

スペシャルトピック②

労働者派遣法の平成27年改正後の状況を把握——厚労省「派遣労働者実態調査」

厚生労働省は10月17日、平成29(2017)年の「派遣労働者実態調査」結果を公表した。調査は、事業所における派遣労働者の受け入れ状況等や、そこで働く派遣労働者の就業実態等を把握することを目的に、4～5年間隔で行われているもの。今回は、平成27(2015)年に改正された労働者派遣法後の変化について把握するため、新たな調査項目が多く盛り込まれたのが特徴となっている。5人以上規模の事業所約1.7万所と、そこで働く派遣労働者約1.4万人を対象に調査し、2017年10月1日現在の状況を尋ねている。有効回答数は、事業所が1万158所、派遣労働者が8,728人で、有効回答率はそれぞれ59.5%、62.0%となった。

事業所調査

派遣労働者の活用にも人手不足の影響が浮き彫りに

それによると、派遣労働者が就業している事業所の割合は前回調査（平成

24(2012)年）より1.9割高い12.7%となった。また、全労働者数に占める派遣労働者の割合についても、同0.4割上昇の3.2%となった。

派遣労働者を就業させる主な理由を見ると（三つまで複数回答）、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」（73.1%）が最も多く、次いで「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」（35.8%）や「軽作業、補助的業務等を行うため」（24.5%）等が挙げられた。なお、前回の調査でも、上位二つは同様（同順に64.6%、36.7%）だが、3番目には「専門性を活かした人材を活用するため」（34.2%）が挙げられていた。同省では、「人手不足への対応等で、派遣労働者を活用している事業所も増えているのではないか」等と見ている。

通算派遣期間は「1年を超え3年以下」が1／3超で最多

派遣労働者が就業している事業所で、

派遣契約の期間別の割合を見ると、「2か月を超え3か月以下」（46.7%）が最も高く、次いで「3か月を超え6か月以下」（21.0%）、「6か月を超え1年以下」（12.5%）等の順になった。これに対し、通算派遣期間（契約が継続して更新されてきた場合にはその契約期間を通算したもの、そうでない場合は現在の派遣契約期間）別の割合も見ると、「1年を超え3年以下」（34.6%）が最も高く、次いで「3年を超える」（18.2%）や「6か月を超え1年以下」（17.8%）等が挙げられた。

2割超が派遣可能期間を延長する「意見聴取」を実施

改正労働者派遣法は、派遣先の同一の事業所に対して派遣できる期間（派遣可能期間）を、原則3年限度と規定した。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先事業所の過半数労働組合等から、意見を聴く必要がある。こうした定めに関連し

表1 派遣労働者数の階級別にみた派遣可能期間の延長が必要な理由

(単位：%)

派遣労働者数階級	聴取可能な派遣労働者数の割合	回答あり	派遣可能期間の延長が必要な理由（複数回答）											不明
			一時的・季節的な業務	欠員補充等必要な人員	常用労働者数を抑制する	雇用管理の負担が軽減	社内を活性化させるため	専門性を活かした人材	自社で確保できない労働者	軽作業、補助的業務等	勤務形態が常用労働者	その他		
総数	100.0	94.1 (100.0)	(33.7)	(75.9)	(4.7)	(6.2)	(5.8)	(24.6)	(14.1)	(22.0)	(4.2)	(3.0)	5.9	
100人以上	100.0	97.5 (100.0)	(72.6)	(76.2)	(4.1)	(1.4)	(5.7)	(32.1)	(14.9)	(25.1)	(0.5)	(1.4)	2.5	
30～99人	100.0	98.1 (100.0)	(59.4)	(80.9)	(7.4)	(4.2)	(1.2)	(18.5)	(6.2)	(25.5)	(9.9)	(4.1)	1.9	
10～29人	100.0	96.6 (100.0)	(27.2)	(83.3)	(7.0)	(3.2)	(0.1)	(31.3)	(3.6)	(15.8)	(1.4)	(0.3)	3.4	
5～9人	100.0	81.5 (100.0)	(57.5)	(75.8)	(11.5)	(7.4)	(18.3)	(39.3)	(5.2)	(31.9)	(5.5)	(4.5)	18.5	
1～4人	100.0	97.2 (100.0)	(25.9)	(73.4)	(2.0)	(7.0)	(4.4)	(18.8)	(20.3)	(20.7)	(4.2)	(3.2)	2.8	

資料出所：厚生労働省「平成29年派遣労働者実態調査・概況」（以下同）

表2 派遣労働者数の階級別にみた派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等からの意見聴取をしていない理由

(単位：%)

