

厚生労働省

「令和4年度 労働者派遣制度等の今後の
あり方についての調査・研究事業」

調査実施報告書

令和5年3月



目次

I. 調査概要

- (1) 事業目的・調査研究事業の全体像
- (2) アンケート調査
- (3) ヒアリング調査
- (4) 調査項目

II. 本調査結果のサマリー

- (1) なぜ短期労働を選択するのか
- (2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか
- (3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか
- (4) 短期労働ではどのようにトラブルに対応しているか
- (5) 短期労働は今後どのようなニーズがあるか
- (6) 短期労働に係る法制度への評価

III. 本調査結果の詳細

- (1) なぜ短期労働を選択するのか
 - 短期就労/短期就労形態の選択理由
- (2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか
 - 業務内容・レベル
- (3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか
 - 契約期間・労働時間
 - 賃金
 - 教育訓練
- (4) 短期労働ではトラブルにどのように対応しているか
 - 発生しているトラブルや問題
- (5) 短期労働は今後どのようなニーズがあるか
 - 今後の活用/就労ニーズ
- (6) 短期労働に係る法制度への評価
 - 日雇派遣
 - 日々紹介

I .調査概要

(1)事業目的・調査研究事業の全体像

①事業の実施事項

- 本事業は、日雇派遣等の短期労働力の需給調整システムについて、サービスの特性や事業運営状況等を調査すべく、委員からのご助言を踏まえて「アンケート調査」、「ヒアリング調査」を実施し、それらの結果を「報告書」として取り纏めた。

実施事項	概要	
検討委員会の設置及び開催	<ul style="list-style-type: none">• 本事業における論点の整理・方針検討を中心に、アンケート及びヒアリング調査の方法や項目、報告書の取り纏め等についてご意見をいただく	
調査の実施及び分析	派遣・紹介先事業所 (以降、「派遣先等」) 調査	<ul style="list-style-type: none">• 13,410 事業所 (調査票送付数) を対象に実施 (日雇派遣先事業所及び日々紹介先事業所を含む)
	派遣元・紹介元事業所 (以降、「派遣元等」) 調査	<ul style="list-style-type: none">• 7,000 事業所 (調査票送付数) を対象に実施 (日雇派遣元事業所及び日々紹介元事業所を含む)
	労働者調査	<ul style="list-style-type: none">• 2,600 人 (調査回収数) を対象に実施 (日雇派遣労働者及び日々又は短期(30日以内)就労者を含む)
	ヒアリングの実施及び分析	<ul style="list-style-type: none">• 下記を対象にヒアリングを実施し、結果の分析を行う<ul style="list-style-type: none">・派遣先等事業主… … 6社・派遣元等事業主… … 5社
事業全体の成果の取り纏め・課題の抽出	報告書の作成	<ul style="list-style-type: none">• 上記2つの調査の集計・分析結果及びそれを受けての検討委員会での議論内容について、報告書にまとめる

(1)事業目的・調査研究事業の全体像

②検討委員会

- 検討委員会の委員は5名から構成され、本事業における論点の整理・方針検討を中心に、アンケート及びヒアリング調査の方法や項目、報告書の取り纏め等についてご意見をいただいた。

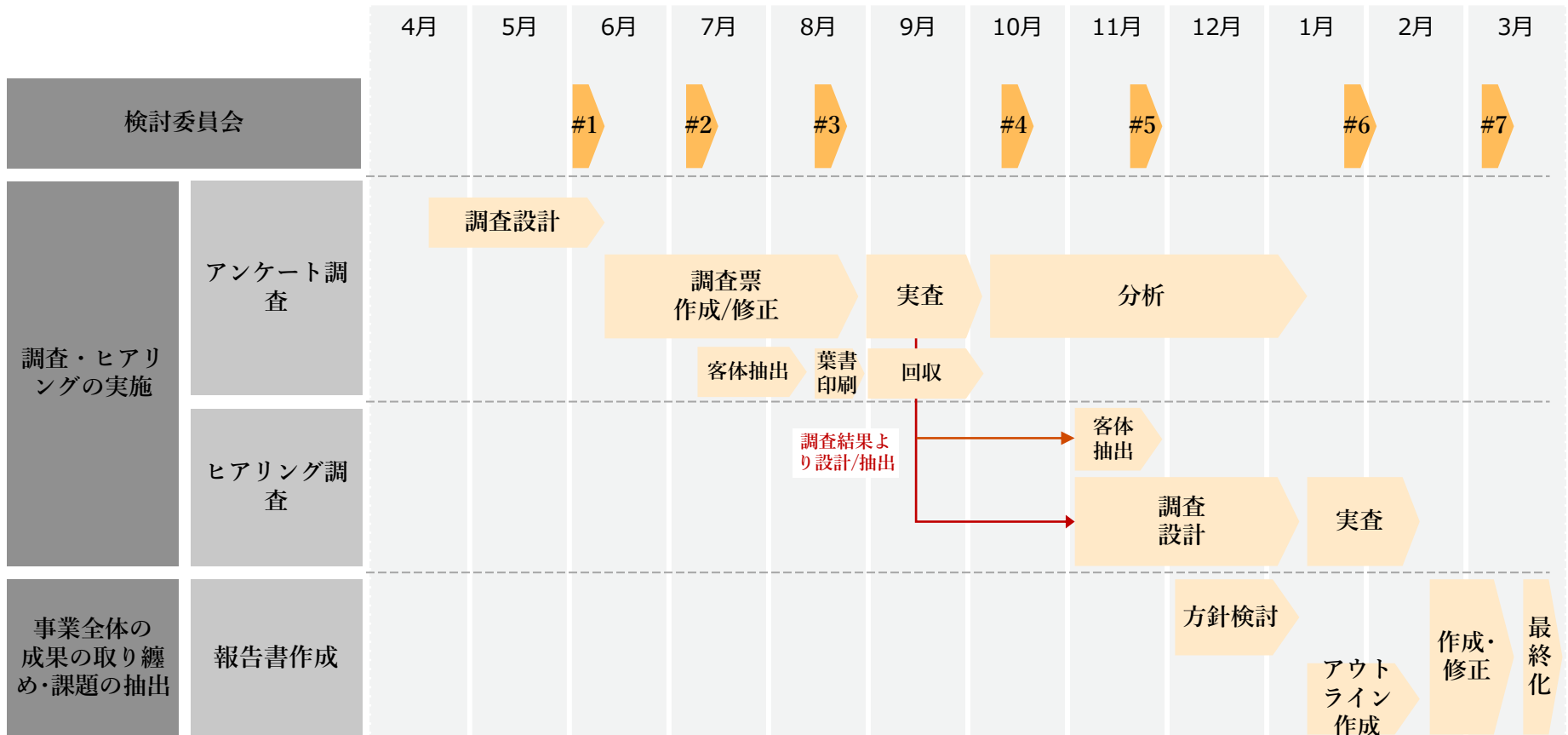
検討委員会メンバー

氏名（敬称略）	所属	役職
今野 浩一郎 <座長>	学習院大学	経済学部 名誉教授
島貫 智行	一橋大学大学院	経営管理研究科 教授
田口 和雄	高千穂大学	経営学部 教授
長谷川 聡	専修大学	法学部 教授
原 昌登	成蹊大学	法学部 教授

(1)事業目的・調査研究事業の全体像

③スケジュール

- 検討委員会は7回開催した。
アンケート調査の実査期間は8月31日～10月4日とし、その結果をもとにヒアリング調査の企画及び調査対象の抽出を行い、ヒアリング調査を1～2月に行った



(2) アンケート調査

① 調査方法

- アンケート調査は、派遣先等/派遣元等調査については、無作為に抽出した事業所/法人に対し依頼葉書を郵送し、記載のURL等を通じたインターネット調査を行った。
労働者調査については、調査モニターを有する調査会社を通じたインターネット調査を行った。

	調査客体数	抽出方法		調査方法
派遣先等	13,410 事業所 (法人単位で送付し、派遣労働者を受け入れている事業所への転送を求める)	派遣社員受入1名以上の企業 (調査会社より購入)	入手可能な派遣受入の実績あり企業リストから悉皆	<ul style="list-style-type: none"> 調査依頼はがきを郵送し、記載のURL等を通じたインターネット調査（自記式）
派遣元等	7,000 社 (日雇派遣+日々紹介：97社 日雇派遣のみ：525社 日々紹介元：1,568社 通常派遣元：4,810社で割付)	厚生労働省保有のリスト	割付をした上で無作為抽出	
労働者	2,600 名 (日雇派遣：1,300名 日々紹介：333名 直接応募日雇：494名 通常派遣：473名で割付)	モニター会社に登録している個人に対して、割付をした上でサンプル数2,600名が集まるまで調査		

(3) ヒアリング調査

① 調査対象（派遣先等）

- 日雇派遣、日々紹介、直接募集の実績がある事業所の中から、トラブルの発生状況や日雇制度の見直し希望の状況などを踏まえ、以下の6事業所をピックアップし、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリングを実施した派遣先等

	A社	B社	C社	D社	E社	F社
所在都道府県	静岡県	大阪府	栃木県	新潟県	兵庫県	長野県
主たる業種	製造業(素材関連)	不動産管理業	製造業(その他)	建設業	製造業(消費関連)	卸売・小売業
事業概要	空調機器等の製造	アパート・マンション管理	住宅設備機器の製造及び販売	建設・土木・建築等の事業	ミールキット(食材セット)の製造	酒類卸売業
事業所規模	(法人)100~299人	30~49人	50~99人	29人以下	50~99人	29人以下
主たる受入れ/雇用職種	生産工程	運搬・清掃・包装等	生産工程	事務	生産工程	運搬・清掃・包装等
受入れ/雇用人数	通常派遣：約70名 日雇派遣：約2名	通常派遣：2名 直接募集：1~4名	通常派遣：約4名	通常派遣：1名 日々紹介：1名	通常派遣：約20名 日々紹介：5~10名	日々紹介：約5名

(3)ヒアリング調査

②調査対象（派遣元等）

- 4職種において、日々紹介における賃金補償を実施している、もしくは、日雇派遣、日々紹介の今後の予定において、規模を縮小/維持すると回答している5社をピックアップし、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリングを実施した派遣元等

		a社	b社	c社	d社	e社
本社所在地		東京都	徳島県	福岡県	東京都	新潟県
日雇派遣	派遣人数	10~29人	9人以下	100~299人	1,000人以上	10~29人
	主たる派遣職種	販売・サービス職	現業職	販売・サービス職	現業職	販売・サービス職
	実績がある派遣業務	販売	倉庫・運搬・流通加工関係業務	案内・受付、イベント運営、接客・給仕	一般事務、倉庫・運搬・流通加工関係業務、試験監督、選挙補助	デモンストレーション、案内・受付、販売、試験監督
	事業の今後の予定	規模を拡大する	現状の規模を維持する	規模を拡大する	現状の規模を維持する	現状の規模を維持する
日々紹介	派遣人数	10~29人	9人以下	1,000人以上	1,000人以上	9人以下
	主たる紹介職種	販売・サービス職	現業職	販売・サービス職	現業職	販売・サービス職
	実績がある紹介業務	販売	倉庫・運搬・流通加工関係業務	案内・受付、接客・給仕	倉庫・運搬・流通加工関係業務、イベント運営	デモンストレーション、案内・受付、選挙補助
	事業の今後の予定	規模を拡大する	現状の規模を維持する	規模を拡大する	現状の規模を維持する	現状の規模を維持する

(4)調査項目

①派遣先等向け

- アンケート調査では、短期就労形態の特性や実態を明らかにすべく、主に「人材の活用」「職場管理状況」「日雇制度に関する評価」「今後の短期労働力の活用意向」について調査した。
- ヒアリング調査では、アンケート調査では分析が難しい、短期就労形態の使い分けの背景/メリット等について明らかにすべく、各短期就労形態により人材ニーズを満たす要因などについて確認した。

区分	アンケート調査項目	主なヒアリング調査項目
属性	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数 所在地 主な業種 設立年数 	—
人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> 就業形態での労働者数 就業形態選択の理由 派遣会社/紹介事業者を選択する上で重視していること 職種 業務レベル <p>(日雇派遣のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 該当する例外事項 <p>(日々紹介・直接募集のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用し始めた時期 	<ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣/日々紹介/直接募集により人材ニーズを満たす要因 日雇派遣/日々紹介/直接募集の良い面又は課題 受入れ又は雇用することをやめた短期就労形態の有無 <p>(複数の短期就労形態の実績がある場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期就労形態による使い分けの有無
職場管理状況	<ul style="list-style-type: none"> 職場でのトラブル 教育訓練の状況 契約期間 労働時間 <p>(日々紹介・直接募集のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金の支給方法/賃金水準/待遇等 	<p>(日々紹介の実績ある場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用しているサービス、その良い面又は悪い面
コロナ影響	<ul style="list-style-type: none"> 日雇労働者活用への影響 	—
日雇制度に関する評価	<ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣の原則禁止等に対する課題認識 	<ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣の法的ルールの見直しが必要であると感ずる理由 制度の見直しではなく既存の制度を活用することも考えられるが、それでは実現できない問題点
今後の短期労働力の活用意向	<ul style="list-style-type: none"> 今後の労働者割合の変化/考慮事項 	<ul style="list-style-type: none"> 受入れ又は雇用する日雇労働者の割合を増減させる予定の理由

(4) 調査項目

② 派遣元等向け

- アンケート調査では、短期就労形態の特性や実態を明らかにすべく、主に「事業実績」「人事管理状況」「トラブル等の状況」「今後の事業展望」について調査した。
- ヒアリング調査では、アンケート調査では分析が難しい、短期就労形態の使い分けの背景/メリット等について明らかにすべく、各短期就労形態による業務内容や業務レベルの違いなどについて確認した。

区分	アンケート調査項目	主なヒアリング調査項目
属性	<ul style="list-style-type: none"> 本社所在地 従業員規模(派遣労働者を除く) 支店、営業所の数 派遣事業実施年数 実施している人材関連サービス業 	—
事業実績	<ul style="list-style-type: none"> 2019年、2022年6月1日時点 派遣・紹介人数 主な派遣(紹介)職種 主な業務のレベル <p>(通常・日雇派遣のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用契約、派遣契約の期間 賃金(水準・支払方法) 支給している待遇項目 教育訓練の実施状況 コロナ禍の影響(賃金) 	<ul style="list-style-type: none"> 通常派遣・日雇派遣・日々紹介事業における業務内容とレベルの違い/理由 日雇派遣と日々紹介の使い分けの有無/理由 業務内容やレベルの違いが賃金に与える影響の有無 日雇派遣・日々紹介事業による課題
人事管理状況	<ul style="list-style-type: none"> 就業状況の確認方法 <p>(通常・日雇派遣のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先への巡回の頻度 巡回時の確認事項 <p>(日雇派遣のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年取要件等の確認状況 	—
トラブル等の状況	<ul style="list-style-type: none"> トラブル相談窓口の状況 <p>(通常・日雇派遣のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業場所でのトラブルの有無・頻度 コロナ禍によるトラブルの有無・対応 <p>(日雇派遣・日々紹介のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 予定の仕事がなくなった際の対応 	<ul style="list-style-type: none"> 前日や当日に仕事なくなった場合の補償/その理由 日雇派遣・日々紹介でのトラブルの発生状況やトラブルの理由の違い トラブル発生時の対応の違い
今後の事業展望	<ul style="list-style-type: none"> 事業の今後の拡大/縮小の意向 拡大/縮小の理由 短期の人材サービスに係る制限などへのご意見・要望等 	<ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣の原則禁止による課題・対応 日雇派遣の原則禁止等の法対応において望む公的支援

(4) 調査項目

③ 派遣労働者向け

- アンケート調査では、短期就労形態の特性や実態を明らかにすべく、主に「短期就労の経験」「経験した業務」「待遇の支給状況等」「短期就労の理由」「トラブルの発生等」「仕事の満足度」「企業の選択基準」「今後の短期就労ニーズ」について調査した。

区分	アンケート調査項目
属性	<ul style="list-style-type: none">住まい（都道府県）性別年齢世帯構成年収（自身/世帯）兼業・副業の有無
短期就労の経験	<ul style="list-style-type: none">直近3年間で経験した就労形態最も経験期間が長い就労形態
経験した業務	<ul style="list-style-type: none">担当した業務(大分類)当時の勤務地業務のレベル実際に働いた期間労働時間
待遇の支給状況等	<ul style="list-style-type: none">賃金の支給タイミング(月払/日払等)賃金の受取方法(口座振込/手渡し等)時給換算時の賃金水準支給された待遇項目教育訓練の受講状況
短期就労の理由	<ul style="list-style-type: none">当時、この働き方を選択した理由
トラブルの発生等	<ul style="list-style-type: none">コロナ禍で受けた影響短期就労で生じたトラブル(コロナ関連を除く)予定の仕事がなくなった際に受けた対応トラブル相談窓口の状況
仕事の満足度	<ul style="list-style-type: none">仕事の満足度
企業の選択基準	<ul style="list-style-type: none">派遣元/紹介元を選ぶ際の重視事項就業先を選ぶ際の重視事項
今後の短期就労ニーズ	<ul style="list-style-type: none">今後、短期就労で働きたいか今後、働きたい理由短期就労するにあたって受けたサービス

II.本調査結果のサマリー

(1)なぜ短期労働を選択するのか

- 派遣先等において、短期労働力は人材確保にスピードをもって対応する場合の最終的な手段として選ばれる傾向にあると言える。
- 一方で、派遣先等がどの短期就労形態にするかは、制度理解が不十分であるために、どの人材サービス会社からタイミングよく営業があったかによって決められるなど、派遣先等では短期就労形態を使い分けていないケースが散見された。そのため、派遣先等が各短期就労形態の制度を理解した上で、短期就労形態を適切に使い分けることができるようになることが今後望まれる。

アンケート調査の集計結果

ヒアリング調査結果

	派遣先等	派遣元等	派遣労働者	派遣先等	派遣元等
短期就労と通常派遣との比較	-	-	(副業有無×年取別選択理由) ・ 低収入の労働者の方が、収入を目的に、短期就労を副業している。 (短期就労ニーズ) ・ 希望する理由については「収入を増やしたい」が最多であった。	(選択理由) ・ 年度当初に決めた通常派遣で足りない分を短期労働力で充足。 ・ 業務量の多寡が日によって差があるため、短期労働力で充足。 ・ 基本的には、通常派遣までで充足。それでも足りない場合に短期労働力を活用。	(選択理由) ・ 派遣先等が就労形態を選択するため、派遣元等では、特段の使い分けはしていない。
短期就労間の比較	(選択理由) ・ いずれの短期就労形態も「人材確保のスピードが速い」が高い、特に、日々紹介は高い。 ・ 日雇派遣は「適切な人数を確保できるから」が最も高い。 ・ 日雇派遣と直接募集は「利用実績」も重視されている。	(職種別の業務レベル) ・ 現業職は、日々紹介でのみハイレベルな業務が見られる ・ 日雇派遣・日々紹介で専門・技術・管理職は業務レベルが高い層が多い。	(選択理由) ・ 短期就労形態の中でも直接応募は、「仕事を頼まれて断れなかった」の割合が高い。	(選択理由) ・ 短期労働である必要はなく、人手が足りないときに営業があったのが日雇の派遣会社であったため。 ・ 最初に派遣会社に相談したが、即時対応が難しいとのことで、人員を確保できたのが日々紹介であったため。	(選択理由) ・ 派遣先等が就労形態を選択する。 ・ 自社で雇用・労務管理が可能で、紹介コストを抑えたい企業が紹介を選択する印象を持っている。 ・ 制度や人材プール上、日雇派遣では対応できない場合、日々紹介を活用する。
	・ 人材確保が必要なときに、スピードを重視して、短期就労を選択している。 ・ 人材確保にかかる理由以外では、利用実績が重視されている。	・ 短期就労間において、業務内容によっては、業務レベルに差が見られる。	・ いずれの短期就労形態も、収入を増やすために、短期就労が選択されている。 ・ 特に、低収入の労働者の方が、収入を目的に、短期就労を副業している。	・ 短期就労は、通常派遣でも足りない場合に活用。 ・ 短期就労の選択に当たり、実績や、タイミング良く営業があった人材サービス会社に相談している。	・ 派遣先等が雇用形態を選択する。 ・ 傾向としては、人事管理能力がある企業が紹介を利用。 ・ 制度や人材プールを考慮し、就労形態を選択している。

(2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか

- 企業（派遣先等）では、短期就労について「サービス職業」、「運搬・包装等」として主に活用しており、業務レベルは「未経験でもすぐになれるレベル」の業務に充当していると言える。

アンケート調査の集計結果

	派遣先等	派遣元等	派遣労働者
短期就労と通常派遣との比較	<p>(業務内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期就労は、通常派遣に比べ「専門的・技術的職業」、「事務」の割合が低く、「サービス職業」、「運搬・包装等」の割合が高い。 <p>(業務レベル)</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期就労は「未経験でもすぐになれるレベル」の割合が高い。 	<p>(業務内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> 通常派遣で最も多い職種が「専門的・技術的職業」であるのに対し、短期就労では「サービス職業」が最も多い <p>(業務レベル)</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期就労では「未経験でもすぐになれるレベル」の割合が高い。 	<p>(業務内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期就労は、通常派遣に比べ「専門的・技術的職業」、「事務」の割合が低く、「サービス職業」、「運搬・包装等」の割合が高い。 <p>(業務レベル)</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期就労は「未経験でもすぐになれるレベル」の割合が高い。
短期就労間の比較	<p>(業務内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれの短期の就労形態でも「生産工程」に従事している割合が最も高い。日雇派遣では「事務」も多い。 <p>(業務レベル)</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれの短期就労形態でも「未経験でもすぐになれるレベル」に従事している割合が最も高い。 	<p>(業務内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれの短期就労でも、「販売」「専門的・技術的職業」が多いが、「運搬・包装等」は日雇派遣のみ多い。 <p>(業務レベル)</p> <ul style="list-style-type: none"> 日々紹介に2番目に多い業務レベルは「半年以上の経験でできるレベル」であり、1週間程度の経験でできるレベル以上の業務は日々紹介に多い。 	<p>(業務内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣では、「事務」「生産工程」が多い。 <p>(業務レベル)</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれの短期の就労形態でも「未経験でもすぐになれるレベル」に従事している割合が最も高い。
	<ul style="list-style-type: none"> 短期就労では、「サービス職業」、「運搬・包装等」として活用している。 「未経験でもすぐになれるレベル」の業務内容に、短期労働力を充当している。 	<ul style="list-style-type: none"> 短期就労では、「サービス職業」「販売」として派遣・紹介している。 「未経験でもすぐになれるレベル」の業務内容に対して、短期労働者を派遣・紹介している。 	<ul style="list-style-type: none"> 短期就労では、「サービス職業」、「運搬・包装等」に従事している。 短期就労に業務内容は「未経験でもすぐになれるレベル」である。

(3)短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

- 契約期間は、短期就労は主に「2週間以上」の派遣又は雇用契約がなされている傾向にあると言える。
- 教育訓練は、短期就労は通常派遣に比べると実施されていないが、短期就労間での差は限定的である。
- 賃金は、同じ職種・業務レベルであっても違いがあり、短期就労の中では、日雇派遣の賃金が高いが、通常派遣に比べて日雇派遣の賃金は低い状況にあると言える。

