派遣労働に関する実態調査 2010
― 常用型派遣労働者を中心に ―
（概要版）

平成 23 年 3 月

東 京 都 産 業 労 働 局

第1章　調査の概要

1.　調査目的

1986 年に労働者派遣法が施行され、20 年以上経過している。この間の法改正により、1996 年に派遣対象業務のネガティブリストの導入、1999 年の派遣対象業務の原則自由化、2003 年の製造業への派遣解禁、派遣期間制限の緩和など度重なる規制緩和が行われてきた。

その一方で、2008 年のリーマンショックに端を発した世界同時不況により、「派遣切り」が蔓延するなど、派遣労働をめぐる環境は大きく変化している。このような状況のもと、派遣法の改正について更なる検討が重ねられている。

こうしたなか、これまでは登録型派遣について調査を行ってきたが、今回の調査では、あまり実態把握がされていない常用型派遣にスポットをあてて調査を行い、その実態を把握することによって今後の労働行政の基礎資料とし、また、労使や都民の参考となるように実施したものである。

2.　調査対象

○派遣元事業所調査：都内で届出をした特定労働者派遣事業所 2,000 事業所

○派遣先事業所調査：都内に所在し、①製造業、②情報通信業、③卸売業・小売業、④金融業・保険業、⑤医療，福祉の 5 業種に属し、従業員規模 30 人以上の一般事業所 2,000 事業所

○常用型派遣労働者調査：派遣元事業所に雇用されている常用型派遣労働者 1,900 人

3.　調査方法

○派遣元事業所調査：郵送配布（メール便）・郵送回収

○派遣先事業所調査：郵送配布（メール便）・郵送回収

○常用型派遣労働者調査：派遣元事業所の調査において協力を得られた（拒否されなかった）事業所 270 事業所を通じて調査票を配布（但し、一社あたり 20 部を上限とした）し、労働者から直接郵送回収

4.　調査時期

○派遣元事業所調査：平成 22 年 10 月 1 日現在

○派遣先事業所調査：平成 22 年 10 月 1 日現在

○常用型派遣労働者調査：平成 22 年 11 月 1 日現在

5. 回収及び集計状況

回収および回収率等の集計状況は、下表の通りである。

	対象（A）	回収（B）	集計（C）	回収率（B／A）	有効回収率（C／A）
派遣元事業所調査	2,000	752	739	37.6	37.0
派遣先事業所調査	2,000	740	735	37.0	36.8
常用型派遣労働者調査	1,900	438	436	23.1	22.9

※1 派遣元事業所の集計対象 739 事業所のうち、常用型派遣の実績なしを除いたのは 533 事業所（72.1%）
※2 派遣先事業所の集計対象 735 事業所のうち、労働者派遣の利用なしを除いたのは 311 事業所（42.3%）
※3 回収票（B）より、白紙回答と回答期限を大幅に超過して回収した票を除いたものを、集計対象（C）とした。

6. 利用上の注意

① 用語について

(ア) 特定労働者派遣事業および常用型派遣労働者

特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣労働者が常用雇用労働者（常用型派遣労働者）のみである労働者派遣事業をいい、届出制となっている。

常用型派遣労働者とは、派遣元に常用労働者として雇用されている形態の派遣労働者をいう。期間の定めなく雇用されている労働者の他に、過去 1 年を超える期間について、引き続き雇用されている労働者、採用時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者も含む。

特定労働者派遣事業の届出受理事業所数および常用型派遣労働者数

	都内*	全国**
事業所数	9,280	48,842
常用型派遣労働者数	79,940	298,795

(イ) 一般労働者派遣事業および登録型派遣労働者

一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業（登録型派遣労働者を派遣できる事業）であり、厚生労働大臣の許可が必要となっている。

登録型派遣労働者とは、派遣元が派遣労働を希望する労働者を登録しておき、労働者を派遣する際に登録されている者の中から期間を定めて雇用し派遣を行う形態の派遣労働者をいう。派遣する際に締結された雇用契約は、定められた期間が終了すれば解除される。

一般労働者派遣事業の許可事業所数および登録型派遣労働者数

	都内*	全国**
事業所数	5,531	22,718
登録型派遣労働者数	837,353	2,060,756

*平成 20 年度労働者派遣事業の事業報告集計結果（東京労働局）
**平成 21 年度労働者派遣事業報告の集計結果（厚生労働省）

(ウ) 労働者派遣法

労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）では、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」、「就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」として政令で 26 の業務（次ページ、別表）が指定されており、これら 26 業務に限定されていた労働者派遣が平成 11 年の法改正により原則自由化された。

平成 16 年 3 月には、「臨時的・一時的業務への派遣期間の延長」、「『26 業務』の３年の期間制限の撤廃」、「物の製造への派遣の解禁」、「紹介予定派遣における事前面接の解禁」等の改正が行われている。

現在、労働者派遣が認められていないのは、「港湾運送業務」、「建設業務」、「警備業務」、「病院等における医療関連の業務」（紹介予定派遣、産休等代業取得者の代替、へき地の医師は除く）、「弁護士、税理士等いわゆる『士』業務（一部例外有）」である。

また、平成 20 年には日雇い派遣指針が策定された。

(エ) 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣期間中もしくは期間終了後に、派遣元事業所から派遣先事業所に派遣労働者を職業紹介することを予定して派遣就業させる制度である。

派遣受入期間は最長 6 ヶ月までとなっており、紹介予定派遣の労働者に対しては、採用後、試用期間を設けることはできない。

また、紹介予定派遣で労働契約を結んだ場合でも、6 か月後に必ず派遣先に直接雇用されるとは限らない。

(オ) 派遣料金

派遣（契約）料金とは、労働者派遣の対価として派遣先事業所から派遣元事業主に支払われるものである。

② 統計表の集計についての注意点

・数値の単位未満は、四捨五入しており、総数と内訳の計が一致しない場合がある。

・概説中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

・概説中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント（%）である。

③　その他の注意事項

東京都では、派遣労働に関する実態調査を昭和 62～63 年、平成 7 年、平成 10 年、平成 14 年、平成 18 年に実施している。

調査対象は、昭和 62 年を除き一般労働者派遣事業を行う事業所と登録型派遣労働者としてきたが、今回は特定労働者派遣事業を行う事業所と常用型派遣労働者について調査を行った。

そのため、今回の調査対象は従来までの調査と異なるが、類似の質問項目もあるので前回調査（平成 18 年）と若干の比較を行った。

なお、過去の調査の調査方法及び抽出方法は今回調査と同様であり、調査時点は以下の通りである。

・昭和 62 年　昭和 62 年 9 月 20 日（派遣元調査）*特定労働者派遣事業についても調査
・昭和 63 年　昭和 63 年 10 月 20 日（派遣先調査・派遣労働者調査）
・平成 7 年　平成 7 年 9 月 30 日（派遣元調査）
　　平成 7 年 10 月 31 日（派遣先調査）
　　平成 7 年 11 月 30 日（派遣労働者調査）
・平成 10 年　平成 10 年 9 月 30 日（派遣元調査・派遣先調査）
　　平成 10 年 10 月 30 日（派遣労働者調査）
・平成 14 年　平成 14 年 10 月 1 日（派遣元調査・派遣先調査）
　　平成 14 年 11 月 1 日（派遣労働者調査）
・平成 18 年　平成 18 年 10 月 1 日（派遣元調査・派遣先調査）
　　平成 18 年 11 月 1 日（派遣労働者調査）

＜別表＞　【専門的知識・技術等又は特別の雇用管理を必要とする 26 業務】

1. ソフトウェア開発　2. 機械設計　3. 放送機器等操作　4. 放送番組等演出　5. 事務用機器操作　6. 通訳、翻訳、速記　7. 秘書　8. ファイリング　9. 調査　10. 財務処理　11. 取引文書作成　12. デモンストレーション　13. 添乗　14. 建築物清掃　15. 建築設備運転、点検、整備　16. 案内・受付、駐車場管理等　17. 研究開発　18. 事業の実施体制の企画、立案　19. 書籍等の制作・編集　20. 広告デザイン　21. インテリアコーディネータ　22. アナウンサー　23. OAインストラクション　24. テレマーケティングの営業　25. セールスエンジニアの営業、金融商品の営業　26. 放送番組等における大道具・小道具

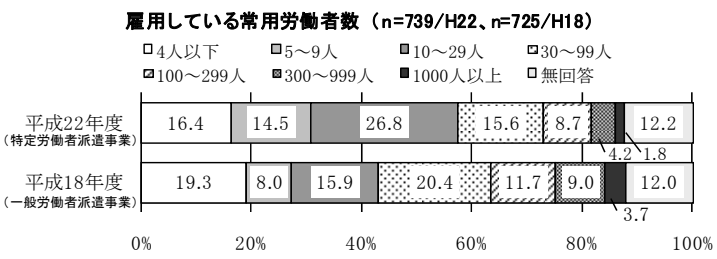
第2章　調査結果の概要

1.　特定労働者派遣事業の現状

○　回答の得られた特定労働者派遣事業所（以下、派遣元事業所）739 か所のうち、常用型派遣を実施しているのは 533 事業所（72.1%）であった。

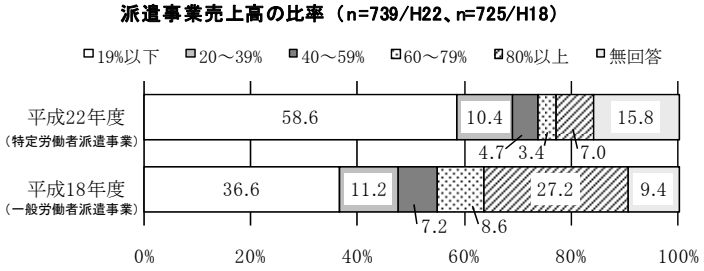
○　派遣元事業所について、現在雇用している常用型派遣労働者数の規模は、「10～29 人」(26.8%)が最も多く、次いで「4 人以下」(16.4%)、「30～90 人」(15.6%)、「5～9 人」(14.5%) となっている。

[報告書 2 章 2.(3)]

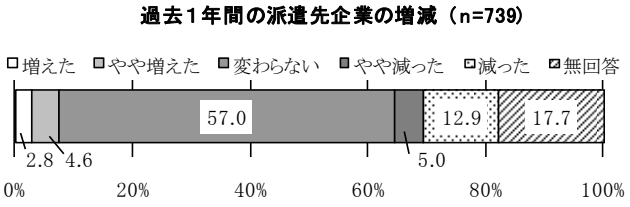


○　派遣元事業所の総売上高に占める派遣事業の割合は、「19%以下」の事業所が 58.6%で過半を占め、次いで、「20～39%」(10.4%)、「80%以上」(7.0%)、「40～59%」(4.7%) となっている。

[報告書 2 章 2.(5)]



○　派遣元事業所の過去１年間の派遣先企業数増減については、「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。[報告書 2 章 2.(6)]



○　常用型派遣事業を実施している派遣元事業所について、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。[報告書 2 章 3.(1)]

