

## 第 2 章 派遣元事業所実態調査



## 第2章 派遣元事業所実態調査

### 1. 派遣元事業所の概要

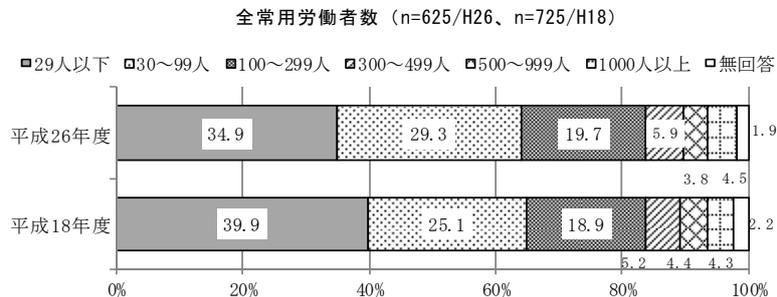
#### (1) 設立年【第1表】

- 今回回答を得た625件の派遣元事業所の設立年は、「2000年以降」が37.0%を占めている。
- 以下、設立年が古くなるに従い事業所割合は低くなっている。
- また、派遣法の制定年（1985年）を区切りとして集計した結果、1985年以降設立の事業所が439件で70.2%を占めている。

No.	設立年	件数(件)	%
1	1959年以前	17	2.7
2	1960～69年	38	6.1
3	1970～79年	62	9.9
4	1980～89年	106	17.0
5	1990～99年	137	21.9
6	2000年以降	231	37.0
	無回答	34	5.4
	全体	625	100.0

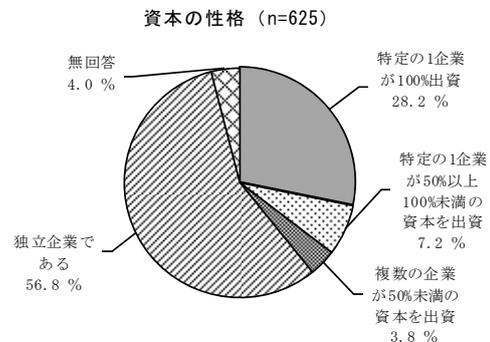
#### (2) 全常用労働者数【第2表】

- 全常用労働者数は、「29人以下」の事業所が最も多く34.9%と3割台半ばを占めている。次いで「30～99人」(29.3%)、「100～299人」(19.7%)と続き、「300人以上」の大規模な事業所は合わせて14.2%となっている。



#### (3) 資本の性格【第3表】

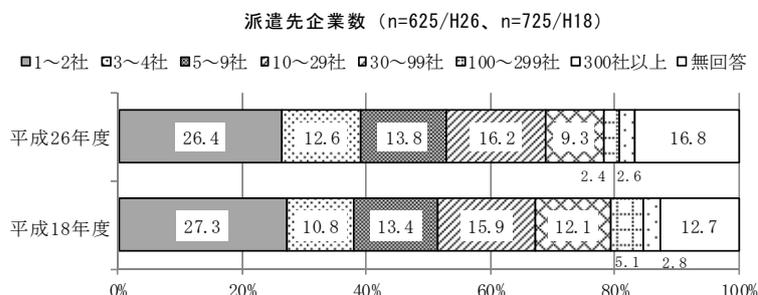
- 出資者については、「独立企業である」と回答した事業所が56.8%で最も多く、次いで「特定の1企業が100%出資」が28.2%となっている。



## 2. 労働者派遣事業の実績

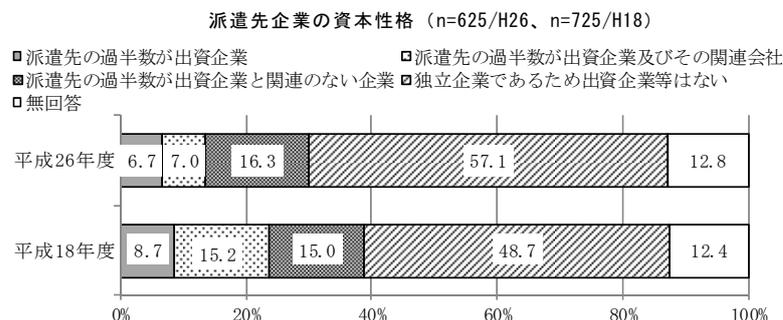
### (1) 派遣先の企業数【第4表】

○派遣先企業数については、「10社未満」が52.8%で過半数を超えている。



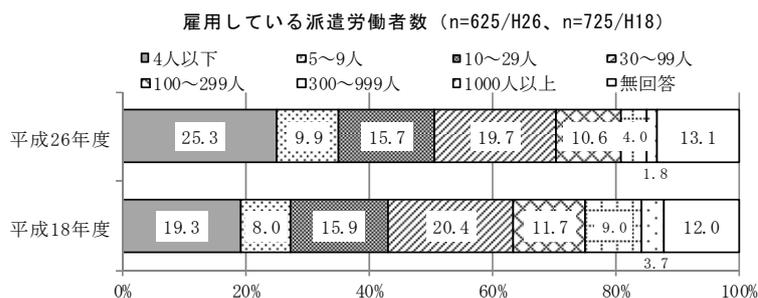
### (2) 派遣先企業との関係【第5表】

○派遣先企業との出資等の関係についてみると、「独立企業であるため出資企業等はない」が57.1%と過半数を占めており、次いで「派遣先の過半数が出資企業と関連のない企業」が16.3%となっている。

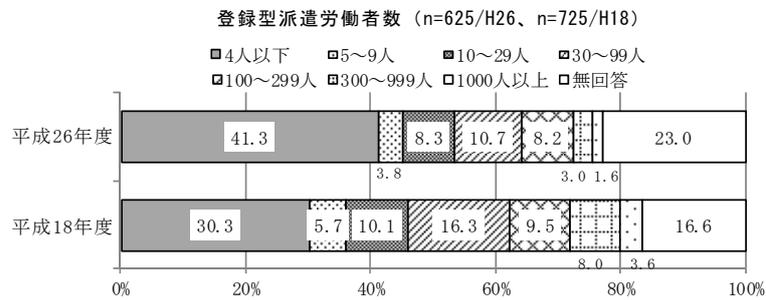


### (3) 雇用している派遣労働者数及び登録型労働者数【第6~7表】

○回答を得られた事業所の現在雇用している派遣労働者数の規模は、「4人以下」が25.3%で最も多く、次いで「30~99人」(19.7%)、「10~29人」(15.7%)となっている。

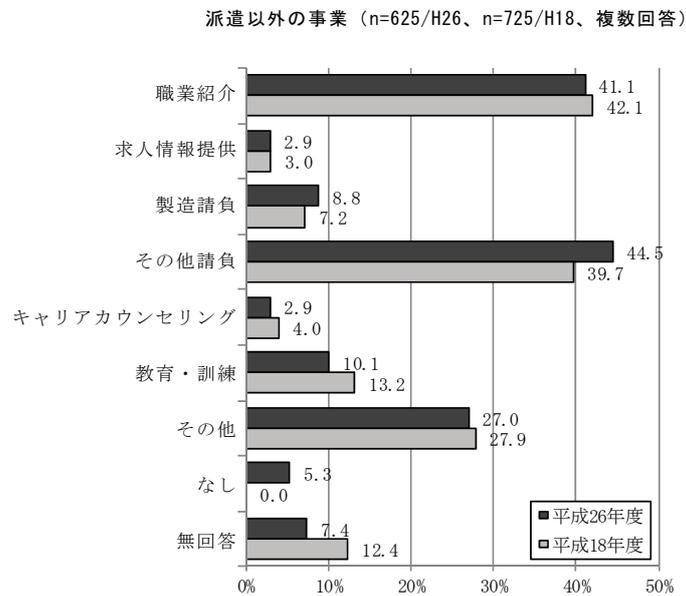


○現在稼働している派遣労働者のうちの登録型労働者数は「4人以下」が41.3%で最も多く、次いで「30～99人」(10.7%)、「10～29人」(8.3%)となっている。



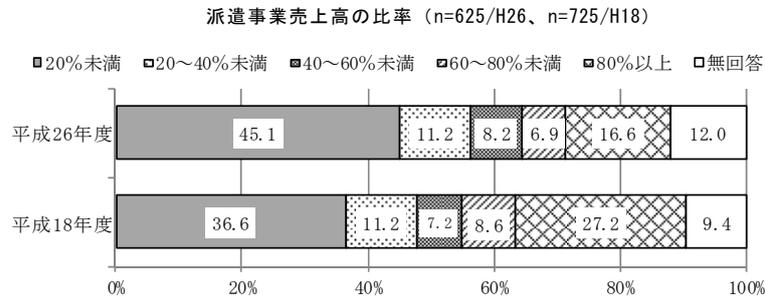
#### (4) 派遣事業以外に行っている事業 (複数回答)【第8表】

○派遣事業以外に行っている事業については、「その他請負」(44.5%)が最も多く、次いで「職業紹介」(41.1%)となっている。



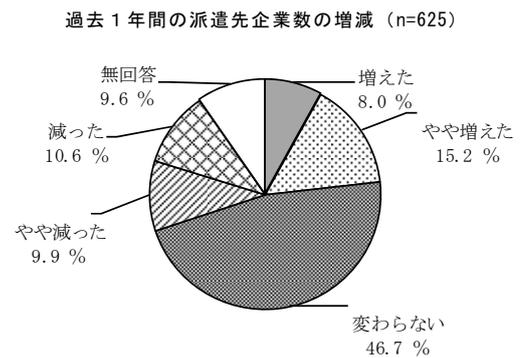
(5) 総売上高に占める派遣事業売上高の比率【第9表】

○総売上高に占める派遣事業売上高の割合については、「20%未満」の事業所が45.1%と4割台半ばを占め、次いで「80%以上」(16.6%)、「20~40%未満」(11.2%)となっている。

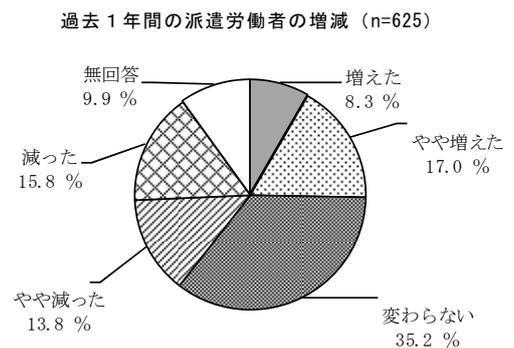


(6) 派遣先企業数・派遣労働者数の増減(過去1年間)【第10~11表】

○派遣先企業数の過去1年間の増減について、「変わらない」が46.7%と4割台半ばを超え、次いで「やや増えた」(15.2%)となっている。



○派遣労働者数の増減については、派遣先企業数の増減とほぼ同じ傾向となっており、「変わらない」(35.2%)が最も多く、次いで「やや増えた」(17.0%)となっている。



※ここからは登録型派遣事業を実施している 390 事業所（62.4%）の集計結果である。

### 3. 派遣先企業の業種・規模、契約内容

#### （1）売上が最大となっている派遣先企業【第 12 表】

○売上が最大となっている派遣先企業の業種は、「情報通信業」と「サービス業」（各々 18.5%）で最も多く、次いで「製造業」（12.1%）となっている。

派遣先企業の業種く売上が最大である業種別＞（n=390/H26、n=543/H18）

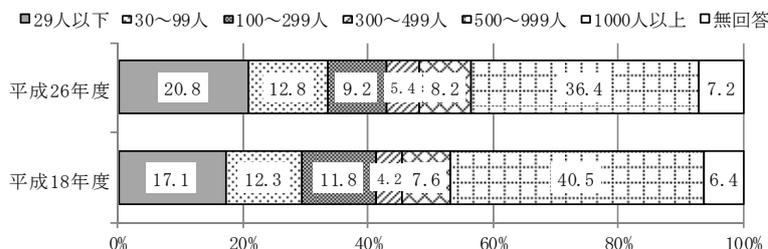
年収	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産・物品賃貸	飲食店・宿泊業	教育・学習支援	医療・福祉	サービス業	その他	無回答
平成18年度	7.2	15.5	19.2	5.5	9.0	7.6	2.4	1.3	2.4	3.1	19.9	3.9	3.1
平成26年度	8.2	12.1	18.5	6.4	7.7	2.6	1.3	1.0	1.5	6.2	18.5	11.8	4.4
情報処理システム開発	2.1	4.3	72.3	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.8	2.1	2.1
機械設計	30.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	10.0	0.0
放送番組等制作	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	28.6	0.0
事務用機器操作	14.6	22.9	16.7	2.1	0.0	2.1	2.1	0.0	0.0	0.0	20.8	18.8	0.0
通訳、翻訳、速記	14.3	0.0	28.6	0.0	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
財務処理	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
デモンストレーション	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
添乗	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
案内・受付	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	33.3	0.0	0.0	0.0	55.6	0.0	0.0
研究開発	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	11.1	33.3	0.0
テレマーケティングの営業	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.0	20.0	0.0
ポータルエンジニアの営業、金融商品の営業	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
一般事務	20.0	5.0	20.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	15.0	0.0	15.0	15.0	0.0
営業	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0
販売	0.0	0.0	11.5	0.0	61.5	0.0	3.8	3.8	0.0	0.0	19.2	0.0	0.0
軽作業	3.8	7.7	0.0	46.2	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.5	23.1	0.0
介護	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	87.5	0.0	0.0	12.5
医療	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
物の製造	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	24.4	2.4	4.9	12.2	7.3	0.0	0.0	7.3	4.9	7.3	17.1	12.2	0.0
無回答	5.3	8.8	8.8	1.8	3.5	1.8	0.0	0.0	0.0	8.8	22.8	12.3	26.3

