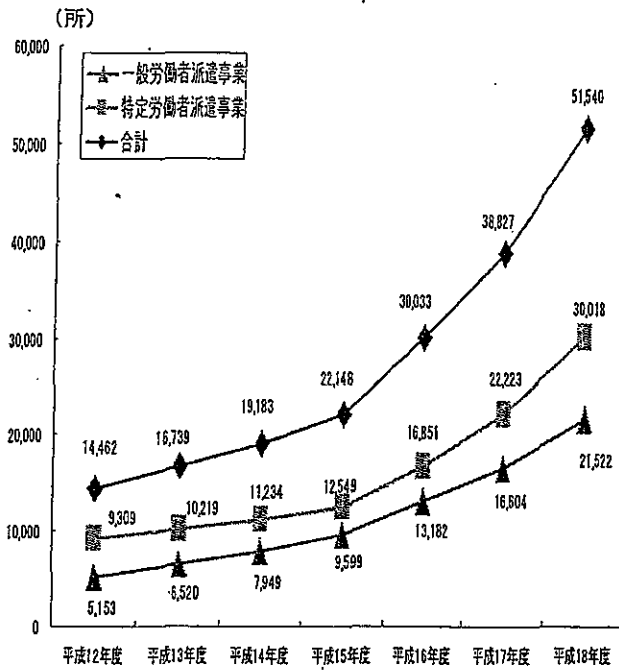


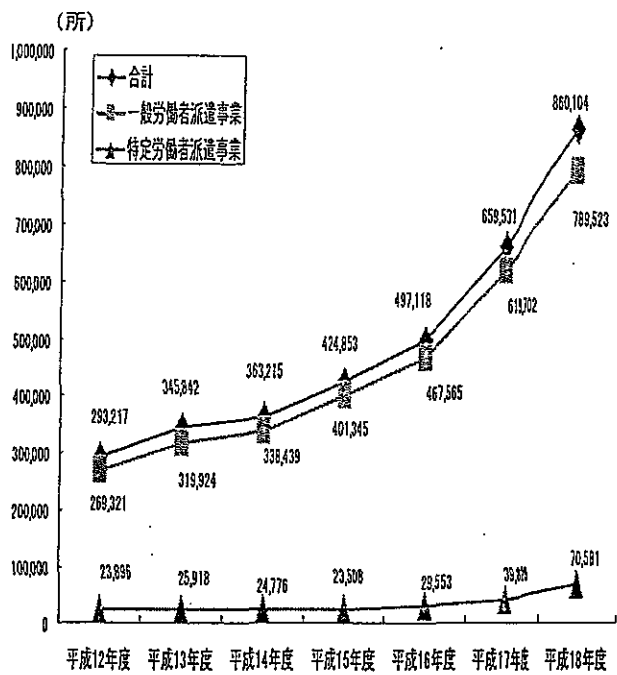
参 考 資 料

参考1 労働者派遣事業所数、派遣先事業所数

労働者派遣事業所(派遣元の事業所)数



派遣先事業所数

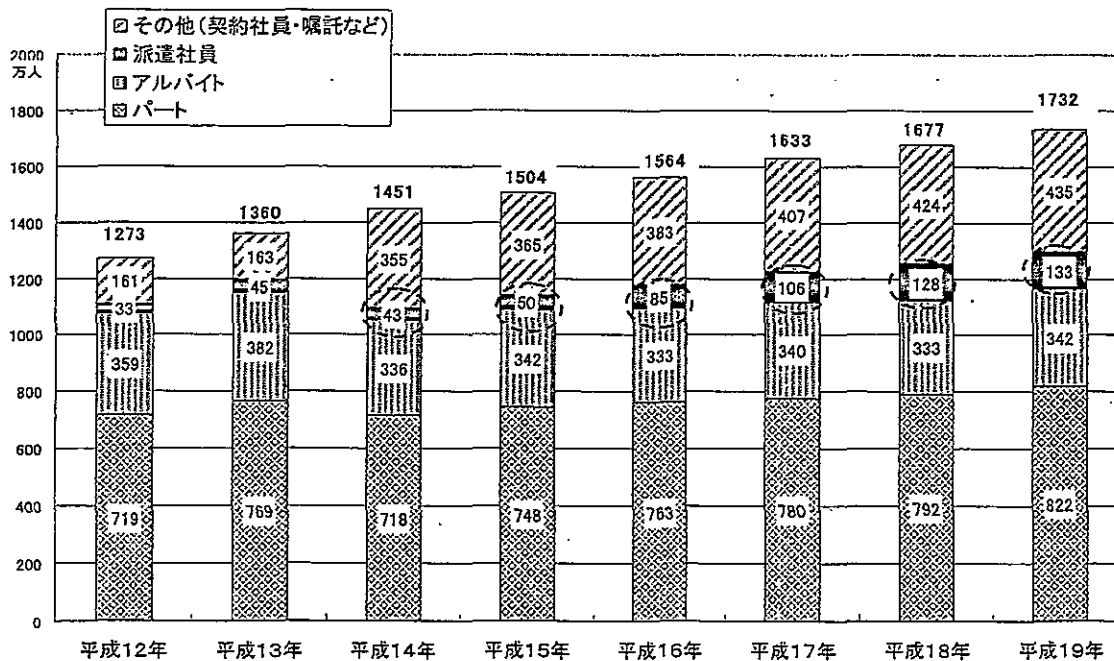


(注1) 一般労働者派遣事業の件数は、各年度末までの許可事業所数(過去3年間)及び許可更新事業所(過去5年間)の累計である。
 (注2) 各年度1月末日までに廃止届を受理した事業所を除く。

