

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

○今回回答を得た739件の派遣元事業所の設立年は、「2000年以降」の事業所の割合が最も多く32.6%を占めている。

○以下、設立年代が古くなるに従い事業所割合は低下している。

○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468件で63.3%を占めている。

会社設立年

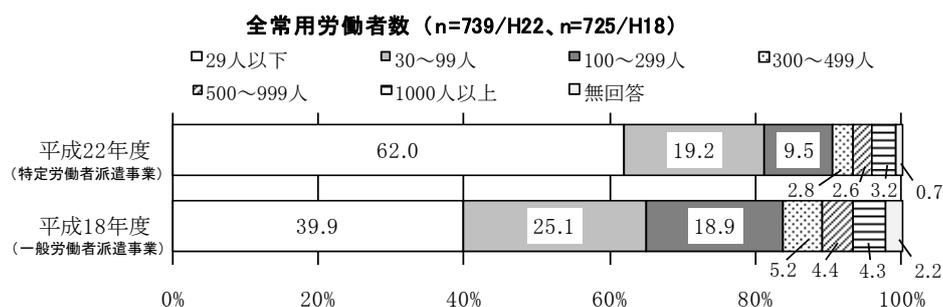
No.	設立年	n	%
1	1959年以前	46	6.2
2	1960～69年	56	7.6
3	1970～79年	86	11.6
4	1980～89年	138	18.7
5	1990～99年	152	20.6
6	2000年以降	241	32.6
	無回答	20	2.7
	全体	739	100.0

(2) 全常用労働者数

○常用労働者数は、「29人以下」の事業所が最も多く62.0%と過半を占める。

○次いで、「30～99人」（19.2%）、「100～299人」（9.5%）と続き、「300人以上」の大規模な事業所は合わせて8.6%となっている。

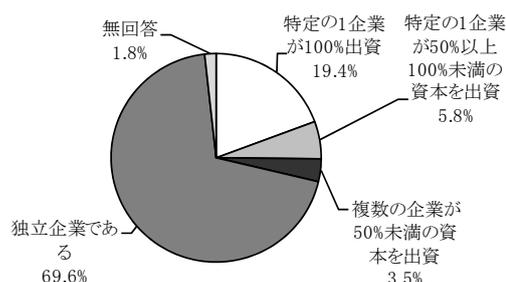
*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「29人以下」が22.1ポイント多くなっている。



(3) 資本の性格

○出資者については、「独立企業である」と回答した事業所が69.6%で最も多く、次いで「特定の1企業が100%出資」が19.4%となっている。

資本の性格 (n=739)

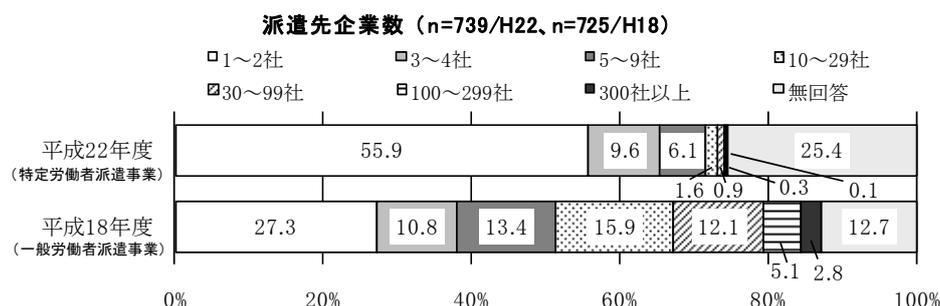


2. 労働者派遣事業の実績

(1) 派遣先企業数

○派遣先企業数については、「1～2社」が55.9%で過半を占め、次いで、「3～4社」(9.6%)、「5～9社」(6.1%)となっている。

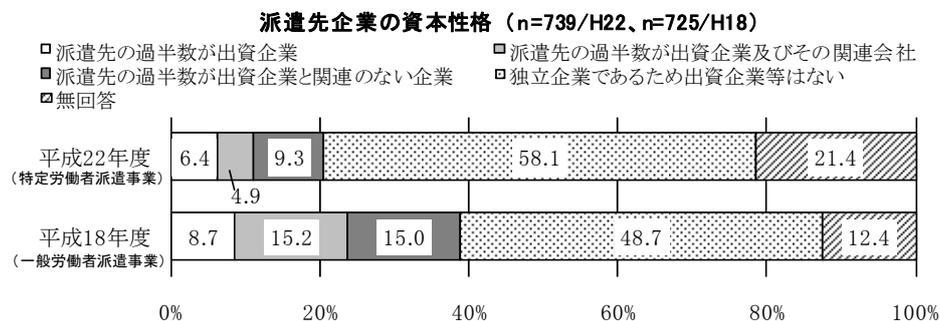
*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「1～2社」が28.6ポイント多くなっており、派遣先企業数が少なくなっている。



(2) 派遣先企業との関係

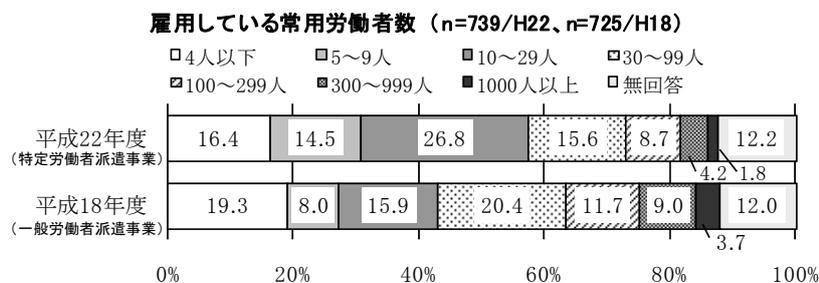
○派遣先企業との出資等の関係についてみると、「独立企業であるため出資企業等はない」が58.1%で過半数を占めており、次いで「派遣先の過半数が出資企業と関連のない企業」が9.3%となっている。

*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「派遣先の過半数が出資企業」、「派遣先の過半数が出資企業及びその関連企業」を合わせた割合が12.6ポイント少ない。



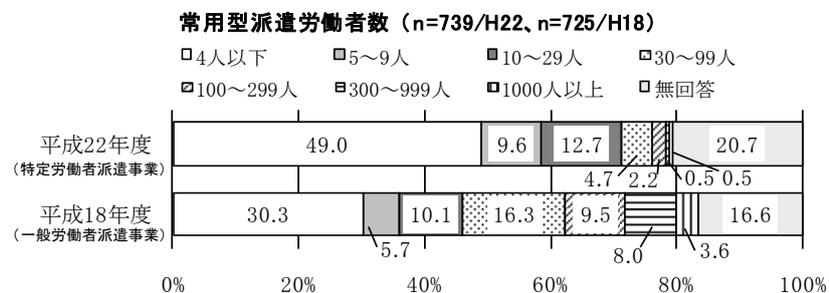
(3) 雇用している常用労働者数及び常用型派遣労働者数

○回答を得られた事業所の現在雇用している常用労働者数の規模は、「10～29人」(26.8%)が最も多く、次いで「4人以下」(16.4%)、「30～99人」(15.6%)、「5～9人」(14.5%)が10%以上となっている。



※平成18年度は当該事業所の一般労働者派遣事業を調査対象としており、設問が「稼働している派遣労働者数」であるため、あくまで参考値である。

○現在雇用している常用労働者のうち常用型派遣労働者数は、「4人以下」が49.0%で最も多く、次いで、「10～29人」(12.7%)、「5～9人」(9.6%)となっている。

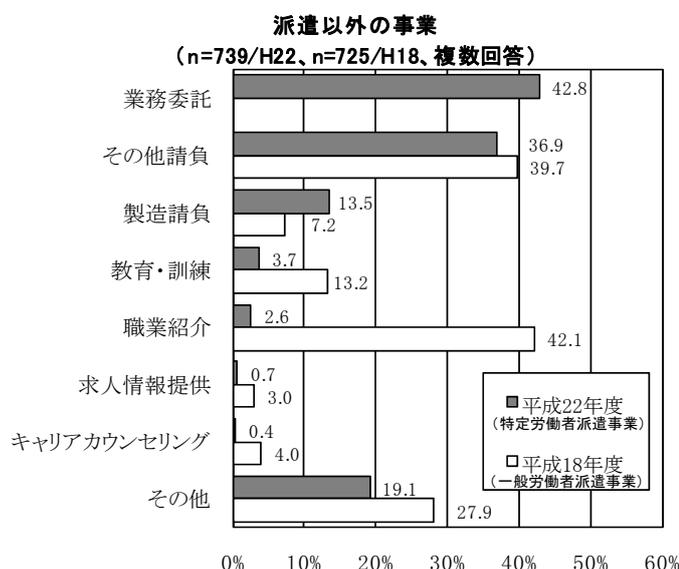


※平成18年度は当該事業所の一般労働者派遣事業を調査対象としており、設問が「稼働している登録型派遣労働者数」であるため、あくまで参考値である。

(4) 派遣事業以外に行っている事業（複数回答）

○派遣事業以外に行っている事業については、「業務委託」（42.8%）が最も多く、次いで「その他請負」（36.9%）、「製造請負」（13.5%）となっている。

*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「職業紹介」が前回 42.1%から 39.5 ポイント少なくなっており、事業特性が異なる事が類推される。

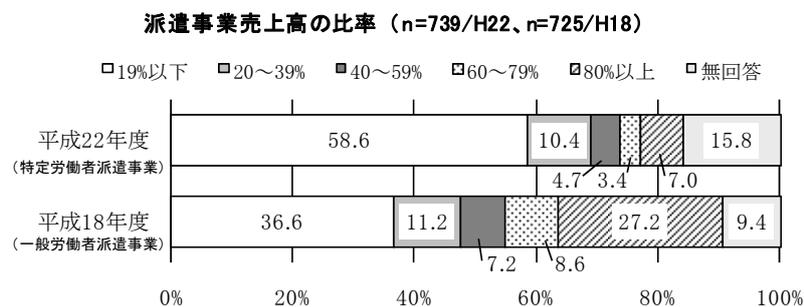


※平成 18 年度は当該事業所の一般労働者派遣事業を調査対象としており、選択肢に「業務委託」が無かった。

(5) 総売上高に占める派遣事業売上高の比率

○総売上高に占める派遣事業の割合については、「19%以下」の事業所が 58.6%で過半を占め、次いで、「20~39%」（10.4%）、「80%以上」（7.0%）、「40~59%」（4.7%）となっている。

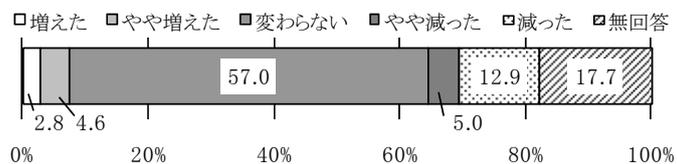
*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「19%以下」が 22.0 ポイント多く、「80%以上」が 20.2 ポイント少なくなっており、「派遣業」を主業務としていないことが把握される。



(6) 派遣先企業数・派遣労働者数の増減（過去1年間）

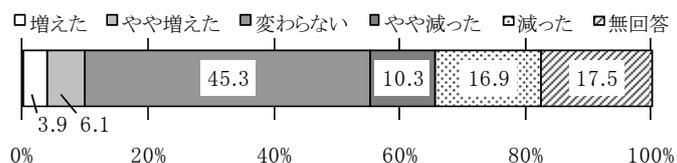
○派遣先企業数の過去1年間の増減について、「変わらない」が57.0%で過半を占めており、次いで「減った」（12.9%）、「やや減った」（5.0%）、「やや増えた」（4.6%）となっている。

