

第 2 章 派遣元事業所実態調査

第2章 派遣元事業所実態調査

1. 派遣元事業所の概要

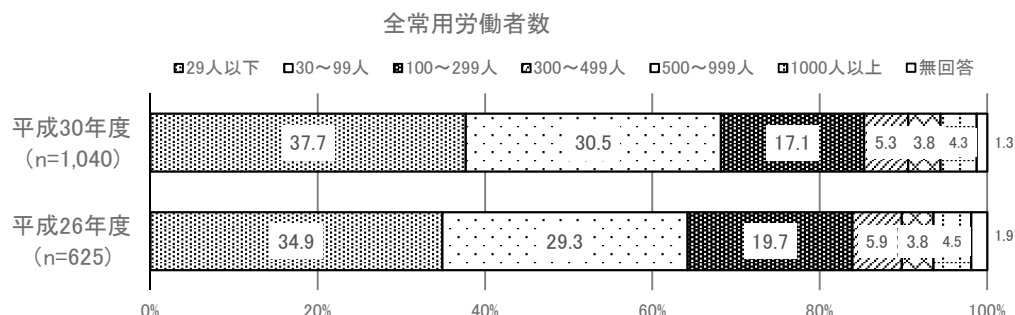
(1) 設立年【第1表】

- 今回の調査で回答を得た1,040件の派遣元事業所の設立年は、「2000年以降」が41.3%を占めている。
- 以下、設立年が古くなるに従い事業所割合は低くなっている。
- また、派遣法の制定年（1985年）を区切りとして集計した結果、1985年以降設立の事業所が715件で68.8%を占めている。

No.	設立年	件数(件)	割合(%)
1	1959年以前	43	4.1
2	1960～69年	57	5.5
3	1970～79年	104	10.0
4	1980～89年	161	15.5
5	1990～99年	196	18.8
6	2000年以降	429	41.3
	無回答	50	4.8
	合計	1,040	100.0

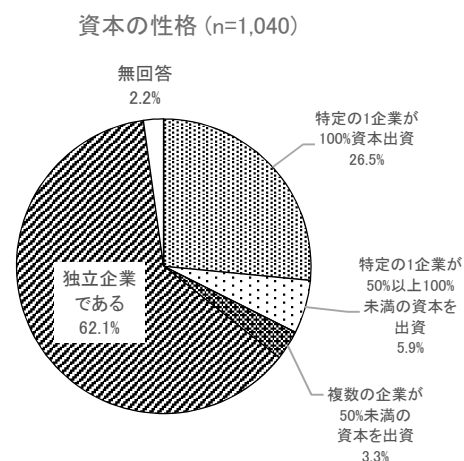
(2) 全常用労働者数【第2表】

- 全常用労働者数は、「29人以下」の事業所が最も高く37.7%と4割近くを占めている。次いで「30～99人」（30.5%）、「100～299人」（17.1%）と続き、「300人以上」の大規模な事業所は合わせて13.4%となっている。



(3) 資本の性格【第3表】

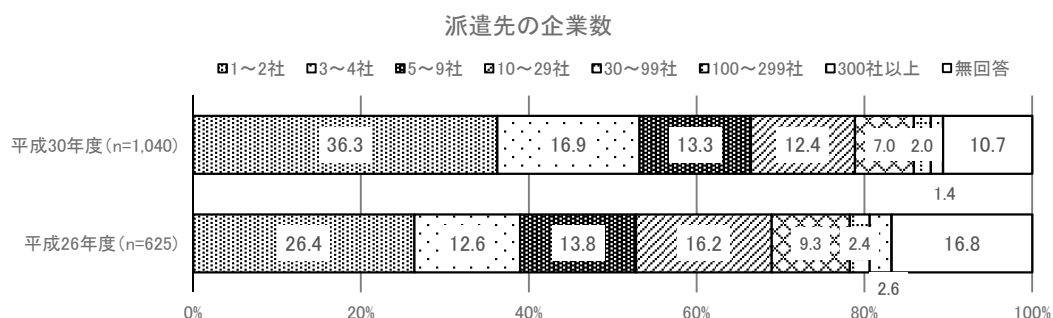
- 出資者については、「独立企業である」と回答した事業所が62.1%で最も高く、次いで「特定の1企業が100%出資」が26.5%となっている。



2.労働者派遣事業の実績

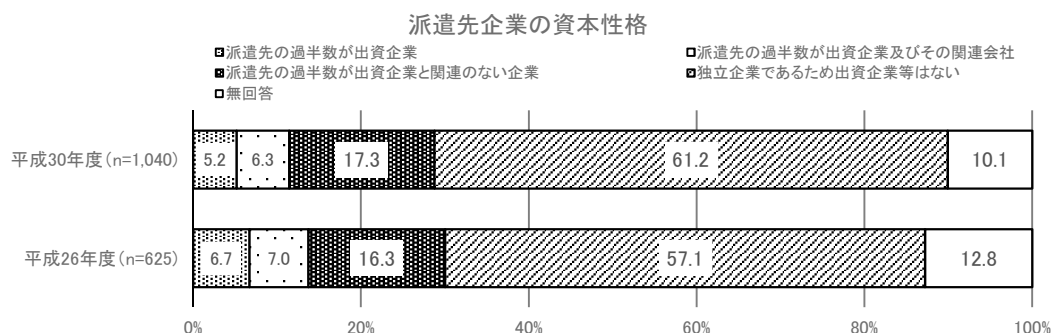
(1)派遣先の企業数【第4表】

○派遣先企業数については、「1～2社」が36.3%で最も高く、次いで「3～4社」の16.9%となっている。4社以下の合計が53.2%で過半数となっている。



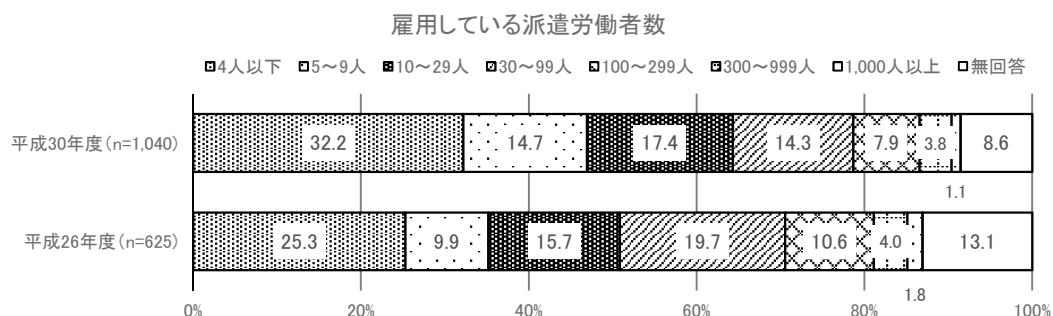
(2)派遣先企業との関係【第5表】

○派遣先企業との出資等の関係についてみると、「独立企業であるため出資企業等はない」が61.2%と6割を超えている。次いで「派遣先の過半数が出資企業と関連のない企業」が17.3%となっている。

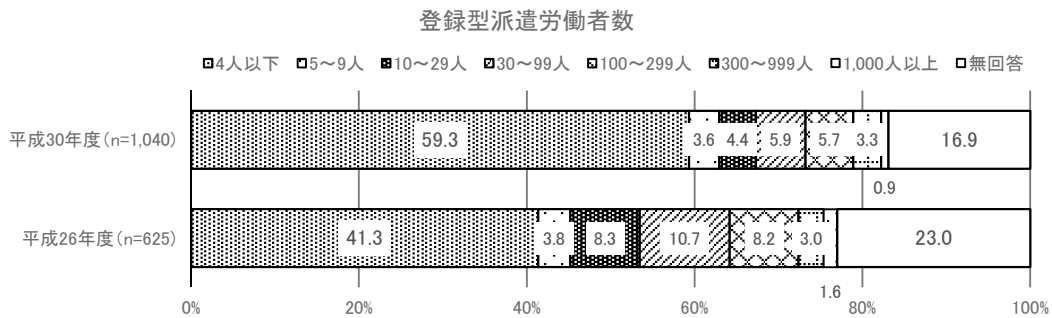


(3)雇用している派遣労働者数及び登録型労働者数【第6～7表】

○回答を得られた事業所の現在雇用している派遣労働者数の規模は、「4人以下」が32.2%で最も高く、次いで「10～29人」(17.4%)、「5～9人」(14.7%)となっている。

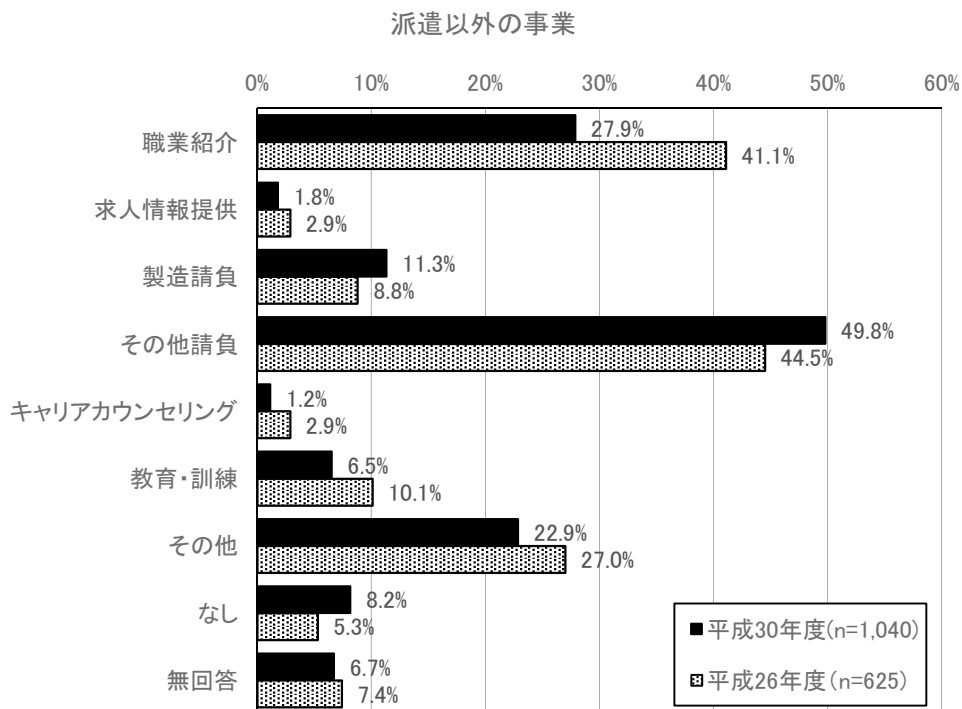


○現在稼働している派遣労働者のうちの登録型労働者数は、「4人以下」が59.3%で最も高く6割近くを占めている。



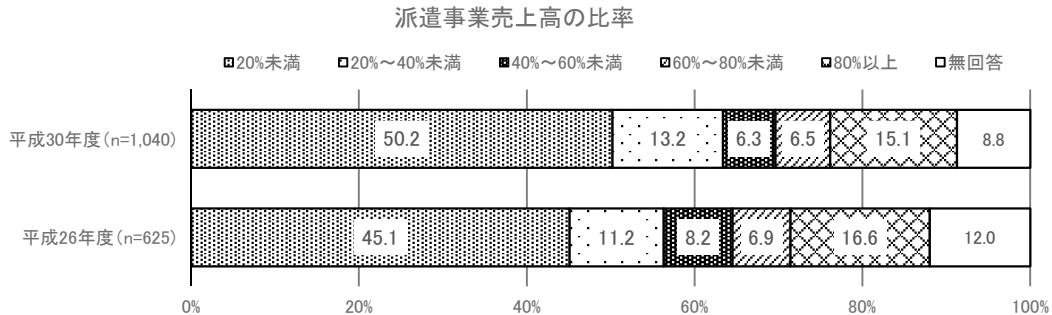
(4) 派遣事業以外に行っている事業(複数回答)【第8表】

○派遣事業以外に行っている事業については、「その他請負」(49.8%)が最も高く、次いで「職業紹介」(27.9%)となっている。



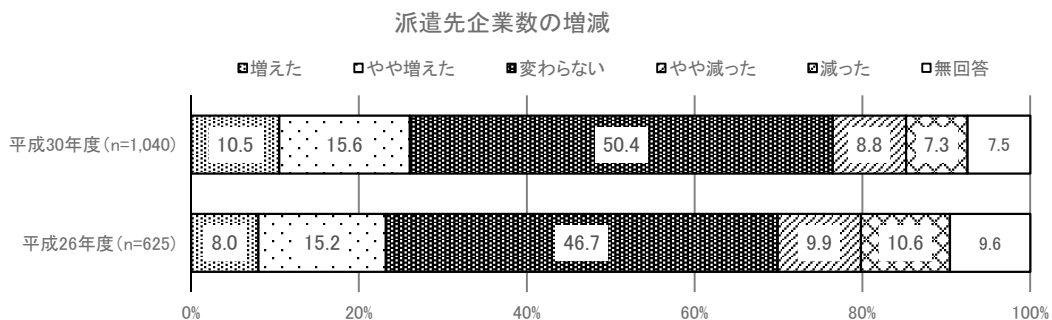
(5) 総売上高に占める派遣事業売上高の比率【第9表】

○総売上高に占める派遣事業売上高の割合については、「20%未満」が50.2%とほぼ半数で最も高い。次いで「80%以上」(15.1%)、「20%~40%未満」(13.2%)となっている。

