

派遣労働に関する実態調査 2018

(概要版)

平成31年3月

東京都産業労働局

調査の概要

1.調査の趣旨

労働者派遣法が昭和 60 年に制定されてから、30 年あまりが経過した。制定当初は専門的知識・技術・技能を要する業務にのみ認められていた労働者派遣は、その後の規制緩和の流れの中で改正を重ねてきた。平成 8 年に提供対象業務が 26 業種へ拡大、平成 11 年に派遣対象業務の原則自由化、平成 16 年に 26 業務以外の業務について派遣受入期間の延長、物の製造業務への労働者派遣の解禁、派遣労働者への契約申し込み義務の創設などが行われた。

その後、日雇い派遣労働者の雇用問題や、リーマンショックに端を発した世界同時不況による派遣切りなど、派遣に対する問題が社会的に大きく取り上げられるようになり、平成 24 年に日雇い派遣の原則禁止をはじめとした事業規制の強化、派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処などを内容とした改正が行われた。その際、法律名も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改正され、法律の目的にも派遣労働者の保護の法律であることが明記されている。

平成 27 年の改正では、労働者派遣の期間制限の見直し、派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇の推進、雇用安定措置の義務化、派遣労働者のキャリアアップ推進が盛り込まれ、労働者派遣事業の許可制への一本化などが行われている。

今回の調査は平成 26 年調査との経年比較を行いつつ、派遣労働者の実態を把握するとともに、今後の労働行政の基礎資料とするものである。

2.調査対象

(派遣元事業所調査) 都内で許可を受けた一般労働者派遣事業所 3,000 事業所

(派遣先事業所調査) 都内に所在し、従業員規模 30 人以上の一般事業所 3,000 事業所

(派遣労働者調査) 派遣元事業所に雇用されている登録型派遣労働者 2,000 人

3.調査方法

(派遣元事業所調査) 郵送配布・郵送回収方式

(派遣先事業所調査) 郵送配布・郵送回収方式

(派遣労働者調査) 派遣元事業所において協力を得られた 91 事業所を通じて調査票を配布、直接郵送回収

4.調査時期

(派遣元事業所調査)	平成 30 年 10 月 1 日	現在
(派遣先事業所調査)	平成 30 年 10 月 1 日	現在
(派遣労働者調査)	平成 30 年 10 月 1 日	現在

5.回収及び集計状況

	対象 (A)	回収数 (B)	有効回答数 (C) ^{※3}	回収率 (B/A)	有効回答率 (C/A)
派遣元事業所調査 ^{※1}	3,000	1,040	1,040	34.7%	34.7%
派遣先事業所調査 ^{※2}	3,000	847	846	28.2%	28.2%
派遣労働者調査	2,000	435	435	21.8%	21.8%

※1 回答のあった派遣元事業所のうち登録型派遣を実施しているのは 221 事業所(21.3%)であった。

※2 回答のあった一般事業所のうち労働者派遣を利用しているのは 389 事業所(45.9%)であった。

※3 回収票(B)より白紙回答を除いたものを集計対象(C)とした。

6.利用上の注意

(1)統計表の集計についての注意点

- ア 「n」は回答者数を表す。
- イ 集計表の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%にならない場合がある。また、複数回答を可とした設問では、選択肢ごとに回答者数(n)に対する割合を算出しているため、割合の合計が100%を超える場合がある。
- ウ 概説中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。
- エ 統計表のうち派遣業務別にみた回答数が3件以下の数値は、非表示とした。
- オ 概説中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント(%)である。

(2)その他の注意事項

東京都では、派遣労働に関する実態調査を昭和62～63年、平成7年、平成10年、平成14年、平成18年、平成22年、平成26年に実施している。今回の調査では前回「登録型派遣」に関する調査を行った平成26年調査との若干の比較を行った。

また、平成26年度調査において、派遣先調査対象業種を5業種から全業種へ広げた。平成24年の法改正において、「専門的知識や技術を必要とする業務または特別の雇用管理を必要とする業務」が政令第4条1項、第5条に整理をされた。(別表1) この業務に一般事務、営業、販売、軽作業、介護、医療、物の製造を合わせて調査を行った。

過去の調査時点は以下の通りである。

昭和 62 年 9 月 20 日	(派遣元調査) *特定労働者派遣事業についても調査
昭和 63 年 10 月 20 日	(派遣先・派遣労働者調査*)
平成 7 年 9 月 30 日	(派遣元調査*)
平成 7 年 10 月 31 日	(派遣先調査)
平成 7 年 11 月 30 日	(派遣労働者調査*)
平成 10 年 9 月 30 日	(派遣元・派遣先調査)
平成 10 年 10 月 30 日	(派遣労働者調査)
平成 14 年 10 月 1 日	(派遣元・派遣先調査)
平成 14 年 11 月 1 日	(派遣労働者調査)
平成 18 年 10 月 1 日	(派遣元・派遣先調査)
平成 18 年 11 月 1 日	(派遣労働者調査)
平成 22 年 10 月 1 日	(派遣元**・派遣先調査)
平成 22 年 11 月 1 日	(派遣労働者調査**) **特定労働者派遣事業のみ調査
平成 26 年 10 月 1 日	(派遣元・派遣先調査)
平成 26 年 11 月 1 日	(派遣労働者調査)

＜別表 1＞【専門的知識や技術等を必要とする業務または特別の雇用管理を必要とする業務】
(派遣法施行令第 4 条及び第 5 条)

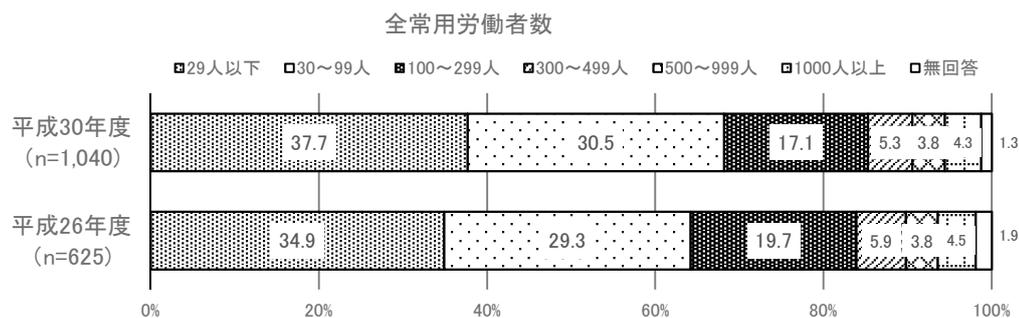
4-1. 情報処理システム開発 4-2. 機械設計 4-3. 事務用機器操作 4-4. 通訳、
 翻訳、速記 4-5. 秘書 4-6. ファイリング 4-7. 調査 4-8. 財務 4-9. 貿易
 4-10. デモンストレーション 4-11. 添乗 4-12. 受付、案内 4-13. 研究開発
 4-14. 事業の実施体制の企画、立案 4-15. 書籍等の制作・編集 4-16. 広告デザイン
 4-17. OA インストラクション 4-18. セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
 5-1. 放送機器操作 5-2. 放送番組等の制作 5-3. 建築物清掃 5-4. 建築設備運
 転等 5-5. 駐車場管理等 5-6. インテリアコーディネータ 5-7. アナウンサー
 5-8. テレマーケティングの営業 5-9. 放送番組における大道具・小道具 5-10. 水道
 施設等の設備運転等

派遣元事業所実態調査

派遣元事業所実態調査

(1) 全常用労働者数

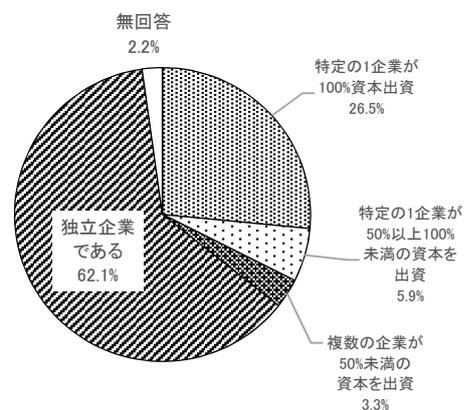
○全常用労働者数は、「29人以下」の事業所が最も高く37.7%と4割近くを占めている。次いで「30～99人」(30.5%)、「100～299人」(17.1%)と続き、「300人以上」の大規模な事業所は合わせて13.4%となっている。



(2) 資本の性格

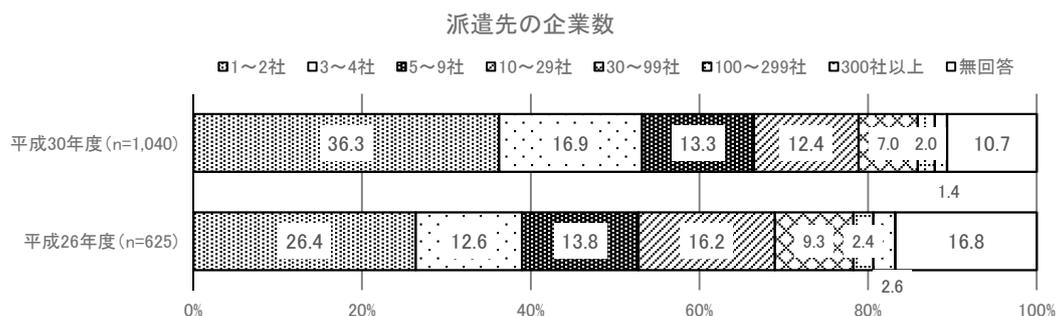
○出資者については、「独立企業である」と回答した事業所が62.1%で最も高く、次いで「特定の1企業が100%出資」が26.5%となっている。

資本の性格 (n=1,040)



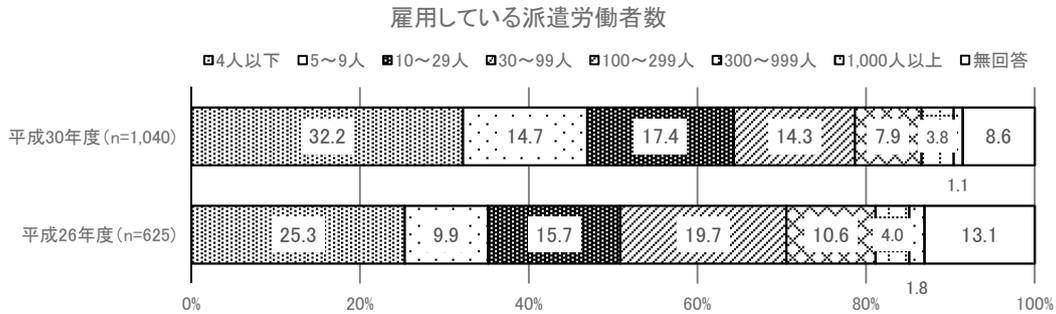
(3) 派遣先の企業数

○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。

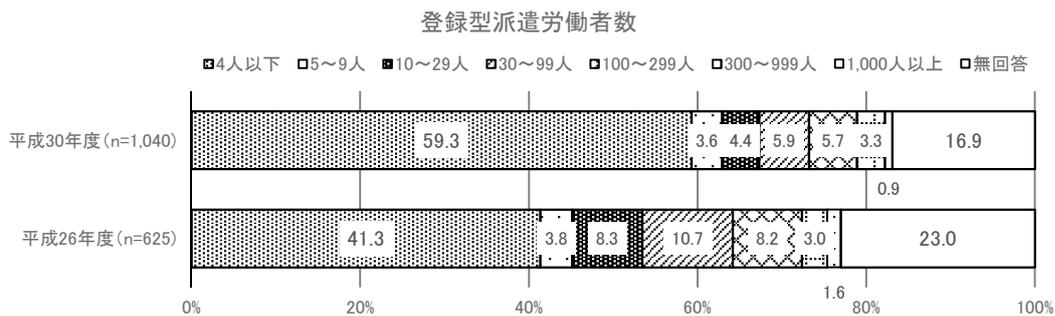


(4)雇用している派遣労働者数及び登録型労働者数

○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。

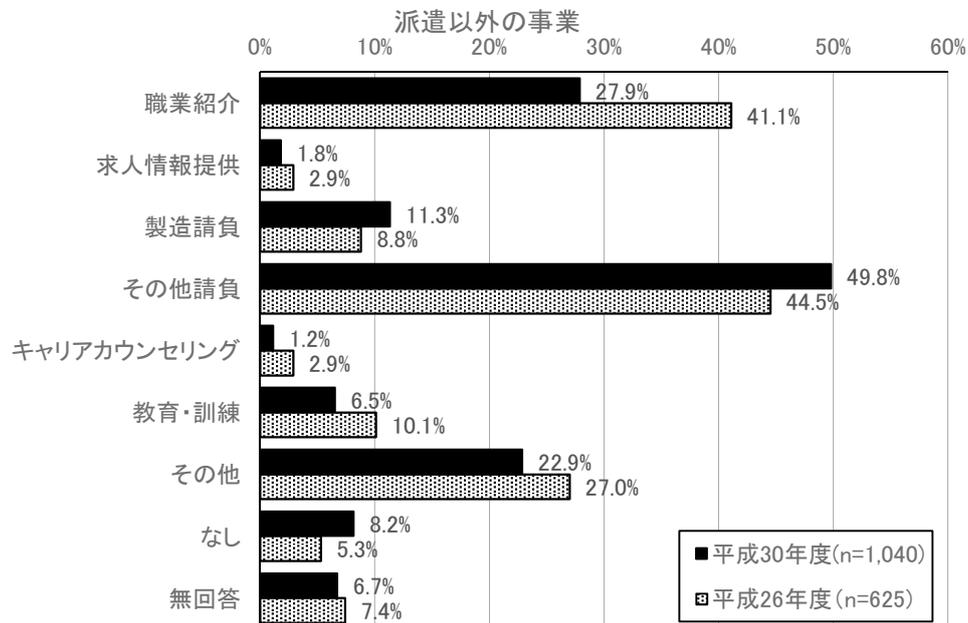


○現在稼働している派遣労働者のうちの登録型労働者数は、「4人以下」が59.3%で最も高く6割近くを占めている。



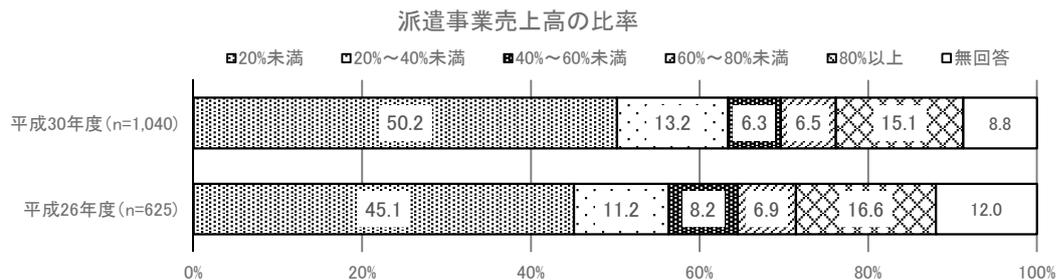
(5) 派遣事業以外に行っている事業(複数回答)

○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。



(6) 総売上高に占める派遣事業売上高の比率

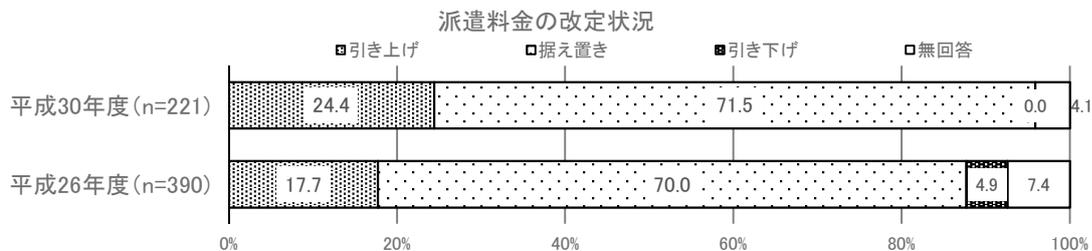
○総売上高に占める派遣事業売上高の割合については、「20%未満」が50.2%とほぼ半数で最も高い。次いで「80%以上」(15.1%)、「20%~40%未満」(13.2%)となっている。



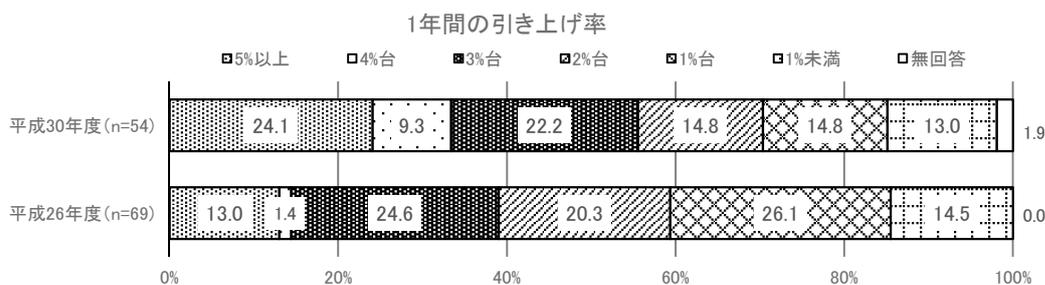
※ここからは登録型派遣事業を実施している221事業所(21.3%)の集計結果である。

(7) 派遣料金の改定状況

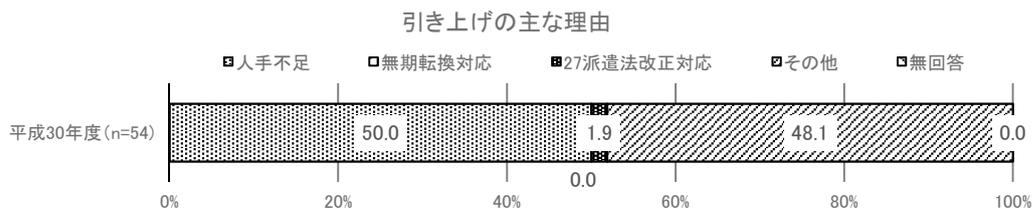
○派遣先企業に対する派遣料金について1年前と比べた改定状況は、「据え置き」が71.5%と高くなっている。「引き上げ」は24.4%となっている。なお、今年度の調査では派遣料金を引き下げた事業所はなかった。



○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。



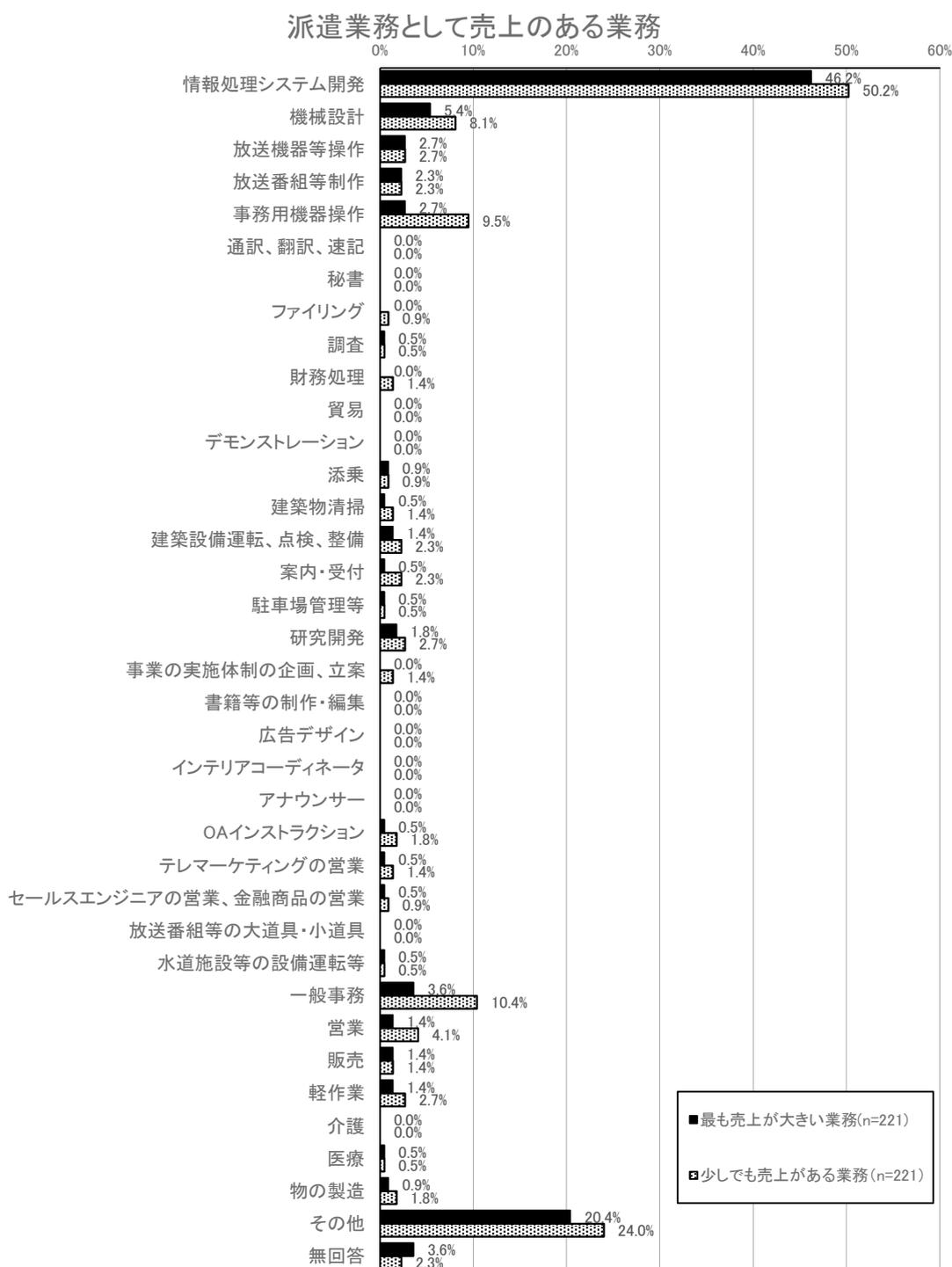
○派遣料金を引き上げた主な理由は、「人手不足」が50.0%と半数を占めている。



(8) 派遣業務として売上のある業務

○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。



(9) 派遣労働者の平均時給額

- 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)