※売上最大業務（縦の項目）の回答数が「3 サンプル以下」は掲載していない。

#### （2）派遣先企業の従業員規模【第 13 表】

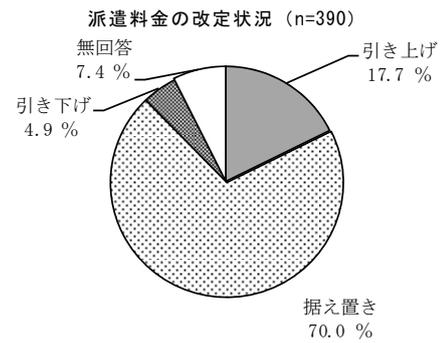
○派遣先企業の従業員規模としては、「1000人以上」が36.4%で最も多く、次いで「29人以下」（20.8%）、「30～99人」（12.8%）となっている。

派遣先企業の従業員規模（n=390/H26、n=543/H18）

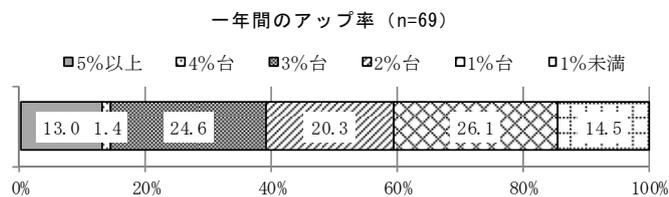


### (3) 派遣料金の改定状況【第14～16表】

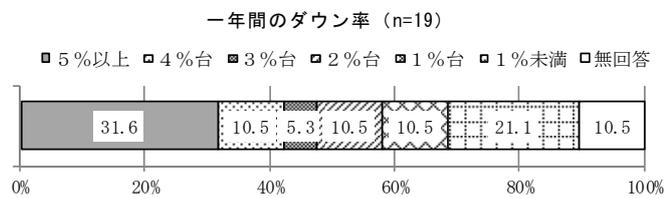
○派遣先企業に対する派遣料金について1年前と比べて改定状況は、「据え置き」(70.0%)が最も多く、次いで「引き上げ」(17.7%)、「引き下げ」(4.9%)となっている。



○派遣料金を引き上げた事業所のアップ率は、「1%台」が26.1%で最も多く、次いで「3%台」(24.6%)、「2%台」(20.3%)となっている。



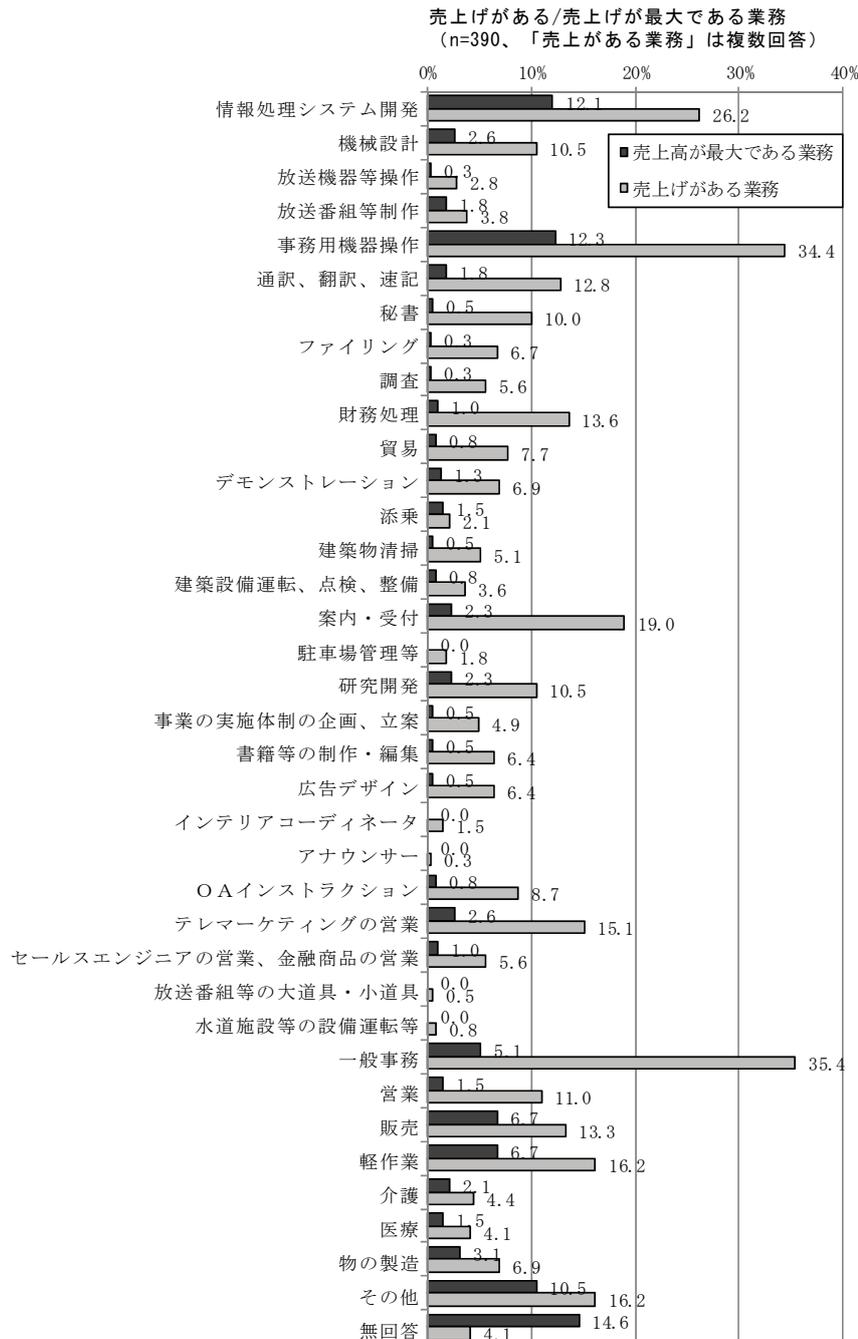
○派遣料金を引き下げた事業所のダウン率は、「5%以上」が31.6%で最も多く、次いで「1%未満」(21.1%)となっている。



#### （４）派遣業務として売上のある業務【第17表】

○少しでも売り上げのある業務（複数回答）としては、「一般事務」が35.4%で最も多く、次いで「事務用機器操作」（34.4%）、「情報処理システム開発」（26.2%）、「案内・受付」（19.0%）となっている。

○最も売上の多い業務（1つのみ回答）については、「事務用機器操作」が12.3%で最も多く、次いで「情報処理システム開発」（12.1%）、「販売」、「軽作業」（各々6.7%）となっている。



## (5) 派遣契約期間と通算契約期間【第18表】

- 「1ヶ月未満」、「1ヶ月以上3ヶ月未満」の短期的な契約の割合は、「添乗」(100.0%)、「介護」(52.9%)、「軽作業」(47.6%)、「デモンストレーション」(44.4%)が多くなっている。
- 一方で、「6ヶ月以上」の長期的な契約の割合は、「事業体制企画立案」が63.2%で最も多く、次いで「調査」(31.8%)、「機械設計」(29.3%)となっている。
- 通算契約期間が「3年以上」の業務は、「機械設計」が51.2%で最も多く、次いで「研究開発」(41.5%)、「事業体制企画立案」(36.8%)となっている。

派遣契約期間と通算契約期間

	派遣契約期間						通算契約期間				
	件数 (件)	1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上	無回答	件数 (件)	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	無回答
情報処理システム開発	102	1.0	29.4	46.1	16.7	6.9	102	5.9	51.0	28.4	14.7
機械設計	41	0.0	9.8	51.2	29.3	9.8	41	4.9	34.1	51.2	9.8
放送関連(*)	18	0.0	0.0	66.7	27.8	5.6	18	22.2	33.3	27.8	16.7
事務用機器操作	134	0.0	20.1	43.3	23.1	13.4	134	3.7	48.5	28.4	19.4
通訳、翻訳、速記	50	14.0	12.0	30.0	22.0	22.0	50	22.0	36.0	18.0	24.0
秘書	39	0.0	10.3	51.3	25.6	12.8	39	7.7	46.2	25.6	20.5
ファイリング	26	0.0	19.2	42.3	19.2	19.2	26	7.7	61.5	11.5	19.2
調査	22	13.6	0.0	40.9	31.8	13.6	22	22.7	22.7	36.4	18.2
財務処理	53	1.9	22.6	39.6	24.5	11.3	53	7.5	49.1	30.2	13.2
貿易	30	3.3	23.3	56.7	13.3	3.3	30	13.3	53.3	26.7	6.7
デモンストレーション	27	33.3	11.1	29.6	18.5	7.4	27	44.4	18.5	18.5	18.5
添乗	8	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	8	62.5	12.5	12.5	12.5
ビルメンテナンス関連(*)	92	3.3	6.5	13.0	17.4	59.8	92	7.6	19.6	12.0	60.9
研究開発	41	0.0	9.8	41.5	31.7	17.1	41	2.4	36.6	41.5	19.5
事業体制企画立案	19	0.0	15.8	10.5	63.2	10.5	19	10.5	26.3	36.8	26.3
書籍等制作・編集	25	4.0	8.0	40.0	20.0	28.0	25	4.0	32.0	20.0	44.0
デザイン関連(*)	25	4.0	12.0	40.0	20.0	24.0	25	4.0	52.0	20.0	24.0
OAインストラクション	34	5.9	17.6	50.0	8.8	17.6	34	11.8	47.1	20.6	20.6
セールスエンジニア・金融営業	22	4.5	27.3	27.3	22.7	18.2	22	22.7	36.4	9.1	31.8
テレマーケティング営業	59	0.0	30.5	42.4	11.9	15.3	59	13.6	32.2	30.5	23.7
一般事務	138	0.7	18.8	42.0	20.3	18.1	138	14.5	55.8	8.0	21.7
営業	43	4.7	25.6	37.2	16.3	16.3	43	25.6	41.9	9.3	23.3
販売	52	5.8	34.6	34.6	13.5	11.5	52	21.2	53.8	5.8	19.2
軽作業	63	11.1	36.5	23.8	22.2	6.3	63	31.7	58.7	3.2	6.3
介護	17	0.0	52.9	11.8	17.6	17.6	17	52.9	29.4	5.9	11.8
医療	16	6.3	31.3	31.3	12.5	18.8	16	43.8	31.3	6.3	18.8
物の製造	27	0.0	29.6	22.2	29.6	18.5	27	18.5	51.9	7.4	22.2

※業務(縦の項目)の回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

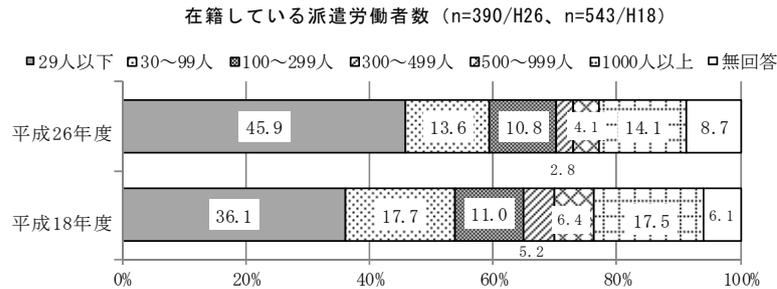
- (\*) 「放送関連」については、政令指定業務 5条1号(放送機器操作関係)、2号(放送番組等制作)、7号(アナウンサー)、9号(放送番組等の大道具・小道具)
- (\*) 「ビルメンテナンス関連」については、政令指定業務 5条3号(建築物清掃)、4号(建築設備運転、点検、整備)、4条12号(案内・受付)、5条5号(駐車場管理等)
- (\*) 「デザイン関連」については、政令指定業務 4条16号(広告デザイン)、5条6号(インテリアコーディネータ)

