

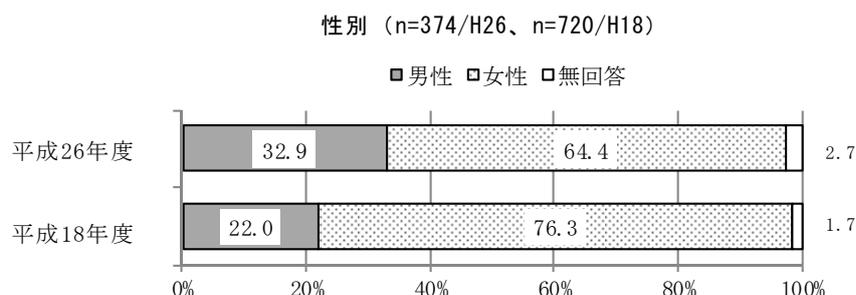
第 4 章 派遣労働者実態調査

第4章 派遣労働者実態調査

1. 派遣労働者実態調査

(1) 性別【第178表】

○回答を得られた374人の性別割合は、「男性」(32.9%)、「女性」(64.4%)となっている。



(2) 年齢【第179表】

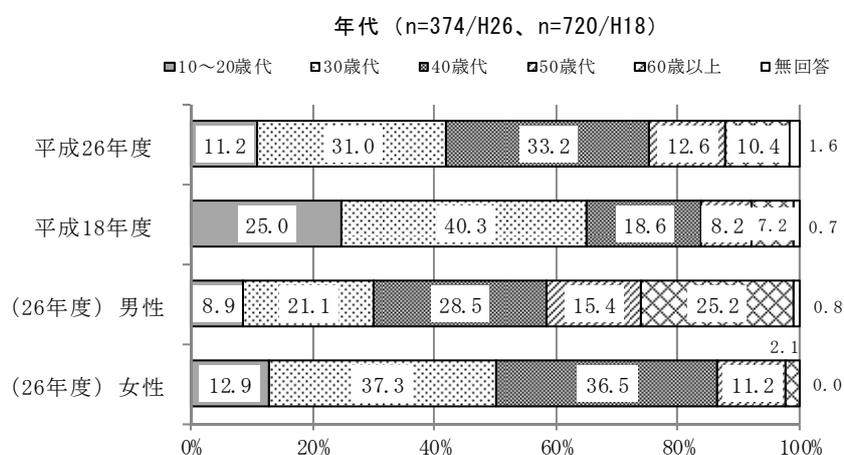
(全体)

○年代別割合は、「40歳代」(33.2%)が最も多く、次いで「30歳代」(31.0%)、「50歳代」(12.6%)となっている。

(男女別)

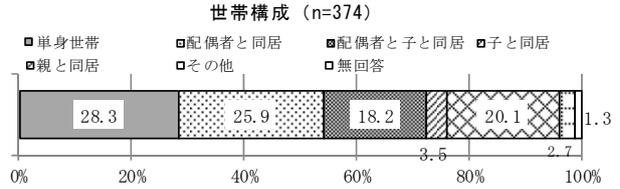
○男性は、「40歳代」(28.5%)が最も多く、次いで「60歳以上」(25.2%)、「30歳代」(21.1%)となっている。

○女性は、「30歳代」(37.3%)が最も多く、次いで「40歳代」(36.5%)となっている。



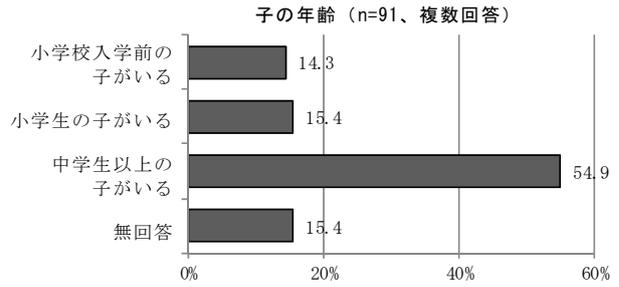
(3) 世帯構成【第180表】

○世帯構成は、「単身世帯」(28.3%)が最も多く、次いで「配偶者と同居」(25.9%)、「親と同居」(20.1%)となっている。



(4) 子の年齢 (複数回答)【第181表】

○子どもと同居している人の子の年齢は、「中学生以上の子がいる」が54.9%で最も多く、次いで「小学生の子がいる」(15.4%)、「小学校入学前の子がいる」(14.3%)となっている。



(5) 家計中心者【第182表】

○主たる家計の担い手については、「本人自身」(49.2%)が最も多く、次いで「配偶者」(23.5%)となっている。

(年代別)

○年代別にみると、どの年代においても「本人自身」が最も多くなっているが、40歳代と50歳代では「配偶者」が3割前後となっている。

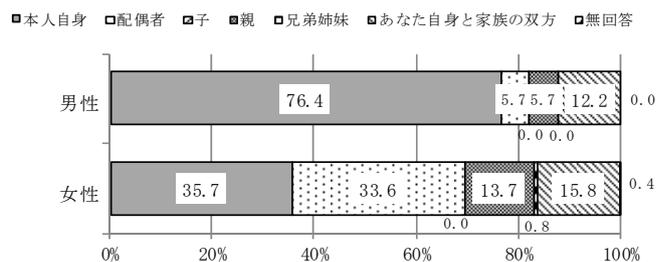
家計中心者<年代別> (n=374/H26、n=720/H18)

	本人自身		配偶者		親		兄弟姉妹		本人自身と家族の双方	
	H26年度	H18年度	H26年度	H18年度	H26年度	H18年度	H26年度	H18年度	H26年度	H18年度
全体	49.2	46.0	23.5	24.0	10.7	17.5	0.5	0.1	14.4	10.7
10~20歳代	47.6	41.7	7.1	10.0	33.3	37.2	0.0	0.0	11.9	9.4
30歳代	45.7	46.2	22.4	24.8	14.7	15.9	0.9	0.0	15.5	11.0
40歳代	46.8	34.3	33.1	41.0	7.3	9.0	0.8	0.7	12.1	12.7
50歳代	59.6	47.5	27.7	39.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.8	13.6
60歳以上	61.5	90.4	12.8	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	25.6	5.8

(男女別)

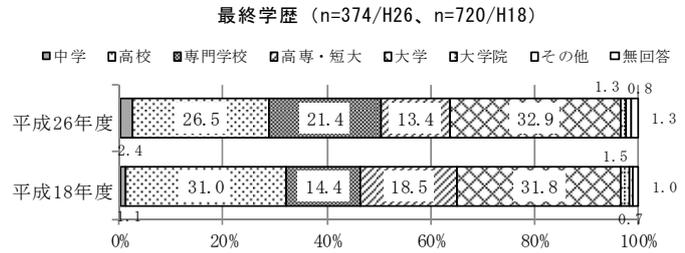
○男女別にみると、男性は、「本人自身」が76.4%と7割台半ばを超えている。女性は、「本人自身」(35.7%)と「配偶者」(33.6%)がほぼ同じ割合となっている。

主たる家計の担い手<男女別> (n=123/男性、n=241/女性)



(6) 最終学歴【第183表】

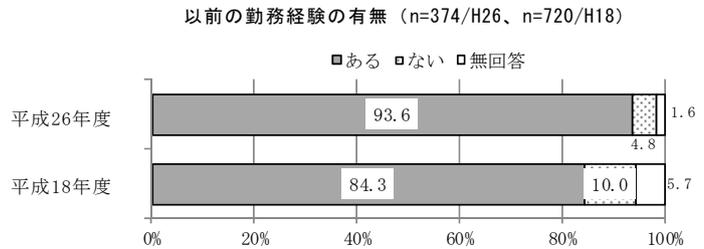
○派遣労働者の最終学歴については、「大学」(32.9%)が最も多く、次いで「高校」(26.5%)、「専門学校」(21.4%)となっている。



2. 派遣労働者になる前の勤務経歴

(1) 派遣労働者になる前の勤務経歴の有無【第184表】

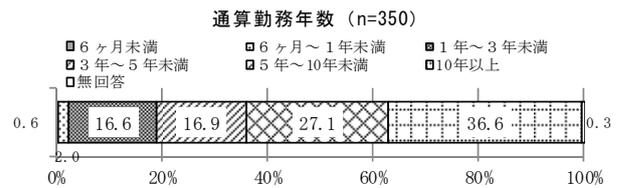
○派遣労働者になる前の勤務経歴については、「ある」が93.6%、「ない」が4.8%となっている。



(2) 派遣労働者になる前の勤務経歴の内容【第185～187表】

①通算勤務年数

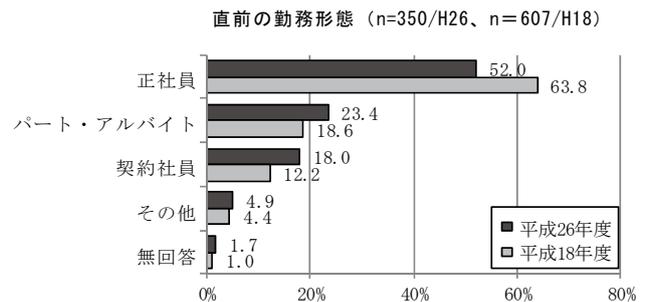
○「10年以上」(36.6%)が最も多く、次いで「5年～10年未満」(27.1%)、「3年～5年未満」(16.9%)、「1年～3年未満」(16.6%)となっている。



②直前の勤務形態

(全体)

○直前の勤務形態は、「正社員」が52.0%で最も多く、次いで「パート・アルバイト」(23.4%)、「契約社員」(18.0%)となっている。

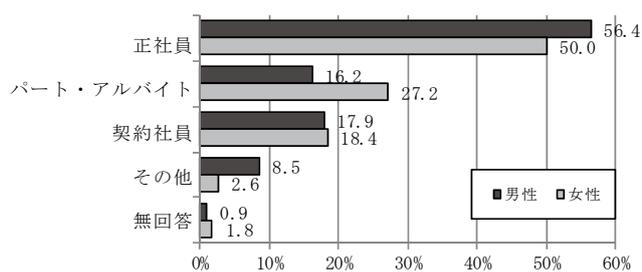


(男女別)

○男女別にみると、男女ともに「正社員」が最も多く、男性（56.4%）は女性（50.0%）よりも6.4ポイント多くなっている。

○一方、女性は「パート・アルバイト」が27.2%で男性（16.2%）よりも11.0ポイント多くなっている。

直前の勤務形態 (n=117/H26男性、n=228/H26女性)



(年代別)

○年代別にみると、40歳代以下は「パート・アルバイト、契約社員」が40%を超えており、60歳以上では「正社員」が70%となっている。

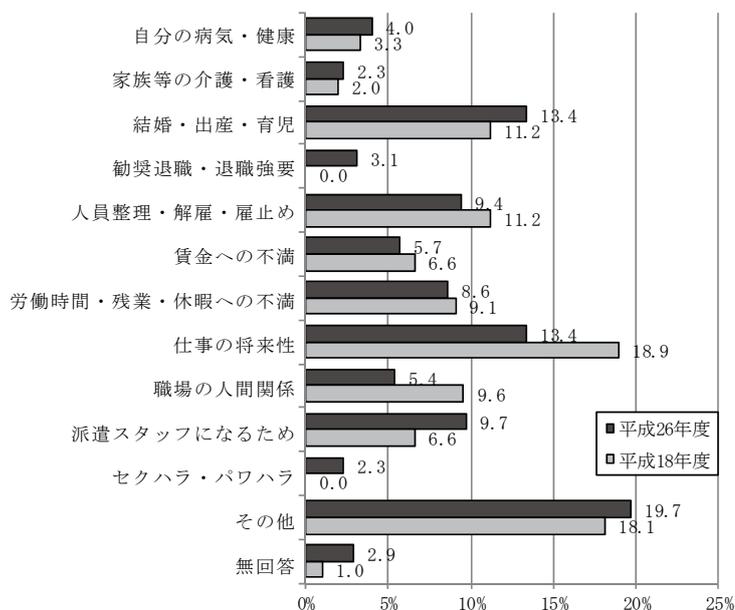
直前の勤務形態<年齢別> (n=350)

	件数 (件)	正社員	パート・アルバイト	契約社員	その他	無回答
10～20歳代	35	54.3	28.6	17.1	0.0	0.0
30歳代	109	49.5	27.5	18.3	2.8	1.8
40歳代	121	45.5	23.1	23.1	5.8	2.5
50歳代	47	59.6	19.1	8.5	12.8	0.0
60歳以上	37	70.3	13.5	10.8	2.7	2.7

③直前の勤務先をやめた理由

○「結婚・出産・育児」と「仕事の将来性」（各々13.4%）で最も多く、次いで「派遣スタッフになるため」（9.7%）、「人員整理・解雇・雇止め」（9.4%）となっている。

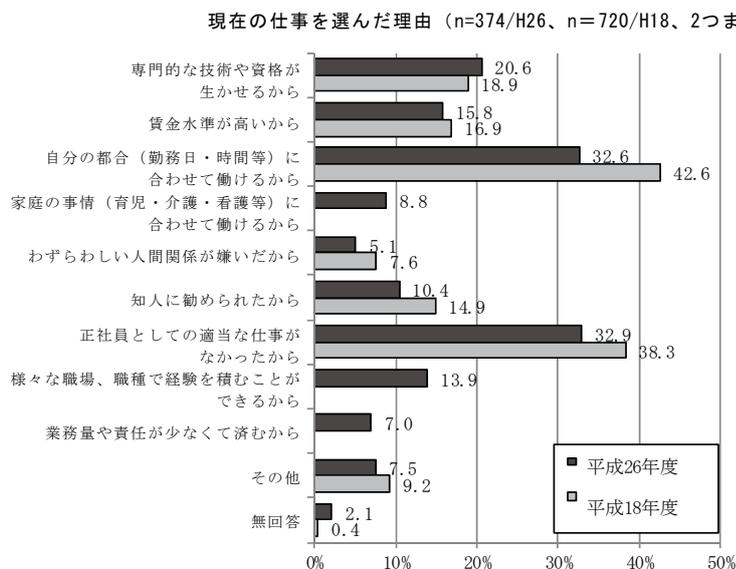
直前の勤務先を辞めた理由 (n=350/H26、n=607/H18)



3. 派遣労働者としてのプロフィール

(1) 現在の仕事を選んだ理由（2つまで回答）【第188表】

- 「正社員としての適当な仕事なかったから」が32.9%で最も多く、次いで「自分の都合（勤務日・時間等）に合わせて働けるから」（32.6%）、「専門的な技術や資格が生かせるから」（20.6%）となっている。



(年代別)

- 年代別にみると、「自分の都合（勤務日・時間等）に合わせて働けるから」が10～20歳代では4割台半ばとなっており、年代が高くなるにつれて割合は低くなっている。
- 概ね年齢が上がるにつれ、「専門的な技術や資格が生かせるから」が増えている。

(家計中心者別)

- 家計中心者が本人自身、本人自身と家族の双方では、「正社員としての適当な仕事なかったから」が一番多い。
- 家計中心者別が配偶者や親では、「自分の都合（勤務日・時間等）に合わせて働けるから」が4割となっている。
- 家計中心者が配偶者では、「家庭の事情（育児・介護・看護等）に合わせて働けるから」が19.3%となっている。

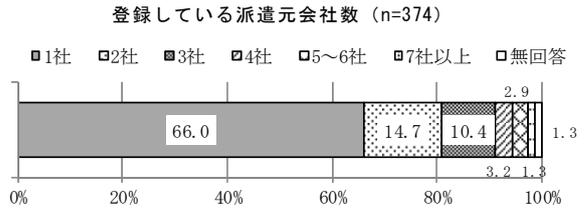
(子の年齢別)

