

「派遣の^い現在^ま」がわかる本

一般社団法人 日本人材派遣協会編

人材派遣 データブック 2016

Section 1

EU 各国の均等・均衡待遇制度

- Chapter 1 日本と EU 各国の労働市場
- Chapter 2 EU の労働法制度・ルールの成り立ち
- Chapter 3 EU の均等待遇に関する考え方
- Chapter 4 EU の派遣に関する均等待遇の考え方
- Chapter 5 EU 各国の均等待遇制度

Section 2

労働者派遣事業の「現在」

- Chapter 1 2014 ～ 2015 年度 人材派遣業界
- Chapter 2 都道府県別事業所数の動向
- Chapter 3 2015 年度 労働者派遣事業報告書
アンケート調査結果



Contents

Section

1

EU各国の均等・均衡待遇制度

3 Chapter1 日本とEU各国の労働市場

5 Chapter2 EUの労働法制度・ルールの成り立ち

5 Part1 EUの法制度

6 Part2 EUの労働協約

6 Chapter3 EUの均等待遇に関する考え方

6 Part1 パートタイム労働指令

6 Part2 有期雇用労働指令

7 Chapter4 EUの派遣に関する均等待遇の考え方

8 Chapter5 EU各国の均等待遇制度

8 Part1 ドイツ

8 Part2 フランス

9 Part3 オランダ

Section

2

労働者派遣事業の「現在」

10 Chapter1 2014～2015年度 人材派遣業界

11 Part1 6月1日現在の派遣労働者数と地域別派遣労働者数の推移

13 Part2 職種別派遣労働者数(2016年6月1日現在の状況)

14 Part3 職種別派遣料金・賃金の状況

15 Part4 特定労働者派遣事業所は減少、(旧)一般労働者派遣事業所は増加

16 Part5 労働者派遣事業では売上高「1億円～5億円未満」事業所の割合が最も多く、特定労働者派遣事業では売上高「1,000万円未満」「1,000万円～5,000万円未満」の順に事業所の割合が多い

17 Part6 1事業所当たりの売上高は増加傾向が続き、1事業所当たりの派遣先件数は減少

18 Chapter2 都道府県別事業所数の動向

20 Chapter3 2015年度 労働者派遣事業報告書アンケート調査結果

EU各国の均等・均衡待遇制度

2017年3月、日本政府は成長戦略の一環として『働き方改革実行計画』を発表しました。時間外労働の規制や同一労働同一賃金制度、多様な働き方の推進、生産性の向上など大きく9項目を検討し、その実現を図るため10年にわたるロードマップを示しています。

中でも「同一労働同一賃金制度」は、既に発表されている「同一労働同一賃金ガイドライン案（2016年12月公表）」や今後の法制化の動向など、人材派遣業界にとって関心が高い項目です。

以下では、日本政府が「同一労働同一賃金制度」を検討する際に参考としたEU及びEU各国（ドイツ・フランス・オランダ）の労働諸制度について、均等・均衡待遇制度を中心に整理しました。

Chapter

1

日本とEU各国の労働市場

初めに日本とEU各国（ドイツ・フランス・オランダ）の労働市場を比較します。

2015年時点の各国GDPは、日本：41,240億USD、ドイツ：33,650億USD、フランス：24,200億USD、オランダ：7,500億USDでした。日本を基準に比較すると、ドイツは日本の81.6%、フランスは58.7%、オランダは18.2%になります。

総人口（2015年時点）は、日本：1億2,698万人、ドイツ：8,218万人、フランス：6,428万人、オランダ：1,694万人です。同じく日本を基準に比較すると、ドイツは日本の64.7%、フランスは50.6%、オランダは13.3%になり、いずれの国も日本と比較したGDPの割合よりも総人口の割合が低くなります。

		日本	ドイツ	フランス	オランダ
GDP		41,240 億 US ドル	33,650 億 US ドル	24,200 億 US ドル	7,500 億 US ドル
総人口		12,698 万人	8,218 万人	6,428 万人	1,694 万人
就業人口		6,376 万人	4,021 万人	2,642 万人	831 万人
男女比	男性	56.8%	53.4%	51.7%	53.9%
	女性	43.2%	46.6%	48.3%	46.1%

各国の就業率（＝就業者人口／15歳以上の人口）は、日本：70.6%、ドイツ：73.3%、フランス：64.1%、オランダ：75.1%で、4カ国の中ではフランスが低くオランダが高い状況です。また、失業率は、日本：3.3%、ドイツ：4.6%、フランス：10.3%、オランダ：6.8%ですが、EU全体の失業率の平均は約10%となります。南欧等では20%を超える国もあります

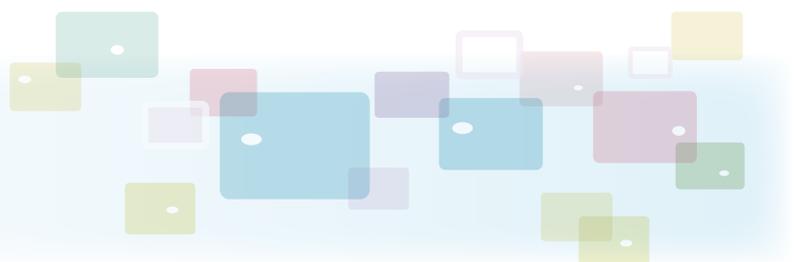
ので、今回比較したEUの3カ国の雇用情勢は比較的良好な状況です。

日本とEU各国（ドイツ・フランス・オランダ）では、GDPや総人口、就業率、失業率に差がありますが、派遣浸透率（＝派遣就業人口／就業者人口）は、日本：2.1%、ドイツ：1.9%、フランス：1.9%、オランダ2.3%と大きな差はありません。

		日本	ドイツ	フランス	オランダ
就業率 ^{※1}		70.6%	73.3%	64.1%	75.1%
男女別	男性	80.3%	73.3%	64.1%	79.7%
	女性	60.7%	68.8%	60.4%	70.4%
失業率		3.37%	4.63%	10.38%	6.89%
派遣就業者数		133.0 万人	82.4 万人	58.5 万人	21.1 万人
派遣浸透率 ^{※2}		2.1% (2016年)	1.9% (2014年12月)	1.9% (2014/12速報値)	2.3% (2014年)

※1 就業率＝就業人口÷15歳以上人口

※2 派遣浸透率＝派遣就業者÷就業人口



Chapter

2

EUの労働法制度・ルールの成り立ち

次にEU各国の労働・雇用環境に関する労働法制・ルールについて確認します。

PART 1 EUの法制度

EU全体で定められた法制度はEU加盟各国の法制度よりも優先され、加盟各国はEUの各法令の範囲内で自国の法制度を整備することが必要です。

EUの法制度には、主に「第1次法」と「第2次法」の2つがあります。「第1次法」は、EUの基本政策や機構、立法手続き、権限、新規加盟ルール等の規定や国際法上の条約などが対象になっています。

一方、「第2次法」は、EU域内で直接・間接的に企業や個人を規制する法令で、目的に応じて ① EU規則 (Regulation) ② EU指令 (Directive) ③ 決定 (Decision) ④ 勧告・意見 (Recommendation) の4段階の規定レベルがあります。労働に関する法制度は、この「第2次法」で規定されますが、主に②EU指令で扱われています。

法令	内容	拘束力	日本の制度に例えると
① EU 規則 Regulation	EU 加盟国の法令統一を目的としており、加盟国の国内法より優先され直接適用される。	あり	法律
② EU 指令 Directive	EU 加盟各国の調整を目的としており、指令の内容についてのみ加盟国を拘束し、達成する手段と方法は加盟国の裁量が認められている。指令内容が達成できない場合は、国内法の修正・追加を行わなければならない。	必要に応じてあり	該当なし
③ 決定 Decision	対象者（特定の加盟国・法人・個人）に限定して適用される。	あり	行政命令
④ 勧告・意見 Recommendation	見解表明。法的拘束力はない。	なし	行政指導

EU指令の中でも労働に関する規定は、EU加盟各国により経済規模や法制度等が異なり、また、各国の労働市場・雇用慣行を考慮することが必要なことから、事前にEUを代表する労働組合と経営者団体の間で対話（ソーシャル・ダイアログ）を行い、双方の合意内容を元にEU指令案を作成するように配慮されています。

また、上記の原則以外にEUを代表する労使間で締結された労働協約をEUとして認定し、EU全体の労使間に適用する仕組みがあります。本来、労働協約は当事者の労働組合と使用者あるいは使用者団体のみに適用されるものですが、こうした労働協約をEUとして認定すると協約を締結していない労使間

にも適用されることとなります。

労働協約がEU指令になった例としては、パートタイム指令、有期労働指令、育児休業指令があります。また、船員や民間航空、鉄道、運輸等の特定の産業別労使協定も指令となる場合があります。

いずれのケースでも、EU指令は指令の内容についてのみ加盟国を拘束し、それを達成するための手段と方法は加盟国に任せられます。加盟国の法の範囲内で、指令内容を達成できる場合は、特段、対応する必要はありませんが、達成が難しい場合は、既存の法律の追加・修正や新たな国内法の制定などの対応が必要になります。

PART 2 EUの労働協約

労働協約の種類は「賃金に関する協約」と「賃金以外の労働条件一般に関する協約」の大きく2つに分かれます。多くの場合、「賃金に関する協約」は1～2年ごと、「賃金以外の労働条件一般に関する協約」は4～5年ごとに再協議され、新たな労働協約として締結されます。

「賃金に関する協約」は、多くの場合、EU加盟各国の国内を代表する労使間で職種による賃金テーブルを協議し、労働協約を締結します。更に産業別や企業別の個別労使間で、賃金テーブルの適用ルールや運用を協議し、個別の労働協約が締結されます。

