

第 1 章 調査の概要

第1章 調査の概要

1. 調査目的

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

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

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

2. 調査対象

- 派遣元事業所調査：都内で届出をした特定労働者派遣事業所 2,000 事業所
- 派遣先事業所調査：都内に所在し、①製造業、②情報通信業、③卸売業・小売業、④金融業・保険業、⑤医療、福祉の5業種に属し、従業員規模30人以上の一般事業所 2,000 事業所
- 常用型派遣労働者調査：派遣元事業所に雇用されている常用型派遣労働者 1,900 人

3. 調査方法

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

4. 調査時期

- 派遣元事業所調査：平成 22 年 10 月 1 日現在
- 派遣先事業所調査：平成 22 年 10 月 1 日現在
- 常用型派遣労働者調査：平成 22 年 11 月 1 日現在

5. 回収及び集計状況

回収および回収率等の集計状況は、下表の通りである。

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

※1 派遣元事業所の集計対象 739 事業所のうち、常用型派遣の実績なしを除いたのは 533 事業所 (72.1%)

※2 派遣先事業所の集計対象 735 事業所のうち、労働者派遣の利用なしを除いたのは 311 事業所 (42.3%)

※3 回収票 (B) より、白紙回答と回答期限を大幅に超過して回収した票を除いたものを、集計対象 (C) とした。

6. 利用上の注意

① 用語について

(ア) 特定労働者派遣事業および常用型派遣労働者

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

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

特定労働者派遣事業の届出受理事業所数および常用型派遣労働者数

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

(イ) 一般労働者派遣事業および登録型派遣労働者

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

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

一般労働者派遣事業の許可事業所数および登録型派遣労働者数

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

*平成 20 年度労働者派遣事業の事業報告集計結果（東京労働局）

**平成 21 年度労働者派遣事業報告の集計結果（厚生労働省）

(ウ) 労働者派遣法

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

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

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

また、平成20年には日雇い派遣指針が策定された。

(エ) 紹介予定派遣

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

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

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

(オ) 派遣料金

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

② 統計表の集計についての注意点

- ・数値の単位未満は、四捨五入しており、総数と内訳の計が一致しない場合がある。
- ・概説中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。
- ・概説中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント（%）である。

③ その他の注意事項

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

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

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

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

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

<別表> 【専門的知識・技術等又は特別の雇用管理を必要とする 26 業務】

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

7. 調査結果の概要

① 特定労働者派遣事業の現状（第2章）

- 回答の得られた特定労働者派遣事業所（以下、派遣元事業所）739 か所のうち、常用型派遣を実施しているのは533事業所（72.1%）であった。
- 派遣元事業所について、現在雇用している常用型派遣労働者数の規模は、「10～29人」（26.8%）が最も多く、次いで「4人以下」（16.4%）、「30～90人」（15.6%）、「5～9人」（14.5%）が10%以上となっている。[2章2.(3)]
- 派遣元事業所の総売上高に占める派遣事業の割合は、「19%以下」の事業所が58.6%で過半を占め、次いで、「20～39%」（10.4%）、「80%以上」（7.0%）、「40～59%」（4.7%）となっている。[2章2.(5)]
- 派遣元事業所の過去1年間の派遣先企業数増減については、「変わらない」が57.0%で過半を占めており、次いで、「減った」（12.9%）、「やや減った」（5.0%）、「やや増えた」（4.6%）となっている。[2章2.(6)]
- 常用型派遣事業を実施している派遣元事業所について、派遣先企業の業種は、「情報通信業」が36.4%で最も多く、次いで、「建設業」（15.2%）、「製造業」（14.4%）、「サービス業」（13.5%）となっている。[2章3.(1)]
- 常用型派遣事業を実施している派遣元事業所について、最も売上の多い業務は、「ソフトウェア開発」が36.2%で最大となっており、次いで、「機械設計」（6.6%）、「事務用機器操作」（6.6%）、「建築設備運転、点検、整備」（3.9%）となっている。[2章3.(2)]

