

実態調査

TOPICS

4

派遣市場では専門性の高い人材が長く働く傾向に―厚生労働省

厚生労働省は九月五日、平成二四年「派遣労働者実態調査」の結果をとりまとめた。それによると、派遣労働者を受け入れる事業所の割合は減少する一方、専門性を活かした人材を活用する事業所の割合が増加していることが明らかとなった。

調査は二〇〇四年から四年に一回実施。三回目となる今回調査は、昨年一〇月一日時点の状況について、従業員

五人以上の全国一〇九二事業所とそこで働く派遣労働者八四〇七人から得られた回答をとりまとめた。今回から公営事業所も対象に加えたため、前回（五人以上民営事業所）と比較する際には、五人以上民営事業所の数値で比較している。

事業所調査

情報通信業、金融・保険、製造が上位

昨年一〇月一日時点で派遣労働者が就業している事業所の割合は一〇・八%となった。産業別にみると、「情報通信業」（二六・九%）、「金融業、保険業」（一九・一%）、「製造業」（一八・三%）、「不動産業、物品賃貸業」（一七・六%）の順に多い。

規模別にみると、一〇〇人以上（八〇・五%）、三〇〇～九九九人（六三・

〇%）、一〇〇～二九九人（四一・八%）、三〇～九九人（二二・八%）、五～二十九人（七・五%）となり、規模が大きいほど派遣の割合が高くなっている。

前回調査と比較するため、五人以上民営事業所で集計すると、派遣労働者が就業している事業所の割合は一〇・〇%となり、前回調査（一三・八%）より二・八ポイント低下している。

医療・福祉、金融・保険では女性が八割超

一方、派遣労働者を人数ベースで見ると、事業所で働く全労働者に対する割合は二・八%となる。男女比で見ると、男性（四四・五%）、女性（五五・五%）となり、男性では製造業（六〇・一%）、建設業（五九・四%）、情報通信業（五八・三%）、運輸業、郵便業（五四・九%）の割合が高くなる。一方、女性では、「医療・福祉」、「金融業、保険業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の割合がそれぞれ八割を超えている。

雇い入れは必要人員の迅速な確保が最多

派遣労働者を雇い入れる理由（複数回答）については、もっとも多いのが「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」（六四・六%）。以下、「一時的・季節的な業務量の変動に対処す

るため」（三六・七%）、「専門性を活かした人材を活用するため」（三四・二%）、「軽作業、補助的業務等を行うため」（二五・二%）の順になる。

前回調査と比較すると、「専門性を活かした人材を活用するため」とする割合（前回二五・三%→今回三三・一%）が増加する一方、「欠員補充等必要な人材を迅速に確保できるため」（前回七〇・七%→今回六五・八%）が低下している。

一方、派遣労働者が就業していない事業所に対し、派遣を受け入れない理由（複数回答）を尋ねると、「今いる従業員で十分であるため」（六六・九%）がもっとも多く、次いで「費用がかかりすぎるため」（三三・五%）、「派遣労働者を受け入れるより他の就業形態の労働者を採用しているため」（一八・九%）、「必要な職業能力を備えた派遣労働者をすぐに確保することが困難であるため」（一四・四%）となる。

医療関連では看護師業務への派遣がトップ

派遣労働者が従事している業務（複数回答）についてみると、「一般事務」（三三・三%）、「事務用機器操作」（三三・四%）、「物の製造」（二五・〇%）の順になる。

今回調査では、高齢化に伴い、医療

関連業務（二・三%）に従事している派遣労働者の実態についての質問項目を設けた。従事している業務（複数回答）は「看護師（准看護師を含む）」（七一・一%）がもっとも多く、次いで「その他診療補助業務」（二四・六%）となる。派遣する理由（複数回答）は、「育児休業」（四八・三%）、「産前産後休業」（四四・六%）、「紹介予定派遣」（四〇・九%）の順になる。

契約期間は短縮化の傾向に

派遣契約期間をみると、「二カ月を超え三カ月以下」（四二・二%）がもっとも多く、以下、「三カ月を超え六カ月以下」（二七・三%）、「六カ月を超え一年以上」（一四・八%）となる。

前回調査と比較すると、「二カ月を超え三カ月以下」が上昇（前回三三・六%→五〇・二%）する一方、「三カ月を超え六カ月以下」（前回二七・一%→一七・四%）、「六カ月を超え一年以上」（前回二三・八%→一四・三%）は低下している。

こうした派遣期間の短縮化傾向について厚生労働省の担当者は、「他の雇用統計でも、リーマン・ショック前の水準に戻っていないデータもあり、調査時点の昨年一〇月では事業所は長期契約を結ぶことにはためらいを感じていたのではないかと説明する。

教育訓練・能力開発はOJTが突出

過去一年（昨年一〇月一日～今年九

月三〇日)、派遣労働者に対して教育訓練や能力開発を実施した事業所の割合は六六・八%となった。規模別にみると、一〇〇人以上(九〇・九%)、三〇〇~九九人(八九・〇%)、一〇〇~二九人(七四・四%)、五~九人(七七・九%)、一~四人(六一・七%)となり、規模が大きいほど実施割合が高くなっている。