過去1年間の派遣先企業数の増減（n=739）



○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」（45.3%）が最も多く、次いで、「減った」（16.9%）、「やや減った」（10.3%）、「やや増えた」（6.1%）となっている。

過去1年間の派遣労働者数の増減（n=739）



※ここからは常用型派遣事業を実施している 533 事業所（全体の 71.5%）の集計結果である。

3. 派遣先企業の業種・規模、常用型派遣労働者の人数・契約期間

(1) 売上が最大となっている派遣先企業

○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」が 36.4%で最も多く、次いで、「建設業」（15.2%）、「製造業」（14.4%）、「サービス業」（13.5%）となっている。

*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「情報通信業」（17.2ポイント多い）、「建設業」（8.0ポイント多い）、「卸売・小売業」（6.7ポイント少ない）、「サービス業」（6.4ポイント少ない）、「金融・保険業」（5.7ポイント少ない）となっており、派遣先業種に差が見られる。

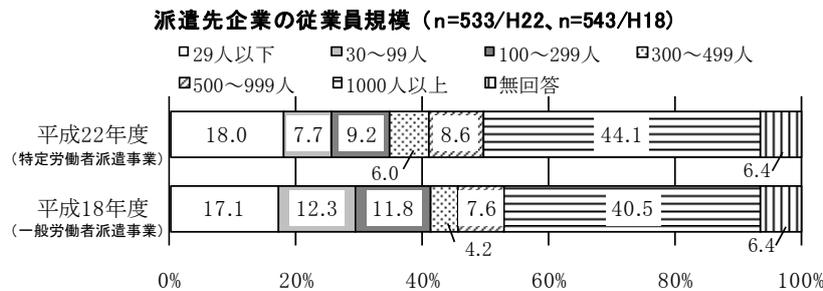
派遣先企業の業種〈売上が最大である業務別〉（n=533/H22, n=543/H18）

派遣先企業業種 売上最大業務	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	学習、学習支援業	サービス業	その他	無回答
平成18年度合計（一般労働者派遣事業）	7.2	15.5	19.2	5.5	9.0	7.6	2.4	1.3	3.1	2.4	19.9	3.9	3.0
平成22年度合計（特定労働者派遣事業）	15.2	14.4	36.4	1.7	2.3	1.9	0.8	0.4	1.9	1.1	13.5	9.0	1.5
ソフトウェア開発	1.0	10.4	62.7	1.6	1.0	3.1	0.0	0.0	0.5	0.0	14.0	5.2	0.5
機械設計	31.4	45.7	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7	14.3	0.0
放送機器等操作	0.0	0.0	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	37.5	0.0
放送番組等演出	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	16.7	0.0
事務用機器操作	20.0	14.3	42.9	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	14.3	2.9	0.0
調査	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0	0.0
財務処理	16.7	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0
建築設備運転、点検、整備	57.1	0.0	0.0	4.8	4.8	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	19.0	9.5	0.0
研究開発	0.0	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
OAインストラクション	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0
セールスエンジニアの営業	0.0	28.6	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0
一般事務	25.0	8.3	0.0	8.3	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	25.0	16.7	0.0
営業	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
販売	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0
軽作業	10.0	20.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	30.0	0.0
医療関連事務	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	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	39.7	6.8	17.8	2.7	0.0	0.0	1.4	1.4	1.4	4.1	13.7	11.0	0.0
無回答	15.6	15.6	31.3	1.6	0.0	3.1	0.0	1.6	3.1	1.6	9.4	6.3	10.9

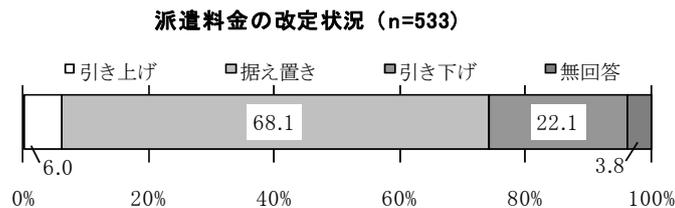
※売上最大業務（縦の項目）の回答数が「5サンプル以上」のみを表示している。

○派遣先企業の従業員規模としては、「1000人以上」が44.1%で最も多く、次いで、「29人以下」(18.0%)、「100～299人」(9.2%)、「500～999人」(8.6%)、「30～99人」(7.7%)となっている。

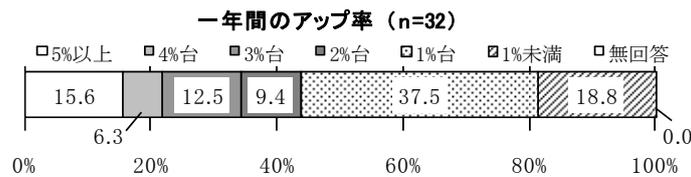
*前回の一般労働者派遣事業調査と特定労働者派遣事業調査では、派遣先従業員規模の傾向に大きな差は見られない。



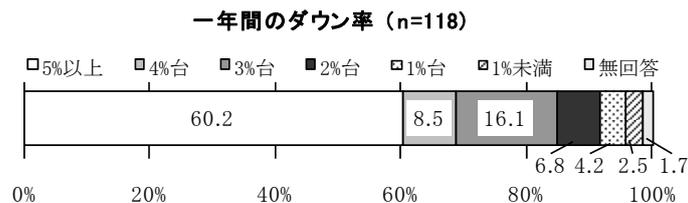
○派遣先企業に対する派遣料金について1年前と比べた改定状況は、「据え置き」(68.1%)が最も多く、次いで、「引き下げ」(22.1%)、「引き上げ」(6.0%)となっている。



○派遣料金を引き上げた事業所のアップ率は、「1%台」が37.5%で最も多く、次いで、「5%以上」が15.6%、「3%台」が12.5%となっている。



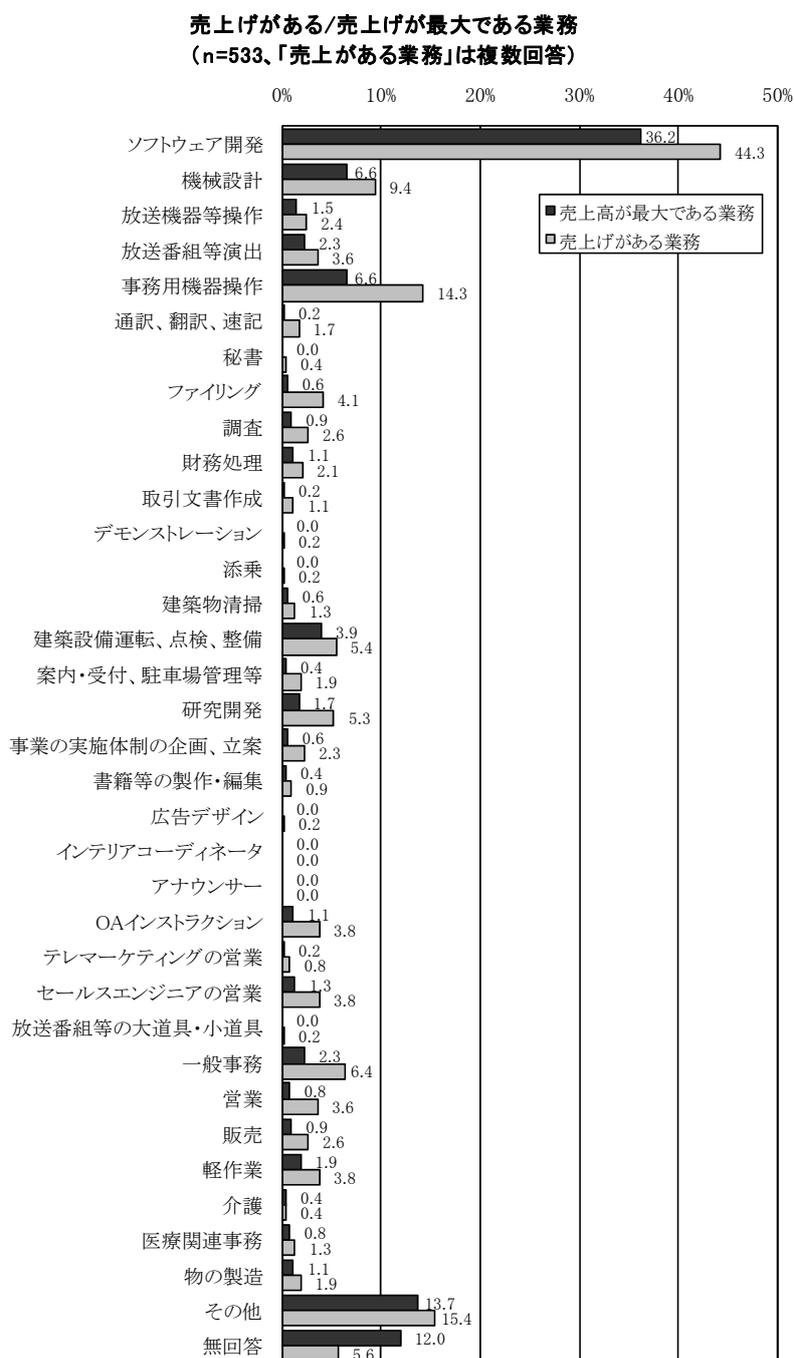
○派遣料金を引き下げた事業所のダウン率は、「5%以上」(60.2%)が最も多く、次いで、「3%台」(16.1%)、「4%台」(8.5%)となっている。また、引き上げを行った事業所のアップ率よりも、引き下げを行った事業所のダウン率の方が大きい。



(2) 派遣業務として売上有る業務

○少しでも売上有る業務（複数回答）としては、「ソフトウェア開発」が 44.3%で最大となっており、次いで、「事務用機器操作」（14.3%）、「機械設計」（9.4%）、「一般事務」（6.4%）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、「ソフトウェア開発」が 36.2%で最大となっており、次いで、「機械設計」（6.6%）、「事務用機器操作」（6.6%）、「建築設備運転、点検、整備」（3.9%）となっている。



(3) 業務別派遣契約期間

(派遣契約期間：回答 5 件以上についてコメント)

- 「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、「通訳、翻訳、速記」(33.3%)、「販売」(28.6%)、「ソフトウェア」(26.8%)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、「ビルメンテナンス関連」(81.8%)、「物の製造」(81.8%)、「OAインストラクション」(64.3%)、「営業」(63.2%)が6割以上となっている。

(通算契約期間：回答 5 件以上についてコメント)

- 通算契約期間が「3年以上」の業務は、「OAインストラクション」が50.0%で最も多く、次いで、「ビルメンテナンス関連」(47.6%)、「機械設計」(45.3%)、「事務処理関連」(41.3%)が4割以上となっている。

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	件数 (件)	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上
ソフトウェア開発	231	1.7	25.1	43.7	29.4	227	18.1	56.4	25.6
機械設計	50	0.0	14.0	40.0	46.0	53	13.2	41.5	45.3
事務処理関連	83	0.0	16.9	32.5	50.6	80	15.0	43.8	41.3
通訳、翻訳、速記	6	0.0	33.3	33.3	33.3	7	28.6	71.4	0.0
ビルメンテナンス関連	22	4.5	0.0	13.6	81.8	21	19.0	33.3	47.6
OAインストラクション	14	0.0	7.1	28.6	64.3	14	28.6	21.4	50.0
一般事務	33	3.0	6.1	33.3	57.6	37	27.0	51.4	21.6
営業	19	0.0	10.5	26.3	63.2	18	5.6	77.8	16.7
販売	7	14.3	14.3	42.9	28.6	8	50.0	37.5	12.5
軽作業	21	9.5	9.5	23.8	57.1	19	26.3	47.4	26.3
物の製造	11	0.0	0.0	18.2	81.8	12	25.0	50.0	25.0

