

派遣労働という働き方について

平成18年9月



派遣労働の現状① —派遣元事業所から見た特徴—

労働者派遣事業は、年々拡大している。

[労働者派遣事業の規模等について](事業所数は平成17年度、派遣労働者数、派遣先件数は平成16年度)

- 派遣元事業所数は約3万9千事業所であり、一般で約1万7千事業所、特定で約2万2千事業所。
(対前年度よりも、約29%増)
- 派遣労働者数は、約227万人(年間で就業経験がある派遣労働者数)。常用換算で約89万人。
(対前年度よりも、約4%減。常用換算では、前年度よりも約20%増。)
- 派遣先件数は、約50万件。年間売上高は、総額約2兆9千億円。
(対前年度よりも、約17%増) (対前年度よりも、約21%増)

[平均派遣契約期間](平成17年)

- 平均派遣契約期間は、一般で約8ヶ月、特定で約12ヶ月。

[平均派遣料金等](平成16年度)

- 平均派遣料金は、一般で約1万6千円、特定で約2万6千円。
- 平均賃金は、一般で約1万1千円、特定で約1万6千円。

派遣労働の現状② — 常用型派遣労働者の属性 —

若年・男性が多い。
1日約8時間で、週約5日労働。月給が多い。

[年齢・性別]

- 20歳代25%、30歳代37%、40歳代21%、50歳代9%。平均年齢約38歳。
- 男性6割、女性4割。

[勤務日数、勤務時間等]

- 年間勤務日数は、平均で約231日。週当たり勤務日数は、平均で約5日。
- 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は、平均で約27ヶ月。
- 1日の平均勤務時間は約8時間。
- 1週間の所定労働時間は、30時間以上40時間未満が約57%、40時間以上が約32%。
- 1日当たりの平均残業時間は約2時間。

[賃金形態、教育訓練、労働・社会保険等]

- 賃金形態は、月給が約54%、時間給が約28%。賃金額は、1ヶ月平均賃金で約23万円。
- 教育訓練は、受けていないが約39%。教育訓練を受けている者のうち、新規採用・登録時の教育訓練平均期間は、約22日。
- 雇用保険に加入しているが約92%、健康保険に加入しているが約88%、厚生年金に加入しているが約86%。

[現在行っている仕事]

- ソフトウェア開発が約21%、事務用機器操作が約13%、一般事務が約13%

厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」(平成17年)

派遣労働の現状③ —登録型派遣労働者の属性—

若年・女性が多い。
1日約7時間で、週約5日労働。時間給が多い。

[年齢・性別]

- 20歳代29%、30歳代45%、40歳代16%、50歳代5%。平均年齢約35歳。
- 男性2割、女性8割。

[勤務日数、勤務時間等]

- 年間勤務日数は、平均で約208日。週当たり勤務日数は、平均で約5日。
- 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は、平均で約18ヶ月。
- 1日の平均勤務時間は約7時間。
- 1週間の所定労働時間は、30時間以上40時間未満が約64%、40時間以上が約19%。
- 1日当たりの平均残業時間は約1時間。

[賃金形態、教育訓練、労働・社会保険等]

- 賃金形態は、時間給が約84%。賃金額は、1ヶ月平均賃金で約18万円。
- 教育訓練は、受けていないが約55%。教育訓練を受けている者のうち、新規採用・登録時の教育訓練平均期間は、約3日。
- 雇用保険に加入しているが約85%、健康保険に加入しているが約81%、厚生年金に加入しているが約78%。

[現在行っている仕事]

- 一般事務が約31%、事務用機器操作が約22%

厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」(平成17年)

派遣労働という働き方についての考え方①

派遣労働者の受入れ理由としては、欠員補充を迅速に確保できるためが最も多い。
派遣という働き方の選択理由、今後希望する働き方について見ると、派遣労働という働き方を積極的に選んでいる人とそうでない人が同程度である。

[派遣先]

- 常用労働者ではなく派遣労働者の受入れ理由としては、
 - ・ 欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるためが約50%
 - ・ コストが割安なためが約32%
 - ・ 一時的・季節的な業務量の増大に対処するためが約28%
 - ・ 特別な知識・技術を必要とするためが約25%
 - ・ 通常業務の一時的な補充のためが約22%
 - ・ 雇用管理の負担が軽減されるためが約22%
- アルバイト・臨時等ではなく派遣労働者の受入れ理由としては、
 - ・ 欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるためが約47%
 - ・ 特別な知識・技能を必要とするためが約35%
 - ・ 雇用管理の負担が軽減されるためが約29%
 - ・ 教育訓練の必要がないためが約22%
 - ・ 一時的・季節的な業務量の増大に対処するためが約19%
 - ・ 雇用調整が容易なためが約17%

