| 資料 |
| --- |
| 2 |

# 労働者派遣関係資料

平成19年1月

1. 労働者派遣法の変遷
2. 派遣に関わる国内労働市場
3. 派遣という働き方

# 1. 労働者派遣法の変遷


（1）労働者派遣法の制定 ・・・P3

（2）改正の経過 ・・・P4

（3）期間制限、対象業務の変遷 ・・・P6

（参考）対象業務の変遷 ・・・P11

# （1）労働者派遣法の制定

## 労働者派遣法制定以前の状況について

① マイクロ・エレクトロニクスを中心とする新たな技術革命に伴う企業内における専門的な業務分野の増加や、希望する日時等に合わせて専門的な知識、技術、経験を活かして就業することを希望する労働者の意識の変化を背景とし、
② 他の企業の仕事を請負、自己の雇用する労働者をその企業に派遣して就業させるといういわゆる人材派遣業が増加し、そこで就業する労働者数も相当な数になりつつある中で、
③ これらの事業が労働力の多様なニーズに対応した需給の結合を促進し、就業の機会を拡大する役割を果たしているところである一方、労働者が派遣先の企業で就業する形態であることから、労働者供給事業との関係で問題が生ずる場合もあるほか、労働基準法等の適用に関しても、現行法の下では適切に対処できないという問題もあった。

## 労働者派遣法の制定（昭和60年）

職業安定法第44条（労働者供給事業禁止）の精神を堅持しつつも、特定の業務分野については、労働者の保護と雇用の安定に配慮した上で、労働者派遣事業を制度化し、そのための法的整備を図ることが必要。

（目的）
労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進に資することを目的とする。
（内容）
- 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置：許可・届出制、適用対象業務等
- 派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置：労働者派遣契約、労働基準法等の使用者責任の明確化等

# （2）改正の経過

昭和60年7月（昭和61年7月1日施行）

○労働者派遣法の制定
常用雇用の代替とならないよう、業務の専門性・雇用管理の特殊性を考慮して、適用対象業務を限定

平成8年6月（平成8年12月16日施行）

○労働者派遣法の一部改正
（1）派遣労働者の就業条件の確保のための措置
① 労働者派遣契約の契約事項に、派遣労働者からの苦情処理等に関する事項を追加
② 派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の公表
（2）派遣先における派遣就業の適正化のための措置の充実
① 適用対象業務以外の業務に派遣就業させてはならないこと及び派遣元事業主（許可・届出事業主）以外の者から労働者派遣を受け入れてはならないことの明確化
② ①の違反を是正するための勧告・公表等
（3）育児・介護休業取得者の業務について行われる労働者派遣事業の適用対象業務をネガティブリスト化　　等

平成11年7月（平成11年12月1日施行）

○ILO第181号条約（民間職業仲介事業所条約）の採択等を踏まえ、労働者派遣法の一部改正
（1）適用対象業務
適用対象業務をネガティブリスト化（①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④医療関連業務、⑤物の製造業務は適用対象外）
（2）派遣受入期間
臨時的・一時的な労働力の需給調整システムとして、拡大された適用対象業務については、派遣受入期間を1年に制限
（3）派遣労働者の個人情報の保護規定の追加
（4）派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設　　等

平成15年6月(平成16年3月1日施行)

○労働者派遣事業が労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合を図ることができるよう、労働者派遣法を一部改正

(1)派遣受入期間の延長

派遣受入期間の制限を1年から最長3年までに延長

(2)派遣労働者の直接雇用の促進

① 派遣受入期間の制限がある業務について、派遣受入期間の制限に抵触する日以降も派遣先が派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることを義務化

② 派遣受入期間の制限がない業務について、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当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合は、派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることを義務付け

(3)適用対象業務の拡大

物の製造の業務についての労働者派遣事業の解禁(施行から3年間は派遣受入期間の制限は1年)

(4)許可・届出手続の簡素化

労働者派遣事業の許可・届出を事業所単位から事業主単位に変更

(5)紹介予定派遣

紹介予定派遣の法律上の位置付けを明確化　　等

# （3）期間制限、対象業務の変遷

昭和60年法律制定

（13業務、施行後直ちに3業務追加し16業務）

労働者派遣事業等小委員会報告（昭和59年11月）（抄）

「労働力需給の迅速かつ的確な結合を図り、労働者の保護と雇用の安定を図るためには、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの一つとして制度化し、そのために必要なルールを定める必要がある。」

「制度化に当たっては、我が国における雇用慣行との調和に留意し、常用雇用の代替を促すこととならないよう十分に配慮する必要がある。」

「対象業務については、業務の専門性、雇用管理の特殊性等を考慮して、」（中略）「限定することが適当である。」

第4条第1項（昭和60年法律制定時のもの）

労働者派遣事業は、港湾運送業務、建設業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣により派遣労働者に従事させることができるようにすることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務以外の業務のうち、次の各号のいずれかに該当する業務であって、労働力の需要及び供給の迅速かつ的確な結合を図るためには、労働者派遣により派遣労働者に従事させることができるようにする必要があるものとして政令で定める業務につき、行うことができる。

一　その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務

二　その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

（下線部は、ポジティブリスト方式を示す。）

**国会における修正**

常用雇用の代替を防ぐために、派遣期間について制限を課すべきとの意見があった。参議院において修正がなされ第26条第2項（労働者派遣契約期間の制限）が追加された。

> 第26条第2項（昭和60年制定時のもの）
>
> 派遣元事業主は、前項第四号に掲げる労働者派遣の期間については、労働大臣が当該労働力の需給の適正な調整を図るため必要があると認める場合において適用対象業務の種類に応じ当該労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して定める期間を超える定めをしてはならない。

## 平成8年政令改正

（26業務）

**民間労働力需給制度小委員会報告（平成7年12月）（抄）**

「適用対象業務については、次の基準を基本として、適用対象業務とする必要性について具体的に検討し、必要性のある業務について、新たに適用対象業務とするという考え方に立って検討することが適当である。
① 専門的知識、技術又は経験が必要な業務、又は特別の雇用管理が必要な業務のいずれかに該当する業務であること。
② 労働力需給の迅速・的確な結合を図るために、労働者派遣事業として行わせる必要がある業務であること。
③ 常用雇用労働者の代替を不当に促進しない業務であること。」

⇩

要望のあった業務を中心に、業務ごと具体的に検討し、書籍等の制作・編集、OAインストラクション、添乗等の11業務について、新たに適用対象業務とした。

## 平成11年法律改正

（26業務）

<u>民間労働力需給制度小委員会報告（平成10年5月）（抄）</u>

「ILO181号条約が採択されたことによって」労働者派遣事業についての「新たな国際基準が示されたことを踏まえるとともに、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業制度を位置付けることが適当である。」

「ILO181号条約第2条の趣旨等を踏まえると、労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でない業務以外は適用対象業務とすること（いわゆるネガティブリスト方式を採用すること）が適当である。」

「常用雇用の代替防止の観点から、原則として、派遣先は同一業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとすることが適当である。」