アンケート調査の集計結果

	派遣先等	派遣元等	派遣労働者
短期就労と通常派遣との比較	<p>(教育訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 実施していない割合が、日雇派遣は通常派遣の約2倍である。 	<p>(契約期間)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 通常派遣は、最も多くの契約は「1年以上」であり、日雇派遣の最も多くの契約は「2週間以上」である。 <p>(賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日雇派遣の賃金水準は通常派遣と比べて低い傾向にある。 <p>(教育訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 実施していない割合が、日雇派遣は通常派遣の約3倍である。 	<p>(働いた期間)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 通常派遣は、最も多くは「1年以上」であり、短期就労ではいずれの形態も「2週間以上1か月未満」が多い。 <p>(職種×業務レベル別の賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全ての職種において、日雇派遣は通常派遣より賃金水準が低い業務レベルが存在する。 <p>(教育訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 実施していない割合が、日雇派遣は通常派遣の約2倍である。
短期就労間の比較	<p>(契約期間)</p> <ul style="list-style-type: none"> • いずれの短期の就労形態でも「2週間以上」の派遣又は雇用契約が最も多い。 <p>(教育訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 実施していない事業所の割合が、日々紹介の労働者に対しては2割程度であり、比較的低い割合となっている 	<p>(契約期間)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日々紹介の雇用契約は「1日以上1週間未満」が最も多く、日雇派遣に比べてより短い傾向にある。 	<p>(職種×業務レベル別の賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 職種×業務レベルに約7割において、短期就労形態では、日雇派遣が最も賃金水準が高い。 <p>(教育訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「受講したものはない」との回答の割合は短期就労のなかでは直接応募が若干高い。
	<p>• 契約期間は、短期就労は主に「2週間以上」の派遣又は雇用契約がなされている</p>	<p>• 契約期間は、日雇派遣では主に「2週間以上」、日々紹介では主に「1日以上1週間未満」の契約がなされている。</p> <p>• 日雇派遣の賃金水準は通常派遣と比べて低い傾向にある。</p>	<p>• 働いた期間は、短期就労形態は主に「2週間以上1か月未満」である</p> <p>• 日雇派遣は、通常派遣より賃金が高い傾向。</p> <p>• 日雇派遣は、短期就労の中では最も賃金が高い傾向。</p>

(4)短期労働ではトラブルにどのように対応しているか

- 通常派遣と比べ短期労働に限って、トラブルや問題が多く発生しているわけではないと言える。
- 短期労働で生じるトラブルとしては、労働者が出勤しなかったことが最も発生している。その他トラブルや問題は、短期であるがゆえのヒアリハット事案、就労先から労働者自身に対し物損による請求事案が確認でき、物損による請求などの就労先とのトラブルには、紹介事業であっても紹介元が対応しているケースが確認された。

アンケート調査の集計結果

ヒアリング調査結果

	派遣先等	派遣元等	派遣労働者	派遣先等	派遣元等
短期就労と通常派遣との比較	<p>(トラブル等の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> • いずれの就労形態でも「労働者が出勤しなかった」を経験した割合が高い。 • 発生したことがない事業所が、就労形態によらず3~4割存在している。 	<p>(トラブル等の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 発生状況について、通常派遣と日雇派遣の間に大きな違いは見られない。 <p>(トラブル等への対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> • いずれの就労形態でも、事業担当者が相談に対応している派遣元等が多い。 	<p>(トラブル等の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 経験していないという回答の割合は雇用形態間で大きな差は見られない。 	<p>(職場管理状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 短期就労は経験値が少ないし、ルールを覚えにくいいため、ヒヤリハット事案は生じやすい。 • 副業している労働者が多く、ダブルワークによる通算労働時間は気になる。 	<p>(トラブル等の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> • トラブルや問題の発生状況に違いはない
短期就労間の比較	<p>(トラブル等の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日々紹介は、他の就労形態に比べて、トラブル等が発生したことがない事業所の割合が低い。 	<p>(トラブル等への対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 前日等に仕事なくなった場合、賃金の一部を支払う事業所の割合は、日々紹介よりも日雇派遣に多い。 • 日雇派遣よりも日々紹介の方が「特段対応していない」と回答した割合が高い。 	<p>(トラブル等の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日々紹介は、他の就労形態に比べて、トラブル等が発生したことがない割合が低い。 	<p>(職場管理状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 短期就労だからトラブルや問題が多いということはない。あくまで人であり、人による。 	<p>(トラブル等への対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日々紹介の労働者による物損に対し、紹介先から労働者に請求がなされた事案があり紹介元が補填した。
	<p>• トラブルの発生状況について、就労形態間で大きな違いは見られない。</p> <p>• いずれの就労形態でも労働者が出勤しなかったことがトラブルとして最も発生。</p>	<p>• トラブルの発生状況について、就労形態間で大きな違いは見られない。</p> <p>• いずれの就労形態でも労働者が出勤しなかったことがトラブルとして最も発生。</p>	<p>• トラブルの発生状況について、就労形態間で大きな違いは見られない。</p>	<p>• 短期就労労働者によるトラブルや問題が多いということはない。</p> <p>• 短期であるがゆえに、ルールを覚えにくいということはある。</p>	<p>• 短期就労労働者によるトラブルや問題が多いということはない。</p> <p>• 就労先でのトラブルで、労働者自身に補償を要求され、紹介元が補填した事案あり。</p>

(5)短期労働は今後どのようなニーズがあるか

- 短期労働について、今後、派遣先・派遣元等で積極的に増やしていきたいというニーズは限定的である。
- ヒアリング調査の結果を踏まえると、その理由としては、派遣先等では人が足りないとき、基本的にはパート・アルバイトで増やすことができるかを検討し、それを超えても通常派遣までの対応で抑えたいという希望があることが考えられる。
- 一方、短期就労で働きたい労働者は一定数いるので、企業側と労働者との間で短期労働ニーズの大きさにズレが生じている可能性がある。

アンケート調査の集計結果

ヒアリング調査結果

	アンケート調査の集計結果			ヒアリング調査結果	
	派遣先等	派遣元等	派遣労働者	派遣先等	派遣元等
短期就労と通常派遣との比較	<p>(実績別の今後の労働者割合)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 通常派遣では、短期就労に比べ、今後増やすことを検討している事業所が多い。 	<p>(今後の事業予定)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 通常派遣では、今後、拡大を検討している事業所の割合が高いが、短期就労は実施の予定のない事業所の割合が高い 	<p>(今後の希望)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 短期就労を経験した労働者は7割近くが、今後も「働きたい」と回答。 <p>(今後のニーズ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全体の29.4%が今後、短期就労で働く希望がある。 • 希望する割合が「女性×20～50代」で高い。 • 副業をしている労働者は、今後の短期就労を希望する割合が高い。 	<p>(今後の活用意向)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 基本的は、通常派遣までで押さえたい。通常派遣も数を減らしていきたい。 • 緊急性がない限りは、パート・アルバイトで対応したい。もし必要になれば、派遣会社に相談。 • 短期ではなく、一定期間雇用したい。突発的な業務は少ないし、通常派遣までで足りる。 	-
短期就労間の比較	<p>(実績別の今後の労働者割合)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 短期就労間での差異は限定的。 • サンプルは限定的ではあるものの、特に「直接募集」において、今後の労働者の割合を「増やす」と回答した事業所の割合が高い。 	<p>(今後の事業予定)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日雇派遣よりも日々紹介において、「拡大する」「新規に開始する」と回答した割合が高い。 	-	-	-
	<ul style="list-style-type: none"> • 通常派遣に比べ、短期就労はいずれも積極的に増やしていきたいという状況にはない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 通常派遣に比べ、短期就労はいずれも積極的に増やしていきたいという状況にはない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 一定数の労働者が短期就労で働きたいと考えている。 • 短期就労の労働者は、今後も引き続き短期就労で働きたいと考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> • 基本的は、通常派遣までで押さえたい。 	-

(6) 短期労働に係る法制度への評価

- 日雇派遣に係る法制度は、特に派遣元において、何らかの見直しが必要であると評価していると言える。その背景としては、派遣元において年収要件によって就労ニーズがある労働者の就労機会が減っている感じるケースがあったこと確認された。
- 日々紹介に係る法制度は、紹介元・紹介先において、現状のままでよいと評価されていると言える。その背景としては、紹介先において今何か不便を感じているわけではないというケースを確認した。

アンケート調査の集計結果

ヒアリング調査結果

	派遣先等	派遣元等	派遣労働者	派遣先等	派遣元等
日雇派遣の制限を見直すか	<p>(実績別の制度見直し希望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣の実績がある事業所では、日雇派遣制度の見直しを希望する割合が高い。 例外の範囲については、「業務の範囲」「属性の範囲」の見直しを希望する事業所がそれぞれ半数以上存在する。 	<p>(実績別の制度見直し希望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣の実績がある事業所では、日雇派遣制度の見直しを希望する割合が高い。 例外の範囲を見直してほしいと回答した事業所は、要件の緩和を望んでいる傾向にある。 	-	<p>(見直し希望の理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的に何か不便を感じているわけではないが、人手不足の状況であり、少しでも人を集めやすい環境/仕組みを希望。 	<p>(見直し希望の理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣元は、年収要件によって、就労ニーズがある労働者の就労機会が減っていると感じているため。 派遣元で正確な年収を確認することは難しい/手間がかかるため。
日々紹介に制約が必要か	<p>(実績別の制度見直し希望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 特段制約がない「現状のままでよい」と回答する事業所が多い。 	<p>(実績別の制度見直し希望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 日々紹介に係る制度について、「現状のままでよい」と考える事業所が多い。 	-	<p>(見直し希望理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的に何か不便を感じているわけではないが、人手不足の状況であり、少しでも人を集めやすい環境/仕組みを希望。 	-
	<ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣制度は、何らかの見直しが必要であると評価されている。 日々紹介には、現行から、特段追加の制約は必要ないと評価されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣制度は、何らかの見直しが必要であると評価されている。特に、要件の緩和を希望。 日々紹介には、現行から、特段追加の制約は必要ないと評価されている。 	-	<ul style="list-style-type: none"> 具体的に何か不便を感じているわけではないが、人手不足の状況であり、少しでも人を集めやすい環境/仕組みが希望されている 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元は、年収要件によって、就労ニーズがある労働者の就労機会が減っていると感じている。

III.本調査結果の詳細

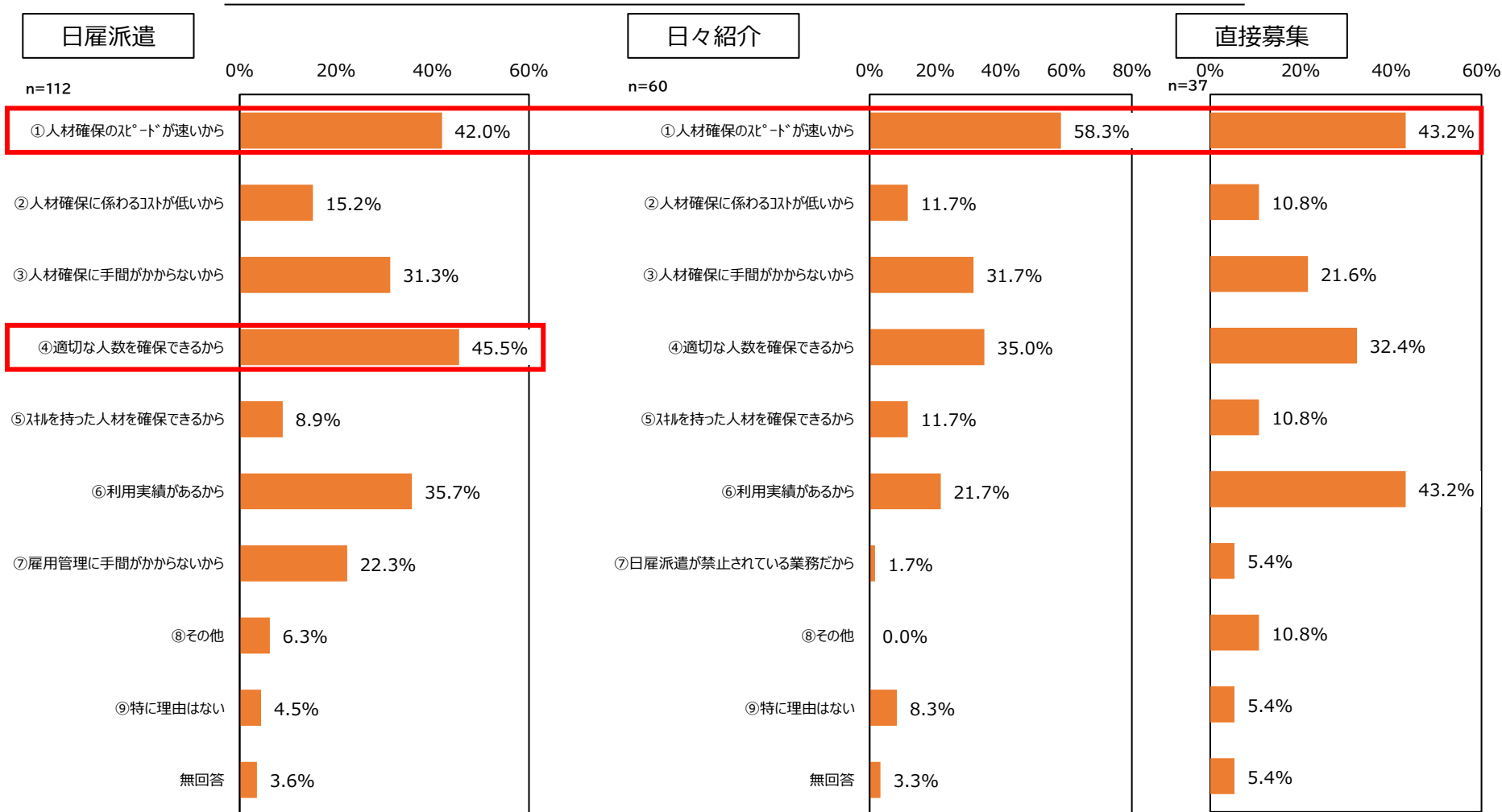
なぜ短期労働を選択するのか

(1)なぜ短期労働を選択するのか

①短期就労/短期就労形態の選択理由

- いずれの短期就労形態も「人材確保のスピードが速い」を選んだ事業所が4割を超える。特に、日々紹介では、その割合が高い。
- 日雇派遣では、他就労形態と異なり、「適切な人数を確保できるから」の割合が最も高い。

短期就労形態の選択理由



(1)なぜ短期労働を選択するのか

①短期就労/短期就労形態の選択理由【具体事例】

- A社が、日雇派遣としたのは、たまたま人手が足りないときに営業があったのが日雇の派遣会社であったためである。C社でも、短期就労の形態については、当該形態で人員が確保できたからという理由で選択されている。
- 一方で、E社では、新しい工場が開業するまでというように期間が限定的であり、且つ毎日稼働できる人材といった希望に対応してくれるということで日雇を実施する派遣会社を選択している。

	業務内容	具体事例
A社 (中部)	空調機器等の製造	新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、海外で空調機器の需要が増加した。生産力を上げるため、年度当初に受入数を決めた通常派遣では人員が不足となり、通常派遣では足りない分を日雇派遣で充足した。 日雇派遣としたのは、たまたま人手が足りないときに営業があったのが日雇の派遣会社であったためである。
C社 (関東)	住宅設備機器の製造及び販売	クライアントからの受注が増加し、スポット的な仕事が発生し対応するために、日雇派遣と日々紹介で充足した。当時、日雇派遣や日々紹介が、人員を確保しやすかったためと記憶している。
E社 (関西)	食材セットの製造	新しい工場が開業するため、それまでの期間限定で日雇派遣を受け入れた。日雇であっても、毎日稼働できる人材が必要であり、そういった希望に対応してくれるため、派遣会社を選択している。

(1)なぜ短期労働を選択するのか

①短期就労/短期就労形態の選択理由【具体事例】

- b社では、派遣先等の雇用負担などを考慮し、基本的に日雇派遣を案内している。
- c社では、派遣先等に対して、日雇派遣、日々紹介サービスの案内をした上で短期就労形態を決定している。雇用・労務管理が可能で、コストを抑えたい派遣先等が日々紹介を選択している印象を持っている。
- e社では、派遣/紹介業務の内容やレベルに応じて、派遣/紹介の区別をすることはなく、労働者の登録においても、派遣/紹介は区別していない。

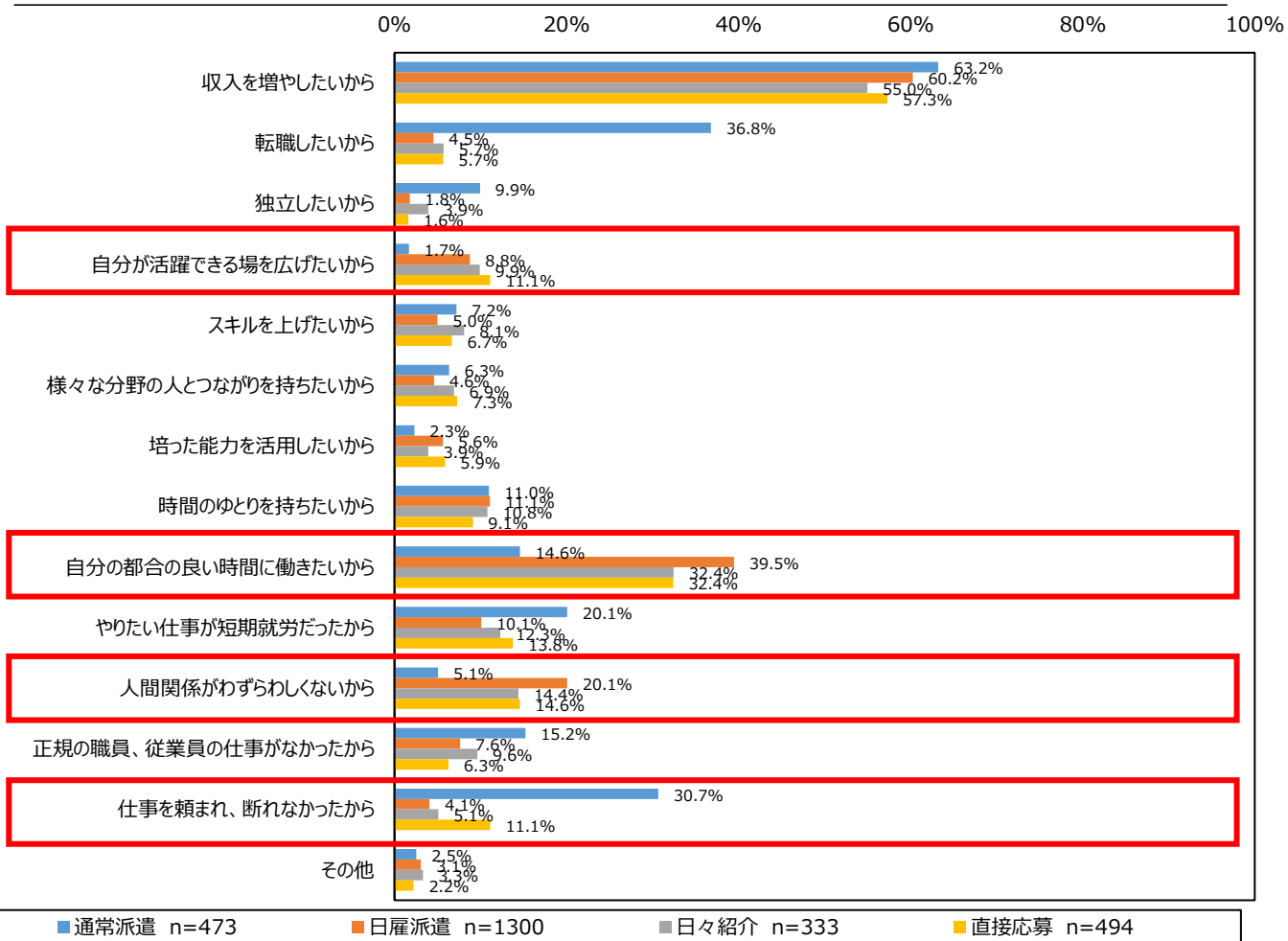
派遣/紹介職種		具体事例
b社 (中国・四国)	運搬・清掃・包装等	通常派遣の取引先から短期労働力への要望があった際に、基本的には取引先に負担が少ない日雇派遣を案内している。日々紹介サービスは、日雇派遣では対応できない場合（派遣可能な労働者がいない場合等）に活用するために開始した。
c社 (九州)	サービス職業	c社は、日雇派遣、日々紹介サービスの説明を行い、派遣先等が日雇派遣/日々紹介を選択する。日雇派遣労働者を希望した事業所に派遣可能な派遣労働者がおらず、日々紹介に切り替える事例はほとんどない。 自社で雇用・労務管理が可能で、コストを抑えたい事業所が日々紹介を選択している印象。
e社 (中部)	販売 (営業を含む)	短期就労希望の労働者の登録において、派遣/紹介の別はない（労働者のカテゴリは長期希望、短期、単発、正社員希望としている）。登録労働者が、派遣/紹介の別を気にしている様子はないと感じている。

(1)なぜ短期労働を選択するのか

①短期就労/短期就労形態の選択理由

- いずれの就労形態においても「収入を増やしたいから」が多かったが、「自分が活躍できる場を広げたいから」及び「自分の都合の良い時間に働きたいから」、「人間関係がわずらわしくないから」の項目においては短期就労のほうが通常派遣よりも多く回答が集まった。
- また、短期就労のなかでも直接応募は「仕事を頼まれて断れなかった」の割合が高い。

(3年以内に経験した就労形態で) この働き方を選択した理由



(1)なぜ短期労働を選択するのか

①短期就労/短期就労形態の選択理由（副業の有無×年収水準別）

- 副業・兼業の有無×年収水準（500万以上/未満）別で、働き方を選択した理由を確認すると、年収500万円未満で兼業有の労働者は、年収500万以上で兼業有の労働者と比較して、「収入を増やしたいから」という理由で日雇派遣を行っている割合が高い。
- 一方、年収500万以上で兼業有の労働者は、年収500万円未満で兼業有の労働者と比較して、「時間にゆとりを持ちたいから」に加えて、「培った能力を活用したいから」、「自分が活躍できる場を広げたいから」といった、能力発揮に関わる理由で日雇派遣を行っている割合が高い。

（3年以内に経験した就労形態で） この働き方を選択した理由

高収入：年収500万以上 / 低収入：年収500万未満

就業形態	兼業有無	高収入 /低収入	個数/ group_ グループ	理由													
				合計/ q15-1_ 収入を増 やしたい から	合計/ q15-2_ 転職した いから	合計/ q15-3_ 独立した いから	合計/ q15-4_ 自分が活 躍できる 場を広げ たいから	合計/ q15-5_ スキルを 上げたい から	合計/ q15-6_ 様々な分 野の人と つながり を持ちたい から	合計/ q15-7_ 培った能 力を活用 したいから	合計/ q15-8_ 時間のゆ とりを持 たいから	合計/ q15-9_ 自分の都 合の良い 時間に働 きたいから	合計/ q15- 10_ やり たい仕事 が短期就 労だった から	合計/ q15- 11_ 人間 関係がわ ずらわく ないから	合計/ q15- 12_ 正規 の職員、 従業員の 仕事にな らなかった から	合計/ q15- 13_ 仕事 を頼まれ、 断れな かったから	合計/ q15- 14_ その 他
日雇派遣	兼業有		n=202	72.8%	4.0%	4.0%	11.9%	7.9%	8.9%	10.9%	38.6%	7.9%	8.9%	16.3%	5.4%	2.0%	2.0%
		H	n=68	63.2%	2.9%	2.9%	17.6%	7.4%	8.8%	17.6%	48.5%	8.8%	11.8%	19.1%	8.8%	2.9%	0.0%
		L	n=134	77.6%	4.5%	4.5%	9.0%	8.2%	9.0%	7.5%	33.6%	7.5%	7.5%	14.9%	3.7%	1.5%	3.0%
通常派遣	兼業無		n=290	52.1%	8.6%	1.0%	5.9%	5.2%	4.1%	3.1%	31.7%	12.1%	6.9%	15.5%	13.4%	3.4%	3.8%
		H	n=64	50.0%	9.4%	3.1%	7.8%	7.8%	7.8%	3.1%	29.7%	12.5%	7.8%	12.5%	15.6%	1.6%	4.7%
		L	n=226	52.7%	8.4%	0.4%	5.3%	4.4%	3.1%	3.1%	32.3%	11.9%	6.6%	16.4%	12.8%	4.0%	3.5%
	兼業について 無回答		n=808	60.0%	3.2%	1.5%	9.0%	4.2%	3.7%	5.2%	42.5%	11.5%	11.5%	22.6%	6.1%	4.8%	3.1%
		H	n=152	54.6%	5.3%	1.3%	7.9%	6.6%	5.3%	7.2%	41.4%	11.2%	12.5%	24.3%	5.9%	7.2%	3.3%
	L	n=656	61.3%	2.7%	1.5%	9.3%	3.7%	3.4%	4.7%	42.7%	11.6%	11.3%	22.3%	6.1%	4.3%	3.0%	
	総計		n=1300	60.2%	4.5%	1.8%	8.8%	5.0%	4.6%	5.6%	39.5%	11.1%	10.1%	20.1%	7.6%	4.1%	3.1%

