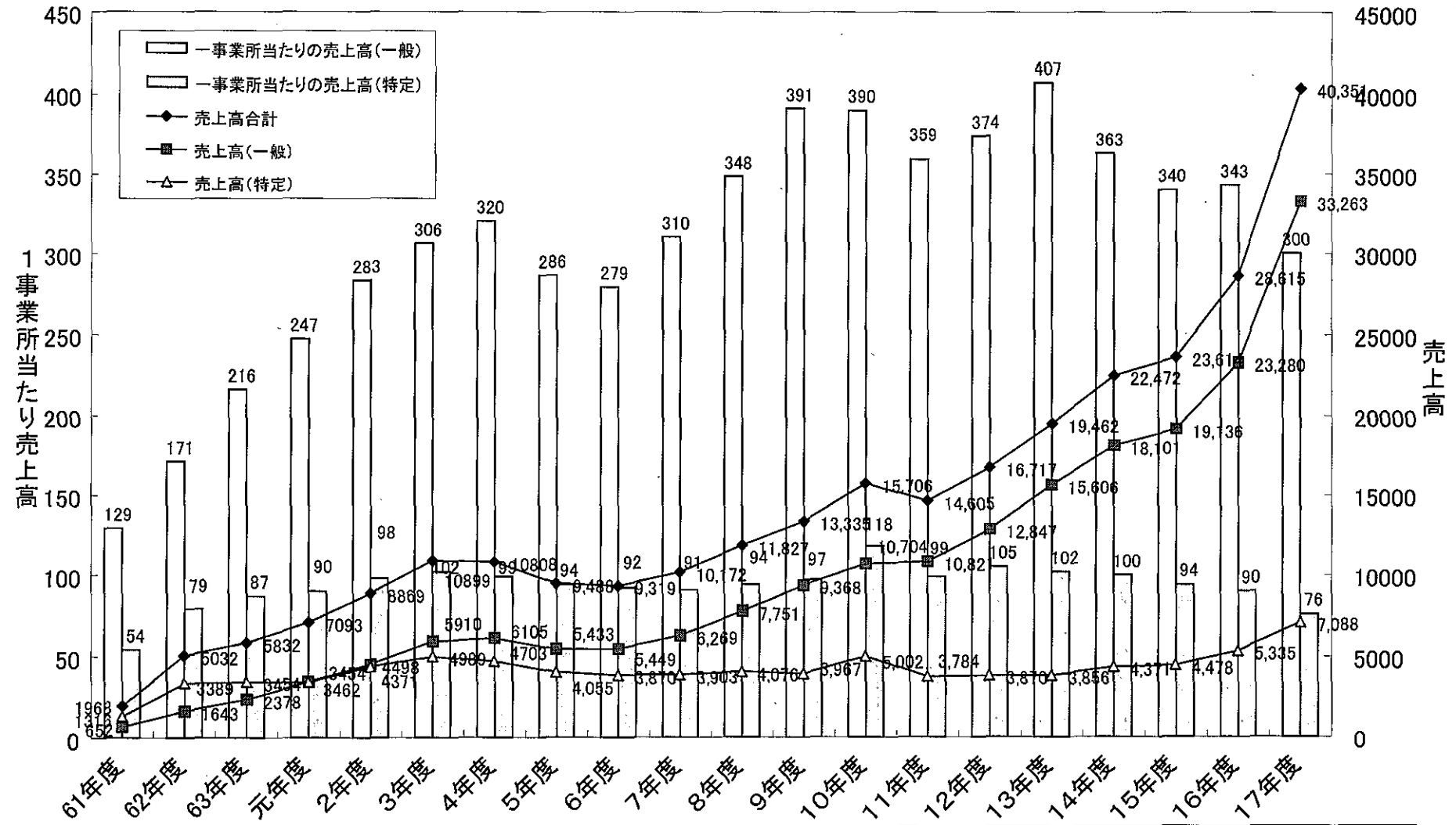


(4) 労働者派遣事業に係る売上高の推移

(百万円)

