

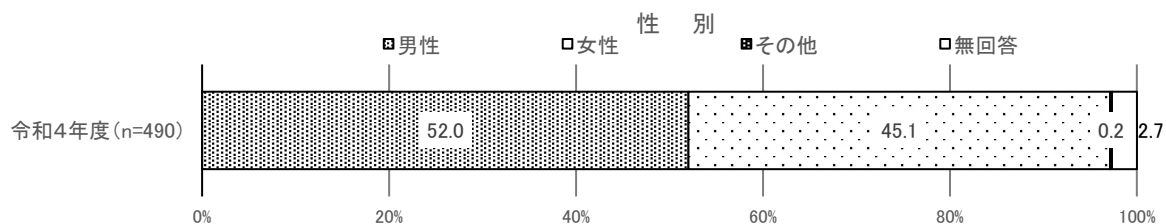
第4章 派遣労働者実態調査

第4章 派遣労働者実態調査

1. 派遣労働者実態調査

(1) 性別【第157表】

○回答を得られた490人の性別は、「男性」(52.0%)、「女性」(45.1%)となっている。



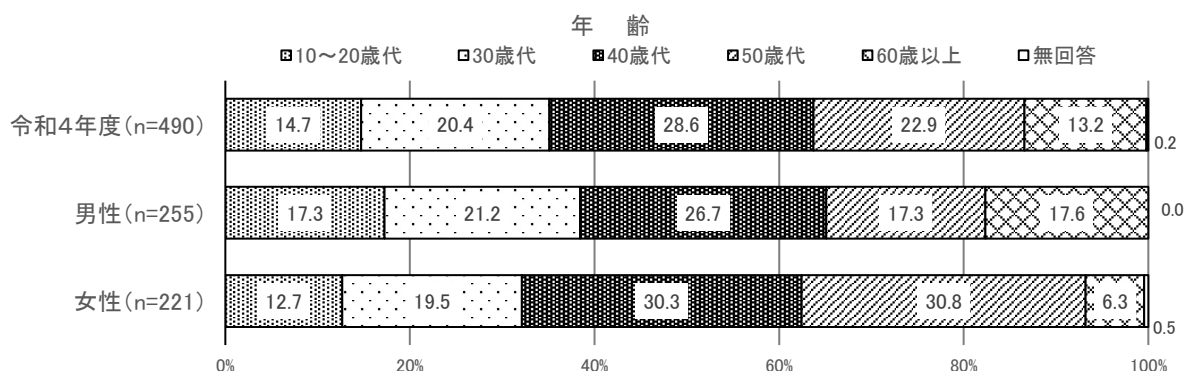
(2) 年齢【第158表】

○年代別割合は、「40歳代」が28.6%で最も高く、次いで「50歳代」(22.9%)、「30歳代」(20.4%)となっている。

(男女別)

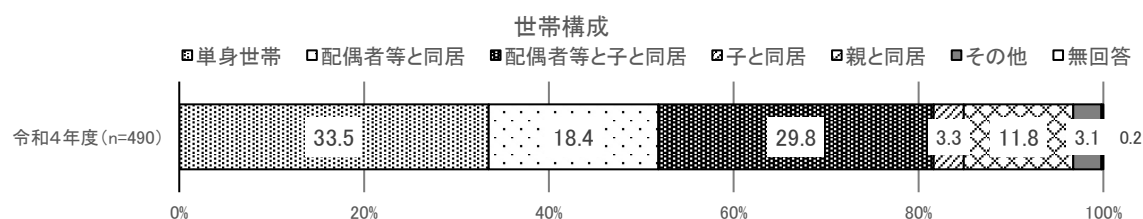
○男性は、「40歳代」が26.7%で最も高く、次いで「30歳代」(21.2%)、「60歳代以上」(17.6%)、「10~20歳代」「50歳代」(いずれも17.3%)となっている。

○女性は、「50歳代」が30.8%で最も高く、次いで「40歳代」(30.3%)、「30歳代」(19.5%)となっている。



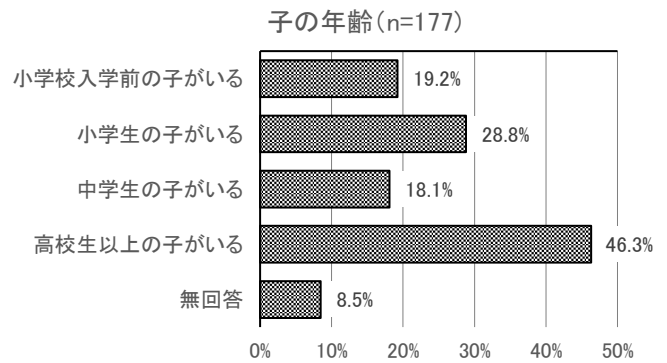
(3) 世帯構成【第159表】

○世帯構成は、「単身世帯」が33.5%で最も高く、次いで「配偶者等と子と同居」(29.8%)、「配偶者等と同居」(18.4%)となっている。



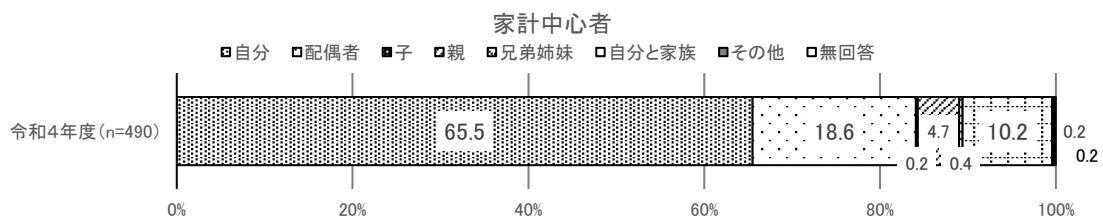
(4)子の年齢(複数回答)【第 160 表】

○子と同居している人の子の年齢は、「高校生以上の子がいる」が46.3%で最も高く、次いで「小学生の子がいる」(28.8%)、「小学校入学前の子がいる」(19.2%)となっている。



(5)家計中心者【第 161 表】

○主たる家計の担い手については、「自分」が65.5%で最も高く、次いで「配偶者」(18.6%)となっている。



(年代別)

○年代別にみると、どの年代においても「自分」が過半数を占めている。「配偶者」では50代が30.4%と最も高い。

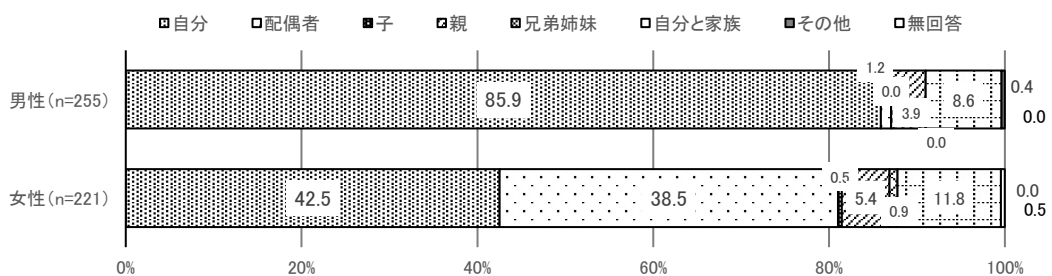
家計中心者<年代別>

	回答数(件)	自分	配偶者	子	親	兄弟姉妹	自分と家族	その他	無回答
全体	490	65.5	18.6	0.2	4.7	0.4	10.2	0.2	0.2
10~20歳代	72	73.6	4.2	0.0	13.9	0.0	6.9	1.4	0.0
30歳代	100	67.0	13.0	0.0	7.0	0.0	13.0	0.0	0.0
40歳代	140	62.9	26.4	0.0	2.9	0.0	7.1	0.0	0.7
50歳代	112	56.3	30.4	0.0	1.8	0.9	10.7	0.0	0.0
60歳以上	65	75.4	6.2	1.5	0.0	1.5	15.4	0.0	0.0

(男女別)

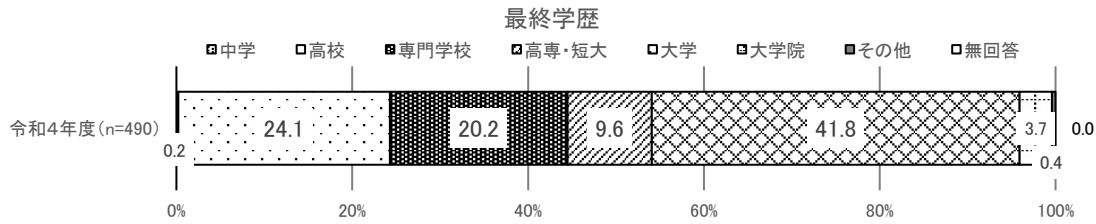
○男女別にみると、男性は、「自分」が85.9%と8割を超えている。女性は、「自分」が42.5%で最も高く、次いで「配偶者」(38.5%)となっている。

家計中心者<性別>



(6)最終学歴【第 162 表】

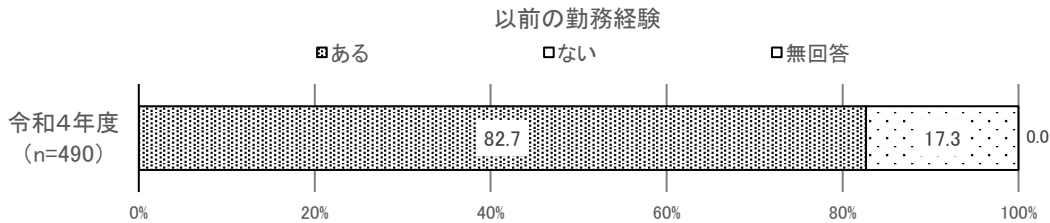
○派遣労働者の最終学歴については、「大学」が41.8%で最も高く、次いで「高校」(24.1%)、「専門学校」(20.2%)となっている。



2.派遣労働者になる前の勤務経験

(1)派遣労働者になる前の勤務経験の有無【第 163 表】

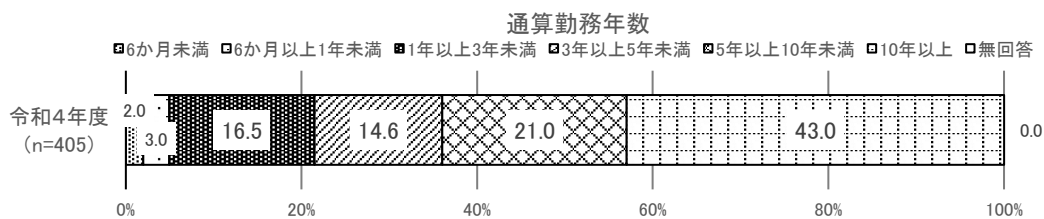
○派遣労働者になる前の勤務経験は、「ある」が82.7%、「ない」が17.3%となっている。



(2)派遣労働者になる前の勤務経験の内容【第 164～166 表】

①通算勤務年数

○「10年以上」が43.0%で最も高く、次いで「5年以上10年未満」(21.0%)、「1年以上3年未満」(16.5%)、「3年以上5年未満」(14.6%)となっている。



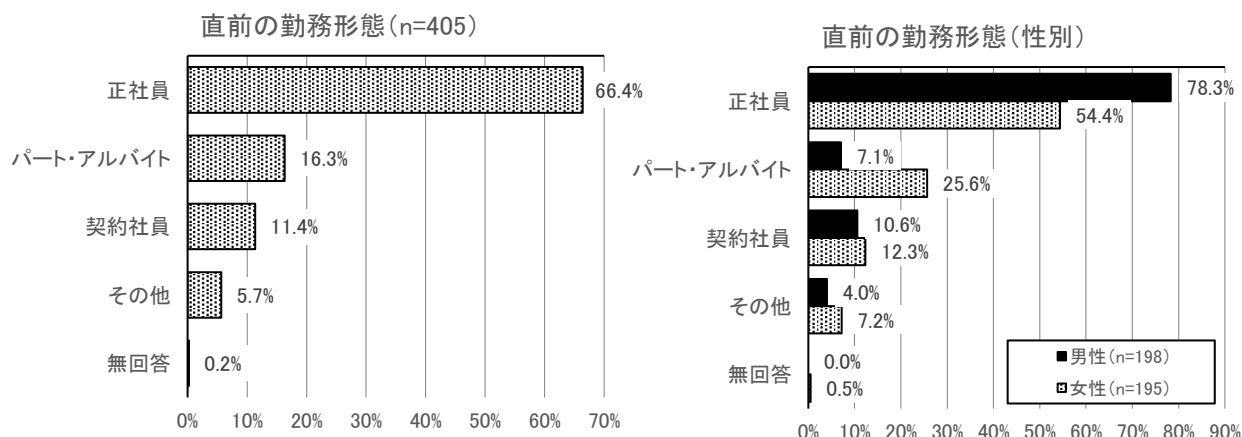
②直前の勤務形態

○直前の勤務形態は、「正社員」が66.4%で最も高く、次いで「パート・アルバイト」(16.3%)、「契約社員」(11.4%)となっている。

(男女別)

○男女ともに「正社員」が最も高く、男性(78.3%)は女性(54.4%)よりも23.9ポイント高い。

○一方、女性は「パート・アルバイト」が25.6%で男性(7.1%)よりも18.5ポイント高い。



(年代別)

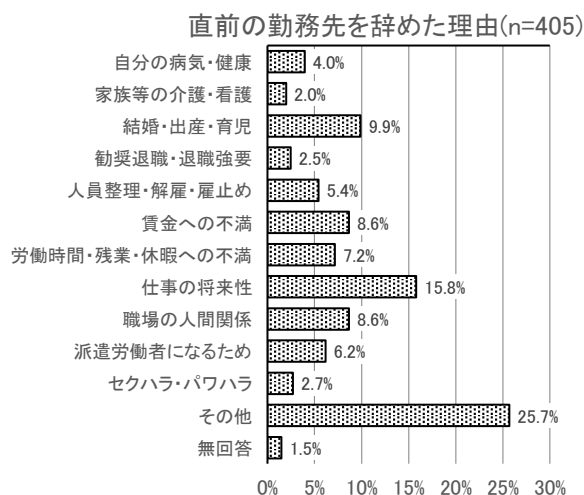
○年代別にみると、いずれの年代も「正社員」は6割以上となっている。「パート・アルバイト」では40歳代の23.9%が最も高い。

直前の勤務形態<年齢別>

	回答者数 (件)	正社員	パート・アルバイト	契約社員	その他	無回答
全体	405	66.4	16.3	11.4	5.7	0.2
10~20歳代	39	69.2	15.4	10.3	5.1	0.0
30歳代	80	60.0	17.5	13.8	8.8	0.0
40歳代	117	63.2	23.9	8.5	4.3	0.0
50歳代	104	63.5	11.5	16.3	7.7	1.0
60歳以上	64	84.4	9.4	4.7	1.6	0.0

③直前の勤務先を辞めた理由

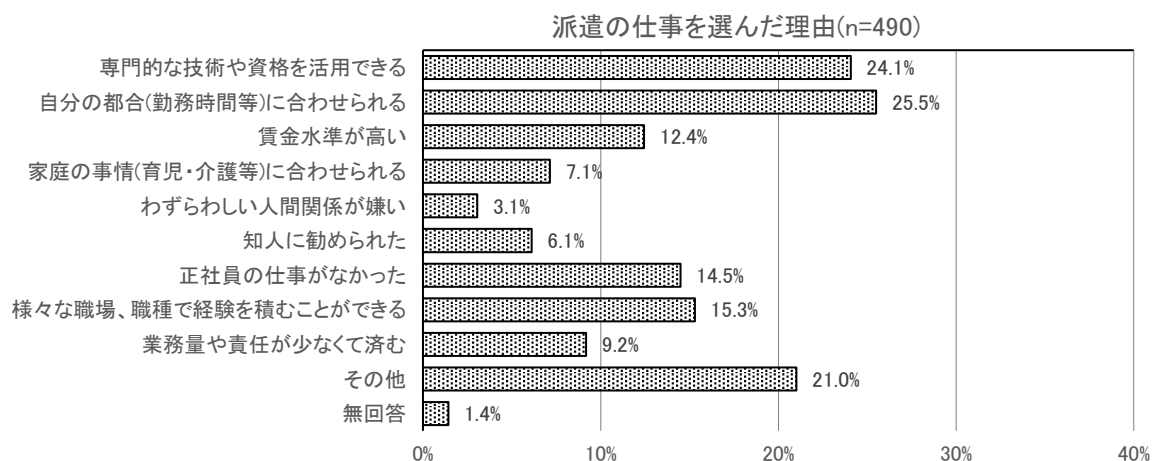
○「仕事の将来性」が15.8%で最も高く、次いで「結婚・出産・育児」(9.9%)、「賃金への不満」(8.6%)となっている。



3.派遣労働者としてのプロフィール

(1)派遣の仕事を選んだ理由(2つまで回答)【第167表】

○「自分の都合(勤務時間等)に合わせられる」が25.5%で最も高く、次いで「専門的な技術や資格を活用できる」(24.1%)、「様々な職場、職種で経験を積むことができる」(15.3%)となっている。



派遣の仕事を選んだ理由<年代・家計中心者・子の年齢別>

	回答数(件)	専門的な技術や資格を活用できる	自分の都合(勤務時間等)に合わせられる	賃金水準が高い	家庭の事情(育児・介護等)に合わせられる	わずらわしい人間関係が嫌い	知人に勧められた	正社員の仕事がなかった	様々な職場、職種で経験を積むことができる	業務量や責任が少なくて済む	その他	無回答	
全体	490	24.1	25.5	12.4	7.1	3.1	6.1	14.5	15.3	9.2	21.0	1.4	
年代	10～20歳代	72	18.1	16.7	19.4	0.0	1.4	5.6	5.6	33.3	6.9	20.8	2.8
	30歳代	100	23.0	31.0	15.0	8.0	1.0	8.0	14.0	19.0	11.0	10.0	2.0
	40歳代	140	24.3	26.4	12.1	7.9	2.9	5.7	12.1	12.9	8.6	25.0	0.7
	50歳代	112	22.3	28.6	8.9	12.5	6.3	5.4	17.0	11.6	13.4	20.5	0.9
	60歳以上	65	35.4	20.0	6.2	3.1	3.1	6.2	26.2	1.5	3.1	30.8	1.5
家計中心者	自分	321	27.1	20.9	12.1	3.1	3.1	5.0	13.7	15.3	6.5	25.5	1.9
	配偶者	91	14.3	45.1	14.3	24.2	2.2	8.8	15.4	9.9	19.8	9.9	0.0
	親	23	17.4	17.4	8.7	4.3	4.3	8.7	13.0	34.8	0.0	13.0	0.0
	自分と家族	50	28.0	22.0	12.0	4.0	4.0	8.0	16.0	18.0	12.0	16.0	2.0
子の年齢	小学校入学前	34	32.4	17.6	5.9	17.6	0.0	0.0	11.8	17.6	11.8	14.7	2.9
	小学生	51	29.4	27.5	17.6	11.8	2.0	2.0	9.8	5.9	9.8	23.5	0.0
	中学生	34	23.5	23.5	14.7	17.6	5.9	2.9	5.9	11.8	8.8	23.5	0.0
	高校生以上	108	26.9	29.6	13.9	13.9	3.7	6.5	19.4	6.5	10.2	18.5	1.9