## 4. 派遣労働者

### (1) 在籍している派遣労働者数【第19～20表】

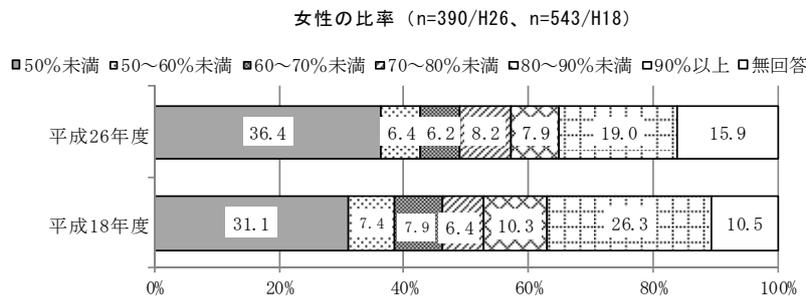
(総数)

○現在在籍している派遣労働者数は、「29人以下」が45.9%で最も多く、次いで「1000人以上」(14.1%)、「30～99人」(13.6%)となっている。



(女性の比率)

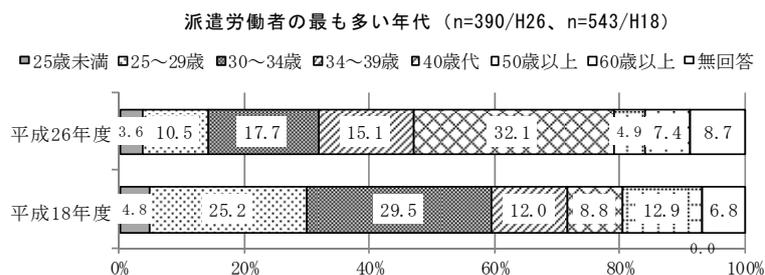
○女性の比率は、「50%未満」が36.4%で最も多いものの、「90%以上」に及ぶ場合も19.0%の比率を占めている。



### (2) 派遣労働者の最も多い年代【第21表】

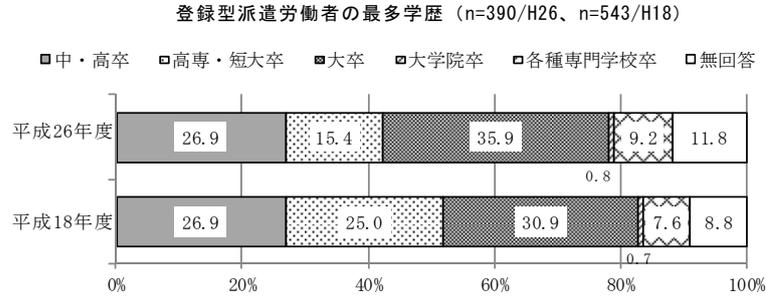
○派遣労働者の年代は、「40歳代」が32.1%で最も多く、次いで「30～34歳」(17.7%)、「34～39歳」(15.1%)となっている。

○平成18年度と比べて20歳代、30歳代が減り、40歳代が急増している。



### (3) 派遣労働者の最も多い学歴【第22表】

○派遣労働者の最も多い学歴は、「大卒」が35.9%で最も多く、次いで「中・高卒」(26.9%)、「高専・短大卒」(15.4%)となっている。



### (4) 派遣労働者の登録業務【第23表】

○派遣労働者の最も登録の多い業務は、「事務用機器操作」が13.8%、次いで「情報処理システム開発」(11.0%)、「一般事務」(9.2%)となっている。

○第1位～3位までの合計では、「一般事務」が28.7%で最も多く、次いで「事務用機器操作」(25.1%)、「情報処理システム開発」(15.1%)、「軽作業」(12.6%)となっている。

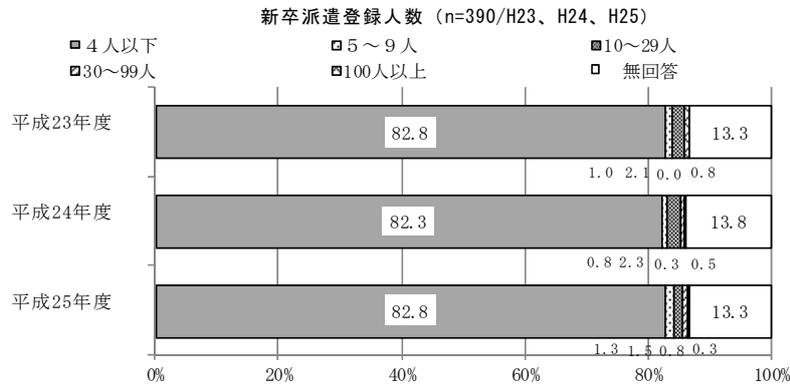
登録業務 (n=390)

	1位	2位	3位	計
情報処理システム開発	11.0	2.3	1.8	15.1
機械設計	1.8	1.3	0.8	3.8
放送機器等操作	0.8	0.3	0.5	1.5
放送番組等制作	2.1	0.0	0.8	2.8
事務用機器操作	13.8	8.2	3.1	25.1
通訳、翻訳、速記	1.5	1.3	0.8	3.6
秘書	0.3	1.5	0.8	2.6
ファイリング	0.3	1.5	1.0	2.8
調査	0.5	0.8	0.3	1.5
財務処理	1.3	0.8	2.1	4.1
貿易	0.8	0.3	1.3	2.3
デモンストレーション	1.0	0.5	0.0	1.5
添乗	1.5	0.0	0.0	1.5
建築物清掃	0.8	0.3	0.0	1.0
建築設備運転、点検、整備	0.8	0.3	0.5	1.5
案内・受付	2.8	2.6	3.1	8.5
研究開発	1.3	1.0	1.3	3.1
事業の実施体制の企画、立案	0.3	1.3	0.0	1.5
書籍等の制作・編集	0.8	1.3	0.3	2.3
インテリアコーディネータ	0.3	0.5	0.5	1.3
OAインストラクション	0.8	1.5	0.5	2.8
テレマーケティングの営業	2.1	3.6	3.3	9.0
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	0.5	0.8	0.0	1.3
一般事務	9.2	12.1	7.4	28.7
営業	1.5	1.8	2.3	5.1
販売	7.2	0.5	1.3	9.0
軽作業	6.7	4.1	1.8	12.6
介護	2.1	1.3	0.3	3.6
医療	1.8	1.3	0.0	3.1
物の製造	3.6	1.0	0.3	4.4
その他	8.5	3.8	4.1	15.9
無回答	11.8	42.1	58.7	111.8

※登録業務(縦の項目)の回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(5) 過去3年間の新卒派遣登録人数【第24表】

○過去3年間の新卒派遣登録人数は、「4人以下」とする事業所の割合が8割を超えている。



5. 派遣労働者の賃金

(1) 派遣労働者の平均時給額【第25表】

○派遣中の平均時間給は、1,787円となっている。

○平均時間給額が高い業務は、「情報処理システム開発」(2,976円)、「セールスエンジニアの営業、金融商品の営業」(2,665円)、「機械設計」(2,571円)、「通訳、翻訳、速記」(2,520円)となっている。

○平均時間給額が低い業務は、「軽作業」(1,089円)、「建築物清掃」(1,165円)、「物の製造」(1,301円)、「販売」(1,323円)となっている。

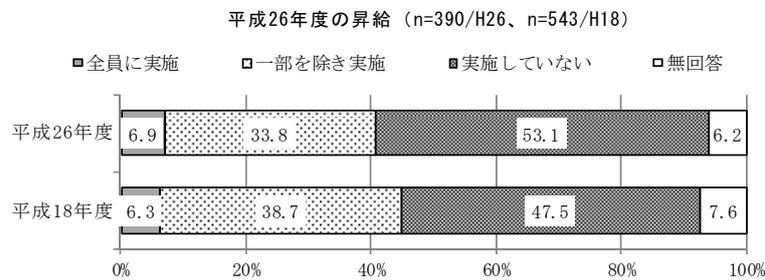
業務別平均時給額

業務名	平成26年	平成18年
平均 (円)	1,787	1,480
情報処理システム開発	2,976	-
機械設計	2,571	1,881
放送機器等操作	2,018	-
放送番組等制作	1,942	-
事務用機器操作	1,614	1,510
通訳、翻訳、速記	2,520	2,717
秘書	1,664	-
ファイリング	1,566	1,415
調査	2,316	-
財務処理	1,876	1,332
貿易	1,665	-
デモンストレーション	1,858	-
添乗	1,344	1,593
建築物清掃	1,165	-
建築設備運転、点検、整備	1,677	1,595
案内・受付	1,380	-
駐車場管理等	1,375	-
研究開発	2,081	1,662
事業の実施体制の企画、立案	2,318	-
書籍等の制作・編集	1,643	1,845
広告デザイン	1,667	-
インテリアコーディネータ	1,422	-
OAインストラクション	2,054	1,764
テレマーケティングの営業	1,462	1,440
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	2,665	1,938
一般事務	1,420	1,461
営業	1,691	1,479
販売	1,323	1,399
軽作業	1,089	1,004
介護	1,572	-
医療	2,224	1,879
物の製造	1,301	1,123
その他	1,781	1,374

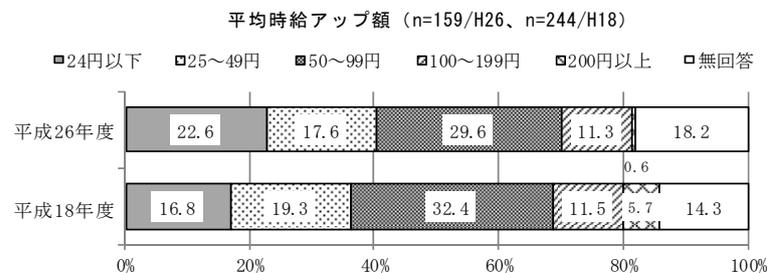
※売上最大業務(縦の項目)の回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

## (2) 昇給の実施状況【第26～27表】

○平成26年度の昇給については、「実施していない」(53.1%)が最も多く、次いで「一部を除き実施」(33.8%)、「全員に実施」(6.9%)となっている。

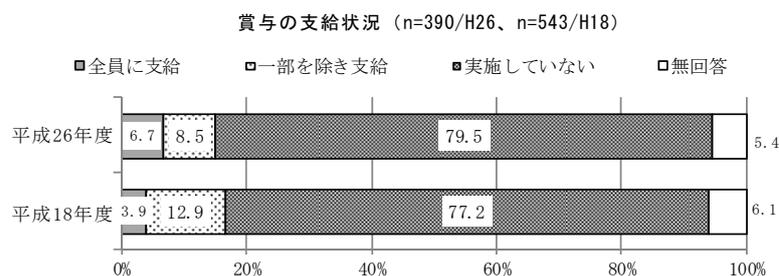


○昇給を実施した事業所の平均時給アップ額は、「50～99円」が29.6%と最も多く、次いで「24円以下」(22.6%)、「25～49円」(17.6%)となっている。

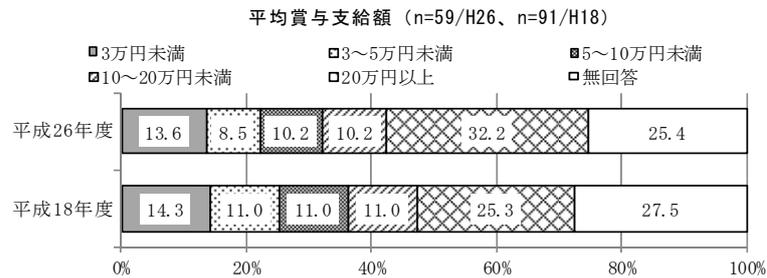


## (3) 賞与の支給状況【第28～29表】

○平成26年度の賞与については、「実施していない」(79.5%)が8割近くを占め、次いで「一部を除き支給」(8.5%)、「全員に支給」(6.7%)となっている。

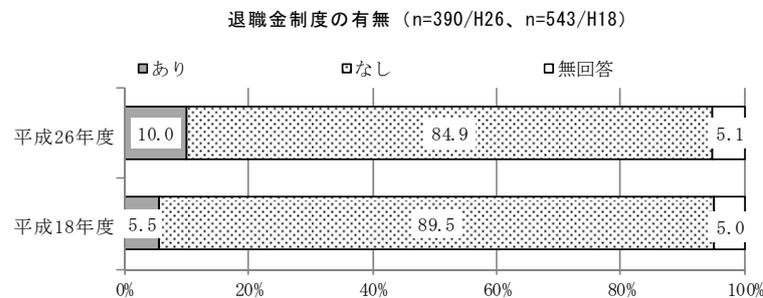


○賞与を支給した事業所の平均支給額は、「20万円以上」(32.2%)で最も多く、次いで「3万円未満」(13.6%)となっている。



#### (4) 退職金制度の有無【第30表】

○退職金制度については、「あり」が10.0%、「なし」が84.9%となっている。



## 6. 派遣労働者の労働条件

### (1) 派遣労働者の保険加入率【第31~33表】

○派遣労働者の雇用保険加入率は、「80%以上」が67.9%で過半数を占め、次いで「20%未満」(12.1%)となっている。

○派遣労働者の健康保険加入率は、「80%以上」が60.3%で過半数を占め、次いで「20%未満」(16.2%)となっている。

○派遣労働者の厚生年金加入率は、「80%以上」が59.5%で過半数を占め、次いで「20%未満」(16.9%)となっている。

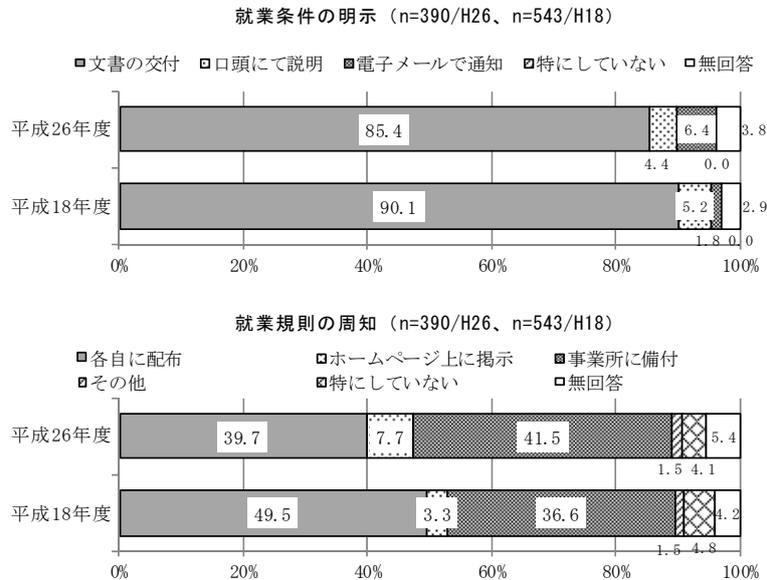
保険加入率 (n=390/H26、n=543/H18)