※「派遣契約期間」、「通算契約期間」の回答数が「5件以上」のみを表示している。

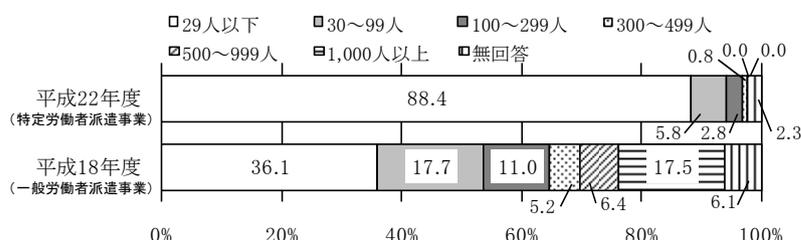
4. 常用型派遣労働者

(1) 対象事業所の常用型派遣労働者の総数と現在の業務内容

(総数)

- 現在在籍している常用型派遣労働者数は、「29人以下」が88.4%で大部を占め、次いで、「30～99人」(5.8%)となっている。

在籍している常用型派遣労働者数 (n=533/H22, n=543/H18)



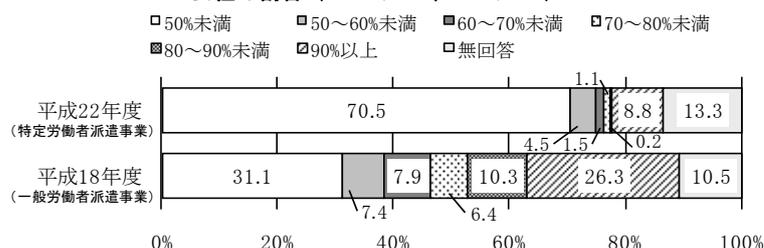
※平成18年度は当該事業所の一般労働者派遣事業を調査対象としており、設問が「登録中の登録型派遣労働者数」であるため、あくまで参考値である。

- *前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「29人以下」が52.3ポイント多くなっており、派遣労働者の人数の規模が非常に少ない。

(女性の比率)

- 女性の比率は、「50%未満」が70.5%で大部を占め、次いで、「90%以上」(8.8%)となっている。

女性の割合 (n=533/H22, n=543/H18)



※平成18年度は当該事業所の一般労働者派遣事業を調査対象としており、設問が「登録中の登録型派遣労働者数」であるため、あくまで参考値である。

- *前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「50%未満」が39.4ポイント多くなっており、女性の比率が非常に少ない。

(現在の業務内容)

- 現在在籍している常用型派遣労働者の業務内容を選択した項目別にみた割合(複数回答)は、「専門的業務(26業種)」が68.3%で最も多く、次いで、「請負事業で働いている」(17.8%)、「社内事務に従事」(11.4%)となっている。
- 業務内容別にみた人数では、各業務ともに「1～4人」が最も多くなっており、「請負事業で働いている」以外では約6～8割を占めている。

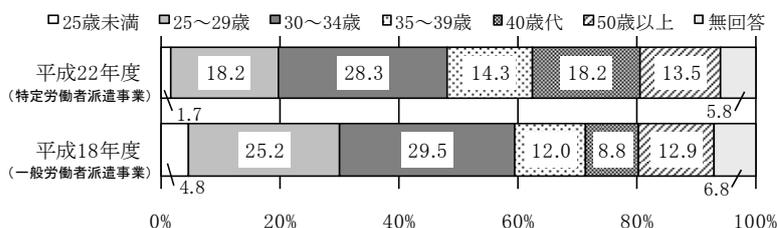
常用派遣労働者の現在業務内容と人数 (n=533、複数回答)

		1~4人	5~9人	10~14人	15~29人	30~99人	100~299人	300人以上	合計	
										業務別割合 (533社当たり)
(1) 専門的業務 (26業務)	回答数	205	57	31	42	20	7	2	364	68.3
	人数別割合	56.3	15.7	8.5	11.5	5.5	1.9	0.5	100.0	-
(2) 臨時的・一時的な業務への派遣 (自由化された業務)	回答数	25	8	2	0	2	0	0	37	6.9
	人数別割合	67.6	21.6	5.4	0.0	5.4	0.0	0.0	100.0	-
(3) 物の製造業務への派遣	回答数	13	5	0	1	2	0	0	21	3.9
	人数別割合	61.9	23.8	0.0	4.8	9.5	0.0	0.0	100.0	-
(4) 有期プロジェクト業務	回答数	35	8	2	0	0	0	0	45	8.4
	人数別割合	77.8	17.8	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	-
(5) 請負事業で働いている	回答数	32	21	10	14	12	4	2	95	17.8
	人数別割合	33.7	22.1	10.5	14.7	12.6	4.2	2.1	100.0	-
(6) 社内事務に従事	回答数	44	10	3	4	0	0	0	61	11.4
	人数別割合	72.1	16.4	4.9	6.6	0.0	0.0	0.0	100.0	-
(7) 研修受講中	回答数	13	3	1	2	1	0	0	20	3.8
	人数別割合	65.0	15.0	5.0	10.0	5.0	0.0	0.0	100.0	-
(8) 休業中	回答数	32	3	3	0	1	0	0	39	7.3
	人数別割合	82.1	7.7	7.7	0.0	2.6	0.0	0.0	100.0	-
(9) その他	回答数	18	4	1	3	1	0	0	27	5.1
	人数別割合	66.7	14.8	3.7	11.1	3.7	0.0	0.0	100.0	-

(2) 常用型派遣労働者の最も多い年代

○常用型派遣労働者の年代は、「30~34歳」(28.3%)が最も多く、次いで、「25~29歳」(18.2%)、「40歳代」(18.2%)、「50歳以上」(13.5%)となっている。

派遣労働者の最も多い年代 (n=533/H22, n=543/H18)

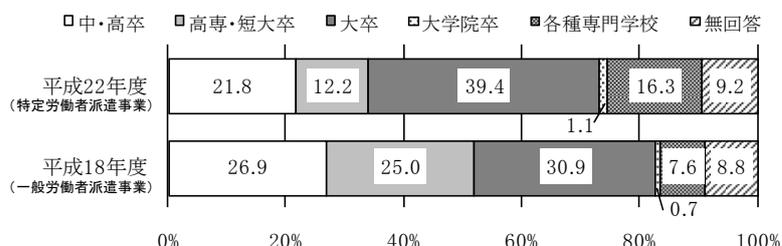


*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「25~29歳」が7.0ポイント少なく、一方で「35歳以上」の合計が12.3ポイント多くっており、年齢層が若干高くなっている。

(3) 常用型派遣労働者の最も多い学歴

○常用型派遣労働者の最も多い学歴は、「大学」(39.4%)が最も多く、次いで、「中・高卒」(21.8%)、「各種専門学校」(16.3%)、「高専・短大卒」(12.2%)となっている。

常用型派遣労働者の最多学歴 (n=533/H22, n=543/H18)



*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「各種専門学校」が8.7ポイント多く、「大学」が8.5ポイント多くっており、一方で「高専・短大卒」が12.8ポイント少なく、「中・高卒」が5.1ポイント少なくなっている。

(4) 常用型派遣労働者（派遣中の人）の平均年齢および平均勤続年数

(全体)

○常用型派遣労働者（派遣中の人）の平均年齢は、38.5歳となっている。(※2)

○常用型派遣労働者（派遣中の人）の平均勤続年数は、6.3年となっている。(※2)

(最も売上の多い業務別)

○最も売上の多い業務別に常用型派遣労働者（派遣中の人）の平均年齢を見ると、若い順では「販売」(29.3歳)、「書籍等の制作・編集」(31.0歳)、「放送番組等演出」(33.2歳)となっており、高齢順では「建築物清掃」(60.0歳)、「通訳、翻訳、速記」(57.0歳)、「介護」(56.8歳)となっている。(※2)

常用型派遣労働者（派遣中の人）の平均年齢・平均勤続年数

	派遣中の人の平均年齢	派遣中の人の平均勤続年数
全体	38.5	6.3
ソフトウェア開発	34.8	6.2
機械設計	45.0	10.9
放送機器等操作	36.6	9.1
放送番組等演出	33.2	6.1
事務用機器操作	36.4	7.0
通訳、翻訳、速記	57.0	3.0
ファイリング	43.0	5.0
調査	39.0	10.7
財務処理	43.3	7.3
取引文書作成	34.0	5.0
建築物清掃	60.0	3.2
建築設備運転、点検、整備	44.4	5.1
案内・受付、駐車場管理等	39.5	6.5
研究開発	39.5	6.1
事業の実施体制の企画、立案	39.6	9.1
書籍等の制作・編集	31.0	2.2
OAインストラクション	37.5	11.0
セールスエンジニアの営業	44.8	7.5
一般事務	33.5	2.9
営業	39.0	1.9
販売	29.3	4.3
軽作業	41.3	3.0
介護	56.8	4.5
医療関連事務	40.5	2.6
物の製造	43.6	3.8
その他	41.1	6.5
無回答	41.3	5.2

※1 回答サンプルのない業務は表示していない。

※2 事業所数による単純平均値であり、事業所ごとの派遣労働者数は考慮していない。

○最も売上の多い業務別に常用型派遣労働者（派遣中の人）の平均勤続年数を見ると、長い順では「OAインストラクション」(11.0年)、「機械設計」(10.9年)、「調査」(10.7年)となっており、短い順では「営業」(1.9年)、「書籍等の制作・編集」(2.2年)、「医療関連事務」(2.6年)となっている。(※2)

5. 常用型派遣労働者の賃金

(1) 常用型派遣労働者の平均基本給および平均月収

(平均基本給<諸手当除く>)

○派遣中の人の平均基本給は、約 28.2 万円となっている。

(平均月収<諸手当含む>)

○派遣中の人の平均月収は約 33.9 万円であり、基本給以外の諸手当の平均額は約 5.7 万円となっている。

常用型派遣労働者の平均基本給・平均月収（円）

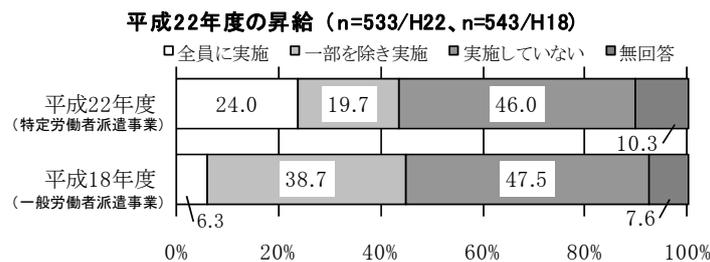
	派遣中の人の 月平均基本給 (n=439)	派遣中の人の 平均月収 (n=446)
全体	282,400	339,100

※1 事業所数による単純平均値であり、事業所毎の派遣労働者数は考慮されていない。
 ※2 百円未満を四捨五入

(2) 昇給の実施状況

○平成 22 年度の昇給については、「実施していない」(46.0%) が最も多く、次いで、「全員に実施」(24.0%)、「一部を除き実施」(19.7%) となっている。

