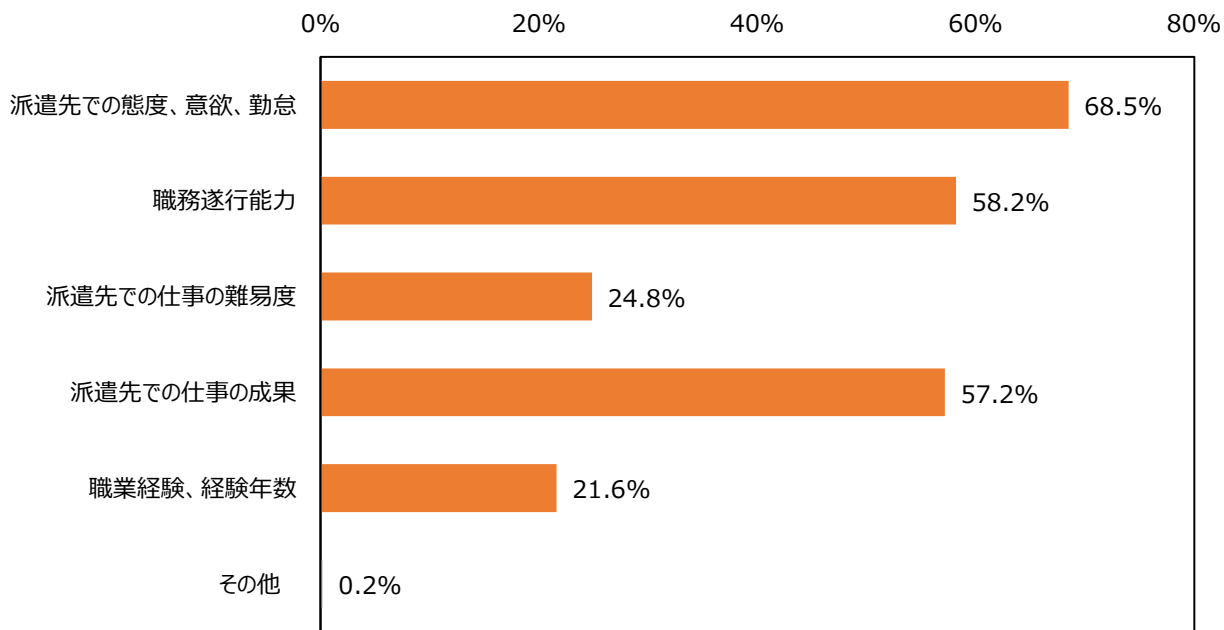
図 272 「現在の派遣先での働きぶりについて、評価を受けたことがありますか」（n=1259）  
（該当するもの一つ選択）

n=1259



また、評価を受けたことが「ある」労働者（n=495）に対して、どのような点を評価されたかを尋ねたところ、「派遣先での態度・意欲・勤怠」が68.5%と最も多く、58.2%が「職務遂行能力」、57.2%が「派遣先での仕事の成果」と回答した。

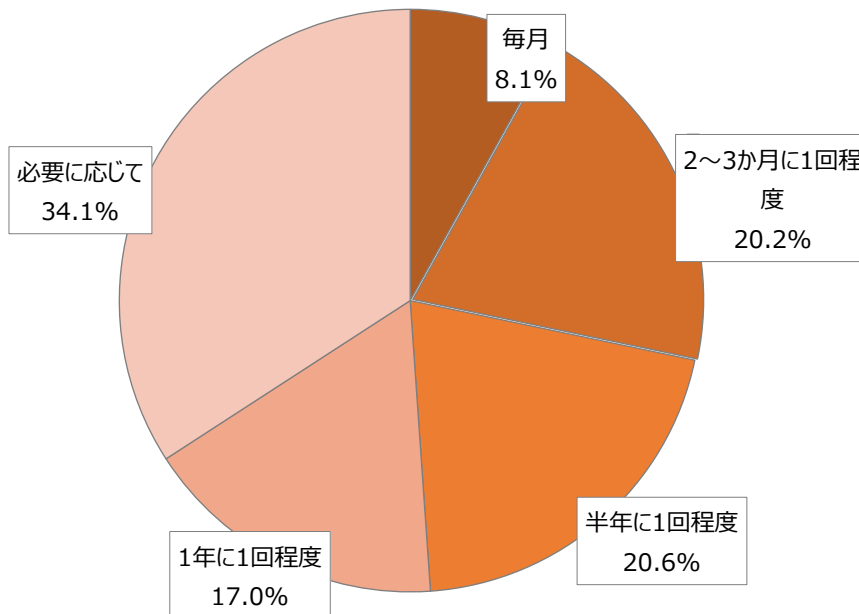
図 273 「どのような点を評価されましたか」（n=495）  
（該当するもの全て選択）





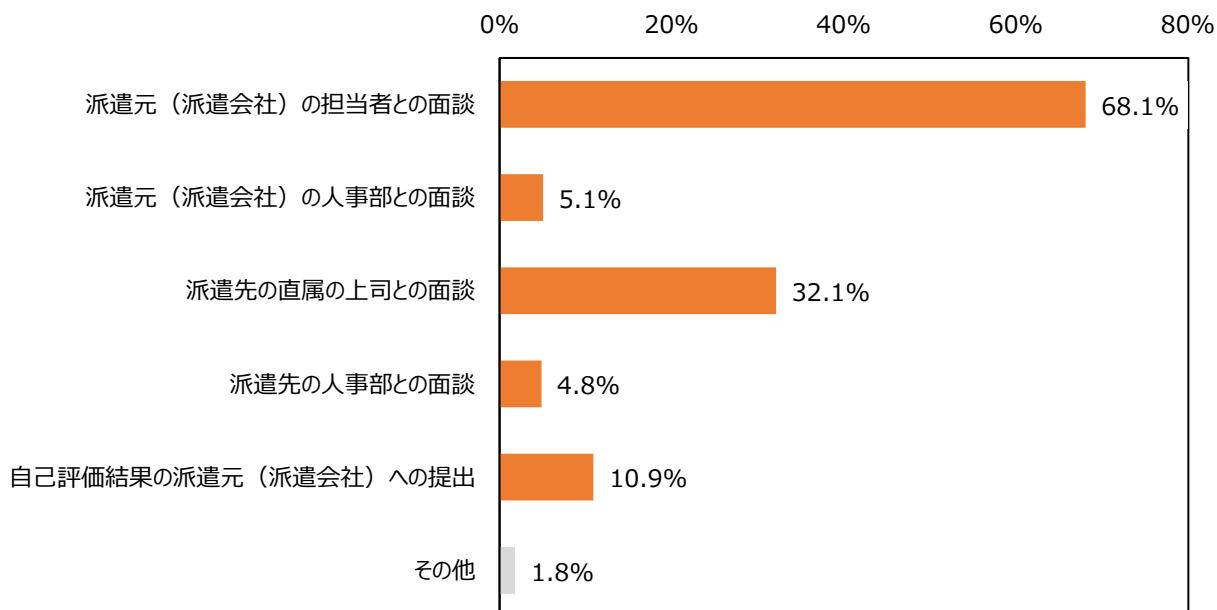
同じ対象者に評価の頻度を尋ねたところ、「必要に応じて」が34.1%と最も多かった。

図 274 「評価はどの程度の頻度で実施されましたか」(n=495)  
 (該当するもの一つ選択)



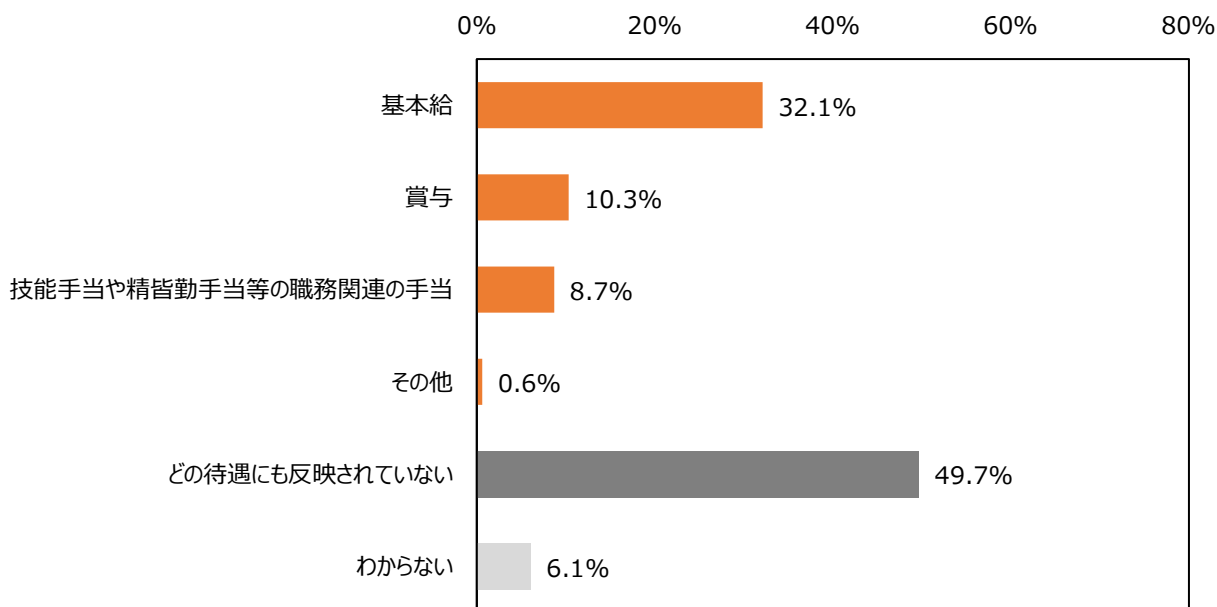
評価の方法について尋ねたところ、「派遣元（派遣会社）の担当者との面談」が68.1%と最も多く、32.1%が「派遣先での直属の上司との面談」と回答した。

