

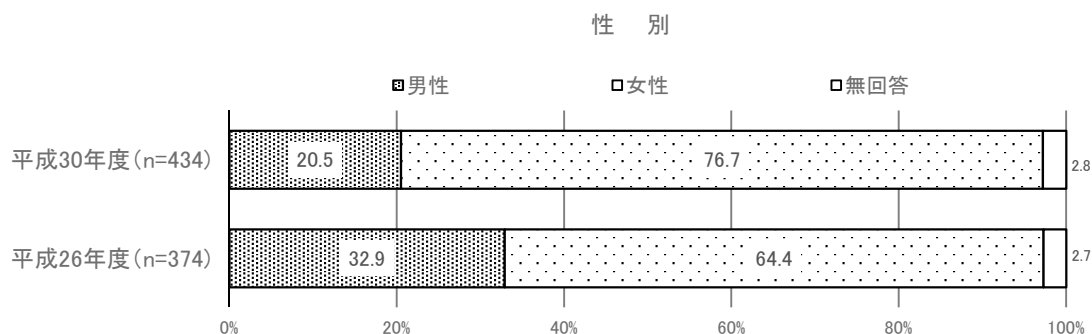
第4章 派遣労働者実態調査

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166表】

○回答を得られた434人の性別は、「男性」(20.5%)、「女性」(76.7%)となっている。



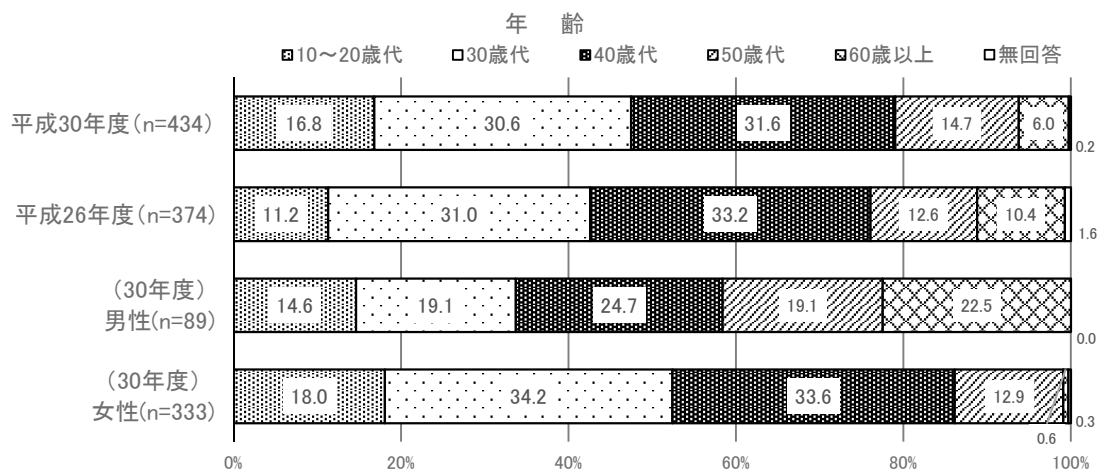
(2) 年齢【第167表】

○年代別割合は、「40歳代」(31.6%)が最も高く、次いで「30歳代」(30.6%)「10~20歳代」(16.8%)となっている。

(男女別)

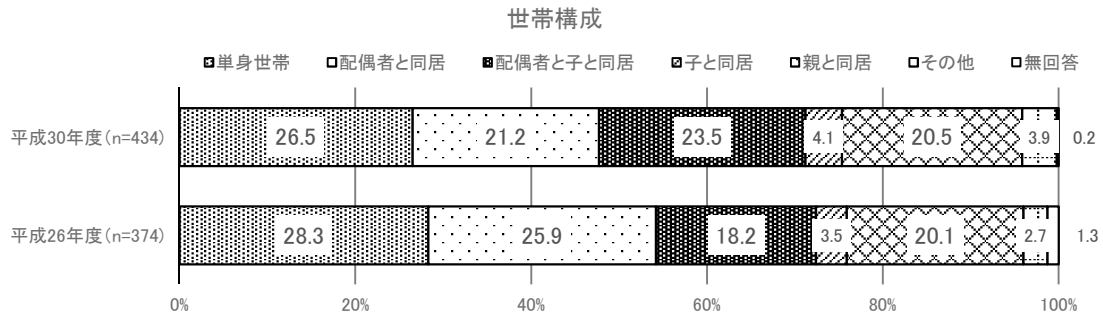
○男性は、「40歳代」(24.7%)が最も高く、次いで「60歳以上」(22.5%)、「30歳代」
「50歳代」(いずれも19.1%)となっている。

○女性は、「30歳代」(34.2%)が最も高く、次いで「40歳代」(33.6%)となっている。
また、「60歳以上」は0.6%で男性と比べかなり少なくなっている。



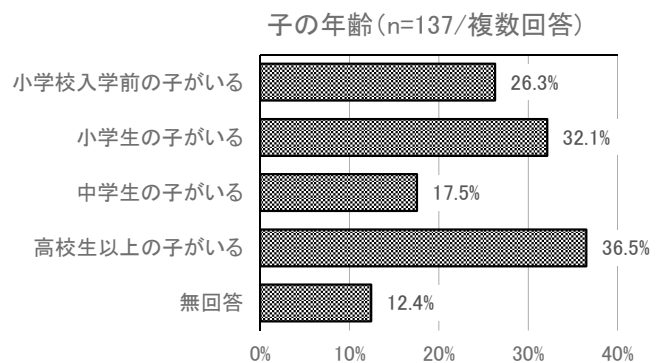
(3) 世帯構成【第 168 表】

○世帯構成は、「単身世帯」(26.5%) が最も高く、次いで「配偶者と子と同居」(23.5%)、「配偶者と同居」(21.2%) となっている。



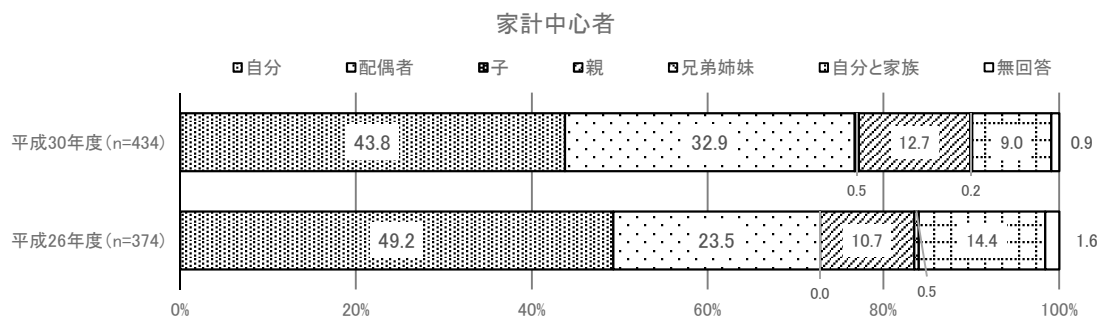
(4) 子の年齢(複数回答)【第 169 表】

○子どもと同居している人の子の年齢は、「高校生以上の子がいる」が 36.5%で最も高く、次いで「小学生の子がいる」(32.1%)、「小学校入学前の子がいる」(26.3%) となっている。



(5) 家計中心者【第 170 表】

○主たる家計の担い手については、「自分」(43.8%) が最も高く、次いで「配偶者」(32.9%) となっている。



(年代別)

○年代別にみると、多くの年代において「自分」が高い割合となっているが、40歳代では「配偶者」が46.7%で最も高く50歳代でも40.6%と4割を超えている。

家計中心者<年代別>

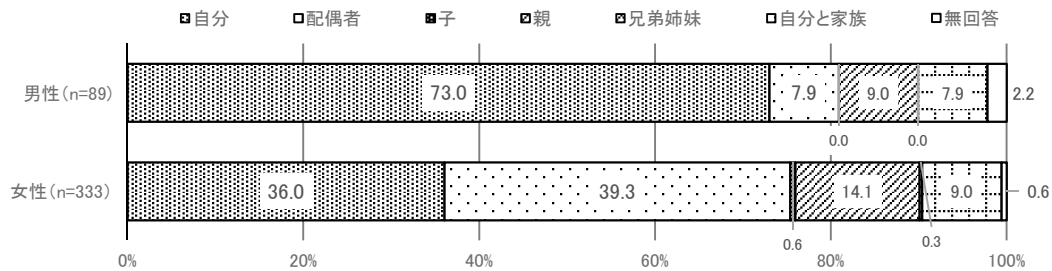
	回答者数 (件)	自分	配偶者	子	親	兄弟姉妹	自分と家族	無回答
全体	434	43.8%	32.9%	0.5%	12.7%	0.2%	9.0%	0.9%
10~20歳代	73	44.4%	13.9%	0.0%	36.1%	0.0%	4.2%	1.4%
30歳代	133	43.6%	30.8%	0.0%	14.3%	0.8%	9.8%	0.8%
40歳代	137	36.5%	46.7%	0.0%	5.1%	0.0%	11.7%	0.0%
50歳代	64	46.9%	40.6%	3.1%	3.1%	0.0%	4.7%	1.6%
60歳以上*	26	76.9%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	3.8%

*印は回答数が少ないため注意が必要

(男女別)

○男女別にみると、男性は、「自分」が73.0%と7割を超えている。女性は、「配偶者」が39.3%で最も高く、次いで「自分」(36.0%)となっている。

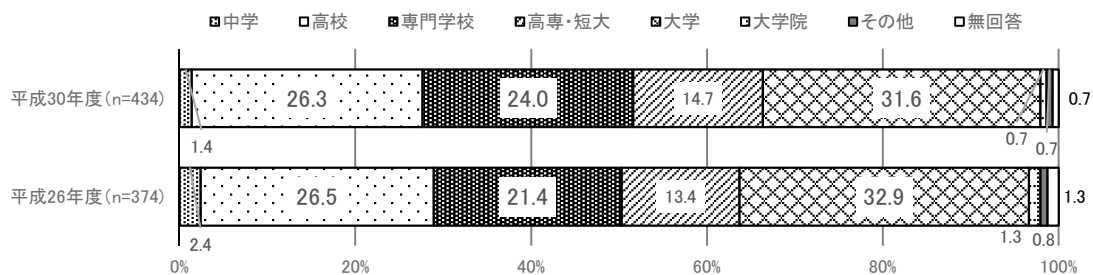
家計中心者<性別>



(6)最終学歴【第171表】

○派遣労働者の最終学歴については、「大学」(31.6%)が最も高く、次いで「高校」(26.3%)、「専門学校」(24.0%)となっている。

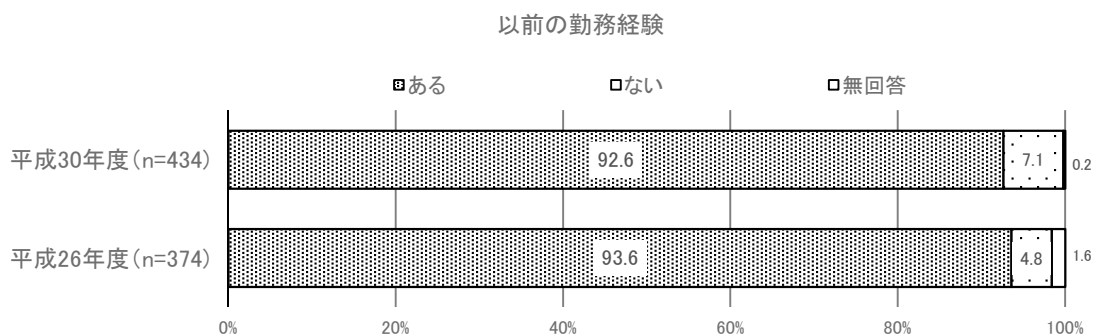
最終学歴



2. 派遣労働者になる前の勤務経験

(1) 派遣労働者になる前の勤務経験の有無【第 172 表】

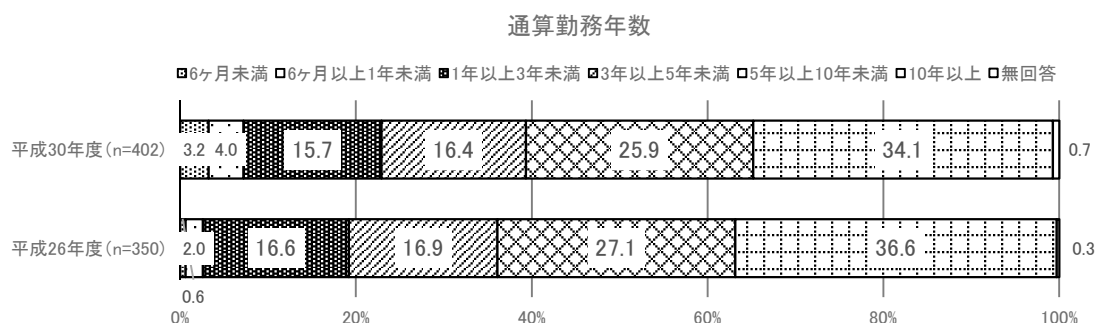
○派遣労働者になる前の勤務経験には、「ある」が 92.6%、「ない」が 7.1%となっている。



(2) 派遣労働者になる前の勤務経験の内容【第 173～175 表】

① 通算勤務年数

○「10年以上」(34.1%)が最も高く、次いで「5年以上10年未満」(25.9%)、「3年以上5年未満」(16.4%)、「1年以上3年未満」(15.7%)となっている。



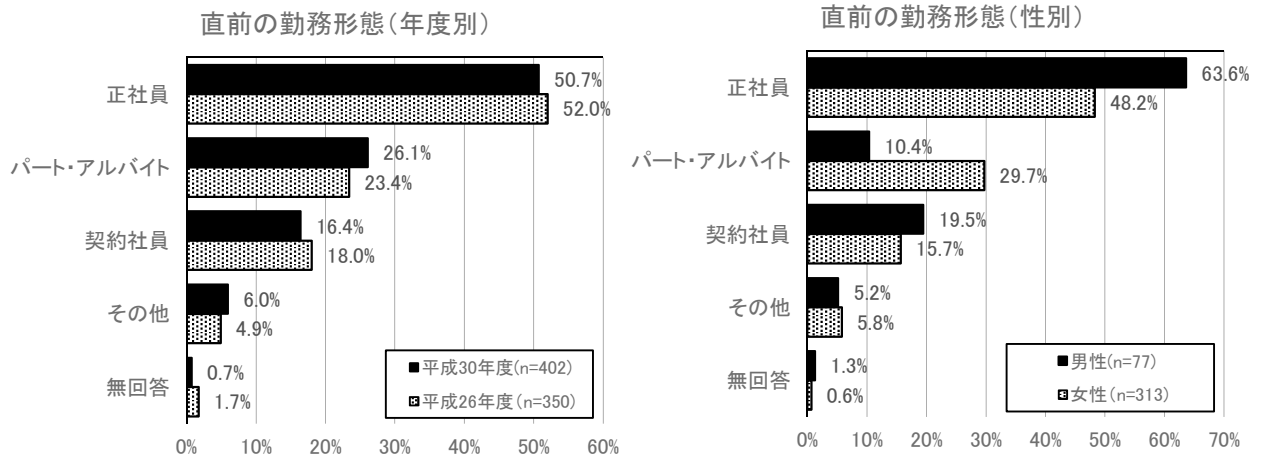
② 直前の勤務形態

○直前の勤務形態は、「正社員」が 50.7%で最も高く、次いで「パート・アルバイト」(26.1%)、「契約社員」(16.4%)となっている。

(男女別)

○男女ともに「正社員」が最も高く、男性(63.6%)は女性(48.2%)よりも15.4ポイント高くなっている。

○一方、女性は「パート・アルバイト」が29.7%で男性(10.4%)よりも19.3ポイント高くなっている。



(年代別)

○年代別にみると、10～20歳代は「パート・アルバイト」が40%を超えており、50歳代では「正社員」が56.7%となっている。

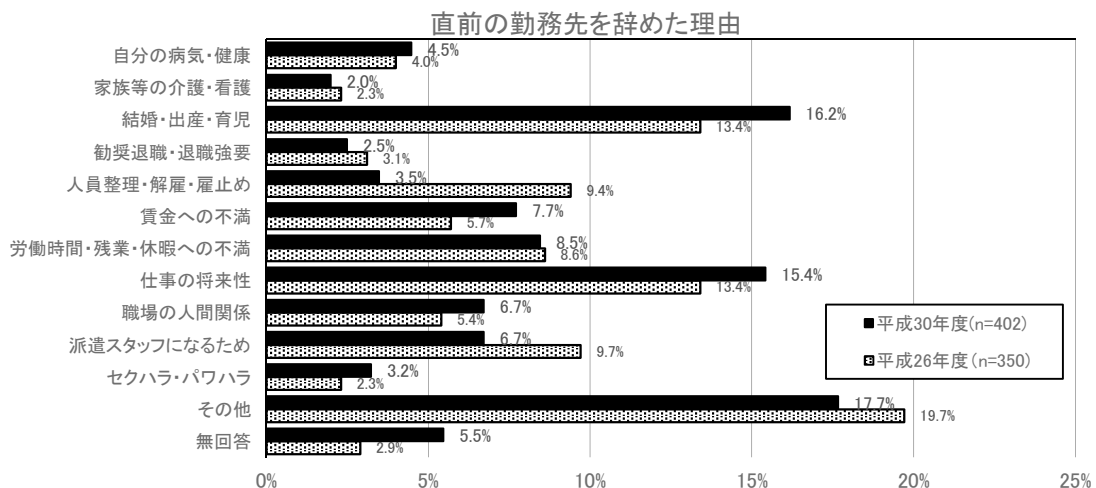
直前の勤務形態<年齢別>

	回答者数(件)	正社員	パート・アルバイト	契約社員	その他	無回答
全体	402	50.7%	26.1%	16.4%	6.0%	0.7%
10～20歳代	62	41.9%	43.5%	12.9%	1.6%	0.0%
30歳代	124	50.8%	24.2%	20.2%	4.0%	0.8%
40歳代	130	50.8%	24.6%	14.6%	8.5%	1.5%
50歳代	60	56.7%	23.3%	15.0%	5.0%	0.0%
60歳以上*	25	56.0%	8.0%	20.0%	16.0%	0.0%

*印は回答数が少ないため注意が必要

③直前の勤務先をやめた理由

- 「結婚・出産・育児」が16.2%で最も高く、次いで「仕事の将来性」(15.4%)、「労働時間・残業・休暇への不満」(8.5%)となっている。
- 「人員整理・解雇・雇止め」は、平成26年度調査から5.9ポイント減少した。

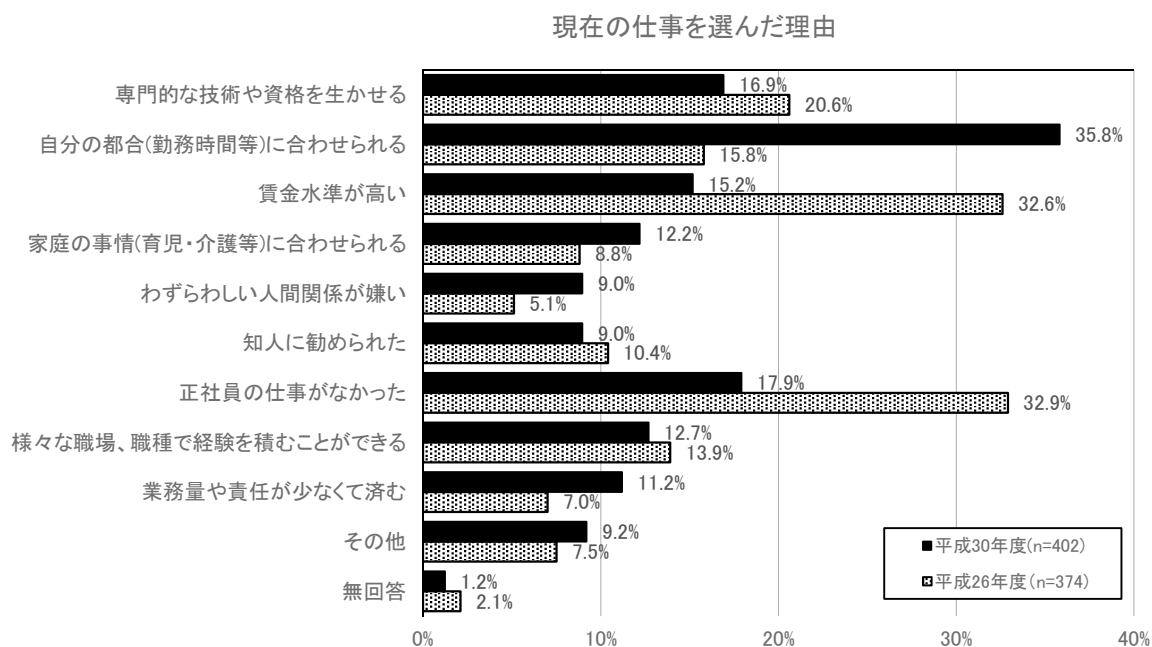


3. 派遣労働者としてのプロフィール

(1) 現在の仕事を選んだ理由(2つまで回答)【第 176 表】

○「自分の都合（勤務時間等）に合わせられる」が 35.8%で最も高く、次いで「正社員の仕事がなかった」（17.9%）、「専門的な技術や資格が活かせる」（16.9%）となっている。