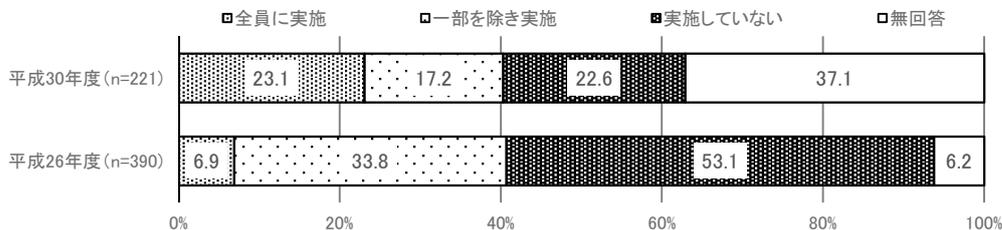
業務名	平成30年度	平成26年度
全体	2,997	1,787
情報処理システム開発	3,909	2,976
機械設計	2,921	2,571
放送番組等制作	2,674	1,942
事務用機器操作	2,359	1,614
建築設備運転、点検、整備	3,815	1,677
テレマーケティングの営業	4,108	1,462
セールスエンジニア、金融商品営業	4,060	2,665
水道施設等の設備運転等	2,383	1,456
一般事務	2,105	1,420
営業	2,562	1,691
軽作業	1,126	1,089
物の製造	1,325	1,301
その他	3,098	1,781

※業務別回答数「3サンプル以下」は掲載していない。

(10) 昇給の実施状況

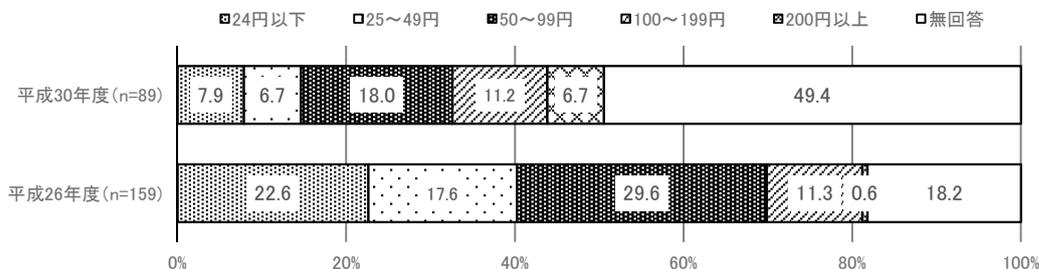
- 平成30年度の昇給については、「全員に実施」が23.1%で最も高く、次いで「実施していない」が22.6%となっている。
- 無回答を除く割合では「全員に実施」が36.7%、「一部を除き実施」が27.3%となり、昇給の実施割合が6割を超える。

昇給の実施状況



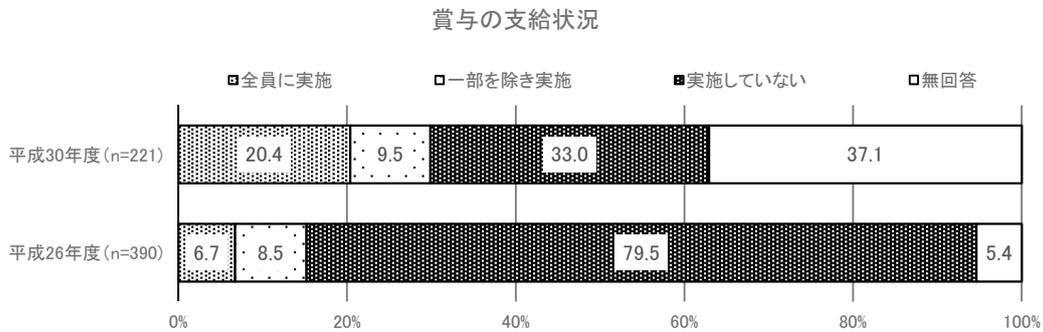
- 昇給を実施した事業所の平均時給アップ額は、「50～99円」が18.0%で最も高く、次いで「100～199円」(11.2%)となっている。

平均時給アップ額

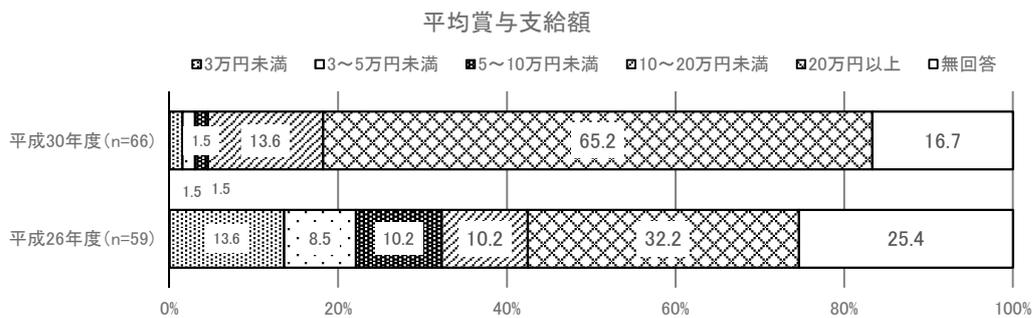


(11) 賞与の支給状況

○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。

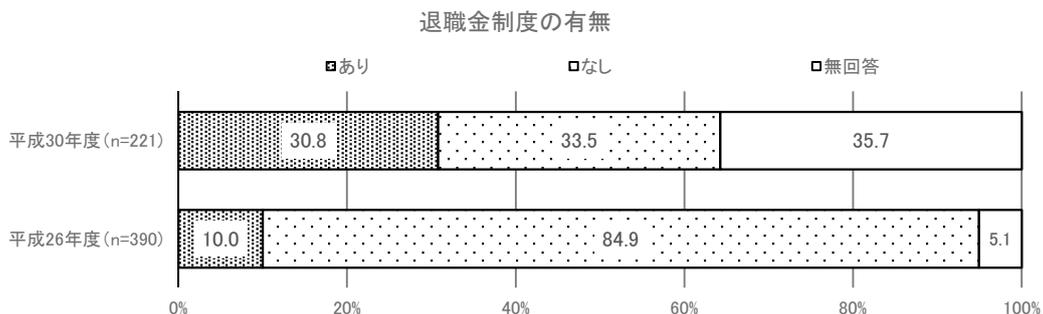


○賞与を支給した事業所の平均支給額は、「20万円以上」が65.2%で最も高く、次いで「10～20万円未満」(13.6%)となっている。



(12) 退職金制度の有無

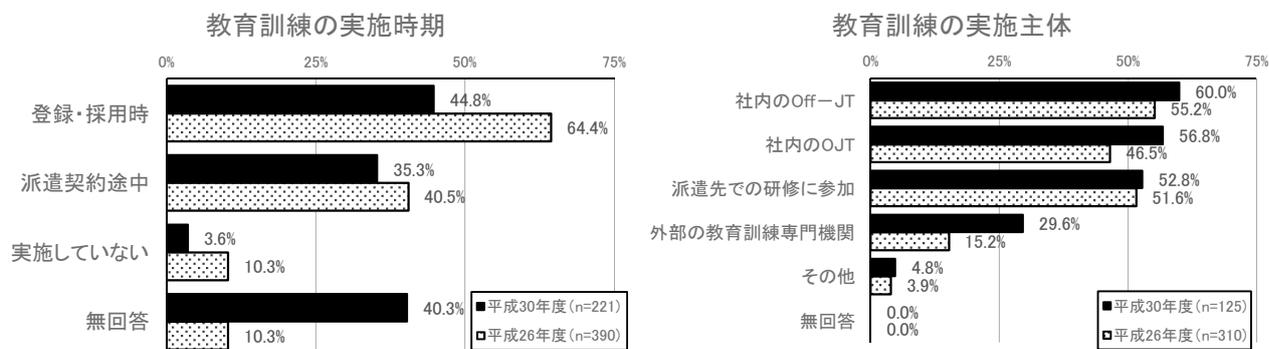
○退職金制度については、「あり」が30.8%、「なし」が33.5%となっている。



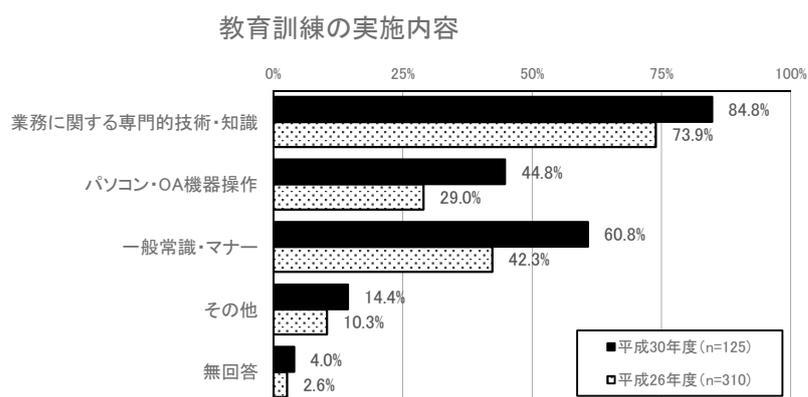
(13)教育訓練等の実施(複数回答)

○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。



(14)派遣先の労働者派遣契約の履行状況

○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。

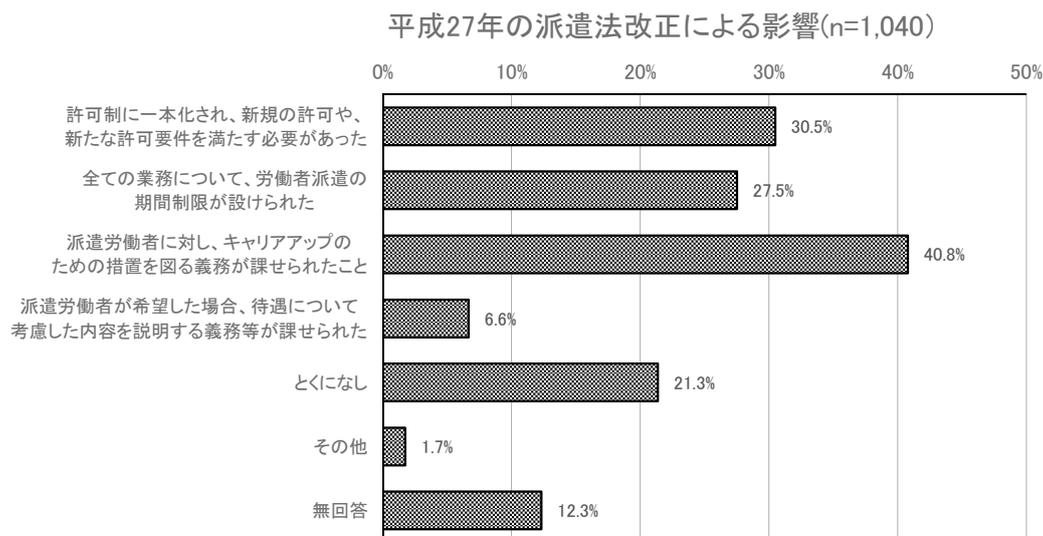
派遣先の契約履行状況(平成30年度・n=221/平成26年度・n=390)

	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

ここからは全事業所(1040 事業所)の集計結果である。

(15)平成 27 年の派遣法改正による影響(複数回答)

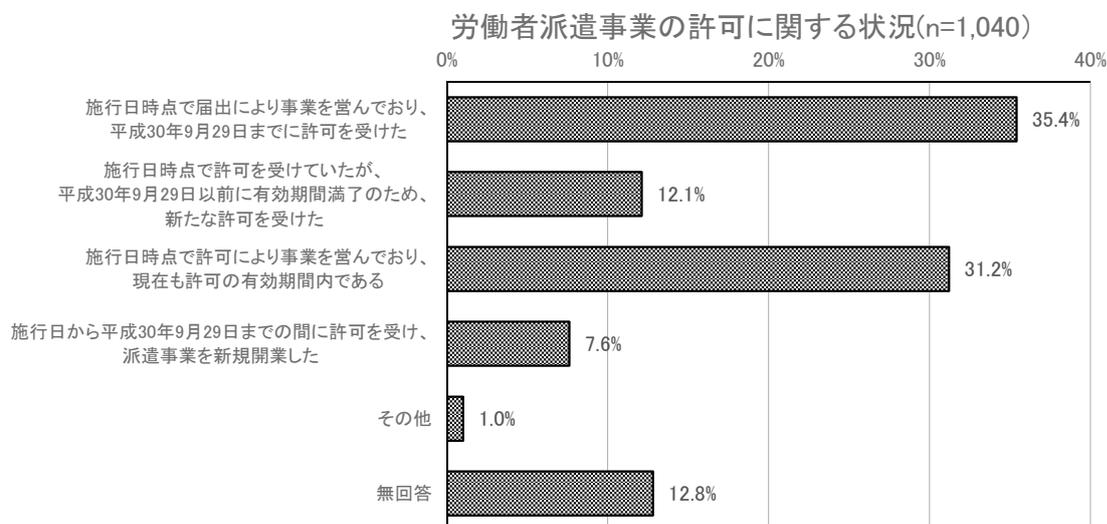
○平成 27 年の派遣法改正に関し、対応に係る影響が大きかったものとしては、「派遣労働者に対し、キャリアアップのための措置を図る義務が課せられたこと」が 40.8%で最も高く、次いで「許可制に一本化され、新規の許可や、新たな許可要件を満たす必要があった」(30.5%)、「全ての業務について、労働者派遣の期間制限が設けられた」(27.5%) となっている。



(16)労働者派遣事業の許可に関する状況

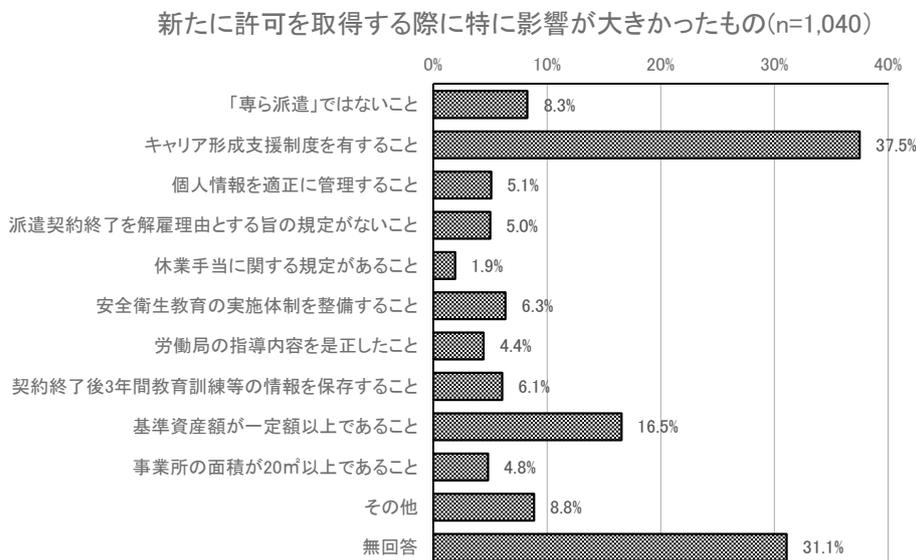
①労働者派遣事業の許可に関する状況

○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)

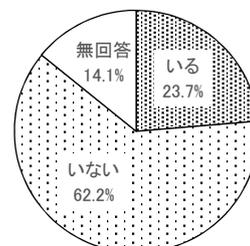
○新たに許可を取得する際に特に影響が大きかったものは、「キャリア形成支援制度を有すること」の37.5%が最も高く、次いで「基準資産額が一定額以上であること」(16.5%)となっている。



(17)今年度期間制限に達する見込みの派遣労働者の有無

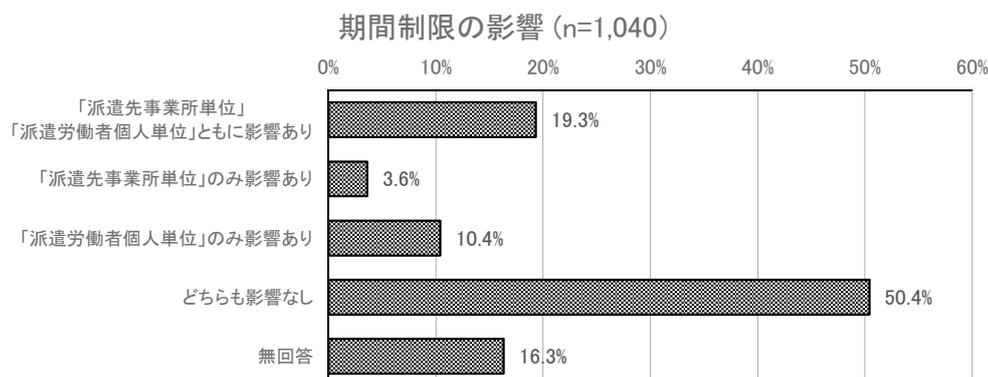
○今年度期間制限に達する見込みの派遣労働者は「いる」が23.7%、「いない」が62.2%となっている。

期間制限に達する見込みの派遣労働者(n=1,040)



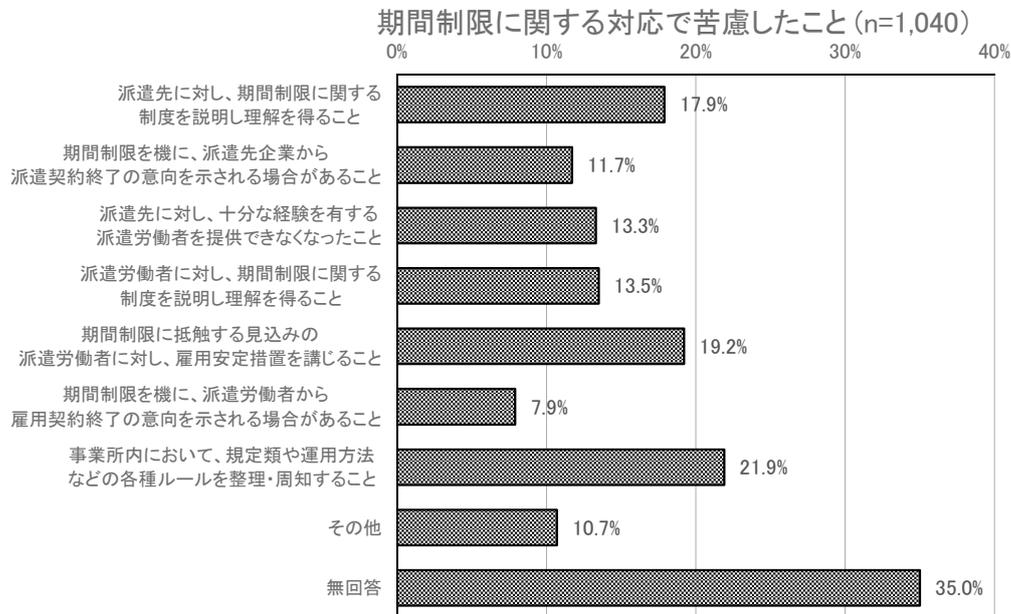
(18)期間制限の影響

○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。



(19) 期間制限に関する対応で苦慮したこと(複数回答)

○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。



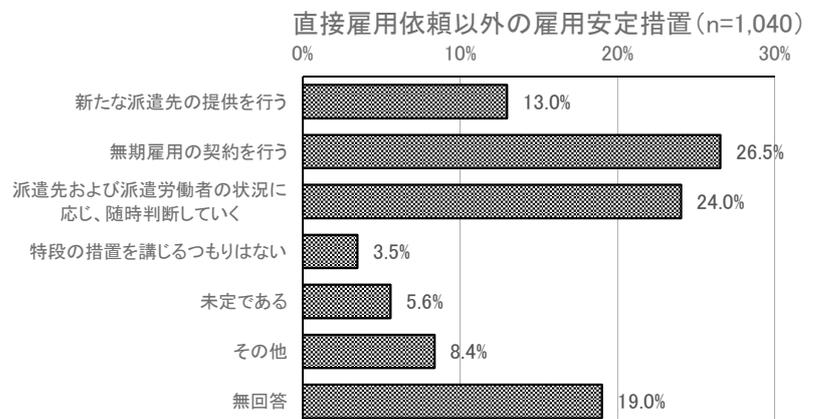
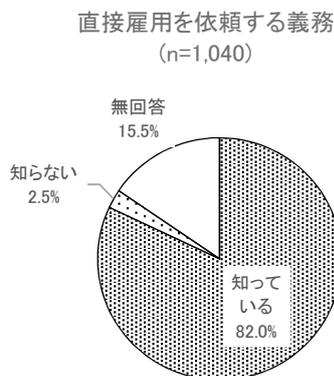
(20) 個人単位の期間制限への対応