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）

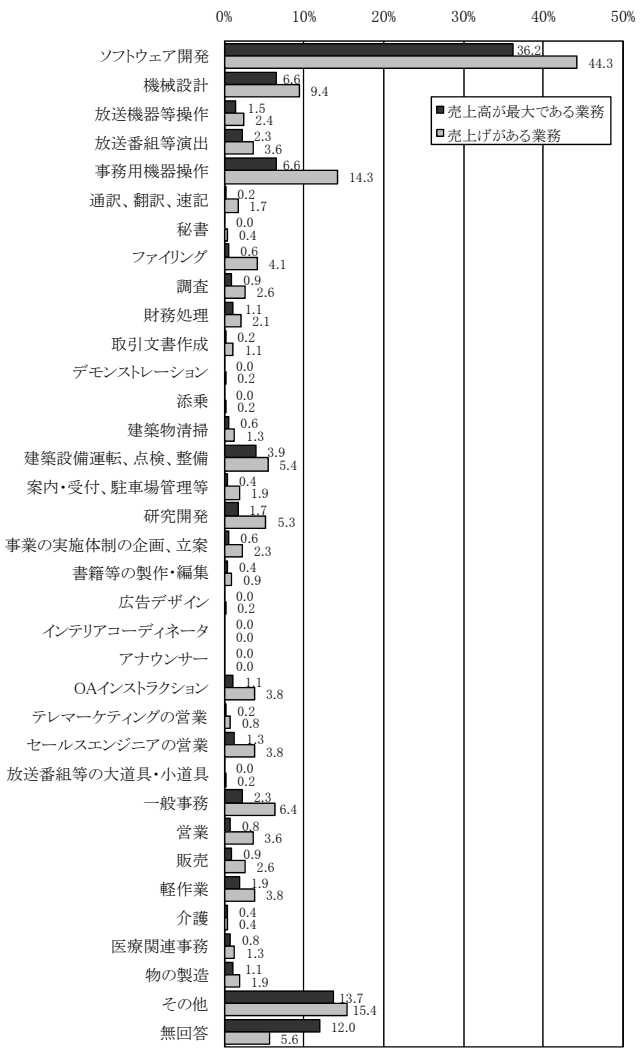
派遣先企業業種 / 売上最大業務	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	学習、学習支援業	サービス業	その他	無回答
平成18年度合計(一般労働者派遣事業)	7.2	15.5	19.2	5.5	9.0	7.6	2.4	1.3	3.1	2.4	19.9	3.9	3.0
平成22年度合計(特定労働者派遣事業)	15.2	14.4	36.4	1.7	2.3	1.9	0.8	0.4	1.9	1.1	13.5	9.0	1.5
ソフトウェア開発	1.0	10.4	62.7	1.6	1.0	3.1	0.0	0.0	0.5	0.0	14.0	5.2	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。

○　常用型派遣事業を実施している派遣元事業所について、最も売上の多い業務は、「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。

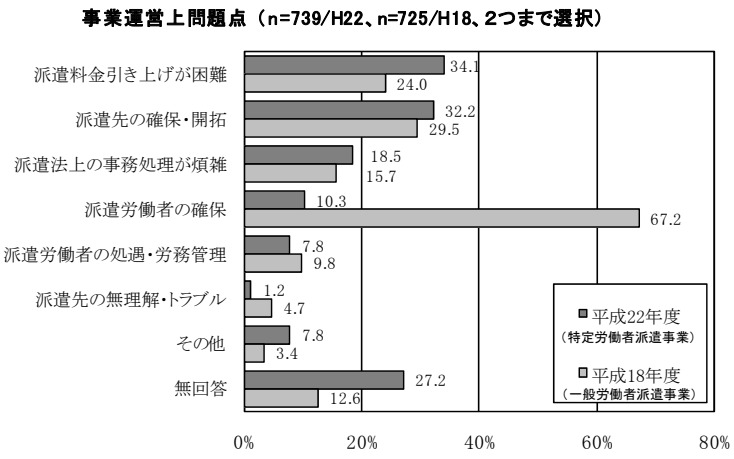
[報告書 2 章 3.(2)]

売上げがある/売上げが最大である業務
（n=533、「売上がある業務」は複数回答）

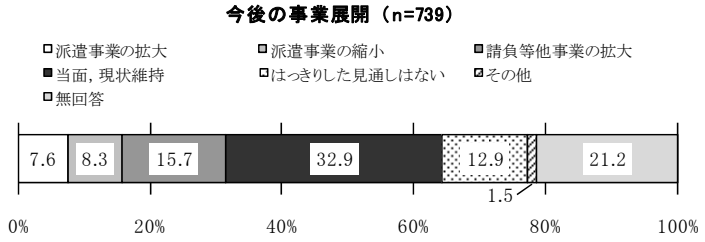


2. 労働者派遣事業の今後の事業展開

○ 労働者派遣事業運営上抱えている問題点を見ると、「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%) の順となっている。 [報告書 2 章 12.(1)]



○ 労働者派遣事業の今後の事業展開としては、「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%) の順となっている。[報告書 2 章 12.(3)]



3. 派遣先事業所による派遣労働の利用状況

○ 集計対象とした一般事業所 735 か所のうち、派遣労働者を受入れている事業所は 311 か所(42.3%) となっている。調査対象とした５業種別に派遣労働者の受入れ率を見ると、「金融業・保険業」で 72.1%と最も多く、次いで「情報通信業」(53.3%)、「卸売業・小売業」(37.8%)、「製造業」(36.2%)、「医療・福祉」(28.6%) の順となっている。

[報告書 3 章 1.]

派遣先事業所の概要

調査対象	平成22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	735	311	42.3%	55.1%
製造業	149	54	36.2%	59.9%
情報通信業	120	64	53.3%	53.7%
卸売業・小売業	111	42	37.8%	48.4%
金融業・保険業	104	75	72.1%	73.7%
医療、福祉	217	62	28.6%	－
(サービス業)	－	－	－	47.3%
その他	29	11	37.9%	50.0%
無回答	5	3	60.0%	0.0%

※前回調査は、対象業種が「医療、福祉」ではなく「サービス業」であった。

○　派遣先事業所で働いている労働者の雇用形態別の割合を見ると、「正社員」が 63.1%、「派遣労働者」（6.7%）、「その他」（30.2%）となっている。[報告書 3 章 1.(3)]

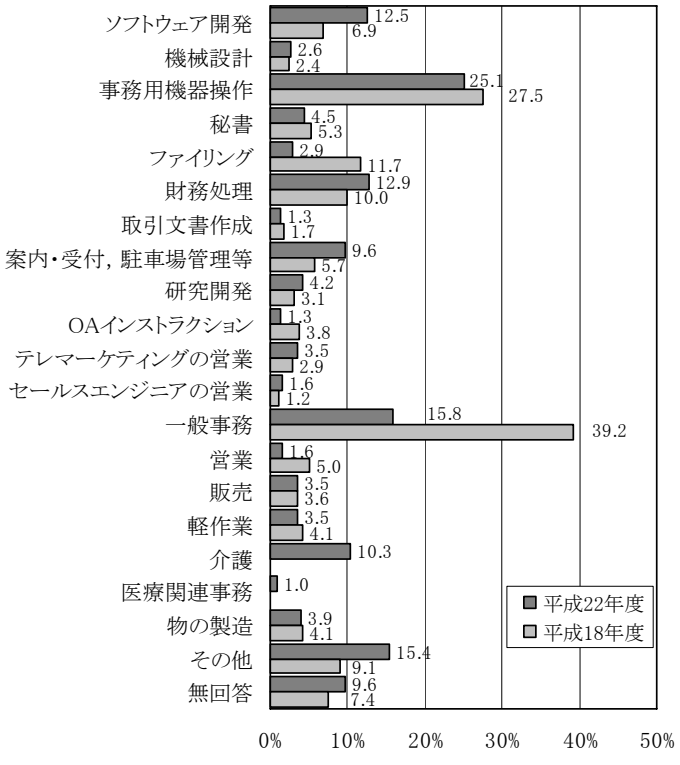
雇用形態別従業員数(派遣労働者を受入れている311事業者)

	合計		男性		女性	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
正社員	46,222	63.1%	32,779	81.9%	13,443	40.4%
派遣労働者	4,933	6.7%	1,677	4.2%	3,256	9.8%
その他	22,137	30.2%	5,559	13.9%	16,578	49.8%
合計	73,292	100.0%	40,015	100.0%	33,277	100.0%

※　「その他」は、パート・契約社員等である。

○　派遣労働者を受入れている事業所で利用の多い業務については、「事務用機器操作」が 25.1%で最も多く、次いで、「一般事務」(15.8%)、「財務処理」(12.9%)、「ソフトウェア開発」(12.5%)、「介護」（10.3%）の順となっている。[報告書 3 章 3.(1)]

労働者派遣を利用している業務
（n=311/H22、n=418/H18、2つまで回答）



※回答サンプル数３件未満の項目は掲載していない。

○　派遣先事業所における派遣労働者の就労のさせ方は、「ほぼ通年的に」(61.9%) が最も多く、次いで、「繁忙期に臨時的」(20.7%)、「特定時に定期的」(5.7%) の順となっている。 [報告書 3 章 2.]

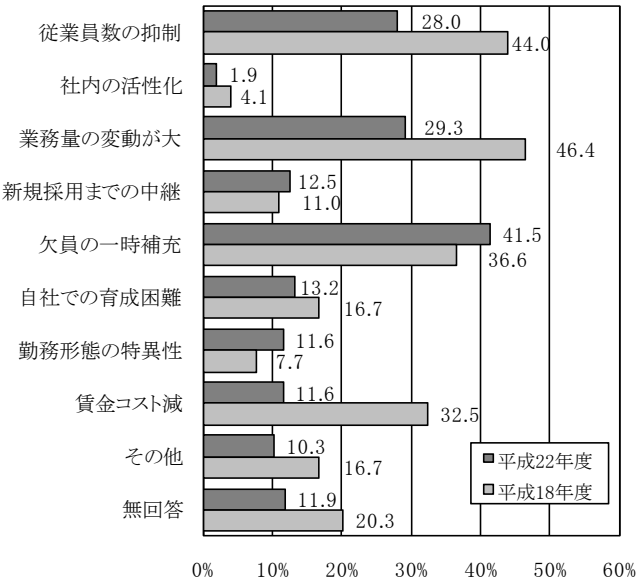
他社労働者の就労のさせ方

	労働者派遣	
	平成22年度	平成18年度
ほぼ通年的	61.9	66.5
特定時に定期的	5.7	5.3
繁忙期に臨時的	20.7	17.9
無回答	11.7	10.3

4.　派遣先事業所が派遣労働を利用する理由

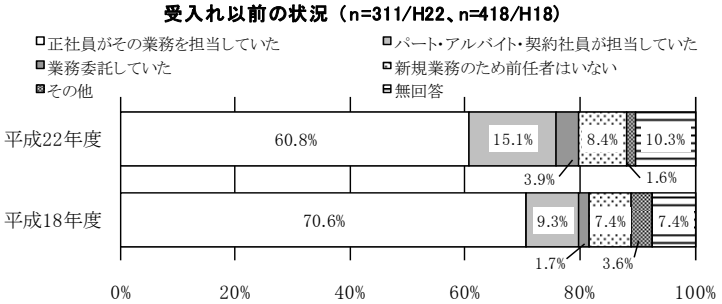
○　派遣先事業所が派遣労働者を利用した理由については、「欠員の一時補充」(41.5%) が最も多く、次いで、「業務量の変動が大」(29.3%)、「従業員数の抑制」(28.0%) の順となっている。
[報告書 3 章 3.(3)]

派遣労働を利用した理由
(n=311/H22、n=418/H18、2つまで回答)

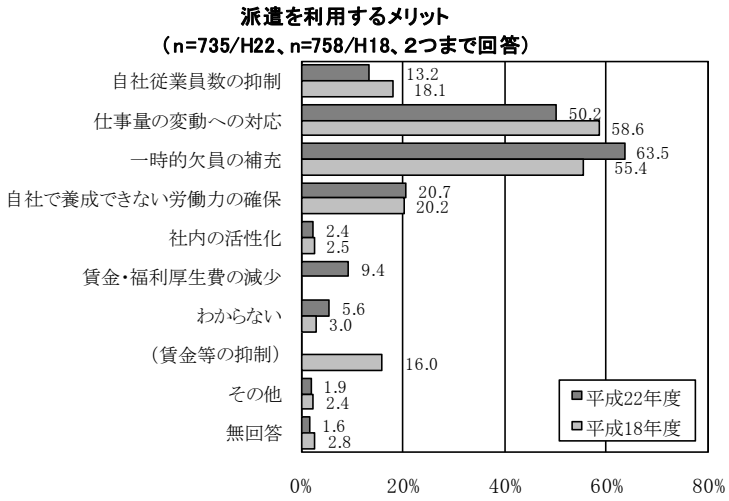


○　派遣先事業所で、派遣労働者を受入れる以前のその業務の担当者は、「正社員がその業務を担当」が 60.8%で過半を占め、次いで、「パート・アルバイト・契約社員」(15.1%) の順となっている。
[報告書 3 章 3.(7)]