○平成 26 年度調査と比較し、「自分の都合（勤務時間等）に合わせられる」は 20.0 ポイント増加している。一方、「賃金水準が高い」は 17.4 ポイント、「正社員の仕事がなかった」は 15.0 ポイント減少している。



(年代別)

○年代別にみると、「自分の都合（勤務時間等）に合わせられる」がいずれの年代でも最も高くなっている。

(家計中心者別)

○家計中心者が「子」の場合を除き、「自分の都合（勤務日等）に合わられる」が最も高くなっている。

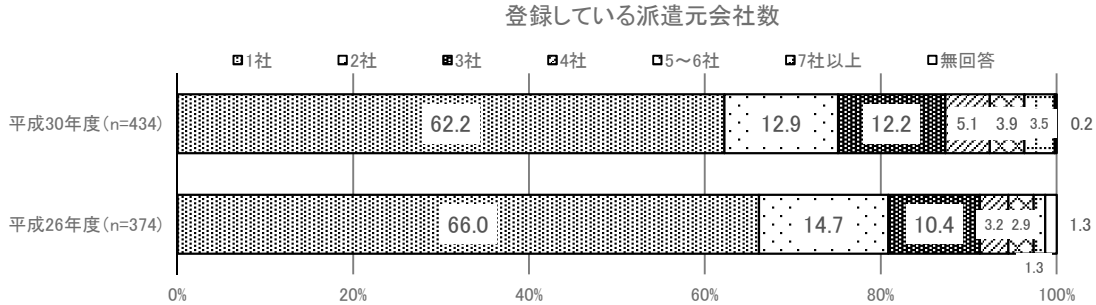
(子の年齢別)

○子の年齢別にみると、小学校入学前の子がいるでは「家庭の事情（育児・介護・看護等）に合わせられる」が 50.0%で最も高くなっている。

(2) 派遣スタッフとしての登録状況【第 177～179 表】

① 登録している派遣元会社数

○「1社」(62.2%) が最も多い。



② 登録している職種名 (複数回答)

○「一般事務」が47.7%で最も高く、次いで「案内・受付」(18.2%)、「事務用機器操作」(12.4%) となっている。

(男女別)

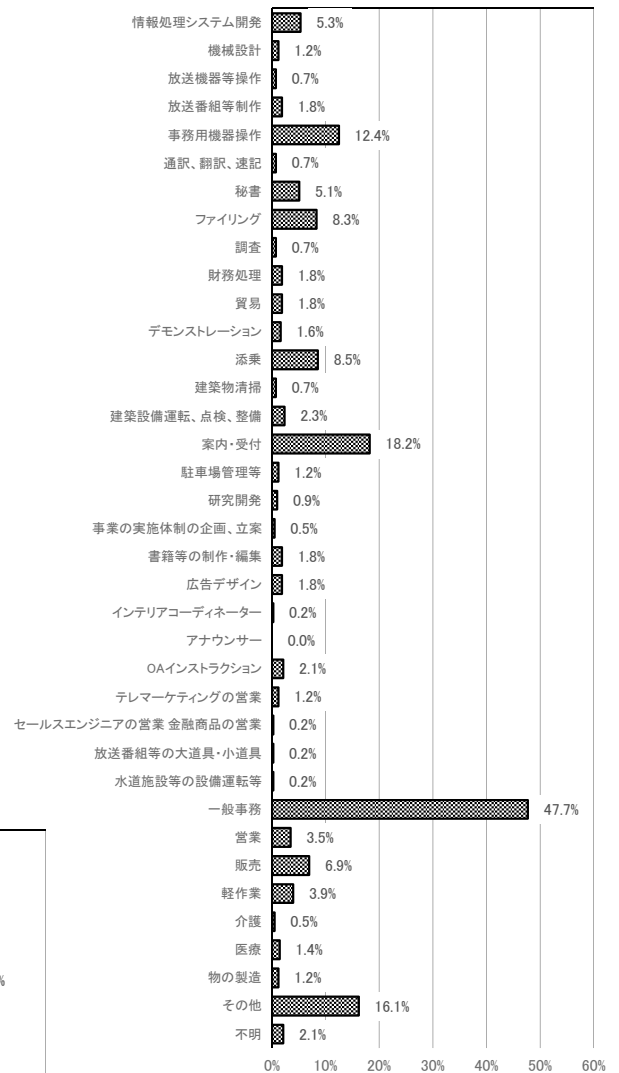
○男性は「その他」が41.6%で最も高く、次いで「情報処理システム開発」(14.6%)、「一般事務」(11.2%) となっている。

○女性は、「一般事務」が58.0%で最も高く、以下「案内・受付」(21.6%)、「事務機器操作」(15.0%) となっている。

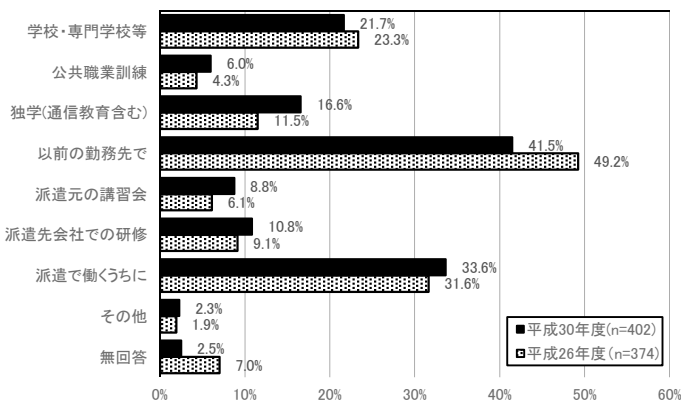
③ 職種の技術・技能を身につけた主な方法 (2つまで回答)

○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41.5%で最も高く、次いで「派遣で働くうちに」(33.6%)、「学校・専門学校等」(21.7%) となっている。

登録している職種名 (n=434)



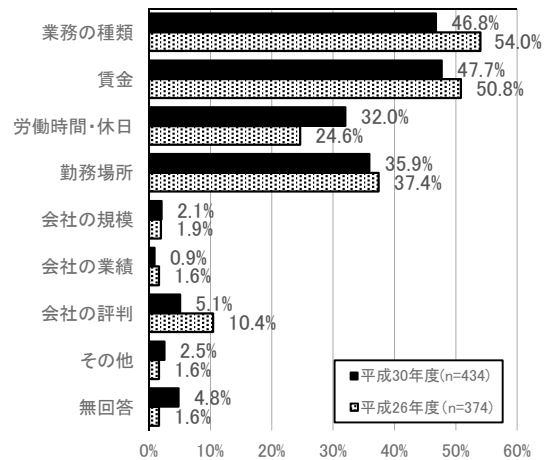
技術・技能を身につけた主な方法



(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 180 表】

○派遣先会社を決めるときに重視する点は、「賃金」(47.7%)、「業務の種類」(46.8%)が高く、次いで「勤務場所」(35.9%)、「労働時間・休日」(32.0%)となっている。

派遣先会社を決めるときに重視する点



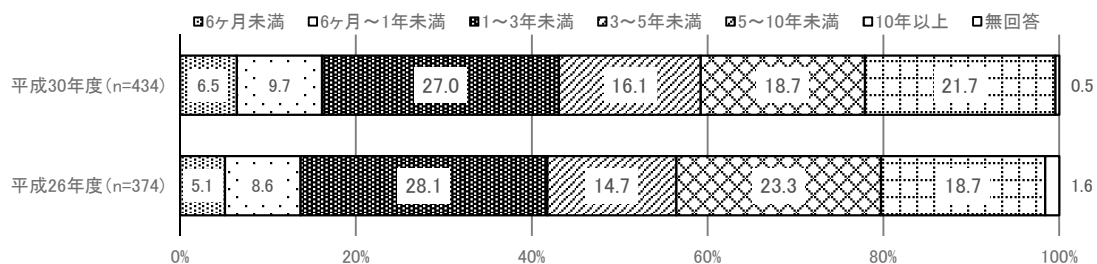
○上位4項目について平成26年度調査と比較すると、「労働時間・休日」のみ増加している。

(4) 派遣社員としてのキャリア【第 181～184 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」(27.0%)が最も高く、次いで「10年以上」(21.7%)「5年～10年未満」(18.7%)となっている。

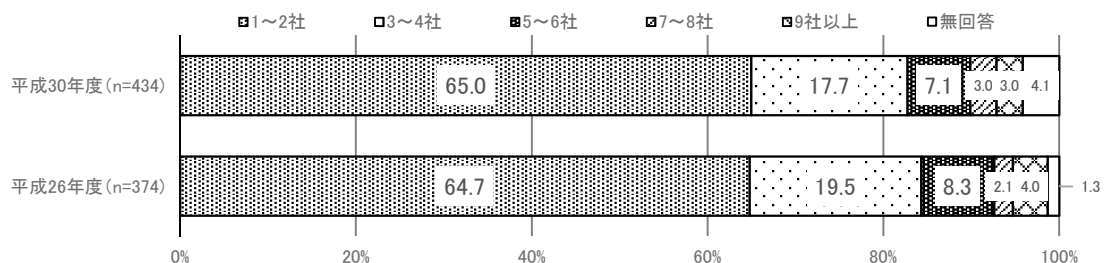
スタッフとしての通算就労期間



② 派遣されたことのある事業所数

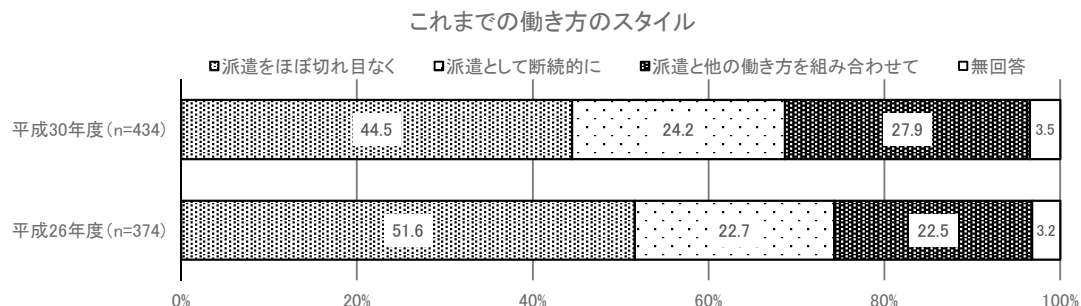
○派遣されたことのある事業所数は、「1～2社」(65.0%)が6割を超えている。

派遣されたことのある事業所数



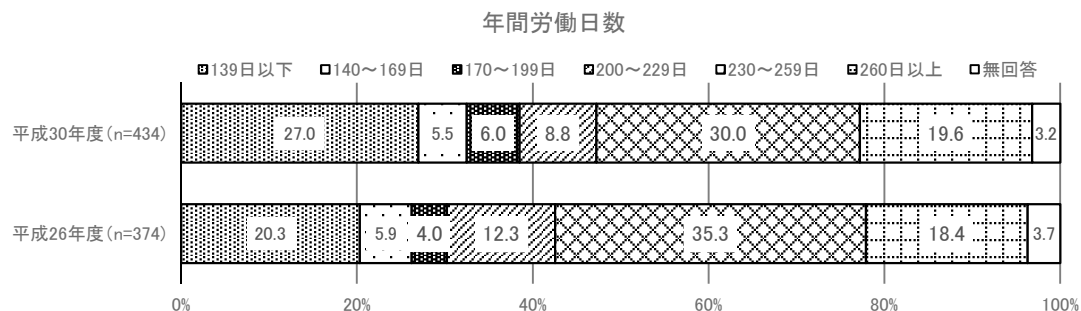
③これまでの働き方のスタイル

○これまでの働き方のスタイルは、「派遣をほぼ切れ目なく」（44.5%）が最も高く、次いで「派遣と他の働き方を組み合わせて」（27.9%）「派遣として断続的に」（24.2%）となっている。



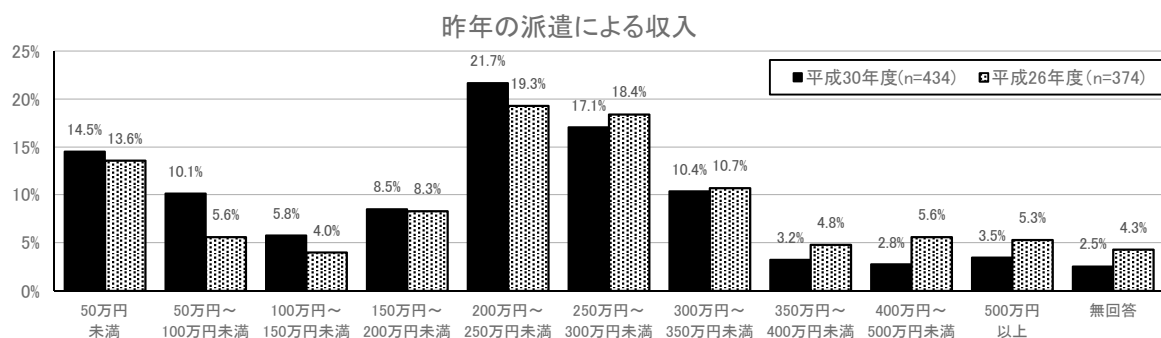
④年間労働日数

○年間労働日数については、「230～259日」（30.0%）が最も高く、次いで「139日以下」（27.0%）、「260日以上」（19.6%）となっている。



(5) 昨年の収入【第 185 表】

○昨年1年間の収入は、「200万円～250万円未満」（21.7%）が最も高く、次いで「250万円～300万円未満」が17.1%で、合計すると38.8%が200万円台となっている。これに対して400万円以上は合計しても1割以下にとどまっている。



（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割以上となっている。

（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60歳代以上は10%を超えている。

(家計中心者別)

○「家計中心者が自分」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186表】

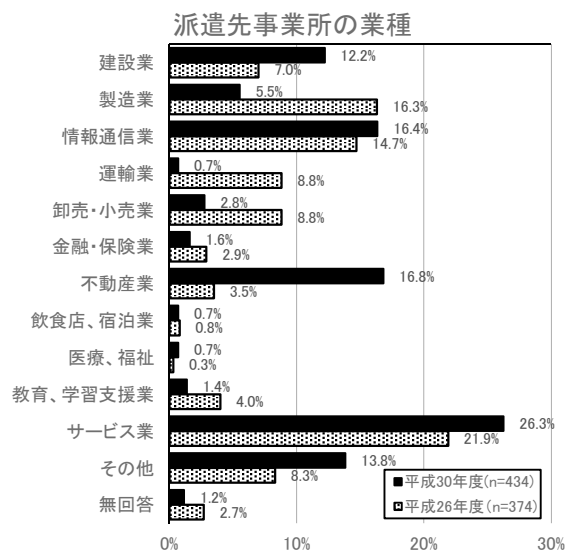
○現在派遣されている事業所の業種については、「サービス業」が26.3%で最も高く、次いで「不動産業」(16.8%)、「情報通信業」(16.4%)となっている。

(男女別)

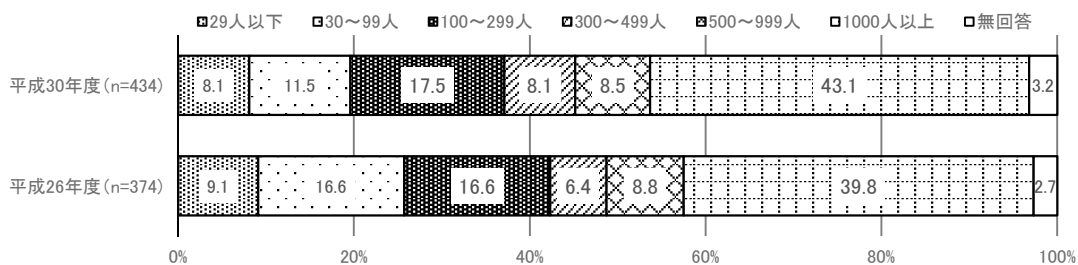
○男女ともに、「サービス業」が最も高く、次いで女性は「不動産業」、「情報通信業」、男性は「建設業」、「製造業」の順となっている。

(2) 派遣先事業所の規模【第187表】

○派遣先事業所の規模については、「1000人以上」(43.1%)が最も高く、次いで「100～299人」(17.5%)となっている。



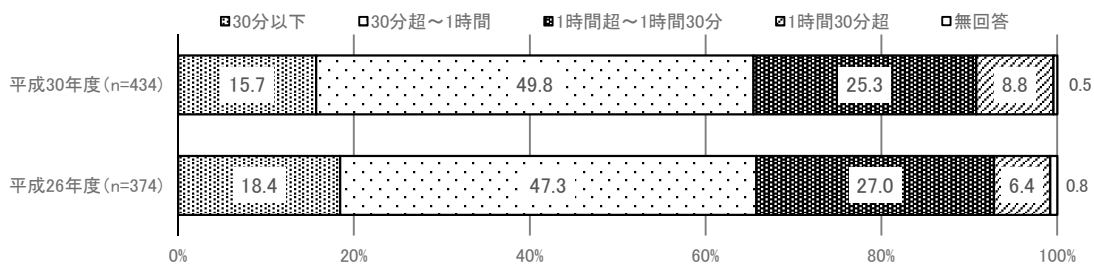
派遣先事業所の規模



(3) 派遣先事業所までの通勤時間【第188表】

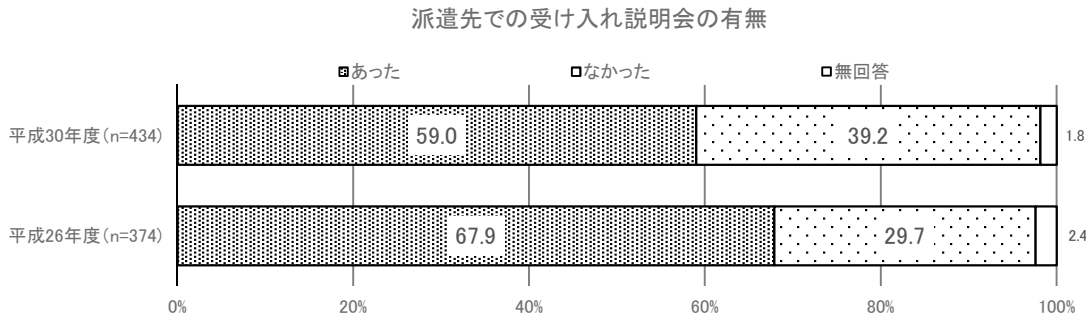
○通勤時間は、「30分超～1時間」(49.8%)が最も高く、次いで「1時間超～1時間30分」(25.3%)、「30分以下」(15.7%)となっている。

派遣先事業所までの通勤時間



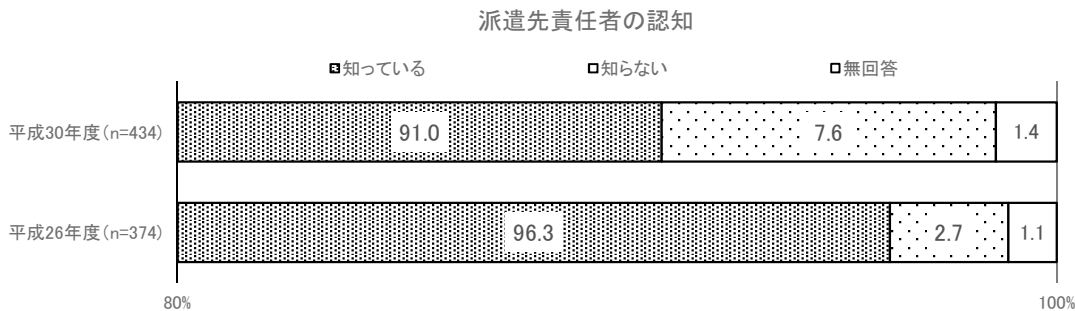
(4) 派遣先での受入れ説明会【第 189 表】

○派遣先での受入れ説明会は、「あった」が 59.0%、「なかった」が 39.2%となっている。



(5) 派遣先責任者の認知【第 190 表】

○派遣先責任者の認知については、「知っている」が 91.0%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 191 表】

