

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低い傾向。</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"> • 基本的には、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"> • 基本的には、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

	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。