

労働者派遣事業関係資料

VI 派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置について（労働・社会保険の適用促進など）

1 現行制度

労働者派遣法において、派遣元事業主については、第30条、31条等により、派遣先については、第40条等により講ずべき措置が規定されており、これらの措置の適切かつ有効な実施を図るため、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針で以下の内容が定められている。

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

- ・派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
- ・適切な苦情の処理（Ⅶ参照）
- ・労働・社会保険の適用の促進
- ・派遣労働者の福祉の増進
- ・個人情報の保護
- 等

○派遣先が講ずべき措置に関する指針

- ・派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
- ・適切な苦情の処理（Ⅶ参照）
- ・労働・社会保険の適用の促進
- ・適正な派遣就業の確保
- 等

【平成15年改正事項】

・省令事項

派遣元事業主は、派遣労働者に係る健康保険被保険者資格取得届等が行政機関に提出されていないことを派遣先に通知する場合には、具体的な理由を付さなければならないこととした。（施行規則第27条の2第2項）

（注）下線部を追加。

・ 指針事項

以下の事項を派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針に新たに追加。

＜派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置＞

○ 労働者派遣契約の締結に際して配慮すべき事項

- ・ 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、雇用契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。（派遣元指針）
- ・ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。（派遣先指針）

＜労働・社会保険の適用の促進＞

○ 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。（派遣元指針）

※参考

15年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「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。」

○ 労働・社会保険の適用の促進

- ・ 派遣先は、派遣元事業主から労働・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、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。(派遣先指針)

※参考

15年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「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（派遣元事業主は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るものを含む。）を受け入れるべきこと。」

<派遣労働者の福祉の増進>

○福利厚生等に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

- ・ 派遣元事業主は、労働者派遣にかかる業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実情を把握し、当該派遣先において雇用されてい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めること。(派遣元指針)

<適正な派遣就業の確保>

○適切な就業環境の維持・福利厚生等

- ・ 派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないこと。(派遣先指針)

※参考

15年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「派遣先は、その指揮命令下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシャルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その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、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。」

○教育訓練・能力開発

- ・ 派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の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の便宜を図るよう努めなければならないこと。(派遣先指針)

※参考

15年改正前は、「必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るように努めなければならないこと」とのみ規定されていたが、上記のように改正した、

＜雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ＞

- ・ 派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後3ヶ月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること。（派遣先指針）

2 ヒアリングにおける主な意見等

＜労働者派遣事業団体＞

- ・ 労働・社会保険の適用促進については、すでに平成11年の法改正によって、一定程度社会保険の状況については当協会として知らせているため、今回の改正によって法適用が促進したというよりも、派遣元の事務処理負担が非常に増えた。
- ・ 派遣先の職業訓練、能力開発の協力などは、いくつかよい事例の報告を当協会として受けている。
- ・ まだまだ年功序列型賃金という仕組みが残っている中で、有期の雇用の派遣労働者と直接雇用の社員の方の条件が一致することは、まだ我が国では難しいのではないかと考えている。

＜派遣元事業主＞

- ・ 労働・社会保険の加入については、社会保険に入っていないとそもそも派遣先が受け入れてくれないという土壌ができてきた。
- ・ 労働・社会保険の適用促進については、とりわけ製造分野については、もっと強く進めるべきだと実感している。現場の声からは、適用しない場合の通知義務について、それができている事業者は、非常に少ないのではないかとことがある。
- ・ 労働・社会保険の適用について、本来的には適用されているはずのスタッフが、現実では適用されていないことが見受けられる。製造分野については何らかの促進をしていく方法が必要なのではないか、きっちりとした罰則規定がないと、進まないのかと実感している。事故等を生じ

る率については、製造分野は事務分野等に比べて多いので、社会保険が適用されるべきスタッフが適用されていないと、事故が起きた後、現実的にいろいろな問題が生じているように聞いている。とりわけスタッフサイドがけがをした、その後の通院等に関して派遣元がしっかりとした立場で責任を負わない。全体として何らかのしっかりとした適用措置が必要ではないかと考えている。

- ・ 福利厚生については、（派遣労働者が）診療所を無料で利用できることが増えてきた。

<派遣先の企業>

- ・ 必ず雇用保険、労働保険、社会保険に加入している派遣労働者を、基本的には派遣会社が派遣するというスタンスで臨んでくれているので、最初から短期の2カ月しかないというような場合だと、保険に加入していない派遣労働者の方もいるが、長期の場合は保険に加入している方を派遣してもらうというスタンスで対応してもらっているので、その辺については特段に問題ないと考えている。
- ・ 派遣労働者も社員と同じように、福利厚生を使えるようにということだが、これについては同じように差別の排除はしているつもりである。
- ・ （派遣労働者の）教育訓練についても、可能な限り協力するという形でやっている。