	雇用保険加入率		健康保険加入率		厚生年金加入率	
	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度
20%未満	12.1	14.9	16.2	17.1	16.9	17.3
20~40%未満	4.1	3.7	4.6	6.3	5.4	6.4
40~60%未満	4.4	6.8	5.6	7.7	4.9	7.9
60~80%未満	6.4	7.7	8.2	9.2	7.9	9.2
80%以上	67.9	61.7	60.3	54.1	59.5	54.0
無回答	5.1	5.2	5.1	5.5	5.4	5.2
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## (2) 派遣労働者への就業条件の明示【第34～35表】

○就業条件の明示については、「文書の交付」(85.4%)が最も多く、次いで「電子メール」(6.4%)、「口頭にて説明」(4.4%)となっている。

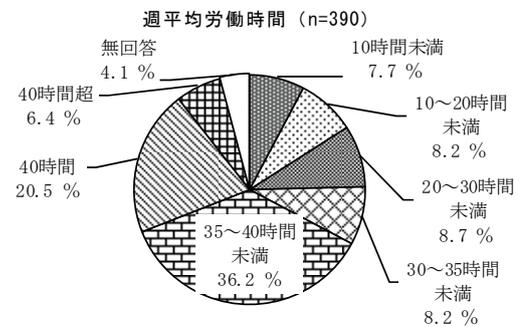
○派遣労働者に適用する就業規則の周知方法として、「事業所に備付」(41.5%)が最も多く、次いで「各自に配布」(39.7%)となっている。



## (3) 派遣労働者の週平均所定労働時間【第36表】

○派遣労働者の週平均労働時間は、「35～40時間未満」(36.2%)が最も多く、次いで「40時間」(20.5%)となっている。

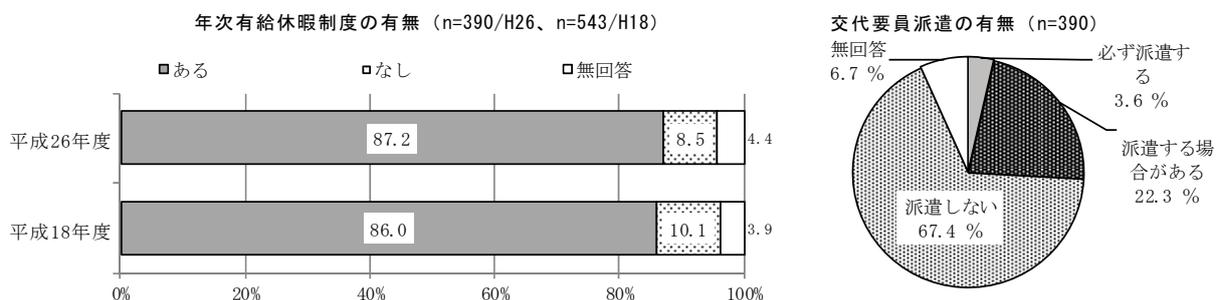
○正社員とほぼ同等と言える35時間以上の週平均所定労働時間で労働している割合は6割を超えている。



## (4) 年次有給休暇制度【第37～38表】

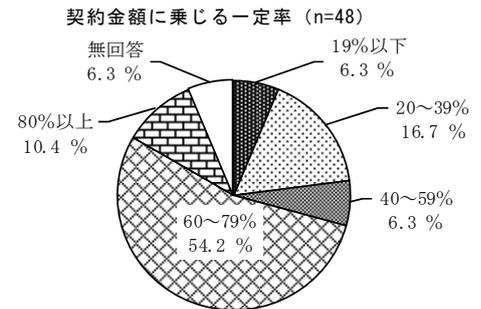
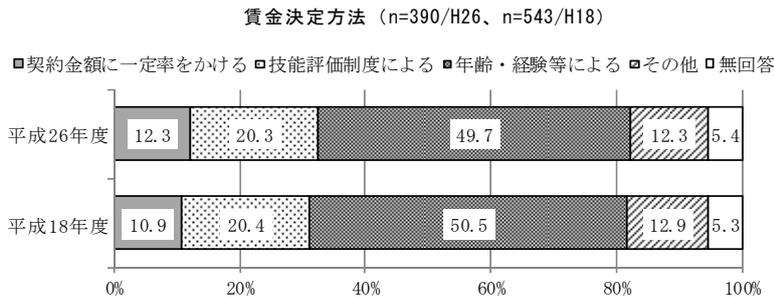
○派遣労働者の年次有給休暇制度は、「ある」が87.2%で9割近くを占めている。

○年次有給休暇取得時の交代要員については、「派遣しない」が67.4%で過半数を占めている。



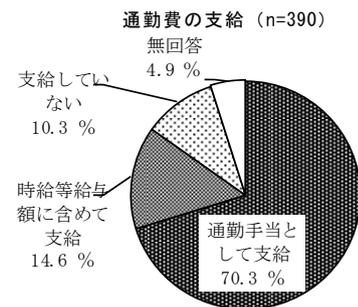
### (5) 派遣労働者の賃金決定方法【第39～40表】

- 賃金決定方法は、「年齢・経験等による」(49.7%)が半数近くを占め、次いで「技能評価制度による」(20.3%)となっている。
- 「契約金額に一定率をかける」とする事業所の掛け率は、「60～79%」(54.2%)が最も多く、次いで「20～39%」(16.7%)、「80%以上」(10.4%)が続き、平均値は58.3%となっている。



### (6) 通勤費の支給【第41表】

- 通勤費の支給については、「通勤手当として支給」(70.3%)が7割を占め、「時給等給与額に含めて支給」(14.6%)、「支給していない」(10.3%)となっている。



### (7) 派遣労働者への定期健康診断・福利厚生等【第42～49表】

- 派遣元事業所に福利厚生制度等がある場合に、派遣労働者が利用できる割合は、定期健康診断と福利厚生施設で7割を超え、共済互助制度とその他では6割程度である。

福利厚生制度等の派遣労働者利用の可否 (n=390/H26, n=543/H18)

	福利厚生制度等の有無						派遣労働者利用の可否					
	ある		ない		無回答		できる		できない		無回答	
	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度
定期健康診断	88.5	86.7	7.7	9.0	3.8	4.2	74.5	81.1	3.5	1.7	22.0	17.2
共済互助制度	12.6	16.8	76.2	76.4	11.3	6.8	59.2	52.7	24.5	34.1	16.3	13.2
福利厚生施設	36.4	44.6	55.1	49.5	8.5	5.9	73.9	81.4	4.9	3.7	21.1	14.9
その他	3.8	4.4	23.8	21.4	72.3	74.2	60.0	83.3	0.0	0.0	40.0	16.7

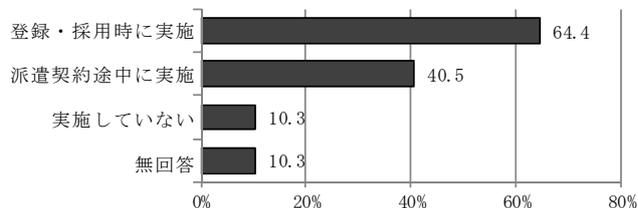
## 7. 派遣労働者の教育訓練制度

### (1) 教育訓練等の実施（複数回答）

#### 【第50～52表】

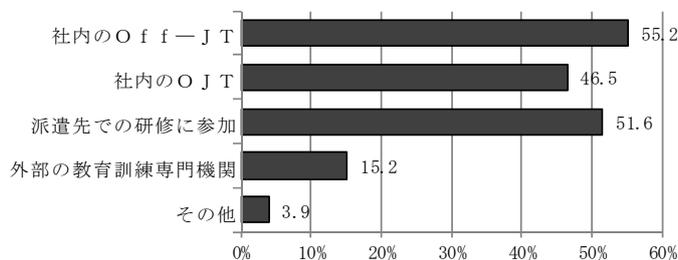
○教育訓練の実施時期については、「登録・採用時に実施」が64.4%で最も多く、次いで「派遣契約途中に実施」（40.5%）となっている。

教育訓練実施時期（n=390、複数回答）



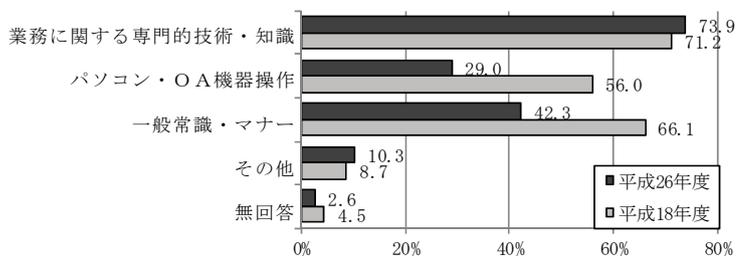
○教育訓練の実施主体については、「社内のOff-JT」が55.2%で最も多く、次いで「派遣先での研修に参加」（51.6%）、「社内のOJT」（46.5%）となっている。

教育訓練実施主体（n=310、複数回答）



○教育訓練の実施内容については、「業務に関する専門的技術・知識」が73.9%で最も多く、次いで「一般常識・マナー」（42.3%）、「パソコン・OA機器操作」（29.0%）となっている。

教育訓練実施内容（n=310/H26、n=448/H18 複数回答）



○すべての業種において、「業務に関する専門的技術・知識」が大きな比率を占めている。

教育訓練実施内容（業種別）（n=310）

	件数 (件)	業務に関する 専門的技術・ 知識	パソコン・O A機器操作	一般常識・マ ナー	その他	無回答
情報処理システム開発	31	83.9	25.8	32.3	0.0	6.5
機械設計	8	62.5	37.5	37.5	12.5	0.0
放送番組等制作	5	100.0	20.0	20.0	0.0	0.0
事務用機器操作	39	64.1	64.1	43.6	10.3	0.0
通訳、翻訳、速記	5	60.0	0.0	20.0	60.0	0.0
財務処理	4	100.0	50.0	25.0	0.0	0.0
デモンストレーション	5	80.0	20.0	60.0	0.0	0.0
添乗	5	100.0	0.0	40.0	20.0	0.0
案内・受付	6	83.3	0.0	50.0	0.0	0.0
研究開発	8	75.0	25.0	75.0	0.0	0.0
テレマーケティングの営業	8	100.0	62.5	75.0	12.5	0.0
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	4	100.0	25.0	25.0	0.0	0.0
一般事務	18	61.1	50.0	38.9	5.6	0.0
営業	4	75.0	0.0	75.0	0.0	25.0
販売	23	78.3	26.1	65.2	13.0	0.0
軽作業	20	80.0	15.0	20.0	10.0	0.0
介護	7	57.1	0.0	28.6	28.6	0.0
医療	5	40.0	0.0	20.0	20.0	20.0
物の製造	11	100.0	0.0	45.5	0.0	0.0
その他	34	61.8	11.8	35.3	17.6	8.8
無回答	43	74.4	32.6	48.8	11.6	2.3

※売上最大業務（縦の項目）の回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

○全常用労働者数規模別にみると、1000人未満では「業務に関する専門的技術・知識」が最も多く、1000人以上では「一般常識・マナー」が7割台半ばを超え最も多くなっている。

教育訓練実施内容（全常用労働者数別）（n=310）

	件数 (件)	業務に関する 専門的技術・ 知識	パソコン・O A機器操作	一般常識・マ ナー	その他	無回答
29人以下	108	71.3	21.3	38.9	13.0	0.9
30～99人	89	82.0	29.2	38.2	6.7	3.4
100～299人	55	72.7	40.0	45.5	9.1	1.8
300～499人	19	78.9	21.1	42.1	15.8	5.3
500～999人	15	73.3	40.0	33.3	0.0	13.3
1000人以上	17	58.8	47.1	76.5	17.6	0.0

