

表26. 直接雇用しない理由(派遣のまま継続、派遣を終了した事業所のみ)(複数回答3つ以内)

(単位;所, %)

該当事業所	派遣労働者の方が雇用管理の負担が軽減される	派遣労働者の方が雇用調整が容易である	派遣労働者の方がコストが割安である	派遣労働者と正規従業員とは勤務形態が異なる業務である	正規従業員の数を抑制したい	正規従業員との人間関係がうまく行かない	派遣労働者のモラルや能力が低い	その他	不明
371	55	74	54	24	43	48	7	26	40
100	14.8	20.0	14.6	6.5	11.6	12.9	1.9	7.0	10.8

【派遣労働者調査】

表27. 現在の派遣先で同一の業務に継続して派遣で働いている期間

(単位;人, %)

	総数	3ヵ月未満	3ヵ月以上6ヵ月未満	6ヵ月以上1年未満	1年以上1年6ヵ月未満	1年6ヵ月以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上	不明	平均(ヵ月)
総数	2908	133	251	577	443	319	412	353	232	188	23.2
	100	4.6	8.6	19.8	15.2	11.0	14.2	12.1	8.0	6.5	
女性	1672	77	155	357	259	199	239	195	104	87	21.7
	100	4.6	9.3	21.4	15.5	11.9	14.3	11.7	6.2	5.2	
男性	1229	56	96	219	184	119	173	158	127	97	25.3
	100	4.6	7.8	17.8	15.0	9.7	14.1	12.9	10.3	7.9	
登録型派遣労働者	1554	72	133	285	182	126	162	105	46	43	18.3
	100	4.6	8.6	18.3	11.7	8.1	10.4	6.8	3.0	2.8	
常用労働者	1698	60	116	284	253	186	238	243	181	137	26.6
	100	3.5	6.8	16.7	14.9	11.0	14.0	14.3	10.7	8.1	
<総数>	<3460>	<173>	<366>	<566>	<615>	<281>	<466>	<338>	<381>	<274>	<25.1>
	<100>	<5.0>	<10.6>	<16.4>	<17.8>	<8.1>	<13.5>	<9.8>	<11.0>	<7.9>	
<登録型派遣労働者>	<1493>	<101>	<233>	<325>	<307>	<150>	<187>	<89>	<64>	<37>	<17.2>
	<100>	<6.8>	<15.6>	<21.8>	<20.6>	<10.0>	<12.5>	<6.0>	<4.3>	<2.5>	
<常用労働者>	<1801>	<60>	<116>	<212>	<280>	<121>	<256>	<233>	<310>	<213>	<32.8>
	<100>	<3.3>	<6.4>	<11.8>	<15.5>	<6.7>	<14.2>	<12.9>	<17.2>	<11.8>	

表28. 派遣契約期間の変化(登録型の派遣労働者のみ)

(単位;人, %)

	該当者	長期化している	短期化している	変わらない	わからない	不明
総数	1154	508	63	387	162	34
	100	44.0	5.5	33.5	14.0	3.0
女性	959	429	48	331	126	25
	100	44.7	5.0	34.5	13.1	2.6
男性	193	79	15	55	35	9
	100	40.9	7.8	28.5	18.1	4.7
<総数>	<1493>	<573>	<125>	<531>	<222>	<42>
	<100>	<38.4>	<8.4>	<35.6>	<14.9>	<2.8>

表29. 派遣期間が短期化している場合の理由(登録型の派遣労働者のみ)

(単位;人、%)

	該当者	自分の希望	派遣元からの要請	わからない	不明
総数	63	9	44	9	1
	100	14.3	69.8	14.3	1.6
女性	48	8	36	3	1
	100	16.7	75.0	6.3	2.1
男性	15	1	8	6	0
	100	6.7	53.3	40.0	0.0
<総数>	<125>	<16>	<94>	<14>	<1>
	<100>	<12.8>	<75.2>	<11.2>	<0.8>

表30. 26業務以外の業務で期間制限のある業務で、同一派遣先の同一業務で期間制限までの派遣労働の有無

(単位;人、%)

	総数	ある	ない	不明
総数	2908	385	827	1696
	100	13.2	28.4	58.3
女性	1672	275	544	853
	100	16.5	32.5	51.0
男性	1229	110	282	837
	100	9.0	23.0	68.1
登録型派遣労働者	1154	225	440	489
	100	19.5	38.1	42.4
常用労働者	1698	155	375	1168
	100	9.1	22.1	68.8

表31. 派遣先へ就職希望の申し出の有無(あると答えた人)

(単位;人、%)

	該当者	ある	ない	不明
総数	385	51	330	4
	100	13.3	85.7	1.0
女性	275	39	233	3
	100	14.2	84.7	1.1
男性	110	12	97	1
	100	10.9	88.2	0.9
登録型派遣労働者	225	33	189	3
	100	14.7	84.0	1.3
常用労働者	155	18	136	1
	100	11.6	87.7	0.7