ILO181号条約（労働市場における民間職業仲介事業所（労働者派遣事業を含む。）の果たす役割が重要なものとなってきたことを踏まえ、民間職業仲介事業所の運営にあたっての枠組み及び労働者の保護を規定したもの。）

第2条において「この条約は、すべての種類の労働者及びすべての部門の経済活動について適用する。」とされている。また、「最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、」「特定の種類の労働者又は特定の部門の経済活動について」「サービスの一又は二以上を提供を禁止すること」ができるとされている。

○対象業務について、ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式に改正。

第4条第1項（現行法と同じ）

何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

一　港湾運送業務

二　建設業務

三　警備業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務（※医療関連業務）

（注）附則及び省令により物の製造業務も適用除外

○それまでの適用対象業務であった専門的等26業務について、引き続き、期間制限なく行うことができる業務とした。

○26業務以外の業務について、臨時的・一時的な労働力の需給調整とすべく、1年の期間制限を導入。

第40条の2（平成11年改正時のもの）

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（次に掲げる業務を除く。）について、派遣元事業主から一年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

一　次のイ又はロに該当する業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務

イ　その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務

ロ　その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

## 平成15年法律改正

（26業務）

<u>民間労働力需給制度部会報告（平成14年12月）（抄）</u>

「平成11年の労働者派遣法改正の際の基本的な考え方である労働者派遣事業制度の「臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策」としての位置付け、及び、これに基づく派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、引き続き維持することが適当と考える。」

「常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、現行の一律1年という制限については、見直すこととし、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間については、派遣を受け入れることができることとするのが適当である。」

「経済・産業構造の転換や国際化が進展する中、相手先企業からの発注に迅速に対応するため、日々変動する業務量に応じ、労働力需要に迅速かつ的確に対応することへのニーズは製造業を中心により一層高まっている。

こうしたニーズを踏まえると、当分の間、適用除外業務となっている「物の製造」の業務については、製造業における臨時的・一時的な労働力需給を迅速に調整し、円滑な事業運営が可能となるよう、適用対象業務とすることが適当である。

なお、「物の製造」の業務に従事する労働者の就業の実情等を考慮すると、一定期間、「物の製造」の業務については、派遣期間を１年に制限することが適当である。」

⇩

○期間制限を1年から最大3年に延長。

○第40条の5の期間制限のない業務における雇入申込義務の創設に伴い、同一の派遣労働者について就業の場所及び従事する業務が同一の労働者派遣を継続して3年を超えて行うことのないよう指導するとされていた業務取扱要領を改正。

○物の製造業務についての労働者派遣事業を解禁。ただし、法施行より3年間は、期間制限を１年とした。

# （参考）対象業務の変遷

＜適用対象業務（昭和60年～平成11年）、派遣受入期間制限のない業務（平成11年～）の変遷＞

| 法制定時（昭和60年）【13業務】 | 昭和61年改正【16業務】 | 平成8年改正【26業務】 | 平成14年改正【26業務】 |
|---|---|---|---|
| ソフトウェア開発 | ソフトウェア開発 | ソフトウェア開発 | ソフトウェア開発 |
| 事務用機器操作 | 事務用機器操作 | 機械設計 | 機械設計 |
| 通訳、翻訳、速記 | 通訳、翻訳、速記 | 放送機器等操作 | 放送機器等操作 |
| 秘書 | 秘書 | 放送番組等演出 | 放送番組等演出 |
| ファイリング | ファイリング | 事務用機器操作 | 事務用機器操作 |
| 調査 | 調査 | 通訳、翻訳、速記 | 通訳、翻訳、速記 |
| 財務処理 | 財務処理 | 秘書 | 秘書 |
| 取引文書作成 | 取引文書作成 | ファイリング | ファイリング |
| デモンストレーション | デモンストレーション | 調査 | 調査 |
| 添乗 | 添乗 | 財務処理 | 財務処理 |
| 案内・受付、駐車場管理等 | 案内・受付、駐車場管理等 | 取引文書作成 | 取引文書作成 |
| 建築物清掃 | 建築物清掃 | デモンストレーション | デモンストレーション |
| 建築設備運転、点検、整備 | 建築設備運転、点検、整備 | 添乗 | 添乗 |
| 追加業務 | 機械設計 | 案内・受付、駐車場管理等 | 建築物清掃 |
| | 放送機器等操作 | 建築物清掃 | 建築設備運転、点検、整備 |
| | 放送番組等演出 | 建築設備運転、点検、整備 | 案内・受付、駐車場管理等 |
| | 追加業務 | 研究開発 | 研究開発 |
| | | 事業の実施体制の企画・立案 | 事業の実施体制の企画・立案 |
| | | 書籍等の制作・編集 | 書籍等の制作・編集 |
| | | 広告デザイン | 広告デザイン |
| | | インテリアコーディネータ | インテリアコーディネータ |
| | | アナウンサー | アナウンサー |
| | | OAインストラクション | OAインストラクション |
| | | セールスエンジニアの営業 | テレマーケティングの営業 |
| | | 放送番組等における大道具・小道具 | セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 |
| | | テレマーケティングの営業 | 放送番組等における大道具・小道具 |

