

平成22年12月22日(水)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 稲上毅)
雇用戦略研究担当 副主任研究員 小野 晶子
(直通電話) 03-5991-5147 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査 (派遣先調査)」結果

(※内容詳細は、JILPT 調査シリーズ No.79 を参照。全文ダウンロード出来ます)

- 派遣業務の中で、「IT 技術、専門職」は、仕事が高度化し、派遣料金もそれに応じて上がっているものと考えられる。それ以外は、仕事が高度化しても、派遣料金の上昇幅は小さい。
- 派遣社員が最も多い年齢層は 30 歳代前半だが、「金融・保険業」、「医療・福祉」、「運輸業」には比較的高い年齢者も携わっている。
- 過去 3 年間で、約 3 割の派遣先事業所で正社員転換の実績がある。転換時の年齢の中心層は 20 歳代後半から 30 歳代前半で、正社員との賃金の乖離が小さい時期と想定される。

調査結果のポイント

<派遣先での業務は、事務系派遣、製造業務派遣、技術系派遣の大きく 3 つに分かれる>

1. 派遣先の業務で最も割合が大きいのは「一般・営業事務・データ入力等」(51.4%)。「一般・営業事務等(自由化業務)」(10.2%)、「情報処理システム開発」(10.2%)、「その他製造」(15.7%)が続く (表 3)。

<派遣業務が高度化するの、IT 技術、専門職。製造業務もその次に高度化することがある>

2. 仕事内容が高度化するかという問いに、全体の 16.7%が「よくある」、46.0%が「ときどきある」、32.5%が「ない」と回答。各業務の中で高度化する比率が突出して高いのは「IT 技術・専門職系」で、8 割強が「ある」(「よくある」、「ときどきある」)と答えている。製造業務系の仕事は、変化のない単純作業の繰り返しと捉えられがちだが、7 割弱が「ある」と答え、「IT 技術・専門職系」の次に高度化する傾向にある (図 1)。

<IT 技術・専門職の派遣料金は、平均額、幅も広い。他の業務は料金幅が狭い>

3. 「情報処理システム開発」(料金幅 2782.3~4687.9 円)、及び「機械設計」(同 2234.1~4285.4 円)の派遣料金の幅は、およそ 2000 円の開きがある。他方、「オフィスワーク系」の業務では、最高額が 2000 円強、最低額が 1500 円~1700 円と、両者の差は大きくても 500 円ほどである。また、「電気機械器具組立・修理」や「その他製造」、「倉庫作業」、「その他の軽作業」では、100~200 円ほどの差である (図 2)。

<「金融・保険業」、「医療・福祉」、「運輸業」には、他業務に比べ高い年齢層の派遣社員が仕事に就いている>

4. 派遣社員の最も多い年齢層を「30～34歳」とする事業所は29.1%と最も高く、「40歳以上」は、22.2%。「40歳以上」の比率が顕著に高いのは「金融・保険業」(43.8%)、「医療・福祉」(36.2%)、「運輸業」(31.8%)である。(表5)。

<派遣社員から正社員への登用は、過去3年間で約3割の派遣先事業所で実績がある>

5. 派遣先において1人でも派遣社員から正社員へ登用した実績がある事業所は、35.0%(404事業所)。中でも、「通常派遣を経て正社員へと転換」したことがある事業所が24.9%と、紹介予定派遣などに比べて多い。(図5)。

<正社員登用の年齢は20歳代後半～30歳代前半、平均月収は22万5千円>

6. 派遣社員を正社員に登用する際の年齢は20歳代後半～30歳代前半が5割程度、月収は「20万円未満」と「20万～24万9千円」で7割を占める。なお、転換時の最初の月給の平均値は22万5千円であった(表7、8)。

<派遣労働の利用を辞めた時期は、2009年以降が5割を超える>

7. 利用を辞めた時期は、過去に派遣労働を利用したことがある事業所を100%とした場合、「2009年以降」が50%、「2008年」が20%を超える。近年になって派遣労働を利用しなくなった事業所は、「製造業」や「卸売・小売業」、「運輸業」で多い(表9)。

<派遣労働を利用しない主な理由は、「直接雇用のパート・アルバイト、契約社員を採用しているため」。製造業では「雇用調整」>

8. 派遣社員を受け入れない理由は、「直接雇用のパート・アルバイト、契約社員を採用しているため」が61.7%と最も高く、以下、「現在いる従業員で十分であるため」(48.7%)、「コストがかかりすぎるため」(24.5%)と続く。業種別にみると、「卸売・小売業」や「医療・福祉」において、「直接雇用の社員を採用している」や「コストがかかりすぎる」、「製造業」では、「雇用調整」(25.4%)を理由に挙げる事業所が多い(表10)。

1. 調査研究の主旨・目的

派遣労働でキャリアは形成できるのか。その実態を探るべく、JILPTでは、派遣労働者のキャリア形成や働き方に注目し、派遣元、派遣先、派遣労働者の三者に向けて調査を行った。三者に対し同時に調査することで、キャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働におけるキャリア形成の現状と問題点を明らかにする。(なお、ここでは派遣先調査の結果について記する。)

派遣先調査では、派遣先事業所が職場においてどのように派遣労働者を活用し、能力開発を行っているのか、派遣労働者はどのような仕事を担っているのか、派遣料金とその引き上げ理由、正社員へ転換する人はどのくらいいるのか、などについて聞いている。

