

第1章 調査の概要

1. 調査目的

本調査は、派遣法改正から3年後の派遣元事業所での雇用状況やキャリア形成支援と派遣労働者の働き方の実態を掴むことを目的とする。

2015年（平成27年）9月30日施行の派遣法改正で派遣労働者のキャリア形成支援が導入され、派遣労働のあり方がこれまでのマッチング中心から段階的、体系的教育訓練を義務付けることになった。また、2018年（平成30年）同日には法施行から3年経過し、雇用安定措置も本格運用が始まっている。

派遣元事業所でのキャリア形成支援や雇用安定措置の施行状況について、具体的取組みや課題を調査し、その効果を検証する。

また、2020年（令和2年）4月施行の派遣労働者の同一労働同一賃金について、その前段階の状況を把握する。なお、同一労働同一賃金に関する項目については、施行後に再調査を実施し、その結果と合わせて分析を行う。

2. 調査項目

- ・ 派遣事業主について
創業年／グループ派遣の有無／優良派遣事業者の認定有無／実施している事業
- ・ 事業所の労働者派遣事業について
取引先数／取引先規模／取引先業種／売上高／純利益／マージン率
- ・ 派遣労働者について
無期・有期派遣労働者数／派遣契約の期間別件数／通算派遣期間別派遣労働者数／派遣労働者の年齢階層最頻値／離職状況／離職者数現在の会社の就業継続の有無／定年後の働き方のイメージ／仕事満足度
- ・ 事業所の社員の雇用管理について
事業所の社員数／新卒（中途採用者）の割合
- ・ 派遣業務と賃金について
取り扱い業務／業務別の人数、賃金と派遣料金／手取り賃金に反映される要素
- ・ キャリア形成支援について
キャリア相談、面接の実施状況／キャリアラダー、キャリアマップの有無／キャリアラダー運用の方法、賃金との連動／研修実施状況／研修実施方法／メニュー

一／キャリアコンサルタントの数／研修を受けない派遣労働者の割合／研修受けない人への対策／キャリア形成支援の効果

- ・ 雇用安定措置について

雇用安定措置の周知方法／措置別の希望者数／措置を講じた人数／直接雇用の依頼期間／派遣先での無期雇用、正社員転換割合／直接雇用になる際の手続き方法／直接雇用に至らなかった理由／派遣元で無期雇用化した理由／無期雇用派遣化の配置権の規定の有無とその範囲／雇用安定措置で実施した最も多いパターン／措置後の収入額の変化

- ・ 同一労働同一賃金の法施行前の状況について

手当類の支給状況／同一労働同一賃金実施方式の方向性／派遣先の対応状況／労働組合の有無／過半数代表の選出／同一労働同一賃金施行後の賃金の予想

- ・ 労働者派遣法の改正への対応について

2015年、2018年改正への対応期間と費用／自由回答

※調査項目の詳細は巻末資料の調査票を参照ください。

3. 調査方法

調査書類一式を派遣元事業所に送付し、調査専用WEBサイトから回答する。各事業所には、独自のIDとパスワードを発行している。なお、はがきによる督促を実施した。

4. 調査期間

2019年（令和元年）9月18日～10月10日（督促後の延長期間～10月31日）

5. 調査対象と回収数

労働者派遣許可事業所のうち、労働者派遣事業を開始後2年以上の事業所を調査対象とする。

調査対象事業所数：23,805件

有効回収数：7,366件

有効回収率：30.9%

6. 結果概要：知見とインプリケーション

(1) 派遣事業全体の傾向について

<派遣事業によって大きく異なる属性>

派遣元事業所の主な派遣事業については、「専門・技術系」、「事務系」、「製造系」、「販売・サービス系」の大きく4つに分類できるが、「専門・技術系」とそれ以外の3つの派遣事業を主とする事業所では、事業所の規模や派遣労働者の主とする雇用形態が大きく異なる（第2-5表参照）。

「専門・技術系」を主な事業とする事業所は、「10人未満」が51.0%、「10～29人」の階層でも22.2%と高く、大多数が小規模事業所である。また、派遣労働者の雇用形態は「無期のみ」の事業所が68.4%と高く、「有期のみ」の事業所は極めて少ない。

「事務系」（34.0%）と「製造系」（35.9%）は、大規模事業所の割合が高く、有期／無期雇用派遣の「両方あり」が約6割を占めている。

「販売・サービス系」の事業所は、事業所の規模はばらばらで、派遣労働者の雇用形態は「有期のみ」とする事業所が31.3%と、他に比べて割合が高くなっている。

<派遣労働者数が多い業務トップ3>

当調査では、事業所における人数の多い業務を多い順に3つ聞き、その人数を回答してもらっている（第3-1図参照）。棒グラフは業務別の合計人数が多いものから順に並べている。また、折れ線は、1事業所あたりの人数を示している。

派遣の業務別人数のトップ3は、「製品製造・加工処理従事者」、「一般事務従事者」、「情報処理・通信技術者」で、全体の約4割を占めている。また、4位の「運搬従事者」を入れると全体の約45%を占める。これらの業務は、それぞれ系統が異なる派遣事業に属しており（すなわち、製品製造・加工処理従事者→製造系、一般事務従事者→事務系、情報処理・通信技術者→専門・技術系、運搬従事者→販売・サービス系）、分布が分散していることがわかる。

折れ線グラフから1事業所あたりの人数をみると、突出しているのは、「商品販売従事者」、「販売類似職業従事者等」、販売・サービス系もしくは製造系が多く、派遣料金の低い業務（第3-3図参照）においては、マージン率も低くなることから、より多くの人数を派遣することで利益を確保する経営戦略となっていることがうかがえる。

<業務別の賃金、派遣料金の特徴>

派遣労働に多い業務3つ、すなわち「情報処理・通信技術者」、「一般事務従事者」、「製品製造・加工処理従事者」の1日8時間あたりの平均的な賃金と派遣料金は、「情報処理・通信技術者」（賃金19,874円、派遣料金31,702円、小数点以下四捨五入、以下同じ）、

「製品製造・加工処理従事者」（賃金 10,275 円、派遣料金 14,815 円）、「一般事務従事者」（賃金 10,824 円、派遣料金 15,794 円）、となっている（第 3-2 図、第 3-3 図参照）。賃金や派遣料金が高い業務ほど値に広がりがあり、1つの業務における賃金や派遣料金のレンジがあることが示唆される。また、マージン率は平均的に3割程度であるが、派遣料金が高い業務ほどマージン率は高くなる傾向がみられる。

(2) キャリア形成支援について

<派遣労働者のキャリア相談は営業担当者のフォローが中心>

派遣労働者のキャリア形成支援を行うにあたって、キャリア相談は希望を聞く上でも重要である。キャリア相談は営業担当者がフォローの中で行っているとする事業所が全体では約7割と、派遣労働者のキャリア形成の重要な役割を担っていることがわかる（第 4-2 表参照）。営業担当者が派遣労働者のキャリア形成支援に重要な役割を果たしているのであれば、営業担当者がキャリア相談に必要な知識や能力を獲得できるような教育訓練をしたり、キャリアコンサルタント有資格者の割合を押し上げる必要があるだろう。

<キャリアラダーやキャリアマップは、普及には至っていない>

キャリアラダーやキャリアマップが「ある」事業所は2割弱、「ない」事業所は半数を超えている。キャリアラダーやキャリアマップが派遣元事業所に広く認識されている状況にはない。比較的「ある」の割合が高い業務は、無期雇用派遣が多い専門・技術系が中心であり、有期雇用派遣への展開、普及には至っていない（第 4-3 表、第 4-4 表参照）。

<効果を感じているのは製造系、一方、効果に疑問も>

研修の実施は10年前に比べると増えている（第 4-1 図、第 4-2 図参照）。キャリア形成支援の効果について、特に製造系では、他に比べて高い項目が多く、ポジティブに捉えている可能性がある（第 4-15 表、第 4-3 図参照）。一方で、「その他」の自由回答の中にはネガティブな意見が約半数あり、キャリア形成支援を希望しない状況を整理すると、①業務が単純、単発である場合。②本人のスキルが高く、教育訓練のレベルが追いついていない場合。③派遣労働者自身にキャリア意識がない場合の3つに大別される。

(3) 雇用安定措置について

<雇用安定措置による無期雇用派遣の増加>

講じた措置の中では、新たな派遣先の提供を講ずる第2号措置が最も多い（第 5-1 図、第 5-2 図参照）。第2号措置のパターンの中でみると、無期雇用派遣へ転換して同じ派遣先の職場で働き続けるケースの割合が高く（第 5-3 図参照）、その影響で2017年から2018年にかけての無期雇用派遣労働者数が増加している（第 2-1 表参照）と考えられる。特

に、これまで有期雇用が中心であった製造系、事務系での増加が著しい(第2-2表参照)。

＜依頼を講じた事業所の6割で派遣先への直接雇用に至る＞

第1号措置である派遣先への直接雇用は、1事業所あたり平均5.6人、派遣先に依頼を講じた約6割で直接雇用に至っている(第5-4表参照)。

＜賃金は派遣先への直接雇用、無期雇用派遣に転換、有期雇用派遣のままの順で高くなる＞

雇用安定措置後(第1号および第2号措置の4パターン比較)の賃金変化をみると、派遣先での直接雇用化(第1号措置)が月給、年収とも高くなるとする割合が最も高く、次に無期雇用派遣に転換するパターンの割合となる。有期雇用派遣のままの場合、派遣先を移動することによる賃金の変化は小さい。ただし、派遣先での直接雇用化(第1号措置)では、月給は下がるが、賞与などの支給で年収額はほぼ変わらない割合が、第2号措置に比べて高くなっている(第5-5図参照)。

(4) インプリケーション

今回の調査から、研修実施割合が高まり、より安定的な無期雇用派遣が増加し、派遣先への直接雇用による賃金増加がみられるなど、キャリア形成支援、雇用安定措置の法改正の一定の効果は認められた。ただ、有期雇用派遣に対しては、より一層工夫したキャリア形成支援のあり方を展開しないと、これ以上の向上は見込めない可能性もある。特に、派遣労働者とファーストコンタクトを取る担当者は、派遣労働者のキャリア形成にとって非常に重要な立ち位置であり、キャリアコンサルタントの資格を有することが望まれる。

キャリア形成支援については、一律のやり方に違和感を唱える事業所もあり、事業所の扱う業務や雇用形態の傾向に合わせて、柔軟な施策と共に、事業所側にも柔軟な対応が求められる。

また、雇用安定措置の影響により、無期雇用派遣が大幅増加した背景には、同一派遣先との継続した派遣契約が見込まれることがあることが想像されるが、今般の新型コロナウイルス感染拡大の影響から、将来的に経済の落ち込みや職場、事業の再編による派遣契約の解除も予想される。無期雇用派遣に転換した派遣労働者に新たな派遣先を提供できないなど、配置権(配置転換命令権)や処遇の問題が近い将来出てくる可能性があると同時に、不況下で雇用安定措置をいかに講じていくかを今後考えていく必要があるだろう。

第2章 派遣元事業所の状況

1. 派遣労働者数

(1) 派遣元事業所の派遣労働者数割合と平均値

第2-1表は無期雇用と有期雇用の派遣労働者数を人数階層別と平均値等で示している。

無期雇用派遣労働者数のピークは「1～4人」にある。平均値をみると、2017年度は14.41人で、2018年度には21.23人になっており大幅に増加している。階層別にみても、上位階層へ割合がシフトしている様子がうかがえる。中央値をみても、3人から5人へと増加しており、逆に「0人」の事業所は23.9%から15.5%へ減少している。これらのことから、無期雇用派遣労働者が2017年から2018年にかけて増加傾向にあるといえる。

有期雇用派遣労働者数は「0人」の事業所が約半数である一方で、「100人以上」の比較的人数の多い事業所の割合も1割程度存在し、ピークが二分化している。2017年度と2018年度の平均値や階層別割合には大きな変化はみられない。

第2-1表 1事業所あたりの無期雇用と有期雇用の派遣労働者数(2017年度、2018年度)

		(%)								
		総 数	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	無 回 答
無期雇用派遣労働者	2017年度(2018年報告分)	7,366	23.9	28.4	13.6	11.4	4.7	7.2	2.5	8.3
	2018年度(2019年報告分)	7,366	15.5	27.8	15.0	13.4	6.5	9.5	4.0	8.4
有期雇用派遣労働者	2017年度(2018年報告分)	7,366	49.4	11.9	4.3	4.0	3.2	9.5	9.4	8.4
	2018年度(2019年報告分)	7,366	49.1	12.4	4.5	4.1	2.6	9.7	9.3	8.4

		総 数	平 均 (人)	標 準 偏 差	中 央 値 (人)
無期雇用派遣労働者	2017年度(2018年報告分)	6,752	14.41	43.44	3
	2018年度(2019年報告分)	6,745	21.23	76.09	5
有期雇用派遣労働者	2017年度(2018年報告分)	6,751	38.79	142.86	0
	2018年度(2019年報告分)	6,744	37.58	161.57	0

増加傾向がみられる無期雇用派遣労働者数について、2017年度と2018年度のクロス集計（第2-2表）からその特徴をみると、平均値で10人以上増加している項目は、労働者派遣事業開始年が2003年以前の比較的古参の企業の事業所や、「資本系グループ派遣会社」、「事務系派遣」や「製造業務系派遣」が主な事業所、優良派遣認定を受けている企業である。事務系派遣や製造業務派遣は有期雇用派遣労働者が中心であったが、無期雇用が増加している傾向がみられる。

無期雇用派遣の増加については、第5章でみる雇用安定措置の施行が大きく関係していると推測される。平成27年の派遣法改正で有期雇用派遣労働者は、同じ派遣先の同じ職場で3年を超えて働かせることが禁止された。勤続が3年見込みで、本人が継続就業を希望する場合、派遣先への直接雇用の依頼を行う（第1号措置）など、派遣元事業所は雇用安定措置を講じることが義務付けられている。派遣先への直接雇用に希望しない場合や、直接雇用になれなかった場合でも、第2号措置により、派遣元事業所で無期雇用派遣に転換すれば同一の職場で働き続けることが可能になる。詳細は第5章で後述するが、無期雇用派遣に転換して同一の派遣先で就業するパターンが多く、これにより無期雇用派遣が増加している可能性は高い。

第2-2表 無期雇用派遣労働者数の基礎クロス集計

	2017年度(2018年報告分)無期雇用派遣労働者(%)										2018年度(2019年報告分)無期雇用派遣労働者(%)																		
	0人	1人	5人	1人	2人	3人	0人	1人	2人	3人	0人	1人	2人	3人	0人	1人	2人	3人	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	総数	平均(人)	中央値(人)		
全体	7,366	23.9	28.4	13.6	11.4	4.7	7.2	2.5	8.3	6,752	14.41	3	155	27.8	15.0	13.4	6.5	9.5	4.0	8.4	6,745	21.23	5						
労働者派遣事業開始年																													
1988年以前	1,138	21.8	18.0	12.5	13.8	5.8	12.0	6.8	9.4	1,031	27.90	7	100	17.9	13.4	15.6	9.2	15.7	9.1	9.1	1,035	42.85	12						
1999年(自由化業務解禁)～2003年	1,068	35.1	16.8	9.3	12.4	5.3	10.5	3.2	7.5	988	17.90	3	170	17.7	12.9	16.5	7.5	12.7	8.4	7.3	990	34.64	9						
2004年(製造業務解禁)～2008年	2,633	21.7	30.3	14.9	11.5	4.8	6.5	1.9	8.6	2,408	12.31	3	149	30.2	16.3	13.0	6.4	9.0	2.2	8.0	2,422	15.78	5						
2009年(リーマンショック)～2012年	946	24.0	35.5	13.3	9.8	3.7	4.2	0.7	8.7	864	7.76	2	184	35.7	14.7	11.6	3.9	5.6	1.1	9.0	861	9.72	3						
2013年(日雇派遣原則禁止)以降	1,277	22.9	35.2	14.4	9.2	3.8	4.1	0.9	9.4	1,157	8.87	2	194	31.8	14.6	11.2	4.9	6.1	1.3	10.7	1,141	11.54	4						
資本系グループ派遣会社の別																													
資本系グループ派遣会社	775	37.9	15.9	10.7	9.6	5.7	8.8	5.0	6.5	725	22.71	2	159	16.3	12.0	14.1	9.6	15.2	9.9	7.1	720	49.72	10						
上記以外	6,591	22.2	29.9	13.9	11.7	4.6	7.0	2.3	8.6	6,027	13.42	3	154	29.2	15.3	13.3	6.1	8.9	3.3	8.6	6,025	17.83	5						
主な事業																													
専門・技術系業務派遣	3,148	10.4	36.2	16.7	14.1	5.2	7.2	2.8	7.5	2,913	15.61	4	284	1,092	51.9	47.3	19.8	25.6	9.5	23.1	2,917	17.32	5						
事務系業務派遣	556	46.9	20.7	8.1	4.9	2.2	5.0	2.9	9.4	504	14.21	0	162	26.4	12.8	9.4	6.5	11.3	8.1	9.4	504	50.19	5						
製造系業務派遣	1,175	34.6	17.6	9.7	9.5	5.8	10.3	5.3	7.3	1,089	22.19	3	149	16.3	13.9	14.2	8.8	16.1	9.6	6.3	1,101	36.53	10						
販売・サービス系業務派遣	328	40.2	18.9	9.8	8.5	3.4	4.9	1.2	13.1	285	8.81	1	281	20.1	12.2	8.2	5.8	10.4	2.1	13.1	285	15.84	3						
上記以外の人材サービス事業	1,592	23.5	27.4	15.0	12.7	5.1	6.9	1.0	8.4	1,458	10.46	4	168	27.1	15.8	14.9	6.5	8.0	1.8	9.1	1,448	13.19	5						
その他	567	45.7	23.5	7.6	5.6	1.6	4.4	0.4	11.3	503	5.49	0	407	21.3	10.2	5.3	3.0	5.5	0.4	13.6	490	7.32	1						
優良派遣認定の有無																													
あり	646	24.9	18.1	10.5	8.5	5.1	9.1	10.2	13.5	559	41.16	5	104	15.2	11.3	13.0	7.1	15.8	15.0	12.2	567	75.19	14						
なし	6,720	23.8	29.4	13.8	11.7	4.6	7.0	1.8	7.8	6,193	12.00	3	160	29.0	15.3	13.4	6.4	8.9	2.9	8.1	6,178	16.28	5						
事業所の所在地																													
東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県	2,699	20.5	30.1	14.5	12.3	4.5	6.8	2.6	8.7	2,463	14.50	3	147	28.3	15.7	13.1	6.6	8.8	3.3	9.6	2,441	21.83	5						
愛知県・静岡県	761	24.2	23.0	13.4	11.6	5.1	10.4	5.0	7.4	705	25.91	4	162	22.7	13.4	13.1	5.4	14.2	7.4	7.6	703	34.55	6						
大阪府・京都府・兵庫県	944	26.4	28.6	13.4	11.0	5.0	6.0	2.3	7.3	875	12.87	3	179	29.5	14.1	13.4	6.5	8.3	3.4	7.1	877	19.94	4						
上記以外の道県	2,962	26.1	28.2	12.8	10.7	4.6	7.0	2.0	8.5	2,709	11.85	3	153	28.1	15.0	13.7	6.6	9.4	3.8	8.0	2,724	18.00	5						

※2017年度から10人以上増加している項目に編掛けをしている。

(2) 無期／有期雇用派遣労働者の有無別、事業所の割合

第 2-3 表は、派遣元事業所の派遣労働者の雇用期間の定め（有期か無期か）により、「(有期・無期雇用派遣) 両方あり」と「有期(雇用派遣)のみ」「無期(雇用派遣)のみ」の3つのパターンに分類して、その割合をみたものである。

2017年度は、「両方あり」の事業所は23.6% (n=1,737) であったのが、2018年度には32.2% (n=2,372) に大幅増加している。逆に「有期のみ」は、2017年度は18.7% (n=1,376) であったのが、10.3% (n=757) に減少している。「無期のみ」はほとんど変化はみられない。このことから、2017年度は有期雇用派遣しか在籍していなかった派遣元事業所で、2018年度から無期雇用派遣が在籍し始めたと推測される。なお、この3つのパターンは今後の分析軸として、また巻末の統計表の表側に採用している。

第 2-3 表 2017 年度、2018 年度の有期／無期雇用派遣の有無別割合表

	有期／無期雇用派遣両方あり	有期雇用派遣のみ	無期雇用派遣のみ	無回答	合計
2017年度 (n)	1,737	1,376	3,255	998	7,366
(%)	23.6	18.7	44.2	13.5	100.0
2018年度 (n)	2,372	757	3,232	1,005	7,366
(%)	32.2	10.3	43.9	13.6	100.0

2. 派遣元事業所の基礎属性

(1) 基礎属性

第 2-4 表は派遣元事業所の基礎属性を有期／無期雇用派遣労働者の有無別でみている。

派遣事業開始年をみると、製造業務が派遣労働で認められた2004年以降から、リーマンショックまでの5年間に開始した事業所は全体の35.7%を占めている。「両方あり」の事業所は比較的古くから派遣事業を開始している傾向にある。

「派遣労働者数」でみると、全体では「10人未満」の事業所が44.2%と高く、規模が大きな事業所になるほど占める割合は低くなる。「両方あり」の事業所は、他に比べると規模が大きな方へ偏っている。一方で「無期のみ」の事業所の66.3%が「10人未満」であり、かなり傾向が異なっている。

「資本系グループ派遣会社の別」をみると、派遣元事業所の10.5%が「資本系グループ派遣会社」であることがわかる。「両方あり」の派遣元事業所の中では、「資本系グループ会社」の派遣元事業所は19.3%と約9ポイント高くなる。「有期のみ」も全体の割合に

比べて高く、他方、「無期のみ」は「資本系グループ派遣会社」の割合が4.3%とかなり割合が低くなる。このことから、資本系グループ会社では、無期雇用派遣よりも有期雇用派遣を中心とした派遣事業を展開していることがうかがえる。

第2-4表 基礎属性（有期／無期雇用派遣労働者の有無別、縦計100%）

(%)

		全 体	有期・無期雇用 派遣両方あり	有期雇用派遣 のみ	無期雇用派遣 のみ
		100.0	100.0	100.0	100.0
派遣事業開始年	1998年以前	15.4	18.6	11.0	14.9
	1999年(自由化業務解禁)～2003年	14.5	23.1	20.7	8.0
	2004年(製造業務解禁)～2008年	35.7	33.9	31.3	38.0
	2009年(リーマンショック)～2012年	12.8	9.3	11.4	14.4
	2013年(日雇派遣原則禁止)以降	17.3	11.5	21.4	19.2
	無回答	4.1	3.6	4.2	5.5
派遣労働者数(2008年度)	10人未満(0は除く)	44.2	16.3	37.4	66.3
	10～29人	22.1	22.0	19.6	22.8
	30～99人	18.3	29.9	24.8	8.2
	100人以上	15.4	31.8	18.2	2.7
資本系グループ派遣会社の別	資本系グループ派遣会社	10.5	19.3	14.7	4.3
	上記以外	89.5	80.7	85.3	95.7
主な人材サービス関連事業	専門・技術系業務派遣	42.7	30.4	21.4	59.2
	事務系業務派遣	7.6	13.2	11.4	3.1
	製造系業務派遣	16.0	27.5	21.7	8.5
	販売・サービス系業務派遣	4.5	5.1	11.6	2.2
	上記以外の人材サービス業	21.6	19.8	23.4	22.0
	その他	7.7	4.0	10.6	5.1
優良派遣認定の有無	あり	8.8	13.7	6.3	5.4
	なし	91.2	86.3	93.7	94.7
事業所所在地	東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県	36.6	32.6	32.0	39.3
	愛知県・静岡県	10.3	11.0	12.7	9.9
	大阪府・京都府・兵庫県	12.8	13.0	15.1	12.4
	上記以外	40.2	43.4	40.3	38.5
事業所数	1拠点	75.3	60.3	68.0	87.5
	2～4拠点	10.6	13.7	12.0	7.3
	5～9拠点	3.7	5.6	4.2	2.0
	10～19拠点	4.1	6.0	11.2	1.4
	20拠点以上	6.3	14.4	4.5	1.8

「主な人材サービス関連事業」をみると、全体では「専門・技術系（業務派遣）」を中心に派遣事業所が 42.7%を占め、次に「上記以外の人材サービス業」¹が 21.6%、「製造系（業務派遣）」が 16.0%、「事務系（業務派遣）」が 7.6%、「販売・サービス系（業務派遣）」が 4.5%となっている。これを「有期／無期派遣労働者の有無」でみると、「無期のみ」の事業所の 59.2%が「専門・技術系」であり、全体から比べて 16.5 ポイント高い。「両方あり」の事業所でみると、「事務系」（13.2%）、「製造系」（27.5%）が、「有期のみ」の事業所では、「販売・サービス系」（11.6%）が比較的高い割合を示している。

「優良派遣認定の有無」については、全体の 8.8%の派遣事業所が取得している。なお、認定は企業単位で受け、有効期間は 3 年である。2020 年 4 月時点で 167 社が優良派遣認定を受けている。「有期／無期派遣労働者の有無」でみると「両方あり」の事業所で優良派遣認定を受けている割合が高くなっている。

「事業所の所在地」については、「東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県」が 36.6%、「愛知県・静岡県」が 10.3%、「大阪府・京都府・兵庫県」が 12.8%と、この 9 都府県で全体の約 6 割を占めており、派遣労働者の多くは大都市圏で働いていることがわかる。

「事業所数」は、同一企業内で派遣事業許可を得ている事業所数を示している。全体では「1 拠点」が 75.3%となっている。「無期のみ」の事業所の場合、「1 拠点」とする割合が 87.5%と全体に比べて 12 ポイント高くなっており、無期雇用派遣のみ行っている事業所は拠点数が少ないことが窺える。

(2) 派遣事業の種類

前に述べたように、派遣元事業所の中では「専門・技術系」を主とする割合が最も多く、約 4 割を占める。ここで派遣事業を主とする事業所の特徴をみていく（第 2-5 表）。

派遣事業開始年をみると、1998 年以前から派遣事業を行っている事業所は全体の 15.4%だが、「事務系」では 35.3%が比較的古くから派遣事業を行っている。派遣事業の開始が 2004 年から 2008 年までの事業所は全体で 35.7%を占めるが、この時期「事務系」以外での割合が最も高くなっている。また、「製造系」は、1999 年から 2008 年の派遣業務の範囲が拡大した時期に約 6 割が事業を開始している。

派遣労働者数をみると、「専門・技術系」では「10 人未満」が 51.0%と圧倒的に高い。

「専門・技術系」は「10～29 人」の階層でも 22.2%と高く、30 人未満の事業所の割合が 7 割を超えており、大多数が小規模事業所であることがわかる。一方、「事務系」は、「10 人未満」も 25.7%であるものの、「100 人以上」の大規模事業所が 34.0%と二分される傾向があり、他に比べると大規模事業所の割合が高い。「製造系」は、「30～99 人」の事業

¹ 「上記以外の人材サービス業」の内訳は「業務請負事業」、「人材紹介事業」、「外国人労働者を対象とした人材サービス事業」、「高齢者を対象とした人材サービス事業」、「クラウドソーシング事業」である。個別の集計結果については巻末の基礎集計 Q4 を参照。

所が 27.1%、「100 人以上」が 35.9%と、30 人以上の比較的規模が大きな事業所の割合が 6 割を超えている。

「資本系グループ派遣会社の別」をみると、「事務系」での割合が約 3 割となっており、他の派遣事業に比べて事務系でグループ派遣会社の割合が高い。

「有期／無期雇用派遣の有無」についてみると、「専門・技術系」では 68.4%が「無期のみ」の事業所で、「有期のみ」の事業所は極めて少ない。他方、「事務系」や「製造系」の事業所は「両方あり」が約 6 割を占めている。「販売・サービス系」の事業所は 31.3%が「有期のみ」で、他に比べて割合が高い。

「優良派遣認定の有無」についてみると、「事務系」の事業所の 24.6%が認定をうけており、「事務系」で当該認定が進んでいることがわかる。

第 2-5 表 主な派遣事業の種類（縦計 100%）

		全体	専門・技術系業務派遣	事務系業務派遣	製造系業務派遣	販売・サービス系業務派遣	上記以外の人材サービス事業	その他
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
派遣事業開始年	1998年以前	15.4	16.7	35.3	7.1	15.2	15.5	6.5
	1999年(自由化業務解禁)～2003年	14.5	8.9	20.1	24.9	14.6	15.9	14.5
	2004年(製造業務解禁)～2008年	35.7	36.0	25.9	39.2	33.5	36.1	37.2
	2009年(リーマンショック)～2012年	12.8	13.8	8.3	10.1	16.2	12.1	17.6
	2013年(日雇派遣原則禁止)以降	17.3	19.3	7.9	15.5	18.6	16.4	21.7
	無回答	4.1	5.4	2.5	3.2	1.8	4.0	2.5
派遣労働者数(2018年度)	10人未満(Oは除く)	38.2	51.0	25.7	14.7	24.4	40.0	31.0
	10～29人	19.1	22.2	12.1	15.0	14.9	22.0	11.3
	30～99人	15.8	11.0	18.0	27.1	23.5	16.5	10.1
	100人以上	13.3	4.6	34.0	35.9	22.9	6.7	7.4
	無回答	13.6	11.2	10.3	7.2	14.3	14.8	40.2
資本系グループ派遣会社の別	資本系グループ派遣会社	10.5	7.2	29.7	13.0	13.1	8.8	8.6
	上記以外	89.5	92.9	70.3	87.0	86.9	91.2	91.4
有期／無期雇用派遣の有無	有期・無期雇用派遣両方あり	37.3	25.8	62.9	59.8	43.4	34.6	28.0
	有期雇用派遣のみ	11.9	5.8	17.2	15.0	31.3	13.0	23.6
	無期雇用派遣のみ	50.8	68.4	19.8	25.1	25.3	52.4	48.4
優良派遣認定の有無	あり	8.8	7.1	24.6	11.6	9.2	6.0	4.2
	なし	91.2	92.9	75.4	88.4	90.9	94.0	95.8
事業所所在地	東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県	36.6	42.7	36.3	15.8	37.8	39.8	37.2
	愛知県・静岡県	10.3	9.0	10.4	15.2	11.0	10.1	8.1
	大阪府・京都府・兵庫県	12.8	12.8	12.8	9.8	17.7	13.3	15.2
	上記以外	40.2	35.6	40.5	59.2	33.5	36.9	39.5
事業所数	1拠点	75.3	83.7	57.4	62.3	68.9	73.1	83.3
	2～4拠点	10.6	10.5	11.0	10.9	11.0	11.4	7.2
	5～9拠点	3.7	2.6	8.1	3.7	5.2	4.3	3.7
	10～19拠点	4.1	2.0	6.7	7.2	11.3	3.8	4.2
	20拠点以上	6.3	1.2	16.9	16.0	3.7	7.5	1.6

「事業所所在地」は、「製造系」については6割が「上記以外」、つまり大都市がある9都府県以外に存在している。都市部以外では「製造系」の派遣事業が中心であることがわかる。

「事業所数」をみると、「専門・技術系」では「1拠点」が8割を超えている。「20拠点以上」と、比較的拠点数が多い派遣事業は、「事務系」(16.9%)と「製造系」(16.0%)である。

(3) 派遣事業の組み合わせ

当調査では、派遣元事業所での人材サービス事業について、派遣労働者数が多い順から3つ聞いている。第2-6表は、第1位(主な事業)から第3位までの事業の割合を示している。先に述べたように、「主な事業」では「専門・技術系」の事業所が4割以上を占めかなり多い。

第2-6表 派遣事業の種類別割合

	総数	専門・技術系業務派遣	事務系業務派遣	製造系業務派遣	販売・サービス系業務派遣	日雇い等のスポット派遣	業務請負事業	人材紹介事業	外国人労働者を対象とした人材サービス事業	高齢者を対象とした人材サービス事業	クラウドソーシング事業	その他	他の事業はない
1位(主な事業)	7,366	42.7	7.6	16.0	4.0	0.5	18.6	1.8	0.7	0.6	0.0	7.7	-
2位	7,366	12.6	10.3	6.4	3.6	0.7	11.5	2.7	0.5	0.4	0.1	4.3	47.0
3位	7,366	3.9	6.2	1.9	4.4	0.7	2.5	4.8	0.5	0.5	0.2	4.5	70.0

第2-7表は、第1位から第3位までの人材サービス事業の組み合わせの割合を示している。「主な事業」で、「専門・技術系」「事務系」「製造系」「販売・サービス系」を選択した事業所は、第2位と第3位に何を選擇しているのだろうか。なお、ここでは第2位と第3位は順不同の組み合わせでみている。

主な事業が「専門・技術系」の事業所については、第2位、第3位の事業の組み合わせが「他の事業はない」であり、71.0%を占め、最も多い。組み合わせで2番目に多いのは、「業務請負(事業)」と「他の事業はない」、3番目は「事務系」と「他の事業はない」、4番目は「事務系」と「業務請負」で、ここまでは「他の事業はない」、「業務請負」、「事務系」の3種類の組み合わせ違いとなっていて、割合は88.3%を占めている。

続いて、主な事業が「事務系」について、その第2位、3位の事業の組み合わせを見ていく。最も多い組み合わせだったのは「他の事業はない」「他の事業はない」で、31.8%であった。これは、「専門・技術系」と同じ組み合わせだが、割合はかなり低い。つまり「事務系」以外の何らかの人材サービス事業を平行して行っている事業所が多いということである。2番目に多い組み合わせは「専門・技術系」「販売・サービス系」、3番目は「製造系」「販売・サービス系」、4番目は「業務請負」「人材紹介(事業)」となっている。ここまでで多岐にわたる事業の組み合わせが出てきているが、割合は55.1%と過半数を少し超える程度である。10番目までの組み合わせの合計でも約8割であり、人材サービス事業の組み合わせがかなり多様であることがわかる。

次に、主な事業が「製造系」について、組み合わせが最も多いのは「他の事業はない」「他の事業はない」で29.8%で3割に満たない。2番目に多い組み合わせは「事務系」「販売・サービス系」、3番目は「専門・技術系」「業務請負」、4番目は「専門・技術系」「事務系」となっていて、ここまでで54.9%、10番目まで合わせても8割程度に止まる。

最後に、主な事業が「販売・サービス系」についてみると、最も多い組み合わせは他と同じで「他の事業はない」「他の事業はない」の組み合わせになっている。2番目は「業務請負」「人材紹介」、3番目は「事務系」「他の事業はない」、4番目は「事務系」「業務請負」である。「販売・サービス系」を主とする事業所は、「専門・技術系」や「製造系」ではなく、「事務系」との組み合わせになる傾向がみられる。なお、4番目までで58.3%、10番目までで85%程度となっている。

以上のことから、「専門・技術系」とそれ以外の事業所では、かなり傾向が異なることがわかる。「専門・技術系」は基本的には当該事業分野のみ、広がったとしても限定的であるのに対し、後者は人材サービス分野で多様な事業展開を行っている。ちなみに、「事務系」は「製造系」や「販売・サービス系」とも親和性があるが、「販売・サービス系」は「専門・技術系」や「製造系」とは親和性は薄い傾向がみられる。

第2-7表 人材サービス事業の組合せ

<主な事業> 専門・技術系業務派遣 n= 3,148

順位	2位と3位の組み合わせ		度数	%
1	他の事業はない	他の事業はない	2,234	71.0
2	業務請負事業	他の事業はない	283	9.0
3	事務系業務派遣	他の事業はない	188	6.0
4	事務系業務派遣	業務請負事業	72	2.3
5	人材紹介事業	他の事業はない	46	1.5
6	事務系業務派遣	製造系業務派遣	38	1.2
7	事務系業務派遣	人材紹介事業	37	1.2
8	業務請負事業	その他	36	1.1
9	製造系業務派遣	他の事業はない	33	1.0
10	製造系業務派遣	業務請負事業	28	0.9
	その他		153	4.9

<主な事業> 製造系業務派遣 n= 1,175

順位	2位と3位の組み合わせ		度数	%
1	他の事業はない	他の事業はない	350	29.8
2	事務系業務派遣	販売・サービス系業務派遣	139	11.8
3	専門・技術系業務派遣	業務請負事業	80	6.8
4	専門・技術系業務派遣	事務系業務派遣	76	6.5
5	事務系業務派遣	業務請負事業	71	6.0
6	事務系業務派遣	他の事業はない	64	5.4
7	業務請負事業	他の事業はない	63	5.4
8	業務請負事業	人材紹介事業	39	3.3
9	事務系業務派遣	人材紹介事業	37	3.1
10	販売・サービス系業務派遣	業務請負事業	29	2.5
	その他		227	19.3

<主な事業> 事務系業務派遣 n= 556

順位	2位と3位の組み合わせ		度数	%
1	他の事業はない	他の事業はない	177	31.8
2	専門・技術系業務派遣	販売・サービス系業務派遣	58	10.4
3	製造系業務派遣	販売・サービス系業務派遣	39	7.0
4	業務請負事業	人材紹介事業	33	5.9
5	専門・技術系業務派遣	他の事業はない	30	5.4
6	製造系業務派遣	業務請負事業	25	4.5
7	専門・技術系業務派遣	業務請負事業	23	4.1
8	人材紹介事業	他の事業はない	20	3.6
9	専門・技術系業務派遣	製造系業務派遣	17	3.1
10	専門・技術系業務派遣	人材紹介事業	15	2.7
10	販売・サービス系業務派遣	人材紹介事業	15	2.7
	その他		104	18.7

<主な事業> 販売・サービス系業務派遣 n= 295

順位	2位と3位の組み合わせ		度数	%
1	他の事業はない	他の事業はない	97	32.9
2	業務請負事業	人材紹介事業	26	8.8
3	事務系業務派遣	他の事業はない	25	8.5
4	事務系業務派遣	業務請負事業	24	8.1
5	専門・技術系業務派遣	事務系業務派遣	13	4.4
5	事務系業務派遣	製造系業務派遣	13	4.4
6	事務系業務派遣	人材紹介事業	10	3.4
6	製造系業務派遣	他の事業はない	10	3.4
7	人材紹介事業	他の事業はない	9	3.1
8	専門・技術系業務派遣	その他	8	2.7
8	専門・技術系業務派遣	他の事業はない	8	2.7
8	業務請負事業	他の事業はない	8	2.7
	その他		44	14.9

(4) 売上・純利益

派遣元事業所の2017年度と2018年度の労働者派遣事業における売上高を第2-8表に示した。階層別でみた割合のピークは、両年度ともに「1千万～4,999万円」にあり、2017年度は27.0%、2018年度は26.2%とほぼ横ばいとなっている。ただし、2017年度と2018年度の割合を比べると、上の階層では割合が少しずつ高くなっており、増収傾向にある

第2-10表 売上高と純利益の対前年増減

		売上高			純利益		
		2017年 平均値 (万円)A	2018年 平均値 (万円)B	対前年比率 (B/A) 注1)	2017年 平均値 (万円)C	2018年 平均値 (万円)D	対前年比率 (D/C) 注2)
全体		20,334.59	23,321.99	1.147	969.76	987.79	1.019
労働者派遣事業 開始年	1998年以前	45,261.55	51,223.46	1.132	2,204.25	2,205.88	1.001
	1999年(自由化業務解禁)～2003年	35,894.09	42,110.94	1.173	1,207.45	1,607.55	1.331
	2004年(製造業務解禁)～2008年	13,333.63	14,919.24	1.119	755.40	708.79	0.938
	2009年(リーマンショック)～2012年	11,213.21	12,126.89	1.081	983.12	941.15	0.957
	2013年(日雇派遣原則禁止)以降	8,301.58	10,226.68	1.232	514.33	441.60	0.859
派遣労働者数 (2018年度)	10人未満(0は除く)	2,354.27	2,240.50	0.952	415.63	370.99	0.893
	10～29人	9,012.57	9,526.45	1.057	848.66	874.86	1.031
	30～99人	22,397.75	24,258.76	1.083	1,349.23	1,268.36	0.940
	100人以上	93,905.75	109,112.71	1.162	3,973.11	4,234.17	1.066
有期／無期派遣 労働者の有無 (2018年度)	有期・無期雇用派遣両方あり	41,118.76	47,138.96	1.146	1,940.99	2,074.77	1.069
	有期雇用派遣のみ	15,445.11	17,193.96	1.113	1,010.24	877.51	0.869
	無期雇用派遣のみ	9,486.92	10,091.88	1.064	544.97	489.73	0.899
資本系グループ 派遣会社の別	資本系グループ派遣会社	43,824.68	49,086.77	1.120	1,450.69	1,565.43	1.079
	上記以外	17,510.23	20,226.68	1.155	915.91	923.48	1.008
主な事業	専門・技術系業務派遣	14,074.20	15,530.97	1.104	875.13	883.89	1.010
	事務系業務派遣	54,440.83	64,624.32	1.187	1,559.48	1,718.16	1.102
	製造系業務派遣	36,955.67	42,760.74	1.157	1,407.43	1,358.79	0.965
	販売・サービス系業務派遣	24,894.26	27,772.62	1.116	1,307.45	1,232.33	0.943
	上記以外の人材サービス事業	10,214.46	11,877.56	1.163	795.48	808.77	1.017
	その他	8,377.68	8,986.08	1.073	458.82	570.72	1.244
取引先事業所数	1事業所(0は除く)	5,102.28	5,393.37	1.057	559.17	374.48	0.670
	2～9事業所	10,113.18	10,916.99	1.079	899.44	828.94	0.922
	10～29事業所	31,622.28	36,085.45	1.141	1,629.87	1,813.15	1.112
	30事業所以上	94,023.90	108,704.45	1.156	3,393.59	4,046.48	1.192
優良派遣認定の 有無	あり	72,501.89	83,597.08	1.153	2,530.25	2,969.25	1.174
	なし	15,895.84	18,164.47	1.143	858.53	845.42	0.985
事業所の所在地	東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県	20,036.80	24,081.43	1.202	962.19	994.47	1.034
	愛知県・静岡県	29,515.78	32,916.53	1.115	1,246.09	1,053.99	0.846
	大阪府・京都府・兵庫県	20,253.18	21,837.43	1.078	1,174.78	1,134.16	0.965
	上記以外の道県	18,285.70	20,700.95	1.132	840.37	917.67	1.092

注1)1.15以上に網がけしている。

注2)1.05以上に網がけしている。

網がけした項目をみると、売上高と純利益の増加率が高い項目が多く共通していることがわかる。すなわち、「労働者派遣事業開始年」が「1999年(自由化業務解禁)～2003年」(売上高対前年比1.173、純利益対前年比1.331)、派遣労働者数が「100人以上」(売上高対前年比1.162、純利益対前年比1.066)、「有期／無期派遣の有無」が「両方あり」の事業所(売上高対前年比1.146、純利益対前年比1.069)、主な派遣事業が「事務系」(売上高対前年比1.187、純利益対前年比1.102)、取引先事業所数が「30事業所以上」(売上高対前年比1.156、純利益対前年比1.192)、「優良派遣認定の有無」が「あり」(売上高対前年比1.153、純利益対前年比1.174)である。

これらのことから、2017年度から2018年度にかけて増収増益であった派遣元事業所は、2000年初頭に派遣事業を開始し、比較的大きな派遣事業所、また、有期・無期派遣労働者を両方雇用していること、優良認定を取得していることも増収増益に関係しているようにみえる。ただし、これらは事務系派遣の事業所の特徴と重なっていることから、これらの要素が単独で増収増益に影響を与えている可能性については、さらなる分析が必要と思われる。

(5) マージン率

ここでいうマージン率とは、派遣料金平均額(A)と派遣労働者の賃金平均額(B)の差額の、派遣料金平均額(A)に占める割合である((A-B)/A×100)。派遣法では、派遣元にマージン率の公開を求めており、3割程度が一般的である。

第2-11表からマージン率をみると、全体では「30～35%未満」が21.7%で階層別のピークの割合になっている。全体の平均値は30.13(%)、中央値は30(%)である。ここからも、マージン率の中心は「30%」であることがわかる。ただし、クロス集計をみると、属性によって多少異なってくる。

第2-11表 マージン率

Q9 貴事業所の派遣料金に占めるマージン率はどれくらいですか。

回答対象:2018年度の取引先があった事業所(Q6取引先事業所数が1事業所以上)

(%)