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

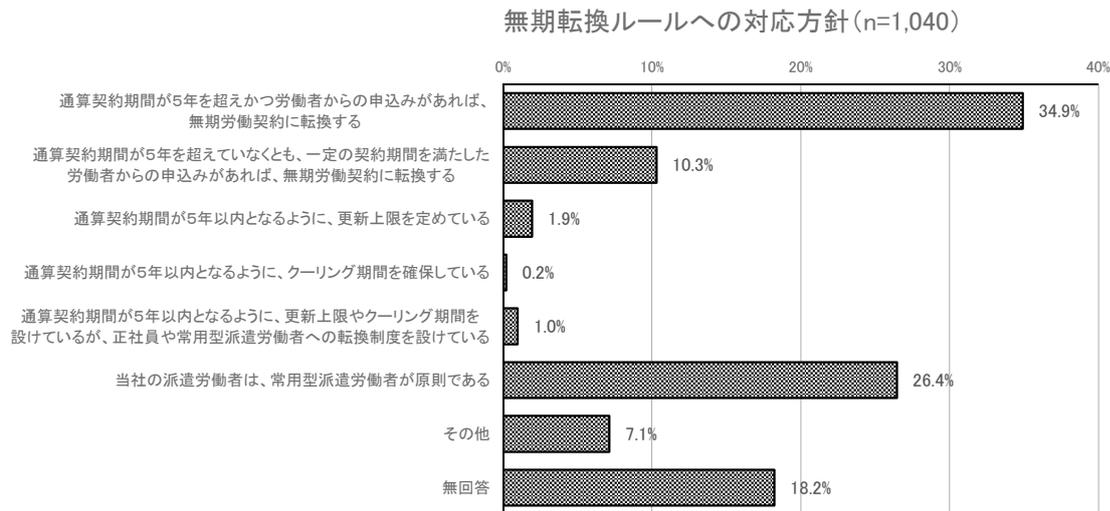
○派遣先に直接雇用を依頼する以外の雇用安定措置は、「無期雇用の契約を行う」が26.5%で最も高く、次いで「派遣先および派遣労働者の状況に応じ、随時判断していく」(24.0%)となっている。



(21)無期転換ルールについて

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。

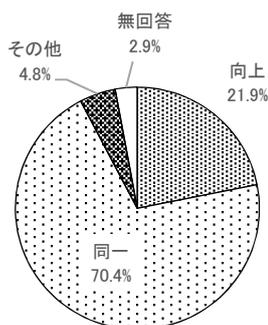


②無期転換前後での労働条件等の見直し

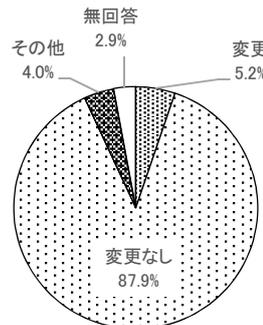
- 無期転換前後での労働条件の見直しについては「同一」が70.4%、「向上」が21.9%となっている。
- 業務内容の見直しについては「変更なし」が87.9%、「変更」が5.2%となっている。
- 派遣料金については「据え置き」が67.3%、「引き上げ」が18.5%となっている。引き上げの場合の平均引き上げ率は10.8%となっている。

無期転換前後での労働条件等の見直し(n=1,040)

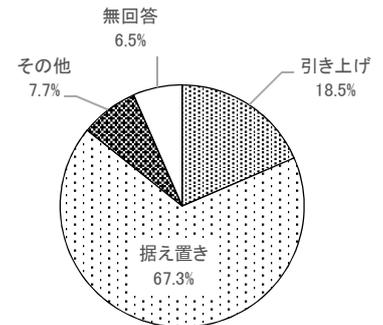
【労働条件】



【業務内容】



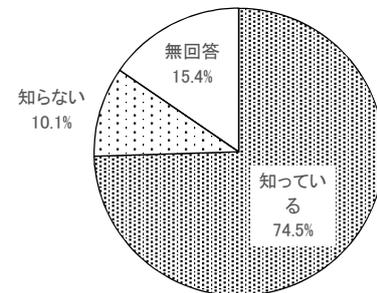
【派遣料金】



(22)働き方改革関連法の均等・均衡ルールについて

○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。

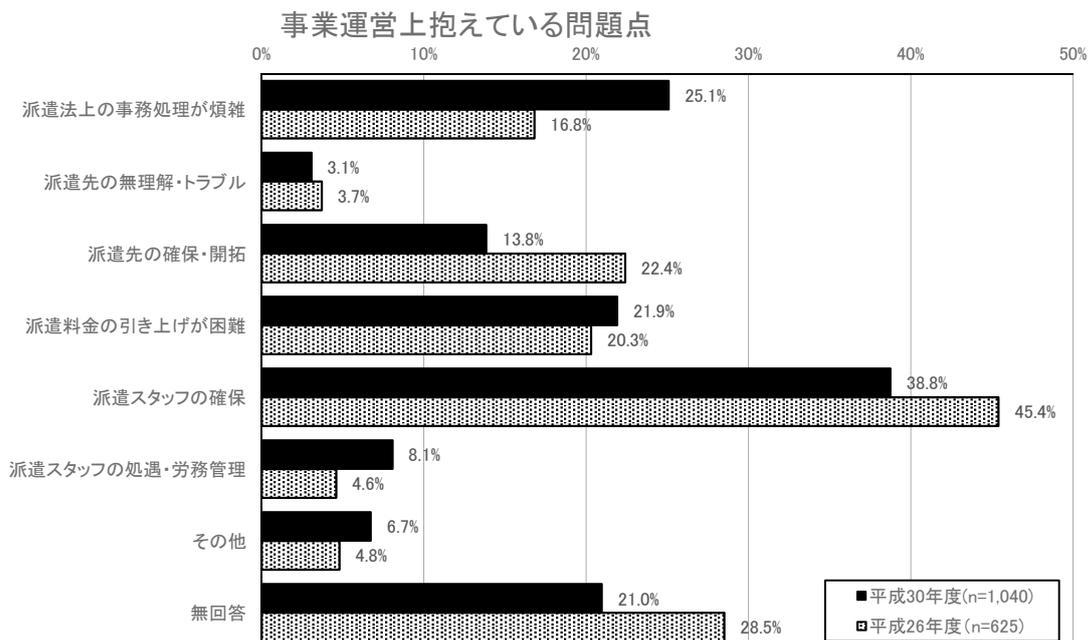
均等・均衡ルール(n=1,040)



(23)事業運営上抱えている問題点(2つまで回答)

○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。

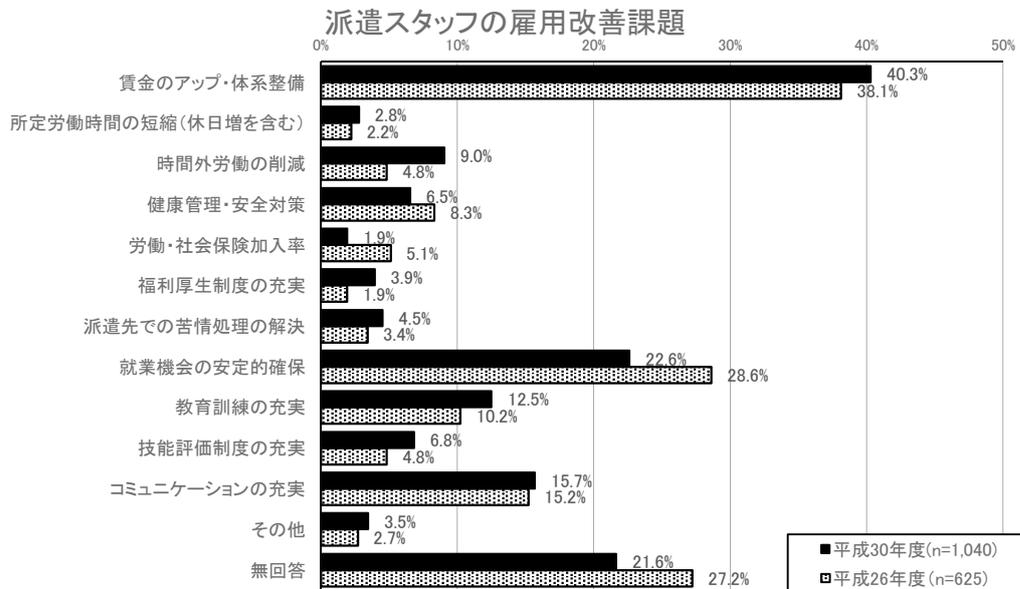
○平成26年度と比較すると、「派遣法上の事務処理が煩雑」が8.3ポイント増加している。



(24) 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)

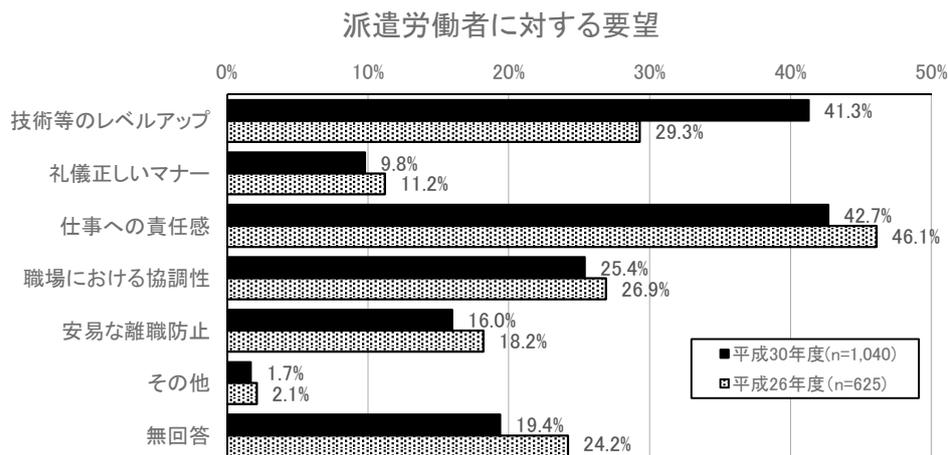
○派遣スタッフへの雇用改善には何が重要かは、「賃金のアップ・体系整備」が40.3%で最も高く、次いで「就業機会の安定的確保」(22.6%)となっている。

○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。



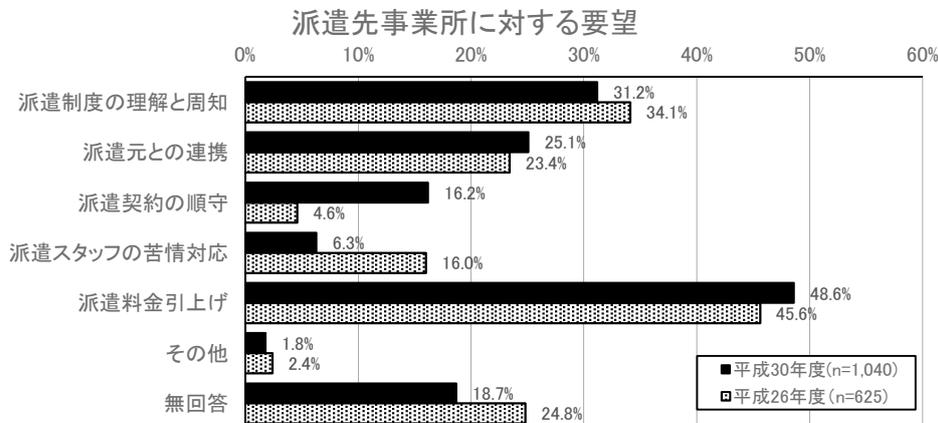
(25) 派遣労働者に対する要望(2つまで回答)

○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。



(26) 派遣先事業所に対する要望(2つまで回答)

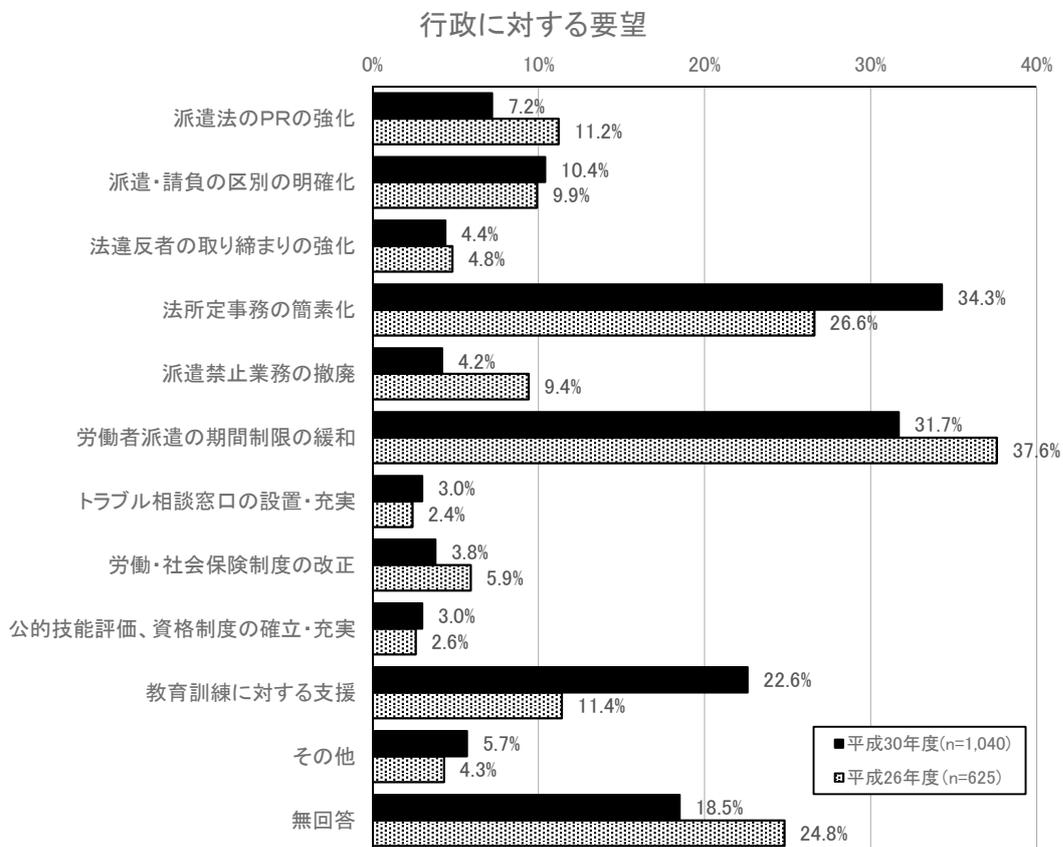
○派遣先事業所に対する要望としては、「派遣料金引き上げ」が48.6%で最も高く、次いで「派遣制度の理解と周知」(31.2%)、「派遣元との連携」(25.1%)となっている。



(27) 派遣法に関連する行政への要望(2つまで回答)

○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。

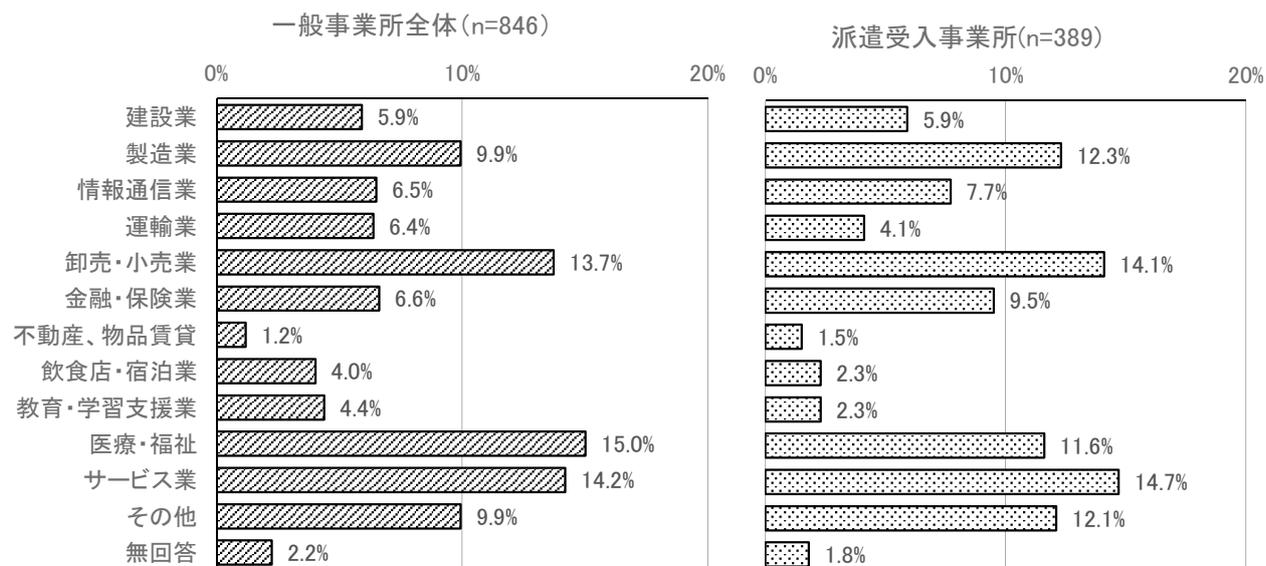


派遣先事業所実態調査

派遣先事業所実態調査

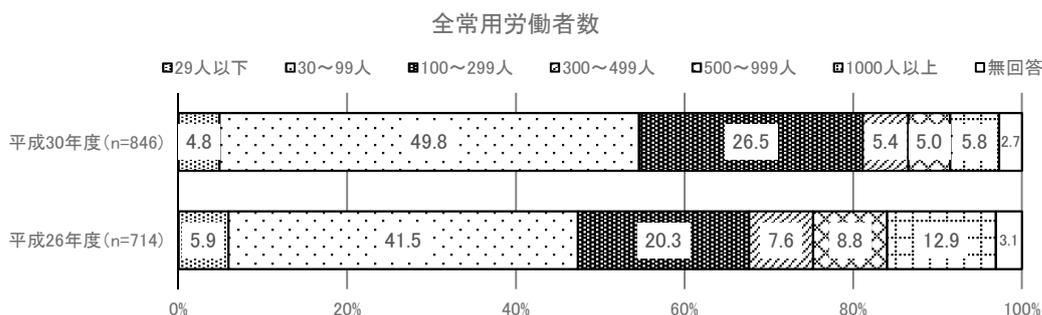
(1) 事業内容

○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。



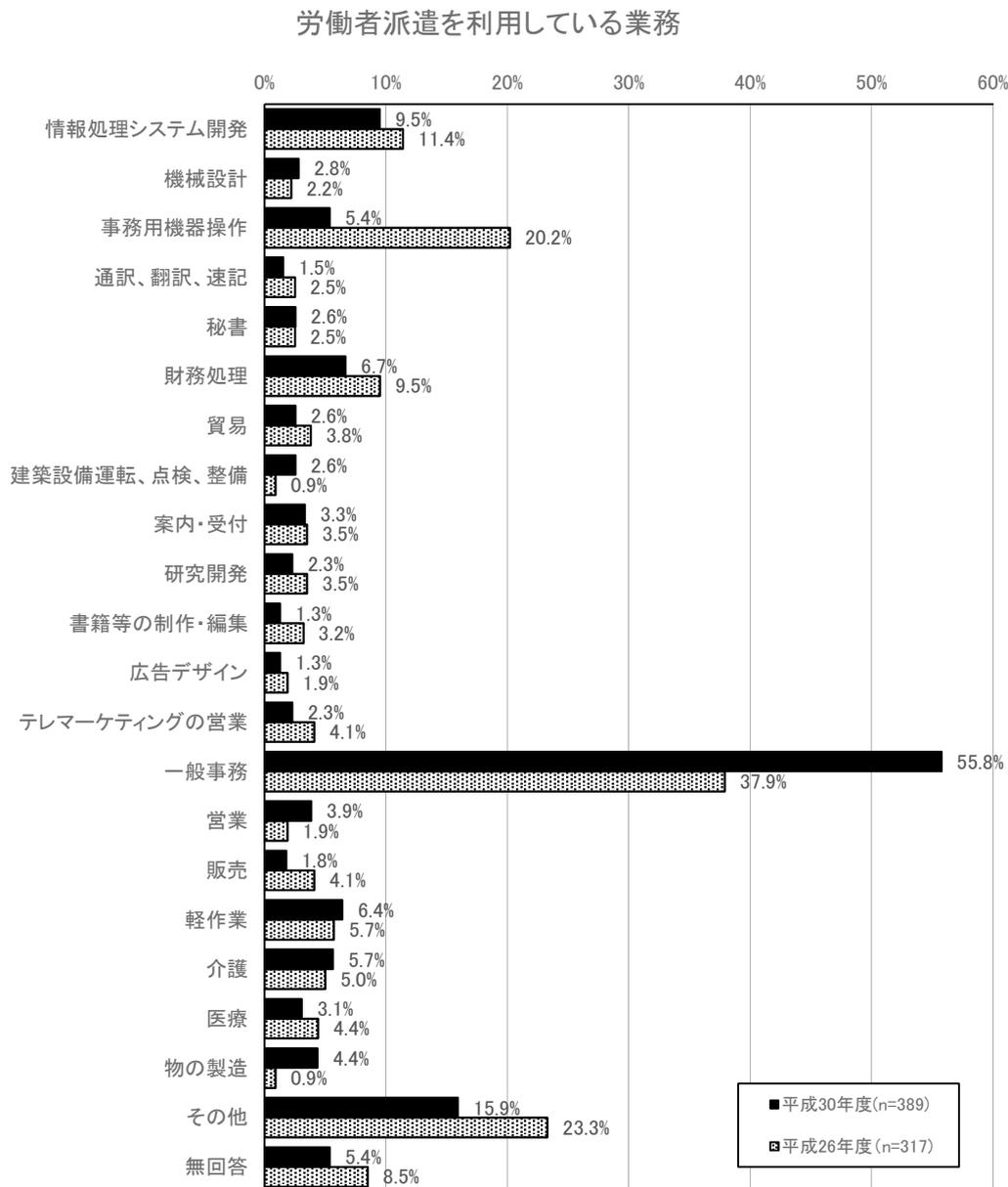
(2) 全常用労働者数

○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。



(3) 労働者派遣を利用している業務

○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。



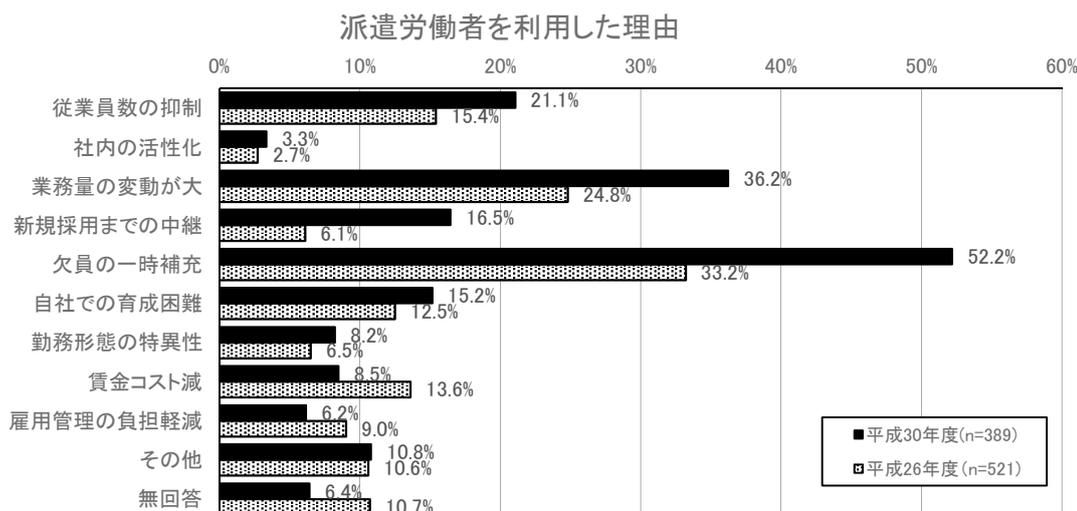
※回答サンプル数が3件以下の項目は掲載していない。

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

(4) 派遣労働者を利用した理由(2つまで回答)