- 子の年齢別にみると、小学生の子がいるでは「自分の都合（勤務日・時間等）に合わせて働けるから」が7割となっている。

(2) 派遣スタッフとしての登録状況【第189~190表】

①登録している派遣元会社数

○「1社」(66.0%)が最も多い。



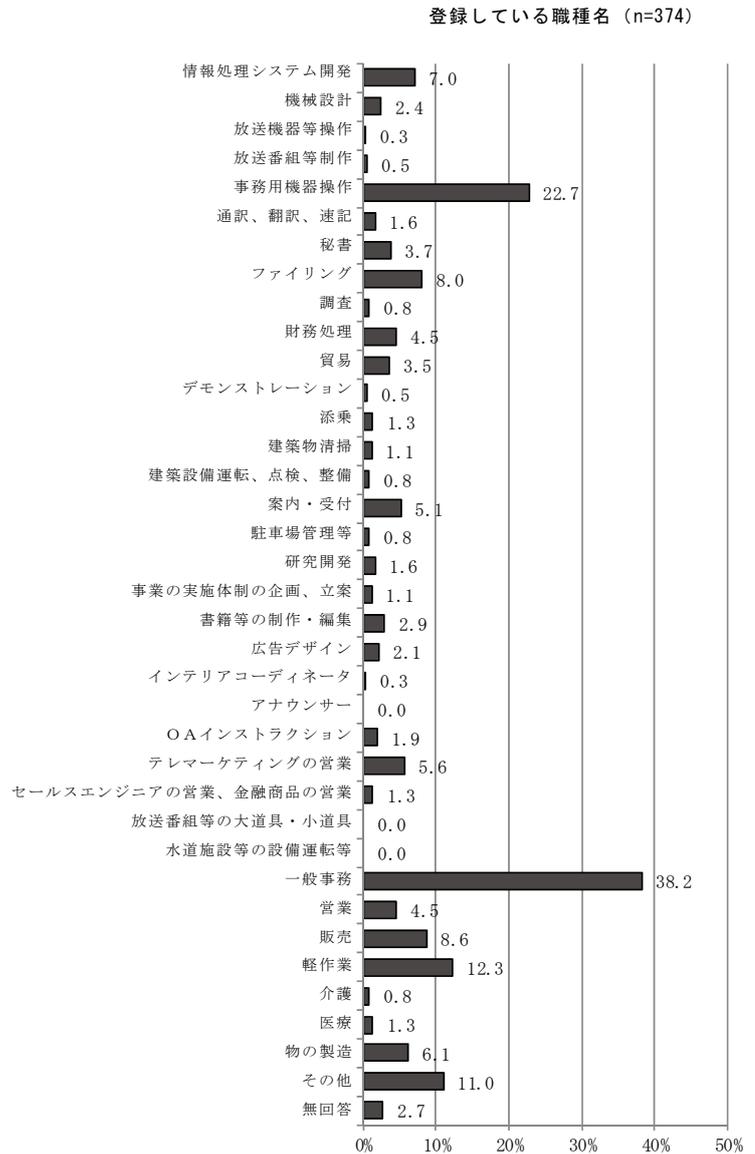
②登録している職種名

○「一般事務」が38.2%で最も多く、次いで「事務用機器操作」(22.7%)、「軽作業」(12.3%)となっている。

(男女別)

○男性の登録業務で最も多いのは、「軽作業」が26.8%、以下「一般事務」(19.5%)、「情報処理システム開発」(14.6%)、「営業」、「物の製造」(各々12.2%)となっている。

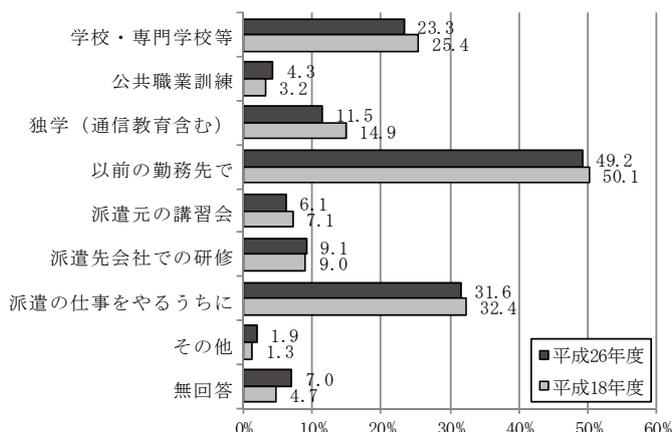
○女性は、「一般事務」が49.4%で最も多く、以下「事務用機器操作」(30.3%)、「ファイリング」(12.0%)となっている。



③職種の技術・技能を身につけた主な方法（2つまで回答）

○職種の技術・技能を身につけた主な方法は、「以前の勤務先で」が49.2%で最も多く、次いで「派遣の仕事をするうちに」（31.6%）、「学校・専門学校等」（23.3%）となっている。

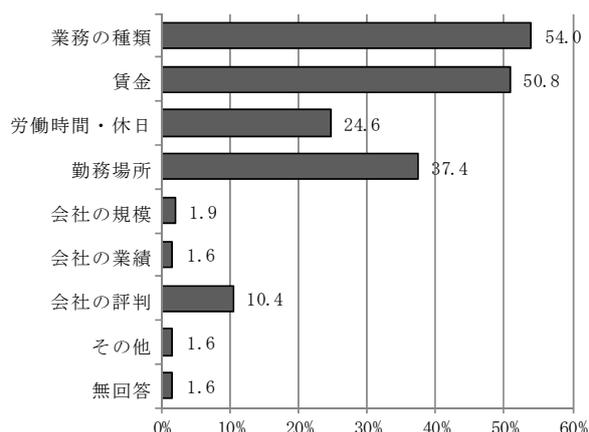
技術・技能を身につけた主な方法（n=374/H26、n=720/H18、2つまで回答）



（3）派遣先会社を決めるときに重視する点（2つまで回答）【第191表】

○派遣先会社を決めるときに重視する点は、「業務の種類」が54.0%で最も多く、次いで「賃金」（50.8%）、「勤務場所」（37.4%）、「労働時間・休日」（24.6%）となっている。

派遣先を決めるときに重視する点（n=374、2つまで回答）

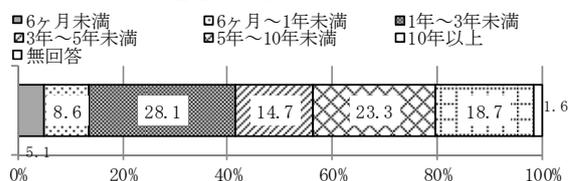


（4）派遣社員としてのキャリア【第192～195表】

①スタッフとしての通算就労期間

○通算就労期間については、「1年～3年未満」（28.1%）が最も多く、次いで「5年～10年未満」（23.3%）、「10年以上」（18.7%）となっている。

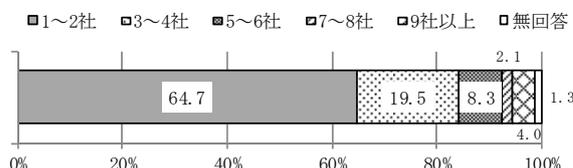
スタッフとしての通算就労期間（n=374）



②派遣されたことのある事業所数

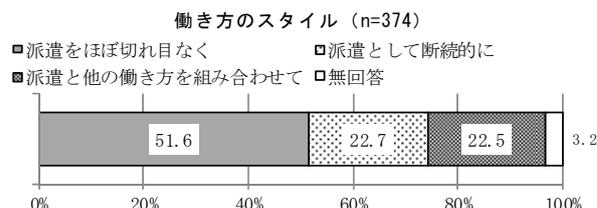
○派遣されたことのある事業所数は、「1～2社」（64.7%）が過半数を超えている。

派遣されたことのある事業所数（n=374）



③これまでの働き方のスタイル

○これまでの働き方のスタイルは、「派遣をほぼ切れ目なく」(51.6%)が最も多く、次いで「派遣として断続的に」(22.7%)、「派遣と他の働き方を組み合わせて」(22.5%)となっている。



④年間労働日数

○年間労働日数については、「230～259日」(35.3%)が最も多く、次いで「139日以下」(20.3%)、「260日以上」(18.4%)となっている。



(5) 昨年の収入【第196表】

○昨年1年間の収入は、「200万円～300万円未満」(37.7%)で最も多く、「400万円以上」は1割となっている。

昨年の派遣による収入 (n=374/H26, n=720/H18)

年収	平成26年度	平成18年度
50万円未満	13.6	16.0
50万円～100万円未満	5.6	5.8
100万円～150万円未満	4.0	11.0
150万円～200万円未満	8.3	7.6
200万円～250万円未満	19.3	18.6
250万円～300万円未満	18.4	16.7
300万円～350万円未満	10.7	10.7
350万円～400万円未満	4.8	5.0
400万円～500万円未満	5.6	3.1
500万円以上	5.3	1.1
無回答	4.3	4.4
全体	100.0	100.0

(男女別)

○男女別にみると男性は「400万円以上」の割合が女性に比べて多い。

○一方女性では、「200万円代」が4割となっている。

(年代別)

○年代別にみると、40歳代以下では「200万円～300万円未満」が4割近くを占めている。

○収入が400万円以上をみると、30歳代では5%程度だが40歳代以上は10%を超えている。

(家計中心者別)

○「家計中心者が本人自身」では「200万円未満」が約1/4を占める一方で、「400万円以上」が約2割を占めている。

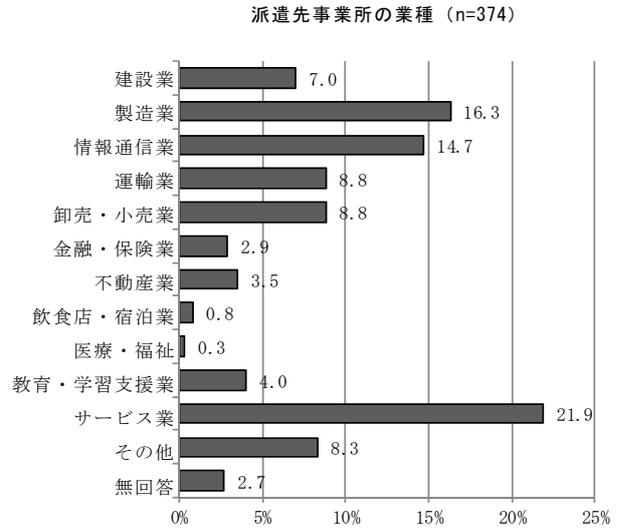
4. 派遣先事業所及び就労状況

(1) 派遣先事業所の業種【第197表】

○現在派遣されている事業所の業種については、「サービス業」が21.9%で最も多く、次いで「製造業」(16.3%)、「情報通信業」(14.7%)となっている。

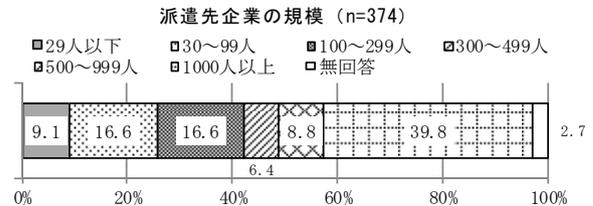
(男女別)

○男女ともに、「サービス業」が最も多く、次いで「製造業」、「情報通信業」の順となっている。



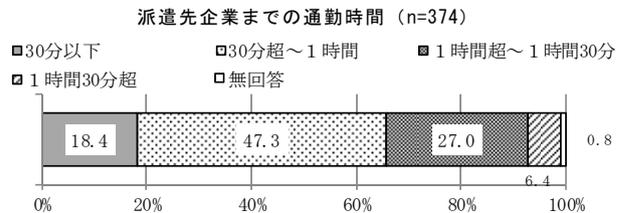
(2) 派遣先事業所の規模【第198表】

○派遣先事業所の規模については、「1000人以上」(39.8%)が最も多く、次いで「30~99人」、「100~299人」(各々16.6%)となっている。



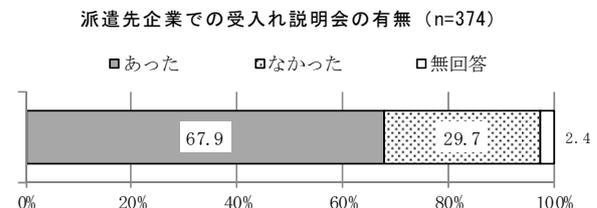
(3) 派遣先事業所までの通勤時間【第199表】

○通勤時間は、「30分超~1時間」(47.3%)が最も多く、次いで「1時間超~1時間30分」(27.0%)、「30分以下」(18.4%)となっている。



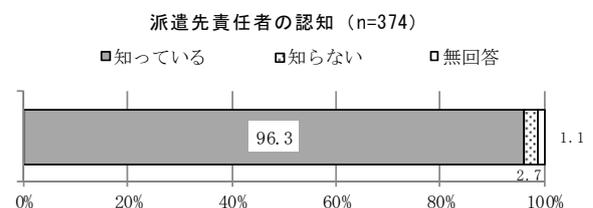
(4) 派遣先での受入れ説明会【第200表】

○派遣先での受入れ説明会については、「あった」が67.9%、「なかった」が29.7%となっている。



(5) 派遣先責任者の認知【第201表】

○派遣先責任者の認知については、「知っている」が96.3%とほとんどの人が認知している。



(6) 現在、主に従事している業務【第 202 表】

(全体)

○現在、主に従事している業務については、「一般事務」が 22.2%で最も多く、次いで「事務用機器操作」(17.4%)、「軽作業」(7.0%)となっている。

(男女別)

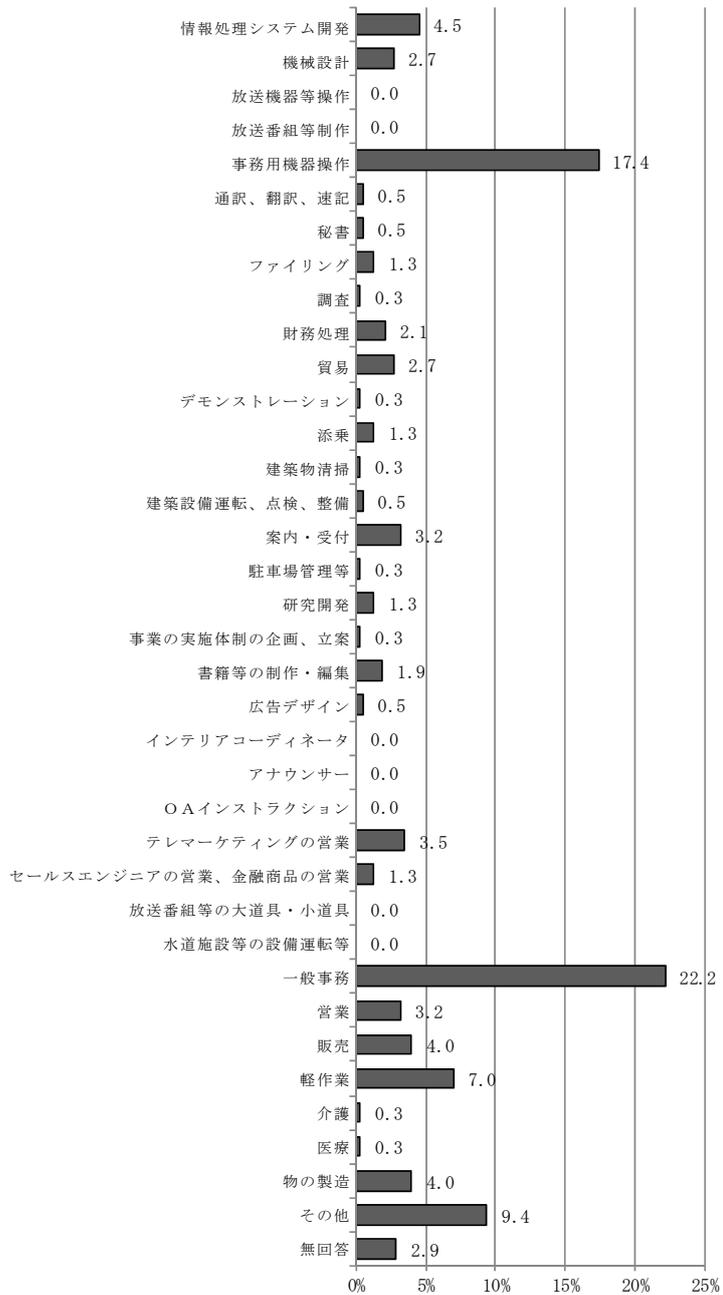
○男女別にみると、男性は「軽作業」(17.1%)が最も多く、次いで「一般事務」(11.4%)、「情報処理システム開発」(9.8%)となっている。女性は「一般事務」(28.2%)が最も多く、次いで「事務用機器操作」(23.7%)となっている。