	総 数	5 % 未 満	5 % 未 満	1 0 % 未 満	1 5 % 未 満	2 0 % 未 満	2 5 % 未 満	3 0 % 未 満	3 5 % 未 満	4 0 % 未 満	4 5 % 未 満	5 0 % 以 上	無 回 答	総 数	平 均 (%)	標 準 偏 差	中 央 値 (%)
全 体	6,434	1.6	1.2	3.0	4.0	10.9	19.3	21.7	14.9	7.2	3.5	2.8	10.0	5,794	30.13	10.09	30
派遣労働者数(2018年度)																	
10人未満(Oは除く)	2,576	2.5	1.9	4.6	5.4	9.2	13.7	19.4	16.3	8.0	4.0	4.7	10.5	2,306	30.13	11.89	30
10～29人	1,371	1.0	1.0	2.2	3.4	11.2	17.9	20.2	17.0	9.9	5.0	2.7	8.5	1,255	31.39	9.72	31
30～99人	1,144	0.8	0.6	1.9	3.9	13.5	27.3	25.6	11.9	6.1	2.5	1.3	4.7	1,090	29.56	8.16	29
100人以上	970	0.2	0.4	1.4	2.0	13.9	29.1	28.4	14.9	3.3	2.3	0.7	3.5	936	29.79	6.90	30
有期/無期派遣労働者の有無(2018年度)																	
有期・無期雇用派遣両方あり	2,325	1.0	0.8	2.0	3.6	13.1	23.9	25.3	15.7	5.6	2.3	1.6	5.2	2,205	29.88	8.53	30
有期雇用派遣のみ	706	1.8	1.0	4.7	5.1	15.2	28.5	25.5	8.1	2.8	0.6	1.3	5.5	667	27.03	8.40	28
無期雇用派遣のみ	3,030	1.8	1.6	3.4	4.3	8.8	14.4	19.1	16.9	9.6	5.4	4.4	10.4	2,715	31.33	11.28	32
主な事業																	
専門・技術系業務派遣	2,797	1.6	1.6	3.1	4.0	8.3	12.8	18.3	18.7	10.1	5.6	4.2	11.6	2,473	31.79	11.21	33
事務系業務派遣	520	2.1	1.0	2.9	3.7	15.4	25.2	26.9	12.5	2.7	0.8	0.8	6.2	488	27.91	8.37	29
製造系業務派遣	1,121	0.8	0.2	2.2	3.3	11.3	29.3	29.7	11.0	2.4	0.9	0.7	8.2	1,029	28.88	7.23	29
販売・サービス系業務派遣	295	1.4	1.4	3.7	7.5	12.5	31.2	23.7	6.8	2.0	0.3	0.7	8.8	269	26.55	7.98	28
上記以外の人材サービス事業	1,369	1.7	1.1	3.0	4.3	12.4	19.0	19.7	14.0	8.6	3.7	2.8	9.9	1,233	30.04	10.14	30
その他	332	2.7	1.5	3.9	3.3	16.0	21.7	22.3	10.8	4.8	0.9	3.0	9.0	302	27.95	10.28	28
取引先事業所数																	
1事業所(Oは除く)	1,745	3.3	2.1	5.1	5.2	10.1	14.6	19.0	14.6	6.3	2.8	4.4	12.6	1,526	28.87	12.15	30
2～9事業所	2,825	1.2	1.3	3.0	4.1	10.8	16.5	19.3	16.4	9.0	4.7	3.0	10.8	2,521	30.90	10.32	31
10～29事業所	1,056	0.8	0.1	0.8	4.1	11.9	26.3	25.7	11.8	6.6	2.8	1.3	7.9	973	30.11	7.84	30
30事業所以上	808	0.3	0.3	1.1	1.4	11.1	30.2	30.8	14.5	3.6	2.0	0.6	4.2	774	30.14	6.49	30

※分布のピークに網掛けしている。

マージン率が高い方に階層がシフトしているのは、派遣労働者数が少ない事業所や、無期雇用派遣労働者のみの事業所、専門・技術系派遣を主とする事業所、1拠点のみで派遣事業を行っている事業所などである。少数で技術を高く売る形態の派遣事業の場合には、マージン率は高くなる。一方で、定型的な仕事にたくさんの労働者を派遣する場合には、マージン率を低く抑えてもビジネスモデルとして成り立つことになる。

マージン率の公開は、マージンが派遣労働者の賃金を圧迫していないということを示すことによって自浄作用を促すことにもなる。ただし、その多少によってすぐさまその事業所の良し悪しにつながるものでもないことにも留意が必要である。

3. 取引している派遣先事業所の特徴

(1) 取引先事業所数

ここからは、取引している派遣先事業所についてみていく。

まず、取引している派遣先事業所の数は、階層別にみると「2～4事業所」に割合のピークがある（第2-12表）。僅差で「1事業所」になっており、また中央値も3事業所であることから、全体的には派遣先1～4事業所と取引している派遣元事業所が多いことがわかる。

次にクロス集計から詳細をみていくと、項目によって大きく差がある。

派遣事業開始年でみると、「1999～2003年」に開始した派遣元事業所で取引先数が多く「10～29事業所」が20.5%、「50事業所以上」も15%となっている。派遣開始年が浅い派遣元事業所ほど取引先数は少ない。

次に派遣労働者数についてみると、当たり前ではあるが、人数が多くなるほど取引先数も多くなるという関係がみられる。派遣労働者が「10人未満」の派遣元事業所では、派遣先が4事業所までが8割超を占める。「100人以上」の派遣元事業所では「50事業所以上」の割合が40.5%と高く、「10～29事業所」の割合も25.7%ある。中央値は38事業所となっている。

「有期／無期派遣労働者の有無」についてみると、「両方あり」の事業所は比較的取引先事業所数が多い。「無期のみ」の事業所は「1事業所」が37.1%、「2～4事業所」が35.1%と7割が派遣先が4事業所以内と少ない傾向にある。

「資本系グループ派遣会社の別」でみると、「グループ派遣会社」の方が取引先数が多い。平均値でも61.13と「上記以外」とはかなり差があるが、標準偏差が大きくかなりばらつきがある。中央値でみると「グループ派遣会社」の取引先数は7事業所、それ以外の事業所は3事業所となっている。

第 2-12 表 取引先事業所数

Q6 貴事業所の取引先の派遣先事業所数(8月末現在)をお答えください。実績がない場合には「0」をご記入ください。

	(%)										総 数	平 均 (事 業 所)	標 準 偏 差	中 央 値 (事 業 所)
	0 事 業 所	1 事 業 所	2 ~ 4 事 業 所	5 ~ 9 事 業 所	1 0 ~ 2 9 事 業 所	3 0 ~ 4 9 事 業 所	5 0 事 業 所 以 上	無 回 答						
全 体	7,366	11.5	23.7	24.7	13.7	14.3	4.2	6.7	1.2	7,279	18.70	123.35	3	
労働者派遣事業開始年														
1998年以前	1,138	6.4	11.2	23.8	16.6	19.4	6.5	14.1	2.0	1,115	33.82	140.31	6	
1999年(自由化業務解禁)~2003年	1,068	6.7	12.8	18.4	16.0	20.5	9.3	15.0	1.4	1,053	51.32	280.14	7	
2004年(製造業務解禁)~2008年	2,633	12.2	26.2	26.1	13.6	13.5	3.3	4.1	0.9	2,609	9.71	26.38	2	
2009年(リーマンショック)~2012年	946	17.8	31.4	23.9	10.4	10.5	2.4	3.0	0.7	939	7.48	20.31	2	
2013年(日雇派遣原則禁止)以降	1,277	15.3	30.0	26.6	12.1	10.7	1.8	2.5	1.1	1,263	7.35	32.20	2	
派遣労働者数(2018年度)														
10人未満(0は除く)	2,813	7.9	46.6	38.0	6.1	0.7	0.0	0.1	0.5	2,799	2.11	7.44	1	
10~29人	1,407	2.2	13.9	34.5	33.8	14.4	0.4	0.3	0.4	1,402	5.76	6.58	4	
30~99人	1,161	1.0	6.7	12.1	20.3	45.0	9.7	4.7	0.5	1,155	19.34	36.61	12	
100人以上	980	0.6	3.6	3.4	7.8	25.7	18.1	40.5	0.4	976	88.19	208.90	38	
有期/無期派遣労働者の有無(2018年度)														
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	1.4	10.4	19.2	18.6	26.1	8.9	14.8	0.6	2,359	37.72	134.78	10	
有期雇用派遣のみ	757	6.1	22.9	18.4	10.2	23.0	7.8	11.1	0.7	752	24.88	70.22	5	
無期雇用派遣のみ	3,232	5.9	37.1	35.1	13.6	6.3	0.9	0.8	0.3	3,221	4.57	24.87	2	
資本系グループ派遣会社の別														
資本系グループ派遣会社	775	5.7	13.2	20.4	16.3	20.1	6.5	16.8	1.2	766	61.13	327.39	7	
上記以外	6,591	12.2	24.9	25.2	13.4	13.7	4.0	5.6	1.2	6,513	13.71	64.51	3	
主な事業														
専門・技術系業務派遣	3,148	10.3	30.5	30.1	14.8	9.1	1.9	2.5	0.8	3,122	7.69	32.31	2	
事務系業務派遣	556	3.6	18.5	15.8	8.8	17.1	7.6	25.7	2.9	540	90.31	416.52	11	
製造系業務派遣	1,175	3.4	14.9	16.2	12.3	27.5	11.2	13.5	1.2	1,161	28.17	65.01	11	
販売・サービス系業務派遣	328	6.1	17.4	15.6	12.5	22.9	7.6	14.0	4.0	315	24.55	45.54	7	
上記以外の人材サービス事業	1,592	13.4	20.7	28.7	17.2	14.8	2.6	2.0	0.6	1,583	8.44	31.36	3	
その他	567	39.9	21.0	15.3	6.0	7.4	2.1	6.7	1.6	558	17.10	76.40	1	

※分布のピークに網掛けしている。

「主な事業」から派遣事業との関係を見ると、取引先数の差がよく表れている。「専門・技術系」では取引先数は少なく、約6割が4事業所以内となっている。中央値も2事業所である。「事務系」はピークが2つに分かれており、4事業所以内が約3割、「50事業所以上」が25.7%となっている。平均は90.31事業所とかなり大きいですが、標準偏差をみるとばらつきがかなり大きく、中央値は11事業所と中間に落ち着いている。「製造系」は「10~29事業所」(27.5%)がピークになっている。平均値は28.17事業所、中央値は11事業所である。「販売・サービス系」は「製造系」と似た分布だが、中央値が7事業所と「製造系」よりも少ない。

(2) 取引している派遣先の規模

第2-13表は、取引先である派遣先の従業員規模を示している。派遣労働を利用する企業は、中小企業よりも大企業の傾向があることは知られているが、派遣元事業所の属性からみたときに差はあるのかをみていく。

全体でみると、最も割合が大きいのは、従業員規模が「5,000人以上」の派遣先が25.1%、次に「1,000人～4,999人」が21.7%で続く。従業員規模1,000人以上の派遣先の割合が半数近くである。

派遣事業開始年でみると、「1998年以前」に派遣事業を開始した古参の派遣会社では、「5,000人以上」の大企業が取引先である割合が36.9%と他よりも10ポイント以上高くなっている。

第2-13表 取引先事業所（派遣先）の規模

回答対象: 2018年度の取引先があった事業所 (Q6取引先事業所数が1事業所以上)		(%)						
		総 数	1 5 2 9 人	3 5 9 人	1 5 2 9 人	3 5 9 人	1 5 4 9 人	5 9 9 人
全体		6,434	13.7	10.2	12.7	16.7	21.7	25.1
労働者派遣事業 開始年	1998年以前	1,042	9.0	8.0	9.7	15.2	21.3	36.9
	1999年(自由化業務解禁)～2003年	982	12.7	14.2	15.4	18.6	19.7	19.5
	2004年(製造業務解禁)～2008年	2,287	13.3	9.9	12.6	16.9	22.0	25.3
	2009年(リーマンショック)～2012年	771	16.9	9.0	14.9	17.8	21.9	19.6
	2013年(日雇派遣原則禁止)以降	1,068	16.5	11.1	11.9	14.8	23.4	22.3
派遣労働者数 (2018年度)	10人未満(0は除く)	2,576	14.1	6.8	12.2	17.7	24.4	24.9
	10～29人	1,371	13.1	5.8	11.9	15.9	23.1	30.1
	30～99人	1,144	17.7	14.3	11.9	14.3	19.2	22.6
	100人以上	970	7.8	19.0	15.1	19.2	15.9	23.1
有期/無期派遣 労働者の有無 (2018年度)	有期・無期雇用派遣両方あり	2,325	13.0	12.3	14.0	16.2	20.3	24.1
	有期雇用派遣のみ	706	19.1	15.3	16.7	22.4	16.3	10.2
	無期雇用派遣のみ	3,030	12.7	6.9	10.4	16.1	24.1	29.8
資本系グループ派 遣会社の別	資本系グループ派遣会社	722	12.5	10.4	10.3	22.3	23.1	21.5
	上記以外	5,712	13.8	10.2	13.0	16.0	21.5	25.6
主な事業	専門・技術系業務派遣	2,797	11.2	6.0	9.1	14.8	25.9	33.0
	事務系業務派遣	520	12.9	10.0	15.4	18.5	18.5	24.8
	製造系業務派遣	1,121	18.6	17.3	19.6	19.7	14.1	10.7
	販売・サービス系業務派遣	295	21.7	14.9	11.5	19.0	19.0	13.9
	上記以外の人材サービス事業	1,369	12.5	10.0	12.6	16.8	22.0	26.1
	その他	332	16.6	18.1	16.6	16.9	18.4	13.6

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

派遣労働者数からみると、派遣労働者数が「10人未満」の小規模事業所は「1,000～4,999人」の比較的大きな派遣先との取引の割合が高い。一方、比較的大きな「100人以上」の派遣元は「30～99人」の小～中規模派遣先の割合が他よりも高い。

「有期／無期派遣労働者の有無」についてみると、「有期のみ」の事業所は「30～99人」の小～中規模派遣先の割合が「無期のみ」に比べ高い。一方、「無期のみ」の事業所は「5,000人以上」の大規模派遣先が29.8%と「有期のみ」に比べて19ポイント以上高くなっている。

「主な事業」から派遣事業との関係を見ると、「専門・技術系」では「1,000～4,999人」「5,000人以上」の大規模派遣先が約6割を占めており、他と傾向が異なることがわかる。「事務系」も比較的大規模派遣先にピークがシフトしているが、「専門・技術系」ほどではない。「製造系」は「100～299人」「300～999人」の中規模派遣先で割合が高くなっている。「販売・サービス系」は「1～29人」(21.7%)にピークがあり、「30～99人」の割合も他よりも高い。どちらかといえば小規模派遣先を取引先としている傾向がある。

(3) 取引している派遣先事業所の業種

調査では派遣先の取引先事業所の業種を売上の多い順に1位から3位までを聞いている(第2-14表)。

第1位は「製造業」で34.4%、次に「情報通信業」25.8%、その次はかなり割合が減って「その他サービス業」で9.9%となっている。第2位は「他の業種とは取引をしていない」割合が61.2%、次に「その他サービス業」が7.7%、「製造業」が6.4%となっている。第3位は「他の業種とは取引をしていない」割合が78.3%と高く、次に「その他サービス業」が6.5%となっている。

第2-14表 取引先事業所(派遣先)の業種

回答対象:2018年度の取引先があった事業所(Q6取引先事業所数が1事業所以上)

		総 数	建 設 業	製 造 業	情 報 通 信 業	運 輸 業	卸 売 ・ 小 売 業	金 融 ・ 保 険 業	飲 食 店 ・ 宿 泊 業	医 療 ・ 福 祉	そ の 他 サ ー ビ ス 業	官 公 庁 ・ 公 的 機 関	そ の 他	し て い な い 業 種 と は 取 引 を
1位	(n) (%)	6,434 100.0	601 9.3	2,216 34.4	1,661 25.8	287 4.5	153 2.4	109 1.7	40 0.6	183 2.8	638 9.9	125 1.9	421 6.5	— —
2位	(n) (%)	6,434 100.0	120 1.9	414 6.4	389 6.1	362 5.6	182 2.8	84 1.3	45 0.7	122 1.9	449 7.0	90 1.4	238 3.7	3,939 61.2
3位	(n) (%)	6,434 100.0	37 0.6	114 1.8	144 2.2	94 1.5	154 2.4	43 0.7	33 0.5	76 1.2	415 6.5	91 1.4	198 3.1	5,035 78.3
合計 (「他の業種とは取引 をしていないを除く」)		10,328 100.0	758 7.3	2,744 26.6	2,194 21.2	743 7.2	489 4.7	236 2.3	118 1.1	381 3.7	1,502 14.5	306 3.0	857 8.3	— —

取引先の業種の第1～3位の合計で割合をみると、「製造業」が26.6%、「情報通信業」が21.2%、「その他サービス業」が14.5%となっている。この割合を「経済センサス（平成28年、総務省）」の産業割合と比較してみる。「経済センサス」の売上高割合をみると、「卸売業，小売業」が全産業の30.8%と最も多く、次いで「製造業」が24.4%、「金融業，保険業」が7.7%となっている。サービス業²は12.2%である。企業等数をみると、「卸売業，小売業」が21.8%と最も多く、次いで「宿泊業，飲食サービス業」が13.3%、「建設業」が11.2%となっている。サービス業は31.7%である。以上のことから、労働者派遣事業で取引の中心となっている産業には偏りがあり、派遣労働が浸透している産業とそうでない産業があることがわかる。それは「卸売業，小売業」が、極端に割合が低かったり、「情報通信業」の割合がかなり高かったりすることに特徴が表れている。

取引先の業種（第1位）を派遣元事業所の基礎属性でクロス集計したものを第2-15表に示している。

第2-15表 取引先事業所（派遣先）の業種の傾向

回答対象：2018年度の取引先があった事業所（Q6取引先事業所数が1事業所以上）		（%）											
		総数	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	その他サービス業	官公庁・公的機関	その他
全体		6,434	9.3	34.4	25.8	4.5	2.4	1.7	0.6	2.8	9.9	1.9	6.5
労働者派遣事業開始年	1998年以前	1,042	4.3	33.6	28.0	3.7	3.5	4.5	0.2	2.6	9.8	3.7	6.1
	1999年（自由化業務解禁）～2003年	982	5.1	45.4	16.5	5.8	2.9	2.2	0.9	4.2	10.3	1.6	5.1
	2004年（製造業務解禁）～2008年	2,287	10.1	37.3	25.1	4.3	2.2	0.9	0.5	1.9	9.2	1.4	6.9
	2009年（リーマンショック）～2012年	771	14.1	26.2	29.8	3.8	2.1	0.8	0.7	3.4	12.1	1.0	6.1
	2013年（日雇派遣原則禁止）以降	1,068	11.7	27.4	28.7	4.6	1.6	0.8	1.1	3.9	9.6	2.3	8.3
派遣労働者数（2018年度）	10人未満（0は除く）	2,576	15.4	24.1	32.3	3.1	1.6	0.9	0.5	1.7	10.8	2.1	7.5
	10～29人	1,371	7.4	28.4	34.9	4.4	2.0	1.8	0.6	2.5	10.1	2.2	5.8
	30～99人	1,144	4.1	45.6	15.6	5.8	3.2	1.7	1.1	5.2	8.9	2.5	6.4
	100人以上	970	2.4	58.1	6.7	6.7	4.2	3.8	0.3	3.2	8.0	0.7	5.8
有期／無期派遣労働者の有無（2018年度）	有期・無期雇用派遣両方あり	2,325	6.9	44.3	17.4	5.8	2.2	2.8	0.5	2.8	9.5	1.6	6.2
	有期雇用派遣のみ	706	6.9	33.6	7.8	6.9	8.9	1.3	1.8	9.9	13.0	3.5	6.2
	無期雇用派遣のみ	3,030	11.9	27.3	36.1	2.8	1.0	1.0	0.4	1.1	9.4	1.9	7.0
資本系グループ派遣会社の別	資本系グループ派遣会社	722	7.2	41.0	10.0	7.8	2.9	6.0	0.4	2.8	13.2	1.5	7.3
	上記以外	5,712	9.6	33.6	27.8	4.0	2.3	1.2	0.7	2.9	9.5	2.0	6.4
主な事業	専門・技術系業務派遣	2,797	③ 16.4	② 21.2	① 39.2	1.1	0.6	1.1	0.0	1.6	10.1	1.4	7.3
	事務系業務派遣	520	7.9	① 20.8	③ 13.3	6.9	2.9	10.4	0.2	4.6	② 19.0	4.6	9.4
	製造系業務派遣	1,121	1.2	① 93.4	0.7	3.0	0.3	0.1	0.2	0.5	-	-	0.6
	販売・サービス系業務派遣	295	1.4	5.4	10.2	③ 10.5	② 25.8	0.7	7.8	6.1	① 26.1	0.7	5.4
	上記以外の人材サービス事業	1,369	4.2	② 30.1	① 30.3	6.8	2.7	1.5	0.9	4.1	10.5	4.0	4.9
	その他	332	8.1	12.1	② 13.0	① 18.7	1.8	-	0.3	10.5	10.5	1.8	23.2

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。「主な事業」の①～③は順位を記している。

² ここでは、「不動産業，物品賃貸業」、「学術研究，専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業，娯楽業」、「教育，学習支援業」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の合計とする。

この表で特徴的な差がみえる項目について言及すると、まず派遣労働者数で「10人未満」「10～29人」の小規模事業所は「情報通信業」を派遣先とする傾向がみられ、他方「100人以上」の大規模事業所は「製造業」を派遣先にする傾向がみられる。

「有期／無期派遣労働者の有無」についてみると、「両方あり」の事業所は「製造業」が44.3%と高く、「無期のみ」の事業所は「情報通信業」が36.1%と「両方あり」に比べて約19ポイント、「有期のみ」に比べて約29ポイント高くなっている。

「主な事業」についてみると、「専門・技術系」では「情報通信業」(39.2%)、「製造業」(21.2%)、「建設業」(16.4%)となっており、これらで76.8%を占める。「事務系」は、「製造業」が20.8%、「その他サービス業」が19.0%、「情報通信業」が13.3%と続く。「製造系」は「製造業」が93.4%を占める。「販売・サービス系」は「その他サービス業」が26.1%、「卸売・小売業」が25.8%、「運輸業」が10.5%となっており、産業の分布が「専門・技術系」や「事務系」とは異なっている。

4. 派遣契約の状況

(1) 派遣契約期間別の件数

派遣契約期間別の件数を示したものが第2-16表である。契約期間が最も短いのが「1日以下のもの」、最も長いのが「3年を超えるもの」として設定している。

第2-16表 派遣契約期間ごとの件数

回答対象【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】
または【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

	総 数	0 件 (なし)	1 件 以上 ある 事業 所 (あり)	1件以上ある事業所 (%)						無 回 答	総 数	平 均 (件)	標 準 偏 差	中 央 値 (件)
				1 ～ 4 件	5 ～ 9 件	1 0 ～ 1 9 件	2 0 ～ 2 9 件	3 0 ～ 3 9 件	4 0 ～ 4 9 件					
1日以下のもの	6,362 100.0	5,651 88.8	378 5.9	129 2.0	44 0.7	40 0.6	14 0.2	46 0.7	105 1.7	333 5.2	6,029 100.0	18.97	230.77	0
1日を超え7日以下のもの	6,362 100.0	5,408 85.0	624 9.8	245 3.9	104 1.6	71 1.1	37 0.6	79 1.2	88 1.4	330 5.2	6,032 100.0	10.83	153.13	0
7日を超え1月以下のもの	6,362 100.0	4,066 63.9	1,966 30.9	623 9.8	269 4.2	278 4.4	165 2.6	362 5.7	269 4.2	330 5.2	6,032 100.0	26.00	182.41	0
1月を超え2月以下のもの	6,362 100.0	3,385 53.2	2,646 41.6	857 13.5	307 4.8	308 4.8	147 2.3	436 6.9	591 9.3	331 5.2	6,031 100.0	55.88	276.66	0
2月を超え3月以下のもの	6,362 100.0	2,446 38.5	3,584 56.3	807 12.7	424 6.7	435 6.8	280 4.4	749 11.8	889 14.0	332 5.2	6,030 100.0	81.97	359.04	3
3月を超え6月以下のもの	6,362 100.0	2,651 41.7	3,381 53.1	1,250 19.7	516 8.1	480 7.5	231 3.6	542 8.5	362 5.7	330 5.2	6,032 100.0	28.08	138.43	1
6月を超え12月以下のもの	6,362 100.0	3,085 48.5	2,947 46.3	1,534 24.1	507 8.0	394 6.2	173 2.7	263 4.1	76 1.2	330 5.2	6,032 100.0	7.33	28.11	0
1年を超え3年以下のもの	6,362 100.0	4,552 71.6	1,480 23.3	979 15.4	218 3.4	146 2.3	53 0.8	65 1.0	19 0.3	330 5.2	6,032 100.0	2.02	9.84	0
3年を超えるもの	6,362 100.0	5,479 86.1	553 8.7	373 5.9	90 1.4	45 0.7	22 0.4	21 0.3	2 0.0	330 5.2	6,032 100.0	0.60	4.27	0

「1日以下のもの」の契約が「あり」の事業所は全体³の5.9%、「1日を超え7日以下のもの」が9.8%、「7日を超え1月以下のもの」が30.9%となっている。この3つはいわゆる「日雇派遣」に該当し、現在、派遣元事業所の派遣契約の中でこれらの占める割合は他の契約期間に比して少ない。

派遣契約期間で多いのが、「2月を超え3月以下のもの」56.3%、と「3月を超え6月以下のもの」53.1%である。派遣元の半数以上がこの期間の契約が「あり」としていることからスタンダードな契約期間であることがわかる。

第2-17表は、派遣契約期間の分布を主な派遣事業別にみたものである。また、第2-2図は、当該表の「1件以上ある事業所（あり）」の割合を主な派遣事業別に図示した。第2-2図をみると、1年を超える派遣契約の有無の割合の差は派遣事業別にみてもほとんど差はない。差があるのはむしろ短い期間の派遣契約で、1か月以下の派遣契約がある事業所の割合が高いのは、「販売・サービス系」と「事務系」である。「製造系」は、1か月を超え3か月以内の契約がある事業所の割合が、他の事業を主とする派遣元よりも高く、派遣契約期間がこの期間に集中している。「事務系」はグラフのピークが比較的緩やかで2か月超えから12か月以内の期間の割合に変化が少なく、「6月を超え12月以内」は63.4%と他に比べて高くなっている。

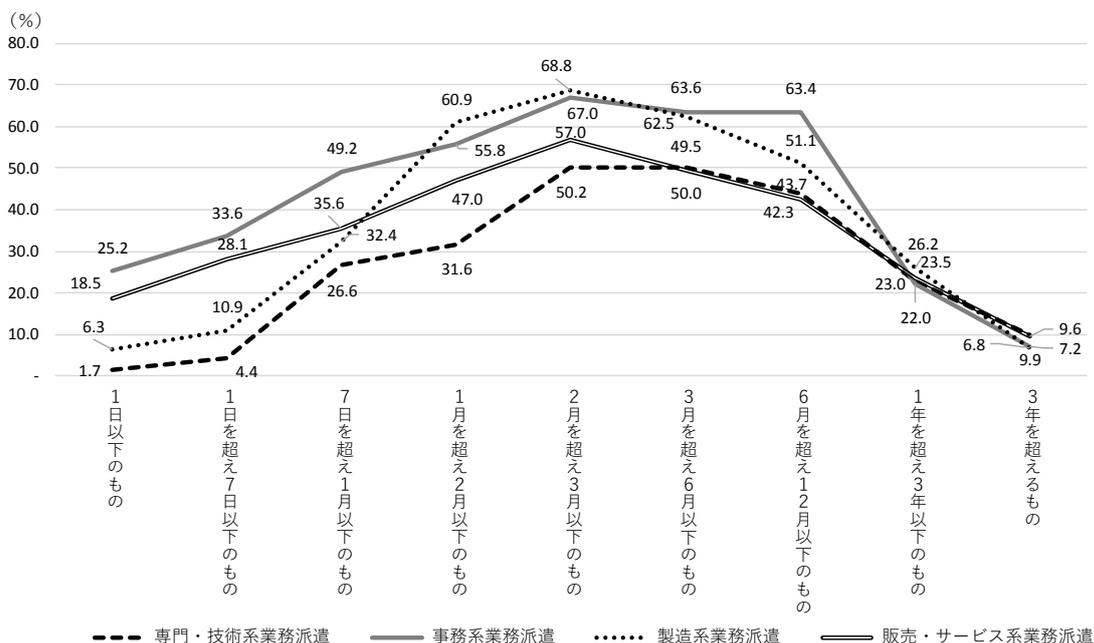
³ 2018年度に派遣労働者が在籍した事業所がベース。

第2-17表 主な派遣事業でみる派遣契約期間の傾向

回答対象【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】
または【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

	総数	0件(なし)	所1件以上ある事業	1000件以上							無回答	総数	平均(件)	標準偏差	中央値(件)
				1~4件	5~9件	10~19件	20~29件	30~39件	40~99件	100件以上					
専門・技術系業務派遣	1日以下のもの	2,795	94.2	1.7	0.9	0.2	0.1	0.0	0.3	0.0	4.2	2,678	2.41	113.16	0
	1日を超え7日以下のもの	2,795	91.4	4.4	2.6	0.8	0.5	0.2	0.1	0.2	4.2	2,678	3.23	123.99	0
	7日を超え1月以下のもの	2,795	69.3	26.6	10.8	4.1	4.2	2.6	4.0	0.9	4.2	2,678	6.35	32.67	0
	1月を超え2月以下のもの	2,795	64.2	31.6	16.0	5.2	4.7	1.7	2.8	1.4	4.2	2,678	6.40	33.27	0
	2月を超え3月以下のもの	2,795	45.6	50.2	15.0	6.9	7.8	4.7	9.3	6.4	4.2	2,678	32.72	130.05	1
	3月を超え6月以下のもの	2,795	45.8	50.0	23.0	7.9	8.0	3.0	5.1	3.0	4.2	2,678	12.43	46.97	1
	6月を超え12月以下のもの	2,795	52.1	43.7	26.4	8.2	4.5	1.9	2.3	0.4	4.2	2,678	4.20	17.91	0
	1年を超え3年以下のもの	2,795	72.8	23.0	16.9	3.0	1.8	0.5	0.7	0.1	4.2	2,678	1.38	6.46	0
	3年を超えるもの	2,795	85.9	9.9	7.3	1.4	0.7	0.2	0.3	0.0	4.2	2,678	0.55	3.94	0
事務系業務派遣	1日以下のもの	500	67.0	25.2	7.6	3.4	4.0	1.2	3.2	5.8	7.8	461	64.86	394.58	0
	1日を超え7日以下のもの	500	58.8	33.6	10.0	5.2	5.2	2.6	5.8	4.8	7.6	462	31.83	137.24	0
	7日を超え1月以下のもの	500	43.2	49.2	8.4	4.2	5.8	3.4	12.2	15.2	7.6	462	124.99	533.97	1
	1月を超え2月以下のもの	500	36.4	55.8	8.4	5.8	4.0	3.0	11.2	23.4	7.8	461	157.94	428.85	6
	2月を超え3月以下のもの	500	25.0	67.0	7.6	4.6	3.6	3.8	11.0	36.4	8.0	460	350.83	1,041.45	35
	3月を超え6月以下のもの	500	28.8	63.6	8.8	5.2	6.2	4.0	16.2	23.2	7.6	462	146.07	424.08	13
	6月を超え12月以下のもの	500	29.0	63.4	17.4	8.2	12.0	6.8	13.4	5.6	7.6	462	23.20	49.09	4
	1年を超え3年以下のもの	500	70.4	22.0	15.6	3.4	0.8	1.0	0.8	0.4	7.6	462	1.92	11.07	0
	3年を超えるもの	500	85.2	7.2	4.4	1.8	0.4	0.4	0.2	-	7.6	462	0.49	3.49	0
製造系業務派遣	1日以下のもの	1,090	87.3	6.3	3.2	1.0	1.2	0.1	0.2	0.6	6.3	1,021	3.82	64.49	0
	1日を超え7日以下のもの	1,090	82.8	10.9	5.5	2.5	1.3	0.7	0.7	0.2	6.3	1,021	1.43	9.34	0
	7日を超え1月以下のもの	1,090	61.3	32.4	7.1	4.4	5.5	2.7	7.2	5.6	6.3	1,021	23.05	96.12	0
	1月を超え2月以下のもの	1,090	32.8	60.9	6.3	3.1	5.1	3.1	17.3	26.0	6.3	1,021	158.65	473.76	19
	2月を超え3月以下のもの	1,090	24.9	68.8	6.2	4.7	4.1	3.8	16.0	34.1	6.3	1,021	166.28	363.72	41
	3月を超え6月以下のもの	1,090	31.2	62.5	11.7	8.3	7.4	6.1	18.2	10.9	6.3	1,021	46.78	121.59	7
	6月を超え12月以下のもの	1,090	42.6	51.1	21.8	8.8	9.3	3.5	5.8	1.9	6.3	1,021	10.77	37.76	1
	1年を超え3年以下のもの	1,090	67.5	26.2	15.1	4.0	3.4	1.4	1.7	0.5	6.3	1,021	3.03	12.87	0
	3年を超えるもの	1,090	86.9	6.8	3.3	1.3	1.2	0.6	0.4	0.1	6.3	1,021	0.83	6.05	0
販売・サービス系業務派遣	1日以下のもの	281	74.4	18.5	3.2	1.1	0.7	0.4	3.9	9.3	7.1	261	188.76	806.94	0
	1日を超え7日以下のもの	281	65.1	28.1	4.3	1.8	2.9	1.8	5.7	11.7	6.8	262	121.19	568.23	0
	7日を超え1月以下のもの	281	57.7	35.6	4.3	3.2	4.3	4.3	7.5	12.1	6.8	262	88.25	308.48	0
	1月を超え2月以下のもの	281	46.3	47.0	7.1	3.9	4.3	2.5	11.0	18.2	6.8	262	105.56	507.51	1
	2月を超え3月以下のもの	281	36.3	57.0	9.6	5.7	4.6	4.6	13.2	19.2	6.8	262	112.58	340.88	5
	3月を超え6月以下のもの	281	43.8	49.5	15.7	9.3	8.2	2.9	8.2	5.3	6.8	262	26.11	96.49	1
	6月を超え12月以下のもの	281	50.9	42.3	20.3	7.5	5.0	3.2	4.3	2.1	6.8	262	10.48	47.13	0
	1年を超え3年以下のもの	281	69.8	23.5	12.5	2.5	2.1	2.1	3.9	0.4	6.8	262	3.73	12.60	0
	3年を超えるもの	281	83.6	9.6	5.0	1.8	1.4	0.7	0.7	-	6.8	262	0.97	5.02	0

第2-2図 主な派遣事業でみる派遣契約期間の傾向
(当該期間の派遣契約が1件以上ある事業所の割合)



(2) 3年以上雇用している人の割合

労働者派遣法では、平成 27 年度の改正から有期雇用派遣労働者を 3 年を超えて同一の職場で継続して働くことを禁止している。派遣元では、3 年を超えて派遣労働者を雇用する場合、派遣先もしくは同じ派遣先であっても職場を変えなければならない。ただし、派遣元で無期雇用派遣である場合にはその限りではない。

第 2-18 表は、通算で 3 年以上雇用している派遣労働者の割合を聞いている。

全体でみると、「5 割以上」が 52.0%と高く、次に「1 割未満」が 21.3%と両極に振れている。

「有期／無期派遣労働者の有無」と「主な事業」についてみると、両極に振れている理由がわかる。「有期／無期派遣労働者の有無」で「有期のみ」の事業所は「1 割未満」が 57.1%と高く、「1～2 割未満」(10.4%)も含めると、7 割近くを占める。「5 割以上」は 17.7%と低い。逆に、当然であるが「無期のみ」の事業所は、3 年以上雇用している割合が「5 割以上」が 74.5%と高い。

「主な事業」をみると、「専門・技術系」では 70.1%の派遣元事業所で、3 年以上雇用している人の割合は「5 割以上」となっている。他方、「事務系」「製造系」「販売・サービス系」では 3 年以上雇用している人の割合は 3 割未満に集中している（割合を合計すると、「事務系」55.8%、「製造系」61.0%、「販売・サービス系」63.7%）。

主な派遣事業が「専門・技術系」の派遣元事業所では「無期雇用派遣」の割合が高いことは、前掲第 2-5 表で示している。逆に有期雇用派遣が多い派遣事業では、3 年以上の雇用割合は小さくなるといえるだろう。

第 2-18 表 3 年以上雇用している人の割合

回答対象【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上 または【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】		(%)						
		総 数	1 割 未 満	1 割 未 満 2 割 未 満	2 割 未 満 3 割 未 満	3 割 未 満 4 割 未 満	4 割 未 満 5 割 未 満	5 割 以 上
全 体		6,362	21.3	8.2	7.2	5.8	5.6	52.0
有期／無期派遣 労働者の有無 (2018年度)	有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	22.5	15.3	12.7	9.2	8.1	32.3
	有期雇用派遣のみ	757	57.1	10.4	7.1	5.2	2.5	17.7
	無期雇用派遣のみ	3,232	12.0	2.5	3.1	3.4	4.5	74.5
主な事業	専門・技術系業務派遣	2,795	13.8	2.8	4.0	4.3	5.0	70.1
	事務系業務派遣	500	27.8	18.8	9.2	8.2	6.8	29.2
	製造系業務派遣	1,090	28.1	18.4	14.6	9.9	7.1	22.0
	販売・サービス系業務派遣	281	43.4	10.0	10.3	7.5	6.4	22.4
	上記以外の人材サービス事業	1,357	22.8	6.6	6.8	4.4	5.5	54.0
	その他	339	27.4	9.1	5.3	6.2	3.5	48.4

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

5. 有期雇用派遣労働者の離職数

(1) 労働契約の中途解除による離職

派遣労働は労働者と派遣元事業所との雇用契約、派遣元事業所と派遣先事業所との派遣契約で成り立っている。派遣労働者が有期雇用派遣労働者の場合、派遣契約が切れたり、中途解除となった場合、雇用契約も同様になる場合がほとんどである。派遣先の一方的な都合で派遣契約が途中で解除になることは少ないが、経営的な諸事情で解除されることもなくはない。労働者側の自己都合による途中解除は、体調や家庭等の事情など理由も多岐にわたるため、一般的には会社都合よりも自己都合による離職は多いと認識されている。

第2-19表は、有期雇用派遣労働者の雇用契約の中途解除による離職者数を示している。上が「会社都合による離職」下が「自己都合による離職」である。

全体でみると、「会社都合による離職」は1人以上「あり」の事業所は6.9%、1事業所当たりの平均は0.9人となっている。「自己都合による離職」は「あり」が37.4%、平均は15.10人と、会社都合に比べて割合も平均値も高くなっている。

派遣元の派遣労働者数でみると、派遣労働者数が多い事業所ほど「あり」の割合も平均も高くなる。

「主な事業」でみると、「製造系」で「会社都合の離職」「あり」が15.3%、「自己都合による離職」「あり」が57.2%と他に比べていずれも割合が高くなっている。平均も「会社都合の離職」は2.43人だが、「自己都合による離職」では47.58人と高い。また、「販売・サービス系」では「会社都合による離職」の割合や平均値はそれほど高くないが、「自己都合による離職」が割合、平均値共に高く、労働者側から中途解除するケースが多いことがうかがえる。

第2-19表 雇用契約の中途解除による離職者数

回答対象【Q10 2017年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総 数	0 人 (なし)	1 人 以上 の 事業 所 (あり)				無 回 答	総 数	平 均 (人)	標 準 偏 差	中 央 値 (人)
				1 5 4 人	5 5 9 人	1 0 人 以 上					
全体	3,113	69.9	6.9	4.1	0.9	1.9	23.2	2,391	0.90	6.43	0
会社都合による離職	派遣労働者数(20018年度)										
10人未満(0は除く)	664	91.3	2.7	2.7	-	-	6.0	624	0.04	0.28	0
10~29人	641	86.1	4.1	3.4	0.3	0.3	9.8	578	0.48	8.65	0
30~99人	872	71.9	6.9	5.2	1.3	0.5	21.2	687	0.28	1.33	0
100人以上	879	39.3	12.3	4.7	1.8	5.8	48.5	453	3.59	10.53	0
会社都合による離職	主な事業										
専門・技術系業務派遣	873	83.4	2.7	2.1	0.3	0.3	13.9	752	0.16	1.86	0
事務系業務派遣	402	50.0	7.0	5.5	-	1.5	43.0	229	1.88	14.84	0
製造系業務派遣	810	56.1	15.3	7.2	2.6	5.6	28.6	578	2.43	8.27	0
販売・サービス系業務派遣	207	64.3	3.9	2.9	0.5	0.5	31.9	141	0.48	4.39	0
上記以外の人材サービス事業	644	82.1	4.0	3.4	0.5	0.2	13.8	555	0.12	0.71	0
その他	177	74.0	2.8	1.1	0.6	1.1	23.2	136	0.37	2.77	0
全体	3,113	39.4	37.4	16.1	4.3	16.9	23.2	2,391	15.10	44.66	0
自己都合による離職	派遣労働者数(20018年度)										
10人未満(0は除く)	664	73.6	20.3	19.1	1.1	0.2	6.0	624	0.42	1.12	0
10~29人	641	54.3	35.9	26.7	5.6	3.6	9.8	578	1.51	3.09	0
30~99人	872	29.9	48.9	18.1	7.6	23.2	21.2	687	8.37	13.87	2
100人以上	879	10.2	41.3	4.2	3.0	34.1	48.5	453	64.42	84.66	29
自己都合による離職	主な事業										
専門・技術系業務派遣	873	60.9	25.2	18.0	3.3	3.9	13.9	752	2.06	9.79	0
事務系業務派遣	402	24.1	32.8	15.4	4.2	13.2	43.0	229	9.79	27.42	1
製造系業務派遣	810	14.2	57.2	12.3	4.6	40.3	28.6	578	47.58	76.21	14
販売・サービス系業務派遣	207	25.6	42.5	16.9	6.8	18.8	31.9	141	11.58	29.28	1
上記以外の人材サービス事業	644	54.0	32.2	19.9	4.5	7.8	13.8	555	3.99	17.94	0
その他	177	46.3	30.5	11.3	5.1	14.1	23.2	136	7.03	18.26	0

(2) 契約不更新による離職

有期雇用の派遣労働者は、派遣元と派遣先との派遣契約が更新されると、派遣元との雇用契約も更新される。逆に、派遣契約が不更新となると、派遣元は新たな派遣先を紹介してマッチングをはかるか、マッチングが出来なかった場合には雇用契約が不更新となることがほとんどである。ちなみに派遣契約の不更新は、派遣先が更新しない場合もあるが、派遣労働者側が更新を希望しない場合もある。また、派遣契約が不更新となった場合、別の派遣元から新たな派遣先を紹介されることもあり、これまでの派遣元を離れることもよくある。

第 2-20 表は、有期雇用派遣労働者の契約不更新による離職者数を示したものである。上は契約不更新による離職者数全体、下はそのうちの自己都合による契約不更新による離職者数を示している。