この賃金テーブルには、スキルや職能、業績などの項目で段階的に構成されています。したがって、同じ職業に就く場合は、労働条件や本人のスキル・資格・職能などに違いが無ければ、原則として同じ処遇になります。「賃金以外の労働条件一般に関する協約」も同様のプロセスで協議、締結されます。

このようにして締結された労働協約は、誰でも入手・閲覧することができます。そのため、就業者や求職者は、自らのスキルや能力に応じた処遇を確認することが可能です。また、希望する処遇と差がある場合でも、自分のスキルや能力の過不足を確認することもできます。

Chapter

3

EUの均等待遇に関する考え方

EUでは、性別や人種等の属性による採用や解雇、賃金や労働条件など、雇用のあらゆる場面で「人権を侵害するような差別の禁止」と「雇用形態による不利益取扱いの禁止」という2つの観点から法令が整備されています。

前者の「人権差別の禁止」は有利・不利どちらも禁止しているのに対して、後者の「雇用形態による不利益取扱いの禁止」は雇用形態の違いによる不利な取扱いのみを禁止しています。

PART 1 パートタイム労働指令

EUでは1997年の「パートタイム労働指令」により、パートタイム労働者とフルタイム労働者との不利益な取扱いが禁止されました。この指令では、「客観的な根拠によって正当化

されない限り、パートタイムで労働するという理由だけでは、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な扱いを受けない」と規定しています。

PART 2 有期雇用労働指令

EUでは1999年の有期労働指令により、有期雇用労働者と無期雇用労働者との不利益な取扱いが禁止されました。この指令では、「客観的な根拠によって正当化されない限り、有期雇用契約又は関係を有するという理由だけでは、比較可能な無期雇用労働者よりも不利な扱いを受けない」と規定しています。

なお、これら指令に関する事案では、賃金に直接かかわる判例はあまり見られないようです。賃金に関する事案が少ない

のは、EU各国では職務内容と賃金テーブルが明確に示されている職務給制度が導入されており、フルタイムかパートタイムか、あるいは有期雇用か無期雇用かにかかわらず同じ職務であれば同一の賃金が支払われるため、賃金格差の問題が生じにくいと考えられます。均等待遇に関する事案は、勤続期間や年功に基づく手当や福利厚生施設の利用等に関する内容が多いようです。

EUの派遣に関する均等待遇の考え方

派遣労働者については、2002年にEU派遣労働者指令案が提出されて労使交渉が始まり、2008年に成立しました（EU加盟各国は2011年までに対応）。労使の見解の相違が大きく合意に至るまでに約6年もの時間を要したEU派遣労働者指令の目的と主な内容は以下になります。

目的

- 派遣労働者に対する均等待遇原則（不利益取扱いの禁止）を保障し、派遣元を使用者として位置づけることによって、派遣労働者に法的保護を及ぼし、派遣労働の質を向上させること。
- 仕事の創出と働き方の柔軟化を促進するために、人材派遣の利用に関する適切な枠組みを設けること。

主な内容

- 人材派遣に対して特別な規制を課す場合には、正当な根拠が必要。
- 均等待遇の比較対象は派遣先の同一職務で働く労働者。派遣先が同一職務で直接採用した場合の仮想労働者を比較対象とすることも可能。
- 均等待遇は、労働協約で「別段の定め」による適用除外が可能。かつ、労働協約により均等待遇の適用除外期間を定めることが可能。
- 常用派遣（無期雇用派遣）は、待機期間中の賃金支払いがあることを条件に賃金又は特定の賃金要素については適用除外（賃金関連以外は均等待遇）。

EU派遣労働者指令は、派遣労働者の保護とならない規制は見直しを求め、均等待遇を軸に労働条件の改善を目指すことを目的としており、派遣労働者の均等待遇は派遣期間中、それを利用する企業に、同一職務で直接採用されていれば適用された条件を下回らないものとする（EU派遣労働者指令 第5条1項）と規定しました。

一方で、EU有期雇用労働指令では直接雇用が原則であると規定され、有期雇用を無期雇用へと誘導する仕組みが取られています。EU派遣労働者指令では無期雇用に誘導する仕

組みはなく、間接雇用を禁止することや制限する規定もありません。

更に、EU有期雇用労働指令では認められていない「労働協約で『別段の定め』をした場合、均等待遇の適用除外とすること」や「均等待遇が適用されるまでの除外期間を設けること」を可能とし、また、無期雇用派遣労働者については、待機（休業）期間中に賃金の支払いがある場合は均等待遇の例外とすることを認めており、派遣特有の事情を考慮した規定になっています。

EU各国の均等待遇制度

PART 1 ドイツ



1 パートタイム労働・有期雇用労働

ドイツの有期雇用労働者は雇用者全体の約2割を占めています。有期雇用契約期間は上限2年まで、更新回数は原則3回までとされています。ただし、労働協約で別に規定を定めれば、上限年数と更新回数を変更することが可能です(無制限ではなく、判例により上限は3～4年が目安)。

均等待遇制度では雇用形態を理由とした不利益な取扱いを禁止しており、ドイツ国内の労働協約で異なる規定を定めたとしても逸脱することはできません。ただし、EU指令の内容と同様に時間比例・期間比例に応じた給与支払いの差は認められています。

2 派遣労働

ドイツの派遣労働者数は、雇用者全体の1.9%を占めています。派遣の有期雇用契約期間は上限2年まで、更新回数も原則3回までとされています。派遣労働者についても、労働協約で別に規定を定めることで、上限年数と更新回数を変更することが可能とされていますが、「別に規定を定められる」のは派遣労働者を新規に採用するケースに限られています。

派遣先における同一派遣労働者の派遣受入期間は原則最長18ヶ月とされていますが、派遣労働者が変われば受入期

間もリセットされます。また、一定の制約条件を満たせば、労働協約によって18ヶ月を超える派遣受入期間を定めることが可能となっています。例えば、金属電機産業の労働協約では、18ヶ月を超えた場合に派遣先に直接雇用の可否を検討する義務を定め、24ヶ月超では直接雇用の申込義務を定めています。

派遣労働者に関する均等待遇はEU指令の内容と同様になっており、国内の労働協約による均等待遇の適用除外も認められています。

PART 2 フランス



1 パートタイム労働・有期雇用労働

フランスの有期雇用労働者は雇用者全体の13.5%を占めています。有期雇用契約期間は上限18ヶ月まで、更新回数は原則1回までとされています。フランスでは無期雇用が標準の雇用形態とされており、原則として労働協約による有期雇用契約期間の上限と更新回数を変更することはできません。なお、無期雇用が標準であることから、パートタイム

(短時間労働)も無期雇用が前提となっています。

均等待遇制度では雇用形態を理由にした不利益な取扱いを禁止しており、また、無期雇用に適用されている労働協約の規定や慣行を有期雇用にも等しく適用することとされています。ただし、EU指令に沿わせるため、労働協約で勤務時間や雇用期間の長さに応じた適用をすることも可能とされています。

2 派遣労働

フランスの派遣労働者は、雇用者全体の1.9%を占めています。派遣の有期雇用契約期間はパートタイム労働や有期雇用労働と同じく上限18ヶ月で、更新回数も原則1回までとされています。ただし、サラリエ・ポルテ(十分な専門知識を持つ上級管理職)と呼ばれる職種については、18ヶ月

経過後3ヶ月の延長が可能となっています。

派遣労働者に関する均等待遇は、派遣先の同一ポストで働く同等の職業格付けの労働者が試用期間後に受け取る賃金を明示することが必要で、また、派遣労働者の賃金はその額を下回ってはいけないことになっています。

PART 3 オランダ



1 パートタイム労働・有期雇用労働

オランダの有期雇用労働者は雇用者全体の約25%を占めています。有期雇用契約期間は上限2年まで、更新回数は原則3回までとされています。労働協約で規定を別に定めれば、上限年数と更新回数を変更することが可能ですが、2014年の法改正で上限4年、更新回数は5回までに規制されました。均等待遇制度では雇用形態を理由にした不利益な取扱い

は禁止されており、労働協約で異なる規定を定めたとしても逸脱することはできません。また、オランダでは労働契約期間による差別（有期雇用の差別）も規制対象となっています。ただし、実際の勤続期間に応じて処遇が異なることは許容されています。

2 派遣労働

オランダの派遣労働者は、雇用者全体の2.3%を占めています。派遣の有期雇用契約期間は上限2年まで、更新回数も原則3回までとされています。派遣も労働協約で規定を別に定めれば、上限年数と更新回数を変更することが可能です。特に派遣の場合は適用除外の期間を設けることが可能で、雇用契約開始から最初の26週以内は更新回数上限が適用されず、期間内であれば3回以上何回でも更新することができます。この適用除外期間は労働協約で別に定めることで短くすることも長くすることも可能でしたが、2014年の法改正で、最長でも78週（1年半）までに規制されました。

派遣労働者に関する均等待遇は、賃金及び付加手当について派遣先の直接雇用労働者との均等待遇が義務づけられています。同一派遣労働者の就業期間が26週未満の場合、派遣会社の労働協約の職務給が適用され、26週以降

は派遣先の同一職務に従事する直接雇用労働者との均等待遇義務が適用されます。

ただし、労使が同意した場合は、派遣会社または派遣先に適用される労働協約の別段の定めを適用することが許容されています。オランダでは、派遣会社の事業者団体であるABU（人材派遣協会）が各使用者団体と締結した労働協約を国が認定していますので、この労働協約が適用されているケースが一般的だと思われます。

ABUの労働協約での賃金決定の仕組みは、原則として派遣就労の開始段階から派遣先で直接雇用される労働者に適用される賃金が適用されます。派遣先に比較対象者が制度上存在しない場合には、ABUの労働協約の賃金規定が適用されます。就業の曜日や時間帯で異なる割増賃金が設定されており、また、同一の派遣先で1年以上勤務した派遣労働者には等級に応じた手当が加算される仕組みもあります。

