

関係資料

1. 派遣先の責任（団体交渉応諾義務等）の在り方

改正労働者派遣法附則における派遣先の責任の在り方に関する規定

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
(昭和六十年七月五日法律第八十八号)

附 則 (平成二十四年四月六日法律第二十七号) 抄

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の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等の規定の施行の状況等を勘案し、更なる派遣労働者の保護のための方策を含め、これらの法律の規定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。

2 政府は、前項の規定を踏まえつつ、派遣労働者の保護を図ることの重要性にかんがみ、派遣先の責任の在り方等派遣労働者の保護を図る観点から特に必要と認められる事項について、速やかに検討を行うものとする。

3 政府は、この法律の施行後、この法律による改正後の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等の規定の施行の状況、高齢者の就業の実態等を勘案し、常時雇用する労働者でない者についての労働者派遣の在り方、物の製造の業務についての労働者派遣の在り方及び特定労働者派遣事業(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第二条第五号に規定する特定労働者派遣事業をいう。)の在り方について、速やかに検討を行うものとする。

国会における派遣先の責任の在り方に関する主な議論

○ 第174回国会 衆議院本会議(平成22年4月16日)(抜粋)

○ 高橋千鶴子議員 (前略)派遣先企業の責任逃れを許さず、派遣労働者の雇用と権利を守るためには、均等待遇の確保、派遣先の団交応諾義務、育児休業を理由とした不利益取り扱い禁止、性別を理由とする差別的取り扱いの禁止等の規定は盛り込まれるべきでした。昨年、民主党など野党三党が提出した法案にはあったこれらの規定が、なぜなくなったのですか。(後略)

○ 長妻昭厚生労働大臣(当時) (前略)派遣先の団交応諾義務などの派遣先責任の強化については、改正法案を御審議いただいた労働政策審議会では、論点として掲げ、議論を行っていただきました。議論の過程で賛否それぞれの立場からさまざまな意見が出されましたが、最終的には、答申において、引き続き検討していくとの結論になったわけでございます。(後略)

このため、改正法案の附則第三条第二項において「派遣先の責任の在り方等派遣労働者の保護を図る観点から特に必要と認められる事項について、速やかに検討を行うものとする。」との規定を設けたものであります。この規定に基づき、改正法案の公布後、労働政策審議会において議論を行っていただくことにしております。

朝日放送事件 判決(概要)

【事案の概要】 放送会社から放送関連の技術業務を請け負っている三社の従業員が、一つの組合に組織され発注元に団交を申し入れたところ、雇用主でないことを理由に拒否されたもの。

【ポイント】 発注元の使用性

【判決の要旨】

中労委命令、一審、最高裁では発注元は部分的に労組法上の「使用者」に当たるとされた（二審では使用者性を否定）。

	中労委(S61.9.17)	一審(H2.7.19)	二審(H4.9.16)	最高裁(H7.2.28)
発注元の使用性	「本件組合員らは、朝日放送の従業員らと一体となって、朝日放送のテレビ番組制作の作業秩序の中に完全に組み込まれ、同社のディレクターの指揮、監督に従って行動せざるを得ず、下請3社の担当者は、その点に関する実質的な権限を有していない」 「朝日放送もまた、本件組合員らのテレビ番組制作業務に関しては、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その就労にかかる諸条件を実質的に決定してきたのであるから、朝日放送は、本件組合員らの就労に係る諸条件に関しては、労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当するものというべきである」	「原告(発注元)は、本件組合員らが従事するテレビ番組の制作業務に関しては、請負契約等の条項に拘らず、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その労務の提供過程で問題となる諸事項、すなわち、勤務時間の割り振り、休憩、作業環境等を実質的に決定し、直接に支配しているのであるから、本件組合員らと原告との間には、労務の提供とこれに対する指揮、監督という直接的な関係が存在することになり、したがって、右のような事項については、原告は労組法7条2号の「使用者」にあたると解するのが相当である」 「これらの事項については、実質的な決定権限のない下請3社に団体交渉義務を負わせても意味がなく、むしろ、これを実質的に決定し直接に支配している原告に組合との団体交渉に応じさせることが、(中略)労組法の目的にかなうものというべきである」	「雇用契約上の雇用主が(中略)労働条件の決定について現に労働組合との間で団体交渉を行い、労働協約も締結しているような場合には(中略)よほど特別の事情が認められない限り、雇用契約上の雇用主が「使用者」に当たるとみるのが、むしろ常識的な判断であると考えられるから、このような場合には、それでもなお雇用主以外の者が労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないしは支配力を及ぼしていることを明らかにする具体的事実が証明されてはじめて、その者を使用者と認めることができると解するのが相当である」 「控訴人(発注元)は本件組合員との関係で労働組合法7条2号の「使用者」には該当せず、したがって控訴人との間で不当労働行為の問題が生ずる余地はないというべき」	「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である」 「被上告人(発注元)は実質的にみて、請負三社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法7条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である」

ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要)①

派遣労働者の雇用の確保等に関する団交拒否（ショーワ不当労働行為再審査事件 平成24.9.19）

1. 事案の概要

①会社(※派遣先)に派遣されている派遣労働者が加入する組合が申し入れた団交に会社が応じなかったこと、②会社に派遣されていたAが会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機(出勤停止)を命じられたことが、それぞれ不当労働行為であるとして、組合が救済を申し立てた事案。初審埼玉県労働委員会は、会社には組合との関係では労組法第7条の使用者とは認められなかったが、組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

2. 判断の要旨

- 同条(※労組法第7条)にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法第7条の「使用者」と解すべきである。
- このこと(※政府答弁)からうかがえる立法趣旨としては、労働者派遣法は、明文の規定は設けていないものの、同法上の枠組みに従って行われる労働者派遣の派遣先事業主については、当該派遣労働者(その属する労働組合)との関係において労組法第7条の使用者に該当しないことを原則として立法された、と解するのが相当である。
- もっとも、(中略)個別具体的な事案における、当該事案ごとの派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、当該事案の内容に即して労働委員会や裁判所が判断すべきものである旨等が述べられている。このことからすれば、立法趣旨としても、労働者派遣法上の派遣先事業主につき、上記イで示した原則に対する例外として、当該派遣労働者との関係において、上記アの一般的な法理のうち雇用主以外の場合に関する法理に従って労組法第7条の使用者性が認められる余地を残している(略)。
例えば、派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合や、派遣法上派遣先事業主に一定の責任や義務が課されている部分を履行していない場合等については、労組法第7条の使用者に該当する場合があります。

ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要) ②

- 派遣労働者の就業場所や業務内容が会社と派遣元会社らとの間の労働者派遣についての個別契約の範囲内のものであり、三六協定を超える時間外労働も認められないなど本件の派遣の就労実態によれば、組合員らの労働者派遣が派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱しているとは認められず、かかる観点からは、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣労働者の直接雇用に関する団交事項の派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務が発生しているだけでは認められないが、派遣先事業主に対して当該派遣労働者の雇入れを求める行政勧告ないしその前段階としての行政指導がなされた場合においては、当該派遣先事業主は、当該派遣労働者との間で近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として労組法第7条の使用者となり得る。しかしながら、本件では上記直接雇用の申込義務が発生していたとはいえないし、労働行政機関が、直接雇用の申込義務の履行又は雇入れをするよう行政勧告又は行政指導をしたという事実も見当たらない。よって、かかる観点からは、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣法に基づく11年指針に定められた「次の就業機会の確保」に関する団交事項については、同指針が派遣先事業主に求める措置を同事業主が履行していない場合に、同事業主が当該派遣労働者の基本的な労働条件等に対して雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているものとして労組法第7条の使用者となる余地がある。しかしながら、本件では、会社は、同指針が派遣先事業主に求める措置をすべて講じていたものと認められる。よって、かかる観点からも、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- A(※労働者)が会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機を命じられたことについては、上記で検討したとおり、会社には本件団交申入れに関し、労組法第7条の使用者とは認められず、上記交替要請が労働者派遣契約の枠内において行われたものであることからすれば、本件においては、上記交替要請に関しても、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。

阪急交通社不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要)