(年代別)

○年代別にみると、「一般事務」は10～20歳代で3割近くとなっており、年代が高くなるにつれて割合は低くなっている。

○60歳以上では「機械設計」や「研究開発」等、経験を有する業務が高めである一方で、「軽作業」の比率も高くなっている。

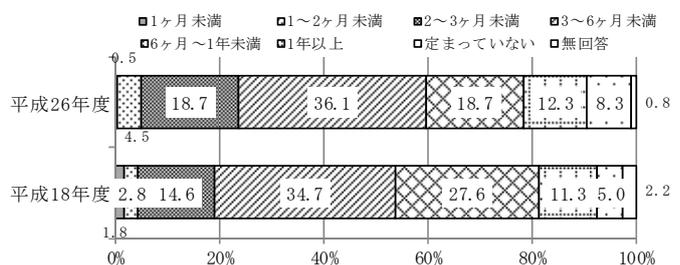
主に従事している業務 (n=374)



(7) 現在の派遣契約期間【第 203 表】

○現在の派遣契約期間については、「3～6ヶ月未満」(36.1%)が最も多く、次いで「2～3ヶ月未満」、「6ヶ月～1年未満」(各々18.7%)となっている。

派遣契約期間 (n=374/H26, n=720/H18)



(業種別)

○多くの業種で、現在の派遣契約期間は「3～6ヶ月未満」が最も多くなっている。

派遣契約期間<業種別> (n=374)

	件数 (件)	1ヶ月未満	1～2ヶ月 未満	2～3ヶ月 未満	3～6ヶ月 未満	6ヶ月～ 1年未満	1年以上	定まってい ない	無回答
情報処理システム開発	17	0.0	17.6	5.9	47.1	11.8	11.8	5.9	0.0
機械設計	10	0.0	0.0	20.0	50.0	20.0	0.0	0.0	10.0
事務用機器操作	65	0.0	1.5	18.5	41.5	21.5	16.9	0.0	0.0
ファイリング	5	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
財務処理	8	0.0	0.0	12.5	37.5	50.0	0.0	0.0	0.0
貿易	10	0.0	10.0	10.0	50.0	20.0	10.0	0.0	0.0
添乗	5	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0	0.0
案内・受付	12	0.0	0.0	16.7	58.3	8.3	0.0	16.7	0.0
研究開発	5	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0
書籍等の制作・編集	7	0.0	0.0	14.3	0.0	57.1	14.3	14.3	0.0
テレマーケティングの営業	13	0.0	0.0	53.8	38.5	7.7	0.0	0.0	0.0
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	5	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0
一般事務	83	0.0	2.4	24.1	44.6	14.5	9.6	4.8	0.0
営業	12	0.0	8.3	8.3	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0
販売	15	0.0	0.0	13.3	33.3	13.3	26.7	13.3	0.0
軽作業	26	7.7	23.1	11.5	26.9	3.8	7.7	19.2	0.0
物の製造	15	0.0	13.3	46.7	13.3	6.7	6.7	13.3	0.0
その他	35	0.0	0.0	2.9	28.6	25.7	28.6	14.3	0.0
無回答	11	0.0	9.1	27.3	0.0	18.2	9.1	18.2	18.2

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(8) 現在の派遣先での勤務期間【第204表】

○通算勤務期間は、「1～3年未満」(37.4%)が最も多く、次いで「5年以上」(17.6%)、「3～5年未満」(13.6%)となっている。

○業務別の通算勤務期間は、「3年以上」(「3年～5年未満」+「5年以上」+「10年以上」)が多い業務は、「添乗」、「研究開発」(各々80.0%)、次いで「テレマーケティングの営業」(61.5%)、「ファイリング」、「貿易」(各々60.0%)となっている。

通算勤務期間 (n=374/H26、n=720/H18)

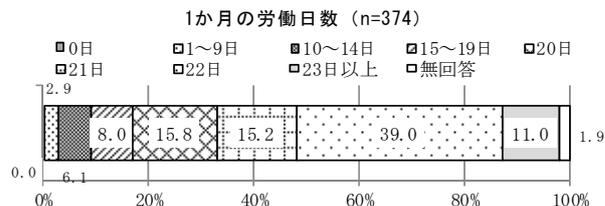
	件数 (件)	6ヶ月未満	6ヶ月～ 1年未満	1年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年以上	10年以上	無回答
平成18年度	720	18.1	21.5	34.2	11.9	12.8	-	1.5
平成26年度	374	9.9	13.4	37.4	13.6	17.6	7.2	0.8
情報処理システム開発	17	0.0	5.9	35.3	17.6	29.4	11.8	0.0
機械設計	10	20.0	20.0	10.0	10.0	40.0	0.0	0.0
事務用機器操作	65	6.2	6.2	38.5	16.9	20.0	12.3	0.0
ファイリング	5	0.0	0.0	40.0	0.0	40.0	20.0	0.0
財務処理	8	12.5	12.5	37.5	12.5	12.5	12.5	0.0
貿易	10	20.0	0.0	20.0	40.0	10.0	10.0	0.0
添乗	5	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	80.0	0.0
案内・受付	12	8.3	25.0	25.0	16.7	25.0	0.0	0.0
研究開発	5	0.0	20.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0
書籍等の制作・編集	7	14.3	14.3	28.6	28.6	0.0	14.3	0.0
テレマーケティングの営業	13	0.0	7.7	30.8	7.7	53.8	0.0	0.0
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	5	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0
一般事務	83	13.3	22.9	42.2	9.6	9.6	2.4	0.0
営業	12	8.3	8.3	66.7	0.0	8.3	8.3	0.0
販売	15	20.0	33.3	40.0	6.7	0.0	0.0	0.0
軽作業	26	19.2	7.7	23.1	23.1	23.1	3.8	0.0
物の製造	15	13.3	13.3	20.0	13.3	33.3	6.7	0.0
その他	35	11.4	11.4	51.4	5.7	11.4	5.7	2.9
無回答	11	0.0	0.0	45.5	18.2	18.2	0.0	18.2

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(9) 就労状況【第 205～209 表】

① 1か月の労働日数

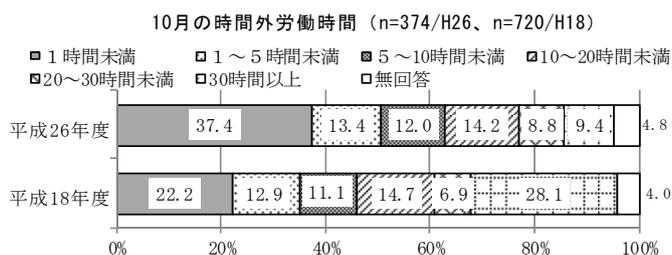
○平成26年10月の労働日数は、「22日」(39.0%)が最も多く、次いで「20日」(15.8%)、「21日」(15.2%)となっており、「20～22日」が7割を占めている。



② 1か月の時間外労働時間

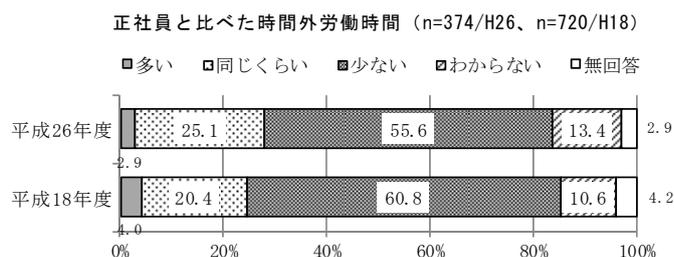
○平成26年10月の時間外労働時間の平均は、10.0時間となっている。

○時間別にみると、「1時間未満」(37.4%)が最も多く、次いで「10～20時間未満」(14.2%)、「1～5時間未満」(13.4%)となっている。



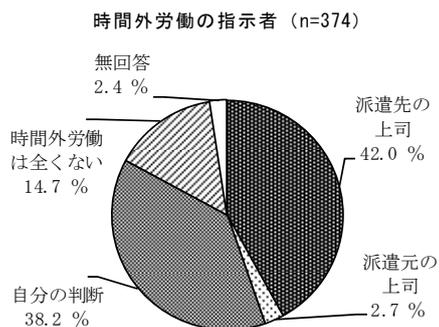
③ 正社員と比べた時間外労働時間

○派遣先の正社員と比べた時間外労働時間は、「少ない」(55.6%)が最も多く、次いで「同じくらい」(25.1%)、「わからない」(13.4%)となっている。



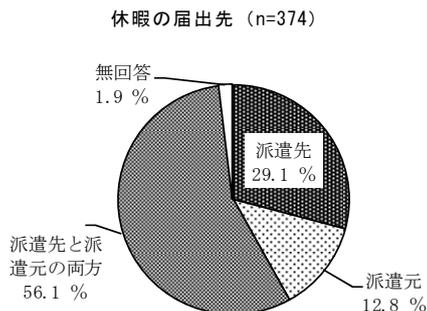
④ 時間外労働の指示者

○時間外労働の指示は、「派遣先の上司」(42.0%)が最も多く、次いで「自分の判断」(38.2%)、「派遣元の上司」(2.7%)となっている。



⑤ 休暇の届出先

○休暇の届出先は「派遣先と派遣元の両方」(56.1%)が最も多く、次いで「派遣先」(29.1%)、「派遣元」(12.8%)となっている。

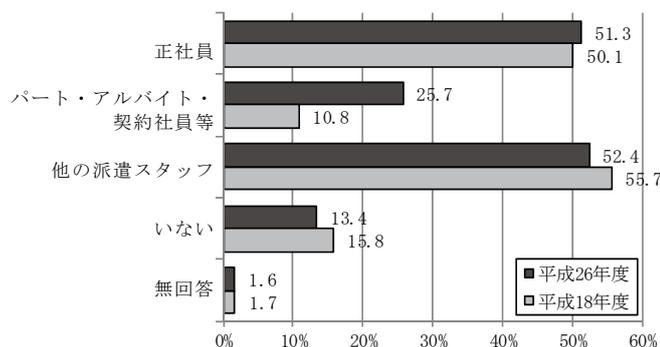


⑥派遣労働者と同種の仕事をする人の有無（複数回答）

○派遣労働者と同種の仕事をする

人の有無は、「他の派遣スタッフ」が52.4%で最も多く、次いで「正社員」（51.3%）、「パート・アルバイト・契約社員等」（25.7%）となっている。

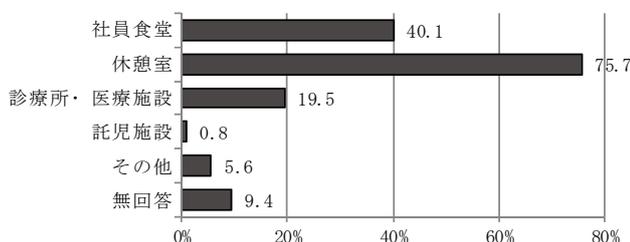
派遣スタッフと同種の仕事をする人（n=374/H26、n=720/H18、複数回答）



⑦利用できる派遣先の施設（複数回答）

○利用できる派遣先の施設は、「休憩室」が75.7%で最も多く、次いで「社員食堂」（40.1%）、「診療所・医療施設」（19.5%）となっている。

派遣先で利用できる施設（n=374、複数回答）



(10) 派遣先事業所への要望（複数回答）【第210表】

○派遣先事業所への要望としては、「契約期間を長くしてほしい」が32.1%で最も多く、次いで「正社員として直接雇用してほしい」（25.1%）、「契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい」（18.4%）、「職場環境（安全・衛生等）をよくしてほしい」（17.9%）となっている。

○年代別にみると、50歳代以下では「契約期間を長くしてほしい」と「正社員として直接雇用してほしい」という要望が上位2項目となっている。

派遣先事業所への要望<年代別> (n=374/H26、n=720/H18、複数回答)

	事前面接や試用期間のような扱いはやめてほしい	契約外業務はさせないでほしい	指揮命令系統を明確にしてほしい	契約期間を長くしてほしい	契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい	適切な労働時間管理をしてほしい	年次有給休暇をとりやすくしてほしい	職場のいじめやセクハラをやめてほしい	苦情申し立てに対して迅速に対応してほしい	個人情報漏らさないようにしてほしい	職場環境(安全・衛生等)をよくしてほしい	正社員として直接雇用してほしい	福利厚生施設を利用してほしい	その他	無回答
平成18年度	3.1	14.7	20.1	22.8	20.3	7.4	16.7	6.8	10.6	12.8	15.3	26.4	-	8.1	15.1
平成26年度	3.5	13.4	15.2	32.1	18.4	6.1	13.6	8.3	7.8	6.1	17.9	25.1	15.0	6.7	17.4
10～20歳代	2.4	19.0	21.4	33.3	16.7	9.5	14.3	9.5	16.7	4.8	21.4	26.2	21.4	9.5	11.9
30歳代	3.4	13.8	12.9	31.9	20.7	7.8	18.1	8.6	7.8	4.3	14.7	25.9	16.4	4.3	15.5
40歳代	4.0	12.1	15.3	33.1	19.4	4.8	10.5	8.1	5.6	6.5	16.9	27.4	16.1	7.3	17.7
50歳代	2.1	14.9	19.1	38.3	21.3	6.4	6.4	8.5	8.5	14.9	19.1	29.8	6.4	6.4	19.1
60歳以上	2.6	7.7	10.3	23.1	5.1	2.6	17.9	2.6	5.1	0.0	20.5	5.1	7.7	10.3	28.2

5. 派遣元事業所との関係

(1) 就業条件の通知状況とその実態【第211表】

- 派遣元事業所による就業条件の通知において、「安全衛生」と「派遣先の福利厚生施設」を除く項目では、7割以上が「派遣日以前に文書で」、または「派遣日以前は口頭で以降は文書で」派遣労働者に通知をしている。
- 就業条件の通知と実態については、いずれの事項においても「同じだった」が7～9割と多くなっている。「少し違っていた」という回答が多い事項は、「業務の内容」(19.3%)、「休日労働、時間外労働」(8.6%)となっている。

就業条件の通知状況とその実態 (n=374)

	通知の状況						実態との差			
	派遣日以前に口頭で	派遣日以前に文書で	派遣日以前は口頭で以降は文書で	派遣日以前には通知なし	現在も明確でない	無回答	同じだった	少し違っていた	まったく違っていた	無回答
(1) 基本賃金(時給)	11.0	63.6	22.7	0.3	0.3	2.1	91.2	1.6	0.3	7.0
(2) 通勤費等手当	15.0	58.0	21.1	1.1	1.1	3.7	86.9	1.6	1.1	10.4
(3) 業務の内容	17.4	56.4	22.5	0.3	0.5	2.9	70.9	19.3	1.6	8.3
(4) 就業場所(部署)	19.0	55.9	21.9	0.5	0.3	2.4	88.0	3.5	0.3	8.3
(5) 直接の指揮命令者	18.7	51.9	21.7	3.7	1.6	2.4	84.0	6.7	0.8	8.6
(6) 派遣期間	12.3	59.9	23.8	0.0	1.3	2.7	89.3	1.9	0.5	8.3
(7) 更新の基準	11.8	55.3	21.9	0.8	7.0	3.2	88.2	1.9	0.5	9.4
(8) 就業する日	18.2	55.9	22.7	0.3	0.3	2.7	90.1	1.3	0.3	8.3
(9) 就業時間、休憩時間	10.4	60.4	24.9	0.8	1.1	2.4	85.0	6.1	0.8	8.0
(10) 休日労働、時間外労働	12.6	57.8	22.7	1.9	1.9	3.2	81.0	8.6	1.1	9.4
(11) 安全衛生	13.9	48.7	19.5	7.5	6.1	4.3	82.4	5.9	0.5	11.2
(12) 派遣先の福利厚生施設	13.4	42.5	14.7	9.1	14.7	5.6	79.7	5.9	1.1	13.4
(13) 苦情処理・申出先	12.8	52.1	19.0	4.5	6.7	4.8	85.0	3.5	0.3	11.2
(14) 派遣契約解除の場合の措置	9.6	56.1	17.4	2.9	7.8	6.1	83.4	1.9	0.5	14.2
(15) 派遣先責任者	14.2	58.3	20.6	3.5	0.5	2.9	89.0	1.6	0.3	9.1