図 275 「どのような方法で評価を受けましたか」(n=495)  
 (該当するもの全て選択)



評価結果はどの待遇に反映されるかを尋ねたところ、「基本給」が最も多く 32.1%であった。「どの待遇にも反映されていない」は 49.7%である。

図 276 「その評価の結果はどの待遇に反映されましたか」(n=495)  
(該当するもの全て選択)



### ヒアリング結果

派遣元事業所を対象としたヒアリングの結果、主な待遇決定方式が労使協定方式の a 社では、年に 1 回程度、派遣先事業所に派遣労働者の勤務態度を確認していると回答した。賃金への反映が目的ではなく、状況に応じて、評価結果を派遣労働者に伝えるために実施している。

派遣先均等・均衡方式の f 社では、派遣先事業所に指定の評価シート（勤務態度等に関する 3 項目の評価と定性評価）への記入を依頼し、必要に応じて派遣労働者に結果を伝えているが、賃金には反映していないと回答した。

事業所	属性	ヒアリング結果
a 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 中部地方</li> <li>・派遣労働者数: 9 人以下</li> <li>・主な雇用形態: 有期雇用・フルタイム</li> <li>・主な派遣職種: 事務系職業</li> <li>・主な待遇決定方式: 労使協定方式</li> </ul>	年に 1 回程度、派遣先に派遣労働者の勤務態度を確認し、必要に応じて派遣労働者にフィードバックしているが、賃金に直接反映することはない。
f 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 中部地方</li> <li>・派遣労働者数: 100～299 人</li> <li>・主な雇用形態: 有期雇用・パートタイム</li> <li>・主な派遣職種: 販売</li> <li>・主な待遇決定方式: 派遣先均等・均衡方式</li> </ul>	勤務態度等の 3 項目についての評価シート(5段階評価+定性評価)に、派遣先事業所に記入いただき、派遣労働者に結果を説明しているが、評価結果は賃金には反映していない。

#### 4.4. どのように待遇は説明されているか

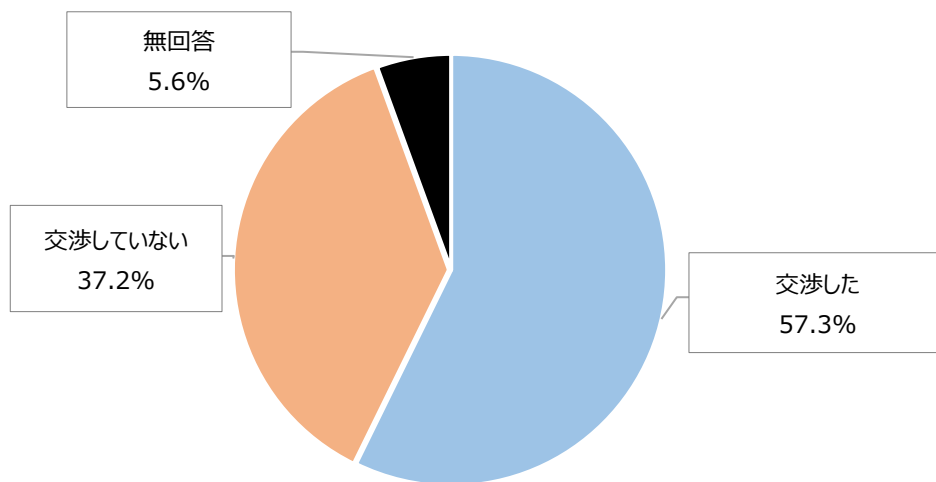
##### (ア) 派遣元事業所調査

##### (1) 全体

##### ① 派遣料金の変化

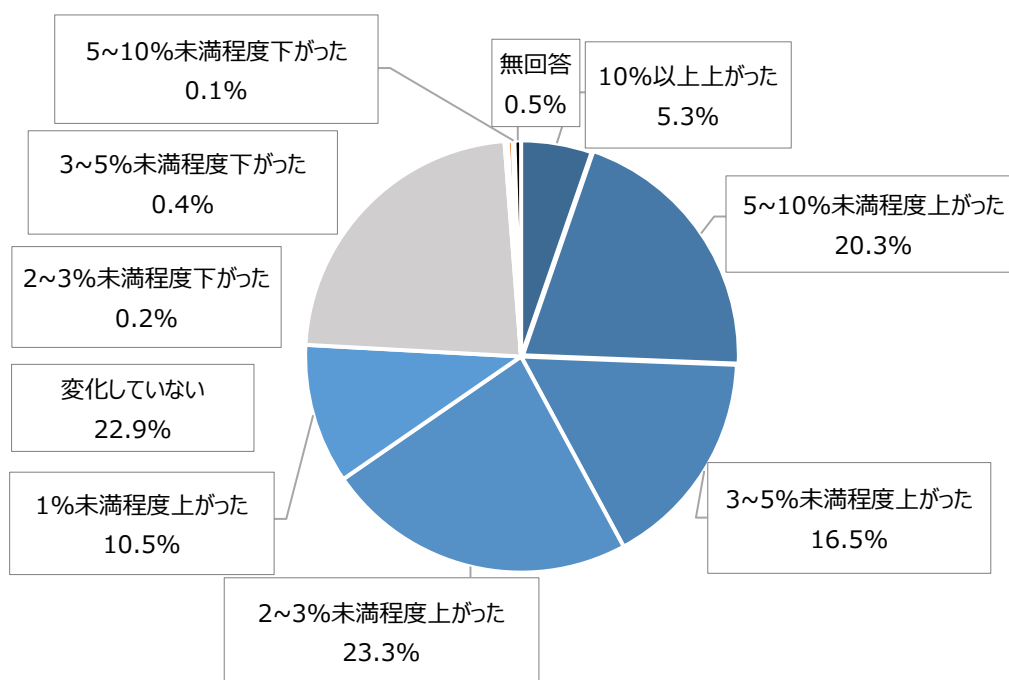
改正派遣法（2020年4月）への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と「交渉した」事業所は、57.3%、「交渉していない」事業所は37.2%である。

図 277 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と交渉しましたか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=1418)



改正派遣法（2020年4月）への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と「交渉した」事業所（n=812）について、75.9%の事業所では派遣料金が上がったとした一方で、「変化していない」とした事業所が22.9%、下がったとした事業所が0.7%いた。

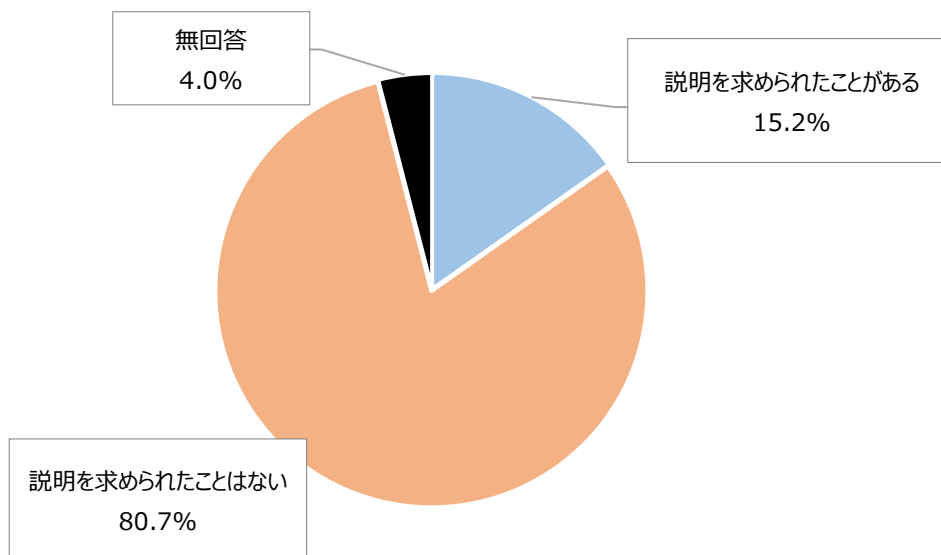
図 278 「派遣料金の交渉の結果、派遣料金はどのように変化しましたか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=812)



## ② 待遇について説明を求められた経験

これまで、派遣労働者から待遇に関して説明を求められたことがあるかを尋ねたところ、15.2%の事業所が「説明を求められたことがある」とした。

図 279 「これまで、派遣労働期間中に派遣労働者から待遇に関して改めて説明を求められたことがありますか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=1418)