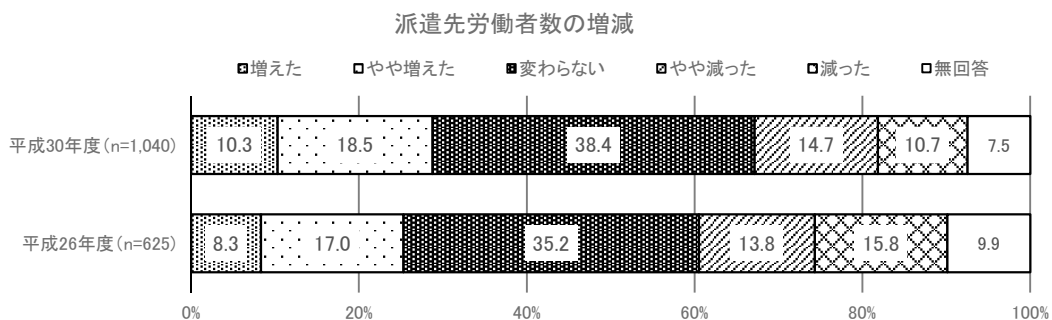


(6) 派遣先企業数・派遣労働者数の増減(過去1年間)【第10~11表】

○派遣先企業数の過去1年間の増減について、「変わらない」が50.4%とほぼ半数で最も高く、次いで「やや増えた」(15.6%)となっている。



○派遣労働者数の増減については、「変わらない」(38.4%)が最も高く、次いで「やや増えた」(18.5%)となっている。



※ここからは登録型派遣事業を実施している 221 事業所(21.3%)の集計結果である。

3.派遣先企業の業種・規模、契約内容

(1)売上高が最大となっている派遣先企業【第 12 表】

○売上高が最大となっている派遣先企業の業種は、「情報通信業」が45.7%で最も高く、次いで「建設業」(16.3%)、「サービス業」(11.8%)となっている。

派遣先企業の業種<売上が最大である業種別>

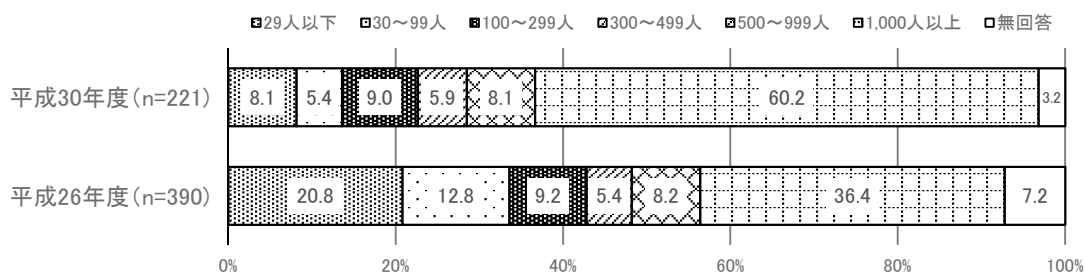
	回答数 (件)	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産・物品賃貸	飲食店、 宿泊業	教育、 学習支援	医療、 福祉	サービス業	その他	無回答
平成 26 年度	390	8.2	12.1	18.5	6.4	7.7	2.6	1.3	1.0	1.5	6.2	18.5	11.8	4.4
平成 30 年度	221	16.3	7.7	45.7	0.9	1.4	2.7	1.4	0.5	0.0	0.9	11.8	9.5	1.4
売上最大業務	情報処理システム開発	102	1.0	2.9	78.4	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	12.7	2.0	0.0
	機械設計	12	33.3	33.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	8.3	0.0
	放送機器等操作	6	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0
	放送番組等制作	5	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0
	事務用機器操作	6	66.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
	研究開発	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	一般事務	8	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	12.5	0.0
	その他	45	46.7	8.9	11.1	4.4	0.0	2.2	0.0	2.2	0.0	6.7	15.6	0.0

※売上最大業務(縦の項目)の回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(2)派遣先企業の従業員規模【第 13 表】

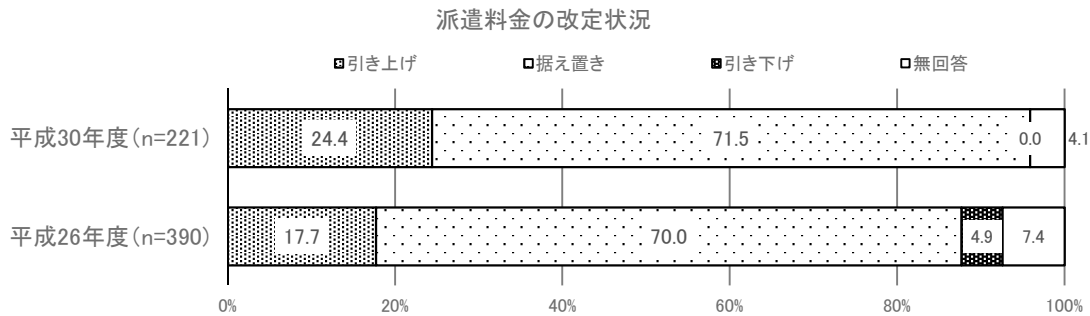
○派遣先企業の従業員規模としては、「1,000人以上」が60.2%で最も高く、次いで「100~299人」(9.0%)、「29人以下」(8.1%)となっている。

派遣先企業の従業員規模

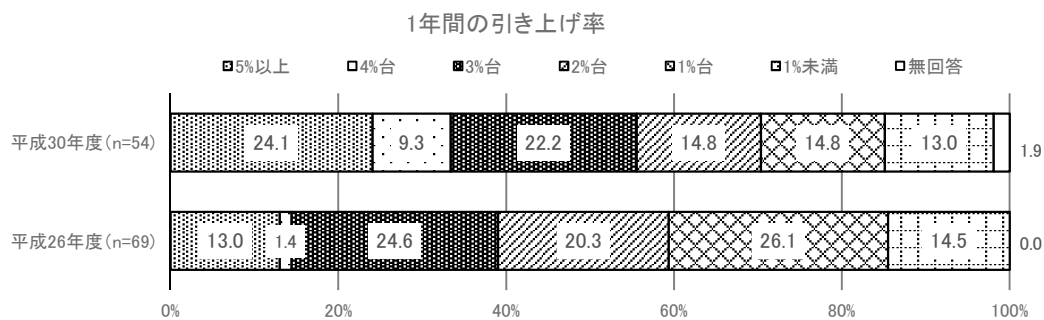


(3) 派遣料金の改定状況【第 14～16 表】

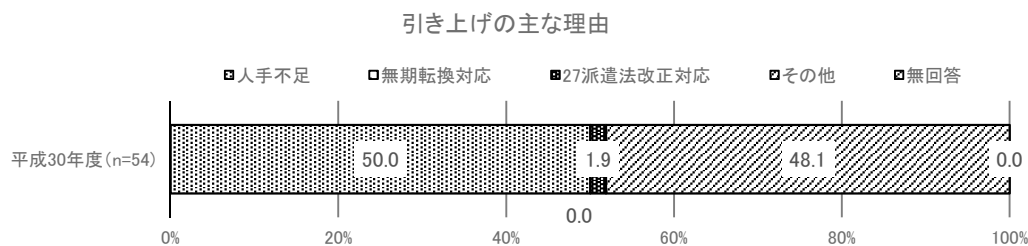
○派遣先企業に対する派遣料金について、1年前と比べた改定状況は「据え置き」が71.5%とを占めているが、「引き上げ」も24.4%を占めており、およそ4社に1社が派遣料金を引き上げている。なお、今年度の調査では派遣料金を引き下げた事業所はなかった。



○派遣料金を引き上げた事業所の引き上げ率は、「5%以上」が24.1%で最も高く、次いで「3%台」(22.2%)となっている。



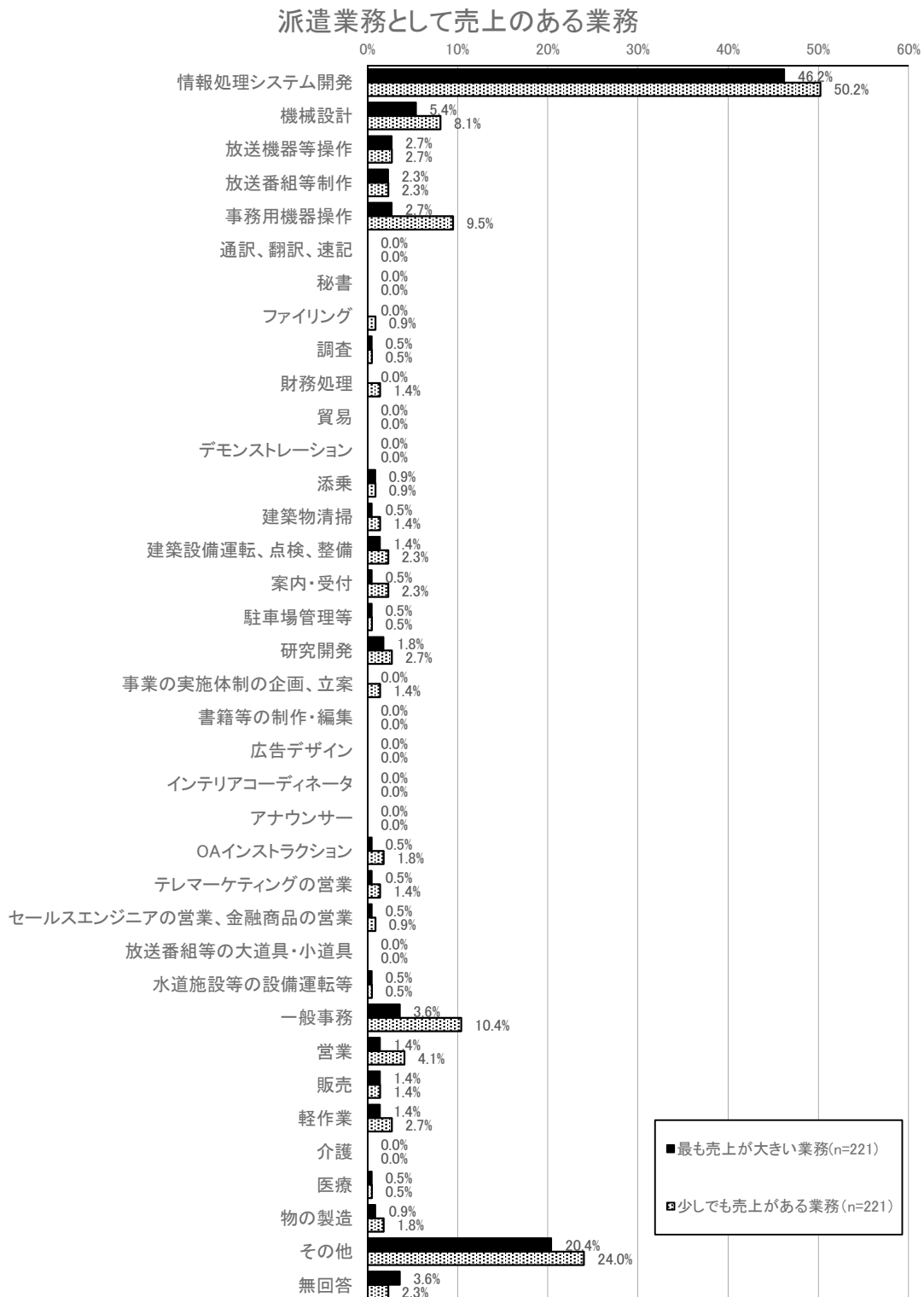
○派遣料金を引き上げた主な理由は、「人手不足」が50.0%と半数を占めている。



(4) 派遣業務として売上有る業務【第 17 表】

○少しでも売上有る業務（複数回答）としては、「情報処理システム開発」が50.2%で最も高くほぼ半数となっている。次いで「一般事務」（10.4%）、「事務用機器操作」（9.5%）となっている。

○最も売上が大きい業務（1つのみ回答）でも「情報処理システム開発」が46.2%で最も高く、次いで「機械設計」が5.4%となっている。



(5) 派遣契約期間と通算契約期間【第 18 表】

○派遣契約期間が「1ヶ月未満」の短期的な契約の割合は、いずれの業務でも25%以下にとどまっている。「6ヶ月以上」の長期的な契約の割合は、「営業」、「放送関連」などで高くなっている。

○通算契約期間が「3年以上」の業務は、「営業」、「機械設計」などで高くなっている。

派遣契約期間と通算契約期間

	派遣契約期間						通算契約期間				
	回答数(件)	1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上	無回答	回答数(件)	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	無回答
情報処理システム開発	110	0.0	25.2	40.5	26.1	8.1	111	12.6	46.8	34.2	6.3
機械設計	18	0.0	22.2	27.8	44.4	5.6	18	11.1	33.3	55.6	0.0
放送関連	11	0.0	9.1	18.2	54.5	18.2	11	9.1	27.3	54.5	9.1
事務用機器操作	21	0.0	23.8	23.8	38.1	14.3	21	9.5	33.3	38.1	19.0
ビルメンテナンス関連	11	0.0	0.0	0.0	45.5	54.5	11	0.0	18.2	27.3	54.5
研究開発	6	0.0	0.0	50.0	33.3	16.7	6	16.7	16.7	50.0	16.7
OA インストラクション	4	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	4	25.0	50.0	25.0	0.0
一般事務	23	0.0	13.0	13.0	47.8	26.1	23	8.7	39.1	34.8	17.4
営業	9	0.0	11.1	11.1	55.6	22.2	9	0.0	22.2	55.6	22.2
軽作業	6	0.0	0.0	33.3	50.0	16.7	6	16.7	16.7	50.0	16.7
物の製造	4	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	4	25.0	25.0	50.0	0.0

※業務（縦の項目）の回答数が「3 サンプル以下」は掲載していない。

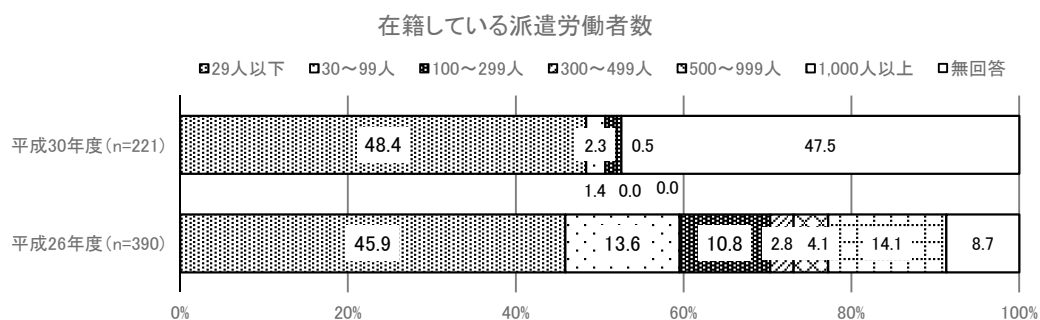
- (*) 「放送関連」については、政令指定業務 5 条 1 号（放送機器操作関係）、2 号（放送番組等制作）、7 号（アナウンサー）、9 号（放送番組等の大道具・小道具）
- (*) 「ビルメンテナンス関連」については、政令指定業務 5 条 3 号（建築物清掃）、4 号（建築設備運転、点検、整備）、4 条 12 号（案内・受付）、5 条 5 号（駐車場管理等）
- (*) 「デザイン関連」については、政令指定業務 4 条 16 号（広告デザイン）、5 条 6 号（インテリアデザイナー）

4. 派遣労働者の状況

(1) 在籍している派遣労働者数【第 19～20 表】

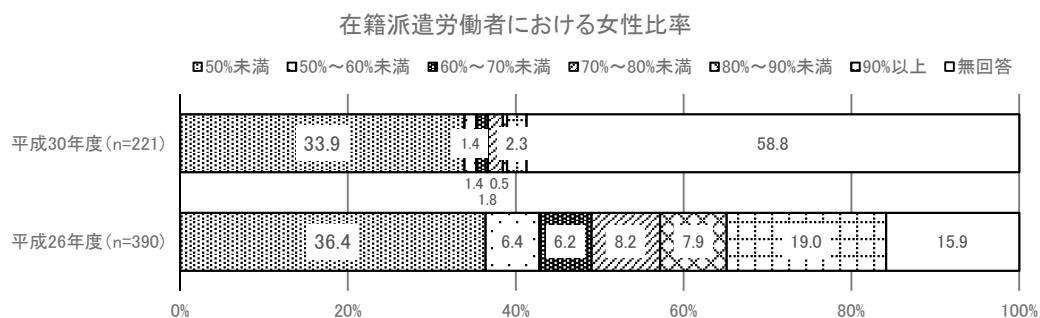
(総数)