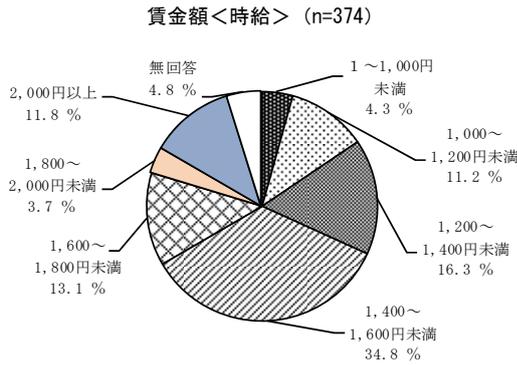
(2) 賃金・労働時間・年次有給休暇【第212～221表】

①賃金額（時給）

○現在の賃金額（時給）については、「1,400～1,600円未満」（34.8%）が最も多く、次いで「1,200～1,400円未満」（16.3%）、「1,600～1,800円未満」（13.1%）となっている。

（業種別）

○賃金が高い業種としては、「機械設計」、「研究開発」、「情報処理システム開発」などとなっている。

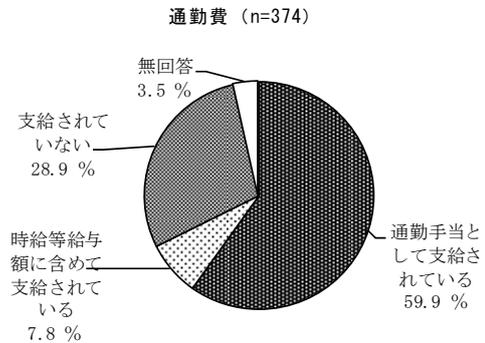


賃金額<時給>	円
全体	1,554.9
情報処理システム開発	2,220.3
機械設計	2,738.3
事務用機器操作	1,493.0
ファイリング	1,434.0
財務処理	1,612.5
貿易	1,652.0
添乗	1,390.6
案内・受付	1,311.7
研究開発	2,258.0
書籍等の制作・編集	1,691.7
テレマーケティングの営業	1,410.0
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	1,560.0
一般事務	1,481.1
営業	1,377.8
販売	1,348.3
軽作業	1,122.0
物の製造	1,278.1
その他	1,687.2

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

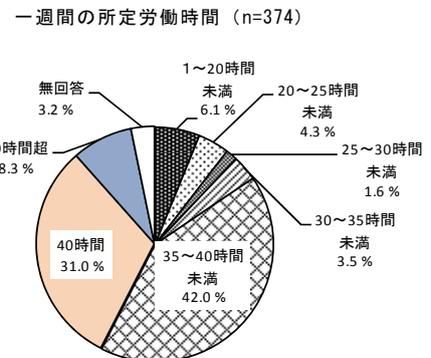
②通勤費

○通勤費は、「通勤手当として支給されている」（59.9%）が最も多く、次いで「支払われていない」（28.9%）、「時給等給与額に含めて支給されている」（7.8%）となっている。



③現在の1週間の所定労働時間

○現在の1週間の所定労働時間は、「35～40時間未満」（42.0%）が最も多く、次いで「40時間」（31.0%）となっている。



④年次有給休暇

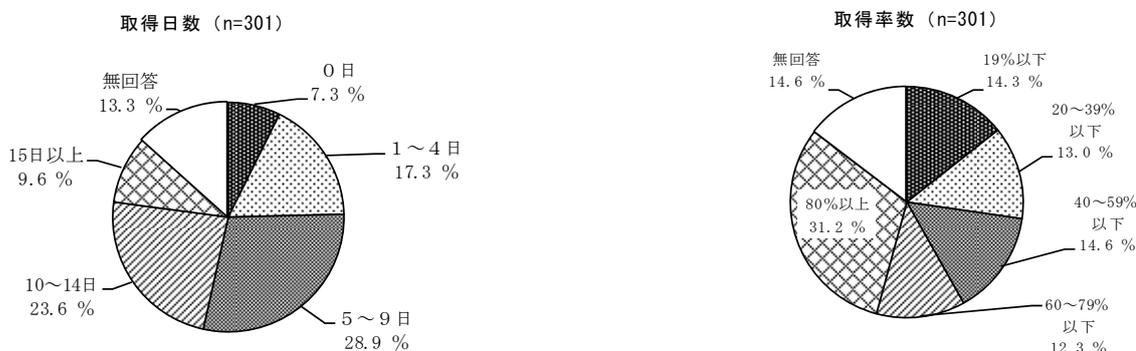
○年次有給休暇は、「ある」が80.5%、「ない」が10.7%となっている。

○年次有給休暇があると回答した人の付与日数は、「10～14日」(53.8%)が最も多く、次いで「15日以上」(30.6%)となっている。



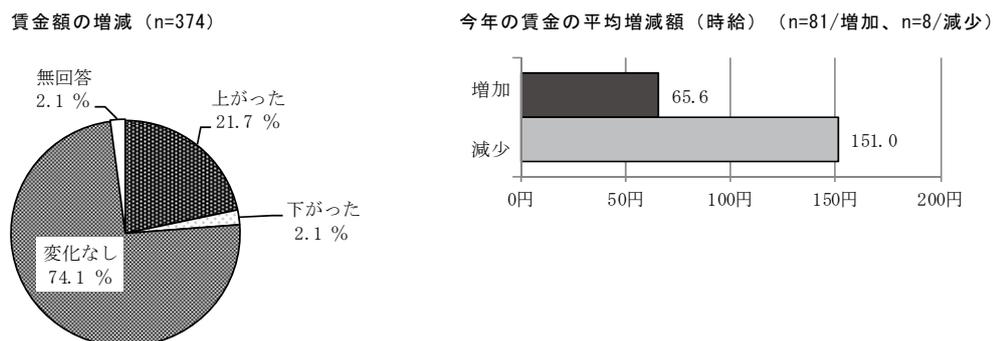
○取得日数は、「5～9日」(28.9%)が最も多く、次いで「10～14日」(23.6%)となっている。

○取得率は、「80%以上」(31.2%)が最も多く、次いで「40～59%以下」(14.6%)、「19%以下」(14.3%)となっている。



⑤今年の賃金の平均増減額

○賃金額の増減状況は、「変化なし」(74.1%)が最も多く、次いで「上がった」(21.7%)、「下がった」(2.1%)となっている。

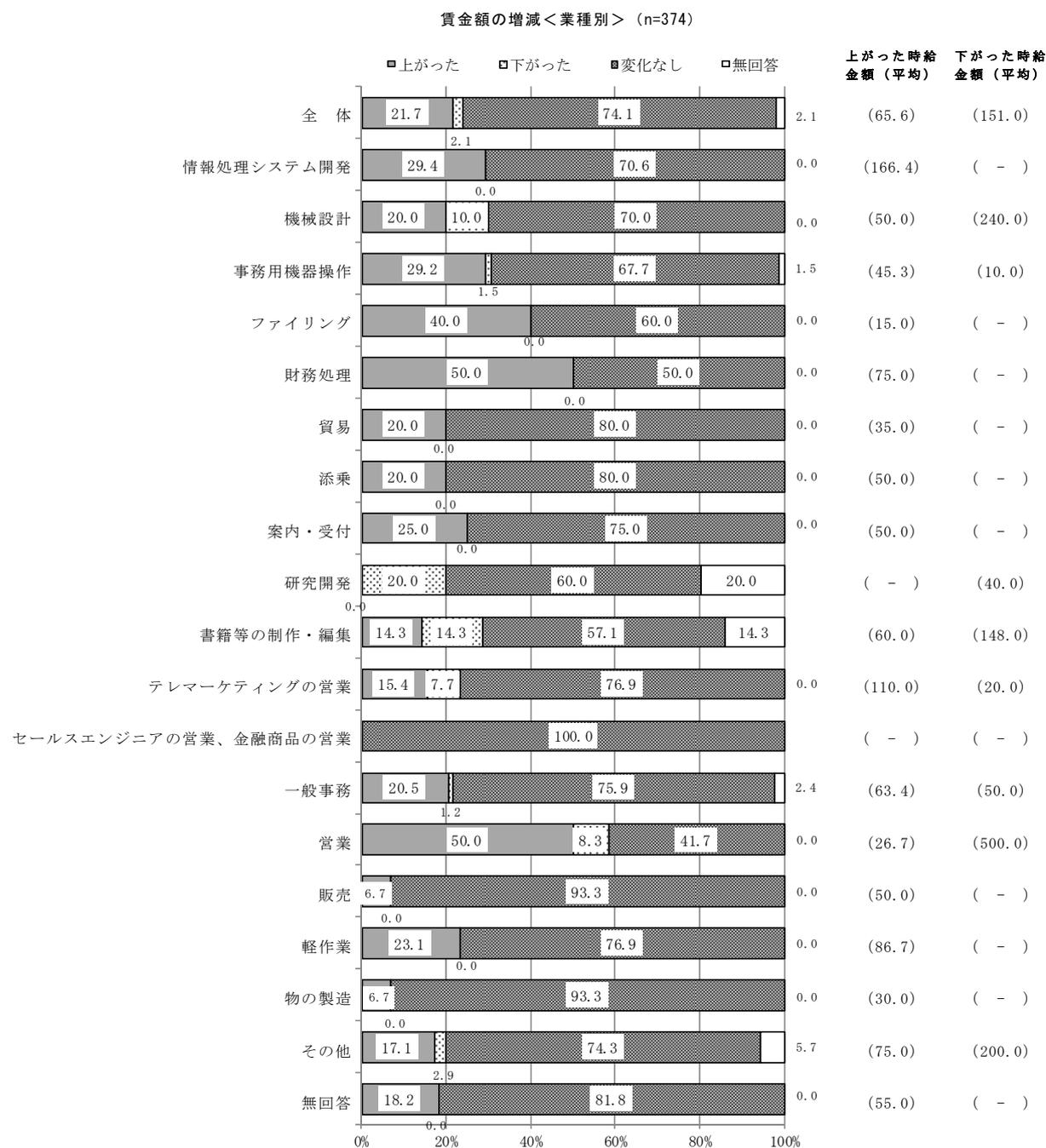


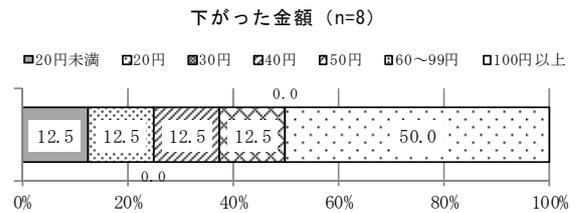
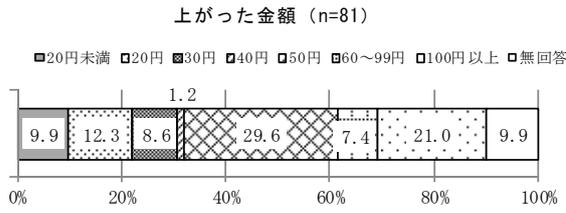
○業種別にみて「上がった」と回答が多いのは、「財務処理」、「営業」（各々50.0%）が最も多く、次いで「ファイリング」（40.0%）、「情報処理システム開発」（29.4%）、「事務用機器操作」（29.2%）となっている。

○業種別にみて「下がった」と回答が多いのは、「研究開発」（20.0%）が最も多く、次いで「書籍等の制作・編集」（14.3%）、「機械設計」（10.0%）となっている。

○上がったと回答した人の平均金額（時給）は65.6円で、「情報処理システム開発」が最も高く166.4円となっている。

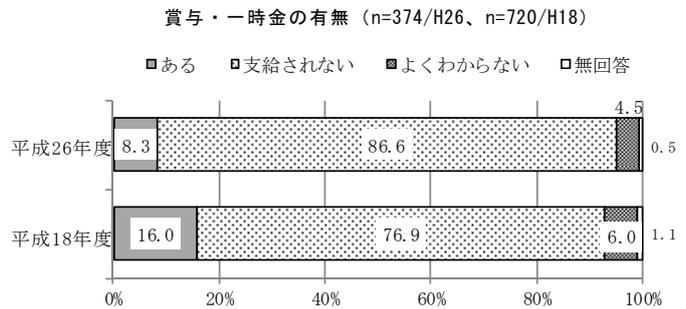
○下がったと回答した人の平均金額（時給）は151.0円で、「営業」が最も高く500.0円となっている。





⑥賞与・一時金の有無

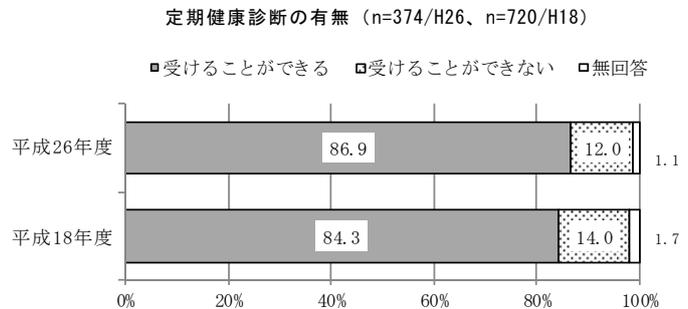
○賞与・一時金については、「ある」が8.3%、「支給されない」が86.6%、「よくわからない」が0.5%、「無回答」が1.1%となっている。



(3) 安全衛生・社会保障等【第222~226表】

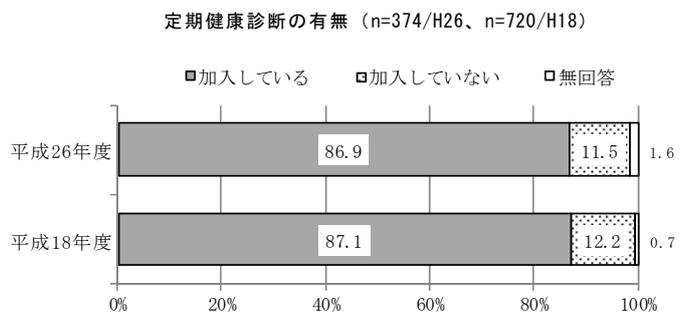
①定期健康診断の有無

○定期健康診断の有無については、「受けることができる」が86.9%、「受けることができない」が12.0%となっている。



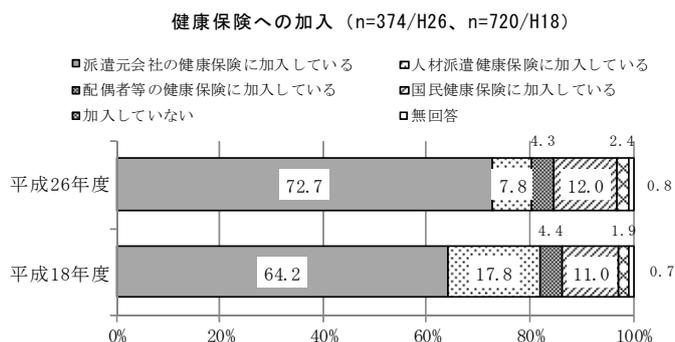
②雇用保険への加入

○雇用保険への加入については、「加入している」が86.9%、「加入していない」が11.5%となっている。



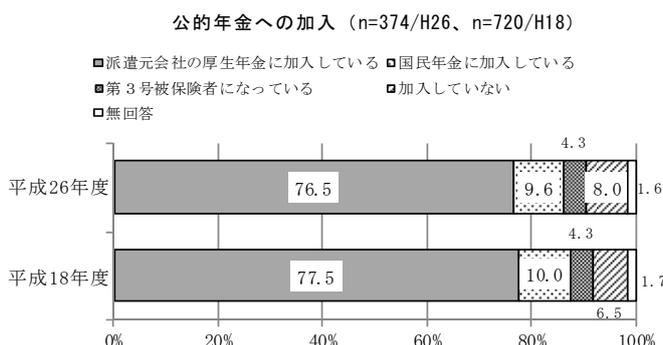
③健康保険への加入

○健康保険への加入については、「派遣元会社の健康保険に加入している」が72.7%で7割強を占めている。「加入していない」は2.4%となっている。



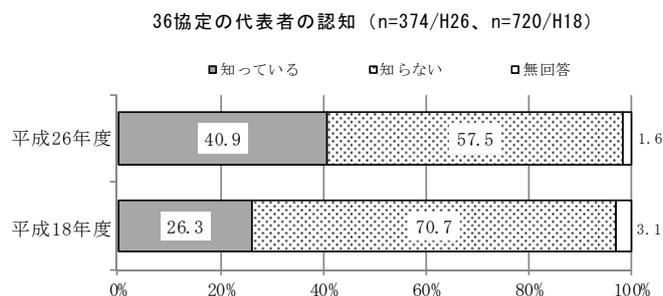
④公的年金への加入

○公的年金への加入については、「派遣元会社の厚生年金に加入している」が76.5%で7割台半ばを占めている。「加入していない」は8.0%となっている。



⑤36協定の労働者代表

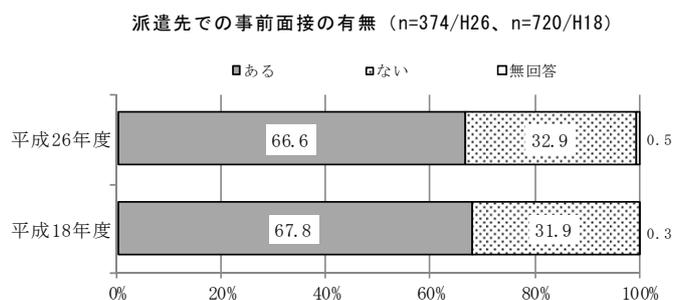
○36協定の労働者代表については、「知っている」が40.9%、「知らない」が57.5%となっている。



