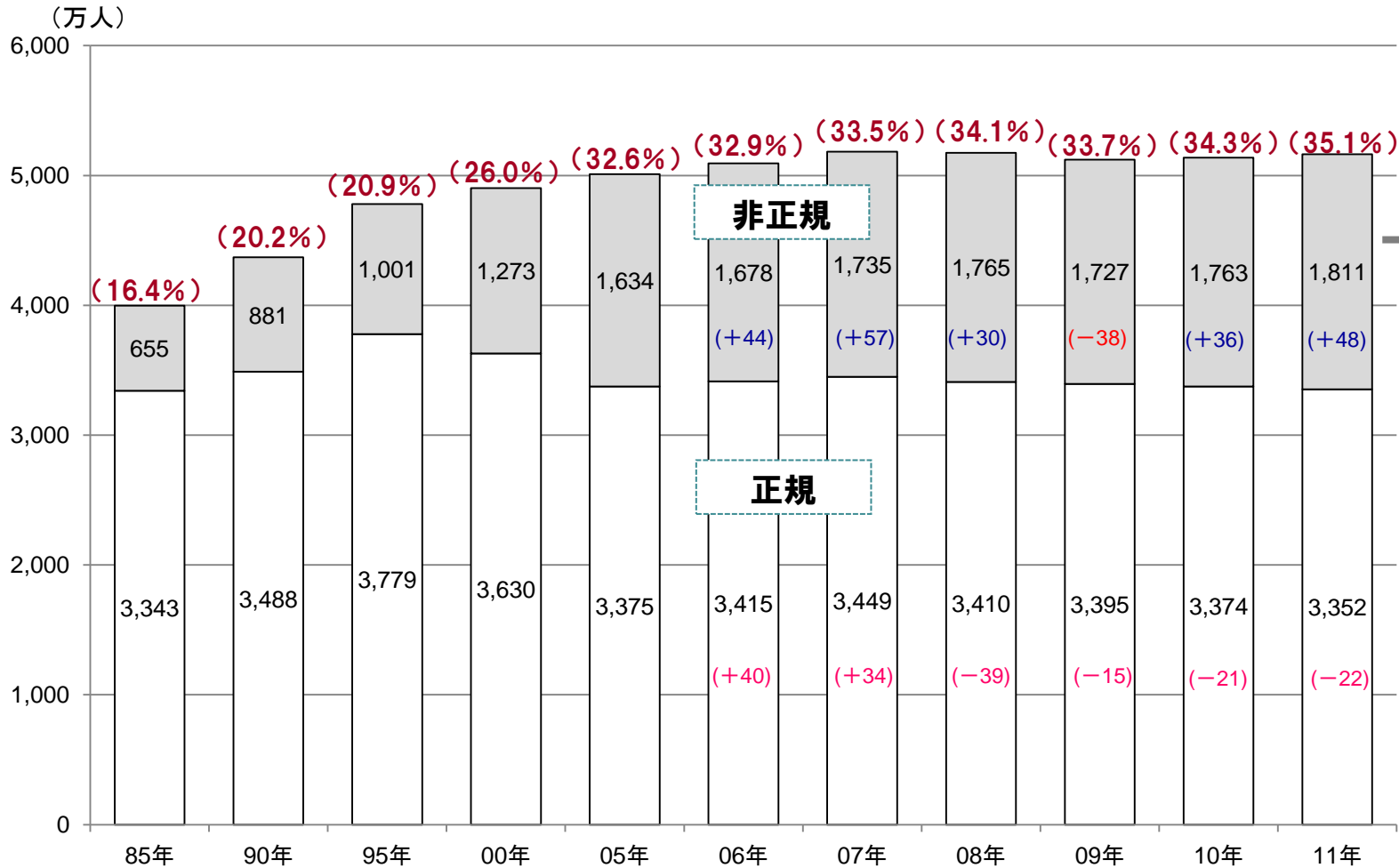


關係資料

正規雇用・非正規雇用の労働者の推移

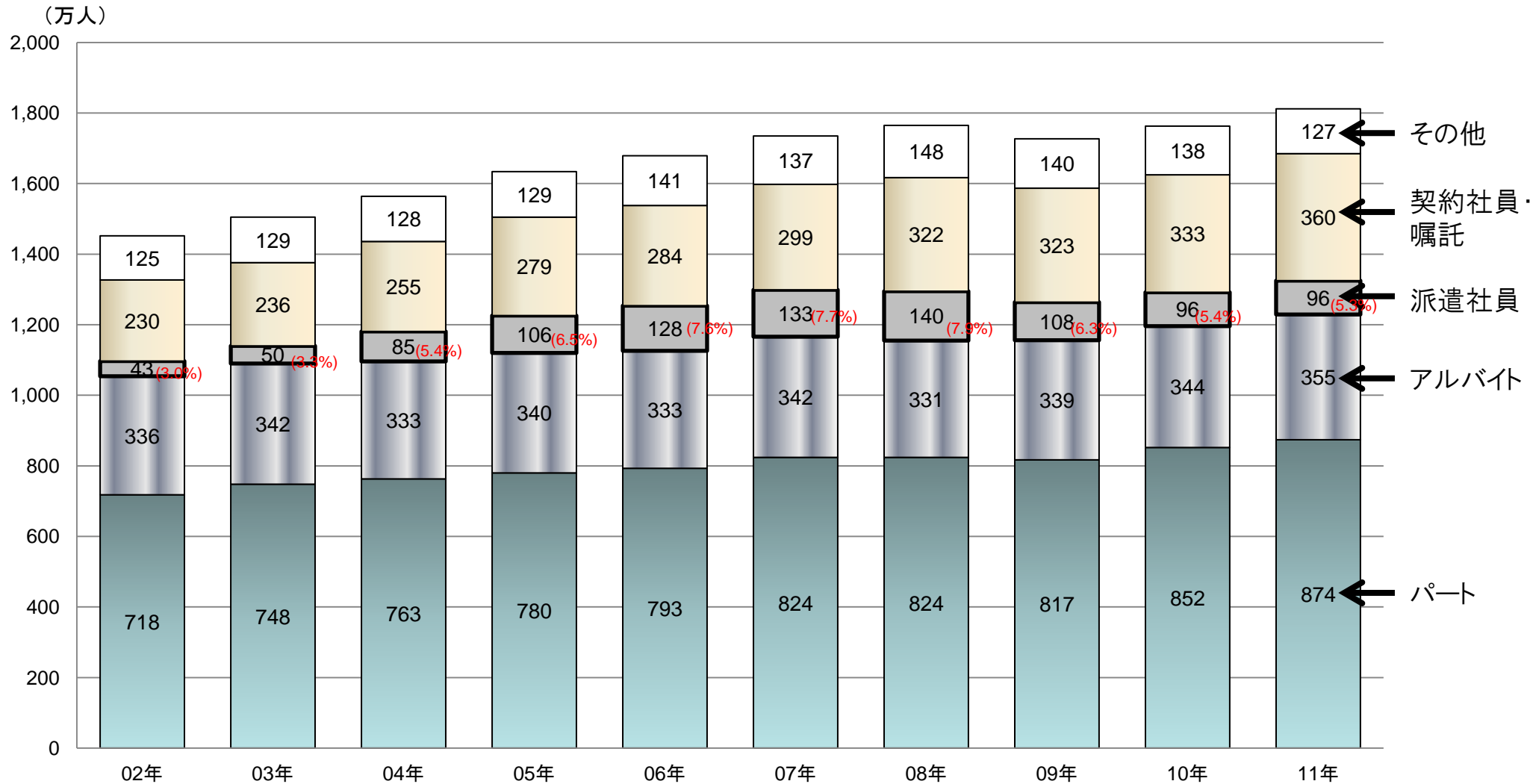
- 正規の職員・従業員は、近年減少傾向。
- 非正規雇用の労働者は、全体の3分の1を超え、過去最高の水準。



(出典)2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

非正規雇用の労働者の推移(雇用形態別)