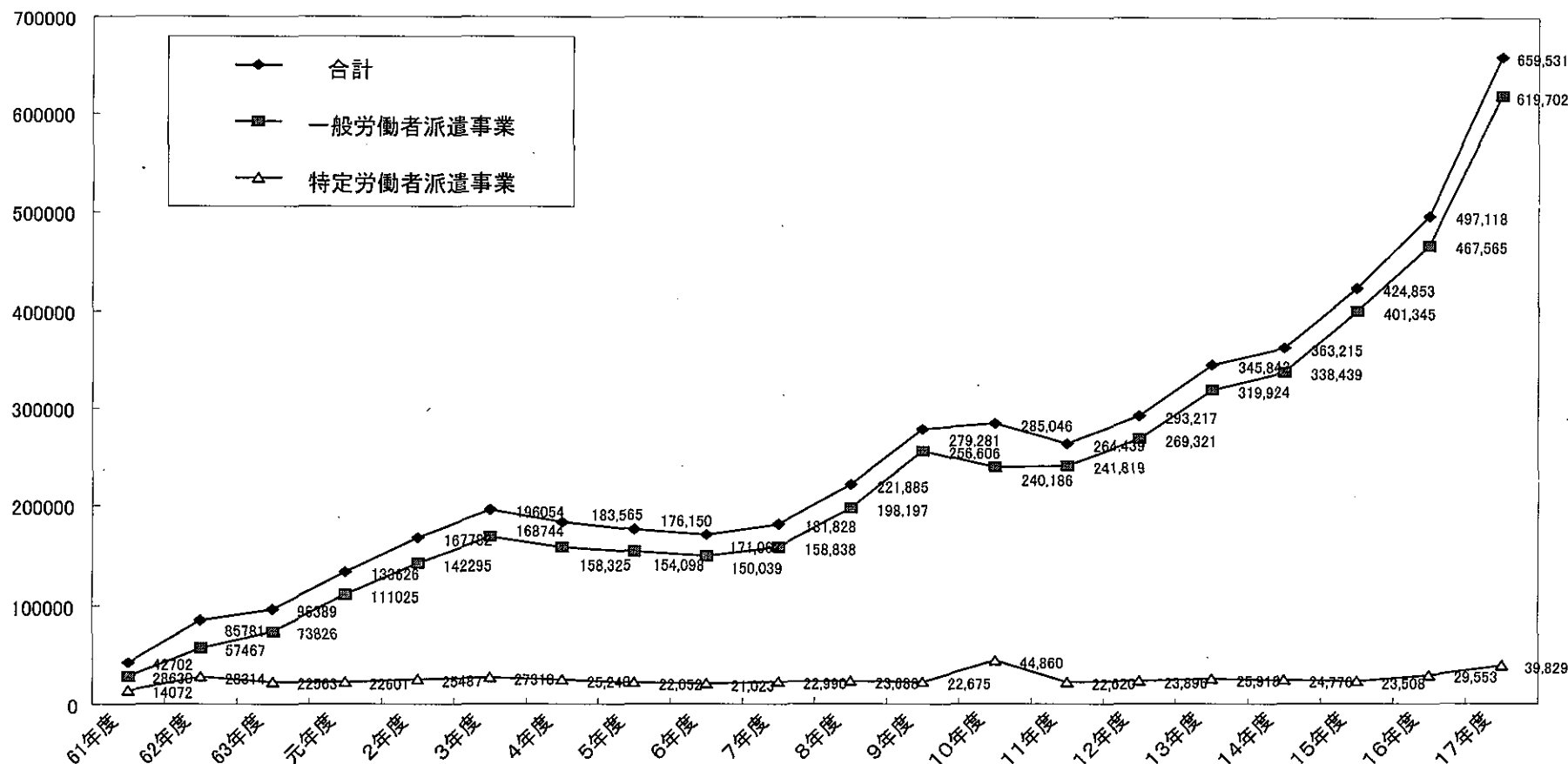
(億円)



資料出所:「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)

(5) 派遣先件数の推移

(件)



資料出所:「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)

(参考) 派遣労働者が就業している事業所の割合は31.5%(平成16年派遣労働実態調査)

