



平成30年10月17日

【照会先】  
 政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室  
 統計管理官 野地 祐二  
 室長 補佐 佐田 晴康  
 雇用構造第二係  
 (代表電話) 03(5253)1111 (内線 7613)  
 (直通電話) 03(3595)3145

## 平成 29 年派遣労働者実態調査の概況

### 目 次

調査の概要 ..... 1 ページ

結果の概要

〔事業所調査〕

- 1 派遣労働者の就業状況 ..... 4
- 2 派遣契約の状況 ..... 10
- 3 派遣労働者に対して行った教育訓練・能力開発の実施状況 ..... 11
- 4 過半数労働組合の有無及び過半数代表者の選任状況 ..... 12
- 5 派遣可能期間の延長状況 ..... 12
- 6 派遣契約の中途解除 ..... 14
- 7 派遣労働者からの苦情 ..... 15
- 8 派遣労働者を正社員にする制度 ..... 16
- 9 紹介予定派遣制度 ..... 17
- 10 今後の派遣労働者の割合の方針 ..... 17
- 11 派遣労働者の均等待遇の推進に必要な情報の提供 ..... 18

〔派遣労働者調査〕

- 1 派遣労働者の属性 ..... 19
- 2 これまでの派遣就業の状況 ..... 21
- 3 調査期日現在の派遣業務 ..... 22
- 4 苦情 ..... 32
- 5 要望 ..... 33
- 6 正社員等への直接雇用の募集・登用情報の提供状況 ..... 35
- 7 紹介予定派遣の周知状況 ..... 36
- 8 労働者派遣制度に関する情報入手状況 ..... 36
- 9 今後の働き方の希望 ..... 37

平成 29 年派遣労働者実態調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。  
 アドレス ([http://www.mhlw.go.jp/toukei\\_hakusho/toukei/](http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/))

# 調査の概要

## 1 調査の目的

労働者派遣の実態等について、事業所側、労働者側の双方から把握し、労働者派遣法改正（平成 27 年 9 月 11 日成立、一部を除き 9 月 30 日施行）前後の実態の変化も把握することで、労働者派遣制度に関する諸問題に的確に対応した施策の立案等に資することを目的とする。

## 2 調査の範囲及び対象

(1) 地域 全国

(2) 産業 日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく次の 16 大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）〕

(3) 調査対象

ア 事業所調査

事業所母集団データベース（平成 27 年次フレーム）の事業所を母集団として、上記（2）に掲げる産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した事業所

イ 派遣労働者調査

上記アの事業所調査の調査対象事業所において就業している派遣労働者

## 3 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

(1) 事業所調査 調査対象数 17,072 事業所 有効回答数 10,158 事業所 有効回答率 59.5%

(2) 派遣労働者調査 調査対象数 14,077 人 有効回答数 8,728 人 有効回答率 62.0%

## 4 調査の対象期間及び実施期間

平成 29 年 10 月 1 日現在の状況について事業所調査は平成 29 年 9 月 22 日から 10 月 15 日までの間に、派遣労働者調査は平成 29 年 10 月 13 日から 11 月 30 日までの間に調査を実施

## 5 調査事項

(1) 事業所調査

事業所の属性、派遣労働者を就業させる主な理由、派遣労働者を受け入れない場合の主な理由、派遣労働者の業務、派遣契約件数、3 年前と比べた派遣労働者数の変化、派遣先責任者の人数、派遣労働者に講じている取組及び派遣労働者等の待遇、過半数労働組合等の有無及び過半数代表者の選任状況、派遣可能期間の延長状況、過去 1 年間の労働者派遣契約の中途解除の状況、過去 1 年間の派遣労働者からの苦情について、派遣労働者を直接雇用する登用制度について、紹介予定派遣について、請負労働者について、今後の就業形態別労働者の構成比の方針、派遣労働者の均衡待遇の推進に必要な情報の提供に関する派遣元事業所からの要望の有無及び対応状況

(2) 派遣労働者調査

個人の属性、派遣の種類、登録型派遣労働者の派遣元事業所の登録数、これまでの派遣就業に関する状況、現在の派遣就業に関する状況、派遣元・派遣先への要望、派遣元・派遣先の正社員等の募集情報の提供の有無及び応募の有無、紹介予定派遣について、労働者派遣制度に関する情報の把握状況、今後の働き方の希望

## 6 調査の方法

### (1) 事業所調査

事業所票を厚生労働省から調査客体事業所に郵送し、調査客体事業所が記入した後、厚生労働省に郵送。

### (2) 派遣労働者調査

厚生労働省が業務を委託した民間事業者が、回収事業所票から調査客体労働者数を算出し、事業所調査客体事業所に対して、郵送により調査客体労働者の抽出と派遣労働者票の配布を依頼。調査客体労働者が派遣労働者票に記入後、厚生労働省に郵送。

## 7 集計・推計方法

### (1) 事業所調査

産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

### (2) 派遣労働者調査

産業、事業所規模ごとに派遣労働者の復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

## 8 調査機関

### (1) 事業所調査 厚生労働省一報告者

### (2) 派遣労働者調査 厚生労働省一厚生労働省が業務を委託した民間事業者一事業所調査客体事業所一報告者

## 9 利用上の注意

(1) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、内訳の和が計の数値とは必ずしも一致しない。

(2) 表章記号について

①「0.0」は、該当数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。

②「-」は該当数値がないことを示す。

③「・」は統計項目がありえないことを示す。

④「…」は調査をしていないことを示す。

(3) 東日本大震災の影響により、前回の平成24年調査では、原子力災害対策特別措置法に基づき警戒区域、計画的避難区域及び緊急時避難準備区域に設定された市町村を除外し、除外した市町村分の標本数については、県内の他地域から補完した。

## 10 主な用語の定義

### (1) 常用労働者

次のア、イのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めずに雇われている者

イ 1か月以上の期間を定めて雇われている者

### (2) 事業所規模

その事業所に雇用されている常用労働者の人数により区分した階級をいう。

### (3) 一般労働者

常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者をいう。

### (4) 短時間労働者

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

(5) 臨時労働者

常用労働者に該当しない労働者（労働契約の期間が日々又は1か月未満の労働者）をいう。

(6) 派遣労働者

労働者派遣を業として行う事業者（以下、「派遣元事業所」という。）に雇用され、当該雇用関係の下に、他人（以下、「派遣先事業所」という。）の指揮命令を受けて当該派遣先事業所のために労働に従事する者をいう。

調査対象事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については、その事業所での調査対象としない。

(7) 派遣契約の中途解除

労働者派遣契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行ったことをいう。

(8) 派遣の種類

ア 「登録型」とは、派遣元事業所が派遣労働を希望する労働者を登録しておき、派遣先事業所から求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元事業所が雇い入れた上で派遣先事業所に派遣するものをいう。

イ 「常用雇成型」とは、派遣元事業所が労働者を常時雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を派遣先事業所に派遣するものをいう。

(9) 紹介予定派遣

労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者及び派遣先事業所に対して職業紹介を行うことを予定しているものをいう。

(10) OFF-JT (Off The Job Training)

通常の業務を一時的に離れて行う教育訓練を指す。

(11) OJT (On The Job Training)

日常の業務につきながら行う教育訓練を指す。

(12) eラーニング (electronic learning)

コンピューターネットワーク等を介して行われる教育や研修のことを指す。

(13) キャリアコンサルティング

この調査では、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第2条第5項に規定するキャリアコンサルティングのうち、労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。

(14) キャリアコンサルタント

キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを職業とする者をいう（職業能力開発促進法第30条の3）。

(15) 正社員

常用労働者であって、当該事業所で正社員、正職員とされている者をいう。

## 結 果 の 概 要

### 〔事業所調査〕

#### 1 派遣労働者の就業状況

##### (1) 就業の有無

平成29年10月1日現在で、派遣労働者が就業している事業所の割合は12.7%となっている。

これを産業別にみると、「情報通信業」で30.1%と最も高く、次いで「運輸業, 郵便業」21.6%、「金融業, 保険業」19.3%、「製造業」18.3%の順となっている。また、事業所規模別にみると、1,000人以上83.5%、300～999人63.8%、100～299人50.1%、30～99人24.9%、5～29人9.3%と規模が大きいほど派遣労働者が就業している事業所の割合が高くなっている。(表1)

表1 産業・事業所規模、派遣労働者の就業の有無別事業所割合

産業・事業所規模		全事業所	(単位：%) 派遣労働者の就業の有無	
			就業している	就業していない
総	数	100.0	12.7	87.3
産	業			
鉱業, 採石業, 砂利採取業		100.0	3.6	96.4
建設業		100.0	10.8	89.2
製造業		100.0	18.3	81.7
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	15.6	84.4
情報通信業		100.0	30.1	69.9
運輸業, 郵便業		100.0	21.6	78.4
卸売業, 小売業		100.0	13.5	86.5
卸売業		100.0	18.5	81.5
小売業		100.0	11.2	88.8
金融業, 保険業		100.0	19.3	80.7
不動産業, 物品賃貸業		100.0	12.0	88.0
学術研究, 専門・技術サービス業		100.0	15.5	84.5
宿泊業, 飲食サービス業		100.0	4.5	95.5
生活関連サービス業, 娯楽業		100.0	8.8	91.2
教育, 学習支援業		100.0	11.4	88.6
医療, 福祉		100.0	10.4	89.6
複合サービス事業		100.0	4.4	95.6
サービス業(他に分類されないもの)		100.0	13.9	86.1
事業所規模				
	1,000人以上	100.0	83.5	16.5
	300～999人	100.0	63.8	36.2
	100～299人	100.0	50.1	49.9
	30～99人	100.0	24.9	75.1
	5～29人	100.0	9.3	90.7
平成24年調査計		100.0	10.8	89.2

## (2) 派遣労働者の産業、性別構成

平成29年10月1日現在の全労働者数に対する派遣労働者の割合は3.2%となっている。

派遣労働者が就業している事業所について、性別に派遣労働者の割合をみると、男49.5%、女50.5%となっている。「金融業、保険業」、「複合サービス事業」では女の割合が8割を超えている。

また、産業別にみると、「製造業」が34.0%と最も高くなっている。これを性別にみても男41.4%、女26.8%と「製造業」が最も高くなっており、次いで男では「情報通信業」14.0%、女では「卸売業、小売業」16.8%の割合が高くなっている。(表2)

表2 産業、性別派遣労働者の割合

(単位：%)

産業	性別の割合			産業別の割合		
	派遣労働者数計	男	女	派遣労働者数計	男	女
総数	( 3.2) 100.0	49.5	50.5	100.0	100.0	100.0
産 業						
鉱業，採石業，砂利採取業	( 0.4) 100.0	45.1	54.9	0.0	0.0	0.0
建設業	( 2.3) 100.0	49.0	51.0	4.5	4.4	4.5
製造業	( 6.5) 100.0	60.3	39.7	34.0	41.4	26.8
電気・ガス・熱供給・水道業	( 2.0) 100.0	29.5	70.5	0.3	0.2	0.5
情報通信業	(10.0) 100.0	65.6	34.4	10.5	14.0	7.2
運輸業，郵便業	( 3.5) 100.0	56.1	43.9	7.5	8.5	6.5
卸売業，小売業	( 2.5) 100.0	40.8	59.2	14.4	11.8	16.8
卸売業	( 3.6) 100.0	31.2	68.8	6.9	4.4	9.4
小売業	( 2.0) 100.0	49.8	50.2	7.4	7.5	7.4
金融業，保険業	( 4.2) 100.0	8.8	91.2	3.8	0.7	6.8
不動産業，物品賃貸業	( 2.8) 100.0	22.3	77.7	1.3	0.6	2.0
学术研究，専門・技術サービス業	( 6.1) 100.0	56.9	43.1	5.7	6.6	4.9
宿泊業，飲食サービス業	( 0.6) 100.0	39.9	60.1	1.8	1.4	2.1
生活関連サービス業，娯楽業	( 2.6) 100.0	45.9	54.1	3.0	2.8	3.3
教育，学習支援業	( 1.1) 100.0	32.7	67.3	2.2	1.5	3.0
医療，福祉	( 1.2) 100.0	22.7	77.3	5.2	2.4	8.0
複合サービス事業	( 1.7) 100.0	14.2	85.8	0.4	0.1	0.7
サービス業(他に分類されないもの)	( 2.2) 100.0	33.6	66.4	5.3	3.6	7.0
平成24年調査産業計	( 2.8) 100.0	44.5	55.5	100.0	100.0	100.0

注： ( ) は、全労働者数を100とした派遣労働者数の割合である。

### (3) 派遣労働者数階級別の割合

派遣労働者が就業している事業所について、就業している派遣労働者数階級別の割合をみると、「1～4人」が73.4%と最も高くなっている（表3）。

表3 産業・事業所規模、派遣労働者数階級別事業所割合

(単位：%)

産業・事業所規模	派遣労働者が就業している事業所計	就業している派遣労働者数階級								
		1～4人			5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上
		1人	2～4人							
総数	100.0	73.4	42.5	30.9	12.6	7.2	2.6	2.0	1.3	0.8
産業										
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	82.6	66.9	15.7	7.8	9.6	-	-	-	-
建設業	100.0	86.1	60.5	25.6	8.5	3.2	1.1	0.4	0.4	0.5
製造業	100.0	50.1	22.8	27.3	17.8	12.8	6.9	5.5	4.4	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	68.9	26.4	42.5	14.7	12.1	3.2	0.2	0.8	0.2
情報通信業	100.0	57.5	27.4	30.1	14.8	9.9	4.4	4.1	5.2	4.1
運輸業，郵便業	100.0	70.6	33.8	36.8	16.7	6.1	3.3	1.9	0.8	0.6
卸売業，小売業	100.0	84.4	48.6	35.9	7.3	5.5	1.1	0.8	0.8	0.1
卸売業	100.0	80.4	44.8	35.6	13.2	2.7	1.2	0.6	1.6	0.1
小売業	100.0	87.5	51.4	36.1	2.7	7.6	1.0	1.0	0.1	0.0
金融業，保険業	100.0	67.7	42.2	25.5	17.7	8.2	3.1	1.7	1.0	0.5
不動産業，物品賃貸業	100.0	66.4	30.0	36.4	28.2	3.1	0.9	0.7	0.6	0.1
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	58.3	26.2	32.1	17.4	16.5	1.7	3.0	1.6	1.5
宿泊業，飲食サービス業	100.0	89.7	59.7	30.0	5.8	3.2	1.0	0.2	0.1	0.0
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	55.5	29.7	25.8	30.9	2.9	10.1	0.2	0.3	0.1
教育，学習支援業	100.0	87.5	45.6	41.8	6.6	4.3	0.6	0.5	0.4	0.1
医療，福祉	100.0	82.3	61.7	20.6	9.4	6.3	0.7	1.0	0.2	0.1
複合サービス事業	100.0	77.9	52.8	25.1	4.3	3.0	13.3	0.4	-	1.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	68.5	36.9	31.6	16.2	8.9	1.2	4.5	0.3	0.4
事業所規模										
1,000人以上	100.0	8.7	3.1	5.6	7.6	8.7	10.6	13.9	12.8	37.7
300～999人	100.0	21.3	7.0	14.3	12.0	16.9	10.0	14.1	13.7	11.9
100～299人	100.0	37.1	14.2	22.9	19.2	17.9	9.2	8.7	5.5	2.5
30～99人	100.0	62.6	25.9	36.7	19.1	10.2	4.4	2.9	0.8	0.0
5～29人	100.0	86.5	55.8	30.6	8.9	3.8	0.5	-	0.3	-
平成24年調査計	100.0	69.0	...	...	15.8	7.9	3.2	1.8	1.6	0.8

注：1) 表頭「派遣労働者が就業している事業所計」には、就業している派遣労働者数不明が含まれる。  
 注：2) 前回調査（平成24年調査）では、就業している派遣労働者の1～4人の内訳は集計していない。