資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計

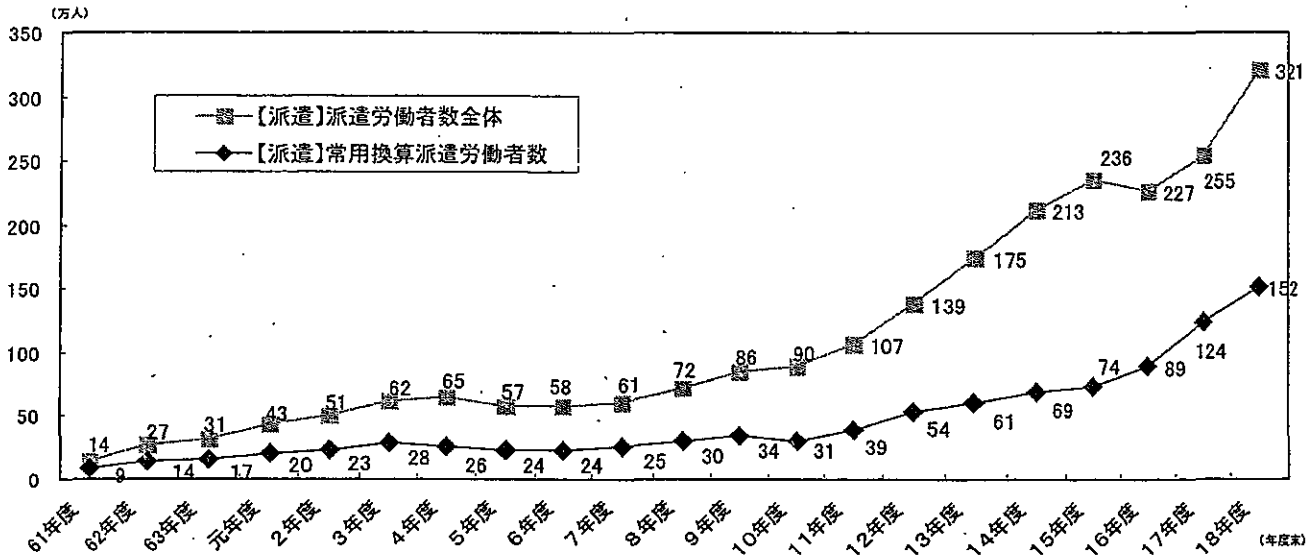
資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計

参考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14~19年)
 (注) 1. 平成12、13年は2月。平成14年以降は年平均。
 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から、時系列比較には注意を要する。