○現在、主に従事している業務については、「一般事務」が 29.3%で最も高く、次いで「案内・受付」(12.9%)、「添乗」(8.5%)「事務用機器操作」(5.3%)となっている。

(男女別)

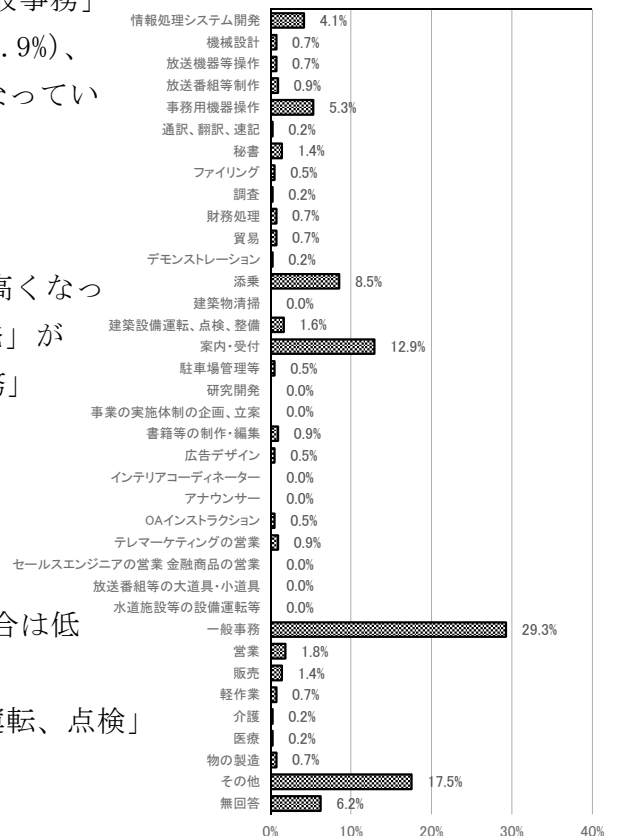
○男女別にみると、男性は「その他」が 42.7%で高くなっている。それ以外では、「情報処理システム開発」が (11.2%) で高くなっている。女性は「一般事務」(36.3%) で最も高く、次いで「案内・受付」(15.6%) となっている。

(年代別)

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

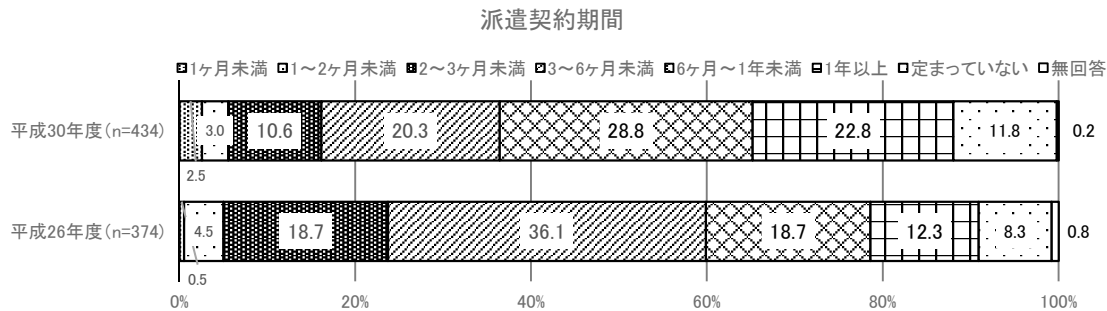
○60歳以上では「その他」が高い他、「建築設備運転、点検」が高くなっている。

主に従事している業務名 (n=434)



(7)現在の派遣契約期間【第 192 表】

- 現在の派遣契約期間については、「6ヶ月～1年未満」が28.8%で最も高く、次いで「1年以上」(22.8%)、「3～6ヶ月未満」(20.3%)となっている。
- 「6ヶ月～1年未満」「1年以上」の合計は51.6%であり、平成26年度調査から20.6ポイント増加している。



(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」が高くなっている。回答者数の多い「案内・受付」や「一般事務」では「6ヶ月～1年未満」が高く、「添乗」など「定まっていない」が多い業種もみられる。

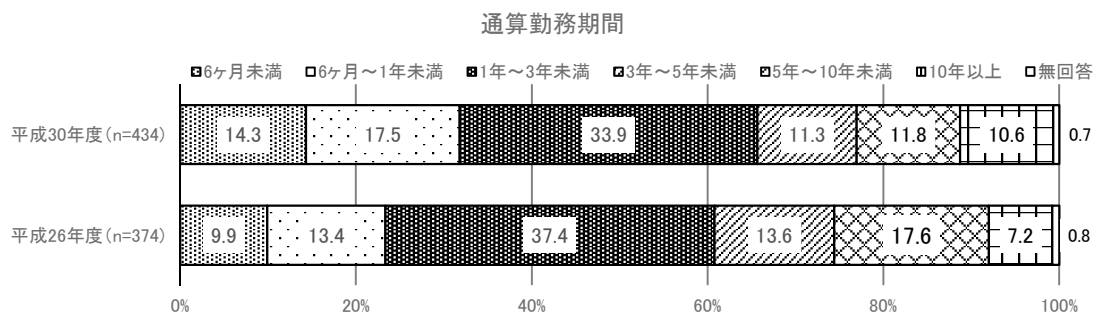
派遣契約期間<業種別>

	回答者数 (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
全体	434	2.5	3.0	10.6	20.3	28.8	22.8	11.8	0.2
情報処理システム開発	18	5.6	5.6	22.2	27.8	5.6	11.1	16.7	5.6
放送番組等制作	4	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0
事務用機器操作	23	0.0	0.0	8.7	43.5	21.7	21.7	4.3	0.0
秘書	6	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	50.0	0.0	0.0
添乗	37	16.2	0.0	0.0	0.0	0.0	35.1	48.6	0.0
建築設備運転、点検、整備	7	0.0	0.0	0.0	42.9	28.6	14.3	14.3	0.0
案内・受付	56	1.8	1.8	3.6	14.3	41.1	28.6	8.9	0.0
書籍等の制作・編集	4	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0
テレマーケティングの営業	4	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0
一般事務	127	1.6	4.7	3.9	21.3	41.7	23.6	3.1	0.0
営業	8	0.0	0.0	0.0	37.5	12.5	37.5	12.5	0.0
販売	6	0.0	0.0	33.3	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0
その他	76	1.3	6.6	19.7	18.4	23.7	15.8	14.5	0.0

※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 193 表】

- 通算勤務期間は、「1～3年未満」(33.9%)が最も高く、次いで「6ヶ月～1年未満」(17.5%)、「6ヶ月未満」(14.3%)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」（67.5%）、「建築設備運転、点検、整備」（57.1%）、「事務用機器操作」（57.2%）となっている。

通算勤務期間<業種別>

	回答者数 (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～ 10年未満	10年以上	無回答
全体	434	14.3	17.5	33.9	11.3	11.8	10.6	0.7
情報処理システム開発	18	16.7	22.2	50.0	11.1	0.0	0.0	0.0
放送番組等制作	4	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0
事務用機器操作	23	8.7	17.4	17.4	17.4	21.7	17.4	0.0
秘書	6	16.7	16.7	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0
添乗	37	2.7	8.1	21.6	5.4	16.2	45.9	0.0
建築設備運転、点検、整備	7	0.0	28.6	14.3	28.6	14.3	14.3	0.0
案内・受付	56	10.7	25.0	44.6	14.3	5.4	0.0	0.0
書籍等の制作・編集	4	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
テレマーケティングの営業	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
一般事務	127	18.9	18.1	31.5	9.4	14.2	7.9	0.0
営業	8	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0
販売	6	33.3	16.7	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0
その他	76	17.1	14.5	39.5	13.2	7.9	5.3	2.6

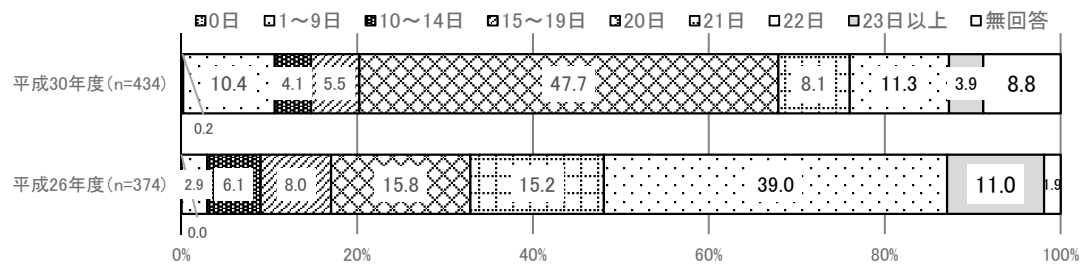
※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(9) 就労状況【第194～201表】

① 1か月の労働日数

○平成30年9月の労働日数は、「20日」（47.7%）が最も高く、次いで「22日」（11.3%）となっており、「20～22日」が6割以上となっている

1ヶ月の労働日数



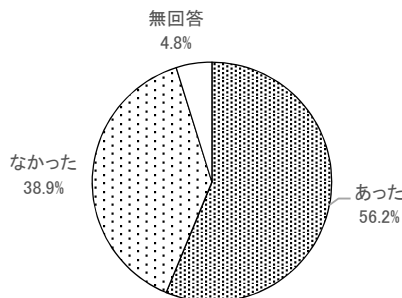
② 1か月の時間外労働時間

○平成30年10月の時間外労働時間が「あった」との回答は、56.2%となっている。

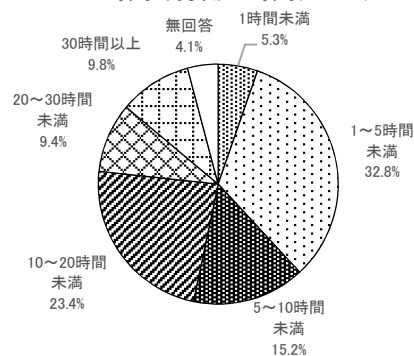
○時間外労働があった244人の平均は、13.2時間となっている。

○時間別にみると、「1～5時間未満」（32.8%）が最も高く、次いで「10～20時間未満」（23.4%）、「5～10時間未満」（15.2%）となっている。

時間外労働の有無(n=434)



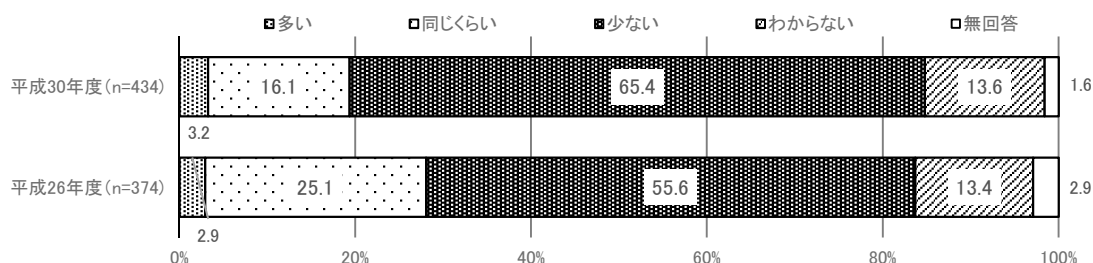
時間外労働の時間(n=244)



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」(65.4%)が最も高く、2/3近くを占めている。なお、平成26年度調査から9.8ポイント増加している。

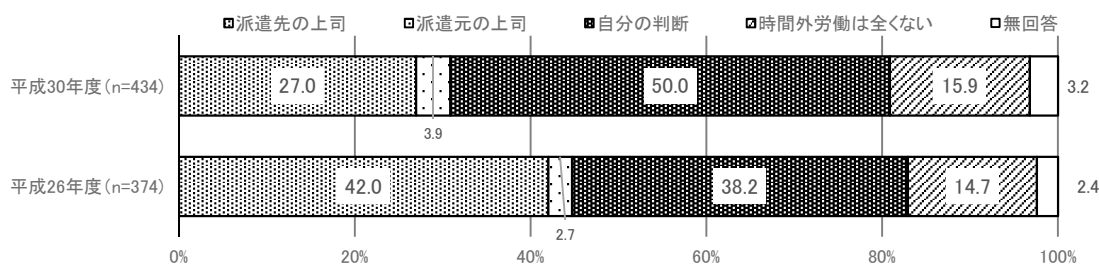
正社員と比べた時間外労働時間



④時間外労働の指示者

○時間外労働の指示は、「自分の判断」が50.0%で最も高く、次いで「派遣先の上司」(27.0%)、「派遣元の上司」(3.9%)となっている。

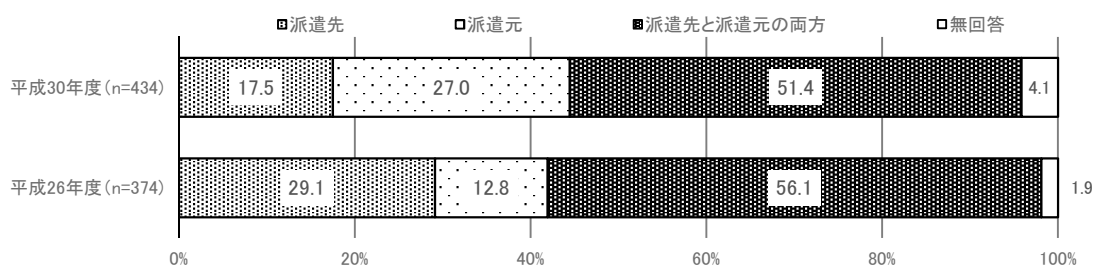
時間外労働の指示者



⑤休暇の届出先

○休暇の届出先は「派遣先と派遣元の両方」(51.4%)が最も高く、次いで「派遣元」(27.0%)、「派遣先」(17.5%)となっている。

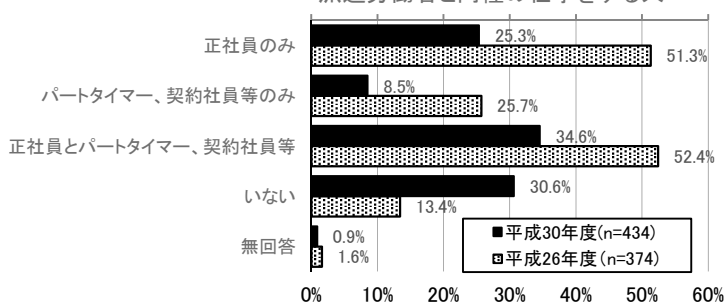
休暇の届出先



⑥派遣労働者と同種の仕事をする人の有無 (複数回答)

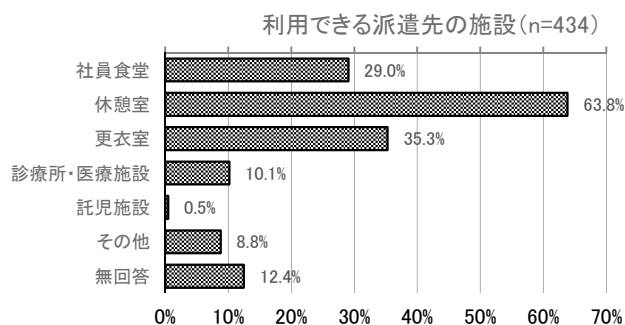
○派遣労働者と同種の仕事をする人は、「正社員とパートタイマー、契約社員等」が34.6%で最も高く、次いで「いない」(30.6%)、「正社員のみ」(25.3%)となっている。

派遣労働者と同種の仕事をする人



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63.8%で最も高く、次いで「更衣室」（35.3%）「社員食堂」（29.0%）となっている。

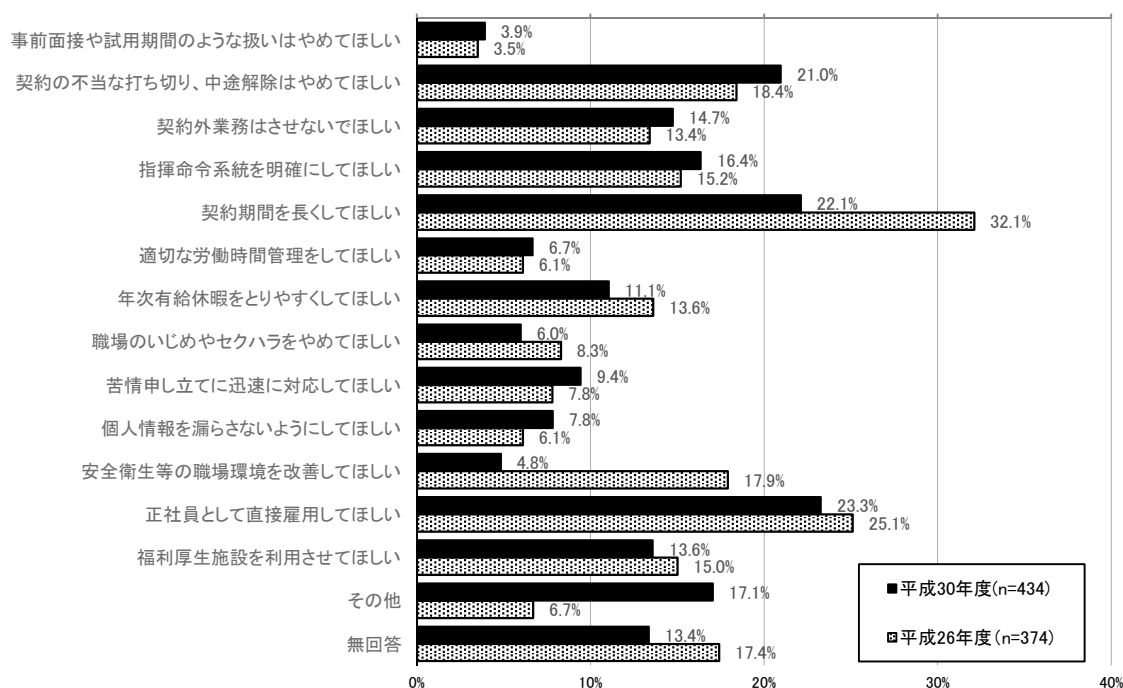


(10)派遣先事業所への要望(複数回答)

【第202表】

○派遣先事業所への要望としては、「正社員として直接雇用してほしい」が23.3%で最も高く、「契約期間を長くしてほしい」（22.1%）、「契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい」（21.0%）も同じ程度で高くなっている。

派遣元会社への要望(複数回答)



○年代別にみると、「30歳代」、「40歳代」では「正社員として直接雇用してほしい」と「契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい」という要望が上位2項目となっている。「50歳代」、「60歳以上」は「契約期間を長くしてほしい」が高くなっている。

派遣先事業所への要望<年代別>

	回答者数(件)	事前面接や試用期間のような扱いはやめてほしい	契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい	契約外業務はさせないでほしい	指揮命令系統を明確にほしい	契約期間を長くしてほしい	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	苦情申し立てに迅速に対応してほしい	個人情報を漏らさないようにしてほしい	安全衛生等の職場環境を改善してほしい	正社員として直接雇用してほしい	福利厚生施設を利用させてほしい	その他	無回答
全体	434	3.9%	21.0%	14.7%	16.4%	22.1%	6.7%	11.1%	6.0%	9.4%	7.8%	4.8%	23.3%	13.6%	17.1%	13.4%
10~20歳代	73	2.8%	15.3%	22.2%	19.4%	18.1%	5.6%	16.7%	4.2%	8.3%	4.2%	4.2%	27.8%	9.7%	11.1%	16.7%
30歳代	133	2.3%	30.1%	15.8%	18.0%	24.1%	6.0%	9.0%	7.5%	7.5%	8.3%	5.3%	24.1%	18.8%	13.5%	15.0%
40歳代	137	6.6%	14.6%	10.9%	13.1%	19.7%	7.3%	12.4%	5.8%	12.4%	10.2%	2.9%	27.0%	13.1%	19.7%	10.9%
50歳代	64	1.6%	26.6%	14.1%	15.6%	26.6%	6.3%	7.8%	4.7%	10.9%	7.8%	7.8%	17.2%	12.5%	21.9%	7.8%
60歳以上	26	7.7%	11.5%	11.5%	15.4%	26.9%	11.5%	7.7%	7.7%	3.8%	3.8%	7.7%	3.8%	3.8%	26.9%	23.1%