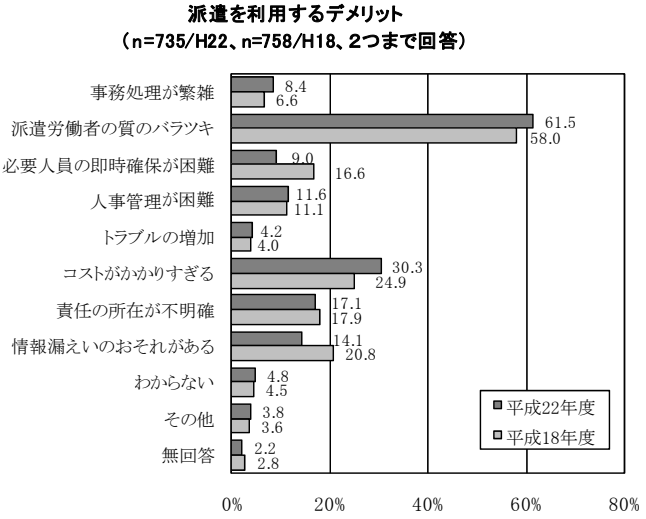
受入れ以前の状況 (n=311/H22、n=418/H18)



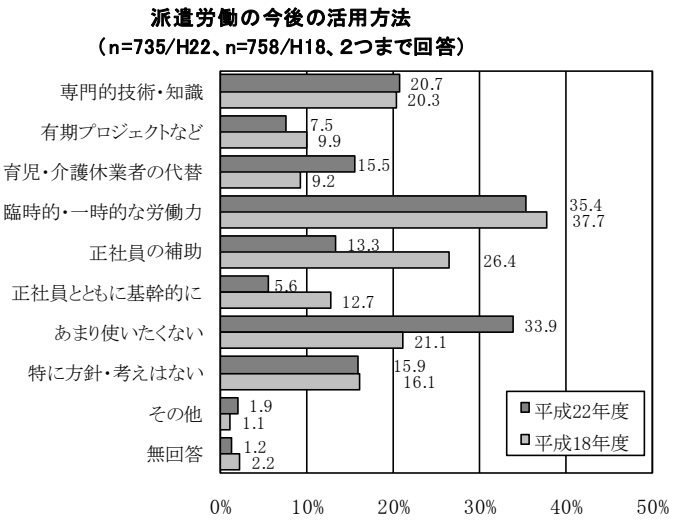
○　一般事業所全体にとっての派遣労働者を利用するメリットは、「一時的欠員の補充」が 63.5%で最も多く、次いで、「仕事量の変動への対応」（50.2%）、「自社で養成できない労働力の確保」（20.7%）の順となっている。 [報告書 3 章 12.(1)]



○　一方で、デメリットとしては、「派遣労働者の質のバラツキ」（61.5%）が最も多く、次いで、「コストがかかりすぎる」（30.3%）、「責任の所在が不明確」（17.1%）、「情報漏えいのおそれがある」（14.1%）、「人事管理が困難」（11.6%）の順となっている。
[報告書 3 章 12.(2)]



○　派遣労働の今後の活用方法については、「臨時的・一時的な労働力」が 35.4%で最も多く、次いで、「あまり使いたくない」（33.9%）、「専門的技術・知識」（20.7%）が 2 割以上となっている。
[報告書 3 章 12.(3)]

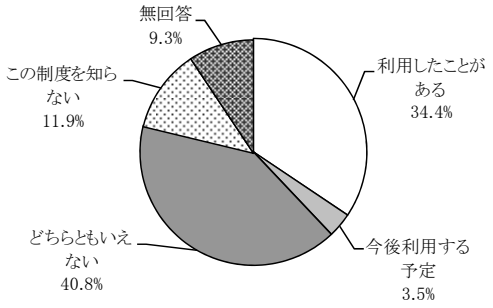


5.　紹介予定派遣の利用状況

○　派遣先事業所で紹介予定派遣の利用について見ると、「利用したことがある」（34.4%）、「今後利用する予定である」（3.5%）を、合わせた37.9%が利用に前向きな回答であり、一方で、「どちらともいえない」が40.8%、「この制度を知らない」は11.9%となっている。

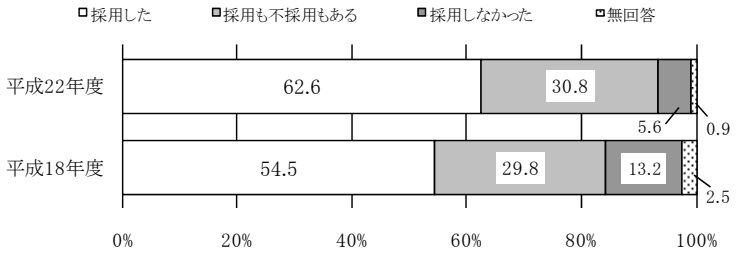
[報告書3章4.(1)]

紹介予定派遣の利用状況（n=311）



○　派遣先事業所で紹介予定派遣を利用した際の採用状況について見ると、「採用した」が62.6%で過半を占めている。[報告書3章4.(2)]

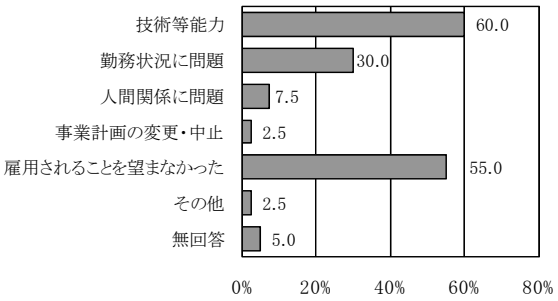
派遣期間終了後の対応（n=107/H22、n=121/H18）



○　不採用の理由については、「技術等能力が要望と異なっていた」（60.0%）が最も多く、次いで、「雇用されることを望まなかった」（55.0%）、「勤務状況に問題」（30.0%）の順となっている。

[報告書3章4.(4)]

不採用の理由（n=40、複数回答）

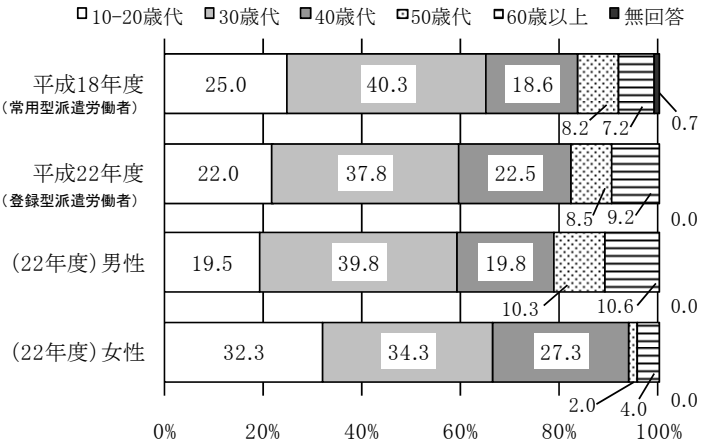


6.　常用型派遣労働者のプロフィール

○　常用型派遣労働者調査に回答した436 人の性別は、男性 75.5%、女性22.7%となっている。年代別割合は、「30 歳代」(37.8%) が最も多く、次いで「40 歳代」(22.5%)、「10～20 歳代」(22.0%) の順となっている。男性は、「30 歳代」(39.8%) が最も多く、女性も「30 歳代」(34.3%) が最も多くなっている。

[報告書 4 章 1.(1)]、[報告書 4 章 1.(2)]

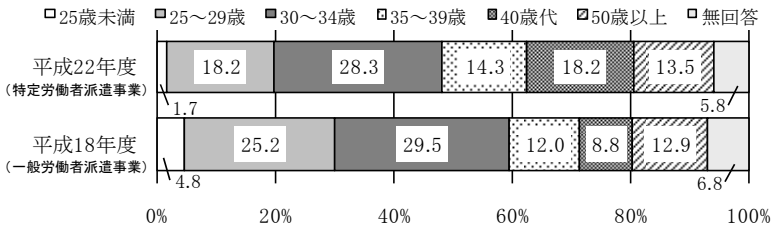
年 代 （n=436/H22、n=720/H18）



○　これを派遣元調査から見ると、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%) となっており、概ね同様の結果となっている。

[報告書 2 章 4.(2)]

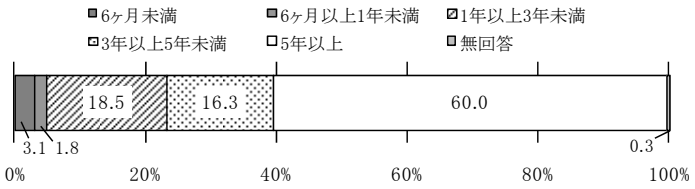
派遣労働者の最も多い年代（n=533/H22、n=543/H18）



○　常用型派遣労働者の 74.5%が派遣労働者になる前に勤務経験を持っており、「5 年以上」(60.0%) が最も多く、次いで、「1 年以上 3 年未満」(18.5%)、「3 年以上 5 年未満」(16.3%) の順となっている。

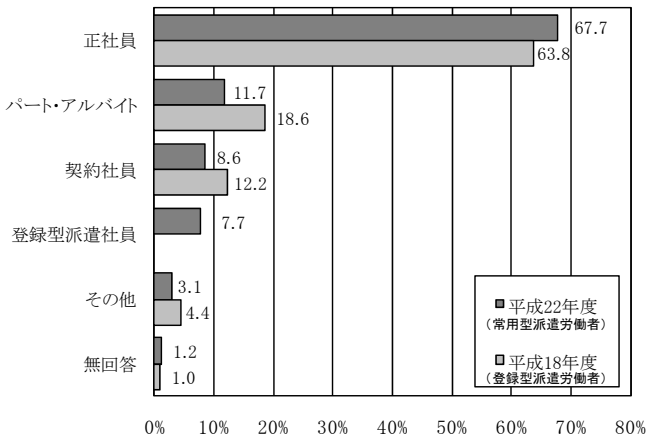
[報告書 4 章 2.(1)]、[報告書 4 章 2.(2)]

以前の勤務年数（n=325）



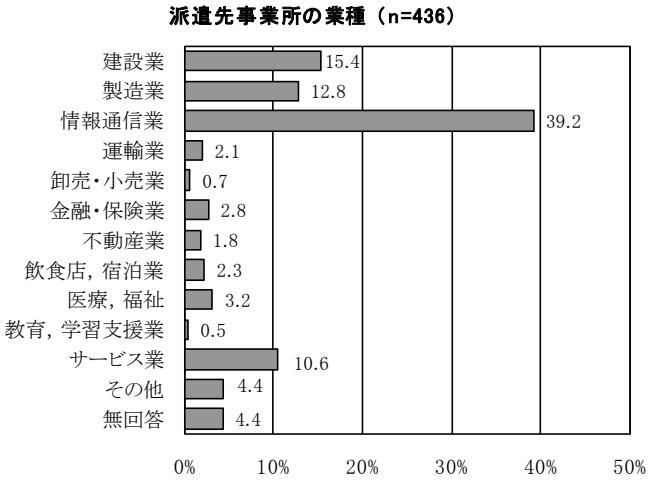
○　また、勤務経験を持っている常用型派遣労働者の直前の勤務形態は、「正社員」(67.7%) が最も多く、次いで、「パート・アルバイト」(11.7%)、「契約社員」(8.6%)、「登録型派遣社員」(7.7%) の順となっている。[報告書 4 章 2.(2)]