○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。



(5) 派遣料金平均額(1時間あたり)

○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。

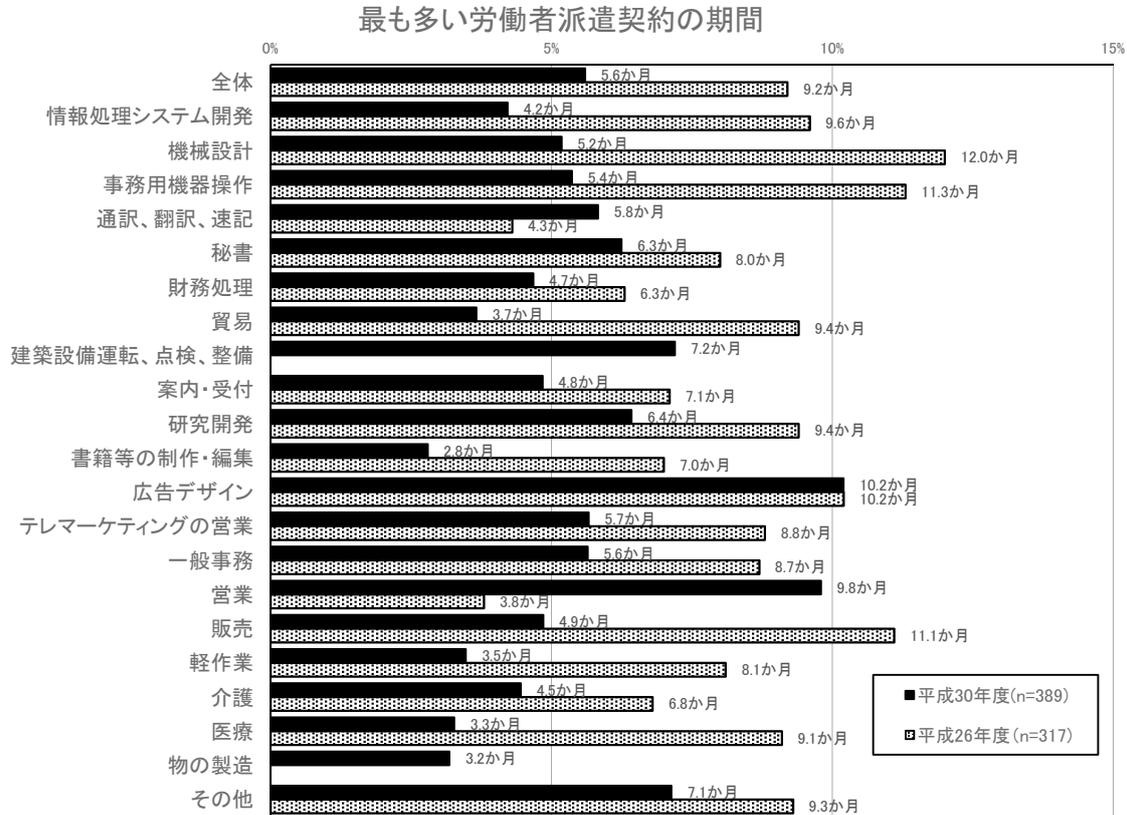
業務別派遣料金(平成 30 年度・n=389/平成 26 年度・n=317)

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。

(6) 最も多い労働者派遣契約の期間

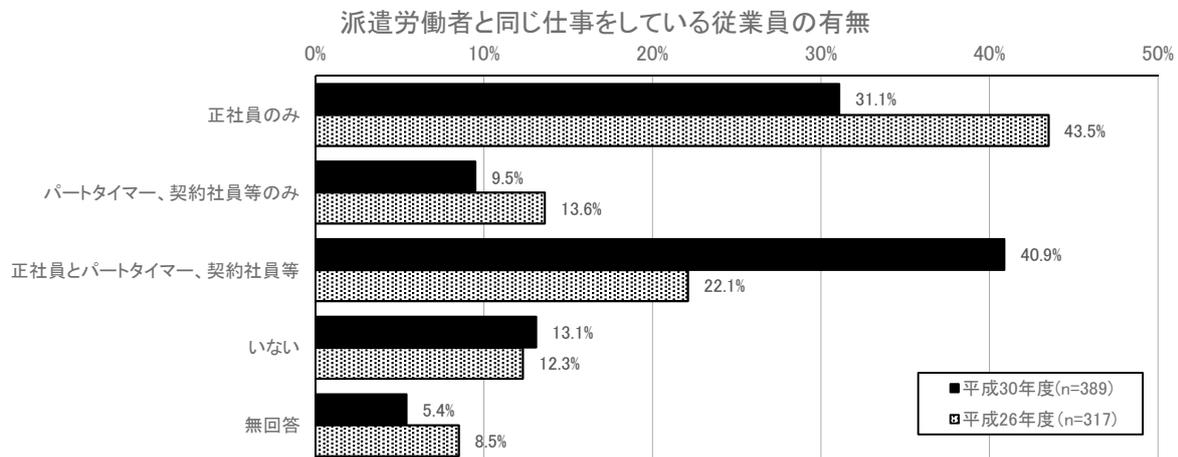
- 最も多い労働者派遣契約の期間は、全体平均で5.6か月となっている。
- 利用業務別でみると、長い業務は「広告デザイン」(10.2か月)となっている。
- 短い業務は、「書籍等の制作・編集」(2.8か月)、「物の製造」(3.2か月)となっている。



※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(7) 派遣労働者と同じ仕事をしている従業員の有無

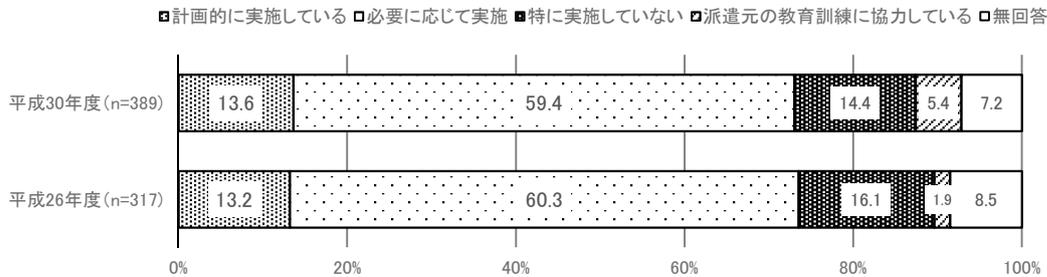
- 派遣労働者と同じ業務に従事する従業員の有無については、「正社員のみ」(31.1%)と「正社員とパートタイマー、契約社員等」(40.9%)を合わせ、正社員が同じ仕事をしている場合が72.0%となっている。



(8) 派遣労働者に対する教育・訓練

○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)

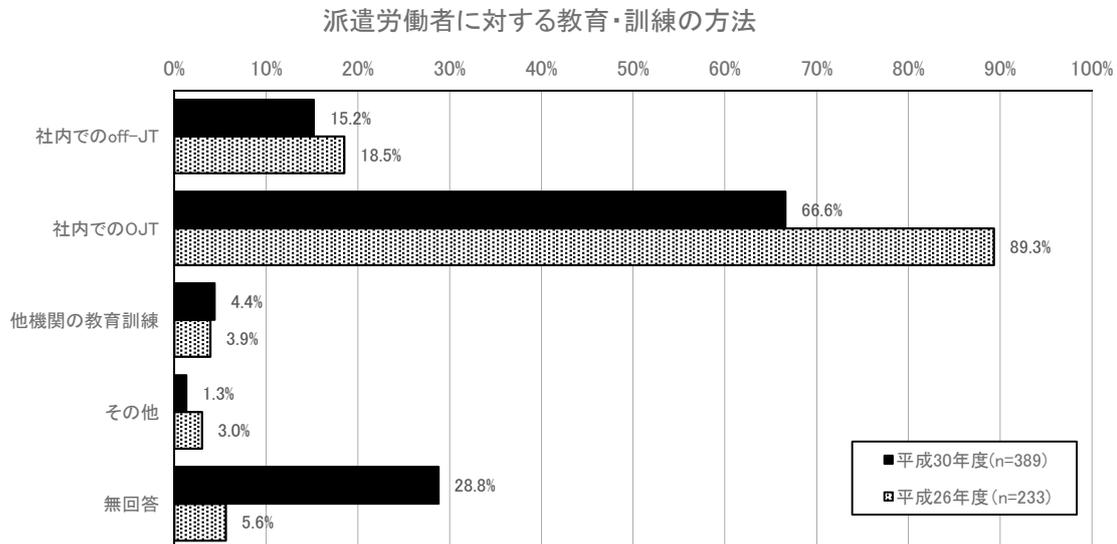
○すべての規模で「必要に応じて実施」が5割超となっている。

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

(9) 派遣労働者に対する教育・訓練の方法(複数回答)

○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。



(10) 福利厚生施設の有無と利用の可否

○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。

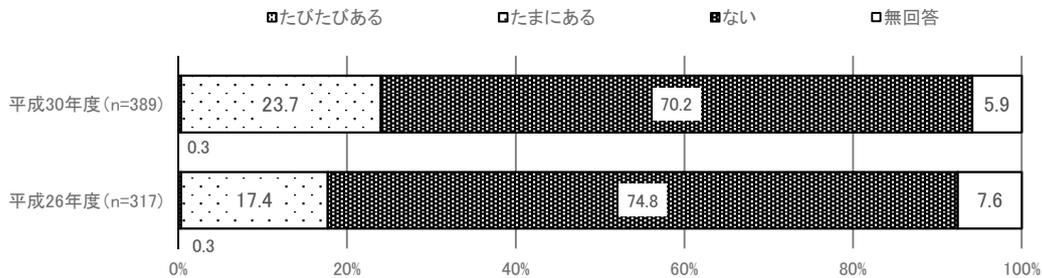
福利厚生の有無

	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

(11) 苦情の申し出の有無

○苦情の申し出については、「ない」70.2%で7割、「たまにある」が23.7%となっている。

派遣労働者からの苦情の申し出の有無

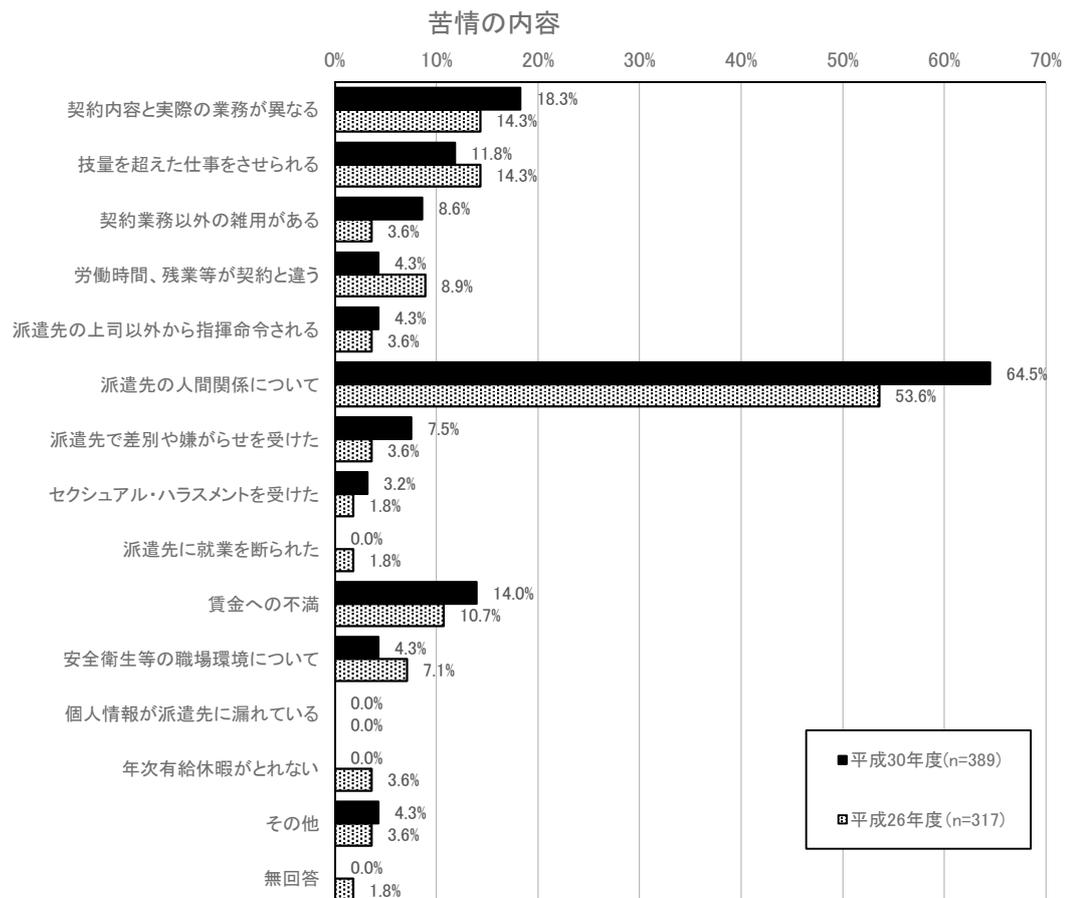


(12) 受けた苦情の内容(複数回答)

○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。

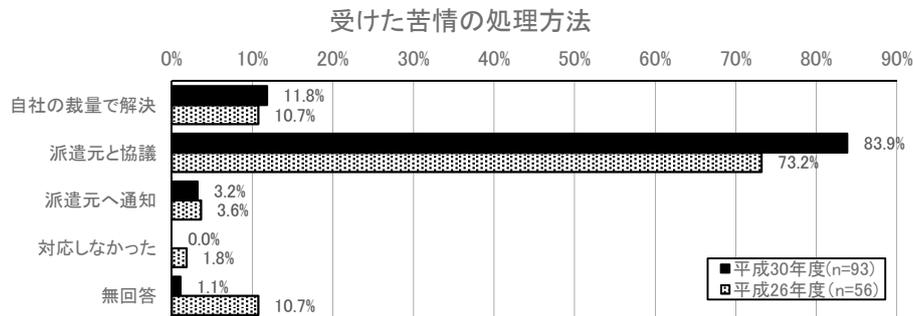
次いで「契約内容の相違」(18.3%)、「賃金への不満」(14.0%)となっている。

○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。



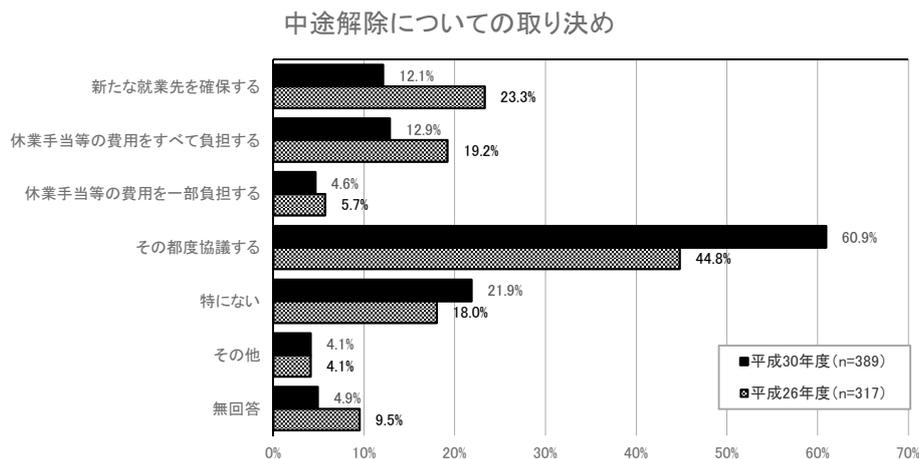
(13) 受けた苦情の処理方法(複数回答)

○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。



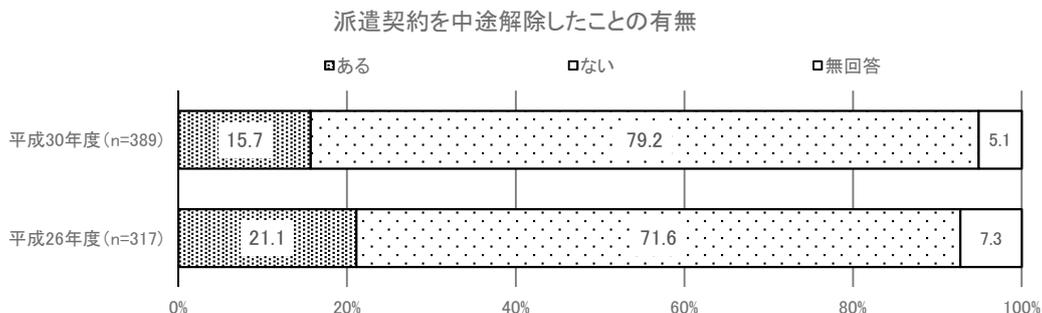
(14) 中途解除についての取り決め(複数回答)

○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。



(15) 過去3年間で派遣契約を中途解除したことの有無

○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。

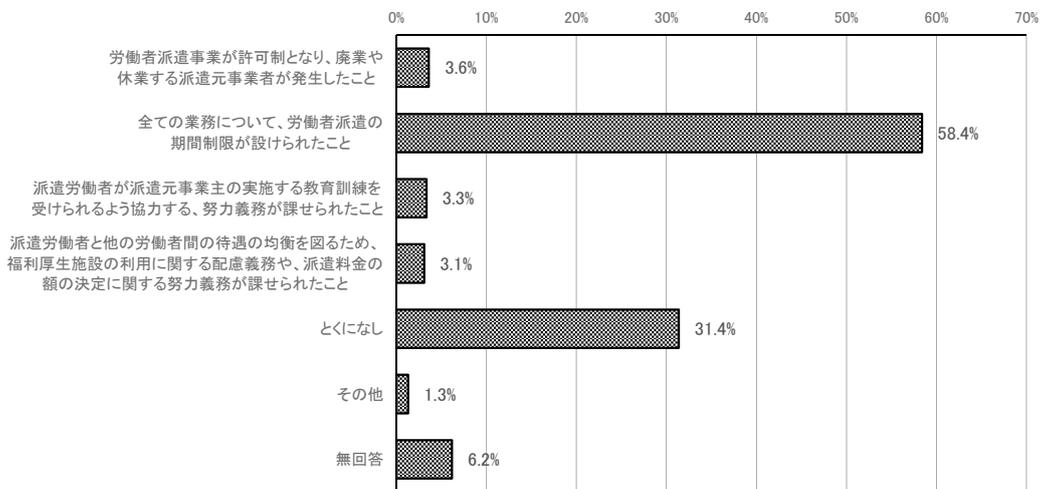
派遣契約中途解約の有無<業種別>

	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

(16)平成27年の派遣法改正における影響(複数回答)

○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。

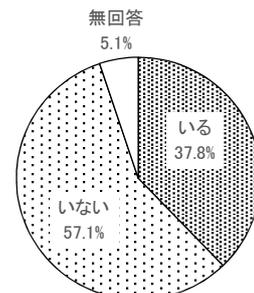
平成27年の派遣法改正による影響(n=389)



(17)期間制限に達する見込みの派遣労働者の有無

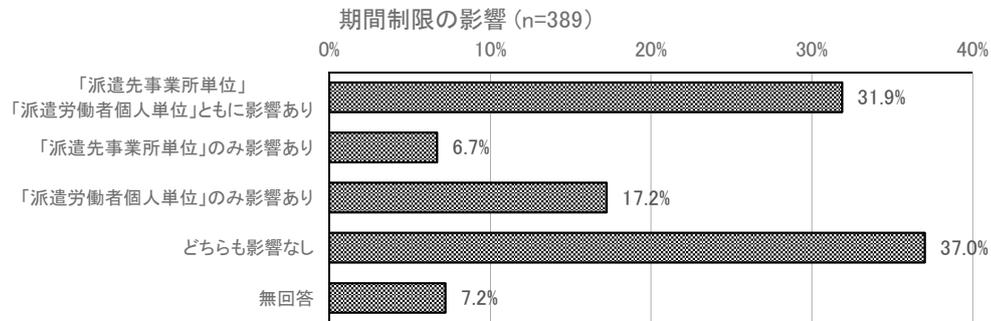
期間制限に達する見込みの派遣労働者(n=389)

