

## 第 3 章 派遣先事業所実態調査



# 第3章 派遣先事業所実態調査

## 1. 派遣先事業所の概要

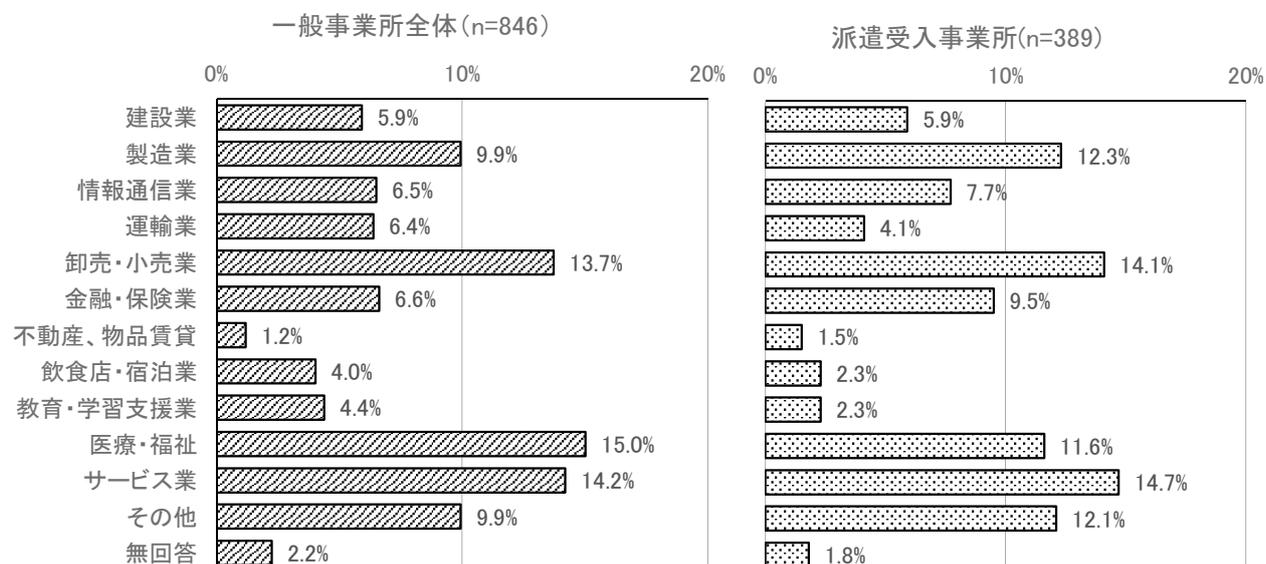
### (1) 受入率【第98表】

主要事業内容別に派遣労働者の受入率をみると、「金融・保険業」が66.1%で最も高く、次いで「不動産・物品賃貸」(60.0%)、「製造業」(57.1%)となっている。

	平成30年度			平成26年度 受入率
	事業所数(A)	派遣労働者受け入 事業所数(B)	受入率 (B/A)	
全体	846	389	46.0	44.4%
建設業	50	23	46.0	45.9%
製造業	84	48	57.1	50.0%
情報通信業	55	30	54.5	41.8%
運輸業	54	16	29.6	46.9%
卸売・小売業	116	55	47.4	41.3%
金融・保険業	56	37	66.1	71.0%
不動産・物品賃貸	10	6	60.0	54.5%
飲食店・宿泊業	34	9	26.5	25.0%
教育・学習支援業	37	9	24.3	63.2%
医療・福祉	127	45	35.4	36.3%
サービス業	120	57	47.5	42.0%
その他	84	47	56.0	41.8%
無回答	19	7	46.0	42.9%

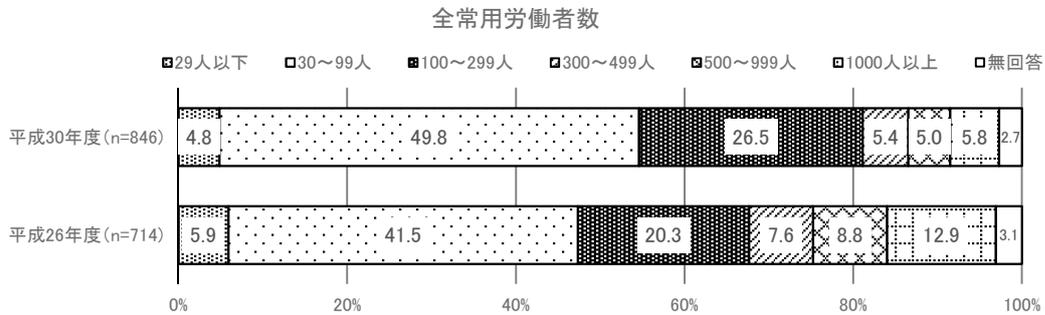
### (2) 事業内容【第98表】

○回答があった一般事業所全体の業種割合と、派遣を受け入れている事業所の業種割合を比較すると、派遣を受け入れている事業所では、「サービス業」が14.7%で最も高く、次いで「卸売・小売業」(14.1%)となっている。



### (3) 全常用労働者数【第 99～100 表】

○派遣先の「全常用労働者数」は、「30～99人」の事業所が49.8%で最も多くほぼ半数。次いで「100～299人」（26.5%）の事業所が多くなっている。



### (4) 雇用形態別従業員数【第 101 表】

○派遣労働者を受け入れている389件の派遣先事業所で働いている222,380人を雇用形態別で見ると、「正社員」が121,944人（54.8%）、「派遣労働者」が12,448人（5.6%）、「その他（パート・契約社員等）」が87,988人（39.6%）となっている。

雇用形態別従業員数(派遣労働者を受け入れている 389 事業者)

	上段: 人数 / 下段: 割合(%)			
	社員合計 (A)+(B)+(C)	正規社員 (A)	派遣社員 (B)	その他 (パート・契約社員等) (C)
合計	222,380 100.0	121,944 54.8	12,448 5.6	87,988 39.6
男性	119,323 100.0	81,742 68.5	5,867 4.9	31,714 26.6
女性	103,057 100.0	40,202 39.0	6,581 6.4	56,274 54.6

## 2.他社からの労働者の受入状況

---

### 労働者の受入状況【第 102～117 表】

#### ① 出向

- 過去1年間における出向形態による他社からの労働者の受入れは、「ある」とした事業所が27.2%となっている。
- 受入れた事業所の出向元との関係は、「親会社にあたる」が39.1%で最も高くなっている。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が81.3%で大部分を占めている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が53.9%と過半数となっており、次いで「なんともいえない」(21.3%)となっている。

#### ② 長期出張

- 過去1年間における長期出張による他社からの労働者の受入れは、「ある」とした事業所が2.6%となっている。
- 受入れた事業所の出張元との関係は、「子会社にあたる」と「関連会社にあたる」がいずれも22.7%で最も高くなっている。就労のさせ方は、「特定時に定期的」(36.4%)が最も高くなっている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が36.4%で最も高く、次いで「なんともいえない」(27.3%)、「縮小傾向」(13.6%)となっている。

#### ③ 業務請負

- 過去1年間における業務請負による他社からの労働者の受入れは、「ある」とした事業所が17.6%となっている。
- 受入れた事業所と請負会社との関係は、「独立会社」(82.6%)が最も高くなっている。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」(70.5%)が最も高くなっている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が55.7%で最も高く過半数を占めており、次いで「なんともいえない」(18.8%)、「拡大傾向」(10.7%)となっている。

#### ④ 労働者派遣

- 過去1年間における労働者派遣による他社からの労働者の受入れは、「ある」とした事業所が46.0%となっている。
- 受入れた事業所の派遣元との関係は、「独立会社」が77.4%で最も高くなっている。
- 受入時期は、「ほぼ通年的」(58.4%)が最も高くなっている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」(39.3%)が最も高く、次いで「なんともいえない」(15.9%)となっている。「拡大傾向」と「縮小傾向」はいずれも13.6%となっている。

他社からの労働者受入状況(平成30年度・n=846/平成26年度・n=714)

他社労働者受入れの有無

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	平成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
ある	27.2	28.2	2.6	2.0	17.6	17.4	46.0	44.4
ない	55.6	57.8	77.0	81.0	63.8	66.7	53.2	50.6
無回答	17.3	14.0	20.4	17.1	18.6	16.0	0.8	5.0

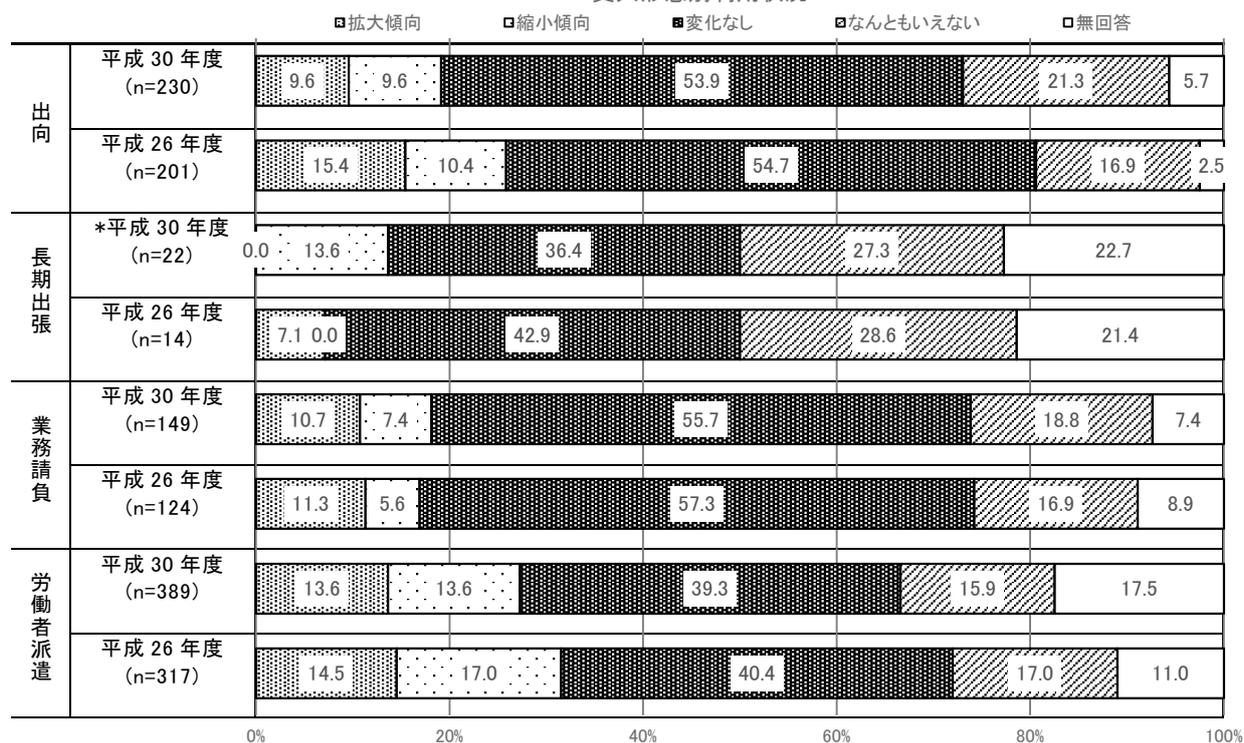
他社との関係

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	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
親会社にあたる	39.1	41.3	9.1	14.3	2.0	4.8	1.3	1.3
子会社にあたる	11.3	13.4	22.7	14.3	1.3	4.0	1.0	1.3
関連会社	22.6	25.9	22.7	42.9	6.0	8.1	2.1	5.4
独立会社	20.4	16.4	18.2	14.3	82.6	74.2	77.4	78.2
無回答	6.5	3.0	27.3	14.3	8.1	8.9	18.3	13.9

他社労働者の受入時期

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	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
ほぼ通年的	81.3	86.6	18.2	14.3	70.5	68.5	58.4	62.1
特定時に定期的	8.3	6.5	36.4	28.6	10.7	8.1	7.7	8.2
繁忙期に臨時的	5.2	4.5	22.7	35.7	12.1	18.5	17.2	18.3
無回答	5.2	2.5	22.7	21.4	6.7	4.8	16.7	11.4