実施した内容(複数回答)は、もつとも多いのが「働きながら行う教育訓練・能力開発(OJT)を行った」(八七・九%)で突出している。以下「派遣元が実施する教育訓練・能力開発への便宜を図った」(一九・五%)、「教育訓練機関(事業所以外の場所)で教育訓練・能力開発を行った」(一一・〇%)、「外部の講師を招いて教育訓練・能力開発を行った」(五・九%)となる。

正社員登用制度がある事業所は約一割

就業規則などで派遣労働者を正社員に登用する制度がある事業所は一三・〇%で、このうち過去二年間に「派遣労働者を正社員に採用したことがある」は「一・七%」「採用したことがない」は「一・三%」となった。

一方、登用制度がない事業所は八二・九%となり、このうち「採用したことがない」(八〇・八%)は約八割を占めるものの、「採用したことがある」(一・三%)も僅かにみられた。

前回と比べると、正社員の登用制度がある事業所(前回二・七%→一三・六%)は微増したものの、「採用したことがない」と回答した割合(前回四・八%→一・八%)は減少している。

今後の派遣労働者の割合の方針をみると、派遣労働者が就業している事業所では、もつとも多いのが「未定」(五一・四%)で、「変えない」(二一・七%)、「減らす」(一八・〇%)、「増やす」(三・七%)となる。一方、派遣労働者が就業していない事業所では、「現在いないが、今後も活用の予定はない」(四九・七%)と「未定」(三二・二%)が大半を占め、「増やす」は〇・六%にとどまった。

派遣労働者調査

三〇歳代が三分の一強を占める

一方、派遣労働者への調査をみると、年齢別では、多い順に「三五~三九歳(一九・二%)」、「三〇~三四歳」(一六・四%)、「四〇~四四歳」(一五・一%)となり、三〇歳代が三五・六%を占める。

最終学歴をみると、「高校卒」(三三・三%)、「大卒」(二五・五%)、「高専・短大卒」(二五・一%)、「専修学校(専門課程)修了」(二四・四%)の順になる。今回調査で新たに加わった学卒直後の就業形態をみると、「正社員」(七四・四%)が七割以上を占め、「正社員以外」(二二・九%)は二割強にとどまる。「正社員以外」の内訳は、「派遣労働者」(八・一%)、「短時間労働者」(六・二%)、「有期契約労働者」(四・八%)となる。

男性は常用雇成型、女性は登録型が多い

派遣の種類をみると、「登録型」は四七・八%、「常用雇成型」は五二・二%となる。性別でみると、男性は、「登録

型」(三〇・六%)、「常用雇成型」(六九・四%)となり、常用雇成型で働く割合が高い。一方、女性は、「登録型」(六一・四%)、「常用雇成型」(三八・六%)となり、登録型で働く割合が高く、男女で対照的な結果となった。

通算期間は長期化傾向に

派遣で働いてきた通算期間をみると、「五年以上」(二六・九%)、「三年以上五年未満」(一七・七%)、「一年以上」(一四・五%)の順になる。

これらを合わせると、派遣で三年以上働いてきた人は六割近くに達する。前回調査と比べると、「一〇年以上」の割合(八・五%→一四・五%)が増加しており、長期化の傾向がみられる。

一方、これまで働いてきた派遣先の数を見ると、「一カ所」(四二・五%)がもつとも多く、「二カ所」(二〇・〇%)、「三カ所」(一一・七%)が続く。

賃金制度改善や契約期間長期化を要望

派遣元に要望がある派遣労働者は四八・八%となり、前回と比べ「要望がある」の割合は一〇・一ポイント低下した。要望内容(複数回答)は、「賃金制度を改善してほしい」(五六・五%)がもつとも多く、以下、「継続した仕事を確保してほしい」(四二・六%)、「派遣契約が途中解除された場合、他の派遣先の確保をしてほしい」(二五・九%)となる。

一方、派遣先に要望がある派遣労働者は三六・六%となり、前回と比べて九・八ポイント低下。その内容(複数

回答)は、「派遣契約期間を長くしてほしい」(三七・七%)、「指揮命令系統を明確にしてほしい」(二六・〇%)、「年次有給休暇を取りやすくしてほしい」(二〇・〇%)などがあがった。

今後の働き方は正社員と派遣で拮抗

今後の働き方については、「派遣労働者として働きたい」(四三・一%)と「派遣社員ではなく正社員として働きたい」(四三・二%)が拮抗する。

「派遣労働者として働きたい」労働者のうち、「常用雇成型の派遣で働きたい」は八〇・四%、「登録型で働きたい」は一九・六%となる。年齢別にみると、二五~四九歳層では「派遣社員ではなく正社員として働きたい」が「派遣労働者として働きたい」を上回っている。今回の調査結果について、厚労省の担当者は、「派遣市場は縮小して少数精鋭化が進む一方、事業所側では高度人材を有効活用する動きが強まり、専門性の高い人材が一カ所で長く働き続ける傾向が見られる。こうした動きが派遣期間の長期化の一因にもなっているのではないかとみている。」(調査・解析部)