○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。



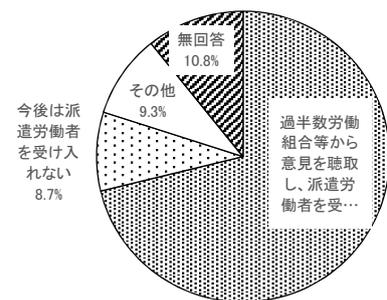
(18) 期間制限の影響

- 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。

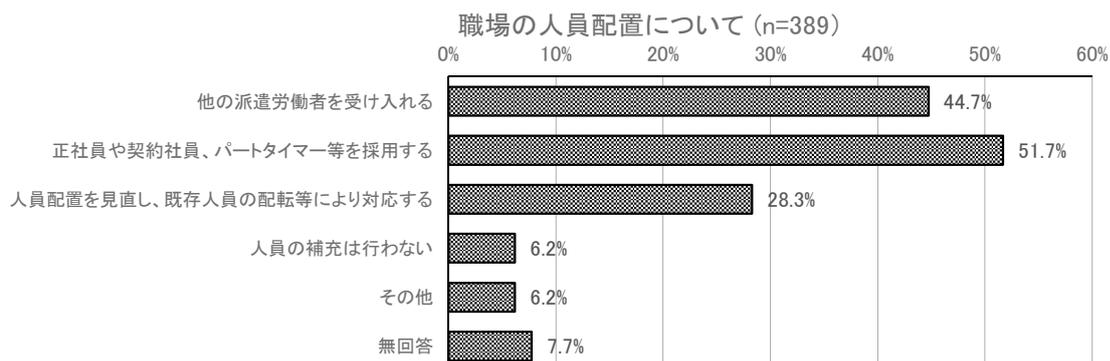
「派遣先事業所単位」の期間制限に関する対応(n=389)



(19) 「派遣労働者個人単位」の期間制限への対応(複数回答)

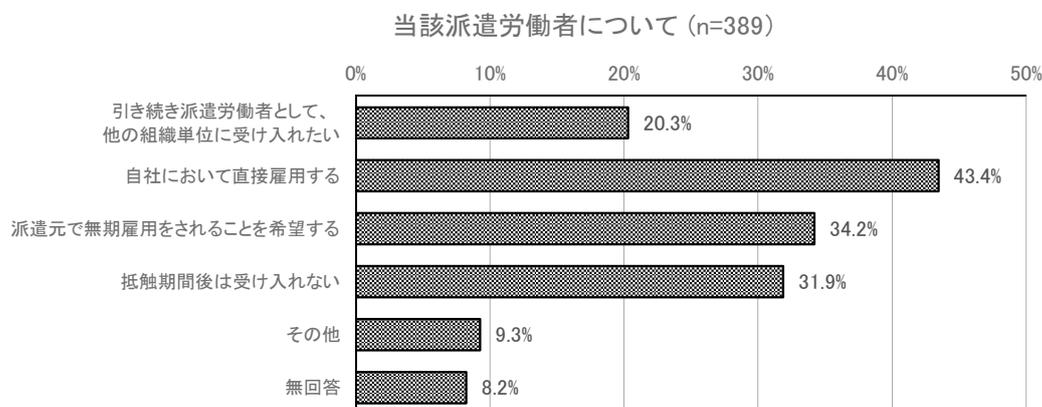
① 職場の人員配置について

- 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。



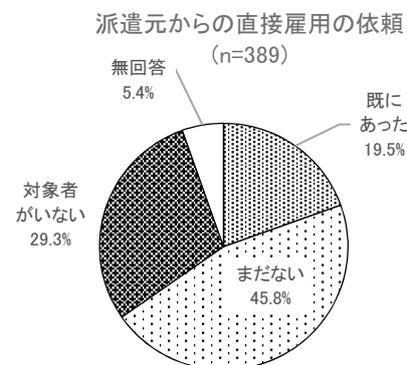
②当該派遣労働者について

○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。



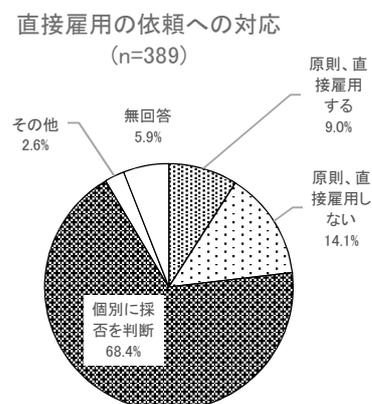
(20)派遣元からの直接雇用の依頼

○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。



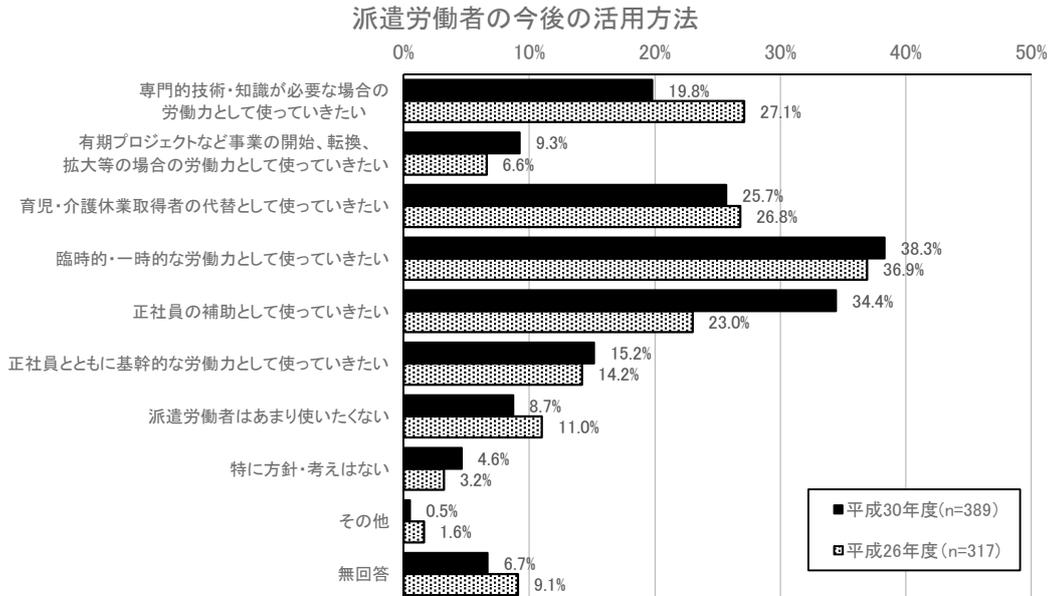
(21)派遣元からの直接雇用の依頼への対応

○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。



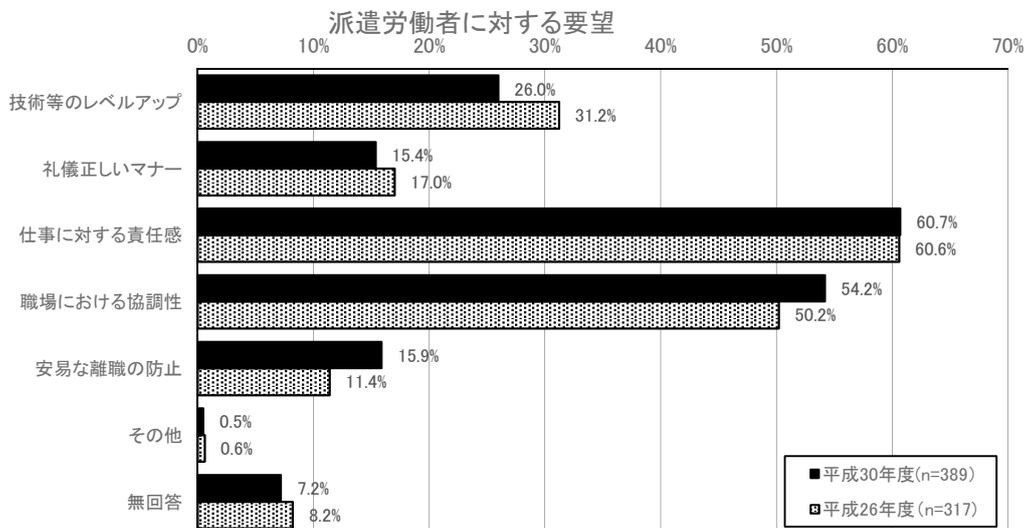
(22) 派遣労働者の今後の活用方法(2つまで回答)

- 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。



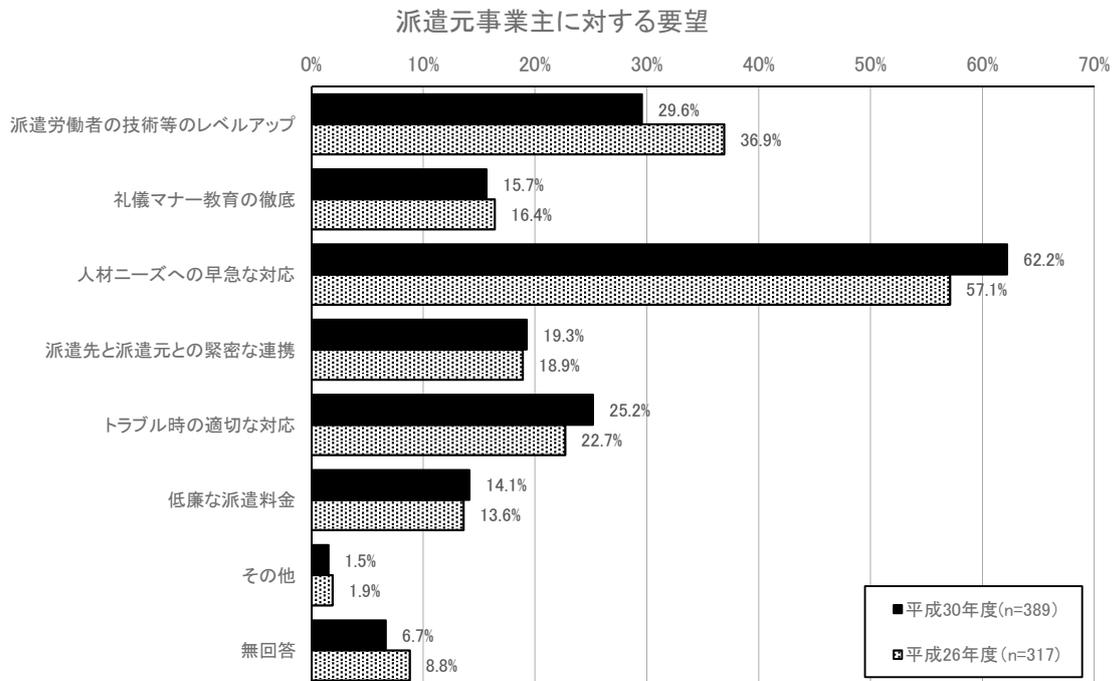
(23) 派遣労働者に対する要望(2つまで回答)

- 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。



(24) 派遣元事業主に対する要望(2つまで回答)

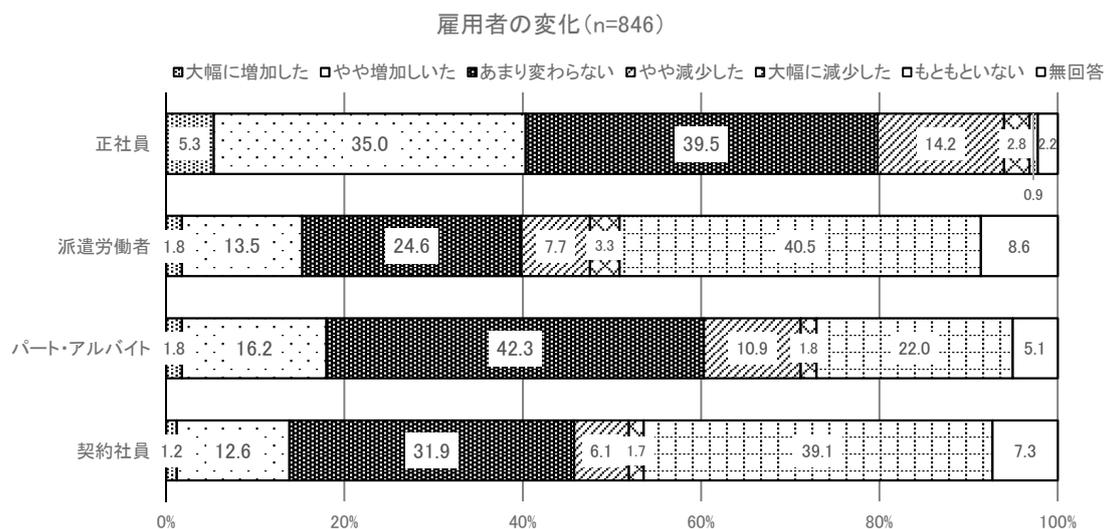
○派遣元事業主に対する要望としては、「人材ニーズへの早急な対応」(62.2%)が最も高く、次いで「派遣労働者の技術等のレベルアップ」(29.6%)、「トラブル時の適切な対応」(25.2%)となっている。



※ここからは、すべての事業所(846 事業所)の集計結果である。

(25) 雇用者数の変化

○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。



(26) 今後、派遣を利用していきたい業務(複数回答)

○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。

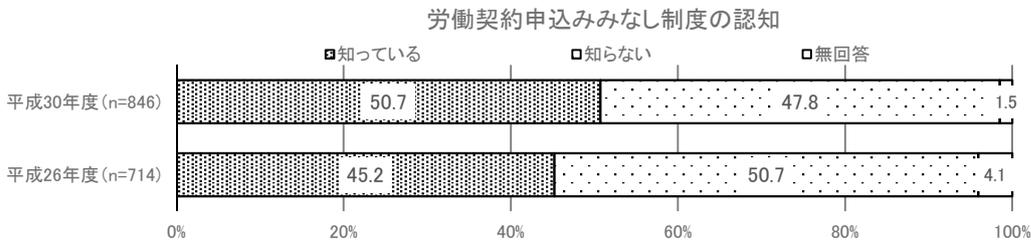
派遣を利用したい業務・請負を利用したい業務

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。

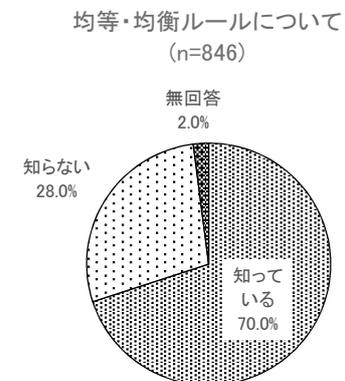
(27) 労働契約申込みみなし制度の認知

○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%で半数に近くなっている。



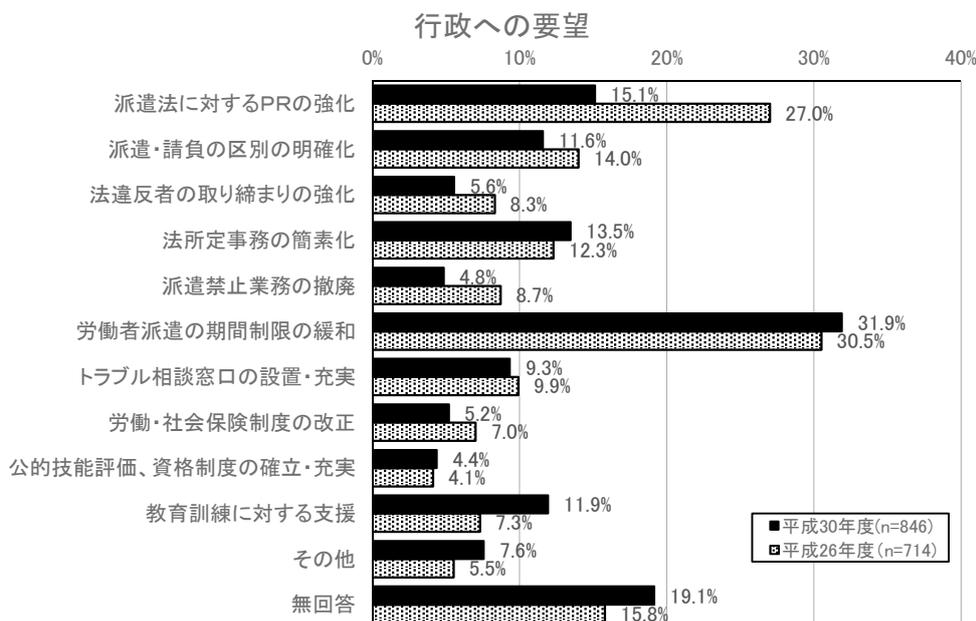
(28) 働き方改革関連法の均等・均衡ルールについて

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



(29) 行政への要望(2つまで回答)

- 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。

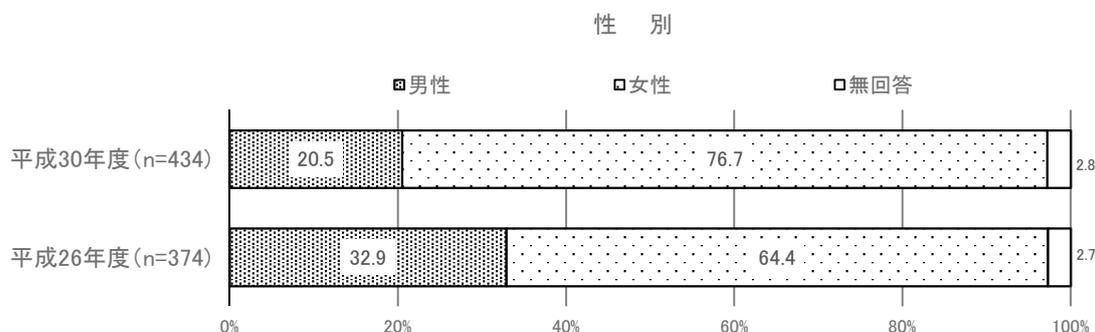


派遣労働者実態調査

派遣労働者実態調査

(1) 性別

○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。



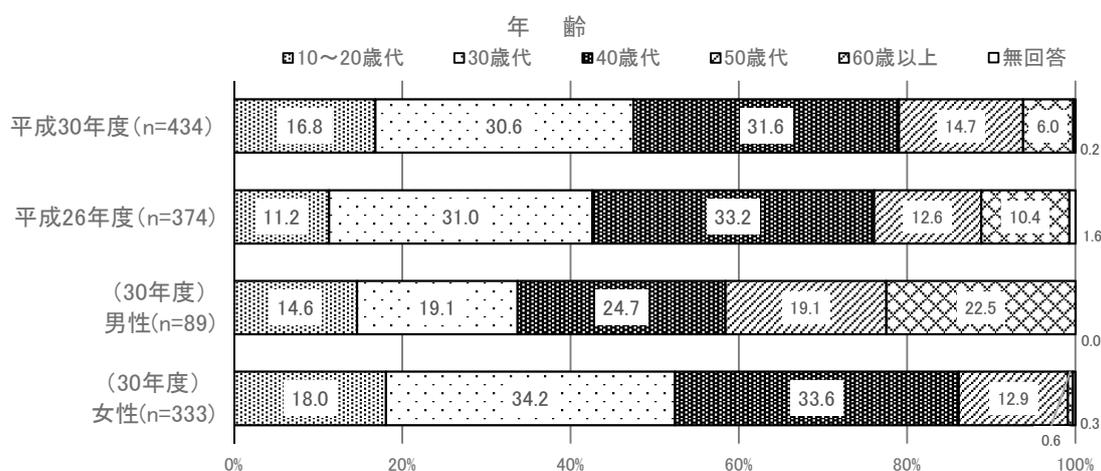
(2) 年齢

○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)

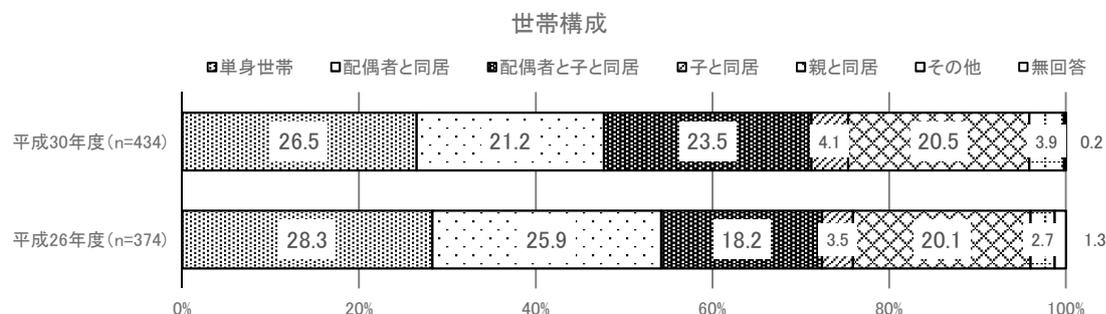
○男性は、「40 歳代」(24.7%) が最も高く、次いで「60 歳以上」(22.5%)、「30 歳代」 「50 歳代」(いずれも 19.1%) となっている。