受入形態別利用状況



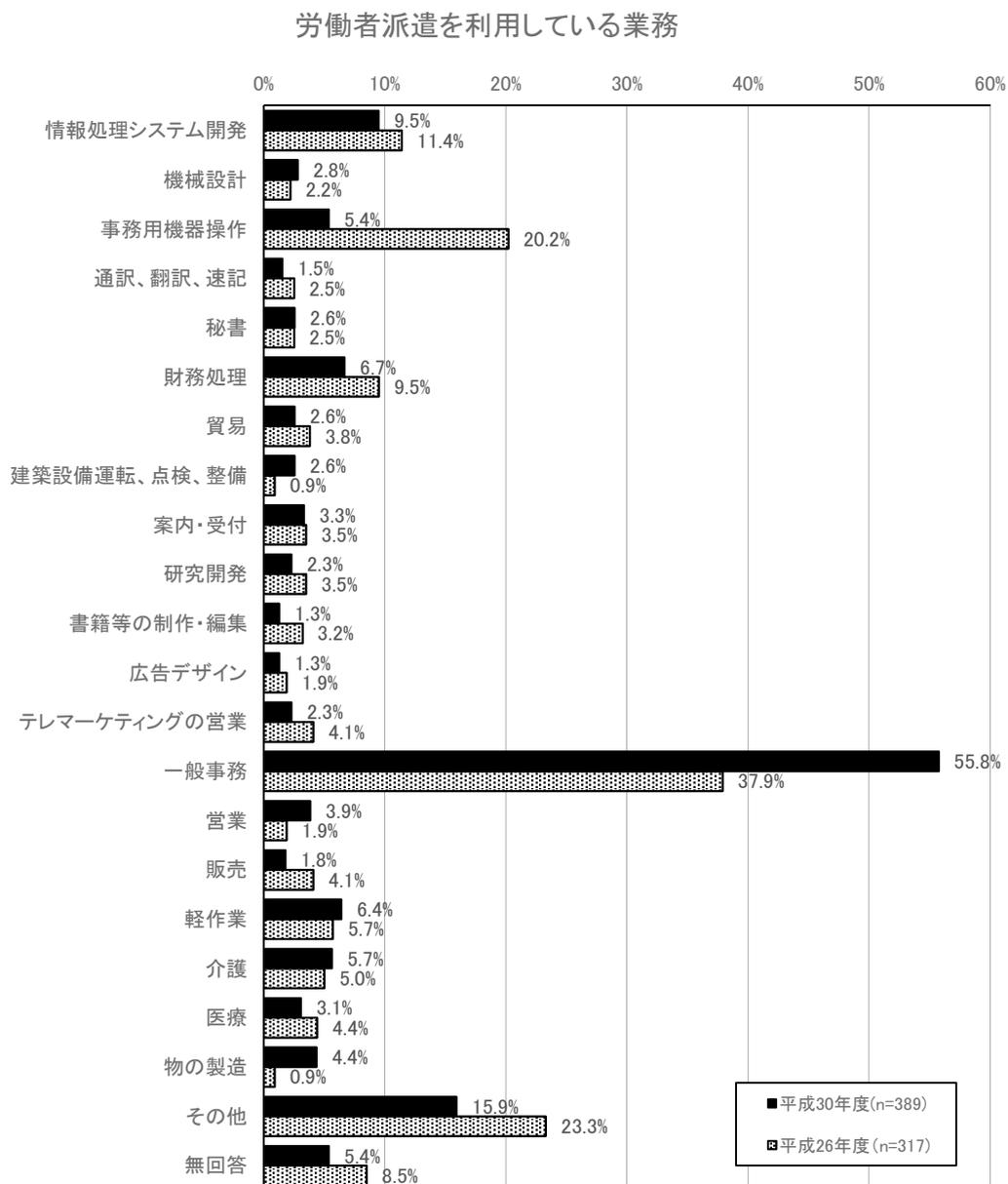
\*回答数が少ないので注意が必要

※ここからは、現在、派遣労働者を受け入れている 389 事業所(46.0%)の集計結果である。

### 3.派遣労働者の利用状況

#### (1)労働者派遣を利用している業務【第 118 表】

○派遣労働者を受け入れている事業所で利用の多い業務については、「一般事務」が 55.8%で最も高く、次いで「情報処理システム開発」(9.5%)、「財務処理」(6.7%)、「軽作業」(6.4%)、「介護」(5.7%)となっている。



※回答サンプル数が3件以下の項目は掲載していない。

## (2) 利用業務ごとの派遣労働者の受入れ人数(複数回答)【第 118 表～第 119 表】

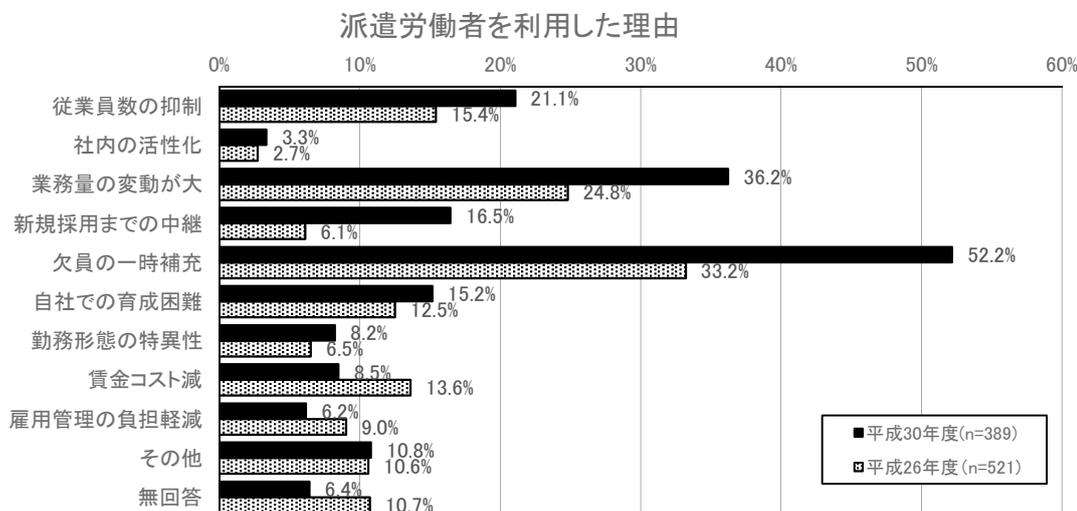
- 1 事業所あたりの受入れ労働者数は平均18.4人となっている。
- 1 業務あたりの受入れ派遣労働者が多い業務は、「販売」(平均76.4人)、「テレマーケティングの営業」(52.9人)、「情報処理システム開発」(平均48.9人)となっている。

	事業所数		利用率		平均人数	
	平成 30 年度	平成 26 年度	(A/回答数)	(B/回答数所)	平成 30 年度	平成 26 年度
全体	389	317	-	-	18.4 人	9.8 人
情報処理システム開発	37	36	9.5%	11.4%	48.9 人	6.7 人
機械設計	11	7	2.8%	2.2%	24.0 人	20.0 人
事務用機器操作	21	64	5.4%	20.2%	16.3 人	5.8 人
通訳、翻訳、速記	6	8	1.5%	2.5%	3.2 人	1.4 人
秘書	10	8	2.6%	2.5%	1.9 人	1.0 人
財務処理	26	30	6.7%	9.5%	6.3 人	2.1 人
貿易	10	12	2.6%	3.8%	5.8 人	1.8 人
建築設備運転、点検、整備	10	-	2.6%	-	23.4 人	-
案内・受付	13	11	3.3%	3.5%	2.4 人	3.9 人
研究開発	9	11	2.3%	3.5%	9.6 人	6.6 人
書籍等の制作・編集	5	10	1.3%	3.2%	3.4 人	3.7 人
広告デザイン	5	6	1.3%	1.9%	6.2 人	1.7 人
テレマーケティングの営業	9	13	2.3%	4.1%	52.9 人	11.5 人
一般事務	217	120	55.8%	37.9%	11.9 人	4.3 人
営業	15	6	3.9%	1.9%	7.5 人	13.2 人
販売	7	13	1.8%	4.1%	76.4 人	7.5 人
軽作業	25	18	6.4%	5.7%	15.6 人	12.6 人
介護	22	16	5.7%	5.0%	6.7 人	3.9 人
医療	12	14	3.1%	4.4%	4.2 人	4.7 人
物の製造	17	-	4.4%	-	40.4 人	-
その他	62	74	15.9%	23.3%	18.8 人	6.0 人

※回答数が「3 サンプル以下」は掲載していない。

## (3) 派遣労働者を利用した理由(2つまで回答)【第 120 表】

- 派遣労働者を利用した理由としては、「欠員の一時補充」が 52.2%で最も高く、次いで「業務量の変化が大」(36.2%)、「従業員数の抑制」(21.1%)となっている。
- 「欠員の一時補充」は、平成 26 年度調査から約 20 ポイント増加している。



(業務別)

○派遣労働者の受入れ理由を業務別にみると、「欠員の一時補充」が、多くの業務で50%を超えている。

○「業務量の変動が大」は、「広告デザイン」(80.0%)、「物の製造」(70.6%)、「情報処理システム開発」(70.3%)、「貿易」(40.0%) で高くなっている。

○「従業員数の抑制」は、「秘書」、「営業」(いずれも60.0%)、で高くなっている。

派遣労働者を利用した理由<業務別>

	従業員数の抑制	社内の活性化	業務量の変動が大	新規採用までの中継	欠員の一時補充	自社での育成困難	勤務形態の特異性	賃金コスト減	雇用管理の負担軽減	その他	無回答
全体	21.1	3.3	36.2	16.5	52.2	15.2	8.2	8.5	6.2	10.8	6.4
情報処理システム開発	18.9	2.7	70.3	10.8	45.9	51.4	8.1	10.8	5.4	13.5	0.0
機械設計	45.5	18.2	45.5	9.1	63.6	63.6	18.2	9.1	0.0	18.2	0.0
事務用機器操作	42.9	4.8	61.9	4.8	52.4	23.8	14.3	23.8	4.8	14.3	0.0
通訳、翻訳、速記	16.7	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
秘書	60.0	0.0	30.0	0.0	40.0	20.0	10.0	40.0	0.0	40.0	0.0
財務処理	34.6	7.7	46.2	15.4	61.5	15.4	0.0	15.4	3.8	23.1	0.0
貿易	40.0	0.0	70.0	30.0	80.0	10.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0
建築設備運転、点検、整備	50.0	0.0	40.0	10.0	70.0	40.0	10.0	10.0	0.0	10.0	0.0
案内・受付	46.2	0.0	15.4	7.7	61.5	30.8	30.8	15.4	7.7	15.4	0.0
研究開発	55.6	11.1	44.4	0.0	44.4	33.3	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0
書籍等の制作・編集	40.0	0.0	60.0	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
広告デザイン	20.0	20.0	80.0	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0
テレマーケティングの営業	22.2	22.2	33.3	11.1	44.4	11.1	0.0	44.4	11.1	0.0	11.1
一般事務	29.0	4.6	39.2	15.7	56.7	17.1	6.0	12.4	8.3	11.1	1.8
営業	60.0	6.7	20.0	33.3	53.3	20.0	20.0	20.0	13.3	13.3	0.0
販売	0.0	0.0	0.0	42.9	71.4	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
軽作業	20.0	0.0	68.0	36.0	60.0	12.0	8.0	0.0	16.0	8.0	0.0
介護	0.0	0.0	0.0	63.6	77.3	9.1	18.2	0.0	4.5	13.6	0.0
医療	8.3	0.0	33.3	33.3	41.7	16.7	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0
物の製造	29.4	0.0	70.6	5.9	58.8	5.9	17.6	11.8	11.8	17.6	0.0
その他	22.6	3.2	41.9	8.1	53.2	21.0	16.1	4.8	8.1	22.6	1.6

※業務(縦の項目)の回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

#### (4) 派遣料金平均額(1時間あたり)【第 121 表】

- 受入れ事業所が労働者派遣に対して支払う料金は、1時間あたり平均 2,741 円である。
- 利用業務別に平均額をみると、高い方は、「研究開発」(5,126 円)、「情報処理システム開発」(3,928 円)、「機械設計」(3,733 円) となっている。低い方は、「軽作業」(1,805 円)、「販売」(1,893 円) となっている。

業務別派遣料金(平成 30 年度・n=389/平成 26 年度・n=317)