通常派遣	兼業有		n=27	37.0%	11.1%	3.7%	11.1%	14.8%	3.7%	14.8%	33.3%	40.7%	3.7%	14.8%	11.1%	0.0%	7.4%
		H	n=11	18.2%	9.1%	0.0%	18.2%	18.2%	9.1%	9.1%	36.4%	36.4%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	18.2%
		L	n=16	50.0%	12.5%	6.3%	6.3%	12.5%	0.0%	18.8%	31.3%	43.8%	6.3%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
	兼業無		n=306	29.4%	10.8%	1.3%	5.6%	4.6%	2.0%	10.5%	14.7%	12.7%	3.6%	16.7%	39.2%	1.6%	3.6%
		H	n=58	19.0%	13.8%	1.7%	6.9%	1.7%	0.0%	15.5%	10.3%	8.6%	3.4%	8.6%	46.6%	0.0%	3.4%
		L	n=248	31.9%	10.1%	1.2%	5.2%	5.2%	2.4%	9.3%	15.7%	13.7%	3.6%	18.5%	37.5%	2.0%	3.6%
	兼業について 無回答		n=140	52.9%	7.9%	2.1%	10.0%	8.6%	2.9%	11.4%	29.3%	13.6%	8.6%	12.1%	15.7%	5.0%	2.1%
H		n=30	43.3%	3.3%	3.3%	10.0%	3.3%	0.0%	20.0%	26.7%	6.7%	13.3%	10.0%	6.7%	3.3%	0.0%	
	L	n=110	55.5%	9.1%	1.8%	10.0%	10.0%	3.6%	9.1%	30.0%	15.5%	7.3%	12.7%	18.2%	5.5%	2.7%	
	総計		n=473	36.8%	9.9%	1.7%	7.2%	6.3%	2.3%	11.0%	20.1%	14.6%	5.1%	15.2%	30.7%	2.5%	3.4%

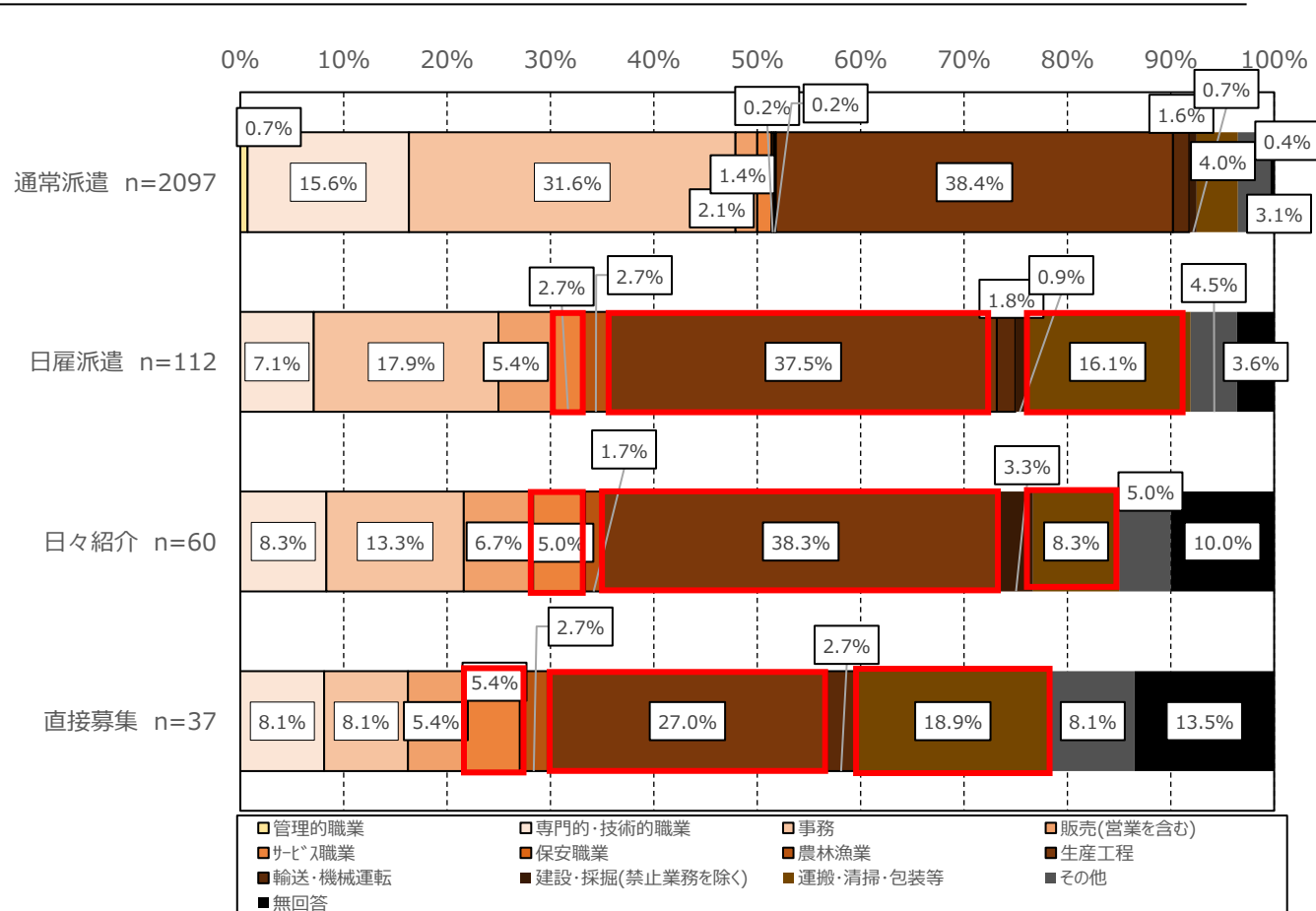
企業はどのように短期労働力を活用しているのか

(2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか

① 業務内容・レベル (業務内容)

- 短期就労は、通常派遣に比べ「専門的・技術的職業」、「事務」の割合が低く、「サービス職業」、「運搬・包装等」の割合が高い。
- いずれの短期の就労形態でも「生産工程」に従事している割合が最も高い。

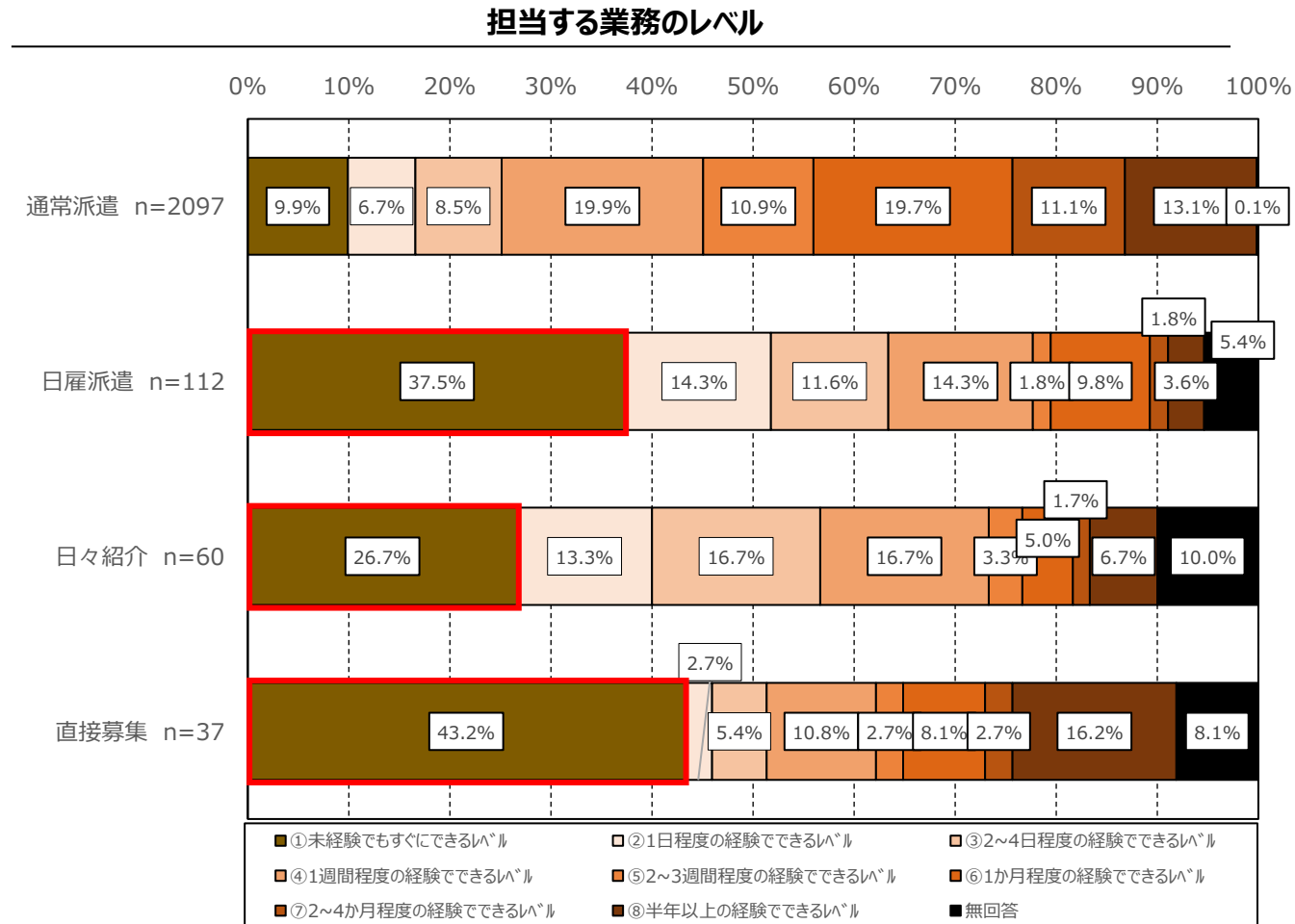
担当する業務内容



(2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか

① 業務内容・レベル (業務レベル)

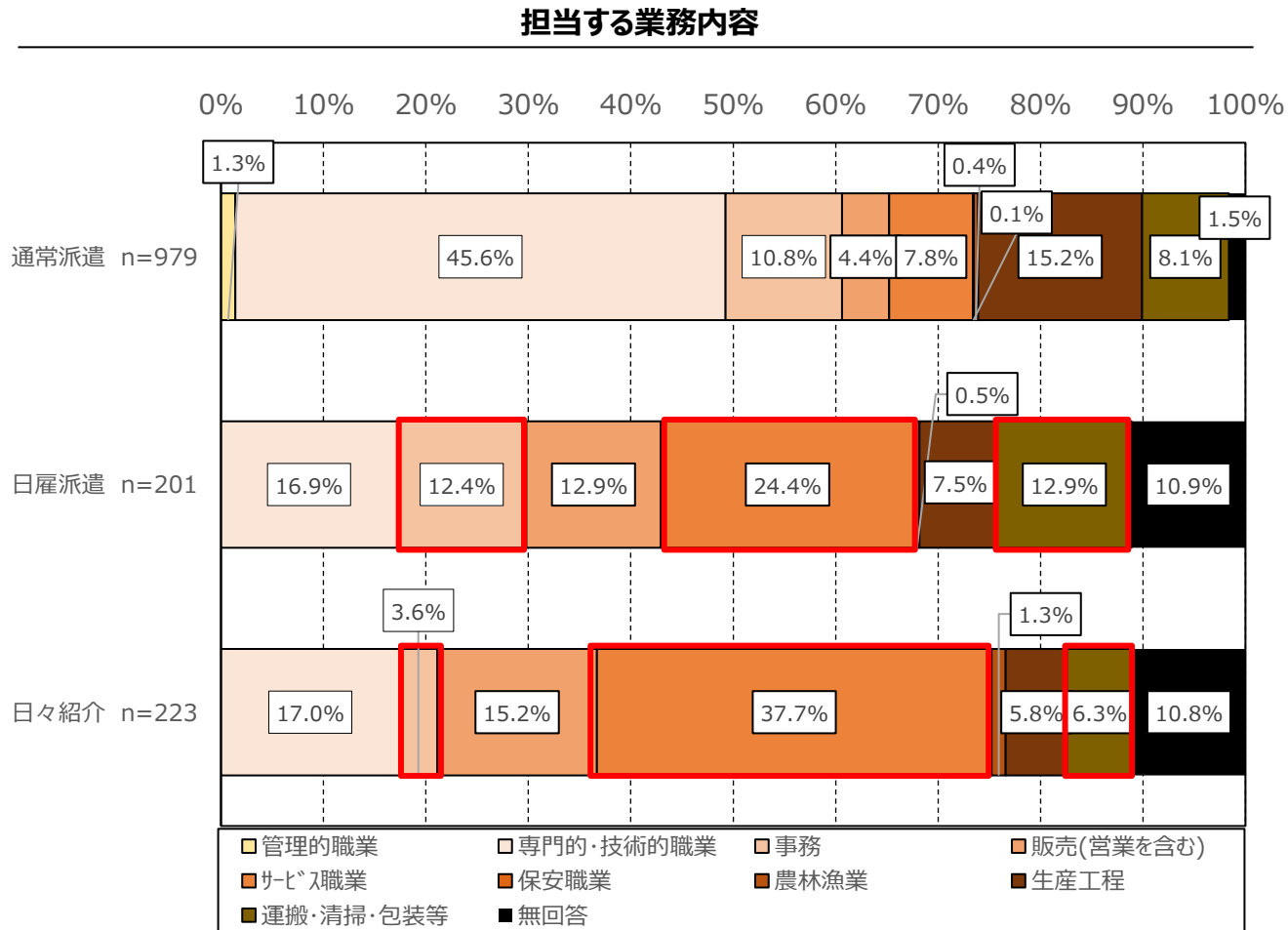
- 業務レベルについては、通常派遣では「1か月程度の経験でできるレベル」が最も多いのに対し、短期就労形態では「未経験でもすぐにできるレベル」に従事している事業所の割合が最も高い。



(2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか

① 業務内容・レベル (業務内容)

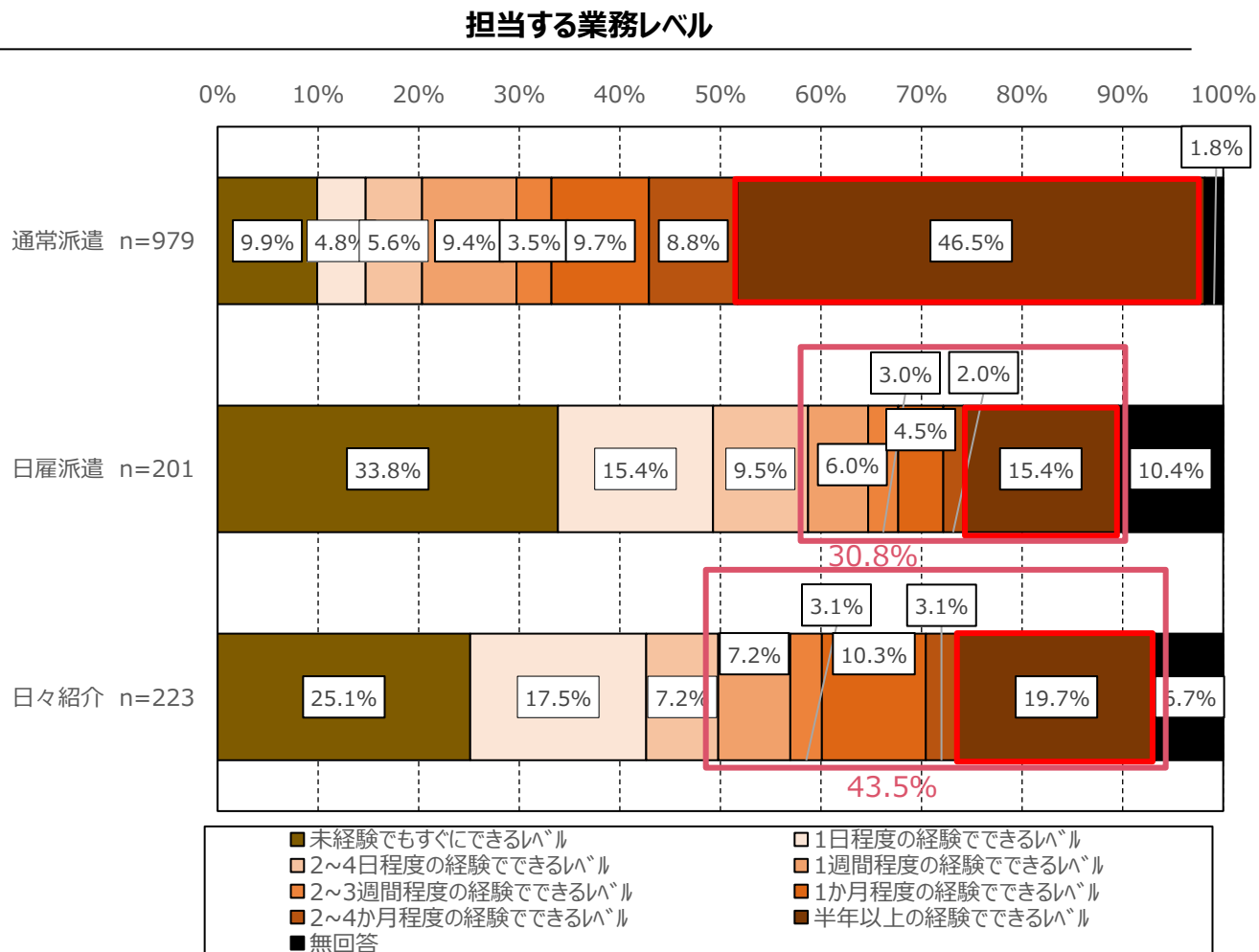
- 通常派遣と比較して、日雇派遣と日々紹介における主な派遣/紹介職種は類似している。
- 一方で、事務と運搬・清掃・包装等における派遣/紹介は日々紹介よりも日雇派遣に多く、販売とサービス職業における派遣/紹介は日雇派遣よりも日々紹介に多い。



(2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか

① 業務内容・レベル（業務レベル）

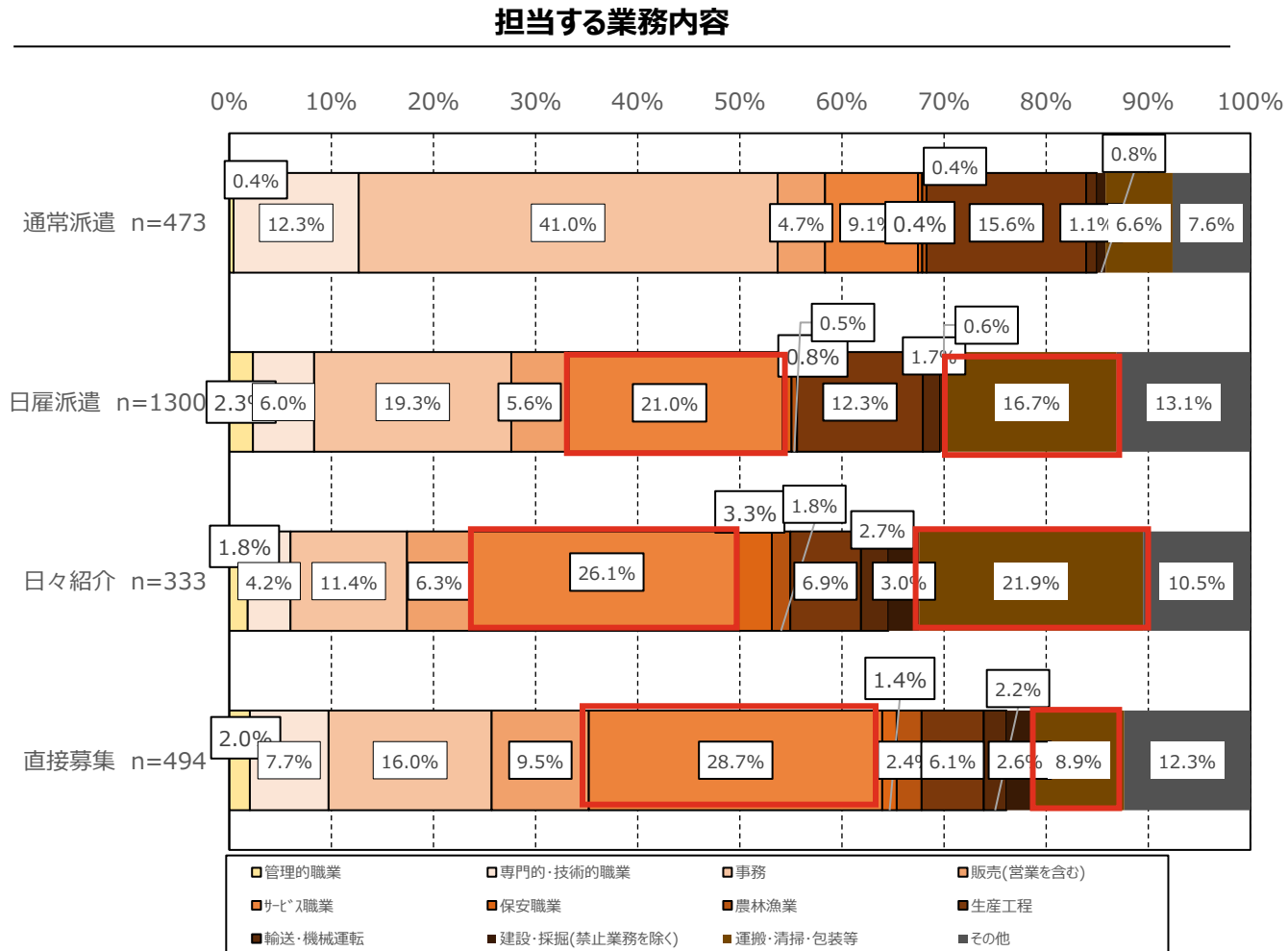
- 通常派遣と比較して、日雇派遣と日々紹介においては半年以上の経験のできる業務が少ない。
- 未経験でもすぐにできるレベルでの派遣/紹介は、日々紹介よりも日雇派遣に多く、1週間程度の経験のできるレベル以上の業務における派遣/紹介は、日雇派遣よりも日々紹介に多い。



(2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか

① 業務内容・レベル (業務内容)