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない

(年代別)

○年代別にみると、60歳以上は「専門的な技術や資格を活用できる」(35.4%)が最も高い。

(家計中心者別)

○家計中心者が「自分」では、「専門的な技術や資格を活用できる」が27.1%で最も高い。

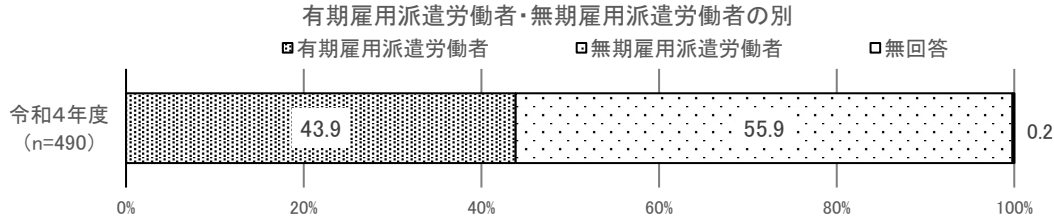
(子の年齢別)

○子の年齢別にみると、高校生以上の子がいる派遣労働者では「自分の都合(勤務時間等)に合わせられる」が29.6%で最も高い。

(2) 派遣労働者としての登録状況【第 168～170 表】

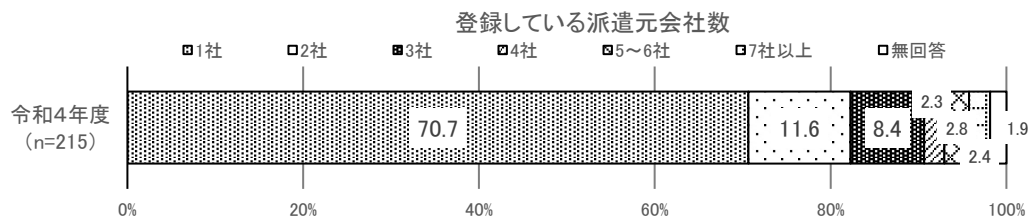
① 有期雇用派遣労働者・無期雇用派遣労働者の別

○「有期雇用派遣労働者」が43.9%、「無期雇用派遣労働者」が55.9%となっている。



② 登録している派遣元会社数

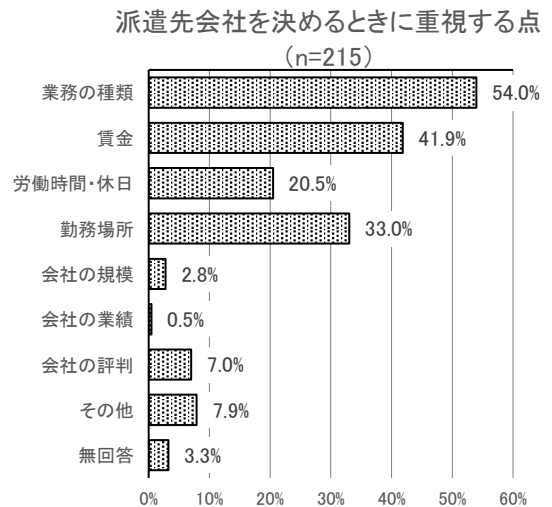
○「1社」(70.7%)が最も高く、次いで「2社」(11.6%)、「3社」(8.4%)となっている。



③ 派遣先会社を決めるときに重視する点 (2つまで回答)

○派遣先会社を決めるときに重視する点は、

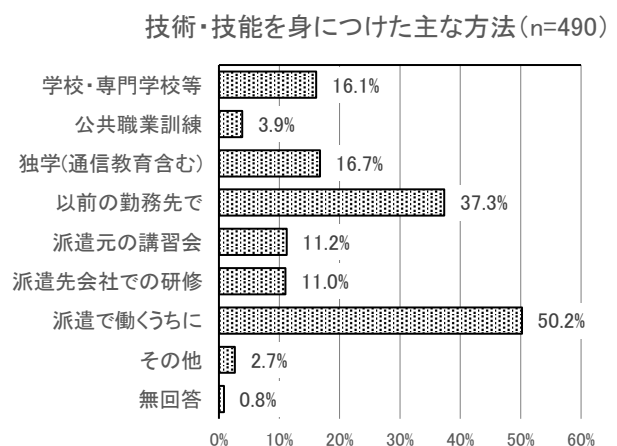
「業務の種類」が54.0%で最も高く、次いで「賃金」(41.9%)、「勤務場所」(33.0%)、「労働時間・休日」(20.5%)となっている。



(3) 技術・技能を身につけた主な方法(2つまで回答)【第 171 表】

○業務に必要な職種の技術・技能を身につけた

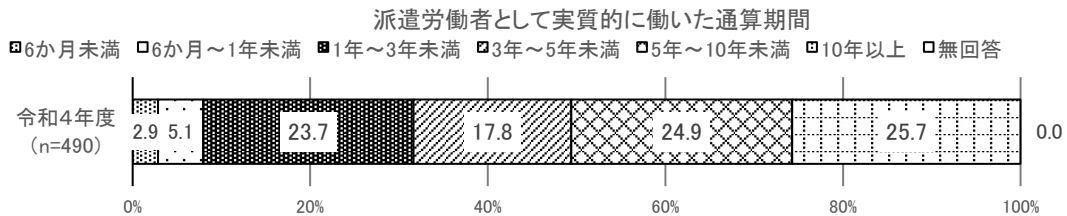
主な方法は、「派遣で働くうちに」が50.2%で最も高く、次いで「以前の勤務先で」(37.3%)、「独学(通信教育含む)」(16.7%)となっている。



(4) 派遣労働者としてのキャリア【第 172～175 表】

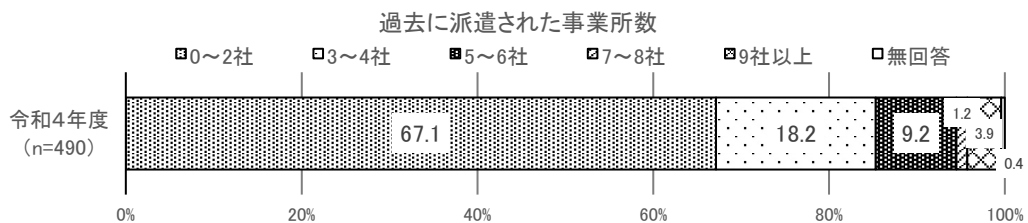
① 通算勤務年数

○ 派遣労働者として実質的に働いた通算期間については、「10年以上」が25.7%で最も高く、次いで「5～10年未満」(24.9%)、「1～3年未満」(23.7%)となっている。



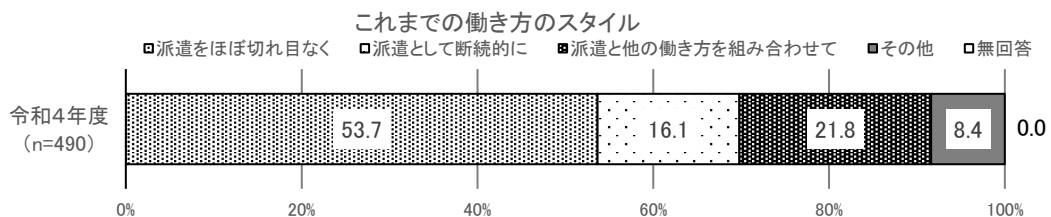
② 過去に派遣された事業所数

○ 過去に派遣された事業所数は、「0～2社」(67.1%)が6割を超えている。



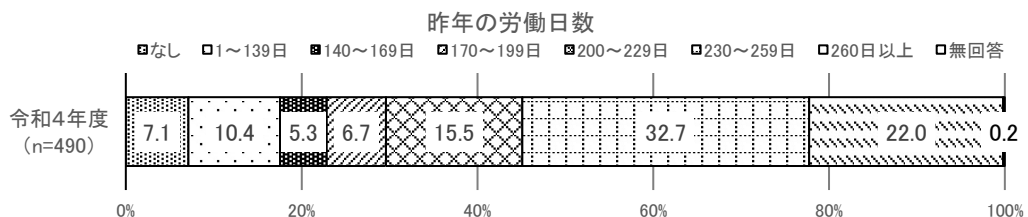
③ これまでの働き方のスタイル

○ これまでの働き方のスタイルは、「派遣をほぼ切れ目なく」が53.7%で最も高く、次いで「派遣と他の働き方を組み合わせて」(21.8%)、「派遣として断続的に」(16.1%)となっている。



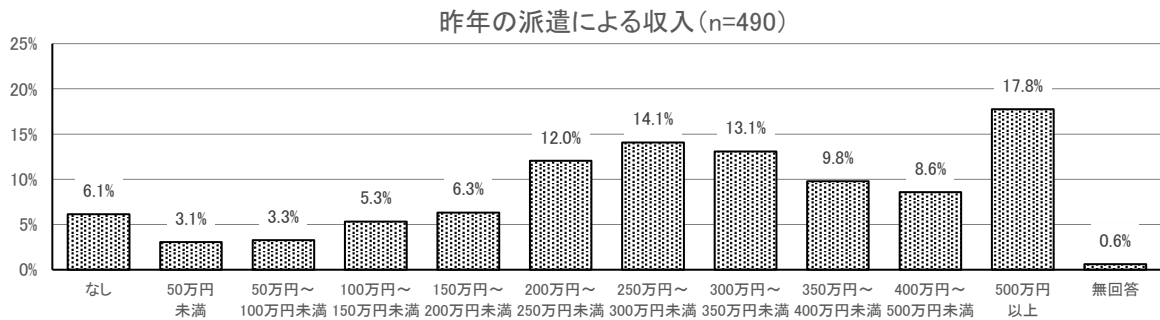
④ 年間労働日数

○ 昨年派遣で働いた日数については、「230～259日」が32.7%で最も高く、次いで「260日以上」(22.0%)、「200～229日」(15.5%)となっている。



(5) 昨年の派遣による収入【第 176 表】

○昨年1年間の派遣による収入は、「500万円以上」が17.8%で最も高く、次いで「250万円～300万円未満」(14.1%)、「300万円～350万円未満」(13.1%)となっている。



昨年の派遣による収入<性別・年代別>

	回答数(件)	なし	50万円未満	50万円～100万円未満	100万円～150万円未満	150万円～200万円未満	200万円～250万円未満	250万円～300万円未満	300万円～350万円未満	350万円～400万円未満	400万円～500万円未満	500万円以上	無回答
全体	490	6.1	3.1	3.3	5.3	6.3	12.0	14.1	13.1	9.8	8.6	17.8	0.6
性別													
男性	255	5.9	2.0	1.6	4.7	3.1	7.1	10.2	14.1	13.3	11.0	27.1	0.0
女性	221	6.3	4.1	5.0	5.4	10.0	18.1	19.0	12.2	5.9	5.4	7.2	1.4
年代別													
10～20歳代	72	8.3	2.8	4.2	4.2	1.4	18.1	20.8	23.6	6.9	4.2	4.2	1.4
30歳代	100	7.0	5.0	3.0	4.0	8.0	14.0	12.0	13.0	12.0	10.0	12.0	0.0
40歳代	140	5.0	2.1	2.9	2.9	5.0	16.4	7.9	10.7	7.9	13.6	25.0	0.7
50歳代	112	8.0	1.8	3.6	8.0	6.3	6.3	16.1	8.9	11.6	6.3	22.3	0.9
60歳以上	65	1.5	4.6	3.1	7.7	12.3	3.1	20.0	13.8	10.8	4.6	18.5	0.0

(男女別)

- 男女別にみると、男性は300万円以上の割合が女性に比べて高い。
- 一方、女性では200万円代が4割近くになっている。

(年代別)

- 年代別にみると、40歳代と50歳代では「500万円以上」が2割を超えている。

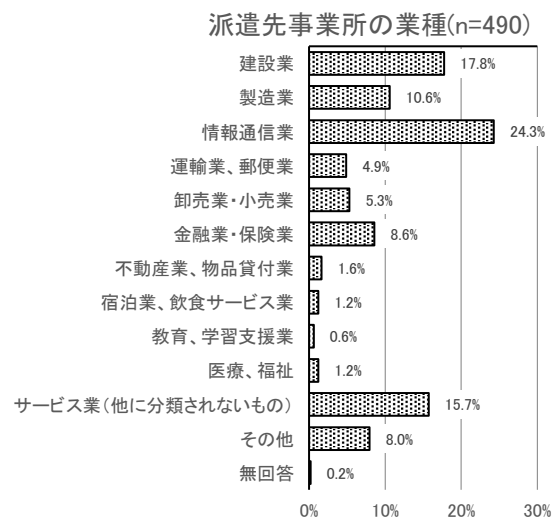
4. 派遣先事業所及び就労状況

(1) 派遣先事業所の業種【第 177 表】

○現在派遣されている事業所の業種については、「情報通信業」が24.3%で最も高く、次いで「建設業」(17.8%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(15.7%)となっている。

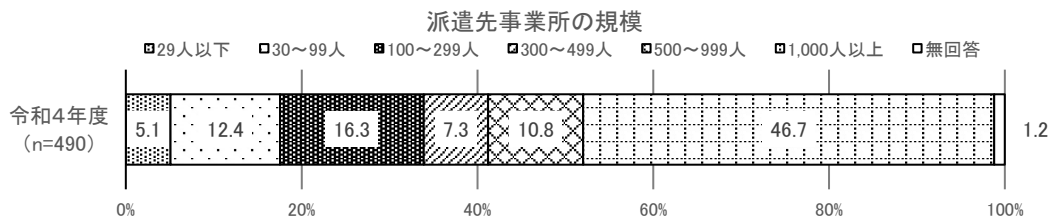
(男女別)

- 男性では「情報通信業」(31.8%)、女性では「建設業」(19.0%)が最も高い。



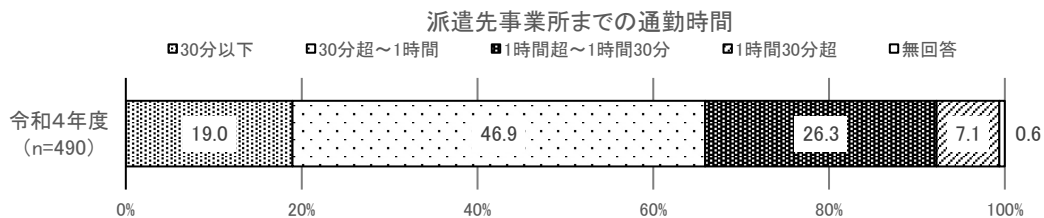
(2) 派遣先事業所の規模【第 178 表】

○派遣先事業所の規模については、「1,000人以上」が46.7%で最も高く、次いで「100～299人」(16.3%)となっている。



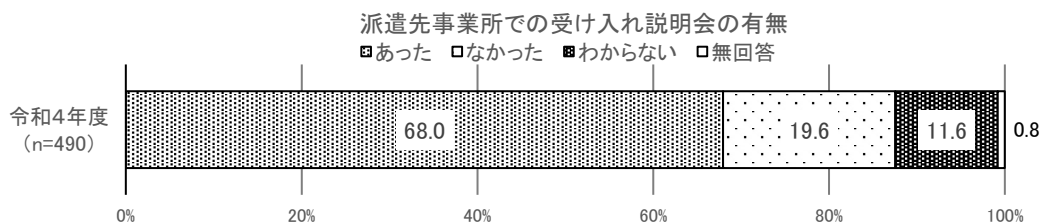
(3) 派遣先事業所までの通勤時間【第 179 表】

○派遣先事業所までの通勤時間は、「30分超～1時間」が46.9%で最も高く、次いで「1時間超～1時間30分」(26.3%)、「30分以下」(19.0%)となっている。



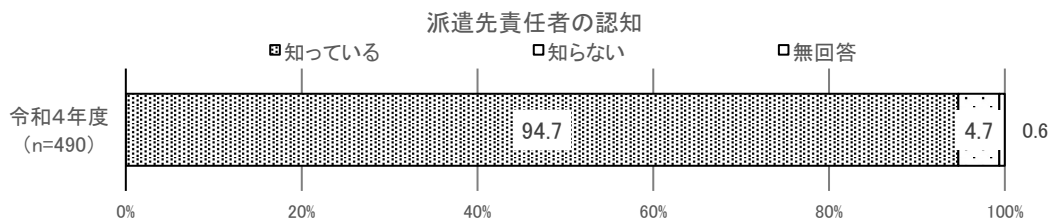
(4) 派遣先事業所での受入れ説明会【第 180 表】

○派遣先事業所での受入れ説明会は、「あった」が68.0%、「なかった」が19.6%となっている。



(5) 派遣先責任者の認知【第 181 表】

○派遣先責任者の認知については、「知っている」が94.7%とほとんどの人が認知している。



(6) 現在、主に従事している業務【第 182 表】

○現在、主に従事している業務については、「一般事務従事者」が 24.1%で最も高く、次いで「情報処理・通信技術者」(18.4%)、「建築・土木・測量技術者」(6.7%)、「その他の専門的職業従事者」(6.5%)となっている。