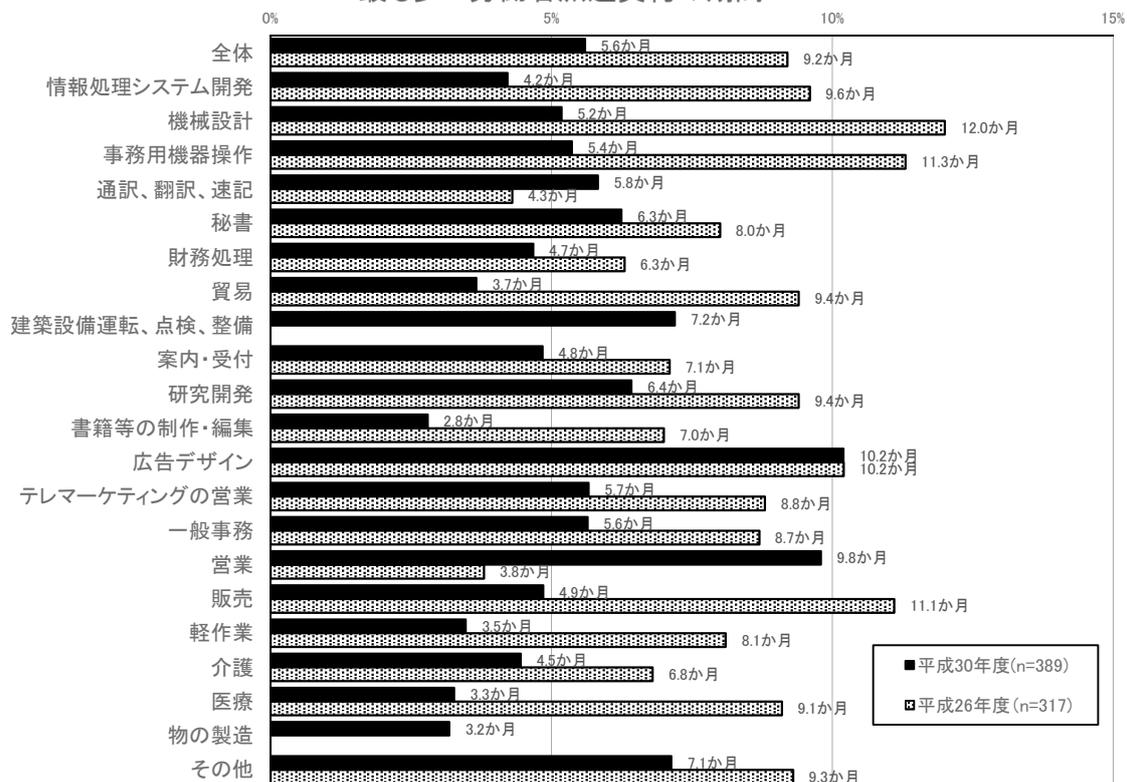
業務名	平均		業務名	平均	
	平成 30 年度	平成 26 年度		平成 30 年度	平成 26 年度
全体	2,741	2,325	書籍等の制作・編集	2,550	2,280
情報処理システム開発	3,928	3,308	広告デザイン	2,967	2,352
機械設計	3,733	4,025	テレマーケティングの営業	2,140	2,046
事務用機器操作	2,344	2,101	一般事務	2,848	2,028
通訳、翻訳、速記	3,030	3,265	営業	2,866	2,175
秘書	2,480	2,437	販売	1,893	1,712
財務処理	2,389	2,184	軽作業	1,805	1,533
貿易	2,395	2,512	介護	2,167	1,915
建築設備運転、点検、整備	2,976	-	医療	2,410	2,735
案内・受付	2,052	1,806	物の製造	1,961	-
研究開発	5,126	3,311	その他	2,696	2,424

※回答数が「3 サンプル以下」は掲載していない。

#### (5) 最も多い労働者派遣契約の期間【第 122 表】

- 最も多い労働者派遣契約の期間は、全体平均で5.6か月となっている。
- 利用業務別でみると、長い業務は「広告デザイン」(10.2 か月) となっている。
- 短い業務は、「書籍等の制作・編集」(2.8 か月)、「物の製造」(3.2 か月) となっている。

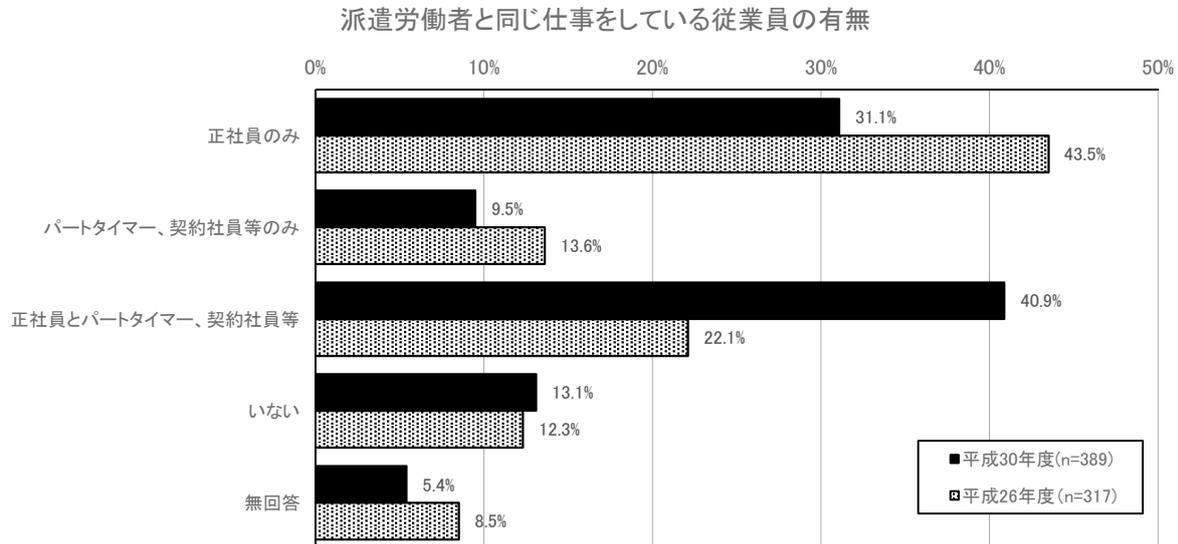
最も多い労働者派遣契約の期間



※回答数が「3 サンプル以下」は掲載していない。

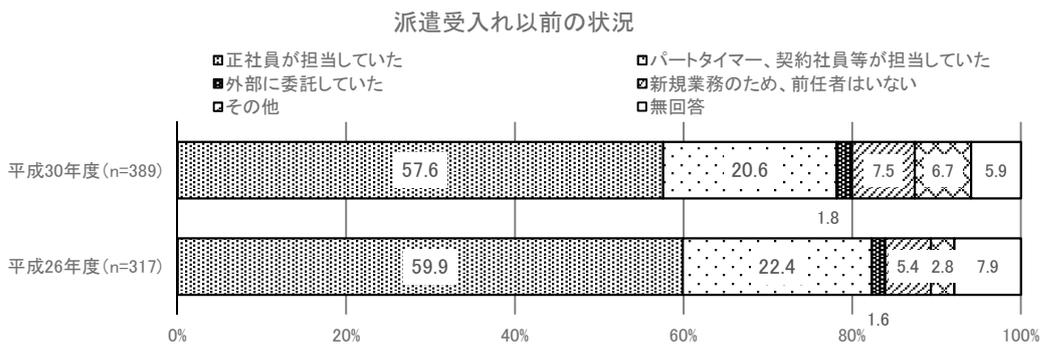
## (6) 派遣労働者と同じ仕事をしている従業員の有無【第 123 表】

○派遣労働者と同じ業務に従事する従業員の有無については、「正社員のみ」(31.1%)と「正社員とパートタイマー、契約社員等」(40.9%)を合わせ、正社員が同じ仕事をしている場合が72.0%となっている。



## (7) 派遣労働者が行っている業務の派遣受入れ以前の状況【第 124 表】

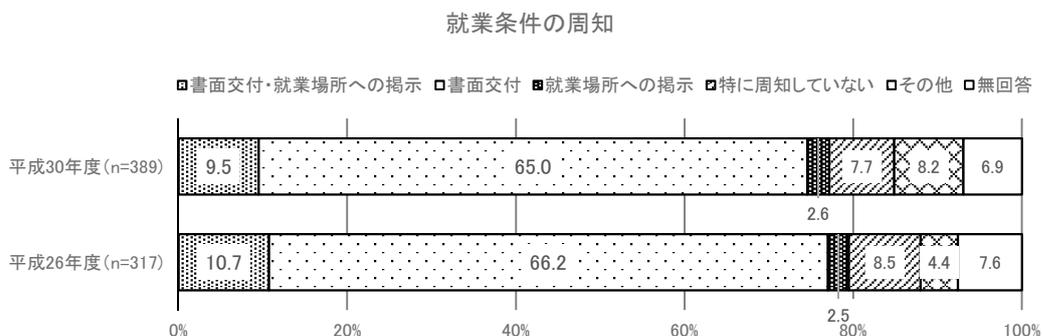
○派遣労働者が行っている業務の派遣受入れ以前状況については、「正社員がその業務を担当していた」(57.6%)が過半数を占め、次いで「パート・アルバイト・契約社員等がその業務を担当していた」(20.6%)となっている。



## 4. 派遣労働者の就業管理

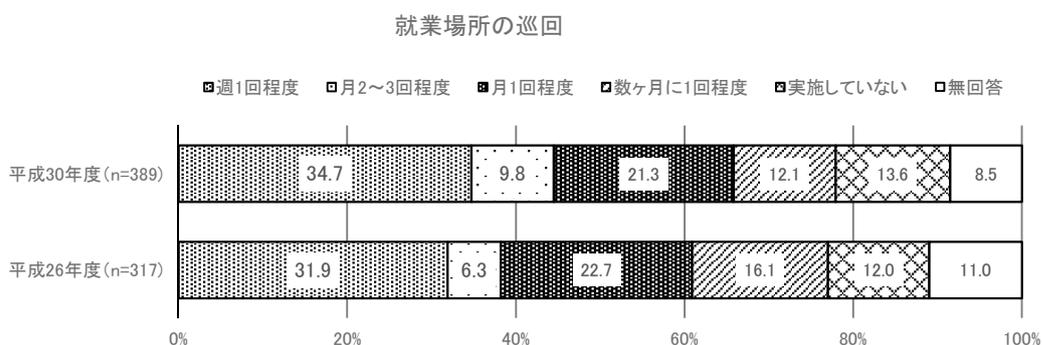
### (1) 直接指揮命令者に対する派遣労働者の就業条件の周知【第 125 表】

○就業条件の周知については、「書面交付」(65.0%)が過半数を占め、次いで「書面交付・就業場所への掲示」(9.5%)となっている。「特に周知していない」は7.7%となっている。



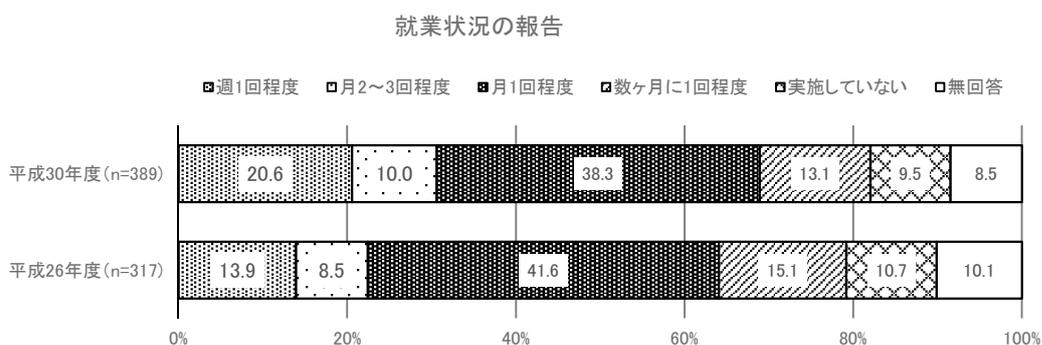
### (2) 派遣先責任者による就業場所の巡回【第 126 表】

○就業場所の巡回は、「週1回程度」(34.7%)が最も高く、次いで「月1回程度」(21.3%)となっている。「実施していない」は13.6%となっている。



### (3) 直接指揮命令する人から責任者への就業状況の報告【第 127 表】

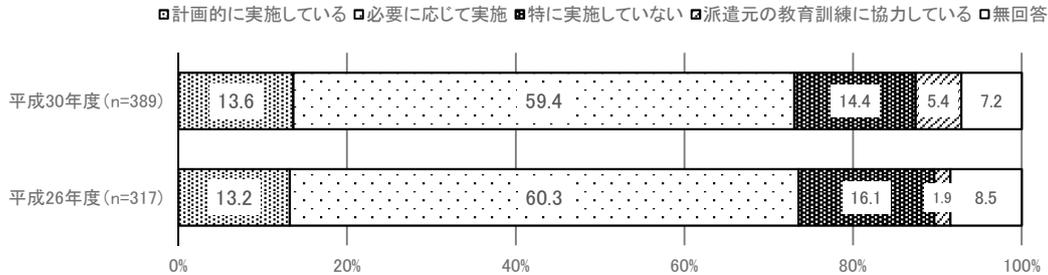
○就業状況の報告については、「月1回程度」(38.3%)が最も高く、次いで「週1回程度」(20.6%)となっている。



#### (4) 派遣労働者に対する教育・訓練【第 128 表】

○教育・訓練の実施状況については、「必要に応じて実施」(59.4%)が最も高く、次いで「特に実施していない」(14.4%)となっている。「計画的に実施している」は13.6%となっている。

派遣労働者に対する教育・訓練



(業種別)

○「必要に応じて実施」がすべての業種において、最も高くなっている。「特に実施していない」は建設業で、「計画的に実施している」は情報通信業で高くなっている。

派遣労働者に対する教育・訓練<業種別>

	件数 (件)	計画的に実施 している	必要に応じて 実施	特に実施して いない	派遣元の教育訓 練に協力している	無回答
全体	389	13.6	59.4	14.4	5.4	7.2
建設業	23	4.3	52.2	34.8	8.7	0.0
製造業	48	16.7	70.8	4.2	2.1	6.3
情報通信業	30	33.3	40.0	3.3	10.0	13.3
運輸業	16	18.8	62.5	12.5	6.3	0.0
卸売・小売業	55	9.1	61.8	23.6	3.6	1.8
金融・保険業	37	10.8	75.7	2.7	2.7	8.1
不動産・物品賃貸	6	0.0	50.0	16.7	16.7	16.7
飲食店・宿泊業	9	0.0	44.4	33.3	11.1	11.1
教育・学習支援業	9	0.0	44.4	33.3	11.1	11.1
医療・福祉	45	11.1	53.3	20.0	6.7	8.9
サービス業	57	17.5	54.4	14.0	1.8	12.3
その他	47	14.9	59.6	10.6	8.5	6.4