○現在、在籍している派遣労働者数は、「29人以下」が48.4%で最も高くなっている。



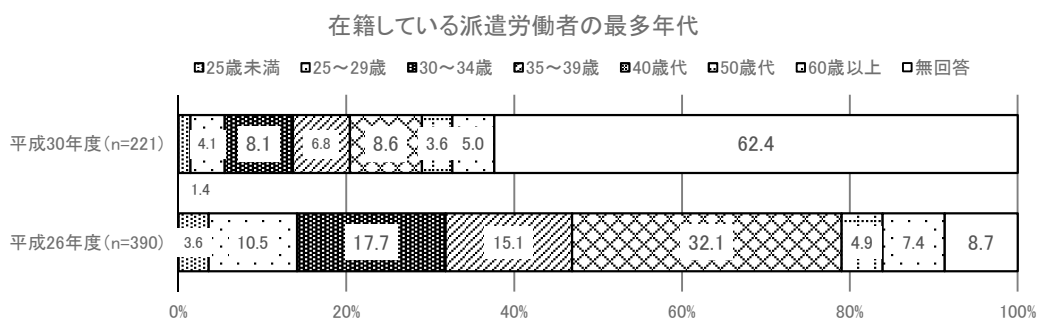
(女性の比率)

○女性の比率は、「50%未満」の事業所が33.9%で高くなっている。



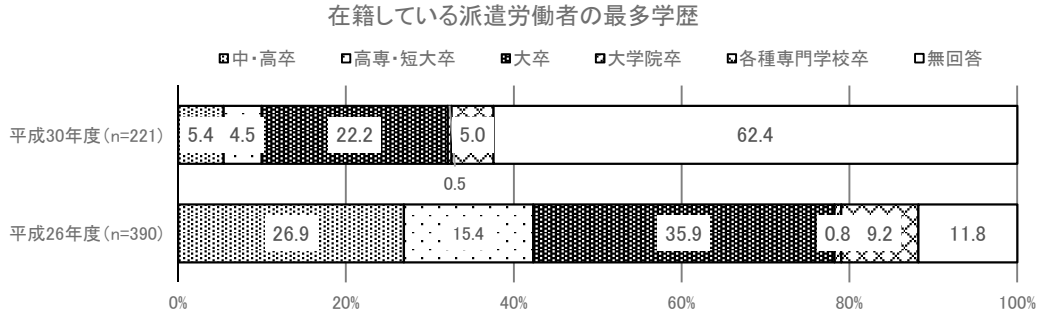
(2) 在籍している派遣労働者の最も多い年代【第 21 表】

○在籍している派遣労働者の年代について、「40歳代」が最も多いと回答した事業所は8.6%で最も高く、次いで「30～34歳」が8.1%となっている。



(3) 在籍している派遣労働者の最も多い学歴【第 22 表】

○在籍している派遣労働者の年代について、「大卒」が最も多いと回答した事業所は22.2%で最も高く、次いで「中・高卒」(5.4%)、「各種専門学校卒」(5.0%)となっている。



(4) 派遣労働者の登録業務【第 23 表】

○派遣労働者の最も登録の多い業務は、「情報処理システム開発」が12.7%、次いで「機械設計」(3.2%)、「一般事務」(2.7%)となっている。

○第1位～3位までの合計でも「情報処理システム開発」が14.9%で最も高く、次いで「一般事務」、「機械設計」(いずれも5.4%)となっている。

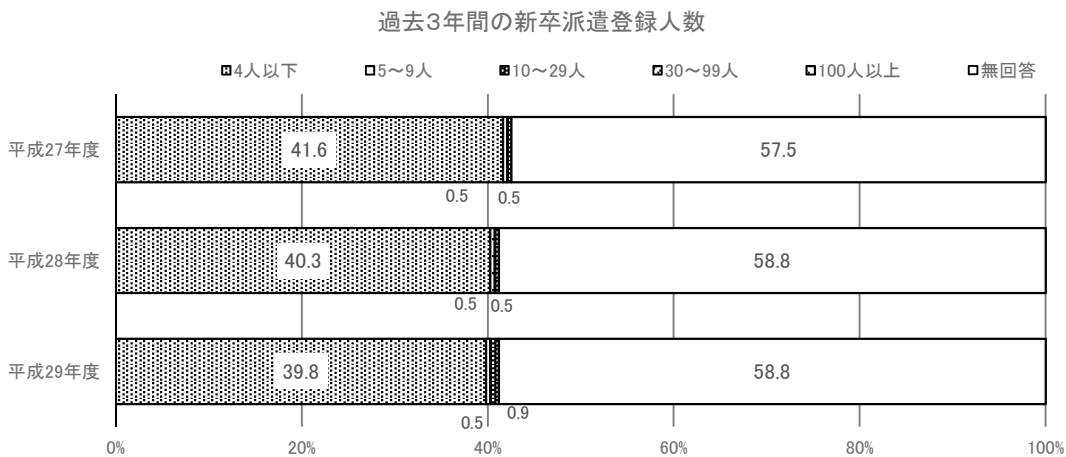
派遣労働者の登録業務

	1位	2位	3位	計
情報処理システム開発	12.7	1.4	0.9	14.9
機械設計	3.2	2.3	0.0	5.4
放送番組等制作	1.8	0.5	0.5	2.7
事務用機器操作	1.8	0.5	0.0	2.3
建築設備運転、点検、整備	0.9	0.9	0.0	1.8
一般事務	2.7	0.5	2.3	5.4
その他	7.2	0.5	0.5	8.1
無回答	63.8	90.0	94.1	63.8

※登録業務(縦の項目)の回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(5) 過去3年間の新卒派遣登録人数【第 24 表】

○過去3年間の新卒派遣登録人数は、「4人以下」が4割前後で例年高くなっている。



5.派遣労働者の賃金

(1)派遣労働者の平均時給額【第25表】

- 派遣中の平均時間給は、2,997円となっている。
- 平均時間給額が高い業務は、「テレマーケティングの営業」(4,108円)、「セールスエンジニア、金融商品営業」(4,060円)、「情報処理システム開発」(3,909円)等となっている。
- 平均時間給額が低い業務は、「軽作業」(1,126円)、「物の製造」(1,325円)となっている。

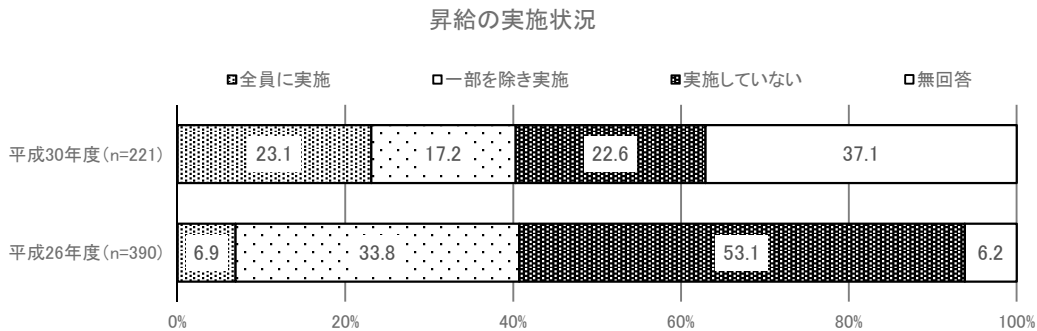
業務別平均時給額(単位:円)

業務名	平成30年度	平成26年度
全体	2,997	1,787
情報処理システム開発	3,909	2,976
機械設計	2,921	2,571
放送番組等制作	2,674	1,942
事務用機器操作	2,359	1,614
建築設備運転、点検、整備	3,815	1,677
テレマーケティングの営業	4,108	1,462
セールスエンジニア、金融商品営業	4,060	2,665
水道施設等の設備運転等	2,383	1,456
一般事務	2,105	1,420
営業	2,562	1,691
軽作業	1,126	1,089
物の製造	1,325	1,301
その他	3,098	1,781

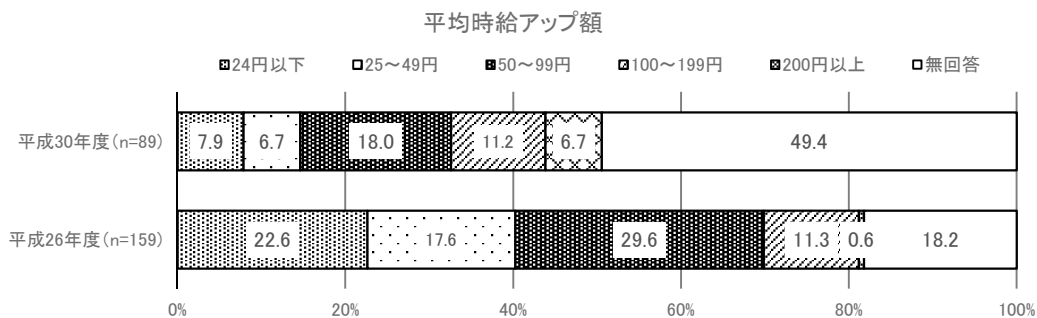
※業務別回答数「3サンプル以下」は掲載していない。

(2)昇給の実施状況【第26～27表】

- 平成30年度の昇給については、「全員に実施」が23.1%で最も高く、次いで「実施していない」が22.6%となっている。
- 無回答を除く割合では「全員に実施」が36.7%、「一部を除き実施」が27.3%となり、昇給の実施割合が6割を超える。

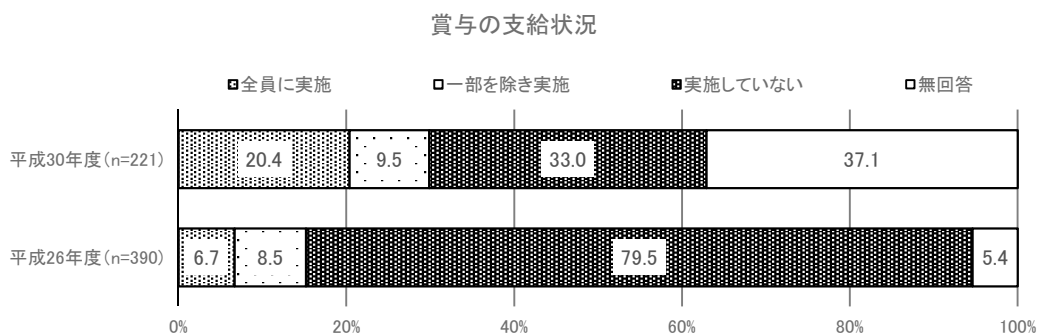


- 昇給を実施した事業所の平均時給アップ額は、「50～99円」が18.0%で最も高く、次いで「100～199円」(11.2%)となっている。

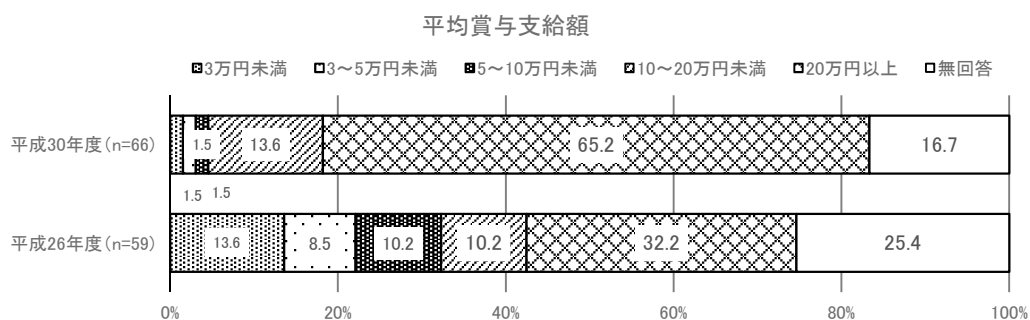


(3) 賞与の支給状況【第 28～29 表】

○平成30年度の賞与については、「実施していない」が33.0%で最も高く、次いで「全員に支給」（20.4%）となっている。

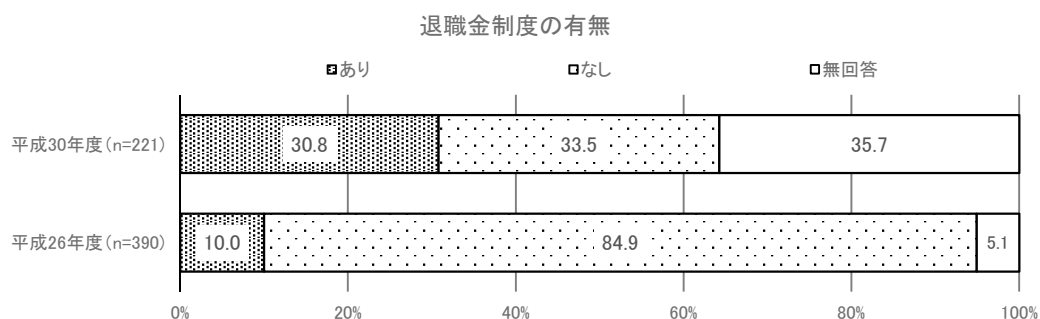


○賞与を支給した事業所の平均支給額は、「20万円以上」が65.2%で最も高く、次いで「10～20万円未満」（13.6%）となっている。



(4) 退職金制度の有無【第 30 表】

○退職金制度については、「あり」が30.8%、「なし」が33.5%となっている。



6.派遣労働者の労働条件

(1)派遣労働者の保険加入率【第31～33表】

- 派遣労働者の雇用保険加入率は、「80%以上」が60.2%、次いで「20%未満」(2.7%)となっている。
- 派遣労働者の健康保険加入率は、「80%以上」が60.2%、次いで「20%未満」(2.3%)となっている。
- 派遣労働者の厚生年金加入率は、「80%以上」が60.2%、次いで「20%未満」(2.3%)となっている。

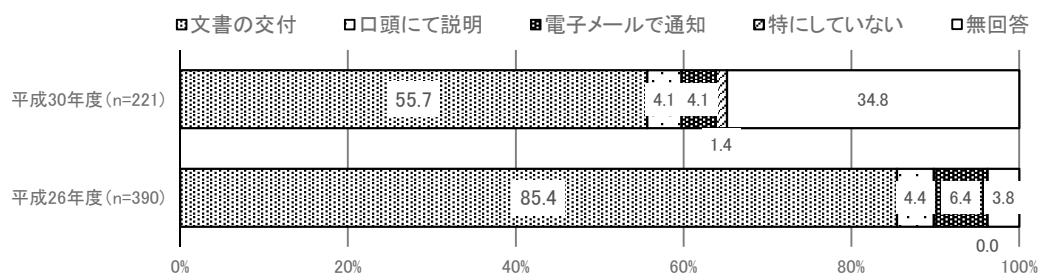
保険加入率(平成30年度・n=221/平成26年度・n=390)