直前の勤務形態（n=325/H22、n=607/H18）

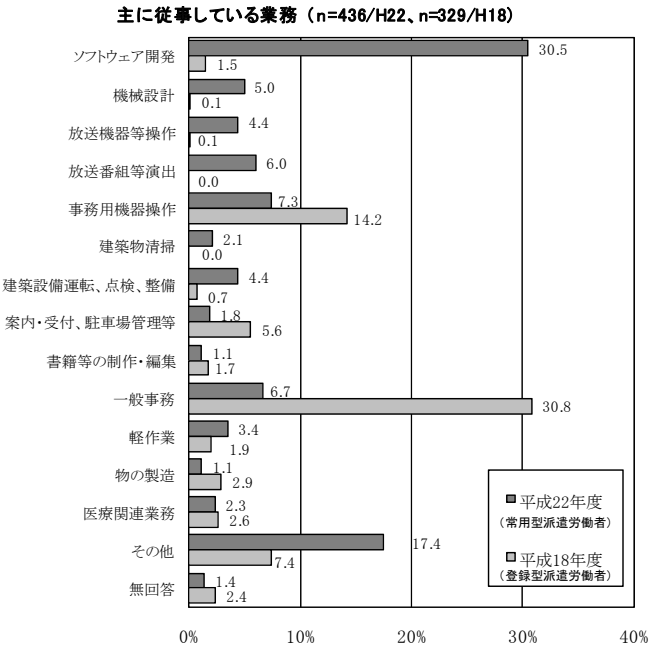


※平成 18 年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢の「登録型派遣社員」は無かったため参考値である。

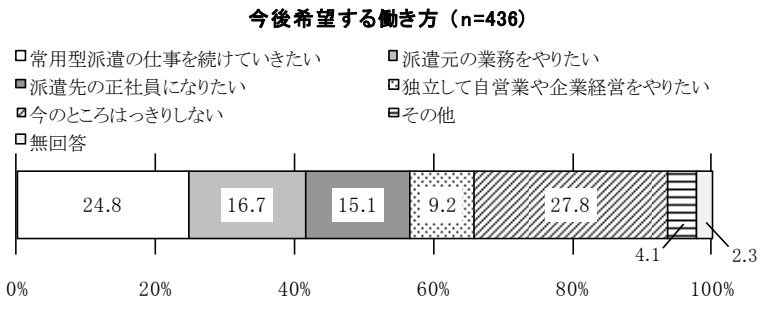
○　常用型派遣労働者の派遣先事業所の業種については、「情報通信業」が39.2%で最も多く、次いで、「建設業」（15.4%）、「製造業」（12.8%）、「サービス業」（10.6%）の順となっている。
[報告書４章4.(1)]



○　現在、派遣先で主に従事している業務については、「ソフトウェア開発」が30.5%で最も多く、次いで、「事務用機器操作」(7.3%)、「一般事務」(6.7%)、「放送番組等演出」（6.0%）、「機械設計」（5.0%）の順となっている。
[報告書４章4.(5)]



○　今後、希望する働き方としては、「今のところはっきりしない」が27.8%で最も多く、次いで、「常用型派遣の仕事を続けていきたい」（24.8%）、「派遣元の業務をやりたい」（16.7%）、「派遣先の正社員になりたい」（15.1%）の順となっている。 **[報告書４章13.]**

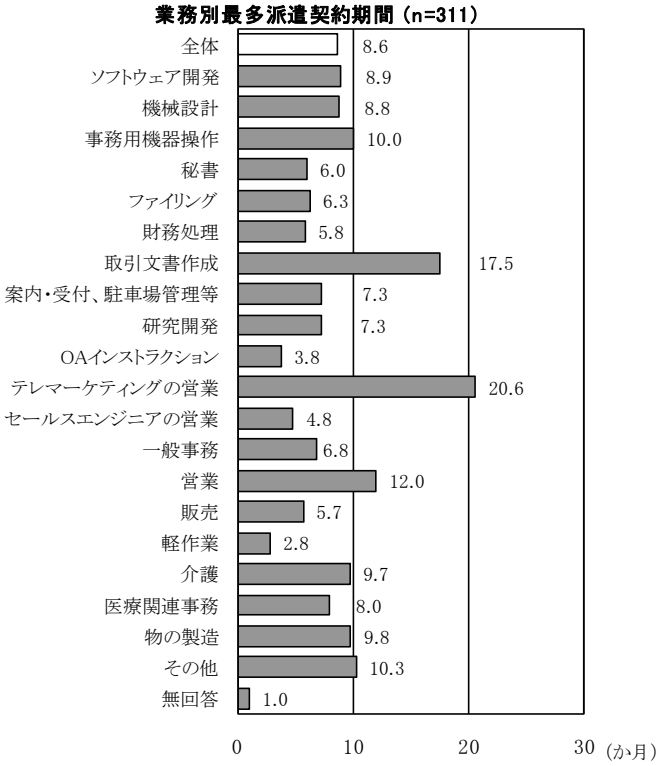


7.　派遣契約の期間と通算勤務期間

○　派遣先事業所が派遣元事業所と結ぶ派遣契約期間は、全体平均で 8.6 か月となっている。[報告書 3 章 3.(5)]

○　利用業務別に見ると、契約期間が長い方の業務は、「テレマーケティングの営業」(20.6 か月)、「取引文書作成」(17.5 か月)、「営業」(12.0 か月) の順となっている。

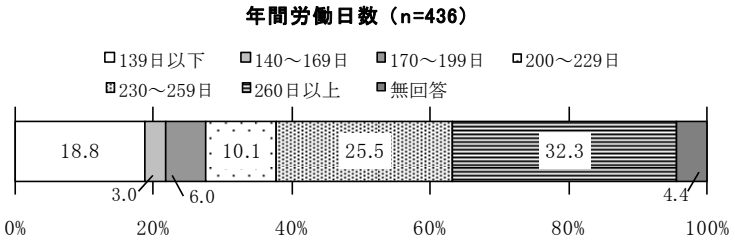
一方で、契約期間が短い方の業務は「軽作業」(2.8 か月)、「ＯＡインストラクション」(3.8 か月)、「セールスエンジニアの営業」(4.8 か月) の順となっている。[報告書 3 章 3.(5)]



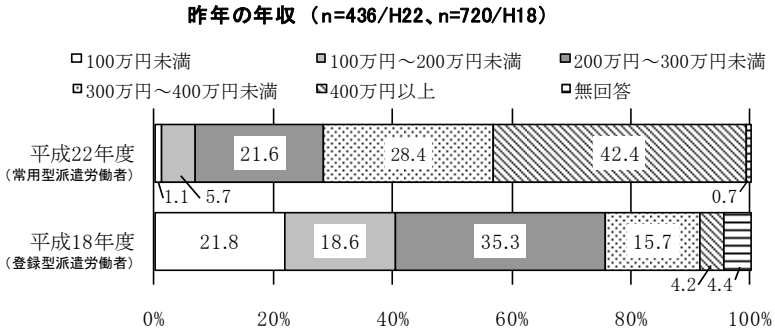
※回答サンプル数が３件未満の業種については、掲載していない。

8.　常用型派遣労働者の年間労働日数と年収

○　常用型派遣労働者が昨年１年間に働いた日数は、「260 日以上」の 32.3%が最も多く、次いで、「230～259 日」(25.5%)、「139 日以下」(18.8%) の順となっている。[報告書 4 章 3.(4)]



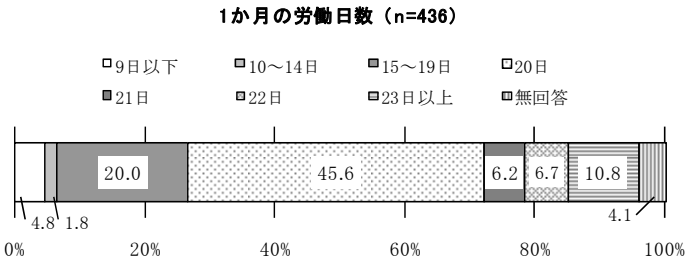
○　昨年１年間の常用型派遣労働者の年収は、「400～600 万円未満」(31.9%) が最も多く、次いで「300～400 万円未満」(28.4%)、「200～300 万円未満」(21.6%) の順となっている。[報告書 4 章 3.(5)]



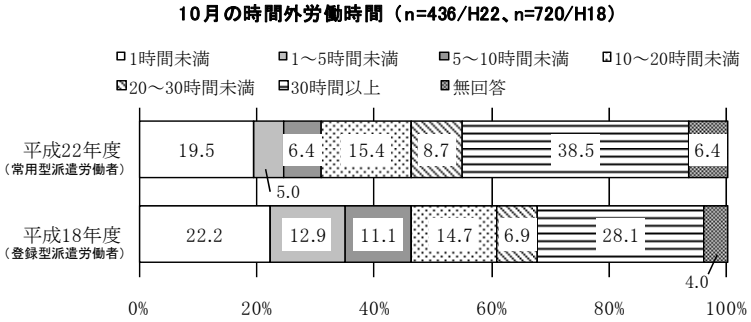
※平成 18 年度は一般労働者派遣事業を調査対象としており、選択肢の「ランク」が異なっていたため、平成 18 年度に「400 万円以上」のランクを合わせて比較した。

9.　常用型派遣労働者の労働時間・休暇

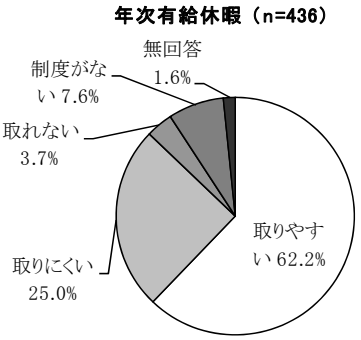
○　常用型派遣労働者の平成 22 年 10 月の労働日数は、「20 日」が 45.6%で最も多く、次いで「15～19 日」(20.0%)、「23 日以上」（10.8%）が 1 割以上となっており、平均日数は 19.23 日となっている。 [報告書 4 章 4.(8)]



○　常用型派遣労働者の平成 22 年 10 月の時間外労働は、「30 時間以上」が 38.5%で最も多く、次いで、「1 時間未満」（19.5%）、「10～20 時間」（15.4%）の順となっており、平均は 49.6 時間となっている。
[報告書 4 章 4.(8)]



○　常用型派遣労働者の年次有給休暇の取得については、「取りやすい」が 62.2%で過半を占め、次いで、「取りにくい」（25.0%）、「制度がない」（7.6%）、「取れない」（3.7%）の順となっている。 [報告書 4 章 5.(2)]



10.　常用型派遣労働者の平均基本給と平均月収

○　派遣元調査に基づく常用型派遣労働者の派遣中の平均基本給は約 28.2 万円、平均月収は約 33.9 万円となっている。(回答のあった企業の単純平均で、企業ごとの人数は反映していない)。
[報告書 2 章 5.(1)]

常用型派遣労働者の平均基本給・平均月収（円）

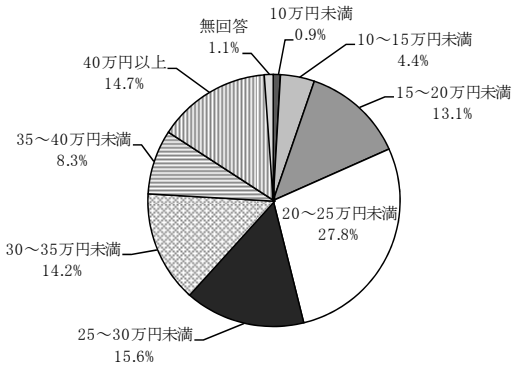
	派遣中の人の月平均基本給 (n=439)	派遣中の人の平均月収 (n=446)
全体	282,400	339,100