6. 派遣先を決める際に行う事項

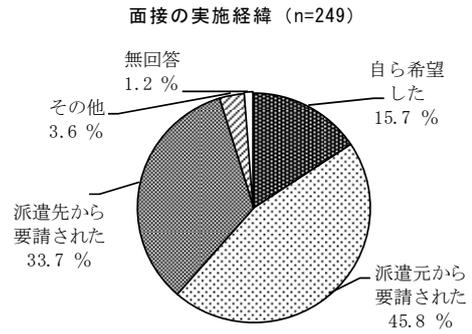
(1) 派遣先での事前面接の有無【第227表】

○派遣先での事前面接については、「ある」が66.6%、「ない」が32.9%となっている。



(2) 面接の実施経緯【第 228 表】

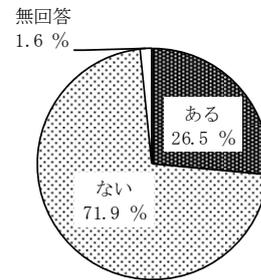
○面接の実施経緯については、「派遣元から要請された」(45.8%)が最も多く、次いで「派遣先から要請された」(33.7%)、「自ら希望した」(15.7%)となっている。



(3) 面接した結果、採用されなかった経験【第 229 表】

○面接した結果、採用されなかった経験については、「ある」が 26.5%、「ない」が 71.9%となっている。

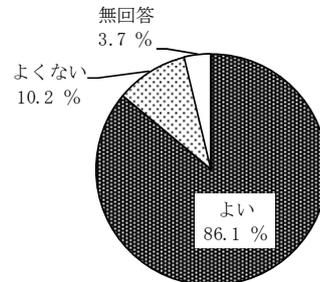
面接した結果、採用されなかった経験 (n=249)



(4) 事前面接の良否【第 230 表】

○事前面接の良否については、「よい」が 86.1%、「よくない」10.2%となっている。

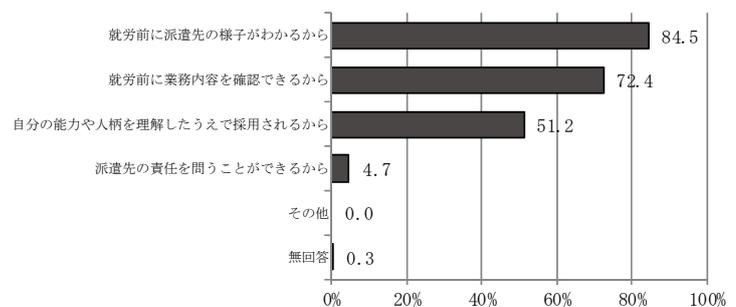
事前面接の良否 (n=374)



(5) 事前面接をよいと思う理由 (複数回答)【第 231 表】

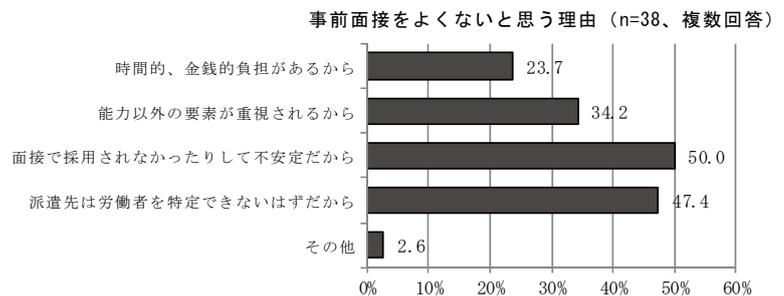
○事前面接をよいと思う理由については、「就労前に派遣先の様子がわかるから」が 84.5%で最も多く、次いで「就労前に業務内容を確認できるから」(72.4%)、「自分の能力や人柄を理解したうえで採用されるから」(51.2%)となっている。

事前面接をよいと思う理由 (n=322、複数回答)



(6) 事前面接をよくないと思う理由 (複数回答) 【第 232 表】

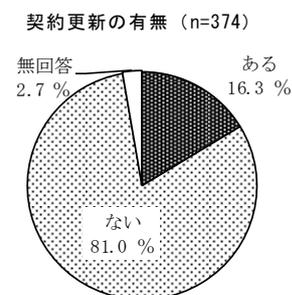
○事前面接をよくないと思う理由については、「面接で採用されなかったりして不安定だから」(50.0%)、「派遣先は労働者を特定できないはずだから」(47.4%)、「能力以外の要素が重視されるから」(34.2%)となっている。



7. 契約更新 (過去3年間)

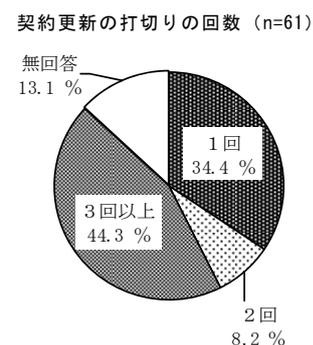
(1) 契約更新されなかったことの有無【第 233 表】

○契約更新されなかったことの有無については、「ある」が16.3%、「ない」が81.0%となっている。



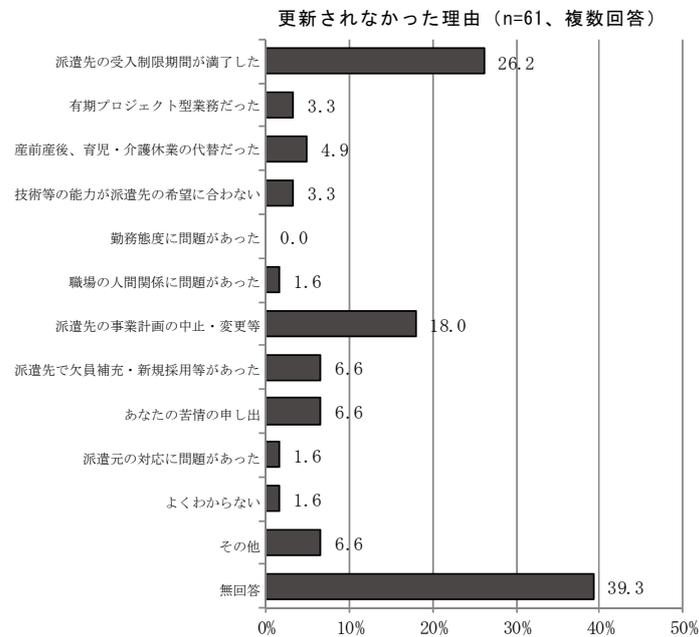
(2) 契約更新されなかった回数【第 234 表】

○契約更新されなかったことがあると回答した人の回数は、「3回以上」(44.3%)が最も多く、次いで「1回」(34.4%)、「2回」(8.2%)となっている。



(3) 更新されなかった理由（複数回答）【第235表】

○更新されなかった理由については、「派遣先の受入制限期間が満了した」が26.2%で最も多く、次いで「派遣先の事業計画の中止・変更等」(18.0%)となっている。

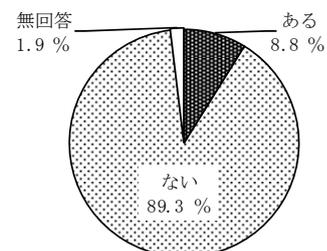


8. 派遣労働者からの契約解除（過去3年間）

(1) 派遣労働者からの契約解除の有無【第236表】

○派遣労働者からの契約途中での契約解除の有無については、「ある」が8.8%、「ない」が89.3%となっている。

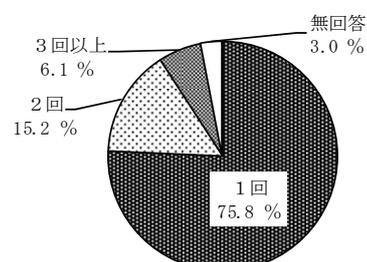
派遣労働者からの契約解除の有無 (n=374)



(2) 派遣労働者からの契約解除の回数【第237表】

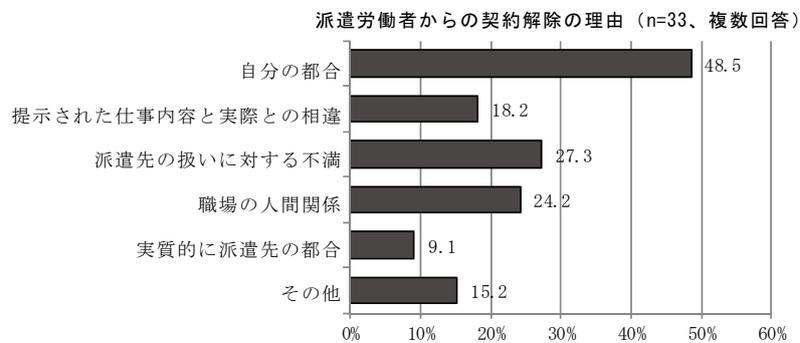
○派遣労働者からの契約解除があったと回答した人の回数は、「1回」(75.8%)が最も多く、次いで「2回」(15.2%)、「3回以上」(6.1%)となっている。

派遣労働者からの契約解除の回数 (n=33)



(3) 派遣労働者からの契約解除の理由（複数回答）【第 238 表】

○派遣労働者からの契約解除の理由については、「自分の都合」が 48.5%で最も多く、次いで「派遣先の扱いに対する不満」（27.3%）、「職場の人間関係」（24.2%）となっている。

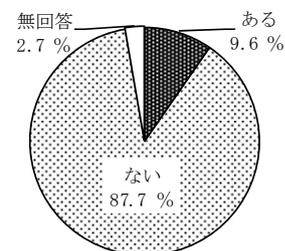


9. 派遣契約の途中での仕事の変更、打切り（過去3年間）

(1) 仕事の変更、打切りの有無【第 239 表】

○仕事の変更、打切りの有無については、「ある」が 9.6%、「ない」が 87.7%となっている。

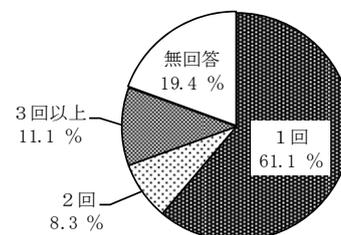
仕事の変更、打切りの有無（n=374）



(2) 仕事の変更、打切りの回数【第 240 表】

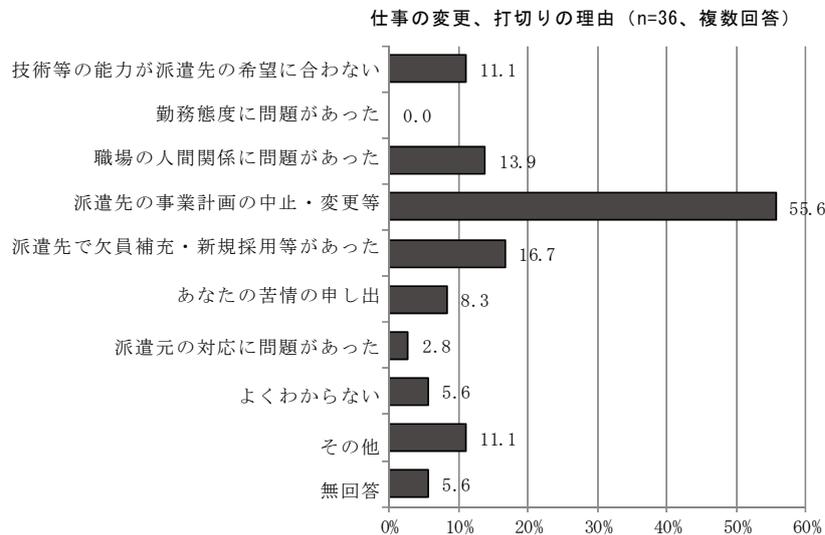
○仕事の変更、打切りがあると回答した人の回数は、「1回」（61.1%）が最も多く、次いで「3回以上」（11.1%）、「2回」（8.3%）となっている。

仕事の変更、打切りの回数（n=36）



（3）仕事の変更、打ち切りの理由（複数回答）【第241表】

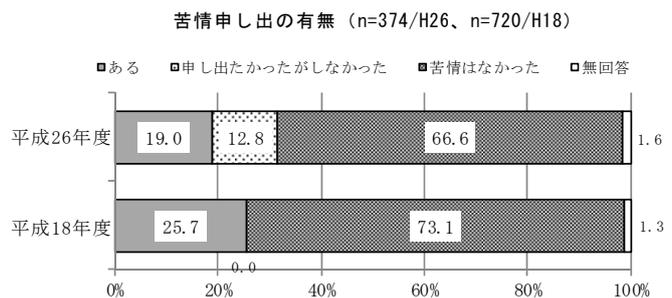
○仕事の変更、打ち切りの理由については、「派遣先の事業計画の中止・変更等」が55.6%で最も多く、次いで「派遣先で欠員補充・新規採用等があった」（16.7%）、「職場の人間関係に問題があった」（13.9%）となっている。



10. 苦情の申し出（過去3年間）

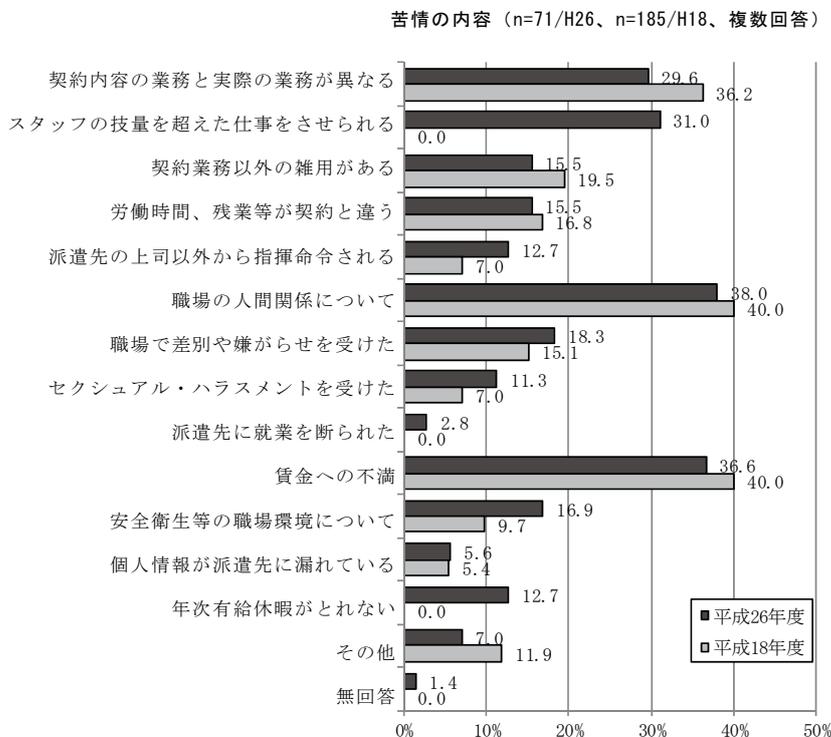
（1）苦情の申し出の有無【第242表】

○過去3年間で苦情の申し出の経験について、「ある」と回答した人が19.0%となっている。



(2) 苦情の内容（複数回答）【第243表】

○苦情の内容としては、「職場の人間関係について」が38.0%で最も多く、次いで「賃金への不満」(36.6%)、「契約内容の業務と実際の業務が異なる」(29.6%)となっている。