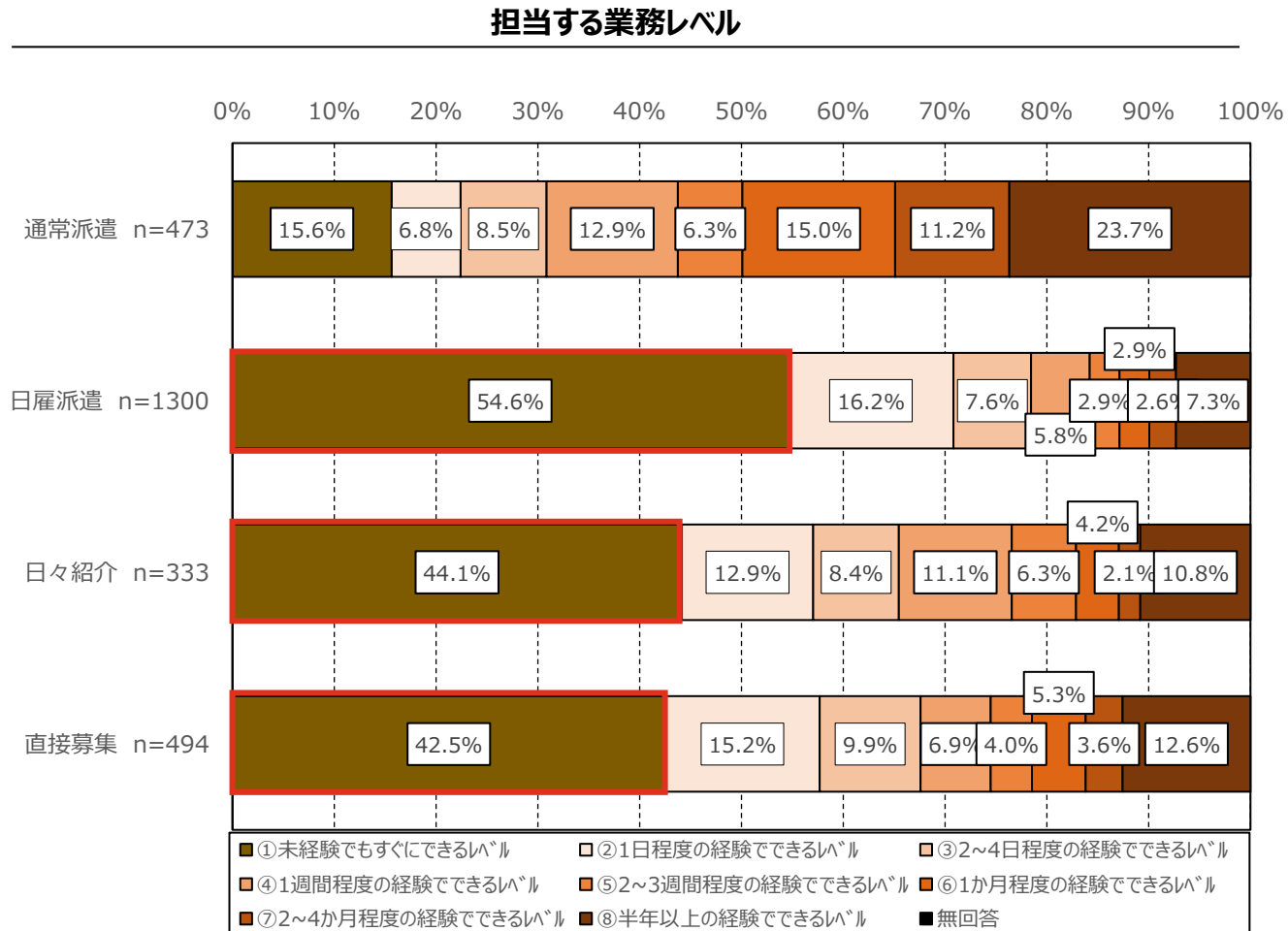
- 短期就労は、通常派遣に比べ「専門的・技術的職業」、「事務」の割合が低く、「サービス職業」、「運搬・包装等」の割合が高い。



(2) 企業はどのように短期労働力を活用しているのか

① 業務内容・レベル (業務レベル)

- 短期就労は、通常派遣に比べ、業務レベルとしては「未経験でもすぐにできるレベル」の割合が高い。
- 短期就労間での比較では、職種と業務レベルともに大きな差異は見られないが、日雇派遣は他の2種よりも「未経験でもすぐにできるレベル」の業務に従事している割合が高い傾向にある。



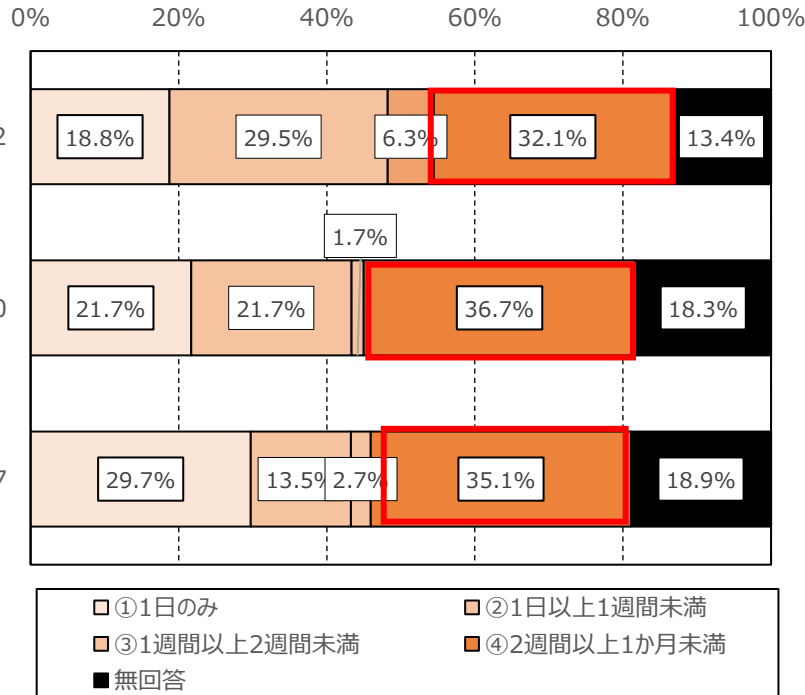
短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

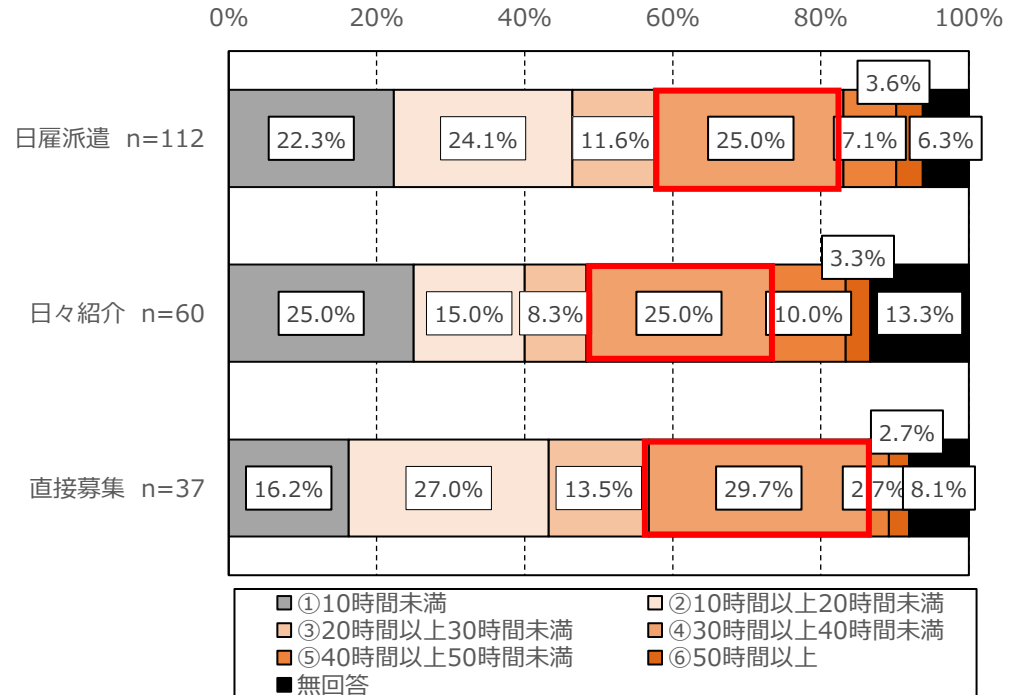
① 契約期間・労働時間

- 契約期間は、いずれの短期の就労形態でも「2週間以上」の派遣又は雇用契約が最も多い。
- 1週間の総実労働時間は、いずれの短期の就労形態でも「30時間以上40時間未満」が最も多い。

平均的な派遣・雇用契約期間



1週間の総実労働時間



(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

① 契約期間・労働時間（雇用契約）

- 通常派遣においては、1年以上の雇用契約が最も多い。
- 日々紹介において、1日のみの雇用契約が日雇派遣よりも多い。

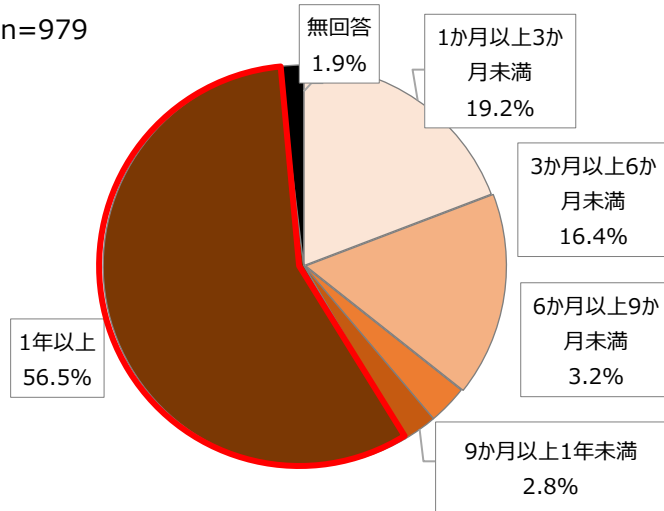
雇用契約期間

通常派遣

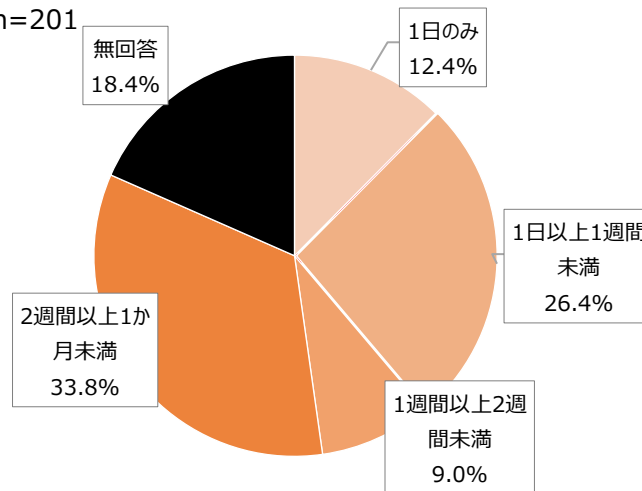
日雇派遣

日々紹介

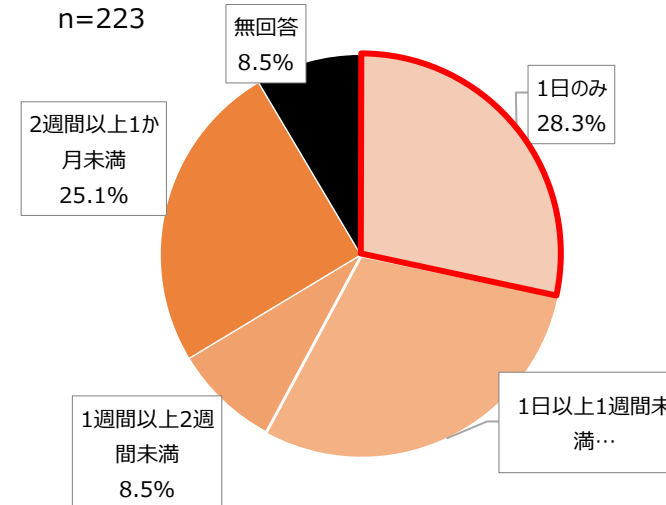
n=979



n=201



n=223

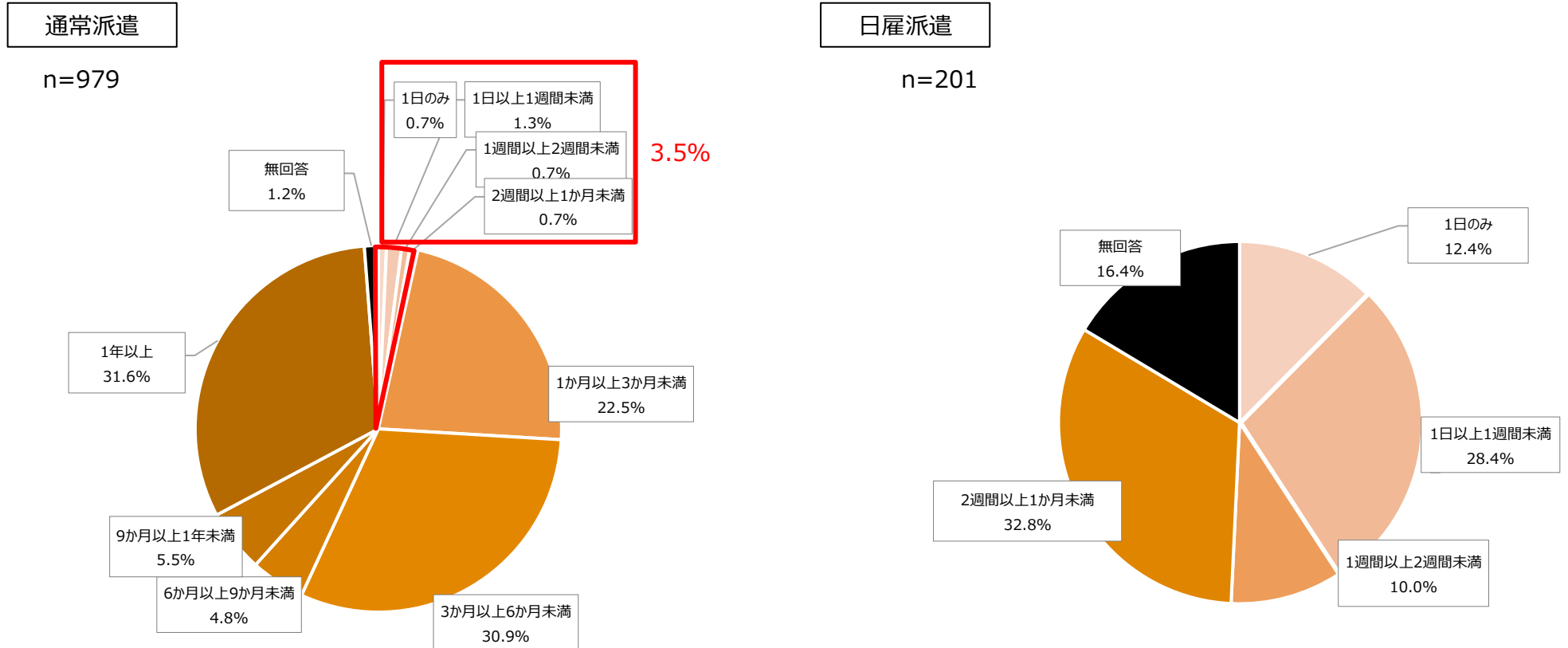


(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

① 契約期間・労働時間（派遣契約）

- 通常派遣においても、約3.5%の事業所が1か月未満の派遣契約を活用し、短期的な労働力を供給している。

派遣契約期間

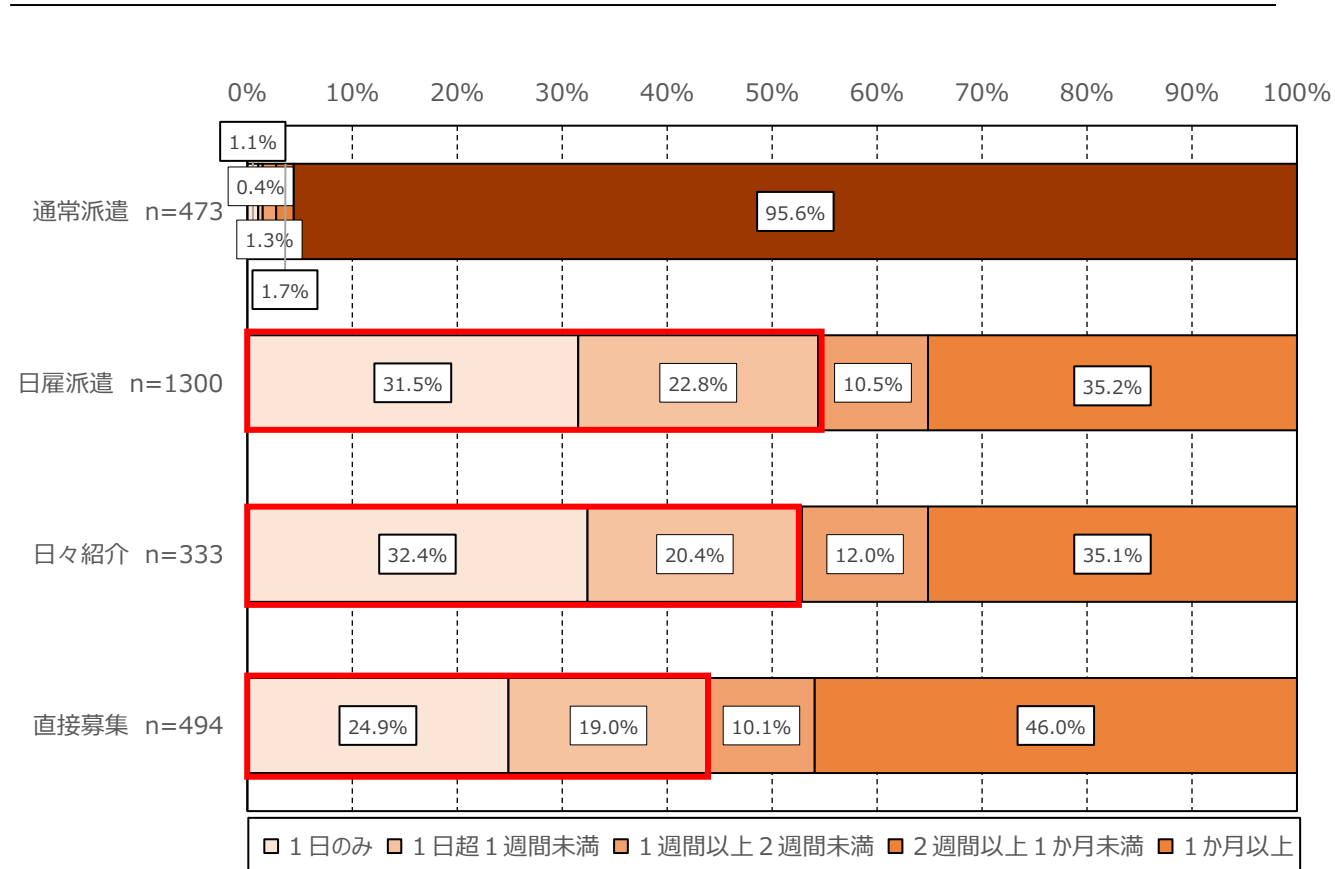


(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

① 契約期間・労働時間（契約期間）

- 日雇派遣、日々紹介においては約30%程度が「1日のみ」の労働であり、「1日のみ」と「1日超1週間未満」を合計すると、1週間未満でおよそ半数を占めていた。
- 直接募集については、「2週間以上1か月未満」の割合が高く、他の短期就労形態と比較すると期間が長い傾向と言える。