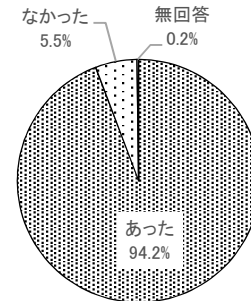
5.派遣元事業所との関係

(1)労働条件の通知等【第 203～207 表】

①労働条件の通知の有無

○派遣元事業所による労働条件の通知は「あった」が 94.2%と大多数をしめており「なかった」は 5.5%、「無回答」は 0.2%にとどまっている

労働条件通知の有無 (n=434)



②労働条件の通知時期

○労働条件の通知があった 409 人の通知時期は「派遣開始前」が 86.8%で 9 割近くになっている。その一方で「派遣日初日」(6.1%)、「派遣開始後」(6.4%) との回答もみられる。

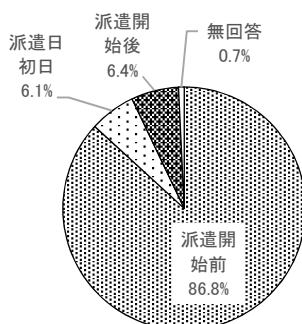
③労働条件の通知方法

○労働条件の通知方法は「文書」が 84.6%で 8 割を超えている。しかしながら「口頭」も 10.8%と 1 割を超えている。

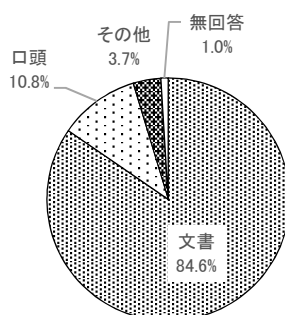
④労働条件の通知内容と実態の差異

○労働条件と実態の差異については「なかった」が 87.0%と高くなっている。しかしながら「あった」も 12.2%と 1 割を超えている。

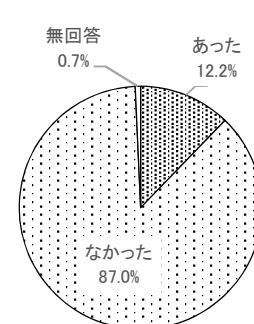
労働条件通知時期 (n=409)



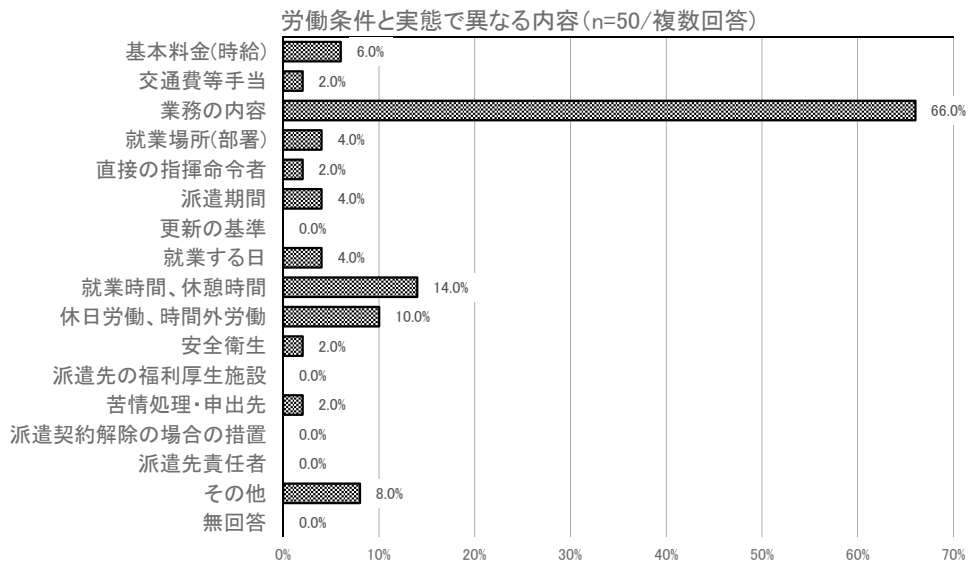
労働条件通知方法 (n=409)



通知内容との差異(n=409)



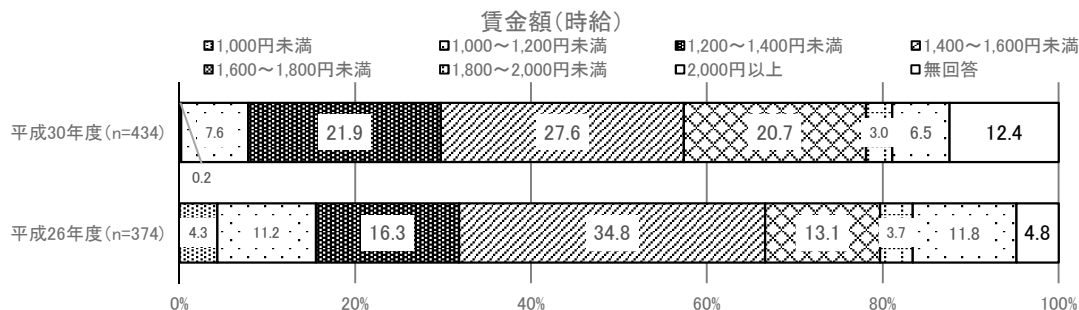
○労働条件の通知内容と実態の差異があると回答した 50 人にその内容を質問している。
その結果をみると「業務の内容」が 66.0%と高くなっている。



(2) 賃金・労働時間・年次有給休暇【第 208～216 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」(27.6%) が最も高く、次いで「1,200～1,400 円未満」(21.9%)、「1,600～1,800 円未満」(20.7%) となっている。



(業種別)

○賃金が高い業種は、「情報処理システム開発」「営業」などとなっている。

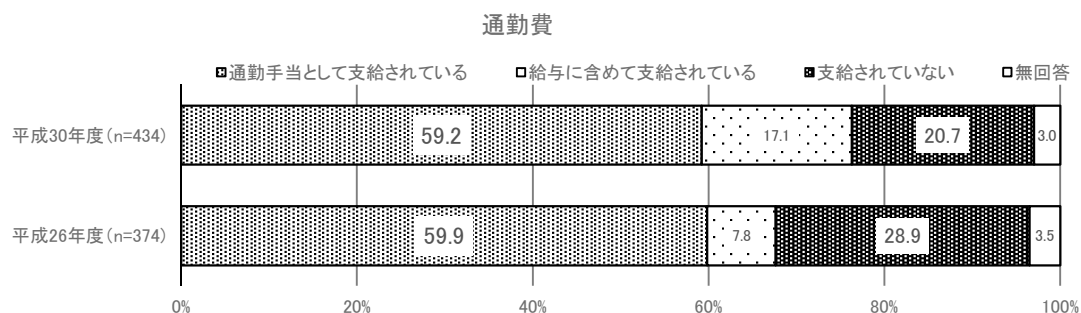
賃金額 (時給)

	回答数 (件)	平均時給額 (円)
全体	380	1,531.9
情報処理システム開発	14	2,136.0
放送番組等制作	4	1,450.0
事務用機器操作	21	1,522.2
添乗	29	1,124.8
建築設備運転、点検、整備	6	1,755.0
案内・受付	56	1,336.9
書籍等の制作・編集	4	1,595.0
テレマーケティングの営業	4	1,495.0
一般事務	114	1,505.6
営業	7	1,911.4
販売	6	1,371.7
その他	61	1,691.9

※回答数が「3 サンプル以下」は掲載していない

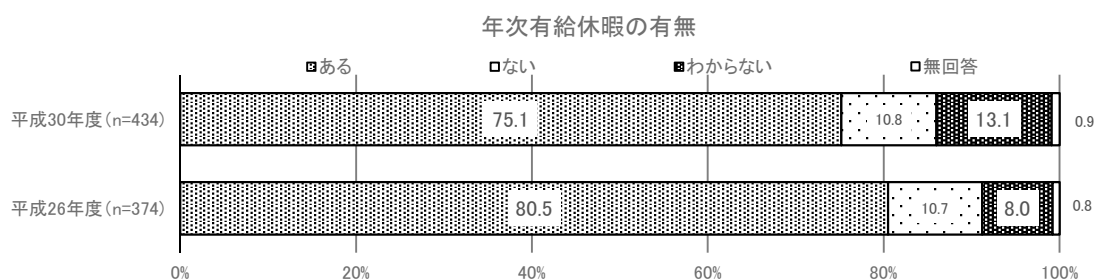
②通勤費

○通勤費は、「通勤手当として支給されている」(59.2%)が最も高く、次いで「支給されていない」(20.7%)、「給与に含めて支給されている」(17.1%)となっている。

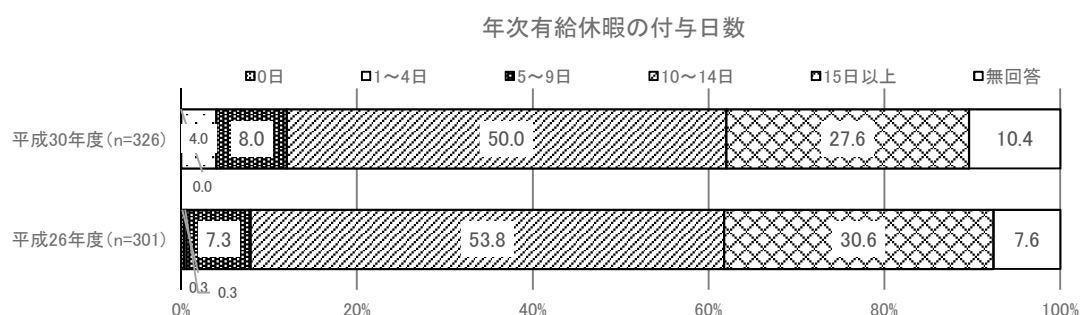


③年次有給休暇

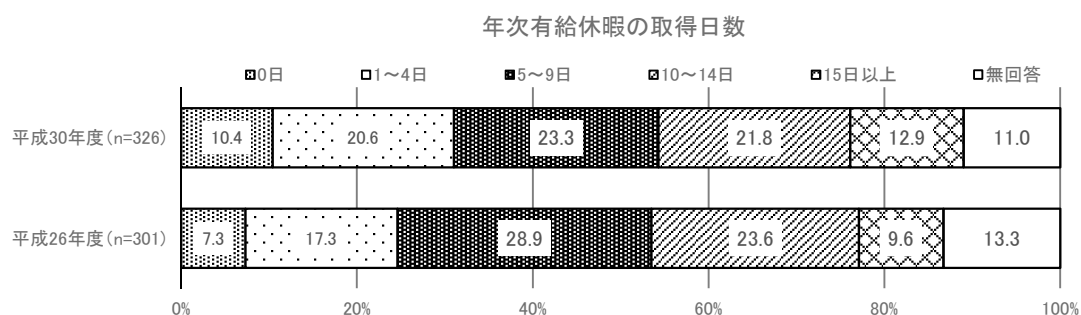
○年次有給休暇は、「ある」が75.1%、「ない」が10.8%となっている。また「わからない」も1割を超えている。



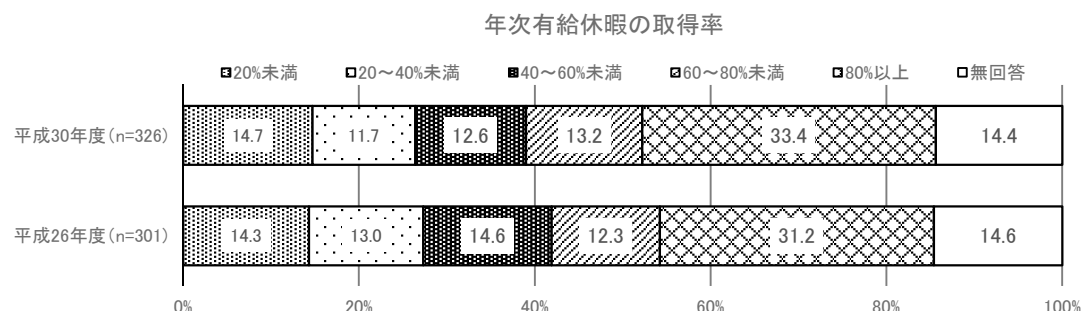
○年次有給休暇があると回答した人の付与日数は、「10～14日」(50.0%)が最も高く、次いで「15日以上」(27.6%)となっている。



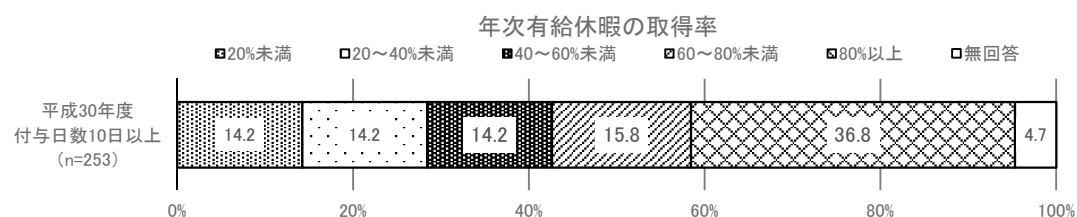
○取得日数は、「5～9日」(23.3%)が最も高く、次いで「10～14日」(21.8%)、「1～4日」(20.6%)となっている。