	雇用保険加入率(%)		健康保険加入率(%)		厚生年金加入率(%)	
	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度
20%未満	2.7	12.1	2.3	16.2	2.3	16.9
20%～40%未満	0.9	4.1	1.4	4.6	1.4	5.4
40%～60%未満	0.5	4.4	0.5	5.6	0.5	4.9
60%～80%未満	0.0	6.4	0.0	8.2	0.0	7.9
80%以上	60.2	67.9	60.2	60.3	60.2	59.5
無回答	35.7	5.1	35.7	5.1	35.7	5.4
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(2)派遣労働者への就業条件の明示【第34～35表】

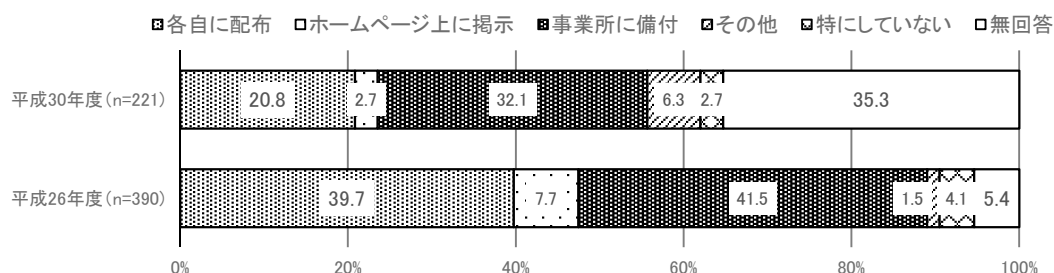
- 就業条件の明示については、「文書の交付」(55.7%)が最も高く、次いで「電子メール」と「口頭にて説明」(いずれも4.1%)となっている。

就業条件の明示方法



- 派遣労働者に適用する就業規則の周知方法として、「事業所に備付」(32.1%)が最も高く、次いで「各自に配布」(20.8%)となっている。

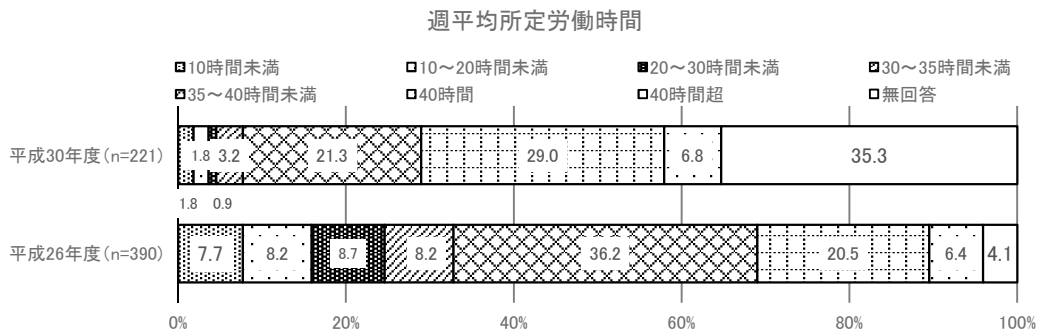
就業規則の周知方法



(3) 派遣労働者の週平均所定労働時間【第 36 表】

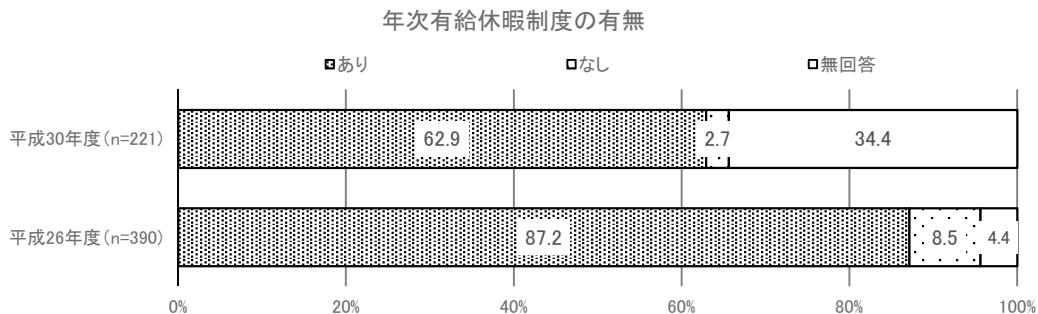
○派遣労働者の週平均所定労働時間は、「40時間」（29.0%）が最も高く、次いで「35～40時間未満」（21.3%）となっている。

○正社員とほぼ同等と言える35時間以上の週平均所定労働時間で労働している割合は「無回答」を除くと8割を超えている。

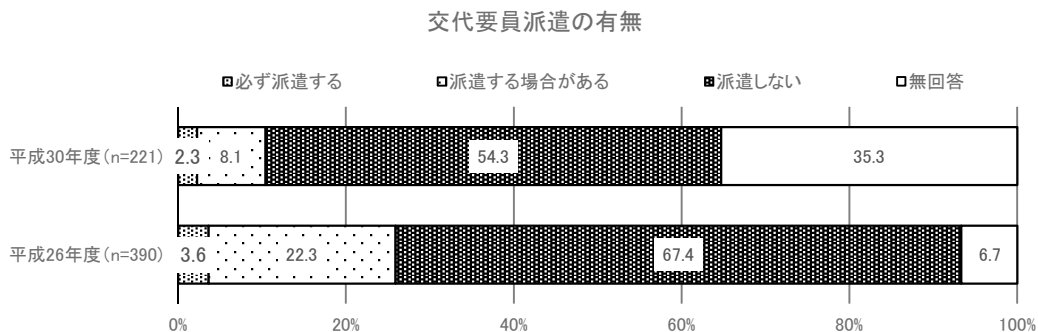


(4) 年次有給休暇制度【第 37～38 表】

○派遣労働者の年次有給休暇制度は、「あり」が62.9%で「無回答」を除くと9割以上となっている。



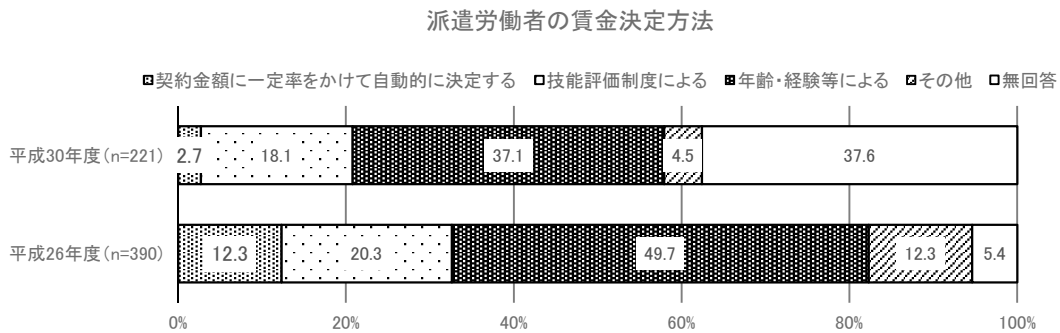
○年次有給休暇取得時の交代要員については、「派遣しない」が54.3%で過半数を占めている。



(5) 派遣労働者の賃金決定方法【第 39 表】

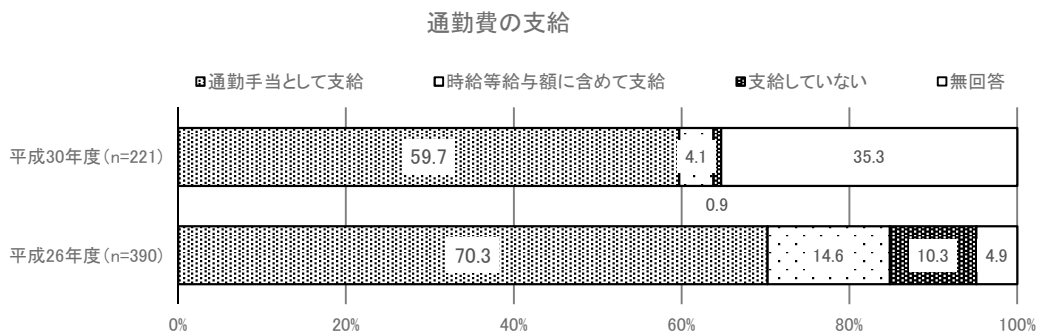
○賃金決定方法は、「年齢・経験等による」(37.1%)が最も高く、次いで「技能評価制度による」(18.1%)となっている。

○「契約金額に一定率をかける」とする事業所は6件のみで、そのうち5件が掛け率を回答しており平均値は71.4%となっている。



(6) 通勤費の支給【第 40 表】

○通勤費の支給については、「通勤手当として支給」(59.7%)が最も多い。「時給等給与額に含めて支給」(4.1%)、「支給していない」(0.9%)はいずれも少数となっている。



(7) 派遣労働者への定期健康診断・福利厚生等【第 42～49 表】

○派遣元事業所に福利厚生制度等がある場合に、派遣労働者が利用できる割合は、定期健康診断、共済互助制度、福利厚生施設、その他のいずれも9割前後と高くなっている。

福利厚生制度等の有無(平成30年度・n=221/平成26年度・n=390)

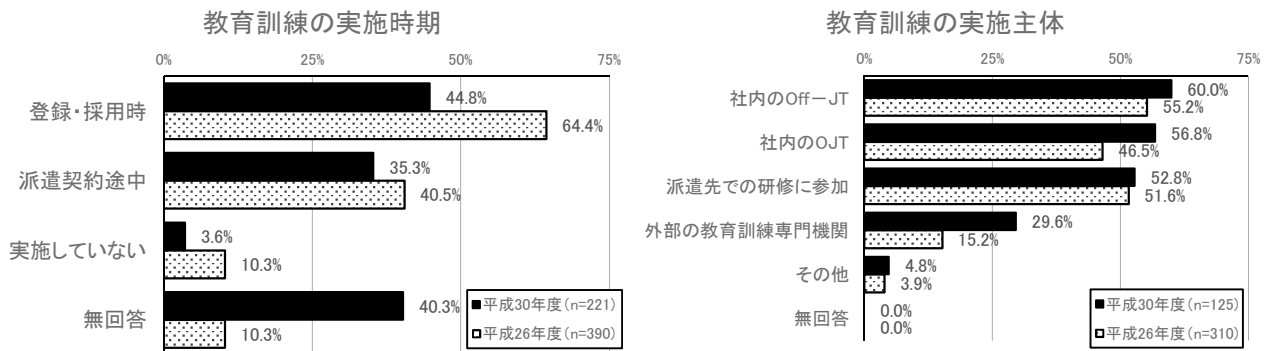
	福利厚生制度等の有無						派遣労働者の利用可否					
	ある		ない		無回答		できる		できない		無回答	
	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度
定期健康診断	65.2	88.5	0.9	7.7	33.9	3.8	94.4	74.5	2.1	3.5	3.5	22.0
共済互助制度	12.2	12.6	49.3	76.2	38.5	11.3	88.9	59.2	7.4	24.5	3.7	16.3
福利厚生施設	24.9	36.4	38.5	55.1	36.7	8.5	94.5	73.9	1.8	4.9	3.6	21.1
その他	5.0	3.8	13.1	23.8	81.9	72.3	90.9	60.0	0.0	0.0	9.1	40.0

7. 派遣労働者の教育訓練制度

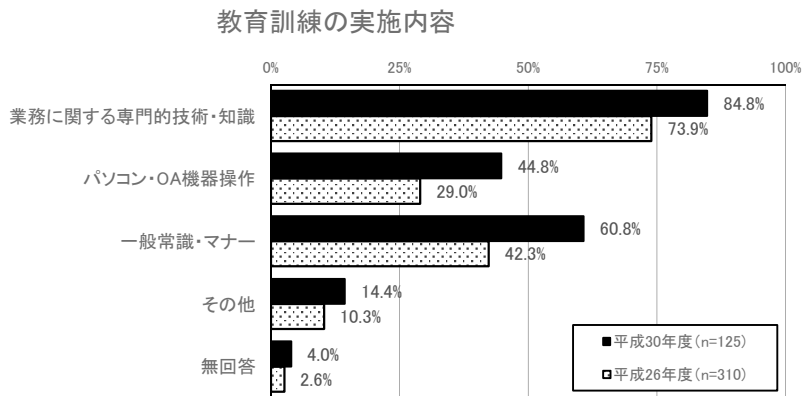
(1) 教育訓練等の実施(複数回答)【第 50～52 表】

○教育訓練の実施時期については、「登録・採用時に実施」が44.8%で最も高く、次いで「派遣契約途中に実施」(35.3%)となっている。

○教育訓練の実施主体については、「社内のOff-JT」が60.0%で最も高く、次いで「社内のOJT」(56.8%)、「派遣先での研修に参加」(52.8%)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」が84.8%で最も高く、次いで「一般常識・マナー」(60.8%)、「パソコン・OA機器操作」(44.8%)となっている。



○業務別にみると、「一般事務」では「一般常識・マナー」が最も高くなっている。

教育訓練実施内容<業務別>

	回答数 (件)	業務の専門的 技術・知識	パソコン・OA 機器 操作	一般常識・マナー	その他	無回答
情報処理システム開発	50	90.0	38.0	62.0	10.0	4.0
機械設計	9	88.9	77.8	77.8	11.1	0.0
一般事務	7	57.1	57.1	85.7	14.3	0.0
その他	23	73.9	56.5	47.8	17.4	13.0

※売上最大業務（縦の項目）の回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

○全常用労働者数規模別にみると、いずれも「業務の専門的技術・知識」が最も高くなっている。

教育訓練実施内容<全常用労働者別>

	回答数 (件)	業務の専門的 技術・知識	パソコン・OA 機器 操作	一般常識・マナー	その他	無回答
29人以下	60	85.0	41.7	51.7	15.0	5.0
30～99人	42	83.3	57.1	78.6	11.9	2.4
100～299人	13	92.3	38.5	53.8	7.7	7.7
<小計>300人以上	10	80.0	20.0	50.0	30.0	0.0
300～499人	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
500～999人	3	100.0	0.0	0.0	33.3	0.0
1000人以上	5	80.0	40.0	80.0	40.0	0.0

(2)教育訓練実施時の受講料の派遣労働者負担、賃金補償【第53表】

○受講料の派遣労働者負担は、いずれの教育訓練内容においても「なし」が9割前後と高くなっている。

○賃金補償については、いずれの教育訓練内容においても「あり」が9割前後となっている。

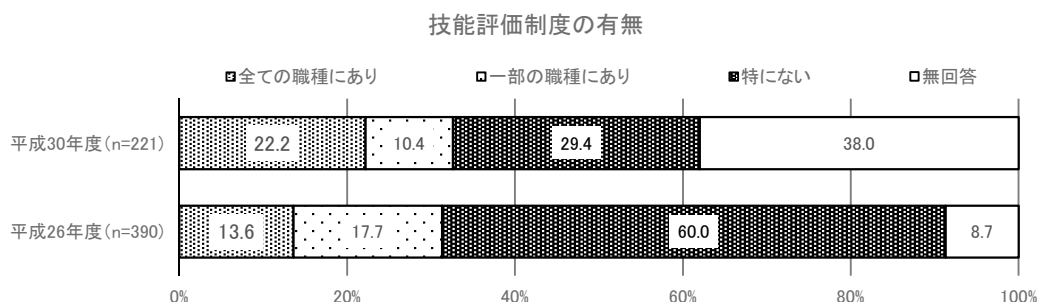
教育訓練時の受講料負担、賃金補償

	回答数 (件)	受講料派遣労働者負担				賃金補償			
		あり	一部あり	なし	無回答	あり	一部あり	なし	無回答
業務の専門的技術・知識	106	6.6	0.9	92.5	0.0	92.5	1.9	5.7	0.0
パソコン・OA 機器操作	56	3.6	0.0	96.4	0.0	89.3	3.6	7.1	0.0
一般常識・マナー	76	2.6	0.0	96.1	1.3	89.5	1.3	7.9	1.3
その他	18	0.0	5.6	88.9	5.6	88.9	0.0	11.1	0.0