○ 非正規雇用の労働者に占める派遣社員の割合は、近年、5～8%程度で推移している。



(注)派遣社員の括弧内の数字は、非正規雇用全体に占める派遣社員の割合

(出典)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)

正社員以外の労働者を活用する理由(事業所割合)

(複数回答、単位：%)

	正社員以外の労働者がいる事業所	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
全体	100.0	17.8	17.3	23.9	24.4	22.9	20.2	33.9	19.1	43.8	27.4	22.9	6.7	8.1
(うち)														
契約社員	100.0	17.1	15.1	41.7	37.3	15.0	7.3	9.1	7.5	30.2	13.0	14.6	5.1	4.6
嘱託社員	100.0	7.8	3.9	28.5	31.9	3.5	3.2	2.2	2.4	17.8	4.9	75.9	0.9	2.1
出向社員	100.0	16.1	4.2	46.7	46.8	2.5	0.5	3.5	1.9	4.6	2.7	4.2	0.3	21.6
派遣労働者	100.0	20.6	16.1	27.0	30.6	24.7	6.3	9.5	17.4	18.7	16.2	3.4	15.1	2.1
臨時的雇用者	100.0	13.4	2.2	10.9	16.7	38.0	5.9	24.2	48.6	28.4	20.2	6.1	5.5	1.6
パートタイム労働者	100.0	16.0	17.5	13.3	11.9	23.2	23.8	41.2	18.8	47.2	30.8	9.7	5.2	6.8
その他	100.0	14.9	16.1	13.8	20.3	15.3	17.6	22.0	15.8	41.4	21.0	7.9	6.1	9.1

就業形態別の雇用契約期間(労働者割合)

(単位:%)

	労働者計	雇用契約期間の定めあり	雇用契約期間							雇用契約期間の定めなし	不明
			1か月未満	1～3か月未満	3～6か月未満	6か月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上		
正社員以外の労働者	100.0	63.9	0.6	5.0	9.6	22.2	19.8	2.3	4.4	33.3	2.8
(うち)											
契約社員	100.0	94.3	0.3	1.7	6.7	27.9	43.6	4.1	10.0	-	5.7
嘱託社員	100.0	90.8	0.1	0.7	3.4	32.8	38.8	4.2	10.8	7.2	1.9
出向社員	100.0	28.0	-	0.4	0.3	4.3	7.3	5.4	10.3	67.5	4.5
派遣労働者	100.0	78.8	0.3	18.6	24.7	13.8	12.6	4.0	4.8	19.4	1.8
登録型	100.0	91.2	0.4	22.1	32.8	14.1	12.5	4.0	5.3	6.2	2.6
常時雇用型	100.0	64.7	0.3	14.6	15.5	13.4	12.7	4.0	4.2	34.4	0.8
臨時的雇用者	100.0	90.2	43.6	46.7	-	-	-	-	-	-	9.8
パートタイム労働者	100.0	56.5	-	3.5	10.1	22.5	16.0	1.6	2.8	40.9	2.5
その他	100.0	62.8	-	5.3	6.6	24.0	21.7	1.7	3.6	35.3	1.9

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常時雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

現在の就業形態を選んだ理由(労働者割合)

(複数回答、単位：%)