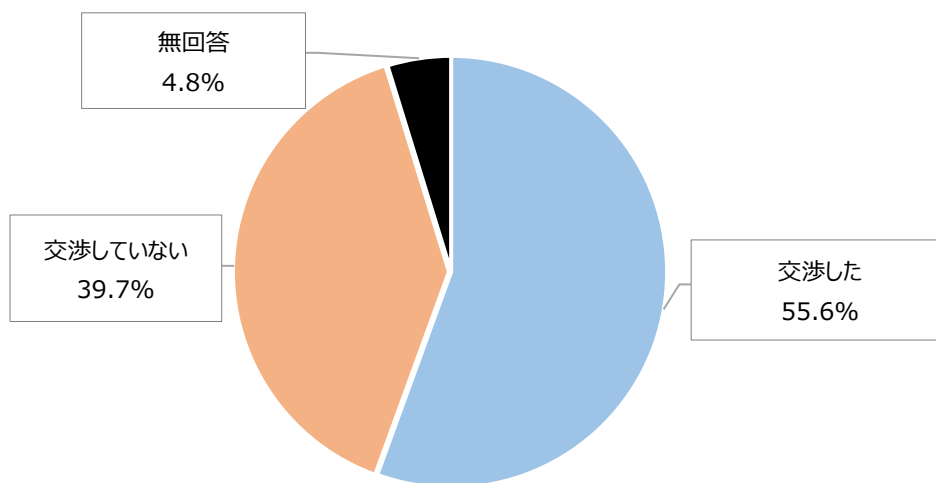


## (2) 派遣先均等・均衡方式

### ① 派遣料金の変化

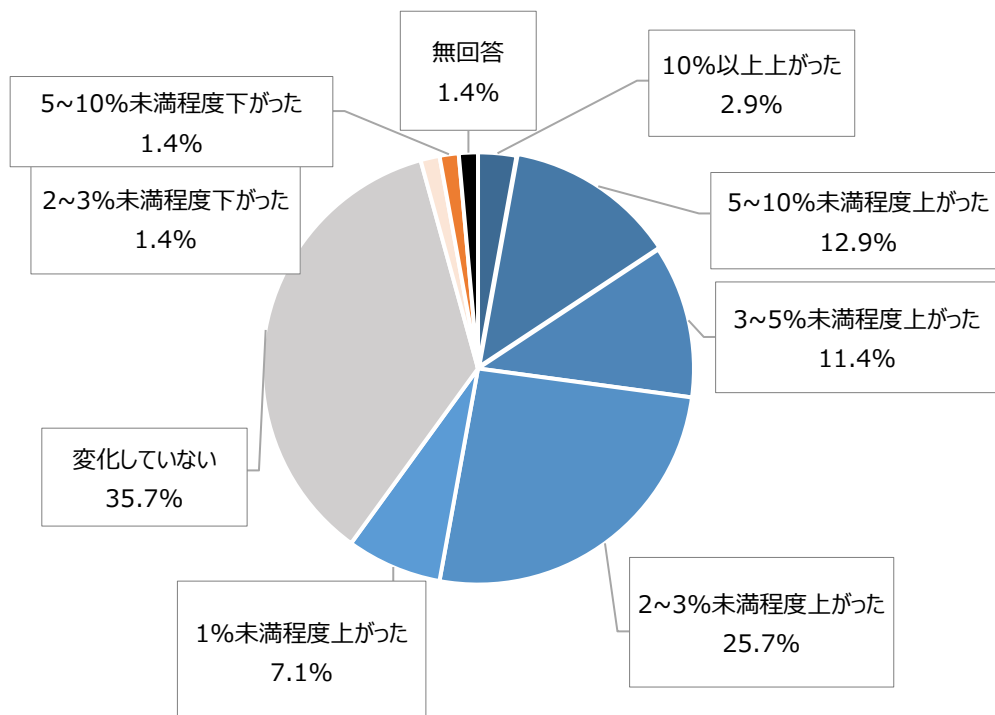
改正派遣法（2020年4月）への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と「交渉した」事業所は、55.6%、「交渉していない」事業所は39.7%である。

図 280 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と交渉しましたか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=126)



改正派遣法（2020年4月）への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と「交渉した」事業所（n=70）について、60.0%の事業所では派遣料金が上がったとした一方で、35.7%が「変化していない」、2.8%が下がったとしている。

図 281 「1の場合、派遣料金の交渉の結果、派遣料金はどのように変化しましたか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=70)

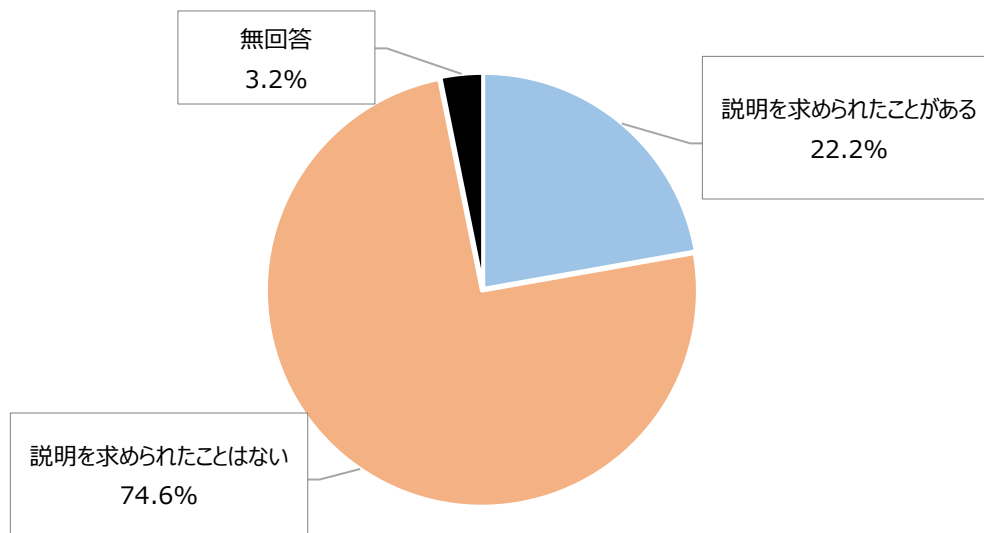




## ② 待遇について説明を求められた経験について

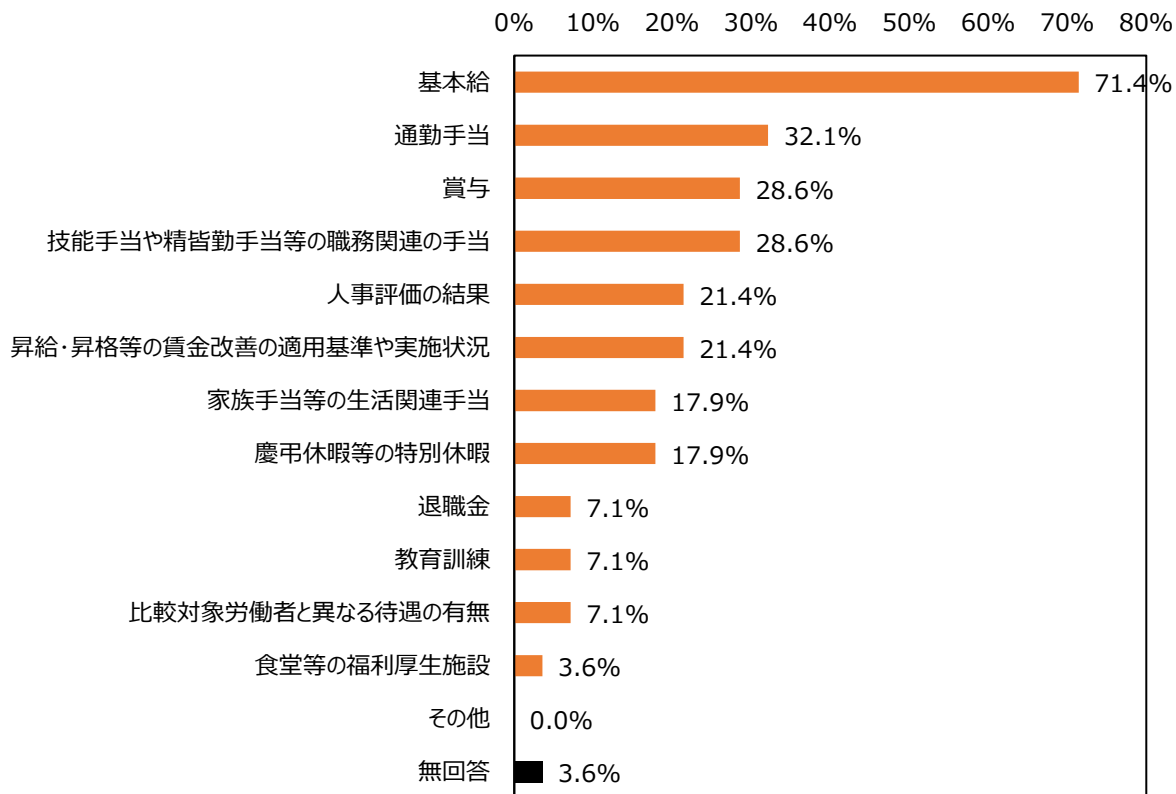
これまで、派遣労働者から待遇に関して説明を求められたことがあるかを尋ねたところ、22.2%の事業所が「説明を求められたことがある」とした。

図 282 「これまで、派遣労働期間中に派遣労働者から待遇に関して改めて説明を求められたことがありますか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=126)



これまで、派遣労働者から待遇に関して説明を求められたことがあると回答した事業所（n=28）に、説明を求められた内容について尋ねたところ、「基本給」が71.4%と、目立って多い。

図 283 「派遣労働者から説明を求められた内容について、当てはまるものを全て選んでください。」(n=28)