※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

○　労働者調査による月給換算の賃金額は、「20～25 万円未満」が 27.8%で最も多く、次いで、「25～30 万円未満」（15.6%）、「40 万円以上」（14.7%）となっている。

[報告書 4 章 5.(2)]

賃金額＜月給換算＞（n=436）

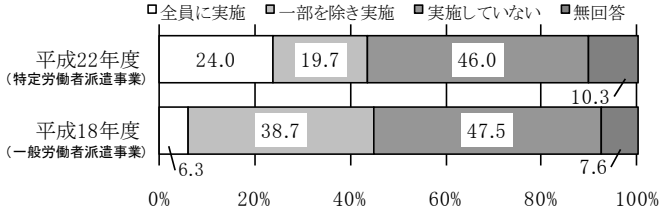


11.　常用型派遣労働者の賃上げ・一時金・退職金

○　派遣元調査によると、常用型派遣労働者の平成 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。

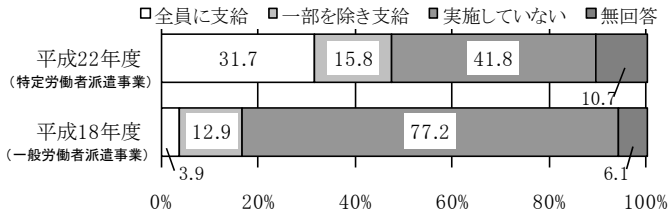
[報告書 2 章 5.(2)]

平成22年度の昇給（n=533/H22、n=543/H18）



○　派遣元調査によると、常用型派遣労働者の平成 22 年度の賞与支給状況については、「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。 [報告書 2 章 5.(3)]

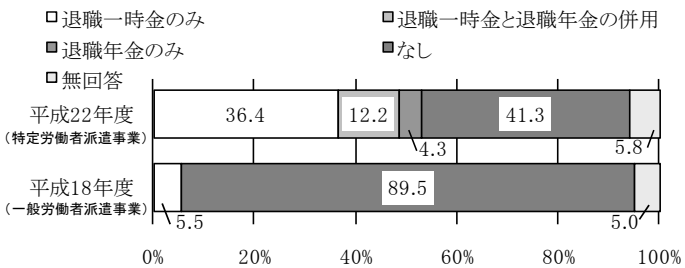
賞与の支給状況（n=533/H22、n=543/H18）



○　派遣元調査によると、常用型派遣労働者の退職金制度については、「退職一時金のみ」（36.4%）、「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%となっている。

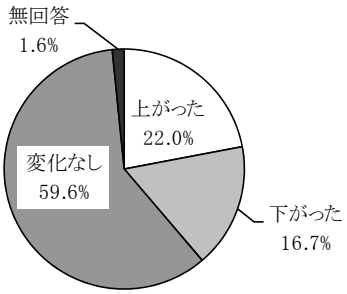
[報告書 2 章 5.(4)]

退職金制度の有無（n=533/H22、n=543/H18）



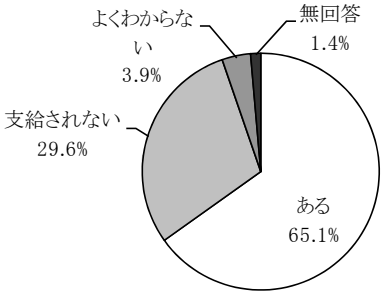
○　労働者調査によると、賃金額の増減状況は、「変化なし」が 59.6%で過半を占め、「上がった」は 22.0%、「下がった」は 16.7%となっている。[報告書 4 章 5.(2)]

賃金額の増減（n=436）



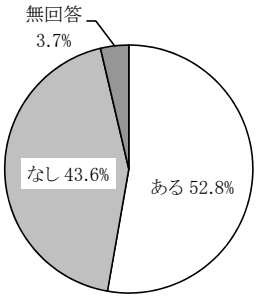
○　賞与・一時金の有無については、「ある」が 65.1%、「支給されない」が 29.6%となっている。[報告書 4 章 5.(2)]

賞与・一時金の有無（n=436）



○　また、退職金制度については、「ある」が 52.8%、「なし」が 43.6%となっている。[報告書 4 章 5.(2)]

退職金制度の有無（n=436）



12.　常用型派遣労働者の労働保険・社会保険

○　派遣元調査によると、常用型派遣労働者の雇用保険加入率は、「80%以上」が 86.3%で大半を占め、次いで、「19%以下」（5.8%）となっている。健康保険加入率は、「80%以上」が 84.6%で大半を占め、次いで、「19%以下」（6.4%）となっている。厚生年金保険加入率は、「80%以上」が 82.4%で大半を占め、次いで、「19%以下」（8.4%）となっている。[報告書 2 章 6.(1)]

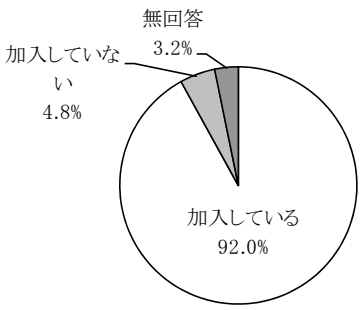
保険加入率（n=533/H22、n=543/H18）

	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

○　これを労働者調査でみると、雇用保険に「加入している」と回答したのは 92.0%、健康保険の加入については「派遣元会社の健康保険に加入している」が 85.6%、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 86.5%で大半を占めている。

[報告書 4 章 5.(3)]

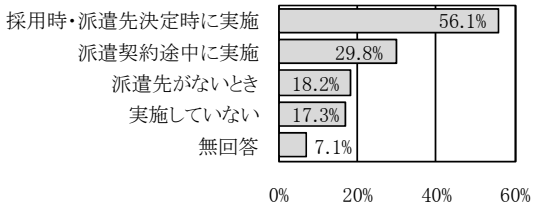
雇用保険の加入（n=436）



13.　派遣労働者の教育訓練・技能評価

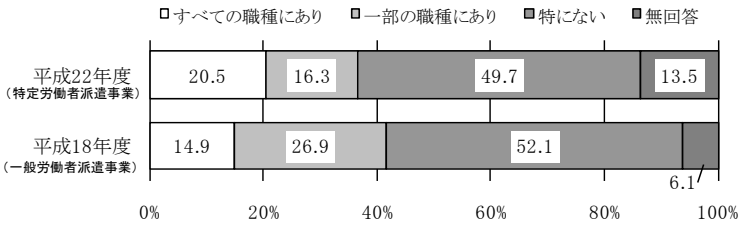
○　派遣元調査によると、常用型派遣労働者の教育訓練の実施時期については、「採用時・派遣先決定時に実施」が 56.1%で過半を占め、次いで、「派遣契約途中に実施」（29.8%）となっている。教育訓練の実施内容については、「業務に関する専門的技術・知識」（85.0%）が最も多く、次いで、「一般常識・マナー」（51.6%）、「パソコン・ＯＡ機器操作」（45.8%）の順となっている。 [報告書 2 章 7.(1)]

教育訓練実施時期（n=533、複数回答）



○ 派遣元調査によると、常用型派遣労働者の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%）の順となっている。[報告書 2 章 8.]

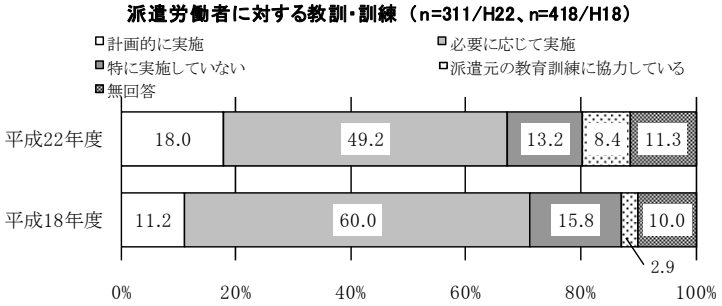
企業内技能評価制度の有無（n=533/H22、n=543/H18）



○　派遣先調査によると、派遣労働者の教育訓練の実施状況については、「必要に応じて実施」が 49.2%で最も多く、次いで、「計画的に実施」（18.0%）、「特に実施していない」（13.2%）の順となっている。

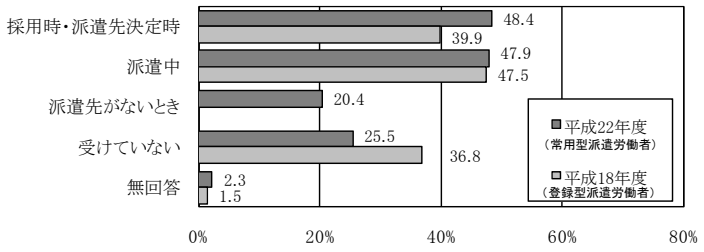
[報告書 3 章 5.(4)]

派遣労働者に対する教訓・訓練（n=311/H22、n=418/H18）



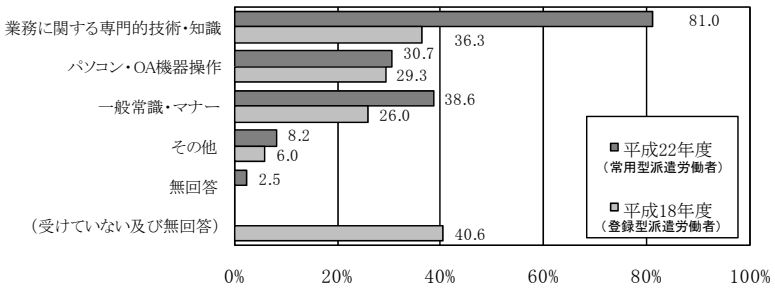
○　労働者調査によると、教育訓練を受けた時期は、「採用時・派遣先決定時」が 48.4%で最も多く、次いで、「派遣中」(47.9%)、「派遣先がないとき」(20.4%)となっている。[報告書 4 章 9.(1)]

研修を受けた時期（n=436/H22、n=720/H18、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 81.0%で最も多く、次いで「一般常識・マナー」(38.6%)、「パソコン・ＯＡ機器操作」(30.7%)となっている。[報告書 4 章 9.(2)]

教育訓練の内容（n=316/H22、n=720/H18、複数回答）



※平成 18 年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、「受けていない」は「無回答」に集計されていたため参考値である。

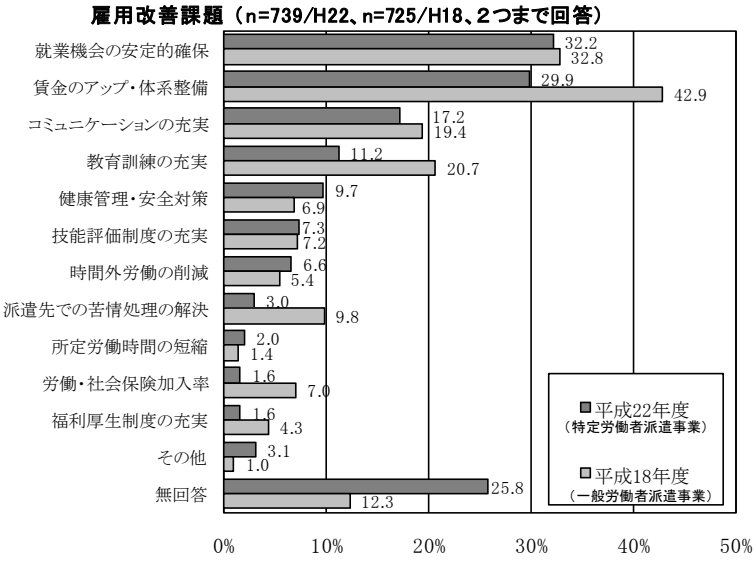
○ また、受講料の本人負担については、各内容ともに約 9 割が「本人負担なし」となっている。[報告書 4 章 9.(2)]