参考3 派遣労働者数及び常用換算派遣労働者数の推移



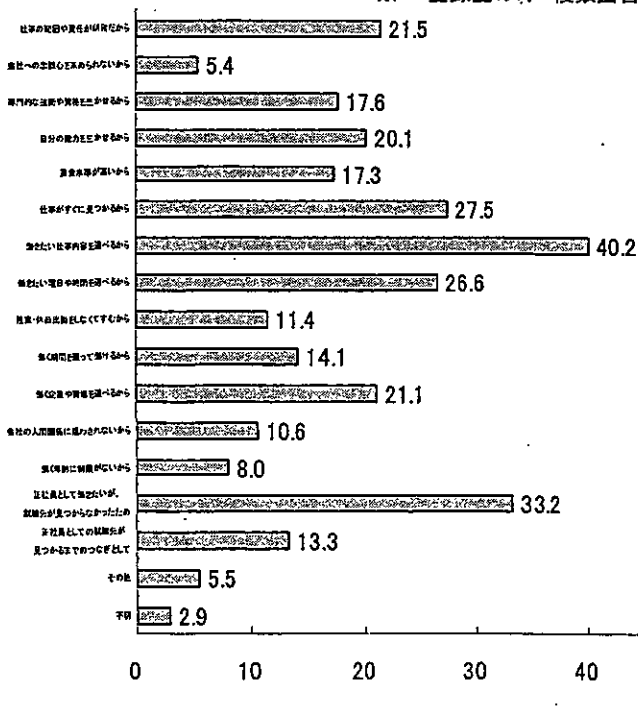
- (注1)「派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計である。「登録者」には、過去1年間に雇用されたことのない者は含まれていない。
- (注2)「常用換算派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者(常用換算)数並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計である。
 「常用雇用以外の労働者(常用換算)」は、一定の期間を定めて雇用され、その間派遣された労働者等(登録者のうち派遣された者を含む。)を常用換算(常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したもの)したものである。
- (注3)「常用換算派遣労働者数」は、総務省統計局発表の「労働力調査特別調査」における「派遣社員数」とは算出方法が異なるものである。

