

第 3 章 派遣先事業所実態調査

第3章 派遣先事業所実態調査

1. 派遣先事業所の概要

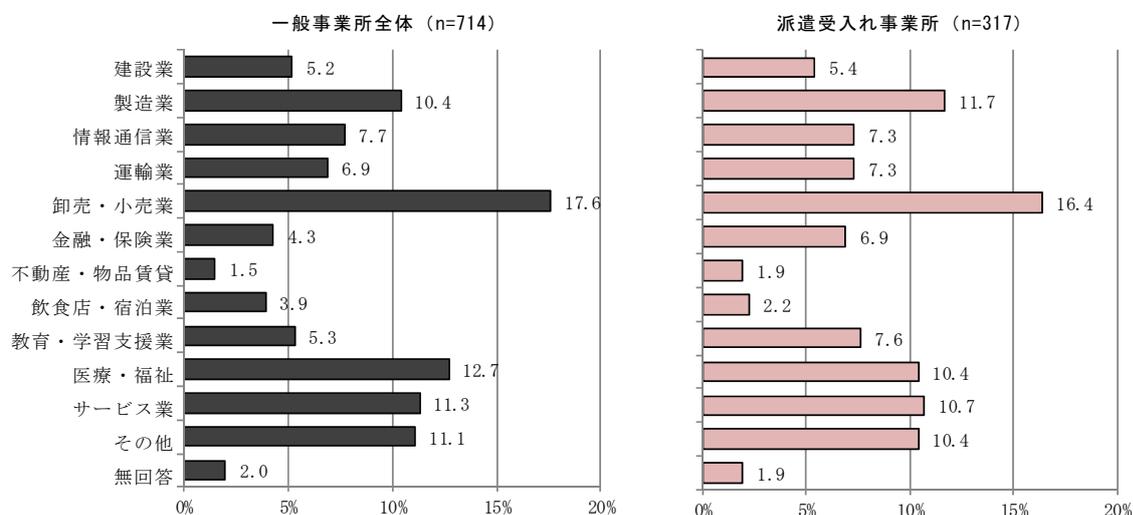
(1) 受入率【第101、103表】

主要事業内容別に派遣労働者の受入率をみると、「金融・保険業」で71.0%と最も高く、次いで「教育・学習支援業」(63.2%)、「不動産・物品貸与」(54.5%)、「製造業」(50.0%)となっている。

	平成26年度			平成18年度 受入率
	件数 (A)	派遣労働者受入 (B)	受入率 (B/A)	
全 体	714	317	44.4%	55.1%
建設業	37	17	45.9%	-
製造業	74	37	50.0%	59.9%
情報通信業	55	23	41.8%	53.7%
運輸業	49	23	46.9%	-
卸売・小売業	126	52	41.3%	48.4%
金融・保険業	31	22	71.0%	73.7%
不動産・物品貸与	11	6	54.5%	-
飲食店・宿泊業	28	7	25.0%	-
教育・学習支援業	38	24	63.2%	-
医療・福祉	91	33	36.3%	-
サービス業	81	34	42.0%	47.3%
その他	79	33	41.8%	50.0%
無回答	14	6	42.9%	0.0%

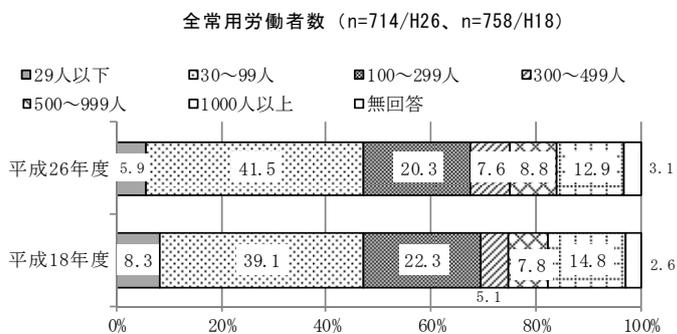
(2) 事業内容【第102~103表】

○回答があった一般事業所全体の業種割合と、派遣を受け入れている事業所の業種割合を比較すると、派遣を受け入れている事業所に多いのは、「卸売・小売業」(16.4%)が最も多く、次いで「製造業」(11.7%)、「サービス業」(10.7%)、「医療・福祉」(10.4%)となっている。



(3) 全常用労働者数【第104表】

○派遣先の「全常用労働者数」は、「30～99人」(41.5%)が最も多く、次いで「100～299人」(20.3%)、「1000人以上」(12.9%)となっている。



(4) 雇用形態別従業員数【第105～106表】

○派遣労働者を受け入れている317件の派遣先事業所で働いている64,336人を雇用形態別で見ると、「正社員」が45,625人(70.9%)、「派遣労働者」が3,056人(4.8%)、「その他(パート・契約社員等)」が15,655人(24.3%)となっている。

雇用形態別従業員数 (派遣労働者を受け入れている317事業者)

	合計		男性		女性	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
正社員	45,625	70.9%	32,344	82.0%	13,281	53.3%
派遣労働者	3,056	4.8%	1,195	3.0%	1,861	7.5%
その他(パート・契約社員等)	15,655	24.3%	5,896	15.0%	9,759	39.2%
合計	64,336	100.0%	39,435	100.0%	24,901	100.0%

2. 他社の労働者の受入状況【第107～122表】

① 出向

- 過去1年間における出向形態での他社の労働者の受入れは、「ある」とした事業所が28.2%となっている。
- 受入れた事業所の出向元との関係は、「他社は親会社」が41.3%で最も多くなっている。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が86.6%で大部分を占めている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が54.7%で過半数を占め、次いで「なんともいえない」(16.9%)、「拡大傾向」(15.4%)、「縮小傾向」(10.4%)となっている。

② 長期出張

- 過去1年間における長期出張での他社の労働者の受入れは、「ある」とした事業所が2.0%となっている。
- 受入れた事業所の出張元との関係は、「関連会社」が42.9%で最も多くなっている。
- 就労のさせ方は、「繁忙期に臨時的」(35.7%)が最も多くなっている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が42.9%で最も多く、次いで「なんともいえない」(28.6%)となっている。

③ 業務請負

- 過去1年間における業務請負での他社の労働者の受入れは、「ある」とした事業所が17.4%となっている。
- 受入れた事業所の請負会社との関係は、「独立会社」(74.2%)が最も多くなっている。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」(68.5%)が最も多くなっている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」(57.3%)が最も多く、「拡大傾向」(11.3%)が「縮小傾向」(5.6%)よりも多くなっている。

④ 労働者派遣

- 過去1年間における労働者派遣での他社の労働者の受入れは、「ある」とした事業所が44.4%となっている。
- 受入れた事業所の派遣元との関係は、「独立会社」が78.2%で最も多くなっている。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」(62.1%)が最も多くなっている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」(40.4%)が最も多く、「縮小傾向」(17.0%)が「拡大傾向」(14.5%)よりも多くなっている。

他社労働者の就労状況 (n=714/H26、n=758/H18)

他社労働者受入れの有無

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	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
ある	28.2	28.0	2.0	2.8	17.4	30.2	44.4	55.1
ない	57.8	70.3	81.0	95.4	66.7	68.2	50.6	43.8
無回答	14.0	1.7	17.1	1.8	16.0	1.6	5.0	1.1

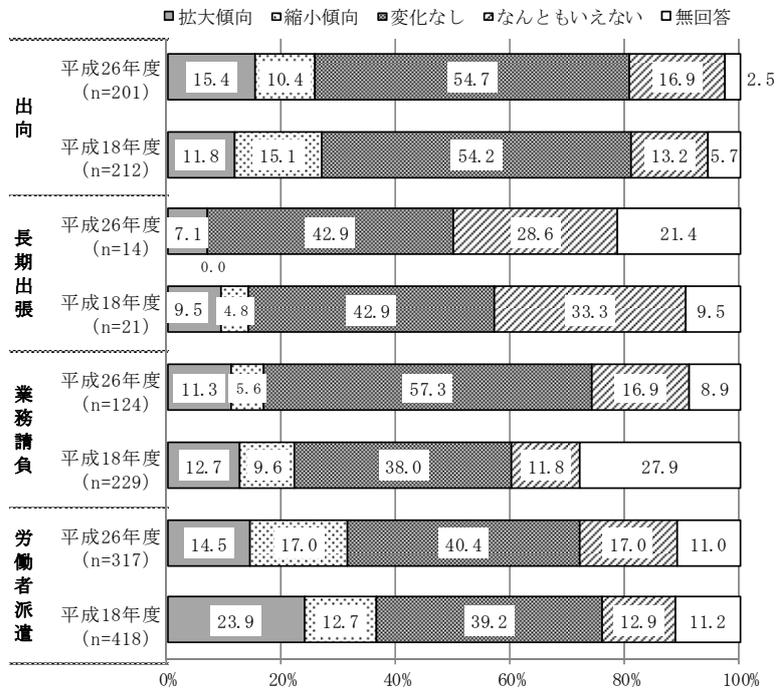
他社との関係

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	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
親会社にあたる	41.3	40.6	14.3	4.8	4.8	1.7	1.3	0.2
子会社にあたる	13.4	14.6	14.3	42.9	4.0	3.1	1.3	5.3
関連会社	25.9	20.8	42.9	42.9	8.1	5.2	5.4	5.7
独立会社	16.4	23.6	14.3	9.5	74.2	62.9	78.2	77.3
無回答	3.0	0.5	14.3	0.0	8.9	27.1	13.9	11.5

他社労働者の就労のさせ方

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	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
ほぼ通年的	86.6	84.4	14.3	14.3	68.5	51.5	62.1	66.5
特定時に定期的	6.5	6.1	28.6	9.5	8.1	5.7	8.2	5.3
繁忙期に臨時的	4.5	2.8	35.7	71.4	18.5	15.3	18.3	17.9
無回答	2.5	6.6	21.4	4.8	4.8	27.5	11.4	10.3