表32. 期間制限後の就業状況

(単位:人、%)

	該当者	派遣先に 直接雇用 された	同一の派 遣先の同 一の業務 で派遣就 業した	派遣先を 変えて、 派遣就業 した	同一の派 遣先の違 う業務で 派遣就業 した	派遣を終 了した	その他	不明
総数	385	11	228	73	27	34	12	0
	100	2.9	59.2	19.0	7.0	8.8	3.1	0.0
女性	275	9	168	47	21	22	8	0
	100	3.3	61.1	17.1	7.6	8.0	2.9	0.0
男性	110	2	60	26	6	12	4	0
	100	1.8	54.6	23.6	5.5	10.9	3.6	0.0
登録型派遣労働者	225	5	124	49	19	21	7	0
	100	2.2	55.1	21.8	8.4	9.3	3.1	0.0
常用労働者	155	6	100	23	8	13	5	0
	100	3.9	64.5	14.8	5.2	8.4	3.2	0.0

表33. 派遣先の受入期間の制限の制度の認知

(単位:人、%)

	総数	知っている	知らない	不明
総数	2908	897	996	1015
	100	30.9	34.3	34.9
女性	1672	510	630	532
	100	30.5	37.7	31.8
男性	1229	387	365	477
	100	31.5	29.7	38.8
登録型派遣労働者	1154	392	470	292
	100	34.0	40.7	25.3
常用労働者	1698	493	505	700
	100	29.0	29.7	41.2

表34. 現在の労働者派遣に係る受入期間の制限に抵触する日の認知

(単位:人、%)

	総数	知っている	知らない	期間の制 限の対象 外である	不明
総数	2908	541	1150	167	1050
	100	18.6	39.6	5.7	36.1
女性	1672	291	724	93	564
	100	17.4	43.3	5.6	33.7
男性	1229	250	424	74	481
	100	20.3	34.5	6.0	39.1
登録型派遣労働者	1154	237	547	63	307
	100	20.5	47.4	5.5	26.6
常用労働者	1698	295	583	102	718
	100	17.4	34.3	6.0	42.3
<総数>	<3460>	<1293>	<1975>	/	<192>
	<100>	<37.4>	<57.1>		<5.5>
<登録型派遣労働者>	<1493>	<572>	<891>		<30>
	<100>	<38.3>	<59.7>		<2.0>
<常用労働者>	<1801>	<663>	<991>		<147>
	<100>	<36.8>	<55.0>		<8.2>

表35. 派遣期間の期間制限についての考え

(単位:人、%)

	総数	短縮すべきである	そのまま でよい	延長すべきである	撤廃すべきである	どちらでも よい	わからな い	その他	不明
総数	2908	37	341	242	323	316	593	34	1022
	100	1.3	11.7	8.3	11.1	10.9	20.4	1.2	35.1
女性	1672	18	195	138	179	182	388	24	548
	100	1.1	11.7	8.3	10.7	10.9	23.2	1.4	32.8
男性	1229	19	146	103	143	134	204	10	470
	100	1.6	11.9	8.4	11.6	10.9	16.6	0.8	38.2
登録型派遣労働者	1154	13	157	115	142	138	277	17	295
	100	1.1	13.6	10.0	12.3	12.0	24.0	1.5	25.6
常労働者	1698	24	179	125	173	172	305	17	703
	100	1.4	10.5	7.4	10.2	10.1	18.0	1.0	41.4
<総数>	<3460>	<70>	<522>	<401>	<618>	<660>	<933>		<256>
	<100>	<2.0>	<15.1>	<11.6>	<17.9>	<19.1>	<27.0>		<7.4>
<登録型派遣労働者>	<1493>	<27>	<210>	<198>	<287>	<299>	<399>		<73>
	<100>	<1.8>	<14.1>	<13.3>	<19.2>	<20.0>	<26.7>		<4.9>
<常労働者>	<1801>	<39>	<285>	<186>	<294>	<337>	<492>		<168>
	<100>	<2.2>	<15.8>	<10.3>	<16.3>	<18.7>	<27.3>		<9.3>

Ⅲ 派遣労働者への雇入申込義務

1 現行制度

① 期間制限のある業務についての雇入申込義務(法40条の4)

派遣元事業主が、受け入れ期間制限の抵触日以降労働者派遣をしない旨を派遣先に通知した場合において、派遣先が派遣受入期間の制限の抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合は、抵触日の前日までに、当該派遣労働者であって、派遣先に雇用されることを希望するものに対し、雇用契約の申込みをしなければならない。

② 期間制限のない業務についての雇入申込義務(法40条の5)

同一業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、派遣先はその派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。