○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。



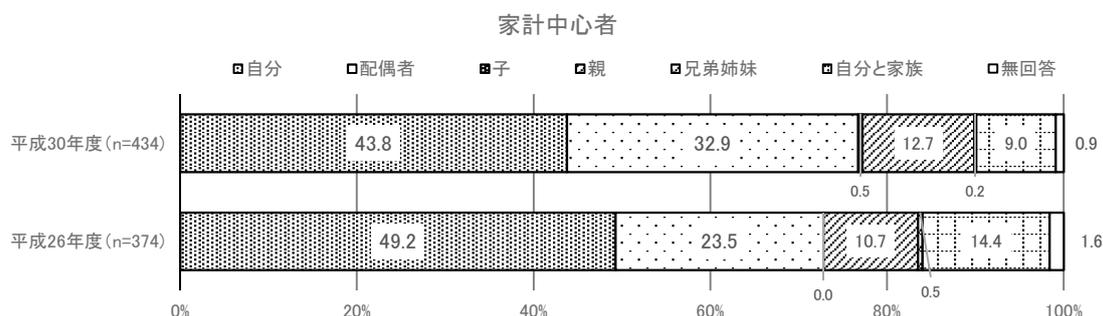
(3) 世帯構成

○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) 家計中心者

○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。

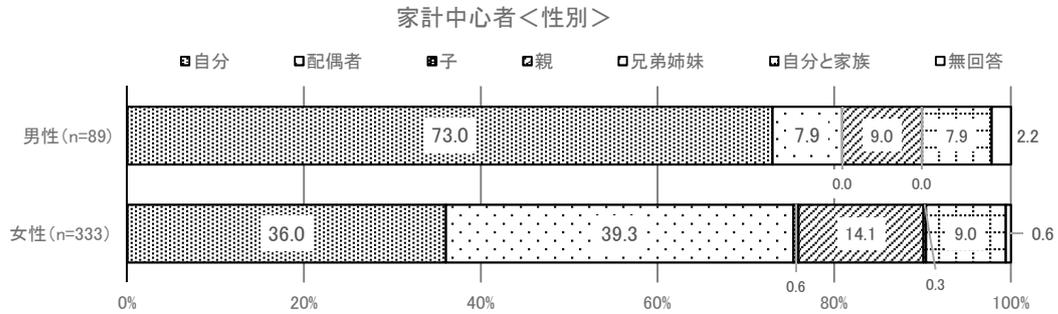
家計中心者<年代別>

	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

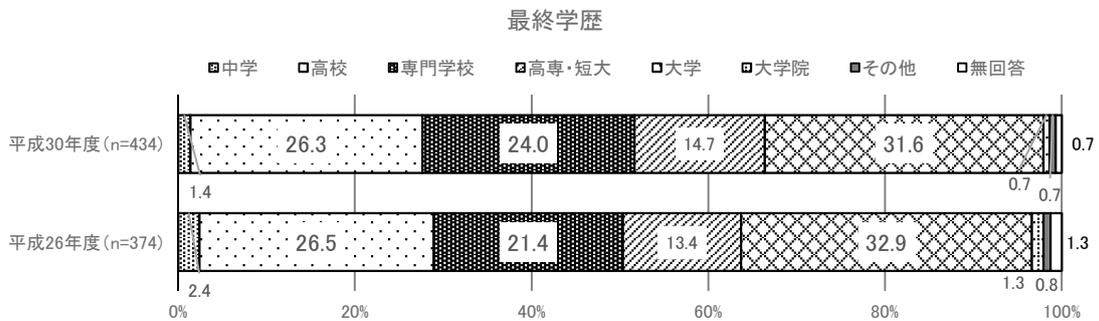
(男女別)

○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。



(5) 最終学歴

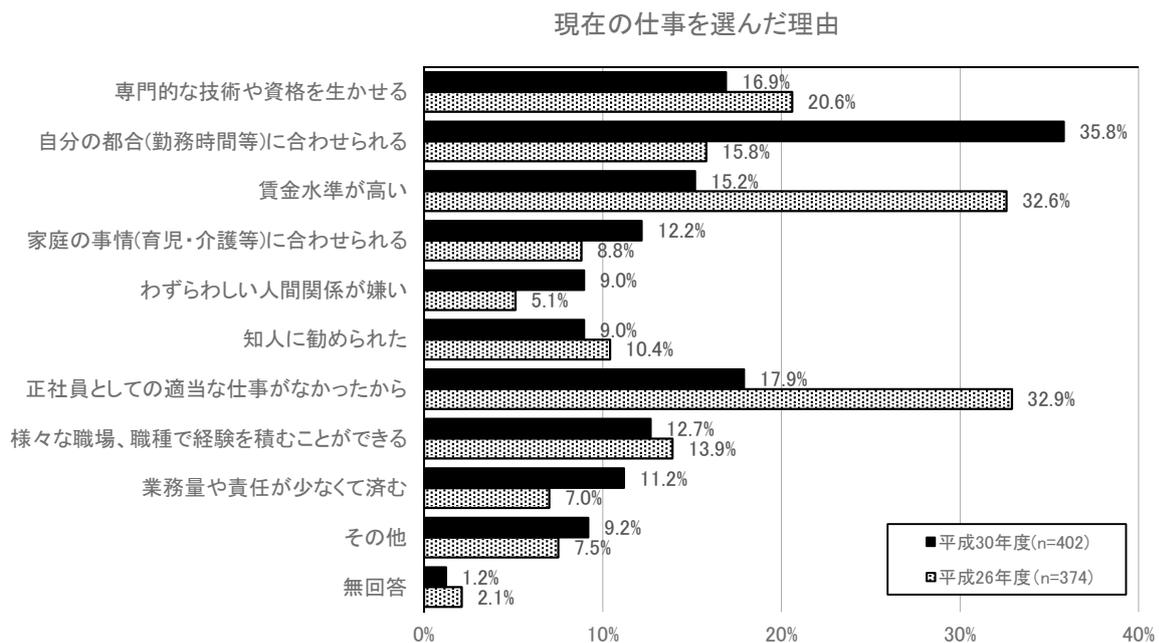
○派遣労働者の最終学歴については、「大学」(31.6%)が最も高く、次いで「高校」(26.3%)、「専門学校」(24.0%)となっている。



(6)現在の仕事を選んだ理由(2つまで回答)

○「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を生かせる」（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)

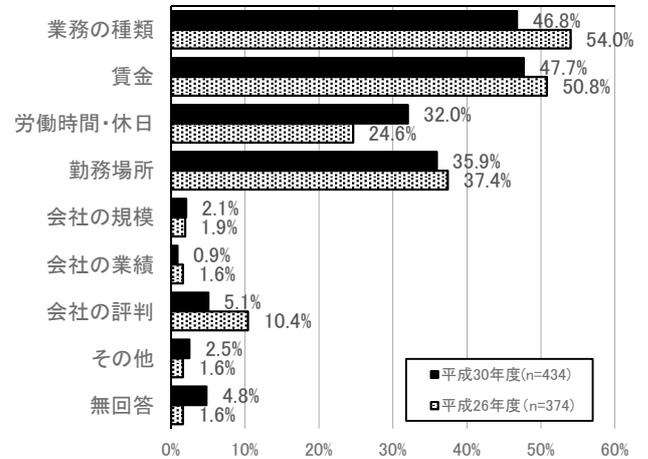
○子の年齢別にみると、小学校入学前の子がいるでは「家庭の事情（育児・介護・看護等）に合わせられる」が50.0%で最も高くなっている。

(7) 派遣先会社を決めるときに重視する点(2つまで回答)

○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。

○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。

派遣先会社を決めるときに重視する点

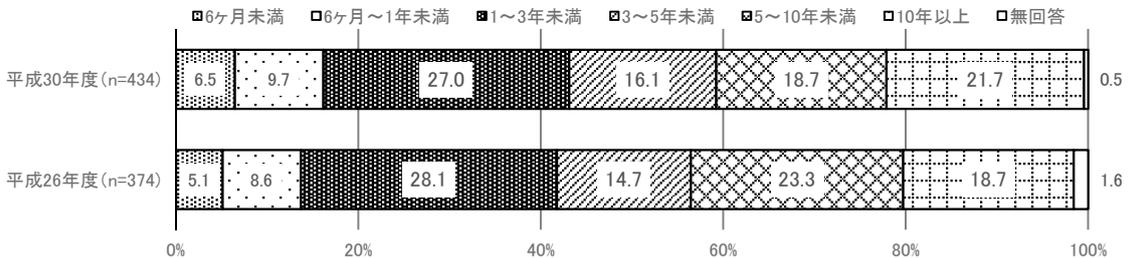


(8) 派遣社員としてのキャリア

① スタッフとしての通算就労期間

○スタッフとしての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。

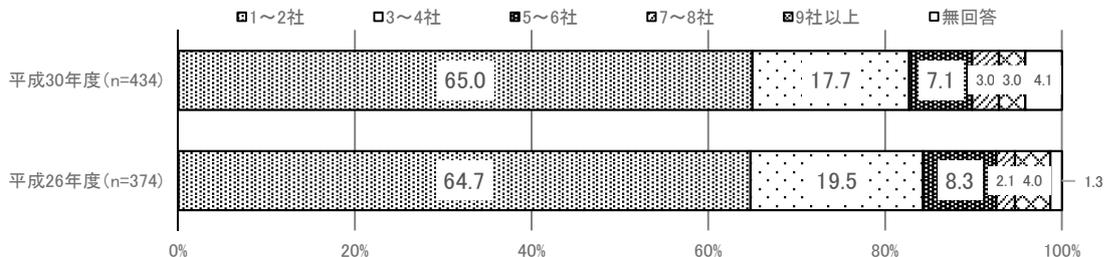
スタッフとしての通算就労期間



② 派遣されたことのある事業所数

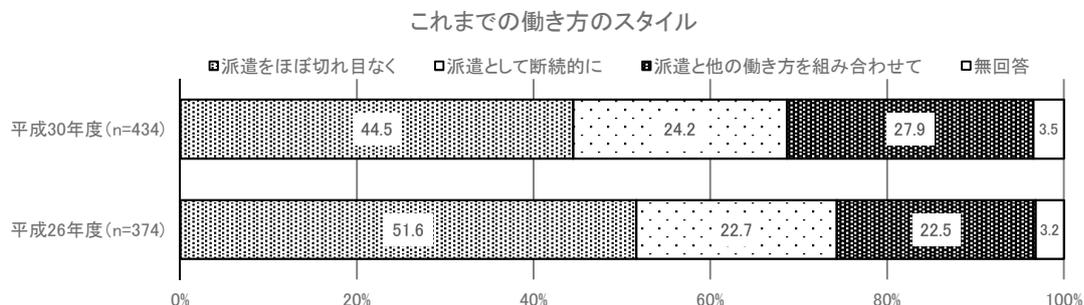
○派遣されたことのある事業所数は、「1～2社」(65.0%)が6割を超えている。

派遣されたことのある事業所数



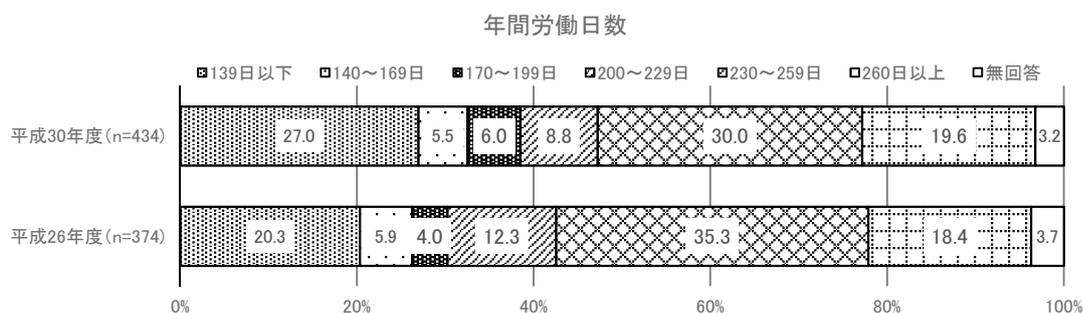
③これまでの働き方のスタイル

○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。



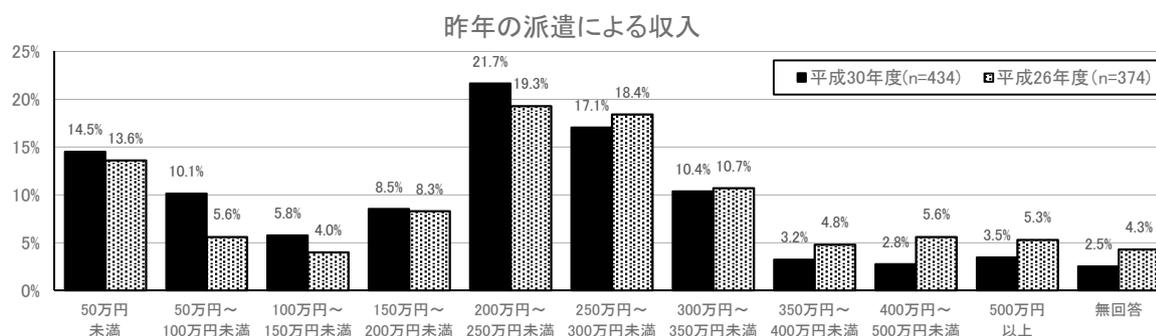
④年間労働日数

○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。



(9) 昨年の収入

○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。

(10) 現在、主に従事している業務

- 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。

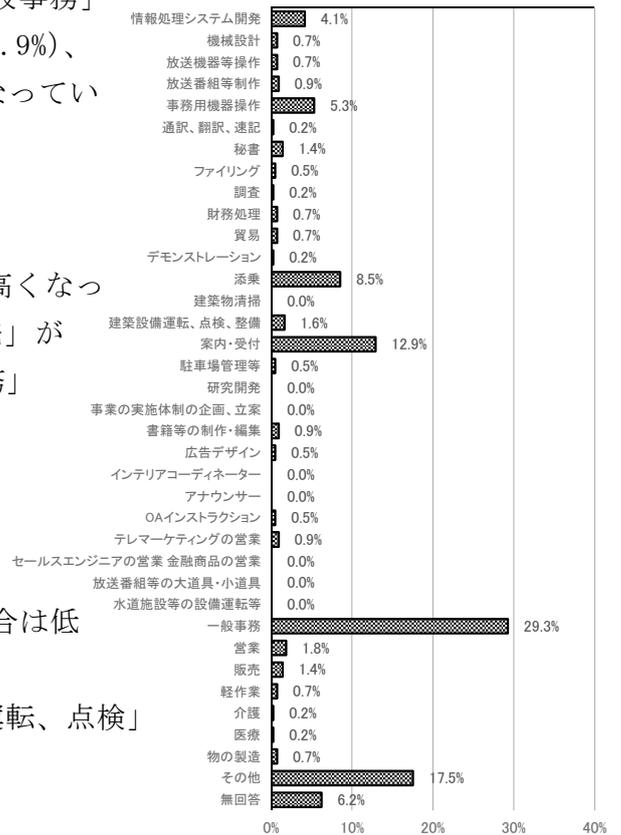
(男女別)

- 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。

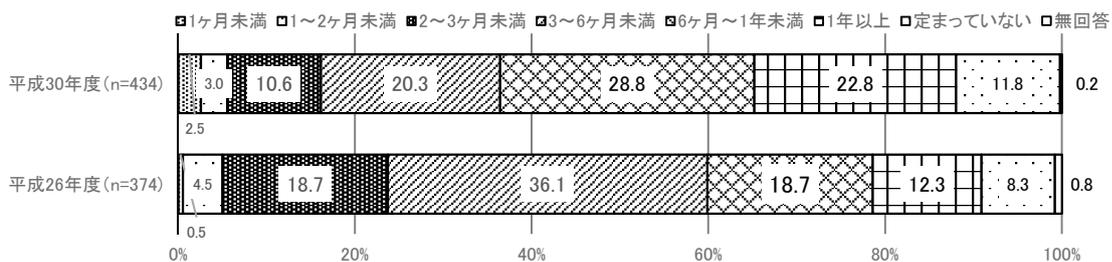
主に従事している業務名 (n=434)



(11) 現在の派遣契約期間

- 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。

派遣契約期間



(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

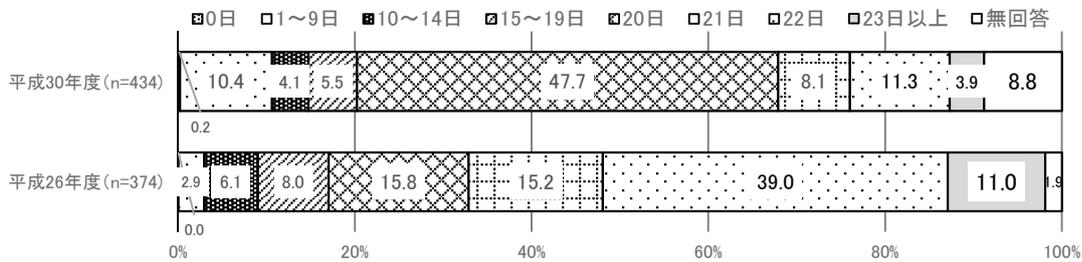
※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(12) 就労状況

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



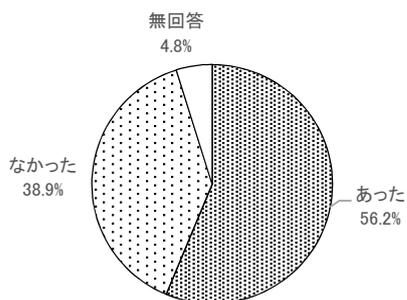
② 1か月の時間外労働時間

○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。

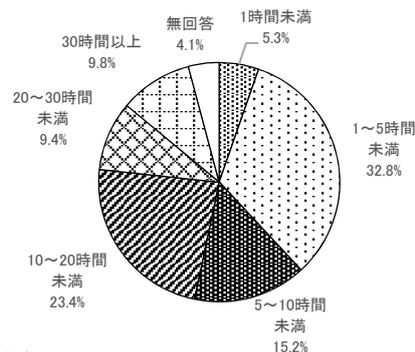
○時間外労働があった244人の平均は、13.2時間となっている。

○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。

残業の有無(n=434)



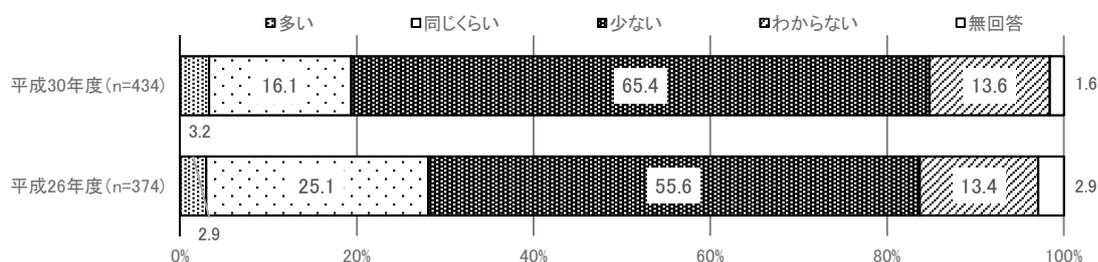
残業時間(n=244)



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。

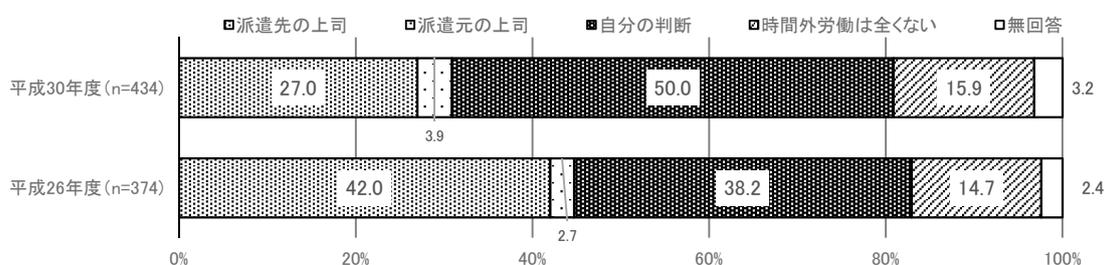
正社員と比べた時間外労働時間



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。

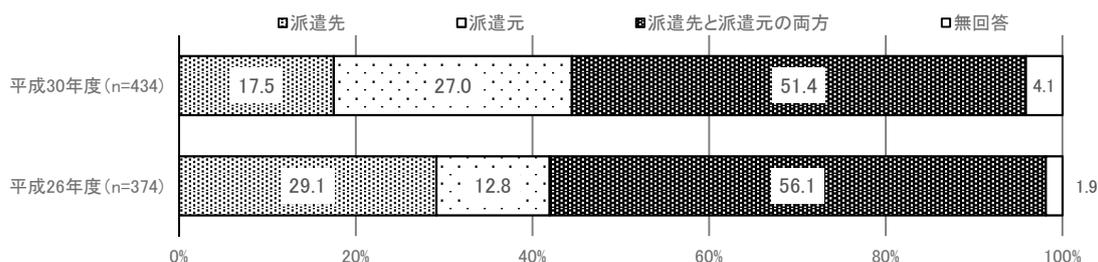
時間外労働の指示者



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。

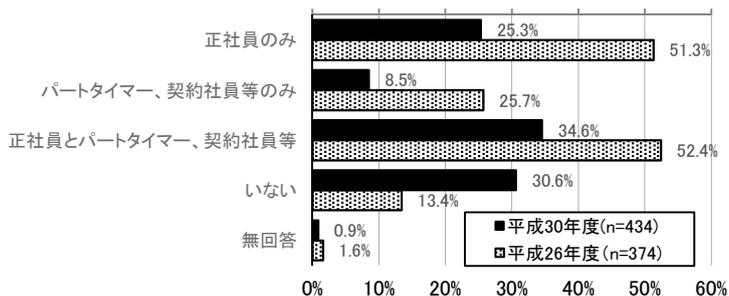
休暇の届出先



⑥派遣労働者と同種の仕事をする人の有無（複数回答）

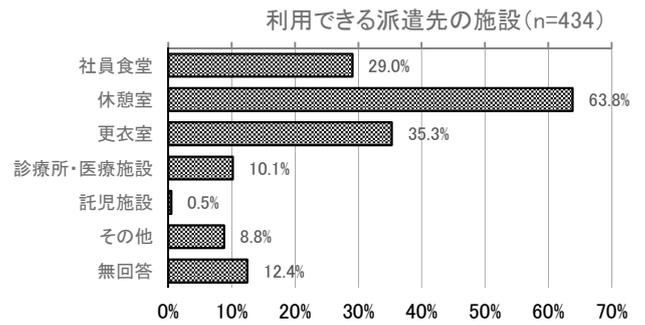
○派遣労働者と同種の仕事をする人は、「正社員とパートタイマー、契約社員等」が34.6%で最も高く、次いで「いない」(30.6%)、「正社員のみ」(25.3%)となっている。