派遣添乗員の労働条件に関する団交拒否（阪急交通社不当労働行為再審査事件 平成24.11.7）

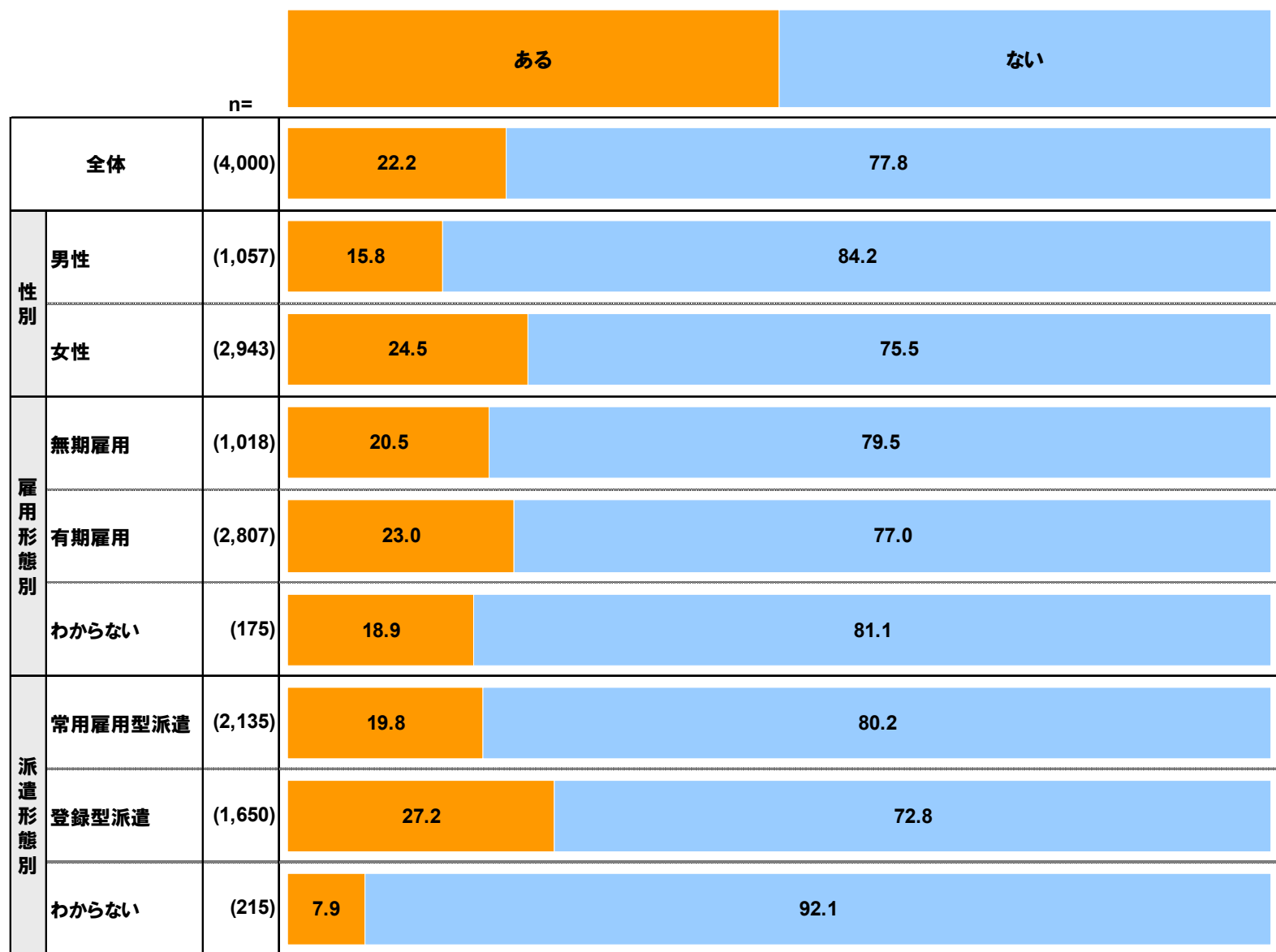
1. 事案の概要

労働組合が、会社（派遣先）に対し団体交渉を申し入れたところ、会社がこれを拒否したことについて、不当労働行為であるとして救済が申し立てられた事件。初審東京都労委は、本件団交申し入れの団交事項のうち、会社が労働時間管理に関する議題に応じなかったことは、不当労働行為に該当すると判断したが、会社はこれを不服として、再審査を申し立てた。

2. 判断の要旨

- 労組法第7条にいう「使用者」は、必ずしも労働契約上の雇用主に限定されるものではないが、労働者派遣法上の派遣先事業主は、同法の立法趣旨としては、原則として労組法第7条の使用者には該当しない。しかし、労働者派遣法第44条のみなし規定（※労働基準法の適用に関する規定）により派遣先事業主が責任を負うべきものと解される措置を行っておらず、かつ、労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している場合には、その限りにおいて労組法第7条の「使用者」になると解すべき。
- 事業場外みなし労働時間制が適用される状況にあるとはいえ、会社は、労働基準法の規定に反して、労働時間管理を行っていなかったものと認めるのが相当である。そして本件団交申し入れ事項のうち、労働時間管理に関する要求事項は、労働者派遣法のみなし規定により、派遣先事業主が特別の責任を課されている事項であると認められる。
- 支部組合員は、その実態において、就業の日時、時間、場所、内容といった就業の諸条件について、HTS（※派遣元）の指示によることなく、会社から現実的かつ具体的な指示を受けていた。これらの事実からすれば、会社は、支部組合員の添乗業務等につき、就業に関する諸条件を自ら決定し、また、必要に応じて、これらを変更することができる地位にあったことが認められる。以上によれば、会社は、本件団交事項のうち労働時間管理に関する要求事項を含む就業に関する諸条件という基本的労働条件につき、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたものと認めるのが相当である。
- したがって、派遣先が、本件団交事項のうち、労働時間管理に関する要求事項に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

派遣先に対する苦情の申し立て・トラブルの相談の有無（派遣労働者調査）



(%)

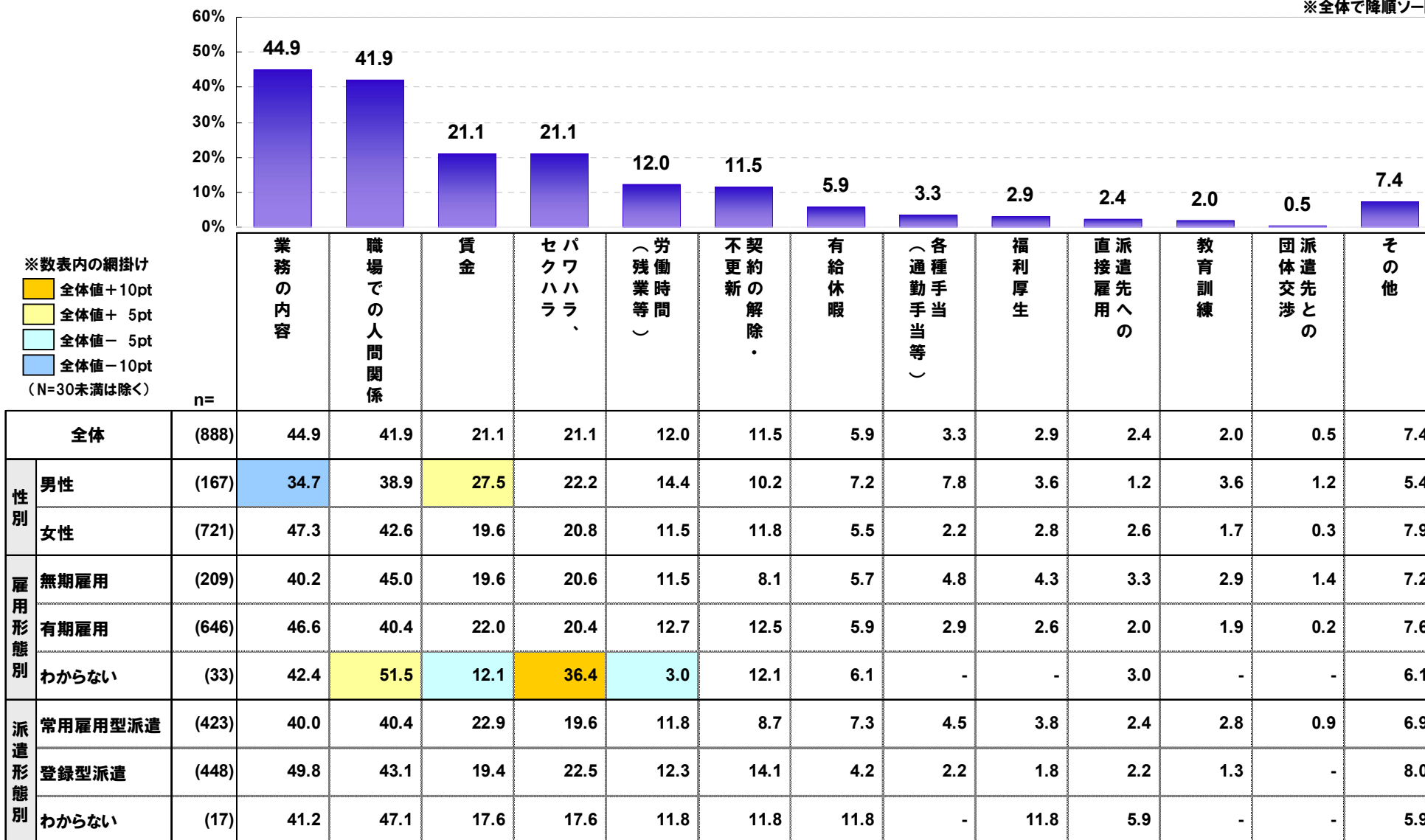
（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」（インターネットを利用したアンケート調査）（2013年3月）