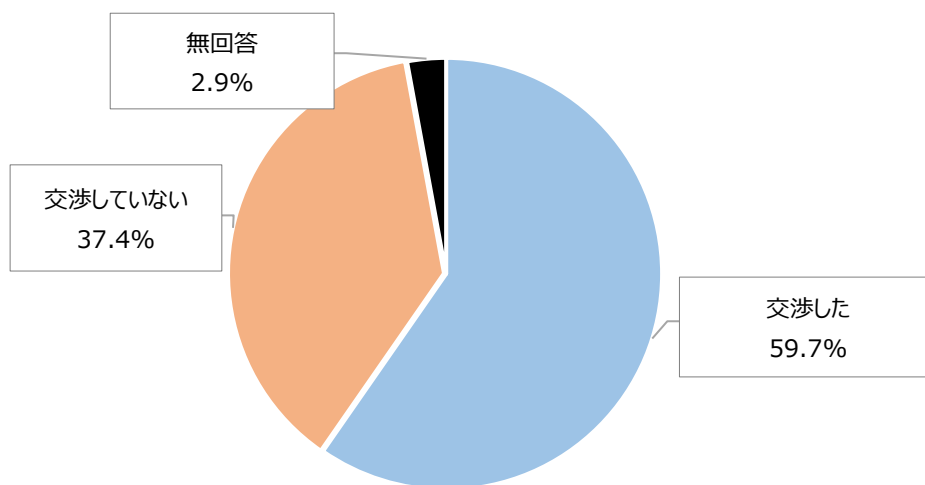


### (3) 労使協定方式

#### ① 派遣料金の変化

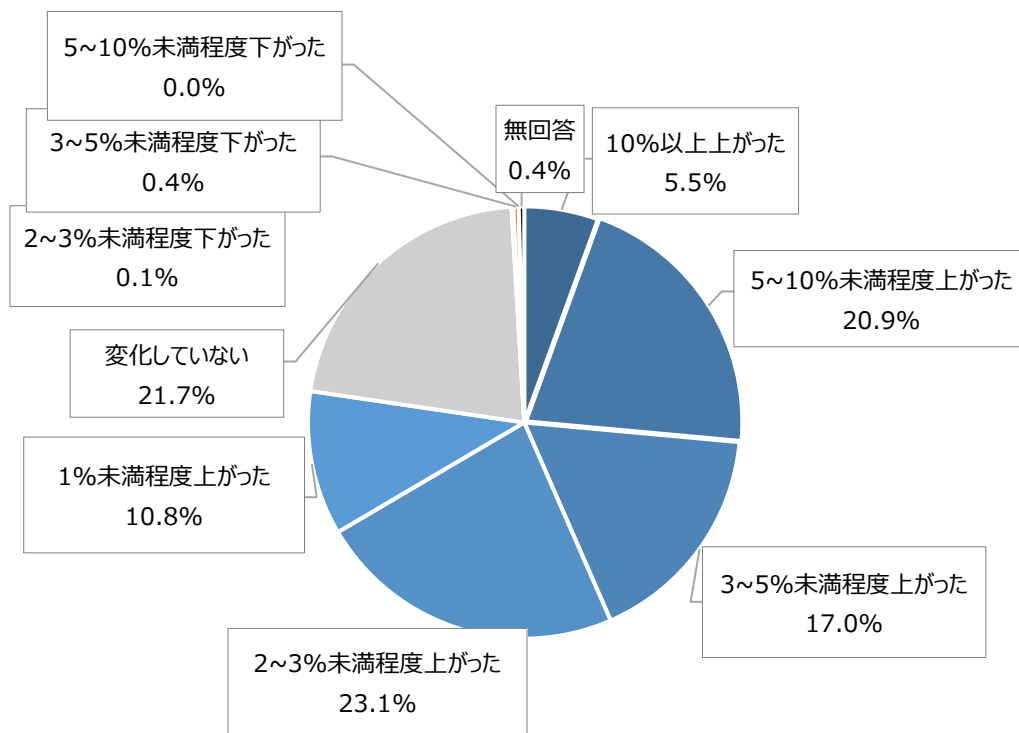
改正派遣法（2020年4月）への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と「交渉した」事業所は、59.7%、「交渉していない」事業所は37.4%である。

図 284 「改正派遣法(2020年4月)への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と交渉しましたか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=1242)



改正派遣法（2020年4月）への対応をきっかけに、派遣料金の見直しについて派遣先と「交渉した」事業所（n=741）について、77.3%の事業所では派遣料金が上がったとした一方で、「変化していない」とした事業所が21.7%、下がったとした事業所が0.5%いた。

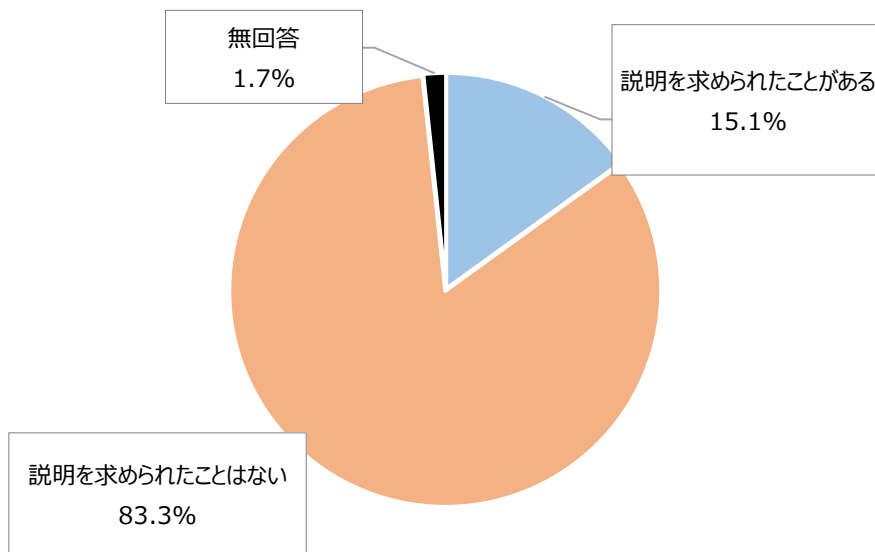
図 285 「1の場合、派遣料金の交渉の結果、派遣料金はどのように変化しましたか。当てはまるものを1つ選んでください。」(n=741)



② 待遇について説明を求められた経験について

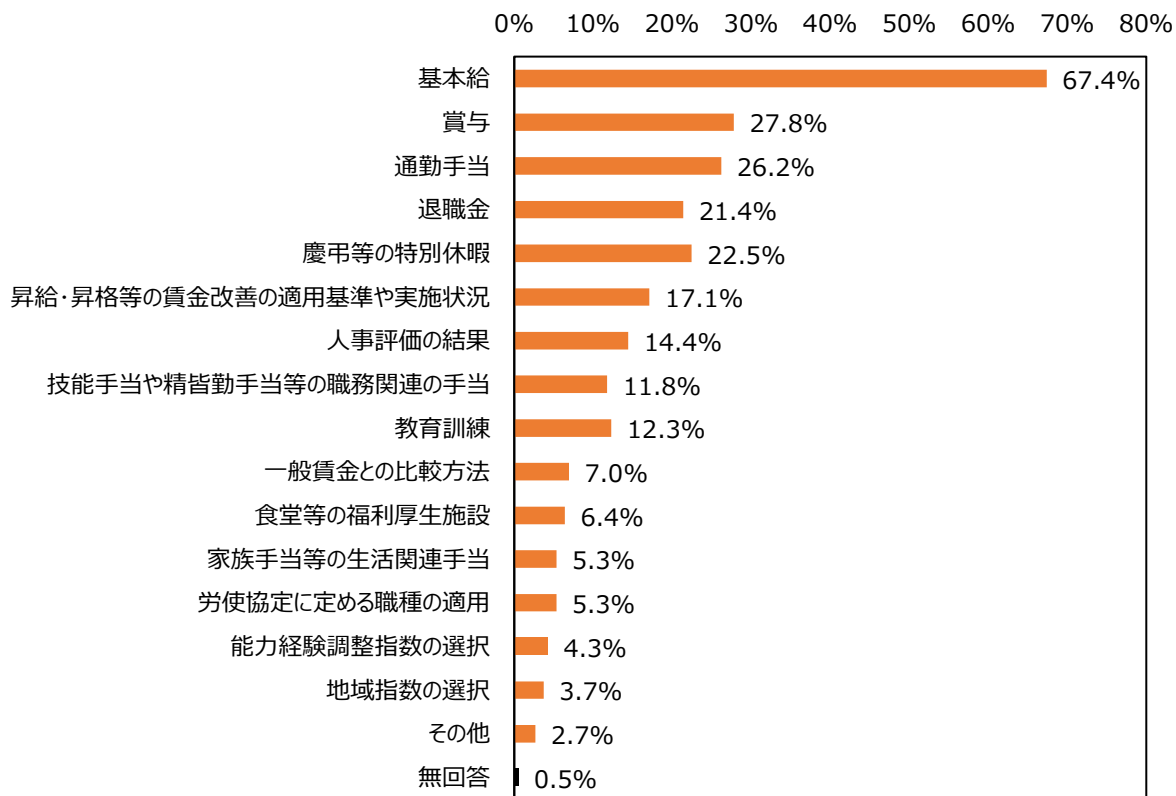
これまで、派遣労働者から待遇に関して説明を求められたことがあるかを尋ねたところ、15.1%の事業所が「説明を求められたことがある」とした。

図 286 「これまで、派遣労働期間中に派遣労働者から待遇に関して改めて説明を求められたことがありますか。当てはまるものを1つ選んでください。」 (n=1242)



これまで、派遣労働者から待遇に関して説明を求められたことがあると回答した事業所（n=187）に、説明を求められた内容について尋ねたところ、「基本給」が67.4%と、目立って多い。

図 287 「派遣労働者から説明を求められた内容について、当てはまるものを全て選んでください。」  
(n=187)