※ 雇入申込義務創設の趣旨

- ① …派遣先による派遣受け入れ期間の制限を未然に防止すること
- ② …同一業務に3年間継続して就業している派遣労働者であれば、当該派遣先において必要な業務遂行能力を有していると考えられること、また、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えること

2 ヒアリングにおける主な意見等

<労働者派遣事業団体>

- ・ 自由化業務における雇用契約の申込み義務については、派遣先が外部労働力(派遣)を使うことと直接雇用をすることとは、人事政策上位置づけが全く異なるもので、派遣という仕組みがフレキシブルな労働力需給システムを構築する視点から考えると、廃止を要望する。
- ・ 26業務における雇用契約の申込み義務については、派遣元の正社員という身分がある特定型の派遣労働者も対象となっており、実態とそぐわないと考えること、新規学卒の新入社員を採用するときであっても、3年を超えているスタッフに対する雇用契約の申込み義務は対象となっているが、人事の適切な配置という観点からすると、現場では非常に厳しい状況

があると聞いていること、派遣先が障害者を雇用するときも、決してこのルールは例外ではないということという3点の問題が生じていると考える。

- ・ 派遣元は、直接雇用への橋渡し機能として重要な役割があると考えているが、それが法的な仕組みによる強制的な直接雇用ではなく、派遣先、派遣労働者両者にとって本当によい直接雇用であれば、積極的に派遣元はやっていくべきであり、紹介予定派遣制度等を踏まえて、直接雇用への橋渡し機能を積極的に考えていきたい。
- ・ 派遣先では、直接雇用の申込み義務を回避するため、同一の派遣労働者の就業は3年を超えないというような運用をすることで増えている状況であり、派遣継続を希望するスタッフの声には必ずしも百パーセント答えることができていないのではないかと考える。

<派遣元事業主>

- ・ ある製造系の大手企業では、障害者雇用等に力を入れており、そのような人を受け入れようとした矢先に、同じ業務を3年を超えてやっている派遣社員の人がいたら声をかけて、雇わなければならないリスク等を踏まえると、3年を超えて同じスタッフの人を受け入れるのは困るという話を聞く。
- ・ 26業務の雇用申し込み義務が1番（使い勝手が悪い）。

<派遣先>

- ・ 派遣から正社員への登用制度はないが、通訳関係で派遣を3年やっていた人を嘱託で採用した事例はあった。

<派遣労働者>

- ・ 派遣期間制限がある業務について、派遣期間を超えて派遣労働者を使用している場合には、直接雇用してほしい。

<派遣先の労働者>

- ・ 派遣から契約社員になれる制度があり、契約社員が社員になる制度もある。全員に告知をしてるが、派遣の場合は、当然派遣元があるので、派遣元と話をして登用試験を受けるか受けないかを決める。社員だと転勤があるので嫌がる人もいる。

【参考1】規制改革・民間開放推進3カ年計画（再改定）（平成18年3月31日閣議決定）（抄）

② 派遣法をめぐる規制の見直し等

イ 派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【平成18年度中に検討】

改正労働者派遣法の施行により、26 業務については行政指導に基づく派遣期間の3年制限が撤廃されることになったが、これに伴い、いわゆる3年超えの派遣については、26 業務以外の業務と同様、派遣先に雇用契約の申込み義務が新たに課せられるに至っている。

雇用契約の申込義務は、①派遣期間に制限のある業務（26 業務以外の業務）については、派遣先が期間制限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合に、②派遣期間制限のない業務（26 業務）については、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先がその業務に労働者を雇い入れようとする場合に、それぞれ課せられるものであるが、その導入の根拠は、①派遣先による期間制限違反を未然に防止することや、②派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えることにあるとされている。

他方、この雇用契約の申込み義務については、使用者には本来「採用の自由」（雇用契約締結の自由）があり、法は原則としてこれに介入すべきではないこと等を理由に、このような不自然な規制は撤廃すべきであるとの指摘があるほか、26 業務については、雇用契約の申込み義務が新たに課せられたことによって、派遣先が3年を超えて同一の派遣労働者を使用することに慎重になり、その結果、派遣労働者の雇用がかえって不安定なものとなることを懸念する声もある。

よって、雇用契約の申込み義務については、その施行状況等を踏まえ、必要な検討を行う。

【参考2】実態調査結果におけるポイント

<派遣元事業所調査>

- 派遣受入期間の制限がある業務での抵触日前日までの雇用契約の申込の制度について、一般派遣元事業所のうち、努力義務規定に緩和すべきだとした事業所は46.9%、廃止すべきだとした事業所は26.9%となっている。また、特定派遣元事業主のうち、努力義務規定に緩和すべきだとした事業所は37.3%、そのままよいとした事業所は29.7%となっている。
- 派遣受入期間の制限がない業務での3年以上の派遣労働者に対しての雇用契約の申込義務について、一般派遣元事業所のうち、努力義務程度に