8.派遣労働者の技能評価

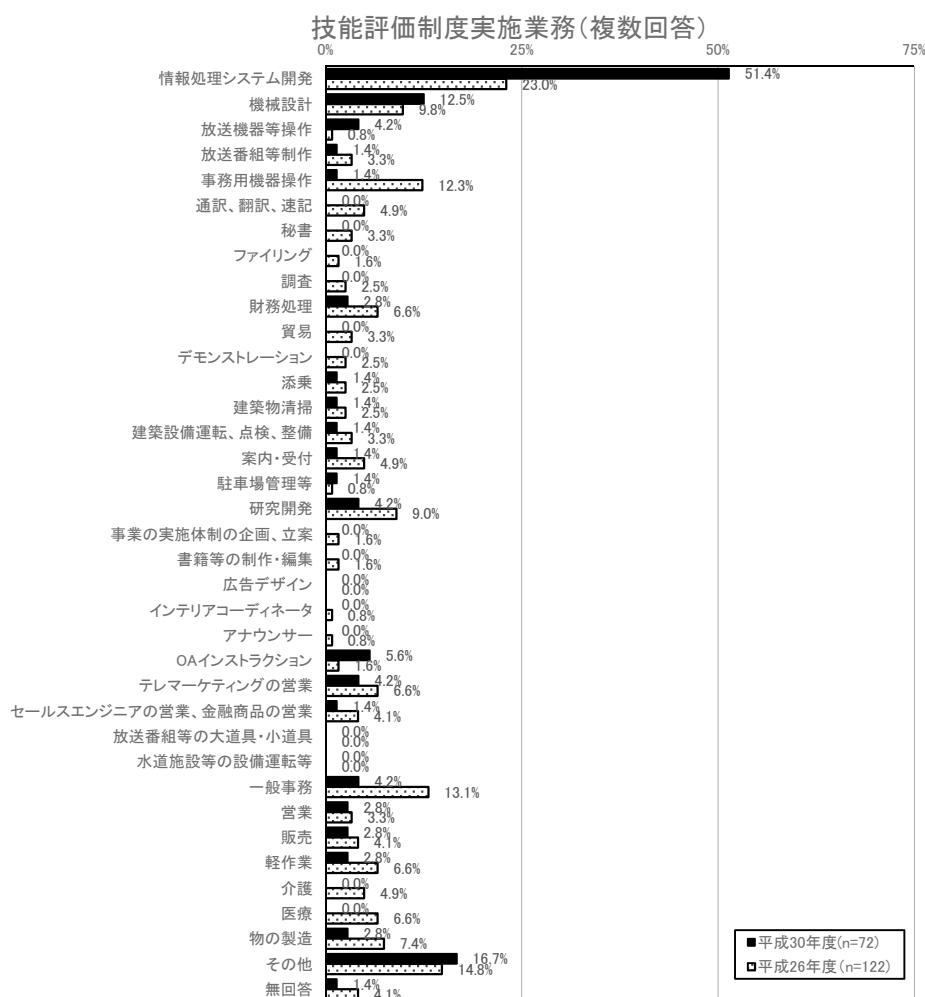
(1)企業内技能評価制度の有無【第54表】

○企業内技能評価制度については、「特にない」が29.4%で最も高く、次いで「全ての職種にあり」(22.2%)、「一部の職種にあり」(10.4%)となっている。



(2)技能評価実施業務(複数回答)【第55表】

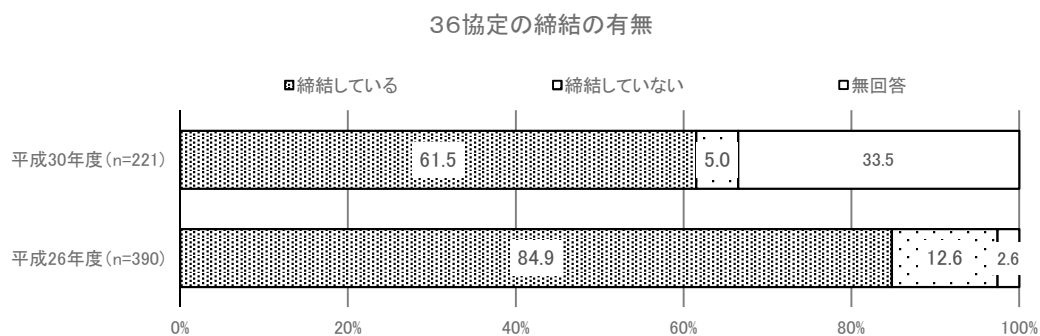
○「全て」もしくは「一部」の職種で企業内技能評価制度がある場合(72社)の対象業務としては、「情報処理システム開発」が51.4%で最も高く、次いで「機械設計」(12.5%)となっている。



9.3 6 協定（労働基準法 36 条に基づいた労使協定）

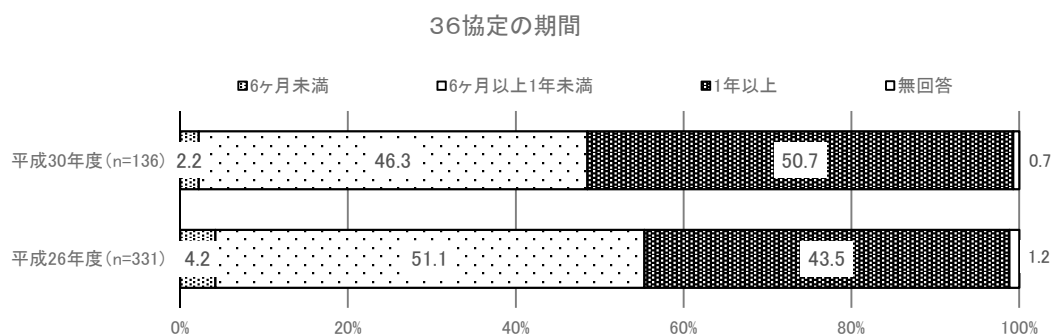
(1) 36協定の締結の有無【第 56 表】

○36 協定を「締結している」事業所の割合は、61.5%となっている。



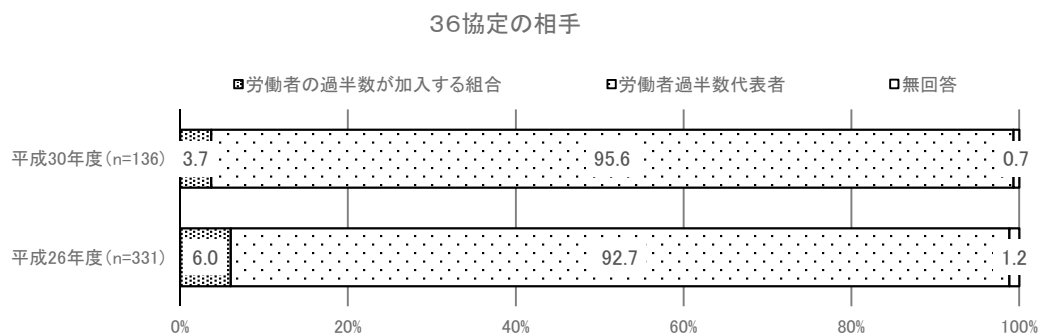
(2) 36協定の期間【第 57 表】

○協定の期間を「1年以上」とした事業所が 50.7%、「6ヶ月以上1年未満」とした事業所が 46.3%となっており、95%以上が「6ヶ月以上」である。



(3) 36協定の相手【第 58 表】

○「労働者過半数代表者」を協定締結の相手とする事業所が 95.6%となっている。

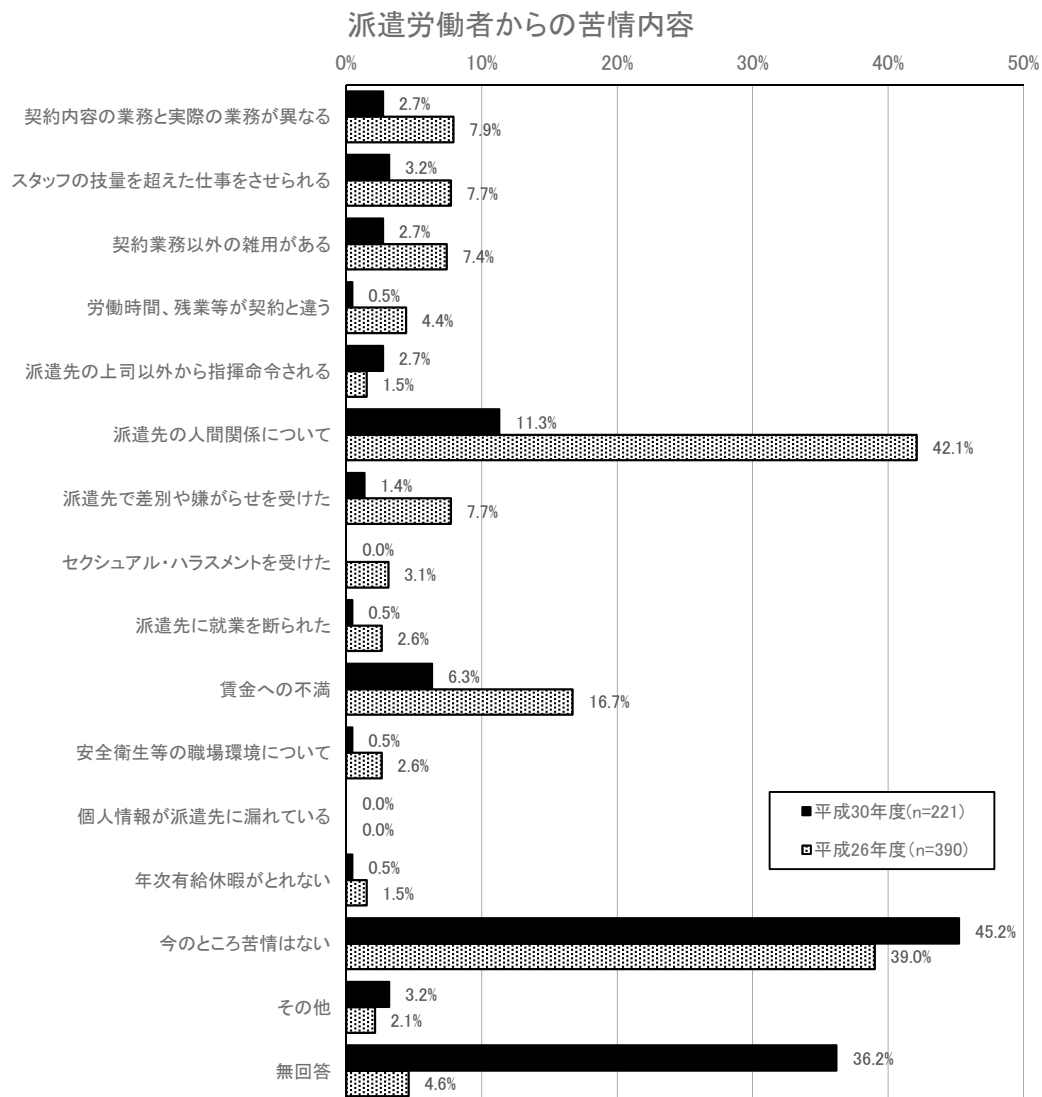


10. 派遣労働者からの苦情

派遣労働者からの苦情(複数回答)【第 41 表】

○「今のところ苦情はない」が 45.2%となっている。

○派遣労働者からの苦情については、「派遣先の人間関係について」が11.3%で最も高く、次いで「賃金への不満」(6.3%)となっている。



11. 派遣先との労働者派遣契約

(1) 派遣先の労働者派遣契約の履行状況【第 59～70 表】

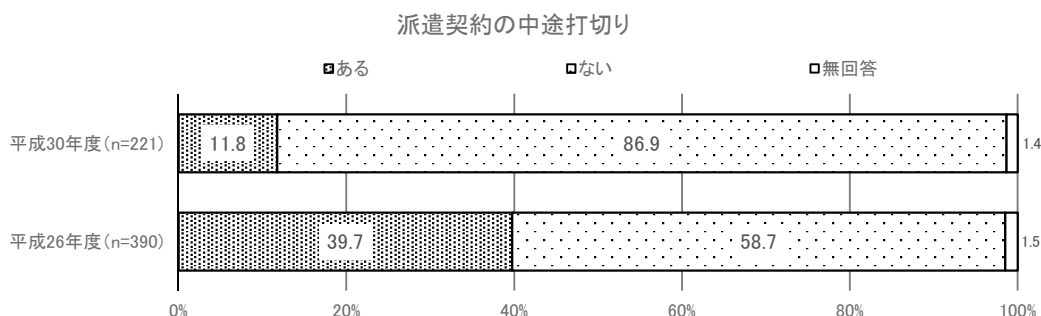
○派遣先の契約履行状況については、どの項目においても「ほぼ守られている」が9割超となっている。

派遣先の契約履行状況(平成30年度・n=221/平成26年度・n=390)