2. 調査の概要

調査期間は、2010年2月15日～3月3日。調査対象は、全国事業所のうち、6業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業（※運輸業については、中分類の「道路貨物運送業」と「倉庫業」に限定））に該当し、従業員30人以上の事業所とし、帝国データバンクより10,000事業所を無作為抽出した。民間メール便にて配布、郵送回収。有効回収数は3,085件、有効回収率：30.9%である。サンプルの内訳は、派遣労働者が「就業している」事業所が39.3%（1,212）、「就業していない」事業所が60.7%（1,873）となっている。回答企業の属性は表1の通り。

表1 回答事業所の企業特性

		派遣社員の有無 (%)				派遣社員の有無 (%)	
		就業している	就業していない			就業している	就業していない
N		1212(100.0)	1873(100.0)	N		1212(100.0)	1873(100.0)
会社設立年	1949年以前	31.4	22.2	業種	製造業	35.9	29.6
	1950年代	17.9	17.8		情報通信業	8.2	3.5
	1960年代	16.4	17.6		運輸業	7.1	11.3
	1970年代	12.0	16.1		卸売・小売業	11	15.7
	1980年代	8.7	9.6		金融・保険業	10.8	7.1
	1990年代	4.4	6.8		医療・福祉	8	13.8
	2000年以降	3.8	4.6		サービス業	19.1	19
	無回答	5.3	5.3				
企業規模(企業全体の正社員数)	100人未満	12.2	26.9	労働組合の有無、及び派遣社員加入の可否	組合があり、派遣社員も加入できる	2.0	2.2
	100～299人	33.2	36.0		組合はあるが、派遣社員は加入できない	51.6	32.3
	300～999人	24.1	22.1		組合がない	45.0	62.0
	1000人以上	29.2	13.8		無回答	1.5	3.5
	無回答	1.3	1.2				
外資系企業か否か				外資系企業か否か	外資系である	2.1	0.5
					外資系ではない	96.6	98.6
					無回答	1.3	0.9

なお、本調査の特徴として、46の業務分類を使用した。これらの業務は、現在の政令26業務では、把握しきれない業務の派遣料金や賃金動向等を調べるために設けた。政令26業務との対応は表2の通り。

表2 本調査の業務リストと政令26業務との関係

調査票での番号	業 務	政令26業務との対応	調査票での番号	業 務	政令26業務との対応
〈オフィスワーク系〉			〈その他専門職系〉		
1	一般・営業事務・データ入力等 (事務用機器操作中心業務)	5号	26	機械設計	2号
2	一般・営業事務等(自由化業務。1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務)	-	27	放送機器等操作	3号
3	ファイリング	8号	28	放送番組等における大道具・小道具	26号
4	財務	10号	29	放送番組等演出	4号
5	経理・会計	-	30	アナウンサー	22号
6	金融(銀行・証券・損保・生保・信販)事務	-	31	建築物清掃	14号
7	貿易・国際事務・取引文書作成	11号	32	建築設備運転・点検・整備	15号
8	受付・案内	16号	33	インテリアコーディネーター	21号
9	秘書	7号	34	研究開発	17号
10	通訳・翻訳・速記	6号	35	調査	9号
11	テレフォンオペレーター	-	36	駐車場管理	16号
12	その他の事務職	-	37	事業実施体制の企画・立案関係	18号
〈医療・福祉系〉			38	その他の専門職	-
13	医療事務	-	〈製造業務系〉		
14	医療・福祉・介護関連職	-	39	電気機械器具組立・修理	-
〈営業・販売系〉			40	半導体・電子機器製造組立・修理	-
15	テレマーケティングの営業	24号	41	輸送用機械組立・修理	-
16	セールスエンジニア、金融商品の営業	25号	42	その他の製造	-
17	販売	-	〈軽作業系〉		
18	デモンストレーター	12号	43	運送・運送補助	-
19	添乗	13号	44	倉庫作業	-
20	その他の営業・販売関連職	-	45	その他の軽作業	-
〈IT技術・クリエイティブ系〉			46	その他、上記に該当しない業務	-
21	OAインストラクター	23号			
22	情報処理システム開発(SE・プログラマー等)	1号			
23	編集・印刷・DTPオペレーター	19号			
24	広告デザイン	20号			
25	その他の技術・クリエイティブ職	-			

3. 調査研究結果の概要

以下、2010年2月1日を調査時点として、主な事実発見を簡潔に紹介する。

(1) 派遣業務と仕事内容

派遣先での業務は、事務系派遣、製造業務派遣、技術系派遣の大きく3つに分かれている。表3は派遣先事業所における派遣業務の割合を示している。もっとも割合が大きいのは「一般・営業事務・データ入力等」(51.4%)、10%以上の割合を示しているのは、「一般・営業事務等(自由化業務)」(10.2%)、「情報処理システム開発」(10.2%)、「その他製造」(15.7%)である。

表3の46種の業務のうち、表4では観察数が20以上の業務について、仕事の難易度をみている。「一般・営業事務・データ入力等」、「金融事務」、製造業務や軽作業系の派遣業務は、「ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事」の割合が高い。一方、自身の判断が求められる仕事は、「情報処理システム開発」、「機械設計」などである。

表 3 派遣先における派遣業務割合 (M. A.)