② 労働者派遣事業の今後の事業展開（第2章）

- 労働者派遣事業運営上抱えている問題点を見ると、「派遣料金引き上げが困難」が34.1%で最も多く、次いで、「派遣先の確保・開拓」（32.2%）、「派遣法上の事務処理が煩雑」（18.5%）、「派遣労働者の確保」（10.3%）の順となっている。[2章12.(1)]
- 労働者派遣事業の今後の事業展開としては、「当面、現状維持」が32.9%で最も多く、次いで、「請負等他事業の拡大」（15.7%）、「はっきりした見通しはない」（12.9%）の順となっている。[2章12.(3)]

③ 派遣先事業所による派遣労働の利用状況（第3章）

- 集計対象とした一般事業所735か所のうち、派遣労働者を受入れている事業所は311か所（42.3%）となっている。調査対象とした5業種別に派遣労働者の受入れ率を見ると、「金融業・保険業」で72.1%と最も多く、次いで「情報通信業」（53.3%）、「卸売業・小売業」（37.8%）、「製造業」（36.2%）、「医療・福祉」（28.6%）の順となっている。[3章1.]

- 派遣先事業所で働いている労働者の雇用形態別の割合を見ると、「正社員」が63.1%、「派遣労働者」(6.7%)、「その他」(30.2%)となっている。[3章1.(3)]
- 派遣労働者を受入れている事業所で利用の多い業務については、「事務用機器操作」が25.1%で最も多く、次いで、「一般事務」(15.8%)、「財務処理」(12.9%)、「ソフトウェア開発」(12.5%)、「介護」(10.3%)の順となっている。[3章3.(1)]
- 派遣先事業所における派遣労働者の就労のさせ方は、「ほぼ通年的に」(61.9%)が最も多く、次いで、「繁忙期に臨時的」(20.7%)、「特定時に定期的」(5.7%)の順となっている。[3章2.]

④ 派遣先事業所が派遣労働者を利用する理由（第3章）

- 派遣先事業所が派遣労働者を利用した理由については、「欠員の一時補充」(41.5%)が最も多く、次いで、「業務量の変動が大」(29.3%)、「従業員数の抑制」(28.0%)の順となっている。[3章3.(3)]
- 派遣先事業所で、派遣労働者を受入れる以前のその業務の担当者は、「正社員がその業務を担当」が60.8%で過半を占め、次いで、「パート・アルバイト・契約社員」(15.1%)の順となっている。[3章3.(7)]
- 一般事業所全体にとっての派遣労働者を利用するメリットは、「一時的欠員の補充」が63.5%で最も多く、次いで、「仕事量の変動への対応」(50.2%)、「自社で養成できない労働力の確保」(20.7%)の順となっている。[3章12.(1)]
 - 一方で、デメリットとしては、「派遣労働者の質のバラツキ」(61.5%)が最も多く、次いで、「コストがかかりすぎる」(30.3%)、「責任の所在が不明確」(17.1%)、「情報漏えいのおそれがある」(14.1%)、「人事管理が困難」(11.6%)の順となっている。[3章12.(2)]
- 派遣労働の今後の活用方法については、「臨時的・一時的な労働力」が35.4%で最も多く、次いで、「あまり使いたくない」(33.9%)、「専門的技術・知識」(20.7%)が2割以上となっている。[3章12.(3)]

⑤ 紹介予定派遣の利用状況（第3章）

- 派遣先事業所で紹介予定派遣の利用について見ると、「利用したことがある」(34.4%)、「今後利用する予定である」(3.5%)を、合わせた37.9%が利用に前向きな回答であり、一方で、「どちらともいえない」が40.8%、「この制度を知らない」は11.9%となっている。[3章4.(1)]
- 派遣先事業所で紹介予定派遣を利用した際の採用状況について見ると、「採用した」が62.6%で過半を占めている。[3章4.(2)]
- 不採用の理由については、「技術等能力が要望と異なっていた」(60.0%)が最も多く、次いで、「雇用されることを望まなかった」(55.0%)、「勤務状況に問題」(30.0%)の順となっている。[3章4.(4)]