<派遣先の労働者>

- ・ 福利厚生、社会保険関連は、派遣元で入っていないときは雇用しないので、その辺はきちんとやられていると思う。うちの会社内における共有スペースなどは全部社員と同じように使わせてもらっている。
- ・ 女子社員は制服があるが、3カ月を超えたら制服を支給するということで、長期の人は全部制服が配付されている。このため、ちょっと見ると、誰が社員で、誰が派遣社員かわからないというのが現状である。
- ・ 社内教育制度というものがあって、通信教育や外国の講師を入れることに対しても、派遣社員が自由に受けられる形を取っている。社員と派遣社員のスキルの差があっては困るためである。利用者から見たら、派遣社員も社員も変わらないので、同じようにやるという教育は、ちょっと不足しているが、力を入れているというのが現状である。

<派遣労働者>

- ・ 社会保険が全然きちんとしていなかったもので、そういう面をきちんとしてもらいたい。

- ・ ある程度勤務して、能力を認めていただいて、賃金のアップを考えていただければ有り難い。
- ・ 有休を取りやすくして欲しい。
- ・ 交通費を検討して欲しい。

【参考】実態調査結果におけるポイント

＜派遣元事業所調査＞

- ・ 常用の派遣労働者についての教育訓練の受講率が80%を超える事業所の割合は、一般派遣元事業所で36.5%、特定派遣元事業所で55.6%であり、一般労働者派遣事業における登録型等の派遣労働者については19.7%となっている。

＜派遣先調査＞

- ・ 教育訓練の受講率が80%を超える事業所は49.3%となっている。

＜派遣労働者調査＞

- ・ 教育訓練を受けた時期は、派遣後（26.6%）、新規採用・登録時（23.8%）、派遣直前（17.8%）となっており、教育訓練の方法は、派遣先で受けた（47.2%）、派遣会社でのOJTを受けた（36.9%）、派遣会社でのoff-JTを受けた（33.5%）の順となっている。
- ・ 労働・社会保険の加入状況についてみると、雇用保険については加入している者が88.7%（常用労働者91.8%、登録型84.7%）である。自己名義の健康保険については、加入している者が85.1%（同88.2%、80.9%）である。自己名義の厚生年金については、加入している者が82.4%（同85.7%、78.2%）である。

⑥派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置について(労働・社会保険の適用促進など)

※＜＞内は平成14年実態調査の数値

【派遣元事業所調査】

＜派遣労働者の福祉の増進＞

表1. 派遣元による教育訓練受講率(平成17年9月1日現在)

(単位:所、%)

		総数	0～20%	21～40%	41～60%	61～80%	81～100%	不明	平均(%)
常用の派遣労働者	一般	806	72	34	46	52	294	308	75.3
		100	8.9	4.2	5.7	6.5	36.5	38.2	
	特定	640	36	35	48	38	356	127	82.8
		100	5.6	5.5	7.5	5.9	55.6	19.8	
＜常用の派遣労働者＞	＜一般＞	＜691＞	＜125＞	＜83＞	＜42＞	＜49＞	＜202＞	＜210＞	—
		＜100＞	＜18.1＞	＜9.1＞	＜6.1＞	＜7.1＞	＜29.2＞	＜30.4＞	
	＜特定＞	＜606＞	＜80＞	＜33＞	＜46＞	＜52＞	＜343＞	＜52＞	—
		＜100＞	＜13.2＞	＜5.4＞	＜7.6＞	＜8.6＞	＜56.6＞	＜8.6＞	
登録型等の派遣労働者	一般	806	130	48	70	32	159	367	56.0
		100	16.1	6.0	8.7	4.0	19.7	45.5	
	＜特定＞	＜691＞	＜210＞	＜83＞	＜57＞	＜44＞	＜134＞	＜163＞	—
		＜100＞	＜30.4＞	＜12.0＞	＜8.2＞	＜6.4＞	＜19.4＞	＜23.6＞	

表2. 派遣元による平均教育訓練期間(平成17年9月1日現在)

(単位:所、%)