#### (4) 派遣労働者を就業させる理由

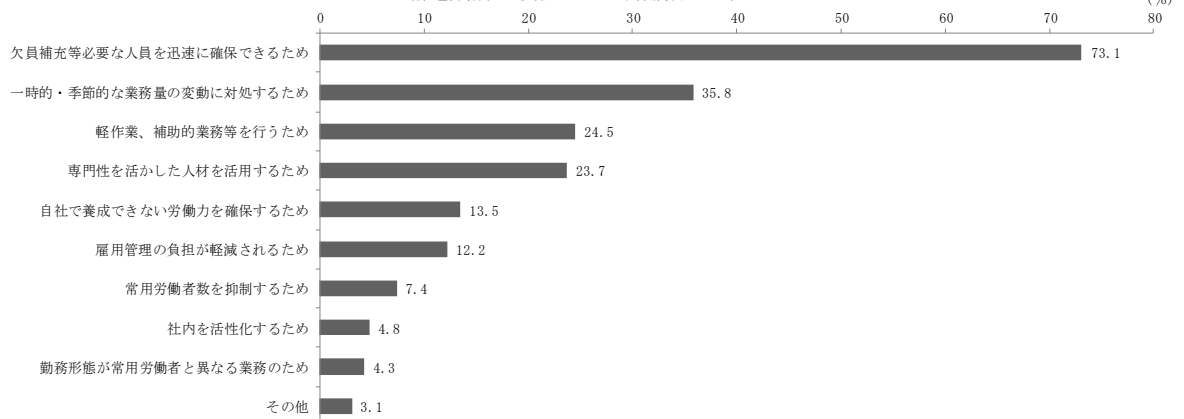
派遣労働者が就業している事業所について、派遣労働者を就業させる主な理由（複数回答3つまで）をみると、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が73.1%と最も高い割合になっており、次いで「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」35.8%、「軽作業、補助的業務等を行うため」24.5%、「専門性を活かした人材を活用するため」23.7%となっている（表4、図1）。

表4 産業・派遣労働者数階級、派遣労働者を就業させる理由別事業所割合

産業・派遣労働者数階級	し派遣労働者が就業している事業所計	就業させる理由										
		にな一確な欠抑常めが雇る社るた専保な自め業軽業業労働務勤務の者形態が常用	対業時務的処務のすの季節的変動的	保人員補充等迅速に必要	制する労働者数を	が雇減管理の負担	る社内を活性化す	るた人材を活用す	保すい社で働養成を確	め業軽等業務を行うための	業労働者形態が異なる	その他
総数	100.0	35.8	73.1	7.4	12.2	4.8	23.7	13.5	24.5	4.3	3.1	
産 業												
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	40.9	75.1	9.3	-	-	62.5	20.2	9.3	-	-	
建設業	100.0	32.2	66.2	7.3	12.4	11.3	30.6	18.6	24.5	0.1	2.4	
製造業	100.0	54.1	84.2	9.6	8.2	2.2	14.3	7.7	38.3	2.2	2.3	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.9	63.8	12.9	4.9	2.0	28.5	10.3	25.4	2.2	12.0	
情報通信業	100.0	48.1	57.5	11.7	6.5	1.7	55.5	18.3	27.2	4.3	0.3	
運輸業，郵便業	100.0	42.3	72.9	11.3	14.3	3.3	17.7	11.4	24.8	4.8	10.8	
卸売業，小売業	100.0	30.4	77.6	4.5	19.5	11.1	13.2	10.6	22.9	4.6	0.9	
卸売業	100.0	31.7	70.1	9.4	16.6	7.3	18.0	5.8	30.3	0.7	1.2	
小売業	100.0	29.3	83.3	0.7	21.8	14.1	9.4	14.3	17.2	7.5	0.6	
金融業，保険業	100.0	33.9	72.7	10.5	3.2	1.0	23.0	5.3	39.7	7.0	1.3	
不動産業，物品賃貸業	100.0	56.6	69.2	8.4	26.0	-	31.8	7.6	25.3	6.5	7.3	
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	41.7	66.9	7.3	9.4	4.1	40.2	4.2	45.3	4.7	4.9	
宿泊業，飲食サービス業	100.0	32.7	59.2	19.1	0.6	0.1	43.8	22.7	5.4	0.2	2.1	
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	24.8	66.6	0.3	2.3	2.3	12.3	18.9	6.2	2.1	8.4	
教育，学習支援業	100.0	20.4	32.6	4.8	14.1	-	63.7	34.4	19.2	18.9	1.2	
医療，福祉	100.0	15.6	89.9	7.9	9.7	0.7	23.0	19.3	5.6	1.9	0.8	
複合サービス事業	100.0	60.1	86.1	24.6	2.6	0.7	5.5	4.0	26.9	0.4	11.4	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	45.9	59.0	1.3	9.6	-	28.0	14.8	33.3	8.0	8.3	
派遣労働者数階級												
100人以上	100.0	76.2	80.8	7.9	5.4	0.7	44.3	8.7	29.8	0.6	0.6	
30～99人	100.0	63.9	88.7	8.7	14.0	1.2	28.2	8.6	36.6	4.3	2.6	
10～29人	100.0	45.6	80.0	9.3	15.1	0.7	26.2	17.0	27.7	2.5	5.4	
5～9人	100.0	50.7	76.1	11.1	8.5	2.2	32.0	15.0	29.7	4.3	3.9	
1～4人	100.0	30.2	70.8	6.5	12.4	6.0	21.5	13.1	22.6	4.6	2.7	
平成24年調査計	100.0	36.7	64.6	14.6	14.9	3.3	34.2	10.2	25.2	4.7	5.7	

注：表頭「派遣労働者が就業している事業所計」には、派遣労働者を就業させる理由不明が含まれる。

図1 派遣労働者を就業させる理由別事業所数の割合（複数回答3つまで）  
（派遣労働者が就業している事業所計=100）





(5) 派遣労働者を受け入れない理由

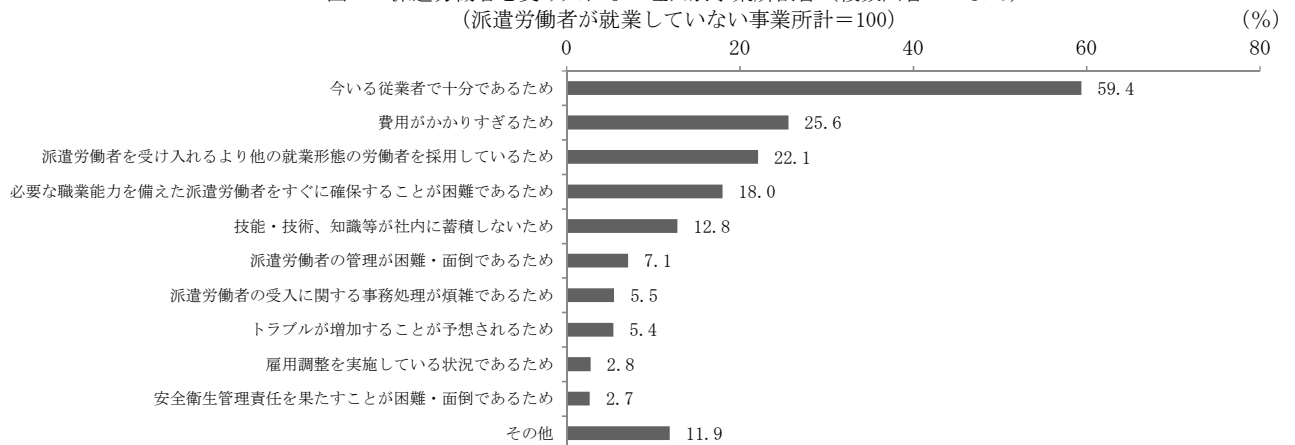
派遣労働者が就業していない事業所について、派遣労働者を受け入れない主な理由（複数回答3つまで）をみると、「今いる従業員で十分であるため」が59.4%で最も高く、次いで「費用がかかりすぎるため」25.6%、「派遣労働者を受け入れるより他の就業形態の労働者を採用しているため」22.1%の順となっている（表5、図2）。

表5 産業、派遣労働者を受け入れない理由別事業所割合

産業	派遣労働者が就業していない事業所計	受け入れない理由											
		派遣労働者の受入に関する事務処理が煩雑であるため	必要な職業能力を確保することが困難であるため	技能・技術、知識等が社内に蓄積しないため	派遣労働者の管理が困難・面倒であるため	安全衛生管理責任を果たすことが困難・面倒であるため	予想されるトラブルが増加することが	費用がかかりすぎるため	採用している労働者の形態の労働者を受け入れるより他の就業形態の労働者を採用しているため	今いる従業員で十分であるため	雇用調整を実施している状況であるため	その他	
総数	100.0	5.5	18.0	12.8	7.1	2.7	5.4	25.6	22.1	59.4	2.8	11.9	
業													
飲業、採石業、砂利採取業	100.0	7.3	19.2	18.2	6.6	10.0	7.0	13.7	20.5	63.6	6.2	5.8	
建設業	100.0	5.1	27.7	17.9	8.7	8.3	8.5	14.3	17.5	52.3	2.6	7.1	
製造業	100.0	4.1	24.0	21.9	10.2	4.1	8.2	27.0	18.7	63.0	4.4	5.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.4	11.2	8.3	1.8	2.2	1.4	7.9	32.6	49.0	1.4	28.4	
情報通信業	100.0	10.6	21.7	23.0	8.1	0.3	6.2	19.0	26.9	62.3	0.2	2.6	
運輸業、郵便業	100.0	5.9	29.0	10.5	8.0	4.4	6.7	22.2	17.1	55.3	2.5	16.8	
卸売業、小売業	100.0	3.8	13.4	8.6	4.9	0.9	2.0	27.7	24.3	67.2	1.3	6.6	
卸売業、小売業	100.0	2.0	16.6	14.1	5.2	2.6	2.8	18.6	23.8	66.5	3.3	6.9	
金融業、保険業	100.0	4.6	12.1	6.2	4.7	0.3	1.7	31.6	24.4	67.5	0.5	6.6	
不動産業、物品賃貸業	100.0	5.0	11.9	4.1	3.8	-	0.5	12.4	25.9	69.2	1.6	12.7	
不動産業、物品賃貸業	100.0	1.1	12.5	9.1	3.6	2.0	6.9	21.7	18.5	75.0	5.0	5.2	
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	3.8	25.7	21.9	6.4	1.5	9.5	14.4	18.7	59.7	1.3	10.2	
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.9	12.7	12.4	8.8	1.1	7.5	35.2	22.7	50.0	4.5	15.7	
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	8.7	18.2	17.1	10.9	2.4	4.1	30.2	18.7	61.7	2.3	9.7	
教育、学習支援業	100.0	4.9	9.9	6.8	5.0	0.9	1.6	10.5	24.1	38.6	1.5	42.3	
医療、福祉	100.0	10.1	23.0	12.9	7.9	5.1	8.4	34.6	27.2	57.4	4.0	12.2	
複合サービス事業	100.0	3.3	14.5	7.3	3.4	0.5	2.1	15.1	24.6	55.3	5.1	22.7	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	6.1	14.0	11.2	5.3	1.7	3.5	14.9	15.8	63.1	3.0	19.2	
平成24年調査計	100.0	5.0	14.4	14.2	6.2	3.1	4.9	23.5	18.9	66.9	4.5	9.3	

注：表頭「派遣労働者が就業していない事業所計」には、派遣労働者を受け入れない理由不明が含まれる。

図2 派遣労働者を受け入れない理由別事業所割合（複数回答3つまで）  
（派遣労働者が就業していない事業所計=100）



## (6) 派遣労働者の業務

派遣労働者が就業している事業所において、派遣労働者が就業している業務（複数回答）についてみると、「一般事務」が33.1%と最も高く、次いで「事務用機器操作」19.1%となっている（表6）。

表6 派遣労働者が就業している業務別事業所割合

		複数回答（単位：％）				
		総数	前回 （平成24年）	（続き）	総数	前回 （平成24年）
派遣労働者が就業している事業所計		100.0	100.0			
政 令 で 定 め る 業 務  （注 1）	(1号) ソフトウェア開発	3.5	5.3	放送機器等操作	0.1	1.3
	(2号) 機械設計	3.7	3.8	放送番組等演出	0.1	1.1
	(3号) 事務用機器操作	19.1	23.4	建築物清掃	2.7	1.8
	(4号) 通訳、翻訳、速記	1.2	1.1	建築設備運転、点検、整備	1.9	2.2
	(5号) 秘書	1.6	1.5	駐車場管理等	0.2	…
	(6号) ファイリング	7.6	4.7	インテリアコーディネータ	0.1	0.1
	(7号) 調査	0.7	0.7	アナウンサー	0.0	0.0
	(8号) 財務処理	4.3	8.3	テレマーケティング	1.3	2.0
	(9号) 取引文書作成	2.6	2.9	放送番組等における大道具・小道具	0.0	0.0
	(10号) デモンストレーション	0.1	0.1	水道施設等の設備運転等	1.1	…
	(11号) 添乗	0.5	0.3	営業(18号及びテレマーケティングを除く)	3.3	2.6
	(12号) 受付・案内	10.0	…	販売	9.5	6.3
	(13号) 研究開発	1.7	3.1	一般事務	33.1	32.3
	(14号) 事業の実施体制の企画、立案	0.5	1.1	介護	3.3	2.8
	(15号) 書籍等の制作・編集	0.7	0.9	医療関連事務	7.1	2.3
	(16号) 広告デザイン	0.7	1.0	物の製造	14.5	15.0
	(17号) OAインストラクション	1.2	1.1	倉庫・搬送関連業務	10.9	9.8
	(18号) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	0.6	1.0	イベント・キャンペーン関連業務	1.1	0.5
			その他	16.7	…	

注:1) 労働者派遣事業の適性な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条で定められている日雇労働者についての労働者派遣禁止の制限を受けない業務をいう。

注:2) 「派遣労働者が就業している事業所計」には就業している業務不明が含まれる。

注:3) 「…」は前回調査（平成24年調査）で対応する業務を調査していない。ただし、「その他」については調査している業務区分が異なるため比較できない。

## 2 派遣契約の状況

### (1) 派遣契約期間

派遣労働者が就業している事業所について、契約の件数を事業所が結んでいる派遣契約の期間別の割合でみると、「2か月を超え3か月以下」が46.7%と最も高く、次いで「3か月を超え6か月以下」21.0%、「6か月を超え1年以下」12.5%の順となっている（表7）。

表7 派遣業務、派遣契約期間別件数の割合

派遣業務	派遣契約 件数計	派遣契約期間										
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超え る	期間の定め がない	
総	数	100.0	0.5	0.2	1.5	9.6	46.7	21.0	12.5	5.9	1.3	0.8
政令で定める業務												
(1号)ソフトウェア開発	100.0	0.0	0.0	2.5	8.6	59.5	20.3	7.9	0.9	0.1	0.2	
(2号)機械設計	100.0	-	0.0	0.4	1.7	42.8	36.9	13.3	3.1	1.3	0.6	
(3号)事務用機器操作	100.0	-	0.2	1.9	2.5	54.8	17.2	12.3	8.5	2.3	0.3	
(8号)財務処理	100.0	-	-	0.1	1.0	48.4	15.8	27.5	5.0	1.2	0.9	
(9号)取引文書作成	100.0	-	-	-	2.5	56.8	12.5	25.5	2.8	-	-	
(12号)受付・案内	100.0	0.0	0.6	0.4	6.6	38.5	15.3	29.1	6.4	1.4	1.7	
(13号)研究開発	100.0	0.0	0.0	0.2	1.8	37.0	38.0	17.7	3.7	1.1	0.5	
その他(政令で定める業務)	100.0	0.0	0.0	1.9	8.6	41.5	25.6	14.0	7.6	0.3	0.4	
政令で定める業務以外												
テレマーケティング	100.0	-	0.0	1.1	4.2	55.8	30.1	8.4	0.2	0.1	-	
営業(18号*及びテレマーケティングを除く)	100.0	-	-	-	3.2	35.5	19.6	12.2	13.4	0.1	16.0	
販売	100.0	0.0	0.3	1.1	5.7	60.2	9.8	6.5	8.9	2.2	5.4	
一般事務	100.0	0.1	0.0	1.2	3.8	55.2	19.7	13.5	6.1	0.1	0.3	
介護	100.0	-	-	-	8.5	70.3	16.3	1.0	3.8	-	-	
医療関連業務	100.0	4.6	3.7	0.3	31.8	9.8	21.0	27.2	0.9	0.3	0.4	
物の製造	100.0	0.4	0.2	0.8	20.7	44.0	19.1	5.4	7.0	1.8	0.6	
倉庫・搬送関連業務	100.0	2.9	0.0	4.3	12.4	53.5	15.0	6.2	4.5	0.8	0.5	
イベント・キャンペーン関連業務	100.0	-	-	-	10.8	6.6	66.2	0.3	15.3	-	0.8	
その他(政令で定める業務以外)	100.0	0.4	0.1	2.4	2.1	26.6	28.7	29.2	7.3	2.9	0.3	
平成24年調査計	100.0	0.3	1.4	2.2	7.5	42.2	17.3	14.8	7.9	0.5	5.9	

注) 18号は政令で定める業務の「セールスエンジニアの営業、金融商品等の営業」のことをいう。

### (2) 通算派遣期間

派遣労働者が就業している事業所について、契約の件数を事業所が結んでいる通算派遣期間(契約が継続して更新されてきた場合にはその契約期間を通算したもの、そうでない場合は現在の派遣契約期間)別の割合でみると、「1年を超え3年以下」が最も高く34.6%、次いで「3年を超える」18.2%、「6か月を超え1年以下」17.8%の順となっている（表8）。