業務			業務		
大分類	小分類	%	大分類	小分類	%
		1212(100.0)			1212(100.0)
オフィスワーク系	一般・営業事務・データ入力等	51.4	その他専門	機械設計	7.4
	一般・営業事務等(自由化業務)	10.2		放送機器等操作	1.9
	ファイリング	5.3		放送番組等における大道具・小道具	0.2
	財務	3.5		放送番組等演出	1.2
	経理・会計	7.1		アナウンサー	0.2
	金融事務	6.8		建築物清掃	1.5
	貿易・国際事務・取引文書作成	3.2		建築設備運転・点検・整備	0.7
	受付・案内	9.6		インテリアコーディネーター	0.2
	秘書	2.7		研究開発	7.5
	通訳・翻訳・速記	3.2		調査	1.1
	テレフォンオペレーター	3.0		駐車場管理	0.5
	その他の事務職	3.7		事業実施体制の企画、立案関係	1.2
	医療・福祉系	医療事務		1.7	その他の専門職
医療・福祉・介護関連職		5.3	製造業務系	電気機械器具組立・修理	3.1
営業・販売系	テレマーケティングの営業	2.7		半導体・電子機器製造組立・修理	1.4
	セールスエンジニア、金融商品の営業	1.1		輸送用機械組立・修理	1.6
	販売	2.9		その他の製造	15.7
	デモンストレーター	0.7	軽作業系	運送・運送補助	1.8
	添乗	-		倉庫作業	6.1
	その他の営業・販売関連職	1.9		その他の軽作業	6.3
IT技術・クリエイティブ系	OAインストラクター	2.1	その他上記に該当しない業務	2.6	
	情報処理システム開発	10.2	無回答	2.6	
	編集・印刷・DTPオペレーター	2.2	データ出所)派遣先調査、複数回答。注)網掛部分は10%以上の業務。		
	広告デザイン	1.6			
	その他の技術・クリエイティブ職	2.2			

表 4 派遣業務別、仕事の難易度

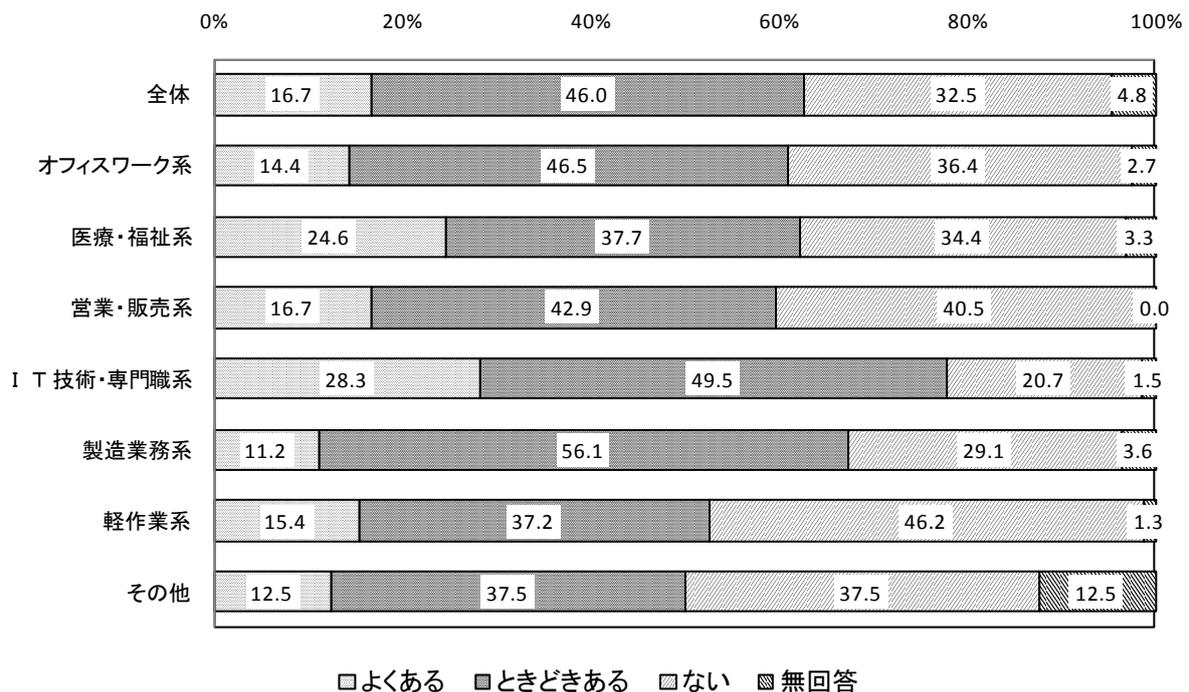
	総数	(%)				
		ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事	おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事	たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事	ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事	無回答
合計	1900	831	772	220	24	53
一般・営業事務・データ入力等	573	49.6	39.1	8.0	-	3.3
一般・営業事務等(自由化業務)	81	44.4	45.7	8.6	-	1.2
経理・会計	47	38.3	53.2	6.4	-	2.1
金融事務	80	78.8	16.3	5.0	-	-
受付・案内	73	43.8	31.5	17.8	5.5	1.4
テレフォンオペレーター	27	37.0	33.3	14.8	3.7	11.1
その他の事務職	23	17.4	56.5	8.7	13.0	4.3
医療・福祉・介護関連職	57	22.8	54.4	14.0	5.3	3.5
テレマーケティングの営業	24	37.5	50.0	12.5	-	-
販売	29	13.8	69.0	17.2	-	-
情報処理システム開発	103	13.6	62.1	20.4	1.0	2.9
その他の技術・クリエイティブ職	20	35.0	60.0	5.0	-	-
機械設計	77	16.9	54.5	19.5	2.6	6.5
研究開発	70.0	28.6	57.1	11.4	1.4	1.4
その他の専門職	45	44.4	44.4	8.9	2.2	-
電気機械器具組立・修理	33	57.6	30.3	9.1	-	3.0
その他の製造	171	64.3	26.9	5.8	1.2	1.8
倉庫作業	47	48.9	34.0	14.9	-	2.1
その他の軽作業	47	63.8	14.9	8.5	6.4	6.4
その他上記に該当しない業務	24	20.8	45.8	25.0	4.2	4.2