	正社員・ 出向社員 以外の労働 者計	専門的 な資格・ 技能を 活かせる から	より収入 の多い 仕事に 従事し たから	自分の 都合の よい時 間に働 けるから	勤務時 間や労 働日数 が短い から	簡単な 仕事で 責任も 少ない から	就業調 整(年収 の調整 や労働 時間の 調整)を したいから	家計の 補助、 学資等 を得た いから	自分で 自由 に使える お金を 得たい から	勤務時 間短い から	組織に 縛られ たくな かった から	正社員 として働 ける会 社がな かった から	家庭の 事情(家 事・育 児・介護 等)や他 の活動 (趣味・ 学習等) と両立し やすい から	体力的 に正社員 として働 けな かった から	その他
全体	100.0	18.6	8.3	38.8	15.4	9.9	4.8	33.2	21.4	25.2	3.7	22.5	24.5	3.2	5.9
(うち)															
契約社員	100.0	41.0	15.9	11.8	7.8	5.3	1.8	16.9	11.9	16.9	6.3	34.4	12.4	2.0	11.7
嘱託社員	100.0	43.7	12.6	9.3	10.5	10.7	6.6	23.5	13.1	13.1	2.9	19.0	5.4	3.5	21.6
派遣労働者	100.0	21.1	17.2	20.6	10.1	13.4	1.5	17.7	14.7	14.4	9.3	44.9	15.6	1.6	6.1
登録型	100.0	17.0	16.3	23.9	10.7	10.7	2.0	21.8	17.4	14.0	9.9	46.3	21.2	2.1	6.5
常用雇 用型	100.0	25.9	18.2	16.8	9.3	16.6	0.9	13.0	11.6	14.9	8.7	43.2	9.1	1.0	5.5
臨時的雇 用者	100.0	12.8	4.4	50.5	28.2	13.4	2.9	26.5	26.5	15.4	10.2	14.2	28.2	2.0	2.5
パートタイム 労働者	100.0	12.5	4.7	50.2	18.9	10.1	5.9	39.6	24.7	29.7	2.4	16.0	30.9	3.8	3.1
その他	100.0	18.4	13.1	27.4	7.7	9.7	3.2	28.9	20.1	23.0	4.2	34.0	16.6	2.3	8.0

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

今後の就業に対する希望(労働者割合)

(単位:%)

	正社員以外の労働者計	現在の会社で働きたい	別の会社で働きたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他	不明
正社員以外の労働者	100.0	73.9	12.6	2.3	3.0	7.2	1.1
(うち)							
契約社員	100.0	75.3	12.3	3.3	2.6	5.9	0.7
嘱託社員	100.0	80.6	3.3	1.2	8.5	5.3	1.2
出向社員	100.0	82.2	6.4	1.1	3.6	5.2	1.5
派遣労働者	100.0	61.3	25.1	3.0	3.2	6.6	0.8
登録型	100.0	59.8	25.1	3.5	2.8	7.9	0.8
常時雇用型	100.0	62.9	25.1	2.5	3.6	5.2	0.7
臨時的雇用者	100.0	59.9	14.3	3.4	5.9	15.2	1.3
パートタイム労働者	100.0	75.6	12.0	2.2	2.5	6.6	1.1
その他	100.0	68.4	14.4	2.3	2.1	11.8	1.0