派遣先に対する苦情・トラブルの内容(派遣労働者調査)

(「苦情申し立て・トラブルの相談をしたことがある」と答えた者に対する質問)

(複数回答)

※全体で降順ソート

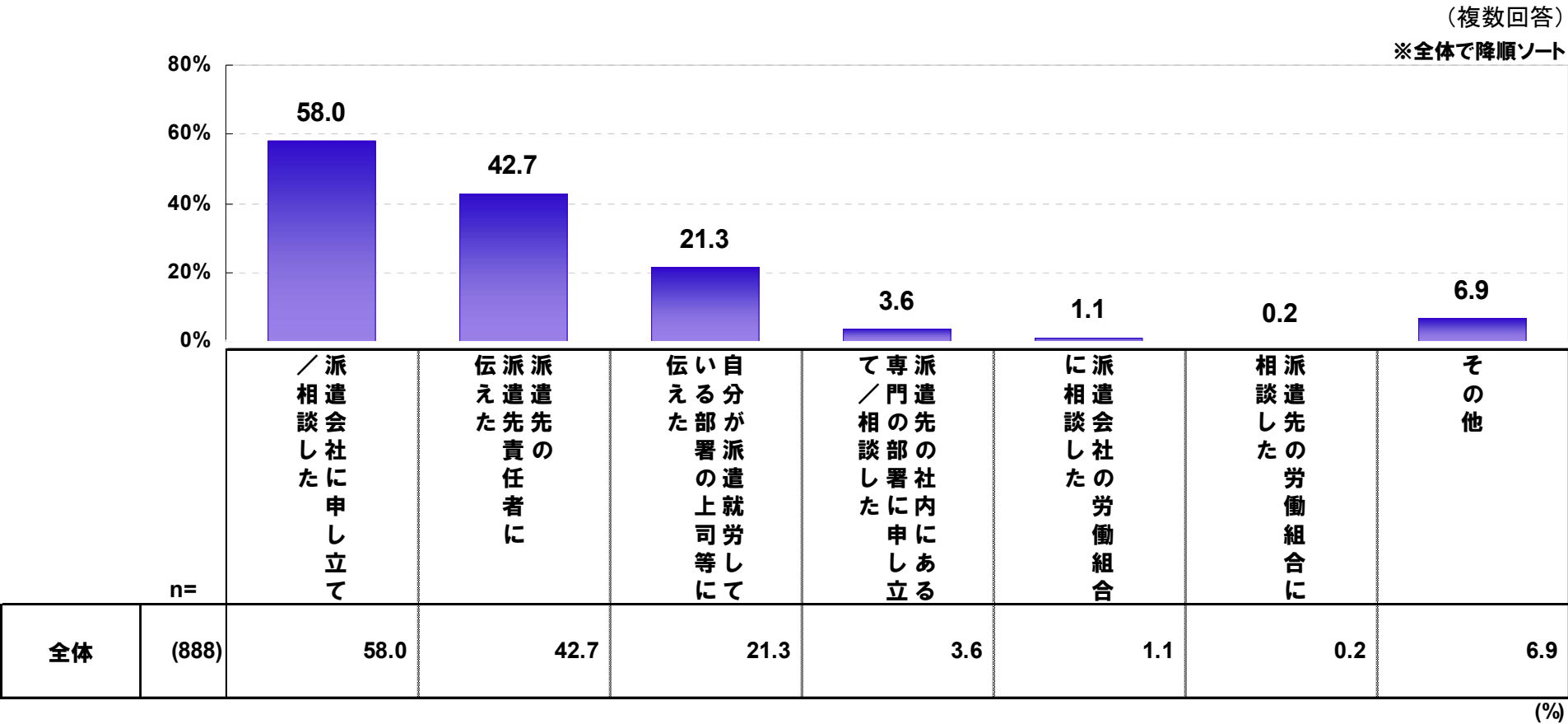


(%) 9

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

派遣先に対する苦情の申し立て・トラブルの相談をした先（派遣労働者調査）

（「苦情申し立て・トラブルの相談をしたことがある」と答えた者に対する質問）



（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」（インターネットを利用したアンケート調査）（2013年3月）

派遣先に対する苦情・トラブルの内容(派遣労働者調査)

(「苦情申し立て・トラブルの相談をしたことがある」と答えた者に対する質問)

(複数回答) (単位: %)

	総数	賃金	労働時間	業務の内容	有給休暇	各種手当	契約の解除・不更新	派遣先への直接雇用
総数	100.0	14.2	15.2	29.9	4.6	4.6	5.1	5.1
男性	100.0	17.1	21.4	25.7	8.6	2.9	2.9	7.1
女性	100.0	12.6	11.8	32.3	2.4	5.5	6.3	3.9

教育訓練	福利厚生	派遣先との団体交渉	職場での人間関係	パワハラ、セクハラ	その他	不明
2.5	1.0	1.0	47.7	18.3	4.6	0.5
2.9	2.9	2.9	41.4	18.6	4.3	5.7
2.4	0.0	0.0	51.2	18.1	4.7	4.7

派遣先に対する苦情の申し立て・トラブルの相談をした先（派遣労働者調査）

（「苦情申し立て・トラブルの相談をしたことがある」と答えた者に対する質問）

（複数回答） （単位：％）

	総数	派遣先の派遣先責任者に伝えた	自分が派遣就労している部署の上司等に伝えた	派遣先の社内にある専門の部署に申し立て/相談した	派遣会社に申し立て/相談した	派遣会社の労働組合に相談した	派遣先の労働組合に相談した	その他	不明
総数	100.0	32.0	24.9	3.0	52.8	0.5	2.5	6.1	0.4
男性	100.0	28.6	30.0	4.3	45.7	1.4	1.4	5.7	7.1
女性	100.0	33.9	22.0	2.4	56.7	0.0	3.1	6.3	3.1

派遣労働者から寄せられる苦情・トラブル(派遣先調査)

1. 苦情・トラブルの相談の内容(複数回答)

(単位: %)

	総数	賃金	労働時間 (残業等)	業務の内容	有給休暇	各種手当 (通勤手当等)	契約の解除・不更新	派遣先への 直接雇用
総数	100.0	9.4	11.5	26.3	2.6	1.0	3.5	3.1

教育訓練	福利厚生	派遣労働者の 団体交渉	職場での人 間関係	パワハラ、 セクハラ	その他	不明
1.5	1.5	0.1	29.4	2.1	15.5	32.4

2. 苦情・トラブルの相談の受け付け方法(複数回答)

	総数	派遣先責任者	派遣労働者が働いている部署の社員 (上司等)	社内の別の部署に窓口を設けている	派遣会社にしてもらっている	自社の労働組合に相談することを認めている	その他	苦情やトラブルの相談が寄せられたことはない	不明
総数	100.0	42.7	41.5	11.5	18.9	0.4	4.0	20.1	11.2

現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担（労働基準法等の特例）

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
労働基準法	- 賃金 - 年次有給休暇 - 災害補償 - 産前産後休業 等	- 労働時間 - 休憩 - 休日 - 時間外／休日労働 等 ※派遣元の36協定の範囲内で、時間外／休日労働が可能。	- 強制労働の禁止 - 均等待遇 等	派遣元事業主は、派遣先が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、労働時間等の規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。
労働安全衛生法	- 雇入れ時の安全衛生教育 - 一般健康診断 等	- 安全管理者、安全委員会 - 危険防止等のための事業者の講ずべき措置等 - 特別の安全衛生教育 - 作業環境測定 - 特殊健康診断 等	- 統括安全衛生管理者 - 衛生管理者、衛生委員会 - 作業内容変更時の安全衛生教育 - 健康診断実施後の作業転換等の措置 等	- 派遣元事業者は、派遣先が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、就業制限等の規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。 - 派遣先は、派遣労働者に対して健康診断を行ったときは、その結果を記載した書面を派遣元事業主に送付しなければならない。
男女雇用機会均等法	（右記以外の規定）	—	- 妊娠／出産等を理由とする不利益取扱い禁止 - 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 - 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	—

2. 派遣労働者の待遇

規制改革実施計画(平成25年6月14日閣議決定)(抄)

4 雇用分野

(1) 規制改革の観点と重点事項

正規・非正規の二極化構造の是正、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇、ライフサイクル・ライフスタイルに応じた多様な生き方の創造、人口減少社会が進む中での経済再生と成長力強化のため、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高め、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく観点から、(中略)③有料職業紹介事業の規制改革、④労働者派遣制度の見直しに重点的に取り組む。

番号	事項名	概要	時期
4	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 ①派遣期間の在り方(専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度) ②派遣労働者のキャリアアップ措置 ③派遣労働者の均衡待遇の在り方	平成25年検討・結論、結論を得次第措置