(全常用労働者数別)

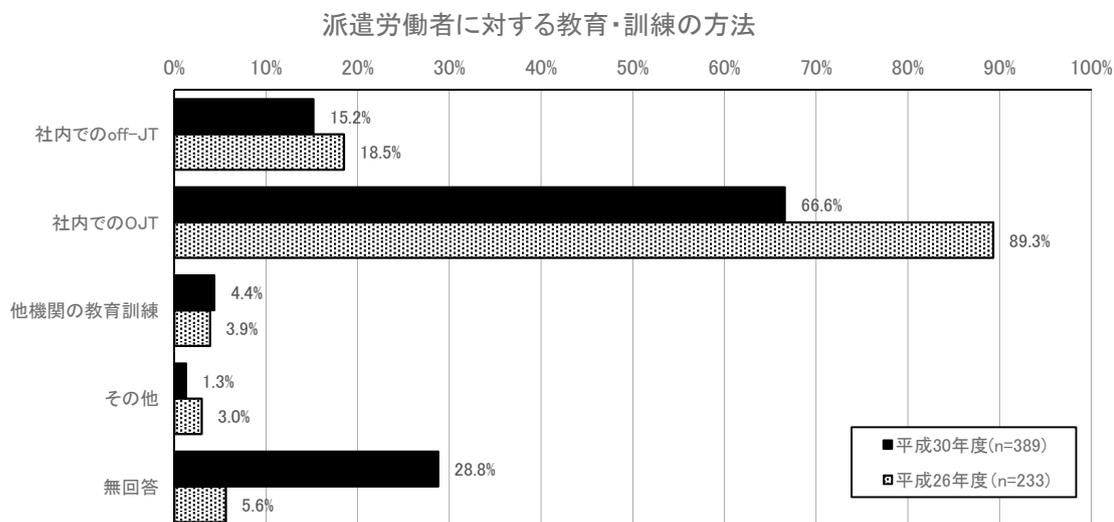
○すべての規模で「必要に応じて実施」が5割超となっている。

派遣労働者に対する教育・訓練<全常用労働者数別>

	件数 (件)	計画的に実施 している	必要に応じて 実施	特に実施して いない	派遣元の教育訓 練に協力している	無回答
29人以下	4	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0
30~99人	143	12.6	54.5	20.3	4.2	8.4
100~299人	121	19.0	56.2	12.4	3.3	9.1
300~499人	33	6.1	63.6	15.2	15.2	0.0
500~999人	35	20.0	71.4	2.9	5.7	0.0
1000人以上	43	4.7	76.7	4.7	7.0	7.0

## (5) 派遣労働者に対する教育・訓練の方法(複数回答)【第 128 表】

○教育・訓練の方法については、「社内でのOJT」が66.6%で最も高く、次いで「社内でのoff-JT」(15.2%)、「他機関の教育訓練」(4.4%)となっている。



## 5. 福利厚生等

### 福利厚生施設の有無と利用の可否【第 129、130 表】

○派遣先事業所が実施している福利厚生制度は、「休憩室」が最も高く68.1%となっており、次いで「更衣室」(63.8%)、「社員食堂」(23.4%)、「診療所・医療施設」(16.5%)となっている。

○派遣労働者の施設利用の可否について、「社員食堂」、「休憩室」、「更衣室」はいずれも9割以上が「利用できる」となっている。

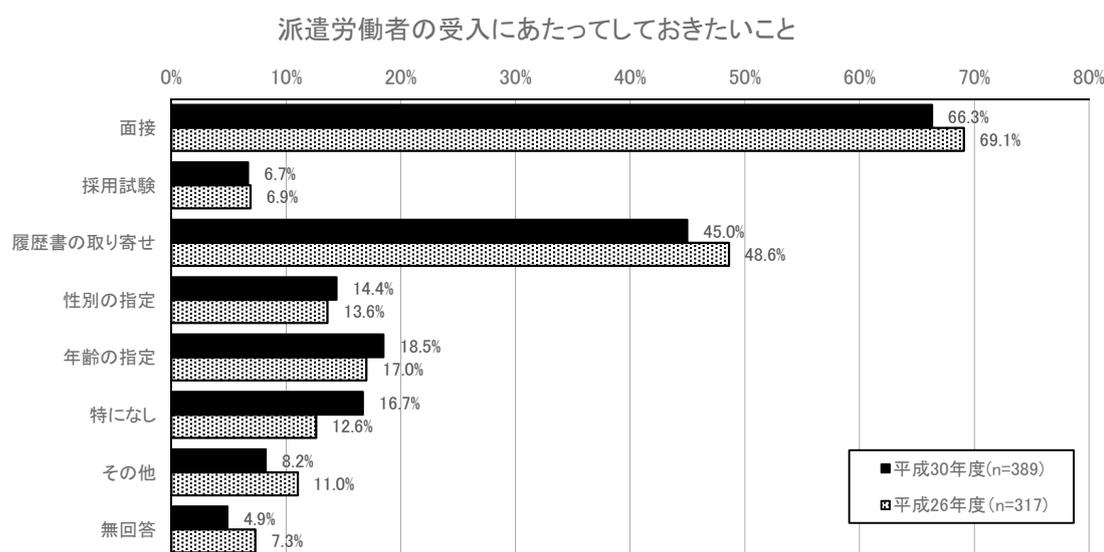
福利厚生の有無

	年度	福利厚生施設の有無			派遣労働者の利用可否		
		ある	ない	無回答	できる	できない	無回答
社員食堂	H26 年度(n=317)	28.1	63.1	8.8	94.4	2.2	3.4
	H30 年度(n=389)	23.4	72.0	4.6	96.7	2.2	1.1
休憩室	H26 年度(n=317)	69.4	22.1	8.5	83.2	1.4	15.5
	H30 年度(n=389)	68.1	27.2	4.6	97.7	0.8	1.5
更衣室	H26 年度(n=317)	-	-	-	-	-	-
	H30 年度(n=389)	63.8	31.6	4.6	95.6	1.6	2.8
診療所・医療施設	H26 年度(n=317)	19.6	70.7	9.8	77.4	14.5	8.1
	H30 年度(n=389)	16.5	78.7	4.9	75.0	21.9	3.1
託児施設	H26 年度(n=317)	3.5	86.4	10.1	45.5	45.5	9.1
	H30 年度(n=389)	2.3	93.1	4.6	33.3	66.7	0.0

## 6. 派遣労働者の受入れにあたって

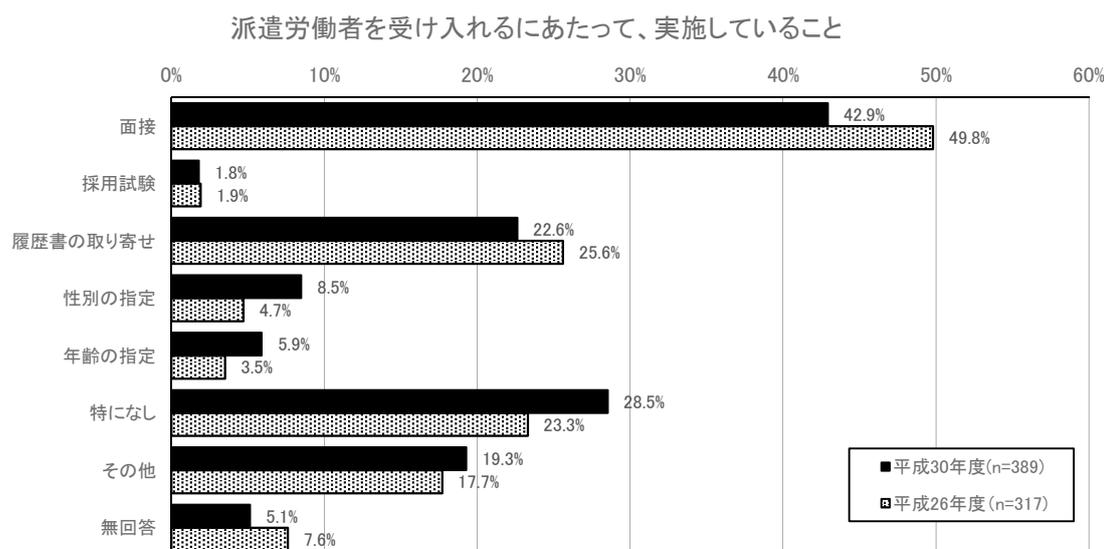
### (1) 受入れにあたって事前にしておきたいこと(複数回答)【第 131 表】

○受入れにあたって事前にしておきたいことは、「面接」が66.3%で最も高く、次いで「履歴書の取り寄せ」(45.0%)となっている。「特になし」は16.7%である。



### (2) 受入れにあたって実施していること(複数回答)【第 132 表】

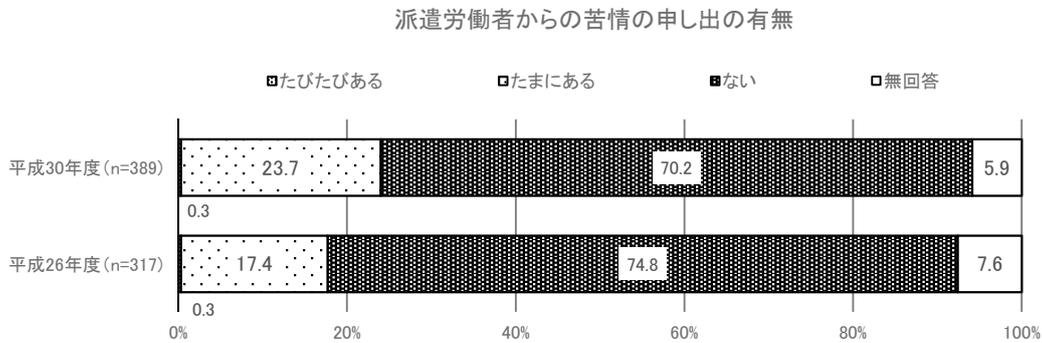
○受入れにあたって実際に実施していることは、「面接」が42.9%で最も高く、次いで「履歴書の取り寄せ」(22.6%)となっている。「特になし」も28.5%で高い割合となっている。



## 7. 派遣労働者からの苦情

### (1) 苦情の申し出の有無【第 133 表】

○苦情の申し出については、「ない」が 70.2%、「たまにある」が 23.7%となっている。

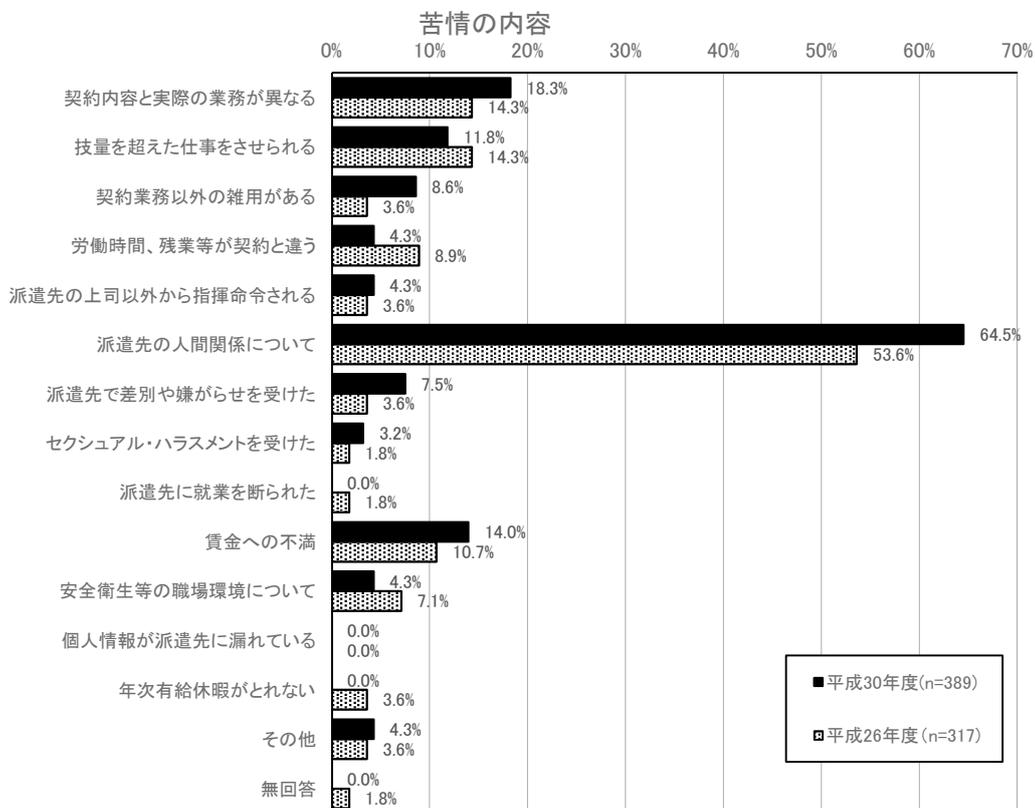


### (2) 受けた苦情の内容(複数回答)【第 134 表】

○苦情の内容は「職場の人間関係」が64.5%で、平成26年度調査から10.9ポイント増加した。

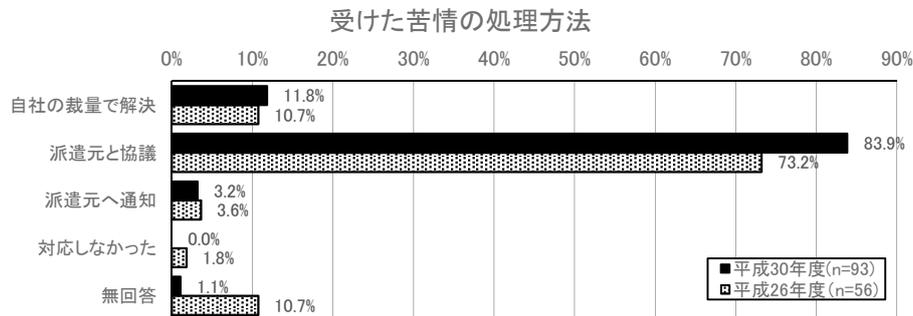
次いで「契約内容の相違」(18.3%)、「賃金への不満」(14.0%)となっている。