金融商品の営業を追加

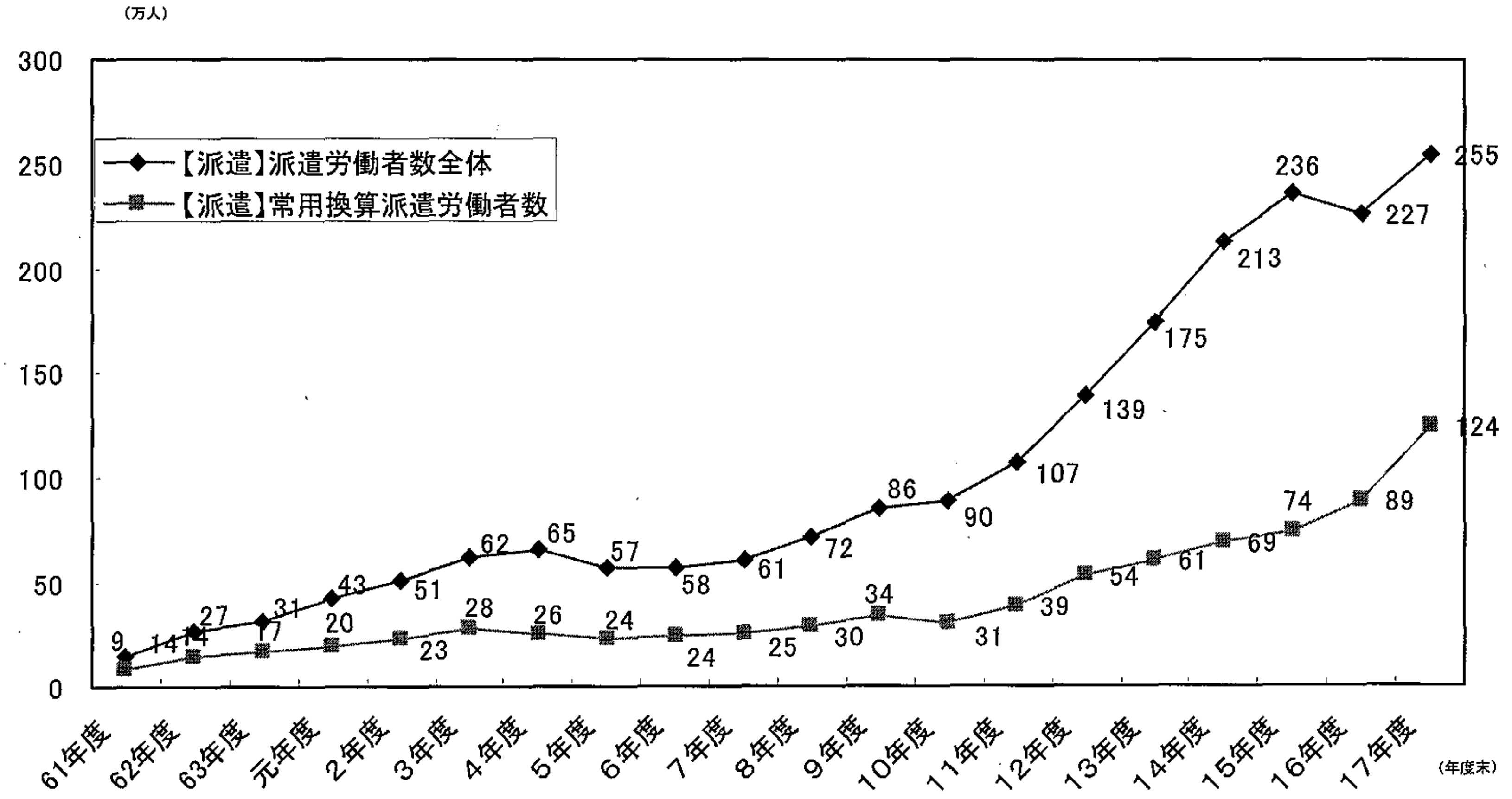
専門的な知識等を必要とする業務

特別な雇用管理を必要とする業務

# 2. 派遣に関わる国内労働市場

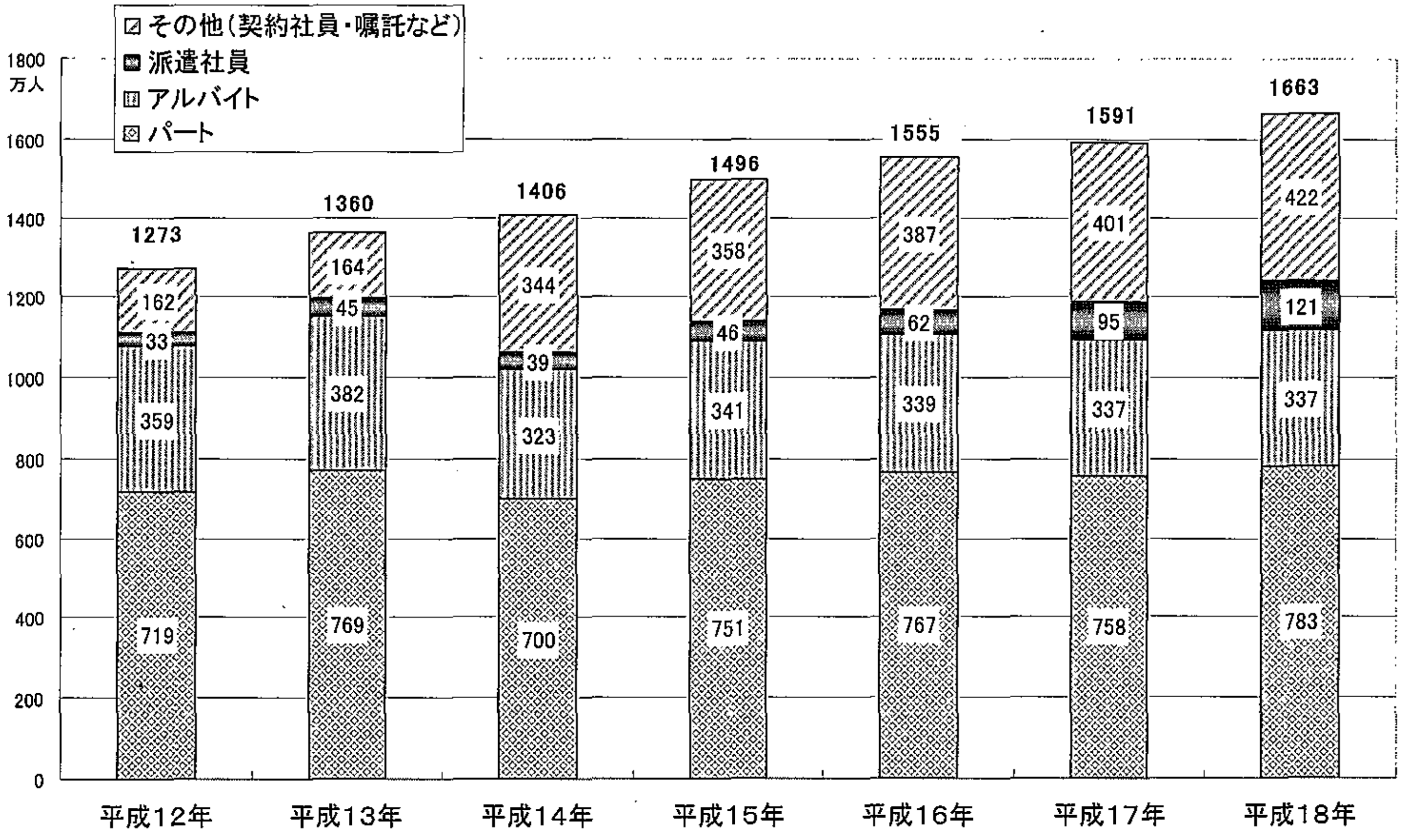
(1)労働者派遣事業における労働者数の推移 ・・・P13
(2)非正規雇用者数の推移 ・・・P14
(3)労働者派遣事業所数の推移 ・・・P15
(4)労働者派遣事業に係る売上高の推移 ・・・P16
(5)派遣先件数の推移 ・・・P17
(6)長期雇用について ・・・P18

# (1)労働者派遣事業における労働者数の推移




資料出所:「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)