第 2-20 表 契約不更新による離職者数

回答対象【Q10 2017年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総 数	0 人 (なし)	1 人 以上 の 事 業 所 (あり)	1人以上の事業所			無 回 答	総 数	平 均 (人)	標 準 偏 差	中 央 値 (人)	
				1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 人 以上						
契約不更新による離職(合計)	全 体	3,113	42.0	34.9	14.8	6.3	13.7	23.2	2,391	8.65	27.37	0
	派遣労働者数(2018年度)											
	10人未満(0は除く)	664	72.3	21.7	19.1	2.1	0.5	6.0	624	0.58	2.01	0
	10～29人	641	55.1	35.1	25.1	4.8	5.2	9.8	578	1.68	3.72	0
	30～99人	872	36.4	42.4	11.8	10.8	19.8	21.2	687	7.44	12.81	1
	100人以上	879	13.8	37.8	6.9	6.3	24.6	48.5	453	31.26	54.84	8
	主な事業											
	専門・技術系業務派遣	873	55.8	30.4	19.0	4.8	6.5	13.9	752	3.19	13.93	0
	事務系業務派遣	402	23.6	33.3	9.2	4.2	19.9	43.0	229	16.03	34.06	2
	製造系業務派遣	810	31.6	39.7	13.0	9.8	17.0	28.6	578	12.73	34.11	2
	販売・サービス系業務派遣	207	39.1	29.0	11.1	3.4	14.5	31.9	141	9.74	27.59	0
上記以外の人材サービス事業	644	47.2	39.0	17.1	6.7	15.2	13.8	555	8.77	29.82	0	
その他	177	46.9	29.9	11.9	4.5	13.6	23.2	136	7.49	21.15	0	
うち自己都合による契約不更新	全 体	3,113	50.1	26.7	13.4	5.1	8.2	23.2	2,391	5.02	18.75	0
	派遣労働者数(2018年度)											
	10人未満(0は除く)	664	78.9	15.1	13.9	0.9	0.3	6.0	624	0.34	1.34	0
	10～29人	641	64.6	25.6	20.6	3.1	1.9	9.8	578	0.90	2.37	0
	30～99人	872	46.0	32.8	12.7	9.9	10.2	21.2	687	4.19	9.43	0
	100人以上	879	20.5	31.1	8.4	5.2	17.4	48.5	453	18.51	38.38	3
	主な事業											
	専門・技術系業務派遣	873	61.9	24.3	16.5	3.3	4.5	13.9	752	2.04	8.67	0
	事務系業務派遣	402	26.6	30.4	10.7	4.7	14.9	43.0	229	11.90	28.01	1
	製造系業務派遣	810	37.8	33.6	12.3	8.3	13.0	28.6	578	9.38	27.88	0
	販売・サービス系業務派遣	207	43.5	24.6	11.6	3.4	9.7	31.9	141	6.03	19.68	0
上記以外の人材サービス事業	644	65.1	21.1	13.8	4.5	2.8	13.8	555	1.58	7.74	0	
その他	177	55.9	20.9	9.0	3.9	7.9	23.2	136	4.42	15.28	0	

全体で見ると、「契約不更新による離職」(上表、全体)は1人以上「あり」の事業所は34.9%、1事業所当たりの平均は8.65人となっている。「うち自己都合による契約不更新」(下表、全体)は26.7%であり、平均は5.02人である。「契約不更新による離職」(あり)の数を100%とした場合、自己都合による離職は76.5%になる。

派遣元の派遣労働者数で見ると、10人以上の事業所では「あり」の割合はそれほど変わらない。平均人数は大きな派遣元事業所ほど大きくなる傾向がある。

「主な事業」でみると、「製造系」では「契約不更新による離職」が 39.7%、「うち自己都合」が 33.6%と他に比べて割合が高くなっている。ちなみに、自己都合が占める割合を計算すると 84.6%になる。「製造系」に続いて割合が高いのは「事務系」で、「契約不更新による離職」が 33.3%、「うち自己都合」が 30.4%で、すなわち 91.2%を自己都合による離職が占めている。

(3) 契約期間通算 3 年の直前に離職した者の割合

当調査では、契約期間が通算で 3 年になる直前に離職した者の割合も聞いている。派遣法では契約期間が通算で 3 年になると、派遣元事業所は当該派遣労働者に対して雇用安定措置を講じなくてはならない。雇用安定措置についての調査結果は第 5 章で後述するが、ここでは雇用安定措置を講じる期間満了直前で離職した者がどのくらいいるかを確認する。

第 2-21 表は、契約期間が通算 3 年の直前に離職した者の割合を示している。上が契約の中途解除による離職、下が契約不更新による離職を示している。

契約の中途解除による離職があったのは、回答対象 3,113 のうち 215 事業所で、そのうち 61 事業所で、通算 3 年に至る直前に会社都合による中途解除で離職した者がいるとしている。割合にすると 28.4%となる。同様に、自己都合による契約の中途解除による離職についてみると、3 年に至る直前に離職した者がいる事業所は 365 事業所で、自己都合による契約の中途解除があった事業所の 31.4%となっている。

次に、契約不更新による離職についてみると、契約不更新による離職者がいたのは 1,085 事業所、うち 3 年に至る前あと 1 回で契約不更新により離職した者がいる事業所は 288 事業所、その割合は 26.5%になる。自己都合による契約不更新について同様にみても、3 年に至る直前で契約不更新とし離職した者がいる事業所は 217 事業所で、その割合は 37.8%である。これは 3 年に至る直前での契約不更新全体よりも 10 ポイント程度高く、自己都合で離職する割合が比較的高いことを示唆している。

派遣先や派遣元事業所が 3 年に至る前に契約を中途解除したり、不更新にしたりして、雇用安定措置を講じないように対処することは、法律の目的から逸脱する。今回の調査では、契約期間 3 年の直前での離職が全体の離職のうち約 3 割となっているが、この数値が多いか少ないかの判断は極めて難しい。また、「自己都合による離職」の割合も比較的高いことも気になる点である。一般的に自己都合は最も多い離職理由であるが、純粹に自己都合の場合もあれば、職場等での人間関係や指揮命令等に問題があって自己都合的に離職に追いやられる場合もあり、その内容は多岐にわたる。派遣労働者の離職については、派遣元、派遣先、派遣労働者の 3 者関係の都合が複雑に絡み合うため、離職理由等について探求するには、今後ヒアリング等による質的な調査が必要と思われる。

第 2-21 表 契約期間通算 3 年の直前に離職した者の割合
 (上：契約中途解除による離職、下：契約不更新による離職)

回答対象【Q10 2017年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

	総 数	0 人 (なし)	1 人 以上 の 事 業 所 (あり)	1 人 以上 の 事 業 所			無 回 答	
				1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 人 以上		
労働契約の中途解除(会社都合)による離職 (A)	n	3,113	2,176	215	128	29	58	722
	%	100.0	69.9	6.9	4.1	0.9	1.9	23.2
うち、同一組織単位(派遣先)での派遣期間が3年に至る前に離職した者の人数 (B)	n	3,113	2,256	61	50	3	8	796
	%	100.0	72.5	2.0	1.6	0.1	0.3	25.6
会社都合の中途解除で離職した者がいる事業所のうち、派遣期間が3年に至る前に離職した者がいる事業所の割合 (B)／(A)			28.4%					
労働契約の中途解除(自己都合)による離職 (C)	n	3,113	1,227	1,164	502	135	527	722
	%	100.0	39.4	37.4	16.1	4.3	16.9	23.2
うち、同一組織単位(派遣先)での派遣期間が3年に至る前に離職した者の人数 (D)	n	3,113	1,952	365	252	44	69	796
	%	100.0	62.7	11.7	8.1	1.4	2.2	25.6
自己都合の中途解除で離職した者がいる事業所のうち、派遣期間が3年に至る前に離職した者がいる事業所の割合 (D)／(C)			31.4%					

回答対象【Q10 2017年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

	総 数	0 人 (なし)	1 人 以上 の 事 業 所 (あり)	1 人 以上 の 事 業 所			無 回 答	
				1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 人 以上		
契約不更新による離職 (E)	n	3,113	1,306	1,085	462	196	427	722
	%	100.0	42.0	34.9	14.8	6.3	13.7	23.2
うち、同一組織単位(派遣先)での派遣期間が3年に至る前(あと1回の契約更新前)に離職した者の人数 (F)	n	3,113	2,029	288	207	41	40	796
	%	100.0	65.2	9.3	6.7	1.3	1.3	25.6
契約不更新で離職した者がいる事業所のうち、派遣期間が3年に至る前に離職した者がいる事業所の割合 (F)／(E)			26.5%					
うち、自己都合による契約不更新 (G)	n	3,113	1,561	574	416	158	256	722
	%	100.0	50.1	26.7	13.4	5.1	8.2	23.2
うち、同一組織単位(派遣先)での派遣期間が3年に至る前(あと1回の契約更新前)に離職した者の人数(H)	n	3,113	2,100	217	168	22	27	796
	%	100.0	67.5	7.0	5.4	0.7	0.9	25.6
自己都合による契約不更新で離職した者がいる事業所のうち、派遣期間が3年に至る前に離職した者がいる事業所の割合 (H)／(G)			37.8%					

6. 労働組合加入の状況

派遣元事業所には労働組合はどのくらい存在しているのだろうか。今後、さまざまな局面で労使協定を結び、派遣労働者の総意や希望を聴取していくことが派遣法上でも求められており、事業所の労働者を代表する労働組合、ない場合には労働者代表を置く必要がある。

第2-22表は、派遣元事業所における労働組合の有無を示している。全体をみると、「企業内組合はない」が82.3%とかなりの割合を占める。

派遣事業開始年でみると、「1998年以前」の古参の事業所で「派遣労働者が加入している企業内組合があり、過半数組合である（以下、過半数組合がある）」が14.7%とそれ以降に派遣事業を開始した事業所に比べて高くなっている。

「主な事業」でみると、「販売・サービス系」では「過半数組合がある」が10.6%と他の事業に比べて高く、他は「企業内組合はない」の割合が8割を超えている。もともと、流通、小売業、サービス業については、非正規雇用が多く働く業種であり、非正規雇用の組織化も他産業に比べて進んでいる。UAゼンセンなどの産別組織も非正規雇用の組織化に積極的であることから、派遣労働者も比較的多く組織化されていると思われる。

なお、それ以外のカテゴリについては目立った差はみられない。

第 2-22 表 労働組合の有無（一部複数回答）

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】または【Q10SQ 今後の労働者派遣事業を「継続予定」】

(%)

	総 数	りい派 、る遣 過企労 半業働 数内者 組組が 合合加 でが入 ああし るて	いがい派 、る遣 過企労 半業働 数内者 組組が 合合加 でが入 ああし るて	い派企 ない業 い労内 働働組 合合は はあ 入る し が て、	企 業 内 組 合 は な い	（注）派働ユ 遣組ニ 労働合 者オン が加等 入、社 いし外 るの る労	わ か ら な い
全 体	7,175	6.3	0.9	1.9	82.3	2.0	8.2
労働者派遣事業開始年							
1998年以前	1,118	14.7	0.7	2.2	74.9	0.5	7.4
1999年（自由化業務解禁）～2003年	1,045	3.3	1.0	1.6	83.1	6.9	10.1
2004年（製造業務解禁）～2008年	2,563	5.1	1.3	1.9	83.7	1.3	7.6
2009年（リーマンショック）～2012年	923	5.1	0.3	2.1	84.0	1.5	8.0
2013年（日雇派遣原則禁止）以降	1,224	4.3	0.5	1.8	84.3	1.4	8.7
派遣労働者数（2018年度）							
10人未満（0は除く）	2,813	6.7	0.4	1.8	84.2	0.5	6.7
10～29人	1,407	5.5	0.7	1.9	84.9	1.3	6.7
30～99人	1,161	6.6	1.0	2.2	82.1	5.2	7.5
100人以上	980	5.9	1.8	1.1	79.0	5.3	10.9
有期／無期派遣労働者の有無（2018年度）							
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	4.9	1.3	1.9	82.4	3.4	8.9
有期雇用派遣のみ	757	3.6	0.5	4.1	81.2	6.1	9.6
無期雇用派遣のみ	3,232	7.9	0.5	1.2	84.1	0.5	6.0
主な事業							
専門・技術系業務派遣	3,086	6.4	0.8	1.4	84.7	0.5	6.3
事務系業務派遣	550	2.7	0.6	2.4	80.2	0.9	13.8
製造系業務派遣	1,163	5.3	1.0	1.8	80.8	2.2	10.4
販売・サービス系業務派遣	322	10.6	0.9	3.1	70.5	-	14.9
上記以外の人材サービス事業	1,549	7.8	0.5	2.1	82.5	6.1	6.5
その他	505	4.8	2.4	3.0	79.6	1.0	9.7
取引先事業所数							
1事業所（0は除く）	1,724	6.3	0.6	2.0	83.6	0.5	7.2
2～9事業所	2,814	6.4	0.9	1.7	84.0	0.9	6.7
10～29事業所	1,053	6.1	1.1	2.0	81.9	5.2	7.9
30事業所以上	807	4.8	0.7	1.4	78.2	6.9	14.1

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

注) 当選択肢は、選択肢1～3と複数選択が可能となっている。

第3章 派遣労働者の業務と賃金の状況

1. 派遣業務別の人数と傾向

(1) 業務別の人数

当調査では、派遣元事業所での派遣業務とその人数について、派遣労働者数が多いものから3つ聞いている。派遣業務は、日本標準職業分類に依っており、これは毎年派遣元事業所に報告義務がある労働者派遣事業報告書と同じである。設問では、まず職業分類から業務を選んでその人数と平均的な賃金額と平均的な派遣料金額を答える構成になっている。

第3-1表は、派遣労働者数第1位の業務別の人数を示している。度数は該当する職種がいる事業所数、平均値は1事業所あたりの平均人数である。度数をみると、最も多いのは「情報処理・通信技術者」で1,711事業所、1事業所あたりの平均人数は14.12人、中央値は7人である。2番目は「製品製造・加工処理従事者」で699事業所、平均人数は72.61人、中央値は40人である。3番目は「一般事務従事者」で394事業所、平均人数は77.92人、中央値は20人となっている。なお、平均人数が最も高いのは「販売類似職業従事者」で202.36人（中央値99人、14サンプル）である。

第3-2表は、回答のあった派遣労働者数1～3位までの業務について人数を合計したものを示しており、第3-1図は第3-2表について合計人数の多い業務順に、3,000人以上の業務について示している。棒グラフは業務別の合計人数が多いものから順に並べている。折れ線は1事業所あたりの人数を示している。棒グラフをみると、合計人数が最も多いのは「製品製造・加工処理従事者」で56,834人、2番目は「一般事務従事者」で39,325人、3番目は「情報処理・通信技術者」で27,689人である。これら上位3位までの業務で、合計人数の約4割を占めており、また、4位の運搬従事者を入れると全体の約45%を占めている。ちなみに同図の上位21業務の合計人数は285,041人で、全体業務の合計人数313,431人の約9割を占めている。上位4つの業務は、それぞれ系統が異なる派遣事業に属しており（すなわち、製品製造・加工処理従事者→製造系、一般事務従事者→事務系、情報処理・通信技術者→専門・技術系、運搬従事者→販売・サービス系）それぞれの分野に分散していることがわかる。

また、折れ線グラフから1事業所あたりの人数をみると、突出しているのは、商品販売従事者、販売類似職業従事者等、販売・サービス系もしくは製造系で、1つの事業所からより多くの労働者が派遣されているということがわかる。「情報処理・通信技術者」や専門・技術系の業務は、1事業所あたりの人数は少ない。

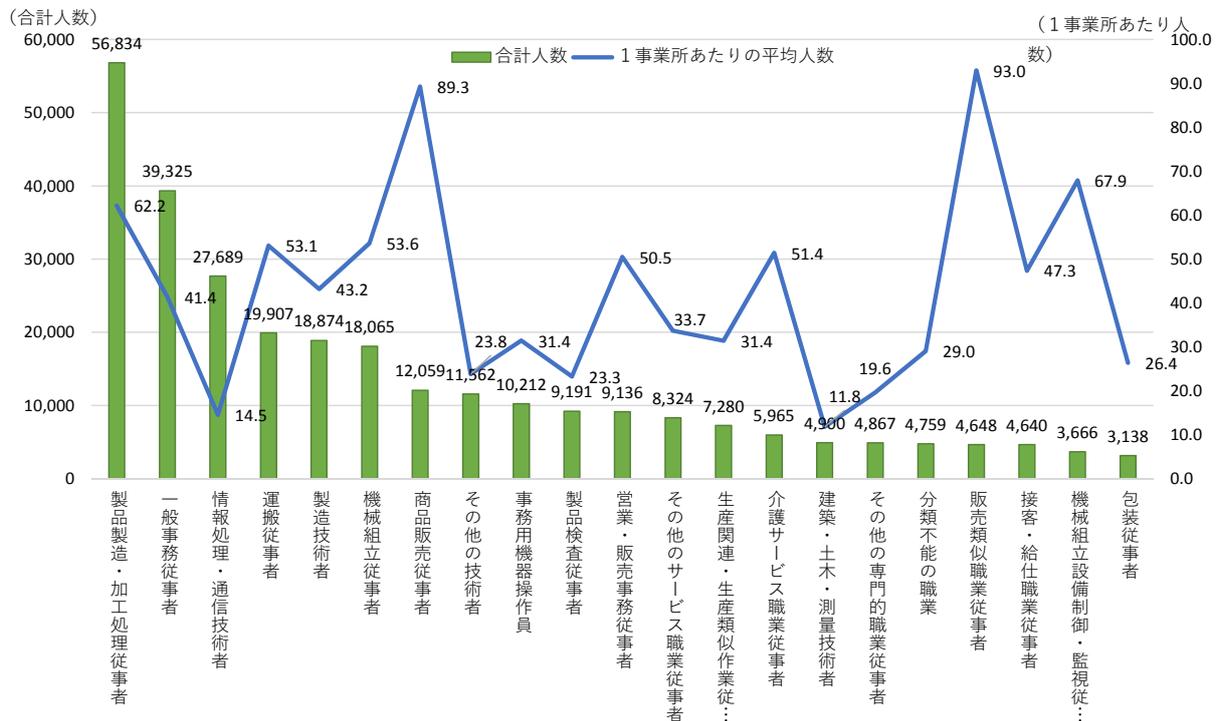
第3-1表 業務別の人数（人数が多い業務第1位）

業務	度数	平均値	標準偏差	中央値
法人・団体役員	1	1.00	-	1
法人・団体管理職員	-	-	-	-
その他管理的職業従事者	29	6.52	8.64	3
研究者	21	15.14	28.51	5
製造技術者	348	46.87	80.40	16
建築・土木・測量技術者	368	10.21	22.20	4
情報処理・通信技術者	1711	14.12	26.11	7
その他の技術者	391	26.44	65.43	5
医師，歯科医師，獣医師，薬剤師	16	13.81	27.55	5
保健師，助産師，看護師	26	34.81	79.61	1
医療技術者	1	6.00	-	6
その他の保健医療従事者	5	20.00	32.62	5
社会福祉専門職業従事者	14	88.00	97.19	61
経営・金融・保険専門職業従事者	7	153.71	188.08	45
教員	6	26.83	24.90	20
著述家，記者，編集者	19	9.37	14.53	2
美術家，デザイナー，写真家，映像撮影者	30	14.03	21.70	7
音楽家，舞台芸術家	12	30.25	34.26	20
その他の専門的職業従事者	177	22.11	58.41	6
一般事務従事者	394	77.92	170.38	20
会計事務従事者	22	29.09	44.24	8
生産関連事務従事者	38	28.84	55.33	10
営業・販売事務従事者	47	35.51	86.81	8
外勤事務従事者	1	1.00	-	1
運輸・郵便事務従事者	29	18.72	48.30	4
事務用機器操作員	113	51.64	119.53	15
商品販売従事者	62	120.92	229.71	36
販売類似職業従事者	14	202.36	252.05	99
営業職業従事者	20	16.45	29.31	4
介護サービス職業従事者	54	78.13	148.43	21
保健医療サービス職業従事者	6	38.33	32.28	25
生活衛生サービス職業従事者	2	60.50	77.07	61
飲食物調理従事者	13	149.77	233.29	32
接客・給仕職業従事者	48	73.06	128.45	23
居住施設・ビル等管理人	18	52.22	133.88	6
その他のサービス職業従事者	173	37.21	78.40	7
農業従事者	8	6.63	6.07	5
生産設備制御・監視従事者	23	39.13	78.41	8
機械組立設備制御・監視従事者	31	95.06	213.79	5
製品製造・加工処理従事者	699	72.61	97.73	40
機械組立従事者	121	78.43	117.81	27
機械整備・修理従事者	57	7.58	9.10	5
製品検査従事者	92	29.75	52.70	12
機械検査従事者	16	12.56	25.66	3
生産関連・生産類似作業従事者	92	35.27	44.96	19
自動車運転従事者	60	24.30	38.51	7
その他の輸送従事者	29	29.00	50.26	9
定置・建設機械運転従事者	24	20.08	26.07	8
建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）	37	9.00	14.52	4
電気工事従事者	29	3.62	4.47	2
採掘従事者	2	2.00	0.00	2
運搬従事者	184	83.80	141.01	37
清掃従事者	55	14.09	23.06	6
包装従事者	43	38.70	67.37	11
分類不能の職業	115	29.46	51.81	8
合計	5953	38.20	89.60	10

第3-2表 業務別の人数（人数が多い業務第1位～3位合計）

業務	度数 (事業所数)	合計人数	全体での平均
法人・団体役員	1	1	1.00
法人・団体管理職員	2	13	6.50
その他管理的職業従事者	51	354	6.94
研究者	44	523	11.89
製造技術者	437	18,874	43.19
建築・土木・測量技術者	416	4,900	11.78
情報処理・通信技術者	1,906	27,689	14.53
その他の技術者	486	11,562	23.79
医師, 歯科医師, 獣医師, 薬剤師	18	227	12.61
保健師, 助産師, 看護師	53	1,485	28.02
医療技術者	3	8	2.67
その他の保健医療従事者	27	217	8.04
社会福祉専門職業従事者	28	1,491	53.25
経営・金融・保険専門職業従事者	13	1,142	87.85
教員	10	230	23.00
著述家, 記者, 編集者	31	319	10.29
美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	47	775	16.49
音楽家, 舞台芸術家	21	452	21.52
その他の専門的職業従事者	248	4,867	19.63
一般事務従事者	950	39,325	41.39
会計事務従事者	85	2,188	25.74
生産関連事務従事者	95	1,554	16.36
営業・販売事務従事者	181	9,136	50.48
外勤事務従事者	7	64	9.14
運輸・郵便事務従事者	40	599	14.98
事務用機器操作員	325	10,212	31.42
商品販売従事者	135	12,059	89.33
販売類似職業従事者	50	4,648	92.96
営業職業従事者	64	723	11.30
介護サービス職業従事者	116	5,965	51.42
保健医療サービス職業従事者	35	813	23.23
生活衛生サービス職業従事者	4	162	40.50
飲食物調理従事者	50	2,441	48.82
接客・給仕職業従事者	98	4,640	47.35
居住施設・ビル等管理人	36	1,030	28.61
その他のサービス職業従事者	247	8,324	33.70
農業従事者	15	117	7.80
生産設備制御・監視従事者	59	2,040	34.58
機械組立設備制御・監視従事者	54	3,666	67.89
製品製造・加工処理従事者	914	56,834	62.18
機械組立従事者	337	18,065	53.61
機械整備・修理従事者	123	1,839	14.95
製品検査従事者	395	9,191	23.27
機械検査従事者	58	1,299	22.40
生産関連・生産類似作業従事者	232	7,280	31.38
自動車運転従事者	97	2,067	21.31
その他の輸送従事者	57	1,124	19.72
定置・建設機械運転従事者	36	650	18.06
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	42	363	8.64
電気工事従事者	45	162	3.60
採掘従事者	3	6	2.00
運搬従事者	375	19,907	53.09
清掃従事者	141	1,912	13.56
包装従事者	119	3,138	26.37
分類不能の職業	164	4,759	29.02
合計	9,626	313,431	32.56

第 3-1 図 業務別の合計人数の上位（3,000 人以上の業務）



(2) 有期／無期雇用派遣の有無別にみた業務の傾向

第 3-3 表は、業務別の人数の傾向を、有期／無期雇用派遣労働者の有無別で示している。合計人数について、「(有期／無期雇用派遣) 両方あり」、「有期(雇用派遣)のみ」「無期(雇用派遣)のみ」の事業所に分けて人数の多いものから上位 20 業務を挙げた。

合計人数で見ると、「両方あり」の事業所は、上位 20 業務で 194,352 人、全体合計は 216,427 人となっており、「有期のみ」や「無期のみ」の事業所が 4 万人台であることに比べると、「両方あり」の事業所で働く派遣労働者はかなり多いことがわかる。なお、いずれもこの上位 20 業務で全体人数の 9 割以上を占め、「両方あり」と「有期のみ」では第 4 位まで、「無期のみ」では第 3 位までで過半数を占める。つまり、多くの職業分類があるが、派遣労働の職種はかなり偏在していることがわかる。

業務の種類についてみていくと、「両方あり」の事業所の業務は「有期のみ」や「無期のみ」の事業所の業務と共通性がみられる。一方で、「有期のみ」「無期のみ」の事業所の業務は個別的な特徴があることがわかる。

「有期のみ」1位の業務は「商品販売従事者」だが、この業務は「無期のみ」の上位 20 業務には入っていない。その他「販売類似職業従事者」「介護サービス職業従事者」「包装従事者」「自動車運転従事者」「社会福祉専門職業従事者」についても同様に「無期のみ」の 20 位以内にはみられない。

逆に「無期のみ」1位の業務は「情報処理・通信技術者」で、「有期のみ」の上位20業務に入っていない。「建築・土木・測量技術者」「その他輸送従事者」「機械整備・修理従事者」「生産関連事務従事者」についても「有期のみ」の20位以内にはみられない。

業務の傾向は、「有期のみ」の事業所では販売、サービス職が多いこと、「無期のみ」の事業所は情報処理・通信や製造関連の技術者や専門職が多いことがわかる。

第3-3表 有期／無期雇用派遣の有無別にみた業務（上位20）

TOP20	有期／無期雇用派遣両方あり		有期雇用派遣のみ		無期雇用派遣のみ	
	業務	度数	合計人数	業務	度数	合計人数
1	製品製造・加工処理従事者	586	45,790	商品販売従事者	72	8,726
2	一般事務従事者	597	31,927	製品製造・加工処理従事者	149	7,400
3	運搬従事者	222	16,076	一般事務従事者	189	5,285
4	機械組立従事者	229	15,634	その他のサービス職業従事者	52	3,712
5	情報処理・通信技術者	477	13,133	運搬従事者	90	3,118
6	製造技術者	191	11,502	販売類似職業従事者	27	2,583
7	事務用機器操作員	214	8,256	分類不能の職業	37	1,547
8	営業・販売事務従事者	120	7,630	機械組立従事者	37	1,413
9	製品検査従事者	263	6,989	製品検査従事者	57	1,399
10	生産関連・生産類似作業従事者	138	5,290	介護サービス職業従事者	51	1,368
11	介護サービス職業従事者	53	4,397	接客・給仕職業従事者	34	1,323
12	その他のサービス職業従事者	97	3,718	生産関連・生産類似作業従事者	47	1,301
13	機械組立設備制御・監視従事者	31	3,583	飲食物調理従事者	19	654
14	その他の専門的職業従事者	108	3,513	包装従事者	25	587
15	その他の技術者	130	3,308	その他の専門的職業従事者	34	575
16	商品販売従事者	54	3,236	自動車運転従事者	24	502
17	建築・土木・測量技術者	113	3,060	製造技術者	28	475
18	接客・給仕職業従事者	45	2,632	事務用機器操作員	31	428
19	包装従事者	74	2,432	社会福祉専門職業従事者	10	406
20	分類不能の職業	60	2,246	清掃従事者	26	389
	上記合計	3,802	194,352		1,039	43,191
	全体合計	4,519	216,427		1,396	46,339
					3,307	45,112
					3,708	47,668

2. 派遣業務別の賃金と派遣料金

(1) 業務別の賃金と派遣料金

当調査では、派遣元事業所で人数の多い派遣業務について第1位から3位まで、その平均的な賃金と派遣料金を聞いている。第3-4表は業務別にみた1日8時間あたりの賃金について、度数（事業所数）が20以上の事業所に限定して示している。すべての業務の合計でみると、派遣労働者の平均賃金は15,669円、中央値は14,880円となっている。

第3-4表 業務別にみた賃金（1日8時間あたり）

平均賃金(派遣労働者数第1位の業務)

業務	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)
研究者	21	20,516.86	7,531.94	17,972
製造技術者	347	16,770.64	5,803.64	16,054
建築・土木・測量技術者	368	20,288.23	4,979.67	19,702
情報処理・通信技術者	1,710	19,874.47	5,310.86	19,183
その他の技術者	391	18,979.84	5,175.58	18,346
保健師, 助産師, 看護師	26	14,726.12	1,948.11	15,145
美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	30	15,201.13	4,179.96	14,350
その他の専門的職業従事者	177	16,516.30	5,826.09	16,197
一般事務従事者	394	10,824.31	3,251.49	9,965
会計事務従事者	22	12,246.95	4,534.56	10,836
生産関連事務従事者	38	13,293.82	5,700.89	11,638
営業・販売事務従事者	47	13,672.74	3,958.66	12,889
運輸・郵便事務従事者	29	10,889.48	2,684.48	10,400
事務用機器操作員	113	12,523.65	3,688.19	11,736
商品販売従事者	61	10,452.87	2,160.10	10,000
営業職業従事者	20	16,609.95	6,615.25	15,380
介護サービス職業従事者	54	10,101.33	1,903.85	9,883
接客・給仕職業従事者	48	10,494.71	2,826.89	10,073
居住施設・ビル等管理人	18	12,080.28	5,682.44	10,322
その他のサービス職業従事者	173	14,649.94	5,878.90	13,516
生産設備制御・監視従事者	23	13,176.17	3,265.54	12,400
機械組立設備制御・監視従事者	31	15,190.32	5,664.35	14,710
製品製造・加工処理従事者	698	10,274.66	2,747.10	9,643
機械組立従事者	121	12,092.77	3,956.59	11,021
機械整備・修理従事者	57	16,492.37	4,856.97	15,960
製品検査従事者	92	10,945.36	3,929.83	9,381
生産関連・生産類似作業従事者	92	10,553.73	3,035.44	9,473
自動車運転従事者	60	11,494.05	3,415.44	10,476
その他の輸送従事者	29	10,327.00	2,122.95	10,018
定置・建設機械運転従事者	24	14,434.96	3,490.59	13,181
運搬従事者	184	10,018.05	2,687.22	9,305
清掃従事者	55	10,046.05	2,973.35	9,265
包装従事者	43	9,049.91	1,430.48	8,800
分類不能の職業	115	13,882.41	6,355.74	11,592
合計	5,948	15,668.90	6,422.19	14,880

※度数20以上の業務に限定して示している。

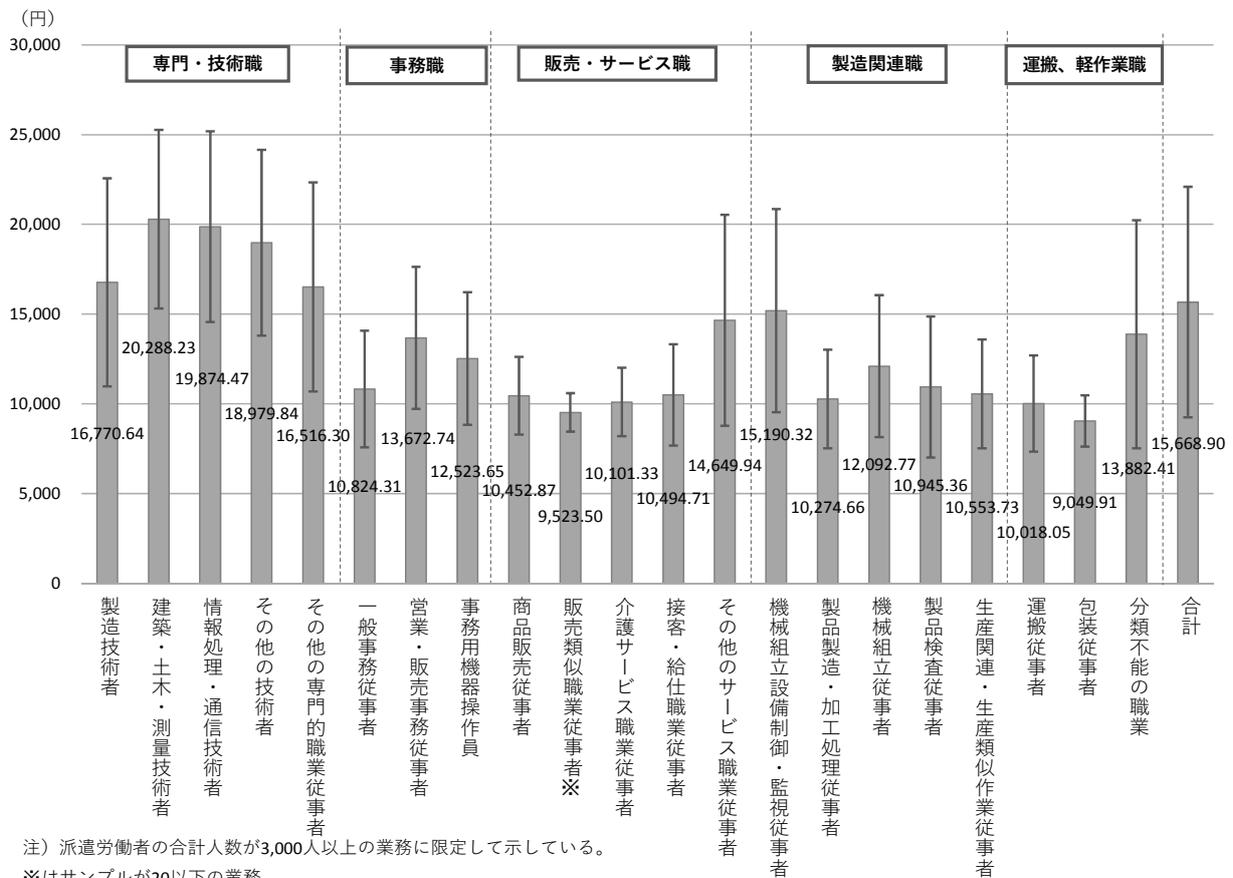
賃金の平均値が最も高い業務は、「研究者」で20,517円（小数点以下四捨五入、以下同じ）、中央値は17,972円、第2位は「建築・土木・測量技術者」で20,288円（中央値19,702円）、第3位が「情報処理・通信技術者」で19,874円（中央値19,183円）となっている。一方で、最も平均値が低い業務は「包装従事者」で9,050円（中央値8,800円）、

次に「運搬従事者」が 10,018 円（中央値 9,305 円）、「清掃従事者」が 10,046 円（中央値 9,265 円）が続く。

第 3-2 図は第 3-4 表の業務のうち、合計人数が 3,000 人以上の業務（前掲第 3-1 図）の賃金について図示している。棒グラフは平均値、エラーバーは標準偏差を採用している。標準偏差は、値のばらつきの大きさを表しており、エラーバーが長ければ、値はよりばらつく傾向にある。例えば、「専門、技術職」では平均値が高く、エラーバーも長くなっており、賃金幅が広いと考えることができる。他方、「販売、サービス職」ではエラーバーが他に比べて短く、賃金幅が狭い業務であることが考えられる。なお「その他の〇〇」や「分類不能の職業」はさまざまな業務が入っていることから、ばらつきが大きいことがエラーバーの長さからわかる。

エラーバーの長さも含めて、25,000 円を超えているのは「建築・土木・測量技術者」と「情報処理・通信技術者」、賃金が低い業務をみると、「包装従事者」はエラーバーの上限は 10,000 円を少し超える程度であることがわかる。

第 3-2 図 業務別にみた賃金（1日8時間あたり）の平均とその幅



第3-5表は業務別にみた派遣料金（1日8時間あたり）を示している。すべての業務の合計でみると、派遣労働者の派遣料金の平均は24,188円、中央値は23,000円となっている。

派遣料金の平均値が最も高い業務は「研究者」で32,718円（中央値30,395円）、第2位は「情報処理・通信技術者」で31,702円（中央値30,648円）、第3位が「建築・土木・測量技術者」で31,040円（中央値30,000円）となっている。一方で、最も平均値が低い業務は「包装従事者」で12,560円（中央値12,152円）、次に「運搬従事者」が13,898円（中央値12,729円）、「その他の輸送従事者」が14,372円（中央値14,400円）が続く。

第3-5表 業務別にみた派遣料金（1日8時間あたり）

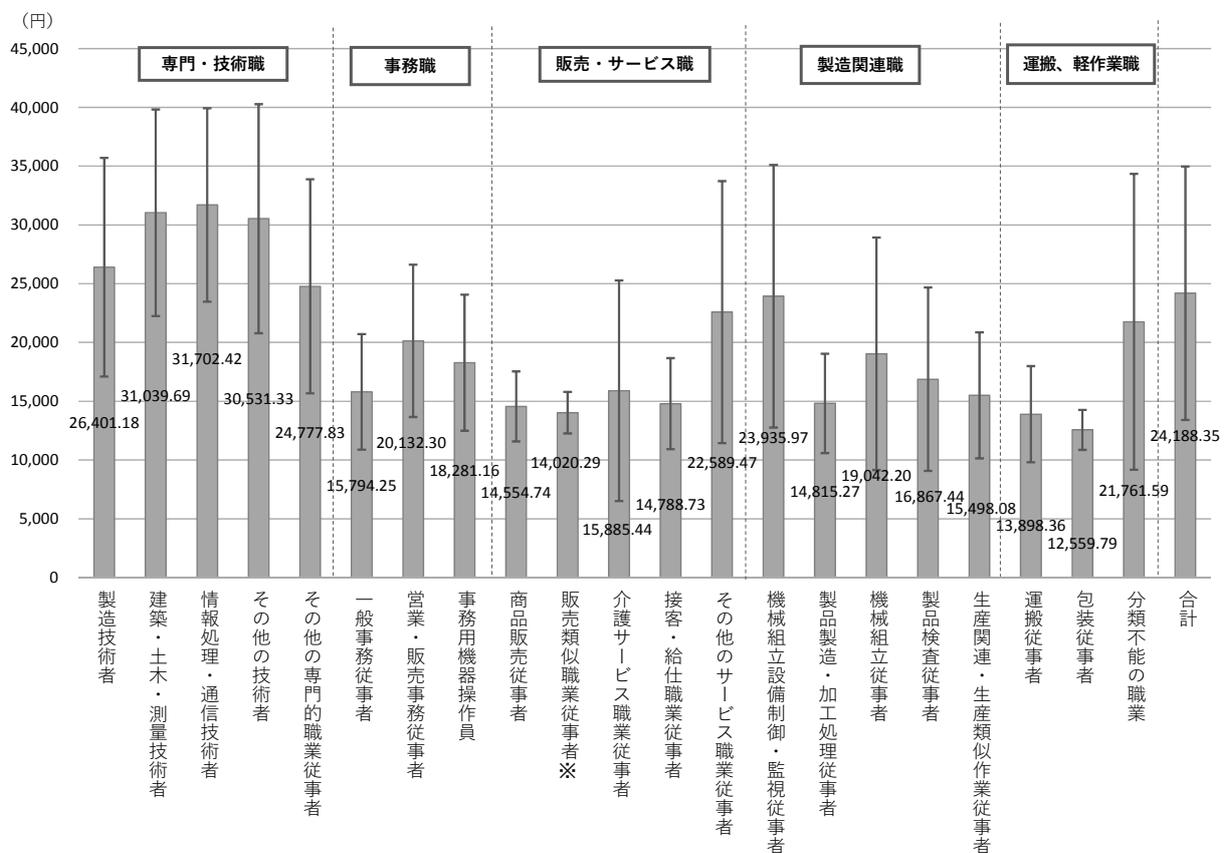
平均派遣料金額(派遣労働者数第1位の業務)

業務	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)
研究者	21	32,718.10	11,624.21	30,395
製造技術者	346	26,401.18	9,301.70	26,331
建築・土木・測量技術者	368	31,039.69	8,789.55	30,000
情報処理・通信技術者	1708	31,702.42	8,226.87	30,648
その他の技術者	390	30,531.33	9,735.88	28,781
保健師, 助産師, 看護師	26	21,655.38	2,914.62	22,256
美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	30	23,622.60	9,498.99	21,579
その他の専門的職業従事者	177	24,777.83	9,105.75	23,936
一般事務従事者	394	15,794.25	4,922.89	14,529
会計事務従事者	22	19,834.50	10,310.13	17,311
生産関連事務従事者	38	18,962.18	7,959.99	17,045
営業・販売事務従事者	47	20,132.30	6,476.34	18,360
運輸・郵便事務従事者	29	14,411.17	3,493.89	14,000
事務用機器操作員	113	18,281.16	5,794.56	17,148
商品販売従事者	61	14,554.74	2,984.57	14,031
営業職業従事者	20	23,836.45	10,401.14	20,327
介護サービス職業従事者	54	15,885.44	9,386.05	14,476
接客・給仕職業従事者	48	14,788.73	3,873.58	14,256
居住施設・ビル等管理人	18	16,371.00	7,261.60	14,516
その他のサービス職業従事者	173	22,589.47	11,140.45	20,000
生産設備制御・監視従事者	23	19,229.22	4,288.43	19,000
機械組立設備制御・監視従事者	31	23,935.97	11,165.89	20,000
製品製造・加工処理従事者	697	14,815.27	4,225.82	13,750
機械組立従事者	121	19,042.20	9,884.58	16,535
機械整備・修理従事者	57	26,529.02	9,440.97	25,001
製品検査従事者	91	16,867.44	7,801.38	13,564
生産関連・生産類似作業従事者	92	15,498.08	5,366.48	13,557
自動車運転従事者	60	17,611.50	5,631.93	16,329
その他の輸送従事者	29	14,372.38	3,017.42	14,400
定置・建設機械運転従事者	24	21,842.96	7,898.00	20,217
運搬従事者	184	13,898.36	4,095.36	12,729
清掃従事者	55	15,073.65	5,140.35	12,820
包装従事者	43	12,559.79	1,702.57	12,152
分類不能の職業	115	21,761.59	12,587.86	18,757
合計	5942	24,188.35	10,783.39	23,000

※度数20以上の業務に限定して示している。

第 3-3 図は、第 3-5 表の業務のうち、3,000 人以上の業務に限定して図示している。前掲の賃金のグラフに比べると、派遣料金の方がエラーバーが長く、ばらつきが大きいことがわかる。特に専門、技術職では、エラーバーが長く、その業務で派遣料金の幅（レンジ）があることが想定される。販売、サービス職は比較的派遣料金のばらつきは少ないものの、「介護サービス職業従事者」においてはばらつきが大きい。これについては、賃金のばらつきがそれほど大きくないため、派遣料金のばらつきが気になるところである。

第 3-3 図 業務別にみた派遣料金（1日8時間あたり）の平均とその幅



注) 派遣労働者の合計人数が3,000人以上の業務に限定して示している。

※はサンプルが20以下の業務。

派遣料金から賃金を差し引いた差額が派遣料金に占める割合をマージン率と定義される。前掲第 2-11 表でみたように、マージン率は 3 割程度が平均的ではあるが、業務別に計算すると、派遣料金が高い「情報処理・通信技術者」の場合は約 37%、「一般事務」や「製品製造・加工処理従事者」では約 31%、派遣料金が低い「運搬従事者」や「包装従事者」では約 28%と計算される。

(2) 有期雇用派遣労働者と無期雇用派遣労働者の賃金と派遣料金

前掲第 3-3 表でみた有期／無期雇用派遣の有無別の業務について、その賃金と派遣料金を第 3-4 図～第 3-9 図で示している。

まず、それぞれの合計について比較すると、「両方あり」の事業所の賃金の平均は 13,609 円（第 3-4 図）、「有期のみ」の事業所では 12,598 円（第 3-6 図）、「無期のみ」の事業所では 17,811 円（第 3-8 図）となっている。同様に派遣料金額を比較すると、「両方あり」では 20,640 円（第 3-5 図）、「有期のみ」は 18,486 円（第 3-7 図）、「無期のみ」は 27,973 円（第 3-9 図）となっている。