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（H22）

	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	4.7	3.1	91.4	0.8	68.4	5.1	24.2	2.3
パソコン・OA機器操作	5.2	2.1	89.7	3.1	52.6	4.1	37.1	6.2
一般常識・マナー	2.5	0.8	93.4	3.3	59.8	2.5	31.1	6.6
その他	7.7	3.8	88.5	0.0	80.8	0.0	15.4	3.8

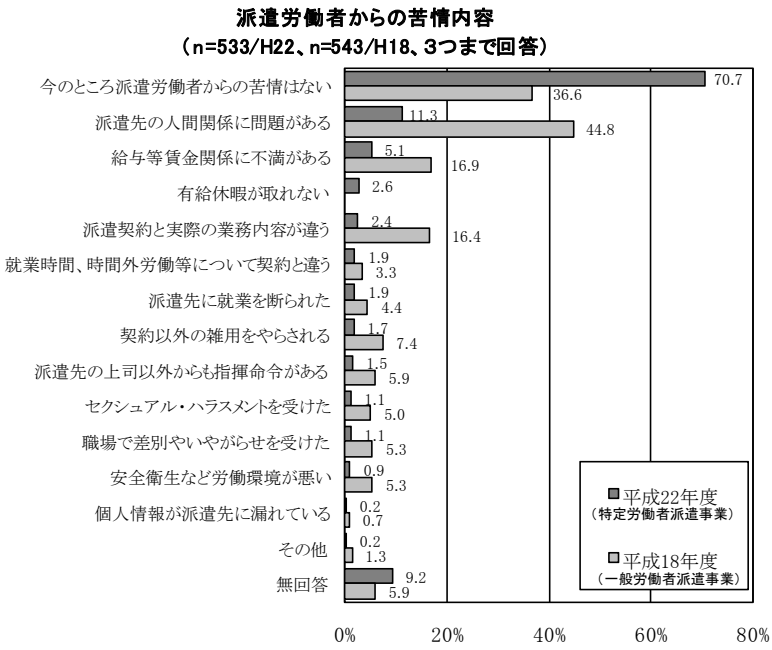
14. 派遣労働者の雇用改善課題

○　派遣元事業所にとって、派遣労働者の雇用改善の課題として重要だと考えられているのは、「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%）の順となっている。 [報告書 2 章 12.(2)]



15. 派遣労働をめぐるトラブル・苦情と対応

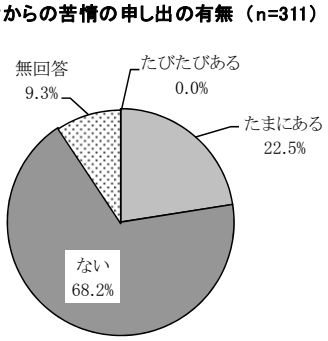
○　派遣元調査によると、常用型派遣労働者からの苦情については、「今のところ苦情はない」が 70.7%と過半を占め、苦情の内容としては、「派遣先の人間関係に問題がある」（11.3%）が最も多く、次いで、「給与等賃金関係に不満がある」（5.1%）と続いている。 [報告書 2 章 10.]



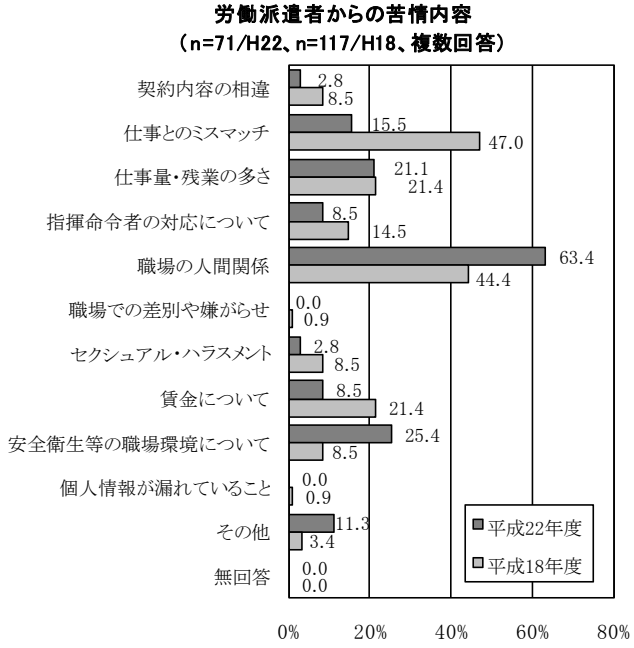
※平成 18 年度は当該事業所の一般労働者派遣事業を調査対象としており、選択肢に「有給休暇が取れない」が無かった。

○　派遣先調査によると、派遣労働者からの苦情の申し出について、「ない」が 68.2%で過半を占め、「たまにある」が 22.5%となっている。

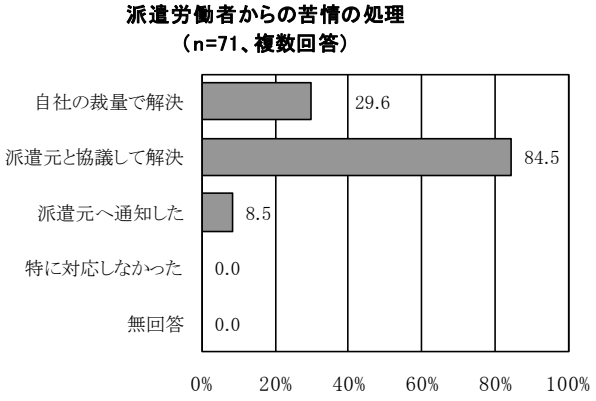
[報告書 3 章 6.(1)]



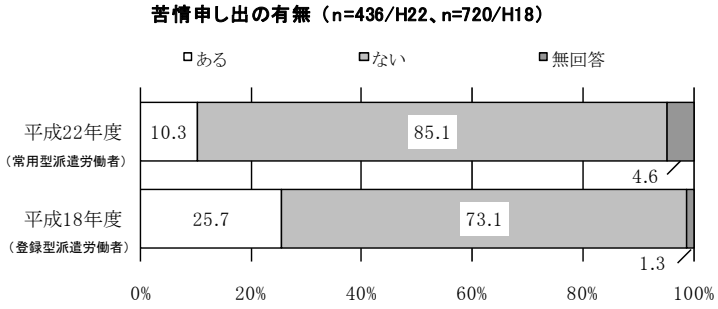
○　苦情の内容としては、「職場の人間関係」が 63.4%で過半を占めており、次いで、「安全衛生等の職場環境について」（25.4％）、「仕事量・残業の多さ」（21.1％）、「仕事とのミスマッチ」（15.5%）の順となっている。
[報告書 3 章 6.(2)]



○　苦情の処理方法としては、「派遣元と協議して解決」が 84.5%で最も多く、次いで「自社の裁量で解決」（29.6%）となっている。
[報告書 3 章 6.(3)]

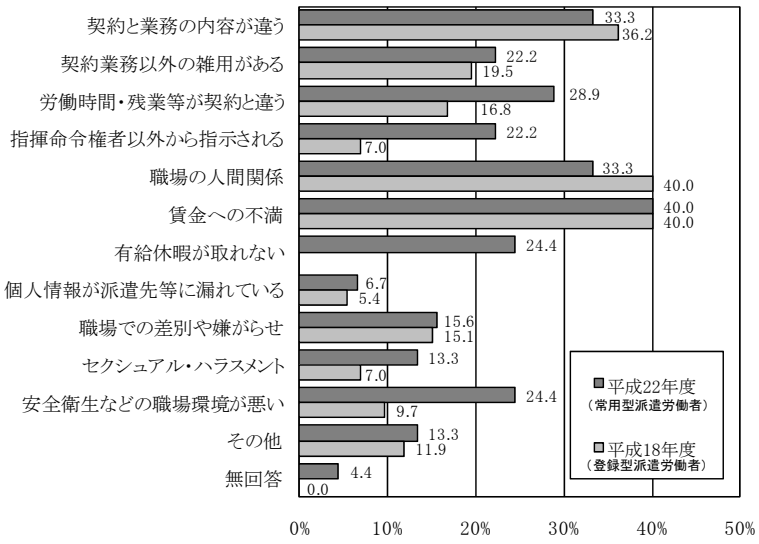


○　労働者調査によると、常用型派遣労働者の過去 3 年間の苦情の申し出の経験については、「ある」が 10.3%である。[報告書 4 章 8.(1)]



○　苦情内容としては「賃金への不満」が 40.0%で最も多く、次いで、「契約と業務の内容が違う」と「職場の人間関係」が 33.3%、「労働時間・残業等が契約と違う」(28.9%) と続いている。 **[報告書 4 章 8.(2)]**

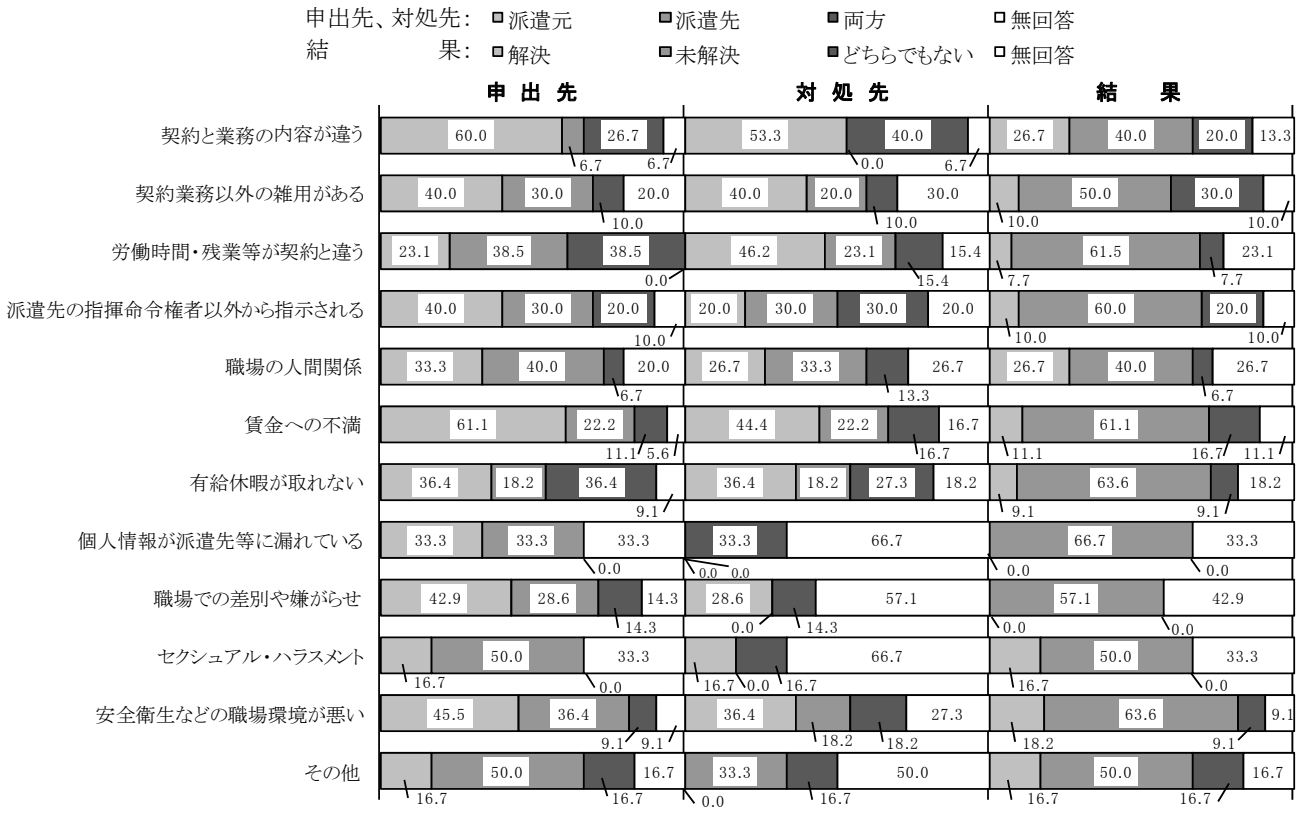
苦情の内容（n=45/H22、n=185/H18、複数回答）



※平成 18 年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢の「有給休暇が取れない」が無かったため参考値である。