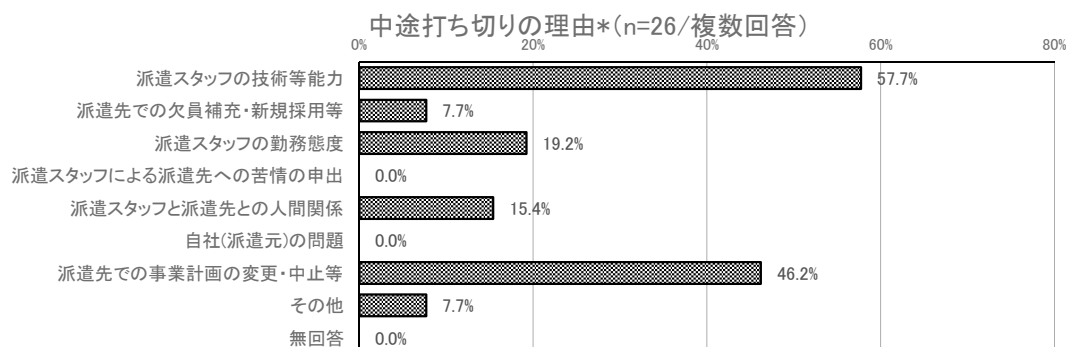
	ほぼ守られている		守られていない場合がある		守られない場合が多い		契約書に記載がない		無回答	
	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度	平成30年度	平成26年度
業務の内容	95.5	92.6	2.3	4.4	0.0	0.3	0.0	0.0	2.3	2.8
派遣就業の場所	96.4	96.4	0.9	0.5	0.0	0.3	0.0	0.0	2.7	2.8
直接指揮命令する者	92.3	89.0	4.5	7.7	0.0	0.5	0.0	0.0	3.2	2.8
派遣期間	95.5	94.9	1.8	2.3	0.0	0.3	0.0	0.0	2.7	2.6
就業する日	95.9	95.1	0.5	2.1	0.0	0.3	0.0	0.0	3.6	2.6
就業の開始・終了時間、休憩時間	94.6	90.8	1.4	5.9	0.9	0.5	0.0	0.0	3.2	2.8
休日労働、時間外労働	93.7	91.8	3.2	5.1	0.5	0.3	0.0	0.0	2.7	2.8
安全衛生に関する事項	96.4	94.6	0.5	2.3	0.0	0.3	0.5	0.0	2.7	2.8
苦情処理に関する事項	95.5	92.6	0.9	3.8	0.0	0.5	0.5	0.0	3.2	3.1
派遣先都合の契約解除時に講ずる措置	95.5	89.0	1.4	6.4	0.0	1.5	0.0	0.0	3.2	3.1
派遣先責任者に関する事項	96.8	94.6	0.5	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	3.1
施設利用等福利厚生に関する事項	92.8	91.0	1.4	1.3	0.0	0.5	2.7	4.1	3.2	3.1

(2) 派遣契約の中途打ち切り【第 71～78 表】

○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、平成26年度では約6割であった「ない」が、平成30年度では86.9%と9割近くを占めている。



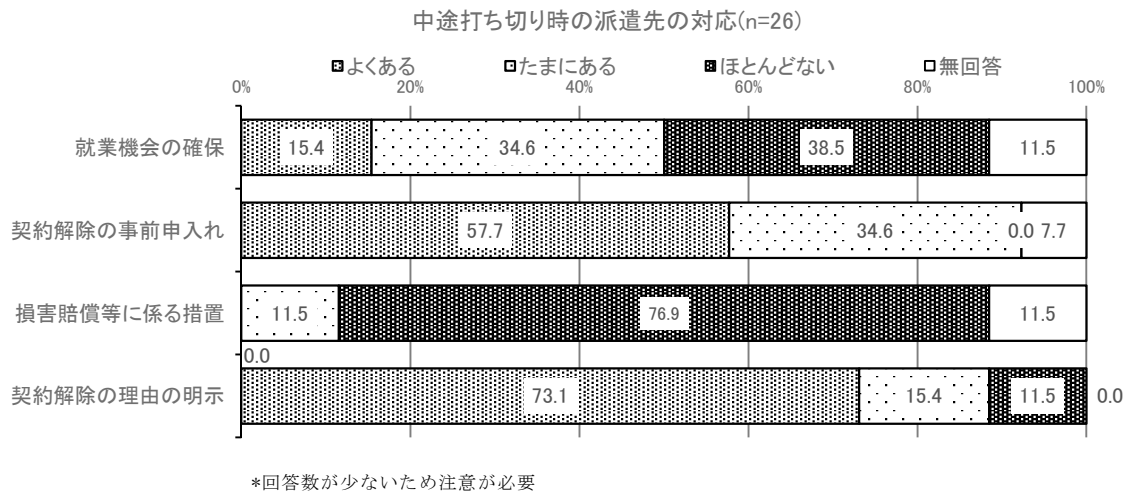
○「ある」と回答した事業所が契約を途中で打ち切られた理由としては、「派遣スタッフの技術等能力」が57.7%で最も高く、次いで「派遣先での事業計画の変更・中止等」(46.2%)となっている。



*回答数が少ないため注意が必要

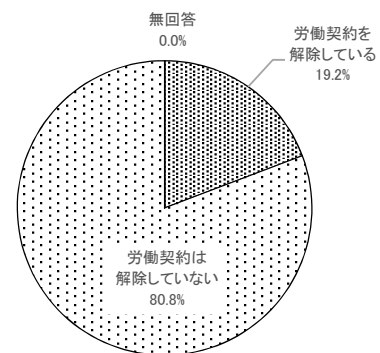
○契約を途中で打切られた際の派遣先の対応状況は、「契約解除の理由の明示」については、「よくある」(73.1%)、「たまにある」(15.4%)となっている。また、「契約解除の事前申入れ」については、「よくある」(57.7%)、「たまにある」(34.6%)となっている。

○一方、「損害賠償等に係る措置」については、「ほとんどない」(76.9%)となっている。

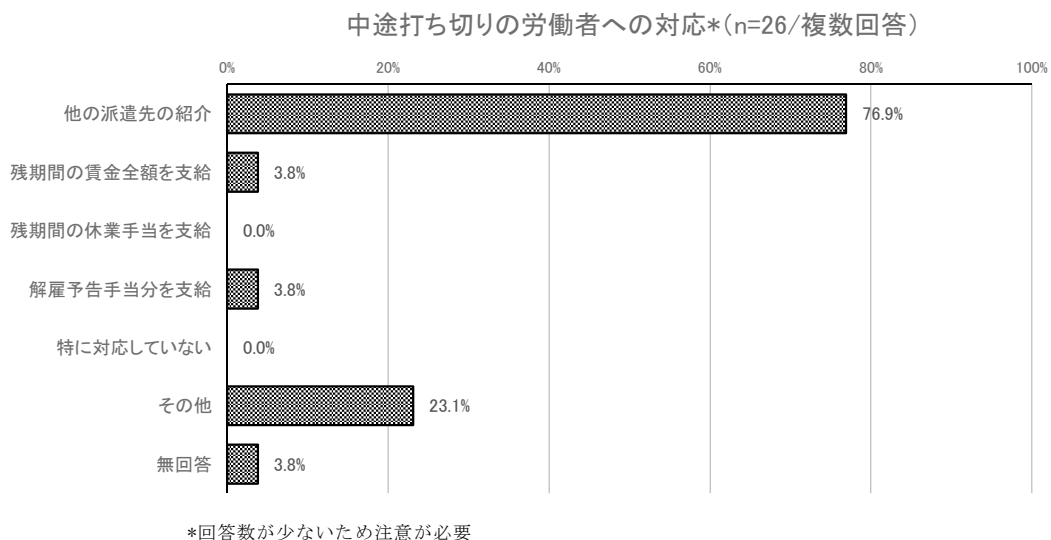


○派遣契約が途中で打切られた際の派遣労働者との労働契約は、「解除していない」が80.8%、「解除している」が19.2%となっている。

中途打ち切り時の労働契約 (n=26)



○派遣契約が途中で打切られた際の派遣労働者への対応としては、「他の派遣先の紹介」が76.9%で最も高く、次いで「その他」(23.1%)となっている。

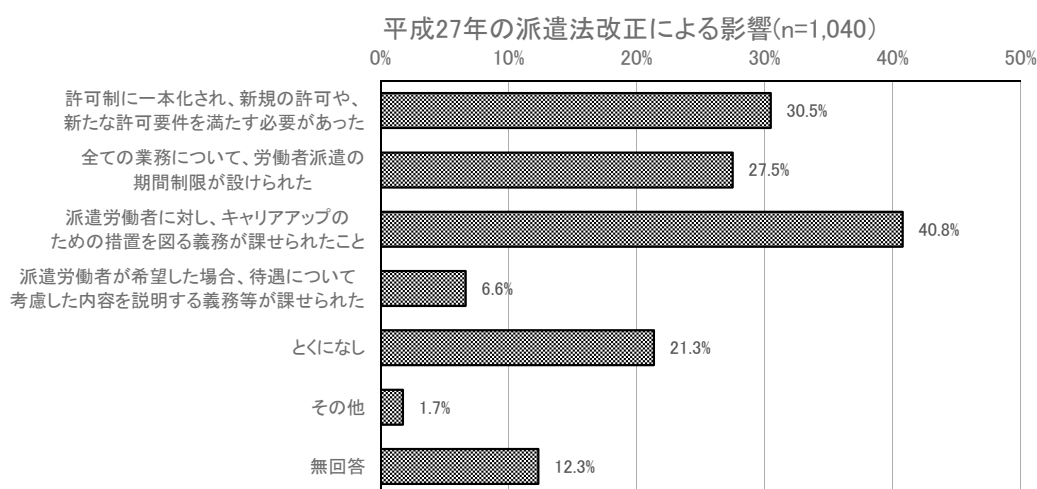


※ここからは全事業所(1040 事業所)の集計結果である。

12. 派遣事業の現状と今後の課題

(1) 平成 27 年の派遣法改正による影響(複数回答)【第 79 表】

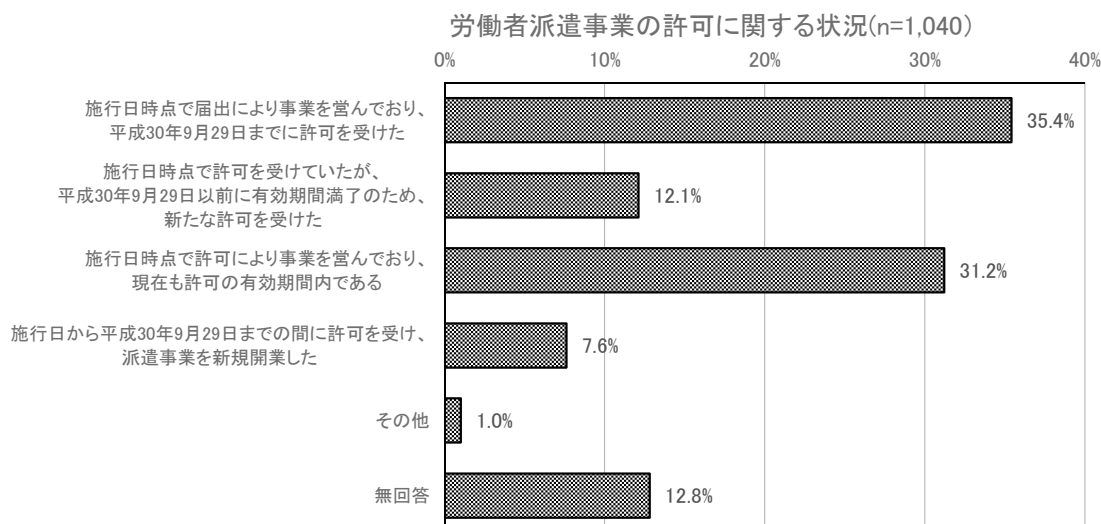
○平成 27 年の派遣法改正に関し、対応に係る影響が大きかったものとしては、「派遣労働者に対し、キャリアアップのための措置を図る義務が課せられたこと」が 40.8%で最も高く、次いで「許可制に一本化され、新規の許可や、新たな許可要件を満たす必要があった」(30.5%)、「全ての業務について、労働者派遣の期間制限が設けられた」(27.5%) となっている。



(2) 労働者派遣事業の許可に関する状況【第 80～81 表】

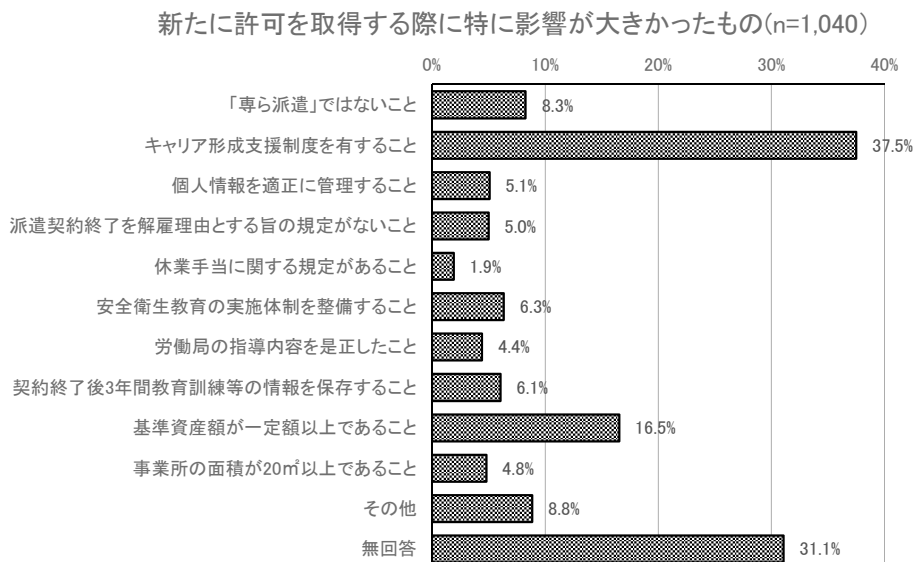
① 労働者派遣事業の許可に関する状況

○労働者派遣事業の許可の状況は、「施行日時点で届出により事業を営んでおり、平成 30 年 9 月 29 日までに許可を受けた」が 35.4%で最も高く、次いで「施行日時点で許可により事業を営んでおり、現在も許可の有効期間内である」(31.2%) となっている。



②新たに許可を取得する際に特に影響が大きかったもの(複数回答)

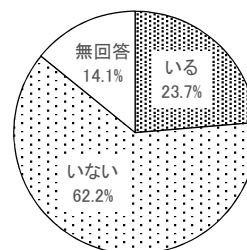
○新たに許可を取得する際に特に影響が大きかったものは、「キャリア形成支援制度を有すること」の37.5%が最も高く、次いで「基準資産額が一定額以上であること」(16.5%)となっている。



(3)今年度期間制限に達する見込みの派遣労働者の有無【第 82 表】

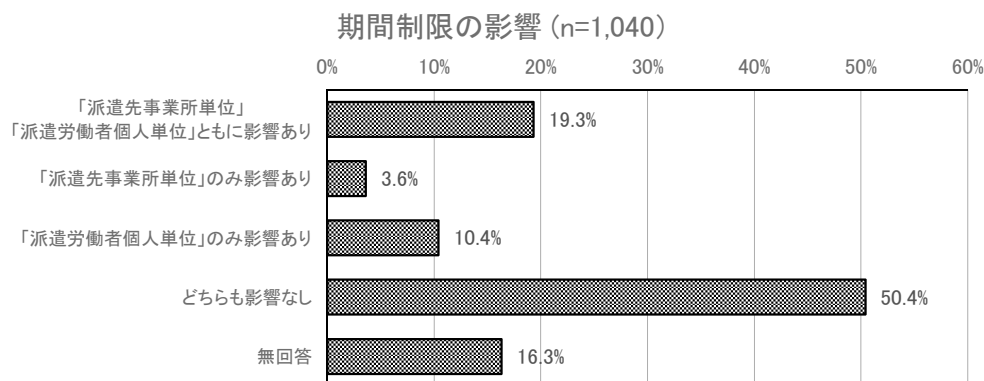
○今年度期間制限に達する見込みの派遣労働者は「いる」が23.7%、「いない」が62.2%となっている。

期間制限に達する見込みの派遣労働者(n=1,040)