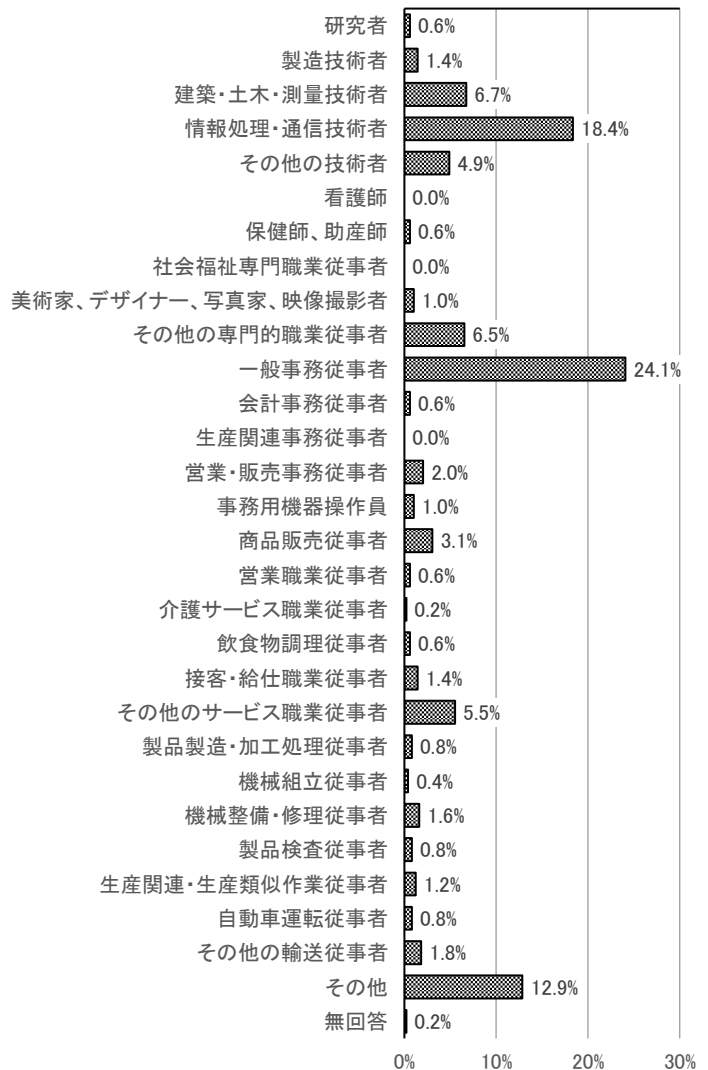
(男女別)

○男女別にみると、男性では、「情報処理・通信技術者」が 26.7%で最も高い。一方、女性は「一般事務従事者」が 43.0%と 4 割以上を占めている。

(年代別)

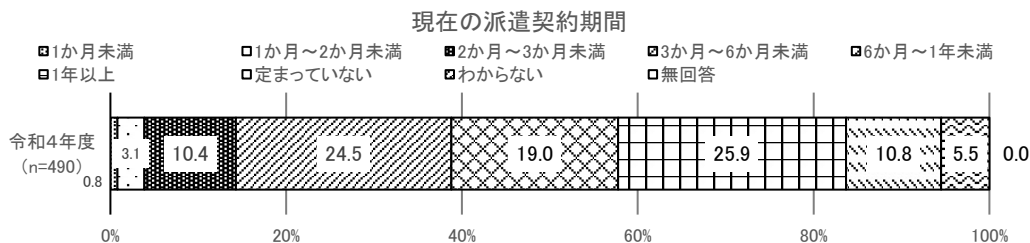
○年代別にみると、「情報処理・通信技術者」は 20 歳代で 31.9%と最も高い。

主に従事している業務名 (n=490)



(7) 現在の派遣契約期間【第 183 表】

○現在の派遣契約期間については、「1年以上」が 25.9%で最も高く、次いで「3か月～6か月未満」(24.5%)、「6か月～1年未満」(19.0%)となっている。



(業種別)

○多くの業種で、現在の派遣契約期間は「1年以上」、「3か月～6か月未満」が高い。
 その他のサービス職業従事者では、「定まっていない」が37.0%で最も高い。

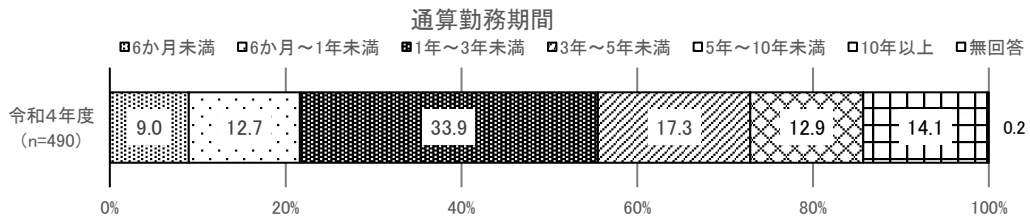
派遣契約期間<業種別>

	回答数 (件)	1か月未満	1か月～ 2か月未満	2か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月 ～1年未満	1年以上	定まって いない	わから ない	無回答
全体	490	0.8	3.1	10.4	24.5	19.0	25.9	10.8	5.5	0.0
製造技術者	7	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0
建築・土木・測量技術者	33	0.0	0.0	3.0	30.3	15.2	33.3	9.1	9.1	0.0
情報処理・通信技術者	90	0.0	1.1	7.8	24.4	24.4	18.9	16.7	6.7	0.0
その他の技術者	24	0.0	0.0	8.3	25.0	16.7	25.0	12.5	12.5	0.0
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他の専門的職業従事者	32	0.0	0.0	9.4	18.8	12.5	53.1	3.1	3.1	0.0
一般事務従事者	118	0.8	2.5	10.2	30.5	22.0	27.1	6.8	0.0	0.0
営業・販売事務従事者	10	0.0	0.0	20.0	10.0	40.0	20.0	10.0	0.0	0.0
事務用機器操作員	5	0.0	0.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
商品販売従事者	15	13.3	6.7	20.0	20.0	0.0	6.7	20.0	13.3	0.0
接客・給仕職業従事者	7	0.0	14.3	14.3	28.6	0.0	28.6	14.3	0.0	0.0
その他のサービス職業従事者	27	0.0	0.0	14.8	22.2	7.4	14.8	37.0	3.7	0.0
製品製造・加工処理従事者	4	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
機械整備・修理従事者	8	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	62.5	12.5	0.0	0.0
製品検査従事者	4	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0
生産関連・生産類似作業従事者	6	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0
自動車運転従事者	4	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他の輸送従事者	9	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	66.7	11.1	11.1	0.0
その他	63	1.6	4.8	6.3	27.0	19.0	20.6	7.9	12.7	0.0

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

(8)現在の派遣先での通算労働期間【第184表】

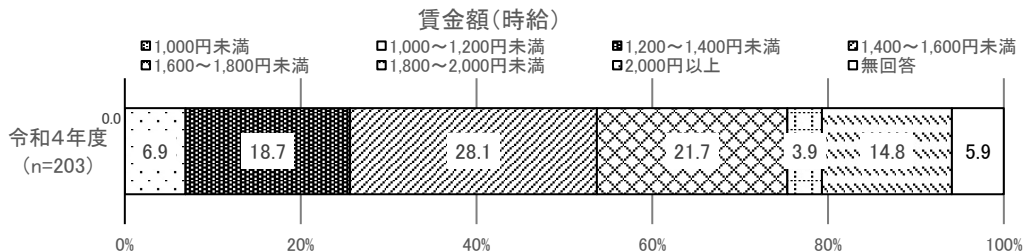
○現在の派遣先での通算労働期間は、「1年～3年未満」が33.9%で最も高く、次いで「3年～5年未満」(17.3%)、「10年以上」(14.1%)となっている。



(9)賃金・労働時間・年次有給休暇【第185～200表】

①-1. 賃金額 (時給)

○現在の賃金額(時給)については、「1,400～1,600円未満」が28.1%で最も高く、次いで「1,600～1,800円未満」(21.7%)、「1,200～1,400円未満」(18.7%)となっている。



(業種別)

○賃金が高い業種は、「情報処理・通信技術者」、「その他の専門的職業従事者」などとなっている。

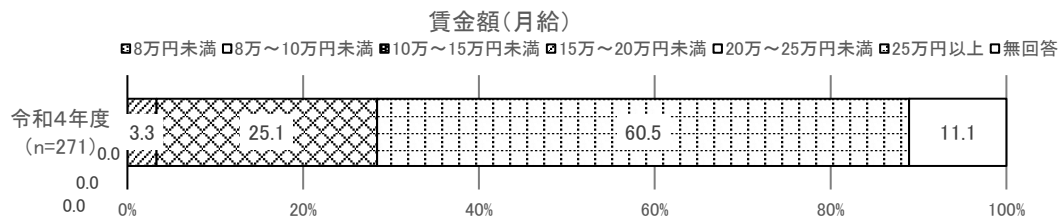
賃金額(時給)

	回答数(件)	平均時給額(円)
全体	203	1,666
情報処理・通信技術者	6	2,903
その他の技術者	5	1,890
その他の専門的職業従事者	13	2,040
一般事務従事者	70	1,575
営業・販売事務従事者	8	1,661
事務用機器操作員	5	1,816
商品販売従事者	10	1,448
接客・給仕職業従事者	6	1,303
その他のサービス職業従事者	17	1,439
製品製造・加工処理従事者	4	1,375
生産関連・生産類似作業従事者	4	1,613
その他の輸送従事者	7	1,129
その他	27	1,587

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない

①-2. 賃金額(月給)

○現在の賃金額(月給)については、「25万円以上」が60.5%と最も高く、次いで「20万～25万円未満」(25.1%)、「15万～20万円未満」(3.3%)となっている。



(業務別)

○賃金が高い業務は、「その他の技術者」、「建築・土木・測量技術者」、「情報処理・通信技術者」などとなっている。

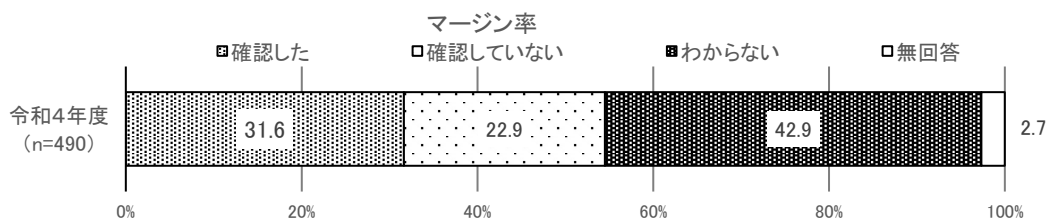
賃金額(月給)

	回答数(件)	平均月給額(円)
全体	271	398,297
製造技術者	6	333,333
建築・土木・測量技術者	29	402,037
情報処理・通信技術者	82	399,513
その他の技術者	17	403,692
美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	4	242,500
その他の専門的職業従事者	18	250,665
一般事務従事者	44	250,477
商品販売従事者	5	288,000
その他のサービス職業従事者	10	246,667
機械整備・修理従事者	8	244,380
その他	34	615,722

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない

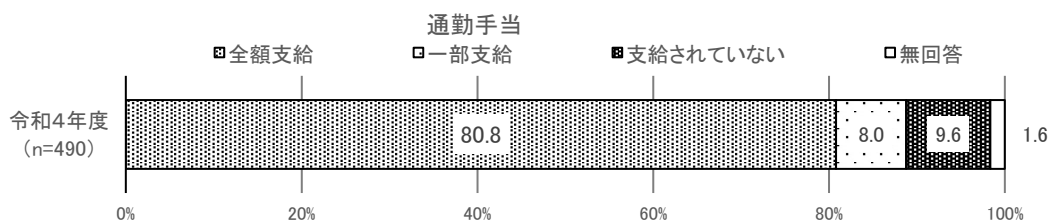
② マージン率

○ マージン率については、「わからない」が42.9%と最も高く、次いで「確認した」(31.6%)、「確認していない」(22.9%)となっている。

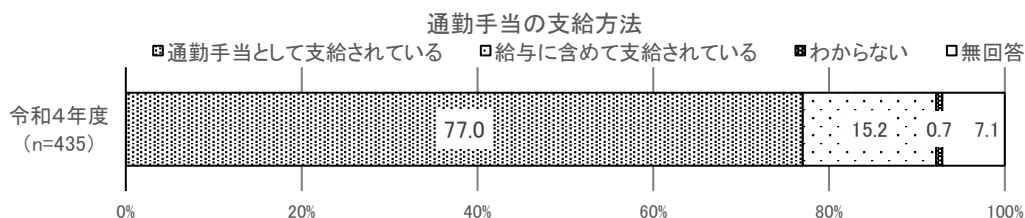


③ 通勤手当

○ 通勤手当は、「全額支給」が80.8%、「一部支給」が8.0%となっている。「支給されていない」は9.6%となっている。

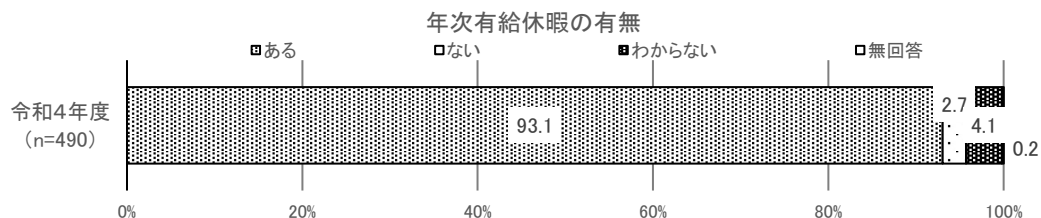


○ 支給方法は、「通勤手当として支給されている」が77.0%、「給与に含めて支給されている」が15.2%、「わからない」が0.7%となっている。

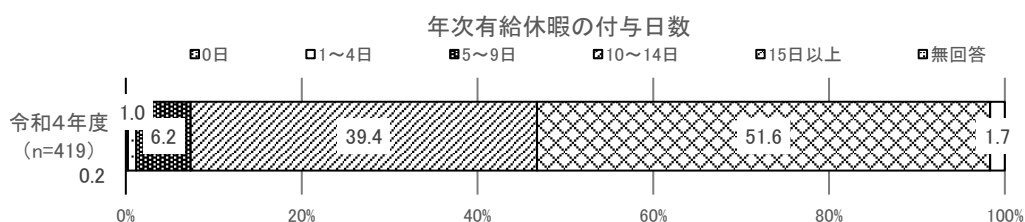


④ 年次有給休暇

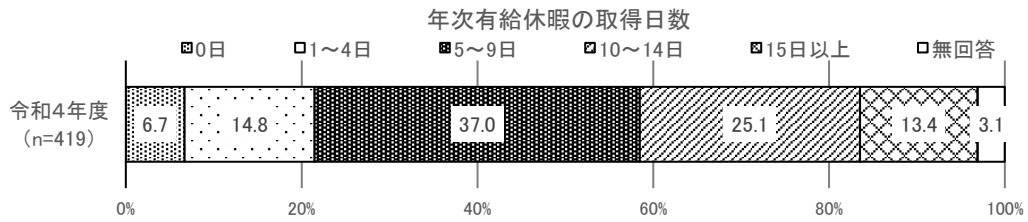
○ 年次有給休暇は、「ある」が93.1%、「ない」が2.7%、「わからない」が4.1%となっている。



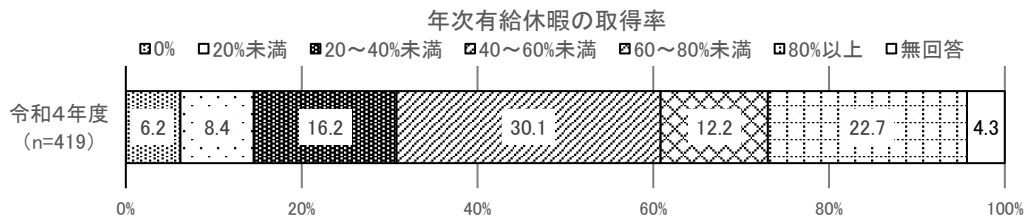
○ 年次有給休暇があると回答した人の付与日数は、「15日以上」が51.6%で最も高く、次いで「10～14日」(39.4%)となっている。



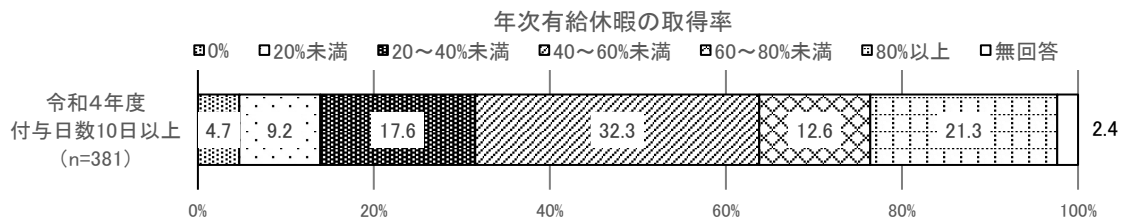
○取得日数は、「5～9日」が37.0%で最も高く、次いで「10～14日」(25.1%)、「1～4日」(14.8%)となっている。