Section

2

労働者派遣事業の「現在」

Chapter

1

2014～2015年度 人材派遣業界 派遣労働市場のマクロな分析

労働者派遣事業は、2008年度のリーマンショック以降、2014年度まで減少が続いていましたが、2015年度は増加に転じています。以下では、厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」をもとに2014～2015年度にわたる、派遣市場の特徴について解説します。

厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」

労働者派遣法第23条に基づき、派遣元事業主は「当該事業所の事業年度ごと」及び「6月1日現在」の派遣事業報告を厚生労働大臣に提出しています（全事業所に提出義務があります）。厚生労働省は、毎年、この報告書を「労働者派遣事業報告書の集計結果」として発表しています。

2015年度の集計結果については、2015年9月30日に施行された改正労働者派遣法により、法改正前の労働者派遣法に基づく集計結果（2015年4月1日～2015年9月29日）と、法改正後の集計結果（2015年9月30日～2016年3月31日）に分けて掲載しています。

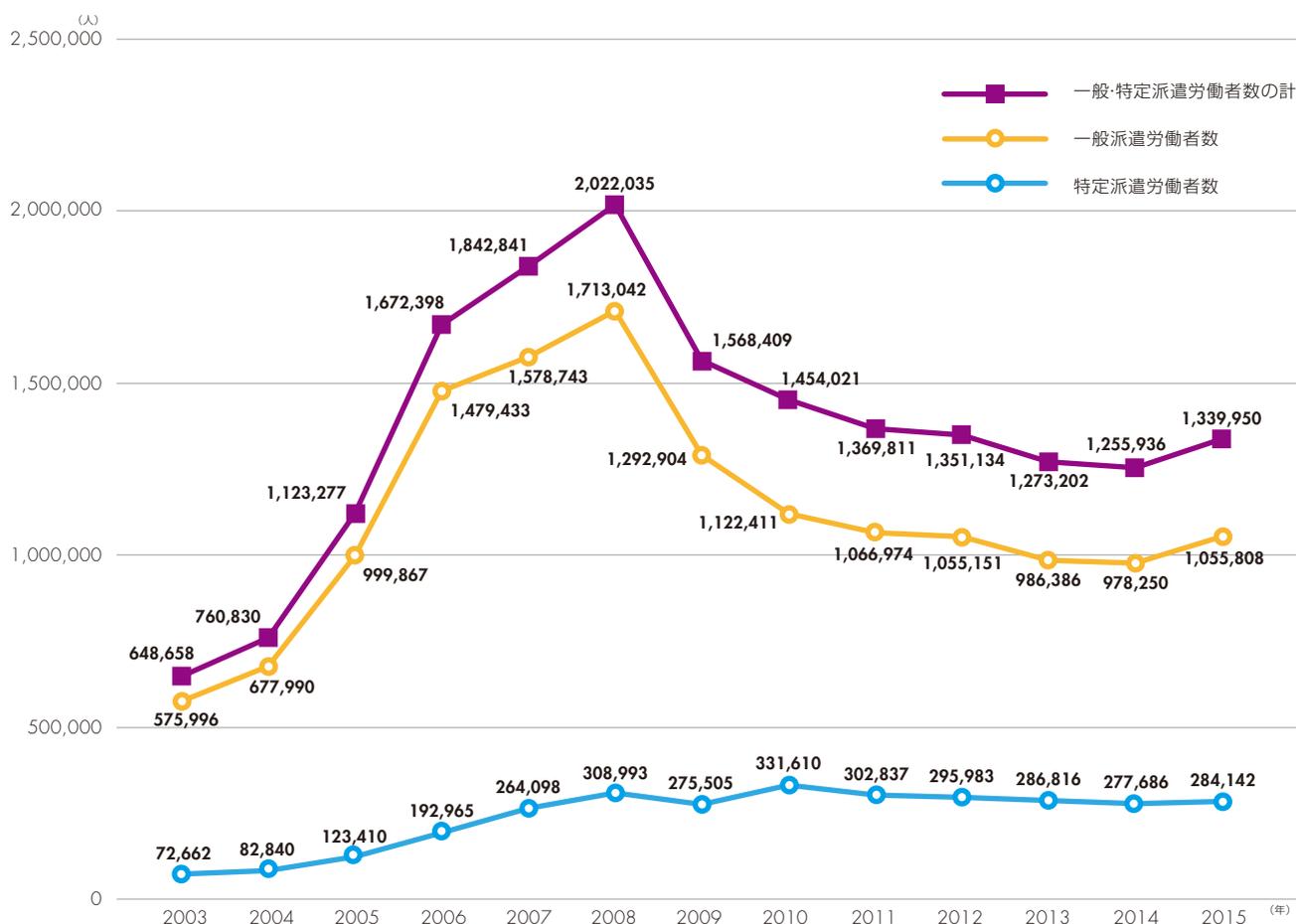
PART 1 6月1日現在の派遣労働者数と地域別派遣労働者数の推移

派遣労働者全体で見ると2009年以降減少傾向が続いていましたが、2015年は一般派遣労働者・特定派遣労働者が共に増加に転じました。

地域別には2014年から北関東・甲信、東海、九州が、2015年には南関東、近畿、四国が増加に転じました。

増加した要因としては、2014年から2015年にかけて実質GDPがプラス成長したこと、2015年9月に有効求人倍率が1.24倍まで上昇していることなど、景気の緩やかな回復や人手不足の高まりなどが考えられます。

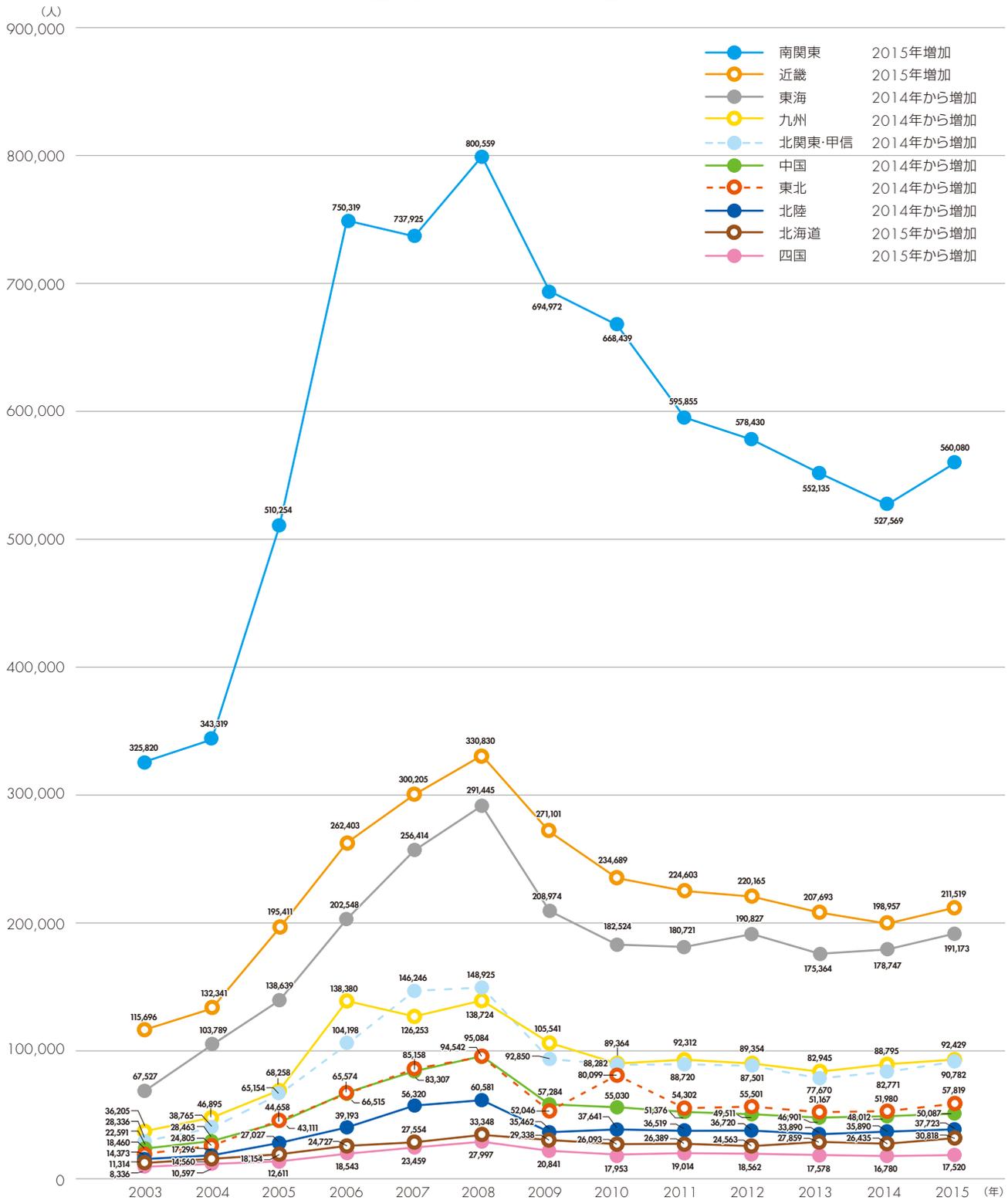
労働者派遣事業の6月1日現在の状況（派遣労働者数 全国合計）年推移



(人)

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
一般・特定派遣労働者数の計	648,658	760,830	1,123,277	1,672,398	1,842,841	2,022,035	1,568,409	1,454,021	1,369,811	1,351,134	1,273,202	1,255,936	1,339,950
一般派遣労働者数	575,996	677,990	999,867	1,479,433	1,578,743	1,713,042	1,292,904	1,122,411	1,066,974	1,055,151	986,386	978,250	1,055,808
特定派遣労働者数	72,662	82,840	123,410	192,965	264,098	308,993	275,505	331,610	302,837	295,983	286,816	277,686	284,142