諸外国の派遣労働者の待遇に関する義務(概要)

EU	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
均等待遇	均衡待遇の配慮	なし	均等待遇	均等待遇	均等待遇	均等待遇
- 派遣先に同一職務で直接採用された場合に適用される労働条件を下回ってはならない - 食堂、保育施設等の利用に派遣先労働者と同等の権利	【賃金】同種の業務に従事する派遣先の労働者、一般の労働者の賃金水準等を勘案するよう配慮 【教育訓練・福利厚生】同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮		- 派遣先で同一業務に就業し12週間経過後、賃金、労働時間、休日等について均等待遇 - 食堂、託児所等については派遣就業初日から均等待遇	派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保証(注3)	- 派遣先で同等の職務に就く同等の職業格付けの正規従業員の報酬を下回ってはならない - 派遣元は派遣終了後に派遣労働者に対し所定の手当(注4)を支給する義務	- 派遣先の常用労働者と同じ条件で採用された場合の報酬を下回ってはならない - 派遣労働者が一定日数以上就労した場合年末賞与を受け取る権利

(注1) EU派遣労働指令では、加盟国は、派遣労働の利用に対する全ての規制について、派遣労働者の保護、安全衛生の要件等の公益上の根拠により正当化されるか否かを検証し、見直すことが規定されている。賃金に関しては、派遣労働者が派遣元と常用雇用契約を結び、派遣されていない期間にも賃金を支払われる場合については、労使団体との協議の後に例外を設けることができる。また、加盟国は、労使団体との協議の上、十分な保護が派遣労働者に与えられる限り、労働雇用条件について適用除外規定を設けることができる。

(注2) アメリカでは、通常は使用者(派遣元)が各種労働法令上の義務履行主体であるが、「共同使用者」概念により、法律の履行主体としての法的責任の一部が派遣先に課される場合がある。

(注3) 労働協約により派遣先の正規労働者と異なる労働条件の設定が可能(ただし派遣先の比較可能な労働者より低い労働条件を定めた協約は無効となる)。

(注4) 不安定雇用手当(派遣中の賃金の10%)及び有給休暇補償手当([派遣中の賃金+不安定雇用手当]の10%)

(出典) 各国の制度については、(独)労働政策研究・研修機構「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」(平成24年9月)、同「諸外国の労働者派遣制度」(平成23年6月)及び本研究会における有識者ヒアリング等による。ただし、欧州諸国についてはEU指令に規定された制度の検証・見直しを行う前の状況。

労働契約法・パートタイム労働法における規定

労働契約法(平成十九年十二月五日法律第百二十八号)(抄)

第四章 期間の定めのある労働契約

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年六月十八日法律第七十六号)(抄)

第三章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第八条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者(中略)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情 からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(中略)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

現行の派遣制度における均衡待遇に関する規定

	派遣元事業主	派遣先
賃金	○ 派遣労働者の賃金の決定に当たり、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、派遣労働者の賃金を決定するよう配慮（法第30条の2） ○ 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、派遣労働者との賃金を従前より引き下げよう取扱い、均衡待遇の趣旨を踏まえた対応とはいえない（派遣元指針）	○ 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報を提供する等の必要な協力をするよう努力（法第40条） ○ 派遣元事業主の求めに応じ、同種の業務に従事している労働者等の賃金水準の実状を把握するために必要な情報を提供するよう努力（派遣先指針） ○ 派遣元事業主が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努力（派遣先指針）
教育訓練	○ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、教育訓練を実施するよう配慮（法第30条の2） ○ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の福利厚生等の実状を把握し、派遣先に雇用される労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努力（派遣元指針） 注）「福利厚生等」には教育訓練の実施も含まれる。	○ 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報を提供する等の必要な協力をするよう努力（法第40条） ○ 派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努力（派遣先指針） ○ 派遣元事業主の求めに応じ、同種の業務に従事している労働者等の教育訓練の実状を把握するために必要な情報を提供するよう努力（派遣先指針）
福利厚生	○ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、福利厚生を実施するよう配慮（法第30条の2） ○ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の福利厚生等の実状を把握し、派遣先に雇用される労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努力（派遣元指針）	○ 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報を提供する等の必要な協力をするよう努力（法第40条） ○ 雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努力（派遣先指針） ○ 派遣元事業主の求めに応じ、同種の業務に従事している労働者等の福利厚生の実状を把握するために必要な情報を提供するよう努力（派遣先指針）

派遣元が行っている均衡待遇の取組み①(派遣元調査)

派遣労働者の均衡待遇のために教育訓練について行っている取組み(複数回答)

※①無期雇用 ②無期雇用以外の常用雇用 ③常用雇用以外

(単位: %)

	総数	派遣先企業で、派遣労働者に対し個別に教育や研修を行ってもらうよう、派遣先に働きかけている			派遣先企業で、派遣労働者が同様の業務を行っている他の社員が受けている教育や研修と一緒に受けられるよう、派遣先に働きかけている			事業所において、派遣先の社員と同様の教育訓練を受けさせている		
	対象となる派遣労働者(※)	①	②	③	①	②	③	①	②	③
総数	100.0	12.5	14.7	11.0	16.2	19.1	13.2	12.9	10.2	5.6
一般	100.0	12.7	20.5	18.0	18.7	26.9	20.3	11.9	12.5	8.3
特定	100.0	12.2	8.1	3.0	13.4	10.2	5.3	14.1	7.5	2.6

その他			特に行っている取組みはない			不明
①	②	③	①	②	③	
3.3	2.4	2.9	4.5	3.6	4.4	38.2
4.1	3.4	4.5	3.8	4.5	5.5	29.5
2.3	1.2	1.0	5.3	2.6	3.2	48.0

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

派遣元が行っている均衡待遇の取組み②(派遣元調査)

派遣労働者の均衡待遇のために福利厚生について行っている取組み(複数回答)

※①無期雇用 ②無期雇用以外の常用雇用 ③常用雇用以外

(単位: %)

	総数	派遣労働者が派遣先の従業員と同様に福利厚生施設を利用できるように派遣先に働きかけている			事業所において、業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与を行っている			事業所において、派遣労働者が使える福利厚生施設を設けている		
	対象となる派遣労働者(※)	①	②	③	①	②	③	①	②	③
総数	100.0	24.3	24.5	24.0	24.1	22.0	17.1	10.7	8.4	5.2
一般	100.0	26.6	35.2	35.4	27.1	31.7	24.8	11.8	12.4	7.6
特定	100.0	21.8	12.4	10.9	20.6	10.9	8.3	9.4	3.8	2.4

事業所において、派遣労働者が利用できる福利厚生サービスを導入している			その他			特に行っている取組みはない			不明
①	②	③	①	②	③	①	②	③	
8.0	6.5	5.7	2.5	2.3	1.3	2.7	2.0	2.1	39.5
7.8	10.2	9.1	2.9	3.6	2.0	1.9	2.3	2.0	31.3
8.3	2.4	1.8	1.9	0.9	0.5	3.5	1.6	2.3	45.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

派遣先が行っている均衡待遇の取組み(派遣先調査)

(複数回答) (単位: %)

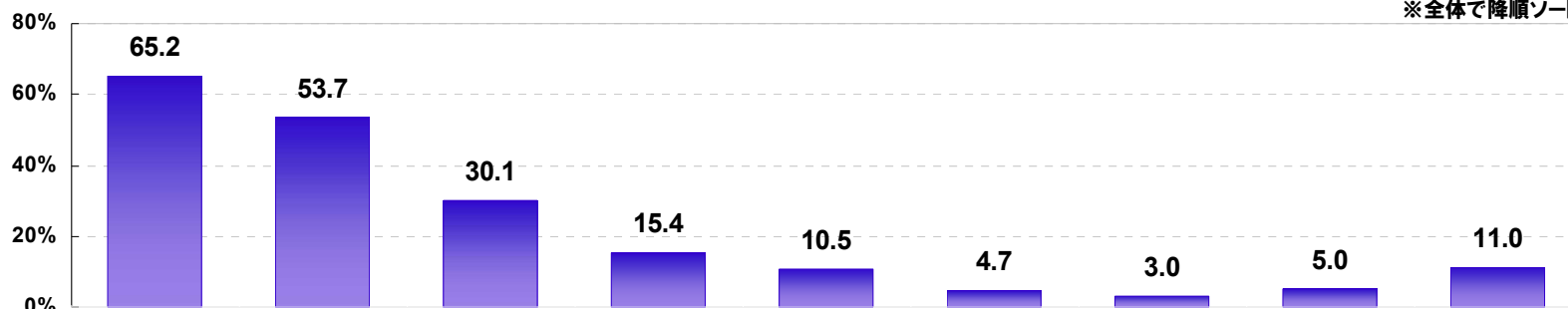
	総数	派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の平均的な賃金を派遣会社に通知している	派遣労働者の職務の評価等について派遣会社に協力している	派遣労働者が他の社員と同じように福利厚生施設を使えるようにしている	派遣労働者に対し、業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与を行っている	派遣労働者も福利厚生サービスを利用できるようにしている
総数	100.0	5.3	18.8	65.5	58.3	12.9