資料出所:厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計

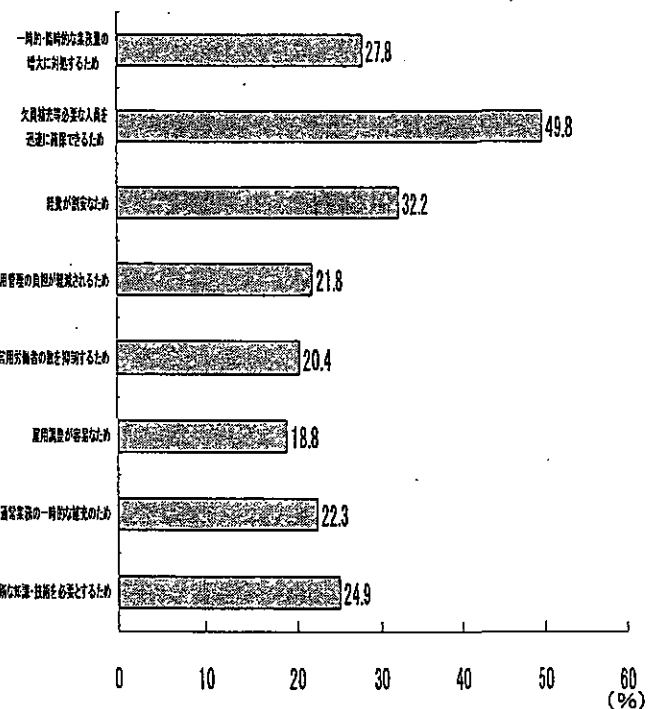
参考4 派遣という働き方を選択する理由

派遣労働者が派遣という働き方を選択する理由

※ 登録型のみ 複数回答



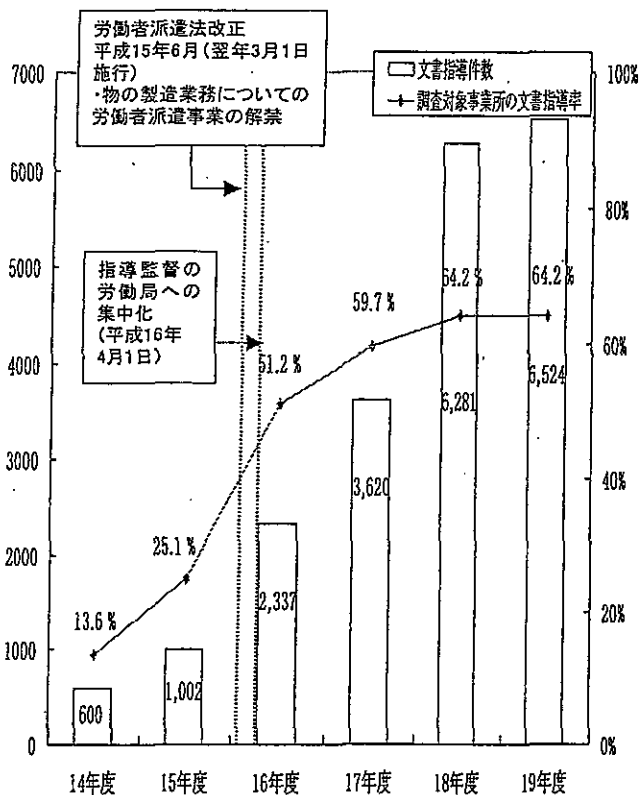
派遣先が派遣労働者を受け入れる理由



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」(平成17年)

参考5 労働者派遣事業に係る指導監督実施件数等

労働者派遣事業に係る文書指導件数



労働者派遣事業に係る指導監督実施件数
(派遣元、派遣先、請負事業者、発注者別)

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
派遣元事業主指導監督件数	2,370	2,975	3,679	5,300	5,613
うち、文書指導実施件数	690	1,574	2,226	3,032	3,913
派遣先指導監督件数	829	564	850	1,002	1,330
うち、文書指導実施件数	64	124	420	603	778
請負事業者指導監督件数	469	577	879	2,368	2,058
うち、文書指導実施件数	157	391	616	1,843	1,211
発注者指導監督件数	317	417	660	1,106	1,162
うち、文書指導実施件数	91	248	358	803	622
合計指導監督件数	3,985	4,563	6,068	9,776	10,163
うち、文書指導実施件数	1,002	2,337	3,620	6,281	6,524

資料出所:厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計

参考6 日雇派遣等短期派遣の実態

※ 短期派遣:登録型派遣であって、日雇など雇用期間が極めて短いものをいう。(短期派遣を行うこと自体は違法ではない。)

1 短期派遣の事業運営の実態(東京、大阪の10社を調査)

- 雇用契約が1月未満の派遣労働者数(1日当たり平均):約5万3千人(10社合計) うち、雇用契約が1日単位:約5万1千人
- ※ 調査対象10社中3社で派遣労働者数の約9割を占める
- 派遣労働者の職業...社会人(16.4%)、学生(23.1%)、フリーター(54.3%)、主婦(6.2%)
- 登録後の派遣労働者への連絡...電話、携帯電話のメール
- 主な取扱業務...倉庫・搬送(9社)、製造(6社)、店舗・量販店(5社)、飲食店(4社)、イベント・キャンペーン(4社)、オフィスワーク(4社)

2 短期派遣労働者の実態

[年齢・性別]

- 性別 男性...58% 女性...40%
- 年齢 35歳未満...68.8%
(19歳未満:7.0%、20~24歳:25.4%、25~29歳:20.5%、30~34歳:15.9%、35~39歳:13.6%、40~49歳:11.7%、50~59歳:2.7%、60歳以上:1.1%)

[契約・就業状況等]

- 平均就業日数...14日/月
- 平均月収...13.3万円
- 雇用契約については、1日単位が84.0%、2日~1ヶ月未満が6.6%

[短期派遣で働く理由、今後の希望]