○平成30年度の調査では、労働者からの苦情の申し出が多くなっていることから苦情の内容についてもいずれも割合が高くなっているが、特に「職場の人間関係」が高くなっている。



### (3) 受けた苦情の処理方法(複数回答)【第 135 表】

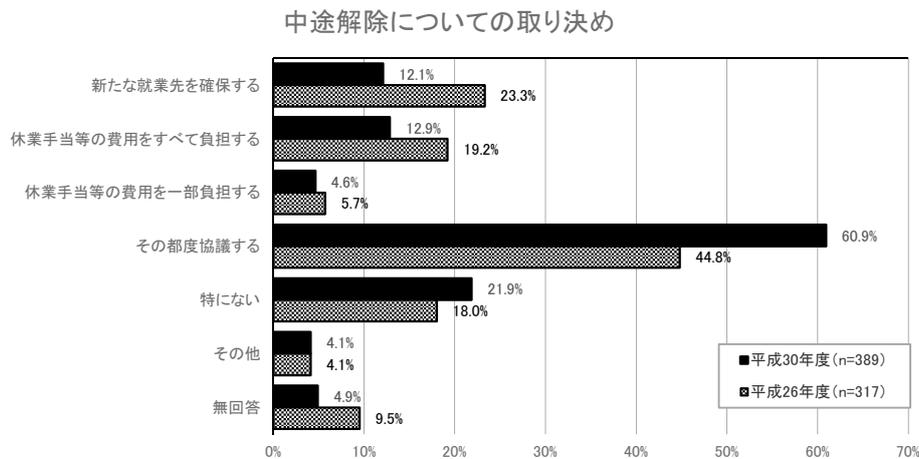
○苦情の処理方法については、「派遣元と協議して解決」が 83.9%で最も高く、次いで「自社の裁量で解決」(11.8%)となっている。



## 8. 派遣契約の中途解除

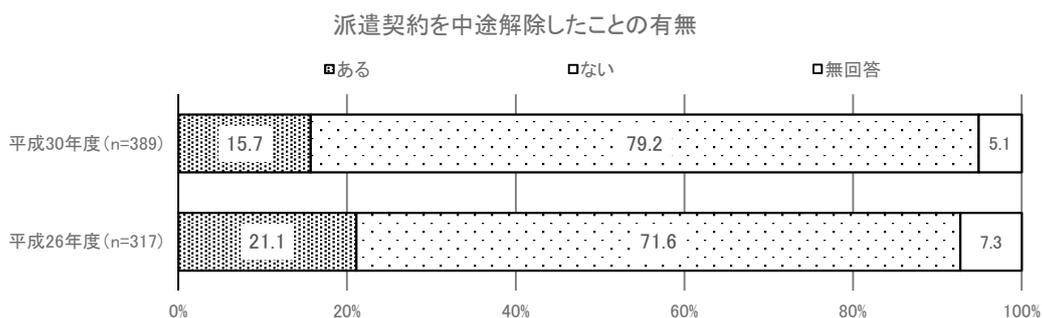
### (1) 中途解除についての取り決め(複数回答)【第 136 表】

○自社の都合で派遣契約を途中解約する場合の、派遣元との取り決めは「その都度協議する」が 60.9%で最も高くなっている。次いで「特にない」の 21.9%となっている。



### (2) 過去3年間で派遣契約を中途解除したことの有無【第 137 表】

○過去 3 年間で派遣契約を中途解除したことの有無については、「ない」が 79.2%、「ある」が 15.7%となっている。



(業種別)

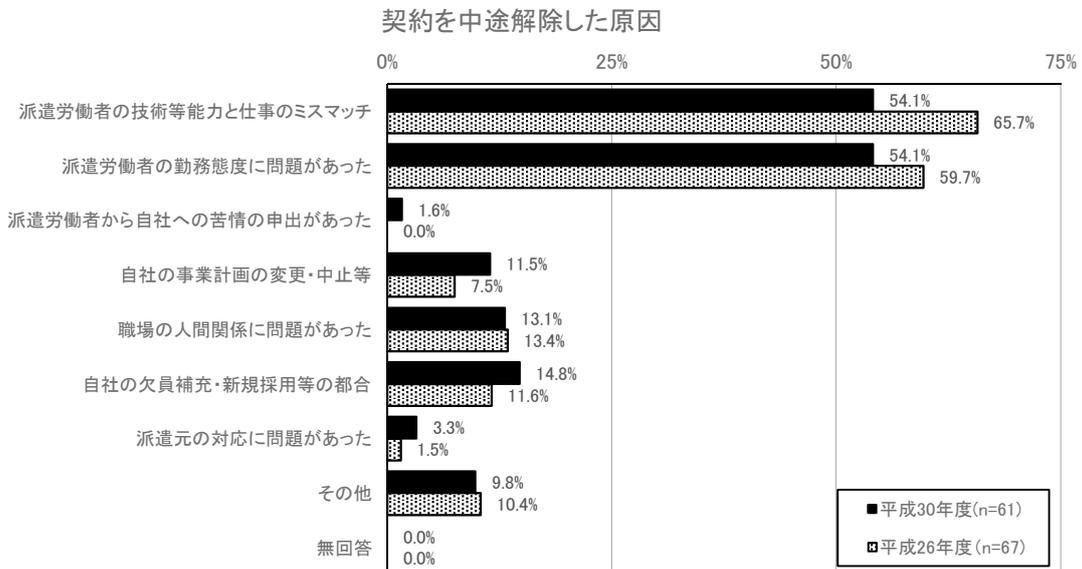
○業種別でも途中解約については「ない」がいずれの業種でも最も高くなっている。

派遣契約中途解約の有無<業種別>

	件数 (件)	ある	ない	無回答
全体	389	15.7	79.2	5.1
建設業	23	13.0	87.0	0.0
製造業	48	14.6	79.2	6.3
情報通信業	30	13.3	73.3	13.3
運輸業	16	6.3	93.8	0.0
卸売・小売業	55	12.7	81.8	5.5
金融・保険業	37	21.6	75.7	2.7
不動産・物品賃貸	6	16.7	66.7	16.7
飲食店・宿泊業	9	0.0	100.0	0.0
教育・学習支援業	9	0.0	100.0	0.0
医療・福祉	45	20.0	75.6	4.4
サービス業	57	17.5	75.4	7.0
その他	47	19.1	76.6	4.3

**(3) 契約を中途解除した原因(複数回答)【第 138 表】**

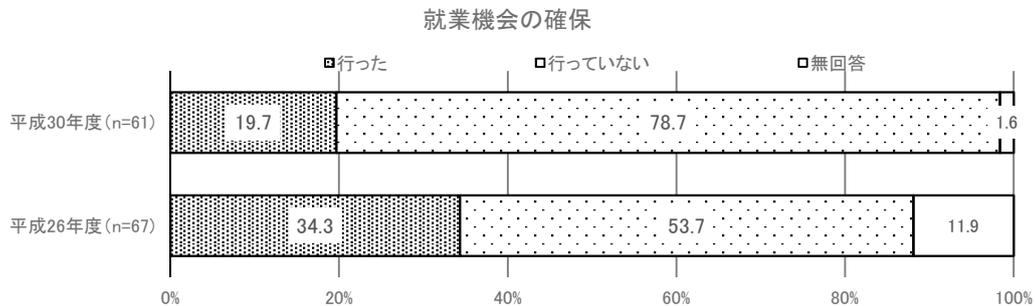
○契約を中途解除した原因は「派遣労働者の技術等能力と仕事のミスマッチ」と「派遣労働者の勤務態度に問題があった」がいずれも54.1%で最も高く、過半数となっている。



#### (4) 契約解除時における処理対応【第 139～142 表】

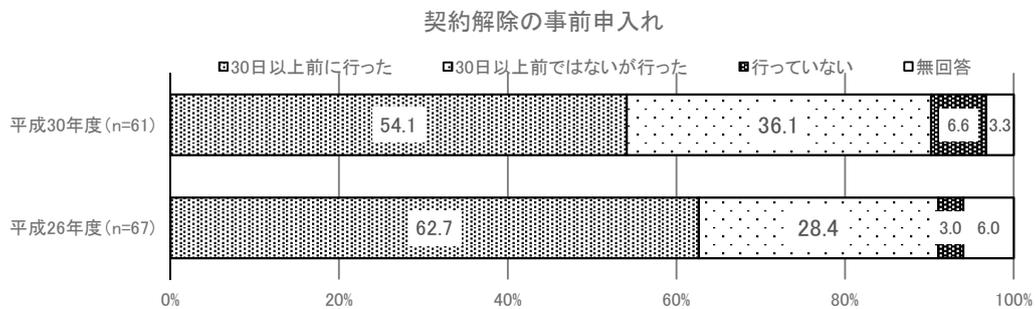
##### ① 就業機会の確保

○ 就業機会の確保については、「行った」と回答した事業所が19.7%となっている。



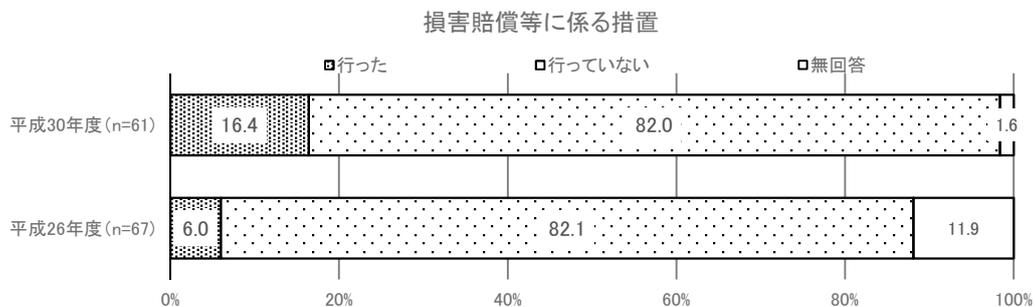
##### ② 契約解除の事前申入れ

○ 契約解除については、「30日以上前に行った」と回答した事業所が54.1%となっている。



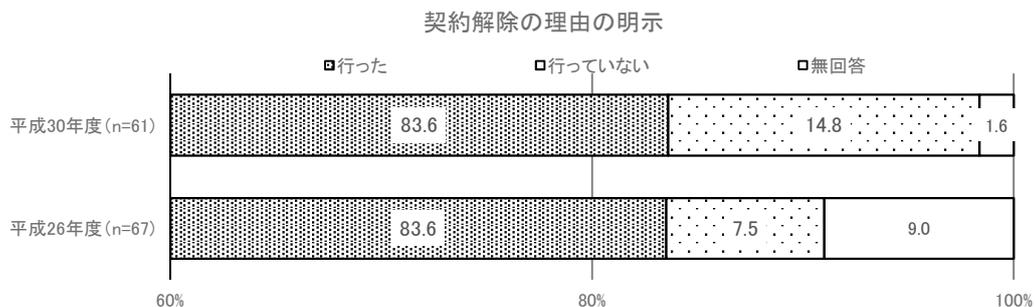
##### ③ 損害賠償等に係る措置

○ 損害賠償等に係る措置を「行った」と回答した事業所が16.4%となっている。



##### ④ 契約解除の理由の明示

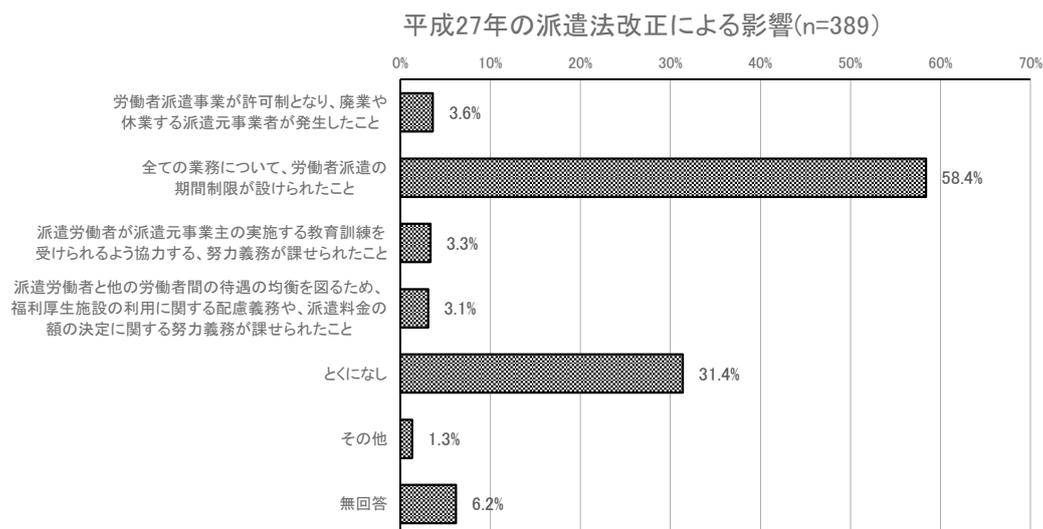
○ 契約解除の理由の明示を「行った」と回答した事業所が83.6%となっている。



## 9.平成27年の派遣法改正における影響

### 平成27年の派遣法改正における影響(複数回答)【第143表】

○平成27年の派遣法改正について影響が大きかったものは、「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こと」が58.4%で最も高くなっている。「とくになし」は31.4%となっている。