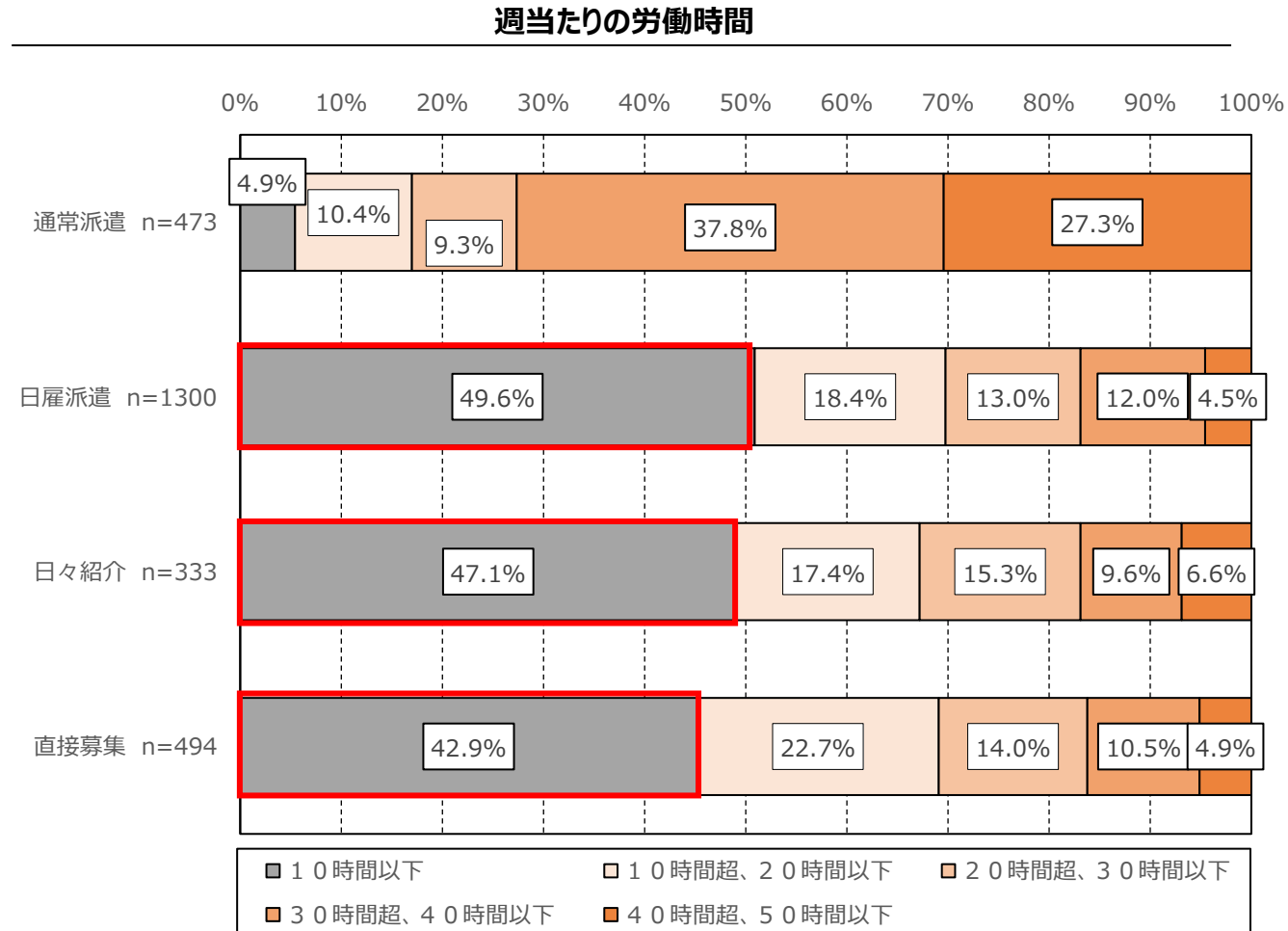
実際に働いた期間



(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

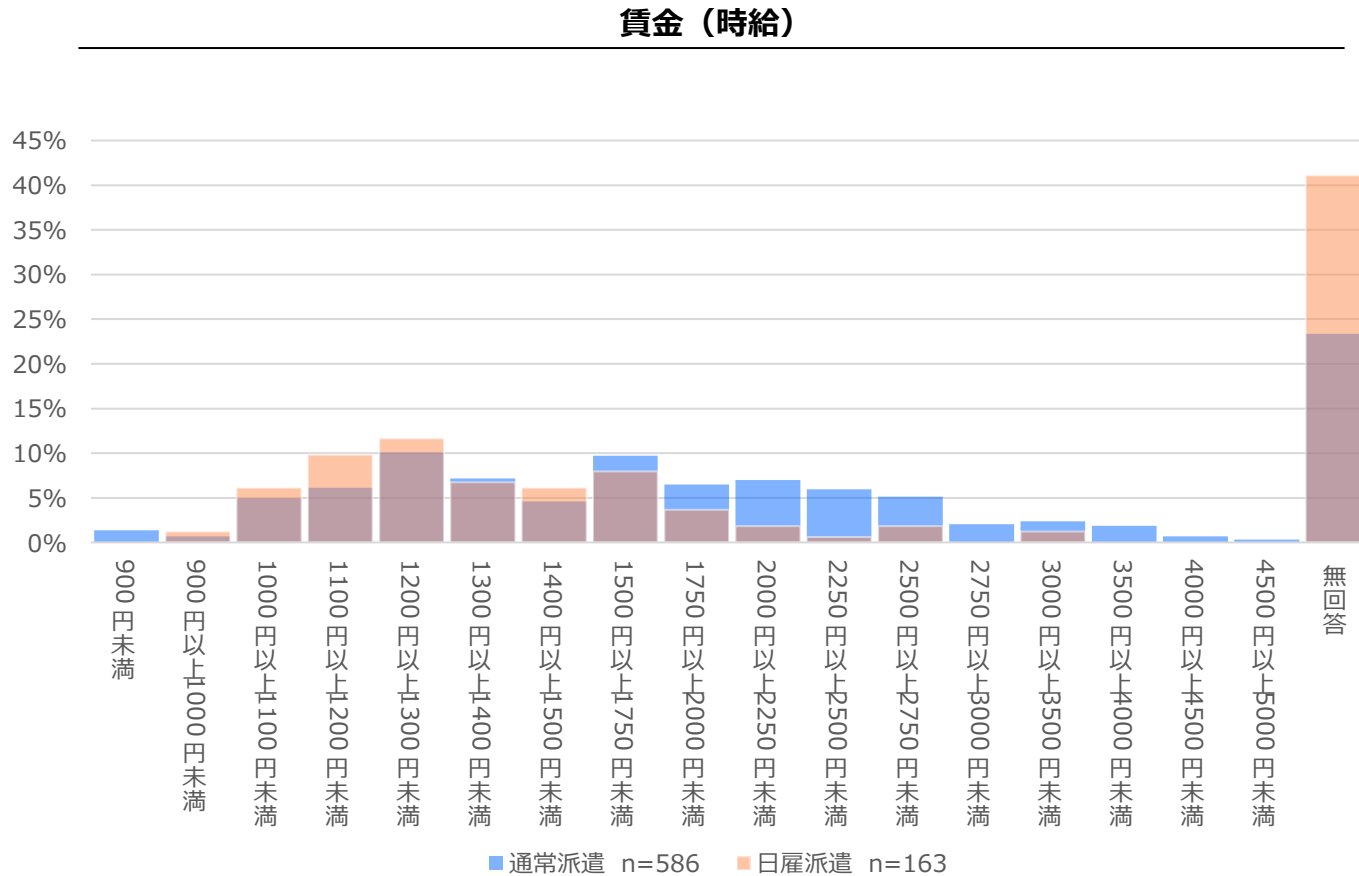
① 契約期間・労働時間（労働時間）

- 短期就労3種類のなかでは週当たりの労働時間に大きな傾向の違いは見られず、「10時間以下」との回答が最も多く、40%を超えていた。



(3)短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか ②賃金

- 通常派遣と日雇派遣の賃金を比較すると、通常派遣の方が賃金が高い傾向にある。



(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

② 賃金（賃金水準）【具体事例】

- c社では、日々紹介については紹介先が賃金を設定するが、派遣先/紹介先に応じて労働者の賃金が無意味に上下しないよう、賃金が同等となるように交渉することがある。

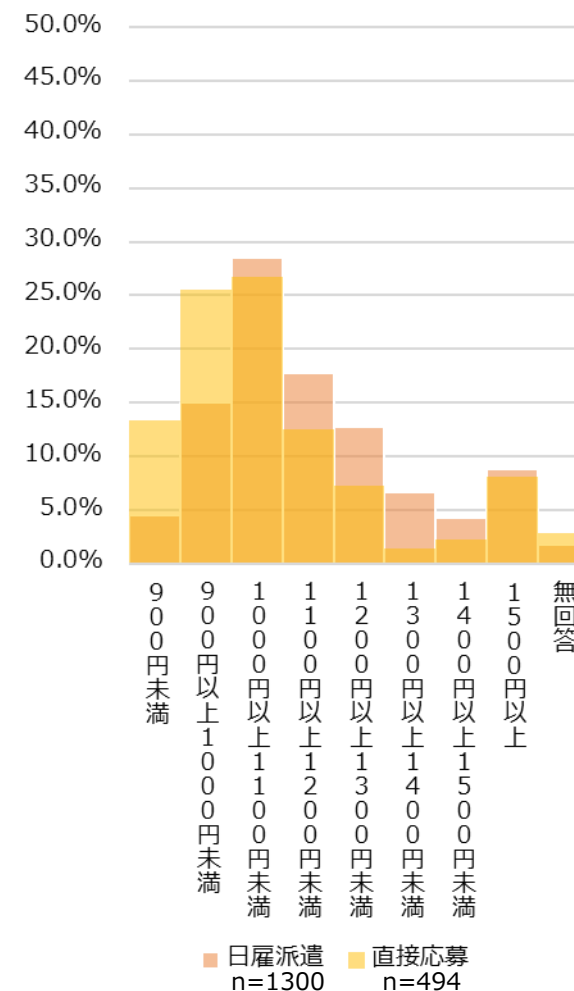
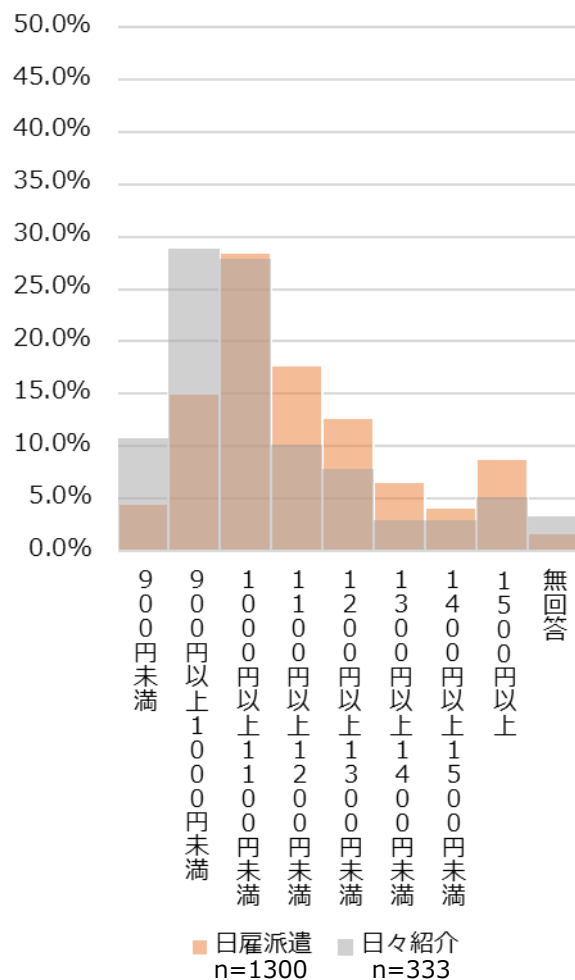
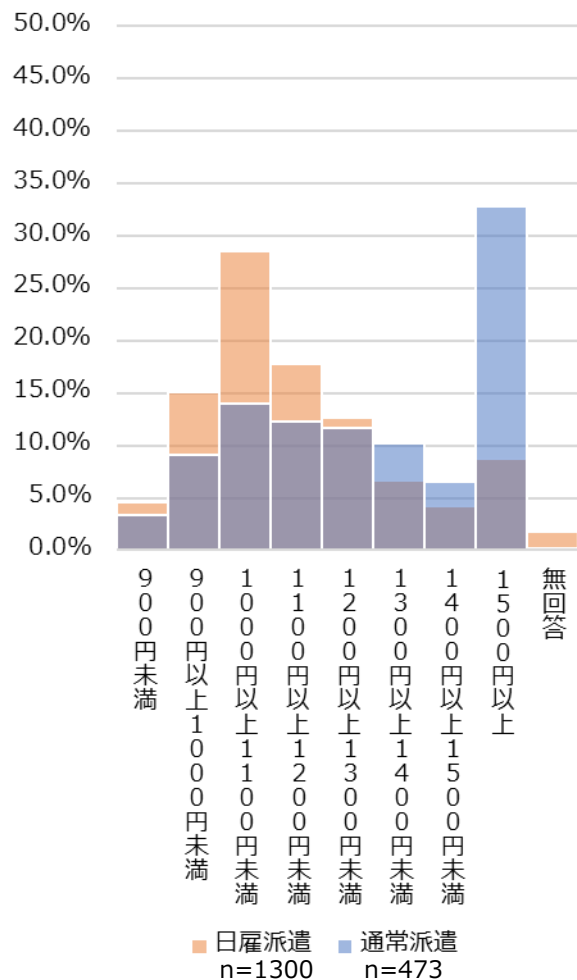
派遣/紹介職種		具体事例
a社 (関東)	販売 (営業を含む)	日々紹介労働者の賃金は紹介先事業所が決定しており、派遣元/紹介元事業所から賃金に対して交渉を行うことはない。
c社 (九州)	サービス職業	登録労働者が一定期間以上自社のサービスを活用して就労することを想定しており、派遣先/紹介先に応じて労働者の賃金が労働者の賃金が無意味に上下しないよう、労働者のスキル・経験等に応じて賃金を設定の上、派遣先等に料金を提示、必要に応じて交渉することがある。

(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

② 賃金

- 通常派遣と日雇派遣を比較すると、分布に大きな違いがあり、通常派遣のほうが賃金が高い。
- 一方で、短期就労3種間で比較すると日雇派遣は、短期就労の中では最も賃金が高い傾向であった。

賃金



(3)短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

②賃金（職種×レベル別の賃金）

- 職種・業務レベル別の2重クロス集計にて賃金水準の分布を確認すると、全ての職種で日雇派遣は通常派遣より賃金水準が低いレベルが存在する。

職種・業務レベル別、賃金

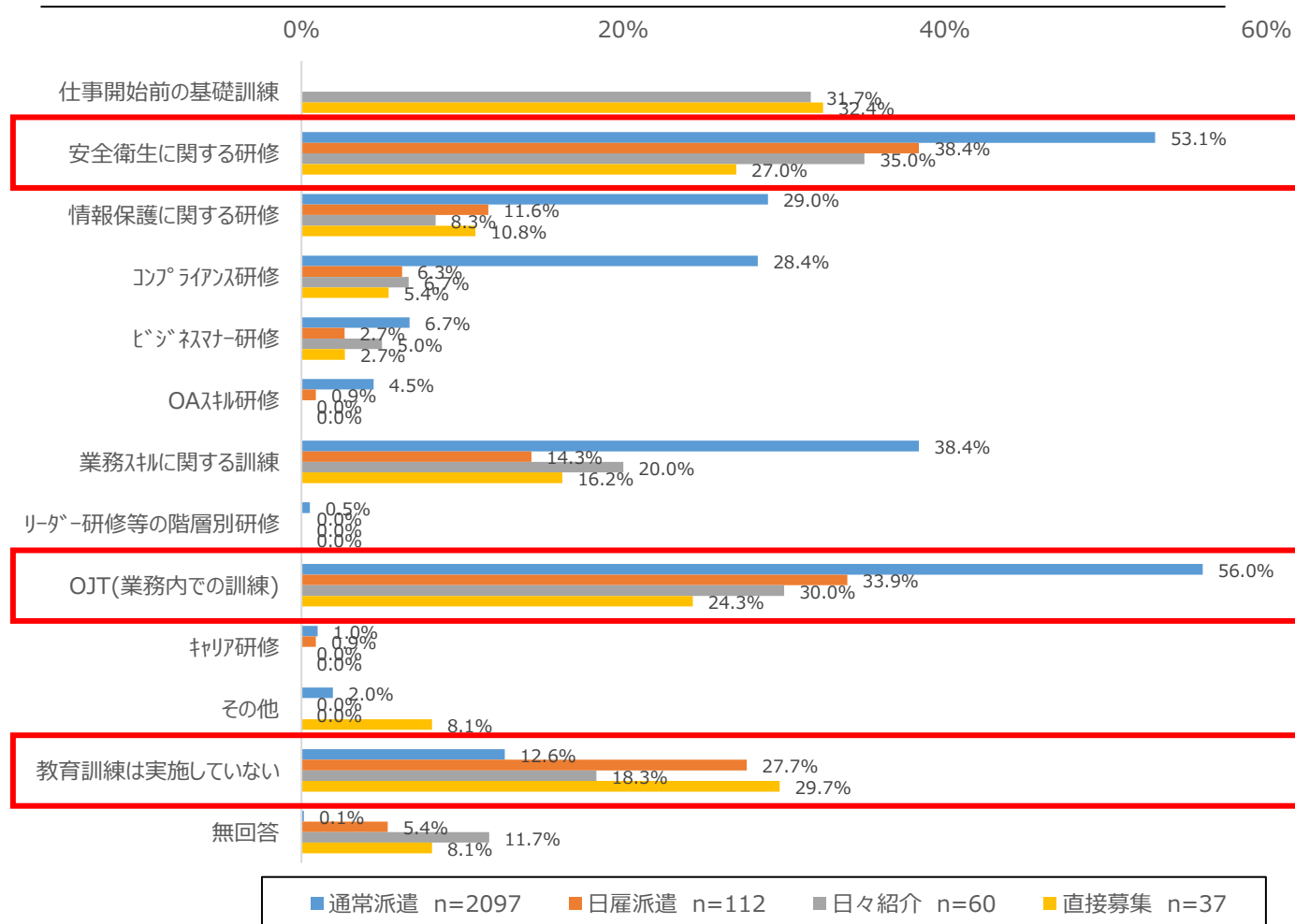
職種・業務レベル別、賃金			職種・業務レベル別、賃金			職種・業務レベル別、賃金		
職種・業務レベル	n数	平均 / 賃金代表値	職種・業務レベル	n数	平均 / 賃金代表値	職種・業務レベル	n数	平均 / 賃金代表値
専門・技術・管理職	236	1,637	現業職	505	1,112	販売・サービス職	708	1,174
未経験でもすぐに行けるレベル	46	1,286	未経験でもすぐに行けるレベル	281	1,091	未経験でもすぐに行けるレベル	327	1,127
日雇派遣	32	1,342	日雇派遣	185	1,106	日雇派遣	189	1,120
日々紹介	3	1,308	日々紹介	55	1,050	日々紹介	42	1,038
直接応募	8	1,122	直接応募	34	1,056	直接応募	84	1,169
通常派遣	3	1,150	通常派遣	7	1,150	通常派遣	12	1,246
1日～1週間程度の経験ができるレベル	54	1,298	1日～1週間程度の経験ができるレベル	134	1,069	1日～1週間程度の経験ができるレベル	232	1,168
日雇派遣	33	1,379	日雇派遣	49	1,056	日雇派遣	107	1,177
日々紹介	6	1,306	日々紹介	35	1,106	日々紹介	40	1,142
直接応募	9	1,031	直接応募	35	1,058	直接応募	64	1,168
通常派遣	6	1,246	通常派遣	15	1,050	通常派遣	21	1,170
2週間以上の経験ができるレベル	136	1,886	2週間以上の経験ができるレベル	90	1,244	2週間以上の経験ができるレベル	149	1,294
日雇派遣	43	1,945	日雇派遣	31	1,203	日雇派遣	50	1,382
日々紹介	11	1,291	日々紹介	19	1,113	日々紹介	26	1,257
直接応募	31	1,772	直接応募	18	1,249	直接応募	41	1,076
通常派遣	51	2,031	通常派遣	22	1,405	通常派遣	32	1,460
生産工程	287	1,101	事務職	562	1,266	分類不能	302	1,151
未経験でもすぐに行けるレベル	144	1,065	未経験でもすぐに行けるレベル	185	1,150	未経験でもすぐに行けるレベル	158	1,099
日雇派遣	104	1,092	日雇派遣	109	1,146	日雇派遣	91	1,120
日々紹介	12	1,000	日々紹介	14	1,014	日々紹介	21	1,030
直接応募	17	963	直接応募	36	1,061	直接応募	31	1,015
通常派遣	11	1,041	通常派遣	26	1,361	通常派遣	15	1,240
1日～1週間程度の経験ができるレベル	93	1,096	1日～1週間程度の経験ができるレベル	186	1,244	1日～1週間程度の経験ができるレベル	85	1,118
日雇派遣	44	1,137	日雇派遣	96	1,230	日雇派遣	56	1,131
日々紹介	8	1,000	日々紹介	14	979	日々紹介	5	1,185
直接応募	9	983	直接応募	25	1,130	直接応募	16	1,063
通常派遣	32	1,097	通常派遣	51	1,397	通常派遣	8	1,100
2週間以上の経験ができるレベル	50	1,211	2週間以上の経験ができるレベル	191	1,401	2週間以上の経験ができるレベル	59	1,351
日雇派遣	12	1,242	日雇派遣	46	1,370	日雇派遣	23	1,280
日々紹介	3	917	日々紹介	10	1,138	日々紹介	9	1,134
直接応募	4	1,117	直接応募	18	1,091	直接応募	14	1,363
通常派遣	31	1,237	通常派遣	117	1,480	通常派遣	13	1,581

(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

③ 教育訓練

- いずれの就労形態でも、教育訓練として「OJT」や「安全衛生に関する研修」が多く実施されており、特に通常派遣では、実施率が5割を超える。
- 日雇派遣/直接募集の就労形態の労働者には、教育訓練を実施していない事業所の割合は3割程度であるが、日々紹介として雇用している労働者に対しては、当該割合が2割程度であり、比較的低い割合であった。

派遣労働者を対象に実施している教育訓練 (MA)

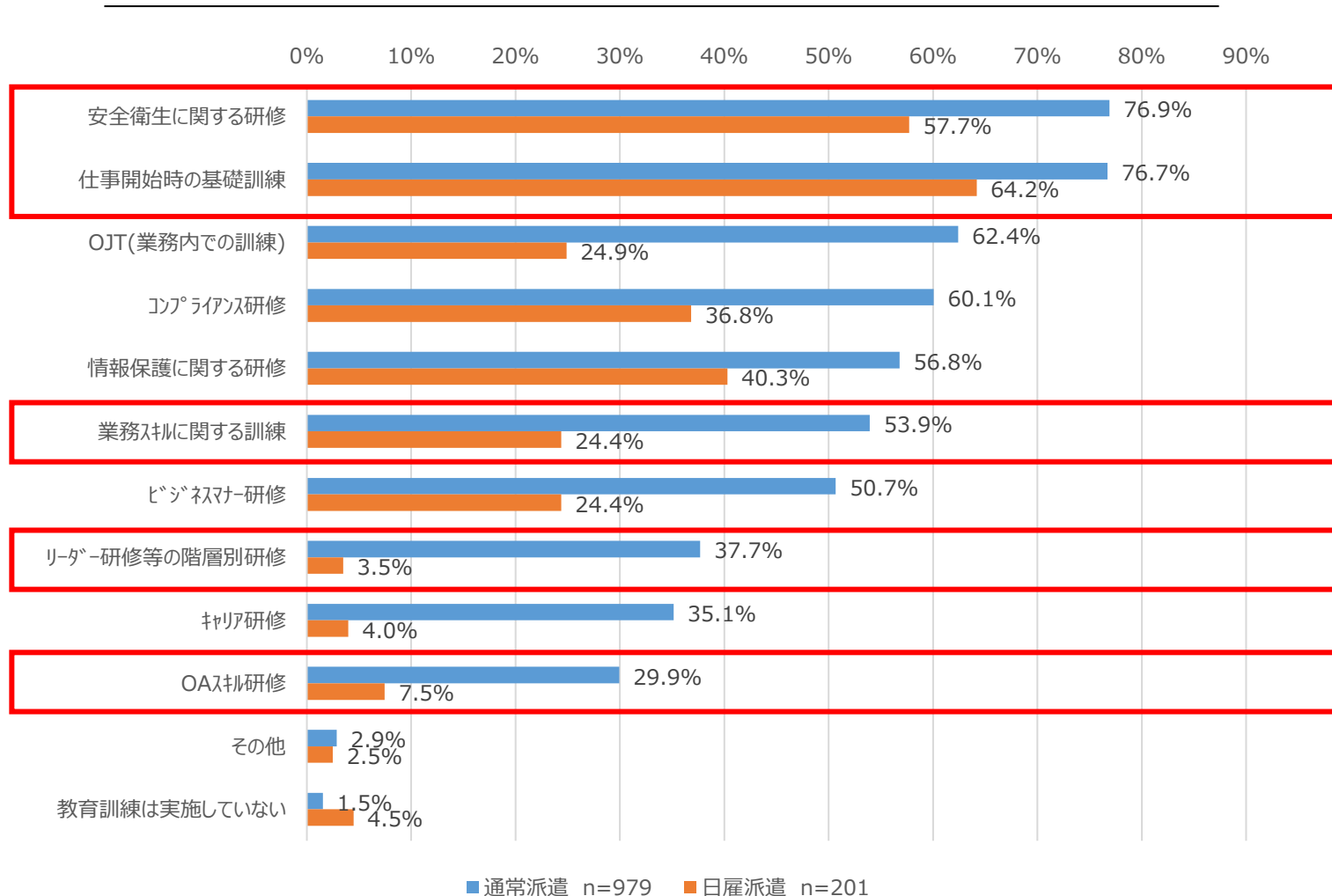


(3)短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

③教育訓練

- 通常派遣と日雇派遣ともに教育訓練の実施率は高く、いずれも「安全衛生に関する研修」「仕事開始時の基礎訓練」が多く実施されている。
- 一方で、「業務スキルに関する訓練」「リーダー研修等の階層別研修」「OAスキル研修」等の特定スキルに関する教育訓練は、日雇派遣よりも通常派遣において実施の割合が目立って高い

実施している教育訓練 (MA)