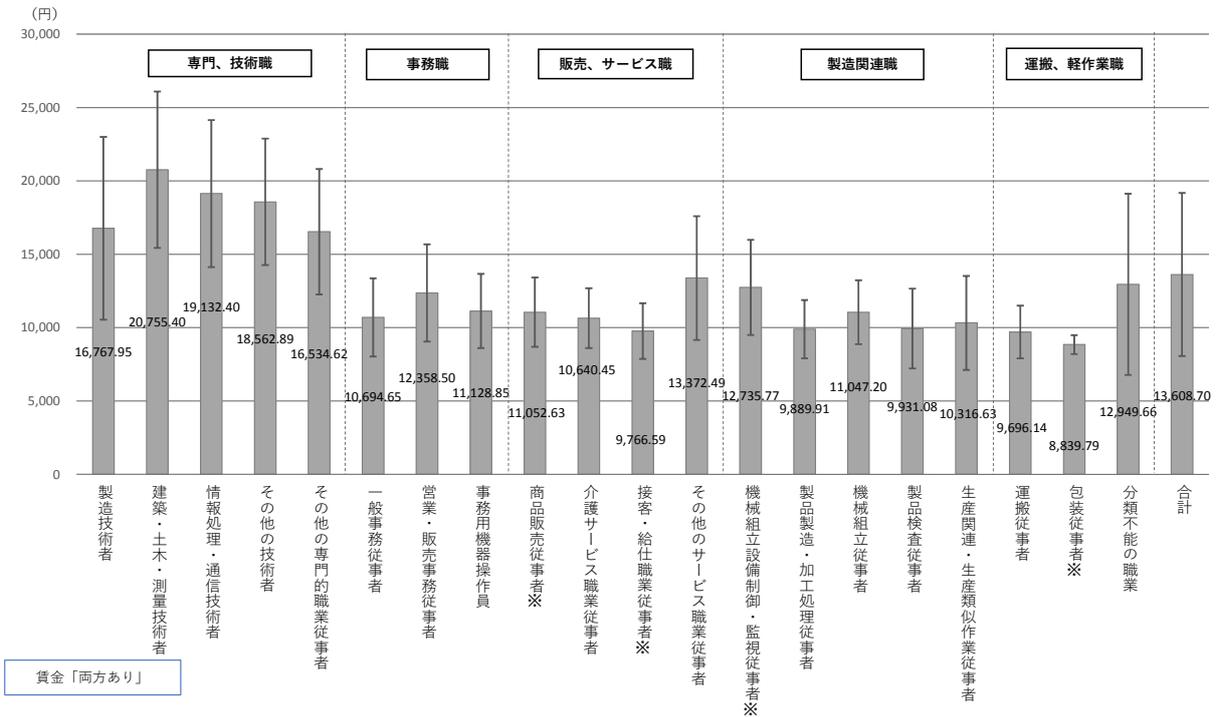
この額でマージン率を計算すると、「両方あり」の事業所は約 34%、「有期のみ」の事業所は約 32%、「無期のみ」の事業所は約 36%となり、派遣料金や賃金が高い業務を扱う「無期のみ」の事業所でマージン率が高くなっている。「無期のみ」の事業所でマージン率が高くなる理由は概ね 3 つ考えられる。1 つは取扱う業務が専門、技術職が多くを占めるため、教育訓練や能力開発に投下するコストが、より簡単な業務に比べて高いこと。2 つめは、無期雇用であるため、雇用関係が長期となることが想定され、それに伴い福利厚生や賞与、退職金など、賃金以外の処遇にかかるコストが高くなること。3 つめは、「無期のみ」の事業所は小規模で派遣労働者の人数が少ないところが多いことから、1 人あたりの派遣労働者の利益率が高くないと事業が継続出来ないこと。逆に言えば、利益率が低い業務であれば、1 事業所で扱う派遣労働者数が少ないと赤字になる可能性が高いと考えられる。

次に、有期・無期の 3 カテゴリに共通した業務について注目すると、「製造技術者」は「両方あり」では賃金 16,768 円、派遣料金 25,853 円、マージン率約 35%である。「有期のみ」では同業務の賃金は 16,224 円、派遣料金 23,776 円、マージン率約 32%である。「無期のみ」では同賃金 16,834 円、同派遣料金 27,060 円、マージン率約 38%となっている。賃金額だけでみると、500 円程度の差だが、派遣料金は 3,000 円超の開きがある。

「一般事務職」についてみると、「両方あり」では賃金 10,695 円、派遣料金 15,599 円、マージン率約 31%である。「有期のみ」では、同賃金 10,161 円、同派遣料金 14,597 円、マージン率約 30%、「無期のみ」では、同賃金 11,905 円、同派遣料金 17,651 円、マージン率約 33%である。同職では、賃金差が 1,700 円超あり、派遣料金も 3,000 円超の差がある。

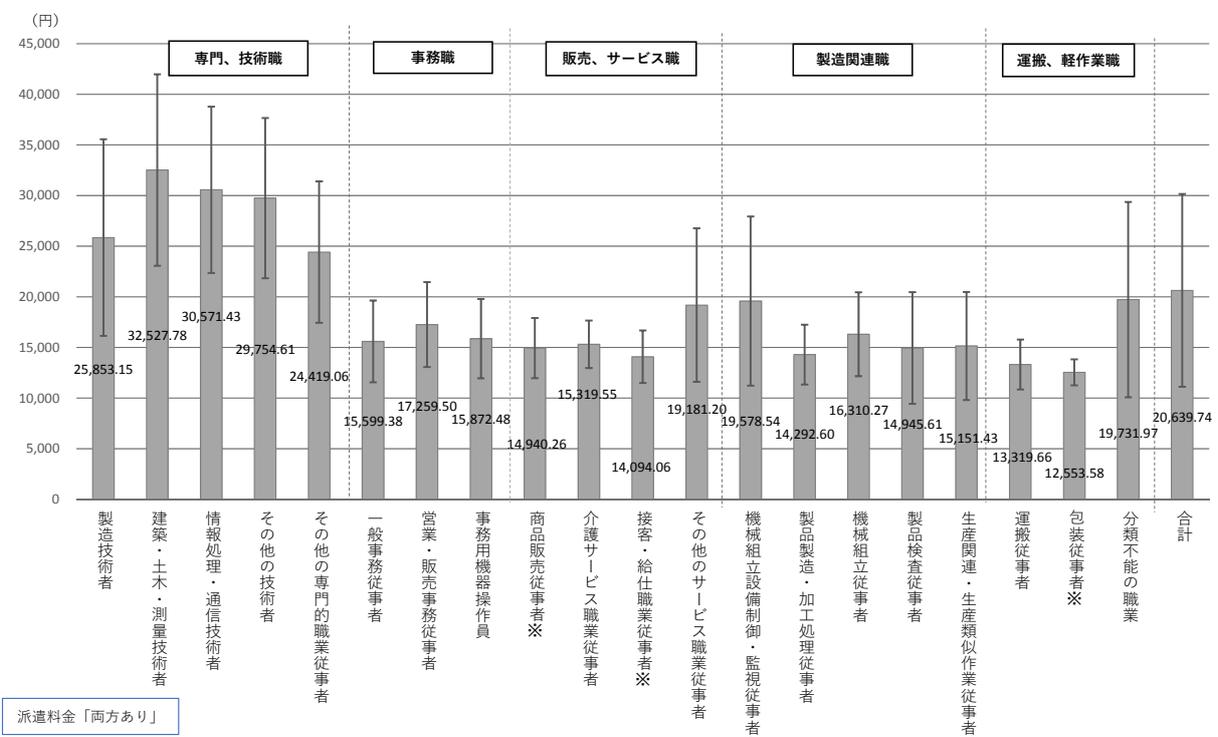
「製品製造・加工処理従事者」についてみると、「両方あり」では賃金 9,890 円、派遣料金 14,293 円、マージン率約 31%である。「有期のみ」では、同賃金 10,022 円、同派遣料金 14,284 円、マージン率約 30%、「無期のみ」では、同賃金 11,536 円、同派遣料金 16,649 円、マージン率約 31%である。同職では、賃金差が 1,600 円程度、派遣料金差は 2,400 円程度ある。

第3-4図 業務別にみた賃金（「両方あり」）



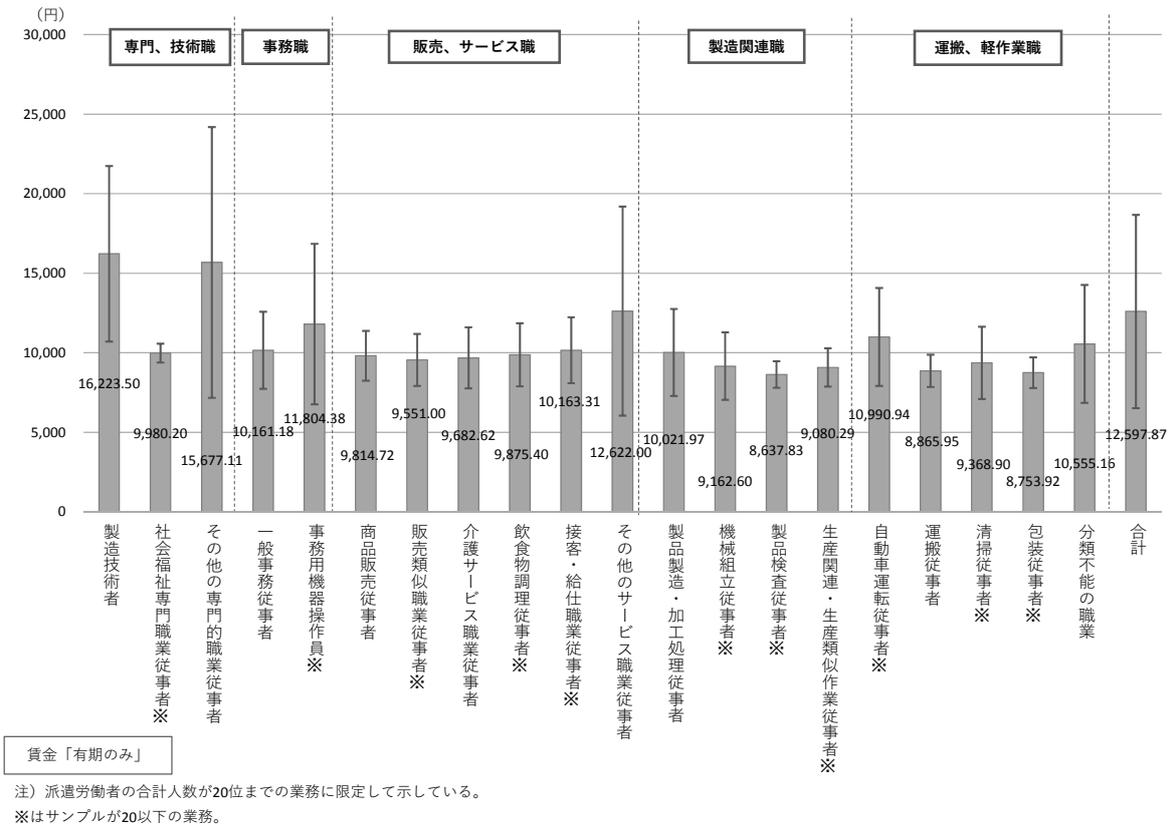
注) 派遣労働者の合計人数が20位までの業務に限定して示している。
 ※はサンプルが20以下の業務。

第3-5図 業務別にみた派遣料金（「両方あり」）

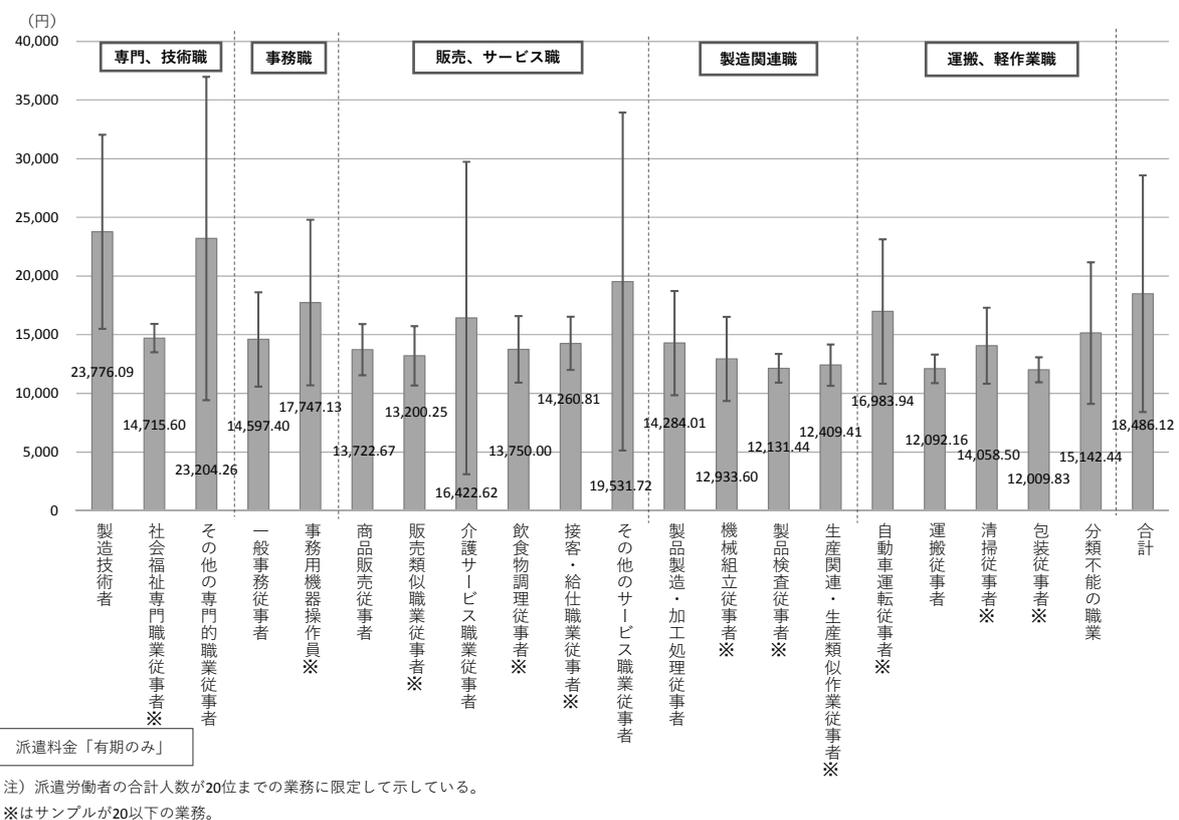


注) 派遣労働者の合計人数が20位までの業務に限定して示している。
 ※はサンプルが20以下の業務。

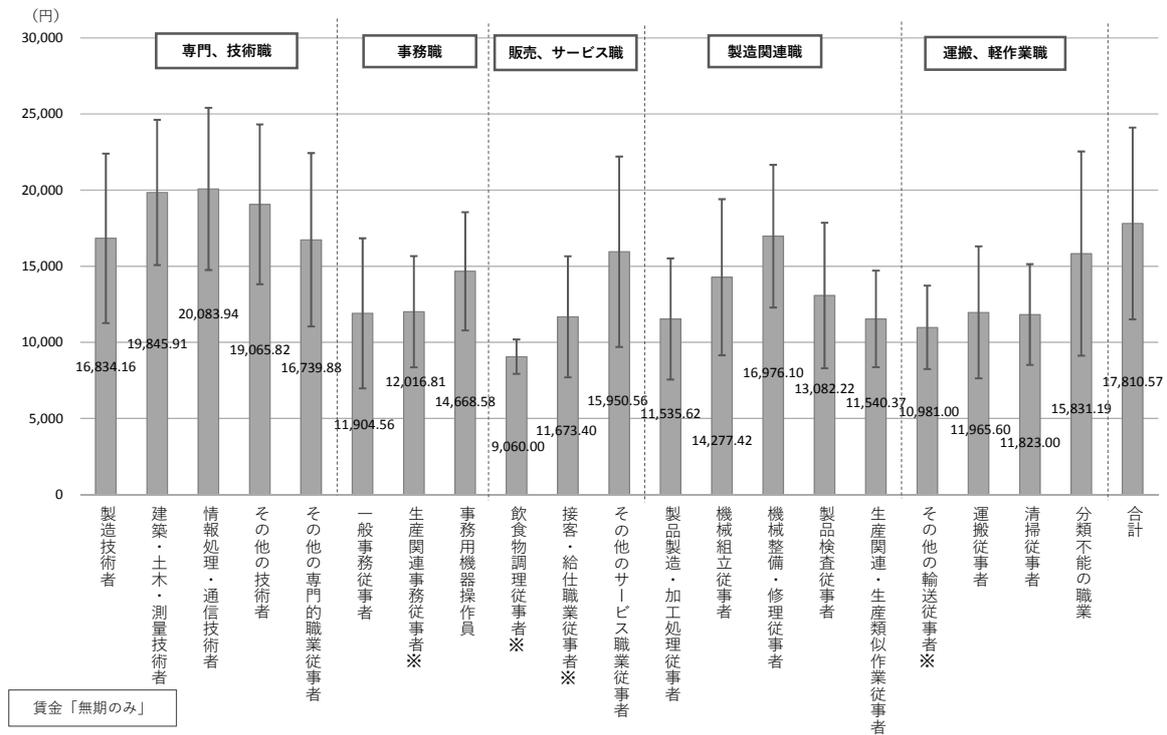
第3-6図 業務別にみた賃金（「有期のみ」）



第3-7図 業務別にみた派遣料金（「有期のみ」）

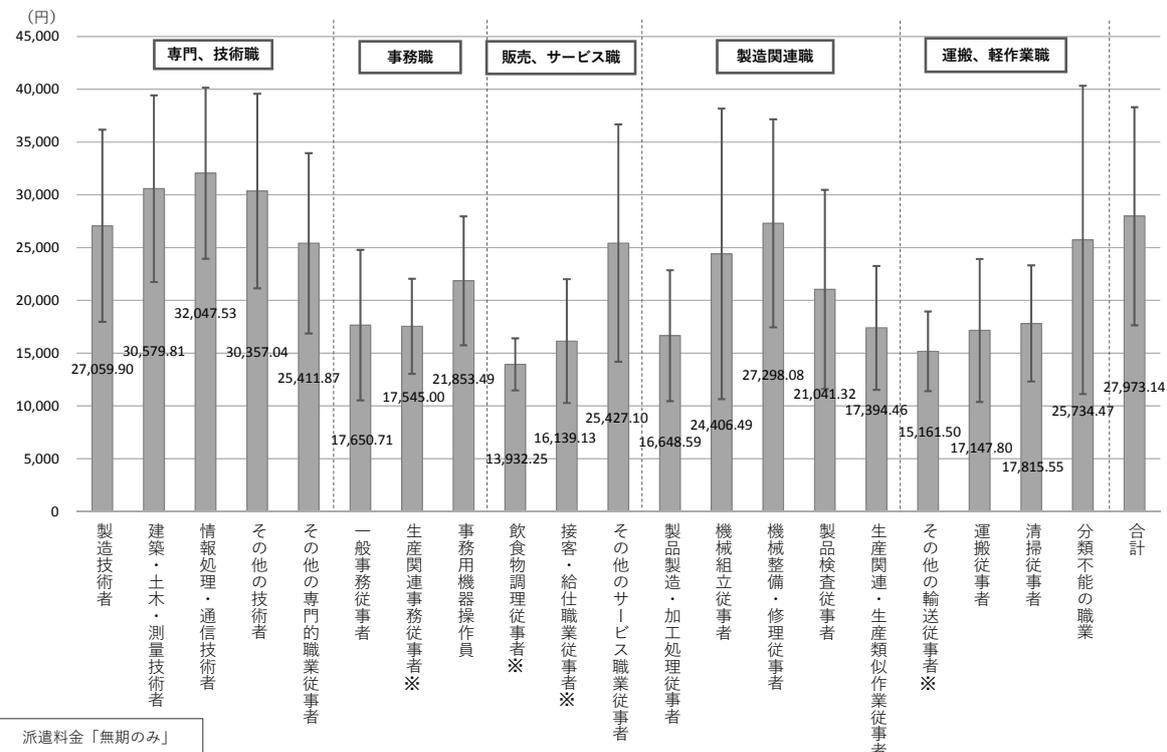


第 3-8 図 業務別にみた賃金（「無期のみ」）



注) 派遣労働者の合計人数が20位までの業務に限定して示している。
 ※はサンプルが20以下の業務。

第 3-9 図 業務別にみた派遣料金（「無期のみ」）



注) 派遣労働者の合計人数が20位までの業務に限定して示している。
 ※はサンプルが20以下の業務。

最後に「運搬従事者」について比較してみると、「両方あり」では賃金 9,696 円、派遣料金 13,320 円、マージン率約 27%である。「有期のみ」では、同賃金 8,866 円、同派遣料金 12,092 円、マージン率約 27%、「無期のみ」では、同賃金 11,966 円、同派遣料金 17,148 円、マージン率約 30%である。同職では、「無期のみ」の賃金が高く 3,100 円の差が開いている。派遣料金も、「無期のみ」との差は 5,000 円程度ある。

このように、差の大小はあるが、同じ業務であっても「無期のみ」の事業所の方が賃金や派遣料金が高く、マージン率も高くなることがわかる。

(3) 地域別の賃金と派遣料金

第 3-6 表、第 3-7 表は、代表的な 4 業務、すなわち「情報処理・通信技術者」「一般事務従事者」「製品製造・加工処理従事者」「運搬従事者」について、地域別に賃金と派遣料金をみている。

まず、合計（回答があったすべての業務の合計）の値で比較すると、賃金の平均値が最も高いのは「東京都・神奈川・千葉県・埼玉県（以下、首都圏）」で 18,022 円、派遣料金は 27,961 円であった。次は「大阪府・京都府・兵庫県（以下、京阪神）」で 15,599 円、派遣料金は 23,979 円、「愛知県・静岡県（以下、東海）」の賃金が 14,717 円、派遣料金は 22,569 円が続く。一番低いのは「上記以外の道県（以下、その他地域）」で賃金が 13,831 円、派遣料金は 21,298 円となっている。

各地域での業務間の賃金差をみてみると、首都圏では、「情報処理・通信技術者」「一般事務従事者」「製品製造・加工処理従事者」「運搬従事者」の順に賃金も派遣料金も高くなっている。「情報処理・通信技術者」と「一般事務従事者」の賃金差は 8,279 円ある。「一般事務従事者」と「製品製造・加工処理従事者」の賃金差は 1,797 円、「製品製造・加工処理従事者」と「運搬従事者」の賃金差は 468 円と小さい。京阪神も首都圏と同様の順だが、「運搬従事者」の賃金が低い傾向がみられる。東海では、「情報処理・通信技術者」と「一般事務従事者」の賃金差は 9,032 円と大きく、逆に「一般事務従事者」と「製品製造・加工処理従事者」の賃金差は-8 円と、「製品製造・加工処理従事者」の方が、賃金が高くなっている。同様の傾向は「その他の地域」でもみられ、「製品製造・加工処理従事者」の賃金の方が「一般事務従事者」より 626 円高くなっている。東海では、「一般事務従事者」の平均賃金が低いという傾向がみられる。また、「製品製造・加工処理従事者」と「運搬従事者」の賃金差は東海で 47 円、「その他の地域」で 86 円とかなり小さい。

第3-6表 地域別にみた代表的4業務の賃金

平均賃金	東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県				愛知県・静岡県			
	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)
情報処理・通信技術者	917	21,106.31	5,560.28	20,395	117	19,678.89	5,321.25	18,900
一般事務従事者	125	12,826.93	3,048.98	12,240	49	10,647.27	2,454.45	10,059
製品製造・加工処理従事者	107	11,029.71	3,785.28	10,200	114	10,655.29	2,118.28	10,210
運搬従事者	58	10,562.48	2,500.43	9,923	24	10,608.88	2,704.96	10,026
合計	2,150	18,021.89	6,417.37	17,710	628	14,717.28	5,566.22	13,561

平均賃金	大阪府・京都府・兵庫県				上記以外の道県			
	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)
情報処理・通信技術者	191	19,062.55	4,570.45	18,215	485	17,912.34	4,369.42	17,602
一般事務従事者	52	11,387.38	3,546.61	10,853	168	9,211.61	2,584.14	8,700
製品製造・加工処理従事者	64	11,154.89	3,695.18	9,716	413	9,837.57	2,293.86	9,369
運搬従事者	36	9,236.19	1,373.81	8,933	66	9,751.23	3,230.81	8,833
合計	772	15,599.35	6,120.33	14,992	2,398	13,830.86	6,055.49	12,264

第3-7表 地域別にみた代表的4業務の派遣料金

平均派遣料金	東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県				愛知県・静岡県			
	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)
情報処理・通信技術者	915	33,516.88	8,622.25	32,394	117	32,058.74	9,147.98	30,643
一般事務従事者	125	18,700.52	5,466.38	17,569	49	15,573.02	3,855.67	14,560
製品製造・加工処理従事者	107	16,227.02	6,939.27	14,400	114	15,297.89	3,198.86	14,443
運搬従事者	58	14,404.71	3,712.75	12,968	24	14,689.83	3,194.51	14,118
合計	2,147	27,961.20	11,071.85	28,000	628	22,568.89	9,615.38	20,469

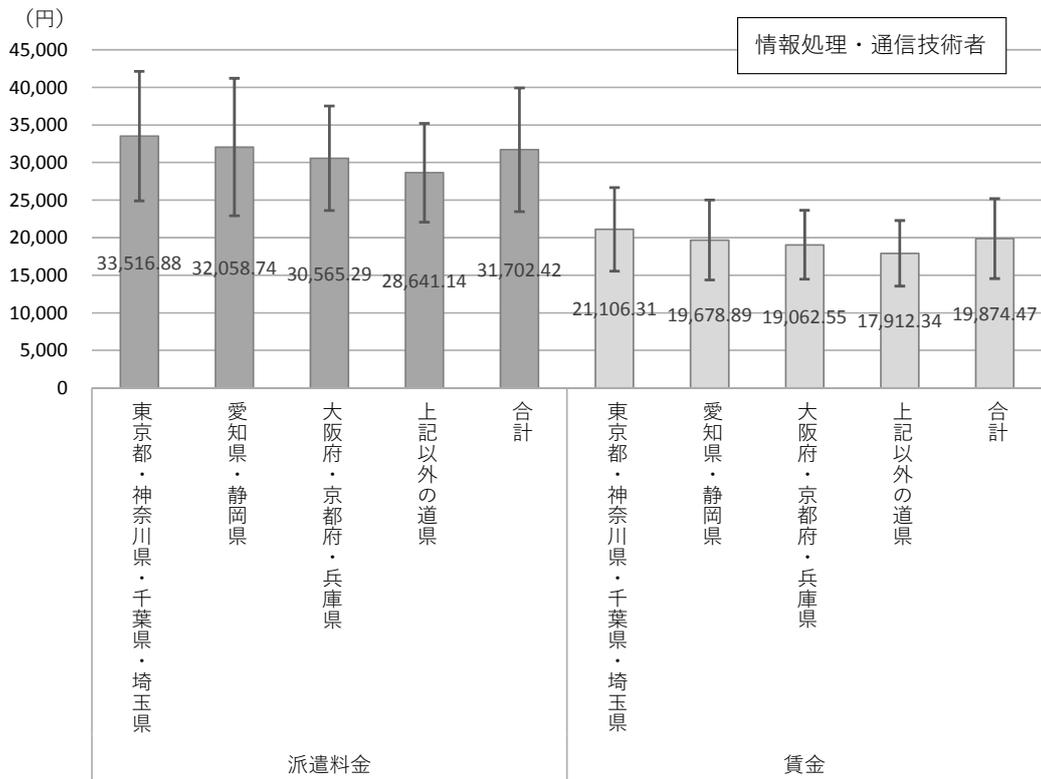
平均派遣料金	大阪府・京都府・兵庫県				上記以外の道県			
	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)	度数	平均値 (単位=円)	標準偏差	中央値 (単位=円)
情報処理・通信技術者	191	30,565.29	6,964.34	30,000	485	28,641.14	6,561.87	27,930
一般事務従事者	52	16,414.35	4,154.01	15,635	168	13,504.43	3,683.87	13,020
製品製造・加工処理従事者	64	15,864.66	5,371.87	14,113	412	14,152.08	3,064.12	13,438
運搬従事者	36	12,574.75	2,470.64	12,007	66	13,887.55	5,177.19	12,606
合計	772	23,978.71	10,247.85	22,702	2,395	21,298.38	9,940.83	18,902

第 3-10 図から第 3-13 図は、賃金と派遣料金の平均額を業務別、地域別で図示している。エラーバーは標準偏差を採用している。

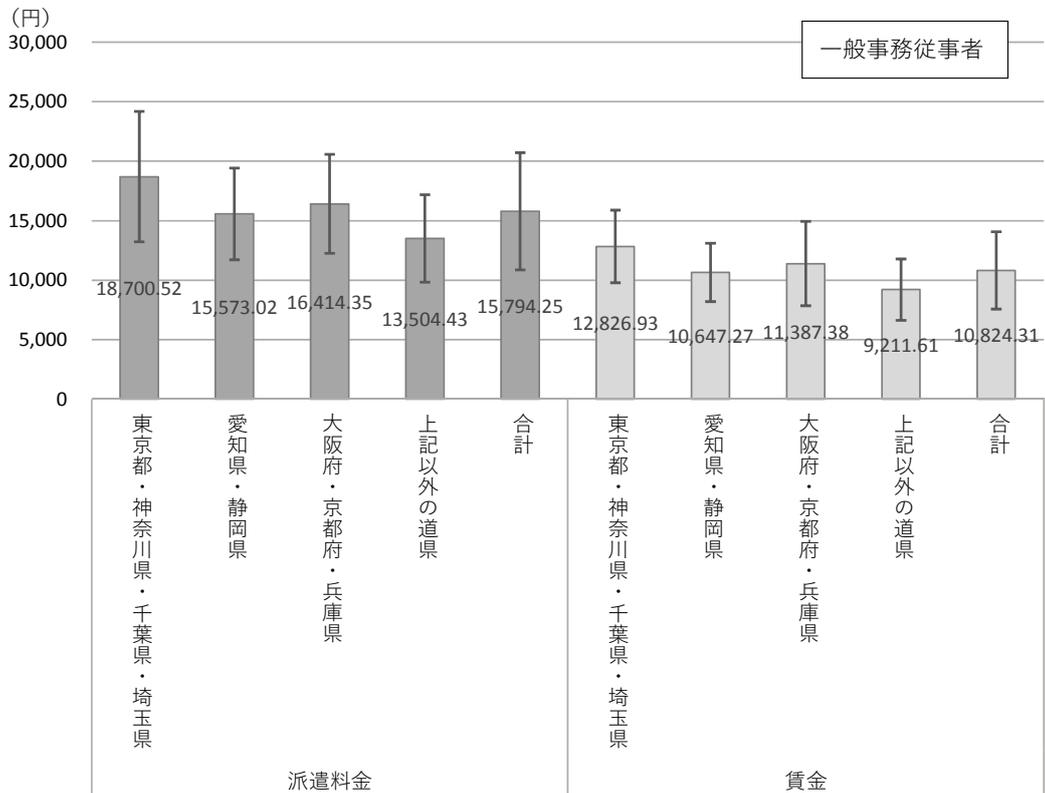
第 3-10 図の「情報処理・通信技術者」の地域別賃金と派遣料金をみると、派遣料金は首都圏が高く、その他の地域とは 4,875 円の差がある。同様の比較で、賃金は 3,194 円の差がある。「一般事務従事者」(第 3-11 図)をみると、同様の比較では派遣料金が首都圏が 5,196 円、賃金で 3,615 円高い。事務職の賃金相場は地方でかなり低いことがわかる。「製品製造・加工処理従事者」(第 3-12 図)では、首都圏とその他の地域との差はそれほど大きくなく、派遣料金が 2,075 円、賃金が 1,192 円の差である。なお、「製品製造・加工処理従事者」の賃金は京阪神が最も高いが、それでもその他の地域との差は 1,317 円である。「運搬従事者」(第 3-13 図)は、東海が派遣料金も賃金も首都圏を上回っており、最も低いのは京阪神である。その差をみると、派遣料金が 2,115 円、賃金が 1,373 円である。

このように、専門技術職や事務職といったホワイトカラー職の派遣業務は、事業所が集まる都市圏での価格が高く、賃金相場も高くなる傾向がみられる。製造業務や運輸関連の従事者に関しては、むしろ首都圏以外の地域で派遣料金や賃金が高く、とはいえ全国的にそれほど大きく価格が異なっていないといえる。

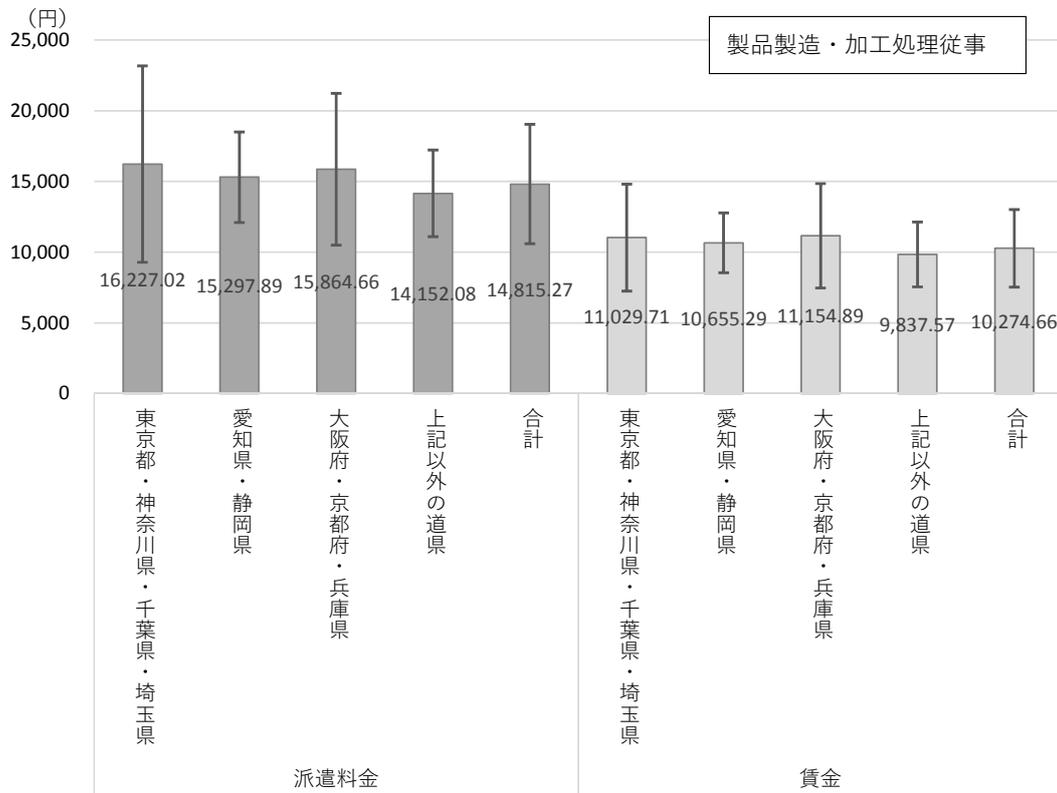
第 3-10 図 地域別の賃金と派遣料金（情報処理・通信技術者）



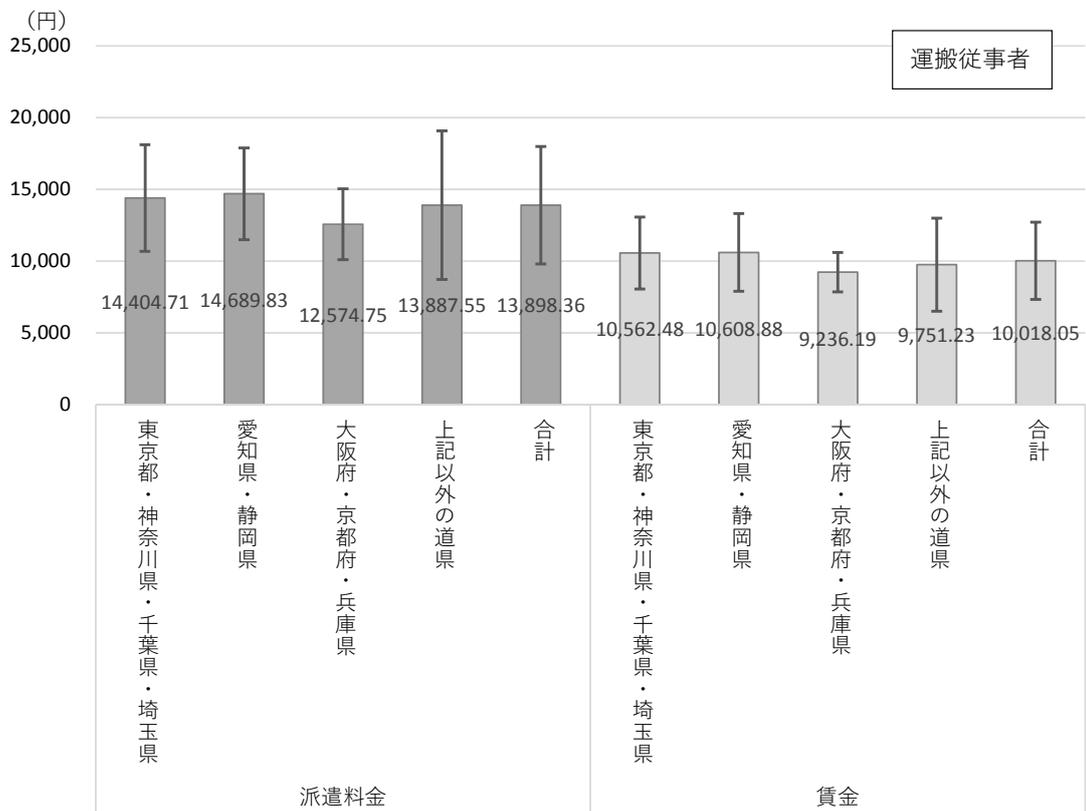
第 3-11 図 地域別の賃金と派遣料金（一般事務従事者）



第 3-12 図 地域別の賃金と派遣料金（製品製造・加工処理従事者）



第 3-13 図 地域別の賃金と派遣料金（運搬従事者）



3. 賃金表と評価の反映

(1) 業務別にみた賃金表の有無

派遣労働者の賃金は何に依って決められているのだろうか。労働市場の需給バランスによって価格が変動し、それが賃金に直結しているケースもあるだろうが、業務によっては、派遣元事業所に賃金表がある場合もあるだろう。さらに言えば、その賃金表には何が反映されているのか。正社員であれば、勤続年数や業務、役職、職務遂行能力等の人事査定などが反映されて賃金が決定するが、派遣労働者の賃金の要素は何なのだろうか。

当調査では、派遣元事業所で取り扱う業務について、派遣労働者数が多いものから純に3つを挙げてもらい、その賃金と派遣料金を聞いている(前掲)。それに紐づけた形で、賃金表の有無についても聞いている。

第3-8表は、派遣労働者の多い業務3つを合計して、業務別に賃金表の有無を示している。また、サンプルが少ない業務を除いて、賃金表のある割合が高い業務から順に並び替えたものが第3-9表である。

第3-9表をみていくと、「(派遣労働者の有する能力やスキル、職位、職階に基づいた)賃金表がある」割合が最も高い業務は「情報処理・通信技術者」で34.9%であった。逆に「(必要能力やスキルに基づいた)派遣料金表や賃金表はない」の割合は49.3%と他の業務に比べて低く、「情報処理・通信技術者」の多くは賃金表に基づいて賃金が支払われていると考えられる。

「賃金表がある」業務の上位は、「その他の技術者」「製造技術者」「その他の専門的職業従事者」「機械整備・修理従事者」など、前掲第3-3表の「無期のみ」の事業所で多い業務にリンクしている。このことから専門技術職を扱う派遣元事業所では、無期雇用の派遣が多く、本人の持つ能力やスキル等が賃金に反映された賃金表に基づいて賃金支払いが行われていることが想像される。この他、上位に入っていて「賃金表がある」業務で特徴的なのは「接客・給仕職業従事者」で、「賃金表がある」が21.9%、「必要能力やスキルに基づいた派遣料金表があり、それに伴って賃金が決まる(派遣料金表があり賃金表はない)」が30.5%と高い。「介護サービス職業従事者」も「派遣料金表があり賃金表はない」が50.0%と高く、賃金表はないが、業務のスキルレベルが分けられた派遣料金表が存在するようである。

「派遣料金表や賃金表はない」割合が高い業務は、「運搬従事者」82.2%、「生産関連・生産類似作業従事者」78.1%、「包装従事者」78.1%となっており、これらの業務では、スキル等のレベル分けがなく、地域相場で支払われ、賃金幅も狭いと想像される。

第3-8表 業務別にみた賃金表の有無

(%)

	合計 度数(n)	派遣労働者の 有する能力やス キル、職位、職 階に基づいた賃 金表がある	必要能力やス キルに基づいた 派遣料金表が あり、それに 伴って賃金が決 まる(賃金表は ない)	必要能力やス キルに基づいた 派遣料金表や、 賃金表はない
法人・団体役員	3	66.7	33.3	0.0
法人・団体管理職員	2	0.0	0.0	100.0
その他管理的職業従事者	53	11.3	18.9	69.8
研究者	47	38.3	25.5	36.2
製造技術者	469	27.3	20.5	52.2
建築・土木・測量技術者	437	18.1	19.7	62.2
情報処理・通信技術者	1998	34.9	15.8	49.3
その他の技術者	522	29.5	14.9	55.6
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	19	26.3	5.3	68.4
保健師、助産師、看護師	55	12.7	69.1	18.2
医療技術者	4	50.0	50.0	0.0
その他の保健医療従事者	29	10.3	37.9	51.7
社会福祉専門職業従事者	31	19.4	38.7	41.9
経営・金融・保険専門職業従事者	15	6.7	20.0	73.3
教員	11	18.2	36.4	45.5
著述家、記者、編集者	33	21.2	21.2	57.6
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	50	24.0	24.0	52.0
音楽家、舞台芸術家	22	50.0	13.6	36.4
その他の専門的職業従事者	262	19.8	16.0	64.1
一般事務従事者	1062	13.1	20.2	66.8
会計事務従事者	96	16.7	18.8	64.6
生産関連事務従事者	97	13.4	23.7	62.9
営業・販売事務従事者	214	9.3	21.0	69.6
外勤事務従事者	7	0.0	0.0	100.0
運輸・郵便事務従事者	46	6.5	21.7	71.7
事務用機器操作員	351	14.8	19.4	65.8
商品販売従事者	154	5.2	20.1	74.7
販売類似職業従事者	58	6.9	20.7	72.4
営業職業従事者	77	22.1	20.8	57.1
介護サービス職業従事者	126	15.1	50.0	34.9
保健医療サービス職業従事者	41	29.3	26.8	43.9
生活衛生サービス職業従事者	4	25.0	25.0	50.0
飲食物調理従事者	52	3.8	23.1	73.1
接客・給仕職業従事者	105	21.9	30.5	47.6
居住施設・ビル等管理人	37	37.8	16.2	45.9
その他のサービス職業従事者	279	14.7	15.1	70.3
農業従事者	16	0.0	0.0	100.0
生産設備制御・監視従事者	81	19.8	34.6	45.7
機械組立設備制御・監視従事者	60	20.0	26.7	53.3
製品製造・加工処理従事者	1007	8.2	22.4	69.3
機械組立従事者	361	9.1	22.2	68.7
機械整備・修理従事者	139	19.4	23.7	56.8
製品検査従事者	446	8.1	21.3	70.6
機械検査従事者	65	16.9	40.0	43.1
生産関連・生産類似作業従事者	255	7.5	13.3	79.2
自動車運転従事者	100	8.0	23.0	69.0
船舶・航空機運転従事者	1	100.0	0.0	0.0
その他の輸送従事者	60	3.3	30.0	66.7
定置・建設機械運転従事者	38	15.8	13.2	71.1
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	46	15.2	23.9	60.9
電気工事従事者	47	27.7	8.5	63.8
採掘従事者	3	33.3	0.0	66.7
運搬従事者	405	5.9	11.9	82.2
清掃従事者	144	13.2	13.9	72.9
包装従事者	128	7.0	14.8	78.1
分類不能の職業	177	18.6	15.8	65.5
合計	10447	18.5	19.6	61.8

第 3-9 表 業務別にみた賃金表の有無<「賃金表がある」割合が高い業務順>

(%)

	合計 度数(n)	派遣労働者の 有する能力やス キル、職位、職 階に基づいた賃 金表がある	必要能力やス キルに基づいた 派遣料金表が あり、それに 伴って賃金が決 まる(賃金表は ない)	必要能力やス キルに基づいた 派遣料金表や、 賃金表はない
合計	10447	18.5	19.6	61.8
情報処理・通信技術者	1998	34.9	15.8	49.3
その他の技術者	522	29.5	14.9	55.6
製造技術者	469	27.3	20.5	52.2
接客・給仕職業従事者	105	21.9	30.5	47.6
その他の専門的職業従事者	262	19.8	16.0	64.1
機械整備・修理従事者	139	19.4	23.7	56.8
分類不能の職業	177	18.6	15.8	65.5
建築・土木・測量技術者	437	18.1	19.7	62.2
介護サービス職業従事者	126	15.1	50.0	34.9
事務用機器操作員	351	14.8	19.4	65.8
その他のサービス職業従事者	279	14.7	15.1	70.3
清掃従事者	144	13.2	13.9	72.9
一般事務従事者	1062	13.1	20.2	66.8
営業・販売事務従事者	214	9.3	21.0	69.6
機械組立従事者	361	9.1	22.2	68.7
製品製造・加工処理従事者	1007	8.2	22.4	69.3
製品検査従事者	446	8.1	21.3	70.6
自動車運転従事者	100	8.0	23.0	69.0
生産関連・生産類似作業従事者	255	7.5	13.3	79.2
包装従事者	128	7.0	14.8	78.1
運搬従事者	405	5.9	11.9	82.2
商品販売従事者	154	5.2	20.1	74.7