(6) 長期雇用について

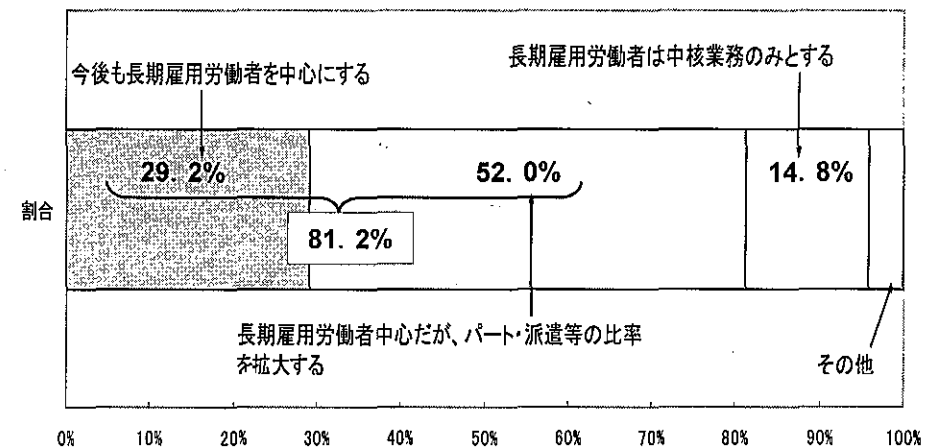
平成18年11月30日経済財政諮問会議柳澤臨時議員提出資料より

- 我が国における長期雇用は、労使双方の合意に基づく慣行として定着してきたもの。
- 長期雇用には、
 - ・ 長期的な視点に立った人材育成や技能・ノウハウの着実な継承が可能となる、
 - ・ 労働者の帰属意識とモチベーションを確保でき、製品品質の維持・向上等も期待できる、
- 等のメリットがあり、アンケート結果等をみても、多くの企業経営者が長期雇用を基本と考えている。

長期雇用慣行の利点と欠点

項目	利点	欠点
経済全体の視点	○ 雇用の変動を小さくし、経済全体の安定をもたらす。 ○ 失業給付負担を抑制。	○ 産業構造変化を阻害するおそれ。
企業の視点	○ 長期的な視点に立った能力開発と能力評価。 ○ 従業員間や労使間の協調的・信頼的関係の醸成。 ○ 情報の共有による効率化。 ○ 企業に対する帰属意識、モラルの向上。	○ 環境変化に迅速に対応した企業経営や事業転換を阻害するおそれ。 ○ 年功賃金体系のままの場合、高齢化により、賃金コストが増大。
労働者の視点	○ 雇用の確保による生活基盤の安定。 ○ 生涯設計の立てやすさ。	○ 能力が企業内に特化するため、転職や失業後の再就職に不利。 ○ 長時間労働や会社中心主義の一因。 ○ 長期雇用システムの外に置かれやすい女性・高齢者にとって不利。

今後の雇用形態の組み合わせ



(資料出所) (社)日本経済団体連合会
「2004年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」

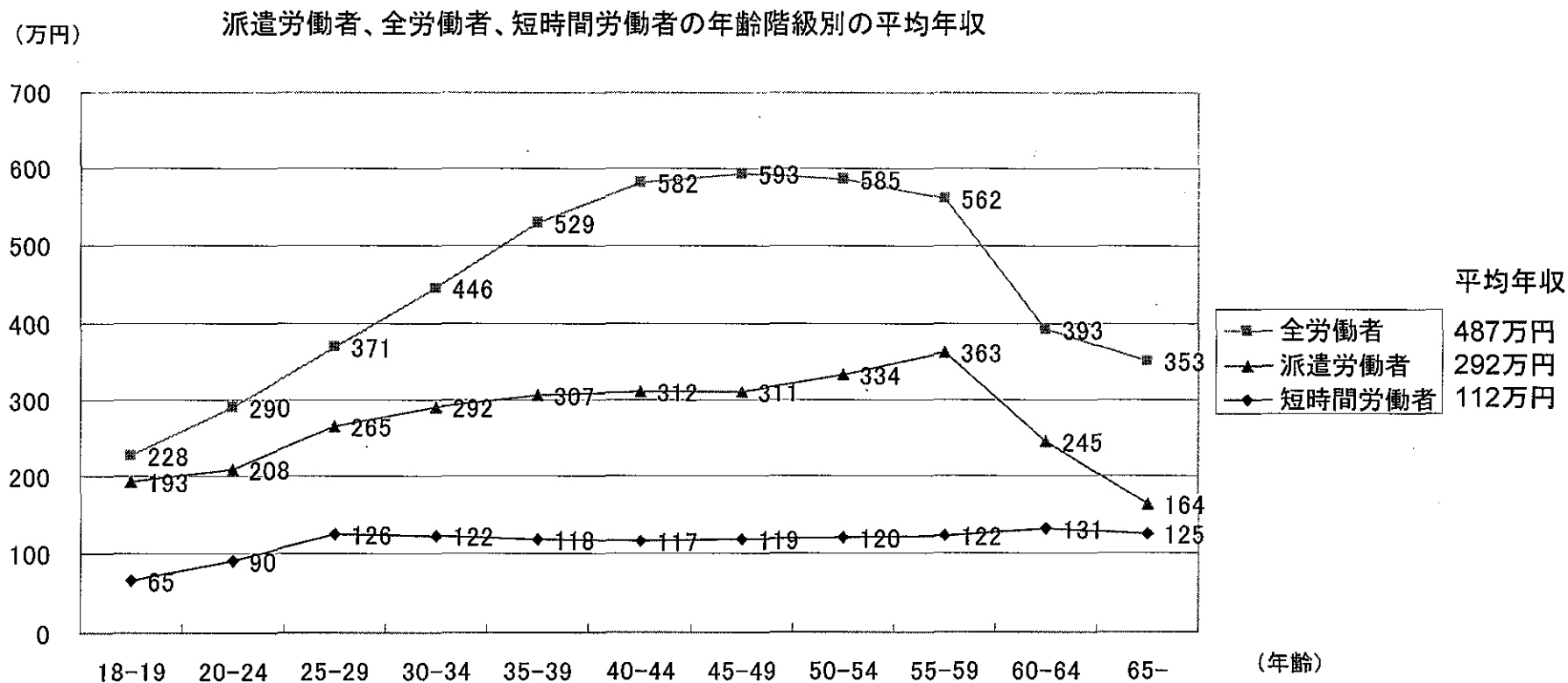
調査対象は日本経団連会員企業及び東京経営者協会会員企業2091社の労務担当役員
(有効回答率は26.1%)

