

# 調査の概要

## 1 調査の目的

労働者派遣の実態等について、事業所側、労働者側の双方から把握し、労働者派遣法改正（平成 27 年 9 月 11 日成立、一部を除き 9 月 30 日施行）前後の実態の変化も把握することで、労働者派遣制度に関する諸問題に的確に対応した施策の立案等に資することを目的とする。

## 2 調査の範囲及び対象

(1) 地域 全国

(2) 産業 日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく次の 16 大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）〕

(3) 調査対象

ア 事業所調査

事業所母集団データベース（平成 27 年次フレーム）の事業所を母集団として、上記（2）に掲げる産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した事業所

イ 派遣労働者調査

上記アの事業所調査の調査対象事業所において就業している派遣労働者

## 3 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

(1) 事業所調査 調査対象数 17,072 事業所 有効回答数 10,158 事業所 有効回答率 59.5%

(2) 派遣労働者調査 調査対象数 14,077 人 有効回答数 8,728 人 有効回答率 62.0%

## 4 調査の対象期間及び実施期間

平成 29 年 10 月 1 日現在の状況について事業所調査は平成 29 年 9 月 22 日から 10 月 15 日までの間に、派遣労働者調査は平成 29 年 10 月 13 日から 11 月 30 日までの間に調査を実施

## 5 調査事項

(1) 事業所調査

事業所の属性、派遣労働者を就業させる主な理由、派遣労働者を受け入れない場合の主な理由、派遣労働者の業務、派遣契約件数、3年前と比べた派遣労働者数の変化、派遣先責任者の人数、派遣労働者に講じている取組及び派遣労働者等の待遇、過半数労働組合等の有無及び過半数代表者の選任状況、派遣可能期間の延長状況、過去1年間の労働者派遣契約の中途解除の状況、過去1年間の派遣労働者からの苦情について、派遣労働者を直接雇用する登用制度について、紹介予定派遣について、請負労働者について、今後の就業形態別労働者の構成比の方針、派遣労働者の均衡待遇の推進に必要な情報の提供に関する派遣元事業所からの要望の有無及び対応状況

(2) 派遣労働者調査

個人の属性、派遣の種類、登録型派遣労働者の派遣元事業所の登録数、これまでの派遣就業に関する状況、現在の派遣就業に関する状況、派遣元・派遣先への要望、派遣元・派遣先の正社員等の募集情報の提供の有無及び応募の有無、紹介予定派遣について、労働者派遣制度に関する情報の把握状況、今後

の働き方の希望

## 6 調査の方法

### (1) 事業所調査

事業所票を厚生労働省から調査客体事業所に郵送し、調査客体事業所が記入した後、厚生労働省に郵送。

### (2) 派遣労働者調査

厚生労働省が業務を委託した民間事業者が、回収事業所票から調査客体労働者数を算出し、事業所調査客体事業所に対して、郵送により調査客体労働者の抽出と派遣労働者票の配布を依頼。調査客体労働者が派遣労働者票に記入後、厚生労働省に郵送。

## 7 集計・推計方法

### (1) 事業所調査

産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

### (2) 派遣労働者調査

産業、事業所規模ごとに派遣労働者の復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

## 8 調査機関

### (1) 事業所調査 厚生労働省－報告者

### (2) 派遣労働者調査 厚生労働省－厚生労働省が業務を委託した民間事業者－事業所調査客体事業所－報告者

## 9 利用上の注意

(1) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、内訳の和が計の数値とは必ずしも一致しない。

(2) 表章記号について

①「0.0」は、該当数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。

②「－」は該当数値がないことを示す。

③「・」は統計項目がありえないことを示す。

④「…」は調査をしていないことを示す。

(3) 東日本大震災の影響により、前回の平成24年調査では、原子力災害対策特別措置法に基づき警戒区域、計画的避難区域及び緊急時避難準備区域に設定された市町村を除外し、除外した市町村分の標本数については、県内の他地域から補完した。

## 10 主な用語の定義

### (1) 常用労働者

次のア、イのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めずに雇われている者

イ 1か月以上の期間を定めて雇われている者

### (2) 事業所規模

その事業所に雇用されている常用労働者の人数により区分した階級をいう。

### (3) 一般労働者

常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者をいう。

(4) 短時間労働者

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

(5) 臨時労働者

常用労働者に該当しない労働者（労働契約の期間が日々又は1か月未満の労働者）をいう。

(6) 派遣労働者

労働者派遣を業として行う事業者（以下、「派遣元事業所」という。）に雇用され、当該雇用関係の下に、他人（以下、「派遣先事業所」という。）の指揮命令を受けて当該派遣先事業所のために労働に従事する者をいう。

調査対象事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については、その事業所での調査対象としない。

(7) 派遣契約の中途解除

労働者派遣契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行ったことをいう。

(8) 派遣の種類

ア 「登録型」とは、派遣元事業所が派遣労働を希望する労働者を登録しておき、派遣先事業所から求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元事業所が雇い入れた上で派遣先事業所に派遣するものをいう。

イ 「常用雇用型」とは、派遣元事業所が労働者を常時雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を派遣先事業所に派遣するものをいう。

(9) 紹介予定派遣

労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者及び派遣先事業所に対して職業紹介を行うことを予定しているものをいう。

(10) OFF-JT (Off The Job Training)

通常の業務を一時的に離れて行う教育訓練を指す。

(11) OJT (On The Job Training)

日常の業務につきながら行う教育訓練を指す。

(12) eラーニング (electronic learning)

コンピューターネットワーク等を介して行われる教育や研修のことを指す。

(13) キャリアコンサルティング

この調査では、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第2条第5項に規定するキャリアコンサルティングのうち、労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。

(14) キャリアコンサルタント

キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを職業とする者をいう（職業能力開発促進法第30条の3）。

(15) 正社員

常用労働者であって、当該事業所で正社員、正職員とされている者をいう。