地域別派遣労働者数（一般・特定計）年推移



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
南関東	325,820	343,319	510,254	750,319	737,925	800,559	694,972	668,439	595,855	578,430	552,135	527,569	560,080
近畿	115,696	132,341	195,411	262,403	300,205	330,830	271,101	234,689	224,603	220,165	207,693	198,957	211,519
東海	67,527	103,789	138,639	202,548	256,414	291,445	208,974	182,524	180,721	190,827	175,364	178,747	191,173
九州	36,205	46,895	68,258	138,380	146,246	148,925	105,541	89,364	92,312	89,354	82,945	88,795	92,429
北関東・甲信	28,336	38,765	65,154	104,198	126,253	138,724	92,850	88,282	88,720	87,501	82,945	82,771	90,782
中国	22,591	28,463	43,111	65,574	83,307	95,084	57,284	55,030	51,376	49,511	46,901	48,012	50,087
東北	18,460	24,805	44,658	65,574	85,158	94,542	52,046	80,099	54,302	55,501	51,167	51,980	57,819
北陸	14,373	17,296	27,027	39,193	56,320	60,581	35,462	37,641	36,519	36,720	33,890	35,890	37,723
北海道	11,314	14,560	18,154	24,727	27,554	33,348	29,338	26,093	26,389	24,563	27,859	26,435	30,818
四国	8,336	10,597	12,611	18,543	23,459	27,997	20,841	17,953	19,014	18,562	17,578	16,780	17,520

PART 2 職種別派遣労働者数(2016年6月1日現在)の状況

2016年6月1日現在の職種別派遣労働者数の状況について、主要な職種及び都市別（北海道・宮城・東京・愛知・大阪・広島・福岡）に比較すると、「事務系従事者」は、東京が全国の約4割を占めています。「物の製造業務従事者」は、愛知の有

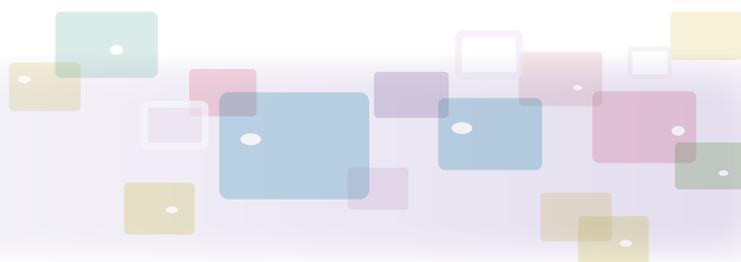
期が約2万人と最も多く、大阪・福岡・東京が5,500～7,500人の規模となっています。「商品販売従事者」は、東京・大阪・愛知・福岡の順に多くなっています。「情報処理・通信技術者」は、北海道を除き、無期が有期を上まわっています。

職種別派遣労働者数（2016年6月1日現在）の状況

単位：人

		全国		北海道		宮城		東京		愛知		大阪		広島		福岡	
			シェア		シェア		シェア		シェア		シェア		シェア		シェア		シェア
事務系従事者*	有期	334,303	100%	9,603	2.9%	6,361	1.9%	148,714	44.5%	16,663	5.0%	39,243	11.7%	5,368	1.6%	14,428	4.3%
	無期	13,632	100%	246	1.8%	157	1.2%	5,907	43.3%	734	5.4%	1,590	11.7%	103	0.8%	377	2.8%
物の製造業務従事者	有期	164,821	100%	2,138	1.3%	3,442	2.1%	5,494	3.3%	19,271	11.7%	7,503	4.6%	4,134	2.5%	6,050	3.7%
	無期	20,593	100%	334	1.6%	697	3.4%	545	2.6%	2,949	14.3%	909	4.4%	653	3.2%	929	4.5%
商品販売従事者	有期	42,616	100%	1,267	3.0%	1,231	2.9%	15,785	37.0%	3,749	8.8%	7,208	16.9%	1,310	3.1%	3,100	7.3%
	無期	1,334	100%	20	1.5%	24	1.8%	808	60.6%	91	6.8%	237	17.8%	27	2.0%	31	2.3%
情報処理・通信技術者	有期	24,603	100%	451	1.8%	333	1.4%	13,651	55.5%	1,238	5.0%	2,617	10.6%	313	1.3%	496	2.0%
	無期	33,435	100%	268	0.8%	452	1.4%	16,886	50.5%	2,312	6.9%	4,194	12.5%	419	1.3%	764	2.3%

*事務系従事者は一般事務従事者・会計事務従事者・事務用機器操作員の合計



PART 3 職種別派遣料金・賃金の状況

2016年6月1日現在の職種別派遣料金・賃金の状況について、主要な職種及び都市別（北海道・宮城・東京・愛知・大阪・広島・福岡）に比較してみました。

事務系従事者の派遣料金・賃金の平均は、東京で派遣料金18,118円、賃金12,910円であり、主要都市の中で最も高く、東京を100とした場合、愛知は派遣料金86、賃金84、大阪は派遣料金85、賃金84となっています。

製品製造・加工処理従事者の派遣料金・賃金の平均は、従事

者数が最も多い愛知において、東京を100とした場合、それぞれ104・101となり、主要都市の中で一番高くなっています。

情報処理・通信技術者は、各都市の派遣料金平均が20,000円～30,000円台で、他の職種よりも10,000円程高くなっています。

派遣料金に占める賃金シェアで見ると、事務系従事者、製品製造・加工処理従事者、商品販売従事者は各都市70%前後、情報処理・通信技術者は各都市65%前後となっています。

1日8時間あたりの派遣料金・賃金（平均）

		全国計	北海道	宮城	東京	愛知	大阪	広島	福岡
事務系従事者*	派遣料金	15,187	12,986	13,896	18,118	15,567	15,404	13,472	13,030
	東京を100とした場合の割合	84	72	89	100	86	85	74	72
	賃金	10,835	8,918	9,593	12,910	10,848	10,861	9,167	9,126
	東京を100とした場合の割合	84	69	74	100	84	84	71	71
	派遣料金に占める賃金シェア	71.3%	68.9%	69.1%	71.3%	69.7%	70.5%	68.0%	70.0%
2016年6月1日現在派遣労働者数		347,935	9,819	6,518	154,621	17,397	40,833	5,471	14,778
製品製造・加工処理従事者	派遣料金	13,166	10,896	12,217	14,228	14,775	13,068	13,353	12,180
	東京を100とした場合の割合	93	77	86	100	104	92	94	86
	賃金	9,261	7,597	8,645	10,192	10,309	9,297	9,427	8,563
	東京を100とした場合の割合	91	75	85	100	101	91	92	84
	派遣料金に占める賃金シェア	70.3%	69.7%	70.8%	71.6%	69.8%	71.1%	70.6%	70.3%
2016年6月1日現在派遣労働者数		170,707	4,245	3,636	5,649	21,353	10,280	4,765	6,909
商品販売従事者	派遣料金	13,876	12,360	13,094	15,801	14,881	14,424	13,203	12,977
	東京を100とした場合の割合	88	78	83	100	94	91	84	82
	賃金	9,701	8,544	8,998	11,347	10,499	10,248	9,049	9,022
	東京を100とした場合の割合	85	75	79	100	93	90	80	80
	派遣料金に占める賃金シェア	69.9%	69.1%	68.7%	71.8%	70.6%	71.0%	68.5%	69.5%
2016年6月1日現在派遣労働者数		43,950	1,287	1,255	16,593	3,840	7,445	1,337	3,131
情報処理・通信技術者	派遣料金	26,538	21,309	23,657	30,064	25,892	26,328	23,616	22,969
	東京を100とした場合の割合	88	71	79	100	86	88	79	76
	賃金	16,993	13,347	15,401	19,348	16,212	16,817	15,217	14,818
	東京を100とした場合の割合	88	69	80	100	84	87	79	77
	派遣料金に占める賃金シェア	64.0%	62.6%	65.1%	64.4%	62.6%	63.9%	64.4%	64.5%
2016年6月1日現在派遣労働者数		58,038	719	785	30,537	826	6,811	732	1,260