受入形態別利用状況

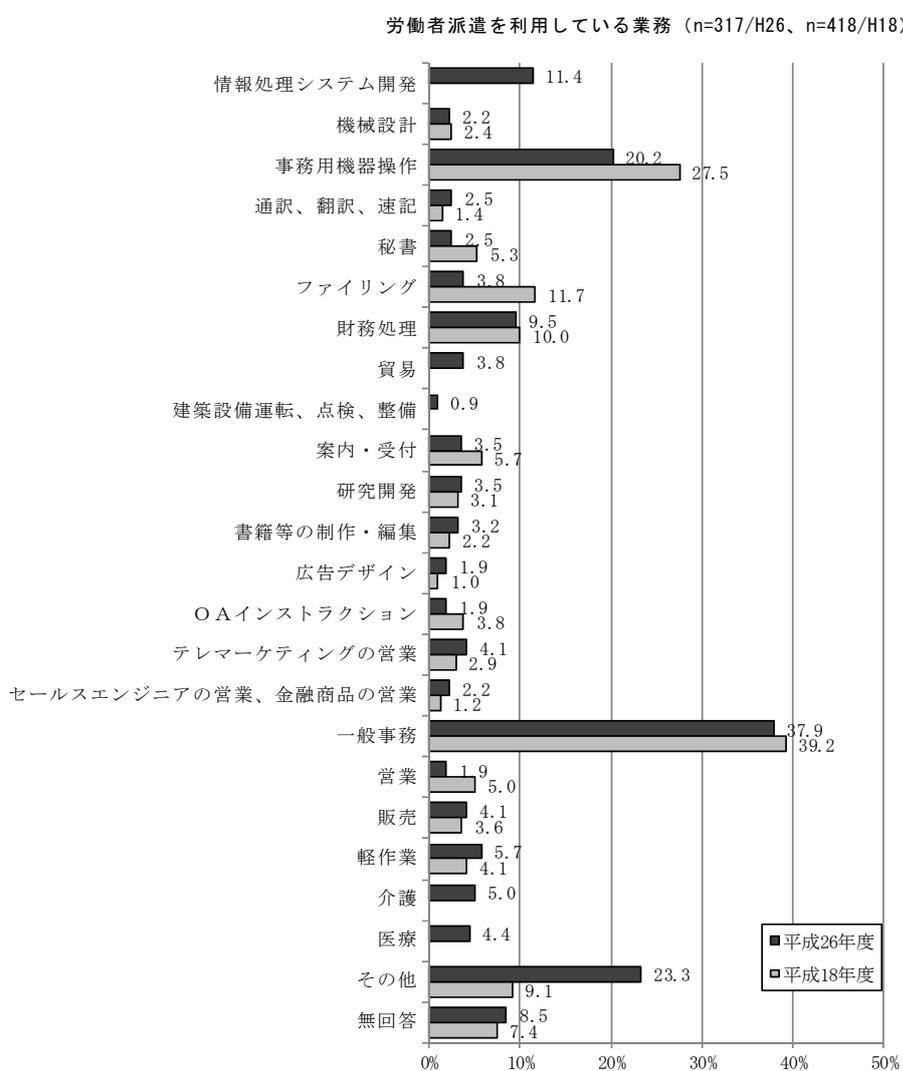


※ここからは、現在、派遣労働者を受け入れている事業所（317 事業所）の集計結果である。

3. 派遣労働者の利用状況

(1) 労働者派遣を利用している業務【第123表】

○派遣労働者を受け入れている事業所で利用の多い業務については、「一般事務」が37.9%で最も多く、次いで「事務用機器操作」(20.2%)、「情報処理システム開発」(11.4%)となっている。



※回答サンプル数が3件以下の項目は掲載していない。

(2) 利用業務ごとの派遣労働者の受入れ人数（複数回答）【第123～124表】

○ 1事業所あたりの受入れ労働者数は平均9.8人となっている。

○ 1業務あたりの受入れ派遣労働者が多い業務としては、「機械設計」（平均20.0人）、「営業」（平均13.2人）、「軽作業」（平均12.6人）となっている。

派遣労働者の利用率と人数（複数回答）

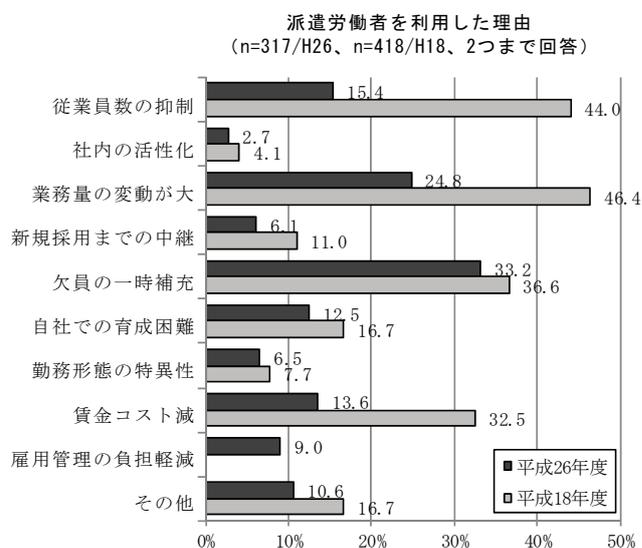
業務名	件数（A）	件数（B）	利用率 （A/317事業所）	利用率 （B/418事業所）	平均人数	平均人数
	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度	平成26年度	平成18年度
全体	317	418	-	-	9.8	32.0
情報処理システム開発	36	-	11.4%	-	6.7	-
機械設計	7	10	2.2%	2.4%	20.0	14.0
事務用機器操作	64	115	20.2%	27.5%	5.8	37.7
通訳、翻訳、速記	8	6	2.5%	1.4%	1.4	4.0
秘書	8	22	2.5%	5.3%	1.0	2.0
ファイリング	12	49	3.8%	11.7%	2.8	47.3
財務処理	30	42	9.5%	10.0%	2.1	18.7
貿易	12	-	3.8%	-	1.8	-
案内・受付	11	24	3.5%	5.7%	3.9	2.1
研究開発	11	13	3.5%	3.1%	6.6	13.7
書籍等の制作・編集	10	9	3.2%	2.2%	3.7	11.8
広告デザイン	6	4	1.9%	1.0%	1.7	2.3
OAインストラクション	6	16	1.9%	3.8%	4.2	23.5
テレマーケティングの営業	13	12	4.1%	2.9%	11.5	40.8
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	7	5	2.2%	1.2%	6.1	12.8
一般事務	120	164	37.9%	39.2%	4.3	12.6
営業	6	21	1.9%	5.0%	13.2	15.0
販売	13	15	4.1%	3.6%	7.5	15.4
軽作業	18	17	5.7%	4.1%	12.6	7.8
介護	16	-	5.0%	-	3.9	-
医療	14	-	4.4%	-	4.7	-
その他	74	38	23.3%	9.1%	6.0	11.2

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(3) 派遣労働者を利用した理由（2つまで回答）【第125表】

（全体）

○ 派遣労働者を利用した理由としては、「欠員の一時補充」が33.2%で最も多く、次いで「業務量の変動が大」（24.8%）、「従業員数の抑制」（15.4%）となっている。



(業務別)

- 派遣労働者の受入れ理由を業務別にみると、「欠員の一時補充」という理由が多いのは、「医療」(64.3%)、「介護」(62.5%)、「財務処理」(46.7%)、「販売」(46.2%)、「一般事務」(44.2%)となっている。
- 「業務量の変動が大」という理由が多いのは、「研究開発」(45.5%)、「セールスエンジニアの営業、金融商品の営業」(42.9%)、「書籍等の制作・編集」(40.0%)となっている。
- 「従業員数の抑制」という理由が多いのは、「ファイリング」(41.7%)、「書籍等の制作・編集」(40.0%)となっている。

派遣労働者を利用した理由<業務別>

	従業員数の抑制	社内の活性化	業務量の変動が大	新規採用までの中継	欠員の一時補充	自社での育成困難	勤務形態の特異性	賃金コスト減	雇用管理の負担軽減	その他	無回答
全体	15.4	2.7	24.8	6.1	33.2	12.5	6.5	13.6	9.0	10.6	10.7
情報処理システム開発	8.3	8.3	30.6	2.8	22.2	19.4	11.1	5.6	2.8	11.1	13.9
機械設計	0.0	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	28.6
事務用機器操作	23.4	1.6	28.1	1.6	26.6	9.4	1.6	20.3	9.4	10.9	9.4
通訳、翻訳、速記	0.0	0.0	37.5	0.0	25.0	37.5	37.5	0.0	25.0	0.0	0.0
秘書	25.0	12.5	25.0	0.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0
ファイリング	41.7	0.0	16.7	8.3	41.7	8.3	0.0	8.3	8.3	8.3	8.3
財務処理	16.7	0.0	23.3	3.3	46.7	16.7	10.0	23.3	13.3	3.3	0.0
貿易	8.3	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0	8.3	25.0	25.0	0.0	8.3
案内・受付	18.2	0.0	18.2	0.0	0.0	9.1	36.4	9.1	9.1	9.1	36.4
研究開発	18.2	0.0	45.5	9.1	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2
書籍等の制作・編集	40.0	0.0	40.0	0.0	20.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0
広告デザイン	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
OAインストラクション	16.7	0.0	33.3	0.0	16.7	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7
テレマーケティングの営業	15.4	0.0	15.4	0.0	23.1	23.1	23.1	23.1	7.7	7.7	15.4
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	28.6	42.9	42.9	0.0	0.0	28.6	0.0	28.6	14.3	28.6	0.0
一般事務	14.2	1.7	26.7	7.5	44.2	3.3	1.7	15.0	10.0	10.8	9.2
営業	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	16.7	33.3
販売	23.1	7.7	15.4	7.7	46.2	15.4	7.7	7.7	7.7	7.7	15.4
軽作業	16.7	0.0	33.3	5.6	33.3	16.7	11.1	16.7	11.1	11.1	5.6
介護	0.0	0.0	6.3	31.3	62.5	0.0	0.0	0.0	12.5	6.3	12.5
医療	7.1	0.0	0.0	21.4	64.3	7.1	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3
その他	13.5	2.7	23.0	8.1	31.1	10.8	5.4	14.9	8.1	16.2	8.1

※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。

(4) 派遣料金平均額（1時間あたり）【第126表】

○受入れ事業所が労働者派遣に対して支払う料金は、1時間あたり平均2,325円となっている。

○利用業務別に派遣料金平均額をみると、高い方では、「セールスエンジニアの営業、金融商品の営業」（4,039円）、「機械設計」（4,025円）、「研究開発」（3,311円）となっている。低い方では、「軽作業」（1,533円）、「販売」（1,712円）となっている。