# （2）非正規雇用者数の推移

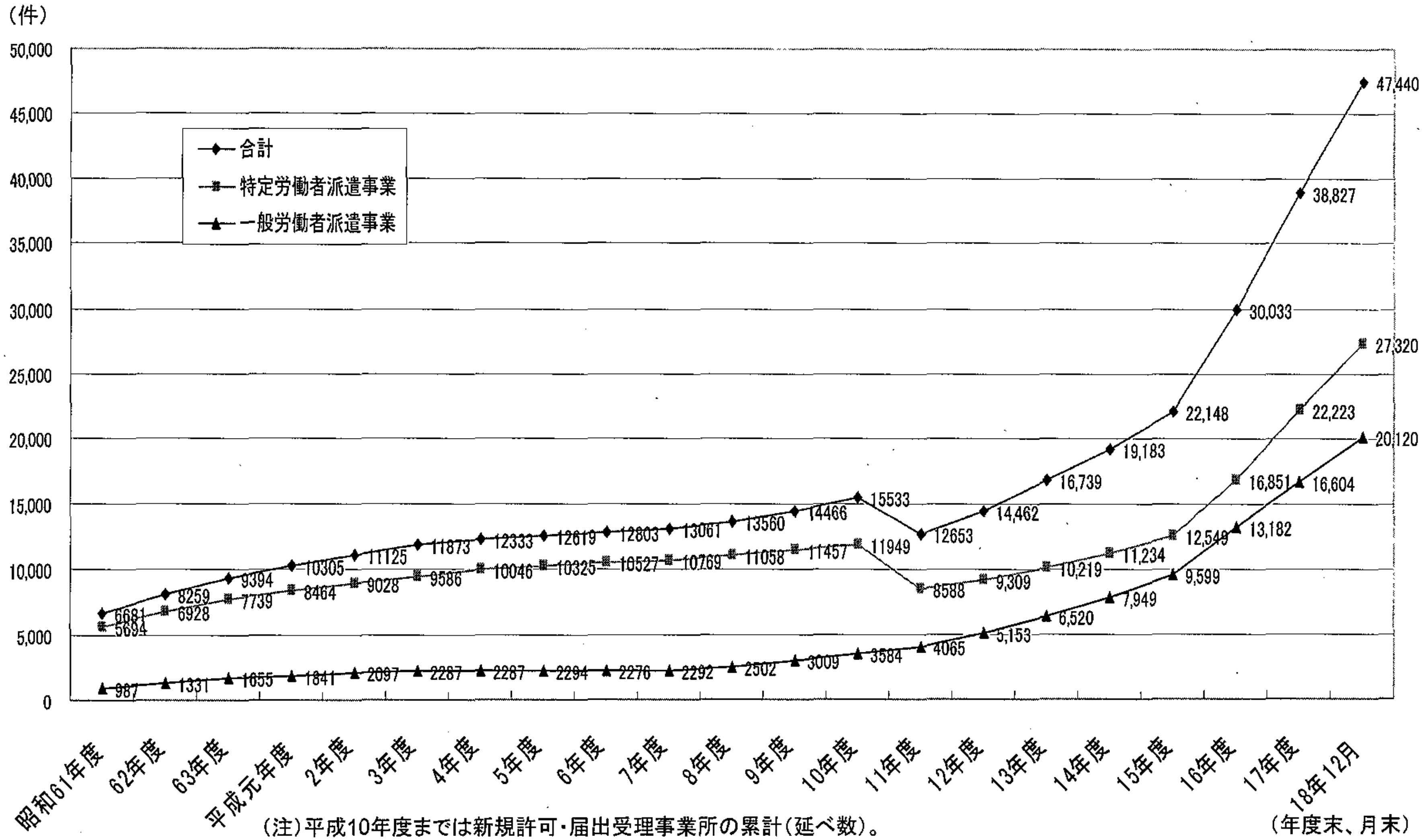



（資料出所）総務省統計局「労働力調査特別調査」（平成12、13年）、「労働力調査詳細結果」（平成14～18年）

（注）1. 平成12、13年は2月。平成14年以降は1～3月平均。

2. 平成14年以降は、それ以前の労働力調査特別調査と調査方法、調査月が異なることなどから、時系列比較には注意を要する。

# （3）労働者派遣事業所数の推移

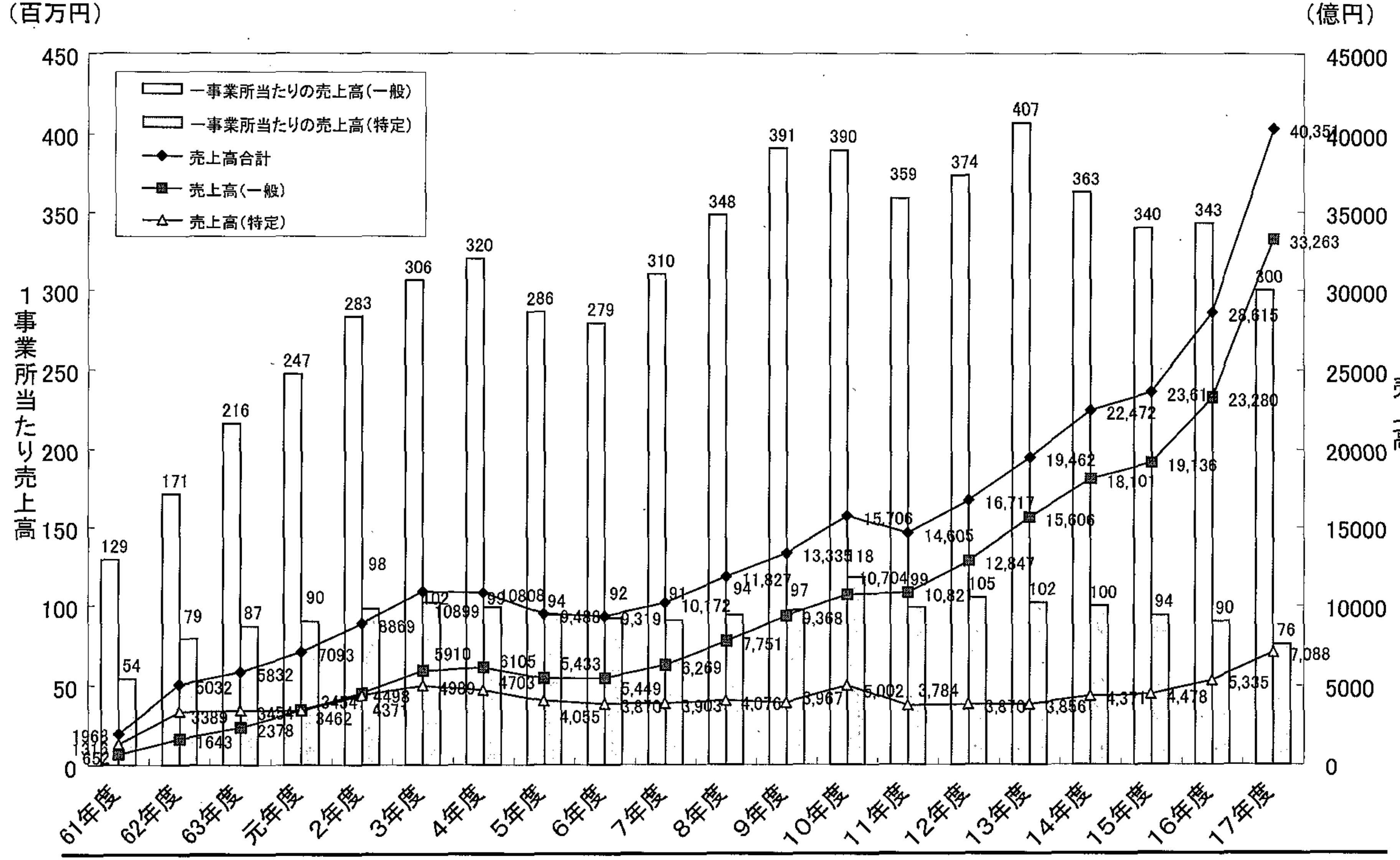



（注）平成10年度までは新規許可・届出受理事業所の累計（延べ数）。

平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

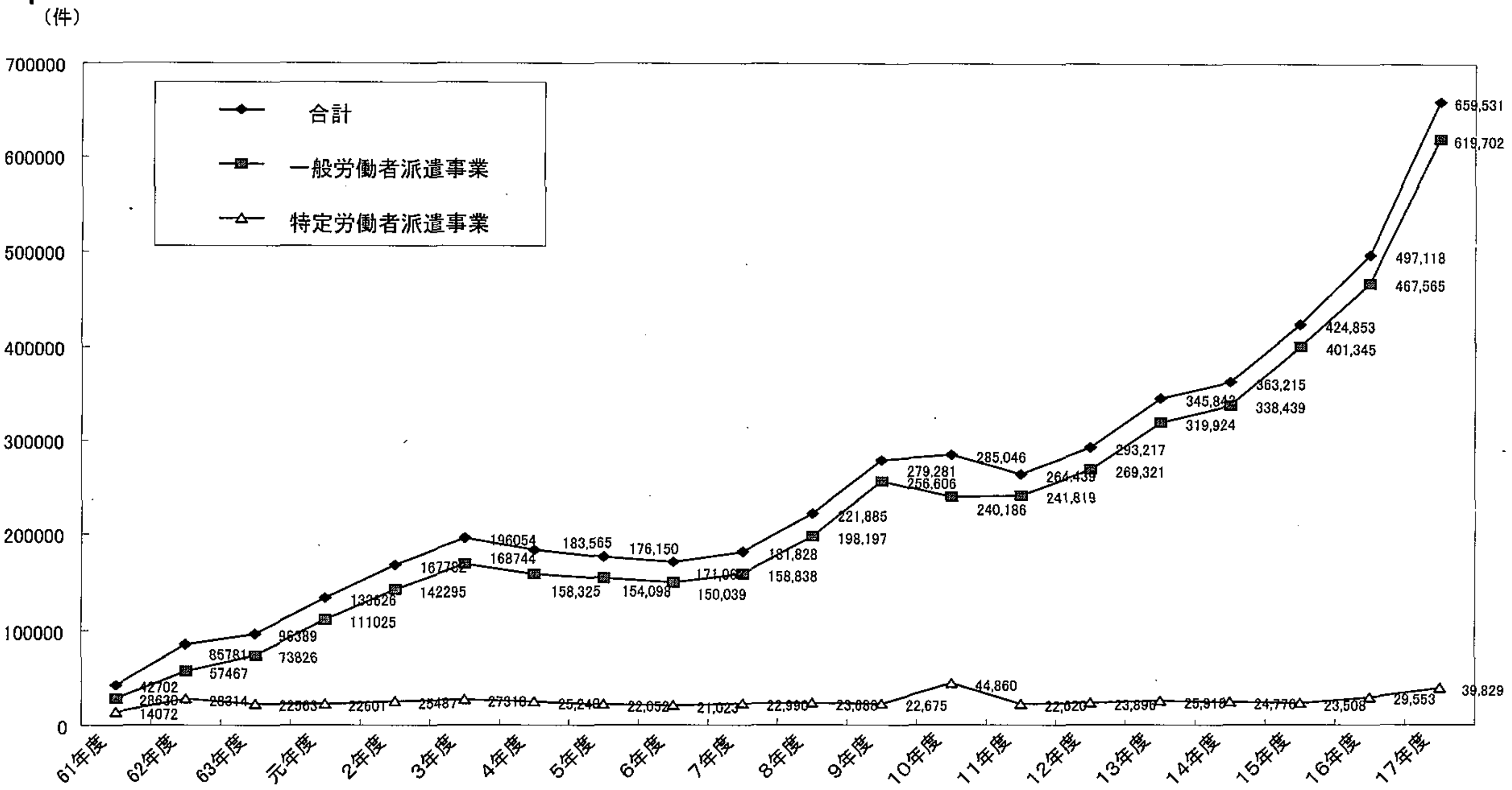
資料出所：「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」（各年度）

# （4）労働者派遣事業に係る売上高の推移




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




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

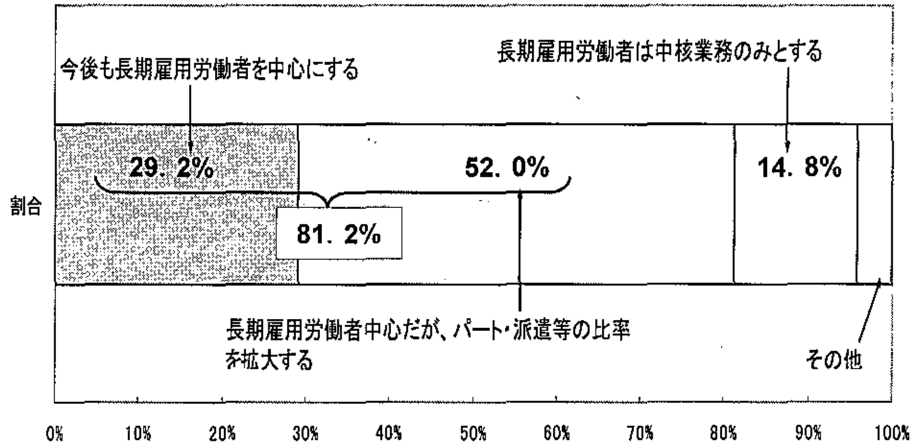
○ 我が国における長期雇用は、労使双方の合意に基づく慣行として定着してきたもの。
○ 長期雇用には、
・ 長期的な視点に立った人材育成や技能・ノウハウの着実な継承が可能となる、
・ 労働者の帰属意識とモチベーションを確保でき、製品品質の維持・向上等も期待できる、
等のメリットがあり、アンケート結果等をみても、多くの企業経営者が長期雇用を基本と考えている。

**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。<br>○ 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。<br>○ 従業員間や労使間の協調的・信頼的関係の醸成。<br>○ 情報の共有による効率化。<br>○ 企業に対する帰属意識、モラールの向上。 | ○ 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。<br>○ 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。<br>○ 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。<br>○ 長時間労働や会社中心主義の一因。<br>○ 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。 |