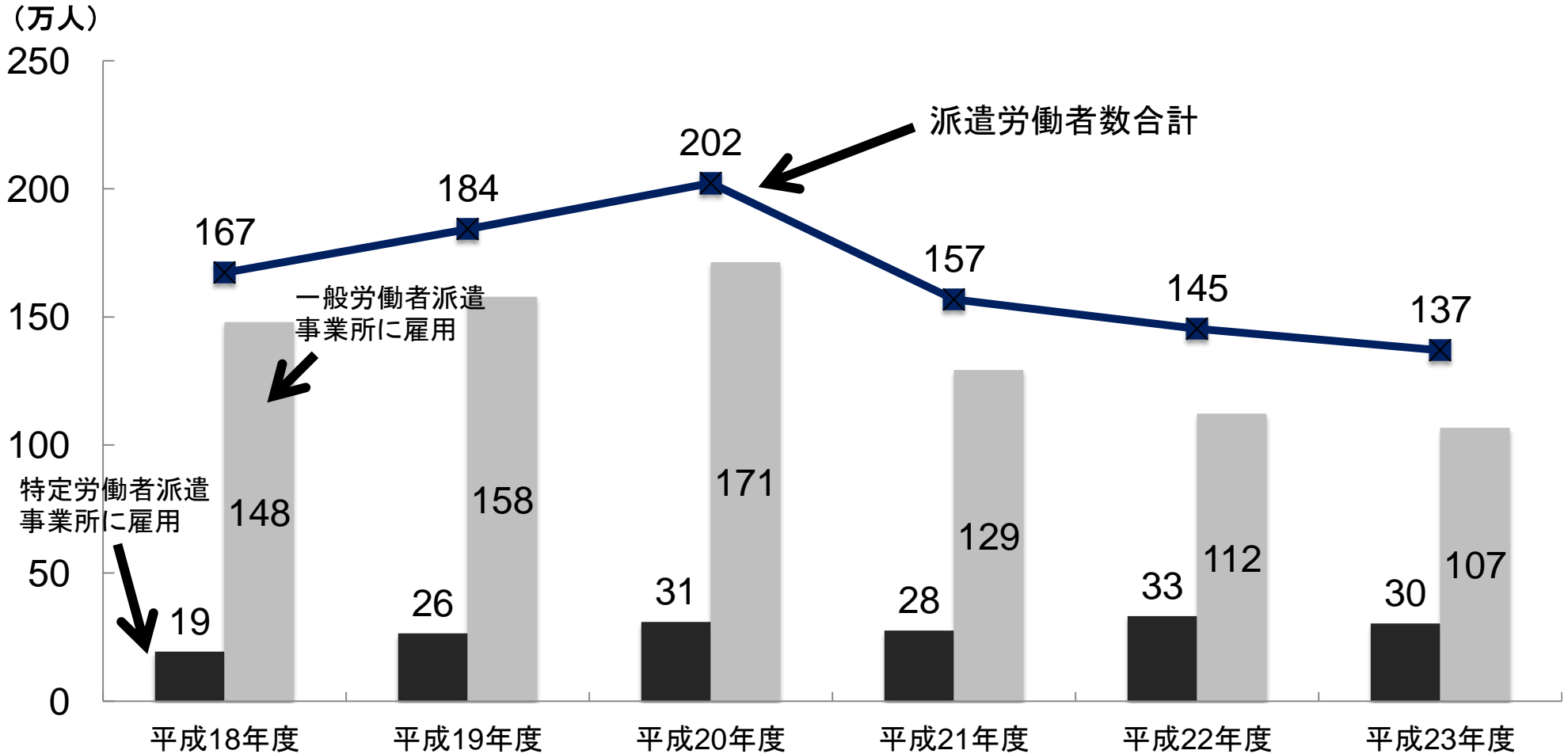
(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注1)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

(注2)派遣労働者は、派遣元での状況についての回答。

派遣労働者数の推移①(雇用されている事業所の形態別)

○ 平成20年度以降、一般労働者派遣事業所に雇用されている派遣労働者数は減少傾向にあるが、特定労働者派遣事業所に雇用されている派遣労働者数は概ね横ばいで推移している。