- 短期派遣として働く理由
 - 働く日時を選べて便利であるため...47.8%
 - 収入の足しにするため...36.7%
 - 正社員として就職するまでのつなぎとして...24.7%
- 今後の希望
 - 現在のままでよい...45.7%
 - 正社員...29.6%
 - その他...14.2%

<男性・年齢>
 25~29歳:現在のままでよい(34.8%) < 正社員(53.6%)
 30~34歳:現在のままでよい(37.7%) < 正社員(58.0%)
 35~39歳:現在のままでよい(39.6%) < 正社員(45.8%)
 <女性>
 全年齢:現在のままでよい(56.9%) > 正社員(19.3%)

資料出所:厚生労働省「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」(平成19年)

参考7 派遣労働者の現状（常用型と登録型）

[常用型派遣労働者]

[登録型派遣労働者]

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%
 ・男性6割、女性4割

[勤務日数、勤務時間等]
 ・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、平均残業時間は約2時間。

[賃金形態、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。
 ・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%

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%
 ・男性2割、女性8割

[勤務日数、勤務時間等]
 ・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、平均残業時間は約1時間。

[賃金形態、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。
 ・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%

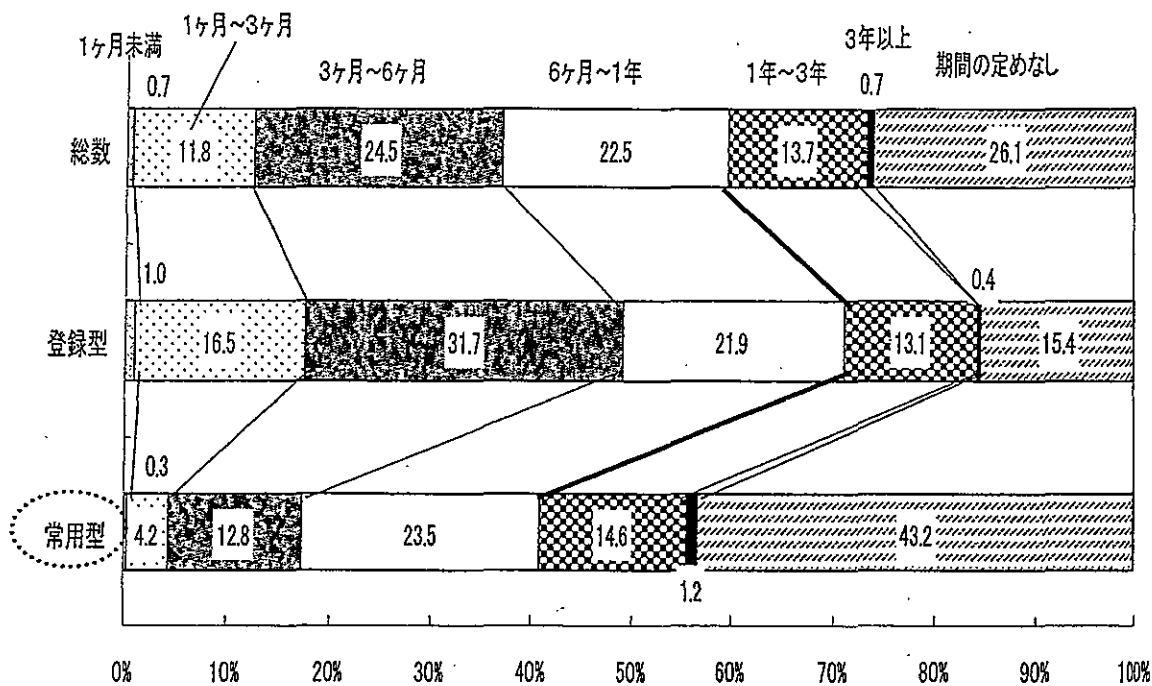
資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年）