○取得率は、「80%以上」(33.4%)が最も高く、次いで「20%未満」(14.7%)、「60～80%未満」(13.2%)となっている。

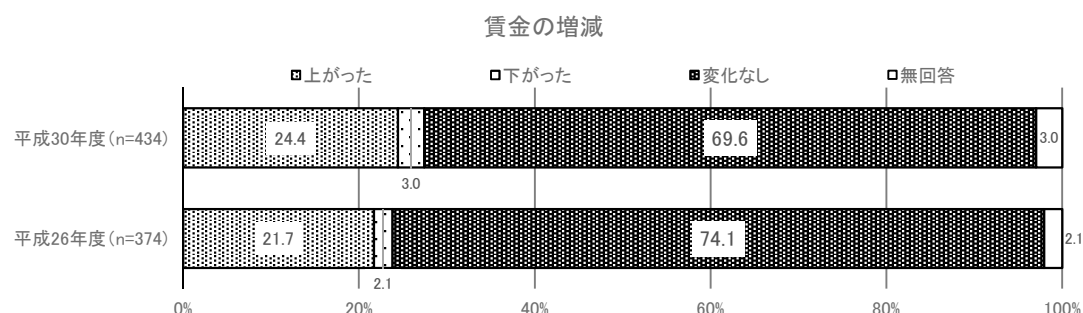


○付与日数10日以上の253名のみであっても、「80%以上」が最も高いなど、全体と同じ傾向となっている。



④今年の賃金の平均増減額

○賃金額の増減状況は、「変化なし」(69.6%)が最も高く、次いで「上がった」(24.4%)、「下がった」(3.0%)となっている。

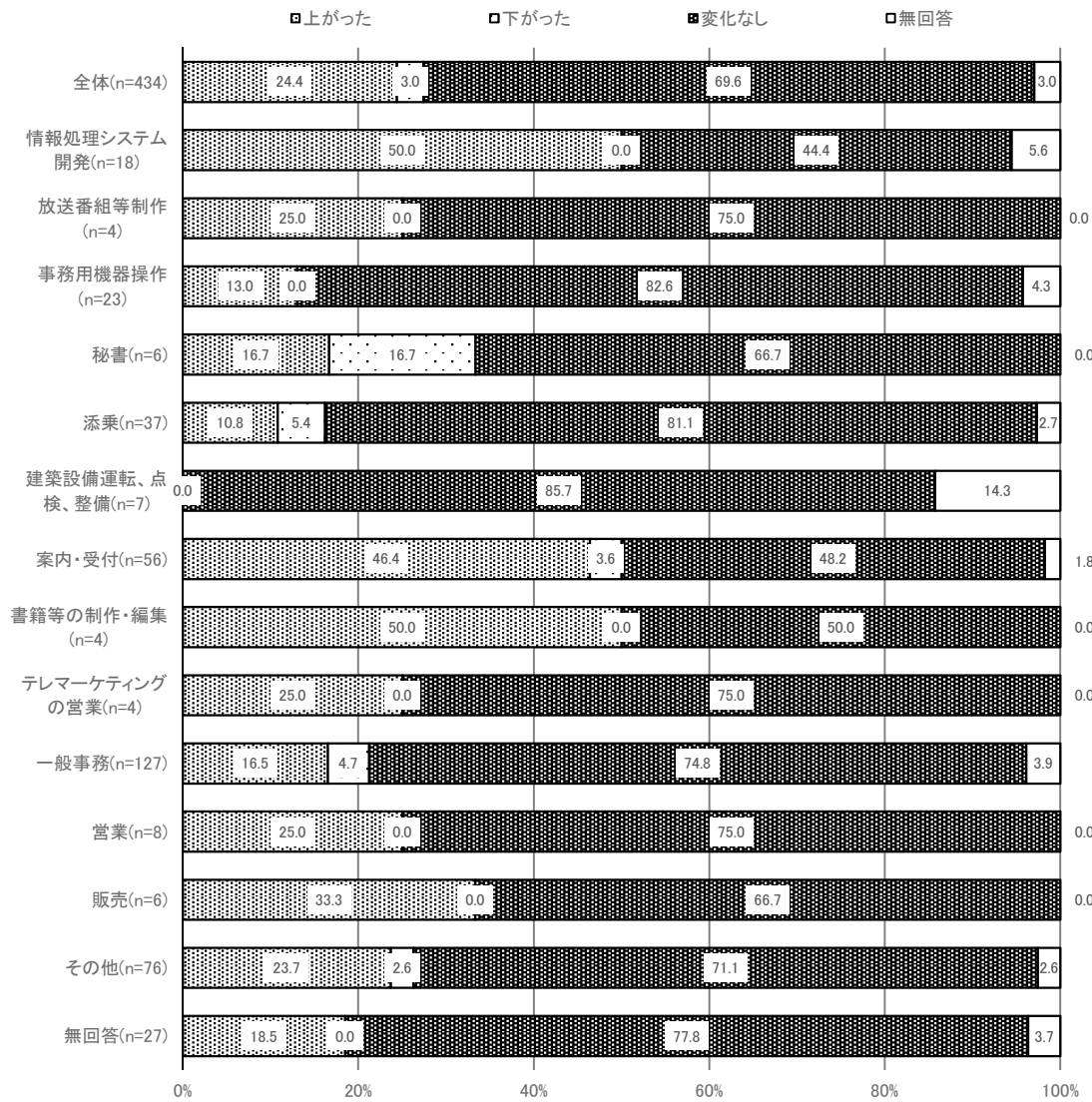


○業務別にみて「上がった」と回答が多いのは、「書籍等の制作・編集」、「情報処理システム開発」(各々50.0%)、次いで「案内・受付」(46.4%)となっている。

○業務別にみて「下がった」と回答が多いのは、「秘書」(16.7%)となっている。その他の項目で10%を超えるものはみられなかった。

○上がったと回答した人では、「50～100円未満」が最も多く38.7%となっている。

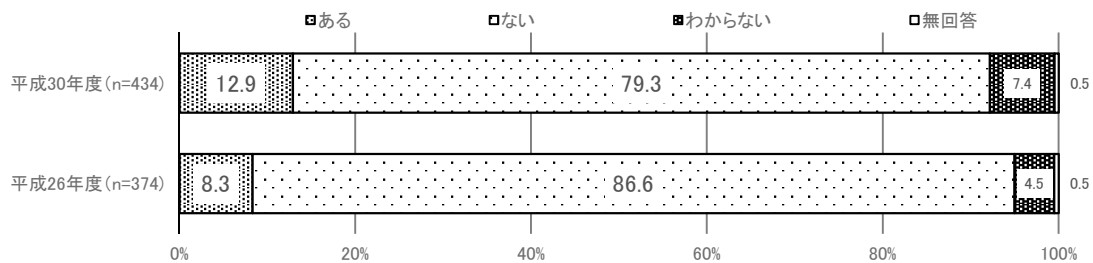
賃金の増減<業務別>



⑤賞与・一時金の有無

○賞与・一時金については、「ある」が12.9%、「ない」が79.3%となっている。

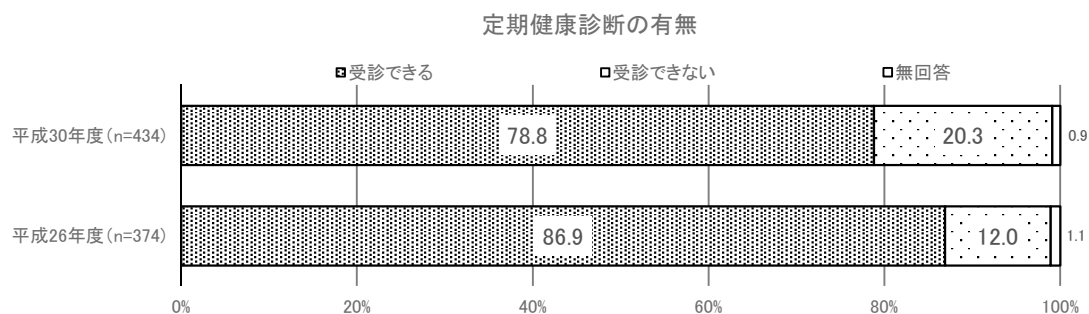
賞与・一時金の有無



(3)安全衛生・社会保障等【第 217～221 表】

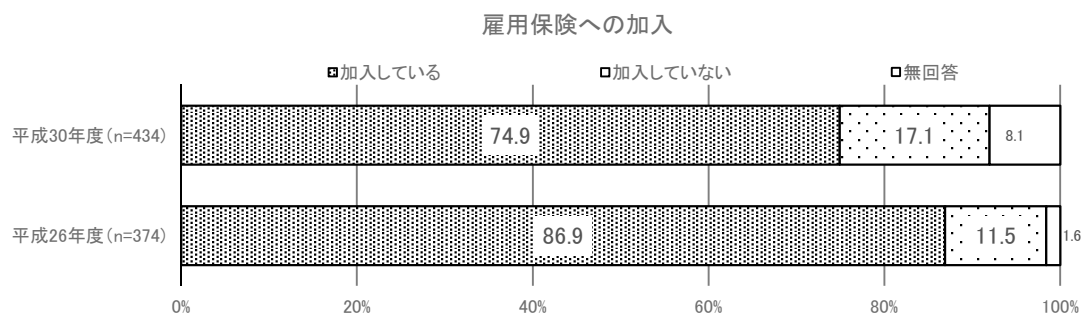
①定期健康診断の有無

○定期健康診断の有無については、「受診できる」が78.8%、「受診できない」が20.3%となっている。



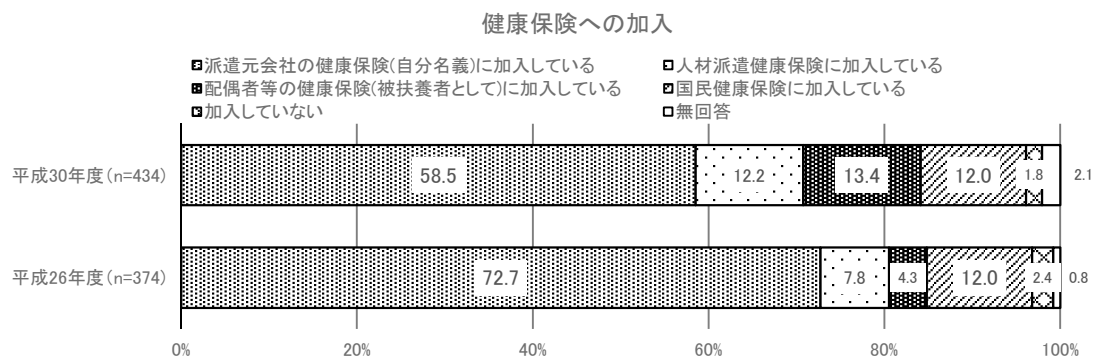
②雇用保険への加入

○雇用保険への加入については、「加入している」が74.9%、「加入していない」が17.1%となっている。



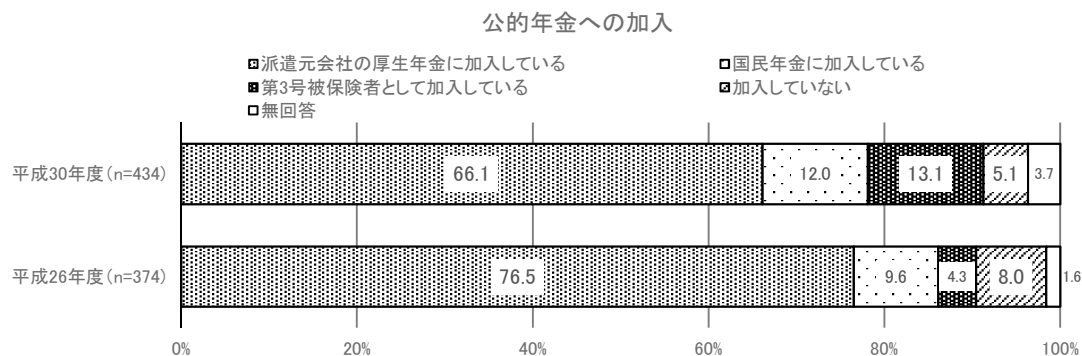
③健康保険への加入

○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58.5%で6割近くを占めている。「加入していない」は1.8%となっている。



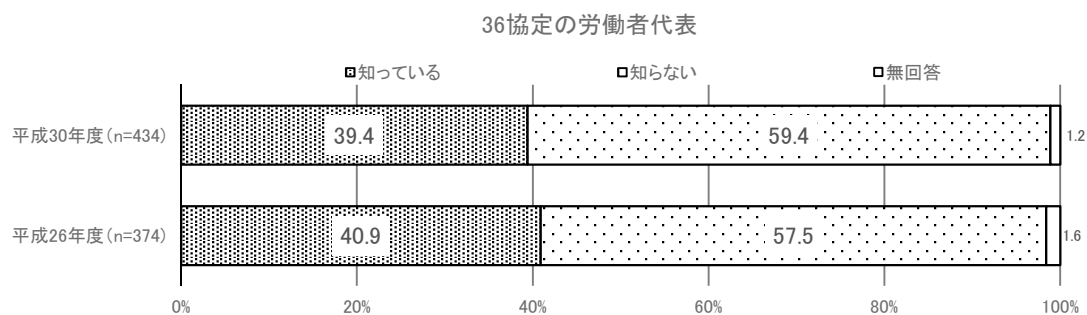
④ 公的年金への加入

○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66.1%で6割台半ばを占めている。「加入していない」は5.1%となっている。



⑤ 36協定の労働者代表

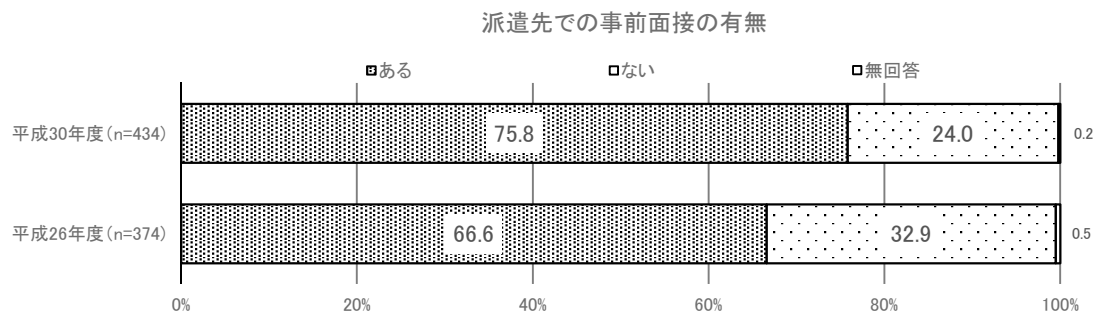
○36協定の労働者代表については、「知っている」が39.4%、「知らない」が59.4%となっている。



6.派遣先を決める際に行う事項

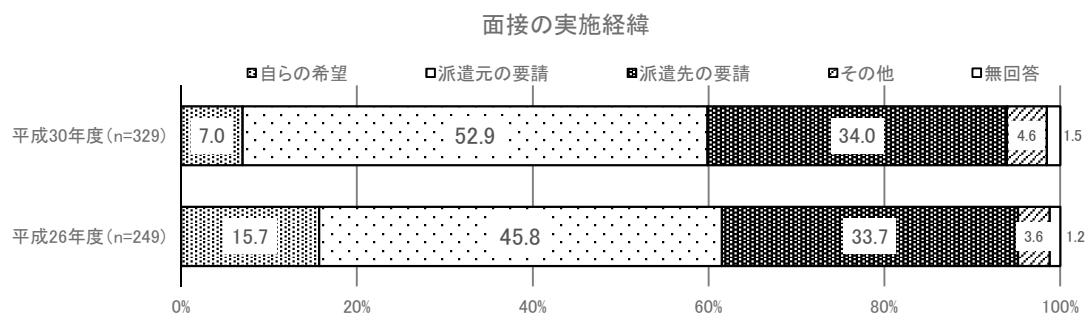
(1)派遣先での事前面接の有無【第 222 表】

○派遣先での事前面接については、「ある」が75.8%、「ない」が24.0%となっている。



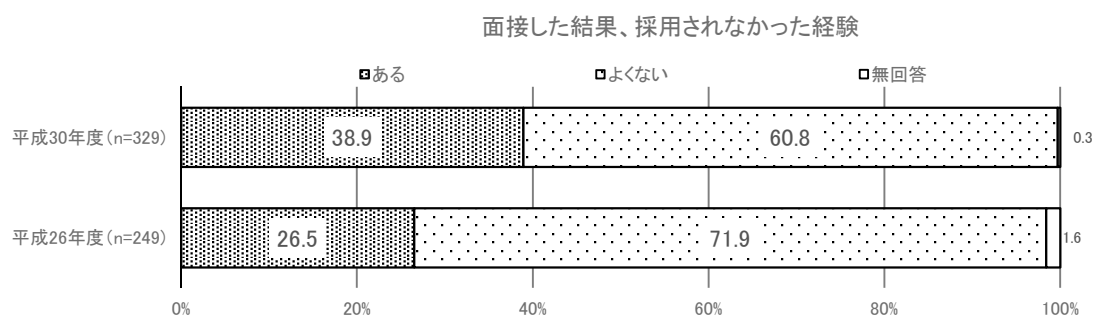
(2)面接の実施経緯【第 223 表】

○面接の実施経緯については、「派遣元の要請」(52.9%)が最も高く、次いで「派遣先の要請」(34.0%)であり、「自らの希望」は7.0%と1割以下になっている。



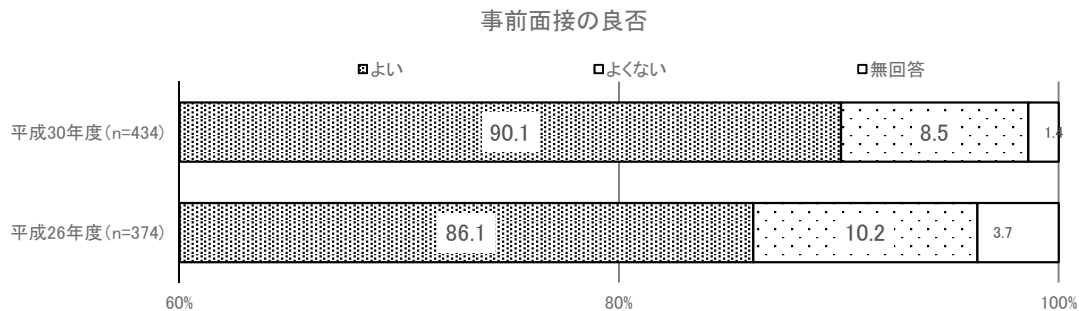
(3)面接した結果、採用されなかった経験【第 224 表】

○面接した結果、採用されなかった経験については、「ある」が38.9%、「ない」が60.8%となっている。



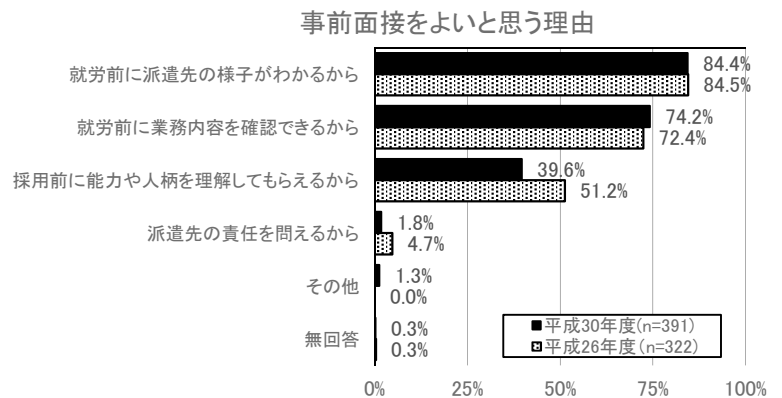
(4) 事前面接の良否【第 225 表】

○事前面接の良否については、「よい」が 90.1%、「よくない」8.5%となっている。



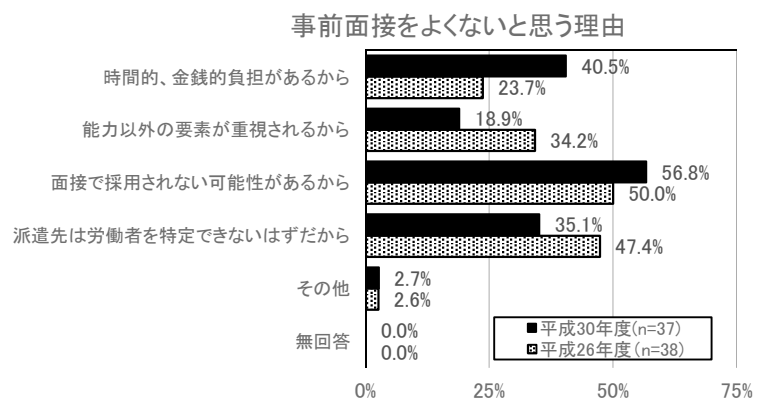
(5) 事前面接をよいと思う理由(複数回答)【第 226 表】

○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見えるから」が 84.4%で最も高く、次いで「就労前に業務内容を確認できるから」(74.2%)となっている。



(6) 事前面接をよくないと思う理由(複数回答)【第 227 表】

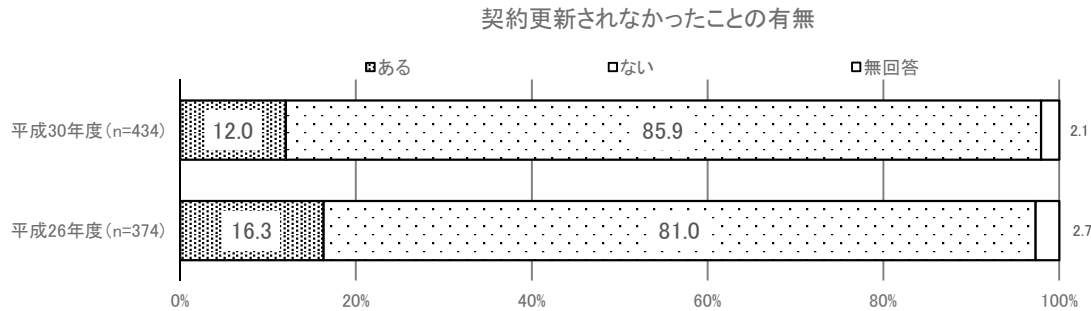
○事前面接をよくないと思う理由については、「面接で採用されない可能性があるから」(56.8%)、「時間的、金銭的負担があるから」(40.5%)となっている。



7. 契約更新（過去3年間）

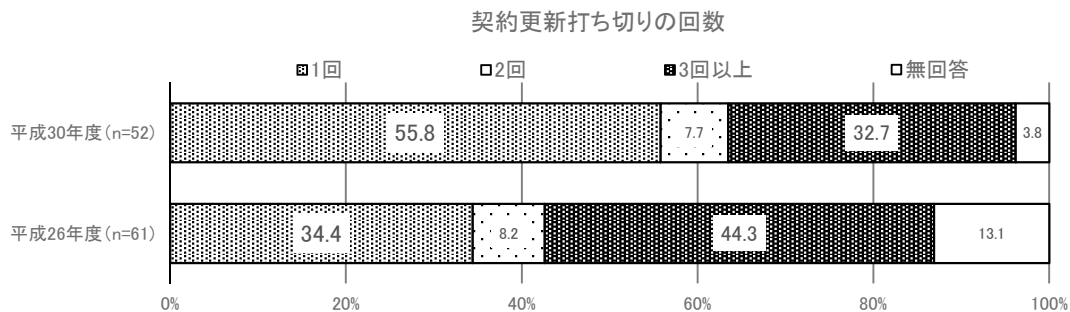
(1) 契約更新されなかったことの有無【第 228 表】

○契約更新されなかったことの有無は、「ある」が 12.0%、「ない」が 85.9%となっている。



(2) 契約更新されなかった回数【第 229 表】

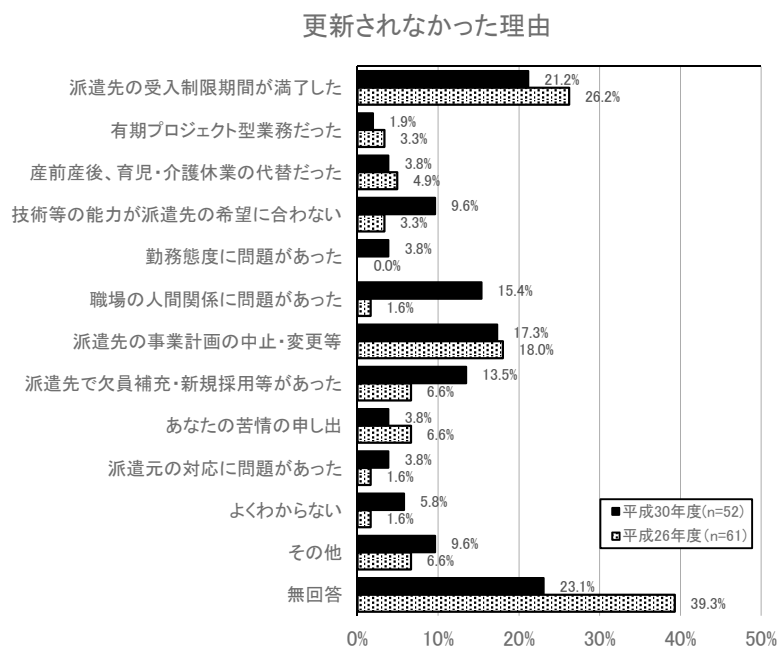
○契約更新されなかったことがあると回答した人の回数は、「1回」(55.8%)が最も高く、次いで「3回以上」(32.7%)、「2回」(7.7%)となっている。



(3) 更新されなかった理由(複数回答)【第 230 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 21.2%で最も高く、次いで「派遣先の事業計画の中止・変更等」(17.3%)となっている。

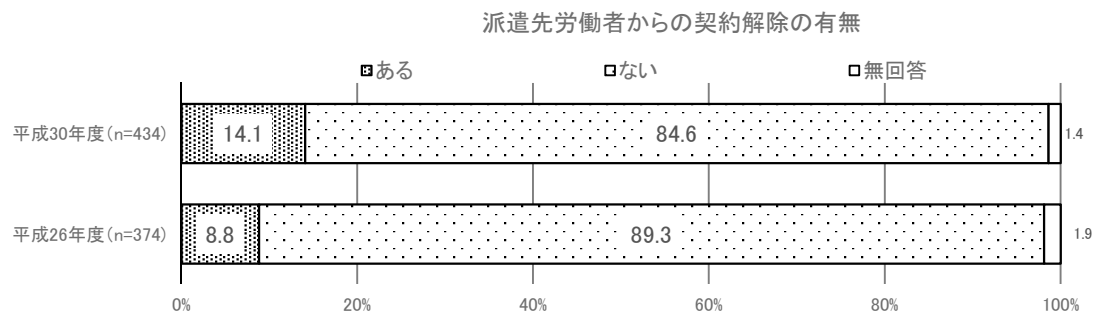
○「職場の人間関係」と回答した割合は、平成 26 年度調査と比べ 10 倍近く上昇している。