		総数	0日	1～2日	3～6日	7～13日	14～31日	32日以上	不明	平均(日)
常用の派遣労働者	一般	806	0	234	144	63	38	14	313	6.9
		100	0.0	29.0	17.9	7.8	4.7	1.7	38.8	
	特定	640	0	139	109	90	77	67	158	17.5
		100	0.0	21.7	17.0	14.1	12.0	10.5	24.7	
＜常用の派遣労働者＞	＜一般＞	＜691＞	＜53＞	＜171＞	＜142＞	＜69＞	＜36＞	＜8＞	＜212＞	—
		＜100＞	＜7.7＞	＜24.7＞	＜20.5＞	＜10.0＞	＜5.2＞	＜1.2＞	＜30.7＞	
	＜特定＞	＜606＞	＜33＞	＜109＞	＜122＞	＜84＞	＜92＞	＜73＞	＜93＞	—
		＜100＞	＜5.4＞	＜18.0＞	＜20.1＞	＜13.9＞	＜15.2＞	＜12.0＞	＜15.3＞	
登録型等の派遣労働者	一般	806	0	263	113	40	12	5	373	4.2
		100	0.0	32.6	14.0	5.0	1.5	0.6	46.3	
	＜一般＞	＜691＞	＜57＞	＜257＞	＜134＞	＜55＞	＜13＞	＜7＞	＜168＞	—
		＜100＞	＜8.2＞	＜37.2＞	＜19.4＞	＜8.0＞	＜1.9＞	＜1.0＞	＜24.3＞	

表3. 派遣元による教育訓練の方法(複数回答)

(単位:所、%)

	総数	派遣元でのoff-JT	派遣元でのOJT	派遣先内での訓練	他の教育訓練施設への委託	その他	不明
一般	806	479	299	345	136	29	37
	100	59.4	37.1	42.8	16.9	3.6	4.6
＜一般＞	＜691＞	＜488＞	＜249＞	＜311＞	＜171＞	＜19＞	＜28＞
	＜100＞	＜70.6＞	＜36.0＞	＜45.0＞	＜24.7＞	＜2.7＞	＜4.1＞
特定	640	261	383	237	167	27	43
	100	40.8	59.8	37.0	26.1	4.2	6.7
＜特定＞	＜606＞	＜292＞	＜350＞	＜266＞	＜162＞	＜22＞	＜38＞
	＜100＞	＜48.2＞	＜57.8＞	＜43.9＞	＜26.7＞	＜3.6＞	＜6.3＞

表4. 教育訓練対象者選定方法

(単位:所、%)

	総数	登録者・派遣労働者全員	希望者全員	ローテーションで行う	貴事業所が決定	不明
一般	806	283	186	27	222	88
	100	35.1	23.1	3.4	27.5	10.9
<一般>	<691>	<229>	<229>	<29>	<171>	<33>
	<100>	<33.1>	<33.1>	<4.2>	<24.7>	<4.8>
特定	640	254	88	39	168	91
	100	39.7	13.8	6.1	26.3	14.2
<特定>	<606>	<249>	<93>	<42>	<174>	<48>
	<100>	<41.1>	<15.3>	<6.9>	<28.7>	<7.9>

表5. 主な教育訓練の内容(複数回答(3つ以内))

(単位:所、%)

	総数	パソコン、ワープロ操作	ソフトウェア開発	一般常識・教養	語学	マナー	車両運転	接客	営業	介護	その他	不明
一般	806	516	77	306	31	481	22	125	10	25	203	32
	100	64.0	9.6	38.0	3.9	59.7	2.7	15.5	1.2	3.1	25.2	4.0
<一般>	<691>	<553>	<75>	<232>	<39>	<431>	<5>	<179>	<18>	<3>	<133>	<19>
	<100>	<80.0>	<10.9>	<33.6>	<5.6>	<62.4>	<0.7>	<25.9>	<2.6>	<0.4>	<19.2>	<2.7>
特定	640	285	243	192	20	201	22	56	13	2	178	46
	100	44.5	38.0	30.0	3.1	31.4	3.4	8.8	2.0	0.3	27.8	7.2
<特定>	<606>	<343>	<241>	<162>	<22>	<201>	<4>	<42>	<4>	<4>	<142>	<38>
	<100>	<56.6>	<39.8>	<26.7>	<3.6>	<33.2>	<0.7>	<6.9>	<0.7>	<0.7>	<23.4>	<6.9>

表6. 教育訓練を行うに当たっての問題点(複数回答)