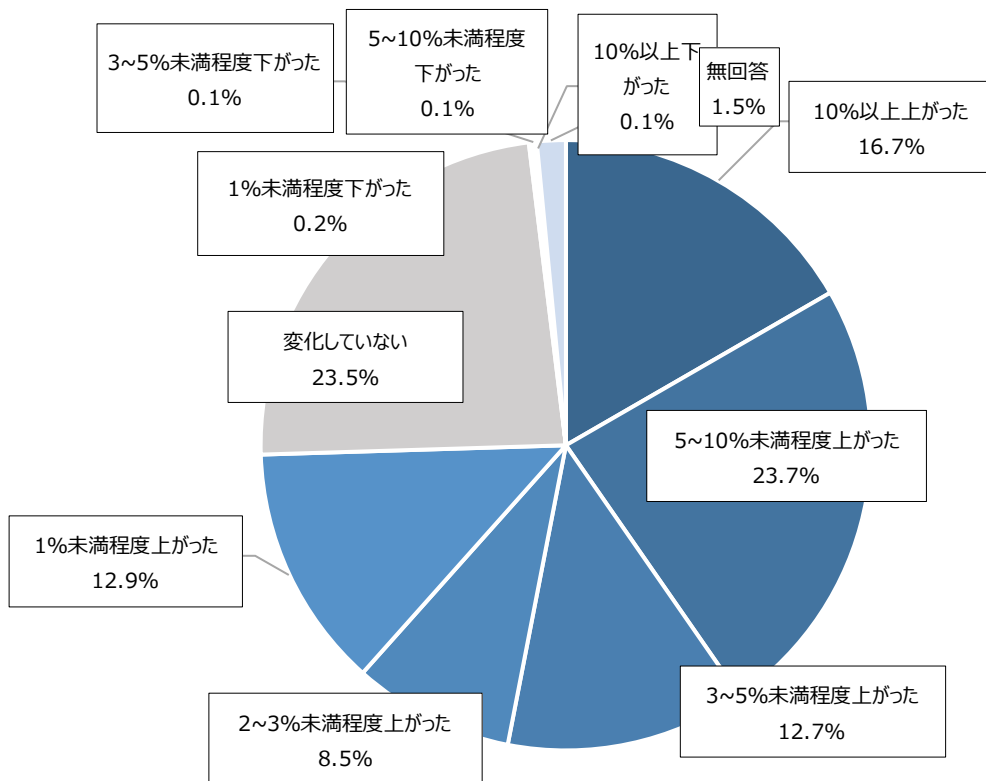
(イ) 派遣先事業所調査

(1) 全体

① 派遣料金の変化

改正派遣法の施行（2020年4月）以降、施行前と比べた派遣料金の状況を見ると、「上がった」事業所が約8割で、そのうち「5～10%未満程度上がった」事業所が23.7%で最も多い。派遣料金が「変化していない」事業所が23.5%であるが、派遣料金が下がった事業所も0.5%あった。

図 288 「改正派遣法の施行（2020年4月）以降、施行前と比べ、派遣料金はおおよそどの程度増加あるいは低下しましたか」（n=1440）  
（該当するものを1つ選択）

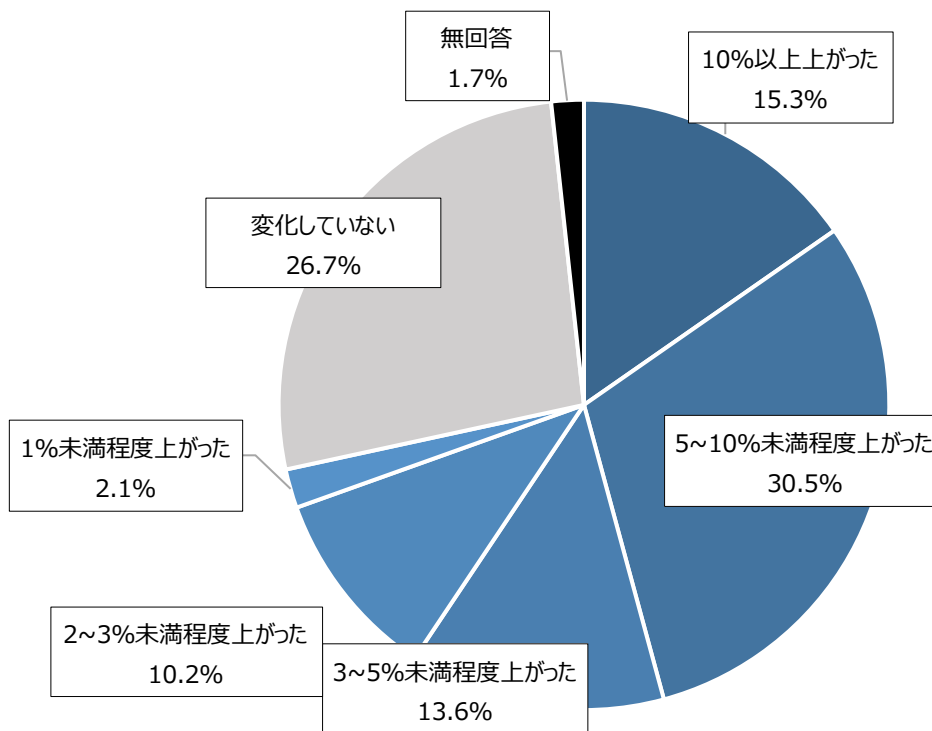


(2) 派遣先均等・均衡方式

① 派遣料金の変化

改正派遣法の施行（2020年4月）以降、施行前と比べた派遣料金の状況をみると、「上がった」事業所が約7割で、そのうち「5～10%未満程度上がった」事業所が30.5%で最も多い。派遣料金が「変化していない」事業所が26.7%であったが、派遣料金が下がった事業所はなかった。

図 289 「改正派遣法の施行（2020年4月）以降、施行前と比べ、派遣料金はおおよそどの程度増加あるいは低下しましたか」（n=581）  
（該当するものを1つ選択）



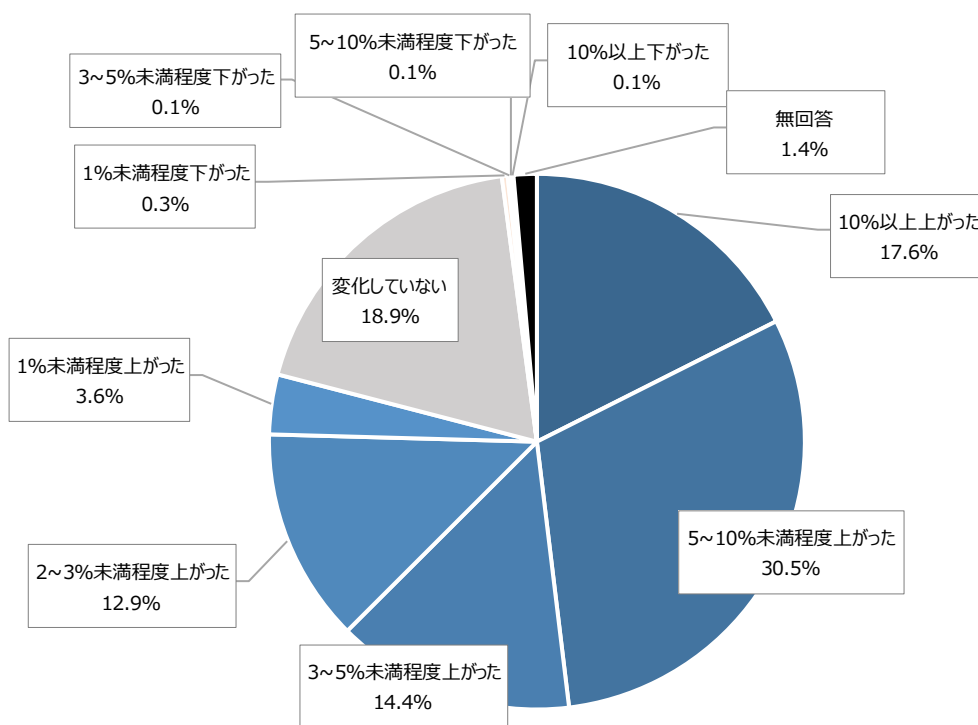


### (3) 労使協定方式

#### ① 派遣料金の変化

改正派遣法の施行（2020年4月）以降、施行前と比べた派遣料金の状況をみると、「上がった」事業所が約8割で、そのうち「5～10%未満程度上がった」事業所が30.5%で最も多く、多くの事業所では派遣料金は上がっている。残りの2割をみると、派遣料金が「変化していない」事業所が18.9%でほとんどであるが、派遣料金が下がった事業所も0.7%あった。

図 290 「改正派遣法の施行（2020年4月）以降、施行前と比べ、派遣料金はおおよそ、どの程度増加あるいは低下しましたか」（n=859）  
（該当するものを1つ選択）