業務名	平均		業務名	平均	
	平成26年度	平成18年度		平成26年度	平成18年度
全体	2,325	2,037			
情報処理システム開発	3,308	-	広告デザイン	2,352	2,333
機械設計	4,025	2,682	OAインストラクション	2,611	2,196
事務用機器操作	2,101	1,948	テレマーケティングの営業	2,046	2,082
通訳、翻訳、速記	3,265	2,683	セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	4,039	3,764
秘書	2,437	2,280	一般事務	2,028	1,863
ファイリング	2,472	1,905	営業	2,175	2,229
財務処理	2,184	1,727	販売	1,712	1,624
貿易	2,512	-	軽作業	1,533	1,510
案内・受付	1,806	-	介護	1,915	-
研究開発	3,311	2,630	医療	2,735	-
書籍等の制作・編集	2,280	1,944	その他	2,424	2,113

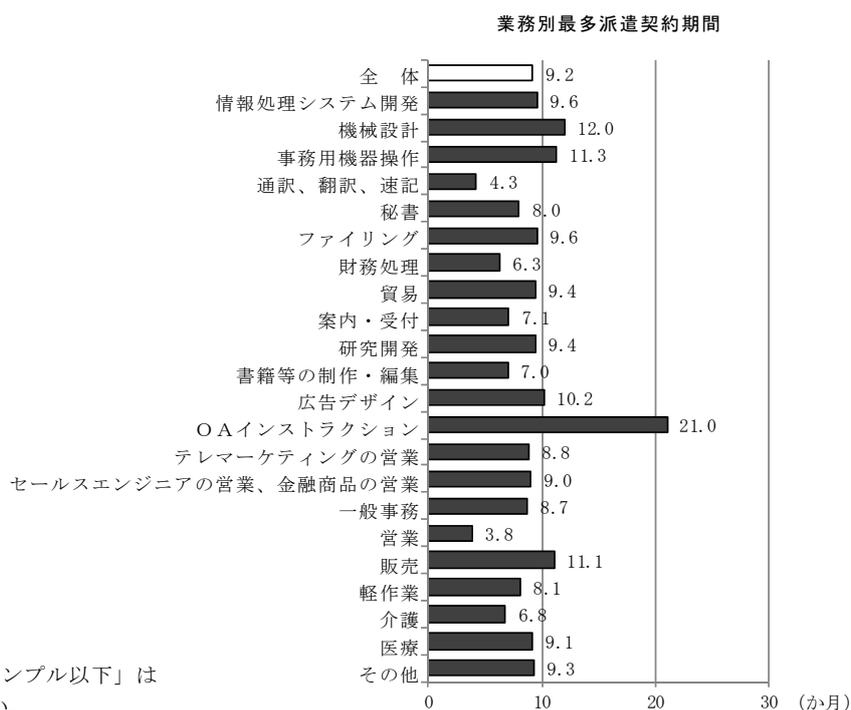
※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(5) 最も多い労働者派遣契約の期間【第127表】

○最も多い労働者派遣契約の期間は、全体平均で9.2か月となっている。

○利用業務別でみると、長い方の業務は、「OAインストラクション」（21.0か月）となっている。

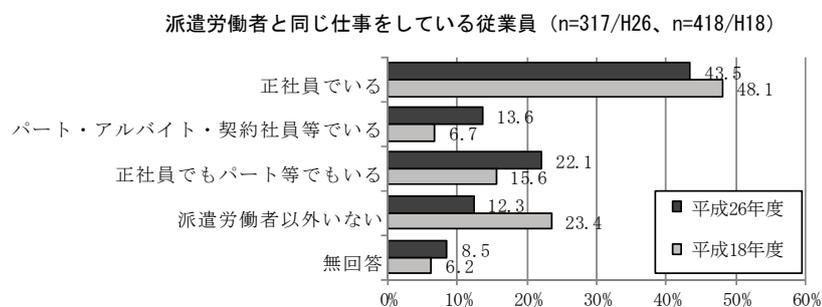
○短い方の業務は、「営業」（3.8か月）、「通訳、翻訳、速記」（4.3か月）となっている。



※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

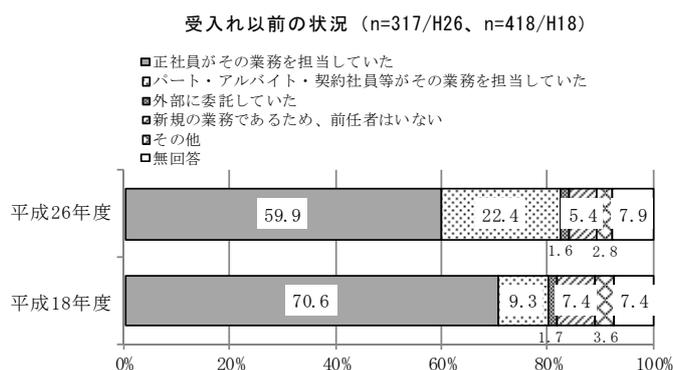
(6) 派遣労働者と同じ仕事をしている従業員の有無【第128表】

○派遣労働者以外で派遣労働者と同じ仕事をしているかについては、「正社員でいる」(43.5%)と「正社員でもパート等でもいる」(22.1%)を合わせ、正社員が同じ仕事をしている場合が6割台半ばとなっている。



(7) 派遣労働者が行っている業務の派遣受入れ以前の状況【第129表】

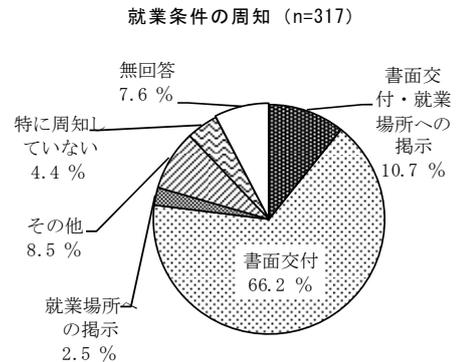
○派遣労働者が行っている業務の派遣受入れ以前状況については、「正社員がその業務を担当していた」(59.9%)が過半数を占め、次いで「パート・アルバイト・契約社員等がその業務を担当していた」(22.4%)となっている。



4. 派遣労働者の就業管理

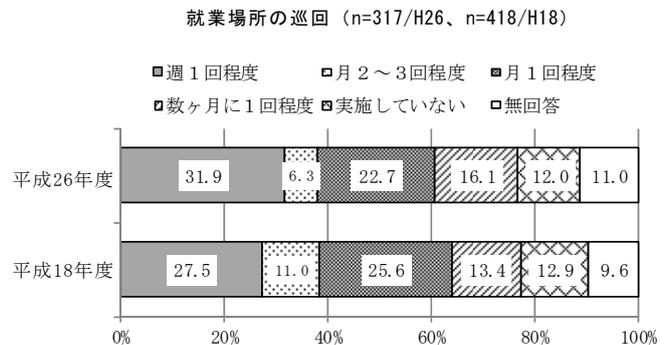
(1) 直接指揮命令者に対する派遣労働者の就業条件の周知【第130表】

○就業条件の周知については、「書面交付」(66.2%)が過半数を占め、次いで「書面交付・就業場所への掲示」(10.7%)となっている。「特に周知していない」は4.4%と1割未満となっている。



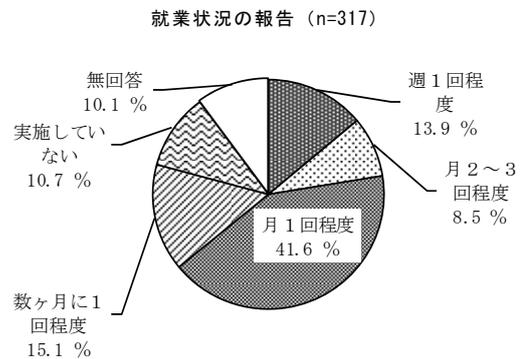
(2) 派遣先責任者による就業場所の巡回【第131表】

○就業場所の巡回は、「週1回程度」(31.9%)が最も多く、次いで「月1回程度」(22.7%)、「数ヶ月に1回程度」(16.1%)となっている。



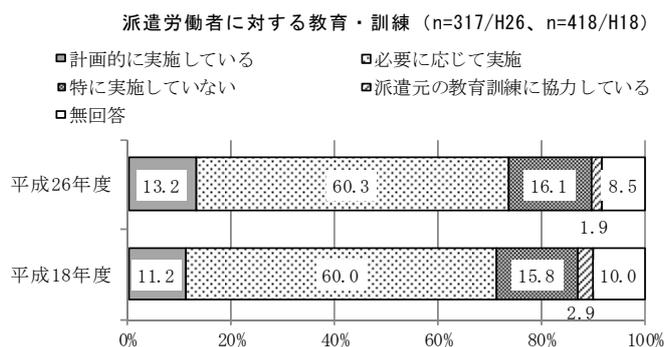
(3) 直接指揮命令する人から責任者への就業状況の報告【第132表】

○就業状況の報告については、「月1回程度」(41.6%)が最も多く、次いで「数ヶ月に1回程度」(15.1%)、「週1回程度」(13.9%)となっている。



(4) 派遣労働者に対する教育・訓練【第133表】

○教育・訓練の実施状況については、「必要に応じて実施」(60.3%)が最も多く、次いで「計画的に実施している」(13.2%)となっている。「特に実施していない」は16.1%となっている。



(業種別)

○「必要に応じて実施」がすべての業種において、半数以上と最も多くなっている。

派遣労働者に対する教育・訓練<業種別> (n=317)

	件数 (件)	計画的に実施している	必要に応じて実施	特に実施していない	派遣元の教育訓練に協力している	無回答
建設業	17	11.8	52.9	23.5	0.0	11.8
製造業	37	10.8	62.2	16.2	5.4	5.4
情報通信業	23	17.4	56.5	8.7	4.3	13.0
運輸業	23	26.1	60.9	8.7	0.0	4.3
卸売・小売業	52	11.5	59.6	15.4	1.9	11.5
金融・保険業	22	22.7	63.6	4.5	4.5	4.5
不動産・物品賃貸	6	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
飲食店・宿泊業	7	0.0	71.4	28.6	0.0	0.0
教育・学習支援業	24	4.2	50.0	37.5	0.0	8.3
医療・福祉	33	15.2	60.6	15.2	0.0	9.1
サービス業	34	14.7	61.8	11.8	2.9	8.8
その他	33	12.1	69.7	15.2	0.0	3.0

(全常用労働者数別)

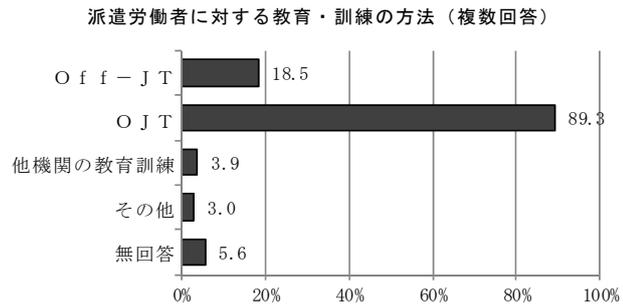
○30人以上の労働者規模において、「必要に応じて実施」が5割台半ばを超えている。1000人以上では、「計画的に実施している」が2割を占めている。