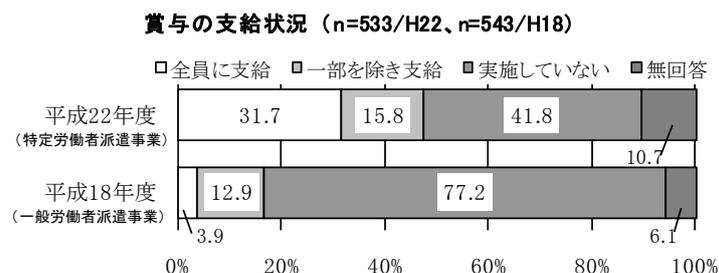
* 前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「全員に実施」が 17.7 ポイント多くなっている。



(3) 賞与の支給状況

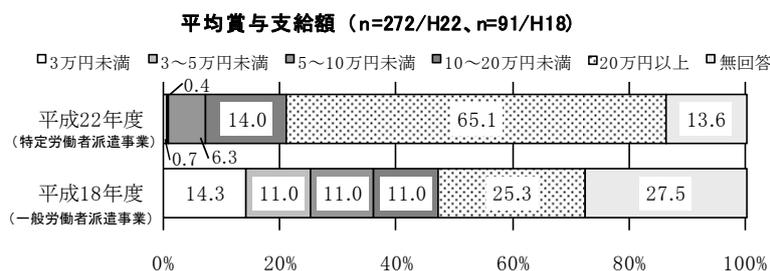
○平成22年度の賞与については、「実施していない」(41.8%)が最も多く、次いで「全員に支給」(31.7%)、「一部を除き支給」(15.8%)となっている。

*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「実施していない」が35.4ポイント少なく、「全員に支給」が27.8ポイント多くなっている。



○賞与を支給した事業所の平均支給額は、「20万円以上」(65.1%)で過半を占め、次いで、「10～20万円未満」(14.0%)となっている。

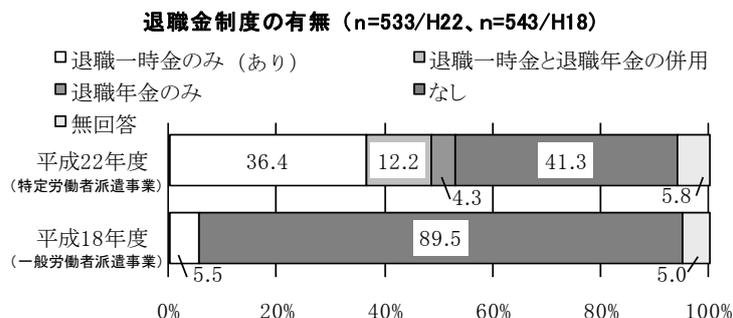
*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「20万円以上」が39.8ポイント多くなっている。



(4) 退職金制度の有無

○退職金制度については、「退職一時金のみ」(36.4%)と「退職一時金と退職年金の併用」(12.2%)、「退職年金のみ」(4.3%)があわせて52.9%で、「なし」は41.3%であった。

*前回の一般労働者派遣事業調査では、「なし」が89.5%であった。



※平成18年度は当該事業所の一般労働者派遣事業を調査対象としており、選択肢は「あり」、「なし」だけであった。

6. 常用型派遣労働者の労働条件

(1) 常用型派遣労働者の保険加入率

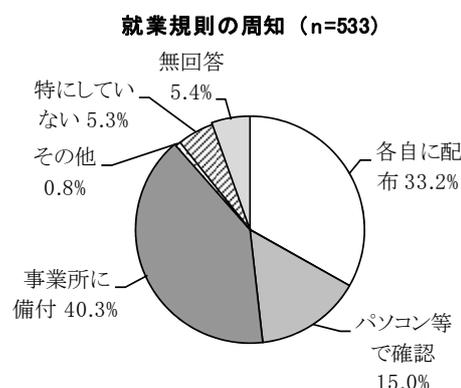
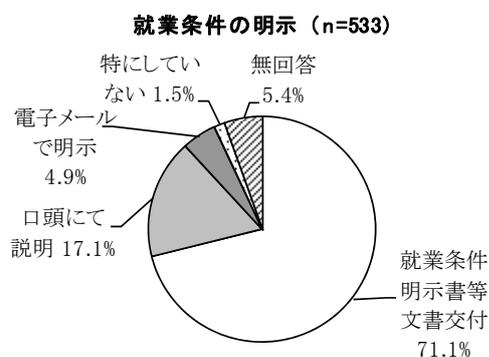
- 常用型派遣労働者の雇用保険加入率は、「80%以上」が86.3%で大部を占め、次いで、「19%以下」(5.8%)となっている。
- 常用型派遣労働者の健康保険加入率は、「80%以上」が84.6%で大部を占め、次いで、「19%以下」(6.4%)となっている。
- 常用型派遣労働者の厚生年金保険加入率は、「80%以上」が82.4%で大部を占め、次いで、「19%以下」(8.4%)となっている。
- *前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、雇用保険加入率、健康保険加入率、構成年金加入率のいずれについても「80%以上」が20ポイント以上多くなっている。

保険加入率 (n=533/H22, 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22年度 (特定労働者派遣事業)	平成18年度 (一般労働者派遣事業)	平成22年度 (特定労働者派遣事業)	平成18年度 (一般労働者派遣事業)	平成22年度 (特定労働者派遣事業)	平成18年度 (一般労働者派遣事業)
19%以下	5.8	14.9	6.4	17.1	8.4	17.3
20~39%	0.6	3.7	0.4	6.3	0.4	6.4
40~59%	0.4	6.8	1.3	7.7	1.1	7.9
60~79%	0.9	7.7	1.1	9.2	1.1	9.2
80%以上	86.3	61.7	84.6	54.1	82.4	54.0
無回答	6.0	5.2	6.2	5.5	6.6	5.2
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

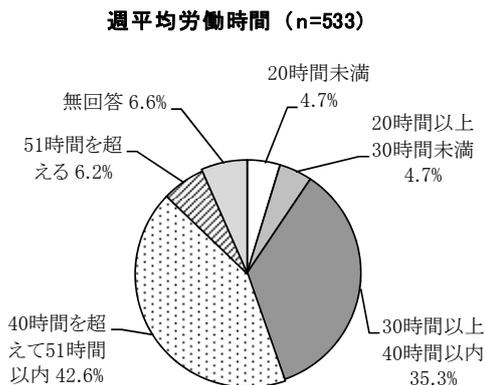
(2) 常用型派遣労働者への就業条件の明示

- 就業条件の明示については、「就業条件明示書等文書交付」(71.1%)が最も多く、次いで、「口頭にて説明」(17.1%)、「電子メールで明示」(4.9%)となっている。
- 常用型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」(40.3%)が最も多く、次いで、「各自に配布」(33.2%)、「パソコン等で確認」(15.0%)となっている。



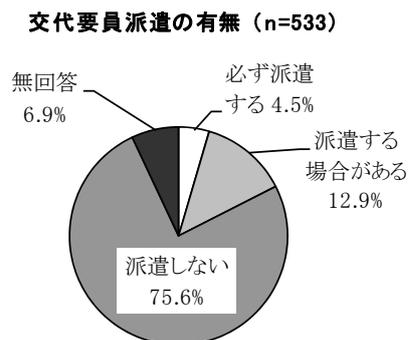
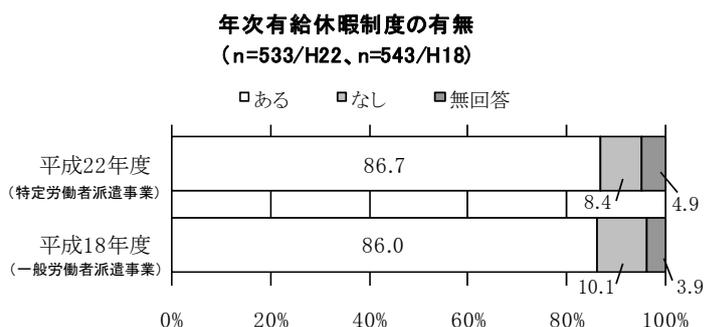
(3) 常用型派遣労働者の週平均実労働時間

○常用型派遣労働者の週平均労働時間は、「40 時間を超えて 51 時間以内」（42.6%）が最も多く、次いで、「30～40 時間以内」（35.3%）となっている。



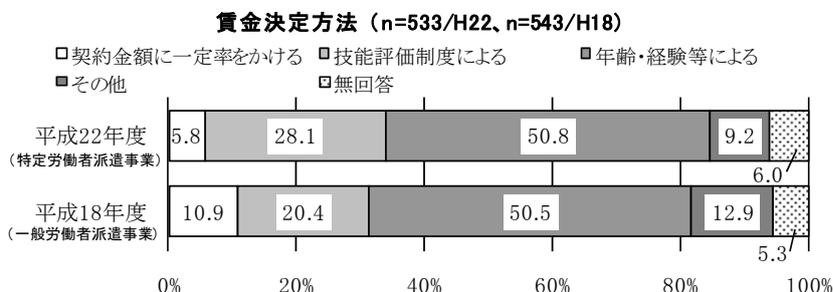
(4) 年次有給休暇制度

○常用型派遣労働者の年次有給休暇制度は、「ある」が 86.7% で大部分を占めている。
 ○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 75.6% で最も多くなっている。
 ＊前回の一般労働者派遣事業調査と特定労働者派遣事業調査では、ほぼ同じ比率となっている。



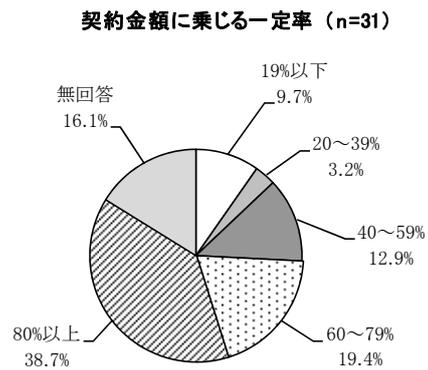
(5) 常用型派遣労働者の賃金決定方法

○賃金決定方法は、「年齢・経験等」（50.8%）が過半を占め、次いで「技能評価制度による」（28.1%）となっている。



＊前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「技能評価制度による」が 7.7 ポイント多く、「契約金額に一定率をかける」が 5.1 ポイント少なくなっている。

○「契約金額に一定率をかける」とする事業所の掛け率は、「80%以上」(38.7%)が最も多く、次いで、「60～79%」(19.4%)、「40～59%」(12.9%)と続き、平均値は65.7%となっている。



(6) 常用型派遣労働者への定期健康診断・福利厚生等

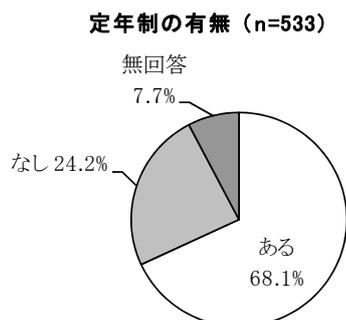
- 定期健康診断の制度や施設については、「ある」が89.7%で大部を占めている。
- 共済互助制度の制度や施設については、「ない」が66.6%で過半を占めている。
- 福利厚生制度の制度や施設については、「ない」が51.4%で過半を占めている。
- その他の制度や施設については、「ある」は3.8%と僅かである。
- 定期健康診断、共済互助制度、福利厚生制度の制度や施設について、常用型派遣労働者（特定労働者派遣事業）の利用の可否は何れも「できる」が80%前後となっている。