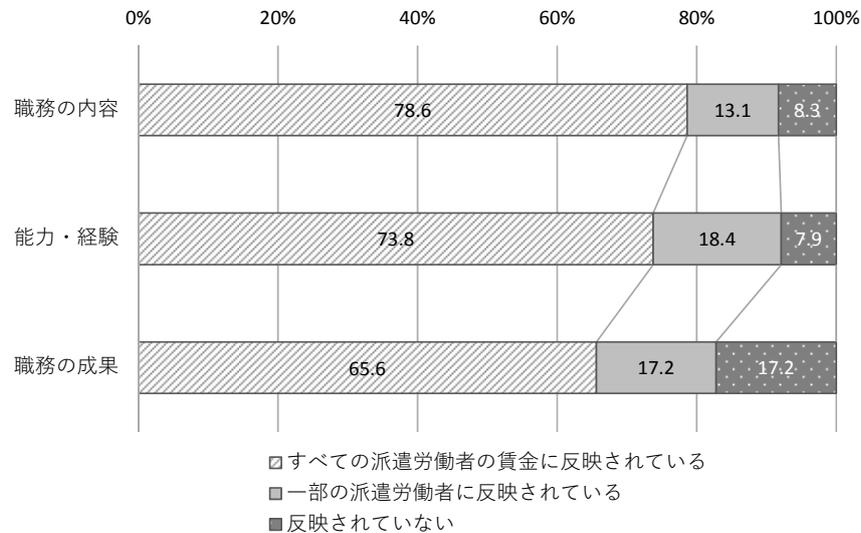
※サンプルが100以上の業務について示している。

(2) 賃金への評価の反映

派遣労働者の職務の内容や、成果、能力・経験といった要素が、派遣労働者の賃金に反映されているのかについて示したのが、第 3-14 図である。

「職務の内容」「能力・経験」「職務の成果」の3つについて比較してみると、「すべての派遣労働者の賃金に反映されている(すべて反映)」の割合が高いのは「職務の内容」で、派遣元事業所の 78.6%では職務の内容が反映された賃金となっている。もともと派遣労働が業務や職務によって労働者をマッチングさせて派遣するという事業形態であることから、業務や職務別に募集採用が行われており、賃金も地域、業務別に相場が形成されていることが多く、その状況を反映している割合となっている。「能力・経験」も賃金に反映されている割合も、「すべて」「一部」を合わせると9割を超えている。一方、「職務の成果」については、「反映されていない」の割合が 17.2%と、他に比べて10ポイント程度高くなっている。

第 3-14 図 賃金への反映



N=6362、回答対象は

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

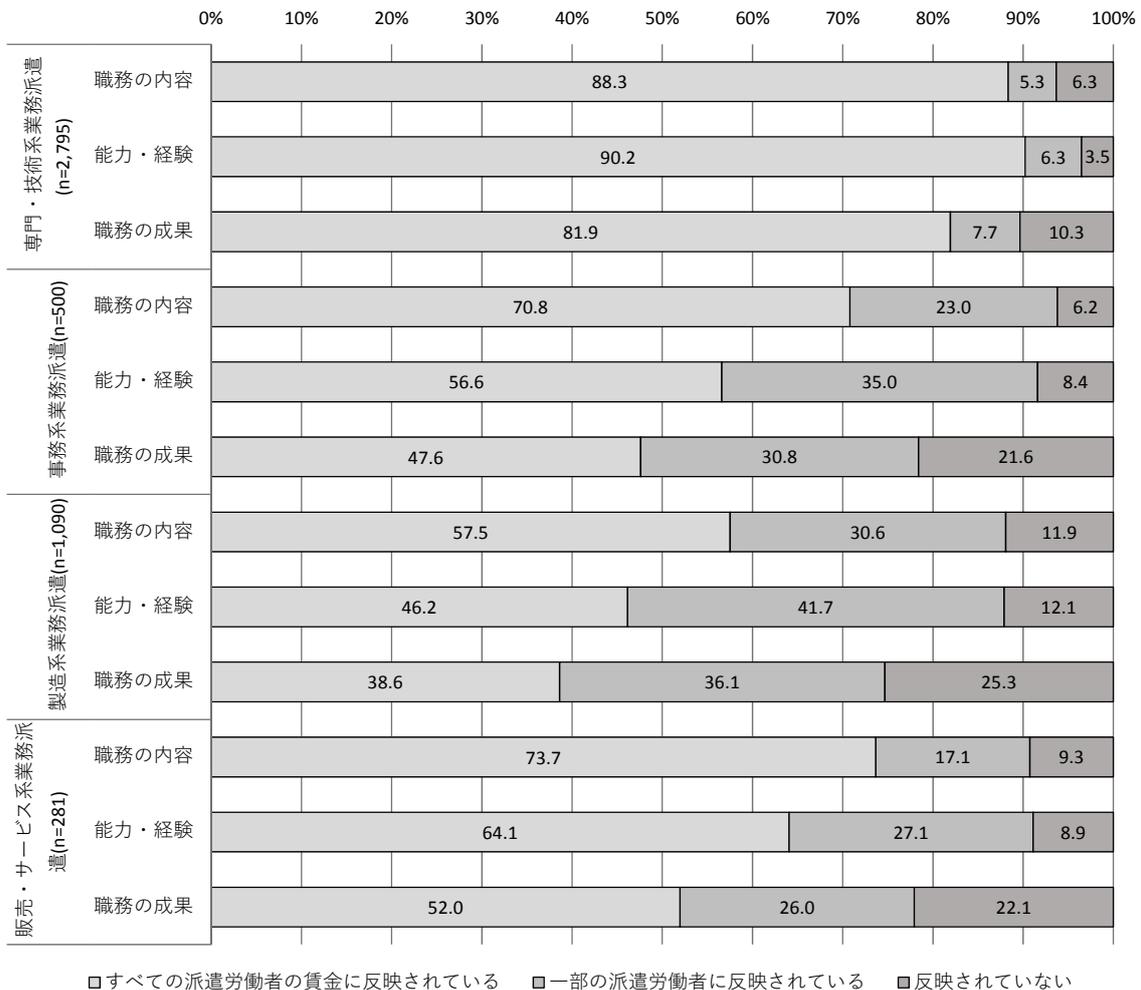
「職務の内容」「能力・経験」「職務の成果」の賃金への反映について、主な事業別にみたものが第 3-15 図である。これをみると、専門・技術系では、どの項目も比較的反映されている割合が高い。他方、製造系がいずれの項目も「反映されていない」の割合が高い。

現在の賃金への反映要素に関して、「一部反映」「反映されていない」と回答した事業所に対し、今後見直しを考えているかどうかをたずねた。その結果を第 3-16 図に示している。

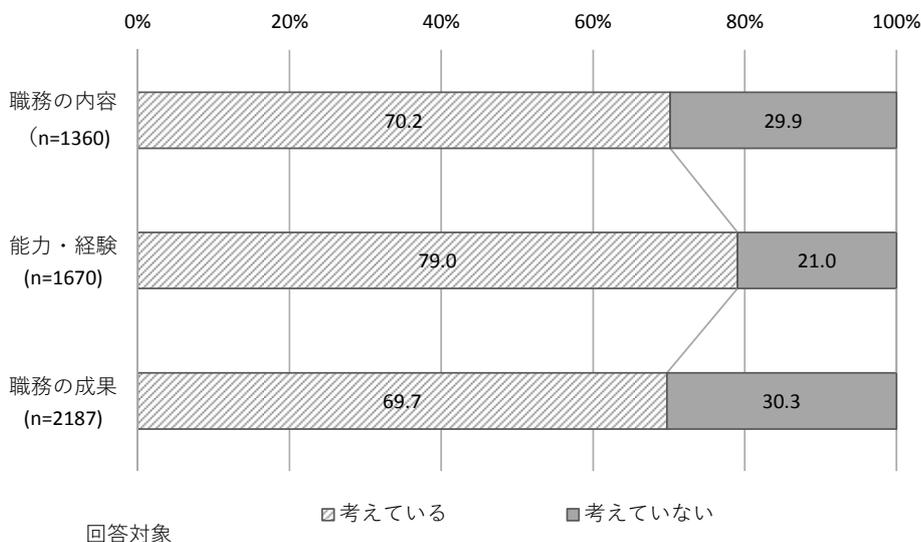
見直しを考えている割合が最も高いのは「能力・経験」で、79.0%に上り、多くの派遣元事業所で見直しを検討していることが明らかになった。「職務の内容」「職務の成果」についても約 7 割の事業所で見直しを考えているという結果となった。

同一労働同一賃金ルールの実行が、半年後（2020年4月）に控えている状況での調査時期であったこともあり、多くの派遣元事業所で賃金のあり方について検討を行っていたであろうことが推測される。中でも「能力・経験」についての見直しの割合が高かったことについては、同一労働同一賃金ルールで労使協定方式を選んだ場合、その地域の業務の一般賃金との比較になるが、公式統計を使った一般賃金は、派遣労働者の能力及び経験を踏まえ、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを考慮して設定するものとされており、その考え方が影響を与えている可能性があるかもしれない。

第 3-15 図 主な事業別にみた賃金への反映



第 3-16 図 賃金への反映見直しの有無



【Q21で「一部の派遣労働者に反映されている」または「反映されていない」】

第3-10表は、賃金への反映見直し有無についての詳細分析である。

「派遣労働者数」でみると、小規模事業所では「考えていない」割合が高く、規模が大きくなるにつれて「考えている」割合が高くなる関係性がみられ、「100人以上」の事業所ではいずれの項目についても約9割の事業所で見直しを検討している。

「有期／無期派遣労働者の有無」では、「両方あり」の事業所で「考えている」割合が高く、「有期のみ」の事業所でも6～7割の事業所で見直しを「考えている」としている。「無期のみ」では「考えていない」割合が高い。

「主な事業」でみると、賃金反映の見直しを「考えている」割合が高いのは、「事務系」「製造系」「販売・サービス系」である。「事務系」「製造系」に関して言えば、前掲3-15図でみたように、「能力・経験」の反映割合が低く、見直しの課題としてみている可能性がある。

「優良派遣認定の有無」についてみると「あり」の事業所では見直しを「考えている」割合が高い。キャリア形成支援や同一労働同一賃金ルールの法的遵守と推進に向けて意識が高いことがわかる。

今後、派遣労働者の能力や経験が評価され、キャリア形成と共に賃金に反映されるようになることが望まれる。

第 3-10 表 賃金への反映見直しの有無（詳細分析）

回答対象

【Q21で「一部の派遣労働者に反映されている」または「反映されていない」】

(%)

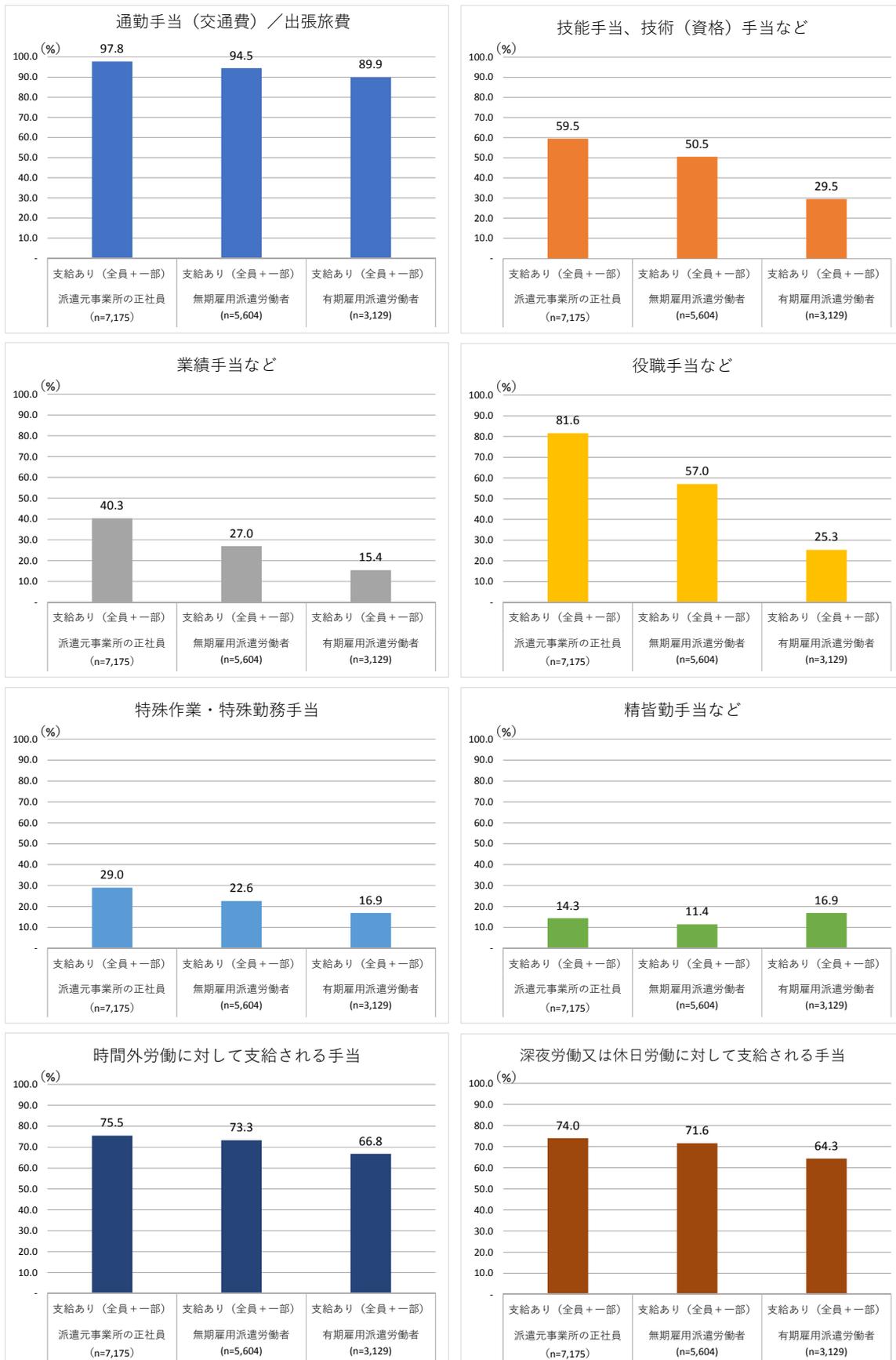
	職務の内容			能力・経験			職務の成果		
	総 数	考 え て い る	考 え て い な い	総 数	考 え て い る	考 え て い な い	総 数	考 え て い る	考 え て い な い
全 体	1,360	70.2	29.9	1,670	79.0	21.0	2,187	69.7	30.3
派遣労働者数(20018年度)									
10人未満(0は除く)	376	44.4	55.6	354	57.1	42.9	572	52.6	47.4
10～29人	251	63.8	36.3	312	74.0	26.0	415	60.7	39.3
30～99人	329	77.8	22.2	473	83.9	16.1	596	74.3	25.7
100人以上	404	91.8	8.2	531	92.3	7.7	604	87.6	12.4
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)									
有期・無期雇用派遣両方あり	728	83.9	16.1	979	87.4	12.6	1,186	79.4	20.6
有期雇用派遣のみ	204	64.2	35.8	301	73.4	26.6	377	65.0	35.0
無期雇用派遣のみ	428	49.5	50.5	390	62.3	37.7	624	54.2	45.8
主な事業									
専門・技術系業務派遣	326	57.7	42.3	273	66.7	33.3	505	60.4	39.6
事務系業務派遣	146	82.9	17.1	217	87.6	12.4	262	76.0	24.1
製造系業務派遣	463	81.0	19.0	587	84.7	15.3	669	78.5	21.5
販売・サービス系業務派遣	74	79.7	20.3	101	85.2	14.9	135	75.6	24.4
上記以外の人材サービス事業	254	64.2	35.8	355	80.3	19.7	464	67.5	32.5
その他	97	49.5	50.5	137	58.4	41.6	152	53.3	46.7
優良派遣認定の有無									
あり	151	84.8	15.2	184	88.0	12.0	214	77.6	22.4
なし	1,209	68.3	31.7	1,486	77.9	22.1	1,973	68.9	31.1

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い網掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

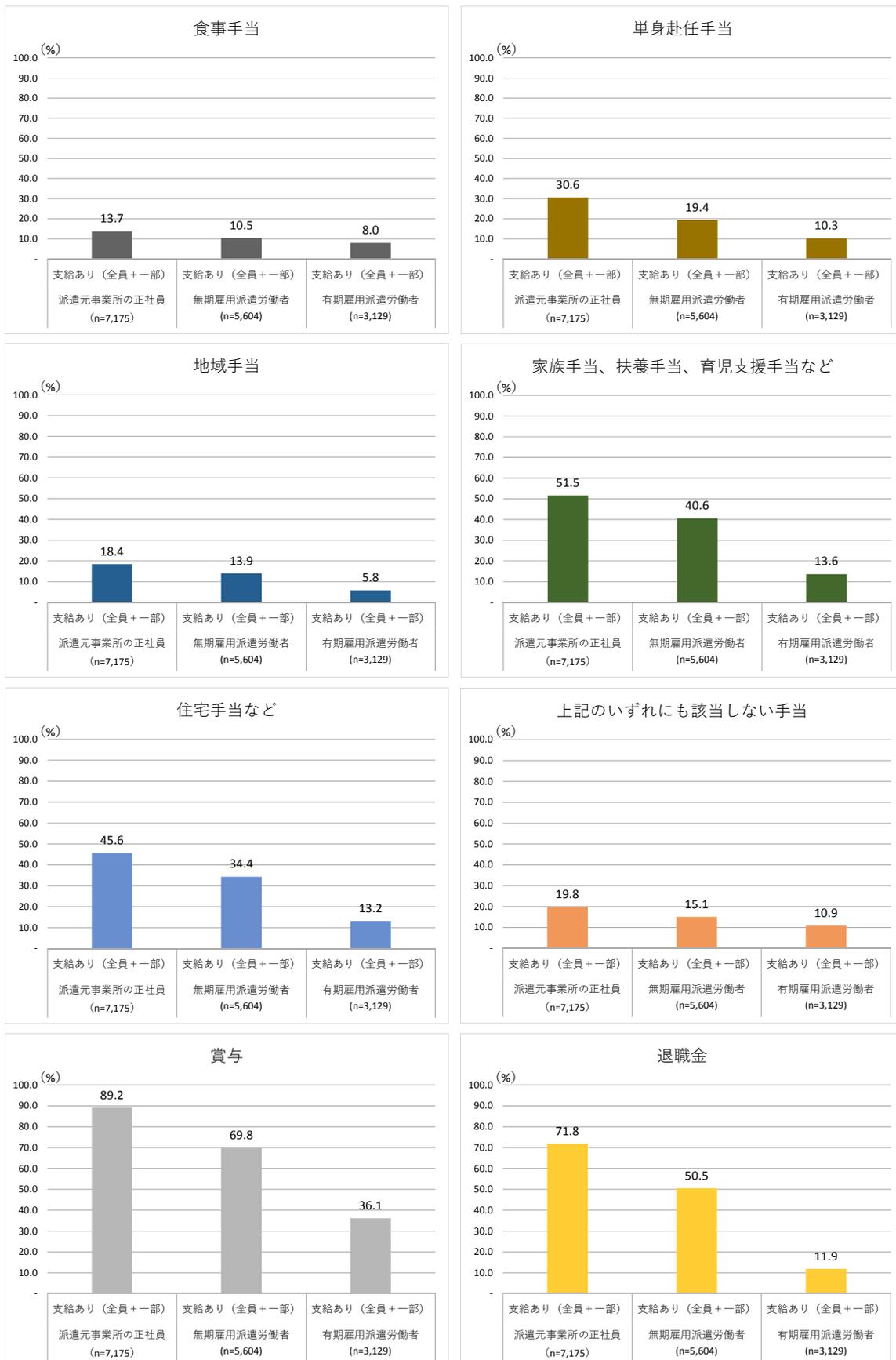
4. 手当等の適用状況

第 3-17 図は、派遣元事業所の正社員、無期雇用派遣および有期雇用派遣労働者に適用されている手当等を示している。同一労働同一賃金ルールで派遣先均等・均衡方式を選んだ場合、手当等についても派遣先の社員と不合理な格差を解消するように求められているが、法施行前の段階において、派遣元事業所ではどのような手当等がどの程度派遣労働者に適用されているのかをみていく。当調査では、派遣元事業所の正社員が適用される手当等の有無が、その事業所の制度のベースになると仮定し、まず派遣元事業所の正社員の手当等の適用程度を聞いてから、無期雇用派遣および有期雇用派遣労働者への適用状況を聞いている。

第 3-17 図 適用されている手当等



(第 3-17 図つづき)



集計のベースは、それぞれの雇用形態がいる事業所である。また、設問では「全員支給あり」「一部支給あり」「支給なし」の三択で、当図では、「全員支給あり」と「一部支給あり」を合算して「支給あり」として示している。

図全体を共通していえるのは、手当類の適用については、正社員が「支給あり」の割合が最も高く、次に無期雇用派遣での適用割合が高く、有期雇用派遣については「支給あり」の割合が低い。唯一、「精皆勤手当」（16.9%）のみ有期雇用派遣が高くなっている。

有期雇用派遣労働者に注目してみると、「支給あり」の割合が高いものから順に、「通勤手当／出張旅費」で89.9%、次に「時間外労働に対して支給される手当」66.8%、「深夜労働又は休日労働に対して支給される手当」64.3%、「賞与」36.1%、「技能手当（、技術（資格）手当など）」29.5%、「役職手当（など）」25.3%となっていて、これら以外は20%未満である。

有期雇用と無期雇用派遣を比べて適用割合の差が15ポイント以上ある項目を順に挙げると、「退職金」（38.6ポイント差）、「賞与」（33.7ポイント差）、「役職手当」（31.7ポイント差）、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」（26.9ポイント差）、「住宅手当など」（21.1ポイント差）、「技能手当」（21.0ポイント）となっている。

一方、正社員と無期派遣労働者で比べてみると、15ポイント以上の差がある項目は、「役職手当」（24.6ポイント差）、「退職金」（21.3ポイント差）、「賞与」（19.4ポイント差）の3つのみで、それ以外の項目についても、無期雇用派遣と有期雇用派遣の比較に比べて差が小さい。これらのことから、手当等の適用状況は、無期雇用派遣はより正社員に近く、有期雇用派遣は無期雇用派遣に比べて大きな差がみられる。

今後、同一労働同一賃金ルールの下、不合理な格差解消が求められるため、手当等の支払い根拠などの再検討も含め、適用範囲や制度そのものが見直されていく可能性は高いだろう。

第4章 キャリア形成支援の実施状況

平成27年の派遣法改正では、初めて派遣労働者の「キャリア形成」に関する事項が定められた。改正法では、「キャリア形成支援」は①「段階的・体系的に必要な知識や技能を習得するための教育訓練」と②「希望者に対するキャリアコンサルティング」を③「有給・無償」で④「すべての派遣労働者を対象」に実施することを派遣元に求めている。ただ、「一時的・臨時的雇用」と位置付けられる派遣労働者を「キャリア形成」する難しさもある。労働者派遣事業の種類や性格によっても「キャリア形成」のやり方や方向性も異なってくるだろう。法律では大枠が決められているものの、キャリア形成支援での研修内容や運用方法については、それぞれの派遣元事業所に委ねられている部分も大きい。

本章では、派遣元事業所のキャリア形成支援の実施状況について、以下の項目でみていく。まず、キャリアコンサルタントとキャリア相談や面談の方法について、次にキャリアラダーやキャリアマップの存在と活用について、教育訓練と研修について、最後はキャリア形成支援の効果と推進についてである。「キャリアラダー」、「キャリアマップ」とは、いずれも該当する職種において、業務で求められるスキルレベルを「段階的」に示すものである。これを使って労働者と面談することで、キャリア意識を高め、必要な研修などを見出し、具体的な行動を促すことが目的である。人材育成や能力開発が活用目的ではあるが、これに賃金や派遣料金をリンクすることによって、派遣契約の際の不当なダンピングなどを防ぎ、派遣労働者の能力にあった賃金を確保することも期待できる。キャリアラダーやキャリアマップを導入している企業はキャリア形成に対する意識が高く、導入の有無はキャリア形成支援の分析の指標となり得るため、本章での分析の軸の1つとしている。

キャリア形成支援については、優良派遣認定の審査項目にも法定よりもより厳しい基準で入っていることから、クロス集計では優良派遣認定の有無も分析軸の一つとして実施状況をみていく。

1. キャリアコンサルタントの数

派遣元事業所では、キャリアコンサルティング相談窓口を設置し、①キャリアコンサルタントの有資格者、②職業能力開発推進者、3年以上の人事担当の職務経験がある者等キャリアコンサルティングの知見を有する者、又は③派遣先との連絡調整を行う営業担当者を配置する必要がある。相談窓口は派遣労働者全員が利用できること、希望する派遣労働者全てがキャリアコンサルティングを受けられる体制をとる必要がある。

第4-1表は、派遣元事業所におけるキャリアコンサルタント有資格者の数を示している。全体でみると、キャリアコンサルタント有資格者がいる事業所は28.6%、そのうちほとんどの事業所は「1人」で、平均値は0.52人である。

第4-1表 キャリアコンサルタント有資格者の数

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】または【Q10SQ 今後の労働者派遣事業を「継続予定」】

(%)

	総 数	い な い (0 人)	い る	いる				無 回 答	総 数	平 均 (人)	標 準 偏 差	中 央 値 (人)
				1 人	2 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 人 以 上					
全 体	7,175	64.6	28.6	21.4	6.2	0.7	0.3	6.8	6,690	0.52	2.60	0
労働者派遣事業開始年												
1998年以前	1,118	59.5	31.8	20.7	9.3	1.1	0.7	8.8	1,020	0.66	1.74	0
1999年(自由化業務解禁)～2003年	1,045	65.3	28.8	17.0	7.8	2.8	1.2	5.9	983	0.98	6.24	0
2004年(製造業務解禁)～2008年	2,563	65.7	27.5	21.8	5.4	0.2	0.1	6.8	2,388	0.39	0.89	0
2009年(リーマンショック)～2012年	923	66.0	28.6	23.9	4.4	0.1	0.1	5.4	873	0.38	0.76	0
2013年(日雇派遣原則禁止)以降	1,224	65.7	27.8	22.6	5.2	-	0.1	6.5	1,144	0.38	0.81	0
派遣労働者数(2018年度)												
10人未満(0は除く)	2,813	69.8	26.8	23.3	3.5	0.0	-	3.5	2,715	0.32	0.57	0
10～29人	1,407	68.4	27.2	20.6	6.2	0.3	0.1	4.4	1,345	0.41	1.01	0
30～99人	1,161	66.6	28.6	20.2	8.1	0.3	0.1	4.8	1,105	0.44	1.00	0
100人以上	980	50.7	41.9	21.9	13.9	4.1	2.0	7.4	908	1.29	3.18	0
有期/無期派遣労働者の有無(2018年度)												
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	61.9	32.8	20.2	10.0	1.7	0.9	5.4	2,245	0.75	2.18	0
有期雇用派遣のみ	757	68.8	26.8	21.5	5.0	0.3	-	4.4	724	0.36	0.69	0
無期雇用派遣のみ	3,232	68.3	27.8	23.3	4.3	0.2	0.1	4.0	3,104	0.36	0.80	0
主な事業												
専門・技術系業務派遣	3,086	67.3	26.4	20.9	5.3	0.2	0.0	6.2	2,894	0.37	0.78	0
事務系業務派遣	550	52.7	37.3	18.0	14.0	2.7	2.6	10.0	495	1.65	8.76	0
製造系業務派遣	1,163	60.4	32.2	22.7	7.1	1.9	0.4	7.5	1,076	0.62	1.41	0
販売・サービス系業務派遣	322	59.6	31.4	25.5	5.9	-	-	9.0	293	0.43	0.67	0
上記以外の人材サービス事業	1,549	66.5	27.4	22.0	4.8	0.4	0.2	6.1	1,455	0.41	1.10	0
その他	505	68.3	26.1	20.2	5.5	0.2	0.2	5.5	477	0.41	1.09	0
優良派遣認定の有無												
あり	636	42.6	44.5	25.6	14.9	2.0	1.9	12.9	554	1.57	8.19	1
なし	6,539	66.8	27.1	21.0	5.4	0.6	0.2	6.2	6,136	0.42	1.09	0

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

派遣事業開始年でみると、「いる」「いない」での差はみられないが、人数の分布と平均でみると、2003年以前から派遣事業を開始している事業所での人数が多くなっている。

派遣労働者数でみると、99人までの事業所ではキャリアコンサルタントが「いる」割合が3割以下であるのに対し、100人以上の事業所では41.9%と割合が高くなる。また人数も増え、平均値では1.29人となっている。

「主な事業」でみると、「専門・技術系」では「いない」割合が 67.3%と高く、一方「事務系」では「いる」割合が 37.3%と高くなっている。また、「事務系」では平均値も 1.65 人と高い。

「優良派遣認定の有無」でみると、「(認定)あり」の事業所ではキャリアコンサルタントが「いる」割合が 44.5%と、「(認定)なし」の事業所に比べて 17 ポイント高くなっている。また、「(認定)あり」の事業所の平均値は 1.57 人と高くなっている。

2. キャリア相談・キャリア面談

派遣元事業所では、どのように派遣労働者のキャリア相談やキャリア面談を行っているのだろうか。キャリア形成支援の第一歩は、派遣労働者からキャリアに対する希望や考えを聞くことから始まる。

第 4-2 表は、キャリア相談・キャリア面談（以下、キャリア相談という）の方法を複数回答で聞いた結果を示している。

全体をみると、「営業担当者が日々のフォローの中で相談に乗っている」が 68.4%と最も多く、次に「希望者のみキャリアコンサルタントがキャリア相談に応じている」（35.5%）となっている。「稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている」は 6.7%となっており、派遣労働者全員がキャリアコンサルタントと面談している事業所は少ない。

派遣労働者数でみると、小規模事業所と、中規模、大規模とそれぞれ対応が異なることが予想される。「10 人未満」の小規模事業所では、「その他」の割合と「稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている」が他に比べて少し高いが、それ以外の選択肢は押しなべて低い。中規模事業所では、「営業担当者が日々のフォローの中で相談に乗っている」「希望者のみキャリアコンサルタントがキャリア相談に応じている」の割合が小規模事業所よりは高くなる。「100 人以上」の大規模事業所では、「営業担当者が日々のフォローの中で相談に乗っている」「営業担当者がフォローとは別にキャリア相談の機会を設けている」「希望者のみキャリアコンサルタントがキャリア相談に応じている」の 3 つの選択肢で小規模、中規模事業所よりも割合が高くなっている。

「有期／無期派遣労働者の有無」でみると、「両方あり」の事業所では、「有期のみ」「無期のみ」のところに比べて前者 3 つの選択肢での割合が高くなっている。「無期のみ」の事業所では「その他」の割合と「稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている」が他に比べて少し高い。

第4-2表 キャリア相談・キャリア面談の方法（複数回答）

回答対象【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】 (%)

	総数	営業担当者が日々のフォローの中で相談に乗っている	営業担当者がフォローとは別にキャリア相談の機会を設けている	希望者のみキャリアコンサルタントがキャリア相談に応じている	稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている	その他
全体	6,362	68.4	26.4	35.5	6.7	9.3
派遣労働者数(2018年度)						
10人未満(0は除く)	2,813	57.7	22.8	28.8	8.4	10.8
10～29人	1,407	66.1	26.7	34.0	6.6	13.5
30～99人	1,161	79.8	29.1	40.6	5.2	6.6
100人以上	980	88.9	33.0	50.8	4.0	1.9
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)						
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	79.6	29.9	41.9	4.2	6.5
有期雇用派遣のみ	757	77.3	22.7	35.1	4.2	6.1
無期雇用派遣のみ	3,232	58.1	24.6	30.9	9.2	12.1
主な事業						
専門・技術系業務派遣	2,795	59.8	25.2	31.3	9.5	13.0
事務系業務派遣	500	81.2	29.2	45.2	2.2	3.2
製造系業務派遣	1,090	82.8	27.3	39.2	2.6	2.8
販売・サービス系業務派遣	281	82.2	25.6	32.7	5.0	3.2
上記以外の人材サービス事業	1,357	67.9	26.9	37.7	7.1	10.1
その他	339	65.2	27.7	37.5	4.1	9.7
優良派遣認定の有無						
あり	548	79.7	41.1	49.1	8.9	4.2
なし	5,814	67.3	25.0	34.2	6.5	9.8
キャリアラダー／キャリアマップの有無						
ある	1,224	65.2	39.2	37.8	10.8	13.5
ない	3,275	70.3	24.7	34.8	5.4	8.4
わからない	1,863	67.3	20.9	35.3	6.5	8.0
キャリアコンサルタントの有無						
いる	1,880	65.5	25.2	50.3	12.7	4.6
いない	4,194	69.3	26.5	28.8	4.1	11.5
営業担当者数						
0人	1,291	44.0	18.4	35.6	10.1	17.3
1～4人	3,546	74.0	28.7	34.2	6.4	6.9
5～9人	795	77.7	27.2	38.9	4.4	6.5
10人以上	541	72.1	25.0	36.8	5.2	10.7

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い編掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

「主な事業」でみると、「専門・技術系」の事業所では「その他」の割合と「稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている」が他の事業を中心とするところに比べて少し高い。一方、「事務系」「製造系」「販売・サービス系」の事業所では「営業担当者が日々のフォローの中で相談に乗っている」割合が高い。

「優良派遣認定の有無」では、「あり」の方が前者3つの選択肢での割合が高い。

「キャリアラダー／キャリアマップ」の有無では、「あり」の方が「営業担当者がフォローとは別にキャリア相談の機会を設けている」(39.2%)が高く、「稼働者全員がキャ

リアコンサルタントによるキャリア面談を受けている」(10.8%)、「その他」(13.5%)も比較的高くなっている。

「キャリアコンサルタントの有無」でみると、「(キャリアコンサルタントが) いる」事業所では、「希望者のみキャリアコンサルタントがキャリア相談に応じている」が50.3%と半数以上になっている。また、「稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている」も12.7%と「いない」事業所よりも8ポイント以上高くなっている。

「営業担当者数」でみてみると、人数が0人の事業所以外では、7割以上で営業担当者がキャリア相談をやっており、派遣労働者のキャリア形成の重要な役割を担っていることがわかる。

以上のことから、派遣元事業所の派遣労働者数や、主な事業でキャリア相談の方法が異なることが想像できるが、キャリアラダーやキャリアマップを入れているかどうか、優良派遣認定を取得しているかによっても、その事業所がキャリア形成支援に積極的かどうかはわかる。稼働者全員がキャリアコンサルタントによる面談を受けることは、事業所にとっては非常にコスト高であると想像できるが、それをあえて積極的に行う背景には、企業としてキャリア形成に対する経営姿勢や方針があると考えられる。

キャリアコンサルタントが在籍している事業所では、派遣労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会に恵まれる可能性は高い。また、営業担当者が派遣労働者のキャリア形成支援に重要な役割を果たしているのであれば、営業担当者がキャリア相談に必要な知識や能力を獲得できるような教育訓練も必要になってくるだろう。

3. キャリアラダー、キャリアマップの活用状況

本章冒頭にも述べたが、「キャリアラダー」「キャリアマップ」とは、該当する職種の段階的な業務レベルに合わせたスキル内容を示したもので、キャリア面談等の場面で本人のキャリア意識を高め、行動を促すために使われるツールである。

第4-3表は、派遣元事業所のキャリアラダーやキャリアマップの有無の割合を示している。

全体では、キャリアラダーやキャリアマップが「ある」事業所は2割弱、「ない」事業所は半数を超えている。キャリアラダーやキャリアマップが派遣元事業所に広く認識されている状況にはない。

第4-3表 キャリアラダーやキャリアマップの有無

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総数	ある	ない	わからない
全体	6,362	19.2	51.5	29.3
派遣労働者数(2018年度)				
10人未満(0は除く)	2,813	17.5	52.0	30.5
10～29人	1,407	24.5	46.7	28.9
30～99人	1,161	18.6	55.3	26.1
100人以上	980	17.7	52.2	30.1
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)				
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	19.3	53.3	27.4
有期雇用派遣のみ	757	10.6	60.0	29.5
無期雇用派遣のみ	3,232	21.3	48.1	30.6
主な事業				
専門・技術系業務派遣	2,795	21.8	48.4	29.8
事務系業務派遣	500	11.2	56.0	32.8
製造系業務派遣	1,090	16.5	57.2	26.3
販売・サービス系業務派遣	281	11.0	51.6	37.4
上記以外の人材サービス事業	1,357	22.6	51.1	26.4
その他	339	12.1	53.4	34.5
優良派遣認定の有無				
あり	548	29.6	42.9	27.6
なし	5,814	18.3	52.3	29.5
キャリアコンサルタントの有無				
いる	1,880	19.9	47.9	32.2
いない	4,194	18.5	54.5	27.0

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

「有期／無期派遣労働者の有無」で見ると、「ある」割合が高いのは、「両方あり」か「無期のみ」の事業所で、「有期のみ」の事業所は「ない」の割合が6割と高くなっている。

「主な事業」で見ると、「専門・技術系」では「ある」割合が他の事業に比べて高く、「製造系」では「ない」割合が他の事業に比べて高い。また、「販売・サービス系」では「わからない」とする割合が高く、そもそもキャリアラダーやキャリアマップ自体への認識が薄い可能性がある。

「優良派遣認定の有無」で見ると、「あり」の事業所は約3割でキャリアラダーやキャリアマップを導入しており、「なし」の事業所に比べて10ポイント程度割合が高くなっている。一方、キャリアコンサルタントの在籍の有無と、キャリアラダーやキャリアマップの有無には関係性はみられない。

第4-4表は、キャリアラダーやキャリアマップがある事業所に、どの業務に適用されているのかを聞いた結果を示している。

第4-4表 キャリアラダーやキャリアマップのある業務（複数回答）

業務別「キャリアラダー」や「キャリアマップ」がある事業所	n (A)		n (B)		当該業務がある事業所で当該業務に「キャリアラダー」や「キャリアマップ」がある割合 A/B(%)
		%		%	
総数	1,224	100.0	6,362	100.0	
研究者	17	1.4	104	1.6	16.3
製造技術者	115	9.4	629	9.9	18.3
建築・土木・測量技術者	60	4.9	509	8.0	11.8
情報処理・通信技術者	576	47.1	2,207	34.7	26.1
その他の技術者	94	7.7	632	9.9	14.9
その他の専門的職業従事者	39	3.2	400	6.3	9.8
一般事務従事者	133	10.9	1,515	23.8	8.8
会計事務従事者	15	1.2	310	4.9	4.8
生産関連事務従事者	38	3.1	308	4.8	12.3
営業・販売事務従事者	25	2.0	476	7.5	5.3
事務用機器操作員	49	4.0	567	8.9	8.6
商品販売従事者	15	1.2	417	6.6	3.6
接客・給仕職業従事者	16	1.3	318	5.0	5.0
その他のサービス職業従事者	35	2.9	468	7.4	7.5
生産設備制御・監視従事者	43	3.5	213	3.3	20.2
機械組立設備制御・監視従事者	22	1.8	126	2.0	17.5
製品製造・加工処理従事者	186	15.2	1,150	18.1	16.2
機械組立従事者	66	5.4	522	8.2	12.6
機械整備・修理従事者	39	3.2	274	4.3	14.2
製品検査従事者	94	7.7	781	12.3	12.0
機械検査従事者	21	1.7	177	2.8	11.9
生産関連・生産類似作業従事者	36	2.9	474	7.5	7.6
電気工事従事者	12	1.0	57	0.9	21.1
運搬従事者	49	4.0	689	10.8	7.1
清掃従事者	13	1.1	431	6.8	3.0
包装従事者	22	1.8	299	4.7	7.4
分類不能の職業	20	1.6	284	4.5	7.0

※1.0%以上の割合の職種のみ表示している。

※10%以上の職種に網掛している。

単純に複数回答の割合をみていくと、「情報処理・通信技術者」が47.1%と最も高く、次に「製品製造・加工処理従事者」（15.2%）と「一般事務従事者」（10.9%）が続

く。これを Q19 で聞いた派遣元事業所における派遣業務の有無の割合と比較してみると、派遣業務の割合が高い事業所と重なっていることがわかる。

そこで、当該業務がある事業所において、当該業務においてキャリアラダーやキャリアマップがある割合をみてみる（第 4-4 表右端）。

キャリアラダーやキャリアマップを導入している業務の特徴は 2 つある。1 つめはいわゆる技術、専門性の高い業務である。（「研究者」「製造技術者」「建築・土木・測量技術者」「情報処理・通信技術者」「その他技術者」）2 つめは製造業務関連の業務である（「生産設備制御・監視従事者」「機械組立設備制御・監視従事者」「製品製造・加工処理従事者」「機械組立従事者」「機械整備・修理従事者」「製品検査従事者」「機械検査従事者」「電気工事従事者」）。派遣業務がある割合が高い「一般事務」にはキャリアラダーやキャリアマップが導入されている割合は低い。事務系では唯一「会計事務従事者」が 12.3%となっているが、経理や会計事務は比較的キャリアラダーを作りやすい職種として知られている。また、運搬や清掃といった職種も導入割合は低い。これらのことから、技術専門性でスキルレベルがあるか、作業の難易度によって熟練度が段階分けできる製造業務にはキャリアラダーを入れやすいと推測される。

第 4-5 表はキャリアラダーやキャリアマップの適用対象についてみている。全体で見ると、「無期／有期雇用派遣労働者は同じように適用している（両方適用）」が 62.4%で最も高く、次に「無期雇用派遣労働者のみ適用している（無期のみ適用）」（25.4%）が続く。

第 4-5 表 キャリアラダーやキャリアマップの適用対象

回答対象【Q23 「キャリアラダー」あるいは「キャリアマップ」の有無「ある」】						(%)
	総数	無期／有期雇用派遣労働者は同じように適用している	無期／有期雇用派遣労働者で適用内容や方法が異なる	無期雇用派遣労働者のみ適用している	有期雇用派遣労働者のみ適用している	
全体	1,224	62.4	9.4	25.4	2.8	
派遣労働者数(20018年度)						
10人未満(0は除く)	491	61.5	5.9	30.1	2.4	
10～29人	344	56.1	9.6	32.9	1.5	
30～99人	216	63.0	13.9	17.6	5.6	
100人以上	173	76.9	13.3	6.9	2.9	
主な事業						
専門・技術系業務派遣	610	55.9	8.7	33.3	2.1	
事務系業務派遣	56	66.1	17.9	7.1	8.9	
製造系業務派遣	180	79.4	9.4	7.2	3.9	
販売・サービス系業務派遣	31	58.1	12.9	19.4	9.7	
上記以外の人材サービス事業	306	65.4	7.8	25.2	1.6	
その他	41	61.0	17.1	19.5	2.4	
優良派遣認定の有無						
あり	162	75.3	13.0	10.5	1.2	
なし	1,062	60.5	8.9	27.7	3.0	

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

派遣労働者数でみると、30人未満の小規模事業所では「無期のみ適用」の割合が高く、中規模事業所では「無期のみ適用」あるいは「無期／有期雇用派遣労働者で適用内容や方法が異なる（無期／有期で適用異なる）」の割合が高く、大規模事業所では、「両方適用」の割合が高くなる。

「主な事業」でみると、「専門・技術系」では「無期のみ適用」が他の事業形態に比べて割合が高い。これは「専門・技術系」では無期雇用派遣労働者の比率が高いことを考えれば納得である。「事務系」では「両方適用」の割合も比較的高いが、「無期／有期で適用異なる」での割合が他に比べて特徴的に高い。「製造系」では「両方適用」の割合が79.4%と極めて高くなっている。「販売・サービス系」では「事務系」や「製造系」に比べて「無期のみ適用」の割合が高くなっており、また、「有期のみ適用」の割合も高い。どちらかの雇用形態のみ適用しているという傾向がみえる。