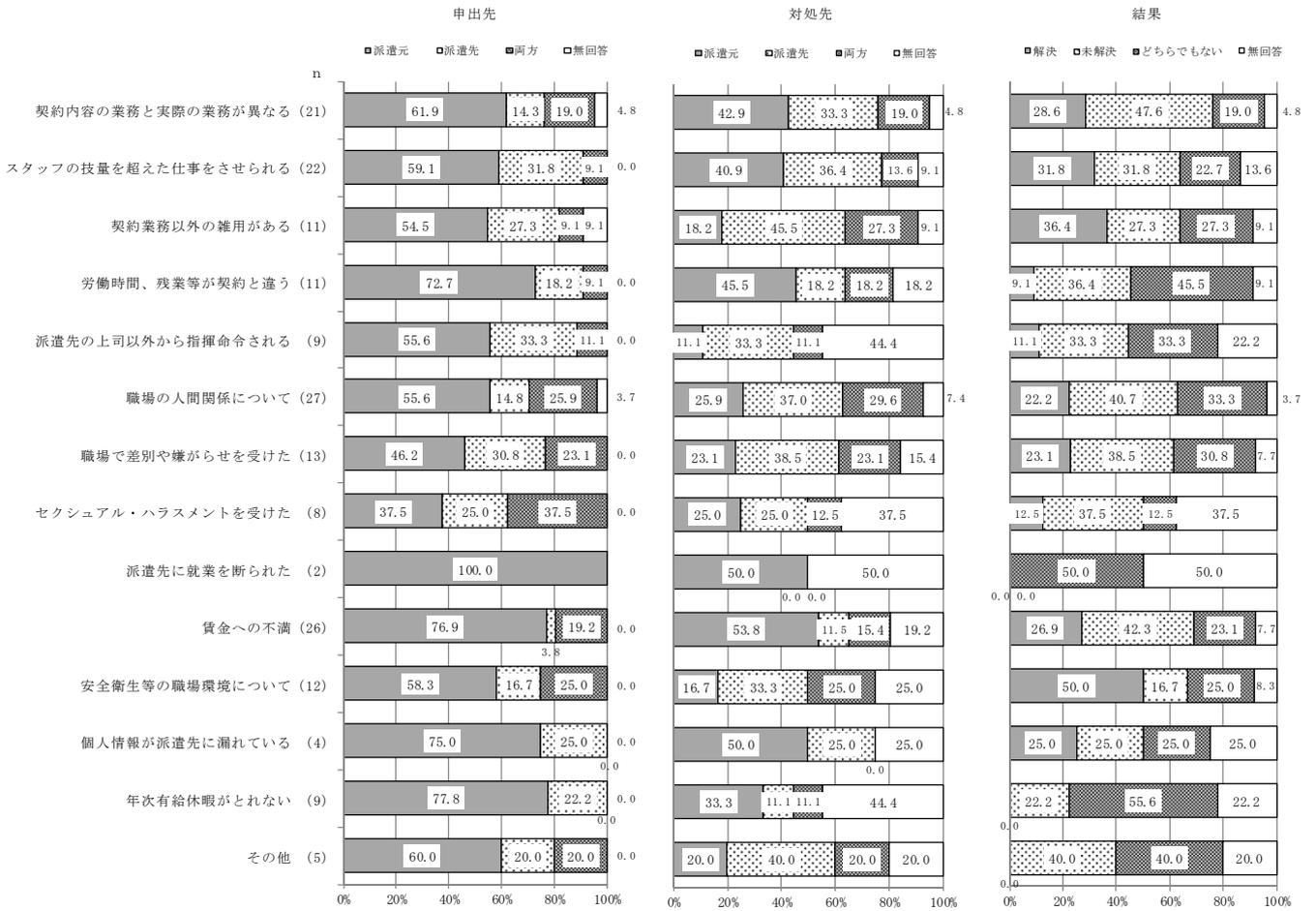
(3) 苦情別の申し出先、対処先とその結果【第244表】

○苦情の申し出先は、どの事項においても派遣元が最も多くなっているが、「セクシャルハラスメント」については派遣元・派遣先「両方」も3割台半ばを超え多くなっている。

○対処先については、「契約内容の業務と実際の業務が異なる」、「スタッフの技量を超えた仕事をさせられる」、「労働時間、残業等が契約と違う」は「派遣元」が4割を超えており、「賃金への不満」が5割台半ば、「契約業務以外の雑用がある」は「派遣先」が4割台半ばとなっている。

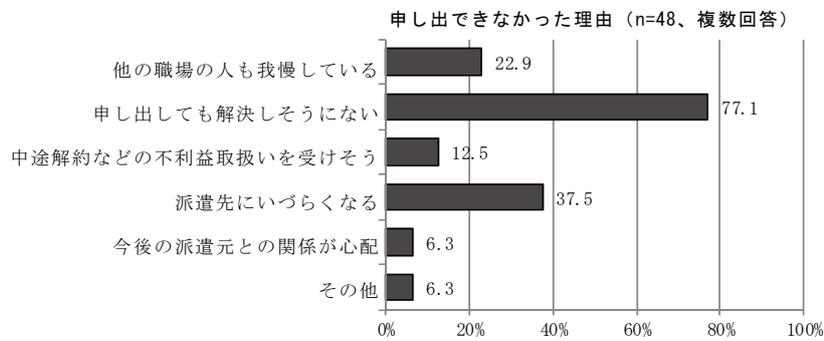
○結果については、概ねどの項目も「未解決」の割合が高いが、いずれも5割未満となっている。「契約業務以外の雑用がある」と「安全衛生等の職場環境について」は「解決」の割合が高くなっている。

苦情別の申出先、対処先とその結果



(4) 申し出できなかった理由 (複数回答) 【第245表】

○申し出たかったがしなかったと回答した人の理由としては、「申し出しても解決しそうにない」(77.1%)が最も多く、次いで「派遣先にいづらくなる」(37.5%)、「他の職場の人にも我慢している」(22.9%)となっている。



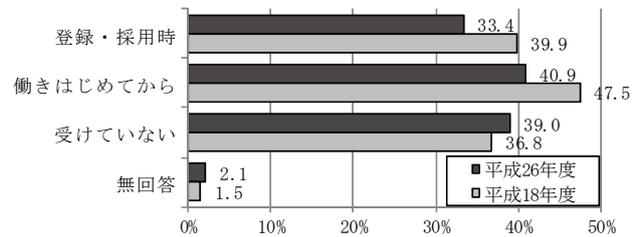
1 1. 教育訓練

(1) 教育訓練を受けた時期と場所 (複数回答) 【第 246~247 表】

①教育訓練を受けた時期

○教育訓練を受けた時期は、「働きはじめてから」が40.9%で最も多く、次いで「登録・採用時」(33.4%)となっている。

教育訓練を受けた時期 (n=374/H26、n=720/H18、複数回答)

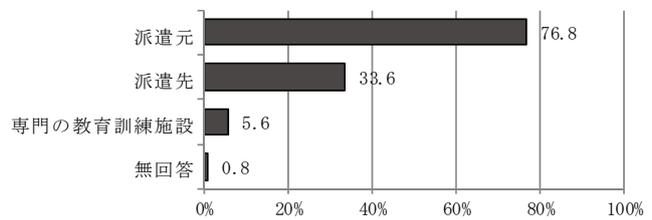


②教育訓練を受けた場所

(登録・採用時)

○教育訓練を受けた場所は、「派遣元」が76.8%で最も多く、次いで「派遣先」(33.6%)、「専門の教育訓練施設」(5.6%)となっている。

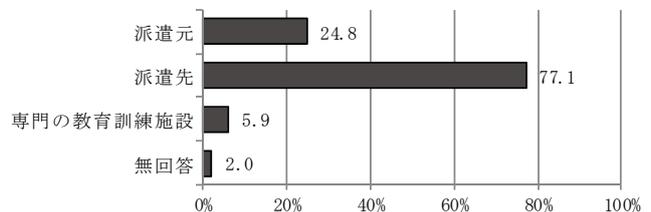
教育訓練を受けた場所<登録・採用時> (n=125、複数回答)



(働きはじめてから)

○教育訓練を受けた場所は、「派遣先」が77.1%で最も多く、次いで「派遣元」(24.8%)、「専門の教育訓練施設」(5.9%)となっている。

教育訓練を受けた場所<働きはじめてから> (n=153、複数回答)

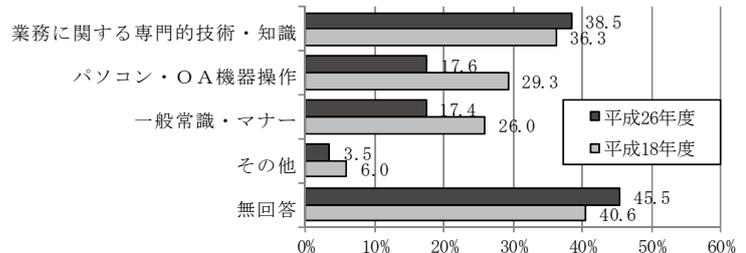


(2) 教育訓練の内容と受講料負担等 【第 248~249 表】

①教育訓練の内容 (複数回答)

○教育訓練の内容については、「業務に関する専門的技術・知識」が38.5%で最も多く、次いで「パソコン・OA機器操作」(17.6%)、「一般常識・マナー」(17.4%)となっている。

教育訓練の内容 (n=374/H26、n=720/H18、複数回答)



②受講料負担及び受講中の賃金補償

- 「受講料本人負担」をみると、各内容とも「本人負担無し」が過半数を超えており、特に「業務に関する専門的技術・知識」は9割近くとなっている。
- 「賃金補償」の有無をみると、「業務に関する専門的技術・知識」が約6割、「一般常識・マナー」が約5割、賃金補償が有りとなっている。

教育訓練内容別の受講料負担及び受講中の賃金補償の有無 (n=374/H26)

	件数 (件)	受講料本人負担				賃金補償			
		有	一部有	無	無回答	有	一部有	無	無回答
業務に関する専門的技術・知識	144	8.3	2.1	88.9	0.7	59.7	8.3	28.5	3.5
パソコン・OA機器操作	66	3.0	6.1	68.2	22.7	42.4	6.1	45.5	6.1
一般常識・マナー	65	1.5	0.0	78.5	20.0	50.8	7.7	36.9	4.6
その他	13	7.7	0.0	53.8	38.5	7.7	0.0	84.6	7.7

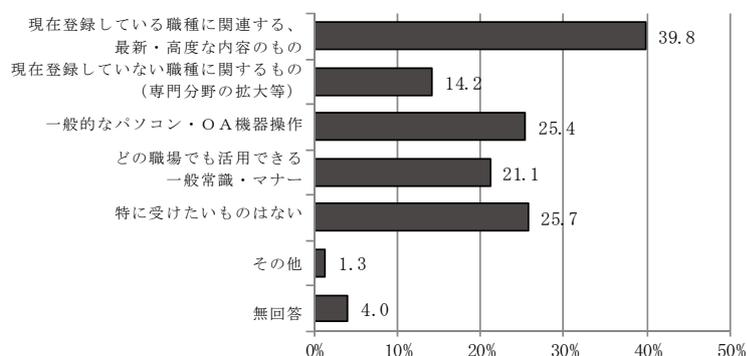
教育訓練内容別の受講料負担及び受講中の賃金補償の有無 (n=720/H18)

	件数 (件)	受講料本人負担				賃金補償			
		有	一部有	無	無回答	有	一部有	無	無回答
業務に関する専門的技術・知識	261	6.9	1.5	91.2	0.4	50.6	7.7	37.5	4.2
パソコン・OA機器操作	211	9.5	3.8	86.7	0.0	34.1	7.6	53.6	4.7
一般常識・マナー	187	2.7	1.6	94.7	1.1	42.2	5.3	46.0	6.4
その他	43	4.7	2.3	93.0	0.0	51.2	0.0	41.9	7.0

③受講したい教育訓練の内容（複数回答）

- 受講したい教育訓練の内容については、「現在登録している職種に関連する、最新・高度な内容のもの」が39.8%で最も多く、次いで「一般的なパソコン・OA機器操作」(25.4%)、「どの職場でも活用できる一般常識・マナー」(21.1%)となっている。

受講したい教育訓練の内容 (n=374、複数回答)

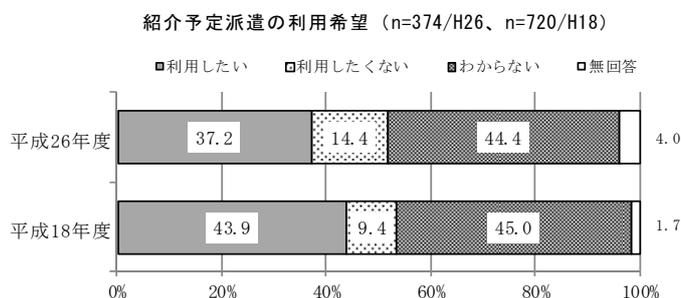


12. 紹介予定派遣の利用

(1) 紹介予定派遣の利用希望

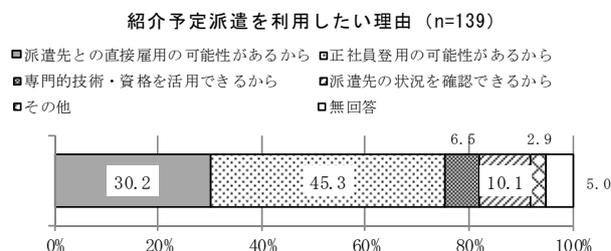
【第250表】

○紹介予定派遣の利用については、「わからない」(44.4%)が最も多く、次いで「利用したい」(37.2%)、「利用したくない」(14.4%)となっている。



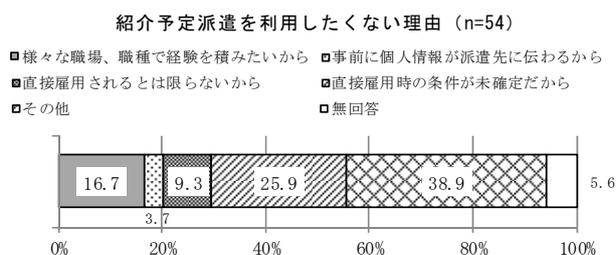
(2) 紹介予定派遣を利用したい理由【第251表】

○紹介予定派遣を利用したい理由としては、「正社員登用の可能性があるから」(45.3%)が最も多く、次いで「派遣先との直接雇用の可能性があるから」(30.2%)、「派遣先の状況を確認できるから」(10.1%)となっている。



(3) 紹介予定派遣を利用したくない理由【第252表】

○紹介予定派遣を利用したくない理由としては、「直接雇用時の条件が未確定だから」(25.9%)、「様々な職場、職種で経験を積みたいから」(16.7%)、「直接雇用されるとは限らないから」(9.3%)となっている。