教育訓練や福利厚生に関する情報を派遣会社に提供している	その他	特に行っていない	不明
10.9	4.0	3.7	4.5

待遇改善の希望（派遣労働者調査）

（複数回答）

※全体で降順ソート



※数表内の網掛け

全体値+10pt

全体値+ 5pt

全体値- 5pt

全体値-10pt

（N=30未満は除く）

n=

全体		(4,000)	65.2	53.7	30.1	15.4	10.5	4.7	3.0	5.0	11.0
性別	男性	(1,057)	67.0	35.2	23.8	19.4	12.3	4.5	5.1	5.4	15.4
	女性	(2,943)	64.5	60.3	32.3	13.9	9.9	4.8	2.2	4.8	9.4
雇用形態別	無期雇用	(1,018)	65.6	47.3	26.2	17.5	10.3	4.4	4.0	3.5	11.9
	有期雇用	(2,807)	65.6	56.7	31.7	14.5	10.7	5.0	2.5	5.6	9.9
	わからない	(175)	56.0	42.3	25.7	16.6	9.7	2.3	5.1	3.4	22.3
派遣形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	67.0	46.6	28.3	16.3	10.8	4.7	3.4	5.0	11.4
	登録型派遣	(1,650)	64.2	64.7	34.0	14.1	10.4	4.8	2.1	5.4	8.6
	わからない	(215)	54.0	40.0	17.7	15.8	8.4	3.3	5.6	1.9	24.7

(%)

（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」（インターネットを利用したアンケート調査）（2013年3月）

待遇改善の希望（派遣労働者調査）

（複数回答）（単位：％）

	総数	賃金・手当を改善してほしい	有給休暇を取りやすくしてほしい	診療所、食堂、休憩室等を派遣先の従業員と同じように使えるようにしてほしい	残業を減らしてほしい	仕事に役立つ研修の機会を増やしてほしい
総数	100.0	39.9	12.8	2.1	4.3	12.8
男性	100.0	35.5	13.1	2.0	5.3	11.2
女性	100.0	46.4	12.2	2.3	2.7	15.1

交通費を支給してほしい	派遣先都合の休日（夏季休業、創立記念日等）の給与補償をしてほしい	その他	特にない
13.3	11.7	3.3	35.9
6.7	7.3	2.7	42.0
23.2	18.2	4.2	26.9

現行制度における社会保険・労働保険の適用に関する規定①

労働者派遣法

(派遣先への通知)

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

- 一 当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
- 二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かの別
- 三 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 その他厚生労働省令で定める事項

2 (略)

労働者派遣法施行規則

(法第三十五条第一項第三号の厚生労働省令で定める事項)

第二十七条の二 法第三十五条第一項第三号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。

- 一 健康保険法施行規則(大正十五年内務省令第三十六号)第二十四条第一項に規定する健康保険被保険者資格取得届
- 二 厚生年金保険法施行規則(昭和二十九年厚生省令第三十七号)第十五条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届
- 三 雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)第六条に規定する雇用保険被保険者資格取得届

2 派遣元事業主は、前項の規定により同項各号に掲げる書類が提出されていないことを派遣先に通知するときは、当該書類が提出されていない具体的な理由を付さなければならない。

現行制度における社会保険・労働保険の適用に関する規定②

派遣元指針

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

四 労働・社会保険の適用の促進

(一) 労働・社会保険への適切な加入

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

(二) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること。

派遣先指針

第2 派遣先が講ずべき措置

八 労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者(派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われているものを含む。)を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。

社会保険・労働保険の加入状況

(単位: %)

	雇用保険	健康保険	厚生年金
正社員	99.5	99.5	99.5
契約社員	85.1	88.5	85.4
派遣労働者	84.7	77.9	75.6
登録型	80.9	76.7	73.0
常用雇用型	89.0	79.3	78.6
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

3. 派遣労働者のキャリアアップ措置

派遣元が行っている教育訓練の取組み(派遣元調査)

※①無期雇用
②無期雇用以外の常用雇用
③常用雇用以外

(複数回答) (単位: %)

	総数	登録中の者に対する研修			派遣就業前の者に対する研修			派遣就業中の者に対する研修		
	大部分を対象としている雇用形態 (※)	①	②	③	①	②	③	①	②	③
総数	100.0	11.7	3.4	4.1	14.4	17.0	14.2	13.4	12.7	9.9
一般	100.0	15.0	4.0	6.6	14.9	23.6	23.3	13.9	17.2	16.2
特定	100.0	7.9	0.8	2.7	13.8	9.5	3.9	12.9	7.5	2.7

スキルや職務遂行能力に応じた評価 制度の導入			その他			特に行っている取組みはない		
①	②	③	①	②	③	①	②	③
8.3	6.0	3.5	1.4	0.9	0.5	4.3	4.1	2.5
8.6	7.3	5.6	1.4	0.8	0.7	2.8	4.2	3.3
8.0	4.6	1.1	1.3	1.1	0.3	6.0	3.9	1.6

派遣元が行っている教育訓練の内容(派遣元調査)

※①無期雇用 ②無期雇用以外の常用雇用 ③常用雇用以外

(複数回答) (単位: %)

	総数	一般常識、ビジネスマナー、パソコン操作、接客など、基本的なスキルを身に付けさせるもの			経理、語学、パソコン操作、ソフトウェア開発、機械操作など、派遣先での業務に必要な専門的な能力・技術を身に付けさせるもの			派遣先での業務には直接関連しないが、労働者が正社員を目指すにあたって役立つ資格の取得など、長期的な視点から行うもの		
	大部分を対象としている雇用形態 (※)	①	②	③	①	②	③	①	②	③
総数	100.0	13.9	13.4	10.6	10.5	7.4	3.9	4.3	2.6	2.5
一般	100.0	12.7	17.6	17.8	8.3	7.5	6.1	4.1	3.1	4.3
特定	100.0	15.2	8.7	2.5	13.0	7.3	2.6	4.5	2.0	0.4

派遣労働者の安全・衛生の確保、コンプライアンスのために行うもの			その他			特に行っている取組みはない		
①	②	③	①	②	③	①	②	③
18.4	20.6	15.4	2.6	1.1	0.8	3.4	3.4	2.2
18.2	27.6	24.9	3.6	1.1	1.1	2.0	4.1	2.8
18.6	12.6	4.6	1.5	1.1	0.3	5.0	2.7	1.4

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

派遣労働者のスキル向上のために行っている取組み(派遣先調査)

(単位: %)

	総数	派遣先事業 所でのOJT	派遣先事業 所の従業員 と合同での Off-JT	派遣労働者 のみでの Off-JT	通信教育	労働者のス キル向上に 役立つ情報 の提供	その他	派遣労働者 に教育訓練 は行ってい ない	不明
総数	100.0	67.3	30.2	5.2	2.1	23.8	1.8	16.5	3.9

各種研修の受講経験(派遣労働者調査)

(複数回答) (単位: %)

	総数	初級OAスキル研修(初歩のワード、エクセル等)	上級OAスキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)	語学研修	職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MRなど)	ビジネススキル研修(コミュニケーションやマネジメントなど)	ビジネスマナー研修(名刺の渡し方や電話対応など)	情報保護に関する研修	コンプライアンス研修
登録型派遣社員	100.0	17.9	4.9	1.4	1.8	5.4	13.9	15.5	17.2
常用型派遣社員(期間の定めあり)	100.0	12.1	4.5	1.2	4.3	7.6	15.2	19.8	24.5
常用型派遣社員(期間の定めなし)	100.0	10.1	4.6	2.6	9.1	18.7	26.1	27.6	30.2
		派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)	公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)	Eラーニング	提携スクールの割引制度	通信教育の費用補助制度	キャリアカウンセリング・キャリアセミナー	以上の派遣会社の研修を受けたことがない	無回答
		15.5	0.9	10.7	1.2	1.1	1.7	42.5	7.5
		21.3	0.9	18.2	1.0	2.3	1.6	38.5	6.9
		19.5	3.7	16.8	0.6	7.2	2.6	31.6	5.6

派遣労働者の賃金が上がるとき(派遣元調査)

※①無期雇用 ②無期雇用以外の常用雇用 ③常用雇用以外

(複数回答) (単位: %)