○取得率は、「40～60%未満」が30.1%で最も高く、次いで「80%以上」(22.7%)、「20～40%未満」(16.2%)となっている。

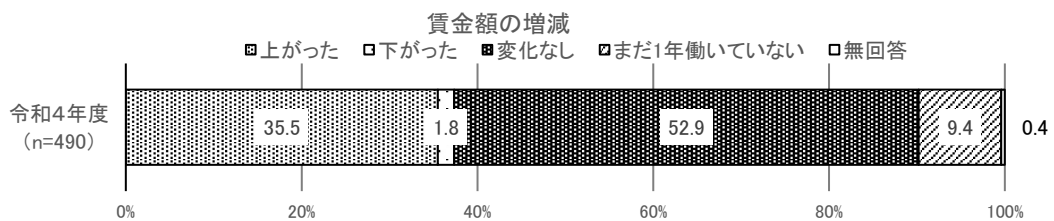


○付与日数10日以上の子381名についてのみであっても、「40～60%未満」が最も高いなど、全体と同じ傾向となっている。



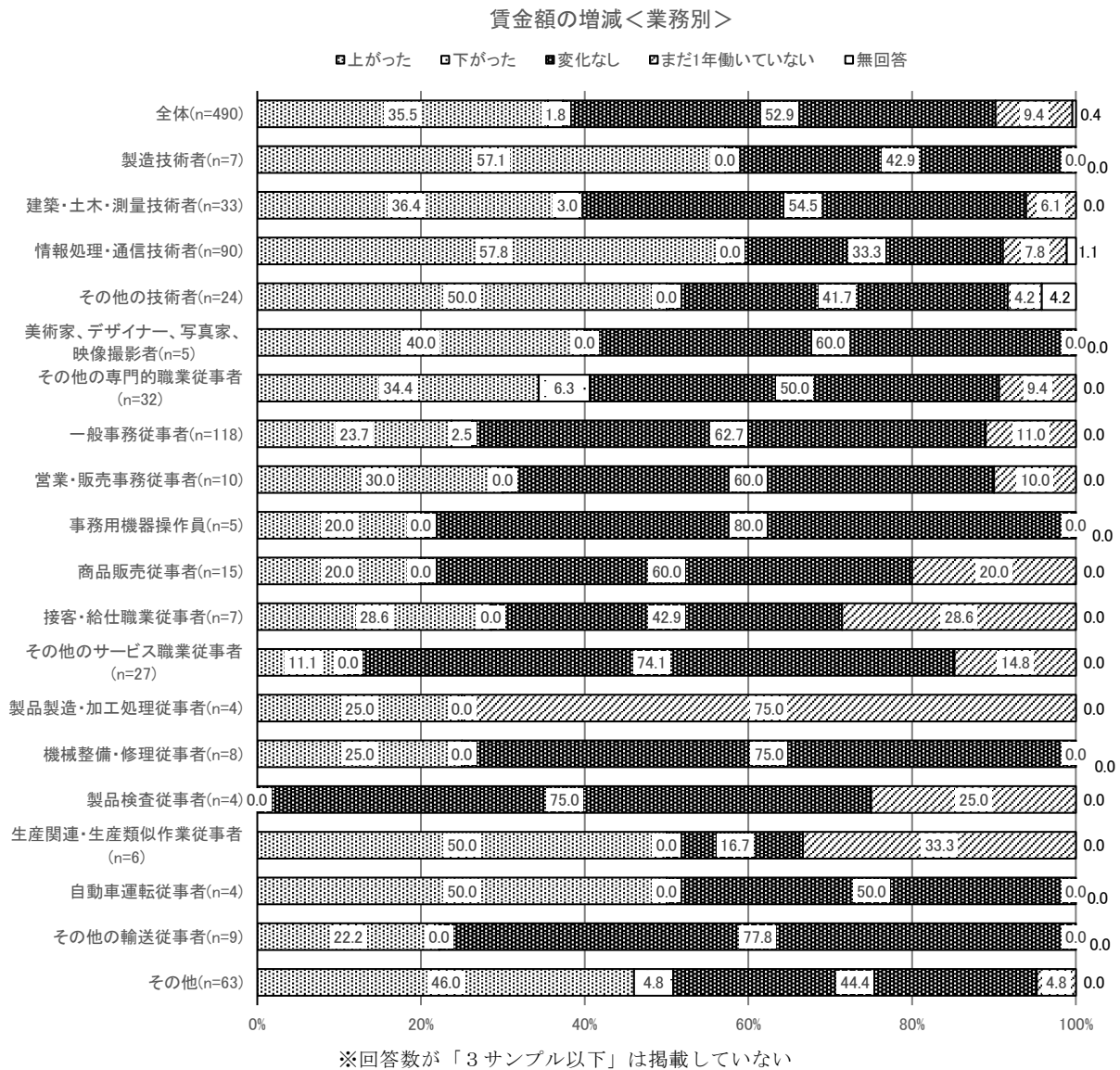
⑤賃金額の増減

○この1年間の賃金額の増減状況は、「変化なし」が52.9%で最も高く、次いで「上がった」(35.5%)となっている。

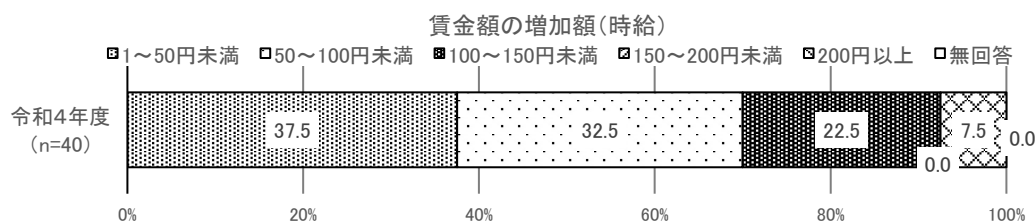


○業種別にみて「上がった」と回答した割合が高いのは、「情報処理・通信技術者」(57.8%)、「製造技術者」(57.1%)、「その他の技術者」、「生産関連・生産類似作業従事者」、「自動車運転従事者」(いずれも50.0%)となっている。

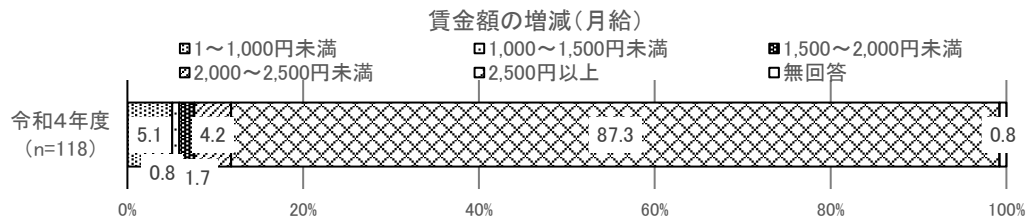
○業種別にみて「下がった」と回答した割合が高いのは、「その他の専門的職業従事者」(6.3%)、「その他」(4.8%)、「建築・土木・測量技術者」(3.0%)となっている。



○賃金の増加額(時給)については、「1～50円未満」が37.5%で最も高く、次いで「50～100円未満」(32.5%)、「100～150円未満」(22.5%)となっている。

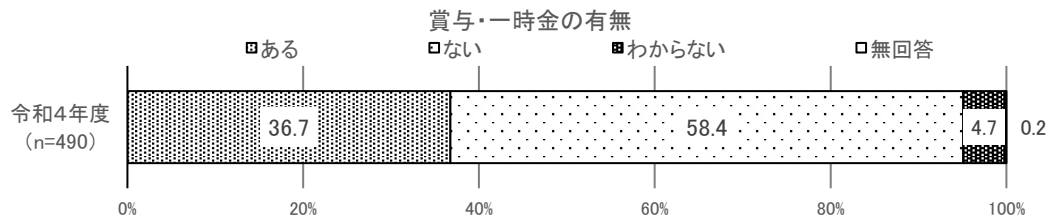


○賃金の増加額(月給)については、「2,500円以上」が87.3%で最も高い。

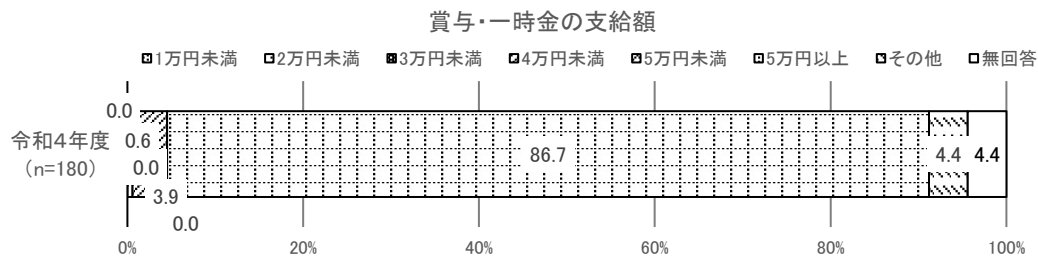


⑧賞与・一時金

○賞与・一時金については、「ある」が36.7%、「ない」が58.4%となっている。



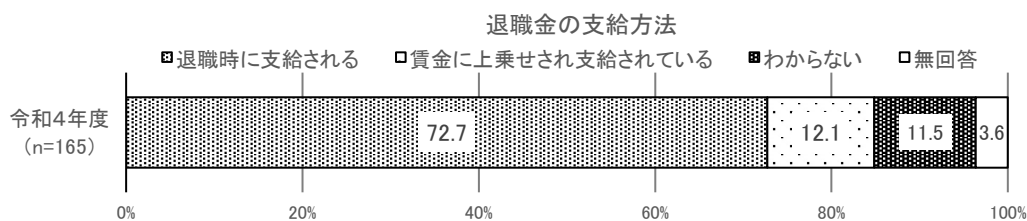
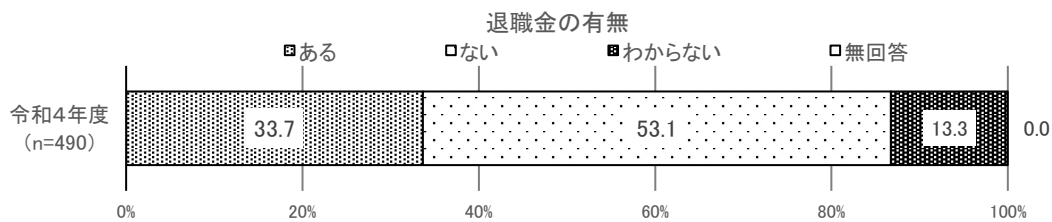
○賞与・一時金の支給額については、「5万円以上」が86.7%となっている。



⑨退職金の有無

○退職金については、「ある」が33.7%、「ない」が53.1%となっている。

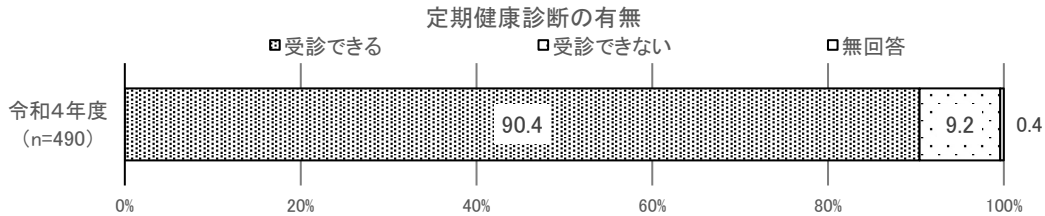
○退職金がある場合の支給方法については、「退職時に支給される」が72.7%で最も高く、次いで「賃金に上乗せされ支給されている」(12.1%)、「わからない」(11.5%)となっている。



(10)安全衛生・社会保障等【第 201～204 表】

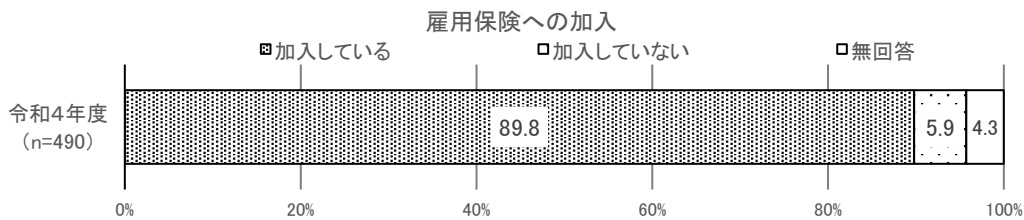
①定期健康診断の有無

○定期健康診断の有無については、「受診できる」が90.4%、「受診できない」が9.2%となっている。



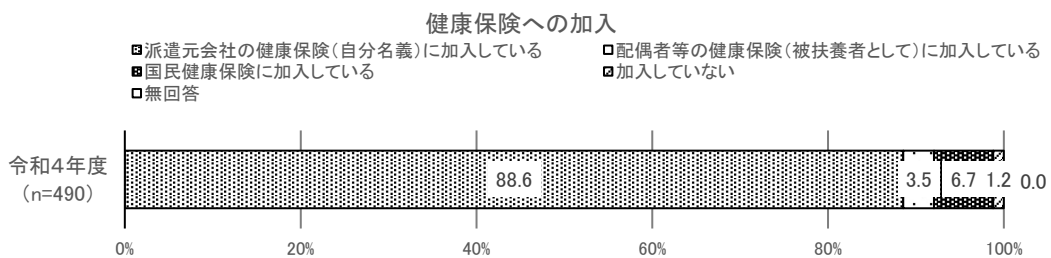
②雇用保険への加入

○雇用保険への加入については、「加入している」が89.8%、「加入していない」が5.9%となっている。



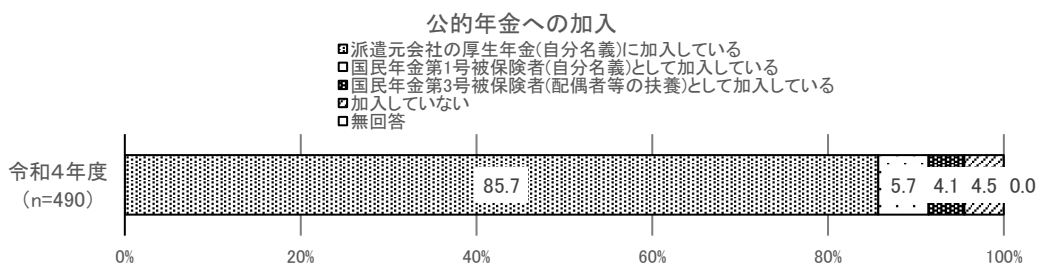
③健康保険への加入

○健康保険への加入については、「派遣元会社の健康保険(自分名義)に加入している」が88.6%で9割近くを占めている。「加入していない」は1.2%となっている。



④公的年金への加入

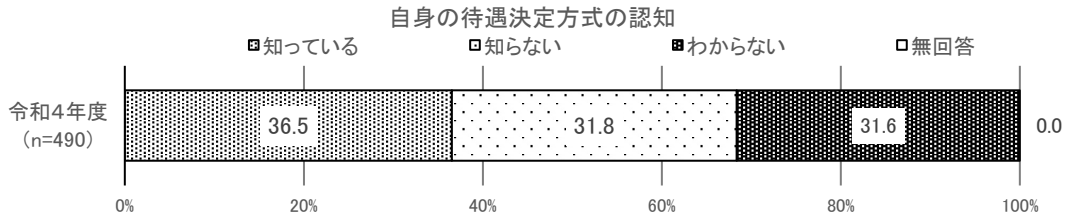
○公的年金への加入については、「派遣元会社の厚生年金(自分名義)に加入している」が85.7%で8割以上を占めている。「加入していない」は4.5%となっている。



(11) 待遇決定方式【第 205～206 表】

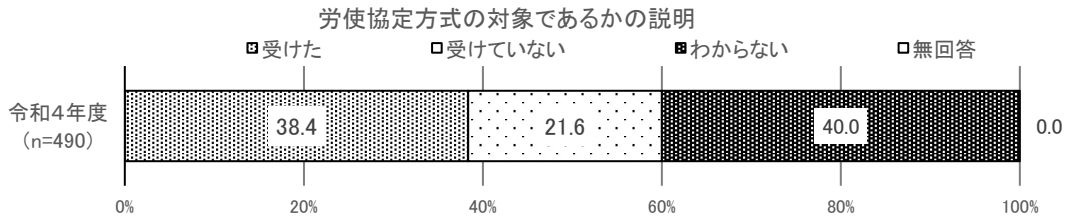
① 自身の待遇決定方式の認知

○ 自身の待遇決定方式については、「知っている」が36.5%、「知らない」が31.8%となっている。



② 労使協定方式の対象であるかの説明

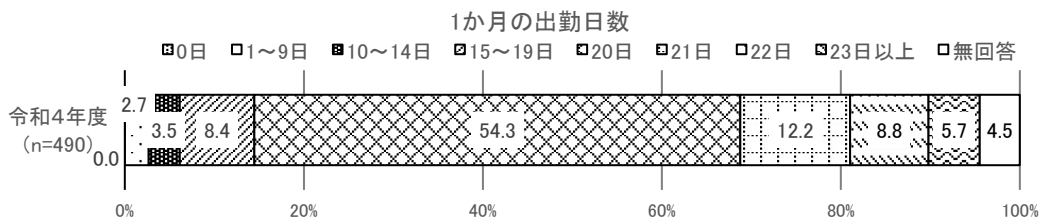
○ 派遣労働者の待遇決定に関する労使協定方式の対象か否かの説明については、「受けた」が38.4%、「受けていない」が21.6%となっている。



(12) 就労状況【第 207～216 表】

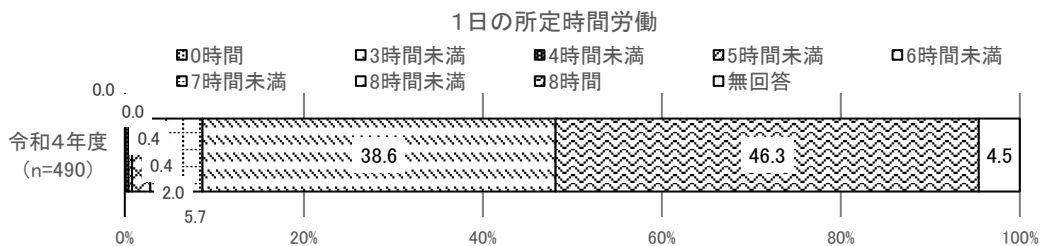
① 1か月の出勤日数

○ 1か月の出勤すべき日数については、「20日」が54.3%で最も高く、次いで「21日」(12.2%)、「22日」(8.8%)、「15～19日」(8.4%)となっている。



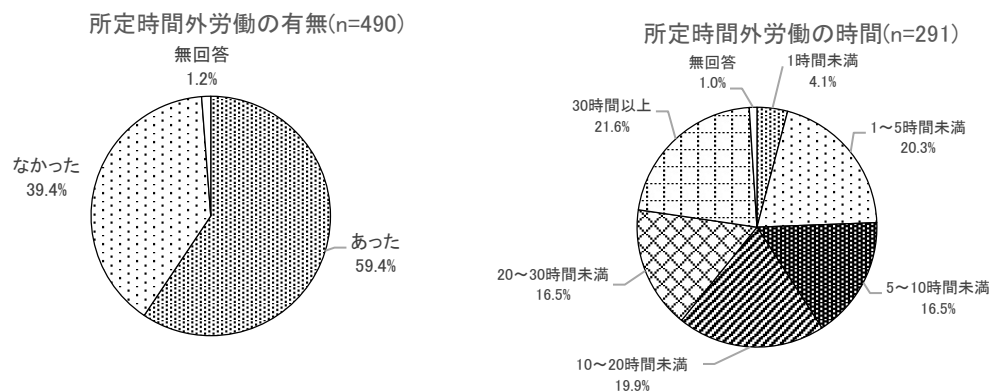
② 1日の所定労働時間

○ 1日の所定労働時間については、「8時間」が46.3%で最も高く、次いで「8時間未満」(38.6%)、「7時間未満」(5.7%)、「6時間未満」(2.0%)となっている。



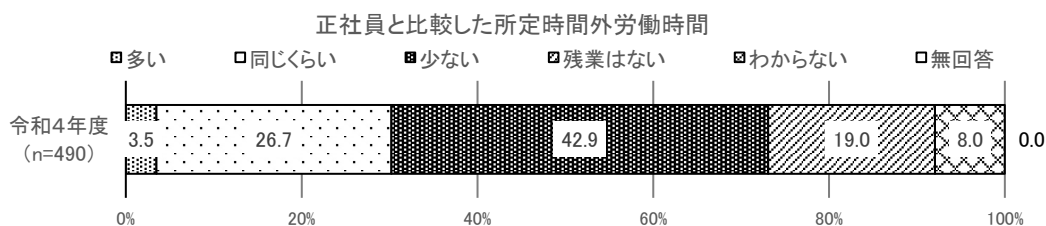
③ 1か月の所定時間外労働

- 所定時間外労働が「あった」との回答は、59.4%となっている。
- 所定時間外労働があったと回答した291人の平均は、16.5時間となっている。
- 時間別にみると、「30時間以上」が21.6%で最も高く、次いで「1～5時間未満」(20.3%)、「10～20時間未満」(19.9%)となっている。