○　苦情の申し出先は、「派遣元」が 3～6 割と多くなっているが、「セクシュアルハラスメント」、「労働時間・残業時間」、「職場の人間関係」は、「派遣先」への申し出が多くなっている。 **[報告書 4 章 8.(3)]**

苦情別の申出先、対処先とその結果（複数回答）



○　労働者の主な苦情内容について、調査別の回答率は下表のようになっている。

派遣労働者からの苦情（複数回答）

	派遣元調査 (特定労働者派遣事業)	派遣先調査	派遣労働者調査 (常用型派遣労働者)
賃金への不満	5.1%	8.5%	40.0%
契約と業務内容の相違	2.4%	2.8%	33.3%
職場の人間関係	11.3%	63.4%	33.3%
労働時間の契約との相違	1.9%	-	28.9%
有給休暇が取れない	2.6%	-	24.4%
安全衛生など職場環境が悪い	0.9%	25.4%	24.4%

[報告書 2 章 10.]、[報告書 3 章 6.(2)]、[報告書 4 章 8.(2)]

16. 派遣契約の中途解除によるトラブル

○　派遣元調査によると、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%、「ある」が 18.9%となっている。**[報告書 2 章 11.(3)]**

○　派遣先調査によると、過去３年間に派遣契約を中途解除したことの有無については、「ない」が 72.3%、「ある」が 19.0%となっている。**[報告書 3 章 8.(1)]**

○　労働者調査によると、過去３年間に契約途中で仕事の変更、打ち切りの経験については、「ない」が 88.5%、「ある」が 8.3%となっている。**[報告書 4 章 7.(1)]**

○　派遣契約中途解除の主な原因、理由は、調査別に下表のようになっている。

派遣契約中途解除の原因、理由

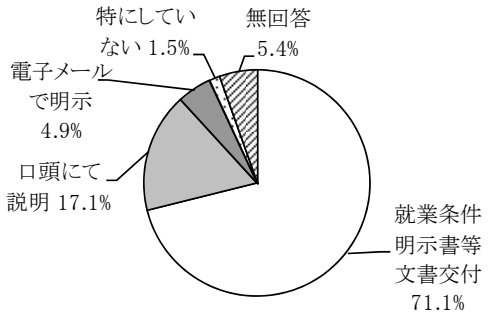
派遣元調査 （特定労働者派遣事業）		派遣先調査		労働者調査 （常用型派遣労働者）	
派遣先での事業計画の変更・中止	63.4%	勤務態度に問題	67.8%	派遣先の業務の都合	63.9%
技術等能力が派遣先の希望に不一致	35.6%	技術等とのミスマッチ	47.5%	派遣先からのクレーム	16.7%
勤務態度に問題	21.8%	事業計画の変更・中止	20.3%	派遣元の都合	13.9%
派遣先における人間関係に問題	8.9%	欠員補充・新規採用	15.3%	あなたの苦情の申し出	2.8%

[報告書 2 章 11.(3)]、[報告書 3 章 8.(2)]、[報告書 4 章 7.(3)]

17. 派遣元事業所による就業条件の通知状況

○　派遣元調査によると、派遣労働者への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。[報告書 2 章 6.(2)]

就業条件の明示（n=533）



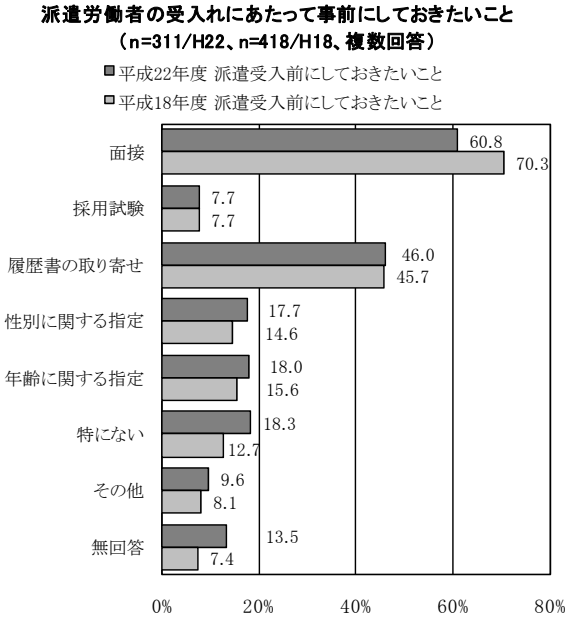
○　一方で労働者調査によると、派遣元事業所からの就業条件の明示については、「派遣日以前に文書で」が 3～6 割強となっており、次いで、「派遣日以前に口頭で」が「基本賃金」と「派遣契約解除の場合の措置」の項目を除いて約 2～4 割となっている。[報告書 4 章 5.(1)]

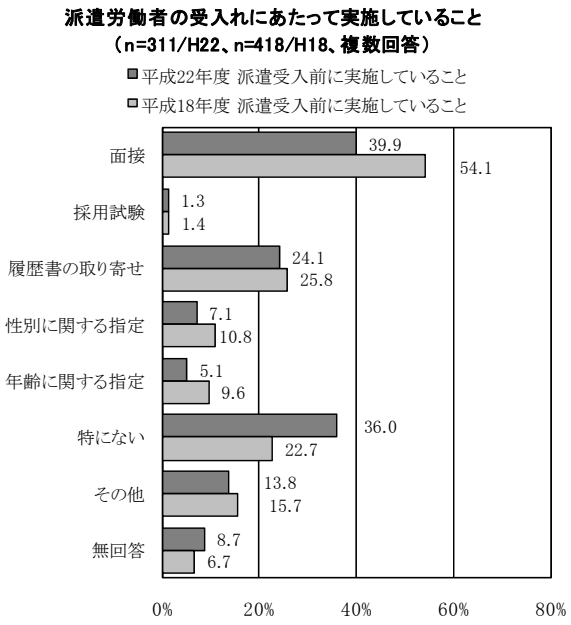
就業条件の通知状況とその実態　（n=436）

通知事項	通知の状況						実態との差異			
	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	15.6	63.3	9.6	2.3	4.1	5.0	82.3	8.3	0.7	8.7
(2)　交通費等手当	23.6	54.6	10.8	2.8	2.1	6.2	86.7	3.2	0.7	9.4
(3)　業務の内容	36.9	42.4	11.5	1.1	2.8	5.3	75.7	13.3	0.9	10.1
(4)　就業場所(部所)	38.1	42.0	11.5	1.1	1.4	6.0	86.0	4.4	0.5	9.2
(5)　直接の指揮命令者	36.2	35.6	11.9	6.7	3.4	6.2	82.6	6.7	1.1	9.6
(6)　派遣期間	25.9	39.7	11.7	2.5	14.0	6.2	81.0	6.2	1.8	11.0
(7)　就業する日	35.3	42.4	12.2	1.1	3.4	5.5	85.3	4.1	0.9	9.6
(8)　就業時間、休憩時間	28.2	45.2	13.1	3.2	4.8	5.5	78.2	9.9	2.5	9.4
(9)　休日労働、時間外労働	27.1	41.7	13.8	5.0	6.7	5.7	78.7	7.8	2.5	11.0
(10) 安全衛生	25.0	38.3	10.6	6.4	13.1	6.7	79.1	6.0	1.4	13.5
(11) 派遣先の福利厚生施設の利用	21.8	30.3	9.6	10.6	20.4	7.3	77.8	5.3	1.8	15.1
(12) 苦情の処理・申出先	27.3	35.3	8.9	6.9	15.4	6.2	80.5	5.7	1.4	12.4
(13) 派遣契約解除の場合の措置	19.0	38.8	11.0	6.2	18.1	6.9	77.8	4.4	1.1	16.7
(14) 派遣先責任者	31.7	39.9	11.2	6.0	5.0	6.2	83.0	4.4	0.7	11.9

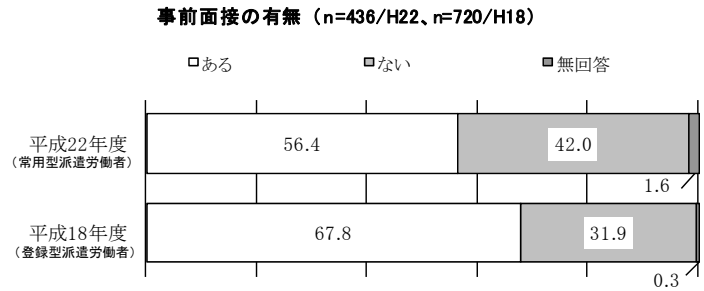
18. 派遣労働者の受入れ、派遣先決定時に行う事項

○　派遣先調査で派遣労働者を受入れるにあたり、事前にしておきたいことを聞いたところ、「面接」が 60.8%で最も多く、次いで「履歴書の取り寄せ」(46.0%)、「年齢に関する指定」(18.0%)、「性別に関する指定」(17.7%) と続いている。実際に実施している内容としては、「面接」が 39.9%、「履歴書の取り寄せ」が 24.1%となっている。 **[報告書 3 章 9.(1)]、[報告書 3 章 9.(2)]**



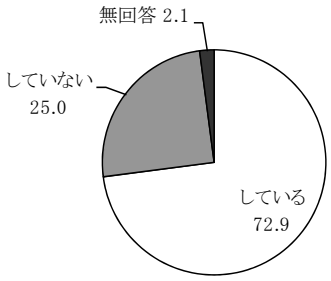


○　このことについて、労働者調査によると、派遣先事業所で仕事をする前に面接を受けた事が「ある」人は 56.4%で過半を占めている。**[報告書 4 章 6.(1)]**



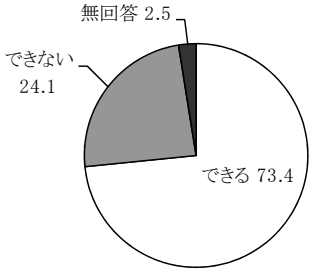
○　また、派遣先を決める際に 72.9%の労働者が派遣元と協議を「している」と回答しており、「していない」は 25.0%となっている。
[報告書 4 章 6.(2)]

派遣先決定時の派遣元との協議の有無（n=436）



○　さらに、提示された派遣先を拒否することができるかについては、「できる」が 73.4%、「できない」は 24.1%となっている。
[報告書 4 章 6.(3)]

提示された派遣先を拒否できるか（n=436）

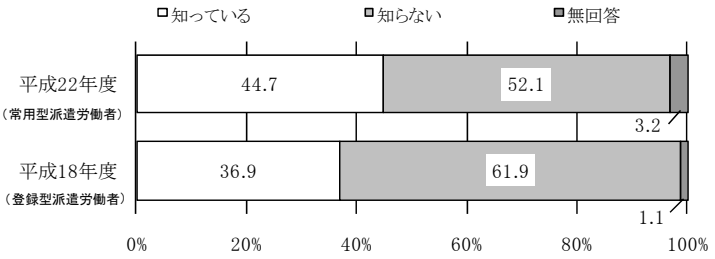


19. 派遣法に関する諸問題　－雇用申込義務について－

○　受入れ期間制限のある業務について、派遣可能期間を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、その労働者に対して直接雇用を申し込まなければならない。