表8 派遣業務、通算派遣期間別契約件数の割合

派遣業務	派遣契約 件数計	通算派遣期間										
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超え る	期間の定め がない	
総	数	100.0	0.3	0.2	0.5	3.1	11.8	12.8	17.8	34.6	18.2	0.8
政令で定める業務												
(1号)ソフトウェア開発	100.0	0.0	0.0	0.7	2.9	7.2	10.9	15.6	33.1	29.4	0.2	
(2号)機械設計	100.0	-	0.0	0.1	0.2	4.6	8.6	13.2	32.1	40.6	0.6	
(3号)事務用機器操作	100.0	-	0.1	0.3	0.8	9.8	13.0	13.6	35.7	26.4	0.3	
(8号)財務処理	100.0	-	-	0.0	0.4	6.5	9.6	23.7	26.0	32.8	0.9	
(9号)取引文書作成	100.0	-	-	-	1.4	14.7	8.0	24.2	36.1	15.5	-	
(12号)受付・案内	100.0	0.0	0.6	0.0	4.9	11.3	12.3	29.6	24.9	14.7	1.7	
(13号)研究開発	100.0	-	-	0.0	0.4	6.8	9.9	14.5	39.8	28.0	0.5	
その他(政令で定める業務)	100.0	0.0	0.0	0.6	5.1	8.2	15.3	20.7	28.7	21.0	0.4	
政令で定める業務以外												
テレマーケティング	100.0	-	0.0	1.0	2.9	9.0	11.3	13.0	38.4	24.3	-	
営業(18号*及びテレマーケティングを除く)	100.0	-	-	-	0.3	3.5	9.3	19.7	43.0	8.2	16.0	
販売	100.0	-	0.2	0.7	2.2	39.2	11.5	13.8	21.9	5.1	5.4	
一般事務	100.0	0.0	0.0	0.2	1.8	8.9	11.7	21.6	36.1	19.4	0.3	
介護	100.0	-	-	-	2.9	34.4	23.1	12.7	21.6	5.3	-	
医療関連業務	100.0	0.7	4.0	1.8	0.4	5.1	22.3	7.0	28.0	30.4	0.4	
物の製造	100.0	0.0	0.2	0.3	6.1	14.2	16.8	16.6	35.8	9.4	0.6	
倉庫・搬送関連業務	100.0	2.9	0.0	0.3	4.7	15.4	7.3	16.0	41.7	11.2	0.5	
イベント・キャンペーン関連業務	100.0	-	-	-	9.3	-	11.7	27.7	36.9	13.6	0.8	
その他(政令で定める業務以外)	100.0	0.3	0.2	1.6	1.4	8.4	11.4	24.3	33.4	18.8	0.3	
平成24年調査計	100.0	0.1	0.3	0.9	3.1	7.6	13.1	20.1	31.7	17.2	6.0	

注) 18号は政令で定める業務の「セールスエンジニアの営業、金融商品等の営業」のことをいう。

### 3 派遣労働者に対して行った教育訓練・能力開発の実施状況

派遣労働者が就業している事業所について、過去1年間（平成28年10月1日～平成29年9月30日、以下同じ。）に派遣労働者に対して教育訓練・能力開発を実施した事業所の割合は59.0%となっている。

これを派遣労働者数階級別にみると、派遣労働者数階級が高くなるほど教育訓練・能力開発を実施している割合がおおむね高くなっている。

派遣労働者に対して教育訓練・能力開発を実施している事業所について教育訓練・能力開発の方法（複数回答）をみると、「働きながら行う教育訓練・能力開発（OJT）を行った」が84.6%と最も高くなっている。（表9、図3、図4）

表9 派遣労働者数階級、派遣労働者に対する教育訓練・能力開発の実施の有無、教育訓練・能力開発の方法別事業所割合

（単位：％）

派遣労働者数階級	事業所計 派遣労働者が就業している	派遣労働者に対する教育訓練・能力開発の実施の有無								
		実施した	教育訓練・能力開発の方法（複数回答）						実施しなかった	不明
			（OJT） 働きながら 行う教育訓 練を行った	外部の講師を 招いて教育訓 練を行った	教育訓練機関 （事業所以外 の場所）で 教育訓練・能 力開発を行った	派遣元が実施 する教育訓練 ・能力開発へ の便宜を図った	訓練場 （外部の場 所）を開発 した	外部の講師 を招いて教 育訓練を行 った		
総数	100.0	59.0	(100.0)	(84.6)	(7.4)	(6.8)	(24.6)	37.1	3.9	
100人以上	100.0	84.3	(100.0)	(86.4)	(10.9)	(11.6)	(57.1)	13.8	2.0	
30～99人	100.0	80.0	(100.0)	(87.5)	(13.9)	(20.4)	(41.4)	16.2	3.8	
10～29人	100.0	82.3	(100.0)	(88.3)	(12.2)	(6.8)	(25.6)	13.9	3.7	
5～9人	100.0	67.8	(100.0)	(78.8)	(5.7)	(9.6)	(35.4)	31.9	0.3	
1～4人	100.0	53.1	(100.0)	(84.8)	(6.3)	(5.2)	(20.3)	42.3	4.6	
平成24年調査計	100.0	66.8	(100.0)	(87.9)	(5.9)	(11.0)	(19.5)	29.7	3.5	

注：（ ）は、教育訓練・能力開発を実施した事業所を100とした割合である。

図3 派遣労働者に対する教育訓練・能力開発の実施の有無別事業所割合  
（派遣労働者が就業している事業所計=100）

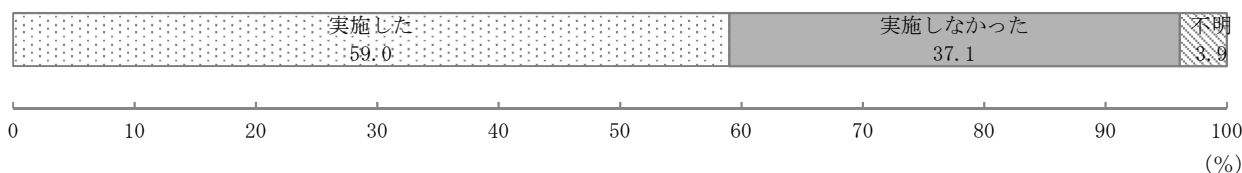
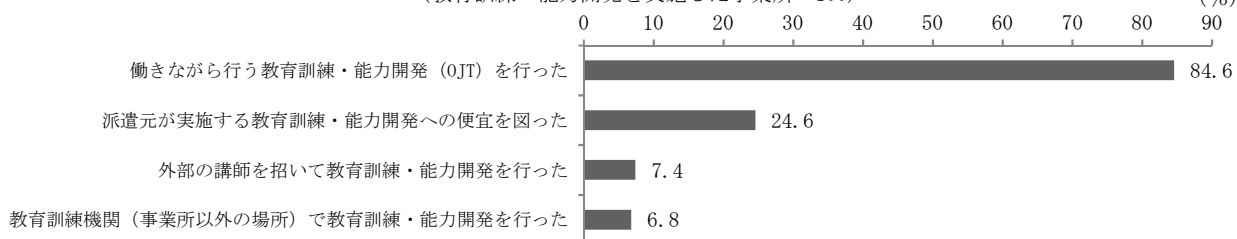


図4 教育訓練・能力開発の方法別事業所割合（複数回答）  
（教育訓練・能力開発を実施した事業所=100）



#### 4 過半数労働組合（注1）の有無及び過半数代表者（注2）の選任状況【新規調査項目】

派遣労働者が就業している事業所について、「過半数労働組合がある」事業所割合は25.7%、「過半数労働組合がない」割合は59.8%、「わからない」10.9%、「不明」3.6%となっている。

また、「過半数代表者がいる」事業所割合は35.9%で、選出方法としては「挙手」11.1%、「労働者の話し合い」10.8%が多くなっている。（表10）

注1：この調査では、労働者の過半数で組織する労働組合をいう。

注2：この調査では、労働者の過半数を代表するものであって、労働者派遣法第40条の2に基づき事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合に事業所が意見を聴く対象者をいう。

表10 事業所規模別、過半数労働組合の有無、過半数代表者の有無、過半数代表者の選出方法別事業所割合

(単位：%)

事業所規模	事業所計 派遣労働者が 就業している	過半数労働組合の有無													
		過半数労働組合がある	過半数労働組合がない	過半数代表者がいる	過半数代表者の有無								過半数代表者がいない	わからない	不明
					過半数代表者の選出方法										
					投票	挙手	労働者の話し合い	持ち回り決議	その他	わからない	不明				
総数	100.0	25.7	59.8	35.9	7.5	11.1	10.8	1.5	4.1	0.9	0.0	23.9	10.9	3.6	
1,000人以上	100.0	64.4	33.0	30.9	17.9	4.1	3.7	1.2	3.6	0.5	-	2.2	1.8	0.8	
300～999人	100.0	54.1	43.4	39.7	20.5	5.9	8.9	0.6	3.6	0.2	-	3.8	2.0	0.5	
100～299人	100.0	38.7	58.4	50.4	19.1	13.0	12.5	1.7	3.5	0.4	0.2	7.9	2.1	0.8	
30～99人	100.0	29.8	63.1	44.9	10.4	13.3	13.8	2.1	4.8	0.5	-	18.2	4.9	2.2	
5～29人	100.0	20.3	59.6	29.7	3.7	10.1	9.4	1.3	3.9	1.2	-	29.9	15.3	4.8	

#### 5 派遣可能期間の延長状況【新規調査項目】

##### (1) 過半数労働組合又は過半数代表者（以下、「過半数労働組合等」という）からの意見聴取の有無

派遣労働者が就業している事業所のうち平成27年労働者派遣法の施行（平成27年9月30日）以降に締結された労働者派遣契約について、その派遣可能期間を延長するため、過半数労働組合等から「意見聴取をした」事業所の割合は21.6%、「意見聴取をしていない」事業所の割合は60.9%となっている。また、「労働者派遣契約がすべて平成27年9月29日以前に締結」は2.7%、「不明」は14.9%となっている。（表11）

表11 派遣労働者数階級、派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等からの意見聴取の有無別派遣事業所割合

(単位：%)

派遣労働者数階級	事業所計 派遣労働者が 就業している	平成27年9月30日以降に締結している 労働者派遣契約について		27年働 9月派 遣日契 約が す べて 平 成	不明
		意見聴取をした	意見聴取をしていない		
総数	100.0	21.6	60.9	2.7	14.9
100人以上	100.0	30.6	65.6	0.4	3.3
30～99人	100.0	31.4	65.7	0.2	2.7
10～29人	100.0	37.2	55.4	0.6	6.9
5～9人	100.0	33.2	57.1	3.9	5.9
1～4人	100.0	17.0	62.0	2.9	18.1

(2) 過半数労働組合等からの意見聴取をしていない理由

派遣労働者が就業している事業所のうち派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等からの意見聴取していない事業所について、意見聴取していない理由を聞いたところ、74.3%から回答があった。

回答があった事業所について、その理由をみると、「派遣可能期限の終了までまだ時間があるため対応を検討中」35.3%が最も多く、次いで「欠員補充等のために受け入れており、人員が確保できた（できる予定の）ため」25.5%、「一時的・季節的な業務量の変動に対処するために受け入れているため」23.5%となっている。

なお、派遣労働者数階級ごとに理由をみると、人数が多くなるにつれて、「派遣可能期間の終了までまだ時間があるため対応を検討中」の理由が多くなり、人数が少なくなるほど、「欠員補充等のために受け入れており、人員が確保できた（できる予定の）ため」の理由が多くなっている。（表12）

表12 派遣労働者数階級、派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等からの意見聴取をしていない理由別事業所割合

派遣労働者数階級	期間延長に係る過半数労働組合等からの意見聴取をしない事業所計	回答あり	派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等からの意見聴取していない理由（複数回答）													不明
			一時的・季節的な業務量の変動に対処するために受け入れているため	欠員補充等のために受け入れており、人員が確保できた（できる予定の）ため	常用労働者を増やす（予定の）ため	受け入れていた派遣労働者を直接雇用する（予定の）ため	無期雇用派遣労働者など期間制限のない派遣労働者を受け入れる（予定の）ため	派遣労働者に行わせていた専門性の高い業務の必要性がなくなった（なくなる予定のため）	派遣労働者の必要性がなくなった（軽作業、補助的業務等）	派遣労働者の必要性がなくなった（業務形態の異なる業務）	短期間の空白期間を空けて派遣受入期間のめ派遣可能期間の終了までまだ時間があるため対応を検討中	派遣可能期間の終了までまだ時間があったため	意見聴取が必要であることを知らなかった	その他		
総数	100.0	74.3	(100.0)	(23.5)	(25.5)	(6.2)	(10.5)	(5.2)	(0.6)	(1.0)	(0.0)	(0.6)	(35.3)	(8.9)	(11.3)	25.7
100人以上	100.0	94.8	(100.0)	(11.3)	(6.0)	(1.5)	(4.8)	(9.6)	(0.3)	(0.6)	(-)	(-)	(86.8)	(1.3)	(2.3)	5.2
30～99人	100.0	84.9	(100.0)	(20.6)	(5.9)	(8.6)	(12.4)	(13.6)	(5.9)	(5.6)	(0.2)	(0.8)	(67.2)	(5.9)	(2.2)	15.1
10～29人	100.0	84.0	(100.0)	(19.3)	(17.7)	(5.3)	(9.3)	(10.5)	(0.4)	(0.1)	(0.0)	(0.7)	(63.2)	(8.4)	(3.8)	16.0
5～9人	100.0	85.2	(100.0)	(21.9)	(18.4)	(5.6)	(5.5)	(5.7)	(0.4)	(0.2)	(-)	(-)	(48.2)	(13.4)	(8.9)	14.8
1～4人	100.0	70.6	(100.0)	(24.8)	(29.4)	(6.4)	(11.6)	(3.9)	(0.4)	(1.0)	(0.0)	(0.7)	(26.2)	(8.4)	(13.5)	29.4

注：（ ）は、派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等からの意見を聴取していない事業所のうちその理由について回答があった事業所を100とした割合である。

(3) 派遣可能期間延長が必要な理由

派遣労働者が就業している事業所のうち、派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等から意見聴取をした事業所で、派遣可能期間の延長が必要な理由（複数回答）について回答があった事業所は94.1%であった。

回答があった事業所について、延長が必要な理由をみると、「欠員補充等必要な人材を迅速に確保できるため」75.9%が最も多く、次いで「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」33.7%、「専門性を活かした人材を活用するため」24.6%となっている。（表13）

表13 派遣労働者数階級、派遣可能期間の延長が必要な理由別事業所割合

派遣労働者数階級	聴取した事業所から派遣可能期間延長に係る過半数を	回答あり	派遣可能期間の延長が必要な理由（複数回答）											不明
			量の	一時的	変動	季節的	業務	を迅速に確保できるため	欠員補充等必要な人材	常用労働者数を抑制するため	雇用管理の負担が軽減されるため	社内を活性化させるため	専門性を活かした人材	
総数	100.0	94.1	(100.0)	(33.7)	(75.9)	(4.7)	(6.2)	(5.8)	(24.6)	(14.1)	(22.0)	(4.2)	(3.0)	5.9
100人以上	100.0	97.5	(100.0)	(72.6)	(76.2)	(4.1)	(1.4)	(5.7)	(32.1)	(14.9)	(25.1)	(0.5)	(1.4)	2.5
30～99人	100.0	98.1	(100.0)	(59.4)	(80.9)	(7.4)	(4.2)	(1.2)	(18.5)	(6.2)	(25.5)	(9.9)	(4.1)	1.9
10～29人	100.0	96.6	(100.0)	(27.2)	(83.3)	(7.0)	(3.2)	(0.1)	(31.3)	(3.6)	(15.8)	(1.4)	(0.3)	3.4
5～9人	100.0	81.5	(100.0)	(57.5)	(75.8)	(11.5)	(7.4)	(18.3)	(39.3)	(5.2)	(31.9)	(5.5)	(4.5)	18.5
1～4人	100.0	97.2	(100.0)	(25.9)	(73.4)	(2.0)	(7.0)	(4.4)	(18.8)	(20.3)	(20.7)	(4.2)	(3.2)	2.8

6 派遣契約の中途解除

(1) 過去1年間の労働者派遣契約の中途解除の有無、理由

派遣労働者が就業している事業所について、過去1年間に労働者派遣契約を中途解除したことがあった事業所の割合は14.0%となっている。

中途解除の理由（複数回答）をみると、「派遣労働者の勤務状況に問題があった」が49.6%と最も高く、次いで「派遣労働者の技術・技能に問題があった」44.6%となっている。（表14）