派遣労働者に対する教育・訓練<全常用労働者数別> (n=317)

	件数 (件)	計画的に実施している	必要に応じて実施	特に実施していない	派遣元の教育訓練に協力している	無回答
29人以下	5	0.0	0.0	60.0	20.0	20.0
30～99人	98	13.3	55.1	19.4	0.0	12.2
100～299人	67	14.9	61.2	17.9	0.0	6.0
300～499人	35	8.6	57.1	22.9	2.9	8.6
500～999人	45	6.7	80.0	8.9	0.0	4.4
1000人以上	59	20.3	59.3	5.1	6.8	8.5

(5) 派遣労働者に対する教育・訓練の方法（複数回答）【第133表】

○教育・訓練の方法については、「OJT」が89.3%で最も多く、次いで「Off-JT」（18.5%）、「他機関の教育訓練」（3.9%）となっている。



5. 福利厚生等【第134~135表】

○派遣先事業所が実施している福利厚生制度は、「休憩室」が最も多く69.4%となっており、次いで「社員食堂」（28.1%）、「診療所・医療施設」（19.6%）、「託児施設」（3.5%）となっている。

○派遣労働者の施設利用の可否については、託児施設を除く各施設とも概ね8割以上が「利用できる」となっている。一方、「利用できない」という回答は、「託児施設」が45.5%、「診療所・医療施設」（14.5%）となっている。

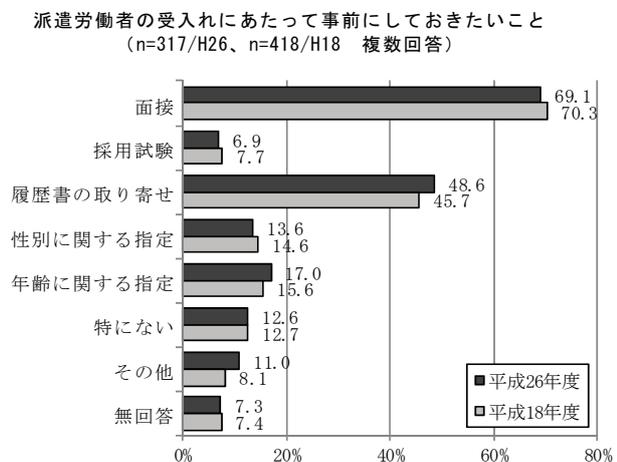
福利厚生の有無（n=317）

	福利厚生施設の有無			派遣労働者の利用可否		
	ある	ない	無回答	できる	できない	無回答
社員食堂	28.1	63.1	8.8	94.4	2.2	3.4
休憩室	69.4	22.1	8.5	83.2	1.4	15.5
診療所・医療施設	19.6	70.7	9.8	77.4	14.5	8.1
託児施設	3.5	86.4	10.1	45.5	45.5	9.1

6. 派遣労働者の受入れにあたって

(1) 受入れにあたって事前にしておきたいこと（複数回答）【第136表】

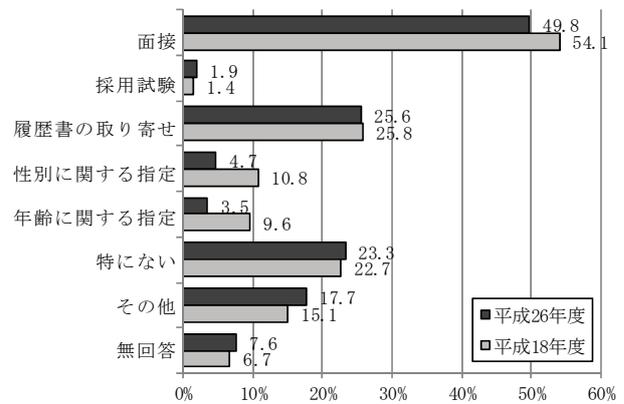
○受入れにあたって事前にしておきたいことは、「面接」が69.1%で最も多く、次いで「履歴書の取り寄せ」（48.6%）で、「特にない」は12.6%である。



(2) 受入れにあたって実施していること (複数回答)【第137表】

○受入れにあたって実際に実施していることは、「面接」が49.8%で最も多く、次いで「履歴書の取り寄せ」(25.6%)で、「特にない」は23.3%である。

派遣労働者を受入れるにあたって、実施していること
(n=317/H26、n=418/H18 複数回答)

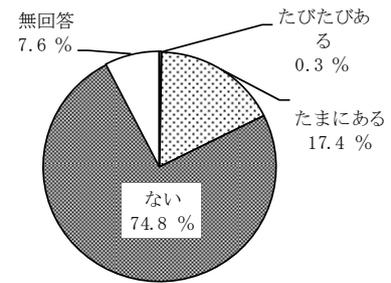


7. 派遣労働者からの苦情

(1) 苦情の申し出の有無【第138表】

○苦情の申し出を受けたかについては、「ない」が74.8%で7割台半ばを占め、「たまにある」が17.4%となっている。

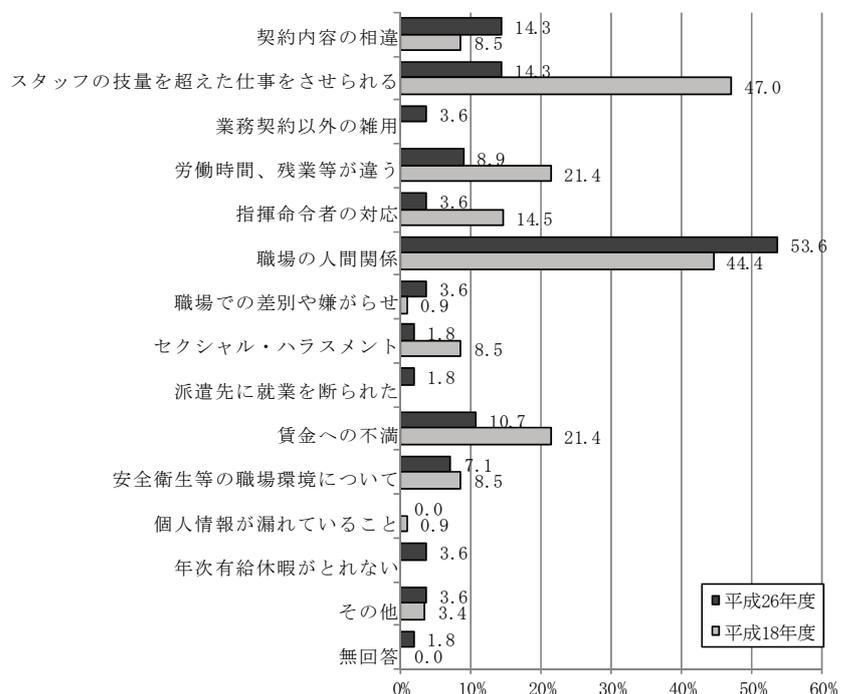
派遣労働者からの苦情の申し出の有無 (n=317)



(2) 受けた苦情の内容 (複数回答)【第139表】

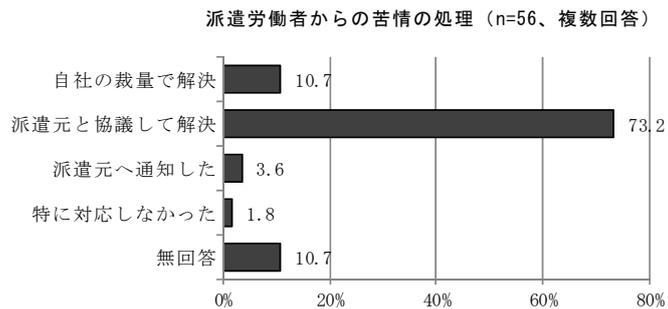
○苦情の内容としては、「職場の人間関係」が53.6%で過半数を超えており、次いで「契約内容の相違」、「スタッフの技量を超えた仕事をさせられる」(各々14.3%)、「賃金への不満」(10.7%)となっている。

派遣労働者からの苦情内容
(n=56/H26、n=117/H18、複数回答)



(3) 受けた苦情の処理方法（複数回答）【第140表】

○苦情の処理方法については、「派遣元と協議して解決」が73.2%で最も多く、次いで「自社の裁量で解決」（10.7%）となっている。



8. 派遣契約の中途解除

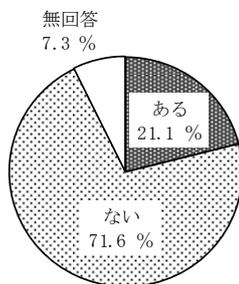
(1) 過去3年間で派遣契約を中途解除したことの有無【第141表】

○過去3年間で派遣契約を中途解除したことの有無については、「ない」が71.6%、「ある」が21.1%となっている。

(業種別)

○業種別にみると、「不動産・物品賃貸」で「ある」が3割を超えている。

派遣契約の中途解除の有無（n=317）

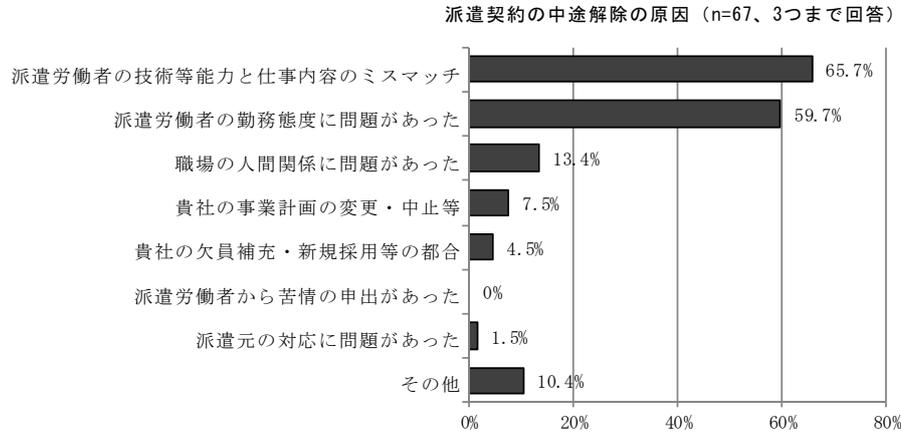


派遣契約の中途解除の有無<業種別>（n=317）

	件数 (件)	ある	ない	無回答
建設業	17	17.6	70.6	11.8
製造業	37	18.9	78.4	2.7
情報通信業	23	17.4	69.6	13.0
運輸業	23	13.0	82.6	4.3
卸売・小売業	52	26.9	61.5	11.5
金融・保険業	22	13.6	86.4	0.0
不動産・物品賃貸	6	33.3	50.0	16.7
飲食店・宿泊業	7	0.0	100.0	0.0
教育・学習支援業	24	12.5	79.2	8.3
医療・福祉	33	24.2	66.7	9.1
サービス業	34	17.6	76.5	5.9
その他	33	30.3	66.7	3.0