3. 派遣という働き方

- (1) 派遣労働者の年収 ……P20
- (2) 派遣労働者の雇用形態、業務別の年収 ……P21
- (3) 派遣労働者に対する諸手当の状況 ……P22
- (4) 派遣労働者の意識 ……P23
- (5) 派遣労働者に対する教育訓練 ……P24
- (6) 派遣労働者に対する教育訓練、正社員登用 ……P25
- (7) 派遣契約期間等 ……P26
- (参考) 平成18年9月15日労働力需給制度部会資料(抜粋) ……P27

(1) 派遣労働者の年収

派遣労働者の賃金は、年齢が上がるとともに上昇してはいるものの、全労働者と比較するとその上昇度合いは低い

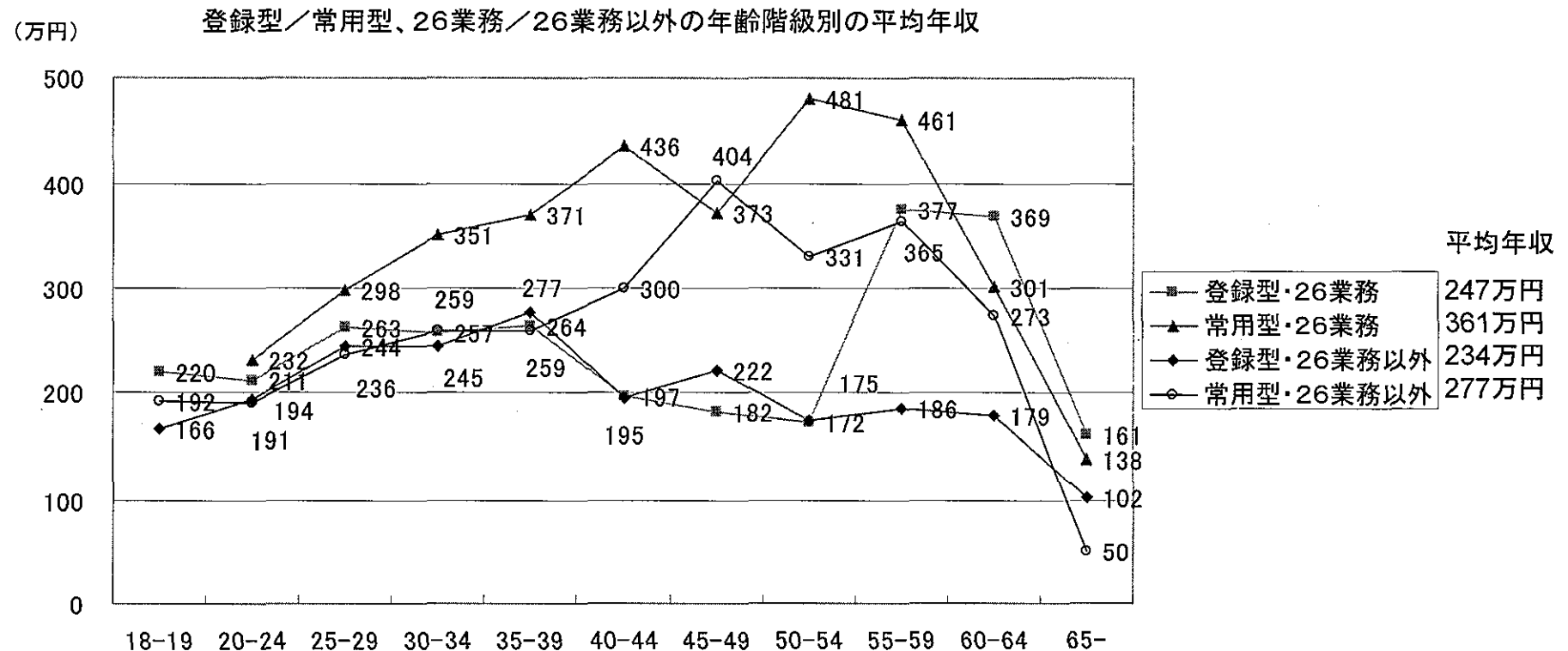