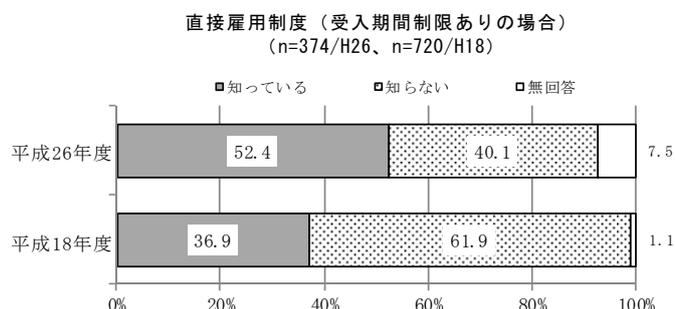
※紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う（ことを予定している）もので、派遣先事業主と派遣労働者の合意があれば、派遣終了後に直接雇用へ移行する制度です。

13. 直接雇用制度

(1) 直接雇用制度（受入期間制限ありの場合）【第253表】

○受入期間に制限がある業務について、派遣受入期間制限に抵触する日以降も派遣労働者を使用しようとする場合、派遣先は派遣労働者に対し労働契約を申し込む義務がある。

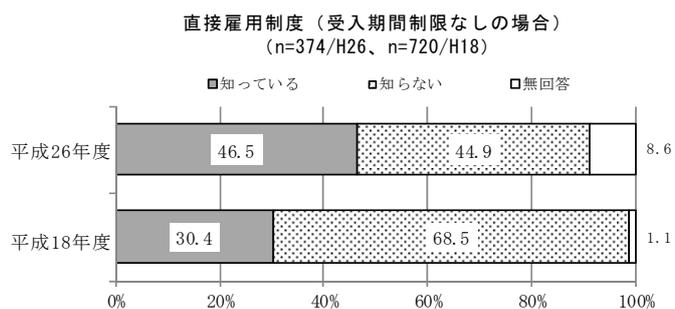
このことを「知っている」は52.4%となっている。



(2) 直接雇用制度（受入期間制限なしの場合）【第254表】

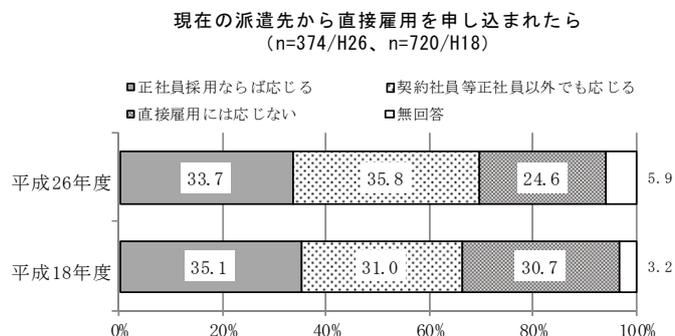
○受入期間に制限がない業務について、派遣労働者を3年を超えて働かせ、かつ同じ業務について募集・採用をする場合は、その派遣労働者に労働契約を申し込む義務が発生する。

このことを「知っている」は46.5%となっている。



(3) 現在の派遣先から直接雇用を申し込まれたら【第255表】

○派遣先から直接雇用を申し込まれた場合の対応としては、「契約社員等正社員以外でも応じる」(35.8%)が最も多く、次いで「正社員採用ならば応じる」(33.7%)、「直接雇用には応じない」(24.6%)となっている。



(年代別)

○年代別にみると、「正社員採用ならば応じる」は30歳代以下で4割となっており、年代が高くなるにつれて割合は低くなっている。

○60歳以上では、「直接雇用には応じない」が4割台半ば近くとなっている。

現在の派遣先から直接雇用を申し込まれたら年代別 (n=374)

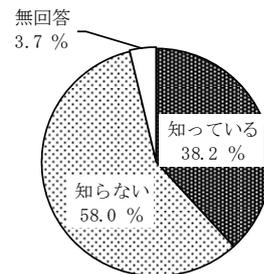
	件数 (件)	正社員採用な らば応じる	契約社員等正 社員以外でも 応じる	直接雇用には 応じない	無回答
10～20歳代	42	40.5	35.7	23.8	0.0
30歳代	116	40.5	37.1	19.0	3.4
40歳代	124	36.3	29.8	25.8	8.1
50歳代	47	23.4	53.2	19.1	4.3
60歳以上	39	12.8	28.2	43.6	15.4

14. 無期転換ルール

(1) 無期転換ルールについて【第256表】

○無期転換ルールについては、「知っている」が38.2%、「知らない」が58.0%となっている。

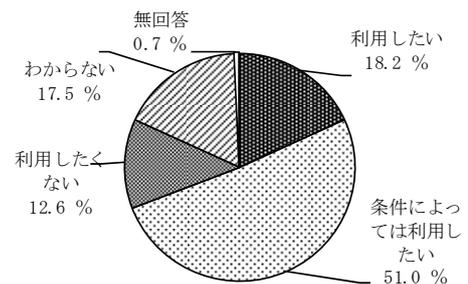
無期転換ルールについて (n=374)



(2) 無期転換ルールの利用意向【第257表】

○無期転換ルールの利用については、「条件によっては利用したい」(51.0%)、「利用したい」(18.2%)と7割近くの人が利用意向を示している。

無期転換ルールの利用意向 (n=143)



※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。

(年代別)

○年代別でみると、50歳代では「利用したい」が3割程度、「条件によっては利用したい」が7割となっている。

無期転換ルールの利用意向<年代別> (n=143)

	件数 (件)	利用したい	条件によっては 利用したい	利用したくない	わからない	無回答
10～20歳代	16	18.8	50.0	18.8	12.5	0.0
30歳代	44	13.6	56.8	6.8	22.7	0.0
40歳代	51	19.6	49.0	9.8	21.6	0.0
50歳代	17	29.4	70.6	0.0	0.0	0.0
60歳以上	15	13.3	20.0	46.7	13.3	6.7

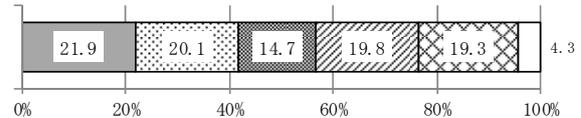
15. 派遣先正社員との比較

(1) 仕事内容、仕事量の派遣先正社員との比較【第258表】

○仕事内容と労働時間等の仕事量を正社員と比べると、「仕事の質も仕事量も正社員と同等以上である」(21.9%)が最も多く、次いで「仕事の質は正社員と同等以上だが、仕事量は正社員より少ない」(20.1%)、「仕事の質も仕事量も正社員に及ばない」(19.8%)となっている。

仕事内容、仕事量の派遣先正社員との比較 (n=374)

- 仕事の質も仕事量も正社員と同等以上である
- ▨ 仕事の質は正社員と同等以上だが、仕事量は正社員より少ない
- ▧ 仕事の質は正社員に及ばないが、仕事量は正社員と同等以上である
- ▩ 仕事の質も仕事量も正社員に及ばない
- 比較する正社員がない
- 無回答



(2) 同じ仕事をする派遣先正社員と比較した処遇面での格差【第259表】

○同じ仕事をする正社員と処遇面の格差があると回答した人の具体的な項目を比較すると、「賃金格差」が82.5%で最も多く、次いで「福利厚生格差」(58.5%)、「休暇制度格差」(48.6%)となっている。一方、格差があると回答した人は、「同じ条件にしてほしい」よりも「立場上やむを得ない」と思っている人が各項目とも多くなっている。

派遣労働者の処遇の格差 (n=212)

	格差がある			格差はない と思う	無回答
		同じ条件に してほしい	立場上やむ を得ない		
賃金格差	82.5	25.9	56.6	16.5	0.9
休暇制度格差	48.6	20.3	28.3	46.2	5.2
福利厚生格差	58.5	21.7	36.8	35.4	6.1
執務環境格差	39.2	18.4	20.8	54.7	6.1
上司の対応	42.0	17.5	24.5	52.8	5.2

16. 派遣元会社への要望（2つまで回答）【第260表】

（全体）

○派遣元会社への要望は、「賃金制度の改善・アップ」が58.6%で最も多く、次いで「継続した仕事の確保」（49.7%）となっている。

（年代別）

○50歳代以下では、「賃金制度の改善・アップ」が最も多く、60歳代以上では「継続した仕事の確保」が最も多くなっている。

派遣元会社への要望<年代別> (n=374/H26、n=720/H18、2つまで回答)

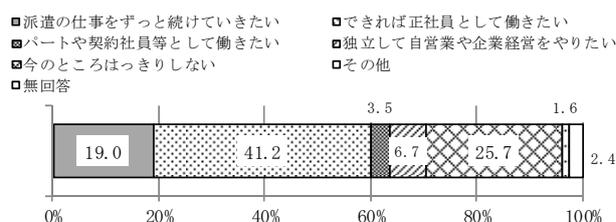
	継続した仕事の確保	賃金制度の改善・アップ	年次有給休暇のとりやすさ	労働・社会保険への加入	健康管理制度の充実	福利厚生制度の充実	教育訓練の充実	苦情・要望等への迅速な対応	派遣スタッフ相互の交流	派遣先労働者との均衡待遇	特になし	その他	無回答
平成18年度	44.2	64.3	13.8	4.9	7.6	11.5	11.4	13.2	4.0	0.0	0.0	3.5	3.8
平成26年度	49.7	58.6	7.5	1.9	3.7	6.7	4.3	2.4	2.7	6.1	11.2	1.9	5.6
10～20歳代	54.8	64.3	4.8	2.4	4.8	11.9	2.4	4.8	2.4	9.5	11.9	2.4	0.0
30歳代	44.8	66.4	10.3	1.7	4.3	9.5	4.3	4.3	2.6	4.3	7.8	2.6	1.7
40歳代	50.8	55.6	8.1	2.4	1.6	4.8	6.5	0.8	2.4	6.5	10.5	2.4	8.9
50歳代	59.6	63.8	4.3	0.0	4.3	2.1	4.3	0.0	2.1	6.4	10.6	0.0	8.5
60歳以上	35.9	28.2	5.1	2.6	7.7	5.1	0.0	2.6	5.1	5.1	25.6	0.0	10.3

17. 今後希望する働き方【第261表】

（全体）

○今後希望する働き方については、「できれば正社員として働きたい」が、41.2%で最も多く、次いで「今のところはっきりしない」（25.7%）、「派遣の仕事をもっと続けていきたい」（19.0%）となっている。

今後希望する働き方 (n=374)



（年代別）

○60歳以上では「できれば正社員として働きたい」の希望は少なく、「派遣の仕事をもっと続けていきたい」が最も多くなっている。

○10～20歳代では「できれば正社員として働きたい」が5割台半ばとなっている。

今後希望する働き方<年代別> (n=374)

	件数 (件)	派遣の仕事をもっと続けていきたい	できれば正社員として働きたい	パートや契約社員等として働きたい	独立して自営業や企業経営をやりたい	今のはっきりしない	その他	無回答
10～20歳代	42	11.9	54.8	2.4	4.8	21.4	0.0	4.8
30歳代	116	13.8	42.2	4.3	6.9	29.3	1.7	1.7
40歳代	124	18.5	42.7	2.4	7.3	27.4	0.0	1.6
50歳代	47	27.7	40.4	2.1	12.8	14.9	0.0	2.1
60歳以上	39	30.8	17.9	7.7	0.0	28.2	10.3	5.1

(家計中心者別)

○どの区分も「できれば正社員として働きたい」が最も多くなっている。

○家計中心者が「配偶者」では、「派遣の仕事をもっと続けていきたい」とする割合がやや多くみられる。

今後希望する働き方<家計中心者> (n=374)

	件数 (件)	派遣の仕事 をもっと続 けていき たい	できれば正 社員として 働きたい	パートや契 約社員等と して働きた い	独立して自 営業や企業 経営をや りたい	今のところ はっきりし ない	その他	無回答
本人自身	184	19.6	41.3	1.6	7.1	25.0	1.6	3.8
配偶者	88	25.0	31.8	5.7	8.0	27.3	2.3	0.0
親	40	10.0	52.5	5.0	5.0	22.5	0.0	5.0
本人自身と家族の双方	54	14.8	46.3	5.6	5.6	25.9	1.9	0.0

※回答数が「3 サンプル以下」は掲載していない。

(子の年齢別)

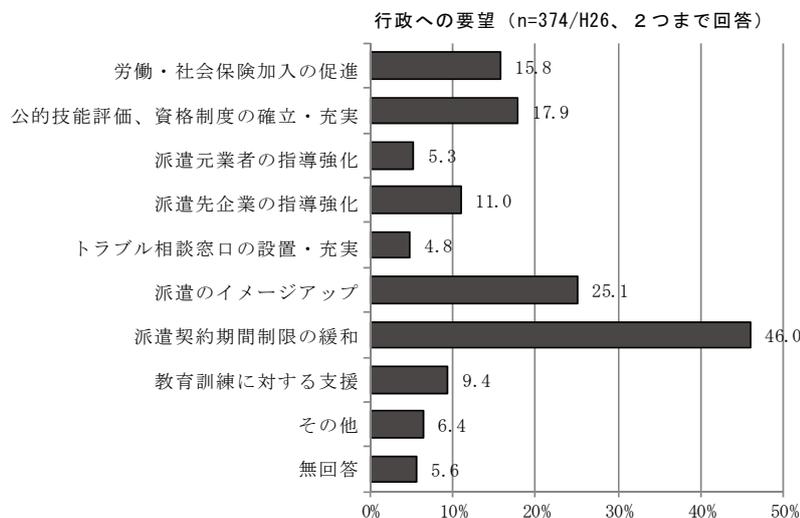
○「小学校入学前の子がいる」では「できれば正社員として働きたい」が6割となっている。

今後希望する働き方<子の年齢別> (n=91)

	件数 (件)	派遣の仕事 をもっと続 けていき たい	できれば正 社員として 働きたい	パートや契 約社員等と して働きた い	独立して自 営業や企業 経営をや りたい	今のところ はっきりし ない	その他	無回答
小学校入学前の子がいる	13	0.0	61.5	0.0	0.0	38.5	0.0	0.0
小学生の子がいる	14	14.3	35.7	14.3	14.3	21.4	0.0	0.0
中学生以上の子がいる	50	30.0	26.0	6.0	8.0	22.0	6.0	2.0
無回答	14	14.3	57.1	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0

18. 行政への要望 (2つまで回答) 【第262表】

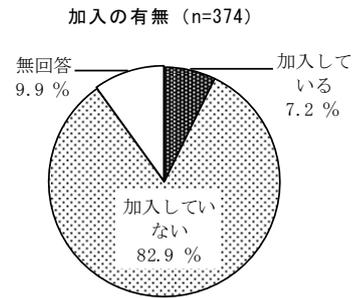
○行政への要望は、「派遣契約期間制限の緩和」が46.0%で最も多く、次いで「派遣のイメージアップ」(25.1%)、「公的技能評価、資格制度の確立・充実」(17.9%)、「労働・社会保険加入の促進」(15.8%)となっている。



19. 労働組合への加入

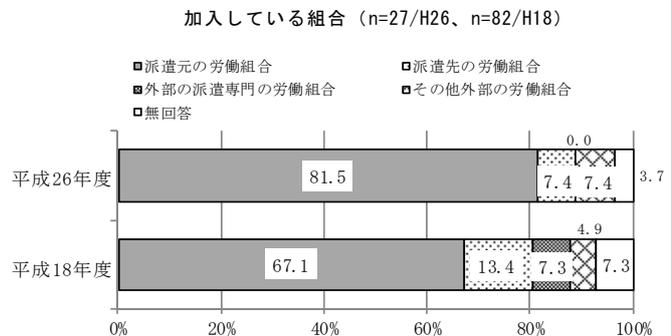
(1) 加入の有無【第263表】

○労働組合への加入の有無については、「加入していない」が82.9%で8割強を占めている。



(2) 加入している組合【第264表】

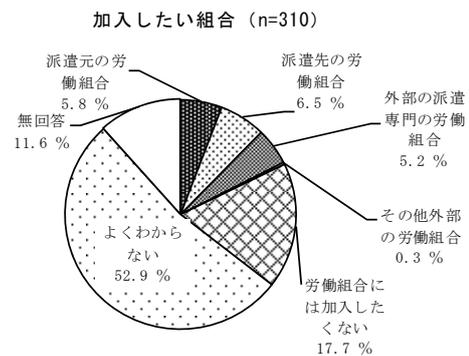
○加入している労働者の組合については、「派遣元の労働組合」が81.5%で8割強を占めている。



