



派遣労働者実態調査

島貫 智行

(一橋大学大学院教授)

1 『派遣労働者実態調査』の概要

『派遣労働者実態調査』は、労働者派遣の実態等について事業所側と労働者側の双方から把握し、また労働者派遣法改正や雇用情勢の影響も把握することで、労働者派遣制度に関する諸問題に的確に対応した政策の立案等に資することを目的として、厚生労働省が実施している調査である。実施時期は不定期とされているが、平成16年(2004年)、平成20年(2008年)、平成24年(2012年)、平成29年(2017年)と過去に4回実施されている。

『派遣労働者実態調査』は、2つの調査から構成されている。1つは派遣労働者を受け入れ活用する派遣先事業所を対象とした「事業所調査」であり、もう1つは派遣労働者を対象とした「派遣労働者調査」である。直近の平成29年の事業所調査の対象は、日本標準産業分類の大分類(鉱業・採石業・砂利採取業からサービス業(他に分類されないもの)まで)16産業に属し5人以上の常用労働者を雇用する全国の事業所のうちから、産業および事業所規模別に層化して無作為に抽出しており、調査対象数1万7072事業所に対し有効回答数1万158事業所(有効回答率59.5%)である。また、派遣労働者調査の対象は、上記の調査対象事業所に就業している派遣労働者であり、調査対象数1万4077人に対し有効回答数8728人(有効回答率62.0%)である。両調査とも調査年の10月1日現在の状況について9~11月に実施している。回答数が多く回答率も高いことから、労働者派遣の実態を把握する基礎資料として有益な情報を提供している。

2 『派遣労働者実態調査』でわかること

『派遣労働者実態調査』は、労働者派遣のどのような実態を把握しようとしているのだろうか。過去4回の派遣労働者実態調査の調査票に基づいて、主な調査項目を表1に整理した。

(1) 事業所調査

まず、事業所調査からみていこう。平成16年の調査項目には「事業所の属性」「派遣労働者の活用」「派遣労働者の業務」「派遣労働者の待遇」「派遣契約の中途解除」「派遣労働者の苦情」「派遣労働者の直接雇用」「紹介予定派遣の利用」「就業形態別労働者の活用予定」がある。具体的には、「事業所の属性」として産業、都道府県、企業全体・事業所の常用労働者の人数が、「派遣労働者の活用」として派遣労働者の人数および変化、派遣労働者を就業させる理由および受け入れない理由、派遣先責任者の人数が、「派遣労働者の業務」として従事させる派遣業務、派遣業務ごとの派遣契約期間別および通算派遣期間別契約件数、「派遣労働者の待遇」として教育訓練・能力開発の実施、「派遣契約の中途解除」として中途解除の有無および理由、「派遣労働者の直接雇用」として正社員または契約社員等への直接雇用実績、「就業形態別労働者の活用予定」として派遣労働者の受け入れ増減および活用業務、請負労働者の人数および発注増減がある。平成20年および平成24年の調査項目も大きくかわらないが、平成20年調査では「派遣労働者の直接雇用」として正社員採用制度の有無および正社員採用実績に変更され、「就業形態別労働者の活用予定」として正社員・正社員以外の直接雇用労働者が追加され派遣労働者とも割合増減となっている。また、平成24年調査では「事業所の属性」として一般労働者・短時間労働者・臨時労働者の人数が追加されている。なお、平成16年と平成20年以降で調査対象事業所の従業員規模が異なることに留意しておきたい。平成16年調査では常用労働者を30人以上雇用する事業所であったが、平成20年以降は常用労働者を5人以上雇用する事業所とされている。

平成29年調査では、調査項目が大幅に追加されている。新たに「派遣可能期間の延長」として過半数労働組合・過半数代表者の有無および選出方法、意見聴取手続きが、また「派遣労働者の待遇」として福利厚

特集 労働統計の現在とこれから

表 1 派遣労働者実態調査の主な調査項目

	平成 16 年調査	平成 20 年調査	平成 24 年調査	平成 29 年調査
事業所調査				
1. 事業所の属性	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
2. 派遣労働者の活用	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
3. 派遣労働者の業務	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
4. 派遣労働者の待遇	○	○	○	○
5. 派遣契約の中途解除	○	○	○	○
6. 派遣労働者の苦情	○	○	○	○
7. 派遣可能期間の延長	○	○	○	○
8. 派遣労働者の直接雇用	○ (直接雇用実績)	○	○	○
9. 紹介予定派遣の利用	○	○	○	○
10. 就業形態別労働者の活用予定	○ (受入増減・業務)	○	○	○
調査実施時期	平成16年9月1日～9月15日	平成20年10月1日～10月31日	平成24年9月28日～10月15日	平成29年9月22日～10月15日
調査対象	常用労働者を 5 人以上雇用する 民営事業所			
調査対象数	14,176	16,123	16,833	17,072
有効回答数	8,219	11,647	11,092	10,158
有効回答率 (%)	58.0	72.2	65.9	59.5
派遣労働者調査				
1. 個人属性	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○
2. これまでの派遣就業	○ ○	○ ○	○ ○	○ ○
3. 現在の派遣就業	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
4. 労働条件・処遇	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
5. キャリア形成支援	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○
6. 派遣先の就業に関する苦情	○	○	○	○
7. 派遣元・派遣先への要望	○	○	○	○
8. 紹介予定派遣の認識	○	○	○	○
9. 労働者派遣制度に関する情報の取得	○	○	○	○
10. 今後の働き方の希望	○	○	○	○
調査実施時期	平成16年9月16日～10月15日	平成20年10月1日～11月20日	平成24年10月12日～11月30日	平成29年10月13日～11月30日
調査対象	調査対象事業所に就業する 派遣労働者			
調査対象数	24,729	13,656	12,350	14,077
有効回答数	14,021	8,339	8,407	8,728
有効回答率 (%)	56.7	61.1	68.1	62.0