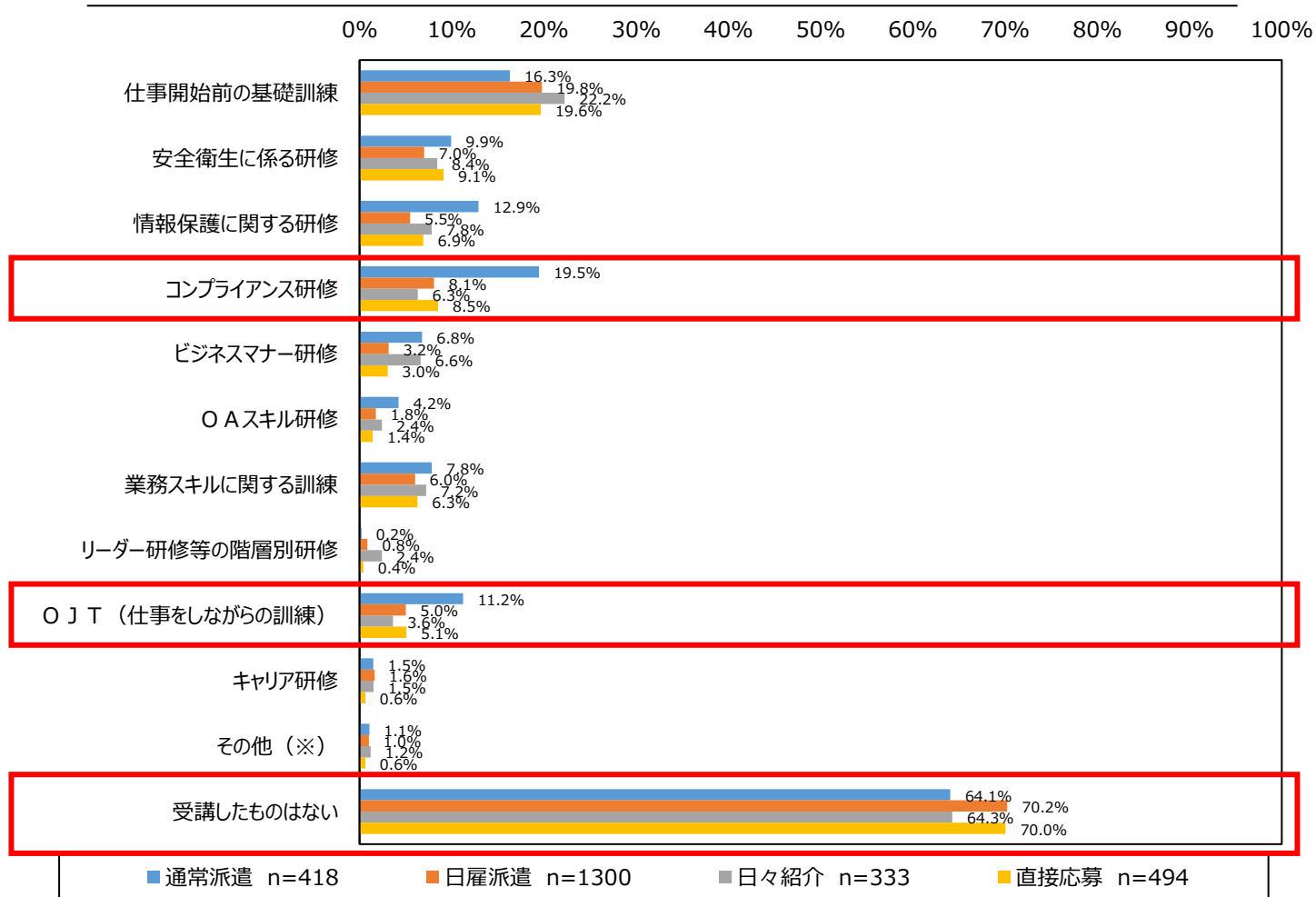


(3) 短期労働力はどのような労働条件で活用されているのか

③ 教育訓練

- いずれの就労形態でも、「受講したものはなし」とする労働者が6割強であった。
- 受講されている教育訓練をみると、通常派遣と日雇派遣の比較では、「コンプライアンス研修」と「OJT（仕事をしながらの訓練）」の受講について、日雇派遣のほうが回答割合が低かった。
- 短期就労3種での比較では、特段大きな差異は見られなかった。

労働者が実際に受講した教育訓練（MA）



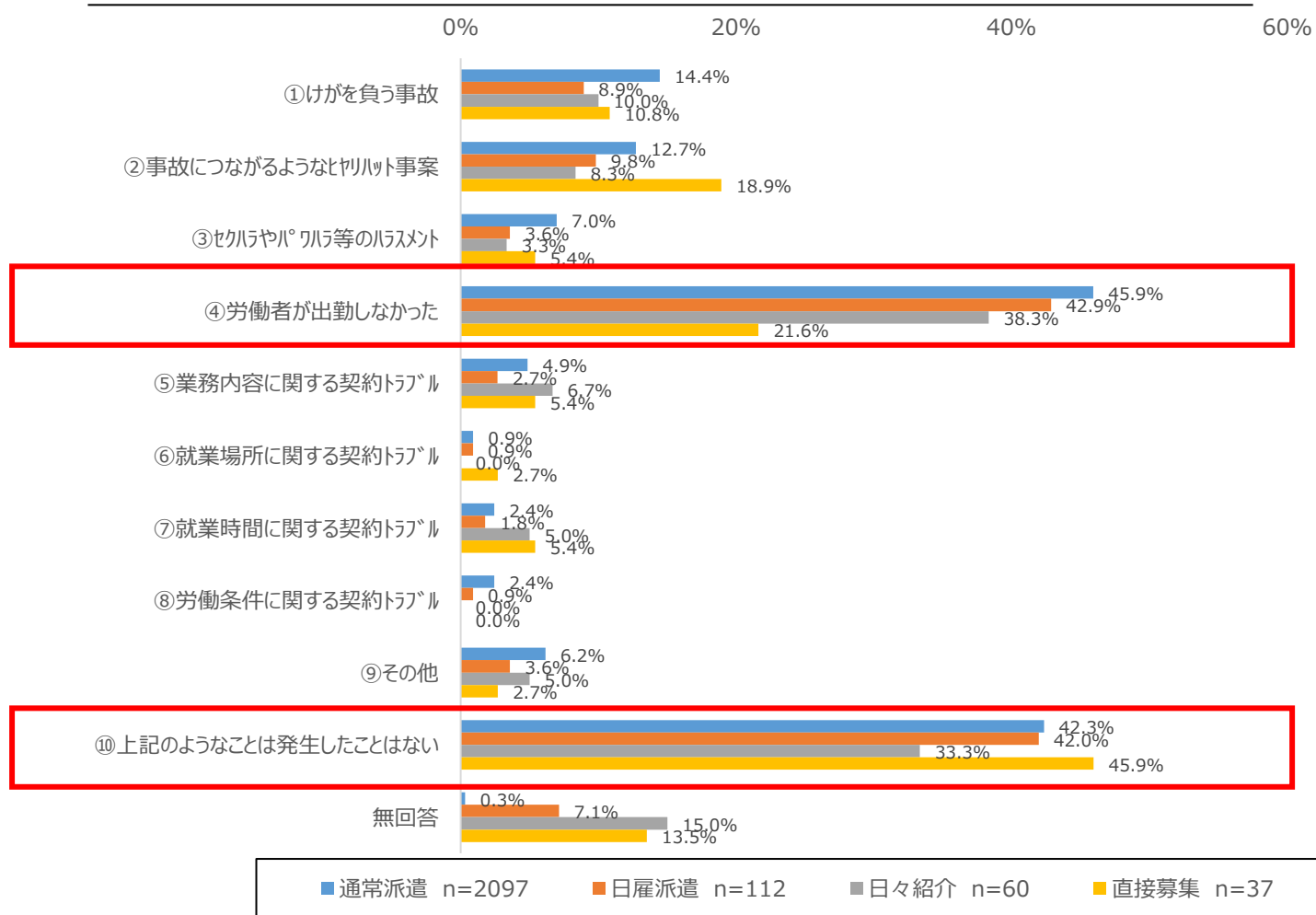
短期労働ではどのようにトラブルに対応しているか

(4)短期労働ではどのようにトラブルに対応しているか

①発生しているトラブルや問題

- いずれの就労形態でも、トラブルや問題が「発生したことがない」のは半数以下であり、何らかのトラブルや問題を経験しているが、そのなかでも「労働者が出勤しなかった」ことを経験している派遣先等が多い。
- 日々紹介は、他の就労形態に比べて、トラブル等が発生したことがない派遣先等の割合が低い。

経験したことがあるトラブルや問題 (MA)



(4)短期労働ではどのようにトラブルに対応しているか

①発生しているトラブルや問題【具体事例】

- A社では、短期就労に限ったトラブルや問題はないものの、敢えて言えば、日雇派遣労働者は副業が多く、通残労働時間が懸念されている。
- E社では、短期就労労働者によるトラブルや問題が多いということはないものの、短期就労労働者は経験値が少なく、ルールを覚えにくいいため、ヒヤリハット事案は生じやすいとされている。

業務内容		具体事例
A社 (中部)	空調機器等の製造	日雇派遣労働者が製造ラインにて業務を行っているが、トラブルや問題は日雇派遣だからということではなく、あくまで人による。現に何か問題が生じているわけではないが、敢えて言えば、日雇派遣労働者は副業でやっている労働者が多く、ダブルワークによる通算労働時間が気になっている。
E社 (関西)	食材セットの製造	日雇派遣労働者が製造ラインにて業務を行っているが、トラブルは全体的にある事案であり、就労形態が影響はしていない。ただ、日雇は経験値が少ないし、短期間となるとルールを覚えにくいいため、ヒヤリハット事案は生じやすい。

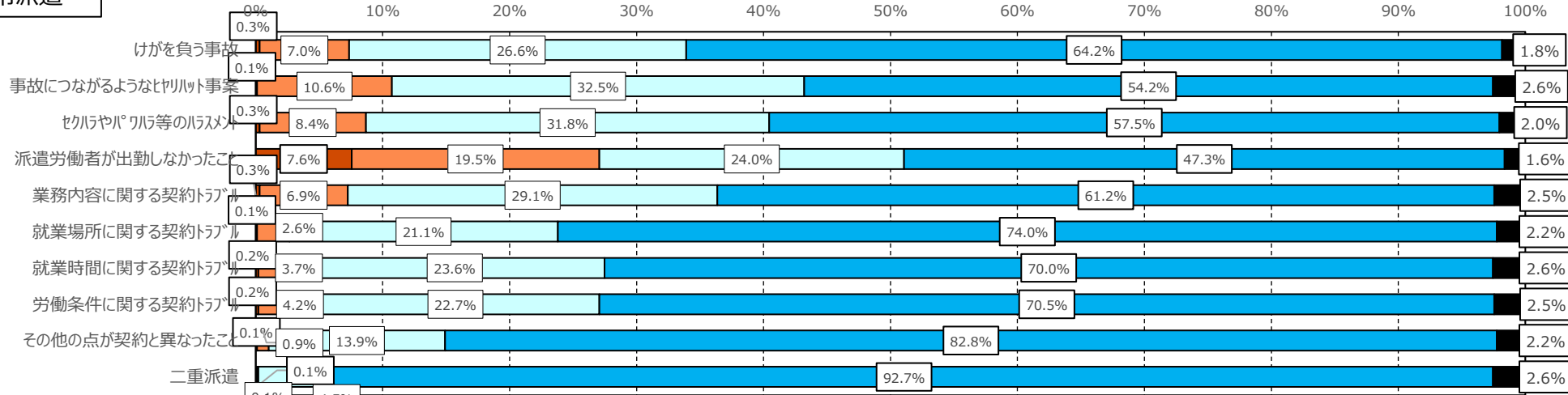
(4)短期労働ではどのようにトラブルに対応しているか

①発生しているトラブルや問題

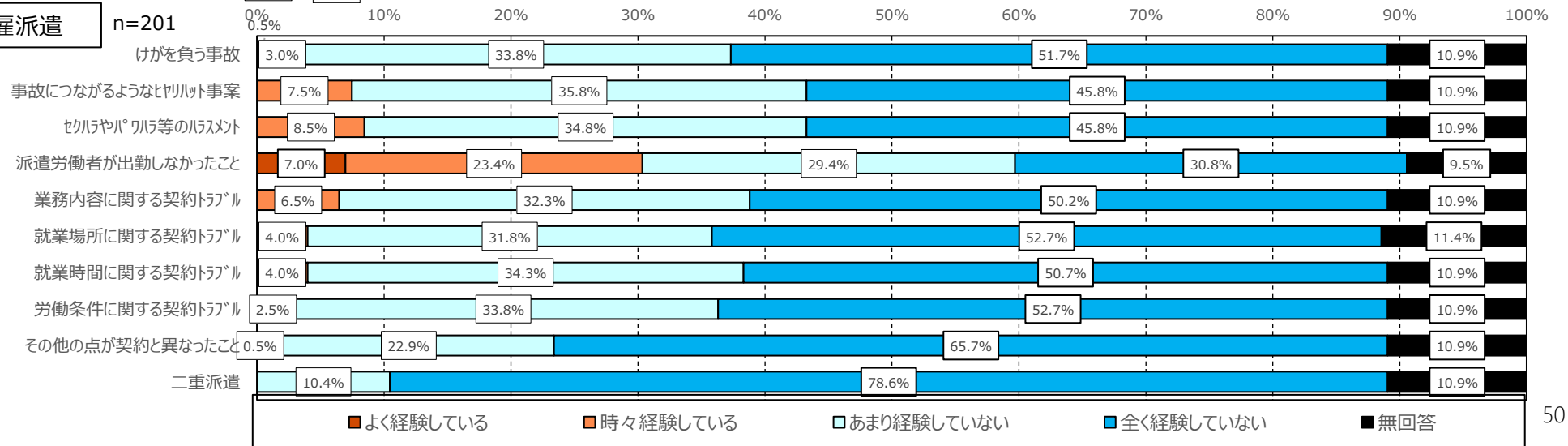
- 通常派遣と日雇派遣において、トラブルの発生状況に大きな違いは見られない。

トラブルの発生状況

通常派遣 n=979



日雇派遣 n=201

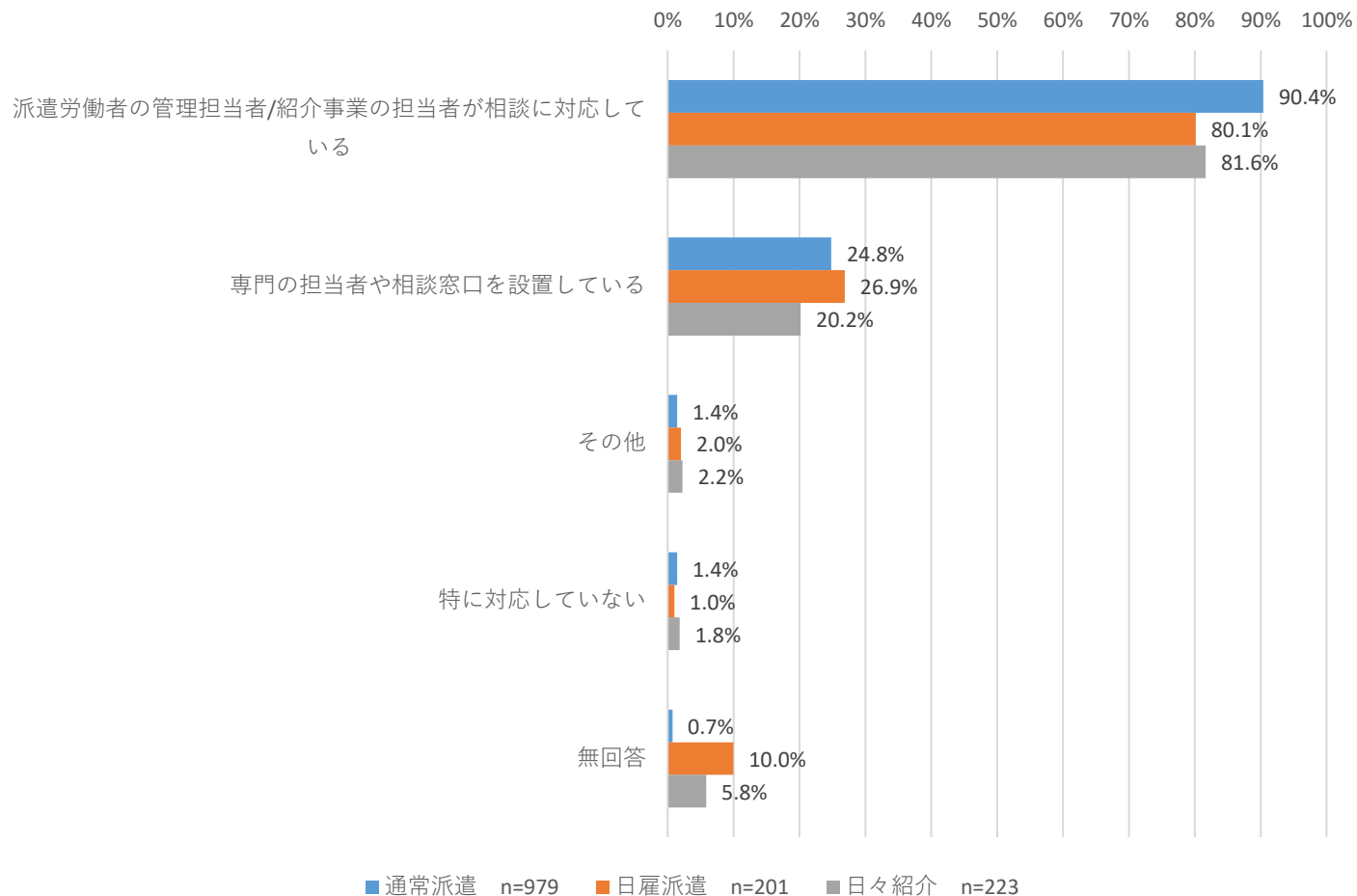


(4)短期労働ではどのようにトラブルに対応しているか

①発生しているトラブルや問題（トラブルへの対応状況）

- トラブルに対し「特に対応していない」と回答した事業所は、日々紹介事業に最も多いが、1.6%に留まり、派遣/紹介に関わらず、多くの事業所で労働者のトラブルに応じる体制をとっていると考えられる。
- 通常派遣、日雇派遣、日々紹介のいずれにおいても、トラブル時には、特に事業の担当者が労働者からの相談に応じている。

トラブル時の相談窓口の設置状況



(4)短期労働ではどのようにトラブルに対応しているか

①発生しているトラブルや問題（トラブルへの対応状況）

- a社では、発生するトラブルは就労先でのトラブルであることが多く、発生状況に派遣/紹介の違いはほとんどない。過去、日々紹介の労働者が紹介先から補償を請求された際、自社から労働者に支払額の補填を行っている。
- d社でも、派遣/紹介でトラブルの発生状況に違いはほとんどない。労働者が派遣/紹介の違いを認識しておらず、トラブル時は紹介であっても労働者から自社に問合せがくることが多いとのことである。

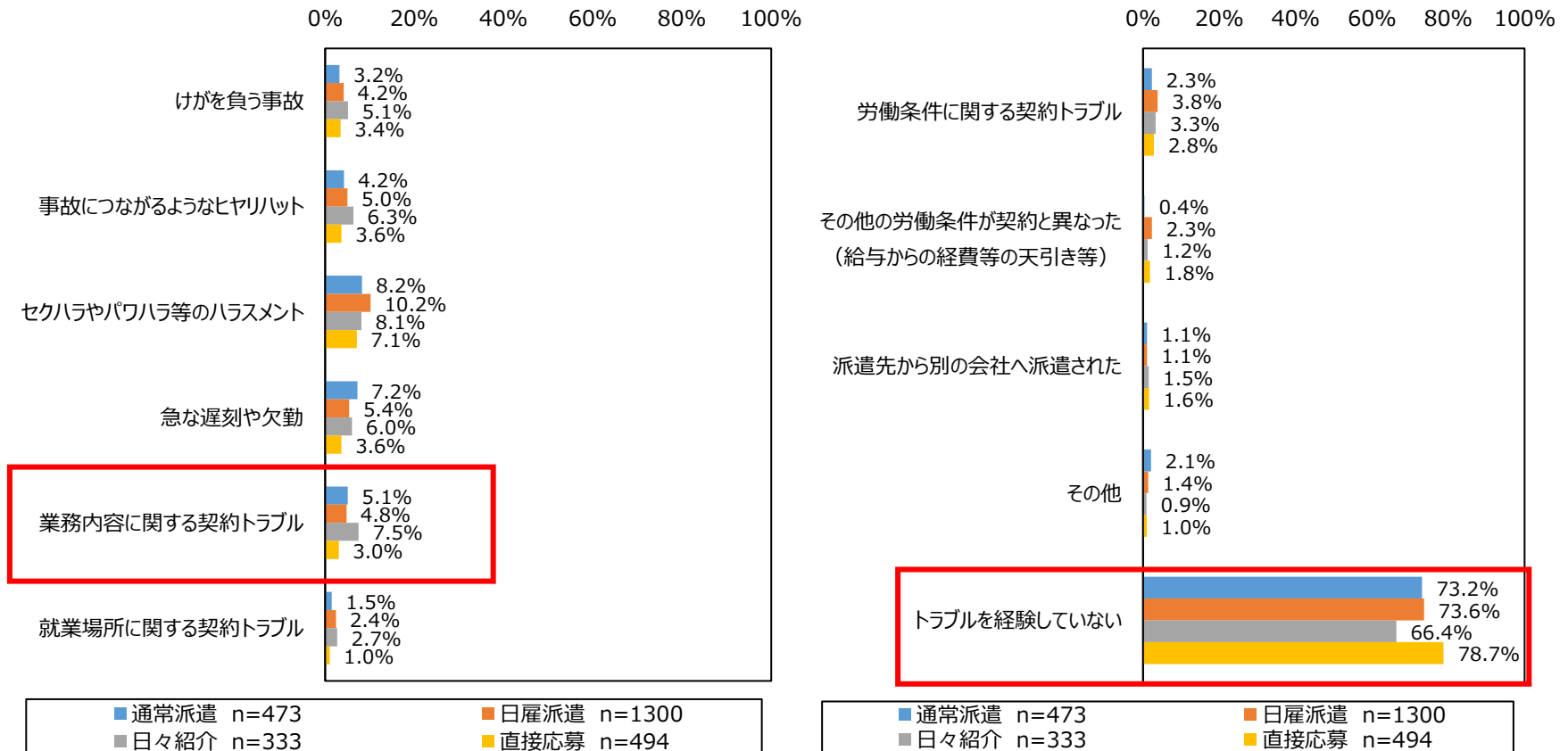
	派遣/紹介職種	具体事例
a社 (関東)	販売 (営業を含む)	発生するトラブルの多くは、勤怠等に係る就労先でのトラブルであることが多く、日雇派遣/日々紹介でトラブルの発生状況に違いはほとんどない。過去、就労先で発生したトラブルに対して、日々紹介の労働者が紹介先から補償を請求された際、自社から労働者に支払額の補填を行った。また、日々紹介において直前に仕事がなくなった際も、労働者にキャンセル料が支払われることを契約に盛り込んでいる。労働者が派遣/紹介の違いを認識しておらず、トラブル時は派遣/紹介であっても労働者から自社に問合せがくることが多い。自社にとっては労働者も顧客であるため、対応するようにしている。
d社 (関東)	運搬・清掃・ 包装等	発生するトラブルの多くは、ハラスメント等の就労先でのトラブルであることが多く、日雇派遣/日々紹介でトラブルの発生状況に違いはほとんどない。ハラスメント等が発生した場合、日雇派遣であれば必ず派遣先事業所へのヒアリングを行い、事実関係の確認を行う。日々紹介でも可能な限り紹介先事業所へのヒアリングを通じて事実関係の確認、職場環境改善を依頼する。労働者が派遣/紹介の違いを認識しておらず、トラブル時は派遣/紹介であっても労働者から自社に問合せがくることが多い。
e社 (中部)	販売 (営業を含む)	日雇派遣/日々紹介のいずれにおいても、トラブルはほとんど発生したことがない。登録労働者に自社サービスを継続して活用してもらえるように、取引先の選定を慎重に行っており、トラブルが生じそうな事業所との契約を避けるようにしている。よく知っている取引先と契約を継続していくことが多い。