(単位:所、%)

	総数	自社に教育訓練実施に係るノウハウがない	実施すべき教育訓練の内容の把握が難しい	業務の都合で実施しにくい	コストがかかりすぎる	労働者が受講を希望しない	予定した教育訓練の効果が得られにくい	教育訓練を受けてやめてしまう人がいる	教育訓練による技能の向上を評価するノウハウがない	その他	不明
一般	806	95	164	358	215	167	90	224	93	31	101
	100	11.8	20.4	44.4	26.7	20.7	11.2	27.8	11.5	3.9	12.5
<一般>	<691>	<89>	<126>	<296>	<242>	<129>	<123>	<250>	<105>	<25>	<55>
	<100>	<12.9>	<18.2>	<42.8>	<35.0>	<18.7>	<17.8>	<36.2>	<15.2>	<3.6>	<8.0>
特定	640	76	111	286	148	45	85	71	55	28	125
	100	11.9	17.3	44.7	23.1	7.0	13.3	11.1	8.6	4.4	19.5
<特定>	<606>	<49>	<98>	<297>	<154>	<38>	<65>	<56>	<79>	<25>	<124>
	<100>	<8.1>	<16.2>	<49.0>	<25.4>	<6.3>	<10.7>	<9.2>	<13.0>	<4.1>	<20.5>

表7. 派遣労働者の福利厚生等の措置について、派遣先に雇用されてい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めているか

(単位:所、%)

	総数	はい	いいえ	不明
一般	806	760	25	21
	100	94.3	3.1	2.6
特定	640	571	27	42
	100	89.2	4.2	6.6

表8. 派遣労働者の適性、能力等を勘案して、最も適した就業機会の確保を図るよう努めているか

(単位:所、%)

	総数	はい	いいえ	不明
一般	806	776	9	21
	100	96.3	1.1	2.6
特定	640	592	13	35
	100	92.5	2.0	5.5

表9. 派遣労働者の知識、技術、経験等を活かして、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会の確保するよう努めているか

(単位:所、%)

	総数	はい	いいえ	不明
一般	806	690	84	32
	100	85.6	10.4	4.0
特定	640	540	59	41
	100	84.4	9.2	6.4

<労働・社会保険の適用の促進>

表10. 各保険への加入状況

(単位:所、%)

		総数	加入	未加入	不明
雇用保険	一般	806	778	8	20
		100	96.5	1.0	2.5
	特定	640	615	3	22
		100	96.1	0.5	3.4
健康保険	一般	806	768	17	21
		100	95.3	2.1	2.6
	特定	640	608	10	22
		100	95.0	1.6	3.4
厚生年金保険	一般	806	766	17	23
		100	95.0	2.1	2.9
	特定	640	604	11	25
		100	94.4	1.7	3.9

表11. 各保険の加入人数

(単位:所、%)

			総数	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	不明	平均(人)	
雇用保険	常用の派遣労働者	一般	806	0	134	78	54	30	76	107	327	77.8	
			100	0.0	16.6	9.7	6.7	3.7	9.4	13.3	40.6		
		特定	640	0	267	104	47	18	55	41	108	34.0	
			100	0.0	41.7	16.3	7.3	2.8	8.6	6.4	16.9		
	登録型等の派遣労働者	一般	806	0	74	53	38	20	67	111	443	95.7	
			100	0.0	9.2	6.6	4.7	2.5	8.3	13.8	55.0		
	健康保険	常用の派遣労働者	一般	806	0	145	83	48	28	72	86	344	65.9
				100	0.0	18.0	10.3	6.0	3.5	8.9	10.7	42.7	
特定			640	0	264	107	46	17	50	41	115	33.7	
			100	0.0	41.3	16.7	7.2	2.7	7.8	6.4	18.0		
登録型等の派遣労働者		一般	806	0	70	58	33	29	64	97	455	92.1	
			100	0.0	8.7	7.2	4.1	3.6	7.9	12.0	56.5		
厚生年金保険		常用の派遣労働者	一般	806	0	147	82	48	28	71	86	344	65.9
				100	0.0	18.2	10.2	6.0	3.5	8.8	10.7	42.7	
	特定		640	0	263	107	47	17	50	41	115	33.7	
			100	0.0	41.1	16.7	7.3	2.7	7.8	6.4	18.0		
	登録型等の派遣労働者	一般	806	0	67	56	33	29	64	97	460	93.2	
			100	0.0	8.3	7.0	4.1	3.6	7.9	12.0	57.1		