	総数	派遣労働者のスキルや経験が上がったとき			派遣労働者が業務に必要な資格を取得したとき			勤続期間が長くなるにつれて			同じ派遣先での通算派遣期間が長くなるにつれて		
	対象(※)	①	②	③	①	②	③	①	②	③	①	②	③
総数	100.0	21.9	18.2	10.5	11.8	8.7	5.4	15.8	8.8	3.6	2.7	6.4	3.8
一般	100.0	19.6	25.4	17.0	10.3	11.9	8.6	13.1	11.3	5.3	3.1	10.1	6.6
特定	100.0	24.5	10.0	3.2	13.6	5.0	1.8	19.0	5.9	1.6	2.3	2.3	0.5

業務の内容が高度化したり、幅が広がったりしたとき			派遣先で同様の仕事をする社員の賃金が上がったとき			派遣労働者の派遣先からの評価が上がったとき			派遣労働者が就いている職種の賃金相場が上がったとき		
①	②	③	①	②	③	①	②	③	①	②	③
8.0	9.2	6.4	3.2	2.7	1.1	10.9	12.4	9.6	4.2	4.2	3.0
9.1	14.8	11.1	2.5	3.7	1.8	10.9	19.0	16.2	3.6	6.2	5.1
6.6	2.8	1.0	4.0	1.5	0.3	10.8	4.8	2.0	4.9	1.9	0.6

その他			派遣労働者の賃金上がることはない、ほとんどない			不明
①	②	③	①	②	③	
3.4	1.7	1.1	3.0	6.3	4.6	37.3
2.3	1.9	1.9	3.3	7.8	7.2	28.4
4.7	1.4	0.2	2.6	4.5	1.7	47.4

派遣労働者の賃金アップのタイミング(派遣元調査)

※①無期雇用 ②無期雇用以外の常用雇用 ③常用雇用以外

(複数回答) (単位: %)

	総数	定期的に行っている (1年に1回以上)			定期的に行っている (数年に1回～1年に1回未満)			不規則に行っている		
	対象(※)	①	②	③	①	②	③	①	②	③
総数	100.0	19.0	9.2	4.3	4.0	6.1	3.0	10.9	11.2	8.6
一般	100.0	16.2	11.8	6.0	4.4	8.0	4.7	10.1	17.1	14.6
特定	100.0	22.1	6.2	2.4	3.5	3.9	1.0	11.8	4.6	1.7

その他			派遣労働者の賃金が上がることは ない、ほとんどない			不明
①	②	③	①	②	③	
1.2	2.2	1.8	2.7	4.7	4.8	38.3
1.0	3.0	3.1	3.3	6.2	7.4	28.9
1.3	1.2	0.3	1.9	3.0	1.8	48.9

派遣労働者のキャリア形成についての取組み(派遣元調査)

(複数回答) (単位: %)

	総数	労働者の自己啓発支援			キャリア・コンサルティングの実施			キャリア形成に役立つ派遣先の選定		
	大部分を対象としている雇用形態(※)	①	②	③	①	②	③	①	②	③
総数	100.0	11.7	9.2	5.9	3.6	2.5	3.1	4.0	3.8	2.8
一般	100.0	10.8	10.9	9.5	4.1	3.4	5.6	3.8	5.6	4.2
特定	100.0	12.8	7.3	1.7	3.1	1.4	0.3	4.2	1.8	1.1

※①無期雇用
②無期雇用以外の常用雇用
③常用雇用以外

事業所のパート・契約社員への登用			事業所の正社員への登用			自社における昇給・昇進制度がある		
①	②	③	①	②	③	①	②	③
1.8	2.6	2.0	4.0	3.5	2.3	14.0	11.8	6.3
2.0	3.9	3.1	4.1	5.0	3.7	13.6	15.3	9.1
1.5	1.1	0.6	4.0	1.7	0.8	14.6	7.9	3.1

その他			特に行っている取組みは無い		
①	②	③	①	②	③
0.1	0.1	0.0	0.3	0.2	0.2
0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.4
0.1	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0

派遣労働者の無期雇用への転換(派遣元調査)

1. 派遣労働者を無期雇用に変換した例(複数回答)

(単位: %)

	総数	事業所の営業、コーディネーター、管理等の正社員に変換した	常用型派遣社員に変換した	業務請負社員に変換した	変換した例はない	不明
総数	100.0	3.5	3.5	2.4	37.5	54.7
一般	100.0	5.1	4.7	3.3	44.1	45.4
特定	100.0	1.7	2.0	1.3	30.0	65.3

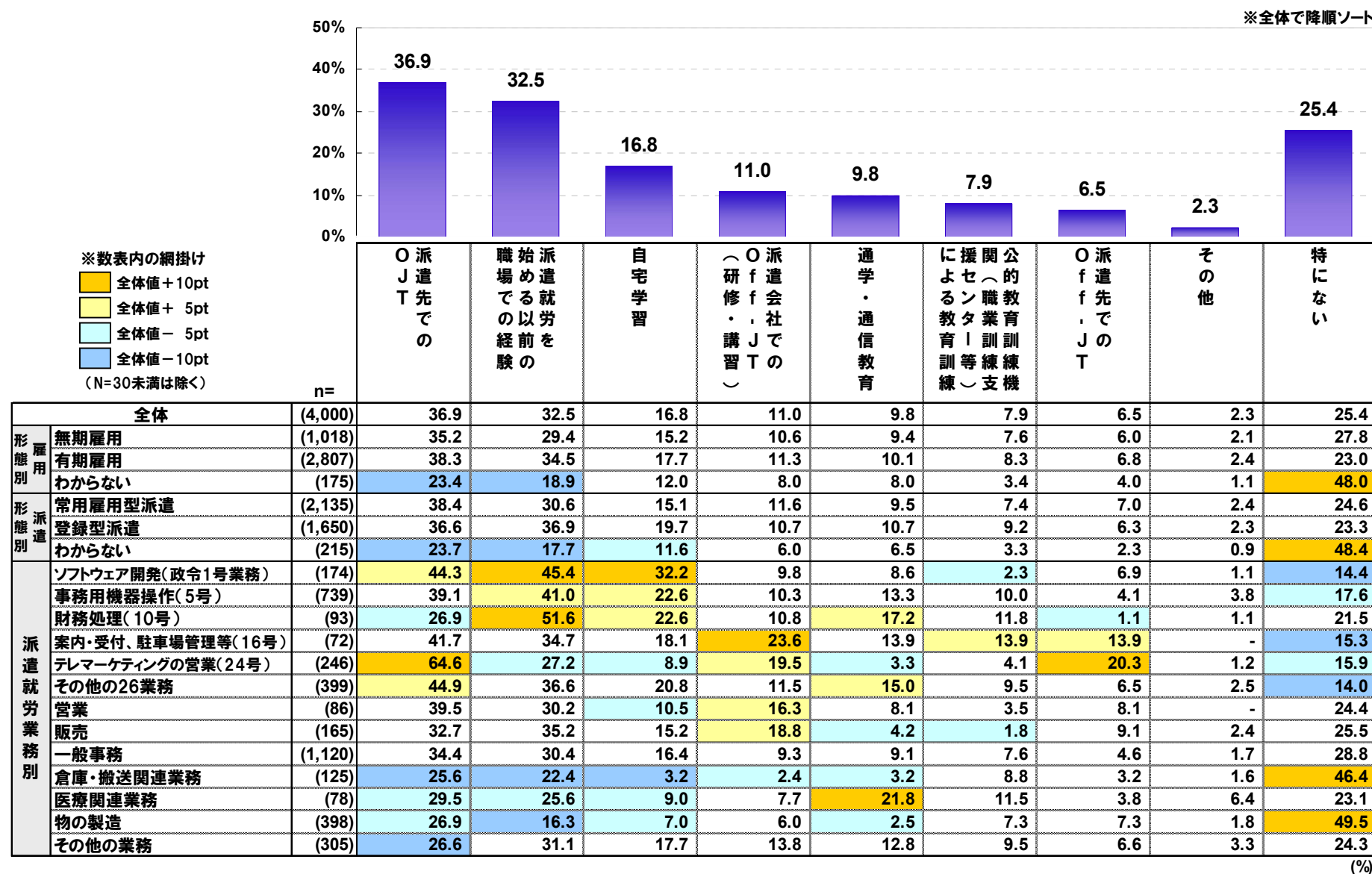
2. 派遣労働者を無期雇用に変換した理由(複数回答)

(1. で「無期雇用に変換したことがある」と答えた者に対する質問)

	総数	技能・能力が非常に高かったため	勤続年数が長くなったため	正社員のポストが空いたため	本人の希望があったため	自社の業績が良かったため	当該派遣労働者が従事していた業務を業務請負の形で行うこととしたため	その他
総数	100.0	60.2	10.2	5.9	29.6	2.7	7.0	5.4
一般	100.0	56.8	12.9	6.5	28.8	2.9	7.9	2.9
特定	100.0	70.2	2.1	4.3	31.9	2.1	4.3	12.8