「優良派遣認定の有無」でみると「あり」の事業所は「なし」に比べて「両方適用」の割合が15ポイント程度高くなっている。

第4-6表は、キャリアラダーやキャリアマップを導入している事業所に対し、その用途を聞いている。

全体でみると、「派遣労働者のキャリア相談、面談の際に使っている（キャリア相談、面談）」が69.6%と最も高く、次に「派遣労働者の登録や採用時の面接で使っている（登録採用時の面接）」34.6%、「派遣先に派遣労働者のキャリア形成支援や能力開発について説明する際に使っている（キャリア形成支援の説明）」34.1%が続く。「派遣労働者に賃金の説明をする際に使っている（賃金の説明）」は25.2%と全体の4分の1程度ある。「派遣先に派遣料金の交渉する際に使っている」は16.3%とそれほど多くないが一定数あり、キャリアラダーやキャリアマップを賃金や派遣料金の根拠として使っている事業所があることがわかった。

派遣労働者数でみてみると、「賃金の説明」で使っているのは、「10人未満」の小規模事業所で高く、人数が増えるとその割合は減っていく関係性がみえる。大規模事業所では、「登録採用時の面接」や「キャリア相談・面談」「キャリア形成支援の説明」の割合が高く、教育訓練や能力開発目的での運用となっている。

「有期／無期派遣労働者の有無」でみると、「両方あり」の事業所では、「キャリア相談、面談」が72.2%と高く、また「キャリア形成支援の説明」も43.8%と他に比べて高い。「無期のみ」の事業所では「賃金の説明」の割合が28.8%と比較的高い。

「主な事業」でみると、「キャリア相談、面談」に使っている割合が「その他」以外、どの事業においても高い。「事務系」「製造系」「販売・サービス系」では「登録採用時の面接」や派遣先への「キャリア形成支援の説明」に使っている傾向がある。「販売・サービス系」では「派遣料金の交渉」にも使っている割合が他に比べて高くなっている。

「その他」の自由回答について確認すると、6.5%のうち約2%が、人事評価や昇給昇格の査定に使っていると答えている。例えば、「年次査定の際に使っている」や「昇進時の条件として使用」、「正社員の派遣のため年度の目標設定・評価時に活用している」等、共通する回答が見られた。また、制度はあるものの活用していないとする回答も少数ではあるがみられている。

第4-6表 キャリアラダーやキャリアマップの用途（複数回答）

回答対象【Q23 「キャリアラダー」あるいは「キャリアマップ」の有無「ある」】

(%)

	総数	派遣労働者の登録や採用時の面談で使っている	派遣労働者のキャリア相談、面談の際に使っている	派遣労働者に賃金の説明をする際に使っている	派遣先に派遣労働者のキャリア形成支援や能力開発について説明する際に使っている	派遣先に派遣料金の交渉をする際に使っている	その他
全体	1,224	34.6	69.6	25.2	34.1	16.3	6.5
派遣労働者数(2018年度)							
10人未満(0は除く)	491	33.8	62.7	28.7	27.3	15.7	5.3
10～29人	344	26.5	71.8	25.6	32.9	14.5	12.8
30～99人	216	35.2	77.3	21.8	37.5	19.4	3.2
100人以上	173	52.0	75.1	18.5	51.5	17.3	1.7
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)							
有期・無期雇用派遣両方あり	457	37.6	72.2	20.1	43.8	17.5	4.8
有期雇用派遣のみ	80	38.8	63.8	22.5	26.3	18.8	1.3
無期雇用派遣のみ	687	32.0	68.6	28.8	28.5	15.1	8.3
主な事業							
専門・技術系業務派遣	610	28.4	67.9	24.4	29.0	15.4	7.7
事務系業務派遣	56	37.5	73.2	26.8	37.5	14.3	-
製造系業務派遣	180	56.1	70.0	20.6	45.6	11.7	2.2
販売・サービス系業務派遣	31	64.5	64.5	29.0	35.5	22.6	-
上記以外の人材サービス事業	306	29.4	74.8	28.1	37.6	19.9	8.5
その他	41	43.9	53.7	29.3	26.8	19.5	7.3
優良派遣認定の有無							
あり	162	51.9	75.9	21.0	47.5	16.1	-
なし	1,062	31.9	68.6	25.8	32.0	16.3	7.5

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い編掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

第4-7表は、キャリアラダーやキャリアマップがある事業所での賃金との連動の有無の割合を示している。全体で見ると、「連動している」が47.0%、「連動していない」が53.0%と、およそ半々である。

派遣労働者数で見ると、大きな差が出ているのは、「100人以上」の大規模事業所で「連動していない」が61.3%と高くなっている。

「有期／無期派遣労働者の有無」では「両方あり」では「連動していない」割合が高くなっている。逆に有期か無期どちらかの雇用形態しかない事業所では「連動している」割合が高い。

第4-7表 キャリアラダーやキャリアマップの賃金との連動

回答対象 【Q23 「キャリアラダー」あるいは「キャリアマップ」の有無 「ある」】 (%)			
	総数	連動している	連動していない
全体	1,224	47.0	53.0
派遣労働者数(2018年度)			
10人未満(0は除く)	491	49.1	50.9
10～29人	344	45.6	54.4
30～99人	216	50.9	49.1
100人以上	173	38.7	61.3
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)			
有期・無期雇用派遣両方あり	457	39.2	60.8
有期雇用派遣のみ	80	47.5	52.5
無期雇用派遣のみ	687	52.1	47.9
主な事業			
専門・技術系業務派遣	610	48.5	51.5
事務系業務派遣	56	28.6	71.4
製造系業務派遣	180	35.0	65.0
販売・サービス系業務派遣	31	48.4	51.6
上記以外の人材サービス事業	306	52.3	47.7
その他	41	61.0	39.0
優良派遣認定の有無			
あり	162	39.5	60.5
なし	1,062	48.1	51.9

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

「主な事業」をみると、特徴が出ているのが「事務系」と「製造系」で、この2つは「連動していない」割合が高い。

「優良派遣認定の有無」でみると、「あり」の事業所では「連動していない」割合が高い。ちなみに優良派遣認定では、キャリアラダー等の導入は審査項目となっているが、賃金との連動は項目とはなっていない。

第4-8表は、キャリアラダーやキャリアマップは、平成27年(2015年)の派遣法改正を機に導入したのか、それ以前から導入しているのか、導入時期について示している。

全体でみると、「2015年の改正派遣法の施行前より前から導入している(2015年より前から導入)」は43.4%、2015年の改正派遣法以降に導入したのは56.7%。「2015年の改正派遣法の施行から1年以内に導入した」29.6%と「2015年の改正派遣法の施行から1年超経ってから導入した」27.1%の合算、以下、2015年以降に導入)となっている。派遣法改正後に導入した割合の方が若干高いが、4割の派遣元事業所でキャリアラダー

やキャリアマップはすでに導入されていた。

派遣事業開始年で見ると、「1998年以前」に派遣事業を開始している古参の事業所では64.0%が「2015年より前から導入」している。「2004年～2008年」に派遣事業を開始した事業所では、逆に、「2015年以降に導入」が67.8%と高くなっている。

「有期／無期派遣労働者の有無」で見ると、「有期のみ」の事業所では「2015年以降に導入」が82.5%と極めて高くなっている。逆に「無期のみ」の事業所では51.8%が「2015年より前から導入」しており、雇用形態によってキャリアラダーやキャリアマップの取扱い状況が大きく異なっていると考えられる。

第4-8表 キャリアラダーやキャリアマップの導入時期

回答対象

【Q23 「キャリアラダー」あるいは「キャリアマップ」の有無「ある」】
かつ【Q1 創業年で「2015年以前」】

	総数	2015年の改正派遣法の施行より前から導入している	2015年の改正派遣法の施行から1年以内に導入した	2015年の改正派遣法の施行から1年超経ってから導入した
全体	1,157	43.4	29.6	27.1
労働者派遣事業開始年				
1998年以前	222	64.0	17.6	18.5
1999年(自由化業務解禁)～2003年	154	44.8	28.6	26.6
2004年(製造業務解禁)～2008年	428	32.2	35.8	32.0
2009年(リーマンショック)～2012年	142	52.1	22.5	25.4
2013年(日雇派遣原則禁止)以降	203	36.0	35.5	28.6
派遣労働者数(2018年度)				
10人未満(0は除く)	461	44.0	24.1	31.9
10～29人	323	51.7	22.3	26.0
30～99人	209	41.2	34.0	24.9
100人以上	164	28.1	53.7	18.3
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)				
有期・無期雇用派遣両方あり	434	35.3	39.2	25.6
有期雇用派遣のみ	74	17.6	46.0	36.5
無期雇用派遣のみ	649	51.8	21.3	27.0
主な事業				
専門・技術系業務派遣	571	49.2	22.1	28.7
事務系業務派遣	55	27.3	36.4	36.4
製造系業務派遣	173	19.1	56.7	24.3
販売・サービス系業務派遣	30	40.0	36.7	23.3
上記以外の人材サービス事業	289	50.9	26.3	22.8
その他	39	35.9	28.2	35.9
優良派遣認定の有無				
あり	156	26.3	51.3	22.4
なし	1,001	46.1	26.2	27.8

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

「主な事業」で見ると、「専門・技術系」は「2015年より前から導入」が他に比べて高い。逆に「製造系」は「2015年より前から導入」している事業所は19.1%しかない。「事務系」や「製造系」は「2015年以降に導入」がそれぞれ、72.8%と83.0%と高くなっている。

「優良派遣認定の有無」についてみると、「あり」の事業所は「2015年以降に導入」の割合が73.7%と「なし」より20ポイント程度高くなっている。ただ、「2015年の改正派遣法の施行から1年以内に導入した」が51.3%と、法施行から対応までの行動は早かったようである。

4. 教育訓練と研修

(1) 実施している研修と法定の研修

平成27年の派遣法改正では、キャリア形成支援の一環として、派遣元事業主には、派遣労働者の教育訓練が義務付けられた。派遣元事業主は、策定した教育訓練計画に基づいて、段階的かつ体系的な教育訓練を実施することが求められている。派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であり、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供が求められ、それ以降も、キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等を用意することが求められている。

第4-9表は、派遣元事業所で実施されている派遣労働者で稼働している者が受けられる研修（以下、「稼働者が受けられる研修」）（上）と、そのうち法定の研修として実施しているもの（下）を示している。

「稼働者が受けられる研修」を全体で見ると、最も実施割合が高いのは「安全衛生に関する研修（安全衛生研修）」で85.3%、次に「派遣前研修」が75.1%、「情報保護に関する研修（情報保護研修）」が71.2%と続いている。「法定の研修」の全体でも、同様の研修の割合が高い。

派遣労働者数で見ると、人数が増えると概ねどの研修でも割合が高くなる。法定の研修では、「派遣前研修」「ビジネスマナー研修」初級、上級の「OAスキル研修」「階層別研修」「キャリアセミナー」でその傾向がみられる。

第 4-9 表 実施している研修と法定の研修（複数回答）

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

	総 数	(%)															
		先立って 行われる 研修	派遣前 研修 （派遣先 での仕 事に関係 する研修 ）	安全衛生 に関する 研修	情報保護 に関する 研修	コンプラ イアンス 研修	会社スキ ル研修 （名刺 の渡し方 や電話応 対等、社 会人スキ ル研修）	ビジネスマ ナー研修 （名刺 の渡し方 や電話応 対等、社 会人スキ ル研修）	初級O A ススキル 研修（初 歩のワー ド、エク セル等）	上級O A ススキル 研修（エ クセル・ マクロ、 アクセス 構築等）	語学研 修	階層別 研修（リ ーダーシ ップ、マ ネジメン ト研修）	職務に必 要な資格 取得に関 する研修 （簿記、 証券外務 員、フォ トリフト など）	実務研 修（S E 、R M 等）	易、営業 、専門 研修（経 理、買 入等）	職別専 門研修 （派遣 労働者 のキャ リアセ ミナー ）	労働者 のキャ リアセ ミナー （派遣 労働者 の啓蒙 ）
全体	6,362	75.1	85.3	71.2	69.4	60.6	35.4	22.4	8.6	56.0	32.3	28.2	23.5	2.0			
派遣労働者数(2018年度)																	
10人未満(0は除く)	2,813	68.7	79.9	67.2	66.7	51.9	28.6	18.1	6.3	48.7	28.6	28.6	19.1	3.2			
10～29人	1,407	72.6	87.1	73.9	72.3	62.7	34.0	23.5	7.8	62.8	34.0	31.9	23.0	1.3			
30～99人	1,161	81.9	90.4	73.4	70.0	68.2	43.8	24.0	11.5	61.2	37.8	26.4	24.6	0.9			
100人以上	980	88.7	92.2	76.2	71.9	73.6	47.1	30.8	12.9	61.3	34.0	23.9	35.6	0.6			
主な事業																	
専門・技術系業務派遣	2,795	70.0	82.6	75.0	71.6	61.1	32.9	23.7	7.7	57.4	29.1	35.4	22.3	2.2			
事務系業務派遣	500	79.2	86.8	78.4	80.2	71.4	68.6	47.4	17.2	46.0	29.0	25.2	38.2	1.6			
製造系業務派遣	1,090	85.3	92.8	75.4	61.0	56.9	32.0	16.3	7.9	53.7	42.5	13.6	26.2	1.2			
販売・サービス系業務派遣	281	88.6	83.3	62.3	68.3	69.0	29.9	16.7	10.0	56.9	20.6	12.8	23.1	1.4			
上記以外の人材サービス事業	1,357	73.1	84.6	76.1	68.2	60.7	33.2	18.3	8.6	59.3	35.3	32.8	20.4	1.7			
その他	339	74.6	86.4	61.1	67.0	45.7	31.9	14.8	4.4	53.7	28.3	14.2	15.9	4.4			
優良派遣認定の有無																	
あり	548	82.7	86.1	76.1	79.0	69.3	41.8	34.7	12.4	53.5	32.3	24.6	42.3	2.0			
なし	5,814	74.3	85.3	70.7	68.5	59.8	34.8	21.2	8.2	56.3	32.3	28.5	21.7	2.0			
キャリアラダー／キャリアマップの有無																	
ある	1,224	73.6	89.1	84.9	82.0	70.6	33.3	25.2	9.6	71.6	33.0	38.0	28.9	0.4			
ない	3,275	76.4	85.2	68.9	66.8	59.7	37.2	22.0	9.3	53.5	32.7	27.9	21.7	2.1			
わからない	1,863	73.6	83.0	66.3	65.7	55.7	33.8	21.2	6.7	50.2	31.1	22.3	23.1	2.7			
キャリアコンサルタントの有無																	
いる	1,880	78.8	86.5	73.1	71.6	62.4	39.9	26.6	10.4	53.5	32.1	26.2	29.1	1.7			
いない	4,194	73.7	84.9	70.5	68.6	59.9	34.1	20.9	7.6	57.2	33.1	29.7	20.4	1.9			
全体	6,362	49.5	67.0	44.2	42.7	37.1	20.6	12.2	3.6	35.2	17.8	16.9	11.8	8.9			
派遣労働者数(2018年度)																	
10人未満(0は除く)	2,813	41.3	64.6	41.8	40.3	27.3	14.8	8.4	2.1	27.6	15.5	15.8	8.2	13.3			
10～29人	1,407	45.3	70.6	47.9	44.7	36.1	18.8	12.3	2.7	37.7	18.8	19.7	12.1	7.8			
30～99人	1,161	58.7	70.1	47.3	46.8	45.1	27.7	15.0	5.3	41.1	21.5	18.2	12.7	4.6			
100人以上	980	68.6	65.1	42.1	42.0	57.4	31.2	19.8	7.0	46.5	18.6	14.9	20.8	3.0			
主な事業																	
専門・技術系業務派遣	2,795	42.0	65.8	46.8	43.1	34.3	17.1	12.0	2.8	33.5	14.6	21.1	9.6	10.1			
事務系業務派遣	500	55.8	68.2	53.6	55.4	50.0	46.4	31.6	10.0	30.4	13.6	12.2	20.2	7.8			
製造系業務派遣	1,090	64.3	70.5	33.6	35.6	39.9	21.4	10.6	3.5	36.9	24.5	8.6	16.0	4.9			
販売・サービス系業務派遣	281	65.5	68.0	35.9	44.5	49.1	19.9	10.7	3.9	42.4	10.7	8.2	15.7	11.0			
上記以外の人材サービス事業	1,357	48.3	65.5	46.9	42.8	36.9	19.5	8.8	3.5	38.3	22.5	21.1	10.0	8.3			
その他	339	46.9	69.6	38.6	41.9	24.2	13.6	6.5	1.2	33.0	16.2	7.1	8.6	14.2			
優良派遣認定の有無																	
あり	548	60.6	63.9	47.5	50.9	48.4	26.6	21.5	6.6	33.6	16.6	13.1	21.7	8.2			
なし	5,814	48.5	67.3	43.9	42.0	36.1	20.0	11.4	3.3	35.4	17.9	17.3	10.9	9.0			
キャリアラダー／キャリアマップの有無																	
ある	1,224	49.4	74.8	55.6	52.2	42.0	18.5	12.8	3.1	44.1	18.4	21.9	15.2	5.3			
ない	3,275	51.0	63.9	40.8	40.0	37.7	22.2	12.1	4.2	34.8	18.1	17.1	9.7	9.2			
わからない	1,863	47.1	67.4	42.8	41.3	33.0	19.1	12.1	2.8	30.1	17.0	13.4	13.3	10.7			
キャリアコンサルタントの有無																	
いる	1,880	52.3	68.2	46.1	44.0	38.9	23.3	15.4	4.3	33.2	16.9	14.5	14.6	8.0			
いない	4,194	48.4	66.3	43.1	41.7	36.0	19.6	11.1	3.1	35.8	18.6	18.3	9.9	9.0			

*同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に縦向きに記している。「主な事業」の①～③は割合の高いものからの順位を記している。

「主な事業」でみると、上位3位は「派遣前研修」「安全衛生研修」「情報保護研修」「コンプライアンス研修」の4つのどれかの組み合わせになっている。それ以外の研修で特徴的な項目を挙げると、「専門・技術系」では「職務別専門研修」が35.4%と、「事務系」「製造系」「販売・サービス系」に比べて10ポイント以上高くなっている。「事務系」では、「ビジネスマナー研修」、初級、上級「OAスキル研修」、「語学研修」、「キャリアセミナー」といった項目で他に比べて高くなっている。「製造系」では「安全衛生研修」が92.8%と極めて高く、他に比べて「職務に必要な資格取得に関する研修（資格取得の研修）」が42.5%と高くなっている。「販売・サービス系」は「派遣前研修」88.6%と他のよりも高くなっている。法定の研修では、概ね同様の傾向がみられるが、「販売・サービス系」で「階層別研修」が42.4%と他に比べて高くなっている。

「優良派遣認定の有無」でみると、「あり」の方が「なし」に比べて「階層別研修」や「職務別専門研修」を除き、高くなっている。最も差があったのは「キャリアセミナー」で「あり」と「なし」の差は20ポイントある。

「キャリアラダー／キャリアマップの有無」でみると、「ある」事業所では、「階層別研修」や「職務別専門研修」の割合が高くなっているのが特徴的である。「階層別研修」があるということは、職務に階層（ラダー）があって、それに必要な能力や知識を得るための研修を行っているということでもある。「職務別専門研修」についても、専門能力が段階的に難易度が存在していて、その知識を得るための研修である。これらについては、職務難易度や役職によって段階があり、研修や賃金が段階に紐づけられている可能性がある。

「キャリアコンサルタントの有無」については、「キャリアセミナー」で8ポイント以上の差がみられるがそれ以外は大きな差はない。

それでは、どのような研修が法定の研修として行われる傾向があるのだろうか。第4-10表に、実施している研修の中で、法定の研修として実施されている割合を示した（第4-9表下の法定の研修を上の上の稼働者が受けられる研修で除した数）。法定の研修として実施している割合が65%以上の項目には網掛けしている。

法定の研修として実施している割合が高いのは「安全衛生研修」（78.5%）、「派遣前研修」（66.0%）である。その傾向は、派遣労働者数や「主な事業」などとクロスしてもそれほど差はない。「100人以上」の大規模事業所や、「主な事業」が「事務系」「製造系」「販売・サービス系」では、「ビジネスマナー研修」「階層別研修」も法定の研修として実施している割合が高くなっている。

第 4-10 表 法定の研修が実施している研修に占める割合

(第 4-9 表下の法定の研修を上上の稼働者が受けられる研修で除した数)

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

		(%)																				
		総 数	先 事 遣 前 直 接 関 係 す る 研 修 内 容 で 、 仕 事 に 関 係 す る 研 修	安 全 衛 生 に 関 する 研 修	情 報 保 護 に 関 する 研 修	コ ン プ ラ イ ア ン ス 研 修	会 人 ス キ ル 研 修 (社 刺 激 等)	の 渡 し 方 や 電 話 対 応 等 (名 刺 等)	ビ ジ ネ ス マ ナ ー 研 修 (初 歩 等)	初 級 ワ ー ド 、 エ キ ル 研 修 (初 歩 等)	セ ル ・ マ ク ロ 、 ア ク セ ス 構 造 等 (初 歩 等)	上 級 マ ク ロ 、 ア ク セ ス 構 造 等 (初 歩 等)	語 学 研 修	プ ラ ン ナ ー 研 修 (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)	階 層 別 研 修 (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)	員 、 フ ォ ウ ン ド 、 簿 記 、 証 券 外 務 等 (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)	職 務 に 必 要 な 資 格 取 得 に 関 する 研 修 (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)	実 務 、 営 業 、 S E 、 R M 等 の 研 修 (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)	職 務 別 専 門 研 修 (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)	職 務 、 専 門 研 修 (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)	働 き の キ ャ リ ア セ ミ ナ ー (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)	キ ャ リ ア マ ッ プ (リ ー ダ ー シ ツ ト 研 修)
法定の 研修が 占める 割合	全体	6,362	66.0	78.5	62.1	61.6	61.3	58.1	54.8	41.6	62.9	55.2	60.1	50.3								
	派遣労働者数(2018年度)																					
	10人未満(0は除く)	2,813	60.1	80.8	62.2	60.4	52.7	51.7	46.5	32.9	56.7	54.3	55.3	42.9								
	10～29人	1,407	62.3	81.0	64.8	61.9	57.6	55.1	52.5	34.5	60.1	55.4	61.7	52.6								
	30～99人	1,161	71.6	77.5	64.4	66.8	66.0	63.4	62.4	46.3	67.1	56.9	68.7	51.6								
	100人以上	980	77.3	70.6	55.3	58.4	78.0	66.2	64.2	54.7	75.9	54.6	62.4	58.5								
	主な事業																					
	専門・技術系業務派遣	2,795	60.0	79.6	62.4	60.2	56.1	51.9	50.6	35.8	58.3	50.2	59.6	43.1								
	事務系業務派遣	500	70.5	78.6	68.4	69.1	70.0	67.6	66.7	58.1	66.1	46.9	48.4	52.9								
	製造系業務派遣	1,090	75.4	76.0	58.5	58.4	70.2	66.8	64.6	44.2	68.7	57.7	63.5	61.0								
	販売・サービス系業務派遣	281	73.9	81.6	57.7	65.1	71.1	66.7	63.8	39.3	74.4	51.7	63.9	67.7								
	上記以外の人材サービス事業	1,357	66.1	77.4	61.7	62.7	60.8	58.9	48.0	40.5	64.7	63.7	64.3	49.1								
	その他	339	62.8	80.6	63.3	62.6	52.9	42.6	44.0	26.7	61.5	57.3	50.0	53.7								
	優良派遣認定の有無																					
	あり	548	73.3	74.2	62.4	64.4	69.7	63.7	62.1	52.9	62.8	51.4	53.3	51.3								
	なし	5,814	65.2	78.9	62.1	61.3	60.4	57.4	53.7	40.0	62.9	55.5	60.7	50.2								
	キャリアラダー／キャリアマップの有無																					
	ある	1,224	67.0	83.9	65.4	63.6	59.5	55.4	50.7	32.2	61.6	55.7	57.6	52.6								
	ない	3,275	66.8	75.0	59.2	59.9	63.2	59.7	55.1	44.9	65.0	55.2	61.4	45.0								
	わからない	1,863	64.0	81.1	64.5	62.9	59.2	56.6	57.4	42.3	60.0	54.8	60.0	57.3								
キャリアコンサルタントの有無																						
いる	1,880	66.4	78.9	63.1	61.4	62.4	58.3	57.7	40.8	62.1	52.6	55.5	50.0									
いない	4,194	65.7	78.1	61.1	60.9	60.1	57.5	53.2	41.6	62.6	56.1	61.7	48.4									

※70%以上には濃い網掛け、65～70%未満には薄い網掛けをしている。

(2) 実施している研修について前回調査との比較

今回の調査では、実施割合が高い研修では7割を超えるものもみられた。2010年に実施した派遣元事業所の調査¹(以下、前回調査という)でも、実施している研修について聞いており、比較してみる(第 4-11 表)。若干選択肢の表記が異なる場合もあるが、内容的に近いもので比較している。前回調査では、いわゆる登録型派遣を行う「一般派遣」事業所と、常用型派遣を行う「特定派遣」事業所に分けて集計している。平成 27 年の派

¹ JILPT(2010)『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』調査シリーズ No. 78、労働政策研究・研修機構、2010年11月。調査は、2010年2月に全国の派遣元事業所5000事業所に対し実施した。稼働者数が10名以上の事業所を対象とし、無作為抽出している。郵送配布、郵送回収、有効回収率32.4%。

遣法改正で、「一般派遣」と「特定派遣」の別は段階的になくなり、令和元年からは許可申請事業所は一本化されている。ただ、「旧特定」と呼ばれる事業所は、現在も無期雇用派遣労働者のみで構成されているところも多い。そこで、今回調査の「有期／無期雇用派遣の有無」の表側を使って、前回調査との比較をすることにする。

第4-11表の前回調査をみると、最も実施割合が高いのは、「一般派遣」も「特定派遣」も「派遣前研修」(70.6%、55.8%)である。資格取得に関する研修や、職務別の研修以外は「一般派遣」の方が割合が高くなっている。今回の調査でも、基本的には有期雇用派遣がいる事業所の方が、「無期のみ」の事業所に比べて実施割合が高く、唯一「無期のみ」で高いのは「職務別専門研修」となっている。

第4-11表 研修の実施割合の前回(2010年)調査との比較

		派遣前研修	安全衛生に関する研修	情報保護に関する研修	コンプライアンス研修	ビジネスマナー研修	初級OAスキル研修	上級OAスキル研修	語学研修	階層別研修	職務に必要な資格取得に関する研修(※2)	職務別専門研修(※3)	キャリアセミナー(※4)
前回調査(※1)	一般派遣	70.6	-	54.1	54.5	46.2	41.6	23.5	10.3	-	14.1	18.3	15.8
	特定派遣	55.8	-	46.4	47.6	39.0	23.5	17.0	9.7	-	20.9	23.7	12.7
今回調査	有期・無期雇用派遣両方あり	81.1	89.8	74.1	71.5	66.2	41.8	25.8	10.3	57.9	35.0	24.9	27.5
	有期雇用派遣のみ	79.7	84.9	62.2	64.3	56.5	37.8	17.6	10.8	46.8	26.8	22.1	19.6
	無期雇用派遣のみ	69.6	82.2	71.1	69.0	57.5	30.2	20.9	6.8	56.8	31.6	32.0	21.4

※1 JILPT(2010)、p.47の表Ⅱ-26より。無回答除いて再集計している。

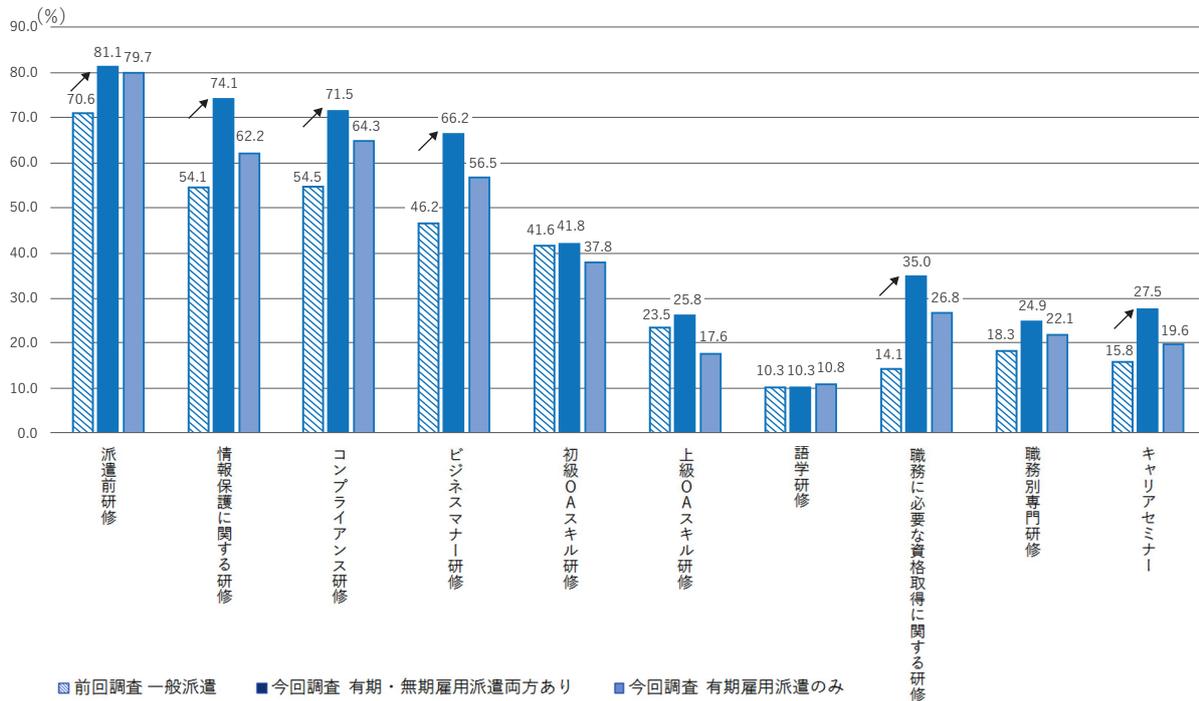
※2 前回調査では「公的資格取得に関する研修」

※3 前回調査では「職能別研修」

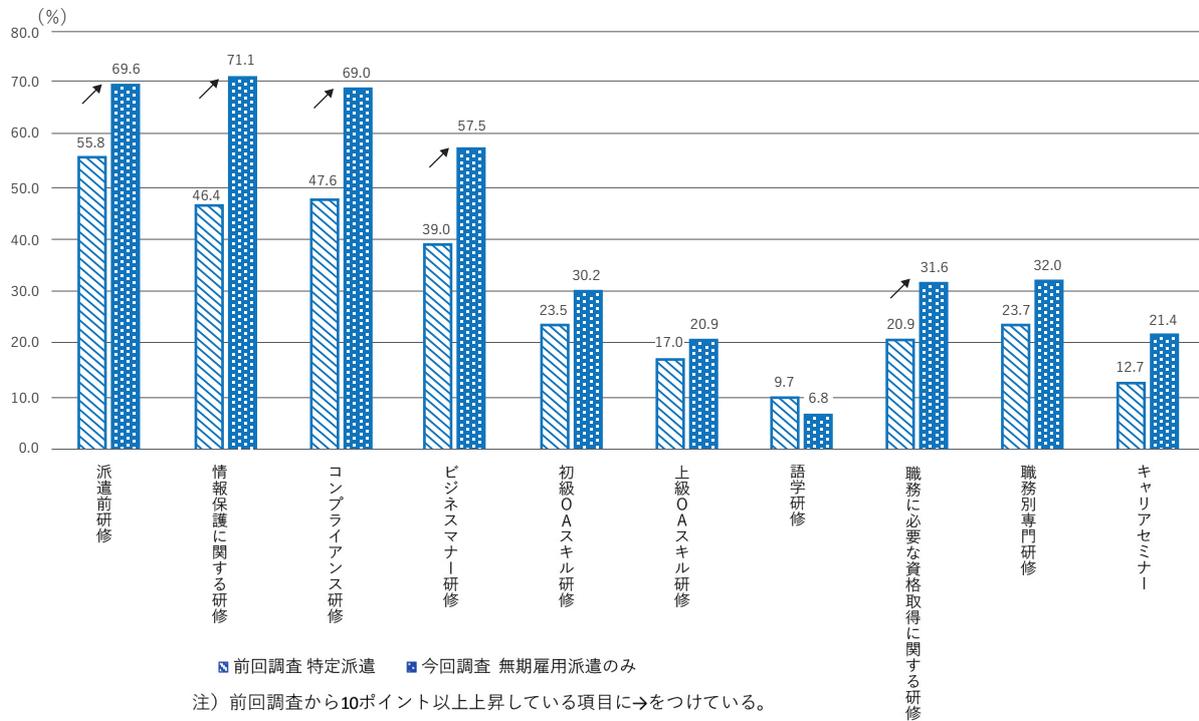
※4 前回調査では「キャリアカウンセリング・キャリアセミナー」

第4-1図と第4-2図は、第4-11表の変化がわかりやすいよう図示している。第4-1図は前回調査の「一般派遣」と今回調査の「両方あり」「有期のみ」の事業所との比較、第4-2図は前回調査の「特定派遣」と今回調査の「無期のみ」の事業所との比較となっている。全体的に実施している研修の割合は高まっており、派遣元事業所での教育訓練、研修は定着してきているという印象を受ける。特に、「派遣前研修」「情報保護研修」「コンプライアンス研修」「ビジネスマナー研修」といった基礎的な研修や、「資格取得の研修」については10ポイント以上上昇している。第4-1図では、「キャリアセミナー」も上昇していることがみてとれる。一方、初級・上級「OAスキル研修」や「職務別専門研修」「語学研修」については、それほど伸び幅は大きくなく、横ばいや下降しているものもある。これらは、従前からある程度実施されていたもので、キャリア形成支援の法制化の影響を受けて実施された研修ではないと考えられる。

第 4-1 図 研修実施割合の前回調査との比較（「一般派遣」と「両方あり」「有期のみ」）



第 4-2 図 研修実施割合の前回調査との比較（「特定派遣」と「無期のみ」）



(3) 法定の研修の実施方法

第4-12表は、法定の研修の実施方法について聞いている。全体で見ると、「派遣元での集合研修」が69.6%と最も高くなっている。「eラーニング」は36.2%となっており、前回調査では「一般派遣」で13.3%、「特定派遣」で13.9%の派遣元事業所で「制度がある」と回答している状況に比べると、この10年でかなり普及してきていると思われる。

派遣労働者数で見ると、小規模事業所では、「派遣元での集合研修（以下、集合研修）」が7割を超えており、「提携スクール（外部委託）」も比較的多い。中規模、大規模と人数が増えてくると、eラーニングの割合が増え、「100人以上」の事業所になると、「集合研修」の割合よりも「eラーニング」の割合が高くなり、派遣労働者数が多い事業所ほどeラーニングによる教育研修が普及していることをうかがわせる。

第4-12表 法定の研修の実施方法（複数回答）

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

（%）

	総数	eラーニング	提携スクール (外部委託)	派遣元での集 合研修	その他
全体	6,362	36.2	18.9	69.6	16.8
派遣労働者数(2018年度)					
10人未満(0は除く)	2,813	23.5	20.8	73.6	17.6
10～29人	1,407	34.5	26.2	73.8	17.8
30～99人	1,161	43.8	15.3	65.2	18.3
100人以上	980	66.0	7.7	57.7	11.3
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)					
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	49.1	15.4	65.5	16.2
有期雇用派遣のみ	757	36.3	8.6	63.5	20.0
無期雇用派遣のみ	3,232	26.6	24.0	74.1	16.5
主な事業					
専門・技術系業務派遣	2,795	32.4	24.8	70.4	17.8
事務系業務派遣	500	56.0	14.0	54.0	13.6
製造系業務派遣	1,090	43.1	8.4	66.1	15.4
販売・サービス系業務派遣	281	27.8	7.5	79.4	15.3
上記以外の人材サービス事業	1,357	36.3	21.8	73.0	15.0
その他	339	22.1	10.3	76.4	25.7
優良派遣認定の有無					
あり	548	51.1	13.3	65.9	11.9
なし	5,814	34.8	19.5	70.0	17.2
キャリアラダー／キャリアマップの有無					
ある	1,224	42.0	27.9	78.6	13.3
ない	3,275	35.1	16.6	67.5	18.3
わからない	1,863	34.3	17.2	67.5	16.4

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

「有期／無期派遣労働者の有無」でみると、有期雇用派遣がいる事業所では「eラーニング」の割合が「無期のみ」の事業所よりも高く、逆に「無期のみ」の事業所は「提携スクール」や「集合研修」の割合が高い。

「主な事業」でみると、「eラーニング」で割合が高いのは圧倒的に「事務系」で56.0%と他に比べて10ポイント以上高くなっている。「専門・技術系」では「提携スクール」が高く、高度な専門技術には外部での教育訓練が必要とされることをうかがわせる。「製造系」では「eラーニング」(43.1%)と「集合研修」(66.1%)、「販売・サービス系」では「集合研修」(79.4%)が圧倒的に高い。接客、対人サービスにおいては、「eラーニング」では伝えられない訓練が存在することをうかがわせる。

「優良派遣認定の有無」では、「あり」の「eラーニング」が約半数を占めるが、「集合研修」も65.9%あり、偏っているわけではないことがわかる。

「キャリアラダー／キャリアマップの有無」をみると、「ある」事業所では「提携スクール」(27.9%)や「集合研修」(78.6%)の割合が「ない」事業所よりも高くなっている。キャリアラダーやキャリアマップを使ってキャリア形成支援をする場合、その業務の段階的な仕事の難易度を把握して位置付ける必要があり、その段階に応じた教育訓練が望まれる。仕事の難易度の幅が上方に広がれば広がるほど、専門技術が高度になるほど、より個別に特化した教育訓練となるため、こういった人材が集まる事業所ではeラーニングよりも外部委託の教育訓練か、派遣元での対面研修となることが推測される。

(4) 人気のある研修

調査では、派遣労働者から人気のある研修について、まず種類を選んでもらい、その研修の名称を聞いている。

第4-13表は、人気のある研修についての選択肢カテゴリの割合を示している。全体でみると比較的割合がばらけており、3割を超える研修はない。比較的割合が高いのは「派遣前研修」(26.8%)で、それ以外は2割に満たない。

派遣労働者数でみると、全体でみるのと同様に「派遣前研修」の割合がどの階層でも最も高い。人数の多い大規模事業所では「ビジネスマナー研修」の人気が高いことがうかがえる。

「主な事業」でみると、「専門・技術系」では「情報保護研修」(18.0%)、「階層別研修」(20.3%)、「職務別専門研修」(17.3%)が他よりも高くなっている。「事務系」では「ビジネスマナー研修」(28.5%)、初級、上級「OAスキル研修」(40.5%、16.1%)が他に比べて高い。「製造系」では「安全衛生研修」が26.7%と高く、「資格取得に関する研修」(16.1%)や「派遣前研修」(37.3%)も人気のある研修として割合が高くなっている。「販売・サービス系」では「派遣前研修」が51.5%、「ビジネスマナー研修」が31.1%と際立って高くなっている。

「キャリアラダー／キャリアマップの有無」でみると、「ある」事業所では「階層別研修」が人気があるとする割合が高く、キャリアラダーやキャリアマップの制度がある事業所では、階層別の研修とうまく組み合わせられて運用されていることをうかがわせる。

第 4-13 表 人気のある研修（複数回答）

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

かつ【Q23 稼働者が受けられる研修「派遣前研修」～「キャリアセミナー」】

	総 数	先 遣 直 前 に 接 行 係 に 関 係 す る 研 修 （ 先 遣 先 で の 仕 事 に 関 する 研 修 ）	安 全 衛 生 に 関 する 研 修	情 報 保 護 に 関 する 研 修	コ ン プ ラ イ ア ン ス 研 修	会 の 渡 し 方 や 電 話 研 修 （ 社 会 の 研 修 ）	ビ ジ ネ ス マ ナ ー 研 修 （ 名 刺 の 研 修 ）	初 級 ワ ー ド 、 ス キ ル 研 修 （ 初 歩 の 研 修 ）	上 級 ワ ー ド 、 ス キ ル 研 修 （ 中 級 の 研 修 ）	語 学 研 修	階 層 別 マ ネ ジ メ ン ト 研 修 （ シ ス テム 研 修 ）	員 の 研 修 （ 簿 記 、 証 券 外 の 研 修 ）	実 務 に 必 要 な 研 修 （ 簿 記 、 証 券 外 の 研 修 ）	易 学 、 営 業 、 S E 、 R M 等 の 研 修	職 務 別 専 門 研 修 （ 経 理 、 買 入 等 の 研 修 ）	働 き 手 の 研 修 （ 意 識 の 研 修 ）	キ ャ リ ア マ ッ プ の 研 修 （ 意 識 の 研 修 ）	（ % ） 其 他
全体	6,237	26.8	17.9	13.8	12.2	16.3	9.9	5.2	2.3	17.0	12.8	12.1	4.7	11.1				
派遣労働者数（2018年度）																		
10人未満（0は除く）	2,722	24.3	20.0	15.8	12.9	10.7	6.2	4.0	1.5	15.5	13.1	13.7	2.9	10.3				
10～29人	1,389	23.8	16.1	16.5	12.8	16.3	9.4	5.7	1.5	21.3	15.1	15.2	5.0	10.0				
30～99人	1,151	29.8	16.9	9.6	12.4	19.7	12.1	5.7	4.2	16.8	13.7	10.1	5.7	13.0				
100人以上	974	34.7	16.1	9.3	8.9	27.8	18.4	7.1	3.6	15.5	8.0	5.9	8.0	12.7				
有期／無期派遣労働者の有無（2018年度）																		
有期・無期雇用派遣両方あり	2,354	28.6	17.1	11.5	11.1	21.9	14.6	6.2	2.9	16.4	12.6	9.4	6.4	10.6				
有期雇用派遣のみ	737	33.0	21.6	8.4	11.1	17.9	11.8	3.5	3.4	5.2	7.9	7.6	3.3	14.8				
無期雇用派遣のみ	3,145	24.0	17.7	16.8	13.2	11.7	5.9	4.8	1.7	20.3	14.2	15.3	3.7	10.7				
主な事業																		
専門・技術系業務派遣	2,733	21.6	16.0	18.0	13.4	12.8	6.7	5.9	2.1	20.3	12.1	17.3	4.6	11.5				
事務系業務派遣	492	19.9	13.6	11.8	11.8	28.5	40.5	16.1	2.2	6.1	6.3	6.1	5.5	6.5				
製造系業務派遣	1,077	37.3	26.7	5.6	8.9	20.2	8.4	2.0	2.4	14.9	16.1	5.1	6.7	5.7				
販売・サービス系業務派遣	277	51.3	14.8	6.9	11.2	31.1	9.0	2.2	4.0	13.7	5.1	3.6	5.8	7.9				
上記以外の人材サービス事業	1,334	25.3	15.1	14.5	13.0	13.5	7.2	3.7	2.9	18.4	14.6	12.9	3.3	15.6				
その他	324	31.8	25.9	11.7	10.5	13.0	7.1	2.2	0.6	10.5	17.6	4.9	2.5	17.6				
優良派遣認定の有無																		
あり	537	28.5	17.5	14.3	14.5	19.0	22.2	9.9	2.6	15.1	11.0	9.1	8.4	8.4				
なし	5,700	26.7	18.0	13.8	12.0	16.0	8.7	4.7	2.3	17.2	13.0	12.4	4.3	11.4				
キャリアラダー／キャリアマップの有無																		
ある	1,219	24.6	13.9	16.6	14.5	15.7	8.4	5.6	2.5	28.9	15.1	17.2	7.8	8.7				
ない	3,205	27.9	17.8	12.3	11.4	17.4	10.6	5.5	2.5	13.9	12.3	11.7	4.0	12.7				
わからない	1,813	26.4	21.0	14.6	12.0	14.6	9.7	4.4	1.9	14.5	12.2	9.5	3.9	10.0				

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

これらの人気がある研修の具体的な名称はどのようなものなのだろうか。第 4-14 表は、主な派遣事業別に、第 4-13 表で編み掛けした項目について、その名称をみている²。