緩和すべきだとした事業所は29.4%、廃止すべきだは25.3%となっている。また、特定派遣元事業所について、常用労働者として雇われている労働者は適用除外にすべきだとした事業所は36.3%、そのままでよいとした事業所は21.3%となっている。

<派遣先調査>

- ・ 派遣受入期間の制限がある業務での接触日の前日までの雇用契約の申込状況について（そのような状況になっていない（77.4%）、そのような状況になったが申し込まなかった（4.0%）、そのような状況になったので申し込んだ（10.8%））、派遣受入期間の制限がある業務での接触日の前日までの雇用契約の申込義務について（廃止すべき（19.8%）、努力義務程度（41.1%）、そのままが良い（28.8%）、強化すべき（1.0%））となっている。
- ・ 派遣受入期間の制限がない業務での3年以上の派遣労働者に対する雇用契約の申込状況について（そのような状況になっていない（81.9%）、そのような状況になったが申込を行わなかった（5.6%）、そのような状況になったので申し込んだ（7.5%））、派遣受入期間の制限がない業務での3年以上の派遣労働者に対する雇用契約申込義務について（廃止すべき（20.5%）、努力義務程度（34.5%）、そのままが良い（24.1%）、強化すべき（1.0%））となっている。

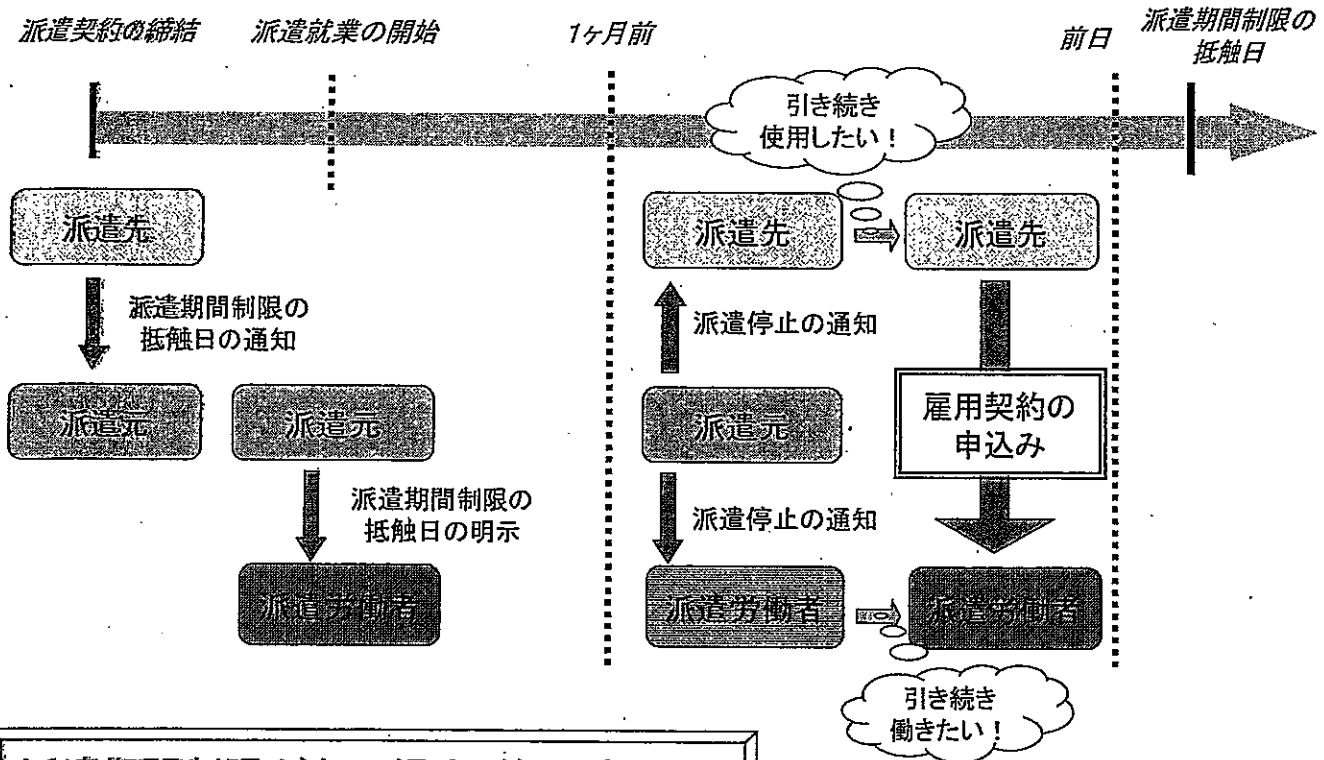
<派遣労働者調査>

- ・ 派遣受入期間の制限がある業務での抵触日前日までの雇用契約の申込義務の制度について（そのままが良い49.2%、強化すべきだ13.9%、努力義務程度にすべきだ18.7%）、派遣受入期間の制限がない業務での3年以上の派遣労働者に対する雇用契約の申込義務の制度について（同43.8%、19.9%、12.3%）となっている。