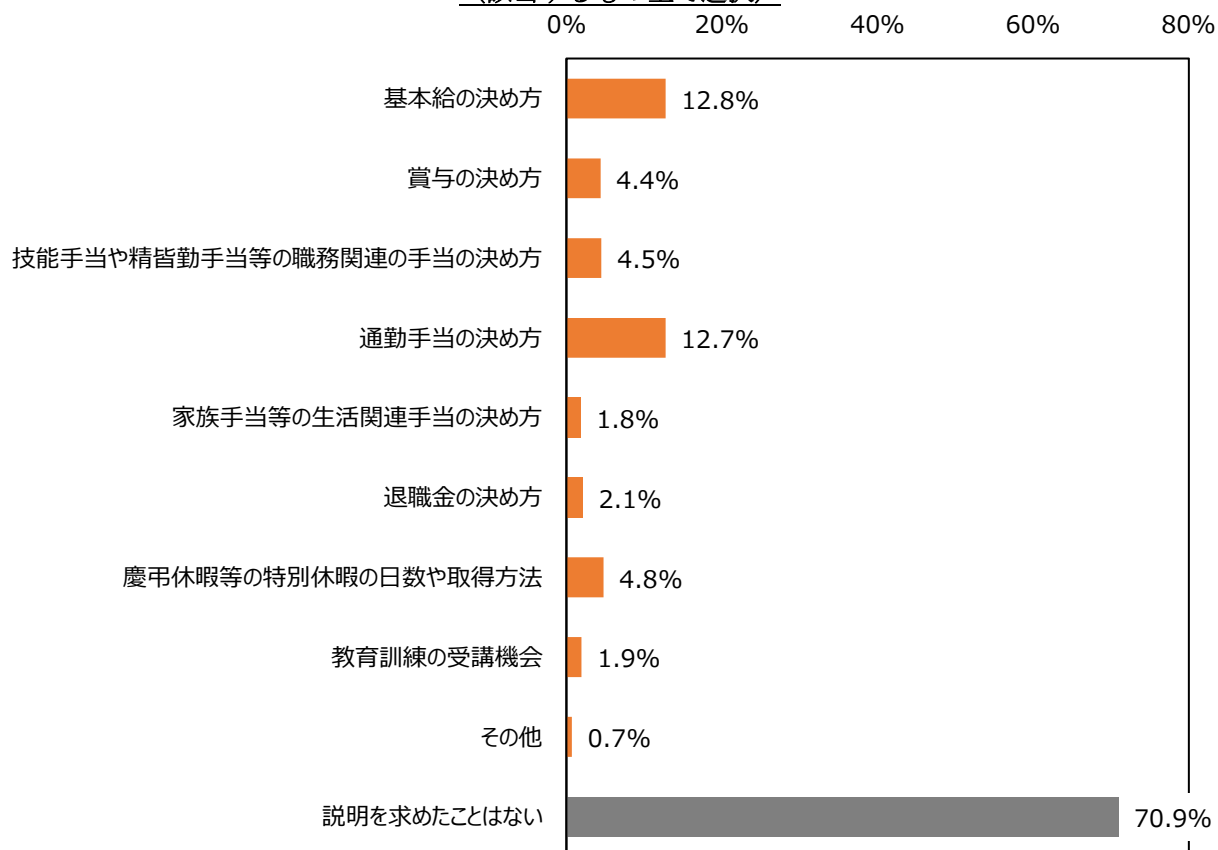
(ウ) 派遣労働者調査

(1) 全体

① 待遇について説明を求めた経験

派遣労働者全体（n=4274）に、派遣元（派遣会社）に待遇について説明を求めた内容を尋ねたところ、「説明を求めたことはない」は70.9%であった。説明を求めた内容としては「基本給の決め方」が最も多く12.8%であった。

図 291 「現在の派遣元（派遣会社）に、自身の待遇について説明を求めたことがありますか。また、その際に説明を求めた事項は何ですか」（n=4274）  
（該当するもの全て選択）

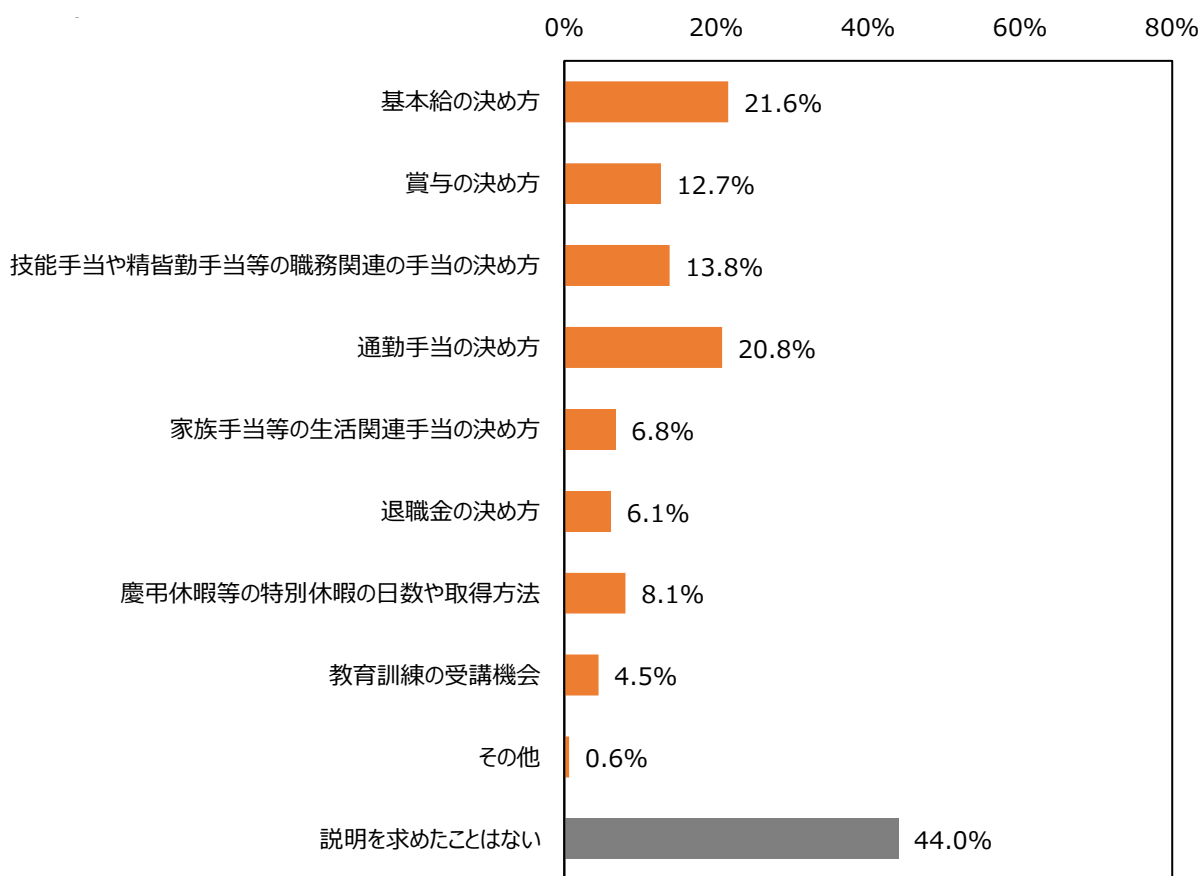


(2) 派遣先均等・均衡方式

① 待遇について説明を求めた経験

派遣先の社員に応じて決まる（派遣先均等・均衡方式）」と回答した労働者（n=621）に対して、派遣元（派遣会社）に、待遇について説明を求めた内容を尋ねたところ、「説明を求めたことはない」は44.0%であった。説明を求めた内容としては「基本給の決め方」が最も多く21.6%であった。

図 292 「現在の派遣元（派遣会社）に、自身の待遇について説明を求めたことがありますか。また、その際に説明を求めた事項は何ですか」（n=621）  
（該当するもの全て選択）

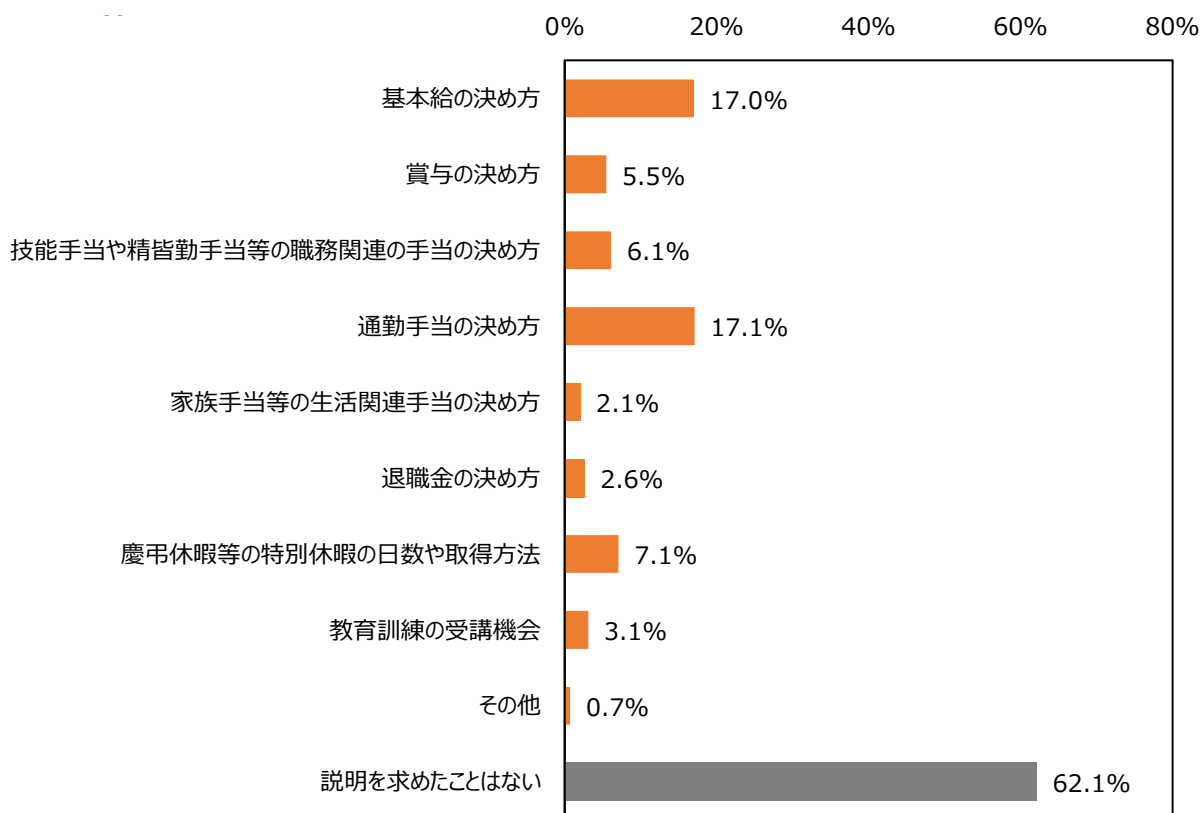


(3) 労使協定方式

① 待遇について説明を求めた経験

「派遣元が定めたルールに応じて決まる（労使協定方式）」と回答した労働者（n=1259）に対して、派遣元（派遣会社）に、待遇について説明を求めた内容を尋ねたところ、「説明を求めたことはない」は62.1%であった。説明を求めた内容としては「通勤手当の決め方」が最も多く17.1%であった。