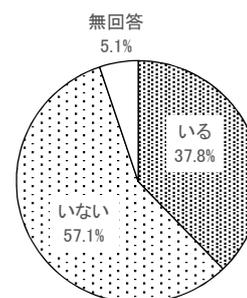


## 10.受入れ期間の制限

### (1)期間制限に達する見込みの派遣労働者の有無【第144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37.8%、「いない」が57.1%となっている。

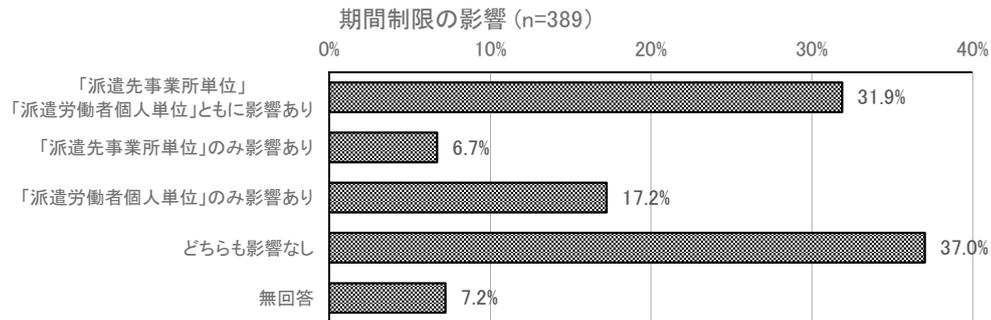
期間制限に達する見込みの派遣労働者(n=389)



### (2)期間制限の影響【第145～146表】

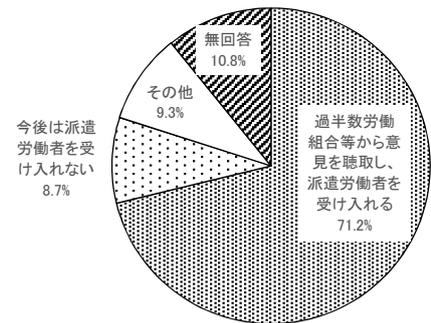
○期間制限の影響については「どちらも影響なし」が37.0%で最も高く、次いで「『派遣先事業所単位』『派遣労働者個人単位』ともに影響あり」の31.9%となっている。

○「『派遣先個人単位』のみ影響あり」は、「『派遣先事業所単位』のみ影響あり」よりも10.5ポイント高い。



○「派遣先事業所単位」の期間制限への対応については「過半数労働組合等から意見を聴取し、派遣労働者を受け入れる」が71.2%で高い割合となっている。「今後は派遣労働者を受け入れない」は8.7%にとどまっている。

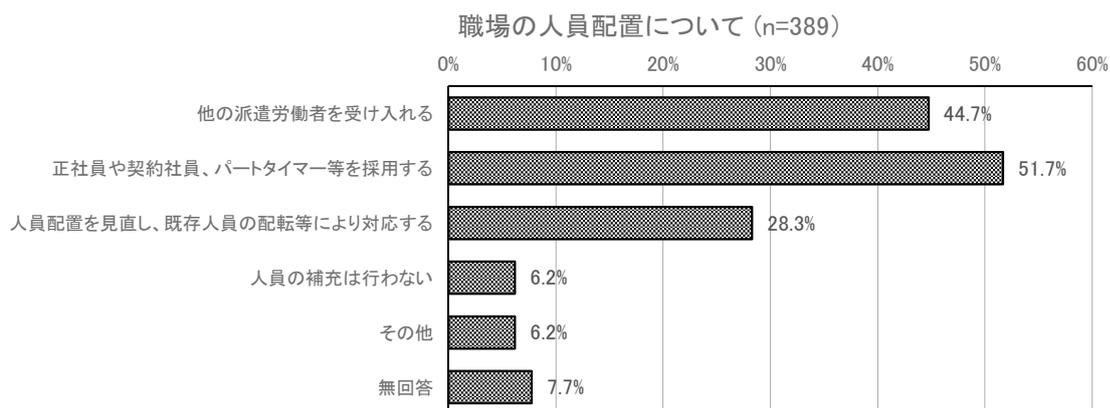
「派遣先事業所単位」の期間制限に関する対応(n=389)



### (3)「派遣労働者個人単位」の期間制限への対応(複数回答)【第 147～148 表】

#### ①職場の人員配置について

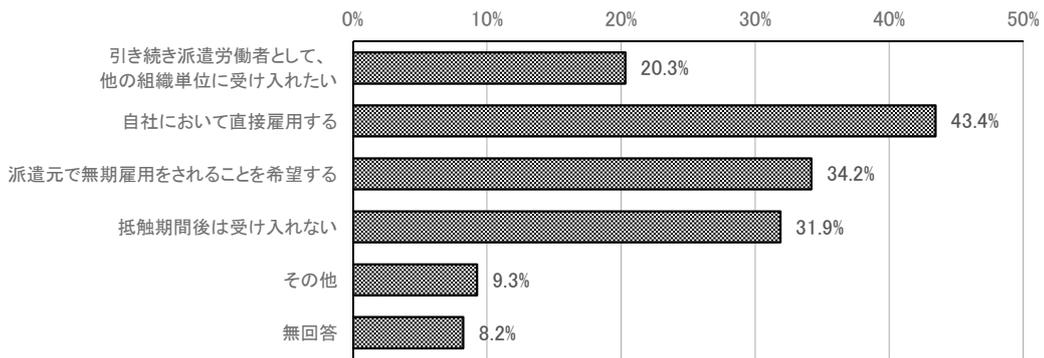
○職場の人員配置については「正社員や契約社員、パートタイマー等を採用する(※当該派遣労働者を直接雇用する場合も含む)」が51.7%で最も高く、過半数となっている。次いで「他の派遣労働者を受け入れる」(44.7%)、「人員配置を見直し、既存人員の配転等により対応する」(28.3%)となっている。



#### ②当該派遣労働者について

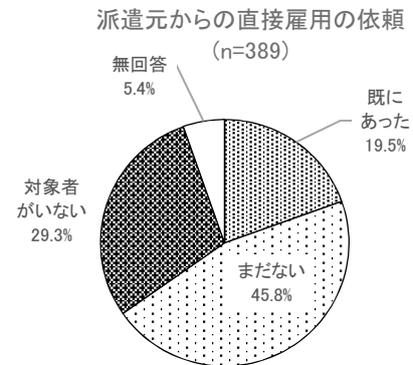
○当該労働者については、「自社において直接雇用する」が43.4%で最も高く、次いで「派遣元で無期雇用されることを希望する」(34.2%)、「抵触期間後は受け入れない」(31.9%)となっている。

当該派遣労働者について (n=389)



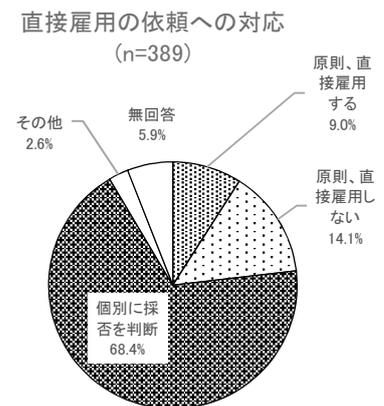
#### (4) 派遣元からの直接雇用の依頼【第 149 表】

○派遣元からの直接雇用の依頼は「まだない」が 45.8% で最も高い。次いで「対象者がいない」の 29.3% で「既にあった」は 19.5% となっている。



#### (5) 派遣元からの直接雇用の依頼への対応【第 150 表】

○派遣元からの直接雇用の依頼への対応は「個別に採否を判断」が 68.4% で高くなっている。次いで「原則、直接雇用しない」(14.1%)、「原則、直接雇用する」(9.0%) となっている。

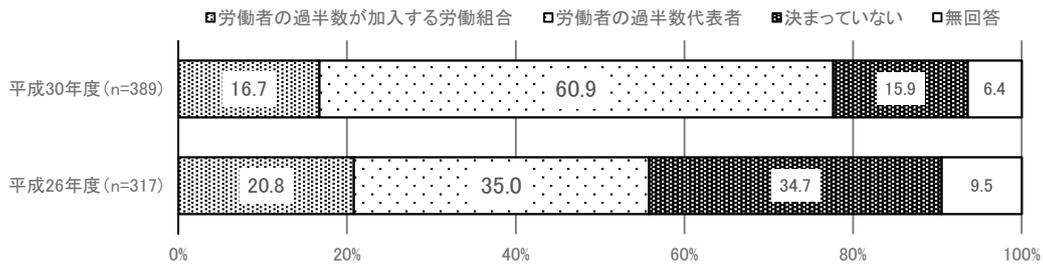


## 11. 派遣労働に関する労働者の意見聴取

### 労働者の意見聴取【第 151 表】

○派遣労働に関する労働者の過半数代表の意見聴取については、「労働者過半数代表者」(60.9%)、「労働者の過半数が加入する労働組合」(16.7%) で、「特にきまっていない」が 15.9% である。

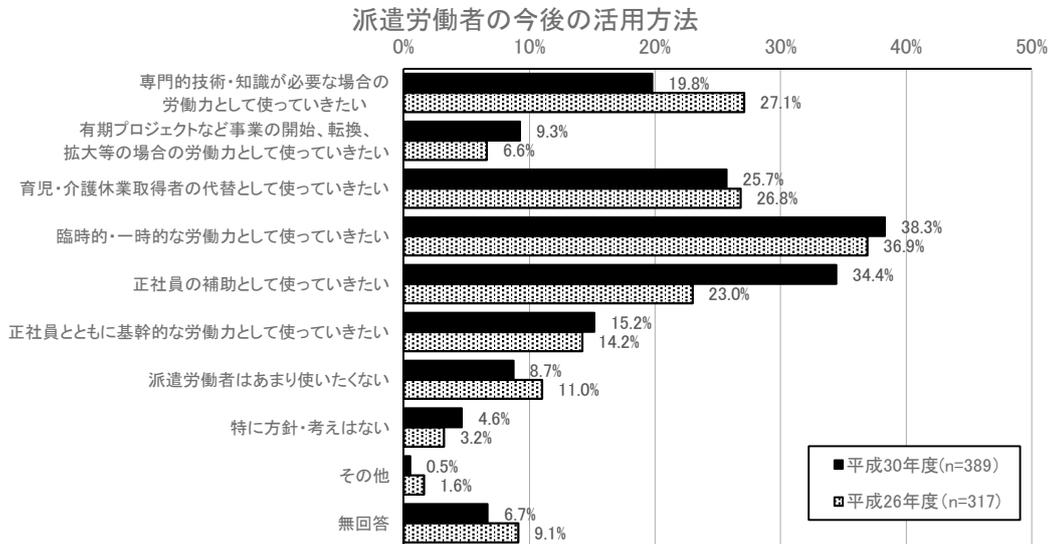
### 派遣労働に関する労働者の意見聴取



## 12. 派遣労働者の今後の活用方法

### 派遣労働者の今後の活用方法(2つまで回答)【第 152 表】

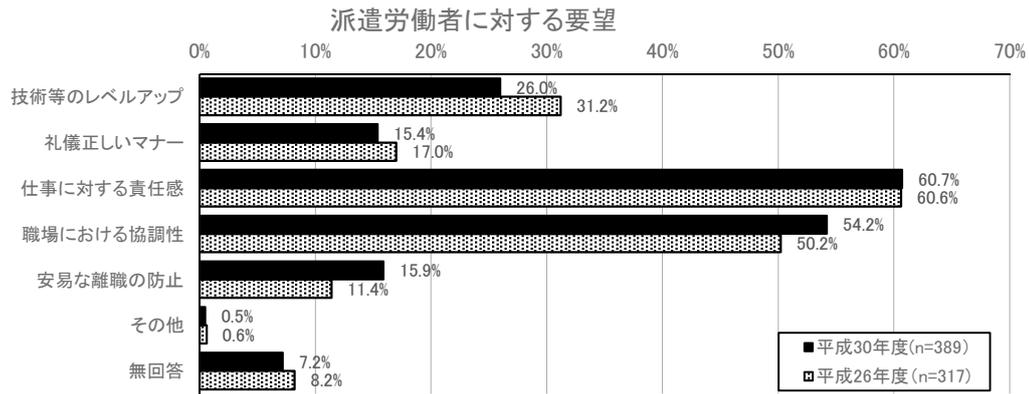
- 派遣労働者の今後の活用方法としては、「臨時的・一時的な労働力として使っていきたい」が38.3%で最も高く、次いで「正社員の補助として使っていきたい」(34.4%)となっている。
- 「正社員の補助として使っていきたい」は、平成26年度調査から11.4ポイント増加した。
- 「専門的技術・知識が必要な場合の労働力として使っていきたい」は、平成26年度調査から7.3ポイント減少した。