資料出所: 全労働者、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)

派遣労働者については、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(派遣労働者調査)(平成17年)

(2) 派遣労働者の雇用形態、業務別の年収

ばらつきはあるが、常用型の方が登録型より年収が高く、26業務の方が26業務以外より年収が高い

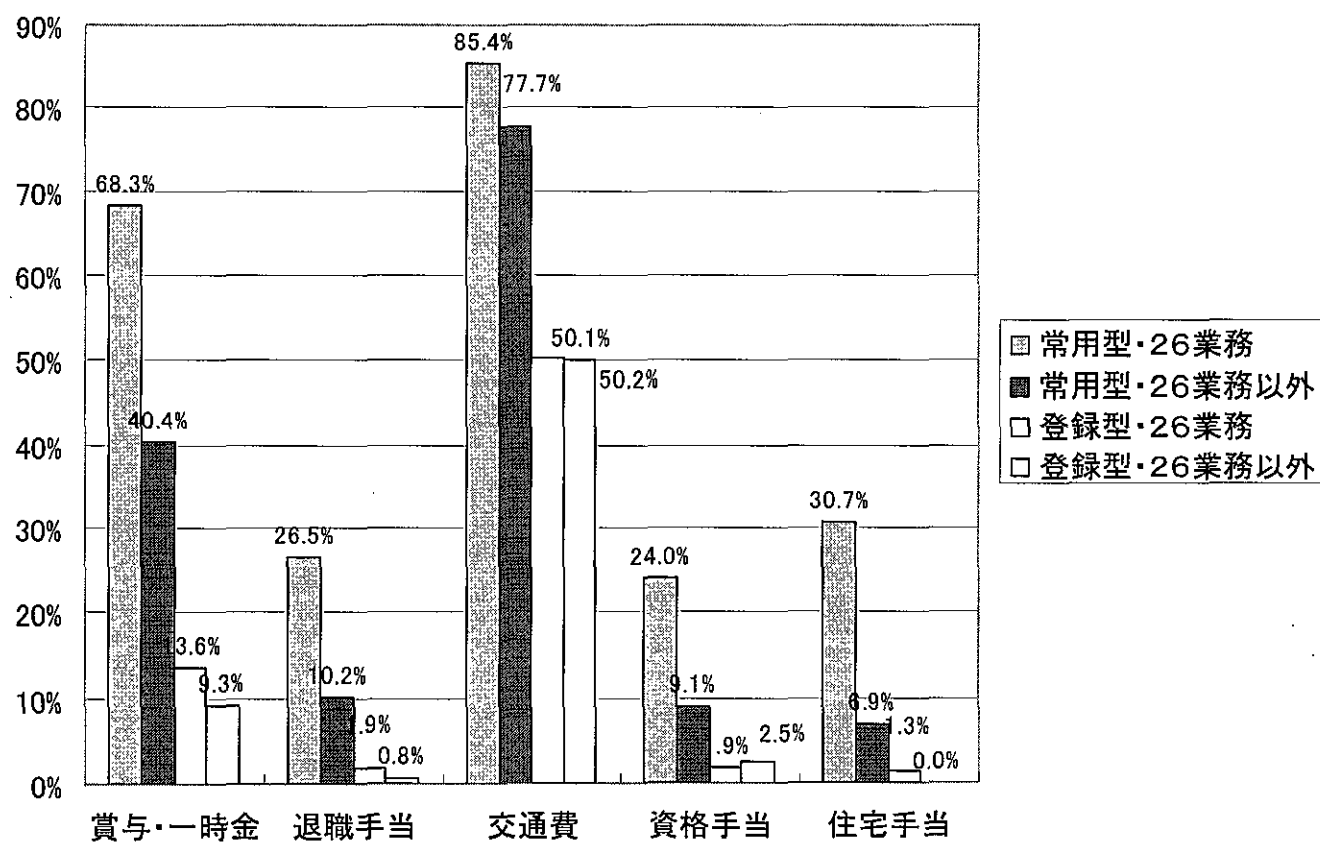


資料出所: 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(派遣労働者調査)(平成17年)