[派遣労働者]

- 派遣という働き方の選択理由(登録型派遣労働者のみ)としては、
 - ・ 働きたい仕事内容を選べるからが約40%
 - ・ 正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったためが約33%
 - ・ 仕事が見つかるからが約28%
 - ・ 働きたい曜日や時間を選べるからが約27%
 - ・ 仕事の範囲や責任が明確だからが約22%
 - ・ 働く企業や職場を選べるからが約21%
 - ・ 自分の能力を生かせるからが約20%
- 今後希望する働き方としては、
 - ・ できるだけ早い時期に正社員として働きたいが約27%
 - ・ 今後も派遣労働者として続けたいが約27%

派遣労働という働き方についての考え方②

ーメリット、デメリット(派遣労働者全体)ー

派遣労働としてのメリットは、仕事の範囲や責任が明確が最も多い。
派遣労働としてのデメリットは、将来の見通しが立たないが最も多い。

[派遣労働者]

- 派遣労働としての働き方のメリットとしては、
 - ・ 仕事の範囲や責任が明確が約33%
 - ・ 専門的な技術や資格を生かせるが約29%
 - ・ 自分の能力を生かせるが約28%
 - ・ 働きたい仕事内容を選べるが約28%
 - ・ 働きたい曜日や時間を選べるが約17%
 - ・ 働く企業や職場を選べるが約16%
 - ・ 仕事が見つかるが約13%
 - ・ 残業・休日出勤をしなくてもすむが約13%
 - ・ 会社の人間関係に煩わされないが約13%
 - ・ 働く期間を限って働けるが約13%
- 派遣労働としての働き方のデメリットとしては、
 - ・ 将来の見通しが立たないが約40%
 - ・ 雇用が不安定であるが約38%
 - ・ 技能が向上しても評価が上がらないが約31%
 - ・ 収入が不安定であるが約29%
 - ・ 賃金水準が低いが約29%
 - ・ 福利厚生が不十分が約18%
 - ・ 仕事の範囲や責任が不明確で、過度の責任を負わされやすいが約17%
 - ・ 重要な仕事が任せてもらえず働きがいに欠けるが約17%
 - ・ 補助的な仕事しか任せられないため経験を積み重ねても職業能力が向上しにくい約15%
 - ・ 派遣先の受入れ体制が整備されていないが約9%

派遣労働という働き方についての考え方③

－メリット(登録型派遣労働者と常用型派遣労働者の比較)－

登録型の派遣労働としてのメリットは、働きたい仕事内容、曜日、時間を選べるが多い。
常用型の派遣労働としてのメリットは、専門的な技術や資格、自分の能力を生かせるが多い。

[登録型派遣労働者]

- 派遣労働としての働き方のメリットの上位3つは、
 - ・ 働きたい仕事内容を選べるが約42%
 - ・ 仕事の範囲や責任が明確が約35%
 - ・ 働きたい曜日や時間を選べるが約31%

[常用型派遣労働者]

- 派遣労働としての働き方のメリットの上位3つは、
 - ・ 専門的な技術や資格を生かせるが約34%
 - ・ 仕事の範囲や責任が明確が約32%
 - ・ 自分の能力を生かせるが約30%

※ メリットについて、登録型と常用型で、違いが見られたもの(回答について約10%以上差があったもの)

【登録型が常用型より多かったもの】

- ・ 賃金水準が高い
- ・ 仕事がすぐに見つかる
- ・ 働きたい仕事内容を選べる
- ・ 働きたい曜日や時間を選べる
- ・ 残業・休日出勤をしなくてもすむ
- ・ 働く期間を限って働ける
- ・ 働く企業や職場を選べる
- ・ 正社員の就職先が見つかるまでのつなぎとなる

【常用型が登録型より多かったもの】

- ・ 専門的な技術や資格を生かせる

派遣労働という働き方についての考え方④

ーデメリット(登録型派遣労働者と常用型派遣労働者の比較)ー

登録型の派遣労働としてのデメリットは、雇用や収入が不安定が多い。
常用型の派遣労働としてのデメリットは、技能が向上しても評価が上がらない、賃金低いが多い。

[登録型派遣労働者]