表14 派遣労働者数階級、派遣契約の中途解除の有無、理由別事業所割合

派遣労働者数階級	派遣労働者が就業している	中途解除したことがあった	派遣契約の中途解除の有無							中途解除したことはなかった	不明
			中途解除の理由（複数回答）								
			に派遣問題があつた技術・技能	問題があつた勤務状況に	派遣労働者の勤務状況に	問題があつた人事関係に	変更・中止が急な	た欠員の補充が可能となつ	その他		
総数	100.0	14.0	(100.0)	(44.6)	(49.6)	(4.9)	(4.6)	(9.8)	(14.6)	82.9	3.1
100人以上	100.0	45.5	(100.0)	(47.6)	(72.8)	(22.8)	(16.6)	(3.7)	(26.0)	53.4	1.1
30～99人	100.0	26.3	(100.0)	(50.9)	(70.1)	(11.1)	(15.6)	(2.2)	(13.2)	73.4	0.3
10～29人	100.0	24.2	(100.0)	(37.6)	(62.4)	(12.0)	(3.9)	(3.1)	(13.6)	72.0	3.9
5～9人	100.0	17.9	(100.0)	(49.7)	(48.7)	(2.2)	(9.7)	(1.6)	(12.8)	81.7	0.4
1～4人	100.0	11.1	(100.0)	(44.3)	(42.9)	(2.2)	(1.8)	(15.0)	(15.1)	85.3	3.6
平成24年調査計	100.0	19.9	(100.0)	(42.5)	(39.2)	(6.0)	(8.6)	(9.8)	(26.4)	73.8	6.3

注：（ ）は、労働者派遣契約を中途解除したことがあった事業所を100とした割合である。

(2) 中途解除の際の派遣労働者の雇用の安定を図るための措置【新規調査項目】

派遣労働者が就業している事業所について、過去1年間に労働者派遣契約を中途解除した派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講じた事業所は4.8%、対策を講じた措置の内容（複数回答）の内訳をみると、「別の就業機会を提供した」（49.0%）が約半数を占め、「労働者派遣契約の契約期間の終了までの派遣料金全額を派遣元事業主に支払った」（20.4%）も2割程度を占めている（表15）。

表15 派遣労働者数階級、中途解除の際の派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

		過去1年間の労働者派遣契約の中途解除の有無											
		派遣労働者が就業している事業所計	中途解除したことがあった	中途解除した際の派遣労働者の雇用の安定を図るための措置の有無							中途解除したことはなかった	不明	
				措置を講じた	対応を講じた措置の内容（複数回答）					特段対応しなかった			不明
派遣労働者数階級					別の就業機会を提供した	額雇者に予告した費用等を負担した	派遣元事業主が派遣労働者の派遣料金を支払った	労働者派遣契約の終了までの派遣料金を支払った	その他の措置を講じた				
総数		100.0	14.0	4.8	(100.0)	(49.0)	(7.3)	(20.4)	(30.6)	8.9	0.2	82.9	3.1
	100人以上	100.0	45.5	33.7	(100.0)	(52.8)	(10.2)	(10.9)	(54.7)	11.5	0.4	53.4	1.1
	30~99人	100.0	26.3	15.9	(100.0)	(41.7)	(21.7)	(16.9)	(36.2)	10.1	0.2	73.4	0.3
	10~29人	100.0	24.2	14.1	(100.0)	(51.6)	(10.7)	(12.8)	(37.8)	10.0	0.0	72.0	3.9
	5~9人	100.0	17.9	7.5	(100.0)	(25.4)	(0.8)	(22.2)	(53.2)	9.9	0.5	81.7	0.4
	1~4人	100.0	11.1	2.3	(100.0)	(61.5)	(3.3)	(28.0)	(7.2)	8.5	0.2	85.3	3.6

注：（ ）は、中途解除した際の派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講じた事業所を100とした割合である。

7 派遣労働者からの苦情

派遣労働者が就業している事業所について、過去1年間に派遣労働者からの苦情の申し出を受けた事業所の割合は4.8%となっている。

苦情の内容（複数回答）をみると、「人間関係・いじめ・パワーハラスメント」54.4%、「業務内容」27.7%、「指揮命令関係」24.9%の順となっている。

前回調査と比較すると、「セクシャルハラスメント」、「就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇」などの割合が上昇し、「業務内容」の割合は低下している。（表16）

表16 苦情の申し出の有無、苦情の内容別事業所割合

		苦情の申し出の有無																
		派遣労働者が就業している事業所計	苦情の申し出を受けた	苦情の内容（複数回答）										苦情の申し出がなかった	不明			
区分				業務内容	指揮命令関係	派遣期間	就業日・時間外労働・休憩	安全・衛生	個人情報の保護	人間関係・いじめ・パワハラ	セクシャルハラスメント	不利益な取扱い・ハラスメント	妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント			育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっているもの	その他
総数		100.0	4.8	(100.0)	(27.7)	(24.9)	(3.2)	(9.1)	(5.8)	(0.4)	(54.4)	(11.4)	(0.1)	(-)	(-)	(12.9)	92.1	3.1
平成24年調査計		100.0	4.2	(100.0)	(31.1)	(23.3)	(1.3)	(4.2)	(1.2)	(0.0)	(51.7)	(2.6)	(…)	(…)	(…)	(16.1)	94.3	1.6

注：1) ( ) は派遣労働者から苦情の申し出を受けた事業所を100とした割合である。  
 2) 「人間関係・いじめ・パワーハラスメント」は、前回（平成24年）は「人間関係・いじめ」として調査しており、比較の際は注意を要する。  
 3) 「妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント」、「育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント」及び「障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっているもの」は平成29年調査から新たに追加した。



## 8 派遣労働者を正社員にする制度

派遣労働者を正社員に採用する制度がある事業所の割合は13.1%で、このうち過去1年間に「派遣労働者を正社員に採用したことがある」は1.5%となっている。採用する制度がない事業所は83.8%で、このうち過去1年間に「派遣労働者を正社員に採用したことがある」は1.5%となっている。

派遣労働者が就業している事業所についてみると、派遣労働者を正社員に採用する制度がある事業所の割合は24.4%、このうち「派遣労働者を正社員に採用したことがある」は6.3%となっている。（表17）

表17 派遣労働者の就業の有無・事業所規模、派遣労働者を正社員に採用する制度の有無・採用の有無別事業所割合

(単位：%)

派遣労働者の就業の有無・事業所規模	事業所計	派遣労働者を正社員に採用する制度の有無								
		過去1年間の採用の有無			過去1年間の採用の有無			不明	不明	
		採用遣 す労働 者制度 がある 正社員 に	採用遣 した働 者を が正社 員に	採用遣 した働 者を が正社 員に	採用遣 す労働 者制度 がない 正社員 に	採用遣 した働 者を が正社 員に	採用遣 した働 者を が正社 員に			
総数	100.0	13.1	1.5	11.5	0.2	83.8	1.5	81.7	0.6	3.0
派遣労働者の就業の有無										
派遣労働者が就業している	100.0	24.4	6.3	17.5	0.6	73.9	6.7	66.6	0.6	1.6
派遣労働者が就業していない	100.0	11.5	0.8	10.7	0.1	85.3	0.7	83.9	0.7	3.3
事業所規模										
1,000人以上	100.0	12.3	6.8	5.5	-	87.5	14.2	70.4	2.9	0.2
300～999人	100.0	13.5	5.2	8.2	0.1	85.8	7.3	78.2	0.3	0.7
100～299人	100.0	13.8	4.0	9.7	0.0	85.2	5.0	79.4	0.8	1.0
30～99人	100.0	13.3	2.8	10.5	-	84.9	3.1	80.9	0.9	1.8
5～29人	100.0	13.1	1.1	11.8	0.2	83.6	1.0	81.9	0.6	3.3
平成24年調査計	100.0	13.0	1.7	11.3	0.0	82.9	1.3	80.8	0.8	4.1

注：「正社員に採用する制度」とは、就業規則等で制度として定められている場合に限る。制度として定められていなければ、仕事の実績等を勘案して正社員に採用する慣行がある場合でも、「制度がない」とした。

## 9 紹介予定派遣制度

紹介予定派遣制度を利用したことがある事業所の割合は6.8%となっている。

紹介予定派遣制度を利用したことがない事業所で「制度を知っている」は32.7%、「制度を知らない」は57.8%となっている。

派遣労働者が就業している事業所についてみると、紹介予定派遣制度を利用したことがある事業所の割合は18.7%となっている。（表18）

表18 派遣労働者の就業の有無・事業所規模、紹介予定派遣制度の利用の有無別事業所割合

(単位：%)

派遣労働者の就業の有無・事業所規模	事業所計	紹介予定派遣制度の利用の有無			
		利用したことがある	利用したことがない		不明
			制度を知っている	制度を知らない	
総数	100.0	6.8	32.7	57.8	2.6
派遣労働者の就業の有無					
派遣労働者が就業している	100.0	18.7	44.9	34.6	1.9
派遣労働者が就業していない	100.0	5.1	31.0	61.2	2.7
事業所規模					
1,000人以上	100.0	31.1	56.1	9.7	3.0
300～999人	100.0	19.6	57.5	22.3	0.6
100～299人	100.0	15.4	52.6	30.9	1.1
30～99人	100.0	9.7	41.2	47.6	1.4
5～29人	100.0	6.0	30.6	60.5	2.8
平成24年調査計	100.0	5.3	34.5	55.4	4.8

## 10 今後の派遣労働者の割合の方針

今後の派遣労働者の割合の方針別でみた事業所の割合についてみると、派遣労働者が就業している事業所では、「割合を減らす」19.3%、「割合を増やす」7.1%となっている。

また、派遣労働者が就業していない事業所では、「現在いないが、今後も活用の予定はない」55.7%と5割を超え、「割合を増やす」は0.9%となっている。（表19）

表19 派遣労働者の就業の有無、今後の派遣労働者の割合の方針別事業所割合

(単位：%)

派遣労働者の就業の有無	事業所計	割合を増やす	割合を変えない	割合を減らす	現在いないが、今後も活用の予定はない	未定	不明
総数	100.0	1.7	2.6	2.5	48.6	34.5	10.1
前回 [平成24年]	100.0	0.9	2.3	1.9	44.4	34.2	16.2
派遣労働者の就業の有無							
派遣労働者が就業している	100.0	7.1	20.4	19.3	•	49.3	4.0
派遣労働者が就業していない	100.0	0.9	•	•	55.7	32.4	11.0

### 11 派遣労働者の均等待遇の推進に必要な情報の提供【新規調査項目】

派遣労働者の均等待遇の推進に必要な情報の提供について、派遣元から情報の提供が求められ、実際に提供したことがある割合は、「同種の業務に従事する労働者の賃金水準」（2.7%）、「教育訓練」（2.6%）、「福利厚生」（3.0%）、「派遣労働者の職務の評価（成果・意欲・能力等）」（3.4%）となっている（表 20）。

表 20 事業所規模、派遣労働者の均等待遇の推進に必要な情報の派遣元からの情報提供要望の有無、提供の有無別事業所割合

(単位：%)

派遣労働者の均等待遇の推進に必要な情報	全事業所	ある提供を求められたことが	提供の有無		ない提供を求められたことが	不明
			提供した	提供しなかった		
同種の業務に従事する労働者の賃金水準	100.0	3.1	2.7	0.4	78.7	18.2
教 育 訓 練	100.0	3.1	2.6	0.5	78.7	18.2
福 利 厚 生	100.0	3.5	3.0	0.5	78.3	18.2
派遣労働者の職員の評価（成果・意欲・能力等）	100.0	4.0	3.4	0.5	77.7	18.3

## 〔派遣労働者調査〕

### 1 派遣労働者の属性

#### (1) 年齢

派遣労働者を年齢階級別にみると、「40～44歳」が16.5%と最も高く、次いで「35～39歳」13.5%、「45～49歳」13.1%の順となっているが、前回調査では35～39歳が最も高くなっていた。これを性別にみると、男女ともに「40～44歳」がそれぞれ15.0%、18.0%と最も高くなっており、男では次いで「35～39歳」の12.9%、女では「45～49歳」の15.4%となっている。（表21）

表21 性、年齢階級別派遣労働者割合

(単位：%)

性	派遣労働者計	年齢階級										
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
総数	100.0	0.2	6.2	11.3	13.0	13.5	16.5	13.1	9.5	5.7	4.7	6.0
	前回 [平成24年]	100.0	0.2	5.8	14.4	16.4	19.2	15.1	11.1	6.3	3.2	4.5
男	100.0	0.2	6.1	12.3	11.6	12.9	15.0	10.8	8.6	6.4	6.2	9.6
女	100.0	0.2	6.3	10.2	14.4	14.1	18.0	15.4	10.3	5.0	3.3	2.5

注：表頭「派遣労働者計」には、年齢階級不明が含まれる。

#### (2) 派遣労働者の収入源

派遣労働者の生活をまかなう収入源については、「自分自身の収入」が最も高く71.6%、次いで「配偶者の収入」18.8%となっている。

このうち、家族と同居していない派遣労働者の収入源は、「自分自身の収入」が99.3%と最も高くなっている。（表22）

表22 性・家族の状況、主な収入源別派遣労働者割合

(単位：%)

性・家族の状況	派遣労働者計	自分自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他	不明	
総数	100.0	71.6	18.8	0.0	7.4	0.1	1.8	0.2	
前回 [平成24年]	100.0	70.0	20.4	0.1	7.6	0.0	1.1	0.8	
男	100.0	91.1	1.1	-	6.6	0.1	0.9	0.2	
女	100.0	52.7	36.1	0.1	8.2	0.2	2.6	0.3	
家族の状況									
同居している	( 74.0)	100.0	62.0	25.3	0.0	9.9	0.2	2.3	0.3
同居していない	( 25.7)	100.0	99.3	0.4	-	0.2	-	0.2	0.0

注：1) 表側「総数」には家族の状況不明が含まれる。

2) ( ) は総数を100とした家族の状況別の割合である。

### (3) 最終学歴・在学の状況

在学していない派遣労働者の最終学歴は「高校卒」が40.7%と最も高く、次いで「大学卒」26.5%となっている。これを性別にみると、男女ともに「高校卒」がそれぞれ43.3%、38.3%と最も高く、次いで「大学卒」がそれぞれ30.5%、22.6%となっている。また、在学中の派遣労働者割合は0.2%となっている。(表23)

表23 性、在学の有無・最終学歴別派遣労働者割合

性	派遣労働者計	在学していない	最終学歴						在学中	不明
			中学卒	高校卒	専修学校 (専門課程)修了	高専・短大卒	大学卒	大学院修了		
総数 前回 [平成24年]	100.0	99.6 (100.0)	( 5.3)	( 40.7)	( 13.1)	( 12.5)	( 26.5)	( 1.8)	0.2	0.2
	100.0	98.9 (100.0)	( 5.1)	( 38.3)	( 14.4)	( 15.1)	( 25.5)	( 1.6)	0.3	0.8
男	100.0	99.5 (100.0)	( 7.8)	( 43.3)	( 12.9)	( 3.1)	( 30.5)	( 2.5)	0.2	0.3
女	100.0	99.8 (100.0)	( 3.0)	( 38.3)	( 13.3)	( 21.7)	( 22.6)	( 1.1)	0.1	0.1

注：1) 中途退学の場合は、退学した学校ではなく、その前の学歴とした。

2) ( ) は、在学していないを100とした割合である。

### (4) 学校卒業後に初めて就いた仕事の就業形態

在学していない派遣労働者が学校卒業後初めて就いた仕事の就業形態をみると、「正社員」が73.6%、「正社員以外」が25.5%となっている(表24)。

表24 性、学校卒業後初めて就いた仕事の就業形態別派遣労働者割合

性	在学していない 派遣労働者計	正社員	正社員 以外	派遣労働者	短時間 労働者	雇用期間の定め		有期契約労働者	その他	不明
						無し	有り			
総数 前回 [平成24年]	100.0	73.6	25.5	8.5	5.9	4.7	1.3	5.8	5.2	1.0
	100.0	74.4	22.9	8.1	6.1	4.3	1.8	4.8	3.9	2.7
男	100.0	74.0	25.4	11.1	5.9	4.5	1.5	4.4	4.0	0.6
女	100.0	73.2	25.5	6.0	6.0	4.9	1.1	7.1	6.4	1.3

### (5) 派遣の種類と派遣先数

派遣労働者が従事する派遣の種類をみると、「登録型」は53.9%、「常用雇成型」は46.1%となっている。これを性別にみると、男は「登録型」39.0%、「常用雇成型」61.0%と「常用雇成型」が高く、女は「登録型」68.5%、「常用雇成型」31.5%と「登録型」が高くなっている。「登録型」の派遣労働者が現在登録している派遣元事業所の数をみると、「1か所」が58.1%と最も高く、次いで「2か所」14.2%となっている。(表25)