データ出所)派遣先調査 注)観察数20以上の業務を抜粋。網掛け部分は合計値より5ポイント高い数値。

派遣社員の勤続期間が長くなるにつれて、仕事が高度化するかを尋ねた結果が図 1 である。全体の 16.7%が、仕事内容が高度になることが「よくある」、46.0%が「ときどきある」、32.5%が「ない」と回答している。各業務の中で高度化する比率が突出して高いのは「IT 技術・専門職系」で、8割

強が「よくある」または「ときどきある」と答えている。「医療・福祉系」(24.6%)においても、他業務に比べ仕事内容が高度化する。また、製造業務 67.3%の事業所で高度化することが「ある」(「よくある」、「ときどきある」と回答している。他方、「軽作業系」に関しては、派遣社員の仕事内容が高度化しない傾向が見られる。派遣社員が携わる製造業務系の仕事は、「軽作業系」の業務同様、変化のない単純な仕事の繰り返しと捉えられがちだが、本調査の結果から、「製造業務系」の仕事は、「IT 技術・専門職系」の次に高度化する傾向にあることがわかる。

図1 仕事の変化の有無：仕事内容が高度になる



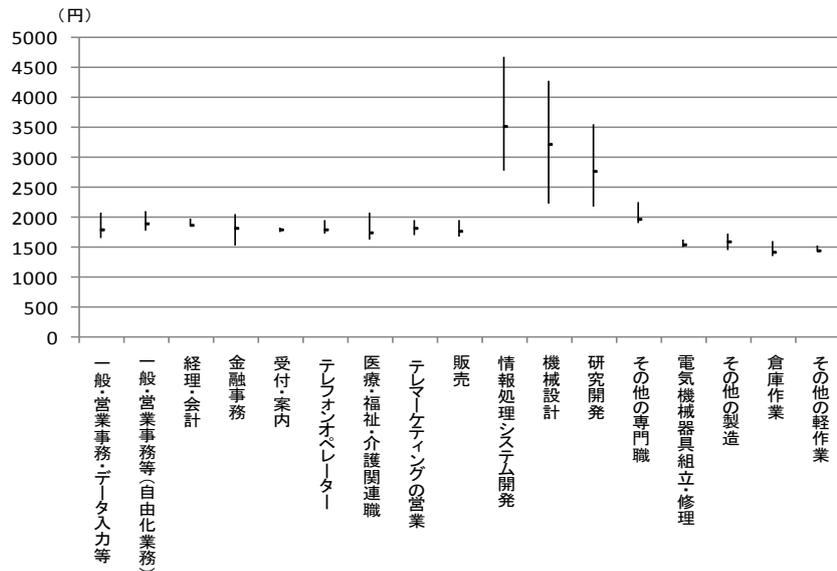
(2) 派遣料金の幅と引き上げの理由

本調査では、各派遣業務における派遣料金の幅を把握するために、1 時間あたりの派遣料金の平均額に加えて、最高額と最低額も尋ねている。図 2 は、業務別に、派遣料金の最高額から最低額までの幅を表したものである。線中にある点は、各業務の平均額である。

「IT 技術・専門職系」の業務は、派遣料金の平均額が際立って高く、幅も広い。例えば、「情報処理システム開発」の最高額 (4687.9 円) と最低額 (2782.3 円)、及び「機械設計」の最高額 (4285.4 円) と最低額 (2234.1 円) の間には、およそ 2000 円の開きがある。また「研究開発」業務も、最高額 (3556.2 円) と最低額 (2172.6 円) との間に 1400 円ほどの差がある。

他の業務については、「一般・営業事務・データ入力等」や「一般・営業事務等 (自由化業務)」、「金融事務」といった「オフィスワーク系」の場合、最高額が 2000 円強、最低額が 1500 円～1700 円と、両者の差は大きくても 500 円ほどである。また、さらに低い金額が設定されている「電気機械器具組立・修理」や「その他製造」、「倉庫作業」、「その他の軽作業」といった業務では、100 円～200 円ほどしか差がない。