(2) 契約を中途解除した原因 (3つまで回答)【第142表】

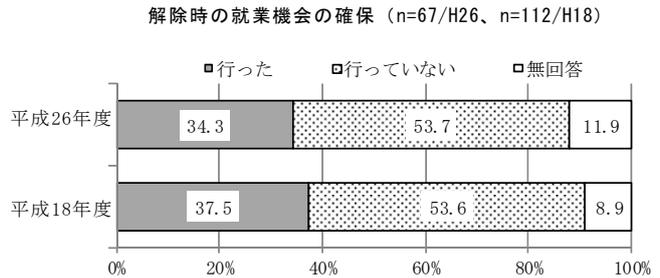
○中途解除した原因としては、「派遣労働者の技術等能力と仕事内容のミスマッチ」が65.7%で最も多く、次いで「派遣労働者の勤務態度に問題があった」(59.7%)、「職場の人間関係に問題があった」(13.4%)となっている。



(3) 契約解除時における処理対応【第143~146表】

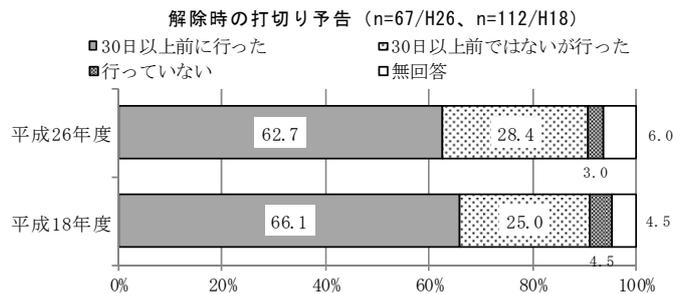
① 就業機会の確保

○就業機会の確保については、「行った」と回答した事業所が34.3%となっている。



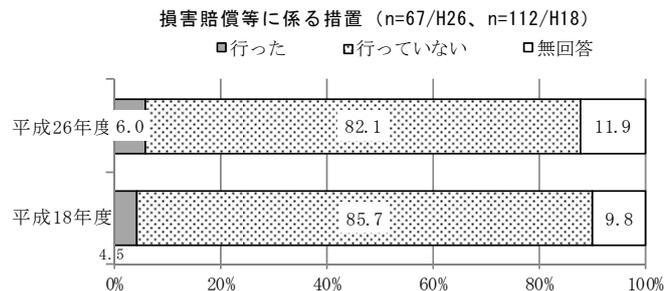
② 契約解除の事前申し入れ

○打ち切り予告については、「30日以上前に行った」と回答した事業所が62.7%となっている。



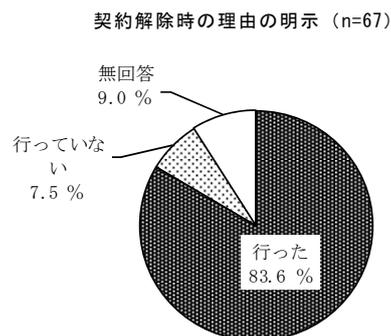
③ 損害賠償等に係る措置

○損害賠償等に係る措置を「行った」と回答した事業所が6.0%と1割未満となっている。



④契約解除の理由の明示

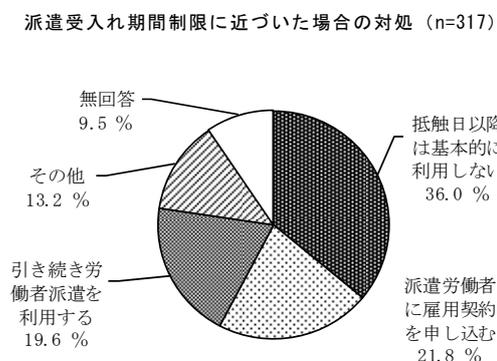
○契約解除の理由の明示を「行った」と回答した事業所が83.6%となっている。



9. 受入れ期間の制限

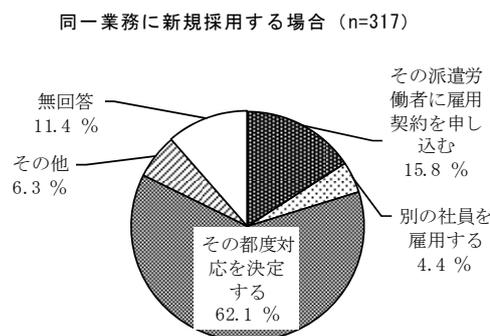
(1) 派遣受入れ期間制限に近づいた場合の対処【第147表】

○受入れ期間に制限のある業務については、「抵触日以降は基本的に利用しない」(36.0%)で最も多く、次いで「派遣労働者に雇用契約を申し込む」(21.8%)、「引き続き労働者派遣を利用する」(19.6%)、「その他」(13.2%)となっている。



(2) 受入れ期間制限がない業務で受入れが3年を超える派遣労働者と同一業務に新規採用する場合の対処【第148表】

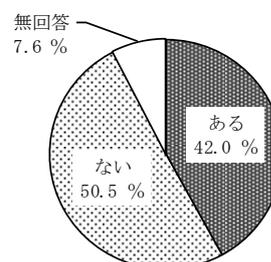
○受入れ期間制限のない業務について、受入期間が3年を超え、かつ同じ業務について、新たに労働者の募集・採用をしようとする場合の対応として、「その都度対応を決定する」(62.1%)が最も多く、次いで「その派遣労働者に雇用契約を申し込む」(15.8%)となっている。



(3) 紹介予定派遣以外の派遣労働者に対しての直接雇用の申込み【第149表】

○受入れ期間制限の有無にかかわらず、紹介予定派遣以外の派遣労働者に対しての直接雇用の申込みをしたことが「ある」が42.0%となっている。

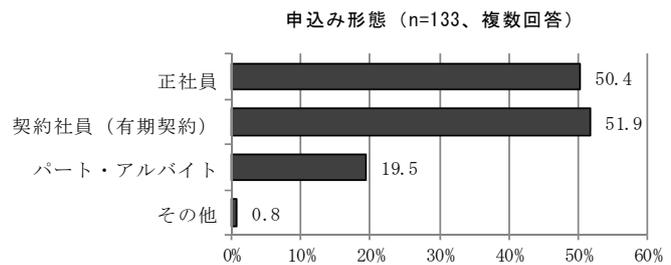
紹介予定派遣以外の派遣労働者に対して、直接雇用の申込み (n=317)



(4) 申込みの形態（複数回答）

【第150表】

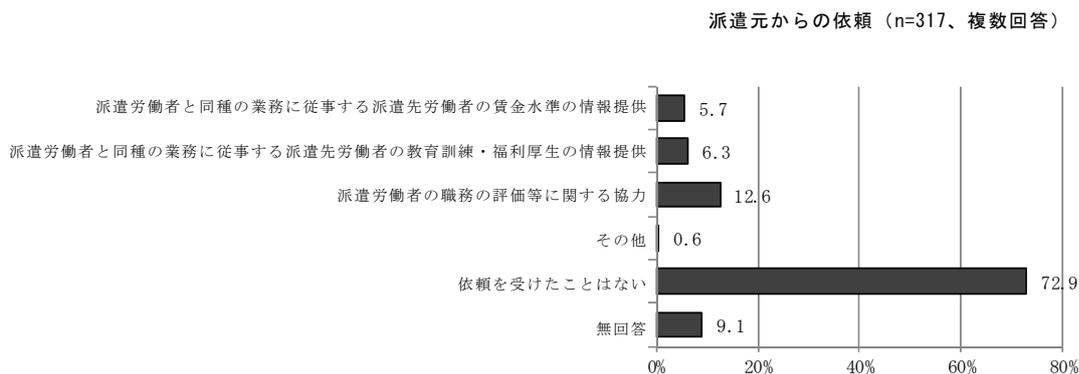
○申込みをしたことがあると回答した事業所の雇用形態は、「契約社員（有期契約）」が51.9%、「正社員」が50.4%で過半数を超えている。



10. 派遣元からの依頼

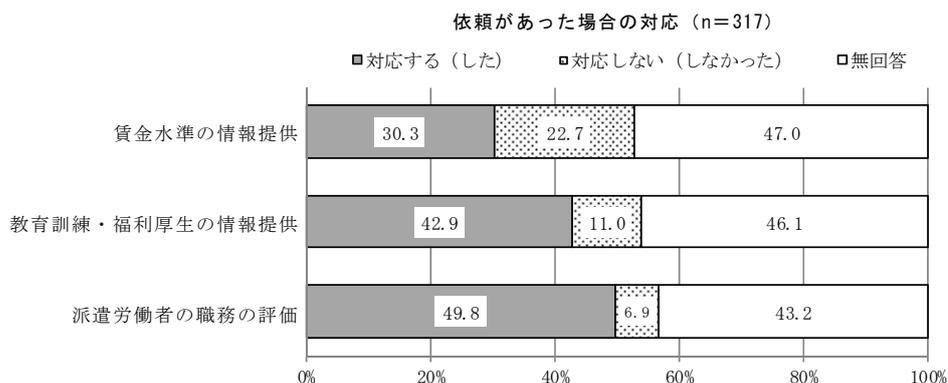
(1) 派遣元からの依頼内容（複数回答）【第151表】

○派遣スタッフの賃金水準や教育訓練・福利厚生について、派遣元から「依頼を受けたことはない」が72.9%となっている。受けた内容としては「派遣労働者の職務の評価等に関する協力」(12.6%)、「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」(6.3%)、「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」(5.7%)となっている。