- 派遣労働としての働き方のデメリットの上位3つは、
 - ・ 雇用が不安定であるが約50%
 - ・ 将来の見通しが立たないが約49%
 - ・ 収入が不安定であるが約44%

[常用型派遣労働者]

- 派遣労働としての働き方のデメリットの上位3つは、
 - ・ 将来の見通しが立たないが約34%
 - ・ 技能が向上しても評価が上がらないが約32%
 - ・ 賃金水準が低いが約30%

※ デメリットについて、登録型と常用型で、違いが見られたもの(回答について約10%以上差があったもの)

【登録型が常用型より多かったもの】

- ・ 収入が不安定である
- ・ 雇用が不安定である
- ・ 将来の見通しが立たない。

(参考) 雇用・就業形態の類型別概要①

	「正社員」	パートタイム	有期労働契約	派遣労働	請負
契約形態	直接雇用 フルタイム勤務 期間の定めなき労働契約	直接雇用 短時間勤務 ▶期間の定めのある労働契約が多い	直接雇用 期間の定めのある労働契約	派遣会社が直接雇用 ▶期間の定めがない場合とある場合がある ▶派遣先企業が指揮命令を行う	請負会社が直接雇用 ▶請負企業が指揮命令を行う
人数	3,374万人 (「正規の職員・従業員」)	1,120万人(「パート」「アルバイト」の合計)	762万人(1年以下の期間の定めのある労働者(パートタイム等を含む)) (契約社員・嘱託は、278万人)	106万人(「労働者派遣事業所の派遣社員」)(※)	87万人(製造業で物の製造を行う請負労働者)
年齢・性別	男性 正 規 2,357万人 女性 正 規 1,018万人	中高年女性が多い(45～54歳226万人) 最近では若年男女も増えている	中高年女性が多い(45～54歳が最多)、 男性は若年層と定年後において多い	若年女性(25～34歳、29万人)が多いが、 最近では若年男性も増えている	若年が多い
産業・職業	産業・職業を問わず	サービス業(小売業、飲食店、福祉・介護など)の現業職が多い	小売業、サービス業、製造業の技能職、季節労働・日雇労働(主に建設業)、事務補助職、ホワイトカラー専門職など種々	事務職が多いが、労働者派遣法改正後(2004年3月施行)は製造業の技能職も多い	製造業(伝統的には鉄鋼・造船、最近では電機、自動車など)の技能職が多い

(※)派遣労働者数106万人は、「労働力調査」(2005年)での、月末1週間で就業経験がある派遣労働者数。なお、「労働者派遣事業の平成16年度事業報告の集計結果」によると、年間で就業経験がある派遣労働者数としては、約227万人であり、その常用換算では、約89万人。

(注)人数は、請負労働者が厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)、それ以外は「労働力調査」(2005年)

正社員、パートタイム、契約社員・嘱託、労働者派遣事業所の派遣社員の区分は、事業所における呼称による。例えばパートタイムの人数には勤務時間はフルタイムの者(いわゆる「呼称パート」＝社内「身分」としてのパートタイム)も含まれる。ちなみに、週35時間未満雇用者は1,276万人。

(参考) 雇用・就業形態の類型別概要②

	「正社員」	派遣労働(登録型)	派遣労働(常用雇用型)
就業期間	2～5年未満が約18% 5～10年未満が約21% 10～20年未満が約29% 20年以上が約21%	3～6ヶ月未満が約12% 6ヶ月～1年未満が約20% 1～2年未満が約22% 2～5年未満が約25%	6ヶ月～1年未満が約16% 1～2年未満が約18% 2～5年未満が約27% 5～10年未満が約14%
週の平均所定労働日数	約5.3日	約4.9日	約5.0日
週の平均所定労働時間	約40.4時間	約35.7時間	約36.5時間
15年9月最後の1週間の平均残業時間	約8.9時間	約5.9時間	約7.8時間
賃金(月給) (※)	約30.2万円	約24.0万円(試算)	約33.7万円(試算)

※賃金については、一般労働者派遣事業(約24.0万円)と特定労働者派遣事業(約33.7万円)の別となっている。

(注)賃金は、賃金構造基本統計調査(2004年)及び「労働者派遣事業の平成16年度事業報告の集計結果」、それ以外は「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(2003年)。