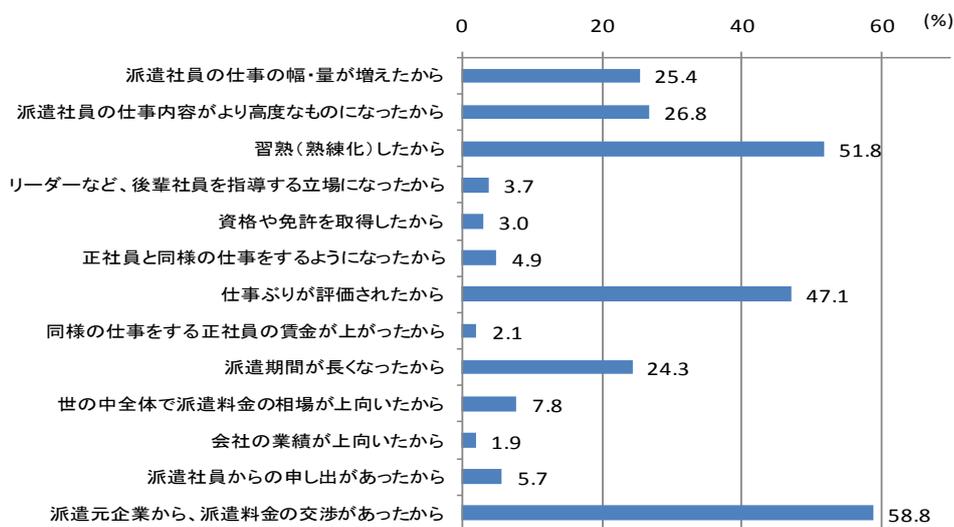
図2 派遣料金の幅（観察数20以上の業務のみ抜粋）



では、どのような理由で派遣料金は引き上げられるのだろうか。最も多い理由は、「派遣元企業から、派遣料金の交渉があったから」（58.8%）であった。派遣社員からの賃金上昇の要望で派遣元を通して料金の交渉があったのか、それとも派遣元企業が積極的に交渉をもちかけたのかは判別できないが、いずれにしても派遣元が積極的に料金交渉することが派遣料金上昇の大きな要因であることは間違いない。

他には、「習熟（熟練化）したから」や「仕事ぶりが評価されたから」という理由も半数前後を占めている。また、4分の1ほどの事業所は、「派遣社員の仕事の幅・量が増えたから」、「派遣社員の仕事内容がより高度なものになったから」といった仕事の変化や、「派遣期間が長くなったから」という勤続期間の長期化を、引き上げの理由として挙げている（図3）。

図3 派遣料金引き上げの理由（n=575、M.A.）



* ベースは過去3年間で派遣料金を引き上げたことのある事業所。無回答は除く。

(3) 派遣労働者の年齢分布

表 5 は、派遣社員の最も多い年齢層の分布である。「30～34 歳」とする事業所は 29.1%、「30 歳未満」が 26.7%、「40 歳以上」が 22.2%、「35～39 歳」が 21.9%となっている。これを業種別に比較すると、「情報通信業」、「サービス業」、「卸売・小売業」はやや若い年齢層で派遣社員数が多く、「金融・保険業」、「医療・福祉」、「運輸業」は、「40 歳以上」の比率が顕著に高い。調査では、最高年齢も尋ねているが、この 3 業種の 4 割以上の事業所では、50 歳以上の派遣社員が就業しており、比較的年齢層の高い派遣社員が仕事に就いていることがわかる。

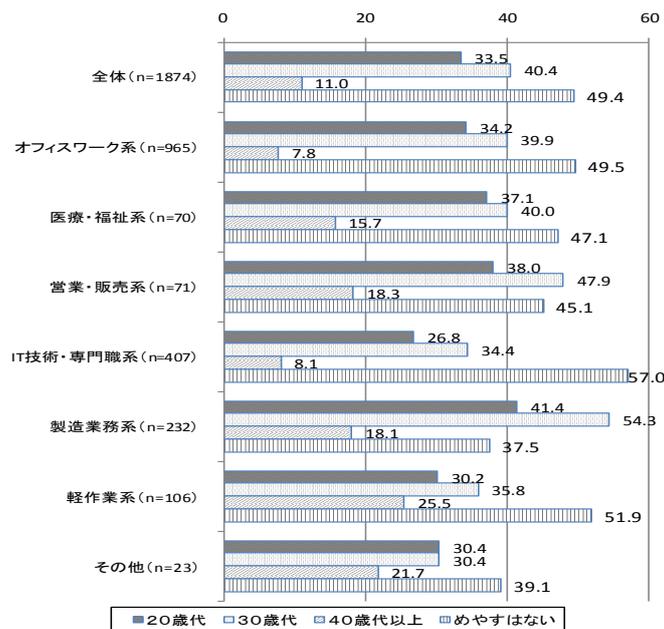
それでは、派遣社員を新規に受け入れる際の年齢の目安はあるのだろうか。図 4 から、業務の半分では受け入れ年齢の目安がないことがわかる。目安の年齢がある業務に関しては、全体の 4 割ほどが「30 歳代」、3 割強が「20 歳代」、1 割強が「40 歳以上」となっている。概ね「製造業務系」では、目安年齢がいくつであれ、目安自体がある傾向が高いのに対して、「IT 技術・専門職系」や「軽作業系」では、あまり目安がない。また「軽作業系」は、他業務と比べて、目安年齢が若干高めである。

表 5 派遣先で最も多い年齢層

	N	30歳未満	30～34歳	35～39歳	40歳以上
全体	914	26.7	29.1	21.9	22.2
製造業	341	28.5	29.6	22.9	19.0
情報通信業	80	31.3	38.8	20.0	10.1
運輸業	69	18.8	23.2	26.1	31.8
卸売・小売業	104	34.6	26.0	18.3	21.2
金融・保険業	66	13.6	24.2	18.2	43.8
医療・福祉	72	19.5	22.2	22.2	36.2
サービス業	182	28.0	32.4	22.5	17.0

*無回答除く。

図 4 新規受け入れ時の年齢の目安 (M. A.)