福利厚生等の有無 (n=533/22年度、n=543/18年度)

	福利厚生制度の有無						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	
	H22年度 (特定労働者 派遣事業)	H18年度 (一般労働者 派遣事業)										
定期健康診断制度	89.7	86.7	5.1	9.0	5.3	4.2	77.0	81.1	1.0	1.7	22.0	17.2
共済互助制度	17.4	16.8	66.6	76.4	15.9	6.8	81.7	52.7	1.1	34.1	17.2	13.2
福利厚生制度	37.7	44.6	51.4	49.5	10.9	5.9	80.6	81.4	0.5	3.7	18.9	14.9
その他制度・施設	3.8	4.4	25.1	21.4	71.1	74.2	80.0	83.3	0.0	0.0	20.0	16.7

(7) 常用型派遣労働者の定年制の有無

○常用型派遣労働者の定年制の有無については、「ある」が68.1%で過半を占めており、「なし」は24.2%である。

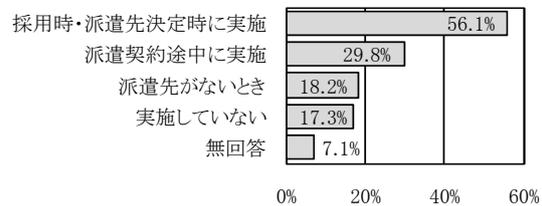


7. 常用型派遣労働者の教育訓練制度

(1) 教育訓練等の実施

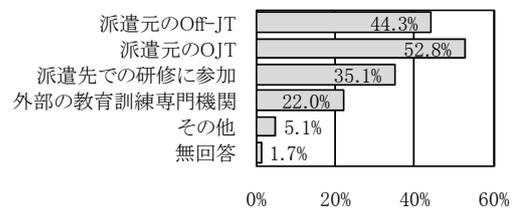
○教育訓練の実施時期（複数回答）については、「採用時・派遣先決定時に実施」が56.1%で過半を占め、次いで、「派遣契約途中に実施」(29.8%)となっている。

教育訓練実施時期（n=533、複数回答）



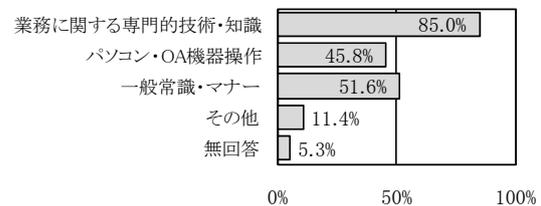
○教育訓練の実施主体（複数回答）については、「派遣元のOJT」(52.8%)が最も多く、次いで「派遣元のOFF-JT」(44.3%)、「派遣先での研修に参加」(35.1%)が3割以上である。

教育訓練実施主体（n=413、複数回答）



○教育訓練の実施内容（複数回答）については、「業務に関する専門的技術・知識」(85.0%)が最も多く、次いで、「一般常識・マナー」(51.6%)、「パソコン・OA機器操作」(45.8%)が4割以上である。

教育訓練実施主体（n=413、複数回答）



(2) 教育訓練実施時の受講料の派遣労働者負担、賃金補償

○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」が9割前後と大部を占めている。

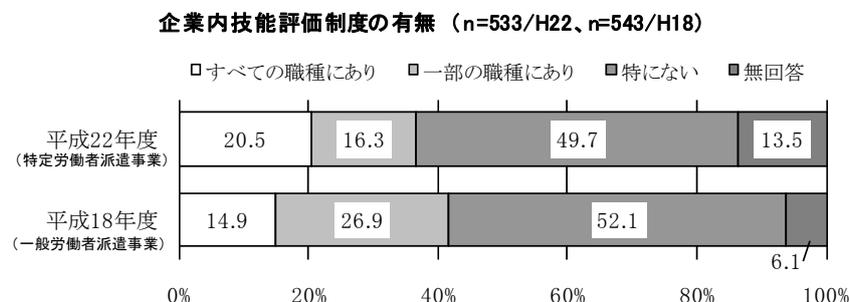
○「その他」を除いた研修内容の賃金補償については、いずれも「有り」が8割前後となっている。

教育訓練時の受講料負担、賃金補償について

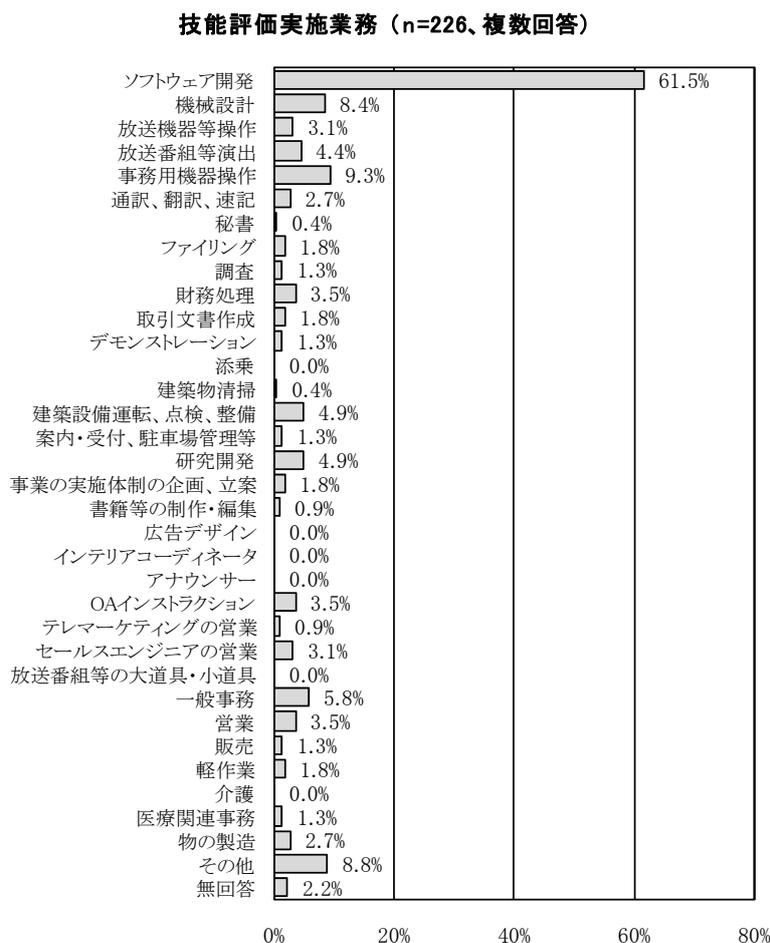
研修内容	件数 (件)	受講料派遣労働者負担				賃金補償			
		有り	一部有	無	無回答	有り	一部有	無	無回答
専門的技術・知識	351	3.7	4.0	91.7	0.6	81.8	6.6	10.8	0.9
パソコン・OA機器操作	189	2.1	4.8	89.4	3.7	81.0	4.8	11.1	3.2
一般常識・マナー	214	2.8	2.3	92.1	2.8	78.0	7.0	11.7	3.3
その他	47	2.1	2.1	89.4	6.4	55.3	12.8	23.4	8.5

8. 常用型派遣労働者の技能評価

○企業内技能評価制度については、「特にない」(49.7%)が最も多く、次いで、「すべての職種にあり」(20.5%)、「一部の職種にあり」(16.3%)となっている。



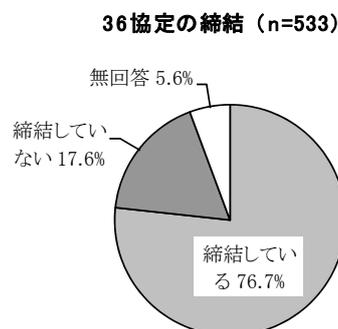
○「すべて」もしくは「一部の職種」で企業内技能評価がある場合の対象業務としては、「ソフトウェア開発」が61.5%で最も多く、次いで、「事務用機器操作」(9.3%)、「機械設計」(8.4%)、「一般事務」(5.8%)が5%以上となっている。



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

○36 協定を「締結している」事業所の割合は、76.7%となっている。



(2) 協定の期間

○協定の期間を「1年以上」とした事業所が 48.7%、「6ヶ月以上1年未満」が 46.5%となっており、9割以上が「6ヶ月以上」である。

36 協定期間

No.	協定期間	n	%
1	1ヶ月未満	4	1.0
2	1ヶ月以上3ヶ月未満	6	1.5
3	3ヶ月以上6ヶ月未満	7	1.7
4	6ヶ月以上1年未満	190	46.5
5	1年以上	199	48.7
	無回答	3	0.7
	全体	409	100.0

(3) 協定の相手

○「労働者過半数代表」を協定締結の相手とする事業所が 93.4%を占めている。

36 協定の締結先

No.	締結先	n	%
1	労働者の過半数が加入する労働組合	23	5.6
2	労働者過半数代表	382	93.4
	無回答	4	1.0
	全体	409	100.0

(4) 労働組合の有無

○労働組合の有無については、「ない」とする事業所が 93.9%を占めている。

労働組合の有無

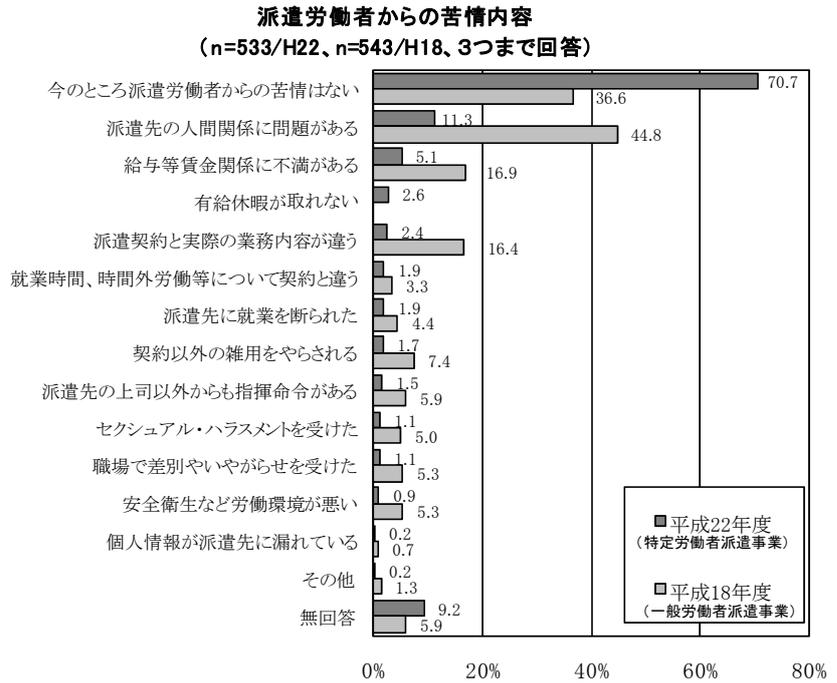
No.	労働組合有無	n	%
1	あり	25	6.1
2	なし	384	93.9
	無回答	0	0.0
	全体	409	100.0

10. 常用型派遣労働者からの苦情

○「今のところ苦情はない」は 70.7%となっている。

○なお、常用型派遣労働者からの苦情としては、「派遣先の人間関係に問題がある」（11.3%）が最も多く、次いで、「給与等賃金関係に不満がある」（5.1%）となっている。

*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「今のところ派遣労働者からの苦情はない」が34.1ポイント多い。