注：「派遣労働者実態調査」の調査票（事業所票・個人票）をもとに筆者作成。

生施設の利用機会の付与、均衡待遇の確保に関する情報の派遣元への提供、「派遣契約の中途解除」として中途解除の派遣労働者の雇用安定措置、「派遣労働者の直接雇用」として正社員以外への直接雇用実績がある。

(2) 派遣労働者調査

つぎに、派遣労働者調査をみていこう。前述のとおり平成16年と平成20年以降では調査対象事業所の従業員規模が異なるため、平成20年以降の調査には規模の小さい事業所に就業している派遣労働者の回答が多く含まれていることに留意したい。平成16年の調査項目には「個人属性」「これまでの派遣就業」「現在の派遣就業」「労働条件・処遇」「派遣先の就業に関する苦情」「派遣元・派遣先への要望」「紹介予定派遣の認識」がある。具体的には、「個人属性」として性別、年齢、最終学歴、登録している派遣元事業所の数が、「これまでの派遣就業」として派遣労働者として就業した通算期間および派遣先事業所の数が、「現在の派遣就業」として派遣の種類（登録型・常用雇用型）、従事している派遣業務、当該業務の技術・技能の習得方法、派遣元との労働契約期間、派遣先の同一業務での継続就業期間および労働契約の更新回数が、「労働条件・処遇」として残業の頻度、年次有給休暇の付与および取得日数、賃金、賞与・諸手当の支給がある。平成20年および平成24年には調査項目が徐々に追加され、平成20年調査では「今後の働き方の希望」に加えて、「個人属性」として同居家族、主な収入源が、「労働条件・処遇」として賃金満足および理由、年間給与収入がある。また、平成24年調査では「個人属性」として学校卒業後の最初の就業形態が、「労働条件・処遇」として1週間の実労働時間数が追加されている。

平成29年調査では、多くの調査項目が追加されている。新たに「キャリア形成支援」として派遣元・派遣先の教育訓練の実施、派遣元のキャリアコンサルティングの実施および相談窓口、派遣元の教育訓練・キャリアコンサルティングの周知方法、派遣元・派遣先の直接雇用の募集情報の提供および応募や、「労働者派遣制度に関する情報の取得」があるほか、「労働条件・処遇」として昇給制度・退職金制度の実施、社会保障制度の加入、妊娠・出産・育児・介護に関する制度等の有無および取得、派遣先の福利厚生施設の有無および利用可否がある。また、「現在の派遣就業」として派遣先で予定される派遣期間が追加され、派遣先の継続就業期間および労働契約の更新回数が同一業務

から同一組織単位に変更されている。

このように、事業所調査と派遣労働者調査の調査項目は回を重ねるごとに追加・変更され、直近の平成29年調査では広範囲にわたって設定されている。同調査をみれば、派遣先事業所における派遣労働者の活用や派遣労働者の就業の実態をおおた把握することができる。

また、調査の目的にあるとおり、当時の労働者派遣を取り巻く雇用情勢や労働者派遣法の改正内容をふまえた調査項目が設定されていることから、労働者派遣の政策課題や政策効果を把握することができる。例えば、平成29年調査に追加された多くの調査項目からは、平成27年の労働者派遣法改正による労働者派遣の期間制限の見直しや、雇用安定措置およびキャリアアップ措置の実施、均衡待遇の推進などの状況がわかる。

さらに、事業所調査と派遣労働者調査には同種の調査項目があることから、それらの調査結果を照合することもできる。例えば、教育訓練や技術・技能習得方法、福利厚生施設の利用、苦情対応、派遣先事業所の直接雇用などについてである。加えて、直近の調査だけでなく過去4回の調査をあわせてみれば、事業所調査・派遣労働者調査ともに複数回調査している項目があることから、派遣先事業所における派遣労働者の活用や派遣労働者の就業の変化や傾向を把握することもできるだろう。