(年齢)

(3) 派遣労働者に対する諸手当の状況

諸手当については、概ね、常用型の方が登録型より付与されており、26業務の方が26業務以外より付与されている。



資料出所: 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」(派遣労働者調査)(平成17年)

(4) 派遣労働者の意識

平成9年～平成17年における推移を見ると、

＜できるだけ早い時期に正社員として働きたいという者＞

常用型－13.6%(平成9年・26業務のみ) → 24.6%(平成17年・26業務以外にも拡大後) 増加

登録型－19.6%(平成9年・26業務のみ) → 31.5%(平成17年・26業務以外にも拡大後) 増加

＜今後も派遣労働者として働きたいと希望する者＞

常用型－24.5%(平成9年・26業務のみ) → 25.2%(平成17年・26業務以外にも拡大後) 微増

登録型－35.6%(平成9年・26業務のみ) → 30.1%(平成17年・26業務以外にも拡大後) 減少

＜正社員としての就職先が見つからないという理由で派遣を選んだ者＞

登録型－26.3%(平成9年・26業務のみ) → 33.2%(平成17年・26業務以外にも拡大後) 増加

平成17年調査を分析すると、

① 専門的等(26業務)の常用型

今後も派遣労働者として働きたいと希望する者(約30%) > できるだけ早い時期に正社員として働きたい(約28%)

② 専門的等(26業務)の登録型

今後も派遣労働者として働きたいと希望する者(約37%) > できるだけ早い時期に正社員として働きたい(約31%)