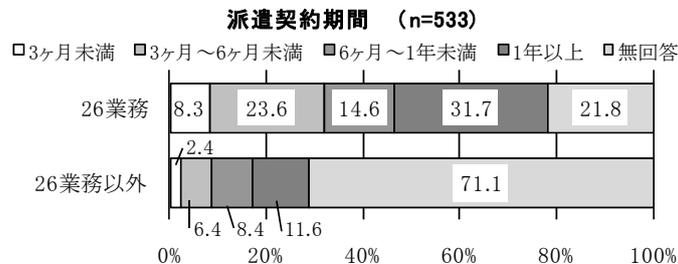
※平成18年度は当該事業所の一般労働者派遣事業を調査対象としており、選択肢に「有給休暇が取れない」が無かった。

11. 派遣先との労働者派遣契約

(1) 平均的な労働者派遣契約の期間

○26 業務の常用型派遣労働者の平均的な労働者派遣契約期間については、「1年以上」が31.7%で最も多く、次いで「3カ月～6カ月未満」(23.6%)、「6カ月～1年未満」(14.6%)となっている。

○26 業務以外に派遣している事業所は全体の3割弱(無回答を除いた割合)となっており、「1年以上」が11.6%で最も多く、「6カ月～1年未満」(8.4%)、「3カ月～6カ月未満」(6.4%)となっている。



(2) 派遣先の労働者派遣契約の履行状況

○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。

*前回の一般労働者派遣事業調査と特定労働者派遣事業調査では、ほぼ同様の比率となっている。

派遣先の契約履行状況 (n=533/H22、n=543/H18)

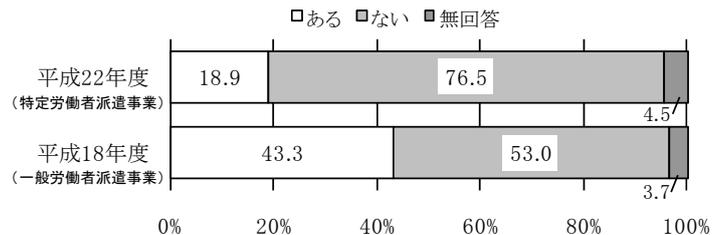
	ほぼ守られている		守られない場合がある		守られない場合が多い		契約書に記載がない		無回答	
	H22年度 (特定労働者 派遣事業)	H18年度 (一般労働者 派遣事業)								
業務内容	90.2	89.7	2.3	6.6	0.2	0.2	0.2	0.0	7.1	3.5
派遣就業の場所	91.9	95.8	0.9	0.7	0.0	0.2	0.2	0.0	6.9	3.3
直接指揮命令する者	87.1	85.6	5.4	10.1	0.2	0.0	0.2	0.0	7.1	4.2
派遣期間	89.5	92.3	2.8	4.1	0.4	0.0	0.2	0.0	7.1	3.7
就業する日	91.7	93.9	0.8	1.8	0.0	0.0	0.2	0.0	7.3	4.2
就業の開始・終了・休憩時間	87.6	86.7	4.9	8.7	0.2	0.6	0.2	0.0	7.1	4.1
休日労働、時間外労働	84.8	86.4	6.8	9.0	0.8	0.0	0.8	0.4	6.9	4.2
安全衛生に関する事項	89.1	91.7	1.9	3.9	0.2	0.0	1.5	0.4	7.3	4.1
苦情処理に関する事項	88.6	90.1	2.3	5.5	0.4	0.0	1.3	0.0	7.5	4.4
労働者雇用の安定を図る措置	81.2	81.2	4.1	9.2	1.5	2.2	4.9	1.8	8.3	5.5
派遣先責任者に関する事項	87.6	90.1	3.4	5.5	0.4	0.0	0.8	0.6	7.9	3.9
福利厚生に関する事項	77.7	84.5	2.1	3.1	0.4	0.4	11.3	6.8	8.6	5.2

(3) 派遣契約の中途打ち切り

○過去3年間に派遣先から派遣契約を途

中で打ち切られたことについては、「ない」が76.5%で過半を占めている。

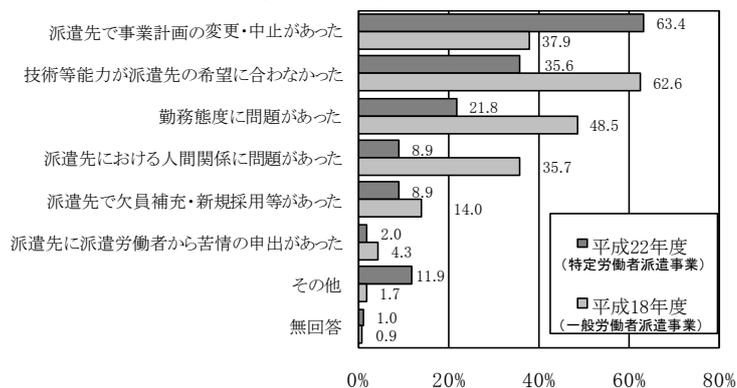
中途打ち切りの有無 (n=533/H22、n=543/H18)



*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「ある」が24.4ポイント少なくなっている。

- 「ある」と回答した事業所が契約を途中で打ち切られた理由としては、「派遣先で事業計画の変更・中止があった」が63.4%で最も多く、次いで、「技術等能力が派遣先の希望に合わなかった」(35.6%)、「勤務態度に問題があった」(21.8%)となっている。

中途打ち切りの理由
(n=101/H22, n=235/H18, 3つまで回答)

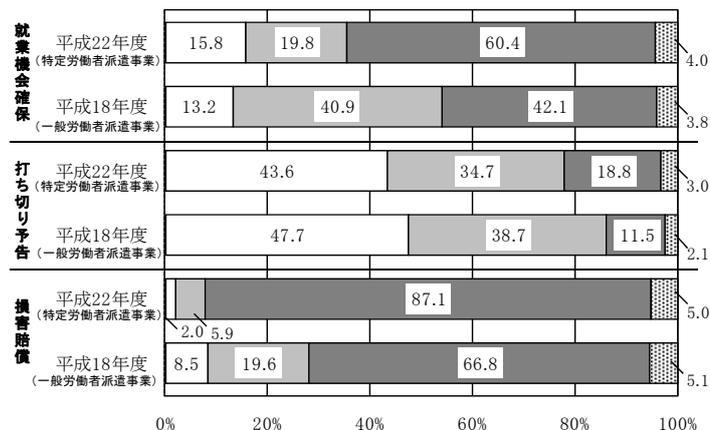


*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「技術等能力が派遣先の希望に合わなかった」が、27.0ポイント少なく、「派遣先で事業計画の変更・中止があった」が25.5ポイント多くなっている。

- 契約を途中で打ち切られた際の派遣先の対応状況は、「打ち切りの予告」については、「よくある」(43.6%)、「たまにある」(34.7%)となっている。

中途打ち切り時の派遣先の対応 (n=101/H22, n=235/H18)

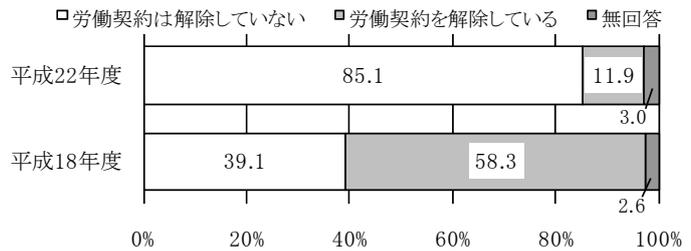
□よくある □たまにある □ほとんどない □無回答



- 一方で、就業機会確保については、「ほとんどない」(60.4%)、損害賠償については、「ほとんどない」(87.1%)となっており、多くの事業所が実施していない。

○派遣契約が途中で打ち切られた際の
常用型派遣労働者との労働契約は、
「解除していない」が 85.1%で大部
を占め、「労働契約を解除している」
は 11.9%である。

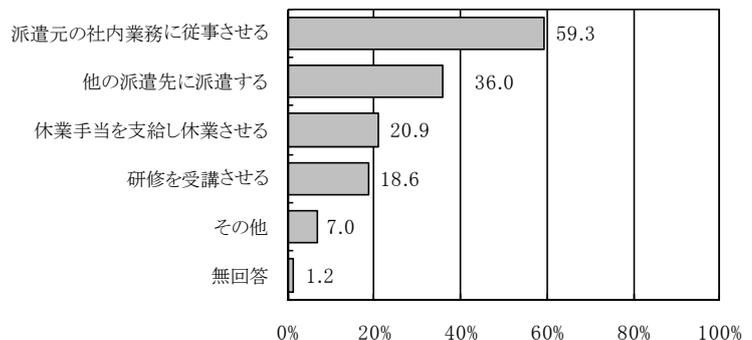
中途打ち切り時の派遣労働者との労働契約の解除の有無
(n=533/H22, n=543/H18)



* 前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「労働契約は解除していない」が 46.0
ポイント多くなっている。

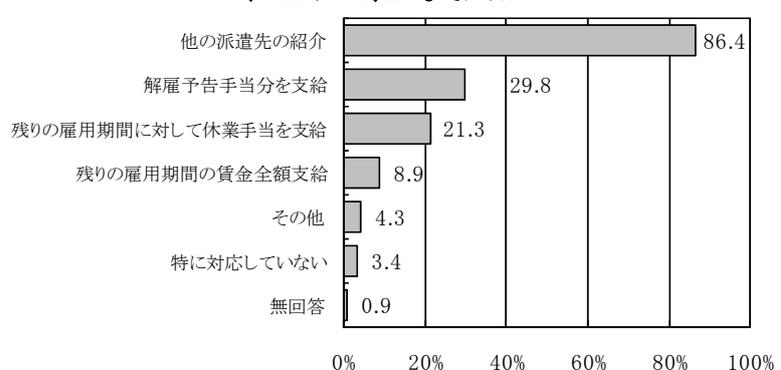
○派遣契約が途中で打ち切られた際
の常用型派遣労働者への対応とし
ては、「派遣元の社内業務に従事さ
せる」が 59.3%で過半を占め、次
いで、「他の派遣先に派遣する」
(36.0%)、「休業手当を支給し休業
させる」(20.9%)、「研修を受講さ
せる」(18.6%) となっている。

中途打ち切り時の派遣労働者への対応
(n=86/H22, 2つまで回答)



* 下記のグラフは、前回（平成 18 年度）の一般労働者派遣事業調査を対象としており、設問が異なるためあくま
で参考値であるが、「他の派遣先の紹介」が 86.4%で最大となっていた。

中途打ち切り時の派遣スタッフへの対応
(n=235/H18, 2つまで回答)



※ここからは全事業所（739 事業所）の集計結果である。

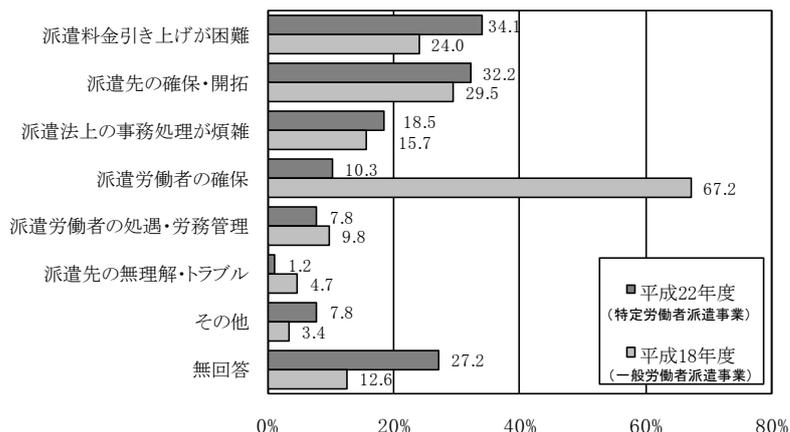
12. 派遣事業の現状と今後の課題

(1) 事業運営上抱えている問題点（2つまで回答）

○事業運営上抱えている問題点と

しては、「派遣料金引き上げが困難」が34.1%で最も多く、次いで、「派遣先の確保・開拓」(32.2%)、「派遣法上の事務処理が煩雑」(18.5%)、「派遣労働者の確保」(10.3%)が1割以上となっている。