² この設問は、人気のある研修のカテゴリを2つ選んでその名称を自由回答で書き込む形式になっている。資料編の自由回答のテキスト分類の集計を合せて参照ください。

第 4-14 表 主な事業別にみた人気のある研修の名称（自由回答まとめ）

情報保護に関する研修		階層別研修		職務別専門研修	
分類	名称例	分類	名称例	分類	名称例
情報セキュリティ研修	情報セキュリティ研修、情報セキュリティ管理、セキュリティ研修	リーダー研修	リーダー研修、リーダー育成研修、管理職研修、初級管理職研修	その他	映像技能研修、救命教、等
個人情報保護	個人情報保護研修、個人情報保護教育、個人情報保護	その他	ステップアップ研修、リーダー育成研修、等	情報処理	プログラミング研修、システム設計、技能研修
その他	ISMS研修、新入社員人事研修、等	プロジェクト・マネジメント	マネジメント研修、プロジェクトマネジメント研修	CAD	基礎技術教育、CAD設計教育、専門技術研修(CAD、土木関連)

派遣前研修		安全衛生に関する研修		ビジネスマナー研修		階層別研修		職務に必要な資格取得に関する研修	
分類	名称例	分類	名称例	分類	名称例	分類	名称例	分類	名称
派遣前研修	初期導入教育、派遣前研修、新規採用者訓練、就業前研修	安全衛生	安全衛生研修、安全衛生教育、安全衛生ルール、安全衛生講習、安全衛生講習	ビジネスマナー研修	ビジネスマナー研修、マナー研修、マナー研修	その他	ステップアップ研修、リーダー育成研修、等	その他	簿記機械設計技術者試験、機械保全、溶接、等
その他	基礎研修CAD研修、作業手順部品を直接取り扱う研修、フィッティング研修、等	その他	ヒヤリハット研修、入社時教育、年次研修4SKYT、等	その他	基礎教育コース、接遇マナー研修、等	リーダー研修	リーダー研修、リーダー育成研修、管理職研修、初級管理職研修	フォークリフト、フォークリフト技能講習	
マナー	社会人としての心得、ビジネスマナー			入社時研修	新入社員研修、新規採用者訓練	階層別研修	階層別研修、中堅社員研修、階層別社外研修		

製造系

派遣前研修		ビジネスマナー研修	
分類	名称例	分類	名称例
その他	基礎研修CAD研修、作業手順部品を直接取り扱う研修、フィッティング研修	ビジネスマナー研修	ビジネスマナー研修、マナー研修、マナー研修
派遣前研修	初期導入教育、派遣前研修、新規採用者訓練、就業前研修		

販売・サービス系

ビジネスマナー研修		初級OAスキル研修		上級OAスキル研修	
分類	名称例	分類	名称例	分類	名称例
ビジネスマナー研修	ビジネスマナー研修、マナー研修、マナー研修	エクセル	エクセル基礎、エクセル研修、エクセル初級、ビジネスExcel講座基礎編	エクセル	VBA研修、エクセル、エクセル上級
その他	基礎教育コース、接遇マナー研修	ワード・エクセル	ワード・エクセル初級、Office研修、Office研修(基礎編、応用編)		
		その他	CAD研修		

事務系

※巻末資料の「人気のある研修(自由回答まとめ)」に基づき、主な事業別に度数が10以上で度数が多い項目から3つ抜き出している。

第 4-14 表は、巻末資料の当設問の自由回答をテキスト分類した表を基に作成している。主な事業別でみて、分類項目の度数が多いものから順に並べている。

専門・技術系では、「情報保護に関する研修」「階層別研修」「職務別専門研修」が人気があり、特に情報処理や CAD などの設計に関わるスキルや知識を得るもの、プロジェクトで仕事をする傾向がある業種であるため、「階層別研修」ではプロジェクト・マネジメントに関連する研修が特徴的である。

事務系では、「ビジネスマナー研修」「初級 OA スキル研修」「上級 OA スキル研修」が人気があり、特に OA スキルの中でもエクセルに関連するスキルを学ぶものが多い。

製造系では、「派遣前研修」「安全衛生に関する研修」「ビジネスマナー研修」「階層別研修」「職務に必要な資格取得に関する研修」が人気があり、新入社員や初期導入時の教育訓練、社会人としてのマナーを学ぶものから、ステップアップ教育や、リーダー研修、階層別研修など経験や段階で用意された教育訓練の名称がみられた。また、フォークリフトやクレーンの操作に関わる免許などの資格取得の研修が一定数あることが特徴的である。

販売・サービス系では、「派遣前研修」「ビジネスマナー研修」が人気で、「フィッシング研修」など接客時に必要なノウハウやスキルを得る研修が中心となっている。

5. キャリア形成支援の効果と促進方法

(1) キャリア形成支援の効果

第 4-15 表は、キャリア形成支援の効果について複数回答でみている。全体では、最も割合が高いのは「(派遣労働者の) キャリア意識を高めることができる」が 56.4%、次に「(派遣労働者の) 質を一定以上のレベルに保つ」が 52.0%、「能力向上に対する(派遣労働者の) 希望に答えられる」(48.6%) が続く。

派遣労働者数でみると、規模が大きくなるほど、多くの項目で割合が高くなっている。

「有期／無期派遣労働者の有無」でみると、「両方あり」の事業所で割合が高い項目が多い。特に割合の差が他よりも高いのは、「(派遣労働者の) 定着率が上がる」が 32.0% で、「無期のみ」に比べて 13.7 ポイント差がある。「無期のみ」の事業所で割合が高い項目は「能力向上に対する希望に答えられる」が 50.8% で、「有期のみ」に比べて 13.3 ポイント高くなっている。「有期のみ」についての特徴は、割合が高い項目が少なく、特に「能力向上に対する希望に答えられる」(37.5%) と「(派遣労働者の) 付加価値を上げ、より高い派遣料金で派遣できる」(12.6%) の項目で、他に比べて 10 ポイント以上低い割合となっている。

「優良派遣認定の有無」についてみると、「あり」の事業所ではすべての項目で割合が高くなっている。特に差が大きいのは、「定着率が上がる」が「なし」に比べて 22.9 ポイント高く、また、「(派遣労働者の) 満足度を高めることができる」も 18.8 ポイント高

くなっている。

「キャリアラダー／キャリアマップの有無」についてみると、「ある」事業所と「ない事業所」で差が大きい項目は「能力向上に対する希望に答えられる」で「ある」(58.9%)が13.7ポイント高く、「キャリア意識を高めることができる」で12.8ポイント高い。「付加価値を上げ、より高い派遣料金で派遣できる」も10.8ポイント高くなっている。

第4-15表 キャリア形成支援の効果（複数回答）

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

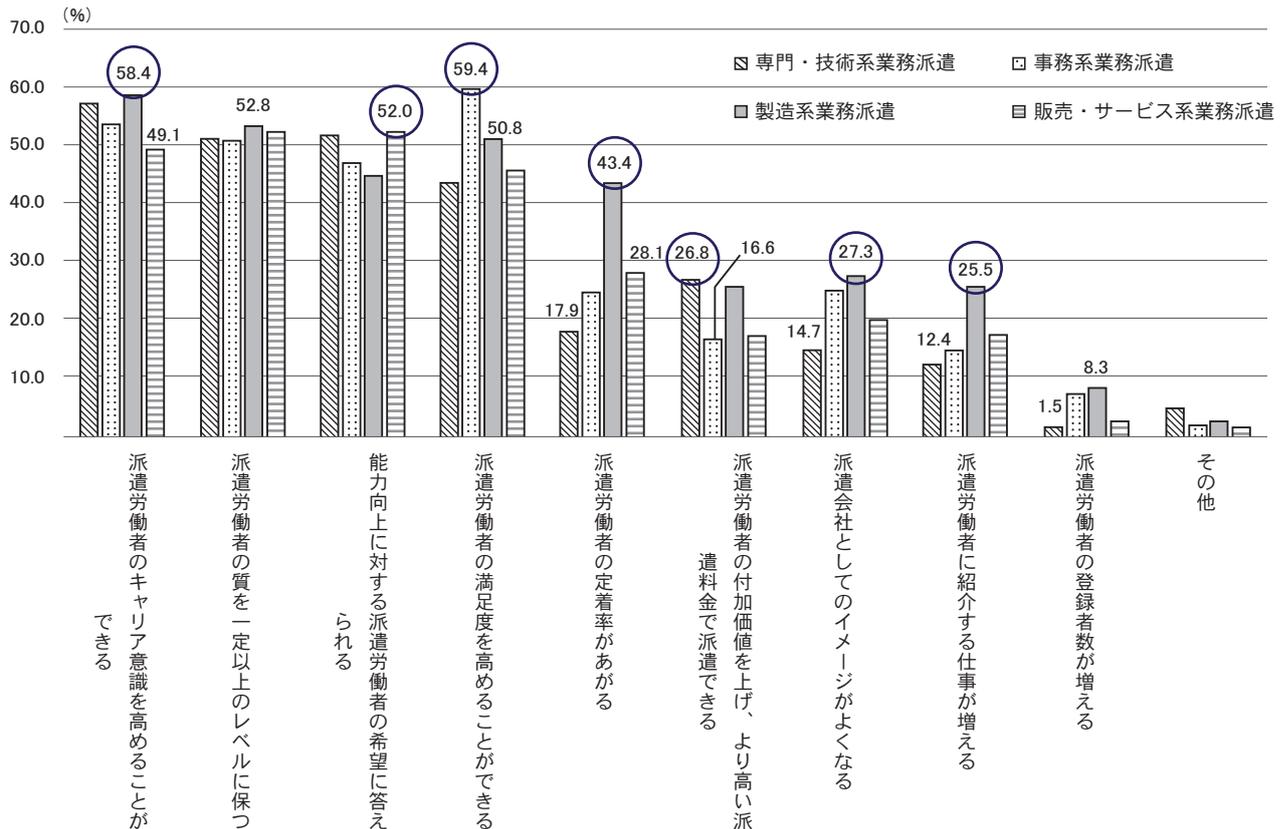
	総数	派遣労働者の満足度を高めることができる	能力向上に対する希望に答えられる派遣労働者	派遣労働者のキャリア意識を高めることができる	派遣会社としてのイメージがよくなる	派遣労働者の登録者数が増える	派遣労働者の定着率がある	派遣労働者の質を一定以上のレベルに保つ	派遣労働者の付加価値を上げ、より高い派遣料金で派遣できる	派遣労働者に紹介する仕事が増える	その他
全体	6,362	45.4	48.6	56.4	19.4	3.1	24.2	52.0	23.7	15.0	4.2
派遣労働者数(2018年度)											
10人未満(0は除く)	2,813	40.8	46.5	51.1	13.1	0.9	14.2	48.3	19.5	9.5	4.6
10～29人	1,407	42.6	50.8	56.6	16.8	1.4	23.7	53.2	25.8	14.6	4.2
30～99人	1,161	46.7	46.9	61.5	27.1	3.7	30.9	54.6	23.4	18.8	4.7
100人以上	980	61.4	53.7	64.9	32.6	11.4	45.8	57.5	33.1	26.5	2.5
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)											
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	49.5	49.1	59.3	25.7	6.1	32.0	56.0	25.7	19.9	3.2
有期雇用派遣のみ	757	44.5	37.5	50.7	21.0	2.9	24.7	45.2	12.6	15.9	6.5
無期雇用派遣のみ	3,232	42.6	50.8	55.5	14.5	1.0	18.3	50.6	24.9	11.1	4.4
主な事業											
専門・技術系業務派遣	2,795	43.5	51.5	56.9	14.7	1.5	17.9	51.0	26.8	12.4	4.8
事務系業務派遣	500	59.4	46.8	53.4	25.0	7.2	24.6	50.6	16.6	14.8	1.8
製造系業務派遣	1,090	50.8	44.9	58.4	27.3	8.3	43.4	52.8	25.6	25.5	2.6
販売・サービス系業務派遣	281	45.6	52.0	49.1	19.9	2.5	28.1	52.0	17.1	17.4	1.4
上記以外の人材サービス事業	1,357	41.5	48.0	58.8	21.5	1.3	22.3	54.9	22.8	12.1	3.9
その他	339	39.5	39.5	45.7	15.9	2.1	18.3	46.9	12.4	11.8	10.9
優良派遣認定の有無											
あり	548	62.6	55.7	69.5	21.7	7.7	45.1	58.9	34.7	20.8	1.1
なし	5,814	43.8	47.9	55.1	19.2	2.7	22.2	51.3	22.7	14.4	4.5
キャリアラダー／キャリアマップの有無											
ある	1,224	49.1	58.9	67.2	18.8	2.0	28.2	58.9	32.4	19.0	3.4
ない	3,275	43.5	45.2	54.4	21.7	4.3	24.6	52.2	21.6	14.5	5.0
わからない	1,863	46.5	47.8	52.7	15.8	1.7	20.9	46.9	21.7	13.1	3.3

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

「主な事業」は派遣の代表的な4事業について第4-3図で図示している。それぞれの事業で、効果があるとする割合で差がある。「専門・技術系」では「付加価値を上げ、より高い派遣料金で派遣できる」が26.8%で他の事業に比べて高くなっている。「事務系」では、「満足度を高めることができる」が59.4%で他に比べて圧倒的に高い。「製造系」は他より高い項目が結構あり、「キャリア意識を高めることができる」(58.4%)、「定着

率があがる」(43.4%)、「派遣会社としてのイメージがよくなる」(27.3%)、「派遣労働者に紹介する仕事が増える」(25.5%)が他に比べて高くなっている。「販売・サービス系」はあまり差がある項目は少ないが、「能力向上に対する希望に答えられる」が「製造系」に比べて多少高くなっている。

第 4-3 図 キャリア形成支援の効果（「主な事業」派遣 4 種別）



「その他」の自由回答を確認したところ、約半数がネガティブな回答を寄せていた。ネガティブな内容は、「キャリア形成支援は効果がない」や「派遣労働者自身が希望していない」などの意見があった。これらのキャリア形成支援を希望しない状況を3つに整理すると、1つは、業務的に単純で、単発業務であること。意見としては、「物流系では派遣労働者が教育訓練を希望していない」、「特に目立った効果を表せる業種ではない」などがあつた。派遣労働者自身が希望しない場合も多いことがわかる。教育訓練というよりは、作業前の手順やコツなどの説明程度で行われる仕事である場合には、それ以外の教育訓練は無駄に感じる可能性は高い。2つめは、本人のスキルが高く、教育訓練のレベルが追いついていない場合である。例えば、「無期雇用の為か数年経つと教育は喜ばれない」、「ベテランばかりでありあまり意味はない」、「派遣でずっと働きたい薬剤師の方々にはほぼ需要がないです」、「専門職が多く、それぞれ持っている技術が違うため、個々

に合わせたオーダーメイドの教育はできません。従って、業務に直結するような効果を得ることはできません」などがあった。このように受講しても知っていることばかりだったり、復習程度の意味しか無いのであれば、受けたくないと思うのも理解できる。3つめは、派遣労働者自身にキャリア意識がない場合である。例えば、「面倒に思っている人が派遣労働者に多い（教育・キャリアアップを望んでいない）」、「平均年齢が高いせいかな望まない人が多い」、「年配のベテランの方に今更現場を休んで講習を受けてもと言って受けない人が多いので、60歳以下の若い人のみ有効と思う」、「外国人が多い為、望んで受けていない」といった意見があった。現行の業務でキャリアを積みたいと思っていない場合や、高齢者などでそもそもキャリア形成に興味がない人もいるので、そういった場合は教育訓練は無駄に感じてしまうのだろう。

(2) キャリア形成支援を利用しない者と受講を促す施策

派遣元事業所がキャリア形成支援として研修やキャリアカウンセリングを実施しても、受けない派遣労働者はどのくらいいるのだろうか。

第4-16表は、派遣元事業所でキャリア形成支援を受けない派遣労働者の割合を回答してもらってる。

全体では48.2%、半数の事業所が「0割」つまり全員がキャリア形成支援を利用していると答えているが、裏返せば約半数の事業所でキャリア形成支援を利用していない者がいるということになる。

派遣労働者数でみると、小規模事業所では「0割」が多く、規模が大きくなれば利用していない割合も高くなっていく。小さな事業所では一人一人に目が行き渡っていると考えられる。「100人以上」の大規模事業所では2割の事業所で、派遣労働者の7割以上が利用していない状態がみられ、派遣労働者へのアプローチの方法や研修メニュー等の見直しが望まれる。

「有期／無期派遣労働者の有無」でみると、キャリア形成支援を利用していない割合が高いのは、「有期のみ」の事業所で、「無期のみ」では「0割」「1～2割」までが8割弱であることを考えると、有期・無期雇用の違いでのギャップが大きい。

「主な事業」でみると、「専門・技術系」で「0割」が57.9%と最も高く、「事務系」で利用していない割合が高い方へシフトしている傾向が見える。

「優良派遣認定の有無」をみると、「0割」で「なし」が「あり」の割合を上回っており、利用状況はあまり変わらない様子である。

「キャリアラダー・キャリアマップの有無」でみると、「ある」事業所では「0割」が55.1%と「ない」事業所に比べて10ポイント程度高くなっている。キャリアラダーやキャリアマップがあるところでは、研修と組み合わせて運用していると思われ、利用を後押ししているのかもしれない。

キャリア形成支援を利用しない理由は、派遣労働者への調査を実施しないとはっきりとはわからないが、現在の派遣業務でのキャリア形成に興味がなかったり、派遣元で実施している研修等を受けたいと思わなかったり、あるいは時間的余裕がないといったことも考えられるだろう。

第 4-16 表 キャリア形成支援を利用しない派遣労働者の割合

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総 数	0割	1～2割	3～4割	5～6割	7～8割	9～10割
全体	6,362	48.2	17.4	9.6	10.2	7.8	6.8
派遣労働者数(2018年度)							
10人未満(0は除く)	2,813	66.8	10.7	4.3	7.3	3.5	7.4
10～29人	1,407	46.5	20.5	10.0	10.0	7.3	5.7
30～99人	1,161	31.3	24.3	12.7	12.1	12.9	6.8
100人以上	980	17.5	24.2	20.4	16.6	14.9	6.4
有期/無期派遣労働者の有無(2018年度)							
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	30.4	23.4	14.8	14.0	11.9	5.4
有期雇用派遣のみ	757	37.3	18.8	11.2	10.7	12.3	9.8
無期雇用派遣のみ	3,232	63.8	12.8	5.3	7.3	3.8	7.1
主な事業							
専門・技術系業務派遣	2,795	57.9	15.9	6.4	8.3	4.6	6.9
事務系業務派遣	500	32.2	20.6	12.6	17.0	12.6	5.0
製造系業務派遣	1,090	31.0	17.5	18.9	15.8	10.6	6.2
販売・サービス系業務派遣	281	33.1	31.7	8.5	9.3	12.5	5.0
上記以外の人材サービス事業	1,357	51.7	17.0	8.0	8.0	10.0	5.3
その他	339	46.0	15.0	8.0	7.4	6.5	17.1
優良派遣認定の有無							
あり	548	40.9	20.8	10.6	14.8	6.9	6.0
なし	5,814	48.9	17.1	9.5	9.8	7.9	6.9
キャリアラダー/キャリアマップの有無							
ある	1,224	55.1	19.0	9.9	7.4	5.0	3.7
ない	3,275	45.4	16.5	10.3	10.3	9.6	8.0
わからない	1,863	48.6	17.9	8.1	12.0	6.7	6.7

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

それでは派遣元事業所では、キャリア形成支援等の受講を希望しない人に対し、どのような受講を促す施策を行っているのだろうか。

第 4-17 表の全体で見ると、受講を希望しない人に対し、「フォローの担当者等が受講を促す」(64.0%)の割合が高く、「特に何もしない」が16%となっている。そもそも、全員が受講していれば(つまり前掲第 4-16 表で「0割」の状況であれば)、特に何もなくてもよい訳なので、当該表を読む場合には、利用していない割合も踏まえた上でみ

ていく必要がある。また、「特に何もしない」以外の選択肢は複数回答なので、これらを合計した数が大きければ、講じている施策が多いことになる。

第 4-17 表 研修等の受講を促す施策（複数回答）

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総数	受講を促す メールや案内 を送る	フォローの担 当者等が受 講を促す	特に何もしな い	その他
全体	6,362	41.3	64.0	16.0	6.9
派遣労働者数(2018年度)					
10人未満(0は除く)	2,813	30.9	55.3	22.5	8.0
10～29人	1,407	41.3	65.1	14.0	7.8
30～99人	1,161	49.3	71.3	11.1	6.1
100人以上	980	61.9	78.6	6.1	3.4
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)					
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	50.3	71.7	10.5	5.8
有期雇用派遣のみ	757	39.1	65.9	17.3	5.0
無期雇用派遣のみ	3,232	35.3	57.9	19.8	8.2
主な事業					
専門・技術系業務派遣	2,795	41.8	56.9	18.5	8.5
事務系業務派遣	500	50.6	62.0	15.0	4.6
製造系業務派遣	1,090	43.6	77.8	10.7	3.7
販売・サービス系業務派遣	281	34.5	69.4	16.7	3.9
上記以外の人材サービス事業	1,357	39.3	68.8	13.8	7.4
その他	339	30.7	57.2	22.4	8.0
優良派遣認定の有無					
あり	548	54.4	71.9	9.3	4.4
なし	5,814	40.1	63.2	16.7	7.2
キャリアラダー／キャリアマップの有無					
ある	1,224	47.7	68.7	9.5	9.4
ない	3,275	41.4	64.1	17.1	6.8
わからない	1,863	37.0	60.8	18.4	5.6

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

これらを踏まえて派遣労働者数でみていくと、「10人未満」の小規模事業所では「特に何もしない」が22.5%と高いが、前掲第4-16表をみると「0割」が66.8%と利用している割合が高く、結果、特に何もしない状況にあると推測される。一方、「100人以上」の大規模事業所では、先にみたように利用しない者の割合が高いが、施策として「特に何もしない」が6.1%と割合は低く、何らかの施策は講じている。選択肢の合算値でみると143.9ポイントで、「30～99人」が126.7ポイント、「10～29人」が128.2ポイントであるのと比較してかなり高くなっている。

同じように、「有期／無期派遣労働者の有無」でみていくと、「無期のみ」の事業所は、前掲表でみたように、利用している割合が高く、当該表では「特に何もしない」が19.8%と高くなっている。「両方あり」の事業所は、選択肢の合算が127.8ポイントと他に比べて高い。「有期のみ」の事業所は、前掲表で利用しない者の割合が高い割に、当該表での選択肢の合算が110ポイントとそれほど高くない。もしかすると、受講促進の施策等を強化したり工夫すれば、利用割合は改善する可能性もある。

「主な事業」でみると、「専門・技術系」の事業所は、前掲表で利用している者の割合が他より高く、当該表でも「特に何もしない」割合が高くなっている。「事務系」は前掲表でみると利用しない人の割合が比較的高いが、当該表の選択肢の割合の合算は117.2ポイントとそれほど高くはない。「製造系」は利用しない者の割合が「3～4割」で高く、当該表の選択肢の合算は125.1ポイントと他に比べて高くなっている。「販売・サービス系」は選択肢の合算は107.8ポイントとかなり低い。

「優良派遣認定の有無」でみると、前掲表では「なし」の方が「あり」よりも「0割」（全員利用している）割合が高く、それ以外もほとんど差がない状態であった。当該表をみると、「あり」の事業所の選択肢の合算は130.7ポイントと極めて高く、何等かの施策を講じていることがわかる。

「キャリアラダー・キャリアマップの有無」でみると、「ある」事業所では、前掲表でみたように全員利用している割合が高く、かつ、当該表でも選択肢の合算値は125.8ポイントと「ない」や「わからない」に比して高い。事業所のキャリア形成支援への意識の高さが、利用割合の高さや、受講していない人への施策の多さに反映されていると推測される。

第5章 派遣労働者の雇用安定措置の状況

平成27年度の派遣法改正では、同じ派遣先の職場に継続して3年の就業見込みがあり、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者に対して、派遣元事業主に雇用安定措置を講ずることを義務付けた。「雇用安定措置」には、第1号から第4号までの措置があり、いずれかを実施する必要がある。

第1号措置は「派遣先への直接雇用の依頼」である。なお、第1号措置を講じて直接雇用されなかった場合には、第2～4号措置を講じなければならない。

第2号措置は、「新たな派遣先の提供」である。基本的に有期雇用派遣労働者の場合、同一の派遣先の職場での勤務が3年までに限られるため、無期雇用に転換しない限り新しい派遣先に移らなければならない。また、新しい派遣先の提供は、派遣労働者の能力や経験等に照らして合理的なものに限ることになっている。なお、第2号措置には、無期雇用派遣に転換して同一の派遣先で継続就業するパターンも含まれている。

第3号措置は、「派遣元での無期雇用」である。ただし、これは派遣労働者以外の形態での無期雇用である。例えば、同じ会社内での別事業（業務請負事業等）に無期雇用として雇い入れるといったことが考えられる。

第4号措置は、「その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置」である。これは、有給の教育訓練や紹介予定派遣に切り替えるなど、継続就業を希望する派遣労働者の希望に沿って雇用関係を維持するために何らかの措置をとることである。

2018年（平成30年）9月30日に法施行から3年経過し、雇用安定措置も本格運用が始まっている。本調査では、周知方法、各措置の実施状況、中でも特に派遣先への直接雇用と、派遣元での無期雇用派遣への転換に注目して設問を組み立てており、本章では、施行された雇用安定措置の状況を把握する。

1. 周知方法

第5-1表は、雇用安定措置の周知方法についての割合（複数回答）を示している。全体で見ると、「対象者がいない（ので、行っていない）」とする事業所が29.9%ある。「（派遣会社の）担当者との面談（で説明する）」が53.1%と選択肢の中では最も高いが、「対象者がいない」サンプルを抜いて計算すると75.7%になる。このことから、雇用安定措置の対象者がいる事業所では、多くの場合、担当者を通じて周知されることがわかる。

派遣労働者数でみていくと、小、中規模事業所では「対象者がいない」割合が高く、規模が大きくなるにつれて、周知の手段も複数になってくる。

主な事業で見ると、「事務系」ではいろいろな方法で周知しており、「製造系」では「担当者との面談」の割合が高い。

「優良派遣認定の有無」で見ると、「あり」の方が周知の手段が複数であることが割合の合計値の高さから見て取れる。「対象者がいない」サンプルを抜いて計算してみてもなお、「あり」の事業所の方が雇用安定措置の周知方法の割合の合計値が高く、複数の方法を行っていることがわかる。

第5-1表 雇用安定措置の周知方法（複数回答）

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総数	談派遣 で説 明社 の担 当者 との 面	与ン書 明フ面 細レを などト配 布し ちて ら し る 、 給	イ派 ト遣 （マ イ 者 用 の ジ W E B ） サ	メ ー ル	な ど 説 明 会 、 登 録 会 、 勉 強 会	電 話	そ の 他	行 対 象 者 が い な い の で 、
全体	6,362	53.1	20.8	3.2	11.4	10.4	11.7	3.7	29.9
派遣労働者数(2018年度)									
10人未満(0は除く)	2,813	39.2	11.7	0.9	11.0	7.6	9.4	3.8	40.7
10～29人	1,407	46.4	19.0	1.9	12.8	10.5	9.2	4.2	34.0
30～99人	1,161	69.3	26.5	5.0	11.0	10.8	16.0	4.0	16.8
100人以上	980	83.4	42.7	9.6	10.8	17.8	17.1	2.0	8.4
主な事業									
専門・技術系業務派遣	2,795	38.0	14.7	2.3	13.5	9.8	8.6	4.4	40.7
事務系業務派遣	500	75.8	35.8	7.2	14.4	9.8	16.0	2.2	12.6
製造系業務派遣	1,090	80.2	35.1	5.8	7.4	13.9	13.6	2.1	10.7
販売・サービス系業務派遣	281	72.6	16.0	3.2	10.7	13.2	17.8	1.8	13.9
上記以外の人材サービス事業	1,357	50.3	18.4	1.9	8.8	8.6	14.1	3.8	33.2
その他	339	51.9	15.9	1.5	13.6	10.0	11.5	5.9	27.4
優良派遣認定の有無									
あり	548	73.2	40.7	9.5	11.1	14.4	12.6	2.0	15.7
なし	5,814	51.2	18.9	2.6	11.4	10.0	11.7	3.8	31.2

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い網掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

2. 雇用安定措置の実施割合

(1) 希望者の割合

第5-2表は、雇用安定措置の各措置の希望者数を示している。希望者の割合が最も高

いのは、「第2号措置」の「希望者あり」で21.6%（1,372事業所）、平均人数は8.05人となっており、その次に「第1号措置」で18.0%（1,146事業所）、平均人数は1.78人となっている。「第3号措置」や「第4号措置」は、希望する者がいる事業所の割合も、平均人数も比較的小さな数値となっている。

第5-2表 雇用安定措置の希望者数

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総数	0人 (なし)	希望者あり	希望者あり				無回答	総数	平均 (人)	標準偏差	中央値 (人)
				1人	2 ～ 4人	5 ～ 9人	10人以上					
第1号措置	(n) 6,362 (%) 100.0	5,215 82.0	1,146 18.0	289 4.5	339 5.3	223 3.5	295 4.6	1 0.0	6,361	1.78	11.84	0
第2号措置	(n) 6,362 (%) 100.0	4,989 78.4	1,372 21.6	204 3.2	321 5.1	183 2.9	664 10.4	1 0.0	6,361	8.05	74.13	0
第3号措置	(n) 6,362 (%) 100.0	5,740 90.2	621 9.8	201 3.2	178 2.8	109 1.7	133 2.1	1 0.0	6,361	0.80	5.44	0
第4号措置	(n) 6,362 (%) 100.0	5,857 92.1	504 7.9	131 2.1	141 2.2	94 1.5	138 2.2	1 0.0	6,361	1.25	18.15	0

(2) 講じた雇用安定措置

第5-3表は、派遣元事業所で講じた雇用安定措置を示している。

全体をみると、「(雇用安定措置を講じていない) 対象者(となる派遣労働者)がいない」事業所が55.6%あり、過半数を占めている。「対象者がいない」事業所は、比較的小さな事業所の割合が高く、主な事業でみると「専門・技術系」の割合が高い。

「事務系」は「第1号措置」と「第2号措置」の割合が同じくらいで、他に比べて高くなっている。「製造系」も「第1号措置」の割合は比較的高いが、「第2号措置」の割合の方が高い。

「優良派遣認定の有無」でみると、「あり」の事業所ではすべての措置で割合が高くなっている。

第5-3表の「対象者がいない」を選択したサンプルを除いて集計したものが、第5-1図である。これをみると、「第2号措置」を講じた事業所が最も多く62.9%、「第1号措置」を講じた事業所は51.4%、「第3号措置」と「第4号措置」は約3割という結果となった。

第 5-3 表 講じた雇用安定措置（複数回答）

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

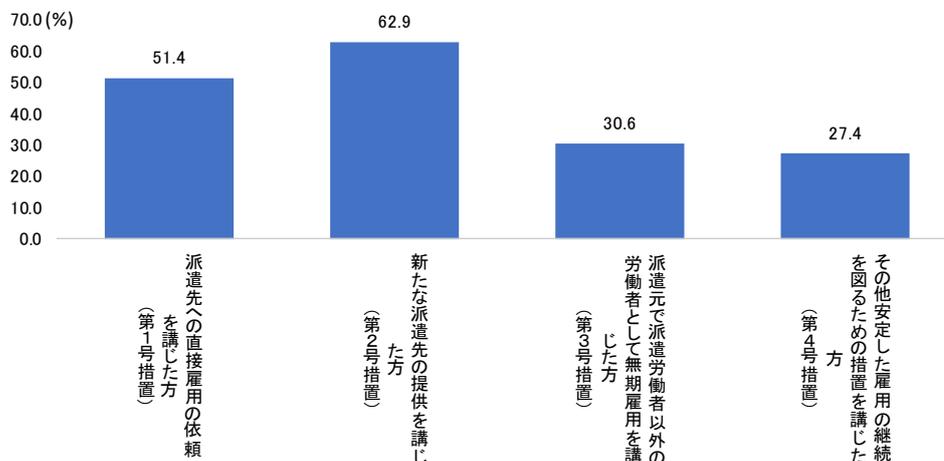
【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総数	派遣先への直接雇用の依頼を講じた方（第1号措置）	新たな派遣先の提供を講じた方（第2号措置）	派遣元で派遣労働者以外を講じた方（第3号措置）	その他の安定した雇用の継続を図るための措置を講じた方（第4号措置）	雇用安定措置を講じていない（対象となる派遣労働者がいない等）
全体	(n) 6,362	1,451	1,777	863	773	3,538
	(%) 100.0	22.8	27.9	13.6	12.2	55.6
派遣労働者数(2018年度)						
10人未満(Oは除く)	2,813	6.2	6.9	8.0	7.4	75.8
10～29人	1,407	13.8	20.8	11.0	8.3	61.5
30～99人	1,161	37.2	48.3	20.4	15.6	33.5
100人以上	980	66.4	74.5	25.2	27.0	15.6
主な事業						
専門・技術系業務派遣	2,795	8.4	13.7	8.3	8.7	71.6
事務系業務派遣	500	55.8	53.2	22.4	25.4	27.8
製造系業務派遣	1,090	48.4	55.0	23.7	16.1	28.5
販売・サービス系業務派遣	281	39.2	42.7	20.3	24.2	35.9
上記以外の人材サービス事業	1,357	16.6	23.2	11.7	8.3	60.1
その他	339	22.4	28.0	13.0	14.5	50.4
優良派遣認定の有無						
あり	548	40.9	49.3	21.5	25.9	33.6
なし	5,814	21.1	25.9	12.8	10.9	57.7

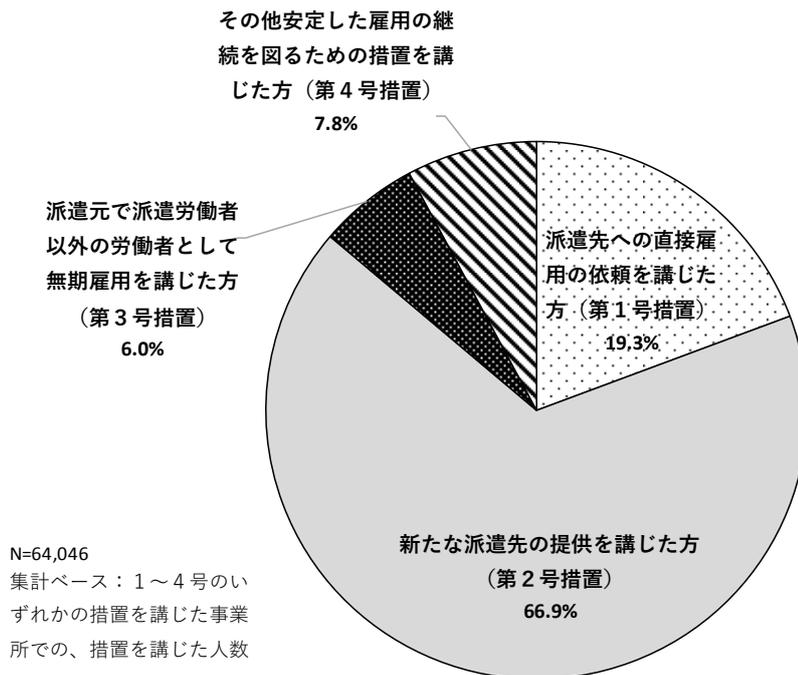
※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い編掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

第 5-1 図 講じた雇用安定措置（事業所ベース）



第 5-2 図は、各措置を講じた人数の合計をベースとして、各号に何人ずつ講じたのかその割合を示している。最も多いのは「第 2 号措置」で 66.8%、次に「第 1 号措置」で 19.3%、「第 3 号措置」、「第 4 号措置」は 6~8%程度と、事業所ベースの集計と同じような傾向になっている。

第 5-2 図 講じた雇用安定措置（人数ベース）



3. 各措置の実績

(1) 第 1 号措置：派遣先への直接雇用の依頼

ここからは、第 1～4 号までの各措置で講じた人数についてみていく。第 5-4 表は第 1 号措置を講じた人数と実際に派遣先に直接雇用された人数を示している。

全体から平均人数をみると、1 事業所あたり 9.55 人を派遣先への直接雇用を依頼し、実際に 5.60 人が直接雇用となっていることがわかる。ここから第 1 号措置を適用された派遣労働者のうち、6 割程度が派遣先に直接雇用されたと想定される。また、「派遣先へ雇用された人数」「あり」の割合が 59.7%であることから、派遣元の約 6 割の事業所で派遣労働者が派遣先に直接雇用された実績があることになる。

派遣労働者数でみると、事業所の規模が大きくなるほど派遣先への直接雇用の人数も大きくなる。「100 人以上」の大規模事業所では直接雇用された人数が「10 人以上」が 23.2%であり、平均値でみると 8.71 人となっている。

「主な事業」でみると、「事務系」で派遣先で直接雇用になっている人数が多く、「10人以上」が22.9%、平均値が9.25人となっている。その次に多いのは「製造系」で平均値は6.23人である。「販売・サービス系」や「専門・技術系」では第1号措置の実績はそれほど大きくない。

「優良派遣認定の有無」でみると、「あり」の事業所では「10人以上」の割合が25.0%と「なし」に比べて15ポイント程度高く、平均人数も10.92人と高くなっている。

第5-4表 雇用安定措置（第1号措置）の実績

回答対象 【Q32 講じた雇用安定措置「派遣先への直接雇用の依頼を講じた方(第1号措置)】									(%)	総 数	平 均 (人)	標 準 偏 差	中 央 値 (人)
	総 数	0 人 (なし)	あ り					無 回 答					
				1 人	2 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 人 以上						
派遣先への直接雇用の依頼を講じた人数	1,451	15.9	73.3	14.2	22.1	14.0	23.0	10.9	1,293	9.55	22.29	3	
うち、派遣先へ雇用された人数	1,451	13.4	59.7	14.5	21.4	11.1	12.7	26.8	1,062	5.60	9.85	2	
派遣労働者数(20018年度)													
10人未満(0は除く)	173	18.5	24.9	15.6	8.7	0.6	-	56.7	75	0.88	1.01	1	
10～29人	194	23.2	47.4	21.7	17.0	4.6	4.1	29.4	137	2.15	3.67	1	
30～99人	432	15.7	61.6	19.4	28.0	8.3	5.8	22.7	334	3.28	5.05	2	
100人以上	651	7.7	71.6	8.9	21.8	17.7	23.2	20.7	516	8.71	12.65	5	
主な事業													
専門・技術系業務派遣	234	14.5	43.2	15.0	17.5	5.1	5.6	42.3	135	3.61	7.56	1	
事務系業務派遣	279	10.4	63.1	8.6	17.6	14.0	22.9	26.5	205	9.25	15.10	5	
製造系業務派遣	527	9.9	71.5	15.0	25.8	15.6	15.2	18.6	429	6.23	9.24	3	
販売・サービス系業務派遣	110	15.5	51.8	17.3	17.3	7.3	10.0	32.7	74	3.96	5.66	2	
上記以外の人材サービス事業	225	20.9	51.6	18.2	20.9	7.6	4.9	27.6	163	2.69	3.91	1	
その他	76	21.1	52.6	17.1	25.0	4.0	6.6	26.3	56	2.93	5.56	1	
優良派遣認定の有無													
あり	224	6.3	62.1	9.8	13.4	13.8	25.0	31.7	153	10.92	16.88	5	
なし	1,227	14.8	59.3	15.4	22.9	10.6	10.4	25.9	909	4.71	7.74	2	

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

第1号措置は、派遣先への直接雇用の依頼を講じることであるが、派遣先での雇用形態については特に指定されていない。しかし、派遣労働者にとっては、派遣社員から正社員へ登用されることを望む者が多いと思われる。それでは、派遣先に直接雇用された者のどのくらいが正社員（無期雇用）になったのだろうか。

第5-5表の全体をみると、ピークが「2割未満」と「8割以上」の両極に分かれている。また、「わからない」とする事業所も約3割と多く、読み取り方が難しい。

派遣労働者数をみると、比較的小規模の事業所では「8割以上」が正社員となっているとし、逆に大規模の事業所では「2割未満」の割合が高くなっていることがわかる。

「主な事業」をみると、「事務系」は「8割以上」が25.5%と高く、他の事業では「2割未満」の方が割合が高くなっている。

第 5-5 表 派遣先で正社員（無期雇用）へ転換した人の割合

回答対象

【Q32 講じた雇用安定措置「派遣先への直接雇用の依頼を講じた方（第1号措置）」かつQ32SQのうち、派遣先に雇用された人数の人数「NA」または【Q32SQのうち、派遣先に雇用された人数「1人以上」】

（%）

	総数 (無回答除く)	2割未満	2～5割未満	5～8割未満	8割以上	わからない
全体	1044	33.4	12.2	6.0	21.5	26.9
派遣労働者数(2018年度)						
10人未満(0は除く)	51	29.4	5.9	2.0	23.5	39.2
10～29人	104	27.9	9.6	3.8	27.9	30.8
30～99人	308	36.0	10.1	7.1	27.6	19.2
100人以上	580	33.4	14.3	6.2	16.9	29.1
主な事業						
専門・技術系業務派遣	129	34.9	10.1	2.3	25.6	27.1
事務系業務派遣	239	23.0	8.8	7.5	25.5	35.1
製造系業務派遣	423	37.8	12.1	7.1	21.3	21.7
販売・サービス系業務派遣	81	30.9	29.6	3.7	14.8	21.0
上記以外の人材サービス事業	130	35.4	11.5	5.4	18.5	29.2
その他	42	42.9	7.1	4.8	9.5	35.7
優良派遣認定の有無						
あり	183	28.4	8.2	2.2	20.2	41.0
なし	861	34.5	13.0	6.9	21.7	23.9

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編掛けをしている。

※当該設問には全体で2割近く無回答があったため除いて集計している。無回答が入った集計は巻末集計を参照。

(2) 第 2 号措置：新たな派遣先の提供

第 5-6 表は、新たな派遣先の提供を講じた（第 2 号措置）、1 事業所あたりの人数と割合を示している。全体から平均人数をみると、1 事業所あたり 27.35 人について新たな派遣先の提供を講じ、21.18 人が新たな派遣先で就業している。第 2 号措置を講じた派遣労働者のうち、新たな派遣先で就業した人の割合は 8 割弱と高く、派遣元にとって中心的施策になっていることがわかる。

新たな派遣先で就業した人数について、派遣労働者数でみると、事業所の規模が大きくなるほど、新たな派遣先で就業した人数も増える傾向にある。「100 人以上」の事業所では「10 人以上」で 49.5%、平均人数は 48.95 人（中央値 16 人）とかなり多い。

「主な事業」でみると、「事務系」「製造系」では、かなり多くの人数が新たな派遣先で就業している。「事務系」では「10 人以上」が 34.2%、平均値は 49.68 人であり、「製造系」は「10 人以上」が 37.7%、平均値は 27.55 人である。

第 2 号措置は、新たな派遣先を提供する措置であるが、雇用形態の転換も含めて 4 パターンに分けられる。当調査では、派遣元事業所に対しそのうちで最も多い人数のパターンと、2 番目に多いパターンについて聞いており、第 5-3 図は、その割合を積み上げで示している。

第 5-6 表 雇用安定措置（第 2 号措置）の実績

回答対象

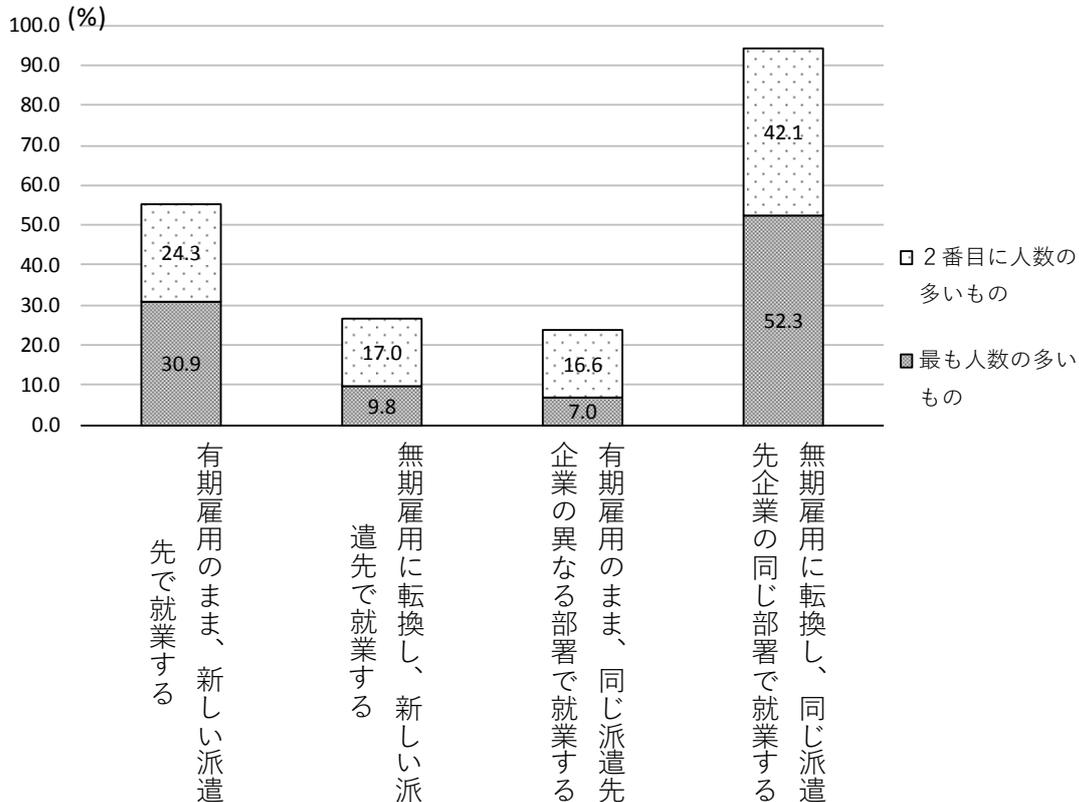
【Q32 講じた雇用安定措置「新たな派遣先の提供を講じた方(第2号措置)」】

(%)