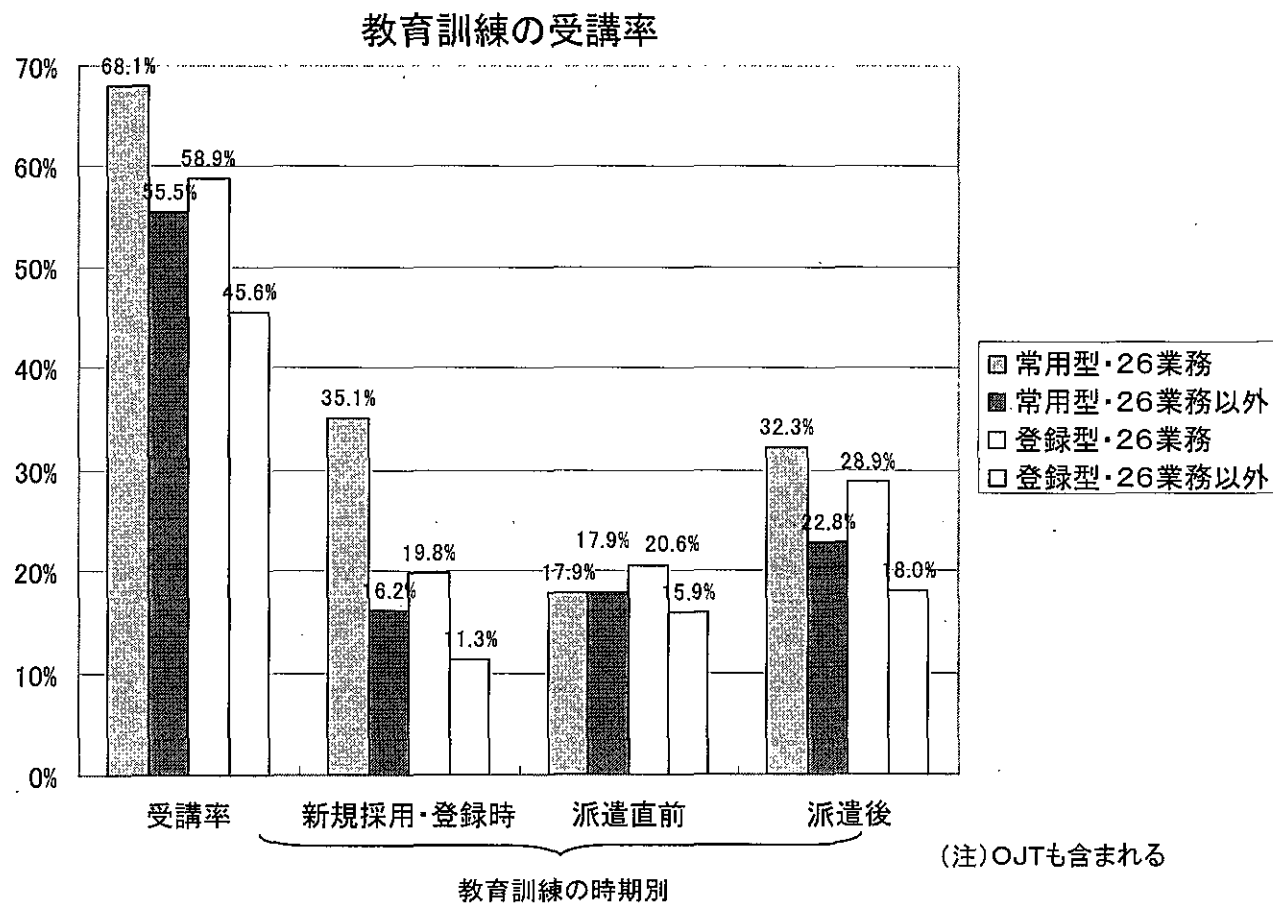
③ 26業務以外

今後も派遣労働者として働きたいと希望する者(約30%) < できるだけ早い時期に正社員として働きたい(約40%)

資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」(派遣労働者調査)(平成9年、平成17年)

(5) 派遣労働者に対する教育訓練

教育訓練について、概ね、登録型より常用型の方が受講率が高く、26業務以外より26業務の方が受講率が高い。

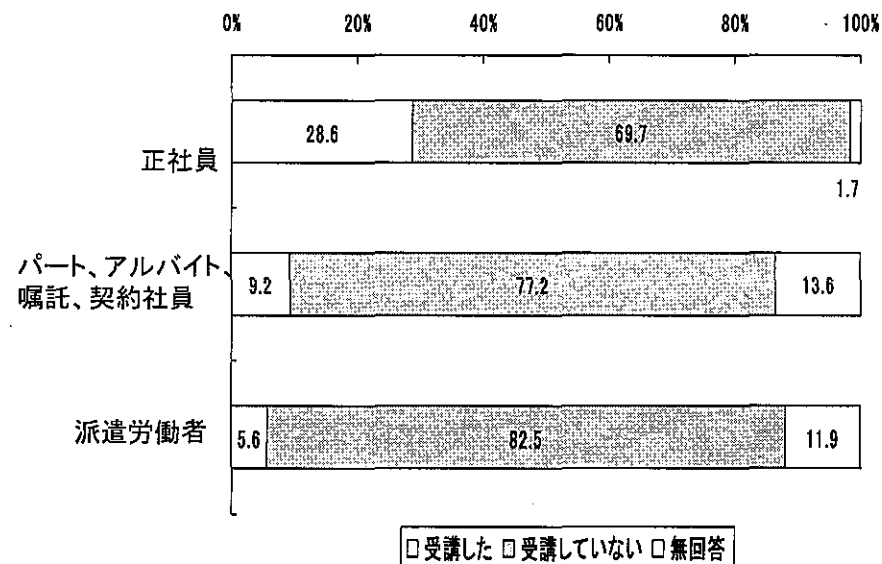


資料出所: 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」(派遣労働者調査)(平成17年)

(6) 派遣労働者に対する教育訓練、正社員登用

正社員やパート等と比較して、教育訓練の受講率は低い。
正社員登用の仕組みについて、パート等よりありとするところが少ない。

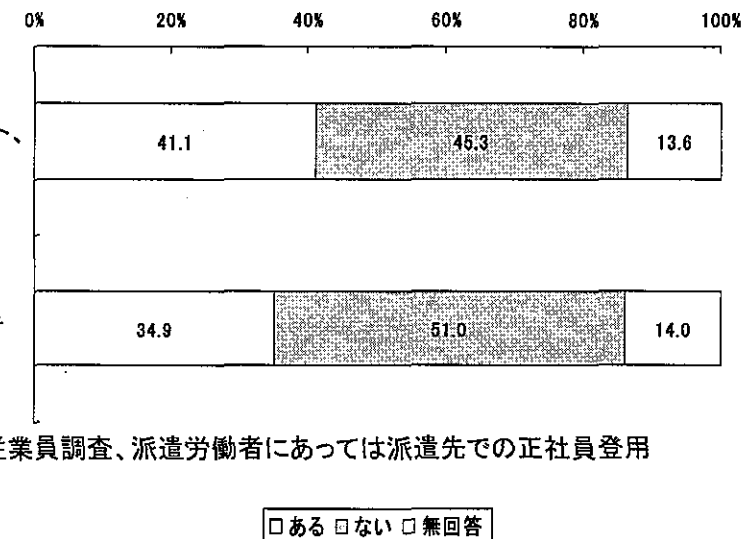
OFF-JTの受講状況



(注) 従業員調査、過去1年間の状況

資料出所: 能力開発基本調査(平成17年度厚生労働省委託)