(4) 短期労働ではどのようにトラブルに対応しているか

① 発生しているトラブルや問題

- 通常派遣と日雇派遣を比較すると、「トラブルを経験していない」の割合はほとんど差異がなかった。
- 短期就労3種の間で比較すると日々紹介は「トラブルを経験していない」の割合がやや低かった。内容に着目すると日々紹介は「業務愛用に関する契約トラブル」が他の短期就労形態と比較して若干高い傾向であった。

当該就業形態で経験したトラブル等



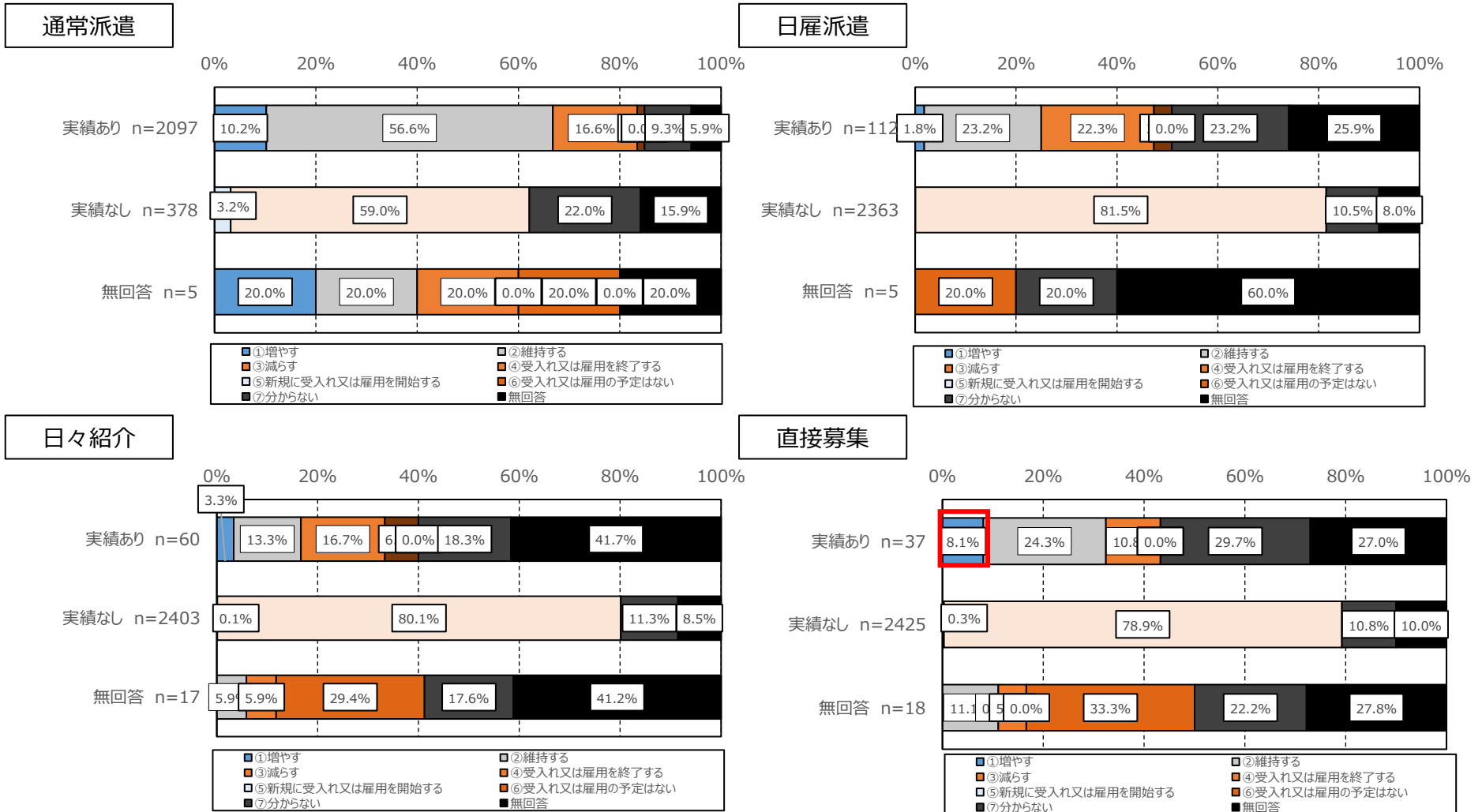
短期労働は今後どのようなニーズがあるか

(5) 短期労働は今後どのようなニーズがあるか

① 今後の活用/就労ニーズ

- 短期就労に比べ、通常派遣を今後増やすことを検討している事業所が多い。
- サンプルは限定的ではあるものの、短期就労形態では、「日々紹介」「直接募集」で、特に「直接募集」において、今後の労働者の割合を「増やす」と回答した事業所の割合が高い。

受入れ/雇用実績別、今後の受入れ又は雇用する労働者の割合



(5)短期労働は今後どのようなニーズがあるか

①今後の活用/就労ニーズ【具体事例】

- A社では、基本的には、通常派遣までで必要な人員を充足していく予定である。短期就労に対しては、都度、短期間でのやり取りが発生する煩わしさや、制度への理解が十分ではなく、法的に問題がないかの不安を感じている。
- C社では、緊急性がない限りは、パート・アルバイトで対応したい意思あり。それでも、もし必要になれば、派遣会社に相談して、派遣会社から提案があれば日雇も検討するということであった。

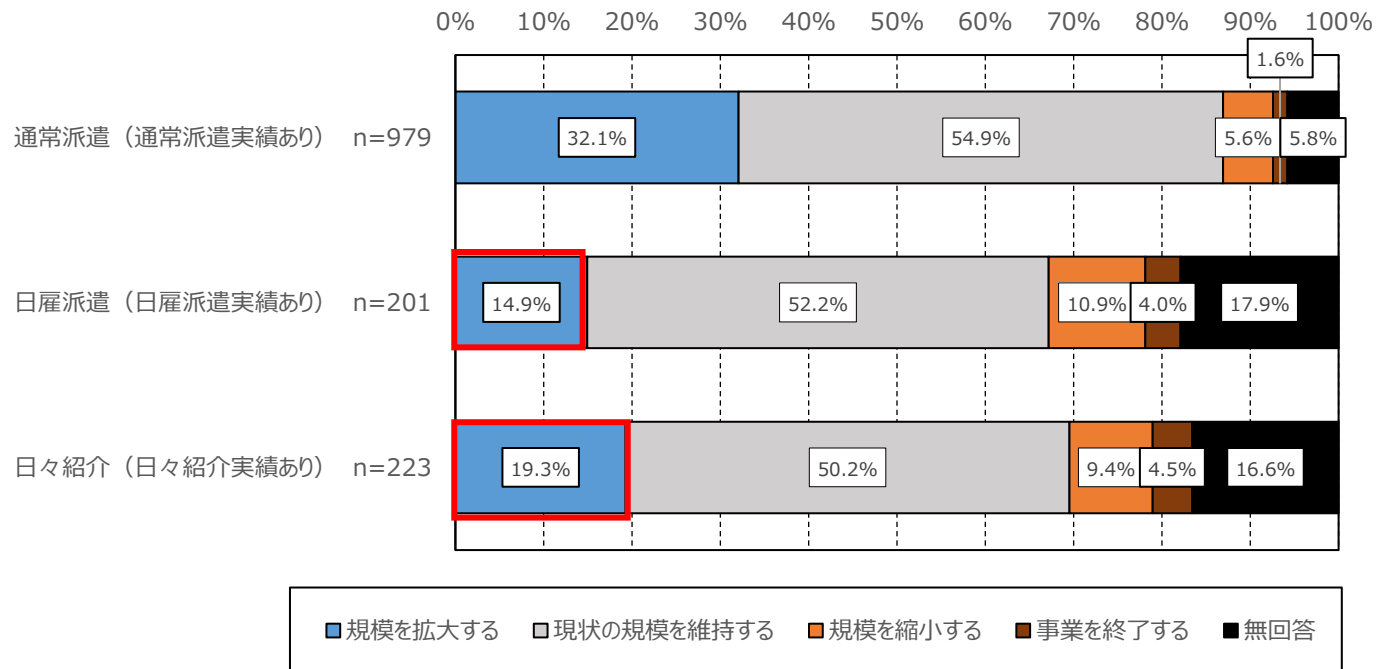
業務内容		具体事例
A社 (中部)	空調機器等の製造	A社は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により海外で空調機器の需要が増加し。年度当初に決めた通常派遣では足りなくなったため、日雇派遣で充足した。しかし、今後は、基本的には、通常派遣までで必要な人員を充足していく予定である。日雇派遣は、都度、短期間でのやり取りが発生し、管理するのに煩わしさを感じているとのこと。また、短期就労の制度については理解できておらず、法的に本当に問題がないのかといった不安あり。
C社 (関東)	住宅設備機器の製造及び販売	C社は、受注が増加し、スポット的な仕事が発生し対応するために、日雇派遣と日々紹介を充足している。しかし、緊急性がない限りは、パート・アルバイトで対応したい意思あり。それでも、もし必要になれば、派遣会社に相談して、派遣会社から提案があれば日雇も検討する予定。

(5) 短期労働は今後どのようなニーズがあるか

① 今後の活用/就労ニーズ

- 実績が日雇派遣よりも日々紹介において、事業規模を拡大する/事業を新規に開始すると回答した事業者の割合が高い。

今後の事業予定（事業実施有無別）

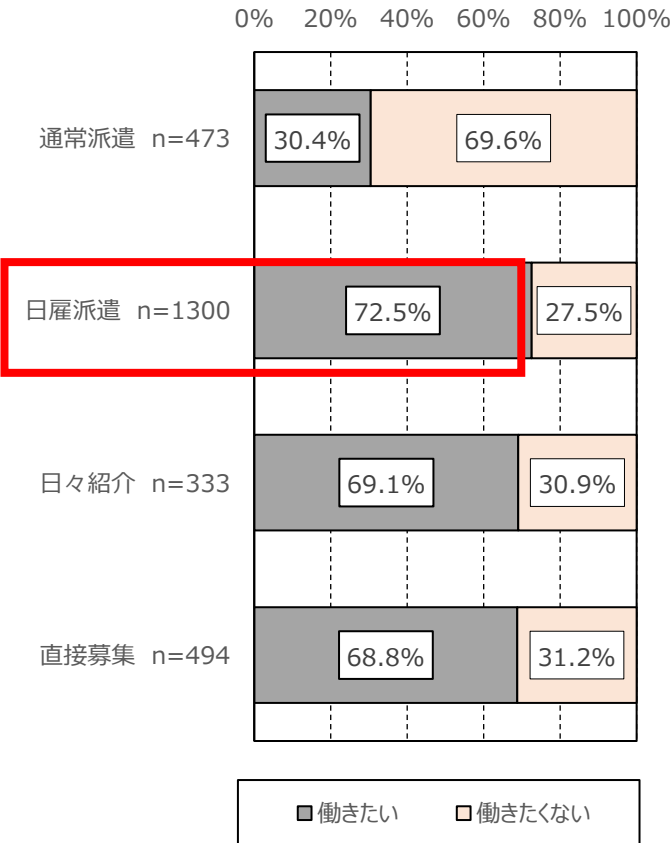


(5) 短期労働は今後どのようなニーズがあるか

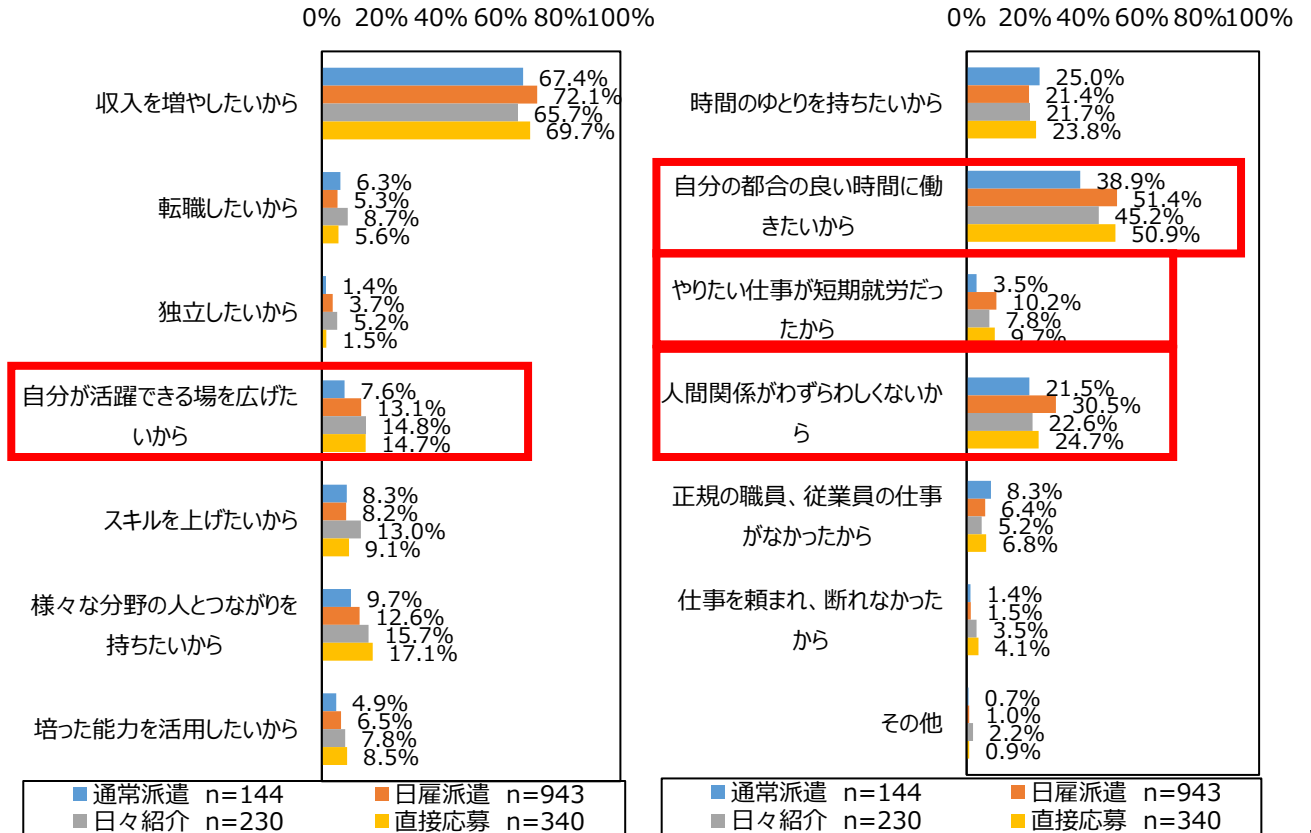
① 今後の活用/就労ニーズ

- 通常派遣と日雇派遣を比較すると、日雇派遣のほうが今後の短期就労について「働きたい」割合が高かった。
- 「働きたい」と回答した労働者の希望する理由は、通常派遣と日雇派遣に共通して「収入を増やしたいから」が多かった。一方、「自分が活躍できる場を広げたいから」及び「自分の都合の良い時間に働きたいから」・「やりたい仕事が短期就労だったから」・「人間関係がわずらわしくないから」の項目においては日雇派遣のほうが通常派遣よりも多く回答が集まった。

今後の短期就労の希望



今後の短期就労を希望する理由

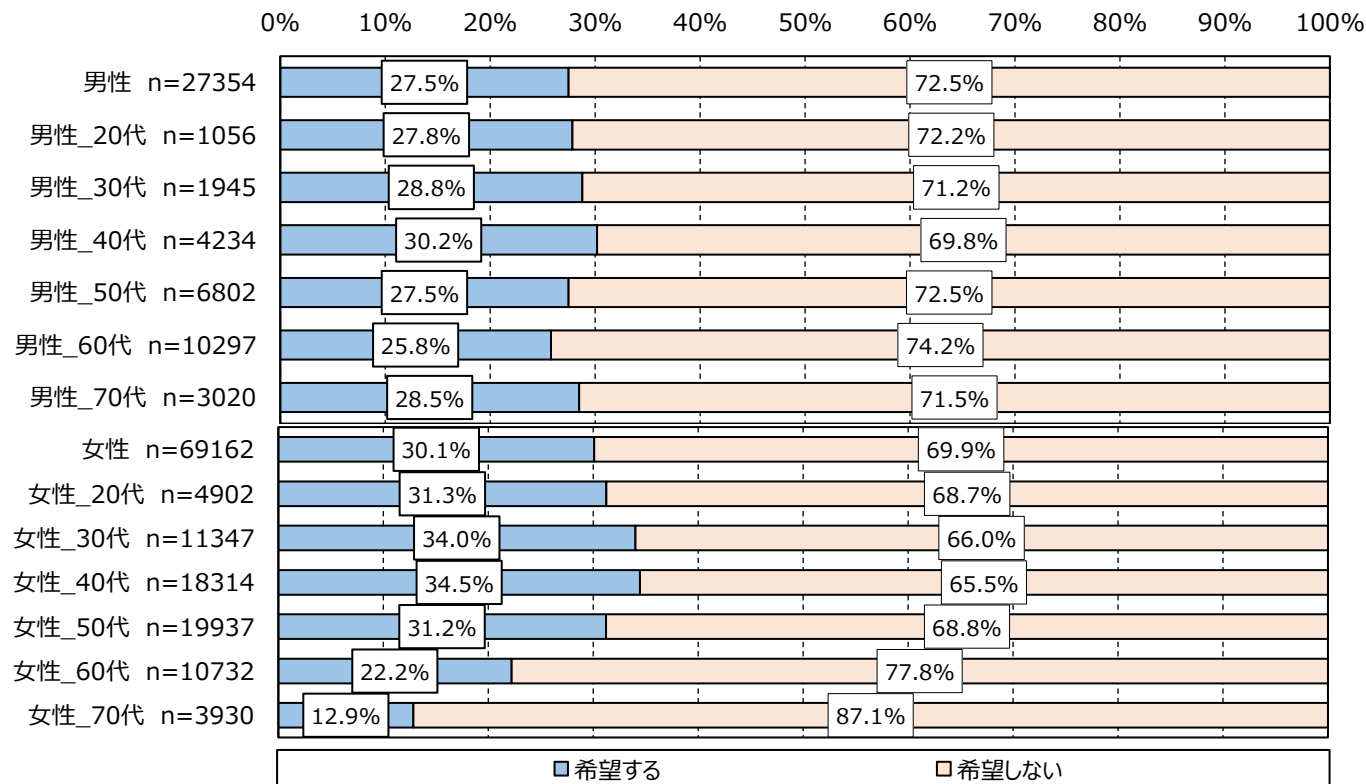


(5) 短期労働は今後どのようなニーズがあるか

② 今後の活用/就労ニーズ（現在の就労形態に依らないデータでの分析）

- 今後の短期就労の希望について、9万件超のスクリーニング調査から傾向を確認したところ、性・年齢別では「60~70代の女性」は比較的、短期就労の希望割合が低かった。

今後の短期就労の希望
(スクリーニング調査：性・年代別)

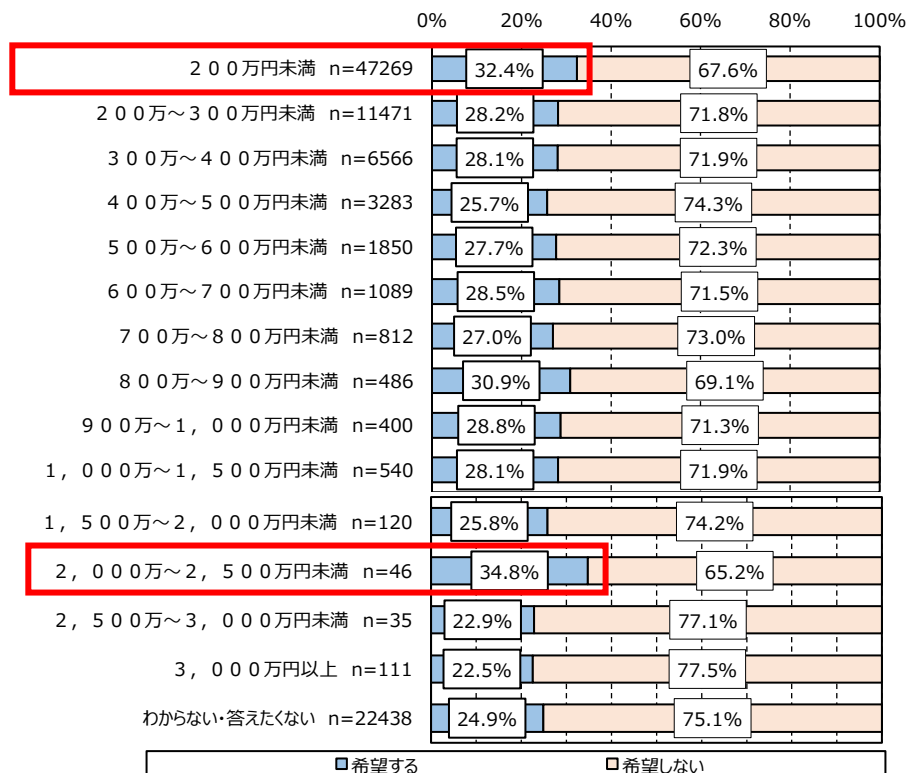


(5) 短期労働は今後どのようなニーズがあるか

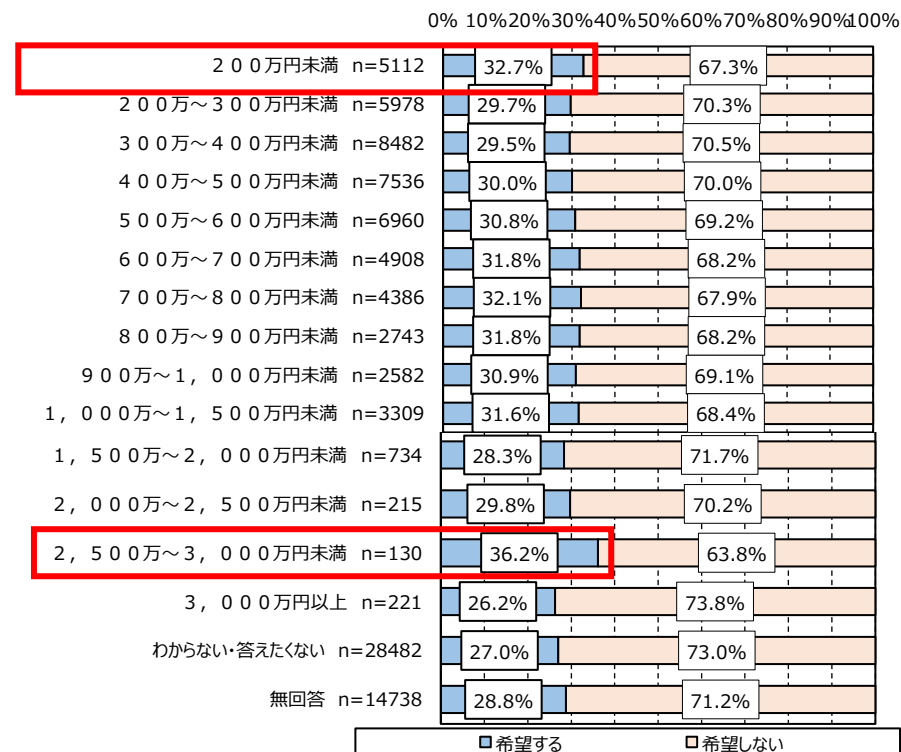
② 今後の活用/就労ニーズ (現在の就労形態に依らないデータでの分析)

- 今後の短期就労の希望について、9万件超のスクリーニング調査から傾向を確認したところ、個人年収別及び世帯年収別のどちらにおいても、「200万円未満」と「2000万～2500万円未満」または「2500万～3000万円未満」の両極端な層で短期就労の希望割合が高かった。