派遣労働者と同種の仕事をする人



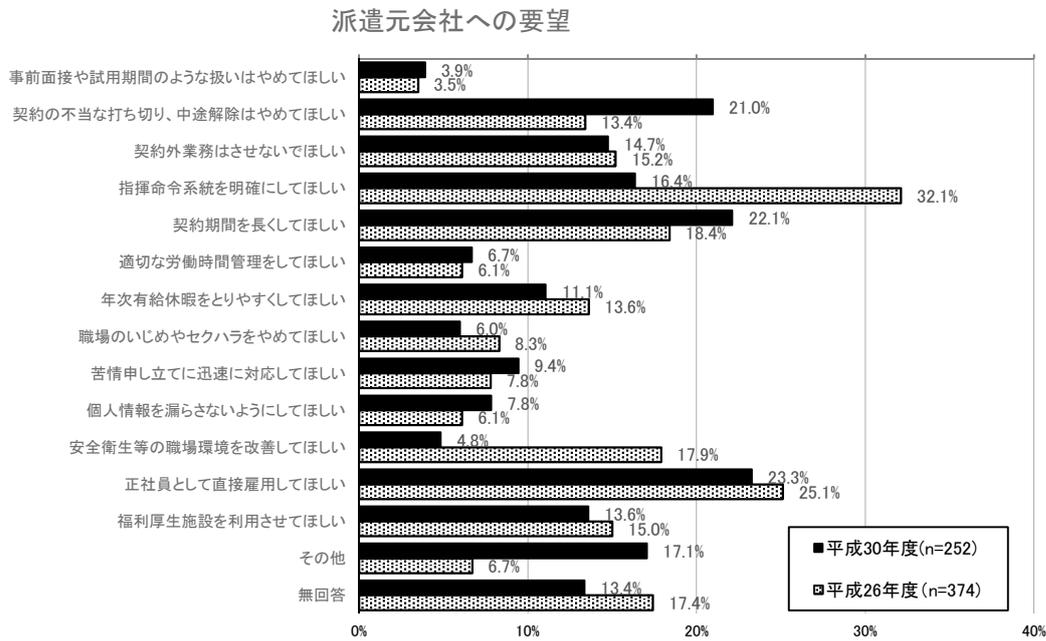
⑦利用できる派遣先の施設（複数回答）

○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。



(13)派遣先事業所への要望（複数回答）

○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。



○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>

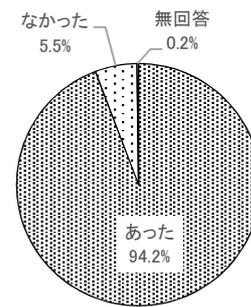
	回答者数 (件)	事前面接や試用期間のような扱いはやめてほしい	契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい	契約外業務はさせないでほしい	指揮命令系統を明確にほしい	契約期間を長くしてほしい	適切な労働時間管理をしてほしい	年次有給休暇をとりやすくしてほしい	職場のいじめやセクハラをやめてほしい	苦情申し立てに迅速に対応してほしい	個人情報を漏らさないようにしてほしい	安全衛生等の職場環境を改善してほしい	正社員として直接雇用してほしい	福利厚生施設を利用させてほしい	その他	無回答
全体	434	3.9%	21.0%	14.7%	16.4%	22.1%	6.7%	11.1%	6.0%	9.4%	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%

(14) 労働条件の通知等

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。

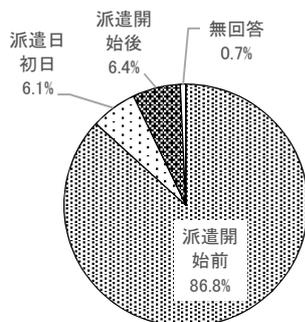
③ 労働条件の通知方法

○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。

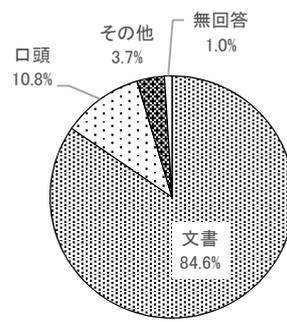
④ 労働条件の通知内容と実態の差異

○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。

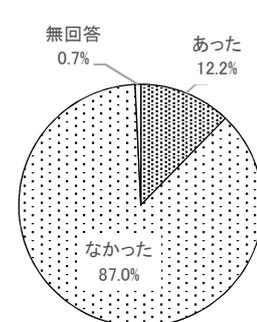
労働条件通知時期 (n=409)



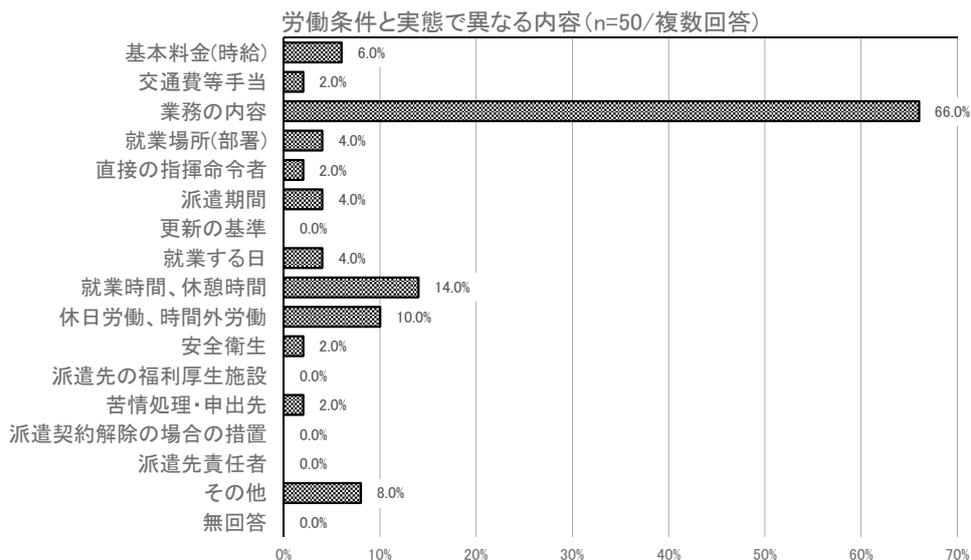
労働条件通知方法 (n=409)



通知内容との差異 (n=409)



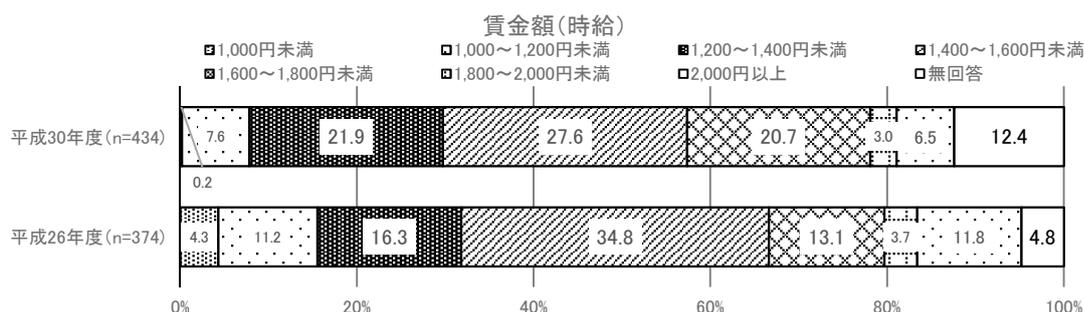
○労働条件の通知内容と実態の差異があると回答した50人にその内容を質問している。その結果をみると「業務の内容」が66.0%と高くなっている。



(15)賃金・労働時間・年次有給休暇

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。

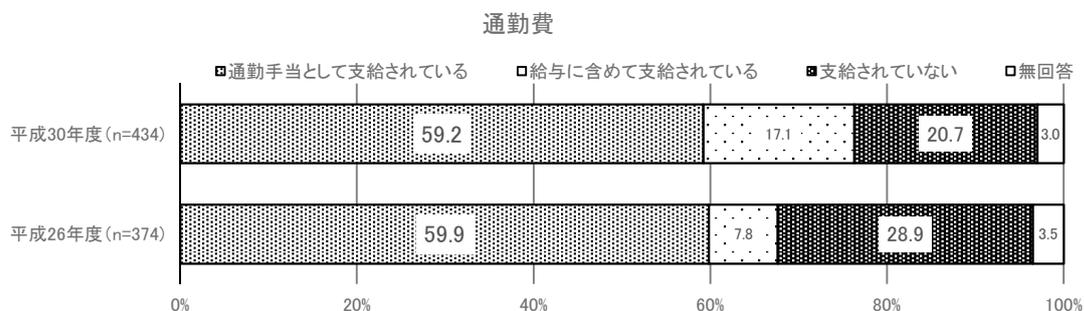
賃金額（時給）

	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

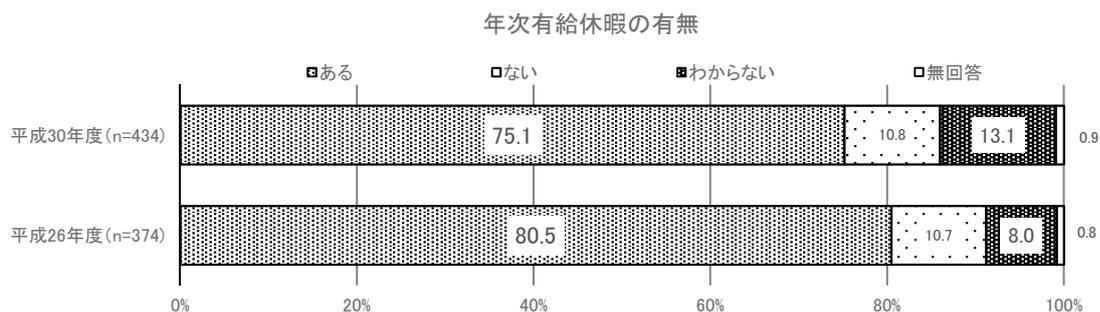
○通勤費は、「通勤手当として支給されている」(59.2%) が最も高く、次いで「支給されていない」(20.7%)、「給与に含めて支給されている」(17.1%) となっている。



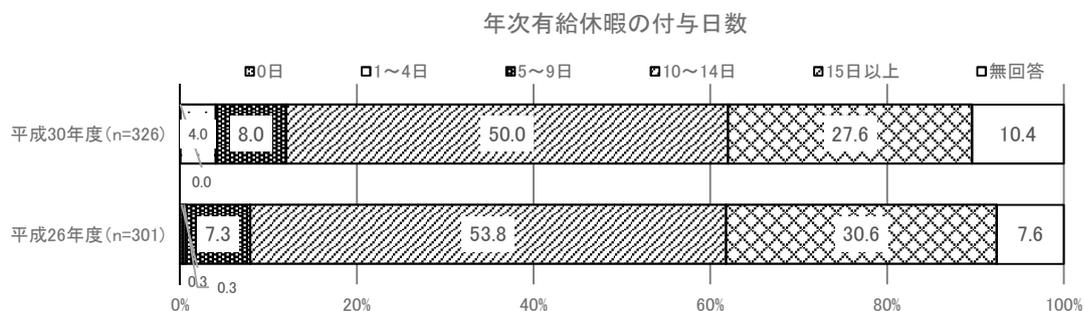
③年次有給休暇

○年次有給休暇は、「ある」が75.1%、「ない」が10.8%となっている。

○自分の有給休暇の日数が「わからない」人も1割以上いる。

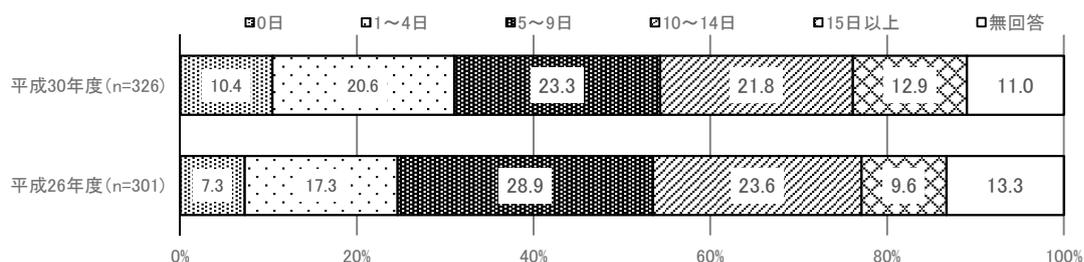


○年次有給休暇があると回答した人の付与日数は、「10～14日」(50.0%) が最も高く、次いで「15日以上」(27.6%) となっている。



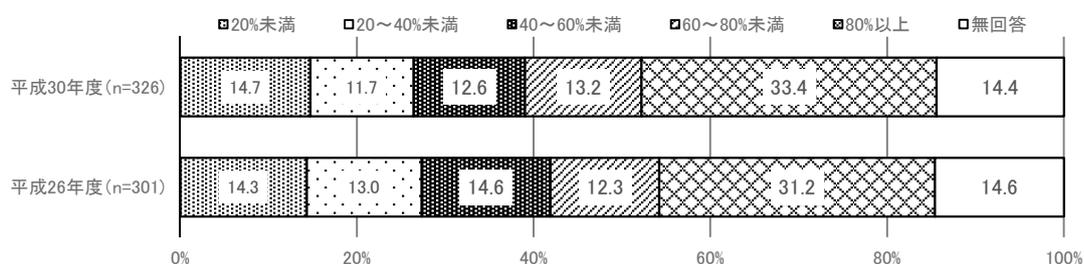
○取得日数は、「5～9日」(23.3%) が最も高く、次いで「10～14日」(21.8%)、「1～4日」(20.6%) となっている。

年次有給休暇の取得日数



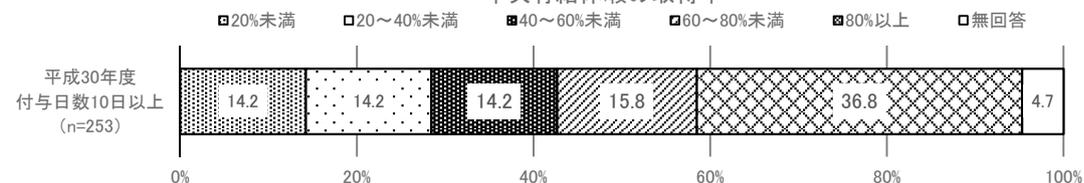
○取得率は、「80%以上」(33.4%)が最も高く、次いで「20%未満」(14.7%)、「60~80%未満」(13.2%)となっている。

年次有給休暇の取得率



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

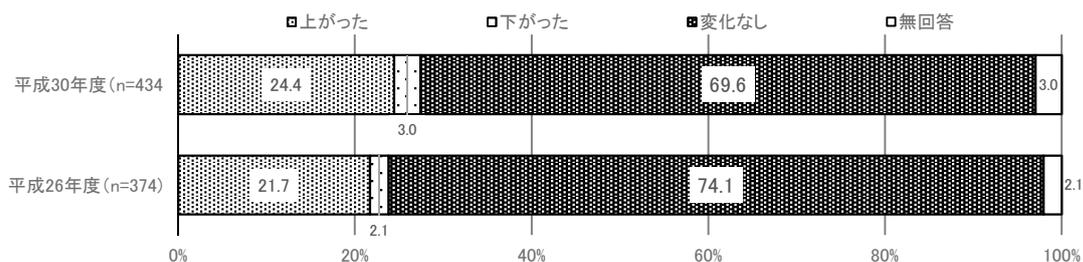
年次有給休暇の取得率



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。

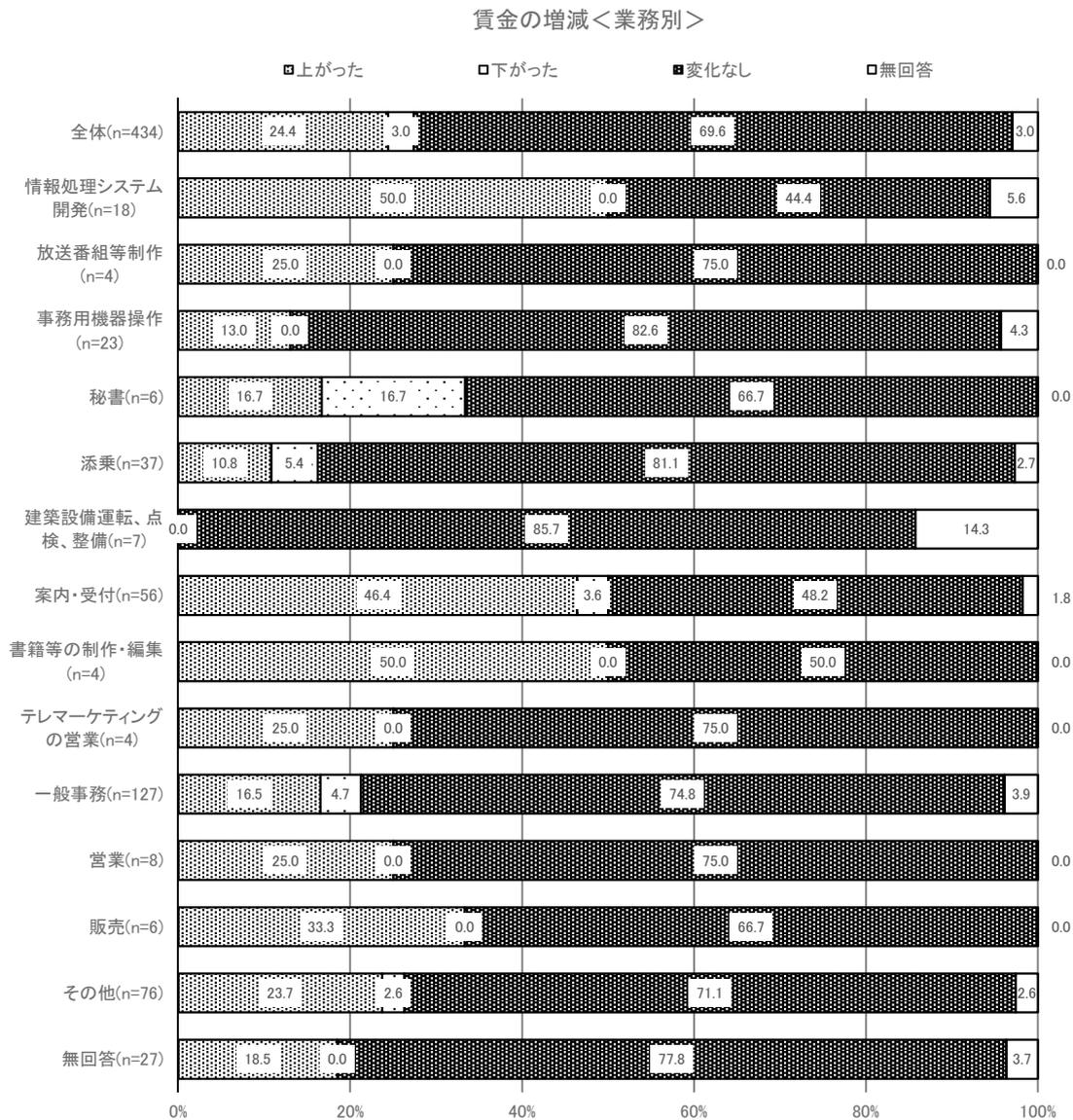
賃金の増減



○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。

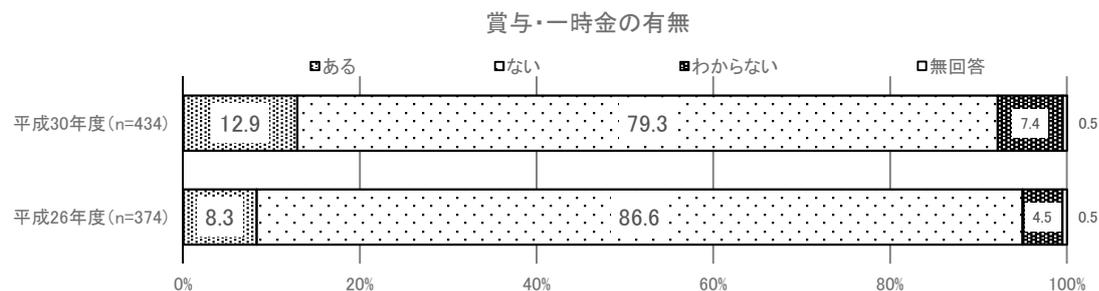
○業務別にみて「下がった」と回答が多いのは、「秘書」（16.7%）となっている。その他の項目で10%を超えるものはみられなかった。