## （2）教育訓練実施時の受講料の派遣労働者負担、賃金補償【第53表】

○いずれの教育訓練内容においても、受講料の派遣労働者負担は、「無し」が9割近くとなっている。

○賃金補償については、専門的技術・知識で「有り」が5割を超えている。

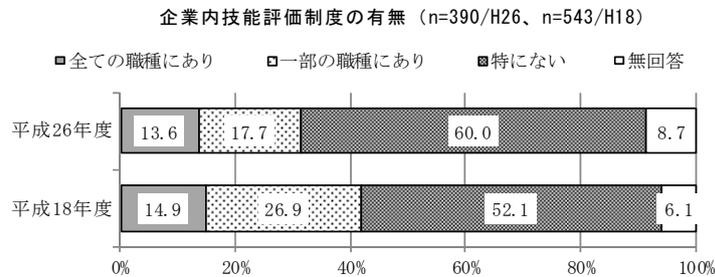
教育訓練時の受講料負担、賃金補償について（n=310）

	件数 (件)	受講料派遣労働者負担				賃金補償			
		有り	一部有	無し	無回答	有り	一部有	無し	無回答
専門的技術・知識	229	3.9	7.4	87.8	0.9	51.5	17.0	28.4	3.1
パソコン・OA機器操作	90	4.4	7.8	87.8	0.0	45.6	12.2	37.8	4.4
一般常識・マナー	131	4.6	3.1	89.3	3.1	38.2	10.7	46.6	4.6
その他	32	6.3	9.4	84.4	0.0	34.4	15.6	46.9	3.1

## 8. 派遣労働者の技能評価

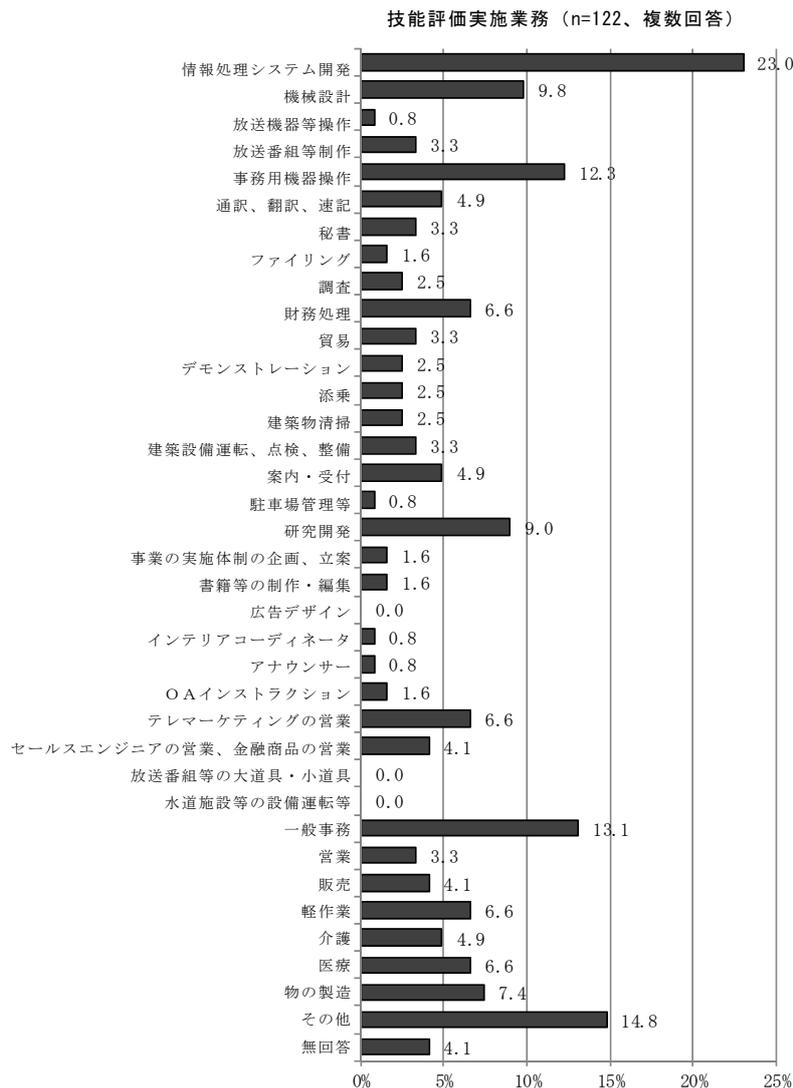
### (1) 企業内技能評価制度の有無【第54表】

○企業内技能評価制度については、「特にない」が60.0%で過半数を占め、「一部の職種にあり」(17.7%)、「全ての職種にあり」(13.6%)となっている。



### (2) 技能評価実施業務(複数回答)【第55表】

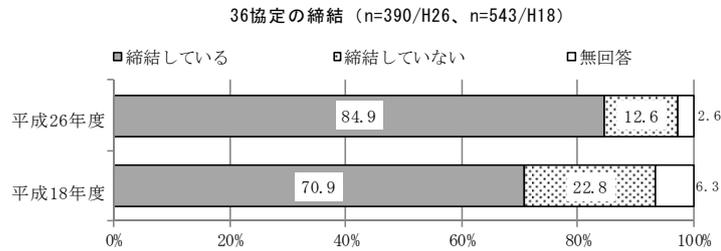
○「すべて」もしくは「一部の職種」で企業内技能評価がある場合の対象業務としては、「情報処理システム開発」が23.0%で最も多く、次いで「一般事務」(13.1%)、「事務用機器操作」(12.3%)、「機械設計」(9.8%)となっている。



## 9. 36協定（労働基準法36条に基づいた労使協定）

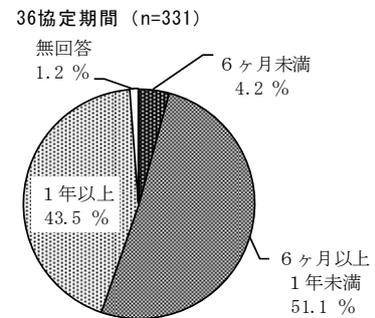
### （1）36協定の締結の有無【第56表】

○36協定を「締結している」事業所の割合は、84.9%となっている。



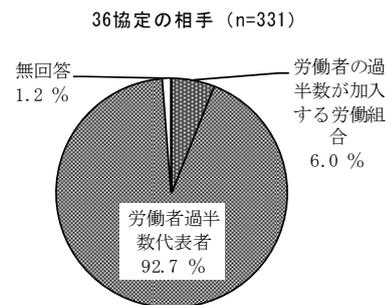
### （2）36協定の期間【第57表】

○協定の期間を「6ヶ月以上1年未満」とした事業所が51.1%、「1年以上」が43.5%となっており、9割以上が「6ヶ月以上」である。



### （3）36協定の相手【第58表】

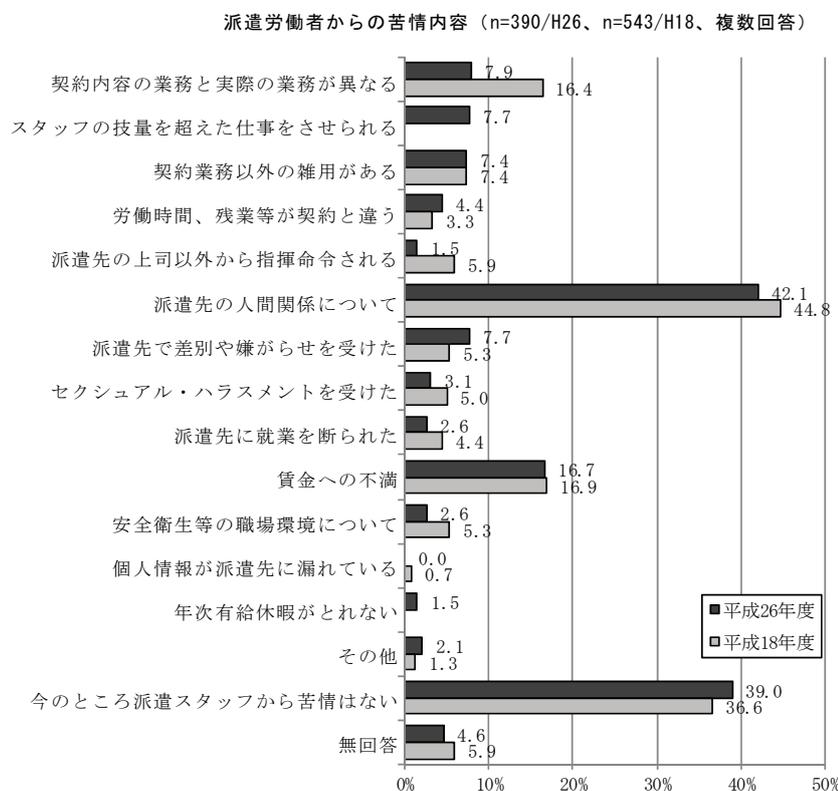
○「労働者過半数代表者」を協定締結の相手とする事業所が92.7%となっている。



## 10. 派遣労働者からの苦情（複数回答）【第59表】

○「今のところ苦情はない」は39.0%となっている。

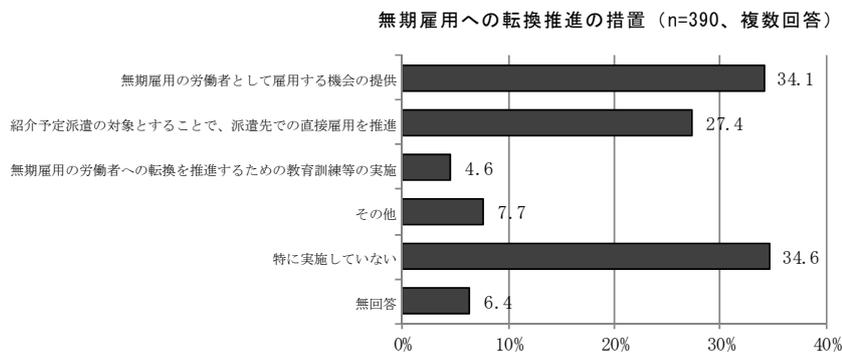
○派遣労働者からの苦情については、「派遣先の人間関係について」が42.1%、「賃金への不満」(16.7%)となっている。



## 11. 無期雇用への転換推進のための措置（複数回答）【第60表】

○無期雇用への転換推進のための措置については、「無期雇用の労働者として雇用する機会の提供」が34.1%で最も多く、次いで「紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進」(27.4%)となっている。

○「特に実施していない」は34.6%となっている。



- 全常用労働者数規模別にみると、100～299人では「無期雇用の労働者として雇用する機会の提供」が4割台半ば近くとなっている。
- 「紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進」が1000人以上の規模では61.1%となっている。

無期雇用への転換推進の措置（全常用労働者数別）（n=390）

	件数 (件)	無期雇用の労働者として雇用する機会の提供	紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進	無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練等の実施	その他	特に実施していない	無回答
29人以下	147	34.0	23.8	2.7	10.2	34.7	8.8
30～99人	110	35.5	27.3	3.6	8.2	32.7	5.5
100～299人	67	43.3	28.4	7.5	4.5	32.8	4.5
300～499人	24	25.0	29.2	4.2	4.2	45.8	4.2
500～999人	17	17.6	5.9	11.8	11.8	52.9	5.9
1000人以上	18	11.1	61.1	11.1	0.0	22.2	5.6

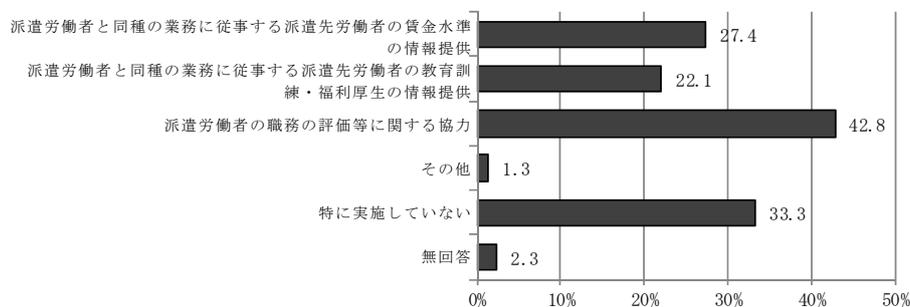
## 12. 派遣先との労働者派遣契約

### (1) 賃金水準や教育訓練・福利厚生についての派遣先への依頼（複数回答）

#### 【第61表】

- 賃金水準や教育訓練・福利厚生について、派遣先に依頼をした内容については、「派遣労働者の職務の評価等に関する協力」が42.8%で最も多く、次いで「派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金水準の情報提供」（27.4%）、「派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先労働者の教育訓練・福利厚生の情報提供」（22.1%）となっている。
- 「特に実施していない」は33.3%となっている。