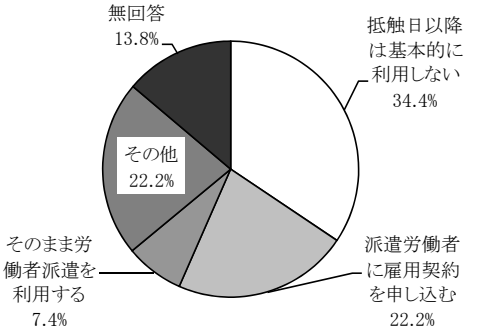
労働者調査によると、そのことについて、「知っている」人は 44.7%で、「知らない」人の 52.1%を下回っている。[報告書 4 章 10.(1)]

直接雇用制度（受入制限ありの場合）（n=436/H22、n=720/H18）



○　また、派遣先調査によると、派遣受入期間制限に近づいた場合の対応については、「抵触日以降は基本的に利用しない」が 34.4%で最も多く、次いで、「派遣労働者に雇用契約を申し込む」（22.2%）、「その他」（22.2%）、「そのまま労働者派遣を利用する」（7.4%）となっている。[報告書 3 章 11.(1)]

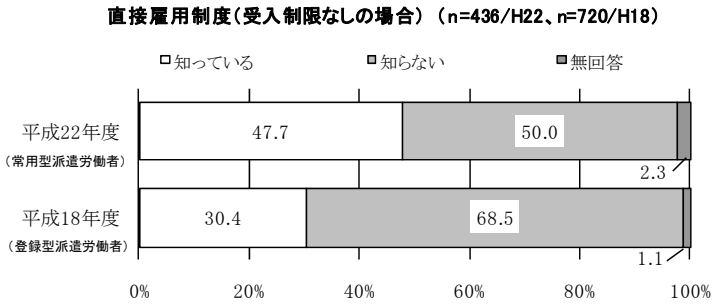
派遣受入期間制限に近づいた場合の対処（n=311）



○　受入れ期間制限のない業務については、受入期間３年を超える派遣労働者と同一場所で同一業務に新たに労働者を雇入れようとする場合、その派遣労働者に雇用契約の申込をしなければならない。

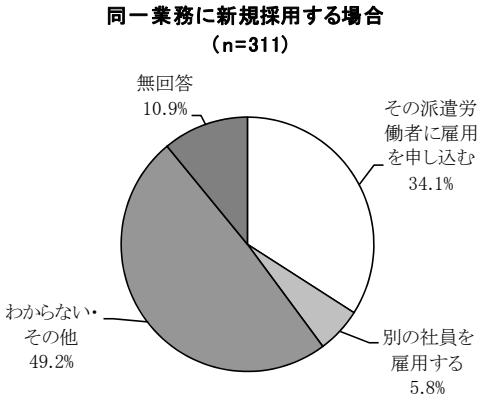
労働者調査によると、そのことを「知っている」人は 47.7％で、「知らない」人の 50.0％を若干下回っている。

[報告書 4 章 10.(2)]



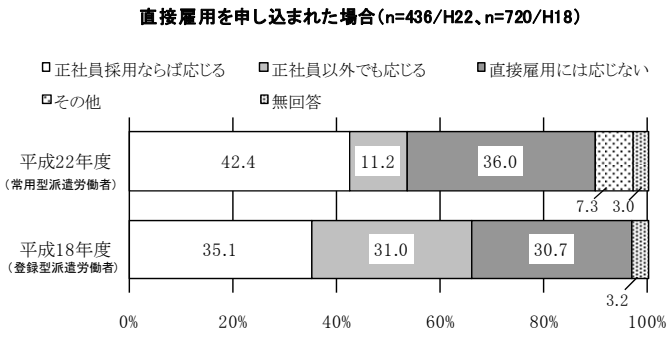
○　派遣先調査によると、受入期間３年を超えそうな場合に、「わからない・その他」が 49.2％で最も高く、次いで、「その派遣労働者に雇用を申し込む」（34.1％）、「別の社員を雇用する」（5.8％）となっている。

[報告書 3 章 11.(2)]



○　また、派遣労働者に現在の派遣先事業所から直接雇用を申し込まれたらどうするかを尋ねたところ、「正社員採用ならば応じる」が 42.4％で最も多く、次いで、「直接雇用には応じない」（36.0％）、「正社員以外でも応じる」（11.2％）となっており、半数以上が直接雇用に応じる意向である。

[報告書 4 章 10.(3)]



20. 派遣元事業所・派遣先事業所・派遣労働者相互の要望

○　派遣元事業所・派遣先事業所・派遣労働者３者相互における要望の関係は、以下のようになっている。

派遣労働者の派遣先に対する要望では、「契約期間を長くして欲しい」が 20.4%で最も多くなっており、派遣労働者の派遣元に対する要望では、「賃金制度の改善・アップ」が 57.1%で最も多くなっている。

一方で、派遣先事業所および派遣元事業所が派遣労働者に対する要望としては、共に「仕事に対する責任感」が最も多くなっている。

派遣先事業所と派遣元事業所、相互の要望（２つまで回答、上位５位まで）

派遣先事業所の要望 ←→ 派遣元事業所の要望			
技術等のレベルアップ	36.5%	派遣契約料金のアップ	50.1%
人材ニーズへの早急な対応	33.2%	派遣制度の理解と従業員への周知	21.1%
トラブル時等の適切な対応	25.2%	派遣契約の順守	15.0%
低廉な派遣料金	23.9%	派遣元との連絡調整	12.2%
マナー教育の徹底	21.5%	派遣労働者に対する苦情対応	3.8%

[報告書 3 章 13.(2)]、[報告書 2 章 13.(2)]

派遣元事業所と派遣労働者、相互の要望（２つまで回答）

派遣元事業所の要望 ←→ 派遣労働者の要望			
仕事に対する責任感	42.9%	賃金制度の改善・アップ	57.1%
技術等のレベルアップ	42.1%	継続した仕事の確保	45.4%
職場における協調性	22.6%	有給休暇のとりやすさ	14.9%
礼儀正しいマナー	11.0%	教育訓練の充実	11.2%
安易な離職の防止	6.4%	福利厚生制度の充実	9.9%

[報告書 2 章 13.(1)]、[報告書 4 章 12.]

派遣先事業所と派遣労働者、相互の要望（２つまで回答）

派遣先事業所の要望 ←→ 派遣労働者の要望			
仕事に対する責任感	67.3%	契約期間を長くして欲しい	20.4%
職場における協調性	44.2%	年次有給休暇を取りやすく	18.1%
技術等のレベルアップ	24.6%	契約の不当な打ち切り、中途解除をやめてほしい	16.3%
礼儀正しいマナー	15.2%	指揮命令系統を明確にしてほしい	15.8%
安易な離職の防止	10.3%	適切な労働時間管理をしてほしい	13.8%

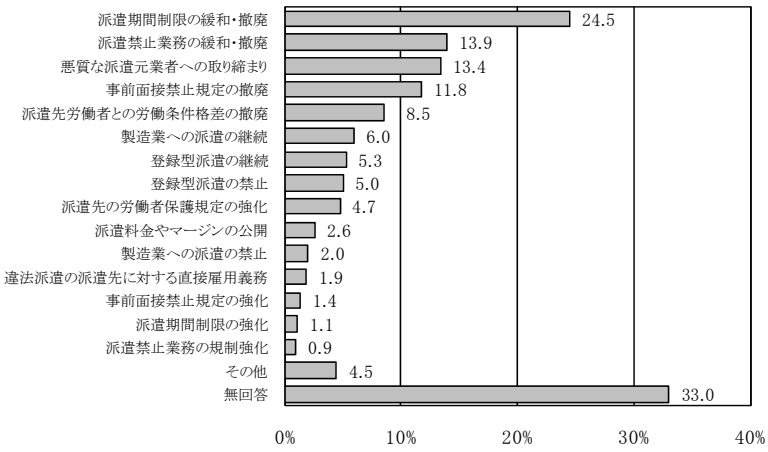
[報告書 3 章 13.(1)]、[報告書 4 章 4.(9)]

21. 派遣制度の見直しに関する要望

○　労働者派遣制度見直しに関して望むことについて、派遣元調査、派遣先調査、労働者調査での回答は次のようになっている。

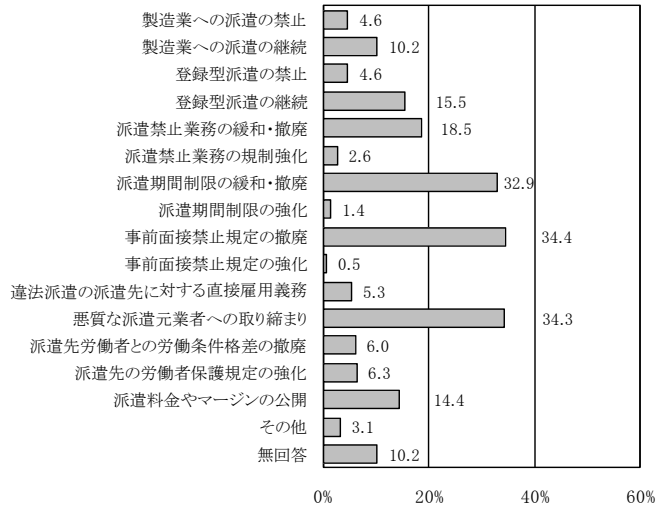
○　派遣元調査では、「派遣期間制限の緩和・撤廃」が 24.5%で最も多く、次いで、「派遣禁止業務の緩和・撤廃」（13.9%）、「悪質な派遣元業者への取り締まり」(13.4%) と続いている。[報告書 2 章 13.(3)]

派遣法の制度改正に関連する要望（n=739/H22、2つまで回答）



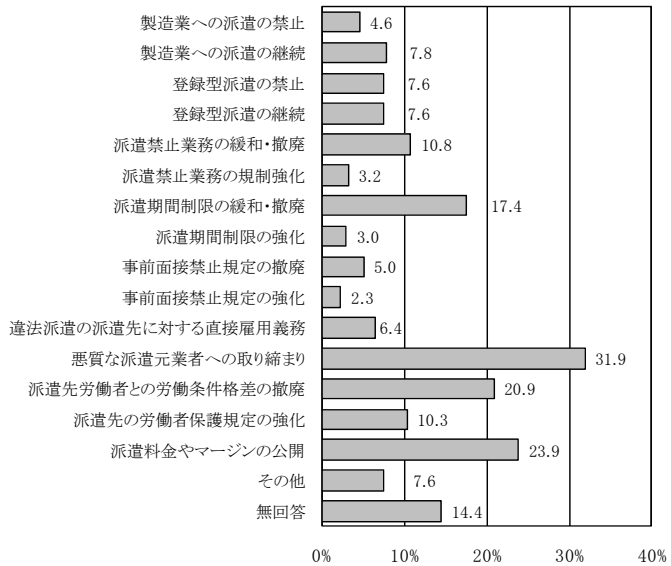
○　派遣先調査では、「事前面接禁止規定の撤廃」が 34.4%で最も多く、次いで、「悪質な派遣元業者への取り締まり」(34.3%)、「派遣期間制限の緩和・撤廃」(32.9%) がほぼ同割合で並んでいる。[報告書 3 章 14.]

労働者派遣制度見直しに関して望むこと
（n=735、複数回答）



○　一方、労働者調査では、「悪質な派遣元業者への取り締まり」が 31.9%で最も多く、次いで、「派遣料金やマージンの公開」(23.9%)、「派遣先労働者との労働条件格差の撤廃」（20.9%）が 2 割以上となっている。[報告書 4 章 14.]

労働者派遣制度見直しに関する要望
（n=436、複数回答）



平成23年3月発行

登録第（22)42号

派遣労働に関する実態調査2010（概要版）

編集・発行　東京都労働相談情報センター
所在地　東京都千代田区飯田橋3－10－3
ＴＥＬ　０３（５２１１）２３４７

印刷所　共立速記印刷株式会社
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3－11－24
ＴＥＬ　０３（３２３４）５５１１