正社員登用の仕組みのあり/なし



(注) 従業員調査、派遣労働者にあつては派遣先での正社員登用

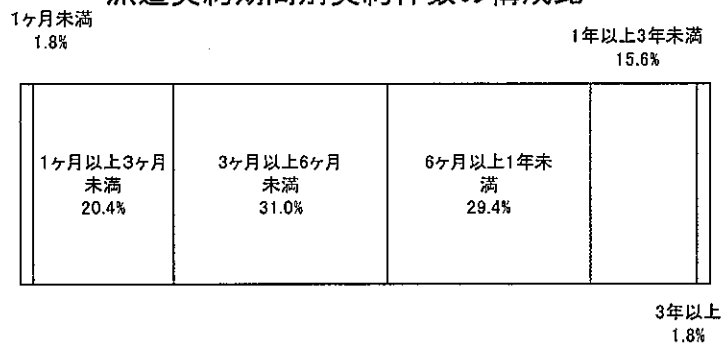
資料出所: 能力開発基本調査(平成17年度厚生労働省委託)

(参考) 労働力需給制度についてのアンケート調査によれば、正社員として登用する制度があるとしている派遣先は17.0%

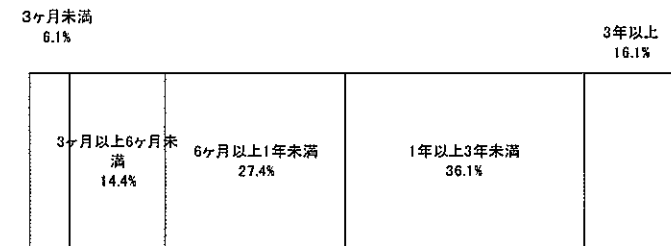
(7) 派遣契約期間等

派遣契約期間は3ヶ月以上6ヶ月未満、通算派遣期間は1年以上3年未満が最も多い。
雇用契約期間は期間の定めはない、通算派遣勤続期間は1年以上2年未満が最も多い。

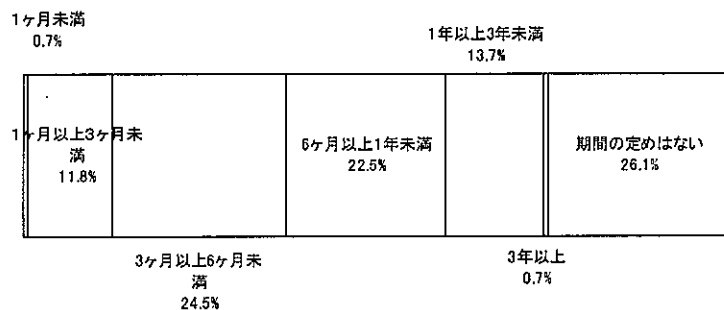
派遣契約期間別契約件数の構成比



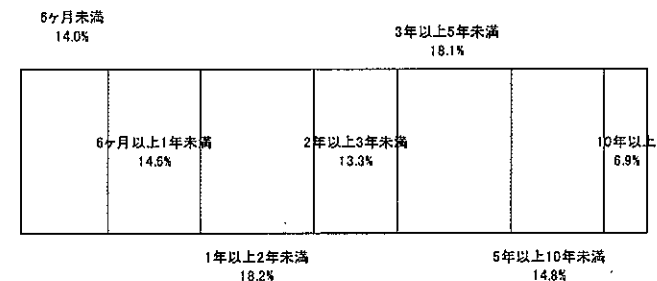
通算派遣期間別契約件数の構成比



派遣元との雇用契約の期間別派遣労働者の構成比



派遣で働いた通算期間別派遣労働者の構成比



(参考)派遣の受入れ理由、選択理由

平成18年9月15日労働力需給制度部会資料より

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%

資料出所:厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」(派遣先調査、派遣労働者調査)(平成17年)

(参考) メリット、デメリット (派遣労働者全体)

平成18年9月15日労働力需給制度部会資料より

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%
 - ・ 仕事がすぐに見つかるが約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%

(参考) メリット (登録型派遣労働者と常用型派遣労働者の比較)

平成18年9月15日労働力需給制度部会資料より

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

資料出所:厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」(派遣労働者調査)(平成17年)

(参考)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)

平成18年9月15日労働力需給制度部会資料より

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。