⑥ 常用型派遣労働者のプロフィール（第2章、第4章）

- 常用型派遣労働者調査に回答した436人の性別は、男性75.5%、女性22.7%となっている。年代別割合は、「30歳代」（37.8%）が最も多く、次いで「40歳代」（22.5%）、「10～20歳代」（22.0%）の順となっている。男性は、「30歳代」（39.8%）が最も多く、女性も「30歳代」（34.3%）が最も多くなっている。[4章1.(1)]、[4章1.(2)]

これを派遣元調査から見ると、常用型派遣労働者の年代は「30～34歳」（28.3%）が最も多く、次いで、「25～29歳」（18.2%）、「40歳代」（18.2%）、「50歳以上」（13.5%）となっており、概ね同様の結果となっている。[2章4.(2)]
- 常用型派遣労働者の74.5%が派遣労働者になる前に勤務経験を持っており、「5年以上」（60.0%）が最も多く、次いで、「1年以上3年未満」（18.5%）、「3年以上5年未満」（16.3%）の順となっている。[4章2.(1)]、[4章2.(2)]

また、勤務経験を持っている常用型派遣労働者の直前の勤務形態は、「正社員」（67.7%）が最も多く、次いで、「パート・アルバイト」（11.7%）、「契約社員」（8.6%）、「登録型派遣社員」（7.7%）の順となっている。[4章2.(2)]
- 常用型派遣労働者の派遣先事業所の業種については、「情報通信業」が39.2%で最も多く、次いで、「建設業」（15.4%）、「製造業」（12.8%）、「サービス業」（10.6%）の順となっている。[4章4.(1)]
- 現在、派遣先で主に従事している業務については、「ソフトウェア開発」が30.5%で最も多く、次いで、「事務用機器操作」（7.3%）、「一般事務」（6.7%）、「放送番組等演出」（6.0%）、「機械設計」（5.0%）の順となっている。[4章4.(5)]
- 今後、希望する働き方としては、「今のところはっきりしない」が27.8%で最も多く、次いで、「常用型派遣の仕事が続けていきたい」（24.8%）、「派遣元の業務をやりたい」（16.7%）、「派遣先の正社員になりたい」（15.1%）の順となっている。[4章13.]

⑦ 派遣契約の期間と通算勤務期間（第3章）

- 派遣先事業所が派遣元事業所と結ぶ派遣契約期間は、全体平均で8.6か月となっている。[3章3.(5)]
- 利用業務別に見ると、契約期間が長い方の業務は、「テレマーケティングの営業」（20.6か月）、「取引文書作成」（17.5か月）、「営業」（12.0か月）の順となっている。

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

⑧ 常用型派遣労働者の年間労働日数と年収（第4章）

- 常用型派遣労働者が昨年1年間に働いた日数は、「260日以上」の32.3%が最も多く、次いで、「230～259日」（25.5%）、「139日以下」（18.8%）の順となっている。[4章3.(4)]
- 昨年1年間の常用型派遣労働者の年収は、「400～600万円未満」（31.9%）が最も多く、次いで「300～400万円未満」（28.4%）、「200～300万円未満」（21.6%）の順となっている。
[4章3.(5)]

⑨ 常用型派遣労働者の労働時間・休暇（第4章）

- 常用型派遣労働者の平成22年10月の労働日数は、「20日」が45.6%で最も多く、次いで「15～19日」（20.0%）、「23日以上」（10.8%）が1割以上となっており、平均日数は19.23日となっている。[4章4.(8)]
- 常用型派遣労働者の平成22年10月の時間外労働は、「30時間以上」が38.5%で最も多く、次いで、「1時間未満」（19.5%）、「10～20時間」（15.4%）の順となっており、平均は49.6時間となっている。[4章4.(8)]
- 常用型派遣労働者の年次有給休暇の取得については、「取りやすい」が62.2%で過半を占め、次いで、「取りにくい」（25.0%）、「制度がない」（7.6%）、「取れない」（3.7%）の順となっている。[4章5.(2)]