3 『派遣労働者実態調査』ではわからないこと

『派遣労働者実態調査』は、事業所調査と派遣労働者調査を通じて労働者派遣の実態を幅広く知ることができるが、調査対象や調査方法の制約から把握できない側面もある。筆者の専門分野である人的資源管理論の観点から、重要なものを指摘しておこう。

第一に、派遣先事業所における派遣労働者の役割である。現行の調査でも派遣労働者の活用理由は把握できるが、他の就業形態、すなわち派遣先事業所が直接雇用する無期雇用の正規労働者や有期雇用のフルタイム労働者・パートタイム労働者、さらに直接雇用しない請負労働者やフリーランスなどの活用理由はわからない。派遣労働者が他の就業形態と派遣先事業所の戦略や事業運営上どのように使い分けされているのかを把握する必要がある。

第二に、派遣労働者が従事する業務特性や職場環境である。現行の調査では、業務内容（政令・旧政令で定める業務等）や苦情内容の把握にとどまっている。

業務特性については派遣労働者が従事する業務の量や範囲、難易度、業務内容の明確さ、裁量の大きさ、責任の重さなどを、職場環境については派遣先事業所の上司・同僚との人間関係やコミュニケーション、職場風土などを把握することが必要である。

第三に、派遣労働者の就業意識・行動やキャリア形成である。現行の調査では、派遣元・派遣先事業所への要望や賃金満足・その理由、今後の働き方の希望などに限定されている。派遣労働者のモチベーションや派遣元・派遣先事業所への組織コミットメント、ウェルビーイング、ワーク・ライフ・バランス、さらに派遣先事業所での職務パフォーマンスや協力的行動、主体的な学習行動や求職行動なども明らかになるとよい。

第四に、派遣元事業所における派遣労働者の雇用管理や派遣先事業所との派遣契約である。派遣元事業所に関わる内容は、現行の調査では派遣労働者の回答から垣間見る程度である。派遣労働者の雇用管理については、派遣元事業所による教育訓練や賃金管理、福利厚生、直接雇用に加えて、コーディネーターや営業担当者による仕事紹介や就業フォローなどを把握することがもとめられる。また、派遣先事業所との派遣契約については、派遣元・派遣先事業所間で締結される派遣料金や、派遣労働者の賃金を差し引いた派遣マージン率などの把握が必要であろう。

4 『派遣労働者実態調査』のこれから

前述した現行の『派遣労働者実態調査』で把握できない側面については、この調査自体を拡張するよりもむしろ、既に実施されている他の調査結果を比較参照することが現実的である。例えば、派遣元事業所に関わる内容は、派遣元事業主が厚生労働省に毎年提出する「労働者派遣事業報告書」の集計結果に、派遣労働者の賃金、キャリアアップに資する教育訓練、キャリアコンサルティングの実施状況、派遣した労働者数、派遣先件数、派遣料金、派遣契約期間、雇用安定措置の実績などが掲載されている。また、派遣先事業所における派遣労働者と他の就業形態の活用理由については、厚生労働省が実施している『就業形態の多様化に関する総合実態調査』を通じて把握できるだろう。

しかし、これらの調査結果を参照することによって『派遣労働者実態調査』を補うとしても、派遣労働者

の業務特性や就業意識・行動、派遣元事業所のコーディネーターや営業担当者の役割などについての把握は困難である。これらについては、研究者や研究機関、業界団体などによる実態把握の取り組みが必要であろう。参考となる調査として、労働政策研究・研修機構が平成22年(2010年)に実施した「派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査」がある。同調査は、一時点の調査でありクロスセクションデータであるものの、派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者にそれぞれ質問票調査を実施し、三者の視点から労働者派遣や派遣労働の実態を明らかにしている価値のある資料といえる。

派遣労働者の調査は、正規労働者やパートタイム労働者に比べて必ずしも多くない。その点で厚生労働省が実施する『派遣労働者実態調査』は、労働者派遣や派遣労働を理解するための重要な調査である。冒頭で言及したように同調査の実施時期は不定期とされているが、労働者派遣法改正などによらず定期的に調査を実施し、実態把握のためのデータを収集・蓄積することが望ましい。また、その際に同一派遣先事業所における継続的な調査を通じてパネルデータを構築できれば、労働者派遣の変化をより適切に理解できるようになる。同様に、派遣労働者個人のパネルデータや、さらに同一労働者のキャリアを通じた就業形態の変化とそれに伴う労働条件や処遇、就業意識の変化などを把握できるようになれば、派遣労働が労働者にいかなる影響をもたらす就業形態であるのかを知るエビデンスとなり、今後の労働者派遣制度の改革に向けてより建設的な議論につなげることができよう。

参考文献

- 労働政策研究・研修機構(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)」JILPT 調査シリーズ No. 78.
 ——(2010)「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)」JILPT 調査シリーズ No. 79.
 ——(2011)「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」JILPT 調査シリーズ No. 80.

しまぬき・ともゆき 一橋大学大学院経営管理研究科教授。主な著書に『派遣労働という働き方——市場と組織の間隙』(有斐閣, 2017年4月)。人的資源管理論専攻。