※事務系従事者は3職種（一般事務従事者、会計事務従事者、事務用機器操作員）の派遣料金平均、賃金平均を合算し、平均値を抽出

PART 4 特定労働者派遣事業所は減少、 (旧)一般労働者派遣事業所は増加

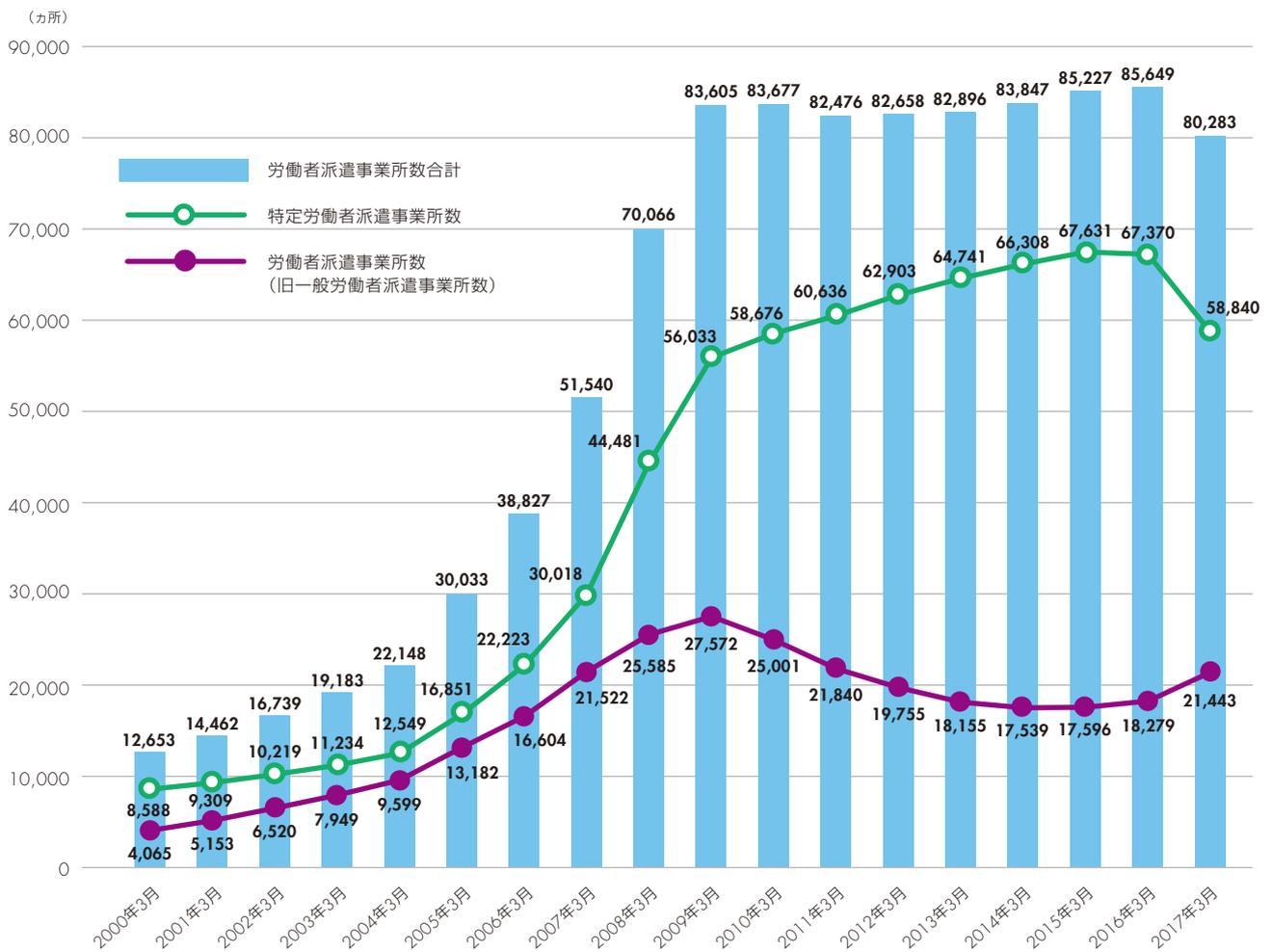
労働者派遣事業所数は、2009年以降、83,000～85,000カ所を推移していましたが、2017年3月には80,283カ所に減少しました。特に特定労働者派遣事業所の減少が大きく、2016年から2017年の1年間で約9,000カ所減少しています。

一方、(旧)一般労働者派遣事業所は2009年から減少が続いていましたが、2015年から増加に転じ、2017年3月まで

の2年間は増加しています。

こうした事業所の増減は、2015年9月30日施行の改正派遣法によって労働者派遣事業が許可制*へ一本化されたため、特定労働者派遣事業所から労働者派遣事業（(旧)一般労働者派遣事業）への移行が進んでいることが要因と考えられます。

年度別事業所数推移



単位：カ所

	2000年3月	2001年3月	2002年3月	2003年3月	2004年3月	2005年3月	2006年3月	2007年3月	2008年3月	2009年3月	2010年3月	2011年3月	2012年3月	2013年3月	2014年3月	2015年3月	2016年3月	2017年3月
労働者派遣事業所数合計	12,653	14,462	16,739	19,183	22,148	30,033	38,827	51,540	70,066	83,605	83,677	82,476	82,658	82,896	83,847	85,227	85,649	80,283
特定労働者派遣事業所数	8,588	9,309	10,219	11,234	12,549	16,851	22,223	30,018	44,481	56,033	58,676	60,636	62,903	64,741	66,308	67,631	67,370	58,840
労働者派遣事業所数 (旧一般労働者派遣事業所数)	4,065	5,153	6,520	7,949	9,599	13,182	16,604	21,522	25,585	27,572	25,001	21,840	19,755	18,155	17,539	17,596	18,279	21,443

* 2015年9月30日の改正派遣法施行によって、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の区別は廃止され、2018年9月30日までにすべての労働者派遣事業所は新たな許可基準による許可を取得して労働者派遣事業を営むことになりました。

PART 5 労働者派遣事業では 売上高「1億円～5億円未満」事業所の割合が 最も多く、特定労働者派遣事業では 売上高「1,000万円未満」「1,000万円～5,000万円 未満」の順に事業所の割合が多い

2015年度の事業所数を売上高規模別にみますと、労働者派遣事業（旧一般労働者派遣事業）では「1億円～5億円未満」事業所が5,042カ所と全事業所数の38.5%で最も多く、次に「1,000万円～5,000万円未満」2,788カ所で21.3%、「1,000万円未満」1,540カ所で11.7%の順に多くなっています。

一方、特定労働者派遣事業では、「1,000万円未満」が13,815カ所で43.6%、「1,000万円～5,000万円未満」11,007カ所で34.8%の順で多く、「1,000万円未満」と「1,000万円～5,000万円未満」が特定労働者派遣事業所数の約8割を占めています。

売上高ランク別事業所数

	労働者派遣事業（旧一般労働者派遣事業）				特定労働者派遣事業			
	2014年度		2015年度		2014年度		2015年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
10億円以上	636	4.7%	699	5.3%	133	0.5%	151	0.5%
5億円～10億円	1,150	8.6%	1,191	9.1%	223	0.8%	251	0.8%
1億円～5億円	5,010	37.3%	5,042	38.5%	3,064	11.3%	3,192	10.1%
5,000万円～1億円	1,911	14.2%	1,847	14.1%	3,136	11.6%	3,250	10.3%
1,000万円～5,000万円	3,020	22.5%	2,788	21.3%	10,858	40.0%	11,007	34.8%
1,000万円未満	1,689	12.6%	1,540	11.7%	9,734	35.9%	13,815	43.6%
合計	13,416	100.0%	13,107	100.0%	27,148	100.0%	31,666	100.0%

※上記は、当該年度に派遣事業の実績があった事業所のみを対象としています。

PART 6 1事業所当たりの売上高は増加傾向が続き、 1事業所当たりの派遣先件数は減少

「1事業所当たりの売上高」は労働者派遣事業（(旧)一般労働者派遣事業）では、増加傾向が続いています。特定労働者派遣事業は増減を繰り返していますが、ほぼ横ばいとなっています。

「1事業所当たりの派遣先件数」は労働者派遣事業（(旧)

一般労働者派遣事業）では、2014年度まで増加傾向が続いていましたが、2015年度は44.1カ所（前年度比△17.3%）と減少しました。特定労働者派遣事業も2014年度まで増加傾向が続いていましたが、2015年度は3.5カ所（前年度比△16.7%）と減少しています。

1 事業所当たりの売上高

単位：百万円

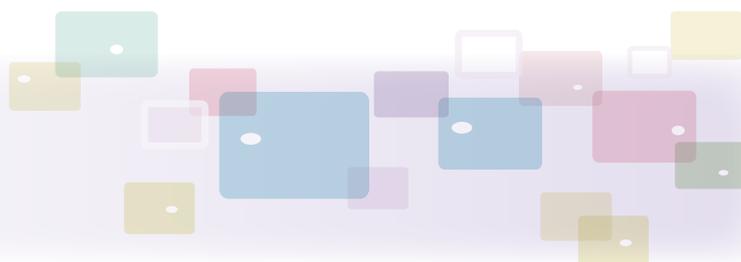
		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
労働者派遣事業 (旧一般労働者派遣事業)		249	258	266	291	308
	前年度比	(7.8)	(3.6)	(3.1)	(9.4)	(5.8)
特定労働者派遣事業		53	52	55	56	52
	前年度比	(0.0)	(△1.9)	(5.8)	(1.8)	(△7.1)

1 事業所当たりの派遣先件数

単位：カ所

		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
労働者派遣事業 (旧一般労働者派遣事業)		40.1	45.2	52.2	53.3	44.1
	前年度比	(9.0)	(12.7)	(15.5)	(2.1)	(△17.3)
特定労働者派遣事業		3.6	3.8	4.1	4.2	3.5
	前年度比	(0.0)	(5.6)	(7.9)	(2.4)	(△16.7)

※上記は、当該年度に派遣事業の実績があった事業所のみを対象としています。



Chapter

2

都道府県別 事業所数の動向

6月1日現在の労働者派遣事業の状況から
「都道府県別事業所数」の動向をまとめました。

都道府県別事業所数

		2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
北海道	北海道合計	2,247	1,899	2,293	2,242	2,347
	青森県	337	349	351	355	388
	岩手県	298	310	343	336	341
	宮城県	1,116	1,134	1,180	1,163	1,187
	秋田県	227	233	247	224	271
	山形県	380	388	395	400	415
	福島県	1,018	1,012	1,034	1,040	1,117
	東北合計	3,376	3,426	3,550	3,518	3,719
北関東・甲信	茨城県	1,537	1,537	1,601	1,524	1,594
	栃木県	883	861	869	856	873
	群馬県	1,027	1,032	1,019	924	1,038
	山梨県	346	341	338	342	329
	長野県	913	874	862	861	873
北関東・甲信合計	4,706	4,645	4,689	4,507	4,707	
南関東	埼玉県	1,986	1,804	2,073	1,889	2,041
	千葉県	2,519	2,183	2,571	2,680	1,934
	東京都	17,157	17,047	17,386	15,991	16,618
	神奈川県	5,263	5,059	5,329	5,177	5,056
南関東合計	26,925	26,093	27,359	25,737	25,649	
北陸	新潟県	904	916	904	912	926
	富山県	592	619	647	663	658
	石川県	538	553	548	531	566
	福井県	369	390	389	389	396
	北陸合計	2,403	2,478	2,488	2,495	2,546
東海	岐阜県	813	753	739	722	622
	静岡県	2,127	2,206	2,240	2,186	2,221
	愛知県	5,864	5,957	5,946	5,966	6,222
	三重県	1,138	1,090	1,148	1,167	1,233
	東海合計	9,942	10,006	10,073	10,041	10,298