表12. 派遣先への社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の有無の通知の状況
(単位:所、%)

	総数	必ず通知し、 内容に変更 があった場合 はその旨伝 えている	通知するが、 内容に変更 があっても修 正しない	あまり通 知しない	通知しな い	不明
一般	806	589	97	41	41	38
	100	73.1	12.0	5.1	5.1	4.7
<一般>	<691>	<470>	<118>	<47>	<46>	<10>
	<100>	<68.0>	<17.1>	<6.8>	<6.7>	<1.4>
特定	640	404	47	48	96	45
	100	63.1	7.3	7.5	15.0	7.0
<特定>	<606>	<304>	<44>	<73>	<159>	<26>
	<100>	<50.2>	<7.3>	<12.0>	<26.2>	<4.3>

表13. 労働・社会保険に加入していない理由の通知の状況
(単位:所、%)

	総数	通知して いる	たまに通 知してい る	通知して いない	不明
一般	806	584	21	70	131
	100	72.5	2.6	8.7	16.3
特定	640	154	5	49	432
	100	24.1	0.8	7.7	67.5

【派遣先調査】

＜適正な派遣就業の確保＞

表14. 労働者派遣の期間を可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るための必要な配慮の実施
(単位:所、%)

該当事業所	行った	行っていない	不明
1581	846	203	532
100	53.5	12.8	33.7

表15. 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに解雇後3ヶ月以内に派遣労働者を受け入れたことの有無
(単位:所、%)

該当事業所	ある	ない	不明
1581	224	743	614
100	14.2	47	38.8

表16. 派遣先による教育訓練受講率(平成17年9月1日現在)

(単位:所、%)

総数	0～20%	21～40%	41～60%	61～80%	81～100%	不明	平均(%)
1581	92	42	76	65	780	526	84.4
100	5.8	2.7	4.8	4.1	49.3	33.3	

表17. 派遣先による平均教育訓練期間(平成17年9月1日現在)

(単位:所、%)

総数	0日	1～2日	3～6日	7～13日	14～31日	32日以上	不明	平均(日)
1581	0	382	296	195	137	21	550	8.0
100	0.0	24.2	18.7	12.3	8.7	1.3	34.8	

表18. 派遣元事業主が行う教育訓練・能力開発についての可能な限りの協力

(単位:所、%)

総数	はい	いいえ	不明
1581	1350	154	77
100	85.4	9.7	4.9

表19. 派遣労働者が使用することのできる施設(複数回答)

(単位:所、%)

総数	診療所	社員食堂	休養、娯楽施設	その他	施設そのものが無い	不明
1581	400	831	750	105	446	0
100	25.3	52.6	47.4	6.6	28.2	0.0
<2006>	<467>	<1057>	<918>	<60>	<588>	<74>
<100>	<23.3>	<52.7>	<45.8>	<3.0>	<29.3>	<3.7>

表20. 派遣元事業主への福利厚生等の実情把握のための必要な情報の提供協力の実施

(単位:所、%)

総数	はい	いいえ	不明
1581	1163	354	64
100	73.6	22.4	4.1

表21. 派遣元事業主から適正でない理由の通知を受けた場合における派遣労働者を労働・社会保険に加入させてからの派遣の要請の有無
(単位: 所, %)

総数	はい	いいえ	不明
1581	1051	392	138
100	66.5	24.8	8.7

表22. 派遣労働者に対するセクハラ防止の取組(複数回答)

(単位: 所, %)

総数	セクハラ 防止担当 者を選任 している	職員研修 をおこ なってい る	パンフレッ トを作成し ている	特段の取 り組みは していな い	その他	不明
1581	297	341	67	482	58	336
100	18.8	21.6	4.2	30.5	3.7	21.3
<2006>	<498>	<609>	<245>	<832>	<76>	<72>
<100>	<24.8>	<30.4>	<12.2>	<41.5>	<3.8>	<3.6>

【派遣労働者調査】

表23. 諸手当(複数回答)

(単位:人、%)