派遣労働者数階級	を期派遣労働者が就業している事業所からの意見聴取をしていない事業所計	回答あり	派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等からの意見聴取していない理由 (複数回答)													不明
			一時的・季節的な業務量の変動に対処するため(受け入れていない)	欠員補充等(受け入れており、人員が確保できた)	常用労働者を増やす(予定のため)	(受け入れていた派遣労働者を直接雇用する(予定のため))	無期雇用派遣労働者など、期間制限のない派遣労働者を受け入れる(予定のため)	派遣労働者に行わせていた専門性の高い業務(必要性がなくなった)	派遣労働者に行わせていた軽作業、補助的な業務(必要性がなくなった)	派遣労働者の必要性がなくなった(業務形態の異なるため)	派遣労働者に行わせていた勤務形態の異なる業務(必要性がなくなった)	短期間の空白期間を空けて派遣受入期間の規制が空かないようにする(予定のため)	派遣可能期間の終了までまだ時間があるため	派遣可能期間の終了までまだ時間があるため	意見聴取が必要であることを知らなかった	
総数	100.0	74.3 (100.0)	(23.5)	(25.5)	(6.2)	(10.5)	(5.2)	(0.6)	(1.0)	(0.0)	(0.6)	(35.3)	(8.9)	(11.3)	25.7	
100人以上	100.0	94.8 (100.0)	(11.3)	(6.0)	(1.5)	(4.8)	(9.6)	(0.3)	(0.6)	(-)	(-)	(86.8)	(1.3)	(2.3)	5.2	
30~99人	100.0	84.9 (100.0)	(20.6)	(5.9)	(8.6)	(12.4)	(13.6)	(5.9)	(5.6)	(0.2)	(0.8)	(67.2)	(5.9)	(2.2)	15.1	
10~29人	100.0	84.0 (100.0)	(19.3)	(17.7)	(5.3)	(9.3)	(10.5)	(0.4)	(0.1)	(0.0)	(0.7)	(63.2)	(8.4)	(3.8)	16.0	
5~9人	100.0	85.2 (100.0)	(21.9)	(18.4)	(5.6)	(5.5)	(5.7)	(0.4)	(0.2)	(-)	(-)	(48.2)	(13.4)	(8.9)	14.8	
1~4人	100.0	70.6 (100.0)	(24.8)	(29.4)	(6.4)	(11.6)	(3.9)	(0.4)	(1.0)	(0.0)	(0.7)	(26.2)	(8.4)	(13.5)	29.4	

注：()は、派遣可能期間延長に係る過半数労働組合等からの意見を聴取していない事業所のうちその理由について回答があった事業所を100とした割合である。

て、新たに盛り込まれた調査項目を見ると、派遣労働者が就業している事業所(12.7%)のうち、改正労働者派遣法の施行(平成27年9月30日)以降に締結された労働者派遣契約について、派遣可能期間を延長するため、過半数労働組合等から「意見聴取をした」割合は21.6%となった。

「意見聴取をした」事業所で、派遣可能期間の延長が必要な理由としては(複数回答)、回答があった94.1%の事業所を100として、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」(75.9%)が最も高く、これに「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」(33.7%)や、「専門性を活かした人材を活用するため」(24.6%)等が続いた(表1)。また、「軽作業、補助的業務等を行うため」(22.0%)や「常用労働者数を抑制するため」(4.7%)等の回答もあった。

他方、過半数労働組合等からの「意見聴取をしていない」事業所(60.9%)にもその理由を尋ねると(複数回答)、回答があった事業所(74.3%)を100

として、「派遣可能期間の終了までまだ時間があるため対応を検討中」(35.3%)が最も高く、次いで「欠員補充等のために受け入れており、人員が確保できた(できる予定のため)」(25.5%)や、「一時的・季節的な業務量の変動に対処するために受け入れているため」(23.5%)等が挙げられた(表2)。また、「意見聴取が必要であることを知らなかったため」(8.9%)との回答も見られたが、「受け入れていた派遣労働者を直接雇用する(予定のため)」(10.5%)や「常用労働者を増やす(予定のため)」(6.2%)、「無期雇用派遣労働者など、期間制限のない派遣労働者を受け入れる(予定のため)」(5.2%)等の回答もあった。

なお、派遣労働者が就業している事業所で、そもそも「過半数労働組合がある」割合は25.7%、「過半数代表者がいる」事業所は35.9%となっている。

派遣契約を中途解除した事業所では「別の就業機会を提供」が約半数

派遣労働者が就業している事業所の

うち、過去1年間に労働者派遣契約を中途解除したことがあった割合は14.0%となった。また、「派遣労働者の雇用の安定を図るための措置」を講じた割合は4.8%となっている。