雇用契約の申込義務

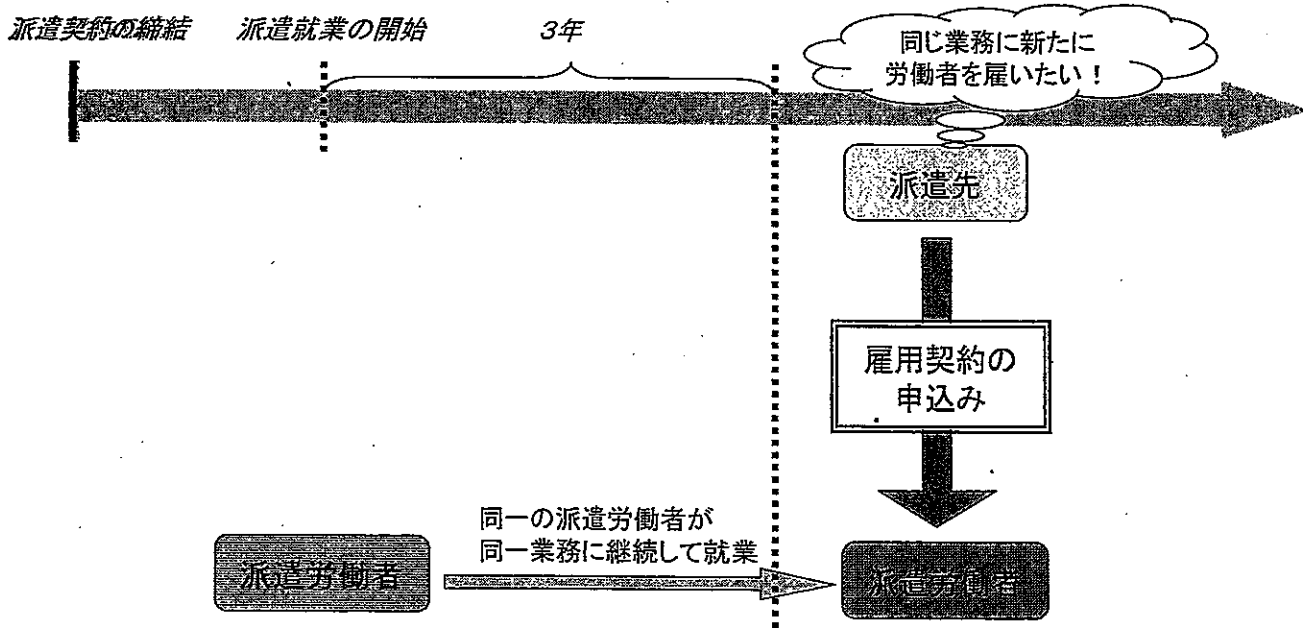
派遣期間制限がある場合(第40条の4)

派遣停止の通知 ⇨ ① 派遣期間制限の抵触日以降も使用するとき ⇨ 雇用契約の申込み(義務)
 ② 派遣労働者が派遣先での雇用を希望するとき



派遣期間制限がない場合(第40条の5)

派遣労働者が3年を超えて同一業務に就業 ⇨ 派遣先が同一業務に新たに労働者を雇い入れるとき ⇨ 雇用契約の申込み(義務)



③派遣労働者の直接雇用の促進について

※<>内は平成14年実態調査の数値

【派遣元事業所調査】

表1. 派遣先の雇用契約の申込義務の制度について(派遣受入期間の制限がある業務について)
(単位:所、%)

	総数	廃止すべきだ	努力義務程度に緩和	そのままでもよい	強化すべきだ	不明
一般	806	217	378	156	25	30
	100	26.9	46.9	19.4	3.1	3.7
特定	640	131	239	190	15	65
	100	20.5	37.3	29.7	2.3	10.2

表2. 派遣先の雇用契約の申込義務の制度について(派遣受入期間の制限がない業務について)
(単位:所、%)

	総数	廃止すべきだ	常用労働者として雇われている労働者は適用除外にすべきだ	努力義務程度に緩和すべきだ	そのままでもよい	強化すべきだ	不明
一般	806	204	159	237	156	21	29
	100	25.3	19.7	29.4	19.4	2.6	3.6
特定	640	111	232	99	136	15	47
	100	17.3	36.3	15.5	21.3	2.3	7.3

表3. 派遣労働者が派遣終了後に派遣先に就職すること(紹介予定派遣の場合を除く)
(単位:所、%)

	総数	よくある	たまにある	ほとんどない	ない	不明
一般	806	43	354	186	198	25
	100	5.3	43.9	23.1	24.6	3.1
特定	640	4	85	126	385	40
	100	0.6	13.3	19.7	60.2	6.3
<一般>	691	248	69	206	31	253
	100	35.9	10	29.8	4.5	36.6