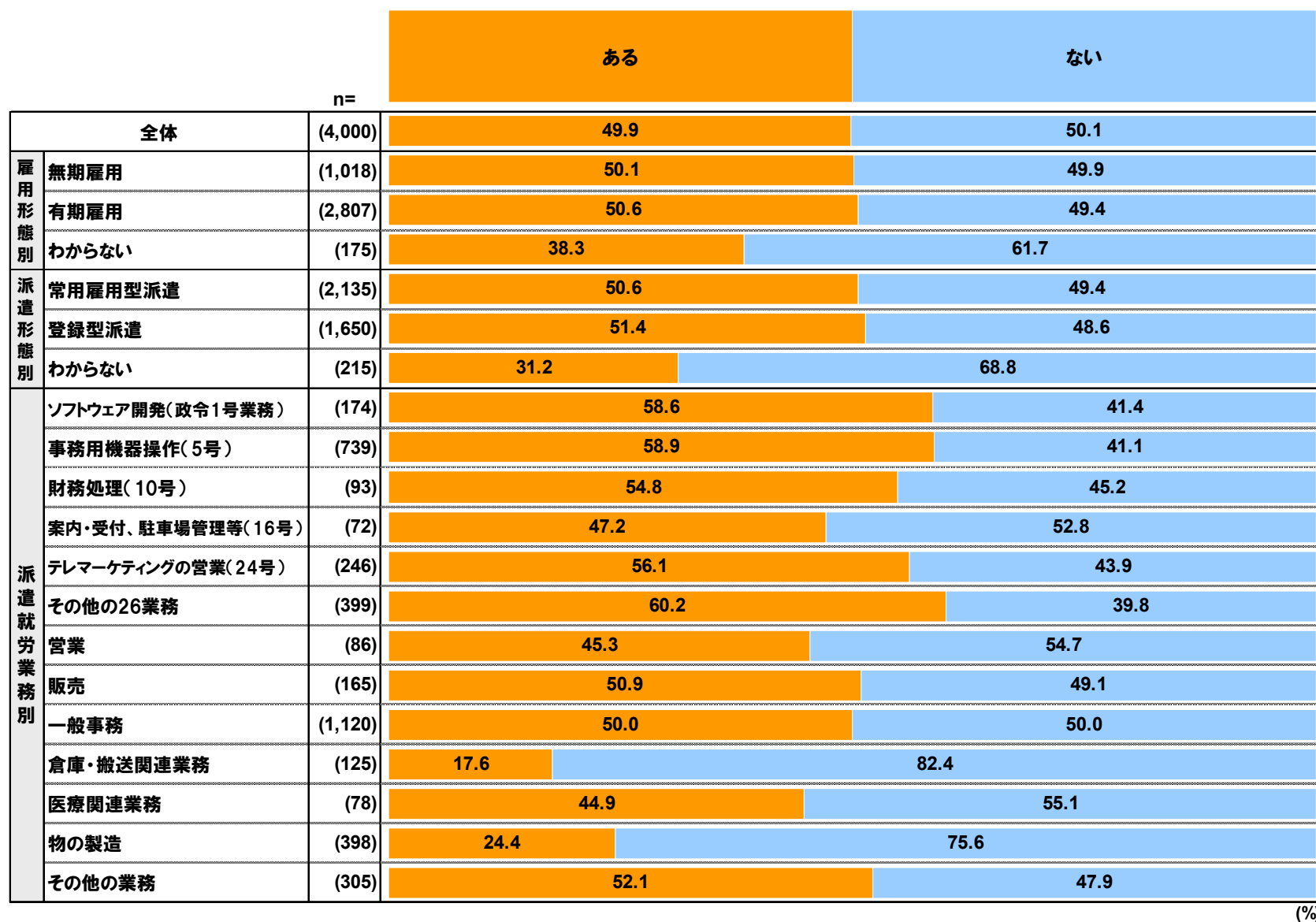
仕事に必要な能力やスキルの獲得方法(派遣労働者調査)

(複数回答)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

派遣就労をする中でキャリアアップができたと感じること(派遣労働者調査)

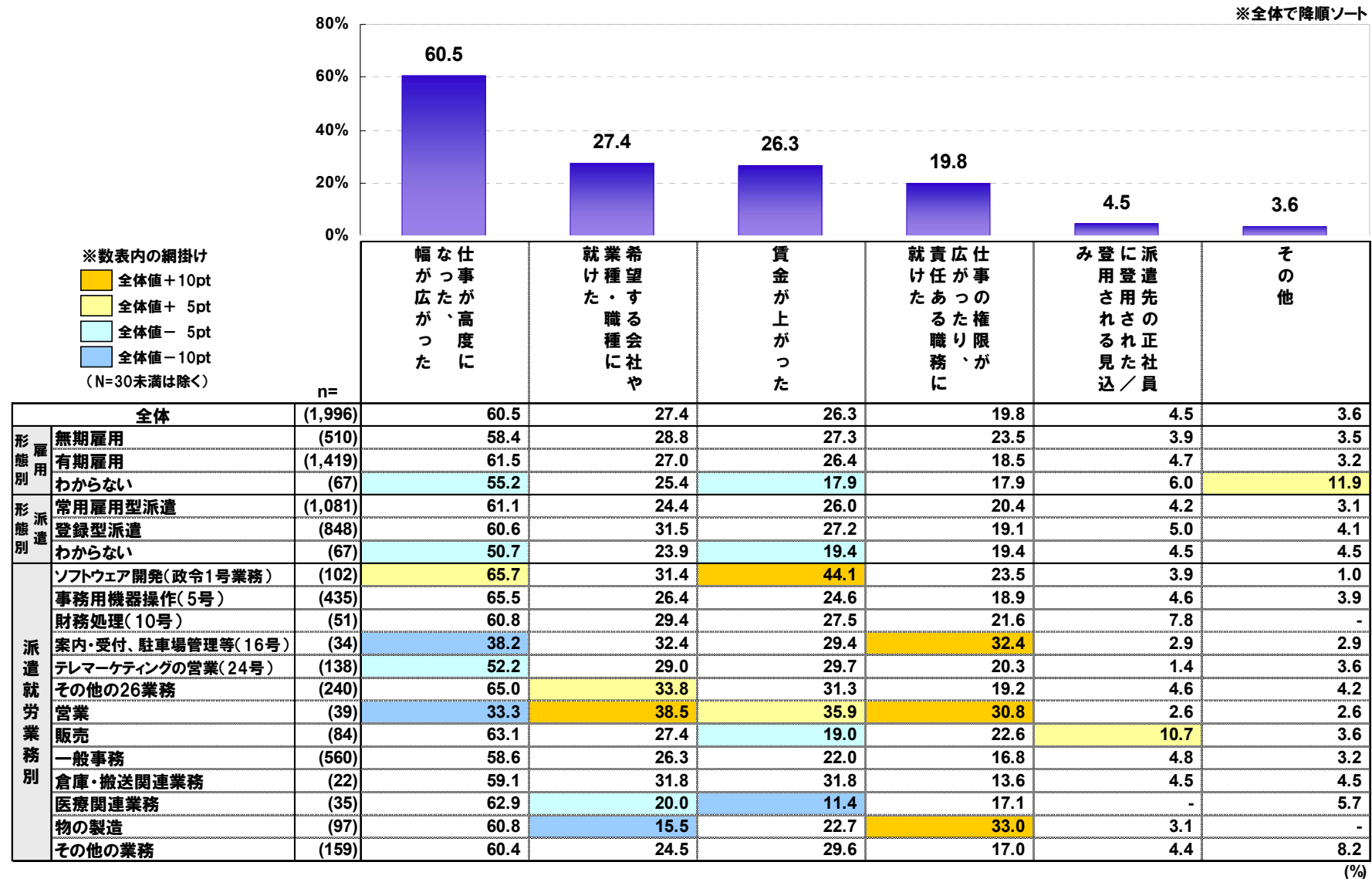


(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

キャリアアップの内容(派遣労働者調査)

(「キャリアアップができたと感じることがある」と答えた者に対する質問)

(複数回答)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

仕事に必要な能力やスキルの獲得方法(派遣労働者調査)

(複数回答) (単位: %)

	総数	派遣先でのOJT	派遣会社でのOff-JT	派遣先でのOff-JT	派遣就労を始める以前の職場での経験	公的教育訓練機関
総数	100.0	40.3	23.0	8.9	32.8	5.2
男性	100.0	41.9	26.4	10.1	33.3	3.6
女性	100.0	37.8	17.9	7.0	31.9	7.5

通学・通信教育	自宅学習	その他	特にない	不明
7.8	14.8	3.2	13.0	9.2
4.0	14.6	3.4	11.5	7.2
13.5	15.1	2.8	15.2	12.1