賃金水準や教育訓練・福利厚生について、派遣先に依頼をした内容（n=390、複数回答）



## (2) 派遣先の労働者派遣契約の履行状況【第62～73表】

○派遣先の契約履行状況については、どの項目においても「ほぼ守られている」が9割前後を占めている。

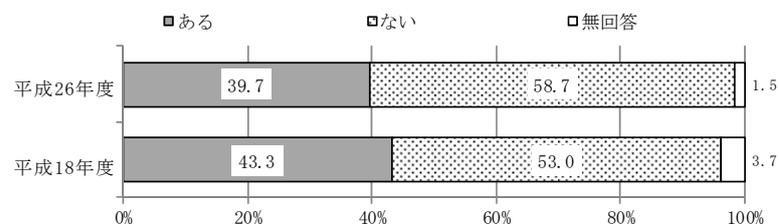
派遣先の契約履行状況 (n=390/H26、n=543/H18)

	ほぼ守られている		守られていない 場合がある		守られない 場合が多い		契約書に記載が ない		無回答	
	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度
業務の内容	92.6	89.7	4.4	6.6	0.3	0.2	0.0	0.0	2.8	3.5
派遣就業の場所	96.4	95.8	0.5	0.7	0.3	0.2	0.0	0.0	2.8	3.3
直接指揮命令する者	89.0	85.6	7.7	10.1	0.5	0.0	0.0	0.0	2.8	4.2
派遣期間	94.9	92.3	2.3	4.1	0.3	0.0	0.0	0.0	2.6	3.7
就業する日	95.1	93.9	2.1	1.8	0.3	0.0	0.0	0.0	2.6	4.2
就業の開始・終了時間、休憩時間	90.8	86.7	5.9	8.7	0.5	0.6	0.0	0.0	2.8	4.1
休日労働、時間外労働	91.8	86.4	5.1	9.0	0.3	0.0	0.0	0.4	2.8	4.2
安全衛生に関する事項	94.6	91.7	2.3	3.9	0.3	0.0	0.0	0.4	2.8	4.1
苦情処理に関する事項	92.6	90.1	3.8	5.5	0.5	0.0	0.0	0.0	3.1	4.4
派遣先都合の契約解除時に講ずべき措置	89.0	81.2	6.4	9.2	1.5	2.2	0.0	1.8	3.1	5.5
派遣先責任者に関する事項	94.6	90.1	2.3	5.5	0.0	0.0	0.0	0.6	3.1	3.9
施設利用等福利厚生に関する事項	91.0	84.5	1.3	3.1	0.5	0.4	4.1	6.8	3.1	5.2

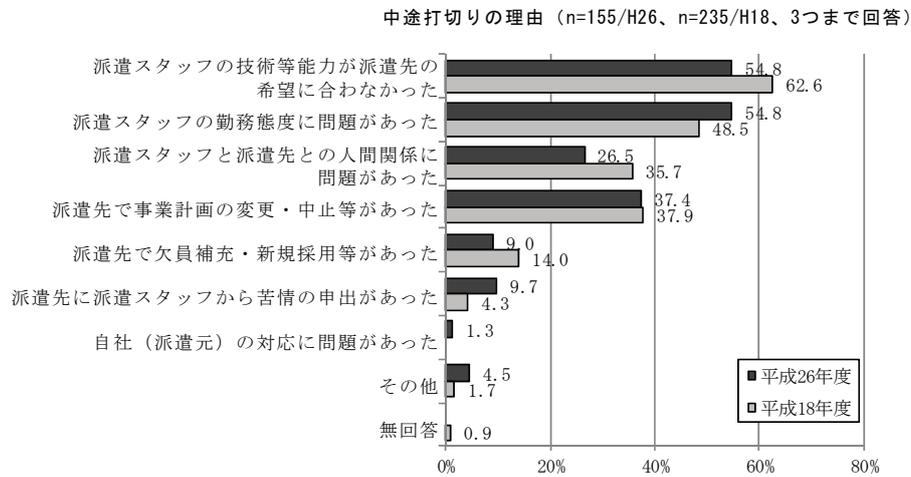
## (3) 派遣契約の中途打ち切り【第74～81表】

○過去3年間に派遣先から派遣契約を途中で打切られたことについては、「ある」が39.7%を占めている。

中途打ち切りの有無 (n=390/H26、n=543/H18)

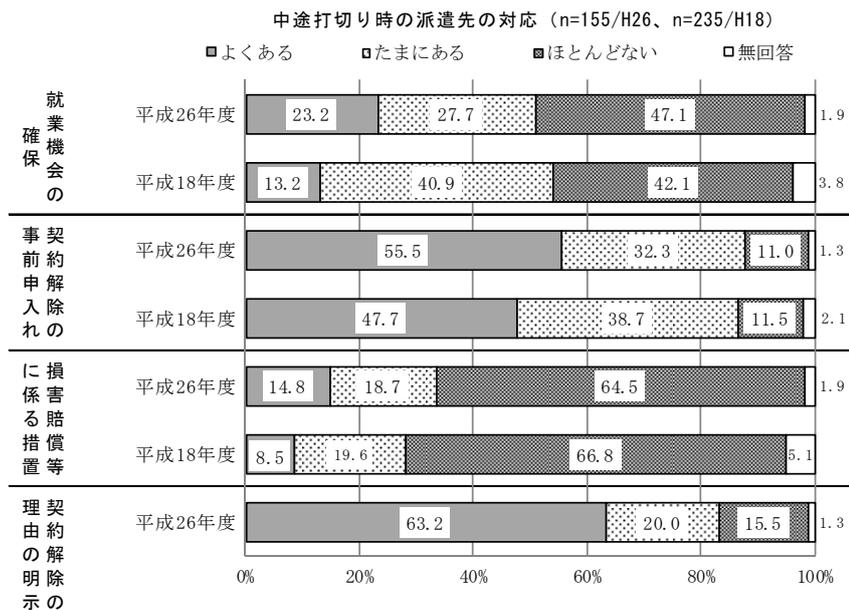


○「ある」と回答した事業所が契約を途中で打切られた理由としては、「派遣スタッフの技術等能力が派遣先の希望に合わなかった」、「派遣スタッフの勤務態度に問題があった」（各々54.8%）が最も多く、次いで「派遣先で事業計画の変更・中止等があった」（37.4%）となっている。



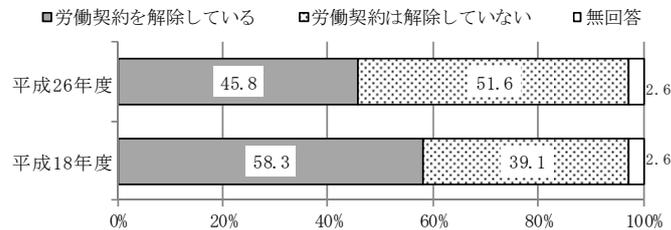
○契約を途中で打切られた際の派遣先の対応状況は、「契約解除の理由の明示」については、「よくある」（63.2%）、「たまにある」（20.0%）となっている。また、「契約解除の事前入札」については、「よくある」（55.5%）、「たまにある」（32.3%）となっている。

○一方、「損害賠償等に係る措置」については、「ほとんどない」（64.5%）となっている。



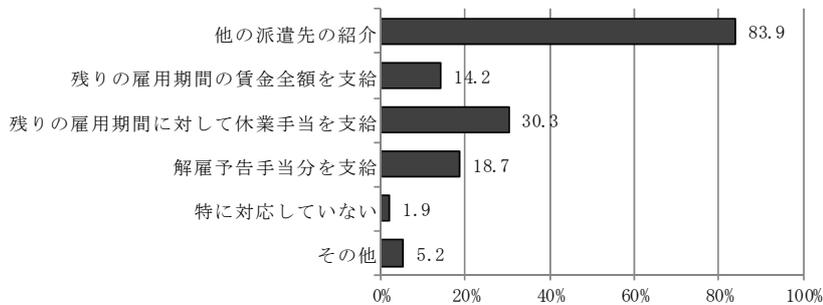
○派遣契約が途中で打切られた際の派遣労働者との労働契約は、「解除していない」が51.6%、「解除している」が45.8%となっている。

中途打ち切り時の派遣労働者との労働契約の解除の有無 (n=155/H26、n=235/H18)



○派遣契約が途中で打切られた際の派遣労働者への対応としては、「他の派遣先の紹介」が83.9%で最も多く、次いで「残りの雇用期間に対して休業手当を支給」(30.3%)となっている。

中途打ち切り時の派遣労働者への対応 (n=155、2つまで回答)



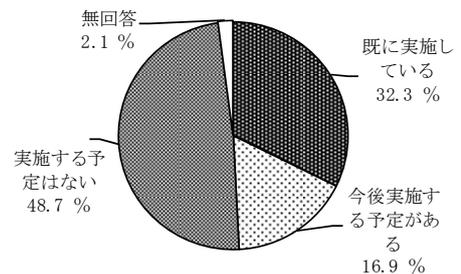
### 1.3. 紹介予定派遣の実施動向（過去3年間）

#### (1) 紹介予定派遣の実施動向【第82表】

○紹介予定派遣の実施については、「既に実施している」(32.3%)、「今後実施する予定がある」(16.9%)となっている。

○一方、「実施する予定はない」は48.7%となっている。

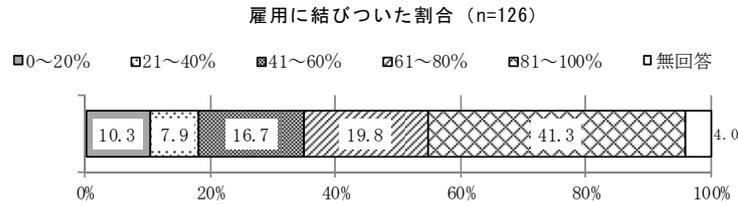
紹介予定派遣の実施動向（過去3年間） (n=390)



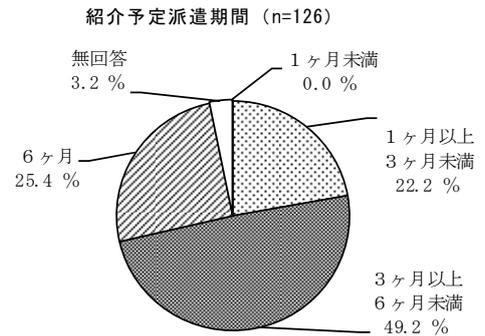
※紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う(ことを予定している)もので、派遣先事業主と派遣労働者の合意があれば、派遣終了後に直接雇用へ移行する制度です。

## (2) 紹介予定派遣の実施状況【第83～87表】

○既に実施している事業所における雇用に結びついた派遣労働者の割合は、「81～100%」(41.3%)が最も多く、次いで「61～80%」(19.8%)、「41～60%」(16.7%)となっている。

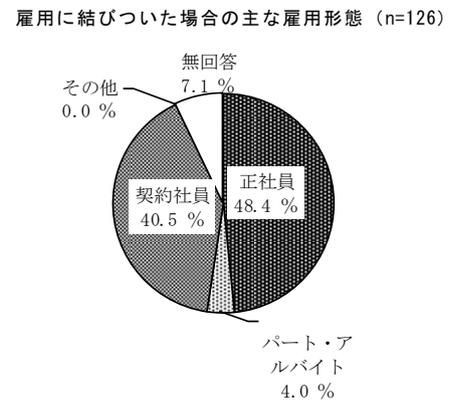
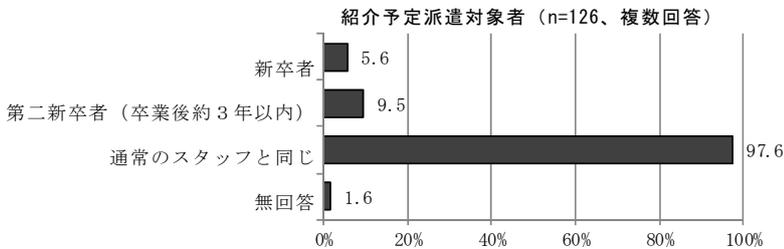


○主な紹介予定派遣期間としては、「3ヶ月以上6ヶ月未満」が49.2%で半数近くを占め、次いで「6ヶ月」(25.4%)、「1ヶ月以上3ヶ月未満」(22.2%)となっている。



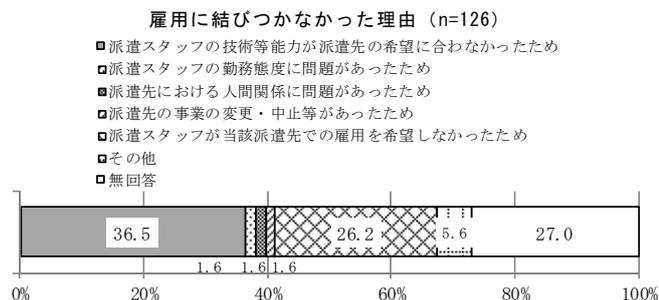
○紹介予定派遣対象者としては(複数回答)、「通常のスタッフと同じ」が97.6%となっている。