【派遣先調査】

表4. 派遣労働者がそのまま就職する事例の有無(紹介予定派遣の場合を除く)

(単位:所, %)

	総数	よくある	たまにある	ほとんどない	ない	不明
総数	1581	34	346	368	818	15
	100	2.2	21.9	23.3	51.7	1.0
農林水産業	3	0	0	1	2	0
	100	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
建設業	70	0	11	18	39	2
	100	0.0	15.7	25.7	55.7	2.9
製造業	428	12	108	116	190	2
	100	2.8	25.2	27.1	44.4	0.5
電気・ガス・水道・熱供給業	11	0	1	3	7	0
	100	0.0	9.1	27.3	63.6	0.0
運輸業	80	1	20	18	41	0
	100	1.3	25.0	22.5	51.3	0.0
批发業	16	0	9	3	4	0
	100	0.0	56.3	18.8	25.0	0.0
通信業	46	0	6	13	27	0
	100	0.0	13.0	28.3	58.7	0.0
卸・小売業	120	3	35	27	55	0
	100	2.5	29.2	22.5	45.8	0.0
金融・保険業	138	4	31	25	77	1
	100	2.9	22.5	18.1	55.8	0.7
不動産業	13	0	0	6	7	0
	100	0.0	0.0	46.2	53.9	0.0
旅館・ホテル	6	0	0	2	4	0
	100	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
映画制作・配給業	2	0	1	0	1	0
	100	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
放送業	28	1	2	8	16	1
	100	3.6	7.1	28.6	57.1	3.6
情報サービス業	160	1	37	36	83	3
	100	0.6	23.1	22.5	51.9	1.9
広告業	16	0	1	3	12	0
	100	0.0	6.3	18.8	75.0	0.0
建物サービス業	19	0	1	6	11	1
	100	0.0	5.3	31.6	57.9	5.3
病院・診療所	48	0	11	13	24	0
	100	0.0	22.9	27.1	50.0	0.0
その他のサービス業	161	7	36	33	84	1
	100	4.4	22.4	20.5	52.2	0.6
社団・財団	26	1	1	2	22	0
	100	3.9	3.9	7.7	84.6	0.0
官公庁・公団	25	0	2	2	20	1
	100	0.0	8.0	8.0	80.0	4.0
その他	132	2	23	28	79	0
	100	1.5	17.4	21.2	59.9	0.0
不明	33	2	10	5	13	3
	100	6.1	30.3	15.2	39.4	9.1

表5. 派遣労働者を社員に登用する制度の有無

(単位:所, %)

	総数	正社員として登用する制度がある	嘱託、契約社員として登用する制度がある	制度がない	不明
総数	1581	268	183	1106	24
	100	17.0	11.6	70.0	1.5
農林水産業	3	0	0	3	0
	100	0.0	0.0	100.0	0.0
建設業	70	7	7	54	2
	100	10.0	10.0	77.1	2.9
製造業	428	94	41	288	5
	100	22.0	9.6	67.3	1.2
電気・ガス・水道・熱供給業	11	1	0	10	0
	100	9.1	0.0	90.9	0.0
運輸業	80	14	11	55	0
	100	17.5	13.8	68.8	0.0
旅行業	16	3	7	6	0
	100	18.8	43.8	37.5	0.0
通信業	46	2	9	35	0
	100	4.4	19.6	76.1	0.0
卸・小売業	120	27	17	75	1
	100	22.5	14.2	62.5	0.8
金融・保険業	138	20	21	95	2
	100	14.5	15.2	68.8	1.5
不動産業	13	2	1	10	0
	100	15.4	7.7	76.9	0.0
旅館・ホテル	6	1	1	4	0
	100	16.7	16.7	66.7	0.0
映画制作・配給業	2	0	0	2	0
	100	0.0	0.0	100.0	0.0
放送業	28	2	2	22	2
	100	7.1	7.1	78.6	7.1
情報サービス業	160	31	14	110	5
	100	19.4	8.8	68.8	3.1
広告業	16	2	2	12	0
	100	12.5	12.5	75.0	0.0
建物サービス業	19	2	5	10	2
	100	10.5	26.3	52.6	10.5
病院・診療所	48	6	1	40	1
	100	12.5	2.1	83.3	2.1
その他のサービス業	161	24	22	114	1
	100	14.9	13.7	70.8	0.6
社団・財団	26	1	1	24	0
	100	3.9	3.9	92.3	0.0
官公庁・公団	25	2	0	23	0
	100	8.0	0.0	92.0	0.0
その他	132	19	15	98	0
	100	14.4	11.4	74.2	0.0
不明	33	8	6	16	3
	100	24.2	18.2	48.5	9.1

表6. 派遣受入期間の制限がある業務での抵触日前日までの雇用契約の申込状況
(単位:所, %)