派遣就労をする中でキャリアアップができた経験（派遣労働者調査）

1. 派遣就労をする中でキャリアアップができたと感じることがあるか

（単位：％）

	総数	ある	ない	不明
総数	100.0	55.3	38.3	6.4
男性	100.0	55.6	37.0	7.4
女性	100.0	54.9	40.2	4.9

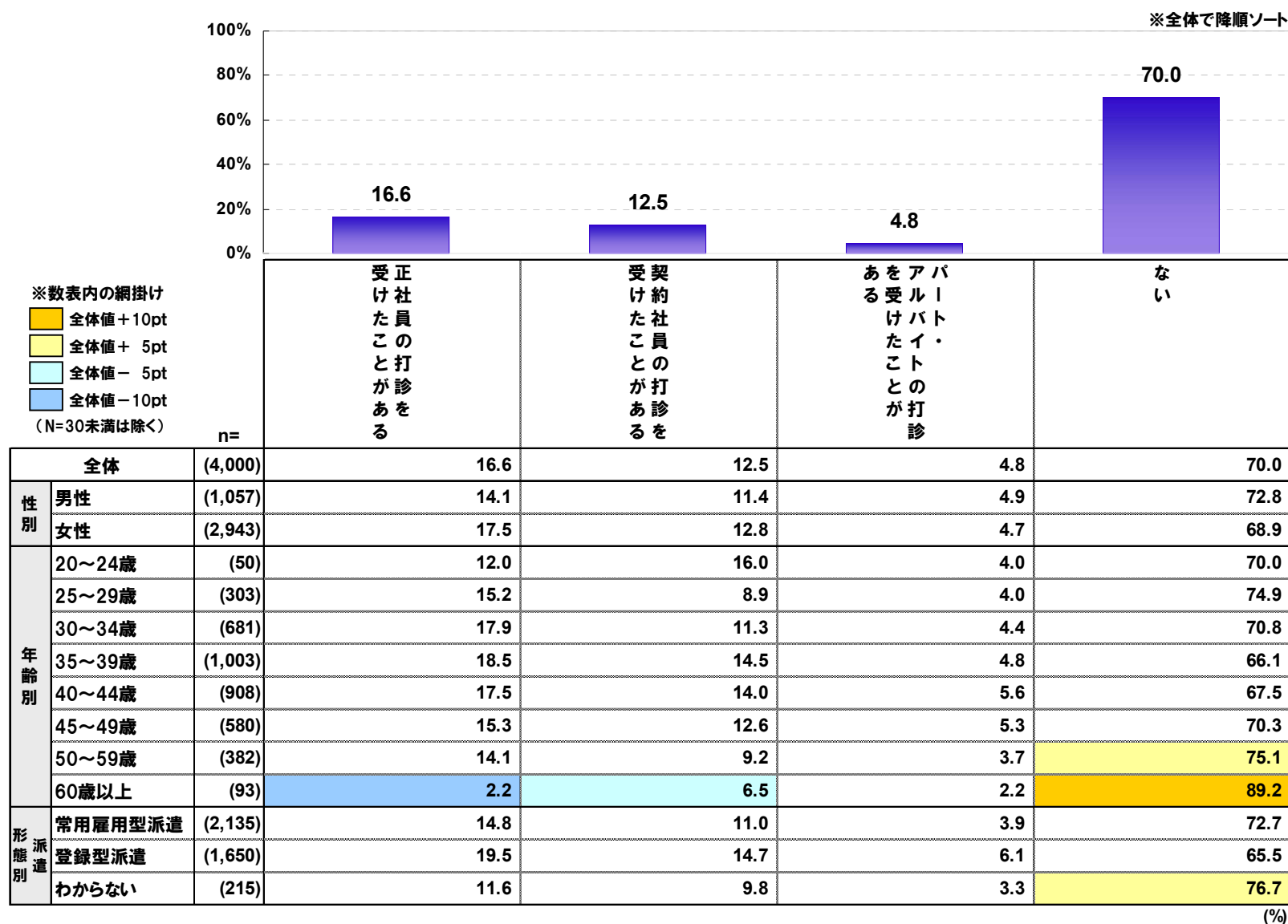
2. キャリアアップができた内容（複数回答）

（1. で「ある」と答えた者に対する質問）

	総数	希望する会社や 業種・職種に就 けた	仕事の権限が広 がったり、責任あ る職務に就けた	賃金が上がった	仕事が高度に なった	派遣先の正社員 に登用された／ 登用される見込 み
総数	100.0	17.3	29.5	25.3	63.1	4.5
男性	100.0	12.3	36.3	27.2	64.7	4.0
女性	100.0	24.8	19.1	22.5	60.6	5.2

直接雇用の打診を受けた経験①(派遣労働者調査)

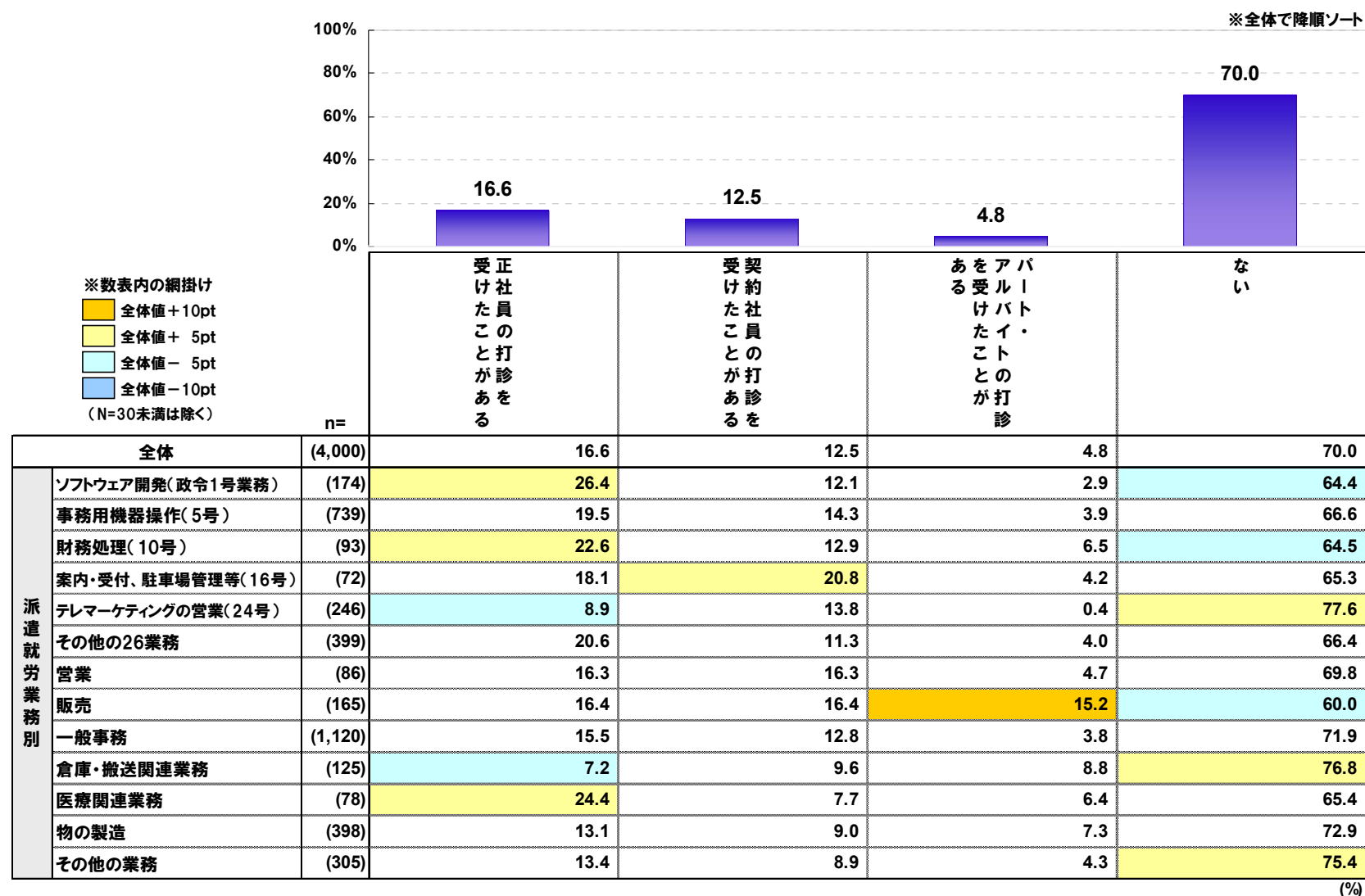
(複数回答)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

直接雇用の打診を受けた経験②(派遣労働者調査)

(複数回答)



直接雇用の打診を受けた経験(派遣労働者調査)

(複数回答) (単位: %)

	総数	正社員の打診を受けたことがある	パート・アルバイトの打診を受けたことがある	契約社員の打診を受けたことがある	ない	不明
総数	100.0	11.9	2.4	7.1	66.0	13.6
男性	100.0	12.6	0.7	6.5	65.7	15.0
女性	100.0	10.8	5.1	8.0	66.5	11.4