（資料出所）労働省「労働経済の分析（平成11年）」

**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

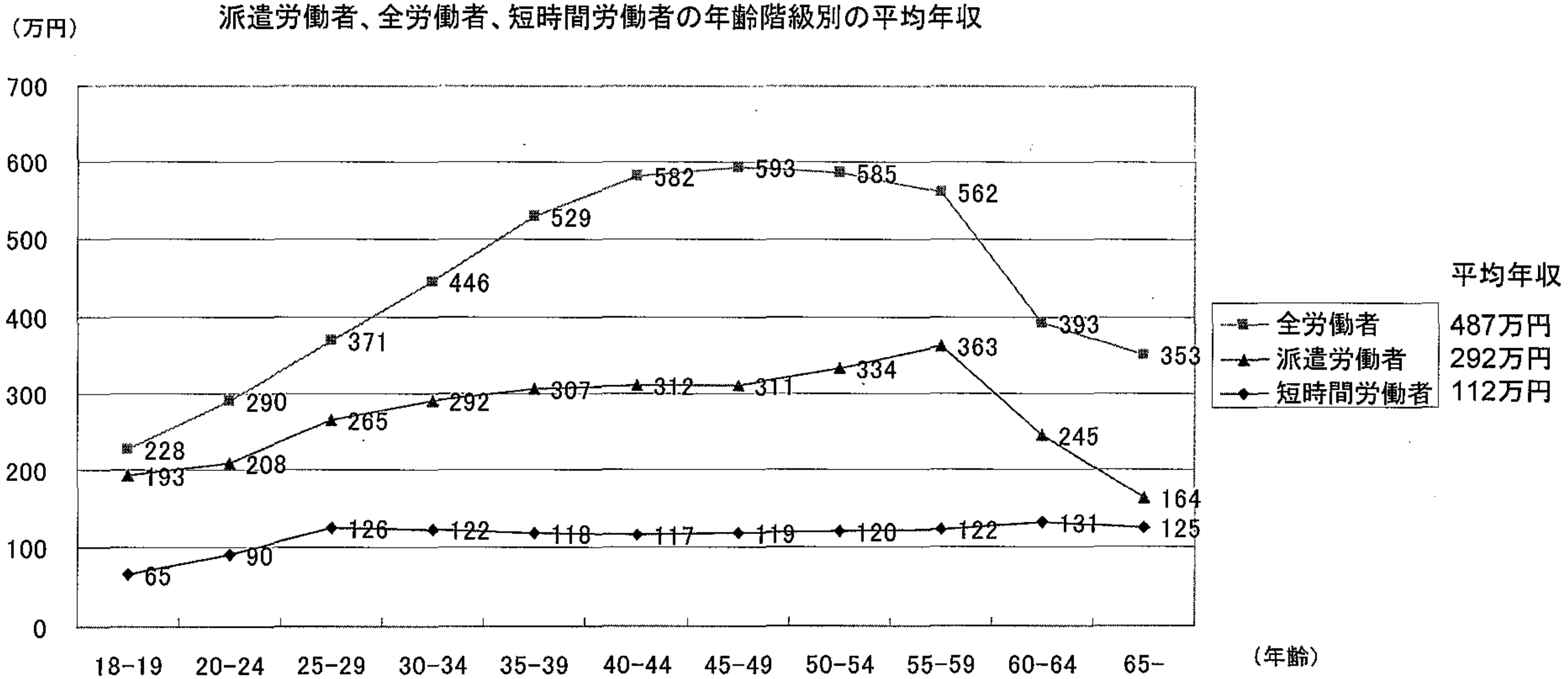
（６）派遣労働者に対する教育訓練、正社員登用・・・P25

（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

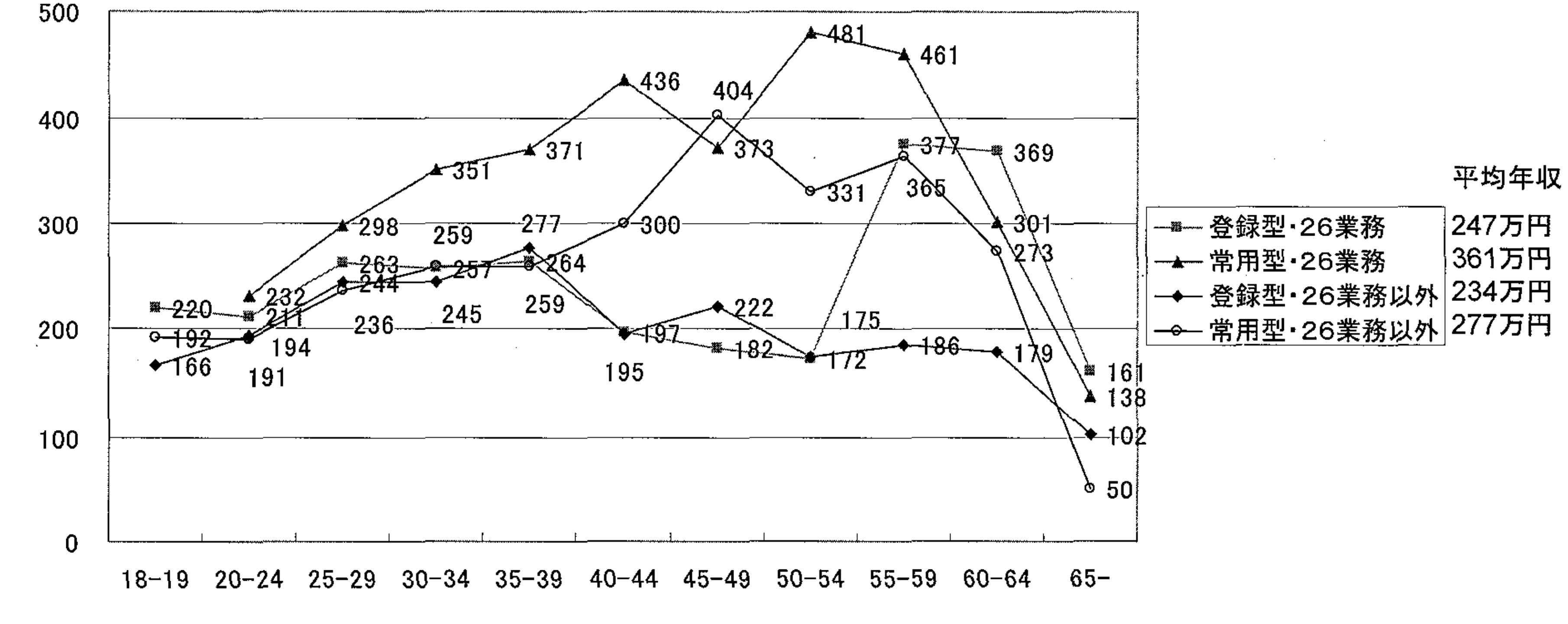
**派遣労働者の賃金は、年齢が上がるとともに上昇してはいるものの、全労働者と比較するとその上昇度合いは低い**