表25 性、派遣の種類及び「登録型」派遣労働者が登録している派遣元事業所数別派遣労働者割合

性	派遣労働者計	登録型	現在登録している派遣元事業所の数							常用雇成型
			1か所	2か所	3か所	4か所	5～6か所	7か所以上	不明	
総数 前回 [平成24年]	100.0	53.9 (100.0)	( 58.1)	( 14.2)	( 10.5)	( 4.9)	( 5.4)	( 5.0)	( 1.8)	46.1
	100.0	47.8 (100.0)	( 51.6)	( 19.0)	( 13.3)	( 4.4)	( 7.5)	( 3.2)	( 1.1)	52.2
男	100.0	39.0 (100.0)	( 73.1)	( 11.4)	( 4.0)	( 1.6)	( 3.0)	( 4.4)	( 2.5)	61.0
女	100.0	68.5 (100.0)	( 49.8)	( 15.8)	( 14.1)	( 6.8)	( 6.8)	( 5.3)	( 1.5)	31.5

注：( ) は、登録型の派遣労働者を100とした割合である。

## 2 これまでの派遣就業の状況

### (1) 派遣の通算期間

これまで派遣労働者として働いてきた通算期間についてみると、「10年以上」が19.2%と最も高く、次いで「5年以上10年未満」19.0%、「3年以上5年未満」16.3%となっており、派遣として働いてきた通算期間が3年以上の派遣労働者割合は5割以上を占めている（表26）。

表26 性・派遣の種類、派遣で働いてきた通算期間別派遣労働者割合

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣で働いてきた通算期間							
		6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	不明
総数	100.0	8.3	8.9	15.2	12.1	16.3	19.0	19.2	1.1
前回 [平成24年]	100.0	7.6	9.1	12.4	11.0	17.7	26.9	14.5	0.9
男	100.0	8.1	7.8	15.7	12.4	16.8	19.1	19.1	1.1
女	100.0	8.4	10.0	14.6	11.9	15.9	18.9	19.2	1.0
派遣の種類									
登録型	100.0	8.2	9.9	15.4	11.7	17.0	18.2	18.3	1.3
常用雇型	100.0	8.4	7.8	14.9	12.7	15.5	19.8	20.2	0.7

### (2) 派遣先の数

派遣労働者がこれまで働いてきた派遣先の数をみると、「1か所」の割合が最も高く42.7%、次いで「2か所」19.9%、「4～5か所」13.2%となっている（表27）。

表27 性、これまで働いてきた派遣先数別派遣労働者割合

(単位：%)

性	派遣労働者計	これまで働いてきた派遣先の数							
		1か所	2か所	3か所	4～5か所	6～9か所	10～19か所	20か所以上	不明
総数	100.0	42.7	19.9	12.1	13.2	7.7	2.5	0.7	1.2
前回 [平成24年]	100.0	42.5	20.0	12.7	12.0	8.6	2.6	0.4	1.1
男	100.0	45.4	20.3	11.8	13.2	4.7	2.7	0.8	1.1
女	100.0	40.0	19.6	12.5	13.3	10.5	2.3	0.6	1.2

### 3 調査期日現在の派遣業務

#### (1) 派遣業務

現在行っている派遣業務（複数回答）をみると、「一般事務」が最も高く23.2%、次いで「物の製造」21.2%、「事務用機器操作」12.2%となっている。これを性別にみると、男は「物の製造」が29.1%と最も高く、次いで「倉庫・搬送関連事務」13.6%となっている。女は、「一般事務」が38.6%と最も高く、次いで「事務用機器操作」18.9%となっている。（表28）

表28 性、現在行っている派遣業務別派遣労働者割合

派遣労働者計	総数	前回 〔平成24年〕		男	女	(続き)	複数回答(単位:%)			
		総数	前回 〔平成24年〕				男	女		
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	放送機器等操作	0.4	0.6	0.5	0.2
(1号) ソフトウェア開発	6.4	7.5	11.6	1.4		放送番組等演出	0.4	0.2	0.7	0.2
(2号) 機械設計	3.7	4.7	6.4	1.1		建築物清掃	0.6	0.9	0.6	0.5
(3号) 事務用機器操作	12.2	19.5	5.2	18.9		建築設備運転、点検、整備	1.0	1.1	1.9	0.0
(4号) 通訳、翻訳、速記	0.5	0.4	0.1	0.8	政	駐車場管理等	0.0	…	-	0.0
(5号) 秘書	0.5	0.9	0.0	0.9	令	インテリアコーディネータ	0.0	0.0	-	0.0
(6号) ファイリング	3.5	2.2	0.5	6.5	で	アナウンサー	0.0	0.0	0.0	-
(7号) 調査	0.3	0.3	0.4	0.1	定	テレマーケティング	0.7	2.1	0.2	1.2
(8号) 財務処理	1.7	3.3	0.6	2.7	め	放送番組等における大道具・小道具	0.0	0.1	-	0.0
(9号) 取引文書作成	0.4	0.9	0.1	0.8	る	水道施設等の設備運転等	0.4	…	0.8	0.0
(10号) デモンストレーション	0.0	0.1	0.0	0.1	業	営業(18号及びテレマーケティングを除く)	0.9	0.4	1.3	0.4
(11号) 添乗	0.2	0.1	0.3	0.1	務	販売	4.2	2.2	2.9	5.5
(12号) 受付・案内	3.6	…	1.7	5.4	以	一般事務	23.2	16.7	7.4	38.6
(13号) 研究開発	3.5	3.6	4.9	2.2	外	介護	1.0	1.2	0.5	1.4
(14号) 事業の実施体制の企画、立案	0.1	0.3	0.2	0.1		医療関連事務	1.9	0.8	0.1	3.7
(15号) 書籍等の制作・編集	0.3	0.2	0.2	0.3		物の製造	21.2	18.5	29.1	13.5
(16号) 広告デザイン	0.3	0.3	0.1	0.5		倉庫・搬送関連業務	7.8	6.0	13.6	2.2
(17号) OAインストラクション	0.2	0.5	0.3	0.2		イベント・キャンペーン関連業務	0.4	0.3	0.4	0.5
(18号) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	0.5	0.5	0.6	0.3		その他	6.8	…	8.3	5.3

注:1) 労働者派遣事業の適性な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条で定められている日雇労働者についての労働者派遣禁止の制限を受けない業務をいう。

注:2) 「派遣労働者が就業している事業所計」には就業している業務不明が含まれる。

注:3) 「…」は前回調査(平成24年調査)で対応する業務を調査していない。ただし、「その他」については調査している業務区分が異なるため比較できない。

(2) 技術・技能の習得方法

現在派遣先で就業している業務の技術・技能を習得した主な方法（複数回答3つまで）をみると、「派遣先で就業中の技能蓄積」が50.0%と最も高く、次いで「派遣先の教育訓練」24.6%、「派遣関係以外の勤務先で就業中の技能蓄積」17.5%の順となっている。

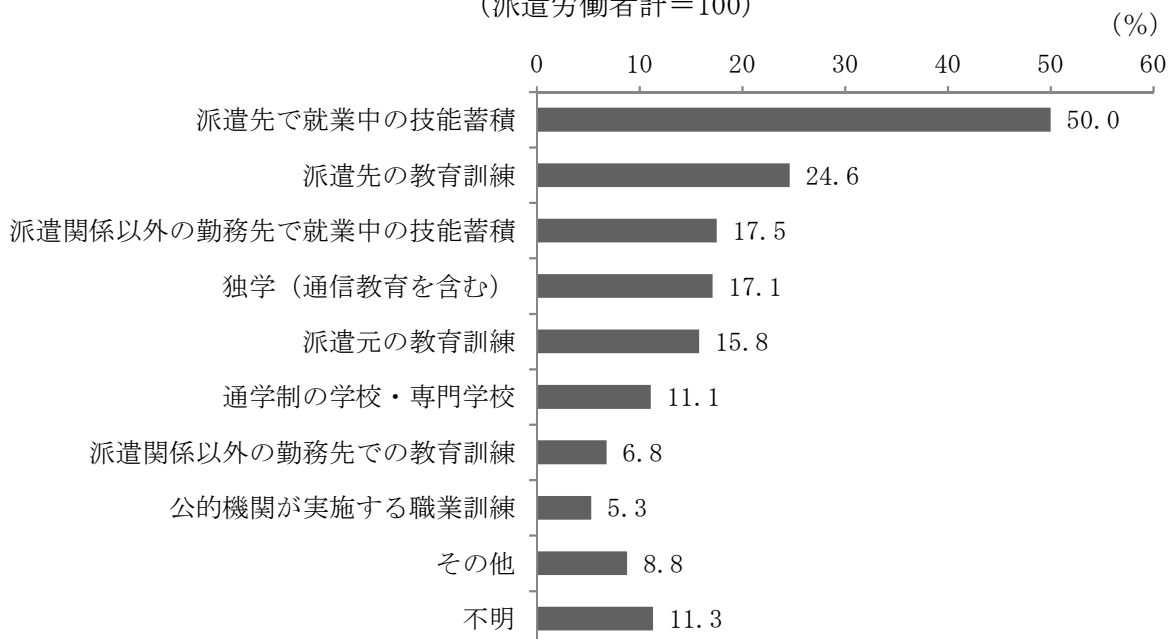
これを最終学歴別にみると、いずれの学歴においても「派遣先で就業中の技能蓄積」が最も高い割合となっている。（表29、図5）

表29 性・在学の有無・最終学歴・派遣の種類、技術・技能の習得方法別派遣労働者割合

性・在学の有無・最終学歴 ・派遣の種類	派遣労働者計	技術・技能を習得した主な方法									不明
		校通	業公	む独	派	派	蓄派	で	で	そ	
		学制の学校・専門学校	的機関が実施する職業訓練	学（通信教育を含む）	遣元の教育訓練	遣先の教育訓練	積遣先で就業中の技能	遣関係以外での勤務先	遣関係以外での勤務先	他	
総数	100.0	11.1	5.3	17.1	15.8	24.6	50.0	6.8	17.5	8.8	11.3
前回 [平成24年]	100.0	14.1	5.4	17.9	15.2	20.9	51.7	6.6	18.4	7.9	12.3
男	100.0	8.8	4.4	15.5	21.9	28.6	53.8	6.4	14.5	10.1	10.8
女	100.0	13.3	6.2	18.6	9.9	20.7	46.3	7.2	20.4	7.6	11.8
在学の有無・最終学歴											
在学していない	100.0	11.1	5.3	17.1	15.8	24.6	50.0	6.8	17.5	8.8	11.2
中学校卒業	100.0	0.8	5.7	6.9	19.5	29.8	44.5	7.1	11.5	13.8	19.2
高等学校卒業	100.0	4.2	6.2	10.9	16.1	29.2	44.1	6.0	13.6	10.1	14.8
専修学校（専門課程）修了	100.0	26.5	6.8	17.3	12.4	20.8	51.6	5.1	15.9	8.5	10.1
高専・短大卒業	100.0	21.2	5.2	20.0	11.6	18.5	50.3	8.0	23.4	8.0	9.4
大学院卒業	100.0	10.5	3.5	26.8	18.0	21.2	58.5	8.1	22.0	6.6	6.3
在学中	100.0	24.0	1.8	26.4	21.5	26.4	61.8	11.3	26.9	6.4	0.5
派遣の種類											
登録型	100.0	10.6	5.9	16.6	11.8	22.1	46.1	8.1	21.1	9.6	12.5
常用雇用型	100.0	11.6	4.6	17.6	20.6	27.5	54.6	5.3	13.2	7.9	9.9

注：表側「総数」には、在学の有無・最終学歴不明が含まれる。

図5 技術・技能の習得方法別派遣労働者割合（複数回答3つまで）  
（派遣労働者計=100）





### (3) 派遣元との労働契約の期間

現在の派遣元との労働契約の期間をみると、「2か月を超え3か月以下」が24.0%と最も高く、次いで「期間の定めはない」20.9%、「3か月を超え6か月以下」15.4%となっている。

これを派遣の種類別にみると、登録型では「2か月を超え3か月以下」が31.6%と最も高く、常用雇用型では「期間の定めはない」34.2%が最も高くなっている。（表30）

表30 性・派遣の種類、派遣元との労働契約期間別派遣労働者割合

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣元との労働契約の期間										
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える	期間の定めは ない	不明
総数	100.0	0.1	0.2	1.4	7.0	24.0	15.4	12.5	12.9	3.7	20.9	2.1
前回 [平成24年]	100.0	0.3	0.1	1.5	6.7	25.3	20.0	15.6	10.3	0.9	17.3	1.9
男	100.0	0.1	0.3	1.8	8.0	17.5	13.9	11.6	12.5	4.2	28.6	1.6
女	100.0	0.1	0.1	1.0	6.0	30.5	16.8	13.3	13.2	3.2	13.3	2.5
派遣の種類												
登録型	100.0	0.1	0.4	1.9	8.4	31.6	15.9	13.6	12.1	4.3	9.5	2.2
常用雇用型	100.0	0.0	-	0.8	5.4	15.2	14.7	11.2	13.7	2.9	34.2	1.9

### (4) 派遣先で予定される派遣期間【新規調査項目】

派遣先で予定される派遣期間（派遣元から明示されている「労働者派遣の期間」）をみると、「2か月を超え3か月以下」が27.1%と最も高く、次いで「3か月を超え6か月以下」18.0%、「6か月を超え1年以下」16.4%となっている。

これを派遣の種類別にみると、登録型では「2か月を超え3か月以下」が32.7%と最も高く、常用雇用型でも「2か月を超え3か月以下」が20.6%と最も高くなっている。（表31）

表31 性・派遣の種類、派遣先で予定される派遣期間別派遣労働者割合

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣先で予定される派遣期間										
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える	期間の定めは ない	不明
総数	100.0	0.0	0.2	1.2	8.7	27.1	18.0	16.4	13.8	2.8	9.9	1.9
男	100.0	0.0	0.1	1.5	10.4	22.9	17.8	16.8	12.6	3.5	13.0	1.3
女	100.0	0.1	0.3	1.0	7.0	31.2	18.2	16.1	14.9	2.0	6.8	2.4
派遣の種類												
登録型	100.0	0.1	0.3	1.4	9.4	32.7	16.7	15.0	14.8	2.8	5.0	1.8
常用雇用型	100.0	-	0.0	1.1	7.9	20.6	19.5	18.1	12.6	2.7	15.5	2.0

(5) 同一の組織単位(注)での継続就業期間【新規調査項目】

現在の派遣先で同一の組織単位での継続就業期間をみると、「1年を超え3年以下」が45.2%と最も高く、次いで「6か月を超え1年以下」20.2%、「3か月を超え6か月以下」12.8%となっている。

これを派遣の種類別にみると、登録型では「1年を超え3年以下」が42.3%と最も高く、常用雇用型でも「1年を超え3年以下」が48.7%と最も高くなっている。(表32)

(注) いわゆる「課」や「グループ」など、業務や指揮命令権限のまとまりで、通常派遣先が指定するものであり、派遣契約で定められたものを指す(以下同じ)。

表32 性・派遣の種類、同一の組織単位での継続就業期間別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	同一の組織単位での継続就業期間									
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	改正前の契約 (注)	不明
		総数	100.0	0.3	0.3	2.1	4.2	6.5	12.8	20.2	45.2
男	100.0	0.4	0.3	1.5	4.9	6.8	12.0	17.8	47.3	6.9	2.2
女	100.0	0.3	0.4	2.8	3.5	6.3	13.6	22.5	43.2	4.7	2.7
派遣の種類											
登録型	100.0	0.4	0.4	3.1	4.7	6.6	13.4	22.9	42.3	4.0	2.3
常用雇用型	100.0	0.3	0.2	1.0	3.6	6.5	12.2	17.0	48.7	7.8	2.7

注：改正前の契約とは、平成27年労働者派遣法改正法の施行（平成27年9月30日）前に締結された労働者派遣契約に基づき働いている場合を指す。

(6) 同一の組織単位での労働契約の更新回数【新規調査項目】

現在の派遣先で同一の組織単位で継続就業した労働契約の更新回数をみると、「4回以上」が40.0%と最も高く、次いで「0回」17.8%、「1回」12.7%となっている。

これを派遣の種類別にみると、登録型では「4回以上」が43.3%と最も高く、常用雇用型でも「4回以上」が36.2%と最も高くなっている。(表33)

表33 性・派遣の種類、同一の組織単位で継続就業した労働契約の更新回数別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	労働契約の更新回数						
		0回	1回	2回	3回	4回以上	改正前の 契約 (注)	不明
		総数	100.0	17.8	12.7	10.5	9.4	40.0
男	100.0	22.4	11.5	10.6	6.6	38.2	6.9	3.8
女	100.0	13.2	13.9	10.4	12.1	41.8	4.7	4.0
派遣の種類								
登録型	100.0	13.9	12.7	12.7	10.0	43.3	4.0	3.5
常用雇用型	100.0	22.3	12.7	7.9	8.7	36.2	7.8	4.4