事業運営上問題点（n=739/H22、n=725/H18、2つまで選択）



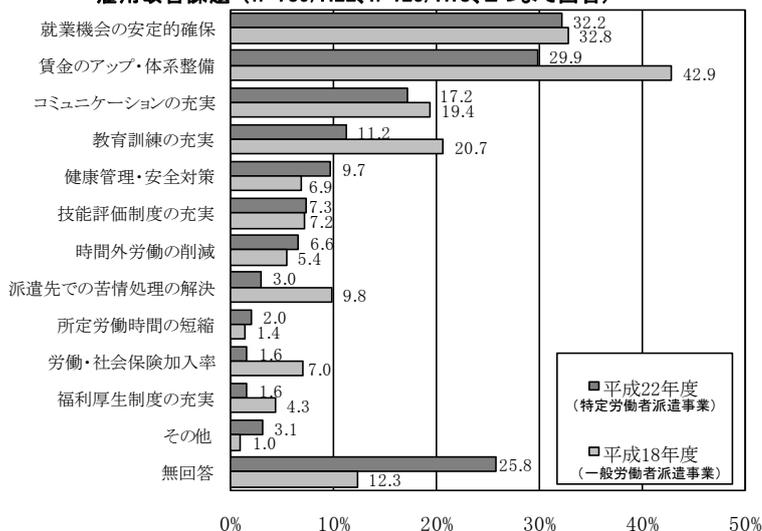
*前回の一般労働者派遣事業調査では、「派遣労働者の確保」が67.2パーセントで最大となっていた。

(2) 常用型派遣労働者の雇用改善の課題（2つまで回答）

○常用型派遣労働者の雇用改善の

課題としては、「就業機会の安定的確保」(32.2%)が最も多く、次いで、「賃金のアップ・体系整備」(29.9%)、「コミュニケーションの充実」(17.2%)、「教育訓練の充実」(11.2%)が1割以上となっている。

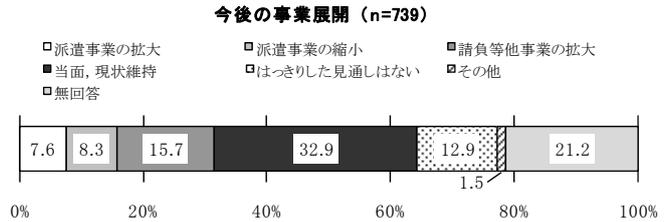
雇用改善課題（n=739/H22、n=725/H18、2つまで回答）



*前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「賃金のアップ・体系整備」が13.0ポイント少なく、「教育訓練の充実」が9.5ポイント少なくなっている。

(3) 今後の事業展開

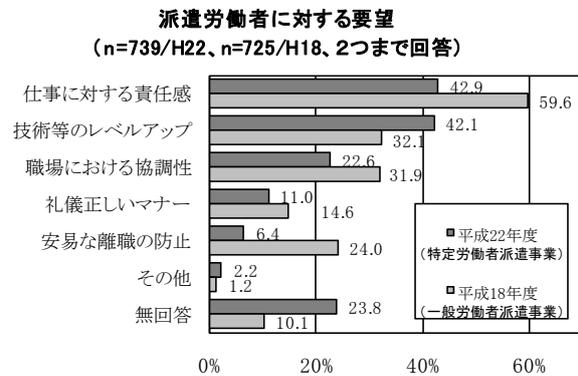
○今後の事業展開については、「当面、現状維持」が32.9%で最も多く、次いで、「請負等他事業の拡大」(15.7%)、「はっきりした見通しはない」(12.9%)が1割以上となっている。



13. 派遣元事業所からの要望

(1) 常用型派遣労働者に対する要望 (2つまで回答)

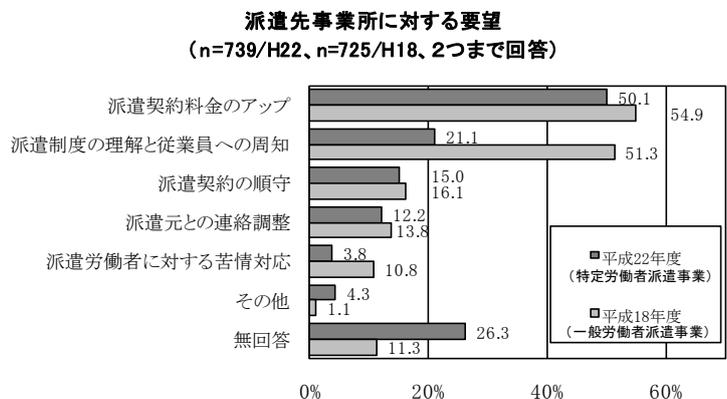
○常用型派遣労働者に対する要望としては、「仕事に対する責任感」が42.9%で最も多く、次いで、「技術等のレベルアップ」(42.1%)、「職場における協調性」(22.6%)が2割以上となっている。



* 前回の一般労働者派遣事業調査とは異なり特定労働者派遣事業調査では、「安易な離職の防止」が17.6ポイント減少、「仕事に対する責任感」が16.7ポイント減少、「職場における協調性」が9.3ポイント減少、「技術等のレベルアップ」が10.0ポイント増加となっている。

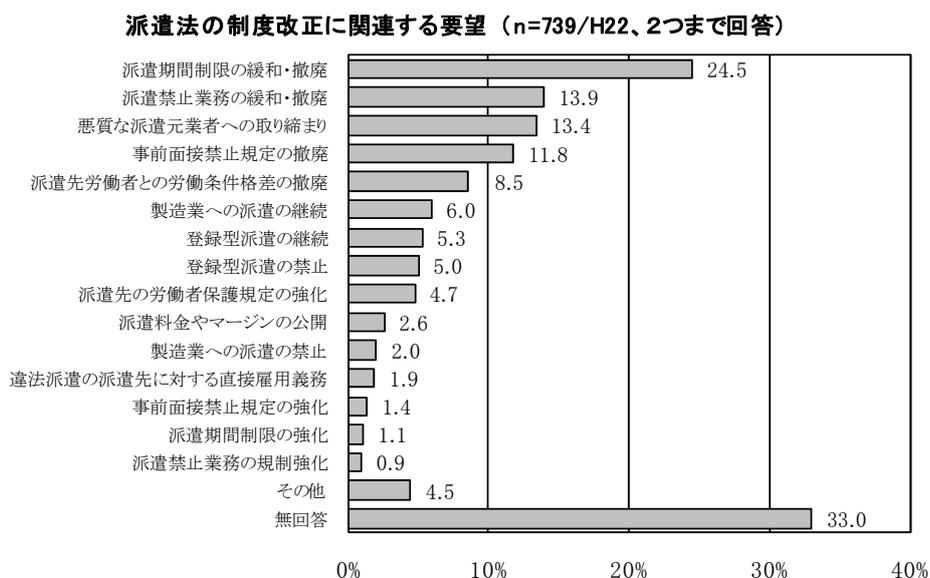
(2) 派遣先事業所に対する要望 (2つまで回答)

○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50.1%で過半を占めており、次いで、「派遣制度の理解と従業員への周知」(21.1%)が2割以上となっている。



(3) 派遣法の制度改正に関連した要望（2つまで回答）

○派遣法の制度改正に関連した要望としては、「派遣期間制限の緩和・撤廃」が24.5%で最も多く、次いで、「派遣禁止業務の緩和・撤廃」（13.9%）、「悪質な派遣元業者への取り締まり」（13.4%）、「事前面接禁止規定の撤廃」（11.8%）が1割以上となっている。



14. 自由意見

※斜体は（左：全従業員数、右：売上最多業務）

(1) 派遣関連法制度についての意見・要望

・派遣関連法制度に関する意見・要望

常用雇用で派遣をするためには、派遣先の確保の状況によって雇用者数を絞らないといけないケースが多くなると思う。1～6ヶ月程度の短期間だけの仕事が多いので、労働者の仕事が一度切れてしまったら数ヶ月空くこともあると思う。企業も働かせられない人員を多く抱えることは不可能なので、派遣労働者保護ということとは逆になってしまわないかと心配している。すべて正社員化してしまうというのは労働基準法で解雇が難しい現状では経営が成り立っていないのではないかと。解雇をどこまで就業規則等に規定するのかを明確にしたうえで、解雇する権利は企業にもう少し寛容であってもよいと思う。すべて正社員で雇用するというのはリスクである。	29人以下	ソフトウェア開発
今は、労働者が会社や仕事を選ぶ時代だ。低賃金の人もいるが高賃金で専門的(プロフェッショナル)な仕事をする人もいる。労働者保護も重要だが、新しいビジネスの形態の足かせにならないよう、現状を良く見て法制度を考えてほしい。「労働者」だけに特化せず、厚生面、産業面をトータルで考えてほしい。	29人以下	ソフトウェア開発
本当に雇用を守るなら、働ける場所を確保する必要がある。	29人以下	事務用機器操作
終身雇用関係を問題視するなら、企業への助成金をもっと周知させるべき。半数企業は知らない。派遣元企業も雇用を強化しているのだから、何か助成金等の制度を作ってほしい。	29人以下	その他

・派遣期間3年について

派遣期間が3年間と決まっている業務では、仕事が残っていても打ち切られ労働者も派遣先も困っている。特に技術開発においては双方ともに中途半端になり、開発ノウハウが海外に流れてしまうこともある。ますます国内が空洞化すると思う。期間延長を認める制度が必要ではないかと思う。	29人以下	機械設計
特定労働者派遣事業における3年間の括りの撤廃を希望。	30～99人	不明

・自由に働けるように

働く側と雇用する側双方にニーズがあるのに法規制するのは問題がある。当社での仕事をきっかけに社員雇用された人もあり、就業のきっかけにもなっている。働く側のニーズの多様化も考慮すべきだ。	29人以下	物の製造
規制が多すぎるので中小企業が成り立たない。雇用が減り、自由に仕事を選べない。契約は個人の自由に任せ、賃金トラブルだけを規制すればよいのではないかと。	30～99人	ソフトウェア開発
会社に所属したい人ばかりでなく、会社に属さず個人でやっつけていこうとしている人も数多くいるが、そういった人たちは偽装請負の取締りや派遣法の規制強化により、かえって働く場所を奪われてきている。雇用を増す方向として、そういった人が働けるような方向性も考えてもらえるとうい。	30～99人	ソフトウェア開発