8. 派遣労働者からの契約解除（過去3年間）

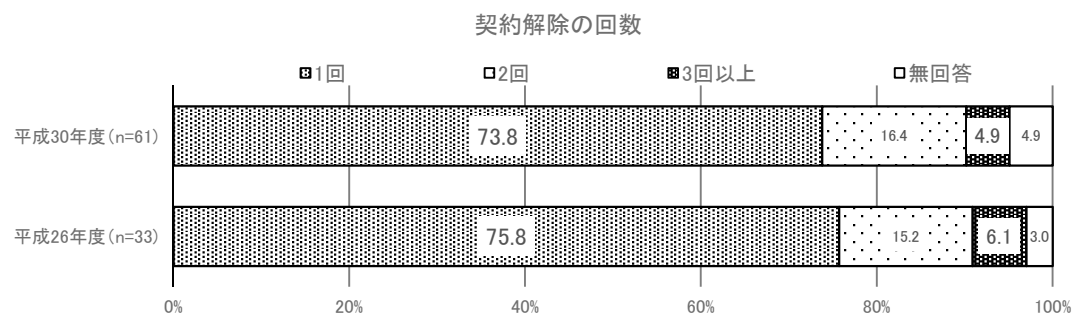
(1) 派遣労働者からの契約解除の有無【第231表】

○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14.1%、「ない」が84.6%となっている。



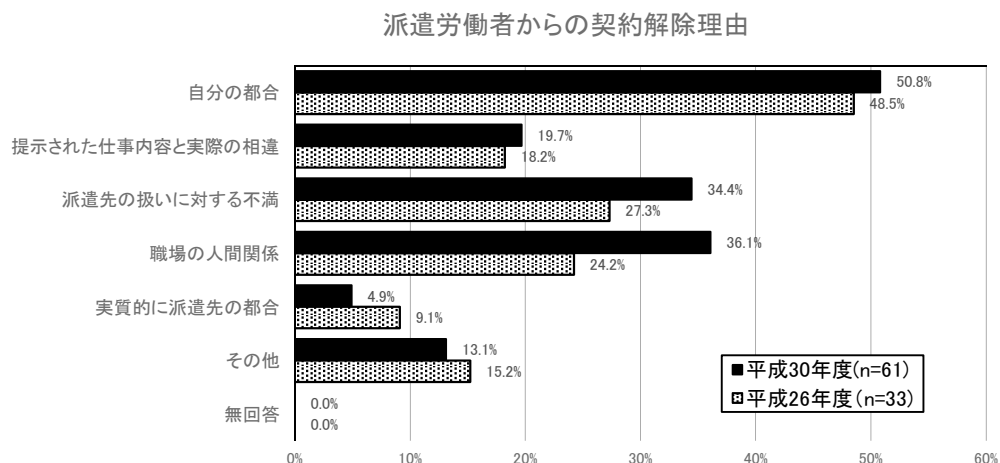
(2) 派遣労働者からの契約解除の回数【第232表】

○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」(73.8%)が最も高く、次いで「2回」(16.4%)、「3回以上」(4.9%)となっている。



(3) 派遣労働者からの契約解除の理由(複数回答)【第233表】

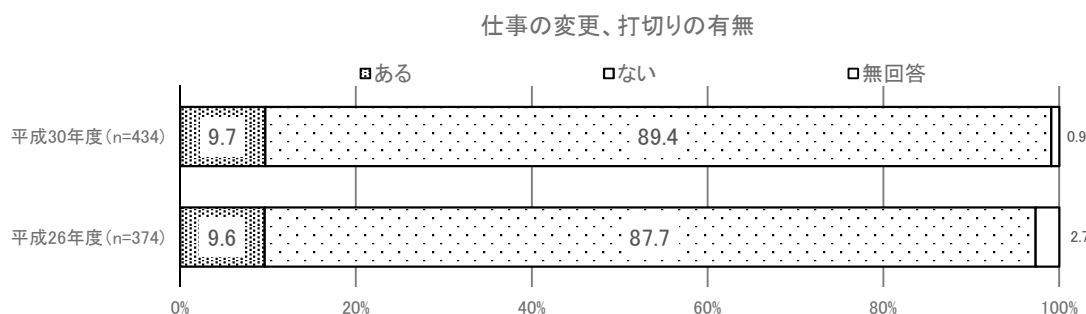
○派遣労働者からの契約解除の理由は、「自分の都合」が50.8%で最も高く、次いで「職場の人間関係」(36.1%)「派遣先の扱いに対する不満」(34.4%)となっている。



9. 派遣契約の途中での仕事の変更、打切り（過去3年間）

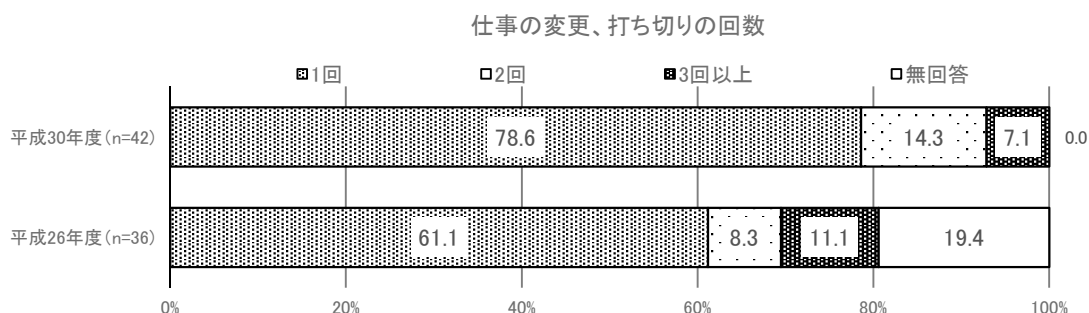
(1) 仕事の変更、打切りの有無【第234表】

○仕事の変更、打切りの有無については、「ある」が9.7%、「ない」が89.4%となっている。



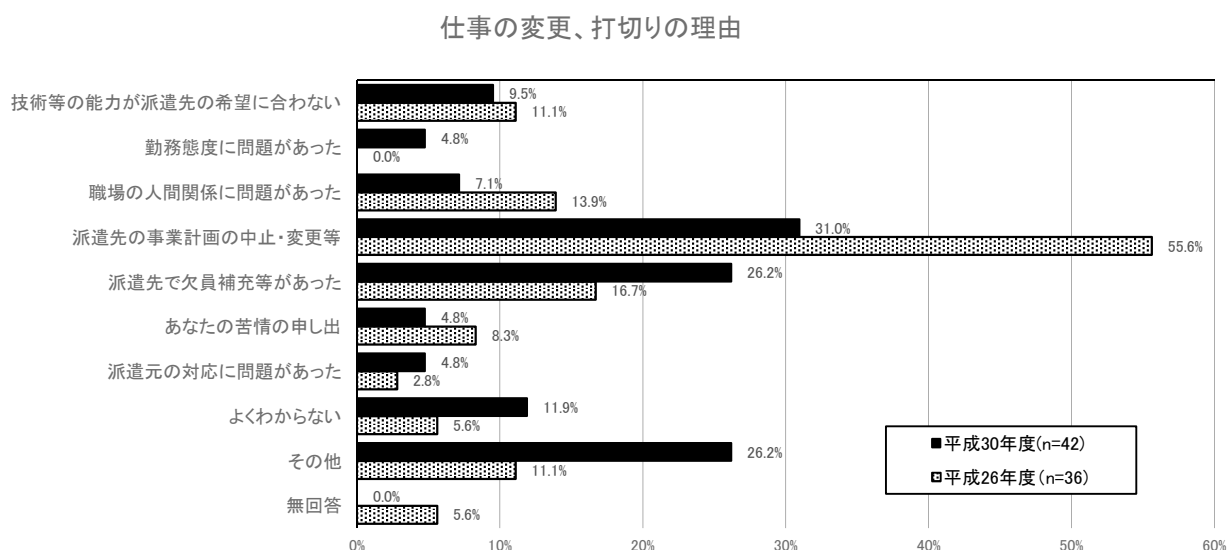
(2) 仕事の変更、打切りの回数【第235表】

○仕事の変更、打切りがあると回答した人の回数は、「1回」(78.6%)が最も高く、次いで「2回」(14.3%)、「3回以上」(7.1%)となっている。



(3) 仕事の変更、打切りの理由(複数回答)【第236表】

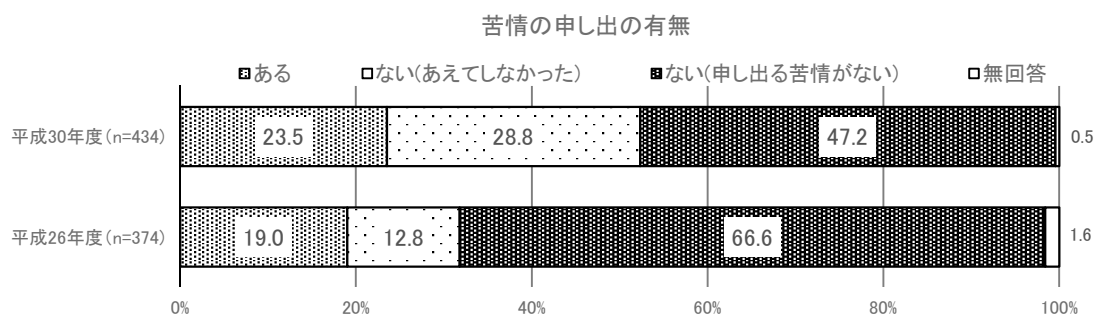
○仕事の変更、打切りの理由については、「派遣先の事業計画の中止・変更等」が31.0%で最も高く、次いで「派遣先で欠員補充等があった」(26.2%)となっている。



10. 苦情の申し出（過去3年間）

(1) 苦情の申し出の有無【第237表】

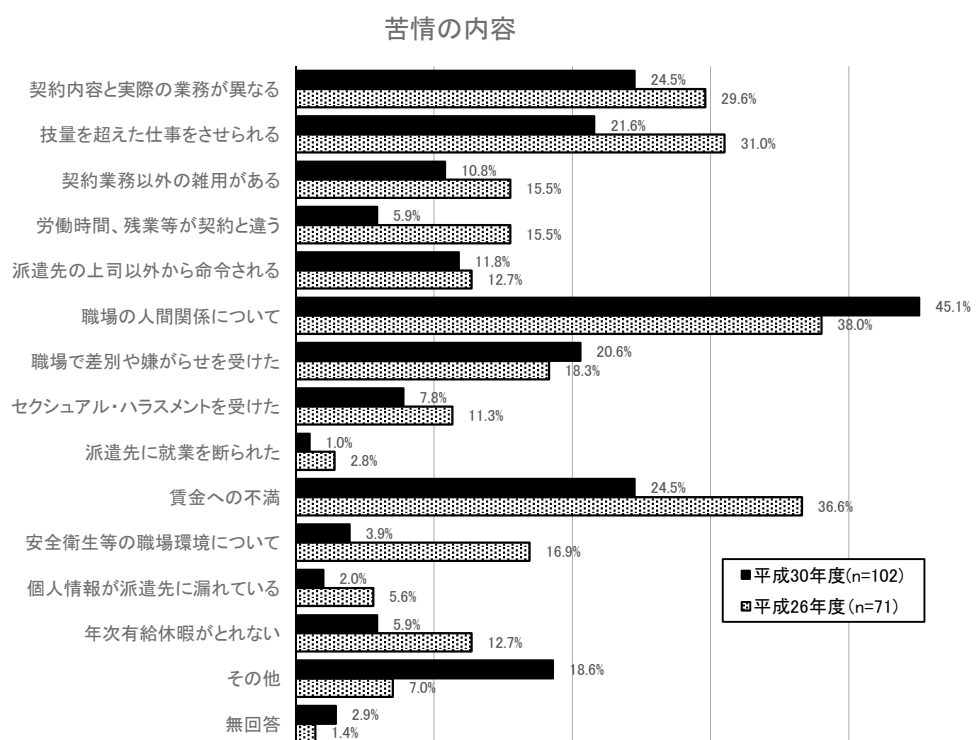
○過去3年間で苦情の申し出の経験について、「ある」と回答した人が23.5%となっている。



(2) 苦情の内容(複数回答)【第238表】

○苦情の内容としては、「職場の人間関係について」が45.1%で最も高く、次いで「賃金への不満」と「契約内容と実際の業務が異なる」がいずれも24.5%となっている。

○平成26年度調査と比べ、「賃金への不満」は12.1ポイント減少している一方、「職場の人間関係」は7.1ポイント増加している。



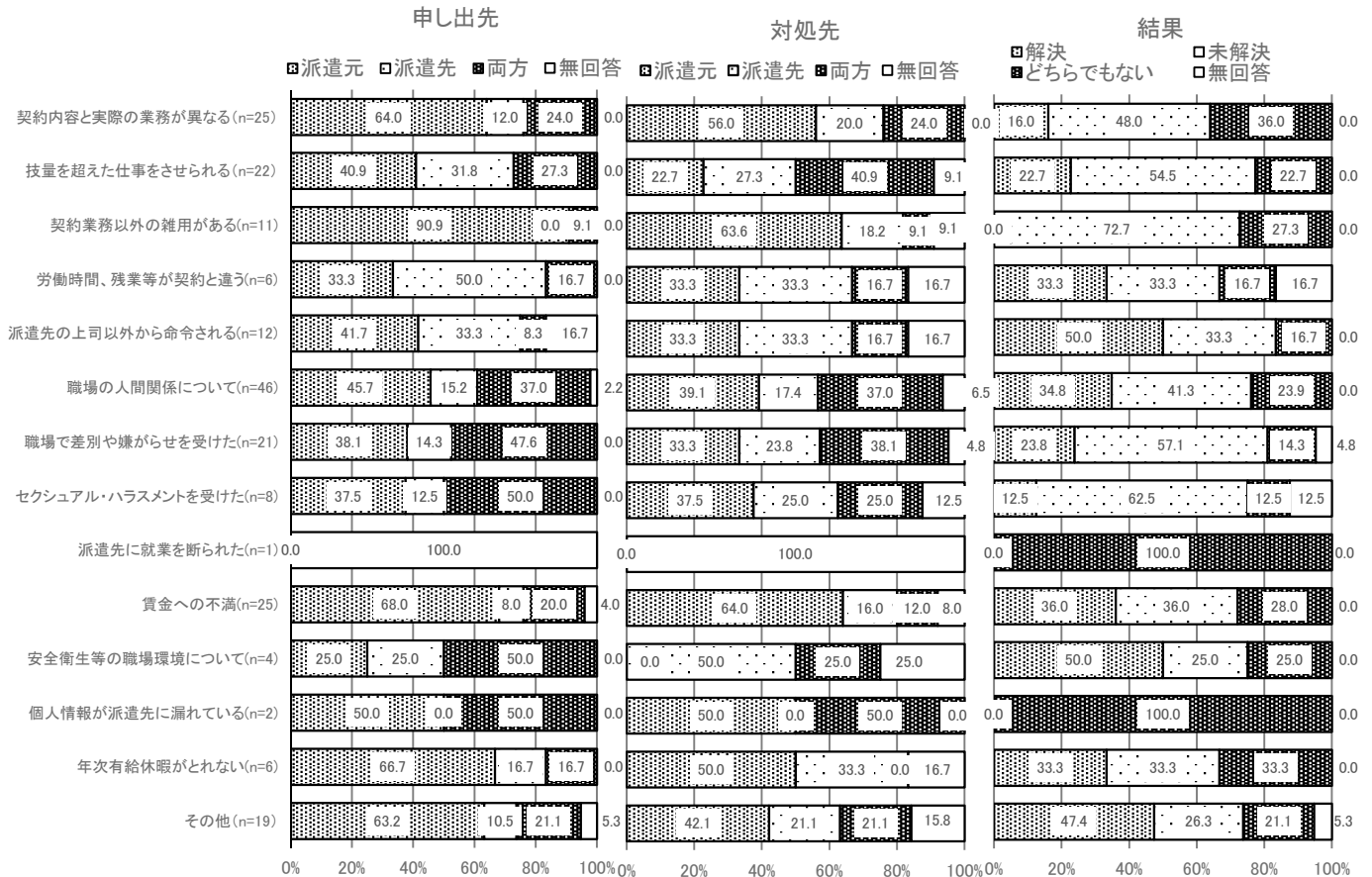
(3) 苦情別の申し出先、対処先とその結果【第239表】

○苦情の申し出先は、派遣元が多くなっている。「セクシュアル・ハラスメント」などいくつかについては派遣元・派遣先「両方」も半数前後となっている。

○対処先については、「契約内容と実際の業務が異なる」、「契約業務以外の雑用がある」、「賃金への不満」では、「派遣元」が過半数となっている。

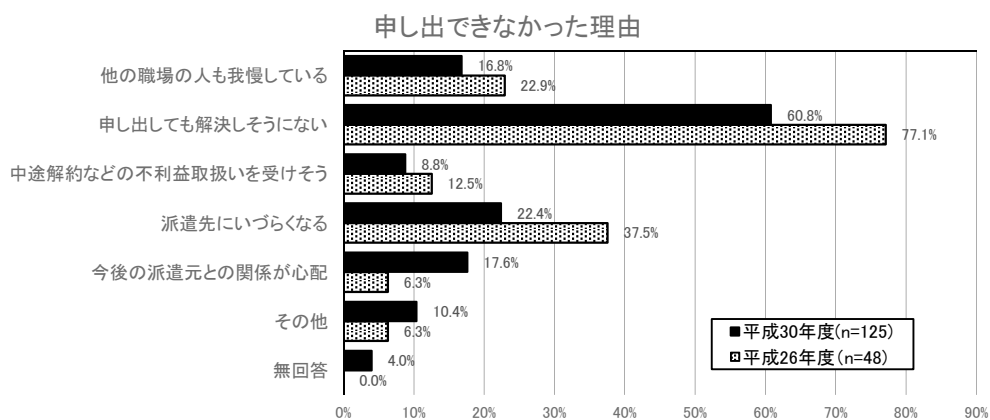
○結果については、概ねどの項目も「未解決」の割合が高い。「契約業務以外の雑用がある」、「セクシュアル・ハラスメントを受けた」、「職場で差別や嫌がらせを受けた」、「技量を越えた仕事をさせられる」などでは過半数が「未解決」となっている。

苦情別の申し出先、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 240 表】

○申し出たかったがしなかったと回答した理由としては、「申し出しても解決しそうにない」(60.8%)が最も高く、次いで「派遣先にいづらくなる」(22.4%)となっている。

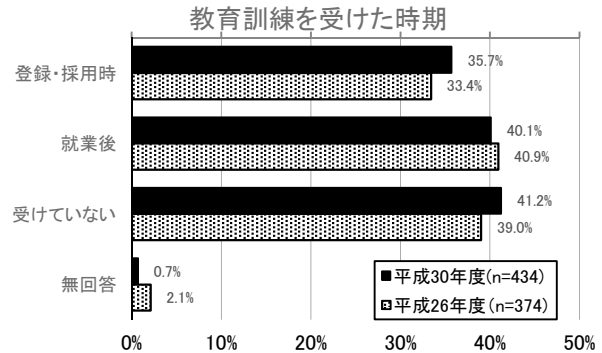


11.教育訓練

(1)教育訓練を受けた時期と場所(複数回答)【第 241～242 表】

①教育訓練を受けた時期

○教育訓練を受けた時期は、「就業後」が40.1%で最も高く、次いで「登録・採用時」(35.7%)となっている。



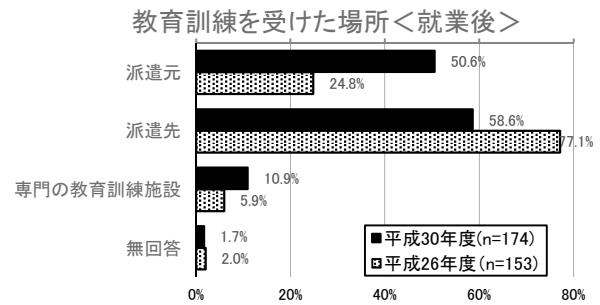
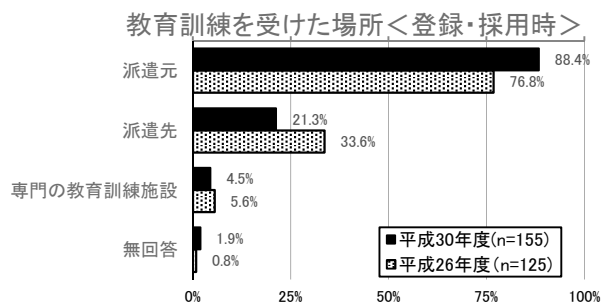
②教育訓練を受けた場所

(登録・採用時)

○教育訓練を受けた場所は、「派遣元」が88.4%で最も高い。次いで「派遣先」が21.3%であるが、60ポイント以上の差がある。「専門の教育訓練施設」は4.5%である。

(就業後)