措置の内容(複数回答)を見ると、「別の就業機会を提供した」(49.0%)が約半数で、次いで「その他の措置を講じた」(30.6%)、「労働者派遣契約の契約期間の終了までの派遣料金全額を派遣元事業主に支払った」(20.4%)、「派遣元事業主が派遣労働者に支払う休業手当・解雇予告手当等に相当する額以上の費用を負担した」(7.3%)等が挙げられたが、「特段対応しなかった」事業所(8.9%)もあった。

正社員への採用制度がある事業所は1/4程度

派遣労働者が就業している事業所で、派遣労働者を正社員に採用する制度が「ある」割合は24.4%となった。このうち、過去1年間に「派遣労働者を正社員にしたことがある」割合は6.3%となっている。なお、派遣労働

者を正社員に採用する制度が「ない」事業所(73.9%)でも、過去1年間に「派遣労働者を正社員に採用したことがある」割合は6.7%等となった。

派遣労働者の今後の活用方針を、派遣労働者が就業している事業所で見ると、「割合を増やす」(7.1%)よりは、「割合を減らす」(19.3%)との回答が上回ったが、「割合を変えない」が20.4%、「未定」が49.3%等となった。

派遣労働者調査

中高齢化が進む派遣労働者

派遣労働者に対する調査結果に目を転じると、年齢階級別では「40~44歳」(16.5%)が最も高く、次いで「35~39歳」(13.5%)、「45~49歳」(13.1%)等が挙げられた。

「50歳以上」計で1/4を超え、また、前回調査では35~39歳(19.2%)が最も高く、「30~34歳」(16.4%)、「40~44歳」(15.1%)等が続いていたことから、同省では「派遣労働者の中高齢化が進んでいる」等と見ている。

男性は常用雇成型、女性は登録型が多い

派遣労働者が従事する派遣の種類を見ると、「登録型」が53.9%に対し、「常用雇成型」が46.1%となった。これを性別に見ると、男性は「登録型」(39.0%)より、「常用雇成型」(61.0%)の方が高い。一方、女性は、「登録型」(68.5%)が「常用雇成型」(31.5%)を上回っている。

現在、行っている派遣業務(複数回答)については、「一般事務」(23.2%)が最も高く、次いで「物の製造」(21.2%)、「事務用機器操作」(12.2%)等が挙げられた。性別に見ると、男性は「物の製造」(29.1%)が最も高く、これに「倉

庫・搬送関連事務」(13.6%)等が続く。一方、女性は「一般事務」(38.6%)が最も高く、次いで「事務用機器操作」(18.9%)等となっている。

同一組織単位での継続就業期間は「1年を超え3年以下」が4割超

改正労働者派遣法では、派遣労働者個人単位の期間制限も設けられ、同一の派遣労働者が、派遣先事業所の同一の組織単位(いわゆる「課」や「グループ」など業務や指揮命令権限のまとまり)に派遣できる期間は3年が限度と規定された。

これに関連して、新規調査項目※(以下、同様に表記)となる、現在の派遣先における同一の組織単位での継続就業期間を見ると、「1年を超え3年以下」(45.2%)が最も高く、次いで「6か月を超え1年以下」(20.2%)、「3か月を超え6か月以下」(12.8%)等となった。また、同一の組織単位での労働契約の更新回数については、「4回以上」(40.0%)が最も高く、これに「0回」(17.8%)や「1回」(12.7%)等が続いた。

通勤手当ありは約半数、賞与・一時金ありは2割弱

現在就業中の賃金(基本給、税込みの時間給換算額)は、「1,000円~1,250円未満」(35.5%)が最も高く、次いで「1,250円~1,500円未満」(21.1%)等が挙げられた。平均賃金は1,363円で、性別に見ると、男性が1,435円、女性が1,294円となっている。派遣の種類別では、登録型が1,296円に対し、常用雇成型が1,442円となった。

諸手当など各種制度の支給・実施状況※については、「通勤手当」の支給がある派遣労働者の割合は50.8%。同様に、「賞与・一時金」が19.5%、「昇

給」が15.0%となっている。

社会保障制度への加入状況※を見ると、「雇用保険」に加入している派遣労働者の割合は84.8%となった。同様に「健康保険」が82.2%、「厚生年金保険」が80.2%となっている。それぞれ加入していない理由としては、「加入要件を満たしていない」割合が高い。

育休ありは2割程度

現在の派遣元での妊娠・出産・育児・介護に関する休暇制度等の状況を見ると※、「休暇制度、配慮されている取組等がある」と回答した派遣労働者の割合は27.0%となった。取組等の内容(複数回答)としては、「産前・産後休暇」(23.5%)や、「育児休業制度等」(21.4%)、「介護休暇制度等」(16.1%)の順に多い。「休暇制度、配慮されている取組等がある」派遣労働者の割合は、「登録型」(19.4%)に比べて「常用雇成型」(35.9%)で高くなっている。