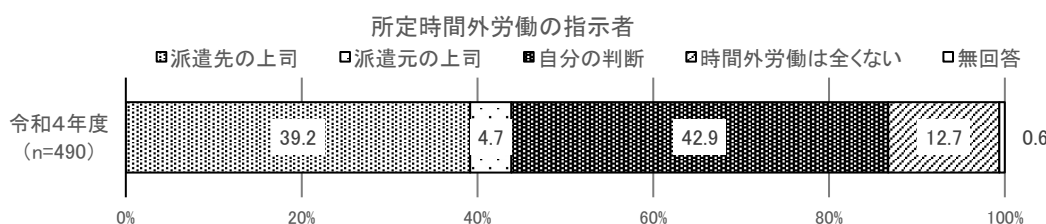
④ 正社員と比較した所定時間外労働時間

- 派遣先の正社員と比べた所定時間外労働時間は、「少ない」が42.9%で最も高く、次いで「同じくらい」(26.7%)、「残業はない」(19.0%)となっている。



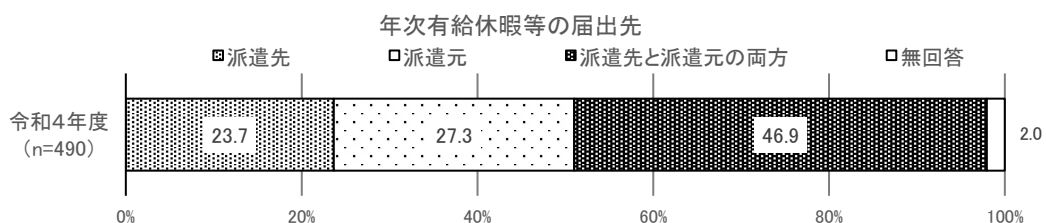
⑤ 所定時間外労働の指示者

- 所定時間外労働の指示者は、「自分の判断」が42.9%で最も高く、次いで「派遣先の上司」(39.2%)となっている。



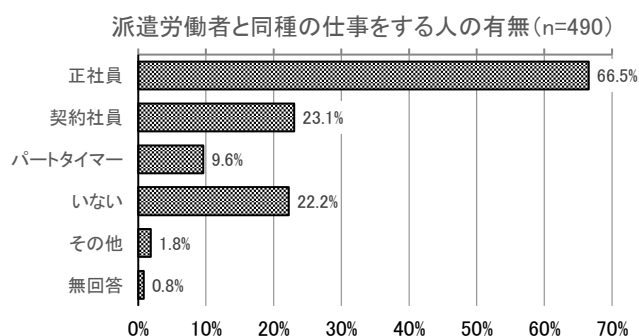
⑥ 年次有給休暇等の届出先

- 年次有給休暇等の届出先は「派遣先と派遣元の両方」が46.9%で最も高く、次いで「派遣元」(27.3%)、「派遣先」(23.7%)となっている。



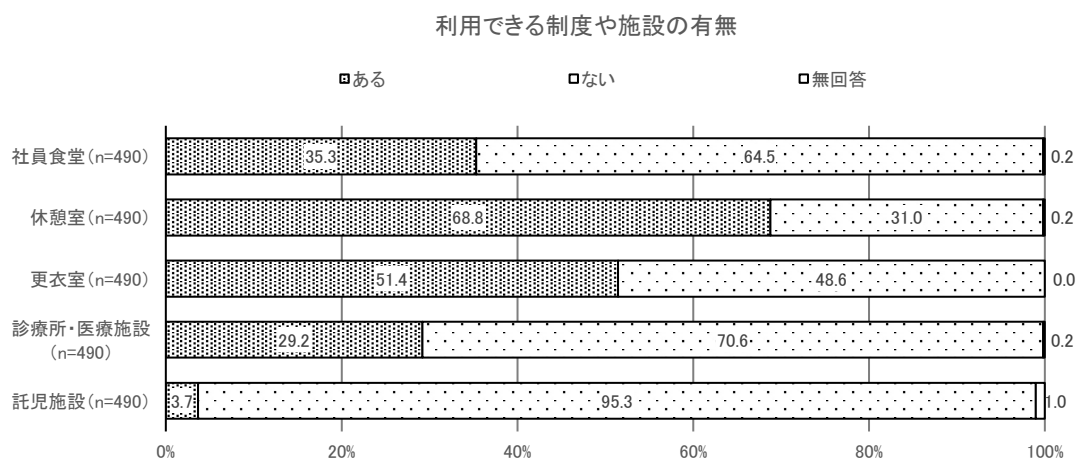
⑦派遣労働者と同種の仕事をする人の有無（複数回答）

○派遣労働者と同種の仕事をする人は、「正社員」が66.5%で最も高く、次いで「契約社員」(23.1%)、「いない」(22.2%)となっている。

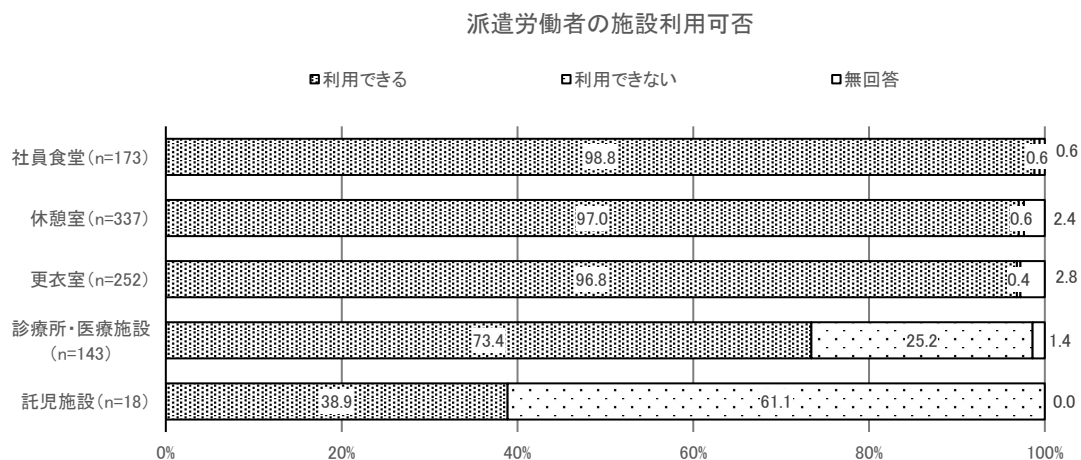


⑧利用できる福利厚生等（複数回答）

○派遣先の施設で「ある」ものは、「休憩室」が68.8%で最も高く、次いで「更衣室」(51.4%)、「社員食堂」(35.3%)となっている。



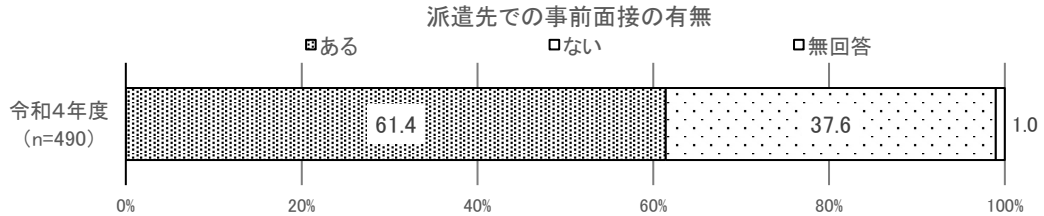
○派遣労働者が利用できるか否かについては、社員食堂、休憩室、更衣室ではいずれも「利用できる」が95%を超えている。



5. 派遣先を決める際に行う事項

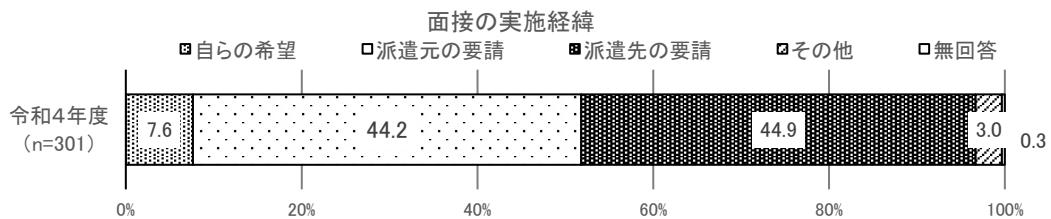
(1) 派遣先での事前面接の有無【第 217 表】

○派遣先での事前面接については、「ある」が61.4%、「ない」が37.6%となっている。



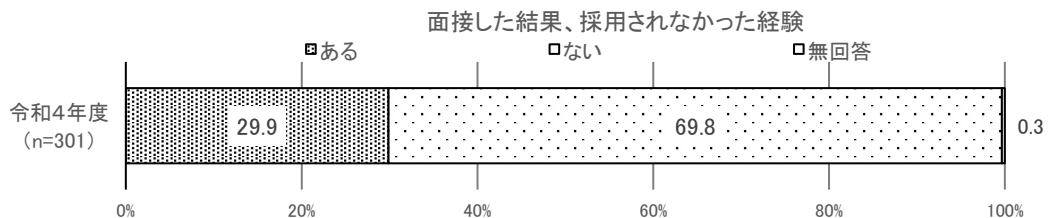
(2) 面接の実施経緯【第 218 表】

○面接の実施経緯については、「派遣先の要請」が44.9%で最も高く、次いで「派遣元の要請」(44.2%)であり、「自らの希望」は7.6%と1割以下になっている。



(3) 面接した結果、採用されなかった経験【第 219 表】

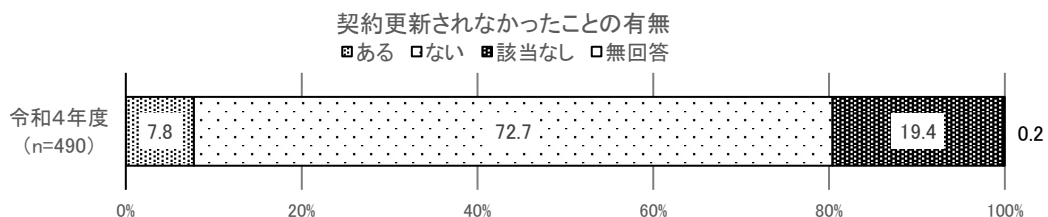
○面接した結果、採用されなかった経験については、「ある」が29.9%、「ない」が69.8%となっている。



6. 契約更新（過去3年間）

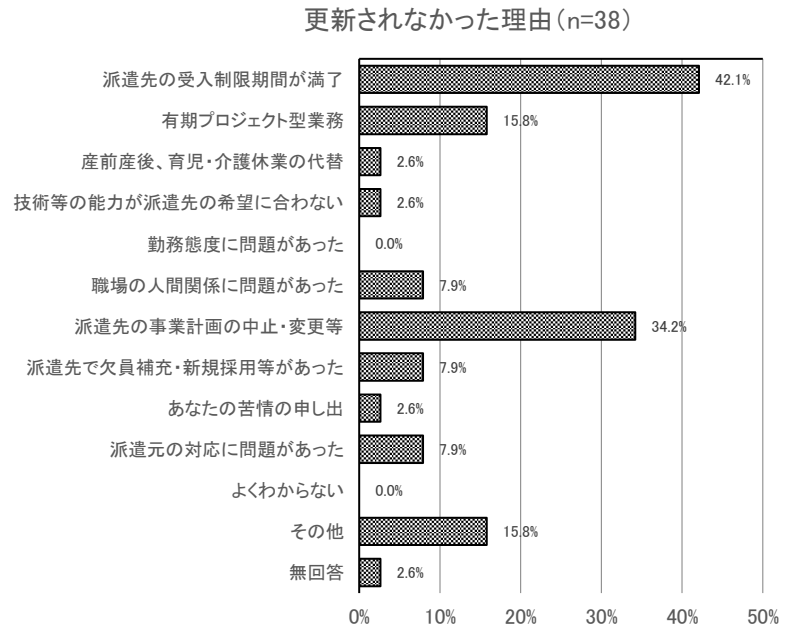
(1) 契約更新されなかったことの有無【第 220 表】

○過去3年間に契約更新されなかったことの有無は、「ある」が7.8%、「ない」が72.7%となっている。



(2)更新されなかった理由(3つまで回答)【第 221 表】

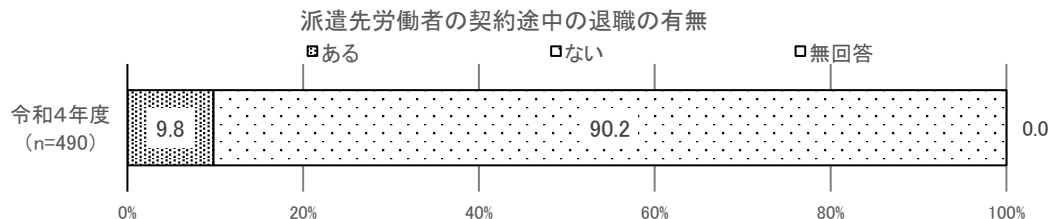
○更新されなかった理由については、「派遣先の受入制限期間が満了」が42.1%で最も高く、次いで「派遣先の事業計画の中止・変更等」(34.2%)、「有期プロジェクト型業務」、「その他」(いずれも15.8%)となっている。



7.派遣労働者の契約途中の退職 (過去3年間)

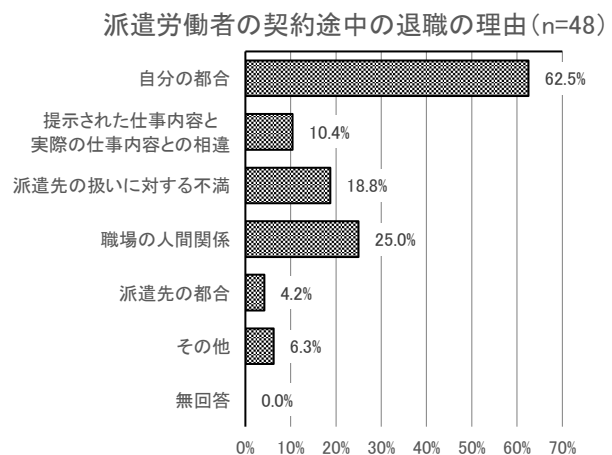
(1)派遣労働者の契約途中の退職の有無【第 222 表】

○過去3年間で派遣労働者が自ら契約途中で退職したことの有無については、「ある」が9.8%、「ない」が90.2%となっている。



(2)派遣労働者の契約途中の退職の理由(複数回答)【第 223 表】

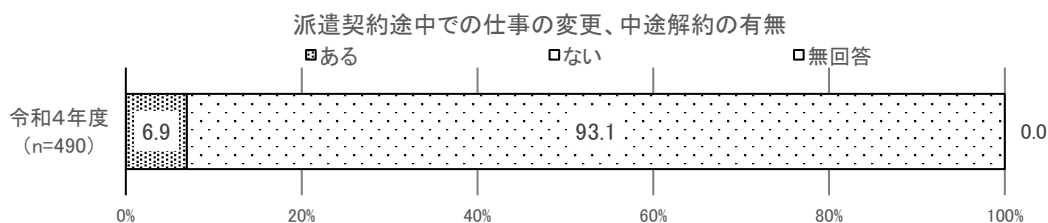
○派遣労働者が自ら契約途中で退職した理由は、「自分の都合」が62.5%で最も高く、次いで「職場の人間関係」(25.0%)、「派遣先の扱いに対する不満」(18.8%)となっている。



8. 派遣契約途中での仕事の変更、中途解約（過去3年間）

(1) 過去3年間で派遣契約途中での仕事の変更、中途解約の有無【第224表】

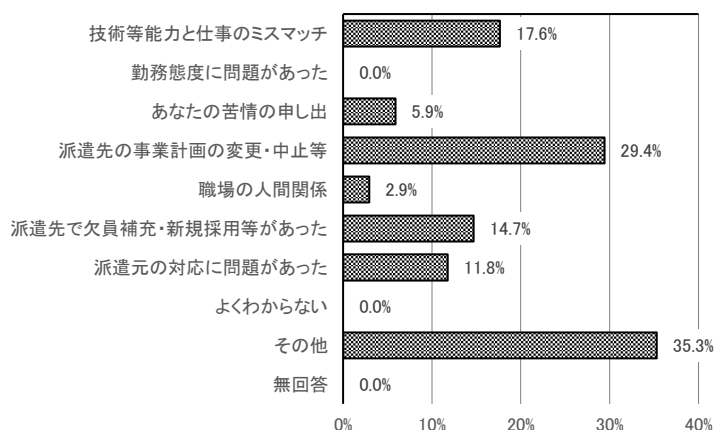
○過去3年間で派遣契約途中での仕事の変更、中途解約の有無については、「ある」が6.9%、「ない」が93.1%となっている。



(2) 仕事の変更、中途解約の理由(複数回答)【第225表】

○「ある」と回答した派遣労働者の仕事の変更、中途解約の理由については、「その他」(35.3%)を除くと、「派遣先の事業計画の変更・中止等」が29.4%で最も高く、次いで「技術等能力と仕事のミスマッチ」(17.6%)となっている。

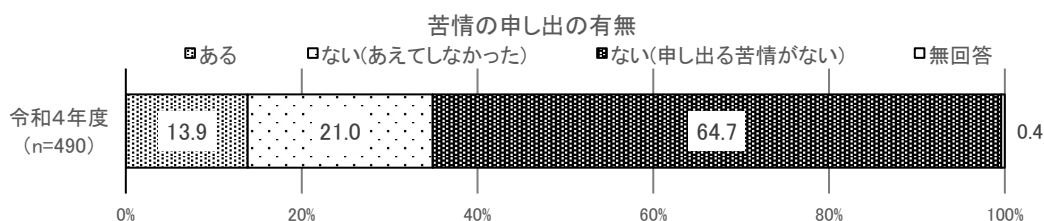
派遣契約途中での仕事の変更、中途解約の理由(n=34)