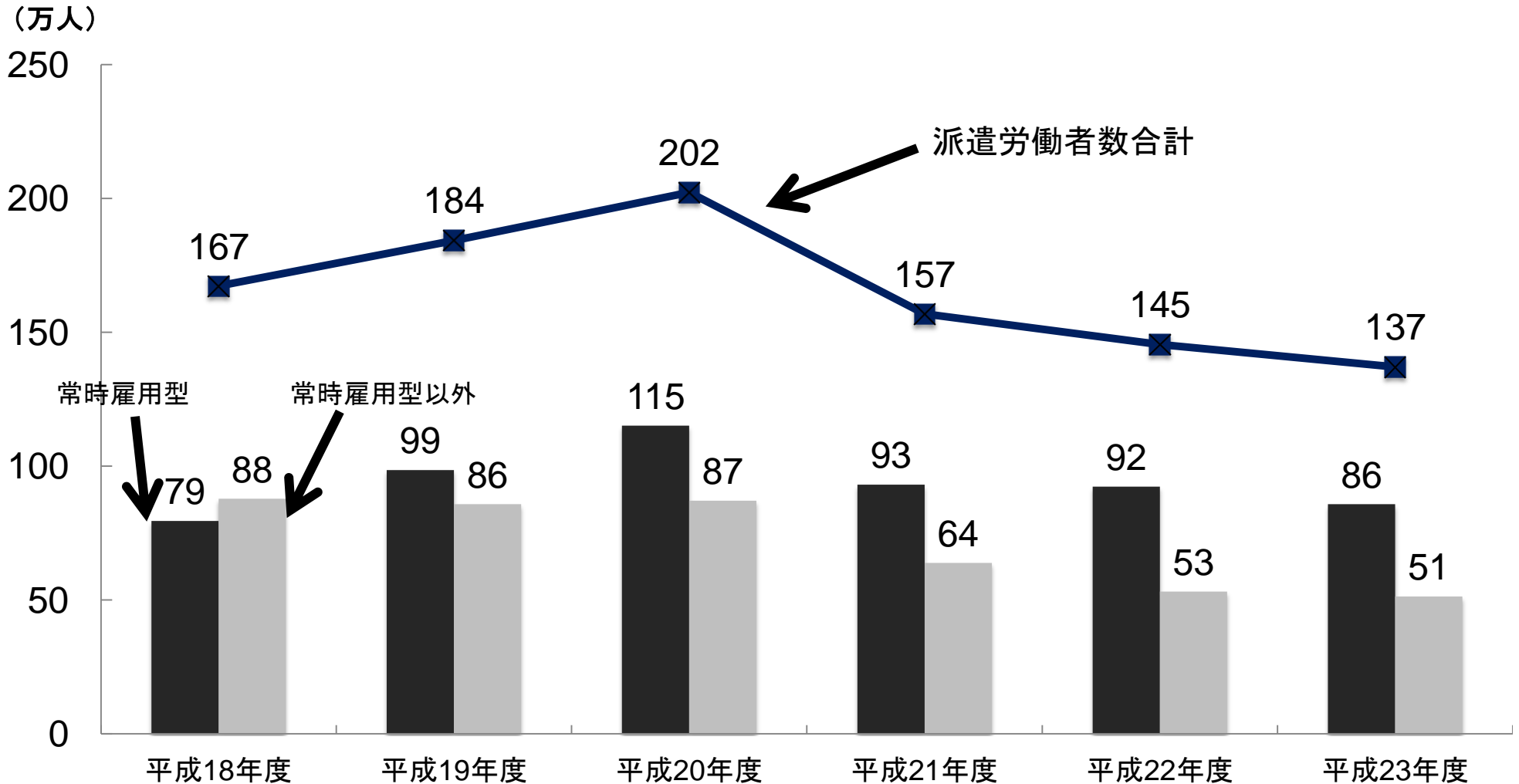


※各年6月1日時点の人数

資料出所:労働者派遣事業報告

派遣労働者数の推移②(常時雇用型・常時雇用型以外)

○ 平成19年度以降、「常時雇用型の派遣労働者数」が「常時雇用型以外の派遣労働者数」を上回っている。



※各年6月1日時点の人数

資料出所:労働者派遣事業報告

労働者派遣法における「常時雇用」の意味

- 労働者派遣法においては、雇用期間の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことを「常時雇用される」労働者としている。
- 具体的には、以下のいずれかに該当する場合に限り、「常時雇用される」労働者となる。

① 期間の定めなく雇用されている者

② 一定の期間(例えば、2か月、6か月等)を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

③ 日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

(出典)労働者派遣事業関係業務取扱要領

雇用契約期間別の派遣労働者数①(登録型と常時雇用型との比較)

○ 平成22年に実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、

- ・ 派遣労働者のうち、期間の定めのない雇用契約を締結しているのは、20%程度。
- ・ 常用雇用型であっても、期間の定めのない雇用契約を締結しているのは、全体の3分の1程度。

(単位:%)

	派遣労働者計	雇用期間								
		1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上	雇用期間の定めなし	不明
総数	100.0	0.3	18.6	24.7	13.8	12.6	4.0	4.8	19.4	1.8
うち登録型	100.0	0.4	22.1	32.8	14.1	12.5	4.0	5.3	6.2	2.6
うち常用雇用型	100.0	0.3	14.6	15.5	13.4	12.7	4.0	4.2	34.4	0.8

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

雇用契約期間別の派遣労働者数②(登録型と有期契約の常時雇用型との比較)

- 「有期契約の常時雇用型派遣労働者」の場合であっても、90%程度は雇用契約期間が1年以下であるという調査結果もある。

(単位:%)