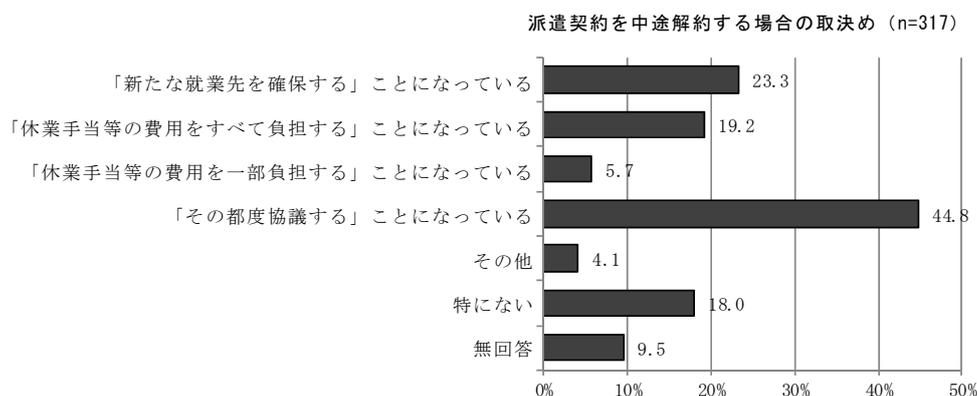
(2) 依頼があった場合の対応【第152表】

○派遣元から依頼があった場合の対応については、「対応する（した）」と回答したのは、「派遣労働者の職務評価」が49.8%で最も多く、次いで「教育訓練・福利厚生の情報提供」(42.9%)、「賃金水準の情報提供」(30.3%)となっている。



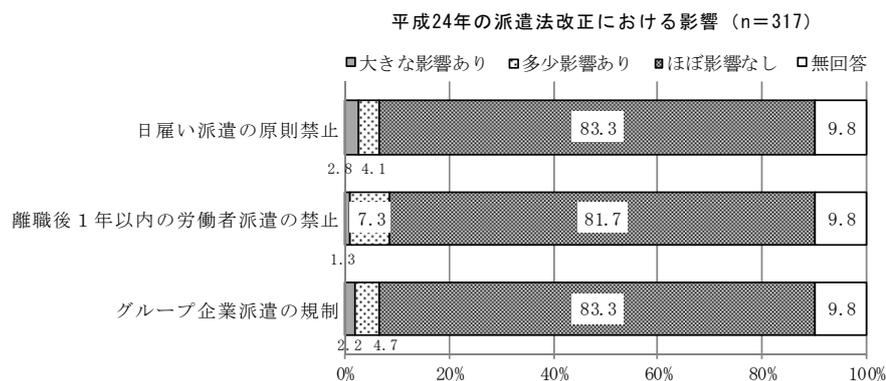
1 1. 派遣契約を中途解約する場合の取決め【第 153 表】

○派遣元との契約締結時に、派遣契約を中途解約する場合の取決めについては、「その都度協議することになっている」が 44.8%で最も多く、次いで「新たな就業先を確保することになっている」(23.3%)、「休業手当等の費用をすべて負担することになっている」(19.2%)となっている。



1 2. 平成24年の派遣法改正における影響【第154～156表】

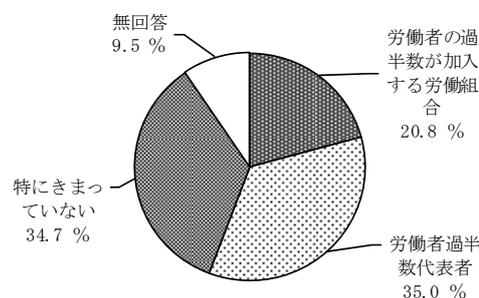
○平成24年の派遣法改正における影響については、どの項目においても「ほぼ影響なし」が8割を超えており、「大きな影響あり」と「多少影響あり」を合わせても1割に満たない。



1 3. 派遣労働に関する労働者の過半数代表の意見聴取【第 157 表】

○派遣労働に関する労働者の過半数代表の意見聴取については、「労働者過半数代表者」(35.0%)、「労働者の過半数が加入する労働組合」(20.8%)で、「特にきまっていない」が34.7%である。

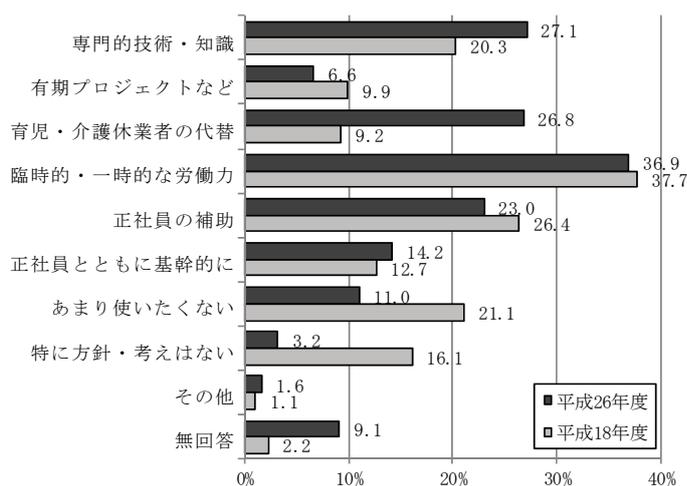
派遣労働に関する労働者の過半数代表の意見聴取 (n=317)



1 4. 派遣労働者の今後の活用方法 (2つまで回答)【第 158 表】

○派遣労働者の今後の活用方法としては、「臨時的・一時的な労働力として使っていきたい」が36.9%で最も多く、次いで「専門的技術・知識が必要な場合の労働力として使っていきたい」(27.1%)、「育児・介護休業取得者の代替として使っていきたい」(26.8%)、「正社員の補助」(23.0%)となっている。

派遣労働者の今後の活用方法 (n=317/H26, n=758/H18, 2つまで回答)

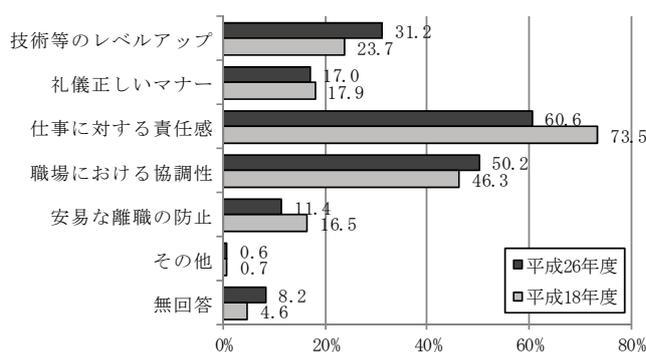


1 5. 派遣先事業所の要望

(1) 派遣労働者に対する要望 (2つまで回答)【第 159 表】

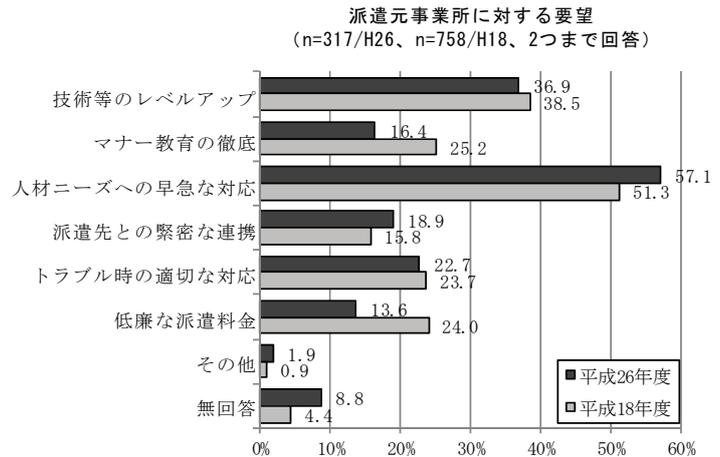
○派遣労働者に対する要望として、「仕事に対する責任感」(60.6%)が最も多く、次いで「職場における協調性」(50.2%)、「技術等のレベルアップ」(31.2%)となっている。

派遣労働者に対する要望 (n=317/H26, n=758/H18, 2つまで回答)



(2) 派遣元事業所に対する要望 (2つまで回答)【第160表】

○派遣元事業所に対する要望としては、「人材ニーズへの早急な対応」が57.1%で最も多く、次いで「派遣労働者の技術等のレベルアップ」(36.9%)、「トラブル時の適切な対応」(22.7%)となっている。



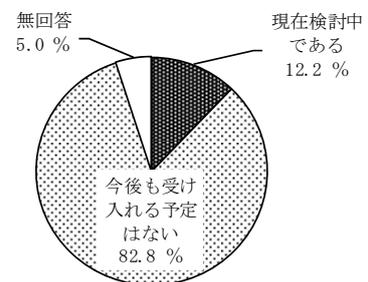
※ここからは、現在、派遣労働者を受け入れていない事業所 (361 事業所) の集計結果である。

16. 派遣労働者を受け入れていない理由

(1) 派遣労働者の受入れについて【第161表】

○派遣労働者の受入れについては、「今後も受け入れる予定はない」が82.8%、「現在検討中である」(12.2%)となっている。

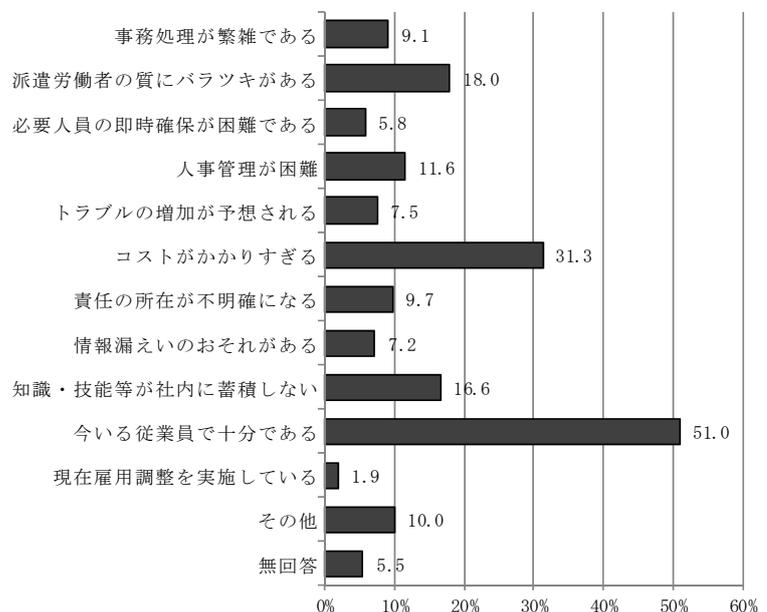
派遣労働者の受入れについて (n=361)



(2) 派遣労働者を受け入れていない理由【第162表】

○派遣労働者を受け入れていない理由としては、「今いる従業員で十分である」が51.0%、「コストがかかりすぎる」(31.3%)、「派遣労働者の質にバラツキがある」(18.0%)、「知識・技能等が社内に蓄積しない」(16.6%)となっている。