図 293 「現在の派遣元（派遣会社）に、自身の待遇について説明を求めたことがありますか。また、その際に説明を求めた事項は何ですか」（n=1259）  
（該当するもの全て選択）



## ヒアリング結果

派遣元事業所を対象としたヒアリングの結果、主な待遇決定方式が労使協定方式のb社では、契約の更新時に、労使協定をメールで派遣労働者に送付していると回答した。また、派遣先均等・均衡方式のf社では、入職時、雇用契約の契約更新前に面談を行い、その際に対面で説明していると回答した。

事業所	属性	ヒアリング結果
b社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 関西地方</li> <li>・派遣労働者数: 30～49人</li> <li>・主な雇用形態: 有期雇用・フルタイム</li> <li>・主な派遣職種: 専門的・技術的職業</li> <li>・主な待遇決定方式: 労使協定方式</li> </ul>	契約の更新時に、労使協定をメールで送付している。
f社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 中部地方</li> <li>・派遣労働者数: 100～299人</li> <li>・主な雇用形態: 有期雇用・パートタイム</li> <li>・主な派遣職種: 販売</li> <li>・主な待遇決定方式: 派遣先均等・均衡方式</li> </ul>	待遇決定方式、待遇については、入職時と雇用契約の更新前の面談で説明している。

派遣先事業所を対象としたヒアリングの結果、B, C, D 社いずれの派遣先事業所でも、改正派遣法施行時に派遣料金が上がったと回答した。法施行以降は、主な待遇決定方式が派遣先均等・均衡方式である B 社では、賃金のベースアップを理由に 1 回程度、派遣先均等・均衡方式の C 社では、最低賃金の値上げや物価上昇等を理由に年 2 回程度、派遣料金の交渉があり、値上げに応じたと回答した。また、労使協定方式の D 社では、法施行以降も年 1 回程度派遣料金の交渉があり、値上げに応じているが、値上げの背景については説明されていない認識であると回答した。

派遣料金の上がり幅について、派遣先均等・均衡方式の B 社、労使協定方式の D 社は意見していると回答した。

事業所	属性	ヒアリング結果
B 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 関東地方</li> <li>・派遣労働者以外の従業員数: 50～99 人</li> <li>・主な派遣受入職種: 販売</li> <li>・主な待遇決定方式: 派遣先均等・均衡方式</li> </ul>	改正派遣法施行により全ての派遣元事業所で派遣料金が上がった。法施行以降、賃金のベースアップを理由に、1 回程度派遣料金の交渉があり、値上げにも応じたが、上がり幅については意見した。
C 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 関東地方</li> <li>・派遣労働者以外の従業員数: 300～499 人</li> <li>・主な派遣受入職種: 生産工程</li> <li>・主な待遇決定方式: 派遣先均等・均衡方式</li> </ul>	改正派遣法施行により全ての派遣元事業所で派遣料金が上がった。また、法施行以降も、最低賃金の値上げや物価上昇などを理由に、年 2 回程度派遣料金の交渉があり、値上げにも応じている。特段、意見はしていない。
D 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地: 関東地方</li> <li>・派遣労働者以外の従業員数: 10～19 人</li> <li>・主な派遣受入職種: 運搬・清掃・包装</li> <li>・主な待遇決定方式: 労使協定方式</li> </ul>	改正派遣法施行により全ての派遣元事業所で派遣料金が上がった。法施行以降も、年 1 回程度派遣料金の交渉があり、値上げには応じるが、上がり幅については意見している。値上げの背景について、派遣元事業所から説明はされていない認識。

## 5. 総括～調査結果のまとめ

本調査結果報告書では、派遣元事業所調査、派遣先事業所調査、派遣労働者調査の結果から改正派遣法への対応状況をみてきた。3調査の結果は、以下の4テーマに関連する項目を取り上げている。

- ①どのように待遇決定方式は選択されているか、
- ②各待遇はどの程度改善されたか、
- ③どのように評価は実施され、待遇に反映されているか、
- ④どのように待遇は説明されているか

各テーマにおいては、3調査の結果をそれぞれ「全体」「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」に分けて紹介し、改正派遣法の施行による待遇の全体的な改善状況をみるとともに、待遇決定方式別の待遇の改善状況についても確認した。

以下では、テーマ別にアンケート調査結果のまとめを示す。

## ② どのように待遇決定方式は選択されているか

### ■待遇決定方式の割合

派遣労働者の主な待遇決定方式について、87.6%の派遣元事業所が労使協定方式を、8.9%の派遣元事業所が派遣先均等・均衡方式を選択しており、労使協定方式を選択する派遣元事業所の割合は派遣先均等・均衡方式よりも高い。

### ■派遣先均等・均衡方式を選択する理由

派遣先均等・均衡方式を選択した理由として、56.3%の派遣元事業所が「長年にわたり取引を行っている派遣先であり、必要な情報は把握しているから」と回答したことから、派遣元事業所は、派遣先事業所から待遇情報を取得する手間を待遇決定方式の選択の際に考慮していることが考えられる。

### ■労使協定方式を選択する理由

労使協定方式を選択した理由として、54.1%が「派遣先に左右されない待遇に設定できるから」、43.2%が「派遣労働者の納得を得やすいから」、37.6%が「職種・地域・経験に応じた待遇に設定できるから」、30.1%が「派遣先の情報を得られにくいから」と回答しており、派遣元事業所は派遣労働者の労働条件を安定的な水準に設定できることや、派遣労働者の納得度、派遣先事業所から待遇情報を取得する手間について、待遇決定方式の選択の際に考慮していることが考えられる。

	派遣元事業所
派遣先均等・均衡方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先均等・均衡方式を選択した理由として、56.3%が「長年にわたり取引を行っている派遣先であり、必要な情報は把握しているから」と回答した。</li> </ul>
労使協定方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>87.6%の事業所が労使協定方式を主な待遇決定方式として選択している。</li> <li>労使協定方式を選択した理由として、54.1%が「派遣先に左右されない待遇に設定できるから」と回答した。</li> <li>43.2%が「派遣労働者の納得を得やすいから」と回答した。</li> <li>37.6%が「職種・地域・経験に応じた待遇に設定できるから」と回答した。</li> <li>30.1%が「派遣先の情報を得られにくいから」と回答した。</li> </ul>
調査結果のまとめ・考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業所が待遇決定方式を選択する際に考慮している事項として、派遣先事業所からの待遇情報の取得に係る<u>手間や派遣労働者の労働条件、派遣労働者の納得度等</u>が考えられる。</li> </ul>

## ③ 各待遇はどの程度改善されたか

### ■待遇の改善状況

基本給、賞与などの待遇について、「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」と回答した派遣元事業所の割合は11.6%から44.9%であった。これを、主な待遇決定方式別にみると、派遣先均等・均衡方式を選択した派遣元事業所の9.5%から34.1%で、労使協定方式を選択した派遣元事業所の11.0%から47.7%で各待遇について「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」と回答しており、特に労使協定方式を選択した派遣元事業所



において待遇が改善されている傾向が確認できる。

派遣労働者調査でも、待遇が改善している傾向が見られた。待遇によってばらつきはあるものの、多くの待遇で2020年3月以前（改正派遣法施行以前）よりも支給・付与の割合が上がった。また、2020年3月以前（改正派遣法施行以前）からの賃金変化について確認すると、派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式で賃金が増えたと回答した派遣労働者が多い。派遣元事業所調査と同様に、特に労使協定方式で待遇が決まる派遣労働者の待遇が改善されていると考えられる。