○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。



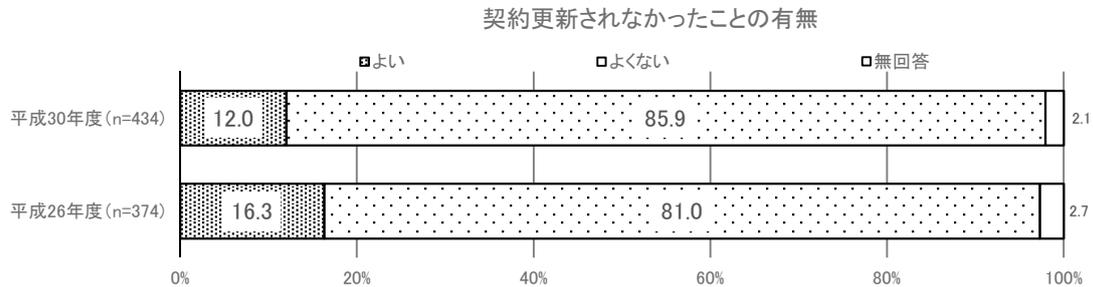
⑤賞与・一時金の有無

○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。



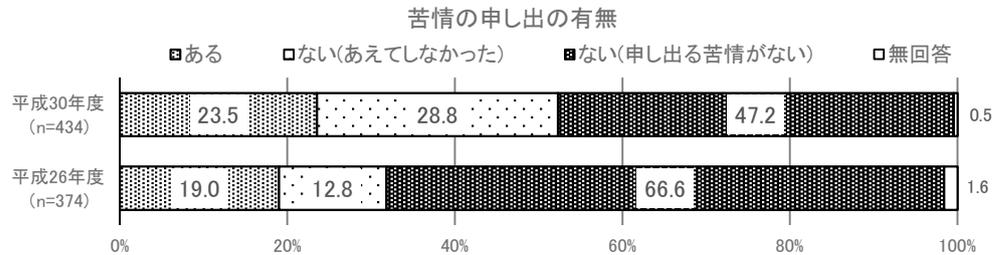
(16) 契約更新されなかったことの有無

○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。



(17) 苦情の申し出の有無

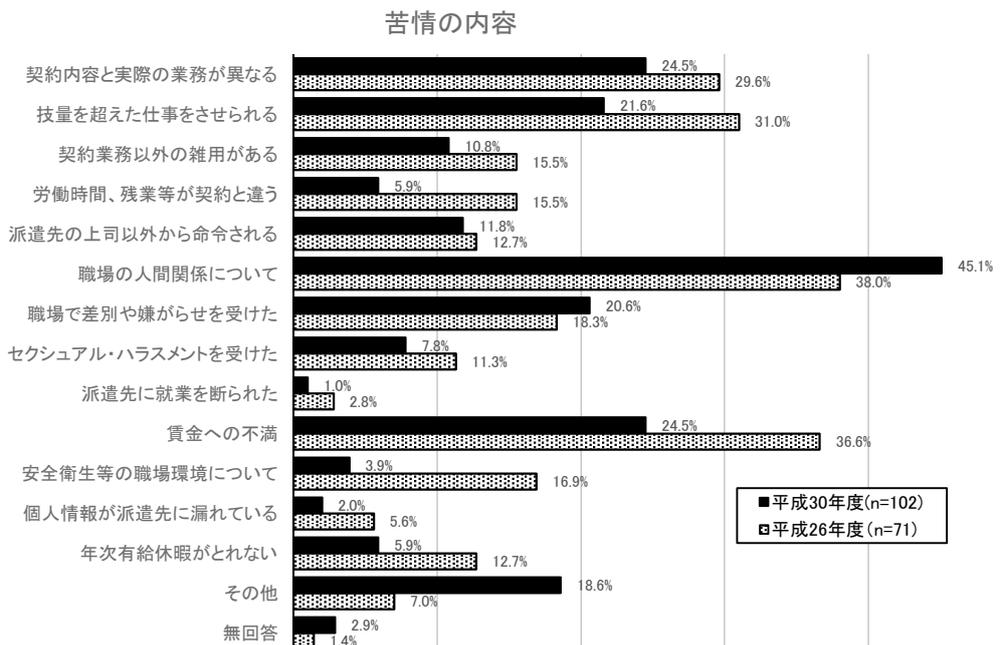
○過去3年間で苦情の申し出の経験について、「ある」と回答した人が 23.5%となっている。



(18) 苦情の内容(複数回答)

○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。

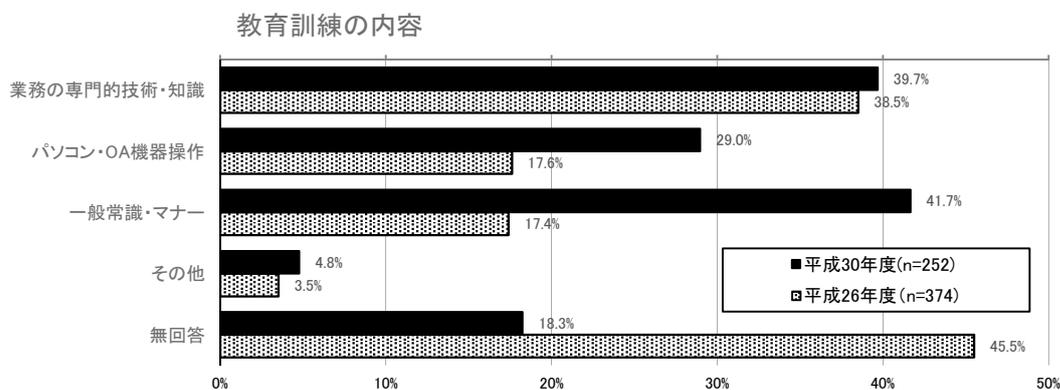
○平成26年度調査と比べ、「賃金への不満」は 12.1ポイント減少している一方、「職場の人間関係」は 7.1ポイント増加している。



(19)教育訓練の内容と受講料負担等

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

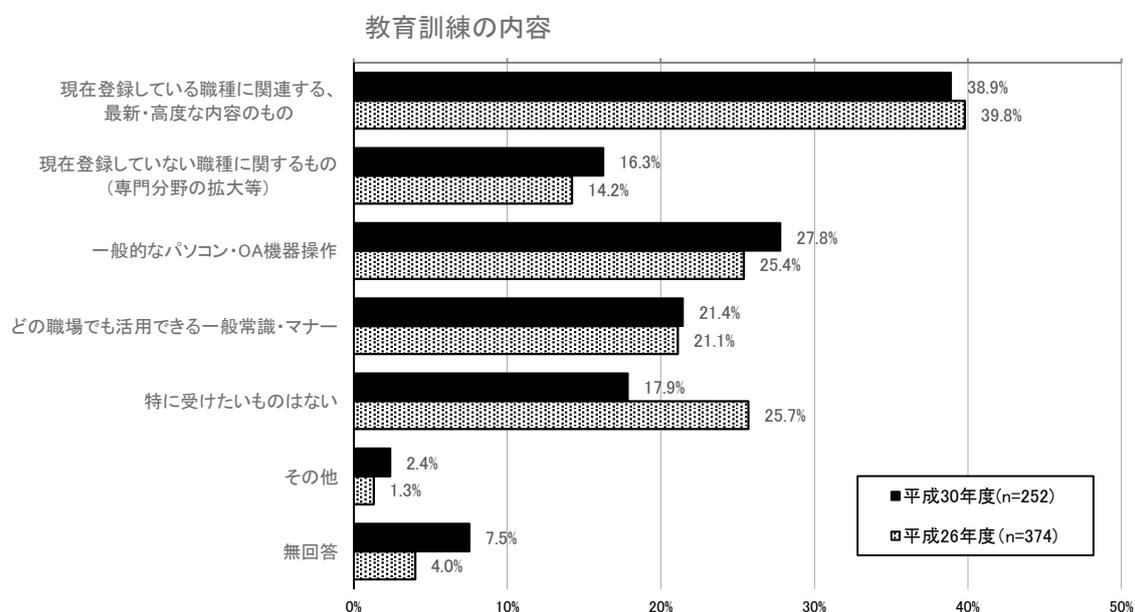
	回答数 (件)	受講料本人負担				賃金補償			
		全額	一部	無し	無回答	全額	一部	無し	無回答
業務に関する専門技術・知識	100	4.0	7.0	87.0	2.0	48.0	19.0	30.0	3.0
パソコン・OA機器操作	73	2.7	8.2	86.3	2.7	47.9	15.1	31.5	5.5
一般常識・マナー	105	1.0	0.0	95.2	3.8	40.0	15.2	40.0	4.8
その他	12	8.3	0.0	75.0	16.7	33.3	16.7	33.3	16.7

<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）

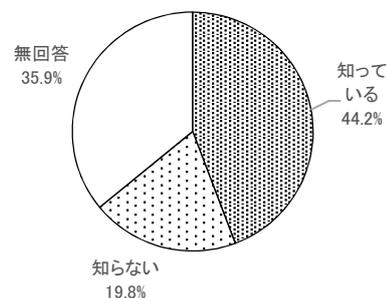
○受講したい教育訓練の内容については、「現在登録している職種に関連する、最新・高度な内容のもの」が38.9%で最も高く、次いで「一般的なパソコン・OA機器操作」(27.8%)、「どの職場でも活用できる一般常識・マナー」(21.4%)となっている。



(20)「派遣労働者個人単位の期間制限」の認知

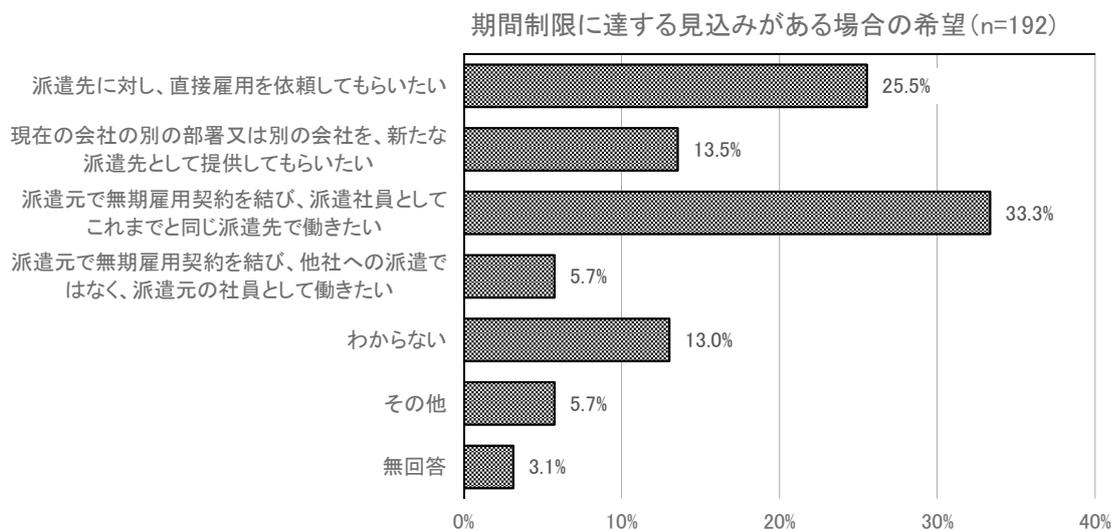
○「派遣労働者個人単位の期間制限」（平成27年度派遣法改正による同じ部署で3年までしか働けないルール）については、「知っている」が44.2%で「知らない」が19.8%となっている。

「派遣労働者個人単位の期間制限」の認知(n=434)



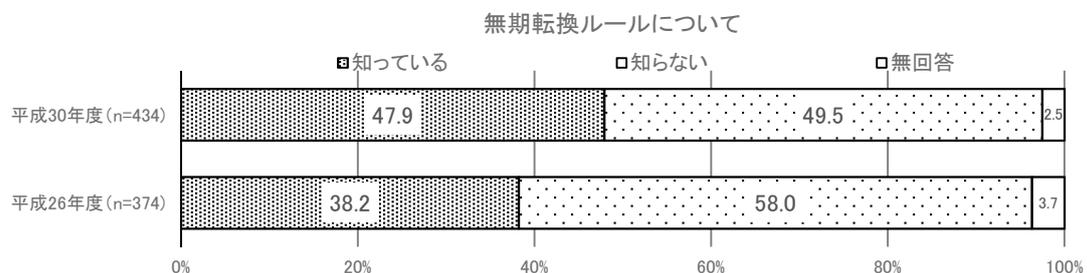
(21) 期間制限に達する見込みがある場合の希望

○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。



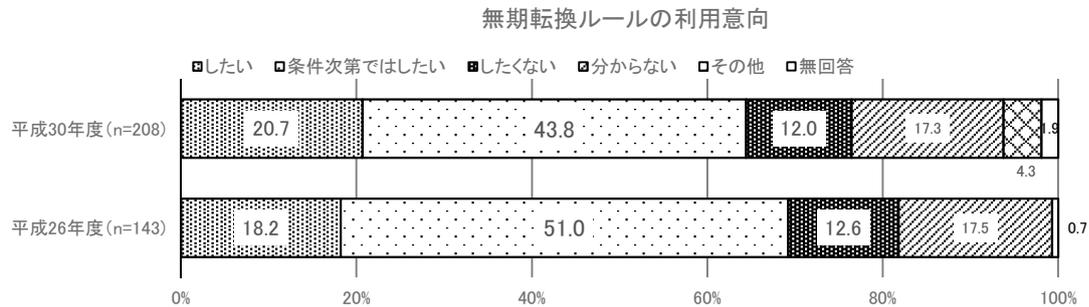
(22) 無期転換ルールについて

○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。



(23)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。

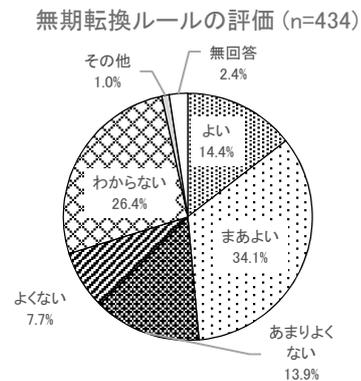
無期転換ルールの利用意向<年代別>

	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

(24)無期転換ルールの評価

○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。

(次ページ参照)



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ことだと感じるから。(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やと思うから。(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ので(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)
	サービス業であり、お客様相手となる為他社で、同じお客様と出会うのはやりにくい(50歳代、添乗)
	派遣先の支店長、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)
まあよい	良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)
	選択枝が広がる(60代以上、建築設備運転・点検・整備)
	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いる。(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。(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。使い方次第だと思う。(30代、一般事務)
	結局、無期になると時給が下がったり、(ボーナスがなかったり)条件が悪くなる印象があり意味がなくな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困るのは負担が大きい(40代、放送番組等制作)
	添乗は、労働側も派遣元・先も、コロコロ変わる方がやりにくいのでよほど、社会人として失敗ない限り、変えないと思う。(賃金も変わらないのはよくない) (40代、添乗)
	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、ふようであるにはよいし、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、同じ所にいつづ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いれば、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。大企業の逃げ道と捉えてしまうルール。(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、次の派遣先を自分の希望する企業に行ける不安感がある。(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)
	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)	
よくない	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、不安定で結局いつ切られるか分からない立場で使い続けられる。派遣先にも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為(40代、一般事務)
	有期社員の間口が狭くなる。(60代以上、営業)
	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)
わからない	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為(30代、一般事務)
	年齢が高い人を無期にすることによってその人は派遣先から紹介されたもの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ない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し、よくわからない。(40代、その他)
	人によって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)

(25) 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

- 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。

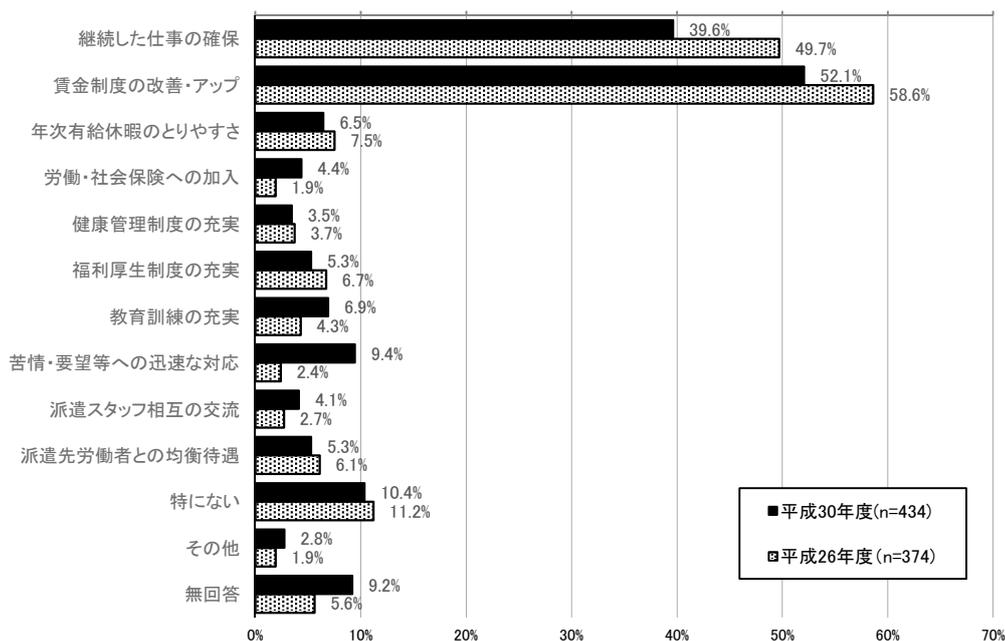
派遣労働者の処遇の格差

	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

(26) 派遣元会社への要望(2つまで回答)

- 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。

派遣元会社への要望



(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。

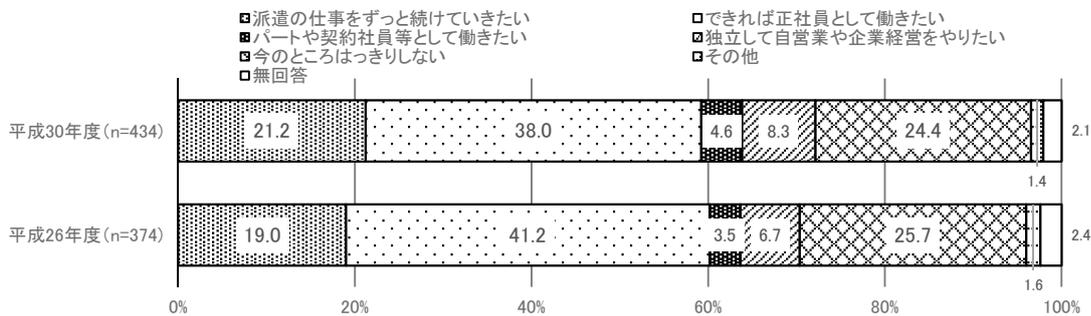
派遣元への要望<年代別>

	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

(27) 今後希望する働き方

○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%)、「派遣の仕事はずっと続けていきたい」(21.2%) となっている。

今後希望する働き方



(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、「派遣の仕事でず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>

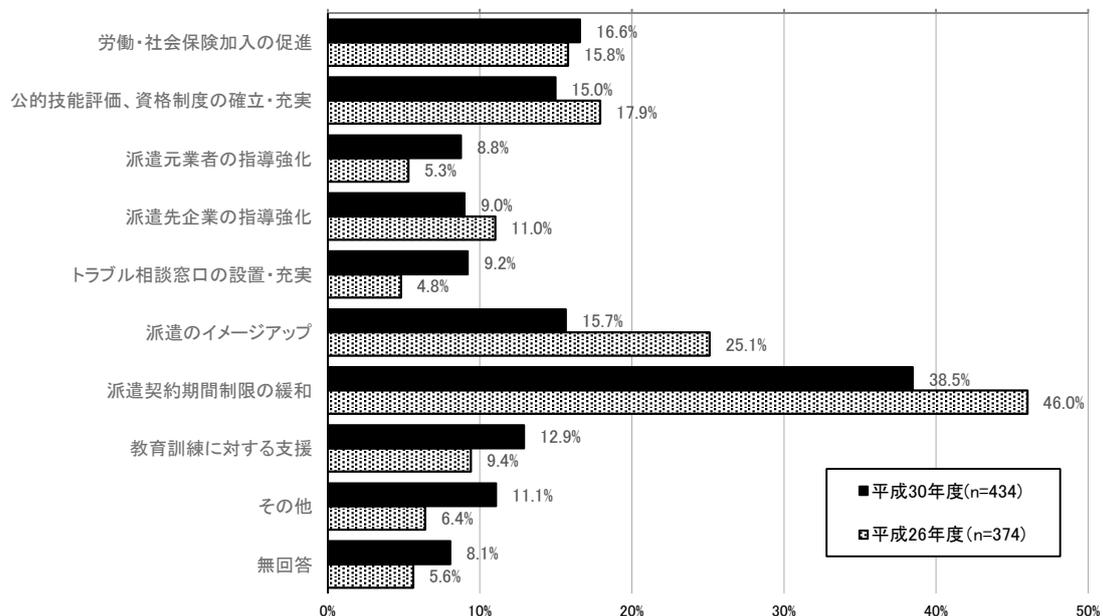
		回答者数 (件)	派遣の仕事を ずっと続けて いきたい	できれば正社 員として働 きたい	パートや契約 社員等として 働きたい	独立して自営 業や企業経営 をやりたい	今のところは っきりしない	その他	無回答
全体		434	21.2	38.0	4.6	8.3	24.4	1.4	2.1
年代	10～20歳代	73	13.7	52.1	2.7	9.6	17.8	0.0	4.1
	30歳代	133	12.0	39.8	3.0	12.0	30.8	1.5	0.8
	40歳代	137	23.4	40.9	6.6	4.4	21.9	0.7	2.2
	50歳代	64	31.3	26.6	6.3	7.8	25.0	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。

(28) 行政への要望(2つまで回答)

○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。

行政の要望



平成 31 年 3 月印刷
平成 31 年 3 月印刷

登録第 30 (45) 号

派遣労働に関する実態調査 2018 (概要版)

編集・発行

東京都労働相談情報センター

所在地

東京都千代田区飯田橋 3-10-3
電話 (03) 5211-2200 (代)

印刷所

有限会社 太平印刷
東京都豊島区长崎 6-22-10
電話 (03) 3957-3911



古紙配合率100%再生紙を使用しています



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。