現在、派遣労働者を受け入れていない理由 (n=361)



※ここからは、すべての事業所（714 事業所）の集計結果である。

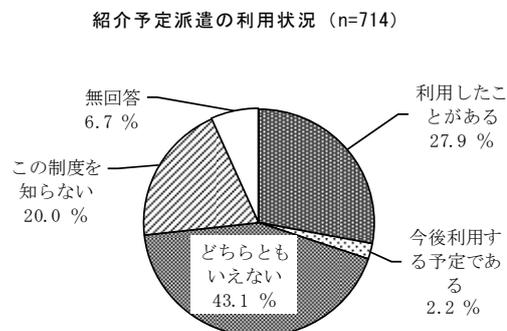
17. 紹介予定派遣の利用

（1）紹介予定派遣の利用状況【第163表】

○紹介予定派遣の利用については、「利用したことがある」（27.9%）と「今後利用する予定である」（2.2%）を合わせると30.1%である。

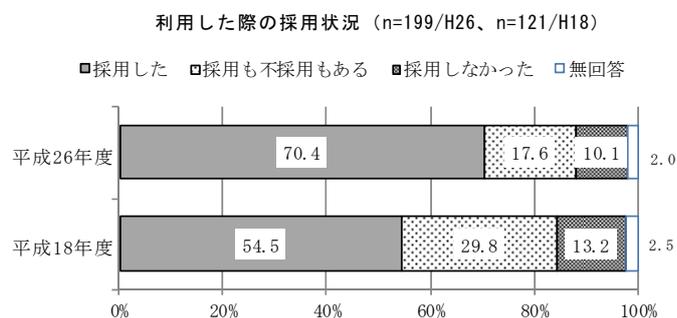
○一方、「どちらともいえない」は43.1%、「この制度を知らない」は20.0%である。

※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。



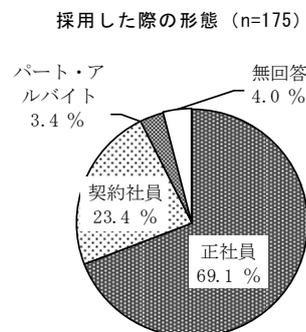
（2）利用した際の採用状況【第164表】

○紹介予定派遣で「採用した」と回答した事業所は70.4%となっている。



（3）採用の際の形態【第165表】

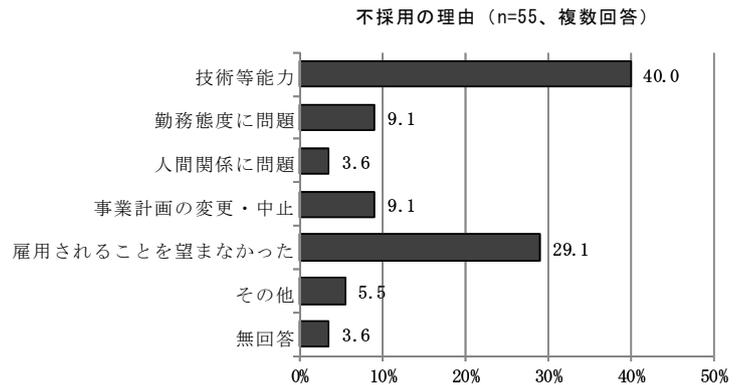
○採用の際の形態は、「正社員」（69.1%）、「契約社員」（23.4%）、「パート・アルバイト」（3.4%）となっている。



(4) 不採用の理由（複数回答）

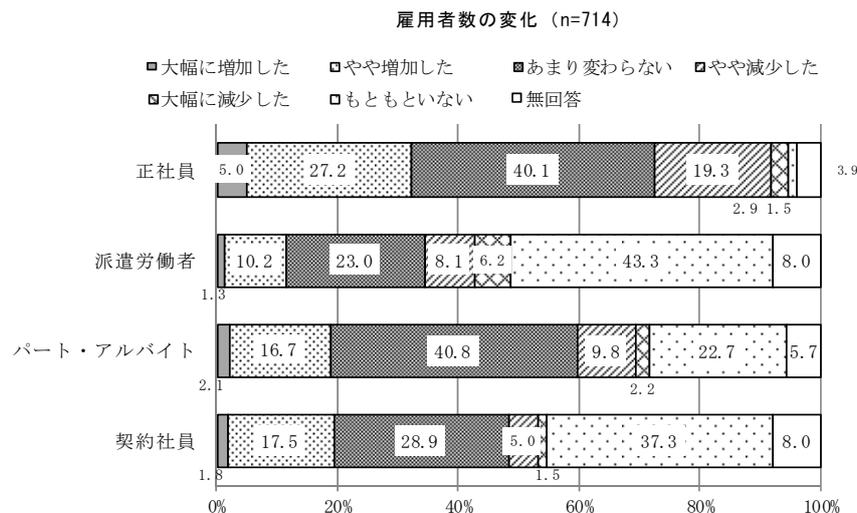
【第 166 表】

○不採用の理由としては、「技術等能力」(40.0%)と「派遣労働者が雇用されることを望まなかったため」(29.1%)が主な理由としてあげられている。



18. 雇用形態別雇用者数の変化【第 167~170 表】

○過去3年間における雇用形態別従業員の変化について、派遣労働者以外では、増加傾向（大幅に増加・やや増加の合計）が減少傾向（やや減少・大幅に減少の合計）よりも割合が高くなっている。特に「正社員」では増加傾向が32.2%で減少傾向（22.2%）よりも10.0ポイント高くなっている。



19. 派遣労働に対する考え・要望

(1) 今後、派遣を利用していききたい業務（3つまで回答）【第 171 表】

○今後、派遣を利用していききたい業務は、「一般事務」(16.5%)で最も多く、次いで「事務用機器操作」(6.2%)、「情報処理システム開発」(4.9%)となっている。

(2) 今後、請負を利用していききたい業務（3つまで回答）【第 172 表】

○今後、請負を利用していききたい業務は、「情報処理システム開発」(5.5%)で最も多く、次いで「建築物清掃」(1.8%)、「軽作業」(1.0%)となっている。その他の業務では1%未満である。

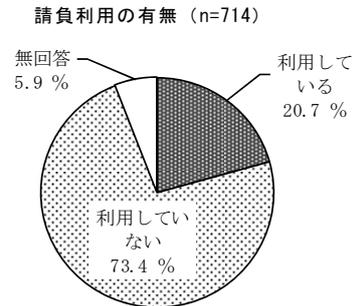
派遣を利用したい業務・請負を利用したい業務 (n=714、3つまで回答)

業務名	派遣を活用したい		請負を活用したい	
	件数 (件)	%	件数 (件)	%
情報処理システム開発	35	4.9	39	5.5
機械設計	7	1.0	2	0.3
事務用機器操作	44	6.2	3	0.4
通訳、翻訳、速記	11	1.5	2	0.3
秘書	7	1.0	0	0.0
ファイリング	12	1.7	0	0.0
財務処理	21	2.9	2	0.3
建築物清掃	2	0.3	13	1.8
案内・受付	13	1.8	5	0.7
研究開発	8	1.1	1	0.1
書籍等の制作・編集	9	1.3	4	0.6
テレマーケティングの営業	7	1.0	2	0.3
一般事務	118	16.5	5	0.7
販売	12	1.7	5	0.7
軽作業	29	4.1	7	1.0
介護	16	2.2	0	0.0
医療	14	2.0	1	0.1
その他	27	3.8	20	2.8
特になし	429	60.1	539	75.5
無回答	43	6.0	79	11.1

※「派遣を活用したい」と「請負を活用したい」の両方が1%未満の業務については、掲載していない。

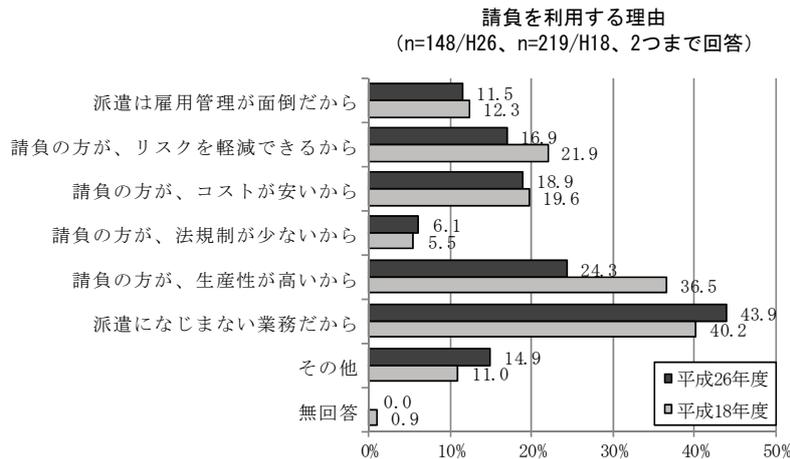
(3) 現在の請負の利用状況【第173表】

○現在の請負の利用状況については、「利用している」と回答した事業所が20.7%となっている。



(4) 請負を利用する理由 (2つまで回答)【第174表】

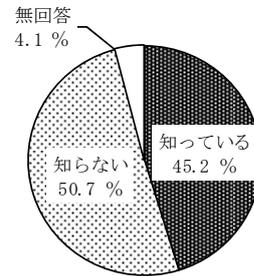
○請負を利用する理由としては、「派遣になじまない業務だから」が43.9%で最も多く、次いで「請負の方が、生産性が高いから」(24.3%)、「請負の方が、コストが安いから」(18.9%)となっている。



（５）労働契約申込みみなし制度（平成 27 年 10 月 1 日施行）の認知【第 175 表】

○一定の要件のもとで、派遣先が違法な派遣労働と知りながら派遣労働者を受け入れた場合には、派遣先がその派遣労働者に対して直接雇用の契約を申し込んだものとみなされる制度を「知らない」と回答した事業所が 50.7%と過半数を占めている。

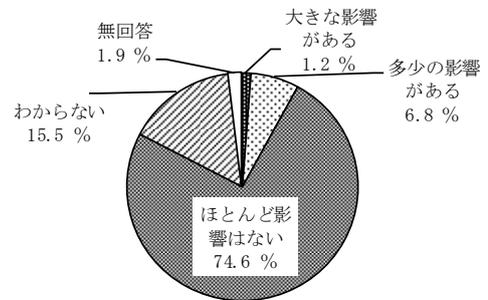
労働契約申込みみなし制度の認知 (n=714)