9. 苦情の申し出（過去3年間）

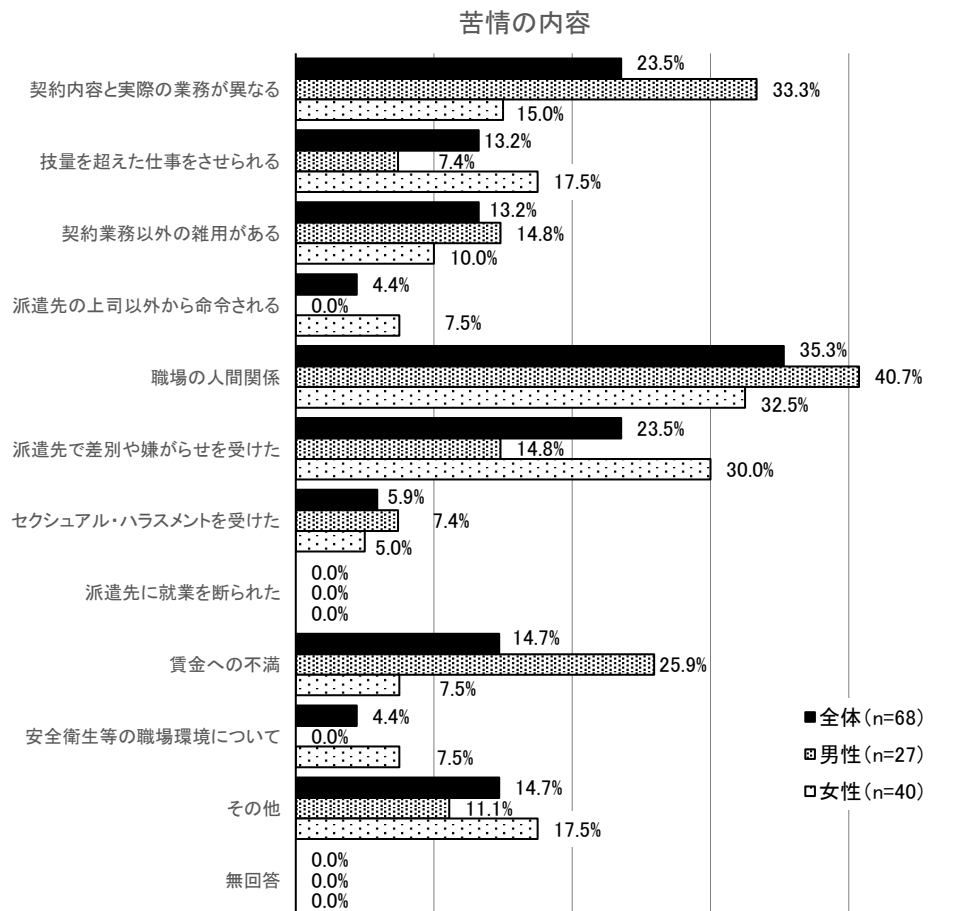
(1) 苦情の申し出の有無【第226表】

○過去3年間で苦情の申し出の有無について、「ある」が13.9%となっている。



(2) 苦情の内容(複数回答)【第 227 表】

○苦情の内容としては、「職場の人間関係」が35.3%で最も高く、次いで「契約内容と実際の業務が異なる」、「派遣先で差別や嫌がらせを受けた」がいずれも23.5%となっている。



(男女別)

○男女別にみると、男性は「職場の人間関係」が40.7%で最も高く、次いで「契約内容と実際の業務が異なる」が33.3%となっている。

一方、女性は「職場の人間関係」が32.5%で最も高く、次いで「派遣先で差別や嫌がらせを受けた」が30.0%となっている。

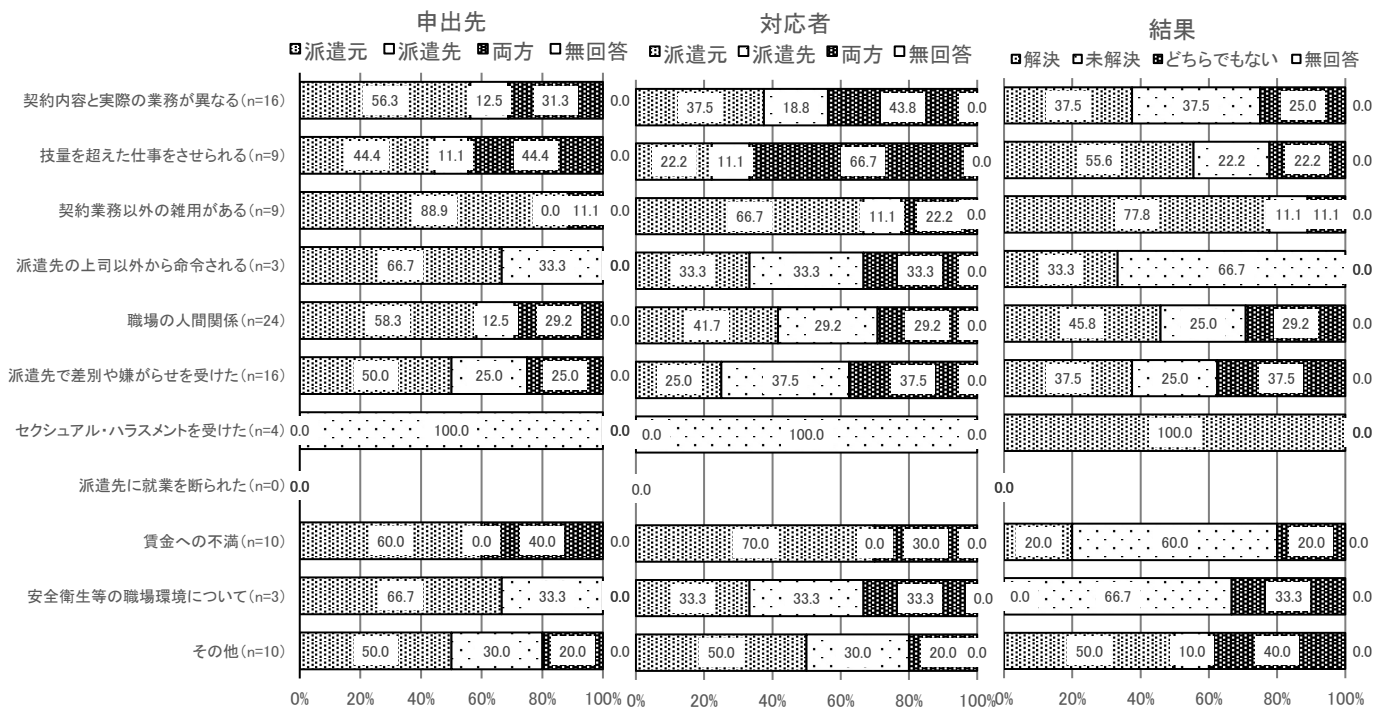
(3) 苦情別の申出先、対応者とその結果【第 228～230 表】

○内容別に苦情の申出先をみると、「派遣元」の割合が高いものが多い。

○対応者については、「契約業務以外の雑用がある」、「賃金への不満」、「その他」で、「派遣元」が5割以上となっている。

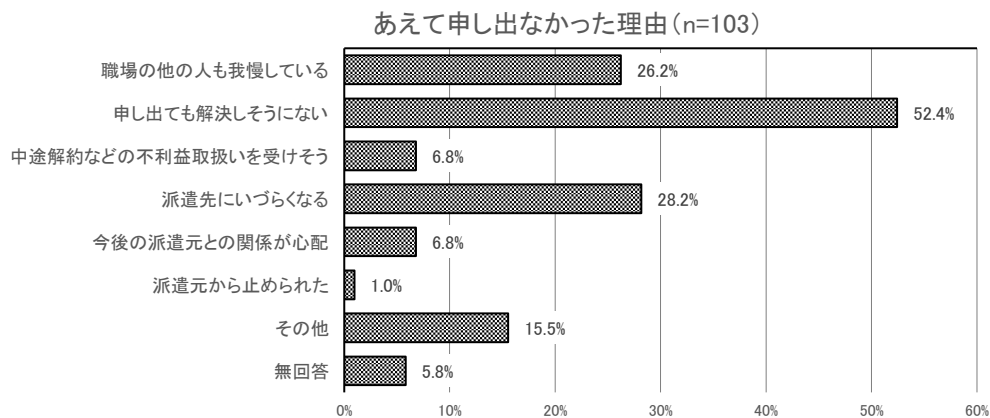
○結果については、「技量を超えた仕事をさせられる」、「契約業務以外の雑用がある」、「セクシュアル・ハラスメントを受けた」、「その他」で「解決」が5割以上となっている。一方、「派遣先の上司以外から命令される」、「賃金への不満」、「安全衛生等の職場環境について」はいずれも6割以上が「未解決」となっている。

苦情別の申出先、対応者とその結果



(4) あえて申し出なかった理由(2つまで回答)【第 231 表】

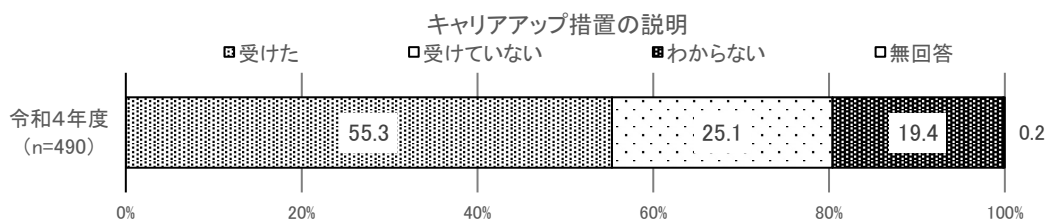
○「ない(あえてしなかった)」と回答した理由としては、「申し出ても解決しそうにない」が52.4%で最も高く、次いで「派遣先にいづらくなる」(28.2%)となっている。



10.教育訓練

(1)キャリアアップ措置の説明【第 232 表】

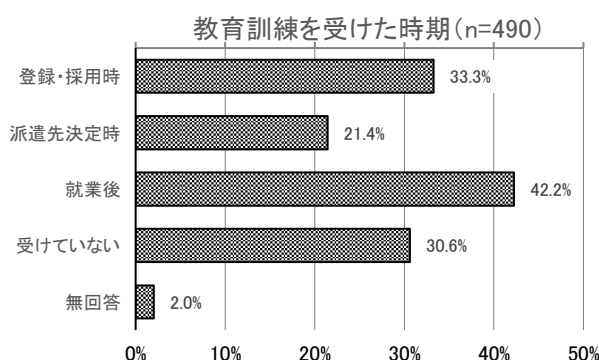
○キャリアアップ措置(教育訓練や希望者に対して実施するキャリア・コンサルティング)の説明については、「受けた」が55.3%と最も高く、「受けていない」が25.1%となっている。



(2)教育訓練を受けた時期と場所(複数回答)【第 233～234 表】

①教育訓練を受けた時期

○教育訓練を受けた時期は、「就業後」が42.2%で最も高く、次いで「登録・採用時」(33.3%)となっている。



②教育訓練を受けた場所

(登録・採用時)

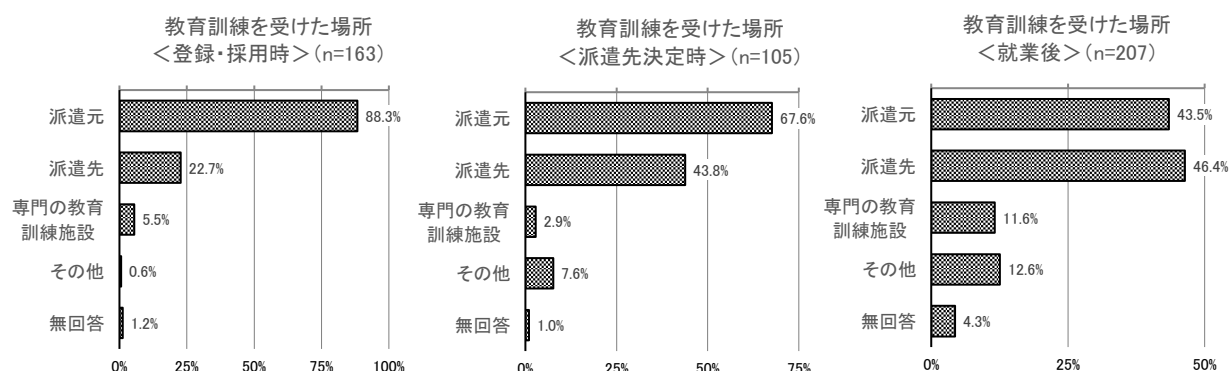
○教育訓練を受けた場所は、「派遣元」が88.3%で最も高く、次いで「派遣先」が22.7%となっている。「専門の教育訓練施設」は5.5%となっている。

(派遣先決定時)

○教育訓練を受けた場所は、「派遣元」が67.6%で最も高く、次いで「派遣先」(43.8%)となっている。「専門の教育訓練施設」は2.9%となっている。

(就業後)

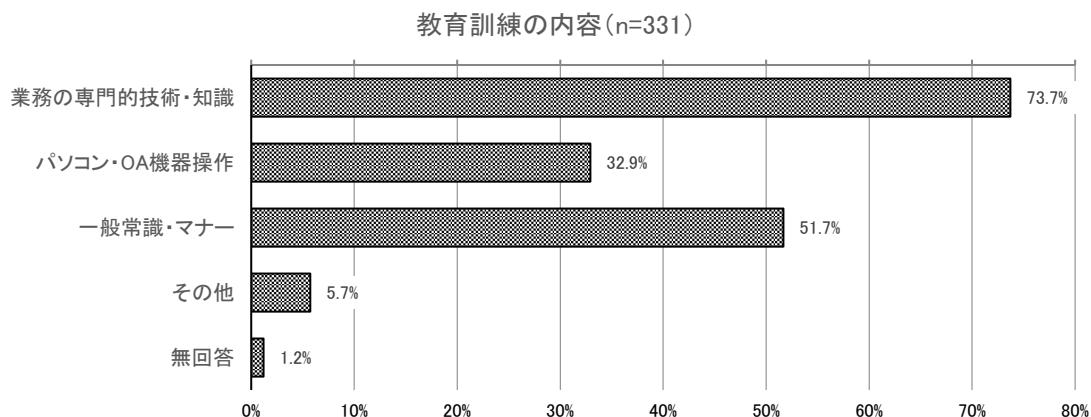
○教育訓練を受けた場所は、「派遣先」が46.4%で最も高く、次いで「派遣元」(43.5%)となっている。「専門の教育訓練施設」は11.6%となっている。



(3)教育訓練の内容と受講料負担等【第 235～237 表】

①教育訓練の内容（複数回答）

○教育訓練の内容については、「業務の専門的技術・知識」が73.7%で最も高く、次いで「一般常識・マナー」(51.7%)、「パソコン・OA機器操作」(32.9%)となっている。



②受講料の本人負担及び受講中の賃金補償

○受講料の本人負担については、各内容とも「なし」が9割を超えている。

○賃金補償の有無をみると、各内容とも「全額」が6割を超えている。「パソコン・OA機器操作」では「なし」が25.7%となっている。

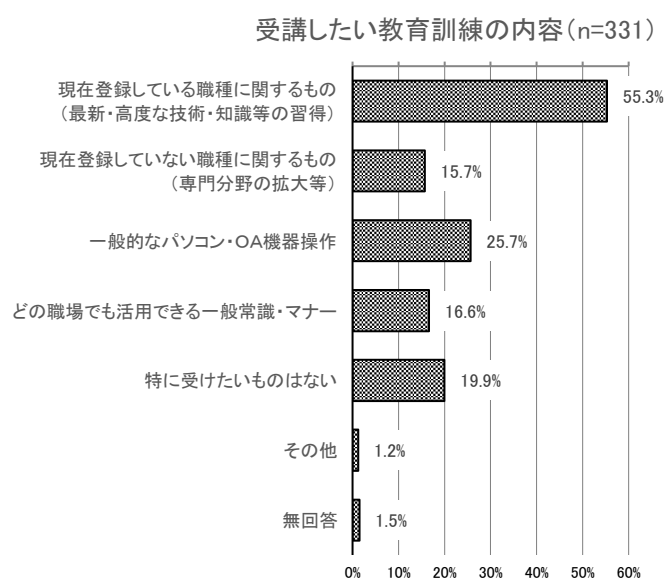
教育訓練内容別の受講料の本人負担及び賃金補償の有無

	回答数 (件)	受講料本人負担				賃金補償			
		全額	一部	なし	無回答	全額	一部	なし	無回答
業務の専門的技術・知識	244	1.6	2.5	95.5	0.4	70.1	8.6	19.3	2.0
パソコン・OA機器操作	109	0.0	0.0	100.0	0.0	64.2	8.3	25.7	1.8
一般常識・マナー	171	0.6	0.6	97.1	1.8	66.1	10.5	21.1	2.3
その他*	19	5.3	0.0	89.5	5.3	68.4	5.3	21.1	5.3

*印は回答数が少ないため注意が必要。

③受講したい教育訓練の内容（2つまで回答）

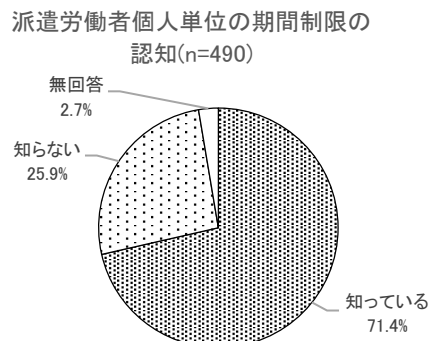
○受講したい教育訓練の内容については、「現在登録している職種に関するもの(最新・高度な技術・知識等の習得)」が55.3%で最も高く、次いで「一般的なパソコン・OA機器操作」(25.7%)、「特に受けたいものはない」(19.9%)となっている。