参考8 常用型・登録型、26業務・非26業務関係図

<p>①常用型・26業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ソフトウェア開発、機械設計に従事する男性が多い。 ・できるだけ早い時期に正社員として働きたい・・・約27% ・今後も派遣労働者として働きたい・・・約30% ・派遣受入期間制限なし ・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について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該三年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない（第40条の5）。 	<p>②登録型・26業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務用機器操作、ファイリングに従事する女性が多い。 ・できるだけ早い時期に正社員として働きたい・・・約31% ・今後も派遣労働者として働きたい・・・約37% ・派遣受入期間制限なし ・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について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該三年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない（第40条の5）。
<p>③常用型・非26業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・物の製造に従事する男性、一般事務に従事する女性が多い。 ・できるだけ早い時期に正社員として働きたい・・・約35% ・今後も派遣労働者として働きたい・・・約32% ・派遣受入期間制限あり（最大3年） ・派遣先は、第三十五条の二第二項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日以降継続して第三十五条の二第二項の規定による通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触することとなる最初の日の前日までに、当該派遣労働者であって当該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（第40条の4）。 	<p>④登録型・非26業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・物の製造に従事する男性、一般事務に従事する女性が多い。 ・できるだけ早い時期に正社員として働きたい・・・約37% ・今後も派遣労働者として働きたい・・・約28% ・派遣受入期間制限あり（最大3年） ・派遣先は、第三十五条の二第二項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日以降継続して第三十五条の二第二項の規定による通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触することとなる最初の日の前日までに、当該派遣労働者であって当該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（第40条の4）。
<p>⑤適用除外業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関連業務（一部を除く））</p>	

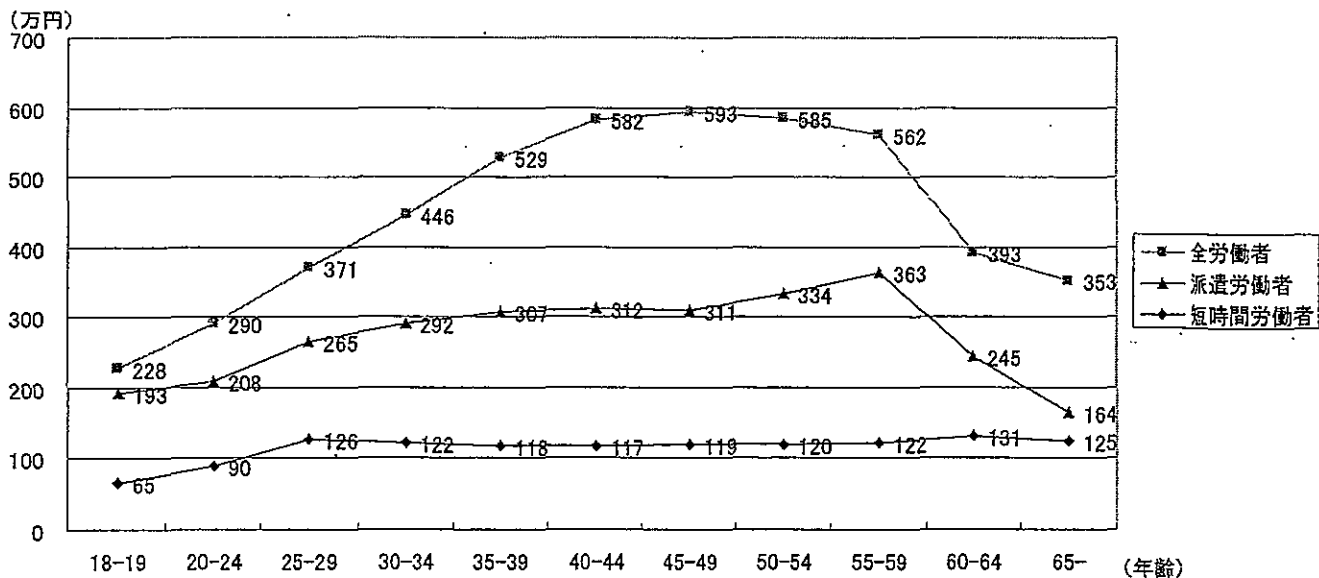
資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年）（正社員として働きたい者の割合等）

参考9 派遣元との雇用契約の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10 派遣労働者の年収



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」(平成17年)