*「派遣業務(上位3つまで)」を合算したデータを用いて集計。無回答除く。

(4) 正社員転換の実績と理由

派遣社員から正社員への登用はどの程度あるのか。過去3年間に1人でも派遣社員から正社員へ登用した実績があるのは、全体から無回答を除いた1154事業所のうち、35.0%（404事業所）であった。転換の形態を見ると、「通常派遣を経て正社員へと転換」がある事業所が24.9%、「紹介予定派遣より転換」が13.4%、「自由化業務で3年の派遣期間を超え、直接雇用の申し入れにより転換」が3.5%となっている（図5）。

過去3年間の業務ごとの正社員への登用実績についてみると（図6）、「医療・福祉系」や「製造業務系」で4割前後、「オフィスワーク系」や「IT技術・専門職系」だと2割弱、「営業・販売系」、「軽作業系」では1割強が正社員に転換している。

図5 正社員転換の実績割合

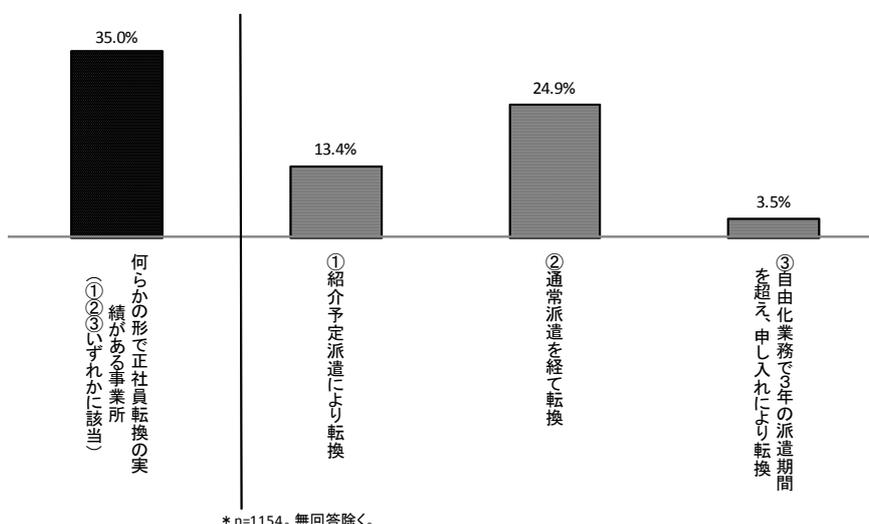
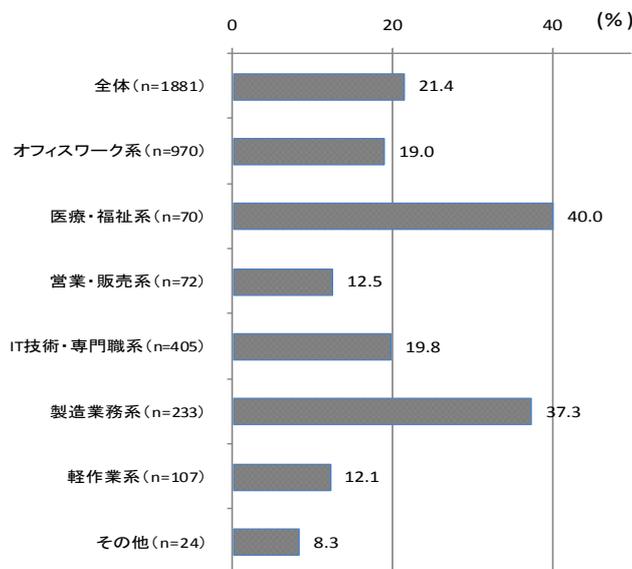