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

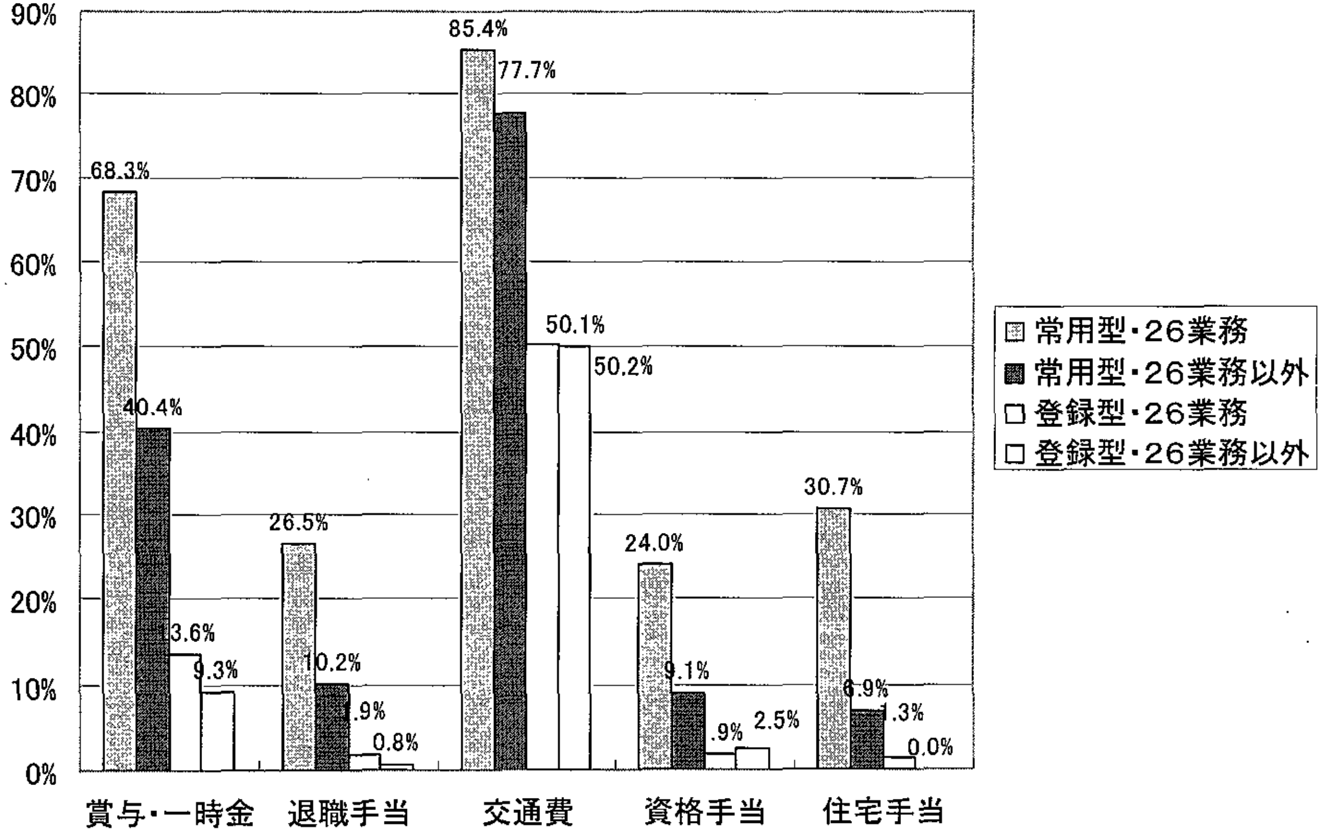
**ばらつきはあるが、常用型の方が登録型より年収が高く、26業務の方が26業務以外より年収が高い**