## 13. 派遣先事業所の要望

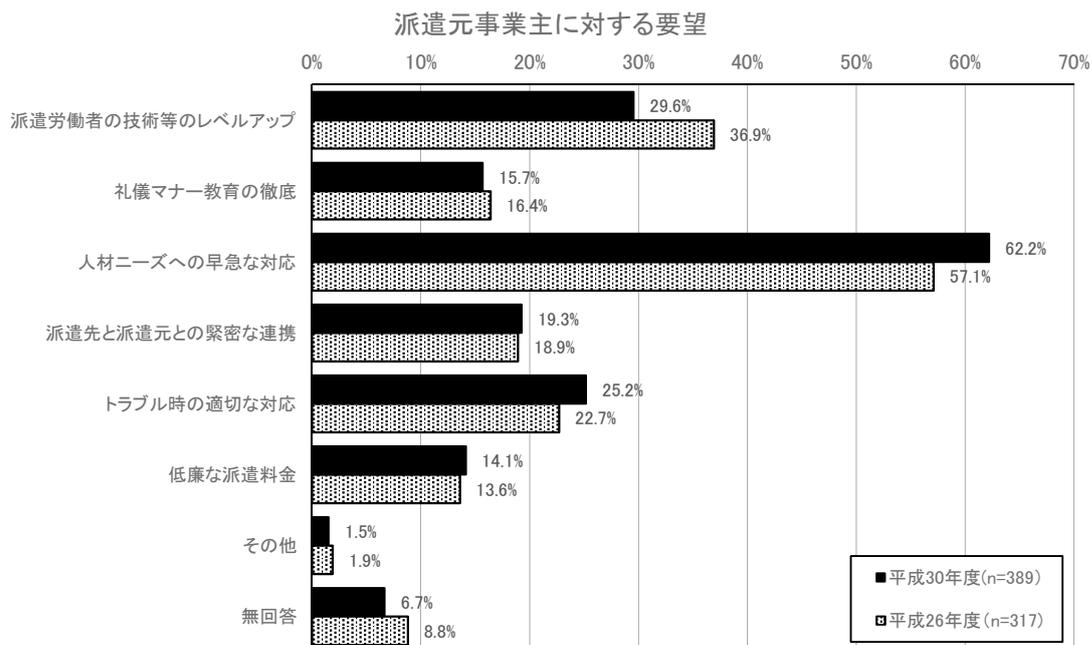
### (1) 派遣労働者に対する要望(2つまで回答)【第 153 表】

- 派遣労働者に対する要望として、「仕事に対する責任感」(60.7%)が最も高く、次いで「職場における協調性」(54.2%)、「技術等のレベルアップ」(26.0%)となっている。



## (2) 派遣元事業主に対する要望(2つまで回答)【第154表】

○派遣元事業主に対する要望としては、「人材ニーズへの早急な対応」(62.2%)が最も高く、次いで「派遣労働者の技術等のレベルアップ」(29.6%)、「トラブル時の適切な対応」(25.2%)となっている。

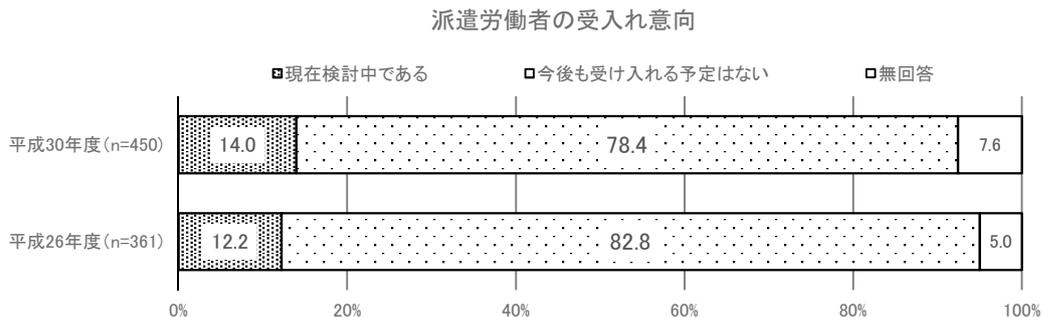


※ここからは、現在、派遣労働者を受け入れていない450事業所(53.2%)の集計結果である。

## 14. 派遣労働者を受け入れていない理由

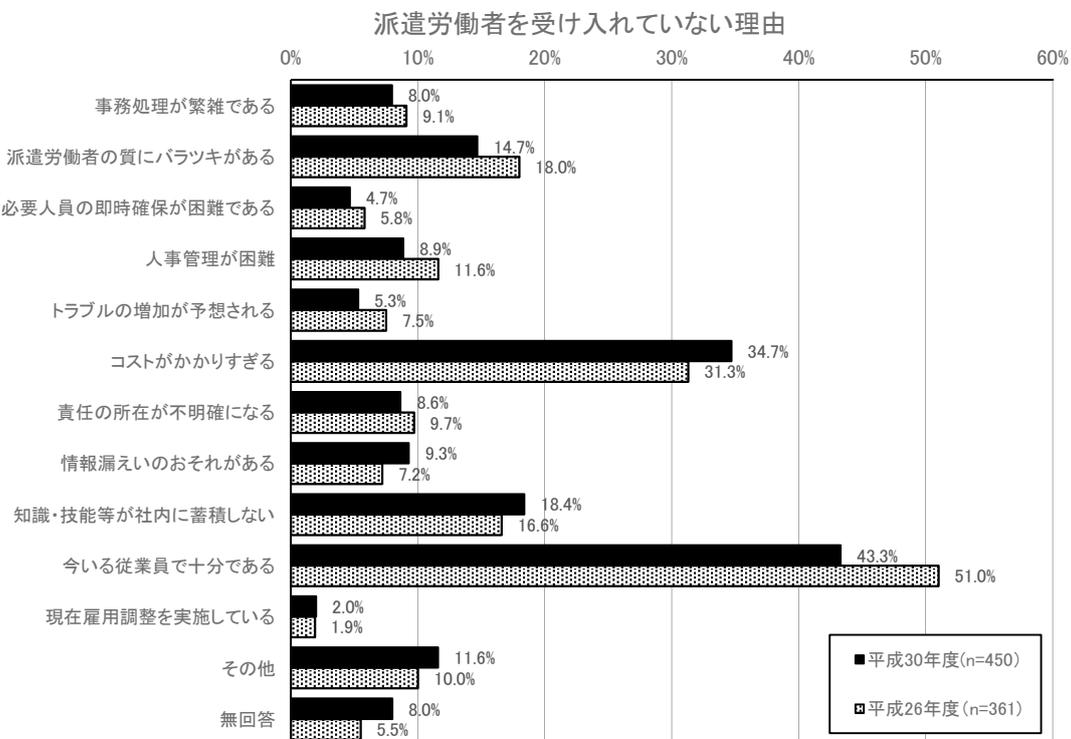
### (1) 派遣労働者の受入れについて【第155表】

○派遣労働者の受入れについては、「今後も受け入れる予定はない」が78.4%、「現在検討中である」(14.0%)となっている。



### (2) 派遣労働者を受け入れていない理由(2つまで回答)【第156表】

○派遣労働者を受け入れていない理由としては、「今いる従業員で十分である」(43.3%)が最も高く、次いで「コストがかかりすぎる」(34.7%)となっている。

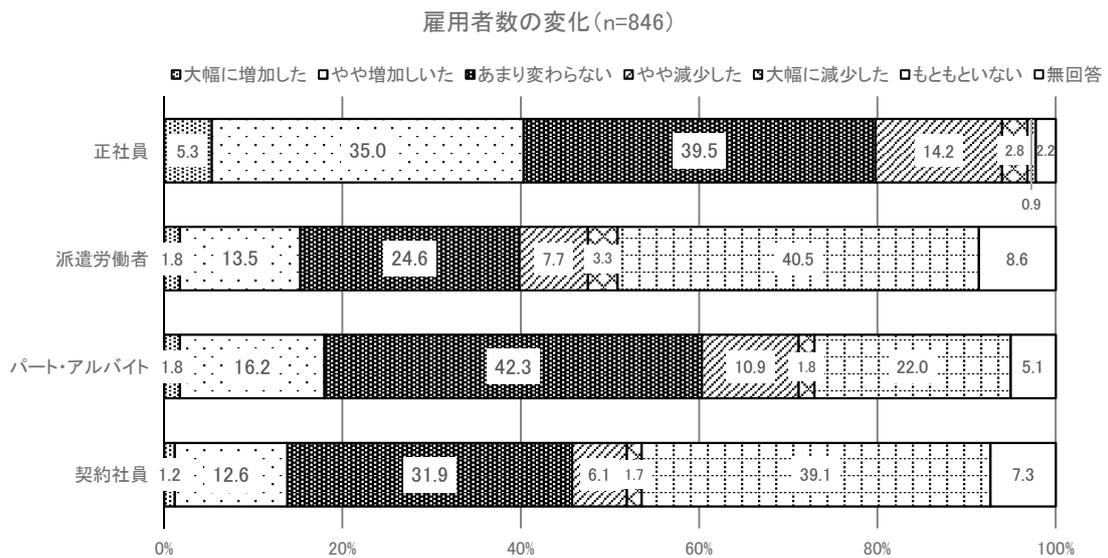


※ここからは、すべての事業所(846事業所)の集計結果である。

## 15.雇用形態別雇用者数の変化

### 雇用者数の変化【第 157 表】

○ここ3年間における雇用形態別従業員の変化について、派遣労働者を含むすべての雇用形態で増加傾向（大幅に増加・やや増加の合計）が、減少傾向（やや減少・大幅に減少）の合計を上回っている。増加傾向が最も高いのは「正社員」となっている。



## 16. 派遣労働に対する考え・要望

### (1) 今後、派遣を利用していきたい業務(複数回答)【第 158 表】

○今後、派遣を利用していきたい業務は、「一般事務」(28.3%)が最も高く、次いで「情報処理システム開発」(5.6%)、「軽作業」(4.8%)となっている。

### (2) 今後、請負を利用していきたい業務(複数回答)【第 159 表】

○今後、請負を利用していきたい業務は、「情報処理システム開発」(8.2%)が最も高く、次いで「軽作業」(3.3%)、「建築物清掃」、「一般事務」(いずれも2.1%)となっている。

派遣を利用したい業務・請負を利用したい業務

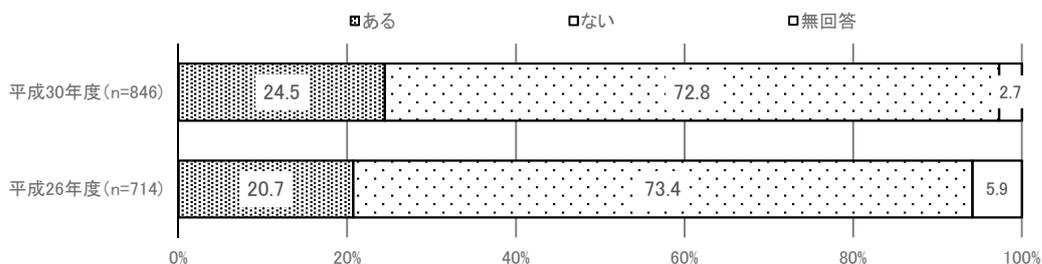
業務名	派遣を活用したい		請負を活用したい	
	回答件数	割合(%)	回答件数	割合(%)
情報処理システム開発	47	5.6	69	8.2
機械設計	9	1.1	10	1.2
事務用機器操作	30	3.5	7	0.8
通訳、翻訳、速記	13	1.5	9	1.1
ファイリング	10	1.2	2	0.2
財務処理	32	3.8	6	0.7
貿易	13	1.5	1	0.1
建築物清掃	6	0.7	18	2.1
建築設備運転、点検、整備	5	0.6	16	1.9
案内・受付	15	1.8	8	0.9
テレマーケティングの営業	10	1.2	2	0.2
一般事務	239	28.3	18	2.1
営業	25	3.0	15	1.8
販売	12	1.4	5	0.6
軽作業	41	4.8	28	3.3
介護	27	3.2	5	0.6
医療	18	2.1	3	0.4
物の製造	17	2.0	14	1.7
その他	43	5.1	22	2.6
無回答	453	53.5	656	77.5