	派遣元事業所	派遣労働者
全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業所全体について、各待遇で11.6%から44.9%が待遇を「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」。</li> <li>派遣元事業所全体で、53.3%が賃金*を上げた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通勤手当、生活関連手当、退職金、福利厚生施設の利用、特別休暇、教育訓練について、2020年3月以前よりも支給・付与されている派遣労働者の割合が上がった。</li> <li>派遣労働者全体の27.8%が賃金が増えたと回答した。</li> </ul>
派遣先均等・均衡方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>34.1%が基本給、22.2%が職務関連手当、19.8%が賞与、18.2%が特別休暇、17.4%が通勤手当、15.9%が教育訓練、12.7%が退職金、11.1%が生活関連手当、9.5%が福利厚生施設の利用について、「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」。</li> <li>47.6%の派遣元事業所で賃金*が「上がった」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務関連手当、通勤手当、生活関連手当、退職金、福利厚生施設の利用、特別休暇について、2020年3月以前よりも支給・付与されている割合が上がった。一方で、賞与、教育訓練については、2020年3月以前よりも支給・付与されている割合が下がった。</li> <li>30.1%が賃金が増えたと回答した。</li> </ul>
労使協定方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>47.7%が基本給、34.2%が退職金、30.3%が賞与、26.6%が通勤手当、23.7%が教育訓練、23.0%が職務関連手当、16.2%が特別休暇、12.1%が福利厚生施設の利用、11.0%が生活関連手当について、「新設した（新たに適用した場合を含む）」もしくは「待遇の内容を引き上げた」。</li> <li>55.6%の派遣元事業所で賃金*が「上がった」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務関連手当、通勤手当、生活関連手当、退職金、福利厚生施設の利用、特別休暇、教育訓練について、2020年3月以前よりも支給・付与されている割合が上がった。一方で、賞与については、2020年3月以前よりも支給・付与されている割合が下がった。</li> <li>32.6%が賃金が増えたと回答した。</li> </ul>
調査結果のまとめ・考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先均等・均衡方式によって派遣先事業所の比較対象労働者に合わせるよりも、労使協定方式によって「一定の要件を満たす」労使協定の締結によって待遇の支給項目が増えたり、待遇の支給内容が改善された傾向にある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>待遇によってばらつきはあるものの、多くの待遇で支給・付与の割合が上がっており、派遣労働者を待遇の支給・付与の対象とする派遣元事業所が増えたと考えられる。</li> </ul>

※ 基本給、賞与、諸手当、退職金を合わせた賃金

#### ④ どのように評価は実施され、待遇に反映されているのか

##### ■評価の実施状況

主な待遇決定方式として派遣先均等・均衡方式を選択した派遣元事業所では75.4%が、労使協定方式を選択した派遣元事業所では90.7%が派遣労働者の評価を実施している。いずれの待遇決定方式を選択した派遣元事業所においても、評価のための派遣労働者の働きぶりの把握は、派遣労働者との面談を通じて行う事業所の割合が最も高い。

派遣先事業所においても、主な待遇決定方式に関わらず、7割程度の事業所が派遣労働者の評価を実施している。いずれの待遇決定方式においても、評価に必要な情報の把握方法は「派遣労働者の所属部署からの報告」が最も多い。

##### ■評価において重視している要素

いずれの待遇決定方式を選択した派遣元事業所においても、「派遣先での態度・意欲・勤怠」を派遣労働者の評価において重視している事業所の割合が最も高い。

同様に、派遣先事業所でも評価の観点を「態度・意欲・勤怠」とする事業所の割合が最も高い。

##### ■評価結果の待遇等への反映状況

評価結果を待遇等に反映している派遣元事業所の割合は96.6%であり、多くの派遣元事業所が評価結果を待遇等へ反映していると言える。

待遇決定方式別、待遇別に見ると、派遣先均等・均衡方式を主な待遇決定方式として選択した派遣元事業所の64.2%が基本給、43.2%が賞与に、労使協定方式を選択した派遣元事業所の81.0%が基本給、55.0%が賞与に評価結果を反映している。

##### ■派遣労働者へのフィードバックの状況

評価結果を派遣労働者に伝えていない派遣元事業所の割合は、派遣先均等・均衡方式では20.0%、労使協定方式では13.2%である。これは、評価結果を待遇等に反映していない派遣元事業所の割合よりも高く、一部の派遣元事業所では評価を実施し、待遇に反映していても、それを派遣労働者にフィードバックできていないことが考えられる。

評価結果の派遣労働者へのフィードバックが十分でないことは、評価を受けていると認識する派遣労働者の割合が33.2%と、少ない一つの要因と考えられる。特に労使協定方式の場合は、公正な評価が求められることから、評価を実施していると考えられる派遣元事業所の割合と、評価を受けていると考える派遣労働者の割合の乖離は、今後の課題と考えられる。

	派遣元事業所	派遣先事業所	派遣労働者
全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業所全体では、86.6%が派遣労働者の評価を実施している。</li> <li>3.0%が評価結果を待遇に反映していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>72.6%が派遣労働者の評価を実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>33.2%が評価を受けたことがある。</li> </ul>
派遣先均等・均衡方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>75.4%が評価を実施している。評価において最も多く重視されている要素は「派遣先での態度・意欲・勤怠」。評価のため、派遣労働者の働きぶりは「派遣労働者との面談」から把握する事業所が最も多い。</li> <li>評価を実施している派遣元事業所のうち、64.2%が評価結果を基本給に、43.2%が賞与に反映していると回答した。また、評価結果を待遇に反映していないのは、8.4%であった。</li> <li>20.0%が評価結果を派遣労働者に伝えていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>74.4%が派遣労働者の評価を実施している。</li> <li>評価の観点は「態度・意欲・勤怠」と「職務遂行能力」が8割以上と多い。</li> <li>評価に必要な情報の把握方法は「派遣労働者の所属部署からの報告」、「派遣労働者の直属の上司との面談」が4割以上と多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>49.0%が評価を受けたことがある。</li> <li>評価結果について、41.8%が基本給に反映されたと回答した。反映されていないと回答したのは、27%であった。</li> </ul>
労使協定方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>90.7%が評価を実施している。評価において最も多く重視されている要素は「派遣先での態度・意欲・勤怠」。評価のため、派遣労働者の働きぶりは「派遣労働者との面談」から把握する事業所が最も多い。</li> <li>評価を実施している派遣元事業所のうち、81.0%が評価結果を基本給に、55.0%が賞与に反映していると回答した。また、評価結果を待遇に反映していないのは、2.6%であった。</li> <li>13.2%が評価結果を派遣労働者に伝えていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>71.5%が派遣労働者の評価を実施している。</li> <li>評価の観点は「態度・意欲・勤怠」と「職務遂行能力」が8割以上と多い。</li> <li>評価に必要な情報の把握方法は「派遣労働者の所属部署からの報告」、「派遣労働者の直属の上司との面談」が4割以上と多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>39.3%が評価を受けたことがある。</li> <li>評価結果について、32.1%が基本給に反映されたと回答した。反映されていないと回答したのは、49.7%であった。</li> </ul>
調査結果のまとめ・考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先均等・均衡方式では75.4%が、労使協定方式では90.7%が派遣労働者の評価を実施している。</li> <li>待遇決定方式に関わらず、「派遣先での態度・意欲・勤怠」を派遣労働者の評価において重視している事業所の割合が最も高い。評価のため、派遣労働者の働きぶりは「派遣労働者との面談」から把握する事業所が最も多い。</li> <li>待遇決定方式に関わらず、評価結果を基本給、賞与に反映する事業所が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>待遇決定方式に関わらず、7割以上の派遣先事業所が派遣労働者の評価を実施している。</li> <li>8割以上の事業所が「態度・意欲・勤怠」と「職務遂行能力」を評価の観点とする。</li> <li>4割以上の事業所が「派遣労働者の所属部署からの報告」、「派遣労働者の直属の上司との面談」から評価に必要な情報を把握している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>待遇決定方式に関わらず、評価を受けたことがある派遣労働者の割合は評価を実施している派遣元・派遣先事業所の割合よりも低く、また、評価結果が待遇に反映されていないと回答した派遣労働者の割合は派遣元事業所よりも高い。</li> <li>派遣元事業所と派遣労働者の間で、評価の実施有無や、評価結果の待遇への反映状況について、認識の違いが生じている可能性がある。</li> </ul>

## ⑤ どのように待遇は説明されているか

## ■派遣労働者に対する、待遇に関する説明状況

派遣先均等・均衡方式を主な待遇決定方式として選択した派遣元事業所では22.2%が、労使協定方式を選択した派遣元事業所では15.1%が待遇について派遣労働者から説明を求められたことがあると回答しているので、両方式間に大きな違いはみられない。しかし、派遣労働者調査においては、派遣先均等・均衡方式において、待遇について説明を求めたことがある労働者の割合が高い。

## ■待遇別の説明状況

待遇決定方式に関わらず、基本給についての説明を求められた派遣元事業所の割合が最も高い。

派遣労働者調査<sup>5</sup>では、待遇決定方式に関わらず、基本給と通勤手当について説明を求めた派遣労働者の割合が高い。

	派遣元事業所	派遣労働者
全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業所全体で、待遇について派遣労働者から説明を求められたことがある割合は15.2%であった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>29.1%が待遇について説明を求めたことがある。</li> <li>そのうち、43.9%の派遣労働者が基本給について説明を求めた。</li> </ul>
派遣先均等・均衡方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>22.2%が待遇について派遣労働者から説明を求められたことがある。そのうち、65.5%が基本給についての説明を求められた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>56%が待遇について説明を求めたことがある。そのうち、38.5%が基本給について、37.1%が通勤手当の決め方について説明を求めた。</li> </ul>
労使協定方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>15.1%が待遇について派遣労働者から説明を求められたことがある。そのうち、61.5%が基本給についての説明を求められた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>37.9%が待遇について説明を求めたことがある。そのうち、45.1%が通勤手当について、44.9%が基本給について説明を求めた。</li> </ul>
調査結果のまとめ・考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>待遇について派遣労働者から説明を求められたことがある派遣元事業所の割合に、待遇決定方式間の大きな違いは見られない。</li> <li>待遇決定方式に関わらず、基本給についての説明を求められた派遣元事業所の割合が最も高い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使協定方式よりも、派遣先均等・均衡方式において、待遇について説明を求めたことがある派遣労働者の割合が高い。</li> </ul>

<sup>5</sup> 全体回答数が4,274、派遣先均等・均衡方式の回答数が621、労使協定方式の回答数が1,259であり、全体回答には、自身の待遇決定方式がわからない派遣労働者を多く含む。