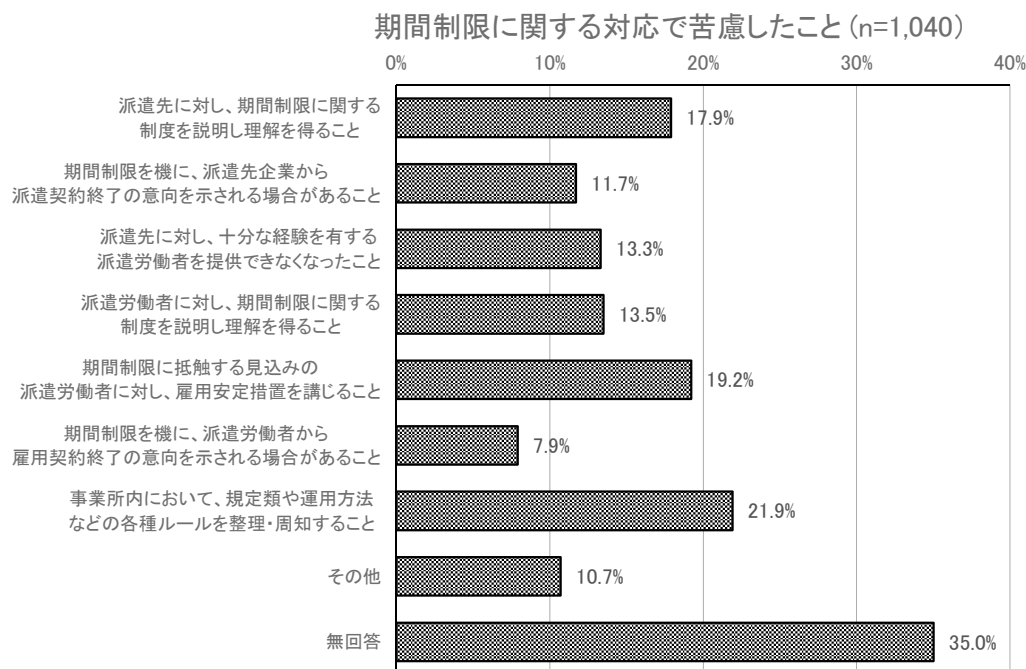
(4)期間制限の影響【第 83 表】

○期間制限の影響については「どちらも影響なし」が50.4%で最も高く、半数を占めている。次いで「『派遣先事業所単位』『派遣労働者個人単位』ともに影響あり」(19.3%)となっている。



(5) 期間制限に関する対応で苦慮したこと(複数回答)【第 84 表】

○期間制限に関する対応で苦慮したことは、「事業所内において、規定類や運用方法などの各種ルールを整理・周知すること」が 21.9%で最も高く、次いで「期間制限に抵触する見込みの派遣労働者に対し、雇用安定措置を講じること」(19.2%)、「派遣先に対し、期間制限に関する制度を説明し理解を得ること」(17.9%) となっている。



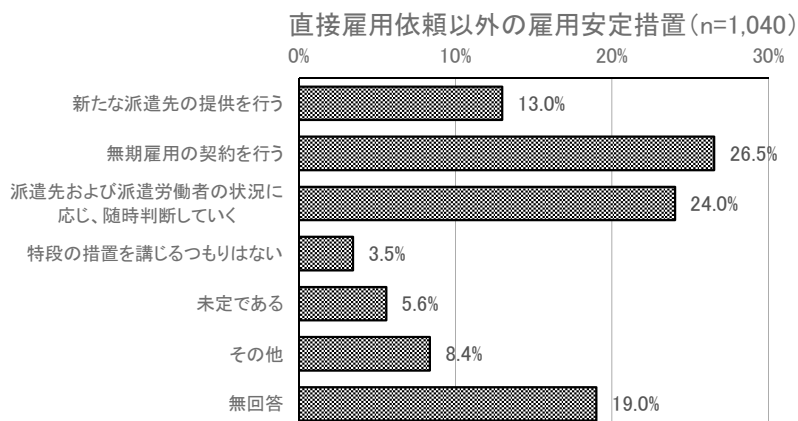
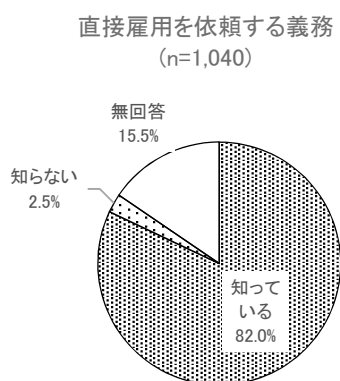
(6) 個人単位の期間制限への対応【第 85～86 表】

① 派遣先に直接雇用を依頼する義務

○本人から希望があれば、派遣先に直接雇用を依頼する義務があることについて、「知っている」が 82.0%と高く、「知らない」は 2.5%と低くなっている。

② 他の雇用安定措置に係る方針

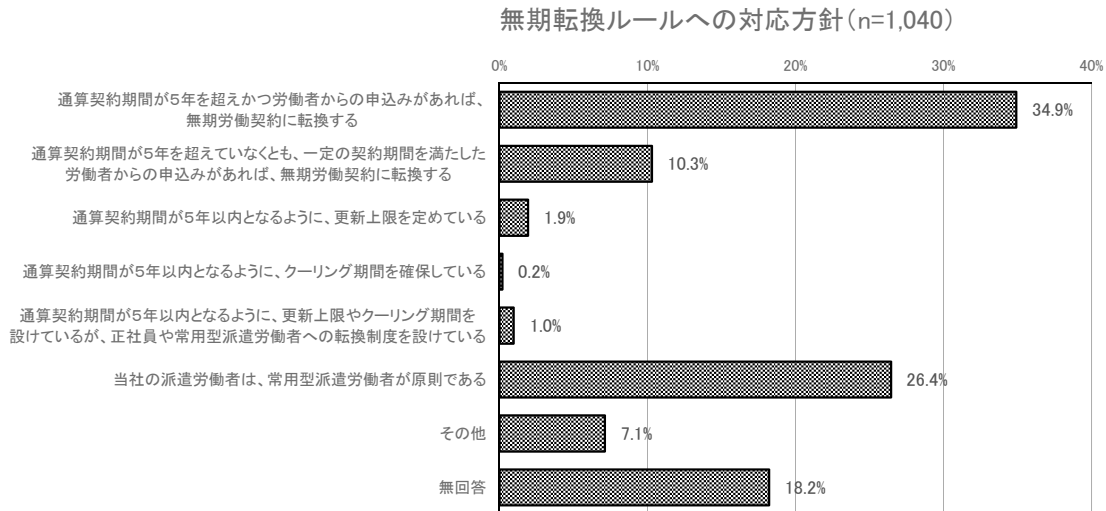
○派遣先に直接雇用を依頼する以外の雇用安定措置は、「無期雇用の契約を行う」が 26.5%で最も高く、次いで「派遣先および派遣労働者の状況に応じ、随時判断していく」(24.0%) となっている。



(7) 無期転換ルールについて【第 87～90 表】

① 主な対応方針

- 無期転換ルールについての主な対応方針は「通算契約期間が5年を超えかつ労働者からの申込みがあれば、無期労働契約に転換する」が34.9%で最も高くなっている。また「当社の派遣労働者は、常用型派遣労働者が原則である」が26.4%で2番目となっている。

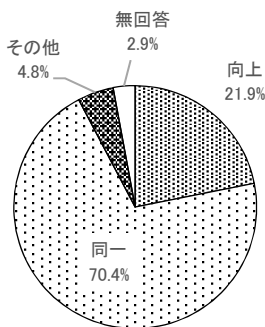


② 無期転換前後での労働条件等の見直し

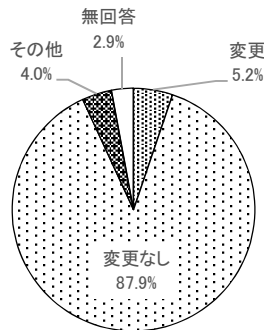
- 無期転換前後での労働条件の見直しについては「同一」が70.4%、「向上」が21.9%となっている。
- 業務内容の見直しについては「変更なし」が87.9%、「変更」が5.2%となっている。
- 派遣料金については「据え置き」が67.3%、「引き上げ」が18.5%となっている。引き上げの場合の平均引き上げ率は10.8%となっている。

無期転換前後での労働条件等の見直し(n=1,040)

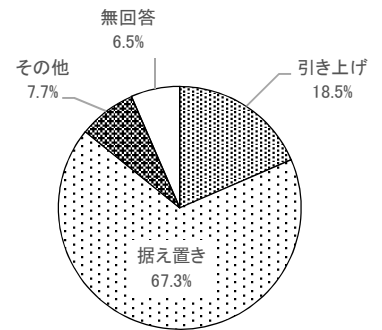
【労働条件】



【業務内容】



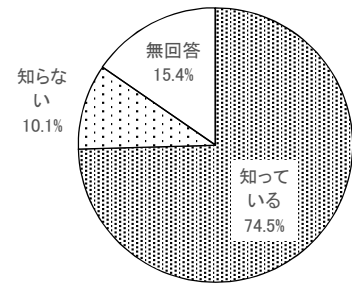
【派遣料金】



(8)働き方改革関連法の均等・均衡待遇ルールについて
【第 91 表】

均等・均衡待遇ルール(n=1,040)

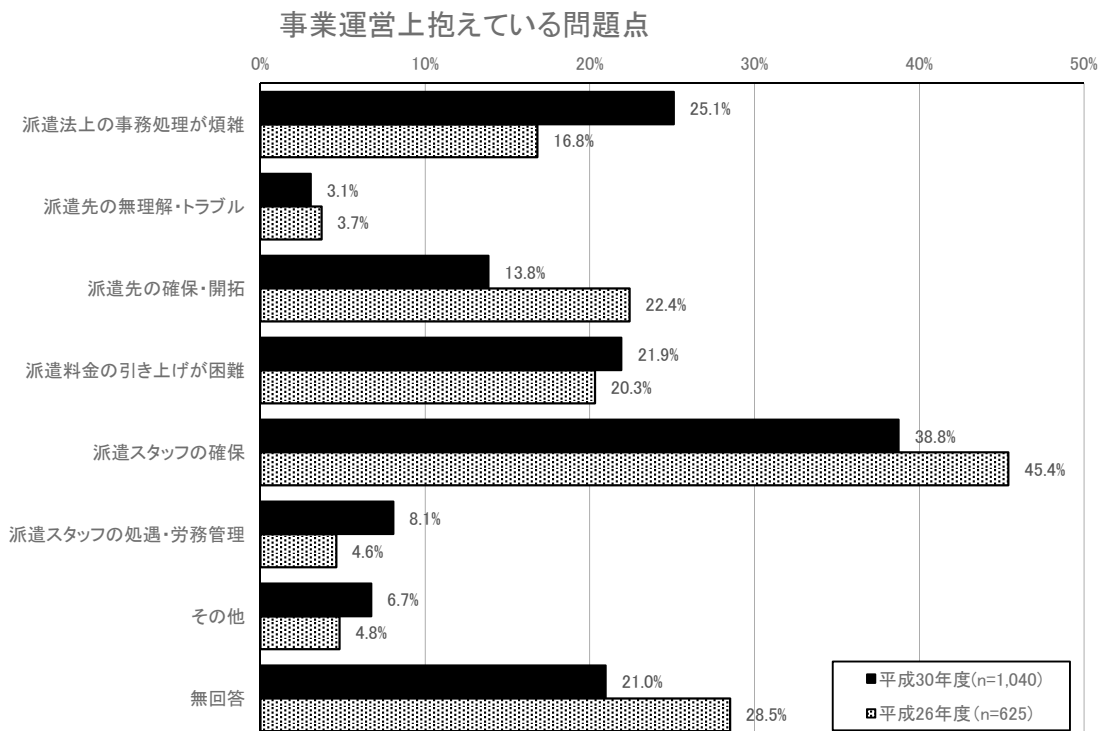
○働き方改革関連法の均等・均衡待遇ルールについては、「知っている」が74.5%、「知らない」が10.1%となっている。



(9)事業運営上抱えている問題点(2つまで回答)【第 92 表】

○事業運営上抱えている問題点としては、「派遣スタッフの確保」が38.8%で最も高く、次いで「派遣法上の事務処理が煩雑」(25.1%)、「派遣料金の引き上げが困難」(21.9%)となっている。

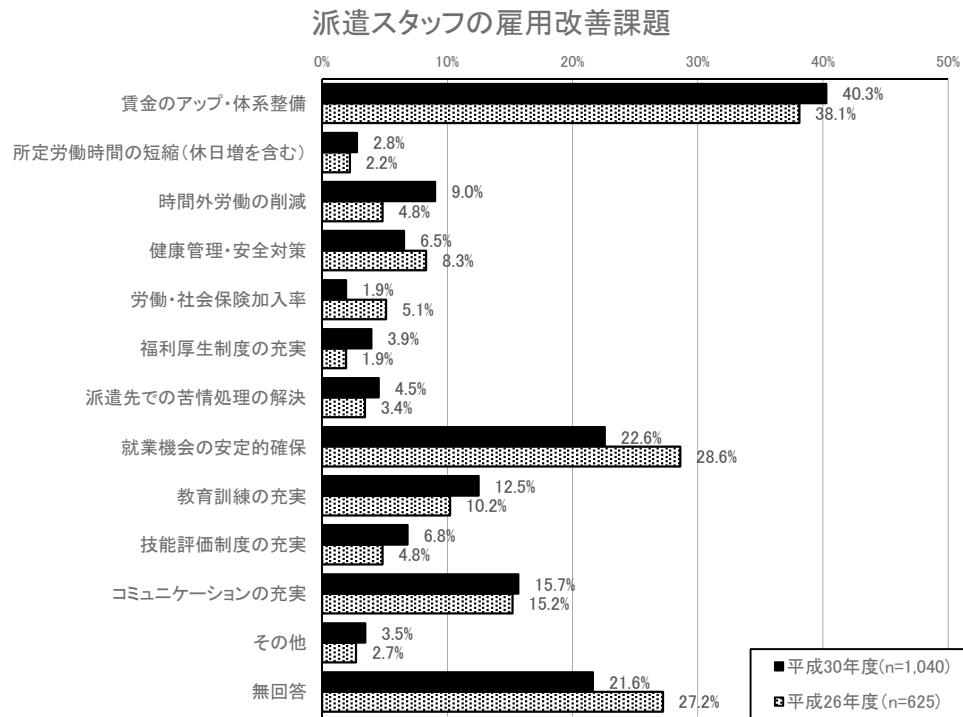
○平成 26 年度と比較すると、「派遣法上の事務処理が煩雑」が 8.3 ポイント増加している。