⑩ 常用型派遣労働者の平均基本給と平均月収（第2章、第4章）

- 派遣元調査に基づく常用型派遣労働者の派遣中の平均基本給は約28.2万円、平均月収は約33.9万円となっている。（回答のあった企業の単純平均で、企業ごとの人数は反映していない）。
[2章5.(1)]
- 労働者調査による月給換算の賃金額は、「20～25万円未満」が27.8%で最も多く、次いで、「25～30万円未満」（15.6%）、「40万円以上」（14.7%）となっている。[4章5.(2)]

⑪ 常用型派遣労働者の賃上げ・一時金・退職金（第2章、第4章）

- 派遣元調査によると、常用型派遣労働者の平成22年度の昇給については、「実施していない」（46.0%）が最も多く、次いで、「全員に実施」（24.0%）、「一部を除き実施」（19.7%）となっている。[2章5.(2)]
- 派遣元調査によると、常用型派遣労働者の平成22年度の賞与支給状況については、「実施していない」（41.8%）が最も多く、次いで「全員に支給」（31.7%）、「一部を除き支給」（15.8%）となっている。[2章5.(3)]
- 派遣元調査によると、常用型派遣労働者の退職金制度については、「退職一時金のみ」（36.4%）、「退職一時金と退職年金の併用」（12.2%）、「退職年金のみ」（4.3%）をあわせて52.9%で、「なし」は41.3%となっている。[2章5.(4)]
- 労働者調査によると、賃金額の増減状況は、「変化なし」が59.6%で過半を占め、「上がった」は22.0%、「下がった」は16.7%となっている。[4章5.(2)]
賞与・一時金の有無については、「ある」が65.1%、「支給されない」が29.6%となっている。[4章5.(2)]
また、退職金制度については、「ある」が52.8%、「なし」が43.6%となっている。[4章5.(2)]

⑫ 常用型派遣労働者の労働保険・社会保険（第2章、第4章）

- 派遣元調査によると、常用型派遣労働者の雇用保険加入率は、「80%以上」が86.3%で大半を占め、次いで、「19%以下」（5.8%）となっている。健康保険加入率は、「80%以上」が84.6%で大半を占め、次いで、「19%以下」（6.4%）となっている。厚生年金保険加入率は、「80%以上」が82.4%で大半を占め、次いで、「19%以下」（8.4%）となっている。[2章6.(1)]
- これを労働者調査でみると、雇用保険に「加入している」と回答したのは92.0%、健康保険の加入については「派遣元会社の健康保険に加入している」が85.6%、公的年金への加入については「派遣元会社の厚生年金に加入している」が86.5%で大半を占めている。[4章5.(3)]

⑬ 派遣労働者の教育訓練・技能評価（第2章、第3章、第4章）

- 派遣元調査によると、常用型派遣労働者の教育訓練の実施時期については、「採用時・派遣先決定時に実施」が56.1%で過半を占め、次いで、「派遣契約途中に実施」（29.8%）となっている。教育訓練の実施内容については、「業務に関する専門的技術・知識」（85.0%）が最も多く、次いで、「一般常識・マナー」（51.6%）、「パソコン・OA機器操作」（45.8%）の順となっている。[2章7.(1)]
- 派遣元調査によると、常用型派遣労働者の企業内技能評価制度については、「特になし」（49.7%）が最も多く、次いで、「すべての職種にあり」（20.5%）、「一部の職種にあり」（16.3%）の順となっている。[2章8.]