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）

# （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

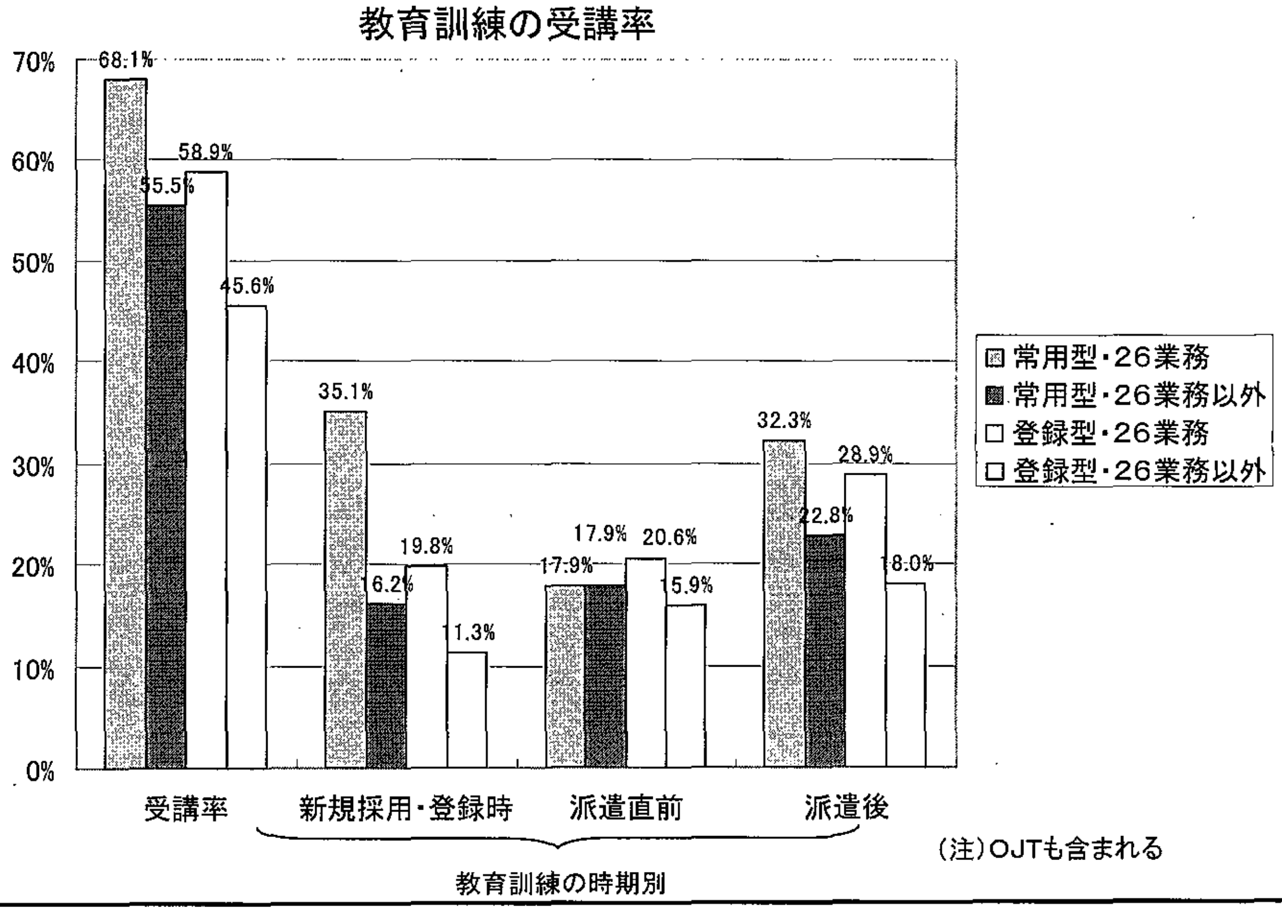
平成17年調査を分析すると、

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。**

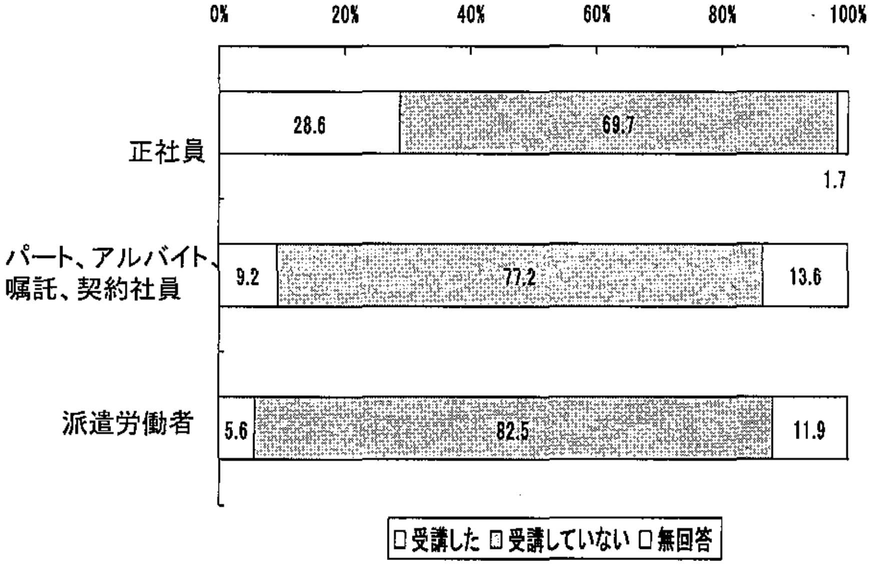



(注)OJTも含まれる

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)

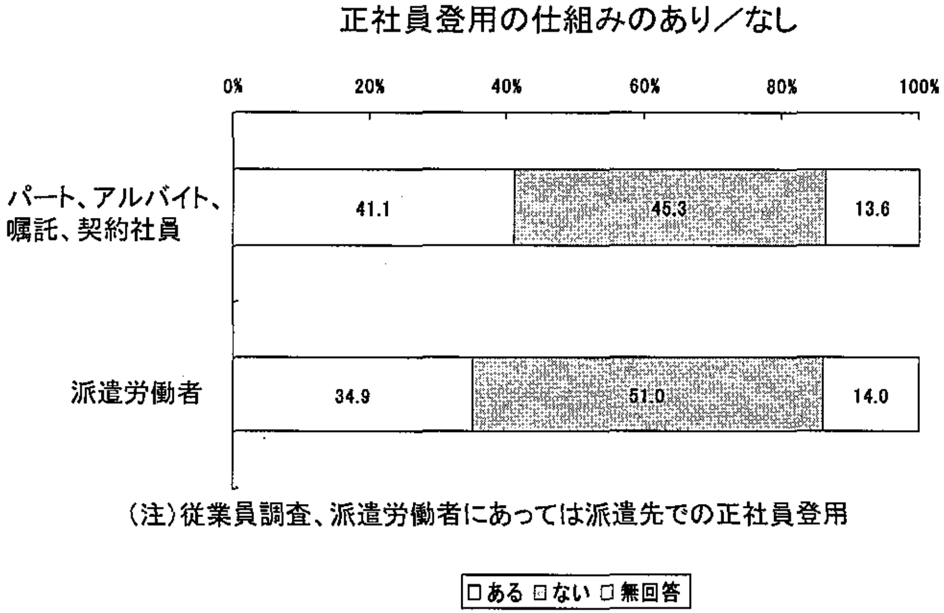
# (6)派遣労働者に対する教育訓練、正社員登用

**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。**




(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)




(注)従業員調査、派遣労働者にあっては派遣先での正社員登用

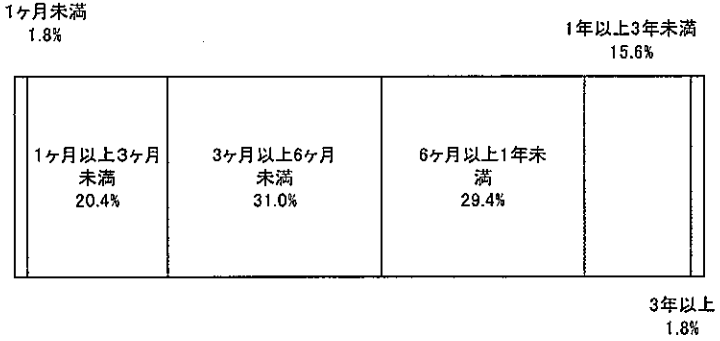
資料出所:能力開発基本調査(平成17年度厚生労働省委託)

(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%

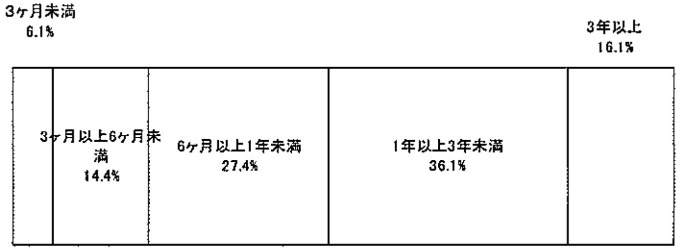
# (7)派遣契約期間等

**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。**

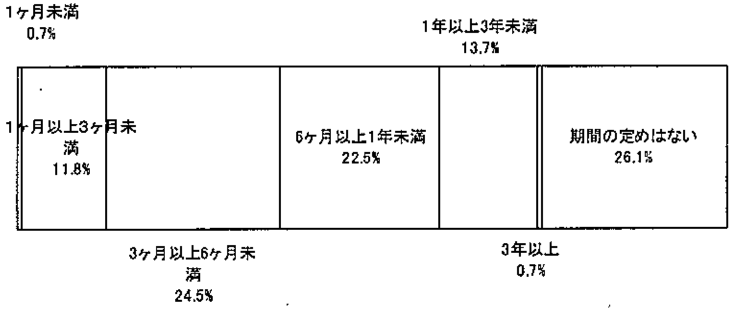
派遣契約期間別契約件数の構成比



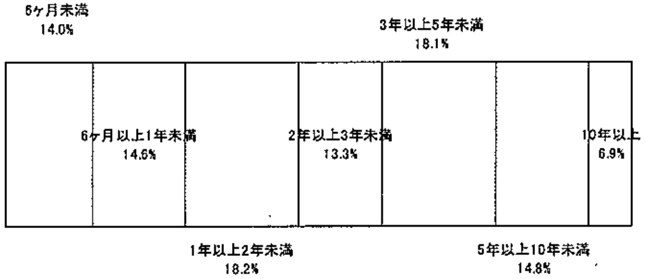

通算派遣期間別契約件数の構成比




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




資料出所:厚生労働省「派遣労働者実態調査」(平成16年)

# （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%
  - 仕事がすぐに見つかるからが約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、

- 将来の見通しがたたないが約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が約15%
- 派遣先の受入れ体制が整備されていないが約9%

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）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。

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)