今後の短期就労の希望
(スクリーニング調査：個人年収別)



今後の短期就労の希望
(スクリーニング調査：世帯年収別)

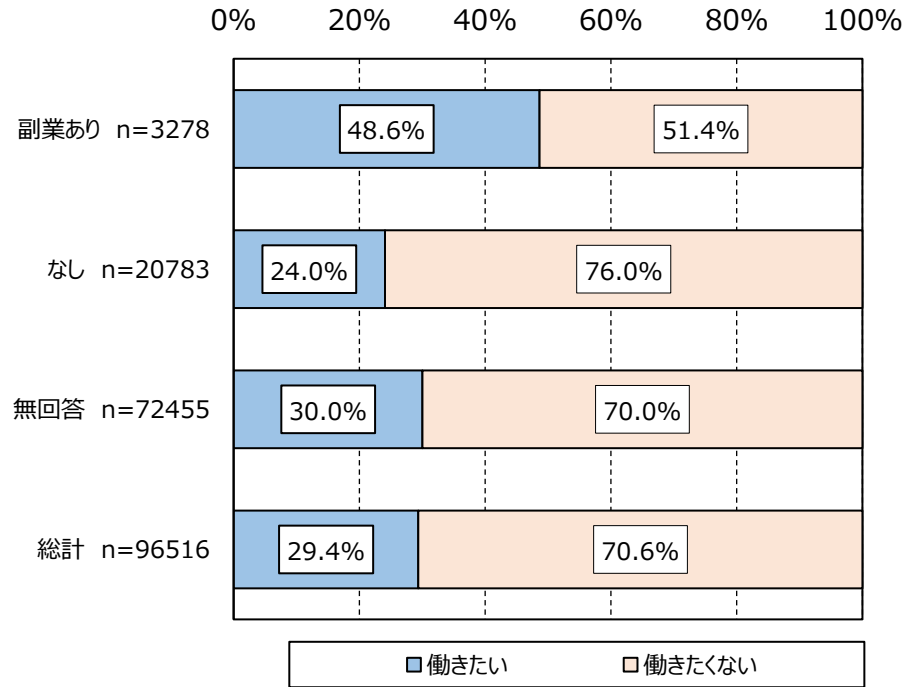


(5) 短期労働は今後どのようなニーズがあるか

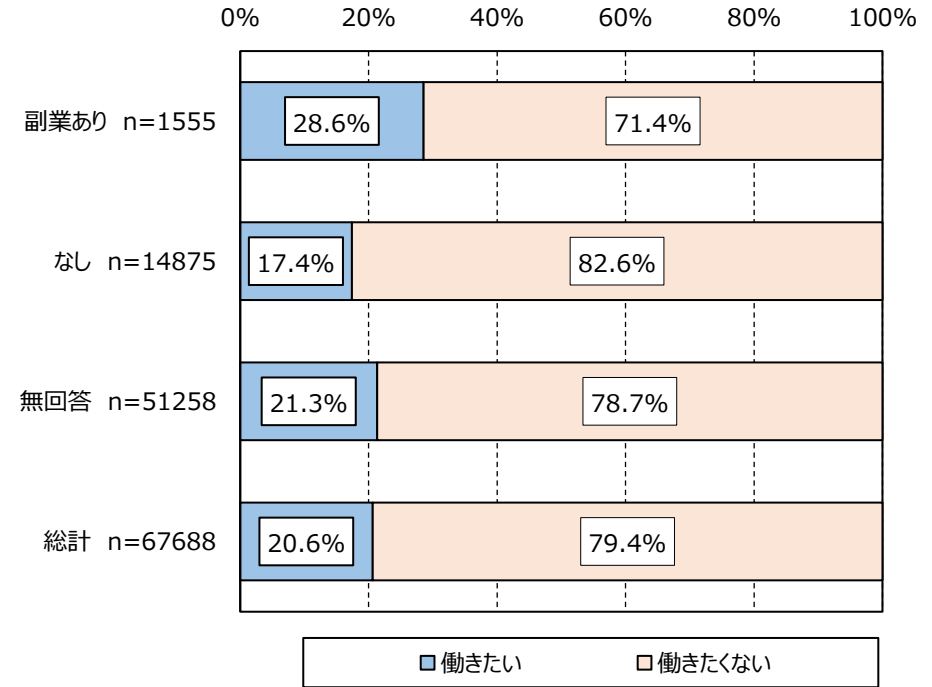
② 今後の活用/就労ニーズ（現在の就労形態に依らないデータでの分析）

- 今後の短期就労の希望について、9万件超のスクリーニング調査から傾向を確認したところ、副業をしている労働者は、今後の短期就労を希望する割合が高かった。これはいままでに日雇派遣・日々紹介・直接応募(日雇)のいずれも経験していない層に限定しても同様の傾向であった。

今後の短期就労の希望
(スクリーニング調査：兼業・副業の有無別)



今後の短期就労の希望 <過去短期就労の経験なしの層に限定>
(スクリーニング調査：兼業・副業の有無別)



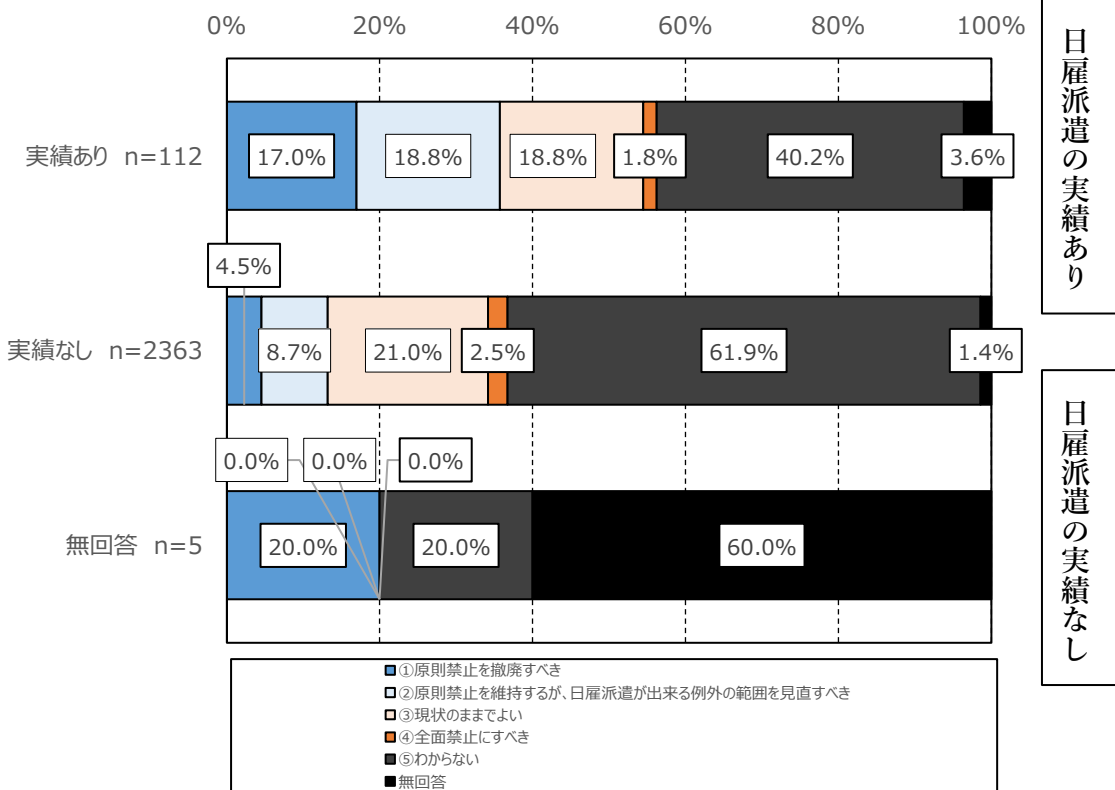
短期労働に係る法制度への評価

(6) 短期労働に係る法制度への評価

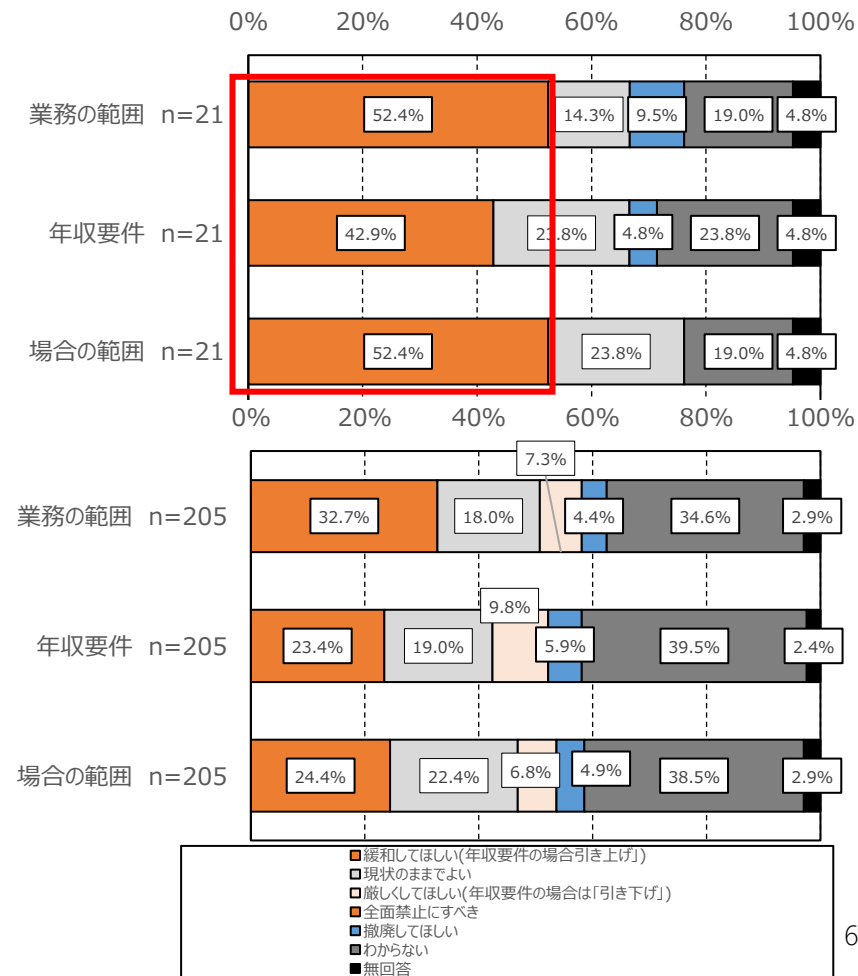
① 日雇派遣

- 日雇派遣の受入れ実績がある事業所では、日雇派遣制度の何らかの見直しを希望する割合が高い。
- 原則禁止の例外の範囲については、「業務の範囲」「属性の範囲」の見直しを希望する事業所がそれぞれ半数以上存在する。

受入れ実績別、日雇派遣に係る制度の見直し希望



受入れ実績別、例外の範囲の見直し希望



(6) 短期労働に係る法制度への評価

① 日雇派遣【具体事例】

- C社では、日雇派遣制度の見直しを希望した理由としては、日雇派遣制度について具体的に何か不便を感じているわけではないが、人手不足の状況であり、少しでも人を集めやすい環境/仕組みにしてほしいためである。

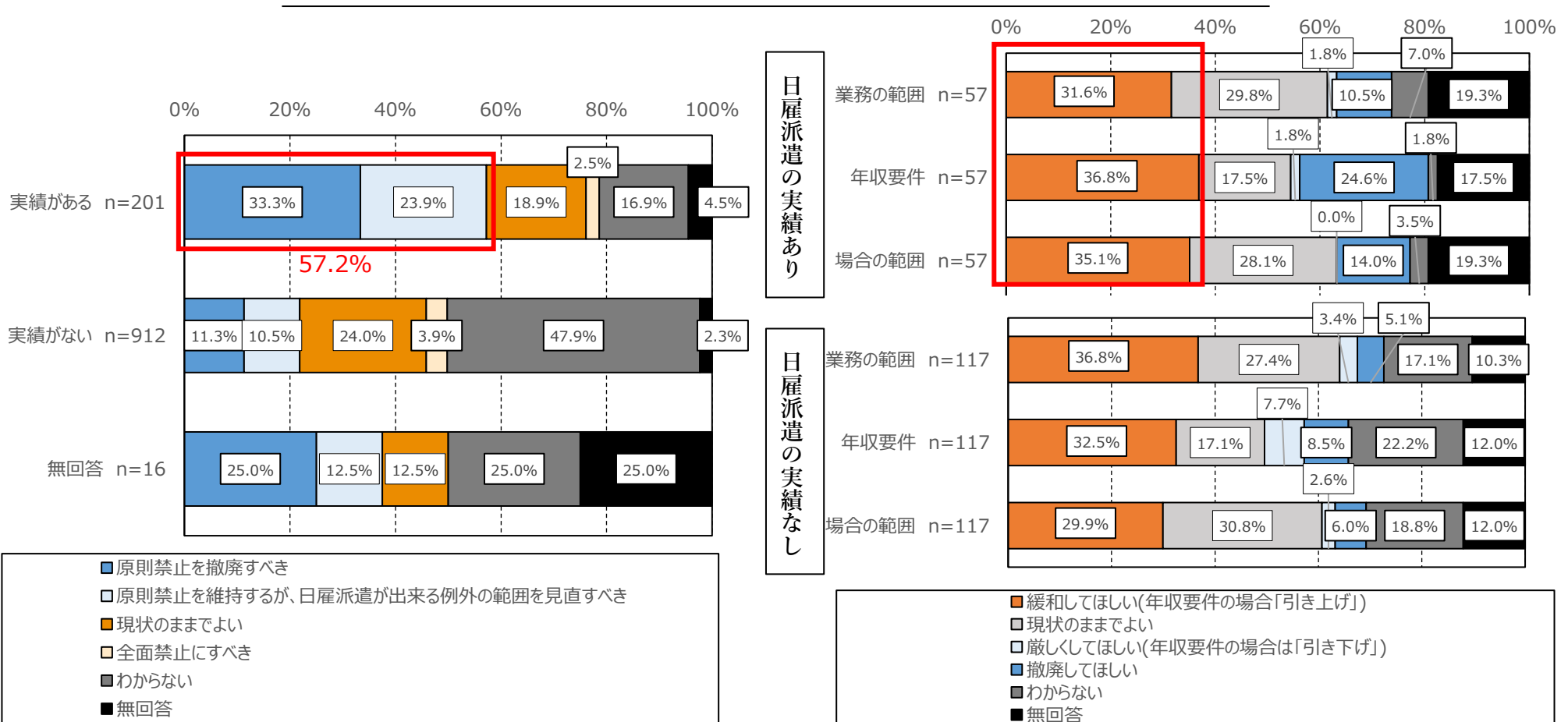
業務内容		具体事例
C社 (関東)	住宅設備機器 の製造及び販 売	C社では受注が増加し、スポット的な仕事への対応のため、日雇派遣を受け入れた。日雇派遣制度については、見直しを希望しており、具体的に何か不便を感じているわけではないが、人手不足の状況であり、少しでも人を集めやすい環境/仕組みにしてほしいためである。

(6) 短期労働に係る法制度への評価

① 日雇派遣

- 日雇派遣の実績がある事業所のうち57.2%が日雇派遣の原則禁止を撤廃すべき/日雇派遣が出来る例外の範囲を見直すべきと回答した。
- いずれの例外の範囲についても、日雇派遣の実績がある事業所のうち30%以上が緩和してほしいと回答した。

制度の見直し（日雇派遣）



(6) 短期労働に係る法制度への評価

① 日雇派遣【具体事例】

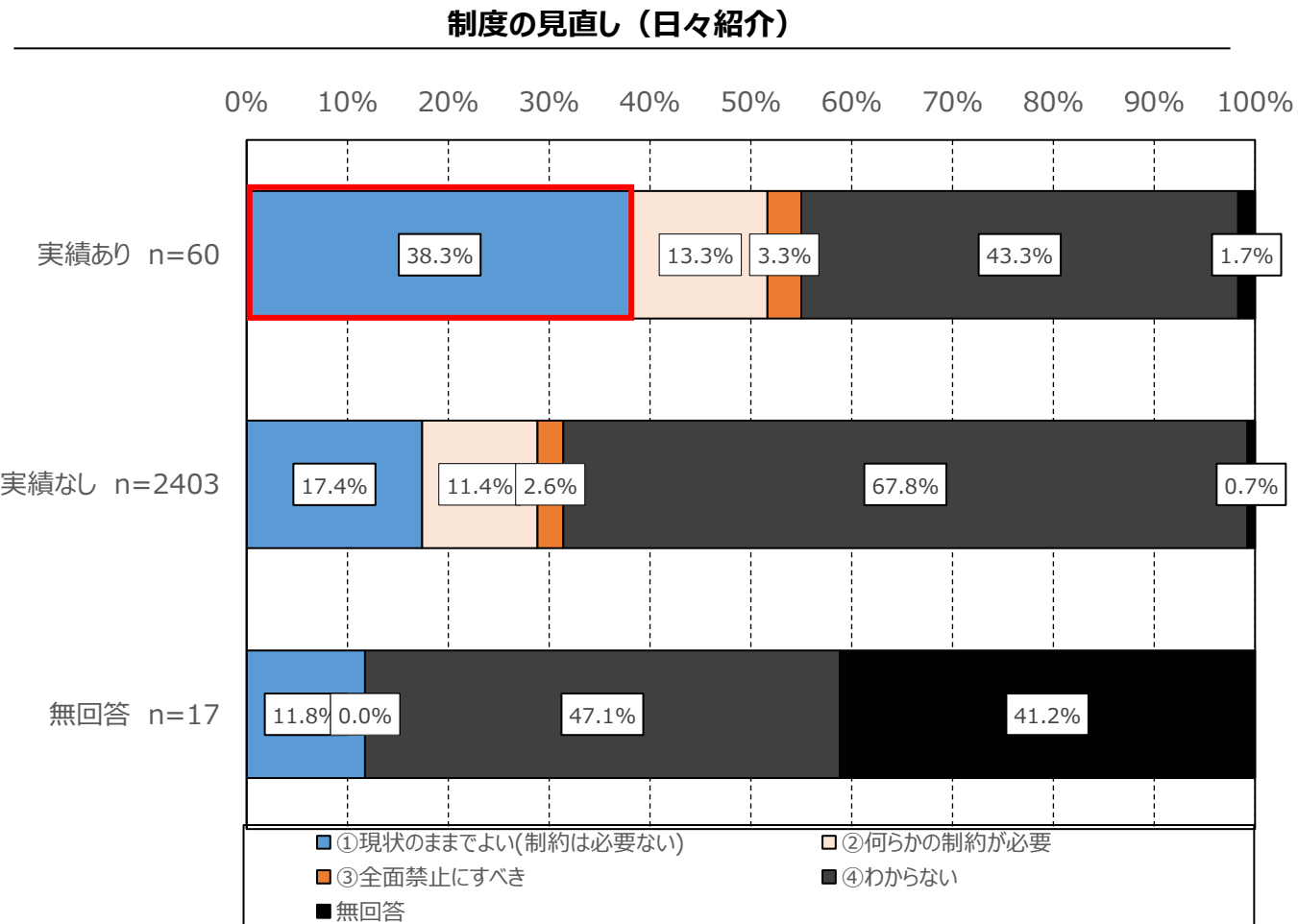
- a社では、労働者の年収の確認については自己申告制をとっており、実際に年収要件を満たす労働者を派遣できているのか不安を感じている。
- d社では、年収要件によって、日雇派遣の案件が流れたケースはほとんどないものの、就労ニーズのある労働者の就労機会が減っていると感じている。

派遣/紹介職種		具体事例
a社 (関東)	販売 (営業を含む)	労働者の年収の確認については自己申告制をとっており、正確な確認は難しい。実際に年収要件を満たす労働者を派遣できているのか、不安がある。
d社 (関東)	運搬・清掃・ 包装等	日雇派遣を希望され、日雇派遣が可能な労働者がいない場合は、労働者の条件を調整することで対応している。日雇派遣の原則禁止が原因で、実際に案件が流れたことはほとんどないが、特に就労ニーズのある労働者の就労機会が減っていると感じる。

(6)短期労働に係る法制度への評価

②日々紹介

- 日々紹介の雇用実績がある事業所では、制約がない「現状のままでよい」と回答する事業所が半数を超える。

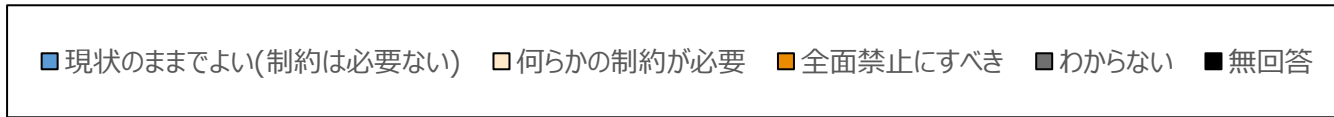
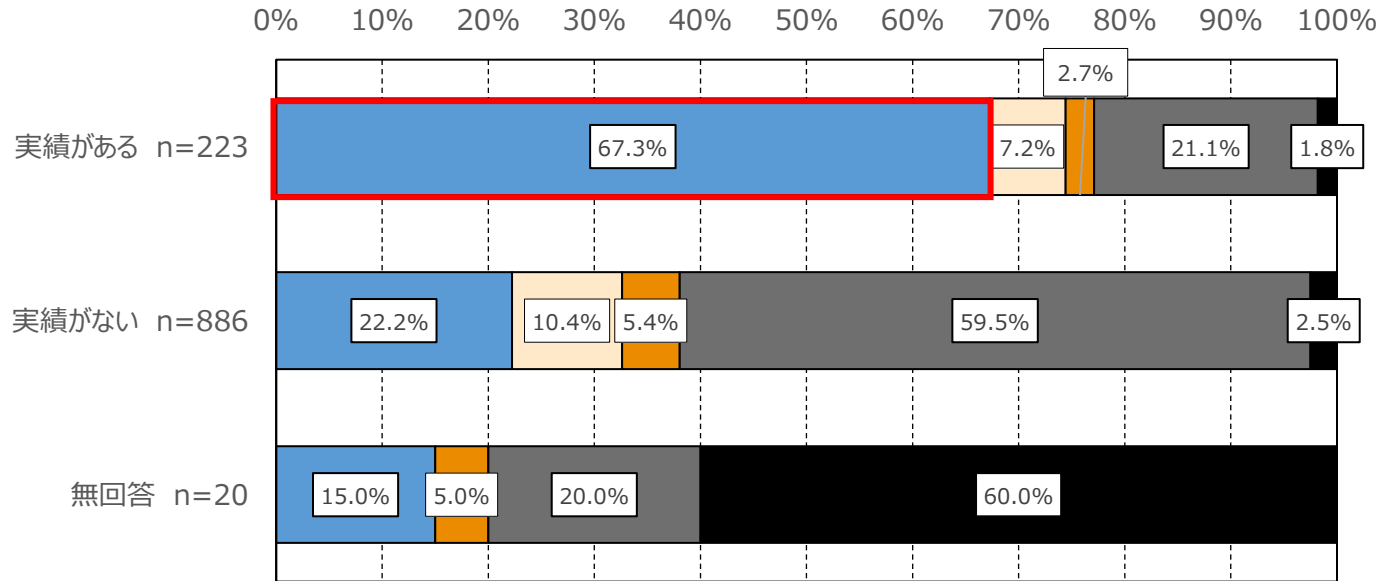


(6) 短期労働に係る法制度への評価

② 日々紹介

- 日々紹介の実績がある事業所のうち、67.3%が日々紹介に係る制度は現状のままでよいと回答した。

制度の見直し（日々紹介）





© 2023 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.