注：改正前の契約とは、平成27年労働者派遣法改正法の施行（平成27年9月30日）前に締結された労働契約に基づき働いている場合を指す。

(7) 労働時間

ア 9月最後の1週間（平成29年9月24日～9月30日）の実労働時間数

現在の派遣先での9月最後の1週間の実労働時間数をみると、「40～50時間未満」が36.3%と最も高い割合となっており、次いで「30～40時間未満」34.4%となっている。性別にみると、男では「40～50時間未満」42.9%、女では「30～40時間未満」42.3%の割合が最も高くなっている。（表34）

表34 性・派遣の種類、現在の派遣先での実労働時間数別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	9月最後の1週間の実労働時間数						現在の派遣先で働いていなかった	不明
		10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上		
総数	100.0	5.2	5.3	7.2	34.4	36.3	7.7	0.2	3.7
前回 [平成24年]	100.0	1.7	5.0	7.7	36.3	35.7	9.3	0.1	4.2
男	100.0	5.5	5.1	5.2	26.2	42.9	11.3	0.1	3.6
女	100.0	4.9	5.5	9.2	42.3	29.9	4.3	0.2	3.7
派遣の種類									
登録型	100.0	5.6	7.1	7.3	37.9	31.7	6.0	0.1	4.1
常用雇型	100.0	4.7	3.1	7.0	30.2	41.7	9.8	0.2	3.2

イ 現在の派遣先での残業の頻度

現在の派遣先での残業の頻度をみると、「ほとんど毎日ある」が21.5%と最も高い割合となっており、次いで「まったくない」20.7%、「2～3日に1回程度」17.6%の順となっている。これを性別にみると、男では「ほとんど毎日ある」が30.5%、女では「まったくない」が24.9%と最も高くなっている。（表35）

表35 性・派遣の種類、現在の派遣先での残業の頻度別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	残業の頻度							不明
		ほとんど毎日ある	2～3日に1回程度	ほぼ1週間に1回程度	ほぼ2週間に1回程度	ほぼ1か月に1回程度	数か月に1回程度又はほとんどない	まったくない	
総数	100.0	21.5	17.6	9.4	6.3	6.7	16.5	20.7	1.3
前回 [平成24年]	100.0	19.3	19.6	10.1	6.7	6.6	15.9	20.9	1.0
男	100.0	30.5	20.3	8.7	5.4	5.4	11.9	16.4	1.4
女	100.0	12.8	15.0	10.0	7.2	7.9	20.9	24.9	1.2
派遣の種類									
登録型	100.0	16.8	16.5	9.5	6.4	6.6	16.9	25.8	1.5
常用雇型	100.0	27.0	18.9	9.3	6.2	6.8	16.0	14.8	1.0

(8) 賃金

ア 時間給

現在の就業中の賃金（基本給、税込みの時間給換算額をいう。以下同じ。）をみると、「1,000円～1,250円未満」が35.5%と最も高く、次いで「1,250円～1,500円未満」が21.1%となっている。「平均賃金」は1,363円となっており、これを性別にみると、男が1,435円、女が1,294円、派遣の種類別では、登録型が1,296円、常用雇型が1,442円となっている。（表36）

表 36 性・派遣の種類、賃金階級別派遣労働者割合及び平均賃金

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者計	賃金（時間給換算額）階級											平均賃金（円）
		1,000円未満	1,000円～1,250円未満	1,250円～1,500円未満	1,500円～1,750円未満	1,750円～2,000円未満	2,000円～2,250円未満	2,250円～2,500円未満	2,500円～2,750円未満	2,750円～3,000円未満	3,000円以上	不明	
総数	100.0	14.5	35.5	21.1	14.3	4.2	1.9	1.0	0.8	0.6	3.0	3.4	1,363
前回 [平成24年]	100.0	20.2	29.9	20.2	14.5	3.7	2.9	0.8	1.0	0.7	2.9	3.2	1,351
男	100.0	14.1	35.6	18.9	11.3	4.3	2.7	1.9	1.3	1.0	4.6	4.2	1,435
女	100.0	14.9	35.3	23.2	17.1	4.0	1.0	0.1	0.3	0.1	1.4	2.6	1,294
派遣の種類													
登録型	100.0	13.6	38.6	21.3	16.6	3.6	1.6	0.4	0.3	0.4	1.1	2.6	1,296
常用雇型	100.0	15.6	31.9	20.8	11.5	4.9	2.2	1.7	1.3	0.8	5.1	4.3	1,442

イ 時間給への評価

賃金に対する評価をみると、「満足していない」39.1%、「満足している」34.1%、「どちらとも言えない」24.3%となっている。

満足していないと回答した派遣労働者について、満足していない理由をみると、「派遣先で同一の業務を行う直接雇用されている労働者よりも賃金が低いから」が26.7%と最も高くなっている。（表 37）

表 37 性・賃金（時間給換算額）階級・派遣の種類、賃金に対する評価別派遣労働者割合

(単位：%)

性・賃金（時間給換算額）階級・派遣の種類	派遣労働者計	満足している	満足していない	賃金（時間給換算額）に満足していない理由							どちらとも言えない	不明
				より派遣先で賃金が低いから	派遣先で同一の業務を行う	他の派遣労働者の業務賃金が高い	派遣先で同一の業務賃金が高い	自分の能力や職務内容に見合った賃金ではない	業務量に見合った賃金でない	その他		
総数	100.0	34.1	39.1	(100.0)	(26.7)	(10.7)	(21.5)	(24.1)	(16.1)	(0.9)	24.3	2.5
前回 [平成24年]	100.0	34.9	35.1	(100.0)	(29.9)	(10.2)	(19.5)	(23.9)	(15.3)	(1.2)	27.2	2.8
男	100.0	29.8	42.0	(100.0)	(27.5)	(10.8)	(21.0)	(24.1)	(16.1)	(0.5)	25.4	2.7
女	100.0	38.4	36.3	(100.0)	(25.9)	(10.5)	(22.1)	(24.1)	(16.1)	(1.3)	23.1	2.2
賃金（時間給換算額）階級												
1,000円未満	100.0	27.1	45.1	(100.0)	(25.5)	(11.8)	(16.5)	(26.2)	(18.3)	(1.7)	26.5	1.3
1,000～1,250円未満	100.0	34.4	39.7	(100.0)	(24.7)	(10.3)	(19.7)	(28.0)	(16.6)	(0.7)	24.4	1.5
1,250～1,500円未満	100.0	33.9	41.9	(100.0)	(26.9)	(10.2)	(25.6)	(20.6)	(16.0)	(0.8)	22.9	1.3
1,500～1,750円未満	100.0	38.7	36.4	(100.0)	(27.3)	(9.4)	(23.2)	(23.9)	(16.0)	(0.2)	23.4	1.5
1,750～2,000円未満	100.0	29.4	37.6	(100.0)	(46.8)	(8.9)	(22.5)	(11.2)	(8.6)	(2.0)	32.3	0.6
2,000～2,250円未満	100.0	45.3	31.8	(100.0)	(24.3)	(7.6)	(30.9)	(21.6)	(15.4)	(0.2)	20.2	2.7
2,250～2,500円未満	100.0	41.9	37.1	(100.0)	(21.5)	(36.0)	(13.0)	(12.3)	(17.1)	(-)	19.4	1.6
2,500円以上	100.0	48.8	20.9	(100.0)	(23.7)	(15.6)	(40.6)	(12.6)	(7.4)	(-)	29.3	1.0
派遣の種類												
登録型	100.0	35.3	39.3	(100.0)	(23.3)	(11.0)	(22.8)	(23.5)	(18.2)	(1.1)	23.4	2.0
常用雇型	100.0	32.8	38.9	(100.0)	(30.8)	(10.2)	(20.1)	(24.7)	(13.5)	(0.6)	25.3	3.0

注：1) ( ) は、賃金（時間給換算額）に満足していない者を100とした割合である。

2) 表側「総数」には、賃金の時間給換算額不明が含まれる。

(9) 諸手当等、各種制度の支給・実施状況【新規調査項目】

諸手当等、各種制度の支給・実施の状況をみると、「通勤手当」の支給がある派遣労働者の割合は50.8%、同じく「賞与・一時金」については19.5%、「昇給」が実施されている派遣労働者の割合は15.0%となっている。

事業所規模別にみると、おおむね規模が大きいほど支給・実施されている割合が高い。(表38)

表38 各種制度・性・事業所規模、派遣先事業所の受け入れ派遣労働者の支給・実施の有無別派遣労働者割合

		(単位：%)		
各種制度・ 性・事業所規模	派遣労働者計	労働者・ 支給・ 実施が ある派 遣	労働者・ 支給・ 実施が ない派 遣	労働者・ 支給・ 実施不 明の派 遣
通勤手当				
総数	100.0	50.8	45.5	3.7
男	100.0	64.2	32.5	3.2
女	100.0	37.7	58.2	4.1
事業所規模				
1,000人以上	100.0	57.8	40.1	2.1
300～999人	100.0	58.1	38.9	3.0
100～299人	100.0	53.8	41.8	4.4
30～99人	100.0	44.6	51.2	4.2
5～29人	100.0	45.9	50.4	3.7
賞与・一時金				
総数	100.0	19.5	76.9	3.7
男	100.0	30.1	66.7	3.2
女	100.0	9.1	86.8	4.1
事業所規模				
1,000人以上	100.0	39.4	58.6	2.1
300～999人	100.0	26.8	70.2	3.0
100～299人	100.0	18.6	77.0	4.4
30～99人	100.0	14.2	81.6	4.2
5～29人	100.0	11.5	84.9	3.7
昇給				
総数	100.0	15.0	81.3	3.7
男	100.0	22.9	73.9	3.2
女	100.0	7.3	88.6	4.1
事業所規模				
1,000人以上	100.0	31.8	66.1	2.1
300～999人	100.0	21.6	75.4	3.0
100～299人	100.0	13.8	81.8	4.4
30～99人	100.0	9.9	85.9	4.2
5～29人	100.0	9.0	87.4	3.7

(10) 社会保障制度の加入状況【新規調査項目】

社会保障制度への加入状況をみると、「雇用保険」に加入している派遣労働者の割合は84.8%、加入していない割合は8.7%となっている。

また、「健康保険」については、加入している派遣労働者の割合は82.2%、加入していない割合は10.9%となっている。

「厚生年金保険」では、加入している派遣労働者の割合は80.2%、加入していない割合は11.2%となっている。

それぞれ加入していない理由をみると、加入要件を満たしていない割合が高くなっている。

(表 39)

表 39 性・派遣の種類、社会保障制度への加入の有無別、未加入の理由別派遣労働者割合

社会保障制度・ 性・派遣の種類	派遣労働者計	加入している	加入していない	加入していない理由			加入の有無がわからない	不明	
				加入要件を満たしている	加入要件を満たしていない	加入要件を満たしていない			
雇用保険									
総数	100.0	84.8	8.7	(100.0)	(11.5)	(67.2)	(21.3)	4.0	2.4
男	100.0	82.9	8.6	(100.0)	(7.3)	(63.8)	(28.9)	5.2	3.3
女	100.0	86.7	8.8	(100.0)	(15.5)	(70.5)	(14.0)	2.9	1.6
派遣の種類									
登録型	100.0	82.6	10.5	(100.0)	(14.3)	(67.2)	(18.5)	4.4	2.6
常用型	100.0	87.5	6.6	(100.0)	(6.3)	(67.2)	(26.5)	3.6	2.3
健康保険									
総数	100.0	82.2	10.9	(100.0)	(3.4)	(75.1)	(21.5)	3.0	3.9
男	100.0	82.2	9.8	(100.0)	(5.4)	(60.7)	(33.9)	4.0	4.1
女	100.0	82.1	12.0	(100.0)	(1.7)	(86.7)	(11.6)	2.2	3.7
派遣の種類									
登録型	100.0	79.2	12.4	(100.0)	(2.6)	(78.0)	(19.4)	3.5	4.9
常用型	100.0	85.6	9.2	(100.0)	(4.6)	(70.6)	(24.8)	2.5	2.7
厚生年金保険									
総数	100.0	80.2	11.2	(100.0)	(3.0)	(74.2)	(22.8)	4.2	4.4
男	100.0	80.0	10.2	(100.0)	(4.6)	(60.3)	(35.1)	4.9	5.0
女	100.0	80.5	12.1	(100.0)	(1.6)	(85.6)	(12.7)	3.6	3.8
派遣の種類									
登録型	100.0	76.5	12.7	(100.0)	(1.8)	(77.8)	(20.5)	5.0	5.8
常用型	100.0	84.5	9.4	(100.0)	(4.8)	(68.7)	(26.5)	3.3	2.8

注：( ) は、社会保障制度に加入していない者を100とした割合である。

(11) 妊娠・出産・育児・介護に関する休暇制度等の状況【新規調査項目】

現在の派遣元での妊娠・出産・育児・介護に関する休暇制度等の状況をみると、「休暇制度、配慮されている取組等がある」派遣労働者の割合は27.0%となっている。

休暇制度、配慮されている取組等の内容（複数回答）では、産前・産後休暇（23.5%）、育児休業制度等（21.4%）、介護休暇制度等（16.1%）が多くなっている。

派遣の種類ごとに「休暇制度、配慮されている取組等がある」派遣労働者の割合をみると、登録型（19.4%）に比べ常用雇用型（35.9%）の割合が高くなっている。（表40）

表40 性・派遣の種類、妊娠・出産・育児・介護に関する休暇制度等の配慮内容別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	複数回答（単位：%）										不明
		休暇制度、配慮されている取組等がある	休暇制度、配慮されている取組等の内容（複数回答）							休暇制度、配慮されていない	休暇制度があるかどうかかわからない	
			産前・産後休暇	妊婦健診の受診時間確保	縮時差通勤・勤務時間の短縮等	妊娠中の休憩	業務負担軽減（配置換えを含む）	育児休業制度等	介護休業制度等			
総数	100.0	27.0	23.5	8.8	12.2	8.3	10.2	21.4	16.1	12.3	54.0	6.7
男	100.0	28.0	23.8	10.5	14.8	10.6	13.0	21.6	17.7	10.8	51.4	9.9
女	100.0	26.1	23.1	7.2	9.7	6.1	7.5	21.1	14.6	13.8	56.6	3.5
派遣の種類												
登録型	100.0	19.4	16.7	6.1	7.1	5.3	6.3	14.9	11.0	13.6	60.2	6.7
常用雇用型	100.0	35.9	31.4	11.9	18.2	11.8	14.8	28.9	22.1	10.7	46.8	6.6

(12) 派遣先での福利厚生施設の有無及び利用状況【新規調査項目】

派遣先での福利厚生施設の有無及び利用状況についてみると、「給食施設（食堂）」の施設がある割合は59.6%、派遣労働者の58.6%が利用できるようになっている。同様に「休憩室」の施設がある割合は83.8%、派遣労働者の83.3%が利用できるようになっている。また、「更衣室」の施設がある割合は77.2%、派遣労働者の75.7%が利用できるようになっている。「診療所」については、施設がある割合は27.8%、派遣労働者の21.8%が利用できるようになっている。「企業内保育所・託児施設」は施設がある割合は6.0%、派遣労働者の1.8%が利用できるようになっている。「レクリエーション等に関する施設」は、施設がある割合は22.1%、派遣労働者の15.0%が利用できるようになっている。（表41）

表41 福利厚生施設の種類の、派遣先での福利厚生施設の有無及び利用状況別事業所割合

福利厚生施設の種類の	派遣労働者計	福利厚生施設の有無及び利用状況				
		施設がある	利用状況		施設がない	不明
			利用できる	利用できない		
給食施設（食堂）	100.0	59.6	58.6	1.0	36.9	3.5
休憩室	100.0	83.8	83.3	0.4	13.7	2.5
更衣室	100.0	77.2	75.7	1.5	20.2	2.6
診療所	100.0	27.8	21.8	6.0	58.3	14.0
企業内保育所・託児施設	100.0	6.0	1.8	4.2	78.3	15.7
レクリエーション等に関する施設	100.0	22.1	15.0	7.1	63.8	14.0

(13) 教育訓練の実施状況【新規調査項目】

教育訓練の実施状況を見ると、過去1年間（平成28年10月～平成29年9月）に教育訓練を受けたことがある派遣労働者の割合は50.5%となっている。受けた教育訓練の内容（複数回答）は、「派遣元で受けた教育訓練」29.6%、「派遣先で受けた教育訓練」28.3%、「派遣元又は派遣先で受けた社外（業界団体や学校、民間の教育訓練機関等）でのOFF-JT（eラーニングを除く）」3.5%、「派遣元又は派遣先で受けたeラーニング」21.4%、「不明」0.5%となっている。