・労働者を保護すべき

労働の流動化に関しては、常用型の派遣と職業紹介制で対応すべき。社会問題となった短期や日雇い派遣は廃止とし、それらは職業紹介制度を介して、直接雇用主との雇用契約とすべき。その上で、短期・日雇い採用に関する条件を改善し、雇用保険制度の充実を含めて、人々が安心して働ける環境となるようにすべき。	29人以下	その他
派遣労働者に対して何をしても(言っても)良いと思っている人が時折いる。「ひどい扱いを受けた」「もう行きたくない」などの声が上がります。誰を派遣させても同じような苦情を聞く。差別的言動を禁ずるような制度を作っていたら幸い。	29人以下	その他
労働者保護の観点から、子会社派遣を規制する法整備が必要。	29人以下	不明

・労働者を保護しすぎ

システム開発技術者は、他業種と比較して高い賃金を受けているので、派遣法で守る必要はなく通常の雇用法で守れば充分である。派遣法が持ち込まれた結果、国の大多数である中小・零細企業は、仕事が激減している。大手企業では、職人であるエンジニアは育たない。また、製造業の派遣を禁止してほしい。ワーキングプアを生み出したのは派遣法だと思っている。	29人以下	ソフトウェア開発
派遣労働者を擁護しすぎていて、かえって就業の機会をなくさせているように思う。正社員を望まない人もいるのでなんでも正社員と同様に扱うのは無理がある。	30～99人	OAインストラクション
悪質な派遣元業者も存在するが、悪しき派遣労働者も存在することも事実。労働者の保護規定(労働基準法、派遣法等)があまりにも過保護なところがあると思う。	29人以下	その他
派遣労働者の就職機会、待遇改善にあたっては向上させる事に異論はないが、派遣労働者及び派遣という業務そのものは企業及び労働者側の要望かつ必要性から生まれたものであり、やみくもに派遣労働者の保護のみを声高に制度改定する事には反対。	29人以下	不明
法律で労働者を過剰に守りすぎるため、無責任な人や、楽をしようとする人が多く、そういう人に限って、労働者の権利を異常に主張し、あまり仕事をしないという人が増えている。派遣切りが話題になった時も、派遣イコール悪とまで過剰に反応し、大げさにしたため、ほとんどのまじめに経営している派遣会社が今困っている。製造業にしても派遣が使えなくなればほとんどが海外へ行くと、周りの会社も話している。派遣を規制するよりもリーマンショックなどで仕事がなくなって派遣元が派遣社員を雇えなくなったときにどうやって派遣社員を守っていくか、次の就業機会を与えるようにするか、そういう万が一のときのセーフティネットを国には考えていただきたい。	29人以下	不明
現況の派遣法の中では規制が厳しくて人員の派遣が少なく、結果雇用ができない状況。また登録の手間及び規制が雇用の邪魔をしているように思う。もっと窓口を広げ、規制を緩和し、労働者の雇用を進めるべきだと考える。また、労働者への労働条件及び給与確保が過保護となり、会社を苦しめている。それによって雇用できない状況だ。労働者を労働基準法で保護するのは良いが、今の時代会社が成り立っての雇用・労働者の生活ではないか。	30～99人	不明

(2) その他の意見・要望

・手続き等に関して

法が専門的で手続きの取り扱い管轄が異なるため手続きがしにくい。例) 特定・一般派遣の手続きと36協定の手続き	29人以下	一般事務
特定労働者派遣のみを行っているが、一般派遣事業とは区別してもう少し事務処理や報告等を簡単にしてほしい	30～99人	その他
特定人材派遣のみの届出で、正社員のみを派遣している。毎年2回の労働局への報告が義務付けられているが、報告内容は毎回ほとんど変わらない。その都度の事務処理の手間が多く、簡素化できればありがたい。	29人以下	不明

・悪徳業者(派遣元)の取締りを

過剰な利益追求による派遣元・派遣先企業の派遣法悪用は目に余る。働く働かないの主権をもう一度、求職する側に戻し、常時の雇用を求める人達は、企業がワークシェア等を活用し直接雇用すべき。派遣法は、常時の雇用を望まない或いはできない人達のためにとって便利な法律に戻してほしい。	29人以下	ソフトウェア開発
派遣法に基づき福利厚生(各種保険)に加入し派遣しているが、そうでない人材を使って福利厚生に加入したように見せかけ、派遣契約している悪質な業者が多々見受けらる。このような状況ではただでさえ厳しい単価で各保険に加入し、まじめに派遣している会社にとっては理不尽極まりない。そのような業者を徹底して取り締まっていただくと同時に、派遣先企業も福利厚生の有無を確認するような制度が必要と考える。	29人以下	その他
派遣に限らず労働者の保護(法律を含む)は大切なことだが、規定が厳しすぎると、会社の利益確保という点でギャップが生じ、労働者の雇用を守り、賃金アップが難しくなるのではないかと。悪徳派遣業者を徹底的に排除していただきたい。	29人以下	その他

・派遣先企業の指導を

一般派遣と特定派遣は根本的業務の性格が違う。一緒に論じられるのは違和感がある。 ①例えば、AD業務は長時間労働が多く、支払われる派遣料金は定額が多い(約30～35万円)。これでは実質最低賃金は守られないと思う。②派遣先責任者及び指揮命令者へのセミナー受講の義務付け。③36協定を出させていながら全く現場は意識していないと思う。派遣先への指導の徹底を。	300～499人	放送機器等操作
派遣労働と一般社員の業務に明確な区分(役割)があるはずだが、現状は区分がほとんどないと思われる場合がある。条件に合わない場合でも、派遣労働者に改善の機会を与えることを徹底できるようになるとよりよい派遣が可能になるように思う。業務内容の開示に関して、ミスマッチを防ぐ意味でもある程度詳しく知ることのできるような仕組みを作ると、派遣先にも派遣労働者にもメリットがあると思う。	29人以下	事務用機器操作
派遣先企業の法認識の甘さが目立つ。ルールを守らず、意見を言うや派遣会社をかえるなど、法に沿ってではなく自社の考えによってコントロールしたいようだ。派遣法のみならず、労働基準法すら守れない企業が多い。反対に労働者においては、本気で仕事を探す人もいるが、雇用契約を交わしたにもかかわらず、出勤当日に無断欠勤し、その後連絡が取れないなど、目に余る者が多くいる。こういったことに対して、厳しい対策を採らないと、派遣事業自体がすばらしいシステムなのに非常に無意味なものになっているのが虚しく思う。	29人以下	不明
派遣先に社員を出すのはよいが、その社員の能力以下の料金を押し付けられているのが会社にとってマイナスになる場合が多いのが困っている。	29人以下	不明
ソフトウェア業界では、従来の慣行から請負契約で仕事をするのが一般化しており、本来は派遣として契約すべき請負元が仕事を管理できない案件、時間外を含めた労務に関する調整ができない案件など、作業実態が過酷になっている。派遣だけでなく請負に関しても改善の必要がある。	29人以下	不明

・その他意見

建築設計業務について、大きなプロジェクトの場合、得意先への社員の派遣を行っているが、一般の登録型派遣者会社から派遣されている人たちとの考え方のギャップに困っている。一般の登録型派遣者会社から派遣されている人たちは時間内で賃金をもらうことが目的で時間に厳しい。社員は個々の技術レベルのアップが目的で残業しても良いものを作りたいので相容れない。定時後の残った作業のしわ寄せがくる。	29人以下	機械設計
非正規社員の労務管理は、大企業ならば自ら行うべきで、外注すべきではない。中小企業はアウトソーシングも止むを得ないと思う。	29人以下	不明

(3) 派遣実績のない理由等

・受注拡大・案件対応のため登録している。

当事業所において、受注拡大のために特定労働者派遣業の登録は行っておりますが、派遣の実績はございません。	500～999人	不明
ITソフトウェア開発会社で、特定派遣届を提出しておりますが、実際は派遣該当者はまだありません。	29人以下	不明
元請への派遣として社員数名を預けておりますが、派遣としての採用ではなく、社員として採用した者が派遣という形で勤務しております。従って、特に派遣業としての要望等はありません。	30～99人	その他
顧客の倉庫に社員を派遣して運用するよう要望があり、特定派遣の届出をいたしました。この派遣案件が中止となってしまい、現在に至っています。他の顧客にもアプローチしてみましたが、残念ながら派遣のビジネスには至っておりませんが、今後派遣の案件が決まった際にすぐ活動できるよう、届出番号は保持したいと思います。	30～99人	不明
契約先会社の要望もあり、社員を派遣で現場に出す可能性を見据えて登録を取りましたが、まだ実績がありません。	29人以下	不明
請負契約による都市計画コンサルティングが主たる事業なので、派遣契約はほとんどないのが実態。また、常用型派遣労働者は、派遣をするために雇用している者ではなく、主たる事業を行うために雇用しており、教育訓練を含む各種労働条件は全て主たる事業が基準となっている。	30～99人	その他
ソフトウェアの企業で、顧客からの要請に応じられるよう特定派遣の届出をしておりますが、ここ10年以上実績はありません。	29人以下	不明
派遣労働者を目的とした採用も雇用もしていません。受託作業のときに労働者派遣の資格を開かれるので手続き上登録をしています。海外発注単金で交渉されるケースが増えております。日本国内技術者を同額では難しいのですが、何とか対応できないものでしょうか。	29人以下	ソフトウェア開発

・顧客都合で登録(実態は正社員が多い)

本業であるソフトウェアの開発・販売の一環として顧客と派遣契約をしているにすぎないため、派遣されている社員も自分のことを派遣社員と認識していないと思われ、また会社も社内にいる社員と区別したことはない。そういう意味では、当アンケートは回答しづらい項目もあった。	100～299人	ソフトウェア開発
当社の派遣社員は全て正社員であり、派遣業務のために雇用することはありません。雇用した社員は派遣するか否かを問わず就業規則による処遇、評価、制度利用を行っていることから、今回の調査の主たる部分から外れていると感じます。賃金格差があるように見えますが、社内に高スキル者やマネージャが残るため必然的に差が出ています。調査対象の「常用型派遣事業」と回答が一致していないところがあると思われれます。	1000人以上	ソフトウェア開発
派遣業をメインにしておらず、全ての社員は正規雇用のため、派遣のみの労働者はおりません。	100～299人	ソフトウェア開発
主に設計・開発業務の受託を事業として行っており、顧客より特に要望のあるときにだけ、労働者派遣制度を活用しております。よって、当事業所の特定の者が”常用型派遣労働者”であるとかないとかの区別を行っておりません。	300～499人	不明
社員が必要に応じて関係企業へ派遣に出ているため、「派遣労働者＝派遣されている社員」と置き換えて回答した。	29人以下	事務用機器操作
得意先から派遣事業の引合いがあり、事業資格を取得したが、その後引合いが消滅したため実績がありません。	29人以下	不明

取引先から特定労働者派遣事業の届出を求められましたが、派遣要請は一度もなく現在に至ります。廃業届の提出も考慮している現状です。	29人以下	不明
出向社員を派遣社員に変更したので、今後派遣による事業の拡大等は考えておりません。	100～299人	その他
請負事業者ですが、まれに時間・日数で社員の貸出があるので、特定人材派遣の届出をしております。	29人以下	軽作業
業務が派遣業を主体としているのではないため、問3以降の回答ができません。特定派遣の届出をさせていただいた趣旨は、業務における取引上のリスク回避とともに、取引先へのサービス向上を検討するにあたり、上記特定派遣の届出に至る次第です。	100～299人	不明
取引先に頼まれ弊社の社員を派遣するにあたり派遣業務の届出をしました。今は派遣しておりません。	30～99人	不明
当社は正社員雇用のため取引上の問題で派遣契約になっているだけで、社員の区別はありません。	30～99人	ソフトウェア開発