		2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
近畿	滋賀県	815	861	834	710	815
	京都府	1,023	1,052	1,044	1,066	1,080
	大阪府	6,915	6,726	6,941	5,823	6,934
	兵庫県	2,300	2,308	2,649	2,529	2,278
	奈良県	286	294	280	265	288
	和歌山県	251	274	276	271	268
	近畿合計	11,590	11,515	12,024	10,664	11,663
中国	鳥取県	141	139	148	148	151
	島根県	189	194	203	180	187
	岡山県	1,053	1,026	999	999	991
	広島県	2,150	2,142	2,141	2,112	2,146
	山口県	660	668	656	648	676
中国合計	4,193	4,169	4,147	4,087	4,151	
四国	徳島県	196	199	207	157	189
	香川県	516	527	552	561	542
	愛媛県	549	543	538	515	543
	高知県	159	164	181	194	194
四国合計	1,420	1,433	1,478	1,427	1,468	
九州	福岡県	2,814	2,897	2,906	2,668	2,541
	佐賀県	187	177	176	180	181
	長崎県	778	793	761	753	782
	熊本県	597	607	604	586	612
	大分県	504	586	581	555	567
	宮崎県	287	276	280	267	267
	鹿児島県	422	422	430	411	405
沖縄県	480	490	529	460	524	
九州合計	6,069	6,248	6,267	5,880	5,879	
全国合計	72,871	71,912	74,368	70,598	72,427	

地域別・都道府県事業所数の増減

労働者派遣事業所数を地域別に集計し、2014年と2015年の増減を比較してみます。

地域別 事業所数

(単位：カ所)

	2014年	2015年	対前年増減数
北海道	2,242	2,347	105
東北	3,518	3,719	201
北関東・甲信	4,507	4,707	200
南関東	25,737	25,649	-88
北陸	2,495	2,546	51
東海	10,041	10,298	257
近畿	10,664	11,663	999
中国	4,087	4,151	64
四国	1,427	1,468	41
九州	5,880	5,879	-1
全国合計	70,598	72,427	1,829

地域別に事業所数の増減をみると、南関東、九州以外の地域で事業所数が増加しています。最も多く増加したのは近畿で、東海、東北、北関東・甲信では約200事業所が増加しています。

事業所が増加した都道府県

(単位：カ所)

	2014年	2015年	対前年増減数
大阪府	5,823	6,934	1,111
東京都	15,991	16,618	627
愛知県	5,966	6,222	256
埼玉県	1,889	2,041	152
群馬県	924	1,038	114
北海道	2,242	2,347	105
滋賀県	710	815	105
福島県	1,040	1,117	77
茨城県	1,524	1,594	70
三重県	1,167	1,233	66
沖縄県	460	524	64
秋田県	224	271	47
石川県	531	566	35
静岡県	2,186	2,221	35
広島県	2,112	2,146	34
青森県	355	388	33
徳島県	157	189	32
長崎県	753	782	29
山口県	648	676	28
愛媛県	515	543	28
熊本県	586	612	26
宮城県	1,163	1,187	24
奈良県	265	288	23
栃木県	856	873	17
山形県	400	415	15
新潟県	912	926	14
京都府	1,066	1,080	14
長野県	861	873	12
大分県	555	567	12
福井県	389	396	7
島根県	180	187	7
岩手県	336	341	5
鳥取県	148	151	3
佐賀県	180	181	1

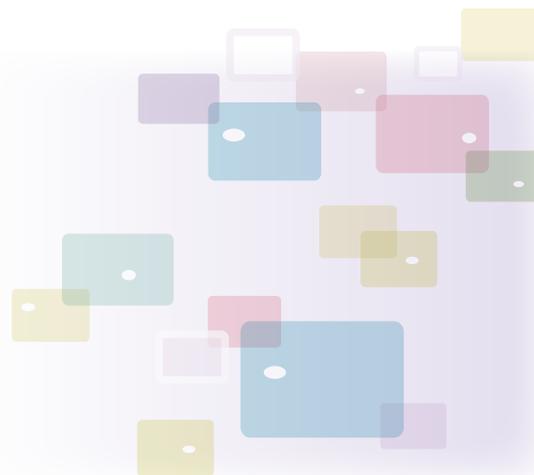
事業所が増加した都道府県をみると、大阪府、東京都、愛知県の順に多く、大都市で事業所数が増加しています。

事業所が減少した都道府県

(単位：カ所)

	2014年	2015年	対前年増減数
千葉県	2,680	1,934	-746
兵庫県	2,529	2,278	-251
福岡県	2,668	2,541	-127
神奈川県	5,177	5,056	-121
岐阜県	722	622	-100
香川県	561	542	-19
山梨県	342	329	-13
岡山県	999	991	-8
鹿児島県	411	405	-6
富山県	663	658	-5
和歌山県	271	268	-3

事業所が減少した都道府県をみると、千葉県、兵庫県、福岡県、神奈川県の順に減少していて、大都市圏でも事業所数が減少している都道府県がありました。



Chapter

3

一般社団法人 日本人材派遣協会会員

2015年度 労働者派遣事業報告書
アンケート調査結果

— 会員動向から見る派遣労働市場の分析 —

一般社団法人日本人材派遣協会は、毎年、会員各社が厚生労働大臣に提出した「労働者派遣事業報告書」の数字をアンケート調査という形でまとめています。Chapter3では、このアンケート調査結果について見ていきます。

以下は、2015年度の厚生労働省の労働者派遣事業集計結果報告をベースに人材派遣市場全体と当協会会員のアンケート調査結果の比較となっています。

労働者派遣事業所数の比較では、2015年度（2016年3月時点）に全体の事業所が85,649カ所ありましたが、当協会会員の事業所総数は、2,556カ所（561社※1）で全体に占める割合は3.0%となります。

（旧）一般労働者派遣事業に限ると、当協会会員の事業所総数は、2,545カ所（553社）で全体の13.9%になります。

一方、2015年度の当協会会員派遣事業売上高の合計は1,889,377百万円となり、全体の33.3%を占めています。（旧）一般労働者派遣事業に限ると、当協会会員の派遣事業売上高の合計は1,887,714百万円となり、全体

の46.8%になります。事業所数のシェア、売上高のシェアともに2014年度と大きな変化はありませんでした。

更に、2015年6月1日現在の会員の派遣労働者数の含みは448,660人となり、全体（1,339,950人）の33.5%となります。

まとめますと、当協会会員の事業所数は全体の3%、（旧）一般労働者派遣事業に限ると1割強ですが、売上高では全体の3割、（旧）一般労働者派遣事業では約4割を占めています。更に、派遣社員のおよそ3人に1人が、当協会会員会社で就業をしていることとなります。

以上が、人材派遣市場全体と当協会会員の概ねの比較です。当協会には、労働者派遣法と共に歩んできた老舗派遣会社や大手の派遣会社、専門サービスに特化した派遣会社や地域密着型の派遣会社まで、様々な規模、形態の派遣会社が加入しています。具体的な社名や各社サービスは、当協会のホームページ（<http://www.jassa.jp/>）でご覧いただくことができます。

調査項目

1 資本金

2 事業所数

3 派遣事業売上高

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ⑤労働者派遣事業に係る売上高（円）」を法人単位で合算した数字です。

4 登録者数（※2）

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「1 派遣労働者雇用実績 ③派遣労働者の数および登録者の数（人）」のうち、「過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者（雇用されている者を含む。）の数」を法人単位で合算した数字です。

5 派遣労働者数（※3）

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ① 派遣労働者の数（6月1日現在）（人）」を「常時雇用労働者（実数）」（※4）「常時雇用以外の労働者（実数）」に分けて法人単位で合算した数字です。2015年6月1日に働いた派遣労働者数になります。

「日雇派遣労働者」とは、「日々又は30日以内の期間を定めて派遣元事業主に雇用される者」（※5）をいいます。

6 紹介予定派遣された労働者数

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ⑦紹介予定派遣」のうち、「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者（人）」と「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びつけた労働者（人）」（※6）に分けて、法人単位で合算した数字です。

アンケート結果

1 資本金

平均 **11,799**万円

(有効回答社数=561) (※7)

2 事業所数

平均 **4.53**事業所

(有効回答社数=565) (※7)

3 派遣事業売上高

平均 **336,787**万円

(有効回答社数=561)

4 登録者数

平均 **2,154**人

(有効回答社数=517)

5 派遣労働者数 (※8)

●「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」

平均 **831**人

(有効回答社数=540)

●「常時雇用労働者」

平均 **391**人

(有効回答社数=535)

●「常時雇用労働者以外の労働者」

平均 **452**人

(有効回答社数=530)

●「常時雇用労働者以外の労働者の内、日雇派遣労働者」

平均 **16**人

(有効回答社数=497)

6 紹介予定派遣された労働者数

●「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」

平均 **77**人

(有効回答社数=467)

●「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用についた労働者数」

平均 **41**人

(有効回答社数=464)

1～6 は全て1社あたりの平均値となります。

〈参考〉2014年度アンケート結果

1 資本金

平均 16,109万円

(有効回答社数=502)

2 事業所数

平均 4.22事業所

(有効回答社数=507)

3 派遣事業売上高

平均 323,615万円

(有効回答社数=508)

4 登録者数

平均 2,029人

(有効回答社数=505)

5 派遣労働者数

●「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」

平均 834人

(有効回答社数=531)

●「常時雇用労働者」

平均 383人

(有効回答社数=522)

●「常時雇用以外の労働者」

平均 466人

(有効回答社数=521)

●「常時雇用以外の労働者の内、日雇派遣労働者」

平均 22人

(有効回答社数=491)

6 紹介予定派遣された労働者数

●「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」

平均 84人

(有効回答社数=451)

●「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用についた労働者数」

平均 49人

(有効回答社数=451)