「派遣元で受けた教育訓練」では「入職時訓練」の割合が高くなっており、「派遣先で受けた教育訓練」では「OJT」の割合が高くなっている。（表42）

表42 性・派遣の種類、教育訓練の内容別事業所割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	教育訓練を受けたことがある	教育訓練の内容（複数回答）											(単位：%)	
			派遣元で受けた教育訓練	入職時訓練			OJT	派遣先で受けた教育訓練	OFF-JT（eラーニングを除く）			派遣元又は派遣先で受けたeラーニング	不明	教育訓練を受けたことがない	不明
				入職時訓練	OFF-JT（eラーニング及び社外で実施する場を除く）	OFF-JT（eラーニングを除く）			OFF-JT（eラーニングを除く）	OFF-JT（eラーニングを除く）					
総数	100.0	50.5	29.6	21.0	11.4	8.3	28.3	13.4	21.7	3.5	21.4	0.5	45.3	4.2	
男	100.0	56.2	37.0	25.8	14.9	13.0	36.1	17.9	27.1	5.3	20.8	0.7	40.5	3.3	
女	100.0	44.9	22.4	16.3	8.0	3.8	20.6	9.1	16.4	1.7	22.0	0.3	50.0	5.2	
派遣の種類															
登録型	100.0	46.9	26.9	19.9	8.6	5.4	24.0	11.6	18.0	2.3	19.3	0.5	48.0	5.1	
常用雇型	100.0	54.6	32.7	22.3	14.6	11.7	33.2	15.5	25.9	4.8	23.9	0.4	42.2	3.2	

(14) 派遣元でキャリアコンサルティングを受けるための相談窓口の状況【新規調査項目】

派遣労働者がキャリアコンサルティングを受けるための相談窓口の状況を見ると、「相談窓口が置かれている」割合は34.6%、「相談窓口が置かれていない」13.2%、「わからない」49.1%、「不明」3.0%となっている。

置かれている相談窓口（複数回答）は、「営業担当者」が67.0%と最も多く、次いで、「社内のキャリアコンサルタント」36.9%となっている。（表43）

表43 性・派遣の種類、キャリアコンサルティングを受けるための相談窓口別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	相談窓口が置かれている	相談窓口（複数回答）						相談窓口が置かれていない	わからない	不明
			社内のキャリアコンサルタント	社外のキャリアコンサルタント	営業担当者	コーディネーター	その他				
総数	100.0	34.6	(100.0)	(36.9)	(8.1)	(67.0)	(22.1)	(9.9)	13.2	49.1	3.0
男	100.0	32.8	(100.0)	(35.4)	(8.9)	(65.8)	(10.8)	(14.1)	16.1	47.3	3.7
女	100.0	36.4	(100.0)	(38.2)	(7.4)	(68.0)	(32.1)	(6.2)	10.4	50.8	2.3
派遣の種類											
登録型	100.0	33.7	(100.0)	(37.6)	(6.8)	(67.8)	(24.7)	(6.2)	11.3	52.0	3.0
常用雇型	100.0	35.8	(100.0)	(36.1)	(9.5)	(66.0)	(19.3)	(13.9)	15.5	45.7	3.0

注：（ ）は相談窓口が置かれていると回答した者を100とした割合である。



#### 4 苦情

過去1年間に、現在の派遣先における就業について、苦情を申し出たことがある派遣労働者は17.6%となっている。これを性別にみると、男は13.5%、女は21.6%と女のほうが高くなっている。

苦情を申し出たことがあると回答した労働者について苦情の主な内容をみると、「人間関係・いじめ・パワーハラスメント」が28.1%と最も高く、次いで「業務内容」27.4%、「賃金」17.5%の順となっている。

また、男では「業務内容」が30.4%で最も高く、女では「人間関係・いじめ・パワーハラスメント」が35.8%で最も高くなっている。（表44）

表44 性・派遣の種類、苦情の申し出の有無、苦情の内容別派遣労働者割合

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者計	苦情を申し出たことがある	苦情の内容														苦情を申し出たことがない	不明	
			業務内容	指揮命令系統	派遣期間	賃金	就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇	安全・衛生	個人情報保護	人間関係・いじめ・パワーハラスメント	セクシャルハラスメント	妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの	その他	不明			
総数	100.0	17.6	(100.0)	(27.4)	(6.0)	(1.3)	(17.5)	(10.0)	(2.3)	(0.7)	(28.1)	(0.7)	(-)	(0.0)	(-)	(4.8)	(1.2)	80.9	1.5
前回 [平成24年]	100.0	14.1	(100.0)	(21.6)	(10.9)	(2.3)	(23.0)	(10.1)	(1.1)	(0.7)	(25.4)	(0.8)	(0.2)	(…)	(…)	(3.5)	(0.2)	84.9	1.0
男	100.0	13.5	(100.0)	(30.4)	(5.4)	(1.9)	(21.7)	(12.6)	(3.8)	(0.9)	(15.6)	(0.4)	(-)	(-)	(-)	(5.8)	(1.6)	84.3	2.2
女	100.0	21.6	(100.0)	(25.6)	(6.4)	(0.9)	(14.9)	(8.5)	(1.4)	(0.5)	(35.8)	(1.0)	(-)	(0.0)	(-)	(4.2)	(0.9)	77.5	0.9
派遣の種類																			
登録型	100.0	18.9	(100.0)	(22.7)	(6.8)	(1.6)	(16.6)	(9.0)	(3.3)	(1.0)	(32.0)	(0.7)	(-)	(0.0)	(-)	(5.5)	(1.0)	79.7	1.4
常用雇型	100.0	16.2	(100.0)	(33.9)	(4.9)	(0.9)	(18.8)	(11.4)	(1.0)	(0.2)	(22.9)	(0.8)	(-)	(-)	(-)	(3.8)	(1.4)	82.3	1.6

注：1) 苦情の申し出先は問わない。  
 2) ( ) は苦情を申し出たことがある者を100とした割合である。  
 3) 「人間関係・いじめ・パワーハラスメント」は、前回（平成24年）は「人間関係・いじめ」として調査しており、比較の際は注意を要する。  
 4) 「妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント」は、前回（平成24年）は「妊娠・出産による不利益な取扱い」として調査しており、比較の際は注意を要する。  
 5) 「育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント」及び「障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの」は平成29年調査から新たに追加した。

## 5 要望

### (1) 派遣元への要望

派遣元への要望がある派遣労働者は51.7%となっている。これを性別にみると、男は48.0%、女は55.2%と女のほうが高くなっている。

要望があると回答した派遣労働者について、要望の内容（複数回答3つまで）をみると、「賃金制度を改善してほしい」が55.8%と最も高く、次いで「継続した仕事を確保してほしい」31.6%、「派遣先に対して、派遣先での直接雇用へ切り替えるよう依頼してほしい」23.2%の順となっている。（表45、図6、図7）

表45 性・派遣の種類、派遣元への要望の有無、要望の内容別派遣労働者割合

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣元への要望の有無															要望がない	不明
		要望がある	派遣元への要望の内容（複数回答3つまで）															
			継続した仕事を確保してほしい	賃金制度を改善してほしい	年次有給休暇を取りやすくしてほしい	労働・社会保険に加入してほしい	安全管理・健康管理を充実してほしい	福利厚生制度を充実してほしい	教育訓練を充実してほしい	苦情・要望に迅速に対応してほしい	派遣前の事業所訪問等を求めないよう派遣先に説明してほしい	派遣先での直接雇用へ切り替えるよう依頼してほしい	派遣先が中途解除された場合、他の派遣先の確保をしてほしい	その他	不明			
総数	100.0	51.7	(100.0)	(31.6)	(55.8)	(16.9)	(2.9)	(5.1)	(14.3)	(11.2)	(10.2)	(0.7)	(20.6)	(23.2)	(10.5)	(0.1)	46.0	2.3
前回 [平成24年]	100.0	48.8	(100.0)	(42.6)	(56.5)	(15.7)	(3.3)	(5.5)	(15.3)	(11.8)	(13.4)	(1.7)	(25.9)	(…)	(5.3)	(0.0)	50.8	0.5
男	100.0	48.0	(100.0)	(32.2)	(62.8)	(18.5)	(2.6)	(7.5)	(12.0)	(10.8)	(10.1)	(0.5)	(14.7)	(18.4)	(7.6)	(-)	49.3	2.7
女	100.0	55.2	(100.0)	(31.1)	(49.9)	(15.6)	(3.2)	(3.1)	(16.3)	(11.5)	(10.3)	(0.9)	(25.6)	(27.2)	(12.9)	(0.2)	42.8	1.9
派遣の種類																		
登録型	100.0	54.0	(100.0)	(35.7)	(50.5)	(15.9)	(4.2)	(5.1)	(15.8)	(9.5)	(9.7)	(1.0)	(26.8)	(27.1)	(11.0)	(0.2)	44.1	2.0
常用雇型	100.0	49.0	(100.0)	(26.3)	(62.6)	(18.3)	(1.3)	(5.2)	(12.5)	(13.3)	(10.9)	(0.5)	(12.6)	(18.0)	(9.8)	(0.0)	48.2	2.7

注：（ ）は派遣元への要望がある者を100とした割合である。

図6 派遣元への要望の有無別派遣労働者割合  
(派遣労働者計=100)

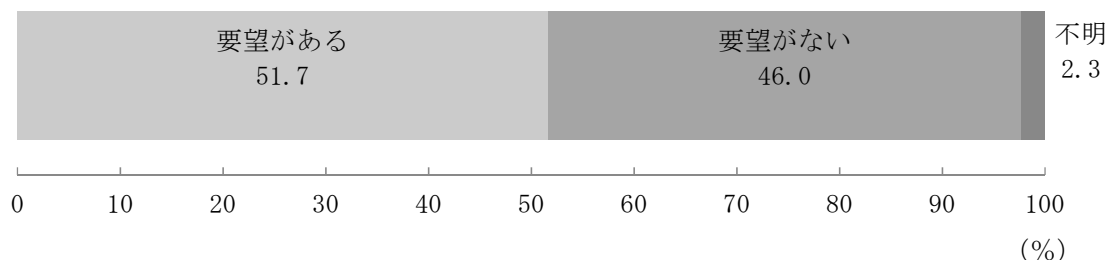
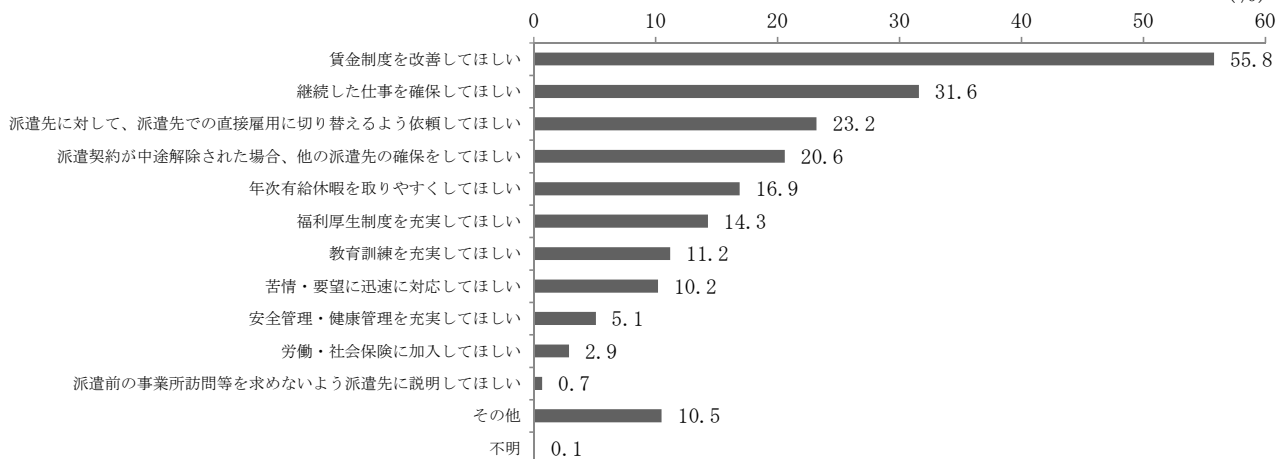


図7 派遣元への要望の内容別派遣労働者割合（複数回答3つまで）  
(派遣元への要望がある者計=100)

(%)



(2) 派遣先への要望

派遣先への要望がある派遣労働者は38.1%となっている。これを性別にみると、男33.3%、女42.9%と女のほうが高くなっている。

要望があると回答した派遣労働者について、要望の内容（複数回答3つまで）をみると、「派遣契約期間を長くしてほしい」が29.9%と最も高く、次いで「指揮命令系統を明確にしてほしい」22.9%、「年次有給休暇を取りやすくしてほしい」21.9%の順となっている。（表46、図8、図9）

表46 性・派遣の種類、派遣先への要望の有無、要望の内容別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣先への要望の有無																	
		要望がある	派遣先への要望の内容（複数回答3つまで）														要望がない	不明	
			派遣契約外業務を命じないよう管理してほしい	指揮命令系統を明確にしてほしい	派遣契約期間を長くしてほしい	派遣契約の中途解除を避ける努力をしてほしい	適切な労働時間管理をしてほしい	年次有給休暇を取りやすくしてほしい	職場でのいじめやセクハラの防止について責任を持って対応してほしい	苦情の申し立てに対して迅速に対応してほしい	個人情報の保護に配慮してほしい	職場環境（安全・衛生等）を良くしてほしい	派遣前の事業所訪問等を求めないでほしい	福利厚生施設を利用させてほしい	その他	不明			
総数	100.0	38.1	(100.0)	(14.1)	(22.9)	(29.9)	(13.1)	(13.3)	(21.9)	(14.5)	(13.2)	(4.3)	(16.8)	(1.2)	(3.3)	(17.4)	(0.9)	59.4	2.4
前回[平成24年]	100.0	36.6	(100.0)	(14.7)	(26.0)	(37.7)	(18.3)	(15.4)	(20.0)	(11.0)	(9.8)	(3.9)	(12.2)	(1.2)	(12.1)	(6.8)	(0.4)	61.7	1.7
男	100.0	33.3	(100.0)	(13.3)	(29.0)	(25.5)	(11.4)	(18.6)	(25.7)	(11.4)	(12.1)	(2.9)	(18.5)	(0.8)	(1.9)	(12.6)	(1.0)	64.1	2.6
女	100.0	42.9	(100.0)	(14.6)	(18.2)	(33.3)	(14.3)	(9.3)	(19.0)	(16.9)	(13.9)	(5.3)	(15.4)	(1.4)	(4.3)	(21.1)	(0.8)	54.9	2.2
派遣の種類																			
登録型	100.0	41.2	(100.0)	(15.3)	(20.9)	(31.6)	(14.0)	(9.0)	(21.7)	(17.0)	(12.4)	(5.4)	(17.6)	(1.3)	(4.0)	(19.7)	(1.2)	56.6	2.2
常用雇型	100.0	34.5	(100.0)	(12.4)	(25.6)	(27.6)	(11.7)	(19.3)	(22.2)	(11.2)	(14.3)	(2.7)	(15.6)	(1.0)	(2.2)	(14.3)	(0.5)	62.8	2.7

注：（ ）は派遣先への要望がある者を100とした割合である。

図8 派遣先への要望の有無別派遣労働者割合  
(派遣労働者計=100)