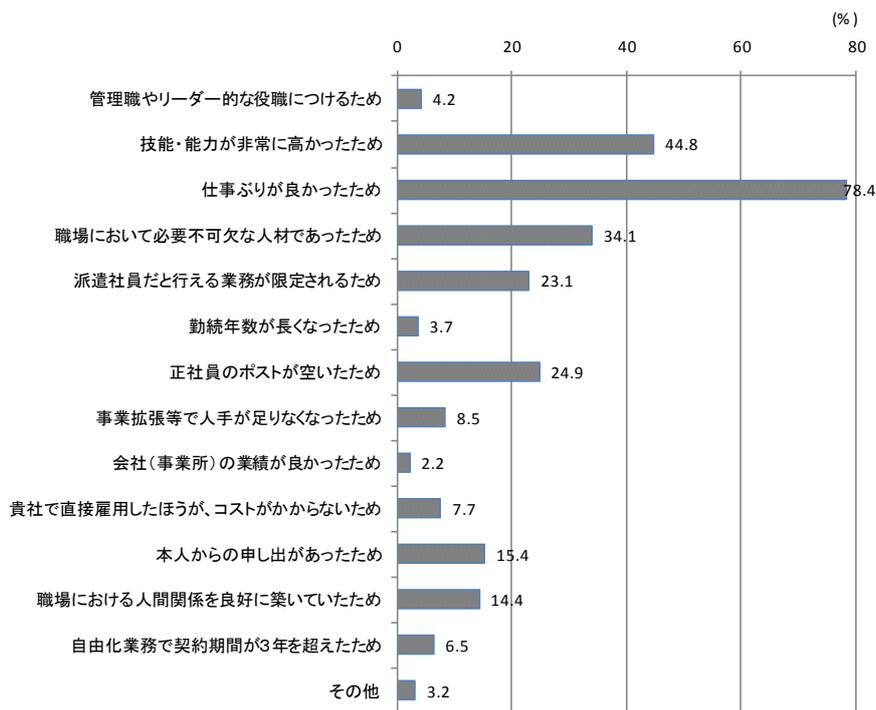
図6 業務別正社員転換の実績の有無



* 「派遣業務(上位3つまで)」を合算したデータを用いて集計。無回答除く。

図7は、派遣先が派遣社員を正社員に登用する理由である。これをみると、「仕事ぶりが良かったため」という回答が78.4%と突出している。これに加えて、「技能・能力が非常に高かったため」(44.8%)や「職場において必要不可欠な人材であったため」(34.1%)といった派遣社員の働きぶりを評価している事業所が多い。派遣を経て正社員登用することで、能力や仕事ぶりなどをスクリーニング出来、正確なマッチングが可能になる。適切な人材の採用経路として派遣を利用している側面も垣間見れる。

図7 正社員転換の理由 (n=402、M. A.)



注) ベースは過去3年間に正社員転換の実績がある事業所。無回答を除く。

それでは、派遣先は何歳でどのくらいの賃金で雇い入れているのだろうか(表6、7)。全体的な傾向をみると、年齢は20歳代後半～30歳代前半が5割程度、月収は「20万円未満」と「20万～24万9千円」で7割を占める。なお、転換時の最初の月給の平均値は22万5千円であった¹。

業種別、派遣業務別に見られる特徴をまとめると、製造業務派遣の正社員転換は、若く、低賃金、ITなどの技術系派遣では、20歳代後半～30歳代前半で、高賃金、「金融・保険」や「医療・福祉」では、年齢層は30歳以降と高年齢だが賃金は低い。

¹ 『平成21年賃金構造基本調査』によると25～29歳の正社員の平均月収は26万1千円(所定内23万4千円)、30～34歳で30万2千円(所定内27万1千円)、一方、非正社員は25～29歳で20万5千円(所定内18万8千円)、30～34歳で21万7千円(所定内20万円)であるので、転換時の賃金はその間くらいにあると想定される。

表 6 正社員転換時の年齢階級 (M. A.)

	N	(%)				
		25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40歳以上
全体	400	16.5	52.0	47.0	33.0	28.3
<業種>						
製造業	164	28.0	62.2	43.9	32.9	17.7
情報通信業	16	12.5	56.3	43.8	12.5	12.5
運輸業	18	0.0	55.6	38.9	38.9	27.8
卸売・小売業	35	11.4	57.1	45.7	28.6	22.9
金融・保険業	74	9.5	36.5	51.4	50.0	70.3
医療・福祉	32	12.5	40.6	37.5	31.3	28.1
サービス業	61	4.9	44.3	59.0	19.7	13.1
<派遣業務(複数回答)>						
オフィスワーク系	287	15.7	51.6	52.3	34.1	29.3
医療・福祉系	29	17.2	41.4	41.4	44.8	34.5
営業・販売系	27	18.5	59.3	51.9	29.6	22.2
IT技術・専門職系	137	18.2	59.1	53.3	30.7	21.9
製造業務系	99	28.3	59.6	41.4	29.3	20.2
軽作業系	43	9.3	55.8	65.1	25.6	18.6
その他	8	25.0	75.0	62.5	62.5	12.5

* ベースは過去3年間に正社員転換の実績がある事業所。無回答除く。

表 7 正社員転換時の月給

	N	(%)			
		20万円未満	20万～24万9千円	25万～29万9千円	30万円以上
全体	319	32.3	41.4	15.4	11.0
<業種>					
製造業	148	35.1	37.8	13.5	13.5
情報通信業	15	6.7	46.7	40.0	6.7
運輸業	17	35.3	58.8	5.9	0.0
卸売・小売業	29	13.8	58.6	17.2	10.3
金融・保険業	24	50.0	25.0	12.5	12.5
医療・福祉	28	57.1	32.1	10.7	0.0
サービス業	58	20.7	46.6	19.0	13.8
<派遣業務(複数回答)>					
オフィスワーク系	219	27.4	44.3	16.0	12.3
医療・福祉系	27	48.1	37.0	11.1	3.7
営業・販売系	24	8.3	45.8	37.5	8.3
IT技術・専門職系	124	16.1	41.9	22.6	19.3
製造業務系	86	44.2	34.9	10.5	10.4
軽作業系	39	28.2	35.9	23.1	12.8
その他	7	14.3	42.9	42.9	0.0

* ベースは過去3年間に正社員転換の実績がある事業所。無回答除く。

(5) 派遣労働の利用を辞めた時期と理由

最後に、調査時点で派遣労働を利用していない事業所について見る。表 8 は、過去の派遣労働の利用の有無と、利用を辞めた時期を示している。

過去、派遣労働を利用したことがある事業所は、全体の 47.0%であり、業種別でみると、「製造業」が 66.5%と最も高く、「金融・保険業」も 5割を超えている。また、規模が大きい(正社員数が多い)事業所ほど、利用経験がある。