派遣先での福利厚生施設の有無及び利用状況※については、「給食施設(食堂)」がある割合は59.6%で、派遣労働者の58.6%が利用できると回答した。同様に「休憩室」ありは83.8%に対し、利用できる割合は83.3%。「更衣室」ありは77.2%で、利用できる割合は75.7%となっている。また、「診療所」ありは27.8%で、利用できる割合は21.8%。「レクリエーション等に関する施設」ありは22.1%で、利用できる割合は15.0%等となった。

過去1年間に教育訓練を「受けた」割合は約半数

改正労働者派遣法では、派遣元事業主に、派遣労働者のキャリアアップを図るため、「段階的かつ体系的な教育訓練」や「希望者に対するキャリア・

コンサルティング」を実施するよう求めている。

教育訓練^(※)について尋ねた調査結果を見ると、過去1年間(平成28年10月～平成29年9月)に教育訓練を受けたことがある派遣労働者の割合は、約半数(50.5%)となった。教育訓練の内容(複数回答)としては、「派遣元で受けた教育訓練」(29.6%)が最も高く、次いで「派遣先で受けた教育訓練」(28.3%)、「派遣元又は派遣先で受けたeラーニング」(21.4%)、「派遣元又は派遣先で受けた社外(業界団体や学校、民間の教育訓練機関等)でのOFF-JT(eラーニングを除く)」(3.5%)等となっている。「派遣元で受けた教育訓練」は「入職時訓練」の割合が高く、「派遣先で受けた教育訓練」では「OJT」の割合が高い。

キャリア・コンサルティングを受けられるための相談窓口の状況^(※)について、「相談窓口が置かれている」とする派遣労働者は34.6%となった。窓口(複数回答)としては、「営業担当者」(67.0%)が最も高く、これに「社内のキャリアコンサルタント」(36.9%)等が続いている。

派遣先に苦情は1/6超、派遣元に要望は半数超

過去1年間に、現在の派遣先での就

業について、苦情を申し出たことが「ある」派遣労働者は17.6%となった。性別に見ると、男性(13.5%)より、女性(21.6%)の方が高い。苦情の主な内容(複数回答)としては、「人間関係・いじめ・パワーハラスメント」(28.1%)が最も高く、これに「業務内容」(27.4%)や「賃金」(17.5%)等が続く。なお、男性で最も高いのは「業務内容」(30.4%)で、女性は「人間関係・いじめ・パワーハラスメント」(35.8%)となっている。

また、派遣元に対する要望が「ある」とする派遣労働者は51.7%となった。要望の内容(三つまで複数回答)としては、「賃金制度を改善してほしい」(55.8%)が最も高く、これに「継続した仕事を確保してほしい」(31.6%)や「派遣先に対して、派遣先での直接雇用へ切り替えるよう依頼してほしい」(23.2%)等が続いた。

一方、派遣先への要望が「ある」派遣労働者は38.1%となった。要望の内容(同)としては、「派遣契約期間を長くしてほしい」(29.9%)が最も高く、次いで「指揮命令系統を明確にしてほしい」(22.9%)や、「年次有給休暇を取りやすくしてほしい」(21.9%)等が挙がった。

今後は「派遣労働者以外の就業形態で働きたい」が約半数

改正労働者派遣法では、派遣元事業主に対し、雇用安定措置(派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置)の努力義務も課している。

調査では、「派遣元で正社員として直接雇用する募集情報」の提供があった派遣労働者は18.2%(うち応募者5.7%)となった。また、派遣元で「正社員以外(パート・アルバイト・契約社員等)として直接雇用する募集情報」の提供があった割合は17.6%(同3.9%)で、「無期雇用派遣労働者への登用制度」について情報提供があった割合が15.0%(同5.1%)等となった。

今後の働き方の希望については、「派遣労働者以外(正社員、パート等)の就業形態で働きたい」が約半数(48.9%)で、「派遣労働者として働きたい」(26.8%)を上回った(「その他」22.9%)。「派遣労働者以外(正社員、パート等)の就業形態で働きたい」場合の内容としては、「正社員として働きたい」(80.8%)が高く、その内訳は「今の派遣先で」が45.9%に対し、「今の派遣先以外で」が34.9%となった。

(調査部)

調査シリーズ No.182

「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び 「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果

社会保険の適用範囲の拡大などの制度改革を巡って、事業所とそこで働く短時間労働者の対応状況等を明らかにするため、アンケート調査及びインタビュー調査を実施し、その結果をとりまとめました。



A4判 266頁 2018年8月31日発行 ISBN978-4-538-86185-2

定価: 2,200円+税

◆お求めは書店(インターネット書店)または当機構まで

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

電話: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