総数	そのような状況になっていない	そのような状況になったが申込を行わなかった	そのような状況になったので申込を行った	不明
1581	1224	63	170	124
100	77.4	4.0	10.8	7.8

表7. 派遣受入期間の制限がある業務での抵触日前日までの雇用契約の申込みの制度について
(単位:所, %)

総数	廃止すべき	努力義務程度にすべき	そのままが良い	強化すべき	不明
1581	313	649	455	16	148
100	19.8	41.1	28.8	1.0	9.4

表8. 派遣受入期間の制限がない業務で同一の労働者を3年を超えて受雇しており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合の派遣労働者に対しての雇用契約の申込状況
(単位:所, %)

総数	そのような状況になっていない	そのような状況になったが申込を行わなかった	そのような状況になったので申込を行った	不明
1581	1295	89	118	79
100	81.9	5.6	7.5	5.0

表9. 派遣受入期間の制限がない業務で同一の労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合の派遣労働者に対しての雇用契約実施制度について
(単位:所, %)

総数	廃止すべき	常用労働者として雇われている場合は適用除外とすべき	努力義務程度にすべき	そのままが良い	強化すべき	不明
1581	324	191	546	381	15	124
100	20.5	12.1	34.5	24.1	1.0	7.8

【派遣労働者調査】

表10. 派遣受入期間の制限がある業務での抵触日前日までの雇用契約の申込義務の制度について

(単位:人、%)

		総数	廃止すべき	努力義務程度にすべき	そのままが良い	強化すべき	不明
総数		2908	285	545	1430	405	243
		100	9.8	18.7	49.2	13.9	8.4
女性		1672	138	307	832	240	155
		100	8.3	18.4	49.8	14.4	9.3
男性		1229	147	237	596	165	84
		100	12.0	19.3	48.5	13.4	6.8
登録型派遣労働者	ソフトウェア開発	25	4	2	9	7	3
		100	16.0	8.0	36.0	28.0	12.0
	機械設計	26	3	8	8	7	0
		100	11.5	30.8	30.8	26.9	0.0
	事務用機器操作	249	18	46	134	35	16
		100	7.2	18.5	53.8	14.1	6.4
	ファイリング	36	2	5	23	6	0
		100	5.6	13.9	63.9	16.7	0.0
	財務処理	52	6	12	27	5	2
		100	11.5	23.1	51.9	9.6	3.9
	取引文書作成	14	1	2	6	4	1
		100	7.1	14.3	42.9	28.6	7.1
	受付・案内、駐車場管理	41	3	10	20	8	0
		100	7.3	24.4	48.8	19.5	0.0
	テレマーケティング	26	2	3	17	3	1
		100	7.7	11.5	65.4	11.5	3.9
	営業	24	2	6	14	2	0
		100	8.3	25.0	58.3	8.3	0.0
	販売	19	2	2	13	2	0
		100	10.5	10.5	68.4	10.5	0.0
	一般事務	356	24	72	180	55	25
		100	6.7	20.2	50.6	15.5	7.0
	運転	7	2	0	4	0	1
		100	28.6	0.0	57.1	0.0	14.3
	介護	20	3	2	7	4	4
		100	15.0	10.0	35.0	20.0	20.0
	製造	31	6	11	14	0	0
		100	19.4	35.5	45.2	0.0	0.0
	医療(社会福祉法人等における)	14	0	2	11	0	1
		100	0.0	14.3	78.6	0.0	7.1
	その他	141	16	25	70	21	9
		100	11.4	17.7	49.7	14.9	6.4
常用労働者	ソフトウェア開発	351	37	46	196	52	20
		100	10.5	13.1	55.8	14.8	5.7
	機械設計	209	25	40	99	30	15
		100	12.0	19.1	47.4	14.4	7.2
	事務用機器操作	216	25	36	100	24	31
		100	11.6	16.7	46.3	11.1	14.4
	ファイリング	23	3	9	6	5	0
		100	13.0	39.1	26.1	21.7	0.0
	財務処理	35	0	7	14	5	9
		100	0.0	20.0	40.0	14.3	25.7
	取引文書作成	16	4	3	6	1	2
		100	25.0	18.8	37.5	6.3	12.5

受付・案内、駐車場管	32	2	6	17	3	4
	100	6.3	18.8	53.1	9.4	12.5
テレマーケティング	14	2	5	6	0	1
	100	14.3	35.7	42.9	0.0	7.1
営業	16	2	2	10	0	2
	100	12.5	12.5	62.5	0.0	12.5
販売	11	2	1	8	0	0
	100	18.2	9.1	72.7	0.0	0.0
一般事務	216	11	39	106	40	20
	100	5.1	18.1	49.1	18.5	9.3
運転	34	8	7	13	2	4
	100	23.5	20.6	38.2	5.9	11.8
介護	20	1	2	13	2	2
	100	5.0	10.0	65.0	10.0	10.0
製造	63	10	22	26	3	2
	100	15.9	34.9	41.3	4.8	3.2
医療(社会福祉法人 等における)	4	0	1	1	1	1
	100	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0
その他	338	35	69	151	53	30
	100	10.4	20.4	44.7	15.7	8.9