○紹介予定派遣で雇用に結び付いた場合の雇用形態としては、「正社員」(48.4%)、「契約社員」(40.5%)となっている。



○紹介予定派遣が雇用に結びつかなかった理由としては、

「派遣スタッフの技術等能力が派遣先の希望に合わなかったため」(36.5%)が最も多く、次いで「派遣スタッフが当該派遣先での雇用を希望しなかったため」(26.2%)となっている。



※ここからは全事業所（625 事業所）の集計結果である。

## 14. 派遣事業の現状と今後の課題

### (1) 平成24年の派遣法改正による影響【第88～92表】

○平成24年の派遣法改正による影響としては、どの項目においても「ほぼ影響なし」が5割台半ばをこえている。

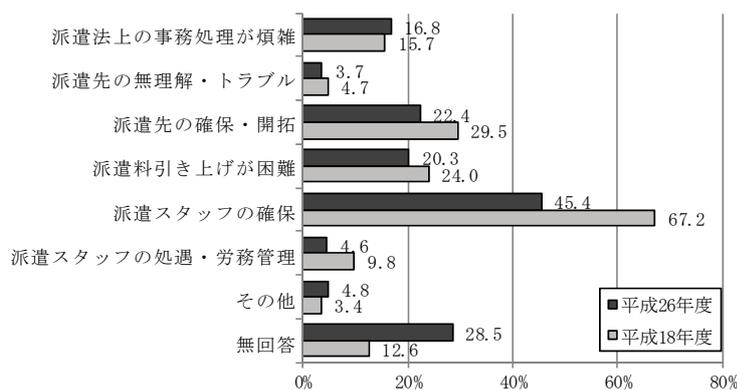
平成24年の派遣法改正による影響 (n=625)

	大きな影響あり	多少影響あり	ほぼ影響なし	無回答
日雇い派遣の原則禁止	5.8	12.6	57.1	24.5
離職後1年以内の労働者派遣の禁止	5.1	10.2	60.2	24.5
グループ企業派遣の規制	6.2	3.4	65.8	24.6
マージン率等の情報提供	4.0	11.8	59.7	24.5
派遣料金額の明示	4.6	13.1	57.9	24.3

### (2) 事業運営上抱えている問題点（2つまで回答）【第93表】

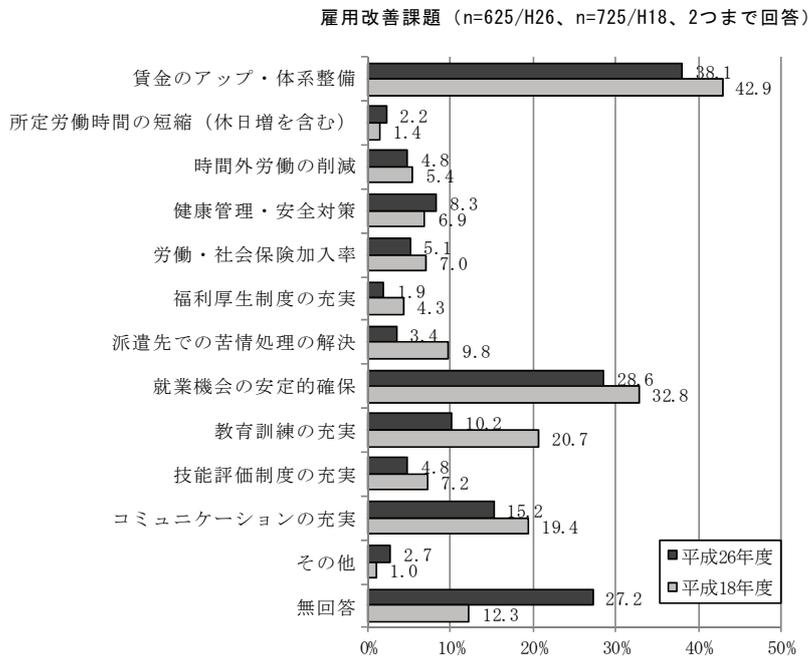
○事業運営上抱えている問題点としては、「派遣スタッフの確保」が45.4%で最も多く、次いで「派遣先の確保・開拓」（22.4%）、「派遣料引き上げが困難」（20.3%）となっている。

事業運営上の問題点 (n=625/H26、n=725/H18、2つまで回答)



### (3) 派遣労働者の雇用改善の課題 (2つまで回答)【第94表】

○派遣労働者の雇用改善の課題としては、「賃金のアップ・体系整備」が38.1%で最も多く、次いで「就業機会の安定的確保」(28.6%)となっている。

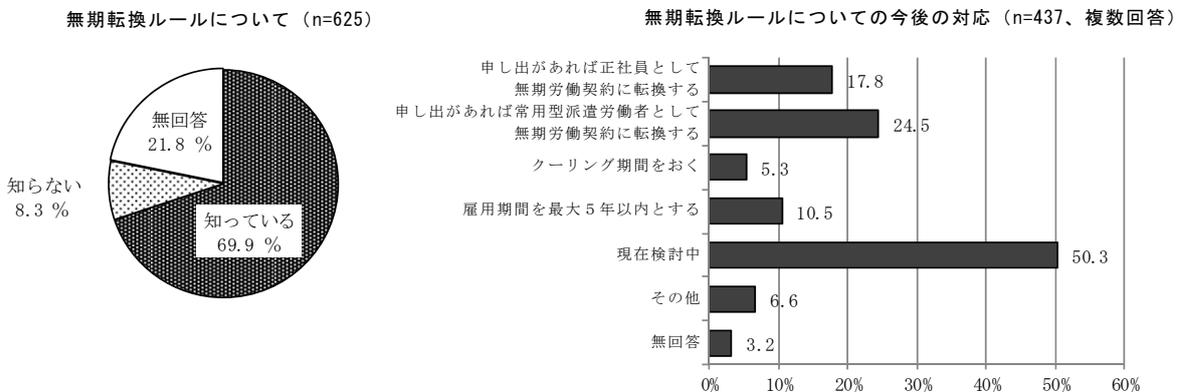


### (4) 無期転換ルール (複数回答)【第95~96表】

○無期転換ルールについては、「知っている」が69.9%、「知らない」が8.3%となっている。

○無期転換ルールの今後の対応については、「現在検討中」が50.3%となっている。

○対応している内容としては、「申し出があれば常用型派遣労働者として無期労働契約に転換する」が24.5%で最も多く、次いで「申し出があれば正社員として無期労働契約に転換する」(17.8%)となっている。

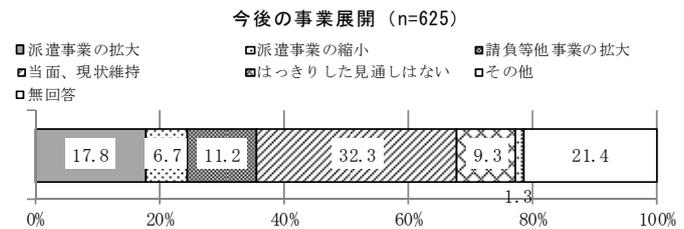


※無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、平成25年4月1日以後に開始又は更新した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合に、労働者から申し込みがあれば、無期労働契約に転換するものです。

※クーリング期間とは、有期労働契約とその次の有期労働契約との間に、契約がない期間が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は、通算契約期間に含めないことをいいます。

## (5) 今後の事業展開【第97表】

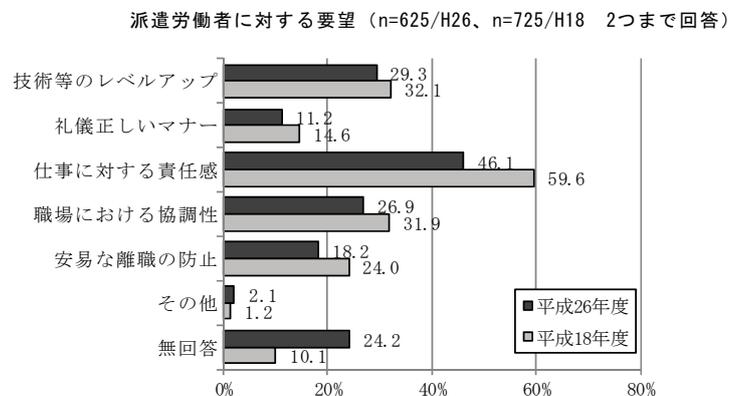
○今後の事業展開については、「当面、現状維持」(32.3%)が最も多く、次いで「派遣事業の拡大」(17.8%)となっている。



## 15. 派遣元事業所からの要望

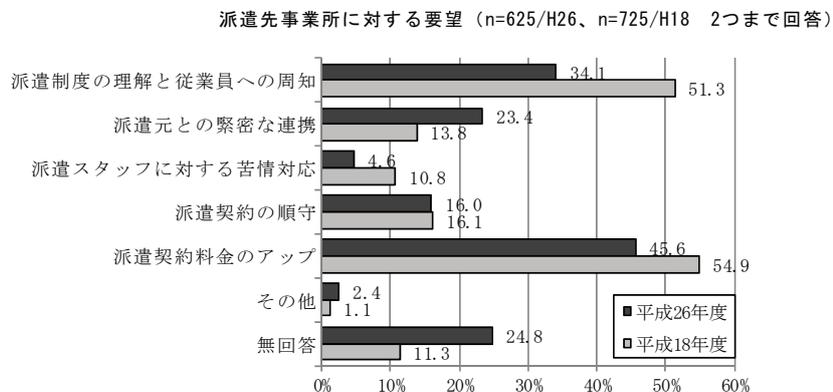
### (1) 派遣労働者に対する要望 (2つまで回答)【第98表】

○派遣労働者に対する要望としては、「仕事に対する責任感」が46.1%で最も多く、次いで「技術等のレベルアップ」(29.3%)、「職場における協調性」(26.9%)となっている。



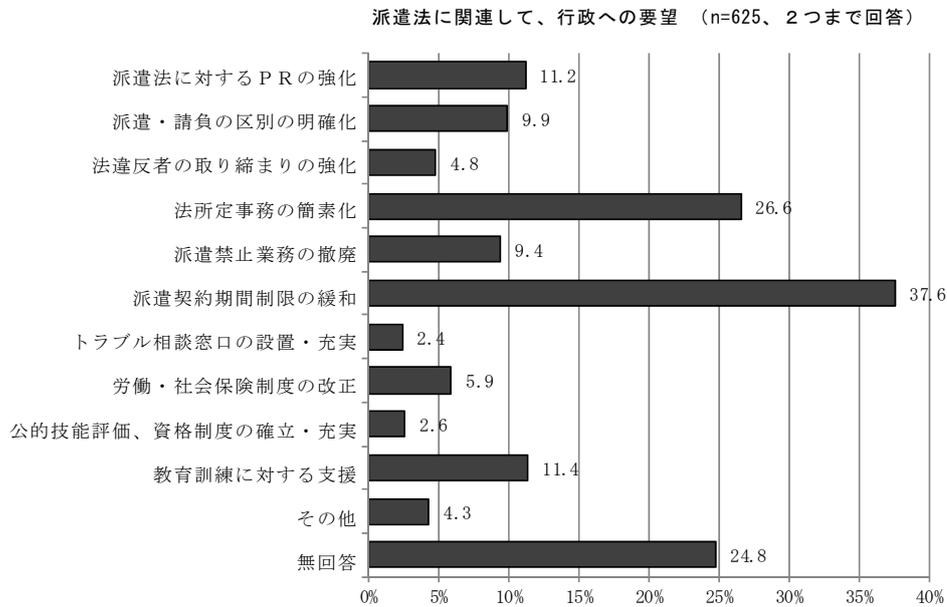
### (2) 派遣先事業所に対する要望 (2つまで回答)【第99表】

○派遣先事業所に対する要望としては、「派遣契約料金のアップ」が45.6%で最も多く、次いで「派遣制度の理解と従業員への周知」(34.1%)、「派遣元との緊密な連携」(23.4%)となっている。



### (3) 派遣法に関連しての行政に対する要望（2つまで回答）【第100表】

○派遣法の制度改正に関連した要望としては、「派遣契約期間制限の緩和」が37.6%で最も多く、次いで「法所定事務の簡素化」(26.6%)、「教育訓練に対する支援」(11.4%)、「派遣法に対するPRの強化」(11.2%)となっている。