利用を辞めた時期に関しては、派遣労働を利用したことがある事業所を 100%とした場合、「2009年以降」が 50%を、「2008年」が 20%を超えている。このように、近年になって派遣労働を利用しなくなった事業所は、「製造業」や「卸売・小売業」、「運輸業」で多い。

表 8 派遣労働の利用の有無とその時期

	N	ある	受け入れを辞めた時期				ない	
			N	2005年以前	2006～2007年	2008年		2009年以降
				(%)	(%)	(%)		(%)
全体	1850	47.0	845	12.0	15.7	23.0	52.3	53.0
<業種>								
製造業	549	66.5	354	9.9	12.5	22.2	58.6	33.5
情報通信業	63	41.3	24	18.2	31.8	22.7	36.4	58.7
運輸業	209	44.0	91	7.8	15.6	24.4	53.3	56.0
卸売・小売業	290	41.7	118	14.8	9.6	21.7	56.5	58.3
金融・保険業	131	50.4	64	11.3	30.6	22.6	38.7	49.6
医療・福祉	255	33.3	82	11.4	19.0	25.3	48.1	66.7
サービス業	353	32.6	112	18.3	18.3	24.8	41.3	67.4
<事業所規模>								
30人未満	472	37.1	172	13.0	17.2	22.5	49.1	62.9
30～99人	858	47.3	392	13.5	16.4	24.3	49.5	52.7
100～299人	407	56.8	225	10.5	13.2	21.5	57.5	43.2
300人以上	84	59.5	49	2.0	14.3	20.4	63.3	40.5

* 無回答除く。

派遣社員を受け入れない理由は何か。「直接雇用のパート・アルバイト、契約社員を採用しているため」が 61.7%と最も高く、以下、「現在いる従業員で十分であるため」(48.7%)、「コストがかかりすぎるため」(24.5%)と続く(表9)。

業種別の特徴としては、「卸売・小売業」や「医療・福祉」において、「直接雇用の社員を採用している」や「コストがかかりすぎる」という理由が、他業種よりも指摘されている。また、「現在いる従業員で十分」という理由は、「情報通信業」や「製造業」で多く見受けられる他、「製造業」の4分の1ほどは、「雇用調整」を理由に挙げている。一方、事業所規模別で比較した場合、規模の大きい事業所ほど「雇用調整」を理由として挙げる比率が高い。

表9 派遣労働を利用しない理由 (M.A.)

	N	雇用調整を実施しているため	派遣労働よりも直接雇用のパート・アルバイト、契約社員を採用しているため	現在いる従業員で十分であるため	コストがかかりすぎるため	社内で技能・技術、知識等の伝承が難しくなるため	仕事の連携やチームワークが乱れるため	仕事の責任の所在が不明確になるため	派遣労働の業務管理の負担が大きいため
全体	1822	12.9	61.7	48.7	24.5	15.1	6.6	10.0	2.9
<業種>									
製造業	540	25.4	45.0	56.5	20.4	21.3	7.2	7.2	3.5
情報通信業	62	4.8	43.1	67.7	6.2	12.3	6.2	9.2	-
運輸業	208	10.6	61.5	51.4	25.0	13.5	6.3	13.0	3.4
卸売・小売業	285	9.5	71.8	47.6	33.3	11.9	3.7	9.9	3.7
金融・保険業	130	5.4	60.8	48.5	16.2	7.7	2.3	10.0	0.8
医療・福祉	250	5.2	78.4	32.0	31.2	16.8	13.2	19.2	3.2
サービス業	347	7.5	68.9	42.9	24.2	11.0	4.9	6.1	1.7
<事業所規模>									
30人未満	464	8.4	74.6	40.5	26.9	11.9	6.0	8.8	1.9
30~99人	845	13.1	59.4	52.7	25.4	15.6	5.9	10.1	3.0
100~299人	401	16.0	51.9	52.4	19.5	18.7	8.2	10.2	4.0
300人以上	84	20.2	64.3	36.9	26.2	11.9	7.1	13.1	1.2

	派遣社員の教育訓練の負担、教える手間が大変だから	正社員の仕事が増えて、非効率だから	派遣労働に対するイメージが悪い	製品や仕事の質が低下するため	機密事項漏洩への懸念があるため	使い勝手が悪い	辞める、定着しない	その他
全体	6.4	1.8	2.4	3.2	4.7	2.8	5.6	8.2
<業種>								
製造業	6.5	1.3	3.5	4.8	4.1	3.5	7.4	10.0
情報通信業	4.6	3.1	1.5	0.0	10.8	3.1	3.1	3.1
運輸業	9.1	2.9	1.4	3.4	1.9	3.8	8.7	7.7
卸売・小売業	7.1	1.0	2.4	3.7	2.7	2.0	3.7	4.1
金融・保険業	3.8	0.8	0.0	1.5	13.8	1.5	0.8	12.3
医療・福祉	7.2	4.0	2.8	2.0	4.0	2.4	6.0	5.2
サービス業	4.3	0.9	2.0	2.0	4.6	2.3	4.3	10.4
<事業所規模>								
30人未満	6.0	1.5	1.7	2.6	3.7	2.6	5.6	6.0
30~99人	7.6	1.8	2.5	3.3	4.7	3.0	5.8	7.1
100~299人	5.2	1.7	3.0	4.0	6.0	3.2	5.7	10.7
300人以上	3.6	2.4	2.4	2.4	3.6	1.2	4.8	15.5

* 無回答除く。