参考 11 派遣料金と派遣労働者の賃金の差

① 派遣料金(全体平均)	一般労働者派遣事業	15,577円
	特定労働者派遣事業	22,948円

② 派遣労働者の賃金(全体平均)	一般労働者派遣事業	10,571円
	特定労働者派遣事業	14,156円



派遣料金(①)－賃金(②)	一般労働者派遣事業	5,006円(派遣料金の32.1%)
	特定労働者派遣事業	8,792円(派遣料金の38.3%)

※ 差額に含まれると考えられるもの

- (1) 法定福利費(労働保険、政府管掌健康保険、厚生年金保険の全てに加入している場合、賃金の約11.8%)
 - 労働保険料の事業主負担率・・・1000分の16(注1)
 - 政府管掌健康保険料の事業主負担率・・・1000分の41(注2)
 - 厚生年金保険料の事業主負担率・・・1000分の61.21(注3)
- (2) 派遣労働者の教育訓練経費
- (3) 派遣元事業所において労働者派遣事業に従事する労働者の人件費
- (4) 派遣元事業主の利益等

(注1) 雇用保険料の事業主負担(1000分の11.5)＋労災保険料(その他の各種事業、1000分の4.5)

(注2) 平成18年3月分から適用される介護保険第2号被保険者に該当しない場合の政府管掌健康保険料率(8.2%)の事業主負担分(労使折半)

(注3) 平成18年9月分～平成19年8月分に適用される厚生年金保険料率(12.242%)の事業主負担分(労使折半)

(注4) 派遣料金、派遣労働者の賃金の出典は、労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果

参考 12 派遣労働者が教育訓練を受けた時期、教育訓練の方法、教育訓練の内容

【派遣労働者が教育訓練を受けた時期(複数回答)＜派遣労働者＞】 (%)

	新規採用・登録時	派遣直前	派遣後	受けていない	不明
総数	23.8	17.8	26.6	45.2	2.5
登録型	16.2	17.6	22.2	54.9	1.7
常用型	29.1	18.3	29.6	38.6	2.7

【教育訓練の方法(複数回答)＜派遣労働者＞】 (%)

	派遣会社でのOff-JTを受けた	派遣会社でのOJTを受けた	派遣先で受けた	他の教育訓練施設で受けた	その他	不明
総数	33.5	36.9	47.2	13.5	2.3	8.8
登録型	38.9	28.1	45.9	10.0	2.2	9.8
常用型	30.9	41.6	47.5	15.3	2.3	7.7

【教育訓練の内容(複数回答)＜派遣労働者＞】 (%)

	パソコン・ワープロ操作	ソフトウェア開発関係	一般常識・教養	語学	マナー	車輛運転	接客	営業	介護	物の製造	医療	その他	不明
総数	42.6	15.9	29.4	2.7	39.0	2.9	13.6	2.2	1.8	4.7	1.5	18.3	5.7

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」(平成17年)

参考 13 教育訓練を行うに当たっての問題点等

【派遣元事業主が教育訓練を行うに当たっての問題点（複数回答）＜派遣元事業主＞】 (%)

	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
一般労働者派遣事業主	11.8	20.4	44.4	26.7	20.7	11.2	27.8	11.5	3.9	12.5
特定労働者派遣事業主	11.9	17.3	44.7	23.1	7.0	13.3	11.1	8.6	4.4	19.5

【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に努めているか＜派遣元事業主＞】 (%)

	はい	いいえ	不明
一般労働者派遣事業主	85.6	10.4	4.0
特定労働者派遣事業主	84.4	9.2	6.4

【派遣元事業主が行う教育訓練・能力開発について可能な限り協力しているか＜派遣先＞】 (%)

	はい	いいえ	不明
	85.4	9.7	4.9

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調査」(平成17年)

参考 14 派遣先による事前面接の実施

＜事前面接を実施することの是非＞

(派遣元事業主)

派遣先による派遣労働者への事前面接を実施することの是非 (%)

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	31.3	46.7	6.9	10.1	5.0
一般派遣事業主	26.9	50.6	7.8	11.3	3.4
特定派遣事業主	36.7	41.9	5.8	8.6	7.0