※1：報告書の提出は「様式第11号」が566社、「様式第11号-2」が540社となっている。「様式第11号-2」は、2010年3月より、従来年間集計で報告する「様式第11号」から分離され、6月1日現在の数字を報告する様式である。報告時期も同年6月末までに厚生労働大臣に提出することとなっている。（「様式第11号」は毎事業年度末から1ヵ月以内に提出）それにともない、当協会でも会員から「様式第11号-2」を別途報告いただくこととし、事業報告書数が双方で異なることになった。

※2：「登録者数」とは登録型人材派遣業を営んでいる場合において、2015年度（2015年4月1日～2016年3月31日）に事業年度が終了した事業所で、その報告対象期間（当該事業年度）当該登録されている者（雇用されている者を含み、過去1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く）のことをいう。

※3：「派遣労働者数」とは、労働者派遣された労働者の6月1日現在の人数をいう。

※4：「常時雇用労働者」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている者を指すが、具体的には「一定の期間を定めて雇用されている者であっても、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」で、事実上「期間の定めなく雇用されている者」と同等と認められる者のことである。

※5：30日以内の期間を定めた雇用契約を更新して通算30日を超えるような場合も「日雇派遣労働者」となる。

※6：直接雇用には「正社員」「契約（有期）社員」「パート・アルバイト」等を全て含める。

※7：①②は「0」回答は除いている。他の数字は「0」回答も有効回答数として扱っている。ブランクは除いた。

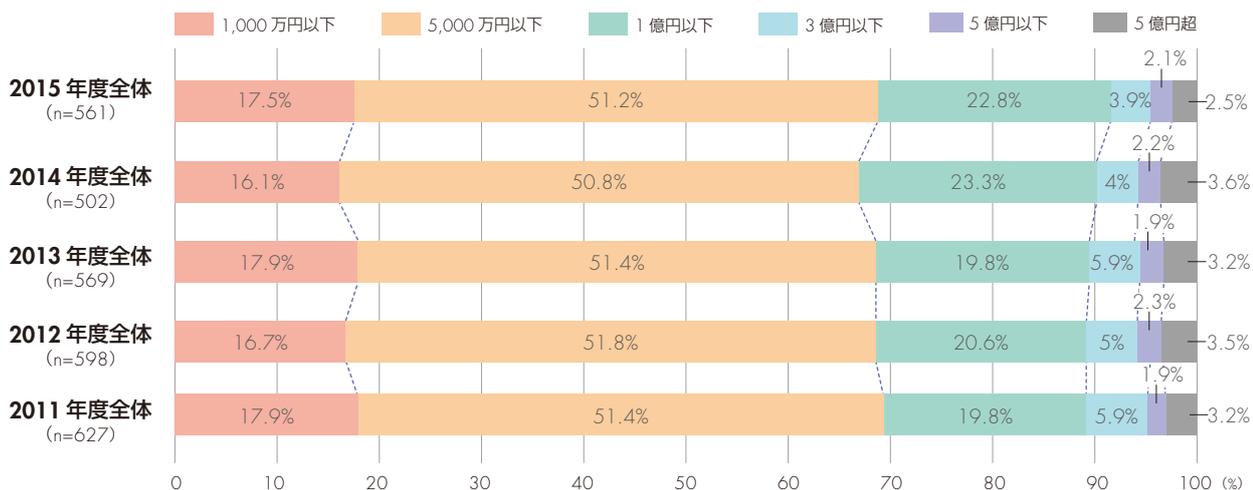
※8：⑥のみ、報告書「様式第11号-2」を利用している（他は「様式第11号」）。

1 資本金

会員企業の資本金平均額が2013年度から約8千万円減少。
「5,000万円以下」の資本金企業が5割。

- 資本金の構成割合は、「5,000万円以下」が約5割で最も多く、「1億円以下」約2割、「1,000万円以下」2割弱の順になっている。
- 資本金の平均額は、2013年度19,672万円、2014年度16,108万円、2015年度11,799万円と減少傾向が続いている。

資本金

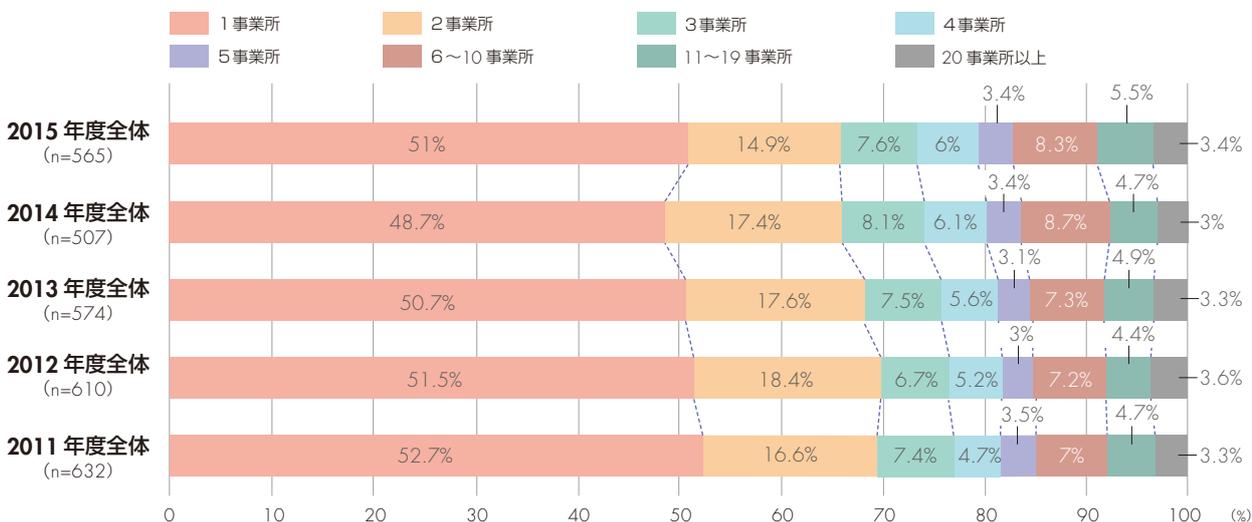


2 事業所数

「1事業所」で事業を運営する会員が約50%、
「3事業所」以内が約75%。
平均事業所数に大きな変化なし。

- 当協会会員の約半数は1事業所で運営しています。また「3事業所」以内は75%にのぼり、近年、この状況に変化はない。
- 平均事業所数は4.53事業所。2014年度の平均4.22事業所と大きな変化はない。

事業所数

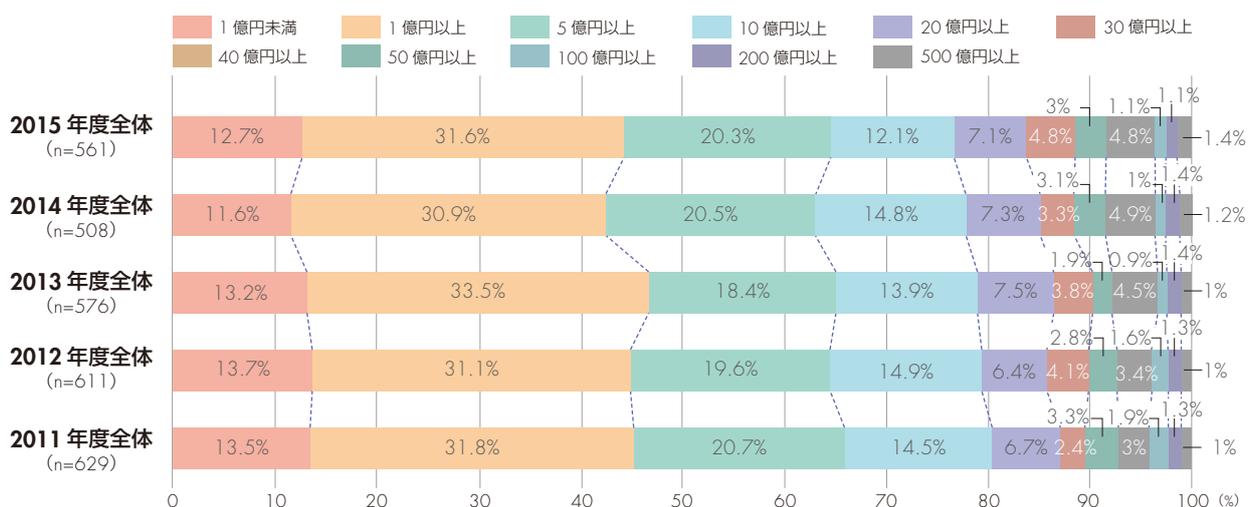


3 派遣事業売上高

平均売上高は2011年度以降増加。
1社33億6,787万円の平均売上高を上回るのは
91社(全会員の16%)