○教育訓練を受けた場所は、「派遣先」が58.6%で最も高く、次いで「派遣元」(50.6%)までが過半数である。「専門の教育訓練施設」は10.9%となっている。

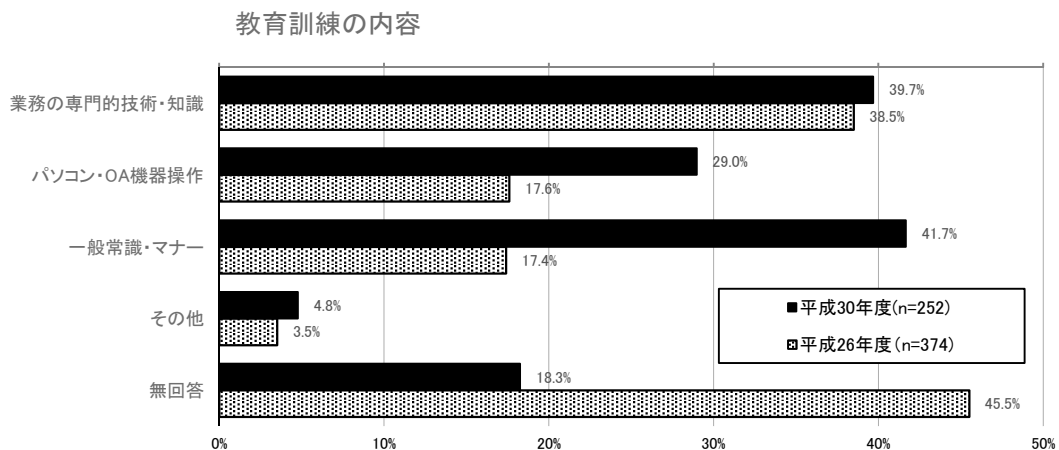


(2)教育訓練の内容と受講料負担等【第 243～244 表】

①教育訓練の内容(複数回答)

○教育訓練の内容については、「一般常識・マナー」が41.7%で最も高く、次いで「業務の専門的技術・知識」(39.7%)、「パソコン・OA機器操作」(29.0%)となっている。

○「一般常識・マナー」は、平成26年度調査から24.3ポイント増加している。



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」が過半数であり、特に「一般常識・マナー」は9割以上となっている。
- 「賃金補償」の有無をみると、「業務に関する専門的技術・知識」と「パソコン・OA機器操作」で半数近くが「全額」賃金補償有りとなっている。

＜平成30年度＞教育訓練内容別の受講料負担および賃金補償の有無

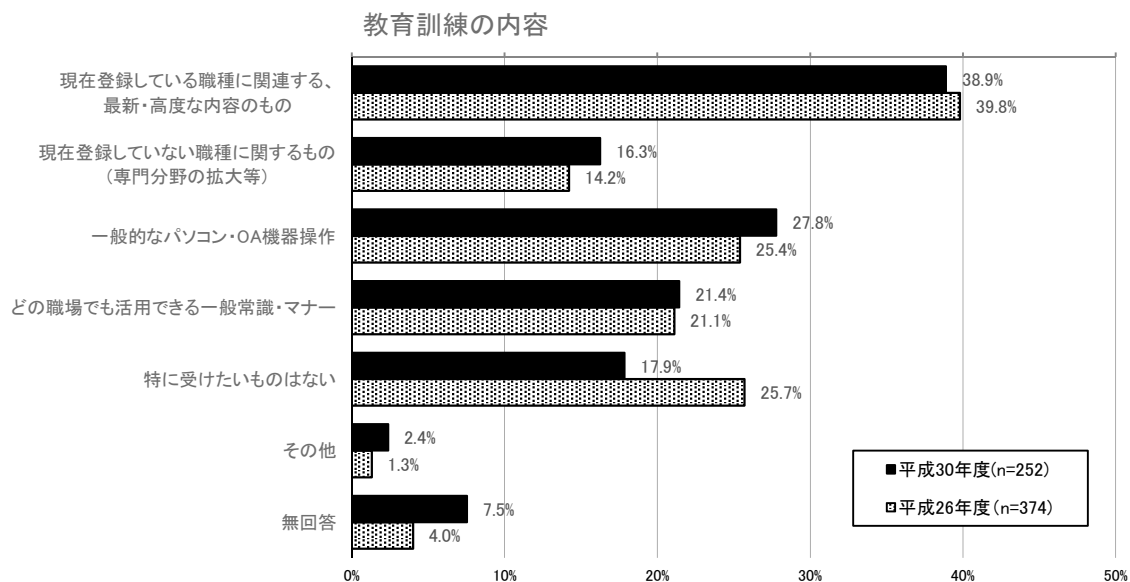
	回答数 (件)	受講料本人負担				賃金補償			
		全額	一部	無し	無回答	全額	一部	無し	無回答
業務に関する専門技術・知識	100	4.0	7.0	87.0	2.0	48.0	19.0	30.0	3.0
パソコン・OA機器操作	73	2.7	8.2	86.3	2.7	47.9	15.1	31.5	5.5
一般常識・マナー	105	1.0	0.0	95.2	3.8	40.0	15.2	40.0	4.8
その他	12	8.3	0.0	75.0	16.7	33.3	16.7	33.3	16.7

＜平成26年度＞教育訓練内容別の受講料負担および賃金補償の有無

	回答数 (件)	受講料本人負担				賃金補償			
		全額	一部	無し	無回答	全額	一部	無し	無回答
業務に関する専門技術・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

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38.9%で最も高く、次いで「一般的なパソコン・OA機器操作」(27.8%)、「どの職場でも活用できる一般常識・マナー」(21.4%)となっている。

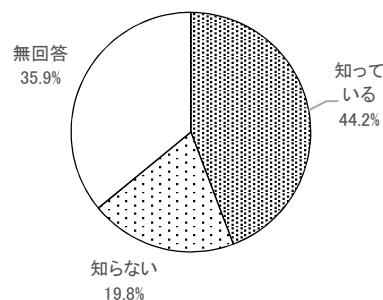


12.「派遣労働者個人単位の期間制限」について

(1)「派遣労働者個人単位の期間制限」の認知【第 245 表】

- 「派遣労働者個人単位の期間制限」（平成 27 年度派遣法改正による同じ部署で 3 年までしか働けないルール）については、「知っている」が 44.2%で「知らない」が 19.8%となっている。

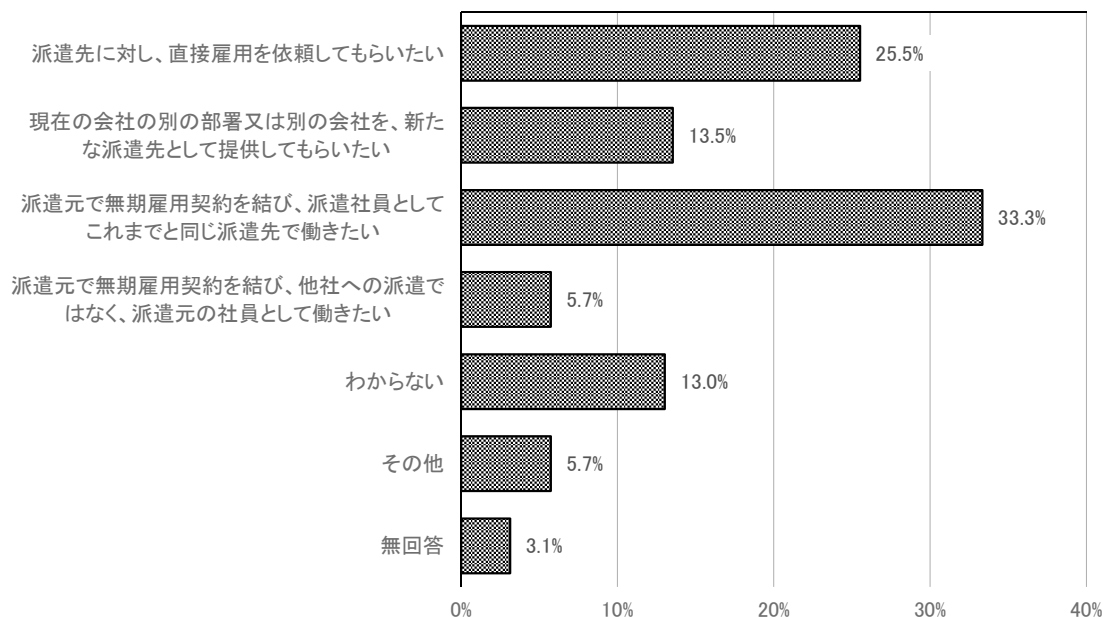
「派遣労働者個人単位の期間制限」の認知(n=434)



(2)期間制限に達する見込みがある場合の希望【第 246 表】

- 期間制限に達する見込みがある場合の希望は、「派遣元で無期雇用契約を結び、派遣社員としてこれまでと同じ派遣先で働きたい」が 33.3%で最も高く、次いで「派遣先に対し、直接雇用を依頼してもらいたい」（25.5%）となっている。また「わからない」が 13.0%と 1 割を超えているほか「現在の会社の別の部署又は別の会社を、新たな派遣先として提供してもらいたい」（13.5%）も高くなっている。

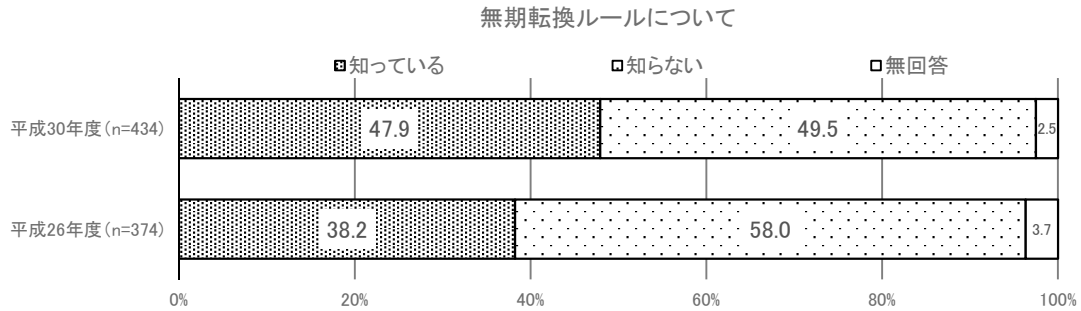
期間制限に達する見込みがある場合の希望 (n=192)



13.無期転換ルール

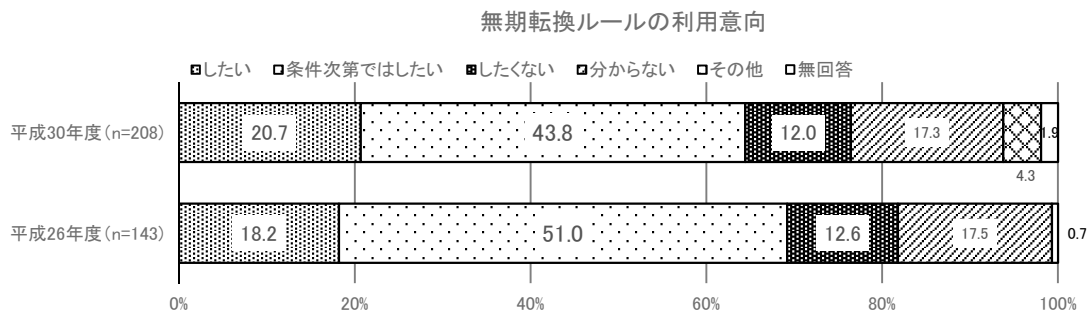
(1)無期転換ルールについて【第 247 表】

○無期転換ルールについては、「知っている」が 47.9%、「知らない」が 49.5%となっている。



(2)無期転換ルールの利用意向【第 248 表】

○無期転換ルールの利用については、「条件次第では利用したい」(43.8%)、「利用したい」(20.7%)と6割近くの人が利用意向を示している。



(年代別)

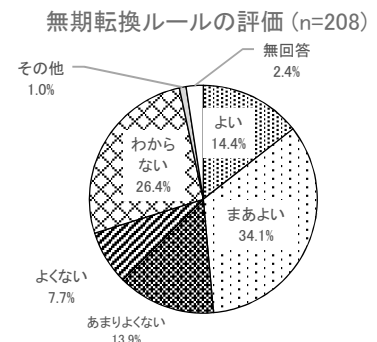
○年代別でみると、30歳代、40歳代では「条件次第では利用したい」が最も高く、60歳以上では「利用したくない」が高くなっている。

無期転換ルールの利用意向<年代別>

	回答数 (件)	利用したい	条件次第では 利用したい	利用したくない	分からない	その他	無回答
全体	208	20.7	43.8	12.0	17.3	4.3	1.9
10～20歳代	23	19.0	36.4	14.3	28.6	0.0	4.8
30歳代	62	16.1	59.7	4.8	17.7	0.0	1.6
40歳代	78	23.1	43.6	11.5	10.3	0.0	2.6
50歳代	37	27.0	29.7	13.5	27.0	2.7	0.0
60歳以上	9	11.1	11.1	55.6	11.1	11.1	0.0

(3)無期転換ルールの評価【第 249 表】

○無期転換ルールの評価は「よい」が 14.4%、「まあよい」が 34.1%で4割以上が肯定的である。(110 ページ参照)



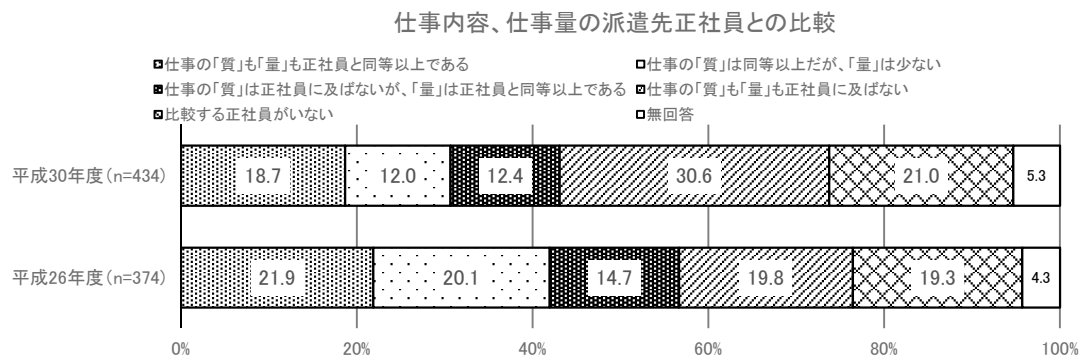
評価の理由（自由回答）

評価	理由
よい	期間に縛られていないため。(20代、情報処理システム開発)
	本人の意志を尊重していると感じるから。(20代、一般事務)
	その仕事を覚えるのがなかなか大変なので、3年毎に人が変わるのはいくつとしないと思うから。(30代、放送機器等操作)
	直接中途入社で入るには実績や経歴からみて難しくても、このルールがあることでチャンスの幅が広がる(30代、財務管理)
	一定の派遣先で、長く安定して働けるから。(30代、案内・受付)
	更新するのが面倒だから。(30代、案内・受付)
	派遣の立場が弱いのをいつも感じるから。(30代、一般事務)
	本人の希望であれば長く勤務できる方がよい。(30代、一般事務)
	派遣スタッフ、派遣先双方にメリットがあると思われるため。(30代、一般事務)
	毎回更新の心配がない。同じ部署で長く働ける。(40代、秘書)
	お互いに、業務がやりやすくなると思うから。(40代、案内・受付)
	同じ会社で働くことができるから。(40代、販売)
	派遣先の支店長や店長と、派遣元のスタッフとの折り合いの良し悪しで期間が短くなるのは悲しいので。(50歳代、案内・受付)
よい勤務先であれば長く続けたいから。(50歳代、テレマーケティングの営業)	
生活が安定するから。(60代以上、一般事務)	
選択肢が広がる。(60代以上、建築設備運転・点検・整備)	
まあよい	クーリング期間があるから。(10代、建築設備運転・点検・整備)
	次の職場を探さなくては…と、悩む必要がなくなって良い。(20代、放送機器等操作)
	派遣切りの心配がなくなるため。(20代、案内・受付)
	ルールそのものは悪くないが、明確な運用がされていないのが気になるから。(20代、書籍等の制作・編集)
	双方とも仕事内容や職場環境を把握できるから。(20代、その他)
	不平等な解雇を防止できるかもしれない。(30代、一般事務)
	正社員になりたい人にとっては、可能性が広がったことになるため。使い次第だと思う。(30代、一般事務)
	結局、無期になると時給が下がるなど条件が悪くなる印象がある。条件が良ければ良いと思う。(30代、その他)
	派遣スタッフも人それぞれで、無責任な人もいる。全ての人を派遣会社が囲うのは負担が大きい。(40代、放送番組制作)
	身につけたスキルを生かせるため。(40代、案内・受付)
従来と同じ条件で働けるが、場合によっては正社員で働きたい。(40代、一般事務)	
強制ではなく、本人の意志を尊重した制度だと思う。それに対して派遣元の誠実な対応を期待。(40代、一般事務)	
派遣の条件のまま扶養でいるにはよい。直接雇用でバリバリ働きたい人には不利になるかも。(50代、案内・受付)	
あまりよくない	複雑なルールだから。(20代、OAインストラクション)
	直接雇用すべき。(30代、広告デザイン)
	本人の希望が通らない、年収がアップしないに等しい。(30代、その他)
	自身の待遇や給与に関して、無期で据え置きになることが決まってしまう。長く勤めることで能力は上がるのに、昇給の機会が無くなったように感じる。(30代、不明)
	流動的な業種なので、同じ所に居続けても良いことがない。(40代、情報処理システム開発)
	正社員になりたい人もいると思うので、無期限の派遣は良くないと思う。自動的又は強制的に正社員にすべし。(40代、添乗)
	雇い止めの可能性がある。(40代、建築設備運転・点検・整備)
	同じ派遣先で勤務できる訳ではないから。(40代、一般事務)
	当事者同士が納得してれば、有期で5年以上でも問題ない場合もある。直接雇用が無理となり、同じ職場にいらなくなるのは雇用安定にならない。(40代、一般事務)
	好きな会社で定年まで働けるとは限らないし、派遣から社員化を期待していたがそういう訳でもない。大企業の逃げ道と思ってしまうルール。(40代、その他)
正社員への道が遠くなる。(40代、不明)	
同じ職場で働ける安心感はあるが、現派遣先が満了となった場合、次の派遣先で自分の希望する企業に行けるか不安感がある。(50代、秘書)	
派遣先の会社、及び派遣元の会社に負担がかかる。(60代以上、建築設備運転・点検・整備)	
よくない	企業の実績によって、その都度状況は変化しているから。(30代、一般事務)
	派遣会社により、仕事の案件数や条件も異なる為、その時の状況により派遣元を変えたい時に困る。(40代、一般事務)
	若い人材のみ有利な制度。20代は社員でも雇ってもらえる。その分、従来からいる年齢の上のスタッフは、3年を理由に切られる。残ったスタッフは結局社員ではなく「無期転換」という、都合のいい不安定な立場で使い続けられる。派遣先のみメリットのあるもの。(40代、一般事務)
	希望しない職場で働かなければならない場合もある。(40代、一般事務)
	有期社員の間口が狭くなる。(60代以上、営業)
わからない	無期転換ルールを適応させないために契約を切られることもありそうだから。(20代、事務用機器操作)
	無期転換のメリット・デメリットをしっかりと把握できていないから。(20代、事務用機器操作)
	同じ会社で5年以上働きたいと思ったことが無いから。(20代、その他)
	5年目を目前に契約を切られる、という話をよく聞くので良し悪しは判断できない。(30代、一般事務)
	自分にとって有利、不利を考えたことがない。(30代、一般事務)
	年齢が高い人を無期にすることで、その人は派遣先からの紹介を拒否できない反面、雇用は確保されるので何とも言えない。(40代、事務用機器操作)
	本当に継続して仕事ができるのか分からない。必ずしも同じところで仕事が続けられるわけではなく、別の所を紹介されても条件に合わず辞めなければならぬ場合もありそうだから。(40代、案内・受付)
	ルールがあっても年齢ではじかれてしまいう。 (40代、一般事務)
	5年を超えて同じ場所で働こうと思わないので、よくわからない。(40代、その他)
人によっては無期雇用を望まないこともあると思うため。(50代、建築設備運転・点検・整備)	
慣れた環境で変化なく勤務したい人には良いと思うが、長すぎる(5年以上)派遣社員は周りに良い影響を与えていないことが多い。(50代、一般事務)	

14. 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 250 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に及ばない」が 30.6%で最も高く、次いで「比較する正社員がいない」(21.0%)「仕事の質も仕事量も正社員と同等以上である」(18.7%)となっている。



(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 251 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各項目を比較すると、「時間あたり賃金」が 77.5%で最も高く、次いで「福利厚生」(69.0%)、「休暇制度」(57.2%)となっている。