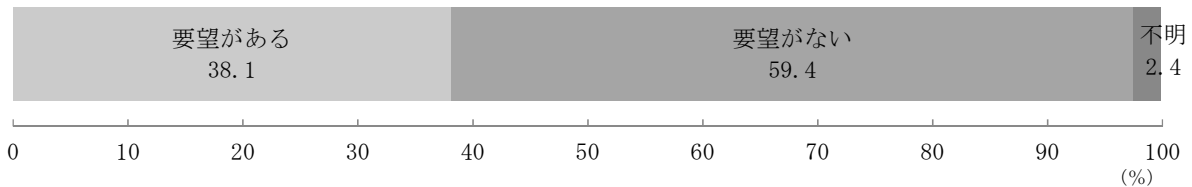
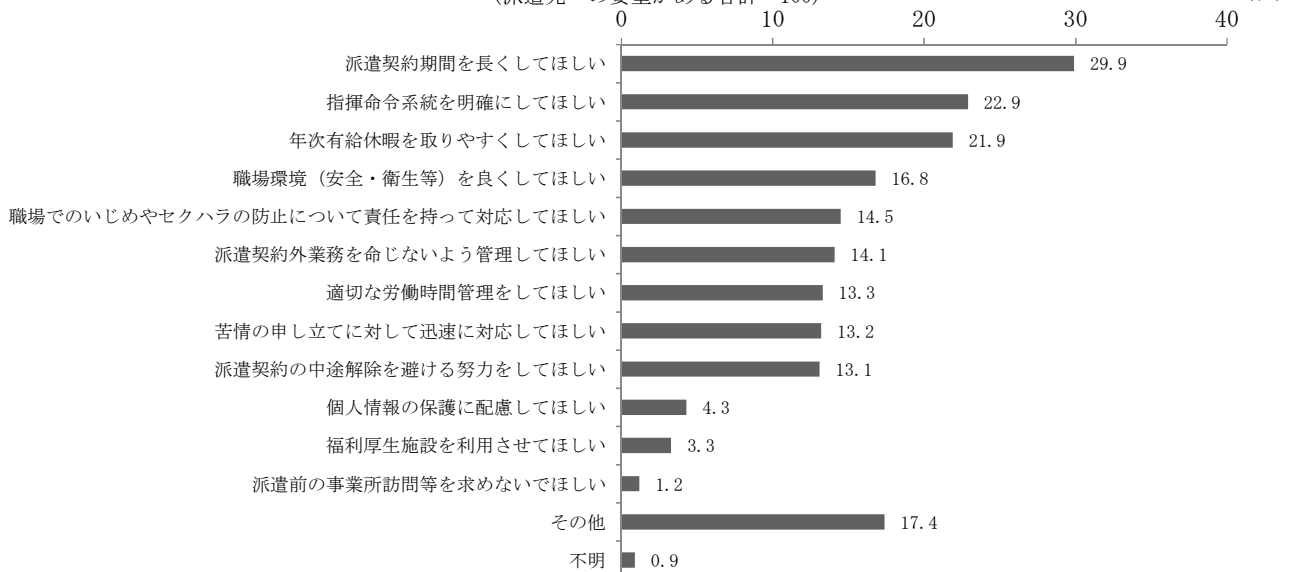


図9 派遣先への要望の内容別派遣労働者割合（複数回答3つまで）  
(派遣先への要望がある者計=100)



## 6 正社員等への直接雇用の募集・登用情報の提供状況【新規調査項目】

### (1) 派遣元からの情報提供状況

「派遣元において正社員として直接雇用する募集情報」の提供があった派遣労働者の割合は18.2%（うち応募した者5.7%）、「派遣元において正社員以外（パート・アルバイト・契約社員など）として直接雇用する募集情報」の提供があった派遣労働者の割合は17.6%（うち応募した者3.9%）、「（有期雇用派遣労働者から）無期雇用派遣労働者の登用制度」について情報提供があった派遣労働者の割合は15.0%（うち応募した者5.1%）となっている（表47）。

表47 性・派遣の種類、派遣元からの正社員等への直接雇用の募集・登用情報の提供有無、提供内容、応募の有無別派遣労働者割合

		派遣元の正社員等への直接雇用の募集・登用情報の提供有無、提供内容、応募の有無 (単位：%)														
		派遣元において正社員として直接雇用する募集情報					派遣元において正社員以外（パート・アルバイト・契約社員など）として直接雇用する募集情報					（有期雇用派遣労働者から）無期雇用派遣労働者の登用制度				
性・派遣の種類	派遣労働者計	情報提供があった	応募した	応募しなかった	情報提供がなかった	不明	情報提供があった	応募した	応募しなかった	情報提供がなかった	不明	情報提供があった	応募した	応募しなかった	情報提供がなかった	不明
男	100.0	21.5	8.0	13.5	71.2	7.3	17.5	4.3	13.2	73.2	9.2	16.3	5.0	11.4	74.4	9.3
女	100.0	15.0	3.4	11.6	80.2	4.7	17.6	3.6	14.1	76.9	5.5	13.7	5.3	8.3	80.3	6.0
派遣の種類																
登録型	100.0	14.2	3.7	10.4	81.1	4.7	16.1	3.7	12.4	78.7	5.3	12.4	3.5	9.0	82.1	5.5
常用雇型	100.0	23.0	7.9	15.0	69.6	7.4	19.4	4.2	15.1	70.9	9.7	17.9	7.1	10.8	71.9	10.2

### (2) 派遣先からの情報提供状況

「派遣先の正社員の募集情報」の提供があった派遣労働者の割合は16.5%（うち応募した者4.0%）、「派遣先の正社員以外（パート・アルバイト・契約社員など）の募集情報」の提供があった派遣労働者の割合は16.3%（うち応募した者3.4%）となっている（表48）。

表48 性・派遣の種類、派遣先の正社員等の募集情報の提供有無、提供内容、応募の有無別派遣労働者割合

		派遣先の正社員等への募集情報の提供有無、提供内容、応募の有無 (単位：%)										
		派遣先の正職員の募集情報					派遣先の正社員以外（パート・アルバイト・契約社員など）の募集情報					
性・派遣の種類	派遣労働者計	情報提供があった	応募した	応募しなかった	情報提供がなかった	不明	情報提供があった	応募した	応募しなかった	情報提供がなかった	不明	
												総数
男	100.0	19.1	5.2	13.9	75.5	5.3	16.0	3.5	12.5	76.9	7.1	
女	100.0	14.0	2.8	11.2	82.3	3.8	16.6	3.3	13.3	78.8	4.6	
派遣の種類												
登録型	100.0	13.4	3.5	10.0	82.1	4.5	15.8	3.7	12.1	79.5	4.7	
常用雇型	100.0	20.1	4.6	15.5	75.3	4.6	17.0	3.1	13.9	76.0	7.1	

## 7 紹介予定派遣の周知状況

紹介予定派遣の周知状況は、「知っている」44.0%、「知らない」53.7%となっている。これを性別にみると、男は「知っている」が26.6%、女は「知っている」が61.0%と女のほうが高くなっている。派遣の種類別にみると、「知っている」が登録型では54.9%、常用雇用型では31.3%と登録型のほうが高くなっている。

紹介予定派遣を知っている者のうち、今後紹介予定派遣を「利用したい」者の割合は39.8%、「わからない」が43.4%、「利用したくない」が14.9%となっている。（表49）

表49 性・派遣の種類、紹介予定派遣の周知状況、今後の利用希望別派遣労働者割合

性・派遣の種類		派遣労働者計	紹介予定派遣の周知状況							
			知っている	今後の利用希望				知らない	不明	
				利用したい	利用したくない	わからない	不明			
総数	100.0	44.0	(100.0)	(39.8)	(14.9)	(43.4)	(2.0)	53.7	2.3	
前回 [平成24年]	100.0	47.9	(100.0)	(46.4)	(14.3)	(38.0)	(1.3)	50.8	1.2	
男	100.0	26.6	(100.0)	(26.3)	(21.1)	(51.3)	(1.3)	70.3	3.1	
女	100.0	61.0	(100.0)	(45.5)	(12.2)	(40.0)	(2.2)	37.4	1.6	
派遣の種類										
登録型	100.0	54.9	(100.0)	(43.4)	(12.1)	(42.2)	(2.4)	43.3	1.7	
常用雇用型	100.0	31.3	(100.0)	(32.4)	(20.6)	(45.8)	(1.1)	65.7	3.0	

(単位：%)

注：（ ）は紹介予定派遣を知っている者を100とした割合である。

## 8 労働者派遣制度に関する情報入手状況【新規調査項目】

労働者派遣制度に関する情報入手状況は、「情報を得ている」65.7%、「情報を得ていない」30.3%となっている。

情報を得ている派遣労働者の情報入手方法（複数回答）は、「現在の派遣元に雇用される際に説明を受けた」35.7%が最も高く、「新聞、テレビ、書籍、雑誌、インターネットなど」32.3%も高くなっている。（表50）

表50 性・派遣の種類、労働者派遣制度に関する情報入手方法別労働者割合

性・派遣の種類		派遣労働者計	情報を得ている	情報入手方法（複数回答）										情報を得ていない理由		不明				
				現在の派遣元に雇用された際に説明を受けた	インターネット、書籍、雑誌、新聞、テレビ	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など		労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など	労働者派遣法改正など
総数	100.0	65.7	35.7	18.7	21.6	32.3	2.6	0.6	4.4	30.3	15.8	14.6	4.0							
男	100.0	59.5	33.8	14.9	18.7	31.6	3.5	0.8	3.6	35.7	21.0	14.7	4.8							
女	100.0	71.7	37.5	22.4	24.4	32.9	1.7	0.3	5.2	25.1	10.7	14.4	3.2							
派遣の種類																				
登録型	100.0	68.4	37.5	20.2	22.6	31.8	2.4	0.4	4.8	28.0	12.8	15.2	3.7							
常用雇用型	100.0	62.5	33.5	16.9	20.4	32.8	2.9	0.7	3.9	33.1	19.2	13.9	4.4							

(単位：%)

## 9 今後の働き方の希望

派遣労働者の今後の働き方に対する希望について、派遣労働者、派遣労働者以外等のいずれかで働きたいかを訊いたところ、「派遣労働者以外（正社員、パート等）の就業形態で働きたい」48.9%、「派遣労働者として働きたい」26.8%、「その他」22.9%となっている。

「派遣労働者以外（正社員、パート等）として働きたい」労働者のうち、「正社員として働きたい」は80.8%、「正社員以外の就業形態で働きたい」は11.0%、「その他」7.8%となっている。

また、「派遣労働者として働きたい」労働者のうち、「期間の定めのない労働契約により働きたい」が71.0%、「期間の定めのある労働契約により働きたい」が24.8%、「短期・単発の仕事中心の派遣労働者として働きたい」2.0%、「その他」2.1%となった。

年齢階級別にみると、60歳以上の各年齢階級では「派遣労働者として働きたい」割合のほうが高くなっている。（表51、52、53）

表51 性・年齢階級・派遣の種類、今後の働き方の希望別派遣労働者割合

(単位：%)

性・年齢階級 ・派遣の種類	派遣労働者計	派遣労働者以外 （正社員、パート等） として働きたい の就業形態	派遣労働者として働きたい	その他	不明
<b>総数</b>	100.0	48.9	26.8	22.9	1.4
男	100.0	44.4	23.7	29.8	2.0
女	100.0	53.3	29.8	16.2	0.7
<b>年齢階級</b>					
15～19歳	100.0	51.5	34.6	13.9	-
20～24歳	100.0	52.8	20.6	26.0	0.6
25～29歳	100.0	55.8	16.8	26.8	0.5
30～34歳	100.0	55.1	25.3	18.8	0.8
35～39歳	100.0	62.0	17.6	19.0	1.4
40～44歳	100.0	55.6	20.4	23.6	0.4
45～49歳	100.0	52.1	28.7	17.4	1.8
50～54歳	100.0	41.9	34.4	23.2	0.5
55～59歳	100.0	42.2	37.4	18.5	1.9
60～64歳	100.0	14.3	51.4	32.2	2.0
65歳以上	100.0	8.4	46.9	37.9	6.8
<b>派遣の種類</b>					
登録型	100.0	50.9	28.7	18.9	1.5
常用雇用型	100.0	46.6	24.4	27.7	1.2

注:1) 表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

注:2) 前回調査（平成24年調査）とは設問が異なっているため比較できない。  
そのため、前回結果は掲載していない。

表 52 性・年齢階級・派遣の種類、派遣労働者以外の就業形態で働きたい者の今後の働き方の希望別派遣労働者割合

性・年齢階級 ・派遣の種類	態で働きたい （パート等） の就業形	正社員として働きたい	今の派遣先で働きたい		パート等の正社員以外 の就業形態で働きたい	派遣期間の定めのない労働契約により、今の労働契約先で働きたい				派遣期間の定めのある労働契約先で働きたい	派遣期間の定めのある労働契約先以外で働きたい	その他	不明
			今の派遣先で働きたい	今の派遣先以外で働きたい		派遣期間の定めのない労働契約先で働きたい	派遣期間の定めのない労働契約先以外で働きたい						
			今の派遣先で働きたい	今の派遣先以外で働きたい		派遣期間の定めのない労働契約先で働きたい	派遣期間の定めのない労働契約先以外で働きたい						
総数	100.0	80.8	45.9	34.9	11.0	6.8	2.9	0.8	0.5	7.8	0.4		
男	100.0	86.6	48.5	38.1	5.3	3.6	1.1	0.1	0.5	7.9	0.2		
女	100.0	76.2	43.9	32.3	15.6	9.3	4.4	1.3	0.5	7.8	0.5		
年齢階級													
15～19歳	100.0 *	100.0	36.0	64.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20～24歳	100.0	86.0	39.9	46.0	7.2	2.7	0.9	3.6	-	6.9	-	-	-
25～29歳	100.0	86.9	54.6	32.3	6.3	3.7	2.3	0.3	-	6.8	0.0	-	-
30～34歳	100.0	81.2	40.9	40.4	9.6	4.7	3.8	1.1	-	8.8	0.3	-	-
35～39歳	100.0	81.1	46.7	34.3	7.5	4.6	2.4	0.1	0.4	11.3	0.0	-	-
40～44歳	100.0	81.0	48.1	32.9	11.8	7.8	2.6	0.8	0.5	6.5	0.7	-	-
45～49歳	100.0	83.0	43.8	39.2	8.2	5.7	1.5	0.1	0.9	8.4	0.5	-	-
50～54歳	100.0	75.3	44.7	30.5	18.2	11.4	6.5	0.3	0.0	5.6	0.9	-	-
55～59歳	100.0	79.7	55.8	24.0	13.7	11.2	1.9	0.5	0.1	6.0	0.7	-	-
60～64歳	100.0	41.9	30.0	11.9	53.2	37.7	7.3	5.3	2.9	4.9	-	-	-
65歳以上	100.0	27.8	9.7	18.0	69.3	36.4	14.8	0.1	18.0	2.9	-	-	-
派遣の種類													
登録型	100.0	78.5	46.0	32.5	12.5	8.2	3.2	0.6	0.5	8.5	0.5	-	-
常用雇用型	100.0	83.8	45.8	38.0	9.0	5.0	2.5	0.9	0.6	6.9	0.2	-	-

注：1）表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。  
 注：2）「\*」はサンプル数の少ないものであるため、注意を要する。構成比の分母となる標本数が労働者数で9以下の場合、分母に付記している。  
 注：3）前回調査（平成24年調査）とは設問が異なっているため比較できない。そのため前回結果は掲載していない。

表 53 性・年齢階級・派遣の種類、派遣労働者として働きたい者の今後の働き方の希望別派遣労働者割合

性・年齢階級 ・派遣の種類	派遣労働者として働きたい	契約期間の定めのない労働契約先で働きたい	今の派遣先で働きたい		契約期間の定めのある労働契約先で働きたい	今の派遣先で働きたい		短い派遣・単発の仕事中心で働きたい	その他	不明
			今の派遣先で働きたい	今の派遣先以外で働きたい		今の派遣先で働きたい	今の派遣先以外で働きたい			
			今の派遣先で働きたい	今の派遣先以外で働きたい		今の派遣先で働きたい	今の派遣先以外で働きたい			
総数	100.0	71.0	53.0	18.1	24.8	16.3	8.5	2.0	2.1	-
男	100.0	70.9	53.8	17.1	27.0	20.3	6.7	1.2	1.0	-
女	100.0	71.2	52.4	18.8	23.1	13.2	9.9	2.7	3.1	-
年齢階級										
15～19歳	100.0 *	55.1	55.1	-	18.7	-	18.7	-	26.2	-
20～24歳	100.0	83.3	25.7	57.7	15.1	8.4	6.7	1.6	-	-
25～29歳	100.0	73.8	53.3	20.5	20.0	11.0	9.0	0.4	5.8	-
30～34歳	100.0	61.0	41.7	19.3	37.2	12.2	25.0	1.0	0.8	-
35～39歳	100.0	68.8	55.3	13.5	18.8	9.3	9.5	6.7	5.8	-
40～44歳	100.0	75.4	55.9	19.4	23.2	17.2	5.9	0.4	1.1	-
45～49歳	100.0	76.5	56.7	19.8	18.1	11.0	7.1	3.3	2.1	-
50～54歳	100.0	75.0	58.9	16.1	20.6	13.1	7.4	1.9	2.5	-
55～59歳	100.0	86.5	79.5	7.1	10.8	7.4	3.4	0.5	2.2	-
60～64歳	100.0	50.6	47.5	3.1	46.0	40.4	5.6	3.4	-	-
65歳以上	100.0	67.0	46.2	20.8	30.7	29.3	1.4	1.0	1.2	-
派遣の種類										
登録型	100.0	69.7	48.6	21.2	24.7	16.1	8.6	2.5	3.2	-
常用雇用型	100.0	72.8	59.1	13.8	25.0	16.6	8.4	1.4	0.8	-

注：1）表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。  
 注：2）「\*」はサンプル数の少ないものであるため、注意を要する。構成比の分母となる標本数が労働者数で9以下の場合、分母に付記している。  
 注：3）前回調査（平成24年調査）とは設問が異なっているため比較できない。そのため、前回結果は掲載していない。