(派遣先事業主)

派遣労働者への事前面接を実施することの是非 (%)

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	40.8	44.4	2.2	6.8	5.8

(派遣労働者)

派遣先との事前面接の賛否(紹介予定派遣の場合を除く) (%)

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	48.2	37.2	3.2	4.0	7.4
登録型	51.2	37.6	3.5	4.2	3.6
常用型	47.2	36.5	3.0	4.1	9.2

＜事前面接が認められてよい理由＞

(派遣元事業主)

事前面接が認められてよい理由(複数回答) (%)

	派遣労働者へ業務内容を教えられる	派遣先の社風を教えられる	派遣先が派遣労働者の人物を選考できる	派遣先が派遣労働者の能力を選考できる	不明
総数	83.6	55.5	44.0	48.4	0.4
一般派遣事業主	83.4	61.9	41.8	43.7	0.5
特定派遣事業主	83.9	47.5	46.7	54.3	0.4

(派遣先事業主)

事前面接が認められてよい理由(複数回答) (%)

	派遣労働者へ業務内容を教えられる	貴事業所の社風を教えられる	貴事業所が派遣労働者の人物を選考できる	貴事業所が派遣労働者の能力を選考できる	不明
総数	79.6	37.1	54.6	48.3	0.6

(派遣労働者)

事前面接が認められてよい理由(複数回答) (%)

	派遣先の業務内容がわかる	派遣先の社風がわかる	自分の能力がわかってもらえる	自分の人物がわかってもらえる	派遣先の責任を問うことができる	その他	不明
総数	87.9	61.2	38.0	48.5	8.6	1.8	0.3
登録型	87.5	71.6	31.8	52.0	9.0	2.3	0.3
常用型	87.7	54.1	42.5	45.9	8.5	1.6	0.3

<事前面接が認められるべきでない理由>

(派遣元事業主)

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答) (%)

	派遣先が選考するであれば、派遣元の存在意義がない	派遣先が適切に選考するか疑問である	責任の所在が不明確になる	派遣労働者の就労拒否が増大する	作業量が増大する	派遣先による派遣労働者の選別が増大する	不明
総数	67.9	34.1	39.4	8.1	2.8	55.7	4.5
一般派遣事業主	70.8	39.0	40.3	8.4	1.3	58.4	3.3
特定派遣事業主	63.0	26.1	38.0	7.6	5.4	51.1	6.5

(派遣先事業主)

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答) (%)

	派遣先が選考するのであれば、派遣元の存在意義がない	派遣先が適切に選考できるか疑問である	責任の所在が不明確になる	派遣労働者の就労拒否が増大する	作業量が増大する	不明
総数	61.5	16.1	43.4	6.3	14.0	0.0

(派遣労働者)

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答) (%)

	時間的負担がかかる	面接で断られる場合がある	派遣先は雇用主ではない	派遣先が適切に選考するか疑問である	その他	不明
総数	18.8	32.2	58.2	41.4	2.4	3.9
登録型	24.1	33.7	61.4	45.8	3.6	4.8
常用型	14.2	32.7	54.9	38.1	1.8	3.5

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」(平成17年)

参考 15 紹介予定派遣の実施状況

(所、%、人)

	一般労働者派遣事業		特定労働者派遣事業		合計	
	H18年度 (増減比)	H17年度	H18年度 (増減比)	H17年度	H18年度 (増減比)	H17年度
紹介予定派遣実施事業所	2,551 (31.8)	1,936	57 (78.1)	32	2,608 (32.5)	1,968
紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の派遣先からの申込人数	125,936 (15.4)	109,171	418 (354.3)	92	126,354 (15.6)	109,263
紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数	44,680 (35.7)	32,928	211 (234.9)	63	44,891 (36.1)	32,991
紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数	36,897 (44.7)	25,507	211 (251.7)	60	37,108 (45.1)	25,567
紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数	27,211 (37.7)	19,754	151 (480.8)	26	27,362 (38.3)	19,780

資料出所:厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計