(3) 加入したい組合【第265表】

○加入していない労働者の希望する組合については、「よくわからない」が52.9%で過半数を超え、「労働組合には加入したくない」が17.7%となっている。

○加入したい組合としては、「派遣先の労働組合」(6.5%)、「派遣元の労働組合」(5.8%)、「外部の派遣専門の労働組合」(5.2%)となっている。



20. 自由意見

※（ ）内は（従事する業務、年齢）

20-1 労働条件についての要望・意見

- 直接雇用や無期契約にする方向でも、結果は時給等待遇は変わらず勤務をつづける事となるので、良い環境、求めている環境とは違うような気がします。正社員雇用の推奨を薦めてほしいと思います。（40歳代、事務用機器操作）
- 派遣労働法の中身が実際に働いている派遣の私たちにまで届かない。ころころ変わり分かりづらい。もっと公にして欲しい。（40歳代、一般事務）
- 大学卒業後46年間ずっと同じ会社で働いてきた。部署はあちこち変わったが、一貫して電気技術の分野であった。それを資産として働いているので、働く形態は何でもよい。給料も満足している。（60歳以上、機械設計）
- 正社員と派遣者で同一能力ならば、同一賃金とする事を望みたい。（60歳以上、その他）
- 派遣で身分が固定化するような施策はやめてほしい。不安定な生活では、結婚・子育てなど考えづらくなる。以前の日本型雇用も見直すべきでは。（30歳代、その他）
- 派遣という身分から、正社員化になれるように見せかけておいて、やっぱり企業にとって都合のいい存在としておきたいという考えが見えるので、おかしな法案を通そうとしていると思う。理不尽さを感じる。（30歳代、財務処理）
- 元々の職業と異なる職種で働いています。時間通り仕事ができるのはとても楽なことだと実感しました。（50歳代、財務処理）
- 税金を少なくしてほしい。（30歳代、貿易）
- 正社員と派遣社員の賃金の格差が大きすぎる（40歳代、事務用機器操作）
- 派遣労働で働くのは構わないが失業時の事を考えると消費はなるべく控えるように生活してます。非正規と正規との格差が社会に対する憎悪にならない事を祈りたいです。（30歳代、不明）
- なぜ交通費の支給が無いのか？たいして仕事量も変わらず同じ職種でも東京都内の時給が高い事に不満（40歳代、案内・受付）
- 交通費の支給がないので支給希望。（40歳代、テレマーケティングの営業）
- 身分の保証もなく、期間も短いなど不利な条件にもかかわらず、なぜ賃金が低いのか分かりません。特に自分の場合は正社員でも持っていない人がある資格を採用条件に求められたので、少し疑問です。（30歳代、事務用機器操作）
- 派遣を続けていても、目に見える資格が無いいため、新しい仕事を見つける際困ること。派遣から社員登用につながるよう、行政が企業にもっと働きかけてほしい。登録派遣でも月給制や賞与があると良いと思う。（30歳代、事務用機器操作）
- 正社員として働きたいけれど体をこわしたので無理ですが、派遣という働き方がその受け皿であるなら契約期間の規制緩和はしてほしい。（今働いているところが気に入っている）一方で特に家計中心者が派遣で正社員と同じ仕事をしているのに規制緩和されると派遣先の逃げ道になるが深刻な問題なのはわかる。本当は全部正社員で時短とかは待遇に差がある方がいい。「ずっと派遣」の子と話しているとどれほど待遇差があるか具体的に知らないし見当もついでいない子が多い。（40歳代、一般事務）
- 派遣社員にも業績に合わせて少しでもいいので賞与がほしい。（30歳代、テレマーケティングの営業）

- 短時間の派遣で、また他の働き方と組み合わせているので（幼稚園の補助（週6時間）…派遣+ベビーシッター} 1社（契約を結んだ上での紹介）（週4時間）+社会福祉法人の登録ヘルパー（介護）} 1法人（週7時間）派遣労働については何も意識していませんでした。解り易くケース別記載有る冊子等あれば読みたいです。（50歳代、その他）
- 派遣で15年働いて来ました。下請け業者と同じでも構わないのですが、正社員で能力が低いのを見るたびに「働いてお金をもらうために」生きている自分が損をしている気分になります。まあそれが嫌で派遣が長いのですが、代打、代走守備固めの感じで日々暮しています。「仕事のプロ」として、長く渡り歩くつもりです。（50歳代、営業）
- 同じ職場に3年以上在籍できないという新しい制度は、派遣先、派遣社員共に利点があるのか疑問です。1人前に仕事ができるまで特に特種な業務についている者としては、2年の間に一連の作業対応を1人でできるようになります。また社内でのコミュニケーションが重要な仕事をしている身としては、やっとな慣れた頃満3期間となるということをくり返しては、スキルアップもできません。また年齢を考慮して頂けるならば、満了後また仕事がすぐ見つかるかという不安もつきまといまいます。直接雇用（社員）を全ての企業がしてくれるとは限りません。現場を不安にさせるような法律にしないで頂きたいです。（30歳代、一般事務）
- ボーナスが出るといいなあと思います。（40歳代、事務用機器操作）
- 直接雇用にすると言われ、今より時給が半額になりボーナスで穴埋めして、派遣の時より少し下がるという条件で期間の定めがある契約を提示された。あまりに労働者の立場が弱いと痛感させられた。契約自由とはいえ、歯止めが必要だ。（30歳代、事務用機器操作）
- 正社員よりも派遣の方が労働時間が多いのに給料が安いのはおかしい（同じ内容と仕事量にも関わらず）（30歳代、一般事務）
- 一般的な派遣労働に関するイメージの悪さに驚くことがある。自分は特に不満はない。自ら選んでこの立場にいる。だから自分は恵まれているのだと思う。（30歳代、情報処理システム開発）
- 現在の業務に就業して10年以上になります。派遣元が派遣先の関連会社（グループ会社）ということもあり、とても働きやすい環境です。今の会社（派遣先）は異動が多く全国に部署があるため、正社員を希望していません。（何度かお話をいただきましたが断わっています）今、派遣法が気になります。派遣といっても私のように希望して長期で働いている派遣もいますので、ひとくくりにしなくて、短期の方とは区別して考慮していただけると嬉しいです。（30歳代、事務用機器操作）
- 契約社員より自分の方が多く作業を振られ、契約社員にうとまれる。（30歳代、情報処理システム開発）
- 交通費支給を会社の義務にして頂きたいです。（30歳代、物の製造）
- 何年働いても、稼働量は増える一方に対し、賃金他一円も上がりません。5年間昇給はありません。支払いの方が増えるだけなのでとても生活が苦しいですが、働けば働くだけ身動きがとれなくなるのが現状の政事です。（50歳代、秘書）
- 「派遣」と「年金」の関係についてはどうなのでしょう。派遣としてでも生きていけるようになればいいと思います。（40歳代、軽作業）
- 派遣スタッフは弱い立場です。働く意欲のある人が働き続けることができる制度ができる事を強く希望します。（50歳代、一般事務）

20-2 派遣元、派遣先会社に対する要望・意見

- 労働基準の問題より添乗員給与は時給制となったが、飛行機に乗っている間や全くとれない日々の休憩時間をカットされるのはおかしい。（40歳代、添乗）
- 職場の人間関係に悩んでいます。また、1年半勤めているのですが、今更になって「やり方を変えてくれ！仕組みを1からつくれ！」と言われました。派遣とそれ以外の線引きがわかりません…（30歳代、営業）

- 交通費は、実際の契約上は「時給に含まれる」と記載されている事が多いが派遣元の求職欄（webなどの）には記述がないことが殆んどです。例えば 1,680 円の時給で交通費 15,000 円なら実質 1,572 円の時給という事になります。交通費は住まいの場所により人にばらつきがあり、よって同じ派遣先に派遣されている（同じ）派遣元の社員と時給が違ってしまふことになります。交通費支給、これだけでも大分生活費に還元でき助かります。そもそも交通費は収入にはなりません。必要経費です。派遣元の絶対支給にして派遣元の求人募集項目の時給は交通費の経費を考慮して載せるべきです。（30 歳代、書籍等の制作・編集）
- 派遣元の上司も派遣先の上司もやさしい方なので良いのですが、派遣先の一部の社員はこちらの予定や休日を無視して仕事を依頼して来ます。派遣先の上司が注意してくれますが、そういう方は派遣だから無理に仕事をさせてもかまわないと思ってる感じです。派遣の地位が向上すると良いと思います。（40 歳代、ファイリング）
- 派遣先の上司でも知識のある人とそうでない人がいるので、分からない事があつたら誰にでも質問できるように、知識の統一をしてほしい。知識がない上司はそれをいい事に面倒な質問回答をしないでいいと思っているのが、業務知識を勉強しようとしません。またそういう上司は、自分が分からないと思うとすぐ別室へ消えて行ってしまう。そのわりにはつねに上から目線で物を言います。人によって態度を変えるのでそういう所を見ると嫌気がさします。職場はいい意味でも悪い意味でも大人だから、そういう人だと分かっているけど、誰も何も注意しようとしていません。（30 歳代、テレマーケティングの営業）
- 一週間先の仕事予定すらわからない状態で前日の出勤してほしいだの、翌日は休みだの突然言われても困る。社員の方が休みも多く仕事内容も派遣の方がハードです。社員の方が先に帰宅してるし、派遣より社員の方がもっと頑張るべきだと思う。残業も強制だし、何時間かさえ知らされないし、不満だらけです。（20 歳代、その他）
- スキルに合ったポジション、業務賃金を。指導する側にいるにもかかわらず、その業務を遂行できないのにSVとして採用しつづけるのはどうかと思う。スタッフから声を上げて変わらぬ。派遣元の収支に係わるのかもしれないが、何の為に派遣という形態なのか？（40 歳代、一般事務）
- 派遣先に対して積極的な働きかけはしてもらってない。先の事を考えるとなかなか実際には動きにくい。営業アシスタントをしているが、営業経験のない正社員と組むことがあった。相手に知識が無いため、普通以上のやり取りが必要、時に社内の手続きなどを指導しないとイケない事があり、契約には社員教育は入っていないため、又、自分自身が社員で無いため、「この教え方でいいのだろうか？」と常に疑問を持ちながらのやりとりで複雑な気持ちだった。女性正社員で当方と同じ立場の人もいたので尚更。（40 歳代、営業）
- 派遣先も経費を押さえているのは解りますが、時給の値上げをしようなら、契約満了で打ち切られる様な心配！！派遣元も派遣先が上げてくれないので上げられないと 15 年位時給は上がりません。ならせめて交通費を出すなどして欲しい。実働 7H→8H認めて欲しい。1 人暮らしの人は結構きついです。税金も高いので。（50 歳代、ファイリング）
- 決まった仕事しか与えてもらえないこと。（30 歳代、広告デザイン）
- 交通費等の実費については、支払ってほしい。1 日？円と一くくりの支払い方はおかしいと思う。昼食は食べても食べなくても 1 回 400 円の支払わなくては行けなくて、正社員は半額の 200 円と差別があります。（60 歳以上、物の製造）
- 現在の派遣先はパートタイムで 1 年半フルタイム勤務に変わりもうすぐ丸 4 年になりますが、この期間（フルタイム）時給は 1 円も上がっていません。（仕事の量、内容は社員並みに増えています）派遣元に相談しても派遣先の方から「時給を上げるのは難しい」とか「この時給なら募集すればすぐに人が来ますよ」と言われるかもしれませんと言われました。このまま派遣で働いていてもモチベーションが上がらないので、派遣先の正社員として働きたいと言う気持ちになっていますが、アンケートの（25-2）にあるように派遣元に申し出ても「派遣先がOK出さなければ…」と曖昧にされ、派遣先に話しても「前例がないから…」と言われました。これ以上強く申し出たら派遣を終了させられてしまうかと思うと、今の条件に納得が出来ないなら自ら辞めるべきなのか悩んでいます。ちなみに派遣先でフルタイム勤務は私 1 人です。（40 歳代、一般事務）

- いつのまにか派遣に関する法が変わっていたりするが、派遣元も先も特に説明がないし、知らないことが多く損をすることもあるのかなと感じる。もっとわかりやすくできること、できないことをしれたら良い（30歳代、テレマーケティングの営業）
- （派遣先の部署の）社員の方がほぼ全員心身共に虚弱で、仕事に対する意識及び能力が低い。ただ、社員としてのプライドが高く、常に上からの態度で接していること。（40歳代、書籍等の制作・編集）
- 派遣社員にも賞与・一時金などをあててほしい。（40歳代、通訳、翻訳、速記）
- 日替り派遣の現状をもっと良く国の方々が把握してほしいです。当日の朝に内容もわからず、いきなり仕事をさせられます。もちろん研修など、あるはずがありません。本人にも問題はありますが、派遣先の対応もどうかと思います。（40歳代、軽作業）

20-3 派遣制度に対する要望・意見

- 現在の派遣先事業所は、派遣法を正規社員保護のために解釈しているという印象を否めない。同一派遣先への派遣が3年を超える場合、直接雇用の申入れが義務付けられている為に3年を超えない様管理されている。派遣先部署で実績を挙げ、派遣先から評価を受けているにもかかわらず、3年で打ち切れ、期間を空けても同一本人を指名できないという規制が邪魔する。中途雇用の制度がなく直接雇用の契約社員等の制度もない企業の場合、直接雇用の申入れ自体があり得ないので、実態と法規制の矛盾が生じている。中途採用等のない企業に対しては、契約期間の制限を緩和する等の措置を講じて頂きたい。（50歳代、一般事務）
- そもそもの派遣がパートやバイトと変わらない。スキルのあるバイト。派遣するなら国や自治体がやるべきであって、民間にやらせるのが間違い。（40歳代、財務処理）
- 派遣は即戦力があたりまえ…という観念があると思います。しかし学生卒業してどこにも正社員として働いたことがない子にそれを望むのは無謀だと思うのですが、教育者はいなく言わば野放し状態。ゆとり世代で片付けられてしまい、なかなか覚えないう責任感がなさすぎの状態。それを自分が全て尻ぬぐいの毎日。こんな為に派遣登録したのではないのにと大変困っております。社員も見て見ぬふり…仕事ができない高給取りが多く、若手が少ない職場、未来が大変心配です。（30歳代、一般事務）
- 一年以上同じ派遣先で就業しているなら、派遣元の正社員となり、固定給などの同等の条件になるようにしてもらいたい。（30歳代、機械設計）
- 現在の働き方で満足しているが、3年経つと派遣としては、同仕事を派遣スタッフとしてできなくなるのが不思議である。誰もが正社員や無期雇用を望んでいるわけではないと思う。（40歳代、案内・受付）
- ずっと長く派遣で働きたい人はたくさんいます。わざわざ職場を変えなくても、同じ職場で長く働きたいという派遣はたくさんいます。どうか3年で契約を打ち切るようなことはしないで下さい。新しい職を探すのは大変ですし、環境に慣れるのには時間がかかります。主婦をしているので派遣→契約社員になり残業時間や負担が増えるのも困るのです。（40歳代、事務用機器操作）
- 私が現在行っている派遣添乗員（旅行会社等へ派遣されツアーの管理を行う）の国としての基準が大変曖昧です。基準が曖昧なため、仕事内容も曖昧、待遇、休暇、福利厚生など全てが曖昧で、その負担は我ら労働者のボランティア労働の上になりたっています。まずは、国がキチンと実態を把握頂き、良い方向へ一日も早く改善されることを望む。キチンとした基準をつくってほしい。（40歳代、添乗）
- 通算契約期間が5年を超える前に派遣先が更新されないことになるのではと不安を感じています。（50歳代、不明）
- 派遣法の改正で3年になる案ですが、現在の派遣先で長期で仕事ができると思っていたので、年齢的にも3年で次の仕事を見つけるのは、困難になるのではと不安でたまらない。直雇用だと生活ができないくらい給与までさがるのと事で、現状のまま安定しているのに、改正されると働きずらくなると思います。（40歳代、事務用機器操作）