- 平均売上高は2011年度以降、増加傾向になり、2015年度は336,787万円となった。
- 平均売上高を上まわる会員は計91社、全会員数の16%となる。

派遣事業売上高

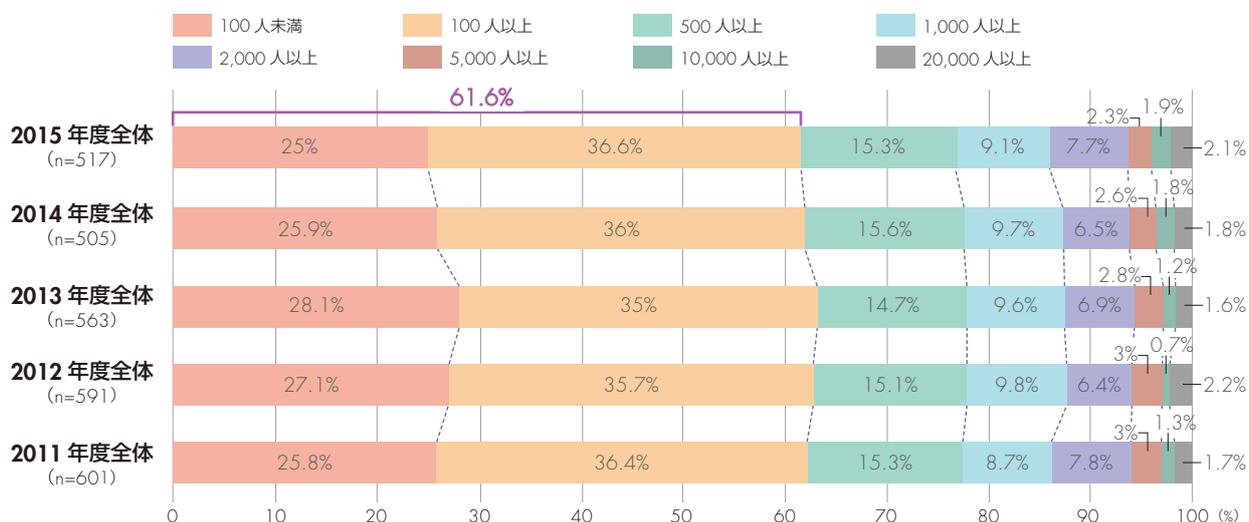


4 登録者数

「100人未満」と「100人以上」が全体の約6割を占める。
登録者=1年間以内の稼働者数平均は増加。

- 「100人未満」と「100人以上」の構成割合を合わせると全体の約6割を占めている。
- 登録者数は、2014年度の平均2,029人から2015年度の平均2,154人に増加となった。

登録者数

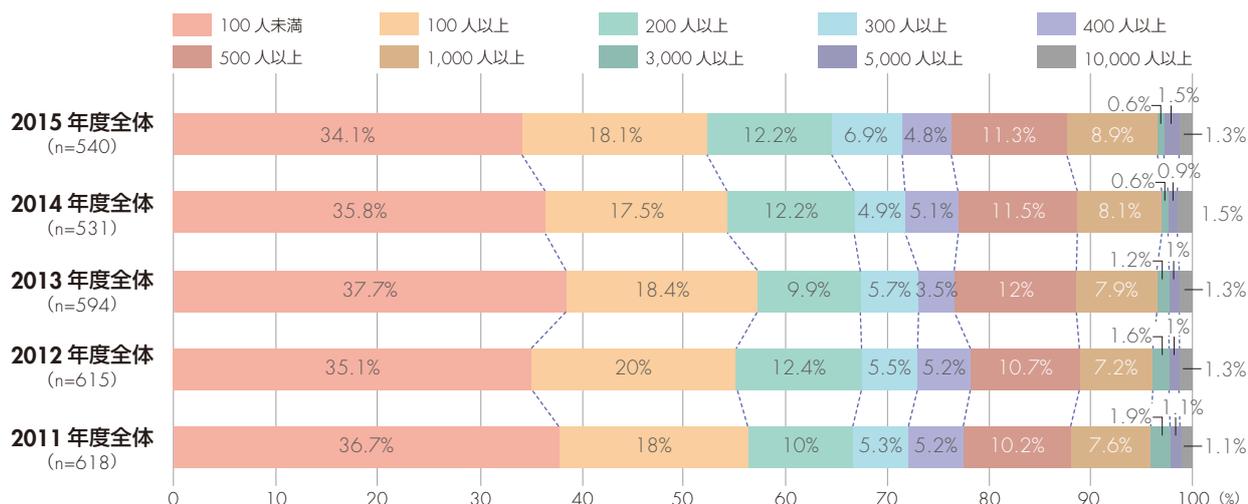


5 派遣労働者数 (「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」)

「100人以上」「300人以上」「1,000人以上」「5,000人以上」の構成割合が増加。
派遣労働者数平均は減少。

- 「100人未満」が34.1%で最もシェアが多い。
2014年度との比較では、「100人以上」「300人以上」「1,000人以上」「5,000人以上」で増加となっている。
- 派遣労働者数は、2014年度平均834人から2015年度平均831人と微減となった。

派遣労働者数



5-1 常時雇用の派遣労働者数 平均は391人。

- 常時雇用の派遣労働者数の構成割合に特段の変化はなかった。「1人以上100人未満」の構成割合が最も多いことにも変化はなかった。

常時雇用の派遣労働者数

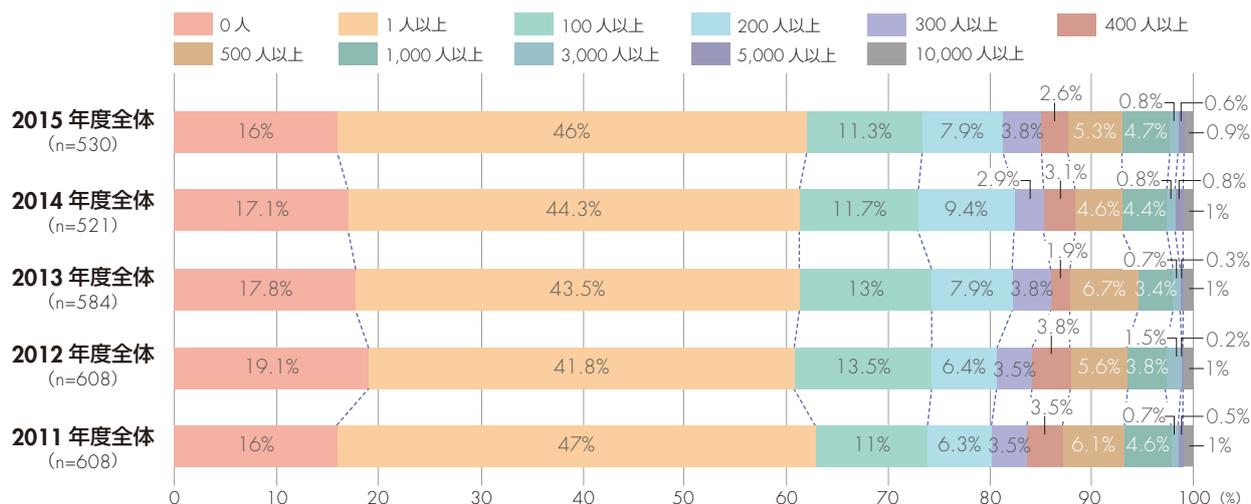


5-2 常時雇用以外の派遣労働者数

平均452人。

- 「常時雇用の派遣労働者数」同様に構成割合には大きな変化はないが、平均人数は2014年度より15人ほど減少している。

常時雇用以外の派遣労働者数



5-3 常時雇用以外の労働者の内、日雇派遣労働者 (30日以内の労働契約の派遣労働者数)

「0人」の割合が約6割。
平均16人。

- 「常時雇用以外の派遣労働者」の内、日雇派遣労働者「0人」の事業所数の割合は2015年度68.2%。
- 平均は2014年度22人→2015年度16人と減少した。

常時雇用以外の労働者の内、日雇派遣労働者 (30日以内の労働契約の派遣労働者数)

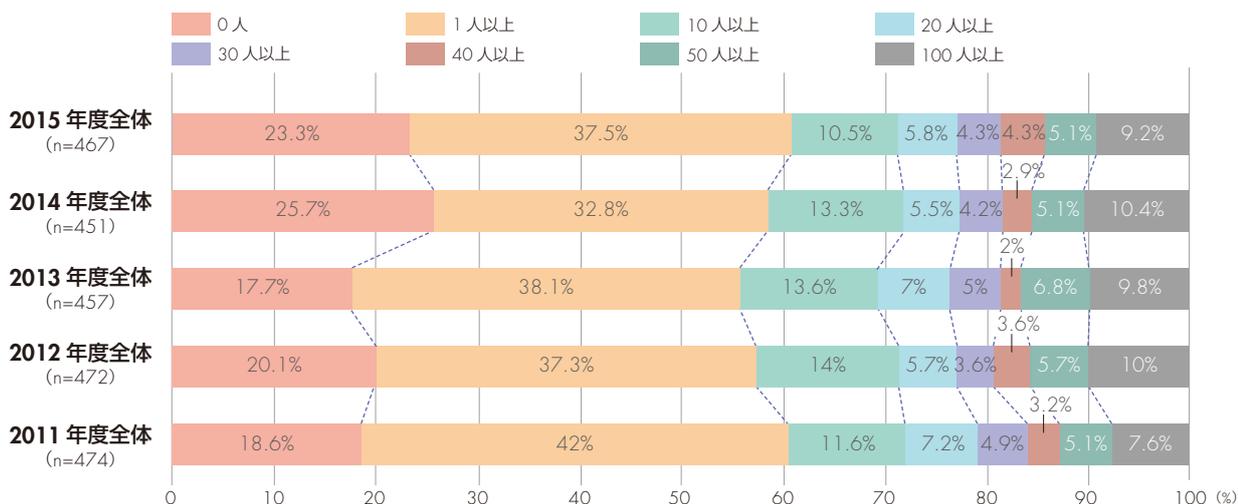


6-1 紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数

平均は77人に減少。

- 紹介予定派遣として派遣された平均人数は、2010年度の47人から2014年度の84人まで増加傾向が続いていたが、2015年度は77人に減少となった。
- 「1人以上」の紹介予定派遣として派遣した会員事業所の割合が、2014年度32.8%から2015年度37.5%の増加となった。

紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数



6-2 紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につながった労働者数

平均が49人から41人に減少。

- 紹介予定派遣を経て直接雇用となった平均人数は、2009年度27人から2014年度49人まで増加傾向が続いていたが、2015年度は41人に減少となった。
- 「1人以上」の紹介予定派遣で直接雇用につながった会員事業所の割合が、2014年度は36.4%から2015年度37.9%に増加した。

紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につながった労働者数





一般社団法人 日本人材派遣協会

〒105-0004

東京都港区新橋1-18-16 日本生命新橋ビル2F

TEL 03-6744-4130 (代) FAX 03-6744-4129

URL <http://www.jassa.or.jp/>