- 派遣先調査によると、派遣労働者の教育訓練の実施状況については、「必要に応じて実施」が49.2%で最も多く、次いで、「計画的に実施」(18.0%)、「特に実施していない」(13.2%)の順となっている。[3章5.(4)]
- 労働者調査によると、教育訓練を受けた時期は、「採用時・派遣先決定時」が48.4%で最も多く、次いで、「派遣中」(47.9%)、「派遣先がないとき」(20.4%)となっている。教育訓練の内容については、「業務に関する専門的技術・知識」が81.0%で最も多く、次いで「一般常識・マナー」(38.6%)、「パソコン・OA機器操作」(30.7%)となっている。また、受講料の本人負担については、各内容ともに約9割が「本人負担なし」となっている。[4章9.(1)]、[4章9.(2)]

⑭ 派遣労働者の雇用改善課題（第2章）

- 派遣元事業所にとって、派遣労働者の雇用改善の課題として重要だと考えられているのは、「就業機会の安定的確保」(32.2%)が最も多く、次いで、「賃金のアップ・体系整備」(29.9%)、「コミュニケーションの充実」(17.2%)、「教育訓練の充実」(11.2%)の順となっている。[2章12.(2)]

⑮ 派遣労働をめぐるトラブル・苦情と対応（第2章、第3章、第4章）

- 派遣元調査によると、常用型派遣労働者からの苦情については、「今のところ苦情はない」が70.7%と過半を占め、苦情の内容としては、「派遣先の人間関係に問題がある」(11.3%)が最も多く、次いで、「給与等賃金関係に不満がある」(5.1%)と続いている。[2章10.]
- 派遣先調査によると、派遣労働者からの苦情の申し出について、「ない」が68.2%で過半を占め、「たまにある」が22.5%となっている。[3章6.(1)]
 - 苦情の内容としては、「職場の人間関係」が63.4%で過半を占めており、次いで、「安全衛生等の職場環境について」(25.4%)、「仕事量・残業の多さ」(21.1%)、「仕事とのミスマッチ」(15.5%)の順となっている。[3章6.(2)]
 - 苦情の処理方法としては、「派遣元と協議して解決」が84.5%で最も多く、次いで「自社の裁量で解決」(29.6%)となっている。[3章6.(3)]
- 労働者調査によると、常用型派遣労働者の過去3年間の苦情の申し出の経験については、「ある」が10.3%であり、苦情内容としては「賃金への不満」が40.0%で最も多く、次いで、「契約と業務の内容が違う」と「職場の人間関係」が33.3%、「労働時間・残業等が契約と違う」(28.9%)と続いている。[4章8.(1)]、[4章8.(2)]
 - 苦情の申し出先は、「派遣元」が3~6割と多くなっているが、「セクシュアルハラスメント」、「労働時間・残業時間」、「職場の人間関係」は、「派遣先」への申し出が多くなっている。[4章8.(3)]

- 労働者の主な苦情内容について、調査別の回答率は下表のようになっている。

派遣労働者からの苦情（複数回答）

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

[2章 10.]、[3章 6.(2)]、[4章 8.(2)]

⑩ 派遣契約の中途解除によるトラブル（第2章、第3章、第4章）

- 派遣元調査によると、過去3年間に派遣先から派遣契約を途中で打ち切られたことについては、「ない」が76.5%、「ある」が18.9%となっている。[2章 11.(3)]
- 派遣先調査によると、過去3年間に派遣契約を中途解除したことの有無については、「ない」が72.3%、「ある」が19.0%となっている。[3章 8.(1)]
- 労働者調査によると、過去3年間に契約途中で仕事の変更、打ち切りの経験については、「ない」が88.5%、「ある」が8.3%となっている。[4章 7.(1)]
- 派遣契約中途解除の主な原因、理由は、調査別に下表のようになっている。

派遣契約中途解除の原因、理由

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

[2章 11.(3)]、[3章 8.(2)]、[4章 7.(3)]