（６）労働契約申込みみなし制度（平成 27 年 10 月 1 日施行）の影響【第 176 表】

○労働契約申込みみなし制度の影響については、「ほとんど影響はない」が 74.6%となっており、「影響がある」（大きな影響がある・多少の影響があるの合計）は 1 割に満たない。

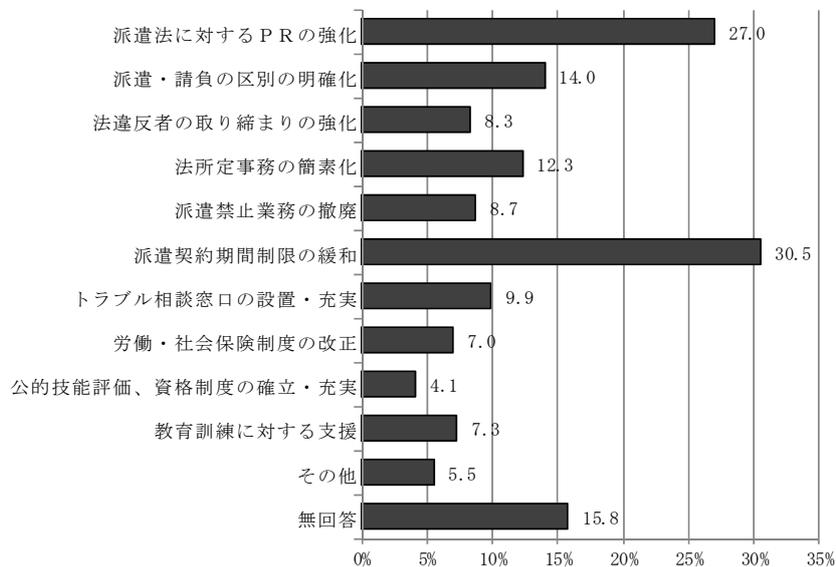
労働契約申込みみなし制度の影響 (n=323)



（７）行政に対して望むこと【第 177 表】

○行政に対して要望することは、「派遣契約期間制限の緩和」が 30.5%で最も多く、次いで「派遣法に対する PR の強化」(27.0%)、「派遣・請負の区別の明確化」(14.0%)、「法所定事務の簡素化」(12.3%)となっている。

行政に対する要望 (n=714)



20. 自由意見

※（ ）内は（業種、全従業員規模）

20-1 行政に対しての要望・意見

- 企業の都合の良いように法改正されている感がある。人として、生きて行くことのできる雇用環境の整備を願う。(医療・福祉、300～499人)
- 派遣法とタクシー事業に関して、何かメリットがあるようなら知っておきたい。(運輸業、300～499人)
- 派遣関係で労働局に出す書類が多すぎる(情報通信業、300～499人)
- 多様な働き方実現に向けて、柔軟な派遣労働の仕組みを求めます。(その他、1000人以上)
- 実情を把握せず、改正ばかりで対応に困る。(運輸業、100～299人)
- 正規雇用を増やす努力を(医療・福祉、29人以下)
- 法改正があると雇用側も被雇用者側もマイナス面が多くなる。どちらにもプラスに作用する法改正を行って欲しい。(サービス業、100～299人)
- 個人的には実態に合った毎月勤労統計調査をして頂き、その結果を元に・労働生産性の向上・残業時間の削減、子育て世代への育児休暇の更なる拡大、年間休日の向上(欧米に近づける)等の労働政策をどンドン打ち出して欲しいと思います。(サービス業、100～299人)
- 労働者、企業共にメリットのある改正を希望します。(その他、29人以下)
- 医療・介護業界は直雇用したくても派遣単価(派遣スタッフの時給)が高く、直雇用できず派遣を利用するという悪循環になっている。派遣会社の乱立もあり今後大変危惧している。医療・介護業界への派遣は何か対策を打って欲しい。(医療・福祉、500～999人)
- 期間雇用を率先して利用するのは大企業であるので大企業の派遣等の状況をよく調査して法整備すべきと考えます。(医療・福祉、100～299人)
- 詳しく内容を理解していないのが正直なところです。今年度、紹介してもらった(派遣会社)職員に2ヶ月で辞められてしまい、福利厚生も持っていかれたまま、最後の挨拶もなく手紙一枚で消えてしまいました。紹介料も一ヶ月までしかなく、派遣会社は「自信アリ!!」と言ったので採用したらこの結果で。こういった時の保障もしっかりしてほしい。(医療・福祉、30～99人)
- 法改正が頻繁にあり、混乱する!(卸売・小売業、30～99人)
- 今後の法改正の方向をわかりやすくまとめていただきたい。(製造業、30～99人)
- 派遣での経験が長い人は、正規雇用されにくい傾向がある。また、非正規雇用は良くないという風潮・報道と、正規化を促進したいという政策の方針も見えつつある。同時に、派遣の活用について規制を緩和するような法改正の動きも見える。本来、働き方は本人の自由のはずである。「正規・非正規」と差別することこそ問題。結局、政策のブレに振り回されるのはいつも企業ばかり。派遣に限らず、5年・10年先を見据えた政策立案のスタンスを示してもらいたい。(その他、30～99人)

20-2 派遣関連法制度についての要望・意見

- 「労働契約申し込みみなし制度」が施行される前に、業務による派遣可能期間の設定を撤廃してほしい。26業務か否かの判断はあいまいな部分も多い。万一、弊社と派遣スタッフとで見解が異なり派遣スタッフから違法派遣との申し出があった場合、すんなりとその申し出を受け入れることはできない。さらに、その際の雇用条件は弊社とは全く別会社の派遣会社が決めた条件が適用されるとのことで、万一当該派遣スタッフの雇用を受け入れたとしてもその後の雇用管理がしきれない。違法派遣の罰則としては、

非常にわかりづらい。申込みなし制度自体を再検討するなり、すみやかに派遣法を改正するなりが必要で、このまま施行されるべきではない。(卸売・小売業、1000人以上)

- 現在の派遣規制は結果として就労の機会を労働者から奪っていると思う。企業から言えば雇用形態が多用でない雇用する事が出来ない。特に中小零細は非常に厳しい。(建設業、30～99人)
- 大手企業は必要な時だけ派遣を利用できるが中小はそれがなかなか出来ない。又、労働者側(登録している者)は、仕事を選び、時給が直接契約よりも良いためあまえる。(サービス業、29人以下)
- 派遣法改正に伴う対応(自由化業務契約期間満了時)に苦慮(サービス業、100～299人)
- 現行の派遣法は、業務内容の制限、期間の制限が厳しく、派遣労働者にとっても企業にとってもデメリットが強い。ダイバーシティを提唱するなら「派遣社員」という働き方も認めるべき。皆が正社員になりたいという訳ではない。悪質な企業を根絶するために、法が偏ってしまっているような気がします。(卸売・小売業、100～299人)
- 派遣契約に制限がありすぎる。よって、派遣社員を導入する事はせず、パート社員にて導入を考える。(卸売・小売業、30～99人)
- 家庭事情で派遣労働を希望する労働者を多く見受けます。法律等のしぼりでアンマッチになっているケースが当社でも多く、非常に残念に思います。※抵触日の問題(卸売・小売業、1000人以上)
- 日雇い派遣の禁止により、会社にも労働者側にも大きな負担となっている様に感じる。イベント等の単発な業務において、結局は形態等が変わっただけで、同じ業務をお願いすることになり派遣会社が手数料を取り、金銭的にも業務的にも会社の負担が大きくなっている様に感じる。(卸売・小売業、30～99人)
- 労働者本人が派遣で継続したい場合でも、続けられないという制度は見直してもらいたい。(建設業、300～499人)
- 当社は、看護師の人員配置義務があるので、当社の従業員で配置できない日に派遣を依頼している。ゆえに抵触日の問題で派遣依頼ができなくなるのは非常に困る。なんとか改善をお願いしたい。(医療・福祉、30～99人)
- 派遣先も時間外手当を派遣元に支払うよう明記してほしい。(情報通信業、30～99人)
- 派遣契約期間のしぼりがあると、仕事を覚えてこれからという時に契約が切れてしまい大変使いにくい。人件費のコスト削減に上手に派遣社員を使えると良いと思います。(サービス業、100～299人)

20-3 その他の要望・意見

- 弊社は毎年(本年)5月ゴールデンウィークは10日、8月盆休は9日有ります。この2ヶ月は派遣社員は収入が減る為困ると言う事をよく聞きます。数名が派遣社員より正社員になった人がいますが、うちには正社員になる事(責任の有る仕事はしたくない)に抵抗が有る人が多い様に思われます。若い人も多く色々な事を経験して将来の為の勉強になるのであれば良いのですが、数年間勤め他社へ行く人が多いと思われます。この様な状況で今後も良いのか不安です。(製造業、30～99人)
- 介護の人材は不足しているので迅速な対応してほしい。(医療・福祉、100～299人)
- 雇用の合理化に伴うメリットとデメリットについては、先進国で既に実証済みであり、日本は良いところも悪いところもマネするだけで、結果を見て一歩先を見越した政策を取らないのが(れないのが)不思議と思う。(製造業、30～99人)
- 人材を募集していても、申込みが無い状況であるので派遣会社にいい人材がいれば、金額面で折り合いが付けば依頼したい状況です。(現場が増えていますので土木施工管理限定です)(建設業、100～299人)
- 現在導入していないので、介護の分野で可能か?介護の質は低下しないか?特に身障の個別支援になじむのか?(医療・福祉、100～299人)

- 福祉業界での派遣労働に対する派遣会社の姿勢が問われることを望みます。信頼をおける担当者はいますが、一般の担当者は右から左へと業務を派遣すれば良いという考えが強く、派遣労働者の方の状況をわかっていないのが多い現状です。業務スキルも低い方が多く一生けんめい取組んで頂くのであれば良いのですが、当ホームの職員がフォローしなければならないのが多く、困る例がしばしばあります。実際に派遣の担当者にその職員の業務を見て頂き、やっと認識して頂き業務終了となったケースもあります。(医療・福祉、30～99人)
- 幸い派遣労働にたよらず経営しております。今後も直接働く人達と濃い関係を大切にしていきたいと思えます。(卸売・小売業、29人以下)
- 請負作業で受注した作業を派遣契約ではと疑われるケースが有ると聞きます。根拠明確にして頂きたいと思えます(サービス業、30～99人)
- ランチをとる場所も派遣には与えない会社もあると聞くが、弊社では派遣の方にも業務中は社員と同じベネフィットがあります。そもそも短期 or 専門的な業務が前提なので待遇は良くすべきと思えます。(卸売・小売業、30～99人)