	総数	賞与・一時金	退職手当	通勤手当	資格手当	食事手当	住宅手当	地域手当	精皆勤手当	職務手当
総数	2908	1143	385	2031	345	237	400	84	271	435
	100	39.3	13.2	69.8	11.9	8.2	13.8	2.9	9.3	15.0
<総数>	<3460>	<1649>	<563>	<2467>	<465>	<307>	<522>	<130>	<251>	<502>
	<100>	<47.7>	<16.3>	<71.3>	<13.4>	<8.9>	<15.1>	<3.8>	<7.3>	<14.5>
女性	1672	420	94	1021	61	88	52	18	108	93
	100	25.1	5.6	61.1	3.7	5.3	3.1	1.1	6.5	5.6
男性	1229	722	290	1009	284	149	348	66	162	342
	100	58.8	23.6	82.1	23.1	12.1	28.3	5.4	13.2	27.8
登録型派遣労働者	1154	130	17	600	28	27	7	9	52	27
	100	11.3	1.5	52.0	2.4	2.3	0.6	0.8	4.5	2.3
<登録型派遣労働者>	<1493>	<282>	<32>	<779>	<36>	<56>	<26>	<3>	<57>	<45>
	<100>	<18.9>	<2.1>	<52.2>	<2.4>	<3.8>	<1.7>	<0.2>	<3.8>	<3.0>
常用労働者	1698	988	359	1399	311	207	388	73	216	405
	100	58.2	21.1	82.4	18.3	12.2	22.9	4.3	12.7	23.9
<常用労働者>	<1801>	<1277>	<509>	<1552>	<410>	<227>	<476>	<123>	<187>	<447>
	<100>	<70.9>	<28.3>	<86.2>	<22.8>	<12.6>	<26.4>	<6.8>	<10.4>	<24.8>
	その他	なし	不明							
総数	80	622	129							
	2.8	21.4	4.4							
<総数>	<132>	<682>	<126>							
	<3.8>	<19.7>	<3.6>							
女性	25	515	71							
	1.5	30.8	4.3							
男性	55	105	54							
	4.5	8.5	4.4							
登録型派遣労働者	15	462	54							
	1.3	40.0	4.7							
<登録型派遣労働者>	<30>	<551>	<62>							
	<2.0>	<36.9>	<4.2>							
常用労働者	64	148	67							
	3.8	8.7	4.0							
<常用労働者>	<94>	<117>	<58>							
	<5.2>	<6.5>	<3.2>							

表24. 通勤手当の額(通勤手当を付与されている者のみ)

(単位:人、%)

	該当者	実費相当分	上限以内の実費相当分	定額	賃金の一定割合	不明
総数	2031	1265	415	364	23	841
	100	62.3	20.4	17.9	1.1	41.4
<総数>	<2467>	<1739>	<328>	<346>	<28>	<26>
	<100>	<70.5>	<13.3>	<14.0>	<1.1>	<1.1>
女性	1021	585	217	216	13	641
	100	57.3	21.3	21.2	1.3	62.8
男性	1009	680	198	147	10	194
	100	67.4	19.6	14.6	1.0	19.2
登録型派遣労働者	600	339	136	122	9	548
	100	56.5	22.7	20.3	1.5	91.3
<登録型派遣労働者>	<779>	<505>	<112>	<135>	<19>	<8>
	<100>	<64.8>	<14.4>	<17.3>	<2.4>	<1.0>
常用労働者	1399	908	273	234	13	270
	100	64.9	19.5	16.7	0.9	19.3
<常用労働者>	<1552>	<1132>	<205>	<193>	<7>	<15>
	<100>	<72.9>	<13.2>	<12.4>	<0.5>	<1.0>

表25. 教育訓練を受けた時期(複数回答)

(単位:人、%)

	総数	新規採用・登録時	派遣直前	派遣後	受けていない	不明
総数	2908	691	518	774	1314	72
	100	23.8	17.8	26.6	45.2	2.5
<総数>	<3460>	<872>	<535>	<859>	<1587>	<99>
	<100>	<25.2>	<15.5>	<24.8>	<45.9>	<2.9>
女性	1672	306	304	421	837	32
	100	18.3	18.2	25.2	50.1	1.9
男性	1229	385	213	353	475	36
	100	31.3	17.3	28.7	38.7	2.9
登録型派遣労働者	1154	187	203	256	634	19
	100	16.2	17.6	22.2	54.9	1.7
<登録型派遣労働者>	<1493>	<247>	<232>	<276>	<853>	<36>
	<100>	<16.5>	<15.5>	<18.5>	<57.1>	<2.4>
常用労働者	1698	494	310	502	655	46
	100	29.1	18.3	29.6	38.6	2.7
<常用労働者>	<1801>	<566>	<283>	<533>	<668>	<61>
	<100>	<31.4>	<15.7>	<29.6>	<37.1>	<3.4>