## 16. 自由意見

※（ ）内は（全従業員規模、売上最多業務）

### 16-1 行政に対しての要望・意見

- 現在、派遣に対する評価が低く、一度職務経歴に「派遣」の履歴が残ると、正社員として受け入れる企業が皆無です。企業側の意識を変えない限り、派遣は一生派遣のままです。弊社では、社会保険も完備し有休も付与する為、粗利が10%を割り派遣業としては企業の運営ができません。正直な中小企業では、派遣業は成り立たないのが現状です。（29人以下、不明）
- 派遣法改正するたびに統一された見解が出るのが遅くルール化されたものを早目に周知していただきたい。（1000人以上、一般事務）
- 労働環境の良し悪しばかりを考える人が多く、又資格がなければ何もできない環境も多く、派遣労働に係る環境整備は声ばかり先行している。何がしたいのか労働者自身も解からないというジレンマがある。東北の復興遅れ、土木建築関係にからむ人手不足、ひいては派遣先企業（零細含め）の倒産などで嫌気をさした未就労働者がうもれている。賃金問題も含め、抜本的な解決策を講じて、未就労働者をなくすことが必要と感じます。派遣者自身の改革と受入先の改革を。（不明、不明）
- 今後消費税の税率アップに際し、派遣先企業が労働者を直接雇用した場合には、消費税がかからないことから、派遣事業者としては、よりシビアな事業環境となることが予想されます。派遣と請負の区別ができるのであれば、派遣料金のうち派遣社員に支払う給与所得相当分については、課税の対象から外していただけますよう関係省庁と御調整いただきたく、お願い申し上げます。（100～299人、不明）
- 会社としては未だ派遣実績がありませんが、派遣労働は雇用の一形態として必要ですので、今後も健全な発展を期待しています。（29人以下、不明）
- 派遣労働を世間では悪と思わせるような言動が多くみられるが、派遣労働の長所をピールしていただく対策を望みます。（30～99人、不明）
- 弊社は外国人マネジメントの為、派遣法関連の英文資料の充実をお願いしたいです。（30～99人、不明）
- 無期契約の社員を意図的に受入しない企業もあり、派遣会社を単なる労働力リソースとしてしか見ていない企業も多いのが実態です。プロフェッショナル人材を育成しようにも直ぐに直接雇用されたり当社無期契約社員を受入しないことは、結果人材を育成するタイミングを無くしていることとなります。もう少し派遣会社にもやさしい法改正を希望します。（29人以下、販売）
- 事務処理を簡素化して欲しい。（29人以下、放送番組等制作）
- ①資料等の提出が多く、簡素化して頂きたい。②派遣労働従事者のスキルアップをする場を公的な支援で行って頂きたい。③高年令者の採用に関しては、東京都で会社の採用支援費を支給して頂きたい。（29人以下、不明）
- 派遣法が何度もかわり、その度に対応におわれている状況です。世間では派遣に対して余り良い印象を持っていませんが、派遣で働きたい人、弊社で働きたいと思っている人達も少なくありません。派遣でも働きやすい法を作ってもらい定着させてもらいたいです。（29人以下、軽作業）
- どんどん派遣企業として生き残りが難しくなってきました。派遣スタッフを守ることは充分していただいているので、今度は企業を守る方にも力を入れて欲しいです。スタッフにも振りまわされ、法律にもしばられて…本当に大変です！（30～99人、不明）
- 昨今の労働需給の逼迫や景気の持ち直しにより、正規雇用への人材の流出が止まらず、アルバイト賃金の上昇等もあり、人材の確保が非常に厳しくなっている。（広告費の増大）派遣料金も上げてもらえず、社保料金等のコストは上昇し利幅も3～5%減っている。中小の派遣会社の厳しい現状を行政も理解してほしい。（29人以下、事務用機器操作）
- 業務を実際に行う社員が在籍する会社と請負い会社が直接契約出来る様にする事で、料金アップは可能。又、間に入る実際に業務を行わない企業の間中間マージンの公表をしてその金額上限設定を行えば中小の社員給与はもっと上げられると思います。（30～99人、不明）

- 労基法・派遣法等、法令が実状とそぐわない面があるため、派遣労働の実態を調査・把握していただき、改正や特例を認めるなどの対策を希望します。(不明、事務用機器操作)
- 中小企業の場合常時雇用は非常にむずかしく、必要な時季に必要な日に日雇も必要としている会社は沢山あります。精神的、又自分達の夢の実現のために派遣者も多く、派遣法の改正にも十分反映してほしい物と考えますが。(30～99人、軽作業)
- 派遣先もコスト削減の為色々要望が多く料金的に多少不利な条件ものまぜる得ない状況が出てきています。派遣の方も労働者としての権利がありますので派遣先の理解が大切だと感じています。よろしくお願い致します。(29人以下、不明)
- 偽装請負の摘発、労働法違反取締りを強化せよ。労働基準監督官を増員すべき。(30～99人、セールスエンジニアの営業、金融商品の営業)
- 保険料率引き上げにより、一層派遣元事業主負担が増加しており、事業として小規模の派遣会社には深刻な問題である。アメリカ型の制度を参考にすべきと考える。(30～99人、事務用機器操作)
- 法改正が多いと、非常に不安な雇用形態と思われまます。有期の雇用契約を望む労働者も多いことを国は把握すべき。(30～99人、一般事務)
- 指示系統の内容によりますが、半強制的な業務をやらされることが多々ある。法的な意味合いで、派遣元に有利(守れる)内容でお願いしたい。(30～99人、情報処理システム開発)
- 派遣業務が特化している会社ですが、業界が限定されていることもあり、小さな市場で仕事をする事になります。売上も大きくはなりません。社員数も少ないです。しかし、派遣先が無理解であることから様々な問題や事務が多く「割にあわない仕事」という認識をもってしまう。それに追いついていくような派遣事業の報告や派遣法に定められる台帳、その他の書類、作成作業などで、社員の労働量も増えています。派遣法を守ることにこだわり続けることで、会社の財政状況が悪化する業界があることも、都知事、労働局、政府に知ってもらいたい。(30～99人、案内・受付)
- 派遣＝悪ではなく、働き方の1つのスタイルとして認知されるよう、イメージアップを推進していきたい。また、同業社も同様であってほしいと願います。(30～99人、情報処理システム開発)
- ここ最近、何かあれば「ブラック企業」だの「労基にうったえてやる」だの自身の責任を転嫁するスタッフが多く見られます。あくまでも悪い事したら裁かれるのは仕方ないにせよ、何でもかんでも「労基にうったえてやる」となると、人としてめんどくさいです。労働者の味方も解りますが、何とかならないでしょうか。(29人以下、不明)
- 安易に退職をする派遣スタッフへの罰則を作るか強化してほしい。クレジットカード会社のようなブラックリストを使ってほしい。(100～299人、不明)
- 派遣＝不安定、キャリアにならないのイメージが多い。海外ではキャリアがある人が派遣でやるというイメージがあるが、日本はキャリアがないから派遣というイメージなので、よけいに技術、スキルを活かして道を切り開くという発想が薄い。一貫したキャリアを持った年配者が、技術を持って派遣できるダイナミックなイメージ転換が必要に思う。(29人以下、研究開発)
- 行政が法律を改正して規制したつもりでいるかもしれないが、実態は脱法している会社が多い(先方に面接を積極的にさせている。社保に加入させていない等)本当に必要なのは取り締りであり、悪徳業者をなくすこと！正しいことをしている会社が訳のわからない法改正により苦しめられるのは、世の中の仕組みがおかしい！(29人以下、介護)

## 16-2 派遣関連法制度についての要望・意見

- 会社が対応できる法律を作り、すみやかに通してほしい。税収ありきで法を作ってほしくない。(29人以下、一般事務)
- 弊社のメインの事業が有料職業紹介業であり、そもそもその一環で派遣事業のライセンスを取得。ただし、この数年の派遣法の改定など不透明な部分も多く、会社として現時点で稼働している派遣先もスタッフもゼロの状態。今後、場合によっては派遣事業にも力を入れてゆく可能性はあるが、現在は専任スタッフも採用しておらず未定(30～99人、不明)

- 無期転換ルールは、結果的には派遣労働者自身を苦しめていないだろうか。(30～99人、その他)
- 派遣法の改正に伴う、準拠した対応を実施して参りますが、システム技術者において、派遣先での実態把握が難しく、派遣スタッフ個人からのヒアリング等では限界もあり、行政が統一フォーマットを作成し、チェックシート型で派遣先から派遣元に定期提示があれば、より遵守されるのでは?と考えます。(30～99人、不明)
- メディアで正しくない派遣の報道がされていて派遣社員が誤った認識をしている。(29人以下、不明)
- 派遣労働者の生活満足度はけっして低くないと思っております。派遣労働の仕組みを漠然と悪いもの扱いする風潮をなくしていきたいと考えています。(30～99人、販売)
- 当社は介護、医療系の派遣を行っています。人材会社側としては前回の派遣法改正において、事務が多少煩雑になった程度ですが、介護の現場においての影響が大きく感じられます。介護業界における人手不足はご存知の通り、自社採用が上手くいかない施設等が多くあります。その為派遣スタッフのサポートは重要であるのですが、前回改正によって使いたくても使えない状況が見受けられるようになりました。派遣全体から見れば小さな業界ですが、現場の状況に即した形での改正を望みます。(1000人以上、介護)
- 派遣労働者の全てが正社員、長期間等を希望している訳では無く、各自のライフスタイルに合った働き方(選択肢の充実)を望みます。(不明、一般事務)
- IT業界における技術者派遣は、いわゆる派遣をメインの事業とする登録型のものとは違います。現行法はいわゆる登録型のような派遣を想定していて、なじまない気がします。技術者も正社員として扱われるより自由に仕事をしたいために個人として動いているので、長期だからといって無期雇用などはのぞまない方が多いのが現状です。(29人以下、不明)
- 前法改正、次回法改正の何れにおいても、真に派遣スタッフを保護する為の法律になっていません。派遣スタッフとして継続的に長く働きたいと考えるスタッフが、安定した環境で就業できるよう、新たな法改正と年限の廃止を強く望みます。(30～99人、事務用機器操作)
- 基本的に労働も需給によって規定されると考えるので、法律で規制を強化しても、需要サイドはそれをかいくぐることになり結果として労働者の保護にならない。逆に現在のように若い人が少くなれば必然的に正社員化も進み、派遣労働者の待遇も改善されてくると思う。基本的には派遣も労働者の基本的な権利を保護(賃金、時間、安全等)することを優先すべきでは。(100～299人、事務用機器操作)
- 業種上、短期派遣が必要なもの(展示会対応人員等)もあり、その職種に応じた上限期間や30日未満の派遣を認めて頂けるとたすかります。(100～299人、不明)
- ・3年間の派遣期間は廃止。・同一資本内派遣は30%以下に。・最底賃金から計算した最底派遣料金の法令化。・派遣料金は時間請求のみにする。・役所の教育訓練施設の民間への貸出し(開放)。(29人以下、不明)
- 上記派遣法に関して、許可、更新に資産要件の額に現実味がない。会社規模によって2000万もの資産要件がなくとも充分に給与支払に支障なく、スタッフを最優先に考える企業がある。資産があるから円滑で問題なく派遣事業ができていると考えるのは安易。(29人以下、一般事務)
- グレーな派遣を無くしましょう!!全正社員化。(29人以下、放送番組等制作)
- 労働者派遣法の改正が多く、その都度提出書類や報告義務が変更になり対応に苦慮します。また今後の労働者派遣法の改正がどの様になっていくかが不透明で一般労働者派遣事業の許可を受けている業者としまして、今後派遣事業を継続して行けるかが不安になります。国の許可を得て派遣業を営んでおりますが、あたかも派遣業が悪いような風評があり、派遣法の改正・改正と次々労働者遣業者に強いるやり方には疑問があります。今後国の許可を得た派遣業者が、安心して事業展開して行けるような方法や制度を期待したいです。(30～99人、案内・受付)
- 生活困窮者の派遣契約期間制限の緩和、派遣労働者の労働・社会保険制度への支援、法定事務の簡素化、生活困窮者への居住確保(空室アパート等の活用支援)(29人以下、軽作業)
- 一般派遣と特定派遣との差が大きい。(資産要件等含め。)(30～99人、事務用機器操作)
- 法改正が頻繁に行われているため、新しい知識の習得の機会を設けられるようハンドブックや無料の講習会を開催して頂きたいです。(300～499人、事務用機器操作)

- システム開発は、派遣労働あわないと思う。契約、作業指示等。請負にすべきでは。(29人以下、情報処理システム開発)
- 派遣制度自体無意味で不必要。社員とどう違うのか。結局は雇い主の都合である。(30～99人、放送番組等制作)
- 法の規制や制限が多過ぎる、悪質な派遣業者を急ぎ排除したのちは、事務の簡素化・規制・制限の緩和や撤廃を図るべき。(30～99人、事務用機器操作)
- 約束守ってほしい。派遣だからといって、契約期間や勤務日守らない。自分たちの都合でしかない。働く事がどういう事か分かっていない。医療・介護壊滅する。(29人以下、介護)
- 社会保険加入や有休制度など一般の正規社員と同様の扱いであるが、短期派遣の場合それらに対する会社の負担が大きすぎる。(30～99人、書籍等の制作・編集)
- 派遣労働＝非正規雇用＝不安定という社会通念はおかしい。派遣法の方も正規雇用に近づけ様としている。有期雇用を選択している人の中には、正社員のとくに管理職に向けられて、技術職が出来なくなる中堅SEも多い。SEはいくつになってもSEをしたい人が多いので派遣契約に流れている。その様な人にとって派遣法の改訂は職場を失う方向になっている。業務によって細かく検討して欲しい。(29人以下、不明)