11.雇用安定措置と無期転換ルールについて

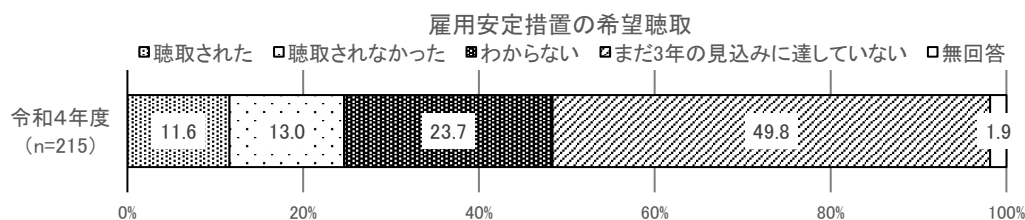
(1) 派遣労働者個人単位の期間制限の認知【第 238 表】

○派遣労働者個人単位の期間制限(同じ部署で働けるのは3年を上限とするルール)については、「知っている」が71.4%で「知らない」が25.9%となっている。



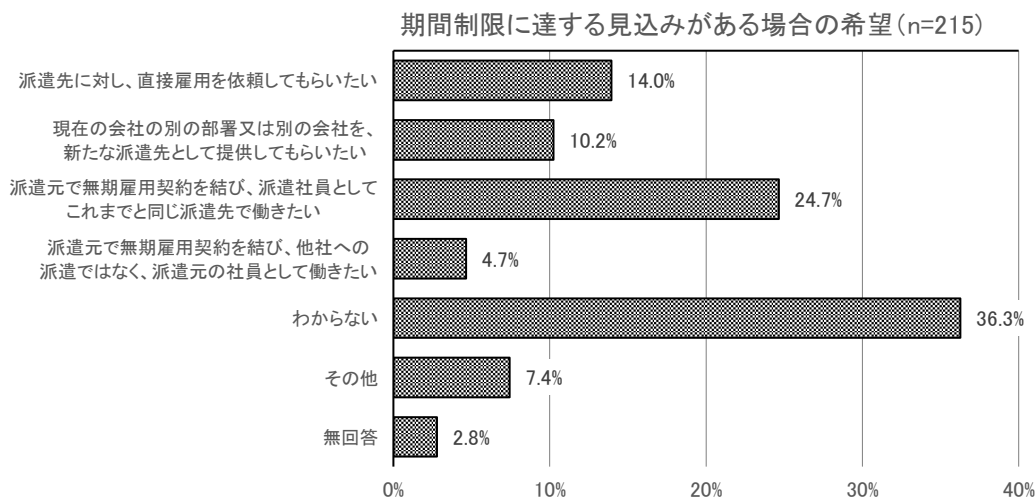
(2) 雇用安定措置の希望聴取【第 239 表】

○派遣元事業者からの雇用安定措置の希望聴取については、「まだ3年の見込みに達していない」が49.8%で最も高く、次いで「わからない」(23.7%)、「聴取されなかった」(13.0%)、「聴取された」(11.6%)となっている。



(3) 期間制限に達する見込みがある場合の希望【第 240 表】

○期間制限に達する見込みがある場合の希望は、「わからない」が36.3%で最も高く、次いで「派遣先に対し、直接雇用を依頼してもらいたい」(14.0%)、「派遣元で無期雇用契約を結び、派遣社員としてこれまでと同じ派遣先で働きたい」(24.7%)となっている。



期間制限に達する見込みがある場合の希望<年齢別>

	回答者数(件)	派遣先に対し、直接雇用を依頼してもらいたい	現在の会社の別の部署又は別の会社を、新たな派遣先として提供してもらいたい	派遣元で無期雇用契約を結び、派遣社員としてこれまでと同じ派遣先で働きたい	派遣元で無期雇用契約を結び、他社への派遣ではなく、派遣元の社員として働きたい	わからない	その他	無回答
全体	215	14.0	10.2	24.7	4.7	36.3	7.4	2.8
10~20歳代*	23	4.3	8.7	17.4	8.7	56.5	4.3	0.0
30歳代	40	20.0	10.0	10.0	5.0	45.0	7.5	2.5
40歳代	53	17.0	7.5	28.3	3.8	34.0	3.8	5.7
50歳代	46	15.2	13.0	28.3	2.2	32.6	6.5	2.2
60歳以上	52	9.6	11.5	32.7	5.8	25.0	13.5	1.9

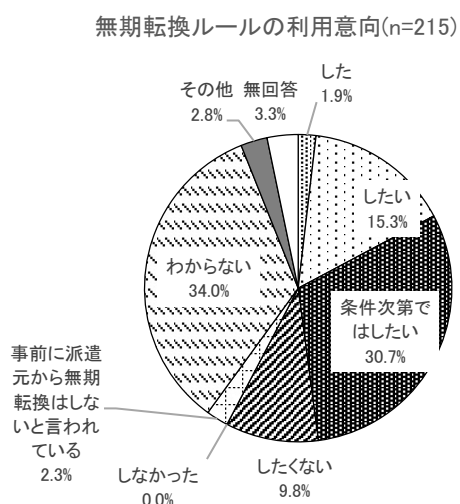
*印は回答数が少ないため注意が必要。

(年齢別)

○高年齢者ほど、「派遣元で無期雇用契約を結び、派遣社員としてこれまでと同じ派遣先で働きたい」と回答する割合が大きい。

(4) 無期転換ルールの利用意向【第 241 表】

○無期転換ルールの利用については、「条件次第ではしたい」(30.7%)、「したい」(15.3%)と5割近くの人が利用の意向を示している。



(年代別)

○年代別でみると、どの年代でも「したい」と「条件次第ではしたい」の合計が4割以上となっている。60歳以上では「利用したくない」が他の年代に比べ高い。

無期転換ルールの利用意向<年代別>

	回答数(件)	した	したい	条件次第ではしたい	したくない	しなかった	事前に派遣元から無期転換はしないと言われている	わからない	その他	無回答
全体	215	1.9	15.3	30.7	9.8	0.0	2.3	34.0	2.8	3.3
10~20歳代*	23	0.0	21.7	21.7	4.3	0.0	0.0	43.5	4.3	4.3
30歳代	40	2.5	5.0	35.0	10.0	0.0	0.0	42.5	2.5	2.5
40歳代	53	1.9	20.8	34.0	7.5	0.0	0.0	32.1	0.0	3.8
50歳代	46	2.2	17.4	28.3	8.7	0.0	2.2	32.6	4.3	4.3
60歳以上	52	1.9	13.5	30.8	15.4	0.0	7.7	25.0	3.8	1.9

*印は回答数が少ないため注意が必要。

(5) 無期転換ルール利用意向の理由(自由回答)

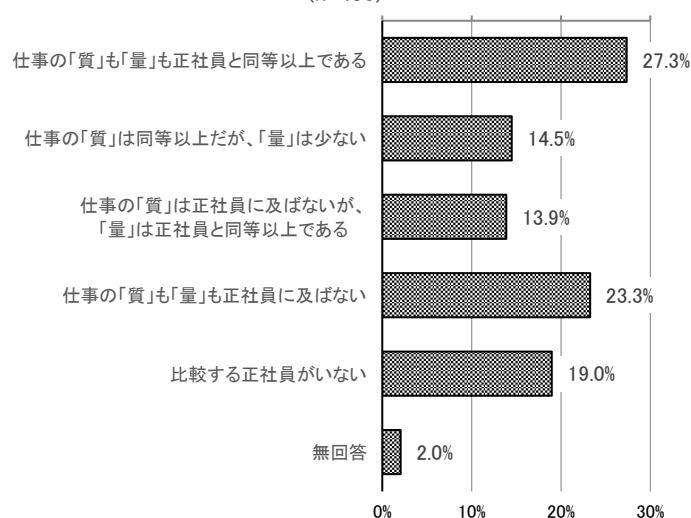
利用意向	理由
した	今の仕事に満足している。
したい	契約書の更新が手間である。
	安定して働きたい。
	有休日数に影響がでるため、退職金にも影響がでるため。
	契約書も3か月ごとに記入しているのがいつまでも続くのは気持ち的に落ちつかない。
	他の仕事を一から覚えたくない。
	退職を心配することなく同じ職場で働きたいから。
	長く働きたい。
	長期で働きたいから。
条件次第ではしたい	今の派遣会社がとても働きやすく好きだから。
	仕事、収入が安定し、将来に対し安定した気持ちになれるため。
	国の施策として70歳雇用問題が、今後どのように拡大されるか企業の規模にもよるが、期待したい。
	賃金や通勤時間等に不安があるため、条件が変わるのであれば考えたい。
	年齢が年齢だから。
	無期労働契約に転換したことで、今よりも賃金等の条件が良くなるのであれば生活のため検討したい。
	職場環境がよければ、慣れた所で長く働きたい。
	賃金の問題はあるが、慣れている仕事の方が良い。
	安定した仕事がしたいため。
	条件が合わなければ、したくない。
	出来ることなら同じ職場で長く働きたいから。
	まだ今後の自分の動きを決め切れず、条件によって動きを考えようと思っているため。
	派遣元の社員になればもう少し待遇が良くなる。悪い派遣会社ではない。
	健康であれば働きたい。
	体が元気なうちは働きたい。
時間的制約で自身の都合のよい時間帯を確保できるかどうかの条件次第で回答は変化すると思う。	
したくない	無期労働契約にすると給与が下がる可能性を示唆された。
	プライベートも犠牲にして、社員以上の仕事をしてきた自負があるだけに、不当な足切りをされるのは嫌だから。
	賃金、労働条件等が希望と合っている。
	その時の職場環境、人間関係、雇用条件、自身の状況によって判断したい。
	条件が良ければ考えたい。
	フリーランスでも働く可能性があるため。
	派遣先は、シフトの融通が利くから選んでいるだけで、シフトに厳しくなったら、別で声かけてもらっている所に移ろうと思っているから。
	仕事を選べなさそうだから。
したいと思えないから。	
かした	通勤時間
	年齢面で引退を考えているため。
無期転換しない	無期労働契約に魅力を感じない。
	今の仕事は賃金もいいし、やりがいがあるがずっと同じ仕事をしていくのは体力的に厳しい。(通勤等) ゆくゆくは生活スタイルにあった仕事にシフトしたい。
わからない	持病持ちのため、在宅勤務出来る環境を維持したい。
	※該当する自由回答なし
	定年再雇用のため出来ないと思う。
	継続雇用の高齢者特例が適用されるため。
	現在の派遣先、今後お世話になるかもしれない客先、自社、いずれの場所でもメリットデメリットはあるため、どこで働くのでも構わない。
	転職も考えているため。
	再雇用契約による旧職場およびその関連職場への派遣が継続しているため、その期間を超えての現派遣元や派遣先での労働契約に関しては考えたことがない。
	給与に対して業務内容が比例しているか気になる。職場環境に左右されやすい。
	健康や勤務状況に問題ない限り同じ勤務先で働きたい。
	して得になるのか。
	5年後の自分の状況周りの環境で考えが変わる。
	制度をしらなかったもので、考えたことが無かった。
別の事で本業にしたい事があるから。	
その時のライフスタイルに合わせて働いているので、派遣でもパートでもその時期に合った働き方で判断したい。	
通算契約期間が5年、今の会社に雇用されてからの期間だとしたら、無期労働契約に関する説明は全く無い。	

12. 派遣先正社員との比較

(1) 派遣先の正社員と比較した仕事の質(内容、責任)と量(労働時間)【第 242 表】

○仕事の質(内容、責任)と量(労働時間)を派遣先の正社員と比べると、「仕事の「質」も「量」も正社員と同等以上である」が27.3%で最も高く、次いで「仕事の「質」も「量」も正社員に及ばない」(23.3%)、「比較する正社員がいない」(19.0%)となっている。

派遣先の正社員と比較した仕事の質(内容、責任)と量(労働時間)
(n=490)



(2) 同じ仕事をする正社員と比較した処遇面の格差【第 243 表】

○同じ仕事をする正社員と処遇面の格差があると回答した人の各項目を比較すると、「時間あたり賃金」が68.5%で最も高く、次いで「福利厚生」(52.4%)、「休暇制度」(35.5%)となっている。

○「同じにしてほしい」の割合を比較すると、「時間あたり賃金」が24.5%で最も高く、次いで「福利厚生」(20.9%)、「休暇制度」(16.8%)となっている。

同じ仕事をする正社員との処遇面の格差

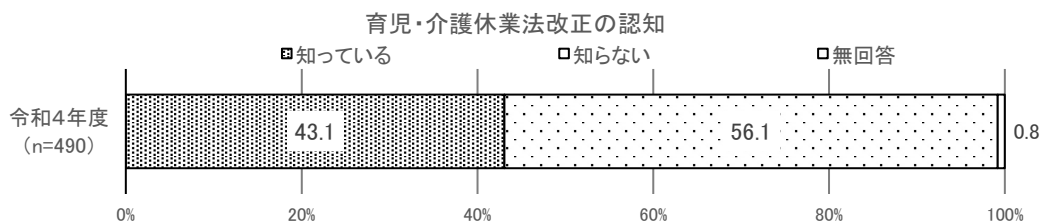
	回答数 (件)	処遇面の格差はある			処遇面の格差はない	無回答
		同じにしてほしい	立場上やむを得ない	計		
①時間あたり賃金	273	24.5	44.0	68.5	30.8	0.7
②休暇制度	273	16.8	18.7	35.5	63.4	1.1
③福利厚生	273	20.9	31.5	52.4	46.5	1.1
④執務環境	273	9.2	20.1	29.3	69.6	1.1
⑤上司の対応	273	12.5	17.6	30.0	68.9	1.1
⑥在宅勤務	273	13.2	14.7	27.8	68.9	3.3

13. 育児・介護休業法の改正

(1) 育児・介護休業法の改正の認知【第 244 表】

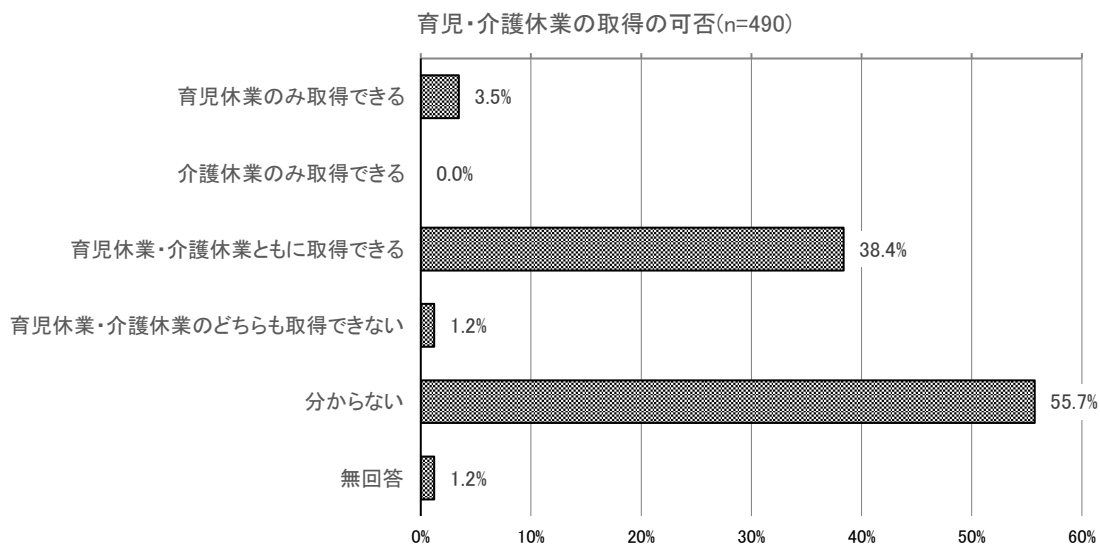
〔令和4年4月1日から、引き続き雇用された期間が1年未満の方でも育児・介護休業の取得が可能となる法改正がありました。なお、労使協定の締結により対象から除外される場合があります。〕

○育児・介護休業法の改正については、「知っている」が43.1%、「知らない」が56.1%となっている。



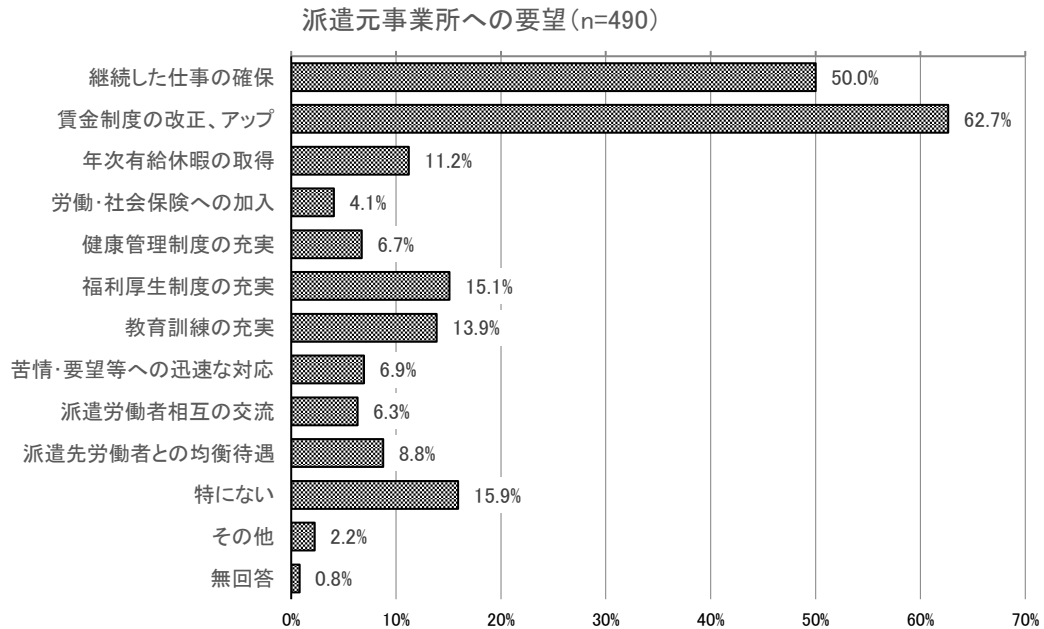
(2) 育児・介護休業の取得可否【第 245 表】

○育児・介護休業の取得可否については、「分からない」が55.7%と過半数を占めており、次いで「育児休業・介護休業ともに取得できる」(38.4%)となっている。



14.派遣元事業所への要望（複数回答）【第 246 表】

○派遣元事業所への要望は、「賃金制度の改正、アップ」が62.7%で最も高く、次いで「継続した仕事の確保」（50.0%）となっている。



(年代別)