雇用契約期間	1カ月未満	1カ月	1カ月超2カ月以下	2カ月超3カ月未満	3カ月	3カ月超6カ月未満	6カ月	6カ月超1年未満	1年	1年超3年未満	3年	その他	期間の定めなし	無回答
登録型	0.7	4.5	3.8	3.5	41.1	2.7	10.8	1.5	10.1	2.4	0.9	1.1	14.8	2.1
常用型(期間の定めあり)	0.5	3.6	3.8	2.1	29.5	2.5	14.9	1.9	30.3	3.3	2.4	3.0	-	2.1

78.7%が雇用契約期間1年以下

89.1%が雇用期間1年以下

(出典)JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)

第136回労働力需給制度部会
(平成21年10月27日)提出資料より

雇用契約別の対象労働者の雇用状況

派遣元事業主から状況が把握できた約3万6千人の雇用状況は以下のとおり。

(平成20年11月以降、平成21年4月14日時点まで把握できたもの)

(単位:人)

	合計		常用型				登録型		常用型か登録型か不明			
			無期		有期							
合計	35,886		25,285		4,401		20,884		7,683		2,918	
	(100.0%)		(100.0%)		(100.0%)		(100.0%)		(100.0%)		(100.0%)	
雇用が継続	3,916	<100.0%	3,143	<100.0%	987	<100.0%	2,156	<100.0%	632	<100.0%	141	<68.4%
	(10.9%)		(12.4%)		(22.4%)		(10.3%)		(8.1%)		(4.8%)	
派遣先関連会社へのあっせん	1,246	<31.8%	1,028	<32.7%	131	<13.3%	897	<41.6%	189	<29.9%	29	<20.6%
うち直接雇用	828	<21.1%	678	<21.6%	55	<5.6%	623	<28.9%	125	<19.8%	25	<17.7%
うち派遣	418	<10.7%	350	<11.1%	76	<7.7%	274	<12.7%	64	<10.1%	4	<2.8%
新たな派遣先への派遣	2,330	<59.5%	1,844	<58.7%	664	<67.3%	1,180	<54.7%	411	<65.0%	75	<53.2%
休業・教育訓練等の実施	340	<8.7%	271	<8.6%	192	<19.5%	79	<3.7%	32	<5.1%	37	<26.2%
離職	29,926	《100.0%》	22,056	《100.0%》	3,392	《100.0%》	18,664	《100.0%》	6,996	《100.0%》	874	《100.0%》
	(83.4%)		(87.2%)		(77.1%)		(89.4%)		(91.1%)		(30.0%)	
解雇	25,792	《86.2%》	19,386	《87.9%》	3,197	《94.3%》	16,189	《86.7%》	5,823	《83.2%》	583	《66.7%》
期間満了	2,517	《8.4%》	1,897	《8.6%》	14	《0.4%》	1,883	《10.1%》	579	《8.3%》	41	《4.7%》
自己都合	943	《3.3%》	764	《3.5%》	175	《5.2%》	589	《3.2%》	168	《2.4%》	11	《1.2%》
離職理由不明	674	《2.3%》	9	《0.0%》	6	《0.2%》	3	《0.0%》	426	《6.1%》	239	《27.3%》
未定	2,044		86		22		64		55		1,903	
	(5.7%)		(0.2%)		(0.4%)		(0.3%)		(0.7%)		(65.2%)	

資料出所：厚生労働省需給調整事業課「労働者派遣契約の中途解除に係る対象労働者の雇用状況」

※ 表中の「常用型」とは、①常時雇用されている者、②一定期間を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者、③日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者をいう。