表11. 派遣受入期間制限がない業務で同一の労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合の派遣労働者に対しての雇用契約の申込義務の制度について

(単位:人、%)

		総数	廃止す べき	常用労働者と して雇われて いる場合は適 用除外にす べき	努力義務理 由にすべき	そのまま で良い	強化す べき	不明
総数		2908	258	440	357	1275	578	0
		100	8.9	15.1	12.3	43.8	19.9	0.0
女性		1672	123	250	212	732	355	0
		100	7.4	15.0	12.7	43.8	21.2	0.0
男性		1229	135	190	144	541	219	0
		100	11.0	15.5	11.7	44.0	17.8	0.0
登録型派遣労働者	ソフトウェア開発	25	2	1	4	9	9	0
		100	8.0	4.0	16.0	36.0	36.0	0.0
	機械設計	26	8	5	4	9	7	0
		100	30.8	19.2	15.4	34.6	26.9	0.0
	事務用機器操作	249	25	24	34	115	51	0
		100	10.0	9.6	13.7	46.2	20.5	0.0
	ファイリング	36	1	2	4	21	8	0
		100	2.8	5.6	11.1	58.3	22.2	0.0
	財務処理	52	5	5	6	30	6	0
		100	9.6	9.6	11.5	57.7	11.5	0.0
	取引文書作成	14	1	2	1	5	5	0
		100	7.1	14.3	7.1	35.7	35.7	0.0
	受付・案内、駐車場管	41	2	7	8	16	8	0
		100	4.9	17.1	19.5	39.0	19.5	0.0
	テレマーケティング	26	3	6	3	11	3	0
		100	11.5	23.1	11.5	42.3	11.5	0.0
	営業	24	5	2	5	10	2	0
		100	20.8	8.3	20.8	41.7	8.3	0.0
	販売	19	2	1	3	11	2	0
		100	10.5	5.3	15.8	57.9	10.5	0.0
	一般事務	356	14	55	55	164	68	0
		100	3.9	15.5	15.5	46.1	19.1	0.0

	運転	7	2	0	0	4	1	0
		100	28.6	0.0	0.0	57.1	14.3	0.0
	介護	20	2	3	1	6	8	0
		100	10.0	15.0	5.0	30.0	40.0	0.0
	製造	31	6	5	6	13	1	0
		100	19.4	16.1	19.4	41.9	3.2	0.0
	医療(社会福祉法人 等における)	14	0	2	2	8	2	0
		100	0.0	14.3	14.3	57.1	14.3	0.0
	その他	141	19	12	21	59	30	0
		100	13.5	8.5	14.9	41.8	21.3	0.0
常用労働者	ソフトウェア開発	351	31	50	29	181	60	0
		100	8.8	14.3	8.3	51.6	17.1	0.0
	機械設計	209	29	44	18	84	34	0
		100	13.9	21.1	8.6	40.2	16.3	0.0
	事務用機器操作	216	21	39	22	86	48	0
		100	9.7	18.1	10.2	39.8	22.2	0.0
	ファイリング	23	3	3	8	5	4	0
		100	13.0	13.0	34.8	21.7	17.4	0.0
	財務処理	35	2	5	3	15	10	0
		100	5.7	14.3	8.6	42.9	28.6	0.0
	取引文書作成	16	3	3	1	7	2	0
		100	18.8	18.8	6.3	43.8	12.5	0.0
	受付・案内、駐車場管	32	2	7	2	16	5	0
		100	6.3	21.9	6.3	50.0	15.6	0.0
	テレマーケティング	14	3	2	3	5	1	0
		100	21.4	14.3	21.4	35.7	7.1	0.0
	営業	16	1	2	2	9	2	0
		100	6.3	12.5	12.5	56.3	12.5	0.0
	販売	11	1	1	2	6	1	0
		100	9.1	9.1	18.2	54.6	9.1	0.0
	一般事務	216	17	43	20	88	48	0
		100	7.9	19.9	9.3	40.7	22.2	0.0
	運転	34	9	5	2	10	8	0
		100	26.5	14.7	5.9	29.4	23.5	0.0
	介護	20	1	5	0	11	3	0
		100	5.0	25.0	0.0	55.0	15.0	0.0
	製造	63	4	12	13	27	7	0
		100	6.4	19.1	20.6	42.9	11.1	0.0
	医療(社会福祉法人 等における)	4	0	0	1	1	2	0
		100	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0
	その他	338	17	59	46	137	79	0
		100	5.0	17.5	13.6	40.5	23.4	0.0