(10) 派遣スタッフへの雇用改善には何が重要か(2つまで回答)【第 93 表】

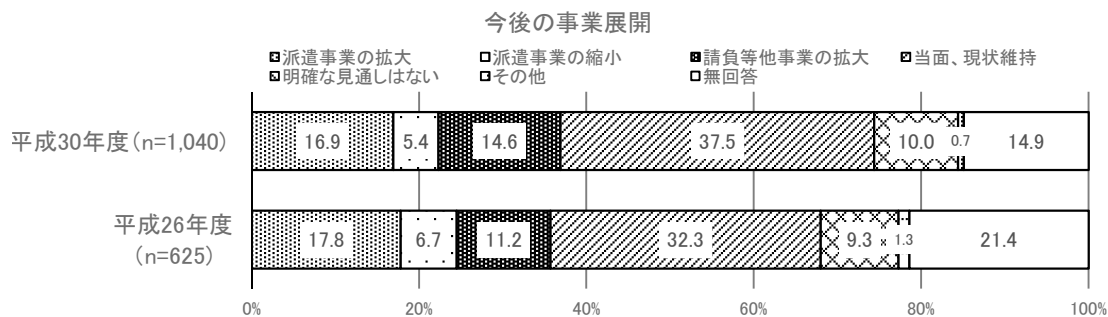
○派遣スタッフへの雇用改善には何が重要かは、「賃金のアップ・体系整備」が40.3%で最も高く、次いで「就業機会の安定的確保」(22.6%)となっている。

○平成26年度と比較すると、「就業機会の安定的確保」が6.0ポイント減少している一方で、「時間外労働の削減」が4.2ポイント増加している。



(11) 今後の事業展開【第 94 表】

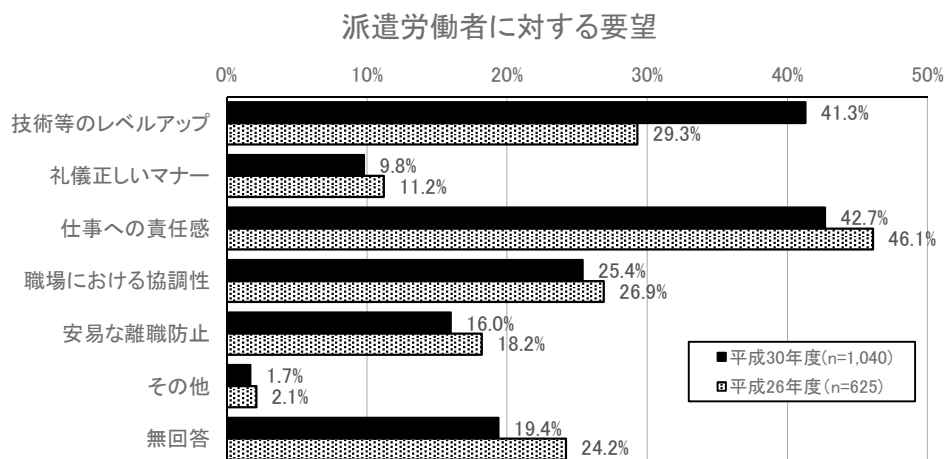
○今後の事業展開については、「当面、現状維持」(37.5%)が最も高く、次いで「派遣事業の拡大」(16.9%)となっている。



13.派遣元事業所からの要望

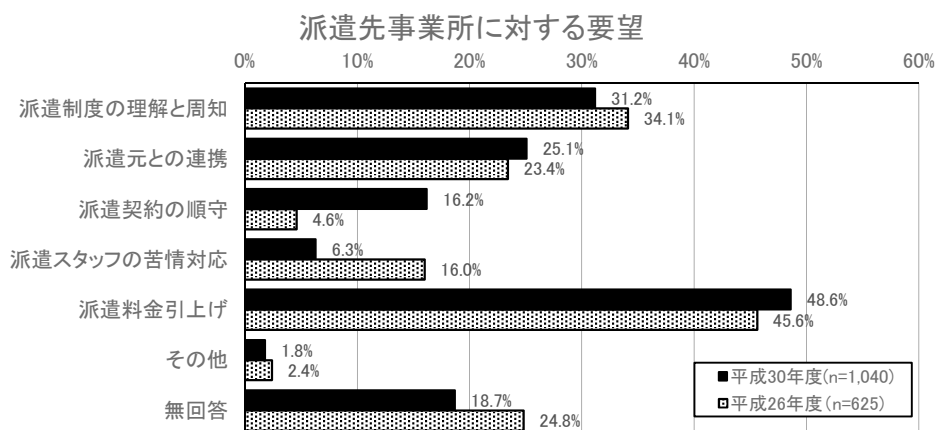
(1)派遣労働者に対する要望(2つまで回答)【第95表】

○派遣労働者に対する要望としては、「仕事への責任感」が42.7%で最も高く、次いで「技術等のレベルアップ」(41.3%)、「職場における協調性」(25.4%)となっている。



(2)派遣先事業所に対する要望(2つまで回答)【第96表】

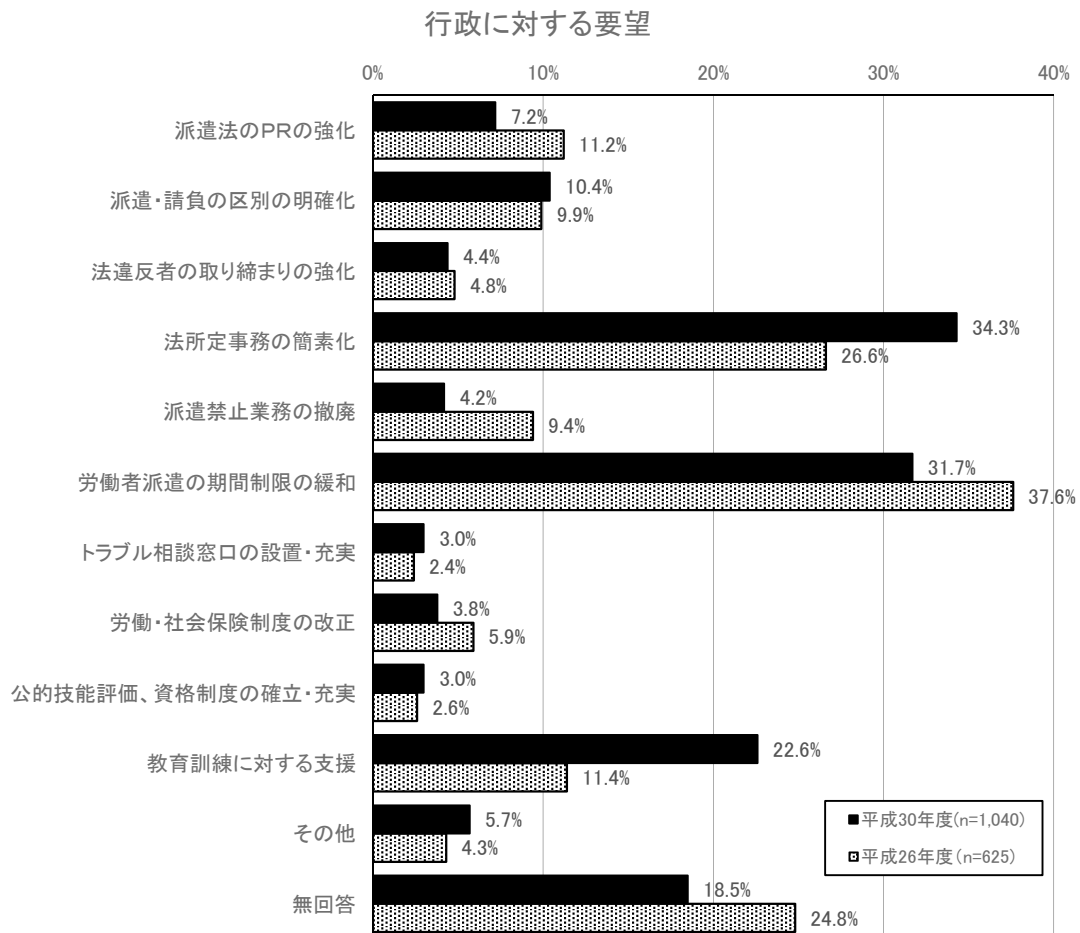
○派遣先事業所に対する要望としては、「派遣料金引き上げ」が48.6%で最も高く、次いで「派遣制度の理解と周知」(31.2%)、「派遣元との連携」(25.1%)となっている。



(3) 派遣法に関連する行政への要望(2つまで回答)【第 97 表】

○派遣法に関連した要望としては、「法所定事務の簡素化」34.3%で最も高く、次いで「労働者派遣の期間制限の緩和」(31.7%)、「教育訓練に対する支援」(22.6%) となっている。

○平成 26 年度と比較すると、「教育訓練に対する支援」が 11.2 ポイント増加、「法所定事務の簡素化」が 7.7 ポイント増加している。



14.自由意見

※（ ）内は（全従業員規模、売上最多業務）

【教育訓練について】

- 派遣（特に有期と思われるが）全員無期社員でやっているのので、回答するのが難しい。以前顧客に2名引抜きがあり、説明もなく、引抜いてもあたり前になっている感がある。まじめにやっている派遣会社が育てて引抜かれ経営的に困難になる。又、新入社員の教育をしても、むなし。 (29人以下、情報処理システム開発)
- 技術エンジニアの場合、経験により技術領域、レベル内容が違うため、派遣法が求める教育訓練を個人に対して行うのは難しい。(29人以下、その他)
- キャリアアップ・教育訓練に関する事項での支援を強く希望します。教育にかかるコストは派遣会社にとって大きな割合があるため。コスト面だけでなく、一人一人に合わせたセミナーなどもして頂けると良いと思います。(29人以下、添乗)
- 無期雇用で正社員雇用をしておりますが、業務内容によっては、有期雇用で進めて行きたい時もあり、期間制限や教育訓練等は、緩和して欲しいです。(100~299人、無回答)
- 派遣元の規模、マージン率を全く考慮することなく、教育訓練や派遣元事業所に負担の大きい制度を強いるのはやめて欲しい。結果として、今の派遣法は、派遣で働く方たちをがんじがらめにして苦しめている。(30~99人、一般事務)
- 中、小派遣元には、派遣料金と、スタッフ給与の利幅の中で社保負担、有休、キャリアアップにかかる料金(受講費・受講中の賃金)を出すのは非常にきびしい。一般雇用と派遣雇用をすべて同じに扱うのは無理がある。(29人以下、書籍等の制作・編集)

【期間制限・安定化措置について】

- 「雇用安定化を目的としては正社員化が理想である」という考え方に基づいた法制度化が行われているがその考え方そのものに誤りがある。派遣要員は必ずしも正社員化・無期雇用化を望んでいない。(29人以下、情報処理システム開発)
- 当社の登録型派遣スタッフは、概ね主婦なので派遣という雇用形態を好んで就業しているためか、派遣先の社員、または、当社の無期雇用を望まない方が多い(無期雇用となれば負担・責任が重くなると考えているスタッフが多い)。(29人以下、一般事務)
- 派遣労働者個人単位の期間制限で同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位の派遣できる期間は、3年になって居りますが、過半数労働組合等への意見聴取後、今迄の職場を変更すれば同じ人の派遣が良いと考えています。本人の3年間の経験、スキル等を考えますと職場(課又は部)を変更しなくとも、本人の立場からすると良いと思う。(29人以下、その他)
- 同じ派遣先に3年勤務した人に正社員をすすめていますけどほとんどの方がひき続き派遣としての勤務を希望します。そして、何故同じ所にずっと派遣勤務ができないのかと叱られ、ト

ラブルになることもあります。もちろん派遣先からも、同様のことを言われます。3者が同意しているのに、長く勤務できないのは、やはり困ります。(30~99人、その他)

- H27年派遣法の改正により、労働者派遣の期間制限が設けられたが、派遣業界にとっては死活問題である。派遣元としては、正社員として契約を締結し、派遣労働者として派遣すれば良いのだが、今までの契約(個別契約)体系でないとリスクが多すぎる。資本力がある大手会社のみを生かそうとしている制度であるように思う。正社員化も望む人もいるが、望まない人も多いのではないか。(30~99人、事務用機器操作)
- 無期転換、雇用安定化措置、更に同一労働同一賃金と今後の派遣事業に対し大変不安を感じています。労働力の需給調整機能としての派遣を政府がどの様にしていきたいのか、明確にして頂きたいです。(100~299人、通訳、翻訳、速記)
- H27年派遣法改正により全ての業務について労働者派遣の期間制限が設けられた事により、派遣社員にとっては、雇い止め等のデメリットも発生してきており、対応に苦慮しています。(300~499人、販売)
- 派遣期間に上限を定めることで、派遣の常態化を防ぎ雇用の安定を計るのであれば、派遣先での直雇用義務を明確にするべきかと思えます。派遣元の義務ばかり強化しても、派遣スタッフのニーズとも合っておらず、トラブルが増えるだけではないでしょうか。(500~999人、一般事務)

【特定派遣について】

- 特定を一般派遣に統一したことで小さくてもがんばっていた特定がつぶれ大手一般派遣だけがもうかるしくみになったと思う。人を大切にアツカっていたのは特定ではないでしょうか?(29人以下、販売)
- きちんとした特定派遣をやっていたのに、一般派遣と一緒にされて迷惑です。(30~99人、情報処理システム開発)
- 弊社は正社員で派遣契約している会社ですので、今までは特定派遣でした。派遣法改正により登録型派遣会社と統合される事により、制度に矛盾を感じています。(30~99人、情報処理システム開発)
- 従来から常用社員でコンピュータソフト開発を行っており、時には派遣の形で技術提供していた会社ですが、なぜ「特定」から「一般」に統一されたかが判らないし、おかしいと思えます。(30~99人、無回答)

【働き方改革について】

- 長時間労働の法規制、厳格化は総じて高収入願望の強い時間給制派遣スタッフにとって不満との意見あり。業界の労働力不足の一因？（500～999人、無回答）
- 長時間労働の防止や年休取得率の向上など、労働時間を削減せよと行政は民官に向かって発しているが、法改正などで、事務量は増加している。（500～999人、一般事務）
- 働き方改革関連法についてのPRが少ないのではないか。（30～99人、無回答）

【要望／その他】

- 事業規模や派遣人数等によって、許可の要件を変えてほしい。小規模企業には資金要件が厳しすぎるため、事業撤退せざるを得なかった同業者が多数いました。場合によっては倒産している企業もあると思います。（29人以下、営業）
- 弊社の場合、客先へ弊社社員を派遣させるのみなので、年に1～2社、多くて1～3名の派遣です。このように頻度も少なく、契約が切れてもまた弊社員として働き続ける場合の派遣事業の届出はもっと簡素なものとしていただきたいです。（30～99人、その他）
- 無期雇用者に対する派遣契約のみを行っている企業として、登録型派遣業と同等の報告や申請がきびしい。切分けは難しいとは思いますが、検討してもらいたい。（30～99人、無回答）
- 法の改正が多く、対応不足の部分が多い。派遣事業所の負担がより大きくなっている。（29人以下、無回答）
- 労働時間を削減するためには、ぜひ事務量を減らせるように事務手続きの簡素化や調査などやめてほしい。特に事業報告書はもっともっと簡素化願いたい。事業報告書では沢山の残業が必要となっています。（500～999人、一般事務）