	総 数	0 人 (なし)	あ り					無 回 答	総 数	平 均 (人)	標 準 偏 差	中 央 値 (人)
			1 人	2 ~ 4 人	5 ~ 9 人	1 0 人 以 上						
新たな派遣先の提供を講じた人数	1,777	17.7	70.5	9.8	14.9	10.2	35.5	11.8	1,567	27.35	78.82	5
うち、新たな派遣先で就業した人数	1,777	28.8	58.2	8.8	12.9	9.8	26.7	12.9	1,547	21.18	65.53	3
派遣労働者数(2018年度)												
10人未満(0は除く)	193	74.1	20.2	14.0	5.7	0.5	-	5.7	182	0.34	0.81	0
10~29人	292	52.4	38.7	14.4	14.7	6.2	3.4	8.9	266	1.55	3.33	0
30~99人	561	25.0	65.1	10.2	20.5	15.9	18.5	10.0	505	6.38	10.38	3
100人以上	730	10.4	71.0	4.1	8.2	9.2	49.5	18.6	594	48.95	99.12	16
主な事業												
専門・技術系業務派遣	382	47.1	39.5	11.0	11.8	7.3	9.4	13.4	331	5.93	23.58	0
事務系業務派遣	266	14.3	62.4	8.7	10.5	9.0	34.2	23.3	204	49.68	136.01	7
製造系業務派遣	599	18.0	70.1	6.3	13.2	12.9	37.7	11.9	528	27.55	60.59	7
販売・サービス系業務派遣	120	35.0	53.3	12.5	13.3	7.5	20.0	11.7	106	14.43	41.07	1
上記以外の人材サービス事業	315	35.6	55.9	8.3	12.4	11.1	24.1	8.6	288	12.56	27.65	2
その他	95	33.7	61.0	12.6	23.2	2.1	23.2	5.3	90	10.88	23.15	2
優良派遣認定の有無												
あり	270	17.8	61.1	6.3	11.9	10.4	32.6	21.1	213	46.89	132.66	6
なし	1,507	30.8	57.7	9.2	13.1	9.8	25.7	11.5	1,334	17.08	45.25	2

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

第 5-3 図 新たな派遣先の提供（第 2 号措置）のパターン別割合



4 パターンのうち、最も多いのは「無期雇用に転換し、同じ派遣先企業の同じ部署で就業する（以下、無期転換で同じ部署）」（最も；52.3%＋2番目；42.1%）で、次に「有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する（以下、有期で新しい派遣先）」（30.9%＋24.3%）となっている。「無期雇用に転換し、新しい派遣先で就業する（以下、無期転換で新しい派遣先）」と「有期雇用のまま、同じ派遣先企業の異なる部署で就業する（以下、有期で同じ派遣先の異なる部署）」は、同じような割合で、上位2つに比べてかなり低い。

この4つのパターンの比率はおおよそ5：3：1：1になり、このことから、第2号措置の半分は、派遣元事業所で無期雇用派遣に転換し、同じ派遣先で働き続けるパターンであると想定される。

第5-7表は、第5-3図のうち、「最も人数の多いもの」についての詳細分析を示している。これをみても、「無期転換で同じ部署」が半数を超えている項目が多く、「有期で新しい派遣先」が第2位という順位は変わらないが、小規模事業所や、「専門・技術系」の事業所においては、「無期転換で新しい派遣先」の割合が、他に比べて10ポイント程度高くなっている。「専門・技術系」の事業所では、無期雇用になるタイミングでジョブローテーションをかけてキャリアの伸長を促している可能性がある。

第5-7表 第2号措置のパターン別割合（最も人数の多いもの、詳細分析）

回答対象

【Q32 講じた雇用安定措置「派遣先への直接雇用の依頼を講じた方(第1号措置)」～「その他安定した雇用の継続を図るための措置を講じた方(第4号措置)」】

(%)

	総数	有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する	無期雇用に転換し、新しい派遣先で就業する	有期雇用のまま、同じ派遣先企業の異なる部署で就業する	無期雇用に転換し、同じ派遣先企業の同じ部署で就業する
最も人数の多いもの	2,824	31.0	9.8	7.0	52.3
派遣労働者数(2018年度)					
10人未満(0は除く)	682	18.3	16.3	9.8	55.6
10～29人	542	25.8	13.8	8.1	52.2
30～99人	772	35.0	6.9	8.3	49.9
100人以上	827	40.9	4.5	2.8	51.9
主な事業					
専門・技術系業務派遣	794	22.9	16.8	9.1	51.3
事務系業務派遣	361	31.9	5.5	8.6	54.0
製造系業務派遣	779	33.4	5.1	4.6	56.9
販売・サービス系業務派遣	180	31.7	6.7	8.3	53.3
上記以外の人材サービス事業	542	36.5	10.2	5.5	47.8
その他	168	36.9	9.5	8.3	45.2
優良派遣認定の有無					
あり	364	33.8	7.7	5.2	53.3
なし	2,460	30.5	10.1	7.3	52.1

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に網掛けをしている。

(3) 第3号措置：派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用

第3号措置は、派遣元事業所で派遣労働者以外の労働者として無期雇用に転換する措置である（第5-8表）。全体で見ると、49.7%の派遣元事業所が当措置を講じており、平均値は5.05人（中央値1人）となっている。

派遣労働者数で見ると、事業所の規模が大きくなるほど、当措置を講じる割合は大きくなり、人数も増える傾向がみえる。

「主な事業」で見ると、割合が高く、人数も多いのは「製造系」で、「10人以上」が19.0%、平均値は7.84人となっている。「事務系」や「販売・サービス系」もそれに次いでいる。他方、「専門・技術系」では、割合、平均値とも低くなっている。

派遣元事業所が、同じ業務で業務請負等の別の事業を行っている場合、雇用安定措置のタイミングで派遣元の無期雇用として転換し、他事業へ配置転換することが考えられる。「製造系」においては、そういったケースが比較的多いと想定される。

第5-8表 雇用安定措置（第3号措置）の実績

回答対象
【Q32 講じた雇用安定措置「派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用を講じた方(第3号措置)」】

	総 数	あり							無 回 答	総 数	平 均 (人)	標 準 偏 差	中 央 値 (人)
		0 人 (なし)	1 人	2 ~ 4 人	5 ~ 9 人	1 0 人 以上	(%)						
派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用を講じた人数	863	38.7	49.7	15.3	14.0	8.1	12.3	11.6	763	5.05	12.29	1	
派遣労働者数(2018年度)													
10人未満(0は除く)	224	69.6	20.1	13.4	6.7	-	-	10.3	201	0.32	0.70	0	
10~29人	155	41.9	49.0	18.1	16.8	10.3	3.9	9.0	141	1.99	3.26	1	
30~99人	237	24.1	65.4	17.3	18.1	12.7	17.3	10.6	212	6.13	10.54	2	
100人以上	247	22.7	61.9	13.4	15.0	9.7	23.9	15.4	209	10.56	19.27	2	
主な事業													
専門・技術系業務派遣	233	45.1	41.7	20.6	10.3	4.7	6.0	13.3	202	2.14	4.86	0	
事務系業務派遣	112	30.4	51.8	10.7	17.9	9.8	13.4	17.9	92	7.00	14.11	2	
製造系業務派遣	258	32.2	56.6	14.0	15.5	8.2	19.0	11.2	229	7.84	17.53	1	
販売・サービス系業務派遣	57	36.8	57.9	10.5	12.3	17.5	17.5	5.3	54	6.54	10.67	2	
上記以外の人材サービス事業	159	42.8	49.1	14.5	15.7	8.2	10.7	8.2	146	3.72	7.97	1	
その他	44	52.3	38.7	15.9	11.4	9.1	2.3	9.1	40	2.10	6.50	0	
優良派遣認定の有無													
あり	118	39.0	50.8	10.2	14.4	11.9	14.4	10.2	106	6.90	14.60	1	
なし	745	38.7	49.5	16.1	14.0	7.5	12.0	11.8	657	4.75	11.84	1	

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

(4) 第4号措置：その他安定した雇用の継続を図るための措置

第5-9表は派遣元事業所が第4号措置を講じた人数を示している。全体では、51.4%の事業所が講じており、1事業所あたりの講じた人数の平均値は7.17人（中央値1人）となっている。

派遣労働者数で見ると、事業所の規模が大きくなるほど、講じる人数も増える傾向が

みえる。

「主な事業」でみると、「事務系」「製造系」「販売・サービス系」共に傾向は似ていて、「10人以上」の割合が高く、平均値も7人前後である。「専門・技術系」は割合も平均値も低い。

第5-9表 雇用安定措置（第4号措置）の実績

回答対象
【Q32 講じた雇用安定措置「その他安定した雇用の継続を図るための措置を講じた方(第4号措置)】 (%)

	総 数	あり						無 回 答	総 数	平 均 (人)	標 準 偏 差	中 央 値 (人)
		0 人 (な し)	1 人	2 ~ 4 人	5 ~ 9 人	1 0 人 以 上						
その他安定した雇用の継続を図るための措置を講じた人数	773	38.7	51.4	13.1	14.9	9.4	14.0	10.0	696	7.17	25.44	1
派遣労働者数(20018年度)												
10人未満(0は除く)	209	61.2	32.6	14.8	14.4	3.4	-	6.2	196	0.79	1.47	0
10~29人	117	46.2	44.4	14.5	16.2	6.0	7.7	9.4	106	2.42	4.80	0
30~99人	181	26.5	68.0	19.3	13.3	10.5	24.9	5.5	171	7.90	13.83	2
100人以上	265	26.0	58.1	6.8	15.8	15.1	20.4	15.9	223	14.48	41.95	3
主な事業												
専門・技術系業務派遣	242	53.7	36.0	12.4	11.2	5.8	6.6	10.3	217	2.59	8.28	0
事務系業務派遣	127	17.3	61.4	9.5	20.5	12.6	18.9	21.3	100	8.37	18.54	3
製造系業務派遣	175	32.0	59.4	8.6	10.9	16.0	24.0	8.6	160	13.27	41.10	3
販売・サービス系業務派遣	68	41.2	52.9	10.3	14.7	5.9	22.1	5.9	64	15.09	39.99	1
上記以外の人材サービス事業	112	41.1	55.4	18.8	18.8	9.8	8.0	3.6	108	3.86	9.88	1
その他	49	34.7	61.2	32.7	24.5	-	4.1	4.1	47	1.85	4.22	1
優良派遣認定の有無												
あり	142	31.0	52.1	7.0	12.0	12.7	20.4	16.9	118	12.72	45.24	2
なし	631	40.4	51.2	14.4	15.5	8.7	12.5	8.4	578	6.04	18.82	1

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

4. 派遣先への直接雇用の依頼（第1号措置）の状況

(1) 派遣先への直接雇用の依頼の時期と手続き

第1号措置は、派遣先への直接雇用の依頼を講じることであるが、どのように行われたか等の状況をみていく。

第5-10表は、派遣先への直接雇いを依頼した時期についてみている。全体では、「3~4か月前」が39.6%、「5~6か月」が25.3%となっている。

「主な事業」でみると、「専門・技術系」と「事務系」の事業所では、「5~6か月」の割合が「製造系」「販売・サービス系」に比較して高い。「製造系」「販売・サービス系」では「3~4か月」の割合が高く、比較的短期間で対応をしている。

第 5-10 表 派遣先に直接雇用の依頼をした時期

回答対象

【Q32 請じた雇用安定措置「派遣先への直接雇用の依頼を請じた方(第1号措置)」かつQ32SQ 派遣先への直接雇用の依頼を請じた方(第1号措置)の人数「NA】または【Q32SQ 派遣先への直接雇用の依頼を請じた方(第1号措置)の人数「1人以上】

(%)

	総数	1～2か月	3～4か月	5～6か月	7～12か月	1年以上
全体	1,221	19.3	39.6	25.3	5.6	10.2
派遣労働者数(2018年度)						
10人未満(0は除く)	82	20.7	29.3	29.3	6.1	14.6
10～29人	149	18.1	29.5	26.8	9.4	16.1
30～99人	372	15.3	36.0	28.2	8.6	11.8
100人以上	617	21.7	45.5	22.7	2.8	7.3
主な事業						
専門・技術系業務派遣	163	20.9	27.0	28.8	8.6	14.7
事務系業務派遣	268	17.2	32.8	33.2	6.3	10.5
製造系業務派遣	474	22.2	46.2	19.6	3.4	8.7
販売・サービス系業務派遣	81	17.3	37.0	25.9	7.4	12.4
上記以外の人材サービス事業	177	11.3	49.7	24.3	4.5	10.2
その他	58	27.6	25.9	27.6	12.1	6.9
優良派遣認定の有無						
あり	197	25.4	35.0	31.5	3.1	5.1
なし	1,024	18.1	40.5	24.1	6.1	11.2

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編掛けをしている。

第 5-11 表は、派遣先に直接雇用になる際の手続きの割合を示している。全体でみると「紹介料、もしくはそれに相当する費用を請求した（以下、紹介料の請求）」事業所が 67.7%と最も高く、次に「対象者を紹介予定派遣に切り替えた上で転換した（以下、紹介予定派遣に切替え）」が 25.2%である。逆に「特に何もしていない」は 13.2%、「書面上の契約のみで、紹介料等の費用は請求していない（費用請求なし）」は 24.3%となっており、一部の事業所では直接雇用の手続きが無償で行われているようである。

派遣労働者数でみると、規模の大きい事業所では、紹介予定派遣に切り替えたり、紹介料の費用請求などを行っている傾向がみえる。しかし、中小規模の事業所では、「特に何もしていない」や「費用請求なし」の割合が高く、無償で直接雇用になっている可能性が高い。

「主な事業」でみると、「専門・技術系」の事業所では「特に何もしていない」割合が高く、逆に「事務系」では「紹介予定派遣に切替え」（41.4%）、「紹介料の請求」（81.2%）の割合がかなり高く、何等かの手段で費用請求していることがわかる。

「優良派遣認定の有無」でみると、「紹介予定派遣に切替え」「紹介料の請求」の割合が共に、「（認定）あり」の事業所が「なし」を 15ポイント以上上回っている。

これまでも派遣労働者が直接雇用に転換する場合、紹介料等を請求したり、派遣先が支払ったりという手続きは商慣行的に行われている。派遣元事業所にとっては、稼ぎ手

が奪われること、これまで投下した費用等の回収などもあり、法外な請求でなければ合理的な企業行動である。ただ、派遣先が紹介料の支払いに応じるかどうかは、企業間のパワーバランスに左右されている可能性はある。

第 5-11 表 派遣先で直接雇用になる際の手続き（複数回答）

回答対象

【Q32 講じた雇用安定措置「派遣先への直接雇用の依頼を講じた方(第1号措置)」かつQ32SQ うち、派遣先に雇用された人数の人数「NA」または【Q32SQ うち、派遣先に雇用された人数「1人以上」】 (%)

	総数 (無回答除く)	対象者を紹介 予定派遣 に切り替え た上で転換 した	紹介料、もし くはそれに相 当する費用 を請求した	書面上の契 約のみで、 紹介料等の 費用は請求 していない	特に何もして いない
全体	1044	25.2	67.7	24.3	13.2
派遣労働者数(2018年度)					
10人未満(0は除く)	51	21.6	27.5	25.5	33.3
10～29人	104	13.5	42.3	33.7	23.1
30～99人	308	16.6	62.0	25.6	15.9
100人以上	580	32.1	78.8	21.9	8.3
主な事業					
専門・技術系業務派遣	129	24.8	57.4	17.8	17.8
事務系業務派遣	239	41.4	81.2	27.2	7.5
製造系業務派遣	423	19.4	71.4	21.3	11.1
販売・サービス系業務派遣	81	35.8	65.4	25.9	14.8
上記以外の人材サービス事業	130	13.8	46.9	34.6	21.5
その他	42	7.1	54.8	23.8	23.8
優良派遣認定の有無					
あり	183	47.0	79.8	30.6	9.3
なし	861	20.6	65.2	23.0	14.1

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い編掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

※当該設問には全体で2割近く無回答があったため除いて集計している。無回答が入った集計は巻末集計を参照。

(2) 派遣先への直接雇用に至らなかった理由

派遣先に直接雇用を依頼したとしても、実際に直接雇用に至るのは6割程度であることを先に述べた(前掲第5-4表)。それでは、直接雇用に至らなかった理由は何だろうか。

第5-12表は、派遣先への直接雇用に至らなかった理由を、最も多かった理由1つと、すべてを選択(複数回答)で答えてもらっている。

「最も多かった理由」「理由のすべて」共に、最も割合が高いのは「(派遣先に新規の)採用枠がなかった(から)」、次に「(派遣先の基準に比べて派遣労働者の)能力が不足(しているから)」となっており、この2つの割合が圧倒的に高い。

派遣労働者数でみると、事業所が大規模になるほど「(派遣先の登用試験や面接)試験

に不合格（だったから）」の割合が高くなる傾向がみえる。

「主な事業」でみると、「能力が不足」の割合は、どの事業でも高く、中でも「製造系」では52.2%と高い。「製造系」では「試験に不合格」の割合も高く、派遣労働者本人のスキルレベルの低さが直接雇用に至らない理由として派遣元事業所はみているようである。「販売・サービス系」では「採用枠がなかった」の割合が高く、「派遣先との間で、直接雇用が成立した場合の手数料の条件が折り合わなかったから」の割合も他に比べて高くなっている。

第5-12表 派遣先への直接雇用に至らなかった理由（複数回答）

回答対象
【Q32SQ】[派遣先への直接雇用の依頼を講じた方]>[うち、派遣先に雇用された人数]
または[派遣先への直接雇用の依頼を講じた方]=「NA」かつ[うち、派遣先に雇用された人数]=「1人以上」
または[派遣先への直接雇用の依頼を講じた方]=「1人以上」かつ[うち、派遣先に雇用された人数]=「NA」 (%)

	総 数	の派 遣先 が不 足し て比 べて るか ら	合派 格遣 だ先 の登 った から 試験 や面 接試 験に 不	か派 遣先 に新 規の 採用 枠が なか った	ら従 事遣 し先 でき た派 遣労 働者 がこ れま で	こ派 遣先 を想 定し てい ない から す	専 門的 業務 である こと 等 により す	わな なかつ たから 手 数料の 条件が 折り合 立	派 遣先 との 間で、 直接 雇用 が成 立	そ の 他	わ か ら な い
最も多かった理由	680	24.0	5.3	34.6	1.5	6.6	3.7	10.6	13.8		
理由すべて（複数回答）	680	39.7	16.0	49.0	7.1	16.5	9.4	12.2	12.2		
派遣労働者数（2018年度）											
10人未満（0は除く）	50	20.0	4.0	44.0	2.0	10.0	10.0	22.0	10.0		
10～29人	86	24.4	5.8	44.2	4.7	12.8	5.8	18.6	16.3		
30～99人	221	41.2	17.2	52.9	4.5	17.7	6.8	14.0	10.4		
100人以上	322	45.7	19.9	48.5	10.3	17.7	12.1	7.8	12.7		
主な事業											
専門・技術系業務派遣	95	32.6	13.7	39.0	4.2	15.8	4.2	14.7	16.8		
事務系業務派遣	174	43.1	14.4	51.2	13.2	17.8	9.2	3.5	13.2		
製造系業務派遣	224	52.2	23.2	43.8	5.8	11.2	12.5	12.1	9.8		
販売・サービス系業務派遣	50	44.0	18.0	56.0	6.0	18.0	14.0	18.0	10.0		
上記以外の人材サービス事業	106	17.0	6.6	62.3	2.8	26.4	4.7	17.0	12.3		
その他	31	22.6	9.7	48.4	6.5	12.9	12.9	29.0	12.9		
優良派遣認定の有無											
あり	111	58.6	18.0	45.1	15.3	15.3	9.0	4.5	10.8		
なし	569	36.0	15.6	49.7	5.5	16.7	9.5	13.7	12.5		

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

「その他」の理由が78ケースあり、自由回答をみると、本人が拒否したことによるものが34ケース（43.6%）、条件が合わないことによるものが17ケース（21.8%）み

られた。条件のほとんどは、派遣先が提示する賃金が派遣労働者が希望する賃金より低いことであった。直接雇用になることで派遣労働よりも労働条件が低下するという話は比較的よく耳にする。雇用安定措置後の賃金の変化については、第2号措置と合わせて後述する。

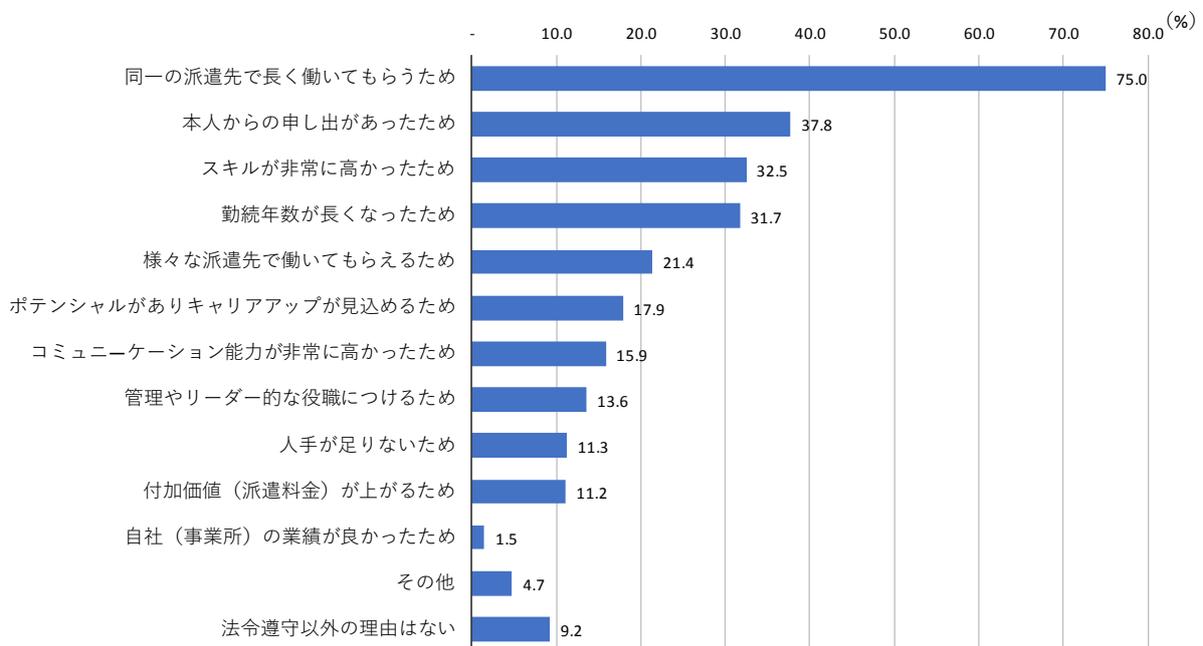
5. 派遣元での無期雇用派遣転換（第2号措置）の状況

(1) 無期雇用派遣に転換した理由

第2号措置のうち、無期雇用派遣に転換して、同じ派遣先で継続して働くパターンが約半数であると先述した。ここでは、無期雇用派遣への転換に注目したい。

派遣元事業所が、無期雇用派遣に転換させた理由は何だろうか。第5-4図は第2号措置を講じた事業所に対して聞いた結果を割合が高いものから順に示している。圧倒的に割合が高いのは、「同一の派遣先で長く働いてもらうため」が75.0%となっている。次に「本人からの申し出があったため」37.8%、「スキルが非常に高かったため」32.5%、「勤続年数が長くなったため」31.7%が上位に来ている。

第5-4図 無期雇用派遣に転換した理由（複数回答）



第5-13表は第5-4図の詳細分析である。

派遣労働者数で見ると、ほぼすべての選択肢で事業所の規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がある。逆に小規模事業所では「法令遵守以外の理由はない」の割合が高い。

「主な事業」でみると、特徴が掴みやすいのが「事務系」と「製造系」である。「事務系」で割合が他より高い項目は、「スキルが非常に高かったため」41.5%、「コミュニケーション能力が非常に高かったため」30.4%、「(ポテンシャルがあり) キャリアアップが見込めるため」24.9%と、他に比べて本人のスキルや能力の高さを理由にしている。「製造系」では「同一の派遣先で長く働いてもらうため」83.6%、「様々な派遣先で働いてもらえるため」31.4%、「管理やリーダー的な役職につけるため」18.5%と、要員の確保と配置が理由となっているようである。また、「製造系」では「勤続年数が長くなったため」42.3%も無期雇用になる大きな理由となっている。

「優良派遣認定の有無」についてみると、「あり」の事業所では、多くの選択肢で割合が高くなっており、最も差が大きかったのが「キャリアアップが見込めるため」で21ポイント高くなっている。

第5-13表 無期雇用派遣に転換した理由（複数回答、詳細分析）

回答対象

【Q32 講じた雇用安定措置「新たな派遣先の提供を講じた方(第2号措置)】かつ

【Q32SQ 新たな派遣先の提供を講じた方(第2号措置)「1人以上」または「NA」】

(%)

	総 数	も同 らう のた 派遣 先で 長く 働いて	え様 々な ため 派遣 先で 働いて もら	つ管 け理 るや りー ダー 的な 役職 に	めス キル が非 常に 高か った	がコ ミ ニ ー ケ ー シ ョ ン 能 力	アポ テン ツ シ ヤ ル が 見 込 め る た め	勤 続 年 数 が 長 く な っ た た め	人 手 が 足 り な い た め	が 付 加 価 値 (派 遣 料 金) が 上	か つ た た め	自 社 (事 業 所) の 業 績 が 良	た 本 人 か ら の 申 し 出 が あ っ た	そ の 他	法 令 遵 守 以 外 の 理 由 は な い
全体	1,462	75.0	21.4	13.6	32.5	15.9	17.9	31.7	11.3	11.2	1.5	37.8	4.7	9.2	
派遣労働者数(2018年度)															
10人未満(0は除く)	85	40.0	7.1	5.9	12.9	5.9	9.4	11.8	9.4	2.4	1.2	24.7	16.5	17.7	
10～29人	196	58.7	13.3	6.6	30.1	11.7	12.2	26.5	10.2	3.1	2.0	28.6	9.2	10.7	
30～99人	492	73.4	17.5	12.2	27.0	13.6	17.5	30.5	12.0	5.7	1.2	36.4	5.3	10.2	
100人以上	688	85.2	28.2	17.6	39.4	19.9	20.9	36.5	11.3	18.3	1.6	42.9	1.6	7.0	
主な事業															
専門・技術系業務派遣	258	69.0	14.7	13.6	36.4	19.0	22.9	23.6	9.3	4.7	1.9	26.7	7.8	10.5	
事務系業務派遣	253	78.3	24.5	7.5	41.5	30.4	24.9	38.7	16.2	23.7	2.4	46.3	2.8	10.7	
製造系業務派遣	542	83.6	31.4	18.5	34.0	12.6	15.3	42.3	12.0	14.6	1.7	36.2	2.2	5.0	
販売・サービス系業務派遣	89	68.5	9.0	15.7	27.0	16.9	16.9	25.8	5.6	3.4	-	21.4	11.2	10.1	
上記以外の人材サービス事業	244	71.7	10.7	8.6	23.4	6.2	14.3	15.2	10.7	3.7	0.8	52.9	6.2	7.8	
その他	76	42.1	11.8	13.2	14.5	10.5	9.2	21.1	5.3	-	-	29.0	6.6	32.9	
優良派遣認定の有無															
あり	239	86.2	32.6	20.9	49.4	31.4	35.6	36.0	12.6	23.9	1.3	49.4	2.5	4.6	
なし	1,223	72.9	19.2	12.2	29.2	12.8	14.5	30.9	11.0	8.7	1.6	35.5	5.2	10.1	

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い網掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

(2) 無期雇用派遣労働者の配置転換

同一の派遣先で長く働けるといいうメリットがある無期雇用派遣ではあるが、派遣先との派遣契約が無くなる可能性はある。派遣契約が無くなったとしても、無期雇用派遣労働者

働者は派遣元との雇用関係が続くため、派遣元は派遣労働者を配置転換する必要が出てくる。有期雇用派遣労働者の多くは、住んでいる場所から無理なく通える勤務場所を選んで就業するケースが多く、また、業務内容や職場環境も自らの目線で選んで応募するため、無期雇用に転換した後に派遣元から一方的に配置転換を命じられた場合、従えない可能性も出てくるだろう。問題は、派遣元事業所が配置転換の際に、どこまで派遣労働者の希望を汲んだ措置が出来るかということである。

第5-14表は無期雇用派遣労働者の配置権の規定の有無について聞いている。無期雇用派遣労働者の配置権の規定が「就業規則、内規等で明確に定まっている（ある）」事業所は、雇用安定措置を講じた事業所のうち55.9%であった。規定が「ある」事業所は、事業所の規模が大きくなるほど定められている傾向にあり、「100人以上」の事業所では74.9%と、中小規模の事業所に比べると30ポイント前後の差がみられる。

第5-14表 無期雇用派遣労働者の配置権（配置転換命令権）の規定の有無

回答対象

【Q32 講じた雇用安定措置「派遣先への直接雇用の依頼を講じた方(第1号措置)」

～「その他安定した雇用の継続を図るための措置を講じた方(第4号措置)」】

(%)

	総数	就業規則、 内規等で明 確に定まっ ている (ある)	明確に定ま ていない (ない)	無期雇用派 遣労働者は いない
全体	2,824	55.9	36.6	7.5
派遣労働者数(2018年度)				
10人未満(0は除く)	682	39.0	49.4	11.6
10～29人	542	47.1	44.3	8.7
30～99人	772	56.6	35.8	7.6
100人以上	827	74.9	21.9	3.3
主な事業				
専門・技術系業務派遣	794	49.2	43.7	7.1
事務系業務派遣	361	68.1	26.3	5.5
製造系業務派遣	779	56.9	38.5	4.6
販売・サービス系業務派遣	180	57.2	29.4	13.3
上記以外の人材サービス事業	542	55.5	34.5	10.0
その他	168	56.0	31.0	13.1
優良派遣認定の有無				
あり	364	77.5	19.0	3.6
なし	2,460	52.7	39.2	8.1

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い網掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

「主な事業」で見ると、「事務系」では68.1%と規定が「ある」事業所の割合が高い。一方で「専門・技術系」「製造系」の事業所では「ない」割合が高くなっている。

「優良派遣認定の有無」で見ると、認定「あり」の事業所では、規定が「ある」割合

が77.5%と極めて高い。

以上のことから、大手の事務系派遣を行っている事業所、特に優良派遣認定を持っている事業所では、無期雇用派遣労働者の増加を想定して、配置権の規定を設けていることが考えられる。

それでは、配置権はどのような変更について規定されているのだろうか。第5-15表は「仕事（職種）の範囲」、「通勤時間の範囲」、「労働時間、曜日、日数の範囲」、「賃金の範囲」について「現在と同じ条件（の範囲内で変更がある）」の割合が高い順に並べている。

「賃金の範囲」については、「現在と同じ条件」の割合が30.4%と高く、「通勤時間の範囲」に比べると、現状が維持される範囲での配置転換が提示されると推測される。

いずれの項目でも、「（本人の希望を尊重するが、）希望とは異なる変更がありえる」とする割合が最も高いが、特に高い項目は「通勤時間の範囲」（50.6%）で、「仕事の範囲」については「現在と同じ条件（の範囲内で変更がある）」（26.4%）や「本人が希望する条件の範囲内で変更がある（希望の範囲内）」（21.7%）が、他に比べると少し割合が高くなっている。

このことから、賃金の変更範囲は現状維持に近く、仕事の変更範囲は希望に沿う形、通勤時間については、希望は聞くが変更がありえる、といった微妙な傾向がありそうである。また、「範囲に限定なく、変更になりえる」の割合は1割以下であり、配置権が内規等で明記されている事業所においては、派遣労働者の希望を聞くことなく配置転換が行われるということは少なそうである。

第5-15表 無期雇用派遣労働者の配置権の規定範囲

回答対象

【Q38 無期雇用派遣労働者の配置権(配置転換命令権)の規定「就業規則、内規等で明確に定まっている】

(%)

	総数	現在と同じ条件の範囲内で変更がある	本人が希望する条件の範囲内で変更がある	本人の希望を尊重するが、希望とは異なる変更がありえる	範囲に限定なく、変更になりえる
賃金の範囲	1,578	30.4	15.6	45.6	8.4
仕事(職種)の範囲	1,578	26.4	21.7	43.7	8.2
労働時間、曜日、日数の範囲	1,578	24.3	20.3	47.3	8.0
通勤時間の範囲	1,578	20.8	20.7	50.6	7.9

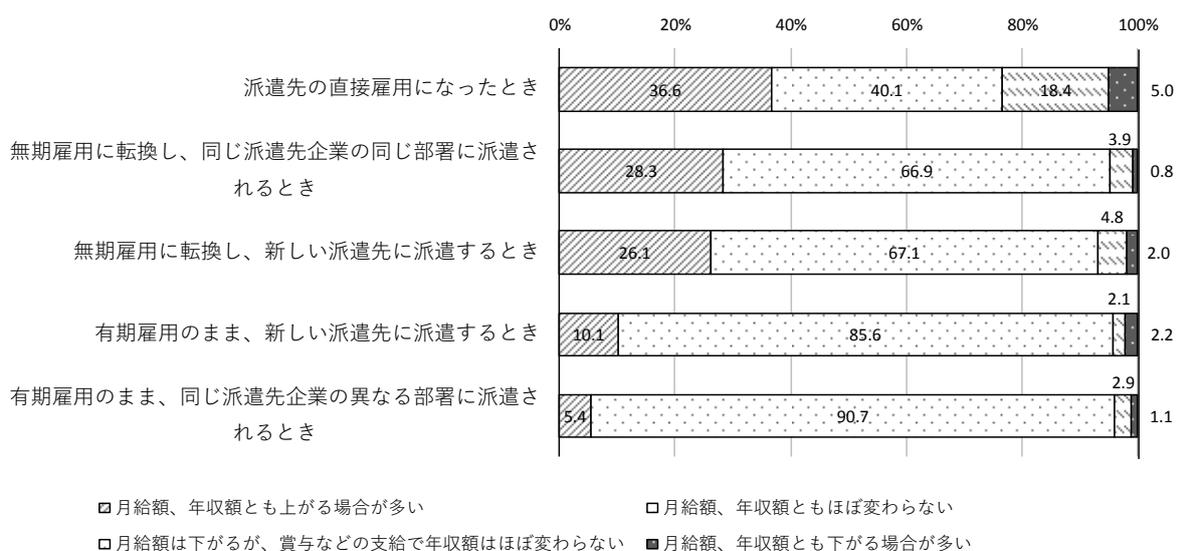
6. 雇用安定措置後の賃金変化

雇用安定措置の第1号措置と第2号措置後の賃金変化はどのようなものだろうか。第1号措置は、派遣先の直接雇用になった後、第2号措置は、先述した4パターン（前掲第5-3図）の5つのパターンで賃金の変化を聞いている。

第5-5図は、「月給額、年収額とも上がる場合が多い（以下、月給、年収とも上がる）」割合が多い順にパターンを並べ替えている。全体的にみると、「月給額、年収額ともほぼ変わらない（以下、月給、年収とも変わらない）」割合がどのパターンでも最も高い。「月給、年収とも上がる」をみると、第1号措置は、36.6%と、第2号措置のどのパターンよりも高くなっている。第2号措置の中では、「無期雇用に転換し、同じ派遣先企業の同じ部署に派遣される時」（28.3%）と「無期雇用に転換し、新しい派遣先に派遣するとき」（26.1%）が高く、無期雇用に転換することが賃金が上昇する1つの要因であることが推測される。逆に有期雇用のままの場合には、「月給、年収とも変わらない」が8割以上であり、雇用安定措置後もほぼ変わらない賃金レベルで働いていることが想定される。

一方、「月給額、年収額とも下がる場合が多い（以下、下がる）」の割合はかなり低く、特に第2号措置の4パターンでは1~2%に留まる。「派遣先の直接雇用になったとき（第1号措置）」の場合は、「下がる」割合が5%と他より高くなっている。派遣先で非正規雇用形態で直接雇用に転換した場合、派遣労働より時給が低い場合も多い。もしかするとこういったケースが含まれている可能性がある。

第5-5図 雇用安定措置後の賃金変化



7. 雇用安定措置およびキャリア形成支援の法改正対応にかかったコスト

当調査では、平成27年の派遣法改正の内容（主に雇用安定措置とキャリア形成支援）について、その対応にどのくらいの期間と費用がかかったのかを聞いている（第5-16表）。

全体でみると、1年未満の合計の割合が73.3%となっている。派遣労働者数でみると、事業所の規模が大きくなるほど対応にかかる期間は長くなっている。

「有期／無期派遣労働者の有無」についてみると、「両方あり」「有期のみ」の事業所で期間が長くなる傾向にある。これは、雇用安定措置やキャリア形成支援の施策は、有期雇用派遣をメインターゲットにしているため、「無期のみ」の事業所には大きな影響はなかったと考えられる。

第5-16表 雇用安定措置およびキャリア形成支援の法改正対応にかかった期間

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10SQ 今後の労働者派遣事業を「継続予定」】

(%)

	総数	6カ月未満	6カ月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上
全体	7,175	34.1	39.2	15.3	5.9	5.6
派遣労働者数(2018年度)						
10人未満(0は除く)	2,813	38.3	33.9	14.9	6.1	6.8
10～29人	1,407	34.1	39.9	15.6	5.7	4.6
30～99人	1,161	26.2	47.4	15.4	6.7	4.3
100人以上	980	28.5	48.3	13.0	5.5	4.8
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)						
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	27.6	45.8	15.9	6.3	4.3
有期雇用派遣のみ	757	29.7	44.5	13.7	4.9	7.1
無期雇用派遣のみ	3,232	39.0	34.5	14.3	6.1	6.1
主な事業						
専門・技術系業務派遣	3,086	38.4	35.9	14.5	5.4	5.8
事務系業務派遣	550	21.5	40.6	21.8	7.8	8.4
製造系業務派遣	1,163	32.0	42.6	13.6	7.3	4.6
販売・サービス系業務派遣	322	25.8	45.3	18.6	6.2	4.0
上記以外の人材サービス事業	1,549	32.7	42.0	15.6	5.0	4.7
その他	505	35.8	37.0	13.9	5.4	7.9
優良派遣認定の有無						
あり	636	26.4	47.2	16.7	4.9	4.9
なし	6,539	34.8	38.4	15.2	6.0	5.7
キャリアラダー／キャリアマップの有無						
ある	1,224	39.4	38.2	12.0	5.8	4.6
ない	3,275	33.4	40.8	15.5	5.3	5.0
わからない	1,863	30.3	39.6	15.6	7.4	7.1

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

「主な事業」で見ると、「専門・技術系」では比較的短い期間である「6か月未満」の割合が高く、「事務系」では長く、「1年以上2年未満」の割合が21.8%と高い。

「優良派遣認定の有無」で見ると、「あり」の事業所の方が、「なし」に比べてかかった期間が長くなっている。

「キャリアラダー／キャリアマップの有無」については、「ある」事業所の方が対応にかかった期間は短い。これは、これまでの分析でみてきたように、キャリアラダーを活用している事業所には「専門・技術系」が多いことや、こういった制度を持っている事業所ではキャリア形成支援については素地があった可能性もあり、対応期間が短くなったのではないかと考えられる。

第5-17表は、雇用安定措置およびキャリア形成支援の法改正対応にかかった費用について聞いている。全体では、「～50万円未満」が48.3%とピークである。「0円」も含めると、約7割が50万円未満で雇用安定措置やキャリア形成支援に対応しており、費用的には大きな負担にはなっていないように思える。

派遣労働者数で見ると、大規模事業所になるほどかかる費用も増えており、「～50万円未満」のピークが28.9%と低く、「100～300万円未満」(20.6%)や「1,000万円以上」(15.9%)の割合が高くなっている。

「有期／無期派遣労働者の有無」で見ると、「無期のみ」の事業所では「0円」「～50万円未満」が8割近くになっており、費用面での負担も少なかったことがわかる。

「主な事業」で見ると、「事務系」では費用が高額な方へシフトしている傾向があり、「1,000万円以上」も13.5%存在する。「販売・サービス系」も「100～300万円未満」が19.0%となっており、「専門・技術系」や「製造系」に比べて高くなっている。

「優良派遣認定の有無」で見ると、「あり」の事業所では「なし」に比べて費用が高い方へシフトしており、「1,000万円以上」が13.5%となっている。

以上のことから、雇用安定措置やキャリア形成支援の法改正に対応したコストは、全体的にみるとそれほど負担は大きくはないが、有期雇用派遣労働者数が多い事業所には負担が大きく、特に有期雇用派遣が多い事務系や販売・サービス系においては時間や費用もかかっている。雇用安定措置もキャリア形成支援も派遣労働者1人1人の希望を聞きながら対応する必要があるため、時間や手間がかかるということが今回の調査結果にも表れている。

第5-17表 雇用安定措置およびキャリア形成支援の法改正対応にかかった費用

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または
 【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】または
 【Q10SQ 今後の労働者派遣事業を「継続予定」】

(%)

	総数	0円	～50万円未 満	50～100万 円未満	100～300万 円未満	300～500万 円未満	500万円～ 1,000万円 未満	1,000万円 以上
全体	7,175	20.7	48.3	14.0	9.9	2.7	1.4	3.1
派遣労働者数(2018年度)								
10人未満(0は除く)	2,813	26.3	55.8	10.6	6.0	0.6	0.7	0.1
10～29人	1,407	20.0	51.6	17.1	7.6	1.5	0.9	1.4
30～99人	1,161	14.8	43.3	17.7	13.7	7.4	1.0	2.2
100人以上	980	6.2	28.9	18.2	20.6	5.9	4.3	15.9
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)								
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	12.4	43.7	18.4	12.4	4.5	2.3	6.4
有期雇用派遣のみ	757	18.4	49.1	13.2	11.8	6.1	0.7	0.8
無期雇用派遣のみ	3,232	25.4	51.8	11.9	7.8	0.9	0.8	1.4
主な事業								
専門・技術系業務派遣	3,086	24.8	51.2	12.5	7.7	1.4	1.0	1.5
事務系業務派遣	550	15.5	42.4	12.9	7.1	2.0	6.7	13.5
製造系業務派遣	1,163	10.6	45.3	18.9	13.9	3.4	1.0	7.0
販売・サービス系業務派遣	322	13.7	49.1	14.6	19.0	1.6	1.2	0.9
上記以外の人材サービス事業	1,549	20.6	47.4	14.1	10.8	5.6	0.8	0.7
その他	505	29.3	46.7	12.1	7.9	1.8	0.6	1.6
優良派遣認定の有無								
あり	636	17.5	30.0	16.2	14.6	2.5	5.7	13.5
なし	6,539	21.0	50.1	13.8	9.4	2.7	1.0	2.1
キャリアラダー／キャリアマップの有無								
ある	1,224	21.6	43.8	15.5	10.1	2.7	2.1	4.2
ない	3,275	18.4	50.7	14.8	9.2	3.9	1.2	1.9
わからない	1,863	20.8	47.5	13.2	11.4	1.1	1.1	4.9

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い編掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。