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

### (3) 現在の請負の利用状況【第 160 表】

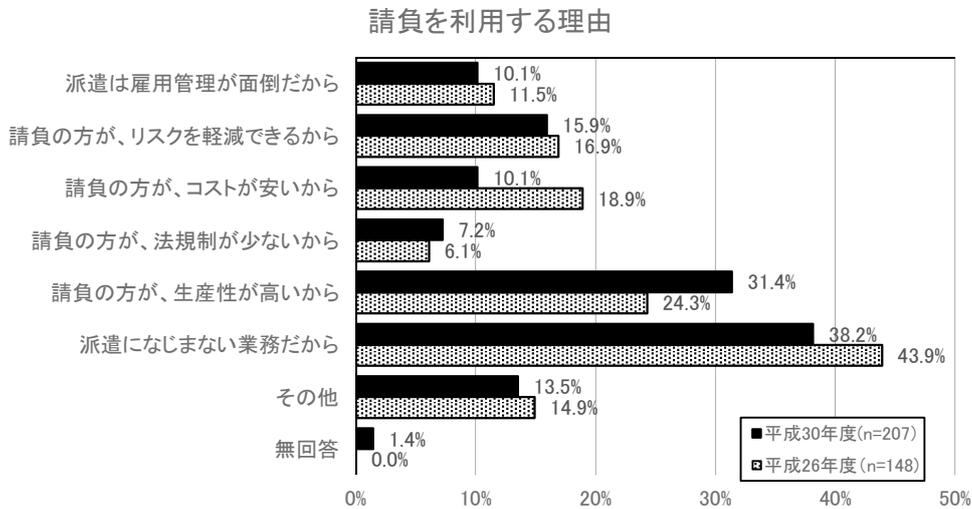
○現在の請負の利用状況は、「利用している」と回答した事業所が24.5%となっている。

請負の利用の有無



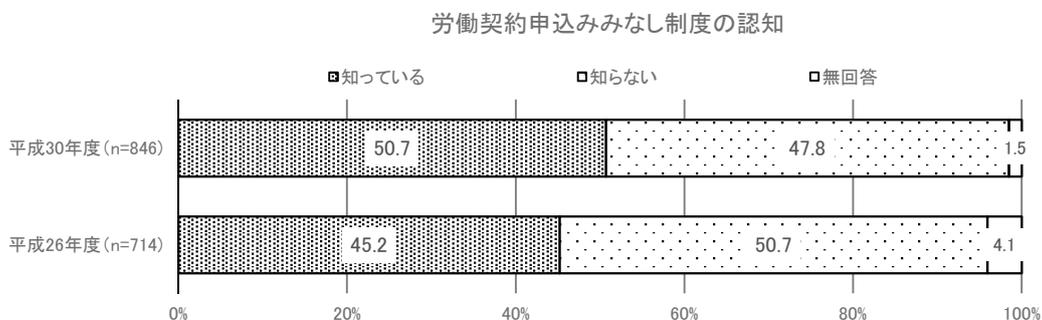
#### (4) 請負を利用する理由(2つまで回答)【第 161 表】

○請負を利用する理由としては、「派遣になじまない業務だから」(38.2%)が最も高く、次いで「請負の方が、生産性が高いから」(31.4%)となっている。



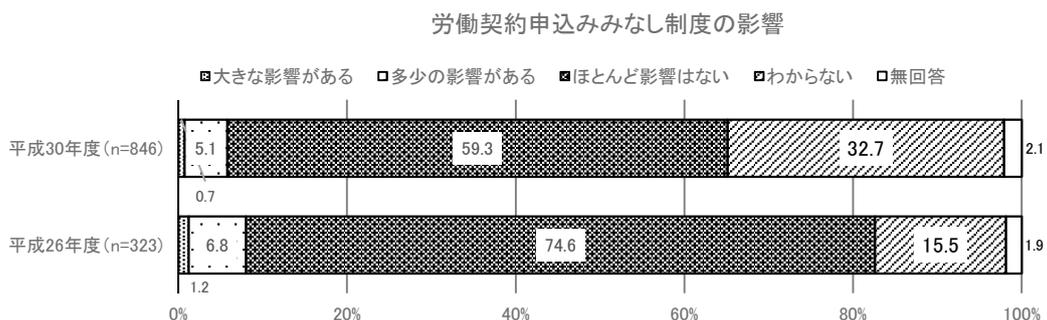
#### (5) 労働契約申込みみなし制度の認知【第 162 表】

○一定の要件のもとで、派遣先が違法な派遣労働と知りながら派遣労働者を受け入れた場合には、派遣先がその派遣労働者に対して直接雇用の契約を申し込んだものとみなされる制度については、「知っている」が 50.7%と過半数となっている。「知らない」も 47.8%で半数に近づいている。



#### (6) 労働契約申込みみなし制度の影響【第 163 表】

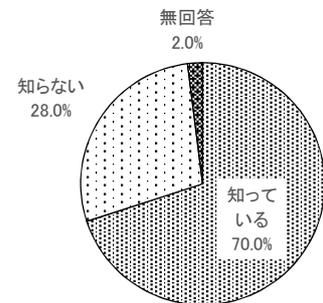
○労働契約申込みみなし制度の影響については、「ほとんど影響はない」が 59.3%と 6 割近い。「大きな影響がある」、「多少の影響がある」と回答した事業所の合計は 5.8%で 1 割に満たない。



### (7)働き方改革関連法の均等・均衡待遇ルールについて【第 164 表】

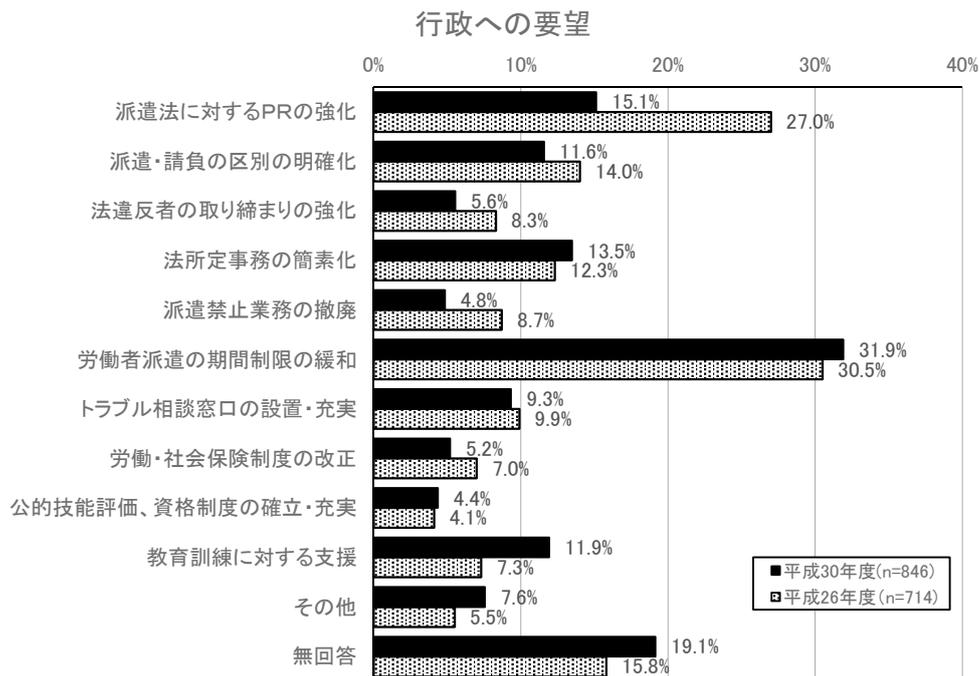
○働き方改革関連法の均等・均衡待遇ルールについては、「知っている」が70.0%、「知らない」が28.0%となっている。

均等・均衡待遇ルール(n=846)



### (8)行政への要望(2つまで回答)【第 165 表】

- 行政に対して要望することは、「労働者派遣の期間制限の緩和」(31.9%)が最も高く、次いで「派遣法に対するPRの強化」(15.1%)、「法所定事務の簡素化」(13.5%)となっている。
- 「派遣法に対するPRの強化」は、平成26年度調査から11.9ポイント減少した。
- 「教育訓練に対する支援」は、平成26年度調査から4.6ポイント増加した。



## 17.自由意見

※（ ）内は（業種、全従業員規模）

### 【法改正・安定化措置について】

- 弊社派遣スタッフや自分自身の家族もそうですが、あえて派遣労働者として働きたい人にとっては、働きづらい法改正になっていると感じます。（私生活とのバランス、拘束・責任からできるだけ自由でいたいため etc）派遣労働=労働者にとって好ましくない、という視点を感じます。働き方の多様化、として派遣労働を選択肢に入れやすくしても良いと思います。  
（サービス業、30～99人）
- 派遣という雇用形態で長期的に働く事を希望している人にとって今回の派遣法改正は不都合が多いと感じます。（金融・保険業、30～99人）
- 今まで特定派遣を10年運用して来ました。法改正で派遣事業が継続出来ず、正社員をやめさせる事になりました。今回の派遣法改正は今まで誠実に事業運営して来た実績を無視した悪法であります。今の社会情勢に合っていない。考え方が人あまりの時代の考え方です。  
（情報通信業、29人以下）
- そもそも正社員が手厚く保護されすぎのため、雇用を調整しやすい派遣が増えるので、正社員を流動化させやすくすれば派遣が減り、派遣保護など考える必要が減る。5年で正社員なども必要なければ4年で契約更新しなければいいだけなので、手厚く保護することが無意味。手厚く保護された人を採用するなら正社員で事足りるので。（卸売・小売業、30～99人）
- 大手企業は派遣労働者に対して、経費削減のための一時的な人材確保として考えているだけであり、中長期的な人材確保やこれに対する資金投資はあまり考えていないように見受けられる。そのため、派遣労働者は派遣先で正社員として採用される事を望んでも、正社員として採用される事はままならず、良くて関連会社の社員、関連会社での契約社員として採用される程度である。政府では正規雇用を目指して、3年、5年ルールを採用したとされるが、実際にはそれが足かせになり雇用止めされる事が発生しているものも事実である。（サービス業、100～299人）
- 派遣労働という働き方はご自身で選択されているものと考えため、正社員や同様の扱いということには違和感がある。（サービス業、100～299人）
- 同一労働同一賃金の前段階にて、労働者に対する意識が低い者への教育は行ってほしい。  
（建設業、30～99人）

## 【労働者派遣の意義について】

- 主婦(子育て世代)の方の派遣を、受け入れています。日中の短時間で、デザインの作業をお願いしています。派遣会社の手数料が高いので、本人に報酬がもっと支払われたら良い、と思っています。(製造業、30~99人)
- 正社員の雇用が欲しいので、派遣労働という制度がいない。週5日、日に8時間働きたくない方が派遣に登録しているのであって、派遣会社が派遣労働者を雇用しているのは、週2、3日しか働かなくても良く、責任を負わなくても良い環境を提供しているにすぎない。会社側も、時間給のアルバイト(パート)と正社員以外の雇用は違法になるルールを設けるべき。(飲食店・宿泊業、29人以下)
- 小規模な法人の財源では派遣労働者を契約、経継できる予算を確保するのは相当難しいと感じる。(医療・福祉、30~99人)
- 派遣業者の利益が高すぎる。介護事業所の利益率より高いのは制度上おかしい。足元を見られている感じがする。(医療・福祉、29人以下)

## 【その他】

- 日雇派遣の解禁。外国人(単純作業)の派遣受入れの解禁(→技能実習生だけでは労働人口が足りない)。 (製造業、100~299人)。
- 派遣法を業種別に実態に合ったものにして欲しい。ソフト業界の中でも派遣型の会社と請負型の会社では全く異なっているのに、同じ扱い(派遣型)の対応をするのが手間な為。(情報通信業、100~299人)
- 旅客自動車運送事業用自動車の運転者の要件に関する政令や、運輸規則第36条の要件を満たさないとタクシー乗務員として選任が出来ません。また、自社の人員でなければ、乗務員者証も発行が出来ません。派遣会社の社員がタクシー会社で乗務員をする事は難しいのが現実であります。(運輸業、100~299人)
- 派遣労働というものが、働き方のひとつとして前向きに選ばれるような世の中になればいいなど。今の日本だと「正社員=勝ち組」、「派遣=負け組」みたいなイメージがついてしまっているかと思いますが、待遇改善でそういう意識を徐々になくして行ってほしい。(その他、100~299人)