※ 表中の「常用型か登録型か不明」は、派遣契約の中途解除に当たっての雇用の状況は確認できたものの本人の雇用契約が常用型か登録型か不明な者。

※ 表中の「未定」は、対象労働者の雇用の状況を派遣元事業主に確認したが、その時点で雇用が継続するか離職するか決まっていな者。

派遣元における教育訓練の状況

○ 平成17年に実施した「労働力需給制度についてのアンケート調査」によると、

- ① 派遣元における教育訓練受講率は、常用の派遣労働者と登録型等の派遣労働者との間で20%程度の差がある。
- ② また、派遣元が感じている教育訓練上での問題点として、一般労働者派遣事業所の場合には、特定労働者派遣事業所と比較して、「労働者が受講を希望しない」「教育訓練を受けてやめてしまう人がいる」と回答した割合が高い。

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(100%)	72(8.9%)	34(4.2%)	46(5.7%)	52(6.5%)	294(36.5%)	308(38.2%)	75.3%
	特定	640(100%)	36(5.6%)	35(5.5%)	48(7.5%)	38(5.9%)	356(55.6%)	127(19.8%)	82.8%
登録型等の派遣労働者	一般	806(100%)	130(16.1%)	48(6.0%)	70(8.7%)	32(4.0%)	159(19.7%)	367(45.5%)	56.0%

2. 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(100%)	95(11.8%)	164(20.4%)	358(44.4%)	215(26.7%)	167(20.7%)	90(11.2%)	224(27.8%)	93(11.5%)	31(3.9%)	101(12.5%)
特定	640(100%)	76(11.9%)	111(17.3%)	286(44.7%)	148(23.1%)	45(7.0%)	85(13.3%)	71(11.1%)	55(8.6%)	28(4.4%)	125(19.5%)

各種研修の受講経験の有無

○ 派遣労働者の各種研修の受講状況については、

- ① 登録型派遣社員の場合には、常用型派遣社員(無期)と比較して、初級OAスキル研修の受講割合が高いが、職能別研修・ビジネススキル研修・ビジネスマナー研修の受講割合が低い。
- ② また、派遣会社による研修を受けたことがないと回答した登録型派遣社員の割合は、常用型派遣社員(無期)よりも10ポイント以上高い。という調査結果もある。

(単位：%)

	総数	初級OAスキル研修(初歩のワード、エクセル等)	上級OAスキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)	語学研修	職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MRなど)	ビジネススキル研修(コミュニケーションやマネジメントなど)	ビジネスマナー研修(名刺の渡し方や電話対応など)	情報保護に関する研修	コンプライアンス研修	派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)
登録型派遣社員	100.0	17.9	4.9	1.4	1.8	5.4	13.9	15.5	17.2	15.5
常用型派遣社員(期間の定めあり)	100.0	12.1	4.5	1.2	4.3	7.6	15.2	19.8	24.5	21.3
常用型派遣社員(期間の定めなし)	100.0	10.1	4.6	2.6	9.1	18.7	26.1	27.6	30.2	19.5

	公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)	Eラーニング	提携スクールの割引制度	通信教育の費用補助制度	キャリアカウンセリング・キャリアセミナー	以上の派遣会社の研修を受けたことがない	無回答
登録型派遣社員	0.9	10.7	1.2	1.1	1.7	42.5	7.5
常用型派遣社員(期間の定めあり)	0.9	18.2	1.0	2.3	1.6	38.5	6.9
常用型派遣社員(期間の定めなし)	3.7	16.8	0.6	7.2	2.6	31.6	5.6

(出典)JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」
(2011年)

派遣労働者を就業させる主な理由

- 平成20年に実施した「派遣労働者実態調査」によると、派遣労働者を就業させる主な理由として、
- ・ 必要な人員を迅速に確保できるため
 - ・ 一時的・季節的な業務量の変動に対応できるため
 - ・ 専門性を活かした人材を活用するため
- 等といった回答が多かった。

(単位:%)

就業させる理由(複数回答 主なもの3つまで)

派遣労働者が就業している事業所計	一時的・臨時的な業務量の変動に対処するため	欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため	常用労働者数を抑制するため	雇用管理の負担が軽減されるため	社内を活性化するため	専門性を活かした人材を活用するため	自社で養成できない労働力を確保するため	軽作業、補助的業務等を行うため	勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	その他	不明
100.0	35.1	70.7	17.8	14.8	3.1	25.3	10.0	25.2	4.6	5.5	0.3