⑰ 派遣元事業所による就業条件の通知状況（第2章、第4章）

- 派遣元調査によると、派遣労働者への就業条件の明示については、「就業条件明示書等文書交付」(71.1%)が最も多く、次いで、「口頭にて説明」(17.1%)、「電子メールで明示」(4.9%)となっている。[2章6.(2)]
- 一方で労働者調査によると、派遣元事業所からの就業条件の明示については、「派遣日以前に文書で」が3~6割強となっており、次いで、「派遣日以前に口頭で」が「基本賃金」と「派遣契約解除の場合の措置」の項目を除いて約2~4割となっている。[4章5.(1)]

⑱ 派遣労働者の受入れ、派遣先決定時に行う事項（第3章、第4章）

- 派遣先調査で派遣労働者を受入れるにあたり、事前にしておきたいことを聞いたところ、「面接」が60.8%で最も多く、次いで「履歴書の取り寄せ」(46.0%)、「年齢に関する指定」(18.0%)、「性別に関する指定」(17.7%)と続いている。実際に実施している内容としては、「面接」が39.9%、「履歴書の取り寄せ」が24.1%となっている。[3章9.(1)]、[3章9.(2)]
- このことについて、労働者調査によると、派遣先事業所で仕事をする前に面接を受けた事が「ある」人は56.4%で過半を占めている。[4章6.(1)]
- また、派遣先を決める際に72.9%の労働者が派遣元と協議を「している」と回答しており、「していない」は25.0%となっている。[4章6.(2)]
- さらに、提示された派遣先を拒否することができるかについては、「できる」が73.4%、「できない」は24.1%となっている。[4章6.(3)]

⑲ 派遣法に関する諸問題 —雇用申込義務について—（第3章、第4章）

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

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

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

[3章11.(1)]

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

労働者調査によると、そのことを「知っている」人は47.7%で、「知らない」人の50.0%を若干下回っている。[4章10.(2)]

派遣先調査によると、受入期間3年を超えそうな場合に、「わからない・その他」が49.2%で最も高く、次いで、「その派遣労働者に雇用を申し込む」(34.1%)、「別の社員を雇用する」(5.8%)となっている。[3章11.(2)]

- また、派遣労働者に現在の派遣先事業所から直接雇用を申し込まれたらどうするかを尋ねたところ、「正社員採用ならば応じる」が42.4%で最も多く、次いで、「直接雇用には応じない」(36.0%)、「正社員以外でも応じる」(11.2%)となっており、半数以上が直接雇用に応じる意向である。[4章10.(3)]

⑳ 派遣元事業所・派遣先事業所・派遣労働者相互の要望（第2章、第3章、第4章）

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

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

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

派遣先事業所と派遣元事業所、相互の要望（2つまで回答、上位5位まで）

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

[3章13.(2)]、[2章13.(2)]

派遣元事業所と派遣労働者、相互の要望（2つまで回答）

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

[2章13.(1)]、[4章12.]

派遣先事業所と派遣労働者、相互の要望（2つまで回答）

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

[3章 13.(1)]、[4章 4.(9)]

② 派遣制度の見直しに関する要望（第2章、第3章、第4章）

- 労働者派遣制度見直しに関して望むことについて、派遣元調査、派遣先調査、労働者調査での回答は次のようになっている。
- 派遣元調査では、「派遣期間制限の緩和・撤廃」が24.5%で最も多く、次いで、「派遣禁止業務の緩和・撤廃」（13.9%）、「悪質な派遣元業者への取り締まり」（13.4%）と続いている。
[2章 13.(3)]
- 派遣先調査では、「事前面接禁止規定の撤廃」が34.4%で最も多く、次いで、「悪質な派遣元業者への取り締まり」（34.3%）、「派遣期間制限の緩和・撤廃」（32.9%）がほぼ同割合で並んでいる。[3章 14.]
- 一方、労働者調査では、「悪質な派遣元業者への取り締まり」が31.9%で最も多く、次いで、「派遣料金やマージンの公開」（23.9%）、「派遣先労働者との労働条件格差の撤廃」（20.9%）が2割以上となっている。[4章 14.]