○60歳以上を除く年代で「賃金制度の改正、アップ」が6割を超えている。「継続した仕事の確保」は50歳代で比較的高い。

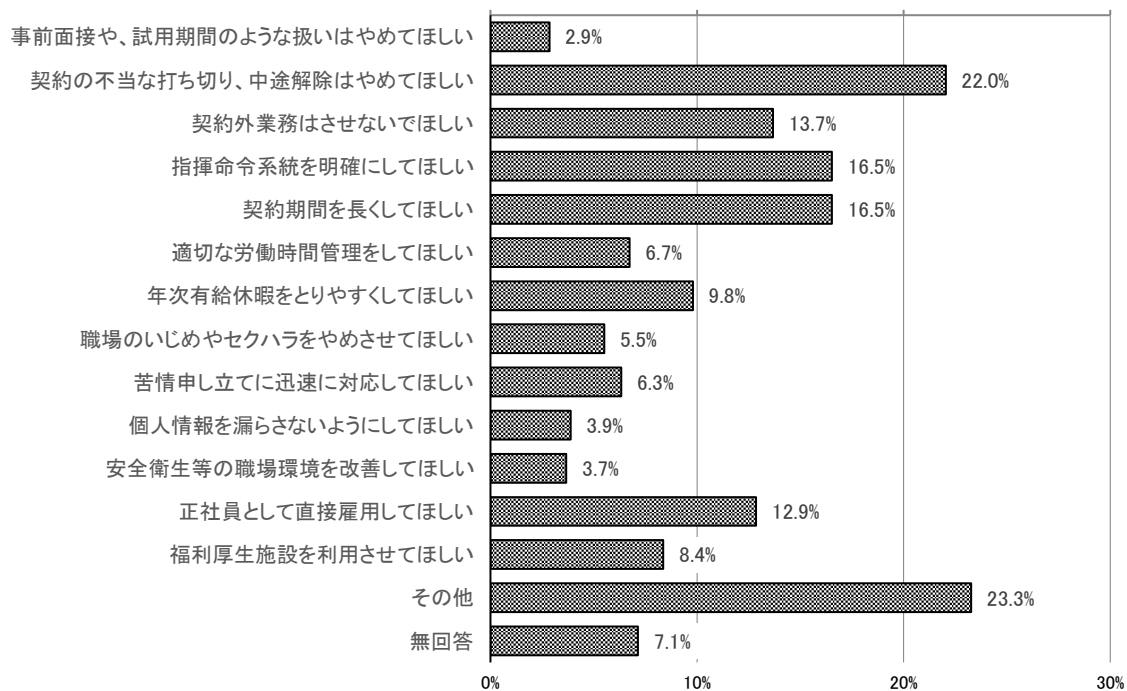
派遣元への要望<年代別>

	回答数(件)	継続した仕事の確保	賃金制度の改正、アップ	年次有給休暇の取得	労働・社会保険への加入	健康管理制度の充実	福利厚生制度の充実	教育訓練の充実	苦情・要望等への迅速な対応	派遣労働者相互の交流	派遣先労働者との均衡待遇	特にない	その他	無回答
全体	490	50.0	62.7	11.2	4.1	6.7	15.1	13.9	6.9	6.3	8.8	15.9	2.2	0.8
10～20歳代	72	36.1	68.1	12.5	4.2	2.8	12.5	11.1	6.9	9.7	2.8	15.3	2.8	0.0
30歳代	100	47.0	65.0	20.0	6.0	5.0	21.0	22.0	5.0	8.0	5.0	15.0	5.0	0.0
40歳代	140	50.7	62.1	6.4	3.6	8.6	14.3	14.3	5.7	4.3	8.6	15.7	1.4	0.7
50歳代	112	60.7	63.4	10.7	5.4	8.0	16.1	12.5	10.7	4.5	11.6	13.4	0.9	1.8
60歳以上	65	49.2	52.3	7.7	0.0	7.7	9.2	6.2	6.2	7.7	16.9	23.1	1.5	1.5

15.派遣先事業所への要望（複数回答）【第 247 表】

○派遣先事業所への要望としては、「その他」（23.3%）を除くと、「契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい」が22.0%で最も高く、次いで「指揮命令系統を明確にしてほしい」、「契約期間を長くしてほしい」（いずれも16.5%）となっている。

派遣先事業所への要望 (n=490)



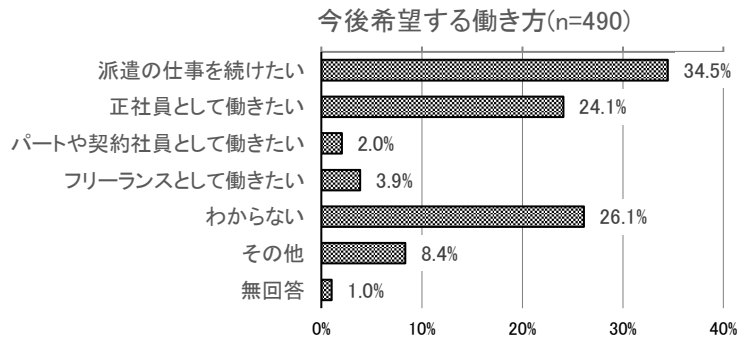
○年代別にみると、30～50歳代では「契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい」が2割を超え比較的高い。50歳代以上は「契約期間を長くしてほしい」が2割を超え高い。

派遣先事業所への要望＜年代別＞

	回答者数(件)	事前面接や、試用期間のような扱いはやめてほしい	契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい	契約外業務はさせないでほしい	指揮命令系統を明確にしてほしい	契約期間を長くしてほしい	適切な労働時間管理をしてほしい	年次有給休暇をとりやすくしてほしい	職場のいじめやセクハラをやめさせてほしい	苦情申し立てに迅速に対応してほしい	個人情報を漏らさないようにしてほしい	安全衛生等の職場環境を改善してほしい	正社員として直接雇用してほしい	福利厚生施設を利用させてほしい	その他	無回答
全体	490	2.9	22.0	13.7	16.5	16.5	6.7	9.8	5.5	6.3	3.9	3.7	12.9	8.4	23.3	7.1
10～20歳代	72	2.8	16.7	9.7	9.7	9.7	12.5	13.9	6.9	8.3	6.9	4.2	8.3	5.6	29.2	13.9
30歳代	100	3.0	26.0	16.0	26.0	12.0	10.0	12.0	5.0	6.0	6.0	4.0	15.0	6.0	22.0	5.0
40歳代	140	3.6	27.9	15.7	16.4	15.7	7.1	9.3	7.1	5.7	2.9	4.3	18.6	10.0	22.1	4.3
50歳代	112	1.8	21.4	12.5	15.2	21.4	2.7	4.5	3.6	8.9	3.6	3.6	10.7	8.9	22.3	7.1
60歳以上	65	3.1	10.8	12.3	12.3	24.6	1.5	12.3	4.6	1.5	0.0	1.5	6.2	10.8	23.1	7.7

16. 今後希望する働き方【第 248 表】

○今後希望する働き方については、「派遣の仕事を続けたい」が34.5%で最も高く、次いで「わからない」(26.1%)、「正社員として働きたい」(24.1%)となっている。



(年代別)

○50歳代以上で「派遣の仕事を続けたい」が4割を超え最も高い。

○10～20歳代では「わからない」(41.7%)、30歳代では「正社員として働きたい」(32.0%)が最も高くなっている。

(家計中心者別)

○家計中心者が「自分と家族」では、「正社員として働きたい」(36.0%)が最も高く、その他の家計の中心者は「派遣の仕事を続けたい」が最も高い。

(子の年齢別)

○「小学校入学前の子がいる」では「わからない」(41.2%)が最も高く、「高校生以上の子がいる」では「派遣の仕事を続けたい」(51.2%)が最も高い。

今後希望する働き方<属性別>

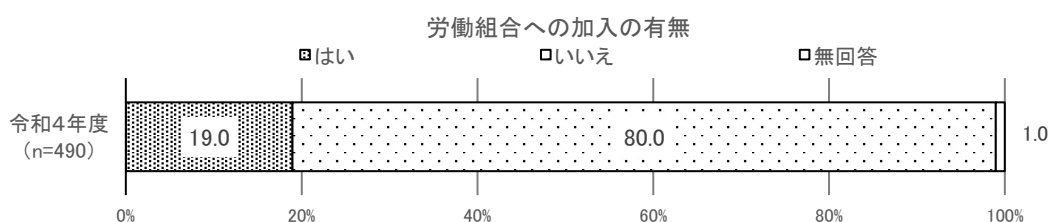
	回答者数 (件)	派遣の仕事を 続けたい	正社員として働 きたい	パートや契約社 員として働きた い	フリーランスとし て働きたい	わからない	その他	無回答	
全体	490	34.5	24.1	2.0	3.9	26.1	8.4	1.0	
年代	10～20歳代	72	25.0	16.7	0.0	5.6	41.7	11.1	0.0
	30歳代	100	27.0	32.0	3.0	7.0	25.0	6.0	0.0
	40歳代	140	32.1	28.6	2.1	2.9	24.3	9.3	0.7
	50歳代	112	41.1	22.3	2.7	0.9	24.1	7.1	1.8
	60歳以上	65	49.2	13.8	1.5	4.6	18.5	9.2	3.1
家計中心者	自分	321	33.0	20.9	1.2	4.7	28.3	10.3	1.6
	配偶者	91	41.8	30.8	5.5	2.2	17.6	2.2	0.0
	親*	23	30.4	21.7	0.0	4.3	30.4	13.0	0.0
	自分と家族	50	30.0	36.0	2.0	2.0	26.0	4.0	0.0
子の年齢	小学校入学前の子がいる	34	29.4	26.5	0.0	2.9	41.2	0.0	0.0
	小学生の子がいる	51	29.4	39.2	2.0	3.9	15.7	9.8	0.0
	中学生の子がいる	32	28.1	31.3	3.1	0.0	25.0	12.5	0.0
	高校生以上の子がいる	82	51.2	19.5	4.9	2.4	9.8	8.5	3.7

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

*印は回答数が少ないため注意が必要。

17. 労働組合への加入【第 249 表】

○労働組合への加入の有無は、「いいえ」が8割となっている。



18.自由意見

※（ ）内は（従事する業務、年齢）

【待遇について】

- 現在の派遣の仕事に関しては、同じ業務内容にしても社員と派遣社員の待遇に差がありすぎるように感じる。登録している派遣会社は良心的でとても良い対応・待遇を考えてくれており感謝しているが、派遣先の会社ではあからさまに社員との差があるのが不満に感じられる。（50歳代、その他のサービス職業従事者）
- 正社員同様、派遣でも経験に応じた賃金アップ、昇格等の機会を与えて欲しい。（40歳代、一般事務従事者）
- 派遣就労を元の専門職に戻すが、研究者/専門職の雇用ルールと一般派遣の雇用ルールを分けて考える時期ではないかと考える。海外の雇用に近づけるのであれば、同じ職種＝同じ賃金を厳守してほしい。処理能力だけで比較すれば、正社員＜派遣社員は明白な実情。正社員でいられるのは、その企業内の情報を保持しているからだけ。派遣社員に的確な指示を出せる正社員などの企業も20から30%程だと思う。（50歳代、その他）
- 正社員と同等の勤務時間、業務をこなしているのに賞与や退職金制度を充実させてもらえるよう希望する。（50歳代、一般事務従事者）
- 物価が上がっているのに時給を上げてもらいたい。社員より責任が無いので派遣を続けたいと思っている。年齢が上がるにつれて覚えが悪くなるのを実感しているから、スキルアップ、キャリアアップと言われると不安になる。（40歳代、一般事務従事者）
- 一般的には、正社員との格差（賃金・待遇・役職）は存在すると感じている。個人の能力を十分に発揮できるような就業環境が広がることを願う。（60歳以上65歳未満、一般事務従事者）
- 物価が高くなっているから賃金を上げて貰いたい。光熱費も上がっているから、在宅時の光熱費、ネットワーク代を出して貰いたい。特に冬場と夏場の光熱費が高い。（40歳代、情報処理・通信技術者）
- 派遣社員という軽んじられている雰囲気があるので、そのイメージを変えたい。また、賃金アップ、退職金支給対象など、一個の労働者としてきちんと処遇してほしい。（50歳代、一般事務従事者）
- 正社員と差別される派遣がいるという話を聞く中、自分は該当する内容ではないので恵まれている。全ては個人の品性の問題だと思うが、そういう教育も正社員には求められるのではと思う。（50歳代、情報処理・通信技術者）
- 派遣先に払われている賃金と、こちらの収入との格差が不服。社員として雇用しないのであれば、作業内容を軽くするか就労時間を大幅に減らすべき。派遣元は派遣社員に必要な賃金を与えていない。（40歳代、その他の専門的職業従事者）
- 在宅勤務は社員と同等の対応にしてほしい。（50歳代、一般事務従事者）

【法改正、安定化措置について】

- 3年以上でも同じ職場で同じ業務継続を認可していただき、皆が退職金を受けとれるよう希望したい。（育成に時間を要する仕事なのにやめてしまうため、継続してくれる人を求めている。）介護しながら勤めており、3年以後に勤務先や環境が変わるのは、とてもリスクが大きい。親のためと自分の老後のため、働き続けていかななくてはならないのでお願いしたい。（50歳代、商品販売従事者）

- 問 20 にある法は無意味。以前のままだ良かったと周囲でも話している。企業に負担となるため、超優能でない一般的な人は3年で契約終了となる。年齢が高くなるほど転職も負担が大きい。民の益にならない改正は、政治家の自己満足で無益。（50歳代、その他の専門的職業従事者）
- 派遣の無期契約は意味がない。派遣先の気分ですべて辞めさせられる。（50歳代、保健師、助産師）
- 派遣労働者個人単位の期間制限（同じ部署で働けるのは3年を上限とするルール）を改善してほしい。（30歳代、その他）

【行政への要望】

- 派遣労働というシステムが企業にとってのみ有益であると思う。派遣社員で正社員になった例を聞いたことがない。もっと正社員雇用につながる法律を作るべきだと思う。（50歳代、一般事務従事者）
- 長く働いている分、時給の差は時代の流れで仕方ない部分はあるが、少しでも格差が少なくなるような方法を考えてほしい。「一度辞めて再度面接すれば時給が上がると思う」や「その時に採用しないかもしれない」など、そういう返答は止めてほしい。派遣元との良い関係を望みます。（60歳以上 65歳未満、一般事務従事者）
- 派遣労働は正社員より自由な働き方ができるが、働く期間の上限が設定されていたり、ボーナスがない、いつでも契約が終了できるなど不安定である。自由と安定が両立した働き方ができるように制度を設計していただけるよう切に願っている。（40歳代、その他の技術者）
- 労働基準法は現代の働き方にアンマッチな部分があり、労働者、使用者ともに運営に支障があると考える。抜本的な改正検討を切望する。（40歳代、製造技術者）
- 当時は仕方が無かったかも知れないが、今後は取りやめるべき。特に IT 業界にはびこる悪しき慣習を調査してほしい。いろいろ出てくるはずだ。（40歳代、情報処理・通信技術者）
- 純粋に派遣の状態が良い人と派遣から正社員になりたい人、私のように派遣元の正社員と様々な形態があると思う。その中で、不当に搾取され正社員になりたくてもなれない人と望んでならない人、しかるべき理由があり正社員として迎え入れられない人とを一括りの条例を設けて仕事をした気にならないでいただきたい。弱者とされる人を救済する条例だけが良いものとは限らない。特に、最近は弱者の立場を盾にした人たちが努力している人たちの立場を脅かしている。（40歳代、建築・土木・測量技術者）

【その他】

- 正社員の中で全く働かない人がいる。そういう人たちの仕事が派遣労働者に回ってくる。立場上のねじれ現象が起こっているのを改善してほしい。（40歳代、その他の専門的職業従事者）
- 65歳以上の雇用確保をお願いしたい。スキルに個人差はあるが、適材適所を企業(派遣元、派遣先)側が当事者と向きあっていただきたい。（60歳以上 65歳未満、一般事務従事者）
- 個人的には恵まれた職場環境であるとは思っているが、正社員の中には派遣社員を見下している人がいるのも事実。多様な働き方が尊重される社会になってほしいと思う。（50歳代、その他の技術者）
- 派遣労働者が40代、50代、60代になっても安心して働ける環境を望む。（40歳代、一般事務従事者）

- 今の時世非正規雇用の方は多数いる。理由は人それぞれ違うと思うがそれが現実だという事を念頭におかれ、皆が自立して生活できる社会を作ってもらいたい。(50歳代、接客・給仕職業従事者)
- 一労働者として、現在の労働法など法律を熟知している人は少ないと思う。毎月、勤務日数、勤務時間を会社に報告(提出)するが、時間外労働時間は契約上45hまでとなっており、仮に45hを超えても45h以上の報告はできない。一体、36協定とは何なのか、誰の為の協定なのか分からない。仕事は嫌いではないので、45hを超える労働時間そのものに不満はない。しかしながら、45hを好んで超過している訳ではないので、その分は出してほしい。特に、建設業は後継者不足と言われているが、このような所から改善されないと解消しないと思う。(50歳代、その他の技術者)
- どの派遣先でもあったことですが、個人の名前を呼ばず“派遣さん”“スタッフさん”と呼ばれることがある。人間扱いされていないようだし、“お前は部外者だ”と言われているようで、とても不快な気持ちになる。派遣労働者と使用している会社と、そこに勤務する正社員にも教育が必要だと思う。(50歳代、一般事務従事者)
- それぞれ理由があって派遣を選んでいるので、派遣=その会社の正社員になりたい、のような風潮がなくなればいいと思う。今いる業界は圧倒的に人手不足で、どこも常に求人を出しているのに、派遣で入ってきたら正社員と同一視で雑に扱い、逃げられる所もよく見る。正社員だろうとバイトだろうと一人一人を大切にしないと、“どんな人でも代わりがいる”のが仕事だが、逃げられてお店自体運営ができなくなってしまうのにとと思う。そもそも、正社員への扱いが良くない所が多く、派遣の扱いが良くなっていくと思えないので、自分の身は自分で守るしかないなと思っている。(30歳代、商品販売従事者)
- 年齢による差別をなくして欲しい。募集広告には年齢については記入がないので応募すると派遣会社判断で、派遣先にも知らせないで断られることがある。(40歳代、一般事務従事者)
- 派遣は休みが取りやすいので、休みを多く必要とする間はとても良い働き方である。派遣先によっては扱いも正社員とほとんど変わらない所もある。それでも“ハケンさん、契約さん、正社員さんだから”というくくりは存在するので、責任が増しても又正社員として働きたいと思う。(50歳代、その他)
- 派遣元のサポートがしっかりしていても、派遣先の「派遣社員」への理解が人それぞれであったりするため、派遣社員を雇用するからには社員教育もするべきと思う。(50歳代、一般事務従事者)
- 誰も派遣されたところがなく、情報があっても憶測程度の会社で働くのはリスクがあるため、実際に派遣元が一定期間働いた後、派遣社員を外向させるかの是非を取るべきである。(派遣者を先に外向させて派遣元社員が情報だけ手に入れるのは不条理である。)(30歳代、その他)
- 正社員であれば良いというわけではないので、派遣という個人の都合や自由が裁量される働き方がしっかりと保証されて欲しい。また、派遣社員の扱いが奴隷的にならないよう審査やコンプライアンスの基準が安心できるものであって欲しい。(50歳代、接客・給仕職業従事者)
- 仕事内容のスキル確認を派遣先の現場と派遣元で詳しくしてほしい。(30歳代、一般事務従事者)
- 求人情報サイトで応募しているが、いざ面接すると内容が違っていることが派遣だと特に多い。時間の無駄なので、どうにかなればいいと思う。(20歳代、商品販売従事者)