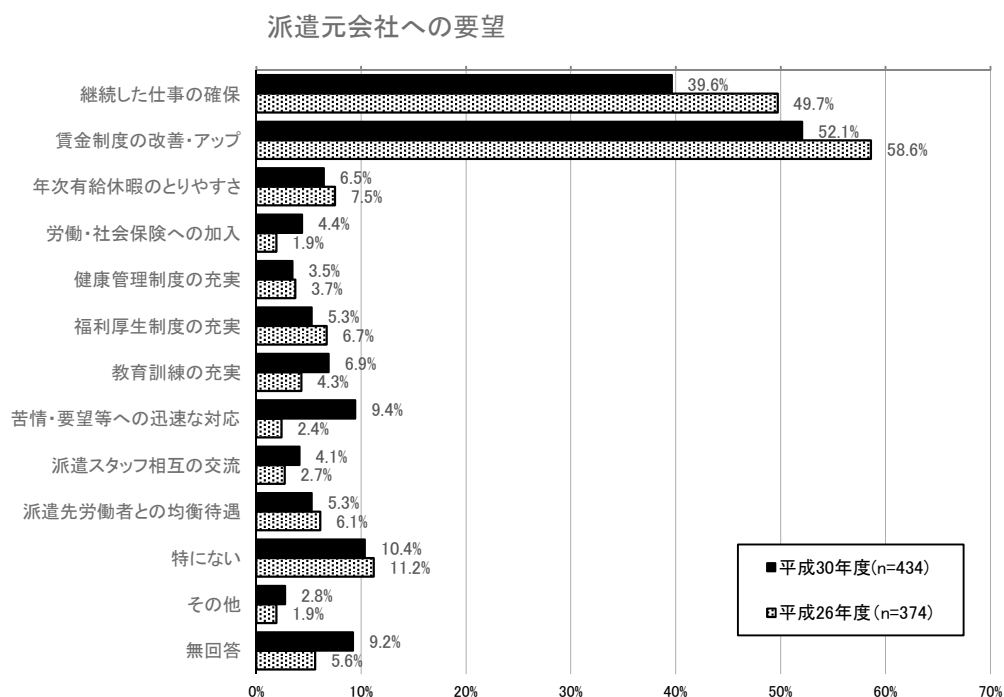
○「格差はある」の内訳を比較すると、「休暇制度」と「福利厚生」では「同じにしてほしい」の方が高くなっている。

派遣労働者の処遇の格差

	年度	回答数 (件)	格差はある		計	格差はない	無回答
			同じにしてほしい	立場上やむを得ない			
①時間あたり賃金	H26 年度	212	25.9	56.6	82.5	16.5	0.9
	H30 年度	187	35.3	42.2	77.5	17.6	4.8
②休暇制度	H26 年度	212	20.3	28.3	48.6	46.2	5.2
	H30 年度	187	34.2	23.0	57.2	36.4	6.4
③福利厚生	H26 年度	212	21.7	36.8	58.5	35.4	6.1
	H30 年度	187	34.8	34.2	69.0	25.1	5.9
④執務環境	H26 年度	212	18.4	20.8	39.2	54.7	6.1
	H30 年度	187	18.7	22.5	41.2	52.4	6.4
⑤上司の対応	H26 年度	212	17.5	24.5	42.0	52.8	5.2
	H30 年度	187	20.3	22.5	42.8	51.3	5.9

15.派遣元会社への要望（2つまで回答）【第252表】

○派遣元会社への要望は、「賃金制度の改善・アップ」が52.1%で最も高く、次いで「継続した仕事の確保」（39.6%）となっている。



(年代別)

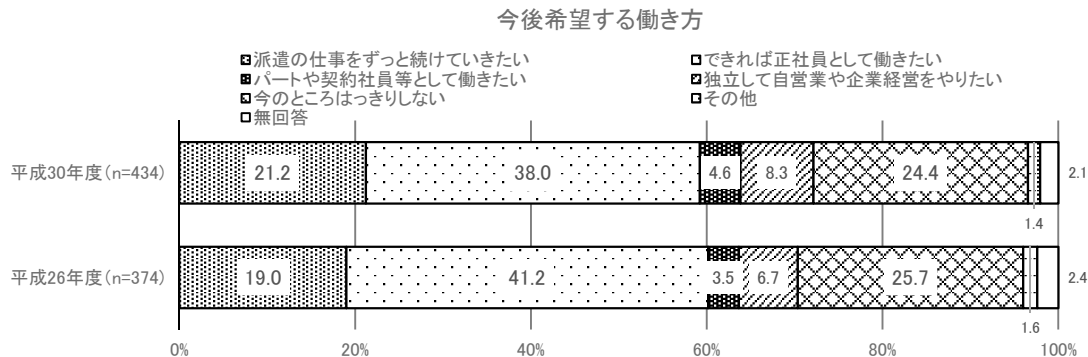
○50歳代以下では、「賃金制度の改善・アップ」が最も高く、60歳代以上では「特にない」が最も高くなっている。

派遣元への要望<年代別>

	回答数 (件)	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	特にない	その他	無回答
平成26年度	374	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
平成30年度	434	39.6	52.1	6.5	4.4	3.5	5.3	6.9	9.4	4.1	5.3	10.4	2.8	9.2
10～20歳代	73	28.8	54.8	15.1	4.1	2.7	6.8	2.7	11.0	9.6	6.8	12.3	1.4	6.8
30歳代	133	36.1	56.4	5.3	5.3	4.5	5.3	9.8	6.8	1.5	3.8	6.8	6.8	9.0
40歳代	137	40.9	50.4	5.1	3.6	4.4	5.8	9.5	11.7	4.4	5.8	5.8	1.5	14.6
50歳代	64	57.8	53.1	4.7	6.3	1.6	4.7	3.1	9.4	1.6	7.8	12.5	0.0	1.6
60歳以上	26	34.6	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	7.7	0.0	42.3	0.0	7.7

16. 今後希望する働き方【第 253 表】

○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、38.0%で最も高く、次いで「今のところはっきりしない」(24.4%)、「派遣の仕事をもっと続けていきたい」(21.2%)となっている。



(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」が最も高くなっている。

○10～20歳代では「できれば正社員として働きたい」が過半数となっている。

(家計中心者別)

○家計中心者が「配偶者」では、「今のところはっきりしない」が最も高い。その他は「できれば正社員として働きたい」が最も高くなっている。

(子の年齢別)

○「小学校入学前の子がいる」、「小学生の子がいる」では「今のところはっきりしない」が最も高く、「中学生の子がいる」と「高校生以上の子がいる」では「できれば正社員として働きたい」が最も高い。

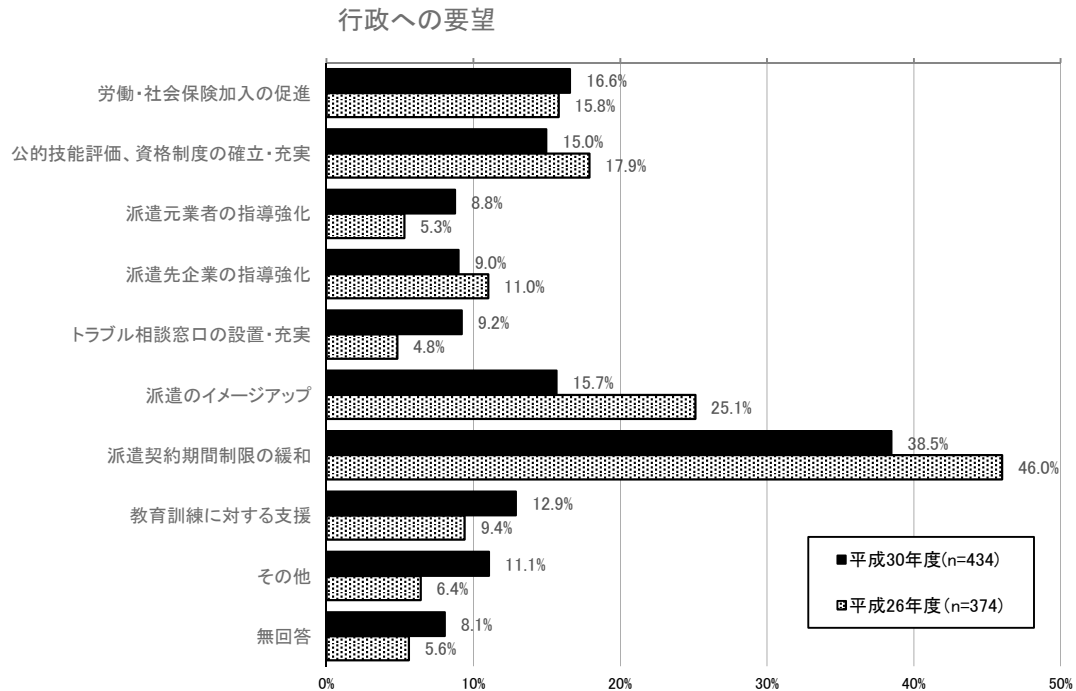
今後希望する働き方<属性別>

		回答者数 (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
全体		434	21.2	38.0	4.6	8.3	24.4	1.4	2.1
年代	10～20歳代	73	13.7	52.1	2.7	9.6	17.8	0.0	4.1
	30歳代	133	12.0	39.8	3.0	12.0	30.8	1.5	0.8
	40歳代	137	23.4	40.9	6.6	4.4	21.9	0.7	2.2
	50歳代	64	31.3	26.6	6.3	7.8	25.0	1.6	1.6
	60歳以上	26	53.8	3.8	3.8	7.7	19.2	7.7	3.8
家計中心者	自分	190	22.6	41.1	2.1	13.2	16.3	2.1	2.6
	配偶者	143	22.4	30.1	9.8	2.1	34.3	0.0	1.4
	親	55	16.4	49.1	1.8	5.5	23.6	1.8	1.8
	自分と家族	39	17.9	41.0	0.0	12.8	25.6	2.6	0.0
子の年齢	小学校入学前の子がいる	36	13.9	36.1	11.1	2.8	36.1	0.0	0.0
	小学生の子がいる	44	25.0	27.3	15.9	0.0	31.8	0.0	0.0
	中学生の子がいる	24	20.8	45.8	12.5	4.2	12.5	0.0	4.2
	高校生以上の子がいる	50	22.0	32.0	10.0	10.0	22.0	2.0	2.0

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

17.行政への要望（2つまで回答）【第254表】

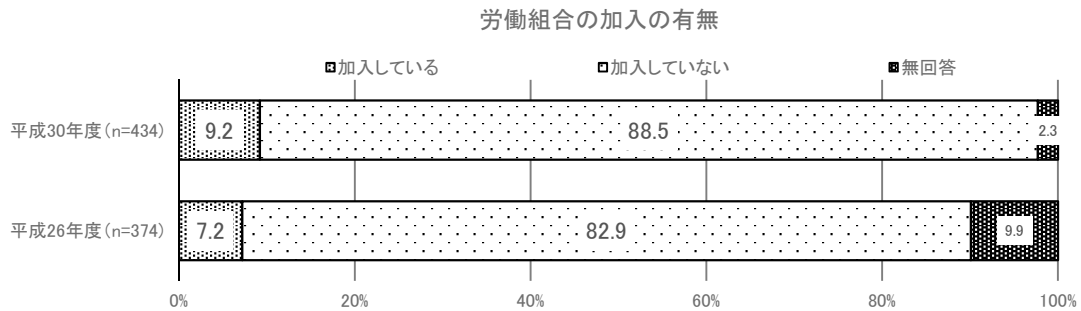
○行政への要望は、「派遣契約期間制限の緩和」が38.5%で最も高く、次いで「労働・社会保険加入の促進」（16.6%）「派遣のイメージアップ」（15.7%）となっている。



18.労働組合への加入

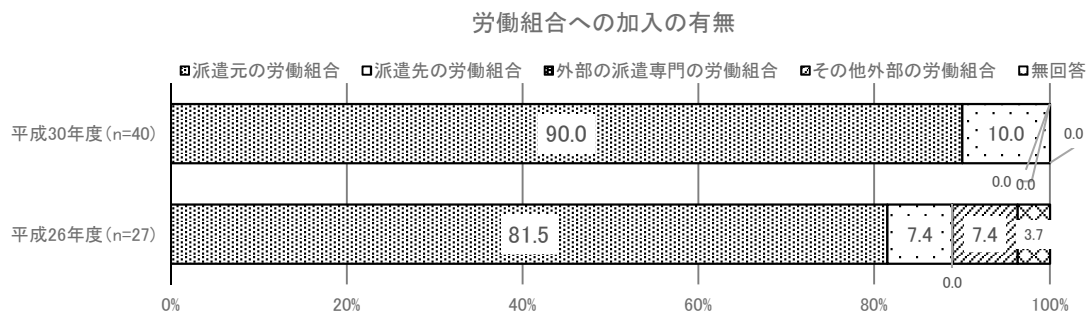
(1)加入の有無【第 255 表】

○労働組合への加入の有無は、「加入していない」が 88.5%で 9 割近くとなっている。



(2)加入している組合【第 256 表】

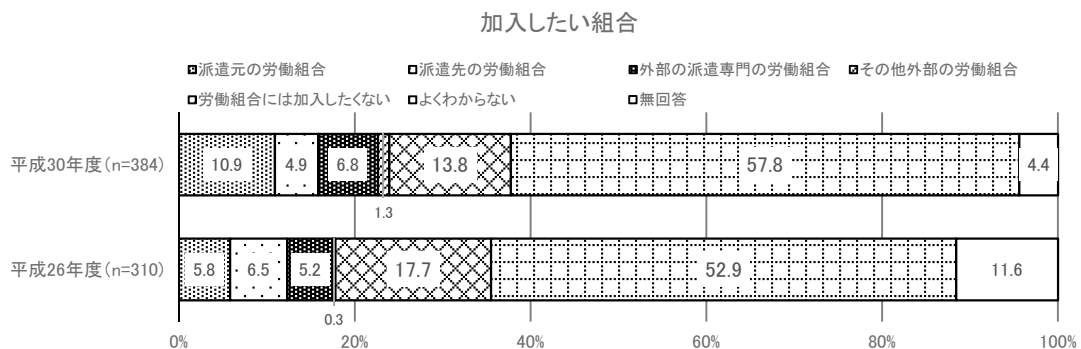
○加入している労働者の組合については、「派遣元の労働組合」が 90.0%となっている。



(3)加入したい組合【第 257 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 57.8%で 6 割近くになっており、「労働組合には加入したくない」が 13.8%となっている。

○加入したい組合としては、「派遣元の労働組合」(10.9%)、「外部の派遣専門の労働組合」(6.8%)、「派遣先の労働組合」(4.9%)となっている。



19.自由意見

※（ ）内は（従事する業務、年齢）

【待遇について】

- 派遣とはいえ労働環境に身を置いている以上それなりの賃金はもらいたいと思っているが時給であると祝日が多い日はどうしても月給はへってしまう。無期雇用であっても派遣会社によって月給制であったり時給制であったり賞与の有無などさまざまがいがあります。派遣先が同じでも派遣元の違いで格差があるのも気になります。派遣であっても働いているのだから多少の賞与はあってもいいと思う。（30歳代、一般事務）
- 交通費はせめてほしい。私より仕事できない正規職員が交通費もらって職場に来ているのに、どうして自分で定期代出さないといけないのか、納得できない。それを含めた時給を考えてほしい。当時の派遣先での差別の苦痛を、スタッフに言っても分かってもらえず、我慢を強いられた。（20歳代、一般事務）
- 現在の派遣先では、正規職員以上の働きをしているが、特に給与面で派遣というだけで差別をうけている。望んで派遣として働いているわけではないので、派遣労働という制度のあり方について、大いに、疑問をもっている。（40歳代、その他）
- 地域差もあるとは思いますが、自己選択できることが派遣社員の利点だと思っています。無期雇用を受けることにより属する会社ができることが必ずしも良いこととは思えません。（40歳代、一般事務）
- 派遣社員は賞与や退職金がないので、やはり正社員との収入差があるのでそういう面も含め正規と非正規の格差をなくして欲しい。（50歳代、その他）

【法改正、安定化措置について】

- 派遣元で無期か派遣先で直接雇用か、そんな二択では困る派遣もいる。本当に迷惑でした。もっと自由な契約をさせてほしい（40歳代、一般事務）
- 派遣法を改正するたびに、その目をかいくぐるように派遣切りが毎回行なわれているのを見ているので、派遣元・派遣先への監視体制を強化して下さい。上前が35%どんどん増えていきます。（30歳代、不明）
- 同じ部署に3年しかいられない等、良く分からない規定が多い。無期転換や直接雇用を望まず、あえて派遣を選んでいる人もたくさんいることを理解して欲しい。（20歳代、事務用機器操作）
- 派遣元から無期転換の説明をされた際に今働いている人全員を無期転換にすることはできないということでしたがそれは法律上、問題はないのでしょうか？5年を超えると全員が対象ではないのでしょうか？（30歳代、一般事務）
- 今の派遣法は、「派遣社員は正社員になれなくて仕方なく派遣社員をやっている」というイメージ前提で制定されているようですが、そういう人ばかりではないということを知っていただきたい。会社に振り回されず、自分のペースで働きたいと思っている人が多いです。（40歳代、その他）

- 残業規制時間 45 時間の縛りにより、稼げなくなった。時間オーバーをしそうになりそうになると契約を解除させられそうになるので、怖い。法律に従っているのに、客先に問題はないです。逆に時間が厳しいです。（40 歳代、情報処理システム開発）
- 期間制限は派遣先企業によっては、雇い止めの正当理由として使われることが問題。同じ業務を安い人材に変更するためなどで期間制限を理由に 12 月で雇い止めになるので。（30 歳代、その他）
- 企業は正社員として雇用したくないから派遣労働者を受け入れているのに期間制限を設けるのは、派遣労働者の契約更新を不安定にさせる誰も得しない制度。（30 歳代、一般事務）
- 3 年ルールを廃止して欲しい。3 年という期間は、苦勞して覚えた仕事が軌道に乗り、職場にもなじんでくる時期。そもそも派遣は期間が決まっていて、双方の同意の元更新して働けるシステムなのだから、最初から 3 年という期限を定める必要はないと思う。（40 歳代、その他）
- 各派遣会社によって交通費を支給されてもらえるところからもらえないところまで、派遣元の会社の待遇や福利厚生がバラバラです。少しでも正社員と同じ待遇で派遣社員が働けるような環境を整えてほしいです。（20 歳代、書籍等の制作・編集）

【行政への要望】

- 日本は派遣会社ありすぎ。そもそも専門職以外に広げたこと事体まちがっていたと思うので指導強化というより規制強化してほしい。（40 歳代、一般事務）
- 法が変わっても結局、正社員にはなれず一生派遣の可能性もあります。年齢が上がれば雇用されにくくなったり、条件が悪くなったりして意味がありません。もっと将来性が見込める法に改定してほしいです。結局、派遣元のいいようにされているだけです。例) 残業あるのにないや仕事内容について 派遣会社全体の指導強化を強く求めます！（30 歳代、その他）
- 外国人労働者受け入れが行なわれると正社員の道が狭き門なのにさらに狭くなりそうでこわいです。（40 歳代、一般事務）

【その他】

- 派遣社員を使い捨てのように扱う会社があります。相談しても契約更新しなければいいのでは?と言われます。理由があって派遣で働いているのに、社員の人から社員になれなくてかわいそうな人だと嫌味を言われたりします。（20 歳代、一般事務）
- 激務な正社員より派遣事務が合っています。賞与は少なくとも、細く長く働けるのであれば良いです。激務な正社員で体を壊して長期間働けなくなるよりずっと良いです！（20 歳代、一般事務）
- 社会全体の制度が変わらなければ、働き方は変わらないと思います。ずいぶん、変わったとはいえ、保育所、介護など充実や、保険などのしびりがあると今一步ふみだせないなどあるので、女性の進出しやすいしくみ作りがあるといいです。今の制度も家事をこなしながらの主婦には過労働にならない線を守れるともいえて、難しい。（50 歳代、案内・受付）

- 前の職場(女性ばかり)では、正社員が仕事をせず、派遣が仕事を回していました。社員に気に入られないと、大変な仕事ばかりを回されたりしました。派遣元は派遣先には結局立場が弱く、嫌がらせやパワハラを訴えても解決しませんでした。大量な仕事を派遣に任せ、残業しないと仕事が終わらず、でも残業すると怒られました。上司が公平な目で職場を見れる環境だと良いと思います。(30歳代、一般事務)
- 外部労働組合の概要がわかるパンフレットを、派遣元・派遣先を通して、配布してほしい。(その方が、派遣元・先にとって、為になるはず)。(50歳代、添乗)